



GREAT TAIWAN GEAR

Batom Co., Ltd.



2023

本土股份有限公司永續報告書

Batom Co., Ltd Sustainability Report or ESG Report

www.greattaiwangear.com

CATALOG 目錄

CHAPTER 0

永續期許	P.03
關於本報告書	P.05
ESG績效亮點	P.07

CHAPTER 1 永續發展

1.1關於本土	P.12
1.2利害關係人溝通	P.15
1.3重大主題鑑別	P.17

CHAPTER 2 公司治理

2.1財務績效	P.23
2.2營運概況	P.27
2.3風險管理	P.34
2.4法規遵循	P.37
2.5外部組織參與	P.39

CHAPTER 3 地球愛護

3.1 產品與服務 P.40

3.2 供應鏈管理 P.48

3.3 物料管理 P.50

3.4 能源與排放 P.51

3.5 水資源管理 P.54

3.6 廢棄物管理 P.55

CHAPTER 4 友善關懷

4.1 人才培育 P.58

4.2 員工福利與薪酬 P.67

4.3 職場健康與安全 P.72

4.4 社會參與 P.85

附錄

附錄1：
GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表 P.87

附錄2：
永續會計準則SASB對照表 P.92

附錄3：
氣候相關財務揭露建議(TCFD)對照表 P.93

永續期許

本土股份有限公司秉持卓越品質，以客戶滿意為第一要務，並致力於實現企業成長為子孫後代的經營理念。為了滿足客戶的需求和期望，我們會不斷努力提供具有競爭力且高品質的產品。總裁曾經說過：「從絕望的山中鑿出希望的石頭，才能讓你的人生精彩紛呈。」這句話深刻體現了我們在面對挑戰時的堅持和勇氣。

作為全球領先的電動汽車變速器技術系統供應商之一，本土家族企業代表著近40年「台灣製造」的尖端技術。我們在台灣擁有211名員工，不斷追求卓越，確保滿足客戶的期望。我們的BATOM技術、高品質產品、自動化解決方案和世界一流的技術支援，能讓客戶在競爭中脫穎而出。作為值得信賴的強大合作夥伴，我們不斷提升產品的競爭力，是客戶現在和未來的發展助力。

我們致力於開發低污染、低碳排放、低能耗的可持續產品，這是實現ESG目標的最根本、最直接的途徑之一。面對氣候變遷的挑戰，企業必須轉型以應對。我們也致力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。



總裁 林森



總經理 林益民

1

2023年目標及策略

- 1.減少碳足跡，提高可再生能源，實施節能技術和設備改造，進行碳排放審計並制定減排計劃。
- 2.提升員工健康促進與福祉推廣，開展定期健康檢查和健康宣導，提供心理健康諮詢服務。增加公司參與社區服務和公益活動。
- 3.資源管理優化，進行水資源再利用，進行廢棄物分類和回收，推動零廢棄物計劃，並將永續做為企業營運決策的一環，透過檢視治理、環境與社會的管理架構，運用永續策略促進創新並成為更好的企業。

我們在2023年針對淨零排放、循環經濟、社區管理、環境教育、勞動人權、職業安全、公司治理等議題，達成跨部門全員投入，並為社會和環境做出積極貢獻，進行滾動式檢討及持續改善。

2

中期永續目標(2030)

本土積極回應聯合國永續發展目標(SDGs)，對於未來可能面對的環境、社會與公司治理層面，思考最佳的行動方案，與全球共同努力、邁向永續。環境(E)：展現綠色影響力，本土承諾在完成階段性淨零排放之永續目標，並承諾使用再生能源，支持再生能源發展；社會(S)：持續追求符合企業倫理的商業模式，以永續工廠出發結合在地社區，與社區共好、共生、共創。完善人才培育體系，形塑新世代工作品牌；治理(G)：落實透明誠信的公司治理，落實企業經營管理 CSOP (Culture、Strategy、Organization、People) 四大面向：致力建構永續企業文化、策略、組織與人力培育；供應鏈：推動永續供應鏈，建立供應商永續評分系統，並使2030年重點供應商檢核率達95%。

3

長期願景與策略(2050)

本土的環境、社會與治理(ESG)長期發展架構，依循「本土永續原則」為策略目標。對於氣候變遷、經濟成長、社會平權、貧富差距等全世界共同面臨之永續發展議題，我們從對ESG的核心關懷出發，兼顧各利害關係人權益，持續創新，建立未來永續發展目標。



關於本報告書

揭露範疇與區間

本報告書揭露區間為2023年01月01日至2023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(以下簡稱本土公司、本土或本公司)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、冠銓鍛造工業等公司，惟各關係企業營收所占比例影響極低，故今年度未予列入相關揭露範疇。本報告書邊界以台灣為主，如有超出此範圍的相關資訊，皆會於該報告中註明。

因目前評估設立永續發展相關委員會，依據永續經營相關經濟、環境、社會及風險等議題，將由本土股份有限公司及其子公司權責單位(如：人資總務部、管理部、財務部、生產部(職安室)等相關部門)負責資訊蒐集彙整提供，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。

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，財報數據以新台幣計算。

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AA1000V3:2018第一類型中度保證等級，同時針對GRI架構進行確證，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。

以下為公司關係企業資料列表：

公司關係企業			
蘇州本土	美國本土	墨西哥本土	冠銓鍛造工業

資訊重編

本報告書與「本土企業2022年永續報告書」相較，於章節3.4能源與排放、3.6廢棄物管理及4.3職場健康與安全有資訊重編之情事發生，其部分歷史數據重編之情事，請詳見內文中說明。

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年公佈之通用準則 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。

報告書發行與規劃

此為本土公司編製的第二本永續報告書，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2024年10月發行

下一發行版本：預定於2025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@greataiwanegear.com

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



ESG績效亮點

E環境面

- 電腦主機板更換成迷你型電腦主機，降低19.35公噸CO₂e/年之碳排放量，減碳效率達60%。
- 全廠區更換LED燈照明，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。
- 無使用破壞臭氧層之物質，冷氣冷媒使用R32、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。
- 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」、「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」、「藉由廢油混合物分離設備，降低廢油混合物回收量」等行動方案，降低廢棄物的產生，持續邁進循環經濟發展。
- 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。

環保4R行動

Reduce(減量)

減少垃圾製造量，例如：選擇雙面或二次紙影印與列印，並致力於文件電子化，從而減少用紙量；選用可替換/大瓶分裝的產品，如清潔用品等；改善流程控制，減少報廢品，並減少包材過度使用；妥善管理存貨，盡量減少消耗品；小心處理及儲存物料，減少破損或溢漏情況等。

Reuse(重複使用)

發給員工環保餐具，全廠避免使用丟棄式餐具；以耐用的用具代替用完即棄的物品（例如以瓷杯/玻璃杯代替紙杯）；廢棄的包裝材料、包裝膠帶、信封及其他可循環再用的物料分開設置收集回收；修補辦公及工作設備、生活用具等，以減少廢棄物。

Recycle(回收再利用)

全廠落實垃圾分類，將紙類、寶特瓶、金屬(包含鐵鋁罐)、塑膠等資源無償提供給慈濟做回收再利用；並設置廢水回收設備。

Replace(替代)

以水溶性油漆代替溶劑油漆；公司內部推行以毛巾代替擦手紙；儘量選用環保的替代品，例如可天然分解的清潔劑和垃圾袋，並使用毒性較弱的化學品；租用而不購買影印機等器材，以減少系統升級造成的廢物；碳鋅電池換成充電電池等。

S社會面

- 透過積極參與社區各項文藝活動、公益活動 (包含定期捐血車進廠、骨髓捐贈等等)、學子獎助學金、體育賽事推廣 (如路跑、羽球賽、有氧運動課程等) 及環保活動 (廠內落實垃圾分類及回收、二手物品分享區) 等，帶動整個周邊區域的商業活動與繁榮發展，散佈希望傳播愛到世界各個需要溫暖的角落 (如烏克蘭賑災捐款)，為社會盡一分心力，善盡企業社會責任。

G公司治理面

- 為進一步提升公司在國際市場上的信譽，本土已於2023年10月通過RBA (責任商業聯盟行為準則) 認證，並拿到白金級等級。
RBA是一個旨在幫助公司建立和實施社會責任和可持續性標準的全球性倡議。通過導入RBA系統，確保了我們的供應鏈遵循了一系列的最佳實踐，從而降低了潛在的環境和社會風險，並提高了透明度和可信度。此認證將證明我們在企業社會責任和可持續發展方面達到了全球最高標準。我們將繼續努力確保我們的營運符合最高的道德標準，並對社會和環境負責。我們期待著與我們的合作夥伴和利益相關者一起，共同實現更加可持續和負責任的未來。
- 每年定期辦理內部稽核作業，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。
- 本公司提供新人到職上課RAB責任商業聯盟行為準則，2023年共有29位新進同仁受訓。



ESG



報導實績

2023年報導實績



▲MIH電動車可望採用，本土與工研院推出首款自主打造二速變速箱/持續開發綠能產業與高階應用產品，助淨零排碳

專欄 | 本土電動車傳動 領航EV界

1981年成立以來，在創辦人林森的苦心孤詣與總經理林益民前瞻擘畫下，於2021年4月領先成功研發電動車二速齒輪箱，榮獲第29屆國家磐石獎殊榮，近年，更通過國際電動車大廠的嚴苛試煉，成為合格一階Tier 1供應商，值此群雄並起之際，林益民豪情不減的說，未來仍將持續開發綠能產業與高階應用產品，並期許本土公司（BATOM）成為電動車EV業界的領先者。

秉持「卓越品質、客戶第一、永續經營」經營理念的本土公司，為確保生產的減速機齒輪、汽車、沙灘車及高爾夫球車傳動齒輪、行星減速齒輪組、醫療器材傳動機構及齒輪箱及航太齒輪等各項齒輪製品均能達到國際一流品質，先後通過多項國際品質認證如ISO 9001、IATF 16949、AS 9100、NADCAP、ISO 14001、ISO 45001及ISO/IEC 27001。

本土公司除在齒輪加工設備上投入重資導入最先進設備，在關鍵的熱處理領域，更擁有專業的核心技術和卓越的問題解決能力，除計畫投資設立CQI-9熱處理廠，更引進多項檢測設備，確保達到最佳品質標準。

值得一提的是，該公司熱處理小組通過航太熱處理特殊製程規範培訓，可應對客戶提出的各種熱處理挑戰及協助制定最佳熱處理解決方案。

在ESG及SDGs方面，本土公司定訂ESG短中長期發展策略並著手實施，在成果上，目前已發布國際ESG報告書，2025年第3季預計取得RBA認證，以強化供應鏈責任。2024年8月將啟動ISO 14064-1碳盤查，強化外部能源消耗數據統計，致力社會責任、國際接軌及淨零排碳，為永續發展及環保做出貢獻。為落實環境永續，本土積極應對氣候變遷實體風險，導入碳盤查ISO 14064-1 與碳足跡 ISO 14067，推動使用再生能源，並從日常餐飲中實踐ESG (每周一日素食日)，提倡推廣惜食文化並減少剩餘餐點浪費等。此外，為員工打造健康安全的友善職場工作環境，善盡企業社會責任，共促社會邁向永續。

專欄 | 本土與工研院推出首款二速變速箱

工研院協助齒輪大廠本土股份有限公司開發國內首款自主設計製造之電動車用二速傳動模組，並於今（28）日正式發表。將較於現今絕大多數電動車的單速系統，二速系統具有提升馬達效率、提升性能與續航以及縮減傳動系統體積等優勢。

除現場展示外，這具二速傳動模組還搭配 ZEPT 捷能動力科技 95kW 三合一動力系統，實際搭載於動力更換的 Leaf 實驗車上，並進行環繞園區的試乘活動。而未來 MIH 電動車開放平臺所打造的車款，也有機會採用這具變速模組。

本土公司董事長林森指出，本土公司深耕齒輪開發製造近 40 年。近年在技術處計畫輔導及工研院技術合作下，針對電動車傳動系統進行研發，藉此由零組件廠提升為傳動系統供應商。目前本土公司已經是亞洲第一家，世界第三家擁有電動汽車二速變速箱的廠商。下一個階段，希望能結合臺灣電動車產業鏈的力量，期望本土公司於臺灣電動車產業能有所貢獻。不過，本土未透露至於目前接洽廠商及未來會應用在哪些產品上。

經濟部技術處科長張能凱強調，過去臺灣車輛傳動產業以齒輪零組件生產代工為主，對模組系統設計較少著力。此次經由本土公司與工研院的合作，不僅補足國內在傳動模組設計、分析、驗證技術能力，並協助國內汽車零件製造廠轉型為系統模組廠，形成產業價值鏈。

在規格部分，這具二速傳動模組在齒比設定上為 1 檔 13.98 及 2 檔 9.52，可承受最高 150kW、250nm 的功率與扭力輸出，以及最高 13,000rpm 轉速。重量為 45 公斤，換檔速度小於 0.5 秒。換檔時機則是可以朝車型取向不同，設定在時速 50 至 70 公里間進行自動或是手動換檔。



本土發展史儼然就是台灣齒輪發展史，早年，臺北工專畢業的林森，待過飛利浦、摩托羅拉、福特等公司，然而正逢臺灣對日本入超太多，政府規定精密的加工機械，包括齒輪機械，不能從日本進口，導致歐美市場崛起。就在1978年，他加入瑞士SIBER HEGNER，也就是有利股份有限公司。

草創只有三、四人的小公司十分艱辛，因為代理不到德國、瑞士等大工廠，只能朝歐美、日本的小工廠發展。前八年，一年能賣掉兩三台工具機台已經算不錯了。直到1990年，本土收購歐美齒輪刀具轉售，公司才開始轉虧為盈。

在1994年出現重大轉變，臺灣六家齒輪廠聯手成立「陸聯」公司，準備自產自銷，對本土而言，簡直就像金庸小說「倚天屠龍記」裡的六大門派圍攻光明頂劇情，試想想，六家齒輪廠合併的陸聯，若真要與本土為敵，還真棘手。

憑著一股異於常人的勇氣，提著一只皮箱，帶著一疊厚厚型錄，林森租了車就在全美四處奔波，把好車開成破車，有油開到沒油，10多年總計里程數超過270萬公里，他把全台灣齒輪廠的產品推銷出去，成為齒輪外銷界的台灣之冠。

本土不是只會做行銷，林森眼光獨具，「只有走向專業研發才能活得更久」，他不斷開辦齒輪技術研討會，委由德國、瑞士技師授課，帶動臺灣齒輪業者廠學習；本土最為人稱道的是售前服務，斡旋於美國與台灣之間，幫忙翻譯文件，轉換製圖用英制與公制，或製作服務檢驗報告。

機會是留給有準備的人，這句話是本土成功轉型的最佳驗證。當美國客戶質疑本土沒有自家工廠，難以再信任合作時，本土在1998年終於下定決心設立齒輪製造廠，在臺中租了兩三百坪的廠房，除了繼續外銷臺灣齒輪廠的產品外，開發的新客戶則提供本土齒輪，這一來互不得罪，皆大歡喜。

由於林森長年銷售各家齒輪，又舉辦專業研討會，對產品的利弊得失皆瞭然於胸，因此本土的差異化，建立在品質與售後服務上，客戶都說，「跟本土買產品，至少晚上睡得著」。

2005年以後，本土生產齒輪步入正軌，起初生產工業型齒輪，2008年本土即投入電動車齒輪的研發。兩年後的臺北花博園區，展出納智捷電動試行車，其中齒輪由本土公司供應。爾後，隨著該品牌賣給鴻海集團，本土亦加入鴻海的動力團隊，雖然與納智捷合作時間不長，但卻已引起國外廠商的高度關注。

要知道在電動車心臟的動力系統中，除馬達外，另一個核心零組件，就是幫助電動車變速的齒輪箱，而電動車齒輪箱中只有三顆，本土只做中間那顆最精密的齒輪。

所以本土並不是臺灣銷量與營業額最高的齒輪公司，卻又如何能受到美國電動車大廠的青睞？答案是品質，許多做「黑手」的師傅，只要接到本土的單子都不禁立馬正襟危坐，因為他們都知道「這單馬虎不得，本土的要求很高、很高」。

當林森說完這段270萬公里的長征故事，我從他望向兒子林益民的眼神中，感到那股熱情與期待，因為本土故事的下一章「電動車的時代狂潮」，將由接班人林益民繼續說下去。

一、永續發展 ^{1.1} 關於本土

本土股份有限公司設立於1981年，專於生產高精度齒輪、傳動裝置和組件等相關產品，在美國設有分公司，為美國齒輪協會會員及臺灣主要齒輪外銷廠商。



本土公司基本資料

公司名稱：本土股份有限公司

英文名稱：BATOM CO., LTD.

成立時間：1981

總 裁：林森

總 經 理：林益民

員工人數：211人

營運據點

總部位置：臺中市大里區金城路四育街45號

美國據點：131 Joe Leonard Road Greer, SC29651-9056 (South Carolina)

資本額(億)：3.72億

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 (廠房面積：1635.46平方公尺；建築物面積：1648.16平方公尺)

股東結構		
截止日期：2023-12-31		
股東	持有股數	持股比例
個人	8,019,227	21.54
其他法人	29,215,423	78.46
合計	37,234,650	100

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。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。

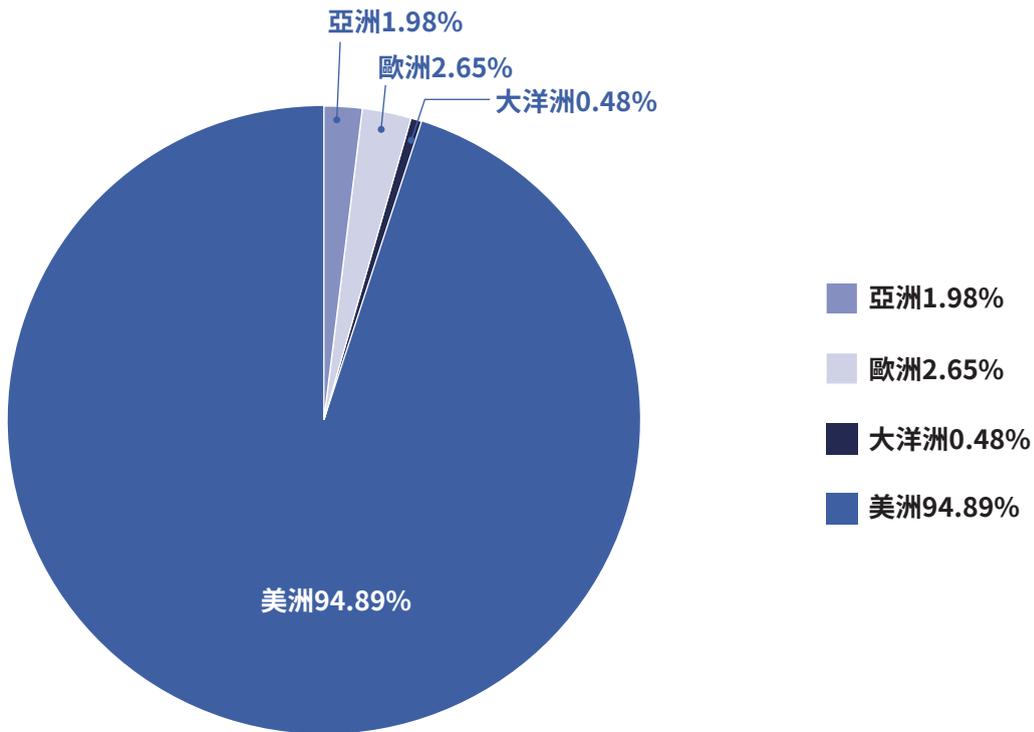
截至2023年12月31日止，國外轉投資墨西哥子公司一家，金額210,014仟元，整體總投資金額為237,215仟元，占比88.53%。

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、油電混和車、及一般工業客戶	2,383,488	PC
	亞洲	汽車、電動車、電動助力車、電動機車、油電混和車、及一般工業客戶	49,704	PC
	歐洲	一般工業客戶	66,608	PC
	大洋洲	一般工業客戶	12,094	PC

原物料提供及各式產品加工製程服務提供，如：裁切、鍛造、車加、滾齒、熱處理、外研、齒研等。

本公司2023年銷售區域比例與銷售量以及上、中、下游供應鏈圖示如下：

2023銷售區域比例(依州別)



上、中、下游供應鏈



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、潛在正面影響得分相加後排序，整體總分大於10分者，為本公司2023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。

利害關係人溝通管道

利害關係人	對應之重大主題	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻 率	溝通成效
員工	職業安全衛生(GRI 403) 訓練與教育(GRI 404) 勞雇關係(GRI 401) 勞/資關係(GRI 402)	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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ E-mail ■ 電話專線 ■ 員工意見箱 ■ 勞資會議 ■ 部門會議 ■ 公布欄與電子公告欄 ■ 教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 即時 ■ 三個月1次 ■ 每周、每月 ■ 或不定期 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 2023年共舉辦4次勞資溝通會議。 3. 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。 4. 通過 ISO 14001 環境驗證。 5. 提供完整員工福利
股東 / 投資人	能源(GRI 302) 排放(GRI 305) 廢棄物(GRI 306) 經濟績效(GRI 201) 職業安全衛生(GRI 403)	本公司需對本土股份有限公司股票持有者負責。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 股東大會 ■ 電話 ■ E-mail 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 即時 ■ 每年1次 ■ 不定期 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年公布自結報表營運狀況。 2. 每年舉辦法人說明會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況。2023年舉辦1次股東大會。 3. 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。
客戶	能源(GRI 302) 排放(GRI 305) 廢棄物(GRI 306) 經濟績效(GRI 201)	<p>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。來自於客戶的支持與反饋是本土進步的動力。客戶滿意是本公司的第一要務，持續努力為客戶提供有競爭力的高質量產品，以滿足他們的需求和期望。</p> <p>盡一切可能滿足客戶的各項需求，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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ E-mail ■ 電話 ■ 電子訊息 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 隨時 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶滿意度調查結果高於客戶滿意度指標。2023年客戶滿意度：一般工業客戶92%、汽車客戶92%、航太客戶100%。 2. 給予顧客良好的產品，才可確保組織永續經營。



利害關係人	對應之重大主題	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻 率	溝通成效
供應商 / 承攬商	廢棄物(GRI 306) 經濟績效(GRI 201) 職業安全衛生(GRI 403)	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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 電話 ■ E-mail ■ 人員拜訪 ■ 年度供應商評鑑 ■ 社會責任承諾書 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 不定時 ■ 年度 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 交貨排程符合客戶需求。 2. 因應部分產品需求，輔導符合IATF-16949、AS 9100等作業規範。 3. 供應商符合企業社會責任。 4. 社會責任承諾書簽署率100%。
政府機關	能源(GRI 302) 排放(GRI 305) 廢棄物(GRI 306) 職業安全衛生(GRI 403)	<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> <p>Ⓑ環保局： 提供合法廢棄物清運商。</p> <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> <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> <p>Ⓔ職安署、勞檢署： <ol style="list-style-type: none"> 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>	<p>A-1: 消防署函文</p> <p>A-2: 地區LINE群組</p> <p>B-1: 政府函文</p> <p>C-1: 勞檢處函文</p> <p>C-2: 現地稽核</p> <p>D-1: E-mail</p> <p>D-2: 公文</p> <p>D-3: 會議</p> <p>D-4: 電話</p> <p>E-1: 政府函文</p>	<p>A. 每半年</p> <p>B. 每年</p> <p>C. 不定期</p> <p>D. 即時/每兩個月1次/每年1次/不定期</p> <p>E. 即時/每月</p>	<p>A. 符合法令規定。</p> <p>B. 符合法令規定。</p> <p>C. 符合法令規定。</p> <p>D-1. 每兩個月(年)提供稅務申報報表資訊。</p> <p>D-2. 定期產銷 / 跨部門會議。</p> <p>D-3. 直屬主管適時溝通。</p> <p>E. 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。</p>
金融機構	經濟績效(GRI 201)	本公司營運、融資及信用情形，金融機構持續了解狀況。	<ul style="list-style-type: none"> ■ E-mail ■ 公文 ■ 會議 ■ 電話 ■ 拜訪 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 即時 ■ 每月1次 ■ 不定期 	<ol style="list-style-type: none"> 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	訓練與教育(GRI 404) 勞雇關係(GRI 401) 勞/資關係(GRI 402)	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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 電話 ■ 公文 ■ E-mail ■ 說明會 ■ 老師定期訪視 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 即時 ■ 定期 ■ 不定期 	持續與中部各大學產學合作已8年，2023年維持6位產學學生。

永續發展 1.3

重大主題鑑別

本公司重大主題之選項參考GRI主題準則與永續會計準則(SASB)，鑑別則由公司代表、各部門主管、外部專家，依公司於該主題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響評分。

評鑑過程可具體分為四階段：

<h4>① 了解組織脈絡</h4>	<p>參考GRI主題準則、永續會計準則(SASB)，一共彙整出35項永續議題。</p>
<h4>② 鑑別實際及潛在衝擊</h4>	<p>由公司代表、各部門主管及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，得出總分大於30分者共有15項。</p>
<h4>③ 評估衝擊顯著性</h4>	<p>經公司代表及各部門主管與利害關係人議合後，再與外部專家進行開會討論。藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，最終選定8項議題作為本公司此次之重大主題。</p>
<h4>④ 排定最顯著衝擊的報導優先排序</h4>	<p>重大性永續議題分析結果，公司代表及各部門主管依議題性質，與外部專家進行綜合性評估，將一項經濟、三項環境以及五項社會(人與人權)主題歸納合併為5項重大主題。重大主題陸續分配至報告書各章節進行揭露。</p>

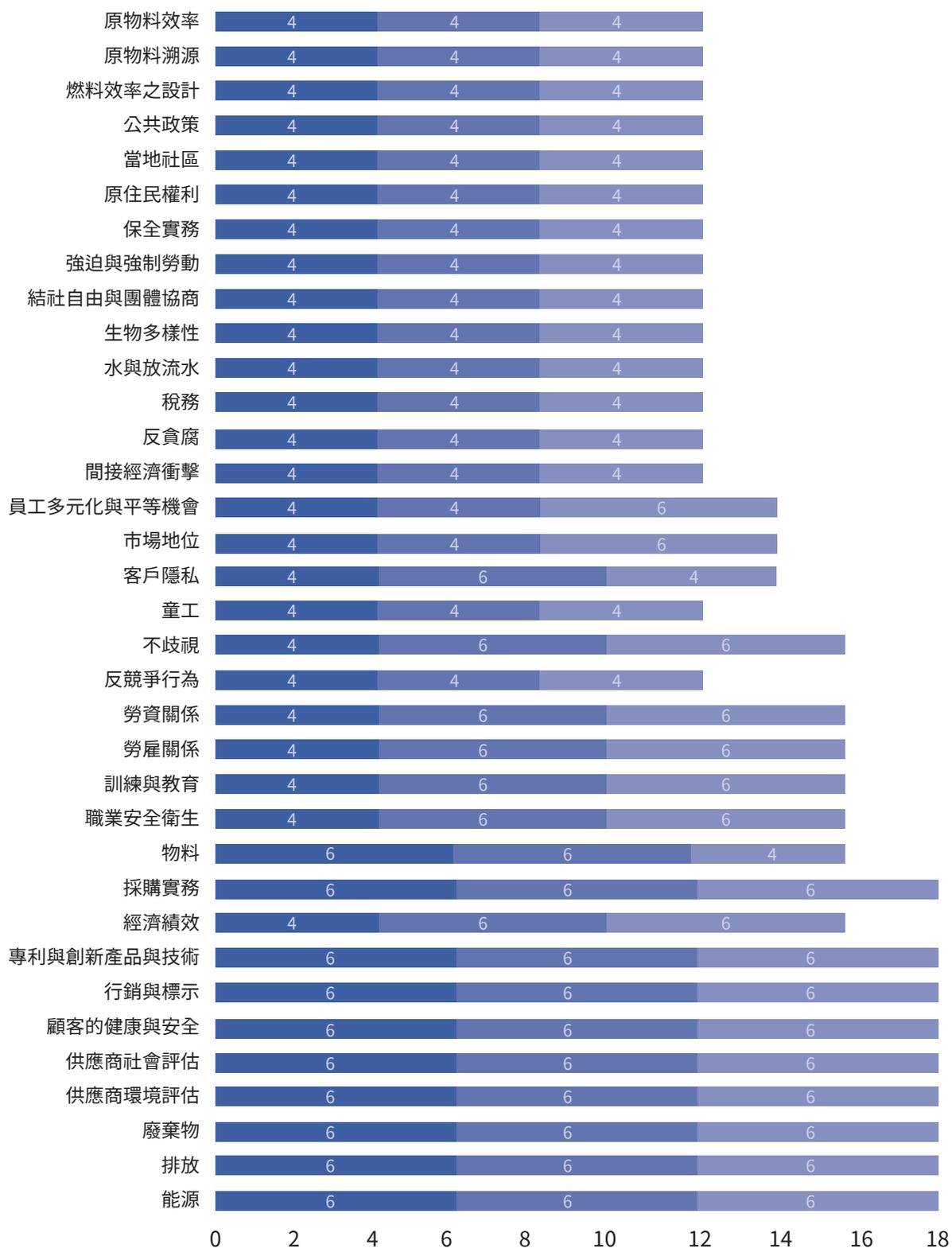
重大主題鑑別結果

本公司在重大主題的選擇上，刪除2022年永續報告書中揭露之「顧客的健康與安全」，共鑑別出的5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」、「訓練與教育&勞雇關係&勞/資關係」為2023年重大主題。

2022年	2023年
能源&排放	能源&排放
廢棄物	廢棄物
經濟績效	經濟績效
職業安全衛生	職業安全衛生
訓練與教育&勞雇關係&勞/資關係	訓練與教育&勞雇關係&勞/資關係
顧客的健康與安全	顧客的健康與安全(一般揭露)

本土股份有限公司重大主題之正面影響程度

正面影響



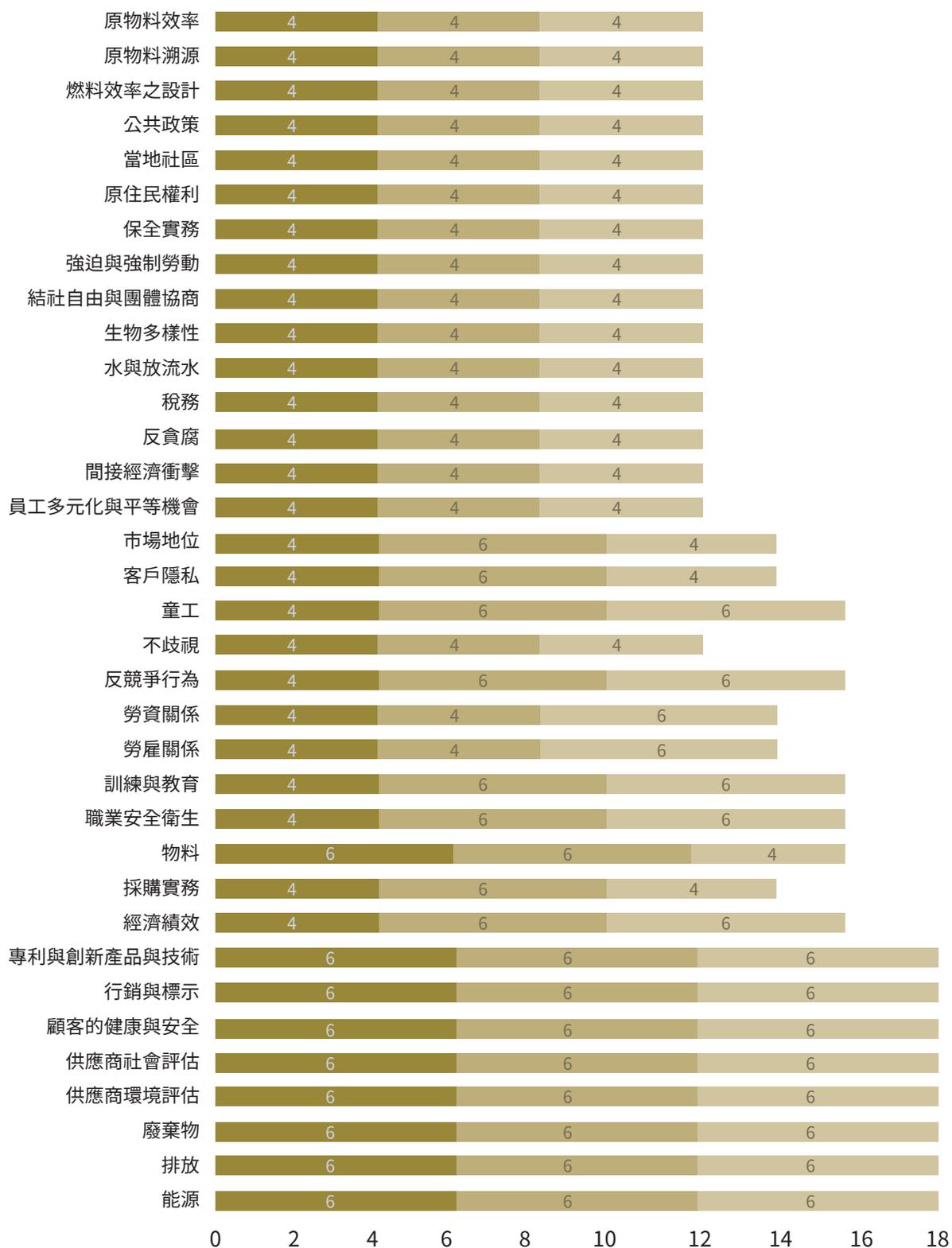
對環境面正面衝擊

對經濟面正面衝擊

對社會面正面衝擊

本土股份有限公司重大主題之負面影響程度

負面影響



對環境面負面衝擊

對經濟面負面衝擊

對社會面負面衝擊

重大主題鑑別結果			
重大主題			
1.能源&排放(能源管理)	2.廢棄物(廢棄物管理)	3.經濟績效	4.職業安全衛生
5.訓練與教育&勞雇關係&勞/資關係			
次要主題			
6.顧客的健康與安全	7.供應鏈永續管理(供應商環境評估&供應商社會評估)	8.行銷與標示	9.專利與創新產品與技術
10.採購實務	11.物料	12.反競爭行為(競爭行為)	13.不歧視
14.童工	15.客戶隱私	16.市場地位	17.員工多元化與平等機會
18.間接經濟衝擊	19.反貪腐	20.稅務	21.水與放流水
22.生物多樣性	23.結社自由與團體協商	24.強迫與強制勞動	25.保全實務
26.原住民權利	27.當地社區	28.公共政策	29.燃料效率之設計
30.原物料溯源		31.原物料效率	

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 排放GRI 305	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，成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>環境面： 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>經濟面： 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>正面： 制定相關節能方案，有效管控能資源耗用，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>負面： 因產業特性容易有大量溫室氣體排放，倘若不正視這個問題並及時改善，容易受到政府機關的查核與裁罰，亦影響公司之形象。</p>	股東/投資人(間接) 客戶(間接) 員工(直接) 政府機關(促成)
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，將有助於減少未來焚化之能源消耗，間接將低溫室氣體之排放。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>環境面： 在製程上所產生的廢油混合物及廢棄物，若無進行有效循環利用，將導致資源的浪費。</p> <p>經濟面： 在製程中產生大量廢油混合物、油泥渣，致使清運費提高，使營運成本支出增加。</p> <p>人/人權面： 加工後的廢棄物中可能含有有害物質，長期暴露可能對員工及當地居民健康造成危害，若廢棄物產生過程中產生有毒氣體時，更容易對人體造成威脅。</p>	<p>正面： 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>負面： 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	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>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。</p> <p>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，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>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。</p>	<p>正面： 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，為企業創造更多營收，造福公司投資人及利害關係人。</p> <p>負面： 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。</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)



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>職業安全衛生為本公司重視的課題，提供健康安全的工作環境是本土對員工及外部工作者的重視與堅持，倘若未妥善管理職安問題，可能會發生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），致使導致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，亦使企業形象嚴重受損，影響客戶優先選擇，且直接性造成股東損失，故本公司謹遵相關法令規定，善盡對利害關係人的責任與義務。</p>	<p>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，避免引發環境污染之情形。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污染。</p> <p>經濟面： 職安問題若不被重視，容易使企業形象嚴重受損，影響客戶優先選擇，並直接性造成股東損失。經由媒體大肆報導負面新聞，且違規紀錄均永久保存。</p> <p>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。</p>	<p>正面： 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>負面： 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>	<p>員工(直接) 股東/投資人(間接) 供應商/承攬商(直接) 政府機關(促成)</p>
訓練與教育 & 勞雇關係 & 勞/資關係	勞雇關係GRI 401 勞/資關係GRI 402 訓練與教育 GRI 404	<p>為建構員工訓練職能體系，展開訓練規劃，使員工獲得職場所需的知識、技能以及優質進取的工作態度，進而提升同仁績效水準與公司營運效能。</p>	<p>經濟面： 建立良好的勞雇關係和有效的職能訓練可提高員工生產力，提升效率和產出，亦有助於就業環境的穩定，降低失業率，產生正面推動。倘若無確實管理勞資與勞雇關係，容易使員工失去對公司的向心力，進而導致公司發展與產能受到影響。如員工教育訓練不足，會直接或間接影響公司產能及產品良率，亦將影響公司的產業競爭力。</p> <p>人/人權面： 如員工教育訓練不足，會直接或間接影響公司產能及產品良率，亦使員工無法在職務中獲得學習與成長，不但個人發展受限，也影響公司整體的進步。如勞雇關係不佳，將導致勞資對立，勞資彼此不信任，則造成勞工投訴或增加勞資爭議之發生。</p>	<p>正面： 積極建構員工訓練職能體系與規劃教程，促使員工獲得職場所需的知識、技能以及優質進取的工作態度，進而提升同仁績效水準與公司營運效能。</p> <p>負面： 倘若無確實與員工建立良好的溝通橋樑，容易產生勞資/雇糾紛，對公司形象造成影響，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>	<p>員工(直接) 學術單位(促成) 股東與投資人(間接)</p>

二、公司治理 2.1 財務績效

重大主題：經濟績效	
GRI指標對應	GRI 201經濟績效
對本土的意義	為強化企業競爭力與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。
影響與衝擊	<p>環境面影響與衝擊： 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>經濟面影響與衝擊： 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。</p> <p>人/人權面影響與衝擊： 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。</p>
政策／策略	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<p>短期目標(2~3年)： 精進企業提升國內外競爭力。</p> <p>中期目標(3~5年)： 穩定企業成長持續獲利。2026年起營收成長10%~20%。</p> <p>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。</p>
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2023年度營收較2022年度成長4.6%，符合公司且略有成長，將依循目標持續管理。
預防或補救措施	本公司將定期檢視經營狀況，若經營成效不如預期，將積極管控成本費用，並與相關單位共同溝通。

經濟績效

本公司2023年之營業收入相較於2022年增加，係因國際匯率波動影響，新台幣貶值，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	2021年	2022年	2023年
營業收入 (仟元)	970,166	1,116,469	1,167,960
營業毛利 (仟元)	136,455	103,987	183,667
營業損益 (仟元)	64,728	25,787	73,647
營業外收入及支出 (仟元)	(-9,635)	42,339	(-1,566)
稅前淨利 (仟元)	55,093	68,126	72,081
本期稅後淨利 (仟元)	45,332	47,666	52,493
本期綜合損益總額 (仟元)	42,862	51,132	49,668
每股盈餘 (元)	1.780	1.520	1.52
員工福利金額 (仟元)	21,573	27,497	33,660
股利 (仟元)	0	0	0.3
員工薪資 (含員工福利) (仟元)	139,115	164,414	172,421
留存經濟價值 (仟元)	55,715	14,038	152,867
支付出資人款項 (仟元)	0	0	11,170
支付政府的款項 (仟元)	0	0	19,588
社區投資 (仟元)	0	141	42

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，以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. 幣別為新台幣。
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、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。
 - ※財報揭露區間：2023/01/01-2023/12/31

政府財務補助

本公司於2023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，進而幫助本土保持在市場上創造新的機會，並提升本土在社會上的形象和聲譽與持續發展。

本土公司截至2023年12月31日，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)
車輛工業同業公會補助	車輛工業	69,125
企業聘用運動指導員補助	教育部體育署	600,000
以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助	經濟部	2,623,000
勞動部職業安全衛生署(臨場健康服務經費補助)	勞動部職業安全衛生署	76,800
智慧及低碳升級轉型(碳足跡/碳盤查)	聯合輔導基金會	240,000
總計		3,611,325

註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。
註：臨場健康服務經費補助金額，為2022年度申請費用撥款至2023年入帳費用，2023年度因人數超過上限，故無申請補助。

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	
法令遵循原則	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。
決策全面原則	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。
資訊透明原則	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。
溝通積極原則	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。
合理節稅原則	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。
風險控管原則	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。
商業實質原則	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。
常規交易原則	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：

稅務管理	
稅務方針	<ul style="list-style-type: none">■ 遵循與規劃：預計2024年為有效提升財稅作業效率，預期減少財稅作業，將進行系統精進、流程改善及資訊統整以提升正確性及效率。■ 專業標準化：建立作業手冊、系統化工作底稿、分享經驗與設立代理人，制度讓稅務專業知識得以傳承。■ 績效評核：財務人員工作績效與年度稅務工作計劃高度相關，藉由稅務目標達成狀況評核，並禁止用激進避稅手段來獲取個人績效。
稅務風險管理機制	<ul style="list-style-type: none">■ 會計師及律師：諮詢專業領域之人士，協助公司稅務問題之改善及當地法稅法風險評估。■ 董事會：藉由專業人士提供之建議，經內部管理階層探討決策，將高風險之稅務事件呈報至最高治理單位董事會以充分發揮監理作用。■ 吹哨機制：訂定「申訴暨檢舉人保護程序」並設有檢舉專線及檢舉郵件信箱，得以讓員工及利害關係人舉報稅務不合法或不道德之事項。■ 稅務揭露之確信：以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，揭露各項稅務資訊於官方網站、股東會年報等公開管道。

關於稅務相關議題之利害關係人議合與管理之議題上，本公司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，共同建立良善的稅務環境。

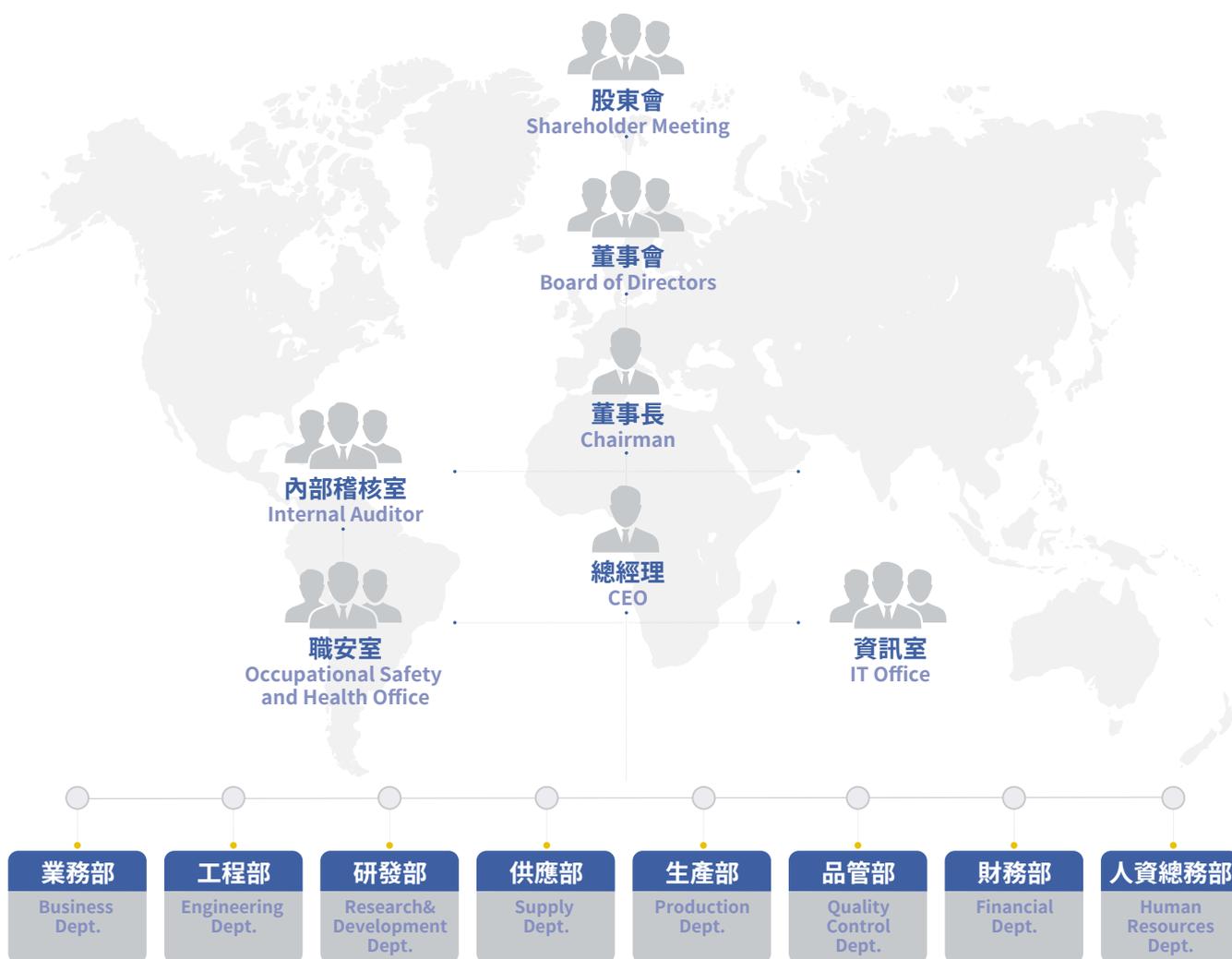
國稅局及稅捐稽徵機關-如有法令適用之疑慮，皆會主動與國稅局及稅捐稽徵機關洽詢討論；接獲稅務主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交相關文件及說明。

全球ESG推動組織-本土股份有限公司目前持續進行ESG系統建立，期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。

監察人與投資人-透過董事會和監察人溝通稅務議題，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。



公司組織圖



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，總裁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。董事會授權總經理為衝突管理負責人。本公司為建立本公司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」第二條訂定本規範，以資遵循，並根據「公司治理實務守則」第二十三條規範訂定本公司設置功能性委員會者，應明確賦予其職責，並規範董事會對功能性委員會、董事長及總經理之授權及職責應明確劃分，其相當職務不宜由同一人擔任。此外，本公司目前尚無職務之權責分配，未來於本土股份有限公司IPO流程作業完成後，並通過功能性委員會之相關辦法訂定，方能制定更具完善之職務權責分配。

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)，女性董事占比為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，2023年董事會共召集7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(歲)	初次(選)就任日期	任期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力			
								銀行/財務	經營管理	業務行銷	研發	財務分析	會計及	資訊科技	危機管理
董事長	林森	男	50歲以上	2015/4/15	2023/6/27 ~ 2026/6/26	國立中興大學EMBA 企業領袖組	本土(股)公司總裁		●	●	●				●
董事	林益民	男	30~50歲	2015/4/15	2023/6/27 ~ 2026/6/26	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	2023/6/27 ~ 2026/6/26	逢甲大學會計學系 學士	-		●	●		●			
董事	石榮慧	女	30~50歲	2022/6/2	2023/6/27 ~ 2026/6/26	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	2023/6/27 ~ 2026/6/26	光華高工	楓富機械(股)公司 總經理		●	●	●				●

職稱	姓名	性別	年齡(歲)	初次(選)就任日期	任期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
								銀行/財務	經營管理	業務行銷	研發	財務分析	會計及	資訊科技
董事	蔡美莉	女	50歲以上	2023/6/27	2023/6/27 ~ 2026/6/26	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	2023/6/27 ~ 2026/6/26	美國普渡大學 工業工程學碩	財團法人MIH EV研究顧問		●	●	●	●		●
監察人	紀邦杰	男	50歲以上	2022/6/2	2023/6/27 ~ 2026/6/26	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	2023/6/27 ~ 2026/6/26	逢甲大學會計系 東海大學公共行政 研究班碩士	-	●	●	●		●		

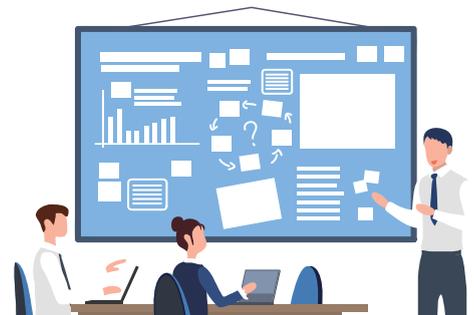
備註：董事會成員30~50歲2位，50歲以上7位。

董事會利益迴避

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一百八十八條第二項規定辦理。



董事會教育與訓練

本土公司2023年度之董事會成員未有接受專業教育訓練之項目，預計2024年度安排實行相關教育訓練課程。

關於最高治理單位的績效評估，依據本土股份有限公司IPO時程規劃，預計2025年4月申請上櫃，2024年第三季將完成制訂「董事會自我評鑑辦法」，並於2024年第四季董事會提案決議通過「董事會自我評鑑辦法」。

本土股份有限公司已制定「薪資報酬委員會組織規程」、「薪資報酬委員會運作管理作業」、「審計委員會議事運作管理辦法」、「審計委員會組織規程」等相關管理辦法。但尚未設立薪酬委員會及審計委員會，亦未提案董事會通過薪資報酬委員會與審計委員會相關管理辦法，預計2024年第三季完成董事及高階管理階層人員薪酬管理辦法制定。

董事會溝通重要議題

本公司相當重視永續的發展，我們將持續進行ESG議案之討論，並編製永續報告書。報告書內容由最高治理單位總裁及總經理審查報告核准，後續預計於董事會提案通過後發行。本公司於2023年度沒有發生關鍵重大事件。

性質	重大事件總數	重大事件	溝通方式與頻率
環境面	0	無	由高階管理階層召開，每年提出去年決議事項報告並列入KPI，每月追蹤改善&成效。
經濟面	0	無	由高階管理階層召開，每年提出去年決議事項報告並列入KPI，每月追蹤改善&成效。
社會面	0	無	由高階管理階層召開，每年提出去年決議事項報告並列入KPI，每月追蹤改善&成效。

備註：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台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。





本公司依法遵循落實人權保障等遵循相關目前已導入RBA系統，人權政策「企業永續發展實務守則」將其納入守則中，相關守則將應用於監督衝擊管理之相關議題上。

每年定期舉辦會議並參照相關法規及人權發展趨勢，訂定本公司人權政策，並每年檢視「人權承諾書」、「人權調查程序」，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。

關於人權政策，每年針對持續交易供應商進行分級管理。依據RBA行為準則七大面向：有害物質系統與製程管理、品牌管理、品牌聲譽、勞工保護、持續改善、管理體系、勞力密集度等因素，實施供應商風險自評。對於自評結果具高風險，或超過300家採購金額達新台幣250萬之供應商與代工廠，進行現場二方與三方現場稽核。中、低風險供應商則以文件稽核。此外，針對關鍵供應商及代工廠，每年進行第三方現場稽核。

同時所有供應商必須配合衝突礦產、溫室氣體、水足跡、廢棄物年度調查。透過稽核與調查管理供應商在勞工、健康與安全、環境、誠信道德的潛在風險，避免產生治理、環境與社會等負面衝擊，影響供應鏈的營運。

關於永續經營相關經濟、環境、社會及風險等議題，目前皆由權責單位(如：人資總務部、管理部、財務部、職安室等相關部門)負責議案討論及執行，以及永續報告書資訊蒐集彙整與提供，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，本公司預計於2025年成立永續發展委員會。

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，嚴格遵守當地法規以及相關適用國際法規如責任商業聯盟(RBA)之行為準則，建立合宜的管理制度以確保落實社會責任實踐，並承諾：

一. 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。

二. 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。

三. 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。

四. 供應鏈管理：

負責任採購；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。

五. 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)

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、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。

針對責任商業行為之RBA系統，本土股份有限公司依循各項國際公認之人權標準制定，內容包含職場平權、安全健康場所、和諧的勞資關係、協助員工維持身心健康及工作生活平衡等制定人權政策。

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。

1.1 如有發現不符合矯正事項，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。

1.2 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

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。

<p>治理單位</p>	<p>目前本公司尚未成立永續發展委員會，預計2025年度於董事會成立，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。</p>
<p>風險類別</p>	<p>氣候變遷風險：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 全球暖化並造成極端氣候 ■ 公司營運成本提高 ■ 原物料成本上漲 ■ 基礎設施供電負載與缺電 ■ 符合客戶要求低碳策略之期望 ■ 國際間商譽競爭與企業形象衝擊 ■ 溫室氣體總量管制與碳交易制度 <p>初步因應策略：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 落實環安衛政策 ■ 推動ISO 14064-1溫室氣體查證與ISO 14067碳足跡查證 ■ 持續監控整體營運用電狀況 ■ 規畫增設綠能設施 ■ 參考國內外低碳技術與策略
<p>機會類別</p>	<p>氣候變遷機會：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 取得ISO 14064-1溫室氣體查證與ISO 14067碳足跡查證證書 ■ 推動低碳營運與生產 ■ 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 <p>初步因應策略：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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

策略

「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，研發中心投入綠色環保製程開發，廠區亦投入人力與資金進行設備提升與汰換，積極降低碳排放量。

本公司初步採取氣候變遷因應策略如下說明：

短期目標：

- ① 推廣同仁節能減碳觀念、落實不浪費原則，減少生活廢棄物。
- ② 盤點整併用電、用水設備，確認其損耗、耐用年限與使用範圍，以訂定階段性節能汰換目標，降低能源損耗。
- ③ 減少包裝材料耗損，使用循環包裝材。

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。

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。

風險管理

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。

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、救護計畫、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。

風險管理目標：掌握全球經濟情勢及氣候變遷與能源供應的風險，事先擬定公司發展策略及調整營運模式，積極執行相關應對作為。

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。

<p>財務影響</p>	<p>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(CO₂e)當量以上的電力業及製造業。</p> <p>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(碳費審議委員會預定2024年第一季公布)，算出應繳納之碳費金額。</p> <p>關於財務之影響，2023年12月29日環境部公布碳費收費辦法草案規畫，碳費等於排放量減掉2.5萬公噸二氧化碳(CO₂e)當量，再乘以收費費率(碳費審議委員會預定2024年第一季公布)，若依學者以科學推估500元/噸，本土股份有限公司最近一年度全廠二氧化碳(CO₂e)排放量約9,500噸，因尚未達徵收標準，不需支付碳費。</p>
<p>碳定價基礎</p>	<p>2023年度目前尚無制訂碳定價。</p>
<p>溫室氣體盤查計畫</p>	<p>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。</p> <p>自2022年起，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。</p> <p>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71.33%)，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，2022年度營運過程所產生之溫室氣體總排放量約為9,502.107公噸CO₂e/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)、產品使用之間接排放源(類別5)、其他間接排放源(類別6)。</p>
<p>外部保證或確信</p>	<p>① 2022年進行ISO 14064-1 自願性溫室氣體盤查。</p> <p>② 通過ISO 14001環境管理系統認證</p> <p>③ 2024年預計申請ISO 14067碳足跡系統驗證</p>

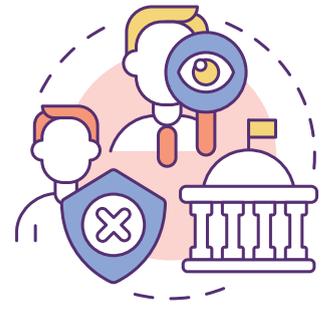


相關法規遵循

本公司重視法規規範及企業倫理，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台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。本公司於2023年度並未發生相關之重大罰款事項。



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」，2023年度已執行內部員工幹部簽署「廉潔自律承諾書」，達成率100%，並將安排開始施行反貪腐事項宣導及教育訓練。

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」，內容包含反賄賂政策：

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。

本土股份有限公司針對反貪腐已特訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」等規範，已執行內部員工幹部簽署「廉潔自律承諾書」，回簽達成率100%，並將安排開始施行反貪腐事項宣導及教育訓練，倘若發生貪腐事件，將依「員工獎懲管理辦法」追究相關人員行政責任。本公司於2023年並未發生貪腐事件。

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，2023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，若檢舉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。

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

2.5 外部組織參與

本土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。2023年度本公司參加五個公協會，如下表所示：

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
財團法人中華民國對外貿易發展協會	會員
台灣先進車用技術發展協會	會員
台灣農機工業同業公會	會員
美國齒輪製造商協會	會員

三、地球愛護

專欄 | 回收包材泡棉

這幾年來地球暖化快速，且資源也逐漸有限，因此【循環經濟】已經成為現代各個企業重視的議題，藉由效法大自然的循環生態模式，產出一套可使資源能恢復並再生的系統，避免廢棄物無法利用而拋棄銷毀，經由資源的再生來創造更多的永續的價值，也因為此經濟的重視，開始有產業研發製作，為此帶來永續的新商機。

本土希望能朝永續發展，因此開始著手尋找能夠循環利用的處理廠商，在2023年底時，得知可以將我司的廢棄物，如：泡棉、泡殼、油泥、泡棉等廢棄物經過RDF-5之技術，經過加熱、分選、過濾、添加及行的處理過程，製作成無臭無味且安定的燃料棒，此燃料棒可提供給火力發電或應用於鍋爐等燃燒使用，其目的是取代燃煤的使用，將事業廢棄物經由再生再利用的方式轉化成綠能發電，故此技術可為本土廢棄物，未來轉廢為能，成為減少碳排的最佳運用。

為此技術，可望成為本土的新亮點，希望未來能藉由此回收處理並在生的方式，達到我司節能減碳的目標，也為這個地球盡一份心力。



圖 2 再生廢棄物衍生燃料(RDF-5)製造流程

RDF-5 製造流程

- 1. 原料處理：向各國廢棄物，進行處理及製作
- 2. 成型過程：選擇適合之原料製成燃料棒或塊



本公司加工產品中使用中鋼鐵材，鋼材中90%使用鐵礦砂製成之鐵水，10%使用回收廢鋼。2023年使用鐵材中內含638.5噸回收廢鋼。使用含回收廢鋼的原料對環境社會經濟有以下優點：

- 1.資源再利用：**使用回收廢鋼可以有效地再利用資源，減少對原始礦石的需求。這有助於延長自然資源的壽命，同時減少對環境的負面影響。
- 2.能源節省：**製造過程中使用回收廢鋼通常比使用原始材料需要更少的能源。這可以降低製造成本，同時減少對能源的需求，有助於減少溫室氣體排放。
- 3.減少廢棄物：**將廢鋼用於製造材料可以減少對垃圾填埋場或焚化廠的負荷。這有助於減少土地污染，降低對環境的不良影響。
- 4.符合環保法規：**使用回收廢鋼符合許多國家和地區對於環境保護的法規和標準。這可以幫助企業遵守相關的法律法規，同時提高其可持續發展的形象。

未來，只要是能使用回收材料重製為合乎客人要求材料的供應商，本土會優先評估加入使用其材料。



專欄 | 購買電動小貨車

由於本土公司公務用車皆為油車，為實現自產零件體驗與實現ESG環境保護原則，購入「中華菱利電動車E300」，該電動車使用本土公司製作之齒輪箱。

而購買電動車的好處有以下幾項：

- I. **零污染**：電動車以電池推動，行駛時不會排放碳氫化合物、一氧化碳、二氧化碳等有害廢氣，大大減低對環境和生態的影響。即使將發電廠的能源效益計算在內，電動車的效率仍達 30-55%，比傳統內燃引擎車的15-20%更好、更環保。
- II. **低噪音、震動**：有別於傳統汽油車，電動車的操作原理是將電池的電能透過馬達轉變成機械動能，過程中不會產生燃燒爆炸，因此行駛時相對安靜穩定。低噪音的特性可以改善在繁忙道路或高速公路附近的生活環境，也可以讓野生動物自然棲息。
- III. **起步加速表現較佳**：有別於傳統汽油車的引擎須在高轉速下才可輸出最大馬力，電動車的電動馬達在低轉速下就可以輸出最大的馬力，所以起步時的加速表現較優勝。在傳統汽油車的駕駛過程中，需要注意檔位變換、切換油門與煞車等，但電動車的單踏板設計則可回收動能，駕駛時只須利用油門就能控制車輛前進與煞車，大大提升駕駛體驗和更便利。
- IV. **可節省油費開支**：駕駛電動車則毋須入油，可大大節省油錢。此外，隨著充電時間、電池容量和電池壽命的提高，電動車電池組的成本自2008年起已經下降了87%，相信未來推出的電動車將會更經濟實惠。
- V. **保養**：電動車整體機械結構相對簡單，沒有汽油發動機、變速箱、冷卻系統等需要經常維修的零件，更無須更換風隔、火咀、燭油、傳動帶等，也很少需要更換剎車皮。電動車需要定期更換或保養的，大概只有雨刷、冷氣濾網、冷卻液、煞車油、輪胎及電池保養等可自行處理的項目，基本上車子沒壞也不用回廠。這樣車主就能節省維修費，也省卻了不少麻煩，而且保養週期較長，費用也較低。
- VI. **效率更高**：傳統汽車的燃燒過程是一個非常低效的過程，產生的大部分能量都會造成熱損失。電動車就能以最少的能源獲得最大的動力，能量轉換效率高；同時可回收制動及下坡時的動能，提高能量的使用效率，減少能源消耗。

中華汽車網站資料：



中華菱利電動車

車款改良

純電動商用車，搭載 42.6kWh 鋰電池，續航力可超過 300km 的里程

節能成果

電車可有效減少 CO₂ 排放，相較油車每公里 CO₂ 排放量 186g 低減為 110g

隨著全球暖化問題日益受到重視，各企業紛紛將「節能減碳」視作共同追求的目標，在這樣的背景下，本公司也積極參與減碳行動。作為減碳努力的一部分，將傳統的「紙本簽核」程序轉變為「電子化文件簽核」被視為一個重要舉措。電子化文件簽核不僅能夠響應環保的號召，還能降低運營成本、提高工作效率、減少紙本資料外洩的風險，並節省實體檔案存儲空間。

在2023年，本公司開始將內部文件逐步轉為電子化簽核。具體來說，從2023年7月31日起，「員工廠外訓練申請表」開始實施電子化文件簽核，該措施占全年實施比例的44%。此外，從2023年12月6日起，「報價單 (QUOTATION)」也開始進行電子化簽核，占全年比例的4%。

展望2024年，本公司計劃將更多文件電子化，包括「用印申請單」、「資訊服務申請單」及「文件制修申請單」等，以進一步提升節能減碳效益。透過這些措施，本公司期待能在企業運營中實現更為綠色、高效的工作流程，共同為地球環保盡一份力。



本公司對應SASB國際準則所提及燃料效率之設計，目前以下列方式進行說明，未來將努力持續朝向可實際量化之效益來呈現。

本土股份有限公司為台灣齒輪製造商，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。

本土公司目前符合IATF 16949及AS 9100認證，為提高及識別產品生命週期之品質安全性，倘若發生疑慮時，能及時提供具有可信度之佐證本公司產品安全性/產品/程序控制之可靠性，為避免衍生賠償和責任以及須明確在公司產品生命週期之升級要求與執行，故制定「產品安全及事態升級管理程序」，其範圍適用於所確認的產品生命週期，且涉及安全的特殊性產品的控制活動，並適用於本公司產品生命週期之產品/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。

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，亦無違反產品與服務之資訊與標示法規，及行銷傳播相關法規的事件。

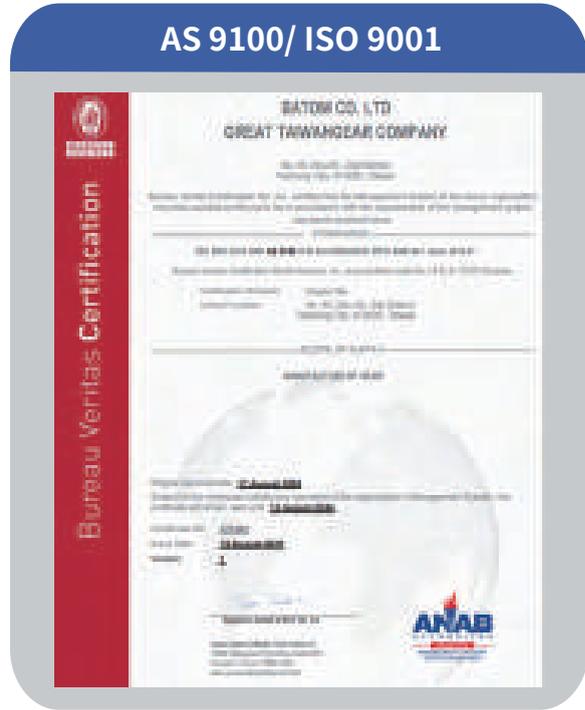


本公司之外部證書如下圖所示：

IATF 16949



AS 9100/ ISO 9001



ISO 14001



ISO 45001



本公司之外部證書如下圖所示：



本公司所提供予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。公司所提供給客戶的各項產品及服務皆符合IATF 16949及AS 9100認證規範。

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。

客戶滿意度調查結果	2022年	2023年
一般工業客戶	91	92分
汽車客戶	97	92分
航太客戶	91	100分

客戶隱私

本公司為加強資訊安全防護，通過ISO/IEC 27001:2013資訊安全管理系統驗證，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。

2023年於報導期間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。



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，2023年合作供應商共有150家，主要以臺灣當地供應商為主，2023年減少國外物料採購(刀具等相關物件)，採購占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，國內採購總金額占比為87.4%。相較於2022年之採購情形(147家)，2023年在國內採購占比提升。

契約種類	採購地區	2021年		2022年		2023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	66	64.1	52	75	63	71.5
	國外	14	5.9	12	3.7	6	4
工程 (建築與設備)	國內	64	12	79	8.2	76	15.9
	國外	4	18	4	13.1	5	8.6
總計		148	100%	147	100%	150	100%

備註：

- 1.國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。
- 2.契約種類依公司內部分類為主填入，預設項目（勞務、財物、工程）若無可忽略。
- 3.財物(原物料)有包含委外加工之供應商。
- 4.本公司無交叉持股狀況。

供應商評鑑

本公司透過供應商的「品質」、「價格」、「交期」之標準來評核廠商該年度的表現，以利於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總分作為供應商篩選之依據，如未達到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。

RBA小組應透過「供應商社會責任風險評估」，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 (經供應商社會責任風險評估後)	-	每年一次	每季一次
中風險 (經供應商社會責任風險評估後)	-	每年一次	每年一次
低風險 (經供應商社會責任風險評估後)	-	每年一次	每兩年一次

供應商考核如下：

- 1.現行供應商機制透過「間接供應商RBA調查表」及「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。
- 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。
- 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。

供應商RBA準則實施績效流程：

- 1.檢測到不符合項時，有義務與供應商一起審查CAP流程。
- 2.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。
- 3.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。

本公司於2023年與194家供應商(佔比49%)共同簽署協定文件並要求遵守規範，不使用衝突礦物聲明書、供應商社會責任承諾書，2023年供應商簽署《社會責任承諾書》達成率約49%，預計未來達成60%回簽率。本公司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，向下一級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，並要求其改善。

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2023年度完成93家供應商稽核程序，評鑑結果無不合格廠商。

本公司推動並遵守RBA責任商業聯盟之準則，提供供應商社會承諾責任書進行雙方議定規則簽署，其中條例即有要求禁止使用童工、禁止各種形式強迫勞動，如有違反事宜則終止雙方交易關係。本公司於2023年度無使用童工、強迫勞動等情事發生。

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，其銅料占比不到1%)，故使用回收再利用的物料百分比為10%，依此比例2023年採購鐵材中，內含638.5噸回收廢鋼。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。

本公司近兩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	零件生產數量 (2022年)	2022年	零件生產數量 (2022年)	2022年
汽油	噸	不可再生	66桶(1桶=0.2噸)	13.01	3,863,753PCS 68桶(1桶=0.2噸)	13.57
超級柴油	噸	不可再生	61桶(1桶=0.2噸)	12.06	3,863,753PCS 58桶(1桶=0.2噸)	11.56
防鏽油/切削油/ 液壓油等生產性 設備用油	噸	不可再生	596桶(1桶=0.2噸)	119.14	3,863,753PCS 1148桶(1桶=0.2噸)	229.6
煤油	噸	不可再生	5桶(1桶=0.2噸)	0.10	3,863,753PCS 2023年未採購	0.000*
素材(鋼料)	噸	不可再生	3,007,837pcs	8,075.74	3,863,753PCS	6,385
紙箱	噸	可再生	278,159pcs	484.22	3,863,753PCS	330.72
泡殼	噸	不可再生	152,725pcs	12.14	3,863,753PCS	15

備註：

- 物料種類包含：原始的自然資源，像礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料也算。
- 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採擷完後會再長出來的。
- 本公司因2023年前採購之煤油尚未消耗完畢，故2023年度未採購煤油。

重大主題：能源&排放	
GRI指標對應	GRI 302能源、GRI 305排放
對本土的意義	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，成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。
影響與衝擊	<p>環境面影響與衝擊： 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，藉由第三方查證之探討溫室氣體減量方針與可行性，進一步達到整體營運所產生的溫室氣體。公司在營運過程中，因產業特性容易有大量溫室氣體排放，倘若不正視這個問題並及時改善，容易受到政府機關的查核與裁罰，亦影響公司之形象。</p> <p>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，倘若無確實管理公司在營運過程中的能資源之耗用，隨著現在政府電費之調漲，亦使公司增加財務支出之成本。</p>
政策／策略	<ul style="list-style-type: none"> ■ 導入ISO 14064-1溫室氣體盤查與ISO 14067碳足跡之查證。 ■ 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。
目標與標的	<p>短期目標(2~3年)： 制定節能方案：近期推行迷你型電腦主機取代一般型電腦主機，降低60%以上電腦設備用電量，減少約60%的碳排放量。</p> <p>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。目前已著手規畫2024年度執行ISO 14064-1溫室氣體盤查與ISO 14067碳足跡，希望藉由兩項系統探討能源與節能減碳的機會。</p> <p>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。</p>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2023年度推行迷你型電腦主機取代一般型電腦主機，汰換電腦數量為150台且依每月工作日數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60%以上。 ■ 2023年已正式導入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。 ■ 2023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。
預防或補救措施	2023年度訂定績效均已達成，無須相關預防與補救措施。

能源使用

本土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。

本公司於近兩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
電力使用量	度/年	4,464,780	4,347,120
	GJ	16,073.21	15,649.63
汽油使用量	L/年	13,012.38	14,491.41
	GJ	424.66	472.93
柴油使用量	L/年	12,056.36	12,378.78
	GJ	423.73	435.06
總能源耗用量	GJ	16,921.60	16,557.62
組織特定度量	加工成品出貨產量(噸)	3,767.73	3,562.85
能源密集度	GJ/產量(公噸)	4.4912	4.6472

備註：
1.本表統計數據截至2023年12月31日止。
2.電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。
3.轉換係數來源以環保署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 kcal=4.184 KJ。

節能成果

本土公司為因應全球淨零排放計劃發展，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、採用節能冷氣等相關管理、更換LED燈具、變頻空壓機等相關辦法。本公司於2023年將全公司使用之電腦，從一般型電腦主機改為迷你型電腦主機。一般型電腦主機常態性消耗功率為200W，每日工作8小時耗電量平均約為1.6度，依汰換數量150台且每月工作日數22天估算，使用一般型電腦主機預計整年度需消耗63,360度電。；而迷你型電腦主機常態性消耗功率為80W，每日工作8小時耗電量平均約為0.64度，依汰換數量150台且每月工作日數22天估算，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CO₂e/年；迷你型電腦主機碳排放量約為12.90公噸CO₂e/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CO₂e/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>」)

根據國際能源署(IEA)於2021年發表的「2050淨零：全球能源部門路徑圖」，預計2025年開始將開始禁售燃油車，我國也響應此計劃進而提出階段里程碑。包含2030年市區公車及公務車全面電動化。目前台灣電動車市售比30%，電動機車市售比35%。電動車是未來車輛類型之市場主流，期望於2040年達成電動車及電動機車市售比100%。本土除了齒輪製造本業外，齒輪箱開發也是我們所注重的一環，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，亦為環境永續上盡心盡力，共同完成淨零排放的目標。

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2023年推行各項節能方案，如更換電腦主機事宜，已達成19.35公噸CO₂e碳排放量，其本公司節能措如下表所示：

2023年節能措施與具體作為	
節能方案	具體作為
更換電腦主機	本公司除了延續2022年報告書中的節能精神外，於2023年將全公司使用之電腦，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。
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。

本公司近兩年詳細數據資訊如下表所示：

項目	2022年	2023年
類別一：直接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	163.9709	741.46
類別二：間接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	2,363.6313	2,151.82
類別三：運輸溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	196.6513	N/A
類別四：組織使用產品溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	6,777.8537	N/A
總排放量	9,502.107	2,893.28
組織特定度量(加工成品出貨產量/公噸)	3,767.73	3,562.85
溫室氣體排放強度(公噸CO ₂ e /產量)(溫室氣體排放量僅核算類別一與類別二)	0.6711	0.8121

備註：

- 1.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，排放係數依經濟部能源局最新公告數據6.0.4版(IPCC第六次評估報告)計算。
- 2.類別二是指能源間排放，如外購電力。
- 3.溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)。
- 4.外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2022年電力排放係數=0.495 kgCO₂e/kWh；2023年電力排放係數=0.494 kgCO₂e/kWh。
- 5.本公司2023年度揭露於報告書的溫室氣體盤查數據為自行估算與宣告，於本報告書發行時尚未進行查證，預計在2024年11月會完成並取得查證意見書。(備註：2023年度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>」)
- 6.本公司2022年溫室氣體盤查數據經第三方查證單位驗證後重新計算，並更新此數據於本報告書中。

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_x、氮氧化物NO_x等；此外，在製冷設備之冷媒及乾粉滅火器的使用皆為R32、R410，故本公司未採購及使用屬於蒙特婁議定書所管制的冷媒項目，亦無產生破壞臭氧層物質(ODS)之情事發生。

本土公司秉持「不浪費一滴」為原則，將水資源列為永續發展核心，亦重視水資源議題。本土公司營運據點址於臺中市大里區，取水源於德基水庫，其水資源風險評估為中低風險區域。

在水資源管理的作為上，經RO過濾系統後之回收廢水，將儲存至水塔使用於下列兩用途：
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）。

本公司近兩年用水量如下：

近兩年水資源用量統計表

年 度	2022年	2023年
取水量(百萬公升)	3.61	3.04
排水量(百萬公升)	1	1.08
耗水量(百萬公升)	2.61	1.96
廠內循環用水量(百萬公升)	0.05	0.04
水回收再利用率(%)	1.9	1.30
組織特定度量(加工成品出貨產量/噸)	3,767.73	3,562.85
用水密度	0.000958137	0.00085325

備註：
 1.耗水量=取水量-排水量。
 2.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%。
 3.用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值。

廢污水排放情形

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2023年度1,076.2(m³)；2022年度919(m³)；2021年度949(m³)。

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	2021年		2022年		2023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	ND	80	1.45	80	1
生化需氧量	80	1.7	80	3.1	80	43.5
化學需氧量	250	7.35	250	10	250	105.8

重大主題：廢棄物	
GRI指標對應	GRI 306廢棄物
對本土的意義	<p>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。</p> <p>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，間接將低溫室氣體之排放。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>
影響與衝擊	<p>環境面影響與衝擊： 廢油混合物最終焚化，將產生溫室氣體排放，實施減量後可降低因處置過程而產生的溫室氣體。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的需求，降低對環境的影響，實現資源節約和循環利用。倘若若製造後的廢棄物未得到適當處理，可能導致土地及空氣污染，對生態環境造成危害。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。</p> <p>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，後續面臨的清運費高，若實施減量可大幅降低清運費。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。</p> <p>人/人權面的影響與衝擊： 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。加工後的廢棄物中可能含有有害物質，長期暴露可能對員工及當地居民健康造成危害，若廢棄物產生過程中產生有毒氣體時，更容易對人體造成威脅。</p>
政策／策略	<ul style="list-style-type: none"> ■ A. 採取廢油混合物減量方針，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。 ■ B. 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。
目標與標的	<p>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。</p> <p>短期目標(2~3年)： 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

<p>目標與標的</p>	<p>B.提升廢棄物循環再利用</p> <p>短期目標(2~3年)： 減少廢棄物產生量：願通過改進加工過程和設備，以及優化原材料使用效率，減少加工後廢棄物的產生量，並且建立有效的廢棄物管理系統，將加工廢棄物進行分類和妥善處理，包括回收利用和安全處置。</p> <p>中期目標(3~5年)： 推動循環經濟模式：推動循環經濟理念，將CNC加工廢棄物轉化為新的產品或原材料，減少對自然資源的需求。廢棄物循環再利用率達20%。</p> <p>長期目標(5年以上)： 提高廢棄物循環利用：廢棄物通過環保企業的轉化為新產品或原材料，提高廢棄物可循環利用的再製率，實現資源的有效利用。廢棄物循環再利用率達30%</p>
<p>管理評量機制</p>	<p>A.減少廢油清運量</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 其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，均符合短期目標設定。 <p>B.提升廢棄物循環再利用</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 <p>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。</p>
<p>績效與調整</p>	<p>A.減少廢油清運量</p> <p>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，均符合污水分離效率達70%以上之短期目標設定。</p> <p>B.提升廢棄物循環再利用</p> <p>此永續目標是因2023年發現油泥等部分廢棄物可透過環保再生技術做成新型的燃料棒所產生的計畫，此計畫將為2024年的年度目標做鋪路。</p>
<p>預防或補救措施</p>	<p>A.減少廢油清運量</p> <p>依矯正預防與持續改善程序辦理。</p> <p>B.提升廢棄物循環再利用</p> <p>此永續目標是因2023年發現油泥等部分廢棄物可透過環保再生技術做成新型的燃料棒所產生的計畫，此計畫將為2024年的年度目標做鋪路。</p>

廢棄物管理

本公司於生產製程中所產生的廢棄物較多為生產過程所產生的不良品，如報廢品：廢鐵，其次為生產製程所產生的廢油混合物、一般廢棄物、廢潤滑油。本公司2023年並無有害廢棄物，亦未發生洩漏事件。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。

2022年本公司所產生的廢棄物為廢鐵、廢油混合物、一般廢棄物、油泥，其廢棄物總量為512.05公噸，相較於2022年廢棄物情形，2023年則增加油泥及砂輪等廢棄物產生，其廢棄物總量為585.79公噸。

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	有害/非有害	離 場		
		2022年度 廢棄物的產生(噸)	2023年度 廢棄物的產生(噸)	處理方式
項 目				
廢鐵	非有害	413.68	494.56	其他回收作業
廢油混合物	非有害	31.08	27.40	焚化(不含能源回收)
一般廢棄物	非有害	23.95	22.24	焚化(不含能源回收)
油泥	非有害	43.34	39.06	焚化(不含能源回收)
紙類、鐵鋁類、寶特瓶	非有害	-	0	其他回收作業
廢砂輪	非有害	-	2.37	再生再利用
廢棄物組成成分	非有害	512.05	585.79	-

備註：

- 1.此表統計數據為2022年度與2023年度廢棄物總量。
- 2.2022年度廢砂輪未計算總量。
- 3.紙類、鐵鋁類及寶特瓶等廢棄物由慈濟清運與回收，未計算總量。
- 4.整體廢棄物再生製品比例為0.4%。
- 5.2023年度廢潤滑油與廢油混合物共同回收，故無廢潤滑油項目。
- 6.2022年廢棄物統計數據來自溫室氣體盤查表，本公司溫室氣體經第三方查證單位驗證後重新統計，故本年度重新計算2022年廢棄物統計量，並更新此數據於本報告書中。

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、廢潤滑油及廢油混合物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。

尚在與清運單位洽談，將泡棉、油泥等廢棄物，在回收後再製成燃料棒，可用於發電，達成減碳等效益。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」、「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」、「藉由廢油混合物分離設備，降低廢油混合物回收量」等行動方案，降低廢棄物的產生，持續邁進循環經濟發展。

四、友善關懷

專欄 | 生育教育津貼

針對2023年度總共發出94人次/ 25.1萬生育教育津貼

生育教育津貼政策對本土內部的益處：

1. 提升員工滿意度和忠誠度：

提供生育教育津貼顯示公司關心員工的家庭需求。這有助於提高員工滿意度和忠誠度。

2. 招聘優勢：

本土提供生育教育津貼可能使其在招聘過程中更具吸引力，福利可能成為選擇本土的決定性因素。

3. 員工健康和幸福感提升：

通過支持員工的家庭規劃和生育教育，有助於創建一個更健康、平衡的工作環境，從而提升員工的整體幸福感和心理健康。

4. 減少員工流失成本：

支持員工的生育教育需求可以降低員工因家庭壓力而選擇離職的可能性，從而減少公司因員工流失而產生的招聘和培訓成本。

生育教育津貼對社會的影響：

1. 為促進人口穩定和社會發展：

通過支持生育和家庭規劃，本土可為社會貢獻穩定的人口增長，並幫助員工更好地平衡職業和家庭生活。

2. 性別平等：

提供生育教育津貼有助於促進性別平等，因為這種政策通常適用於男性和女性員工。這有助於打破性別角色刻板印象，使父母在育兒責任上更加平等。

3. 減少社會福利負擔：

通過鼓勵家庭規劃和提供生育教育津貼，公司可以幫助減輕社會福利負擔，因為更健康、平衡的家庭可能更少依賴社會福利。



重大主題：訓練與教育&勞雇關係&勞/資關係	
GRI指標對應	GRI 401勞雇關係、GRI 402勞資關係、GRI 404訓練與教育
對本土的意義	<ul style="list-style-type: none"> 本公司積極建立與員工間的勞雇關係，主要關係到組織的日常運作，亦影響到組織的整體表現、員工滿意度、以及組織文化的形成。 本公司為提升員工職能，積極建構員工訓練職能體系與規劃教程，促使員工獲得職場所需的知識、技能以及優質進取的工作態度，進而提升同仁績效水準與公司營運效能。 本公司致力維護良好勞資關係，提供多樣溝通管道，每三個月定期召開勞資會議，積極建立與員工雙向的溝通橋樑，並在合理、公平的人事制度及健全的內部組織下，使員工能發揮所能。對於不同種族、性別、年齡、宗教、國籍或政治立場之應徵者及工作者亦能平等對待。
影響與衝擊	<p>經濟面影響與衝擊： 建立良好的勞雇關係和有效的職能訓練可提高員工生產力，提升效率和產出，亦有助於就業環境的穩定，降低失業率，產生正面推動。倘若無確實管理勞資與勞雇關係，容易使員工失去對公司的向心力，進而導致公司發展與產能受到影響。如員工教育訓練不足，會直接或間接影響公司產能及產品良率，亦將影響公司的產業競爭力。</p> <p>人/人權面的影響與衝擊： 完善的勞資與勞雇關係，可有效保護勞工應享有的權益，並促進性別平等和社會包容性。多元的職能訓練，可提升員工的工作能力與提升公司競爭力。倘若勞雇關係不佳，將導致勞資對立，勞資彼此不信任，則造成勞工投訴或增加勞資爭議之發生，員工無法在職務中獲得學習與成長，不但個人發展受限，也影響公司整體的進步。</p>
政策／策略	<ul style="list-style-type: none"> 導入結構化在職訓練(S-OJT)，從訓練需求、作業分析、課程規劃、講師培育、模組準備、訓練執行至成效評估等過程，透過結構化流程及方法，使整個企業訓練活動能夠有系統地展開，以期發揮成果。
目標與標的	<p>短期目標(2~3年)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 培訓並強化內部人員核心職能 內部講師培訓 年度訓練率達100%(年度已執行堂數/年度應執行堂數)。 <p>中期目標(3~5年)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 建立完善培訓及其專業人才之專業職能與管理職能之課程宣導，並強調永續經營的重要性。 2024年持續更新廠內相關SOJT教材，陸續翻譯將相關SOJT教材給予墨西哥廠人員使用。 <p>長期目標(5年以上)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 建立產品領域專業人才培訓 加強公司形象與價值 輔導下游廠商導入ESG與RBA系統。
管理評量機制	<p>訓練與教育： 針對課程吸收度做驗收評量(試卷)，課後滿三個月後主管針對人員專業知識、工作技巧、態度、品質做評鑑，是否有提升整體的培訓績效，如：提升生產技術/提高業績能力/提高創新研發能力等。</p> <p>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。</p>

<p>績效與調整</p>	<p>訓練與教育： 2023年度人員職能加強之訓練課程安排共136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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2023年度年度訓練率達131.51%(年度已執行堂數/年度應執行堂數)。 ■ 2023年結構化在職訓練(S-OJT)完成生產部主要在職訓練教材54%，約57份(57份/104份)。 <p>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。</p>
<p>預防或補救措施</p>	<p>訓練與教育： 因資深員工在執行員工新訓時，未預先規劃與安排流程，造成員工新訓時無依統一標準模式執行，故無法顯著呈現訓練成效。為降低單位訓練人力、物力與金錢的浪費，內部單位陸續導入結構化在職訓練(S-OJT)，透過系統程序管理與工作分析，並建立評鑑模式(考卷/實作)，有效執行程序及提升訓練品質，亦可將知識有效地留存及傳承。</p> <p>勞雇關係： 溝通管理程序/申訴管道</p>

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。

2023年本土公司員工總數為211人，在性別方面，男性157人(佔比74.4%)，女性54人(佔比25.6%)，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，2023年共有27名工作者，主要包含保全人員及派遣人員，與前一年度相比尚未發生人數重大差異狀況，本公司2023年員工及非員工之工作者概況如下表所示：

員工人數概況						
報導期間						
地 區	契約類型	女性	男性	其他 ^{註1}	不揭露 ^{註2}	總數
本土臺灣總部	員工數	54	157	0	0	211
	永久聘僱員工數(全職)	54	157	0	0	211

備註：

- 1.統計區域：本土公司總部。
- 2.本表人數統計截至2023年12月31日止。
- 3.性別由員工自行認定。
- 4.員工不揭露其性別。
- 5.國內指台灣當地；國外指臺灣以外之地區(如：美國、越南等)。
- 6.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(台灣為有投勞保之員工)。
- 7.本表計算採用人數/全時等量法。

非員工工作者類型與人數			
工作者類型	與公司的契約關係	2022年	2023年
現場作業員(派遣人員)	承攬合約	19	26
保全人員	承攬合約	1	1

備註：
1.統計區域：本土公司總部。
2.本表統計資料截至2023年12月31日止。

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，故徵聘人員多以臺灣地區居民為主。2023年本公司高階主管與非主管人員分布如下所示，其擔任經理級以上高階主管共計49位，其男性有37位，女性則為12位，女性主管占比約24.48%，聘用98%為臺灣當地居民，其中有2%為愛爾蘭居民。

本公司近三年員工職別分布如下：					
年 度			2021年	2022年	2023年
項目 / 性別			人 數	人 數	人 數
主管人員	男 性	30歲以下	10	7	5
		30-50歲	24	26	26
		50歲以上	5	6	6
	女 性	30歲以下	1	0	0
		30-50歲	7	8	7
		50歲以上	2	3	5
主管人員總計			47	49	49
非主管人員	男 性	30歲以下	56	67	49
		30-50歲	37	56	66
		50歲以上	3	4	5
	女 性	30歲以下	7	8	8
		30-50歲	30	32	32
		50歲以上	4	4	2
非主管人員總計			127	137	162
正職人員總計			174	186	211

備註：
1.本表資料統計截至2023年12月31日止。
2.本土公司定義領班以上為管理階層。
3.統計區域為本土臺灣地區之主管人數。

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	2021年				2022年				2023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(%)
30歲以下	53	28.49	2	1.08	39	17.65	5	2.26	8	3.79	1	0.47
30-50歲	24	12.90	10	5.38	22	9.95	14	6.33	7	3.32	2	0.95
50歲以上	1	0.54	0	0.00	1	0.45	0	0	0	0.00	0	0.00
合計新進人數	90				81				18			
員工總人數	186				221				211			
總新進率(%)	48.39				36.65				8.53			
備註：												
1.本表人數統計截至2023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/當年末營運據點總人數。												
4.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。												

員工離職率

年度	2021年				2022年				2023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(%)
30歲以下	31	16.67	2	1.08	27	12.22	2	0.90	2	0.948	1	0.474
30-50歲	24	12.90	13	6.99	7	3.17	10	4.52	3	1.422	3	1.422
50歲以上	1	0.54	1	0.54	0	0.00	0	0.00	0	0.000	0	0.000
合計離職人數	72				46				9			
員工總人數	186				221				211			
總離職率(%)	38.71				20.81				4.27			
備註：												
1.本表人數統計截至2023年12月31日止。												
2.界定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/當年末營運據點總人數。												
4.總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。												

進用多元族群員工

本土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：

年 度		2021年	2022年	2023年	
項目 / 性別		人 數	人 數	人 數	
少數或弱勢群體	男 性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	4	4	4
		50歲以上	0	0	0
	女 性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	0	0	0
		50歲以上	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。

人才培育與訓練

本公司提供多樣的在職訓練，藉以增加員工專業知識與技能，偕與本土公司一同成長茁壯。本公司將依據員工課程滿意度回饋結果，並持續追蹤成效及課後測驗、實務上操作訓練，以助於同仁活用於工作中，各項課程滿意度調查及意見回饋更是讓教育訓練更符合同仁需求。

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：

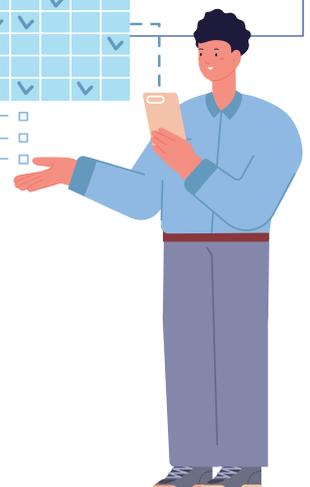
員工職能教育訓練		堂數/總時數/人次
新進人員訓練	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公司意識培養：介紹本土公司經營理念及方針，提升新進員工對公司的認識及認同。 ■ 員工權益介紹：透過管理規章制度及相關規定之介紹，使新進員工能瞭解其應有之權益。 ■ 環境與工安訓練：提高新進員工之環保觀念與工業安全衛生知識與技能，增加對防災之認知與應變能力，減少不安全的行為或錯誤的操作，以避免災害發生。 ■ 品質教育訓練：使新進人員能瞭解公司品質系統，以落實全員品管之精神。 ■ 社會責任與公司永續：宣導企業社會責任標準(RBA)，培養員工永續意識、宣導各項政策使員工自我保護，鼓勵舉報不法、充分告知申訴管道。 ■ 資訊安全管理作業宣導：人員持有或經手處理資訊資產時，應依據相關要求，進行分類分級，並遵守相關控管規定。 	51堂/ 178.5小時/132人次

員工職能教育訓練		堂數/總時數/人次
專業性訓練	<p>應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，該表亦可作為在職人員於調動時，執行專業性訓練之根據，依影響品質要求符合性、內部要求、法規或法令要求、客戶要求的訓練人員，依其職能或變更職責規劃實施訓練。訓練要求項目包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 對品質管理系統有效性的貢獻，包括品質績效改善後的效益。 ■ 不符合品質管理系統要求時之可能的後果。 ■ 航太相關品質管理系統文件化資訊及其變更。 ■ 資訊安全政策、其對資訊安全管理系統有效性之貢獻，包括改善之資訊安全績效的益處及未遵循資訊安全管理系統要求事項之可能後果。 	136堂/ 890小時/363人次
專案訓練	<ul style="list-style-type: none"> ■ 工作職務訓練：經由單位主管及資深員工之指導，配合在職訓練之養成，使新進員工儘早達成適任之目標。 ■ 針對主題研討、實務演練及分享等方式，並與總經理、副總現場互動與指導，將本公司理念深入運用於管理實務中。 	109堂/ 2,045小時/862人次

近二年員工教育訓練概況										
年分	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
2022	總訓練人數	人數	33	11	133	44	90	8	76	47
	受訓總時數	小時	495	173	814	312	477	47	792	478
	平均受訓總時數	小時／人	14.5	14.8	6.12	6.1	6.1	6.9	13.45	14.8
2023	總訓練人數	人數	37	12	120	42	80	4	77	50
	受訓總時數	小時	907.5	149.8	2,091.1	1,000.7	890.9	93.0	2,107.7	1,057.5
	平均受訓總時數	小時／人	24.53	12.48	17.43	23.83	11.14	23.25	27.37	21.15

備註：

- 1.本表人數統計自2022年01月01日至2023年12月31日止。
- 2.(管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。
- 3.(直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。
- 4.平均受訓總時數=受訓總時數/總人數。



教育訓練課程



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：

一.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。

二.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。

三.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	高階管理職	中階管理職	技術類人員	行政類人員	生產類人員	合計
接受考核的男性員工比例	100	100	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例	100	100	100	100	100	100

備註：若接受考核比率未達100%，請說明排除對象及原因(例如董事長、新進未滿三個月人員)。

人權管理

為善盡社會公民的責任，遵循《世界人權宣言》、《國際勞工公約》等相關國際人權公約所揭示的原則，致力於改善勞工條件，以提昇勞工生活品質；並依據勞動相關法規與性別工作平等法等國家法令，秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則，致力於建構健康及安全的營運環境。

為確保勞動人權的落實及遵守中華民國「勞動基準法」與「性別工作平等法」等規定，並內部制定「人權管理程序」與「青年勞工管理與禁用童工程序」，明訂禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視及防治歧視事件發生，且保障性別工作平等以確保工作機會均等，於公司公告欄進行宣導，並採取透過供應商永續風險評估問卷、關鍵供應商的RBA稽核以及供應鏈管理平台中的供應鏈員工申訴管道掌控供應鏈的人權風險，亦運用人權盡職調查程序蒐集相關人權議題，進行議題重大性篩選與評估，執行預防及減緩措施，修正回饋與持續改善的流程，持續完善供應鏈的人權管理，故本公司於報導期間內無歧視之情事發生。

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2023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，課程內容包括防災防救、保全相關執勤實務訓練，亦依照「工作管理辦法」實施人權教育訓練。

4.2 員工福利與薪酬

薪酬比例



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	6.9911	0(最高個人0%)

備註：

- 1.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)
- 2.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。
- 3.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。

截至報導期間年底，女性對男性的薪資報酬比率如下表所示：

各職別薪酬比例	人數		總年薪(新台幣元)		平均每人年薪		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男	女	男
管理職	10	36	7,255,617	28,905,114	725,562	802,920	1	1.11
非管理職	44	121	19,231,902	47,122,089	437,089	389,439	1	0.89
直接人員	4	79	1,624,448	25,972,910	406,112	328,771	1	0.81
間接人員	50	78	24,863,071	50,054,293	497,261	641,722	1	1.29

備註：

- 1.該類別女性總年薪/該類別女性人數=該類別女性平均年薪；該類別男性總年薪/該類別男性人數=該類別男性平均年薪。
- 2.女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。

截至報導期間年底，本公司男性及女性基層人員的標準薪資，與公司所在地最低薪資的比例如下表所示：

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
臺灣/大里	1.03	1.13

備註：
 1. 2023年臺灣政府規定之最低薪資為新台幣26,400元。
 2. 當地最低薪資比率=公司各性別最低敘薪標準/各廠當地最低薪資。

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，本公司依據勞動基準法第十六條第一項相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

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



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	2021年			2022年			2023年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	5	2	7	3	1	4	7	0	7
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	3	3	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	1	1	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	-	33	33	-	-	-	-	-	-

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. 2023年留任人數=2022年實際復職人員且2023/12/31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. 當年度育嬰留停留任率%=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

本土公司以員工為本，積極重視員工福祉，提供多項福利除基本勞健保以外，亦提供了團保(人壽保險、醫療保險、傷殘保險)、育嬰假、舉辦員工國內外旅遊/尾牙、各類社團活動(羽球/有氧運動/路跑/瑜珈/手作社/一日系列)、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，創建員工福祉並照護員工身心健康及發展。本公司無員工持股。

員工福利		
保險福利	勞工保險	團體人壽保險
	健康保險	團體醫療保險
	團體傷殘保險	
補助福利	津貼補助 (婚喪喜慶、子女教育基金)	員工補助 (膳食費、安全鞋)
獎金福利	三節獎金	
休閒福利	員工聚餐	節日活動 (冬至吃湯圓、端午吃粽子)
	員工社團活動	
	(羽球/有氧運動/路跑/瑜珈/手作社/一日系列)	

因應疫情關係，許多人對於生命的脆弱充滿感觸，也因此更重視工作與生活的平衡，注重及時行樂、活在當下，本土針對退休準備相關規劃(屆齡/專案退休關懷服務)：

- 1.加強福利措施：增加養老險(團險)。
- 2.持股信託(退休財務規劃)：透過讓退休員工擁有公司股票，並共享經營成效。

員工福利及社團活動

聚餐



員工福利及社團活動

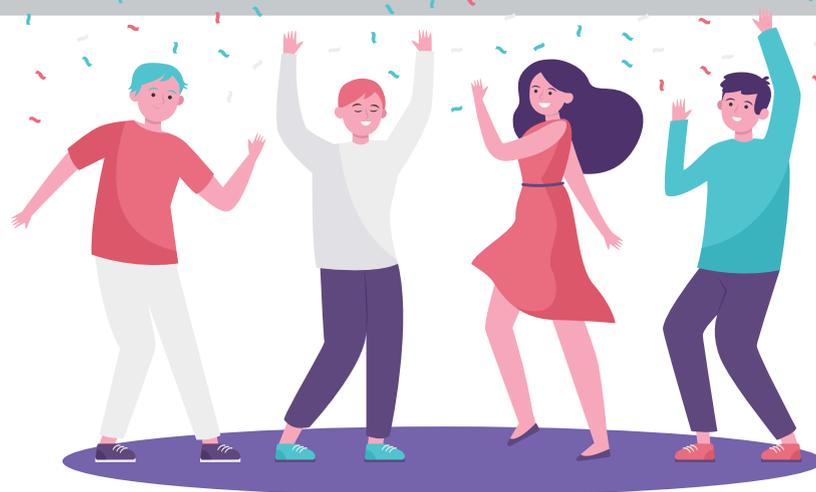
身體健康檢查



運動咖社團



一日社活動



人才培育與訓練

「人才」是本公司強化競爭力的關鍵策略之一，透過個人知識及經驗分享在企業內部快速發揮傳承智慧、創造價值，為使公司內長期穩定的運作，而同仁也願意持續投入傳承，本公司訂定「內部講師辦法」藉由激勵措施來肯定和彰顯內部講師對公司知識傳承的貢獻，如：講師費獎勵等。此外，將內部講師認證當作晉升主管的條件之一，做為績效考核的重要參考指標，「內部講師」除助於擴大企業內知識的擴大及有效傳遞外，對個人亦提升其職場中能力、自我價值感。

本公司提供員工職能管理和終生學習計劃，以協助提升員工職能或持續受雇之能力及其退休計畫。2023年度以提高人員教育訓練時數為目標，訓練總時數4149.1小時，總人次達2,407人次，共384堂課，每人平均受訓時數19.663小時(4149.1H/211人)，整體訓練時數較去年呈現上升趨勢。

此外，職能分析時機為每年十二月，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。

屆齡退休同仁諮詢協助：了解同仁退休準備情形及需協助事項，提供生涯發展諮詢服務，並為豐富退休後生活內涵，提供志願服務機會。

員工退休制度及實施情形

「本公司根據《勞動基準法》、《勞工退休金條例》、《IC-410退休作業》等規定辦理員工退休事宜，並聘任規劃資深退休人員為顧問職身份，協助退休人員適應及創造退休後生活。下列為本公司退休金相關之準備計畫：

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，出具退休金精算報告書，評估公司提撥之準備金是否足備。

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。



重大主題：職業安全衛生	
GRI指標對應	GRI 403 職業安全衛生
對本土的意義	<p>職業安全衛生為本公司重視的課題，提供健康安全的工作環境是本土對員工及外部工作者的重視與堅持，倘若未妥善管理職安問題，可能會發生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)，致使導致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，亦使企業形象嚴重受損，影響客戶優先選擇，且直接性造成股東損失，故本公司謹遵相關法令規定，善盡對利害關係人的責任與義務。</p>
影響與衝擊	<p>環境面影響與衝擊： 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>經濟面的影響與衝擊： 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，提升公司國家競爭力。倘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> <p>人/人權面的影響與衝擊： 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影響到工作者的生命與安全問題。</p>
政策／策略	遵守法規、健康促進、危害預防、落實溝通、持續改善。
目標與標的	<p>短期目標(2~3年)：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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%。 <p>中期目標(3~5年)：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 <p>長期目標(5年以上)：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 健康促進等社團活動，全體同仁參與率達30%以上。 ■ 全體同仁安全衛生提案與改善參與率達70%以上。 ■ 職業災害失能傷害嚴重率(SR)降低率達25%以上。
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

- 2023年廠內實施危害鑑別風險評估7次，落實風險管理且無高風險項目。
- 針對2023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)採購棧板油桶搬運台車提供同仁使用，防止因徒手運搬油桶發生夾傷事件。
 - (2)磨刀機系統程序新增連鎖功能，防止磨刀機門開啟時仍可啟動磨刀模式。
 - (3)調整廠區動線，防止遭堆高機叉叉絆倒。
 - (4)交通安全宣導，預防上下班/供出途中發生交通事故。
- 2023年度安全衛生相關改善提案共5件：
 - (1)高風險無人區域增設溫濕度異常緊急通報裝置，藉由溫室度監控即時通報燃火狀況，有效在災害初期實施應變措施，降低災害嚴重性並提高災害的預防性。
 - (2)通過YMCA舉辦全年齡運動補助計畫，創辦每週有氧運動社團與兩場次全體同仁健康講座，推廣參與健康促進活動，且兩堂健康講座問卷調查之正面回饋達全體同仁85%以上。
 - (3)機車道新增單向式通行號誌，有效防止車道機車會車且避免發生交通事故。
 - (4)採購酒精濃度測定棒提供工程承攬商進場前檢測，有效篩檢出飲酒工作者，並禁止飲酒工作者進場作業，提高工程安全性。
 - (5)採購棧板油桶搬運台車，由前項事件調查部份說明。
- 2023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)安全衛生相關緊急應變計畫8件，演練完成率100%。
- 2023年度相較於2022年度之可記錄的職業傷害人(次)數降低率達50%以上。

預防或補救措施

- 依照事件調查程序之過程，探討與制訂相關矯正與預防再發生措施，並藉由危害鑑別風險評，持續關注其矯正預防措施之有效性。

職業安全衛生管理

本土公司積極打造安全且健康的工作環境，為承諾給予全體工作者安心職場之保障，並降低在執行勤務時的職災風險，本公司通過ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證，並依循勞動部職業安全衛生法令與ISO 45001條文辦理，其範圍涵蓋本土公司所管轄之作業場所、全體工作者(包含派遣工、臨時工、承攬商等)，本公司員工總人數為215人，佔比88.1%；非員工人數29人，佔比11.9%。上述人數與佔比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%。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。

本土公司對於經營處境的需求與期望、制定出環安衛政策與目標、落實工作者參與及溝通、風險與機會應對措施、評估所需資源、安全衛生相關管控與量測、緊急應變與持續改善。

職業安全衛生委員會

職業安全衛生委員會名冊																
事業單位分類號碼			0	5	0	5	4	5	3	7	K	行為標準分類號碼	2	9	3	4
雇 主	事業主	法人事業 (名稱)														
		非法人事業名稱 (或) 姓名			本土股份有限公司											
	事業經營 負責人	法人事業	代表人		職稱 :			姓名 :								
			或其代理人		職稱 :			姓名 :								
		非法人事業	事業主		姓名 : 林森											
或其代理人			職稱 :			姓名 :										
僱用勞工人數		男 157, 女 54人, 童 0人。 (計 211人)														
職業安全衛生委員名冊																
職 稱		姓 名		現 任 職 務			委員為工會或勞工推舉之代表者 (請打✓) 應佔委員人數三分之一以上									
主任委員		林益民		總經理												
委員 (兼執行秘書)		張永正		職安室 課長												
委員		林益斌		管理代表												
委員		周正川		資訊長												
委員		林佳蓉		人資總務部 經理												
委員		陳文謙		供應部 協理												
委員		蘇明濬		供應部-採購課 副理												
委員		劉乃豪		生產部 協理												
委員		李信義		品保部 經理												
委員		戴林竝弘		業務部 協理												
委員		賴濬易		工程部 經理												
勞工代表		廖晟永		生管部 副理			✓									
勞工代表		李宗祐		資訊工程師			✓									
勞工代表		潘泰運		開發部 課長			✓									
勞工代表		朱健佑		品保部 副課長			✓									
勞工代表		謝秉儒		生產部 副課長			✓									
職業安全衛生管理員		鄭淳宇		職業安全衛生管理員												

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數持續進行鑑別、登錄，從中評估出安全衛生風險，追求安全零災害。藉由持續性的鑑別危害及評估風險，並執行必要之風險控制方法，以實現安全衛生政策，達到持續改進的要求。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，並且依照意外事件實施事件調查，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受ISO 45001危害鑑別及風險評估教育訓練，且取得核可證明方可充當之。本公司於2023年度的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持續改進與有效執行，確保了工作環境的安全性。我們將持續優化安全衛生措施，確保所有員工在低風險的環境中工作，進一步鞏固我們的職業安全標準。

當發生意外事件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，職業安全衛生單位應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。發生重大職災事件時，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。

為確實鑑別所有作業活動及設施可能隱憂風險，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。

本公司2023年落實風險管理與控制，並無發生與發現高風險工作項目、作業場所及作業活動。

當發生下列情形，員工可立即自行停止作業或離開工作場所，並且不會遭受任何不利處分：

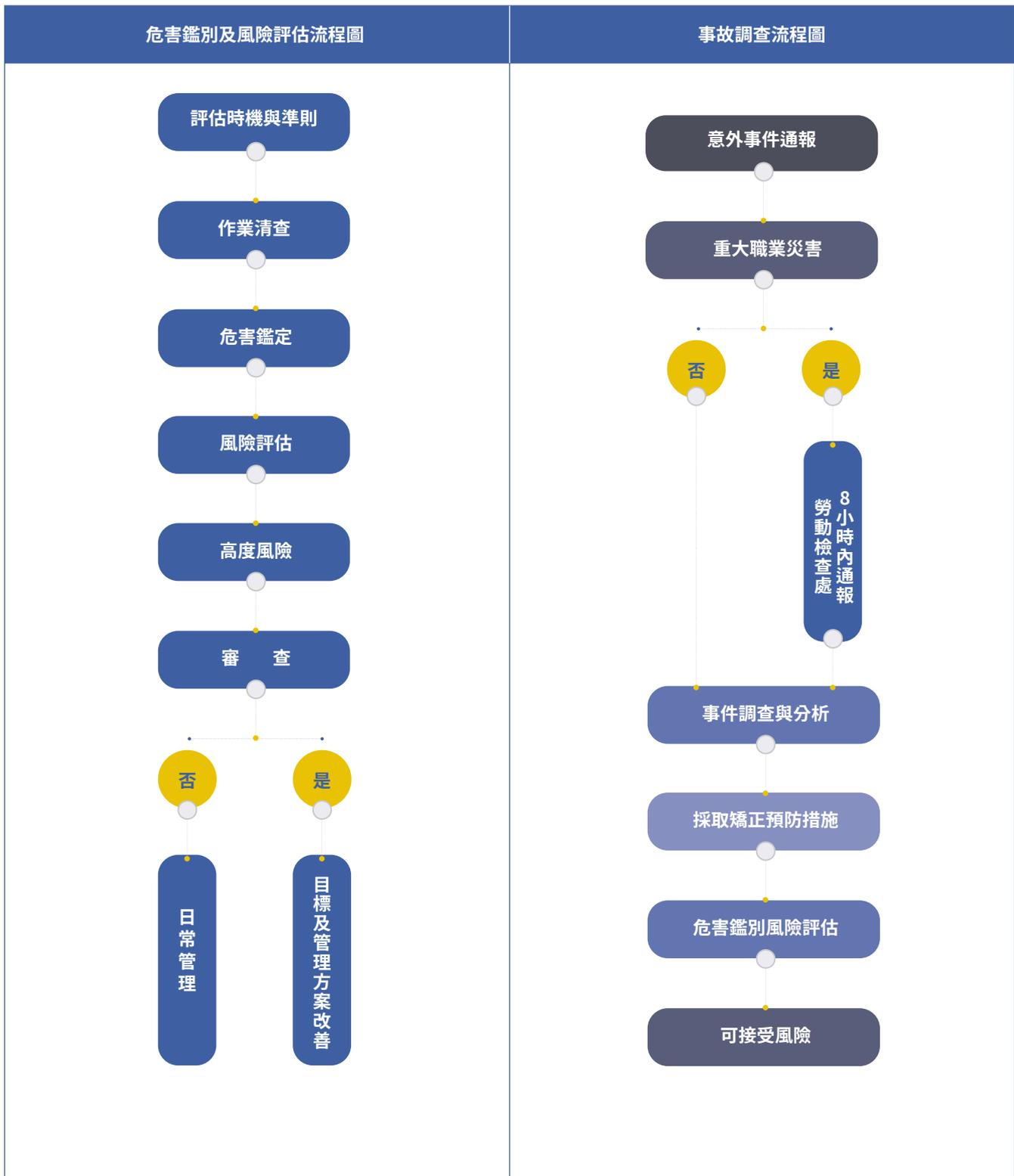
- (1) 意外事件發生時，當事人可立即停止作業，依事故通報流程處置，若當事人無法自行通報時，可由鄰近員工協助。
- (2) 工作場所有立即發生危害之狀況，其場所員工可立即停止作業，並往安全場所實施避難。

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。

本公司將針對已經處理完成的傷害、不健康、疾病或事件，職業安全衛生業務主管應以內部溝通機制，向各部門及其員工溝通，達到事件預防的目的。

本公司優良管理風險評估與管制措施，尚未發生高度風險事件與狀況，且為預防突發性事態，公司不定期實施安全衛生相關緊急應變演練與建立高度風險控制程序，強化安全衛生管理系統與方針。





承攬商安全衛生規定

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，本土公司訂定承攬商環境與安全衛生管理制度，引以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，落實公司環安衛政策：

一	二	三	四
入廠安全管制	安全衛生規定承諾	管制作業人員與工作區域	危害告知與協商會議

職場健康促進活動

本土公司關心全體員工之身心健康，定期規劃完善且遵循法規的健康檢查，醫護定期臨場服務，追蹤員工健康狀況，掌握員工健康狀況並提供自我健康管理依據，此外，亦提供「身心健康諮詢服務、健康促進活動(路跑及戶外瑜珈活動)、高階主管健康檢查、保障女性與母性勞工、異常工時」等多項服務及保障，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，本公司將健康檢查的頻率提升至每年一次，優於法令規定的標準。此舉不僅能早期發現潛在的健康問題，亦能及時採取預防措施，以助於提升員工的工作效率和生活質量。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。

2023年健康服務四大計畫

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	根據勞工健康保護規則第9條規定： I. 辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。 II. 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。	I. 妊娠管理衛教完成率達0% (無須追蹤管理) II. 產後管理衛教完成率達100%	I. 妊娠中勞工 0 人 II. 完成衛教 0 人(0%) III. 需轉介進一步評估者 0 人 IV. 需調整或縮短工作時間 0 人 V. 需變更工作者 0 人 VI. 留職停薪 0 人	達成率0% (無妊娠中同仁)
			I. 分娩後未滿1年 1 人 II. 完成衛教 1 人(100%) III. 需轉介進一步評估者 0 人 IV. 需調整或縮短工作時間 0 人 V. 需變更工作者 0 人 VI. 育嬰留職停薪 0 人	達成率100%
	根據勞工健康保護規則第9條規定： I. 辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。 II. 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。	不法侵害事件處理及改善	不法侵害事件通報 1 件 (2023.1.17) 2023年有一件職場不法侵害之通報，已依職場不法侵害計畫之通報與處理方式處理完成，並在2023年1月完成危害辨識與風險評估，避免相關事件再發生。	達成率100%

2023年健康服務四大計畫

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	<p>根據勞工健康保護規則第9條規定：</p> <p>I. 辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。</p> <p>II. 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。</p>	工作適能評估完成率達100%	<p>I. 年齡>45歲以上 28 人(%)</p> <p>II. 完成衛教28 人(100%)</p> <p>III. 適任作業 28 人</p> <p>IV. 變更作業 0 人</p>	達成率100%
人因性危害預防計畫	<p>根據勞工健康保護規則第9條規定：</p> <p>I. 辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。</p> <p>II. 依「預防人因性肌肉骨骼危害計畫」執行</p> <p>A. NMQ評估與結果分析</p> <p>B. 作業觀察、改善建議</p> <p>C. 物理治療師健康指導與追蹤管理</p> <p>D. 結果評估</p>	<p>I. NMQ>3分衛教完成率達71%</p> <p>II. 治療師衛教完成率達63%</p> <p>III. NMQ>3分人數改善率50%</p>	<p>I. 完成NMQ問卷收集 93 份</p> <p>II. NMQ>3分控管 24 人</p> <p>III. NMQ>3分衛教 17 人</p> <p>IV. 需治療師衛教 15 人</p> <p>V. 變更作業 0 人</p> <p>VI. 解除控管 15 人</p>	達成率70%
異常工作負荷促發疾病預防計畫	<p>根據勞工健康保護規則第9條規定：</p> <p>I. 辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。</p> <p>II. 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。</p>	<p>I. 中風險3建議面談衛教完成率達100%</p> <p>II. 高風險2需要面談衛教完成率達100%</p>	<p>I. 完成問卷收集191份(100%)</p> <p>II. 中風險 3 人</p> <p>III. 中風險完成衛教3人(100%)</p> <p>IV. 高風險 2 人</p> <p>V. 高風險完成衛教2人(100%)</p> <p>VI. 限制調整工作時間 0 人</p> <p>VII. 變更作業 0 人</p>	達成率100%

員工健康檢查人數與費用統計總表

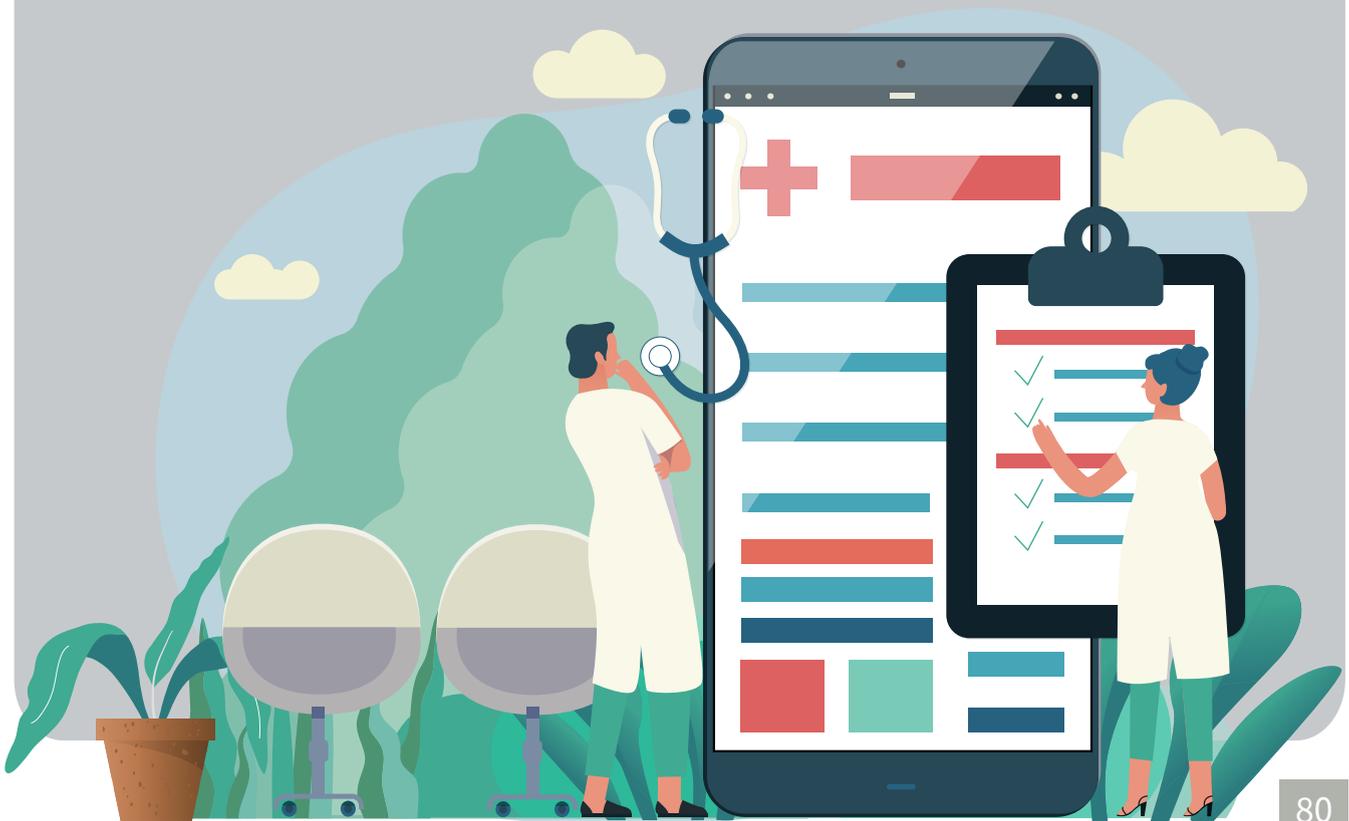
一般健康檢查	
檢查項目	尿液常規、血液常規、肝功能、膽功能、腎功能、尿酸、糖尿病、血糖、血脂肪、心臟循環、肝炎、肝癌、大腸癌、超音波、胸部X光
檢查人數(人)	223
檢查費用(仟元)	287.67

健康促進活動	內 容
身心健康諮詢服務	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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，每人每次約30分鐘。 ■ 護理師評估員工健康檢查紀錄，依風險屬性主動給予關懷，必要時提供臨場服務，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與復健師改善人員之症狀。 ■ 醫師諮詢服務人次：26人次/年；護理人員諮詢服務人次：260人次/年。
健康促進活動	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。

全廠健康講座 / 醫師、護理師臨場服務



全廠健康講座 / 醫師、護理師臨場服務



職安衛教育訓練

本公司為強化全體員工對於職安相關知識，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，亦可預防及降低員工之職業災害的發生。

本公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，2023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(新台幣元)
新進人員安全衛生教育訓練(29場)	61	0
消防演練(半年一次)	211	0
吊升荷重在零點五公噸以上未滿三公噸之固定式起重機操作人員安全衛生教育訓練(天車)	1	1,200
急救人員複訓	8	6,400
荷重一公噸以上之堆高機操作人員安全衛生在職教育訓練	4	2,400
使用起重機具從事吊掛作業人員	1	600
勞工安全衛生管理乙級	1	2,400
甲種勞工安全衛生業務主管	1	1,200
全場三年一次職業安全衛生訓練(全場)	211	18,000

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、外包商。
- 3.這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。
- 4.在職人員安全衛生教育訓練，每三年受訓一次，上次受訓為2020年。

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，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。

2023年本公司員工及非員工工作者各發生一起滑倒事件，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，適當休養與觀察傷勢恢復情形(本公司員工公傷病假6日，當月公司失能傷害頻率為30.86、失能傷害嚴重率為185；非員工工作者公傷病假4日)。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	2021年	2022年	2023年
總工時	女性總經歷工時	104,496	111,852	101,790
	男性總經歷工時	256,429	325,868	293,685
	總經歷工時	360,926	437,720	395,475
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	2	4	1
	總計職業傷害人(次)數	2	4	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%		5.54%	8.29%	2.52%
<p>備註：</p> <p>1.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。</p> <p>2.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。</p> <p>3.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。</p> <p>4.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。</p> <p>5.可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。</p> <p>6.2021年度正式員工與非員工之工作者的工作時數與職業病件數合併統計。</p> <p>7.本公司2021年員工職業傷害統計經重新核實後，更新此數據於本報告書。</p>				



近三年非員工職業傷害統計表

類別	項目	2021年	2022年	2023年
總工時	女性總經歷工時	-	11,327	6,150
	男性總經歷工時	-	33,689	42,666
	總經歷工時	-	45,016	488,16
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	-	0	0
	男性死亡人(次)數	-	0	0
	總計死亡人(次)數	-	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
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	-	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	-	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
	男性總計職業傷害人(次)數	-	0	1
	總計職業傷害人(次)數	-	0	1
職業傷害所造成的死亡比率%		-	0%	0%
嚴重的職業傷害比率%		-	0%	0%
可記錄的職業傷害比率%		-	0%	20.48%

備註：

- 1.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。
- 2.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。
- 3.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。
- 4.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。
- 5.可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
- 6.2021年度正式員工與非員工之工作者的工作時數與職業病件數合併統計。
- 7.本公司2021-2022年非員工職業傷害統計經重新核實後，更新此數據於本報告書。

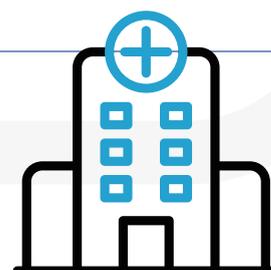


近三年員工職業病統計表

類別	項目	2021年	2022年	2023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	2	4	1
	總計職業病件數	2	4	1
職業病所造成的死亡比率%		0%	0%	0%
可記錄的職業病比率(%)		5.54%	8.29%	2.52%
備註： 1.職業病比率=(職業病總數/總經歷工時)*1,000,000。 2.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。 3.可記錄的職業病比率=〔可記錄的職業病數/工作小時〕*1,000,000。 4.2021至2023年度正式員工與非員工之工作者的工作時數與職業病件數合併統計。 5.本公司2022年員工職業病統計經重新核實後，更新此數據於本報告書。				

非員工之工作者職業病統計表

類別	項目	2021年	2022年	2023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	1
	男性總計職業病件數	0	0	0
	總計職業病件數	0	0	1
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%	20.48%
備註： 1.職業病比率=(職業病總數/總經歷工時)*1,000,000。 2.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。 3.可記錄的職業病比率=〔可記錄的職業病數/工作小時〕*1,000,000。 4.2021至2023年度正式員工與非員工之工作者的工作時數與職業病件數合併統計。				



友善關懷 4.4 社會參與

本土公司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文藝活動、公益活動、體育及環保活動等，散佈希望傳播愛到世界各個需要溫暖的角落，為社會盡一分心力，善盡企業社會責任。此外，為維護社區鄰里環境與居住品質，公司產品加工過程中設有環境監測管理單位，且每年要求第三方公正單位進行廠內作業與社區相鄰範圍，進行影響數值查核是否合乎標準，如有不符者即進行改善。

本公司於2023年參與社會公益活動如下表所示：

公益活動名稱	金額 (新台幣元)	說明
捐血活動	56,575	公司響應公益活動
骨髓捐贈	10,000	公司響應公益活動
響應小農計畫	16,810	公司響應公益活動
大村國小合唱團團務費捐助	2,000	贊助捐款
土耳其地震募捐	421,800	募捐捐款
公益禮盒(心路基金會)	54,287	公司響應公益活動
公益禮盒(唐氏症基金會)	48,213	公司響應公益活動

公益活動：捐血活動

金額 (新台幣元) : 56,575



公益活動：慈濟活動-骨髓捐贈

金額（新台幣元）：10,000



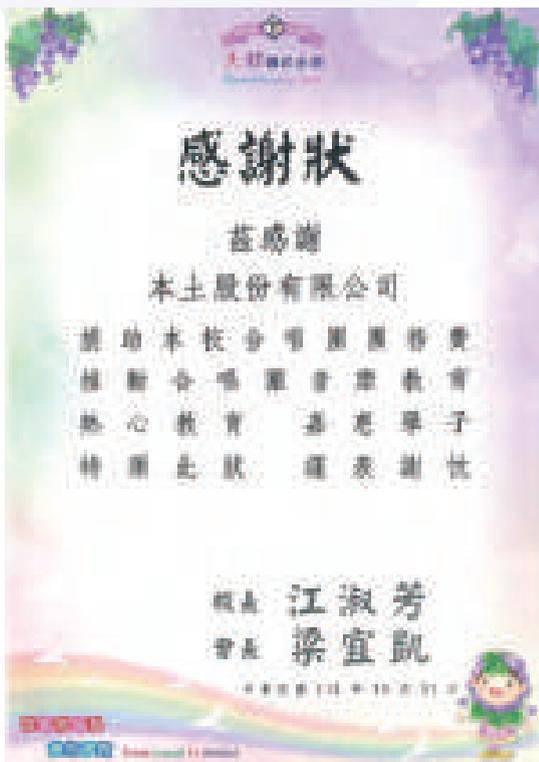
公益活動：響應小農計畫

金額（新台幣元）：16,810



公益活動：大村國小合唱團團務費捐助

金額（新台幣元）：2,000



附錄

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2023/01/01-2023/12/31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準則類別/主題	對應章節	頁碼	省略/備註
1.組織及報導實務					
GRI 2—一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1關於本土	12	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	05	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	05	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	05	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	05	
2.活動與工作者					
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	12	
	2-7	員工	4.1人才培育	58	
	2-8	非員工的工作者	4.1人才培育	58	
3.治 理					
GRI 2—一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2營運概況	27	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2營運概況	27	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2營運概況	27	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2營運概況	27	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2營運概況	27	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2營運概況	27	
	2-15	利益衝突	2.2營運概況	27	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2營運概況	27	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2營運概況	27	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2營運概況	27	
	2-19	薪酬政策	2.2營運概況	27	
	2-20	薪酬決定流程	2.2營運概況	27	
	2-21	年度總薪酬比率	4.2員工福利與薪酬	67	
4.策略、政策與實務					
GRI 2—一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	永續期許	03	
	2-23	政策承諾	2.2營運概況	27	
	2-24	納入政策承諾	2.2營運概況	27	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則類別/主題	對應章節	頁碼	省略/備註
4.策略、政策與實務					
GRI 2一般揭露 2021	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2營運概況	27	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4法規遵循	37	
	2-27	法規遵循	2.4法規遵循	37	
	2-28	公協會的會員資格	2.5外部組織參與	39	
5.利害關係人議合					
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	15	
	2-30	團體協約	4.1人才培訓	58	
特定主題準則：200系列（經濟的主題）					
市場地位					
GRI 202市場地位 主題揭露2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2員工福利與薪酬	67	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1人才培育	58	
間接經濟衝擊					
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	85	
採購實務					
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	48	
反競爭行為					
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	37	
稅務					
GRI 207稅務主題 管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.1財務績效	23	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1財務績效	23	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.1財務績效	23	
特定主題準則：300系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301物料 主題揭露2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.3物料管理	50	
	301-2	使用回收再利用的物料	3.3物料管理	50	
水與放流水					
GRI 303水與放流水 主題揭露2018	303-3	取水量	3.5水資源管理	54	
	303-4	排水量	3.5水資源管理	54	
	303-5	耗水量	3.5水資源管理	54	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則類別/主題	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：400系列(社會的主題)					
員工多元化與平等機會					
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	58	
	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	67	
不歧視					
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	4.1人才培育	58	
結社自由與團體協商					
GRI 407結社自由與團體協商 主題揭露2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	3.2供應鏈管理 4.1人才培育	48 58	
童工					
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	3.2供應鏈管理	48	
強迫或強制勞動					
GRI 409強迫或強制勞動 主題揭露2016	409-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2供應鏈管理	48	
保全實務					
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	58	
當地社區					
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	85	
	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	85	
顧客健康與安全					
	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	40	
行銷與標示					
	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	40	
客戶隱私					
GRI 418客戶隱私 主題揭露2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1產品與服務	40	

重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI準則揭露內容	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	17	
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	17	
重大主題：經濟績效(經濟績效GRI 201)							
GRI 3 : 重大主題 2021	經濟績效 管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.1財務績效	23	
GRI 201	經濟績效 主題揭露 2016	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1財務績效	23	
			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	34	
			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	67	
			201-4	取自政府之財務援助	2.1財務績效	23	
重大主題：能源&排放(能源GRI 302、排放GRI 305)							
GRI 3 : 重大主題 2021	能源&排放 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	
			302-2	組織外部的能源消耗量	3.4能源與排放	51	
			302-3	能源密集度	3.4能源與排放	51	
			302-4	減少能源消耗	3.4能源與排放	51	
GRI 305	排放 主題揭露 2016	-	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	
			305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	3.4能源與排放	51	
重大主題：廢棄物(廢棄物GRI 306)							
GRI 3 : 重大主題 2021	廢棄物 管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.6廢棄物管理	55	
GRI 306	廢棄物 主題管理揭露 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	55	
			306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.6廢棄物管理	55	
	廢棄物 主題揭露 2020	-	306-3	廢棄物的產生	3.6廢棄物管理	55	
			306-4	廢棄物的處置移轉	3.6廢棄物管理	55	
			306-5	廢棄物的直接處置	3.6廢棄物管理	55	
	廢汙水和廢棄物 主題揭露 2016	-	306-3 (2016)	嚴重洩漏	3.6廢棄物管理	55	

重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題：訓練與教育&勞雇關係&勞/資關係(勞雇關係GRI401、勞/資關係GRI402、訓練與教育GRI 404)							
GRI 3： 重大主題 2021	訓練與教育 &勞雇關係 管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1人才培育	58	
GRI 401	勞雇關係 主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	4.1人才培育	58	
			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	67	
			401-3	育嬰假	4.2員工福利與薪酬	67	
GRI 402	勞/資關係 主題揭露2016	-	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2員工福利與薪酬	67	
GRI 404	訓練與教育 主題揭露 2016	-	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1人才培育	58	
			404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2員工福利與薪酬	67	
			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	58	
重大主題：職業安全衛生(職業安全衛生GRI 403)							
GRI 3： 重大主題 2021	職業安全衛生 管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.3職場健康與安全	72	
GRI 403	職業安全衛生 主題管理揭露 2018	-	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	
			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、諮商與溝通	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	
			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	
	職業安全衛生 主題揭露 2018	-	403-8	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.3職場健康與安全	72	
			403-9	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3職場健康與安全	72	
			403-10	工作者健康促進	4.3職場健康與安全	72	

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)運營總能源消耗 (2)電網電力百分比 (3)再生能源使用百分比	量化	(1)運營總能源消耗量： 16,557.62GJ。 (2)電網電力百分比： 27777.78% (電網電力使用佔比=(電力/ 能源總消耗) 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)製造廢棄物總量 (2)有害廢棄物百分比 (3)非有害廢棄物回收百分比	量化	(1)廢棄物總量：585.79噸 (2)有害廢棄物百分比：0% (3)非有害廢棄物回收百分比：84.83%	3.6廢棄物管理	55
產品安全	TR-AP-250a.1	召回次數及召回之商品總數	量化	2023年無因產品安全遭召回之情事發生。 召回次數：0次。 召回之商品總數：0次。	3.1產品與服務	44
燃油效率設計	TR-AP-410a.1	產品可幫助增加之燃油效率和/或減少排放	描述與分析	本公司目前積極研發節能型變速箱，有助於降低溫室氣體排放，現階段已完成初步研發成果，目前其成果仍在保密協議中，可望於2年內公開發表成果。	3.1產品與服務	44
原物料採購	TR-AP-440a.1	使用關鍵材料相關之描述與風險管理	描述與分析	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，本公司極開發新料源，對穩定經濟發展有積極作用。 2.氣候變遷風險： 本公司已著手規畫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。	3.2供應鏈管理	48
物料使用效率	TR-AP-440b.1	銷售產品可回收之百分比	描述與分析	1.鋼材100%可回收。 2.使用10%回收廢鋼 （原料為銅料及鋼材，其銅料占比不到1%）。	3.3物料管理	50
	TR-AP-440b.2	回收或再製造成分的輸入材料	描述與分析	潤滑油回收再生： 將使用過的潤滑油經過過濾和再生處理後重新投入使用，減少潤滑油的消耗量和廢棄物的產生。 建立潤滑油回收再生系統，安裝過濾設備，定期檢查潤滑油的質量，確保再生潤滑油符合使用標準	3.3物料管理	50
競爭行為	TR-AP-520a.1	與反競爭行為法規相關的法律訴訟造成的金錢損失總額	量化	2023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	37

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	2023年本土公司生產零件數量： 零件數量總數：3,863,753件。	-	-
零件生產重量	TR-AP-000.B	公噸(t)	量化	2023年本土公司生產零件重量： 零件生產重量加總：6,312.5857噸	-	-
生產廠房之面積	TR-AP-000.C	平方公尺(m ²)	量化	2023年本土公司生產廠房面積： 1635.46m ² 。	-	-

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	34
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	34
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	34
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	34
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	34
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	-

1.1-1溫室氣體盤查及確信情形

本公司基本資料

- 資本額100億元以上公司、鋼鐵業、水泥業
- 資本額50億元以上未達100億元之公司
- 資本額未達50億元之公司

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

- 母公司個體盤查
- 母公司個體確信
- 合併財務報告子公司盤查
- 合併財務報告子公司確信

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

2022年溫室氣體總排放量		
報導期間：2022年1月1日至2022年12月31日		
範疇一	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/新臺幣百萬元)
本土公司(臺灣總部)	163.9709	0.14
合計	163.9709	0.14
範疇二	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/新臺幣百萬元)
本土公司(臺灣總部)	2,363.6313	2.11
合計	2,363.6313	2.11

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）。
註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。
註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。
註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。

2023年溫室氣體總排放量		
報導期間：2023年1月1日至2023年12月31日		
範疇一	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/新臺幣百萬元)
本土公司(臺灣總部)	741.46	0.63
合計	741.46	0.63
範疇二	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/新臺幣百萬元)
本土公司(臺灣總部)	2,151.82	1.84
合計	2,151.82	1.84

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）。
註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。
註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。
註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

本土公司預計至2023年開始每年進行溫室氣體盤查。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司基本資料

- 資本額100億元以上公司、鋼鐵業、水泥業
- 資本額50億元以上未達100億元之公司
- 資本額未達50億元之公司

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

- 2025年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫
- 2026年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫
- 2027年揭露前一年度減量目標、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

本土公司(臺灣總部)

■ 短期目標(2~3年)：

能源效率提升：

1. 在辦公室和生產設施內部進行能源審計，並實施節能措施。
2. 更換高耗能設備，改用高效能設備或技術。
3. 推廣和實施節能燈具和智慧電力管理系統。

可再生能源使用增加：

1. 安裝太陽能板或風力發電設備，以部分替代傳統能源。

交通運輸管理：

1. 推行公司通勤計劃，如鼓勵員工使用公共交通、拼車或騎自行車。
2. 對公司公務車進行電動化改造或使用混合動力車輛。



溫室氣體減量基準年及減量目標

廢棄物管理：

- 1.減少辦公室廢棄物，推動全面回收和再利用計劃。
- 2.對生產過程中產生的廢棄物進行有效管理和減量。

■ 中期目標(3年以上)：

全面能源轉型：

- 1.大幅增加公司使用可再生能源的比例，達到1%以上。
- 2.對公司建築進行綠色改造，提高能源使用效率。

供應鏈減碳：

- 1.與供應鏈合作夥伴合作，推動其減少溫室氣體排放。
- 2.要求供應商報告其碳足跡，並將減排成效納入評估標準。

產品和服務創新：

- 1.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。
- 2.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。

■ 長期目標(5年以上)：

持續創新與技術領先：

- 1.持續投入研發新技術和創新方案。
- 2.建立和推動行業內的最佳實踐，成為低碳經濟的推動者。

全球影響力：

- 1.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。
- 2.制定和推動實施全球氣候行動計劃。

社會責任與可持續發展：

- 1.確保公司的可持續發展策略與全球可持續發展目標。
- 2.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。

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。
- 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.年度碳排放量

- 2022年基準年數據：9502.107噸CO₂e
- 2023年度目標數據：尚未執行2023年度ISO 14064-1查證，尚無完整統計數據(預計2024下半年統整查證)。

2.廢棄物-油泥下降率9.88%

- 2022年基準年數據：43.34噸
- 2023年數據：39.06噸

3.廢棄物-廢油混合物下降率11.84%

- 2022年基準年數據：31.08噸
- 2023年數據：27.40噸

減量目標達成情形

4.廢棄物-一般廢棄物 下降率7.14%

- 2022年基準年數據：23.95噸
- 2023年數據：22.24噸

5.減少用水量3.09%，減碳4.18%

- 2022年基準年數據：6,836度 產生碳排放1,101KGS
- 2023年目標年數據：6,625度 產生碳排放1,055KGS

達成情形

1.年度碳排放量

- 達成數據：2023年度ISO 14064-1查證尚未執行，類別1與類別2之碳排放量僅為初步估算，不適用於計算年度碳排放量減少效率，實際效率仍需完成ISO 14064-1查證後，方有準確數據核算。
- 措施：每年度節能減碳提案至少一件，且2023年實際完成一件。

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%。
- 措施：安裝太陽能發電設備，滿足部分用電需求。

3.廢棄物再生製品率:0.4%

- 達成數據：整體廢棄物再生製品(廢砂輪)比例為0.4%。
- 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.減少用水量

- 達成數據：年度用水量減少至少211度，降低4.18%碳排放量。
- 措施：採取全公司用水設施減壓策略，降低多餘耗水。

5.年度碳排放量

- 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。

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。

註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。

註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。

Environment
Social
Governance



電話：+886-4-24929678

傳真：+886-4-24929638

地址：41279臺灣台中市大里區四育街45號

信箱：sales@greattaiwangear.com