



**CHI HUA**  
| GREEN | HEALTH | INNOVATION |

/ 祺驊股份有限公司

2024

# 永續報告書

Sustainability Report



# Contents

經營者的話

關於報告書

前言

關於報告書

1、永續管理

2、關於祺驊

3、盡責治理

4、永續環境

5、社會共榮

附錄一

GRI Standards 索引

附錄二

SASB 永續會計準則

附錄三

上市（櫃）公司  
氣候相關資訊

**G** Chapter 1 永續管理  
Chapter 2 關於祺驊  
Chapter 3 盡責治理

**E** Chapter 4 永續環境

**S** Chapter 5 社會共榮

利害關係人優先閱讀章節建議

員工

Chapter 1 永續管理  
Chapter 3-4 營運績效  
Chapter 5-1 員工概況  
Chapter 5-2 人才永續  
Chapter 5-3 職業安全衛生

投資人

Chapter 1 永續管理  
Chapter 3-4 營運績效  
Chapter 3-5 創新研發  
Chapter 4-1 氣候相關  
財務揭露

客戶

Chapter 1 永續管理  
Chapter 3-1 治理實務  
Chapter 3-5 創新研發  
Chapter 3-6 客戶關係  
Chapter 4-5 永續供應鏈

供應商

Chapter 3-1 治理實務  
Chapter 3-4 營運績效  
Chapter 3-6 客戶關係  
Chapter 4-5 永續供應鏈

在地社區

Chapter 5-4 社會參與

# 董事長的話

致關心祺驊永續經營的朋友

祺驊於 1997 年成立，專注深耕於運動器材中磁控裝置、電子控制器及儀表的關鍵零組件研發與製造，長久下來奠定良好的技術利基，與客戶保持良好互動並致力保持業界領先。健身器材在 2024 年，延續了 2023 年所屬後疫情時代的影響呈現緩慢復甦的狀態，與此同時公司除了持續提升集團營運競爭力，強化與利害關係溝通，也因氣候變遷對全球環境影響改變持續擴大，身為產業中堅分子更需積極制定與實踐永續策略目標，為維護地球環境貢獻一己之力。

## 治理面

除了原有公司治理相關體系如設置獨立董事、審計委員會及薪酬委員會等功能性委員會，並引領淨零碳排，鼓勵企業進行溫室氣體減量、關注社會及加強利害關係人溝通等永續發展議題。除建制上述法規外，董事會亦展開 ESG 行動方案，設置公司治理主管，發揮公司治理功效，以加強公司誠信經營，並於 2024 年 8 月成立永續發展小組對公司同仁進行責任編組以進行永續報告書撰寫，報告書參考 GRI 報導準則與 SASB 準則揭露永續指標以確保完整性，同時強化公司的永續治理體系，進一步朝向企業永續經營之履行，來善盡對社會之回饋，落實公司之發展與治理。

## 社會面

從初心出發，公司持續壯大同時也不忘回饋社會。近年來透過對湖口鄉公所、伊甸社會福利基金會、安樂慈善協進會及台灣腫瘤癌症運動促進學會之捐贈，響應寒冬送暖，關懷弱勢同胞，並積極參與各項公益活動，善盡社會責任。對內持續投資人才教育訓練，精進專業知識以自我提升成長，並提供每年健檢與定期駐廠護理師與醫師拓展員工健康照護。

## 環境面

祺驊主力產品即是運用在健身器材內之發電機，不用另接電源即能藉由使用者運動產生阻力與提供表之資訊顯示，原理與現今永續節能不謀而合。一路走來我們除了將產品品質放在第一位，也延伸研發初心持續擴展節能產品線以滿足客戶各面向的需求。2022 年即開始廠內溫室氣體自主盤查了解台灣廠區溫室氣體排放現況，接下來即會對於環境及產品開發流程與製程進行減碳規劃，實際落實到工作之中。

## 展望 2025

延續品質至上，創新為先，穩健財務的發展方針，亦須考量到國際趨勢將永續概念融入政策之中，實踐後的成果能為公司營運帶來正向循環，努力持續成長與發揮自身影響力。



董事長 李佳蓉

# 關於報告書

祺驊為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2024 年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，祺驊期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

## 關於報告書

本報告書揭露 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）祺驊公司之企業社會責任成果、管理方針與績效，皆以祺驊股份有限公司台灣為基礎，包含湖口德興總部、中正廠、台北營運中心，另財務資訊揭露範疇與會計師查核之合併年報一致。

## 撰寫依據

本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 下稱 GRI) 發布之永續性報導準則 2021 年版 (GRI Standards 2021, GRI 準則 2021 年)，並參考 TCFD 氣候相關財務揭露指引、SASB 永續會計委員會之永續資訊揭露標準進行撰寫，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供 GRI 準則內容索引供利害關係人參照。

## 撰寫指南


本報告書揭露 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）祺驊公司之企業社會責任成果、管理方針與績效，皆以祺驊股份有限公司台灣為基礎，包含湖口德興總部、中正廠、台北營運中心，另財務資訊揭露範疇與會計師查核之合併年報一致。

## 報告書編輯、審核與保證

本報告書揭露 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）祺驊公司之企業社會責任成果、管理方針與績效，皆以祺驊股份有限公司台灣為基礎，包含湖口德興總部、中正廠、台北營運中心，另財務資訊揭露範疇與會計師查核之合併年報一致。

## 意見回饋

祺驊股份有限公司 / 永續發展小組 - 陳先生  
地址 新竹縣湖口鄉德興路 231 號，  
電話 (03) 699-2860 #218  
電子郵件 allenduncan77@chihua.com.tw



# Chapter 1

# 永續管理

祺驊公司為實踐企業社會責任，促成經濟、環境及社會之均衡發展，以達永續發展之目標，訂定永續發展政策，以資遵循，展現本公司永續經營及兼顧環境、社會及公司治理發展的決心。為使永續發展能有效地展開，並符合利害關係人的期望，本政策範疇涵蓋員工關懷、社會參與、環境保護、職場安全、綠色產品與創新、供應鏈管理及公司治理面等議題，回應員工、供應商、合作夥伴、客戶、政府、投資者、社區等利害關係人的關注。

## |1-1 永續管理

祺驊公司利害關係人專區  
企業永續發展委員會組織圖

## |1-2 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程  
重大主題表格

## |1-3 與 SDGs 關聯





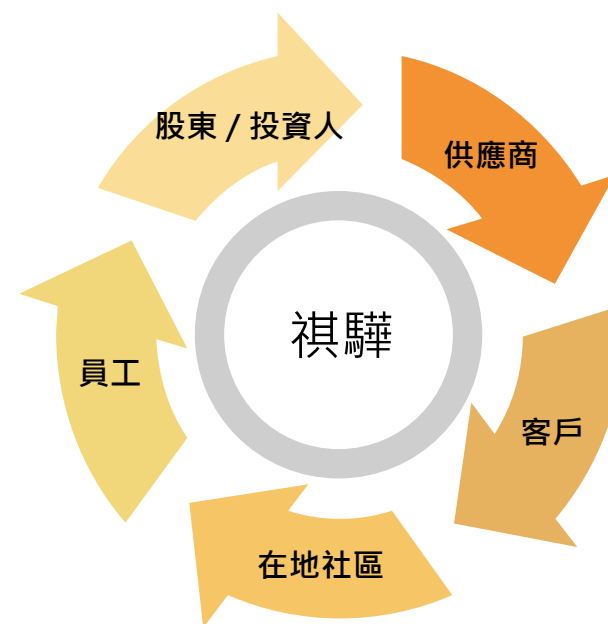
# 利害關係人議和

祺驊公司追求企業永續經營同時，我們重視利害關係人的聲音，凡對公司營運可能產生重大影響的個人或團體，我們都將其列為利害關係人。本公司永續委員會透過 AA1000 利害關係人議合標準 (SES) 的五大原則，以依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力等特性，鑑別出主要關係人有：股東 / 投資人、員工、客戶、供應商及在地社區五類利害關係人。

利害關係人鑑別流程



五大利害關係人



## 利害關係人鑑別結果

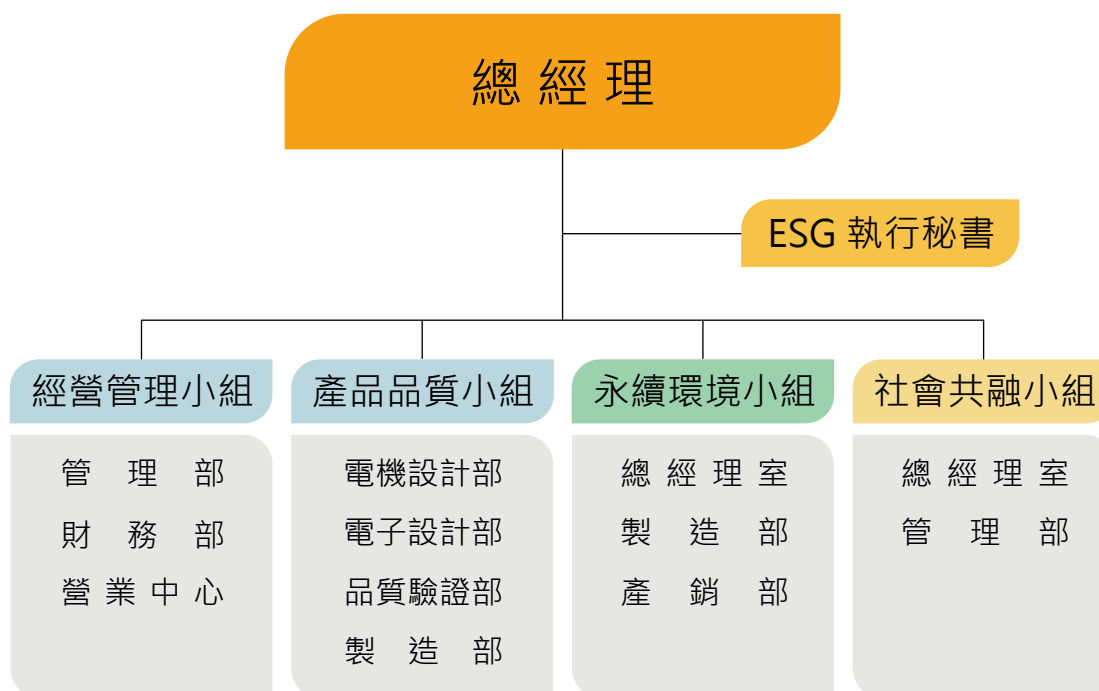
利害關係人由於身份類別不同，其對於祺驊公司關注之議題亦多有差異，祺驊公司於官網提供本公司在企業永續發展的相關資訊，並對利害關係人設有公開、直接之溝通管道，以掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，期許與利害關係人共同朝向雙贏以達企業永續經營的理念，並持續檢視及改善在企業永續發展的績效。公司每年於董事會報告主要利害關係人溝通情形，以作為永續策略規劃參考。



# 祺驊企業永續發展組織圖

為健全永續發展之管理，並建立與推動永續發展之治理架構，由總經理召集跨部門人員擔任執行委員共同組成永續發展組織，並由總經理為主席。永續發展小組協助負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期向總經理報告執行績效，以提升公司整體永續經營策略之實踐。

## ▼ 永續發展組織圖





# 1-2 鑑別重大主題

## 重大議題鑑別流程

### Step 1. 了解組織脈絡

參考永續相關行業準則，並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程，了解組織整體概況及相關衝擊，並鑑別出永續利害關係人。

### Step 2. 鑑別實際及潛在衝擊

根據整體組織概況及商業關係鑑別出對經濟、環境和人群的實際及潛在衝擊，包含正負面、短長期、蓄意或不可逆，選出永續相關之議題。

### Step 3. 評估衝擊的顯著程度

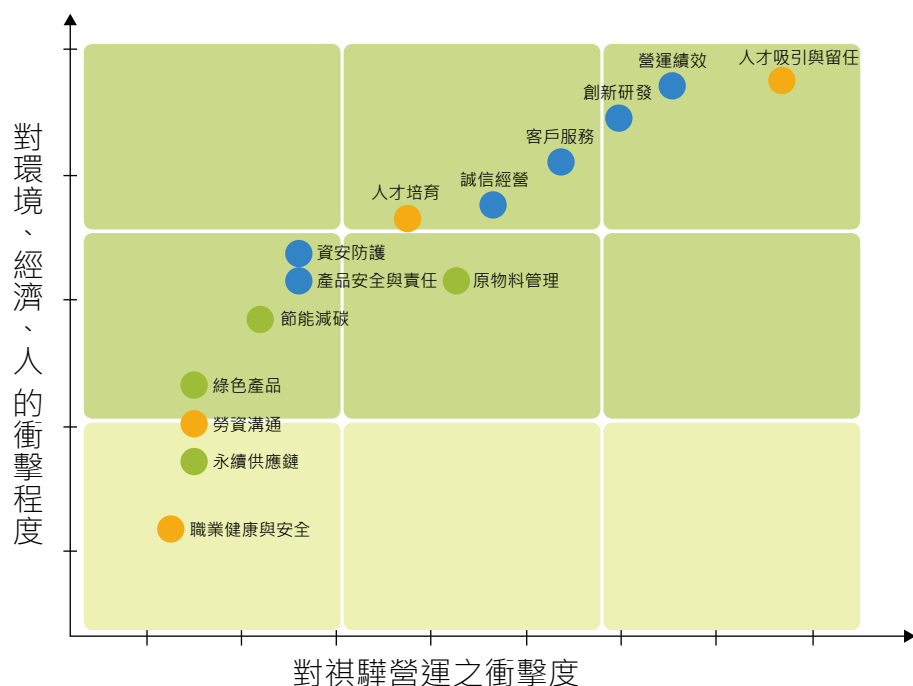
透過內外部利害關係人，問券投票得出「利害關係人衝擊度」及「經濟、環境、社會衝擊度」分數進行重大性分析。

### Step 4. 排定最顯著衝擊的優先報導順序

就已鑑別之關注議題進行排序並根據永續相關行業準則跟顧問檢驗其顯著性，最後選定祺驊項重大議題。

2024 年鑑別之重大主題有 6 項，包含「永續供應鏈管理」、「人才吸引與留任」、「人才培育」、「營運績效」、「創新研發」及「誠信經營」，為因應國際永續趨勢及祺驊現有作為，鑑別出的 6 項重大主題對公司而言同時具備風險與機會的性質：公司面對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，也不能犧牲當地的居住環境品質以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件將嚴重損害公司辛苦建立起來的商譽；相對地，倘若公司能將風險轉化為機會，找出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓公司持續成長茁壯，邁向永續經營。

## 重大主題矩陣



## 2024 年度重大主題依序為

1. 人才吸引與留任 ..... 社會面
2. 營運績效 ..... 經濟面
3. 創新研發 ..... 經濟面
4. 客戶服務 ..... 經濟面
5. 誠信經營 ..... 經濟面
6. 人才培育 ..... 社會面
7. 資安防護 ..... 經濟面
8. 產品安全與責任 ..... 經濟面
9. 原物料管理 ..... 環境面
10. 節能減碳 ..... 環境面





# 重大性議題表格

排序	重大主題	正負面衝擊	對應 GRI	對祺驊的意義與重要性	內部 邊界 公司	外部邊界 供應商 客戶 當地 社區	對應章節
1	營運績效	<p>穩定營運提升資源運用效率與投資信心，有助推動 ESG 策略落地與祺驊永續成長</p> <p>全球通膨與地緣政治仍可能影響原物料與物流成本，壓縮利潤空間。同時，若無法快速因應永續趨勢，將影響市場競爭力與投資者評價</p>	201	穩健營運為永續發展基礎，祺驊透過提升效率與市場擴展強化競爭力，支撐 ESG 投入，創造長期企業價值	●	●	3-4
2	創新研發	<p>促進綠色技術與低碳產品開發同時，將強化市場競爭力，回應環境與顧客需求</p> <p>受限於研發資源與碳中和法規趨嚴，產品若未強化綠色或低碳設計，可能無法通過市場與法規門檻，延遲上市或失去市場先機</p>	自訂 主題	創新研發低碳產線與技術升級，提升資源使用效率，滿足市場對低碳與高效產品的需求	●	● ●	3-5
3	誠信經營	<p>以 ESG 角度提升企業透明度與公信力，強化利害關係人信任，降低法規與聲譽風險。</p> <p>若缺乏完整的 ESG 揭露與內控流程，可能導致聲譽受損或被 ESG 評級機構降評，進而影響客戶與投資方的合作意願</p>	自訂 主題	建立健全治理與透明制度，強化風險控管與利害關係人信任，奠定企業永續聲譽	●	● ● ●	3-1



# 重大性議題表格

排序	重大主題	正負面衝擊	對應 GRI	對祺驊的意義與重要性	內部 邊界 公司	外部邊界 供應商 客戶 當地 社區	對應章節
4	人才吸引與留任	<p>企業備有良好 ESG 文化吸引具社會責任感之人才，提供穩定人力資源，提升組織韌性</p> <p>新世代人才重視企業社會責任與職場文化，若缺乏多元共融或永續價值主張，恐面臨招募困難與員工流動率上升。</p>	<p>201 202 401 405-1 405-2</p>	良好職場文化與發展機會吸引專才，穩定人力結構，提升組織韌性與競爭力。	●	● ● ● ●	5-2
5	人才培育	<p>企業持續學習創新機制培育永續專才，增進創新與 ESG 執行力，強化企業核心競爭力</p> <p>企業未跟上數位與永續能力的培訓趨勢，員工技能恐與公司轉型需求脫節，將降低整體執行效率與組織應變力</p>	404	推動員工持續學習與專業培訓，提升應變力與創新力，支持企業轉型與發展。	●	● ● ●	5-2-2
6	永續供應鏈管理	<p>若供應商未能符合 ESG 標準，將導致企業面臨合規風險與品牌受損，影響生產穩定性</p> <p>若缺乏完整的 ESG 揭露與內控流程，可能導致聲譽受損或被 ESG 評級機構降評，進而影響客戶與投資方的合作意願</p>	<p>204 308 414</p>	導入綠色採購與供應商評鑑，強化風險管理與合作關係，提升整體價值鏈的永續表現。	●	● ● ●	4-5



# 1-3 祺驊與 SDGs

1 NO POVERTY



無貧窮

章節 5-2

提供穩定就業與薪資福利，協助員工改善生活，促進經濟安全與社會公平。

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



健康與福祉

章節 5-3

落實職安衛政策，提供健康檢查與安全環境，守護員工身心健康。

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



體面工作和經濟增長

章節 5-1

創造優質工作機會，提升生產效率與勞動條件，促進企業與社會共榮。

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



負責任消費和生產

章節 3-5

優化製程、減少廢棄物，使用環保材料，推動循環經濟

13 CLIMATE ACTION



氣候行動

章節 4-2

落實節能減碳專案，監控碳足跡，回應氣候變遷挑戰

16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS



制度的正義與和平

章節 3-1

強化誠信經營，建立透明治理體系，落實勞動與人權保障

17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



永續發展夥伴關係

章節 4-5

與供應商、社區及政府合作，共同實踐永續發展目標



## Chapter 2

# 關於祺驊

祺驊於 1997 年成立，專注深耕於運動器材中磁控裝置、電子控制器及儀表的關鍵零組件研發與製造，長久下來奠定穩固的技術利基，與客戶保持良好互動並致力保持業界領先。健身器材在 2024 年，延續了 2023 年所屬後疫情時代的影響呈現緩慢復甦的狀態，與此同時公司除了持續提升集團營運競爭力，強化與利害關係溝通，也因氣候變遷對全球環境影響改變持續擴大，身為產業中堅分子更需積極制定與實踐永續策略目標，為維護地球環境貢獻一己之力。

### |2-1 公司簡介

組織圖及相關部門執掌

### |2-2 各部門業務分工

### |2-3 所處產業鏈

祺驊的產業上中下游

### |2-4 經營理念

參與的公協會



## 關於祺驊

### 2-1 公司簡介

成立於 1997 年，為運動器材中磁控裝置、電子控制器及儀錶總成等關鍵零組件之專業設計及製造廠商。擁有先進技術研發能力，並取得多項世界專利。產品行銷國內、外，建立穩定厚實的客戶基礎，營業額持續成長，並已導入推行 ERP、MES 與 QMES 作業系統。主要商品服務項目包含運動器材上所用之磁控組及發電機、電子儀錶、控制板、馬達、馬達控制器、手握心跳、無線心跳、各類線組及其他相關之運動器材產品、Switching-Type 電池、充電器等。我們還致力於改善產品品質與客戶服務，所成就的得結果將與我們的客戶、供應商、員工和股東，以及那些對我們今日的成就有所貢獻的人們一同共享。

公司名稱：  
祺驊股份有限公司

股票代號：  
1593

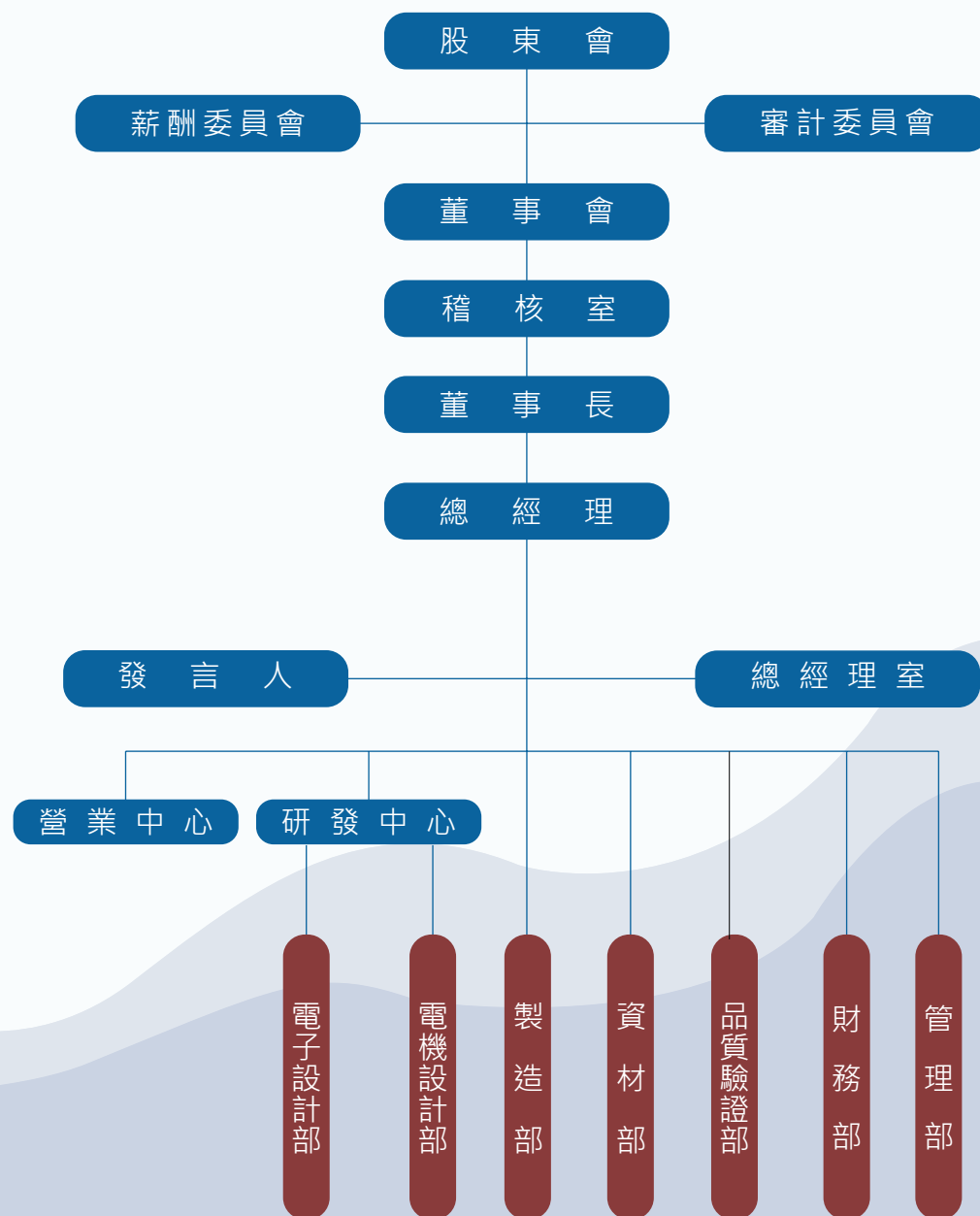
產業類別：  
運動休閒業

營運總部：  
新竹縣湖口鄉德興路 231 號

業務區域：  
全球

資本額：  
397,848,000

董事長：  
李佳蓉





## 2-2 各部門業務分工

### 總經理室

- ◎ 公司全盤營運策略規劃及總管理
- ◎ 公司營運方針、營運計劃及策略之擬定及執行
- ◎ 公司營運體系及管理制度之擬定及執行
- ◎ 公司營運目標之訂定及達成推展
- ◎ 公司重要幹部之選任及督導
- ◎ 公司業務政策之制定及頒佈
- ◎ 公司品質政策之制定及頒佈
- ◎ 公司營運狀況之報告

### 稽核室

- ◎ 負責內部控制制度之稽核、提報稽核報告予董事會、適時提供改善建議、合理確保內部控制制度持續有效實施，並協助管理階層履行其責任

### 營業中心

- ◎ 業務、船務作業規劃
- ◎ 業務推展、管理及業績目標達成
- ◎ 國內銷售、國外銷售及客戶服務
- ◎ 客戶訂單之審查及協調

### 研發中心

- ◎ 新產品開發及機構、電子設計
- ◎ 新產品之試作及樣品組立作業
- ◎ 開發系統管理

### 製造部

- ◎ 生產物料需求、生產計劃及生產進度跟催與工作協調
- ◎ 產品技術之開發與指導作業
- ◎ 各項技術標準制定及治、工具結構設計
- ◎ 發電機、磁控、馬達生產裝配、包裝作業規範管理

### 資材部

- ◎ 倉管物料控管作業
- ◎ 料帳登錄作業管理
- ◎ 採購料管理
- ◎ 供應商管理
- ◎ 入廠料後續相關處理

### 品質驗證部

- ◎ 進料品管、製程品管及最終品管
- ◎ 品質系統管理
- ◎ 品質保證執行
- ◎ 產品驗證
- ◎ 客戶服務

### 管理部

- ◎ 人事、行政、總務、資訊及固定資產之管理與推動工作
- ◎ 勞安衛、環安、兩性工作環境保障、等等相關作業
- ◎ 內部相關 ISO 稽核之事宜及相關資料文件檔案管理作業

### 財務部

- ◎ 財務規劃、資金管理作業
- ◎ 成本會計、預算控制及現金支出管理作業
- ◎ 籌資及投資作業
- ◎ 銀行往來及銀行授信額度建立
- ◎ 審計委員會及董事會議事辦理
- ◎ 配合會計師各季及年度財務報告之核閱 / 查核作業
- ◎ 投資人關係維護 ( 法人、媒體及股東個人 )
- ◎ 提供財務資訊，供總經理經營管理上之建議
- ◎ 子公司監理 - 含財務報表督導及分析



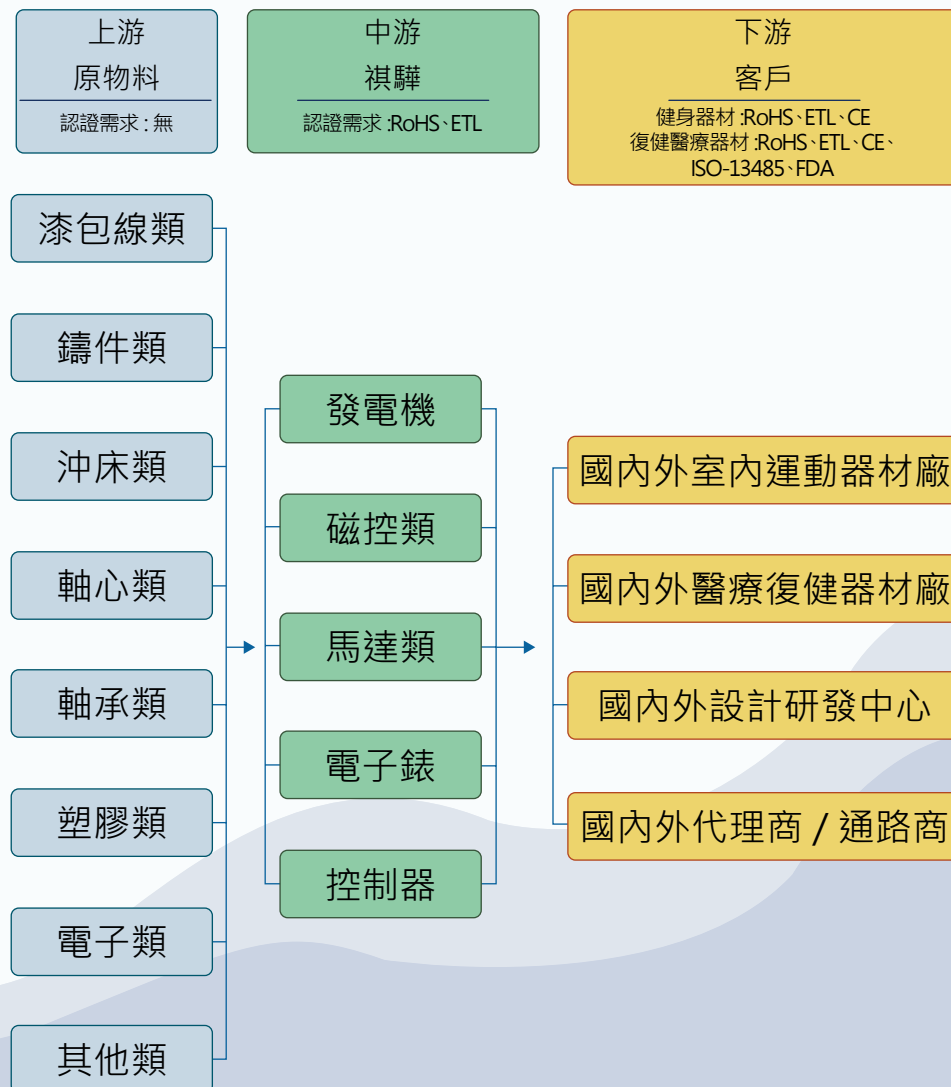


## 2-3 產業鏈

本公司之產品位於運動器材生產鏈的中游及下游，主要產品為運動器材中之及發電機、磁控、馬達、電子錶及控制器等，皆為特殊健身器材以及其關鍵零組件。本公司向上游原料廠商購買線材、鑄壓金屬材料、電子元件等原物料後，再組裝加工成運動器材之零件或組裝成成品零件，產品經過檢測合格後，再出售給下游健身運動器材廠商組裝成車並販售。其產業關係如右圖所示：



### ▼ 祺驊的產業上中下游





## 2-4 經營理念

祺驊自 1997 年成立以來，秉持「綠能、健康、創新」的企業精神，致力於成為全球最優秀的健身與醫療復健產品關鍵零組件供應商。以「顧客為尊、專業為本、創新服務、品質完美」為經營理念，強調研發創新與人才培育，提供全方位的產品與創新方案，滿足客戶需求。同時，祺驊積極推動企業社會責任，關注環境保護與公司治理，追求永續成長，並以穩健的財務基礎全面發展各項業務，創造優質產品與服務，實現企業使命。

## 公協會的會員資格

祺驊除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

項次	參與協會名稱	會員資格
1	新竹縣工業會	會員
2	內部稽核協會	會員
3	股務協會	會員
4	體育用品工會	會員



# Chapter 3

## 盡責治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，而透過相關機制的運作，除了有助於降低公司經營風險外，亦可提升整體競爭力以及創造品牌價值。此外構築以誠信負責的企業文化，恪遵各項法令以落實誠信經營，在運作良好的公司治理架構下可確保公司營運健全發展，保障利害關係人權益。

祺驊依證券交易法及相關規範，已建構公司治理制度，為了加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會也已通過「公司治理實務守則」，透過公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用未揭露的內部資訊來獲利。此外，祺驊亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保利害關係人能取得公司相關之最新訊息。

### |3-1 治理實務

- 3-1-1 董事會
- 3-1-2 功能性委員會
- 3-1-3 內部稽核
- 3-1-4 倫理誠信

### |3-2 風險評估與因應策略

### |3-3 法規遵循

- 3-3-1 法遵教育成效

### |3-4 營運績效

### |3-5 創新研發

### |3-6 客戶關係

### |3-7 資訊安全

## 3-1 治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員負責擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會下設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核單位，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

祺驊重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。祺驊依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

並於 2023 年 5 月決議通過任命會計部門主管擔任此職務，公司治理主管職權暨業務如下：

### 2023 年度公司治理成果

- 2023 年 5 月任命會計部門主管兼任公司治理主管
- 董事會及功能性委員會績效評估結果為優良，未來將導入外部評鑑機構實施評鑑，以強化董事會績效評比獨立與公正性
- 董事會成員進修永續相關訓練課程時數計 45 小時
- 女性董事佔比 28.6%；獨立董事佔比 57%

### 公司治理主管職權暨業務

- 不定時提供董事會成員經營所需之財務業務資訊及法令變動等相關資訊
- 依法令規定辦理審計委員會、董事會及股東會各項會務及執行相關事宜
- 負責公司公開資訊觀測站訊息之揭露
- 辦理公司變更登記業務
- 配合公司治理評鑑強化公司治理情形





同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供利害關係人參考公司財務業務相關資訊，同時展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是祺驊持續努力的目標。

財報



每月財務績效



## 3-1-1 董事會

祺驊章程載明董事選舉採候選人提名制度並定期改選，另依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，亦考量成員多元化方針（包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養）。祺驊董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有 7 名董事（含 2 名女性董事），設有獨立董事 4 名，任期 3 年，依法至少每季召開一次董事會，2024 年度共召開 5 次董事會，董事平均出席率達 96%。

職稱	姓名	實際出席率 (%)	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG 相關背景 / 經驗
董事長	李佳蓉	100	3	產業
董事	汪魯城	80	0	產業
董事	連子瑞	100	1	產業
獨立董事	郭維裕	100	2	財務
獨立董事	黃玉瑩	100	2	財務
獨立董事	林家振	80	3	財務
獨立董事	李志祥	100	1	產業

實際出席率 (%)			2022		2023		2024	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	4	66.67%	5	71.43%	5	71.43%
		女	2	33.33%	2	28.57%	2	28.57%
	年齡	未滿 50	2	33.33%	2	28.57%	1	14.29%
		50 以上 未滿 60	3	50.00%	4	57.14%	5	71.43%
		60 以上	1	16.67%	1	14.29%	1	14.29%
	學歷	研究所	3	50.00%	3	42.86%	3	42.86%
		大專	2	33.33%	3	42.86%	3	42.86%
		其他	1	16.67%	1	14.29%	1	14.29%

註：女性董事百分比 = (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) \* 100%。





## 董事會議事規範

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，祺驊董事會通過「董事會議事規範」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，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。同時為了提升董事會決策品質每年以問卷自評方式針對董事會之績效進行內部評估，並且將規劃每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。

### 董事會績效評估辦法



#### 董事會績效評估成果

問券自評	2022	2023	2024
董事會	良好	良好	良好
審計委員會	良好	良好	良好
薪酬委員會	良好	良好	良好

## 2024 董事進修 ESG 課程時數

祺驊考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2024 年度全體董事進修合計 45 小時，其中與永續相關訓練為 45 小時，隨著全世界永續發展的瞬息萬變與面臨的挑戰，短期內公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程，以確保科技在永續發展策略的擬定、規劃及執行面符合公司永續發展績效，凸顯董事管理績效。

#### 全體董事進修成果

全體董事會進修總時數	45
ESG 課程相關的總時數	45
董事 ESG 相關課程比率	100%


註：比率為 ( ESG 課程相關的總時數 / 董事訓練總時數 ) × 100%

## 3-1-2 功能性委員會

### 審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。祺驊董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，目前由 4 名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且 2 名獨立董事具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2024 年度共召開 4 次審計委員會會議，全體出席率達 100%。

2024 年度獨立董事與稽核主管及會計師共召開 2 次會議；其中 2 次無管理階層在場；內部稽核主管於會議中報告公司內部稽核執行狀況，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。


委員會	開會頻率	執掌	成員	職稱	出席率
審計委員會 	每季至少召開一次會議 (2024 年度共召開 4 次)	一、依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 二、內部控制制度有效性之考核。 三、依規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。 四、涉及董事自身利害關係之事項。 五、重大之資產或衍生性商品交易。 六、重大之資金貸與、背書或提供保證。 七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 八、簽證會計師之委任、解任或報酬。 九、財務、會計或內部稽核主管之任免。	郭維裕	獨立董事	100%
			黃玉瑩	獨立董事	100%
			李志祥	獨立董事	100%
			林家振	獨立董事	100%

## 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪資報酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，考量行業特性及公司業務性質予以決定。實際運作下，薪資報酬委員會遵守善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與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與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。目前尚未將公司的 ESG 目標與績效與高階經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待 ESG 推行成熟後再行研議。

本公司亦持續檢視全體員工外部市場薪資競爭力與薪酬組合，參與薪酬調查以掌握市場薪資水準，訂定調薪政策、獎金發放原則、員工酬勞獎勵措施、優秀員工即時激勵辦法，推動關鍵人才留任獎金，表揚久任績優員工等，以吸引、激勵與留置優秀人才。

針對關鍵人才及高階主管，為強化其績效與薪酬連結性，短期激勵措施規劃以年終獎金為主要獎金，員工酬勞為次要獎金。

委員會	開會頻率	執掌	成員	職稱	出席率
薪酬委員會 	每年至少召開二次會議 (2024 年度共召開 2 次)	一、定期檢討本規程並提出修正建議。 二、訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 三、定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。 四、針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。 五、訂定董事及經理人薪資報酬之內容及數額應考量其合理性。	郭維裕	獨立董事	100%
			黃玉瑩	獨立董事	100%
			李志祥	獨立董事	100%
			林家振	獨立董事	100%

## 3-1-3 內部稽核

### 內部控制制度

祺驊已確實辦理內部控制制度之自行評估作業，稽核單位每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提請董事會及經理人作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核單位之稽核報告，稽核主管依規定列席審計委員會及董事會就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

### 內部稽核制度

祺驊依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，以因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，祺驊依法於董事會之下設置獨立單位之稽核單位，配置專任稽核人員，而「審計委員會組織規程」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由董事長核定之。

稽核流程圖

擬定年度稽核計畫

1

提報審計委員會及董事會審查同意

2

依稽核計畫規劃並執行每月之稽核作業

3

與受稽核部門溝通稽核結果，並檢附工作底稿及相關資料，製作內稽作業確認表並適時提供改善建議

4

內部稽核作業確認表連同工作底稿及相關資料傳送與受稽核部門管理

5

製作稽核報告並檢附內部稽核作業確認表及相關資料呈董事會授權董事

6

交付稽核報告予獨立董事每季追蹤待改善事項進度

7

定期向高階管理階層，審計委員會及董事會報告稽核業務執行及追蹤情形

8

# 3-1 治理實務

## 重大主題 倫理誠信

### 祺驊 2024 年重大主題 { 倫理誠信 } 管理方針要素及其評估

#### 對應 GRI 準則

GRI 2-9~2-20、2-23、2-24

#### 連結 SDGs



#### 政策與承諾

1. 遵守所有適用的法律與行業標準
2. 禁止任何形式的賄賂、貪污、利益衝突等行為
3. 定期進行員工倫理培訓，提升全體人員的誠信意識
4. 建立有效的申訴和舉報機制，確保違規行為能夠及時被揭露和處理

#### 指標與目標

- 短期目標**
- 對新進人員進行誠信經營教育訓練達 100%。
  - 確保全員知曉並簽署《誠信行為守則》。
  - 營業活動違反誠信經營、利益衝突法規 0 件。
- 中長期目標**
- 與供應商簽訂誠信協議，確保供應鏈的透明與合規。
  - 所有員工的誠信經營專題培訓達 100%。

#### 年度績效成果

- 新進員工 100% 誠信經營培訓，並簽署《誠信行為守則》
- 舉報平台收到的舉報數量為 0，顯示公司內部風險控制有效

#### 投入資源與行動

1. 建立誠信經營內部稽核機制，每年定期檢視公司內部控制流程，確保無違規情事。
2. 建立匿名舉報平台(專線、電子郵件舉報系統)，確保員工與利害關係人可安全檢舉不當行為。

#### 負責部門 / 申訴聯絡方式

財務部 – 黃寧民 副總經理，  
tony@chihua.com.tw

## 3-1-4 倫理誠信

祺驊以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，公司向來重視同仁的道德，制定誠信經營守則、道德守則，並隨時注意國內外誠信經營相關規範之發展，並鼓勵董事、經理人及受僱人提出建議，據以檢討改進公司訂定之誠信經營守則，以提昇公司誠信經營之成效。並透過不定期教育訓練與宣導，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反不誠信行為之後果。本公司並將誠信經營政策與員工績效考核及人力資源政策結合，設立明確有效之獎懲制度。

誠信經營守則



員工行為準則



公司官網已揭露誠信經營守則及道德守則供利害關係人查詢，並設置對應的聯絡窗口以及多元檢舉管道讓利害關係人進行諮詢及反映意見或於官網利害關係人專區提出檢舉，若有檢舉情事，將由管理單位於受理後，透過「獎懲委員會」，依審理程序進行，並對檢舉人之身份進行保密。如遇誠信經營成員如與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時在調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，祺驊管理單位已在維護檢舉人應有之權益上，善盡應有之保護及注意。

於商業互動方面，祺驊於商業往來前，已考量承包商、供應商、客戶或其他交易對象之合法性及是否有不誠信之行為，並適時予以進行徵信作業。並於執行業務時，不得直接或間接提供、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。如任一方知悉有人員收受佣金、回扣或其他不正當利益，應立即據實告知他方並配合採取必要行動，且當任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

2024 年祺驊無員工因貪腐被解雇或受到紀律處分，亦無商業夥伴因貪腐違規行為而終止合約或未續約，亦未發生任何違反誠信經營或道德行為事件。



## 3-2 風險評估與因應策略

祺驊高度重視風險管理，將其落實到日常的運操作業中，建立健全的風險管管理制度，定期進行風險評估和更新，並制定應對各種風險的措施。面對近年來的全球市場新興風險，含括地緣政治風險（烏俄戰爭／以巴衝突）、通貨膨脹風險、經濟衰退風險、氣候變化風險、金融市場風險和能源安全風險等；其中，地緣政治緊張與氣候變遷所產生的變化與公司營運發展息息相關，為此採取了以下相關因應對策與措施，納入公司風險管理的範疇內：

風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	永續供應鏈風險	<p>1. 供應鏈多元化與在地化 避免依賴單一供應商或特定區域的供應來源，建立區域性或當地供應鏈，以降低風險，提升供應穩定性。</p> <p>2. 嚴格供應商管理與合規審查 針對供應商進行定期品質稽核與合規審查，建立供應商評估機制，提升供應鏈透明度。</p> <p>3. 風險預測與應變計畫 與供應商簽訂彈性合約，快速調整訂單與交貨安排，確保業務穩定發展。</p>
社會共榮	人事風險	致力於建立一個公平、公正的薪資制度，遵循相關的勞動法規並參考市場標準，以確保員工在薪酬方面得到應有的待遇，不做差別對待，確保每位員工都能夠公平和公正的對待。
公司治理／營運績效	營運風險	<p>1. 設置半自動化產線以減少產線人員配置以達到人均產值提升。</p> <p>2. 更新 ERP 系統及引進 MES 系統讓整體流程更順暢與提高透明度與可被檢核性。</p> <p>3. 越南子公司設置磁控組裝線以增加客戶有不同地需求出貨之彈性</p> <p>4. 持續增加新客戶以拓大業務範疇。</p>
	倫理誠信風險	<p>1. 建立誠信經營政策與內部規範 制定並公開誠信經營政策，納入內部控制制度，定期更新政策，使其與全球治理標準接軌。</p> <p>2. 強化內部監督與風險管理 設立獨立的內部稽核單位，監督財務、業務與供應鏈透明度，並建立舉報機制（如誠信專線），定期進行 ESG 風險評估，識別並降低可能的誠信風險。</p> <p>3. 提升企業文化與利害關係人溝通 進行誠信經營培訓，提高其 ESG 意識。提升企業品牌價值與競爭力。確保誠信經營落實，強化 ESG 治理，建立長期競爭優勢。</p>



## 3-3 法規遵循

本公司於新進人員報到時，即針對環保、職業安全、勞基法等與員工業務活動相關法規進行宣導，以養成其法規意識。考量法規的變動性，各部門均適時透過與政府機關互動或是專業媒體報導掌握得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

**公**司治理面，祺驊設置審計委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來祺驊亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則及相關法規，致力提升公司同仁之法遵意識。

**人**員管理方面，由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營守則」、「道德守則」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；為預防及避免公司違反公平競爭行為、反托拉斯法規而遭受處罰特訂定相關行為守則，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。







## 3-3 法規遵循

人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，祺驊根據法令及公司內規，由人力資源發展處及其他權責部門合作規畫，定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛法規管理面向，祺驊制訂相關法規鑑別管理辦法，確保公司在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

祺驊於 2024 年度並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法事件。

**落實誠信經營理念：**除了於公司工作規章規範職業道德相關規定外，同時要求同仁落實職場四大考驗—真實、公平、信譽友誼及彼此利益，持續將此理念擴散至顧客及供應商，以落實公司誠信經營之理念。

**法令遵循：**本公司恪守公司法、證券交易法、上市公司相關規章或其他商業行為之相關法令，並依照規定，定期於公開資訊觀測站揭露公司資訊，以達資訊公開透明。

**新人教育訓練宣導：**安排每位新進人員報到後均進行誠信經營政策宣導。

**誠信履約條款：**公司於制式合約中加入誠信履約條款，明訂「過濾不良之供應廠商，並將優良廠商名單供給設計單位及工廠。」，以避免與有不誠信紀錄之廠商交易。

## 法遵教育成效

為使全體員工了解各項法規遵循議題，如公司經營之相關事業或因應行政機關要求所應遵行之相關法規，符合公司內控機制及主管機關要求，實踐公司一貫秉持的「品質、參與、福祉、永續」經營理念。本公司提供相關的法令收集、追蹤評估、政策辦法、教育訓練、法令宣導等各項資源，藉以強化員工的守法意識，維護企業形象，降低經營上的法律風險。我們亦密切注意任何影響公司財務及業務的國內外政策與法令，建立法令遵循作業程序，並由法務單位統整並檢視遵循情形。

2024 年祺驊在經濟、環境與社會類別主題，皆無因未遵守法令而受到重大金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。

### 環境類別法規遵循

針對環保相關法規，本公司 2024 年無違反環境法律及法規被處罰款或處罰之事件，也無發生正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴。

### 社會類別法規遵循

針對工作場所歧視或貪腐等相關法規，本公司 2024 年無違反法規被處罰款或處罰，也無發生正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴。

### 經濟類別法規遵循

- 針對產品銷售過程，2024 年無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款之情事，並且遵守《公平交易法》，無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟。
- 2024 年內，無發生因違反產品與服務之資訊與標示相關法規而導致罰款或警告的事件。
- 2024 年內，無發生侵犯顧客隱私或遺失顧客資料的投訴。

## 3-4 營運績效

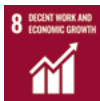


### 祺驊 2024 年重大主題 { 營運績效 } 管理方針要素及其評估

對應 GRI 準則

GRI 201-1、3-3

連結 SDGs



政策與承諾

1. 持續開發切合市場需求新品。
2. 集團資源整合，創造最大價值。
3. 以“健康”概念出發擴大營運範疇。

指標與目標

短期目標

- 1. 與國外大廠簽署至少 1-2 項合作開發協議，推進成車產品研發進度。
- 2. 增加現有零組件產品應用於 2-3 種新終端成品的範圍。
- 3. 優化 1 條生產線的效率，提升適用產品的靈活性。
- 4. 整合集團資源，大陸廠以供應中國內需市場與外銷為主，規劃越南廠強化自主接單與開發新品能力，母公司研發中心亦強化前期技術支援與設計開發，樣品完成確認之能力。

中長期目標

- 1. 運用集團資源整合以加速專案進行與後端解決問題的能力，持續完善產品線以滿足客戶各面向之需求。
- 2. 分散生產基地以因應國際與環境情勢不確定發展。
- 3. 延伸主力發電機產品綠能概念持續優化性能與生產流程融入永續概念。

年度績效成果

- 1. 優化海外佈局，提升廠區運用靈活性。
- 2. 合併營較前一年收成長 5.05 %。
- 3. 營業毛利較前一年增加 7.6 %。

投入資源與行動

1. 系統建置經費投入 900 萬經費進行更新 ERP、導入 MES 及 BPM 系統。
2. MES 系統導入實現生產流程自動化，提升生產效率，減少人工錯誤，確保產品生產數據的即時監控以及準確計算人力、工時成本。
3. BPM 系統導入優化企業內部流程，提升工作流程的自動化與靈活性，減少重複性工作與紙張使用，提升管理效率與環保效益。
4. 自動化產線建置投入 2500 萬經費建立全新生產線，擴充經濟規模，降低成本，提高競爭力，維持品質優勢，積極導入半自動化生產設備強化製程精準度。
5. 加速新產品開發，於越南廠增設磁控產線開始直接交付組件予客戶越南廠以保持成本優勢以及產地彈性。

負責部門 /  
申訴聯絡方式

財務部 – 黃寧民 副總經理，  
tony@chihua.com.tw

## 3-4 營運績效

為了滿足投資人的期待，我們持續透過下列營運方針及經營策略，充實祺驊集團營運成長動能，為長期發展奠基。

祺驊為專業生產運動器材主要零組件及相關產品廠商，提供國內、外銷售業務，子公司韻智主要營業項目為各項運動之訓練業務，目前之營收來源主要如下：

一、【健身器材產品】祺驊電機設備

二、【運動訓練業務】Curves

為了滿足投資人的期待，我們持續透過下列營運方針及經營策略，充實祺驊集團營運成長動能，為長期發展奠基。

### 經營方針

- (1) 擴大海外市場，並逐步提升市佔率。
- (2) 增加越南廠的產能及機種，提高良率並降低成本。
- (3) 以市場需求為產品研發方向，提升效率，縮短新品上市時程。
- (4) 與海內外大廠共同開發新機種，以專業的機電整合能力，導入祺驊新產品。
- (5) 拓展海外業務能力，配合營運之需求，掌握市場與技術發展趨勢。
- (6) 強化多元化產線，並擴展至復健醫療領域。
- (7) 強化環境責任與永續發展，提升品牌形象與市場競爭力，以減少對地球的影響。

### 經營策略

- (1) 開發多樣化的磁阻系統，引進各種領域的客戶。
- (2) 生產垂直整合發展，並透過自動化設備的更新，來提昇品質及降低成本。
- (3) 關鍵零組件優勢，發展具有特色及差異化的健身器材。
- (4) 結合運動生理及硬體、軟體及通路的運動管理系統。
- (5) 建立戰略合作夥伴，尋找與領域內外的企業建立合作關係，共同開發新技術和市場，擴大業務範圍和影響力。
- (6) 強化品牌推廣和市場溝通，提升品牌的知名度和市場占有率，確保信息能夠達到目標客戶。
- (7) 發展馬達相關產品。



## 【健身器材產品 - 祺驊電機設備】

發電機



控制器



儀表總成



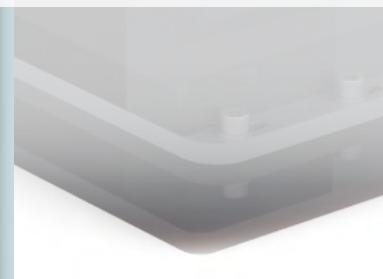
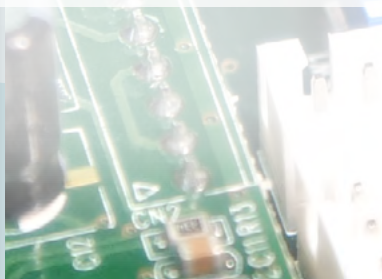
馬達



MUST



祺驊營業產品可應用於運動器材及復健醫療器材，主要為器材上之磁控裝置、電子控制器及儀錶總成等關鍵零組件。  
產品類別分為電機及電控兩大類；其中電機類產品包括馬達、發電機及磁控；電控類產品包括電子錶及控制器。





## 【運動訓練業務 -Curves】



祺驊持有 67.79% 股份之韻智 ( 股 ) 公司，於 106 年成立，擁有 Curves 在台灣地區之 100% 經營授權，可經營 Curves 女性專屬 30 分鐘環狀運動事業及商品銷售，目前為台灣最大加盟連鎖女性健身房，會員忠誠度高。

台灣 Curves 在設立之初，就以社區型『運動便利商店』的型態，鎖定社區鄰里的婦女為目標客群，針對「沒有運動習慣的女性」，切入利基市場。由於精準的定位及差異化的經營模式，多年來 Curves 店數及會員數均持續倍數成長。

相較於同業「單館坪數破百、會員數破千」的大賣場經營方式，走便利店模式經營的 Curves 店型偏小，坪數落在 60 ~ 90 坪，且多坐落於社區鄰里之間，鎖定半徑 1~1.5 公里左右的女性。關鍵是要讓消費者「隨時能來」，讓「去運動」這件事情變得很便利。

眾多的會員人數形成具經濟規模的行銷平台，Curves 並於近年切入非會籍收入領域，積極開發第二收入來源。Curves 推出的商品，如機能性運動服飾、襪子、手套等周邊商品，以及高蛋白、益生菌等營養補充品，均受到許多會員的喜愛，營收及獲利逐年增加，目前非會籍收入佔公司營收比例越來越高。





單位仟元

在總體經營環境方面，2022 年及 2023 年，陸續受到俄烏戰爭、以色列與加薩走廊哈瑪斯組織間衝突以及紅海航運危機影響，全球原油、海運及原材料價格，均受到漲價波動影響，通膨仍持續，對成本而言是不利因素，近 3 年度整體財務績效如下：

項目	2022	2023	2024
營業收入	874,890	1,065,434	1,119,216
營運成本	622,171	733,718	762,247
員工薪資與福利	181,678	216,644	229,291
支付出資人的款項	138,673	105,741	72,270
支付政府的款項	31,723	33,364	52,642
社區投資	30	619	513

註：收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。

註：營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。

註：員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。

註：支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。

註：支付政府款項定義包含組織依據國際、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。

# 3-5 創新研發



## 祺驊 2024 年重大主題 { 創新研發 } 管理方針要素及其評估

對應 GRI 準則 GRI 3-3

連結 SDGs



政策與承諾

1. 持續開發切合需求新品
2. 設計步驟持續優化簡化
3. 完善研發資料庫
4. 擴大產品應用領域

指標與目標

- 短期目標**
- 1. 從客戶角度開發符合市場需求產品
  - 2. 發電機系列產品效率提升
  - 3. 阻力精準度 5% 以下
  - 4. 優化產品設計製程

- 中長期目標**
- 1. 低碳製程導入。
  - 2. 擴大產品應用領域。
  - 3. 提高綠色產品開發比例。
  - 4. 逐年提高客戶新品前期導入比例。

年度績效成果

- 1. 近三年專利獲證 9 件。
- 2. 累積有效專利 42 件，持續增加中。
- 3. 近三年客戶端設計導入件數 79 件。
- 4. 新產品貢獻之營業額占比達 5.2%。

投入資源與行動

深入分析市場趨勢與客戶需求，確保研發方向符合市場需求。

負責部門 /  
申訴聯絡方式

研發部 - 李佳蓉 總經理  
connylee@chihua.com.tw



## 3-5 創新研發

祺驊一直以來致力於產品研發與技術創新，從使用者的需求與角度出發，將公司多年來引以為傲的發電機與磁控系列產品，持續擴大產品的相關應用領域，同時協助客戶產品的先期研究並提供健身器材相關的完整產品線，使客戶在市場上能夠快速因應消費者的需求，提供使用者完整的健康訓練體驗。

因此在研發創新上，祺驊將下列四點作為指導方針，以期能夠持續的研發創新：

### 經營方針

1. 持續開發切合需求新的新產品
2. 設計步驟持續優化提升效率
3. 完善研發資料庫的完整性
4. 擴大相關產品的應用領域

此外，祺驊以堅實技術能力為核心、電機與電控的完整研發團隊為基礎，持續不斷的開發多元規格新的新產品，希望藉此協助客戶縮短產品的開發時程，拉大與競爭者的差距來提升相對競爭力，以期強化自身不可取代性，維持相關產品在全球的領導地位。

透過密集的檢討會議，同步提升研發人員研發能力，同時運用科學及統計方法，有系統的研發產品的特性，建立各個產品線的設計資料庫。

此外，公司內部具有分析模擬的能力，可透過電磁模擬的相關技術提升新產品開發的效率及品質。團隊的專案開發藉由系統化的開發技術，除了可以提升新產品的特性及品質之外，讓祺驊成為世界相關產品的標竿

### ▼ 近 3 年研發能量

統計年度	2022	2023	2024
研發費用	22,511,032	17,074,094	12,452,668
營收比率	4.00%	5.00%	5.20%
研發人力	15	15	13
研究所學歷 / 研發人員比率	33.30%	33.30%	33.10%

### ▼ 近 3 年專利數量

統計年度	2022	2023	2024
獲得專利件數	3	4	1
累積有效專利件數	36	41	42





## 綠色產品及產品責任

為確保本公司產品符合國際環保法規 (RoHS, REACH...) 及客戶綠色產品要求，進而避免對環境造成污染以及危害人體健康，本公司要求所有供應商禁用有害物質並納入管理，以提供未含有害物質之產品及滿足客戶要求。

項目	管理策略
法遵及客戶需求管理	<ul style="list-style-type: none"><li>● 客戶環境禁限用物質管理要求於合約、外來文件系統審查。品質系統管理單位不定期進行常見國際法規符合性檢討及客戶環境限用特殊要求之整合，以作為祺驊改善之目標。</li><li>● 依據客戶禁限用物質管理特殊要求或法規要求，針對未納入祺驊物質管制標準中的物質不定期進行供應商環境禁限用物質調查。</li></ul>







## 3-6 客戶關係

客戶關係對於公司至關重要，因為它不僅僅影響營收，更關乎公司整體的成長和永續經營。公司內部設有專門的業務專案團隊，依循 ISO 9001 品質管理系統要求建立相關客戶溝通、訂單處理、技術支援、客訴處理、售後服務等流程，以落實提升各方面的專業服務品質，贏得客戶信任與實現公司的長久獲利。公司承諾提供高品質的產品和服務，以保持一致的水準和可靠性。在生產、交付及售後等各個階段都要注重品質管理，保障客戶獲得應有的價值。

本公司以客戶滿意為目標，並根據客戶的意見和反饋調整產品、服務和流程，提供真正符合他們期望的解決方案。為了客觀蒐集聆聽客戶聲音，我們依據客戶滿意度調查管理機制，每年利用問卷方式，向現有客戶進行滿意度調查，分別針對交期、品質、服務等項目進行詢問。調查實施後，本公司進行客戶滿意度調查評分結果及回饋建議彙整，並傳達相關部門及高階主管可藉客戶滿意度調查結果，檢閱客戶的回饋找出改善的機會，重大意見改善，並會以電話或親訪方式回覆客戶，以當責態度提供改善對策，持續提升產品與服務品質，確保客戶的需求得到了解及滿足。

2024 年並無接收任何違反與客戶合約或產品禁限用 (RoHS, REACH) 法規相關之客訴事件。

統計年度	2022	2023	2024
客戶滿意度評分	95.40	97.30	96.50



## 3-7 資訊安全

### 資訊安全政策

為了確保資訊資產的機密性與可用性，公司將建立完善的資通安全監控與管控機制，並強調每位成員都有責任與義務共同維護資訊安全。權限的分配將依據員工的職務需求，提供必要且適當的存取權限。同時，管理辦法的制定與修訂將參考政府相關法規，確保全面符合資安政策，進一步鞏固重要資產的安全性。

### 資訊安全組織、成員及監督

本公司依照金管會要求，設置資訊安全單位，負責訂定、審核資訊安全方針、資源分配及檢視各項措施執行情況，並由總經理擔任資安召集人，負責資訊安全管理事項之協調及推動，以提升公司資安防護能力。

資安控制	執行策略
法遵及客戶需求管理	本公司定期對公司同仁發出資訊安全宣導，提醒同仁提高警覺。 本公司不定期進行社交工程演練，以提升公司同仁對郵件判斷之敏感度。
落實資訊資產鑑別及風險管理	為識別公司資產及確保所有資產依其重要性受到保護，本公司每年進行資訊資產清點，檢視資訊資產之可用性與完整性，每年進行弱點掃描並評估其可能存在的弱點與可能面臨的威脅擬訂風險處理計畫持續追蹤至完成改善為止。
資訊安全事件通報與應變	本公司參與國內資安聯防組織 (TWCERT / CC) 以取得及分享各項資安情資俾即時採取因應措施。
<b>2024 年度成果</b> 當年度未發生重大資安事件、未因資安事件造成公司營運中斷。 內部稽核 / 會計師稽核皆未發現重大缺失。	



## Chapter 4

# 永續環境

祺驊股份有限公司秉持永續發展理念，積極推動節能減碳措施，致力於降低營運過程中的環境衝擊。我們持續優化製程效率，導入高效能設備，並規劃節能專案，如汰換環保冷媒、設定冷氣固定溫度及推行隨手關燈等行動，有效減少碳排放。同時，祺驊以 ESG 精神為核心，強化公司治理、重視員工福祉，並積極參與社會公益，促進與利害關係人間的信任與合作。未來將持續朝低碳轉型與永續經營目標邁進，實踐企業社會責任。

### |4-1 氣候相關財務揭露

- 4-1-1 氣候變遷管理架構
- 4-1-2 氣候風險與機會
- 4-1-3 情境分析

### |4-2 節能減碳

- 4-2-1 能源使用
- 4-2-2 溫室氣體排放
- 4-2-3 節能減碳行動

### |4-3 水資源管理

### |4-4 廢棄物管理

### |4-5 永續供應鏈



## 4-1 氣候相關財務揭露

本公司為了解面臨的風險及機會的規模，邀請永續小組主任委員及永續發展小組成員以問卷的形式，評估風險及機會的影響程度及發生機率，以及議題對公司短中長期的衝擊，並透過會議討論，整合出祺驊關注的氣候變遷風險及機會，以制訂有效的管理策略，達到風險避免、減緩或轉移之目的，並以滾動式管理持續追蹤策略有效性及目標達成率。本公司 2024 年鑑別出 4 項轉型風險及 4 項機會，並針對以上風險與機會做因應及說明。如下呈現：







## 4-1-1 氣候相關財務揭露

治理	<p>祺驊成立「永續發展小組」負責制訂企業永續策略與願景，由總經理擔任召集人、各單位主管擔任委員，以推動企業社會責任相關工作與管理，並定期召開會議檢討包含氣候變遷議題之管理策略、重要行動計畫及目標達成情況</p>
策略	<p>將氣候相關風險與機會影響對本公司的策略和規劃，祺驊參考 TCFD 之氣候相關情境分析，使用定量與定性分析以便採取對應措施。本公司參考 2°C 情境 (2DS) 於永續推行委員會議中進行討論之短、中、長期區間定義，設定「1-3 年」為短期、中期為「3-5 年」、「6-10 年」為長期並據此進行氣候風險與機會評估。氣候風險類型包含轉型風險與實體風險兩大類別，其分別再區分為政策與法律、市場、技術、聲譽，實體風險可區分為立即性和長期性，機會則區分為資源效率、能源來源、產品與服務、市場以及組織韌性，共五大類別</p>
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 依循 TCFD 架構及問卷結果辨識風險及機會</li> <li>• 建立氣候風險管理與鑑別流程，透過永續發展小組收集公司主管與同仁意見，進行矩陣分析以鑑別 2024 年度祺驊之關鍵性氣候風險與機會，並提出對應的因應措施</li> <li>• 永續推行小組每年定期追蹤氣候變遷相關風險狀況，定期將評估結果及因應措施回報給予高階主管，並重新訂定各風險項目的風險程度</li> </ul>
指標與目標	<p>為減少營運過程中，對周邊環境的影響，祺驊投入相當多的資源在所有環境指標上，如展開節能減碳、水資源使用效率、污染防治、有害物質管理等以追求永續發展的願景</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 指標 - ISO 14064 範疇一二數據</li> <li>• 溫室氣體盤查</li> </ul> <p>範疇一：61.0314 公噸【CO】<sub>2</sub>e          範疇二：258.5892 公噸【CO】<sub>2</sub>e</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 目標</li> </ul> <p>預計於 2026 年揭露 2025 年溫室氣體盤查數據          定期於永續報告書中報導目標達成情況</p>



## 4-1-2 氣候風險與機會

本公司為了解面臨的風險及機會的規模，邀請永續發展小組及小組成員以問卷的形式，評估風險及機會的影響程度及發生機率，以及議題對公司短中長期的衝擊，並透過會議討論，整合出祺驊關注的氣候變遷風險及機會，以制訂有效的管理策略，達到風險避免、減緩或轉移之目的，並以滾動式管理持續追蹤策略有效性及目標達成率。本公司 2024 年鑑別出 4 項轉型風險及 4 項機會，並針對以上風險與機會做因應及說明。

如下呈現：

氣候風險因子

氣候機會因子

風險議題	風險等級	衝擊期間	機會議題	風險等級	衝擊期間
R1 提高溫室氣體排放定價	低	中期、長期	O1 採用更高效率的運輸方式	低	衝擊期間
R2 強化排放量報導義務	低	中期、長期	O2 使用更高效率的生產和配銷流程	低	衝擊期間
R3 以低碳商品替代現有產品 / 服務	低	中期、長期	O3 回收再利用	低	短期、中期、長期
R4 對新技術的投資失敗	低	中期、長期	O4 轉用更高效率的建築物	低	短期、中期、長期
R5 低碳技術轉型的成本	高	中期、長期	O5 減少用水量	中	衝擊期間
R6 客戶行為變化	高	短期、中期、長期	O6 使用低碳能源	中	衝擊期間
R7 市場訊息不確定	高	短期、中期、長期	O7 採用獎勵性政策	中	短期、中期、長期
R8 原物料成本上漲	中	中期、長期	O8 參與碳交易市場	低	短期、中期、長期
R9 消費者偏好轉變	低	中期、長期	O9 轉變至非集中式能源	低	衝擊期間





氣候風險因子

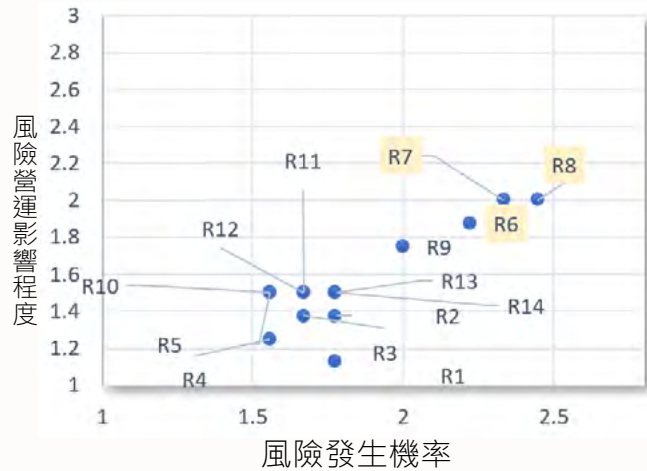
氣候機會因子

風險議題	風險等級	衝擊期間	機會議題	風險等級	衝擊期間
R10 利害關係人的關注 / 負面回饋日益增加	低	中期、長期	O11 開發氣候調適和保險風險解決方案	低	短期
R11 颱風、洪水等極端天氣嚴重程度提高	中	中期、長期	O12 開發新產品 / 服務的研發與創新	高	短期、中期
R12 降雨模式變化和氣候模式的極端變化	中	中期、長期	O13 業務活動多元化	高	短期、中期、長期
R13 平均氣溫上升	中	中期、長期	O14 消費者偏好轉變	高	中期、長期
R14 海平面上升	中	中期、長期	O15 進入新市場	高	短期、中期、長期
			O16 善用公部門獎勵辦法	中	短期、中期、長期
			O17 參與可再生能源項目並採用節能措施	中	中期、長期
			O18 能源替代 / 多元化	低	中期、長期

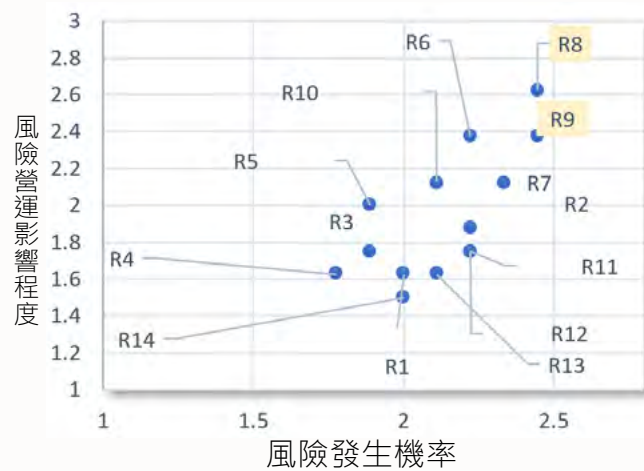


### 氣候風險矩陣圖

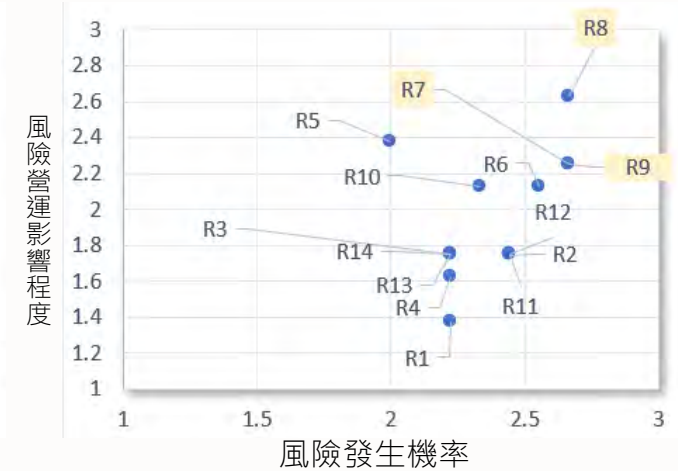
短期風險



中期風險

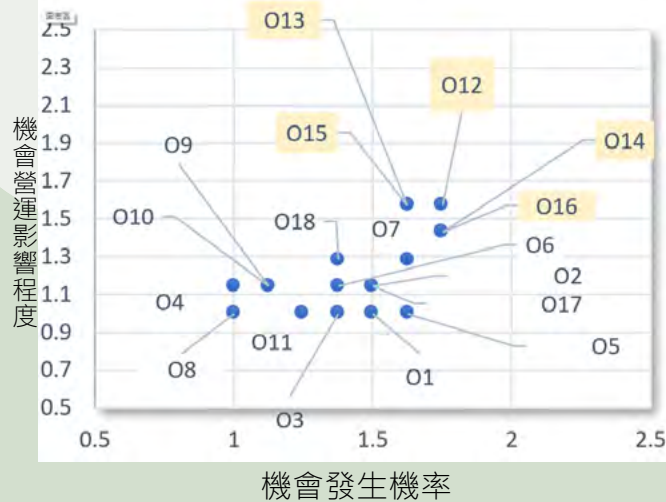


長期風險

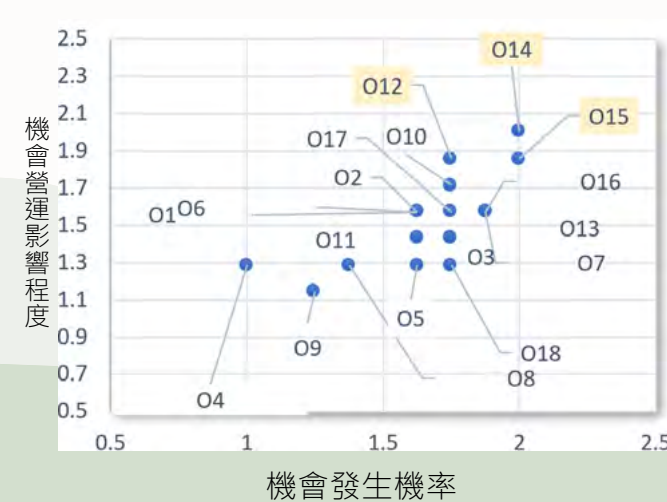


### 氣候機會矩陣圖

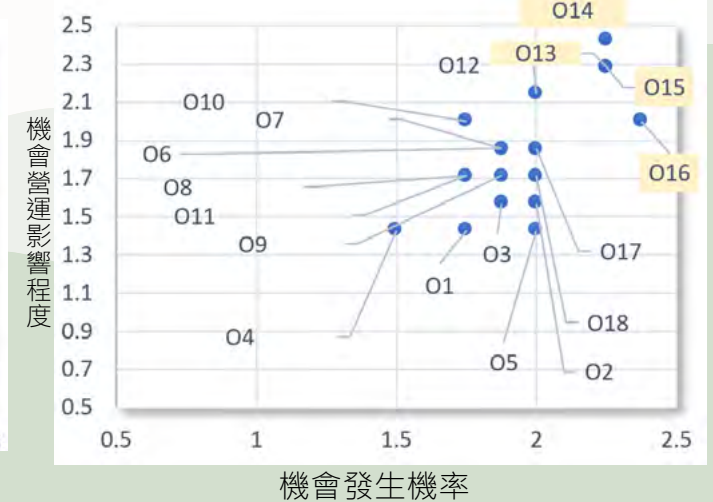
短期機會



中期機會



長期機會





## 氣候相關風險類型與因應策略

風險部分，祺驊依據「政策及法律」、「市場」、「技術」、「聲譽」及「實體風險」等風險項目，再根據風險因子之重大性，鑑別出公司前兩大風險，依序為「原物料成本上漲」、「市場訊息不確定」、「客戶行為變化」、「消費者偏好轉變」。針對風險，本公司據以建立管理措施，並對因應措施進行資源盤點，評估可能產生的財務成本，提升公司對於風險控管的認知。

風險類型	轉型類別	議題	情境	潛在衝擊影響	祺驊風險因應 / 規劃
轉型風險	市場	原物料成本上漲	因氣候變遷導致基本原物料成本上漲，使供應商與公司之簽約金額增加。	<b>短期、中期、長期衝擊</b> 原物料件短缺，造成供應鏈不穩甚至斷鏈，營運面導致公司無法順利生產供貨，影響原物料短缺造成成本上漲且公司獲利減少。	配合原物料增減幅度，每月提供報價，適時調整。
		市場訊息不確定	關注國際氣候政策趨勢及國內氣候法令修訂，並建立靈活的供應鏈和財務管理制度，降低對單一市場或產品的依賴，保持透明和積極的內外部溝通。	<b>短期、中期、長期衝擊</b> 可能影響原材料供應、物流效率或合作廠商的穩定性，造成生產或交付延遲，使得成本增加。	關注國際氣候政策趨勢及國內氣候法令修訂，並建立靈活的供應鏈和財務管理制度，降低對單一市場或產品的依賴，保持透明和積極的內外部溝通。
		客戶行為變化	採用模組化設計，提高生產線靈活性，快速切換不同產品，引進自動化製造技術，減少人工干預，提升生產效率。	<b>短期衝擊</b> 可能導致核心收入來源改變，面臨產能過剩或不足，導致生產排程變得不可預測，營收下滑。	採用模組化設計，提高生產線靈活性，快速切換不同產品，引進自動化製造技術，減少人工干預，提升生產效率。
	聲譽	消費者偏好轉變	本公司非高碳排產業，但為降低低碳經濟帶來的風險，公司應導入低碳技術提升能源效率，優化產品設計使用低碳材料，並設定碳排放管理目標。此外，透過公開碳排放資訊提升品牌形象，與低碳供應鏈合作減少環境影響，並強化永續行銷，提升市場競爭力，確保永續發展	<b>短期衝擊</b> 可能導致核心收入來源改變，面臨產能過剩或不足，導致生產排程變得不可預測，營收下滑。	本公司非高碳排產業，但為降低低碳經濟帶來的風險，公司應導入低碳技術提升能源效率，優化產品設計使用低碳材料，並設定碳排放管理目標。此外，透過公開碳排放資訊提升品牌形象，與低碳供應鏈合作減少環境影響，並強化永續行銷，提升市場競爭力，確保永續發展

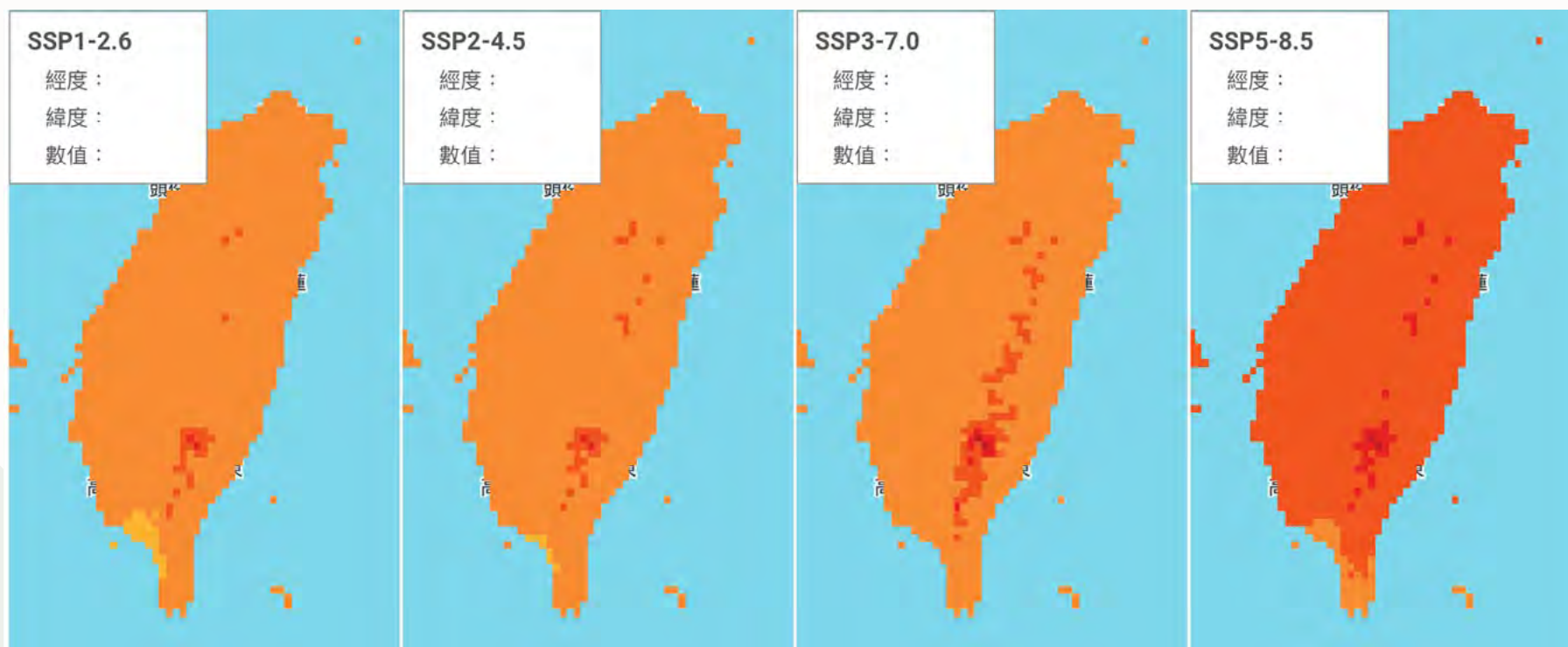


機會類型	轉型類別	議題	情境	潛在衝擊影響	祺驊風險因應 / 規劃
轉型機會	產品與服務機會	消費者偏好轉變	公司產品或服務符合低碳產品，隨著消費者偏好的改變，提供企業重新審視產品銷售組合的機會	<b>中期、長期衝擊。</b> 在低碳經濟的趨勢下，客戶對能節能或者綠色產品及企業氣候韌性的需求增加。若能及早開發與推廣高效能產品，不僅可掌握市場先機，還能提升競爭力，進而帶動營收成長。	提升對消費者偏好轉變的敏感性，通過數據分析、消費者調查及競品研究提前預測趨勢。
		業務活動多元化	在健身器材領域擴大服務面向，在前端共同開發縮短專案時程，不只提供阻力器，也提供其餘相關零件，以簡化客端採購流程並強化客戶依賴度，進一步擴大公司營收。	<b>短期、中期、長期衝擊。</b> 擴大對客端服務範疇以加深客戶依存度，因加深競爭優勢而有助營收成長。	活用子公司資源與更加深與客戶連結以逐步有機會提供客戶除阻力器之外零件或產品需求。
	市場機會	開發新產品 / 服務的研發與創新	公司研發的新產品及服務為低碳足跡，可應變氣候變遷所造成政策、顧客及供應商的要求轉變	<b>短期、中期衝突。</b> 祺驊將健身與醫療器材產業中的阻力系統，導入 ESG 的理念達以到低碳甚至零排放的目標，並減少產品對環境的負面影響，提升綠色形象。在市場上透過低碳產品取得競爭優勢，增加營收。	在公司環境中承諾持續減低事業廢棄物，並有效使用資源，盡可能做到回收再利用，降低產品對環境的影響。
		進入新市場	不同開發程度的國家，氣候變遷政策及法規要求程度不一，透過公司正在進行氣候變遷對應的優勢，展現競爭力。	<b>短期、中期、長期衝擊。</b> 在低碳轉型過程中及早進入新興市場，可以取得競爭優勢，調整運營策略和供應鏈管理成，進而提高營業收入	公司可透過密切關注當地環境政策與法規，建立合規監測機制，並設立專責團隊分析法規變化對營運的影響。提早進行技術升級與產品調整，以符合當地碳排放和節能要求，降低合規風險。與當地政府和行業協會保持聯繫，掌握政策趨勢，制定彈性應變策略。此外，將永續發展目標納入經營計畫，並優化供應鏈管理，確保企業在不同市場中保持競爭力和長期穩健



## 4-1-3 情境分析

對於風險情境的設定以聯合國的政府間氣候變遷委員會 IPCC 第六次評估報告 AR6 中的共享社會經濟途徑 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 作為氣候議題分析之基礎資料庫。下圖為在此兩種情境之中，以 1850-1900 作為基準，全球未來 200 年的升溫情形，透過模擬再理想情境 (SSP1-2.6) 和最劣情境 (SSP5-8.5) 下，所會面臨的實體風險，來研判未來營運中所會遇到的衝擊情形及潛在財務影響，並發展因應措施。



註：上圖源自 TCCIP，本公司參考國家災害防救科技中心 3D 災害潛勢地圖



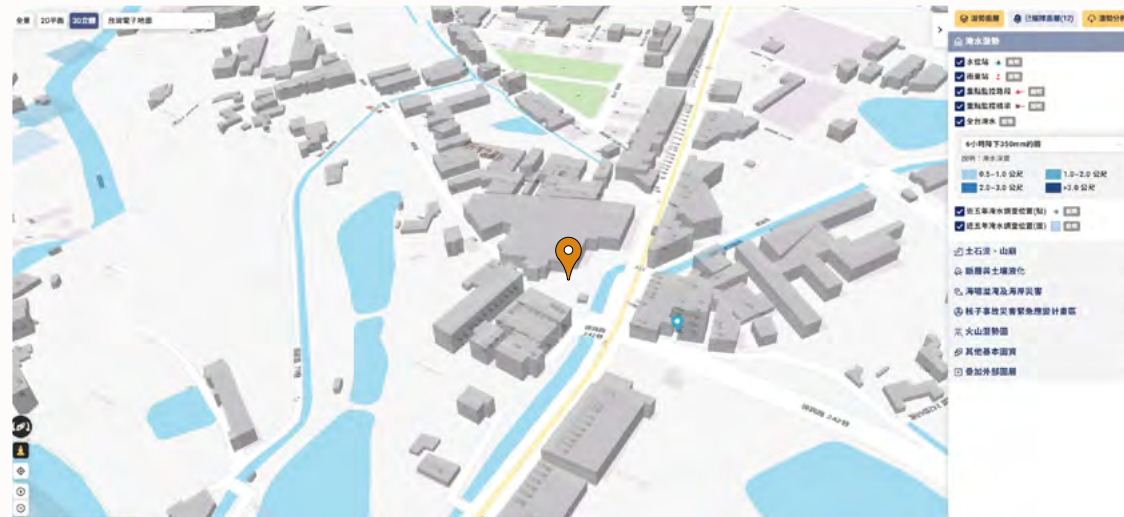


## 營運據點 - 災害潛勢與危害度

針對台灣主要營運據點，總公司德興廠實施（豪大雨，颱風）及土壤液化（地震）兩項災害實施評估。

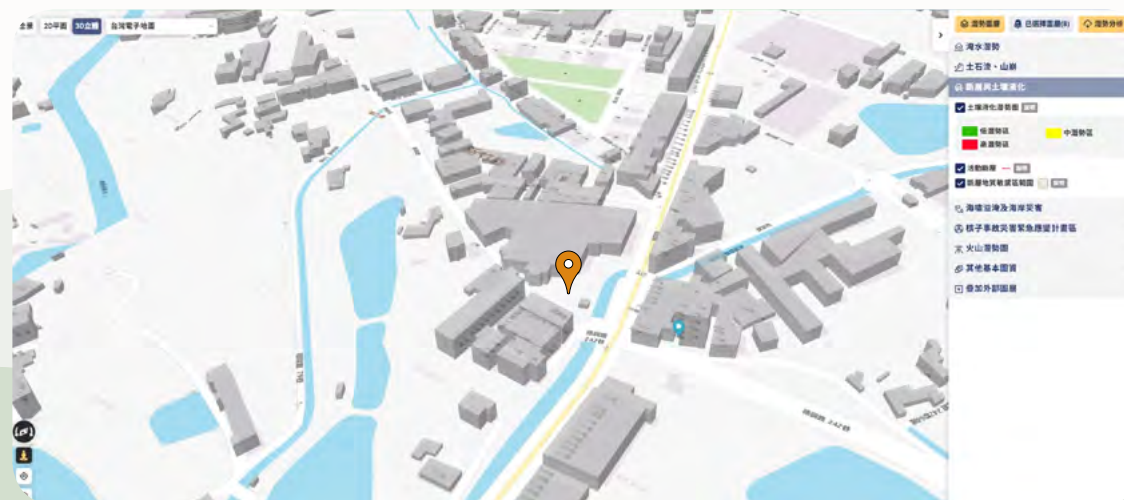
### 祺驊 總公司 德興廠

模擬氣候情境為 RCP2.6 與 RCP8.5 情況下，推估 2050 年最大日降雨量增加幅度可能超過 6 小時降雨 350 毫米之豪雨致災標準，但經查詢「3D 災害潛勢地圖」，無發現有淹水發生可能，因此雖無立即性洪災淹水風險，但仍有颱風等天災造成短暫供應鏈中斷、人員缺勤可能



### 祺驊 總公司 德興廠

無直接位於 24 小時 1400 毫米淹水潛勢區，鄰近 500 公尺範圍內有水災來襲，將影響員工上下班安全；非屬土壤液化潛勢區。



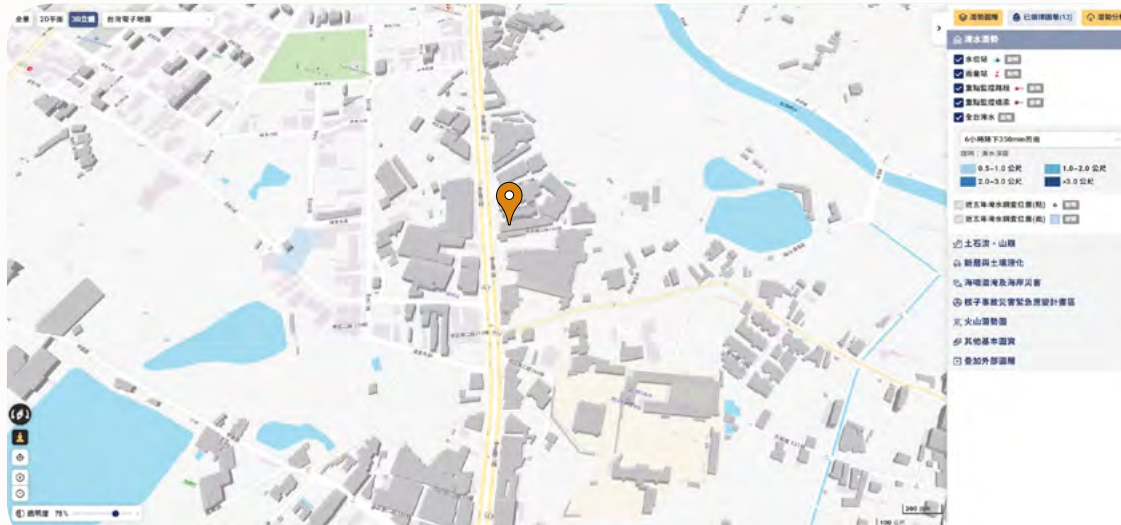




根據兩個運營據點之災害潛勢分析，我們發現水災與土壤液化對台灣營運據點短期內皆沒有影響及衝擊，故現階段暫時不予考慮此災害潛勢分析之結果。但供應鏈相關的氣候影響所造成的供貨或客戶應對之顧慮因與公司主體營運策略息息相關，故納入整體的風險考量及應對。

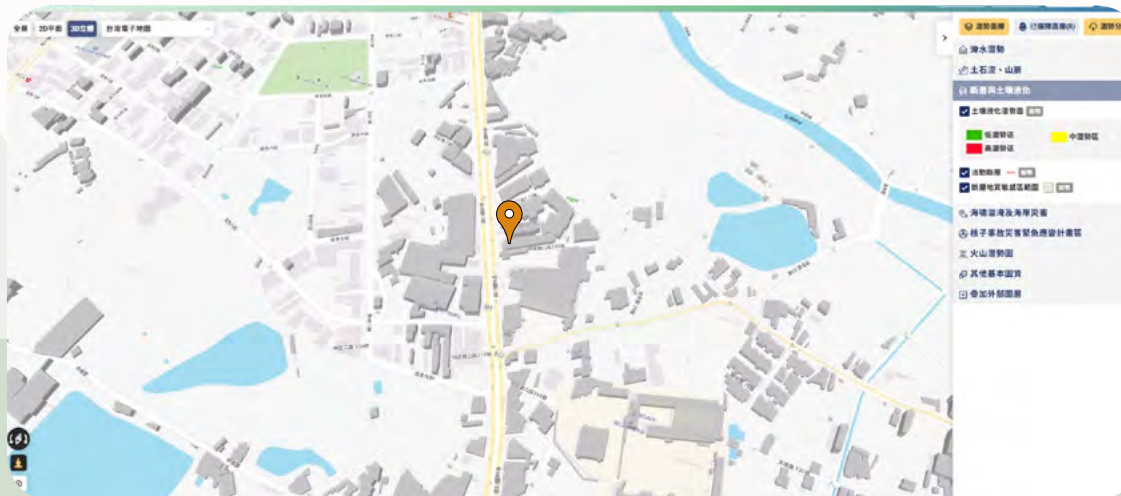
### 祺驊 總公司 中正廠

模擬氣候情境為 RCP2.6 與 RCP8.5 情況下，推估 2050 年最大日降雨量增加幅度可能超過 6 小時降雨 350 毫米之豪雨致災標準，但經查詢「3D 災害潛勢地圖」，無發現有淹水發生可能，因此雖無立即性洪災淹水風險，但仍有颱風等天災造成短暫供應鏈中斷、人員缺勤可能



### 祺驊 總公司 中正廠

無直接位於 24 小時 1400 毫米淹水潛勢區，鄰近 500 公尺範圍內有水災來襲，將影響員工上下班安全；非屬土壤液化潛勢區。



### 指導方針

積極與供應商進行合作，拓展永續事務的連結廣度，增進自身於供應鏈管理上的作為，強化供應鏈氣候風險管理。

因為客戶及法規對低碳要求，增加低碳供應鏈開發。

對於低碳商品的研發制定相關策略方向並投入較多的資源，增強研發單位對相關開發專案的短中長期效能。



## 4-2 節能減碳

### 4-2-1 能源使用

祺驊現階段能源使用皆為非再生能源，無生產即使用再生能源，在整體的能源使用結構上，主要分為兩種的能源消耗，第一大類為公司營運所需的外購電力為最大宗的佔比，消耗佔比第二的為車輛柴、汽油使用的狀況。2023 年總用電力為 1,766.3823 GJ，相較 2022 年總用電力 1,381.0081 GJ，增加 291.0380 焦耳，主要為 2022 年 8 月起增加中正廠，進行生產作業，故導致 2023 年的總用電度數提升，而 2024 年電力使用總度數與 2023 年電力使用總度數為正常的水平數值，因 2024 年訂單增加，故 2024 年能源使用增加。本公司無排放破壞臭氧層物質、氮氧化物、硫氧化物，以及其他重大氣體排放。

#### ▼內部能源使用統計

統計年度	電力 (GJ)	柴油 (GJ)	車用汽油 (GJ)	能源總消耗量 (GJ)
2022	1,380.69	607.79	312.37	2,300.85
2023	1,765.98	576.07	240.12	2,582.17
2024	1,884.46	676.08	162.10	2,722.64

註 1：熱值係數參照經濟部能源署公告「能源產品單位熱值表」，電力為 860 kcal/度；車用汽油為 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；1 kcal= 4.187 KJ。

註 2：資料來源，外購電力為台電實際的電費單，柴油及車用汽油實際購買的數據。

#### ▼能源密集度

統計年度	電力 (GJ)	營業收入 (百萬元)	密集度 (GJ/百萬元)
2022	2,300.85	474	4.8541
2023	2,582.17	370	7.5946
2024	2,722.64	241	11.2972

註 1：營業收入以合併財報揭露。

#### ▼太陽能板發電系統

統計年度	2022	2023	2024
台電躉電度數 (度)	326,705	387,252	363,631



## 4-2-2 溫室氣體排放

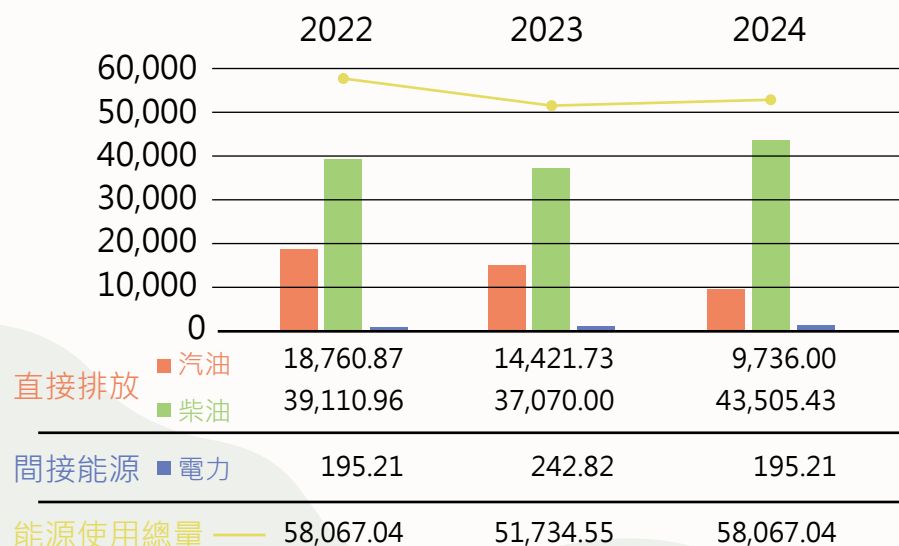
祺驊於 2022 年起進行溫室氣體自我盤查，期望透過盤查瞭解現況及趨勢以提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據。預計 2025 年依 ISO 14064-1 盤查公司溫室氣體範疇一二排放量。

直接溫室氣體排放 (範疇 1)：本公司直接排放源包含所擁有或控制的排放源，主要為車用汽油及柴油耗用。

能源間接 (範疇 2) 及其他間接溫室氣體排放 (範疇 3)：本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括設備、辦公室及公共區域之用電。

其他間接排放 (範疇 3) 針對公司其他的活動所產生的其他間接排放，因無法掌控其活動及溫室氣體排放，僅進行排放源鑑別之工作，不予以量化，僅定性列舉包含：A. 廢棄物委外清除焚化處理，受委託廠商清運車輛與焚化設備之排放。B. 污水委外處理。C. 員工商旅、出差。D. 員工通勤。

依排放源類型分析排放量統計



註 1. 直接排放係數來源採用溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註 2. 能源間接係數來源採用經濟部能源署公告之電力排放係數：2022 年係數為 0.495 kgCO<sub>2</sub>e/kWh，2023 年電力排放係數為 0.494 kgCO<sub>2</sub>e/kWh，2024 年係數因編撰本報告書時尚未公告，因此沿用 2023 年電力排碳係數計算。

▼ 排放強度

統計年度	營業收入 (百萬元)	總排放當量 (公噸【CO <sub>2</sub> e】)	公噸【CO <sub>2</sub> e】 / 百萬元
2022	65.2911	189.8454	255.1365
2023	58.3841	242.3317	300.7158
2024	61.0314	258.5892	319.6206

註 1：營業收入以合併財報揭露



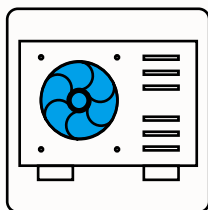


## 4-2-3 節能減碳行動

透過節約能源計畫專案，使能源發揮最大效益減少排碳，並列入管理目標逐年降低排碳量，以善盡企業公民的責任。本公司根據空調、電力系統、事務機器及其他方面向推動節能，提升能源使用效益，減少碳排放，並將逐年降低排碳量納入管理目標，展現企業社會責任。

節能減碳活動分別如下：

空調系統

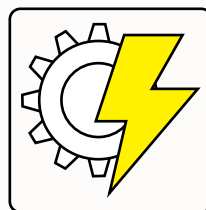


節能減碳活動

- (1) 每日上午 9 時前或室內溫度低於攝氏 28°C，不使用冷氣。
- (2) 各會議室使用冷氣時，將冷房溫度設定在攝氏 26~28°C，並配合電風扇使用，使室內冷空氣加速循環。
- (3) 連續假日或少數人加班不開中央空調冷氣。
- (4) 利用室內、室外遮陽及屋頂加裝隔熱材或噴水，防止日曬影響空調負載。
- (5) 空調區域門窗關閉，外氣隔離，減少冷氣外洩或熱氣侵入。
- (6) 每半年請維護廠商或保養人員檢視冷氣機或中央空調主機之冷媒量。若冷媒不足即填充，以保持中央空調主機效率。

(3)(7)R12 與 R22 冷媒逐年汰舊換新

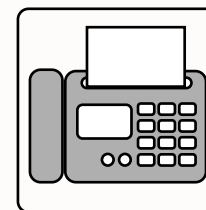
電力系統



節能減碳活動

變壓器放置於有良好通風之場所，必要時加裝風扇或空調散熱。

事務機器



節能減碳活動

- (1) 辦公用電腦 (除伺服器外)，系統設定於連續 10 分鐘不作業時自動進入「休眠狀態」，監視器設訂於連續 10 分鐘未作業時自動關閉，下班後確實關閉電腦及相關事務機等電器用品。
- (2) 長時間不使用之用電器具或設備，關閉主機及周邊設備電源，以減少待機電力之浪費。
- (3) 設定控制器控制飲水機之使用時間，關閉非上班時間飲水機用電，以節約用電並維護辦公室用電安全。



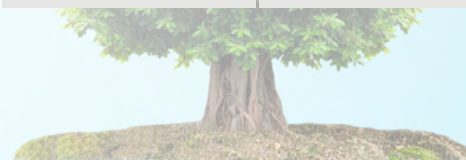
## 4-3 水資源管理

根據 Aqueduct Water Risk Atlas 對祺驊三個營運據點進行分析，三個營運場所之水資源壓力為中低等級，皆屬於非水資源壓力地區。

自 2022 年起，祺驊全面分析公司內部的用水狀況，以掌握第三方水源的取用與排放情況，並致力於減少水資源浪費。2024 年，公司總取水量顯著增加，主要因為 C2F 自來水塔及消防管路進水處水管發生漏水，導致取水量上升。問題發現後，本公司立即關閉進水開關，並迅速安排更換浮球、進水開關及進行消防管路維修，有效改善漏水情況。

### ▼排放強度

統計年度	取水量 (百萬公升)	排水量 (百萬公升)	耗水量 (百萬公升)
2022	4.8000	4.8000	0
2023	4.0130	4.0130	0
2024	8.5640	8.5640	0







## 4-4 廢棄物管理

祺驊製成程序為組裝產線，依《廢棄物清理法》之規定，處理公司所產生之廢棄物，包括員工生活垃圾、一般事業廢棄物、資源回收類廢棄物等等，其中廢木材皆委由合法且合格之第三方廠商進行清運、處理清理。另外，為監測場內廢棄物堆放狀況，請相關單位不定期監測並回報廢棄物處理區域之情況。

### ▼事業廢棄物統計

單位：公噸	廢棄物項目	2022	2023	2024	處理方式	離場 / 現場處理
一般生活 廢棄物	廢鐵罐、廢鋁罐、廢寶特瓶	0.6	0.5	0.3	回收	離場
	生活垃圾	25	20.72	29.28	焚燒	離場
	廢木材	30	35.19	35.19	再利用	離場
	水肥	0	15	0	其他回收作業	離場
	小計	55.6	63.22	64.77	-	-
事業 廢棄物	廢塑膠	1.13	0.3	0.25	回收	離場
	廢鐵類	25	20	12.44	回收	離場
	廢銅線	0	0	0.2712	回收	離場
	小計	26.13	20.3	12.9612	-	-
總記		81.73	83.52	77.7312	-	-

註：重量依廠商提供之地磅單計算。

# 4-5 永續供應鏈

## 重大主題 永續供應鏈

### 祺驊 2024 年重大主題 { 永續供應鏈 } 管理方針要素及其評估

對應 GRI 準則

GRI 3-3、308-1、308-2

連結 SDGs



政策與承諾

對供應商、承攬商一律進行盡職調查以及風險評估，同時關注供應商、承攬商的人權執行記錄；並將供應商、承攬商若對我方有不實隱匿交易相關資訊，達情節重大者，我方得解除或終止契約之條款納入雙方契約中。

指標與目標

- 短期目標**
- 1. 將環境及治理議題納入計有供應商社會責任審查表及供應商社會責任同意書內
  - 2. 將永續供應鏈制度納入 ISO 9001 供應商管理程序書內
  - 3. 回收比例達 100%
  - 4. 針對新供應商依供應商社會責任審查表及供應商社會責任同意書評鑑
- 中長期目標**
- 1. 依顧客永續供應鏈要求持續更新供應商社會責任審查表及供應商社會責任同意書
  - 2. 建構書面稽核或實地稽核程序
  - 3. 安排採購人員對供應商進行書面或實地稽核
  - 4. 要求關鍵供應商完成溫室氣體盤查認證或完成產品碳足跡訓練
  - 5. 選擇永續航空燃料之物流供應商合作

年度績效成果

- 1. 鑑別採購額達 20 萬 ( 含 ) 以上且是關鍵原物料為 48 家關鍵供應商
- 2. 社會責任審查表及供應商社會責任同意書回覆率達 84%

投入資源與行動

- 1. 鑑別出關鍵供應商
- 2. 針對關原物料供應商進行評鑑考核

負責部門 /  
申訴聯絡方式

資材部 - 採購課 - 姜課長  
ch\_qc@chihua.com.tw

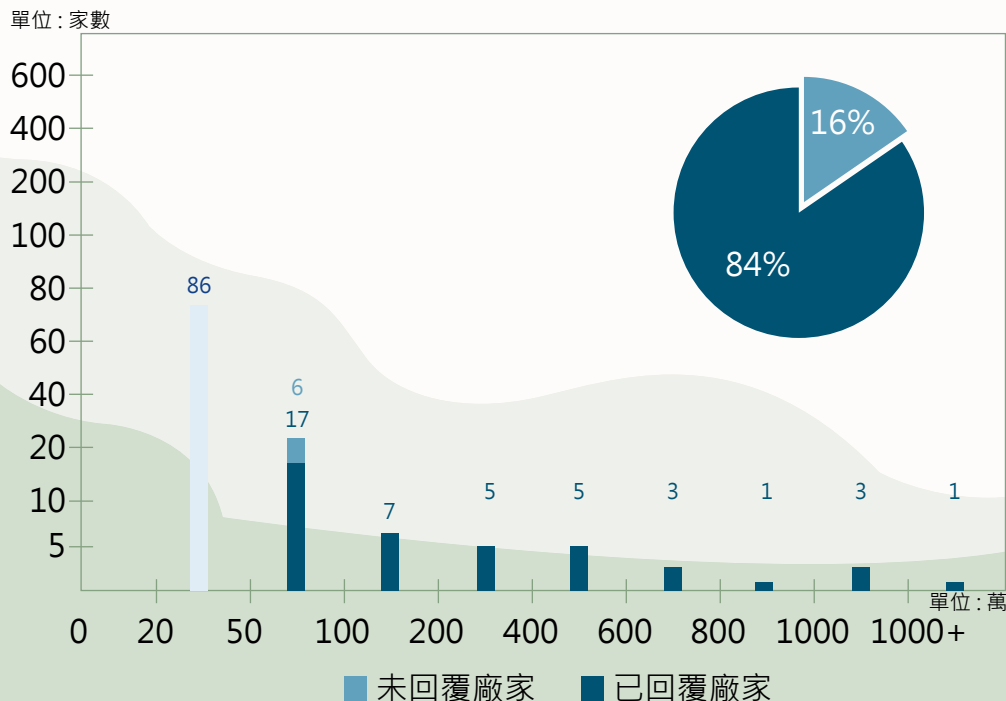


## 4-5 永續供應鏈

### 供應商評鑑制度

祺驊主要製程為組裝產線，依《廢棄物清理法》之規定，處理公司所產生之廢棄物，包括員工生活垃圾、一般事業廢棄物、資源回收類廢棄物等等，其中廢木材皆委由合法且合格之第三方廠商進行清運、處理清理。另外，為監測場內廢棄物堆放狀況，請相關單位不定期監測並回報廢棄物處理區域之情況。

供應商選擇不單僅針對其價格做為唯一考量因素，進而依供應商之優勢對比風險考量為基礎。如何維持與供應商良好的關係其最重要，公司針對於年採購額達 20 萬 ( 含 ) 以上且是關鍵原物料共 48 家供應商進行評鑑考核，將供應商社會責任審查表及供應商社會責任同意書收回，並以確保供應商品質、交期、服務、永續，皆能符合其採購需求。



祺驊公司整體供應商中，共有 42 家關鍵原物料供應商回覆，回覆率達 84%。於 2025 年會陸續完成新舊供應商社會責任評鑑，以落實相關供應商評估作業，若無法配合之供應商則進行柔性勸導適時改善，如涉及違反程序所規範之事項，且對供應來源社區之環境與社會造成重大衝擊時，本公司得隨時終止或解除契約，並得將其列管為拒絕往來對象。

我們除了兼顧供應商產品的品質、交期與配合度之外，也敦促其重視社會責任，與供應商共同善盡企業的社會責任。

等級	分數	因應措施
A	90 分以上	合格廠商。 連續二年列 A 級供應商，視情況增加交易金額、獲得交易對象的保障，無任意更換廠商、優先付款及票據日期縮短優待，以及年度優良供應商表揚。
B	70 ~ 89 分	合格廠商。
C	69 分以下	不合格廠商。連續 3 個年度考核為 C 級的供應商，視情況申請撤銷其資格

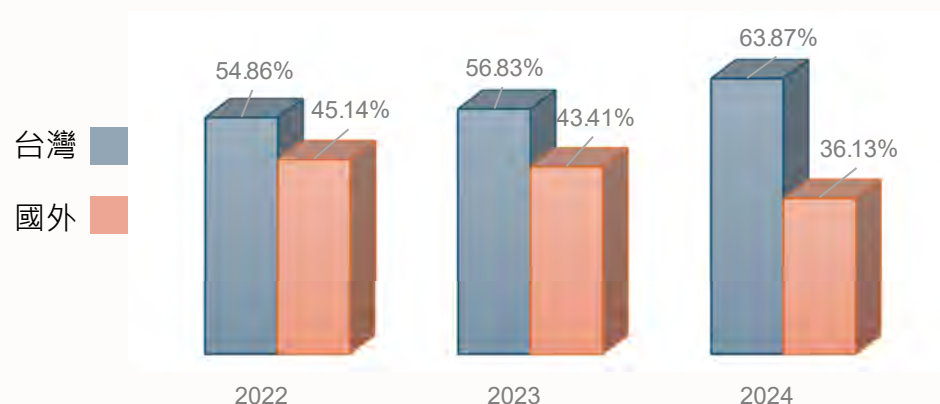


## 供應鏈型態與當地供應商採購

祺驊的主要產品為室內運動器材動件核心，主要料件為飛輪、軸心、電樞、側板，並結合其他配件，如，螺絲、塑件等材料。

因此，祺驊的供應鏈範圍涵蓋廣泛，從國內外加工商、配件、原物料等，合作廠商總計 2022 年至 2024 年保持 55% 在地採購比例，促進當地經濟。

與當地供應商採購金額比率



## 限用有害物質管理

公司嚴格管理原物料，確保產品不含有害物質，並依循國際法規及客戶要求，提供符合規範的材料。依顧客要求採用非衝突礦產，並確保產品及生產過程中使用的化學物質符合歐盟 RoHS 指令與 REACH 法規等標準。從零件供應階段開始，即要求供應商提供符合規範的材料，並提交相關檢測報告、成分資料及衝突礦產來源資訊。此外，產品也會定期委託第三方實驗室進行化學成分測試，以確保符合規範，降低對環境與健康的影響。



## Chapter 5

# 社會共榮

祺驊重視員工的勞動權益，積極打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供公平合理的員工薪酬及員工福利措施，提高同仁對公司的向心力以穩定持續朝向企業及社會的永續目標邁進；公司教育訓練體系依照新進員工、一般員工及管理職的需求，由同仁自行依工作需求申請內訓、外訓課程，充實同仁的管理及專業職能，提升職場競爭力；為確保健全的升遷管道，訂定「晉升辦法」及「績效考核管理辦法」，充分落實平等並創造公平的工作氛圍；建構良性雙向的溝通文化，同仁可透過多元有效的溝通管道表達意見，公司視需求予以回應並提供協助；此外，本公司依據職業安全衛生相關法規，訂有多項職業安全衛生規定，以強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；近來職場消防事故頻傳，本公司為維護同仁工作廠區安全，定期安排消防演練課程；秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，積極投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

### |5-1 員工概況

5-1-1 人權保障

5-1-2 員工統計

### |5-2 人才永續

5-2-1 人才永續

5-2-2 人才培育

5-2-3 勞資溝通

### |5-3 職業安全衛生

5-3-1 危害辨識、風險評估及事故調查

5-3-2 職業安全衛生訓練

5-3-3 職業健康服務

5-3-4 職業災害統計分析

### |5-4 社會參與





## 5-1 員工概況

本公司始終秉持公平對待每位員工的原則，積極推動並落實各項平權措施，從根本上消除可能導致職場不平等的勞動條件與偏見。我們承諾為員工創造一個無歧視、尊重多樣性且充滿機會的工作環境，並致力於保障每一位同仁的勞動權益，讓每位員工都能在平等的基礎上充分發揮潛力，實現自我價值。

### 5.1.1 人權保障

本公司重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭櫫之原則，承認國際公認之基本人權，包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等，並確認人力資源活動無性別、種族、社經階級、年齡等差別待遇，落實就業、雇用條件、薪酬福利、教育訓練、晉升考核制度之平等。

本公司遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工不定時宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。為確保同仁能了解職場不法侵害及性騷擾防治之應對處理方式，管理單位不定時對全體同仁進行相關內容宣導，包含認識職場不法侵害、性騷擾防治及公司職場暴力與性騷擾申訴流程。

為建構一個安全、溫暖且友善的職場環境，讓同仁能於安全的環境中工作，特訂有「禁止性騷擾」及「預防職場暴力」之書面聲明，並訂有相關之申訴管道如下：

#### 性騷擾申訴管道

員工性騷擾申訴得以書面為之，本公司就性騷擾事件之申訴，由管理單位設置申訴專線分機 262 及電子信箱 [orange@chihua.com.tw](mailto:orange@chihua.com.tw)。

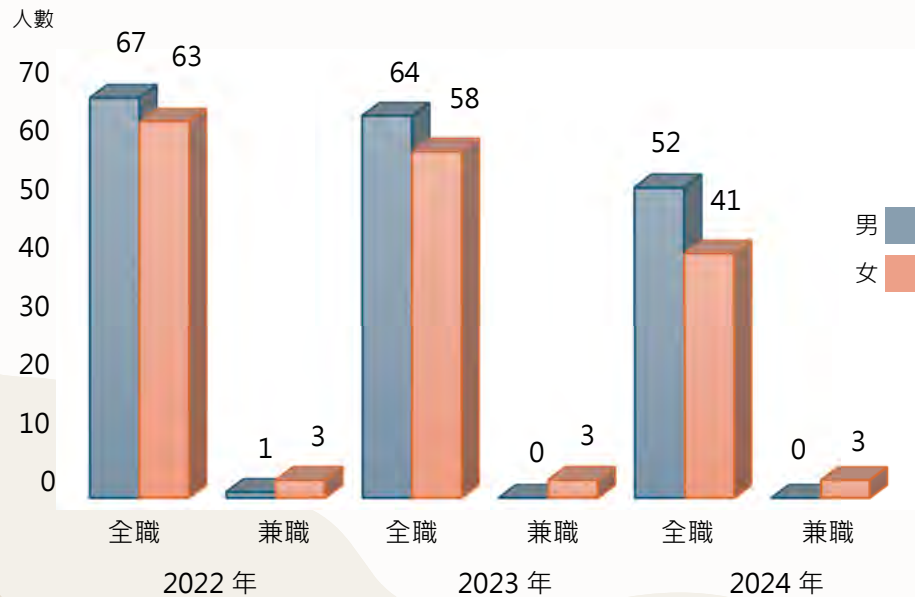
當性騷擾申訴事件成案後，將轉申訴委員會進行審理。



## 5-1-2 員工統計

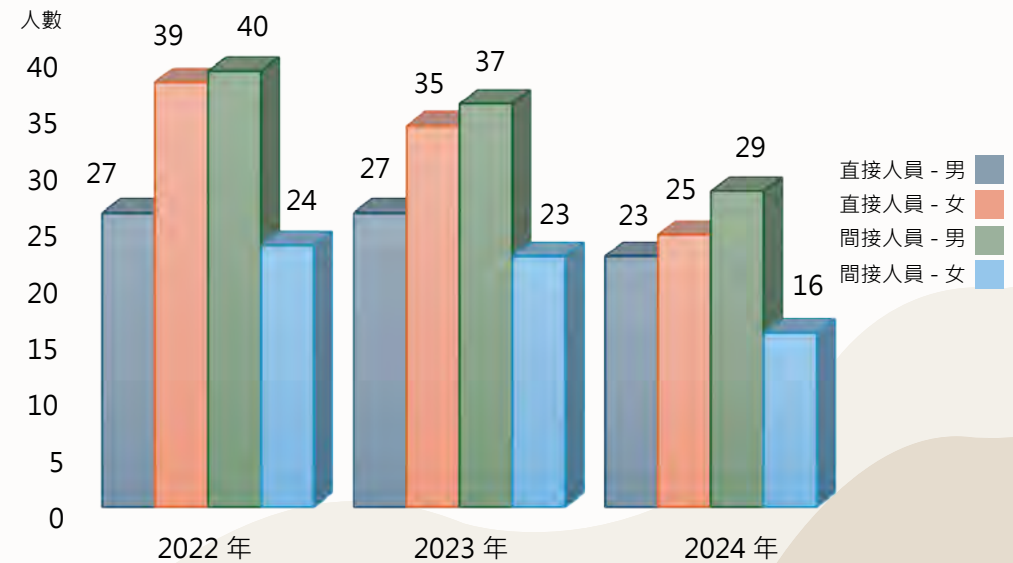
本公司員工人數近幾年持續調節性縮減，截至 2024 年底，員工總人數達 93 人，其中男性員工所佔比例約 55.91%，女性員工所佔比例約 44.09%，男性與女性員工人數希望能逐年趨於平等；2024 年女性在管理職所佔比例約 10.8%，可見職場女力崛起，女性在職場能發揮所長以創造影響力。

近三年員工統計



註:1. 本公司非員工的工作者主要為研發顧問、辦公司清潔服務、保全，2024 年度總計 8 人。  
 註:2. 勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。

員工多元化統計



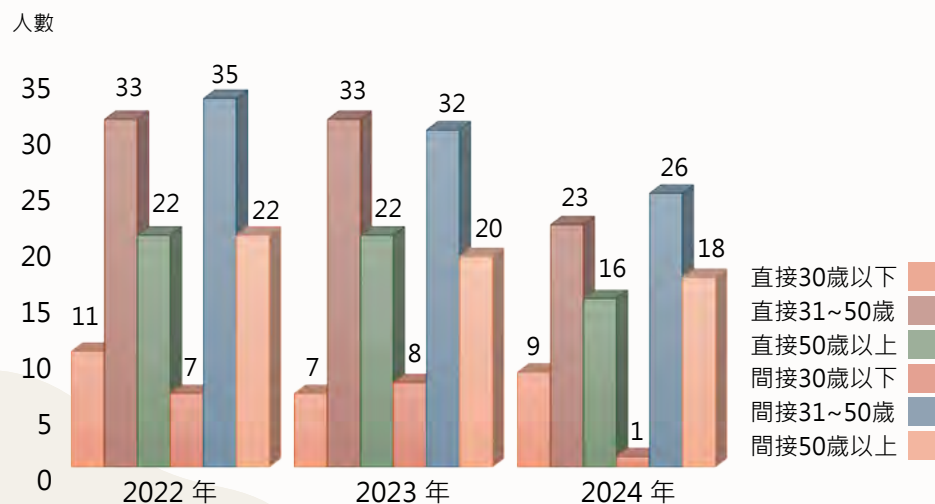
註：直接人工係指實際從事機器操作或加工生產工人工資及其相關費用，如生產線上技術員等；間接人工係指非直接生產產品之工廠人員，如廠長及領班及間接人員等



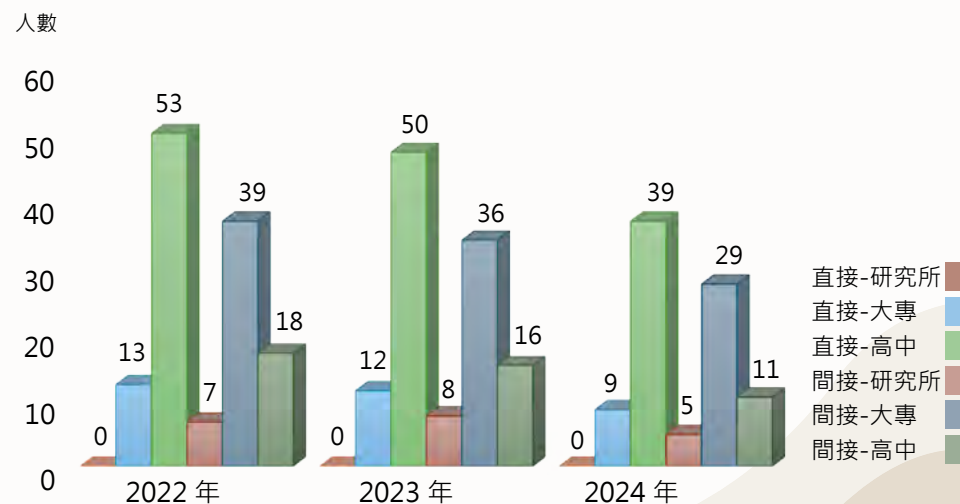
主要年齡分佈在 30 歲以上未滿 50 歲之間，佔員工總數約 52.69%；主管職和非主管職，30 歲以上未滿 50 歲的員工皆超過一半。

學歷程度方面，學士及碩士約佔 46.24%。截至 2024 年底本公司員工皆為不定期契約員工，無聘任定期契約員工；且全體員工皆屬全職人員，無聘任兼職人員。同時，本公司亦積極聘用本國在地人才擔任高階主管，近三年比例皆維持 100%。

年齡層 / 人員數



學歷 / 人員數





## 在地雇用

本公司對於基層新進人員之招募原則以回饋在地為主，優先錄取當地居民；我們亦積極培養當地居民成為優秀管理幹部。近 3 年聘用當地居民擔任主管以上之高階管理階層職務比例均維持在 100% 以上。

雇用當地居民為高階主管的比例			
重要營運據點	高階主管總數	雇用當地居民為高階主管人數	比率
台灣	6	6	100%

本公司之招募作業一向秉持公平、公正、公開原則，並從未雇用童工從事工作。透過多項招募管道來源，並依應試人員之表現決定錄用人選。2024 年新進正式人員共計 4 人，占總人數 4.21%，持續性的加入新血作為組織創新的來源。新進同仁錄用後對於所有員工之晉升、考核、訓練、獎懲等皆秉持公平公正待遇，2024 年未曾發生歧視事件或違反人權、強迫勞動的事件發生。

招募管道		
員工推薦	內部員工推薦	1. 統計期間 2022/7/1~2024/12/31 2. 實際進用 3 人 3. 公司為鼓勵同仁引薦優秀人才任職，拓寬公司的人才招聘渠道，特訂有內部員工推薦人才獎勵金，符合資格者核發推薦之同仁獎金 3000 元
招募網站	104 人力銀行	1. 統計期間 2022/6/22~2024/12/31(前一次刊登期間統計) 2. 開啟徵才廣告筆數共 13 項，廣告瀏覽數 30980 次，主動應徵數 1028 人次，接收配對履歷 31056 人次，實際進用 23 人。
公立就業站 / 就業 e 網	公立就業站 / 就業 e 網	利用公立就業站及求才網站徵才，對基層員工之徵才有幫助，如有徵才成功尚能協助新進同仁申請政府補助。

# 5-2 人才永續

## 重大主題 人才吸引與留任

### 祺驊 2024 年重大主題 { 人才吸引與留任 } 管理方針要素及其評估

#### 對應 GRI 準則

GRI 303、401-2、401-3、402-1、403-8、403-9、403-10、405-2

#### 連結 SDGs



#### 政策與承諾

針對公司所需人才類別提供多元化招募管道與留任策略，持續了解同業薪酬水平，制定具競爭力的薪酬策略方針與符合法規的退休福利；提供多元福利措施，制定各種福利補助項目，開創永續發展的健全友善的職場。

#### 指標與目標

##### 短期目標

- 持續召開職工福利委員會每季 1 次。
- 了解員工想法提高員工旅遊參與率達 90%。
- 定期更新薪酬福利方案，確保福利項目滿足員工需求並與市場趨勢一致。
- 進行員工健康檢查達 100%。

##### 中長期目標

- 1. 增加家庭支持福利，例如育嬰假、靈活工時等，以促進員工工作與生活的平衡。
- 2. 建立員工股票分紅計畫，鼓勵員工共創公司成長。
- 3. 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。
- 4. 提高員工滿意度，建立幸福企業。

#### 年度績效成果

- 1. 完成年度薪酬調查，並根據市場水準進行薪酬調整
- 2. 年度健康檢查

#### 投入資源與行動

- 定期召開勞資會議、職工福利委員會，確保員工的意見皆被採納。

#### 負責部門 / 申訴聯絡方式

管理部 - 李佳蓉 總經理  
connylee@chihua.com.tw





## 5-2-1 人才永續

人才的移動快速且容易，企業在拓展事業版圖時，常遇到無可用之將才，加上優秀人才培養不易，因此優秀人才的挖角成為常態。高階及優秀人才留任的薪酬設計、人才與職涯發展等議題，本公司未來將持續關注此一議題。

健全的人力資源是永續經營的關鍵，本公司延續企業經營理念「有研發才有未來，培養人才永續成長，好的產品 & 品質，創造出的利潤，以穩健財務為基礎，全面發展公司各項業務」，本公司採用多元招募管道，包括人力銀行、員工推薦及優秀員工回流等方式以招募新血投入；為吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬、員工福利措施及友善的工作環境，致力打造工作與生活平衡的幸福職場，形塑本公司吸引人才留任的企業文化。





## 薪酬與福利

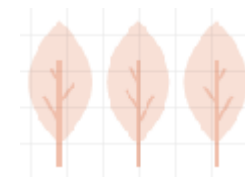
在薪資政策制定上，本公司不因性別、宗教、種族、黨派等差異，而在薪資方面有所差別。為了吸引及留任優秀人才，我們制定完善的獎勵制度，對於關鍵人員的薪資給予優於法定及業界水準。

本公司基層人員起薪符合基本工資給予，擔任事務員起薪約為基本工資之 110%。薪酬標準係依職務所需之學經歷等條件而訂定，未因男女而有不同的薪資標準。另設置「薪資報酬委員會」訂定並定期檢討管理階層薪資報酬之政策及個人報酬之合理性。

基本薪資與薪酬比例			2022		2023		2024	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
台灣	直接人員	直接人員	1.27	1	1.35	1	1.27	1.1
		薪酬	1.62	1.3	1.39	1	1.62	1.33
	間接人員	直接人員	1.35	1.2	1.23	1	2.09	2.02
		薪酬	1.72	1.4	1.68	1	2.87	2.75

註：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。

註：薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。





本公司視員工為企業永續發展之基石，我們透過「薪酬和福利制度」、「多元的溝通管道」深入保障勞工權利，提供良好的薪酬與福利、多元的溝通管道及落實性別平等之永續目標之外，致力於創造優質的工作環境，以吸引及留任優秀人才，打造幸福企業為了落實幸福職場的概念，良好的公司福利及溝通管道，並持續關注員工身心狀態，可有效提升員工向心力，並避免人才流失等問題。

▼ 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

員工類別	性別	標準薪資/當地基本工資
台灣直接人員	男	1
	女	1
台灣間接人員	男	1.1
	女	1.1

註：標準薪資為提供基層正職人員的每月經常性薪資。

▼ 薪資平均數及中位數

項 目	2023	2024	2024 與前年度差異數
非擔任主管職務之全時員工人數	115	91	+24
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數（新臺幣：仟元）	544	598	+54
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數（新臺幣：仟元）	407	465	+58





## 福利措施

本公司視員工為企業永續發展之基石，我們透過「薪酬和福利制度」、「多元的溝通管道」深入保障勞工權利，提供良好的薪酬與福利、多元的溝通管道及落實性別平等之永續目標之外，致力於創造優質的工作環境，以吸引及留任優秀人才，打造幸福企業為了落實幸福職場的概念，良好的公司福利及溝通管道，並持續關注員工身心狀態，可有效提升員工向心力，並避免人才流失等問題。

### ▼ 祺驊公司員工福利措施

基本福利	保險	： 提供員工勞健保險、健康保險及新舊制退休金提撥 所有員工及主管均享有團體意外保險保障
	休假	： 比照《勞動基準法》及相關法令規定給予應有之法定 假日
	退休金制度	： 適用《勞動基準法》舊制者：每月依勞工薪資總額 2% 提撥退休金 ： 適用《勞工退休金條例》新制者：依勞工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳 工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶
獎勵福利	獎工及激勵獎金	： 鼓勵員工提出創新與改善建議，並對有效提案給予獎勵 根據年度表現，發放年終獎金以示獎勵 定期依公司營運狀況發放員工分紅 員工於生日當月，將獲得生日禮金

獎勵福利	三節獎金	： 春節、中秋節及端午節，員工將獲得獎金及禮品券。
福委會	福利金	： 經費來源：依職工每月薪津 0.5%、公司月營業收入總額 0.1% 及提撥下腳料回收費用 40%，存入專戶並由勞資雙方設立「職工福利委員會」進行管理 動支範圍：三節禮券、結婚禮金、喪葬慰問、住院補助、生育津貼、社團活動經費補助、旅遊津貼、各類福利活動等。
	員工旅遊活動	： 定期舉辦員工旅遊活動，增進員工之間的感情與凝聚力
	年終尾牙	： 每年舉辦尾牙晚宴並進行摸彩活動，讓員工共享節慶的快樂。
健康促進	健康檢查	： 每年定期為員工提供全面健康檢查，確保身體健康 提供定時駐廠護士駐診
急難救助	住院及醫療補助	： 員工在住院或遭遇重大病痛時，將提供醫療補助與支持。
完備設施	優雅環境	： 提供公司交通車服務及免費員工停車場。 提供員工餐廳，並免費提供中午餐點。 提供符合條件的員工免費宿舍，方便外地員工工作。





## 兩性平權

本公司在廠區設有哺（及）乳室，打造友善的辦公環境提供同仁於上班時間之哺（集）乳需要，並依法提供育嬰假，符合條件之同仁得依育嬰需要調整工時。

2024 年符合申請育嬰留停人數共 1 人，有 1 位申請育嬰留停，申請率為 100%；預計復職人數為 1 人，實際復職人數為 1 人，回任率 100%，當年度離職共 0 人，達成 2024 目標 100%。在 2023 年本公司申請產假人數為 1 人，無人申請配偶陪產假，新生兒數為 1 人。

### ▼ 雇用當地居民為高階主管的比例

	男性	女性	小計
2022 申請育嬰留停的員工數	2	1	3
2022 期滿後實際復職的員工數	0	1	1
育嬰留停留任率	0	100%	33%
2023 申請育嬰留停的員工數	0	1	1
2023 期滿後實際復職的員工數	0	1	1
育嬰留停留任率	0	100%	100%
2024 申請育嬰留停的員工數	0	1	1
2024 期滿後實際復職的員工數	0	1	1
育嬰留停留任率	0	100%	100%

註：留任率 = (復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數) \* 100%



重大主題  
人才培育

對應 GRI 準則 GRI 3-3、403-8、403-9、403-10

連結 SDGs



政策與承諾

- 提供公平且多樣化的培訓機會，支持員工的職業發展與自我成長。
- 建立學習與發展平台，涵蓋專業技能、管理能力、數位化技能等課程。
- 培養具備高潛力的人才，建立未來的領導團隊。
- 定期檢視並更新培訓內容，以符合市場趨勢和公司發展需求。

指標與目標

- 短期目標**
- 新進人員職能受訓率達 100%
  - 每名員工平均受訓時數 ≥ 6 小時

- 中長期目標**
- 建立內部數位學習平台，讓員工能隨時隨地進行自我學習。
  - 每名員工平均受訓時數 ≥ 7 小時。

年度績效成果

- 員工平均受訓時數達 6 小時。

投入資源與行動

- 依據每位同仁職涯規劃，安排內外部訓練課程

負責部門 /  
申訴聯絡方式

管理部 - 李佳蓉 總經理  
connylee@chihua.com.tw



## 5-2-2 人才發展

對本公司來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此本公司非常重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

新進同仁報到時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門主管及同仁對其進行專項培訓。本公司積極鼓勵同仁提出申請進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各別部門每年依自身需求研擬教育訓練計劃並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。本公司秉持培育菁英的理念，鼓勵同仁進修，提供全方位培訓計畫與豐富的訓練資源，協助同仁持續成長精進。





## 5-2-3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的營運計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。本公司恪遵法令，內部人事行政管理符合各營運據點的勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含總經理、公司治理主管及人資部門主管等，盡力協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進資訊交流及意見表達，維持勞資雙方良好關係。

同時，本公司亦設有多元溝通管道，意見箱、提案獎勵制度、各種申訴管道等，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，本公司成立至今勞資關係和諧，並無勞資爭議議題發生。

本公司截至 2024 年止，並未發生大量資遣員工情事，若發生時將依據大量解雇勞工保護法實施，於 60 日前預告以利員工知悉。





## 5-3 職業安全衛生

祺驊為維護本公司工作場所之安全與衛生，確保員工之生命財產與身體健康，已訂定安全衛生工作守則、管理計畫、管理規章等提供健康的工作環境，確保員工工作安全。祺驊積極致力於推動勞工安全衛生與健康促進，為降低職業災害發生，遵循勞工安全衛生相關法規，注重員工安全、健康及工作環境等，預防職業傷害與疾病並降低工作環境中的危害因素。



祺驊依法設置職業安全衛生委員會，主任委員由總經理擔任，職安會委員係由各部門主管、職業安全衛生人員、急救人員及勞工代表所組成，勞工代表比率佔比超過法規規定的 1/3。委員會每三個月召開一次，負責審議、協調、建議職業安全衛生相關事項、分析職災事故調查結果、報告作業環境監測之結果、追蹤健康管理及健康促進，以預防職業災害之發生，保障員工安全與健康的工作環境。

2024 年 04 月起因勞工總人數未達一百人，於 113 年第三季起暫停會議之執行。員工的安全跟健康是祺驊關注的議題，因此預計於明年將納入職安問題在勞資會議議程，針對可能造成的潛在職業傷害風險或職業病等問題進行討論，持續追蹤及加強員工的職業安全與健康。

### 5-3-1 危害辨識、風險評估及事故調查

祺驊為維護本公司工作場所之安全與衛生，確保員工之生命財產與身體健康，已訂定安全衛生工作守則、管理計畫、管理規章等提供健康的工作環境，確保員工工作安全。祺驊積極致力於推動勞工安全衛生與健康促進，為降低職業災害發生，遵循勞工安全衛生相關法規，注重員工安全、健康及工作環境等，預防職業傷害與疾病並降低工作環境中的危害因素。





## 5-3-2 職業安全衛生訓練

祺驊為確保新進及在職員工具備必要的安全衛生知識，制定一般安全衛生在職教育訓練。培訓內容涵蓋多個關鍵領域，包括作業安全衛生基本概念及安全衛生工作守則，幫助員工理解並遵循相關規範。

此外，培訓課程強調作業前、中、後的自主管理與檢查，確保機械設備的操作符合標準作業程序，以維護工作環境的安全。

2024 年共有 38 位同仁參加，3 小時課程，共 114 小時。

祺驊期望強化安全文化，營造更穩健的工作環境，確保生產作業的安全與效率，因此鼓勵員工定期參加特殊證照人員訓練，包含安全衛生人員、急救人員及堆高機人員訓練，以提升職場安全、專業知識並強化法規與風險評估知識，推動安全管理。

對本公司之承攬商透過危害告知，進場前需簽閱祺驊入廠安全告知單及承攬商工作安全承諾書，安全宣導以確保所有工作者之安全意識，減少職業傷害事件發生。

### ▼ 受訓時數統計

職安課程名稱	參與人數	時數 ( 小時 ) / 人
一般安全衛生在職教育訓練	38	38
安全衛生人員	2	2
堆高機人員訓練	3	3







### 5-3-3 職業健康服務

祺驊注重員工的健康管理，我們提供優於法規的健康檢查，根據員工年齡與工作性質，安排定期健康篩檢與癌症預防檢測，讓員工能即早掌握自身健康狀況，進行預防與管理並提供定期的臨場健康服務，聘請專業醫護人員至現場，提供健康諮詢、職業病預防指導及必要的醫療轉介服務，確保員工能即時獲得專業醫療照護。此外，公司設置哺乳室，為哺乳期員工提供舒適、隱私且衛生的哺育空間，協助同仁在職場與家庭間取得平衡。



在作業環境安全防護方面，公司提供護膝、護腕、護腰、手肘保護及護具手套等個人防護裝備，確保員工在工作中能獲得適當的保護，降低因職業性傷害導致的健康風險。



健康的身心狀態能夠促進員工的整體幸福感與工作滿意度，祺驊將持續優化職安健康管理措施，提供更完善的健康服務，打造安全、健康且具競爭力的職場環境，確保每位員工都能在最適宜的條件下發揮專業能力，與公司共同成長。



## 5-3-4 職業災害統計分析

### 職業傷害事故統計與分析

祺驊職業傷害統計依勞動部及全球永續性報告指標 (GRI 準則) 所公布之重要指標：失能傷害頻率 (FR)、失能傷害嚴重率 (SR) 及總和傷害指數 (FSI) 為主要統計依據。

2024 年祺驊員工總工時為十八萬六千工時，全年度可記錄職業傷害紀錄為 1 件，無因職業傷害造成死亡之事故案件。分析全年度事故類別，不安全行為件數佔 81%，2022~2024 年前三項災害類型以跌倒、捲傷、壓傷導致的職業傷害件數為最多，祺驊針對每件工傷案件之災害原因落實災害分析與矯正改善，並於每月職業安全衛生委員會請各部門加強宣導，持續強化廠區安全監督體制。

#### ▼ 職業傷害紀錄

統計 / 年度		2022	2023	2024
總經歷工時 (註 1)		258960	242048	186000
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	3	0	3
	比例	2.09	0	2.73
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註 1) 總經歷工時涵蓋受僱勞工及非受僱勞工

註 2) 可記錄之職業傷害人數 / 總經歷工時 x 200,000

統計 / 年度		2022	2023	2024	危害及改善說明
職業傷害類型	跌傷	1	0	0	2022 年：滑倒事件 因地面潮濕產生青苔，導致人員滑倒風險，影響行走安全。 改善措施：定期清除青苔，加強現場巡檢並提醒員工留意地面狀況。
	捲傷	1	0	0	2022 年：手指捲入飛輪受傷 作業時機台尚未完全停止，員工手部不慎觸碰飛輪導致手指捲入受傷。 改善措施：於測試台電腦軟體中新增安全設定，並安裝剎車線，確保飛輪運作停止後方可操作。
	壓傷	1	0	1	2022 年：被機台壓傷 放軸承蓋時被機台壓傷。 改善措施：加裝電眼偵測，當人員誤入工作範圍時自動切電，避免機台繼續運作造成傷害。 2024 年：操作錯誤造成手指壓傷 人員誤按按鍵導致治具運作不當，造成手指壓傷。 改善措施：改善治具增設對角磁吸，增加軸心吸附穩定度，多加一道防護使操作者更安全。同時對產線人員進行 3 小時操作教育訓練，提高作業安全意識與技能。
	交通事故	0	0	2	2024：上班途中交通擦撞事故 (重複事件) 於上班途中行經湖中路口時，與支線衝出的貨車發生擦撞。 改善措施：加強交通安全宣導，提醒員工於上下班尖峰時段減速慢行、注意來車並繫上安全帶。



## 5-4 社會參與

祺驊企業致力於善盡企業社會責任，積極鼓勵員工參與各類社會公益活動，如環保行動、志工服務與弱勢關懷，透過實際行動回饋社會。我們相信，每位員工的善舉都能帶來正向影響，進而推動企業與社會共好。未來，祺驊企業將持續深化公益參與，結合企業資源與員工力量，打造更具影響力的社會關懷計畫，實現永續發展的願景，為社會帶來更多溫暖與希望。







## 5-4 社會參與

祺驊股份有限公司秉持企業社會責任，於 2024 至 2025 年間持續與世界展望會合作，投入協助新竹偏鄉地區急難與醫療救助相關活動，落實 ESG 中的「社會責任 (S)」理念。公司認為，企業不僅是經濟活動的主體，更應成為社會正向力量的推動者。面對偏鄉地區醫療資源不足、弱勢家庭面臨急難困境，祺驊透過捐助醫療器材、協助就醫交通與緊急生活補助等方式，實際改善在地居民的生活安全與健康福祉 (對應 SDG 3) 同時，未來，祺驊將持續結合本業資源與公益力量，拓展更多與非營利組織的合作機會，透過實踐 ESG 理念，祺驊不僅強化企業與社會的連結，更積極朝向永續共好的企業願景邁進。





## Appendix

# 附錄

感謝閱讀祺驊股份有限公司的永續報告書，我們依照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) GRI 通用準則 2021 新版指引，及永續會計準則委員會 (SASB) 準則，並納入氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架編製與發行本報告書，未來將持續每年發行中、英文版報告書，提升永續資訊揭露程度與資訊溝通性，以回應利害關係人對我們的期待。

本報告書揭露祺驊於 2024 年 (2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日) 之永續績效及表現，內容涵蓋祺驊在臺灣主要營運據點集團總部之治理與經濟績效、環境，以及人與人權面向相關資訊，且為呈現永續實踐的資訊完整性。本報告書的財務數據與祺驊股份有限公司合併財務報告揭露範疇一致，係依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRSs) 以新臺幣為計算單位；非財務報告之永續數據，以臺灣之營運活動為主要報導範疇，社會健康則另涵蓋海外團隊資訊。

**| GRI Standards 索引**

一般揭露

重大主題揭露

**| SASB 永續會計準則**

**| 上市 (櫃) 公司氣候相關資訊**



# GRI 準則內容索引表

使用聲明	祺驊股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容
適用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	於本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則發布

GRI 編號	揭露項目標題	章節	頁碼	GRI 編號	揭露項目標題	章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021				GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	2-1 公司簡介	P.13	2-11	最高治理單位的主席	3-1-1 董事會	P.20
2-2	組織永續報導中包含的實體	2-1 公司簡介	P.13	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理角色	3-1 治理實務	P.18
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.4	2-13	衝擊管理的負責人	3-1 治理實務	P.18
2-4	資訊重編	關於本報告書	P.4	2-14	最高治理單位於永續報導角色	1-1 永續管理	P.5
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	P.4	2-15	利益衝突	3-1-1 董事會 3-3 法規遵循	P.20、28
2-6	組織詳細資訊	2-1 公司簡介	P.13	2-16	溝通關鍵重大事件	3-1-1 董事會	P.20
2-7	組織永續報導中包含的實體	5-1-2 員工統計	P.61	2-17	最高治理單位的群體智識	3-1-1 董事會	P.20
2-8	報導期間、頻率及聯絡人	5-1-2 員工統計	P.61	2-18	最高治理單位的績效評估	3-1-1 董事會	P.20
2-9	資訊重編	3-1-1 董事會	P.20	2-19	薪酬政策	3-1-2 功能性委員會	P.22
2-10	外部保證 / 確信	3-1-1 董事會	P.20	2-20	薪酬決定流程	3-1-2 功能性委員會	P.22



## 重大主題揭露

GRI 編號	揭露項目標題	章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
2-21	年度總薪酬比例	( 保密規定限制屬公司機密資訊 )	P.20
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P.3
2-23	政策承諾	3.1.4 倫理誠信 5.1.1 人權保障	P.26、60
2-24	納入政策承諾	3-1-4 倫理誠信 5-1-1 人權保障	P.26、60
2-25	補救負面衝擊的程序	1-1 利害關係人議和	P.6
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-1 利害關係人議和	P.6
2-27	法規遵循	3-3 法規遵循	P.28
2-28	公協會的會員資格	2-3 參與外部組織	P.15
2-29	利害關係人議合方針	1-1 利害關係人議和	P.6
2-30	團體協約	不適用 / 本公司未成立工會亦未與員工簽署團體協約	

GRI 編號	揭露項目標題	章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	最高治理單位的主席	1-2 重大主題鑑別	P.8
3-2	最高治理單位於監督衝擊管理角色	1-2 重大主題鑑別	P.8
經濟面			
經濟績效			
3-3	重大主題管理	3-4 營運績效	P.30
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3-4 營運績效	P.31
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4-1 氣候相關財務揭露	P.41
201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5-2-1 人才永續	P.65
市場地位			
3-3	重大主題管理	5-2-1 人才永續	P.65
201-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5-2-1 人才永續	P.65
201-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5-1-2 員工統計	P.61





GRI 編號	揭露項目標題	章節	頁碼
採購實務			
3-3	重大主題管理	4-5 永續供應鏈	P.56
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4-5 永續供應鏈	P.56
誠信經營			
3-3	重大主題管理	3-1-4 倫理誠信	P.25
創新研發			
3-3	重大主題管理	3-5 創新研發	P.35
環境面			
能源			
302-1	組織內部的能源消耗量	4-2-1 能源使用	P.51
302-2	組織外部的能源消耗量	4-2-1 能源使用	P.51
302-3	能源密集度	4-2-1 能源使用	P.51
302-4	減少能源消耗	4-2-3 節能減碳行動	P.53

環境面			
水與放流水			
302-1	共享水資源之相互影響	4-3 水資源管理	P.54
302-2	與排水相關衝擊的管理	4-3 水資源管理	P.54
302-3	取水量	4-3 水資源管理	P.54
302-4	排水量	4-3 水資源管理	P.54
302-5	耗水量	4-3 水資源管理	P.54
排放			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4-2-2 溫室氣體排放	P.52
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4-2-2 溫室氣體排放	P.52
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4-2-2 溫室氣體排放	P.52
305-4	溫室氣體排放強度	4-2-2 溫室氣體排放	P.52
305-5	溫室氣體排放減量	4-2-2 溫室氣體排放	P.52



環境面			
廢棄物			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4-4 廢棄物管理	P.55
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4-4 廢棄物管理	P.55
306-3	廢棄物的產生	4-4 廢棄物管理	P.55
306-4	廢棄物的處置移轉	4-4 廢棄物管理	P.55
306-5	廢棄物的直接處置	4-4 廢棄物管理	P.55
供應商環境評估			
3-3	重大主題管理	4-5 永續供應鏈	P.56
308-1	採用環境標準篩選新供應商	4-5 永續供應鏈	P.57
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4-5 永續供應鏈	P.57
人群 ( 包含人權 ) 面			
勞雇關係			
401-1	新進員工和離職員工	5-1-2 員工統計	P.61
401-2	提供給全職員工 ( 不包含臨時或兼職員工 ) 的福利	5-2-1 人才永續	P.65

勞雇關係			
401-3	育嬰假	5-2-1 人才吸引與留任排放	P.69
薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	5-2-1 人才吸引與留任排放	P.66
勞 / 資關係			
402-1	關於營運變化的最短預告期	5-2-3 勞資溝通	P.72
職業安全衛生			
403-1	職業安全衛生管理系統	5-3 職業安全衛生預留	P.73
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5-3 職業安全衛生預留	P.73
403-3	職業健康服務	5-3 職業安全衛生預留	P.73
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5-3 職業安全衛生預留	P.73
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5-3 職業安全衛生預留	P.73
403-6	工作者健康促進	5-3 職業安全衛生預留	P.73



### 職業安全衛生

403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5-3 職業安全衛生預留	P.73
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5-3 職業安全衛生預留	P.73
403-9	職業傷害	5-3 職業安全衛生預留	P.73
403-10	職業病	5-3 職業安全衛生預留	P.73

### 訓練與教育

3-3	重大主題管理	5-2-2 人才發展	P.70
403-8	每名員工每年接受訓練的平均時數	5-2-2 人才發展	P.70
403-9	提升員工職能及過渡協助方案	5-2-2 人才發展	P.70
403-10	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5-2-2 人才發展	P.70

### 員工多元化與平等機會

405-1	治理單位與員工的多元化	3-1-1 董事會 5-1-2 員工統計	P.20、61
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5-2-1 人才吸引與留任	P.66

### 員工多元化與平等機會

3-3	重大主題管理	4-5 永續供應	P.56
414-1	使用社會準則篩選新供應商	4-5 永續供應	P.57
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4-5 永續供應	P.58



## SASB 索引

祺驊自 SASB 準則之重大性地圖索引 ( SASB Materiality Map ) 內的 11 項產業別 ( sector ) 、 77 項行業別 ( industry ) 中，考量企業自身營運活動並參考主管機關建議，選出適用之指標進行揭露：

- 產業類別 ( sector ) ：消費品 ( Consumer Goods )
- 行業準則 ( industry ) ：玩具與體育用品 ( Toys & Sporting Goods ) 2023/12 版

主題	指標	類別	測量單位	代碼	揭露內容
產品的化學危害與安全性	產品總共召回次數及數量	量化	數字	CG-TS-250a.1	2024 年度無產品召回事件
	因產品安全相關的法律訴訟所造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	CG-TS-250a.3	2024 年度並無因法律訴訟造成金錢損失
	關於評估和管理產品中化學品風險或危害的流程討論	討論與分析	不適用	CG-TS-250a.4	目前無使用相關化學危害物質
供應鏈中的勞工情形	根據社會責任行為準則審核的工廠數量	量化	數字	CG-TS-430a.1	50 家
	直接供應商的社會責任審計： (1) 不合規率 (2) 針對 (a) 重大不合規項目及 (b) 其他不合規項目 相關的改善措施率	量化	率	CG-TS-430a.2	2024 年度供應商不合規率：0% (a) 重大不合規：0% (b) 其他不合規項目：0%

活動指標	類別	測量單位	代碼	揭露內容
年度生產量	量化	單位數量	CG-TS-000.A	502,725 ( 單位：PCS；新台幣仟元 )
工廠數量、外包佔自有工廠的比例	量化	數量、百分比 (%)	CG-TS-000.B	





## ■ 上市（櫃）公司氣候相關資訊

項目	公司因應
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	請參考 4.1 氣候相關財務揭露
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. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	
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	
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。	
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。	尚未規劃
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	
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。	目前無氣候相關風險之轉型計畫



# 上市（櫃）公司氣候相關資訊

## 1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO<sub>2</sub>e）、密集度（公噸 CO<sub>2</sub>e / 人）、資料涵蓋範圍及確信情形。  
本公司溫室氣體排放量盤查現況係屬自主管理與自願揭露，以利瞭解現況趨勢並提早因應，尚未經外部第三方驗證機構確信。

年份	2023		2024		尚未實施確信
單位	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 營收)	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 營收)	
範疇一	58.3841	0.2823	61.0314	0.2855	
範疇二	242.3317		258.5892		
合計	300.7158		319.6206		

註：2023 年度合併營收 1,065.257 百萬，2024 年度合併營收 1,119.674 百萬。

註：數據取得為公司內部自行計算，尚未實施確信。

## 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

依照金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司資本額未滿 50 億元，最遲應於 2027 年完成合併報表母子公司的 2026 年溫室氣體盤查，並以 2026 年為基準年。  
本公司會持續關注政府及產業對於減碳的最新動態。