



# 本土 股份有限公司

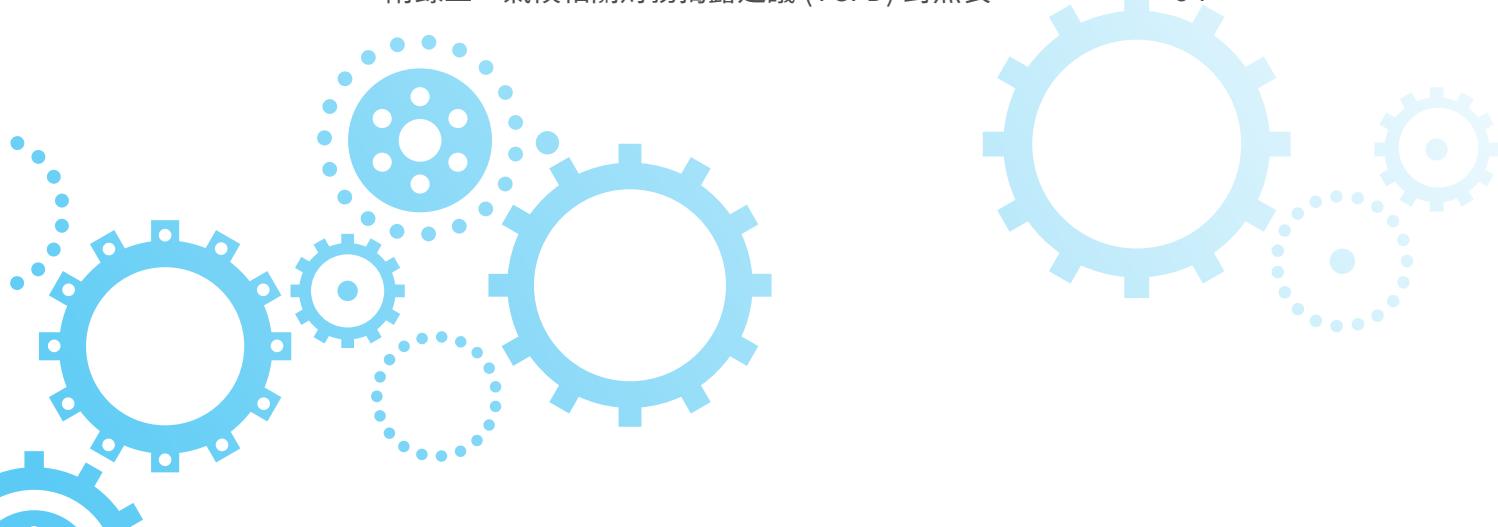


**2024 永續報告書**  
Sustainability Report

# 目 錄

永續期許	2
關於本報告書	3

<b>1. 永續策略</b>	<b>7</b>
1.1 關於本土	8
1.2 利害關係人溝通	10
1.3 重大主題鑑別	13
<b>2. 健全治理</b>	<b>19</b>
2.1 永續經營	20
2.2 營運概況	25
2.3 風險管理	31
2.4 法規遵循	38
2.5 社團組織與外部交流	40
<b>3. 氣候變遷行動</b>	<b>41</b>
3.1 產品與服務	42
3.2 供應鏈管理	46
3.3 物料管理	50
3.4 能源與排放	51
3.5 水資源管理	55
3.6 廢棄物管理	56
<b>4. 幸福職場</b>	<b>59</b>
4.1 人才培育	60
4.2 員工福利與薪酬	65
4.3 職場健康與安全	72
4.4 社會參與	84
<b>附錄</b>	<b>86</b>
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	87
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	93
附錄三：氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 對照表	94



# 永續期許

在過去的一年中，本土秉持著『永續發展』的願景，在環境、社會和公司治理（ESG）各方面持續努力。我們深知，企業的永續發展不僅是我們的責任，更是對未來世代的承諾。

面對充滿變化與挑戰的世界，本土經營團隊以戒慎、積極的態度及靈活的行動，以創新為團隊注入新的成長動能，並與客戶建立長期策略伙伴關係，在經營團隊與全體員工及供應鏈夥伴共同努力下，除了追求經營績效外，本土也秉持「共好、共榮、永續」的經營原則，將環境保護 (E, Environment)、社會責任 (S, Social) 以及公司治理 (G, Governance) 等 ESG 納入營運指標，全方位深耕 ESG。

我們致力於減少營運對環境的影響，積極推動節能減碳、資源循環利用等措施。同時，我們也重視員工福祉，打造多元共融的工作環境，並積極回饋社會，參與社區發展。未來，我們將持續精進永續發展策略，與所有利害關係人攜手合作，共同邁向永續未來。



董事長 林森



總經理 林益民

# 關於本報告書

## 揭露範疇與區間

本報告書揭露區間為 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日止，與年報揭露之區間一致，揭露資訊以本土股份有限公司 ( 以下簡稱本土、本土公司或本公司 ) 為主體，而本土股份有限公司合併財報關係企業包含 BATOM GREAT TAIWAN GEAR LTD.( 美國子公司 ) 、 Gear GT S.A. de C.V. ( 墨西哥子公司 ) 、蘇州本土等公司，惟各關係企業營收所佔比例影響極低，故今年度未予列入相關揭露範疇。本報告書邊界以臺灣為主，如有超出此範圍的相關資訊，皆會於該報告中註明。

## 報告書編製原則

本報告書架構參照全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年公布之通用準則 2021(Universal Standards 2021) ，作為主要揭露架構，並呼應永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 及氣候相關財務揭露框架之建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 進行永續報告書編撰。

## 資訊重編

與 2023 年相較，本公司於報導期間內無重大之營運改變，惟薪資與薪酬數據因計算公式調整，2023 年數值與前期報告略有差異，並已於相關章節註明。

同時，本報告進行以下數據更新與修訂：

- ◎ 調整 2022 與 2023 年支付出資人、員工福利、支付政府款項及留存經濟價值等相關數據。
- ◎ 更新 2022 與 2023 年度之組織特定指標、能源密集度及柴油使用數據。
- ◎ 更新 2022 與 2023 年度之能源使用密集度及柴油使用數據。
- ◎ 修訂 2022 與 2023 年溫室氣體盤查數據為第三方查證後之數值。
- ◎ 更新 2023 年廢棄物相關數據。

## 報告書管理

報告書中所揭露的統計數據來自本土公司自行統計與調查的結果，有關財務數據來源採用安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG) 所查核簽證後公開發表的資訊，部分數據則引用政府機關網站公開發布的資料，以一般慣用數值描述方式呈現，財務報表依國際財報準則 (International Financial Reporting Standards，以下簡稱 IFRSs) 編製，財報數據以新臺幣計算。

為求報告書的可信度，本報告書公布的所有資訊與數據，由 TUV NORD 採用 AA1000 保證標準 v3 第一類型中度保證等級進行查證，保證本報告書符合 AA1000AP (2018) 當責性原則，同時針對 GRI 架構進行確認，以確保報告書符合準確性、平衡性、清晰性、可比較性、可靠性及時效性等品質原則。

## 報告書發行與規劃

此為本土公司編製的第三本永續報告書，未來將每年定期發行，並同時於本公司網站上公開發表。

現行發行版本：於 2025 年 10 月發行

下一發行版本：預定於 2026 年 10 月發行

## 聯絡窗口

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

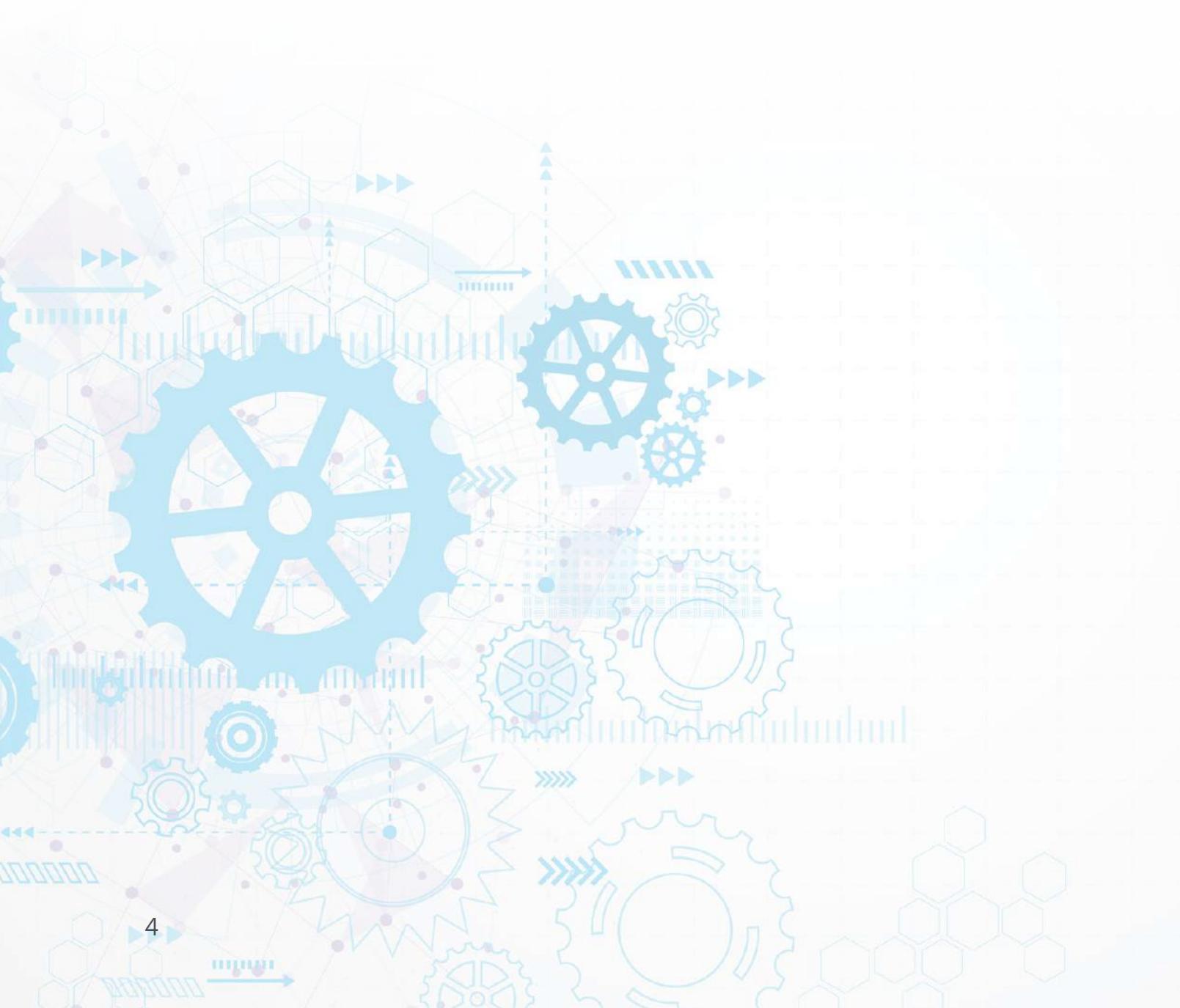
聯絡人：人資總務部 林佳蓉小姐

聯繫電話：04-24929678#106

傳 真：04-24929638

聯繫信箱：[jenny@greattaiwangear.com](mailto:jenny@greattaiwangear.com)

公司官網及 ESG 意見反映 / 申訴信箱：<https://www.greattaiwangear.com/>



# ESG 績效亮點

通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與 ISO 14067 碳足跡認證，落實溫室氣體管理並持續執行節能減碳計畫。

作業區域採用節能降噪式風槍，降低 7.67 公噸 CO<sub>2</sub>e/ 年之碳排放量，減碳效率達 42%。

電腦主機板更換成迷你型電腦主機，降低 19.35 公噸  $\text{CO}_2\text{e}$ / 年之碳排放量，減碳效率達 60%。

全廠區持續更換 LED 燈照明，累計已完成 90%。

對於電動化的齒輪箱進行產品研發以符合市場趨勢潮流並滿足客戶，協助客戶達成節約能源的目標。

原物料採用回收鋼材，且 2024 年度原物料中含有 672.85 公噸回收廢鋼。

無使用破壞臭氧層之物質，冷氣冷媒使用 R32、R134a、R410 且無使用海龍滅火器，其他化學品與油品皆未含氟氯相關物質。

致力於溫室氣體排放之減量，從公司各營運生命週期做起，期望拋磚引玉，培養每位員工節能減碳之習慣，且溫室氣體排放強度降低 7.31%。

以充電電池取代乾電池、迷你型主機取代一般型主機、導入廢油混合物分離設備，減少廢棄物重量、體積及回收量，持續邁向循環經濟。

生產性加工設備所產生的廢砂輪耗材，委由資源再生業回收，最終處置為再生成建築材料與鑄砂，妥善建立廢棄物再生利用管道。

製程塑膠袋、保鮮膜、泡殼等耗材回收後轉化為再利用塑料產品，如再生塑膠袋，提升資源循環價值。

 Socialedge

積極投入社區文藝、公益、環保與體育活動，包括定期捐血與骨髓捐贈、獎助學金、路跑及羽球賽事、二手物品分享區、小農產品直採等，促進區域商業活絡與居民福祉。

鄰近學校產學合作，提供實習機會、專業訓練，提升產業技術能力，培養高精密加工人才，促進區域製造業升級。

# G 公司治理面

2023 年 10 月通過 RBA 責任商業聯盟行為準則白金級認證，確保供應鏈遵循最佳實務，降低環境與社會風險，並提升營運透明度與國際信譽。

每年定期辦理內部稽核，並於必要時進行不定期稽核；在資通安全查核中同步檢視相關人員之電腦紀錄與電子郵件，確保遵循反托拉斯法及相關法規。

本公司提供新人到職上課 RBA 責任商業聯盟行為準則，2024 年新進同仁受訓達 100%。



## 新品建號·數位升級

**無紙化前：**工程部建立公司使用之新品號時，需先於 ERP 系統建立「新品號基本資料清單」後印出 A5 紙本，再交由採購部簽名核准、會計部簽名核准，最後由工程部再於系統確認，品號即可成立，紙本即歸檔留存。

**無紙化後：**工程部於 ERP 系統建立「新品號基本資料清單」後由系統發送通知，請相關人員登入鼎新 EsayFlow 進行簽核，簽核依層級逐級通知，該相關人員皆簽核完成後，品號即可成立。

**結論：**工程部約於兩年前開始實施「新品號基本資料清單」無紙化作業，並於 2024 整年度統計建立品號數量共 85 個。無紙化後除了節省跑簽時間外，亦達成作業 e 化之效果，若遇需修改之品號，於系統退簽修改即可，不需修改後再列印出正確版本重複跑簽，可節省企業紙張用量，以每張紙節省碳排量  $0.00616\text{kg CO}_2\text{e}/\text{每張}$  來計算，85 個品號共節省碳排量  $0.2618\text{kg CO}_2\text{e}/\text{每張}$  (紙張規格：A5)，且利於作業歷程查詢與減少紙本存檔佔用空間有極大益處。碳足跡排放係數取自環境保護署產品碳足跡資訊網之影印紙 ( $3.08\text{kg CO}_2\text{e}/\text{每包 500 張}$ )，(規格 A4,80g 一包 500 張)。

## 能源管理的智慧轉型

近幾年來因溫室氣體濃度升高，地球的生態之破壞及氣候變遷日益嚴重，隨著全球對於氣候變遷之關注，國際企業間開始朝向節能減碳政策邁進。2050 年的零淨碳排轉型是全球共同宣示目標，能源管理與碳排放監管為建立減碳計畫的首要架構。

在電力使用的層面上，本公司已預定於 2025 年正式安裝智慧電表，監控能源管理與使用，安裝智慧電表將更能顯助於落實碳盤查中對於精準監測用電數據，作為未來盤查與減碳策略為依據，且能精準紀錄公司營運之電能源管理效率。在邁向節能減碳之目標中，首要執行的項目為能源管理，其主要工具為智慧電表，優勢如下說明：

- ① 符合碳盤查與減碳要求：因應未來國際碳稅和政府碳費的影響，透過有效的監控碳排放，為低碳節能提案之機會鋪陳。
- ② 改善設備電能品質：即時分析電力使用情況並精確監控設備用電耗能及設備異常，幫助優化設備運作，避免因電壓波動導致設備損壞。
- ③ 整合自動化管理：智慧電表為企業轉型計畫的第一步，未來可結合 AI、工業 IoT 等大數據整合互聯，打造出高效智慧的能源自動化管理系統分配電力資源，提高生產效率。

安裝智慧電表，主要功能為有效監控與優化能源的分配使用，為減碳策略提供實質化成果，降低碳排與營運成本，因應全球企業永續發展之競爭力。在全球減碳之推動，智慧電表成為企業邁向低碳轉型的關鍵工具。



## 1. 永續策略

1.1 關於本土

1.2 利害關係人溝通

1.3 重大主題鑑別



## 1.1 關於本土

本土股份有限公司設立於 1981 年，是一家位於臺灣的領先齒輪製造商，專於生產高精度齒輪、傳動裝置和組件等相關產品，另於美國設有分公司，為美國齒輪協會會員及臺灣主要齒輪外銷廠商。我們的核心關注點是向終端汽車廠和齒輪製造商提供高品質的精密齒輪產品。本公司一向將客戶滿意度置於首位，堅守嚴格的品質標準，充分運用最新技術，確保高度競爭力，並以成為專業齒輪製造商而自豪。探索我們在汽車和齒輪行業中的創新齒輪解決方案、尖端技術和卓越承諾。

### 公司基本資料

公司名稱  
**本土股份有限公司**

董事長  
**林森**

英文名稱  
**BATOM CO., LTD.**

總經理  
**林益民**

成立時間  
**1981 年 12 月 21 日**

員工人數  
**207 人**

資本額 ( 億 )  
**3.72 億**

營運據點  
總部位置：臺中市大里區金城里四育街 45 號  
美國據點：131 Joe Leonard Road Greer,  
SC29651-9056 (South Carolina)

廠地面積  
**7,260.81 平方公尺**

廠房及建築物面積  
**3,283.62 平方公尺 ( 廠地面積：1,635.46 平方公尺；  
建築物面積：1,648.16 平方公尺 )**



### 股東結構

截止日期：2024-12-31

股東	持有股數	持股比例
其他法人	29,215,423	78.460
個人	8,019,227	21.540

備註：本公司無具控制力股東存在。

本土股份有限公司屬齒輪製造業，主要的營業項目為汽 / 機車傳動齒輪、齒輪箱開發，產品主要行銷美洲、亞洲（含臺灣）、歐洲及大洋洲等地區。提供產品類別包括：電動車輸出入軸齒輪、行星齒輪組、差速器齒輪組、傳動輸出入軸、卡車輸出軸、油／水泵浦齒輪，並提供原物料及裁切、鍛造、車加、滾齒、熱處理、外研、齒研等一系列加工製程服務。

本公司近兩年所合作之供應鏈與客戶群，其本土商業配合及服務模式皆比照以往經營方針與目標執行，因業務發展穩固，故無重大變化。截至 2024 年 12 月 31 日止，國內投資鍛造工業一家，金額 18,510 仟元，整體總投資金額 453,443 仟元，佔比 4.08%，國外轉投資墨西哥子公司一家，金額 419,834 仟元，整體總投資金額為 447,035 仟元，佔比 92.59%，顯示公司在全球市場布局與製造資源整合方面已具相當規模與深度。

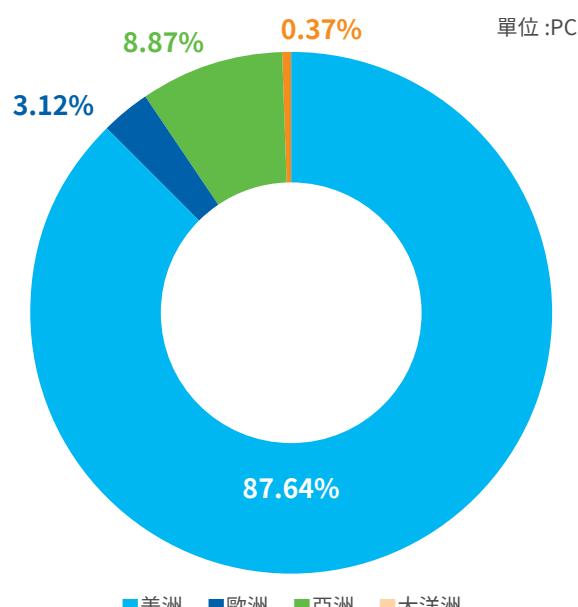
### 公司產品或服務項目

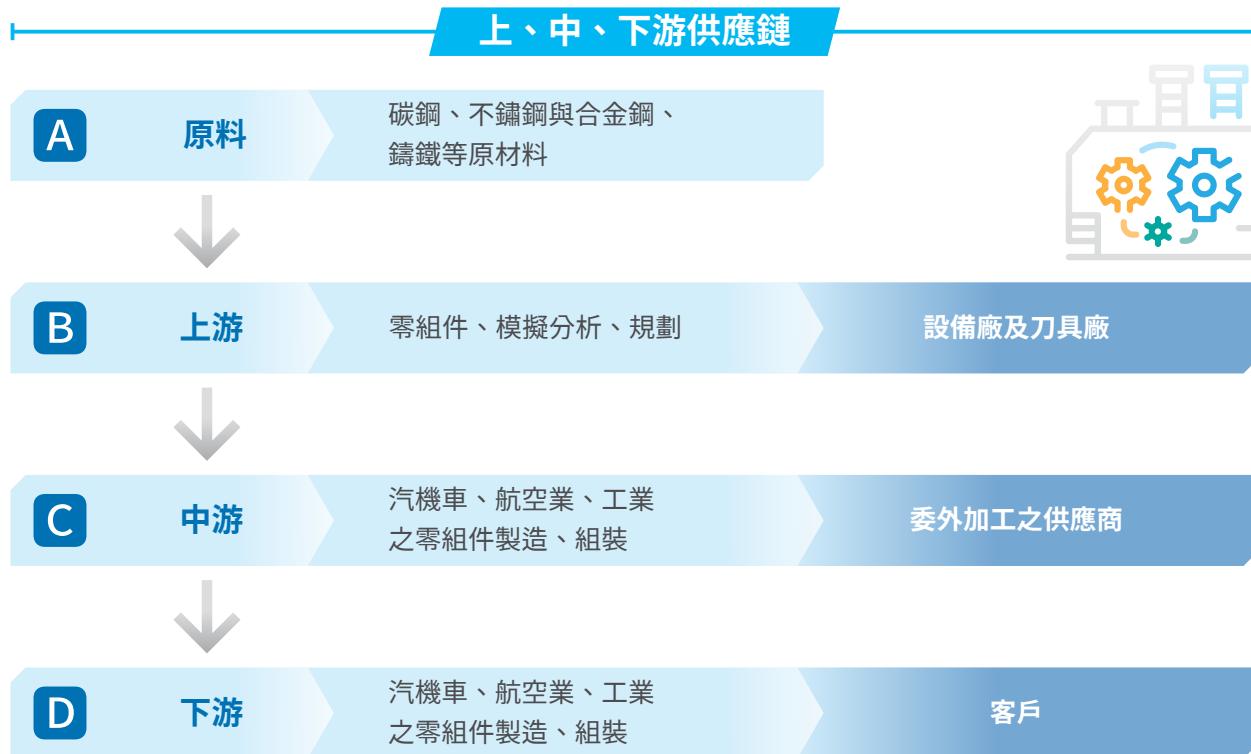
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
齒輪	美洲	汽車、電動車、電動助力車、電動機車、油電混合車及一般工業客戶	2,166,029	PC
	亞洲	汽車、電動車、電動助力車、電動機車、油電混合車、航空業及一般工業客戶	219,202	PC
	歐洲	汽車及一般工業客戶	77,135	PC
	大洋洲	一般工業客戶	9,080	PC

本公司 2024 年銷售區域比例與銷售量以及上、中、下游供應鏈圖示如下：

銷售區域比例與銷售量

2024 年銷售區域比例 (洲別)





## 1.2 利害關係人溝通

本公司參考 GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人包括：商業夥伴、社福組織、消費者、客戶、員工與其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東與其他投資人、供應商、公協會、弱勢群體、金融機構、學術單位等，以及同業的利害關係人來進行鑑別，透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管進行討論後，整體總分大於 10 分者，為本公司 2024 年度之重要利害關係人。

本公司與外部學者、專家討論後所得出七類利害關係人分別為：員工、股東 / 投資人、客戶、供應商 / 承攬商、政府機關、金融機構、學術單位。



利害關係人	利害關係人對 本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
員工	員工是本土永續經營的砥柱，也是我們持續成長的驅動力，透過健全的教育訓練與友善的工作環境提升員工的凝聚力。	<input type="radio"/> E-mail <input type="radio"/> 電話專線 <input type="radio"/> 員工意見箱 <input type="radio"/> 勞資會議 <input type="radio"/> 部門會議 <input type="radio"/> 公布欄與電子公告欄 <input type="radio"/> 教育訓練	<input type="radio"/> 即時 <input type="radio"/> 三個月 1 次 <input type="radio"/> 每周、每月或不定期	<ol style="list-style-type: none"> <li>依員工個人工作所需、績效評核結果與職涯發展需要，規劃工作說明書。</li> <li>2024 年共舉辦 4 次勞資溝通會議。</li> <li>成立職業安全衛生委員會，且已取得管理系統 ISO 45001 驗證，落實安全衛生。</li> <li>通過 ISO 14001 環境驗證。</li> <li>提供完整員工福利。</li> </ol>
股東 / 投資人	本公司需對本土股份有限公司股票持有者負責。	<input type="radio"/> 股東大會 <input type="radio"/> 電話 <input type="radio"/> E-mail	<input type="radio"/> 即時 <input type="radio"/> 每年 1 次 <input type="radio"/> 不定期	<ol style="list-style-type: none"> <li>每年公布自結報表營運狀況。</li> <li>每年舉辦法人說明會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況。2024 年舉辦 1 次股東大會。</li> <li>提供本公司之股東會議事手冊、股東會年報及議事錄供投資人參考。</li> </ol>
客戶	客戶為公司營收的主要來源，亦是本公司經營與發展的重要夥伴。滿足客戶的需求和期望，是本公司第一要務，而他們的支持與反饋也是本土進步的動力，不斷地提升開發技術、製造技術、管理技術等各項技術，推動公司進步，提供安全的、信賴的、高品質的產品。	<input type="radio"/> E-mail <input type="radio"/> 電話 <input type="radio"/> 電子訊息	<input type="radio"/> 隨時	<ol style="list-style-type: none"> <li>客戶滿意度調查結果高於客戶滿意度指標。2024 年客戶滿意度：一般工業客戶 93 分、汽車客戶 96.92 分、航太客戶 86.87 分。</li> <li>給予顧客良好的產品安全才可確保組織永續經營。</li> </ol>
供應商 / 承攬商	提供公司產品製程加工服務或代工至成品或相關勞務活動。	<input type="radio"/> 電話 <input type="radio"/> E-mail <input type="radio"/> 人員拜訪 <input type="radio"/> 年度供應商評鑑 <input type="radio"/> 社會責任承諾書	<input type="radio"/> 不定期 <input type="radio"/> 年度	<ol style="list-style-type: none"> <li>交貨排程符合客戶需求。</li> <li>因應部分產品需求，輔導符合 IATF 16949、AS 9100 等作業規範。</li> <li>供應商符合企業社會責任。</li> <li>社會責任承諾書簽署率 100%。</li> </ol>

利害關係人	利害關係人對 本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
	<p>消防局： 監督消防計畫與消防 安全功能，並不定期 通知消防新訊。</p>	<input type="radio"/> 消防署函文 <input type="radio"/> 地區 LINE 群組	<input type="radio"/> 每半年	符合法令規定。
	<p>環保部： 提供合法廢棄物清運 商。</p>	<input type="radio"/> 政府函文	<input type="radio"/> 每年	符合法令規定。
	<p>勞檢所： 監督安全衛生符合 性，並不定期通知職 安衛法規新訊與現地 稽查安全衛生狀況。</p>	<input type="radio"/> 勞檢處函文 <input type="radio"/> 現地稽核	<input type="radio"/> 不定期	符合法令規定。
政府機關	<p>國稅局、經濟部主計 處： 本公司所推出的產品 與服務及相關營銷行 為，皆受主管機關的 檢核與監督。</p>	<input type="radio"/> E-mail <input type="radio"/> 公文 <input type="radio"/> 會議 <input type="radio"/> 電話	<input type="radio"/> 即時 <input type="radio"/> 每兩個月 1 次 <input type="radio"/> 每年 1 次 <input type="radio"/> 不定期	1. 每兩個月 (年) 提供稅務申報報表資訊。 2. 定期經營 / 跨部門會議。 3. 直屬主管適時溝通。
	<p>職安署、勞檢署：            1. 遵守各項勞動法規，並與政府機關進行雙向溝通。            2. 符合各項職業安全規定，與職安署、勞檢署雙向聯繫。</p>	<input type="radio"/> 政府函文	<input type="radio"/> 即時 <input type="radio"/> 每月	持續關注政府政策及法令規範，落實法規遵循及協助政策推動。
金融機構	<p>本公司營運穩定，融資及信用狀況良好，金融機構持續掌握並關注相關情形。</p>	<input type="radio"/> E-mail <input type="radio"/> 公文 <input type="radio"/> 會議 <input type="radio"/> 電話 <input type="radio"/> 拜訪	<input type="radio"/> 即時 <input type="radio"/> 每月 1 次 <input type="radio"/> 不定期	1. 每月提供自結報表。 2. 定期部門會議。 3. 直屬主管適時溝通。
學術單位	<p>透過產學合作，培養與發掘未來的專業人才，與學術單位專業人士合作，提升公司專業與知識提升。</p>	<input type="radio"/> 電話 <input type="radio"/> 公文 <input type="radio"/> E-mail <input type="radio"/> 說明會 <input type="radio"/> 老師定期訪視	<input type="radio"/> 即時 <input type="radio"/> 定期 <input type="radio"/> 不定期	持續與中部各大學產學合作已 9 年，2024 年維持 4 位產學學生。

## 1.3 重大主題鑑別

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

1

### 了解組織脈絡

本土永續議題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則、並參考同業共同之重大主題，彙整出 31 個永續議題。

2

### 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊

由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會（人與人權）之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會（人與人權）之得分相加後排序，總分大於 15 分者為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。

3

### 評估衝擊顯著性

評分結果經外部專家與公司主管於永續發展分組會議上開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著成程度與可能性，分析確定 8 項本土的重大性永續議題。

4

### 永續議題揭露報導

重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終歸納出 8 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

### ◎ 重大主題鑑別結果

根據上述步驟流程分析，本公司共鑑別出 8 項重大主題，分別為「能源 & 排放」、「廢棄物」、「經濟績效」、「職業安全衛生」、「人才永續管理」、「供應鏈永續管理」、「客戶服務管理」、「資訊安全管理」。和 2023 年相比，本年度新增了「人才永續管理」、「供應鏈永續管理」、「客戶服務管理」及「資訊安全管理」四項重大主題，刪除了「訓練與教育 & 勞雇關係 & 勞 / 資關係」一項重大主題，並於各章節中呈現其績效表現與管理成果，作為本公司永續經營規劃與實踐之策略目標。

## 重大主題鑑別結果

### 重大主題

- |            |                                |           |           |
|------------|--------------------------------|-----------|-----------|
| 1. 能源 & 排放 | 2. 廢棄物                         | 3. 經濟績效   | 4. 職業安全衛生 |
| 5. 人才永續管理  | 6. 供應鏈永續管理 (供應商環境評估 & 供應商社會評估) | 7. 客戶服務管理 | 8. 資訊安全管理 |

### 其他主題

- |               |                |              |           |
|---------------|----------------|--------------|-----------|
| 9. 反貪腐        | 10. 反競爭行為      | 11. 客戶隱私     | 12. 採購實務  |
| 13. 物料        | 14. 生物多樣性      | 15. 氣候變遷調適   | 16. 水與放流水 |
| 17. 市場地位      | 18. 員工多元化與平等機會 | 19. 保全實務     | 20. 不歧視   |
| 21. 結社自由與團體協商 | 22. 童工         | 23. 強迫與強制勞動  | 24. 原住民權利 |
| 25. 當地社區      | 26. 間接經濟衝擊     | 27. 顧客的健康與安全 | 28. 行銷與標示 |
| 29. 燃料效率之設計   |                |              |           |

### 2023 年

- ◎ 能源 & 排放
- ◎ 廢棄物
- ◎ 經濟績效
- ◎ 職業安全衛生
- ◎ 訓練與教育 & 勞雇關係 & 勞 / 資關係

### 2024 年

- ◎ 能源 & 排放
- ◎ 廢棄物
- ◎ 經濟績效
- ◎ 職業安全衛生
- ◎ (一般揭露)
- ◎ 訓練與教育 & 勞雇關係 & 勞 / 資關係
- ◎ 人才永續管理
- ◎ 供應鏈永續管理
- ◎ 客戶服務管理
- ◎ 資訊安全管理



## ● 重大主題列表

永續議題	重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在正面 / 負面	主要影響對象
能源 & 排放	能源 GRI 302	溫室氣體排放被列為全球暖化重要因素之一，直接性造成全球暖化，以致海平面上升與氣候異常窘境，且生態與物種瀕臨絕種。本公司營運之能耗以電力為大宗，為公司內部溫室氣體最大排放來源，本土為減緩溫室氣體之排放，持續執行節能減碳計畫，達到能資源利用。	<p><b>環境面：</b> 推動節能減碳策略，積極降低公司營運能耗與碳排放，友善環境。</p> <p><b>經濟面：</b> 外購電力是營運過程中的經濟負擔，制定節電方案將有助於降低電力耗損與經濟輸出。</p> <p><b>人 / 人權面：</b> 若能帶動公司與供應鏈之整體營運能源消耗，對於溫室氣體減量有顯著之成效，並延緩氣候暖化之窘境，落實國際公民氣候正義。</p>	<p><b>正面：</b> 公司已制訂完善的溫室氣體盤查機制，推動 ISO 14064 與 ISO 14067 過程中，可帶領供應鏈同步邁向低碳願景。導入相關節能方案，有效管控能源耗用，有助於降低電力耗損與公司營運支出，亦降低對環境的傷害與衝擊程度。</p> <p><b>負面：</b> 公司導入節能減碳策略過程中，需投入龐大資金採購及優化相關等。在初步執行時，其減碳效率可能未能達到實質效益，導致成本與成效不成正比。且供應鏈尚未準備好因應溫室氣體盤查之各項規範，無法有效量化與提供相關參數，導致供應端之活動數據不明確。</p>	股東 / 投資人(間接) 客戶(間接) 員工(直接) 政府機關(促成)
	排放 GRI 305	本公司重視廢棄物處理與保護，因製程中容易產生廢油混合物及油泥渣，每年皆需清運相關廢棄物，若能實施減量措施，將有助於降低後端處置所產生溫室氣體與空氣污染排放。近年，本公司對於廢棄物管理之重心，積極尋求廢棄物再生製品回收商，逐步分類出可回收再利用之品項，期望達到減廢與廢棄物再生再利用之願景。且廢油混合物清運時，其運輸過程亦增加溫室氣體排放，減量後有助於降低清運過程所產生的溫室氣體。	<p><b>環境面：</b> 廢棄物未能妥善運用與分類而採取焚化之處置，將造成溫室氣體排放與空氣污染狀況，並危害動植物生態系統。</p> <p><b>經濟面：</b> 在製程中產生大量廢油混合物、油泥渣，致使清運費用提高，實施減量可大幅降低成本支出。增加公司環保議題形象，並創造綠色產業發展，帶動相關產業鏈之就業機會。</p> <p><b>人 / 人權面：</b> 溫室氣體與空氣污染是危害人體健康的來源之一，加工後的廢棄物中可能含有有害物質，若未加以管制將使員工及當地居民的生活品質下降，居住環境惡化。</p>	<p><b>正面：</b> 實施廢棄物減量可大幅降低清運費用，因處置過程而產生的溫室氣體，亦可透過回收再利用後，加工製造成可燃料，進而降低對自然資源的需求，並減緩對環境的破壞。</p> <p><b>負面：</b> 倘若製程廢棄物未得到適當的處理，將導致環境汙染，造成生態環境的危害，以及資源的浪費，亦導致對員工及當地居民的健康產生不良影響。</p>	股東 / 投資人(間接) 客戶(間接) 政府機關(促成) 供應商 / 承攬商(間接)
廢棄物	廢棄物 GRI 306	本公司重視廢棄物處理與保護，因製程中容易產生廢油混合物及油泥渣，每年皆需清運相關廢棄物，若能實施減量措施，將有助於降低後端處置所產生溫室氣體與空氣污染排放。近年，本公司對於廢棄物管理之重心，積極尋求廢棄物再生製品回收商，逐步分類出可回收再利用之品項，期望達到減廢與廢棄物再生再利用之願景。且廢油混合物清運時，其運輸過程亦增加溫室氣體排放，減量後有助於降低清運過程所產生的溫室氣體。	<p><b>環境面：</b> 廢棄物未能妥善運用與分類而採取焚化之處置，將造成溫室氣體排放與空氣污染狀況，並危害動植物生態系統。</p> <p><b>經濟面：</b> 在製程中產生大量廢油混合物、油泥渣，致使清運費用提高，實施減量可大幅降低成本支出。增加公司環保議題形象，並創造綠色產業發展，帶動相關產業鏈之就業機會。</p> <p><b>人 / 人權面：</b> 溫室氣體與空氣污染是危害人體健康的來源之一，加工後的廢棄物中可能含有有害物質，若未加以管制將使員工及當地居民的生活品質下降，居住環境惡化。</p>	<p><b>正面：</b> 實施廢棄物減量可大幅降低清運費用，因處置過程而產生的溫室氣體，亦可透過回收再利用後，加工製造成可燃料，進而降低對自然資源的需求，並減緩對環境的破壞。</p> <p><b>負面：</b> 倘若製程廢棄物未得到適當的處理，將導致環境汙染，造成生態環境的危害，以及資源的浪費，亦導致對員工及當地居民的健康產生不良影響。</p>	股東 / 投資人(間接) 客戶(間接) 政府機關(促成) 供應商 / 承攬商(間接)



永續議題	重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在正面 / 負面	主要影響對象
經濟績效	經濟績效 GRI 201	<p>強化企業競爭力面對全球市場挑戰及變動，維持長期穩定獲利為企業營運基礎，亦為推動企業永續經營條件，創造永續發展之績效。</p>	<p><b>環境面：</b> 落實循環經濟與減碳，降低對環境的負面衝擊，倘若無確實妥善管理碳排放或相應的環境管理，容易造成環境的危害與面臨政府裁罰，影響公司形象與聲譽。</p> <p><b>經濟面：</b> 建立良好的企業形象，同業或供應鏈廠商合作機會增加，投資人及金融機構資金往來意願高，並取得市場新開發客戶機會增加，為企業創造更多營業收入，獲利上升。</p> <p><b>人 / 人權面：</b> 重視企業社會責任，提高人權保障、降低不平等 / 歧視，倘若無重視人權保障易影響公司員工對公司忠誠度及人才流失。</p>	<p><b>正面：</b> 重視企業營運及提升產業競爭力，有利於增加同業或供應鏈廠商合作機會，增加公司的投資價值，除穩定營運績效外，還有助於提高公司利潤，以達永續經營。重視人權保障，並適時地納入決策與考量，亦能提升大眾對公司的信任及形象分數。</p> <p><b>負面：</b> 倘若公司未能提升競爭力及穩定公司營運之情況，將造成客戶的滿意度不佳，面臨客戶流失，進而被市場同業競爭者取代，使公司營收減少及獲利降低。</p>	股東 / 投資人(直接) 員工 (直接) 供應商 / 承攬商 (間接) 客戶 (促成) 金融機構 (間接) 政府機關 (間接) 當地社區 (間接) 商業夥伴 (促成)
人才永續管理	勞雇關係 GRI 401 勞 / 資關係 GRI 402 訓練與教育 GRI 404	<p>本公司配合經營理念，推動系統性的人才培育，持續創新技術與精進製程，提升員工職能及產品品質，達成訓用合一，並以成為齒輪精密製造業之領導者為目標。強化員工及公司核心競爭力，提供客戶物超所值之服務，共創三贏的永續價值。</p>	<p><b>經濟面：</b> 建立有效的職能訓練，提升效率和產出，進而提升同仁績效水準與公司營運效能。</p> <p><b>人 / 人權面：</b> 建立良好的工作環境及福利制度，可提高員工留任度及忠誠度，確保員工權益，維持融洽的勞雇關係，使員工對公司保持向心力，促進公司發展。</p>	<p><b>正面：</b> 規劃完善的員工訓練職能教程，積極參與產學合作，提供員工多元的職涯發展路徑，實現個人價值，使人才與企業的共同成長，有助於就業環境的穩定，產生正面推動。</p> <p><b>負面：</b> 倘若無確實與員工建立良好的溝通橋樑，容易產生糾紛與對立，且需投入較多資源，確保符合法規要求。在員工職能方面，若無提供完善的教育訓練，亦使工作能力低下，造成公司營運的競爭力無法有效提升。</p>	員工 (直接) 學術單位 (促成)

永續議題	重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在正面 / 負面	主要影響對象
職業安全衛生	職業安全衛生 GRI 403	<p>職業安全衛生是企業營運重要指標之一，提供安全健康之工作環境是本公司對員工及外部工作者的重視與堅持。我們致力於防範重大職業災害及違反職業安全衛生法令（如職業安全衛生法第 37 條第 2 項規定），以避免發生公司停工風險或勞動力短缺狀況，面臨營運中斷或產能下降，進而損害企業形象，影響客戶優先選擇，其連鎖效應亦直接性造成股東損失。故本公司以安全衛生相關法令與規範為基礎，積極管理與維護職業安全衛生系統。</p>	<p><b>環境面：</b> 確實管理作業環境安全與衛生條件，預防廠內化學品洩漏等引發重大災害，避免引發環境汙染之情形。倘若在公司營運過程中無妥善管理作業環境安全與衛生條件，亦導致重大災害及影響環境與地方上的安危與間接造成環境汙染。</p> <p><b>經濟面：</b> 安全衛生是企業形象重要指標之一，若未重視安全衛生系統，導致重大職災發生，除相關龐大賠償金外，負面新聞亦使企業形象嚴重受損，削弱國際競爭力。</p> <p><b>人 / 人權面：</b> 推動與落實安全衛生觀念與管理，提供員工優良、安全、衛生且舒適工作環境，維護工作者勞動權益，促進工作者身心健康，並滿足國際與國內勞動基本人權期待。</p>	<p><b>正面：</b> 妥善管理作業環境與衛生條件，預防職安重大災害，降低對環境的危害，安全衛生是企業形象重要指標之一，符合安全衛生相關認證，提供全體員工安全且健康的職場環境。</p> <p><b>負面：</b> 若未重視安全衛生系統，而發生重大職業災害，除了相關龐大賠償金外，經由媒體大肆報導負面新聞，企業形象嚴重受損，亦讓公司失去國際競爭力。</p>	員工（直接） 股東與投資人（間接） 供應商或承攬商（直接） 政府機關（促成）
客戶服務管理	顧客的健康與安全 行銷與標示 GRI 416 GRI 417	<p>透過完善的客戶服務管理機制，不僅有助於強化客戶關係與溝通效率，亦能有效提升品牌形象與市場信任度，進而促使客戶對本公司品牌、產品與服務建立長期的忠誠度與認同感。穩固的客戶關係亦為公司持續創造營運績效與競爭優勢的關鍵基礎。</p>	<p><b>經濟面：</b> 透過強化客戶服務管理，提供優質的客戶服務，以提升客戶滿意度，有助於增進彼此信任，建立長期穩固的夥伴關係。</p> <p><b>人 / 人權面：</b> 本公司根據客戶的需求以提供其所需之產品與服務，並秉持著以客戶感受為最優先考量。同時也重視客戶權益與資料保護，落實對客戶個人資料的保密與安全管理，以保障其資訊自主權。</p>	<p><b>正面：</b> 藉由了解客戶使用本公司的產品與服務之評價，可作為日後改進之依據，從而為客戶提供更滿意的產品與服務，以提升公司市值與形象。</p> <p><b>負面：</b> 若未能即時回應客戶需求或溝通不良，可能導致客戶流失，對營運造成負面影響。</p>	員工（促成） 客戶（直接）

永續議題	重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在正面 / 負面	主要影響對象
供應鏈永續管理 (供應商社會評估及供應商環境評估)	供應商環境評估 GRI 308 供應商社會評估 GRI 414	<p>本公司為實踐企業社會責任，促進經濟、環境與社會之進步，要求自身及供應商皆嚴格遵循當地法規與RBA行為準則，落實誠信經營以及公平與透明的交易，並防止不當行為與利益衝突。同時推動供應商盡職管理，強化供應鏈永續風險評估及預防機制，以建立負責任的供應鏈永續管理文化。</p>	<p><b>經濟面：</b> 有效的供應商管理可以幫助企業與供應商建立良好的合作關係，實現供應鏈的和諧優化。</p> <p><b>環境面：</b> 供應商加工過程產生汙染環境之原物料或廢棄物，可能導致資源使用效率不佳，增加能源消耗和廢棄物產生，對環境造成負面影響。</p> <p><b>人 / 人權面：</b> 供應商違反當地勞工法規，可能導致供應鏈中出現不當環境破壞及人權侵犯問題，使公司蒙受財物或商譽損失，影響企業形象。</p>	<p><b>正面：</b> 建立良好的供應鏈管理制度，不僅能確保產品品質與來源，也能保持穩固的合作關係。而使用可再生資源或採取社會和環境友好的生產方法，除了能降低對環境的破壞，亦能推動供應商改進環境和社會績效。同時採用環保運輸方式，以減少運輸的碳足跡和成本。</p> <p><b>負面：</b> 倘若未做好供應商管理，不僅會使得產品品質參差不齊，更會導致營運生產中斷，使得公司獲利減少與形象受損。</p>	<p>全球原物料及工程 承攬商(直接) 物流和運輸業者 客戶(促成) 員工(促成) 股東 工廠鄰居</p>
資訊安全管理	資料安全 應用程式安全 網路安全	<p>隨著資安事件頻傳，本公司相當重視資訊安全管理，並依據管理需求，參考ISO/IEC 27001：2022國際標準要求，建立資訊安全管理制度，對實施範圍內之資訊資產採取適當保護措施，以維持機密性、完整性與可用性，提供客戶安全之資訊服務並滿足其需求。</p>	<p><b>經濟面：</b> 透過制定完善的資訊安全管理制度，能使合作之供應商與消費者安心，建立信任度與忠誠度，有助於公司發展。</p> <p><b>環境面：</b> 一旦公司發生資訊安全洩漏之嚴重事件，將有損公司形象，使得客戶信任度與滿意度降低，進而導致營運受損與信任危機。</p>	<p><b>正面：</b> 強化資訊安全管理，確保資料、系統及網路安全，以提升公司與客戶之信任，進而提高市場競爭力。</p> <p><b>負面：</b> 若發生及遺失客戶資料的投訴，將導致公司名譽受損及營運受影響，且可能遭受主管機關的裁罰。</p>	<p>員工 政府機關 內部</p>



## 2. 健全治理

- 2.1 永續經營
- 2.2 營運概況
- 2.3 風險管理
- 2.4 法規遵循
- 2.5 社團組織與外部交流

## 2.1 永續經營



### 重大主題 經濟績效

#### 重要性

強化企業競爭力面對全球市場挑戰及變動，維持長期穩定獲利為企業營運基礎，亦為推動企業永續經營條件，創造永續發展之績效。

#### 環境面：

落實循環經濟與減碳，降低對環境的負面衝擊，倘若無確實妥善管理碳排放或相應的環境管理，容易造成環境的危害與面臨政府裁罰，影響公司形象與聲譽。

#### 經濟面：

建立良好的企業形象，同業或供應鏈廠商合作機會增加，投資人及金融機構資金往來意願高，取得市場新開發客戶機會增加，為企業創造更多營業收入，獲利上升。倘若公司未能提升競爭力及穩定公司營運之情況，無法滿足客戶需求，亦造成客戶的滿意度不佳，企業競爭力未有改善將面臨客戶流失，進而被市場同業競爭者取代，使公司營收減少及獲利降低。

#### 人 / 人權面：

重視企業社會責任，提高人權保障、降低不平等 / 歧視，倘若無重視人權保障易影響公司員工對公司忠誠度及人才流失，亦影響投資大眾對公司的信任及形象分數。

#### 政策

本土股份有限公司政策為「社會責任、永續經營、國際化發展」。

#### 策略

- ◎ **社會責任**：致力於開發低污染、低碳排放、低能耗的可持續產品，實現 ESG 目標的最根本。成為健康及綠色產業的標竿企業，並在農業、綠能及循環經濟等核心領域持續發展。
- ◎ **永續經營**：強化企業競爭力面對全球市場挑戰及變動，維持長期穩定獲利為企業營運基礎。
- ◎ **國際化發展**：建立企業品牌形象，打造高品質產品，開拓國內、外新市場客源。

#### 目標與標的

##### 短期目標 (3 年內)

精進企業提升國內外競爭力。

##### 中期目標 (3-5 年)

自 2026 年起，營收較 2025 年成長 10% ~ 20%，以穩健推動企業持續成長與獲利。

##### 長期目標 (5 年以上)

創造股東權益經濟價值及強化永續發展之精神，追求其成長與平衡。

#### 管理評量機制

定期召開經營管理會議，檢視營運狀況。

#### 績效與調整

本土股份有限公司 2024 年度營收較 2023 年度成長 4.73%，符合公司預期成長，將依循目標持續管理。

## ◎ 經濟績效

本公司於報導年度持續強化經營管理與策略執行，帶動整體經營績效成長。相較於前一年度，主要財務指標皆有正向表現。本公司亦持續投入於研發創新、產品升級與市場拓展，為長期成長奠定穩固基礎。本公司 2024 年之營業收入相較於 2023 年增加，也係因國際匯率波動影響，新臺幣貶值，出口銷售產生有利匯差。

本公司近三年各項財務資訊如下表所示：

項目／年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入 (仟元)	1,116,469	1,167,960	1,223,179
營業成本 (仟元)	1,012,482	984,293	994,427
營業毛利 (仟元)	103,987	183,667	228,752
營業損益 (仟元)	25,787	73,647	109,320
營業外收入及支出 (仟元)	42,339	(1,566)	12,323
稅前淨利 (仟元)	68,126	72,081	121,643
本期稅後淨利 (仟元)	47,666	52,493	89,447
本期綜合損益總額 (仟元)	51,132	49,668	65,096
每股盈餘 (元)	1.52	1.52	2.40
員工福利金額 (仟元)	2,402	2,586	2,908
每股股利 (元)	0	0.3	0.6
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	164,414	172,421	189,009
支付出資人款項 (仟元)	11,749	25,537	39,670
支付政府的款項 (仟元)	20,460	19,588	32,196
社區投資 (仟元)	141	42	80
留存經濟價值 (仟元)	25,385	71,061	106,412

備註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息 (包含任何形式的債務及借款的利息) 應付給特別股股東的未付股利。
  2. 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。
  3. 「員工薪資 (含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額 (不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，已非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
  4. 社區投資指的是捐款及捐贈。
  5. 幣別為新臺幣。
  6. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。
- ※ 產生的直接經濟價值：收入。
- ※ 分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付出資人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。
- ※ 財報揭露區間：2024/01/01-2024/12/31
- 調整 2022 與 2023 年支付出資人、員工福利、支付政府款項及留存經濟價值等相關數據。

## ◎ 政府財務補助

本公司於 2024 年申請政府資金支持，可幫助本土技術研發和創新，提高競爭力，進而保持在市場上創造新的機會，提升本土在社會上的形象和聲譽與持續發展。本公司於報導期間取自政府單位之相關補助如下表所示：

項目	補助單位	補助金額（元）
以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助	聯合輔導基金會	5,477,593
總計		5,477,593

註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。

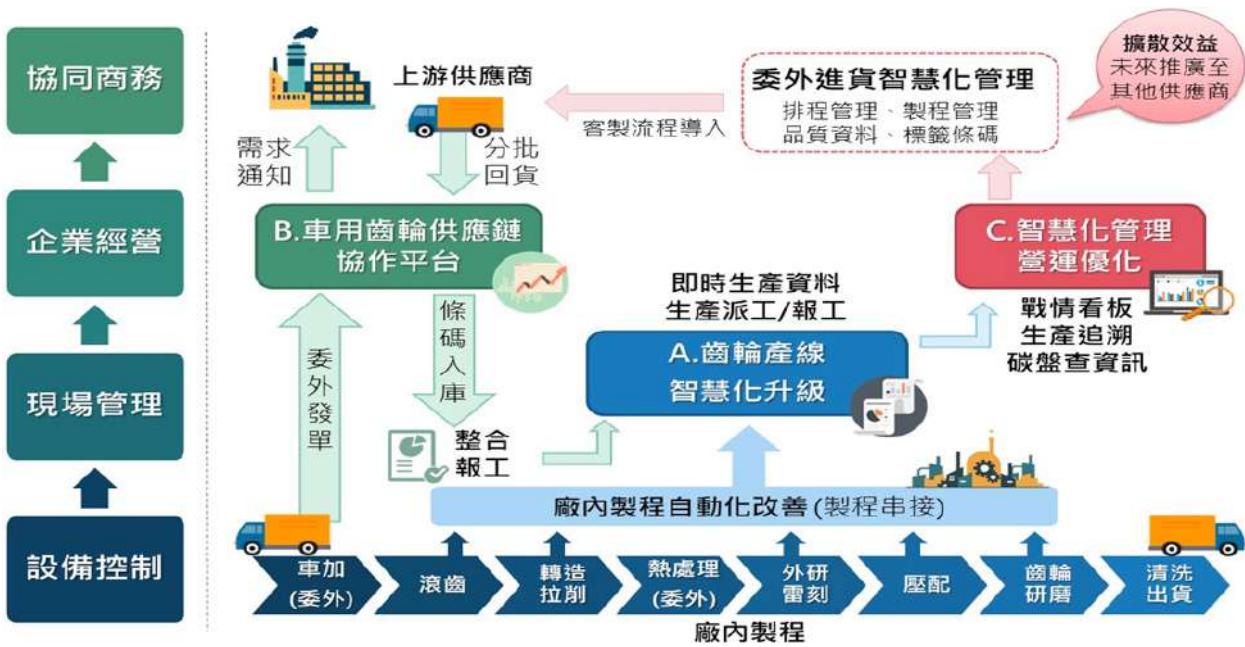
## 電動車用齒輪產線智慧化升級轉型計畫



因應美國電動車大廠訂單需求及生產追溯要求，實現製程產線的智慧化升級及現場數據收集整合。短期目標建立「齒輪產線智慧化升級」；中期目標為建置「車用齒輪供應鏈協作平臺」；長期目標達到「智慧化管理營運優化」。確立製造產線數據，收集、監控和統計並增強供應鏈協同和可追溯性，基於資訊可視化和智能分析所提供的數據，可藉由數據驅動達到持續改進，識別出製造產線內外部存在的瓶頸和問題，再透過智慧化平臺資訊整合，即時數據回饋及訂單管理等，進一步達到縮短產品交期、提升設備稼動率及生產溯源履歷，滿足客戶的需求，同時帶領供應鏈為未來 ISO 14064-1、ISO 14067 碳盤資訊做好基礎數據收集準備。

在這個專案轉型過程中，智慧化需要符合減碳效益，主要受影響與效益說明：

- (一) 減碳趨勢：全球對於減少碳排放的關注度日益提高，這對汽車齒輪產業也有同步造成影響，我們需要調整其生產模式和服務模式，以減少碳排放並提供符合環保標準的產品和服務。因應客戶要求需進行 ISO 14064-1、ISO 14067 規劃，同時帶動供應鏈進行基礎能耗資訊收集，如用電量、製程生產資訊收集等，藉由資訊化整合來更快速的調閱相關數據，盤算碳排量。此外協助評估智慧化產線導入及現場資訊串接。
- (二) 汽油車齒輪需求下降，電車廠需求上升：由於對環境可持續性和能源效率的關注，對汽油車的需求逐漸下降，而對電動車的需求則持續增加，這對汽車產業的供應鏈產生了影響，特別是在齒輪製造領域，電動車廠需要更多齒輪來滿足市場需求，同時也需要符合減碳和可持續性要求。
- (三) RBA 責任商業聯盟帶動智慧化需求：符合美國電動車大廠需求，以建立良好的合作關係，同時需建立供應鏈管理制度，確保資訊透明度和可監測性，可以透過數據收集和報告、供應鏈審核和驗證，以及合作夥伴的定期審查來實現。



## ◎ 稅務治理

本土公司之各項稅務規劃與管理與執行由權責單位財務部門辦理，落實稅務治理政策，並嚴格遵循證券交易稅、期貨交易稅、營業等相關稅法。

本公司訂定之稅務政策如下表所示：

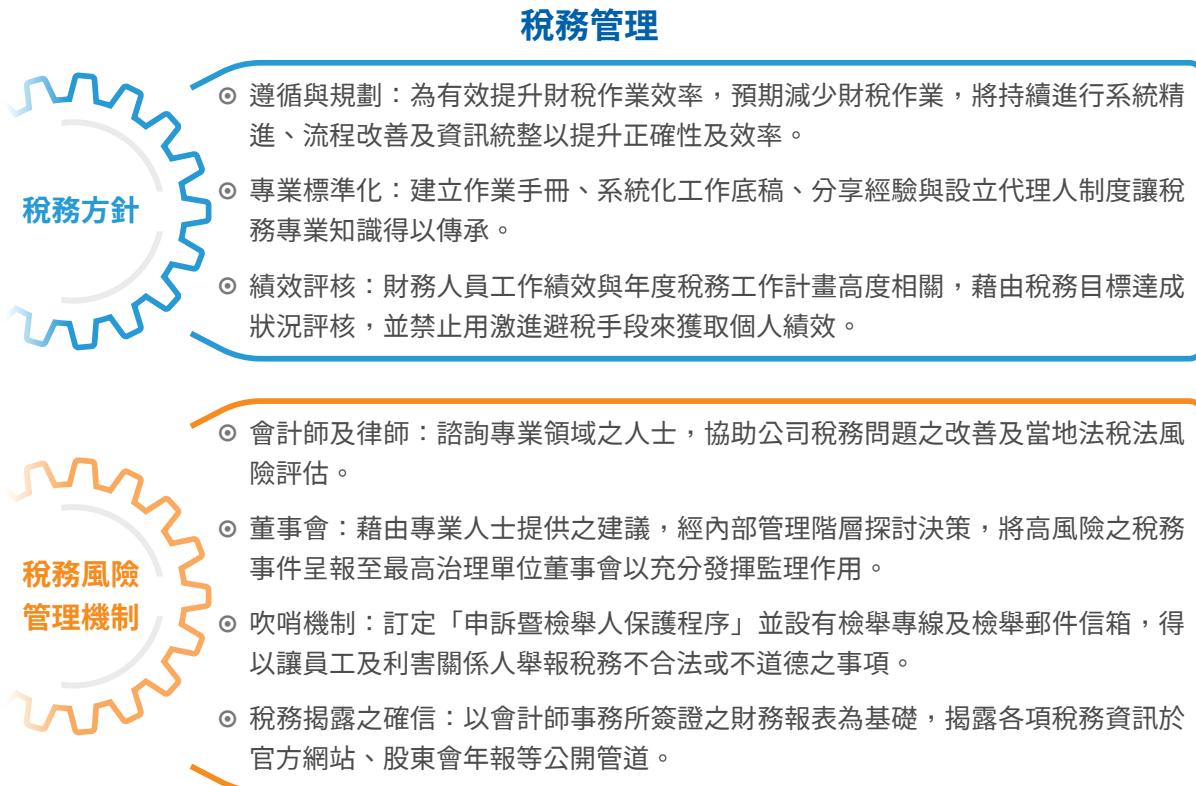
### 稅務政策

<b>法令遵循原則</b>	定期進行法規鑑別更新主管機關頒布法令，並遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據。
<b>決策全面原則</b>	關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。
<b>資訊透明原則</b>	委請會計師定期進行財務報表查核，出具財務報告並將資訊於公開管道揭露稅務相關資訊，確保正確性及透明化。
<b>溝通積極原則</b>	與國稅局及稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
<b>合理節稅原則</b>	使用政府合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅，及不正當管道規避稅負。
<b>風險控管原則</b>	制定及執行稅務決策時，適時評估相關風險並採取妥適之策略，減少公司損害。
<b>商業實質原則</b>	係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。
<b>常規交易原則</b>	關係人及非關係人交易之價格及條件應合理相似，不進行非常規之交易。

## ◎ 稅務管理

本公司在稅務治理、管控與風險管理層面上，財務單位定期進行法規鑑別，遵循當地稅法新訊，以利董事會掌握內部風險及稅務趨勢；在風險管理機制之有效運作下，本土股份有限公司將稅務爭議事件發生頻率及金額控制在低度風險。

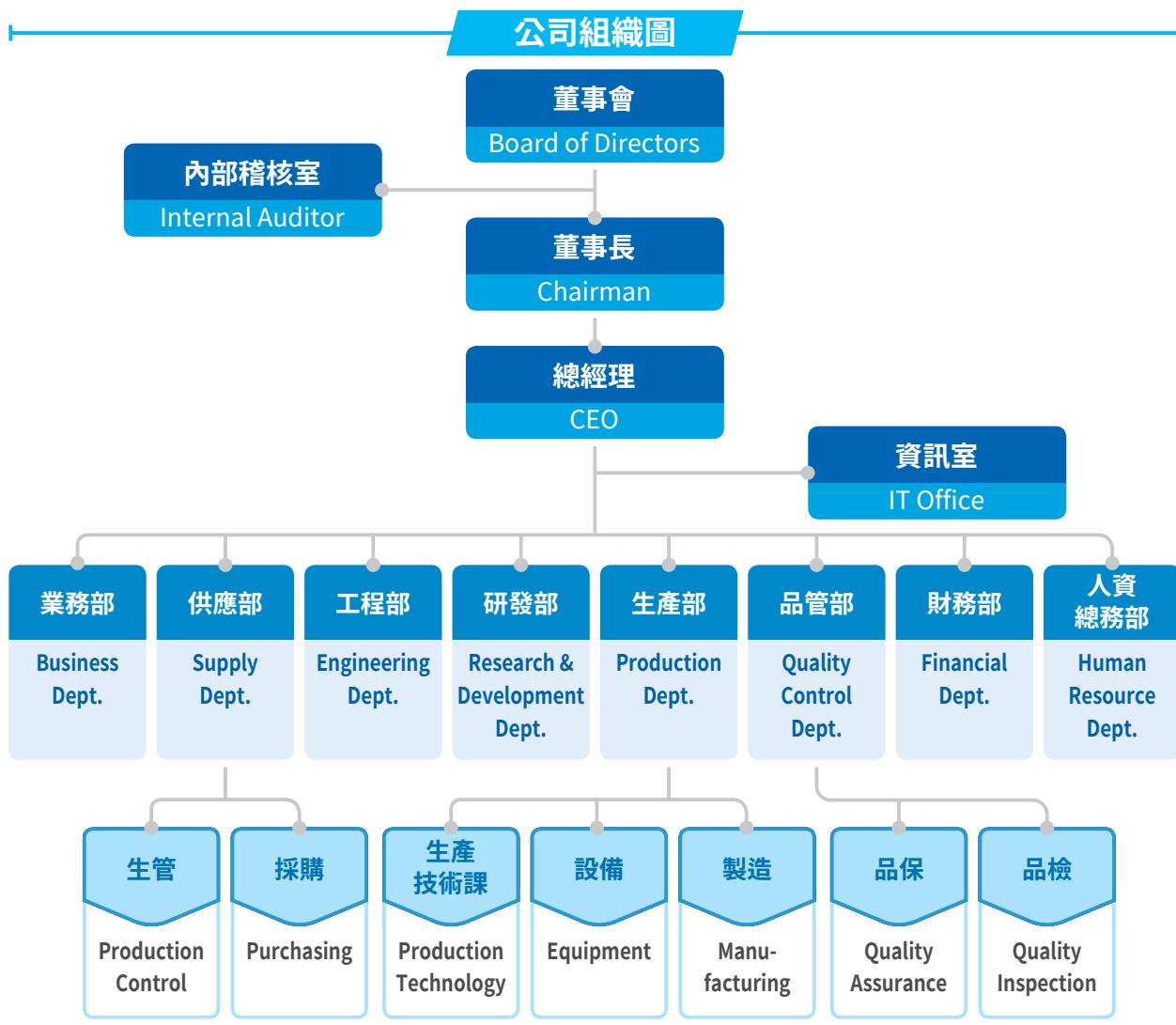
內部稽核人員每年依循年度稽核計畫，依據稽核結果出具稽核報告，並於每季董事會提報稽核執行狀況。本公司訂定之稅務管理如下表所示：



本土股份有限公司在營運過程中，秉持誠信經營原則，致力建置良好健全的稅務環境，我們積極建立多方管道與利害關係人進行交流，並實際參與及稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，來實現資訊對稱與提升資訊透明化。國稅局及稅捐稽徵機關如有法令適用之疑慮，皆會主動與國稅局及稅捐稽徵機關洽詢討論；接獲稅務主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交相關文件及說明，以確保合規性，降低潛在稅務風險。

在全球 ESG 浪潮下，本公司同時也積極建置目前持續進行 ESG 管理系統，期望能參與相關組織會議，並密切與投資人及成員討論國際稅務議題，透過倡議傳遞永續稅務的概念至員工、廠商及其他企業。此外，透過董事會和監察人持續溝通稅務議題，使其有效掌握稅務風險控管情況，並於未來建置官網稅務專區向投資人說明有效稅率的變化原因及稅務治理成果，進一步提升治理效能。

## 2.2 營運概況



### ◎ 董事會多元組成與運作

本土公司最高治理單位為董事會，其負責決策公司整體營運以及督導管理公司高層，董事會之下亦設內部稽核室為獨立單位，須例行向董事會呈報相關會議資訊，董事長林森為最高治理單位（董事會）之主席，總經理林益民先生則為本公司監管 ESG 相關項目的管理主席，亦擔任永續發展委員會之監督者，預定 2026 年第四季成立永續發展委員會，並選任適當之委員會成員。董事會授權總經理為衝突管理負責人。本公司為建立良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，爰依「公開發行公司董事會議事辦法」訂定董事會議事規範，以資遵循。我們未來規劃等 IPO 後會設立相關的功能性委員會，並制定更具完善之職務及權責分配，以強化公司治理體系之透明度與運作效能。

本公司在最高治理單位的提名與遴選相關細節上，董事會重視高效率、透明度、多元化以及專業性，以強化公司治理，並考量董事之營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機管理、產業知識、國際市場觀、領導、決策等執行業務的專業能力，以避免決策盲點。其董事會成員之提



名與遴選遵照公司章程之規定，董事選任採候選人提名制，由股東會選舉產生，期望藉由傑出業界專業知識，導入外部利害關係人觀點，提升經營品質。

2023年6月27日本土股份有限公司股東會改選依「董事及監察人選舉辦法」，選任出三席女性董事（皆為董事），女性董事佔比為43%，董事席次從原三席增加至七席，監察人席次原一席增加至兩席，任期均為3年，董事會至少每季召開1次，2024年董事會共召集4次，全體董事平均出席率達100%，董監事是無給職，僅有支付車馬費。管理階層之薪酬，與一般員工同適用薪酬管理辦法。

本公司現任董事成員與監察人資料及相關專業背景如下表所示：

職稱	姓名	性別	年齡	初次選任日期	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	林森	男	50 歲以上	2015/4/15	國立中興大學 EMBA 企業領袖組	無
董事	林益民	男	50 歲以上	2015/4/15	國立成功大學 建築研究所	本土（股）公司總經理
董事	林君怡	女	50 歲以上	2015/4/15	逢甲大學 會計學系學士	無
董事	石榮慧	女	30~50 歲	2022/6/2	東吳大學 會計研究所碩士	和碩聯合科技（股）公司專案 經理
董事	何炳梓	男	50 歲以上	2022/6/2	光華高工	楓富機械（股）公司總經理
監察人	紀邦杰	男	50 歲以上	2022/6/2	國防醫學院 醫學系學士	紀外科泌尿科家醫科診所院長
監察人	蔡宗賢	男	50 歲以上	2022/6/25	逢甲大學會計系， 東海大學公共行政 研究班碩士	無
董事	蔡美莉	女	50 歲以上	2023/6/27	臺中科技大學碩士	本土股份有限公司董事長秘書
董事	黃家榮	男	50 歲以上	2023/6/27	美國普渡大學 工業工程學碩士	財團法人 MIH EV 研究顧問

註：董事會成員 30~50 歲 1 位，50 歲以上 8 位。

職稱	姓名	產業經驗			專業能力		
		銀行 / 財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技
董事長	林森	✓	✓	✓			✓
董事	林益民	✓	✓	✓		✓	
董事	林君怡	✓	✓			✓	
董事	石榮慧	✓	✓			✓	✓
董事	何炳梓	✓	✓	✓	✓		✓
監察人	紀邦杰	✓	✓				✓
監察人	蔡宗賢	✓	✓	✓		✓	
董事	蔡美莉	✓				✓	✓
董事	黃家榮	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## ◎ 董事會利益迴避

本土為確保董事獨立性及避免利益衝突之情事，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次會議說明其自身利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。本公司董事會之決議，對依前項規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第三項準用第一百八十條第二項規定辦理。董事間亦應自律，不得不當相互支援。

## ◎ 董事會進修情形與績效評估

本土重視董事專業知能之持續精進，並視其為強化董事職能與提升決策效能的關鍵因素。本公司董事會成員 2024 年雖尚未實際參與專業教育訓練課程，惟公司已針對董事培訓需求進行初步規劃，預計自 2025 年度起，將依董事職責及產業趨勢，安排公司治理、風險管理、ESG、財稅法令等相關教育訓練課程，以提升董事之專業素養與決策品質，強化董事會對公司永續經營之支持與監督功能。

本公司重視永續發展與企業責任，現階段尚未設立永續發展委員會，惟已由相關權責單位依其職責負責議案討論。針對經濟、環境、社會與風險等議題，目前由人資總務部、管理部、財務部、職業安全衛生室等相關部門依其性質進行規劃與執行，並負責永續報告書所需資訊之蒐集、彙整與提供。由總經理及董事長審核其正確性，並經第三季董事會提案討論後定稿出版，預定 2026 年第四季會成立永續發展委員會，以回應利害關係人對企業永續管理之期待。



## ◎ 董事會溝通重要議題

本公司在追求永續經營與獲利能力的同時，亦高度重視公司治理制度之健全與董事會運作效能。董事會原則上每季召開一次，2024 年共召開 4 次會議，董事平均出席率達 100%。重大事件係由總經理認定，報導期間內發生一項重大關鍵事件，為因應整體規劃與調整，公司針對 IPO 之內部準備時程進行調整，部分作業時點延後，惟整體申請目標仍維持於 2027 年。

為強化董事會職能與提升治理透明度，本公司了解董事會績效評估之重要性，雖目前尚未訂定評估辦法，惟已依據本土股份有限公司 IPO 時程（預計 2027 年申請上櫃）進行規劃，預定於 2026 年第二季完成制訂「董事會自我評鑑辦法」，並於第三季提報董事會通過。未來，將依據該辦法定期執行績效評估，必要時亦將委託外部專業機構執行，以確保評估之客觀性與有效性，持續強化董事會之監督與決策功能。

此外，儘管本公司目前尚未設立審計委員會與薪資報酬委員會，但已預作相關規範規劃，並訂定「薪資報酬委員會組織規程」、「薪資報酬委員會運作管理作業」、「審計委員會組織規程」及「審計委員會議事運作管理辦法」等，以利未來運作之順利。依據 IPO 時程規劃，預計於 2026 年第四季提案設立兩項委員會，並選任其委員，同時將相關管理辦法提報董事會決議通過，以逐步強化董事會之獨立性與整體治理功能。

本公司亦持續將 ESG 理念融入營運決策，針對環境永續、社會責任與公司治理三大面向定期進行討論，並編製永續報告書，內容經董事長與總經理審查後提報董事會核准後發行。為展現公司落實永續治理之決心，亦預定於 2026 年第四季成立永續發展小組，強化組織推動 ESG 之能力。

在內部稽核方面，本公司每月定期執行九大循環及管理辦法之稽核，檢視是否有缺失並追蹤改善情形，每季彙整報告提報董事會，以確保內控系統之有效運作與持續改善。

## ◎ 人權政策

為落實人權保障，本公司遵循《世界人權宣言》、《國際勞工公約》等國際人權原則，秉持「尊重人權」與「用人適才」原則，致力建構健康安全的營運環境，並導入 RBA 系統，以強化對人權議題的管理與承諾。人權政策已納入「企業永續發展實務守則」之中，該守則亦將應用於監督人權衝擊管理等相關議題，作為公司推動永續治理的重要依據。參照相關法規及人權發展趨勢，訂定本公司人道待遇政策，並每年檢視「人權管理程序」，與所有合作夥伴持續提升人權相關議題之管理，為國際人權盡一份心力。人權盡職調查流程為：辨識衝擊→評估風險→擬訂計畫→監督執行→回顧改善。

本土股份有限公司於從事企業經營之同時，為實踐企業社會責任，促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，建立合宜的管理制度以確保落實社會責任實踐，並承諾：

## 1 遵守誠信及商業道德

秉持誠信經營，公平與透明，防止利益衝突，禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益，及任何形式的貪污、欺騙與賄賂等不正當行為；尊重並保護公司及他人之隱私與智慧財產權；禁止以操縱、隱匿、濫用或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。

## 2 保障人權及尊重員工

遵循國際勞動人權準則，尊重員工結社自由、集體協商權；禁用童工及各種形式之強迫勞動與人口販運；關懷弱勢族群；禁止就業歧視，落實就業平等及公允。

## 3 安全衛生與環境保護

環境管理專責單位履行推動、維護相關環境管理制度、職業健康安全之具體行動方案，促進及宣導永續消費之概念；確保員工工作身心安全與健康。

## 4 供應鏈管理

負責採購；不支持、不使用來自武裝衝突及非法採礦之金屬與礦產；依循供應商管理政策，共同致力落實企業社會責任。

## 5 溝通交流

舉辦相關之教育訓練，確保永續發展推動之政策有效傳達與利害關係人關注之議題，提供有效即時溝通及適當之溝通管道，強化永續發展之精神。

註：人權管理措施（針對所屬員工之人權議題與管理措施）

本土於「人權管理程序」、「工作規則」、「勞動基準法」、「性別工作平等法」、「青年勞工管理與禁用童工程序」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」等內部制度與法規遵循中，明確規範禁止任何形式之歧視、騷擾、霸凌、強迫勞動及雇用童工等行為，確保所有員工在招募、聘用、薪資福利與培訓均能獲得公平對待。截至 2024 年止，公司無任何歧視事件，亦無使用童工、強迫勞動等情事發生。

### 透過公司內部各項管理辦法的制定與內部稽核的執行，訂定管理原則

- ◎ 遵守國家一切勞動法
- ◎ 禁用童工
- ◎ 禁止強迫勞動
- ◎ 工作及休息時間
- ◎ 不歧視及騷擾
- ◎ 禁止人口販賣
- ◎ 結社自由
- ◎ 落實平等尊重同工同酬
- ◎ 母性保護

### 關於人權管理措施，針對所屬員工之人權議題與管理措施

- ◎ 建立安全保密的申訴處理流程與保護機制
- ◎ 提供通暢的問題反應管道
- ◎ 員工安全保護機制，如保全
- ◎ 公司平權及職場安全政策宣導 / 教育訓練
- ◎ 實施員工協助方案 - 員工關懷與訪談措施
- ◎ 勞動法令揭露與鑑別
- ◎ 確實遵守勞動法令，要求出勤管控，出勤系統化管理，主動關懷出勤異常員工，降低工時違規風險

## ◎ 預防及補救措施

面對負面衝擊之補救程序規劃，利害關係人逐漸關注企業是否在採購與製造過程中，兼顧公平勞動及環境保護，降低成本、形象減損乃至供應中斷的風險。

為打造永續且具韌性的供應鏈，我們將 RBA 與 ESG 表現納入合作評選與管理的流程中，透過建立負責任且透明的供應鏈管理架構，要求供應商具備安全的工作環境、無強迫勞動與童工行為、員工受到尊重與保障、避免環境劣化與符合商業道德等規範，並藉由年度稽核、協輔專案的措施確保供應商符合本土的行為準則，引領供應鏈朝向永續轉型，在降低供應鏈潛在風險的同時，也能做出實質貢獻。

唯有與價值鏈夥伴共同合作，才能真正落實企業永續經營，透過行為準則、風險分級管理、稽核協輔，引領上下游供應鏈的永續轉型，在環保、人權、職業安全等議題上持續精進改善。下列為本公司矯正措施之辦法：

制定不符合、矯正與預防措施程序，以及時矯正在內、外部的評估、檢查、調查和審核中所發現的不足之處。

1. 如有發現不符合需矯正事項，如：

- Ⓐ 法規、管理系統不符合事項。
- Ⓑ 未達成目標、標的要求。
- Ⓒ 相關作業未達管制標準。

2. 矯正及預防措施：

- Ⓐ 異常提出：由發現單位視情況填寫「矯正預防單」交由執行單位執行改善。
- Ⓑ 異常原因分析：各責任單位於接到異常通知，依其異常情形進行原因調查與分析。
- Ⓒ 對策實施：責任單位依所調查之異常原因，提出改善對策及預防措施並據以實施。
- Ⓓ 改善追蹤及確認：應針對責任單位所提出之對策，及執行成效加以追蹤並確認；如未達成目標，須重新研擬改善對策，直到異常確認矯正為止。

權責單位	職責
管理代表	◎ 負責矯正預防措施的效果確認
各部門	◎ 負責不符合的矯正與預防

## 2.3 風險管理



### 重大主題 資訊安全管理 (資訊系統維護 / 資訊安全)

#### 重要性

隨著資安事件頻傳，本公司相當重視資訊安全管理，並依據管理需求，參考 ISO/IEC 27001：2022 國際標準要求，建立資訊安全管理制度，對實施範圍內之資訊資產採取適當保護措施，以維持機密性、完整性與可用性，提供客戶安全之資訊服務並滿足其需求。

#### 影響與衝擊

##### 經濟面：

透過制定完善的資訊安全管理制度，能使合作之供應商與消費者安心，建立信任度與忠誠度，有助於公司發展。一旦公司發生資訊安全洩漏之嚴重事件，將有損公司形象，使得客戶信任度與滿意度降低，進而導致營運受損與信任危機。

#### 政策

本土之資訊安全管理政策為「提供安全與持續運作之資訊系統維護、測試與維運環境，確保系統及資訊之安全，達成本公司資訊安全管理目標。」

#### 策略

資訊安全工作小組應每年或當發生重大變更時進行資訊安全組織全景分析作業，分析結果應記錄「資訊安全組織全景分析表」中。並依據資訊安全全景分析結果與資訊安全管理政策與目標之要求，制訂與維護資訊安全管理制度、推動與管理資訊安全管理制度之實施、監控與評估資訊安全管理制度實施績效、持續改善資訊安全管理制度。

#### 目標與標的

本公司之資訊安全管理目標為「在合於法令、法規與合約要求條件下，確保資訊資產的機密性、完整性與可用性，提供持續可用之資訊服務。」

#### 階段

#### 目標說明

#### 預期成果

短期 (1 年內)	◎ 建立資訊資產清冊與分級、完成法令合規盤點、執行資安風險初步評估、完成資安教育與社交工程演練、確保 ISO/IEC 27001 管理機制正常運作。 ◎ 機密資料外洩 0 件。	掌握風險與資產現況、確保基礎控管完整、資安文化初步內化
	◎ 導入資安監控系統、自動化弱點掃描、多因素驗證、提升主管層資安訓練、將資安要求納入供應鏈與契約管理中。 ◎ 機密資料外洩 0 件。	提升技術防禦力、建立制度化稽核與供應鏈安全管理能力
長期 (3 ~ 5 年)	◎ 建構資安治理指標並納入公司營運績效、結合 ESG 與營運持續治理、發展 AI/IoT(Internet of things) 資安策略、建立資安文化制度化與參與產業資安倡議。 ◎ 機密資料外洩 0 件。	資訊安全成為永續治理核心、提升品牌信任與國際競爭力

#### 管理評量機制

◎ 每年執行弱點掃描：掃描公司電腦設備是否有存在漏洞及惡意程式，以加強資安防禦措施改善。  
◎ 定期執行社交工程演練：透過部定期發送模擬測試郵件給全體同仁，並針對有點選郵件同仁進行資安教育訓練，提升同仁資安意識。  
◎ 資訊安全防護措施政策，如：移動裝置管理政策、遠距工作管理政策、存取管制政策、加密管理政策、金鑰管理政策、螢幕保護與桌面淨空政策、備份政策、安全開發政策、持續演練計畫、委外廠商資訊安全管理政策，訂定政策已達到資訊安全控管。

#### 績效與調整

◎ 資訊安全工作小組應根據公司營運與 ISO/IEC 27001 要求，每年審查與修訂資訊安全控制措施之「資訊安全管理制度適用性聲明書」，並提請資訊安全委員會審查核准。  
◎ 2024 年度本土並無受主管機關裁罰以及客戶個資洩漏等情事發生。



## 1 資訊安全治理架構

- ① 資訊長
- ② 資訊安全工作小組
- ③ 資訊安全稽核小組

負責整體資訊安全策略規劃與執行，並透過定期會議與滾動式檢討機制，管理資訊安全風險，確保資訊資產機密性、完整性與可用性。

## 2 資訊安全風險管理

本公司導入系統性風險管理程序，依據 ISO/IEC 27001 框架定期執行風險鑑別與分級，針對高風險資訊資產與流程制定對應控管策略，並設有資安事件應變計畫，確保突發情況下可快速復原。

## 3 資訊安全資源投入

本公司持續投入資安專責人力、資安訓練資源及技術性設備，包含導入端點防護、弱點掃描機制，同時也委外專業資安顧問輔導制度性落實與持續改善。

## 4 推行成果與認證證明

本公司已於近年取得 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統國際驗證（驗證機構：TÜV NORD），並推動年度員工教育訓練、針對資安文化推廣辦理定期宣導活動。2024 年度已完成 2 場訓練，參與人數 205 人次，整體測驗通過率達 99.9%。

- ◎ 社交工程演練：受測郵件數量 106 個，誤觸數量 9 個，百分比 8.5%，誤觸人員都進行 1.5 小時社交工程演練資安教育訓練。
- ◎ 弱點掃描：掃描結果嚴重風險 0、高風險 2、中風險 89、低風險 28，2 高風險列入資訊安全風險評鑑紀錄，並針對主機，採取限制外對內及內對外網路進行限制方式，降低惡意攻擊者利用弱點進行攻擊之機率，預計 2025 年弱點掃描改善。

## 5 ISO/IEC 27001 國際標準導入與應用

本公司依據 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統國際標準，建置與維運資訊安全管理制度（ISMS），涵蓋政策制定、風險評鑑、控制措施與持續改善流程。通過第三方驗證機構審查，證明本公司已達國際資訊安全管理水準。

ISO/IEC 27001 實施對應摘要如下：

核心領域	實施措施	成效摘要
組織脈絡與風險管理	依組織目標與內、外部議題建構風險評鑑流程，識別高風險資訊資產	完成年度風險評估並針對 2 項高風險項目制定控管措施
控制措施與文件化管理	控制項建置存取控制、資通安全管理、系統維運保護等文件與程序	建置完成多項控制程序與紀錄表單，供稽核與持續改善依據
資安事件應變與通報	建立事件通報、處置與復原機制，並完成演練與人員訓練	模擬核心系統 ERP 主機異常演練，30 分鐘內完成通報、隔離與初步回復
績效評估與持續改善	執行內部稽核、管理審查與 PDCA 改善流程	通過外部驗證並完成年度內部稽核 1 次、改善追蹤 7 件

## ◎ 客戶隱私

本公司為加強資訊安全防護，通過 ISO/IEC 27001:2013 資訊安全管理制度驗證，以持續有效運作資訊安全管理及隱私權保護等機制，確保資訊資產的機密性、完整性及可用性。

公司與客戶簽署保密協定保護客戶機密資訊，確保相關業務執行同仁遵守保密工作。

明定新進人員報到皆須簽署資訊安全管理作業規範，且遵守保密條款不得洩漏公司營運機密，並依循公司資訊管理辦法做好自主管理，每年舉辦全廠人員資訊安全教育訓練課程提升員工資安意識。

於報導期間內，本土並無受主管機關裁罰以及客戶個資洩漏等情事發生，針對未來客戶申訴案件本公司亦採取積極回應，提升本公司完善的服務品質。

## ◎ 氣候變遷風險

因環境氣候變遷及溫室氣體排放造成的暖化現象，環境永續及綠色經濟發展已成為各國發展的重點。本土持續關注氣候變遷對營運活動的影響，並適時擬定各項風險採取應對策略，期望對營運衝擊可降至最低，減緩氣候變化的影響，以實現企業永續為發展之目標。據此本土依循氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，揭露相關氣候變遷風險如下：

### 治理單位

本公司尚未成立永續發展委員會，因應全球對環境永續及綠色經濟發展之關注，以及主管機關持續對永續發展推行，本土定期向總經理報告氣候變遷相關的推動計畫與運作成果。由總經理進行監督治理相關業務（技術、材料、廠務、能源使用、溫室氣體盤查及減量推動），推動權責部門執行，如環境工程技術、環保、採購、研發等部門負責綠色營運（建置綠電設備）、設定氣候變遷目標、風險管控與部門協力，透過內部定期會議檢視目標達成情形，落實企業永續發展目標。預計 2026 年第四季於董事會成立永續發展委員會，後續將會透過永續發展委員會的定期報告及提交建議，使董事能夠有效的發展並建立氣候風險管理流程相關之政策與程序。氣候變遷管理方針主要藉由溫室氣體盤查組織執行 ISO 14064-1 溫室氣體查證、ISO 14067 碳足跡查證之過程，逐步探討可降低溫室氣體之機會與標的。



**風險類別**

本公司依據氣候變遷風險評估對本土的衝擊以及發生時點。辨識結果說明如下：

類型	風險項目	發生時點	對財務之影響
轉型風險	碳排放管控、再生能源建置	短期	設備投入與管理成本增加 建置太陽能設備支出成本增加 8,000 仟元
	碳費徵收	短期	營運成本增加，若碳排放超過 2.5 萬噸，每增加一公噸，成本增加 300 元。
	客戶要求使用低碳或再生材料	中期	原物料成本上升上漲幅度 3%，每月成本增加 535 仟元
	法規要求及政策改變	長期	無法滿足氣候變遷法規，遭到裁罰至訂單流失 每月營業收入減少 71,190 仟元。
實體風險	極端氣候	短期	有斷料、供貨延遲或產線停工風險，造成產線停工，每日營業收入減少 2,373 仟元 營運成本增加 2,255 仟元。
	氣溫上升導致供電吃緊	短期	基礎設施供電負載與缺電，電費上漲 5% 每月成本增加 59 仟元 影響生產線運作 無法如期或延遲交貨 每月獲利減少 6,363 仟元。

**機會類別**
**氣候變遷機會**

- ◎ 取得 ISO 14064-1 溫室氣體查證與 ISO 14067 碳足跡查證證書
- ◎ 推動低碳及節能製程技術運用
- ◎ 妥善管理與分配營運用電
- ◎ 建構綠能設施並協助政府能源轉型政策
- ◎ 關注碳總量管制與交易市場
- ◎ 提升企業形象與社會責任
- ◎ 規劃汰換高效率製程設備
- ◎ 稼動率管控
- ◎ 執行設備節能作業

**初步因應策略**

- ◎ 主動性優於國內氣候變遷因應法之政策
- ◎ 採購綠色標章之設施與產品
- ◎ 持續推廣節能、減碳、減廢政策
- ◎ 推動節能減碳提案競賽
- ◎ 積極參與氣候變遷與減碳技術相關研討會
- ◎ 中長期目標發展綠能發電設施
- ◎ 配合國內外碳稅、碳費、碳交易政策
- ◎ 落實企業責任商業聯盟行為準則
- ◎ 推行與揭露 ESG 報告書

「2050 年淨零排放」成為全球氣候行動下有志一同的共識，全球將近 140 個國家承諾在 2050 年達淨零排放，顯見世界腳步都往淨零排放邁進。本土氣候策略基於科學基礎的減量路徑，以提高能源效率、擴大再生能源使用，藉由減碳技術，移除剩餘碳排放量等階段步驟，逐步推動整個價值鏈邁向淨零。

本土溫室氣體減量目標，廠區已每年針對節能減碳已經定出目標與編列預算。預定於未來 30 年陸續引進減碳技術，可望於 2050 年達成碳中和的終極目標。因應低碳轉型趨勢，廠區亦投入人力與資金進行設備提升與汰換，積極降低排碳量。

本公司初步採取氣候變遷因應策略如下說明：

#### 短期目標

##### 策略

- ◎ 推廣同仁節能減碳觀念、落實不浪費原則，減少生活廢棄物。
- ◎ 減少包裝材料耗損，使用循環包裝材。
- ◎ 推動 ISO 14064-1 溫室氣體查證與持續關注 ISO 14067 碳足跡。
- ◎ 計畫於 2025 年建置太陽能發電系統，以降低能源消耗與碳排放。
- ◎ 掌握碳費，並審慎評估備用水及缺電異常應變措施，提早預算規劃。
- ◎ 持續更新 ISO 14001 環境管理系統相關資訊，強化供應鏈應變能力。

#### 中期目標

- ◎ 進行電錶盤查，配合設備使用，陸續安排數位電錶作業。
- ◎ 建立雙供應商體系，確保零組件不因單一供應鏈受災而短缺。

#### 長期目標

- ◎ 配合政府相關法規與企業承諾，每年節電 1%，降低碳排。

本土之風險管理除包含可能影響財務績效的風險因應計畫外，亦包括自然災害、環境面及資訊面之風險評估及緊急應變計畫，並將預防觀念深入企業文化，盡可能消除可辨識及可避免之風險，以降低營運中斷可能之損失。我們就各項業務經營所面對之銷售市場、生產營運、人力資源規劃、新產品開發進度以及財務會計控管等主要風險，除原有之制度規範與處理外，更積極開發先進與敏感度更高的監督、評估及控管風險之程序及準則，以兼顧安全與效率，建立更具經濟效益之業務運作模式，如強化資訊系統建立，加強預警監控能力。

##### 風險管理

就環境面而言，本土為因應可能發生之意外或緊急狀況，建立並維持本土緊急應變程序，作為制定應變流程及計畫之參考，其內容包含緊急應變計畫範圍、組織權責及架構、啟動流程、危險性鑑定及風險評估、救護計劃、逃生路線圖、物質安全資料表 (SDS)、緊急應變稽核辦法等內容，藉由上述各項作業流程及相關辦法予各單位遵循，將人為、天然災害及其他重大偶發事件即時降低或減輕此類緊急事件所引發之人員傷害、財產損失及生產中斷等影響及損害，並迅速恢復正常營運。

## 風險管理

### 風險管理目標：

依風險項目之發生機率與衝擊程度進行實體和轉型風險的鑑別，辨識出可能受到國際氣候變遷、產業相關趨勢以及主要客戶所提出之淨零排放承諾（如低碳、零碳生產之要求），所造成公司營運成本的增加，制定因應對策，以降低風險發生損失的機率及程度。經評估分析發生可能性與影響程度，擬訂氣候變遷策略方針與因應措施，相關權責部門編列預算進行方案落實。

### 承諾：

關注全球產業動態及氣候變化，適時調整發展目標與經營策略，降低潛在風險。

### 風險管理措施：

因應各項營運風險，不定期召開管理會議，檢討因應作為調整營運方向，事先防範風險。

## 指標和目標

因應「氣候緊急狀態」下氣候變遷挑戰所衍生轉型契機，本土期許帶領供應商邁向低碳綠色經濟轉型，以減緩氣候衝擊。

為具體實踐並暢行永續之路，本土積極推動相關事務，訂定綠色管理策略目標、展開各項專案並執行綠色管理與成效評估，透過外部查證檢視績效成果，落實保護地球環境之目的。

### 目標：

#### 溫室氣體管理因應措施如下

- ◎ 原物料輸入源頭管理，妥善量化與紀錄溫室氣體排放，加以審視減碳機會。
- ◎ 電動式機械車輛取代燃油式機械車輛，降低移動式污染排放源。
- ◎ 妥善分配加工用機台設備運作，降低長時間待機之能耗。
- ◎ 推動綠色採購，降低能耗與環境衝擊。
- ◎ 舉辦節能、減碳、減廢提案競賽，落實全體員工參與綠色活動。
- ◎ 積極參與政府機關或民營機構舉辦溫室氣體相關教育訓練與研討會，掌握國內氣候變遷因應法新訊與碳盤查技術交流。
- ◎ 關注全球氣候變遷話題，參考各國低碳技術。
- ◎ 展望綠電計畫，協助政府能源轉型。
- ◎ 持續執行溫室氣體盤查作業，全面盤點、符合驗證與揭露，通過認證。
- ◎ 推進各項節能減碳專案，由生產廠區權責主管透過定期檢討隨時調整，持續修正及訂定目標，確保目標達成。
- ◎ 定期考量環境法規、客戶要求、利害關係人期待及外部倡議，持續參與國際碳揭露計畫。

臺灣將從 2024 年起邁入排碳有價的時代，企業應優先建立溫室氣體排放量盤查能力，掌握自身排放量及重點排放源，並積極規劃採行實質減量措施。我國「氣候變遷因應法」已於 2023 年 2 月 15 日公布施行，其中新增碳費徵收機制，環境部將於 2024 年 1 月 1 日起徵收碳費，並於 2025 年繳交。碳費徵收對象屬應盤查登錄及查驗溫室氣體排放量排放源，且全廠直接排放及使用電力的間接排放，溫室氣體年排放量合計值達 2.5 萬公噸二氧化碳 (CO<sub>2</sub>e) 當量以上的電力業及製造業。碳費計算，徵收對象須將前一年度的溫室氣體排放量乘上中央主管機關公告的收費費率，算出應繳納之碳費金額。

### 財務影響

關於財務之影響，2024 年 10 月 21 日環境部公告「碳費徵收費率」，並訂於 2025 年 1 月 1 日生效，碳費等於排放量減掉 2.5 萬公噸二氧化碳 (CO<sub>2</sub>e) 當量，再乘以收費費率，以一般費率 300 元 / 公噸二氧化碳當量計算，本土股份有限公司最近一年度全廠二氧化碳 (CO<sub>2</sub>e) 排放量約 9265.069 噸，因尚未達徵收標準，不需支付碳費。

#### 財務影響

- ◎ 受氣候影響產生之廠房維護、修繕資產設備等，增加公司負擔成本費用，公司獲利減少。
- ◎ 因氣候變遷影響運輸風險，運費提高，增加成本費用，影響公司獲利。
- ◎ 影響產品品質 ( 變質 )，產生報廢損失增加，影響公司獲利。

### 碳定價基礎

目前本公司尚未設立內部碳定價機制，但將持續關注政府政策、法規變動，以及國際與市場對碳費、碳稅及碳排放管制的最新趨勢，以適時評估與調整相關應對策略。

### 溫室氣體盤查計畫

基於關心全球氣候變遷、善用資源及善盡企業的責任，根據 ISO 14064-1: 2018 要求，對溫室氣體管制發展趨勢及因應未來溫室氣體減量之要求，進行系統化的溫室氣體排放盤查與清冊建置及查證程序等推動計畫，提供日後實施有效的減量改善方案作參考。今後，除將持續推動溫室氣體排放管制以降低成本外，並期盼能達成兼顧資源效率、能源節約、環境保護的永續能源發展，共同為產業朝向低碳型經濟社會來努力。

2024 年本土揭露公司溫室氣體排放量，完成 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查證。原料 / 服務間接排放源使用，為本土溫室氣體主要排放範疇 ( 約總佔比 70%)，本土溫室氣體減量策略，以廠內能源及減少原料 / 服務間接排放為主，並輔以再生電力導入。依據 ISO 14064-1 報告書所示，2024 年度營運過程所產生之溫室氣體總放量約為 9265.069 公噸 CO<sub>2</sub>e/ 年，其盤查來源包含直接溫室氣體排放 ( 類別 1 )、能源間接溫室氣體排放 ( 類別 2 )、運輸間接排放源 ( 類別 3 )、組織使用產品 / 服務之間接排放源 ( 類別 4 )。

### 外部保證或確信

1. 自 2022 年起進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查驗證。
2. 通過 ISO 14001 環境管理系統認證。
3. 2024 年完成 ISO 14067 碳足跡系統驗證。

## 2.4 法規遵循

### ◎ 相關法規遵循

本公司重視法規規範及企業倫理，並規定員工應注意品行，謹言慎行，不藉職務上的便利營私舞弊，依據「財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序」規範，單一事件罰鍰金額累計達新臺幣一百萬元以上且為受連續處罰、勒令停業、移送刑罰、違反職業安全衛生、消防、環境保護、衛生福利相關法令規定即為重大違規事件。稅務方面，本公司依法納稅故無逃漏稅之情事；環境方面，致力於環境保護政策與兼顧工安；社會方面，我們遵行政府之社會與經濟政策，並善盡企業對社會之責任。本土於 2024 年度並無因違反法規而發生相關之重大罰款事項，亦無其他裁罰事項發生。

### ◎ 反貪腐制度

為建立誠信經營之企業文化及健全發展，本土公司之董事、監察人、經理人、及全體員工，皆應遵守「誠信經營守則」及「道德行為準則」，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得維持利益，且行為上也應符合道德標準，由稽核室定期向董事會報告運作情形，此外亦設有不記名申訴管道，鼓勵公司人員勇於檢舉不法或違失，以適時預防不法並督促相關單位改進。

本土股份有限公司重視公司之誠信道德，特訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」，且新進員工於到職日需接受宣導及簽署「企業責任與道德行為」，該內容包含反賄賂政策，旨在強化員工對企業倫理與誠信經營之認知與承諾。



#### 1 利益迴避衝突

本公司同仁有維護及增加公司正當合法獲取利益之責任，並應避免透過使用公司財產、資訊或利用職務之便，致使本人或第三人獲取私利或與公司競爭。倘若員工在從事任何可能構成個人與公司利益衝突的業務、投資或相關活動之前，必須先向公司揭露詳情並取得批准；相關人員應就涉及本人或本公司的潛在利益衝突，向所屬單位核決權限之部門最高主管提出報告。

#### 2 公平交易

本公司同仁應公平對待業務往來對象，不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易方式而獲取不當利益，包括收受任何形式之餽贈、招待、回扣、賄賂或其他不當利益之行為。但其中饋贈或招待為社會禮儀習俗或公司規定所允許者，則不在此限。

本公司已針對反貪腐制定「道德行為準則」與「誠信經營守則」等規範，以提升全體同仁法規遵循之意識，如經查證發生貪腐事件，將依「員工獎懲管理辦法」追究相關人員行政責任。本公司於報導期間內並未發生貪腐事件。

本公司重視商業道德與經營誠信，為避免發生反競爭、反托拉斯及市場壟斷之行為，針對反托拉斯事件採取適當之預防及懲處，特制定「誠信經營守則」，預防可能涉及產品與價格制定之同仁，於參與業務時均應避免不當的商業行為，並應恪遵本辦法中可為與不可為之行為，稽核室每年定期辦理本辦法內部稽核作業，並可視需求採取針對違反反托拉斯法之事件或相關法規有重大變更時，辦理不定期之稽核作業，並於資通安全查核作業進行時一併查核該相關同仁之電腦紀錄(包含電子郵件)是否涉及違反反托拉斯法之相關法規或有違反本辦法之情形，倘若有發現可能違反反托拉斯之相關規定時，應及時向所屬部門主管、內部稽核室相關人員呈報所屬部門權責主管並交由事件調查人員進行相關處理，以嚴密防範反競爭行為、反托拉斯與壟斷，2024年無發生反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的情事發生。

## ◎ 申訴 / 檢舉管道及流程

為落實執行本公司工作規則、RBA 及企業社會責任等相關規定，提供員工及外部檢舉人(以下稱檢舉人)舉報任何非法或違反工作規則等守則之行為，藉以確保檢舉人及相關人之合法權益，協助解決其遭遇違反社會責任之不合理對待，並增進勞資和諧。

下列為申訴 / 檢舉之處理程序：

- ◎ 檢舉人可透過檢舉申訴管道(可選擇匿名或具名，但如具名便於進行溝通及調查)，提出違反情形之具體事由及資訊以利查證。
- ◎ 檢舉情事涉及董事或高階主管時，應呈報至內部稽核室；上報層級涉及關係人或應迴避對象時，應逕由更上階層級或另行指派之非利害關係人為受理對象。
- ◎ 申訴案件應於一個月內結案，必要時得延長一個月。
- ◎ 結案時得以「檢舉申訴回覆表」回覆申訴人，若舉報人未能提供聯繫方式、聯絡無回應或匿名檢舉申訴者均不在此限。
- ◎ 申訴人如對處理結果不服時，得於接到回覆日起十日內，再提出新理由及具體之新證據，由人資總務部報請總經理另行指定有別於首次受理單位之其他適當單位受理該復議，申請復議以一次為限。
- ◎ 檢舉案經查證屬實者，本公司依法令或公司內部相關懲戒規定辦理，或為法律責任之追訴。惟於做出懲處決定前，公司應提供檢舉案相對人陳述意見或申訴之機會，以維護檢舉案相對人之權利。如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，受理檢舉單位應向總經理作個案報告。
- ◎ 受理檢舉之單位人員無正當理由而未處理，或被檢舉人之主管於被檢舉前已知悉有非法、不道德或不誠信行為之情事而未處理者，依法令或公司內部獎懲規定辦理。
- ◎ 檢舉案件如有以下各款情形之一，且經要求補件或事實調查後，仍符合以下情形之一者，權責單位得不予受理或回覆並逕予結案：
  - ① 未填具或完成應敘明之事項，且匿名檢舉、無法進行事實調查者。
  - ② 檢舉事由明顯屬惡意攻訐或虛偽不實者。
  - ③ 檢舉事由不符合第二條所訂違反情形者。
  - ④ 檢舉對象不符合第三條所列對象者。



- ⑤ 同一事實業經檢核確認不予受理，或已處理結案者。但檢舉人已提出新事證證明該案有重新調查之必要者，不在此限。
- ⑥ 匿名檢舉人，檢舉內容無具體內容可供核查，需補充說明或提供資料，經聯繫無著或不回應者。
- ⑦ 檢舉人未能提供聯繫方式，經聯繫無著或不回應者。
- ⑧ 同一檢舉案件，檢舉人以同一事由已向公司其他管道舉報並經受理者。

## ◎ 吹哨者保護制度

本公司制定吹哨者保護制度，檢舉之當事人、檢舉人及負責處理案件之相關人員均不得對外公開，負有保密之責，以免檢舉人遭到不公平對待、報復或威脅，違者依獎懲規定辦理。檢舉當事人及相關人員有接受查詢及忠實答覆及提供有關資料之義務。

受理單位	人資總務部
通信地址	臺中市大里區四育街 45 號
檢舉電話	04-24929678#106
電子郵件	jenny@greattaiwangear.com
官方網站	<a href="https://www.greattaiwangear.com/">https://www.greattaiwangear.com/</a>

## 2.5 社團組織與外部交流

本公司積極參與公協會組織，透過參與公協會組織定期或不定期會議活動交流以促進產業發展，與同業之間經驗分享和交流，盼能共同成長。2024 年度本土主要參加公協學會如表所示：

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
車輛工業同業公會	會員
中華民國永續企業經營協會	會員
臺灣先進車用技術發展協會	會員
臺灣農機工業同業公會	會員
ASTM International	會員



## 3. 氣候變遷行動

- 3.1 產品與服務
- 3.2 供應鏈管理
- 3.3 物料管理
- 3.4 能源與排放
- 3.5 水資源管理

## 3.1 產品與服務



### 重大主題 客戶服務管理

#### 重要性

透過完善的客戶服務管理機制，不僅有助於強化客戶關係與溝通效率，亦能效提升品牌形象與市場信任度，進而促使客戶對本公司品牌、產品與服務建立長期的忠誠度與認同感。穩固的客戶關係亦為公司持續創造營運績效與競爭優勢的關鍵基礎。

#### 經濟面：

透過強化客戶服務管理，提供優質的客戶服務，以提升客戶滿意度，有助於增進彼此信任，建立長期穩固的夥伴關係。

#### 影響與衝擊

#### 人 / 人權面：

本公司根據客戶的需求以提供其所需之產品與服務，並秉持著以客戶感受為最優先考量。同時也重視客戶權益與資料保護，落實對客戶個人資料的保密與安全管理，以保障其資訊自主權。

#### 政策

本公司的政策為「卓越品質、客戶第一、永續經營」，持續提供具競爭力的優良產品以滿足顧客的需求和期望。

#### 策略

- ◎ **滿足客戶需求**：每年進行客戶滿意度調查，做為持續改善的重要依據。
- ◎ **強化客戶溝通**：提供多方面的溝通管道（如：電子通訊會議、定期專案會議、不定期拜訪客戶等），即時與客戶互動，強化與客戶的雙向溝通。
- ◎ **維護客戶資訊安全，減少環境衝擊**：資訊安全與機密資訊保護是本公司對客戶的承諾，強化資訊安全防護及管理機制，同時致力於客戶資訊無紙化，節能減碳。

#### 目標與標的

#### 短期目標 (3-5 年)

客戶滿意度評分達到 80 分。

#### 中長期目標 (5 年以上)

積極了解客戶需求，持續提供優質的產品與服務，與客戶建立長期夥伴關係，共同成長。  
客戶滿意度評分達到 85 分。

#### 管理評量機制

- ◎ 本公司依照 IATF 16949 及 AS 9100 客戶滿意度管理程序，每年進行客戶滿意度調查、衡量與分析，透過此機制，致力於達到品質要求及客戶滿意度提升。
- ◎ 本公司依照 ISO/IEC 27001 資訊安全管理程序，以確保資訊安全。

#### 績效與調整

- ◎ 2024 年客戶滿意度調查結果皆高於指標。一般工業客戶 93 分、汽車客戶 96.92 分、航太客戶 86.67 分。
- ◎ 維護客戶資訊安全：為確保資訊安全管理運作機制符合國際標準，本公司積極導入國際認證標準驗證，於 2023 年取得 ISO/IEC 27001 驗證，並且於 2024 年通過年度驗證，未來也將持續每年進行驗證，確保證書有效性，實踐本公司對資訊安全的重視。

## ◎ 產品認證與安規宣告

本土股份有限公司為臺灣齒輪製造商，專門提供精密齒輪產品，堅守嚴格的品質標準，充分運用最新技術，提升公司高度競爭力，深耕於核心客戶，秉持客戶至上、品質保證、忠誠承諾之精神之營運精神。近年因永續趨勢興起，本土研發及製造出集成電力推進系統與專用電動汽車變速器，電動汽車有助於遵守二氧化碳排放當量標準（歐洲）或影響新能源汽車產業發展規劃（2021-2035年/中國），其在改善續航里程、成本和充電時間方面，亦有相對的挑戰性；在車輛層面，改進效率和能量密度驅動，這些特性可從高效集成電力推進系統中獲益良多。

根據目前全球電動化趨勢，可得知電動車是未來車輛類型之市場主流，故本土對於電動化的齒輪箱進行產品研發以符合市場趨勢潮流並滿足客戶；WLTP 全球輕型車測試規範 (World Light Vehicle Test Procedure)，若單速及二速齒輪箱裝載於乘用車上模擬分析，二速齒輪箱相對於單速齒輪箱效益可提升 4.16%，其成熟產品可達到 7-9%；於商用車上模擬分析更可達到大於 10% 以上之效益，其創新方向除可應用現況發展，亦在環境永續上盡心盡力，共同完成淨零排放的目標，是本土持續努力之方向。

本土公司目前已取得 IATF 16949 及 AS 9100 認證，為提升產品品質與安全性，並於發生疑慮時能即時提供具可信度之產品安全性及程序控制等佐證，以降低賠償和責任等潛在風險，故制定「產品安全及事態升級管理程序」，該程序適用於公司所識別涉及安全的特殊性產品之控制活動，涵蓋產品製造過程的設計開發、生產和售後整個過程及產品安全事態升級問題的處理，藉此強化產品安全管理並提升客戶的信任感。

針對汽車及航太新產品 100% 產品安全鑑別，品管部負責產品相關之安全的檢驗、試驗和產品的緊急追回；原因分析和矯正措施制訂，並對產品安全責任事故提出處理意見，也負責制定產品進料、過程生產與售後控制的事態升級要求與執行程序。本公司於報導期間內，產品皆符合安全規範，故無發生產品被召回之事件及未有違反產品與服務的健康和安全法規事件發生。

為確保產品符合品質、環安衛及社會標準要求，本公司之外部證書如下圖所示：



IATF 16949



AS 9100/ ISO 9001



ISO 14001



# 本土股份有限公司

## 2024永續報告書



ISO 45001



ISO 14067



ISO 14064-1



ESG 永續報告聲明書 -1



ESG 永續報告聲明書 -2



ESG 永續報告聲明書 -3



ESG 永續報告聲明書 -4



ISO/IEC 27001



Nadcap

本土所提供之客戶的各項產品材質皆符合 AISI 美國鋼鐵協會規範及客戶圖面要求，皆於產品及包裝上詳列各種原料、成分、製令批號、原產地、產品檢驗尺寸、產品完成日期等資訊，使客戶明確了解產品相關資訊，當產品有相關問題時，即可透過製造批號進行系統反查，提供客戶相關資訊。

供予客戶之產品出貨報告序號，並依據公司入料系統及庫存表紀錄的製令單號來辨別出貨批次，生管則會在包裝上標示製令單號來鑑別。品管提供的產品出貨報告除了檢驗紀錄，亦包含符合客戶圖面標示之材質規範的材質證明。公司所提供之客戶的各項產品及服務皆符合 IATF 16949 及 AS 9100 認證規範。截至 2024 年止，本公司未發生任何違反產品與服務之資訊與標示法規相關法規的事件。

## ◎ 客戶滿意度

本公司的經營理念：『卓越品質、客戶第一、永續經營』，持續提供具競爭力的優良產品以滿足顧客的需求和期望，本土每年進行客戶滿意度調查，定期進行檢討和持續改進，以客戶需求為導向，持續提升服務品質，期盼為客戶提供更優質的服務。2024 年航太滿意度下降原因：隨著疫情解封，航空產業逐漸復甦，市場需求迅速回升，航太客戶亦提出緊急交貨需求。惟因航太產品對精度要求極高，無法於短時間內完成交貨。本土端在了解客戶需求後，已盡力縮短交期，並經雙方協商後妥善安排出貨事宜，以確保交付時效與品質兼顧。

客戶滿意度調查結果	2023 年	2024 年
一般工業客戶	92 分	93 分
汽車客戶	92 分	96.92 分
航太客戶	100 分	86.67 分



## 3.2 供應鏈管理



### 重大主題 供應鏈永續管理

#### 重要性

本公司為實踐企業社會責任，促進經濟、環境與社會之進步，要求自身及供應商皆嚴格遵循當地法規與 RBA 行為準則，落實誠信經營以及公平與透明的交易，並防止不當行為與利益衝突。同時推動供應商盡職管理，強化供應鏈永續風險評估及預防機制，以建立負責任的供應鏈永續管理文化，並確保長期營運的可持續性。

#### 影響與衝擊

##### 經濟面：

有效的供應商管理可以幫助企業與供應商建立良好的合作關係，實現供應鏈的和諧優化。

##### 環境面：

供應商加工過程產出汙染環境之原物料或廢棄物，可能導致資源使用效率不佳，增加能源消耗和廢棄物產生，對環境造成負面影響。

##### 人 / 人權面：

供應商違反當地勞工法規，可能導致供應鏈中出現不當環境破壞及人權侵犯問題，使公司蒙受財物或商譽損失，影響企業形象。

#### 政策

推動供應鏈永續管理，要求供應商遵守誠信及商業道德，保障人權及尊重員工，確保職場的安全衛生與環境保護，拒絕使用非法礦產，並透過持續溝通強化合作關係，共同實踐永續價值。

#### 策略

##### ◎ 管理機制：

- 建立供應商永續發展評分機制，定期審查供應商的環保與社會責任績效。
- 與符合的供應商建立長期合作關係，提高供應鏈韌性。

##### ◎ 風險預防：導入供應鏈風險管理系統，監控供應商合規情況，及早發現潛在風險。

##### ◎ 補救措施：若供應商違反標準，提供整改機會並要求改善計畫，否則終止合作。

#### 目標與標的

##### 短期目標 (3 年內)

建立供應商評鑑機制，確保至少 60% 供應商簽署 RBA (責任商業聯盟) 承諾書，保證其供應鏈中不使用衝突礦產，以確保原材料來源的透明度與合規性。

##### 中期目標 (3-5 年)

◎ 要求供應商簽署 RBA (責任商業聯盟) 承諾書達到 75%。  
◎ 鼓勵 1-3 家核心製程供應商使用智慧電表，建立能源使用數據報告，展現碳足跡透明化與理出減排方針。

##### 長期目標 (5 年以上)

◎ 要求供應商簽署 RBA (責任商業聯盟) 承諾書達到 100%。  
◎ 鼓勵核心製程供應商全面使用智慧電表，並定期提供用電數據報告，強化供應鏈能源管理與減排效果。

#### 管理評量機制

建立供應商管理評量機制，包含 RBA 簽署、不使用衝突礦產、智慧電表導入及減碳成效，並定期追蹤供應商表現。

#### 績效與調整

每年在報告書中揭露目標達成情況，包含：

- ◎ 供應鏈 RBA 簽署率變化，2024 年已簽屬 212 家廠商，佔比 55.6%。
- ◎ 鼓勵關鍵供應商智慧電表導入進度與節能減排數據。

若目標未達成，將調整策略，如：提供獎勵機制、導入技術支援、強化合作夥伴關係，以確保可持續發展目標的實現。

## ◎ 採購策略

本土公司在採購實務方面，以財物（原物料採購）及工程（建築與設備）為大宗，2024年合作供應商共有166家，主要以臺灣當地供應商為主，2024年減少國外物料採購（刀具等相關物件），採購佔比增加係因開發組裝建（螺絲、軸承類）之廠商數與組裝用物料之增加，國內採購家數150家，佔比為90.4%。相較於2023年之採購情形（139家），2024年積極開發國內廠商。

契約種類	採購地區	2022年		2023年		2024年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
財物 (原物料)	國內	52	75	61	71.5	58	62.8
	國外	12	3.7	8	4	11	1.6
工程 (建築與設備)	國內	79	8.2	77	15.5	92	4.1
	國外	4	13.1	4	9	5	31.5
總計		147	100%	150	100%	166	100%

備註：

- 國內指臺灣當地下單廠商；國外指非臺灣註冊或臺灣以外之地區（如：美國、越南等）。
- 財物（原物料）有包含委外加工之供應商。

## ◎ 供應商評鑑

本公司透過供應商的「品質」、「價格」、「交期」之標準來考核廠商該年度的表現，以利採購掌握供應商的狀態，主要原物料採購為臺灣居多，且為預防及分散關鍵材料之風險，本公司亦對相同原物料採2家以上的供應商策略。

評鑑標準	
品 質	50 % 由品管單位所提供的PPM為基礎，採購單位再依其比例換算得分。
交 期	25 % 由生管單位透過各廠商每月進料總筆數是否達成設定之交貨總量作為交貨績效統計資料。
價 格	25 % 由採購單位於隔年一月底前統計委外加工廠商的年度交易有效總金額，依同製程廠商的年度有效總交易額做依序排名，並依排名進行計分。

綜合上述三項標準加總作為供應商篩選之依據，如總分未達到 60 分以上，需對該廠商提出差異分析，了解廠商分數低的原因，並考慮將其部分工件更換供應商。

針對供應商年度評鑑，若不合格之廠商，將進行差異分析並要求廠商回覆改善，限期三個月內改善，如不改善者將暫時停止交易。於 2024 年度完成 183 家供應商績效考核，評鑑結果皆為合格。

RBA 小組應透過「供應商社會責任風險評估表」，評估交易金額、關鍵性、規模等因素進行風險評估決定供應商之風險等級，再依風險等級調整供應商現地稽核頻率與深度。供應商稽核頻率如下：

供應商	供應商社會 責任風險評估	要求廠商自評 之頻率	實地稽核頻率
交易前 20 大廠商	每年一次 / 新配合時	每年一次 / 新配合時	每年一次 ( 至少 3 家 )
間接供應商 ( 保全、清潔、人力仲介 )	每年一次 / 新配合時	每年一次 / 新配合時	每年一次
高風險 ( 經供應商社會責任及環 境風險評估後 )	-	每年一次	每季一次
中風險 ( 經供應商社會責任及環 境風險評估後 )	-	每年一次	每年一次
低風險 ( 經供應商社會責任及環 境風險評估後 )	-	每年一次	每兩年一次

供應商考核如下：

① 新供應商百分之百透過「供應商社會責任考核表」以考核供應商社會責任績效，項目包含人權、環安衛、商業道德、管理系統。

針對交易前二十大供應商依照「供應商社會責任考核表」進行社會及環境風險評估，2024 年無高風險之供應商。

② 本公司配合之所有間接供應商 ( 如：保全、仲介等 ) 則應另全數接受稽核，由各專責人員利用「間接供應商 RBA 調查表」實地訪查、訪談及查核。供應商 RBA 準則實施績效流程如下：

- ◎ 檢測到不符合項時，有義務與供應商一起審查 CAP 流程。
- ◎ 承諾不會在發現優先不符合項時立即中止業務關係，此做法僅適用於未實施 CAP 流程的情況。
- ◎ 提高供應商 RBA 準則的實施績效，避免出現任何“優先”不符合項。

### ③ 供應商管理：

專責人員應將稽核結果彙整於管理審查報告或供應商評鑑報告中，相關採購人員應依照評估結果為高分者優先採購。如有重大違法違紀者，應列入觀察，於管理審查會議中審慎評估是否繼續交易。

本公司於 2024 年與 212 家供應商共同簽署「不使用衝突礦物聲明書」及「供應商社會責任承諾書」並要求遵守其規範，2024 年供應商簽署《社會責任承諾書》達成率約 55.6%，預計未來達成 60% 回簽率。本公司於 2023 年取得 RBA 白金等級，恪守責任商業聯盟準則 (RBA) 與供應商共同實踐社會承諾責任，促成經濟、環境、社會之進步，以達永續發展之目標。

本公司重視供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動，目前雖尚未以 ISO 14001 針對供應商進行評鑑，但關於供應鏈中負面環境衝擊，本公司以執行 RBA 社會責任管理系統進行因應，向下一階供應商傳達並要求符合供應商社會責任承諾書，並進一步統計交易前 20 大供應商進行供應商社會責任及環境污染考核，要求其改善。



## 3.3 物料管理

### ◎ 物料使用

本土股份有限公司重視環境保育與再生資源利用，致力提高使用回收再利用的物料之比率，本公司加工產品使用中鋼鐵材，鋼材中 90% 使用鐵礦砂製成之鐵水，10% 使用回收廢鋼（原料為銅料及鋼材，其銅料佔比不到 1%），故使用回收再利用的物料百分比為 9%，依此比例 2024 年採購鐵材中，內含 672.8 噸回收廢鋼，包材回收再利用率為 0.0364%。加工所使用之鐵材於國內有中鋼、豐興等多家原料商供應，無斷料之問題。本公司近三年使用之原物料及不可再生物料耗用如下表所示：

原物料名稱	單位	是否可再生	2022 年	2023 年	2024 年
汽油	噸	不可再生	13.01	13.57	13.10
超級柴油	噸	不可再生	12.06	11.56	10.74
防鏽油 / 切削油 / 液壓油等生產性設備用油	噸	不可再生	119.14	229.60	117.14
煤油	噸	不可再生	0.10	0.00	0.00
素材 ( 鋼料 )	噸	不可再生	6,955.88	6,385.00	6,728.51
紙箱	噸	可再生	484.22	330.72	364.04
泡殼	噸	不可再生	12.14	15.00	14.46
總計	噸	-	7,596.55	6,985.45	7,247.99



## 3.4 能源與排放



### 重大主題 能源 & 排放

#### 重要性

溫室氣體排放被列為全球暖化重要因素之一，直接性造成全球暖化，以致海平面上升與氣候異常窘境，且生態與物種瀕臨絕種。本公司營運之能耗以電力為大宗，為公司內部溫室氣體最大排放來源，本土為減緩溫室氣體之排放，持續執行節能減碳計畫，達到能資源利用。

#### 環境面：

為有效管理能資源之運用，導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與 ISO 14067 碳足跡之查證，藉由第三方查證，探討溫室氣體減量方針與可行性，進一步改善整體營運所產生的溫室氣體。基於本公司產業特性易有大量溫室氣體排放，須及時正視並採取改善措施，以降低因未符合法規要求所可能面臨之政府機關查核與裁罰風險，影響公司形象。

#### 經濟面：

#### 影響與衝擊

外購電力是營運過程中的經濟負擔，制定相關節能方案，管理電力使用之分配或節能減碳之機會，將有助於降低電力耗損與經濟輸出。電力為本公司主要的能源消耗，若無確實管理，隨著政府電費調漲，能源價格波動，亦使公司增加財務支出之成本，影響企業營運穩定性。

#### 人/人權面：

若能帶動公司與供應鏈之整體營運能源消耗，對於溫室氣體減量有顯著之成效，並延緩氣候暖化之窘境，落實國際公民氣候正義。

#### 政策

- ◎ 維持 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與持續關注 ISO 14067 碳足跡之證書有效性。
- ◎ 環安衛政策：遵守法規、防治污染、健康促進、危害預防、落實溝通、持續改善。

#### 策略

依矯正預防與持續改善程序辦理。

#### 目標與標的

##### 短期目標 (3 年內)

制定節能方案：  
近期已推行節能降噪式風槍，降低 42% 以上使用風槍之耗電量。( 註：以節能降噪式風槍與一般型風槍能耗比較 )

##### 中期目標 (3-5 年)

◎ 依每月耗電度數與加工品生產數量比值，期望每度電平均可生產 2 顆工件以上，將耗電使用最佳化，並減少設備待機狀態。目前已著手規劃 2025 年度下半年執行 ISO 14064 溫室氣體盤查與持續關注 ISO 14067 碳足跡議題，希望藉由兩項系統探討能源與節能減碳的機會。

◎ 依照各工作區域與產線增設智慧型電表，除可有效監控各區與產線用電狀況，亦可為未來節能節電之提案計畫，提供數據化之成效評估。

◎ 推動綠能發展，導入太陽能供電計畫，協助政府能源轉型，提升公司再生能源之應用。

##### 長期目標 (5 年以上)

◎ 預計本年度下半年起廠房修建，並計畫於修建完成後，增設太陽能供電，降低非再生能源之耗用。

◎ 為展示公司在環境保護面承諾，每年持續更新碳盤查數據，提升公司在市場上的透明度和競爭力。

#### 管理評量機制

- ◎ 過程績效及環安衛標的管控表實施管控。
- ◎ 節能改善提案之有效性評估。



## 重大主題 能源 & 排放

### 績效與調整

- ◎ 2024 年度推行節能降噪式風槍取代一般型風槍，汰換數量為 20 支且依每月工作日數 22 天 ( 每日工作 8 小時 ) 估算，總計整年度耗電量與碳排放量均降低 42% 以上。  
( 註：以節能降噪式風槍與一般型風槍能耗比較 )
- ◎ 2024 年已完成導入 ISO 14064-1 與 ISO 14067 組織型溫室氣體盤查與碳足跡，後續亦完整進行外部能源消耗相關數據之統計。
- ◎ 2024 年每月耗電度數與加工品生產數量 ( 含不良品 ) 比值，平均為每度電可生產 2.1 顆工件以上，已提前達成中期目標。
- ◎ 2024 年底，陸續啟動工作區域與產線增設智慧電表之規劃，並於 2025 年第一季完成智慧電表之配置。智慧電表監控平臺與系統目前處於測試階段，預計 2025 年第 2 至第 3 季完成測試與調校。

### ◎ 能源使用

本公司所使用之能資源，包含外購電力、汽柴油。在公司營運過程中，電網電力為主要的能耗源，以其供應廠房產能及生產作業，且無使用再生能源。

本公司於近三年所使用之能源消耗概況如下表所示：

定量指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年
電力使用量	度／年	4,775,013	4,732,566	4,974,910
	GJ	17,190.05	17,037.24	17,909.68
汽油使用量	L／年	13,170.61	13,756.13	13,097.061
	GJ	424.95	449.23	447.92
柴油使用量	L／年	16,675.39	11,560.63	10,741.21
	GJ	586.46	406.58	414.62
總能源耗用量	GJ	18,201.46	17,893.05	18,772.22
組織特定度量	加工成品出貨產量 ( 噸 )	3,767.73	3,562.85	3,846.67
能源密集度	GJ / 產量 ( 公噸 )	4.8309	5.0221	4.8801

備註：

1. 本表統計數據截至 2024 年 12 月 31 日止。
2. 電力熱值換算為  $1\text{ kWh}=0.0036\text{ GJ}$  。
3. 轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L； $1\text{ kcal}=4.1868\text{ KJ}$  。
4. 轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表計算燃料熱值，2022 及 2023 年：汽油 7,800 kcal/L、柴油 8,400 kcal/L；2024 年：汽油 7,609 kcal/L、柴油 8,642 kcal/L
5. 更新 2022 及 2023 年度之能源密集度及柴油使用數據。

## ◎ 節能成果

本土公司為因應全球淨零排放計畫發展，以及有效運用能資源並減少能耗，推行多項節能方案已持續達成節能減碳之目標，如更換電腦主機、採用節能冷氣管理、更換 LED 燈具、變頻空壓機等相關辦法。本公司於 2024 年開始採用節能降噪式風槍，原作業區域使用一般風槍整年度電量消耗約為 36,590.4 度電；而節能降噪式風槍整年度電量消耗約為 21,067.2 度電。比較兩者整年度耗電量，節能降噪式風槍之節能效率可達 42% 以上。2024 年度延續前一年度節能減碳計畫，新採購或新設置電腦持續採用迷你型電腦主機。使用一般型電腦主機預計整年度需消耗 63,360 度電。；而使用迷你型電腦主機預計整年度需消耗 25,344 度電。比較兩者整年度耗電量，迷你型電腦節能節電效率可達 60% 以上。若以整年度碳排放量估算，一般型電腦主機碳排放量約為 32.25 公噸 CO<sub>2</sub>e/ 年；迷你型電腦主機碳排放量約為 12.90 公噸 CO<sub>2</sub>e/ 年。比較兩者整年度預估碳排放量，採用迷你型電腦主機減少 19.35 公噸 CO<sub>2</sub>e/ 年之碳排放量，且減碳效率達 60% 以上。

( 註：上述溫室氣體排放量計算來源為「經濟部產業發展署碳排金好算，網址：<https://pj.ftis.org.tw/CFCv2> ）

本公司將持續研發，降低產品能源損耗，並整合綠能、節能等觀念，把理念融入產品中，協助客戶節省更多能源，並提供客戶產品與解決方案。

本公司於 2024 年推行各項節能方案，相關節能措施如下表所示：

### 2024 年節能措施與具體作為

節能方案	具體作為
採用節能降噪式風槍	從一般風槍改為節能降噪式風槍，以降低能耗輸出，減碳效率達 42% 以上。
更換電腦主機	2023 年起，全公司使用之電腦，已全面從一般型電腦主機改為迷你型電腦主機，減碳效率達 60% 以上。2024 年度延續節能減碳精神。新採購或新設置電腦持續採用迷你型電腦主機。
冷氣節能管理	為有效管理與降低能源消耗，制定使用冷氣之規範，室內溫度達 27° 以上，才能開啟冷氣。
更換 LED 燈照明系統	為有效節約能源與節省電費，更換全廠區（含辦公室區域）之 LED 燈具，完成率達 90% 以上。
採用變頻式空壓機	藉由變頻功能因應產能需求，調節壓縮機運作能耗，可有效低產能期間降低能耗損失。
機車道夜間感應式照明系統	夜間車道因同仁通行頻率不高，長時間開啟照明系統，造成額外耗電量，增設感應式照明系統後，可有效節約用電。
採用節能標章變頻冷氣	依據國家標準說明，具有節能標章之變頻冷氣預計可降低 10-50% 耗電量。

## ◎ 溫室氣體排放

本公司有別於高排放量之產業，雖產品製程中無大量溫室氣體排放，但依然致力於溫室氣體排放之減量，從公司各營運環節做起，期望拋磚引玉，培養每位員工節能減碳之習慣。

本公司近三年詳細數據資訊如下表所示：

項目	2022 年	2023 年	2024
類別一：直接溫室氣體排放 ( 公噸 CO <sub>2</sub> e)	163.9709	147.7790	129.4056
類別二：間接溫室氣體排放 ( 公噸 CO <sub>2</sub> e)	2,363.6313	2,337.8878	2,358.1075
類別三：運輸溫室氣體排放 ( 公噸 CO <sub>2</sub> e)	196.6513	224.346	289.8132
類別四：組織使用產品溫室氣體排放 ( 公噸 CO <sub>2</sub> e)	6,777.8537	5,855.7513	6,457.4188
總排放量	9,502.107	8,565.765	9,234.745
組織特定度量 ( 加工成品出貨產量 / 公噸 )	3,767.73	3,562.85	3,846.67
溫室氣體排放強度 ( 公噸 CO <sub>2</sub> e / 產量 ) ( 溫室氣體排放量僅核算類別一與類別二 )	0.6709	0.6977	0.6467

備註：

- 類別一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及人為逸散性的排放源，排放係數依環境部最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
- 類別二是指能源間排放，如外購電力。
- 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF<sub>6</sub>) 及三氟化氮 (NF<sub>3</sub>)。
- 類別三是指運輸間接排放源。
- 類別四是指公司所製造或銷售產品於使用階段所產生之排放。
- 外購電力引用經濟部能源署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值經濟部能源署公告之電力排碳係數，2022 年為 0.495 公斤 CO<sub>2</sub>e/ 度，2023 年為 0.494 公斤 CO<sub>2</sub>e/ 度，2024 年為 0.474 公斤 CO<sub>2</sub>e/ 度。  
更新 2022、2023 年之歷史數據：修訂 2022、2023 年數值為第三方查證後之數值

## ◎ 有害物質排放

本公司於產品製造過程中，並無排放以下物質：揮發性有機物 VOCs、粒狀污染物 TSP、硫氧化物 SO<sub>x</sub>、氮氧化物 NO<sub>x</sub> 等；此外，本公司空調設備及生產性設備之冷卻系統所使用的冷媒均為 R32、R410、R134a，且滅火設施採用 ABC 乾粉與 CO<sub>2</sub> 滅火器，皆非屬蒙特婁議定書所管制的冷媒項目，無產生破壞臭氧層物質 (ODS) 之情事發生。

## 3.5 水資源管理

企業在追求經營成長的同時，也肩負環境資源保護的責任，本公司將水資源列為永續發展核心，亦透過有效措施提升用水效率，確保資源可持續利用。本土營運據點址於臺中市大里區，取水源於德基水庫，透過世界資源研究所的「水資源風險評估工具」，鑑別出本公司營運所在地點屬於中低風險區域（Low-Medium, 1-2）。

在水資源管理方面，公司導入 RO 過濾系統，回收處理之廢水儲存至水塔，主要使用於兩大用途：1. 園藝用水 2. 廠房鐵皮屋頂灑水降溫，其灑水後會回流至儲存水塔重覆再利用（重覆用於灑水設施），實現水資源循環利用。

下表為本土公司近三年用水量結果：

**近三年水資源用量統計表**

年度	2022 年	2023 年	2024 年
取水量 (百萬公升)	7.45	6.48	6.73
排水量 (百萬公升)	1	1.08	1.02
耗水量 (百萬公升)	6.45	5.4	5.71
廠內循環用水量 (百萬公升)	0.05	0.04	0.04
水回收再利用率 (%)	0.67	0.61	0.60
組織特定度量 (加工成品出貨產量 / 噸)	3,767.73	3,562.85	3,846.67
用水密度	0.001977	0.001819	0.001750

備註

- 耗水量 = 取水量 - 排水量。
- 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量) \* 100%。註：與公司當年度整體取水量比較
- 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。

本公司在營運過程中，並無產生加工製程廢水，僅有一般生活污水，所有污水皆經污水處理設備處理後放流，近三年放流水流量為 2022 年度 919(m<sup>3</sup>)；2023 年度 1,076.2(m<sup>3</sup>)；2024 年度 1,017.6 (m<sup>3</sup>)。本公司近三年處理污水所做的相關檢測如下表所示：

檢測項目	2022 年		2023 年		2024 年	
	排放標準 (ppm)	年平均 監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均 監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均 監測值 (ppm)
懸浮固體物	80	1.45	80	1	80	1
生化需氧量	80	3.1	80	43.5	80	1.75
化學需氧量	250	10	250	105.8	250	7.55

## 3.6 廢棄物管理



### 重大主題 廢棄物

#### 重要性

清洗機清洗工件後所產生廢油混合物，年產量約為 196 公噸，加工機台過濾完後所產生的油泥渣，年產量約為 23 噸，每年須清運的廢油混合物、油泥量大且清運費高，導致營運成本增加。且廢油混合物回收後，其最終處置為焚化，若能實施減量措施，將有助於減少未來焚化之能源消耗，間接降低溫室氣體之排放。近年，本公司對於廢棄物管理之重心，積極尋求廢棄物再生製品回收商，逐步分類出可回收再利用之品項，期望達到減廢與廢棄物再生再利用之願景。

#### 環境面：

廢棄物未妥善運用與分類而採取焚化之處置，將造成溫室氣體排放與空氣污染狀況，並危害動植物生態系統。關於加工後產出的事業廢棄物，可透過回收利用後加工製造成其他可燃料，從而減少對自然資源之需求性，降低對環境的影響，達到資源永續發展。若廢棄物無法進行有效循環利用，將導致資源的浪費，增加對原材料的需求，進一步加劇地球資源枯竭問題。

#### 經濟面：

#### 影響與衝擊

在製程後所產生的廢油混合物年產量約 196 公噸，後續面臨的清運費用高，若實施減量可大幅降低清運費用。倘若無完善處理好廢棄物的問題，容易造成環境的危害，導致公司面臨政府裁罰問題，增加營運成本。塑造公司環保形象，並創造綠色產業發展，帶動相關產業鏈之就業機會。

#### 人 / 人權面：

溫室氣體與空氣污染是危害人體健康的來源之一，加工後的廢棄物中可能含有有害物質，若未加以管制將使員工及當地居民的生活品質下降，居住環境惡化。此外，處理事業廢棄物的過程需要技術工人和專業人士，因此可以創造就業機會，促進當地就業和企業經濟增長。

#### 政策

- ◎ 採取廢油混合物減量方針，降低廢油混合物清運量，並於永續報告書制訂廢棄物循環再利用政策之承諾。
- ◎ 優化原物料使用效率，降低加工過程產生之廢棄物，透過環保企業廢棄物之再生技術，達成廢棄物轉型成再生燃料之長期目標。

#### 策略

- ◎ 制訂廢油混合物短中長期減量目標，並由過程績效及環安衛標的管控表統計每月目標達成率。
- ◎ 建立資源循環再利用程序，提升企業形象，並降低自然資源之過度使用。藉由綠色產業檢視公司可回收再生再利用之廢棄物材質與分類，並探討資源循環再利用之可行性。
- ◎ 將公司生活用品與營運耗材，逐步汰換成可再生材質之產品，藉此促進資源循環再利用之目標與規劃。

#### A. 減少廢油清運量

藉由廢油混合物分離系統將廢油與污水分離，減少廢油清運量。

##### 短期目標 (3 年內)

污水分離效率達 70% 以上；廢油剩 30%。

註：約 3.3 桶 (200 公升) 廢油混合物分離成 1 桶 (200 公升) 純廢油。

##### 中期目標 (3-5 年)

污水分離效率達 80% 以上；廢油剩 20%。

註：約 5 桶 (200 公升) 廢油混合物分離成 1 桶 (200 公升) 純廢油。

##### 長期目標 (5 年以上)

污水分離效率達 90% 以上；廢油剩 10%。

註：約 9.7 桶 (200 公升) 廢油混合物分離成 1 桶 (200 公升) 純廢油。

#### 目標與標的



## 目標與標的

### B. 提升廢棄物循環再利用

優化廢棄物資源。

#### 短期目標 (3 年內)

- ◎ 一般廢棄物：製程中所使用的塑料容器（如塑膠袋、保鮮膜及泡殼等），其最終處置為焚化，導致大量溫室氣體及有毒物質排放。於現階段中，本公司已著手尋求相關可將塑料回收再利用廠商，經由特定處置程序，將塑料廢棄物轉化成再生產品（如再生塑膠袋等）。
- ◎ 產性廢棄物：加工設備所產生的紙泥，與一般廢棄物均以焚化處置。現階段正尋求可將紙泥製成再生製品之固體再生燃料 (SRF) 業者，評估紙泥再生與再利用之可行性。
- ◎ 紙類：針對文書資料與紙類包材，本公司計畫於 2025 年底前完成與相關紙類再生業者簽約，藉由廢紙混合物再生技術製成再生紙類。

#### 中期目標 (3-5 年)

- ◎ 推動資源循環經濟模式，將公司營運之廢棄物轉化成再生製品與原物料，且各項短期目標所規範廢棄物指標之循環再利用率達 20% 以上。
- ◎ 探討可循環再生製品之材質，陸續將公司生活用品、耗材汰換成可再生材質（如 PET、PE、PP 等），提高廢棄物可再生再利用率。

#### 長期目標 (5 年以上)

提高廢棄率可循環利用的再製率，實現資源的有效利用。各項短期目標所規範廢棄物指標之循環再利用率達 30% 以上。

## 管理評量機制

### A. 減少廢油清運量

- ◎ 績效及環安衛標的管控表管控每月廢油混合物分離效率，均符合短期目標設定。

### B. 提升廢棄物循環再利用

這些評估機制可以通過未來每次的清運紀錄、再生報告書等方式進行實施。

- ◎ 廢棄物再利用率：評估加工廢棄物中再利用的比例，以確定資源的有效利用程度。
- ◎ 處理效率：評估廢棄物處理過程的效率，包括分類、回收和安全處置的效率，以確保廢棄物得到妥善處理。
- ◎ 法規遵循：評估廢棄物管理是否符合相關的法律法規和環保標準，以確保企業的合法經營和社會責任。
- ◎ 成本效益：評估廢棄物管理措施的成本與效益，節省支出和效益提升等方面，以確定管理措施的經濟可行性。

## 績效與調整

### A. 減少廢油清運量

過程績效及環安衛標的管控表管控每月廢油混合物分離效率，2024 年度符合污水分離效率達 70% 以上之短期目標設定。

### B. 提升廢棄物循環再利用

本公司廢棄物循環再利用之理念起於 2023 年度，並納入永續發展策略。目前短期目標著重於規劃與尋求可長期合作之再生利用業者，並逐步為中期目標建立架構，以落實廢棄物循環利用。



## ◎ 廢棄物管理

本公司於生產製程中所產生之廢棄物，主要為製程中的不良品，如報廢品、廢鐵，其次為廢油混合物、一般廢棄物及廢潤滑油。於報導期間內，本公司並未產生有害廢棄物。針對生產性加工設備所產生之廢砂輪耗材，本土已委由合格之資源再生業進行回收處理，最終處置為再生建築材料與鑄砂，妥善建立廢棄物再生利用管道，落實循環經濟，減少資源浪費並降低環境衝擊。

本公司非有害廢棄物處理情形如下表所示：

### 本土公司廢棄物產生與處理情形

廢棄物組成成分	2023 年		處理方式 (離場)
	項目	廢棄物的產生 (噸)	
廢油混合物	27.40	17.35	焚化 (不含能源回收)
一般廢棄物	22.24	23.76	焚化 (不含能源回收)
油泥	39.06	44.53	焚化 (不含能源回收)
小計	88.7	85.64	焚化 (不含能源回收)
廢鐵	494.56	619.57	其他回收作業
廢砂輪	2.37	0	再生再利用
小計	496.93	619.57	再生再利用
總計	585.63	705.21	-

備註：

1. 2024 年度因廢砂輪未達清運量，故需累積至 2025 年一併回收。

更新 2023 年之廢棄物數據

為遵循法規制定，本公司的廢棄物皆有委託第三方合格清運公司處理，處理方式如下：

- ◎ 一般廢棄物、廢潤滑油、廢油混合物、紙泥清運商均委外合格清運公司清運。
- ◎ 廢鐵自行載運至資源回收廠回收。
- ◎ 紙類、鐵鋁類、寶特瓶由慈濟清運回收。
- ◎ 廢砂輪委外合格清運公司清運，並製成再生建材。
- ◎ 生活垃圾之清運由委外合格廠商清運。

本公司目前尚在與清運單位洽談，評估將生產過程中所產生之泡棉、油泥等廢棄物，回收後再製成燃料棒，但目前環保署針對燃料棒的內容物尚有爭議存在，因此，相關作法須待主管機關公告最新規範後，才能進行後續推動。此外，本公司亦採取「充電電池取代乾電池，降低每年所產生的廢乾電池數量」及「迷你型電腦主機取代一般型電腦主機，大幅降低未來主機汰換的廢棄物重量與體積」等行動方案，降低廢棄物的產生，展現本公司對於循環經濟推動的長期承諾。



## 4. 幸福職場

4.1 人才培育

4.2 員工福利與薪酬

4.3 職場健康與安全

4.4 社會參與

## 4.1 人才培育



### 重大主題 人才永續管理

#### 重要性

本公司配合經營理念，推動系統性的人才培育，維護良好勞資關係，同時持續創新技術與精進製程，提升員工職能及產品品質，進而提高整體競爭力，達成訓用合一，並以成為齒輪精密製造業之領導者為目標。強化員工及公司核心競爭力，提供客戶物超所值之服務，共創三贏的永續價值。

#### 影響與衝擊

##### 經濟面：

建立有效的職能訓練，提升效率和產出，進而提升同仁績效水準與公司營運效能。規劃完善的員工訓練職能教程，積極參與產學合作，提供員工多元的職涯發展路徑，實現個人價值，使人才與企業的共同成長，有助於就業環境的穩定，降低失業率，產生正面推動。

##### 人 / 人權面：

建立良好的工作環境及福利制度，可提高員工留任度及忠誠度，確保員工權益，維持融洽的勞雇關係，使員工對公司保持向心力，促進公司發展。若無確實與員工建立良好的溝通橋樑，容易產生糾紛與對立，且需投入較多資源，確保符合法規要求。

#### 政策

- ◎ **訓用合一：**配合公司經營理念，透過系統性與計畫性的人才培育機制，強化員工職能及產品品質，達成訓用合一的具體成效。
- ◎ **接軌國際：**秉持少量多樣、多製程及高精度之產品優勢，致力於技術創新與精進，強化國際競爭力，朝向成為全球齒輪產業關鍵供應夥伴的目標邁進。
- ◎ **創造價值：**持續提升員工與公司核心競爭力，為客戶提供物超所值之服務，共創員工、客戶與企業三贏局面，邁向產業領導地位。

#### 機會積極管理：

- ◎ 人才永續管理：員工為公司最重要資產，透過積極管理與完善福利，可提升員工留任率與忠誠度。
- ◎ 向心力提升：定期舉辦社團活動，以提高員工的參與度與向心力提供福利，並藉由獎懲制度和實施定期考核，營造良好的工作環境。
- ◎ 和諧的勞資關係：維持良好的勞資互動，增進員工認同與穩固公司產能。
- ◎ 人才發展：建立職涯發展規劃，提供具透明性與制度化的晉升管道。

#### 風險預防管理：

#### 策略

- ◎ 定期了解產業薪資水準，根據人員表現與考核結果作調整。
- ◎ 建構健全的教育制度，協助員工快速適應工作與環境。
- ◎ 定期透過問卷與訪談了解員工狀況，並由護理師或人資對過負荷風險較高者進行面談關懷。
- ◎ 提供健全勞健保與團保制度，除涵蓋工作期間的意外，非工作之外也有醫療保障。

#### 負面衝擊補救措施：

- ◎ 面對人才流失風險，強化職能訓練並統整規劃執行與工作緊密結合。
- ◎ 透過職能盤點、強化績效管理與獎勵機制，提供及時回饋，並鼓勵員工表達意見。
- ◎ 實施職場不法侵害行為自主檢核訓練，避免因管理偏差導致人員離職。



### 目標與標的

#### 短期目標 (3 年內)

- ◎ 簡化招募流程：提升新進員工的適應速度。
- ◎ 優化知識庫資訊：幫助新進員工與資深員工知識運用交流，每 6 個月要求各單位更新登錄。
- ◎ 強化員工培訓：提升員工的知識技能與工作效率，要求年訓練時數達 12H。

#### 中期目標 (3-5 年)

- ◎ 推動多元：提升女性在管理層的比例。
- ◎ 強化企業文化：將永續理念融入企業文化，提升員工的永續意識。
- ◎ 達成基礎時數訓練標準：達成該時數者比例達 97% 以上。

#### 長期目標 (5 年以上)

- ◎ 共同成長：規劃員工的職涯發展，實現個人價值。
- ◎ 人才永續：積極參與產學合作，培養未來所需人才。

### 管理評量機制

**員工培訓：**透過課後問卷調查、實作演練及測驗等評量機制確保員工課程吸收成效。於課後三個月該單位主管會做訓後評估，針對人員專業知識、工作技巧、態度、品質做作為考核，以及是否有提升整體的生產力、業績能力與創新研發能力等，作為員工職能發展、工作績效和升遷參考。

**勞雇關係：**員工意見箱、離職率和留存率分析、工作表現 ( 績效 ) 評估。

**身心適應度調查：**人員訪談、過負荷問卷。

### 績效與調整

**員工培訓：**2024 年度人員職能加強之訓練課程共 41 堂課，並於年度訓練總結報告時呈現與檢討，調整明年度訓練方向，避免訓練環節弱化進而影響公司經營績效及競爭力。

- ◎ 2024 年度年度訓練率達 118.52% ( 年度已執行堂數 96 堂 / 年度應執行堂數 81 堂 ) 。
- ◎ 為提高整體員工專業素養與工作效能，2024 年度目標設定為「訓練時數達 12 小時以上，達成率為 96% ( 未達成 6 人 / 全廠 207 人 ) 」，藉此強化員工職能，確保各項業務順利推動。

**勞雇關係：**雙向溝通管道 / 職場健康安全 / 工作生活休閒平衡 / 獎勵制度 / 持續改善方案。

**身心適應度調查：**依員工健檢結果進行健康風險等級分類，每月依照級別彙整名單，由護理師或人資面談關心，了解員工身心適應狀況，提供必要支援。

## ◎ 人才選用

隨著公司產能的提升和訂單數量的顯著增加，我們必須確保生產效率和交貨能力的同步提高。為了應對這一增長需求，我們增加了非員工工作者的人數。這些非員工工作者在生產高峰期提供了勞動力支援，確保我們能夠按時完成訂單，並保持一定水平的產品品質和客戶滿意。通過這一調整，我們能夠更有效地應對市場需求的變化，同時保持生產和交付的穩定性。

截至 2024 年底，本公司員工總數共為 207 人，均屬全職人員。此外，因公司人力需求（產能增加或員工離職情況），為適當補足人力缺口，故委外承攬非員工工作者，2024 年共有 44 名工作者，主要包含保全人員及派遣人員，本公司 2024 年員工及非員工之工作者概況如下表所示：



## 員工人數概況

地區	契約類型	女性	男性	總數
臺灣	員工數	58	149	207
	永久聘僱員工數 (全職)	58	149	207

備註：

- 員工總數之數據為臺中總部。
  - 本表計算方式截至 2024 年 12 月 31 日當日人數。
  - 本公司無其他性別及不揭露性別之員工
- 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人。

## 非員工作者類型與人數

工作者類型	與公司的契約關係	2022 年	2023 年	2024 年
現場作業員 (派遣人員)	承攬合約	19	26	42
保全人員	承攬合約	1	1	2

備註：

- 員工總數之數據為臺中總部。
- 本表計算方式截至 2024 年 12 月 31 日當日人數。

## ◎ 管理職在地任用比例

本土公司注重在地經營，積極強化與地方和諧關係，並確保員工就業之穩定性，故徵聘人員多以當地居民為主。2024 年度公司高階主管人員共計 17 位，其中有 1 位是愛爾蘭籍。本公司近三年員工職別分布如下表所示：

項目／性別	年齡	年度		
		2022 年	2023 年	2024 年
主管人員	未滿 30 歲	7	5	0
	30-50 歲	26	26	9
	超過 50 歲	6	6	3
	未滿 30 歲	0	0	0
	30-50 歲	8	7	1
	超過 50 歲	3	5	4
主管人員總計		50	49	17
非主管人員	未滿 30 歲	67	49	55
	30-50 歲	56	66	75
	超過 50 歲	4	5	7
	未滿 30 歲	8	8	10
	30-50 歲	32	32	40
	超過 50 歲	4	2	3
非主管人員總計		171	162	190
正職人員總計		221	211	207

備註：

- 本表資料統計截至 2024 年 12 月 31 日止。
- 組長級以上定義為主管人員。

## ◎ 員工新進率

本土公司為留住優秀人才，努力建立友善工作環境、重視工作與生活平衡、提供員工訓練與發展機會等，鼓勵員工不斷自我提升，以成就員工個人職涯發展。

本公司近三年員工新進及離職率如下表所示：

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
未滿 30 歲	39	17.65	5	2.26	8	3.79	1	0.47	5	2.42	2	0.97
30-50 歲	22	9.95	14	6.33	7	3.32	2	0.95	11	5.31	8	3.86
超過 50 歲	1	0.45	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	81				18				26			
員工總人數	221				211				207			
總新進率 (%)	36.65				8.53				12.56			

備註：

1. 本表人數統計截至 2024 年 12 月 31 日止。
2. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
3. 該年齡組男 (女) 性員工新進率 = 當年該年齡組新進男 (女) 性人數 / 總人數。
4. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 總人數。

## ◎ 員工離職率

2024 年度離職率較前一年略有上升，主因包括參與產學合作計畫之人員於畢業後離職，另因應產線自動化持續推動，部分基層作業職缺調整，使人力需求略有下降，此外亦有部分外籍勞工於聘期屆滿後未續聘。整體變動屬計畫性調整，未對營運產生重大影響，未來將持續依營運發展劃適切之人力資源配置。

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
未滿 30 歲	27	12.22	2	0.90	2	0.948	1	0.474	12	5.80	2	0.97
30-50 歲	7	3.17	10	4.52	3	1.422	3	1.422	13	6.28	5	2.42
超過 50 歲	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.48	0	0
合計離職人數	46				9				33			
員工總人數	221				211				207			
總離職率 (%)	20.81				4.27				15.94			

備註：

1. 本表人數統計截至 2024 年 12 月 31 日止。
2. 公司離職的員工的類別：離職 / 退休 / 自願 / 非自願 / 調職。
3. 該年齡組男 (女) 性員工離職率 = 當年該年齡組離職男 (女) 性人數 / 總人數。
4. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 總人數。



## ◎ 進用多元族群員工

本公司積極打造多元職場環境，實踐多元、平等、共融文化之精神，保障弱勢群體平等之就業，遵循「就業服務法」與「身心障礙者權益保障法」之規範，聘任弱勢群體之員工。

本公司近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

項目 / 性別	年齡	年度		
		2022 年	2023 年	2024 年
少數或 弱勢群體	未滿 30 歲	0	0	0
	男性 30-50 歲	4	4	3
	超過 50 歲	0	0	0
	未滿 30 歲	0	0	0
	女性 30-50 歲	0	0	0
	超過 50 歲	0	0	0

備註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

## ◎ 公平績效管理制度

本公司定期實施員工績效考核，確實掌握員工工作狀況，並藉由考核結果適時將員工擺在正確的位置上，同時也讓員工了解自身長處及短處，補足缺失之專業知識及能力，提升自我工作效能。

職能專業訓練依公司需求，為使員工有效達成工作目標，由各部門主管依單位職掌鑑定部門內各職位之應備專業技能，教育訓練之執行依所屬部門按照「專業技能鑑定表」安排教育訓練。

為使人員能有效執行其所負責工作的各種方法、技巧與能力。訓練之項目依照部門主管核准之「專業技能鑑定表」。亦可作為在職人員於調動時，執行專業性訓練之根據。人員應依「專業技能鑑定表」評鑑並登錄「專業技能矩陣圖」。針對需求人員需補強的職能做訓練安排。所有訓練課程皆需列入「個人教育訓練記錄表」內，作為激勵、考核、調任、晉升及工作分派之參考。

### 主要職務之職業發展

#### 1 生產類人員

- ① 機台人員由作業員→技術員→領班。
- ② 品管技術人員由品質檢驗員→品管助理工程師→品管工程師→品管高級工程師。

#### 2 技術類人員

- ① 開發人員由開發助理→開發助理工程師→開發工程師→開發高級工程師。
- ② 技術人員由技術技師→技術助理工程師→技術工程師→技術高級工程師。

#### 3 行政類人員

- ① 行政人員由行政助理→行政助理專員→行政專員→行政高級專員。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例	100	100	100	100

## ◎ 員工結社自由與團體協約

為推行工作安全、防止意外事故、改善工作環境與維護員工健康，本公司成立「職業安全衛生委員會」，尊重員工於法律上所賦予之集會結社自由與權利，致力於提供暢通的勞資溝通管道，包括年度員工訪談及員工意見箱、定期召開勞資會議。

本土公司目前尚未設立工會亦無簽訂團體協約，因有定期召開勞資會議，迄今未曾向公司提出團體協約之協商要求，本公司於 2024 年期間勞資會議舉辦共 4 次，勞方代表與資方代表各佔 50%，符合相關法規要求，整合所有資源，戮力齊心，朝向共同追求的目標。

## ◎ 保全實務

本公司之保全人員於到職前均依職業安全衛生法於每年定期接受相關專業訓練，亦依照「工作管理辦法」實施人權教育訓練。2024 年度本公司之保全人員接受人權教育訓練達 100%。本土之保全業務委由天威保全協助處理，其保全人員於派駐前皆完成至少 40 小時之專業職前訓練，課程內容包括專業知識技術、工作規則、勞安守則、服勤要領、基本禮儀、裝備使用說明、緊急回報方式等。工作期間，保全人員一切依照本土的管理要求執行業務，以確保服務品質與安全一致性。

## 4.2 員工福利與薪酬

### ◎ 薪酬比例

留住優秀人才將提升公司市場及人才競爭力，持續檢視員工職能與薪酬結構之合理性，建立順暢的溝通與升遷管道。2024 年本公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之比率如下表：

國家 / 地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與 員工（不包括該薪酬最高個人）年度 總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與 員工（不包括該薪酬最高個人）年度 總薪酬之增加比率
臺灣 / 大里	7.94037	1.78295

備註：

- 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。( 未含老闆用薪酬計算非薪資 )
- 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。
- 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。



本公司不分男女起薪皆符合勞基法規定之基本薪資，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，公司鼓勵員工展現優秀的工作能力來獲得晉升的機會，2024 年薪酬比例如下表所示：

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	11	50	1	0.97
非管理職	47	99	1	1
直接人員	3	68	1	1.08
間接人員	55	81	1	1.35

備註：

1. 男性對女性的薪資報酬比率 ( 年薪比率 )：為該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪。
2. 管理職 ( 組長級以上 ) 人數應包含高階主管人數。
3. 因為男性多為管理職或技術人員或工程研發人員，薪資相對較高；而女性多為行政與品檢人員，主管職也相對較少，故有薪資差異。

### 員工薪資統計表

各職別薪資比例	薪資比	
	女	男
管理職	1	1.0847
非管理職	1	1.1384
直接人員	1	0.9792
間接人員	1	1.1516

備註：女性對男性的基本薪資比率 ( 底薪比率 )：為“該類別男性平均底薪 / 該類別女性平均底薪”。

員工為公司最重要的資產，不管男性基層員工或是女性基層員工，公司都應該給予良好的薪資待遇保障員工的生活，截至報導期間年底，本公司男性及女性基層人員的平均薪資，與當地最低薪資的比例如下表所示：

年度	國家 / 地區	男性基層人員平均薪資與 當地最低薪資的比例	女性基層人員平均薪資與 當地最低薪資的比例
2023	臺灣 / 大里	1.0495	0.99
2024	臺灣 / 大里	1.042	1.14

備註：

1. 計算以臺灣 / 大里的員工人數計算。
2. 2024 年臺灣政府規定之最低薪資為新臺幣 27,470 元。
3. 當地最低薪資比率 = 公司各性別現場直接人員平均底薪 / 臺灣當地最低薪資。
4. 資訊重編：2023 年數據調整原因係計算公式調整。

## 近三年非擔任主管職務之全時員工薪資結構

單位：新臺幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2024 年與前一年度之差異【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	168	162	146	-9.88%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	66,403,940	62,947,847	64,136,021	1.89%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	395,261.546	388,566.957	439,287.815	13.05%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	434,761	410,685	470,050	14.46%

備註：

- 與前一年度之差異【百分比】。
- 百分比公式：2023 年 ~2024 年  $[(2024 \text{ 年} - 2023 \text{ 年}) / 2023 \text{ 年}]$ 。
- 組長級以上為主管。
- 揭露範疇為：臺灣臺中總部。

### ◎ 營運變更之最少公告期限

本公司為確實保障員工工作權益，遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化或要終止與員工之勞僱關係，將會依當地勞動法規之規範，依規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：

- 繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

本公司為促進勞資和諧，增進事業發展及保障員工勞動權益，於「工作規則」中訂有工時、休假、受僱、調動與解僱、退休與撫卹、健康與安全等相關議題之勞動條件。另為貫徹對員工工作權之承諾，舉凡因組織調整而有增設、遷移或裁併單位時，均於事前告知員工異動情形；如因業務性質變更無適當工作可供安置員工時，或員工對所擔任工作確不能勝任時，依「勞動基準法」所訂期限，至少於 10 至 30 天前預告終止勞動契約。

### ◎ 育嬰留停執行情形

本土公司為落實職場平權，並依法遵循「性別工作平等法」之規定，實施員工育嬰留職停薪制度，讓同仁能在工作與家庭照顧中取得平衡，亦提供生育禮金，祝賀員工家庭增添新成員。此外，對於有需要照顧 3 歲以下年幼子女之員工，協助申請育嬰留職停薪，並於員工留職停薪期滿後，安排回任原單位與職務，另給予員工哺（集）乳時間；公司設有哺乳室及冰箱等設施，主動積極協助員工重新融入職場。



年度	2022 年			2023 年			2024 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
性別 / 合計									
符合育嬰留停申請資格人數 A	3	1	4	7	0	7	7	0	7
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	0	0	2	0	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	1	0	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	1	0	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 %(D/C)	-	-	-	-	-	-	100	-	100
當年度育嬰留停任率 %(F/E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

備註：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2024 年留任人數 = 2023 年實際復職人員且 2024 年 12 月 31 日仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停任率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。

## ◎ 員工福利及退休制度實施情形

本土以員工為本，致力營造能讓人才充分發揮且幸福的工作環境，恪遵相關法規來制定各項員工政策，以及提供優於法令的福利措施。除基本勞健保以外，亦提供團體保險 (人壽保險、醫療保險、傷殘保險)、育嬰假、舉辦員工旅遊 / 尾牙、員工聚餐、節日活動 (冬至吃湯圓、端午吃肉粽)、三節獎金、員工健康檢查、子女教育補助基金、婚喪喜慶禮金、餐費補助、安全鞋補助等多項福利，此外，本公司亦提供各類社團活動，包含羽球、有氧運動、瑜珈、手作及一日系列等，增進彼此間的感情。本土創建完善的員工福祉並照護其身心健康及發展，期望彼此能在良好的環境中工作，共同為公司創造榮景。

本公司根據《勞動基準法》、《勞工退休金條例》、《IC-410 退休作業》及《勞工退休辦法》等規定辦理員工退休事宜，符合退休資格之員工，均可依本辦法申請退休，退休金制度比照勞基法規定之新舊制退休金辦法辦理。此外，為協助員工適應並創造退休後生活 本公司規劃將資深退休人員聘任為顧問職身分。

下列為本公司退休金相關之準備計畫：

1. 舊制：本公司每月按一定金額提撥退休準備金至臺灣銀行退休金基金專戶，以確保適用舊制退休金制度員工之未來保障，並每年委請精算師進行舊制退休金精算，評估公司提撥之準備金是否足備。
2. 新制：本公司依據勞動基準法規定，每月按 6% 提撥退休準備金。員工可自願提撥退休金，自願提撥部分，可自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。

近年來，隨著整體社會對於生活品質與心理健康的重視提升，越來越多員工開始思考如何在工作之餘實現自我價值與生活平衡，進一步關注長期職涯與退休生活的規劃。因此，我們將推動與退休準備相關的規劃，包括屆齡退休與專案退休關懷服務，協助員工提前了解與規劃未來的轉換階段，並提供必要的資源與支持，實現安心、有尊嚴的退休生活。本土針對退休準備相關規劃（屆齡 / 專案退休關懷服務）：

加強福利措施：2011 年持股信託（退休財務規劃），使退休員工擁有公司股票，並共享經營成效。

### 員工福利 - 部門聚餐與冬至活動



### 社團活動



### 健康檢查



## ◎ 人才培育與訓練

本土深信員工是企業最重要的資產，亦是公司長期穩定運作的關鍵之一，為協助員工提升專業技能、強化職能發展並確保其具備持續受雇的能力，我們建置了完善的員工職能管理體系，針對不同職位與職務，明確定義所需之知識、技能、能力和行為特質，該職能模型作為員工職涯發展及績效評估之依據，並使員工能夠清楚了解自身崗位要求和發展方向。為此提供多元化的學習與發展資源，相關培育訓練如下：

- ◎ 內部訓練課程：定期或不定期開設內部訓練課程，涵蓋專業知識、通用技能、管理能力等多個方面，滿足不同層級和職能員工的學習需求。
- ◎ 外部訓練與研討會：鼓勵並支持參加外部專業機構舉辦的訓練課程、研討會及工作坊，以掌握產業最新趨勢與技術知識。
- ◎ 專案（系統）參與：透過專案促進員工拓展視野與學習不同領域的知識和技能，提升綜合能力。本公司 2024 年度以提高人員教育訓練時數為目標，訓練總時數 5,432.81 小時，總人次達 2,351 人次，共 525 堂課，每人平均受訓時數 26.2 小時 (5,432.81H/207 人)，整體訓練時數較去年呈現上升趨勢。

此外，我們於每年十二月進行職能分析，各部門主管依職能發展手冊進行各部門之專業技能鑑定，並將結果更新於「專業技能鑑定表」及「專業技能矩陣圖」；核心職能及管理職能之落差分析由人資總務部統一彙整名單呈送副總經理核定。透過系統性的人才培育與績效追蹤機制，本公司致力於協助員工持續強化競爭力，實現員工與企業之共同成長。

本公司於報導期間內每名員工每年接受訓練的平均時數及訓練計畫如下表所示：

教育訓練時數統計

項目／類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位／性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總訓練人數	人數	50	11	99	47	81	3	68	55
受訓總時數	小時	1,293.71	176.08	2,082.57	1,234.14	1,129.81	50.26	2,305.71	1,300.72
平均受訓 總時數	小時 /人	25.87	16.01	21.04	26.26	13.95	16.75	33.91	23.65

備註：

1. 本表計算方式截至 2024 年 12 月 31 日當日之總人數。

## 教育訓練課程



## 4.3 職場健康與安全



### 重大主題 職業安全衛生

#### 重要性

職業安全衛生是企業營運重要指標之一，提供安全健康之工作環境是本公司對員工及外部工作者的重視與堅持。我們致力於防範重大職業災害及違反職業安全衛生法令（如職業安全衛生法第37條第2項規定），以避免發生公司停工風險或勞動力短缺狀況，面臨營運中斷或產能下降，進而損害企業形象，影響客戶優先選擇，其連鎖效應亦直接性造成股東損失。故本公司以安全衛生相關法令與規範為基礎，積極管理與維護職業安全衛生系統。

#### 影響與衝擊

##### 環境面：

確實管理作業環境安全與衛生條件，預防廠內化學品洩漏等引發重大災害，避免引發環境汙染之情形。倘若在公司營運過程中無妥善管理作業環境安全與衛生條件，亦導致重大災害及影響環境與地方上的安危與間接造成環境汙染。

##### 經濟面：

安全衛生是企業形象重要指標之一，亦是國際企業責任潮流趨勢，符合安全衛生相關認證是進入國際供應鏈基本門檻，就經濟層面而言，有助於提升企業競爭力。若未重視安全衛生系統，導致重大職災發生，除相關龐大賠償金外，負面新聞亦使企業形象嚴重受損，削弱國際競爭力。

##### 人/人權面：

推動與落實安全衛生觀念與管理，提供員工優良、安全、衛生且舒適工作環境，維護工作者勞動權益，促進工作者身心健康，並滿足國際與國內勞動基本人權期待。倘若在職安管理上不夠確實，易增加員工及其他工作者在執行公務時的風險程度，導致職災問題的衍生，對工作者的生命與安全產生重大影響。

#### 政策

- ◎ 遵守法規、健康促進、危害預防、落實溝通、持續改善。
- ◎ 持續推動 ISO 45001 認證。

#### 策略

本公司依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建立事件調查機制，制定矯正與預防措施，並持續改善管理流程，以降低風險。

#### 目標與標的

##### 短期目標 (3 年內)

- ◎ 職業安全衛生相關法規符合率 100%。
- ◎ 意外事故造成失能傷害件數降低率達 20% 以上。
- ◎ 定期作業環境監測，作業場所容許暴露標準符合率 100%。
- ◎ 危害鑑別與風險評估完成率 100%。
- ◎ 採購或租賃安全衛生與變更作業安全管理完成率 100%。
- ◎ 承攬商整體工作過程安全衛生相關符合性 100%。

##### 中期目標 (3-5 年)

- ◎ 每年度制訂改善目標 (5 件改善提案)，持續提升安全作業環境。
- ◎ 每年度改善提案達成率 100%。
- ◎ 可記錄的職業傷害人 (次) 數降低率達 20% 以上。

##### 長期目標 (5 年以上)

- ◎ 健康促進等社團活動，全體同仁參與率達 30% 以上。
- ◎ 職業災害失能傷害嚴重率 (SR) 降低率達 25% 以上。



## 重大主題 職業安全衛生

### 管理評量機制

職業災害之事件調查與分析於每季職業安全衛生委員會檢討與彙報，且事件調查後必須重新評估改善後之風險狀況，確保改善措施之有效性。

### 績效與調整

- ◎ 2024 年廠內實施危害鑑別風險評估累計 5 次，落實風險管理且無高風險項目。
- ◎ 針對 2024 年度事件調查，提出下列改善且風險皆管控在中低風險內，無高風險項目：
  - (1) 規定作業過程中，若發生半成品 / 成品掉落之狀況，禁止使用身體任何部位接取掉落物。
  - (2) 規定半成品 / 成品量測過程中，半成品 / 成品若重量過重，應採取兩人協力作業。
  - (3) 臨時性組合屋階梯設置防滑條，防止滑倒事件。
  - (4) 交通安全宣導，預防上下班 / 公出途中發生交通事故。
- ◎ 2024 年度安全衛生相關改善提案共 5 件：
  - (1) 採用節能降噪式風槍，降低工作場所衝擊性噪音，且降噪優於預期成效。
  - (2) 臨時性刀具存放區設置防墜設施，有效防止鄰近開口處之拉料人員發生墜落事件。
  - (3) 自主廠區危害因子 ( 飲用水水質、建築物輻射 ) 檢測與分析，無發現相關危害物質或污染狀況。
  - (4) 廠房設置降溫設施 ( 水濂牆設施、循環扇 )，溫度可降低 4 °C 以上，符合預期目標。
  - (5) 臨時性組合屋階梯設置防滑條，由前項事件調查部份說明。
- ◎ 2024 年度安全衛生績效主要為：
  - (1) 職業安全衛生相關法規每季 (1 月、4 月、7 月、10 月 ) 鑑別一次，達成率 100%。
  - (2) 作業環境監測每半年 (1 月、7 月 ) 監測一次，噪音監測結果符合率 100%。
  - (3) 安全衛生改善提案 5 件，達成率 100%。
  - (4) 危害鑑別風險評估 5 次，完成率 100%。註：已評估次數 / 應評估次數 ( 含意外事件 )
  - (5) 安全衛生相關緊急應變計畫 8 件，演練完成率 100%。
- ◎ 2024 年度相較於 2023 年度之可記錄的職業傷害人 ( 次 ) 數降低 50%，提前達成中期目標。

#### ◎ 職業安全衛生管理

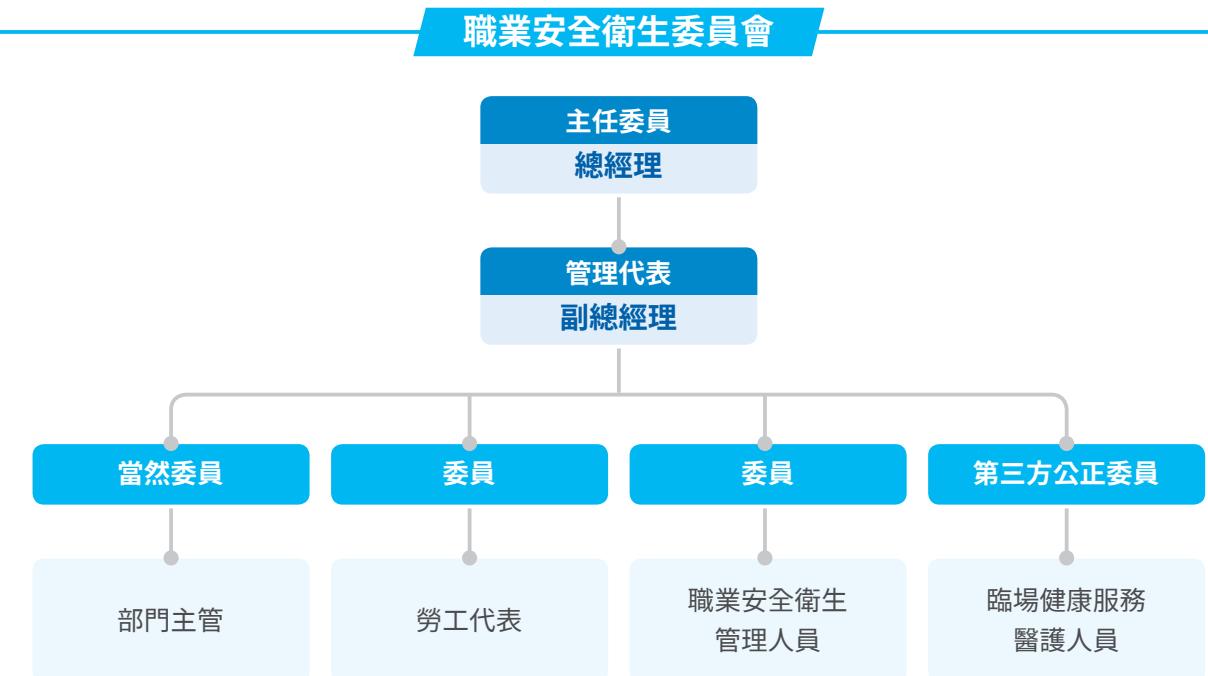
本土為落實職場安全衛生承諾，致力營造安全且健康的工作環境，並積極推動職場安全與健康之政策及方針。透過建立優良的健康諮詢服務、危害風險鑑別、溝通管道及相關安全衛生規範，以保障全體工作者之勞動權益。本公司依循勞動部職業安全衛生法令與 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建構完整的安全衛生管理制度，並已通過 ISO 45001 職業安全衛生系統認證，透過其系統的管理與審查機制，檢視各項安全衛生措施之符合性，並持續達成卓越的管理成效。

本公司職業安全衛生管理範圍涵蓋本土所管轄之作業場所、全體工作者 ( 包含派遣工、臨時工、承攬商等 )。截至 2024 年底，本公司員工總人數為 207 人，佔比 82.5%，非員工人數 44 人，佔比 17.5% 共 100%。上述數據為每月職業災害統計申報紀錄之總平均人數。

本公司依據職業安全衛生法之規定成立「職業安全衛生委員會」，每季定期召開一次會議，係由總經理擔任主任委員一職，自部門主管及勞工代表中選出 17 位成員擔任委員，其資方代表為 11 人，勞方代表為 6 人，勞方代表佔全體委員人數為 35%。特約臨場健康服務醫護人員屬第三方公正單位，不列入本公司勞資方人數佔比。

資方主要職責為公告與說明安全衛生政策與目標、監督職業安全衛生相關作業執行狀況、持續改善降低工作風險、審議工作者提案與建議、落實資訊透明；勞方則協助全體工作者收集與提出安全衛生建議、宣達安全衛生政策與目標、落實工作者參與，藉以促進勞資方雙向溝通，達成共識。特約臨場健康服務醫護人員依公正立場，客觀性地協助並提供健康與衛教管理、職場環境評估與改善建議、員工健康檢查分析與個案管理、職場與非職場安全衛生(包含職業病/職業傷害、疾病、傳染病、高風險分析、康復計畫/復工評估等)諮詢、年度健康管理計畫與執行進度彙報。

本土公司依據經營處境的需求與期望，制定出明確的環安衛政策與目標，落實工作者的參與及溝通，並針對風險與機會擬定應對措施，評估所需資源，執行安全衛生相關管控與量測作業，以及緊急應變與改善機制，提升整體環安衛管理績效。



## ◎ 危害辨識及風險評估

本公司為增進各級人員對職安衛的認識與重視，針對各項作業活動及設施所潛在之安全衛生危害因素進行鑑別，從中評估安全衛生風險，追求安全零災害。藉由持續性的危害鑑別及評估風險，執行必要之風險控制，落實安全衛生政策，達到持續改善的目標。若期間有增減作業活動、內容或新設備投入，會於變更作業時同步鑑別風險，並依實際發生之意外事件進行調查，重新審視與檢討危害鑑別及風險評估之符合性。危害鑑別及風險評估人員均須受 ISO 45001 相關教育訓練，且取得核可證明方可充當之。

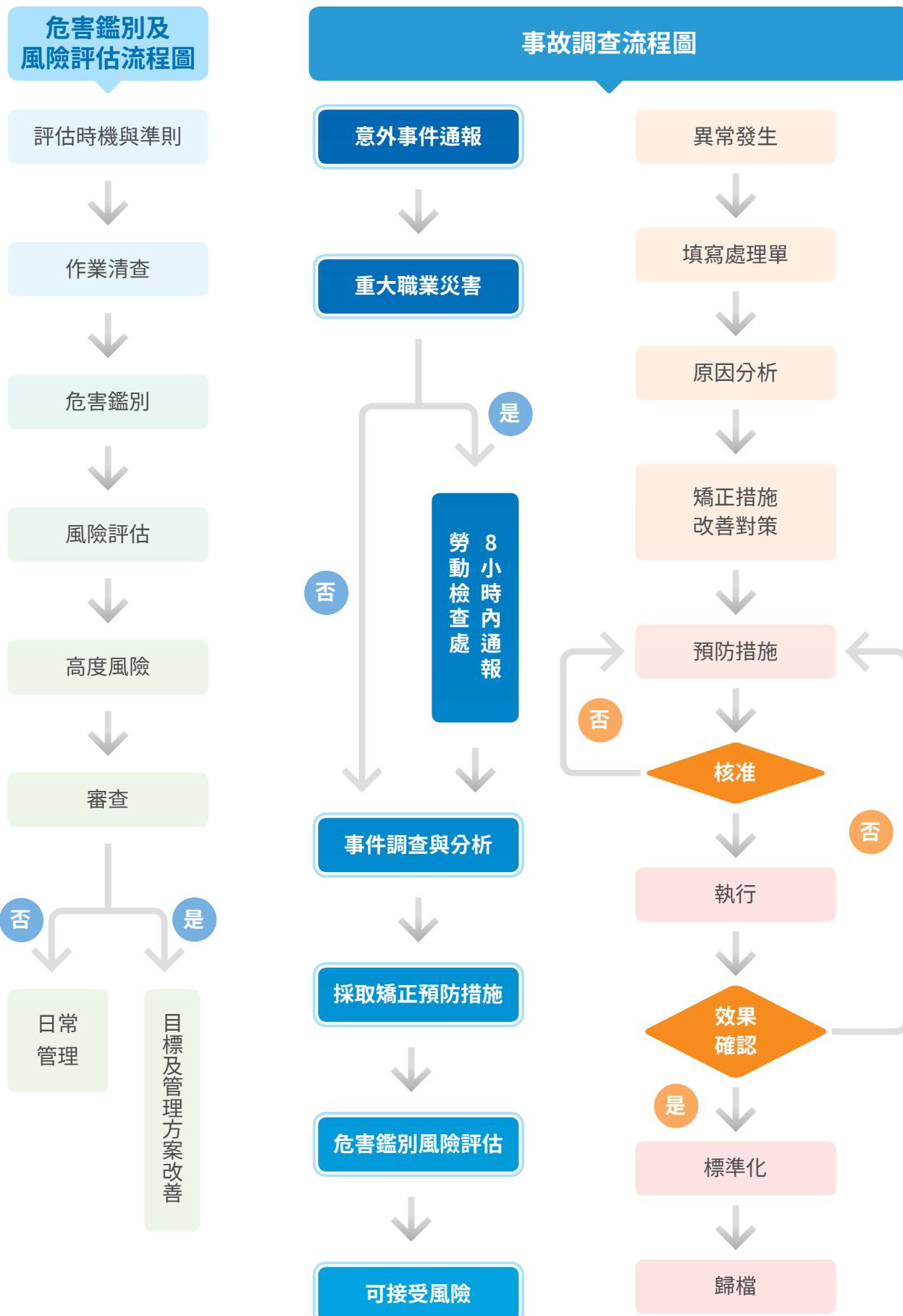
本公司於 2024 年度職業安全衛生危害鑑別及風險評估過程中，並未發現任何高風險事項。這反映了公司在安全管理方面的有效執行，且確保了所有員工在低風險的環境中工作。我們將持續優化安全衛生措施，為全體員工打造更穩固、安心的職場環境，進一步鞏固我們的職安標準。為確實鑑別所有作業活動及設施可能隱憂的風險，公司採取下列因應方案：

- ① 每年度 6 月實施危害鑑別與風險評估過程均由全體員工共同參與討論，並鼓勵員工提報虛驚事件，妥善落實風險鑑別與控制。
- ② 若發生意外事件或虛驚事件及作業流程與活動改變，應重新檢討危害鑑別與風險評估。
- ③ 提供匿名申訴管道，消除員工對於提報與反映安全衛生相關事項可能遭受懲處之疑慮。

當發生意外事件時，現場人員應立即通知事件單位主管與職業安全衛生業務主管，由職業安全衛生單位通知急救人員適當處理受傷人員，事件報告內容應包括事件發生的時間、地點、單位、簡要經過、傷亡人數和採取的應急措施等。如屬重大職災事件時，職業安全衛生業務主管應立即告知管理者代表，並於 8 小時內向台中市勞動檢查處報告，除必要之急救、搶救外，各部門主管應確保現場狀況不被移動或破壞。此外，若發生下列情形，員工可立即自行停止作業或離開工作場所，且不會遭受任何不利處分：

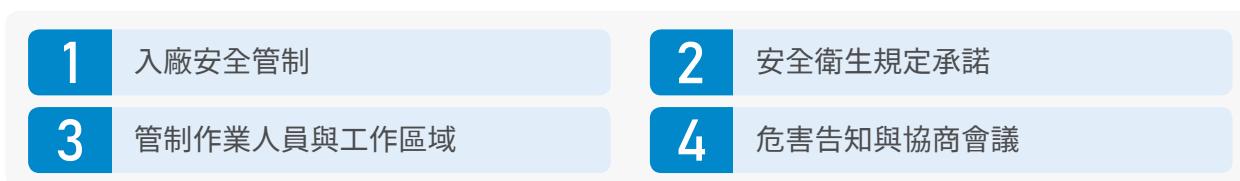
- ① 意外事件發生時，當事人可立即停止作業，依事故通報流程處置，若當事人無法自行通報時，可由鄰近員工協助。
- ② 工作場所有立即發生危害之狀況，其場所員工可立即停止作業，並往安全場所實施避難。

事件之矯正預防措施工作完成後，人資總務部應確認該矯正預防措施是否有效執行，其風險是否會降至可接受風險，並追蹤傷患就醫就診狀況及恢復情形，另外，公傷病假則依照醫師診斷證明評估其合理請假天數。本土對已處理完成之傷害、不健康、疾病或事件，將由職業安全衛生業務主管透過內部溝通機制，向各部門及員工說明與溝通，達到事件預防之目的。此外，本公司具備完善的風險評估與管制措施，尚未發生任何高度風險事件或異常狀況。為預防突發事件，公司亦不定期實施安全衛生相關的緊急應變演練，並建立高度風險控制程序，強化整體安全衛生管理系統與政策的。



## ◎ 承攬商安全衛生規定

本公司重視與公司營運、產品或提供服務相關工作者的安全健康，為保障承攬商等其他作業人員（包含派遣工、臨時工）之健康與安全，本土訂定承攬商環境與安全衛生管理制度，同時要求承攬商簽屬「承攬商環境暨安全衛生承諾書」，確保廠內及承攬廠商之人員安全，防止造成內外部環境污染之風險，以維護所有同仁在本公司皆能安心工作，落實公司環安衛政策：



## ◎ 職場健康促進活動

本公司關心全體員工之身心健康，定期規劃完善且符合法規的健康檢查，並安排醫護人員定期進行臨場服務，以追蹤和掌握員工健康狀況，作為其自我健康管理的參考依據。同時亦提供多項健康照護與福利措施，主動給予適當的關懷與照護，達到預防勝於治療，創造安全無虞的工作環境。此外，為進一步保障員工的健康與福祉，本公司將健康檢查頻率提升至每年一次，優於法令規定的標準。此舉不僅有助於及早發現潛在的健康問題，亦能及時採取預防措施，有效提升員工的工作效率和生活品質。我們希望通過這一舉措，展現對員工健康的重視，並營造一個更加健康、安全的工作環境。

下表四大計畫係根據職業安全衛生法的要求及參考勞動部相關指引，執行成果如下：

### 2024 年四大計畫

項目	健康服務計畫	目標值	說明	績效成果
職場不法侵害預防	依「母性健康保護計畫」執行母性健康保護分級管理及工作適性評估。	1. 妊娠管理衛教完成率達 100% 2. 產後管理衛教完成率達 100% (若其管理人數為 0 其完成率即為 100%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 妊娠中勞工 0 人</li> <li>◎ 完成衛教 0 人 (0 %) 達成率</li> <li>◎ 需轉介進一步評估者 0 人 100%</li> <li>◎ 需調整或縮短工作時間 0 人 (無妊娠中同仁)</li> <li>◎ 需變更工作者 0 人</li> <li>◎ 留職停薪 0 人</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 分娩後未滿 1 年 0 人</li> <li>◎ 完成衛教 10 人 (100 %) 達成率</li> <li>◎ 需轉介進一步評估者 0 人 100%</li> <li>◎ 需調整或縮短工作時間 0 人 (無產後同仁)</li> <li>◎ 需變更工作者 0 人</li> <li>◎ 育嬰留職停薪 0 人</li> </ul>	

項目	健康服務計畫	目標值	說明	績效成果
職場不法侵害預防	依「預防職場不法侵害計畫」執行職場不法侵害預防之風險評估與管理。	不法侵害事件處理改善率 100%( 若應處理與改善事件為 0 件，其完成率即為 100%。)	◎ 不法侵害事件通報 0 件 ◎ 2024 年，未接獲任何不法侵害事件之通報。未來若有相關情事發生，將依「職場不法侵害防治計畫」之通報程序與處理機制辦理，確保事件妥善處理，並防止類似情況再次發生。	達成率 100% ( 無不法侵害事件通報 )
	依「中高齡及高齡者適性工作計畫」執行中高齡及高齡者工作適能評估、健康指導與管理。	工作適能評估完成率達 100%	◎ 年齡 >45 歲以上 42 人 (19%) ◎ 完成衛教 18 人 (42.8%) ◎ 適任作業 18 人 ◎ 變更作業 0 人	達成率 100%
人因性危害預防計畫	<p>依「人因性危害計畫」執行：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. NMQ 「肌肉骨骼症狀調查表」評估與結果分析</li> <li>2. 作業觀察、改善建議</li> <li>3. 物理治療師健康指導與追蹤管理</li> <li>4. 結果評估</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ NMQ &gt;3 分 衛教完成率達 71%</li> <li>◎ 治療師衛教完成率達 63%</li> <li>◎ NMQ &gt;3 分 人數解除完成率 50%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 完成 NMQ 問卷收集 207 份</li> <li>◎ NMQ &gt;3 分控管 22 人</li> <li>◎ NMQ &gt;3 分衛教 18 人</li> <li>◎ 需治療師衛教 15 人</li> <li>◎ 變更作業 0 人</li> <li>◎ 解除控管 15 人</li> </ul>	達成率 81.8%
異常工作負荷促發疾病預防計畫	依「預防異常工作負荷促發疾病計畫」執行預防異常工作負荷促發腦心血管疾病發生之管理及工作適性評估。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 中風險等級 3 建議面談 衛教完成率達 100%</li> <li>◎ 高風險等級 2 需要面談 衛教完成率達 100%</li> <li>◎ ( 無須追蹤管理 )</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 完成問卷收集 193 份 (88%)</li> <li>◎ 中風險 54 人</li> <li>◎ 中風險完成衛教 37 人 (100%)</li> <li>◎ 高風險 0 人</li> <li>◎ 高風險完成衛教 0 人 (100%)</li> <li>◎ 限制調整工作時間 0 人</li> <li>◎ 變更作業 0 人</li> </ul>	達成率 87.7%

## 員工健康檢查人數與費用統計總表

## 一般健康檢查

檢查項目	一般體格 / 尿液常規 / 血液常規 / 肝臟功能 / 膽功能 / 腎功能 / 糖尿病 / 血脂肪 / 心臟循環 / B 型肝炎 / 肝癌 / 大腸癌 / 超音波 - 腹部、肝、膽、脾、胰、腎臟 / 超音波 - 甲狀腺 / 胸腔 X 光 / 一般醫師問診
檢查人數 (人)	210
檢查費用 (元／人)	1,000



## 健康促進活動

### 身心健康 諮詢服務

- ◎ 提供員工身心健康諮詢，醫師每年臨場服務 6 次，每次 2 小時；護理師每月臨場服務 6 次，每次 2 小時，每人次約 30 分鐘。
- ◎ 護理師評估員工健康檢查紀錄，依健檢報告判別風險屬性，主動給予關懷，提供臨場服務，安排醫師與員工面談，提供健康指導與照護。
- ◎ 預防及避免重複性肌肉骨骼傷病事件（人因性危害），除改善工作環境、擬訂具有可行性之改善方案，並針對人員之肌肉骨骼症狀調查表填寫之情形請護理師確認人員狀況，是嚴重程度請物理治療師改善人員之症狀。
- ◎ 醫師諮詢服務人次：24 人次/年；護理人員諮詢服務人次：223 人次/年。

### 健康促進活動

- ◎ 運動專題講座
- ◎ 捐血活動
- ◎ 瑜珈、路跑、運動咖社團

### 保障女性與 母性勞工

- ◎ 訂有「母性健康保護計畫」，提供「母性健康保護工作場所及環境及作業危害評估表」及「妊娠及分娩後未滿一年知勞工健康情形自我評估表」予以受評人填寫，送交醫師與護理師評估後適性安排工作。
- ◎ 提供優於法令的健檢照護，可依員工年齡、健康高危險因子等因素，選擇適當受檢套餐，員工眷屬亦可參與健檢活動。

### 異常工時、人 因工程及職場 暴力等保護

- ◎ 訂有「人因性危害預防計畫」、「肌肉骨骼症狀調查與管控追蹤一覽表」，藉由量表實施風險評估及需求調查，建置相關資料庫實施比對，對於有風險之勞工予以適當之處置，另安排不法侵害相關講座，杜絕工作場所不法侵犯之情事。

### 健檢照護

- ◎ 提供定期的健檢照護，可依員工年齡、健康高危險因子等因素，選擇適當健檢套餐。
- ◎ 特約醫師與護理師會針對健檢資料，依數據分級追蹤訪談人員健康狀況。



## 健康促進活動



## ◎ 職安衛教育訓練

本公司重視全體員工的職業安全，為強化同仁對於職安認知以及安全防範意識，不定時進行職業安全相關之培訓，除了有助於職業安全政策之推動外，更能有效預防並降低職業災害的發生，進而提升整體營運效能與企業形象。

### 職安衛教育訓練照片



本公司所屬同仁皆須接受職業安全衛生相關教育訓練，2024年職安訓練統計如下表所示：

### 職業安全衛生訓練的項目統計

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 ( 新臺幣元 )
荷重一公噸以上之堆高機操作人員回訓	12	7,200
乙種勞工安全衛生管理回訓	1	2,400
防火管理員回訓	4	6,400
甲種勞工安全衛生業務主管回訓	1	2,400
特定化學物質作業主管回訓	2	1,200
使用起重機具從事吊掛作業人員回訓	2	1,600

備註：

1. 包含員工與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員…等承攬商。

## ◎ 職業危害

本土公司重視全體員工的職場安全與健康，依法遵循職安法規範，由職安單位制訂職業安全衛生管理方針，提供完善且專業的職安衛教育訓練，進而提升員工對於職安的認知與專業知識，致力為全體同仁打造安全且安心的健康職場。

2024年非員工工作者共發生一起半成品檢驗過程壓傷事件，雖員工未發生嚴重失能或傷害狀況，公司仍依據醫師診斷證明之建議，建議員工請休公傷病假3日，適當休養與觀察傷勢恢復情形(非員工公傷病假3日)。2024年本公司員工無發生嚴重失能或傷害事件。意外事故造成職業傷害與職業病案件均落實事件調查，並制訂相關矯正預防措施及重新檢討危害鑑別與風險評估，落實風險管理。上述職業災害與職業病案件排除上下班交通事故，其本公司近三年員工與非員工之職業傷害及職業病情形統計如下表所示：

### 近三年員工職業傷害統計表

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	111,852	101,790	107,390
	男性總經歷工時	325,868	293,685	308,328
	總經歷工時	437,720	395,475	415,718
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	4	1	0
	總計職業傷害人(次)數	4	1	0
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0	0
嚴重的職業傷害比率 %		0	0	0
可記錄的職業傷害比率 %		8.29	2.52	0

備註：

- 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) \* 1,000,000。
- 嚴重的職業傷害比率 = [(嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數)) / 工作小時] \* 1,000,000。
- 可記錄的職業傷害比率 = [(可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)) / 工作小時] \* 1,000,000。
- 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
- 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

### 近三年非員工職業傷害統計表

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	11,327	6,150	6,691.900
	男性總經歷工時	33,689	42,666	63,182.301
	總經歷工時	45,016	48,816	69,874.201
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	1
	男性總計職業傷害人(次)數	0	1	0
	總計職業傷害人(次)數	0	1	1
職業傷害所造成的死亡比率 %		0	0	0
嚴重的職業傷害比率 %		0	0	0
可記錄的職業傷害比率 %		0	20.48	14.31

備註：

- 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) \* 1,000,000。
- 嚴重的職業傷害比率 = [(嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數)) / 工作小時] \* 1,000,000。
- 可記錄的職業傷害比率 = [(可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)) / 工作小時] \* 1,000,000。
- 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
- 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
- 2024 年總計職業傷害人(次)數共 1 件：女性工作者拿取半成品 / 執行量測作業過程，因半成品重量對該名女性工作者過負荷，導致半成品滑落並壓傷小指。其矯正預防措施為量測作業過程中，若半成品 / 成品若重量過重，應採取兩人協力作業。

### 近三年員工職業病統計表

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
職業病所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
可記錄之職業病件數	女性總計職業病件數	0	0	0
	男性總計職業病件數	0	0	0
	總計職業病件數	0	0	0
職業病所造成的死亡比率 %	職業病所造成的死亡比率 %	0	0	0
	可記錄的職業病比率 (%)	0	0	0

備註：

- 職業病比率 = (職業病總數 / 總經歷工時) \* 1,000,000。
- 職業病所造成的死亡比率 = (職業病所造成的死亡人數 / 總經歷工時) \* 1,000,000。
- 可記錄的職業病比率 = [可記錄的職業病數 / 工作小時] \* 1,000,000。

### 非員工之工作者職業病統計表

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
職業病所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
可記錄之職業病件數	女性總計職業病件數	0	0	0
	男性總計職業病件數	0	0	0
	總計職業病件數	0	0	0
職業病所造成的死亡比率 %	職業病所造成的死亡比率 %	0	0	0
	可記錄的職業病比率 (%)	0	0	0

備註：

- 職業病比率 = (職業病總數 / 總經歷工時) \* 1,000,000。
- 職業病所造成的死亡比率 = (職業病所造成的死亡人數 / 總經歷工時) \* 1,000,000。
- 可記錄的職業病比率 = [可記錄的職業病數 / 工作小時] \* 1,000,000。
- 歷年因配合申報勞動部職業安全衛生署職業災害月報，將職業傷害與職業病紀錄合併計算，並於上表職業傷害統計表與職業病統計表均填載相同紀錄，導致本公司職業傷害與職業病件數與比例增加，且與實際狀況不符。2024 年度起，將職業傷害與職業病紀錄分別統計與填載，且記錄修正追溯至 2022 年度。自 2022 年度始，本公司無發生職業病事件。

## 4.4 社會參與

本土除了重視企業成效的提升，更秉持著取之社會、用之社會的信念，關懷社區地方關係引以回饋社會，並積極參與社區各項藝文活動、學子獎助學金、體育及環保活動等。此外，公司定期響應公益活動，例如捐血、骨髓捐贈倡議、公益捐款等，或購買公益禮盒以實際行動支持弱勢團體，也讓身障者有學習自立的機會。若遇國內外重大天然災害時，我們亦主動號召員工與廠商共同響應捐款賑災活動，期望藉由企業影響力傳遞正向價值，將溫暖與希望傳遞至各個需要幫助的角落，為社會盡一分心力，善盡企業社會責任。

自 2024 年起，本廠區陸續展開整建與新建工程。施工期間，我們將持續與周邊鄰里及公司行號保持良好的溝通與協調，並致力於採取不影響鄰里的施工方式，盡量避開假日作業，以維護社區居民的生活品質。本公司已全面落實相關溝通與評估，佔比 100%。

考量施工期間可能對周邊社區造成的噪音與不便，並感謝里民長期以來的包容與體諒，也為了促進彼此間的良好互動與關係，我們不定期準備了些許禮品，與里民大家分享心意。

我們期盼藉此拉近與里民之間的距離，建立更緊密的聯繫，未來也將持續與大家攜手合作，共同營造更加友善、和諧的社區環境。我們亦重視營運對社區造成的潛在影響，定期進行全面性的社會影響評估，確保其營運活動能促進社區發展，並融入當地文化和價值觀，建立良好的企業社會責任形象，實踐共融共好的永續目標。

本公司於 2024 年參與社會公益活動如下表所示：

公益活動名稱	金額 (新臺幣元)	說明
購買公益禮盒 ( 中華民國唐氏症基金會 )	24,100	響應公益活動
購買公益禮盒 ( 財團法人彰化縣小嶺頂愛啟兒關懷協會 )	12,600	響應公益活動
捐血	23,867	響應公益活動
骨髓捐贈承諾活動	-	響應公益活動
捐款 ( 國立台中交響樂團 )	60,000	贊助捐款
支持小農	33,050	購買農產品 ( 柑橘鳳梨 )
壽司義賣	16,800	花蓮大地震

## 社會公益照片



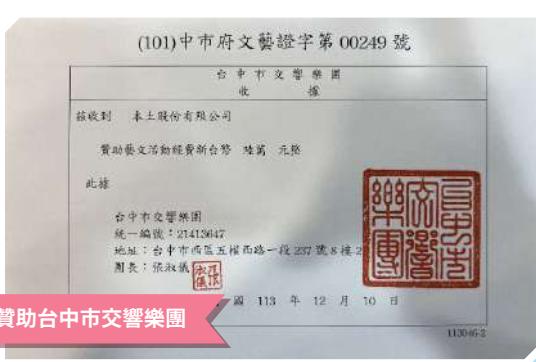
捐血活動



捐血活動周邊鄰里分享



骨髓捐贈承諾公益活動



贊助台中市交響樂團



公益禮盒認購



## 附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

附錄三：氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 對照表

## 附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	本土股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024/01/01-2024/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。			
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021			
適用 GRI 行業準則	N/A			

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>1. 組織及報導實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於本土	8	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3	
<b>2. 活動與工作者</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於本土	8	
	2-7	員工	4.1 人才培育	60	
	2-8	非員工的工作者	4.1 人才培育	60	
<b>3. 治理</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 營運概況	25	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.2 營運概況	25	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 營運概況	25	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 營運概況	25	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 營運概況	25	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 營運概況	25	
	2-15	利益衝突	2.2 營運概況	25	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 營運概況	25	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 營運概況	25	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 營運概況	25	
	2-19	薪酬政策	2.2 營運概況	25	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 營運概況	25	
	2-21	年度總薪酬比率	4.2 員工福利與薪酬	65	
<b>4. 策略、政策與實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	永續期許	2	
	2-23	政策承諾	2.2 營運概況	25	
	2-24	納入政策承諾	2.2 營運概況	25	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 營運概況	25	



GRI 標準類別 / 主題	編號	GRI 標準揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2 一般揭露 2021	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 法規遵循	38	
	2-27	法規遵循	2.4 法規遵循	38	
	2-28	公協會的會員資格	2.5 社團組織與外部交流	40	
<b>5. 利害關係人議合</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通	10	
	2-30	團體協約	4.1 人才培育	60	

## 重大主題揭露

GRI 編號	議題	編號	GRI 標準揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	13	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	13	
<b>重大主題：經濟績效 (GRI 201)</b>						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	2.1 永續經營	20	
GRI 201 經濟績效主題 揭露 2016	201-1 201-2 201-3 201-4	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 永續經營	20	
		201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.3 風險管理	31	
		201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.2 員工福利與薪酬	65	
		201-4	取自政府之財務援助	2.1 永續經營	20	
<b>重大主題：客戶服務管理 (GRI 416、GRI 417)</b>						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	3.1 產品與服務	42	
GRI 416 顧客健康與安全 主題揭露 2016	416-1 416-2	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 產品與服務	42	
		416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 產品與服務	42	
GRI 417 行銷與標示 主題揭露 2016	417-1 417-2 417-3	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1 產品與服務	42	
		417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.1 產品與服務	42	
		417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 產品與服務	42	

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>重大主題：供應鏈永續管理 (GRI 308、GRI 414)</b>						
GRI 3：重大 主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	3.2 供應鏈管理	46	
GRI 308	供應商環境評 估	308-1	使用環境標準篩選新供應 商	3.2 供應鏈管理	46	
	主題揭露 2016	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊 以及所採取的行動	3.2 供應鏈管理	46	
GRI 414	供應商社會評 估	414-1	使用社會標準篩選新供應 商	3.2 供應鏈管理	46	
	主題揭露 2016	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊 以及所採取的行動	3.2 供應鏈管理	46	
<b>重大主題：能源 &amp; 排放 (GRI 302、GRI 305)</b>						
GRI 3：重大 主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	3.4 能源與排放	51	
GRI 302	能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.4 能源與排放	51	
		302-3	能源密集度	3.4 能源與排放	51	
GRI 305	排放主題揭露 2016	302-4	減少能源消耗	3.4 能源與排放	51	
		305-1	直接（範疇一）溫室氣體 排放	3.4 能源與排放	51	
		305-2	能源間接（範疇二）溫室 氣體排放	3.4 能源與排放	51	
		305-3	其它間接（範疇三）溫室 氣體排放	3.4 能源與排放	51	
		305-4	溫室氣體排放強度	3.4 能源與排放	51	
		305-5	溫室氣體排放減量	3.4 能源與排放	51	
		305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	3.4 能源與排放	51	
<b>重大主題：廢棄物 (GRI 306)</b>						
GRI 3：重大 主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	3.6 廢棄物管理	56	
GRI 306	GRI 306 廢棄物主題揭 露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相 關顯著衝擊	3.6 廢棄物管理	56	
		306-3	廢棄物的產生	3.6 廢棄物管理	56	
		306-4	廢棄物的處置移轉	3.6 廢棄物管理	56	
		306-5	廢棄物的直接處置	3.6 廢棄物管理	56	
					-	
<b>GRI 306 廢汙水和廢棄 物主題揭露 2016</b>						



GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>重大主題：人才永續管理 (GRI 401、GRI 402、GRI 404)</b>						
GRI 3：重大 主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	4.1 人才培育	60	
		401-1	新進員工和離職員工	4.1 人才培育	60	
		401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2 員工福利與薪酬	65	
GRI 401	勞雇關係主題 揭露 2016	401-3	育嬰假	4.2 員工福利與薪酬	65	
		402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 員工福利與薪酬	65	
		404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1 人才培育	60	
GRI 402	勞 / 資關係主 題揭露 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 員工福利與薪酬	65	
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1 人才培育	60	
<b>重大主題：職業安全衛生 (GRI 403)</b>						
GRI 3：重大 主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	4.3 職場健康與安全	72	
		403-1	職業安全衛生管理系統	4.3 職場健康與安全	72	
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.3 職場健康與安全	72	
GRI 403	GRI 403 職業安全衛生 主題揭露 2018	403-3	職業健康服務	4.3 職場健康與安全	72	
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.3 職場健康與安全	72	
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 職場健康與安全	72	
GRI 404	訓練與教育 主題揭露 2016	403-6	工作者健康促進	4.3 職場健康與安全	72	
		403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.3 職場健康與安全	72	
		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.3 職場健康與安全	72	
GRI 418-1	GRI 418-1 2016	403-9	職業傷害	4.3 職場健康與安全	72	
		403-10	職業病	4.3 職場健康與安全	72	
<b>重大主題：資訊安全管理 (GRI 418-1)</b>						
GRI 3 資訊安全管理 方針	GRI 418-1 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3 風險管理	31	

## 其他主題揭露

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>特定主題準則：200 系列（經濟的主題）</b>					
<b>市場地位</b>					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1 202-2	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.2 員工福利與薪酬 4.1 人才培育	65 60	
<b>間接經濟衝擊</b>					
GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.4 社會參與	84	
<b>採購實務</b>					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2 供應鏈管理	46	
<b>反貪腐</b>					
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 法規遵循	38	
<b>反競爭行為</b>					
GRI 206 反競爭行為 主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 法規遵循	38	
<b>稅務</b>					
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-1 207-2 207-3	稅務方針 稅務治理、管控與風險管理 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.1 永續經營 2.1 永續經營 2.1 永續經營	20 20 20	
<b>特定主題準則：300 系列（環境的主題）</b>					
<b>物料</b>					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1 301-2	所用物料的重量或體積 使用回收再利用的物料	3.3 物料管理	50 50	
<b>水與放流水</b>					
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-1 303-2 303-3 303-4 303-5	共享水資源之相互影響 與排水相關衝擊的管理 取水量 排水量 耗水量	3.5 水資源管理 3.5 水資源管理 3.5 水資源管理 3.5 水資源管理 3.5 水資源管理	55 55 55 55 55	



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>特定主題準則：400 系列 ( 社會的主題)</b>					
<b>員工多元化與平等機會</b>					
GRI 405 員工多元化與 平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人才培育	60	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2 員工福利與薪酬	65	
<b>不歧視</b>					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.2 營運概況	25	
<b>童工</b>					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.2 營運概況	25	
<b>強迫或強制勞動</b>					
GRI 409 強迫或強制勞動 主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據 點和供應商	2.2 營運概況	25	
<b>保全實務</b>					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	4.1 人才培育	60	
<b>當地社區</b>					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的 營運活動	4.4 社會參與	84	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊 的營運活動	4.4 社會參與	84	

## 附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

### 產業：運輸 \_ 汽車零件

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	年度揭露情形	報告內容章節對照	頁碼
能源管理	TR-AP-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 電網電力百分比 (3) 可再生能源的百分比	量化	(1) 運營總能源消耗量： 18,772.22 GJ (2) 電網電力百分比： 95.41% ( 電網電力使用佔比 = ( 電力 GJ / 能源總消耗量 ) X 100% ) (3) 可再生能源百分比：0%	3.4 能源與排放	51
廢棄物管理	TR-AP-150a.1	(1) 製造過程中產生的廢料總量 (2) 有害廢料的百分比 (3) 回收廢料的百分比	量化	(1) 廢棄物總量：705.21 噸 (2) 有害廢棄物百分比：0% (3) 非有害廢棄物回收百分比：88%	3.6 廢棄物管理	56
產品安全	TR-AP-250a.1	發出召回的次數及召回的總數量	量化	2024 年無因產品安全召回之情事發生。 召回次數：0 次。 召回之商品總數：0 次。	3.1 產品與服務	42
燃油效率設計	TR-AP-410a.1	在使用階段可提高燃油效率和 / 或減少排放的產品的總營業額	量化	本公司產品跟燃油效率無關，故不適用。	-	-
材料採購	TR-AP-440a.1	描述使用關鍵材料相關風險管理	描述與分析	<p>1. 供應商多元化：選擇多家可靠供應商，減少對單一供應商的依賴。因應供料延誤或中斷風險提高，本公司積極開發新料源，對穩定經濟發展有積極作用。</p> <p>2. 氣候變遷風險：本公司已著手規劃 ISO 14064-1 與 ISO 14067 查證，溫室氣體與碳盤查範圍涵供應商原物料製造與運輸等，期望在原物料採購過程，探討降低溫室氣體與碳排放之可行性，並持續鼓勵供應商執行 ISO 14064-1 與 ISO 14067 查證。</p>	3.2 供應鏈管理	46



揭露 主題	指標編號	揭露指標	性質	年度揭露情形	報告內容 章節對照	頁碼
材料使用 效率	TR-AP-440b.1	可回收產品的銷售百分比	量化	本公司生產零件非最終產品，故不適用。	3.3 物料管理	50
	TR-AP-440b.2	來自回收或再製內容的投入材料百分比	量化	鋼材中 90% 使用鐵礦砂製成之鐵水，10% 使用回收廢鋼 ( 原料為銅料及鋼材，其銅料佔比不到 1%)，故僅計算鋼材。	3.3 物料管理	50
競爭行為	TR-AP-520a.1	與反競爭行為規範相關的法律訴訟而導致的金錢損失總額	量化	2024 年未發生違反反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的情形。 金錢損失總額：0 元。	2.4 法規遵循	38

活動 指標	指標編號	衡量單位	性質	說明	報告內容 章節對照	頁碼
零件生產 數量	TR-AP-000.A	數量	量化	2024 年本土公司生產零件數量： 零件數量總數：2,619,327 件。	-	-
零件生產 重量	TR-AP-000.B	公噸 (t)	量化	2024 年本土公司生產零件重量： 零件生產重量加總：3,810.07 噸。	-	-
生產廠房 之面積	TR-AP-000.C	平方公尺 (m <sup>2</sup> )	量化	2024 年本土公司生產廠房面積： 1,635.46m <sup>2</sup> 。	-	-

### 附錄三：氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 對照表

項目	對應章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2.3 風險管理	31
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 ( 短期、中期、長期 ) 。	2.3 風險管理	31
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.3 風險管理	31
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.3 風險管理	31
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	2.3 風險管理	31
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	-	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 ( 另填於 1-1 及 1-2) 。	溫室氣體盤查及查證情形 將於 1-1 與 1-2 說明	-

## 1-1 溫室氣體盤查及確信情形

本公司基本資料	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露		
<input type="checkbox"/> 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業	<input checked="" type="checkbox"/> 母公司個體盤查	<input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司盤查	
<input type="checkbox"/> 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司	<input type="checkbox"/> 母公司個體確信	<input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司確信	
<input checked="" type="checkbox"/> 資本額未達 50 億元之公司			

### 1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 ( 噸 CO<sub>2</sub>e ) 、密集度 ( 噸 CO<sub>2</sub>e / 百萬元 ) 及資料涵蓋範圍。

	2023 年度		2024 年度	
	排放量 ( 噸 CO <sub>2</sub> e )	密集度 ( 噸 CO <sub>2</sub> e / 營業額 新臺幣百萬元 )	排放量 ( 噸 CO <sub>2</sub> e )	密集度 ( 噸 CO <sub>2</sub> e / 營業額 新臺幣百萬元 )
範疇一： 直接溫室氣體排放	147.7790	0.13	129.4056	0.10
本土公司 ( 臺灣總部 )	範疇二： 間接溫室氣體排放	2,337.8878	2.00	2,358.1075
	範疇三： 其他間接溫室氣體 排放量	6,080.0980	5.20	6,747.2320
	總計	8,565.765	7.33	9,234.745
備註：				
1. 直接排放量 ( 範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源 ) 、能源間接排放量 ( 範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放 ) 及其他間接排放量 ( 範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源 ) 。				
2. 直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。				
3. 溫室氣體盤查標準：國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1-1 。				
4. 溫室氣體排放量之密集度以營業額 ( 新臺幣百萬元 ) 計算之數據。				

### 1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司已於 2023 年及 2024 年分別完成溫室氣體盤查作業，並透過第三方公正機構 TUV NORD 驗證，以確保盤查結果的正確性與透明性。此舉不僅展現本公司對氣候變遷議題的高度重視，更落實企業永續發展責任，符合政府主管機關及相關國際標準之要求，為未來溫室氣體減量與碳管理策略奠定堅實基礎。

## 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

### 溫室氣體減量基準年及減量目標

短期目標 (3 年內)	中期目標 (3-5 年)	長期目標 (5 年以上)
<p><b>1. 能源效率提升：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>◎ 在辦公室和生產設施內部進行能源審計，並實施節能措施。</li><li>◎ 更換高耗能設備，改用高效能設備或技術。</li><li>◎ 推廣和實施節能燈具和智慧電力管理系統。</li></ul> <p><b>2. 可再生能源使用增加：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>◎ 安裝太陽能板，以部分替代傳統能源。</li></ul> <p><b>3. 交通運輸管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>◎ 推行公司通勤計畫，如鼓勵員工使用公共交通、拼車或騎自行車。</li><li>◎ 對公司公務車進行電動化改造或使用混合動力車輛。</li></ul> <p><b>4. 廢棄物管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>◎ 減少辦公室廢棄物，推動全面回收和再利用計畫。</li><li>◎ 對生產過程中產生的廢棄物進行有效管理和減量。</li></ul>	<p><b>1. 全面能源轉型：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>◎ 大幅增加公司使用可再生能源的比例，達到 1% 以上。</li><li>◎ 對公司建築進行綠色改造，提高能源使用效率。</li></ul> <p><b>2. 供應鏈減碳：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>◎ 與供應鏈合作夥伴合作，推動其減少溫室氣體排放。</li><li>◎ 要求供應商報告其碳足跡，並將減排成效納入評估標準。</li></ul> <p><b>3. 產品和服務創新：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>◎ 開發和推出低碳產品或服務，滿足市場需求的同時減少碳排放。</li><li>◎ 增加產品生命周期管理，降低產品在整個生命周期內的碳排放。</li></ul>	<p><b>1. 持續創新與技術領先：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>◎ 持續投入研發新技術和創新方案。</li><li>◎ 建立和推動行業內的最佳實踐，成為低碳經濟的推動者。</li></ul> <p><b>2. 全球影響力：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>◎ 擴大公司在全球範圍內的影響力，推動行業和社會的全面減碳。</li><li>◎ 制定和推動實施全球氣候行動計畫。</li></ul> <p><b>3. 社會責任與可持續發展：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>◎ 確保公司的可持續發展策略與全球可持續發展目標。</li><li>◎ 通過公開透明的報告和持續改進，與利益相關者保持良好的溝通和合作。</li></ul>

### 溫室氣體減量策略及具體行動計畫

#### 溫室氣體減量策略

1. 配合政府相關法規與企業承諾，每年節電 1%，降低碳排放量。
2. 減少包裝材料耗損，使用循環包裝材。
3. 盤點整併用電、用水設備，確認其損耗、耐用年限與使用範圍，以訂定階段性
4. 節能汰換目標，降低能源損耗。
5. 進行電錶盤查，配合設備使用，陸續安排數位電錶作業。
6. 推廣同仁節能減碳觀念、落實不浪費原則，減少生活廢棄物。

#### 減量目標達成情形

1. 年度電力密集度碳排放量 (總電度數 4,974,910/ 組織特定度量 3,846.67)- 下降 2.64%
  - ◎ 2023 年度數據：1,328.31 公噸 CO<sub>2</sub>e。總電度數 4,732,566/ 組織特定度量 3,562.85
  - ◎ 2024 年度數據：1,293.30 公噸 CO<sub>2</sub>e。總電度數 4,974,910/ 組織特定度量 3,846.67
2. 廢棄物 (廢油混合物) - 下降率 36.7%
  - ◎ 2023 年數據：27.40 噸。
  - ◎ 2024 年數據：17.35 噸。
3. 廢棄物 (廢砂輪)
  - ◎ 2023 年數據：2.37 噸。
  - ◎ 2024 年數據：0 噸。

## 減量目標達成情形

### 4. 自來水用水量

- ◎ 2023 年數據：6,481 度，產生碳排放 1.5101 公噸。
- ◎ 2024 年數據：6,729 度，產生碳排放 1.5679 公噸。

### 5. 水循環再利用率

- ◎ 2023 年數據：回收再利用量約 25.6 噸。
- ◎ 2024 年數據：回收再利用量約 25.6 噸。

## 達成情況

### 1. 年度電力密集度碳排放量

- ◎ 達成數據：持續落實節能減碳政策，電力密集度碳排放量降低達 2.64%。
- ◎ 措施：
  - 每年度節能減碳提案至少一件，且 2024 年實際完成一件。
  - 不定期公告與宣導節能減碳資訊。

### 2. 可再生能源使用

- ◎ 達成數據：預計安裝綠能設備，可再生能源使用比例達到 1%，佔公司總營運用電 2% 以上。
- ◎ 措施：
  - 安裝太陽能發電設備，滿足部分用電需求。

### 3. 廢棄物 ( 廢砂輪 ) 再生製品率：

- ◎ 達成數據：2024 年度因廢砂輪未達清運量，故累積至 2025 年一併回收。
- ◎ 措施：
  - 優先選擇再生技術業回收廢棄物。
  - 透過再生技術，將廢砂輪製成再生建築材料。

### 4. 自來水用水量

- ◎ 達成數據：2024 年度因廠房整建工程造成沙塵逸散狀況，本公司長時間採取自主灑水措施，降低廠區與鄰近區域之沙塵污染，達到良好污染控制成效，且未接獲當地社區或鄰居投訴，落實優良友好關係。雖長時間灑水措施導致自來水用水量增加，然而，對公司防治污染的形象與承諾具有正面性之提升。
- ◎ 措施：
  - 採取全公司用水設施減壓策略，降低多餘耗水。

### 5. 水循環再利用率 ( 與設備整體耗水量比較 )

- ◎ 達成數據：清洗機 RO 系統耗水量約 102.4 噸，回收再利用量約 25.6 噸，廢水回收再利用率 25%。
- ◎ 措施：
  - 清洗機 RO 系統廢水增設回收設施，並用於鐵皮屋頂灑水降溫。
  - 提倡生產性且無毒害廢水資源再利用。

## 實例說明

1. 太陽能發電：預計於 2025 年度執行第一階段綠能設施之安裝，提供部份生產製程及辦公室用電需求，不僅可降低對非再生能源與碳能源之依賴性，並可實現碳減量與發展再生能源之願景。初步評估，第一階段綠能設施可為公司帶來約 9,219.8 度 / 月之供電量，佔公司總營運用電 2.5% 以上 ( 比較來源為 2024 年度 6 至 10 月平均每月耗電度數 )。預計 2025 年於工廠屋頂安裝了綠能設施，不僅可降低了對傳統能源的依賴，亦滿足部分生產及辦公室用電需求，亦可實現每年減少碳排放。期望在 2025 年安裝後的用電數據能降低 1% 做為短期目標。
2. 廢棄物再生製品：2023 年度起，公司積極尋求可再生利用之廢棄物，並於當年度達成廢砂輪再生為建築材料之目標。2023 年迄今，仍與再生技術業洽談廢油泥再生為新型燃料棒技術之階段，展望在 3-5 年內，可提高廢棄物再生利用之效益。

## 備註：

1. 應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。
  2. 基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。
  3. 揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。
  4. 太陽能發電供電量計算： $109.76 \text{ (kW)} \times 3.5 \text{ (小時 / 日)} \times 30 \text{ (每月發電日數)} \times 80\% \text{ (系統效率)} = 9,219.8 \text{ (度 / 月)}$ 。
- 太陽能發電系統第一階段安裝之裝置容量約 109.76kW；夏季與冬季平均每日可發電時數約 3.5 小時；太陽能系統效率約 80%。



本土股份有限公司  
Batom Co., Ltd.