



倉和股份有限公司
BRAVE C&H SUPPLY CO.,LTD.

2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目錄

Table of Content

董事長與總經理的話	03	關於倉和集團	07
關於本報告書	05	2024 年重點榮耀	13

Ch1

重大主題分析 與利害關係人議合

1-1	利害關係人議合	16
1-2	重大議題鑑別與回應	18
1-3	重大主題衝擊管理	20
1-4	重大主題之管理	21

Ch2

創新驅動治理 技術引領未來

2-1	營運績效	28
2-2	公司治理運作	30
2-3	誠信經營與法規遵循	36
2-4	風險管理	41
2-5	品質及顧客關係管理	46
2-6	供應鏈管理	48
2-7	永續產品研發創新	50

Ch3

實現淨零排放 打造低碳未來

3-1	環境管理系統	56	人權政策與承諾	70
3-2	氣候變遷因應	57	人才管理與員工福祉	71
3-3	能源管理	59	人才培育與發展	80
3-4	溫室氣體管理	61	職業安全衛生	84
3-5	水資源管理	62	社區關懷及公益投入	91
3-6	廢棄物管理	65		

Ch4

才智雙驅未來 善行回饋社會

4-1	人權政策與承諾	70
4-2	人才管理與員工福祉	71
4-3	人才培育與發展	80
4-4	職業安全衛生	84
4-5	社區關懷及公益投入	91

附錄

GRI Standards 內容索引表	94
SASB Standards 內容索引表	101

Appendix

氣候相關資訊	102
產業別永續指標資訊	103



2024年，對倉和集團而言是一個嶄新的起點。我們首次與子公司及孫公司合併編製永續報告書，正式將環境、社會與公司治理（ESG）納入企業經營的核心視野。永續發展不僅是企業的責任，更是我們長期競爭力的根基。為確保永續理念落實於經營管理，本公司設置永續發展委員會，並下設三個功能小組，分別負責推動永續治理、誠信經營及企業社會責任等相關任務，確保永續作為得以具體落實。委員會每年至少召開兩次會議，並依需求適時追加，且每年至少向董事會報告一次成果，強化高階治理層對永續工作的承諾與監督。

本集團致力於穩健的公司治理與永續發展，重視所有利害關係人的利益，並積極履行企業社會責任。我們將持續在精密網版領域深化研發與優化，協助各產業加速永續轉型，並以具體展現倉和集團永續發展的理念及未來願景。

董事長與總經理的話

立足國際，為世界繪太陽能之光

作為能源與太陽能產業供應鏈中的一環，倉和集團深知企業的發展與環境、社會息息相關。我們並非最終產品製造商，但仍積極關注整體供應鏈中材料的環保性與下游客戶的永續要求，以確保在生產過程中對環境與社會的正向貢獻。

在推動 ESG 過程中，我們亦面臨資源分配、法規變化與客戶要求不一致等挑戰。倉和集團秉持務實精神，致力於在不過度增加成本的前提下逐步強化永續作為。例如，在碳排放方面，我們已達到並低於政府相關標準，並持續於製程上導入節能與環保技術，包含新廠導入太陽能發電、廢水回收等措施，以降低對環境的衝擊。

技術革新與市場變動亦為我們長期發展的重要課題。全球太陽能產業快速演進，倉和集團也持續投入新技術開發，積極探索鋼板類、電阻型、氯化型等多樣化材料與製程技術，以確保未來能以更高效率、更低成本因應產業變化，並為客戶提供創新解方。

永續環境策略與願景

面對氣候變遷所帶來的挑戰，本集團積極調整營運策略，以減緩對環境的衝擊。過去製程中高度依賴水資源，特別是在黃光製程階段。為降低水資源消耗與化學品使用，本集團已成功導入雷射製程（PI 製程），不僅顯著減少用水與化學材料，也降低無塵室需求，達到節能減碳之效。

在水資源管理方面，已導入廢水回收系統，並持續優化製程以減少廢水排放。2024 年已實現廢棄物減量 5% 的目標。此舉不僅強化對環境的保護，也擴及至社區公益層面，體現企業對社會責任的承諾。

碳管理方面，本集團評估將雷射製程技術擴展至非太陽能領域，進一步降低能源消耗與碳排放。未來新廠設計亦將導入太陽能發電、廢水處理、雨水回收及永續建材，以強化整體營運的環境永續性。

在治理機制上，本集團已建立績效指標（KPI）與部門績效指標（DPI）連結制度，並於 2025 年 1 月完成第一次環境目標設定，每半年向永續發展委員會報告執行情況，確保策略落實與績效監督。

短期目標：持續推動廢棄物減量與廢水回收計畫。

中長期目標：整合重要的績效指標（KPI）與部門績效指標（DPI），實現管理階層與經營團隊的協同合作，提升執行力與永續效益。

永續社會策略與願景

倉和集團重視企業與人之間的連結，致力於打造多元、包容與和諧的職場文化。我們鼓勵種族與文化多樣性，推動性別平等，並透過產學合作積極培育在地人才，目前已與銘傳大學及鄰近大專院校展開產學合作計畫，厚植產業未來所需的人才基礎。

為提供員工持續學習與成長的機會，本集團設有內外部學習平台，無論是職務所需或員工個人發展目標，皆可申請參與相關課程與訓練。我們相信人才的養成來自長期投資，並持續鼓勵員工主動學習與自我挑戰，期盼每位同仁都能在倉和獲得發展的機會。

面對人口老化與勞動力缺口的未來挑戰，我們認為提升生產效率與勞動條件是企業永續經營的核心。為此，倉和已提前五至六年開始推動資料庫建置與數位轉型，並規劃導入 AI 技術、半自動與全自動設備，讓員工從事更高價值的工作，減少重複性、高負荷作業的負擔，營造更安全與舒適的工作環境。未來，我們將持續優化工作流程，讓員工以操作與監控為主，提升整體工作品質與滿意度。

在社會關懷方面，倉和集團長期參與各項公益行動，逐年擴大對社會的影響力。初期從鄰里互動出發，進一步與家扶中心等社福機構合作，提供物資與捐款支持。我們也積極參與環境保護行動，如定期舉辦淨灘活動，並規劃未來拓展更多社會補助與公益合作機會，以實踐企業社會責任、回饋地方社區。

短期目標：深化產學合作、提升員工參與度與訓練時數、擴展公益參與範圍

中期目標：完成 AI 資料庫整合、自動化系統逐步部署、建立員工技能轉型計畫

長期目標：建立多元共融的企業文化、提升員工留任率與工作滿意度、建構永續勞動力體系

展望未來，倉和集團將持續繪製太陽光芒

積極導入環保材料與綠色製程，提升產品競爭力；逐步落實廢棄物減量與廢水回收目標；強化與上下游客戶及供應商的溝通，協力推動永續供應鏈；持續研發，朝高附加價值、精密製程與自動化邁進，本集團亦持續依循國際永續揭露準則（如 GRI、TCFD）以提升資訊透明度，並參考《臺灣 2050 淨零排放路徑圖》規劃具體的短期、與中長期永續發展目標，目前已完成初次的溫室氣體盤查，短期目標制定永續採購政策，要求主要供應商簽署《企業社會責任承諾書》與《人權聲明書》，以落實對勞工權益、環境保護及倫理治理的基本要求，初步建立負責任的供應鏈管理框架；中長期目標推動上下游供應商與策略夥伴共同行動，透過技術交流、減碳合作與制度連結，形成產業鏈協同減碳機制，逐步邁向符合國際趨勢與國家政策目標的永續轉型。

雖挑戰眾多，倉和集團將秉持「一步一腳印」的精神穩健前行，落實環境與社會責任，推動企業與永續發展並進。

董事長

陳相慶

總經理

林以勳

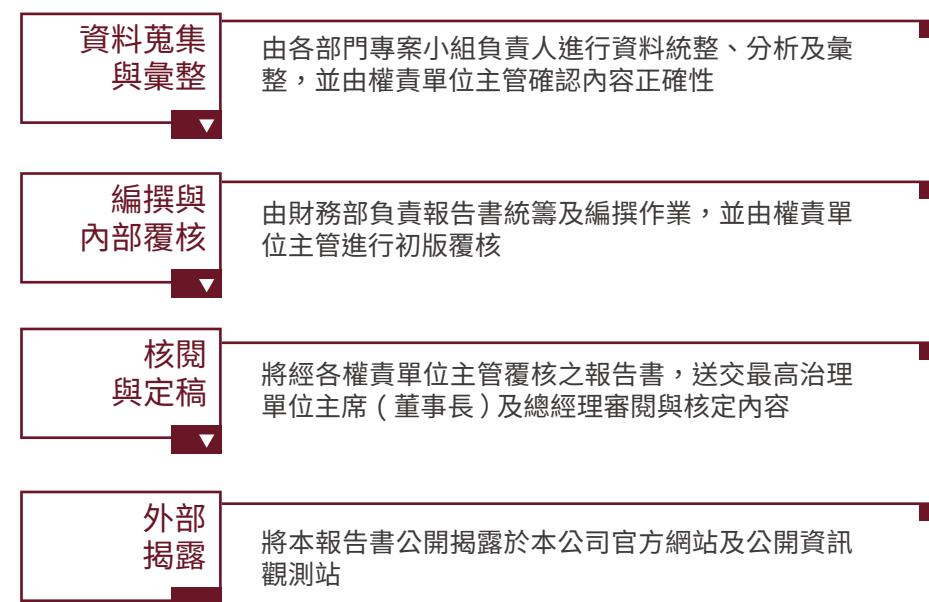
關於本報告書

本集團（含子公司）自 2024 年起首次合併編製永續報告書（以下簡稱倉和集團或本公司），揭露在經濟、環境與社會（Environmental, Social, Governance，ESG）三大面向的政策、管理方針、實施成果與未來目標。本報告書財務績效相關數據係採用合併財務報表編製，反應母公司與子公司之整體營運成果。

本報告涵蓋 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間之 ESG 整體績效與表現，並以年度為週期，持續定期發布永續報告書。

本集團報告書尚未進行第三方查證，應於第三階段適用溫室氣體盤查及查證（即 2026 年度完成盤查，2028 年度完成查證），後續將依循主管機關之參考指引及相關規定執行溫室氣體盤查及確信作業。

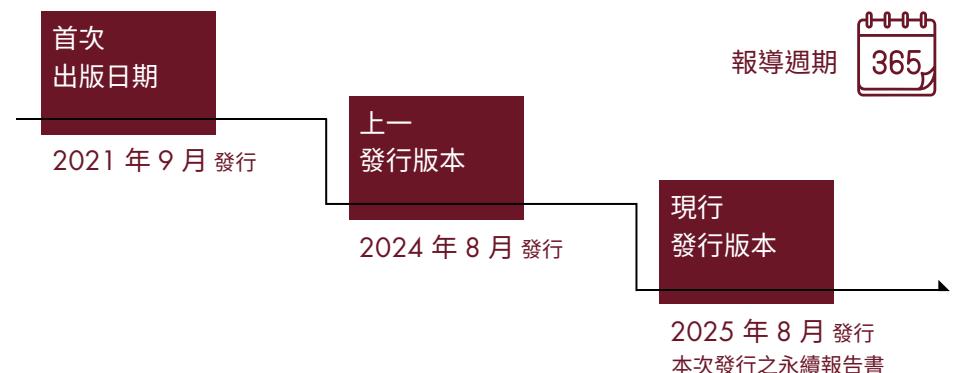
永續報告書編製與覆核流程



報告涵蓋期間、頻率

本報告書資料期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。

每年定期發行中文版永續報告書，並於公司網站提供下載。



歷年報告書：<https://www.bch.com.tw/esg-download>

報告書邊界與範疇

本報告書範疇包含倉和股份有限公司（總公司）、蘇州子公司及成都孫公司，本報告書所包含的實體佔合併營收之 9 成以上。財務數據由勤業眾信聯合會計師事務所係依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRSs）查核簽證，並以新臺幣為計算單位。

報告書編制依循

準則發佈單位	依循準則
全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）	GRI 通用準則、行業準則及主題準則（GRI Standards）
國際財務報告準則基金會（IFRS Foundation）下之 永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）	行業準則（SASB Standards）—專業和商業服務（Professional & Commercial Services）
國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）	氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）框架
台灣證券交易所	上市櫃永續報告書編制作業辦法

資訊重編

永續報告聯絡單位

本報告書無資訊重編情形。

倉和股份有限公司	
聯絡人	發言人 李正珉 協理
電話	+886-3-3295666
地址	桃園市龜山區自強北路 17 巷 31 號
郵件	spokesman@bch.com.tw
網址	https://www.bch.com.tw/contact-us



關於倉和集團

倉和集團介紹

公司沿革

倉和集團自創立以來，深耕精密印刷領域逾 30 年，歷經產業轉型與市場變遷，從代理銷售成功轉型為專注於高端精密網版之研發與製造的技術型企業。公司持續以創新驅動成長，專業網版產品廣泛應用於太陽能電池、光電觸控面板、精密電子元件及印刷電路板等高精度印刷領域，滿足全球客戶對品質與效率的高標準需求。

倉和集團初期以代理銷售網印耗材為主，隨著市場需求的變化，公司逐步轉型為高端精密網版製造商，並於 2000 年成立台灣地區網版製造工廠，專注於太陽能電池、光電觸控屏、精密電子元件及印刷電路板等高精度印刷應用。倉和集團隨著國際業務規模持續擴展，2002 年開始佈局於蘇州及成都設立精密自動化工廠，建立跨區域的技術輸出與製造能力，強化在地供應與即時服務，並借助資本市場的力量佈局海外市場，倉和集團亦於 2016 年正式在台灣證券交易所上櫃。

隨著全球綠色能源發展趨勢，碳中和也成為各國政府、國際企業和環境組織的重要議題之一，太陽能亦成為再生能源主流發展趨勢的一環。各國持續佈局光伏發電加速對太陽能電池的需求，倉和集團持續深耕精密網版製程技術，持續優化 CF 系列 3D 及 AIO 無網結網版產品，提升客戶轉換效率並節省銀漿耗量，達成降本提效的需求，並利用現有雷射 PI 網版的優勢佈建國際行銷通路與客戶服務網絡，加速全球面板、被動元件、生技與再生能源等產業市場的應用。透過垂直整合的營運模式與靈活的製造能量，倉和集團持續強化其於全球精密網版產業的領導地位，並穩健落實永續經營與價值共創的承諾。

倉和集團宗旨、願景及目標

□ 倉和集團 - 經營理念



□ 倉和集團 - 價值觀



辨

正心誠意認職盡責

員工做事能明辨是非且要靈巧，能勇於根據事實加以辨識反駁。每一位員工都必須依靠學習所賜的知識，努力增長自己的智慧。

辯

釐清思維確立目標

所有員工都能夠廣學多聞，知無不言，言無不盡，不管遇到什麼問題都能辯才無礙。

變

發揮潛能創新邁進

做事不可一成不變，必須能求新求變，隨時警惕自己，要有變革管理的精神，朝目標前進。

技術創新

優化研發、實驗、工程、生產等技術的創新，科學是技術之源，技術是產業之源，所有公司技術的創新都會建立在科學的基礎之上，然網版產業創新主要建立在核心技術與設計創新基礎之上。

讓員工都要以現有的思維模式提出有別於常規或常人思路的見解為導向，利用現有的知識和物質，在特定的環境中，本著理想化需要或為滿足需求，而改進或創造新的事物、方法、環境，並能獲得有益效果。

創新是我們的命脈。如果我們一旦停止創新，將很快的面臨沒落與失敗。我們不但要在技術方面追求創新，在企劃、行銷、管理等各方面更要強調。

服務品質

強化顧客服務，致力提升客戶滿意度及服務品質，以遍及全球各地的服務據點、完善的服務網路，提供顧客全方位貼心服務。

客戶服務品質的可靠性、反應性、溝通性、信用性、安全性、瞭解顧客及有形性的需求。

全心全力協助顧客解決問題並即時提供相關服務之意願。

已承諾客戶的服務之能力要正確誠心的去執行。

認真的把每一件事、每一件任務做到最好，更要隨時檢討，務求改善，追求並維持「客戶全面滿意」的具體實踐。

團隊和諧

凡事採取團隊分工的作法，合作無間，運用每一個成員的知識和技能協同分工解決問題，達到共同的目標。

凡事都能應用團隊的精神，朝著大局著想，採用共識的決策去執行。

社會責任

企業以「取之社會，用之社會」的觀念來做一些公益的事，以回饋社會。

員工與股東同是公司重要的組成份子。我們要提供給員工一個在同業平均水準的福利，同時讓股東對公司的投資得到更好的報酬。

同時，公司的成長要兼顧綠色環保不斷地盡能力回饋社會，做一個良好的企業公民。

公司簡介及營運據點



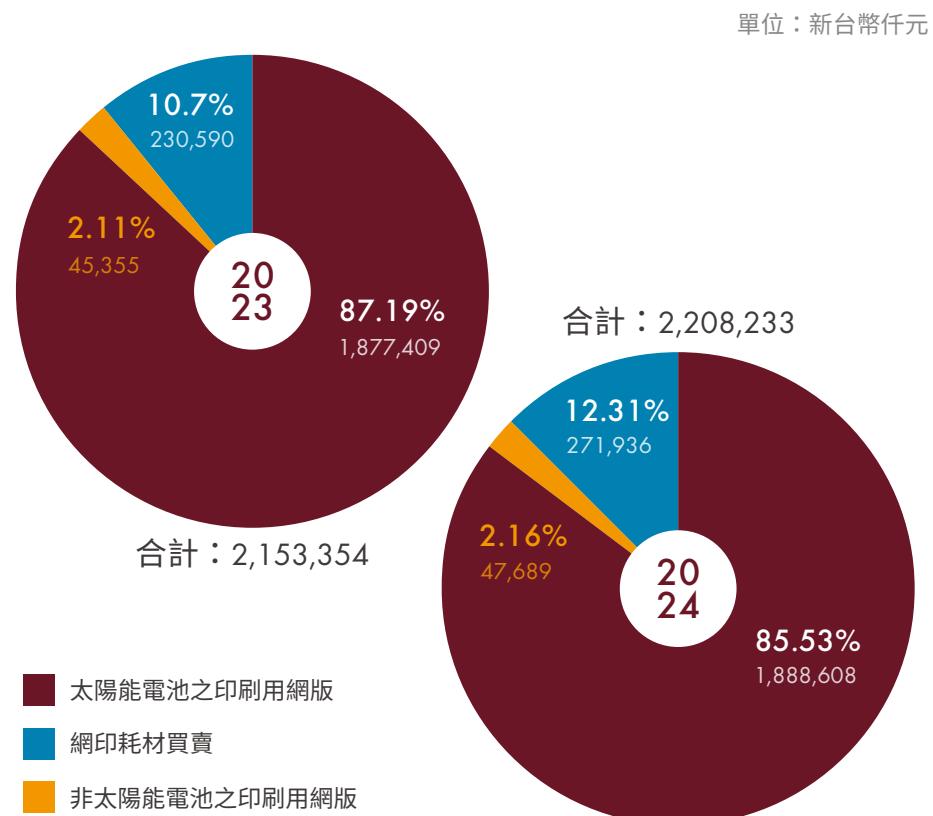
營運據點分布	臺灣總公司	蘇州子公司	成都孫公司
公司名稱	倉和股份有限公司	倉和精密製造（蘇州）有限公司	倉禾科技（成都）有限公司
公司型態	股份有限公司	有限公司	有限公司
組織創立時間	1994年04月01日	2002年11月22日	2010年04月29日
位置	桃園市龜山區自強北路17巷31號	蘇州市相城區太平街道振太路25號	成都市崇州經濟開發區泗維路801號
產業類別	電子零組件業	電子零組件業	電子零組件業
主要產品及服務	太陽能電池、光電觸控面板、被動元件、印刷電路板、生物檢測晶片等	太陽能電池	太陽能電池
實收資本額	新台幣3.81億	美金5,500仟元	美金7,000仟元
淨銷售額	新台幣4.99億	新台幣14.63億	新台幣2.46億
員工人數	195	176	98

註：淨銷售額不包含集團內部之關係人交易。

倉和集團價值鏈簡介

本集團營運業務主要印刷業、製版業、塗料、油漆、染料及顏料製造業、其他金屬製品製造業、機械設備製造業、電子零組件製造業、光學儀器製造業、漆料、塗料批發業、染料、顏料批發業、機械批發業、電子材料批發業、漆料、塗料零售業、染料、顏料零售業、機械器具零售業、電子材料零售業等本集團主要從事精密網版之研發、製造、銷售，及網印耗材買賣。

主要產品之營業比重如下表：



在價值鏈當中，本集團主要扮演中游產業太陽能網印耗材廠商，藉由專業技術提升精密網版印刷的轉換率以及印刷的次數，除了將太陽能電池效率不佳的缺點減至最低，並能達到提升轉換率與產出效益的目標；在製程中持續加強版膜表面平整，而減少與被印物之磨擦及降低對網版表面膜層的破壞，進而達到提高精密網版耐印次數的效果，以促進太陽能電池產業的進步。倉和集團持續提升精密網版結構技術與製程優化，如張網技術及乳劑技術的開發、3D 無網結網版細線化及非太陽能雷射 PI 網版與精密電子印刷，成功利用本身產品優勢發展非太陽能領域，期望藉由技術合作發展新的事業。2024 年並無顯著變化。

上游

- ① 生產性原物料、生產性包材、生產性耗材、設備及儀器、工程
- ② 主要提供產品 / 服務內容：鋼絲網、網布、底片、刮刀、網框、乳劑、溶劑、木箱、紙箱、PE 膜、機器設備、檢驗儀器、工程維護、膠帶、燈管、零件等
- ③ 供應商大多皆為國內廠商、部份生產原物料來自國內外廠商如：鋼絲網、網布、刮刀

中游

- ① 精密網板開發、乳劑開發、網印材料開發
- ② 鋼絲網布的材料規格開發、網版結構設計

下游

- ① 本集團客戶主要使用之產品 / 服務內容：太陽能電池之印刷用網版
- ② 主要銷售地：台灣、中國大陸、東北亞及東南亞地區

倉和集團參與之公協會

本集團秉持對氣候變遷議題的重視，建立明確且系統化的評估與管理機制，確保在參與氣候相關公共事務時，能與本集團的永續發展目標及氣候變遷政策相符。我們持續關注國內外淨零排放趨勢，積極參與永續倡議與多方對話，強化與政府、產業及利害關係人的合作，致力於成為推動集團邁向淨零碳排的重要推手，共同創造永續未來。

2024 年倉和集團參與 3 個外部協會如下，並積極參與協會事務共同落實節能減碳的目標。

類別	參與協會名稱	倉和在此協會中扮演的角色	議題合作
潔淨能源發展	台灣太陽能光電產業協會（TPVIA）	會員	無
產業經貿交流	台灣電路板協會（TPCA）	會員	無
	桃園市工業會	會員	無

2024 年重點榮耀

倉和集團秉持永續發展的核心理念，致力於在企業營運過程中落實環境保護與社會責任。我們善用先進科技，推動節能減碳與資源有效利用，並持續投入創新研發，提升產品與服務的競爭力。透過這些努力，倉和集團不僅為客戶創造卓越價值，也促進企業與社會的和諧共榮，實現長遠發展目標。此外，我們積極對齊聯合國永續發展目標（SDGs），制定明確的策略與目標，推動各項永續措施落地，確保在經濟、環境及社會三大面向皆達成實質貢獻。以下為本集團相關永續作法與未來發展方向：

環境



9.5：加強科研能力與創新
9.b：支援研發政策

智慧財產管理導入綠色發展
結合創新研發與智慧財產權保護，
促進企業綠色競爭力



6.3：改善水質與提升再利

集團廢水回收率超過 9 成



12.5：大幅減少廢棄物產生

廢棄物再使用率超過 9 成



9.b：支持研發與創新

智財佈局於海外市場
以智財策略降低國際市場環境與產
權衝突風險，推進永續發展

社會



3.9：減少環境健康風險

重視員工職業與健康安全平衡
2024 年未有職業傷害及承攬工傷



8.5：全面就業與訓練

積極籌辦員工教育訓練
2024 年集團累積總時數 >7,500 小時



16.6：透明與問責的制度

董事進修涵蓋誠信與社會責任
董事及獨董共投入約 69 小時進修
時間，涵蓋 ESG、誠信經營等主題



4.1：基礎教育

為社會提供關懷及協助
與家扶中心合作舉辦愛心園遊會、
資助營養午餐及書籍、落實社區關懷

公司治理



16.6：有效、問責且透明的機構

公司治理評鑑改善

113 年公司治理評鑑結果落於上櫃
公司中上區間 (36-50%)，並持續
強化未改善部分



9.b：支援本地科技研發政策

智慧財產管理制度化
針對專利與營業秘密推動完整管理



16.7：具包容性與代表性的決策

多元董事會組成

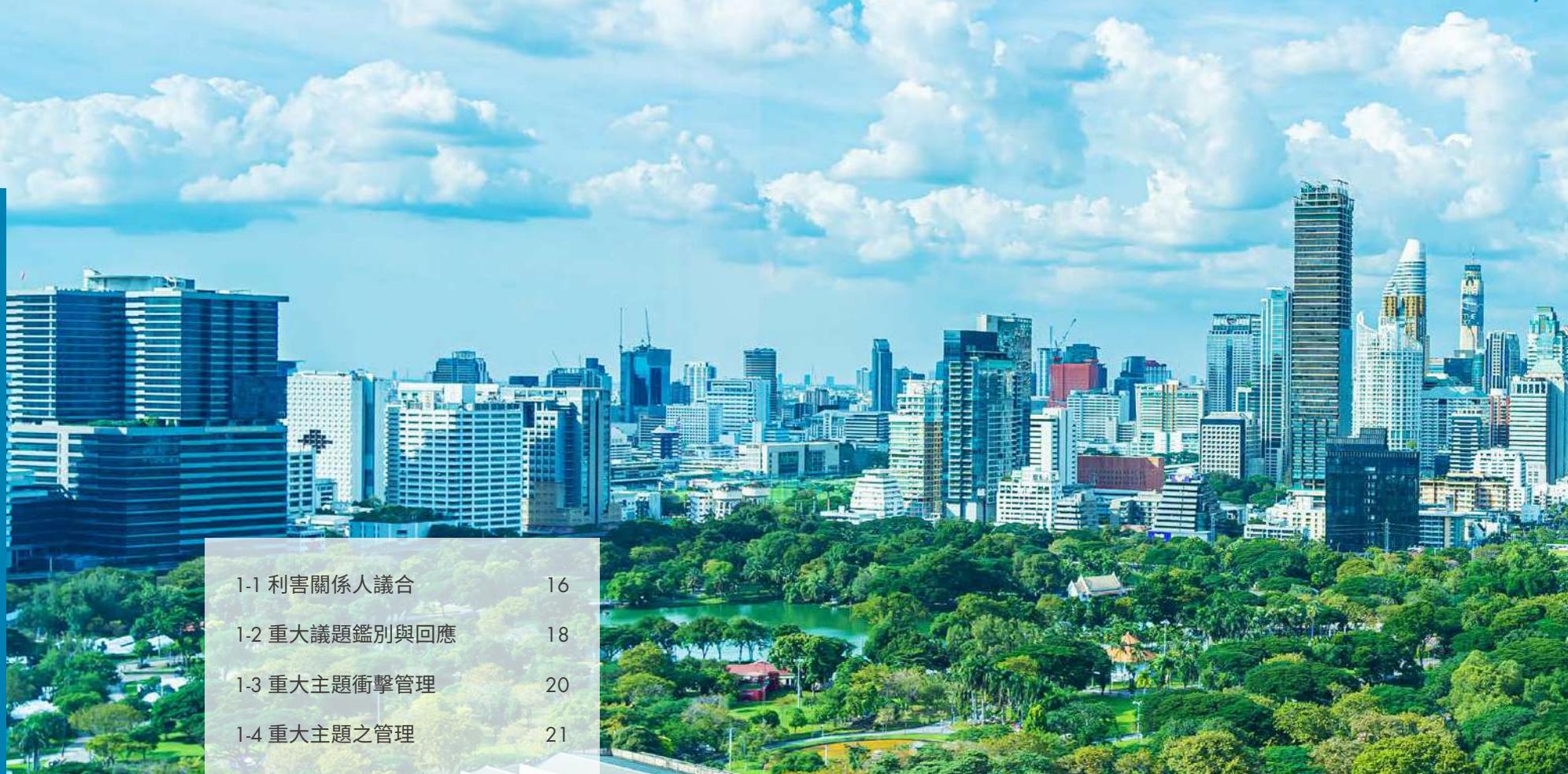
設有 7 席董事 (含 4 席獨董)，成員
具法律、會計、財務與產業背景



17.17：促進有效合作

供應商關係管理

重要供應商環境與社會管理文件
簽屬比率 100%



1-1 利害關係人議合	16
1-2 重大議題鑑別與回應	18
1-3 重大主題衝擊管理	20
1-4 重大主題之管理	21

CH1 重大主題分析與利害關係人議合

倉和集團參照 AA1000 SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard 2015）五大原則，包含依賴性（Dependency）、責任（Responsibility）、影響力（Influence）、張力／關注（Tension）與多元觀點（Diverse Perspectives），鑑別與排序利害關係人之關係程度。2024 年由 30 位高階主管進行利害關係人鑑別，鑑別出：客戶、員工、股東／投資人、政府機關等 4 類為 2024 年重要利害關係人。倉和集團透過持續的利害關係人議合，積極回應各方關注議題，致力於達成企業永續經營目標。為強化溝通效能，集團亦於官方網站設置「利害關係人專區」，提供溝通管道，促進雙向交流與回饋。



此外，董事會平均每三個月召開一次會議，定期審視企業經營績效與永續目標進展，並研擬重要永續議題之策略。針對經濟、環境、人權、氣候與營運風險等重大議題，董事會視情況與成員進行溝通，並確認相應之權責單位，於後續會議中持續追蹤執行情形。

1-1 利害關係人議合

利害關係人	對倉和集團的意義	利害關係人關注議題	溝通管道及頻率	回應章節
 客戶	<p>倉和集團重視與客戶的溝通與合作，透過穩定供應、品質承諾與技術創新，持續提升客戶滿意度與市場競爭力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 創新研發 ② 品質及顧客關係管理 ③ 資訊安全及個資保護 ④ 法規遵循 ⑤ 職業安全衛生 	<p>定期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 每半年：客戶滿意度調查 ② 定期拜訪客戶 ③ 永續議題關注評估問卷（每年） <p>不定期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 設有 Email、電話專線 	2-3 誠信經營與法規遵循 2-4 風險管理 2-5 品質及顧客關係管理 2-7 永續產品研發創新 4-4 職業安全衛生
 員工	<p>倉和集團視員工為最重要的資產，透過定期召開勞資會議傾聽員工心聲，打造尊重與包容的工作環境，確保員工在職場中獲得平等待遇，進而吸引並留住優秀人才。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 公司治理與誠信經營 ② 法規遵循 ③ 勞資關係 ④ 員工福利 ⑤ 職業安全衛生 	<p>定期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 每年有員工滿意度調查表 ② 每年定期勞資會議 ③ 永續議題關注評估問卷（每年） <p>不定期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 設有員工意見箱、Email、電話專線 	2-2 公司治理運作 2-3 誠信經營與法規遵循 4-1 人權政策與承諾 4-2 人才管理與員工福祉 4-4 職業安全衛生

利害關係人	對倉和集團的意義	利害關係人關注議題	溝通管道及頻率	回應章節
 股東 / 投資人	<p>倉和集團重視股東與投資人權益，秉持誠信經營與資訊透明原則，定期揭露營運與財務資訊，強化與投資人的雙向溝通與信任關係。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⦿ 公司治理與誠信經營 ⦿ 營運績效 ⦿ 創新研發 ⦿ 風險管理 ⦿ 法規遵循 	<p>定期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ⦿ 每季：財報 ⦿ 每年：年報、股東會 ⦿ 永續議題關注評估問卷（每年） <p>不定期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ⦿ 法人說明會 ⦿ 公開資訊觀測站 	2-1 營運績效 2-2 公司治理運作 2-3 誠信經營與法規遵循 2-4 風險管理 2-7 永續產品研發創新
 政府機關	<p>倉和集團秉持合法經營原則，積極配合政府政策與法令規範，落實公司治理、勞動安全、環境保護等相關要求。透過定期資訊申報、參與政策說明會及回應主管機關需求，建立良好的公私協力關係，提升企業治理透明度與社會責任實踐。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⦿ 公司治理與誠信經營 ⦿ 營運績效 ⦿ 溫室氣體管理 ⦿ 空氣污染管理 ⦿ 廢棄物管理 	<p>定期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ⦿ 永續議題關注評估問卷（每年） <p>不定期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ⦿ 法規說明會 / 座談會 ⦿ 公文往返 ⦿ 接收相關法規訊息 	2-1 營運績效 2-2 公司治理運作 2-3 誠信經營與法規遵循 3-4 溫室氣體管理 3-6 廢棄物管理

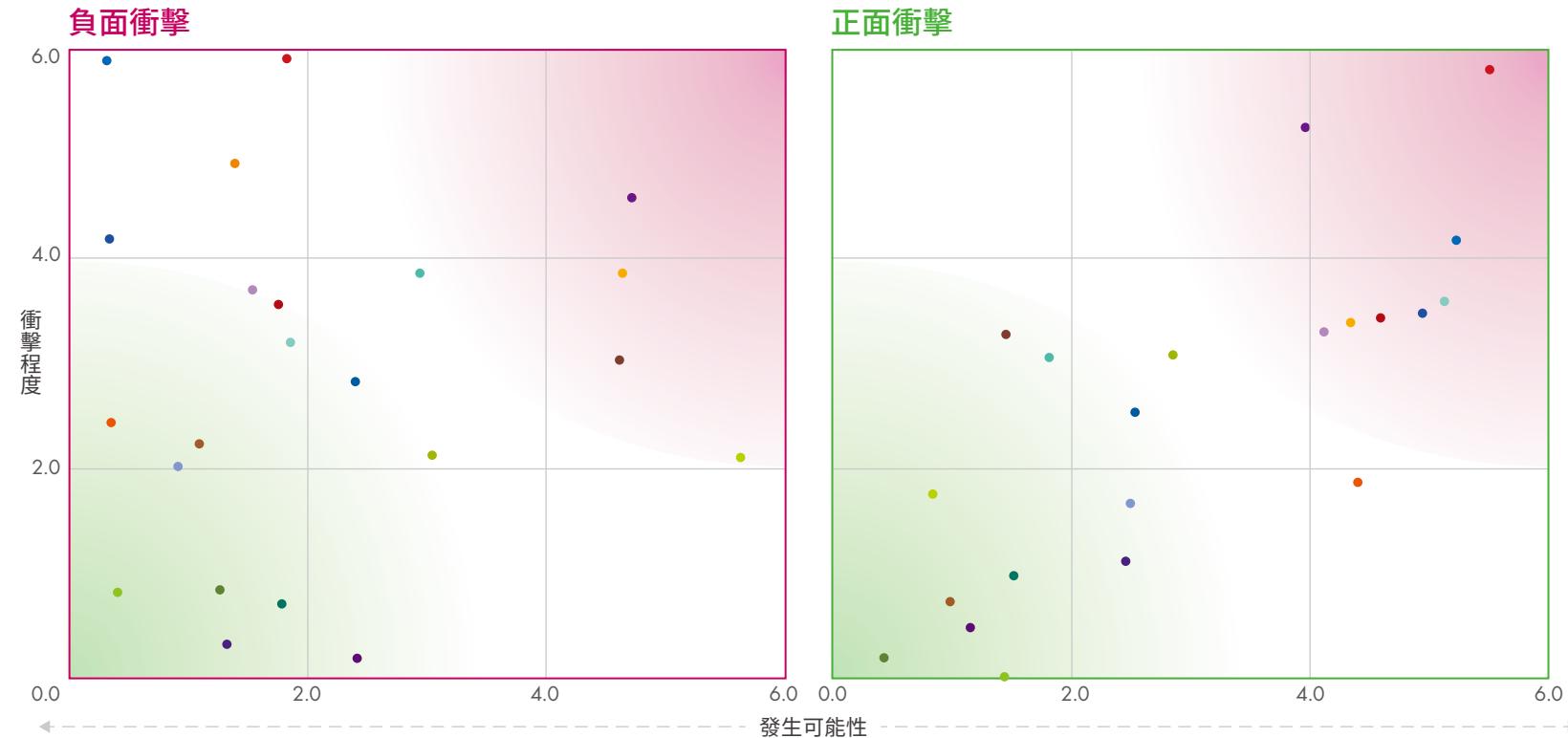
1-2 重大議題鑑別與回應

倉和集團依據 GRI Standards (2021 年) 之 GRI 3 指引，採用「雙重重大性原則」(Double Materiality)，作為重大性議題鑑別的核心依據。由各部門主管針對 22 項永續議題，評估集團營運活動及價值鏈對經濟、環境與人（包含人權）所產生之實際與潛在衝擊，並綜合考量各議題衝擊發生的可能性，產出衝擊分數。

倉和集團依據「經濟、環境與人群之正面與負面衝擊程度」及「衝擊事件發生的可能性」兩大構面，繪製重大關注議題矩陣圖，並綜合考量外部利害關係人意見，最終鑑別出 10 項 2024 年度重大永續議題，分別為：營運績效、公司治理與誠信經營、品質及顧客關係管理、勞資關係、法規遵循、員工福利、供應鏈管理、創新研發、風險管理，以及資訊安全與個人資料保護。

重大性鑑別流程與結果說明如下：





根據本年度綜合評估利害關係人及內部主管之重大議題評估結果，重大議題數量與前一年度減少生物多樣性主題，與上年度議題變更之處為：「公司治理」及「誠信經營」更名為「公司治理與誠信經營」、「產品品質與責任」及「客戶關係管理」更名為「品質及顧客關係管理」、「資訊安全」更名為「資訊安全及個資保護」、「創新與智財管理」更名為「創新研發」、「永續供應鏈管理」更名為「供應鏈管理」、及「循環經濟」、「氣候策略」更名為「氣候變遷因應」、「空氣污染防治」更名為「空氣汙染管理」、「能資源管理」更名為「溫室氣體管理」、「職業健康與安全」更名為「安全職業安全衛生」、「人才吸引與留任」更名為「員工福利」、「人才發展」更名為「人才培育與發展」、「多元共融」更名為「多元化與平等機會」。與去年相比減少：能資源管理、廢棄物管理、人才吸引與留任、職業健康與安全；增加：勞資關係、員工福利、供應鏈管理、風險管理。

1-3 重大主題衝擊管理

根據重大主題分析流程，倉和集團整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，如下圖：

□ 經濟、環境及社會（含人權）與倉和集團價值鏈關係價值鏈衝擊

2024 年重大主題清單		對應之 GRI 準則	上游	倉和集團	下游
			供應商	製造商	客戶
治理	營運績效	GRI 201 經濟績效	●●■	●●■	●●■
	公司治理與誠信經營	GRI 205 反貪腐	●■	●●■	●■
	品質及顧客關係管理	自訂主題 - 品質及顧客關係管理	●	●●■	■
	法規遵循	自訂主題 - 法規遵循	●●■	●●■	●●■
	供應鏈管理	GRI 204 採購實務	■	●●	●■
	創新研發	自訂主題 - 創新研發	▲▲	●●■	▲▲■
	風險管理	自訂主題 - 風險管理	▲▲	●●■	▲▲
	資訊安全及個資保護	GRI 418 客戶隱私 2016	●●■	●●■	●●■
社會（含人權）	勞資關係	GRI 402 勞 / 資關係	▲▲	●●■	▲▲
	員工福利	GRI 401 勞雇關係	▲▲	●●■	▲▲

註：實質正面衝擊●；實質負面衝擊●；潛在正面衝擊▲；潛在負面衝擊▲；衝擊屬組織造成或促成■；衝擊屬商業關係直接相關■

1-4 重大主題之管理

本集團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：

<p>1. 營運績效</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">衝擊邊界</td><td>股東 / 投資人、員工</td></tr> <tr> <td>政策</td><td>訂定年度營業計畫及營運政策，掌握產品於再生能源產業應用的商機</td></tr> <tr> <td>承諾</td><td>透過各項措施降低營運成本</td></tr> <tr> <td>正面的衝擊 (實際)</td><td>良好的營運績效體現出企業長期經營的穩定性及企業價值</td></tr> <tr> <td>負面的衝擊 (潛在)</td><td>營運績效不佳將提升市場衰退風險造成的衝擊，導致嚴重的財務虧損</td></tr> <tr> <td>相關衝擊 所採取的行動</td><td> <ul style="list-style-type: none"> ○ 定期召開經營管理會議 ○ 定期與客戶召開品質會議，掌握產程或品質問題並提供解決方案 ○ 降低生產不良率以提高整體生產效率 </td></tr> <tr> <td>管理成效 (請參閱之章節)</td><td> 2-1 營運績效 2-2 公司治理運作 2-5 品質及顧客關係管理 </td></tr> <tr> <td>利害關係人議合</td><td> <ul style="list-style-type: none"> ○ 定期揭露公司營運結果於公司網站及公開資訊觀測站 ○ 每年度至少舉辦 1 次法說會 </td></tr> </table>	衝擊邊界	股東 / 投資人、員工	政策	訂定年度營業計畫及營運政策，掌握產品於再生能源產業應用的商機	承諾	透過各項措施降低營運成本	正面的衝擊 (實際)	良好的營運績效體現出企業長期經營的穩定性及企業價值	負面的衝擊 (潛在)	營運績效不佳將提升市場衰退風險造成的衝擊，導致嚴重的財務虧損	相關衝擊 所採取的行動	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定期召開經營管理會議 ○ 定期與客戶召開品質會議，掌握產程或品質問題並提供解決方案 ○ 降低生產不良率以提高整體生產效率 	管理成效 (請參閱之章節)	2-1 營運績效 2-2 公司治理運作 2-5 品質及顧客關係管理	利害關係人議合	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定期揭露公司營運結果於公司網站及公開資訊觀測站 ○ 每年度至少舉辦 1 次法說會 	<p>2. 公司治理與誠信經營</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">衝擊邊界</td><td>客戶、股東 / 投資人、員工、主管機關、供應商</td></tr> <tr> <td>政策</td><td>訂定工作規則，並要求員工須秉持廉能公正態度及遵守政府法令規範及規定，落實誠信經營並重視風險管理機制</td></tr> <tr> <td>承諾</td><td>注重股東權益、持續強化董事會職能、建立董事會與經營團隊之良性互動與制衡，尊重利害關係人權益及提升資訊透明度，並防範收受不當利益或內線交易</td></tr> <tr> <td>正面的衝擊 (實際)</td><td>企業應展現積極落實誠信經營的管理策略與企業文化，並透過資訊透明化來保障公司及利害關係人的權益</td></tr> <tr> <td>負面的衝擊 (潛在)</td><td>違反誠信經營事件的發生而造成公司商譽受損</td></tr> <tr> <td>相關衝擊 所採取的行動</td><td>制定各項經營誠信與道德行為準則規範並揭露於公開資訊觀測站與公司官網，舉辦員工教育訓練課程深化相關理念</td></tr> <tr> <td>管理成效 (請參閱之章節)</td><td>2-2 公司治理運作</td></tr> <tr> <td>利害關係人議合</td><td> <ul style="list-style-type: none"> ○ 每年進行員工法令遵循、反貪腐、內控制度與誠信經營課程，提高合規意識與行為標準 ○ 董事會定期審查營運策略與風險控管機制，落實稽核制度，強化公司誠信與問責文化 ○ 定期舉行法人說明會，揭露經營績效、財務資訊與公司治理運作狀況，保障投資人知情權與參與權 ○ 設置投資人關係信箱及利害關係人之溝通管道 </td></tr> </table>	衝擊邊界	客戶、股東 / 投資人、員工、主管機關、供應商	政策	訂定工作規則，並要求員工須秉持廉能公正態度及遵守政府法令規範及規定，落實誠信經營並重視風險管理機制	承諾	注重股東權益、持續強化董事會職能、建立董事會與經營團隊之良性互動與制衡，尊重利害關係人權益及提升資訊透明度，並防範收受不當利益或內線交易	正面的衝擊 (實際)	企業應展現積極落實誠信經營的管理策略與企業文化，並透過資訊透明化來保障公司及利害關係人的權益	負面的衝擊 (潛在)	違反誠信經營事件的發生而造成公司商譽受損	相關衝擊 所採取的行動	制定各項經營誠信與道德行為準則規範並揭露於公開資訊觀測站與公司官網，舉辦員工教育訓練課程深化相關理念	管理成效 (請參閱之章節)	2-2 公司治理運作	利害關係人議合	<ul style="list-style-type: none"> ○ 每年進行員工法令遵循、反貪腐、內控制度與誠信經營課程，提高合規意識與行為標準 ○ 董事會定期審查營運策略與風險控管機制，落實稽核制度，強化公司誠信與問責文化 ○ 定期舉行法人說明會，揭露經營績效、財務資訊與公司治理運作狀況，保障投資人知情權與參與權 ○ 設置投資人關係信箱及利害關係人之溝通管道
衝擊邊界	股東 / 投資人、員工																																
政策	訂定年度營業計畫及營運政策，掌握產品於再生能源產業應用的商機																																
承諾	透過各項措施降低營運成本																																
正面的衝擊 (實際)	良好的營運績效體現出企業長期經營的穩定性及企業價值																																
負面的衝擊 (潛在)	營運績效不佳將提升市場衰退風險造成的衝擊，導致嚴重的財務虧損																																
相關衝擊 所採取的行動	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定期召開經營管理會議 ○ 定期與客戶召開品質會議，掌握產程或品質問題並提供解決方案 ○ 降低生產不良率以提高整體生產效率 																																
管理成效 (請參閱之章節)	2-1 營運績效 2-2 公司治理運作 2-5 品質及顧客關係管理																																
利害關係人議合	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定期揭露公司營運結果於公司網站及公開資訊觀測站 ○ 每年度至少舉辦 1 次法說會 																																
衝擊邊界	客戶、股東 / 投資人、員工、主管機關、供應商																																
政策	訂定工作規則，並要求員工須秉持廉能公正態度及遵守政府法令規範及規定，落實誠信經營並重視風險管理機制																																
承諾	注重股東權益、持續強化董事會職能、建立董事會與經營團隊之良性互動與制衡，尊重利害關係人權益及提升資訊透明度，並防範收受不當利益或內線交易																																
正面的衝擊 (實際)	企業應展現積極落實誠信經營的管理策略與企業文化，並透過資訊透明化來保障公司及利害關係人的權益																																
負面的衝擊 (潛在)	違反誠信經營事件的發生而造成公司商譽受損																																
相關衝擊 所採取的行動	制定各項經營誠信與道德行為準則規範並揭露於公開資訊觀測站與公司官網，舉辦員工教育訓練課程深化相關理念																																
管理成效 (請參閱之章節)	2-2 公司治理運作																																
利害關係人議合	<ul style="list-style-type: none"> ○ 每年進行員工法令遵循、反貪腐、內控制度與誠信經營課程，提高合規意識與行為標準 ○ 董事會定期審查營運策略與風險控管機制，落實稽核制度，強化公司誠信與問責文化 ○ 定期舉行法人說明會，揭露經營績效、財務資訊與公司治理運作狀況，保障投資人知情權與參與權 ○ 設置投資人關係信箱及利害關係人之溝通管道 																																

3·品質及顧客關係管理

衝擊邊界	員工、客戶、主管機關、股東 / 投資人
政策	制定客訴處理流程、客戶服務流程及相關政策規範
承諾	本公司管理階層和全體員工均賦予相關責任，以絕對的承諾來保證實現品質管理政策及其目標
正面的衝擊 (實際)	客戶關係管理機制有助於企業掌握產業下游發展動態，更能及時滿足客戶需求鞏固產業競爭地位及客戶合作關係
負面的衝擊 (潛在)	未能及時因應產業變化及客戶需求而失去競爭力
相關衝擊 所採取的行動	設置品質管理目標 (KPI)
管理成效 (請參閱之章節)	2-5 品質及顧客關係管理
利害關係人議合	倉和設有客戶抱怨處理機制，客戶能夠以電話、書面資料及電子信箱等管道反應需求

4·勞資關係

衝擊邊界	員工、主管機關、股東 / 投資人
政策	建立工作規則與勞資會議制度，保障員工實際參與及討論
承諾	本公司持續強調員工為公司最重要資產，致力提供安心且有保障的工作環境
正面的衝擊 (潛在)	降低勞資糾紛發生風險，提升公司信譽與穩定性，並有助吸引及保留人才，強化長期競爭力。
負面的衝擊 (潛在)	勞資議題處理不當可能導致法律責任與罰鍰，並傷害企業聲譽
相關衝擊 所採取的行動	強化員工福利設計，如保險、健康檢查、職業安全等制度，以及定期進行職業安全教育
管理成效 (請參閱之章節)	4-1 人權政策與承諾 4-4 職業安全衛生
利害關係人議合	<ul style="list-style-type: none"> ○ 透過意見箱、員工訪談與勞資會議收集意見與建議，並回應相關政策 ○ 依法通報、回應法令檢查、參與勞動與安全座談會

5. 法規遵循

衝擊邊界	客戶、股東 / 投資人、員工、主管機關、供應商
政策	訂定「道德行為準則」及「誠信經營守則」，具體規範本公司人員執行業務時應注意之事項及應遵循之規範
承諾	本公司制定相關政策，承諾遵循所有適用法規與國際標準，並定期評估和修訂，以確保合規持續有效
正面的衝擊 (實際)	應時刻關注與自身業務相關之政令發展，並據以要求公司營運及員工執行業務時必須遵守各國法令，使企業得以保有良好的國際聲譽
負面的衝擊 (潛在)	經理人、員工未能及時了解最新法規，導致恐有觸法可能性，進而增加營運風險
相關衝擊 所採取的行動	定期宣導法令修正內容並落實各部門法遵鑑定作業，以確保各部門均符合法令規範
管理成效 (請參閱之章節)	2-3 誠信經營與法規遵循
利害關係人議合	定期進行法規鑑別，以符合法規規範

6. 員工福利

衝擊邊界	員工
政策	建立完善的福利方案，提升雇主品牌形象，有助於吸引人才且有效留才，提升企業整體競爭力
承諾	提供多元化的福利措施，提升員工專業能力，塑造人才長期發展的良好環境及企業文化
正面的衝擊 (實際)	建構完善的福利政策，提供員工多元的專業能力培養並提供員工安心的生涯保障，並激勵員工達到營運目標
負面的衝擊 (潛在)	未提供完善及多元的福利措施將導致重要人才流失、缺創新量能，降低企業競爭力
相關衝擊 所採取的行動	透過勞資會議及調查個人發展計畫，保持良好的雙向溝通
管理成效 (請參閱之章節)	4-2 人才管理與員工福祉 4-3 人才培育與發展
利害關係人議合	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 充分揭露公司的各項福利措施，並確保所有員工都了解公司的福利項目 ◎ 制定多元的福利措施且有系統地幫助員工學習各項專業技能

■ 供應鏈管理

衝擊邊界	供應商、股東 / 投資人
政策	制訂供應商管理流程，並有效的管理供應商是否符合規範及要求，以避免相關風險
承諾	提升供應商的透明度並加強與供應商永續方面的合作，共同打造永續供應鏈
正面的衝擊 (實際)	歸功於供應鏈夥伴的長期穩定合作關係，使倉和能持續提供優質的產品及服務。透過資源共享，攜手建構互利互惠的永續供應鏈
負面的衝擊 (潛在)	未能掌握上游供應商關係，導致重要原物料中斷供應，以及無法隨時掌握原物料價格及品質導致影響生產之品質及需求
相關衝擊 所採取的行動	建立供應商之基本調查文件及聲明書，並定期進行書面及實地稽核，持續的與優良供應商合作及輔導績效落後之供應商
管理成效 (請參閱之章節)	2-6 供應鏈管理
利害關係人議合	<ul style="list-style-type: none"> ○ 持續強化供應商評鑑與風險管理，確保供應鏈穩定與合規 ○ 透過永續報告與供應鏈資訊揭露，展現企業責任與風險控管能力

■ 創新研發

衝擊邊界	客戶、股東 / 投資人、員工、主管機關
政策	加強創新與智財管理
承諾	持續研發深耕細線化網版與無網結技術，並以雷射雕刻法再進化，提升性能與專利布局
正面的衝擊 (實際)	企業須持續強化技術創新以因應市場需求，透過智慧財產保護及管理機制來鞏固產業競爭力
負面的衝擊 (潛在)	若因創新量能或技術不足，以及智財管理成效不彰而失去產業競爭地位
相關衝擊 所採取的行動	<ul style="list-style-type: none"> ○ 設立智財管理主題，強化專利申請與技術保護 ○ 持續進行製成優化，提升雷射雕刻技術研發並提升網版精度與耐用度
管理成效 (請參閱之章節)	2-7 永續產品研發創新
利害關係人議合	<ul style="list-style-type: none"> ○ 與供應商及技術夥伴建立研發協作關係，優化關鍵材料與技術 ○ 結合產學資源，進行先進技術與材料的共同研究與應用 ○ 與客戶密切合作，針對需求共同開發創新製程與產品

• 風險管理

衝擊邊界	客戶、股東 / 投資人、員工、主管機關、供應商
政策	訂定風險管理政策及程序，作為執行風險控管作業之依據，並明確劃分管理階層、各業務及管理單位之權責
承諾	建立完整風險架構，識別並預防可能造成經營或財務損失的各類風險
正面的衝擊 (潛在)	完善的風險管理政策以及適當的管理權責劃分，能避免公司在財務風險、營運風險、法律風險及資訊風險等方面的曝險，並有助於應對日漸複雜的高度不確定性市場衝擊
負面的衝擊 (潛在)	不完善的風險管理政策將導致公司在各方面曝險導致公司面臨營運風險或財產損失
相關衝擊 所採取的行動	<ul style="list-style-type: none"> ① 建立完善的風險管理程序，及時進行風險識別，並準確的判斷風險類別並了解影響程度 ② 將風險管理執行情形揭露於年報或永續報告中，使全盤風險狀況與風險管理行動完整接露並落實公司治理
管理成效 (請參閱之章節)	2-4 風險管理
利害關係人議合	<ul style="list-style-type: none"> ① 由總經理主導並審視公司營運、財務、策略及法遵之監控及管理，並監督各單位之風險控管 ② 每季度向董事會報告風險狀況並調整政策與程序

10. 資訊安全及個資保護

衝擊邊界	員工、顧客、供應商
政策	為確保資通系統、資料媒體、設備及網路等正常運作，本集團依循金融監督管理委員會所發布之上市上櫃公司資通安全管控指引，制定資通安全管理辦法，並每年定期舉辦系統操作人員辦理社交工程演練，藉由實務演練找出潛在資安風險並加以改善
承諾	為達成目標本集團全體員工每年皆需完成 1 次線上資通安全教育訓練與測驗
正面的衝擊 (實際)	遵循資通安全管理辦法並定期實施備份資料異機還原演練，以確保備份資料之有效性及實際災害復原作業的可行性
負面的衝擊 (潛在)	當發生重大資通安全事件可能會影響公司名譽、政府裁罰、客戶
相關衝擊 所採取的行動	本集團積極規劃部署資通安全措施，改善資通安全環境，降低資通安全風險，並結合風險管理制度，及內部稽核流程等各項管理措施，以達成完善的資通安全防護
管理成效 (請參閱之章節)	2-4 風險管理
利害關係人議合	<ul style="list-style-type: none"> ① 定期向董事會彙報資安與個資治理成果與風險狀況 ② 透過教育訓練提升員工資安意識，並追蹤執行成效 ③ 遵循法規要求，配合內外部檢核與揭露資安措施

2-1 營運績效	28
2-2 公司治理運作	30
2-3 誠信經營與法規遵循	36
2-4 風險管理	41
2-5 品質及顧客關係管理	46
2-6 供應鏈管理	48
2-7 永續產品研發創新	50



倉和重視技術的研發與創新為其帶來的競爭優勢和市場價值，除了積極進行國際交流以升級內部管理與技術，也注重智慧財產權的管理與提升公司同仁對智財保護的意識。此外，倉和秉持責任採購的信念，嚴格把關合作供應商之內部流程與管理，兼顧產品品質與維護永續供應鏈，以求最佳風險管理。



CH2 創新驅動治理・技術引領未來

優先閱讀的利害關係人

客戶 | 供應商 / 承攬商 | 社會

對應 GRI 主題

GRI 201 | GRI 204 | GRI 205 | GRI 418

對應的重大議題

誠信經營 | 法規遵循 | 營運績效 | 產品品質與責任 |
創新與智財管理 | 客戶關係管理

2024 亮點

- ★ 台灣智慧財產管理規範 TIPS 通過 A 級認證
- ★ 積累申請 235 件專利，並取得 171 件
- ★ 客戶滿意度 9.4 分（滿分 10 分）
- ★ 2024 年提案改善通過率為 100%
- ★ 主要供應商簽署環境與社會管理文件比例為 100%

管理方針

- ★ 倉和遵循國內外相關法規及準則銷售產品及服務，並保持與客戶間優良的溝通管道，提供透明且有效的客訴處理程序以及退換貨處理流程，以保障客戶產品使用權益
- ★ 倉和導入 ISO 9001，客訴處理流程、客戶服務流程及相關程序訂有文件化政策辦法，每年執行兩次客戶滿意度調查
- ★ 倉和持續研發 3D 無網結 CF 系列之產品，精進技術以提升產品效率和產品壽命、降低產品報廢率

2-1 營運績效

2.1.1 經營績效

倉和股份有限公司（股票代碼 6538）專注於精密網版的研發、製造與銷售，並從事網印耗材買賣，長期深耕高技術門檻的太陽能電池用精密網版市場。隨著全球綠能需求快速成長，太陽能電池廠商持續提升產品轉換效率，對於網版柵極線寬度的要求不斷趨向更細、更穩定。柵極線寬度越細，雖有助於提升電池發電效能，但也增加導電銀漿印刷過程中斷線或透墨量不足的風險，進而影響產品良率。因此，持續精進細線製版技術，成為本集團技術領先與市場競爭的關鍵。

中國地區為全球太陽能電池主要生產基地，擁有世界前幾大太陽能電池製造商及完整供應鏈，該市場的技術升級與製造規模快速推動精密網版需求持續攀升。面對中國市場競爭激烈且技術更新迅速的環境，本集團積極與中國主要客戶密切合作，並透過在地服務據點提供即時技術支援，以鞏固市場地位。2024 年本集團產品銷售地區比例如下：中國大陸約佔 69%、其他市場約佔 22.67%、台灣市場約佔 8.33%，中國市場仍為本集團最重要的營收來源及成長動能。

本集團持續推動產業優化工作，相關補助措施亦獲政府延續支持，持續提供資源以促進產業升級與發展，本集團亦申請「經濟部科技研究發展專案產業升級創新平台輔導計畫」，取得 10,560 仟元之補助。

合併財務數據

單位：新台幣百萬元

項目	2022	2023	2024
營業收入	1,488	2,153	2,208
營業外收入及支出	43	(1)	16
產生的直接經濟價值	1,531	2,152	2,224
營業成本	924	1,227	1,254
員工薪資福利	161	204	217
分配股東紅利	93	126	267
支付政府稅款 ^{註1}	0.44	0.63	0.46
社區投資 ^{註2}	0.11	0.11	0.15
分配的經濟價值	1,178.55	1,557.74	1,738.61
留存的經濟價值	352.45	594.26	485.39
合併稅前淨利	225	462	483
合併稅後盈餘	170	340	344
每股盈餘（虧損）	4.57	9.11	9.23

註 1：支付政府的款項包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

註 2：社區投資總額是指在報導期間內實際支出的款項，而非承諾支付的款項。組織計算社區投資包含對廣泛社區的自願性捐贈及資金投資，且其受益人為非屬該組織之外部單位。

2.1.2 退休福利計畫

個體財務數據

單位：新台幣百萬元

項目	2022	2023	2024
營業收入	807	906	823
營業外收入及支出	150	336	401
產生的直接經濟價值	957	1,242	1,224
營業成本	593	593	571
員工薪資福利	86	103	102
分配股東紅利	93	126	267
支付政府稅款 ^{註1}	0.44	0.63	0.46
社區投資 ^{註2}	0.11	0.11	0.15
分配的經濟價值	772.55	822.74	940.61
留存的經濟價值	184.45	419.26	283.39
個體稅前淨利	212	421	430
個體稅後盈餘	170	340	344
每股盈餘（虧損）	4.57	9.11	9.23

註 1：政府的款項包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

註 2：投資總額是指在報導期間內實際支出的款項，而非承諾支付的款項。組織計算社區投資包含對廣泛社區的自願性捐贈及資金投資，且其受益人為非屬該組織之外部單位。

本集團為照顧員工退休生活，促進勞資關係及增進工作效率，台灣母公司已就每月具舊制身份員工之薪資總額，依每年可退休同仁年資，提撥足額之退休準備金。嗣後因勞工退休金條例自民國九十四年七月一日起施行，並採確定提撥制。實施後本公司員工全部選擇適用「勞工退休金條例」有關之退休金規定，並保留適用該條例前之工作年資。母公司依政府規定之工資分級表，按月提繳員工每月薪資之 6% 至勞保局勞工個人退休金專戶，員工有自願提撥者，亦將提撥金額存入相同帳戶中；大陸蘇州及成都廠區之養老保險由企業繳納 16%，員工繳納 8%，依據當地政府相關法令規定，按月計算並由雇主及員工定期繳納至政府指定之管理機關，以確保勞工退休後之基本生活保障。



2-2 公司治理運作

2.2.1 公司治理架構

在現行治理架構下，股東會由全體股東組成，負責審議公司營運之重大決策，包括董事選任、新股發行、股利分派、章程與重要規章修訂等事項。股東會之下設立董事會，為本集團因應經濟、環境與社會衝擊之最高治理機構，與高階管理團隊相互獨立，並在遵循法規、公司制度及股東會決議基礎上，穩健推動公司治理，強化董事會組成與結構之健全發展。

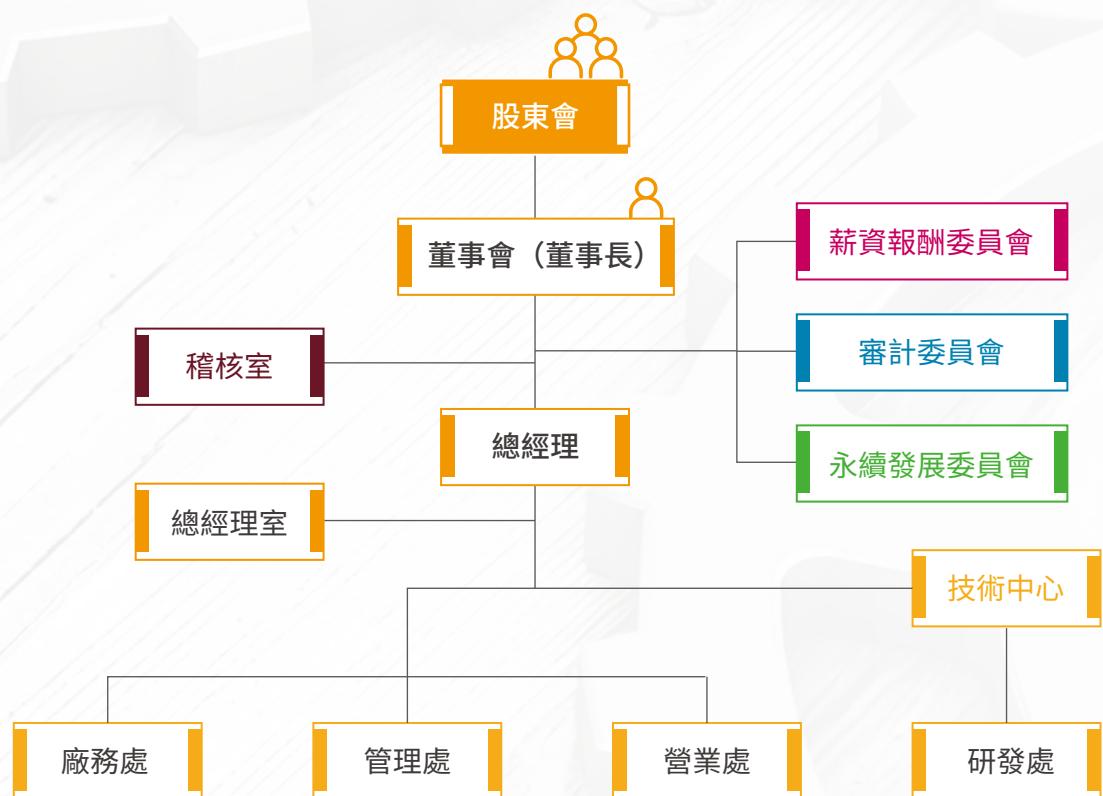
子公司總經理由台灣總公司派任，並依規定完成 2024 年 12 月 31 日內控自評作業，未發現重大缺失，確認內部控制制度設計與執行均屬有效。該結果已於 2025 年 3 月 5 日經審計委員會審議通過，並於 2025 年 3 月 6 日經董事會決議後，出具 2024 年度「內部控制制度聲明書」。另訂定「對子公司監督與管理作業辦法」，透過定期或不定期監督子公司財務與業務執行情形，強化風險管理，提升整體經營效益。

董事會下設有三大功能性委員會：審計委員會、薪資報酬委員會與永續發展委員會，分別就會計與內控制度、薪資制度監督、財務揭露品質管理，以及永續議題之規劃與執行等面向，協助董事會履行監督職責，提升決策透明度與誠信，確保公司治理精神之落實，並保障股東與利害關係人之長期利益。

永續發展委員會負責制訂永續發展相關政策、制度與管理方針，並監督各項永續推動計畫之執行情形，審議經董事會授權之相關事項（如永續報告書）。本委員會亦定期評估公司永續發展計畫執行成效，並每年至少一次向董事會報告成果，內容涵蓋重大主題之推動狀況，以確保報告內容能真實反映公司於經濟、環境與社會議題上的管理實踐與承諾。

關於本集團與利害關係人之溝通機制、頻率及議合績效，請詳參 [本報告書第 1 章](#)。

公司組織圖



董事會運作

董事會為倉和集團最高治理單位，董事會包含 7 位成員，其中 3 位執行董事、4 位獨立董事（席次占比約 57%）。3 位獨立董事平均任期年資皆在 6 年以下。2 位董事會成員年齡在 41~50 歲、3 位董事會成員年齡在 51~60 歲、1 位董事會成員年齡在 61~70 歲、1 位董事會成員年齡在 71~80 歲，全體董事會成員平均年齡為 57 歲。本屆董事會任期自民國 2023 年 6 月 21 日至 2026 年 6 月 20 日，目前董事會成員未有來自法定弱勢群體之成員。本集團注重董事會成員組成之性別平等，並以提高女性董事席次至三分之一（即 33%）以上為目標，目前董事會成員皆為男性，未來將積極延攬女性專業人才，以落實多元化承諾。

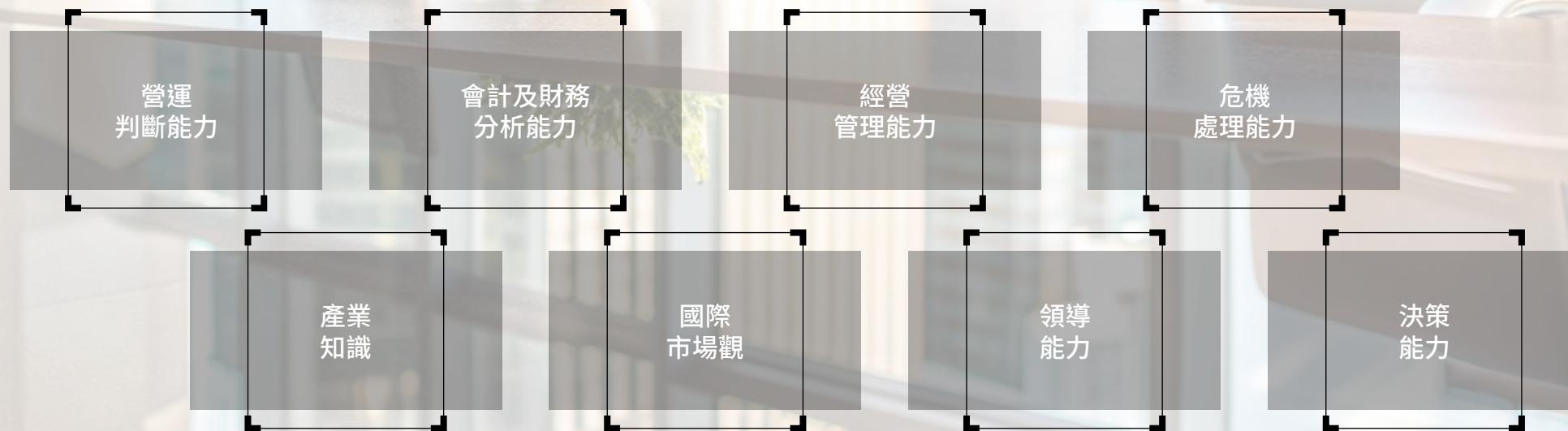
倉和集團於 2024 年進行 6 場董事會議，整體董事會議出席率為 97.62%。董事會成員年齡、任期、學經歷等資訊，請參考 2024 年度年報公開資訊。

2.2.2 治理單位提名及遴選流程

倉和集團依循「公司章程」及「董事選任程序」辦理董事提名及遴選等各項事宜，董事成員組成已充分將利害關係人觀點及成員應具備執行職務所必須之專業知識、技能及素養等要素納入提名及遴選考量，且候選人資格條件審查及有無違反「公司法」第三十條所列各款情事之確認事項，相關受理作業皆依法進行及公告，確保董事行使其職權之獨立性。此外，獨立董事候選人皆符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》相關專業資格、獨立性認定及兼職限制的規定。

本集團重視多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本條件與價值（如：年齡、性別、國籍及文化等）、也各自具有產業知識與相關技能（如：金融、財會、法律、產業、資訊科技及行銷等），以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力。

為強化董事會職能達到公司治理理想目標，本公司「董事選任程序」第三條明載董事會整體應具備之能力如下：



□ 董事會成員

姓名	性別	職稱	類別（執行董事 / 非執行董事 / 獨立董事）* 獋立董事皆為非執行董事
陳柑富	男	董事	執行董事
王建盛	男	董事	執行董事
蔡兆挺	男	董事	執行董事
謝明仁	男	獨立董事	非執行董事
黃瓊玉	男	獨立董事	非執行董事
莊世任	男	獨立董事	非執行董事
郭維翰	男	獨立董事	非執行董事

□ 功能性委員會

委員會名稱	成員組成	委員會權責	會議頻率
審計委員會	4 名獨立董事	訂定或修正內部控制制度（包含有效性之考核）、重大之資產或衍生性商品交易、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券、簽證會計師之委 / 解任及報酬、財務、會計或內部稽核主管之任免，以及由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之半年度財務報告等項目	每季至少召開 1 次（2024 年共召開 6 次會議，董事出席率達 100%）
薪資報酬委員會	4 名獨立董事	訂定並定期檢討董事、經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度與結構，定期評估董事、經理人之績效目標達成情形，且避免引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為，並確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才	每年至少召開 2 次（2024 年共召開 5 次會議，董事出席率達 100%）
永續發展委員會	1 名董事長、2 名獨立董事、1 名總經理	制訂永續發展政策、制度或相關管理方針，監督永續發展之具體推動計畫及執行情形，審定永續報告書等經董事會決議由永續發展委員會辦理之事項。定期評估本公司永續發展計畫執行成效，且每年定期向董事會報告執行成果（至少一年一次）	每年至少召開 2 次（2024 年共召開 2 次會議，董事出席率達 100%）

2.2.3 治理單位永續教育訓練時數及課程內容

為接軌國際永續治理發展，強化董事全方位職能已成必然，因此倉和鼓勵董事參與外部進修，以掌握產業趨勢、即時法令，並獲取專業新知及提升專業技能，並兼具評估各式風險及因應國內外企業治理及永續議題快速演進的能力，每年為董事規劃多元且完整的進修課程選項，主題涵蓋公司法規、科技發展、永續實務及風險管理等面向。2024 年倉和董事總進修時數共計 69 小時，平均每位董事進修時數達 9 小時，優於「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」所定有關續任董事每年宜進修 6 小時之規範。

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	陳柑富	社團法人中華公司治理協會	談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3 小時
董事	王建盛	社團法人中華公司治理協會	談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3 小時
		財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會台北第二場	3 小時
董事	蔡兆挺	社團法人中華公司治理協會	談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3 小時
		財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會台北第一場	3 小時
獨立董事	謝明仁	社團法人中華公司治理協會	談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3 小時
		社團法人台灣投資人關係協會	景氣循環與產業趨勢	3 小時
		社團法人台灣投資人關係協會	國際碳管理發展趨勢	3 小時
獨立董事	黃瓊玉	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	勞資爭議防免及公司治理	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	董事如何善盡注意義務及忠實義務	3 小時
獨立董事	莊世任	社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	董事會（永續委員會）如何審閱永續報告書	3 小時
		財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會台北第一場	3 小時
獨立董事	郭維翰	社團法人中華公司治理協會	談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3 小時
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	審計委員會之運作實務	3 小時
合計				69 小時

2.2.4 永續治理策略執行與績效評估

為提升董事會及各功能性委員會之運作效能，並落實永續治理精神，倉和董事會於 2021 年 3 月 25 日通過「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，明定每年度定期進行績效評估，涵蓋董事會整體運作、個別董事成員及各功能性委員會之表現。評估方式包括董事會內部自評、董事自評及同儕互評，並於年度結束時完成相關評估作業。

回應企業永續發展趨勢，集團績效評估指標亦逐步納入經濟、環境與人群（ESG）相關衝擊面向，藉此強化董事會對永續議題之認知與監督能力。透過制度化的評估機制，董事會不僅檢視治理效能與決策品質，亦關注其在推動環境保護、社會責任及公司治理等面向之具體作為與影響，以確保公司營運與永續目標之高度一致性。

2024 年董事會內部績效評估情形如下：

評估對象	董事會	功能性委員會	董事會成員
評估方法	董事會內部自評		
評估內容	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 對公司營運之參與程度 ◎ 提升會議決策品質 ◎ 董事會及功能性委員會之組成與選任 ◎ 董事的職責認知及持續進修 ◎ 內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 公司目標與任務之掌握 ◎ 董事職責認知 ◎ 對公司營運之參與程度 ◎ 內部關係經營與溝通 ◎ 董事之專業及持續進修 ◎ 內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 董事個人是否有違反內線交易之規定 ◎ 董事個人、配偶或其未成年子女是否違反歸入權之法令規範 ◎ 董事個人是否遵守利益迴避 ◎ 董事個人每年是否進修應進修之時數 ◎ 董事出席董事會之出席率 ◎ 董事出席股東會之出席率 ◎ 董事監督並瞭解營運計畫之執行、財務報表之表達、稽核報告及其追蹤情形 ◎ 董事評估會計師之獨立性及適任性情形 ◎ 董事評估與監督公司內控制度之執行與追蹤情形 ◎ 董事參與董事會參與議案討論與提出具體建議情形
評估結果	評估期間內之董事會、功能性委員會績效評估及董事成員績效評估經評量後得分均達 90 分以上，整體運作狀況屬優良，前述評核結果已於董事會報告。		

2-3 誠信經營與法規遵循

2.3.1 誠信經營

本集團於工作規則中規定所有員工在執行公司業務時必須廉能公正及遵守政府法令及規定，並已訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範本公司人員執行業務時應注意之事項。

於上述規章中訂定防範不誠信行為方案之情形，及內部控制機制及內部簽核流程已涵蓋不誠信行為之防範措施，以確保有效預防及發現貪腐之情事。

為了善盡誠信經營之監督責任，依本集團「誠信經營守則」之規定辦理。當中亦規範公司及董事、監察人、經理人及員工禁止行賄及收賄、禁止提供非法政治獻金之情形。本集團董事會建立了各式組織與管道。本集團依「永續發展實務守則」第七條及「公司治理實務守則」第二十七條，於 2023/08/10 設置永續發展委員會，本委員會下設置三個功能小組，其中一組為誠信經營小組，其小組在委員會及董事會的監督之下，除定期檢視誠信經營相關政策與防範不誠信行為方案外，亦會訂定每年之相關工作目標，並定期向董事會報告其執行情形。

為防範不誠信行為，本集團訂有相關內部管理規章，明確禁止同仁利用職務上的權力、機會或影響力，收受金錢、物品或其他不正當利益。與利害關係人進行交易時，交易條件不得優於其他同類對象，以確保公平性與透明度。本集團重視內外部溝通，員工可透過多元溝通管道，向各級管理階層及人事單位表達意見或反映問題，建立開放且信任的職場文化。並遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章及其他與商業行為相關法規，作為落實誠信經營的基本原則，同時集團為確保諮詢服務的正確性與專業性，公司設有審查機制，所有重大資訊須經審核通過，並留存建議文件與審核記錄，降低潛在風險。

此外，本集團訂有「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」、「董事會議事規則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」及建有內部控制制度，並定期對職員進行教育訓練及品德操守考核，使董事、監察人、經理人或職員忠實執行業務，避免直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益，包括回扣、佣金、疏通費或透過其他途徑向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供或收受不正當利益。

本集團於 2022 至 2024 年分別修訂「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」及「董事會議事規則」，有關誠信治理之相關規章制度均已經董事會通過後公開於本集團官網，作為與全體員工及商業夥伴之溝通管道，集團亦定期進行資訊安全稽核與員工隱私保護訓練，確保所有敏感與機密資訊均於合法授權下進行處理，並對客戶資料進行管理，依合約要求與法規設定保存年限與刪除機制，對機密文件則採用加密與限制存取方式加以保護。

本年度已於 2024 年 03 月 11 日對現任董事、獨立董事、經理人及受僱人等共 9 人進行相關教育宣導，時數為 1 小時，課程內容包括上市上櫃公司治理實務守則第十條有關內部人防範內線交易宣導，禁止公司內部人於特定期間利用市場尚未公開資訊買賣有價證券。

2.3.2 利益迴避制度

本集團依照董事會議事規則，若董事會議中與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。董事會之決議，對依前項規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第四項準用第一百八十條第二項規定辦理。有關董事跨公司董事會成員資格，集團已於 2024 年 3 月 6 日董事會已解除現任董事之競業禁止限制，且集團並無與供應商或其他利害關係人交叉持股、或其他利益衝突之情事；根據 2024 年度董事會會議紀錄，所有涉及董事成員利益衝突之議案，相關董事均依規定於決議時主動迴避表決，以維護董事會決策之公正性與獨立性。有關董事利益迴避情形之詳細紀錄，請參閱本集團 [2024 年度年報第 24 頁](#)。

2.3.3 法規遵循情形

倉和集團秉持公平、誠實與透明原則，致力與供應商及客戶建立誠信治理價值鏈，攜手打造共榮共贏的合作關係。為強化誠信經營文化，集團透過制度化管理與多元措施，如政策規範、檢舉申訴機制及教育宣導等，積極防範不誠信行為之發生。

截至 2024 年底，倉和集團未鑑別出重大貪腐風險，亦無發生任何貪腐、反競爭、壟斷或其他違反誠信經營原則之事件。同時，集團各項營運活動均遵守環境、社會與經濟相關之法律與規範，無違規紀錄。整體執行狀況與本公司所訂之《誠信經營守則》相符，未有重大差異情形。

本集團依據「企業永續報導準則」及內部風險管理政策，將以下情形列為重大違規事件判定標準：違反法規導致罰款金額達新台幣 30 萬元以上；涉及環境、勞動或公共安全等高風險領域；對公司聲譽或營運造成實質影響；需由主管機關公告或公開揭露者。



	檢舉制度辦法 適用對象：本公司、子公司及孫公司
	道德行為準則 適用對象：董事及經理人
	董事會議事規則 適用對象：董事會
	誠信經營作業程序及行為指南 適用對象：本公司、子公司及孫公司
	誠信經營守則 適用對象：本集團全體同仁
	內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序 適用對象：董事、經理人、持股超過股份總額百分之十股東、於職業或控制關係而獲悉消息之人，以及自內部人獲悉消息之消息受領人

2.3.4 反貪污制度管理

依據本公司各項行為準則、誠信經營政策、內部稽核制度之執行，並提供檢舉制度可供匿名申訴之管道。本公司 2024 年所有營運據點皆未發現可能影響內部控制制度有效性之風險，2024 年各營運據點均未發現貪腐案件。訓練方面除辦理新人教育訓練課程外，並進一步推動各項誠信政策之定期教育訓練。相關之誠信經營執行具體作為，都揭露於公司官網。

本公司董事會已制定「道德行為準則」及「誠信經營守則」，以闡明誠信經營之理念與原則，並建立共同遵守之規範架構。對於不誠信行為之具體防範程序，本公司定有「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」、「檢舉制度辦法」、「誠信經營作業程序及行為指南」等規章，具體規範應注意事項。本公司配合營運目標及發展規劃制定「智慧財產管理計畫」，除據此推展相關業務外，並定期檢討各種作業程序，以尊重他人並保護本公司之智慧財產。

本公司建立有效之會計制度與內控制度，在董事會的監督之下，確保公司對證券主管機關所申報或其他對外揭露之財務、會計資訊之正確透明。對於任何可能違反從業道德及誠信經營之行為，本公司秉持嚴肅態度看待。如有違反情形，本公司會依「員工獎懲管理辦法」程序辦理並適時採取法律行動。

2.3.5 申訴及建議管道與程序

為落實誠信經營、健全公司治理機制，倉和集團訂有《檢舉制度辦法》，於本公司官方網站設置利害關係人專區，並提供『利害關係人申訴管道 / 檢舉信箱』，供內部及外部人員進行檢舉，並指定專責人員處理相關案件。檢舉制度明定保障檢舉人身分資訊保密，並禁止任何形式的報復行為，以維護檢舉人之合法權益。本辦法適用本公司及於子公司及其他具有實質控制能力但未訂定本守則之法人組織。防止非法與不道德或不誠信行為損及公司、股東、員工及利害關係人之權益，落實誠信經營之企業文化及健全發展，並確保檢舉人及相對人之合法權益，爰制訂本辦法。本守則由管理處負責維護及修正發現違反本公司道德行為準則、誠信經營守則及任何法律之情事，可向本公司管理階層、內部稽核主管或本公司提供之檢舉管道進行檢舉。本集團 2024 年，未收到任何相關檢舉案件，故採用定期或不定期由內部稽核單位執行作業流程、財務、法規遵循等項目之查核，主動發掘潛在違規或風險事項。

檢舉信箱：bravescreen@bch.com.tw

檢舉處理程序



已針對組織反貪腐政策和程序進行溝通的成員總數及百分比

	已針對組織反貪腐政策和程序進行溝通的治理單位成員	組織治理單位成員總數	佔比
台灣地區	「誠信經營守則」修正說明，1小時實體課程，會議參加對象共 22 人。	22	100%
	「誠信經營作業程序及行為指南」內容說明，1小時實體課程，指定上課對象 45 人，完訓 39 人。	45	87%
	「防範內線交易管理辦法」及相關法令之教育宣導，指定上課對象 9 人，完訓 9 人。	9	100%
大陸地區	「商業道德與合規」內容說明，1小時實體課程，會議參加對象共 9 人。	9	100%
	「當責文化」內容說明，2小時實體課程，會議參加對象共 90 人。	90	100%
	「共識營」內容說明，8小時實體課程，會議參加對象共 56 人。	56	100%

2-4 風險管理

2.4.1 風險管理機制

在企業永續發展的整體策略上，董事會擔任最高治理單位，負責擬定與核准公司宗旨、價值觀、營運策略及永續發展相關政策，並定期檢視其執行成效。為強化永續治理機制，本公司於 2023 年 8 月 10 日設立「永續發展委員會」，並設置三個功能小組，分別負責永續治理、誠信經營與企業社會責任等議題之推動與落實，確保永續管理工作有效執行。委員會原則上每年召開至少兩次會議，並得視需要隨時召開，並每年至少一次向董事會報告執行成果，使董事會得以持續監督及調整策略方向。

為強化本公司治理機制並建構健全之風險管理體系，本公司制定風險管理政策與程序，將與營運相關之環境、社會及公司治理（ESG）議題風險納入整體營運策略，涵蓋公司政策、內部營運管理與業務執行等面向，作為風險辨識、評估與控制作業之依據，期以合理程度確保企業經營目標之達成。

本政策適用於本公司及其所屬集團各層級單位，針對營運範圍內可能面臨之風險進行定期分析與評估，並持續辨識潛在風險項目。

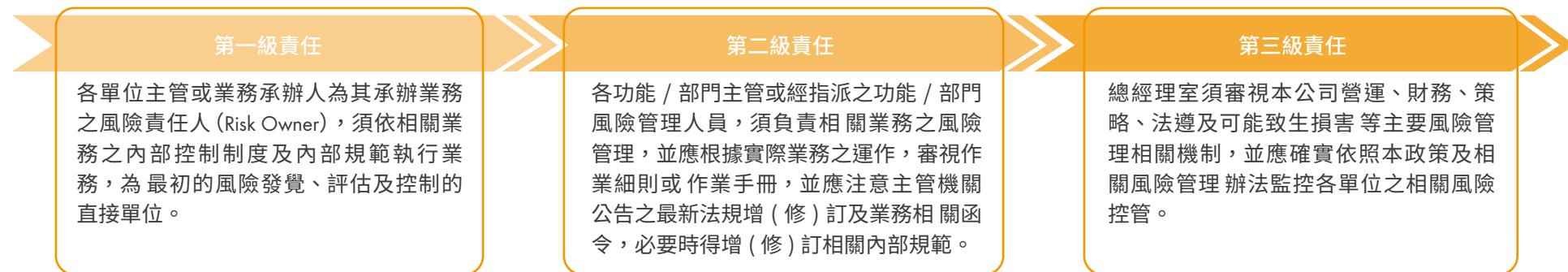
公司亦由內部稽核人員定期或不定期執行風險管理相關查核，訂定「對子公司監督與管理作業辦法」相關規範，定期或不定期監理各子公司之財務、業務狀況，並監督其依法執行或辦理情況，建立營運風險管理機制，並向董事會報告整體控管成效。此外，公司持續關注國內外風險管理制度與實務之發展趨勢，作為政策滾動修正與制度精進之依據，以強化風險管理執行力，提升組織之韌性與永續經營能力。

風險管理程序



風險管理執行

為有效執行風險管理程序，倉和制定明確的風險管理三級制分工架構來推行相關作業，並由內部稽核人員進行有關風險管理是否有效落實執行之查核，確保制度之落實與遵循。



風險控管策略與作法

風險類型	風險細項
策略風險	包含因國際局勢、產業發展趨勢、同異業競爭等面向的改變可能對公司造成影響，以及國際傳染病直間接影響訂單 / 出貨作業之風險。
營運風險	指公司生產經營過程中不確定性因素影響公司正常營運，包括但不限於下列風險：生產風險、銷售風險、供應鏈風險、技術風險、智慧財產權與專利風險、策略性投資風險、勞資關係風險、企業社會形象建立與維護之風險。
環境風險	包含氣候變遷、職業安全衛生、天然災害、火災或人為災害（包含產品及製程有害物質使用、生產及處理）。
財務風險	利率、匯率變動、流動性、通貨膨脹及緊縮、稅務、信用、投資及避險性操作之風險。
資訊安全風險	無法確保資訊之機密性、完整性與可用性，包括未經授權取得，或資料遺失毀損之風險。
法律 (法遵) 風險	違反誠信經營、舞弊、個資保護及各項法令等規範之風險，以及各項合約風險（包括但不限於所簽訂的契約本身不具法律效力、越權行為、規範不周、條款疏漏等因素，致使契約無效等風險），而造成公司損失之風險。
其他風險	除上述風險外，如有其他足以影響公司經營或造成公司損害之風險，應依據風險特性及受影響程度，建立適當之風險控管處理程序。

2.4.2 資訊安全

為落實資訊安全與個人資料保護管理，本公司依循金融監督管理委員會所發布之上櫃公司資通安全管控制度，制定資通安全管理辦法，作為資訊安全治理與控管的基本依據。針對資訊生命週期與處理方式，本公司已訂定多項管理規範，包括 IA024 個人資料保護管理辦法、B-001 文件與資料管理程序及 B-002 記錄管理程序，以確保資訊處理流程之合規性與安全性。

在客戶資料之作業管理方面，本公司設有 IM2003 客戶授信及徵信管理作業辦法與 IT105 營業秘密管理辦法，並搭配既有的文件與紀錄管理程序，以強化對機敏資料之保護與內控管理。本公司目前尚未建置隱私影響評估（PIA）與資料保護影響評估（DPIA）制度，未來將視業務需求與法規趨勢，持續研議導入相關機制。

2024 年度，本公司無發生任何重大資訊安全事件，亦未因資安議題導致營運受損或遭受主管機關裁罰，最常發生之資訊危機釣魚郵件攻擊，但未造成公司實際資訊安全疑慮，顯示現行資訊安全管理機制具有一定成效。此外，為預防資訊系統漏洞風險，本公司定期使用弱點掃描工具（如 Nessus）針對核心系統進行掃描作業，並建構多層次入侵防禦機制（如 EDR、MDR），以提升系統防護與即時監控能力。

為提升員工資安意識，公司亦定期對系統操作人員辦理社交工程演練，藉由實務演練找出潛在資安風險並加以改善。另亦持續實施備份資料異機還原演練，以驗證備份資料之完整性與災害復原作業之可行性，確保在突發事件發生時能迅速恢復營運，強化本公司整體資訊韌性。

權責安排

資訊部 為資訊安全之權責單位，該部設置資安專責主管，與資安專責人員，負責訂定、推動與落實資通安全政策。

稽核室 為資訊安全風險之查核單位，負責督導及查核內部資安執行狀況。若查核有發現缺失，即要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

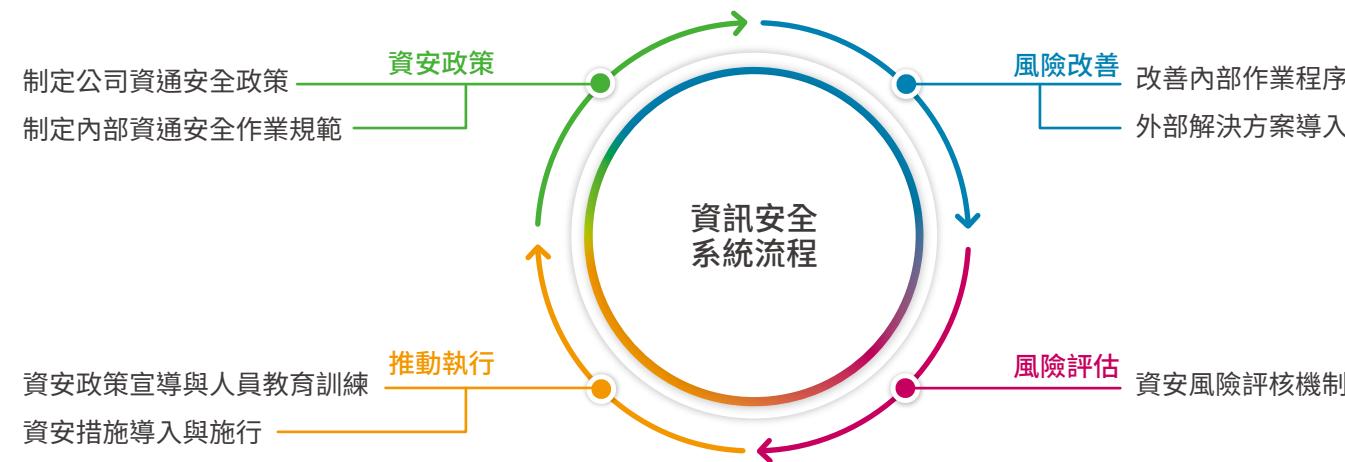
管理制度

為貫徹資訊管理制度能有效執行，資訊安全政策包含以下三個面向：

制度規範 訂定資安管理規範與作業辦法，以規範人員資訊安全行為，每年定期檢視相關制度是否符合法規與營運環境變遷，並依需求適時調整。

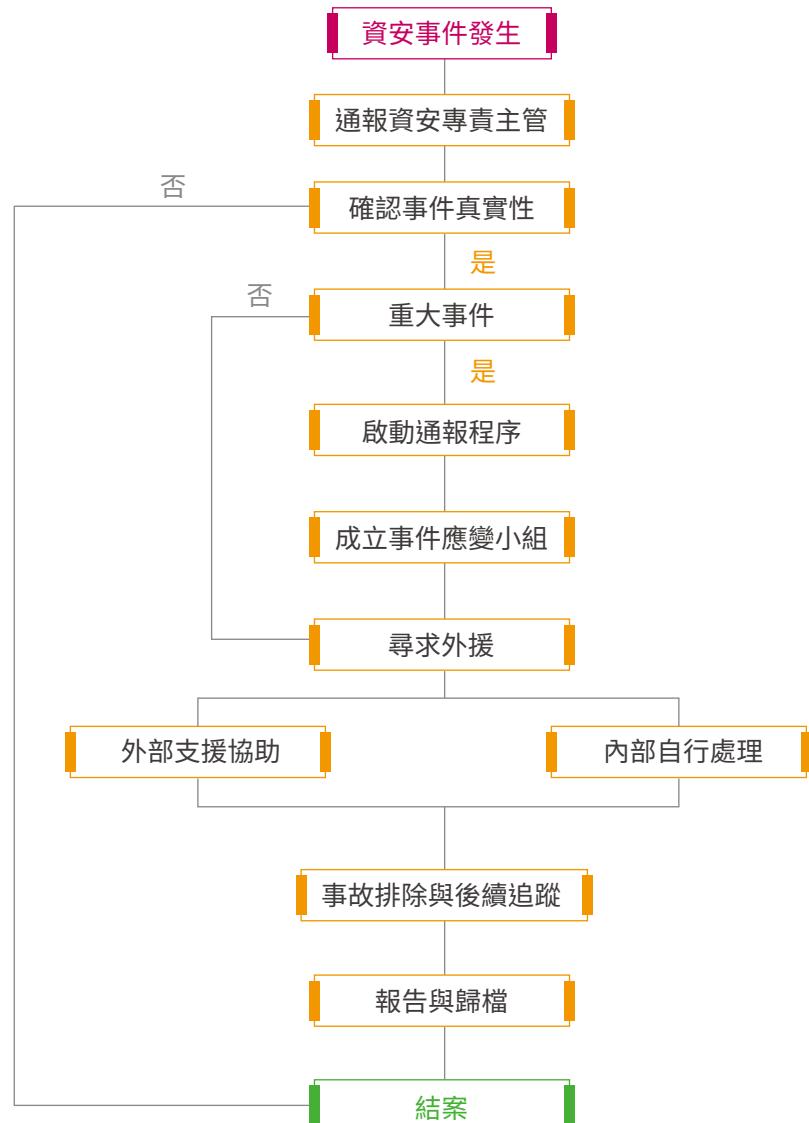
系統防護 為防範各種資安威脅，除採取多層式網路架構設計，更建置各式資安防護系統，以提升整體資訊環境之安全性。

人員訓練 實施新進人員資訊安全教育訓練實務課程，並不定期對員工實施資訊安全觀念之宣導，以提升人員對資訊安全之認知及意識。



電腦設備管理	<ul style="list-style-type: none"> 各應用伺服器等設備均設置於專用機房，並進行門禁進出管制，且保留進出紀錄存查 機房備有獨立空調，以維持設備於適當環境下運轉，並配置消防滅火設備及環境監控系統，以隨時掌控機房環境安全狀況 機房配置不斷電設備，並連結公司發電機供電系統，避免台電意外瞬間斷電造成系統異常，確保機房系統穩定運作
網路安全管理	<ul style="list-style-type: none"> 建置防火牆系統，降低外部網路危害風險 上網行為管控，以屏蔽訪問不適當網頁，確保人員上網安全
病毒防護與管理	<ul style="list-style-type: none"> 伺服器與用戶端設備皆安裝企業級防毒軟體，集中控管病毒碼更新狀況，並設置即時通報機制，確保異常通報即時處理 用戶端設備建置安控軟體，管制用戶端於周邊設備應用與檔案使用記錄，以避免用戶端於周邊設備與資料移動的不當使用 建置電子郵件過濾與歸檔系統，避免垃圾郵件或含有危害內容郵件流入用戶端電腦，而造成公司資訊環境危害
系統存取控制	<ul style="list-style-type: none"> 員工於各資訊服務之使用，需依資通安全政策之規定，提出資訊權限申請作業，並經核決程序簽准後，由資訊單位進行權限之設定，方可使用操作資訊服務 員工辦理離職或職務調整，須會辦資訊單位，以確保員工資訊服務權限得適當處置
系統永續運作	<ul style="list-style-type: none"> 建置備份管理系統，並設置异地備援機制，以確保公司重要系統與資料，能得到完善保存與備份 落實災害復原演練作業，以平日備份資源進行異機還原演練，以確保備份資料之有效性及實際災害復原作業的可行性
資安教育與宣導	<ul style="list-style-type: none"> 定期針對新進員工進行資通安全教育訓練課程，讓員工了解公司資通安全規定與政策，降低員工觸及資通安全規定之風險 不定期資通安全觀念宣導，以加強員工資通安全防衛觀念

□ 資通安全事件通報程序



資訊安全教育訓練

為強化資訊安全管理成效並落實資通安全風險控管機制，本公司依循既定之資訊安全管理政策與風險管理架構，持續推動資通安全相關作業，確保企業營運目標之達成並促進持續改善。2024 年度，本公司共舉辦資通安全相關會議 2 場，累計參與受訓人數達 168 人。為提升全體同仁之資安意識與應變能力，本公司已建置完整之資通安全教育訓練制度，具體執行情形如下：



2-5 品質及顧客關係管理



2.5.1 產品品質管理

為確保產品與服務品質的穩定與提升，倉和持續堅持高標準的品質管理，並導入外部稽核機制，以有效維持品質管理系統之運作效能，確保各項服務持續符合國際標準。目前倉儲作業區域皆已全面導入並通過 ISO 9001 品質管理系統認證。倉和亦依據五大品質政策推動品質管理，結合結構化數據與標準化作業，進行營運問題剖析，並強化各流程環節效能。透過有效的風險控管與持續改善，穩定提供高附加價值產品與服務，提升客戶滿意度，強化企業競爭力。針對產品持續完善，每年則定期召開品質與產品改善會議，2024 年共召開 52 次品質會議及 22 次改善會議，問題解決率為 77%，較上一年度顯著改善。2024 年倉和未發生違反產品與服務的健康和安全之情事，亦無未遵循產品與服務之資訊與標示和行銷傳播相關法規的事件。

此外，2024 年本公司推動品質提升計畫，導入系統整合製程數據。針對退貨與耗損實施系統性分析與持續追蹤改善。全面強化品質穩定性與管理效能，提升競爭力。

2024 年五大品質政策之目標達成情形

政策類別	目標	指標	目標值	2024 年績效	執行狀況
服務	提高顧客滿意度	客戶滿意度	>9 分	9.4	達標
服務	降低客退率	客退率	<0.5%	0.4%	達標
創新	提高創新的產品與技術能力	每年專利申請數	發明 5 篇	8	達標
品質	提升製程良率	良率	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 提升製程良率 9900 生產線 >99% ◎ 提升製程良率 非太陽能生產線 >99% 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 9900 生產線：98.74% ◎ 非太陽能生產線：99.8% 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 9900 未達標 ◎ 非太陽能達標
品質	降低 180 天以上庫存占比	每月庫存占比	<50%	26%	達標
技術	提升無網結網版 (CF 系列) 製程占比	9900 無網結 (CF 系列) 製程網版出貨量占比	年底達成 67% 以上	56%	未達標 持續改善

2.5.2 客訴處理機制與追蹤

客戶管理為企業永續發展的核心支柱。倉和透過多元管道積極蒐集意見，深入掌握市場動態與客戶期待，確保能精準回應需求。結合先進技術與穩定優質的服務體系，我們堅持以卓越品質提升滿意度，鞏固信任與長期合作關係。為強化與客戶之間的互動與溝通，本公司持續優化產品與服務，並建立完善的溝通與回饋機制，確保每項建議與意見都能被即時接收與妥善處理。在作業制度上，倉和訂定完整且嚴謹的顧客服務流程，涵蓋「顧客回饋管理程序」、「售後服務程序」及「退貨處理流程」，同時設置透明且有效的「客訴抱怨處理機制」，以保障每一項客戶反饋都能獲得妥善處理與持續改進。2024年本公司共接獲215件客戶申訴案件，主要反映內容集中於作業辦法之不明確或執行缺漏，惟目前皆已妥善完成處理。針對各項客訴事件，倉和客服人員依照問題性質進行分類，並開立異常處理單，深入分析申訴原因，快速提出對應解決方案。後續亦持續追蹤處理進度，確保各項措施落實執行，並進行檢討與改善，防止類似情形再次發生。此外，相關處理流程均依照「目標與標的管理程序」進行，透過訂定具體改善目標，強化客訴處理系統的回應能力與整體效能，確保本公司客訴管理機制的持續有效運作。

為持續掌握客戶需求，並確保服務品質符合客戶期待，倉和建立系統性的問卷調查機制，定期針對服務內容、產品品質、技術支援、交期、價格結構與人員專業度等多個面向進行全面性評估。透過量化數據與回饋分析，公司能掌握整體營運與服務表現，及時調整策略與作業流程，以提升整體服務效能。

同時，倉和也積極運用多元溝通平台，促進與客戶之間的雙向互動，不僅能即時回應市場變化與具體問題，也強化資訊安全與信任關係的建立。這些措施除提升客戶整體服務體驗外，也進一步鞏固企業與客戶之間的連結與合作基礎。根據調查結果與實際回饋，公司持續優化服務內容與合作品質，並透過跨部門協作與策略調整，深化與客戶的長期合作關係。此舉不僅有助於提升市場競爭力，更是推動企業穩健成長、實現可持續發展目標的重要推力。

在供應鏈協作方面，本公司上游合作夥伴主要供應用於太陽能電池印刷之網版相關原物料；下游則為應用於非太陽能電池印刷的客戶。我們持續拓展全球服務據點，強化完善的服務網路，並提供多元聯繫管道（如電話、電子郵件與書面資料），確保能即時回應客戶需求，實踐「客戶全面滿意」的服務承諾。

此外，倉和高度重視以下五大服務構面，作為提升顧客服務品質的基石：



透過上述全面性的客戶管理策略與制度性落實，倉和致力於為全球客戶提供高品質且具信賴感的服務體驗，並持續強化在市場中的競爭優勢。

2-6 供應鏈管理

2.6.1 永續採購

倉和集團主要產品為高精密印刷網版，應用範圍廣泛，包含：太陽能電池、印刷電路板、光電面板、被動元件及生技醫療檢測試片等。高精密印刷網版之供應商為高級印刷網紗、高張力不銹鋼絲印刷網及鑄框。倉和與供應商維持長期良好關係，且為控管成本及確保貨源穩定，所有原物料均應保持兩間以上供應商。落實循環經濟不僅環保，更能夠節省大量的成本，因此倉和在包材使用設計，致力將木箱棧板、紙箱及緩衝材等包材重複使用，目前產品出口主要使用之包材包含 EPP (Expanded polypropylene) 箱和木箱棧板。經年度統計顯示，在供應商出貨於倉和的特殊尺寸紙箱部分，2024 年倉和銷售寄貨回收使用率為 100%。

倉和集團在包材部分導入 EPP 箱作為循環包材，2024 年使用 EPP 箱的產品比例為 23%。包材總重約 3.6 噸，替代木箱包材，不但減輕載貨重量，降低運輸油耗，更減少 1.7 噸的事業廢棄物。除此之外，為控管包材的品質，倉和要求包材供應商每年須通過第三方禁用物質檢驗，並提供給檢驗報告。檢驗不合格或無法提供檢驗報告的供應商，則停止合作。

2024 年度重要營運據點包含台灣母公司、蘇州子公司及成都孫公司，台灣母公司主要原物料採購支出中來自當地供應商的比率為 32.78%，其中蘇州子公司及成都子公司之主要原物料均由台灣母公司進行統購，故整體在地採購比率較低。

2.6.2 供應鏈管理

本集團尚未要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，惟若供應商涉及違反其企業社會之政策，得隨時終止其合作關係。本集團為有效管理供應商，要求新供應商必須完成 5 份文件，分別為「無衝突礦產與人權保護宣告書」、「供應商環境管理配合措施聲明書」、「禁用物質承諾保證書」、「人權及環境永續條款承諾書」及「綠色產品條款」，以進行後續合作，使倉和集團能夠瞭解供應商在環境、職業安全與衛生、勞動人權等議題之具體管理政策、規範及要求，掌握供應商完整的資訊，以避免相關風險，在重要供應商方面皆取得 100% 之環境與社會管理文件簽屬。其中，在「禁用物質承諾保證書」中，倉和集團具體要求供應商遵循歐盟 Reach 法規中重要性和執行困難度最高的 SVHC (Substance of Very High Concern) 項目，當中包含 200 多項高度關注物質之含量要求標準，將對環境之衝擊降至最低。隨近年人權的重視，倉和集團在「無衝突礦產與人權保護宣告書」強調人權管理的重要性，在文件中表明禁止供應商使用衝突礦產，且所提供之原物料與產品皆來自於無強迫勞動下的國家、區域、廠商所生產製造。

EPP 箱循環包材



□ 2024 年有交易供應商簽署供應商管理文件情況

	無衝突礦產宣言	供應商環境管理配合措施聲明書	禁用物質承諾保證書	人權及環境永續條款承諾書	綠色產品條款
2024 新增之供應商簽署家數	25	12	10	24	3
今年有交易之供應商家數	268	268	268	268	268
有交易之供應商簽署比例	9.33%	4.48%	3.73%	8.96%	1.12%

供應商稽核狀況

供應商是倉和集團邁向永續經營的重要夥伴，根據倉和集團對於供應鏈管理的要求與責任，本公司積極實施各種管理措施以確保供應商的永續表現，能符合國際上對於 ESG 的要求，2024 年集團新增廠商共 61 家通過稽核。本集團持續努力要求供應商簽署多項管理文件，以證明供應商的營運符合倉和集團的永續政策及目標，未來倉和集團也會提升供應商的透明度並加強與供應商在永續方面的合作，共同打造永續供應鏈，實現永續經營願景。

□ 供應商管理流程



2-7 永續產品研發創新

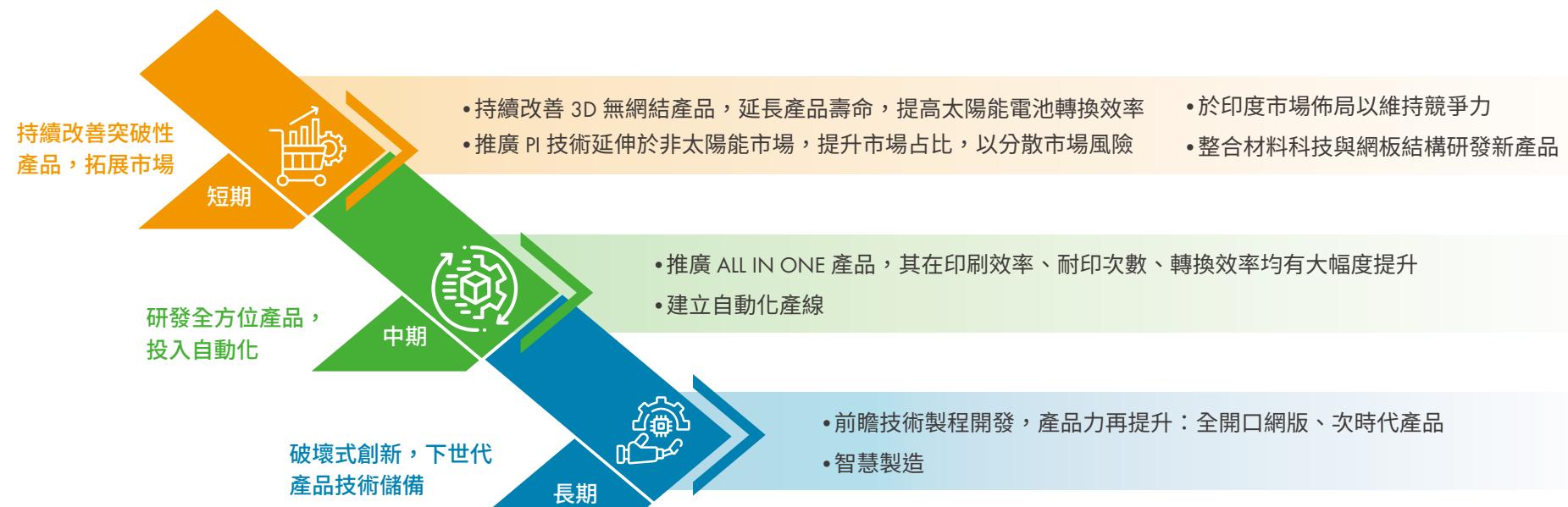
2.7.1 永續研發與創新

在全球再生能源迅速發展的趨勢下，技術創新已成為企業實現永續發展的核心驅動力。倉和深刻理解，創新研發不僅是提升企業競爭力的關鍵，更是實現環境保護、社會責任與經濟效益三大目標平衡的關鍵因素。

為此，倉和集團積極將創新思維融入組織文化，鼓勵員工將創新落實於日常工作中。公司持續推動環境友善設計、低碳技術及循環經濟理念的應用，並專注於開發具永續性的產品與製程，致力於引領產業邁向綠色轉型。藉由前瞻性的研發佈局，倉和期望為社會與環境創造更深遠且正向的影響力。

在創新策略規劃上，倉和集團明確區分短期、中期與長期目標，藉以確保持續保持技術領先地位，並強化在全球產業鏈中的競爭優勢。

□ 研發創新策略



網版為產業未來發展的重要工具，倉和注重高階精密網板開發，不斷投入技術與產品突破，自主研發項目包含了精密網版設計、PI 膜層開發、雷射雕刻技術、張網結構技術等，使產品更符合永續及客戶的要求。例如：PI 技術不僅降低了製造環境的要求和銀漿的耗量，從而減少對環境的衝擊，還提高了產品效能並減輕重量，該技術主要應用於太陽能電池的印刷生產，能顯著提升太陽能電池的轉換效率，本公司也持續拓展 PI 技術的非太陽能市場的機會，包括被動元件、汽車產業等。2024 年開發了無橋接網版，提升網印效率及節省漿料。製程研發方面，則是持續更新設備並優化製程良率，提升品質與效能。

除此之外，倉和積極與國內外銀漿廠商進行技術交流與合作，以開發高價值產品，並提升客戶轉換效率而節省銀漿耗量。為因應市場降本提效需求及競爭者技術追趕的雙重壓力下，未來經營方針聚焦在產品力之提升，應用直網與斜網無網結、高網目數、極細線化的網版製程技術，使產品創造提升轉換效率及降低銀漿的耗量，擴大與競爭者之差距，持續增加市場佔有率。2024 年度倉和投入的技術研發計劃共十二案，其中六案為藉由材料改良以提升網板使用壽命，五案為藉由新材料開發、鍍膜技術與去紗技術優化提升細線印刷能力，一案針對目前 TOPCon、BC 與 HJT 等新穎性電池產品進行印刷研究。持續為倉和奠起優良技術優勢，保持動態競爭力。

倉和創立電子印刷開發實驗室，提供客戶專業的經驗與精密的設備，省下產品開發的時間與成本。主要提供三項服務，分別為「產品認證」、「技術轉移」、「代工印刷」，透過實驗室的優勢，展現倉和「誠信、共榮、卓越」的企業價值觀。

□ 電子印刷開發實驗室服務項目



為強化集團決策效率與整合能力，倉和設立「戰情室」作為集團核心決策中樞。其設立宗旨為：理清業務脈絡、系統性串聯各項作業流程、減少非必要的內部作業時間，並即時產出精準數據，促進集團決策的一致性與即時性。

透過戰情室的運作，不僅優化內部營運流程，也成為培育高階管理人才的平台。公司鼓勵課級、部級與處級的同仁投入戰情室工作，讓員工從公司層級邁向集團層級的思維模式，進一步強化跨部門資訊整合，並提供高層管理決策所需的關鍵數據與分析成果。

戰情室依據八大核心目標，進一步發展出 18 項具體計畫與績效指標，藉由目標導向管理，有效提升營運效率與整體效能。此外，戰情室內部設有「圖書室」，系統性地收錄研發成果並進行專利佈局。所有數據經由分析後，透過視覺化儀表板清晰呈現，提升資訊傳遞的即時性與準確性，同時避免人工彙整所可能產生的誤差。



2.7.2 智慧財產權管理

在知識經濟與數位轉型加速發展的時代，智慧財產權已成為企業維持競爭優勢與推動永續創新的關鍵資產。倉和一向秉持「產品創新」、「重視智財」、「保障成果」的原則，持續完善智慧財產權管理制度，確保研發成果獲得周全保護，並降低潛在法律風險。為此，倉和參考《台灣智慧財產管理規範（TIPS）》建構完整制度，制定《智慧財產權政策》與《營業秘密管理辦法》作為管理依據，全面盤點並歸檔各單位的智慧財產與營業秘密清冊。

在實務成效方面，倉和於 2023 年通過 TIPS A 級認證，完成營業秘密盤點與檔案清冊建置，並於 2024 年再次完成專利與營業秘密驗證。相關執行成果每年定期向董事會報告，並揭露於公司網站與年報中，確保資訊透明與公司治理完整性。

倉和的智慧財產管理計畫緊密結合營運目標與創新研發策略，不僅提升員工對研發成果保護的意識，更透過專利篩選與整合，強化市場競爭力與公司整體價值，健全企業體質，增強獲利能力。同時，公司亦嚴謹評估外部智慧財產權狀況，以降低侵權風險。如遇權益受損，將適時採取法律行動，例如提出專利侵權訴訟，以確保企業營運的自主性與永續發展目標。



強化新技術及專利布局

倉和集團擁有多項先進技術，包含太陽能電池、被動元件、觸控面板及生技醫療與醫療器材相關技術，提供網移印耗材與機器設備、工業用濾網製造與精密網版製造專業產品與服務。同時倉和擁有優異的製程設計能力，並掌握關鍵技術，至今已取得多項發明及新型專利，且每年持續投入資源以確保智慧財產權優勢。2024 年主要產品布局在高拱橋與電鑄相關技術，並前往印度市場進行專利布局。倉和集團定期召開「專利審查委員會」檢視已獲證專利之使用情形與產品關聯程度，評估繼續維護專利的必要性。2024 年累積專利申請 235 件，其中累積核准 171 件。

注重創新的組織文化

倉和持續改善智慧財產管理制度，培養員工智財基礎知識，精進智財管理品質。每年舉辦智慧財產、專利、營業秘密等相關教育訓練至少 2 場以上，確保員工對於智慧財產的認知與公司的管理制度一致，2024 年調整員工教育訓練內容，納入保密意識，進一步強化智財管理。

□ 員工智財保護及專利教育訓練

課程內容	完訓人次
TIPS – 管理循環教育訓練	31
全員智財教育訓練	100
新進人員教育訓練	16



3-1 環境管理系統	56
3-2 氣候變遷因應	57
3-3 能源管理	59
3-4 溫室氣體管理	61
3-5 水資源管理	62
3-6 廢棄物管理	65



倉和致力於打造環境友善的企業文化，將永續管理與節能減碳融入日常營運。除持續提供高品質的產品與服務外，我們亦積極推動能源與溫室氣體排放管理、節水與廢水處理、以及廢棄物減量與空氣污染防治。公司在遵循環保法規的同時，亦關注對在地社區與利害關係人之環境影響，實踐企業永續責任。

**CH3**

實現淨零排放・打造低碳未來

優先閱讀的利害關係人

客戶 | 社會

對應 GRI 主題

GRI 302 | GRI 303 | GRI 305 | GRI 306

對應的重大議題

能資源管理 | 廢棄物管理

2024 亮點

- ★ 完成國際 ISO 14001 環境管理系統換證作業
- ★ 依循國際 ISO 14064-1 完成組織溫室氣體盤查
- ★ 2024 年研發創新製程，顯著提升製程速度及能源使用效率
- ★ 2024 年耗水量為 39.6 百萬公升，較去年減少 17%
- ★ 2024 年度完成集團首次全面溫室氣體盤查與第三方驗證

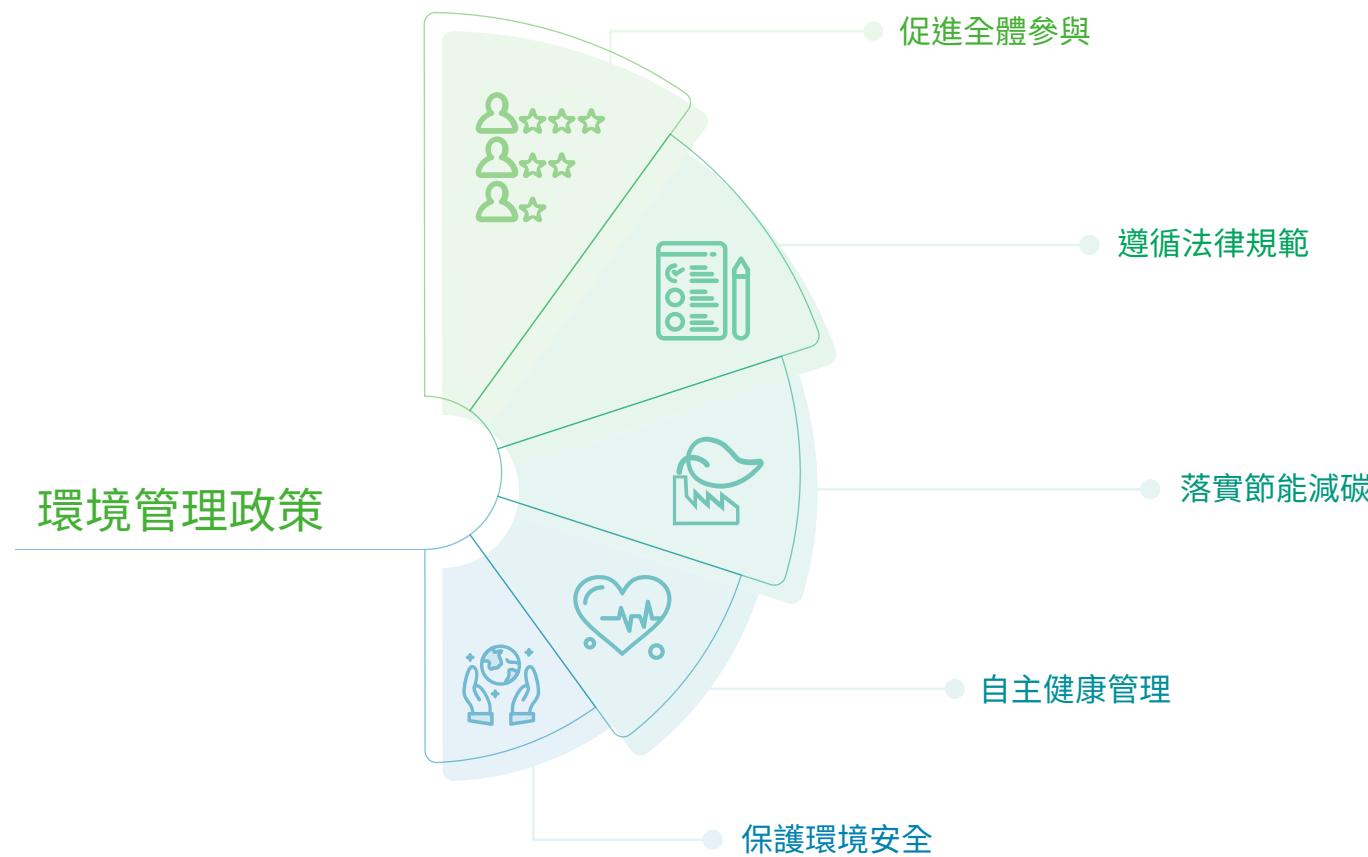
管理方針

- ★ 導入國際 ISO 14001 環境管理系統認證，訂定環境管理政策
- ★ 導入國際 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，訂定溫室氣體排放管理程序
- ★ 推動各項節能措施，日常宣導節約能源、更新空調節能設備減少用電
- ★ 推動公司民生用水龍頭節約行動
- ★ 訂定廢棄物處理程序文件，規範各部門權責內容

3-1 環境管理系統

倉和致力於與環境共生發展，將節能減碳、水資源效率及污染防治落實於企業營運與員工日常行為中。透過導入 ISO 14001 環境管理系統，建構完整的環境管理架構與政策，有效掌握資源使用情況，提升管理效能。藉由制度化管理與全員參與，公司以法規遵循為基礎，推動低碳轉型，邁向節能減碳與永續環境的目標。

环境管理政策五元素



3-2 氣候變遷因應

3.2.1 氣候變遷管理

本集團將與營運相關之環境、社會及公司議題之風險融合於營運策略中，包括公司政策、內部營運管理與業務執行等，並依 ISO 品保系統落實環境管理制度。為因應全球氣候變遷趨勢，本集團積極推動節能減碳作為營運策略核心，並依循「氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」之風險管理架構，參考 IFRS 永續揭露準則第 S2 號氣候相關揭露，全面鑑別氣候變遷對營運造成的風險、機會與財務衝擊，並據此擬定應對策略。本集團由永續發展委員會統籌推動氣候相關工作，每年召開兩次會議審視永續策略與管理方針，並定期（至少一年一次）向董事會報告執行情形，以持續降低氣候風險、強化營運韌性，邁向淨零碳排與綠色轉型的長期目標，執行情形請參照股東會年報第 33 頁。另本集團於 2022 年 4 月成立溫室氣體盤查小組，由副總經理擔任召集人，帶領各單位主管與同仁，共同規劃碳盤查相關事宜，包括呈報時程規劃予董事會審查、參與碳盤查與碳足跡講習會及相關教育訓練等。

為提升氣候風險管理效能，本集團密切關注實體氣候變遷與國際法規發展，並建構跨部門協作機制，推動由各部門主管主導之氣候議題研究、討論與資訊整合，系統性分析與鑑別潛在風險與機會因子。集團亦定期依據國際趨勢與監管要求，進行全面風險盤點與情境評估，滾動修正應變計畫與預防措施，有效降低氣候衝擊所帶來之營運與財務風險，並掌握潛在轉型契機。

根據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）所發布的《2024 全球風險報告》，未來十年內十大全球風險中有五項與環境息息相關，包含極端氣候事件、地球系統劇變、生物多樣性喪失與生態系統崩潰、自然資源短缺以及污染等，顯示企業積極推動氣候解決方案已是刻不容緩的行動方向。倉和因此參考國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）於 2017 年 6 月提出的「氣候相關財務揭露建議」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），藉由 TCFD 揭露架構，系統性辨識氣候變遷所帶來的風險與機會，並據以進行評估與採取相應的因應措施。

倉和於董事會層級定期討論並報告氣候相關風險與機會，確保永續議題納入公司治理核心。

治理

策略

面對全球氣候變遷趨勢，倉和積極評估自身產業定位與營運環境，並規劃具前瞻性的應對策略。

風險管理

倉和持續辨識氣候相關風險類型，並制定完善的風險控管措施，有效推動風險分析、持續性評估及改善追蹤機制。

指標
與目標

透過定期檢視各項指標與目標達成進度，倉和致力於降低組織能源消耗及廢棄物產生，並積極提升資源回收與再利用比率，實踐永續經營。

3.2.2 風險、機會類別

風險／機會	類別	描述	衝擊影響	財務面影響	管理措施
風險	實體	極端氣候導致天災 (如颱風、水災等)	① 營業據點受到天災影響，將威脅同仁安全，及可能造成儀器設備損失 ② 設備倉儲受到破壞，影響日常營運狀況	成本增加 營收下降 (長期)	① 加強各營業據點防災演練 ② 添購防災設備 ③ 密切關注政府防災政策及動態消息 ④ 重新考量倉儲位置
		能源供應短缺	實體風險造成能源短缺，使上游供應能源不穩定		規劃導入節能設備，及緊急供電系統，以備不時之需
	轉型	碳價收費制度	政府制定排碳收費相關政策，使排放溫室氣體將衍生額外成本	成本增加 (中期)	積極推動節能減碳措施，並評估設定減碳目標，減少碳價徵收對營運成本的潛在影響
		消費者行為改變	企業客戶永續意識提升，期待／要求產品須符合綠色、永續相關標準認證	營收下降 (中期)	發揮自身核心能力，將主要產品與綠能結合，以因應客戶對低碳產品之要求
機會	產品服務	開發低碳新市場，新產品及服務	各國政策趨勢及客戶低碳意識逐漸上升，再生能源及相關供應鏈之產品需求上升	營收增加 (中長期)	① 持續研發創新，掌握及預測太陽能印刷網版之市場需求 ② 調整生產與銷售策略，爭取更多產品銷售機會
	人才培育	招募及培育永續人才	為因應永續趨勢，倉和勢必需廣招永續人才，培育專精的永續團隊，讓員工成為倉和邁向永續願景的重要夥伴	營收增加 成本增加 (長期)	① 成立倉和永續團隊 ② 對外建立永續品牌形象

3.2.3 因應策略及指標與目標

依金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司別，應於第三階段適用溫室氣體盤查及查證（即 2026 年度完成盤查，2028 年度完成查證），本公司於今年度 2024 年已完成集團溫室氣體盤查及確信作業，持續因應管理氣候相關風險進行轉型計畫之設定，相關內容將於完成後揭露，執行情形請參照 [股東會年報第 42 頁](#)。

3-3 能源管理

3.3.1 能源政策與管理

倉和秉持節能減碳、垃圾減量與永續經營的理念，透過能源管理制度有效避免能源浪費與資源耗損，持續提升能源與資源使用效率，期望在控管營運成本的同時，實現環境保護與企業韌性。

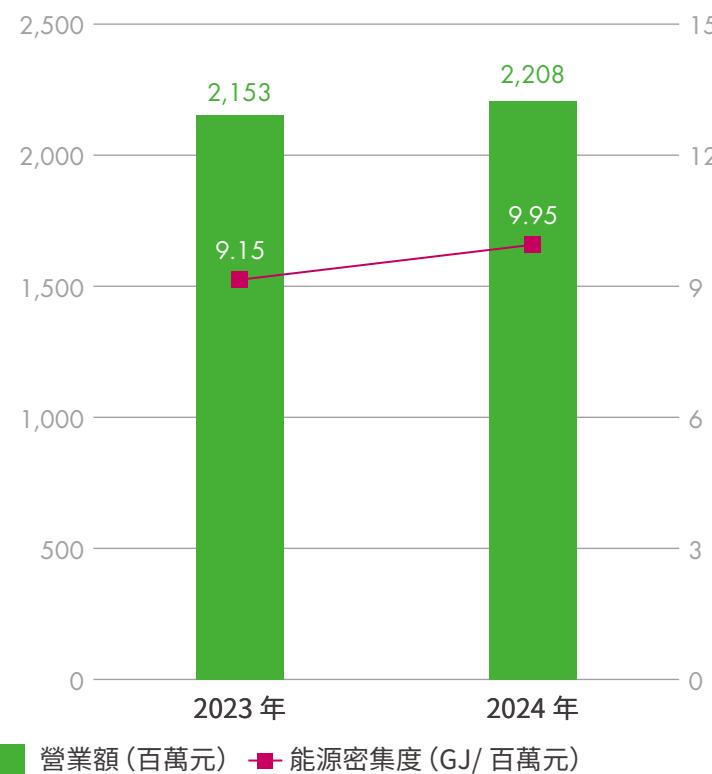
為響應國家發展委員會發布之《臺灣 2050 淨零排放路徑及策略》及金融監督管理委員會推動的《上市櫃公司永續發展路徑圖》，本公司依據能源管理標準，制定能源政策並導入管理方針，積極推動節能專案、低碳技術佈局與資源循環利用，邁向低碳轉型與減廢目標。

自 2025 年起，倉和進一步強化廠內能源與資源管理，鼓勵各單位全面參與節能減碳與垃圾減量行動，並訂定《節約能源管理程序》文件，明確規範用電、用水及設備維護標準。設備保養則依循《設備管理程序》執行，以降低機件老化造成的能源損耗與物料浪費。

針對不同用電系統類型，包括空調系統、電力系統、照明系統、事務機器、電梯管理、機械設備與工具等六大用電源別，倉和分別制定管理策略，並導入智慧能源監控系統，即時掌握用能狀況，提升整體使用效率。同時，我們亦重視碳費開徵與碳盤查制度，已啟動溫室氣體盤查作業，並規劃碳中和路徑，以因應供應鏈減碳與金融機構碳揭露要求。

為有效控管電力使用，倉和自 2015 年起即建立完整的能源監控機制，持續紀錄各月份電力使用情形並進行差異分析，以掌握用能趨勢並優化管理策略。2024 年，由於龜山新廠房擴充產能，整體能源使用量較 2023 年顯著上升，新增產線與設備運轉所需電力成為主要用能成長來源。倉和已同步強化能源管理措施，以確保能源效率不因產能擴充而下降。透過長期數據分析與即時監控，我們得以精準掌握用電高峰與異常波動，持續優化設備排程與空調設定，落實節能減碳與垃圾減量目標。

能源密集度



■ 營業額 (百萬元) ■ 能源密集度 (GJ/ 百萬元)

註 1：採用環境部 2025 年 2 月 5 日公告的最新《溫室氣體排放係數管理表》之能源熱值，以外購電力 3,600 GJ/ 百萬度、柴油 0.03517 GJ/ 公升、汽油 0.03266 GJ/ 公升進行單位轉換。

註 2：2024 年臺灣地區及中國大陸地區營運據點使用能源均屬於非再生能源。

3.3.2 能源使用情形

本集團營運所需能源主要為電力為最大宗，另包含柴油及汽油，2024 年集團能源消耗總量約為 21,932.12 千兆焦耳，能源密集度為 9.91 千兆焦耳 / 百萬元，較前一年度成長約 8.7%，主要為 2024 年因應市場需求產量增加所致。

能源類型	單位	2023 年	2024 年
外購電力	度	4,679,390	4,775,213
	GJ	16,845.80	17,190.77
柴油	公升	54,635	37,289
	GJ	1,886.34	1,311.45
汽油	公升	29,642	105,937
	GJ	968.11	3,459.90
合計	GJ	19,700.25	21,962.12

註：採用環境部 2025 年 2 月 5 日公告的最新《溫室氣體排放係數管理表》之能源熱值，以外購電力 3,600 GJ/ 百萬度、柴油 0.03517 GJ/ 公升、汽油 0.03266 GJ/ 公升進行單位轉換。

3-4 溫室氣體管理

本集團深知能源消耗與溫室氣體排放對氣候變遷的影響，長期以來持續投入節能減碳行動，積極落實環境責任。本集團每年彙整能源使用數據，分析碳與溫室氣體排放總量，並依據盤查結果制定改善方案，以有效降低能源浪費與排放強度，朝向減碳與永續經營並進之目標邁進。為因應全球氣候政策發展及我國邁向淨零碳排的國家願景，本集團積極回應國家發展委員會於2022年3月公布的「臺灣2050淨零排放路徑及策略」，以及金管會發布的「上市櫃公司永續發展路徑圖」，即早部署碳管理行動，於2022年即設立「溫室氣體盤查小組」，由副總經理擔任召集人，整合內部資源推動碳盤查作業，包含向董事會報告進度、規劃盤查時程、組織員工參與碳足跡與盤查教育訓練等各項準備工作。

延續此基礎，本集團於2023年進一步成立「溫室氣體盤查委員會」，作為溫室氣體管理與執行的專責單位，涵蓋推動機制、溝通協調、查核機制與資料留存等功能，並正式導入ISO 14064-1溫室氣體盤查標準，以2023年為盤查基準年，展開組織溫室氣體排放盤點作業。2024年，公司完成首次溫室氣體盤查與第三方驗證，奠定未來推動減碳策略與永續目標的科學依據。

本集團重視節能減碳之效益。我們每年統計能源消耗使用量，並了解碳及溫室氣體的排放總量，進而訂定改善措施。為了有效降低組織內部能源消耗量，我們持續推動節能減碳方案，透過每月檢討用水、用電及原料耗損情形，以期降低能源不必要之浪費，集團未來將陸續訂定溫室氣體減量計畫，以達到節能減碳之效益。

排放源類別	單位	2022年	2023年	2024年
範疇一	公噸 CO ₂ e	26.62	91.01	425.83
範疇二	公噸 CO ₂ e	1,511.42	1,635.86	4,155.63
範疇三	公噸 CO ₂ e	-	332.6	126.16
總計（範疇一 + 範疇二 + 範疇三）	公噸 CO ₂ e	1,538.04	2,059.47	4,707.62
營收	百萬元	807	906	2,208
溫室氣體排放密集度		1.91	2.27	2.13

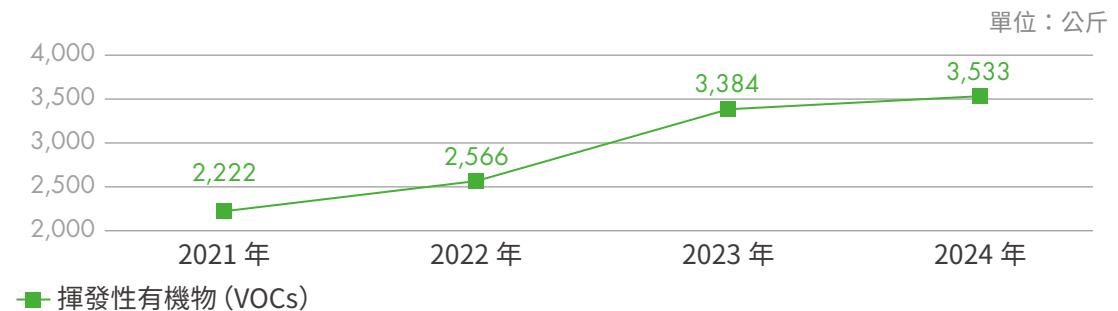
註1：2022、2023之邊界為台灣母公司，2024年依據ISO 14064-1，盤查涵蓋範圍包含集團所有營運據點。

註2：範疇一引用環保署溫室氣體排放係數管理表6.0.4版次汽油排放係數2.2631kg CO₂/L；柴油排放係數2.6060kg CO₂/L；範疇二引用經濟部能源局2019年電力排放係數0.509kg CO₂e/度。

註3：涵蓋溫室氣體種類包含二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)。

倉和無氮氧化物(NOx)及硫氧化物(SOx)污染及其排放管道，經環保判定並無須提出空污防治設備設置。製程產生之主要污染源為逸散性污染源，每季以原物料量計算揮發性有機物(VOCs)排放情形。

□ 氣體排放情形



3-5 水資源管理

本集團重視水資源的永續利用，台灣廠區用水來自於新北市龜山地區之自來水系統；蘇州廠區之供水來源為蘇州市自來水公司原水主要來自太湖水系與陽澄湖；成都廠區之供水來源為崇州市自來水公司，原水主要來自都江堰引水系統。根據世界資源研究院（WRI）Aqueduct Tool 的風險評估結果顯示，該等地區屬於水資源壓力較低區域，水量相對穩定。然而，本集團仍審慎面對極端氣候可能造成的用水挑戰，預先規劃備援供水機制，於乾旱或限水情況發生時，得以透過調度水車維持營運所需。為確保水資源妥善管理，本集團依據內部「水資源管理作業程序」文件進行規範，涵蓋日常民生用水、水塔清洗流程及異常狀況處理機制等。本集團以法規遵循為基本要求，除每日依政府規範填報水資源使用資料外，亦主動實施每月水質檢測作業，監控水源品質，防範潛在汙染風險，以維護員工健康與周遭環境安全。此外，本集團持續推動節水意識與行動，透過員工教育宣導、製程優化與引進具節水標章之設備與設施，積極提升用水效率。2024 年總取水量為 13.30 百萬公升。

本集團目前尚未與外部利害關係人（如供應商、社區或政府機構）進行水資源管理相關合作。然而，集團已建立完整的內部水資源管理機制，包含用水量監控、廢水分類處理及回收系統建置。未來，集團將持續關注水資源風險，並評估與供應鏈夥伴合作的可行性，以強化整體水資源永續管理。

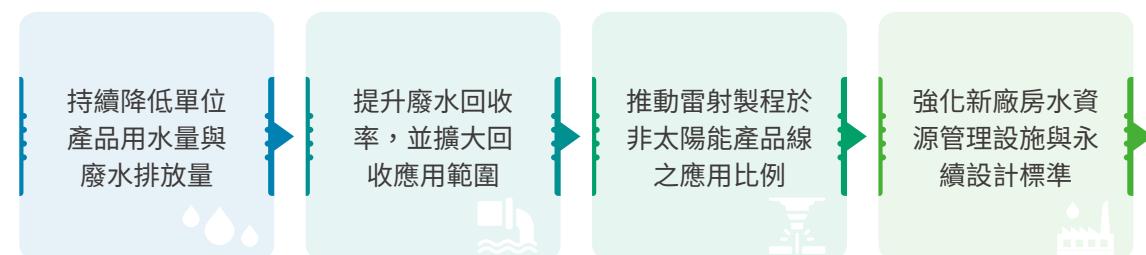
3.5.1 水資源管理背景與目標

本集團長期關注製程對環境的影響，特別是在黃光製程階段，過去為用水密集與高化學品使用的環節，對水資源與環境造成較大壓力。為回應氣候變遷與資源有限的挑戰，公司積極推動製程轉型，導入以雷射為基礎的 PI 製程，取代傳統黃光製程，顯著降低對水資源、無塵室空間與化學材料的依賴。

目前，本集團已成功將此創新製程應用於太陽能產品線，並持續推廣至非太陽能領域，期望未來能全面導入雷射製程，進一步減少用水與廢水產生。針對簡單製程，集團已導入廢水回收系統，並持續優化製程參數以提升水資源使用效率。

在新建廠房方面，集團自設計階段即納入永續考量，包含無塵室環境優化、廢水處理設施建置、雨水回收系統導入與綠色建材選用，致力於打造對環境與員工皆友善的製造空間，本集團將水資源管理視為永續經營的重要一環，集團在 2024 年的廢水回收率也達 90% 以上，未來也將持續思考如何在有限資源下達成最大效益，並將創新製程推廣至更多國際市場，為全球環境保護與產業升級貢獻力量。

集團水資源管理目標如下：



2022~2024 集團取水量、排水量及耗水量資訊

單位：百萬公升

項目	2022				2023				2024				
	台灣	蘇州	成都	合計	台灣	蘇州	成都	合計	台灣	蘇州	成都	合計	
取水量	自來水	17.22	25.24	17.54	60.00	20.19	26.47	17.27	63.93	13.30	22.13	13.91	49.34
	地表水	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	地下水	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	海水	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總取水量	17.22	25.24	17.54	60.00	20.19	26.47	17.27	63.93	13.30	22.13	13.91	49.34
排水量	排放至地表	3.70	25.24	12.27	41.21	4.32	26.47	12.09	42.88	3.77	22.13	9.74	35.64
	排放至第三方	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總排水量	3.70	25.24	12.27	41.21	4.32	26.47	12.09	42.88	3.77	22.13	9.74	35.64
耗水量	總耗水量	10.78	25.24	5.27	41.29	15.87	26.47	5.18	47.52	13.3	22.13	4.17	39.60

3.5.2 排水管理與環境衝擊評估

本集團所有營運據點均重視環境保護，除了落實生產用水管理外，也積極關注廠區排放水的水質與處理方式。為確保廢水管理作業合乎規範，本集團依據「水污染防治管理程序」進行管理，並持續更新相關作業方式，讓廢水處理系統運作更穩定、符合法規標準。針對廠內的廢水處理單元，本公司設有「廢水處理操作指導書」，明確規範各項操作步驟與維護要點，確保每一項處理作業皆有據可循。同時，針對各部門及外包單位的管理責任也有清楚劃分，讓各方人員皆能依據標準作業程序確實執行相關任務。在日常管理上，本集團持續關注廢水水質的穩定性，除依照法規定期檢測外，也加強儀器校正與操作紀錄，確保數據準確無誤。針對可能產生的異常情形，亦建立應變機制，降低對環境的影響。

集團依據水污染防治計畫，建立完整的廢水管理流程，確保廢水處理符合法規並降低環境衝擊。各營運據點皆依據所在地法規與環境條件，制定並執行廢水排放管理策略，以確保水質符合標準並降低對接收水體的衝擊。公司亦參考行業最佳實務與內部指引，建立水質監控與回收機制，持續提升水資源使用效率。主要策略包括：

- 委外廠商每日依據操作日報表進行點檢與記錄。
- 每週自主檢測兩次，項目包含 pH (酸鹼值)、COD (化學需氧量)、SS (懸浮固體) 指標。
- 每月委外廠商校正 pH 計一次。
- 每月自主檢驗水質兩次。
- 每半年委託環保局合格廠商進行水質檢驗。
- 每年進行流量計校正與活性碳更換一次（蘇州廠區每半年更換一次）。



3-6 廢棄物管理

本集團秉持環境友善的經營理念，針對營運活動可能產生的廢棄物及其潛在環境衝擊進行全面管理。我們辨識到與廢棄物相關的環境風險，包含原物料與包裝材料的大量使用、生產製程產生之不良品與邊角料、辦公與物流作業產生的生活及電子廢棄物，以及產品使用壽命結束後報廢處理的挑戰。上述廢棄物可能導致資源浪費與污染風險，涵蓋範圍包含公司內部製造據點、行政單位，以及上游供應商與下游客戶端。

為回應這些潛在衝擊，本集團自 2023 年起導入系統化管理機制，並由永續發展委員會訂定短期目標。同時，我們強化源頭控管與資源再利用措施，持續優化產品配方與製程設計，提升生產良率並減少報廢品。此外，對於供應商所提供之包材，本集團落實回收再利用機制，部分包材於拆封後重新整理，作為客戶出貨用途使用。在分類與儲存管理方面，本集團將廢棄物劃分為事業廢棄物、生活廢棄物與資源性廢棄物，依《廢棄物清理法》相關規範執行標示、分類與短期儲放管理。含危害性成分之廢棄物（如廢溶劑、重金屬殘膠等）須依規定記錄、標示、分類存放並由具政府核可資格之業者清除處理；可再生物料（如鋼絲網、乳劑桶、紙箱等）則依循清潔處理後進行回收再生。在外部合作管理方面，本集團嚴格審查第三方清除與處理業者資格，確認其具備政府核發之合法許可，並簽訂合約明確規範雙方責任、法規依循與違規罰則。所有清運作業皆須依規定於清運前完成網路聯單申報，清運後 24 小時內修正資料、84 小時內完成比對，並保存完整聯單與處理證明至少三年。若 45 天內未取得妥善處理文件，將主動展開調查並視情況通報主管機關。

為確保內部人員具備環境風險辨識與操作技能，本集團持續推動環保教育與訓練，包括有機溶劑處理、ESG 政策宣導與廢棄物分類實務，加強員工對日常操作行為對環境造成潛在影響的認知。同時，建立稽核與申報制度，定期檢視廢棄物產出量與處理方式，並將數據彙整成報告，用於內部管理與外部揭露。透過上述策略與管理措施，本集團期望建立透明、合規且具減量成效的廢棄物管理體系，強化循環經濟精神，逐步降低營運對環境的長期衝擊。

廢棄物分類



註：台灣、蘇州、成都之分類標準均一致。

廢棄物處理情形

2024 年度集團廢棄物減量 7.8%，廢棄物回收率也達 90% 以上，集團持續減少廢棄物並改善環境衛生。

項目	說明	2022 年	2023 年	2024 年
產生量	一般廢棄物	43.65	58.5	53.95
	有害廢棄物	0	0	0
	合計	43.65	58.5	53.95
直接 處置量	一般廢棄物	43.65	58.5	53.95
	有害廢棄物	0	0	0
	合計	43.65	58.5	53.95

註：公司係委託外部清運商處理廢棄物，廢棄物皆為離場掩埋處理。

廢棄物處理流程

廢棄物分類、收集

- 各單位依廢棄物類別分類，並運至貯存場所堆置整齊

廢棄物貯存管理

- 各類廢棄物分開貯放，並標示貯放之事業廢棄物，包括種類、日期、編號、圖示等
- 貯存設施應配合消防設施，以防止火災發生，若發生火災，依「緊急應變程序」處理

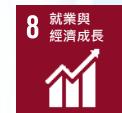
廢棄物清除

- 委由合格之清除機構定期處理與申報作業
- 監督清除廠商廢棄物清運情形，並以「資源回收紀錄表」紀錄日期、人員與車號、廢棄物種類及數量等資訊

事業廢棄物上網申報作業

- 清運負責單位於事業廢棄物清除前須先連線申報，並每月完成線上申報作業
- 清運出廠前將上網申報三聯單、清運出廠後 24 小時內修正聯單內容，並於清運出場後 84 小時內上網做廢棄物資料比對確認
- 於廢棄物清理後 45 天內未收到妥善處理文件時，將主動追查廢棄物流向，必要時向當地主管機關報備

4-1 人權政策與承諾	70
4-2 人才管理與員工福祉	71
4-3 人才培育與發展	80
4-4 職業安全衛生	84
4-5 社區關懷及公益投入	91



倉和在追求產品研發創新與市場經濟成長的同時，也不忘秉持落實企業永續經營之理念，用心對待每一位員工，視其如家人般照顧。此外，對於弱勢孩童等群體更慷慨解囊，將企業的溫暖送往每一個需要的角落，實踐在地關懷的精神。



CH4

才智雙驅未來・善行回饋社會



優先閱讀的利害關係人

員工 | 股東 / 投資人 | 政府機關 | 社會

對應 GRI 主題

GRI 202 | GRI 401 | GRI 402 | GRI 403 | GRI 404 |
GRI 405

對應的重大議題

職業健康與安全 | 人才吸引與留任

2024 亮點

- 2024 年倉和集團一共辦理 74 場員工職業安全訓練，累積受訓人次為 1,164 人次，累計時數達 2,233 小時
- 2024 年人才發展計畫之各項執行成果平均達成率為 100%
- 社會公益關懷弱勢孩童，捐贈營養午餐、書籍及合作家扶中心辦理愛心園遊會

管理方針

- 遵循 ISO 45001 職業安全衛生管理標準，打造安全健康職場環境
- 以員工為本，舉辦自主健康管理與預防之知識交流，重視員工在疫情之下的身心健康
- 實施職能問卷、九宮格分析、並調查個人發展計畫，建立人才梯隊，預防人才斷層

4-1 人權政策與承諾

4.1.1 人權政策

本集團秉持尊重與保障人權的核心價值，認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準，據此制定並公告「倉和股份有限公司人權政策」，供全體員工於公司內部網站查閱。

本政策適用於本公司及所屬子公司，由人資單位訂定相關措施並由董事長進行監督，明確反對任何形式之歧視、強迫勞動、童工與職場騷擾等侵害人權之行為，並致力於營造安全、健康、平等且無歧視的職場環境，保障員工及弱勢群體之結社自由及其他依法應享有之基本權益。該政策已由董事長正式簽署通過，以彰顯高層對人權議題之重視。

為強化員工對人權的認識與實踐，公司持續推動相關教育訓練。針對新進人員亦納入人權議題訓練內容。2024 年共辦理人權相關教育訓練 29.5 小時，受訓員工人數為 31 人，展現公司推動人權理念的實質行動力，未來預計將相關訓練課程拓展至子公司，以落實人權議題之宣導。

2024 年人權教育訓練暨新人教育訓練之照片



項目	具體事蹟
尊重隱私與員工自由結社之權利	本集團遵守法律規定，承諾合理保護利益相關者（包括供應商、客戶、消費者和員工）個人資料及隱私。員工得自由選擇參與或迴避員工組織及活動，公司亦定期召開勞資會議，員工或員工代表可自由表達意見提出建議並進行勞資協商，無須擔憂遭歧視、騷擾或報復。
禁用童工、不強迫勞動	本集團絕不雇用童工；公司不強迫員工進行非自願性勞動，為維護勞資雙方聘僱權益，員工在報到日前會收到錄取通知單，報到當日公司會與新進人員簽訂書面的聘僱契約書，簽署率達 100%，所有員工的聘僱條件均在雙方自由意志、合意條件下進行，沒有強制勞動或脅迫任何無意願之人員進行勞動。
反對歧視、霸凌及騷擾	本集團提倡就業自由，杜絕不法歧視且確保工作機會均等，並訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」、設置檢舉專用電話及電子郵件信箱，以提供員工免遭騷擾的工作環境。
提供安全、衛生、健康之工作環境	落實職場安全管理，並推動勞工健康保護提升同仁身心健康，廠區設置醫護提供專業指導與諮詢，並針對健康檢查、職業病進行預防管理及持續追蹤輔導。
提供公正且合適的報酬	按時給付公平且足額的生活工資，提供健全薪資、津貼、獎金、調薪等福利措施，並提供平等的升遷管道。
教育訓練及持續改善	配合上述各項具體管理方案之實施，本公司同步依 PDDRO 原則進行檢討與修正訂定年度教育訓練計劃，於新進人員教育訓練中宣達人權相關內容，並持續改善實施方案。

4-2 人才管理與員工福祉

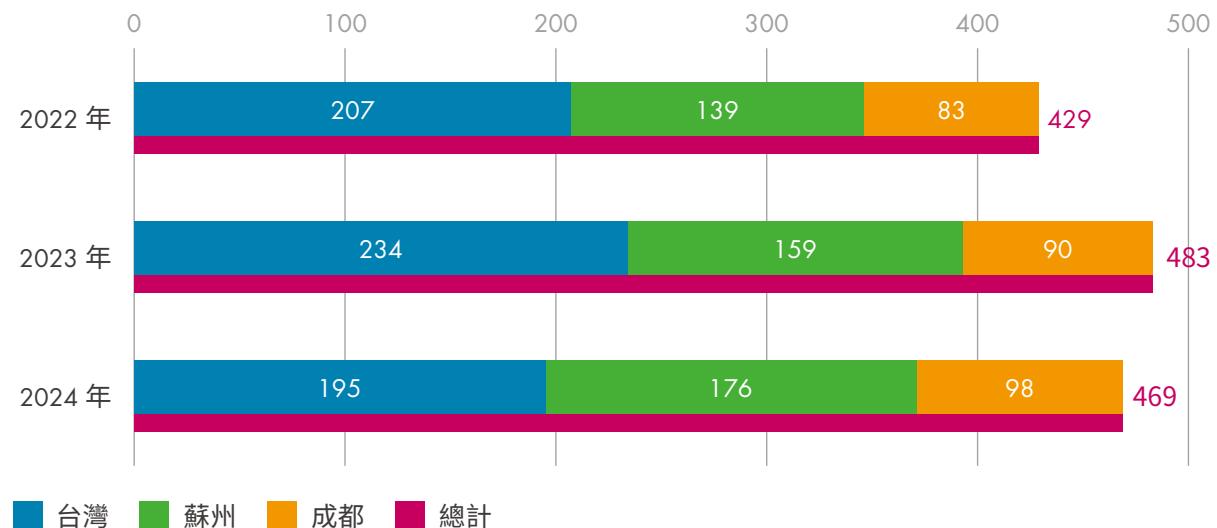
4.2.1 人力資源發展

本集團視員工為推動企業永續發展的關鍵夥伴，致力於營造具歸屬感與成就感的工作環境，並積極吸引具潛力與專業的優秀人才加入。秉持公平與多元的用人原則，招募與任用皆不因性別、年齡、種族或國籍有所差別待遇，確保每位員工皆能在平等的平台上發揮所長。為厚植人力資本與強化組織韌性，本公司持續強化人才發展制度，透過定期的人才盤點、潛力人員甄選及專案型培訓計畫，系統性培育符合營運策略需求的各類專業職能，並深化企業文化認同，為公司未來長期成長建立穩固的人才基礎。

員工結構

截至 2024 年底，本公司全體截至 2024 年年底，全體員工總人數為 469 人，其中女性 250 位，男性 219 位，女、男性人數占總員工人數之比例分別為 43%、47%，顯示本公司在工作機會的提供上秉持性別平等原則，確保所有員工在招募、任用及晉升等過程中皆享有同等對待，不因性別有所區別。依據勞雇類型來看，本集團全職員工比率為 98.93%，兼職員工比率則為 1.07%；在年齡分布上，同仁年齡介於 30 歲至 50 歲者約佔全體員工的 70.26%。2024 年台灣員工人數較前一年減少 39 人、成都員工人數增加 8 人、蘇州員工人數增加 17 人，本年度無重大變動情形。

員工總人數



註：本統計表係參考 GRI 定義，員工總人數 = 永久聘僱員工人數 + 臨時員工人數 + 無時數保證的員工人數 = 全職員工人數 + 兼職員工人數。

2022 年員工架構

	一般聘雇員工		臨時員工 (約聘員工)		臨時員工 (外籍移工)		無時數 保證員工		總計
	女	男	女	男	女	男	女	男	
台灣	78	100	0	1	28	0	0	0	207
蘇州	81	57	0	0	0	0	1	0	139
成都	42	42	0	0	0	0	0	0	83

2023 年員工架構

	一般聘雇員工		臨時員工 (約聘員工)		臨時員工 (外籍移工)		無時數 保證員工		總計
	女	男	女	男	女	男	女	男	
台灣	80	109	2	0	43	0	0	0	234
蘇州	92	66	0	0	0	0	1	0	159
成都	42	48	0	0	0	0	0	0	90

2024 年員工架構

	一般聘雇員工		臨時員工 (約聘員工)		臨時員工 (外籍移工)		無時數 保證員工		總計
	女	男	女	男	女	男	女	男	
台灣	76	92	0	2	25	0	0	0	195
蘇州	95	80	0	0	0	0	1	0	176
成都	53	45	0	0	0	0	0	0	98

註：除無時數保證員工為兼職員工外，皆為全職員工。

非員工工作者

2024 年底，台灣及蘇州共聘有 11 位非員工工作者，主要為外部派遣公司指定至本公司之派遣人員，整體與去年情形並無明顯波動。

2024 年	營運據點	非員工工作者類型	人數	平均工時	主要負責工作項目
台灣	龜山廠	派遣	2	8	技術操作
蘇州	大陸	派遣	9	7.84	技術操作

註：成都無非員工工作者。

2024 年集團高階管理階層比例

廠區	高階主管人數	高階主管為當地人人數	比率 (%)
台灣	9	9	100
蘇州	4	2	50
成都	1	0	0
合計	14	12	

註 1：高階管理階層為協理級（含）以上主管。

註 2：重要營業據點分別為龜山廠區、蘇州廠區及成都廠區。

註 3：「重要營業據點」的定義：主要實質營運子公司。

新進及離職員工統計

台灣 2024 年共有 7 位新進員工，包含 5 位女性，2 位男性，占比為台灣全體總員工數之 3.59%；離職員工為 45 位，包含 26 位女性與 19 位男性。蘇州 2024 年共有 52 位新進員工，包含 21 位女性，31 位男性，占比為全體總員工數之 29.55%；離職員工為 35 位，包含 18 位女性與 17 位男性。成都 2024 年共有 37 位新進員工，包含 17 位女性，20 位男性，占比為全體總員工數之 37.76%；離職員工為 21 位，包含 5 位女性與 16 位男性。

倉和集團重視每位離職員工的意見，當員工提出離職申請時，將由直屬主管與人資單位共同進行離職面談，深入瞭解其離職原因，並彙整分析作為未來人力資源政策與管理制度調整的重要依據。

2024 年員工中自願 / 非自願離職率

2024	台灣	蘇州	成都
總員工人數	212	168	75
自願離職人數	43	35	21
非自願離職人數	7	0	0
自願離職率	20%	21%	28%
非自願離職率	3%	0%	0%

2024 年新進 / 離職人數

2024 年	台灣		蘇州		成都	
	新進人數	離職人數	新進人數	離職人數	新進人數	離職人數
30 歲以下	女生	3	14	15	9	12
	男生	0	2	26	10	11
31-50 歲	女生	2	9	6	7	5
	男生	2	16	5	7	9
51 歲以上	女生	0	3	0	2	0
	男生	0	1	0	0	1
合計		7	45	52	35	37
						21

2024 年新進 / 離職比率

2024 年	台灣		蘇州		成都	
	新進比率	離職比率	新進比率	離職比率	新進比率	離職比率
性別	男	1.03%	9.74%	17.61%	9.66%	20.41%
	女	2.56%	13.33%	11.93%	10.23%	17.35%
年齡	30 歲以下	1.54%	8.21%	23.3%	10.8%	23.47%
	31-50 歲	2.05%	12.82%	6.25%	7.95%	14.29%
	51 歲以上	0%	2.05%	0%	1.14%	0%
						1.02%

4.2.2 治理單位與員工的多元化

薪酬政策

倉和集團透過具競爭力的薪酬架構吸引及留任優質人才，並透過各項獎金激勵員工創造績效，合理設計公司經營績效與員工薪資的關聯性，並因應人才需求及市場供需做動態調整，確保整體薪資具有競爭力。

本集團設有獨立薪酬委員會，由獨立董事組成，專責監督薪酬決定流程，確保客觀公正，同時高階經理人薪資結構與公司績效高度相關，每年集團依各廠區績效指標得分決定酬勞分派案，績效指標亦包含集團之永續發展達成目標，並經薪資報酬委員會審議後，提交董事會議決。公司未聘請第三方獨立機構擔任薪酬顧問。公司於 2023 年發行限制員工權利新股以長期激勵關鍵人才，辦法同時綁定員工績效及服務年資，以落實與公司長期績效及股東權利連動。

薪酬結構

倉和集團薪資結構包含固定薪酬、變動薪酬、津貼、各項獎金、年終獎金以及員工酬勞等，固定薪酬依照職位職責、績效及能力而訂定；變動薪酬則與公司各項目標指標及營運結果緊密連結。

	2022 年	2023 年	2024 年
最高薪酬與年度總薪酬中位數之比率	8.19	9.90	10.84
最高薪酬年總收入增加之百分比與去年度總薪酬增加百分比中位數之比率	-3.31	-3.86	1.8

註：統計資料僅包含台灣廠區資訊。主要是因 2021 至 2024 年間直接人員人數變化，導致整體員工結構改變，進而造成中位數下降，使得比率變化呈現負數。



薪酬比率

台灣

	職級	主管	非主管
2022	女	0.38	1.01
	男	1	1
2023	女	0.35	1.07
	男	1	1
2024	女	0.35	1.04
	男	1	1

蘇州

	職級	主管	非主管
2022	女	0.51	0.78
	男	1	1
2023	女	0.84	0.81
	男	1	1
2024	女	0.63	0.85
	男	1	1

成都

	職級	主管	非主管
2022	女	0.56	1.1
	男	1	1
2023	女	0.23	1.28
	男	1	1
2024	女	0.24	1.22
	男	1	1

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2023 年	2024 年	差異
非擔任主管職務之全時員工人數（單位：人）	234	235	增加 1 人
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」（單位：新臺幣）	667 仟元	698 仟元	增加 31 仟元
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」（單位：新臺幣）	519 仟元	575 仟元	增加 56 仟元

註 1：此資訊亦於公開資訊觀測站上進行申報。

註 2：非擔任主管薪酬資訊統計範圍僅包含台灣廠區。

本集團致力於提升治理單位與員工的多元化，促進包容性的工作環境，並積極落實多元化管理策略。

2024 治理單位成員年齡分布及百分比

2024 年		台灣	成都	蘇州
30 歲以下	女生	0	-	-
	男生	0	-	-
31-50 歲	女生	1	-	-
	男生	3	-	-
51 歲以上	女生	1	-	-
	男生	10	-	-
女生	13%	-	-	-
男生	87%	-	-	-

註：成都及蘇州無治理單位人員。

2023 年依員工年齡之員工人數統計

2023 年		台灣	成都	蘇州
30 歲以下	女生	36	9	22
	男生	12	13	34
31-50 歲	女生	76	18	63
	男生	85	30	31
51 歲以上	女生	13	0	8
	男生	12	3	1
女生	53%	53%	58%	
男生	47%	47%	42%	

2022 年依員工年齡之員工人數統計

2022 年		台灣	成都	蘇州
30 歲以下	女生	27	9	20
	男生	9	12	25
31-50 歲	女生	68	32	54
	男生	82	19	31
51 歲以上	女生	11	0	8
	男生	10	3	1
女生	51%	55%	59%	
男生	49%	45%	41%	

2024 年依員工年齡之員工人數統計

2024 年		台灣	成都	蘇州
30 歲以下	女生	22	9	30
	男生	7	12	49
31-50 歲	女生	68	19	60
	男生	69	32	30
51 歲以上	女生	11	0	6
	男生	18	3	1
女生	52%	55%	55%	
男生	48%	45%	45%	

倉和在各廠區的員工薪資皆符合當地最低工資規範，於 2024 年度基層人員平均薪資約為當地基本工資的 1.48~2.12 倍，主管職的女性對男性基本薪資比率為 0.89：1；非主管職的女性對男性基本薪資比率為 0.78：1，主要原因在在於生產廠區機器操作仍以男性員工比例較多。

台灣

單位：新臺幣

2024	平均薪資	男性平均薪資	女性平均薪資
基層人員平均薪資	58,167	66,490	51,665
當地最低薪資	27,470	27,470	27,470
比例	2.12	2.42	1.88

蘇州

單位：人民幣

2024	平均薪資	男性平均薪資	女性平均薪資
基層人員平均薪資	7,271	7,960	7,643
當地最低薪資	2,490	2,490	2,490
比例	2.92	3.20	3.07

成都

單位：人民幣

2024	平均薪資	男性平均薪資	女性平均薪資
基層人員平均薪資	5,978	6,588	5,368
當地最低薪資	1,970	1,970	1,970
比例	3.03	3.34	2.72



註 1：基層人員平均薪資單位為每月薪資。

註 2：當地最低薪資係依據政府公告標準。

註 3：基層人員包含公司經理職以下之人員。

註 4：「重要營業據點」的定義：主要實質營運子公司。

4.2.3 員工福利

本集團訂有各項管理規章及工作規則，並有完善之福利制度。母公司則另依法成立職工福利委員會，遴選福利委員辦理職工福利活動，由福利委員訂定年度計畫及預算編列，辦理包括員工聚餐、各項員工團體活動等。另為兼顧吸引及留任公司所需之專業人才、激勵員工共同努力達成未來公司與個人績效，台灣地區於 2022 年 5 月董事會決議發行限制員工權利新股（限制型股票），並以與集團未來發展相關之關鍵人員、個人表現對公司具相當價值及核心新進員工為主要對象。

倉和集團員工福利

福利項目	提供全職員工之福利內容
人壽保險	台灣：依照職務不同投保 成都：員工團體保險
醫療保險	台灣：依照職務不同投保
傷殘保險	台灣：依照職務不同投保
團體意外險	蘇州廠在員工發生意外時，為員工提供意外傷害保障
育嬰假	符合法律規定
補助措施退休金	依法提撥新制 6%
股權	2023 年起發放限制型股票
其他福利	舉辦倉和家庭日（員工旅遊補助）、生日禮金、節慶禮券（金）、春酒尾牙活動、員工聚餐補助、婚喪喜慶補助
蘇州提供高等教育助學金	大專、本科學習深造，給予部分補助

註：重要營運據點包含台灣廠區、大陸蘇州廠區、大陸成都廠區。

員工旅遊



聖誕晚宴



外籍同仁歲末聯歡晚會



育嬰假

倉和集團依法提供育嬰假予員工，2024 年台灣享有育嬰假的員工共 2 人，並且 100% 申請育嬰停留，其他相關數據請詳下表。蘇州及成都近三年未有員工休育嬰假。

2022 年				2023 年				2024			
項目	女	男	總計	項目	女	男	總計	項目	女	男	總計
2022 年申請育嬰停留 申請資格人數	2	5	7	2023 年申請育嬰停留 申請資格人數	3	1	4	2024 申請育嬰停留 申請資格人數	2	0	2
2022 年申請育嬰停留人數	0	0	0	2023 年申請育嬰停留人數	3	0	3	2024 申請育嬰停留人數	2	0	2
2022 年育嬰停留 原應復職人數 (A)	1	0	1	2023 年育嬰停留 原應復職人數 (A)	0	0	0	2024 育嬰停留 原應復職人數 (A)	0	0	0
2022 年育嬰停留 原應復職且復職人數 (B)	1	0	1	2023 年育嬰停留 原應復職且復職人數 (B)	0	0	0	2024 育嬰停留 原應復職且復職人數 (B)	0	0	0
2021 年育嬰停留復職人數 (C)	1	0	1	2022 年育嬰停留復職人數 (C)	0	0	0	2023 年育嬰停留復職人數 (C)	1	0	1
2021 年育嬰停留復職且於 2022 年在職滿一年人數 (D)	1	0	1	2022 年育嬰停留復職且於 2023 年在職滿一年人數 (D)	0	0	0	2023 年育嬰停留復職且於 2024 年在職滿一年人數 (D)	0	0	0
育嬰停留回任率 % = B/A	100%	NA	100%	育嬰停留回任率 % = B/A	NA	NA	NA	育嬰停留回任率 % = B/A	NA	NA	NA
育嬰停留任率 % = D/C	100%	NA	100%	育嬰停留任率 % = D/C	NA	NA	NA	育嬰停留任率 % = D/C	NA	NA	NA

勞資溝通

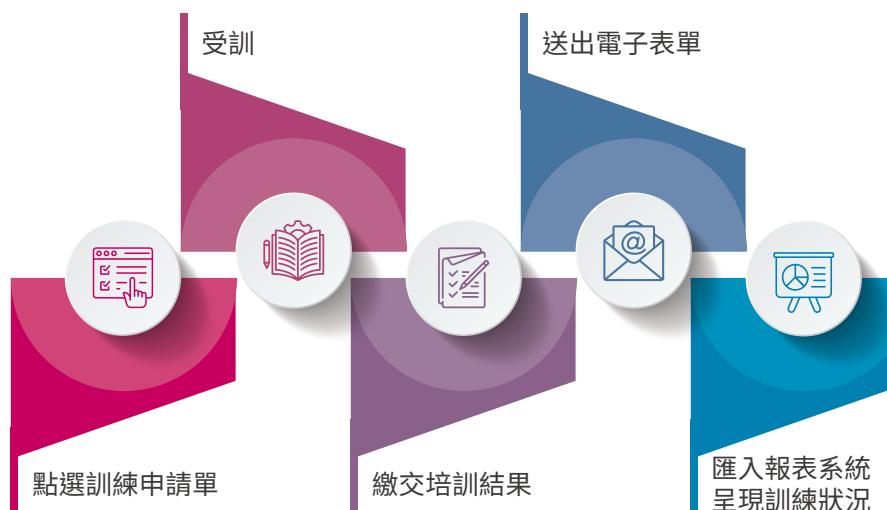
倉和集團依照勞動基準法及相關法規，定期召開勞資會議，提供勞資雙方溝通平台。除於公司設置員工意見箱外，亦不定期辦理員工座談會，讓員工能充分表達意見及看法。另透過月會及部門會議等方式，建立與員工定期溝通對話之管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利，2023 年即透過勞資會議經同仁提出後通過恢復外籍年末餐會。2024 年並未有發生勞資糾紛之事件，亦未接獲內部員工申訴之案件。如有任何影響集團內員工權益之重大營運變化及相關因應措施，倉和集團會透過勞資會議進行溝通後再執行，並依法令規定提前通知受影響的員工。

為照顧公司中的外籍同仁，倉和每月定期召開外籍同仁月會，除宣導身心健康相關知識（如：防疫資訊）、交通安全注意事項，亦針對同仁之生活（員工宿舍、飲食起居等）予以了解及關懷，2024 年也經同仁月會反映後調整伙食，並改善外籍同仁返鄉規定，2024 年共有 12 位同仁返鄉。

4-3 人才培育與發展

倉和集團的教育訓練規劃結合當年度經營策略，適時地檢討人力資源發展策略，並透過績效管理分析員工個人現階段職務與未來職涯發展狀況，階段性的訂出訓練計劃，有系統地幫助員工學習與成長，循序漸進地充實符合其職能所需的各項專業知識及技能。

倉和集團於教育訓練體系中落實於每年度訓練計劃，並據以策訂年度教育訓練規劃，持續強化優質人力，作為組織長期發展之所需。集團積極網羅優秀人才以不斷強化公司人才庫並持續產學合作，期待結合學術力量及實務經驗，同步提升本集團人才硬實力，才能挹注網版開發之能量。台灣廠區亦透過訓練表單的電子化，以系統管理個人的訓練歷程，能將訓練相關資訊完整保留，追蹤訓練進度及收集數據分析。大陸蘇州及成都廠區尚未導入訓練表單電子化，預計將於 2026 年度開始由母公司台灣廠區輔導大陸地區子公司及孫公司逐步導入相關制度。



倉和集團為了提升教育訓練品質與強化員工訓練廣度，近年來由台灣廠區導入「人才發展品質管理系統」(Talent Quality-management System, TTQS)，在執行訓練規劃時，依五大構面（即計劃、設計、執行、檢視以及成果，簡稱 PDDRO）原則進行，已於 2024 年再次取得勞動部所頒發之 TTQS 證書，並持續貫徹 TTQS 之精神，以達到最佳的人才訓練成效。未來將落實集團之訓練涵蓋廣度，預計陸續開始將 TTQS 的精神及方針導入大陸蘇州廠區及成都廠區，並由台灣協助並參與輔導規劃，加速倉和集團在人才培育與發展之理念落實。

■ TTQS 人才發展品質管理系統

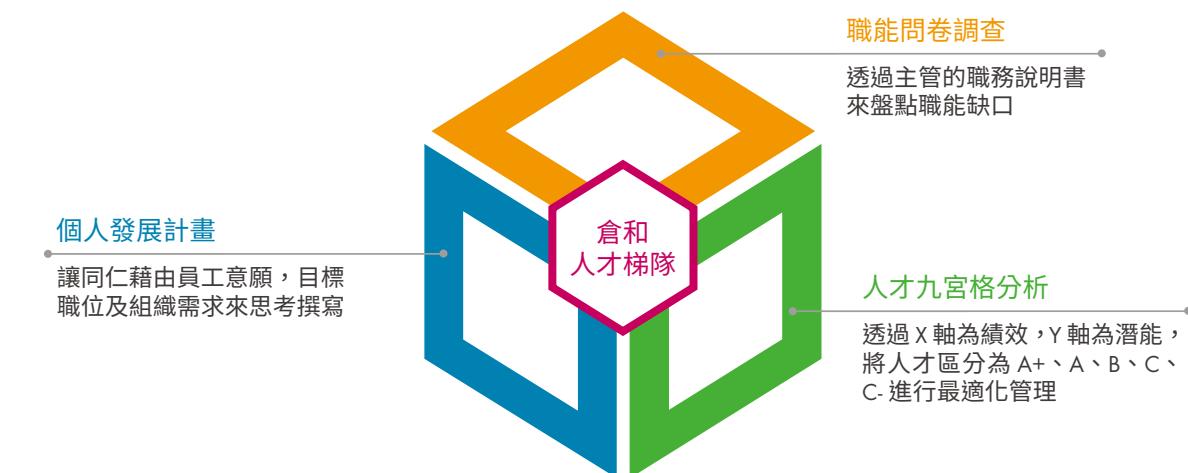


倉和集團為使新進員工快速融入環境、了解公司政策與規定及縮短學習時間，在人員入職前，由用人單位規劃培訓課程，並詳細登錄在新人學習手冊。入職後實施指導員制度，不僅可以安撫人員入職的不安感，亦可加速融入環境。期望在三個月的培訓期間能使新進員工不但有充實的體驗，也有感受到倉和大家庭的溫暖。

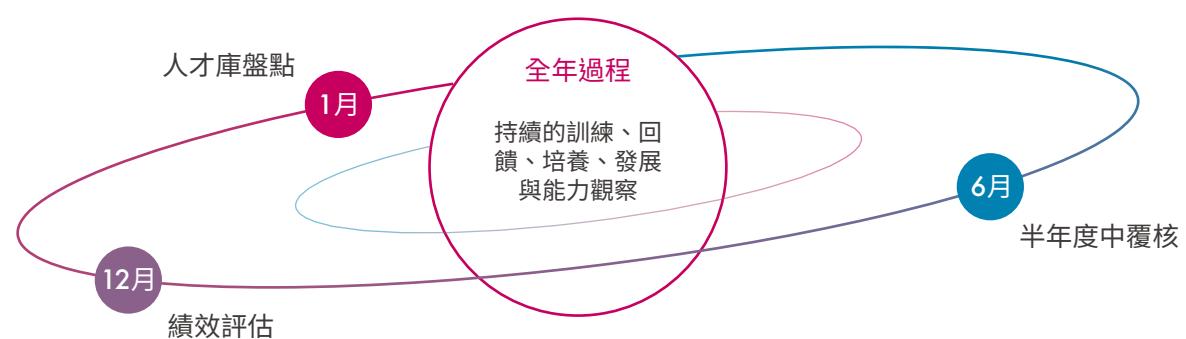
在集團的生產製造部門中，為確保產品品質及降低工作枯燥感，公司結合薪酬制度為產線同仁設置一系列的技能檢定考核制度，並訂有「直接員工職能考核表」，單一站別的產線同仁於入職後除了學習該站別的技能外，若有額外學習其他技能，則可提升獎金及作為升遷之依據。此制度不僅提供員工發展機會，亦讓主管可以更確切掌握人員能力狀況。

而間接人員方面，台倉透過人才盤點評估內部人才的數量和品質、促進組織擁有足夠的人力資本，2020 年倉和開始規劃的 3 年的人才發展計畫，藉由職能問卷調查、人才九宮格分析及填寫個人發展計畫，建立倉和人才梯隊，預防未來人才斷層的情況發生。2023 年人才發展計畫之各項執行成果平均達成率為 100%，並於 2024 年引進輔導顧問，進行全面職能盤查，透過輔導機制，針對技能不足同仁推薦適合的專業訓練，提升專業能力。

□ 人才發展計畫



□ 人才發展與評估時程



註：2024 年人才梯隊計畫僅在台倉施行，尚未引進至大陸蘇州廠區及成都廠區。

完善的人才發展體系展現倉和對人力資本的重視，教育訓練是驅使員工朝向專業的必經之路，新進員工必須報到時需完成新人訓練及新人職安訓練，到崗後，為加強職位所需的專業能力提供 On Job Training，邁向高階主管時，亦需進行管理訓練。台灣廠區在 2024 年針對課級以上主管辦理兩天一夜主管共識營，內容著重領導、溝通、團隊合作及企業永續 ESG。2024 年倉和集團總教育訓練時數為 7,553 小時，每名員工接受的訓練平均時數達 13.49 小時。

2024 年員工訓練時數統計

員工類別	臺灣			蘇州			成都		
	受訓總時數	該類別員工總人數	平均受訓時數	受訓總時數	該類別員工總人數	平均受訓時數	受訓總時數	該類別員工總人數	平均受訓時數
女性主管	325	5	65	465	8	58	0	0	0
男性主管	1,438	19	76	255	7	36	0	0	0
女性非主管	1,814	96	19	583	138	4	62	53	1
男性非主管	2,011	75	27	538	114	4	62	45	1
總計	5,588	195	29	1,841	267	7	124	98	1

倉和集團亦對於員工績效及職場發展相當重視，2024年員工接受績效及職業發展檢核之比率更達98%。員工能視其職能所需要，透過自主學習或教育訓練，精進各項專業知識及技能，透過考核機制則可將員工能力之精進，可作為晉升、年終獎金、調薪等獎勵之參考依據，倉和認為完善之績效考核機制，對於員工學習與成長有正面影響，若員工績效不佳時會即時進行績效面談及改善作業，給予對應之訓練，以確保工作執行順暢。

2024年員工接受績效及職業發展檢核

員工類別	臺灣			蘇州			成都		
	接受績效及職業發展檢核之人數	該類別員工總人數	百分比	接受績效及職業發展檢核之人數	該類別員工總人數	百分比	接受績效及職業發展檢核之人數	該類別員工總人數	百分比
女性主管	5	5	100%	8	8	100%	1	1	100%
男性主管	18	19	95%	7	7	100%	4	4	100%
女性非主管	96	96	100%	85	88	100%	40	40	100%
男性非主管	73	75	97%	69	73	100%	30	30	100%
總計	192	195	98%	169	176	100%	75	75	100%

註1：派遣人員、董事長不參與績效考核。

註2：公司尚未執行職涯發展檢核。

4-4 職業安全衛生

4.4.1 職業安全衛生管理與風險評估策略流程

□ 倉和的承諾



職業安全衛生管理

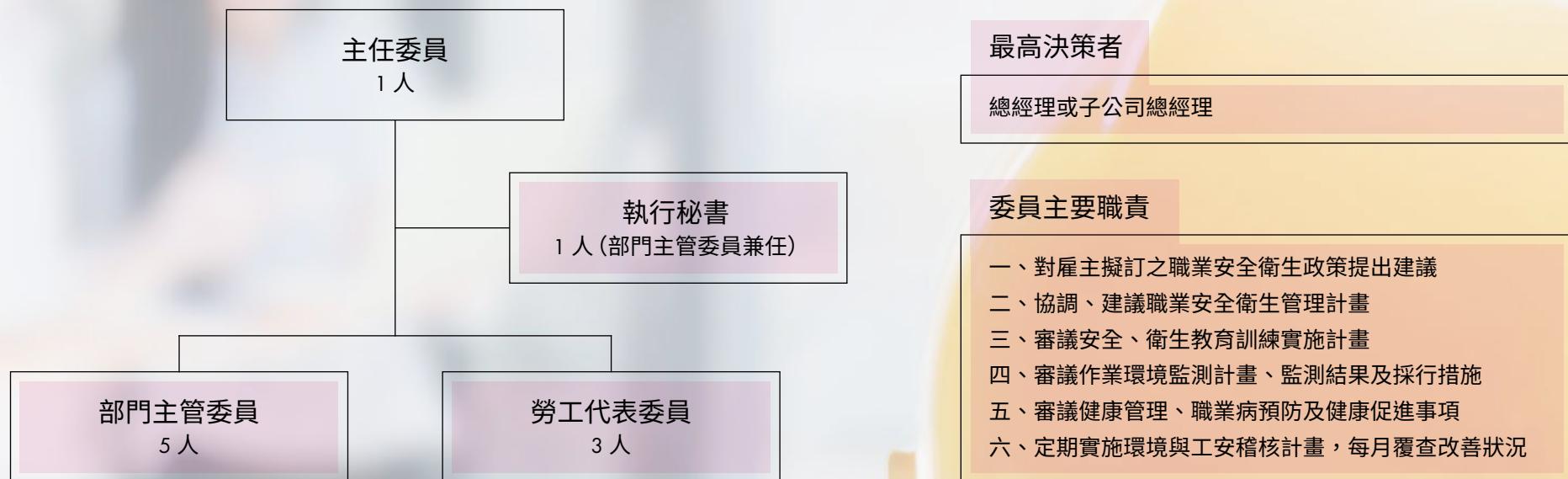
倉和集團始終將員工的職業健康與安全視為最核心的營運責任之一，致力於打造安全、健康且具防護意識的工作環境。為落實安全管理制度，本集團訂有「職業安全衛生政策」，依循「職業安全衛生法」及相關規定，設置職業安全衛生委員會，定期審查與監督各項職安措施之落實情形，並逐步強化風險辨識與控制機制，朝向職場零災害的目標邁進。

台灣倉和及蘇州倉和已具備 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並依據「環安衛管理計畫管理程序」、「異常事件調查處理程序」、「健康管理與預防作業程序」、「危害物質識別與控制程序」以及「高噪音作業防護作業程序」等，系統性落實風險預防與職安防護措施。現行台灣倉和安委會每季開會一次，蘇州倉和每年 2 次。成都倉禾已於 2024 年導入 ISO 14014，預計 2025 年取得 ISO 45001 認證，現行安委會由各部門主管擔任，每年統一進行培訓一次。

針對不同職類及作業區域所面臨的風險，本公司進行職業危害辨識與評估，並於具潛在職業病風險的區域，如研發、倉儲與辦公區等，設置必要的工程控制設施與個人防護裝備，並定期實施作業環境監測，以確保員工遠離可能之健康危害，截至 2024 年本集團未曾出現過職業病案例。

為進一步保障工作場域中所有作業人員之安全，本集團亦對承攬商實施環安衛管理制度，推動「承攬作業安全管理程序」，從作業申請、風險告知、安全教育到現場稽核，皆有明確規範與落實機制。2024 年本集團未發生承攬商職災案件。

□ 倉和安委會組織圖



風險評估策略流程

適當的危害辨識及風險評估，可有效控制危害及風險，預防與削減災害，並提昇職業安全衛生管理績效。危害辨識及風險評估的方法很多，倉和公司針對廠內例行性和非例行性作業之主要風險評估模式參考作業安全分析、失誤模式與影響分析，由各單位訓練合格人員對所屬之作業、活動執行危害鑑別與風險評估，並每年定期檢視鑑別結果。

倉和集團承諾為全體員工提供安全與健康的工作環境。為持續優化職場條件，公司每半年定期執行作業場所之空氣品質、噪音及照明等環境因子監測，並依據監測結果進行必要之改善措施，以確保作業環境符合安全與健康標準。此外，安全衛生部門每月與各單位現場人員共同進行兩次不定期的工作安全觀察與環境巡查，針對特殊作業及中高風險項目提出改善建議與執行方案，強化現場風險控管。

01 • 02 • 03

危害辨識

透過現場實勘，發現不安全狀況，以拍照方式及文字進行簡報製作，於每月主管會報上向高階經營層及各單位主管說明，並說明風險原因及訂立改善日期，以達追蹤及管理之效，並防止再發

風險評估

依據現場情況評定風險程度：
高風險
有立即發生火災及人員傷亡
中風險
有發生火災及人員傷亡之危害者
低風險
有發生火災及人員傷亡之虞者

改善行動

依據實勘及下列情況訂定改善流程：
高風險
訂定改善日期，單位主管加強現場巡查
中風險
實施風險管控，各課組級主管加強巡查
低風險
每月實施 6S 稽核，以防風險等級提高

註：倉和遵循職業安全衛生法第 18 條，讓工作者報告職業危害與危險狀況的流程，以及可自行離開其所認為可能導致傷害或疾病的工作狀態之政策與流程，且工作者免於處分。

2024 年度職業傷害統計情形

年度	工作時數	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
		嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數			
2022	410,768	0	0	1	0	0	49%
2023	460,296	0	0	0	0	0	0%
2024	440,536	0	0	1	0	0	45%

註 1：員工工作時數之計算，係依照向勞檢處申報之總經歷工時。

註 2：職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作總時數) * 200,000 。

註 3：嚴重的職業傷害數量比率 = (嚴重的職業傷害數量 / 工作總時數) * 200,000 。

註 4：可記錄之職業傷害比率 = (可記錄之職業傷害數量 / 工作總時數) * 200,000 。

4.4.2 職業災害事故調查流程

為避免發生以及降低職業災害的發生頻率與次數，落實職業安全衛生管控以強化職業傷害的預防，針對公司同仁發生意外事故的緊急處理及後續調查方式，來呈現職業災害的發生過程以及系統化記錄與追蹤管理，藉由公傷快報表來符合公部門的職業災害調查的規定，同時遵循職業安全衛生法的相關規定，每月定期上網申報職業災害統計資料。

4.4.3 員工健康服務與健康促進計畫

員工健康是企業永續發展與競爭力強化的核心基礎。倉和公司秉持「以人為本」的理念，承諾提供全體員工安全、健康的工作環境，持續推動職場安全與健康管理制度。

為打造完善的工作場所，倉和公司每半年定期執行作業環境監測，涵蓋空氣品質、噪音及照明等項目，並依據監測結果進行環境改善，以確保作業條件符合安全與健康標準。

此外，安全衛生部門每月與各單位現場人員共同進行兩次不定期的工作安全觀察與環境安全巡查，針對特殊作業及高風險項目提出安全衛生改善建議與具體提案，強化現場風險控管。

倉和亦積極推動「職場健康保護四大計畫」，聚焦於母性健康、人因工程危害、工作過負荷及職務執行中不法侵害等四項職安議題，透過系統性管理與健康促進措施，提升員工身心健康，營造安全、友善且具支持性的職場環境。

健康檢查

倉和公司持續推動職業病預防與員工健康管理，透過制度化措施守護員工健康。

台灣倉和公司定期安排職業病健康檢查（特定員工噪音、粉塵），並於發現員工檢測數值異常時，啟動持續追蹤與個別健康管理機制，提供必要之健康諮詢與關懷服務，以有效預防職業病發生，並即時掌握員工健康狀況。

依據《職業安全衛生法》規定，倉和已制定「員工健康服務計畫」，並設置專責之職場健康服務團隊，負責推動各項健康促進與風險管理措施。此外，公司每年規劃「年度健康服務計畫時程表」，系統性執行以下健康服務項目：

- * 健康風險評估與健康管理
- * 健康促進活動之推動
- * 職場選工、配工與復工評估
- * 員工健康諮詢與追蹤關懷



蘇州倉和根據當地最新的職業衛生健康法，每三年展開一次職業健康線上評價，經有資質的協力廠商對公司職業健康現場評估；成都倉禾目前對職業安全有做每年一次的職業病危害檢測，每年一次員工體檢。

職場健康保護四大計畫

四大保護計畫如下



2024 年度職場健康保護四大計畫執行成果如下：

- * **母性健康保護**：針對懷孕及分娩之女性員工共 2 人，已由專業醫護人員提供個別化健康指導，協助其安全順利地度過孕期與產後復原期。
- * **人因工程危害預防**：經健康檢查發現人因工程相關痠痛評分達 3 分以上者共計 5 人，已由醫護人員進行健康諮詢與改善建議，以降低肌肉骨骼傷害風險。
- * **工作過負荷管理**：本年度健康檢查結果顯示無員工符合過負荷判定標準，顯示工作負荷管理成效良好。
- * **職務執行中不法侵害防治**：已完成集團層級之職場暴力預防書面承諾簽署，並完成主管人員之不法侵害防治教育訓練，強化職場安全意識與應對能力。

4.4.4 職業安全衛生相關教育訓練

為強化職場安全意識與應變能力，本公司亦持續推動職業安全衛生相關課程，針對粉塵作業、化學品處理、急救知識與感電防護等高風險主題進行教育訓練，讓員工瞭解潛在危害並掌握正確的防護措施，從日常建立安全自主管理意識。2024年倉和集團一共辦理74場員工職業安全訓練，累積受訓人次為1,164人次，累計時數達2,233小時。

課程類別	場次	累積人次	總時數	備註
一般安全衛生教育訓練	30	499	804	新進員工、委員會在職訓練
AED 及急救相關訓練	6	73	248	AED、急救人員回訓、證照班
自衛消防編組訓練	5	366	736	
職場講座	14	110	217	健康職場、職場友善、職場不法侵害因應
危害鑑別與風險管控	3	63	71	風險評估、危害通識、有害作業
專業教育訓練	16	53	157	電器、化學品、有機溶劑、堆高機等
合計	74	1,164	2,233	



職場講座



專業教育訓練有機溶劑在職教育訓練

4.4.5 職業傷害與職業病

倉和公司依據職業災害統計分析，可記錄的失能職業傷害以勞動部職業災害申報之失能傷害為計算，且包含員工上下班交通事故件數。

2024 年受僱員工工作總時數為 440,536 小時，可記錄職業傷害人數 1 人，可記錄之職業傷害比率為 45%。該職業傷害主為員工上衣下擺遭分條機之復捲壓輪及捲取軸捲入，造成捲夾事件。

倉和公司 2024 年未有非受僱員工，故其 2024 年非受僱員工職業傷害為零。

針對職業傷害對策如下：

現場風險標示



於事故發生地點進行明確標記，提醒員工注意潛在危險，降低類似事件再次發生的可能性

針對相關設備及操作流程，安排員工參與安全教育訓練，以提升其風險意識與操作技能



教育訓練強化

定期現場檢查



由職安部門負責定期巡查作業現場，確保工作環境符合安全標準，並即時排除潛在風險



標準作業程序 (SOP) 制定

4-5 社區關懷及公益投入

倉和集團深知，在企業持續穩健發展的過程中，理應承擔對環境與社會之責任，積極付出關懷與貢獻，追求企業成長與環境社會友善共榮並存。秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，透過長期、有系統的資源規劃，及支持本地社區之初心，我司長期關注兒童、身心障礙者等弱勢族群相關議題，並慷慨捐助，適時提供援助，將溫暖送至急需之處。同時，我們致力推動潔淨能源與永續環境保護措施，全面履行企業社會責任，促進環境永續與社會和諧發展，未來亦希望持續在各廠區推動，為社會及社區貢獻盡一份心力。

倉和集團長期關注兒童福祉與教育資源落差及深化社會投入，自 2013 年起，聚焦於兒童發展與教育資源的支持，2024 年度倉和公司提供相關公益活動如下。

自 2013 年起，聚焦於兒童發展與教育資源的支持，持續為桃園龜山龍壽國小及龜山國小的弱勢學生提供營養午餐與多項發展資助（如學生管樂團等），積極充分推動教育公平與區域永續發展，期盼帶動社會正向循環，實現共好共榮的永續目標。



捐贈弱勢孩童營養午餐費及各項發展基金

歷年捐贈統計

年份	份數		學校數	冊數
	未來少年	未來兒童		
2021	46	47	15	1,116
2022	45	49	15	1,128
2023	46	48	15	1,128
2024	49	47	15	1,152
合計	186	191	15	4,524

自 2021 年起，本公司為推廣閱讀風氣與提升學童人文素養，倉和亦與天下文化合作，捐贈天下文化未來親子學習給予桃園偏鄉地區國小，透過定期贈閱其出版之月刊書籍，提供孩童多元知識來源與良好的閱讀內容，培養孩童的閱讀興趣與自我學習能力，教育性質的雜誌及數位平台致力於提供內容更為深入且多元的報導，並舉辦各類親子及教育相關活動，積極推動國內文化的發展，因而贏得了超過千名師生的讚賞與支持。



贈閱天下文化書籍月刊

倉和公司與遠見天下文化教育基金會合作，2024 年的「未來親子星光電影院」9 月在新北市板橋 435 藝文特區舉行，現場吸引了超過 600 組親子家庭踴躍參與，有超過 2,500 位讀者一起在星空下共同觀賞電影。



未來親子星光電影院

倉和公司與地方家扶中心合作，參與園遊會義賣活動，藉由設攤實質回饋地方社會並與在地家庭進行溫馨互動。傳遞企業關懷的精神。



桃園家扶中心 - 親子愛心園遊會

□ 各項社會投入之具體量化績效

社會投入活動名稱	內容說明	參與總人數	總投入時數
捐贈弱勢孩童營養午餐費及各項發展基金	捐贈龍壽國小營養午餐	每年 2 次	每學期 3 萬元（6 萬 / 年） 受惠人數約 88 人
贈閱天下文化書籍月刊	贈閱偏鄉孩童地區書籍月刊	每月 1 次	捐款金額 24 萬元（年）（贈閱 1,152 冊） 受惠 15 所小學，共 96 個班級
桃園家扶中心 - 親子愛心園遊會	實際參與園遊會義賣活動	1 天	總募款金額約為 232,000 元其中義賣金額約為 25,035 元

附錄

GRI Standards 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	倉和集團參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	關於倉和集團	07	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	05	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	05	
2-4	資訊重編	關於本報告書	05	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	05	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於倉和集團	07	
2-7	員工	4-2 人才管理與員工福祉	71	
2-8	非員工的工作者	4-2 人才管理與員工福祉	71	
2-9	治理結構與組成	2-2 公司治理運作	30	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-2 公司治理運作	30	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
2-11	最高治理單位的主席	2-2 公司治理運作	30	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-4 風險管理	41	
2-13	衝擊管理的負責人	2-2 公司治理運作	30	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2-2 公司治理運作	30	
2-15	利益衝突	2-1 誠信經營與法規遵循	28	
2-16	溝通關鍵重大事件	1-2 重大議題鑑別與回應	18	
2-17	最高治理單位的群體智識	2-2 公司治理運作	30	
2-18	最高治理單位的績效評估	2-2 公司治理運作	30	
2-19	薪酬政策	4-2 人才管理與員工福祉	71	
2-20	薪酬決定流程	4-2 人才管理與員工福祉	71	
2-21	年度總薪酬比率	4-2 人才管理與員工福祉	71	
2-22	永續發展策略的聲明	董事長與總經理的話	03	
2-23	政策承諾	4-1 人權政策與承諾	70	
2-24	納入政策承諾	4-1 人權政策與承諾	70	
2-25	補救負面衝擊的程序	2-3 誠信經營與法規遵循	36	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-3 誠信經營與法規遵循	36	
2-27	法規遵循	2-3 誠信經營與法規遵循	36	
2-28	公協會的會員資格	關於倉和集團	07	
2-29	利害關係人議合方針	1-1 利害關係人議合	16	
2-30	團體協約	4-2 人才管理與員工福祉		本公司無團體協約

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1-2 重大議題鑑別與回應	18	
3-2	重大主題列表	1-2 重大議題鑑別與回應	18	
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	21	
重大主題：營運績效				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	21	
GRI 201 經濟績效				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2-1 營運績效	28	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	2-1 營運績效	28	
201-4	取自政府之財務援助	2-1 營運績效	28	
重大主題：公司治理與誠信經營				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	21	
GRI 205 反貪腐				
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2-3 誠信經營與法規遵循	36	
重大主題：品質及顧客關係管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	21	
品質及顧客關係管理				
自訂主題		2-5 品質及顧客關係管理	46	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
重大主題：勞資關係				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	21	
GRI 402 勞 / 資關係				
402-1	關於營運變化的最短預告期	4-2 人才管理與員工福祉	71	
重大主題：法規遵循				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	21	
法規遵循				
自訂主題		2-3 誠信經營與法規遵循	36	
重大主題：員工福利				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	21	
GRI 401 勞雇關係				
401-1	新進員工和離職員工	4-2 人才管理與員工福祉	71	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4-2 人才管理與員工福祉	71	
401-3	育嬰假	4-2 人才管理與員工福祉	71	
重大主題：供應鏈管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	21	
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2-6 供應鏈管理	48	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
重大主題：品質及顧客關係管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	21	
品質及顧客關係管理				
自訂主題		2-7 永續產品研發創新	50	
重大主題：風險管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	21	
風險管理				
自訂主題		2-4 風險管理	41	
重大主題：資訊安全及個資保護				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	21	
GRI418-1 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	2-4 風險管理	41	
一般主題				
經濟面				
GRI 202 市場地位				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4-2 人才管理與員工福祉	71	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4-2 人才管理與員工福祉	71	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
環境面				
GRI 302 能源				
302-1	組織內部的能源消耗量	3-2 能源管理	59	
302-3	能源密集度	3-2 能源管理	59	
GRI 303 水				
303-1	共享水資源之相互影響	3-4 水資源管理	61	
303-2	與排水相關衝擊的管理	3-4 水資源管理	62	
303-3	取水量	3-4 水資源管理	62	
303-4	排水量	3-4 水資源管理	62	
303-5	耗水量	3-4 水資源管理	62	
GRI 305 排放				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3-3 溫室氣體管理	61	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3-3 溫室氣體管理	61	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3-3 溫室氣體管理	61	
305-4	溫室氣體排放強度	3-3 溫室氣體管理	61	
305-5	溫室氣體排放減量	3-3 溫室氣體管理	61	
GRI 306 廢棄物				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3-5 廢棄物管理	65	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3-5 廉棄物管理	65	
306-3	廢棄物的產生	3-5 廉棄物管理	65	
306-4	廢棄物的處置移轉	3-5 廉棄物管理	65	
306-5	廢棄物的直接處置	3-5 廉棄物管理	65	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
社會面				
GRI 403 職業安全衛生				
403-1	職業安全衛生管理系統	4-4 職業安全衛生	84	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4-4 職業安全衛生	84	
403-3	職業健康服務	4-4 職業安全衛生	84	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4-4 職業安全衛生	84	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4-4 職業安全衛生	84	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4-4 職業安全衛生	84	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4-4 職業安全衛生	84	
403-9	職業傷害	4-4 職業安全衛生	84	
403-10	職業病	4-4 職業安全衛生	84	
GRI 404 訓練與教育				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4-3 人才培育與發展	80	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4-3 人才培育與發展	80	
GRI 405 員工多元化與平等機會				
405-1	治理單位與員工的多元化	4-2 人才管理與員工福祉	71	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4-2 人才管理與員工福祉	71	

SASB Standards 內容索引表

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	報告書章節	頁數
風險管理	SV-PS-230a.1	質化	◎ 識別與處理資料安全風險的做法說明	2-4 風險管理	41
	SV-PS-230a.2	質化	◎ 有關客戶資訊蒐集、使用與保存之政策與實務說明	2-4 風險管理	41
資訊安全	SV-PS-230a.3	量化	◎ 資料外洩件數 ◎ 涉及客戶的機密商業資訊（CBI）或個人身份資訊（PII）之百分比 ◎ 受影響之客戶數	2-4 風險管理	41
員工多元化 與參與度	SV-PS-330a.1	量化	◎ 高階管理層 ◎ 非高階管理層 ◎ 其他所有員工性別和多元族群的比例	4-2 人才管理與員工福祉	71
	SV-PS-330a.2	量化	◎ 員工自願離職率 ◎ 員工非自願離職率	4-2 人才管理與員工福祉	71
	SV-PS-330a.3	量化	◎ 員工參與度百分比	4-2 人才管理與員工福祉	71
誠信經營 與法規遵循	SV-PS-510a.1	質化	◎ 確保專業誠信的做法說明	2-3 誠信經營與法規遵循	36
專業誠信	SV-PS-510a.2	量化	◎ 因專業誠信導致的法律訴訟程序而產生的損失總金額	2-3 誠信經營與法規遵循	36
活動指標	SV-PS-000.A	量化	按以下類別劃分的員工人數： ◎ 全職與兼職 ◎ 臨時 ◎ 約聘	4-2 人才管理與員工福祉	71
	SV-PS-000.B	量化	◎ 員工總工作時數與可計費時數佔比	4-2 人才管理與員工福祉	不對應接露此指標

氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	3-1 氣候變遷因應	57
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）	3-1 氣候變遷因應	57
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	3-1 氣候變遷因應	57
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	3-1 氣候變遷因應	57
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	本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，故不適用。	
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	本公司尚未完成因應管理氣候相關風險之轉型計畫，相關內容將於完成後揭露。	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具，故不適用。	
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量	本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司別，應於第三階段適用溫室氣體盤查及查證（即 115 年度完成盤查，117 年度完成查證），後續將依循主管機關之參考指引及相關規定執行溫室氣體盤查及確信作業。	
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		

產業別永續指標資訊

編號	指標	指標種類	對應章節	2024 揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	3-2 能源管理	<ul style="list-style-type: none"> ⦿ 2024 年集團能源消耗總量約為 21,932.12 千兆焦耳 ⦿ 2024 年臺灣地區及中國大陸地區營運據點使用能源均屬於非再生能源 	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	3-4 水資源管理	2024 年總取水量為 13.30 百萬公升	千立方公尺 (1,000m³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	3-5 廢棄物管理	2024 年度集團廢棄物總量 53.95 公噸、減量 7.8%，廢棄物回收率也達 90% 以上，集團持續減少廢棄物並改善環境衛生	公噸 (t)、百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	4-4 職業安全衛生	2024 年受僱員工工作總時數為 440,536 小時，可記錄職業傷害人數 1 人，可記錄之職業傷害比率為 45%。該職業傷害主為員工上衣下擺遭分條機之復捲壓輪及捲取軸捲入，造成捲夾事件	數量、比率 (%)	
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	量化		<ul style="list-style-type: none"> ⦿ 2024 年度集團廢棄物總量 53.95 公噸 ⦿ 廢棄物再使用率超過 9 成 	公噸 (t)、百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	2-6 供應商管理	<ul style="list-style-type: none"> ⦿ 本集團為有效管理供應商，要求新供應商必須完成 5 份文件 ⦿ 2024 年集團新增廠商共 61 家通過稽核 	不適用	
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	2-3 誠信經營與法規遵循	截至 2024 年底，倉和集團未鑑別出重大貪腐風險，亦無發生任何貪腐、反競爭、壟斷或其他違反誠信經營原則之事件	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	年報第 xx 頁	本集團主要產品：精密網板開發、乳劑開發、網印材料開發、鋼絲網布的材料規格開發、網版結構設計	依產品類型而不同	本集團尚未統計產品產量

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。



BRAVE

BRAVE C&H SUPPLY CO.,LTD.

誠信、卓越、共榮