



皇將科技股份有限公司

CVC TECHNOLOGIES, INC.

# 2024 永續報告書

CVC TECHNOLOGIES SUSTAINABILITY REPORT





皇將科技股份有限公司

CONTENTS

目錄

關於本報告書	1	1、治理與經營績效	30	3、員工關懷及社會共榮	56
經營者的話	3	1-1 治理架構	31	3-1 人權政策與管理	57
公司簡介	4	1-2 誠信經營與法規遵循	37	3-2 員工概況與福利	60
■ 關於皇將科技	4	1-3 客戶關係管理	40	3-3 人力資本發展	67
■ 公司沿革	6	1-4 創新管理	42	附錄一 GRI Standards 對照表	69
■ 公司政策承諾	9	1-5 供應鏈管理	44	附錄二 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法	75
■ 永續願景	10	2、環境政策與溫室氣體排放	47	附錄三 SASB 準則對照表	80
■ 營運概況與展望	12	2-1 能源與溫室氣體排放管理	48	活動指標	82
利害關係人與重大主題	17	2-2 水資源管理	53		
■ 利害關係人鑑別與溝通	17	2-3 廢棄物管理	55		
■ 重大主題鑑別流程	21				
■ 回應重大主題	24				

## 關於本報告書(GRI 2-2、2-3、2-4、2-5、2-14)

報告書組織邊界與範疇：

本報告書以皇將科技股份有限公司個體公司為組織邊界(下稱皇將科技、皇將、本公司)，皇將科技個體公司於臺灣之營運據點為：台中市大里區工業九路 190 號(總公司及工廠)，即本報告書所指「重要營運據點」。

報告書以皇將科技個體公司臺灣地區營運為主要揭露範圍，部分內容涵蓋上子公司之特殊作為，以呈現集團之經營理念與目標，如後續章節內容有涵蓋子公司資訊將於該章節附註說明。

本報告書內容主要為 2024 年(2024/01/01 至 2024/12/31)皇將科技在經營管理、環境保護與社會參與的各種作為與績效。部分內容與績效資料因撰述之可比較性、完整性包含至 2023 與 2022 年，另考量溝通時效性，部分資料已揭露至 2025 年 1-6 月之相關資訊，如有上述情形將於後續章節中附註說明。

有關本公司合併財務報告與永續報告書報導邊界差異彙整如下表：

公司名稱	是否納入永續報告書
皇將科技股份有限公司	V
Global Exclusive Co., Ltd.	X
皇將(上海)包裝科技有限公司	X
Changsung Softgel System Co., Ltd	X

註：2024 年度尚未包含至報導邊界之子公司，預計最晚於報導年度 2026 年時併入。

報導準則：

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用「全球永續性報告倡議組織」(Global Reporting Initiative, GRI)發行的永續性報導準則(GRI Standards)及我國「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」撰寫，若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆來自於經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證之合併財務報告資訊，以新臺幣仟元表達。

報導期間：

本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期間相同。報告書發布日期為 2025 年 8 月 25 日。

報導週期：

本報告書為本公司第一本永續報告書，報告書的發行週期為每年一次，本公司預計每年於八月底前發行前一年度之永續報告書。

資訊重編：

此報告書為本公司第一份永續報告書，因此未有資訊重編之情形。

報告書撰寫及品質管理流程：

本公司已建立永續報告書編製小組，由董事長擔任永續長，制定環境永續、公司治理、與社會參與之政策，並由董事長室擔任公司氣候風險管理之最高指導單位，代表董事會負責監督氣候相關風險管理政策與執行成效。本報告書由永續報告書編製小組彙整編纂，呈永續報告書編製小組召集人(董事長)覆核，以確保報告書涵蓋所有重大主題。最終彙整永續報告書經提報董事會決議通過(2025年8月12日)後定稿並公開揭露。本公司委託安侯建業聯合會計師事務所對特定關鍵績效資訊依據確信準則公司 3000 進行有限確信 (limited assurance)，確信報告附於本報告書附錄。

意見回饋與永續報告書負責單位：

- 負責單位：總經理室
- 聯絡人：徐火旺先生
- 電子信箱：oscar.hsu@cvctechnologies.com
- 電話：04-24963666
- 地址：臺中市大里區工業九路 190 號

任何有關本報告書或對本公司永續發展或 ESG 相關議題有任何疑問與建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

## 經營者的話(GRI 2-22)

近年來因全球氣候異常、土地的過度開發及天然災害事件頻傳，加上國際間經貿往來與交互投資行為大幅提升，對於營運地區亦產生廣泛衝擊，包括資源配置、勞方權益等社會問題。因此，企業被賦予的期待已不再只是績效的提升與獲利能力的追求，更是對社會、環境同樣承擔履行責任的義務，皇將科技已將企業社會責任融入營運活動並結合至核心策略，成為永續經營的基石。

本公司主要之經營理念為「誠信、創新及挑戰」，專注於製藥包裝設備之研究與經營，並持續落實四大永續政策：重視公司治理、實踐企業承諾、擴大社會參與及推動環永續，透過永續發展推動小組，辨識其核心業務之風險與機會，以推動各項計劃，擴大社會影響力。

本公司為落實誠信經營，積極推動公司治理及董事會運作，並訂有「誠信經營守則」引導董事及高階管理者之行為符合道德標準及誠信經營，並讓各項資訊透明化、合理化，平衡每位利害關係人之利益。

在員工照顧上，尊重員工、重視性別平權，期使男女站在平等基礎上共同決策、共享資源及成果，本公司並規劃各項薪酬福利，盡力為所有員工謀求最大福利，並維持和諧的勞資關係為企業發展的基石，經由全體同仁共同努力，發揮個人專才，使勞資雙方同步成長，共同攜手創造美好的未來。

在社會參與上，協助弱勢族群、推動社會關懷；接待海外華人創業楷模蒞廠參訪，推展國民外交，讓員工共同參與發揮愛心，並提供相關科系學梓來廠參訪見學，以實務應用印證學理，幫助學習，以多元方式善盡企業社會責任。本人更於2017年始加入世界華人工商婦女企管協會，開始參與及協助相關公益活動，關懷各項公益事務，發揮女性堅韌、細心的特質，結合各會員的專業能力，展現強大女力，希冀貢獻才智關照地球每個角落。

全球開發國家人口的持續老化，未來幾年老齡產業與健康產業將更加蓬勃發展，因此，勢將帶動製藥產業與保健產業的成長，預期藥廠設備汰舊換新及高階設備之需求仍會持續提高，將能帶動本公司製藥包裝設備與軟膠生產設備銷售業績穩定成長。製藥設備的總體經營環境隨市場需求而轉強，本公司仍將持續專注於製藥設備產業並加強水平延伸產品線之發展，垂直整合上下游供應鏈，深耕海內外主要市場據點，以求本公司未來在國際市場之擴大佈局及永續發展。

展望未來全球經濟發展將會以強化醫療公衛、數位化經濟與重要基礎建設與等相關轉變與發展為主軸，製藥產業在後疫情時代仍將穩定發展，本公司將持續加強與國際供應鏈聯盟合作，採以市場導向的經營持續為製藥與保健品產業貢獻，持續為社會更加努力，實現企業對社會責任的承諾與願景。



林靜宜



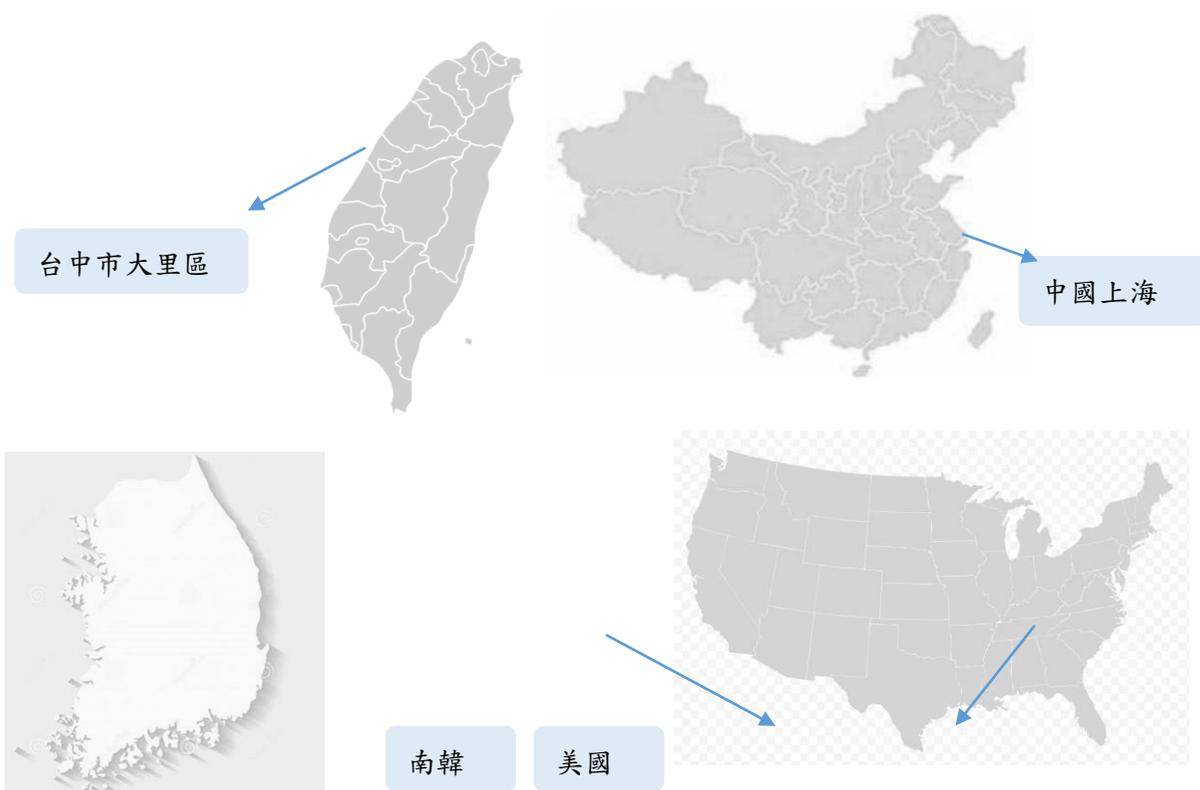
皇將科技股份有限公司董事長

## 公司簡介

### 關於皇將科技(GRI 2-1)

皇將科技股份有限公司成立於 2002 年 12 月 12 日，並於 2018 年 3 月以生技醫療業類股上櫃買賣，總部位於台中市大里區仁化里工業九路 190 號。全球營運據點涵蓋臺灣、美國、中國及韓國，全球員工總人數為 274 人。於 2024 年，皇將科技的合併營收達新台幣 1,287,537 仟元，更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2024 年度合併財務報告及股東會年報。

2024 年度本公司營運主要業務為製藥、保健食品包裝單機設備及自動化包裝產線規劃整合，專注於貼標、數粒、液體充填、粉體充填、理瓶及旋蓋機等單機設備之設計及製造，以及依客戶需求將各單機規畫整合連線成為自動化包裝產線，並經營自有品牌「CVC」，產品行銷世界各地之製藥及保健食品公司使用。



公司全名	皇將科技股份有限公司
產業類別	生技醫療業
全球員工人數(註 1)	274 人
資本額	新台幣 549,843,320 元
設立日期	2002 年 8 月 19 日
主要產品與技術	製藥、保健食品包裝單機設備及自動化包裝產線規劃整合
董事長	林靜宜
總經理	張凱勳
上櫃	2018 年 7 月，股票代碼 4744
註 1：全球員工人數涵蓋範圍為皇將合併公司全球營運據點，以 2024 年 12 月 31 日人數計算。	

公協會參與(GRI 2-28)

皇將科技積極參與國內外產業相關公協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展外，並關注科技創新、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。2024 年度，皇將科技參與七個國內外相關公協會與非營利組織(列示如下表)，公司擔任重要職務的公協會與非營利組織共 1 個。

公協會	主要活動	擔任職務
國際崇她台中三社	崇她的倡議是以賦權各年齡層女性及促進女性人權保障為主軸，為「公益」或「大眾福祉」採取行動。透過發表聲明、參與聯合國行動、建立合作關係等方式，積極推動兩性的平等教育權、經濟地位改善。與性別暴力的防治。	社長
臺中市大台中警察之友會	協同防範犯罪，促進警民合作，擴大安全宣導，維護治安功能為宗旨。並秉持「取之社會、用於社會」的精神，做警察最堅實的靠山。	一般會員
中華民國全國中小企業總會	為廣大中小企業建言，並配合政府政策，扮演中小企業與政府溝通的橋梁，同時也致力改善中小企業經營環境、促進交流合作，輔導成長，進而健全中小企業整體發展。	一般會員
臺灣機械工會同業公會	辦理國內、外各種國際性展覽會、國外機械拓銷團，拓展海外市場爭取商機，並推動中英日文機械網站、機械業 CE 認證、各項技術合作交流、智慧機械論壇及各項專業研討會，以提升機械產業之競爭力。	一般會員
中華國全國創新創業總會	表揚成功創業家、推動企業數位轉型、培養在地企業領袖、扶植高潛值創新、關懷在地創生社群、經營海外台商網路、促成兩岸經貿交流、推動青年人才培育。	一般會員
大里工業區廠商協進會	以「團結、和諧、無私、奉獻」的組織文化，實踐「以廠商權益為依歸」的核心價值，更朝「數位轉型」的目標邁進，帶給台中工業區廠商切合所需的合作交流與創新服務。	一般會員
國家磐石獎聯誼會	「磐石獎聯誼委員會」是得獎企業專屬之交流平台，定期與不定期辦理會務活動，包括邀請政府首長與學者的產業趨勢演講、企業相互參訪交流、海外市場經營分享等，促成會員間之商機、經驗交流與投資學習，以創造更大利基市場。	一般會員

公司沿革

時間	重要紀事
2002 年	皇將科技股份有限公司於 8 月份核准設立，實收資本額 25,000 仟元。
2004 年	12 月取得 CE、CSA 認證。
2006 年	獲外銷拓展獎、產品開發獎、年度傑出企業、金手獎。
2007 年	4 月開發「標籤說明書同步粘貼機」，獲經濟部工業局 CIRD 研發計畫補助款壹佰伍拾陸萬。 9 月榮獲外銷績優小巨人獎、經濟部挑選為中小企業成功升級轉型案例編撰成叢書推廣。 10 月榮獲經濟部及全國商總選為全國優良商人。
2008 年	7 月成立 CVC Technologies, Inc.。 8 月成立皇將(上海)包裝科技有限公司。 標籤/說明書同步黏貼機開始生產。
2009 年	榮獲永續發展獎、工業精銳獎及台灣優良品牌獎。 核准登錄興櫃交易。
2010 年	與全球數粒機大廠荷蘭 Cremer OEM 合作。
2011 年	3 月遷廠至台中市大里區工業九路 190 號。
2012 年	4 月完成經濟部工業局主導性新產品開發計畫「高效液相層析儀 (HPLC) 產品線技術開發計畫」，同意結案。 取得「回饋式自動無縫補壓系統」發明專利。
2014 年	2 月榮獲中堅企業入圍廠商。 貼標+側貼說明書二合一機台開發完成。
2015 年	乾燥包/粒塞入機提高包裝速度，具有主動式供料功能。

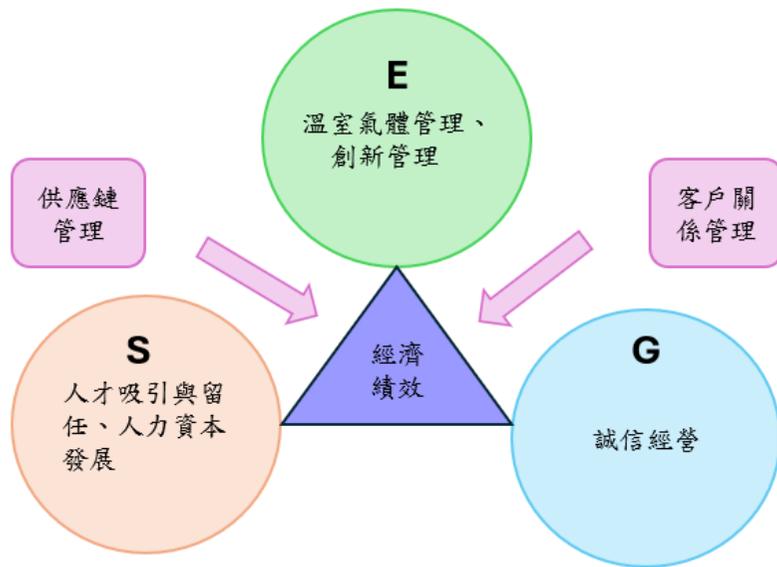
時間	重要紀事
2016 年	<p>取得「二合一可切換瓶蓋組裝於瓶身之裝置」發明專利。</p> <p>數粒機縮短線開發完成，設計占地空間減少，可利用空間加大，彈性配置之數粒機整線設備。</p>
2017 年	<p>完成液體充填、粉末充填機台開發。</p> <p>完成理瓶機+氣洗機二機一體機台開發。</p>
2018 年	<p>完成追隨式液充機開發。</p> <p>完成鋁箔封口檢測系統開發。</p> <p>完成升降式補料機開發。</p> <p>完成高速切斷式棉花塞入機開發。</p> <p>7 月核准登錄上櫃交易。</p>
2019 年	<p>完成一對多升降式補料機開發。</p> <p>完成鋁箔封口檢測系統符合未來藥廠法規開發。</p> <p>完成高速切斷式棉花塞入機開發。</p> <p>完成追隨式液充機開發。</p> <p>高速不間斷連續式伺服旋蓋機開發完成。</p> <p>數粒線藥監碼系統升級完成。</p> <p>高速貼標機與數據智慧控制結合升級完成。</p>
2020 年	<p>完成新式充填物塞入機開發。</p> <p>完成排標機開發。</p> <p>完成高速塑膠膜機塞入機升級。</p> <p>12 月榮獲藥物科技研究發展獎。</p>
2021 年	<p>破片檢測與整合升級完成。</p> <p>高速理瓶機氣洗機升級完成。</p> <p>數粒線配合藥監碼系統升級完成。</p>

時間	重要紀事
2022 年	完成 CVC300-U2 新式貼標機升級。 完成市場量杯壓合需求開發。 完成盒裝線藥品監管碼需求開發。 完成新式棉花塞入機 150BPM 小型化開發。 完成雙面暨圓瓶貼標機新款設計升級。 完成 230T 成盒噴印機增加序列化設備生產線開發。 完成直線旋蓋機 IPC 化升級。 完成精簡操作及降低人力之小型化理瓶機
2023 年	完成高速棉花塞入機 200BPM 小型化開發。 4 月取得 Changsung Softgel System Ltd 79% 股權。
2024 年	完成 200BPM 超級數粒縮短線 完成 150BPM 追隨液充+迴轉旋蓋複合機 完成 200BPM 數粒 7M 緊湊線

公司政策承諾(GRI2-23、24)

公司政策承諾	政策承諾核准的最高層級	政策承諾是否公開發布	公司作為
<p>產品責任之品質政策： 「品質至上，客戶滿意，持續改善」</p>	總經理	內部公告執行。	嚴格恪遵品質管理系統實施作業，定期接受 BSI 外部稽核驗證，並獲得 ISO 9001 國際證書。
<p>安全衛生政策： 1.愛惜生命，關懷健康；PDCA，持續改善。 2.以環境設備安全第一為前提，以先知先制防患未然為優先。 3.安全衛生活動，人人參與；追求安全健康，永無止境。</p>	總經理	提報台中市政府核備在案(登錄編號：B106004821) 內部公告執行。	設置職安衛中心與職安委員會，專責安全衛生工作與督導改善；推行『職場健康促進四大計畫』，經常實施問卷調查，深入瞭解員工身心健康，並聘請醫護人員定期蒞廠提供醫療服務；每年實施員工健檢；...等。諸多作為確保公司安全衛生政策能貫徹執行。
<p>環保政策： 全員參與、綠色紮根。 節能減碳、知福惜福。 PDCA、持續改善。 成效分享、創新典範。</p>	總經理	<p>公告於公司官網： <a href="https://www.cvctechnologies.com.tw/investor-area/responsibility/environmental.html">https://www.cvctechnologies.com.tw/investor-area/responsibility/environmental.html</a></p>	全面換裝節能照明與設備，鼓勵減廢再利用，並推行 6S (5S + Safety) 運動，定期評核績效，績優部門與個人頒發獎金獎勵。

## 永續願景



皇將的永續願景為短期內使營收成長、產品獲利率提高。並將透過下列由內部E、S、G三方面強化，以及對產業鏈伙伴積極管理及合作之永續策略，逐年滾動式調整我們的永續路徑，以達成永續願景目標。

- 人才吸引與留任：透過實習計畫建立實習制度、產學合作，提早建立人才池，提升員工對皇將之認同度並提升留任度，期能以最專業且成熟的團隊合作模式，打造本公司營運基石。
- 人力資本發展：除注重員工認同外，我們亦積極培養人力資本，每位皇將的員工均依其職責不同，具有各自的發展方向及使命。透過公司本身實行，與員工討論未來規劃之方式，瞭解每位員工於次一年度之工作目標與自我期許，**主管**並從旁輔導員工完成其職涯發展之規劃。
- 誠信經營：皇將致力於建立透明、公正且具社會責任的營運文化，並制訂「誠信經營守則」、「道德行為準則」等規範，要求董事、經理人及全體員工維持高道德標準。
- 溫室氣體管理：本公司於2024年自主導入ISO 14064-1溫室氣體盤查程序，透過節約用水用電，針對溫室氣體排放減量進行控管，未來亦規劃建置太陽能板發電，採取電力自發自用方式，取得綠電憑證。
- 創新管理：皇將專注於藥品及健康食品包裝單機設備及自動化設備連線之開發、設計，並預計每年投入約5,000萬元創新研發費用，以設計最符合客戶需求的包裝生產線。研發方向專注在高速藥粒瓶裝線、液體瓶裝線與粉體瓶裝線等高階的連線整合優化及相關新產品與新技術的發展，持續優化產品技術及售後服務品質的精進與提升；擴大製藥包裝設備的研發，擴增新的產品線；並強化ICT與機電整合能力，朝向智慧機械與智慧生產領域發展。
- 供應鏈管理：積極與供應商夥伴合作，投入供應鏈永續發展，確保供應鏈具備安全的工作環境、有尊嚴的勞工關係、遵守道德規範的營

運並致力於促進環境保護，並要求供應商遵循從業道德規範與行為準則要求，符合人權、衝突礦產規範，持續進行永續風險評估；近年來對全球缺工缺料、原物料成本上漲之困境，透過在地採購保持供貨之機動性，並找尋可立即供貨之第二、第三替代供應商等方式，避免原物料供貨中斷之風險。

- 客戶關係管理：皇將於 2015 年起推動 ISO 9001 資訊安全認證，嚴格守備客戶資料安全；對於產品安全性之把關，我們所有的產品及服務皆嚴格遵循 FDA 規範，期能帶給顧客即終端使用者安心的產品。

## 營運概況與展望 (2-6)

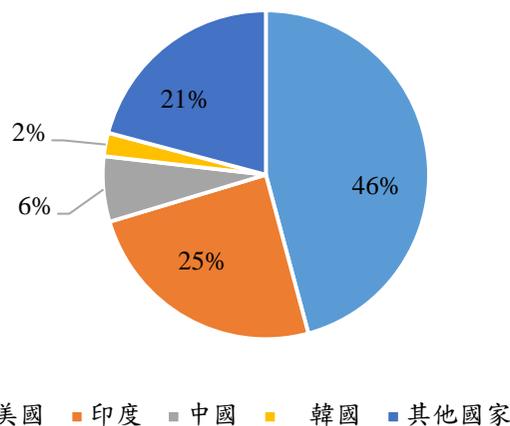
### 一、2024年度財務與營業計畫實施成果

本公司2024年度合併營業收入淨額1,287,537仟元，較2023年度1,127,064仟元增加160,473仟元，增加幅度14.24%。稅後淨利41,293仟元，每股盈餘為0.75元。

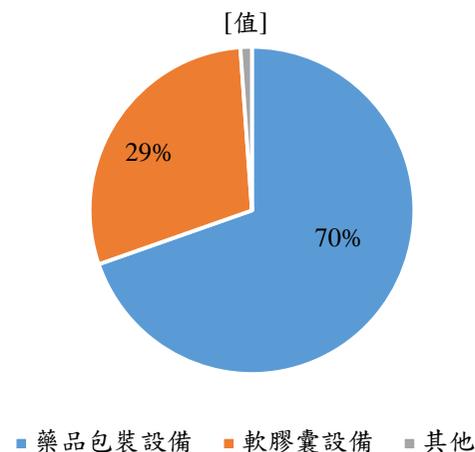
2024年度營業額增加，主要係本公司2023年四月六日併購韓國昌誠(CHANGSUNG)公司，向上垂直整合CHANGSUNG軟膠囊生產線，為全球製藥與保健食品客戶提供完整的軟膠囊產線方案與皇將科技藥錠數粒包裝線設備來達到一條龍的完整生產規劃，對於全球市場軟膠囊生產與藥錠瓶裝生產線已有積極垂直整合綜效與營運獲利。本公司將持續深耕印度市場及擴大發展北美市場基地，以利貼近美洲市場提供當地營銷服務，此外本公司與Changsung公司將持續共同開發市場，擴大美洲、印度、亞太及歐洲區域銷售，掌握全球市場成長趨勢的商業機會。未來本公司主要營業成長動能將仍以美洲、歐洲及印度三大區域市場為主，行銷策略運用得宜使得本公司在本年度在拉丁美洲與歐洲拓展有明顯斬獲預期未來營業將仍可隨業務擴展持續成長。

本公司因應藥廠法規要求，客購高端製藥設備與客製化修改的需求仍持續提高。

### 依據銷售客戶所在地區分類



### 收入依據產品／服務類型分類



## 組織所產生及分配的直接經濟價值(GRI 201-1)

單位：新台幣仟元

項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度
產生之直接經濟價值(A)(註 1)	935,896	1,165,529	1,324,936
分配之直接經濟價值(B)	831,747	893,002	1,053,108
營運成本	505,778	614,346	737,943
員工薪資與福利	247,669	260,751	268,190
支付出資人款項(註 2、註 4)	51,297	5,498	21,403
支付政府款項(註 3)	27,003	12,407	25,572
留存之經濟價值(A-B)	104,149	272,527	271,828

註 1：包含各年度合併之營業收入、利息收入、股利收入、租金收入、其他收入、其他利益及投資收益。

註 2：包含各年度發放之現金股利、利息費用及減資退還股款。

註 3：包含各年度之營業稅、營所稅、地價稅、房屋稅、燃料稅、牌照稅、印花稅及證券交易稅等。

註 4：最近 3 年度股利配發情形詳本公司網站。

## 二、本年度營業計畫概要

### (一)經營方針

本公司今年度營運目標及策略如下，

- 1、持續在全球市場強化與建立「CVC」與「CHANGSUNG」公司雙品牌行銷。
- 2、整合通路、擴大與歐美同業廠商策略聯盟，提升技術層次。
- 3、完整產品規劃符合市場需求；整合專業資源靈活行銷。
- 4、精研新產品、新技術，轉型創造利基。
- 5、強化客服與售服能量，維護公司信譽，創造公司利益。
- 6、歐洲市場營運擴展。
- 7、拉丁美洲營運擴展

## (二)預期銷售數量及其依據

### 製藥包裝設備:

全球製藥包裝設備市場產值預估在 2023 年達到 89 億美元，預估在 2028 年總產值可以達到 128 億美元。2023 年到 2028 年的年複合成長率(CAGR)可達 7%。仿製藥品與生技製藥市場持續擴增，OTC 非處方藥品銷售的增長進而將持續帶動軟性包裝設備與整合性生產線包裝設備需求增加。製藥產業的離境生產製造製藥包裝新法規要求，以及為防範偽藥採取更為嚴格因應法規措施等等，都將會持續帶動全球包裝設備的需求成長，預期與以往幾年相較醫藥包裝設備市場將呈現出穩定成長。

### 軟膠生產設備:

軟膠囊設備產值 2021 年的全球產值預估 48.8 億美元，2030 年全球預估產能預估高達 106.9 億美元，2021~2030 年複合成長推估 9.2%。主要市場包括藥品、保健食品與化妝品，其中主要以保健食品運用占比最高高達 63.41% (2017 年全球統計數字)。市場成長動能方面，未來幾年主要需求成長將來自於保健食品與藥品產業。市場成長機會包括心血管疾病等慢性病患率上升，以及臨床實驗測試治癒病痛，是增加透明軟膠囊使用量的主因之一，而帶來軟膠囊製造設備市場成長機會。易於吞嚥、掩味、提高生物利用度、無反應性、美觀和更長的保質期是影響其廣泛接受的因素。區域市場趨勢來看，軟膠囊作為健康補充劑的應用增加，維生素和礦物質補充劑以增強免疫系統的需求不斷增加、減少焦慮和促進人們的整體健康，進一步推動了全球軟膠囊市場的增長。

## (三)重要之產銷政策

- 1、檢視競爭企業之相對強弱處，認清本身的競爭利基。
- 2、順應外部經營環境變動所帶來的衝擊，衡量企業經營能力，擬定適切的經營策略。
- 3、樹立優良的企業文化與管理組織，落實經營策略的順利執行。
- 4、有效地蓄積、分配與運用企業資源，厚植企業的競爭優勢。
- 5、掌握市場動向及客戶需求，強化客戶關係，實現顧客至上的經營理念。
- 6、國際化運籌帷幄，充實人才、技術及設備資產等經營基礎，建立與當地市場之緊密關係的區域經營策略，是公司持續發展之重要營運策略。

## 三、未來公司發展策略

未來公司仍將持續專注深耕本業，強化與歐美知名廠商技術整合，藉由歐洲優良高品質與高技術設備引進與合作，公司將持續提升研發技術能力，強化系統整合與永續競爭力，持續深耕國內外市場，並將特別著重在美國與印度等主要直營據點的經營，並加強歐洲及拉丁美洲市場等重點市場的擴展，建立開放型之管理模式，注重員工內部與外部訓練；研發策略面透過外部技術引進提升研發競爭力，以集

思廣益與腦力激盪的方式，集中力量朝共同目標戮力以赴。

#### 四、受到外部競爭環境、法規環境及總體經營環境之影響

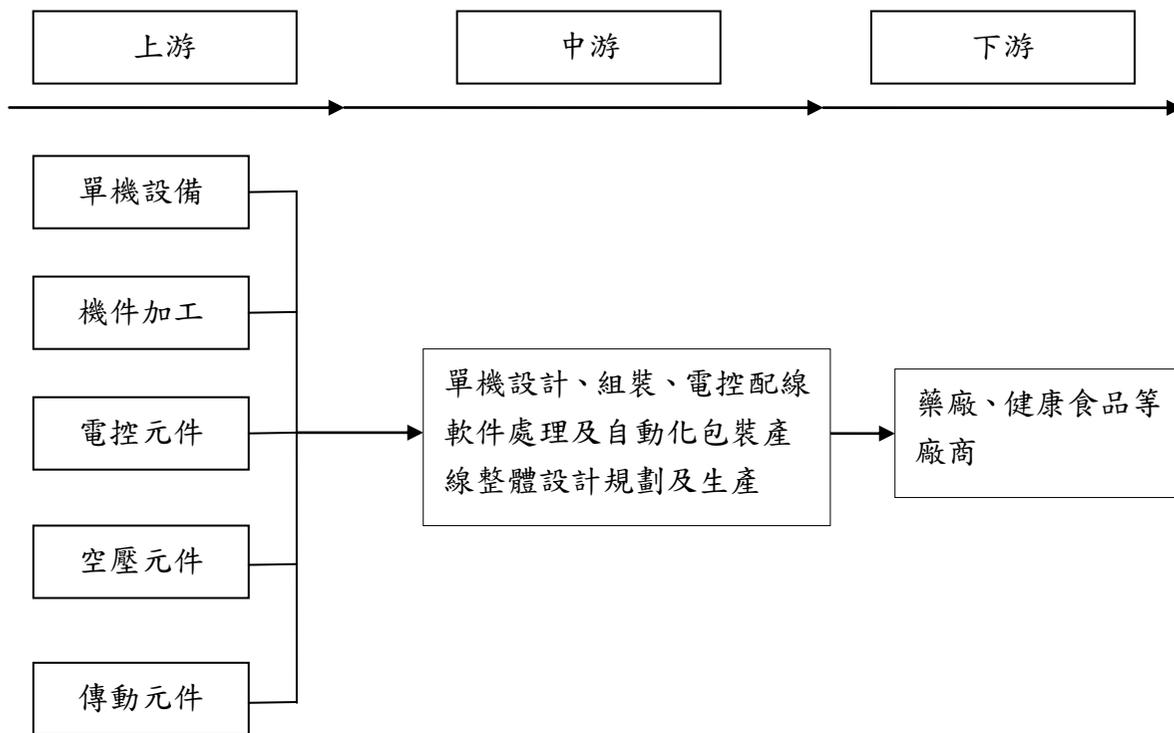
各國衛生法規趨嚴，除須符合現行優良藥品製造規範 cGMP，更須能符合美國及歐盟 FDA(Food and Drug Administration)規範發展，加上全球開發國家人口的持續老化，未來幾年老齡產業與健康產業將更加蓬勃發展，因此，勢將帶動製藥產業與保健產業的成長，預期藥廠設備汰舊換新及高階設備之需求仍會持續提高，將能帶動本公司製藥包裝設備與軟膠生產設備銷售業績穩定成長。製藥設備的總體經營環境隨市場需求而轉強，本公司仍將持續專注於製藥設備產業並加強水平與垂直延伸產品線之發展，垂直整合上下游供應鏈，深耕海內外主要市場據點，以求本公司未來在國際市場之擴大佈局及永續發展。

因持續的俄、烏戰爭以及新國際貿易戰，預期全球經濟將走緩，展望經濟發展將是會以強化醫療公衛、關鍵產業、數位化經濟與重要基礎建設與等相關轉變與發展為主軸，製藥產業市場需求仍然強勁預期將持續擴增穩定發展，本公司將持續加強與國際供應鏈聯盟合作，採以市場導向的經營持續為製藥與保健品產業貢獻，為公司發展努力。

#### 五、產業價值鏈概況

皇將科技之主要產品為製藥、保健食品包裝單機設備及整線自動化包裝設備，位屬於產業之中游，本公司上游包含單機設備、機件加工、電子控制原件、空壓元件及傳動系統元件等供應商，下游則依終端應用客戶不同而有所差異，本公司所生產之包裝設備主係應用於淨度要求較高之製藥及健康食品為主。

皇將產業價值鏈概況如下圖：



與前一報導期間相比，本公司之行業營運活動、產業價值鏈狀況及其他商業關係，並無顯著變化。

## 利害關係人與重大主題

### 利害關係人鑑別與溝通(GRI 2-29)

公司的營運活動和服務與利害關係人相互影響，利害關係人對公司的關注議題與程度，亦會影響公司發展策略或目標擬定，因此皇將科技重視且落實與利害關係人之溝通。本公司依據 AA1000 利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard, SES)之五大原則：影響力、責任、依賴度、關注度和多元觀點，檢視公司營運活動，並參醫療器材同業之辨識結果，進一步選擇對皇將科技重要之利害關係人，最後鑑別出五大類主要的利害關係人，分別為員工、客戶、投資人、供應商與政府機關。

本公司針對不同利害關係人，依據其關注議題以及與其溝通之目的，設有不同的溝通方式，並每年定期將與各利害關係人溝通情形於董事會報告。

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
員工	<p>員工對公司具有極其重要的意義，在日常運營還是長遠發展中員工的貢獻都無可忽視。</p> <p>尤其在推動公司未來發展，員工是公司運作基礎，在生產、銷售、研發還是管理領域，員工的努力與專業直接決定了公司的生產力與競爭力。</p> <p>員工的窗新思維與執行力有助於公司在市場佔據有利位置。</p> <p>直接決定了公司的生產力與競爭力。</p> <p>任何永續策略的成功都取決於員工的參與和執行。他們是將政策轉化為實際行動的主力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 創新管理</li> <li>• 產品設計與生命週期管理</li> <li>• 客戶關係管理</li> <li>• 溫室氣體管理</li> <li>• 營運之生態效益</li> <li>• 廢棄物管理</li> <li>• 職業健康與安全</li> </ul>	各項管理辦法、獎懲異動公告	不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 場勞資會議</li> <li>• 勞工代表參與比率達 100%</li> <li>• 廠護定期關懷員工</li> <li>• 員工平均受訓時數為 40.9 小時</li> </ul>
			勞資溝通會議	每季	
			訓練 / 員工介紹 / 員工輪調	不定期	
			福利委員會	不定期	
			員工意見信箱	不定期	
			產銷會議與各部門溝通及工作會議	不定期	

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
客戶	客戶是公司業績成長重要夥伴，提供滿意、信賴且安全的產品與服務是我們的堅持，透過不斷創新，攜手提升企業競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>人才吸引與留任</li> <li>客戶關係管理</li> <li>產品設計與生命週期管理</li> <li>風險管理</li> <li>職業健康與安全</li> </ul>	員工身心健康諮詢	每月 6 次	<ul style="list-style-type: none"> <li>國內客戶會使用電話溝通，每天平均大約 3~5 通。</li> <li>每天至少會使用 Line@處理 2~3 家客戶的售服問題。</li> <li>每天平均會以 Email 主動聯絡客戶 20~30 封信。</li> <li>2024 年到印度做售服巡迴 4 次。</li> <li>國內 2024 年上半年-維修單滿意度調查 185 份；國外 2024 年上半年-安裝交機、維修之滿意度調查 27 份。</li> </ul>
			新人教育訓練	不定期	
			1、電話溝通	即時	
			2、售服 Line@	即時	
			3、E-mail 往來	即時	
投資人	股東及投資人是企業成長的重要支柱，也是企業永續價值提升的驅動力，透明揭露公司經營管理策略及財務政策資訊給投資人，以獲得股東及投資人支持。	<ul style="list-style-type: none"> <li>產品品質與召回機制</li> <li>經濟績效</li> <li>人力資本發展</li> <li>人才吸引與留任</li> <li>職業健康與安全</li> </ul>	1、股東常會	每年 1 次	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024 年召開股東常會 1 次。</li> <li>2024 年發布 1 份股東會年報。</li> <li>2024 年召開線上法人說明會 1 次。</li> <li>2024 年於公開資訊觀測站發佈中英文重大訊息各 21 則</li> <li>於本公司網站設置投資人專區並包含利害關係人專區</li> <li>2024 年度發布 4 次財務報告</li> </ul>
			2、股東會年報	每年 1 次	
			3、線上法說會	每年 1 次	
			4、公開網站	不定期	
			5、投資人關係聯絡窗口	即時，每月約 2-3 次	
			6、財務報告	每年 4 次	
供應商	供應商為公司重要的策略夥伴及支持我們永續經營的後盾，希望以公平透明的合作方式與各供應商夥伴彼此信賴及緊密連結，共存共榮，建立良好的合作互信關係。	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> <li>經濟績效</li> <li>產品品質與召回機制</li> </ul>	1、供應商評鑑表/供應商季等級及獎懲評核表	每月 1 次/每季 1 次	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季依各月品質、交期、配合度評核表，統計供應商季等級結果，視當下採購物料狀況，調整各供應商下單比例。</li> </ul>
			4、廠商預計進貨表	不定期	

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 客戶關係管理</li> <li>• 創新管理</li> <li>• 風險管理</li> <li>• 穩定供應</li> <li>• 供應鏈管理</li> </ul>	5、ENC 工程變更通知表	不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 每日提供廠商預計進貨表予各供應商，用以了解未交物料及緊急順序。</li> <li>• 每日提供 ENC 工程變更通知表予各供應商，以利供應商第一時間知悉研發圖檔變更訊息，降低加工錯誤風險及責任釐清。</li> <li>• 皇將對供應商管理模式，採 SRM 平台統一管理，若遇需公告供應商配合事項，將利用平台統一佈達，除特殊情形者，採取電話或電子郵件聯繫通知。</li> <li>• 每日對供應商所交付項目，於入庫前會實施品質檢驗，若遇規格不符合者，品保單位開立不合格單以電子郵件通知供應商取回並告知不符合處，不合格資訊會呈現於上述第 4 點、廠商預計進貨表中，以提醒供應商注意。</li> <li>• 各單位對供應商所交付項目，在組裝中或客戶反應並於一段時間內重複發生時，則相關單位向品保單位反應，若屬供應商問題者，則供應商需針對此情形進行立即改正及事後改善措施，以避免再次發生異常情形。</li> <li>• 品保單位對於每月或每季品質不良率超限之供應商，安排品保人員到廠進行品質改善輔導；採購單位依供應商到期交貨是否經常延遲或依第 4 點、廠商預計進貨表中廠商所回交貨日期是否經常</li> </ul>
			6、SRM 供應商管理平台	即時	
			9、不合格單	即時	
			10、供應商品質異常處理單	不定期	
			11、實地勘察或廠內輔導	不定期	
			Line 群組溝通	即時	

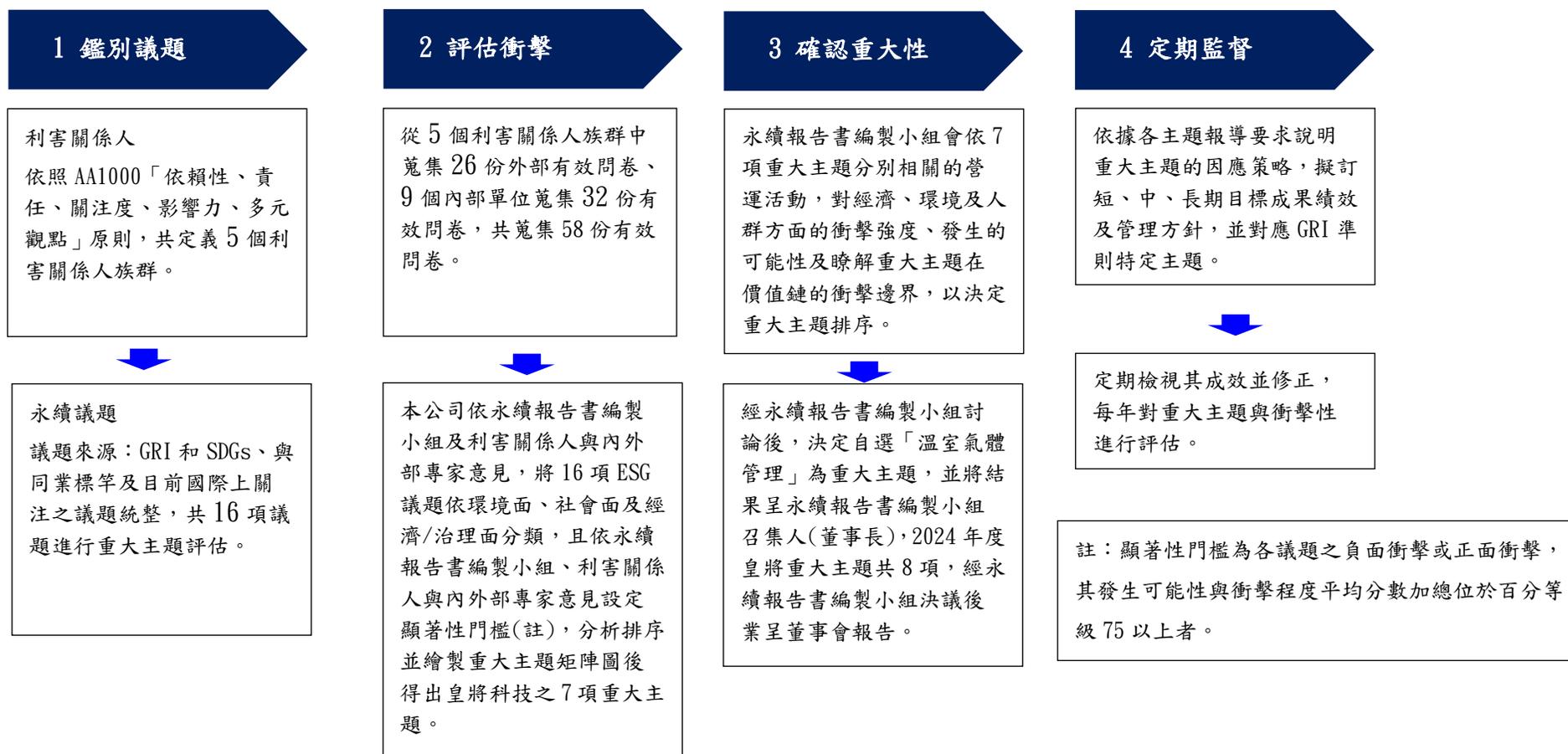
利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
					延期，安排採購人員到廠了解產能狀況及問題釐清。 • 即時討論問題與提醒作業需知。
政府機關	除遵循政府機關相關規範、主動積極配合政策施行，藉由透明的雙向溝通取得政府的信任、支持及合作。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 風險管理</li> <li>• 誠信經營</li> <li>• 供應鏈管理</li> <li>• 經濟績效</li> <li>• 穩定供應</li> </ul>	公文往來	不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 平均每月公文往來 10 次</li> <li>• 每年平均舉辦 4 次法規宣導會</li> <li>• 一年至少舉辦一次座談會，雙向交流並觀摩他山之石。</li> <li>• 平均每月郵件往來 5 次</li> <li>• 即時討論問題與提醒作業需知。</li> </ul>
			法規宣導會	不定期	
			座談會及研討會	不定期	
			郵件往返	不定期	
			Line 群組溝通	即時	

## 重大主題鑑別流程(GRI 2-14、3-1)

皇將透過問卷調查方式，由各個與利害關係人(包括員工、客戶、投資人、供應商與政府機關)有往來之單位，發出問卷調查表予對應之內、外部利害關係人，2024 年內部問卷調查回收 32 份、外部利害關係人問卷調查回收 26 份，共回收 58 份有效問卷。

根據上述問卷調查結果，本公司依永續報告書編製小組 及利害關係人與內外部專家意見，將 15 項 ESG 議題依環境面、社會面及經濟/治理面分類，且依永續報告書編製小組、利害關係人與內外部專家意見設定顯著性門檻(註)，繪製重大主題矩陣圖後得出 7 項重大主題，經永續報告書編製討論後決議自選「溫室氣體管理」為重大主題，2024 年重大主題共 8 項，並將結果呈永續報告書編製小組召集人(董事長)核准。永續報告書編製小組依 8 項重大主題相關的營運活動對經濟、環境及人群方面的衝擊強度、發生的可能性及瞭解重大主題在價值鏈的衝擊邊界，以決定重大主題排序。依據各主題報導要求說明重大主題的因應策略，擬訂短、中、長期目標成果績效及管理方針，並對應 GRI 準則特定主題。

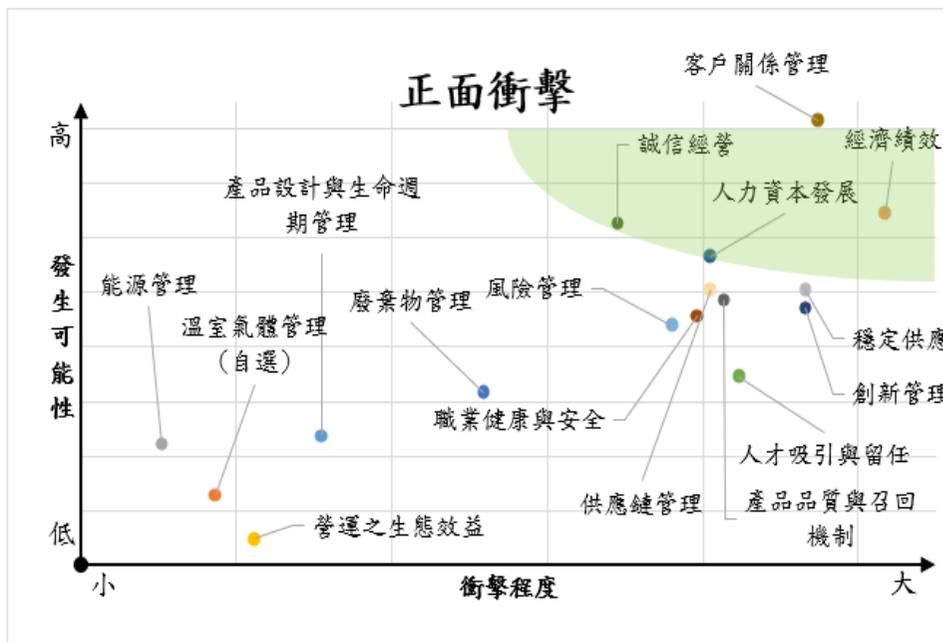
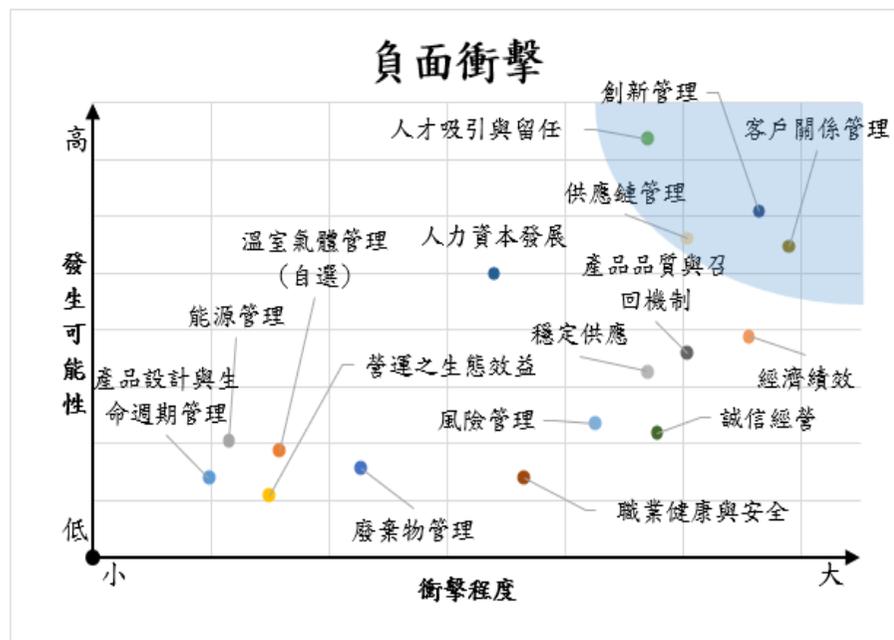
註：顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級 75 以上者。



重大主題列表 (GRI 3-2)

排名	重大主題名稱
1	溫室氣體管理(自選)
2	人才吸引與留任
3	人力資本發展
4	客戶關係管理
5	創新管理
6	誠信經營
7	經濟績效
8	供應鏈管理

註：本年度為第一本報告書，故無重大主題變動情形。



本公司 2024 年度 16 項關注議題列示如下表：

項次	議題名稱	項次	議題名稱
1、	產品設計與生命週期管理	9、	產品品質與召回機制
2、	★溫室氣體管理	10、	★客戶關係管理
3、	能源管理	11、	★創新管理
4、	營運之生態效益	12、	★誠信經營
5、	廢棄物管理	13、	風險管理
6、	★人才吸引與留任	14、	★經濟績效
7、	★人力資本發展	15、	穩定供應
8、	職業健康與安全	16、	★供應鏈管理

註：標示★為本年度之重大主題。

回應重大主題(GRI 3-3)

☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社會						
溫室氣體管理	員工		☆:負、★:正			<p>負面：未透過溫室氣體排放量之盤查與計算，制定並執行節能減碳策略與作為，使公司面臨罰款；或未訂定節能減碳目標或落實減碳策略，造成環境持續惡化。</p> <p>正面：建立溫室氣體排放量之盤查與計算流程，制定並執行節能減碳目標，最大程度降低對環境的影響。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>致力於源頭管理及製程，降低溫室氣體排放量。</li> <li>建構綠色產品循環利用，例如：使用可回收及可降解的材料（循環經濟），以最大化降低碳排放量。</li> <li>建構完善能源政策，減低無謂的能源浪費，進而減少溫室氣體的產生</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>進行溫室氣體盤查並取得 ISO 14064-1 查證證書。</li> <li>著手進行綠色製程之設計及管理。</li> <li>實施中央空調溫度控管及廠區用電管理。</li> <li>設有稽核部門，以確保各單位執行業務均確實遵守相關法令及公司政策規定，如相關能源政策，及產品的製程，以做為落實溫室氣體排放管理的基本前提。</li> </ol>	<p>1. 本公司進行溫室氣體盤查，每年使用 ISO 14064-1 針對溫室氣體盤查，以確保溫室氣體排放管理之落實。2024 年溫室氣體總排放量達 418.9629 公噸 CO<sub>2</sub>e。</p>	<p>短期(3年內)：進行全面的溫室氣體排放盤查，確定公司各部門的排放來源和數量，進行初步減排措施，如：對辦公室和工廠進行節能改造。</p> <p>中期(3-5年)：增加可再生能源的使用比例，如安裝太陽能板或購買綠色電力。並與供應商合作，共同推動減排措施，減少供應鏈上的碳足跡。</p> <p>長期(5年以上)：推動公司全面向低碳經濟轉型，實現永續發展，加大對低碳技術和創新項目的研發投入，推動技術進步。</p>	2-1-2 溫室氣體排放
人才吸引與留任	客戶 投資人		★:負、★:正	☆:負、★:正	★:負、★:正	<p>負面：公司未提供具備競爭力且豐富的福利制度，或未規劃多元化的發展管道，無法吸引優秀人才或提高人才留任度。</p> <p>正面：公司提供具備競爭力且豐富的福利制度，並</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>員工福利政策：職工福利委員會，創造員工福利最大化。</li> <li>勞資溝通政策：公司每季舉行勞資會議。</li> <li>薪資政策：致力建構更健全的工作制度，提供具競爭力的薪酬、透明制度</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>每年進行績效考核，以作為職級晉升、薪資調整，獎金發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。</li> <li>定期召開職工福利委員會，由員工充分反映其需求並提報與公司管理階層</li> </ol>	<p>1. 為強化勞資溝通並營造良好職場氛圍，2024 年勞資會議舉辦共 4 次，優於法定最低標準。委員會成員由員工推選及公司管理階層指派代表共同組成，透過定期對話機制，有效回應員工意見，促進勞資信任，進而強化員工對企業的認同感與留任意願。</p>	<p>短期(3年內):建立人才穩定基礎、改善新人適應情形。</p> <p>計畫:指派資深同仁協助新人適應(導師制)，評估參與在地徵才校園博覽會與技職合作機會等。</p>	3-1 人權政策與管理 3-2 員工概況與福利

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社會						
						<p>規劃多元化的發展管道，以期吸引優秀人才及提高人才留任度。</p> <p>化的績效考核及升遷</p> <p>4.反霸凌，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為，禁止騷擾、身體虐待或威脅。</p> <p>5.同工同酬：薪資不因性別有所差異，各職級男女員工平均薪酬比例 1：1。</p>	<p>進行改善。</p> <p>3.定期召開勞資會議，建立有效的溝通機制，促進勞資和諧。</p> <p>4.舉辦年終尾牙活動、每年國/內外員工旅遊活動、三節及生日禮券、婚喪喜慶、生育津貼等多項補助。</p>	<p>2.截至 2024 年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視、超時加班、或被申訴等違反情事。</p> <p>3.勞資雙方關係和諧，2024 年公司無爭訟事件及勞資間關係尚須協調之情形。</p> <p>4.2024 年接受考核之女性員工比例均為 100%。</p> <p>5.2024 年公司非擔任主管職務之全時員工薪資總額較 2023 年減少 0.39%；薪資平均增加 4.99%；薪資中位數增加 5.35%。</p>	<p>中期(3-5 年):建立內部培育與升遷制度、穩固內部關鍵人才。</p> <p>計畫：鼓勵內部升遷、設立晉升條件與流程，逐步建立職等與職能對應培訓架構。</p> <p>長期(5 年以上):建立系統化人才發展體系與雇主吸引力形象。</p> <p>計畫：成立簡易人才資料庫，便於留任追蹤與培訓規劃，結合企業文化與在地價值，建構雇主品牌形象。</p>		
人力資本發展	投資人		★:負、★正		★:負、★正	<p>負面：未對員工進行培訓，使員工喪失提升自身能力的機會，可能導致公司工作效率下降、減少效益，甚至落後同業或無法留住人才。</p> <p>正面：透過對員工之培訓，不僅幫助員工提升自身能力，也能進一步帶動公司工作效率、增加效益。</p>	<p>1.確保訓練計劃的內容與員工的實際工作需求緊密相關。進行有效的時間管理，避免過度佔用工作時間。使用在線培訓和混合學習模式，提高培訓的靈活性和效率。</p> <p>2.設立明確的培訓目標和評估標準，定期檢查培訓效果。根據反饋調整培訓內容和方法，確保培訓能夠真正提升員工的技能和知識。</p> <p>3.三個月至六個月內由受訓者的主管來進行評鑑，以瞭解教育訓練後同仁的行為表現是否達成訓練預</p>	<p>1.2024 年度公司每名員工平均受訓時數 3.21 小時。</p> <p>2.2024 年度課程參與率達 31.17%。</p> <p>3.並取得勞工職業安全衛生管理員證照</p>	<p>短期(3 年內)：為員工提供專業技能和軟技能培訓課程，以提升員工的工作效率和專業知識與技能。</p> <p>中期(3-5 年)：開展領導力發展計劃，培養未來的領導者，確保公司有穩定的管理層接班人。</p> <p>長期(5 年以上)：選拔有潛力的員工進行領導力培訓，並為他們提供更多的發展機會，如工作輪調。</p>	3-3 人力資本發展	

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社會						
客戶關係管理	員工 客戶 供應商	☆ 負、☆ 正	★:負、★ 正	★ 負、★ 正	☆:負、 ☆正	<p>負面：未制定良好的客戶關係管理政策，可能會無法滿足客戶的需求，造成銷售減少，亦無相關數據提供公司擬定決策，造成營運效率下滑。</p> <p>正面：良好的客戶關係管理可以提升客戶滿意度、增加銷售機會、改善客戶服務、提供數據驅動的決策支持，並提高運營效率。</p>	<p>1.個性化服務：根據客戶的需求和偏好，提供量身定制的方案</p> <p>2.即時回覆：在最短時間內回應客戶的問題和需求，並提供有效的解決方案。</p> <p>3.品質改善：根據客戶的回饋資訊進行改進，不斷優化服務和產品。</p> <p>4.資訊保護：嚴格保護客戶的個資和數據隱私。</p>	<p>1.提供清楚的產品使用說明和安全指南，並設立售服部，解決顧客的疑慮及售服問題。</p> <p>2. 建立透明的溝通渠道，及時回應顧客的問題。</p> <p>3.定期追蹤客戶滿意度調查</p> <p>4.定期追蹤平均問題解決時間</p> <p>5.統計客戶回購率-耗材</p>	<p>1. 2024 年度客戶滿意度，國內客戶平均分數達 96.4 分；國外客戶平均分數達 92.8。</p> <p>2. 2024 年度公司客戶反映立即問題解決時間。</p> <p>3. 2024 年度客戶耗材回購率約 3 個月。</p>	<p>短期(3 年內)： 建立快速回應機制，確保客戶問題能夠在 24 小時內得到解決。</p> <p>中期(3-5 年)： 根據客戶反饋，持續改進服務流程和產品，提升客戶滿意度。透過數據分析，辨識客戶行為模式和市場趨勢，制定更有效的銷售策略。</p> <p>長期(5 年以上)： 通過持續的優質服務和個性化關懷，建立和維護與客戶的長期關係。不斷引入新的技術和方法，保持競爭優勢。</p>	1-4 客戶關係管理
創新管理	員工 供應商	☆ 負、☆ 正	☆:負、☆ 正			<p>負面：公司對於產品、業務、銷售至於整體治理與管理架構方式未持續創新，進而失去競爭力、市場占有率，甚至影響財務表現和員工士氣。</p> <p>正面：公司對於產品、業務、銷售至於整體治理與管理架構方式持續創新，提升競爭力、市場占有</p>	<p>我們承諾通過持續創新來提升業務和銷售的競爭力，及設計規劃出符合客戶需求之客製化包裝生產線</p>	<p>1、制定提案改善實施辦法，設立創新建議管道和員工參與機制，鼓勵員工提出創新建議和風險預警。</p> <p>2、不定期召開設計開發會議，提升創新設計的技術。</p> <p>3、追蹤每年研發投入占營收的比例，確保持續的技術創新。</p> <p>4、以每年申請的新專利數</p>	<p>1、2024 年度投入研發的費用占營收 3.76%。</p> <p>2、2024 年度共計 4 項專利尚在申請中。</p> <p>3、2024 年舉辦設計開發會議 3 次。</p>	<p>短期(3 年內)： 將營收的 5% 投入研發，確保持續的技術創新。為員工提供數位技能培訓，確保能夠熟練使用新技術。</p> <p>中期(3-5 年)： 開發環保和永續的產品，提升品牌形象。拓展服務範圍，提供更多增值服務，提升客戶滿</p>	1-5 創新管理

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社會						
						率，助長財務表現和員工士氣。		量，衡量創新成果的保護情況。 5、總經理定期召開產銷會議，促進跨部門協作和資訊共享。		意度。  長期(5年以上)： 建立和鞏固企業內部的創新文化，鼓勵員工積極參與創新活動。實現公司運營的碳中和，推動永續發展。	
誠信經營	供應商 政府機關 客戶		☆負、★正		☆負、☆正	<p>負面：公司未制定或未落實倫理與誠信行為準則，將直接使營運及公司聲譽產生負面影響。</p> <p>正面：公司的倫理與誠信將直接影響營運和公司的聲譽，因此公司應制定並落實行為準則，建立公司誠信風氣與形象。</p>	<p>1、本公司已訂定「誠信經營守則」指定總經理室為推動誠信經營之專(兼)職單位，引導董事及高階管理者之行為符合道德標準及誠信經營，每年並向董事會報告一次履行情形。</p> <p>2、誠信、創新及挑戰係本公司之主要經營理念，並訂有經董事會通過之「道德行為準則」，導引本公司董事會與管理階層之行為符合道德標準，防範不誠信之行為。</p> <p>3、與交易之客戶及廠商訂有管理辦法，初次交易前，均會經由相關單位進行評估調查，後經管理階層審核，視實際需求簽訂商業契約，始進行交易，並定期檢討評估交易對象之交易記錄。</p> <p>4、董事會除了盡善良管理人之注意義務外，並督促實施情形，以提升誠信經</p>	<p>1、本公司員工若有違法失職，依公司內部規範懲處或移送檢調辦理。</p> <p>2、本公司已訂定具體檢舉及獎勵制度，並建立便利檢舉管道，針對被檢舉對象將指派適當之受理專責人員，明訂檢舉事項之調查標準作業程序，另相關保密機制程序其申訴處理原則即為「公司不得因員工提出申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處置」。</p> <p>3、本公司為落實誠信經營已建立有效的會計制度及內部控制制度，內部稽核單位擬定稽核計畫執行相關查核並定期向董事會報告查核結果，讓管理階層了</p>	<p>1、本公司2024年履行誠信經營執行情形，已於2024年12月25日向董事會報告本公司2024年12月14日公司治理教育訓練，參與人數約180人，時長共2小時。</p> <p>2、2024年公司員工/供應商均無發生任何貪瀆、賄賂及勒索等行為。</p> <p>3、2024年公司並無發生依法被處罰及違反內部控制制度規章之處罰、主要缺失及改善情形。</p>	<p>短期(3年內)： 強化內部控制、提升資訊透明度並加強董事培訓。</p> <p>中期(3-5年)： 優化董事會結構，確保董事會的多樣性和專業性。建立全面的風險管理框架，識別和應對潛在風險。</p> <p>長期(5年以上)： 將永續發展目標納入公司策略，確保公司在環境、社會和治理(ESG)方面的表現。擴展國際市場，提升公司在全球範圍內的競爭力。</p>	1-2 誠信經營與法規遵循

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序(GRI2-25)	2024年達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社會						
						營成效。 5、皇將科技為多方宣導誠信經營精神，將「誠信經營守則」列入年度公司治理教育訓練必修課程。	解公司的內部控制執行情形，以達到管理之目的。				
經濟績效	投資人 供應商 政府機關	☆ 負、★ 正	★負、★ 正		★負、 ★正	<p>負面：公司若未注重營運績效，將直接影響獲利能力與公司之成長潛力、競爭力等，使投資人對公司意願減少。</p> <p>正面：公司注重營運績效並積極提升，增加獲利能力與公司之成長潛力、競爭力等，增加投資人對公司投資之意願。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、持續在全球市場強化與建立「CVC」與「CHANGSUNG」公司雙品牌行銷。</li> <li>2、整合通路、擴大與歐美同業廠商策略聯盟，提升技術層次。</li> <li>3、精研新產品、新技術，轉型創造利基。</li> <li>4、歐洲市場及拉丁美洲營運擴展。</li> <li>5、樹立優良的企業文化與管理組織，落實經營策略的順利執行。</li> <li>6、有效地蓄積、分配與運用企業資源，厚植企業的競爭優勢。</li> <li>7、國際化運籌帷幄，充實人才、技術及設備資產等經營基礎，建立與當地市場之緊密關係的區域經營策略，是公司持續發展之重要營運策略。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、完整產品規劃符合市場需求；整合專業資源靈活行銷。</li> <li>2、強化客服與售服能量，維護公司信譽，創造公司利益。</li> <li>3、檢視競爭企業之相對強弱處，認清本身的競爭利基。</li> <li>4、順應外部經營環境變動所帶來的衝擊，衡量企業經營能力，擬定適切的經營策略。</li> <li>5、掌握市場動向及客戶需求，強化客戶關係，實現顧客至上的經營理念。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、2024年本期淨利為新台幣45,225千元</li> <li>2、2024年營業收入淨額為新台幣1,287,537千元。</li> <li>3、本公司每週召開產銷會議定期追蹤產銷進度。</li> <li>4、每月召開經營檢討會，召集各部門主管報告每月績效並檢討追蹤應改善之事項。</li> <li>5、每年召開預算會議編制年度預算，擬定公司次年度之營運策略及目標，並於每月經營檢討會檢討業績達成率。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、短期(3年內)： 加強歐洲及拉丁美洲市場等重點市場的擴展。</li> <li>2、中期(3-5年)： 強化與歐美知名廠商技術整合，藉由歐洲優良高品質與高技術設備引進與合作。</li> <li>3、長期(5年以上)： 公司將持續提升研發技術能力，強化系統整合與永續競爭力，並透過外部技術引進提升研發競爭力，以集思廣益與腦力激盪的方式，集中力量朝共同目標戮力以赴。</li> </ol>	營運概況與展望
供應鏈管理	供應商 政府機關	★ 負、★ 正	★負、★ 正		★負、 ★正	<p>負面：公司未謹慎關注供應商之情況，或未選擇與公司永續、社會責任目標相符之供應商，將導致公司失去產品重要後盾而無</p> <p>加強落實供應鏈永續發展，確保供應商在提供產品與服務的過程中符合能源節約、環境保護、勞工安全及人權等社會責任標</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 訂定《供應商永續社會責任及行為準則》及《永續供應鏈自評問卷(SAQ)》規範。</li> <li>2. 實施新進/既有供應</li> </ol>	2024為實行首年，諸多要求尚未符合要求，預計於2025年起，落實前述預防措施及補救程序，以符合供應鏈永續發展要求。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.《供應商永續社會責任及行為準則》簽署率達80%</li> </ol>	1-6 供應鏈管理	

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序(GRI2-25)	2024 年達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果
		上游	本公司	下游	社區/社會						
						<p>法生產。</p> <p>正面：原物料供應商為支持公司營運之主要後盾，故需隨時關注供應商之情況，並在永續經營理念下選擇與公司目標相符之供應商。</p>	<p>準，勇於承擔企業社會責任並持續改善與提升。</p> <p>與供應商相互成長，攜手永續經營，全面要求與本公司合作之原物料供應商須簽署《供應商永續社會責任及行為準則》，並以此作為供應商篩選條件之一。</p>	<p>商簽署《供應商永續社會責任及行為準則》及落實《永續供應鏈自評問卷(SAQ)》填寫。</p> <p>3. 落實採購原物料重量記錄，以深根 ESG 數據合理性。</p> <p>4. 鋁加工件響應供應鏈永續發展，使用來自符合認證來源的鋁原料。</p>		<p>中/長期(3 年以上)：落實 ESG 永續風險鑑別(環境/社會責任)並持續追蹤改善。</p>	

## 1.治理與經營績效

1-1 治理架構

1-2 誠信經營與法規遵循

1-3 客戶關係管理

1-4 創新管理

1-5 供應鏈管理

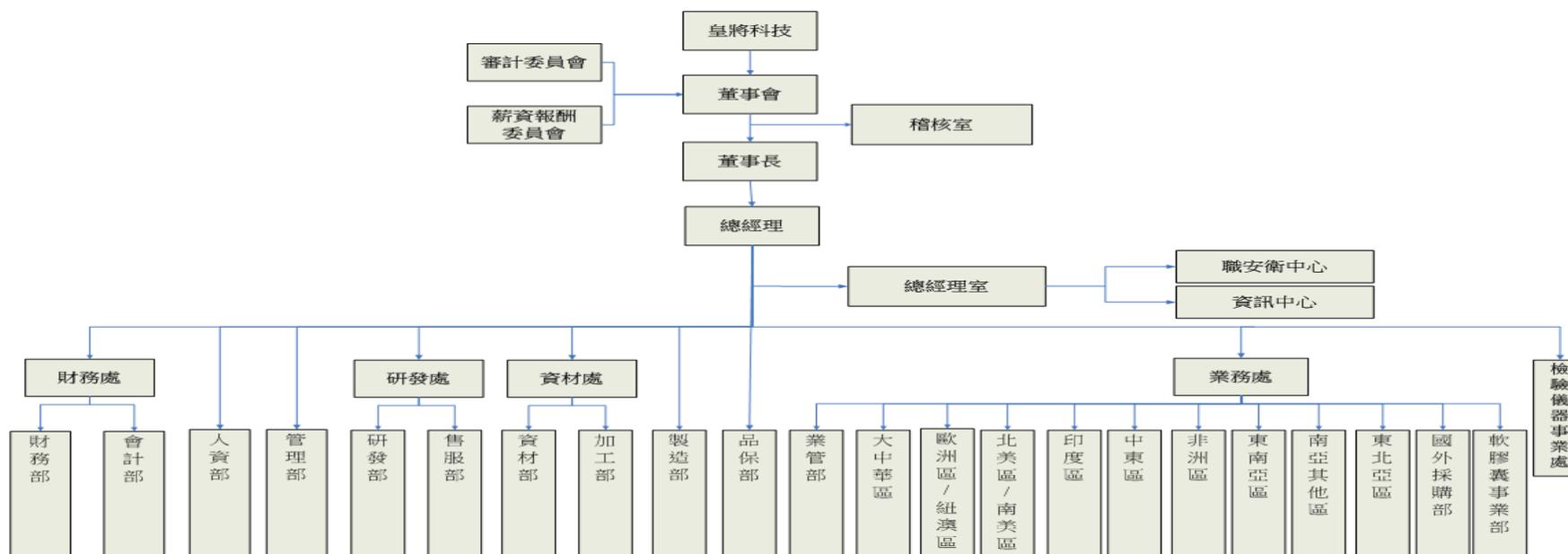
## 1-1 治理架構

### 1-1-1 治理結構及組成(GRI 2-9、2-11、2-12、2-13、2-14、405-1)

皇將科技董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並定期每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織。本公司設有永續報告書編製小組，由董事長擔任永續長，小組為推動永續發展之管理單位，負責永續發展政策、制度與相關管理方針及具體推動計畫之制定及執行，並定期向董事會報告。董事會就永續發展之環境、社會及公司治理議題進行監督與指導。

本公司董事會直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人鑑別與溝通章節。

本公司另已建立永續報告書編製小組，由董事長擔任永續長，制定環境永續、公司治理、與社會參與之政策，並由董事長室擔任公司氣候風險管理之最高指導單位，代表董事會負責監督氣候相關風險管理政策與執行成效。本公司之永續報告書由永續報告書編製小組統籌編製後，提交董事會檢視，以確保永續報告書涵蓋所有重大主題，2024年永續報告書於2025年8月12日舉行的董事會核准。



## 董事會成員及組成

本公司董事會由 7 席董事組成，包含 3 位獨立董事(占比為總席次之 43%)，任期皆為三年；而審計委員會有 3 位成員，100% 為獨立董事；薪酬委員會則有 3 位成員，100% 為獨立董事。2024 年度董事會共開會 6 次，平均出席率達 90.48%。

皇將科技董事會目前為第八屆，由林靜宜擔任董事長，且兼任公司永續長，係因其於 2017 年始加入世界華人工商婦女企管協會，開始參與及協助相關公益活動，關懷各項公益事務，發揮女性堅韌、細心的特質，結合各會員的專業能力，展現強大女力，希冀貢獻才智關照地球每個角落。董事會於研議與永續相關之議題涉及自身利益時，將行使利益迴避不參與相關之決策。

2024 年董事會成員與職務						
職稱	姓名	性別	年齡層	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2024 年董事會出席率
董事長	林靜宜	女	51-60 歲	嶺東科技大學企業管理系 皇將科技(股)公司執行董事 皇將科技(股)公司副董事長	皇將科技(股)公司永續長 永荃投資(股)公司董事 德鑫投資(股)公司董事長 Changsung Softgel System Ltd. 董事 亞鑫皮件(股)公司董事	100%
董事	張凱勛	男	31-40 歲	靜宜大學西班牙文學系學士 西班牙 Valladolid 學士 做咖啡餐飲連鎖 執行長 皇將科技(股)公司董事長特助 皇將科技(股)公司業務處副總經理	皇將科技(股)公司總經理 Changsung Softgel System Ltd. 董事	83.33%

董事	楊昌禧	男	71-80 歲	省立花蓮師範專科學校 楊昌禧律師事務所負責人 皇將科技(股)公司法人監察人代表人 廷鑫興業(股)公司法人董事代表人	楊昌禧律師事務所負責人 海光企業(股)公司獨立董事	50%
董事	施郭鳳珠	女	71-80 歲	東海大學企業管理師進修班 總統府國策顧問 中華民國僑務委員會僑務諮詢委員 世界華人工商婦女企管協會總會總會長 紐西蘭台灣教育基金會執行長 慈濟慈善事業基金會榮譽董事 皇將科技(股)公司監察人	世界華人工商婦女企管協會總會榮譽 總會長 台中市政府國際事務委員會委員 台中市工商發展投資策進會委員 紐西蘭商勝地產集團執行董事 台灣慧士投資事業(股)公司總經理	100%
獨立董事	魏嘉民	男	61-70 歲	成功大學資源工程研究所博士 大強鋼鐵鑄造股份有限公司董事長 財團法人金屬工業研究發展中心副執行 長	財團法人金屬工業研究發展中心顧問 永冠能源科技集團有限公司獨立董事 明揚國際科技(股)公司 獨立董事 忠正(股)公司董事	100%
獨立董事	林益堅	男	41-50 歲	東吳大學會計系 東海大學法學碩士 建鈞聯合會計師事務所執業會計師	建鈞管理顧問(股)公司監察人 為昇科科技(股)公司監察人 力泰投資(股)公司監察人 威典投資(股)公司監察人 大地民意研究(股)公司監察人	100%
獨立董事	陳俊仁	男	51-60 歲	逢甲大學財經法律研究所助理教授 國立成功大學法律學系助理教授、副教 授、系主任	台北市選舉委員會委員 國立成功大學法律系教授 統一企業股份有限公司獨立董事	100%

## 董事會多元性

本公司董事組成具備多元背景，囊括資訊管理、企業經營管理、財務會計、法律、產業趨勢發展及分析、策略及風險規劃等不同產業經驗、學術等專業背景，並考量了性別、年齡等多元文化組成，其中包含 1 名女性董事長及 1 名女性董事，以使董事會多元化。

報導期間皇將治理單位人數、性別及年齡分佈詳如下表：

類別	組別	人數	%
性別	男	5	71%
	女	2	29%
年齡	<30	0	0%
	30-50	2	29%
	>50	5	71%
總人數		7	100%

註 1：數據以皇將科技於 2024 年 12 月 31 日統計之人數為準。

註 2：<30 不含 30 歲；30-50 含 30 歲含 50 歲； >50 不含 50 歲。

### 1-1-2 董事會運作(GRI 2-10、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、2-20)

## 董事提名與遴選

本公司董事選舉採公司法一百九十二條之一之候選人提名制度，董事的任期為三年。獨立董事候選之獨立性亦需符合相關法令之規定。依相關法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，股東亦可參與董事候選人之提名程序。所有董事候選人將於股東常會中由股東進行投票選舉。

本公司董事會成員應具備多元性，包含不同年齡、產業經驗、專業知識及能力。為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司訂定董事會組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，並且須具備與組織衝擊相關之能力，例如：基本組成(如：性別、國籍、年齡等)、產業經驗(如：經營、資產、財務、產業技術管理等)及專業知識與技能(如：會計、法律、決策能力、風險管理等)。

## 利益衝突及迴避

為確保誠信經營之落實，本公司建立有效之會計制度及內部控制制度，由內部稽核人員與會計師定期查核前項制度遵循情形，並且於董事會議事規範及功能性委員會規章明訂利益衝突迴避規則。本公司董事會運作遵循《公司法》相關規定，對於涉及董事個人利害關係之議案，均依法辦理利益迴避，確保決策公正與公司利益。本公司董事會運作遵循《公司法》相關規定，對於涉及董事個人利害關係之議案，均依法辦理利益迴避，確保決策公正與公司利益，2024 年度董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳 2024 年股東會年報「參、公司治理」章節。

## 溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

- 會計部門：每季財務報告
- 內部稽核部門：每季內部稽核報告

於報告期間，經董事會通過並公告之關鍵重大事件共 9 件，性質為通過財務報告、股利分派案、委任薪酬委員、買回庫藏股...等，詳請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

## 董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，皇將科技每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等），請詳下方表格：

董事進修					
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	林靜宜	2024.11.06	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業舞弊之調查實務與案例解析	6
董事	張凱勳	2024.10.18 2024.12.06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司經營權之爭與商業事件審理法之介紹 全球 AI 的發展與治理：對美、歐、中的觀察	6
董事	楊昌禧	2024.05.08 2024.08.09	社團法人中華公司治理協會	企業如何落實節能減碳，提升公司獲利 從實務案例了解關係人交易與非常規交易	6

董事	施郭鳳珠	2024.10.01	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新「建立內部控制制度處理準則」修訂與財報編制相關內稽內控法令遵循實務	6
獨立董事	魏嘉民	2024.06.27	社團法人中華公司治理協會	董事會/高階管理者在 ESG 治理的角色與職責 從 TIPS 出發:談企業如何建構智慧財產風險防控	6
獨立董事	林益堅	2024.02.20 2024.02.21	中華民國會計師公會全國聯合會	溫室氣體盤查實務	12
獨立董事	陳俊仁	2024.04.25 2024.10.24	台灣董事學會	全球經濟展望(通膨、利率政策、綠色貿易大戰) 生成式 AI 產業發展趨勢	6

### 董事會績效評估&薪酬政策

本公司已訂定董事會績效評估辦法，每年定期對董事會、個別董事成員及各功能性委員會之績效進行董事會內部自評及董事成員考核自評，且將績效評估之結果提報董事會。為落實公司治理並提升本公司董事會功能，清晰定義績效目標，以提升運作效率，設置薪資報酬委員會，協助董事會訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。董事之固定兼職報酬已考量本公司營運目標、財務狀況及董事職責，經理人獎金及酬勞則考量其專業能力及公司營運與財務狀況。本公司支付董事、總經理及副總經理之酬金標準或結構與制度將依據未來風險因素而調整，且不應引導董事、總經理及副總經理為追求酬金而從事逾越公司風險之行為，以避免本公司於支付酬金後卻蒙受損失等不當情事。

## 1-2 誠信經營及法規遵循 (GRI 2-23、2-24、2-26、2-27、205-3)

### 誠信經營

為強化企業誠信經營與道德治理，本公司積極推動相關制度與規範，致力於建立透明、公正且具社會責任的營運文化。以下表格彙整本公司在誠信經營、從業道德規範、內部稽核與違規處理等面向的核心內容與具體作法，作為全體同仁共同遵循與實踐的依據，內容均同步公告於本公司股東會年報。

核心制度與規範	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營守則：要求全體員工維持高道德標準與公司聲譽。</li> <li>道德行為準則：規範董事與經理人行為，並強化利害關係人對公司道德標準的認同。</li> </ul> <p>註：以上政策均經董事會決議通過後施行。</p>
從業道德具體要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>不以公司利益換取個人利益，避免利益衝突。</li> <li>禁止貪腐、舞弊、不公平競爭與資源濫用。</li> <li>拒絕不當影響決策行為（如對政府官員、客戶等）。</li> <li>不從事有害公司、社會或環境的行為。</li> <li>採購來源須符合社會責任。</li> <li>保護公司與客戶的機密資訊。</li> </ul>
落實措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>道德文化建構：由高層以身作則，主管推動同仁遵守規範，鼓勵公開溝通與舉報。</li> <li>內部稽核：依年度計畫執行稽核，確保法規與道德遵循，並向董事會報告。</li> <li>教育訓練：透過內網、課程與宣導工具，強化員工對道德規範的認識。</li> </ul>
違規處理	<p>為落實誠信經營與企業社會責任，本公司於 2023 年訂定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，對確認違反道德規範者，將採取嚴厲懲處（如終止僱傭或合作），並視情</p>

況採法律行動。2024 年本公司未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德相關事件。

皇將 2024 年進行誠信與道德教育訓練資訊如下：

課程主題	小時數	參與人數
企業社會責任實務準則 誠信經營守則 道德行為準則 內部重大資訊處理作業 個資保護管理規定 智慧財產權管理辦法	2 小時	約 180 人

## 法規遵循

為達成確保財務、管理、營運資訊之正確、可靠與及時，以及員工行為遵循相關之規章、準則、程序與法規等目標，本公司有制定「法令規章遵循管理辦法」，訂定各單位應就所屬業務，依相關法令規定內容，訂定於內部控制制度及相關辦法內，以為執行業務時，執行參考之依據，內部稽核依照董事會核准的年度稽核計劃進行各項稽核，並呈報董事會及管理階層稽核結果與後續改善方案，以落實稽核成效。2024 年本無違反社會與經濟領域法律及法規的重大罰款或其他非重大違規事件，亦無任何非金錢制裁之事件發生。

註：本公司重大違規案件係依據本公司「重大訊息檢核表」評估，若違規案件對本公司財務、業務、股東權益或證券價格有重大影響而需對外發佈重大訊息者。

## 尋求建議和提出疑慮的機制

皇將科技設有稽核室且直接隸屬董事會，負責協助董事會與經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，並每年至少一次等向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。

為健全公司治理之監督功能，本公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過 Email 信箱、官網之利害關係人專區及內部提案制度，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營 / 商業道德行為之情事，可利用本公司官網之利害關係人專區檢舉。於「誠信經營守則」中明訂檢舉程序，申訴處理原則即為「公司不得因員工提出申訴，而予以解僱、調職或為其他不利之處置」，並透過年度教育訓練及公司官網宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。

諮詢與舉報管道	
外部管道	於官方網站提供可匿名檢舉之專線: 04-24963666 分機:809
內部管道	董事長特助信箱: rose.chen@cvctechnologies.com
	人力資源之專線: 04-24963666 分機:823
	員工申訴專線:04-24963666 分機:809
	性騷擾防治信箱: Anti-SH@cvctechnoogies.com
	廠區商業行為與道德遵循舉報信箱: CVC_PUR@cvctechnoogies.com

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過教育訓練提供員工認知並預防類似案件再次發生。

### 1-3 客戶關係管理(GRI 416-1、416-2、417-2、418-1)

皇將透過多元且持續的方式進行客戶關係管理，以確保客戶滿意並即時掌握其需求。我們會不定期透過電話或親自拜訪客戶，並在售後服務或機台安裝期間隨同工程師前往現場，深入了解機台運作情形與客戶反饋。此外，也會不定期以電子郵件與客戶保持聯繫，掌握其最新需求與使用狀況。於參加展覽期間，我們積極邀請客戶參與，藉此交流並蒐集市場資訊。機台安裝後，我們會進行後續追蹤，確保設備運作順利，並透過客戶滿意度調查了解使用體驗，作為產品優化的依據。若發生客訴情形，我們亦會即時追蹤處理進度，協助排除問題，展現我們對客戶服務的承諾與責任。

項目	管理措施
1. 不定期業務拜訪	a.於不定期電話拜訪或至客戶端拜訪 b.於售服或安裝機台時隨同拜訪了解機台運作情形
2. 不定期 e-mail 詢問	於不定期以 e-mail 形式連繫客戶
3. 售服時一同拜訪	隨售服工程師售服時拜訪客戶
4. 機台安裝時	機台安裝時與售服工程師一同至客戶端協助，並了解有無其它需求
5. 展覽邀請	公司參覽時，廣邀客戶參加，以了解客戶需求
6. 機台使用後追蹤	機台試運轉後，追蹤運作情形
7. 客戶滿意度調查	調查客戶對於機台使用後的滿意狀況，以便改善產品不良處
8. 客訴流程追蹤	對於機台有問題，積極排除問題並提供相關協助

### 個資與隱私保護

本公司重視各利害關係人，包括內部員工、外部合作夥伴(客戶、供應商與顧問等)、股東及營運相關資訊資產之安全與隱私，於2015年推動全公司資訊安全管理制度以依循ISO9001國際標準訂立公司的「資訊安全政策」，作為資訊安全管理依據。於2017年著手修訂個人資料保護安全政策及相關管理辦法，作為個人資料保護工作之指導方針，落實於公司全球據點，持續有效運作資訊安全管理及隱私權保護等機制。長久以來，皇將相當重視客戶隱私權及智慧財產權，除與客戶簽署保密協定以保護客戶機密資訊外，公司內部亦訂有相關標準，以確保業務執行的同時，避免資料外洩之情事發生，保護客戶權益。對於客戶的隱私保護方面，均由專人統籌代號整理歸檔，且依照公司內部ISO程序書P-07-004-電腦資料管理程序，設有資料庫權限，同仁在進行資料存取時均需填寫申請單，並會簽相關部門，方能進入資料庫，以保持最佳的防護措施。公司制定有「個人資料保護管理規定」、「電腦資料處理程序」等辦法，致力於保護公司之智慧財產權、機密資訊及客戶、員工之個人資料。

本公司於 2024 年內，並未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。此外，本公司在資訊安全方面持續努力，報告期間內未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。

## 產品責任

本公司產品（包含說明書、技術文件、標示牌等）皆嚴格遵循 FDA 規範，明確標示產品元件、規格以及產品的使用安全說明，並確保符合客戶所在地的法規與指令要求，如 CE、UL...等國際標準。在售後服務方面，設有專責部門處理客戶服務與客訴事宜，致力於維護客戶權益。未來本公司將持續研發高效能、高品質的藥品包裝設備，並因應 FDA 法規需求，開發符合其規範的藥品溯源系統，確保所有設備皆符合現行及未來法令規範。本公司於 2024 年度無違反有關產品與服務的健康與安全及資訊與標示之相關法規以及自願性規範的事件發生。

2024 年本公司理蓋旋蓋機系列機型通過 CE 歐盟安全認證，通過認證機型達 100%，詳細認證內容如下：

產品類型	認證名稱	認證內容	通過認證百分比
理蓋旋蓋機系列機型	CE 歐盟安全認證	CVC1202、1205、1206、1206M、1206H、1208、1201、1201SP、1201VP、1201KP、1200、1200S、1200W、1200P、1200K、1200V、1101 共 17 個機型	100%

本公司秉持對產品品質的高度要求，視產品責任為企業經營的核心價值之一。若本公司產品發現任何品質異常或功能瑕疵，我們將立即啟動內部退貨與折讓處理機制，確保客戶權益獲得保障。一旦接獲客戶反映問題，我們將依下列流程進行處理：

流程階段	負責單位	處理內容說明
1. 提出退貨/折讓	客戶	提供納貨通知書或客訴信函
2. 評估處理	銷售部門	接受客訴，評估是否需退貨
3. 檢驗貨物	點收部門	檢查退回貨物是否合格
4. 入庫處理	資材部一倉管	將合格退貨入庫，更新庫存
5. 帳務處理	財務部	根據退貨或折讓情況進行帳務調整（如退款、折讓）

## 1-4 創新管理

皇將專注於藥品及健康食品包裝單機設備及自動化設備連線之開發、設計、規劃、生產及銷售，提供客戶客製化之自動化生產線，各整線設備均需依客戶生產之產品、廠房規模及生產動線等量身打造規劃，設計規劃出符合客戶需求之客製化包裝生產線，憑藉著專業的設計研發團隊及經驗豐富的生產團隊，設計、規劃及生產出一條條符合客戶需求的高效率及高品質的包裝生產線。

皇將最近六年開發成功之技術或產品如下表：

年度	產品別	研發成果
2019	追隨式液充機	2019年5月完成高速小型化開發。
	鋁箔封口檢測系統	2019年3月完成未來藥廠法規開發。
	升降式補料機	2019年1月完成一對多補料開發。
	高速切斷式棉花塞入機	2019年5月完成切斷式減少棉絮開發。
	數粒線藥監碼系統	2019年9月完成配合藥監碼系統升級。
	高速貼標機	2019年12月完成各系列升級，能與數據智慧控制結合。
2020	高速理瓶機+氣洗機	2019年9月將理瓶與氣洗的功能速度整合為同一台機台，以減少機台占據空間，節省客戶廠房的成本。
	新泡棉塞入機	2020年3月完成新式充填物塞入機。
	排標機	2020年3月完成。
2021	高速塑膠膜機塞入機	2020年5月完成可達150BPM以上。
	數粒線配合藥監碼系統	2021年2月完成。
	破片檢測與整合	2021年3月完成升級。
2022	高速理瓶機氣洗機	2021年3月完成升級。
	CVC300-U2 新式貼標機	2022年2月完成升級。PCB控制自製化。
	追隨液充+迴轉旋蓋二機一體複合機	2022年5月完成提升液充旋蓋速度至100BPM。高速小型化開發。
	230T 成盒噴印機	2022年8月完成。增加序列化設備生產線的完整。
	直線旋蓋機 IPC 化	2022年10月完成升級。資料數位化及大數據管理等功能。
2023	小型化理瓶機	2022年12月完成。減少佔地面積，精簡操作及降低人力。
	200BPM高速棉花機	2023年2月完成高速小型化開發。
2024	200BPM超級數粒縮短線	113年3月完成數粒縮短線開發
	150BPM追隨液充+迴轉旋蓋複合機	113年6月完成追隨液充+迴轉旋蓋複合機開發

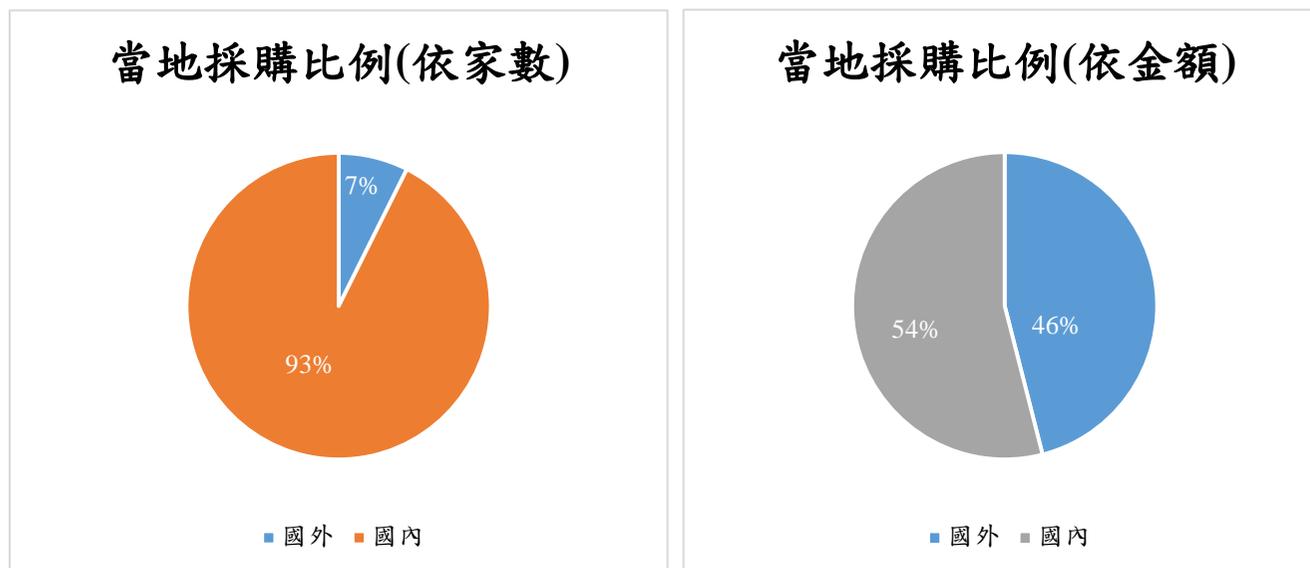
年度	產品別	研發成果
	200BPM 數粒 7M 緊湊線	113 年 9 月完成 200BPM 數粒 7M 緊湊線複合機開發

為滿足客戶面臨 FDA(食品藥品管理局，Food and Drug Administration)監管嚴格要求、增加品牌壽命及吸引力等方面需求，並提高效率以應對日益增長的假冒藥品及提升藥品包裝品質，本公司計畫新開發產品如下：

- (A)圓盤式液充+旋蓋機二機一體。
- (B)200BPM 高速切刀式棉花塞入機。
- (C)全系列機種 12 吋人機升級+IPC。
- (D)說明書全自動補料機。
- (E)乾燥包全自動補料機。

## 1-5 供應鏈管理(GRI 204-1)

2024 年皇將有交易之供應商共有 270 家，國外廠商有 20 家，國內廠商 250 家。2024 年公司約 54 % 供應商採購金額來自當地採購，當地係指國內廠商。為避免供應短缺或其他外在因素造成斷料，公司亦積極培養第二或第三供應商，針對新供應商在遴選時亦優先考慮通過 ISO 相關認證之供應商。此外，公司培養長期合作夥伴，透過營運時緊密配合模式，共同追求企業永續經營與相互成長，除了國內無生產之原料及設備外，其餘均以國內當地供應商為主，才能保有高機動性及供料快速，亦希望能促進國內經濟發展，提高就業機會，不但替公司節省成本、節約能源，也能替環保盡一份力量。



## 新增供應商流程

為強化供應鏈管理並落實企業永續發展目標，皇將建立了完整新進供應商審查流程。透過標準化的申請、資料審核與行為準則簽署機制，確保合作夥伴在營運能力、合規性均符合公司的需求。此外，本公司預計於 2025 年開始將永續議題納入新進供應商評選項目，挑選與本公司永續價值觀一致、具備環境與社會責任意識的供應商，進而落實責任供應鏈的實踐。

	STEP1. 申請資料準備	STEP2. 守則簽署與資料提供	STEP3. 資格審查	STEP4. 成為合作供應商
新供應商(現行)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 供應商調查表</li> <li>■ 匯款資料調查表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 供應商協議書</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 申請資料書面審查</li> <li>■ 樣品審查或實地審查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 通過審查成為合格供應商</li> </ul>

新供應商(未來規劃)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 供應商調查表</li> <li>■ 匯款資料調查表</li> <li>■ 供應商永續社會責任及行為準則</li> <li>■ 永續供應鏈自評問卷(SAQ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 供應商協議書</li> <li>■ 供應商永續社會責任及行為準則</li> <li>■ 永續供應鏈自評問卷(SAQ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 申請資料書面審查</li> <li>■ 樣品審查或實地審查</li> <li>■ 確認準則簽署</li> <li>■ 自評問卷評級</li> <li>■ 永續風險鑑別</li> <li>■ 關鍵供應商鑑別</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 通過審查成為合格供應商</li> </ul>
------------	---	--	--	---

## 既有供應商評鑑機制

皇將科技針對各種不同特性之供應商予以區別及標示以利於管理，公司供應商原則上可區別為：關鍵供應商(註)與非關鍵供應商。

為能落實供應商有效管理，皇將科技在供應商選擇時設有供應商篩選原則，除對於供應商的品質、成本、交期、服務、管理、創新與技術能力等 QCDS-MIT 的基礎評估之外，公司同時實施以綠色供應鏈為基礎並搭配 ESG 永續風險相關議題的採購管理，以下簡列評估所有供應商(含新供應商)的基本原則：

現行制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 供應商需簽署「供應商協議書」，承諾符合供應商行為準則</li> <li>▪ 供應商須完全符合當地相關法律與規章</li> <li>▪ 供應商通過「ISO 9001、ISO 13485、GMP、ISO/IEC 17025」標準者優先採用，或提供檢測報告或材質證明符合要求者</li> <li>▪ 零組件材質管理提供適當與定期更新之自我宣告或證明文件</li> <li>▪ 配合責任礦產管理方針需配合公司完成來源調查</li> <li>▪ 每季依各月品質、交期、配合度評核表，統計供應商季等級結果，視當下採購物料狀況，調整各供應商下單比例</li> </ul>
未來規劃	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 供應商需簽署「供應商永續社會責任及行為準則」，承諾符合供應商行為準則</li> <li>▪ 供應商需填寫「永續供應鏈自評問卷(SAQ)」以供鑑別</li> </ul>

### 註：關鍵供應商鑑別

為能更落實供應商有效管理，皇將科技在供應商中額外鑑別出「關鍵供應商」做為重點管理之基礎，2024 年依各事業群產品、製程及銷售特色，鑑別關鍵供應商的主要原則包含下列特點：

- 原物料年度採購金額達 500 萬以上
- 外購設備廠商且年度採購金額達 200 萬以上

- 關鍵零部件供應商
- 唯一供應來源或不可替代供應商

## 供應商 ESG 審查目標

為持續追蹤供應商的 ESG 表現，皇將科技設計每三年為一個管理期間循環(最新循環年度 2024~2026 年)，並制定書面審查或實地訪查目標 KPI 和風險改善追蹤計畫。皇將科技未來規劃將目標維持非關鍵供應商審查比例在 70 % 以上，並提高關鍵供應商審查比例至 80 %，高風險廠商改善追蹤則維持 80 %。

皇將科技預計於 2025 年開始發放永續供應鏈自評問卷(SAQ)，共有環境、社會、治理、永續採購類之永續相關議題，涵蓋經濟、環境、社會面向，且考量人權保障以及溫室氣體管理等新永續議題的出現，進行問卷修訂以符合國際趨勢。問卷發放前會為採購人員及供應商提供教育訓練，以了解該年管理重點、問卷內容、評分要項。

供應商 ESG 審查目標(未來規劃)		
管理項目	2024 年執行狀況	目標
非關鍵供應商審查比例	首年尚未實施	● 於 2024 年至 2026 年間非關鍵供應商審查率達 70%
關鍵供應商書審或實查比例	首年尚未實施	● 2026 年完成關鍵供應商審查率達 80%

## 2. 環境政策與溫室氣體排放

### 2-1 能源與溫室氣體排放管理

### 2-2 水資源管理

### 2-3 廢棄物管理

## 2-1 能源與溫室氣體排放管理

### 2-1-1 能源消耗總量(GRI 302-1、302-3)

#### 組織內部的能源消耗量

皇將組織內所使用之能源包含外購電力及汽油，其中以外購電力為大宗。化石燃料使用僅有汽油，2024 年總消耗量為 270.4335GJ，其中主要為使用於公務車之汽油。本公司 2024 年能源總消耗量為 2,777.7615 GJ，較 2023 年上升約 16.5%，主要係因本公司營收提升的同時帶動能源消耗量的提升，2024 年能源強度較 2023 年下降約 2%，顯示本公司每千元營收之能源消耗量呈現下降的趨勢。近二年能源使用情形如下表所示：

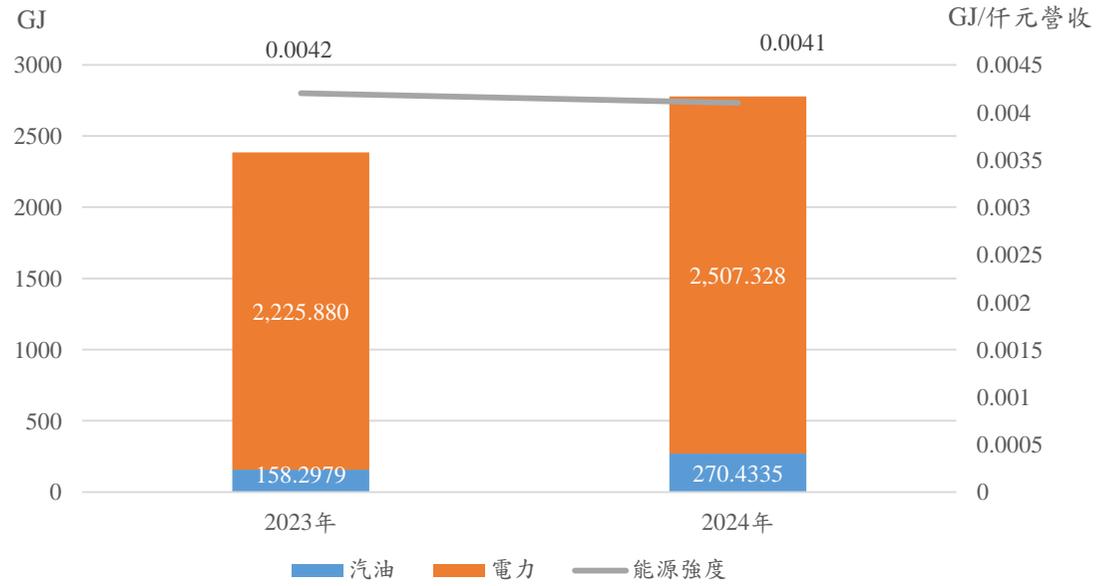
再生/非再生	種類	單位	2023 年	2024 年
非再生能源	汽油	GJ	158.2979	270.4335
	電力	GJ	2,225.88	2,507.328
內部能源總消耗量		GJ	2,384.1779	2,777.7615
個體營收		千元	567,817	679,817
能源強度 (能源總消耗量/個體營收)		GJ/千元	0.0042	0.0041

註 1：各類能源熱值轉換係數參考環保署溫室氣體排放係數管理表單 6.0.4 版：電力 1kwh=860 kcal；汽油 1L=7,800 kcal；1kcal=4.187×10<sup>-6</sup>GJ

註 2：能源強度=能源總消耗量/個體營收。

註 3：資料來源：汽油使用量係以加總整年度之加油對帳單；電力係以加總每月電費單所列之數據。

近二年能源使用情形



## 2-1-2 溫室氣體排放(GRI 305-1、305-2、305-4、305-5、RT-CP-110a.1)

皇將為降低溫室氣體排放對環境造成的負擔，以 2023 年作為溫室氣體盤查的基準年，每年定期針對皇將個體公司重要營運據點，依照 ISO 14064-1:2018 之盤查方法，進行溫室氣體盤查。針對目前盤查範圍，範疇一溫室氣體排放量為 88.8314 公噸 CO<sub>2</sub>e，範疇二溫室氣體排放量為 330.1315 公噸 CO<sub>2</sub>e，溫室氣體排放強度為 0.00062 (公噸 CO<sub>2</sub>e/千元)，2024 年範疇一、二合計排放量較 2023 年上升約 8.5%，主因為本公司營運規模的拓展，進而導致溫室氣體排放的增加，惟本公司 2024 年之溫室氣體排放強度相較 2023 年下降約 10.3%，顯示本公司每千元營收所產生之溫室氣體呈現下降之趨勢。

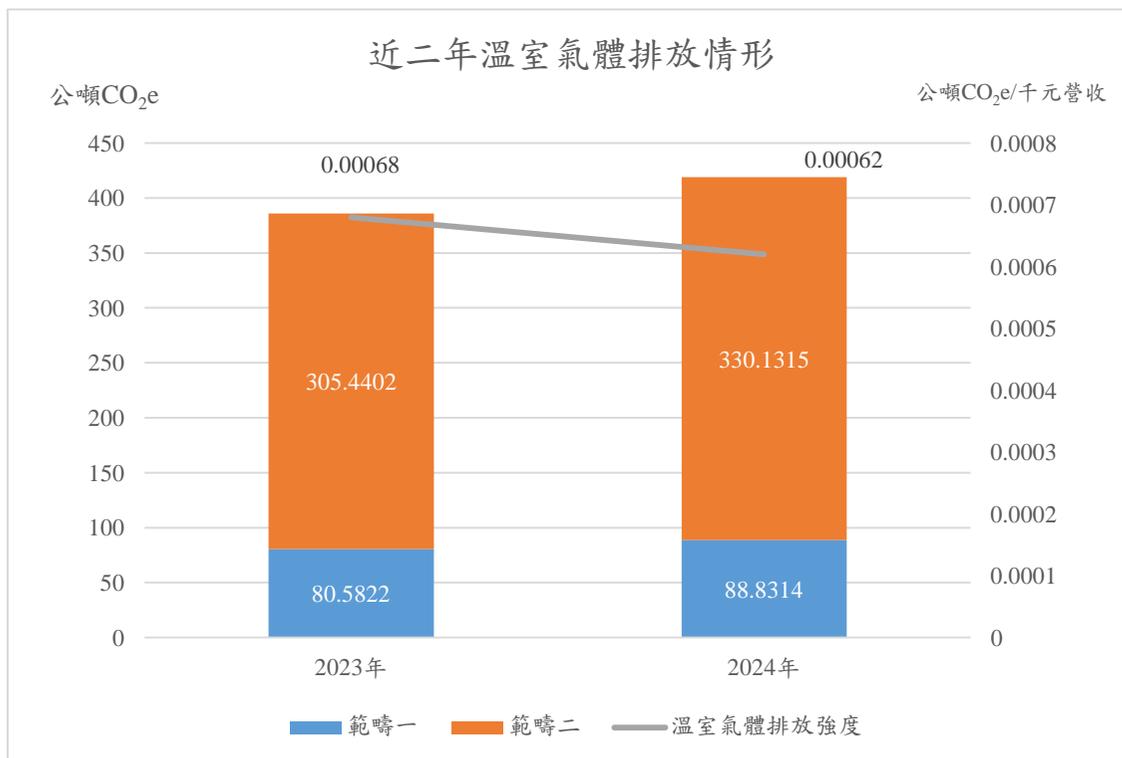
種類	單位	2023 年	2024 年
範疇一	公噸 CO <sub>2</sub> e	80.5822	88.8314
範疇二	公噸 CO <sub>2</sub> e	305.4402	330.1315
溫室氣體總排放量	公噸 CO <sub>2</sub> e	386.0224	418.9629
個體營收	千元	567,817	679,817
溫室氣體排放強度 (溫室氣體總排放量/個體營收)	公噸 CO <sub>2</sub> e/千元	0.00068	0.00062

註 1.2024 年度進行盤查之溫室氣體種類僅包括：二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、一氧化二氮(N<sub>2</sub>O)及氫氟碳化物(HFCs)。

註 2.使用的標準為依據 ISO 14064-1，並採用營運控制權法。

註 3.排放係數來源為環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4。

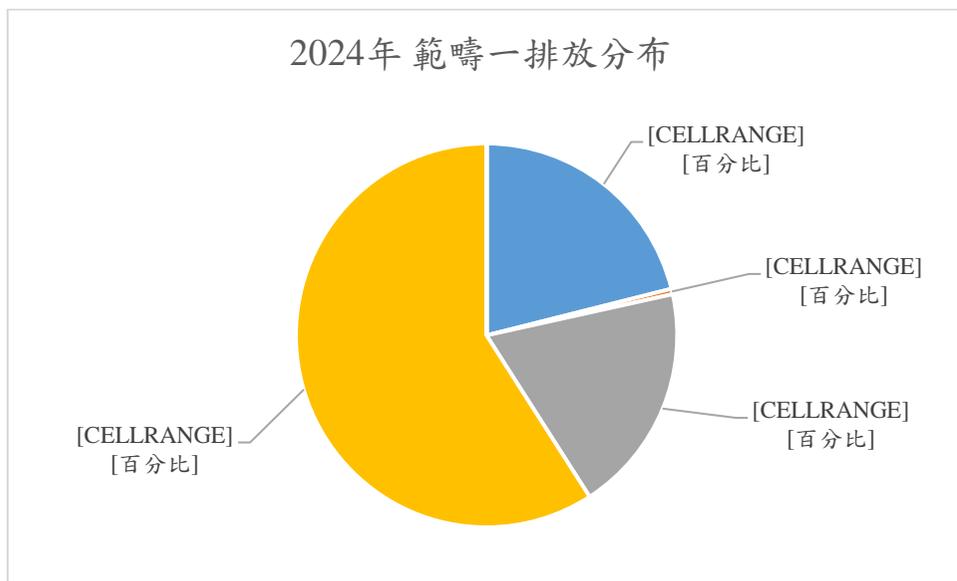
註 4.以上數據為本公司自行盤查之數據，上述數據皆未經第三方查證。



### 範疇一溫室氣體排放量(依照排放氣體種類區分)

溫室氣體類型	單位	2023 年	2024 年
		排放量	排放量
二氧化碳(CO <sub>2</sub> )	噸 CO <sub>2</sub> e	11.2455	18.741
氧化亞氮(N <sub>2</sub> O)	噸 CO <sub>2</sub> e	0.3549	0.4085
甲烷(CH <sub>4</sub> )	噸 CO <sub>2</sub> e	16.4805	17.180625
氫氟碳化物(HFCs)	噸 CO <sub>2</sub> e	52.5013	52.5013
全氟化合物(PFCs)	噸 CO <sub>2</sub> e	0	0

六氟化硫(SF <sub>6</sub> )	噸 CO <sub>2</sub> e	0	0
三氟化氮(NF <sub>3</sub> )	噸 CO <sub>2</sub> e	0	0
合計	噸 CO <sub>2</sub> e	80.5822	88.831425



### 減少能源消耗(GRI 305-5)

採購單據：因推動線上 SRM 供應商平台，原物料/單機設備採購單據以電子化呈現於平台上，供需求供應商自行列印下載，減少 A4 紙張印製，以每張 A4 紙節省碳排量 0.00616kg CO<sub>2</sub>e/每張，於 2024 年電子化呈現較傳統紙本減少 19,716 張，約減少 0.12 公噸之範疇一碳排量，計算所包含之溫室氣體為二氧化碳、甲烷。

註：每張紙節省碳排量 0.00616kg CO<sub>2</sub>e/每張，(3.08kg CO<sub>2</sub>e/每包 500 張)，碳足跡排放係數取自環境保護署產品碳足跡資訊網之影印紙(規格 A4,80g 一包 500 張)

## 2-2 水資源管理(GRI 303-3、303-4、303-5)

皇將科技台灣廠區位於台中市大里區，透過 WRI (World Resources Institute) Aqueduct - Water Risk Atlas 查詢功能，臺灣整體屬於水壓力風險低-中等級(10-20%)，故評估無自水資源壓力區取水之情形。本公司各廠區均使用 100% 自來水水源，主要供應員工日常生活所需之民生用水，地下水則僅作為消防備用用途。

我們高度重視水資源的永續管理，並致力於降低用水對環境的影響。為提升用水效率，我們已於辦公區域與公共設施導入節水設備，如感應式水龍頭與低流量馬桶等。2024 年度，我們整體生活取水量強度較前一年下降約 4.2%，共 0.0914 百萬公升/億元，顯示節水措施已初見成效。惟由於 2023 年上半年全台限水，以及 2024 年發生破管漏水事件，導致大量冷卻用水洩漏至雨水排水系統，未經由污水管路處理，造成 2024 年總耗水量較 2023 年上升約 1.9405 百萬公升，排水量變化卻不大。

本公司製程不需使用工業用水，所有用水皆為民生用途。排放量係依據污水處理廠提供之處理量進行統計，並確保所有廢水處理與排放均符合當地政府與環境部門之法規要求。我們會持續推動員工節省水資源意識，並定期檢查管線以防止漏水情形發生，透過內部宣導與行為引導，鼓勵節約用水與資源珍惜。

近二年度用水情形				
項目	來源/終點	單位	2023 年	2024 年
取水量	地表水	百萬公升	-	-
	地下水		-	-
	海水		-	-
	產出水		-	-
	第三方的水		12.2872	14.088
	合計		12.2872	14.088
排水量	地表水	百萬公升	-	-
	地下水		-	-
	海水		-	-
	第三方的水		11.31525	11.1756

	合計		11.31525	11.1756
耗水量		百萬公升	0.97195	2.9124
個體營收		億元	5.68	6.80
取水強度 (取水量/個體營收)		百萬公升/億元	2.1632	2.0718

註 1：無取自具水資源壓力地區之用水，且取水、排水皆屬於淡水。

### 2-3 廢棄物管理(GRI 306-3、306-5)

本公司營運過程中未產生任何有害廢棄物，為確保廢棄物處理符合環保法規並降低對環境的影響，本公司全面委託合格之廢棄物清運商進行清運與處理。所有廢棄物最終均以焚化方式處理，並由清運商提供相關處理證明，以確保處理過程之透明與合規。我們亦持續關注廢棄物減量與資源有效利用的可能。

#### 廢棄物產生、處置移轉及直接處置總表

(單位：公噸)

項目	處理方式(直接處置/處置移轉)		2022 年	2023 年	2024年
非有害廢棄物	直接處置	焚化處理(不含能源回收)	15.6	15.6	15.6
有害廢棄物	註3	註3	0	0	0
廢棄物產生量			15.6	15.6	15.6

註1：本公司所有垃圾均是委託外部廢棄物清運廠商清運後離場焚化處理，依清運合約書所載每月清運合計 1.3 公噸之廢棄物，故無法單獨區分各類廢棄物重量。

註2：非有害廢棄物產生量使用推估的方式，以合約所列之每月 1.3 公噸之廢棄物乘以 12 個月得出年度廢棄物產生總量。

註3：本公司無有害廢棄物。非有害廢棄物包括員工生活垃圾、事業活動產生之一般垃圾、廢木材棧板、廢紙混合物等。

### 3. 員工關懷及社會共榮

3-1 人權政策與管理

3-2 員工概況與福利

3-3 人力資本發展

## 3-1 人權政策與管理

### 3-1-1 人權承諾 (GRI 2-23)

公司重視每位員工於職場中享有公平待遇，並承諾尊重與保障人權。目前公司已將人權保障理念納入各項作業辦法與內部制度中，並規劃於2026年度正式制定「人權政策」，提報董事會通過。目前已落實之人權政策與實務作法，說明如下：

#### 一、保障工作機會均等，杜絕任何歧視與不公平對待

本公司將人權政策落實於內部控制機制，於聘用、薪酬福利、培訓、升遷、解職及退休等勞動條件中，致力確保所有職工及求職者均享有平等對待，不因種族、階級、語言、思想、宗教、政黨、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻狀況、懷孕、外貌、身心障礙、星座、血型等因素受到歧視或不公平待遇。

#### 二、禁用童工

本公司包含子公司在招募員工即明確禁止聘用童工，截至2024年底，未發現任何童工聘僱情形。

#### 三、禁止強迫勞動

本公司不強迫或脅迫任何無意願之人從事勞務。員工每日、每週正常工時、延長工時及各類假別皆符合勞動相關法令規定。加班後依法提供加班費或補休，由人資單位於每月結薪時進行出勤檢核與控管。

#### 四、促進身心健康與工作生活平衡

公司提供多元福利補助，鼓勵員工參與健康促進活動，員工經常自組羽毛球隊、慢跑、騎自行車與登山等活動。此外，定期舉辦尾牙、部門聚餐等活動，以增進同仁間的情誼與團隊凝聚力。

#### 五、政策及法令宣導

新進人員報到時即接受完整法令與工作守則教育訓練，內容涵蓋：性騷擾防治、反歧視、性別平等、工作規則、人道待遇保障等。透過定期宣導與公告，強化員工在執行職務過程中的法律意識與責任，共同維護職場安全與友善環境。

### 六、職業安全系列訓練

本公司重視員工職場安全與健康保障，除依相關法規辦理職業安全衛生管理外，每年均定期辦理一般安全衛生教育訓練，內容涵蓋工作場所風險預防、自我保護觀念與緊急應變措施等核心項目。公司持續致力於提升員工對職場安全之認知與防範能力，進一步強化整體安全文化，確保營運現場符合勞動條件及人本關懷原則，共同營造健康、安心的工作環境。

本公司將持續關注人權議題，透過制度化訓練與管理，強化員工人權意識，積極降低相關風險，致力營造尊重、平等與安全的職場環境。

### 3-1-2 人權風險及管理政策 (GRI 2-24)

2024 年度皇將科技依據永續報告書編製小組內部討論，決議本公司關注之人權主題，並依據各項人權主題說明本公司管理方案及目標，彙整如下：

人權主題	與公司相關之說明	公司之目標	公司政策、行動方案或措施	公司政策、目標之追蹤或執行成效
合理工時及薪資	合理的工時及薪資是提升員工幸福感和工作效率的基礎，並致力於提供合理且有競爭力的薪資體系。	1.與違反薪資給付或超時工作相關之裁罰事件0件。 2.提升工作效率，降低同仁加班時數。	1、彈性工時：引入彈性工時制度，允許員工根據個人需求調整工作時間，提升工作與生活的平衡。 2、減少加班，確保員工有足夠的休息時間 3、根據市場薪資水平和公司盈利狀況調整薪資，並依法給付加班費。	1.確保 100%員工在每月的工時報告中未超過規定的工時上限（每月加班 46 小時一個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時。）, 並實行加班審批機制。 2.本年度無因未依法給付薪資致遭檢舉或受主管機關裁罰之事件。 3.每年進行薪資調整後，將薪資結構及市場對比情況報告給員工，提升薪酬透明度。

人權主題	與公司相關之說明	公司之目標	公司政策、行動方案或措施	公司政策、目標之追蹤或執行成效
訓練、技能提升與專業發展	提供員工教育訓練、發展專業技能之機會，使員工得以精進技能，甚至發展第二專長，期能留住並吸引人才。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.新員工入職訓練:所有新員工需要在入職初期參加人權與反歧視的基礎訓練，讓員工了解公司對公平待遇、性別平等的承諾。</li> <li>2.心理健康與安全課程:每年一次員工心理健康與職場安全的專業訓練，幫助員工處理工作壓力，提升工作環境的心理健康水準。</li> </ol>	針對在職同仁，依各部門提報需求之年度計畫內外部訓練申請進行受訓作業，依個別需求參與專業培訓。	公司政策規定，每位員工每年至少有一次參加與工作相關的專業培訓，並且根據職業發展階段提供相應的技能提升機會。
產品安全與消費者保護	需考慮產品品質與客戶要求，提供品質穩定且安全的商品，並確保所有產品均符合政府法規規範。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.客戶對本公司之產品皆可安心使用。</li> <li>2.因產品瑕疵遭退貨事件&lt;3件。</li> <li>3.客戶因產品安全之客訴事件&lt;3件。</li> <li>4.重大產品召回事件0件。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.於本公司出貨前皆須由品保進行產品檢驗，依據本公司 ISO9001 管理程序書的 P-09-003 成品檢驗與測試，於出貨前由試車人員進行檢驗及測試，試車及檢驗過程中發現的異常記錄於『試車暨機器驗收異常報告表』後編制試車不良率月報交品保部統計為成品檢驗不良率。</li> <li>2.當收到客戶針對產品瑕疵、產品安全等相關客訴事件，本公司已建立申報及處理流程，及時回應客戶問題。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.本年度抽核出貨產品不良率&lt;1.72%。</li> <li>2.本年度無因產品瑕疵遭退貨之事件。</li> <li>3.本年度收到商品安全之客訴共0件。</li> <li>4.本年度無重大產品召回事件。</li> </ol>
隱私保護	利害關係人對本公司之信任感，建立於本公司對其資料保護之周全程度，因此資料保護為本公司非常重視之議題，包括機密資訊外洩、客戶流失、法律風險等。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.個資外洩事件為0件。</li> <li>2.客戶對於皇將的個資保護滿意度提升，針對個資保護之客訴事件&lt;0件。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.本公司訂有「電腦資料管理程序」，並成立「資訊中心」負責執行資訊安全作業。</li> <li>2.皇將針對資料保護已建立通報處理流程。</li> <li>3.每年進行資通安全宣導。</li> </ol>	1.2024 年度本公司無任何與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴，亦無個資外洩事件。

### 3-2 員工概況與福利

#### 3-2-1 員工概況(GRI 2-7、2-8、202-2、405-1)

皇將科技截至 2024 年底，員工總人數為 190 人，包含 3 人為外籍勞工、1 人為身心障礙者及 1 人為原住民。全職員工 190 人，占整體人數 100%。全職員工中包含 67 位主管人員(基層主管 41 位、中階主管 22 位及高階主管 4 位)。且高階主管人員 4 位本國籍員工，雇用當地高階主管比率為 100%。皇將科技在營業據點所在地，以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達 98.4%，並確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。皇將科技重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為 6：4。

另，除 190 名員工外，2024 年度共 2 人為非員工的工作者，其工作內容為保全人員(1 位)、清潔人員(1 位)，數據時間為 2024 年 12 月 31 日人數。報導期間內及報導期間與前期比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

依勞雇類型按性別及地區分類之員工人數如下表：

類別	組別	男性		女性		組別小計		中華民國		越南		組別小計	
		人數	占該組別比	人數	占該組別比	人數	占該組別比	人數	占該組別比	人數	占該組別比	人數	占全體員工比
勞雇合約	永久聘雇員工(或稱不定期契約勞工)	120	63%	66	35%	186	98%	183	96%	3	2%	186	98%
	臨時員工(或稱定期契約勞工)	2	1%	2	1%	4	2%	4	2%	0	0	4	2%
	無時數保證的員工(或稱零工經濟者)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

勞雇類型	全職（或稱全時勞工）	122	64%	66	36%	190	100%	187	98%	3	2%	190	100%
	兼職（或稱部分工時勞工）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1：上表統計數據來源為 2024 年 12 月 31 日員工在職人數。

註 2：本公司全體員工皆為全職員工，無兼職員工或無時數保證員工。

註 3：工作地點分布上，100% 員工位於主要營運據點臺灣。

報導期間皇將科技各員工類別之人數、性別及年齡分佈詳如下表：

2024 員工分布		研發		現場		行政		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
男	30 歲以下	1	1%	11	6%	4	2%	16	9%
	31-50 歲	27	14%	31	16%	18	10%	76	40%
	51 歲以上	5	2%	8	4%	17	9%	30	15%
	<b>小計</b>	<b>33</b>	<b>17%</b>	<b>50</b>	<b>26%</b>	<b>39</b>	<b>21%</b>	<b>122</b>	<b>64%</b>
女	30 歲以下	6	3%	0	0%	13	7%	19	10%
	31-50 歲	9	5%	0	0%	29	15%	38	20%
	51 歲以上	0	0%	1	1%	10	5%	11	6%
	<b>小計</b>	<b>15</b>	<b>8%</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>52</b>	<b>27%</b>	<b>68</b>	<b>36%</b>
<b>合計</b>		<b>48</b>	<b>25%</b>	<b>51</b>	<b>27%</b>	<b>91</b>	<b>48%</b>	<b>190</b>	<b>100%</b>

註 1：上述資料係以 2024 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

### 3-2-2 人才招募與流動(GRI 2-20、202-1、401-1、401-2、401-3、405-2)

#### 人才流動

本公司用人唯才，所有人力招募及任用皆透過公開透明之管道，主要透過社會招募、就業服務中心兩個管道甄選人才，其餘如：專業機構人才推薦、員工推薦...等方式都能為公司提供質量俱佳之人力資源。

我們謹遵公司及政府相關法規，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁止使用童工及禁止強迫勞動等社會責任理念融入到招募工作中，提供平等的雇用機會，並於工作規則中規範。我們於工作規則中明訂僱用員工不因種族、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、身心障礙或以往工會會員身分而有差別待遇之語言、態度及行為，力求平等對待每一位員工。

截至 2024 年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視、超時加班、或被申訴等違反情事。

皇將科技之招募政策兼具多元性與包容性，絕不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向不同而有所差異。我們遵循當地政府法規保護與尊重人權，絕不僱用童工與強迫性勞動。因應組織營運發展之需要，2024 年皇將科技共招募 36 位新進人員，另有 29 位離職人員。2024 年總新進率為 19%；離職率為 15%。

新進/離職		2024							
		新進				離職			
		男		女		男		女	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
台灣	<30	4	2%	8	4%	2	1%	5	3%
	30-50	12	6%	6	3%	8	4%	7	3%
	>50	2	1%	2	1%	4	2%	2	1%
越南	<30	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%

	30-50	1	1%	0	0%	1	1%	0	0%
	>50	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>合計</b>		<b>20</b>	<b>11%</b>	<b>16</b>	<b>8%</b>	<b>15</b>	<b>8%</b>	<b>14</b>	<b>7%</b>

註 1：上述資料係由人資系統以 2024 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

註 2：新進不扣除中途離職人員且不含集團內轉調人員。

註 3：離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。

註 4：2024 該年齡組男(女)性員工新進率=2024 年該年齡組新進男(女)性人數/2024 年末員工總人數。

註 5：2024 該年齡組男(女)性員工離職率=2024 年該年齡組離職男(女)性人數/2024 年末員工總人數。

註 6：工作地點分布上，所有新進、離職員工位於重要營運據點臺灣。

## 員工薪酬與福利

本公司員工薪資係依學歷及相關經驗年資調整，所有員工之整體薪酬不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同，每年進行市場薪酬調研，並將調查結果與公司薪酬結構進行對比，確保員工薪酬水平具備市場競爭力。我們提供具競爭力的薪資與薪酬，整體薪酬包含本薪、津貼、員工現金獎金與員工酬勞，依據其工作職掌、學經歷、績效表現等。我們亦重視員工福利，設有職工福利委員會，由員工組成，定期開會討論員工福利金支出方式及項目，提供多樣化的福利措施，包括旅遊補助、婚喪喜慶生育津貼、住院津貼、員工團體聚餐等。

本公司依法提供各項保險福利，包括退休金提撥、團體保險、因公出差之海外旅遊平安險等，以保障同仁的工作及生活安全。有關本公司獎金與相關福利政策彙整如下表：

<b>獎金</b>	年終獎金、員工酬勞、表現優異獎金、業務銷售獎金、依部門各項目標達成獎金。
<b>福利補助</b>	勞工保險/全民健康保險外/團體保險/旅平險/定期辦理員工健康檢查/年節禮券/婚喪喜慶補助

<p style="text-align: center;"><b>退休制度</b></p>	<p>本公司依「勞動基準法」相關規定，按每月薪資總額 2% 提撥員工退休準備金至專戶儲存，並依勞基法規定，辦理員工退休金支付。另外本公司依勞工退休金條例規定，適用新制之員工，按月提撥 6% 退休金，儲存於勞工退休金個人專戶，保障員工之權益。員工亦可自行選擇依每月薪資 0~6% 提撥至個人退休金帳戶。員工至政府規定之法定退休年齡，員工可向政府申請月退休金或是一次退休金。</p> <p>2023 及 2024 年度依照確定提撥計畫中明定此制度應提撥之金額已分別於合併綜合損益表認列，費用為新臺幣 6,070 仟元及 5,919 仟元。</p>
<p style="text-align: center;"><b>職工福利委員會</b></p>	<p>生日禮金、不定期舉辦國內/外旅遊、員工聚餐等活動</p>
<p style="text-align: center;"><b>終生學習</b></p>	<p>新進人員訓練/在職人員訓練/專業職能訓練/補助參加在職專業教育訓練 (讀書會 /提供外部課程及講座資訊 / 外語進修補助)</p>

### 薪酬決定流程

本公司基於穩定經營，每年檢討現有薪資結構，並與外部資訊進行比較，包含證交所公布之非擔任主管職務之全時員工薪資資訊、參考業界薪資調查資料，並與台中本地製造業共同進行各職階員工薪資調查，以了解現有員工薪資與外部起薪的差異情形，並適度對現有員工進行薪資調整，以及調整新進人員起薪，增加人才留用和人才招聘的競爭力。本公司設有薪酬委員會，員工酬勞及董事酬勞分配案均會經薪酬委員會決議並提報董事會。現行薪酬政策考量公司治理與商業競爭，僅由內部關係人參與決策。

### 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

單位：新臺幣仟元

	2023	2024	變動情形	變動百分比
年度平均員工人數	168	161	-7 人	-4.17%
年度薪酬平均數(新台幣仟元)	483	508	+25	+5.18%
年度薪酬中位數(新台幣仟元)	449	473	+24	+5.35%

註 1：上表資訊業經安侯建業聯合會計師事務所複核，並與公開資訊觀測站相同。

註 2：「員工人數」係採年度平均之計算方式。

註 3：上表統計資訊為皇將公司所屬員工之薪資資訊。

註 4：變動情形 = 2024 年數值 - 2023 年數值；變動百分比 = (2024 年數值 - 2023 年數值) / 2023 年數值。

### 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

公司之薪資皆參照當地薪資調查水準、組織階層別結構，訂定員工給薪標準，不因性別、年齡、婚姻狀態、政治傾向、種族....等而有所差異，採同工同酬制度，相同職位、職等之女男員工其基本薪資比例均為 1:1。

員工類別	與國內基本薪資比	
	男	女
主管職	2.12	1.73
一般員工	1.36	1.16

註 1：國內基本薪資以勞動部公告 2024 年 1 月 1 日起適用之最低薪資 27,470 元計。

註 2：薪酬包含績效獎金、管理加給、年節獎金、員工酬勞。

註 3：主管職為副課長以上之職位。

員工類別	基本薪資		基本薪資加薪酬	
	男	女	男	女
主管職	1	0.81	1	0.88
一般員工	1	0.85	1	0.85

註 1：薪酬包含績效獎金、管理加給、年節獎金、員工酬勞。

註 2：主管職為副課長以上之職位。

### 育嬰留職停薪

為協助同仁在育兒階段能夠無後顧之憂地照顧家庭與子女，皇將設有留職停薪的育嬰假制度。當育嬰假期結束後，員工可依相關規定申請回任，順利重返工作崗位，實現家庭與職涯的平衡發展。以下為本公司 2024 年度員工申請育嬰假的整體情況與統計摘要：

分類	男	女
有權利申請育嬰留職停薪人數(A)	3	4
實際申請育嬰留職停薪人數(B)	3	4
育嬰留職停薪原應復職人數(C)	3	4
育嬰留職停薪實際復職人數(D)	3	4
復職率(D/C)	100%	100%
前一年度育嬰留職停薪復職人數(E)	0	2
前一年度育嬰留職停薪復職後十二個月仍在職人數(F)	0	2
留任率(F/E)	-	100%

### 3-3 人力資本發展(GRI 404-1、404-2、404-3)

本公司致力於人才的培育，透過多元的培訓方式，包括實體訓練、線上課程、工作實務及外部培訓等，規劃完整且多元的學習課程與訓練資源。同時，我們為鼓勵員工持續進修與工作相關領域之技能與知識。針對退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，公司為促進這些員工繼續就業能力與生涯規劃，提供資遣費及就業服務。

2024 年教育訓練時數				
員工類別		總時數(小時)	12/31 員工人數	平均時數(小時)
性別	男性	457	122	3.72
	女性	152.5	68	2.28
職級	管理階層	144.5	67	2.16
	基層人員	465	123	3.78
合計		609.5	190	2.98

註1：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數

註2：總時數係以本公司作業系統、或其他方式excel彙整，統計範圍為2024年1月1日至2024年12月31日之所有員工。

註3：管理階層包含高階主管(副總級以上主管)、中階主管(副理級以上主管)、基層主管(主任或組長級以上主管)，非屬上述管理階層者為基層人員。

### 績效考核

本公司長久以來皆秉持公平、公正、公開的原則來執行績效考核，該制度適用於所有正式員工，不因國籍、性別、年資或職務層級而有所差異。截至2024年12月31日，本公司正式員工人數共計190人，100%已參與年度績效考核流程。2024年各類員工考核情形如下表：

	男		女		總計	百分比
	接受考核人數	百分比	接受考核人數	百分比		
研發人員	33	17%	15	8%	48	25%
現場人員	50	26%	1	1%	51	27%

行政人員	39	21%	52	27%	91	48%
總計	122	64%	68	36%	190	100%

註1：接受考核百分比=各類別受考核總人數÷年底員工總人數。

### 績效不佳

針對年度績效不佳或工作表現未達預期者，績效改善會由部門主管與人資單位共同啟動，透過持續引導、適時回饋與個別化支持，協助同仁釐清問題、正向調整，實踐「主動援助與關懷，促進適才適所」的用人理念。

本公司績效改善計畫適用對象主要包括三類人員：

- 1.年度績效落後者：年度考核為「丁等」或列入部門末 5%，且總分低於 60 分者；
- 2.試用考核未通過者：試用期結束評分低於 3 分以下者。(5 分為優/3 分及格)
- 3.平日表現落後者：經部門主管提出具體績效佐證，並經人資單位評估確認者。

改善過程中，部門主管與人資單位將定期提供回饋、設定短中期改善目標，並給予資源支持，協助員工強化職能、提升工作表現，進而穩定職涯發展與貢獻度。

### 績效改善計畫之執行與成果

本公司秉持關懷與協助的立場，以具體行動協助表現未達預期之員工釐清問題、制定目標、提升能力。每當員工因績效不佳而進入改善流程時，人資單位將主動聯繫部門主管，了解其近期工作表現並蒐集具體佐證資料。由部門主管針對落後項目說明情形後，請績效差的員工提出為期 1 至 3 個月的改善計畫，並請部門主管與該員工進行績效面談。

在雙方充分溝通與人資單位客觀審視後正式啟動績效改善。在執行期間，部門主管與人資單位定期追蹤進展並提供回饋與支持，確保員工理解目標並持續進步。計畫結束前，由主管依據改善期間內之實際表現與產出成果，評估是否達成改善標準。

附錄一 GRI Standards 對照表

使用聲明	皇將依循 GRI 準則出版 2024 年永續報告書，數據資料區間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI 行業準則適用	無

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
<b>GRI2 一般揭露 2021</b>				
<b>組織及報導實務</b>				
2-1	組織詳細資訊	公司簡介 – 關於皇將科技		
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		
2-4	資訊重編	關於本報告書		
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		
<b>活動與工作者</b>				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介 – 營運概況與展望		
2-7	員工	3-2-1 員工概況		
2-8	非員工的工作者	3-2-1 員工概況		
<b>治理</b>				
2-9	治理結構及組成	1-1-1 治理結構及組成		
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1-2 董事會運作		
2-11	最高治理單位的主席	1-1-1 治理結構及組成		
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1-1 治理結構及組成		
2-13	衝擊管理的負責人	1-1-1 治理結構及組成		
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 1-1-1 治理結構及組成 利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
2-15	利益衝突	1-1-2 董事會運作		
2-16	溝通關鍵重大事件	1-1-2 董事會運作		
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1-2 董事會運作		
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1-2 董事會運作		
2-19	薪酬政策	1-1-2 董事會運作		
2-20	薪酬決定流程	1-1-2 董事會運作 3-2-2 人才招聘與流動		
2-21	年度總薪酬比率	-	因薪資屬於隱私資訊及內部機密，不能對外公開，基於保密規定限制故省略揭露。	
<b>策略、政策與實務</b>				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		
2-23	政策承諾	公司簡介 - 公司政策承諾； 1-2 誠信經營及法規遵循 3-1-1 人權承諾		
2-24	納入政策承諾	公司簡介 - 公司政策承諾； 1-2 誠信經營及法規遵循 3-1-2 人權風險及管理政策		
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-2 誠信經營及法規遵循		
2-27	法規遵循	1-2 誠信經營及法規遵循		
2-28	公協會的會員資格	公司簡介 - 關於皇將科技		
<b>利害關係人議合</b>				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大主題 - 利害關係人鑑別與溝通		
2-30	團體協約	-	由於員工迄今未提出團體協約協商需求，公司尚未簽訂團體協約。惟為促進勞資雙方溝通與合作，公司已成立勞資委員	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
			會，該委 選出之勞 層指派之 共與資 至少每季 勞資意見 台有效促 進和 權保障。	
<b>GRI3 重大主題 2021</b>				
<b>重大主題揭露</b>				
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		
3-2	重大主題列表	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		

### 重大主題

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
<b>重大主題：溫室氣體管理</b>				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	2-1-1 能源消耗總量		
	302-3 能源密集度	2-1-1 能源消耗總量		
GRI 305 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	2-1-2 溫室氣體排放		
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2-1-2 溫室氣體排放		
	305-4 溫室氣體排放密集度	2-1-2 溫室氣體排放		
	305-5 溫室氣體排放減量	2-1-2 溫室氣體排放		
<b>重大主題：人才吸引與留任</b>				

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		
GRI 202 市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	3-2-2 人才招募與流動		
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	3-2-1 員工概況		
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	3-2-2 人才招募與流動		
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3-2-2 人才招募與流動		
	401-3 育嬰假	3-2-2 人才招募與流動		
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	1-1-1 治理結構及組成 3-2-1 員工概況		
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3-2-2 人才招募與流動		
<b>重大主題：人力資本發展</b>				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		
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	3-3 人力資本發展		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	3-3 人力資本發展		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3-3 人力資本發展		
<b>重大主題：客戶關係管理</b>				

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		
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	1-3 客戶關係管理		
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1-3 客戶關係管理		
GRI 417 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	1-3 客戶關係管理		
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1-3 客戶關係管理		
<b>重大主題：創新管理</b>				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		
<b>重大主題：誠信經營</b>				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		
GRI 205 反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1-2 誠信經營及法規遵循		
<b>重大主題：經濟績效</b>				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		
GRI 201 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	公司簡介 - 營運概況與展望		
<b>重大主題：供應鏈管理</b>				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
GRI 204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	1-5 供應鏈管理		

特定主題準則揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
GRI 303 水與放流水 2018	303-3 取水量	2-2 水資源管理		
	303-4 排水量	2-2 水資源管理		
	303-5 耗水量	2-2 水資源管理		
GRI 306 廢棄物 2016	306-3 廢棄物的產生	2-3 廢棄物管理		
	306-5 廢棄物的直接處置	2-3 廢棄物管理		

附錄二 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法 附表二 上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形																				
<p>1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。</p>	<p>皇將之董事長室為公司氣候風險管理之最高指導單位，並代表董事會負責監督氣候相關風險管理政策與執行成效。董事長室已指派管理階層負責氣候相關風險，在遵循法令，監督氣候相關風險下並評估對財務業務的影響及風險管理，完成指標與目標設定等工作。</p> <p>本公司已於2024年9月6日成立永續報告書編製小組。該組織由董事長擔任召集人，轄下設有管理部，負責統籌、彙整公司與環境面向相關之永續資訊、績效，並依照公司政策及管理作為每年回報成果至永續報告書編製小組召集人，預計於2025年始向董事會報告。</p>																				
<p>2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。</p>	<p>2024年度，皇將依照國內外趨勢羅列氣候議題之風險與機會因子清單，並透過跨部門主管同仁討論後，選出對公司短期、中期及長期具重大財務影響之特定氣候議題，於2025年度開始將經過永續報告書編製小組內部討論後，再將選擇結果呈召集人核決。2024年度經評估後，辨識出「颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高」、「降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化」及「暖化造成空調負載增加以及員工熱傷害」，對本公司之營運有潛在風險，分別說明如下：</p> <table border="1" data-bbox="591 833 1953 1367"> <thead> <tr> <th data-bbox="591 833 696 932">風險類別</th> <th data-bbox="696 833 801 932">風險構面</th> <th data-bbox="801 833 1057 932">風險內容</th> <th data-bbox="1057 833 1189 932">影響時間點</th> <th data-bbox="1189 833 1953 932">影響說明(業務、策略及財務)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="591 932 696 1078">實體風險</td> <td data-bbox="696 932 801 1078">立即性</td> <td data-bbox="801 932 1057 1078">颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高</td> <td data-bbox="1057 932 1189 1078">中期</td> <td data-bbox="1189 932 1953 1078">颱風、洪水等極端天氣事件將影響勞動力管理和規劃，如因颱風密集侵襲，使颱風假日數增加，將使產線進度落後，需投入額外人力成本以因應客戶需求。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="591 1078 696 1225">實體風險</td> <td data-bbox="696 1078 801 1225">長期性</td> <td data-bbox="801 1078 1057 1225">降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化</td> <td data-bbox="1057 1078 1189 1225">長期</td> <td data-bbox="1189 1078 1953 1225">降水模式變化可能會使公司因極端降雨停工，使產線因而停擺，導致收入下降，或因降水不足而需額外投入水車載運，致營運成本提高。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="591 1225 696 1367">實體風險</td> <td data-bbox="696 1225 801 1367">長期性</td> <td data-bbox="801 1225 1057 1367">暖化造成空調負載增加以及員工熱傷害</td> <td data-bbox="1057 1225 1189 1367">長期</td> <td data-bbox="1189 1225 1953 1367">暖化導致平均氣溫上升，空調使用率提高導致電費上漲，勞工職業傷害相關醫療費用、補償增加，皆使營運成本提升。</td> </tr> </tbody> </table>	風險類別	風險構面	風險內容	影響時間點	影響說明(業務、策略及財務)	實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中期	颱風、洪水等極端天氣事件將影響勞動力管理和規劃，如因颱風密集侵襲，使颱風假日數增加，將使產線進度落後，需投入額外人力成本以因應客戶需求。	實體風險	長期性	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	長期	降水模式變化可能會使公司因極端降雨停工，使產線因而停擺，導致收入下降，或因降水不足而需額外投入水車載運，致營運成本提高。	實體風險	長期性	暖化造成空調負載增加以及員工熱傷害	長期	暖化導致平均氣溫上升，空調使用率提高導致電費上漲，勞工職業傷害相關醫療費用、補償增加，皆使營運成本提升。
風險類別	風險構面	風險內容	影響時間點	影響說明(業務、策略及財務)																	
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中期	颱風、洪水等極端天氣事件將影響勞動力管理和規劃，如因颱風密集侵襲，使颱風假日數增加，將使產線進度落後，需投入額外人力成本以因應客戶需求。																	
實體風險	長期性	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	長期	降水模式變化可能會使公司因極端降雨停工，使產線因而停擺，導致收入下降，或因降水不足而需額外投入水車載運，致營運成本提高。																	
實體風險	長期性	暖化造成空調負載增加以及員工熱傷害	長期	暖化導致平均氣溫上升，空調使用率提高導致電費上漲，勞工職業傷害相關醫療費用、補償增加，皆使營運成本提升。																	

項目	執行情形																			
	<p>短期：1~2 年；中期 2~5 年；長期 5~10 年。</p> <p>另評估氣候機會對於皇將之影響，永續發展委員會內部決議辨識出「使用低碳能源」、「使用新技術」及「投資再生能源」，對本公司之營運有潛在機會，分別說明如下：</p> <table border="1" data-bbox="593 399 1892 742"> <thead> <tr> <th>機會類別</th> <th>機會內容</th> <th>影響時間點</th> <th>影響說明(業務、策略及財務)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>能源來源</td> <td>使用低碳能源</td> <td>中期</td> <td>使用低碳能源將可能使本公司減少溫室氣體排放，降低需支付之碳費成本。</td> </tr> <tr> <td>能源來源</td> <td>使用新技術</td> <td>長期</td> <td>使用新技術以降低本公司及客戶在製程中的碳排放，除降低需支付之碳費成本，亦可以產生新的收入，</td> </tr> <tr> <td>能源來源</td> <td>投資再生能源</td> <td>長期</td> <td>投資再生能源可產生碳資產及降低排放量之機會，並使本公司降低暴露在未來化石燃料價格上升的風險，中長期而言得以降低燃料成本。</td> </tr> </tbody> </table> <p>短期：1~2 年；中期 2~5 年；長期 5~10 年。</p>				機會類別	機會內容	影響時間點	影響說明(業務、策略及財務)	能源來源	使用低碳能源	中期	使用低碳能源將可能使本公司減少溫室氣體排放，降低需支付之碳費成本。	能源來源	使用新技術	長期	使用新技術以降低本公司及客戶在製程中的碳排放，除降低需支付之碳費成本，亦可以產生新的收入，	能源來源	投資再生能源	長期	投資再生能源可產生碳資產及降低排放量之機會，並使本公司降低暴露在未來化石燃料價格上升的風險，中長期而言得以降低燃料成本。
機會類別	機會內容	影響時間點	影響說明(業務、策略及財務)																	
能源來源	使用低碳能源	中期	使用低碳能源將可能使本公司減少溫室氣體排放，降低需支付之碳費成本。																	
能源來源	使用新技術	長期	使用新技術以降低本公司及客戶在製程中的碳排放，除降低需支付之碳費成本，亦可以產生新的收入，																	
能源來源	投資再生能源	長期	投資再生能源可產生碳資產及降低排放量之機會，並使本公司降低暴露在未來化石燃料價格上升的風險，中長期而言得以降低燃料成本。																	
<p>3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。</p>	<p>極端氣候事件：本公司辨識極端氣候事件如極端降雨、乾旱或氣溫上升等，將使本公司需投入額外資源預防極端氣候事件，以及極端氣候事件產生的災害損失，導致營運成本上升。</p> <p>轉型行動：為因應極端氣候事件帶來之影響，本公司採取下列行動進行因應：</p> <table border="1" data-bbox="593 981 2038 1117"> <thead> <tr> <th>風險內容</th> <th>因應策略方案</th> <th>因應方案的財務影響</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>				風險內容	因應策略方案	因應方案的財務影響													
風險內容	因應策略方案	因應方案的財務影響																		

項目	執行情形		
	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	1、制定颱風天應變機制，因應頻繁颱風假所造成的人力短缺。 2、定期進行防災演練，讓員工熟悉應變流程，提升防災意識和應變能力，以降低災害損失。	為避免颱風天導致後續產能不足，無法因應客戶要求，公司可能會需要儲備額外人力，使人力成本提升。
	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	1、加強水資源管理、推動節水方案，儲備緊急備用水，以減少因降雨減少致缺水而使營運中斷之風險。 2、廠房裝設防水閘門，預防廠房淹水而導致設備損壞。	公司需投入初期投資成本建置水循環再利用系統以及防水閘門等設備，並且須定期投入成本以維護系統的運作。 建置完成後，可以大幅降低用水成本，並且避免因乾旱缺水而造成的損失。
	暖化造成空調負載增加以及員工熱傷害	1、廠房增設遮陽設施、通風系統。 2、安排適當的工作時間使員工有足夠的補充水分及休息的時間，降低員工熱傷害的風險。	將使本公司初期投資成本提升，用以改善工作環境，以及將產生額外的成本，使每位員工都可以獲得充足的休息時間。
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	本公司為有效落實風險管理、降低各類風險對營運造成之影響，預計於 2026 年起建構階層式之風險管理流程；風險議題包括公司治理、營運績效、社會責任、資訊安全、產品品質、氣候變遷、環境保護...等面向。 除既有之風險鑑別與評估流程以外，本公司預計依不同管理層級與風險議題之影響性，完善公司整體風險管理流程如下：		

項目	執行情形
	<p>(1)風險鑑別及評估：各職能單位負責相關風險鑑別與評估，並建立內部控制與作業程序，公司整體性之氣候相關風險與機會鑑別，則由管理部統籌各單位評估並彙整。</p> <p>(2)風險管理與實行：依據各風險議題管理流程所辨識出之風險與機會等級和優先順序，制定相對應的管理計畫，相應權責單位須執行並追蹤該管理計畫，確保計畫得以確實執行</p> <p>(3)管理之監督及追蹤：依各職能單位所劃分出之風險議題與管理程度，定期向相關單位主管與組織進行風險管控報告，並於每年底向召集人呈報，以落實風險管理制度之監督。</p>
<p>5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。</p>	<p>本公司未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，故不適用。</p>
<p>6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。</p>	<p>本公司尚未制定氣候相關風險之轉型計畫，故不適用。</p>
<p>7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</p>	<p>本公司尚未使用內部碳定價制度，故不適用。</p>
<p>8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源</p>	<p>本公司尚未設定氣候相關目標，亦未使用碳抵換或再生能源憑證，故不適用。</p>

項目	執行情形
及數量或再生能源憑證 (RECs)數量。	
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	<p>2023年 80.58 公噸 (範疇一)</p> <p>2023年 305.44 公噸 (範疇二)</p> <p>2024年 88.83 公噸 (範疇一)</p> <p>2024年 330.13 公噸 (範疇二)</p> <p>本公司依規定須於 2028 年完成 2027 年度母公司溫室氣體盤查確信，目前尚未進行確信。</p> <p>本公司目前尚未完成設定溫室氣體盤查並設定減量基準年及減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形，將依規定於2027年完成2026年度合併公司溫室氣體盤查減量目標及策略之設定。</p>

附錄三 SASB 準則對照表 (容器與包裝業別 Containers and Packaging)

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼
溫室氣體排放	範疇一溫室氣體排放量；範疇一溫室氣體排放量受排放限制法規規範之百分比	量化	RT-CP-110a.1	1、範疇一溫室氣體排放量請詳 2-1-2 溫室氣體排放 2、本公司溫室氣體總排放量未超過 2.5 萬公噸，無須支付碳費，故無受排放限制法規規範之溫室氣體排放量。	2-1-2 溫室氣體排放	
	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	討論與分析	RT-CP-110a.2	本公司認知到氣候變遷對環境與企業營運所帶來的潛在風險與挑戰，並理解公司在減緩全球暖化方面所應承擔的責任。目前本公司尚未建立完整的減排策略。預計於 2027 年前訂定減量目標、策略及具體行動計畫。	-	-
空氣品質	以下污染物的空氣排放量：(1) 氮氧化物 (NOx，不包括一氧化二氮 N <sub>2</sub> O)，(2) 硫氧化物 (SOx)，(3) 揮發性有機化合物 (VOCs)，(4) 顆粒物 (PM)。	量化	RT-CP-120a.1	本公司營運過程中不會排放氮氧化物 (Nox)、硫氧化物 (SOx)、揮發性有機化合物 (VOCs) 及顆粒物 (PM) 等空氣汙染物質。	-	-
能源管理	(1) 總能耗，(2) 電網電力的百分比，(3) 可再生能源的百分比，(4) 總自發電量。	量化	RT-CP-130a.1	(1)2,777.7615 GJ (2)100% (3)本公司目前無使用再生能源。 (4)本公司目前尚未建置發電設備。	2-1-1 能源消耗總量	
水管理	(1)總取水量 (2)總耗水量 (3)位於「高度」或「極高度」缺水地區的營運據點及占 1)、(2) 的比例	量化	RT-CP-140a.1	(1)14.0880 千立方公尺 (2)2.9124 千立方公尺 (3)本公司營運據點均未位於「高度」或「極高度」缺水地區，亦無取水自「高度」或「極高度」缺水地區。	2-2 水資源管理	
	水管理風險的描述以及減輕這些風險的策略和措施。	討論與分析	RT-CP-140a.2	近年公司曾面臨過水管破裂及限水等事件，本公司將透過定期檢修與更新管線設備、設置儲水備援系統，以及建立應變計畫，期在面對類似情況時能迅速應對，將影響降到最低。	2-2 水資源管理	
	與水質許可證、標準和法規相關的不合規事件數量。	量化	RT-CP-140a.3	本公司未發生任何水質許可證、標準和法規相關的不合規事件。	-	-

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼
廢棄物管理	產生的有害廢物量，回收的百分比。	量化	RT-CP-150a.1	本公司營運並無產生有害廢棄物。	-	-
產品安全	產品召回的次數；產品召回之總數量	量化	RT-CP-250a.1	本公司無發生產品召回事件。	-	-
	描述辨識和管理新興材料和關注化學品的過程。	討論與分析	RT-CP-250a.2	本公司產品均未使用可能對人類健康或環境有害的材料、化學品，且所有產品均符合 FDA 規範，同時符合客戶當地法規或指令要求。	-	-
產品生命週期管理	原料來自： (1) 回收再利用(recycled)材料，(2) 可再生資源，(3) 可再生和回收再利用(recycled)材料的百分比。	量化	RT-CP-410a.1	本公司之原料未使用此類回收再利用或可再生資源原材料。	-	-
	來自可重複使用、可回收再利用或堆肥產品的收入。	量化	RT-CP-410a.2	本公司 2024 年來自可重複使用、可回收再利用之下腳變價收入為 30,797 元。	-	-
	描述減少包裝生命週期中對環境的影響的策略。	討論與分析	RT-CP-410a.3	機械設備或零件出口，本公司主要配合出口作業要求使用塑膠防水布、鋼架、木板、木條進行裝釘，若考量包材減量，可能造成無法有效保護設備於長期運輸中可能造成的危害導致物品損壞，故目前尚未擬定包材減量之相關策略。	-	-
供應鏈管理	採購的總木纖維量；來自認證來源的百分比。	量化	RT-CP-430a.1	本公司無使用木製原材料進行生產或製造，故無此採購需求。	-	-
	採購的總鋁量；來自認證來源的百分比。	量化	RT-CP-430a.2	(1) 採購的總鋁量：41.5 公噸(註 1) (2) 來自經認證來源的鋁百分比：100% (註 2) 註 1：2024 年 9 月起，開始要求入庫料件秤單重，故 2024 年度數據以年度成品設備完工入庫數量*設備整機淨量*推估比率計算，待 2025 年以加工零件重量計算時，方能統計本數據。 註 2：本公司鋁來源——中鋼鋁業已通過 ASI 績效標準(Performance Standard)V3 認證，並於 2025.01.23 通過再驗證。	-	-

## 活動指標

揭露指標	性質	指標編號	說明
按基材分類的生產量	量化	RT-CP-000.A	金屬 183 噸及含石油基材 11 噸
以(1) 紙/木材，(2) 玻璃， (3) 金屬，(4) 塑膠 生產的百分比	量化	RT-CP-000.B	本公司原料主要為金屬原料占 94%，其餘塑膠原料占 6% 註：此處係以銷售機台的重量換算為占收入的百分比
員工數量	量化	RT-CP-000.C	190 人