

2024年 永續報告書

和椿科技股份有限公司

發行日期：2025年8月7日



目錄

1、報告書資訊-----	1
1.01 經營者的話-----	1
1.02 關於本公司-----	2
1.03 報告書資訊-----	5
1.03.1 編製依據-----	5
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率-----	5
1.03.3 報告邊界與範疇-----	5
1.03.4 資訊重編-----	5
1.03.5 外部確信/保證情形-----	5
1.03.6 永續報告之責任單位-----	6
2、永續經營-----	7
2.01 永續發展策略-----	7
2.02 推動永續發展機制-----	7
2.02.1 推動永續發展之治理架構-----	7
2.02.2 運作情形-----	9
2.03 董事會及功能性委員會-----	9
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果-----	9
2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形-----	9
2.03.1.2 督導永續管理之績效評估-----	10
2.03.1.3 對永續發展之持續進修-----	10
2.03.2 董事會結構及運作情形-----	11
2.03.2.1 成員及多元化-----	11
2.03.2.2 運作情形-----	11
2.03.2.3 提名與遴選-----	11
2.03.2.4 利益迴避-----	12

2.03.2.5 薪酬政策-----	12
2.03.3 功能性委員會結構及運作情形-----	13

3、利害關係人與重大主題-----	15
3.01 利害關係人議合-----	15
3.02 決定重大主題的流程-----	18
3.03 重大主題列表-----	20
3.04 重大主題之管理-----	21
3.05 重大主題連結與SDGs -----	24

4、治理面-----	25
4.01 經濟績效-----	25
4.02 稅務-----	26
4.03 誠信經營-----	26
4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範-----	26
4.03.2 反貪腐機制-----	27
4.03.3 反競爭行為-----	28
4.04 溝通管道及申訴機制-----	28
4.05 風險管理-----	29
4.05.1 風險管理機制-----	29
4.05.2 法規遵循-----	30
4.06 資訊安全及客戶隱私保護-----	31
4.06.1 資訊安全管理-----	31
4.06.2 客戶隱私保護-----	33
4.07 參與各類社團組織-----	34
4.08 產品及服務管理-----	35
4.08.1 顧客健康與安全-----	40
4.08.2 行銷與標示-----	40
4.09 供應鏈管理-----	41

5、社會面	43
5.01 人力發展	43
5.01.1 人權政策與承諾	43
5.01.2 人力組成	44
5.01.2.1 員工結構	44
5.01.2.2 非員工結構	46
5.01.3 員工多元包容及平等	46
5.01.4 員工權益及福利	50
5.01.5 人才培育與發展	52
5.02 職業安全及衛生	54
5.02.1 職業安全及衛生政策	54
5.02.2 職業傷害	56
5.03 社會參與	58
5.03.1 社會責任與公益參與	58
5.03.2 產學合作	59
6、環境面	60
6.01 氣候變遷	60
6.02 溫室氣體管理	61
6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	61
6.02.2 溫室氣體排放量	61
6.03 能源管理	62
6.03.1 能源使用政策	62
6.03.2 能源使用情況	62
6.04 水資源管理	62
6.04.1 水資源管理或減量目標	63
6.04.2 用水情況	63
6.05 廢棄物管理	64
6.05.1 廢棄物管理或減量目標	64
6.05.2 廢棄物產生情況	64

7、附錄	65
7.01 附錄一、GRI 內容索引表	65
7.02 附錄二、永續會計準則委員會 (SASB) 對照表	69
7.03 附錄三：其他電子業永續指標對照表	71



1、報告書資訊

1.01 經營者的話

和椿科技創立於1980年，從服務自動化產業、提供所需的高品質關鍵零組件通路事業開始，奠定了企業最初的核心價值基礎。

隨後四十餘年間，我們持續強化通路與產品整合服務，並開展自有的研發製造實力；例如整合關鍵零組件，打造具備「動能」的產業自動化設備，如電子產業不可或缺的切板機。此外，我們也多角經營，結合馬達與螺桿等零件，製造出兼具日系美學與適應台灣氣候的戶外節能百葉窗。

今日，和椿科技已成為橫跨通路銷售、研發製造、以及品牌經營的上市公司，除了為客戶提供完整的自動化解決方案，也能開發設計產品，滿足產業的多元需求。

2025年，是我們積極轉型的關鍵里程碑。

我們於年初正式成立機器人事業處，專注開發兼具「動能」與「智能」的第二曲線產品 - AI機器人自動化解決方案，並同步設立通路事業部，強化產品與服務的市場擴展。這些組織調整，將進一步提升我們在智慧製造與智慧物流領域的整合能量。

同時，我們完成品牌重塑，以全新的**品牌使命與願景**與利害關係人溝通：

「透過AI與機器人的高科技方案，解決各產業普遍缺工的挑戰；同時幫助提升全球企業夥伴的市場競爭力。」

使命

「運用AI與機器人高科技方案，因應人口結構變遷，解決產業人力困境。」

願景

「推動智慧科技走入每個產業角落，打造機器為人服務的永續新未來。」

這不僅是品牌語言的更新，更是和椿面對時代挑戰與產業演化的明確宣示。

我們相信，在少子化與高齡化衝擊下，**人力的價值來自被提升，而非被消耗**。透過導入機器人與AI，我們讓員工從高風險、重複性工作中解放，轉型為機器操作與管理人才，也幫助企業提升招募吸引力與組織永續力。

立足台灣，放眼全球台商，我們提供動作精準、人員友善、可配合彈性生產的「智慧製造」解決方案，包含協作機器人以及物料搬運機器人；在「智慧物流」方面，我們打造完整的「貨到人」與「園區物流」解決方案，大幅降低人力負擔、提升運作效率與職場安全。智慧機器人方案將驅動台商升級轉型，打造具前瞻力的競爭新優勢。

此外，我們的「智慧服務」解決方案，提供智慧商辦、智慧住宅、智慧新零售的智慧機器人服務情境，建立符合ESG永續體質的商業與住宅環境。



在追求企業成長的同時，和椿也將「營利事業」的角色，轉化為「永續社會責任」的實踐者。

我們持續透過物資與發票捐贈、支持文教基金會、產學合作等行動回饋社會；在公司治理上，也積極落實作業流程、人事制度與營運管理的透明化與數據化，強化制度基礎。

未來，我們除了持續堅持自有品牌 **Aurotek** 的品質保證，提供高精度自動化零組件與設備；也將專注於AI與機器人的高科技方案，攜手產業邁向智慧化、減碳化、自動化的永續未來。

1.02 關於本公司 (GRI 2-1, GRI 2-6)

● 公司簡介

組織名稱	和椿科技股份有限公司
公司型態	上市公司
股票代號	6215
董事長	程天縱
總經理	朱銓隆
組織創立時間	1980年11月18日
總部位置	台北市內湖區
產業類別	其他電子業
主要產品及服務	自動化系統業務
實收資本額	8.28億元
淨銷售額	16.63億元
員工人數	190人
營運所在國家	中華民國
總部所在位置	台北市內湖區洲子街60號1樓

1980年，和椿在台灣跨出了第一步

以提供高品質自動化關鍵零組件的通路業務起步，奠定企業核心價值基礎。

歷經多年深耕，和椿科技逐步拓展通路、累積產品研發與製造實力，成功整合關鍵零組件，打造具備「動能」的產業自動化設備，包括電子產業不可或缺的切板機等，於2007年成為橫跨通路銷售、研發製造與品牌經營的上市公司。

技術肯定

自2001年以來陸續榮獲第十屆國家磐石獎、第四屆小巨人獎，第八屆創新研究獎及2008年國家品質獎。四十多年來，累積獲得44次台灣精品標誌，包含台灣精品獎 (1金5銀) 的鼓勵，這些獎項都肯定了和椿的經營績效以及研發能力，激勵所有和椿同仁不斷精進。

企業轉型

面對全球經濟與科技快速變遷，和椿科技自 2023 年起，在原有的「動能」產品基礎之上，積極探索產業趨勢，推動轉型升級，開發融合「智能」與「動能」的第二曲線產品 - 「具備智慧動能的機器人自動化解決方案」，將智慧製造、智慧物流及智慧服務三大解決方案，導入每個面臨人力困境的產業角落。2025年正式成立機器人事業處，將開拓更多新產業需求，並且布局全球華人市場，服務每一位台商夥伴。

企業理念

願景

推動智慧科技走入每個產業角落，打造機器為人服務的永續新未來。

使命

運用AI與機器人高科技方案，因應人口結構變遷，解決產業人力困境。

理念

和椿科技以客戶需求導向，為企業夥伴解決痛點、創造價值。並以「誠信務實」與「勇於挑戰」的態度自我期許，讓企業本身能與時俱進，不斷學習與成長。

價值觀

- 速度感** | 我們追求效率，快速應對變化，搶得市場先機。
- 執行力** | 我們重視行動力，承諾的事，全力以赴做到。
- 客戶導向** | 我們從客戶需求出發，創造超越期待的價值。
- 勇於負責** | 我們不逃避問題，敢於面對挑戰與錯誤。
- 當責** | 我們主動承擔責任，做對的事，做到最好。

● 價值鏈簡介

和椿科技專注於智慧自動化領域，並在價值鏈中建立了深厚的合作夥伴關係。從零組件供應商到最終客戶，我們的價值鏈涵蓋了完整的自動化解決方案。

供應商關係：

和椿科技與國際知名的零組件供應商密切合作，涵蓋高精度減速機、感測器、控制器等關鍵技術。此外，我們也與 Denso、Dobot、Mujin、PUDU、Ubtech 等機器人品牌合作，提供先進的智慧機器人解決方案。

新增合作夥伴：

隨著業務拓展，和椿科技近年來加入了多家創新技術提供商，如智能感測、AI 圖像識別技術，以及雲端平台服務商，這些合作夥伴使我們能夠在智慧製造與智慧物流領域實現更高效的整合應用。

維持合作夥伴：

和椿科技與傳統供應商的合作仍然穩固，包括與材料供應商、自動化零組件供應商的長期合作，這些關係使我們能夠持續提供高品質的產品並支持全球市場的需求。

新客戶與市場開拓：

和椿科技的產品與服務在多個產業中取得了突破性進展。透過與傳統製造業、物流業以及智慧零售領域的客戶合作，我們成功開拓新的市場。同時，對於既有電子製造、半導體、自動化三大產業的客戶，我們也積極推動新的機器人解決方案，再既有客戶中開拓新的需求與商機。

總結來說，和椿科技的價值鏈不僅穩固了現有的供應商和客戶關係，還通過創新合作與市場開拓，持續推動公司在全球智慧自動化領域邁向領先地位。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布的2021版GRI永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) ; 並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則進行揭露。此外, 本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫, 以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效, 向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 (GRI 2-3)

和椿科技股份有限公司之永續報告書頻率為一年一次, 每年定期出版, 本報告書揭露2024年度 (2024年1月1日至2024年12月31日) 財務與非財務資訊, 包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為, 同時公布於本公司網站。

前次報告書發行時間: 2024年08月

本次報告書發行時間: 2025年08月

本報告書報導期間與合併財務報表一致, 為求報告的完整性與可比較性, 部分章節內容會涵蓋2024年1月1日以前, 以及2024年12月31日之後的資訊, 將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇 (GRI 2-2)

本報告書邊界涵蓋和椿科技股份有限公司母公司本身 (以下簡稱本公司), 包含台北辦公大樓 (以下簡稱台北總公司)、桃園製造廠 (以下簡稱桃園廠)、台中營業所 (以下簡稱台中所)、台南營業所 (以下簡稱台南所), 未涵蓋合併財報子公司。

1.03.4 資訊重編 (GRI 2-4)

2024年本公司永續報告書未有資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形 (GRI 2-5)

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位 (GRI 2-3)

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續辦公室

電話：(02)8752-3311

電子信箱：esg@aurotek.com

公司ESG專區網站：<https://www.aurotek.com.tw/about-us/csr.aspx>

公司官網：<https://www.aurotek.com.tw/>





2、永續經營

2.01 永續發展策略 (GRI 2-22)

本公司永續發展主要策略為：

● **環境議題：**致力提昇各項資源之利用效率，使地球資源能永續利用；強化公司全體人員環保意識；訂立並揭露溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理政策、減量目標、推動措施及達成情形；強化溫室氣體管理計劃之發展，並持續減少生產過程中所排放的溫室氣體，密切注意未來溫室氣體法規發展，以符合未來國內外溫室氣體管制之要求，太陽能發電工程等。

● **公司治理：**強化公司治理之法令遵循、內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。

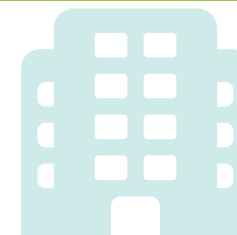
● **社會議題：**依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序；訂定及實施合理員工福利措施，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬；提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育；為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫等方面的舉措。

2024年10月18日，本公司參與「玉山ESG永續倡議行動」，將共同持續推動永續發展策略與行動方案，促進產業界更加重視環境、社會、公司治理，朝永續發展前進。在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，推動環境保護措施，以應對氣候變遷挑戰；透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會責任與公益，支持弱勢群體，並推動產學合作，積極扮演連結學術與產業的橋樑。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.02 推動永續發展機制

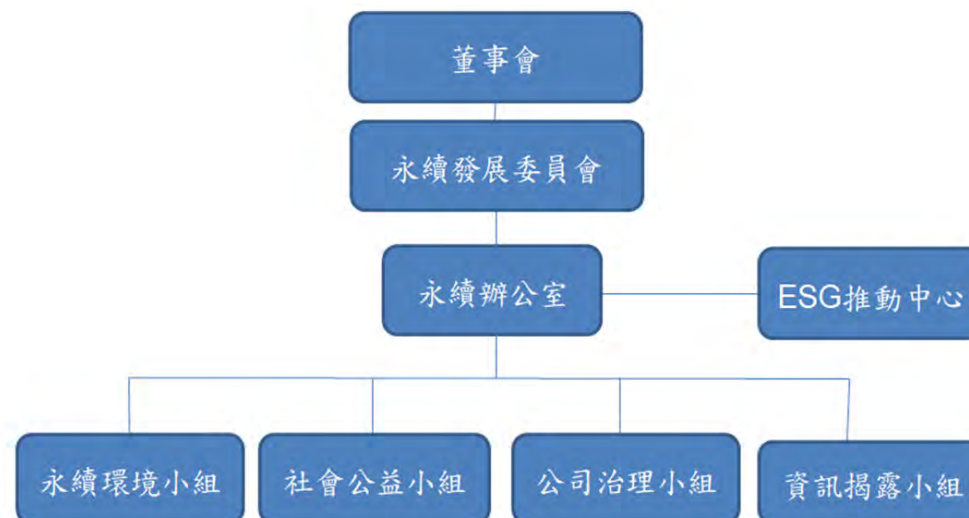
2.02.1 推動永續發展之治理架構 (GRI 2-9, GRI 2-13)

為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，爰依「上市上櫃公司治理實務守則」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」之規定，設置永續發展委員會，並訂定永續發展委員會組織規程，以資遵循。於民國113年11月8日之董事會決議通過設立「永續發展委員會」，係隸屬於董事會下之功能性委員會，本委員會由董事會委任至少三名成員組成，半數以上為獨立董事，目前成員計三位，由副董事長及二名獨立董事組成；本委員會下設立「永續辦公室」，由總經理擔任最高負責人，以落實永續發展工作之推動與執行。



永續辦公室協助委員會推行各項計畫，除設有ESG推動中心，並涵蓋公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組、永續資訊揭露小組等任務編組，向委員會呈報永續發展之執行情形。成員包括生產、人資、財會、資訊產等單位，以便完善落實ESG台灣體制及接軌國際規範。

永續發展委員會組織：



各小組工作執掌說明

公司治理小組	負責公司治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練，及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。
永續環境小組	負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，及設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之目標。
社會公益小組	負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等、建立組織內所有成員（如員工、子公司、合資等）及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制，及促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標。
資訊揭露小組	負責永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度。

2.02.2 運作情形 (GRI 2-16)

永續重大事項推展

本公司於報導期間內，尚未召開永續發展委員會，惟於114年3月11日召開第一屆第一次永續發展委員會，透過董事會定期會議，由永續辦公室向董事會報告ESG執行情形。後續依照永續發展委員會組織規程，呈報永續發展之執行情形。

若有發生重大ESG事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。

2025年永續發展委員會與董事會開會溝通事項

開會日期	溝通事項	結果
2025年03月11日	永續發展進程報告	報告後提報董事會

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 (GRI 2-12, GRI 2-14)

董事會為公司永續發展的最高治理機構，負責指導公司之長期經營策略，並擔負最終決策與監督責任。為因應國內外永續治理趨勢，並依循「上市上櫃公司治理實務守則」及「上市上櫃公司永續發展實務守則之規範」，本公司董事會通過設立「永續發展委員會」，作為隸屬於董事會之功能性委員會，以強化公司在環境、社會與公司治理 (ESG) 面向之推動力道。

永續發展委員會目前由三位成員組成，包括一位副董事長與兩位獨立董事，具備策略領導與專業監督之綜合能力。委員會下設「永續辦公室」，由總經理擔任最高負責人，專責推動與執行各項永續發展工作，確保公司各單位落實相關政策與行動計畫。

永續發展委員會每年依據重大永續議題與公司營運願景，制定整體永續發展策略方針，經董事會審議通過後發布相關政策，作為年度推動之依據。委員會亦負責彙整公司永續發展計畫、執行進度與成效指標，進行定期檢討與追蹤，並就改善建議與成果進行滾動式修正，確保永續行動具備持續性與實效性。透過上述機制，董事會能有效督導永續策略之規劃與執行，並視營運環境變化與利害關係人需求，適時調整永續發展目標與管理方針，落實公司永續經營理念，朝向創造經濟、社會與環境三贏價值之目標邁進。

本公司定期每年由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項ESG議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。

每年度由永續辦公室蒐集相關內容及數據資料，再由各單位檢核資料，而後進行資訊彙整，上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估 (GRI 2-18)

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會及薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，並將評估結果提報至董事會。績效評估內容及結果請參閱2024年股東會年報第19-20頁。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修 (GRI 2-17)

董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2024年董事會全體董事進修時數達51小時，平均每位董事進修時數超過7小時，高於法規建議6小時，董事會進修情形可參閱公開資訊觀測站／公司治理／董事／獨立董事／監察人／出(列)席董事會及進修情形暨獨董現職經歷及兼任情形。

本公司董事於2024年參與永續發展相關課程或研討會如下：

日期	課程/研討會名稱	時數
2024/05/03	永續發展實務宣導會	3小時
2024/05/08	資本市場ESG評鑑及實務應用	3小時
2024/07/03	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6小時
2024/12/17	能源技術服務(ESCO)的現在與未來	3小時



2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

董事會組成

本公司董事會由7位董事(含3位獨立董事)組成,具員工身分之董事人數為2位,占比為28.57%。目前第十六屆董事成員任期為2023年6月9日至2026年6月8日,任期屆滿後,預計延攬業界具國際市場觀之女性人才加入。

本公司「公司治理實務守則」中,明訂董事會成員組成應考慮多元化,包括具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導、決策等八大能力。本公司之董事會成員專業背景包含電子、自動化、建設、營造、科技、生技及法律等領域,且具備公司業務所需經驗,本屆董事個別成員之詳細資料,請詳2024年股東會年報第4-9頁。

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能,本公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構,以及設置公司治理主管,積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能,本公司已為董事投保責任險,確保其權責合理化,並為股東創造最大利益。此外,為確保董事會監督的獨立性,對於涉及董事利害關係的議案,相關董事均進行利益迴避,未參與討論及表決,亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理,以確保公司妥善營運並持續成長。為落實本公司政策,本公司制定了「公司治理實務守則」和「防範內線交易管理辦法」,以進一步提升公司治理績效,相關辦法請參閱本公司網站。

本公司董事會至少每季召開1次,2024年共計召開5次董事會,實際出席率達97%。董事會運作情形之詳細資料,請詳2024年股東會年報第18-20頁。

2.03.2.3 提名與遴選 (GRI 2-10)

本公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範,並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見,經董事會審查後,候選人名單將提交股東會投票選任。此外,依據《公司法》規定,持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東,得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避 (GRI 2-11, GRI 2-15)

本公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議記錄中，以確保透明與合規。根據2024年董事會記錄，所有涉及董事成員利益衝突之議案，相關董事均已迴避，並於會議記錄中詳細記載，充分展現本公司在董事會運作中的專業性與公正性。相關紀錄資訊可參閱2024年股東會年報第19頁。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站或年報第49-50頁和第52頁揭露。

2.03.2.5 薪酬政策 (GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21)

1. 薪酬結構與薪酬決定流程

和椿科技股份有限公司董事薪酬依董事及經理人薪資酬勞辦法規定，提撥董事酬勞不高於百分之五（稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益），並以現金發放，2024年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司2024年年報第12頁。

本公司薪資報酬委員會得就經理人對公司營運參與程度及貢獻之價值，以同業薪資水準為基礎，以同業薪資水準0%~150%間支領經理人薪資。

變動薪資：

1. 銷售獎金：依公司核准之獎金辦法規定，每季發放。

2. 年終獎金：每年度結束後發放，公司視營運狀況決定發放基數後，再依個別員工之年度績效考核、獎懲結果等因素予以調整。

3. 員工酬勞：每年依據本公司公司章程中有關員工酬勞發放規定，由薪資報酬委員會考量整體績效表現、公司未來營運及風險胃納，擬具分派建議並經由董事會決議後，於股東會報告。

退職退休金：本公司依照勞動基準法、勞工退休金條例之規定提列員工退休金。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形 (GRI 2-9)

功能性委員會

1. 薪資報酬委員會

本屆任期為2023年6月09日至2026年6月08日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第31頁。

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，每半年召開一次會議，成員共3位，負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2024年，薪資報酬委員會共舉行了3次會議，出席率如下。

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%)【B/A】(註)	備註
召集人	黃呈琮	2	1	67%	
委員	周大任	3	0	100%	
委員	劉冠廷	3	0	100%	

2. 審計委員會

本屆任期為2023年6月09日至2026年6月08日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第21頁。

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2024年，審計委員會共舉行了4次會議，出席率如下：

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率(%)【B/A】(註)	備註
獨立董事 (召集人)	黃呈琮	3	1	75%	-
獨立董事 (委員)	周大任	4	0	100%	-
獨立董事 (委員)	劉冠廷	4	0	100%	-

3. 永續發展委員會

第一屆永續委員會於2024年11月8日成立，任期自董事會決議委任之日起至本屆董事任期屆滿或董事會另行委任以代替原委員為本委員會成員之日止。永續委員會由獨立董事擔任召集人，每年至少召開一次會議，並得視需要隨時召開會議。該委員會依董事會授權推進永續發展事項。截至2025年上半年，永續委員會共舉行了1次會議，出席率為100%。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合 (GRI 2-29)

鑑別利害關係人

本公司參考AA1000 SES利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。透過發放內部利害關係人鑑別問卷給主管，共收回21份問卷，經鑑別與本公司相關的核心利害關係人分別為客戶/經銷商/代理商、員工、供應商、董事/投資人、銀行。

為了瞭解及回應核心利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2024年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。



核心利害關係人	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
客戶/經銷商/代理商	<ul style="list-style-type: none"> 公司官網 客服專線 書信往來 經銷/代理商座談 滿意度問卷調查 售後服務追蹤 員工/代理商教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 即時處理 即時處理 1-4次/每年 1-4次/每年 不定期 不定期 	產品責任/品質管理/品牌經營/風險管理/創新管理/供應商永續管理	<ul style="list-style-type: none"> 組件事業處 設備事業處 節安營業部 	<ul style="list-style-type: none"> 組件事業處，配合營業推廣活動，做客戶巡迴拜訪服務。 設備事業處，技術部門配合營業部門，做客戶巡迴拜訪服務。 節安營業部，配合營業推廣活動，做客戶巡迴拜訪服務。 組件事業處，113年度客戶滿意度調查，北區營業部平均97.7分；中區營業部平均96.8分；南區營業部平均95.8分。 設備事業處處，113年度客戶滿意度調查，營業一部平均86.8分；營業二部平均87.0分。 節安營業部，113年度客戶滿意度調查95.4分。
	<ul style="list-style-type: none"> 參加展覽。 線上/線下溝通渠道。 	<ul style="list-style-type: none"> 參展期間/不定期 隨時 		業務發展處	<ul style="list-style-type: none"> 重視客戶反饋，提供創新服務思維，透過各式管道與客戶建立緊密合作關係。
員工	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議。 員工月會。 新人職前訓練。 提案改善。 職工福利委員會。 員工健康檢查。 申訴信箱。 	<ul style="list-style-type: none"> 1次/每季 1次/每月 不定期 不定期 定期/不定期 1次/2年 專人即時處理。 	人才吸引與留任/人權關注與保障/職業安全與健康/多元與包容/人力資本發展	<ul style="list-style-type: none"> 行政管理部。 職工福利委員會。 	<ul style="list-style-type: none"> 每季第三個月召開勞資會議。 每月第一個工作日召開月會。 不定期召開教育訓練及職涯發展。 不定期。 每年不定期舉辦員工各項活動及年度員工旅遊。 每月醫護臨場健康諮詢服務。 每二年舉辦員工健康檢查，再由醫護臨場人員進行專業建議及改善方法。 由專責人員負責，113年並無員工申訴案件。
	<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練或宣導。 	不定期		<ul style="list-style-type: none"> 公司治理/股務 行政管理部 	<ul style="list-style-type: none"> 113年4月舉辦「誠信經營政策宣導」教育訓練及測驗。 113年8月與北北基政府一同推動「減碳存摺全民運動」，宣導節能減碳。 113年9月於公司教育平台新增「職場性騷擾與其他不法侵害防治」課程。 113年9月舉辦「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業」宣導，並列為新進人員必修課程。 113年9月舉辦「ISO9000國際品質標準」課程。 113年10月舉辦「ESG永續課程」。
	<ul style="list-style-type: none"> 策略計畫擬定溝通。 各種教育訓練。 管理規章/反饋機制制定。 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 隨時 		業務發展處	<ul style="list-style-type: none"> 從董事會到全體同仁進行溝通及討論，確保策略執行方向一致。

供應商	<ul style="list-style-type: none"> · 供應商評鑑 · 供應商考核 · 供應商輔導 · 採購聯繫 	<ul style="list-style-type: none"> · 不定時 · 1次/每年 · 不定時 · 不定時 	產品責任/品質管理/ 供應商永續管理	物料管控暨 採購課	<ul style="list-style-type: none"> · 新加工廠商由各單位進行現場評鑑，供應商評鑑表的總分70分以上才列入合格廠商，113年新增2家加工廠商。 · 年度採購金額前30%的合格加工廠商進行年度考核，主要在品質和配合度評分，已列入紀錄及存檔 · 年度供應商考核已於113年第一季評分紀錄存檔。 · 若年度品質異常超過五次以上應實加工廠商實地輔導考核作業，且實地評核應於70分以上得維持合格廠商；113年第一季前已輔導5家。
董事/投資人	<ul style="list-style-type: none"> · 股東會。 · 法人說明會。 · 董事會。 · 審計委員會。 · 薪酬委員會。 · 獨董與稽核主管座談會。 · 獨董與會計師座談會。 · 公開資訊觀測站。 · 公司官網。 · 公司投資人關係-信箱。 <p>sharehd@aurotek.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 至少 1次 / 每年 · 至少 1次 / 每年 · 至少 1次 / 每季 · 至少 1次 / 每季 · 至少 2次 / 每年 · 2次 / 每年 · 2次 / 每年 · 定期 / 不定期 · 定期 / 不定期 · 專人即時處理 	誠信經營/產品責任/ 品質管理/資訊安全/ 人才吸引與留任/人 力資本發展/職業安 全與健康	<ul style="list-style-type: none"> · 總祕書室。 · 行政管理部。 · 公司治理 · 股務。 · 稽核室 · 財會部。 	<ul style="list-style-type: none"> · 股東會:113年06月18日召開。 · 法人說明會: (1)第一次:113年08月20日召開。 (2)第二次:預計113年12月24日召開。 · 董事會:113年截至11月共召開四次。 · 審計委員會:113年截至11月共召開四次。 · 薪酬委員會:113年截至11月共召開三次。 · 獨董與稽核主管座談會:113年共召開二次。 · 獨董與會計師座談會:113年共召開二次。 · 依法於公開資訊觀測站揭露資訊。 · 公司官網揭露永續經營報告書、誠信經營、公司治理、財務資訊、股務資訊、風險管理、公司規章辦法等資訊。 · 協助董事法令遵循:對董事/獨董不定期宣導法規。 · 強化董事/獨董進修與職能:協助董事持續進修。 · 公司投資人關係信箱，113年無收到投資人回饋訊息。
銀行	<ul style="list-style-type: none"> · 問卷調查 · 銀行專責聯繫窗口 · 客服中心 	<ul style="list-style-type: none"> · 每年至少一次正式聯繫溝通 · 依業務需求進行不定期溝通 	經濟績效/誠信經營	財會部	<ul style="list-style-type: none"> · 出具ESG永續發展社會責任聲明書 · 安排銀行約訪了解公司營運概況及需求 · 維持與銀行業務代表之聯繫窗口，快速反應所需資金安排或疑問 · 主動與銀行溝通爭取授信利率優惠與降低相關手續費用

3.02 決定重大主題的流程 (GRI 3-1)

重大性主題評估

本公司參考AA1000當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循GRI3：重大主題2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

本公司考量營運要點，從GRI準則、SDGs聯合國永續發展目標、其他上市公司永續議題範例、組織年度目標等，同時關注國際永續趨勢，最終由永續辦公室彙整出涵蓋9個治理面向、6個社會面向及4個環境面向共19項永續議題。

並針對19項永續議題，對核心利害關係人進行線上問卷調查，共收到66分有效回饋。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，對內部主管進行問卷調查，進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面、負面衝擊即發生的可能性進行評分。

■ 實際或潛在的正面衝擊可能發生於公司對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響

■ 實際或潛在的負面衝擊可能發生於公司對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，公司整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

三、排定衝擊優先順序

本公司針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數（註）並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

（註）發生可能性平均分數 = 所有有效問卷發生可能性總分 / 有效回收問卷數；衝擊程度平均分數 = 所有有效問卷的衝擊程度總分 / 有效回收問卷數。

● 正面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
經濟績效	4.38	3.75	4.06
資訊安全	3.88	3.50	3.69
供應商永續管理	3.38	3.13	3.25
創新管理	3.63	3.50	3.56
產品責任	3.75	3.63	3.69
品質管理	3.50	3.75	3.63
風險管理	4.00	3.38	3.69
誠信經營與法令遵循	4.38	3.38	3.88
品牌經營	3.75	3.88	3.81
能源與溫室氣體管理	3.63	3.13	3.38
水資源管理	3.13	2.25	2.69
廢棄物管理	3.13	2.50	2.81
能源與溫室氣體	2.88	2.63	2.75
人才吸引與留任	4.13	4.63	4.38
多元與包容	3.50	3.50	3.50
人力資本發展	3.63	3.50	3.56
職業安全與健康	3.75	3.00	3.38
人權關注與保障	2.88	2.63	2.75
社會參與	3.00	3.13	3.06

正面衝擊風險閥值設定

■ 同時考量發生可能性與衝擊程度。兩者皆為4分以上者。

● 負面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
經濟績效	2.00	3.75	2.88
資訊安全	2.25	3.88	3.06
供應商永續管理	2.13	3.13	2.63
創新管理	2.75	3.88	3.31
產品責任	2.63	4.50	3.56
品質管理	2.88	4.13	3.50
風險管理	2.38	3.63	3.00

誠信經營與法令遵循	1.88	3.63	2.75
品牌經營	1.88	3.13	2.50
能源與溫室氣體管理	1.88	2.38	2.13
水資源管理	1.63	2.00	1.81
廢棄物管理	1.63	2.50	2.06
能源與溫室氣體	2.00	2.63	2.31
人才吸引與留任	2.88	3.88	3.38
多元與包容	2.13	3.25	2.69
人力資本發展	2.63	3.63	3.13
職業安全與健康	1.63	3.38	2.50
人權關注與保障	1.63	2.50	2.06
社會參與	1.75	2.63	2.19

負面衝擊風險閥值設定

- 優先考量具有高負面衝擊程度之議題(衝擊程度大於4分者)·儘管其發生可能性低。
- 同時考量發生可能性與衝擊程度(兩者皆為3.5分以上者)。

四、確定重大主題

本公司根據分析方法的流程·整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度·經由永續辦公室與高階主管共同討論與檢視·決定出本公司4項重大主題·包括治理面向的產品品質與安全·環境面向的能源與溫室氣體管理·以及社會面向的人才吸引與留任、職業安全與健康。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標·並規劃實際行動時所應對的方案。

3.03 重大主題列表 (GRI 3-2)

根據分析方法的流程·永續辦公室整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度·歸納出4項重大主題·包含：

- 產品品質與安全
- 人才吸引與留任
- 職業安全與健康
- 能源與溫室氣體管理

3.04 重大主題之管理 (GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 3-3)

政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施

● 產品品質與安全

衝擊說明	確保產品品質與安全不僅維護消費者權益，同時提升公司信譽與市場競爭力，並減少產品相關風險		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	產品品質與安全政策	總經理	員工
管理行動	建立ISO 9001品質管理系統 制定產品品質與安全方針，並定期培訓相關人員以確保政策落實 要求承攬商依據產品安全指導書執行操作，並加強品質管理措施		
追蹤行動有效流程	定期辦理ISO 9001第三方查證 不定期召開改善檢討會，針對產品品質及安全進行檢討，利用PDCA手法持續改善。 不定期進行產品測試與抽檢，並對承攬商的生產流程進行稽核，若有缺失必須改善並確認結果		
指標目標	降低客訴案件 2024年客訴案件8件 2025年短期目標每年客訴≤7件，上半年客訴案件1件 中長期目標：每年客訴≤6件		

● 人才吸引與留任

本公司秉持「以人為本、持續成長」的人才策略，致力於營造具吸引力的工作環境，強化人才發展體系，確保公司具備推動永續發展關鍵能力。

衝擊說明	針對現今社會少子化問題，招募人才越來越困難。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	招募流程改善計畫	總經理	員工
管理行動	人資單位負責統籌人才招募、訓練、職涯發展與留才政策，並定期向管理階層彙報執行成果。 長期與產學機構合作並設立實習與儲備幹部計畫。 建立數位學習平台(椿萱平台)，建構全年教育訓練計畫，包含新進訓練、專業技能、通識課程等。 推動工作與生活平衡政策，包括彈性工時、健康管理、心理諮詢等。		
追蹤行動有效流程	資料蒐集與分析流程 資料來源整合：整合人資系統(HRIS)、e-learning平台、意見調查與面談記錄。 定期報表產出：每季製作人力資源指標分析報表，並與前期數據及目標值比較。 問題診斷機制：針對低於目標的指標進行成因分析，並召開改善會議。 持續改善與目標調整： 年度檢討：每年進行人才策略與行動方案成效總結，並依據組織目標調整下一年度的KPI與資源分配。 最佳實務導入：參考同業標竿與國際趨勢，持續精進人才管理制度與工具。		
指標目標	招募與吸引：面試到談率 $\geq (80\%)$ 、新進員工留任率(3個月/6個月) $\geq 70\%$ 。 員工培訓：平均訓練時數4/hr人年、課程滿意度 ≥ 80 、訓後評量達成率 $\geq 80\%$ 。 留才與滿意度：離職率 $\leq 30\%$ 、員工滿意度與敬業度分數 ≥ 80 。 多元與平等：性別比例(特別是管理職)大於5%。		

● 職業安全與健康

衝擊說明	制定完整的職業安全管理措施，可以降低職災發生率與職安風險，保障工作者的職業健康與安全。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	安全衛生工作守則	總經理	員工
	承攬商施工責任與安全衛生協議書	總經理	承攬商
管理行動	訂有安全衛生工作守則，詳列相關工作安全規定，並據以實施維護工作安全。 列管安全衛生證照清冊，確立證照所有人定期回訓以維證照效期有效。 訂定消防防護計劃，執行消防器材檢查及自衛消防演練，維護消防安全。 每日進行工作環境安全巡視。 不定期進行工安宣導強化員工安全意識。 承攬商到廠前須實施自主檢查，並由承辦人確認無誤後，按照相關規定完成作業。		
追蹤行動有效流程	定期保養相關安全防護設備並依據期程完成申報作業。 每週召開之固定部門會議，檢討安全衛生管理成效 不定期稽核承攬商作業，並實施承攬商考核，若有缺失須追蹤改善結果		
指標目標	短期目標：可記錄事故率低於1以下 中期目標：可記錄事故率低於0.5以下 長期目標：人員零災害		

● 能源與溫室氣體管理

衝擊說明	推動有效的能源管理措施，有助於降低能源消耗，進一步減少環境影響並提升能源使用效率		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	節能減碳目標	總經理	員工
管理行動	制定節約能源目標。 統計每月用電度數，並進行同時段評估比較，確保用電度數在合理範圍內。若遇不正常情況則進行分析找出原因，避免無形浪費能源。 制定能源使用方針，並透過內部宣導或課程推廣節能措施 要求承攬商落實相關能源效率提升措施		
追蹤行動有效流程	每月統整能源數據，評估目標效果。 不定期稽核內部與承攬商能源使用狀況，若發現問題須追蹤改善結果		
指標目標	短期目標：3年內單位產值能源消耗降低1% 中期目標：5年內單位產值能源消耗降低5% 長期目標：10年內單位產值能源消耗降低10%		

3.05 重大主題連結與SDGs

面相	重大主題	SDGs目標	細部指標
治理面	產品品質與安全		12.2 12.4
社會面	人才吸引與留任		8.5
	職業安全與健康		3.9 3.d
環境面	能源與溫室氣體管理		13.2 13.3



4、治理面

4.01 經濟績效

營運表現

2024年本公司總營收為16.63億元，較2023年成長69.1%，全年稅後淨利為1.75億元，每股盈餘為2.11元，其它財務績效說明與分析，請參閱本公司合併財報。

單位：新台幣仟元

2024年本公司財務表現	
資產總額	2,188,152
債務比例	31%
權益比例	69%
產生的直接經濟價值	
營業收入	1,662,946
分配的經濟價值	
營業成本 (註1)	1,274,582
員工薪資福利	272,585
支付出資人款項 (註2)	84,559
支付政府的款項	17,862
社會投資	85
留存的經濟價值	13,273



註1：定義為當年度合併損益表營業成本、營業費用加總，並扣除員工薪資與福利與社會投資。

註2：定義為當年度合併現金流量表中支付股利數及支付利息數。

財務補助

「產業創新條例」於2010年5月公布施行，為促進產業創新，改善產業環境，提升產業競爭力，本公司於2024年依「產業創新條例」第10條之規定申請研究發展支出適用投資抵減稅額，申請之研究發展支出為8,154,840元，預計申請之補助金額為1,223,226元。

4.02 稅務

稅務治理與責任納稅

和椿科技秉持誠信經營原則，重視稅務合規與透明，視依法納稅為公司應盡之社會責任。本公司遵循中華民國及營運據點所在國之稅務法規，未採取任何不當租稅規劃或規避課稅行為，致力於建構穩健之稅務治理架構。

公司稅務作業由財務部門負責執行，並設有內部稽核機制，定期盤點稅務風險與合規狀況，重大事項提報至董事會或審計委員會審議。近年來，公司亦配合國際反避稅趨勢，持續關注「稅基侵蝕與利潤移轉 (BEPS)」行動計畫、實質營運原則及跨國資訊申報 (如CRS、CbCR) 相關法規動態，確保跨境交易稅務處理之正當性與透明度。

2024年度本公司在台依法繳納各項稅負，包含營業稅、營所稅及各項雇主負擔保費與扣繳稅款，稅額總計達新台幣3,794萬元。透過誠信納稅，本公司除履行企業責任外，亦為公共財政、地方發展及社會福祉做出具體貢獻。

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 (GRI 2-23, GRI 2-24)

誠信經營

為落實誠信經營及道德行為，本公司訂有「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」、「防範內線交易管理作業程序」和「永續發展實務守則」等規範，以建立誠信經營之企業文化及良好商業運作模式，更進而實踐永續發展，促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展；本公司遵守國際及國內有關反貪腐、反賄絡及反競爭行為等相關法規要求，對任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策。

113年無違反道德行為之申訴案件。

本公司「誠信經營守則」內容明訂與其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象簽訂之契約，其內容應包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款。本公司定期對供應商作廠商評鑑，並視情況所需於往來交易對象契約中明訂誠信行為條款。



身分	時間點	須簽署文件
新進員工	入職時	任職承諾書、僱傭合約
現任員工	離職時	離職同仁保密承諾書 (適用於一般同仁)
現任員工	離職時	離職同仁【保密暨競業禁止承諾書】(適用於研發/營業人員)
供應商	簽約前	供應商永續發展暨企業社會承諾書

獨立溝通管道

本公司檢舉管道，供公司內部及外部人員使用，申訴或檢舉信箱：appeal@aurotek.com 舉報信箱的收件人為總秘書室，由董事長依舉報內容及性質指派專責人員組成專案小組，董事長自專案小組內指定一人為專案小組負責人以負責統籌調查與處理申訴與舉報案件之所有事宜。

若有涉及本集團企業與組織之董事、獨立董事、經理人、高階主管之案件。申訴或檢舉信箱：audit@aurotek.com 舉報信箱的收件人為本公司稽核室專用信箱，稽核室應專案調查與處理，並向無利害關係或無利益關係之獨立董事報告。

申訴事件標準處理流程：

本公司訂有「申訴/檢舉管理辦法」，提供專用檢舉信箱，訂定具體檢舉及獎勵制度，並建立便利檢舉管道，及針對被檢舉對象指派適當之受理專責人員，另於對外官網上有利害關係人專區供員工及利害關係申訴之用，113年度至本報告書發行日止並無檢舉案件發生。

本公司「申訴/檢舉管理辦法」內容明訂調查標準作業程序、吹哨者保護制度，調查完成後應採取之後續措施及相關保密機制。

4.03.2 反貪腐機制

本公司已建立有效的會計制度、內部控制制度；本公司稽核室依據風險評估將高風險之作業列為年度稽核計劃之首要查核以加強防範措施，並將稽核計劃實際執行情形提報每場董事會；另本公司各單位執行年度內部控制制度自行評估作業，來合理確保本公司內部控制制度之設計及執行係屬有效。

113年度本公司無違反法規行為，亦無發生貪腐事件。

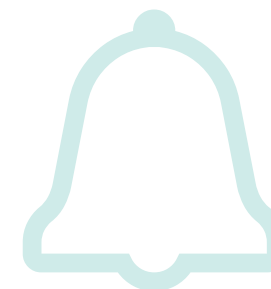


反貪腐教育訓練

公司於公司網站公布相關規範，使所有員工隨時可閱讀，亦對員工舉辦教育訓練與宣導，使其充分瞭解公司誠信經營之決心與政策。113年度對全體同仁實施線上測驗，測驗範圍涵蓋誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南。參與率92.6%，平均分數94.68分。

貪腐事件處理

2024 年末發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德相關事件。



4.03.3 反競爭行為 (GRI 206-1)

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

在2024年度，本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為，亦無因違反相關法律訴訟而造成的金額損失。

4.04 溝通管道及申訴機制 (GRI 2-25, GRI 2-26)

補救負面衝擊之措施及執行有效性

本公司重視與利害關係人之雙向溝通，透過多元化溝通管道，持續瞭解其關注議題與期望，並即時回應重大關切。針對員工、客戶、供應商、股東、政府機關與社區等利害關係人，我們已建置完善的溝通與申訴機制，強化信任與透明度，促進永續發展：

類別	溝通方式	溝通頻率	主要議題
員工	員工意見調查、1對1面談、人資諮詢信箱	每年 / 不定期	福利制度、職涯發展、工作環境
客戶	企業形象、客戶/產品滿意度調查、銷售服務與支援	每季 / 依案件即時	做客戶巡迴拜訪服務
供應商	供應商評鑑、供應商考核、供應商輔導	不定時/每年	年度供應商考核
股東 / 投資人	法說會、股東大會、IR信箱、官網公告	每季 / 即時資訊揭露	經營績效、風險管理、公司治理
政府機關	參與主管機關舉辦之座談會、法規公聽會、公文。	不定期 / 法規要求	法遵狀況、補助申請、環安衛規範
社會大眾	永續經營報告書、公司官網、專訪/論壇	1次/每年/不定期。	調查及建立發展機制，永續經營。 傳達企業價值及理念。

申訴及建議管道與程序

為落實誠信經營及確保公司遵循道德行為標準，我們除了制定「誠信經營守則」外，還設立了一系列相關制度，包括「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」、「永續發展實務守則」、「風險管理政策」及「內部稽核實施細則」。這些規範的目的在於確保公司在所有交易、溝通和決策過程中，始終保持誠實透明，避免隱瞞或誤導行為，並公開及時地提供所有必要的信息。透過這些制度，公司得以有效防範風險，促進永續發展，並確保內部運作的合規性與透明度。

申訴/檢舉制度管道

供內部人及外部人使用：

申訴管道：appeal@aurotek.com

本年度本公司共計受理申訴案件0件。

若涉及本集團與組織之董事、獨立董事、經理人、高階主管之案件：

申訴管道：audit@aurotek.com

113年度並無申訴/檢舉案件發生。



4.05 風險管理

4.05.1 風險管理機制

風險管理政策與程序

為確保本公司風險管理制度之完整性，特訂定本政策以落實風險管理機制，提升風險管理分工之效能；並由審計委員會、董事會督導風險管理。

為了風險管理，應塑造重視風險管理之經營策略與組織文化，並建立整體風險管理制度，由本公司及子公司之董事會、各階層管理人員及員工共同參與推動執行，從公司整體的角度，讓公司維持在所能承受的風險之內，以期能合理確保公司策略目標之達成。

風險管理範疇

本公司為便於指認歸類，大致區分為：

(1)外部風險 (2)營運風險 (3)財務風險 (4)策略風險 (5)合規/合約 (6)其他風險。

風險管理運作情形

本公司為推動企業社會責任，開始推動風險管理機制，每年一次向董事會報告推動運作情形。

本公司已於113年11月8日審計委員會、董事會報告如下。



(1) 和椿依風險辨識，風險類型說明如下：

外部風險	例如災難、疾病、戰亂、金融危機、經濟蕭條、國際貿易或稅務協定。
營運風險	例如資訊安全、倉儲安全、各種作業風險(人員疏失或缺乏訓練)。
財務風險	例如信用風險、匯率風險、流動性風險、財務報表品質風險。
策略風險	例如進銷貨過度集中、代理權變動、研發計畫變動、技術變動、企業形象變動、併購或轉投資、廠房擴充、產品責任風險。
合規/合約風險	例如遵循法規風險、合約履行或條款疏漏等法律風險。
其他風險	係指非屬上述各項風險，但該風險將致使公司產生重大損失。

(2) 和椿整體相關風險控管均在可控風險範圍，對和椿未造成重大影響。

4.05.2 法規遵循 (GRI 2-27)

為落實誠信經營及道德行為，本公司訂有「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」、「防範內線交易管理作業程序」和「永續發展實務守則」等規範，以建立誠信經營之企業文化及良好商業運作模式，更進而實踐永續發展，促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展；本公司遵守國際及國內有關反貪腐、反賄絡及反競爭行為等相關法規要求，對任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策。

法律行動與結果

1. 將最新修法訊息傳達各單位相關人員，避免不適法交易，建立誠信經營觀念。
 2. 針對新進員工提供法令遵循課程，如商標權、專利權、著作權、營業秘密、商務合約等領域，提供案例分享及實施法令宣導。
 3. 為避免公司之營業秘密或機密資訊外洩，要求新進員工、技術研發人員、與客戶進行交易合作時簽署保密合約。
 4. 113年度本公司無違反法規行為。
- 本公司於報導期間內並無發生任何違反公司治理、環境及社會相關法令的情況發生。



4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

資訊安全治理架構

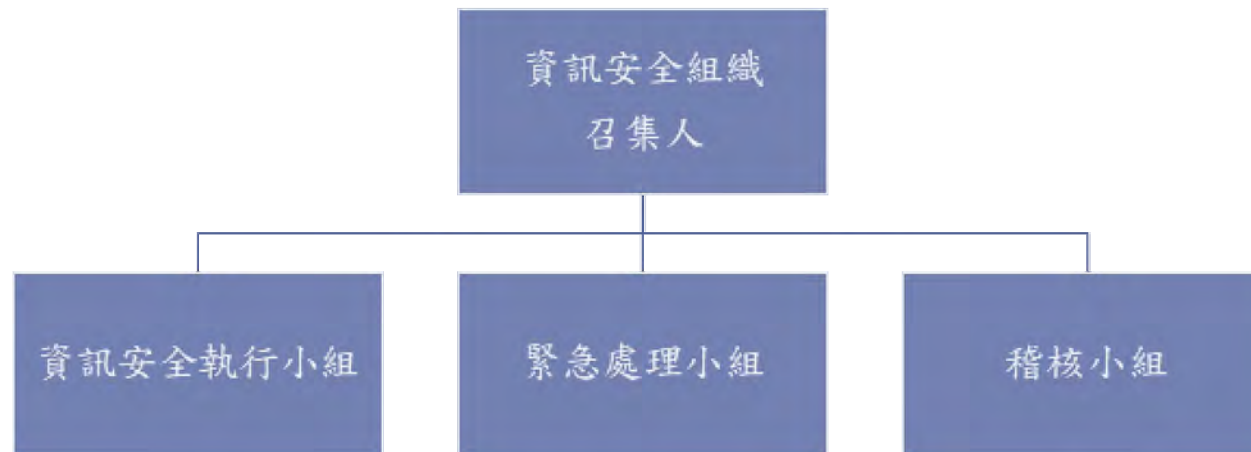
和椿科技於指派資訊部門為本公司資訊安全之權責單位，負責規劃、執行、制訂與推動公司內部各項資訊保護措施，確保資訊安全管理的全面性與有效性。

主要職責涵蓋制訂資訊保護政策、執行風險評估、進行營運衝擊分析，並規劃災難復原演練等工作。同時，積極推動帳號權限管理檢核、防火牆規則審視、弱點掃描與滲透測試等技術措施，並透過資安教育訓練與社交工程演練，強化全體員工的安全意識與防範能力。

本公司稽核室為資訊安全監理之查核單位，若查核發現缺失，旋即要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

資訊安全組織

為確保專案推進的效率與執行力，由資訊部下設三個功能小組，分別為「資安執行小組」、「緊急應變小組」及「資安稽核小組」，由資安主管負責，協調各小組間的合作與任務分配，以提升整體資安防禦能力，持續保障公司資訊與系統的穩定運行。



資訊安全管理系統

本公司資訊安全管理機制，包含以下三個面向：

1、制度規範：訂定公司資訊安全管理制度，規範人員作業行為。

2、科技運用：

對外：公司建立了防火牆和入侵防禦系統等多種系統，以預防病毒和外部駭客的侵入，並通過資安問卷評估供應商的資安環境與管控機制，強化對客戶和供應商人員或設備入廠的檢核機制。

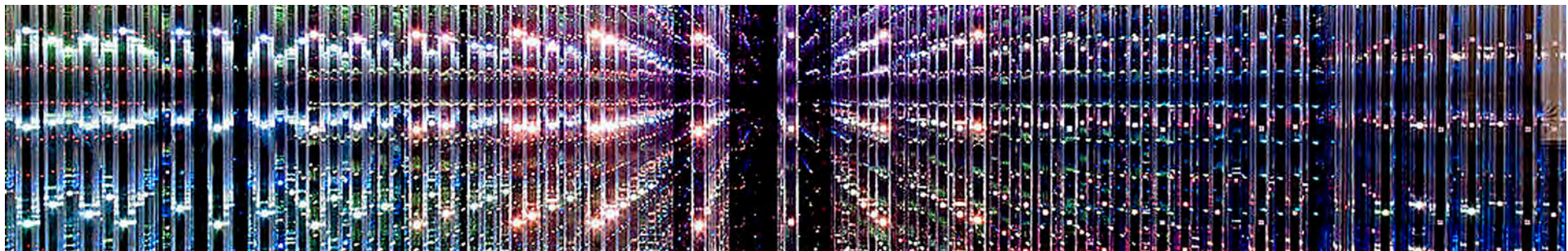
對內：建置監控軟體，落實資訊安全管理措施；朝向符合ISO/IEC 27001要求努力，和椿科技重新檢視了現有的管理面、技術面和實體面的控管機制，並再次盤點與識別關鍵核心系統與企業營運活動之間的關聯性，以強化和落實企業整體資訊及資安環境的管控，確保順利符合新版要求的合規性、遵循性與適切性，進一步完善整體資訊架構與資料安全架構的防護。

3、人員訓練：進行資訊安全教育訓練，提昇全體同仁資訊安全意識。

資訊安全教育訓練

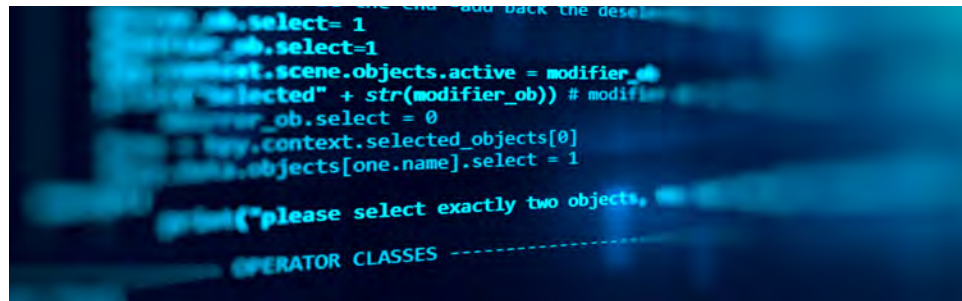
和椿科技將強化資訊安全教育訓練列為員工必修課程，從新人報到階段即針對公司資安政策及規定宣導，113年度共辦2場教育訓練及製作1份資安公告，傳達資安防護重要規定與注意事項。並不定期舉辦資安相關課程，以提昇全體同仁資訊安全意識。

此外，本公司每年進行一次不定期社交工程演練，發送釣魚信件給內部同仁，檢測員工對資訊安全威脅的敏感度並進一步提升其防範能力，後續規劃線上課程給誤入釣魚信件的同仁。



資訊安全重點工作項目

- 持續強化資安防護架構：優化既有資安措施，提升防禦深度與反應速度。
- 更新資安設備：
 - 更新新一代防火牆，並同步建立備援模式。
 - 建立雲端防火牆，進一步強化網路上的安全。
 - 更新新一代無線網路設備，強化安全機制並同步建立備援模式。
- 導入MDR(託管式資安服務)：由第三方資安專家負責操作管理，提供公司即時的威脅偵測與回應服務，主動監測與威脅獵捕的機制，可在資安事件發生前遏止災害。建立更有效的防護網以確保營運不中斷，業務皆能穩定運行。結合即時性、專業性與全面性的資安防護能力，除了能快速應對勒索病毒、DDoS 等威脅，還能減少公司內部資源負擔，為公司資安帶來充分且顯著的效益。
- 進行年度社交工程演練：模擬駭客攻擊的測試方法，目的是透過設計真實情境，來檢驗公司員工對於資訊安全威脅的警覺性及應對能力。這類演練專注於「人」這個最容易被攻擊的環節，模擬駭客利用心理學和誘導技巧，如好奇心、信任、或恐慌，來套取機密資訊或取得未授權的系統存取權。加強人員資安意識。
- 執行全面弱點掃描：
 - a. 弱點掃描是使用自動化工具對系統進行檢測，找出所有已知的風險。
 - b. 滲透測試則是模擬駭客攻擊方式，利用不同的弱點進行組合式攻擊，驗證是否有任何方式可突破受測目標的防禦，能找出更多程式設計面、技術性或邏輯性上的漏洞。
- 執行全面弱點掃描



4.06.2 客戶隱私保護

本公司於2024年末發生任何疑似發生資安疑慮的投訴事件，無資訊（非個資）外洩、遺失或公司資料毀損。

本公司雖無發生任何資安事件，但仍致力於增強系統安全防護、員工培訓、保護客戶隱私及資料安全，將持續改進資安管理流程，確保若有資訊安全事件發生時，能夠迅速有效地解決。

4.07 參與各類社團組織 (GRI 2-28)

公協會參與

和椿科技積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，並在相關公協會內擔任職務，以協同促進產業發展與交流，發揮公司的社會影響力。此外，亦與相關領域的企業與機構互相交流，以獲取產業技術新知與實務經驗，並且建立良好合作關係，共同促進產業水準及永續發展。

2025年本公司加入了10個公協會組織，分別列示如下：

公協會組織名稱		會員資格	
		理事/監事	會員
1	中華民國企業永續發展協會		●
2	台灣精品品牌協會		●
3	台北市進出口商業同業公會	●	●
4	台灣區電機電子工業同業公會		●
5	中華民國三三企業交流會		●
6	三三會青年企業家委員會		●
7	台日商務交流協進會		●
8	台灣智慧自動化與機器人協會		●
9	台灣電動智能自行車協會		●
10	臺灣數位企業總會		●

本公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2024年本公司無任何政治捐獻相關支出。然而，由於本公司的技術與產品領域廣泛，公司積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。

4.08 產品及服務管理 (GRI 2-6)

自動化零組件



自動化組件是和椿科技事業發展的起點，也是我們長期深耕產業的根基所在。每一個自動化元件在機械、設備與產線運作中皆扮演關鍵角色，透過高度整合的組合與連結，實現生產系統的高速化、精密化與最適化，並創造整體運用的最大效益。

我們相信，唯有以合適的產品、有效的組合，才能造就高附加價值的解決方案，最終實現「讓客戶滿意最大化」的承諾，這正是和椿對自動化產業的核心價值觀。

從傳動、驅動、控制到系統設計，我們深知，顧客的期待早已超越單一產品的供應，更仰賴的是完整而連貫的技術服務。為此，自動化組件事業單位除引進高品質、國際級關鍵零組件外，更導入創新技術觀念，並由專業技術團隊提供全方位支持，涵蓋產品介紹、設計諮詢、測試驗證及售後服務。

我們持續以高品質工業設計為目標，攜手客戶共創高附加價值的自動化成果，實踐永續產業價值鏈的深化與延伸。

自動化設備

自動化設備事業處專注於 SMT 後製程設備、送收料系統、切割與檢查設備等關鍵製程設備的研發與製造，致力於為客戶提供全面且具彈性的客製化解決方案。我們從產品開發、機構設計到量產製造的每一環節，皆以精準回應客戶多樣化需求為目標，協助產線達到智慧化、自動化升級。

和椿科技在自動化領域深耕多年，具備完整技術鏈與工程整合能力，成功開發出多款具備高品質、高效能與高可靠性的設備，廣泛應用於電子製造、半導體、精密加工等產業。

我們的研發成果與市場表現屢獲肯定，包含榮獲「台灣精品標誌」、「國家品質獎」、「國家產品形象獎」等多項國內權威獎項，展現出企業在創新技術、產品品質與永續價值創造上的卓越實力。



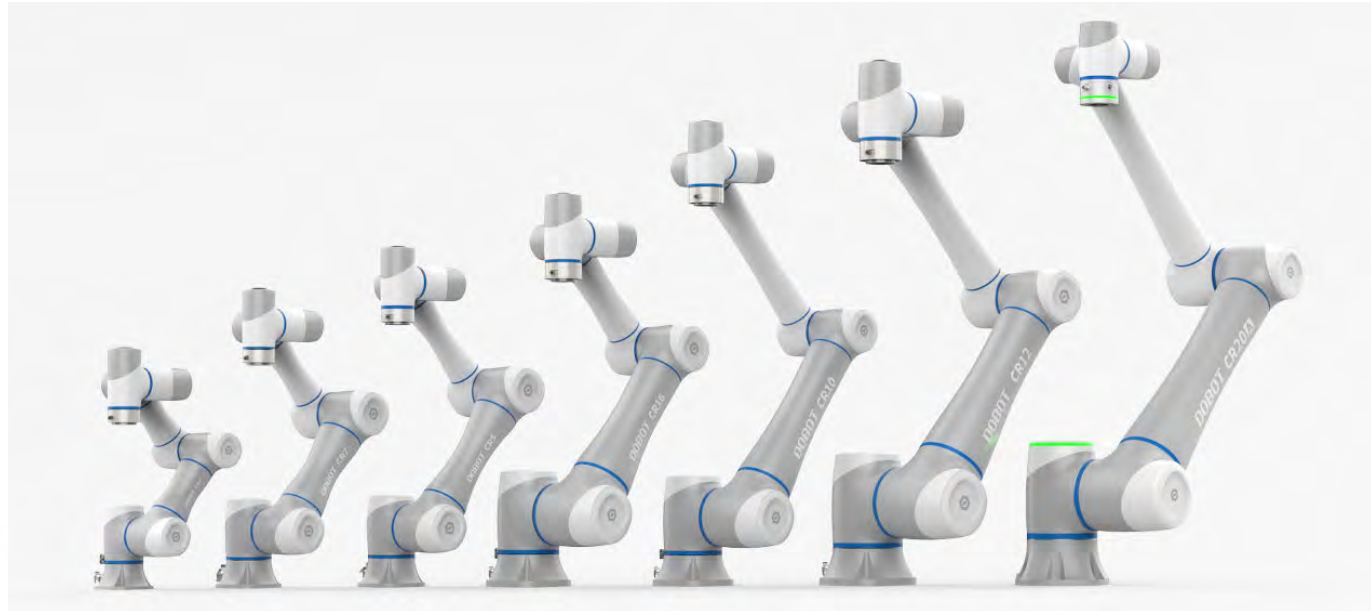
節能安全

面對全球暖化與節能減碳的趨勢，綠建築與永續設計已成為當代建築的重要主流。和椿科技秉持對環境永續的責任，致力於降低建築能源消耗，開發兼具節能、舒適與環境友善特性的建材產品。

我們從「節能設計」出發，開發具備冬暖夏涼、節能減排功能的綠色建材，積極推動建築自動化應用研究。其中代表性成果為自主研發的「綠風升降百葉窗」系列產品。

「綠風升降百葉窗」採用雙層外皮 (Double Skin) 設計概念，將百葉窗安裝於窗戶外側，可有效阻隔達 80% 的太陽輻射，提升室內舒適度，同時大幅降低建築對空調與照明設備的依賴。此設計不僅提升能源使用效率，更實現節能減碳、健康宜居的綠建築目標，體現和椿科技對於環境永續的創新承諾。





智慧機器人

面對人口結構變遷與產業升級需求，Aurotek 和椿科技以智慧自動化機器人技術為核心，致力於協助各產業推動數位轉型，提升營運效率、優化服務體驗，同時實踐低碳永續的運營模式。我們提出三大解決方案，智慧服務、智慧物流與智慧製造，協助企業突破人力困境，提升營運效能。

智慧服務：自動化機器人打造服務場域新體驗

運用AMR (自主移動機器人) 技術，我們提供涵蓋清潔、配送、迎賓等多功能的服務型機器人，協助零售、旅宿、辦公與賣場等服務場域提升服務品質與營運

效益：

清潔機器人系列：

CC1 工業/商用乾濕清潔機器人，具備路徑規劃與大範圍清潔能力，每小時可達 1100~1600m²，有效降低人力負擔。

SH1 智慧直立洗地機，專攻油污與頑漬，輕鬆達成高效率清潔。

MT1 AI 掃地機器人，適用於大面積場域，每小時清潔面積達 6000m²，實現 24 小時無人清潔作業。

迎賓機器人系列：

PD30P、PD40 機型兼具送餐、迎賓與行銷展示功能，適合消費空間中提升顧客互動與品牌體驗。

配送機器人系列：

PD30F 跨樓層配送、PD50 室內配送、PD60 遠端呼叫配送，皆具備高性能與高安全性，是無接觸配送的永續實踐方案。

智慧物流：建構無人物流工廠與高效搬運流程

面對製造與倉儲領域對自動化的高度需求，我們提供AMR 搬運機器人與無人物流車隊，實現智慧化物流與高效流通管理：

高效搬運作業：適用於室內物料與貨架搬運，機型涵蓋

50kg~300kg 載重能力，提升物流效率並降低人員工安風險。

無人物流工廠實踐：應用於倉庫間、倉庫至碼頭等場景，透過高載重無人車完成貨物搬移，降低能源與人力消耗，提升整體產線韌性。

智慧製造：以協作機器人實現彈性生產與人機協作

和椿科技提供各式協作型機器人，針對製造與商業應用需求，協助企業邁向智動化生產與安全人機協作：

製造流程升級：協作機器人可執行取放料、包裝、質檢、焊接等作業，強化生產彈性，適用中小批量或客製化製程，提升整體生產力。

安全人機協作：具備內建安全防護，無需圍籬即可與人員協同作業，降低高重複性與高風險工作負擔，亦可應用於智慧零售、理療與餐飲等商業場域。



Aurotek 和椿科技持續以「智慧創新 × 永續效益」為導向，將高科技機器人應用落實於各產業場景中，透過具體行動推動智慧轉型、降低碳足跡、促進產業升級，共創科技與永續兼容的智慧未來。

4.08.1 顧客健康與安全 (GRI 416-1, GRI 416-2)

產品健康安全

為使產品維持高水準品質並持續保有競爭力，和椿科技股份有限公司依照ISO 9001:2015國際標準之要求，建立、實施、維持並持續改進品質管理系統，依照對品質的高標準及管理系統的完善流程，來促使產品品質不斷精進，以滿足客戶需求甚至超出客戶期望。

和椿科技股份有限公司亦設身處地的為客戶著想，預先評估產品可能對客戶造成之潛在風險，從材質、組裝、操作、使用等各方面進行安全性考量，對於產品有害物質與限制物質亦嚴格要求，遵循歐盟電機電子產品中有毒物質限用指令RoHS2.0，2024年未有因違反關產品與服務的健康和安全法規之事件發生，未來將繼續保持優良紀錄。

4.08.2 行銷與標示 (GRI 417-1~ GRI 417-3)

產品與服務標誌

我們始終秉持誠信與透明的原則，確保所有產品與服務的行銷訊息都是準確且易於理解。在推廣我們的產品和解決方案時，我們會清楚、詳細地說明每項產品的規格、功能及適用範圍，並避免任何誤導性或不實的宣傳語言。

清楚標示產品規格與功能

我們會在所有行銷資料中，列出每一項產品的技術規格、性能指標及使用建議，讓客戶能夠充分了解我們的產品如何符合其需求。我們會明確標示產品的適用範圍，並提供正確的使用方法與維護建議，避免客戶因為不清楚的描述而做出不當選擇。

避免誤導性宣傳

我們嚴格遵守行銷與標籤的相關規範，所有的廣告與推廣材料都經過內部審核，確保不會過度承諾或誤導消費者對產品效能的期望。每一項宣傳語句都會真實反映產品的特性與功能，並且根據現實情況給出明確的限制與適用條件，從而保障客戶的知情權。

客戶信任與企業責任

作為業界領先的智慧自動化解決方案提供者，和椿科技堅信建立長期信任的關係是成功的基石。我們承諾提供的所有產品與服務都經過嚴格測試與認證，並將所有重要訊息準確無誤地呈現給客戶，確保他們能夠做出明智的購買決策。

2024年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。

4.09 供應鏈管理 (GRI 2-6, GRI 308-1)

供應鏈管理

為開發貨源供應，積極進行新供應商開發與評鑑，除依和椿科技股份有限公司規定之程序與辦法，進行廠商調查、評鑑、審查、核定及完成登錄作業；在不斷開發新供應商過程中，增加了供應合作夥伴，提高貨源的選擇性，確保價格優勢與穩定供應，從而降低營運成本。

為有效落實供應商管理，本公司訂有「供應商管理辦法」，對於合格供應商定期考核其品質、交期、價格及服務，確保供應商符合相關規範，據此建立合格供應商名錄，作為供應商選擇之依據；同時輔導供應商改善管理，與供應商維持暢通之溝通管道，以提升與和椿科技股份有限公司的合作與互動，建立正常供應商夥伴關係，以達共創雙贏的目標。

永續供應鏈管理

一、本公司對供應商之規範

1. 供應商同意依負責任商業聯盟(Responsible Business Alliance，簡稱RBA，前身為EICC)行為準則(<https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>)及本公司於企業網站(<http://www.aurotek.com.tw>)所發布相關作業規範及宣導等，共同善盡永續發展暨企業社會責任。
2. 供應商同意在各項交易合作範疇內，必要時得透過電話訪談以了解供應商對於永續發展暨企業社會責任之履行認知與執行成果等。

(1) 勞動權益與人權方面:

供應商同意對於勞工之聘用，應遵守相關勞動法規，保障內部員工之合法權益。遵循國際公認之基本勞動人權原則，重視人性尊嚴、基本人權及勞動人權議題。

(2) 環境保護方面:

供應商應致力愛護地球、珍惜資源及環保節能，建立環保節能政策及措施，有效落實環境永續發展之企業文化。重視採購行為對供應來源社區之環境與社會等影響，並與本公司共同致力於落實永續發展暨企業社會責任。

供應商致力於減少或消除各種形式的浪費，包括但不限於水資源及能資源等。可在設備管理、維修或生產過程中，使用節能設備與施行節能措施，或透過回收、再利用、替代物料等方式達到節能之目的。

供應商致力於減少污染物、有毒物及廢棄物之排放並妥善處理。對於廢棄物等處理符合相關法令規定，以降低對自然環境之衝擊或危害。

(3) 誠信經營道德方面:

供應商願遵循誠信經營守則等規範，包括但不限於廉潔經營、公平交易、公開資訊及避免不正當收益與不實廣告等，並遵守智慧財產權等相關規範。

(4) 不使用衝突礦產:

不使用含有剛果地區的衝突礦產，且美國財政部公布之禁止交易對象進行交易(名單如Specially Designated Nationals List(SDN))。

(5) 不使用危害物質:

遵守關於各項禁用物質所規定數值之情事。

二、供應商評鑑與考核

1. 新加工廠商由各單位進行現場評鑑，供應商評鑑表的總分 70 分以上才列入合格廠商，2024年新增 1 家加工廠商。
2. 2024年採購金額前 30%的合格加工廠商進行年度考核，主要在品質和配合度評分，年度供應商考核擬於2024年第一季評分紀錄存檔。
3. 若年度品質異常超過五次以上應實施加工廠商實地輔導考核作業，且實地評核應於 70 分以上得維持合格廠商；2024年年年底前已輔導 2 家。
4. 要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權需通過相關證照，如 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 等認證，目前至少 28家已完成。

2024年進行供應商問卷調查，寄發 57 份問卷，回收的 57 份供應商問卷中，在環境保護議題方面已執行或計劃中的佔 88%；在勞工權益與健康安全方面已執行或計劃中的佔 96%；在誠信經營道德方面已訂定或計劃訂定行為準則的佔 96%。顯示在供應商管理方面，本公司除了努力追求企業本身的最佳利益之外，也善加利用採購權推動供應鏈的整體進步。亦透過實地審查與供應商議和，同時為響應國家2050淨零排放目標，已規劃於2025年協助所有供應商盤查ISO 14064-1，並於2026年前協助全面進行查證，以提升整體價值鏈採管理能力。

在地採購

2024年積極採用在地採購策略，減少碳排放並支持當地供應商的發展。和椿科技股份有限公司與全球420家原物料供應商合作，總採購金額達新台幣9.95億元，其中依據在地採購策略，台灣地區的在地採購總額為8.83億元，佔比高達88.7%，較去年上升近1.6%。這展現了本公司致力於優化在地採購策略，並同時兼顧當地的永續發展。



5、 社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾 (GRI 2-23, GRI 2-24)

人權承諾

我們深切的體認企業存在的目的是提供社會機能，滿足人類的價值觀。在履行社會機能過程中，我們堅定的承諾：

對顧客 - 我們主動發現及創造最終顧客的需求，以可被接受的價格，在最短的時間內，提供產品及服務，滿足顧客。

對供應商及合作夥伴 - 我們秉持商機共享、合作互惠的原則，擴大國際合作，建立公平友善的合作平台，以整合資源、創造價值。

對員工 - 我們秉持以人為本的精神，尊重每位同仁，創造安全、公平、開放、友善的工作環境，建立一個全球化、彈性組合、永不休止的效能人才團隊，讓每位同仁都能不斷創新並建立核心專長以實現自我。

對股東 - 我們致力於建構公司核心能耐，提升公司競爭力以獲得更佳的經營績效，增進公司價值及股東權益。

對社會 - 我們致力於扮演優良企業公民的角色，遵循相關法令，落實公司治理，重視環境保護，並對有助社會和諧進步的相關議題(如幫助弱勢團體、贊助節能環保研發適切關懷並採取具體的行動支持，為建立溫馨和諧的公益社會善盡心力。

供應商企業社會責任：

為與合作供應商建立一個保護環境、重視社會責任、勞動人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈為目標。

為落實外部供應商管理制度，我們訂有「供應商管理辦法」，使本公司與供應商之開發、選定及評核有所遵循，藉以穩定用料品質並確保料源，促進供應商充分競爭以提高品質、落實成本控管、交期準時、安全衛生、環境責任、勞工權益與人權為追求企業永續。

安全衛生：

供應商應該認可一個安全和健康的工作環境有助於可以提升產品和服務的品質、生產的連貫性、員工的穩定性和士氣。供應商承諾無條件遵守職業安全衛生法規等相關法律之規定。

環境責任：

供應商須認知環境責任與生產世界級產品是密切聯繫的。在製造過程中，應儘量減少對社會、環境和自然資源造成的不利影響，同時保護大眾的健康和安全。

勞工權益與人權：

供應商必須尊重勞工的人權，確保他們得到尊重。

相關網址如下：

<https://www.aurotek.com/about-us/csr.aspx>

**教育訓練**

為提升所有同仁對人權保護的意識，公司每年開設人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率，2024年共開設性平課程累計上課時數250小時，ESG相關課程累計時數150小時，誠信相關課程累計時數150小時。

溝通平台

為確保的人權承諾的全面落實，和椿科技股份有限公司同時制定了「員工意見申訴及處理準則」、「不法侵害通報管理辦法」以及「性平事件申訴與懲戒辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。2024年未發生人權侵害事件。

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構 (GRI 2-7)

本公司以台灣為主要營運據點，員工組成以在地人才為主，並持續強化多元與包容的人才政策。截至2024年底，公司正式員工共計190人，以全職人員為主，另有少數兼職人力支援。

為因應產線彈性與短期人力需求，另透過人力派遣公司聘用30名派遣人員，主要從事生產工程與勞務相關工作。公司持續推動完善的人才培育計畫、福利制度及職業安全管理，致力提升員工留任意願與職場安全水準。

依勞雇類型與性別分類員工人數

年份	性別	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工(員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2024	女	56	0	7	56	7	63
	男	126	0	1	126	1	127
	總數	182	0	8	182	8	190
2023	女	46	0	1	46	1	47
	男	100	0	0	100	0	100
	總數	146	0	0	146	1	147
2022	女	46	0	1	46	1	47
	男	97	0	0	97	0	97
	總數	143	0	0	143	1	144

註：「一般聘雇員工」：指正式勞動契約聘僱的員工
「臨時員工 (約聘員工)」的定義：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工
「無時數保證員工」：指未保證每週或每月最低工作時數的員工，多以臨時性或彈性排班方式提供勞務，薪資按實際工作時數計算
「全職員工」：指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工
「兼職員工」：指以小時工形式計薪之員工，薪資依實際工作時數支付

依勞雇類型與地區分類員工人數

年份	國籍	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工 (約聘員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2024	臺灣	182	0	8	182	8	190
	總計	182	0	8	182	8	190
2023	臺灣	146	0	0	146	1	147
	總計	146	0	0	146	1	147
2022	臺灣	143	0	0	143	1	144
	總計	143	0	0	143	1	144

5.01.2.2 非員工結構 (GRI 2-8)

和椿科技股份有限公司全球非員工工作者分布

		派遣人員		
		2024	2023	2022
項目	分類	年度	年度	年度
非員工總數		30	0	0
性別	男	22	0	0
	女	8	0	0
與公司的合約關係		透過人力派遣公司派用		
從事的工作類型		廠內工程或勞動業務		

5.01.3 員工多元包容及平等 (GRI 405-1)

和椿科技股份有限公司重視多元與包容，尊重少數族群及不同背景員工的需求。2024年共聘用4名身心障礙員工，占全體員工的2.1%；另有2名原住民員工，展現對多元文化實踐的支持。

為推動性別平等與多元共融的職場文化，公司持續追蹤並分析各職級之性別分布情形。2024年女性員工占比為32.92%，較2023年之32.18%略有提升，顯示性別友善政策已展現初步成效。未來將持續強化女性主管培力機制，進一步提升組織的多元性與包容力。



依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	主管	6	3.16%	31	16.32%	37	19.37%
	非主管	57	30.00%	96	50.53%	153	80.53%
2023	主管	5	3.40%	26	17.69%	31	21.09%
	非主管	42	28.57%	74	50.34%	116	78.91%
2022	主管	4	2.78%	31	21.53%	35	24.31%
	非主管	43	29.86%	66	45.83%	109	75.69%

依職級與年齡之員工人數統計

年份	職級	員工年齡			合計
		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2024	主管	0	21	16	37
	非主管	36	103	14	153
2023	主管	0	17	14	31
	非主管	31	75	10	116
2022	主管	0	23	12	35
	非主管	29	70	10	109

雇用當地居民為高階管理階層的比例

2024年	人數
高階主管人數	6
高階主管為當地人人數	6
比例	100%

註：「高階管理階層」指協理級以上主管。

為確保本公司之薪酬與福利制度符合各地法規，並保障員工基本生活與工作權益，本公司均提供高於當地法定最低工資的標準薪資。2024年台灣地區基層員工的標準薪資為當地最低工資的1.68 倍(男性)與1.66倍(女性)，展現公司對於合理報酬與在地合規的重視，同時並強化整體薪酬競爭力，以吸引並留任優秀人才，支持員工穩定發展與組織永續經營。

2024年基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

國別	台灣
性別	
男	1.68
女	1.66



註1：上述金額包含所有固定發給之薪酬，不包含加班費、搶修或待命津貼、營業獎金、輪班津貼、用餐補貼、變動性績效獎金等非固定薪資。

註2：最低薪資比例=最低薪資之個人薪資 / 政府公告最低薪資。

本公司於2024年維持穩定的人力流動情況。全年員工新進率達58%，明顯高於2023年（29%）及2022年（27%），顯示公司持續擴編與積極招募的發展趨勢；離職率則為36%，較前兩年略有上升。整體而言，人力進出變動與營運調整方向相符，屬於正常範圍。

在性別結構方面，女性新進人數持續成長，顯示公司在推動職場性別多元方面已有初步進展。

台灣地區正職人員新進人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2024年	29	68	97	22	68	7	97
2023年	13	30	43	15	20	8	43
2022年	16	23	39	16	19	4	39
新進率							
2024年	17%	40%	58%	13%	40%	4%	58%
2023年	9%	21%	29%	10%	14%	5%	29%
2022年	11%	16%	27%	11%	13%	3%	27%

台灣地區正職人員離職人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2024年	19	42	61	15	39	7	61
2023年	12	27	39	11	19	9	39
2022年	22	20	42	8	30	4	42
離職率							
2024年	11%	25%	36%	9%	23%	4%	36%
2023年	8%	18%	27%	8%	13%	6%	27%
2022年	15%	14%	29%	5%	21%	3%	29%

註：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。

我們秉持以人為本的精神，尊重每位同仁，創造安全、公平、開放、友善的工作環境，建立一個全球化、彈性組合、永不休止的效能人才團隊，讓每位同仁都能不斷創新並建立核心專長以實現自我。

職場多元化或性別平等政策與執行情形：

- ①本公司致力於提供員工工具尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。
 - ②本公司基於就業機會均等人權原則，本公司提供平等的工作機會給所有求職者，遵守「勞動基準法」、「就業服務法」及「性別工作平等法」等法令。
 - ③本公司相關規章中訂有薪資、考評、晉升及獎金等相關規定，確保員工權益。
- 本公司重視職場多元性，我們亦尊重其文化習俗，未發生違反其工作權及人權之相關情事。
- ④本公司保障性別平等政策措施如下：

項目	辦法	說明
提供合理申訴管道	訂定「申訴/檢舉管理辦法」	提供員工在合法權益遭受損害或不當處置時合理申訴管道
禁止工作場所性騷擾事件	訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」	提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境

5.01.4 員工權益及福利 (GRI 405-2)

和椿科技股份有限公司認為員工是企業永續經營的核心資產，致力於提供一個專業、安全、包容與成長並重的職場環境。本公司依循「專業、合作、創新、卓越」的核心價值，建構支持人才永續發展的制度，並持續提升員工福祉與工作滿意度。

員工福祉與發展措施

本公司提供具市場競爭力的薪酬結構與多元福利項目，包括但不限於：

- 年終獎金與績效獎勵
- 員工團保與健檢計畫
- 彈性上下班制度

同時，公司建構完善的培訓體系與職涯發展路徑，透過在職訓練、管理職能提升、外部專業課程補助等機制，強化員工專業力並提升職場競爭力。晉升與績效考核制度亦採公平、透明原則，依據績效、能力與潛力綜合評定。

安全健康與工作平衡

依據《職業安全衛生法》，建置完善的職業安全與健康管理系統，並定期進行風險評估、安全教育與急救演練。同時鼓勵工作與生活平衡，推動休假制度、彈性上下班等措施，支持員工身心健康與家庭需求。

勞資溝通與參與

設有職工福利委員會，定期舉辦各類員工活動與設施改善，並透過職福會固定會議與內部平台，建立暢通的溝通機制。福委會並依年計畫推動福利創新，提升員工歸屬感與滿意度。

福利項目	福利內容
人壽保險	團體保險、職業災害保險、海外旅行平安保險
健康保險	勞工保險、全民健康保險
獎金福利	三節獎金、生日禮金
娛樂福利	每季慶生會、國內外旅遊補助
補助福利	教育訓練補助、員工結婚禮金、生育禮金、員工及眷屬死亡慰問金、員工生病慰問補助、員工子女教育獎學金
健康促進	定期健康檢查、健康講座
社團補助	社團活動補助
其它福利	藝術走廊、部門聚餐補助

育兒保障

本公司響應國家鼓勵生育與性別平權政策，打造支持員工育兒的工作環境，提供結婚及生育禮金、員工子女教育獎學金等福利項目。

本公司依照勞基法規定，所有員工工作年資6個月以上可申請育嬰留職停薪，符合資格人數於2024年為女性56人、男性120人，其中實際申請育嬰留停的員工為女性2人。雖然2024年尚無復職案例，但近年申請人員復職與留任率穩定：2023年1位申請女性已成功復職並持續任職滿一年，留任率達100%；2022年亦有2位女性成功復職，留任率為50%。

育嬰假的復職與留任情形

項目	2024年		2023年		2022年	
	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	56	120	47	99	64	109
申請育嬰留停人數	2	0	0	0	0	0
育嬰留停應復職人數 (A)	2	0	0	0	1	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	0	0	0	1	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	0	0	0	0	1	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停回任率 (B / A)	0%	-	-	-	100%	-
育嬰留停留任率 (D / C)	-	-	-	-	0%	-

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

本公司重視性別平等並持續檢視各職級間的薪酬結構，雖然不同職級的薪酬比例呈現一定差異，但2024年女性在中高階主管的平均薪酬高於男性（年度薪酬為1.23倍、月基本薪資為1.10倍），顯示女性在中高職位上已展現高度專業與貢獻，並逐步縮短傳統的性別薪資差距。

在非主管與初階主管職級，女性薪酬比例亦逐年穩定提升。非主管女性員工2024年年度薪酬為男性98%、月薪為96%，已較2023年（年度薪酬與月薪均為86%）有明顯改善。惟經營管理職級的性別薪酬差距仍顯著，本公司將持續強化女性領導人才的發展與職涯支持，提升其晉升與薪資空間，朝性別薪酬平等目標邁進。

台灣地區								
依職級分類	2024年				2023年			
	年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資	
	男	女	男	女	男	女	男	女
經營管理主管	1	0.59	1	0.73	1	0.74	1	0.73
中高階主管	1	1.23	1	1.10	1	0.72	1	0.91
初階主管	1	1.07	1	0.99	1	1.08	1	0.96
非主管	1	0.98	1	0.96	1	0.86	1	0.86

本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形。請參閱於公開資訊觀測站，網址如下：<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>。

5.01.5 人才培育與發展 (GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3)

和椿科技持續致力於營造員工職涯發展的良好環境，並提供多元學習資源。2024年，主管層級每人平均受訓時數為10小時，相較2023年減少11小時；非主管層級每人平均受訓時數為11小時，則較前一年減少8小時。儘管整體受訓時數略有下降，和椿科技仍期盼由主管層率先展現持續學習的態度，積極營造鼓勵進修的職場文化，帶動團隊成員共同成長，進而強化組織整體的學習動能。

2023年之所以出現相對較高的訓練時數，主要受疫情後培訓需求快速回補的影響。多項原先延期或暫停的課程集中於該年度辦理，使得訓練量呈現階段性高峰。2024年則回歸常態化規劃，培訓活動更聚焦於專業職能、產品知識、AI與數位工具應用等主題，以利培養貼近業務需求與未來發展趨勢的關鍵能力。

展望未來，和椿科技將持續優化學習與發展策略，強化訓練資源與職涯路徑的整合，並引入更多數位學習平台與行動學習方案，提升學習彈性與實用性，進一步打造具備自我驅動力與創新思維的學習型組織。

員工教育訓練平均時數(小時)

年份	性別	主管	非主管	合計
2024年	女	18	5	6
	男	9	15	13
	合計	10	11	11
2023年	女	18	14	14
	男	22	23	23
	合計	21	19	20
2022年	女	8	10	9
	男	7	27	14
	合計	7	17	12

註1：主管為課長級(含)以上。

註2：平均時數=該類別員工教育訓練總時數÷該類別員工總人數



輪調機制

和椿科技股份有限公司為培育同仁具備跨專業領域的多能力，並依據各職務類別之職涯發展規劃，落實輪調制度。透過組織調整的輪調安排，同仁得以在調整過程中進行不同工作之交流與學習，掌握各領域的核心知識與技能，進一步提升整體組織的靈活性與競爭力。此外，輪調機制亦有助於激發員工的創新思維，讓他們能以多元視角解決問題，並在快速變遷的市場環境中，發揮出更大的價值。

績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。公司對於績效優異的員工，公司將提供調整薪資機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能激勵其他同仁，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「員工考核辦法」，公司每年進行一次績效評核。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2024年，所有員工均完成年度績效考核，覆蓋率達100%。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策 (GRI 403-1~GRI 403-8)

和椿科技於勞動契約及安全衛生工作守則中，明確規範員工在安全、衛生及健康方面之權利與義務，以保障勞工權益並建立安全的工作環境。

本公司高度重視職業安全與衛生管理績效，致力於為員工、客戶、社區及營運夥伴等利益相關者提供安全、舒適、低環境衝擊且高效率的營運環境。職安衛管理不僅是法規遵循的基本要求，更被視為本公司營運管理的重要一環與差異化競爭優勢之一，已全面內化至組織運作與管理體系中，持續提升整體營運安全水準與永續發展能力。

職業安全衛生管理系統

為保障員工的工作安全，和椿科技訂定《安全衛生工作守則》，明確列示各項工作安全規範，並依據相關內容落實執行，持續強化職場安全管理。

此外，公司亦制定《緊急應變計畫》與《消防防護作業標準》，規範災害預防、搶救作業注意事項及通報程序。為提升同仁防災意識與應變能力，每年定期辦理兩次安全防護演練，使員工熟悉逃生動線與災害防範措施，降低突發事件發生時之風險。

在職業安全衛生管理系統推動方面，各據點於外部稽核前皆會先行實施內部稽核，以檢視環安衛管理執行成效，並透過PDCA（計劃、執行、檢討、改善）管理循環持續優化各項作業流程，以達到降低職業災害與持續改善的目標。

職業安全衛生管理已深植於和椿科技的企業價值體系，體現「專業、合作、創新、卓越」之經營理念。未來，公司將持續關注利害關係人之需求，強化環安衛管理作為，致力打造安全、健康且舒適的工作環境。

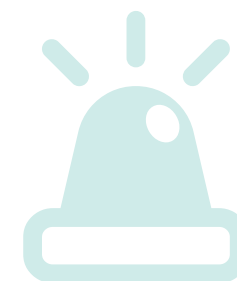
和椿科技的職業安全衛生管理涵蓋以下工作者：

和椿科技依據實際勞動型態，將工作人員分為三大類別：

勞工：指受僱於公司、從事工作並獲得工資之人員。

非受僱勞工的其他工作者：雖無與公司成立僱傭關係，但在工作場所中接受指揮或監督者，例如派遣人員、實習生或職訓參與者等。

承攬人員：與公司無僱傭或從屬關係，受雇於外部廠商執行特定任務，如設備維修、環境清潔等服務提供者。



勞動人員之安全與健康管理

和椿科技為保障所有工作人員(含非受僱及承攬人員)之安全與健康,提供必要的安全衛生教育訓練與醫療協助,並開放共用設施使用。對於具高風險與專業性作業,公司指定由合格專業廠商執行,並要求嚴格遵守相關法令與公司內部安全衛生規範。

危害辨識、風險評估與事故調查

和椿科技秉持「事前預防、零事故、零災害」的原則,落實危害辨識與風險管理,適用對象包括公司員工、外包商與訪客。各營運據點由管理代表負責核定風險評估作業,由行政管理部及各部門主管共同執行。

公司依風險嚴重程度與發生頻率進行分級管理:

● **高風險作業**:實施加強防護、專項檢查、定期訓練及主管監督考核。

● **中低風險項目**:定期檢討與持續改善,鼓勵員工參與優化提案。

為強化事故應對,公司建立完整事故調查流程:

1. **即時通報**:事故發生時即刻通報主管與環安單位。
2. **現場控制**:隔離事故區,防止擴大。
3. **調查小組成立**:由總經理召集跨部門調查。
4. **根因分析**:釐清原因,提出具體改善方案。
5. **實施改善**:更新制度與程序,防止重演。
6. **經驗分享**:將調查結果納入教育訓練與會議報告。

法規鑑別與風險管理流程

公司每季進行職安衛法規適用性檢討,並透過內外部稽核審視危害辨識與風險評估的完整性,依據《風險與機會管理辦法》實施滾動式評估,朝向零事故的目標邁進。

新進人員安全衛生教育與工作自保

在新進員工教育中,公司強調個人安全衛生義務與自我保護責任。所有員工皆有權在工作期間遇有立即危險時主動退避至安全區域,2024年無員工因通報或退避而遭不當處分之紀錄。

健康促進與緊急應變措施

和椿科技於員工到職前實施職前體檢,並提供在職健康檢查。各據點皆配有專責急救人員,應對突發狀況。同時依法聘任特約護理師,每月由醫護人員到場提供健康諮詢與疾病預防指導。2024年總計提供臨場服務84人次,並將健康服務內容納入新進教育課程中。

員工參與、諮商與溝通機制

依法設置之職安衛管理人員,統籌各項職安衛事務,如管理計畫擬訂、教育訓練、健康管理、災害調查報告等。此外,公司設立《提案改善管理辦法》,鼓勵員

工針對管理制度、安全作業流程等提出改善建議，並對通過者給予獎勵，以提升整體安全文化。

教育訓練實施成果

和椿科技持續強化職安衛知識培育，2024年內部教育訓練共計：

次數：4次

人數：71人

總時數：201小時

外部訓練部分：

人數：9人

總時數：57.5小時

另定期辦理消防演練，強化員工防火意識與應變能力。

對於非受僱工作者，進場前進行危害告知與安全教育，並透過日常安全提示與現場督導，建構安全衛生文化。

承攬商安全管理措施

和椿科技對承攬商實施多項安全管理措施：

將安全規範納入契約條款

進場前執行危害告知與安全宣導

作業期間進行現場督導與不定期稽核

發現缺失即通報發包單位要求改善

透過上述機制，落實外部工作人員的職業安全衛生保障，降低作業風險。

5.02.2 職業傷害 (GRI 403-9, GRI 403-10)

和椿科技定期統計並監控各廠區之職業災害數據。2024年度總工時達327,721小時，期間未發生任何致死性職業傷害事故，僅記錄3起職業傷害事件，其中兩起為員工上下班途中發生之交通意外，另一起為生產組裝過程中不慎遭手工具割傷。

2024年，公司未發現任何職業病相關案例。

為持續優化職業安全環境，和椿科技將針對上述事件進行全面檢討，擬定矯正及預防措施，優化設備操作流程，並加強安全宣導，提升員工安全操作意識。特別針對上下班交通事故，近年來除一件因交通意外導致同仁骨折，造成193日失能工作日數外，無嚴重傷害事故。公司將持續強化行車安全教育與工作場所安全管理，務求有效降低意外發生風險。

年份	工作 總時數	職 災			職業傷害所造成 的死亡比率	嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	可記錄之職業傷害比率
		死亡人數	嚴重的職業傷害人數 (註4)	可記錄職業傷害數			
2024	327,721	0	0	3	0	0	9.154
2023	294,025	0	1	4	0	3.401	13.604
2022	308,340	0	0	0	0	0	0

註1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數÷工作總時數*1,000,000工作小時

註2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數÷工作總時數*1,000,000工作小時

註3：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，2024年無發生非員工工作者的職業傷害事件，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數。

註4：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）。

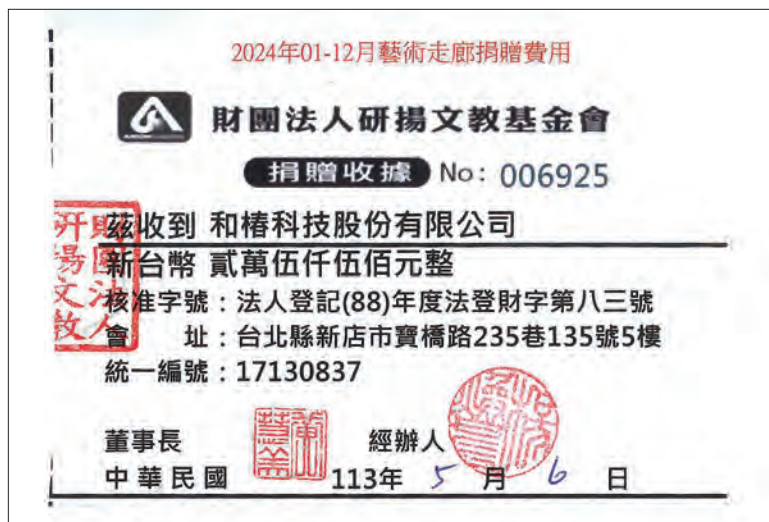
5.03 社會參與

5.03.1 社會責任與公益參與

本公司致力於成為優良企業公民，嚴格遵守相關法令規範，推動完善的公司治理，並積極關注與落實環境保護工作。同時，我們關注社會和諧與進步，對於支持弱勢團體及節能環保研發等議題，持續給予適切關懷並採取具體行動，努力為營造溫馨和諧的公益社會貢獻心力。持研揚文教基金會，藉由實際捐助，積極推廣本土文藝創作，展現對文化藝術發展的承諾與投入。

響應「等家寶寶的安心水果」公益活動，本公司共捐贈蔬果10箱，分別送予「社團法人中華兒童與家庭促進協會」及「雲林縣信義育幼院」，以實際行動支持兒童及家庭福祉。

本公司桃園廠，投入桃園市政府環境保護局之企業河川認養，透過定期巡視河段水域環境，平日針對河川、海岸進行巡護，認養河川，為桃園的水環境盡一份力，為生態環境盡一份心力。



5.03.2 產學合作

持續溝通-創造產學新價值

和椿科技長期致力於推動產學合作，積極扮演連結學術與產業的橋樑。2025 年，我們邀請國立台北科技大學經營管理專班、工業工程與管理系校友，以及台大精鍊讀書會成員前往公司機器人展示間參訪。透過專業講解與實地操作體驗，協助師生深入了解智慧製造、服務型機器人與工業自動化的實際應用，進一步激發學生對前沿科技的興趣與未來職涯規劃的思考。

此外，我們與多所大學合作，於暑期期間招募多名在學工讀生，提供實務操作與專案協作的學習機會。學生們在工程研發、專案管理、產品行銷等部門實地參與工作，實現「學以致用」，將課堂所學轉化為解決實際問題的能力。這項實習計畫不僅有助於學生了解產業運作模式，更讓企業提前接觸並培育具潛力的人才，為未來產業升級與創新發展儲備動能。

透過上述行動，和椿科技積極回應聯合國永續發展目標（SDGs）：

SDG 4 優質教育：促進終身學習與實務技能訓練，提升教育資源可近性與實用性。

SDG 9 產業創新與基礎建設：透過產學合作與人才培育，推動智慧製造與創新科技應用的落地與發展。



6、環境面

6.01 氣候變遷

本公司設立永續發展委員會，負責制定永續發展策略、推動ESG相關工作，持續強化能源管理。隨著溫室氣體盤查標準轉換以及全球碳管理趨勢的進展，已於2025年導入ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，依據活動數據可收集性、數據計算方式可靠度、活動發生頻度等條件訂定重大性原則，未來將持續管理溫室氣體，以回應世界趨勢，並投入節能減碳專案，持續精進碳管理能力。

全球氣候變遷所導致極端氣候的相關衝擊已不容忽視，本公司為減少對氣候變遷之影響，汰換耗能設備、管理車輛用油，逐步採用變頻冷氣機，以節省能源。同時採用教育宣導方式宣導員工上下班搭乘大眾運輸工具、隨手關燈、辦公室冷氣空調保持恆溫26~28度、降低紙張影印，據以推動降低公司營運活動對氣候變遷之影響。



本公司氣候相關資訊(1.氣候相關資訊執行情形2.最近二年度溫室氣體盤查及確信情形之資訊)，請參閱本公司2024年度股東會年報第40-42頁。

6.02 溫室氣體管理

本公司深知地球的氣候與環境，因溫室氣體的增加正逐漸的惡化中，為善盡企業對環境保護之責任，本公司將依「上市上櫃公司永續發展路徑圖」完成溫室氣體盤查，並請顧問公司協助建立ISO 14064-1系統，確實掌握溫室氣體之排放狀況，並據此提出溫室氣體減量之可行方案據以執行，以達到溫室氣體減量目標。

6.02.1溫室氣體管理之策略、方法、目標 (GRI 305-5)

本公司將依「上市上櫃公司永續發展路徑圖」時程完成盤查、確信、驗證等。112年經由資策會輔導統計了範疇一及範疇二之排放量，總計排放量為366,550公噸CO₂e，密集度為0.5205公噸CO₂e/百萬元，資料範圍為母公司。113年統計了範疇一及範疇二之排放量，總計排放量為462,178公噸CO₂e，密集度為0.2375公噸CO₂e/百萬元，資料範圍為母公司。預計今年取得ISO14064-1系統，並依據規範訂立相關減量目標及策略。

6.02.2 溫室氣體排放量 (GRI 305-1, GRI 305-2)

因應氣候變遷，本公司控管溫室氣體盤查及查證時程計畫案報告，每季提董事會報告，以強化溫室氣體管理計劃之發展，並持續減少生產過程中所排放的溫室氣體，密切注意未來溫室氣體法規發展，以符合未來國內外溫室氣體管制之要求，為地球環境盡一份責任。
本公司參照ISO 14064-1:2018以及溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 規範，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為2024年，以計算溫室氣體排放量並進行查證。

本公司2024年溫室氣體盤查如下: (資料涵蓋範圍母公司):

	範疇一	範疇二	合計
113年度	25,332公斤	436,846公斤	462,178 公斤
112年度	21,407公斤	345,143公斤	366,550公斤
減少量	(3,925) 公斤	(91,703) 公斤	(95,628) 公斤
減少量%	(18%)	(27%)	(26%)

※113年度數值增加為跟原子公司自潤元件合併，及113年營收大幅成長98%所致。

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策 (GRI 302-4)

本公司能源使用結構中，除每年約使用250公升之柴油（主要用於堆高機）外，其餘皆為外購電力。因此，電力節約之管理措施格外重要。本公司除持續進行每月用電量統計分析外，亦積極推動多項節能措施，包括：汰換高耗能設備、宣導節電觀念及更換 LED 燈具等。2024年更配合政府節能補助計畫，完成桃園廠空壓機設備之汰舊換新，預估每年可節省用電約49,920度，約為總用電量之7%。

秉持「保護地球、永續發展、綠能減碳、潔淨能源」之核心價值與願景，本公司於113年即於桃園廠建置太陽能發電系統，總工程金額為新台幣1,608,130元（含稅），並於113年6月17日完工啟用。截至113年年底，該系統累積發電量達18,887度電，估計可減少二氧化碳排放9,341公斤，為實現低碳轉型目標邁出重要一步。

6.03.2 能源使用情況 (GRI 302-1)

和椿科技2024年整體能源耗用量較2023年增加了29.6%，主要原因是跟原子公司自潤元件合併，及113年營收大幅成長98%所致。

能源使用情況

能源項目	2024年	2023年	2022年
電力-再生能源(kwh)	18,887	0	0
電力-非再生能源(kwh)	883,419	696,206	735,793

6.04 水資源管理

本公司各據點之用水資源主要用於空調循環系統及員工生活所需，取水來源皆為所在地之自來水公司，水源類型為淡水。由於全數用水皆來自公共供水系統，使用規模亦屬一般生活及營運需求範疇，對當地水資源及水源地生態環境並無顯著衝擊。



6.04.1 水資源管理或減量目標

水資源管理

在全球極端氣候影響下，水資源日益短缺，許多地區正面臨旱災風險。雖然和椿科技之營運性質用水量相較一般製造業為低，但本公司仍積極落實水資源管理，以善盡保護自然資源之責任。

為強化用水效率與節約管理，本公司推動以下措施：

1. 透過日常巡檢作業，定期檢查管線是否有漏水情形。
2. 向員工宣導節約用水觀念，並提醒隨手關閉水龍頭。
3. 定期統計各據點用水量，並與往年同期數據進行比較，作為監控異常用水狀況之依據。



排放水管理

和椿科技之生產製程並無產生工業廢水，所有排放水皆為員工生活用水所產生之生活污水，透過建物設置之排水管線，統一排入所在地政府管理之污水下水道系統，未對環境造成額外負擔。

6.04.2 用水情況

水資源使用情形

2024年和椿科技總取水量為2,302立方公尺，較2023年增加約42.7%。此增幅主要係因本公司與原子公司自潤元件完成合併，以及113年度營收大幅成長98%，帶動整體營運規模擴大，進而提高用水需求。

總取水量

取水類別	2024年	2023年	2022年
自來水	2,302	1,613	1,570

註1：單位為立方公尺。



6.05 廢棄物管理

相關內容可於「廢棄物管理或減量目標」、「廢棄物產生情況」等章節填寫

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

廢棄物管理

和椿科技依循 ISO 14001 環境管理系統設立專責單位，確保廢棄物自產生至最終處置皆經妥善管理。本公司所產生之廢棄物主要來自日常辦公活動及生產過程，均不屬於有害廢棄物，對環境、生態或人類健康不會造成顯著影響。自公司成立以來，未曾發生任何與廢棄物管理相關之事故。

公司依據相關法規設置廢棄物貯存區，並進行明確分類管理，區分為一般回收物、可再利用資源及事業廢棄物等，後續由合法且具認證資格之清除處理業者進行回收與處理作業。公司廢棄物處理均於國內完成，無涉及跨國運輸或處置有害廢棄物之情形。

為避免廢棄物未妥善處理所可能造成的環境衝擊，和椿科技已於台灣各主要營運據點設置負責單位，專責各類廢棄物之清除與管理，並定期實施稽核與追蹤，以確保整體廢棄物管理過程之合法性、安全性及符合永續發展原則。

6.05.2 廢棄物產生情況

廢棄物產生情況

2024年和椿科技廢棄物總量為13.954公噸，較2023年增加7.354公噸，增幅主因為年度業績大幅成長98%，帶動生產與營運規模擴大，進而提高廢棄物產出量。

本公司依據《廢棄物清理法》相關規定，分類處理各類廢棄物，具體作法如下：

廠區之生活垃圾與一般事業廢棄物：由公司委託具備環保法規認證與專業處理資質之清運廠商負責清除處理，清運頻率為每週兩次，確保廢棄物妥善且及時處置。

各據點辦公室之生活垃圾：由所在大樓之管理委員會統一委託合格廠商進行清運，符合所在地規範並減少管理重複性。

可回收物管理：公司重視資源回收與再利用，所有可回收項目均交由合格回收業者處理。根據統計，113年度（2024年）回收物總量為17,411公斤，較112年度（2023年）之10,340公斤明顯提升，展現公司對減廢與資源循環之積極作為。

項目	類型	2024年	2023年	2022年
產生量	非有害廢棄物	13.954	6.6	6.9

註1：廢棄物單位為公噸。

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 2：一般揭露 2021

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
組織概況與報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	2	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	5	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	5 6	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	5	無資訊重編
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證 情形	5	未經外部確信/保證
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司 4.08 產品及服務管理 4.09 供應商管理	2 35 41	
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	44	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	46	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構 2.03.2.1 成員及多元化 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	7 11 13	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	11	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	12	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形	9	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	7	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	9	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	12	

2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	9	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	10	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	10	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	12	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	12	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	12	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	7	
2-23	政策承諾	3.04 重大議題之管理	21	
		4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範	26	
		5.01.1 人權政策與承諾	43	
2-24	納入政策承諾	3.04 重大議題之管理	21	
		4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範	26	
		5.01.1 人權政策與承諾	43	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制	28	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制	28	
2-27	法規遵循	4.05.2 法規遵循	30	
2-28	公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織	34	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	15	
2-30	團體協約	-	-	無

GRI 3：重大主題 2021

3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	18	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	20	

3-3 重大主題管理

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	補充說明
■ 產品品質與安全				
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.08.1 顧客健康與安全	40	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.08.1 顧客健康與安全	40	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.08.2 行銷與標示	40	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	40	
■ 人才吸引與留任				
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.5 人才培育與發展	52	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.5 人才培育與發展	52	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.5 人才培育與發展	52	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1 成員及多元化 5.01.3 員工多元包容及平等	11 46	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4 員工權益及福利	50	
■ 職業安全與健康				
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	54	

403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1職業安全及衛生政策	54	
403-3	職業健康服務	5.02.1職業安全及衛生政策	54	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1職業安全及衛生政策	54	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1職業安全及衛生政策	54	
403-6	工作者健康促進	5.02.1職業安全及衛生政策	54	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.02.1職業安全及衛生政策	54	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1職業安全及衛生政策	54	
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害	56	
403-10	職業病	5.02.2 職業傷害	56	
■ 能源與溫室氣體管理				
GRI 302 : 能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況	62	
302-4	減少能源消耗	6.03.1 能源使用政策	62	
GRI 305 : 排放 2016				
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	6.02.2溫室氣體排放量	61	
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	6.02.2溫室氣體排放量	61	
GRI 308 : 供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境準則篩選新供應商	4.09供應鏈管理	41	

7.02 附錄二、永續會計準則委員會（SASB）對照表

主題	指標代碼	性質	揭露指標	數據/說明	頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1	量化	(1)總耗能 (2)電網電力百分比 (3)再生能源百分比	(1) 3,248.302十億焦耳(GJ) (2)97.907 % (3)2.093%	62
員工健康與安全	RT-IG-320a.1	量化	(1)總可記錄事故率(TRIR) (2)死亡率 (3)虛驚事故率(NMFR)	(1) 1.831 (2)0 (3)0	57
使用階段的燃油經濟性和排放	RT-IG-410a.1	量化	中型及大型車輛銷售加權車隊燃油效率	非公司行業別，故無計算	-
	RT-IG-410a.2	量化	非道路設備銷售加權燃油效率	非公司行業別，故無計算	-
	RT-IG-410a.3	量化	固定式發電機銷售加權燃油效率	非公司行業別，故無計算	-
	RT-IG-410a.4	量化	(a)船用柴油引擎(b)機車(火車頭)柴油引擎(c)道路中型及重型引擎(d)其他非道路柴油引擎的(1)氮氧化物(NOx)及(2)懸浮粒子(PM)銷售加權排放量	非公司行業別，故無計算	-
材料採購	RT-IG-440a.1	質化	與使用關鍵材料相關風險管理的描述	在採購流程中，對於供應商之評選過程將「第三方公正單位認證」列為評選參考，並將「綠色產品生產製程」、「其他環境管理與滿足法規之作為」等列入評選項目，以鞭策供應商共同追求綠色製程與節能減碳的目標。 預先評估產品可能對客戶造成之潛在風險，從材質、組裝、操作、使用等各方面進行安全性考量，對於產品有害物質與限制物質亦嚴格要求，2024 年未有因違反關產品與服務的健康和安全法規之事件發生。	41 40

再製造設計與服務	RT-IG-440b.1	量化	來自再製造產品和再製造服務的收入	非公司行業別，故無計算	-
活動指標	RT-IG-000.A	量化	按產品類別生產的單位數量	自動化系統225套 節能安全裝置系統1,878套	-
	RT-IG-000.B	量化	員工人數	190	44

7.03 附錄三、其他電子業永續指標對照表

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	章節對應	單位	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量3,248.302十億焦耳(GJ) 外購電力百分比: 97.907% 再生能源使用率: 2.093%	6.03能源管理	十億焦耳(GJ)·百分比(%)	62
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量2,302千立方公尺(m³) 總耗水量644.56千立方公尺(m³)	6.04水資源管理	千立方公尺(m³)	63
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物之重量: 0 公噸 (t) 有害廢棄物回收百分比: 0%	6.05廢棄物管理	公噸 (t)·百分比(%)	64
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業災害類別: 通勤交通意外 職業災害人數: 2 事故率: 1.1% 職業災害類別: 割傷 職業災害人數: 1 事故率: 0.5%	5.02職業安全及衛生	人數·比率(%)	57
五	產品生命週期管理之揭露: 含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	報廢產品及電子廢棄物之重量: 0 公噸 (t) 113年回收物為共計17.411公噸 (t)	7.4廢棄物管理	公噸 (t)	64
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	在採購流程中,對於供應商之評選過程將「第三方公正單位認證」列為評選參考,並將「綠色產品生產製程」、「其他環境管理與滿足法規之作為」等列入評選項目,以鞭策供應商共同追求綠色製程與節能減碳的目標。	4.09供應管理 4.08產品及服務管理	不適用	41
			預先評估產品可能對客戶造成之潛在風險,從材質、組裝、操作、使用等各方面進行安全性考量,對於產品有害物質與限制物質亦嚴格要求,2024 年未有因違反關產品與服務的健康和安全法規之事件發生。			40

七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2024年本公司無因反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金額損失	4.03.3	報導貨幣	28
八	依產品類別之主要產品產量	量化	多軸多用途機械手臂之組裝生產，包含切割機設備、機械手臂等產品；節能安全裝置知生產，如電/手動百葉窗。 自動化系統225套 節能安全裝置系統1,878套		依產品類型不同	-

註1.包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明



AURO 和椿科技

和椿科技股份有限公司 / 台北總公司

台北市內湖區洲子街 60 號 2 樓

☎ (02)8752-3311

☎ (02)8752-3347

客戶服務專線: 0800-013397

✉ info@aurotek.com

🌐 www.aurotek.com.tw

桃園廠

桃園市蘆竹區六福路 61 號

☎ (02)8752-3311

☎ (03)322-0866, (03)322-0869

✉ info@aurotek.com

蘆竹廠

桃園市蘆竹區南山北路一段 72 號 6 樓

☎ (02)8752-3311

台中營業所

台中市西屯區河南路二段 262 號

7 樓之 8

☎ (02)8752-3311

☎ (04)2451-0073

✉ info@aurotek.com

龜山廠

桃園市龜山區南上路 350 巷 7 號

☎ (02)8752-3311

☎ (03)321-8897

✉ info_eco@aurotek.com

台南營業所

台南市安平區慶平路 573 號 7F

☎ (02)8752-3311

☎ (06)293-4973

✉ info@aurotek.com

昆山宜椿工業科技有限公司

江蘇省昆山市花橋經濟開發區

雞鳴塘南路 936 號 4 號房

☎ +86-512-5797-1581

☎ +86-512-5013-9098

和椿自動化(上海)有限公司

中國(上海)自由貿易試驗區泰谷路 2 號 第一層 D 部位

江蘇省昆山市花橋經濟開發區雞鳴塘南路 936 號

☎ +86-512-5013-9099, +86-512-5013-9091~7

☎ +86-512-5013-9098

✉ salescn@aurotek.com

🌐 www.aurotek.com.tw/cn

和椿自動化(上海)有限公司 / 深圳分公司

深圳市龍華區大浪街道華旺路 163 號

ICC Park A 棟 203#

☎ +86-755-2919-5676

✉ alescn@aurotek.com



AUROTEK CORPORATION

Copyright 2025 Aurotek Corporation. All rights reserved.

CAT.2025/08/10