

2024

永續報告書

(第三方機構查證版)



和勤精機股份有限公司
CHINA FINEBLANKING TECHNOLOGY CO., LTD.

目錄 CONTENT

前章

目錄	01
關於本報告書	02
經營者的話	03
經營理念 (2-6活動、價值鏈和其他業務關係)	04
永續亮點摘要	05
呼應SDGs	06

01

公司簡介

1-1 關於和勤	09
1-2 產品與創新	12
1-3 產品製程	14
1-4 永續性管理系統 / 標準	15

02

永續推動

2-1 永續發展管理機制	18
2-2 利害關係人鑑別	19
2-2 重大主題管理	23
2-4 TCFD氣候相關財務 揭露管理	30

03

環境滿意

3-1 環境友善	37
3-2 溫室氣體管理	41
3-3 能源管理	43
3-4 水資源管理	45

04

客戶滿意

4-1 技術創新	48
4-2 產品管理	48
4-3 客戶回饋	49
4-4 供應商管理	49
4-5 在地採購	51

05

員工滿意

5-1 員工政策	54
5-2 員工動態	56
5-3 教育訓練	60
5-4 薪酬福利	63
5-5 安全健康	65
5-6 友善職場	71

06

股東滿意

6-1 公司治理	73
6-2 經營績效	78
6-3 風險管理	79
6-4 誠信經營與法規	80
6-5 資安與營業秘密管理	83



關於本報告書

報告書邊界及揭露期間

和勤精機股份有限公司(在本報告書中簡稱“和勤精機”、“本公司”)經營層重視公司永續發展，從2016年開始自發性編制企業社會責任報告書，並自2019年開始每年發行於本公司網站(<https://www.cftc-hc.com.tw/csr/CSR%E6%94%BF%E7%AD%96.htm>)。2023年起依據GRI 2021新版準則編制，並於第1年開始發行，接續前5年之CSR企業社會責任報告書揭露和勤精機在永續發展面向的目標與成果。

本年度報告書以和勤總部為主，未包含海外子公司之數據，惟部分目標執行成果涵蓋海外子公司。對於未能刊載於本報告書中的事項與數據以及本報告書內容的相關資訊，歡迎讀者與聯絡窗口人員(administration@cftc.tw)聯絡或參訪和勤精機網站(<https://www.cftc-hc.com.tw/aboutus.htm>)。

本報告書中資訊及數據涵蓋以上營運，揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日各項經濟、環境、人群(包含其人權)面向之績效。

報告書依循法規、標準與原則

本報告資訊揭露方向依據「台灣上市上櫃公司企業社會責任實務守則」、「企業環境、社會及公司治理(ESG)資訊揭露申報作業」及「企業環境、社會及公司治理(ESG)資訊揭露申請更正申報作業」、納入GRI 2021相關準則規定編製報告書並採用整合性報告(Integrated Reporting, IR)的框架做為報告資訊揭露與重大性議題考量的參考基礎。

並同時使用氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)與SASB準則(Sustainability Accounting Standards Board, 永續會計準則委員會, 簡稱SASB)。

資料計算基準與第三方確證/查證

- 財務數據由安侯建業聯合會計事務所(KPMG)查帳確認，以新台幣計算。

- 本公司ISO 9001、IATF 16949、ISO 14001、ISO 45001通過由勞盛(LRQA)國際驗證機構驗證。
- 本公司ISO 14064-1溫室氣體排放量盤查結果，由SGS國際驗證機構查證。
- 公司ISO 50001通過台灣檢驗科技(SGS)國際驗證機構驗證。
- 其他揭露之數據，係部分來自於和勤精機自行統計與調查之結果。並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

聯絡窗口

如您對於報告書內容有任何問題請洽以下聯絡窗口。

聯絡部門：管理部
 地址：彰化縣伸港鄉興工路40號
 電話：+886-4-7980339#1301
 傳真：+886-4-7980329
 E-mail：administration@cftc.tw

報告週期

和勤精機每年定期發行「永續報告書」，溫室氣體盤查基準年為2023年，其餘數據以2020為比較基準，自2024年起以連續5年揭露為原則。

現行中文版本：2025年8月發行(2024年永續報告書)
 上一發行版本：2024年8月發行(2023年永續報告書)
 下一發行版本：預計2026年8月發行

資訊重編

本報告書自2023年起依據GRI 2021標準進行編制，2022年(含)以前無更新、更正資訊。

本次更正2023年能源密集度資訊



歷年永續報告書
下載鏈結QR code

經營者的話

2024年面臨後疫情時代、後庫存調節及政局變動...所帶來內、外部雙重的挑戰。2024年整體經營績效雖較2023年有所突破但和勤仍兢兢業業持續專注於精密沖壓本業，短期目標為持續投入產線設施改善、提升產品良率與生產效率。長期更繼續投入新產品開發與新產品線兩大營運目標。持續優化生產汽機車零件、硬碟電子零件的產線，降低生產成本並提高產品毛利。新產品(重型卡車)、新市場開發(精密沖壓相關產業)，並進入AI相關產品及精密沖壓產品線兩項產業價值鏈，提升精密零件與高階機種的硬碟機構件產能，布局各式精密沖壓產品零件成為公司主要營運目標。

除關注經濟面持續成長外，氣候變遷更是目前全球面臨的新挑戰，呼應2050年淨零排放路徑政策，把「 $\pm 2^{\circ}\text{C}$ 」成為組織內努力的目標。環境議題面將持續落實環境永續，依循ISO 14001環境管理系外，在10月份正式取得ISO 14604-1:2018 溫室氣體盤查意見書。更在11月取得ISO50001:2018能源管理系統認證，著實在環境永續的各項環境政策下，和勤展現一步一腳印的行動支持。

社會議題則持續強化供應鏈管理。在開發新供應商時，將固定污染源、廢水(表面處理廠、震動研磨廠)、廢棄物、噪音、消防...等與安全相關項目列入加分審查，並與上下游的產業供應鏈交換ESG相關的資訊，交換在動ESG事務上的各自的經驗及遇到瓶頸時有可以互相砥礪的夥伴。

友善工作環境是實現「幸福」的成果，在經營團隊帶領下，積極拓展業務及穩定實現經濟績效外，透過走動式管理吸取員工的意見外，更定期召開勞資會議充分與內部利益相關者溝通與協調，創造更和諧的勞資關係。更積極透過溝通的方式營造團隊向心力與持續學習的工作環境，期許能往「幸福企業」邁進。

高階主管分享

極端氣候的議題，讓企業營運的規劃與應變必需加入「2050年淨零碳排的政策」進行整體性評估。「永續議題」更引領新的管理與商業模式，不積極規劃與投入，將高機率排除在供應鏈外。故和勤在盤點完內部的狀態後也積極啟動減碳計劃，通過管理手法與流程優化，成功降低了溫室氣體密集度排放。廠區制訂多項管理手法並實施了節能措施，降低能源密集度。

在社會責任方面，我們持續關注員工發展，提供多元性的培訓方案和輪調機會。同時我們也積極參與社區公益活動，支持教育、安全和健康等領域，提供友善工作職場與正向活力為社會永續盡一份力。

在公司治理方面，除了強化了內部控制和風險管理機制，提升公司營運的透明度和合規性。並恪遵各項法規，依據公司內部規章制度的運作，以健全的制度創造公司價值與股東權益。

展望未來，除了更積極面對全球氣候變遷所帶來的挑戰，並致力於成為業界的領導者。透過不斷努力和創新，實現對利害關係人的期望及在供應鏈中扮演支持客戶與攜手供應商重要的角色。



經營理念



理念

創新

鼓勵各方面的創新、創意，以確保高度企業活力，追求永續經營

速度

工作必須迅速而精確的如期完成

效率

專注速度更要注重品質

熱誠

態度、熱心、誠實、微笑、全力以赴。



使命

客戶滿意

客戶是我們的夥伴，發展技術、製程設計、製造、服務、高品質的全系列產品，以滿足客戶的需求，並成為長期且值得信賴的技術及產能提供者。

員工滿意

以人為本，重視人才，培養人財，同仁是我們的資產，提供完整的職能規劃及在職訓練，營造良好的工作環境及完整的獎勵制度。

股東滿意

以滿足客戶需求為源頭、照顧員工需求為目標，及善盡社會責任並致力滿足股東權益。

永續責任

全力推動企業永續責任 (ESG)、節能、減排、綠化等環境保護，兼顧員工福利與股東權益，盡力回饋社會，善盡良好社會責任。



策略

技術為本

以生產技術為核心競爭力，成為世界級精沖零組件供應商及技術領導者，從硬碟機及汽機車零組件技術，逐步跨入高技術科技產業。

發展產品

秉持著創新創新、速度、效率、熱誠，建立優良品質為經營方針，致力於精沖技術發展，並向前及向後整合開發一系列關鍵性零組件產品。

放眼世界

國際化經營，立足台灣、放眼世界市場，成為全球最專業技術及製造業者，晉陞世界級企業。

服務導向

服務客戶為導向，協助客戶成為產業之領導者。

永續亮點摘要



E 環境面

1. 取得第三方ISO14064-1溫室氣體查驗意見書溫室氣體排放密集度較前一年下降約21%
2. 建置ISO 50001能源管理系統，並取得第三方認證能源密集度較前一年下降約33%

S 社會面

1. 教育訓練時數達1,635小時。
2. 員工績效考核率達100%
3. 建置ISO 45001職業安全管理系統損工天數比率較前一年下降約37%

G 經營治理面

1. 無發生涉及違反誠信政策或反競爭行為...等不法情事，亦無接獲相關檢舉
2. 無發生資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料等資訊安全事件
3. 營業成長約11%。

呼應SDGs

根據聯合國所發展17項永續發展目標，和勤以專業技術生產高品質產品，同時聚焦未來發展，期許每年都有穩定的業績成長，以創造更多在地就業機會。除促進經濟成長外，也關心全球氣候變遷及地球暖化對環境與自然生態造成的影響。在持續專注本業的過程中，依據組織本身核心能力，期許呼應聯合國永續發展目標，達到永續共榮之願景。

SDGs指標	和勤精機作為	2024年執行實績	對應章節
	1. 廠區配合教學醫院，個案管理師守護員工健康。 2. 積極對同仁宣導CPR，提升同仁應變能力。 3. 積極提供同仁健康相關資訊。 4. 職業安全衛生委員會運作，持續推動工作環境改善	1. 進行 1 場次健康衛教。 2. 辦理 20 場次健康講座。 3. 2024年召開4場職業安全衛生委員會。	5-5-6-2 5-5-2
	1. 擬定中長期的發展策略規劃員工年度訓練計劃，提供多元化的培育資源。 2. 舉辦專業職能、管理職能、核心職能訓練，提升員工競爭力。 3. 辦理「勞工在職教育訓練」教育訓練課程，提升員工工安意識、現場安全管理、緊急應變處理能力。	1. 每年都依各單位訓練需求，提供OJT或外部相關訓練資源。 2. 2024年共計開課 165 堂，提供約NTD\$ 716 仟元訓練補助。 2024年依法規辦理新進人員訓練 26場、勞工安全相關訓練 609.3小時、2場消防訓練及1場緊急應變演練。	5-3-3 5-3-4 5-3-5
	遵守勞動基準法、工廠法、職業安全衛生法、性別工作平、就業服務法等法 等相關法令及政府相關人權政策。	1. 女性主管比例約35% 2. 男女績效考核執行率100% 3. 男女薪資報酬分析	4-5-2 4-2-3 4-3-3
	1. 建立平等多元職場。 2. 遵守各項法規。 3. 循國際人權倡議 4. 建立內部相關管理政策，並實施教育訓練與宣導	1. 倡議各項人權、無歧視政策。 2. 建立職前訓練、新進人員輔導機制，協助新進人員快速熟悉公司。 3. 2024年未發生任何勞資爭議。	5-1 5-3-3
	1. 薪資政策依就業服務法修訂，無薪酬.任用.升遷...等不平等的發生 2. 提供符合市場競爭性薪酬	1. 公開敘薪標準，2024年度未有因性別而造成任用、升遷等不平等的事件。 2. 每年定期依績效進行薪資調薪作業。	5-4
	1. 配合政府全面盤查所屬事業單位，2026年會依法完成合併申報子公司之碳排放。 2. 每年評估檢討氣候財務與相關風險，擬定應對策略與行動。 3. 推行各項節能減碳活動。	1. 2024年已完成和勤廠區溫室氣體盤查，子公司於2025年開始進行相關盤查作業準備。 2. 參與2024年度經濟部以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型。 3. 參與經濟部產業發展署2024年製造業能源管理示範輔導計畫。	3-2-1
	設有信箱、專線等多元管道，協助員工解決問題。	設置實體與電子信箱協助員工解決問題，2024年度未有申訴相關申請。	6-4-5

01

公司簡介



1-1 關於和勤

1-2 產品與創新

1-3 產品製程

1-4 永續性管理系統 / 標準

公司簡介

和勤自1992年於彰化縣埔鹽鄉設立，於2002年在中國浙江、2016年在中國江蘇成立和新廠；2009年11月27日興櫃掛牌，於2012年1月9日掛牌上櫃（股票代號1586），2020年響應政府台商返台投資計畫，擴大投資台灣廠15億，廠區自彰化縣埔鹽鄉遷至彰化縣伸港鄉全興工業區。

和勤主要經營3C電腦零組件、汽機車零組件、腳踏車零組件、模具零件及新發展綠能產業之鋰電池殼體之製造加工。接單量92%是以外銷為主(歐洲、亞洲)，在國際性的客戶對應及國際市場的變遷，本公司期望公司形象再提昇及技術再創新。

近十年積極規劃新的公司廠址，於2020年遷入彰化全興產業園區，藉由園區協助與產業的優惠待遇政策，及在優良的環境下的發展提昇競爭力，以爭取更多國際訂單並帶動地方的繁榮。

世界經濟及國際市場的變遷，集資經營與擴展國際化市場勢之所趨，和勤計劃在產業園區的優質環境下，持續投資以強化公司發展及國際化市場永續經營，立足台灣放眼世界。



和勤精機股份有限公司
CHINA FINEBLANKING TECHNOLOGY CO., LTD.



公司基本資料

公司名稱	和勤精機股份有限公司
成立時間	1992年
股票代號	1586
產業類別	金屬製品製造業
主要業務	各類電子及汽機車零件之加工、製造、買賣之產品服務
董事長	黃亦翔
實收資本額	新台幣 8.68 億元 (2024年Q4財報數)
銷售淨額	新台幣 25.72 億元 (2024年)
員工人數	947人 (截至2024年12月)
企業總部	彰化縣伸港鄉興工路40號
營運據點	台灣彰化、中國嘉興及淮安

1-1 關於和勤

1992~2000

1992

成立「和勤精機股份有限公司」，生產精密沖壓的機車金屬零件。



1993

投入硬碟機零件產線

1994

開始生產硬碟機零件

1999

「無電解鍍表面處理」生產線正式進入量產，Seagate音圈馬達導入量產，與Monolithic Memories, Inc.(MMI)合作

2000

音圈馬達驅動器進入量產

2001~2010

2001

成立馬來西亞廠



2002

成立嘉興和新精沖科技公司（嘉興和新廠）馬來西亞廠「無電解鍍表面處理」、「振研線」量產

2003

中國「嘉興和新廠」，「無電解鍍表面處理」量產



2008

股票公開發行

2009

興櫃掛牌



2011~2020

2012

公司股票於櫃買中心掛牌交易
AO技術（自動化視覺檢查系統）技術與發展領先業界

2014

和勤設立營運總部

2015

嘉興和新廠通過大眾汽車Tier 1供應商認證

2017

成為美系電動車大廠之繼電器基座全球獨家供應商

2019

榮獲彰化縣政府勞資楷模。
榮獲彰化縣政府「活力彰化職場好幸福」幸福企業一星等。
購置彰化全興工業區土地、廠房。

2020

集團總部遷址至彰化縣伸港鄉興工路40號(全興廠)



2021~2024

2021

新增無鍍電鍍及振動研磨線製程
和勤成立員工持股信託會
嘉興和新廠設立工會

2022

取得ISO14001&45001管理系統認證

2023

完成2022年度全興廠溫室氣體盤查

2024

取得ISO 14064-1 溫室氣體盤查查驗意見書
取得ISO 50001能源管理系統認證

榮耀獎項

2013

經濟部
潛力中堅企業獎

2015

經濟部
第18屆小巨人獎

2017

美商鄧白氏
鄧白氏企業認證

經濟部
企學不倦獎

愛爾蘭商速聯股份有限公司
開發優秀供應商獎

2019

彰化縣政府
幸福企業一星獎

彰化縣勞資關係協進會
勞資楷模獎

2020

中華徵信所
TOP5000企業排名獎章
其他電子零組件組第88名

服務據點

為提供顧客最佳服務，目前已在台灣彰化、中國浙江省嘉興市（經濟部投資審議會於2002年5月核准）、中國江蘇省淮安市（經濟部投資審議會於2016年1月核准）設立生產及服務據點，使能在品質、成本、交期上能提供顧客滿意之全球性服務。



廠區據點

和勤營運總部
台灣彰化縣全興工業區



嘉興和新
中國浙江省



淮安和新
中國江蘇省

主要產品

硬碟零件90%車用、
新能源(含其他)10%

汽車、新能源車(含其他)100%

土地面積

10,479m²

58,348m²

10,599m²

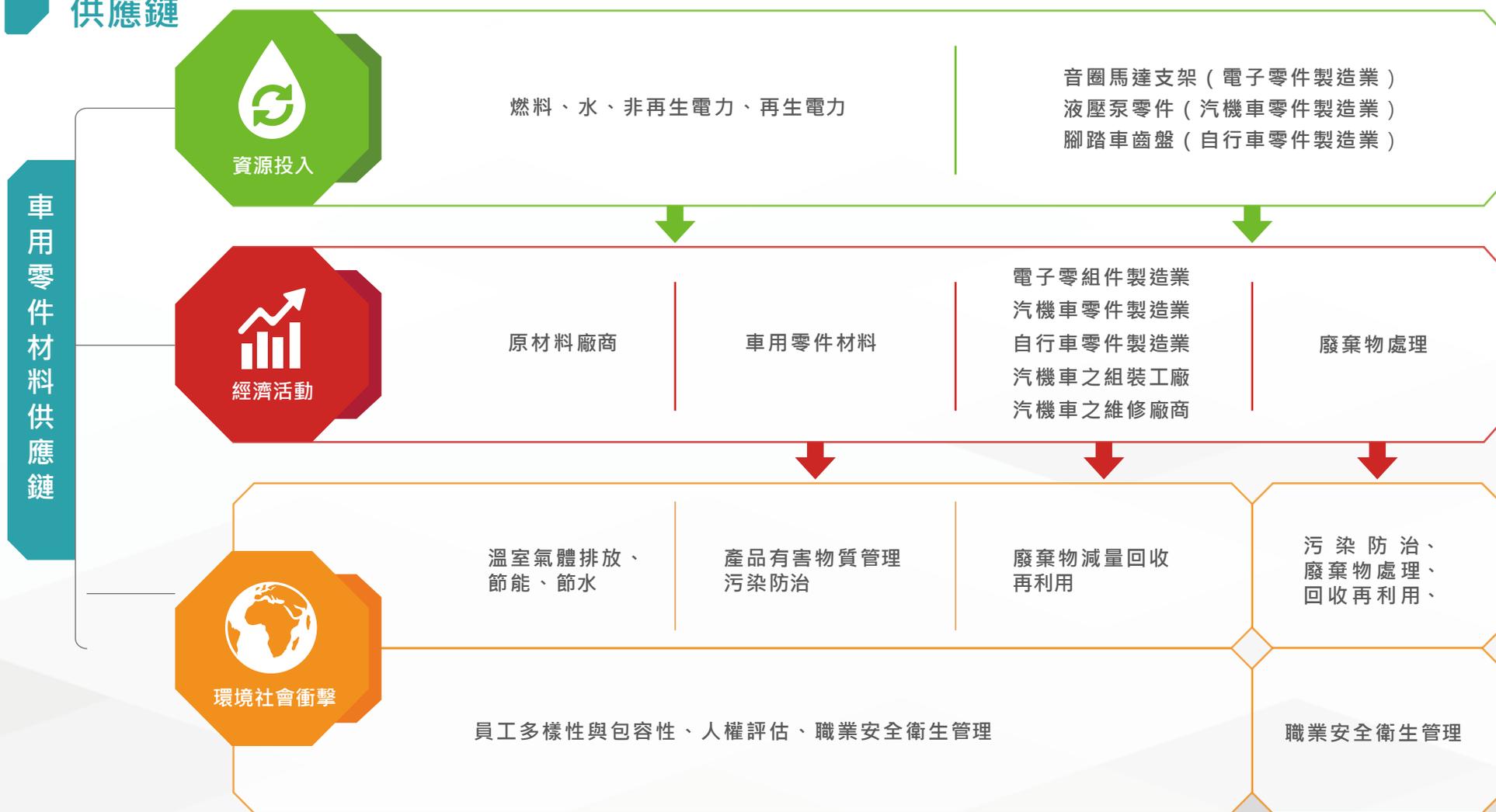
員工人數

246人

666人

35人

供應鏈



1-2 產品與創新

1-2-1 產業概況



A. 硬碟產業

全球目前傳統硬碟 (HDD) 主要應用於企業級硬碟、個人電腦 (PC) 與筆記型電腦 (NB) 市場，但因平板電腦與智慧型手機的崛起，使得PC與NB市場遭受侵蝕，導致傳統硬碟(HDD)出貨量呈現衰退現象。不過因雲端與大數據、物聯網等市場有儲存大量資料的需求，因此在容量與價格考量之下，使得傳統硬碟 (HDD) 保有一定優勢。惟若未來NAND Flash成本持續下滑，則將使固態硬碟 (SSD) 逐漸在性價比方面具競爭力時，屆時傳統硬碟(HDD)市場將遭受重大威脅。

另外，全球硬碟製造商在威騰電子 (WD) 併購昱科環球儲存公司 (HUST) 後，成為全球硬碟龍頭，緊接在後的是併購了三星科技 (SAMSUNG) 的希捷科技 (Seagate) 及東芝科技 (Tosiba) 硬碟市場形成了三強鼎立的狀態。

各大硬碟廠彼此間之生態較為封閉，均有其各自培植且長期合作之供應商，而零組件因具相當程度的技術門檻，認證不易且時間長，故形成新廠商難以跨入其供應鏈之情形，而台灣廠商一直以來憑藉著優良的技術在全球硬碟的供應鏈中位居要角，因此台灣廠商在供應鏈中較不易被客戶更換。



B. 汽車產業

中國汽車工業協會發佈的最新資料顯示，2024年汽車產銷量雙超3100萬輛，同比增長4.5%，產銷總量連續16年居全球第一，在2024年的汽車市場產銷量創歷史新高，迎來高品質發展新階段。新能源車年產銷量首破1000萬輛，銷量占比超過40%，實現兩位數較高增長，新能源汽車領域繼續保持快速增長，成為引領全球汽車產業轉型的重要力量；汽車出口再創新高，有效拉動行業整體快速增長。

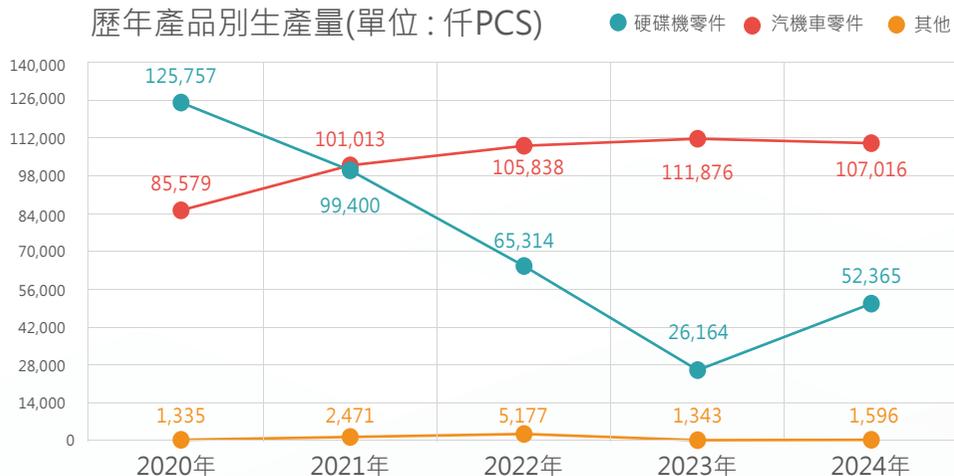
回顧2024年車市，從第一季度新車市場銷量“負增長”到第二季度車市逐漸穩定回暖，到下半年車用市場在政策刺激下恢復性增長，致使汽車銷量呈現“U型”發展。中汽協副秘書長陳士華表示，雖然2024年國內汽車消費市場受到轉型發展、行業競爭進一步加劇等因素影響，導致市場消費信心短期內出現波動，但有關部門系列政策持續發力、各地補貼政策有效落實、企業促銷活動熱度不減，共同激發了車市終端消費活力，促進了汽車市場穩中向好的發展態勢。

中國汽車工業協會預計，2025年汽車市場將繼續穩中向好發展，全年汽車總銷量有望達到3290萬輛，同比增長4.7%；其中，新能源車銷量有望達1600萬輛，同比增長24.4%。中國汽車工業協會專務副秘書許海東表示：在宏觀政策活力加速釋放、兩新政策持續發揮作用、新能源免購置稅政策延續以及海外市場空間持續擴大等有利因素影響下，對今年國內車市發展充滿信心。

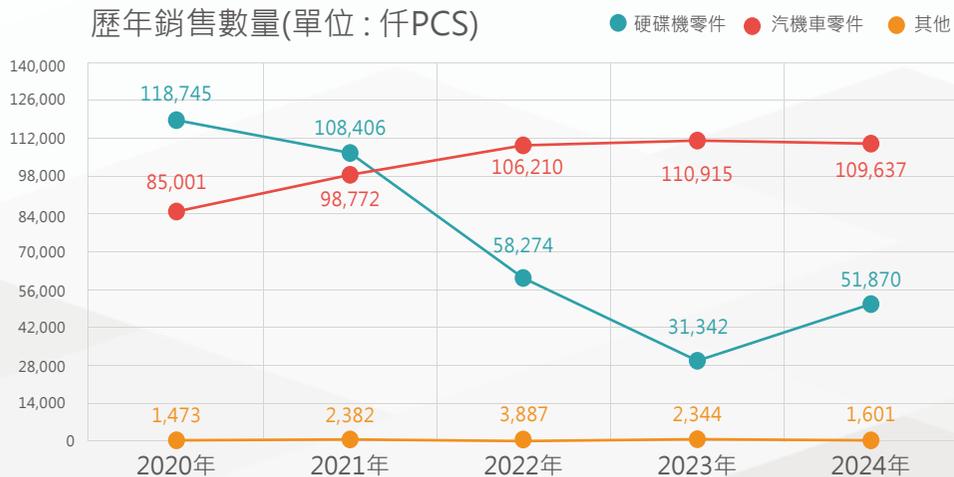
1-2-2 銷售概況

SSD在個人和企業級設備中雖逐漸取代HDD，但在需要大容量且成本效益的存儲解決方案中，HDD仍然具有不可替代的地位。未來，隨著資料量的持續爆炸性增長，HDD在大容量存儲市場中的需求預計將保持穩定。

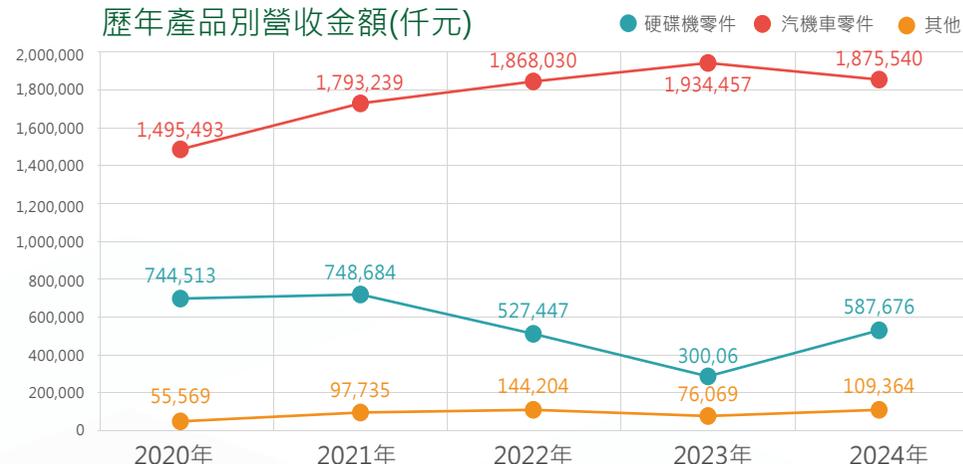
歷年產品別生產量(單位：仟PCS)



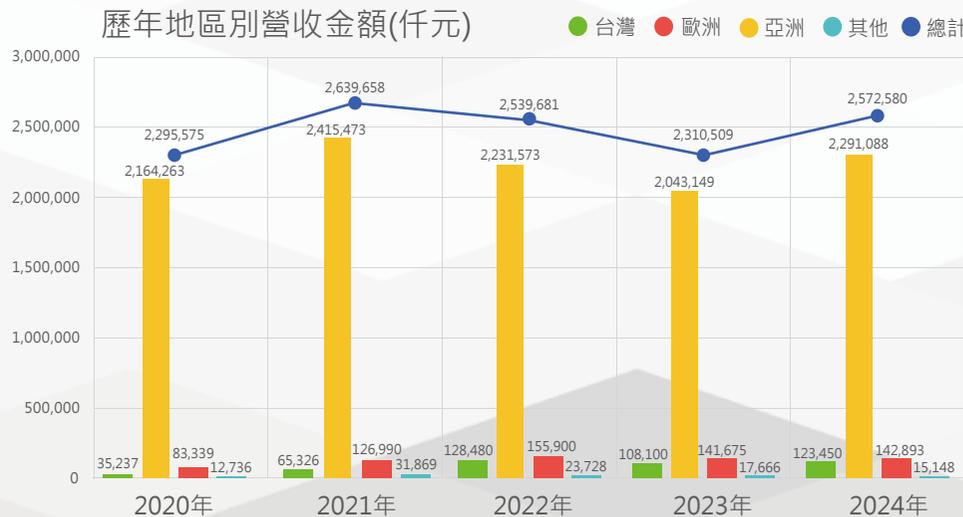
歷年銷售數量(單位：仟PCS)



歷年產品別營收金額(仟元)

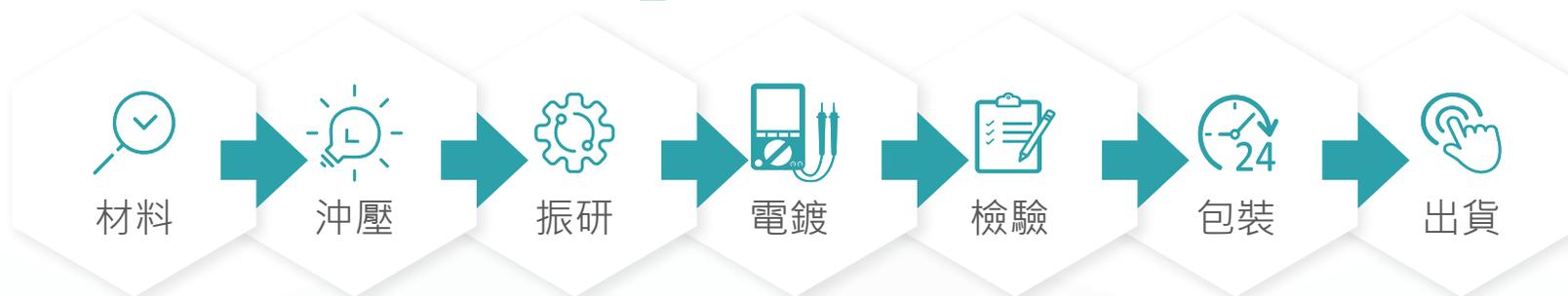


歷年地區別營收金額(仟元)



1-3 產品製程

硬碟機零件



汽機車零件展



1-4 永續性管理系統 / 標準

管理系統運作

呼應ESG永續的議題與持續推動廠區能資源有效的使用與耗損降低，於2024年取得「ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查」三方查驗意見書，進而間接盤點廠內設備的用電流向狀況並透過ISO 50001能源管理系統進行能源相關議題管理，並進行重大能源審查與能源績效監控，有效提升能資源的使用效率與降低對能資源的損耗。

管理系統/標準	主導單位	政策	證書有效期間
IATF 16949:2018 ISO 9001:2015	品保部	1.滿足全面需求 2.強化核心能力 3.確保一流品質 4.追求持續改善	2024/04/25 ↓ 2027/04/24
ISO 14001:2015	安衛室	遵循法規規範,推行環境保護 建立綠色文化,落實全員參與 持續降汙活動,推行永續環境	2025/01/19 ↓ 2028/01/18
ISO 45001:2018	安衛室	遵守安全紀律,履行承諾義務 推行危害防治,主動持續改善 建立安全文化,推動全員參與	2025/01/19 ↓ 2028/01/18
ISO 50001:2018	安衛室	符合能源法規,善盡社會責任 監控能源資訊,達成能源目標 落實能源管理,改善能源績效 提升能源效率,採購節能產品 推動全員參與,落實能源永續	2024/11/26 ↓ 2027/11/26
ISO14064-1:2018	安衛室		查驗意見書編號 TW24/00613GG



ISO 9001:2015



IATF 16949:2018



ISO 14001:2015



ISO 45001:2018



ISO 14064-1:2018



ISO 50001:2018

社會參與

持續關注友善社區與社區關懷，是和勤精機除了在經濟面外，對於內、外部利益相關者社會與環境之承諾。

活動項目	對象	說明	2024年成果
社區營造	伸港社區	從2022~2024年持續贊助在地文化推動	\$3,6000元
	路竹社區	從2022~2024年持續贊助在地文化推動	\$329,200元
教育推廣	樂業國小	從2018~2024年持續贊助樂業國小清寒學子課後輔導	\$5,000元
環境永續	農業部林業及自然保育署南投分署	認養南投縣集集鎮巒大事業區0.36公頃造林地撫育	約\$32,000元
公益推動	兒童福利聯盟	從2019~2024年持續資助社福機構資源	\$5,000元
	中華基督救助協會	從2019~2024年持續響應1919食物銀行資助	\$10,000元
	中華基督救助協會	從2019~2024年持續響應陪讀計畫	\$10,000元
	國際基督關懷協會	從2019~2024年持續參與舊鞋救命活動計畫	募集舊鞋約50雙，舊衣約50件，舊包約30個。
	台中捐血中心	從2022~2024年持續舉辦(參與)捐血活動	合計募得93袋23,250ml
	喜憨兒基金會	書寶二手書店二手書捐贈	合計募得約50本書籍，轉贈至喜憨兒基金會



02

永續推動

- 2-1 永續發展管理機制
- 2-2 利害關係人鑑別
- 2-3 重大主題管理
- 2-4 TCFD氣候相關財務揭露管理



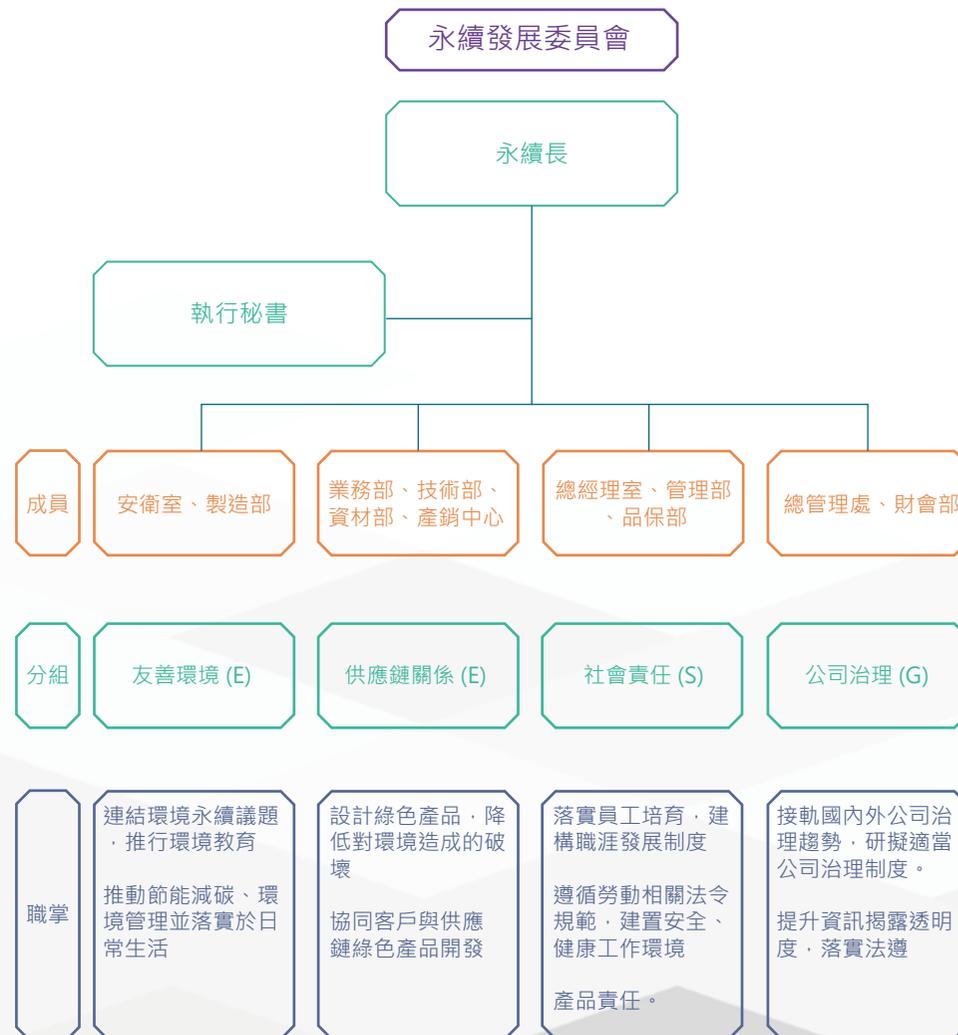
2-1 永續發展管理機制

2-1-1 永續發展委員會

和勤已成立永續發展委員會，從環境、社會、治理三個面向管理與企業永續發展相關事務，任命總經理擔任永續長(主任委員)，各部門一級主管擔任委員，統籌永續發展委員會之運作。總經理擔任主任委員，負責統籌及推動跨部門的企業永續發展業務，同時定期召開會議，進行ESG相關活動進度報告。

永續發展小組設置「友善環境」、「供應鏈關係」、「社會責任」、「公司治理」四大執行小組，負責依照公司發展及對內外產生的情形擬定相關政策、制度、管理方針及具體推動計畫，並定期將執行進度及揭露資訊定期向董事會報告。

2024年向董事會提報永續報告書、溫室氣體盤查進度及子公司盤查計畫與第三方查證時程規劃、減碳目標具體績效及未來推動方向、能源管理相關年度規劃等共四次相關議案提報。



2-1-2 永續發展「願景」

為響應永續發展，和勤已制訂「永續發展實務守則」及「永續發展計畫」。秉持「合法、合規」的營運指示，落實風險管理實踐公司治理機制，進而善盡企業社會責任，為環境的永續生存與發展做出最大貢獻。重視各利害關係人所關切的重大議題，推動「環境永續，友善地球」的理念落實在日常管理當中，期許藉由宣導及落實能樹立企業文化。

永續發展「政策」以「客戶及消費者至上、持續改善、傾聽與溝通」為主軸，擬訂和勤的永續發展政策如下：

落實健全公司治理	持續強化董事會的獨立性。即時透明揭露各項營運成果維護股東權益。實行公平競爭保障各關係人權益。
保護環境永續共存	推動環保回收再利用、綠色製程、節能減廢。
積極落實組織承諾	對客戶及供應商的永續承諾、對員工的就業保障、對創新製程的投入。



2-2 利害關係人鑑別

2-2-1 利害關係人鑑別流程

鑑別利害關係人

ESG議題歸納

重大主題鑑別

管理與監督

2-2-2 利害關係人與和勤

和勤遵循GRI Standards 2021永續性報告指引、SASB永續發展會計準則、TCFD氣候相關財務揭露準則與AA1000 SES標準，建構重大性分析流程，參考利害關係人議合標準5大原則（依賴性、責任性、張力、影響力、多元觀點）鑑別對公司及利害關係人，以確立報告書揭露範圍與內容，並說明相關管理方針及績效，除確認報告書內容涵蓋和勤所面臨之內、外部重大永續發展挑戰，同時作為研擬永續管理目標的基礎。

利害關係人	對於和勤的意義	議合權責部門
股東 (股票持有者)	和勤為股票上櫃公司，透過財務與永續相關之營運成果與資訊透明揭露，提供股東投資資訊，以供評估與決策，展現和勤的市場實質價值。	總管理處/ 財會部
客戶	和勤主要客戶多為全球推動永續之標竿企業，傾聽客戶需求及關注整體市場趨勢，得以事先布局營運策略與提供專業服務，成就客戶與和勤所設定之永續目標。	業務部/技術部
員工	員工是和勤推動永續發展最為關鍵之重要關係夥伴，因此建構一個健康與包容性的職場，發展員工的專業能力與職涯成長，給予具市場競爭力的薪酬與福利，才得以創造最佳的永續績效。	管理部
供應商/ 商業夥伴	供應商的永續推動與和勤營運面息息相關，與供應商協同合作往往才得符合客戶設定之永續管理目標，因此持續與供應商溝通關切之永續議題，降低營運風險，以提供盡真產品給客戶。	資材部/品保部
當地政府	勞動法規與環保法規的合規性，為和勤管理制度上所依循的標準，透過參與政府舉辦之說明會或座談會...等互動方式，建立透明、快速的溝通，以達法遵要。	資材部/品保部
鄰居/社會大眾	透過社區營造、文化、教育推廣等方式，以達社會永續之精神。	管理部

2-2-3 利害關係人溝通

和勤主動、廣泛地以各種溝通管道與各利害關係人保持互動外，在公司官網也設溝通專線與信箱(administration@cftc.tw)，提供電子郵件信箱作為溝通管道，促進內外意見訊息之流通順暢，積極瞭解利害關係人所關心之議題。提供利害關係人與公司完善的溝通管道，主要內容涵蓋產品資訊、業務合作、產品保固、投資人服務與企業社會責任議題。此溝通信箱亦設有專人管理，並依類別分送至業務權責單位進行處理。

針對不同利害關係人設有不同的溝通管道，重視與主要利害關係人包括股東、客戶、員工、供應商/商業夥伴、當地政府、鄰居/社會大眾，進行雙向的意見交流，並嘗試將利害關係人的期待逐漸轉換為公司的永續管理策略。



2-2-4 利害關係人互動過程

利害關係人	溝通管道和方式	溝通頻率	2024年溝通成果
股東	股東常會	每年	2024年5月召開股東常會。
	投資服務窗口及聯絡信箱	即時	1. 2024年5月參加第一金證券舉辦之法說會1場次。 2. 2024年11月參加受邀參加德信證券舉辦之法說會1場次。
	和勤官網「投資人服務專區」	即時	視揭露資訊之項目定期更新。
	定期或不定期於公開資訊觀測站揭露重大資訊	即時	透過公開資訊觀測站揭露之中文重大資訊共29則。
客戶	E-mail/商務拜訪/會議	不定期	1. 商業洽談拜訪。 2. 產品品質交流會議。 3. 每半年客戶滿意度調查。
員工	勞資會議 / 員工信箱	每季/即時	總計召開4次勞資會議： 1. 114年度行事曆審訂案。 2. 第六屆勞資會議代表選舉案。 3. 職業安全衛生委員會勞工代表推選。
	職工福利委員會	每季	總計召開5次福委會會議： 1. 2024年度員工旅遊與社團活動的規畫。 2. 2024年度預算書審議與2025年度預算編列。 3. 員工活動會後討論與修正行動方案。
	勞工安全衛生管理委員會	每季	總計召開4次管理委員會： 1. 審議職業安全衛生管理計畫。 2. 審議安全衛生教育訓練實施計畫。 3. 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。 4. 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項審議各項安全衛生提案。 5. 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。

2-2-4 利害關係人互動過程

利害關係人	溝通管道和方式	溝通頻率	2024年溝通成果
員工	勞工安全衛生管理委員會議	每季	<ul style="list-style-type: none"> 6. 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。 7. 審議職業災害調查報告。 8. 考核現場安全衛生管理績效。 9. 審議承攬業務安全衛生管理事項。
供應商/ 商業夥伴	E-mail/電話/商務拜訪/會議	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 1. 商務洽談。 2. 品質討會議。 3. 供應商現場稽核。
當地政府	公文	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 1. 最低工資法，業經行政院112年12月29日院臺勞字第1121047340號令，定自113年1月1日施行。 2. 認養國19號巒大事業區第2林班造林地撫育工作。 3. 能源用戶依能源管理法規定，自113年1月31日前填寫能源查核制度申報表。 4. 113年度企業人力資源提升計畫訓練計畫書審查結果說明。 5. 第5屆勞資會議勞資代表名冊異動。 6. 113年度傑出身心障礙就業者選拔，請單位推薦。 7. 113年度工作與生活平衡補助案通知。 8. 函轉中華民國工業區聯合總會113年度工作調查表，填寫相關表格。 9. 辦理113年度安全衛生家族運作會暨職業安全衛生宣導-化學品管理與預防宣導會。 10. 113年11月22日辦理「公私協力下營業秘密及產業競爭力保護座談會」。
鄰居/ 社會大眾	公文/拜訪	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 1. 新增建國科大「機械工程系產學合作專班」校外實習廠商。 2. 社會參與，總捐款約為\$394,800元。 3. 舉辦2場捐血活動。

2-3 重大主題管理

為強化與利害關係人之有效溝通，和勤精機透過內部各責任單位，建立多元且系統化的溝通機制，系統性彙整利害關係人關注的經濟、環境與人群（包含其人權）議題。並結合企業永續發展理念，於2024年鑑別出20項關切議題，依其關注程度與對公司永續經營（涵蓋經濟、環境與人群面向）之潛在衝擊進行重大性分析，進一步評估議題之衝擊邊界與涉入程度，作為後續管理與揭露的依據。

鑑別利害關係人	藉由外部專家與各部門主管及同仁內部討論與回饋，利用系統性的方式和討論，鑑別出利害關係人作為溝通重大性對象，包含：股東、客戶、員工、供應商/商業夥伴、當地政府、鄰居/社會大眾	6類利害關係人
ESG議題歸納	主題的蒐集考量永續性的脈絡，主要參考全球報告書協會（Global Reporting Initiative, GRI）所出版的永續性報導準則（GRI Standards）之主題、永續會計準則(SASB)，以及同業關注議題，透過永續發展委員會討論，匯整出20項永續議題。	20項永續議題
重大主題鑑別	針對上述議題清單，邀請單位主管填寫問卷，針對永續議題之衝擊程度（對於經濟/環境/人或人群（包含其人權）的正向和負向衝擊）和發生可能性進行評估。同時也透過利害關係人調查，了解利害關係人對於重大主題的關注度。依據以上評估結果，對議題清單進行排序，定義門檻，確定重大主題。 依據衝擊影響程度和衝擊發生可能性，以及利害關係人關注度，繪製重大主題矩陣圖。	10項重大主題
管理與揭露	2024年最終遴選出衝擊程度與發生可能性最高的10項議題，作為本公司之重大主題，並經永續發展委員會審議與核定。 本報告即以此10項重大主題為揭露重點，說明相關衝擊、管理政策、承諾、行動方案、績效指標及目標等內容。其餘次要議題則依重要性，進行適度揭露。	



在重大主題衝擊評估流程中，首先針對各議題進行實際與潛在正負面衝擊之定義與說明，作為後續評估依據。隨後透過線上問卷，分別邀請ESG永續發展委員會及各單位主管評估各議題之衝擊可能性與程度，問卷結果經統計與量化分析後，繪製出初步重大主題矩陣。同時，為有效了解各利害關係人對和勤精機關注之重大議題，本公司依據20項關注主題，針對6類利害關係人進行問卷調查，包括股東、員工、客戶、供應商/商業夥伴、當地政府，以及鄰居/社會大眾。本公司參考利害關係人對議題關注之程度，作為永續發展及策略規劃的重要依據，以回應各利害關係人的需求。

2-3-1 重大主題鑑別流程



鑑別利害關係人

和勤依據AA1000利害關係人議合標準原則作為判斷標準，定義「對公司產生影響或受公司影響的內、外部團體或個人」，基於此定義，鑑別出和勤的利害關係人包括股東、客戶、員工、供應商/商業夥伴、當地政府、鄰居/社會大眾。



蒐集永續議題

藉由GRI Standards全球永續性報告協會之考量面產品特殊性、國內外同業關注議題及全球重大永續趨勢，聚焦與本公司營運業務相關的永續議題，最後鑑別出30項永續議題進行調查。



進行相關問卷調查

以2023年ESG報告書重大性議題為基礎，依據全球永續趨勢以及同業標竿之作為進行調整，經內外部不記名問卷調查結果後，決定2023年的重大主題矩陣。此分析結果經高階主管審核後，最後決定關鍵的重大主題。



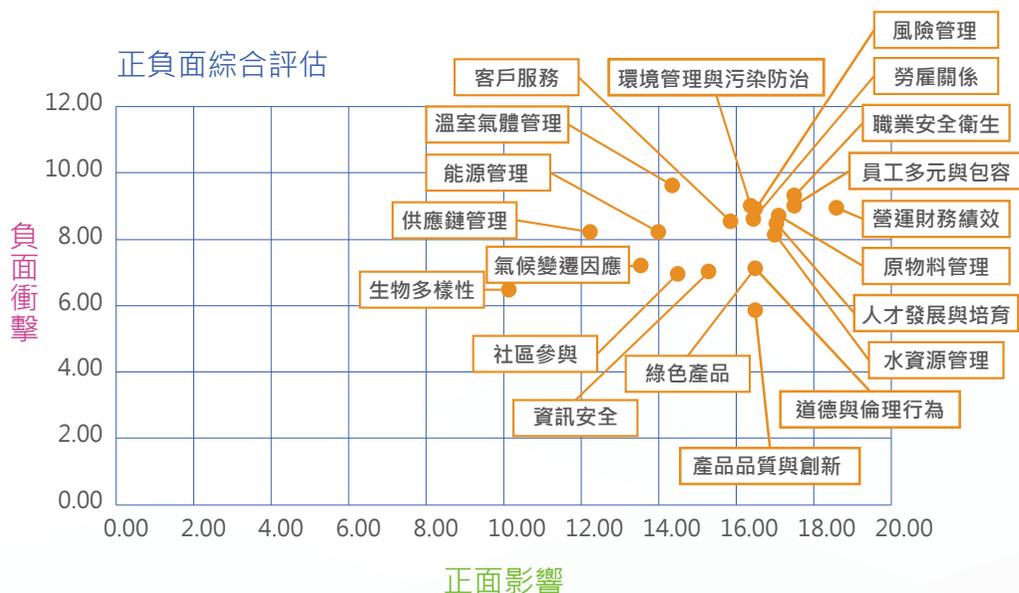
重大主題
審查與溝通

針對重大主題納入利害關係人溝通。回應溝通要項，審核報告書是否完整呈現公司永續之管理績效與衝擊之鑑別並於本報告書揭露說明。

2-3-2 重大主題表

自2024/6/24日起進行利害關係人關注議題網路問卷調查結果如下：

利害關係人	主要關注議題
股東	<ul style="list-style-type: none"> 營運財務績效 風險管理 產品品質與創新
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客戶服務 資訊安全 綠色產品
員工	<ul style="list-style-type: none"> 人才發展與培育 職業安全衛生 勞雇關係
供應商/商業夥伴	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生 營運財務績效 供應鏈管理
當地政府	<ul style="list-style-type: none"> 道德與倫理行為 溫室氣體管理 職業安全衛生
鄰居/社會大眾	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生 產品品質與創新 客戶服務



自2024/6/24日起進行利害關係人關注議題網路問卷調查結果如下：

重大主題	組織內		組織外		GRI實質性主題對應	
	和勤	子公司	客戶	供應商		
營運財務績效	●	●			GRI201經濟績效2021	6-2經營績效
職業安全衛生	●	○	○	○	GRI403職業安全衛生	5-5安全健康
員工多元與包容	●	○	○	○	GRI405員工多元化與平等機會	5-6友善職場
原物料管理	●	○	○	○	GRI301 物料	4-5-3關鍵物質風險管理
人才發展	●	○	○		GRI 404訓練教育	5-3教育訓練
風險管理	●	○	○		GRI 205反貪腐 GRI 206反競爭行為	6-3風險管理
環境管理與污染防治	●	○			GRI307有關環保保護的法規遵循	2-2環境滿意
勞雇關係	●	○			GRI402勞資關係	5-4 薪酬福利
客戶服務	●	○	○		GRI416顧客健康與安全	4-3客戶回饋
溫室氣體管理	●	○	○		GRI305排放	2-2-4 溫室氣體管理

註：「●」涵蓋該範疇內的所有組織、「○」涵蓋該範疇內的部分組織。嘉興廠、淮安廠因資訊收集尚須進行教育訓練與整合，預定未來將逐步納入報告書之揭露範圍



2-3-3 重大主題鑑別流程

2-3-3-1 「營運財務績效」、「風險管理」管理方針

項目	內容說明	
重大主題	營運財務績效、風險管理	
負責單位	總管理處/財會部	
衝擊性	正面衝擊	有效擬定短中長期永續經營策略，領先競爭者提供完整的解決方案服務，有助營收及獲利提升。 促進長期穩定發展，識別風險並設有減緩及調適計畫，確保公司在變動的市場環境中穩定運營，改善決策品質，幫助企業做出更為明智的決策，以減少營運中斷事件發生，增強競爭力。
	負面衝擊	營運策略及市場佈局失敗，導致營運困難，影響企業獲利，進而降低投資人投資或銀行借貸意願。 實施全面的風險管理措施需要投入大量資源並涉及多個部門，導致成本增加及管理上的複雜性，效率降低；若風險管理不當，營運中斷風險提升，無法立即回應，可能會造成外界對企業風險狀況的擔憂，影響企業形象。
管理政策	在全球政經局勢變化快速環境下穩健經營，積極因應產業趨勢與市場脈動，且落實推動公司治理藍圖之目標，增進各利害關係人之共同利益最大化。	
承諾	1.掌握AI與綠能之未來產品趨勢，加速創新產品開發及市場導入時程。 2.透過生產製程持續改善，降低不良產出，提升營運績效。 3.妥善控管財務、營運風險，降低對組織帶來的各項衝擊。	
行動計畫	1.輔助自動化設備，提升生產效能 2.透過製程改善，降低成本與不良率。	
評量機制	每月定期召開經營管理會議，檢討各部門運作情形及營收獲利狀況。	

2024年(短期)目標

- 1.可記錄職業傷害比率(TRIR)<12。
- 2.重大職災件數為0。

2024年執行成果

目標	達成情形	績效內容
可記錄職業傷害比率(TRIR)<12。	✓	可記錄職業傷害比率(TRIR)10.82。
重大職災件數0。	✓	重大職災件數0。

2025~2027年中長期目標

- 1.可記錄職業傷害比率(TRIR)<10。
- 2.自動檢查計畫落實率100%

2-3-3-2 「職業安全衛生」管理方針

項目	內容說明	
重大主題	職業安全衛生	
負責單位	安衛室	
衝擊性	正面衝擊	透過完善的職業安全衛生管理機制，減少工傷事件發生，保障員工身心健康，營造安全友善的工作環境，降低職業傷害風險。
	負面衝擊	製程或設備變更可能導致潛在危害，若員工意識與技能不足將降低風險管理與職場安全成效，發生工傷，導致企業聲譽受損。
管理政策	依據當地政府職業安全衛生法令與勞動法相關規定，透過職業安全衛生管理系統之建置，提供員工更具友善舒適的安全與健康職場。	
承諾	<ol style="list-style-type: none"> 1.提升全體員工對職業安全衛生的認知，致力於降低工作傷害與工廠危害風險。 2.定期實施各項宣導與相關活動，推行職業安全衛生自主管理制度。 3.有效降低工作傷害與危害風險，保障員工在工作場所之工作健康與安全。 	
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1.持續進行承攬商管理教育訓練。 2.完成高風險機具操作SOP 3.自動檢查計畫輔導訓練與文件查核。 	
評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1.職業安全衛生委員會。 2.內部巡檢。 	

2024年(短期)目標

- 1.可記錄職業傷害比率(TRIR)<12。
- 2.重大職災件數為0。

2024年執行成果

目標	達成情形	績效內容
可記錄職業傷害比率(TRIR)<12。	✓	可記錄職業傷害比率(TRIR)10.82。
重大職災件數0。	✓	重大職災件數0。

2025~2027年中長期目標

- 1.可記錄職業傷害比率(TRIR)<10。
- 2.自動檢查計畫落實率100%

2-3-3-3 「員工多元與包容」、「人才發展與培育」、「勞雇關係」管理方針

項目	內容說明	
重大主題	員工多元與包容、人才發展與培育、勞雇關係	
負責單位	管理部	
衝擊性	正面衝擊	<p>打造職場多元共融文化，透過多元與包容措施，吸引優秀人才，提升企業形象，促進生產力，創造更多元的價值。</p> <p>透明多元的溝通管道和有效的申訴機制，達到良好的雙向溝通，塑造積極的企業文化，吸引高素質人才，提升內部整體效率，有助於建立穩定運營環境。</p>
	負面衝擊	<p>忽略超時工作、職場性騷擾等議題，遭遇檢舉訴訟或離職率持續上升，需要投入更多時間和資源處理。</p> <p>若無積極的溝通往來，可能影響員工權益，降低員工對公司的信任，企業無法了解員工的需求與困難，進而影響工作效率下降、員工流失率增加等情形。</p>
管理政策	<p>1.依循各國勞動相關法規制訂各項管理辦法，致力於提供同仁優良工作環境。</p> <p>2.依據盡責商業聯盟行為準則 (RBA) 之規範，訂定社會責人手冊，嚴格遵守各項人權、道德、環境及安全面之規範。</p>	
承諾	<p>1.員工招募以不因種族、國籍、宗教或其他因素而有所歧視；</p> <p>2.營運發生重大變化，依勞動法規之規定提前預告；</p> <p>3.提供多元優渥且具激勵性的薪酬制度，依據營運狀況與員工個人績效表現，發放績效獎金與年度員工分紅。</p> <p>4.人才培育，塑造組織學習氛圍，提供各項訓練資源能夠發揮其最大的效用，提升人員專業技能。</p>	
行動計畫	<p>1.實施OJT專業職能訓練計畫。</p> <p>2.落實崗位資格證制度。</p> <p>3.落實人權相關制度訂定與訓練。</p>	
評量機制	<p>1.員工留任率</p> <p>2.管理階層男女比例。</p> <p>3.崗位資格證評鑑</p>	

2024年(短期)目標

- 1.員工留任率>95%。
- 2.管理階層女性主管比例>1/3。
- 3.崗位資格證取證率100%。



2024年執行成果

目標	達成情形	績效內容
員工留任率>95%	✓	員工留任率96.5%
管理階層女性主管比例>1/3。	✓	管理階層女性主管約35%
崗位資格證取證率100%。	✓	崗位資格證取證率100%



2025~2027年中長期目標

- 1.員工留任率>96%。
- 2.管理階層女性主管比例>36%。
- 3.崗位資格證取證率100%。

2-3-3-4 「環境管理與污染防治」、 「溫室氣體管理」管理方針

項目	內容說明	
重大主題	環境管理與污染防治、溫室氣體管理	
負責單位	安衛室	
衝擊性	正面衝擊	<p>委託合格廠商妥善處理廢棄物，確保廢棄物流向符合相關規範，指導人員妥善分類廢棄物，積極評估廢棄物減量的可行性，提出環保方案，或處理方式改變，優先考量碳排放較低的處理方式，並有效管理有害物質，以降低環境影響。</p> <p>除因應法規要求，碳盤查亦有助識別高能源消耗環節，推動節能措施，建立更全面的數據管理與決策機制，公開揭露第三方查證或確信盤查結果，達到碳排資訊正確與透明度，提升企業形象與競爭力。</p>
	負面衝擊	<p>未落實製程廢棄物處理，例如未妥善分類、廢液洩漏，以及有害物質污染等，導致周圍環境遭污染，可能會對公司聲譽造成影響。</p> <p>未能有效降低碳排放量，未來若政府 / 國際市場降低碳費 / 稅徵收門檻，恐被徵收碳費 / 稅，更可能導致無法外銷。碳盤查後採取的節能與減排措施需投入大額投資，回收期長，短期內壓縮利潤。</p>
	管理政策	<p>1.符合環保相關法規執行空、水、廢、毒、噪各項要求。</p> <p>2.依循2050淨零碳排政策。</p>
承諾	<p>1.0重大環境事件發生。</p> <p>2.溫室氣體排放密集度降低5%</p>	
行動計畫	<p>1.落實ISO 14001環境管理系統各項作業，並針對日常異常項目進行改善與預防再發。</p> <p>2.盤點異常耗電之設備，並擬定相關改善方案(包含維護、汰換、功能提升)</p>	
評量機制	<p>1.外部稽核查驗報告。</p> <p>2.溫室氣體盤查清冊、溫室氣體報告書。</p>	

2024年(短期)目標

- 1.取得第三方查驗意見書。
- 2.溫室氣體排放密集度<4。



2024年執行成果

目標	達成情形	績效內容
取得第三方查驗意見書	✓	2024年9月取得第三方查驗意見書
溫室氣體排放密集度<4	✓	溫室氣體排放密集度=3.9



2025~2027年中長期目標

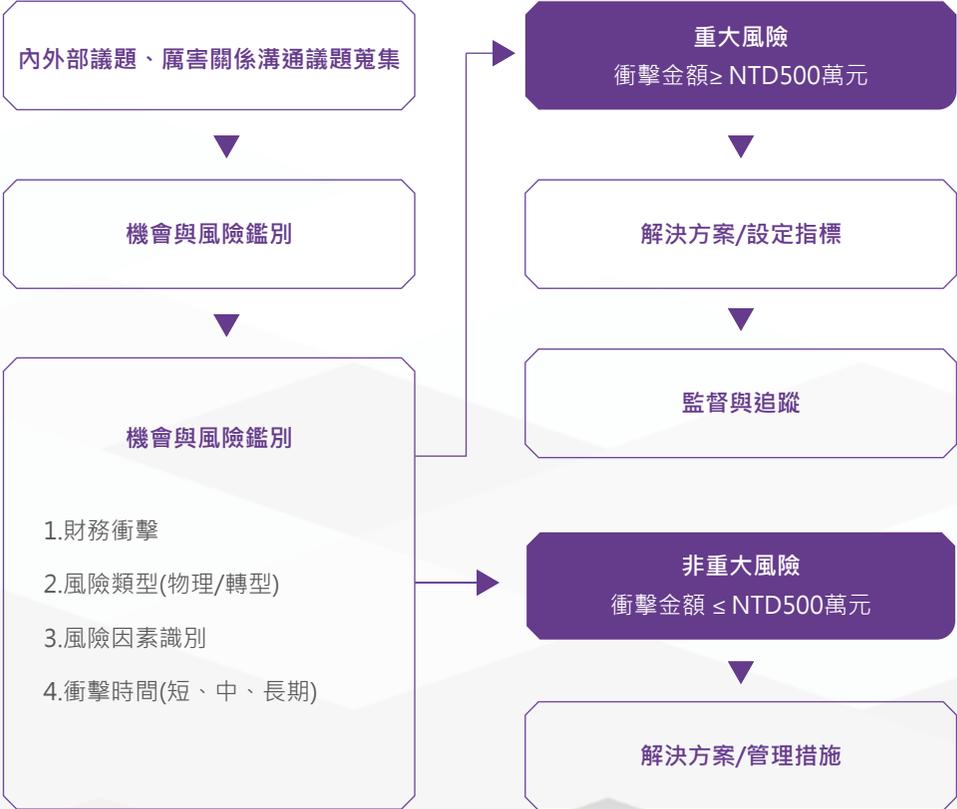
- 1.定期取得第三方查驗意見書。
- 2.溫室氣體排放密集度每年降低7%。

2-4 TCFD氣候相關財務揭露管理

2-4-1 氣候變遷風險鑑別

和勤將氣候議題之風險與機會進行鑑別並建立有效的管理機制。每年主要由技術部門、製造部門、安衛室、管理部門、供應鏈管理部門共同參與透過環境考量面與風險機會管理程序進行檢視與評估，蒐集相關議題資訊作為風險評估之依據，由各部門以其運作的角度審視並評估與公司營運風險的相關性與風險層度。

評估方法參照TCFD報告建議(Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, June 2017)，擬定風險情境時，考量轉型風險(政策和法律/市場/科技/聲譽)及實體風險(一般與緊急)；當財務衝擊金額超過NTD500萬元時(95%的機率發生在單一年度)，列為公司層級風險(具實質性財務衝擊)。



2-4-2 氣候變遷風險評估

被判定重大風險之事件，必須產出相對應之管理方案來減少風險所帶來的損失，我們分析所有可能之管理方案，並進行指標設定，可分為消除風險、降低風險、分散風險...等。經過風險鑑別建立的管理策略(方案)，每年納入監督管理。

2-4-2-1 重大風險判定準則：



2-4-2-2 氣候變遷財務影響評估

項次	風險類別	風險類型	風險項目	潛在財務影響
1	轉型風險	法規政策	2050淨零排放政策	風險：因應溫室氣體減量與法規，持續進行老舊設備汰換及優先採購高效率或變頻設備，避免後續潛在碳稅及碳交易制度影響營運成本。
2			金管會上市櫃公司溫室氣體盤查規定	風險：未依規定完成，有被公告之風險。
3			能資源成本持續上漲，資源枯竭	風險：營運成本持續增加。
4	轉型風險	供應風險	供應鏈碳排放間接影響公司溫室氣體盤查	風險：供應鏈(含運輸)排放過多，造成產品足跡增加。 機會：供應鏈碳揭露與減排計劃、目標擬訂實現供應鏈永續發展。
5			商譽風險	公司發生關於氣體變遷的負面新聞
6	實體風險	立即風險	極端天氣災害如颱風、強降雨的水災及水資源匱乏而造成供應鏈中斷，影響廠區生產運作或是設備損害	風險：氣候劇烈變化造成乾旱，公司需投資儲水設施或是提升用水效率；受天災影響員工交通通勤、設備損壞及營運成本增加，營收下降。
7			長期風險	大氣溫度攀升

2-4-3 氣候變遷情境模擬

和勤參照TCFD建議書之「策略」章節指引，面對氣候的抗壓性同時考量到不同氣候相關情境，選擇使用2種情境來分析我們可能會遭受到的營運轉型衝擊與實體衝擊。

Well-below 2C轉型情境：

和勤使用SBTi組織發佈標準來分析Well-below 2C情境轉型風險，依照其標準，在削減之排放量每年為2.5%時，若於2050年達成淨零排放，對本公司的財務影響可能增加2%以上的營運成本。

RCP實體風險情境：

RCP情境模擬下，我們使用臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台(Taiwan Climate Change Projection Information and Adaptation Knowledge Platform, TCCIP)，線上模擬在RCP8.5 RCP (代表濃度路徑)，所遭遇到的最嚴重情況。對於溫度和降水的變化，在RCP8.5中，溫度最高升高1.67°C，最大降水變化量為0.51mm/day。在對於溫度變化，在最壞的情況下，RCP8.5，溫度最多升高1.67°C這將導致功耗增加1%，總能源成本增加1%，這是可接受的財務影響。

和勤公司位置



國家災害防救科技中心氣候變遷災害風險圖
平台查詢結果：彰化地區2024年

圖例
 第一級
 第二級
 第三級
 第四級
 第五級
 資料來源：統計分析
 2023版 註：特級危險、極嚴重

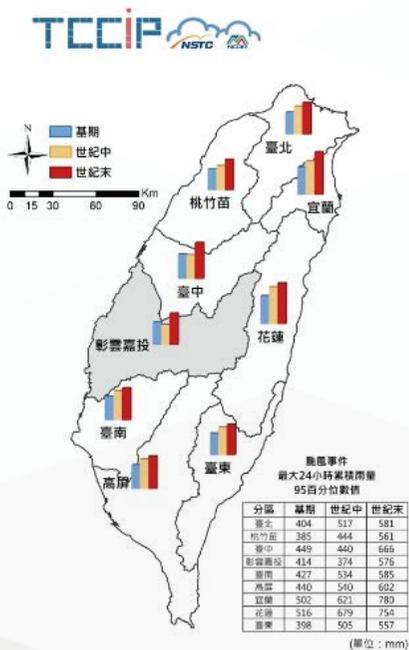


TCCIP彰化地區2020年(版) 降雨量預估50年內最高降雨量

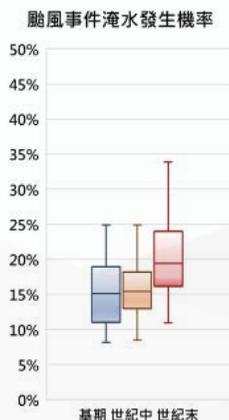
【淹水】淹水發生機率

RCP8.5, 彰雲嘉投

最大24小時累積雨量95百分位數值(區域平均), 彰雲嘉投地區基期為414mm、世紀中為374mm、世紀末為576mm, 颱風事件極端平均雨量至世紀中有些微減少, 至世紀末方才呈現增加趨勢。衝擊分析成果展示0.5m以上淹水發生機率變化趨勢, 基期至世紀中變化幅度呈現持平, 至世紀末方有明顯增加之趨勢。



模式基期: 1979-2008
未來推估: 2039-2065(世紀中)
2075-2099(世紀末)
模式數量: 1(動力降尺度)
資料版本: V3.3



本成果為TCCIP計畫科研成果, 相關圖資與數據僅供氣候變遷研究參考使用, 本站明確聲明不承擔任何因使用所衍生之相關責任, 並保留內容更改之權利。若有相關疑問或建議, 請洽TCCIP計畫。

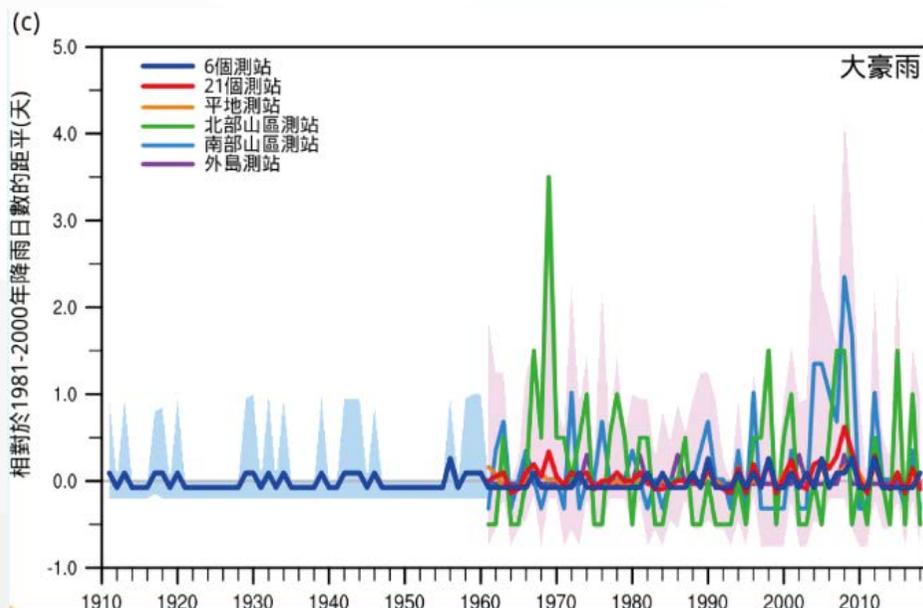
項目	說明
情境分析針對RCP8.5等情境進行推估:	
海平面上升	不會受到影響
低於潮汐線區域	不會受到影響
低於2050年洪水水位	不會受到影響
預估氣溫上升	1.67°C
總降雨量	1675.6mm(中央氣象局網站新竹地區1991~2020年平均)
降雨日數	117.7天(中央氣象局網站新竹地區1991~2020年平均)

大豪雨預測

資料來源: 中央氣象局網站公開資訊

中央氣象局公開資訊:

https://www.cwb.gov.tw/V8/C/K/Encyclopedia/climate/climate7_list.html#climate7-04



2-4-4 氣候變遷應對策略

項次	風險類別	風險類型	風險項目	因應策略	預算(成本)
1	轉型風險	法規政策	2050淨零排放政策，溫室氣體排放成本增加	1.鑑別高耗能設備，並進行對管理方案。 2.持續推動製程改善，節能減政策、目標與行動方案制訂。	約120萬元
2			金管會上市櫃公司溫室氣體盤查規定	呼應金管會之要求，進行溫室氣體盤查及查證，並涵蓋子公司。	約100萬元
3			能資源成本持續上漲，資源枯竭	對高耗能設備進行管理手法制訂，並持續針對高耗能設備進行改善對策降低能源耗損。	
4	實體風險	供應風險	供應鏈碳排放間接影響公司溫室氣體盤查	鼓勵供應商實踐環境永續，進行溫室氣體盤查後，訂定降低溫室氣體排放的目標。	
5		商譽風險	公司發生關於氣體變遷的負面新聞	遵守法規規範，持續響應環境永續。	
6	實體風險	立即風險	極端天氣災害如颱風、強降雨的水災及水資源匱乏而造成供應鏈中斷，影響廠區產區生產運作或是設備損害	國家災害防救科技中心(簡稱災防科技中心)提供氣候變遷淹水災害風險圖。目前廠區所在區域評估為淹水災害3級，未來若有極端天氣災害，將升級至4級，經本公司訂定各項緊急應變措施及防災機制；運用資訊科技技術，啟動遠距辦公，降低營運中斷所造成之衝擊。	
7		長期風險	大氣溫度攀升	每年度持續進行溫室氣體盤查，減碳方案推動。並協助子公司及關鍵供應商進行溫室氣體盤查。	

2-4-5 氣候變遷風險管理方案、目標與指標鑑別

項次	風險類別	風險類型	風險項目	目標與指標	預算(成本)
1	轉型風險	法規政策	2050淨零排放政策，溫室氣體排放成本增加	1. 溫室氣體排放密集度↓5%。 2. 用電密集度↓1%。	約120萬元
2			金管會上市櫃公司溫室氣體盤查規定	1.2024年6月完成母公司溫室氣體盤查，並取得第三方查驗意見書。 2.2025年5月完成子公司溫室氣體盤查，並於2025年取得第三方查驗申明書。	約100萬元
3		商譽風險	公司發生關於氣體變遷的負面新聞	暫時可接受風險。	
4	實體風險	立即風險	極端天氣災害如颱風、強降雨的水災及水資源匱乏而造成供應鏈中斷，影響廠區產區生產運作或是設備損害	暫時可接受風險。	
5		長期風險	大氣溫度攀升	暫時可接受風險。	
6	實體風險	立即風險	極端天氣災害如颱風、強降雨的水災及水資源匱乏而造成供應鏈中斷，影響廠區產區生產運作或是設備損害	暫時可接受風險。	
7		長期風險	大氣溫度攀升	暫時可接受風險。	

2-4-6 氣候變遷風險改善

和勤依照ISO14064-1：2018溫室氣體盤查組織內部溫室氣體排放量，並制定減碳目標。「溫室氣體排放密集度↓5%」。透過ISO 50001系統的建置，透過管理手法調整耗能設備的全載、卸載、停機的設備操作條件、評估各項老舊設備汰換及採購一、二級能耗設備，降低能源使用。2024年度溫室氣體排放以範疇一+範疇二計算之年度溫室氣體排放密集度為 3.86 公噸CO₂e/t營收(百萬元)。





03

環境滿意

3-1 環境友善

3-2 溫室氣體管理

3-3 能源管理

3-1 環境友善

2015年12月《巴黎協定》獲得通過，取代《京都議定書》成為新的氣候變遷框架。與京都議定書僅要求已開發國家及東歐、俄羅斯等，向市場經濟過度的國家履行減排義務不同，《巴黎協定》首次規範了2度C控制目標，即全球平均氣溫較工業化前水準升高控制在2度C之內，並為把升溫控制在1.5度C之內而努力。

3-1-1 廢棄物管理

和勤為能有效管理廢棄物，依據「EP-007 廢棄物管理程序」進行相關管理，防止二次公害，達到廢棄物管制及減廢之目的。並遵守環境保護相關法規不得直接處置廢棄物，所有廢棄物均依法收集、分類清運由合格清運單位依法清運並追蹤最終處置單位，達到廢棄物管制及減廢目的。同時在包裝材料上原則上以回收再利用，2024年扣除損耗外，在塑膠外殼回收再利用比例達95%。

廢棄物處置方法明細如下：

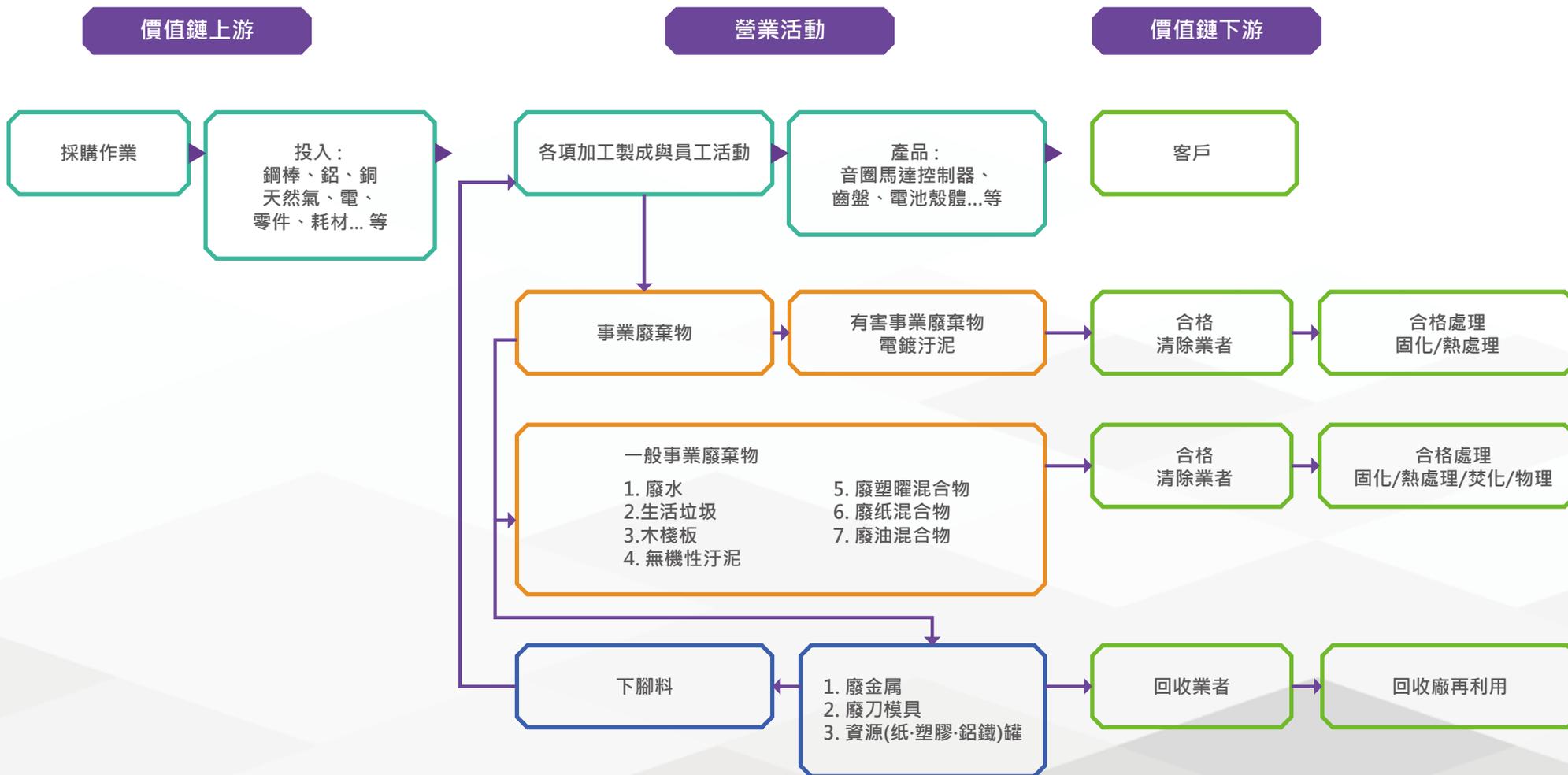
代碼	名稱	重量	處理方式
A-8801	有害汙泥	163.69	固化/熱處理
D-1801	一般廢棄物	25.17	焚化
D-0902	無機性汙泥	140.28	熱處理/物理
R-0201	廢塑膠	21.61	回收
R-0601	廢紙	4.93	回收
R1301	廢鐵	3,516.24	回收

3-1-1-1 廢棄物管理政策

為有效減量廢棄物，和勤落實廢棄物分類、回收、再利用及妥善處理，並持續改善廢棄物儲存、運送及處理對環境之衝擊，所有廢棄物皆依法申報並委由合格清運廠商辦理。安衛室為廢棄物管理主要職責單位，在訂定清運合約前均取得清除及處理機構之環保相關許可文件及其有效之處理許可證及代碼，並透過定期廠商現場稽核進行相關覆核，確認其處理過程均合法合規。2024年和勤無違反巴賽爾公約、無運輸至國外廢棄物，且無任何有害物質排入土壤的情況發生，即便生產過程中產出相關事業廢棄物，但也依法進行相關管理措施，以「友善環境」、「降低環境衝擊」為最大原則。



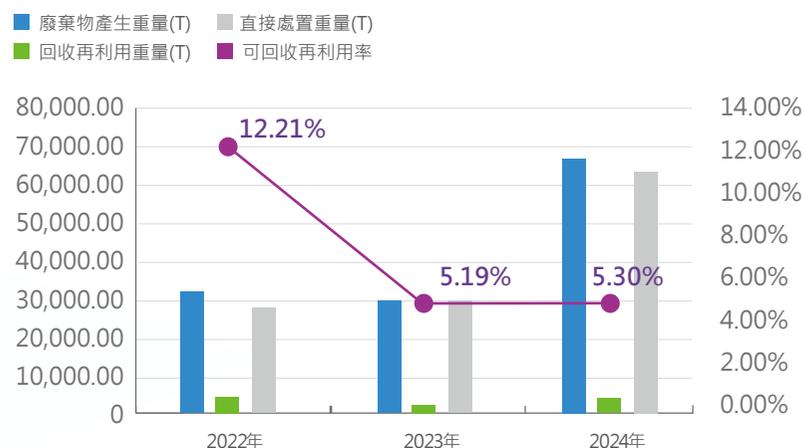
3-1-1-2 廢棄物管理政策



3-1-1-3 2024年度之廢棄物統計(以全興廠統計資料)

類別	廢棄物類型	廢棄物產生重量(T)	回收再利用重量(T)	直接處置重量(T)
有害	污泥	163.69		163.69
非有害	廢水	62,918.27		62,918.27
	一般廢棄物	25.17		25.17
	無機性汙泥	140.28		140.28
	廢塑膠混合物	21.61	21.61	
	廢紙	4.93	4.93	
	廢金屬	3,516.24	3,516.24	
合計		66,790.19	3,542.78	63,247.41
對應GRI指標：		306-3-a	306-4-a	306-5-a

歷年廢棄物處置量



3-1-1-4 歷年廢棄物總量與回收比例(以全興廠統計資料)

年度	廢棄物產生重量(T)	回收再利用重量(T)	直接處置重量(T)	可回收再利用率
2022年	31367.20	3830.20	27537.00	12.21%
2023年	30568.93	1588.01	28980.91	5.19%
2024年	66790.19	3542.78	63247.41	5.30%

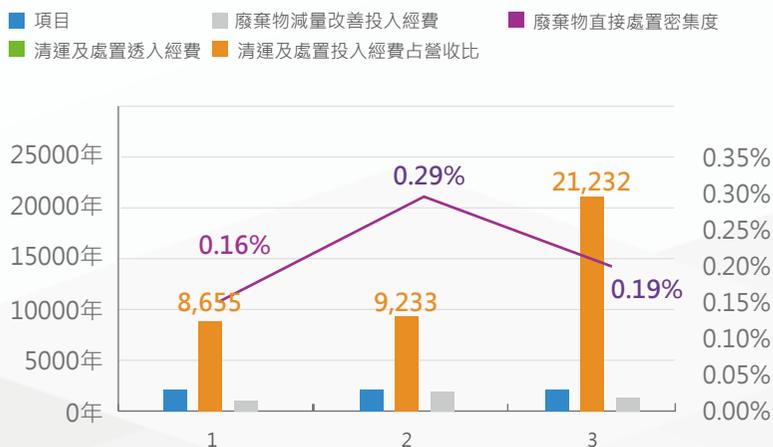


3-1-1-4 歷年廢棄物總量與回收比例 (以全興廠統計資料)

項目	2022年	2023年	2024年
清運及處置投入經費	8,655	9,233	21,232
廢棄物減量改善投入經費	1,050	1,955	1,254
清運及處置投入經費占營收比	1.29%	1.38%	3.17%
廢棄物直接處置密集度	0.16%	0.16%	0.19%



歷年廢棄物處置密集度



3-2 溫室氣體管理

3-2-1 2024年度溫室氣體盤查

和勤於2022年首次進行組織溫室氣體盤查，2023年依據ISO14064-1：2018及參考環境部方案要求設定為2023年為溫室氣體盤查之基準年，藉由盤查過程與結果掌握盤查結果與溫室氣體減量可行之方案，2024同時在內部完成溫室氣體盤查後，先進行內部稽核查驗後，再透過外部第三方進行相關排放數據的查驗，並取得溫室氣體查驗意見(直接與間接溫室氣體總排放量為17,188.630公噸CO₂e/t，以取得盤查資訊可信度。其溫室氣體盤查相關資訊揭露如下：



A. 2024年度直接七大溫室氣體排放量統計表

類別	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFC _s	PFC _s	NF ₃	SF ₆	總計
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	238.6189	0.2175	0.5343	0	0	0	0	239.3636
氣體別占比(%)	99.69%	0.09%	0.22%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100%

B. 2024年度溫室氣體排放總量

排放類別	排放量(公噸CO ₂ e/年)	氣體別占比(%)
類別1: 直接溫室氣體排放與移除	239.3636	1.39%
類別2: 由輸入能源產生之間接溫室氣體排放量	2,505.4882	14.58%
類別3: 由運輸產生之間接溫室氣體排放	17.7188	0.10%
類別4: 由組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放	14,426.0592	83.93%
類別5: 使用組織相關產品的間接溫室氣體排放	未量化	
類別6: 其他間接排放	未量化	
合計	17,188.630	100%

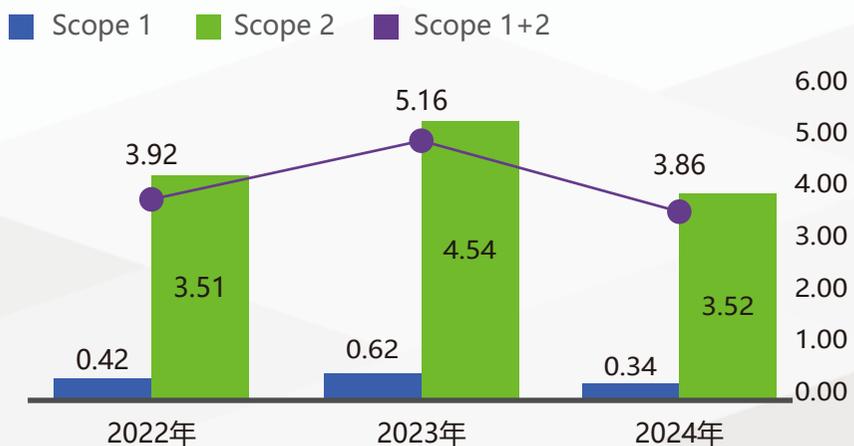
3-2-2 溫室氣體排放密集度

A. 歷年溫室氣體排放量統計

單位：公噸CO ₂ e		2022年	2023年	2024年
範疇1+2	Scope 1	278.834	252.132	239.364
	Scope 2	2,350.569	1,853.219	2,505.488
範疇3	Scope 3	15.200	7.071	17.719
範疇4	Scope 4	16,620.429	7,573.574	14,426.059
合計	Scope 1+2+3+4	19,265.032	9,685.996	17,188.630

B. 全興廠歷年溫室氣體排放密集度 (單位：公噸CO₂e/百萬台幣·營收)

以營運控制方法來計算溫室氣體排放量，並以IPCC第六次評估報告(2021)的GWP值計算。為有效管理溫室氣體排放量，以溫室氣體密集度(公噸CO₂e/營收(百萬))為溫室氣體管理指標。



3-2-4 溫室氣體排放密集度

和勤透過溫室氣體盤查作業，透過溫室氣體盤查之過程，找出主要排放源，制訂相關減排行動方案及減碳目標。並以2023年為基準年設定年度目標為「溫室氣體排放密集度↓5%」。與基準年比較2024年度排放密集度為「3.86」，只要是因透過管理手法降低電量使用。

3-2-5 臭氧層破壞物質管理

破壞臭氧層的主要元兇氟氯碳化物(CFCS)，即是含有氟(F)、氯(CL)、碳(C)的化合物，被廣泛使用作為塑膠發泡劑、噴霧產品推進劑、冷凍空調冷媒、電子零件及金屬之清洗溶劑等用途。目前使用公務車使用R-134a冷媒、空調冷媒使用R-134a、R22、R-410a冷媒、冷藏設備使用R-134a、R-600a冷媒，滅火器及製程中均未使用蒙特婁議定書所管制之氟氯碳化物。



3-3 能源管理

3-3-1 能源政策

對於能源績效管理為有效推動及節能減碳之目的，訂定並承諾之能源政策

- 「符合能源法規，善盡社會責任」
- 「監控能源資訊，達成能源目標」
- 「落實能源管理，改善能源績效」
- 「提升能源效率，採購節能產品」
- 「推動全員參與，落實能源永續」



3-3-2 非再生能源使用

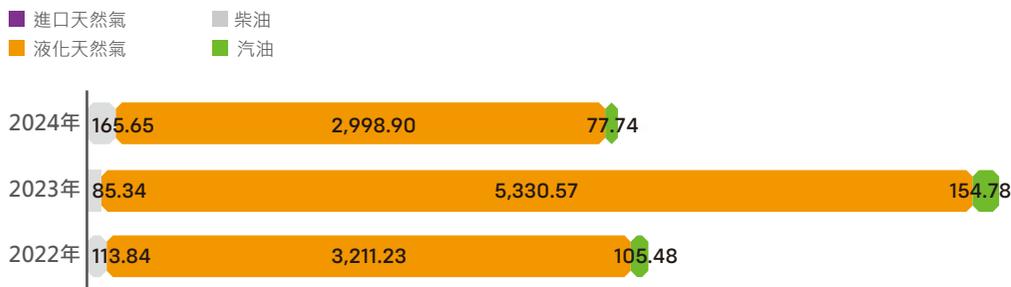
A. 2024年度直接七大溫室氣體排放量統計表

項目		2022年	2023年	2024年
非再生燃料	液化天然氣 (公斤)	115,619.50	191,925.88	107,974.80
	柴油 (公升)	3,237.49	2,426.96	4,711.00
	汽油 (公升)	3,230.43	4,740.45	2,380.99
外購非再生電力	外購非再生電力 (度)	4,748,624.00	3,751,456.00	5,285,840.00

B. 歷年能源耗用量 (GJ)

項目		2022年	2023年	2024年
非再生燃料	液化天然氣	3,211.23	5,330.57	2,998.90
	柴油 (公升)	113.84	85.34	165.65
	汽油 (公升)	105.48	154.78	77.74
外購非再生電力	外購非再生電力 (度)	17,094.86	13,505.09	19,028.81
能源消耗量統計	非再生燃料總消耗量	3,430.54	5,570.69	3,242.30
	非再生電力總消耗量	17,094.86	13,505.09	19,028.81
	非再生能源總消耗量	20,525.40	19,075.78	22,271.11
	非再生能源總消耗比例	100.00%	100.00%	100.00%

B-1 歷年非再生燃料耗用量 (單位：十億焦耳 GJ)



B-2 歷年電力耗用量 (單位：十億焦耳 GJ)



B-3 歷年能源總耗用量 (單位：十億焦耳 GJ)



3-3-3 歷年能源密度

歷年能源密集度

項目	2022年	2023年	2024年
能源耗用量 (GJ)	20,525.40	19,075.78	22,271.11
全年營業額 (百萬元)	670.47	408.00	711.57
能源密集度 (GJ / 百萬元)	30.61	46.75	31.30

備註：能源密集度計算2023年公式引用錯誤，於2024年報告書一併更正。

3-3-4 能源減量政策

和勤依能源使用相關規範，設定年度目標為「能源密集度↓1.5%」。透過能源審查與能源基線管理，找出主要耗能設備，制訂相關節能行動方案。

3-3-5 2024年節能減碳統計

2024年度節能減碳計畫之絕對減碳量

專案名稱	改善目標		改善效益說明	換算全年節電量(度)
	效率提升	減少能耗		
汰換照明燈具		●	更換部分燈具為感應式燈具	約5,409

後續(2025~2026)節能計畫

專案名稱	改善目標		改善效益說明	換算全年節電量(度)
	效率提升	減少能耗		
老舊空壓機設備汰換		●	減少老舊設備之高耗電率	約3,600
冷氣設備汰換	●		汰換定頻式老舊設備	約15,431

3-4 水資源管理

3-4-1 水資源管理與說明

水資源為和勤不可或缺的自然資源之一，因此全興廠設廠階段評估缺水狀況可能對廠區營運有一定層度之衝擊，因此在設廠階段先自行設置一座約300噸的地下蓄水池，搭配廠內蓄水塔共約有500噸的蓄水空間，可供約3天的廠區使用，同時評估回收水的規劃，節約水量的耗損。另外對於水資源的議題透過世界資源研究所(World Resources Institute,WRI)的水風險評鑑工具，鑑別水資源的風險，經過鑑別為低度風險。和勤位於全興產業園區內，對當地社區已無顯者衝擊。

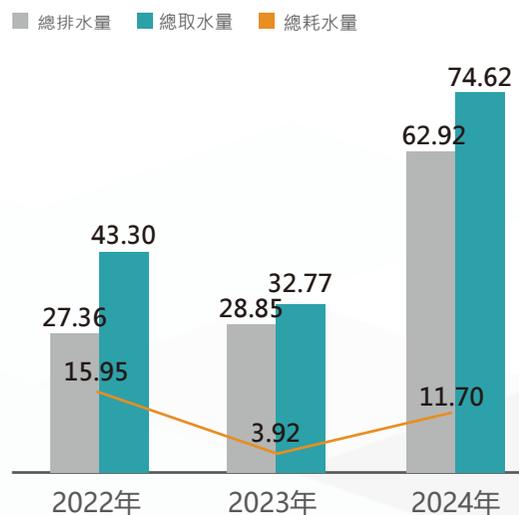
營運據點	水源	供水單位	用途		排放點	
			製程	生活	汙水處理廠	地面水體
全興廠	石岡壩	台灣自來水公司	●	●	●	
嘉興廠	千島湖	嘉善幽瀾自來水有限公司	●	●		●



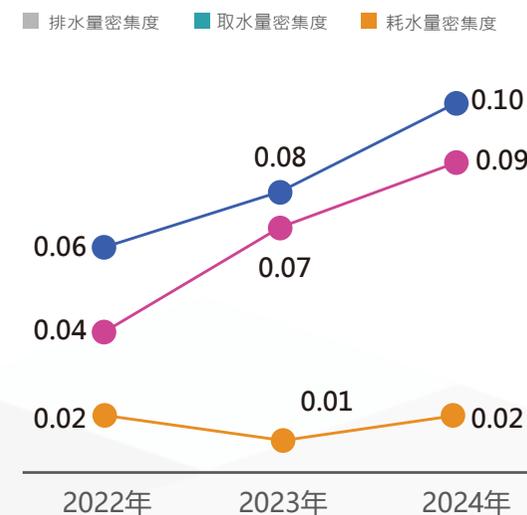
3-4-2 水資源使用概況彙總表 (以全興廠統計資料)

項目	2022年	2023年	2024年
總取水量	43.30	32.77	74.62
總排水量	27.36	28.85	62.92
總耗水量	15.95	3.92	11.70
耗水量密集度	0.02	0.01	0.02
取水量密集度	0.06	0.08	0.10
排水量密集度	0.04	0.07	0.09

A. 歷年水資源使用概況 (單位: ML)



水資源強度(單位: ML/百萬營收)





04

客戶滿意

4-1 技術創新

4-2 產品管理

4-3 客戶回饋

4-4 供應商管理

4-5 在地採購

4-1 技術創新

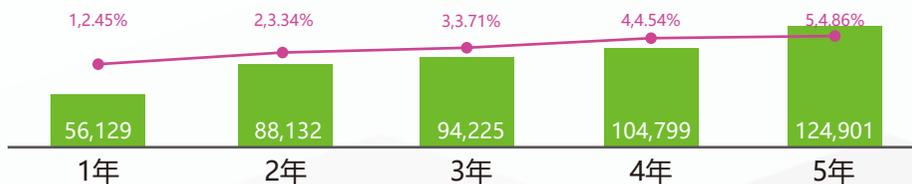
本公司主要生產硬碟用金屬零組件與自行車金屬零組件。其中，硬碟用金屬件對最終整車廠製造員工與最終消費者無健康和安全的衝擊。自行車金屬件目前暫無國家或國際安全規範標準，但是應客戶要求與本公司風險評估，有進行相關拉力測試。

2024年無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

4-1-1 歷年研發投資

歷年研發費用佔比

■ 研發費用 ■ 研發費用占比



單位: 仟元	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
研發費用	56,129	88,132	94,225	104,799	124,901
研發費用占比	2.45%	3.34%	3.71%	4.54%	4.86%

新產品營收：當年度新開發的產品（或全新規格），在當年度量產的營收。

4-1-2 各年度發展策略規畫

年度	研發技術或產品
2022年	開發大容量、微型化之硬碟機相關零件，與汽機車、自行車等精密沖壓零組件。
2023年	1. 齒盤鍛造成形技術。 2. 高引伸比成形技術。
2024年	1. 複合材料加工技術。 2. 電池殼體(厚度均一)成型技術優化。 3. 新電池殼體(厚薄不一)材料成型技術。 4. 再生材料應用研發。

4-2 產品管理

2024年無違反有關產品和服務資訊與標示的要求之事件。

2024年無違反未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件。

2024年無違反未遵循行銷傳播相關法規的事件之事件。

4-3 客戶回饋

4-3-1 市場拓展作法

車用零件以亞洲市場為主，未來將透過商展拓展到歐美，2024年3月參與日本東京汽車展之外與國內自行車展外，以on-line展覽、網路行銷、B2B平台作為主要市場拓展方式，亦與不同產品屬性之同業聯盟，推薦目標客戶。以及透過ODM之設計服務方式，強化技術研發與設備能力，提供客戶滿意之服務內容與品質。硬碟製造市場相對封閉，供應鏈關係穩定，藉由既有供應鏈的關係，發展其他非客戶的硬碟製造廠。

4-3-1-1 客戶滿意度

和勤透過會議與拜訪、績效檢討等方式，與客戶建立合作關係管理，不僅即時提供必要且充分的技術資訊，以滿足與客戶之要求，並且響應客戶ESG計畫實施必要的活動、調查、確認、稽核以及相關資料收集。

另為瞭解客戶對和勤服務品質的滿意，每年第1季針對和勤「交期」、「客訴回覆」、「衍生費用」等項目，執行客戶滿意度調查。客戶可透過評分、意見回饋及與和勤競爭者的比較等方式，提供給業務部，追蹤相關權責部門改善，並透過精確的數據分析，找出真實的問題點並成立專案進行改善。

4-3-1-2 歷年客戶滿意度調查 ■ 總分



4-4 供應商管理

4-4-1 供應商的分級

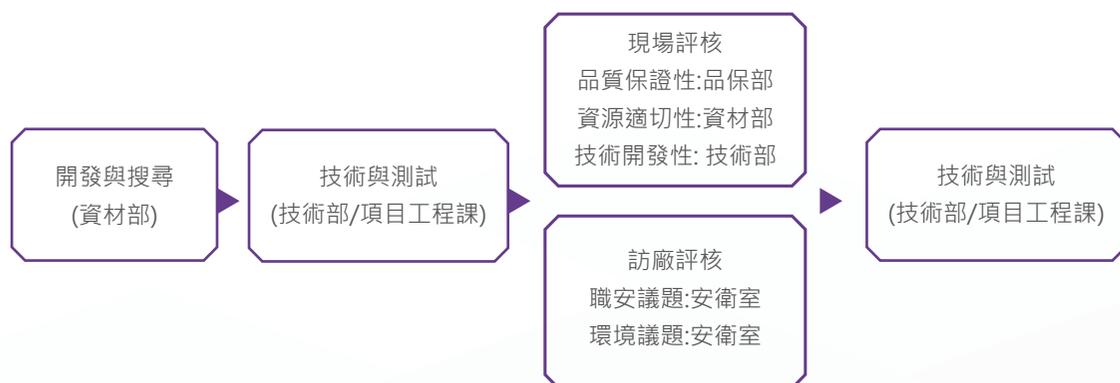
2022年	2023年	2024年
關鍵(CC)供應商 Critical Characteristic	重大保安; 有不良品無法重工、無法檢測的; 唯一外部供應商 (Externally provided)、 外包外部供應商(Externally provided)	如鋼材原料、壓延及球化; 產品熱處理; 產品表面處理; 表面處理所使用的化學藥劑。
重要(SC)供應商 Significant Characteristic	影響下一製程的品質, 且影響交貨; 有認證不輕易更改外部供應商(Externally provided)	如CNC加工、研磨、除壓延&球化之外的鋼材加工、 模具零件加工、委外製程。
一般供應商	與品質規範關係度低者均屬之	

4-4-1-1 新供應商管理

依「QP-010外部供應商管理作業程序」之新供應商管理流程核准後，列入合格供應商名冊後使得進行採購、發包，2024年計審核通過4家合格之新供應商。除新合格供應商外，對於既有供應商與均要求簽署「公平交易」、「誠信經營」、「企業社會責任規範」文件。

4-4-1-2 新供應商評估流程

依「QP-010外部供應商管理作業程序」之新供應商管理流程核准後，列入合格供應商名冊後使得進行採購、發包，2024年計審核通過4家合格之新供應商。除新合格供應商外，對於既有供應商均要求簽署「公平交易」、「誠信經營」、「企業社會責任規範」文件。



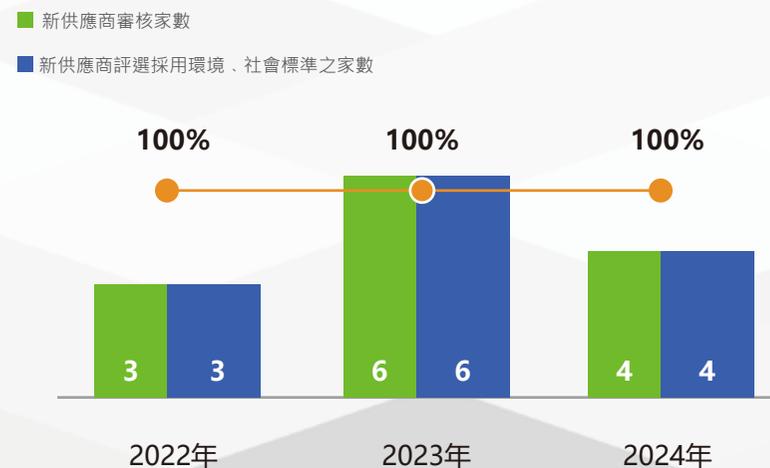
4-4-1-3 新供應商評選採用環境、社會標準資訊使用

新供應商遴選除針對「財務穩健性」、「可用資源提供性」、「營運持續規劃」、「物流管理」、「客戶服務」、「品質管理」、「技術管理」外，另外納入「職業安管理」及「環境管理」進行評核。

2024年針對關鍵供應商進行實地審核，評鑑平均分數為97.49分，合格率100%。若品質、交期等績效連續3批異常或達C級未達我方要求，品保單位認為有品質風險時得於ERP系統暫時鎖住合格供應商資格，待供應商改善複查後始能恢復其合格供應商資格。

C級(含)以下廠商採取改善對策，由品保單位編組執行查核，要求廠商作追蹤改善。若C級廠商二季後仍無法改善，則啟動新供應商之評選機制，經確認新供應商可合格供貨後，轉移原廠商訂單即停止採購。

2024年無因評鑑不合格停止採購之供應商。



4-4-1-4 既有供應商管理

對於既有供應商，每年針對關鍵及重要的供應商進行稽核，以供應商管理、儀器校正管理、倉儲管理、設計/開發/工程變更、進料檢驗管理、製程管理、出貨管制/客戶回饋等七大構面進行稽核，若有未達標準之供應商，要求供應商改善並持續改善追蹤，若持續未達標準另啟動供應商輔導，期待透過供應鏈管理與供應商一起進步、共同成長。

歷年供應商稽核成果

項目	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
第1階關鍵供應商稽核合格家數	44	14	15	29	35
第1階關鍵供應商稽核平均分數	97.20	93.25	96.51	96.77	97.49
合格率	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

*第1階關鍵供應商定義：影響產品品質、交期或永續面向，或是採購金額達一定金額或比例之供應商，列入應稽核之供應商管理名單。

4-5 在地採購

4-5-1 在地採購

和勤的採購策略「優先選擇屬於國內的台灣在地廠商」，除了降低運輸成本，減少原材料運輸碳排放及分散運輸風險外，更希望能扶植在地產業、創造就業機會。除部分客戶指定材料或部分原料無法於台灣在地廠商取得僅能向國外廠商採購。2024年在地採購供應商家數達275家，採購金額約3.67億元，在地採購金額比約為97.68%，與例年採購在地比例佔比相當，2022~2024年在地採購比例均達至95%↑實現採購在地化。

4-5-2-1 歷年採購在地金額比例



4-5-2-2 歷年採購在地供應商比例



4-5-3 關鍵物質風險管理

為應對關鍵物質的風險與管理，避免因政治、外部環境帶來的物料短缺和中斷的影響，評估備料及替代供應鏈機制，同時透過供應鏈管理增強與供應鍊的關係，穩定供應鍊信賴的關係。本公司保證任何出售於客戶之產品所含金屬皆符合無衝突規範(DRC Conflict-Free)。

新興風險	風險描述	潛在衝擊	因應方式
<p>國際政策、政局動盪、氣候變遷...等因素造成對於供應鍊的影響，而產生缺料或中斷供給，對於公司產生不可避免之影響。</p>	<p>國際政策、政局動盪、氣候變遷...等因素造成對於供應鍊的影響，而產生缺料或中斷供給，對於公司產生不可避免之影響。</p>	<p>未建立供應鍊風險管理下，產生缺料或中斷的風險大幅提升。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與客戶溝通及申請備料機制，降低物料取得風險。 2. 透過培養第二與第三供應商的方式，減少對單一供應商的依賴性。 3. 評估關鍵物料刑式的合用性，確保緊急缺料時的應變與代替。





05

員工滿意

5-1 員工政策

5-2 員工動態

5-3 教育訓練

5-4 薪酬福利

5-5 安全健康

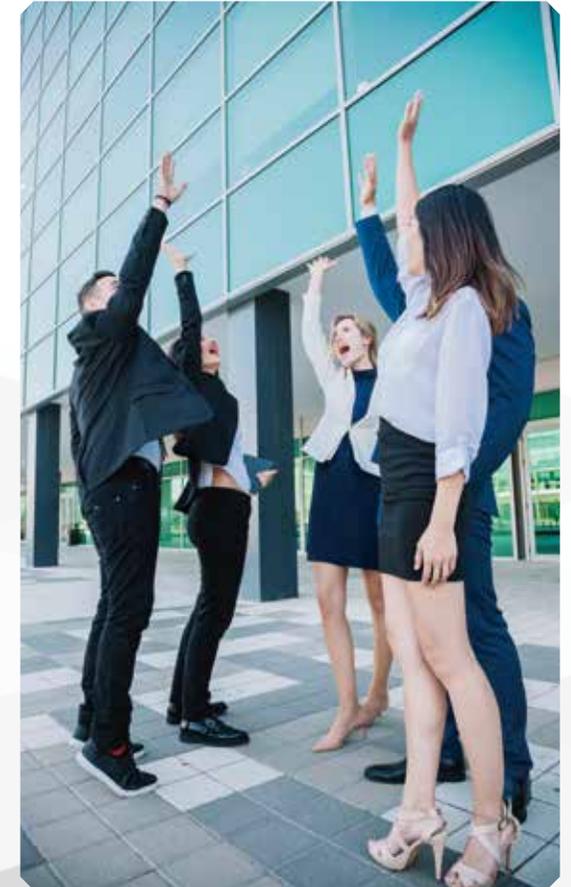
5-6 友善職場

5-1 員工政策

5-1-1 人權政策

和勤擁有多元、具競爭力、且經驗豐富的資深員工，公司依據勞動基準法與相關法令執行所有勞雇關係業務。為持續友善職場，我們秉持平等、無歧視原則，致力提供員工開放多元的機會與晉升的管道，期望建立安全、舒適之工作環境，強化公司內部向心力。

政策	說明
多元包容性與平等對待	不因個人性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為。
	確保招募政策無差別待遇，落實任用、薪酬福利、教育訓練、考核與晉升、調動機會之公平及公允，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之情事，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。
	定期追蹤多元包容性及平等機會落實情形。
合理工時	為確保員工不陷於工時過長之風險中，明訂工作時間與延長工時之規範，並定期關心及管理員工出勤狀況。
健康安全職場	為避免工作型態帶來的潛在健康安全風險，定期檢視員工健康安全，並依辨識結果進行改善計畫。
友善溫馨職場	為照顧員工身、心靈，定期進行員工關懷及提案改善，致力於營造友善職場。
勞資協商	為充分保障客戶及所有利害關係人之隱私權，建置完善之資訊安全管理機制並遵循嚴格的管控規範與防護措施，遵守「個人資料保護管理辦法」之規範。
人權宣導	新進人員報到時，對新進人員進行人權宣導，並將定期透過電子方式宣導人權政策與相關條文宣導。
原住民權益	彰化縣全興產業園區，非屬原住民保留區。在人員選、育、用、留、考、福利、獎懲等各項勞動條件與勞動權益均一視同仁，且依據政府規定提供原住民歲時祭祀活動公假，2024年未發生涉及侵害原住民權利的事件。



5-1-2 全供應鏈倡導不雇用童工與強迫勞動

風險項目	對象		備註
	和勤	供應商	
歧視事件	無	無	種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或勞方代表身分之歧視事件發生。
使用童工	無	無	所有營運據點均未聘用18歲以下的員工
強迫勞動	無	無	定期檢視員工加班時數，並提供給部門主管做為人力調配之依據

5-1-3 2024年利害關係人相關人權溝通宣導措施

2024年利害關係人相關人權溝通宣導措施		
對象	實施方式	預計實施頻率
全體員工	電子宣導	4次
新進員工	新進人員訓練	12次
供應鏈	企業社會責任準則調查	問卷回收率 > 70%

5-1-4 營運變化的最短預告期

各營運據點發生營運重大變化，依各營運據點所在地之勞動法規進行預告與相關作業程序。

地區	發生重大營運變化之預告期間
臺灣營運據點	依政府法令法終止勞動契約的預告期間如下： 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。
中國營運據點	依政府法令法規終止勞動契約，預告期間於30日前預告之。



5-1-5 員工溝通

溝通管道	溝通方式
溝通會議	臺灣營運據點：福委會、勞資會議 中國營運據點：職工代表大會
宣導管道	實體公佈欄、內部網站、其他會議、電子通訊平台

設立實體員工信箱與電子申訴信箱目的是交換員工福利、生活機能、工作流程改善，以及工作歧視、勞資糾紛、性騷擾等人權相關議題。

全興廠每年定期以電子問卷進行當年度員工滿意度調查，2024年度員工滿意調查評分較低的構面為員工對福利及工作環境滿意度。滿意度目標值85%，實際值78%。並針對未達理想的項目擬定改善方案，期能透過雙向溝通增加向心力。

在工作環境改善面向，針對廠區的舒適度與安全的考量進行維護與改善。設有員工休息室、健身房、咖啡吧及整潔寬敞的員工餐廳，透過各硬體設施及生活機能設計，打造更舒適的工作空間。

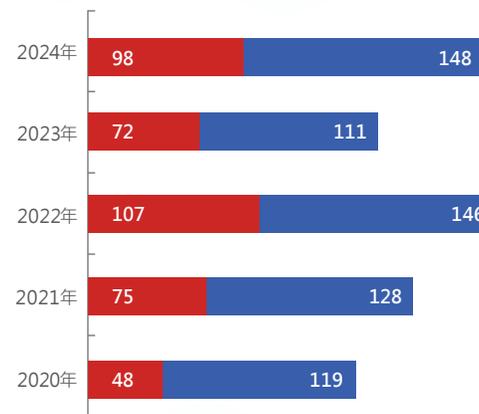
在福利制度改善面向，為增加員工福利，除公司福利委員規劃、舉行員工旅遊之外，公司每年規劃辦理兩場次的員工家庭日活動，邀請同仁的家人能在工作之餘能互動聯繫、增加感情。同時也藉由父親節、母親節、聖誕節...等節日規劃應景活動，透過活動的連結增加各部門的互動與活力、熱情的傳遞。



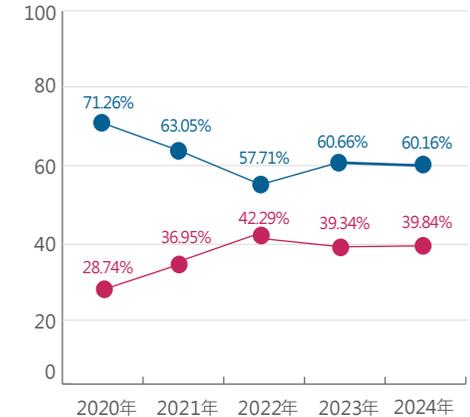
5-2 員工動態

5-2-1 全興廠員工聘用狀態

歷年聘用員工總人數 (依性別) ■ 女性 ■ 男性

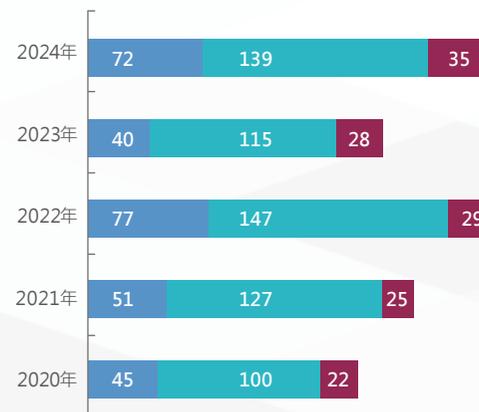


歷年聘用員工性別比例 ■ 女性 ■ 男性



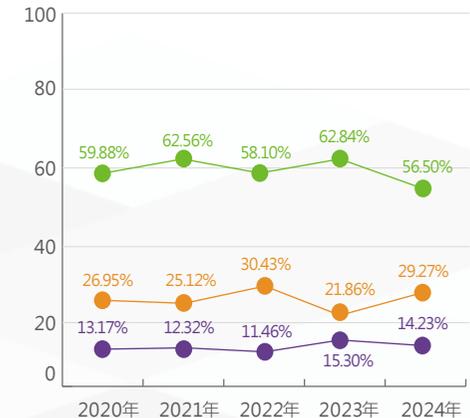
歷年聘用員工總人數 (依年齡)

■ 30歲以下 ■ 31~50歲 ■ 51歲以上



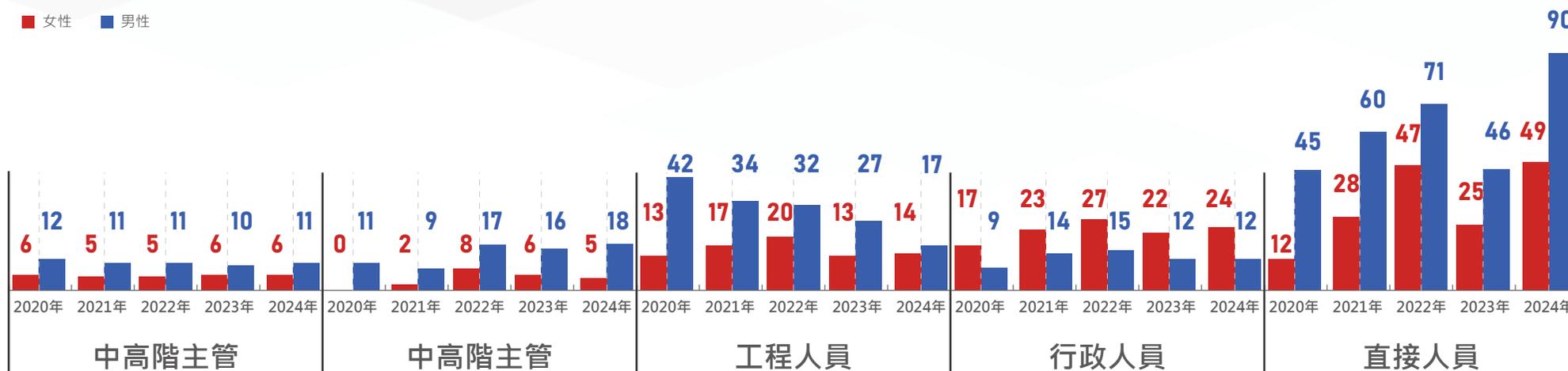
歷年公司聘用員工年齡別比例

■ 30歲以下 ■ 31~50歲 ■ 51歲以上



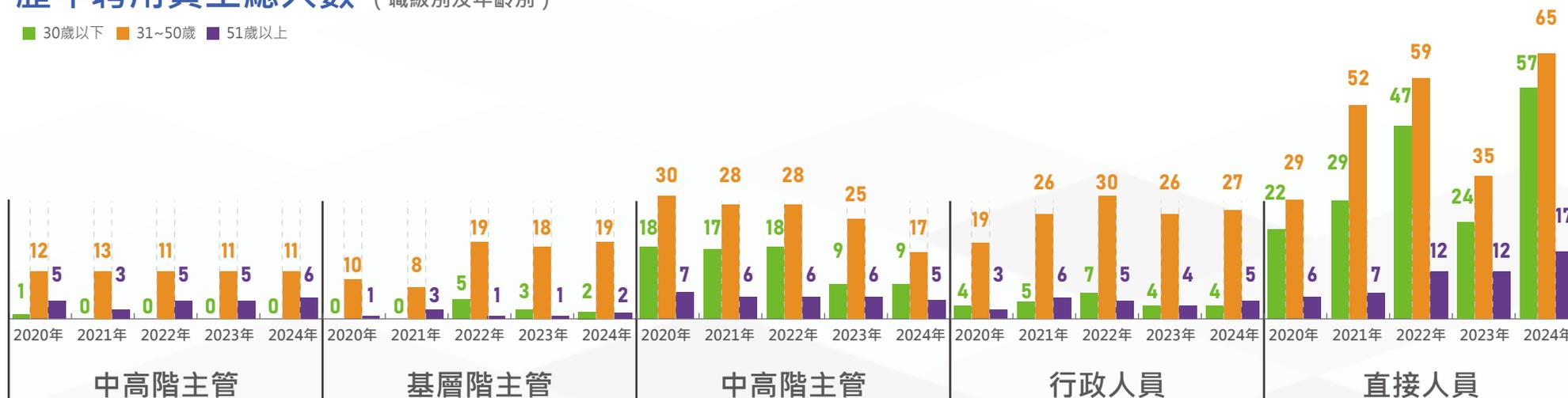
歷年聘用員工總人數 (職級別及性別)

■ 女性 ■ 男性



歷年聘用員工總人數 (職級別及年齡別)

■ 30歲以下 ■ 31~50歲 ■ 51歲以上



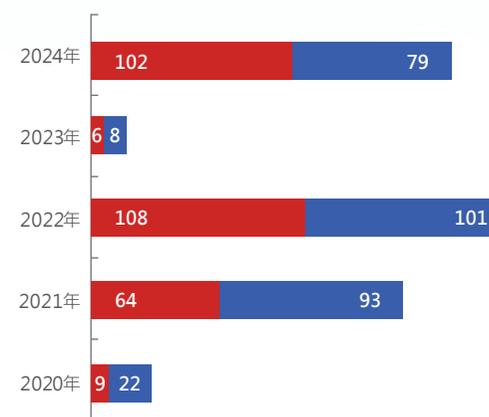
職級定義

中高階主管	總經理、副總、顧問、協理、經理、副理
基層主管	課長、副課長、組長、副組長
工程人員	技術部、模具課、品管課、設備工程課
行政人員	間接人員均歸屬
直接人員	沖壓課、加工課、振研課、表面處理課、品檢課

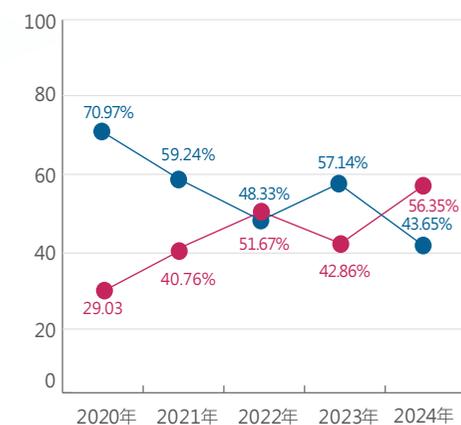


5-2-2 全興廠新進人員進用狀態

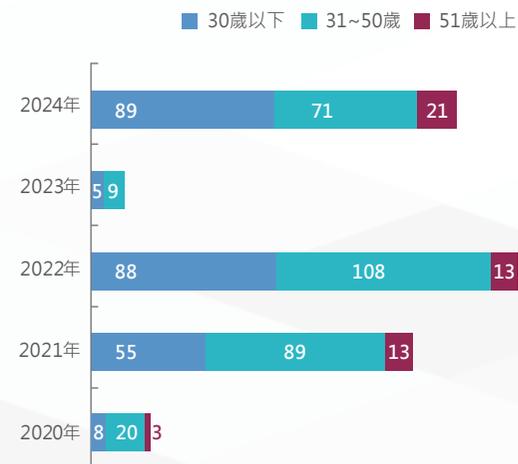
歷年新進員工總人數 (依性別)



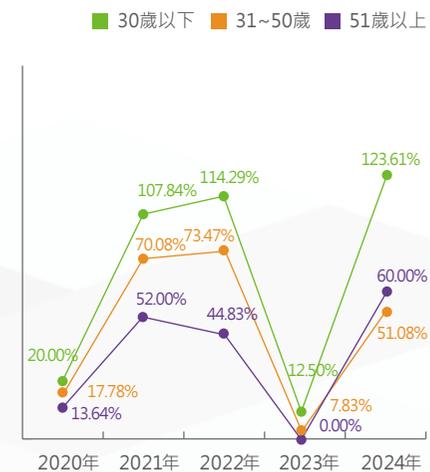
歷年員工新進率 (依性別)



歷年新進員工總人數 (依年齡別)

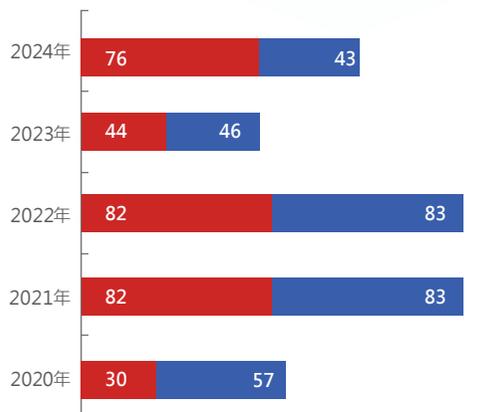


歷年員工新進率 (依年齡)

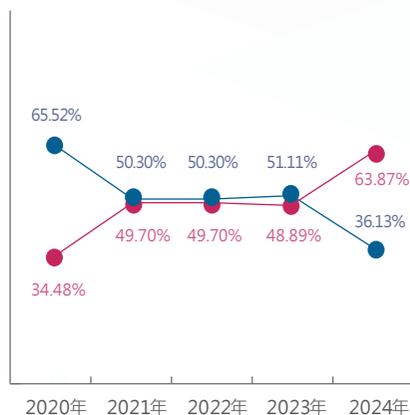


5-2-3 全興廠員工離退狀態

歷年離職員工人數 (依性別) ■ 女性 ■ 男性

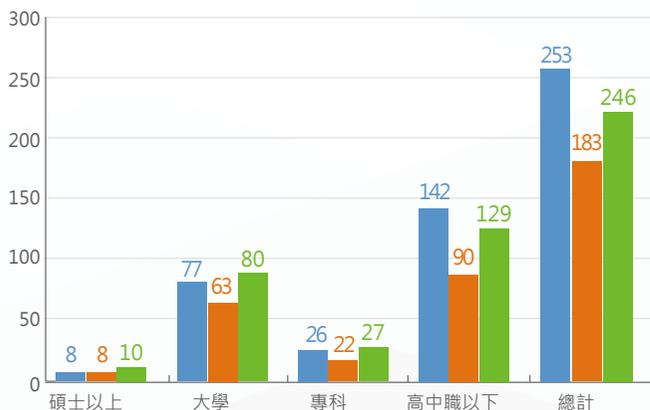


歷年員工離職率 (依性別) ■ 女性 ■ 男性



5-2-4 全興廠員工離退狀態

學歷統計表 ■ 2022年 ■ 2023年 ■ 2024年



5-2-5 全興廠新進人員管理流程

新進人員管理流程		
項目	負責單位	說明
報到通知	人資課	報到相關文件
新人訓練	管理部	通識訓練 新人訓練 (含公司制度、環安衛訓練)
	用人單位	專業訓練 新進人員訓練計畫表

新進人員到職前由用人單位提供訓練計畫，安排人員入職的專業訓練，提供對於工作環境與學習地圖有系統性的了解，並透過到職時的通識訓練及新人訓練，協助新進人員對於公司環境、生活有進一步熟悉，並搭配輔導員制度提升人員穩定率。為有效降低離職率，和勤關注新進人員離職狀態，分析離職原因，提出下列改善方案：

1. 建置ISO 45001管理系統，透過工作崗位危害鑑別與風險性評估建構安全的工作環境。
2. 推行OJT訓練方式，將工作標準書面化，有助於工作流程訓練或經驗傳承。
3. 新人座談會的舉辦，透過新進人員關懷，提供工作生活上之協助，以達人員穩定。



5-3 教育訓練

5-3-1 訓練願景與資源

和勤秉持以人為本的經營理念，為企業未來永續經營及發展，積極培養和塑造人才。公司建立完整的教育訓練體系，包含新人職前訓練及員工在職訓練，完整地將訓練記錄同步導入至ERP系統，建立員工訓練履歷。訓練計畫以各部門年度計畫為主軸規劃，為達到提高生產技術、優化產品品質、提升客戶服務、降低採購成本的年度目標及持續發展和創新的經營理念，結合各部門實際專業職能、規劃研發與創新能力、品質管理、生產管理、經營管理與共通核心能力訓練課程。

訓練政策

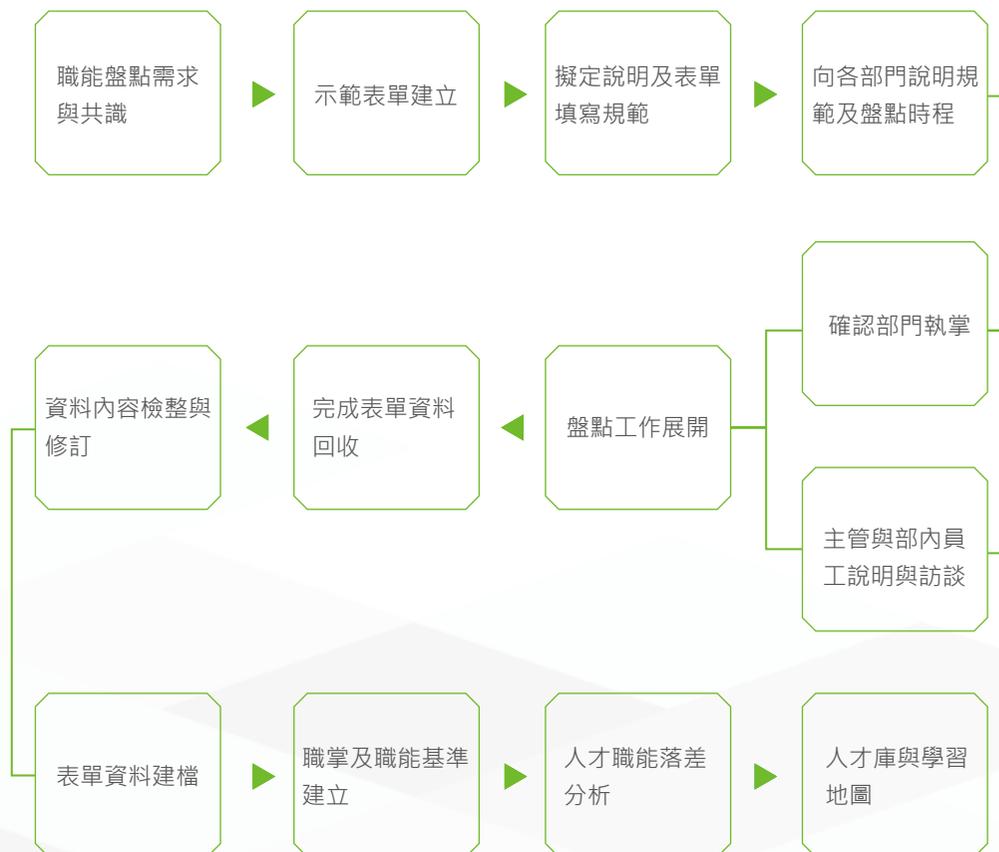
- 鼓勵員工持續學習
- 完整的人才培育體制



5-3-2 教育訓練架構

和勤訓練架構分新進人員職前訓練及員工在職訓練兩大體系，員工在職訓練訓練、管理職能訓練、核心職能訓練、專業職能訓練、法令知識訓練。

對於教育訓練的規畫架構如下：



5-3-3 教育訓練執行方式

a. 新進人員職前訓練

為協助新進人員熟悉公司環境、企業文化、管理政策及工作技能等，新人到職前由管理部及用人單位安排新人訓練計劃，訓練架構分為共同科目訓練（通識教育及職業安全衛生訓練），及專業科目訓練，由人資部門及用人相關部門共同執行。

1. 通識部份訓練：

包括公司簡介、管理規章、廠區環境介紹、公司網站、資訊系統、法治訓練(防範內線教育)及ISO系統等新人導引性訓練。加強新進人員對公司的認同與向心力，在短時間內了解各單位功能，加速融入公司環境，漸進式熟悉廠區作業模式。

2. 職業安全衛生訓練：

新人到職後均安排3小時的職業安全衛生訓練通識，訓練包含作業安全衛生有關法規概要及安全衛生工作守則，另針對危險性機械或設備作業、特定化學作業及工作崗位之風險等相關內容，在另行6小時的訓練以確保工作環境與人身安全的保護措施之觀念的落實。

b. 員工在職訓練：

在職訓練依照公司的發展策略及各階層職能類別進行規劃，規劃有管理職能、核心職能、專業職能、及法令知識訓練，訓練方式有外部講師到廠授課、內部講師授課及外派同仁至訓練機構受訓。持續性的在職訓練，能讓員工在組織升級、轉型過程，在自己的工作領域不斷精進，並能培訓為多能工提升個人專業技能。

1. 管理職能課程：

依不同階層主管需求，規劃各階層主管管理課程，透過訓練建立主管間共通的语言與管理信念，以培養主管之各項管理能力，進而協助主管發揮工作與管理上的綜效提升組織經營管理績效。

2. 核心職能課程：

為營造友善的職場環境，落實時間管理與執行力，規劃核心職能課程，培養同仁專業能力以外的軟實力，提升員工能力和素質，以強化職場核心職能，展現良好的績效表現與人際互動關係。

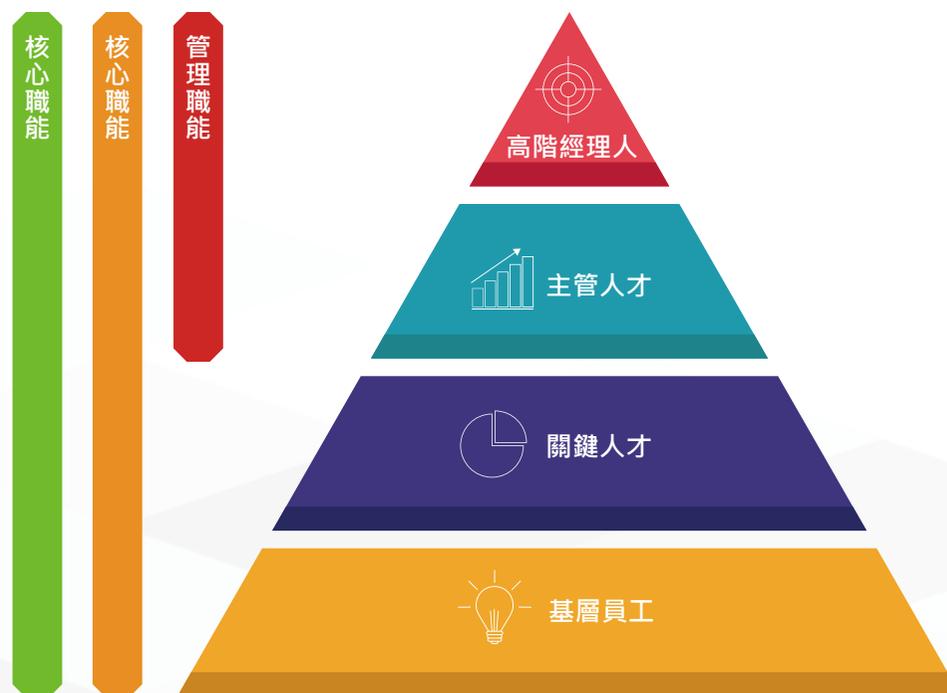
3. 專業職能訓練：

強化部門專業能力提升，規劃研發、業務、品保、製造、財務等部門的專業訓練課程，培養及提升同仁在工作所需之各項知識及技能。不定期安排同仁參加外訓機構舉辦之各項訓練，增加同業人員交流，擴大學習視野。

4. 法令知識訓練：

和勤善盡企業責任，遵照政府法規進行公司治理，對於政府環安衛法規、營業秘密保護法及資訊安全、公開發行公司及職場不法侵害...等相關新法等相關規定，皆透過內/外部課程及內部公告進行教育與宣導，強化同仁於法令的知識與運用，並能保護自身及維護企業利益。

職能類型

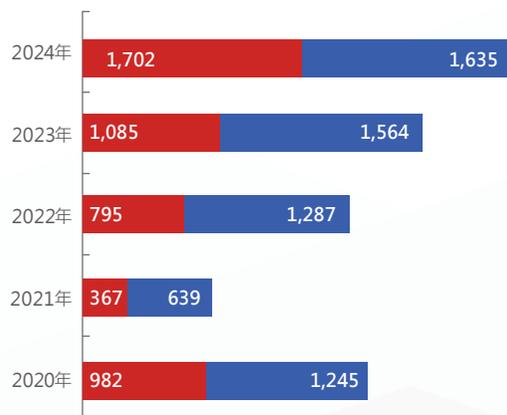


5-3-4 教育訓練資源投資與產出

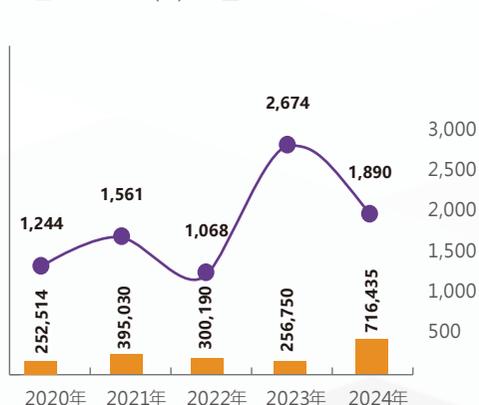
a. 歷年教育訓練總時數

年度	總受訓時數			平均時數		
	女性	男性	合計	女性	男性	合計
2020年	982	1,245	2,227	21.35	10.55	13.58
2021年	367	639	1,006	7.65	5.37	6.02
2022年	795	1,287	2,082	10.6	10.05	10.26
2023年	873	1,228	2,101	4.8	5.8	5.3
2024年	1,713	1,617	3,330	6.2	6.7	6.4

b. 歷年教育訓練總時數 (性別)



b. 歷年投入教育訓練經費概況



5-3-5 歷年職業安全相關訓練統計

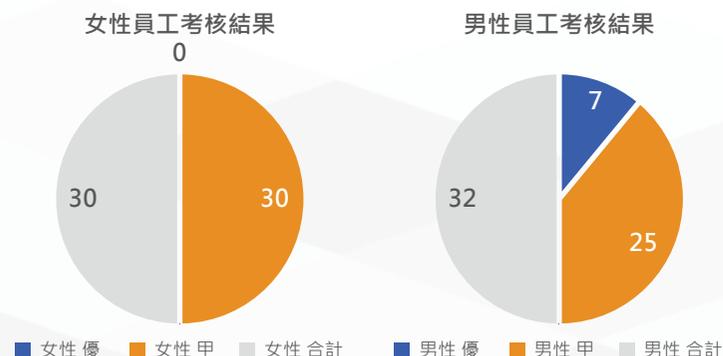
類別	2021年	2022年	2023年	2024年
通識訓練	147	262	362	78
危害預防	0	431	222	43.5
管理系統	9.5	13	662	565.8
合計 (hr)	156.5	706	1246	687.3

5-3-6 績效評估制度

2024年員工績效考核結果統計

考核等地	人數		比例	
	女性	男性	女性	男性
優	0	7	0.00%	3.87%
甲	30	25	16.57%	13.81%

* 績效考核總人數佔總員工人數之佔比 90.4%



5-4 薪酬福利

5-4-1 薪資政策

- 1.參照薪資市場行情、公司營運狀況及組織結構，訂定薪資給付標準。
- 2.適時視市場薪資動態、整體經濟及產業景氣變動、政府法令規定之必要而有所調整。

5-4-2 薪酬制度

和勤明訂無差別待遇差異之薪資政策，唯因男性從業人員多擔任高勞力密集性、輪值三班之崗位及較具技術能力之工作崗位，額外領有加給薪酬津貼，故有男女比例上之差異(比例約為1.14:1.00)。各營運據點最低起薪與當地法定最低薪資之比例，則為1.00~1.29。

5-4-2-1 歷年公司最低起薪標準與營運據點所在地最低薪資比例

年度	全興	嘉興	淮安
2020年	1.09	1.06	1.05
2021年	1.10	1.08	1.05
2022年	1.07	1.10	1.19
2023年	1.00	1.10	1.19
2024年	1.00	1.00	1.29

5-4-2-2 2024年平均薪資統計

薪酬最高的個人年度總額薪酬與組織其他員工年度總薪酬之中位數比為「6.75 : 1」

A.非擔任主管之全時員工薪資資訊(NTD)

項目	2023年	2024年
平均員工人數	221	222
平均薪資	535,000	638,000
中位數薪資	431,155	574,176

B.男女員工薪資比

項目	2023年		2024年	
	男	女	男	女
和勤	47,314	41,408	49,091	33,288



5-4-3 員工福利

和勤設計完善的員工福利除法定的勞、健保外，並辦理團體保險及國外出差旅平險、每年定期辦理健康檢查。另設有職工福利委員會，辦理員工旅遊/生育補助/婚喪補助/年節禮金/生日禮金/社團活動/特約商店...等，也強化員工在職與進修訓練、設有退休制度、勞資協議與員工權益維護、工作環境與防護具保護措施。



員工福利措施

福利措施	內容
保險規畫	員工為公司最重要的資產，為每位員工投保團體意外保險（包括執行勤務與非執行勤務）。
全職員工福利	<ol style="list-style-type: none"> 1.年終尾牙：舉辦年終尾牙慰勞員工全年辛勞，感謝全體同仁在過去一年對公司的貢獻。 2.年終獎金/員工酬勞：依年度營運狀況，提撥固定比例犒賞辛勞付出的所有夥伴。 3.工作服、現場人員安全鞋發放：每年定期提供員工制服、外套及現場人員安全鞋發放 4.年節禮金發放：每年定期於勞動節、端午節、中秋節發放禮金或等值商品禮券。 5.員工旅遊：由福委會及管理部舉辦春、秋季旅遊活動。 6.員工家庭日：由管理部規劃、舉辦，促進員工與家庭互相交流。
健康照護	<ol style="list-style-type: none"> 1.健康檢查：新進人員到職前必須完成體檢，且每年針對在職員工實施健康檢查與醫生問診。健康檢查結果如經醫師判定需實施健康管理者，將由安衛室協助進行健康追蹤及管理，以確保同仁健康。 2.特約醫師駐廠：協助員工在健康議題上的諮詢與相關衛教知識分享。 3.健康講座辦理：提供員工在衛教知識的分享。
工作設施	哺(集)乳室設置：提供女性同仁更完善的育兒環境。
員工分紅	年度結算後依經營績效提撥員工紅利，分享經營成果。
員工持股信託	於2021年推動員工持股信託制度，依職等職級，員工按月提撥固定金額，公司提撥與員工相等金額進信託專戶，定期購入公司股票，以凝聚向心力，提早累積退休金等目的。

5-4-4 退休福利

和勤為安定員工退休後生活依法設置完善退休制度，依據「012-B-20 員工退休、離職及留職停薪管理辦法」辦理相關員工退休事務，除依法規按月提撥6%至個人退休金帳戶，也鼓勵員工可依個人意願選擇6%以內之退休金提存至個人專戶享有免稅優惠。

地區	退休制度
臺灣營運據點	適用新制之勞工退休金條例制度者，和勤依該條例第14條規定，按月提撥退休準備金。
中國營運據點	依當地法令規定為員工辦理社會保險（養老、醫療、失業、工傷、生育）與公積金，提供生活保障： 養老公提金14%、自提金8%；失業公提金0.5%、自提金0.5%；醫療生育公提金9%、自提金2%；工傷公提金0.72%；公積金公提金8%、自提金8%。

5-5 安全健康

和勤一向以「員工安全」為第一優先考量，以職場零災害為目標，平時定期進行各項安全衛生檢查，如消防設備檢點維護、資訊機房巡視、特殊作業區管制、特殊作業人員資格審核、吸菸區管制等，以保障員工工作安全。針對作業內容屬高度潛在性風險之員工，本公司安衛室進行整體性之控管，除了定期對作業流程進行危害鑑別及風險評估，辨識出具高度風險之虞的狀況進行改善之外，對於製程變更亦有相關評估與管制。同時定期進行工作場所之作業環境監測、特殊健康檢查，並依據結果進行各項改善及調整配置人員，亦對人員進行職安衛教育訓練，加強安全知識概念及提升危害預防意識，得以加強職場安全及人員健康之保障。

已控管高風險作業之曝露工時，包含有效工程控制、管理控制及選購更舒適與安全之個人防護用具之提供、辦理健康講習、員工健康風險管理計劃...等。透過不斷的精進及改善，如安全防護改善、危害警語及加強教育訓練宣導等。為的是使員工有更安全的工作環境。



5-5-1 職業安全管理系統

2022年建置ISO 45001系統並取得第三方認證。管理系統涵蓋廠區內之生產製造之相關活動，管理之工作者包含所有員工及承攬商在廠內執行工作或工作相關活動的人員(涵蓋比例為100%)。依風險管理程序進行相關風險評估並將評估出來的風險數量、管理方案件數，與實際執行完成件數進行系統化呈現。同時透過多方管道宣導同仁工作時遵照工作守則作業，不定期實施人員訪談查核，同時明訂當接收到同仁報告公傷或申訴事件時，基於組織持續改善的立場，在進行事件受理與調查過程及調查結束時保護報告者的各項資訊。工作場所所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，得自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。組織不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

政策要點	作業方式
免於被處分	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供安全渠道：建立安全、保密的報告公傷和申訴渠道。 2. 禁止報復：嚴禁對報告者進行報復行為。 3. 提供支持：提供必要的支持和輔導服務。 4. 確保公正程序：確保公正的調查和處理過程。 5. 遵守法律：遵守相關的法律法規，保護同仁權益。
中國營運據點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提高意識：強調同仁在危害狀況下有退避權，可以選擇安全撤離或離開危險區域。 2. 培訓：提供相關培訓，包括危害識別、撤離程序和應對技巧。 3. 標示識別：設置明確的緊急撤離標誌和指示。 4. 定期演練：進行定期緊急撤離演練，增加應對能力。

5-5-2 職業安全衛生委員會

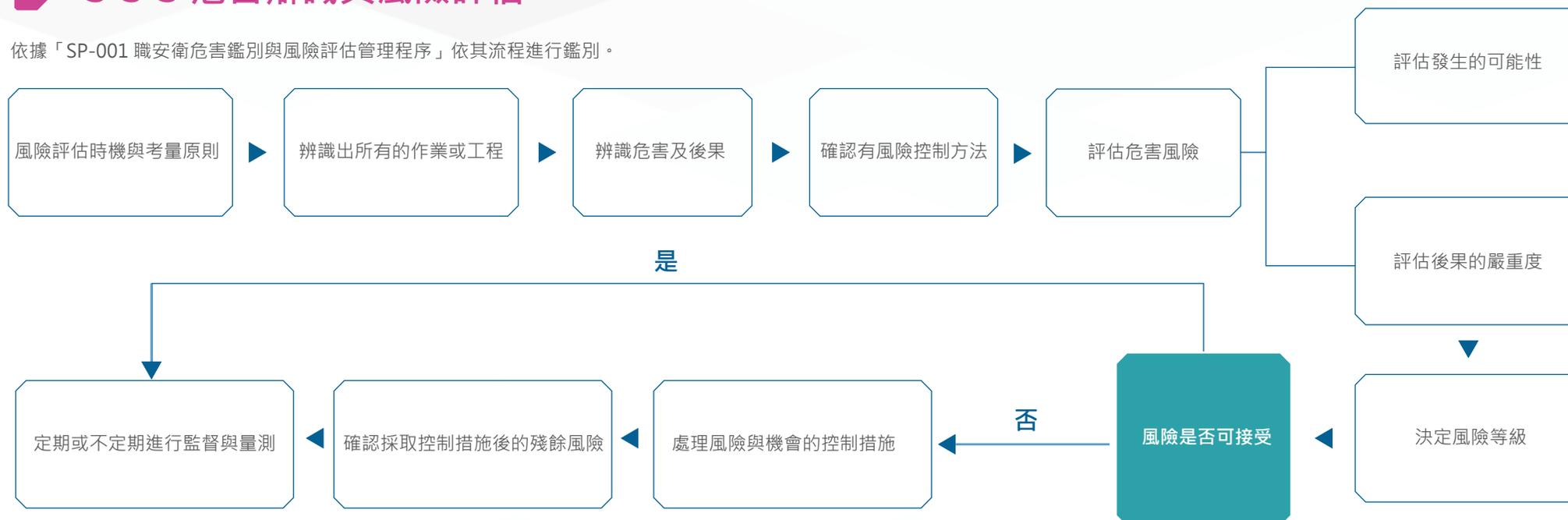
依職業安全衛生管理辦法設立職業安全衛生委員會，其中勞方推舉之代表佔委員人數三分之一以上。

2024年安全衛生委員會重要決議事項如下：

議程	議案
第一季職業安全衛生委員會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 作業環境監測報告公告。劑量噪音超過平均音壓級85DbA區域： 1F-沖壓區 3F-振研區 3F-攻牙區 以上之區域應使人員配合聽力防護計畫之執行及進入該工作區人員應配戴防音護具。
第二季職業安全衛生委員會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 使用固定起重機進行吊掛作業前，要先檢點吊掛用具，若用具具有明顯損傷或異常，應汰換。安衛室會在擬定相關辨識的方法提供給使用單位，並不定期進行吊具的檢視。
第三季職業安全衛生委員會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 沖床金屬模之安裝、拆模應使用安全塊。 2. 承攬勞工共同作業應設協議組織，並完成「EP-005-05 安全衛生協議組織表-V1.0」。
第四季職業安全衛生委員會	<ol style="list-style-type: none"> 1. ISO14001&45001外部稽核缺失與建議事項可行性方案擬定與落實檢討。

5-5-3 危害辨識與風險評估

依據「SP-001 職安衛危害鑑別與風險評估管理程序」依其流程進行鑑別。

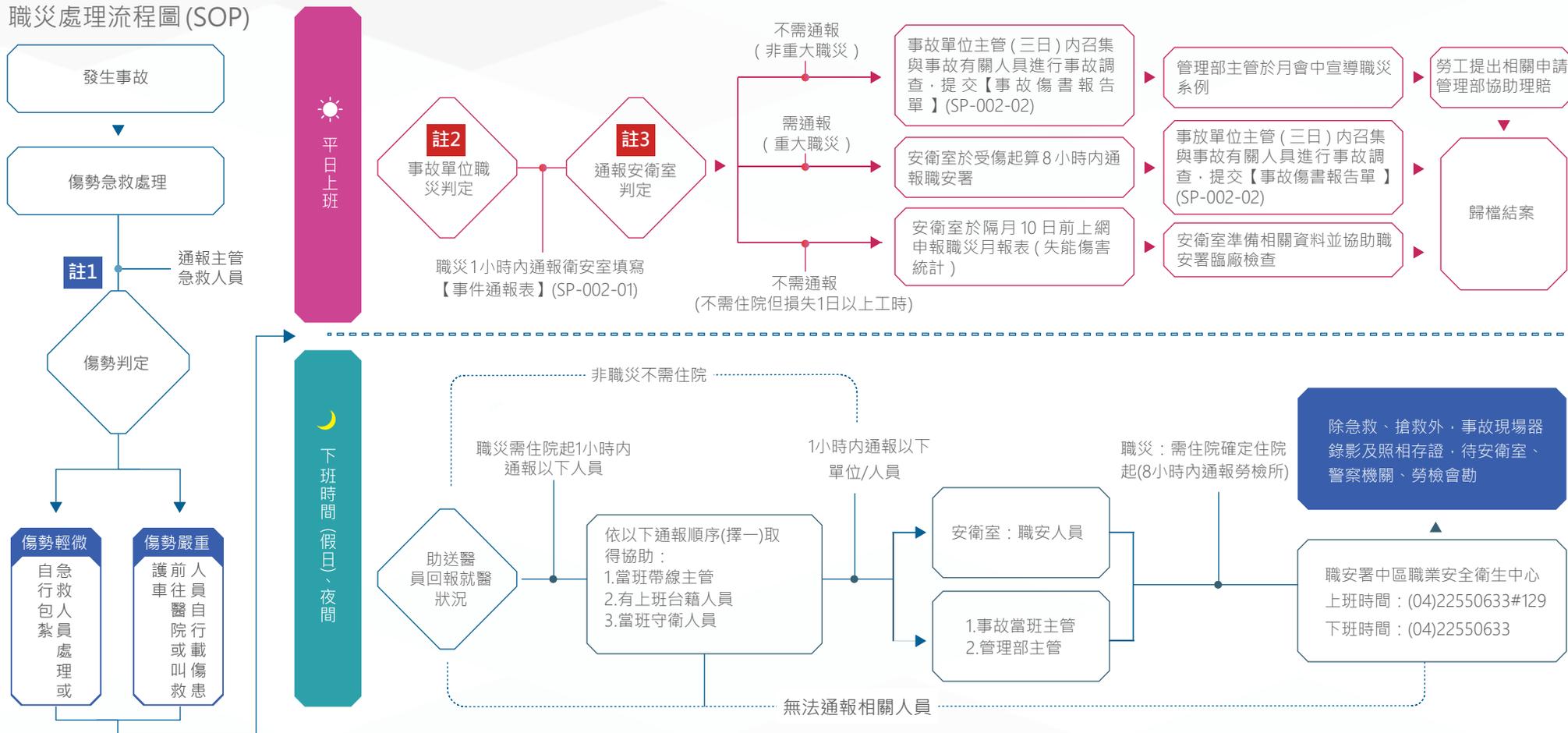


風險評估作業依類型分為例行性評估與非例行性評估，且將風險等級區分為5級，3級以上進行分級管控：

類型	範圍、頻率說明
例行性評估	各單位依各自作業環境實施危害鑑別與風險評估，每年定期檢討。
非例行性評估	如有下列情況發生，需實施危害及風險評估。 1. 職安衛政策有重大修訂。 2. 職安衛管理代表認為必要進行時。 3. 製程變更、新設備、原物料改變或作業環境、條件改變之前。 4. 意外事件及不符合事項等明顯會影響風險之個案。 5. 於管理審查會議前，各單位危害鑑別及風險評估若有異動時，可重新辦理危害鑑別及風險評估，並經管理代表簽核確認後更新。 *屬重大工傷事件或重複發生的工傷事件，需再啟動危害辨識與風險評估流程。

5-5-4 事故調查流程與失能傷害統計

職災處理流程圖 (SOP)



註1 事件搶救應通報主管/急救人員有上班、下班(假日)、夜間，依以下3項處理

1. 上班期間發生職災事件，應立即通報至主管急救人員，急救人員對傷患採取急救措施，並視傷勢輕重決定是否就醫。
2. 下班期間(假日)、夜間，發生職災可能沒有急救人員，請依下列順序尋求協助。第一順位找帶第二順位找有上班的台籍人員線主管，第三順位找當班守衛。協助對傷患採取急救措施並視傷勢輕重決定是否就醫。

3. 應控制事故蔓延，避免重複事故發生，把人員傷亡和財產損失減少到最低程度，並保持現場以利事後調查。

註2 職災判定標準依文件 5.2.4 條判定，判定後1小時內填寫【事故傷書報告單】(SP-002-02) 經部門主管簽核後，並通知管理部及安衛室。

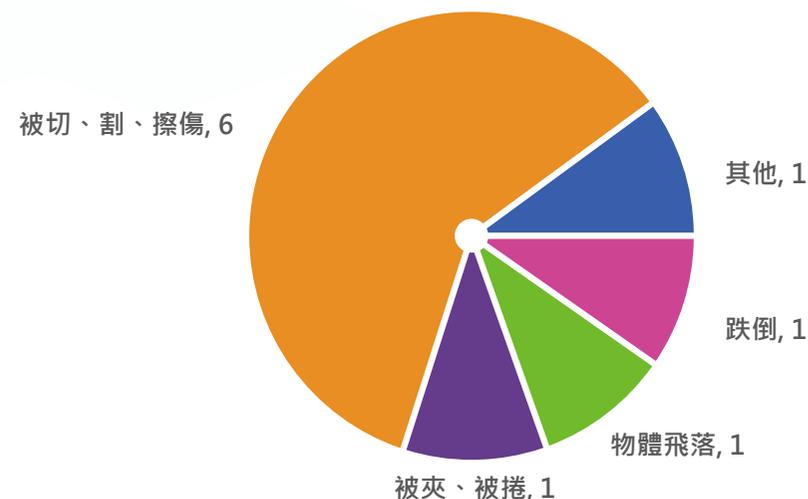
註3 由安衛室判定，需通報職安署的職災依法規要求，如 5.2.5 條所列。

5-5-5 事故調查與失能傷害統計

ISO45001建置後，和勤的職安衛TRIR指標有提升趨勢

所有員工	2022年	2023年	2024年
全年工作時數	599,583	391,424	443,520
職業傷害死亡人數	-	-	-
嚴重職業傷害人數	1	-	-
可記錄職業傷害人數	4	3	3
損工天數	148	34	24
職業傷害死亡比率	-	-	-
嚴重職業傷害比率	0	-	-
可記錄職業傷害比率(TRIR)	49.3676	17.3725	10.8225
損工天數比率	49.37	17.372	10.823
虛驚傷害件數	-	-	-
虛驚事件頻率(NMFR)	-	-	-

2024年失能/傷害類別統計



註：指標之計算方式不含交通傷害事件：

職業傷害死亡比率 = (職業傷害死亡人數 $\times 2 \times 10^5$) \div 全年工作時數
 嚴重職業傷害比率 = (嚴重職業傷害人數 $\times 2 \times 10^5$) \div 全年工作時數
 可記錄職業傷害比率 (TRIR) = (可記錄職業傷害人數 $\times 2 \times 10^5$) \div 全年工作時數
 損失天數比率：(損工天數 $\times 2 \times 10^5$) \div 全年工作時數；

「損失天數」是指受傷害者暫時 (或永久) 不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數 (包括星期天、休假日或事業單位停工日) 及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數；「可記錄職業傷害人數」則為統計前述受傷害者所涵蓋之人次數；「嚴重職業傷害人數」則是受傷害者無法恢復的其他傷害 (如截肢)，或無法於六個月內恢復至受傷前的工作狀態者。

可記錄職業傷害比率算結果小數點以後取兩位，第三位無條件捨去；損失天數比率計算結果取整數，小數點無條件捨去。

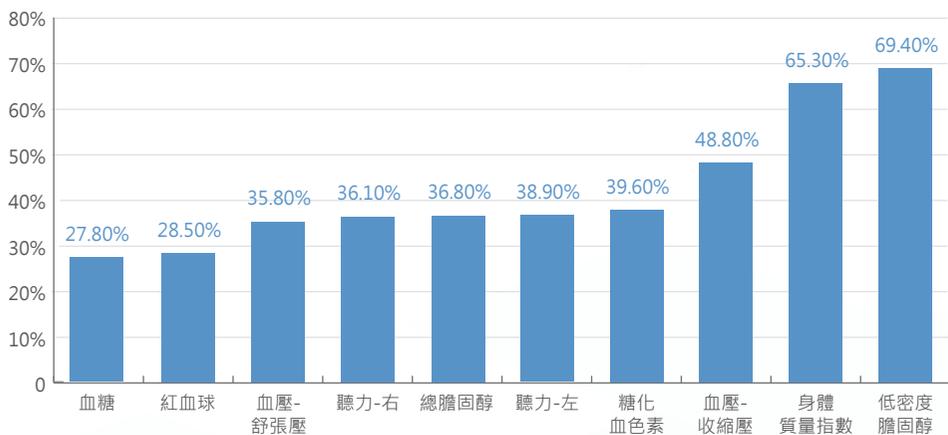


5-5-6 健康管理

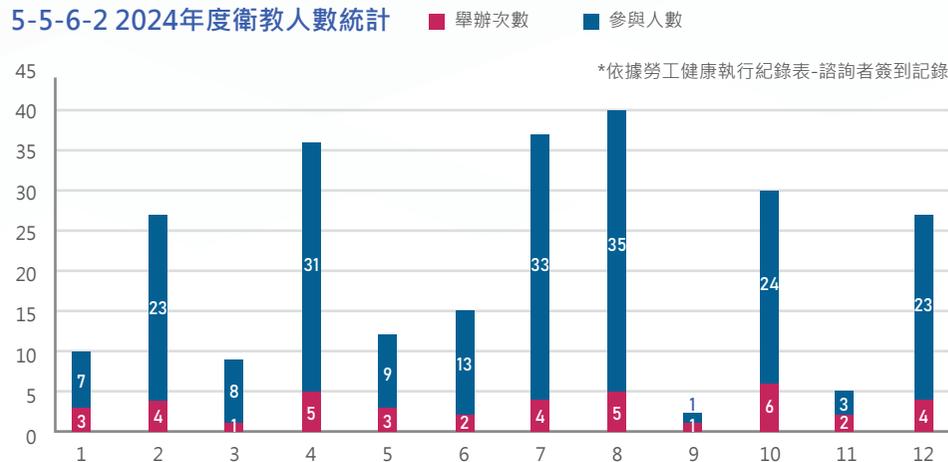
廠區內每年提供一次健康檢查，健康檢查結果除了可讓同仁知悉目前健康狀況，也做為保護員工健康、健康衛教、實施四大計畫及員工健康關懷之依據。健康檢查後，由職護彙整同仁健康報告，並進行健康分級管理，安排健康關懷、提供相關衛教，也會安排職醫於臨場服務時進行健康諮詢。

健康檢查報告屬隱私權之保密機制，資料統一由人力資源人員及勞工健康服務護理人員依年度別進行保管，若廠區勞工健康管理員需要相關健檢資料，需向人力資源人員提出調閱。

5-5-6-1 2024年體檢十大項目異常率統計



5-5-6-2 2024年度衛教人數統計



5-5-7 健康促進計畫

計畫名稱	2024年執行成果
人因性危害預防	依「人因性危害預防計畫」，進行肌肉骨骼症狀調查，安排健康諮詢服務。
不法侵害預防	修訂「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，並於公佈欄提供申訴管道與公告高階主管簽署的「預防職場不法侵害之書面聲明」，完成113年度主管的自主檢核表及職場的風險評估。
過負荷預防計畫	修訂「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，使用過勞量表進行評估，結合健康檢查結果計算10年內心血管疾病發病風險，篩選出潛在高風險人員，安排健康諮詢服務。
女性工作者母性健康保護	依「工作場所母性健康保護計畫」，實施母性健康保護工作場所環境及危害評估，提供個人健康面談。

5-5-8 健康活動

類 型	說 明
防疫宣導	運用通訊軟體提供季節流感、呼吸道、腸胃道傳染疾病等宣導，也提供跟季節時令相關的防疫，如：登革熱、臭蟲防治提升居家防疫的知能。
健康宣導	依健康檢查結果，予健康分級管理，安排健康衛教、關懷會談，提供健康保健資訊，防範潛在疾病的發生，代謝症候群的預防或慢性病的控制等。
健康促進活動	2024年辦理一場次健康促進活動，「減脂大挑戰」共有32同仁報名，共減脂21.3%，平均減掉3%體重。 搭配減脂活動，辦理「54(我是)愛運動！」活動，鼓勵所有同仁培養運動習慣，提升員工健康體位比，減少相關慢性疾病的發生率，此次共有50人參與此活動。
捐血活動	配合捐血中心進廠內舉辦兩場捐血活動，113年度總捐血袋數93袋。

5-5-8-1 員工活動剪影

AED/CPR訓練	緊急應變演練	消防演練	健康講座 身心平衡基本放鬆技巧	健康講座-輕鬆飲食	94 (就是) i運動
					
					

5-6 友善職場

友善政策



工作友善

工作規範合理且明確搭配獎懲制度，提升員公向心力。



生活友善

提供員工生活、交通、健康...等生活需求服務，協助員工能放心、安心的投入工作。



對待友善

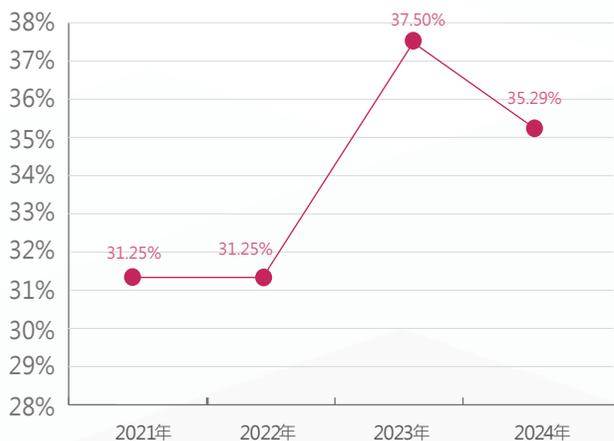
倡導同儕溝通有愛，上下溝通無礙、哺集乳室設置。

5-6-1 全興廠高階主管為在地居民比例

項目	2020	2021	2022	2023	2024
高階主管人數	18	16	16	16	17
在地居民人數	13	10	14	15	14
在地居民比例	72.22%	62.50%	87.50%	93.75%	82.35%

1. 高階主管的定義:經(副)理級以上
 2. 居住地為台中、彰化、南投

5-6-2 管理階層女性比例



5-6-3 員工育嬰福利

依據『性別工作平等法』及『育嬰留職停薪實施辦法』辦理育嬰相關業務。透過育嬰假、哺育設施...等方式，支持員工響應生育的政策，讓員工能在工作與家庭中取得平衡。在員工哺育及托育措施中，除了提供安全、設施完善的哺集乳室外另也遴選合格的托兒所與幼稚園協助兒童托育協助。

員工留職停薪概況

項目	女性人數	男性人數
2024年度享有育嬰假的員工總數(A)	5	2
2024年度實際使用育嬰假的員工總數(B)	5	0
2023年度育嬰留停應復職員工總數(C)	3	0
2023年度育嬰留停實際復職員工總數(D)	1	0
2022年度休完育嬰假後在2022復職的員工總數(E)	1	0
2022年度休完育嬰假且復職後12個月仍在職的員工總數(F)	1	0
育嬰留職停薪申請率(B/A)	100%	0
復職率(D/C)	100%	0



06

股東滿意

6-1 公司治理

6-2 經營績效

6-3 風險管理

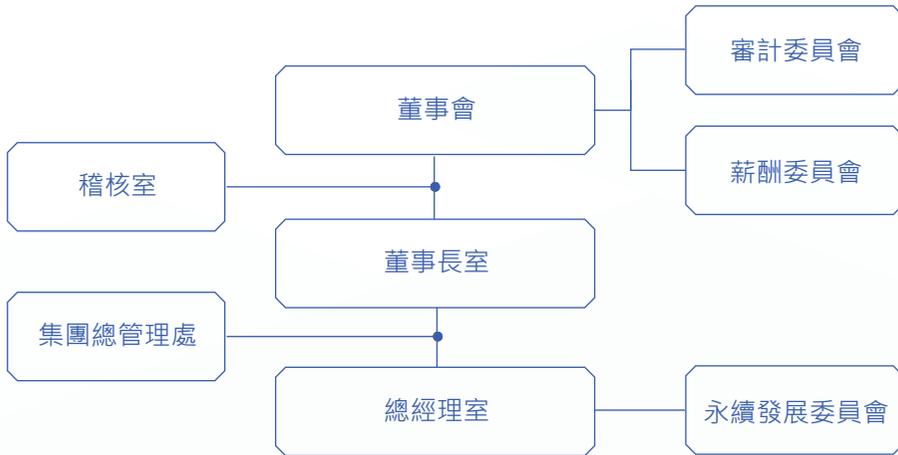
6-4 誠信經營與法規

6-5 資安與營業秘密管理

6-1 公司治理

和勤公司治理運作均依循「上市上櫃公司治理實務守則」規定辦理，董事會為公司最高治理機構，為強化公司治理，另設有薪資報酬委員會及審計委員會，協助董事會履行監督職務。

6-1-1 公司治理組織圖



落實公司治理的最終目標是保證股東權益的最大化，透過完善的制度、標準的流程與落實稽核制度，確保各項政策秉持公司治理完整性及資訊透明化的前提下，將營運風險降至最低。合理界定和分配全體股東與營運團隊的權利與責任關係。同時揭露和勤最高治理機構的設立與組成，並確保營運決策與營運理念包括經濟、環境和人群（包含其人權）的各項考量面的符合性。

另為了有效推動ESG，和勤設立永續發展委員會，並任命總經理擔任主任委員，由各小組成員負責蒐集氣候變遷、能資源、水資源等環境相關議題。各項氣候相關重大風險與機會之因應措施及行動，由永續發展委員會之最高主管召集會議因應處理。

6-1-2 董事會運作制度

和勤依「018-B-11 董事選任辦法」、董事會任期為三年，擬定董事多元方針以確保董事成員之多元性。董事會設置董事4席，其中有一般董事4席並含有1位女性董事，另有獨立董事4席並含有1位女性獨立董事；依年齡劃分，董事成員中有3位為40歲以下、5位為51歲以上。董事成員的提名是經由嚴謹的提名及遴選程序，不僅考量專業領域經驗，也非常重視其個人在道德行為及領導上的聲譽，獨立董事候選人之獨立性亦需符合『公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法』的規定。董事候選人名單由董事會提名並將於股東會投票選舉。依相關法令規定，持有和勤已發行股份總數1%以上股份之股東，得向本公司提出董事候選人名單，使得股東亦得參與董事候選人之提名程序。

董事會評估另依「012-B-35 董事會績效評估辦法」包含「對公司營運參與程度」、「提升董事會決策品質」、「董事會組成與結構」、「董事的選任與持續進修」、「內部控制」五大面向進行董事會績效評估，2024年評核結果為優良。

6-1-3 董事會成員

職稱	姓名	主要經（學）歷	目前兼任和勤及其他公司之職務
董事長	黃亦翔	國立高雄科技大學環境與安全衛生工程系碩士 永紘工程有限公司董事長 永紘營造(股)公司董事長 嘉興和新精沖科技有限公司董事 淮安和新精沖科技有限公司董事	本公司董事長兼任總經理 永紘工程有限公司董事長 永紘營造(股)公司董事長 嘉興和新精沖科技有限公司董事 淮安和新精沖科技有限公司董事
董事	謝玲	東方技術學院應用外語科英文組 建華實業有限公司採購員 証寰五金有限公司國貿專員	嘉興和新精沖科技有限公司監事 淮安和新精沖科技有限公司監事
董事	羅泳秋	逢甲大學經濟系 成肯國際實業股份有限公司董事長 鴻威光電股份有限公司董事長 佳肯國際股份有限公司董事	成肯國際實業股份有限公司董事長 鴻威光電股份有限公司董事長 佳肯國際股份有限公司董事

職稱	姓名	主要經(學)歷	目前兼任和勤及其他公司之職務
董事	家全投資(股)公司 法人代表：吳家權	中原大學機械系 家全投資(股)公司董事長 匯旺(嘉善)精密機械有限公司董事長 匯鑽科技(股)公司董事 匯鉞投資(股)公司董事 嘉興和新精沖科技有限公司董事 淮安和新精沖科技有限公司董事	家全投資(股)公司董事長 匯旺(嘉善)精密機械有限公司董 事長 匯鑽科技(股)公司董事 匯鉞投資(股)公司董事 嘉興和新精沖科技有限公司董事 淮安和新精沖科技有限公司董事
獨立 董事	蔡美娥	國立台灣大學商學研究所 國立政治大學會計系 茂發電子(股)公司營運長 美環能(股)公司財務副總經理 德英生物科技(股)公司副總經理 華南永昌綜合證券(股)公司協理	艾米美聯合顧問工作室
獨立 董事	黃錦煌	美國西北大學機械工程博士 逢甲大學教授 逢甲大學工學院院長 逢甲大學產學合作處產學合作長 逢甲大學副校長	逢甲大學教授 大詠城機械股份有限公司董事 鈺齊國際股份有限公司獨立董事 伯特光電股份有限公司獨立董事 寶緯工業股份有限公司獨立董事
獨立 董事	陳富邦	東海大學法律學系碩士 詠勝國際法律事務所主持律師	詠勝國際法律事務所主持律師
獨立 董事	鄭豐聰	國立交通大學工業工程與管理學系博士 逢甲大學工業工程學系教授 逢甲大學工業工程學系系主任 逢甲大學工業機械與電腦輔助工程學系教授	逢甲大學智慧機械產業發展中心研究教授 元翎精密工業股份有限公司獨立董事 逢甲系統管理顧問有限公司董事長



6-1-4 董事會多元性

職稱	姓名	基本組成							專業背景					專業知識與技能						
		國籍	性別	具員工身份	年齡				獨立董事任期年資(3年以下)	會計	財務	法務	公司業務相關大專院校以上講師	商務	營運判斷能力	經營管理能力	危機處理能力	領導決策能力	產業知識	國際市場觀
					31至50歲	51至60歲	61至70歲	71至80歲												
董事	黃亦翔	中華民國	男	●	●								●	●	●	●	●	●	●	
	謝玲		女		●								●	●	●	●	●	●	●	
	羅泳秋		男				●						●	●	●	●	●	●	●	
	吳家權		男					●					●	●	●	●	●	●	●	
獨立董事	蔡美娥		女			●			●	●				●	●	●	●	●	●	●
	黃錦煌		男				●					●		●	●	●	●	●	●	●
	陳富邦		男		●						●			●	●	●	●	●	●	●
	鄭豐聰		男					●				●		●	●	●	●	●	●	●

6-1-5 董事會運作情形

董事會運作由和勤總管理處統籌辦理，董事會由4席具有不同專業產業經營領域與豐富學術經驗之董事組成，另設有4席獨立董事。每年董事會定期召開討論公司重大事項，2024年共召開7次董事會，平均出席率為93%。



職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
董事長	黃亦翔	7	0	100%
董事	謝玲	7	0	100%
董事	羅泳秋	4	0	57%
董事	家全投資(股)公司 法人代表：吳家權	6	1	86%
獨立董事	蔡美娥	7	0	100%
獨立董事	黃錦煌	7	0	100%
獨立董事	陳富邦	7	0	100%
獨立董事	鄭豐聰	7	0	100%

6-1-6 董事會進修情形

為強化董事專業知識與能力，和勤按「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定，2024年董事總進修時數為51小時，平均6.38小時/人，每年定期安排董事全年進修時數至少達6小時董事進修相關課程。

▼ 2024年董事進修情形 ▼

職稱	姓名	課程名稱	主辦單位	時數
董事長	黃亦翔	公司治理與法令遵循之實務與發展	社團法人中華公司治理協會	3
		新版公司治理藍圖及法令遵循與解析暨內線交易防治與宣導	社團法人中華公司治理協會	3
董事	謝玲	公司治理與法令遵循之實務與發展	社團法人中華公司治理協會	3
		新版公司治理藍圖及法令遵循與解析暨內線交易防治與宣導	社團法人中華公司治理協會	3
董事	羅泳秋	公司治理與法令遵循之實務與發展	社團法人中華公司治理協會	3
		新版公司治理藍圖及法令遵循與解析暨內線交易防治與宣導	社團法人中華公司治理協會	3
董事	法人代表 吳家權	公司治理與法令遵循之實務與發展	社團法人中華公司治理協會	3
		新版公司治理藍圖及法令遵循與解析暨內線交易防治與宣導	社團法人中華公司治理協會	3
獨立董事	蔡美娥	公司治理與法令遵循之實務與發展	社團法人中華公司治理協會	3
		新版公司治理藍圖及法令遵循與解析暨內線交易防治與宣導	社團法人中華公司治理協會	3
獨立董事	黃錦煌	公司治理與法令遵循之實務與發展	社團法人中華公司治理協會	3
		董監事執行職務與經營判斷法則	社團法人中華公司治理協會	3
		從公司治理談財富傳承及信託	社團法人中華公司治理協會	3
獨立董事	陳富邦	公司治理與法令遵循之實務與發展	社團法人中華公司治理協會	3
		新版公司治理藍圖及法令遵循與解析暨內線交易防治與宣導	社團法人中華公司治理協會	3
獨立董事	鄭豐聰	公司治理與法令遵循之實務與發展	社團法人中華公司治理協會	3
		新版公司治理藍圖及法令遵循與解析暨內線交易防治與宣導	社團法人中華公司治理協會	3

6-1-7 各功能性委員會

6-1-7-1 審計委員會

和勤於2015年6月依據『公開發行公司審計委員會行使職權辦法』第三條規定，董事全面改選並成立審計委員會。

6-1-7-1-1 審計委員會運作情形

為管控已存在或潛在風險為目的，並以營運管理、資產評估、投資控管為主，評估與監督和勤經營成效。同時內部稽核人員依年度稽核計畫定期向審計委員會提報稽核彙總報告。

和勤審計委員會設置委員4席，委任四位獨立董事擔任審計委員會委員，每季至少召開一次會議，並視需要隨時召開會議。2024年度共召開7次審計委員會，平均出席率為100%。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
獨立董事 (召集人)	蔡美娥	7	0	100%
獨立董事	黃錦煌	7	0	100%
獨立董事	陳富邦	7	0	100%
獨立董事	鄭豐聰	3	0	100%



6-1-7-2 薪資報酬委員會

和勤已於在2011年8月依據『股票上市或證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法』規定辦理，設立薪酬委員會。

6-1-7-2-1 薪資報酬委員會運作情形

薪資報酬委員會主要職權負責訂定及檢討公司董事與經理人之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並定期評估與監督董事與經理人之薪資報酬制度。

經理人酬金依「012-B-26 經理人績效評估辦法」，辦法涵蓋公司營運目標與部門績效。公司營運目標包含財務與非財務性指標，部門績效涵蓋部門營運指標未來也將納入ESG指標。經理人所分配之金額依據職務、績效表現而定。

和勤薪酬委員會設置委員4席，委任四位獨立董事擔任薪酬委員會委員，每年至少召開二次會議。2024年度共召開2次薪酬委員會，平均出席率為100%。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
獨立董事 (召集人)	蔡美娥	2	0	100%
獨立董事	黃錦煌	2	0	100%
獨立董事	陳富邦	2	0	100%
獨立董事	鄭豐聰	2	0	100%

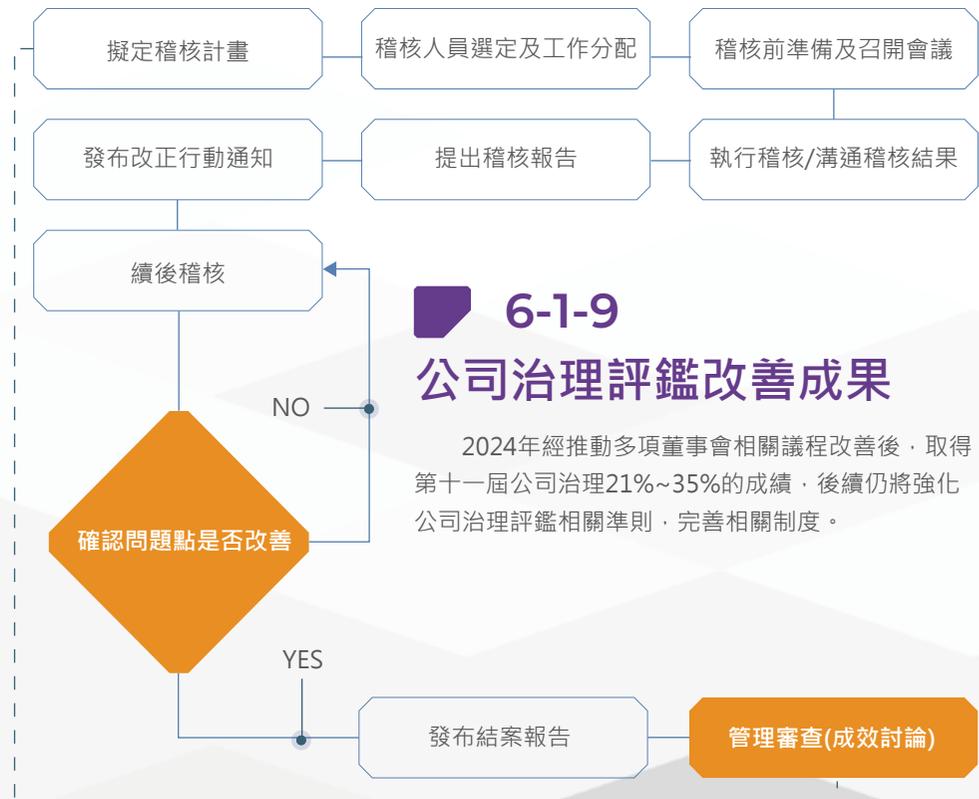
6-1-8 內部控制與稽核制度

和勤設置審計委員會及薪資報酬委員會的監理機制，亦依『公開發行公司建立內部控制制度處理原則』，制定內部控制制度，其內部控制計畫範圍涵蓋公司所有活動，期達到下列目標：

1. 營運之效果與效率提高。
2. 報導具可靠性、即時性、透明性及符合相關規範。
3. 相關法令規章之遵循。

稽核室隸屬董事會，為有效控制企業風險並達到永續經營，稽核室依「內部控制制度」擬訂年度稽核計畫，落實辦理日常營運業務實地稽核，稽核對象涵蓋公司營運活動功能別單位外並納入子公司。內部制度設計依據營運活動劃分為九大循環制度暨其他相關控制作業，當稽核發現可改善事項時稽核單位應提出稽核建議單，與受稽單位對建議事項進行修正與限期改善。

每月稽核報告以書面方式通知審計委員會各委員，並將缺失項目納入控管，直到改善完成為止。



6-1-9 公司治理評鑑改善成果

2024年經推動多項董事會相關議程改善後，取得第十一屆公司治理21%~35%的成績，後續仍將強化公司治理評鑑相關準則，完善相關制度。

6-2 經營績效

6-2-1 財務資訊

下列包含和勤近5年重要財務資訊。詳細資料請參閱和勤精機2024年年報(<https://www.cftc-hc.com.tw/upload-files/investors/financial-information/113/113-q3.pdf>)。2024年度共計獲得 3,257千元 政府補助收入。財務資訊數據於2025年3月12日經安侯建業聯合會計事務所(KPMG)查核簽證竣事，核准簽證文號：金管證審字第100011652號。

單位：千元	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
營業收入	2,295,575	2,639,658	2,539,681	2,310,590	2,572,580
營業成本	1,800,540	2,128,042	2,211,042	2,054,576	2,170,804
營業毛利	495,035	511,616	328,639	256,014	401,776
營業費用	265,305	326,378	349,431	323,620	369,030
推銷費用	55,148	69,406	60,012	46,708	61,996
管理費用	148,870	183,095	193,696	173,441	183,121
研究發展費用	56,129	88,132	94,225	104,799	124,901
逾期信用減損損失(迴轉利益)	5,158	(14,255)	1,225	(1,328)	(980)
營業利益	229,730	185,238	(20,792)	(67,606)	32,746
營業外收入(支出)	(16,984)	(4,743)	44,682	(5,800)	8,421
稅前淨利	212,746	180,495	23,890	(73,406)	41,167
所得稅費用	75,114	72,833	(19,244)	(19,093)	5,885

單位：千元	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
本期淨利	137,632	107,662	43,134	(54,313)	35,282
稅後其他綜合損益淨額	7,125	4,695	22,649	(27,224)	51,308
綜合損益總額	144,757	112,357	65,783	(81,537)	86,950
每股盈餘	1.69	1.29	0.53	(0.67)	0.43

6-2-2 GRI特定揭露支出項目

單位：千元	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
員工薪資與福利	475,869	568,109	529,646	475,014	532,367
利息與股利支出	40,152	88,840	84,963	54,073	35,922
政府補助金額	9,398	19,104	11,070	10,899	7,005
社區投資支出	20	10	30	40	13



6-2-3 政府補助揭露資訊

政府補助揭露資訊

單位:仟元	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
臺灣	稅收減免及抵減	0	0	0	0	0
	投資補助、研發補助	0	0	0	0	0
	政策獎勵金	0	0	0	0	0
	其他政府財務補貼	1,033	3,027	3,065	3,495	3,257
中國	稅收減免及抵減	0	0	0	0	0
	投資補助、研發補助	0	0	0	0	0
	政策獎勵金	0	0	0	0	0
	其他政府財務補貼	8,365	16,077	8,005	7,404	3,748
合計	臺灣	1,033	3,027	3,065	3,495	3,257
	中國	8,365	16,077	8,005	7,404	3,748

6-2-4 研發投入占營收比

研發投入占營收比

年度	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
比例	2.45%	3.34%	3.71%	4.54%	4.86%

6-3 風險管理

6-3-1 各項風險擬定與對策

風險	因應對策
公司整體營運、目標之評估及控管	<ol style="list-style-type: none"> 1.經營策略規劃與檢討 2.各部門KPI目標訂定與未達標說明檢討
市場風險評估及控管	<ol style="list-style-type: none"> 1.新客戶及新開發市場競爭行動 2.新客戶接單及應收帳款流程風險管控 3.新產品開發時程延遲風險 4.新產品生命週期評估
政令及法規守規性遵循控管	各項法規變更的適法性評估
資訊系統運作異常風險評估及控管	<ol style="list-style-type: none"> 1.資訊安全評估及緊急應變措施 2.機房實體及環境安全防護措施，並定期施以相關保養。
利率、匯率變動、通貨膨脹之風險及效益評估及控管	<ol style="list-style-type: none"> 1.調整現金流量以及爭取較優惠的利率條件等以降低利率變動的影響。 2.蒐集國際金融、匯率、利率之資料，做為參考結匯及支付貨款時點外，亦會依當時外幣交易的金額伺機操作遠匯或SWAP交易避險。 3.密切觀察市場物價波動，積極開發原物料供貨來源，提高生產效率，以試圖降低生產成本外，並與客戶維持良好的關係適時的向客戶反應生產成本，故尚能有效降低通貨膨脹對本公司獲利的衝擊。
環境、安全衛生之風險評估及控管	<ol style="list-style-type: none"> 1.進行環境考量面與安全考量面進行風險性評估 2.針對綜合風險高的項目列入目標、管理方案管理

災害

因應氣候變遷風險措施-風災、水災等天然災害導致產能減少或中斷風險管控

- 1.高風險廠商管理：依地區位置掌握高風險廠商，進行風險預防及安全庫存管理
- 2.備援小組：和勤成立危機小組，當風險產生時，提供供應商立即援助
- 3.採購策略：新供應商需考量廠商風險性及改善計畫

6-4 誠信經營與法規遵循

6-4-1 誠信經營守則

和勤訂有「018-B-10公司治理實務守則」、「018-B-24公司誠信經營守則」、「012-A-02工作規則」、等相關辦法作為規範主管及員工之行為規範，依據透過內控自評之風險辨識機制，將貪腐風險及內、外部事件可能引發之風險，包括影響公司整體營運、目標之評估及控管之風險、政令及法規守規性遵循控管風險投資、轉投資及購併之風險及效益評估及控管風險、利率、匯率變動、通貨膨脹之風險及效益評估及控管風險等，皆納入考量，針對既定易生貪腐風險及已辨識風險的納入組織職掌，並經由有充分之職能分工及內部稽核機制，降低並控管其風險。



流程	運作方式
組織規章	明訂和勤對行為操守之要求，訂定「公司治理守則」、「公司誠信經營守則」、「工作規則」作為規範主管及員工之行為規範。
員工訓練	新進員工訓練包含公司相關規定及應遵守紀律等，並透過月會宣導品德操守、遵守公司相關規定及應遵守紀律，樹立誠信風氣。
風險評估	稽核單位依「內部控制制度」規定，對各營運循環及作業項目進行包含相關法令遵循之風險評估，並依風險評估結果擬訂年度稽核計畫。
自我監督	2023年1月，計3個一級單位、7個部門，自行辦理內控制度評估作業，並各別提出報告。並及時因應環境改變，調整內控制度之設計及執行，以落實監督之機制。
投訴管道 (內部、外部)	投訴電話：(04)7980339#1301 投訴傳真：(04)7980329 投訴信箱：administration@cftc.tw 由管理部受理有關營私、舞弊、危害公司利益、違反公司規章等不當情事之投訴，經審慎查證、審核後由相關單位妥善辦理。
反制不當行為	1.內部顧客：不當行為案件呈「人事評議委員」後依其評議辦理。 2.外部顧客：確保雙方從事公平與透明之交易行為，針對違反反收賄、反貪瀆而造成公司損害的廠商將依據「協力廠商公平交易同意書」的條款予以求償並採取必要之法律行動。

6-4-2 道德行為指引

和勤除訂有「018-B-08 內部重大資訊暨防範內線交易管理辦法」，亦依職務類別，於新進人員訓練與主管訓練時納入相關訓練課程。另訂有「018-B-23 董事及經理人道德行為準則」做為董事會成員遵循之依據。

6-4-3 避免利益衝突機制

和勤於「018-B-17 董事會議事規則」及「018-B-14 審計委員會組織規程」中皆有載明董事利益迴避條款，對於會議項目，與董事自身或其代表法人有利害關係，應於當次董事會說明其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，且討論及表決時須迴避，亦不得代理其它董事行使其表決權。

公司已設置獨立董事，獨立董事於客觀公正立場上，以其專業與經驗提出建議；而董事會討論任何議案時，充分考量獨立董事意見，並將其同意或反對的理由或意見列入會議記錄，兼顧利益迴避原則，有效保護公司之利益。另外，董事會成員皆無與主要供應商交叉持股之情形。

2024年度無利益迴避相關議案之討論。

6-4-4 發言人制度

和勤設有發言人及代理發言人制度，並架設公司網站，作為各項訊息傳遞與溝通之管道，亦設有投資人信箱(Spokersman@cftc.tw)，有專人搜集公司相關資訊並連結至公司官網投資人專區，及時處理股東建議及其它各項問題。

6-4-5 商業道德政策與績效

和勤遵守在地國家法令規範，以最高道德標準從事商業行為，並基於「誠信經營」明訂要求所有員工遵守「018-B-25 誠信經營作業程序及行為指南」。並防止任何人的任何不道德或不正當的行為。如果察覺到不合法或不道德的情況，必須立刻情通報。凡本著真實合法原則之舉報事項，我們將以最高保密級別進行處理，並嚴禁任何事後報復之情事發生。管理部將根據員工的建議和投訴，透過內部會議或電子公告回覆處理結果。

實體意見箱設立地點：員工餐廳

電子信箱：administration@cftc.tw

意見專線：04-7980339#1301

和勤2024年度並未發生因反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為主動或被動發生的法律行動。

6-4-6 智慧財產權風險辨識

No.	風險來源	風險分析與評估		
		營業秘密	專利	商標、著作
		本公司最重要智財核心	靠近消費者端供應鏈的市場競爭力所在	企業轉型的品牌塑造
1	內部	欠缺智財與保密意識、供應商管理待提升	欠缺專利意識	欠缺品牌意識 企業文化重塑造
2	客戶	強勢主導NDA，有違約風險	1.ODM掌握精冲製造技術 2.研發能力待提升 3.國際大客戶可帶動技術提升	1.HDD封閉供應鏈已有聲名 2.車用市場亟待建立品牌聲譽 3.國際大客戶帶動品牌發展
3	競爭者	1.同業挖角競爭 2.訴訟案可能引發負面媒體關注度	待內部盤點後評估	前創辦人另成立相同名稱不同產業公司，有混淆風險
4	政府	法令變動	未監控本國與市場國法令變動	勞工、環安衛政策& ESG、公司治理
5	非法主體	加密軟體被駭	N/A	N/A
6	專利蟑螂	N/A	定期盤點並專人維護註冊專利	N/A



6-4-7 智慧財產權風險因應

- 和勤以營業秘密為智慧財產核心，初期關鍵在加強營業秘密管理制度，中長期關鍵則在以營運目標為前提，區分核心技術應以營業秘密獲專利為維權手段。
- 專利盤點，接近、中期營運策略，不以接近消費者端為核心，乃因應OEM精沖零件產品特性，仿冒品可能性低，被控侵權機率亦低，加上技術knowhow多以個人性的老師傅機台調整經驗為主，故專利策略應以防禦性專利為主。
- 商標為企業品牌之所在，按集團近、中期營運策略，以防禦型商標為主，待產品與市場轉型已見具體成效後，有穩健之未來市場時，進一步評估品牌經營策略，發揮品牌溢價效應。
- 著作權：模具設計之核心技術，設計圖一完成即享有著作權。現有管理體系之圖面管制辦法及數位加密系統控管，已具備相當程度之保護。

6-4-8 智慧財產權管理政策與目標

No.	階段	2024年執行內容	2025年預計執行內容
1	營業秘密	1.委外廠商、協力廠商及外聘人員管理 2.建立營業秘密分級管理政策 3.深化新進、在職員工及員工離職管理 4.紙本與電子檔案管理	1.委外廠商、協力廠商教育訓練 2.落實營業秘密分級管理政策 3.加大紙本與電子檔案保密管理範圍
2	商標	1.新增、維護重要商標 2.製作商標使用證明	1.新增、維護重要商標 2.製作商標使用證明
3	專利	1.擬定專利管理規則 2.依技術地圖擬定專利地圖	1.擬定專利管理規則 2.依技術地圖擬定專利地圖
4	著作權	1.執行著作權策略 2.兩岸著作權登記	1.執行著作權策略 2.兩岸著作權登記
5	智財管理	1.擬定以營運目標為核心的智財管理策略 2.智慧財產內部教育訓練 3.編列智慧財產管理預算	1.智慧財產內部/外部教育訓練 2.智慧財產管理預算

6-4-9 智慧財產盤點

6-4-9-1 智慧財產權3項

項次	專利名稱	申請國家
1	齒形殼體成形裝置	中華民國
2	二輪車之無活塞式油壓碟煞結構	中華民國
3	電池防爆閥	中華民國

6-4-9-2 歷年專利獲證數量：12

序號	專利名稱	申請國別	技術之主要應用產品
1	齒形殼體成形裝置	中華民國	車用傳動裝置
2	二輪車之無活塞式油壓碟煞結構	中華民國	煞車零件
3	板材送料機	中國	沖壓機台結構
4	收料機	中國	沖壓機台結構
5	角高測量裝置	中國	車用沖壓零件
6	一種磨床控制測量裝置	中國	沖壓機台結構
7	一種可更換模蕊的精沖模架	中國	沖壓機台結構
8	一種採用大面積壓印的擠壓件	中國	車用沖壓零件
9	孔口倒角或倒圓的模具	中國	車用沖壓零件
10	無斷裂帶的精沖模	中國	車用沖壓零件
11	帶液壓卸料裝置的模具	中國	硬碟機零件
12	一種採用多壓力源結構的精壓機	中國	沖壓機台結構

6-4-10 反貪腐、反商業賄絡

為履行社會職責並創造永續經營之環境，依據內部「社會責任手冊」須遵循最高標準的道德要求，包括：

01. 廉潔經營:所有商業的互動關係中都應遵循最高的誠信標準。任何及所有形式的貪汙、敲詐勒索和挪用公款等行為(掩蓋承諾、捐助、禮物或收受贓物)都必須明令禁止。
02. 無不正當收益:不得提供或接受賄賂或其他形式的不正當收益。
03. 資訊公開:依照相關法律法規和主要的行業慣例公開有關商業活動、組織結構、財務狀況和績效的資訊。
04. 智慧財產權;應尊重智慧財產權並承諾遵守保護智慧財產權的相關法律法規。
05. 公平交易和公平競爭:應制定公平交易和公平競爭的標準，並採取保護客戶資訊的保密措施。
06. 身份保密:應制定相關機制確保檢舉之供應商及勞工身份的機密性。
07. 秘密:尊重並承諾保護所有業務合作人員(包括供應商、顧客、用戶和雇員)之隱私及個人資料之秘密性，當搜集、處理、利用其個人資料時，符合營業秘密和資訊安全相關法律法規之要求。
08. 無報復:應制定合理、有效地的勞工溝通、檢舉機制，避免被檢舉者及其他關係人之報復情事。

6-4-11 法令遵循

2024年度和勤無違反職業安全、勞動法令、環境保護、環保法規相關裁罰事件。



6-5 資安與營業秘密管理

和勤針對資訊安全防護採取適當的管理，訂定「012-B-34 資訊安全管理辦法」避免網路攻擊、設備故障等因素所造成資訊安全事件，並定期模擬進行資訊安全事件緊急應變演練，提升同仁的應變能力，避免因資訊安全相關事件發生時造成對公司之衝擊。除定期進行資訊安全之宣導，讓同仁提高對於不安全資訊的通報及強化對於資訊安全的意識外並設置資訊安全主管與資訊專責人員，統籌資訊安全保護相關規範制定與執行。2024年度並無發生任何資安事件或洩漏客戶隱私之相關情事。

6-5-1 資訊安全管理政策

01. 各項資訊安全管理規章必須遵守政府相關法規(如：刑法、國家機密保護法、專利法、商標法、著作權法、個人資料保護法等)之規定，由資訊課負責資訊安全制度建立及推動事宜。
02. 新資訊系統應於建置前納入資訊安全風險評估，防範危害系統安全之情況發生。
03. 依職務職責明確規範資訊系統及網路服務之使用權限，防止未經授權之存取動作，跨職務之權限皆需透過申請始得存取。



6-5-2 資訊安全管理措施

推行措施	說明	
	推動原因	推行方式
軟體安全、禁止使用盜版軟體	資訊工具取得方便，員工因作業方便會自行下載盜版軟體使用。	廠區內的電腦裝置，皆由資訊單位管控，不得安裝盜版軟體，並管制安裝權限。員工有需求的作業系統或應用程式，皆由公司取得正版授權，並由資訊單位進行安裝使用。
社交工程	使用免費的社交通訊軟體，如line、skype等，來傳送檔案、快速聯繫、或發布公告，皆是使用原本私人帳號，作為公務使用，因此會潛藏眾多資安風險，容易機密外洩，例如將公務情事傳到私人群組。	採用企業型通訊軟體，區隔公務/私用訊息平台，由公司內部認證登入，成員皆為公司員工，防止機密外洩，並有紀錄備查。
自攜設備管理	對於員工能使用自己裝置，快速進入工作狀態，且不受地域限制，隨時都與工作進度接軌，提升團隊作業效率；對於公司則能降低企業的資訊採購成本，滿足移動商務需求，可大幅降低設備的折舊與維運管理支出。	設立自帶資訊設備管理辦法，明確規定自帶設備之申請及使用，並接受公司資安政策管控，簽立自帶資訊設備使用同意書，以防範外部的盜取或員工的洩漏。
垃圾信管理	垃圾信包含無害的廣告信及惡意的釣魚信、病毒信，惡意信件將危害公司資訊系統運作，嚴重將造成公司財產損失。	透過防火牆、防毒軟體、垃圾信過濾軟體，透過層層把關，將惡意信件阻擋在外，不定時宣導惡意信件的資安觀念。
系統備份	勒索病毒惡意危害公司ERP或相關營密資料	透過系統備份或還原，提升資料完整性。

6-5-3 營業秘密管理政策

No.	階段	政策	欲達成目標
1	短期	<ol style="list-style-type: none"> 營業秘密教育訓練 初步擬訂智財管理規則，擴大非體系類之推機密文件管理。 就侵權事件啟動訴訟救濟 	轉換員工思維，提升內部員工之營業秘密風險意識，降低侵權與被侵權風險。
2	中期	以公司營運為基準，配合現有ISO體系，規劃配套營業秘密管理措施。	<ol style="list-style-type: none"> 內部整合，逐步落實體系與非體系類營業秘密管理制度。 以營業秘密為保護新，公開揭露管理規則，推進TIPS認證。
3	長期	<ol style="list-style-type: none"> 有效控制營業秘密風險，持續執行管理制度，並予以監控、矯正改善。 尋找技術人員、老師傅經驗傳承之道 	<ol style="list-style-type: none"> 區分專利建構與技術傳承保護手段，妥善保護公司knowhow。 對外提升公司良好維權與使用意識，加強客戶與市場信任度。



6-5-4 營業秘密推動措施

推行方案	執行作法
建立明確營業秘密保護管理政策	1.指定營業秘密專責管理單位/人員。 2.與員工、客戶及供應商之保密約定。 3.勞動契約中有競業禁止約定。
紙本檔案管理	1.設計圖之圖面發行管理制度。 2.閱覽、使用機密設計圖紙本檔案之管理。 3.由專責文管人員登記並確認員工身分及其權限後，提供機密紙本檔案。 4.機密紙本檔案歸還時，由專責管理人員記錄歸還者身分及時間。 5.制定文件管理辦法，建立機密紙本檔案銷毀SOP。 6.影印文件輸出後須員工認證始得列印。
電子檔案管理	1.導入設計圖數位加密管理系統 2.多功能事務機列印管理
新進員工管理	1.新人訓練，使職務上知悉或持有公司未公開之檔案，皆應保密。 2.簽署保密協議，應保密之檔案，未經公司同意或授權，不得使用，交付或洩漏予第三人。員工離職後仍負有保密義務。 3.依員工職務，申請相關資訊系統或設備之權限。
員工在職期間管理	1.職務調動員工陳報及聲明義務：員工陳報自行保存之機密檔案，並交還原任職單位。 2.公司針對職務調動員工之管理：視員工新工作內容及可能接觸之機密檔案，評估是否重新簽訂保密、智慧財產權及競業禁止約定。依新工作內容，調整員工存取、使用機密檔案之權限。
員工離職處理	1.建置回溯盤點離職員工閱覽、存取及使用機密檔案之機制。 2.與員工進行離職面談，告知離職員工應刪除、銷毀自行保存之機密檔案，並作成離職切結(書面或電子)。 3.員工離職後，即刪除離職員工登入公司資訊設備、電子信箱之帳密及使用權限。
委外廠商、協力廠商及外聘人員管理	1.與委外廠商、協力廠商及外聘人員簽訂廉潔條款與保密約定。 2.應保密之檔案，未經公司有權限之人同意或授權，不得使用，交付或洩漏予第三人。
營業秘密教育訓練	1.不定期舉辦「010-A-01 營業秘密管理規則」訓練。 2.妥善保存營業秘密教育訓練紀錄。 3.於適當之場合進行宣導，提醒員工注意保密事項，並設置保密文宣。

6-5-5

隱私保護與應變處理

除法律另有規定外，關於所有的個人資料，我們將予以保密另訂有「012-B-29 個人資料保護管理辦法」，採取適當之保護措施，保護員工權益與保障，員工入職時取得員工個人資料使用之同意書，並設有申訴與權力行使受理窗口與管道。另設置「CFTC-TW-QP016 緊急應變計畫」與定期演練機制，並設置緊急應變小組，透過定期模擬演練，提升同仁對於集集事件的應變與處理能力，避免個資侵害事件造成對組織的衝擊，2024年度無涉及重大資訊洩漏及侵犯隱私的事件。內部也將持續透過入職教育訓練及透過電子宣導，加強員工對於個人資料保護的知識。



附錄一：GRI 2021準則指標索引

使用聲明	和勤已依循GRI準則報導2024/1/1~2024/12/31期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021
使用的GRI行業準則	無

GRI標準及分類	序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
GRI2 (2021) 一般揭露	1.	2-1	組織詳細情況	1.公司簡介	08
	2.	2-2	納入組織永續報告的實體	關於本報告書	02
	3.	2-3	報告期、報告頻率和聯絡人	關於本報告書	02
	4.	2-4	資訊重編	關於本報告書	02
	5.	2-5	外部確信/查證	關於本報告書	02
	6.	2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	呼應SDGs	06
	7.	2-7	員工	1-1 關於和勤	08
	8.	2-8	員工之外的工作者	5.員工滿意	53
	9.	2-9	管制架構和組成	1-4 永續性管理系統 / 標準	15
	10.	2-10	最高管制機構的提名和遴選	6-1-2 董事會運作制度	73
	11.	2-11	最高治理單位的主席	6-1-2 董事會運作制度	73
	12.	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	6-1 公司治理	73
	13.	2-13	衝擊管理的負責人	6-1 公司治理	73
	14.	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	6-1-1 公司治理組織圖	73
	15.	2-15	利益衝突	6-4-3 避免利益衝突機制	81
	16.	2-16	溝通關鍵重大事件	6-4 誠信經營與法規遵循	80
	17.	2-17	最高治理單位的群體智識	6.股東滿意(G)	73
	18.	2-18	最高治理單位的績效評估	6.股東滿意(G)	73
	19.	2-19	薪酬政策	6-1-7-2-1 薪資報酬委員會運作情形	77
	20.	2-20	薪酬決定流程	6.股東滿意(G)	63

GRI標準及分類	序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
GRI2 (2021) 一般揭露	21.	2-21	年度總薪酬比率	6.股東滿意(G)	63
	22.	2-22	永續發展策略的聲明	2-1-2永續發展「願景」	19
	23.	2-23	政策承諾	2-1-2永續發展「願景」	19
	24.	2-24	納入政策承諾	2-1-2永續發展「願景」	19
	25.	2-25	補救負面衝擊的程序	2.永續推動	17
	26.	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	6-4 誠信經營與法規遵循	80
	27.	2-27	法規遵循	6-4-11法令遵循	83
	28.	2-28	公協會的會員資格	6-4 誠信經營與法規遵循	80
	29.	2-29	利害關係人議合方針	2-2-2利害關係人與和勤	20
	30.	2-30	團體協約	6-4 誠信經營與法規遵循	80
GRI3 實質性議題	31.	3-1	決定重大主題的流程	2-3 重大主題管理	24
	32.	3-2	重大主題列表	2-3-2重大主題表	24
	33.	3-3	重大主題管理	2-3 重大主題管理	23
GRI201 經濟績效	34.	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	6-2 經營績效	78
	35.	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6-2 經營績效	78
	36.	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	6-2 經營績效	78
	37.	201-4	取自政府之財務補助	6-2 經營績效	78
GRI3 實質性議題	38.	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	5-4-2 薪酬制度	63
	39.	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5-6-1 全興廠高階主管為在地居民比例	71
GRI203 間接經濟衝擊	40.	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	暫無揭露事項	-
	41.	203-2	顯著的間接經濟衝擊	暫無揭露事項	-
GRI204採購實務	42.	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4-5 在地採購	51
205反貪腐	43.	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	6-4-10反貪腐、反商業賄絡	83

GRI標準及分類	序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
205反貪腐	44.	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	6-4 誠信經營與法規遵循	80
	45.	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	6-4 誠信經營與法規遵循	80
GRI206 反競爭行為	46.	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	6-4-5 商業道德政策與績效	81
GRI207稅務	47.	207-1	稅務方針	6-2-1 財務資訊	78
	48.	207-2	稅務治理、管控與風險管理	6-2-1 財務資訊	78
	49.	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2-2-3 利害關係人溝通	21
	50.	207-4	國別報告	暫無揭露事項	-
GRI301物料	51.	301-1	所用物料的重量或體積	4-5 在地採購	51
	52.	301-2	使用回收再利用的物料	4-5 在地採購	51
	53.	301-3	回收產品及其包材	4-5 在地採購	51
GRI302能源	54.	302-1	組織內部的能源消耗量	3-3 能源管理	43
	55.	302-2	組織外部的能源消耗量	3-3 能源管理	43
	56.	302-3	能源密集度	3-3-3 歷年能源密度	44
	57.	302-4	減少能源的消耗	3-3 能源管理	43
	58.	302-5	降低產品和服務的能源需求	3-3 能源管理	43
GRI303 水與放流水	59.	303-1	共享水資源之相互影響	3-4 水資源管理	45
	60.	303-2	與排水相關衝擊的管理	3-4 水資源管理	45
	61.	303-3	取水量	3-4-2 水資源使用概況彙總表	46
	62.	303-4	排水量	3-4-2 水資源使用概況彙總表	46
	63.	303-5	耗水量	3-4-2 水資源使用概況彙總表	46
GRI304 生物多樣性	64.	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	暫無揭露事項	-
	65.	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	暫無揭露事項	-
	66.	304-3	受保護或復育的棲息地	暫無揭露事項	-

GRI標準及分類	序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
	67.	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種	暫無揭露事項	-
GRI305排放	68.	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3-2-1 2024年度溫室氣體盤查	41
	69.	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3-2-1 2024年度溫室氣體盤查	41
	70.	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3-2-1 2024年度溫室氣體盤查	41
	71.	305-4	溫室氣體排放密集度	3-2-2 溫室氣體排放密集度	42
	72.	305-5	溫室氣體排放減量	3-2-4 溫室氣體減量政策	42
	73.	305-6	破壞臭氧層物質的排放	3-2-1 臭氧層破壞物質管理	42
	74.	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它重大的氣體排放	3-2-1 臭氧層破壞物質管理	42
GRI306 廢棄物	75.	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	3-1-1 廢棄物管理	37
	76.	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3-1-1 廢棄物管理	37
	77.	306-3	廢棄物的產生	3-1-1 廢棄物管理	37
	78.	306-4	廢棄物的處置移轉	3-1-1 廢棄物管理	37
	79.	306-5	廢棄物的直接處置	3-1-1 廢棄物管理	37
GRI308 供應商 環境評估	80.	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4-4 供應商管理	50
	81.	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4-4 供應商管理	50
GRI401 勞雇關係	82.	401-1	新進員工和離職員工	5-2-2 和勤廠新進人員進用狀態	58
	83.	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5-4-3 員工福利	64
	84.	401-3	育嬰假	5-6-3 員工育嬰福利	71
GRI402 勞資關係	85.	402-1	關於營運變化的最短預告期	5-1-4 營運變化的最短預告期	55
GRI403 職業安全衛生	86.	403-1	職業安全衛生管理系統	5-5 安全健康	65
	87.	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5-5 安全健康	65
	88.	403-3	職業健康服務	5-5 安全健康	65
	89.	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5-5 安全健康	65

GRI標準及分類	序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
GRI403 職業安全衛生	90.	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5-5 安全健康	65
	91.	403-6	工作者健康促進	5-5 安全健康	65
	92.	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5-5 安全健康	65
	93.	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5-5 安全健康	65
	94.	403-9	職業傷害	5-5 安全健康	65
	95.	403-1	職業病	無揭露事項	-
GRI404 訓練與教育	96.	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5-3 教育訓練	60
	97.	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5-3 教育訓練	60
	98.	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5-3 教育訓練	60
GRI405 員工多元	99.	405-1	治理單位與員工的多元化	6-1-3董事會成員	73
化與平等機會	100.	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5-4-2 薪酬制度	63
406不歧視	101.	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5-6 友善職場	71
GRI407結社自由 與團體協商	102.	407-1	工作者結社自由與團體協商的可能面臨風險	5-6 友善職場	71
GRI408童工	103.	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5-1-2 全供應鏈倡導不雇用童工與強迫勞動	55
GRI409 強迫或強制勞動	104.	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5-1-2 全供應鏈倡導不雇用童工與強迫勞動	55
GRI410保全實務	105.	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	5-6 友善職場	71
GRI411 原住民權利	106.	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5-6 友善職場	71
GRI413 當地社區	107.	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5-6 友善職場	71
	108.	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	5-6 友善職場	71
GRI414 供應商社會評估	109.	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	4-4-1-3新供應商評選採用環境、社會標準資訊使用	50
	110.	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4-4 供應商管理	49
GRI415公共政策	111.	415-1	政治捐獻	暫無揭露事項	-
GRI416 顧客健康與安全	112.	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4-1 技術創新	48

GRI標準及分類	序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
GRI416 顧客健康與安全	113.	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4-1 技術創新	48
GRI417 行銷與標示	114.	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4-2 產品管理	48
	115.	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	4-2 產品管理	48
	116.	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4-2 產品管理	48
GRI418客戶隱私	117.	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	6-5 資安與營業秘密管理	83

附錄二：SASB可持續性披露主題和會計(2018)指標索引

電氣與電子設備業

揭露主題	指標編號	性質	揭露指標	報告內容揭露	對應章節
能源管理	RT-EE-130a.1	量化	(1)總能源消耗量	22,271.11 GJ	4-4供應商管理 4-5在地採購
			(2)電網電力百分比	85.44%	
			(3)再生能源使用量百分比	0%	
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	量化	(1)產生之有害廢棄物重量	163.69 t	3-1環境友善
			(2)再循環百分比	5.30%	
	RT-EE-150a.2	量化	(1)應通報洩漏之次數及彙總數	無	3-1環境友善
			(2)回收量	0 kg	
產品安全	RT-EE-250a.1	量化	(1)公布召回之次數	本年度無發生召回事件。	4-1技術創新
			(2)召回單位之總數量	無	
	RT-EE-250a.2	量化	與產品安全有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	0	
產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	量化	含有IEC 62474應申報物質之產品收入百分比	不適用	4-1技術創新
	RT-EE-410a.2	量化	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	不適用	
	RT-EE-410a.3	量化	再生能源相關及能源效率相關產品之收入	不適用	

揭露主題	指標編號	性質	揭露指標	報告內容揭露	對應章節
材料取得	RT-EE-440a.1	討論及分析	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	透過供應鏈管理增強與供應鏈的關係，穩定供應鏈信賴的關係。	4-4供應商管理 4-5在地採購
企業倫理	RT-EE-510a.1	討論及分析	預防(1)貪瀆及賄賂與(2)反競爭行為之政策及實務之描述	透過內控自評之風險辨識機制，將貪腐風險納入考量，並經由職能分工及內部稽核機制進行控管。	6-4誠信經營與法規遵循
	RT-EE-510a.2	量化	與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	本年度無發生貪腐事件。	
	RT-EE-510a.3	量化	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	本年度無發生反競爭行為事件。	
活動指標	RT-EE-000.A	量化	生產數量，按產品類別劃分	硬碟機零件：52,365仟PCS 汽機車零件：107,016仟PCS	1-2產品與創新
	RT-EE-000.B	量化	員工人數	947人	1.公司簡介
能源管理	TR-AP-130a.1	量化	(1)總能源消耗量	22,271.11 GJ	3-3能源管理
			(2)電網電力百分比	85.44%	
			(3)再生能源使用量百分比	0%	
廢棄物管理	TR-AP-150a.1	量化	(1)廢棄物總量	163.69 t	3-1環境友善
			(2)有害廢棄物百分比	0.25%	
			(3)非有害廢棄物百分比	99.75%	
產品安全	TR-AP-250a.1	量化	召回次數及召回之商品總數	本年度無發生召回事件。	4-1技術創新
燃油效率設計	TR-AP-410a.1	量化	召回次數及召回之商品總數	不適用	4-1技術創新
原料採購	TR-AP-440a.1	討論及分析	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	透過供應鏈管理增強與供應鏈的關係，穩定供應鏈信賴的關係。	4-1技術創新
物料使用效率	TR-AP-440b.1	量化	生產數量，按產品類別劃分	不適用	
	RT-EE-000.B	量化	回收或再製造成分的輸入材料的百分比	不適用	
競爭行為	TR-AP-440a.1	量化	與反競爭行為法規相關的法律訴訟造成的金錢損失總額。	本年度無發生反競爭行為事件。	4-1技術創新
活動指標	TR-AP-000.A	量化	零件生產數量	硬碟機零件：52,365仟PCS 汽機車零件：107,016仟PCS	1-2產品與創新
	RT-EE-510a.2	量化	零件生產重量	1,720,456KG	
	RT-EE-510a.3	量化	生產廠房之面積	79,426 m ²	

附錄三：TCFD氣候相關財務揭露資訊索引

類別	指標	對照章節	頁碼
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會監督		
	描述管理層在評估和管理氣候相關風險和機會之作用		
風險管理	描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程		
	描述組織管理氣候風險的流程		
	描述組織鑑別、評估和管理氣候相關風險的過程如何納入整體的管理風險		
策略	描述組織已鑑別之短中長期的氣候相關風險與機會		
	描述會對組織業務、策略與財務規劃產生重大衝擊的氣候相關風險		
	描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括2°C或更嚴苛的情境		
指標及目標	揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標		
	揭露範疇一、二、三的溫室氣體排放量與相關風險		
	描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及相關目標之表現績效		