



2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT 2025

報告期間 2025.01.01 — 2025.12.31

發行日期 2026年8月 • 依循 GRI 2021

目錄

CONTENTS

和勤精機 • 2025 永續報告書

● 關於本報告書	02	● 04 客戶滿意 (S)	58
報告書邊界及揭露期間	02	4-1 技術創新	58
報告書依循法規、標準與原則	03	4-2 產品管理	59
資料計算基準與第三方確證／查證	03	4-3 客戶回饋	61
聯絡窗口／報告週期／資訊重編	04	4-4 供應商管理	62
經營者的話	05	4-5 在地採購	64
經營理念	07	● 05 員工滿意 (S)	65
永續亮點摘要	08	5-1 員工政策	65
呼應 SDGs	09	5-2 員工動態	68
● 01 公司簡介	11	5-3 教育訓練	75
1-1 關於和勤	11	5-4 薪酬福利	81
1-2 產品與創新	15	5-5 安全健康	83
1-3 產品製程	18	5-6 友善職場	88
1-4 永續性管理系統／標準	20	● 06 股東滿意	89
● 02 永續推動	23	6-1 公司治理	89
2-1 永續發展管理機制	23	6-2 經營績效	95
2-2 利害關係人鑑別	26	6-3 風險管理	97
2-3 重大主題管理	30	6-4 誠信經營與法規	98
2-4 TCFD 氣候相關財務揭露管理	37	6-5 資安與營業秘密管理	102
● 03 環境滿意 (E)	45	● 附錄 附錄	104
3-1 環境友善	45	附錄一 GRI 2021 準則指標索引	104
3-2 溫室氣體管理	49	附錄二 SASB 指標索引 (2018)	111
3-3 能源管理	52	附錄三 TCFD 氣候相關財務揭露索引	113



— 關於報告 · 關於本報告書



關於 本報告書

About This Report

前言 PREFACE

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2025年1月1日至2025年12月31日各項經濟、環境、人群（包含其人權）面相之績效。

揭露期間 DISCLOSURE PERIOD

2025年1月1日
至2025年12月31日

依循之準則與框架

GRI 2021

整合性報告 IR

TCFD

SASB



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 14064-1：2018溫室氣體排放量盤查結果，由台灣檢驗科技(SGS)國際驗證機構查證。
- 本公司ISO 50001：2018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2021為比較基準，自2021年起以連續5年揭露為原則。

現行版本

現行中文版本：2026年8月發行(2025年永續報告書)

上一版本

上一發行版本：2025年8月發行(2024年永續報告書)

下一版本

下一發行版本：預計2027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。



歷年永續報告書下載鏈結
QR code

經營者的話

Message from Management

回顧 2024 年，全球經貿面臨了後疫情時代的產業調整、後庫存調節與國際政局變動等多重外在挑戰。在 2025 年挑戰與機遇並存的環境下，和勤精機全體同仁兢兢業業、專注於精密沖壓本業，在整體經營績效上取得了相較於前一年度的實質突破。我們深知，企業的永續競爭力建立在「核心技術的精進」與「環境社會責任的承擔」雙軌並進之上。

營運韌性與產業價值鏈的升級

在短期營運策略上，我們持續投入產線設施的改善，顯著提升了產品良率與生產效率。長期而言，和勤積極推動新產品開發與新市場開拓兩大戰略目標。我們不僅持續優化傳統汽機車零件與硬碟電子零件的生產流程、降低營運成本並提高產品毛利；更成功切入重型卡車與自行車齒盤等新市場。

因應全球科技轉型浪潮，和勤更正式進入 AI 相關產品與精密沖壓產品線的產業價值鏈，擴大高階機種硬碟機構件的產能布局，並逐步發展 MIM 相關產品，透過多元化與高附加價值的產品布局，轉型為全球精密沖壓產業的領導者。

扎根碳管理，落實「2°C」的環境承諾

在追求財務效益的同時，氣候變遷帶來的實體與轉型風險，已成為企業策略規劃中不可或缺的環節。配合國家 2050 淨零排放路徑政策，和勤將「2°C」減緩氣候變遷的精神，深刻內化為組織內部的行動指引。

2024 年是和勤在環境永續上「一步一腳印」奠定厚實基礎的一年。我們不僅依循 ISO 14001 環境管理系統持續關注環境相關改善，在同年 10 月第一次正式取得 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查意見書，並緊接著於 11 月通過 ISO 50001:2018 能源管理系統認證。

邁入 2025 年，我們正式將這兩大系統的管理手法與流程優化落實於廠區的日常營運中，藉由精準的數據監控與節能措施，實質降低了能源密集度與溫室氣體排放密集度，將對環境的衝擊減至最低。

經營者的話 (續)

Message from Management

強化供應鏈韌性，攜手夥伴共創低碳生態圈

極端氣候議題提醒我們，永續無法單打獨鬥，若不積極投入，將面臨被排除在國際供應鏈之外的轉型風險。因此，和勤在 2025 年持續強化供應鏈的綠色管理。

在開發新供應商時，我們實施嚴格的綠色審查，將固定污染源、廢水處理、廢棄物減量、噪音控制、消防安全，以及溫室氣體盤查與能源管理等項目全面列入加分評鑑。我們亦與上下游供應鏈夥伴建立「ESG 資訊與經驗交換機制」，不只在推動事務上互通有無，更在遭遇瓶頸時互相砥礪，確保和勤在供應鏈中完美扮演支持客戶與攜手供應商的關鍵核心。

營造幸福職場，健全公司治理

員工是和勤最寶貴的資產，也是實現「幸福企業」的根本。我們推行「走動式管理」以傾聽第一線員工的真實聲音，並透過定期召開勞資會議，與內部利害關係人保持充分且透明的溝通。我們致力於營造團隊向心力與持續學習的工作環境，並提供多元化的培訓方案與輪調機會，協助同仁在安全、健康的職場環境中與公司共同成長。同時，我們也積極參與社區公益，將正向活力延伸至社會永續。

在公司治理方面，我們恪遵守各項法規與內部規章，並持續強化內部控制與風險管理機制，以健全的制度與透明的營運資訊提升公司價值，切實維護股東權益。

展望未來

展望未來，全球永續轉型的步伐不會停歇。和勤精機將以創新的沖壓技術為核心，以嚴謹的碳管理為基石，持續回應利害關係人的期望。我們有信心在低碳經濟的浪潮中，穩健前行，成為引領產業綠色轉型的精機標竿。



經營理念



經營理念

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。



經營策略

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、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

面向 • 亮點

E 環境面 ENVIRONMENT

- 2025/8/14取得第三方ISO14064-1溫室氣體查驗意見書。

與2024年比類別1+類別2溫室氣體排放量下降約7.02%。
- 2025/10/21完成ISO 50001能源管理系統，
第三方定期查驗。

S 社會面 SOCIAL

- 教育訓練時數達1,504小時。
- 員工績效考核率達100%
- 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 GOVERNANCE

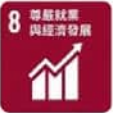
- 無發生涉及違反誠信政策或反競爭行為…等不法情事，亦無接獲相關檢舉
- 無發生資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料等資訊安全事件

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	2025年執行實績	對應章節
	- 廠區配合教學醫院，個案管理師守護員工健康。 - 積極對同仁宣導CPR，提升同仁應變能力。 - 積極提供同仁健康相關資訊。 - 職業安全衛生委員會運作，持續推動工作環境改善	- 進行 1 場次健康衛教。 - 辦理 20 場次健康講座。 2025年召開4場職業安全衛生委員會。	5-5-6-2 5-5-2
	- 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。 - 舉辦專業職能、管理職能、核心職能訓練，提升員工競爭力。 - 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。	- 每年都依各單位訓練需求，提供OJT或外部相關訓練資源。 2025年共計開課 93 堂，提供約NTD\$ 541 仟元訓練補助。 2025年依法規辦理新進人員訓練 80.5小時、勞工安全相關訓練964.8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、性別平等工作法、就業服務法等法等相關法令及政府相關人權政策。	- 女性主管比例約47% - 男女績效考核執行率100% - 男女薪資報酬分析	4-5-2 4-2-3 4-3-3

呼應SDGs (續)

SDGs指標	和勤精機作為	2025年執行實績	對應章節
	- 建立平等多元職場。 - 遵守各項法規。 - 遵循國際人權倡議 - 建立內部相關管理政策，並實施教育訓練與宣導	- 倡議各項人權、無歧視政策。 - 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。 2025年未發生任何勞資爭議。	5-1 5-3-3
	- 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 - 提供符合市場競爭性薪酬	- 公開敘薪標準，2025年度未有因性別而造成任用、升遷等不平等的事件。 - 每年定期依績效進行薪資調薪作業。	5-4
	- 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。 - 每年評估檢討氣候財務與相關風險，擬定應對策略與行動。 - 推行各項節能減碳活動。	2026年5月已完成全興廠區溫室氣體盤查，並接受第三方查驗。 - 完成2024年度經濟部以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型計畫。	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，2025年度未有申訴相關申請。	6-4-5

公司簡介

Company Profile

01 CHAPTER



公司簡介

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	林輝政
實收資本額	新台幣 10.68 億元 (2025年Q4財報數)
銷售淨額	新台幣 23.01 億元 (2025年)
員工人數	208人 (截至2025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



掃描 QR Code
了解和勤公司資訊

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(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。



大事紀

- | | |
|--|--|
| <p>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。</p> <p>1993 ● 投入硬碟機零件產線</p> <p>1994 ● 開始生產硬碟機零件</p> <p>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</p> <p>2000 ● 音圈馬達驅動器進入量產</p> <p>2001 ● 成立馬來西亞廠</p> <p>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</p> <p>2003 ● 中國「嘉興和新廠」「無電解鍍表面處理」量產</p> <p>2008 ● 股票公開發行</p> <p>2009 ● 興櫃掛牌</p> <p>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</p> | <p>2014 ● 和勤設立營運總部</p> <p>2015 ● 嘉興和新廠通過大眾汽車Tier 1供應商認證</p> <p>2017 ● 成為美系電動車大廠之繼電器基座全球獨家供應商</p> <p>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。</p> <p>2020 ● 集團總部遷址至彰化縣伸港鄉興工路40號(全興廠)</p> <p>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</p> <p>2022 ● 取得ISO14001&45001管理系統認證</p> <p>2023 ● 完成2022年度全興廠溫室氣體盤查</p> <p>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</p> <p>2025 ● 取得日系硬碟大廠驗廠通過</p> |
|--|--|

榮耀獎項

年度	主辦單位	獲頒獎項
2013	經濟部	潛力中堅企業獎
2015	經濟部	第18屆小巨人獎
2015	經濟部	企學不倦獎
2017	美商鄧白氏	鄧白氏企業認證
	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。



和勤營運總部

台灣彰化縣全興工業區

主要產品

硬碟零件90%車用、新能源(含其他)10%

土地面積

10,479m²



嘉興和新

中國浙江省

主要產品

汽車、新能源車(含其他)100%

土地面積

58,348m²



淮安和新

中國江蘇省

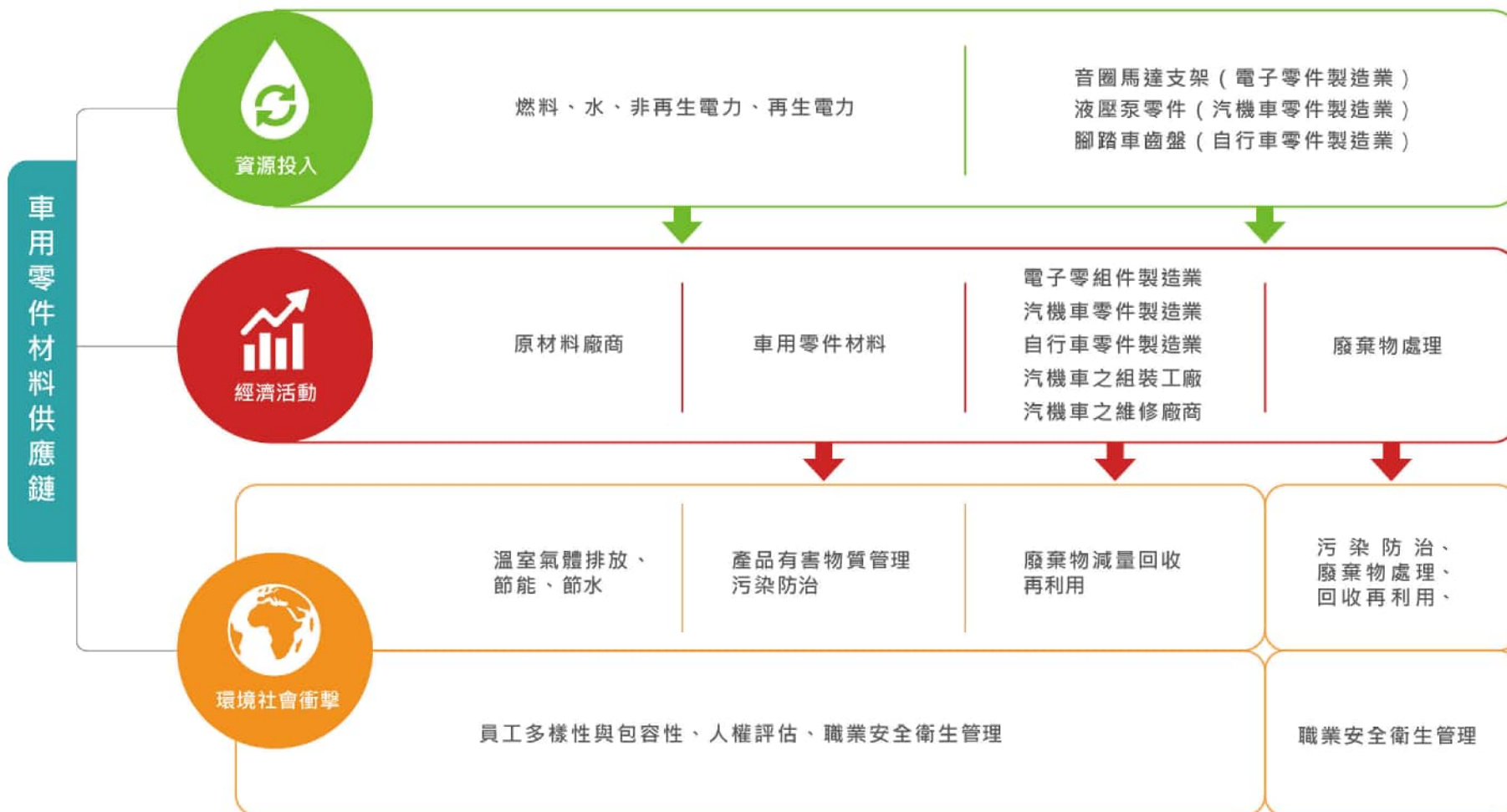
主要產品

汽車、新能源車(含其他)100%

土地面積

10,599m²

供應鏈



產業概況

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（Toshiba）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。



產業概況

1-2-1 產業概況 - B. 汽車產業

近幾年中國大陸汽車產業繼續維持全球最大市場規模與產能地位，展現強勁的產銷能力，也面臨結構轉型與需求放緩的挑戰，中國汽車工業協會資料顯示，2025年中國汽車產量達約34.53百萬輛、銷量約34.4百萬輛，分別較2024年增長約10.4%與9.4%，連續多年穩居全球第一。

在產品結構上，新能源汽車(包括純電動與插電式混合動力車)持續引領市場。2025年新能源汽車生產和銷售突破約16.5百萬輛，全年新能源車市占比首次超過50%，反映消費者對節能、智能化車型需求的加速轉向。

不過市場增長動能在2025年後期開始出現放緩跡象，由於優惠購置稅逐步退坡、價格戰影響利潤、以及消費者信心趨於謹慎等因素，部分月份新車銷售出現下降，尤其2026年1月乘用車銷量大下滑近20%，此一現象反映出在政策刺激逐步退出後，市場對更高性價比與技術含量的車型有更明確的選擇偏好。

出口方面，中國車企在2025年也交出亮眼成績。整體整車出口達到700萬輛以上，較2024年顯著增長，且新能源車出口增速尤為突出，有效補充內需增速放緩帶來的壓力。

值得注意的是2025年市場格局也發生明顯變化，中國本土品牌快速擴大市場份額，其中BYD持續保持領先地位，而Geely也在銷量上躍升，成功超越部分外資品牌，使得傳統如Volkswagen這樣的合資陣營銷售排名下滑，此外，外資品牌如美國特斯拉在中國市場的交付量在2025年有所下滑，進一步突顯本土新能源品牌的強勢競爭力。

2025年汽車市場增長的動力不再僅依賴價格補貼，而逐步轉向產品技術、品牌力與海外開拓，中國政府也針對被動價格戰推出新規，加強市場秩序和品質安全監管，意在推動產業結構調整與提升競爭力。

展望2026年，業界普遍預期中國汽車市場將進入「穩中有變」階段，產量與銷量仍將保持全球最大規模並略有增長，但隨著政策刺激減弱和市場逐步成熟，增速可能較過去幾年有所回落，另一方面，新能源汽車與智能化車型仍將是增長主力，而出口布局及全球化佈局將進一步成為中國車企競爭的關鍵。

整體來看，中國汽車產業已從規模擴張階段轉向品質升級與全球競爭階段，在國內市場逐步成熟、國際市場拓展加速的雙重趨勢下，2026年的發展將更強調創新、技術儲備與品牌國際影響力。



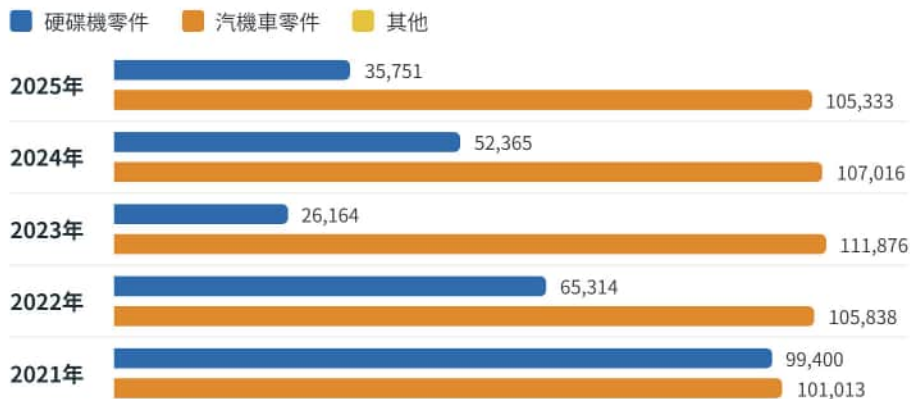
銷售概況

1-2-2 銷售概況

SSD在個人和企業級設備中雖逐漸取代HDD，但在需要高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。

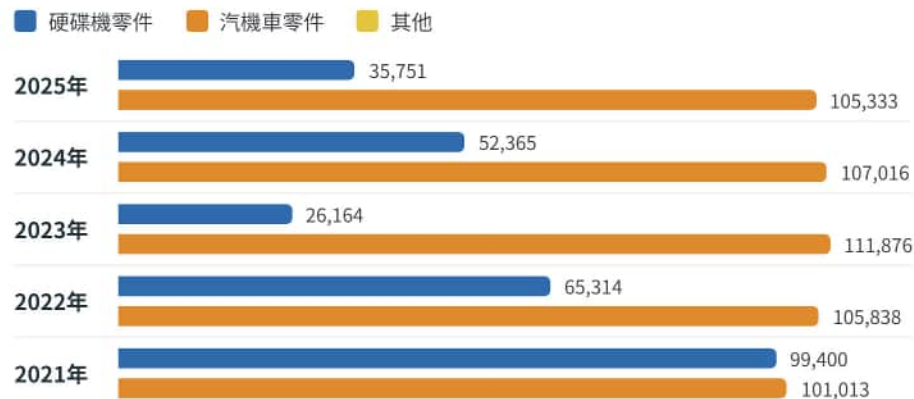
歷年產品別生產量

單位：仟 PCS



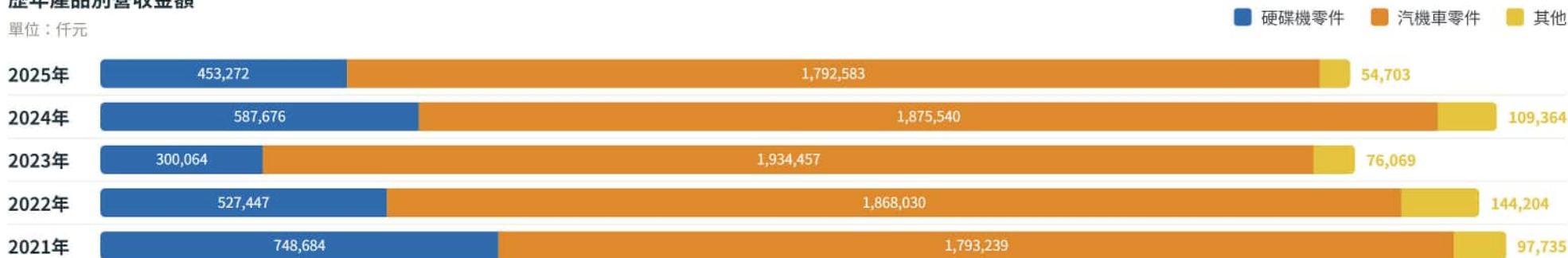
歷年銷售數量

單位：仟 PCS



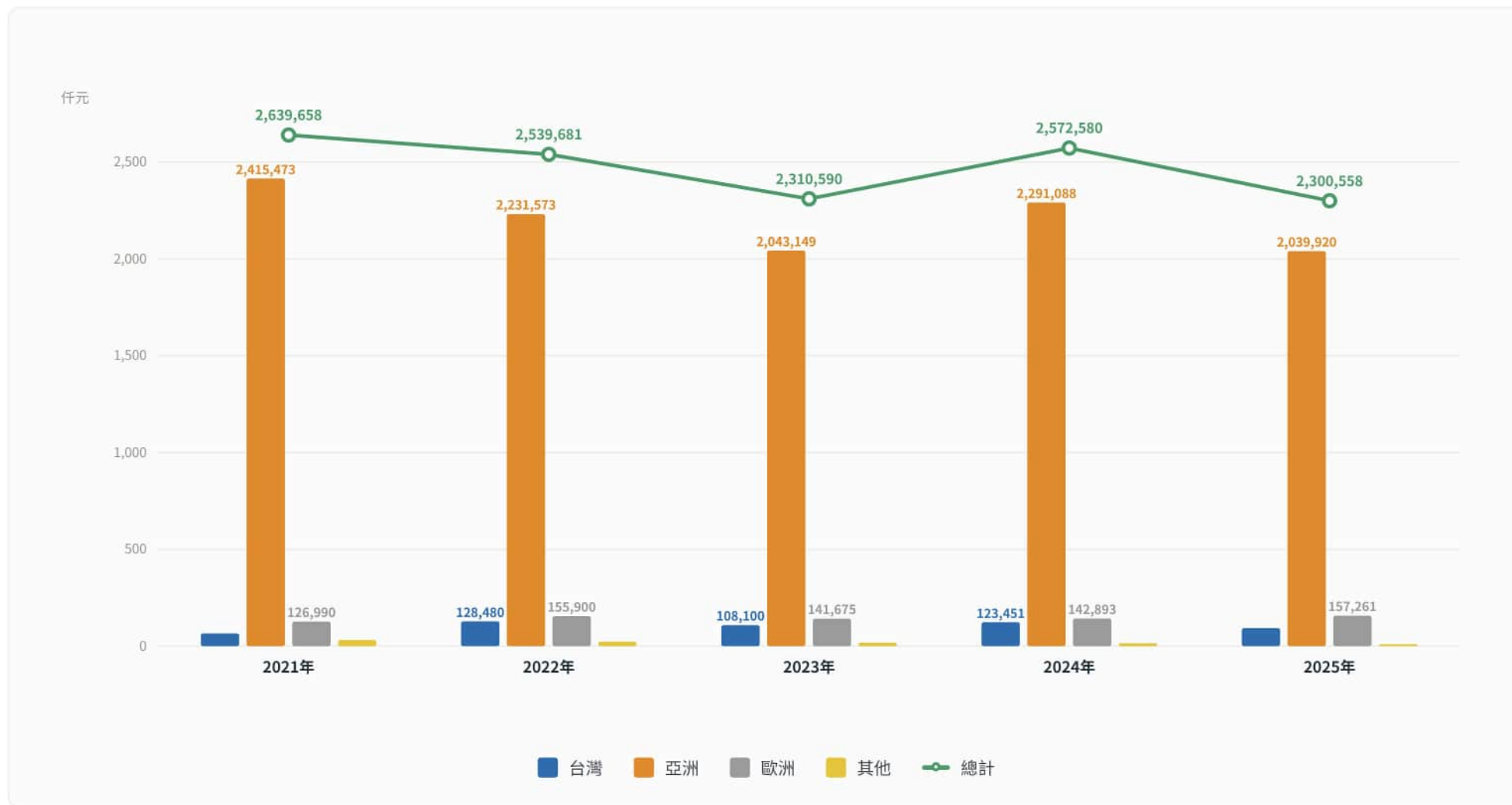
歷年產品別營收金額

單位：仟元



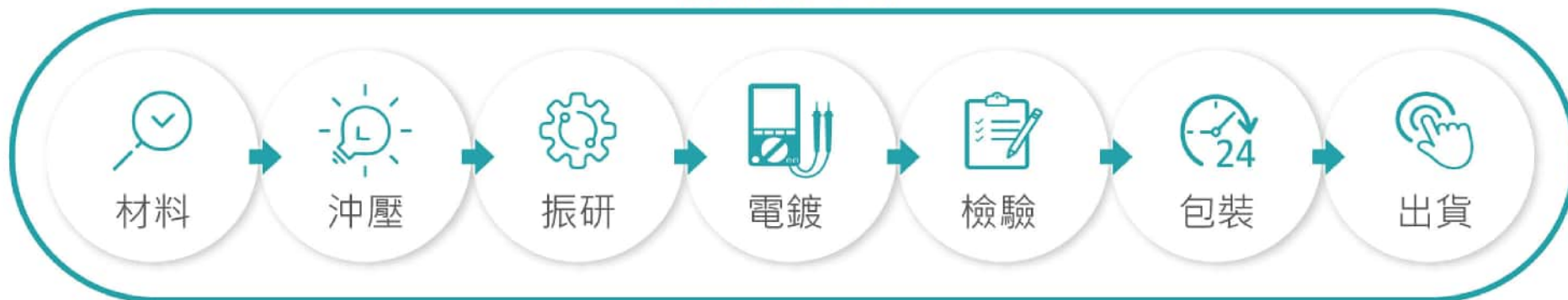
歷年區域別營收

1-2-2 銷售概況 • 區域別營收



產品製程

硬碟機零件



汽機車零件



永續性管理系統／標準

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2025年度「ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查」三方查驗意見書預計於2026年7月底取得，進而間接盤點廠內高耗能設備的能耗狀況並透過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	2024/4/25-2027/4/24
ISO 14001:2015	工安室	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	2025/1/19-2028/1/18
ISO 45001:2018	工安室	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	2025/1/19-2028/1/18
ISO 50001:2018	工安室	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	工安室	—	查驗意見書編號 TW24/00613GG

國際認證

1-4 永續性管理系統／標準 • 證書一覽



IATF 16949:2018



ISO 9001:2015



ISO 14001:2015



ISO 45001:2018



ISO 50001:2018



ISO 14064-1:2018

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	2025年成果
社區營造	伸港社區	從2022~2025年持續贊助在地文化推動	\$10,000元
	路竹社區	從2022~2025年持續贊助在地文化推動	\$25,000元
	安平社區	2025年贊助在地文化推動	\$12,000元
教育推廣	財團法人私立學校興學基金會	2025年贊助基金會教育推廣	\$72,000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	台中捐血中心	從2022~2025年持續舉辦(參與)捐血活動	合計募得54袋13,500ml



和勤精機長期參與在地社區營造、教育推廣、環境永續與公益捐血等社會活動。

永續推動

Sustainability Management

02 CHAPTER

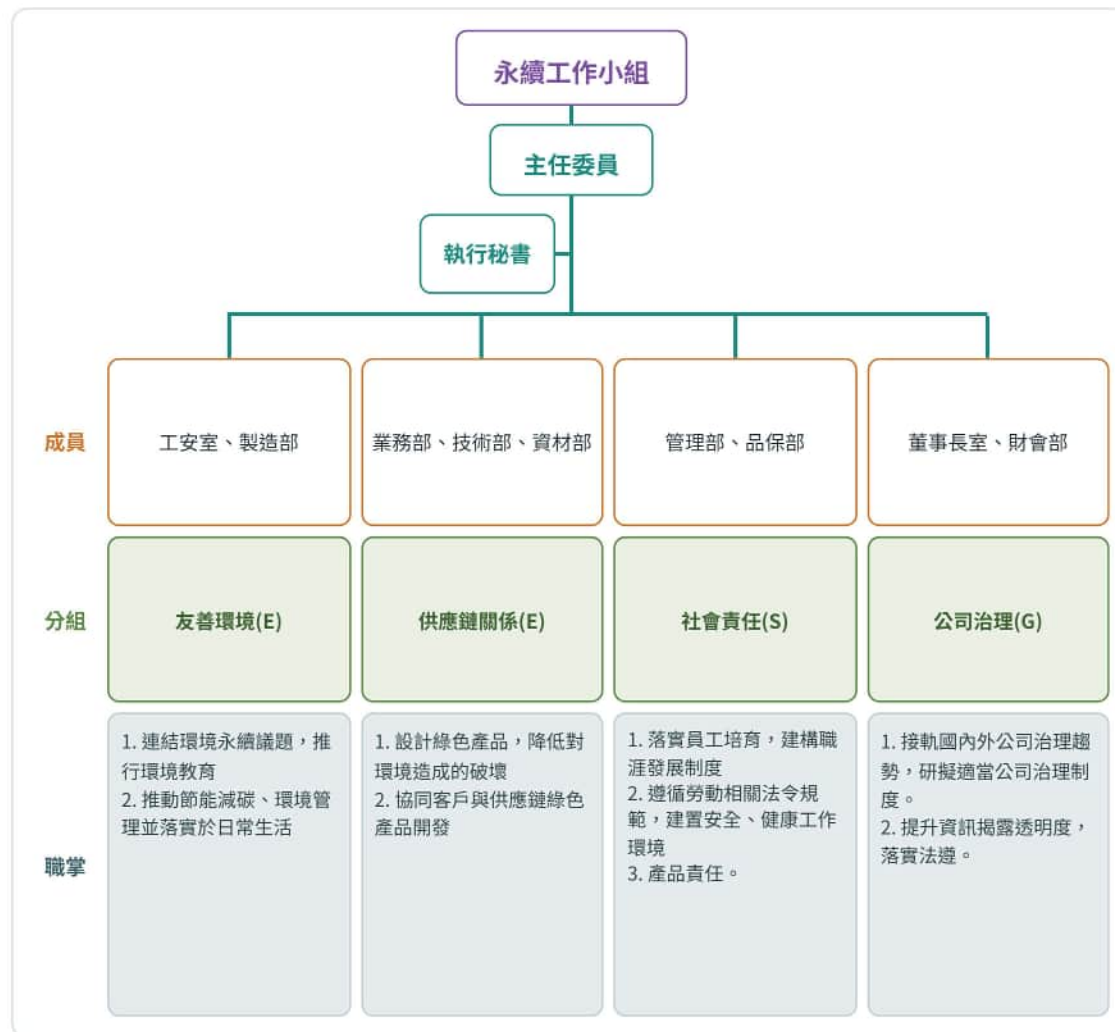
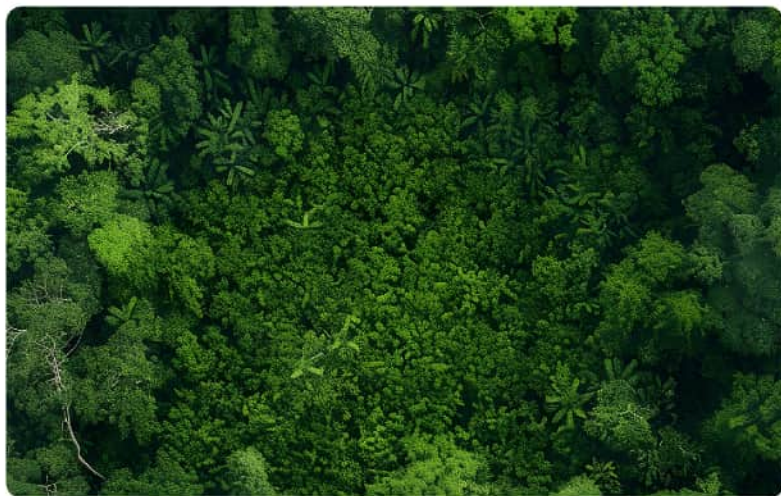
永續發展管理機制

2-1-1 永續發展工作小組

和勤的永續發展工作小組，從環境、社會、治理三個面向管理與企業永續發展相關事務，任命總經理擔任主任委員，統籌永續工作小組的運作。各部一級主管擔任委員，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。

2025年定期向董事會提報永續報告書、溫室氣提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。



永續發展「願景」

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。

永續發展「政策」



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

對客戶及供應商的承諾、對員工的培育照顧、對創新研發的投入。

薪資政策

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。並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。



利害關係人鑑別

2-2-1 利害關係人鑑別流程



2-2-2 利害關係人與和勤

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。	董事長室/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，才得以創造更佳的永續績效。	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以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，以提供盡責產品給客戶。	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，以違法遵要求。	管理部
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

利害關係人溝通

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，在公司官網也設有個關係溝通專線與信箱 (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。



利害關係人互動過程

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	2025年溝通成果
股東	股東常會	每年	2025年5月召開股東常會
	投資服務窗口及聯絡信箱	即時	2025年9月參加福邦證券舉辦之法說會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49則
客戶	E-mail/商務拜訪/會議	不定期	1. 商務洽談拜訪。 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：審查2026年度行事曆案。職業安全衛生委員會勞工代表推選。2026年度新增5個國定假日。
	職工福利委員會	每季	總計召開6次福委會會議：1. 2026年度預算書與2025年度決算書審議。2. 修訂職工福利委員會組織準則、職工福利委員會選舉辦法合併為組織章程。3. 職工福利委會委員任期屆滿之改選作業。
	勞工安全衛生管理委員會	每季	總計召開4次管理委員會：審議職業安全衛生管理計畫；審議安全衛生教育訓練實施計畫；審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施；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；審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項；審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施；審議職業災害調查報告；考核現場安全衛生管理績效；審議承攬業務安全衛生管理事項。

利害關係人互動過程（續）

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	2025年溝通成果
供應商/ 商業夥伴	E-mail/電話/商務拜訪/會議	不定期	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	認養國19號樹木事業區第2林班造林地撫育工作經費執行情形及成果照片。能源用戶依能源管理法規定，自2025年1月31日前填寫能源查核制度申報表。2025年度企業人力資源提升計畫訓練計畫書審查結果說明。職工福利委員會組織章程修訂，核備縣府。2025年度全興工業區廠商協進會辦理模範勞工推薦。申請營運總部認定。經濟部產業發展署2025年製造業能源管理示範輔導計畫【工廠智慧化能源管理示範輔導】獲選通知。2025年度傑出身心障礙就業者選拔。
鄰居/ 社會大眾	公文/拜訪	不定期	社會參與，總捐款約為 \$374,000 元。舉辦 1 場捐血活動。



重大主題管理

2-3-1 重大主題鑑別流程



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。

重大主題鑑別結果

2-3-2 重大主題表

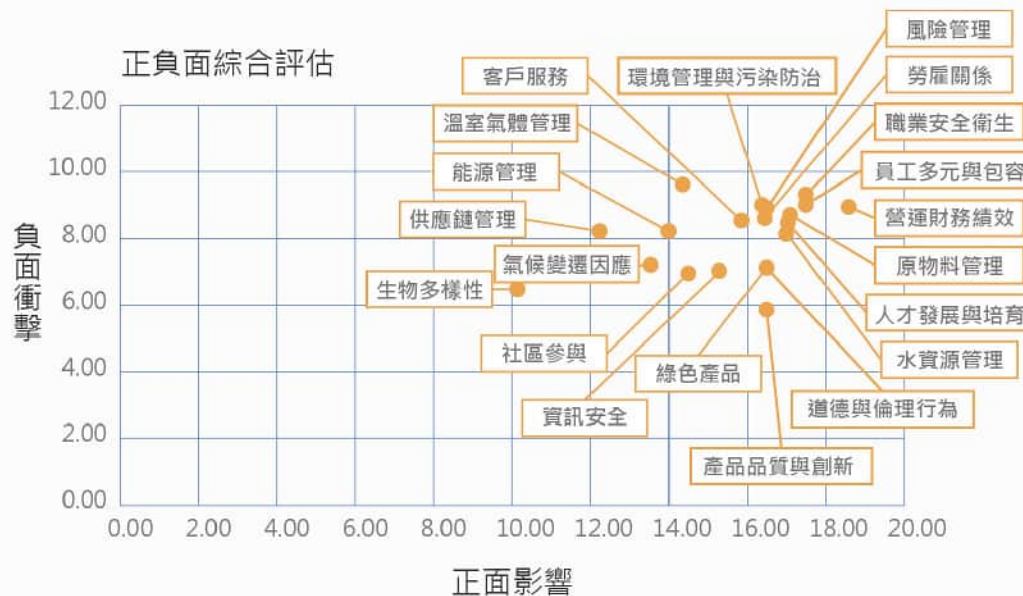
利害關係人主要關注議題

自 2026/3/20 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	營運財務績效、風險管理、產品品質與創新
客戶	客戶服務、資訊安全、綠色產品
員工	人才發展與培育、職業安全衛生、勞雇關係
供應商/商業夥伴	職業安全衛生、營運財務績效、供應鏈管理
當地政府	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	職業安全衛生、產品品質與創新、客戶服務



重大主題矩陣（正負面綜合評估）



重大主題與 GRI 對應

2-3-2 重大主題表

重大主題	組織內		組織外		GRI 實質性主題對應	報告書對應章節
	和勤	子公司	客戶	供應商		
營運財務績效	●	●			GRI 201 經濟績效 2021	6-2 經營績效
職業安全衛生	●	○	○	○	GRI 403 職業安全衛生	5-5 安全健康
員工多元與包容	●	○	○	○	GRI 405 員工多元化與平等機會	5-6 友善職場
原物料管理	●	○	○	○	GRI 301 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	●	○			GRI 307 有關環保保護的法規遵循	2-2 環境滿意
勞雇關係	●	○			GRI 402 勞資關係	5-4 薪酬福利
客戶服務	●	○	○		GRI 416 顧客健康與安全	4-3 客戶回饋
溫室氣體管理	●	○	○		GRI 305 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。

重大主題管理方針

2-3-3-1 「營運財務績效」、「風險管理」管理方針

重大主題	營運財務績效、風險管理		
負責單位	董事長室／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。		
2025年 （短期）目標	1. 營業收入增加10%。 2. 公司治理評鑑21%~35%。		
2025年執行成果	目標	達成情形	績效內容
	1. 營業收入增加10%	X	營業收入為23.0億元，較2024年繳少約11%。
	2. 公司治理評鑑21%~35%	V	第12屆公司治理評鑑成績為21%~35%。
2026~2028年 中長期目標	1. 每年營業額較前一年度增加10%。 2. 公司治理評鑑成績6%~20%。		

重大主題管理方針

2-3-3-2「職業安全衛生」管理方針

重大主題	職業安全衛生		
負責單位	工安室		
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	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	1. 持續進行承攬商管理教育訓練。 2. 完成自動檢查表更新。 3. 自動檢查計畫輔導訓練與文件查核。		
評量機制	1. 職業安全衛生委員會。 2. 內部不定期巡檢。		
2025年 （短期）目標	1. 可記錄職業傷害比率(TRIR)<10。 2. 重大職災件數為0。		
2025年執行成果	目標	達成情形	績效內容
	1. 可記錄職業傷害比率(TRIR)<10。	V	1. 可記錄職業傷害比率(TRIR) 6.7。
	2. 重大職災件數0。	V	2. 重大職災件數0。
2026~2028年 中長期目標	1. 可記錄職業傷害比率(TRIR)<9。 2. 變更管理程序落實率100%。		

重大主題管理方針

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

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	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。	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。
	負面衝擊	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。	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。
管理政策	1. 依循各國勞動相關法規訂訂各項管理辦法，致力於提供同仁優良工作環境。 2. 依據盡責商業聯盟行為準則（RBA）之規範，訂定社會責任手冊，嚴格遵守各項人權、道德、環境及安全面之規範。		
承諾	1. 員工招募以不因種族、國籍、宗教或其他因素而有所歧視； 2. 營運發生重大變化，依勞動法規之規定提前預告； 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。 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。		
行動計畫	1. 實施OJT專業職能訓練計畫。 2. 落實崗位資格證制度。 3. 落實人權相關制度訂定與訓練。		
評量機制	1. 員工留任率。 2. 管理階層男女比例。 3. 崗位資格證評鑑。		
2025年 （短期）目標	1. 員工留任率>95%。 2. 高齡員工聘用率>5%。 3. 管理階層女性主管比例>1/3。		
2025年執行成果	目標	達成情形	績效內容
	1. 員工留任率>95%。	V	1. 員工留任率98%。
	2. 高齡員工聘用率>5%。	X	2. 高齡員工聘用率4.3%。
	3. 管理階層女性主管比例>1/3。	V	3. 管理階層女性主管約47%。
2026~2028年 中長期目標	1. 員工留任率>96%。 2. 高齡員工聘用率>5%。 3. 管理階層女性主管比例>40%。		

重大主題管理方針

2-3-3-4 「環境管理與污染防治」、「溫室氣體管理」管理方針

重大主題	環境管理與污染防治、溫室氣體管理		
負責單位	工安室		
衝擊性	正面衝擊	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。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。	
	負面衝擊	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。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。	
管理政策	1. 符合環保相關法規執行空、水、廢、毒、噪各項要求。 2. 依循2050淨零碳排政策。 3. 持續落實廢棄物減量與合規管理。		
承諾	1. 0重大環境事件發生。 2. 溫室氣體排放密集度降低1.5%/每年。 3. 能源密集度降低1.5%/每年。 4. 廢棄物密集度降低2%/每年。		
行動計畫	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。 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）。 3. 持續製程改善，降低報廢。		
評量機制	1. 外部稽核查驗報告。 2. 溫室氣體盤查查驗意見書。		
2025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降低1.5%。		
2025年執行成果	目標	達成情形	績效內容
	1. 取得第三方查驗意見書。	✓	1. 2025年7月底取得第三方查驗意見書。
	2. 溫室氣體排放密集度降低1.5%。	✗	2. 溫室氣體排放密集度為增加約2.74%。
2026~2028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2%。		

TCFD 氣候相關財務揭露管理

2-4-1 氣候變遷風險鑑別 · 2-4-2 氣候變遷風險評估

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、工安室、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)。

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。

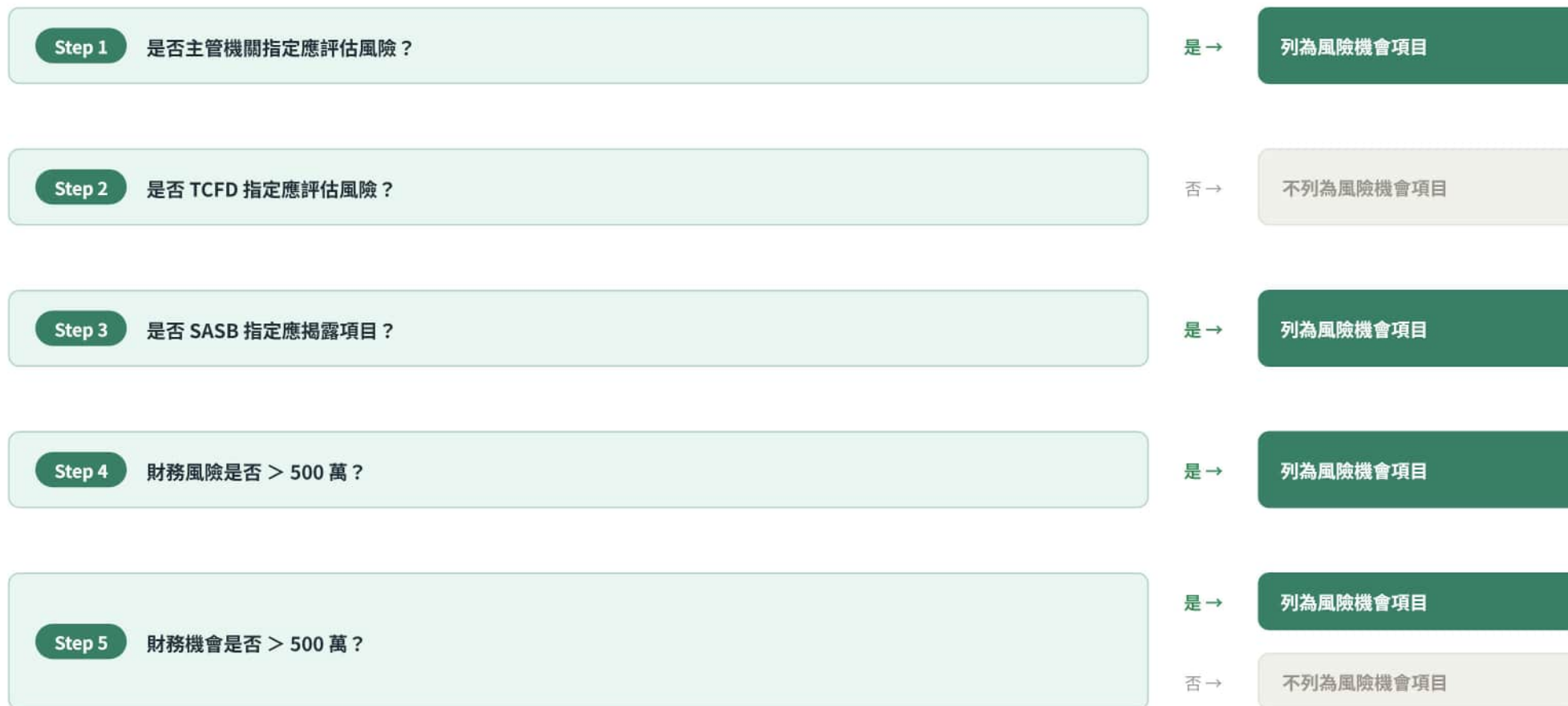


氣候變遷風險評估流程



重大風險判定準則

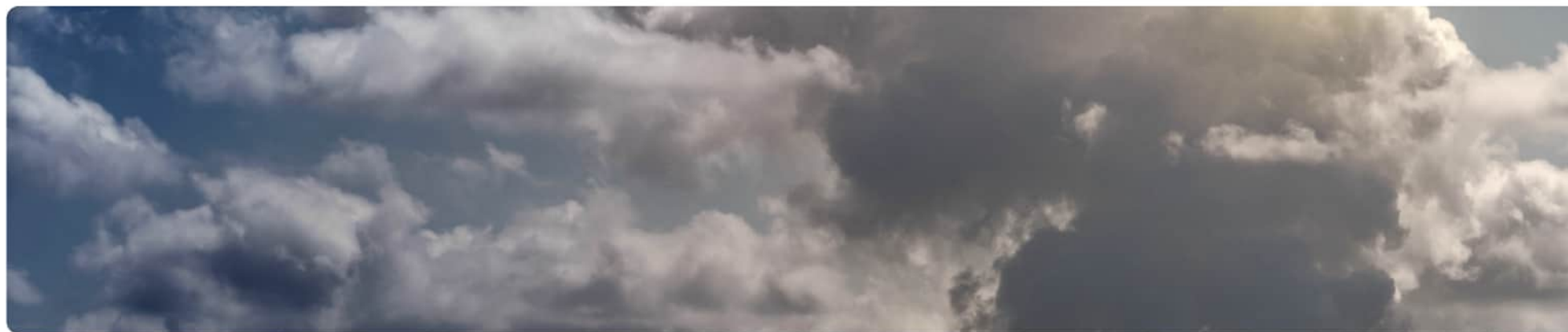
2-4-2-1 重大風險判定準則 · TCFD 氣候財務風險評估流程



氣候變遷財務影響評估

2-4-2-2 氣候變遷財務影響評估

風險類別	風險類型	風險項目	潛在財務影響
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。
		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。
		能資源成本持續上漲，資源枯竭	風險：營運成本持續增加。
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	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。
	商譽風險	公司發生關於氣體變遷的負面新聞	風險：若有負面報導或未積極投入環境保護、生態保育…等工作，有機會影響投資者與客戶的觀感。
	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。
	長期風險	大氣溫度攀升	風險：平均溫度上升導致用電量與碳排放量上升；電力供應不穩定可能造營運暫停或是設備損害…等造成營運成本增加。



氣候變遷情境模擬

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 2°C 轉型情境

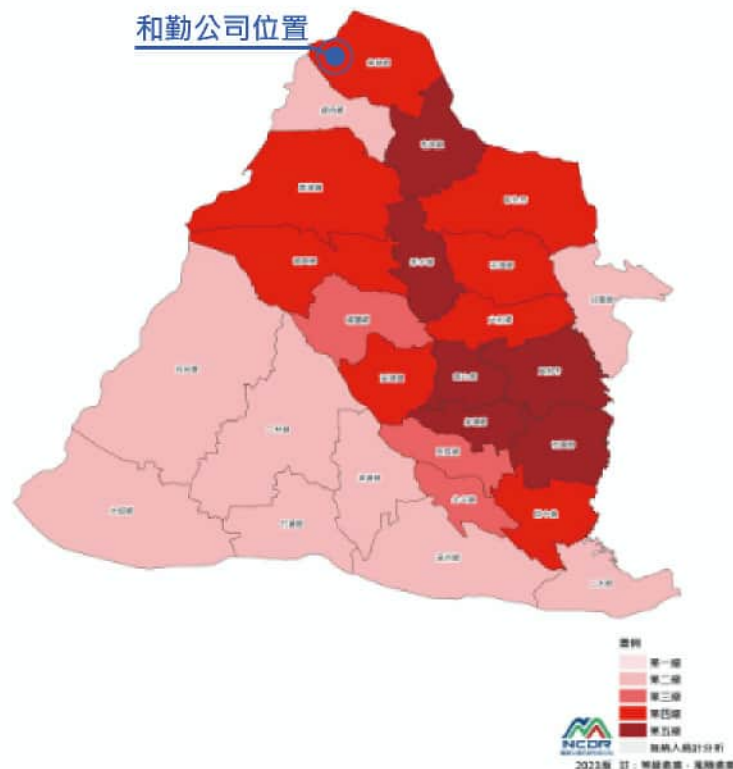
和勤使用SBTi組織發佈標準來分析Well-below 2C情境轉型風險，依照其標準，在削減之排放量每年為2.5%時，若於2050年達成淨零排放，對本公司的財務影響可能增加2%以上的營運成本。

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(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。



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



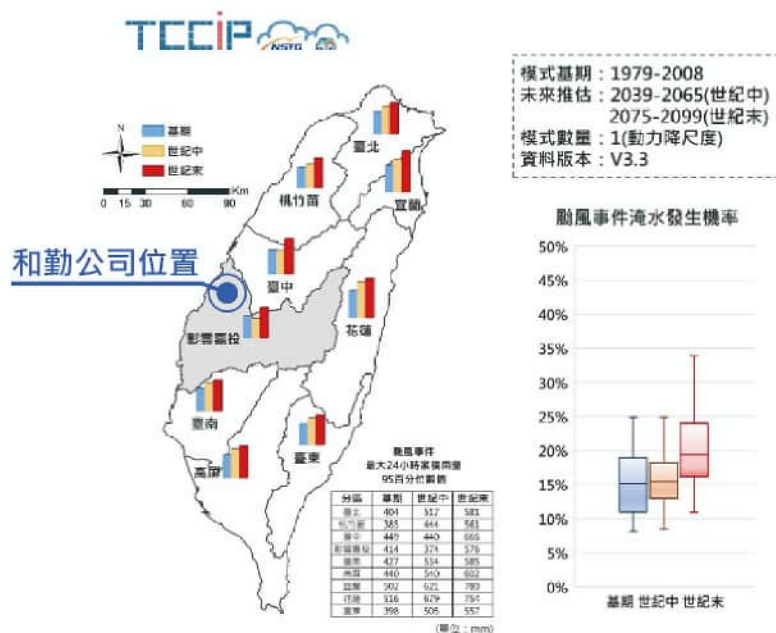
氣候變遷情境模擬（續）

2-4-3 氣候變遷情境模擬 · 大豪雨預測

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。



本成果為TCCIP計畫科研階段產品，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。

情境分析針對 RCP8.5 等情境進行推估：

項目	說明
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（中央氣象局網站彰化地區1991~2020年平均）
降雨日數	117.7天（中央氣象局網站彰化地區1991~2020年平均）

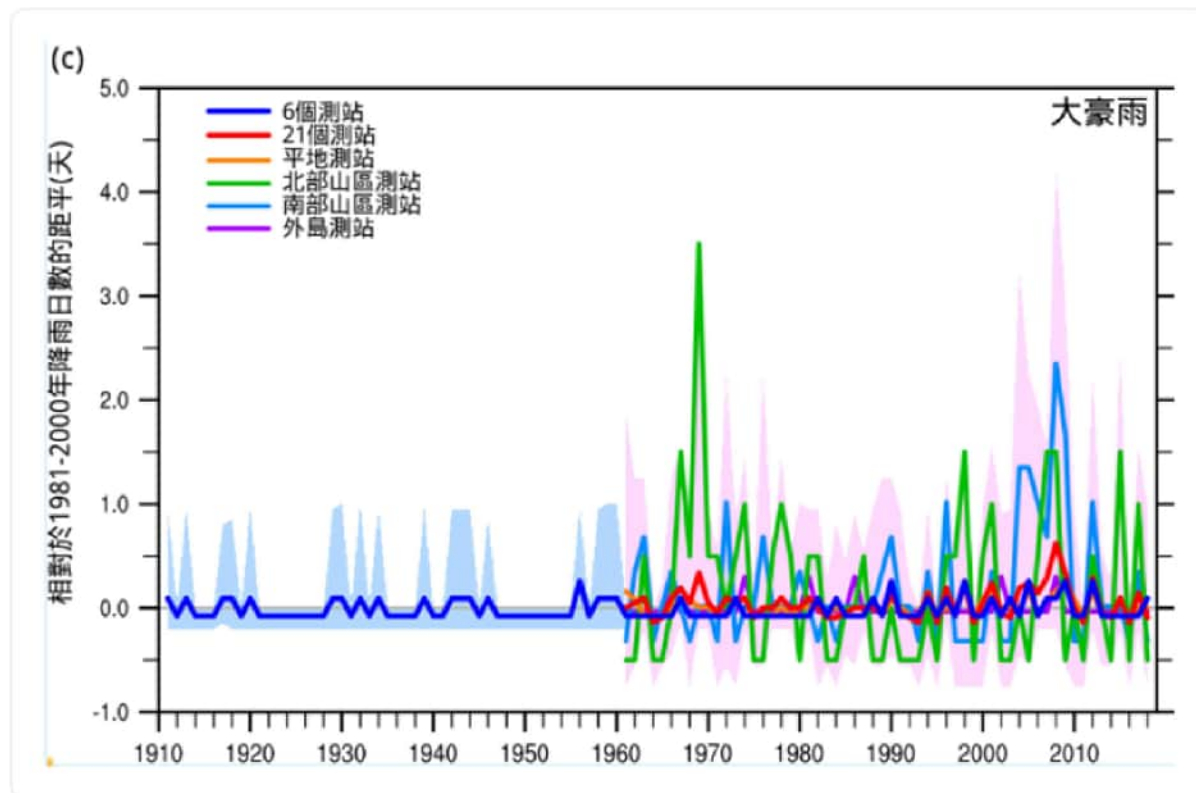


大豪雨預測

2-4-3 氣候變遷情境模擬 • 大豪雨預測

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



氣候變遷應對策略

2-4-4 氣候變遷應對策略

風險類別	風險類型	風險項目	因應策略	預算 (成本)
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.依重大能源審查表，針對重大能源進行能源管制。2.持續推動製程改善，節能減排政策、目標與行動方案制訂。	約120萬元
		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
		能資源成本持續上漲，資源枯竭	對高耗能設備進行操作標準建立，並持續針對高耗能設備進行較適參數運轉。	—
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。	—
	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。	—
	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	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。	—
	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。	—



氣候變遷風險管理方案、目標與指標

2-4-5 氣候變遷風險管理方案、目標與指標鑑別

風險類別	風險類型	風險項目	目標與指標	預算（成本）
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	溫室氣體排放密集度 ↓5%。 用電密集度 ↓1%。	約100萬元
		金管會上市櫃公司溫室氣體盤查規定	2026年5月完成母公司2025年度溫室氣體盤查，並預計於7月取得第三方查驗意見書。	約30萬元
		高氣溫作業	監控作業現場環境悶熱之狀況，並提供相關通風設備。	約30萬
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。	—
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	暫時可接受風險。	—
	長期風險	大氣溫度攀升	暫時可接受風險。	—
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	暫時可接受風險。	—
	長期風險	大氣溫度攀升	暫時可接受風險。	—



氣候變遷風險改善

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。2025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 4.71 CO2e/t營收(百萬元)。



ISO 14064-1 : 2018
溫室氣體盤查

ISO 50001
能源管理系統





— 環境滿意

環境滿意

Environment • E

03 CHAPTER



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°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°C之內，並把全球升溫於2°C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，2025年扣除損耗外，在塑膠外殼回收再利用比例達95%。

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。

工安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。

2025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。

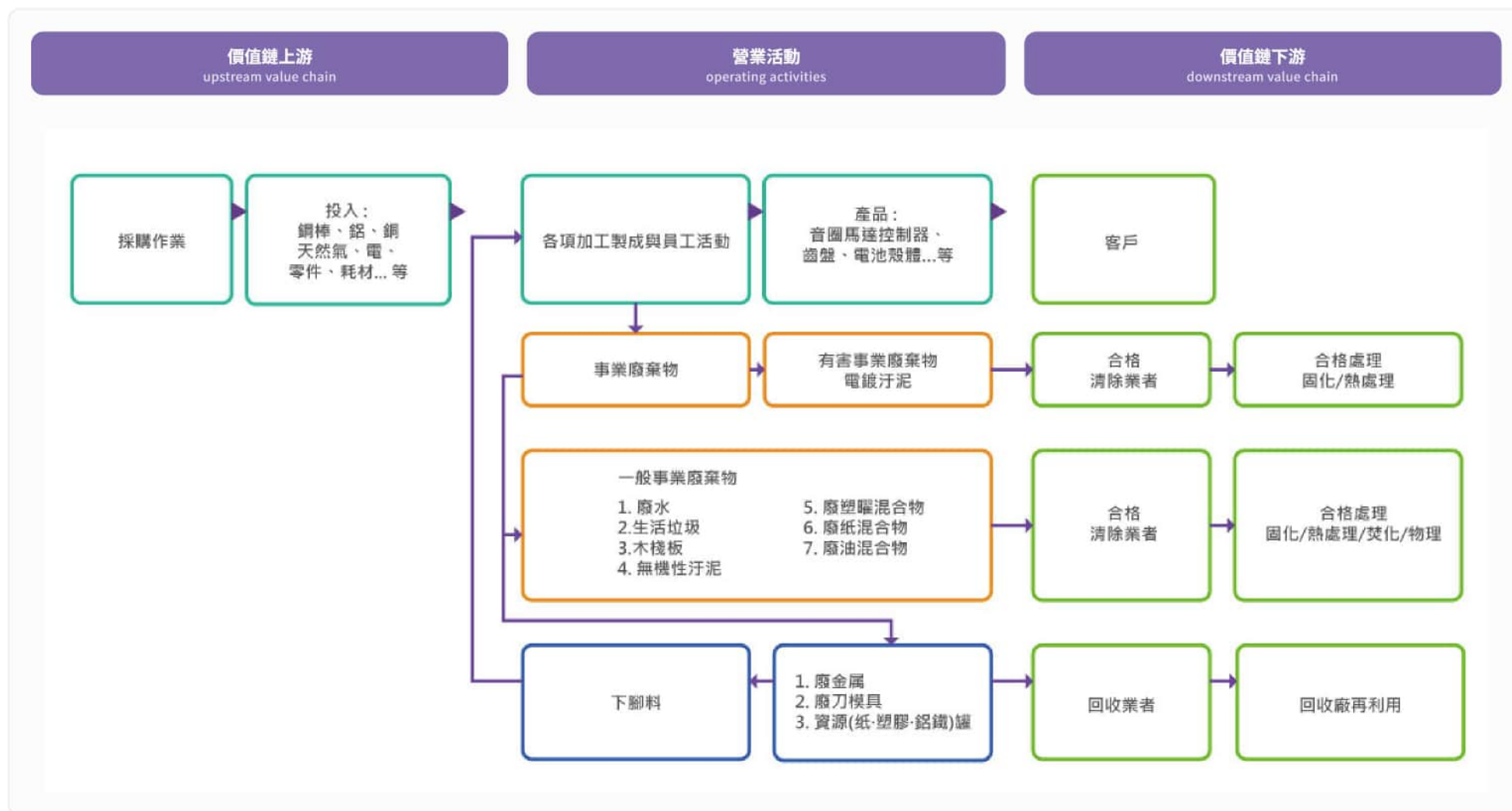
廢棄物處置方法明細

代碼	名稱	重量(T)	處理方式
A-8801	有害汙泥	40.05	固化/熱處理
—	廢水	59,914.00	調和
D-1505	廢水(鎳)	535.13	調和
D-1505	廢水(鉻)	122.49	調和
D-0902	無機性汙泥	657.62	熱處理/物理
R-0201	廢塑膠	18.43	回收
D-1801	一般廢棄物	22.39	焚化
D-0701	廢棧板	1.24	焚化
R-0601	廢紙	4.53	回收
R-1301	廢鐵	2,798.56	回收



廢棄物價值流程

3-1-1-2 廢棄物價值流程



歷年廢棄物總量與回收比例

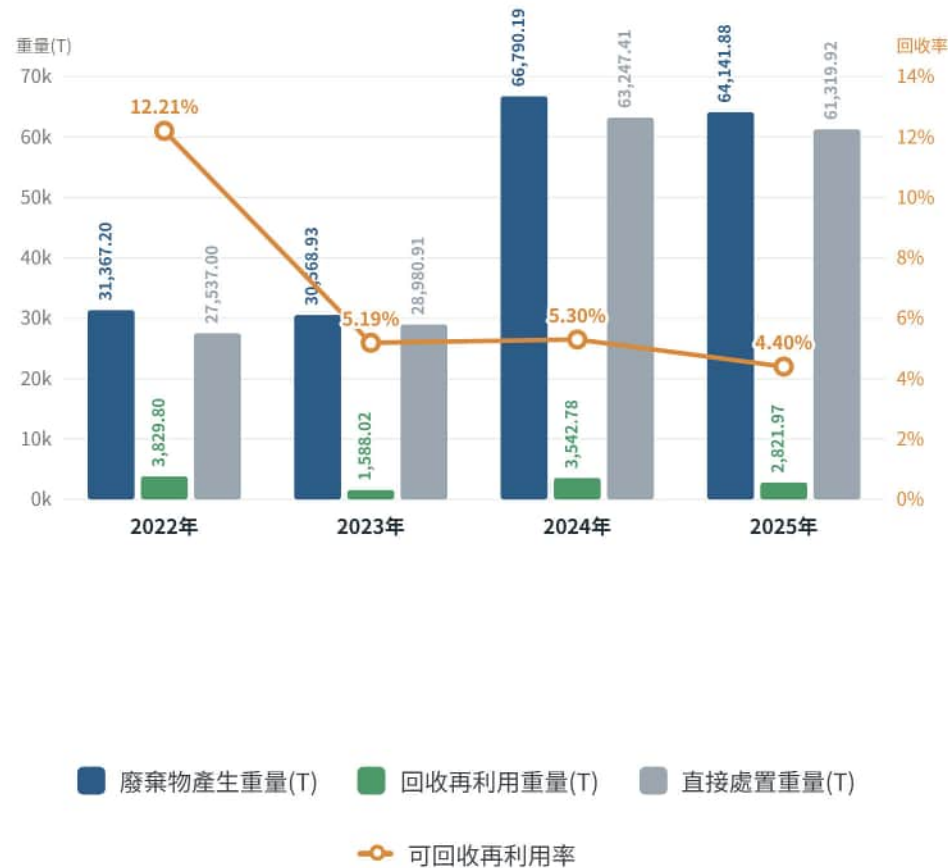
3-1-1-3 2025年度之廢棄物統計 (以全興廠統計資料)

2025年廢棄物產生類型與處置量 (依處置類型) (單位：噸)

類別	廢棄物類型	產生重量(T)	回收再利用(T)	直接處置(T)
有害	有害污泥	40.05	—	40.05
	廢水	60,598.62	—	60,598.62
非有害	一般廢棄物	23.63	—	23.63
	無機性汙泥	657.62	—	657.62
	廢金屬	2,798.56	2,798.56	—
	廢紙	4.98	4.98	—
	廢塑膠混合物	18.43	18.43	—
合計		64,141.88	2,821.97	61,319.92
對應 GRI 指標		306-3-a	306-4-a	306-5-a

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(T)	回收再利用(T)	直接處置(T)	可回收再利用率
2022年	31,367.20	3,830.20	27,537.00	12.21%
2023年	30,568.93	1,588.01	28,980.91	5.19%
2024年	66,790.19	3,542.78	63,247.41	5.30%
2025年	64,141.88	2,821.97	61,319.92	4.40%

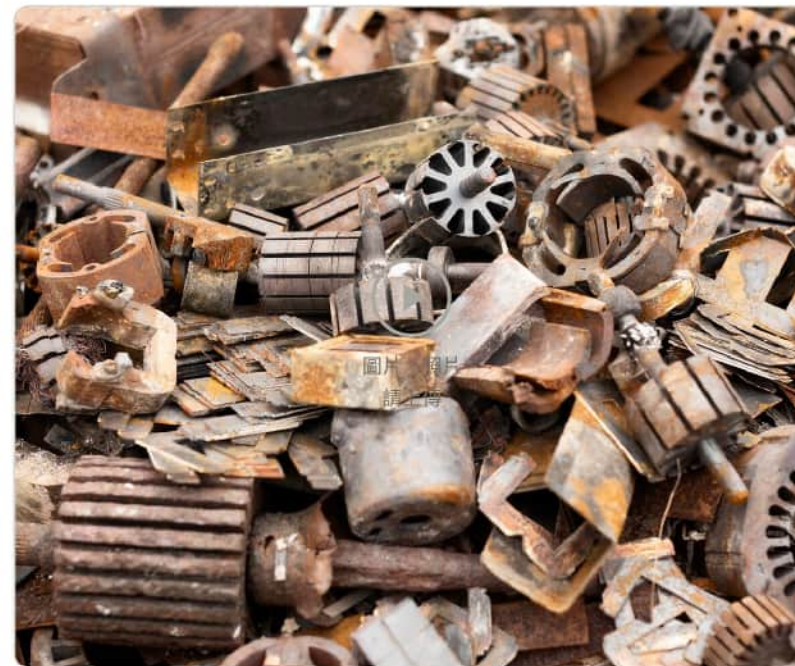
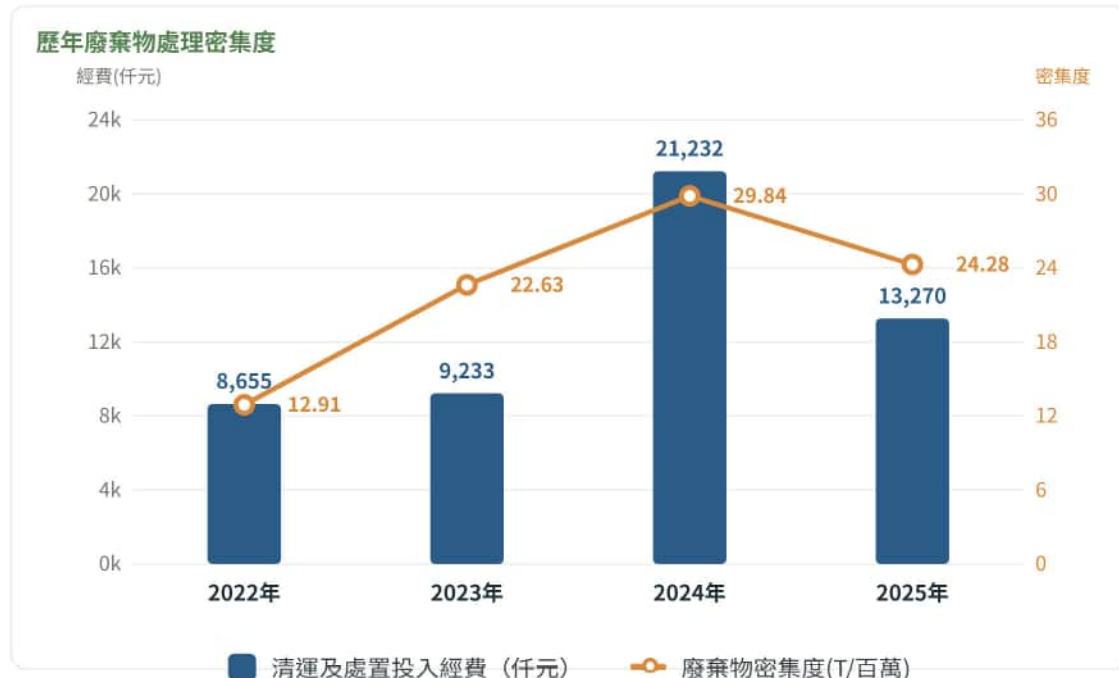


歷年廢棄物清運、處置及改善投入經費

3-1-1-5 歷年廢棄物清運、處置及改善投入經費 (單位：仟元)

項目	2022年	2023年	2024年	2025年
清運及處置投入經費	8,655	9,233	21,232	13,270
廢棄物總量(T)	32,086.39	32,836.17	66,790.19	64,141.88
廢棄物密集度(T/百萬)	47.86	80.48	93.86	117.36
廢棄物直接處置密集度	85.28%	88.32%	94.70%	95.60%
廢棄物減量改善投入經費(仟元)	1,050	1,955	1,254	1,006

備註：1. 廢棄物密集度 = 廢棄物總重量(T) / 營業額(百萬) 2. 廢棄物直接處理密集度 = 廢棄物直接處置重量(T) / 廢棄物總重量(T)



溫室氣體管理

3-2-1 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，2025年4月在內部完成溫室氣體盤查與內部稽核查驗後，於5月接受外部第三方進行相關排放數據的查驗，並預計於7月份取得溫室氣體查驗意見書(直接與間接溫室氣體總排放量為13,564.568 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. 2025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	HFCs	PFCs	NF ₃	SF ₆	總計
排放當量 (CO ₂ e/年)	212.5819	0.2269	0.5946	10.2350	—	—	—	223.6384
氣體別占比 (%)	95.06%	0.10%	0.27%	4.58%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

註：排放當量單位為 CO₂e/年，占比為各氣體別占直接排放總量比例。

B. 2025年度溫室氣體排放總量

排放類別	排放量 CO ₂ e/t	佔比(%)
第1類：直接溫室氣體排放與移除	223.6384	1.65%
第2類：由輸入能源產生之間接溫室氣體排放量	2348.2529	17.31%
第3類：由運輸產生之間接溫室氣體排放	13.0605	0.10%
第4類：由組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放	10979.6163	80.94%
第5類：與組織的產品使用相關聯之間接溫室氣體排放	未量化	
第6類：由其他來源產生之間接溫室氣體排放	未量化	
合計	13564.568	100.00%

註：依 ISO 14064-1：2018 六大類範疇分類；第5、6類尚未量化。

溫室氣體排放密集度

3-2-2 溫室氣體排放密集度

A. 歷年溫室氣體排放量統計

項目	2022年	2023年	2024年	2025年
類別一	278.8342	252.1315	239.3636	223.6384
類別二	2,350.5689	1,853.2193	2,505.4882	2,348.2529
類別三	15.2002	7.0713	17.7188	13.0605
類別四	16,620.4286	7,573.5736	14,426.0592	10,979.6163
合計	19,265.032	9,685.996	17,188.630	13,564.568
溫室氣體排放密集度	28.73	23.73	24.16	24.82

3-2-4 溫室氣體減量政策

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↓1.5%」。與基準年比較2025年度總體排放密集度為「4.7」，較基準年降低約9.6%，主要是因透過管理手法降低外購電量使用。

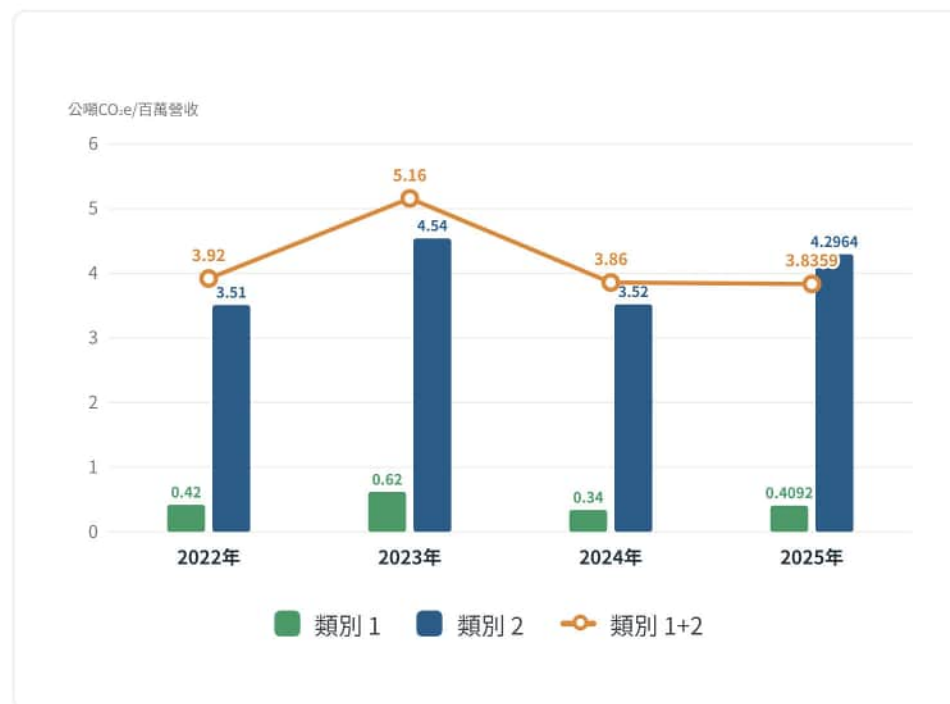
3-2-5 臭氧層破壞物質管理

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。

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



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. 歷年非再生能源之燃料耗用量 (以全興廠統計資料)

大類別	項目	2022年	2023年	2024年	2025年
非再生燃料	液化天然氣 (公斤)	115,619.499	191,925.880	107,974.800	93,777.199
	柴油 (公升)	3,237.488	2,426.958	4,711.004	2,818.260
	汽油 (公升)	3,230.425	4,740.448	2,380.990	5,779.018
外購電力	外購非再生電力 (度)	4,748,624.000	3,751,456.000	5,285,840.000	4,954,120.000



歷年能源耗用量統計表

3-3-2 非再生能源使用 (單位: GJ)

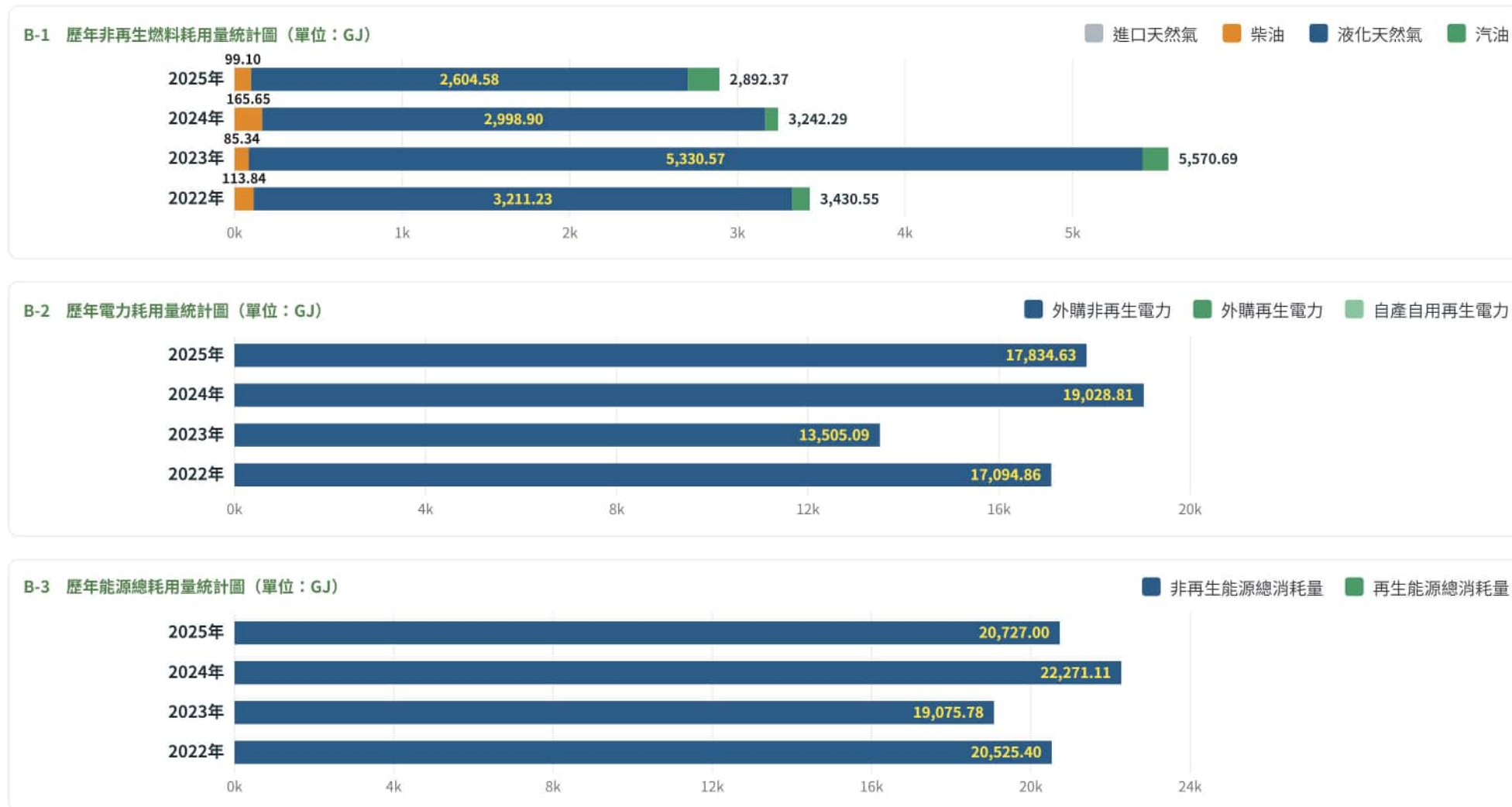
B. 歷年能源耗用量 (GJ)

大類別	項目	2022年	2023年	2024年	2025年
非再生燃料	液化天然氣	3,211.23	5,330.57	2,998.90	2,604.58
	柴油	113.84	85.34	165.65	99.10
	汽油	105.48	154.78	77.74	188.69
外購電力	外購非再生電力	17,094.86	13,505.09	19,028.81	17,834.63
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	2,892.36
	非再生電力總消耗量	17,094.86	13,505.09	19,028.81	17,834.63
	非再生能源總消耗量	20,525.40	19,075.78	22,271.11	20,727.00
	非再生能源總消耗比例	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
	再生能源總消耗量比例	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%



歷年能源耗用量

3-3-2 非再生能源使用 (單位：十億焦耳 GJ)



歷年能源密集度與節能減碳

3-3-3 歷年能源密度

項目	2022年	2023年	2024年	2025年
能源耗用量 (GJ)	20,525.40	19,075.78	22,271.11	20,727.00
全年營業額 (百萬元)	670.47	408.00	711.57	546.56
能源密集度 (GJ/百萬元)	30.61	46.75	31.30	37.92

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 2025年節能減碳統計

2025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	全年節電量 (度)
	效率提升	減少能耗		
冷氣設備汰換		●	汰換定頻式老舊設備	約 15,431

後續(2026~2028)節能計畫

專案名稱	改善目標		改善效益說明	全年節電量 (度)
	效率提升	減少能耗		
空調主機加裝變頻器		●	降低冰水泵耗電功率	約 22,360
冷氣設備汰換	●		汰換定頻式老舊設備	約 15,431

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。

另外和勤針對用水的議題，設定取水量密集度降低3%/年，降低廠區用水的衝擊性。對於水資源的議題透過世界資源研究所(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，對當地社區已無顯著衝擊。

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	◎	◎		◎

WRI 水風險評鑑 • 和勤公司位置 (全興廠)



水資源使用概況彙總

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	2025年
總取水量(T)	43.30	32.77	74.62	76.30
總排水量(T)	27.36	28.85	62.92	60.60
總耗水量(T)	15.95	3.92	11.70	15.70
取水量密集度	0.06	0.08	0.10	0.14
耗水量密集度	0.02	0.01	0.02	0.03
排水量密集度	0.04	0.07	0.09	0.11

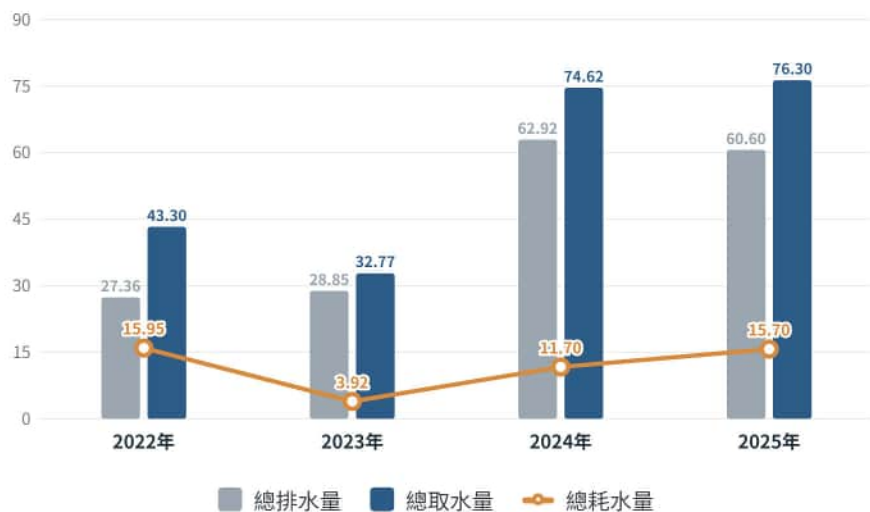
* 耗水密集度：耗水量／當年個體財報營收(百萬)



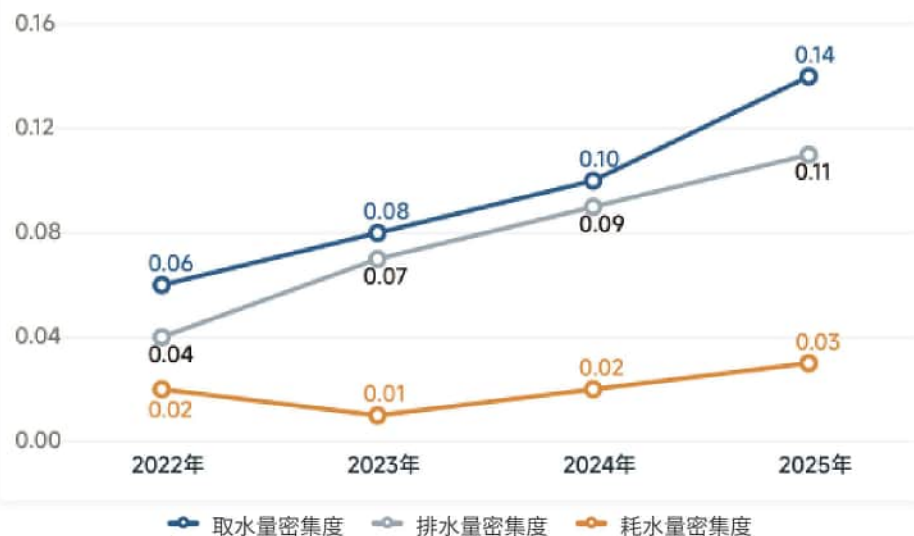
水資源使用概況圖表

3-4-2 水資源使用概況彙總 (以全興廠統計資料)

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)





— 客戶滿意

客戶滿意

Customer • S

04 CHAPTER

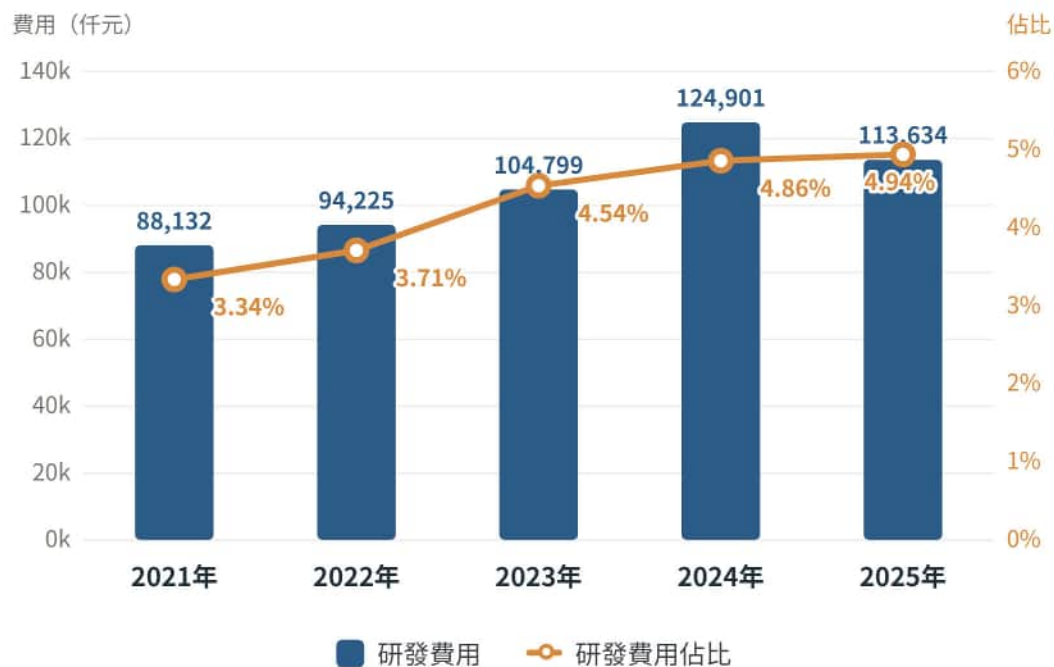


技術創新

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。2025年無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

項目	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
研發費用	88,132	94,225	104,799	124,901	113,634
研發費用占比	3.34%	3.71%	4.54%	4.86%	4.94%

歷年研發費用佔比



各年度發展策略規畫

4-1-2 各年度發展策略規畫

年度	研發技術或產品
2022年	開發高容量、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	齒盤鍛造成形技術。 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。
2025年	1. 方形電池殼體深引伸成型技術 方形電池殼體發展從外殼的幾何特徵需要運用到深拉伸與變薄拉伸相結合，以達到最終的幾何形狀並達到規定的壁厚及公差，成形設備、技術、材料利用率全面考量來取得最佳的生產成本效益。 2. MIM 金屬射出成形 金屬射出成形 (MIM) 產品採用高純度微細金屬粉末，經混練、射出成形、脫脂與高溫燒結製程製造，可實現複雜幾何形狀與高精度尺寸控制。產品密度可達 96% 以上，具備優異機械強度、耐腐蝕性與尺寸穩定性。MIM 技術特別適用於小型、高精度與大量生產之金屬零件，可有效降低後加工需求與整體製造成本，廣泛應用於消費電子、汽車、伺服器機構、醫療器材及精密機械領域。



產品管理

4-2 產品管理

2025年無違反有關產品和服務資訊與標示之要求之事件。
2025年無違反未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件。
2025年無違反未遵循行銷傳播相關法規之事件之事件。



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，2025年1月參與東京國際汽車零件製作與加工技術展之外與3月國內台北自行車展、4月AMPA、8月台北國際模具暨智慧成型設備展及9月台北國際航太暨國防工業展，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



業務/產品與銷售/A84

供應商管理

4-4 供應商管理

分級	定義	說明
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、外包外部供應商	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	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，2025年計審核通過13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。

4-4-1-2 新供應商評估流程



新供應商評選採用環境、社會標準資訊使用

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「職業安全管理」及「環境管理」進行評核。

2025年針對關鍵供應商進行實地審核，評鑑平均分數為97.53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。2025年無因評鑑不合格停止採購之供應商。



新供應商審核家數 / 環境社會標準評選



既有供應商管理

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	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
第1階關鍵供應商稽核合格家數	14	15	29	35	41
第1階關鍵供應商稽核平均分數	93.25	96.51	96.77	97.49	97.53
合格率	48.28%	42.86%	100.00%	100.00%	100.00%

資材/供應鏈管理/B28 * 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。



在地採購

4-5 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。2025年在地採購供應商家數達291家，採購金額約3.01億元，在地採購金額比約為70.39%。

4-5-2-2 歷年採購在地金額比例趨勢圖



4-5-2-1 歷年採購在地供應商比例趨勢圖



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鏈的關係，穩定供應鏈信賴的關係。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
關鍵物料缺料、斷料風險。	國際政策、政局動盪、氣候變遷…等因素造成對於供應鏈的影響，而產生缺料或中斷供給，對於公司產生不可避免之影響。	未建立供應鏈風險管理下，產生缺料或中斷的風險大幅提升。	與客戶溝通及申請備料機制，降低物料取得風險。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。評估關鍵物料型式的合用性，確保緊急缺料時的應變與代替。

員工滿意

Employee · S

05 CHAPTER



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	建立暢通溝通管道，並定期召開勞資會議確保雙方權益。
隱私保護	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，2025年未發生涉及侵害原住民權利的事件。



全供應鏈倡導不雇用童工與強迫勞動

5-1-2 全供應鏈倡導不雇用童工與強迫勞動

風險項目	和勤	供應商	備註
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 2025年利害關係人相關人權溝通宣導措施

對象	實施方式	預計頻率
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

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。



員工溝通

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，2025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73%。並針對未達標的指標擬定改善方案，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。

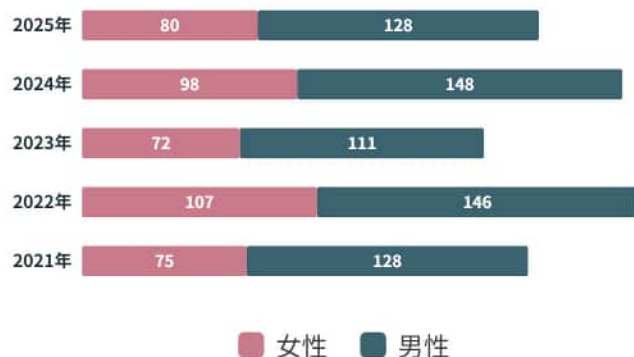
在福利制度改善面向，為增加員工福利，除公司福利委員規劃、舉行自強活動之外，公司每年規劃辦理員工家庭日活動，邀請同仁的家人能在工作之餘能互動聯繫、增加感情。同時也藉由父親節、母親節、聖誕節…等節日規劃應景活動，透過活動的連結增加各部門的互動與活力、熱情的傳遞。



員工動態

5-2 員工動態

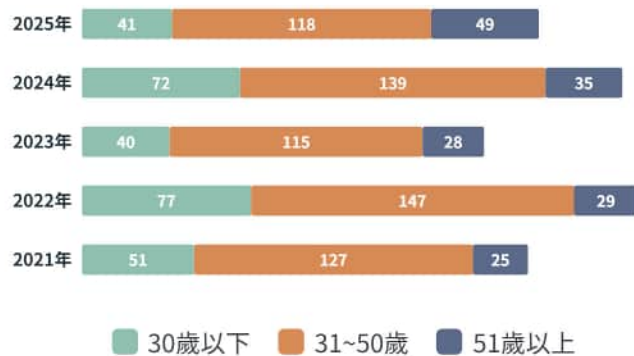
歷年聘用員工總人數 (依性別)



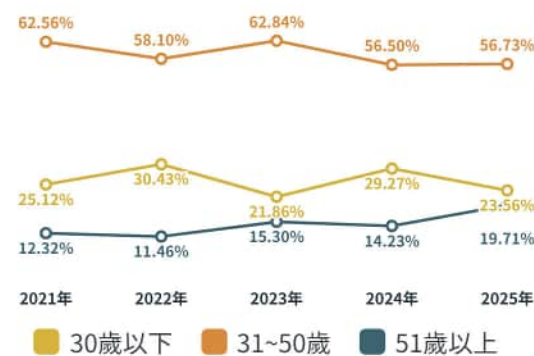
歷年聘用員工性別比例



歷年聘用員工總人數 (依年齡別)



歷年公司聘用員工年齡別比例



員工動態 (續)

5-2 員工動態

歷年聘用員工總人數 (職級別及性別)



歷年聘用員工總人數 (職級別及年齡別)



職級定義

5-2 員工動態 • 職級定義

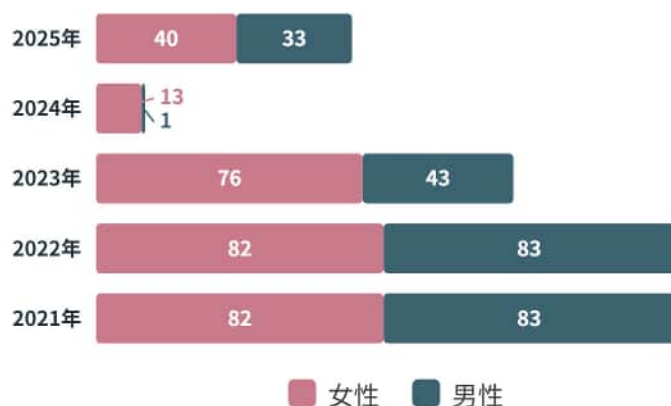
職級	定義範圍
中高階主管	總經理、副總、顧問、協理、經理、副理
基層主管	課長、副課長、組長、副組長
工程人員	技術部、設計課、項目工程課、設備工程課、品保課、品管課
行政人員	間接人員均歸屬
直接人員	沖壓課、加工課、振研課、表面處理課、品檢課



全興廠新進人員進用狀態

5-2-2 全興廠新進人員進用狀態

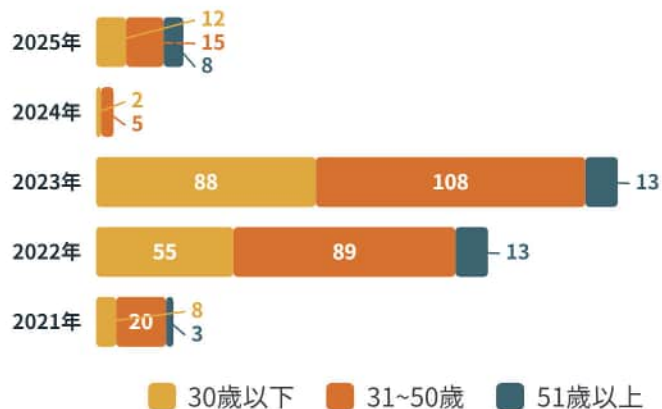
歷年新進員工人數 (依性別)



歷年員工新進率 (依性別)



歷年新進員工人數 (依年齡別)



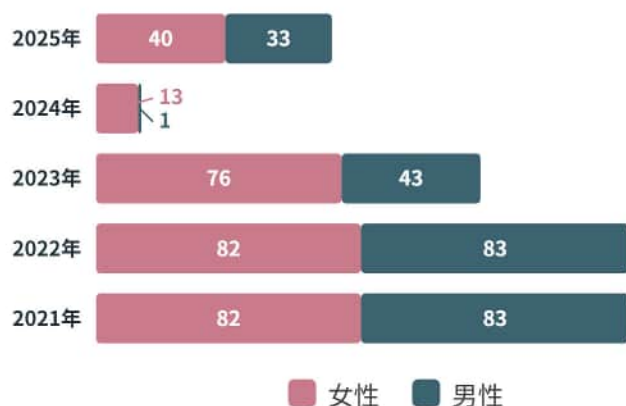
歷年員工新進率 (依年齡別)



全興廠員工離退狀態

5-2-3 全興廠員工離退狀態

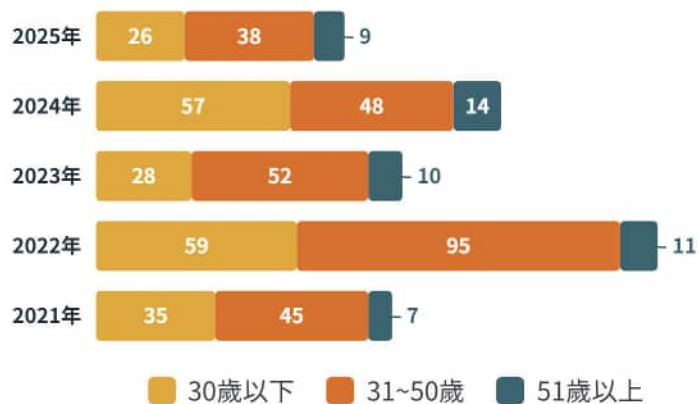
歷年離職員工人數 (依性別)



歷年員工離職率 (依性別)



歷年離職員工人數 (依年齡別)



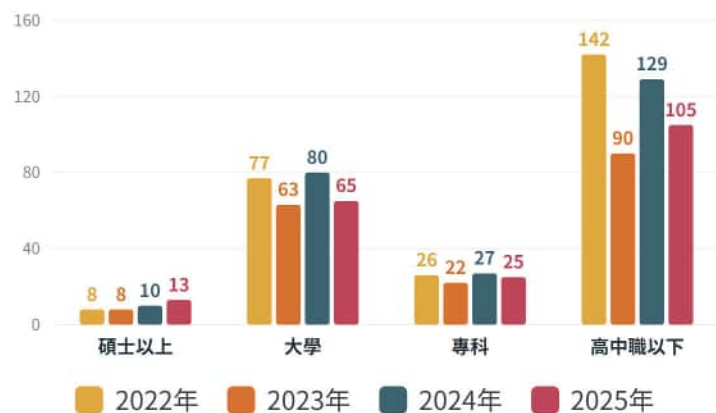
歷年員工離職率 (依年齡別)



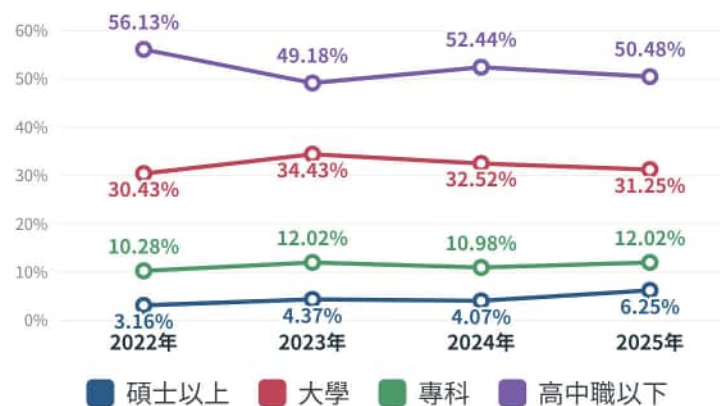
全興廠員工學歷統計狀況

5-2-4 全興廠員工學歷統計狀況

歷年員工學歷統計表



歷年員工學歷比例趨勢圖



全興廠新進人員管理流程

5-2-5 全興廠新進人員管理流程

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

新進人員到職前由用人單位提供訓練計畫，安排人員入職的通識訓練，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，並搭配輔導員制度協助新進人員對於公司環境、文化有進一步熟悉，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. 推動輔導員制度，協助新進人員能融入新的工作環境與文化。
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。

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匯入至ERP系統，建立員工訓練履歷。

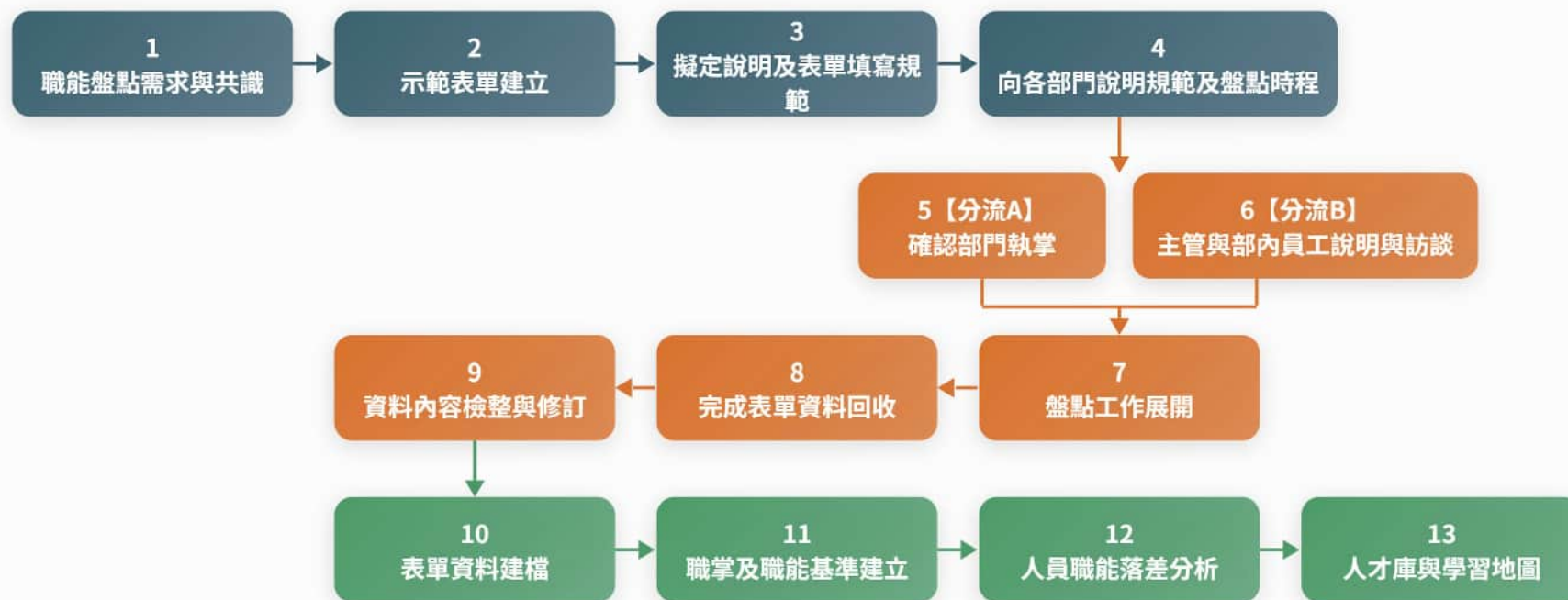
訓練計畫以各部門年度計畫為主軸規劃，為達到提高生產技術、優化產品品質、提升客戶服務、降低採購成本的年度目標及持續發展和創新的經營理念、結合各部門實際專業職能、規劃研發與創新能力、品質管理、生產管理、經營管理與共通核心能力訓練課程。

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。



職能盤點工作流程圖



教育訓練執行方式

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語言與管理信念，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。

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，不定期安排同仁參加外訓機構舉辦之各項訓練。

4. 法令知識訓練

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，皆透過內/外部課程及內部公告進行教育與宣導。

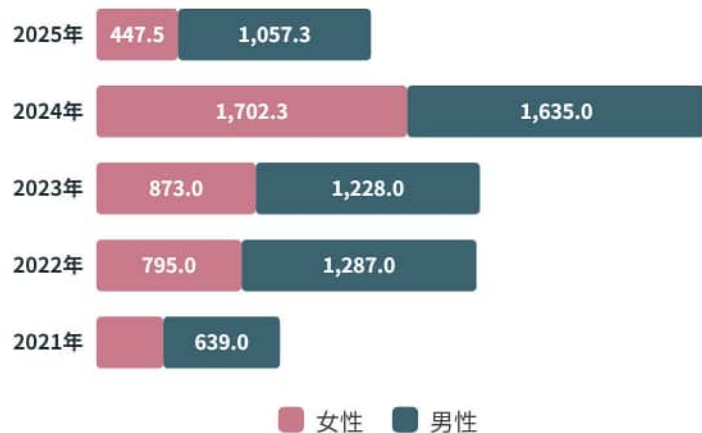
教育訓練資源投資與產出

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	平均時數合計
2021年	367	639	1,006	7.65	5.37	6.02
2022年	795	1287	2,082	10.6	10.05	10.26
2023年	1085	1564	2,648	51.9	55.4	107.3
2024年	1,702.3	1635	3,337.3	6.3	6.7	6.5
2025年	447.5	1,057.3	1,504.8	5.59	8.2	7.2

b. 歷年教育訓練總時數 (依性別)



c. 歷年投入教育訓練經費概況

2025年為配合公司永續策略發展，教育訓練著重於職場安全與管理職能發展。



歷年職業安全相關訓練統計

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	2025年
通識訓練	147	262	362	78	80.5
法規規範	0	431	222	43.5	556.8
管理系統	9.5	13	662	565.8	408
合計(hr)	156.5	706	1,246	687.3	1,045.3

5-3-6 績效評估制度

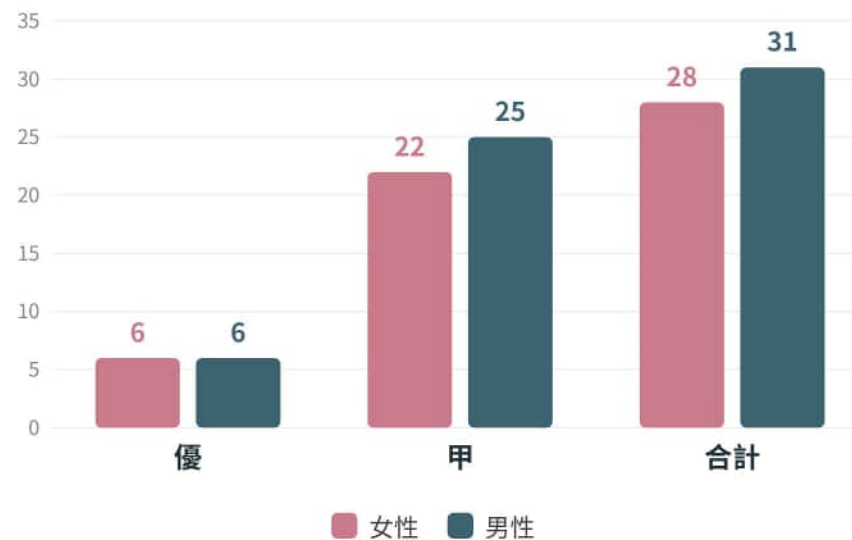
2025年員工績效考核結果統計

考核等地	人數 (女)	人數 (男)	比例 (女)	比例 (男)
優	6	6	3.31%	3.31%
甲	22	25	12.15%	13.81%

* 績效考核總人數佔總員工人數之佔比為 97.8%



考核統計表



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。

5-4-2-1 歷年最低起薪與所在地最低薪資比例

年度	全興	嘉興	淮安
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
2025年	1.00	1.00	1.29



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。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「4.29：1」。

5-4-2-2 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「4.29：1」

A. 非擔任主管之全時員工薪資(NTD)

項目	2023年	2024年	2025年
平均員工人數	221	222	212
平均薪資	535,000	638,000	566,000
中位數薪資	431,155	574,176	516,000

B. 男女員工平均薪資比

年度	男性員工	女性員工
2023	47,314	41,408
2024	49,091	33,288
2025	46,623	38,462

員工福利與退休福利

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。

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	1. 年終尾牙：舉辦年終尾牙慰勞員工全年辛勞。2. 年終獎金/員工酬勞：依年度營運狀況，提撥固定比例犒賞。3. 工作服、現場人員安全鞋發放。4. 年節禮金發放：勞動節、端午節、中秋節發放禮金或等值商品禮卷。5. 員工旅遊：由福委會及管理部舉辦自強活動。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	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。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。
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%。

安全健康

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。

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。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。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	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。
退避權宣導	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

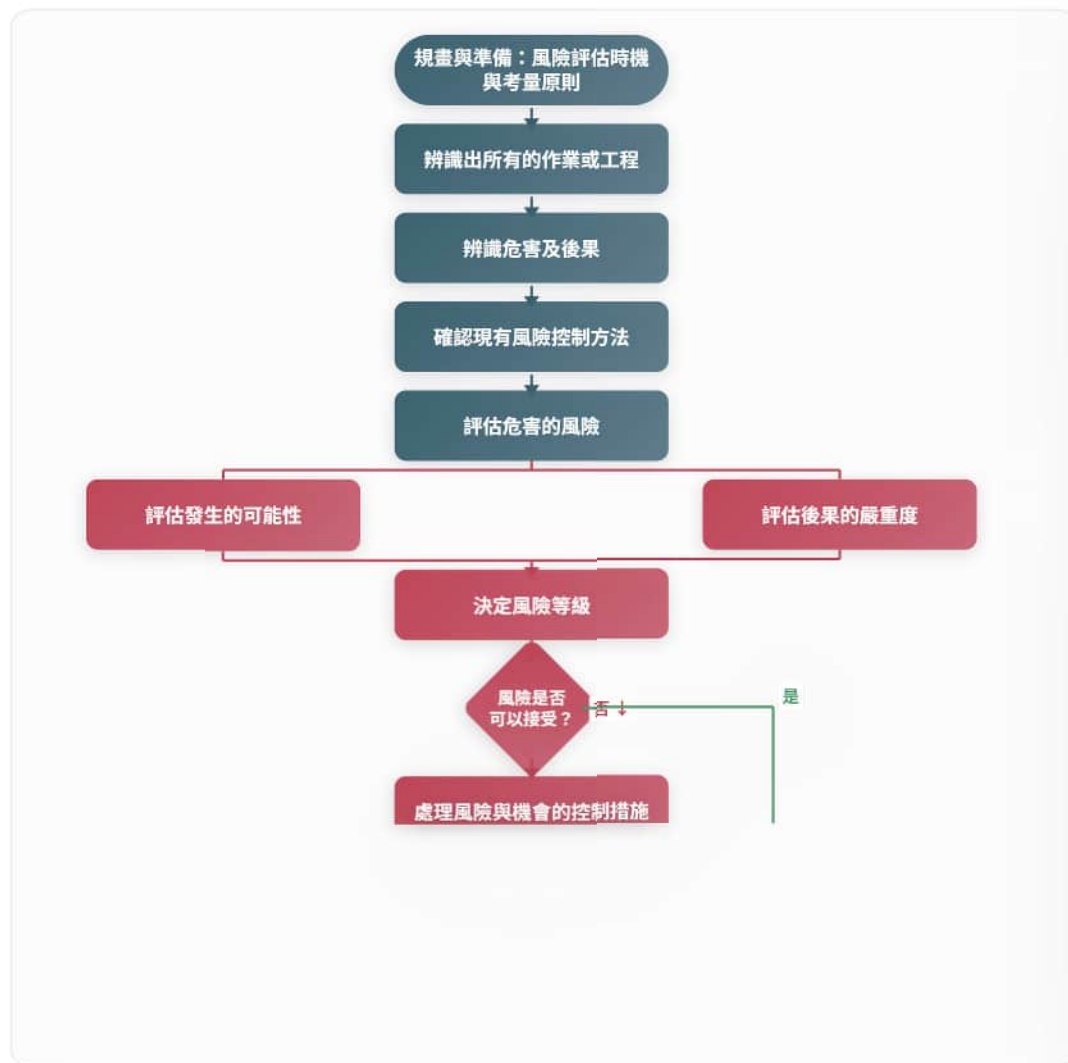
依職業安全衛生管理辦法設立職業安全衛生委員會，其中勞方推舉之代表佔委員人數三分之一以上。2025年安全衛生委員會重要決議事項如下：

議程	議案
第一季職業安全衛生委員會	外包商人員操作堆高機、天車需納入列冊管制。
第二季職業安全衛生委員會	外部廠商進場，甚麼情況下需要向職安提出施工申請與定義。 1. 人員場地勘查、洽公不需寫施工申請單，進廠前需至警衛室寫危害告知單。 2. 外部廠商送鋼捲，化學品、廢棄物清運需填寫危害告知單(不寫施工申請單)。
第三季職業安全衛生委員會	修訂EP-021自動檢查、消防設備、緊急沖洗設備、醫藥箱、發電機檢點表、銅瓶檢點表。
第四季職業安全衛生委員會	化學品存放規定定義： 1. 使用尺寸較大之盛液盤、將酸性、鹼性、氧化性化學品區分。 2. 貨架第2層放置SH-612/613、固化劑，洩漏風險降低。



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。



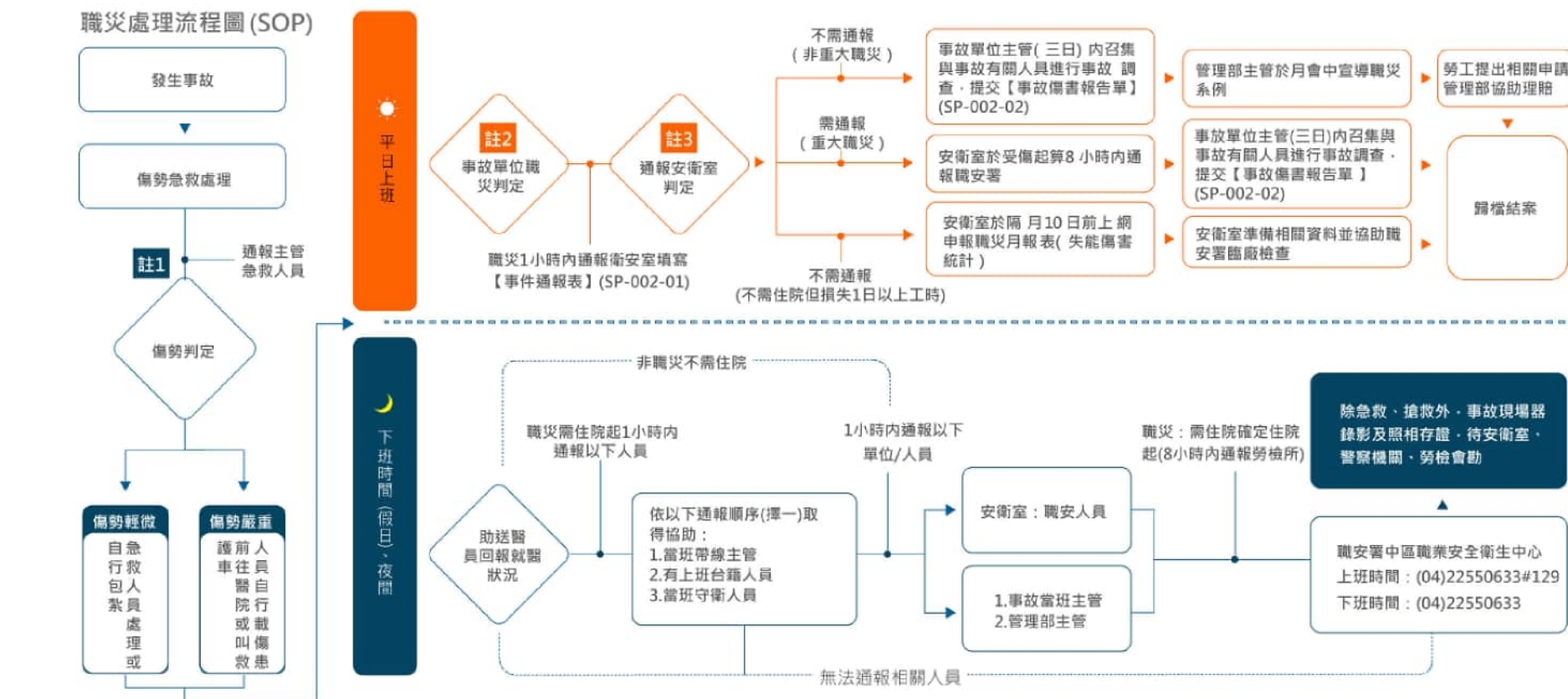
風險評估作業依類型分為例行性評估與非例行性評估，且將風險等級區分為5級，3級以上進行分級管控：

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。



職災處理流程圖 (SOP)

5-5-4 事故調查流程與失能傷害統計



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, 應立即通報主管及急救人員, 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) 下班時間(假日)、夜間, 發生職災事件可能沒有急救人員, 請依下列順序尋求協助。第一順位找帶線主管, 第二順位找有上班的台籍人員, 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, 並保護現場以利事後調查。

註2: 職災判定標準依文件5.2.4條判定, 判定後1小時之內填寫【事件通報表】(SP-002-01)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	2025年
全年工作時數	599,583	391,424	443,520	443,776
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	2
損工天數	148	34	24	15
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	6.7602
損工天數比率	49.37	17.372	10.823	6.760
虛驚傷害件數	0	0	0	1
虛驚事件頻率(NMFR)	0	0	0	0

傷害種類	2022年	2023年	2024年	2025年
跌倒	-	1	1	-
被撞	-	1	1	1
被夾、被捲	2	1	1	1
被切、割、擦傷	2	1	6	-
合計	4	5	10	2

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 × 2 × 10⁶) ÷ 全年工作時數；

嚴重職業傷害比率 = (嚴重職業傷害人數 × 2 × 10⁶) ÷ 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 × 2 × 10⁶) ÷ 全年工作時數；

損失天數比率 = (損工天數 × 2 × 10⁶) ÷ 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、休息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；

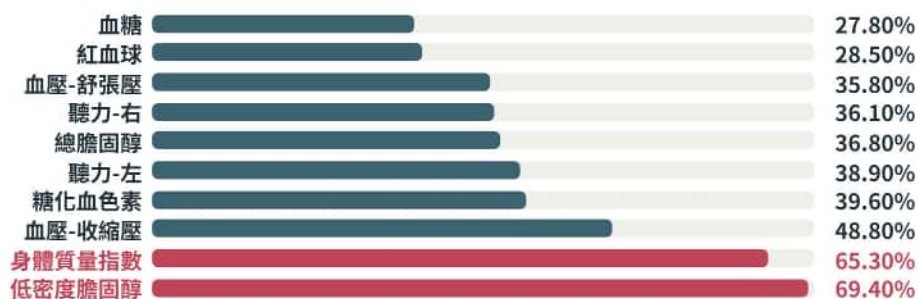
可記錄職業傷害比率計算結果小數點以後取兩位，第三位無條件捨去；損失天數比率計算結果取整數，小數點無條件捨去。

健康管理與健康促進

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。

5-5-6-1 體檢十大項目異常率



5-5-6-2 衛教人數統計



*依據勞工健康執行紀錄表-諮詢者簽到記錄

5-5-7 健康促進計畫

計畫名稱	2025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2025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。

健康活動

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。
捐血活動	配合捐血中心進廠內舉辦兩場捐血活動，114年度總捐血袋數54袋。

5-5-8-1 員工活動剪影



AED / CPR 訓練



AED / CPR 訓練



消防演練



消防演練

和勤精機股份有限公司 2025 年度緊急應變演練計畫

壹、災害演練應變組織 (食物中毒)

應變單位	負責人	參與人員	演練前位置	演練時位置	演練動作
指揮組		現場指揮官： 張道森	辦公室	大廳	- 在指揮中心指揮全體應變計劃執行，以減低災害程度。 - 瞭解事故之種類、規模及範圍，負責調度資材及救災指揮 - 現場：負責災區現場搶救工作之指揮。
通報組		黃凱慧	辦公室	大廳、辦公室、內線電話處 (或受信總機)	- 通報相關救災單位支援救災 - 通報主管機關及現場回報狀況至指揮官 - 作法：1. 室內廣播，通知食物中毒發生 2. 負責聯絡 119 (報警) 3. 聯絡指揮官 4. 聯絡傷患家屬
避難引導組 (疏散組)		張世旺	辦公室	大廳、大門口	- 人員管制與疏散，並指引支援單位進廠 (或進入災害地區) - 將傷患由最近之出口等待救護
搶救組 (管制組)		謝秉隆、周錦志	辦公室	辦公室、大廳	- 支援救護工作 - 必要時，製作並使用臨時擔架 - 傷患搬運 - 隨行至醫院協助辦理急診
安全防護組		蔡明序	辦公室	辦公室、大廳	- 準備毛巾、衣物、塑膠袋與傷患健保卡 - 蒐集嘔吐物 2-3 份，並保存中午現有的食物或剩餘
工安人員			辦公室	大廳	評估災害現場有無其他人員安全面臨風險較高的狀況 (例如：身體異常)，並請安全防護組適當支援
救護組		陳嘉昇	辦公室	大廳	- 執行救護工作 - 準備氧氣瓶、急救箱 - 確認傷患呼吸狀況，必要時給予 O₂ 罩或氧氣瓶 - 記錄傷患的姓名、症狀、病情，將資料放在病患身上

緊急應變演練

友善職場

5-6-1 全興廠高階主管為在地居民比例

項目	2021	2022	2023	2024	2025
高階主管人數	16	16	16	17	14
在地居民人數	10	14	15	14	12
在地居民比例	62.50%	87.50%	93.75%	82.35%	85.71%

1. 高階主管的定義：總(副)理級以上 2. 居住地為台中、彰化、南投 • 人資/人力歷年概況/G267

5-6-2 管理階層女性比例



友善政策：

工作友善

• 工作規範合理且明確搭配獎懲制度，提升員工向心力。

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。

5-6-3 員工育嬰福利

依據『性別平等工作法』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。

員工留職停薪概況

項目	女性人數	男性人數
2025年度享有育嬰假的員工總數(A)	1	1
2025年度實際使用育嬰假的員工總數(B)	1	0
2024年度育嬰留停應復職員工總數(C)	5	0
2024年度育嬰留停實際復職員工總數(D)	3	0
2023年度休完育嬰假後復職的員工總數(E)	1	0
2023休完育嬰假且復職後12個月仍在職(F)	1	0
育嬰留職停薪申請率(B/A)	50%	0
復職率(D/C)	60%	0

股東滿意

Governance • G

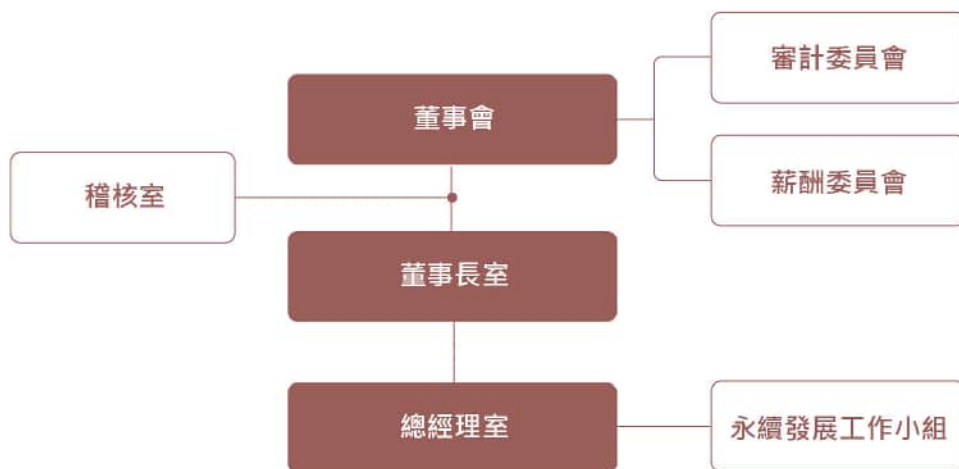
06 CHAPTER



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。為了有效推動ESG，和勤設立永續發展工作小組，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。

另為了有效推動ESG，和勤設立永續發展工作小組，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，由永續發展工作小組之最高主管召集會議因應處理。



董事會運作制度

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5席，其中有一般董事5席並含有2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、6位為51歲以上。和勤注重董事會成員組成之性別平等，並以提高女性董事席次至1/3(含)以上為目標，目前董事會成員男性占66.7%(6位)、女性占33.3%(3位)，女性董事席次佔1/3已達成目標。

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，2025年評核結果為優良。



董事會成員

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	林輝政	- 臺灣大學造船工程學博士 - 台灣大學工程科學及海洋工程學系教授、系主任、所長 - 澎湖科技大學校長	- 春雨工廠(股)公司董事長 - 金屬工業研究中心監察人 - 聯合船舶設計中心董事 - 上海友鉅五金製品有限公司董事長 - 春雨東莞有限公司董事長 - 春雨鞍山有限公司董事長 - 春邦公司董事長 - 春雨生醫公司董事長 - 美國春雨公司董事長
	久陽精密(股)公司 法人代表：黃俊義	- 國立高雄第一科技大學財務管理研究所 - 光洋應用材料科技股份有限公司董事 - 官田鋼鐵股份有限公司董事 - 友勤科技股份有限公司董事	- 光洋應用材料科技(股)公司董事 - 台灣國際造船(股)公司獨立董事 - 台鋼科技大學董事長 - 春雨工廠(股)公司董事 - 春日機械(股)公司董事 - 上海春日機械(股)公司監察人 - 精剛精密科技(股)公司董事 - 上海友鉅五金製品有限公司董事
董事			- 久陽精密(股)公司董事長 - 榮福(股)公司董事長 - 台灣健康運動投資(股)公司董事長 - 台灣化學綠能(股)公司董事長 - 易通國投資(股)公司董事長 - 天權投資(股)公司董事長 - 加捷生醫(股)公司董事 - 金智富資產管理(股)公司總經理
	久陽精密(股)公司 法人代表：黃霽櫻	- 國立彰化師範大學國際企業經營管理碩士 - 慶欣欣鋼鐵(股)公司副總經理	- 優競健身事業(股)公司董事 - 台鋼運輸(股)公司董事 - 亞果遊艇開發(股)公司董事 - 台灣鋼鐵(股)公司監察人 - 台灣網通投資控股(股)公司監察人 - 鑫阿波羅能源(股)公司董事長 - 賦思特品牌諮詢(股)公司監察人 - 大立化妝品(股)公司董事長
	久陽精密(股)公司 法人代表：楊聖文	慶欣欣鋼鐵(股)公司副總經理	- 易昇鋼鐵(股)公司監察人 - 沛波鋼鐵(股)公司董事、總經理
	久陽精密(股)公司 法人代表：葉怡君	國立中山大學大陸研究所博士	- 沛波鋼鐵(股)公司董事 - 慶欣欣鋼鐵(股)公司代理總經理/副總經理
			台鋼科技大學副教授

董事會成員 (續二)

職稱	姓名	主要經 (學) 歷	目前兼任和勤及其他公司之職務
獨立董事	鄭力維	- 國立雲林科技大學會計系碩士 - 資誠聯合會計師事務所協理	- 川宇會計師事務所所長 - 川宇資本(股)公司董事長 - 亞瑞仕國際驗證(股)公司監察人
	翁乃馨	- 國立中正大學勞工關係研究所碩士 - 義竹農會總幹事	翁石貴教育基金會執行長
	李殷獎	- Massachusetts Institute of Technology 土木與環境工程系碩士 - 智冠科技股份有限公司協理	- 一帆數位科技(股)公司董事、副總經理 - 智雲科技(股)公司董事 - 藍新科技(股)公司董事 - 簡單行動支付(股)公司董事 - 遊戲新幹線科技(股)公司董事 - 威肯金融科技(股)公司董事 - 競網國際娛樂(股)公司董事 - 智凡迪科技(股)公司監察人
	吳佶諭	中國文化大學法律學研究所碩士	吳佶諭律師事務所負責人

6-1-4 董事會成員多元化及獨立性、專業背景與專業技能矩陣

職稱	姓名	國籍	性別	具員工身份	基本組成					專業背景					專業知識與技能					
					31-50 歲	51-60 歲	61-70 歲	71-80 歲	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
董事	林輝政	中華民國	男				✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	黃俊義		男			✓				✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	黃需櫻		女			✓				✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	楊聖文		男			✓								✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	葉怡君		女			✓							✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	鄭力維		男		✓				✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	翁乃馨		女		✓				✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	李殷獎		男			✓			✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓
	吳佶諭		男		✓				✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

各功能性委員會

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，2025年共召開9次董事會，平均出席率為97%。

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，2025年董事總進修時數為84小時，平均9.33小時/人，每年定期安排董事全年進修時數至少達6小時與新任董監事董事時數至少12小時之董監事相關訓練。

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。2025年度共召開7次審計委員會，平均出席率為98.1%。

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。2025年度共召開3次薪酬委員會，平均出席率為91.6%。

內部控制與稽核制度

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

2025年經推動多項董事會相關議程改善後，取得第十二屆公司治理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。

內部稽核作業流程



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2025年年報(<https://www.cftc-hc.com.tw/upload-files/investors/financial-information/115/115-qp1.pdf>)，2025年度共計獲得 7,187仟元政府補助收入。財務資訊數據於2026年5月7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1000011652號。

項目 (單位：仟元)	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
營業收入	2,639,658	2,539,681	2,310,590	2,572,580	2,300,558
營業成本	2,128,042	2,211,042	2,054,576	2,170,804	2,018,273
營業毛利	511,616	328,639	256,014	401,776	282,285
營業費用	326,378	349,431	323,620	369,030	351,106
推銷費用	69,406	60,012	46,708	61,996	51,812
管理費用	183,095	193,969	173,441	183,121	182,536
研究發展費用	88,132	94,225	104,799	124,901	113,634
逾期信用減損損失(迴轉利益)	(14,255)	1,225	(1,328)	(988)	3,124
營業利益	185,238	(20,792)	(67,606)	32,746	(68,821)
營業外收入(支出)	(4,743)	44,682	(5,800)	8,421	26,087
稅前淨利	180,495	23,890	(73,066)	41,167	(42,734)
所得稅費用	72,833	(19,244)	(19,093)	5,885	(8,600)
本期淨利	107,662	43,134	(54,313)	35,282	(34,134)
稅後其他綜合損益淨額	4,695	22,649	(27,224)	51,308	3,191
綜合損益總額	112,357	65,783	(81,537)	86,950	(30,943)
每股盈餘	1.29	0.53	(0.67)	0.43	(0.35)

6-2-2 GRI 特定揭露支出項目 (單位：仟元)

項目	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
員工薪資與福利	568,109	529,646	475,014	532,367	521,589
利息與股利支出	88,840	84,963	54,073	35,922	45,467
政府補助金額	19,104	11,070	10,899	7,005	7,187
社區投資支出	10	30	40	13	40

6-2-3 政府補助揭露資訊

廠區	項目 (單位：仟元)	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
臺灣	稅收減免及抵減	-	-	-	-	-
	投資補助、研發補助	-	-	-	-	-
	政策獎勵金	-	-	-	-	-
	其他政府財務補貼	3,027	3,065	3,495	3,257	1,915
中國	稅收減免及抵減	-	-	-	-	-
	投資補助、研發補助	-	-	-	-	-
	政策獎勵金	-	-	-	-	-
	其他政府財務補貼	16,077	8,005	7,404	3,748	5,272
合計	臺灣	3,027	3,065	3,495	3,257	1,915
	中國	16,077	8,005	7,404	3,748	5,272

註：稅收減免及抵減、投資補助/研發補助、政策獎勵金等各項於 2021-2025 年均為「-」（無）。

6-2-4 研發投入占營收比

年度	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
比例	3.34%	3.71%	4.54%	4.86%	4.94%

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	經營策略規劃與檢討；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	新客戶及新開發市場競爭行動；新客戶接單及應收帳款流程風險管控；新產品開發時程延遲風險；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	資訊安全評估及緊急應變措施；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	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。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。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。
環境、安全衛生之風險評估及控管	進行環境考量面與安全考量面進行風險性評估；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；高風險廠商管理；備援小組；採購策略：新供應商需考量廠商風險性及改善計畫



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。

6-4-1-1 誠信管理流程

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，並透過電子方式宣導品德操守、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，及時因應環境改變，調整內控制度之設計及執行。
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。
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：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。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」中皆載明董事利益迴避條款；董事會成員皆無與主要供應商交叉持股之情形。2025年度共計6案利益迴避相關議案之討論。

6-4-3 避免利益衝突機制

日期	議案	決議說明
114年1月10日	「本公司與關係人交易往來」、「本公司經理人113年度績效考核結果及擬發放之年終獎金案」	除黃亦翔董事長、謝玲董事因自身係關係人、利益迴避原則、經理人及經理人配偶身份未參與討論及表決外，其餘董事(含獨立董事)無異議照案通過。
114年3月12日	「113年度董事酬勞及員工酬勞分配情形案」	除黃亦翔董事長、謝玲董事、吳家權董事、羅泳秋董事因董事身份、經理人及經理人配偶身份具利益關係未參與討論及表決外，其餘獨立董事無異議照案通過。
114年6月5日	「指派本公司轉投資二家子公司之董事、監事及子公司總/副總經理派任案」	除吳家權董事因董事身份具利益關係未參與討論及表決外，其餘董事(含獨立董事)無異議照案通過。「聘任第七屆薪酬委員會委員案」相關委員先離席迴避。
114年8月11日	「本公司董事長、董事與獨立董事薪酬審議案」	本案分二次討論及表決，董事長、董事與獨立董事分別因係利害關係人先離席迴避未參與討論及表決，其餘無異議照案通過。
114年8月11日	「本公司台灣廠總經理聘任案」	除鄭婷勻董事因兼任本案總經理身份具利益關係未參與討論及表決外，其餘董事(含獨立董事)無異議照案通過。
114年8月11日	「本公司及子公司嘉興和新、淮安和新之組織架構調整案」	除鄭婷勻董事因兼任本案總經理身份具利益關係未參與討論及表決外，其餘董事(含獨立董事)無異議照案通過。

6-4-4 發言人制度

設有發言人及代理發言人制度，架設公司網站作為各項訊息傳遞與溝通管道，亦設有投資人信箱 (Spokesman@cftc.tw)，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2025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

風險來源	營業秘密 (核心智財)	專利 (市場競爭力)	商標、著作 (品牌塑造)
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
客戶	強勢主導NDA，有違約風險	ODM掌握精沖製造技術；研發能力待提升；國際大客戶可帶動技術提升	HDD封閉供應鏈已有聲名；車用市場亟待建立品牌聲譽；國際大客戶帶動品牌發展
競爭者	同業挖角競爭；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
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
非法主體	加密軟體被駭	N/A	N/A
專利蟑螂	N/A	定期盤點並註冊專利	N/A

6-4-7 智慧財產權風險因應

(1) 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。

(2) 專利盤點，按近、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。

(3) 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。

(4) 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

階段	2025年執行內容	2026年預計執行內容
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 4. 推動營業秘密內部宣導
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
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
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
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



6-4-9-1 申請中智慧財產權 1 項

電池防爆閥 (中華民國)

6-4-9-2 歷年專利獲證數量：12

序	專利名稱	申請國別	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：

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 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。
7. 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。
8. 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

2025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。

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。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。2025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

- 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。
- 評估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。
- 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護管理支出。	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

階段	政策	欲達成目標
短期	營業秘密教育訓練；初步擬訂智財管理規則，擴大非體系類機密文件管理；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。
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	內部整合，逐步落實體系與非體系類營業秘密管理制度；公開揭露管理規則，推進TIPS認證。
長期	有效控制營業秘密風險，持續執行管理制度並監控、矯正改善；尋找技術人員、老師傅經驗傳承之道	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。

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、電子信箱之帳號及使用權限。
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，提升同仁對於緊急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，2025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

附錄

Appendix

GRI • SASB • TCFD

附錄一：GRI 2021 準則指標索引

GRI Content Index

使用聲明 和勤已依循 GRI 準則報導 2025/1/1~2025/12/31 期間的內容

使用的 GRI 1：GRI 1：基礎 2021 ·

行業準則：無

編號	GRI 指引	本報告書章節	頁碼
GRI 2 (2021) 一般揭露			
2-1	組織詳細情況	1. 公司簡介	11
2-2	納入組織永續報告的實體	關於本報告書	02
2-3	報告期、報告頻率和聯絡人	關於本報告書	02
2-4	資訊重編	關於本報告書	02
2-5	外部確信/查證	關於本報告書	03
2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	呼應SDGs	09
2-7	員工	1-1 關於和勤	12
2-8	員工之外的工作者	5. 員工滿意	65
2-9	管制架構和組成	1-4 永續性管理系統／標準	20
2-10	最高管制機構的提名和遴選	6-1-2 董事會運作制度	90
2-11	最高治理單位的主席	6-1-2 董事會運作制度	90
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	6-1 公司治理	89
2-13	衝擊管理的負責人	6-1 公司治理	89
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	89

附錄一：GRI 2021 準則指標索引（續）

編號	GRI 指引	本報告書章節	頁碼
2-15	利益衝突	6-4-3 避免利益衝突機制	98
2-16	溝通關鍵重大事件	6-4 誠信經營與法規遵循	89
2-17	最高治理單位的群體智識	6. 股東滿意(G)	89
2-18	最高治理單位的績效評估	6. 股東滿意(G)	89
2-19	薪酬政策	6-1-7-2-1 薪資報酬委員會運作情形	93
2-20	薪酬決定流程	6. 股東滿意(G)	89
2-21	年度總薪酬比率	6. 股東滿意(G)	89
2-22	永續發展策略的聲明	2-1-2 永續發展「願景」	24
2-23	政策承諾	2-1-2 永續發展「願景」	24
2-24	納入政策承諾	2-1-2 永續發展「願景」	24
2-25	補救負面衝擊的程序	2. 永續推動	23
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	98
2-27	法規遵循	6-4-11 法令遵循	101
2-28	公協會的會員資格	6-4 誠信經營與法規遵循	98
2-29	利害關係人議合方針	2-2-2 利害關係人與和勤	32
2-30	團體協約	6-4 誠信經營與法規遵循	98
GRI 3 實質性議題			
3-1	決定重大主題的流程	2-3 重大主題管理	29

附錄一：GRI 2021 準則指標索引（續）

編號	GRI 指引	本報告書章節	頁碼
3-2	重大主題列表	2-3-2 重大主題表	30
3-3	重大主題管理	2-3 重大主題管理	29
GRI 201 經濟績效			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	6-2 經營績效	95
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	95
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	6-2 經營績效	95
201-4	取自政府之財務補助	6-2 經營績效	95
GRI 202 市場定位			
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	80
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	88
GRI 203 間接經濟衝擊			
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	—
203-2	顯著的間接經濟衝擊	暫無揭露事項	—
GRI 204 採購實務			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4-5 在地採購	64
GRI 205 反貪腐			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	6-4 誠信經營與法規遵循	98
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	98

附錄一：GRI 2021 準則指標索引（續）

編號	GRI 指引	本報告書章節	頁碼
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	98
GRI 206 反競爭行為			
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	99
GRI 207 稅務			
207-1	稅務方針	6-2-1 財務資訊	95
207-2	稅務治理、管控與風險管理	6-2-1 財務資訊	95
207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	6-4 誠信經營與法規遵循	98
207-4	國別報告	暫無揭露事項	—
GRI 301 物料			
301-1	所用物料的重量或體積	4-5 在地採購	64
301-2	使用回收再利用的物料	3-1-1 廢棄物管理	45
301-3	回收產品及其包材	3-1-1 廢棄物管理	45
GRI 302 能源			
302-1	組織內部的能源消耗量	3-3 能源管理	51
302-2	組織外部的能源消耗量	3-3 能源管理	51
302-3	能源密集度	3-3-3 歷年能源密度	54
302-4	減少能源的消耗	3-3 能源管理	51
302-5	降低產品和服務的能源需求	3-3 能源管理	51

附錄一：GRI 2021 準則指標索引（續）

編號	GRI 指引	本報告書章節	頁碼
GRI 303 水與放流水			
303-1	共享水資源之相互影響	3-4 水資源管理	55
303-2	與排水相關衝擊的管理	3-4 水資源管理	55
303-3	取水量	3-4-2 水資源使用概況彙總表	56
303-4	排水量	3-4-2 水資源使用概況彙總表	56
303-5	耗水量	3-4-2 水資源使用概況彙總表	56
GRI 304 生物多樣性			
304-1	營運據點位於環境保護區或高生物多樣性地區	暫無揭露事項	—
304-2	活動、產品及服務對生物多樣性的顯著衝擊	暫無揭露事項	—
304-3	受保護或復育的棲息地	暫無揭露事項	—
304-4	受營運影響棲息地中列入IUCN紅色名錄之物種	暫無揭露事項	—
GRI 305 排放			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3-2-1 年度溫室氣體盤查	49
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3-2-1 年度溫室氣體盤查	49
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3-2-1 年度溫室氣體盤查	49
305-4	溫室氣體排放密集度	3-2-2 溫室氣體排放密集度	50
305-5	溫室氣體排放減量	3-2-4 溫室氣體減量政策	50
305-6	破壞臭氧層物質的排放	3-2-1 臭氧層破壞物質管理	49

附錄一：GRI 2021 準則指標索引（續）

編號	GRI 指引	本報告書章節	頁碼
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其它重大氣體排放	3-2-1 臭氧層破壞物質管理	44
GRI 306 廢棄物			
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	45
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3-1-1 廢棄物管理	45
306-3	廢棄物的產生	3-1-1 廢棄物管理	45
306-4	廢棄物的處置移轉	3-1-1 廢棄物管理	45
306-5	廢棄物的直接處置	3-1-1 廢棄物管理	45
GRI 308 供應商環境評估			
308-1	採用環境標準篩選新供應商	4-4 供應商管理	61
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊及所採取的行動	4-4 供應商管理	61
GRI 401 勞雇關係			
401-1	新進員工和離職員工	5-2 員工動態	68
401-2	提供給全職員工的福利	5-4 薪酬福利	80
401-3	育嬰假	5-6-3 員工育嬰福利	88
GRI 402 勞資關係			
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	66
GRI 403 職業安全衛生			
403-1	職業安全衛生管理系統	5-5-1 職業安全管理系統	82

附錄一：GRI 2021 準則指標索引（續）

編號	GRI 指引	本報告書章節	頁碼
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5-5-3 危害辨識與風險評估	83
403-3	職業健康服務	5-5-6 健康管理	86
403-4	職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5-5 安全健康	82
403-5	職業安全衛生之工作者訓練	5-3-5 歷年職業安全相關訓練統計	79
403-6	工作者健康促進	5-5-7 健康促進計畫	86
403-7	預防和減輕職業安全衛生的衝擊	5-5-3 危害辨識與風險評估	83
403-8	管理系統所涵蓋之工作者	5-5-1 職業安全管理系統	82
403-9	職業傷害	5-5-5 事故調查與失能傷害統計	85
403-10	職業病	無揭露事項	—
GRI 404 訓練與教育			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5-3-4 教育訓練資源投資與產出	78
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5-3 教育訓練	77
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5-3-6 績效評估制度	79
GRI 405 員工多元化與平等機會			
405-1	治理單位與員工的多元化	6-1-4 董事會多元性	92
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5-4-2 薪酬制度	80
GRI 406 不歧視			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5-6 友善職場	88

附錄一：GRI 2021 準則指標索引（續）

編號	GRI 指引	本報告書章節	頁碼
GRI 407 結社自由與團體協商			
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	88
GRI 408 童工			
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	66
GRI 409 強迫或強制勞動			
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	66
GRI 410 保全實務			
410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	5-6 友善職場	88
GRI 411 原住民權利			
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5-6 友善職場	88
GRI 413 當地社區			
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	88
413-2	對當地社區具顯著負面衝擊的營運活動	5-6 友善職場	88
GRI 414 供應商社會評估			
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	62
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	61
GRI 415 公共政策			
415-1	政治捐獻	暫無揭露事項	—

附錄一：GRI 2021 準則指標索引（續）

編號	GRI 指引	本報告書章節	頁碼
GRI 416 顧客健康與安全			
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	58
416-2	違反產品與服務健康和安全法規之事件	4-1 技術創新	58
GRI 417 行銷與標示			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4-2 產品管理	60
417-2	未遵循產品與服務資訊與標示法規的事件	4-2 產品管理	60
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4-2 產品管理	60
GRI 418 客戶隱私			
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	102

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
電氣與電子設備業					
能源管理	RT-EE-130a.1	量化	(1) 總能源消耗量	20,727.00 GJ	3-3 能源管理
			(2) 電網電力百分比	86.04%	
			(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	40.05 T	3-1 環境友善
			(2) 再循環百分比	4.40%	
	RT-EE-150a.2	量化	(1) 應通報洩漏之次數及量總數	無	3-1 環境友善
			(2) 回收量	2,821.97 T	
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	
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商的關係，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：35,751 仟PCS；汽機車零件：105,333 仟PCS；其它：1,993 仟PCS	1-2 產品與創新
	RT-EE-000.B	量化	員工人數	208 人	1. 公司簡介

附錄二：SASB 指標索引（續）

汽車零件業

揭露主題	指標編號	性質	揭露指標	報告內容揭露	對應章節
汽車零件業					
能源管理	TR-AP-130a.1	量化	(1) 總能源消耗量	20,727.00 GJ	3-3 能源管理
			(2) 電網電力百分比	86.04%	
			(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	64,141.88 T	3-1 環境友善
			(2) 有害廢棄物百分比	0.06%	
			(3) 非有害廢棄物百分比	99.94%	
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	產品可幫助增加之燃油效率和/或減少排放	不適用	
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商的關係，穩定供應鏈信賴的關係	4-4 供應商管理／4-5 在地採購
物料使用效率	TR-AP-440b.1	量化	銷售產品可回收之百分比	不適用	
	TR-AP-440b.2	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-510a.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	
活動指標	TR-AP-000.A	量化	零件生產數量	硬碟機零件：35,751 仟PCS；汽機車零件：105,333 仟PCS；其它：1,993 仟PCS	1-2 產品與創新
	TR-AP-000.B	量化	零件生產重量	2,374,663 KG	
	TR-AP-000.C	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

TCFD Content Index

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	2-4 TCFD 氣候相關財務揭露管理	36
描述管理層在評估和管理氣候相關風險和機會之作用	2-4 TCFD 氣候相關財務揭露管理	36
風險管理		
描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程	2-4-1 氣候變遷風險鑑別	36
描述組織管理氣候風險的流程	2-4-2 氣候變遷風險評估	37
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	2-4 TCFD 氣候相關財務揭露管理	36
策略		
描述組織已鑑別之短中長期的氣候相關風險與機會	2-4-2-2 氣候變遷財務影響評估	38
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	2-4-2-2 氣候變遷財務影響評估	38
描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同情境納入考量（含2°C或更嚴苛情境）	2-4-3 氣候變遷情境模擬	39
指標及目標		
揭露評估氣候相關風險與機會的指標	2-4-5 氣候變遷風險管理方案、目標與指標	43
揭露範疇一、二、三的溫室氣體排放量與相關風險	3-2-1 年度溫室氣體盤查	49
描述組織管理氣候相關風險與機會之目標及績效	2-4-5 氣候變遷風險管理方案、目標與指標	43