

封面

股票代碼：4584

君帆工業股份有限公司

2024 年永續報告書

發行日期：2025 年 08 月 08 日

公司網址：[www.jfc.co.com](http://www.jfc.co.com)

# 目錄

1 關於本報告書 .....	4
1.1 經營者的話 .....	4
1.2 關於本公司 .....	4
1.3 報告書資訊 .....	5
1.3.1 編製依據 .....	5
1.3.2 報告涵蓋期間、頻率 .....	6
1.3.3 報告邊界與範疇 .....	6
1.3.4 資訊重編 .....	6
1.3.5 外部確信/保證情形 .....	6
1.3.6 永續報告之責任單位 .....	6
2 永續經營 .....	7
2.1 永續發展策略 .....	7
2.2 推動永續發展機制 .....	8
2.2.1 推動永續發展之治理架構 .....	8
2.2.2 運作情形 .....	9
2.3 董事會及功能性委員會 .....	9
2.3.1 董事會對永續治理之角色及成果 .....	10
2.3.2 董事會結構及運作情形 .....	11
2.3.3 功能性委員會結構及運作情形 .....	13
3 利害關係人與重大議題 .....	15
3.1 利害關係人議合 .....	15
3.2 決定重大主題的流程 .....	15
3.3 重大主題列表 .....	18
3.4 重大議題之管理 .....	21
4 治理面 .....	23
4.1 經濟績效 .....	23
4.2 稅務 .....	23
4.3 誠信經營 .....	24
4.3.1 誠信經營理念、政策、行為規範 .....	24
4.3.2 反貪腐機制 .....	25
4.4 溝通管道及申訴機制 .....	25
4.5 風險管理 .....	26
4.5.1 風險管理政策 .....	26
4.5.2 風險管理機制 .....	26
4.5.3 法規遵循 .....	27
4.6 資訊安全 .....	27
4.6.1 資訊安全管理 .....	27
4.6.2 客戶隱私保護 .....	28
4.7 參與各類社團組織 .....	28
4.8 產品管理 .....	28
4.8.1 顧客健康與安全 .....	29
4.8.2 行銷與標示 .....	29
4.9 供應商管理 .....	30
5 社會面 .....	31
5.1 人力發展 .....	31

5.1.1 人權政策與承諾.....	31
5.1.2 人力組成.....	31
5.1.3 員工多元包容及平等.....	32
5.1.4 員工權益及福利.....	34
5.1.5 團體協約.....	34
5.1.6 人才培育與發展.....	34
5.2 職業安全及衛生.....	36
5.2.1 職業安全及衛生政策.....	36
5.2.2 職業傷害.....	37
5.3 社區參與.....	38
5.3.1 對基礎設施的投資與支援服務.....	38
5.3.2 當地社區.....	38
6 環境面.....	39
6.1 氣候變遷.....	39
6.2 溫室氣體排放.....	40
6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標.....	40
6.2.2 溫室氣體排放量.....	40
6.3 能源管理.....	41
6.3.1 能源使用政策.....	41
6.3.2 能源使用情況.....	42
6.4 水資源管理.....	42
6.4.1 水資源管理或減量目標.....	42
6.4.2 用水情況.....	43
6.5 廢棄物管理.....	43
6.5.1 廢棄物管理或減量目標.....	43
6.5.2 廢棄物產生情況.....	43
7 附錄.....	45
7.1 附錄一、GRI 內容索引表.....	45
7.2 附錄二、氣候相關資訊.....	51

# 1關於本報告書

## 1.1 經營者的話

面對全球總體經濟環境持續變動與挑戰，君帆工業在 2024 年度堅持穩健經營策略，以「誠信為本、以客為尊」為核心價值，持續優化內部體質並深化國際佈局，達成合併營收年增 32%，淨利年增 19% 的亮眼成果。

我們致力於提供全球工業自動化市場高附加價值的產品與服務，於輪胎、醫療、電子及風電等高階應用領域展現出色競爭力，並持續推動永續轉型與數位升級。在中國、泰國等地設立新廠房，導入自動化與智能化生產系統，強化全球供應韌性。

在永續治理方面，本公司董事會已設立 ESG 永續委員會，從環境、社會、治理三面向全面檢視風險與機會，並將永續績效納入管理階層評核。在環境保護上，我們致力於節能減碳，2024 年溫室氣體排放量較前一年下降 7%；在社會責任上，除推動性別平等與員工照顧外，亦積極參與在地社區建設。

展望未來，君帆將持續強化研發能量與全球市場佈局，深化永續經營體質，與利害關係人攜手邁向兼具成長與責任的企業新里程。

## 1.2 關於本公司

### ● 公司簡介

君帆工業股份有限公司 (JUFAN) 成立於 1983 年，總部設於臺灣臺南，專注於自動化工業關鍵零組件之研發與製造。主要產品包括液壓、氣壓及電控整合系統，應用領域涵蓋輪胎製造設備、醫療器械、風力發電、船舶與半導體產業。

截至 2024 年底，共有 143 位員工，廠區包含永科廠（總部）與永科二廠。營運據點遍佈臺灣、中國（無錫）、泰國，並積極布局歐美與日本市場。

組織名稱	君帆工業股份有限公司
公司型態	上櫃公司
股票代號	4584
董事長	胡進財
總經理	胡正杰
組織創立時間	1983 年
總部位置	臺南市永康區
產業類別	電機機械
主要產品及服務	液壓元件、氣壓元件、系統整合

實收資本額	3 億元
淨銷售額	4 億元
員工人數	143 人
營運所在國家	中華民國
總部所在位置	臺南市永康區永科環路 118 號

## ● 價值鏈簡介

君帆工業股份有限公司為工業自動化關鍵零組件領域的重要參與者，憑藉其深厚的流體動力設計與製造經驗，提供涵蓋液壓、氣壓與電控整合的多元產品，支援包括輪胎、醫療、風電與半導體等高附加價值產業。公司價值鏈橫跨設計、製造、組裝、系統整合、物流與售後服務，並持續拓展至跨國市場的在地化布局與品牌經營。

**上游供應鏈方面**，君帆與具備品質穩定與永續理念的原物料與關鍵零組件供應商建立長期合作關係，確保產品在機構穩定性與加工精度上的高標準要求。特別針對高階應用（如醫療級油壓缸、風電專用缸體），公司主動導入技術規格控管與共研機制，提升價值鏈整體技術門檻。

**中游製造與技術整合**則是君帆的核心強項。透過台灣永科廠與無錫子公司進行油壓缸、氣壓元件的設計製造與加工組裝，配合自動化產線與品質檢驗標準，如視覺辨識系統等，確保高度客製化與高良率交付。

**下游銷售與客戶管理**方面，君帆持續深耕台灣市場，並擴展至中國、美國、泰國與日本，透過在地代理商與技術服務團隊提供快速回應機制。公司建置完善售後維修體系與技術支援流程，並透過數位平台強化客戶回饋與滿意度追蹤機制。

**合作與創新夥伴關係**上，君帆積極推動「共創」（Co-creation）模式，與工研院等研發單位展開技術合作，開發節能環保氣缸、多功能油封等新產品，並擬與風力發電領域系統廠商進行跨國技術聯盟，以擴大產品解決方案價值。

## 1.3 報告書資訊

### 1.3.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實

務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。

### **1.3.2 報告涵蓋期間、頻率**

本報告書為君帆股份有限公司出版第1本報告書，君帆公司永續報告書每年定期出版，揭露君帆報告書2024年度（2024年1月1日至2024年12月31日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：無
- 本次報告書發行時間：2025年08月

### **1.3.3 報告邊界與範疇**

本報告書呈現的財務數據為合併財務報告，非財務數據涵蓋君帆公司(即母公司，營運廠區包含永科一廠、永科二廠)之公司治理面、環境面和社會面的表現績效。其他若有資訊揭露範圍與前述不符者，將於該章節中另行說明。

### **1.3.4 資訊重編**

無重編

2024年君帆公司永續報告書無資訊重編情形。

### **1.3.5 外部確信/保證情形**

未確信

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

### **1.3.6 永續報告之責任單位**

如果您對本公司的報告有任何問題或需要進一步的資訊，請聯絡本公司永續發展推動小組聯絡人，非常歡迎您的回饋和建議，並期待與您進一步交流

Email : justin\_lin@jfc.co.com

電話 : 06-2334879#6152

## 2 永續經營

### 2.1 永續發展策略

- 重大主題：在經濟方面，君帆致力於提供高品質的產品和服務，推動產業升級和人才培育。在環境方面，公司著重於資源回收、節能減碳和污染防治。在社會方面，君帆關注員工照顧、社區關懷和教育支持。
- 政策承諾：君帆以誠信為經營基石，遵循相關法令規範，並致力於實踐責任商業行為。
- 利害關係人議合：君帆通過定期的溝通管道與利害關係人保持聯繫，包括員工、供應商和客戶。公司積極收集利害關係人的意見和期望，並將這些回饋納入 ESG 報告中。

具體行動：為了預防或減輕負面衝擊，君帆採取了以下行動：

- 環境保護：推行資源回收、節能設備採購等措施。
- 社會責任：捐贈或贊助社區活動，培育莘莘學子。
- 經濟貢獻：提供穩定的工作環境，調高薪資，發放獎金與紅利。

#### 目標與指標

君帆設定了多項與永續發展相關的目標與指標，包括碳排放量減少、供應鏈管理提升等。

君帆的永續發展策略包含以下幾個主要面向：

- 環境永續：
  - 節能減碳：君帆致力於提升能源使用效率，降低溫室氣體排放，減緩氣候變遷帶來的衝擊。
  - 資源循環：君帆積極推動資源回收再利用，減少廢棄物產生，實現資源的永續利用。
  - 環境保護：君帆重視生態環境的保護，降低生產活動對環境的影響，維護生物多樣性。
- 社會責任：
  - 員工關懷：君帆提供員工安全、健康與平等的工作環境，重視員工的發展與福祉。

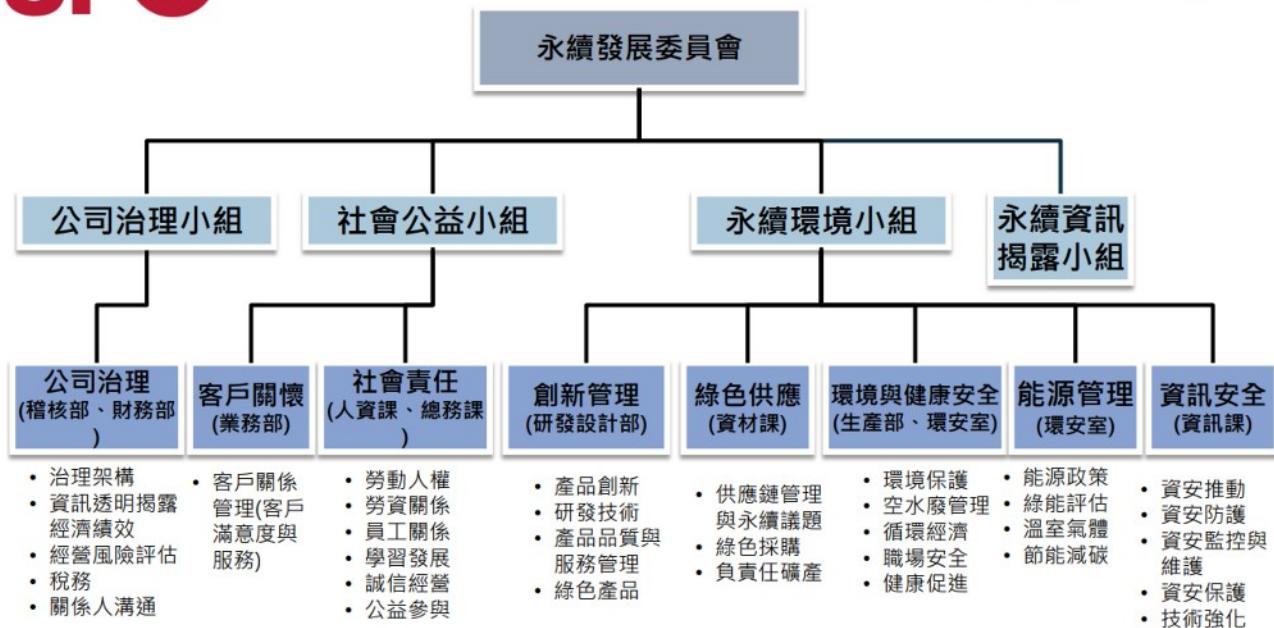
- 社區參與：君帆積極參與社區發展，回饋社會，與社區共榮成長。
  - 供應鏈管理：君帆重視供應鏈的永續管理，與供應商攜手合作，提升供應鏈的環境與社會責任。
- 公司治理：
- 誠信經營：君帆堅持最高的商業道德標準，建立透明、負責的公司治理機制。
  - 利害關係人議合：君帆重視與利害關係人的溝通與合作，共同推動永續發展。
  - 風險管理：君帆建立完善的風險管理機制，有效識別與管理永續發展相關的風險與機會。

## 2.2 推動永續發展機制

### 2.2.1 推動永續發展之治理架構

君帆公司成立永續發展委員會，做為公司內部最高階的永續發展專責單位，永續發展委員會由總經理及 2 名同仁組成。永續發展委員會訂定永續發展委員會組織規程，並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展委員會由總經理擔任主任委員，委員會轄下按照功能權責成立四個執行小組，包含永續環境小組、社會公益小組、公司治理小組、永續資訊揭露，各組指派一名主管擔任小組組長。執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每季向永續發展委員會報告。



## 2.2.2 運作情形

### 永續重大事項推展

君帆公司永續發展委員會將依照 ESG 策略執行成果定期進行討論，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024 年永續發展委員會成立後共召開 1 次會議，成員平均出席率為 100%，討論事項如下。

日期	重要決議事項
2024.12.19	<ol style="list-style-type: none"> <li>報告設置本公司「永續發展推動小組」案。</li> <li>報告本公司 113 年溫室氣體盤查及確信執行情形案。</li> <li>通過推選第一屆永續發展委員會之召集人案。</li> </ol>

## 2.3 董事會及功能性委員會

本公司董事會為最高治理單位，下設審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會。各功能性委員會之職權及運作詳參以下相關章節說明。

## **2.3.1 董事會對永續治理之角色及成果**

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司規劃定期每年由永續發展委員會負責重大議題評估，調查各項ESG議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會主任委員彙整資訊呈報給董事會。

### **2.3.1.1. 永續治理之角色及督導情形**

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項ESG議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展主任委員彙整資訊呈報給董事會。

### **2.3.1.2. 督導永續管理之績效評估**

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至董事會。最近一次評估時間為2024年，其結果被用來修訂組織規程，以增進董事會運作績效。

本公司董事會績效評估之衡量項目，含括下列五大面向：

- 一、對公司營運之參與程度。
- 二、提升董事會決策品質。
- 三、董事會組成與結構。
- 四、董事的選任及持續進修。
- 五、內部控制。

### **2.3.1.3. 對永續發展之持續進修**

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2024年董事會全體董事進修時數達54小時，平均每位董事進修時數超過6小時，合於法規建議6小時。

### **2.3.2 董事會結構及運作情形**

#### **2.3.2.1. 成員及多元化**

本公司本屆董事會由9位董事組成，包含4位獨立董事及1位女性董事。

本屆董事會任期為2023年05月29日至2026年5月28日，個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請詳股東會年報第9頁。

項目	分類	占比
性別	男性	89%
性別	女性	11%
年齡	40歲(含)以下	0%
年齡	41-55歲	33%
年齡	56歲(含)以上	67%

本公司於制定之【董事選舉辦法】，及【公司治理實務守則】等規範中，就董事會之結構與職能部分，即明訂董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針。

**A. 董事會成員多元化具體管理目標：**

- (A)本公司董事會注重成員性別平等，董事會成員應至少包含1位女性董事。
- (B)本公司董事應具備執行職務所必須之知識、技能及素養，且應有5年以上之工作經驗及商務、法務、財務、會計或公司業務所須之專業資格。
- (C)本公司獨立董事不得連任超過3屆，以保持其獨立性。
- (D)本公司董事成員中，具本公司、母、子或兄弟公司員工身分之人數，應低於(含)董事席次三分之一，以達監督目的。

**B. 董事會成員多元化達成情形：**

- (A)本公司本屆董事會9席成員中包含1席女性董事，占比為11%，任一性別董事席次尚未達三分之一。本公司董事會成員遴選秉持用人唯才原則，並參考年齡、國籍及文化等多元化之面向，過去本公司選任董事時，以專業能力與經驗為主要考量，未特別設定性別比例要求，本公司規劃未來在董事提名過程中，優先考量女性候選人，並積極尋找具產業經驗之女性專業人士加入，同時培訓內部女性人才，強化高階女性管理層的職涯發展，以增加未來董事候選人來源，本公司定期檢討董事會多元化進度，以持續落實性別平等及貫徹成員多元化之政策。
- (B)本公司董事會成員均具有5年以上之工作經驗及商務、法務、財務、會計或公司業務所需之專業資格。
- (C)本公司本屆董事會9席成員中，包含4席獨立董事，占比為44%，且任期年資均在4年以下。
- (D)本公司本屆董事9席成員中，具本公司、母、子或兄弟公司員工身分者有2席，占比為22%，低於董事席次三分之一。
- (E)本公司每年投保董事責任險。
- (F)公司治理主管

**2.3.2.2. 運作情形**

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

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。本公司於2024年修訂了「董事會議事規範」、「審計委員會組織規程」、「公司治理實務守則」、「防範內線交易管理辦法」；並制定「永續發

展委員會組織規程」及「永續資訊管理作業辦法」，以進一步提升公司治理績效。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2024 年共計召開 6 次董事會，實際出席率達 98%。

### **2.3.2.3. 提名與遴選**

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

### **2.3.2.4. 利益迴避**

公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》的利益迴避規定，對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。2024 年各董事對利害關係議案迴避之執行情形參閱年報第 17 頁。

### **2.3.2.5. 薪酬政策**

本公司董事酬金，依本公司章程第 22 條規定，全體董事之報酬授權董事會依個別董事對公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參考同業通常水準及薪資報酬委員會之建議支給之；另公司當年度如有獲利，依公司章程第 28 條規定，由董事會決議提撥不高於百分之三為董事酬勞，且須提股東會報告。獨立董事則依「董事、獨立董事及經理人薪資酬勞辦法」規定，不參與董事酬勞分派。本公司依「董事會績效評估辦法」定期評估董事之酬金，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。

## **2.3.3 功能性委員會結構及運作情形**

本屆功能性委員會個別成員之詳細資料、委員會運作情形請詳股東會年報第 18 頁。

### **1.薪資報酬委員會**

任期為 2023 年 5 月 29 日至 2026 年 5 月 28 日

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，成員共 4 位（均為獨立董事），負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結

構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2024年，薪資報酬委員會共舉行了 2次會議。

## 2.審計委員會

任期為 2023 年 5 月 29 日至 2026 年 5 月 28 日

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。 2024 年，審計委員會共舉行了 5 次會議。

## 3.永續發展委員會

任期為 2024 年 8 月 8 日至 2026 年 5 月 28 日

永續委員會由獨立董事擔任召集人，積極履行董事會賦予的相關職權，包括：推動及強化公司治理與誠信經營制度、推動及發展企業永續發展相關事項，以及督導其他經董事會決議的永續發展工作事項。 2024 年，企業永續委員會共舉行了 1 次會議。

## 3利害關係人與重大議題

### 3.1 利害關係人議合

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

對象	需求 (關心議題)	溝通管道	回應方式	溝通結果
股東	營運狀況 經營方針 資訊透明度 公司治理 投資計畫	每年召開股東會 每年發行年報 不定期法人說明會及參加海內外說明會 不定期與法人股東 依主管機關規定公告重大訊息 定期公告財務報表 每月公告營收及盈餘狀況 公司網站揭露財務業務資訊	會議	1場法人說明會、舉辦股東會
客戶	產品品質 服務品質 價格合理性 交期準時	業務人員訪談及會議 本公司網站產品介紹與服務 客戶滿意度 研討會、觀摩會 高階主管不定期拜訪	會議 通訊 滿意度調查	客戶滿意度 91%、全年無品質重大疑慮事件
員工	薪資福利 勞動安全 職涯發展 勞資溝通 勞資和諧 勞動權益	公司公告 職工福利委員會 勞工安全衛生委員會 自主管理活動及提案制度 員工教育訓練 員工意見箱 員工溝通會議與員工晤談	會議 電子布告欄 Line	各工會辦會議、平均教育訓練時數達 20 小時、0 起重大職業災害
供應商	公平競爭 票期 信用狀況	公開投、開標 訂購單註明各項規定 供應商履約評核 依付款條件付款	會議 通訊	每季供應商評鑑。
社區	環境保護 社區發展 公益活動	不定期拜訪公司附近區里長及地方人士 贊助社區公益活動 本公司網站	拜訪 活動	社會投入總金額 88 萬元

### 3.2 決定重大主題的流程

依據 GRI 3 進行重大主題管理時，應遵循以下步驟和要求：

#### ● 步驟一：理解組織的環境背景

- 君帆工業理解其在更廣泛永續發展背景下的定位，考量其產業特性、商業模式、地理區域、文化與法律作業環境、所有權架構及其衝擊的性質。

- 公司持續評估其環境背景，包括新活動、新商業關係以及營運或營運環境的重大變化，以識別潛在的衝擊變化。
  - 君帆工業參考適用的 GRI 行業準則，以了解該行業的永續性脈絡和潛在重大主題。
- 步驟二：鑑別實際和潛在的衝擊
- 君帆工業鑑別其經濟活動或商業關係對經濟、環境及人群(包含人權)造成的實際和潛在正面與負面衝擊。這包括直接由其活動引起或促成的衝擊，以及透過其商業關係直接相關的衝擊。
  - 公司考慮其價值鏈中的衝擊，包括供應鏈和客戶等。
  - 特別關注對人權的負面影響，因為人權具有特殊地位。
  - 君帆工業鑑別可能沒有直接關聯或無法表達意見的利害關係人的利益。
- 步驟三：評估重大性
- 君帆工業評估已鑑別衝擊的相對重要性，以決定哪些是重大主題。重大主題是指對經濟、環境和人群最顯著的衝擊。
  - 評估考量衝擊的嚴重性(規模、範圍和是否可補救的可能性)以及發生的可能性。
  - 即使某些衝擊在報導當下不具有財務重大性，但若最終可能轉變為具財務重大性，或對利害關係人非常重要，仍應被視為潛在的重大主題。
  - 組織不因這些重大主題不具財務重大性而降低其優先順序。永續報導獨立於財務意涵的思維。
- 步驟四：優先排序重大主題
- 君帆工業基於重大性評估的結果，對鑑別出的衝擊進行優先排序，以確定需要報告的重大主題。
  - 公司優先與受到或可能受到最嚴重影響的利害關係人議合。
- 步驟五：驗證重大主題
- 君帆工業根據適用的 GRI 行業準則中的主題檢驗其對重大主題的選擇，確保沒有忽略任何可能對其行業重要的主題。

- 公司與了解組織或其行業的利害關係人、專家(如學者、顧問、投資者、非政府組織)共同檢驗其重大主題的選擇。
  - 君帆工業尋求外部保證/確信，以評估其決定重大主題的過程的品質和可信度。
  - 組織的最高治理單位檢視和核准重大主題。
- 步驟六：決定每個重大主題的報導內容
- 一旦確定了重大主題，君帆工業就決定每個重大主題要報告的內容。
  - 針對每個重大主題，公司使用 GRI 3 中的揭露項目 3-3 報導其如何管理該主題。這應描述相關的政策、實務和流程。
  - 君帆工業報導相關 GRI 主題準則中的揭露項目，以揭露每個重大主題的衝擊資訊。
  - 如果適用的 GRI 行業準則涵蓋了重大主題，君帆工業參考行業準則中針對該主題所列出的 GRI 主題準則的揭露項目進行報告。如果這些揭露項目與組織的衝擊無關，則需要在 GRI 內容索引表中列出這些揭露項目，並使用「不適用」作為省略理由，並簡要解釋原因。
  - 如果重大主題未被 GRI 主題準則涵蓋，君帆工業除了報告揭露項目 3-3 外，還報告來自其他來源(如行業準則、政府間官方文件)或自行制定的額外揭露項目來報告該主題。
  - 君帆工業提供有關每個重大主題衝擊的足夠資訊，以便資訊使用者可以做出明智的評估和決策。如果主題準則中的揭露項目未能提供足夠資訊，則報告額外的揭露項目。
  - 對於允許使用省略理由的揭露項目，若組織無法符合，則必須在 GRI 內容索引表中指明無法符合的項目或要求，並提供省略理由和說明。
  - 如果揭露項目中某特定的子項目資訊不存在，組織可以透過說明此特例來符合要求，並解釋原因或描述發展計畫，無需提供「不適用」的省略理由。
- 步驟七：編製與發布 GRI 內容索引表
- 君帆工業編製 GRI 內容索引表，列出所有報告的 GRI 準則和揭露項目，以及資訊的所在位置(例如：永續報告的頁碼、網站連結)和省略理由。
  - 內容索引表包含組織名稱和報告期間。

- 內容索引表呈現組織已使用哪些 GRI 準則與揭露項目。
- 君帆工業在 GRI 內容索引表中包含其使用的 GRI 1 的標題，包括編號、名稱和出版年份。
- 組織在內容索引中包含超出 GRI 準則要求的附加資訊，但確保不影響可讀性。
- 君帆工業發布 GRI 內容索引表，使其易於資訊使用者查閱。

- 步驟八：提供使用聲明

- 君帆工業聲明其報告是「依循 GRI 準則」或「參考 GRI 準則」，需要符合 GRI 1 中規定的所有相關要求，並在報告中提供相應的使用聲明。

透過以上步驟，君帆工業系統性地進行 GRI 3 重大主題管理，並有效地揭露其對經濟、環境和人群的最顯著衝擊以及如何管理這些衝擊。重要的是，公司將利害關係人的觀點納入重大性評估過程中。

### 3.3 重大主題列表

- 溫室氣體排放(溫室氣體排放)：製造業通常在能源消耗和生產過程中產生溫室氣體排放 [GRI 14, 31]。這可能包括直接排放(範疇一)、能源間接排放(範疇二)以及價值鏈中的其他間接排放(範疇三)[GRI 305]。氣候變遷及其相關風險和機會也應被考慮 [GRI 14, 32, 41]。
- 能源消耗(能源)：電子科技產品的生產和營運通常需要大量的能源 [GRI 1, 302]。組織應關注其能源效率、非再生能源的使用以及轉向再生成能源的努力 [GRI 1, 302, 41]。
- 水資源與放流水(水與放流水)：生產過程可能涉及水資源的取用和排放，尤其是在某些製造環節中[GRI 18, 303]。在水資源壓力地區的營運更應關注此議題 [GRI 18, 53]。
- 廢棄物管理(廢棄物)：電子製造業可能產生各種廢棄物，包括有害廢棄物和一般廢棄物[GRI 14, 306, 56]。有效的廢棄物減量、回收和安全處置至關重要[GRI 14, 306]。組織也應考慮產品生命週期結束後的廢棄物管理 [GRI 52, 56]。

- 生物多樣性(生物多樣性)：組織的營運、供應鏈以及土地使用可能對生物多樣性產生影響，例如透過資源開採、自然生態系統的轉換 [GRI 1, 8, 24]。供應鏈中原物料的採購也可能與生物多樣性喪失有關 [GRI 9, 10]。
- 自然生態系統的轉換(自然生態系統的轉換)：若組織的活動或其供應鏈涉及土地利用變更，可能會導致自然生態系統的轉換，進而影響碳排放和生物多樣性 [GRI 13, 24, 25]。
- 職業安全衛生(職業安全衛生)：電子製造業可能存在工作場所危害，對員工的健康和安全構成風險[GRI 15, 19, 403, 59]。提供安全健康的工作環境是基本的人權 [GRI 19]。
- 勞工實務(勞雇實務)：涵蓋聘僱、工作條件、社會對話、不歧視、結社自由、童工和強迫勞動等議題[GRI 19, 20, 27, 35, 37, 72]。供應鏈中的勞工權益尤其需要關注 [GRI 2, 20, 58]
- 人權(人權)：組織的經濟活動和商業關係可能對個人和群體的人權產生負面或正面影響 [GRI 1, 2, 16]。這包括供應鏈中的人權盡職調查，以及避免造成或促成人權侵害 [GRI 2]
- 當地社區(當地社區)：組織的營運可能對當地社區產生經濟、社會和環境影響 [GRI 17, 33]。與當地社區的議合、避免負面影響並創造共同價值非常重要[GRI 2, 40]。
- 供應鏈管理(供應鏈的可追溯性)：科技製造業的供應鏈通常非常複雜且全球化 [GRI 9, 22, 28]。確保供應鏈的環境和社會可持續性，包括勞工權益、人權和環境保護，是重要的考量[GRI 23, 25]。
- 資料隱私與安全(保護患者隱私與資料安全-PEC2023CS 提及)：在數位化時代，資料的隱私和安全對於科技公司至關重要，可能被視為一個重大的社會議題。
- 經濟績效(經濟衝擊)：組織的經濟活動對自身和更廣泛的經濟系統產生的影響，包括價值創造、財務表現、投資等 [GRI 1, 28, 41, 43]。
- 間接經濟影響 (間接經濟衝擊)：組織的活動可能對其營運所在地的經濟體系、技術發展、就業等產生間接影響 [GRI 203, 43]。
- 商業道德與誠信經營(商業倫理與誠信經營)：這包括反貪腐、公平競爭、法規遵循等議題 [GRI 23, 26, 65]。建立和維護高標準的商業道德對於組織的長期可持續性至關重要 [GRI 2, 38]。

- 公司治理(公司治理小組-PEC2023CS 提及)：組織的治理結構和決策過程對其永續發展表現至關重要 [GRI 2, 64]。這包括董事會的組成、責任商業行為的監督等 [GRI 2]。

編號	主題名稱	主題說明	關聯 GRI 標準	涉及 SDGs 目標	利害關係人關注程度	對企業營運之影響	是否揭露	說明補充
1	廢水與有害物質排放	表面處理製程產生之重金屬、酸鹼廢水與揮發性有機物之管控與處理	GRI 306(廢棄物)、GRI 303(用水)	6, 12, 14	高	高	是	已設置廢水處理系統，並定期監測重金屬含量
2	能源消耗與碳排放	高耗能製程之用電管理與碳盤查計畫	GRI 302(能源)、GRI 305(排放)	7, 13	高	高	是	已建立碳盤查制度並進行節能改善專案
3	化學品管理	藥劑原料與廢液的存儲、使用與處理制度	GRI 403(職業安全)、GRI 306(廢棄物)	3, 12	高	高	是	建立 MSDS 制度並定期教育訓練與稽核
4	員工職業安全與健康	表面處理環境中對人體之化學曝露風險防範、個人防護與緊急應變措施	GRI 403：職業安全與健康	3, 8	高	高	是	設置抽氣與酸鹼中和系統，並配發 PPE
5	法規遵循與環安法令	特化法、空水廢法、毒性化學物質管理辦法等相關法規遵循情形	GRI 419(社會經濟合規)	16	高	高	是	每年接受環保局與勞檢單位查核，並建立內部稽核流程
6	供應鏈環境責任	化學原料與代工供應商之環境與社會責任準則	GRI 308、GRI 414	12, 17	中	中	否	擬定供應商 ESG 自評表，預計下年度開始導入
7	產品品質與瑕疵控制	客戶對均勻性、耐腐蝕性、附著力等品質要求之管理	GRI 416：客戶健康與安全	9, 12	高	高	是	通過 ISO 9001、進行品質 SPC 統計管制
8	員工培訓與技術傳承	熟練技術員短缺、操作標準化與在職訓練規劃	GRI 404：教育訓練	4, 8	中	中	是	與技專合作開設技術課程並建立技能分級制度
9	社區溝通	製程氣味、廢水	GRI	11, 16	中	高	是	設立社區溝通窗

與風險感知	排放對當地居民健康與環境之潛在風險與溝通機制	413：當地社區					口、公開年度環境數據
-------	------------------------	----------	--	--	--	--	------------

### 3.4 重大議題之管理

君帆工業在規劃其重大主題列表之管理方針說明如下：

1. 參考適用的 GRI 準則：GRI 1、GRI 3 以及所有相關的 GRI 主題準則，並理解每個準則的範圍和揭露要求。
2. 進行利害關係人議合：與所有攸關的利害關係人進行溝通，了解他們最關心的永續發展議題 [GRI 2, 3, 40, 46]。
3. 執行衝擊評估：系統性地鑑別和評估其在經濟、環境和社會方面的實際和潛在衝擊 [GRI 3, 45, 47]。
4. 考慮行業特性：雖然沒有特定的流體傳動製造業 GRI 準則，但參考其他相關行業(例如採礦業在資源使用和環境影響方面，農業在供應鏈和土地利用方面)的準則，並結合行業內的常見永續發展議題進行思考。
5. 優先排序顯著衝擊：根據衝擊的嚴重性和發生的可能性，以及利害關係人的關注程度，對鑑別出的衝擊進行優先排序，確定需要報告的重大主題 [GRI 3, 48]。
6. 記錄決策過程：詳細記錄確定重大主題的過程、所使用的方法、做出的判斷以及利害關係人的參與情況 [GRI 3, 43]。

最終，建立君帆工業的重大主題列表，反映對永續發展最重要的貢獻和影響，以及對利害關係人最重要的議題，同時，這個列表將指導永續報告的內容和重點 [GRI 3]。

重大主題管理方針遵循全球報告倡議組織(GRI)準則的精神，確保資訊的透明度、準確性與完整性，並展現君帆工業對經濟、環境及人群衝擊的管理決心。

君帆工業深知組織的經濟活動及其商業關係對經濟、環境及人群可能造成的正面與負面衝擊，最終亦可能影響組織自身的營運、商譽與財務表現。因此，我們透過嚴謹的流程鑑別出對君帆工業及利害關係人而言最為重要的主題，並致力於有效地管理這些重大主題及其相關衝擊。

針對永續報告書中揭露的每一個重大主題，君帆工業將依循以下管理方針：

1. 描述與重大主題相關的政策或承諾：君帆工業將明確闡述與各重大主題相關的內部政策、目標與承諾，展現我們在該領域的立場與決心。這些政策與承諾將與我們更廣泛的風險管理系統、管理政策以及盡職調查程序保持一致。
2. 描述管理重大主題以及相關衝擊所採取之行動：我們將詳細說明為管理各重大主題及其相關的實際與潛在衝擊所採取的具體行動，包括：
  - 預防或減緩潛在負面衝擊之行動：君帆工業將積極採取預防措施，降低潛在負面衝擊發生的可能性，並制定應對計畫以減輕其影響。
  - 處理實際負面衝擊之行動，包含提供或以合作方式進行補救：一旦負面衝擊發生，我們將透過合法的程序提供補救措施，或與相關方合作尋求解決方案，以降低衝擊的影響。
  - 管理實際與潛在正面衝擊之行動：君帆工業將積極發掘並強化與重大主題相關的正面衝擊，以提升我們對永續發展的貢獻。
3. 報導下列關於追蹤所採取之行動有效性的資訊：為了確保管理行動的有效性，君帆工業將持續追蹤並評估相關績效，包括：
  - 用以追蹤行動有效性之流程：我們將建立明確的流程，監控管理行動的執行情況與成效。
  - 用以評估流程的目標、標的與指標：我們將設定具體的目標、標的與可衡量的指標，以評估管理流程的績效。
  - 行動之有效性，包含向目標與標的邁進的流程：我們將定期評估行動的有效性，檢視我們在達成目標與標的方面的進展。
  - 汲取的經驗，以及如何將這些經驗納入組織的營運政策和程序中：我們將從管理經驗中學習，並將其納入未來的營運政策與程序，以持續改進。

君帆工業重視與利害關係人的溝通與回饋，我們會說明與利害關係人的議合如何影響君帆工業在重大主題上所採取的行動，以及利害關係人的意見如何協助君帆工業評估管理行動的有效性。

君帆工業重視利害關係人所關心的議題，並主動尋求利害關係人的建議。在無法直接與所有利害關係人議合的情況下，君帆工業會與可信任的代表或代理組織進行溝通。

君帆工業承諾以公正的方式報導資訊，公平地反映組織的正面與負面衝擊。君帆工業也會確保報告內容的準確性與完整性，並提供足夠詳細的資訊，以便利利害關係人能有效評估君帆工業的影響。

透過上述的管理方針，君帆工業致力於有效地管理各項重大主題，並持續提升君帆工業在經濟、環境與社會面向的永續表現，為所有利害關係人創造長遠價值。

針對各重大主題更詳細的管理方法與績效，將於永續報告書的相關章節中進一步陳述。

## 4 治理面

### 4.1 經濟績效

2024 年，君帆公司總營收為 13.3 億元，較 2023 年成長 31.5%，全年稅後淨利為 1.08 億，每股盈餘為 3.60 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

單位：新台幣仟元

2024 年君帆公司財務表現	
資產總額	2,133,700
債務比例	52%
權益比例	48%
產生的直接經濟價值	
營業收入	1,331,045
分配的經濟價值	
營業成本	770,950
員工薪資福利	287,252
支付出資人款項	73,754
支付政府的款項	27,980
社會投資	882
留存的經濟價值	170,227

### 4.2 稅務

本公司深知，繳納稅款不僅是我們遵循稅法的義務，也是對營運所在地經濟發展的重要貢獻。我們的獲利能力與包括員工、市場、公共基礎設施及服務、自然資源和公共行政等多項外部因素息息相關。因此，我們承諾以負責任的態度面對稅務事宜，並致力於符合所有相關的稅務法規。

我們理解，企業若試圖降低其稅務負擔，可能會導致政府收入的減少，進而影響公共基礎設施與服務的投資、增加政府債務，或將稅務負擔轉移至其他

納稅人。有鑑於此，本公司均依循當地稅務法令規定辦理各種稅負的申報與繳納，並致力於維持良好的稅務實務，以符合利害關係人對我們的期望。

為提升稅務透明度，我們相信公開揭露稅務資訊有助於增強利害關係人對本公司稅務實務和稅務系統的信任與可信度。此舉不僅能讓利害關係人對本公司的稅務狀況做出明智的判斷，亦有助於促進公眾對有利於社會的稅收政策進行討論和發展。

本公司致力於提升稅務資訊的透明度，並揭露合併財務、經濟及稅務相關資訊。結合我們的管理方針揭露，此報告能更深入地說明本公司在不同地區的稅務實務，並提醒利害關係人注意我們稅務實務中可能存在的任何商譽和財務風險。

## 年度稅務繳納狀況

君帆公司 2024 年全球合併稅前淨利、所得稅繳納等資訊如下。

單位：新台幣佰萬元

國別	營業收入	稅前淨利	所得稅費用	有效稅率	佔合併營收比例
合併	1,331,045	161,004	52,919	33%	4%

## 4.3 誠信經營

### 4.3.1 誠信經營理念、政策、行為規範

#### 誠信經營

本公司已依據「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定「誠信經營作業程序及行為指南」、「誠信經營守則」及「道德行為準則」。董事會與管理階層充分了解並積極落實相關作業規範，在內部管理及外部商業活動中確實執行。

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	員工保密與競業禁止契約	100%
治理單位及管理階層	任職時	誠信原則申明書	100%
新進供應商	簽約前	供應商手冊、供應商保密承諾書	100%
現有供應商	簽約時	供應商保密承諾書	100%

#### 獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、網站、專屬信箱([ir@jfc.co.com](mailto:ir@jfc.co.com))、實體意見箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按

照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

### 4.3.2 反貪腐機制

本公司訂有「道德行為準則」及相關內部辦法，已明定違規之懲戒及申訴制度。

## 4.4 溝通管道及申訴機制

### 補救負面衝擊之措施及執行有效性

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。以下按照各重大議題，分別說明其申訴機制：

- 意見表達：設立員工意見投遞信箱，讓員工意見表達、情緒宣洩等，亦可強化員工與公司間的互動。
- 性騷擾防治：為防治工作場所性騷擾，訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，以維護及創造安全之工作環境。
- 職業安全衛生

申訴管道	員工：職災緊急聯絡專線 員工以外工作者：職災緊急聯絡專線
申訴處理流程	1. 工安人員接獲職災申訴後，立即記錄申訴內容並確認申訴人安全，並通知相關部門展開調查，搜集證據和相關資料。 2. 根據調查結果，制定改進措施並及時反饋給申訴人。 3. 確保落實改進措施，定期追蹤進展，並記錄處理過程以備查驗。
補救措施	於確認申訴案件後，若申訴案件對申訴人或相關人員造成傷害，應立即通知醫療人員，提供充分的醫療協助，並依法給予假勤與薪資補償

### 申訴及建議管道與程序

本公司訂定並於公司網站揭露公司內、外部人員對於不合法、不道德或不誠信行為的檢舉制度，同時依檢舉情事之情節輕重酌發適當獎酬。訂有相關作業程序及保密機制，以維護檢舉人之權益及隱密。以保密方式處理檢舉案及檢舉人之身分，以確保能有效執行申訴制度之運作及保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施。

- 申訴及檢舉信箱：[ir@jfc.co.com](mailto:ir@jfc.co.com)

- 申訴及檢舉專線：06-233-4879
- 實體意見箱

2024年，君帆公司未有檢舉案件。

## 4.5 風險管理

### 4.5.1 風險管理政策

本公司之風險管理政策，係依照公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，以保護員工、股東、合作夥伴與客戶的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。

### 4.5.2 風險管理機制

本公司風險管理之流程包括風險辨識、風險衡量、風險監控、風險回應、風險報告與揭露等階段。

一、風險辨識：各風險管理單位應於職權範圍內識別公司所面臨的潛在風險，依重大性原則，辨識與公司營運相關之風險因子，決定需管理的風險項目。

二、風險衡量：各風險管理單位於辨識可能之潛在風險後，應訂定適當之衡量方法，作為風險管理的依據。

三、風險監控：各風險管理單位應持續監控所屬業務之風險，當曝險程度超出風險限額時，應即提出或請其他單位提出因應對策，並將風險及因應對策呈報總經理。

四、風險回應：各風險管理單位於評估及彙總風險後，對於所面臨之風險應採取適當之回應措施。

五、風險報告與揭露：公司應定期向董事會報告風險狀況以供管理參考，確保管理架構及風險控管功能正常運作。

2024年公司所面臨的潛在風險，依重大性原則，辨識與公司營運相關之風險因子，決定需管理的風險項目，並研擬管理措施及對策如下表，以強化風險管理。

風險類別	風險內容	管理措施及對策
營運及策略風險	市場競爭激烈，且同業多為知名企業，品牌形象能	2023年進行品牌再造，調整公司標識為「JFC」，強調本公司品牌價值為專注、精準、可靠、合作，

風險類別	風險內容	管理措施及對策
	見度有限，難以推廣國際及高規應用市場。	提升品牌能見度，並積極參與國內外、跨產業別展覽，可望進一步提升於全球之品牌市佔率。
營運及策略風險 財務風險	泰國建廠： 1.泰國政府行政效率低，目前無外派人員監控，恐影響建廠時程。 2.購地、建廠資金壓力大。 3.初期開拓泰國市場難度高。	1.配合知名事務所協助辦理行政申請及追蹤進度，並規劃委任專人執行建廠監工作業。 2.泰國建廠資金與銀行接洽專案融資額度，並積極爭取優惠利率。 3.初期規劃服務既有終端客戶維修需求，並積極開拓當地鋼鐵、車用應用之客戶群。
氣候變遷與環境風險	減碳政策與法規規範日趨嚴格，或因應客戶要求進行減碳，影響管理、生產成本增加。	1.加強相關人員法規教育訓練，以避免違反環保法規規定。 2.提升設備效能，優化生產效率，降低用電。 3.建立低碳產品供應鏈，開發資源替代的多樣性。
資訊安全風險	網路駭客攻擊，影響系統資料庫凍結，或資料外洩。	1.建置防火牆及防毒機制，以防止駭客或電腦病毒之侵害。 2.系統資料庫定期備份，且異地存放於安全場所。 3.密碼定期更新，設定密碼設定規範，以避免遭挪用或剽竊。

### 4.5.3 法規遵循

本公司 2024 年無重大違反法規事件。

## 4.6 資訊安全

### 4.6.1 資訊安全管理

本公司資訊安全政策由資訊單位進行維護工作，且資訊安全工作由資訊單位負責規劃、執行與控管。

內部稽核單位依年度稽核計畫每年執行《資通安全檢查控制作業》之稽核，並就稽核結果向董事會報告。

君帆公司以機密性、完整性及可用性作為資安防護的三大要素，規劃以多層次縱深防禦機制、零信任安全架構以及 HEIS 人因分析系統作為防護策略。具體管理方案包括：

項目	具體管理措施
防火牆防護	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 防火牆設定連線規則。</li> <li>• 如有特殊連線需求需額外申請開放。</li> </ul>
使用者上網控管機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 使用自動網站防護系統控管使用者上網行為。</li> <li>• 自動過濾使用者上網可能連結到有木馬病毒、勒索病毒或惡意程式的網站。</li> </ul>
防毒軟體	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 使用防毒軟體，並自動更新病毒碼，降低病毒感染機會。</li> </ul>
作業系統更新	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 作業系統自動更新，因故未更新者，由資訊部協助更新。</li> </ul>
郵件安全管控	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 有自動郵件掃描威脅防護，在使用者接收郵件之前，事先防範不安全的附件檔案。</li> </ul>

項目	具體管理措施
資料備份機制	釣魚郵件、垃圾郵件，及擴大防止惡意連結的保護範圍。 個人電腦接收郵件後，防毒軟體也會掃描是否包含不安全的附件檔案。
重要檔案上傳伺服器	重要資訊系統資料庫皆設定每日備份。
	公司內各部門重要檔案存放於伺服器，由資訊部統一備份保存。

## 4.6.2 客戶隱私保護

本公司於 2024 年未有發生資安疑慮的投訴事件（包含來自主管機關或第三方投訴）

## 4.7 參與各類社團組織

### 公協會參與

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

2024 年本公司加入了 12 個公協會組織，總支出為 23 萬元，參與的外部組織分別列示如下：

公協會組織	會員身分
台灣流體傳動工業同業公會	常務理事
台灣區模具工業同業公會	會員
台灣電子製造設備工業同業公會	會員
台灣機械工業同業公會	會員
台灣風力發電產業協會	會員
臺南市永康科技工業區廠商協進會	會員
社團法人中華民國全國中小企業總會	會員
中華民國工業區廠商聯合總會	會員
臺南市總工業會	會員
社團法人台南市億載會	會員
磐石獎聯誼委員會	會員
小巨人獎聯誼會	會員

## 4.8 產品管理

#### **4.8.1 顧客健康與安全**

- 生命週期評估 (Life Cycle Assessment, LCA)：我們致力於評估產品在其整個生命週期內對環境和社會產生的影響，以鑑別潛在的風險和機會。這有助於我們了解不同階段的關鍵衝擊點，並制定相應的改進措施。
- 永續設計(Sustainable Design)：我們將環境友善性和社會責任納入產品設計的考量。這包括：
  - 選擇更永續的原材料，例如回收材料、可再生資源和對環境影響較小的材料。
  - 優化產品設計以提高能源效率，減少資源消耗。
  - 提升產品的耐用性和可修復性，延長產品的使用壽命。
  - 設計易於回收和再利用的產品，減少廢棄物的產生。
- 負責任的供應鏈管理 (Responsible Supply Chain Management)：我們與供應商緊密合作，確保產品相關的供應鏈符合我們的永續發展標準。這包括關注勞工權益、環境保護和道德商業行為。我們透過評估供應商的永續經營績效，並鼓勵他們採用更永續的生產方式。
- 利害關係人議合 (Stakeholder Engagement)：我們重視與客戶、員工、供應商、社區及其他利害關係人的溝通與互動。透過了解他們的期望和關切，我們得以將其納入產品管理的決策過程中。
- 產品資訊與透明度 (Product Information and Transparency)：我們致力於向客戶提供準確、清晰且易於理解的產品資訊，包括產品的環境和社會特性。這有助於消費者做出更明智的購買決策，並促進負責任的消費。
- 持續改善 (Continuous Improvement)：我們定期審查和評估我們的產品管理策略和績效，並根據最新的科學知識、技術發展和利害關係人的回饋進行調整和改進。我們追蹤相關指標，以衡量我們在永續產品管理方面的進展。

#### **4.8.2 行銷與標示**

所有產品均符合國際健康與安全標準，公司將持續投入資源，以提升健康與安全管理，並逐年改進產品的安全性和環保性。這些措施有助於減少產品生命周期中的潛在風險，為市場提供更安全的油氣壓產品。

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

## **4.9 供應商管理**

### **供應鏈管理**

本公司主要原料以缸管組件、活塞桿、密封件及鋼管等生產氣壓缸、油壓缸及油壓電控系統所需之原料，主要供應來源皆可由多家廠商供應，且品質及廠商交期穩定。本公司已與供應商建立良好之合作關係，並且採購來源分散，以確保供貨來源之穩定，降低缺貨之風險。

本公司商業交易對象均通過本公司「供應商管理程序」之審核，建有基本資料，對於已合作之供應商/外包商，亦進行定期稽核與評核，並於合約中訂定相關商業誠信條款。

## 5社會面

### 5.1 人力發展

#### 5.1.1 人權政策與承諾

##### 人權承諾

「以誠信為基石，員工、供應商為夥伴」是君帆工業對每一位員工的承諾，公司致力於提供員工一個有尊嚴、安全與健康的工作環境，善盡企業社會責任，為確保員工、供應商、客戶及合作夥伴尊重包含在地原住民在內社區居民的基本人權，不僅嚴格遵守營運所在地的法令規範，並支持《聯合國世界人權宣言》、兩公約、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、聯合國《企業與人權指導原則》、經濟合作與發展組織《跨國企業準則》以及聯合國《全球盟約十項原則》等國際人權公約，建立保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境，禁止任何侵犯及違反人權的行為，確保所有人員都能獲得公平且有尊嚴的對待。

##### 適用範疇

人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。

2024 年本公司製造據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

##### 溝通平台

為確保的人權承諾的全面落實，公司同時制定了「職場不法侵害通報及處置」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。2024 年未發生人權侵害事件。

#### 5.1.2 人力組成

公司致力於營造共融共好的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。以台灣為主要營運據點，至 2024 年底，公司共有 143 名正職員工及 2 名契約人員。

##### 依勞雇類型與性別分類員工人數

年份	性別	勞雇類型					員工 總數
		一般聘雇 員工	臨時員工 (約聘員工)	無時數保證 員工	全職 員工	兼職 員工	
2024	女	41	1	0	41	1	42
	男	102	1	0	102	1	103
	總數	143	2	0	143	2	145
2023	女	45	1	0	45	1	46
	男	99	1	0	99	1	100
	總數	144	2	0	144	2	146

註：「一般聘雇員工」：指正式勞動契約聘僱的員工

「臨時員工（約聘員工）」的定義：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工

「無時數保證員工」：指未保證每週或每月最低工作時數的員工，多以臨時性或彈性排班方式提供勞務，薪資按實際工作時數計算

「全職員工」：指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工

「兼職員工」：指以小時工形式計薪之員工，薪資依實際工作時數支付

### 依勞雇類型與地區分類員工人數

年份	國籍	勞雇類型					員工總 數
		一般 聘雇 員工	臨時員工 (約聘員 工)	無時數 保證員 工	全職員 工	兼職員 工	
2024	臺灣	119	2	0	119	2	121
	越南	20	0	0	20	0	20
	泰國	2	0	0	2	0	2
	菲律賓	2	0	0	2	0	2
	總計	143	2	0	143	2	145
2023	臺灣	120	2	0	120	2	122
	越南	24	0	0	24	0	24
	總計	144	2	0	124	2	146

### 5.1.3 員工多元包容及平等

本公司致力於提供員工具尊嚴及安全的工作環境，我們落實僱用多樣性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。

本公司重視員工多元性，大量進用身心障礙員工，人數超越《身心障礙者權益保障法》規定人數（法定應僱用1名，2024年實際僱用2名，依規定進用重度以上身心障礙者，每晉用一人以二人核計）。同時全力配合各行政機關，透過就服站推出專案計劃，例如安穩顧用計畫、青年領航就業計畫，原住民族青年及中高齡促進就業獎勵計畫及職場學習再適應計畫，晉用失業

勞工、應屆畢業青年、中高齡、原住民員工及其他就業弱勢者。公司中高齡員工人數比率逾 40%，於 2024 年推動職務再設計服務計畫、穩定就業計畫，足以證明本公司尊重其文化習俗，並且從未發生違反其工作權及人權之相關情事。

配合 111 年 6 月 1 日「跟蹤騷擾防制法」施行，修訂預防職場不法侵害之書面聲明，推動性別平等政策(性騷擾之防治)，保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場暴力之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

### 新進與離職員工資訊

2024年	新進員工 (人)	占全體員 工百分比 (%)	離職員工 (人)	占全體員 工百分比 (%)
男性	15	10%	16	11%
女性	1	1%	7	5%
30歲(含)以下	5	3%	6	4%
30-50歲	10	7%	15	10%
50歲(含)以上	1	1%	2	1%

### 國籍占比

類別	占全體員工比例(%)	占管理職級中比例(%)
中華民國籍	82	100
外國籍	18	0

### 女性多元化指標

指標	百分比(%)
女性佔總員工(%)	28%
女性佔所有主管(%)	29%
女性佔基層主管(%)	26%
女性佔可創造營收之單位(%)	56%

## 5.1.4 員工權益及福利

### 員工福利措施

本公司為充分照顧員工，保障其生活條件，提供或贊助各項有關福利計劃之推展，並依法成立職工福利委員會，遴選福利委員辦理各項福利措施，每年均訂定福利預算與計畫，以合理有效運用職工福利金。公司內部現行福利措施要項計有生日禮券、福委會各式活動(員工旅遊/員工聚餐)、婚喪喜慶津貼、差旅保險、依照法令之休假制度、年終獎金、績優人員分紅入股等。

### 薪酬平等

本公司設有「薪資報酬委員會」，提供員工具競爭力的薪酬，用透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工。

針對同一職別之基層專員，進用人員待遇皆相同，另針對具相關專業及工作經驗之人員，則按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，不會因性別或族群而有所差異。

薪酬平等指標	差距(%)
男女薪資「平均數」的差距	1.63%
男女薪資「中位數」的差距	1.43%

## 5.1.5 團體協約

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。

## 5.1.6 人才培育與發展

### 進修及訓練

本公司視公司員工為重要資產，重視人才培育，依各職能需求安排員工專業在職訓練課程與管理課程，包括：內部教育訓練及不定期外部訓練，整合企業內外資源，有計劃的培育人才，以培養豐富專業能力及兼具挑戰性之人才，進而提高工作績效，達成公司經營目標。

### 2024 年教育訓練目標

#### ● 生產管理升級：

- (一) 落實 AS9100 品質管理系統。整合 ISO14001,ISO45001, ISO27001, ISO50001。
- (二) 強化 ISO 管理系統(QEHS)提升中基層主管管理能力，生產現產管理提升。

- (三) 提升生產自動化：應用知識管理，輔以生成式 AI 應用。
  - (四) 強化供應商管理。
- 政策性產品開發：
- (一) 醫療產業油壓缸開發。
  - (二) 機器手臂開發。
  - (三) 風力發電元件開發。

## 訓練策略

為達到營收成長 15%、毛利率增加 3%、費用減少 5%。一、辦理「8.APQP 先期品質產品規劃(風力發電) 70hr」、「9.PPAP 生產零件核准程序(風力發電) 70hr」、「13.風力發電機維運 46hr」以利取得西門子變漿液壓缸訂單、達到營收成長。二、辦理「11.航太品質管理系統(AS9100)與 ISO 管理系統，公司持續運行 100hr」 提昇生產效率、全員參與、達到費用減少。三、辦理「14.知識管理與生成式 AI 於企業之應用 46hr」、「10.智慧化供應鏈決策技術 40hr」善用資訊工具、提昇管理效率。四、「7.上櫃公司資通安全管控 50hr」、「12.低碳化與溫室氣體盤查 46hr」，政府政策的引導的議題。

## 辦理情形

1. 會計主管持續進修課程，外訓 2 人。
2. 內稽內控個資法實戰作業，外訓 1 人。
3. 如何調整內控制度以因應 ESG 之新規範，外訓 1 人。
4. 稽核人員應具備之勞動法知識-從招募到離職，外訓 1 人。
5. ISO27001：2022 資訊安全管理系統主導稽核員訓練課程，外訓 1 人。
6. 如何防制重大金融弊案(淘空、內線交易、利益輸送、操縱股價、非常規交易、財報不實等)，外訓 1 人。
7. 上櫃公司資通安全管控，實際開課時數：45 小時，40 人次參訓。
8. APQP 先期品質產品規劃(風力發電)：65 小時，60 人次參訓。
9. PPAP 生產零件核准程序(風力發電)：65 小時，60 人次參訓。
10. 智慧化供應鏈決策技術：35 小時，30 人次參訓。
11. 航太品質管理系統(AS9100)與 ISO 管理系統，公司持續運行：95 小時，90 人次參訓。

12. 低碳化與溫室氣體盤查：41 小時，36 人次參訓。

13. 風力發電機維運：41 小時，36 人次參訓。

14. 知識管理與生成式 AI 於企業之應用：41 小時，36 人次參訓。

## 績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

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

## 5.2 職業安全及衛生

### 5.2.1 職業安全及衛生政策

公司在勞動契約與安全衛生工作守則中，明確規範了員工的安全、衛生及健康等權益與義務，並設定了 2022 年的健康與安全目標：整合全公司範圍內的 ISO 45001 驗證，通過驗證，並確保對職業安全衛生風險進行全面的評估與管理。

#### 職業安全衛生管理系統

為保障員工的工作安全，公司不僅制定了「職業安全衛生管理政策」，更由最高主管設立 EHS（環境、健康與安全）委員會。職業安全衛生人員依照 ISO 45001 的國際標準進行管理。根據 2024 年度管理系統涵蓋所有營運據點之員工，涵蓋率為 100%。

#### 職業安全衛生管理涵蓋以下工作者：

- 勞工：指受僱於公司，從事工作並獲得工資的員工。
- 非屬受僱勞工的其他工作者：包括未與公司存在僱傭關係，但在工作場所接受負責人指揮或監督從事勞動的人員。例如，派遣工或以學習技能、接受職業訓練為目的而從事勞動的人員，均屬此類。

- 承攬人員：指與君帆公司無僱傭關係且無從屬關係的個人或團體，這些人員受雇於外部公司，為君帆公司完成特定任務，並在任務完成後獲得報酬。例如，設備修繕、餐飲服務、清潔及保全等服務的提供者。

為確保非屬受僱勞工的其他工作者及承攬人員的安全與健康，公司提供必要的安全衛生教育訓練及醫療協助，並允許這些人員使用公司的共用設施。對於專業性及高風險作業，公司會委託專業廠商進行，並嚴格要求其遵守當地的職業安全衛生法規以及公司實施的安全衛生管理措施。

### **職業安全衛生之教育訓練**

公司嚴格遵循政府法規，並為新進員工提供必要的安全衛生教育訓練，定期舉辦相關課程，例如電氣安全、危險化學品的使用與管理，以及急救培訓等，2024年共有63人次參與，總訓練時數189小時。此外，針對消防安全，公司定期舉行消防演練，幫助員工提升必要的防火意識和應對能力。

對於非屬受僱勞工的其他工作者，在進入工作現場前即進行危害告知及安全衛生教育訓練，並透過工作安全分析和安全提示，強化安全衛生的觀念。此外，在作業期間，公司通過安全督導，不定期地傳遞安全衛生知識和理念，營造一個更加注重安全衛生的文化環境。

### **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**

公司對於非本公司員工的其他工作者，也遵循法令要求，實施必要的管理措施，確保承攬商在公司內擁有安全健康的工作環境。包括將安全規範納入合約、在承攬人員入廠前進行危害告知宣導，以及安全督導等相關管理與培訓。同時將不定期進行安全檢查，並將發現的缺失通報給發包單位或承辦人，促使其進行安全改進。

### **5.2.2 職業傷害**

公司對所有廠區的職業災害數據進行定期統計。2024年度的總工時為278,789小時，期間未發生導致死亡的職業傷害事件，發生一起職業傷害事故，主要原因為員工手指被壓傷。此外，未有因機械設備引發的職業安全衛生事件之處罰記錄。

為進一步優化職業安全環境，公司將在內部管理中對這些事件進行全面檢討，並制定矯正和預防措施，改進設備操作流程，並持續強化安全宣導，以提升員工的安全操作意識。此外，近年來，除員工外的其他工作者均未發生工傷意外，也未有相關工作日的損失情形。

年份	工作 總時數	職災			職業傷害 所造成的 死亡比率	嚴重的職業傷 害比率 (排除死亡人 數)	可記錄之職 業傷害比率
		死亡人數	嚴重的職業傷 害人數 (註 4)	可記錄職業 傷害數			

2024	278,789	0	0	1	0	0	3.587
2023	279,069	0	0	1	0	0	3.583

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

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

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

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

## 5.3 社區參與

### 5.3.1 對基礎設施的投資與支援服務

2024 年期間定期及不定期捐贈或贊助給弱勢團體、教育學校機關、義消救護分隊、宗教團體共計新台幣 881,500 元。

#### 產學合作-挹注多元學習資源

公司長期投入於地區學校產學合作，2024 年贊助第二屆全國大專風力盃活動及擔任評審。

### 5.3.2 當地社區

#### 負面衝擊之社區溝通與社會回饋活動

公司致力於與社區共榮共好。在新廠設立或擴建前，公司會進行周邊環境及設施影響評估，開工後持續進行安全監測，確保營運對周邊環境影響降至最低。2024 年，公司因新廠建設無造成鄰損事件。

## 6環境面

### 6.1 氣候變遷

#### 氣候監督及治理架構

董事會為本公司風險管理及決策之最高單位，關注氣候變遷相關議題，及對本公司營運可能造成的衝擊進行相關討論與管理，並指導與監督公司對氣候風險之因應。本公司於113年8月8日經董事會通過成立「永續發展委員會」，為確保本公司永續發展相關工作之推動，由本公司經營團隊組成「永續發展推動小組」，負責本公司永續運營政策、制度及管理方針之訂定與檢討及跨部門溝通，協助永續發展委員會推行各項計畫，並盤點公司未來可能面臨之風險和機會，審視其重大風險所帶來的財務衝擊，並以最嚴警機制整合及管理所有對公司營運績效可能造成影響的各種營運策略、財務及潛在危害性風險，於董事會討論將衝擊及因應辦法納入內部的風險管理作業中。

#### 氣候風險與機會

氣候風險與機會因子，以發生的機率、頻率、可能造成的影響，評估短、中、長期風險值與機會值。經內部初步辨識之氣候風險與機會，以規劃各項行動方案因應。

風險/機會類別	短期(0~3年)	中期(3~5年)	長期(5年以上)
轉型風險	1.政策與法規規範 2.應客戶要求減碳	客戶及市場需求轉變	淨零排放趨勢
實體風險	極端氣候造成供貨不足	極端氣候造成營運中斷	平均氣溫上升
機會	1.提高生產效率 2.加強存貨管理	1.研發低碳產品 2.資源替代的多樣性	1.採用節能生產方式 2.提升企業知名度

#### 極端氣候事件及轉型行動

- 1.氣溫上升，提高廠區耗電量，或供電不足，造成停工，影響生產成本增加、生產中斷。
- 2.極端降雨或降雨型態改變，可能造成廠區毀損或大範圍區域運輸中斷，影響供應鏈及出貨延遲，影響整體營運成本增加。

#### 辨識、評估及管理流程

本公司訂定「風險管理政策與程序辦法」，依照公司整體營運方針定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制。其中氣候變遷與環境風險管理，因應氣候變遷與天然災害相關議題所展開之溫室氣體、碳排放管理、能源使用等相關議題，以及需符合國際規範及當地政府法

令，如空水廢毒噪排放管理或環評要求下，可能對公司造成影響的風險，執行風險辨識、風險衡量、風險監控、風險回應、風險報告與揭露，並定期向董事會報告風險管理之運作情形。

## 6.2 溫室氣體排放

### 6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

2022 年通過 ISO 14001 環境管理系統及 ISO45001 職業安全衛生管理系統驗證(Certificate TW22/00000737、TW22/00000738)，遵循由管理階層所制訂的環境政策「宣導環安衛知識概念、符合法規要求；預防環安衛風險發生，落實持續改善；承諾環安衛健康推動、環境污染預防」，遵守環境法規各項要求，並訂立目標以持續改善環安衛績效，努力減少組織對全球環境所帶來的影響，建立健全的環境及安全衛生管理系統。

### 6.2.2 溫室氣體排放量

公司參照 ISO 14064-1:2018 以及溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 規範，根據營運控制權法確定組織邊界，以計算溫室氣體排放量。遵循「上市公司永續發展路徑圖」的目標，積極加速溫室氣體盤查進程。

2024 年，公司範疇一的直接溫室氣體排放量為 91.53 公噸 CO<sub>2</sub>e，範疇二（市場基準）的能源間接溫室氣體排放量為 384.68 公噸 CO<sub>2</sub>e，  
**溫室氣體排放量與密集度(單位：公噸 CO<sub>2</sub>e)**

類別	2024 年	2023 年
範疇一	91.53	107.82
範疇二	384.68	408.74
合計	476.21	516.56

電力使用為本公司溫室氣體排放主要範疇，因此溫室氣體減量策略，以廠內節能減耗為主，進行工廠照明、空調設備更新，並優化產品設計，降低加工工序，提升製程效率，以達成用電量及溫室氣體排放降低目標。

本公司減碳目標係以 100 年為基準年，訂定 10 年排放量降低 10% 之減碳長期目標。2024 年溫室氣體排放量較前一年度減少 7%，成效符合預期。

## 空污防制—無排放 ODS

2024 年本公司嚴格依循《蒙特婁議定書》與法規要求，並無排放臭氧層破壞物質 (ODS)，同時公司內亦無任何臭氧層破壞物質之產生源。

## 6.3 能源管理

### 6.3.1 能源使用政策

為達到節約能源、避免耗用過多資源，所以推動節能專案，目的在於減少環境污染以及降低作業成本，提升企整體競爭力以及營運績效，此一專案計劃，包含空調節能、動力節能以及用水節能等三大要項，希望可以藉由加強內部宣導以及加裝節能設備、進行機械耗材更換及保養，來達到節約之成效。達成目標之措施如下：

#### 電燈

- (1) 開關上標示隨手關燈之標語。
- (2) 走廊、通道、倉庫等照度需求較低之場所，減少開燈盞數或減少燈管數。
- (3) 開會時，視需要開啟所需的照明(如崁燈不需用時，則不必開啟)。
- (4) 午休時間部份區段關燈或減量開燈。
- (5) 下班後同仁離開辦公室前需確認部門區域所在的電燈是否均已關閉。
- (6) 各辦公室應改善採光或調整辦公室桌椅位置，遇天氣晴朗自然光線充足時，關閉不必要電燈。
- (7) 將光源需求量低的位置上方，將燈管拆卸1、2支，降低燈管使用與耗電量。
- (8) 逐步汰換T8傳統式低效率燈具(管)，改採高效率電子式具(管)、安定器或T5省電燈具(管)，並全面汰換傳統燈泡。

#### 空調

- (1) 與外氣隔離的門窗應緊閉，以免冷氣外洩或熱氣侵入增加空調負荷。
- (2) 配合日照的方向，備有窗簾的窗戶應打開，防止太陽輻射熱進入室內。
- (3) 使用完會議室及餐廳後應即關閉空調及會議室之門。
- (4) 定期清洗空氣過濾網、冷卻水塔冷卻水管及主機交換器，每月檢視冷媒，若不足應即補充。
- (5) 假日或少數人加(值)班，不開中央空調冷氣，改用電扇為原則。
- (6) 室內空調溫度設定，保持設定26度以上，於下班時間巡檢職場關閉冷氣。

#### 電源

- (1) 長時間不使用之電腦、電器設備應切掉電源，減少待機損失。
- (2) 選用具節能標章之設備，能配合日常作息，自動進入節能狀態。
- (3) 個人電腦閒置5分鐘，關閉螢幕顯示器與硬碟，30分鐘即進入待命狀態。
- (4) 每天下班後將電腦關機。

(5) 無人燒機測試站，將螢幕電源關閉。

其他

(1) 減少事務機的數量，節省待機電量及空間。

(2) 使用鋸錫，避免分段擷取，造成浪費。

(3) 響應搭乘大眾運輸交通工具、步行、共乘，或騎乘腳踏車。

(4) 多利用「電話會議」及「視訊會議設備」同步開會，提高會議效率。

(5) 依據行政院核定之「電子化公文節能減紙推動方案」，擴大實施請購單及假勤系統電子化，即逐年減少採購請購用紙及影印用紙製之數量。

(6) 可於電腦觀看或操作之文件，則不列印。

(7) 儘量以 email 方式溝通。

(8) 多使用 scan 儲存檔案，而不要 copy 紙本存檔。

### 公司節能成效

永科二廠太陽能自建自用，2024 年發電量為 273,703 度

項目	節約量	減少能耗 (十億焦耳)	單位能源熱值	熱值係數
太陽能發電	273,703 kwh	985		

註 3：1 十億焦耳(GJ)= $10^9$  焦耳(J)；1 千卡(Kcal)=4,184 焦耳(J)；1 度(kWh)= $3.6 \times 10^6$  焦耳 (J)。

### 6.3.2 能源使用情況

2024 年整體能源耗用量較 2023 年減少 6%，因太陽能發電自建自用產生效益。

能源項目	2024年	2023年
汽油(公升)	16,553	17,042
柴油(公升)	14,024	14,760
天然氣(度)	1,914	1,653
電力-非再生能源(kwh)	778,702	827,405

## 6.4 水資源管理

### 6.4.1 水資源管理或減量目標

#### 水資源管理

##### 用水

- (1) 節約用水不浪費。
- (2) 洗手台張貼節約用水標語。
- (3) 裝節水器使用水量減少。
- (4) 發現水龍頭、馬桶漏水，立即回報總務。
- (5) 養成良好用水習慣，宣導員工珍惜水資源，節約用水，用水後隨手關緊水龍頭。
- (6) 遇停水時應注意關緊水龍頭，以防恢復供水時大量流失。

## 6.4.2 用水情況

本公司生產過程中無大量製程用水，除空調冷卻水塔之用水，餘均為生活用水為主。因此本公司用水減量策略，善用雨水回收儲存系統、設置省水型水龍頭等節水管措施，以節約並有效利用水資源。2024 年用水量較前一年度減少 2%，成效符合預期。

單位：公噸

項目	2024 年	2023 年
用水量	12,018	12,255

## 6.5 廢棄物管理

### 6.5.1 廢棄物管理或減量目標

公司產品之製造流程主要以加工、組裝作業為主，事業廢棄物為一般事業廢棄物，來源主要為廢紙料、包材、棧板，以及員工生活垃圾。為使產生環境污染之廢棄物能予以有效管制，公司制定「廢棄物管制程序」，依其特性分別管理、防制，以避免造成環境之二次汙染。

公司致力於廢棄物減量及有效分類，貫徹分類回收的執行，每種廢棄物都有專屬的回收區域，包含光碟、塑膠、混合廢物金等；另針對有污染疑慮之印刷電路板、電子零件及生產所剩之紙箱等之廢棄物，皆委由合法的回收處理廠商進行廢棄物的回收處理。2024 年廢棄物重量較前一年度減少 17%，成效符合預期。

### 6.5.2 廢棄物產生情況

一般事業廢棄物與生活廢棄物

單位：公噸

項目	2024 年	2023 年
廢棄物	24.94	30.00

## 7附錄

### 7.1 附錄一、GRI 內容索引表

#### GRI 內容索引表說明

使用聲明	君帆公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

#### GRI 內容索引表

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	1.2 關於本公司	4	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.3.3 報告邊界與範疇	6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.3.2 報告涵蓋期間、頻率 1.3.6 永續報告之責任單位	6 6	
2-4	資訊重編	1.3.4 資訊重編	6	
2-5	外部保證/確信	1.3.5 外部確信/保證情形	6	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 關於本公司 4.9 供應商管理	4 30	
2-7	員工	5.1.2 人力組成	31	
2-8	非員工的工作者	5.1.2 人力組成	31	
2-9	治理結構與組成	2.2.1 推動永續發展之治理架構 2.3.2.1 成員及多元化 2.3.3 功能性委員會結構及運作情形	8 11 13	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3.2.3 提名與遴選	13	
2-11	最高治理單位的主席	2.3.2.4 利益迴避	13	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3.1.1 永續治理之角色及領導情形	10	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
2-13	衝擊管理的負責人	2.3.2.1 成員及多元化	11	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.3.1.1 永續治理之角色及督導情形	10	
2-15	利益衝突	2.3.2.4 利益迴避	13	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2.2 運作情形	9	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3.1.3 對永續發展之持續進修	12	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3.1.2 督導永續管理之績效評估	10	
2-19	薪酬政策	2.3.2.5 薪酬政策	13	
2-20	薪酬決定流程	2.3.2.5 薪酬政策	13	
2-21	年度總薪酬比率	2.3.2.5 薪酬政策	13	
2-22	永續發展策略的聲明	2.1 永續發展策略	7	
2-23	政策承諾	3.4 重大議題之管理	21	
2-24	納入政策承諾	3.4 重大議題之管理 4.3.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.1.1 人權政策與承諾	21 24 31	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.4 溝通管道及申訴機制	25	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.4 溝通管道及申訴機制	25	
2-27	法規遵循	4.5.2 風險管理機制	26	
2-28	公協會的會員資格	4.7 參與各類社團組織	28	
2-29	利害關係人議合方針	3.1 利害關係人議合	15	
2-30	團體協約	5.1.5 團體協約	34	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.2 決定重大主題的流程	15	
3-2	重大主題列表	3.3 重大主題列表	18	
3-3	重大主題管理	3.4 重大議題之管理	21	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1 經濟績效	23	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.1 氣候變遷	39	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.1 經濟績效	23	
201-4	取自政府之財務援助	4.1 經濟績效	23	
<b>GRI 202：市場地位 2016</b>				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1.3 員工多元包容及平等	32	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.3 員工多元包容及平等	32	
<b>GRI 203：間接經濟衝擊 2016</b>				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.3.1 對基礎設施的投資與支援服務	38	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.3.1 對基礎設施的投資與支援服務	38	
<b>GRI 204：採購實務 2016</b>				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.9 供應商管理	30	
<b>GRI 205：反貪腐 2016</b>				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.3.2 反貪腐機制	25	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.3.2 反貪腐機制	25	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.3.2 反貪腐機制	25	
<b>GRI 206：反競爭行為 2016</b>				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動			
<b>GRI 207：稅務 2019</b>				
207-1	稅務方針	4.2 稅務	23	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.2 稅務	23	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.2 稅務	23	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
207-4	國別報告	4.2 稅務	23	
環境面				
<b>GRI 302：能源 2016</b>				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.3.2 能源使用情況	42	
302-2	組織外部的能源消耗量	6.3.2 能源使用情況	42	
302-3	能源密集度	6.3.2 能源使用情況	42	
302-4	減少能源消耗	6.3.2 能源使用情況	42	
<b>GRI 303：水與放流水 2018</b>				
303-1	共享水資源之相互影響	6.4.1 水資源管理或減量目標	42	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.4.1 水資源管理或減量目標	42	
303-3	取水量	6.4.2 用水情況	43	
303-4	排水量	6.4.2 用水情況	43	
303-5	耗水量	6.4.2 用水情況	43	
<b>GRI 305：排放 2016</b>				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放量	40	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放量	40	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放量	40	
305-4	溫室氣體排放強度	6.2.2 溫室氣體排放量	40	
305-5	溫室氣體排放減量	6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	40	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.2.2 溫室氣體排放量	40	
<b>GRI 306：廢棄物 2020</b>				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.5.1 廢棄物管理或減量目標	43	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.5.1 廉棄物管理或減量目標	43	
306-3	廢棄物的產生	6.5.2 廉棄物產生情況	43	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.5.2 廉棄物產生情況	43	
306-5	廢棄物的直接處置	6.5.2 廉棄物產生情況	43	
<b>GRI 308：供應商環境評估 2016</b>				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.9 供應商管理	30	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動  社會面	4.9 供應商管理	30	
401-1	新進員工和離職員工	5.1.3 員工多元包容及平等	32	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.1.3 員工多元包容及平等	32	
401-3	育嬰假	5.1.4 員工權益及福利	34	
<b>GRI 403：職業安全衛生 2018</b>				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.2.1 職業安全及衛生政策	36	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2.1 職業安全及衛生政策	36	
403-3	職業健康服務	5.2.1 職業安全及衛生政策	36	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.2.1 職業安全及衛生政策	36	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.1 職業安全及衛生政策	36	
403-6	工作者健康促進	5.2.1 職業安全及衛生政策	36	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.2.1 職業安全及衛生政策	36	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2.1 職業安全及衛生政策	36	
403-9	職業傷害	5.2.2 職業傷害	37	
403-10	職業病	5.2.2 職業傷害	37	
<b>GRI 404：訓練與教育 2016</b>				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1.6 人才培育與發展	34	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1.6 人才培育與發展	34	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.6 人才培育與發展	34	
<b>GRI 405：員工多元化與平等機會 2016</b>				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.3.2.1 成員及多元化 5.1.3 員工多元包容及平等	11 32	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.4 員工權益及福利	34	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
<b>GRI 406 不歧視 2016</b>				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.3 員工多元包容及平等	32	
<b>GRI 408 童工 2016</b>				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1 人權政策與承諾	31	
<b>GRI 409 強迫或強制勞動 2016</b>				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.1 人權政策與承諾	31	
<b>GRI 413：當地社區 2016</b>				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.3.2 當地社區	38	
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.3.2 當地社區	38	
<b>GRI 414：供應商社會評估 2016</b>				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.9 供應商管理	30	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.9 供應商管理	30	
<b>GRI 416：顧客健康與安全 2016</b>				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.8.1 顧客健康與安全	29	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.8.1 顧客健康與安全	29	
<b>GRI 417：行銷與標示 2016</b>				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.8.2 行銷與標示	29	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.8.2 行銷與標示	29	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.8.2 行銷與標示	29	
<b>GRI 418：客戶隱私 2016</b>				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.6.2 客戶隱私保護	28	

## 7.2 附錄二、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。	6.1 氣候變遷	39
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)。	6.1 氣候變遷	39
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.1 氣候變遷	39
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。	6.1 氣候變遷	39
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。	6.1 氣候變遷	39
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。	6.1 氣候變遷	39