2024 大億金茂股份有限公司

永續報告書

目錄

關於本報告書 **3**

經營者的期許 **5**

永續亮點 **6**

一、永續發展與溝通 **7**

1.1 利害關係人議合 7
1.2 重大主題分析與鑑別 9

二、誠信經營與理念 **14**

2.1 關於大億金茂 14
2.2 治理結構 16
2.3 營運績效 25
2.4 法規遵循 28
2.5 風險管理 31

三、品質政策與服務 **33**

3.1 產品與服務 33
3.2 資訊安全與管理 36
3.3 供應鏈管理 39

四、環境保護與策略 **41**

4.1 氣候變遷管理 41
4.2 物料管理 43
4.3 能源及減碳管理 43
4.4 廢棄物管理 48
4.5 水管理 51

五、職業發展與社會參與 **53**

5.1 人才招募與培訓 53
5.2 員工福利與保障 58
5.3 健康與安全 63
5.4 公益活動與關懷 70

附錄 **71**

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表 71
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表 76
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊 78

關於本報告書

2-2	組織永續報導中包含的實體
2-3	報導期間、頻率及聯絡人
2-4	資訊重編
2-5	外部保證/確信

本報告書為大億金茂股份有限公司(在報告書中將以「大億金茂」、「本公司」、「我們」簡稱表示)第一本發行之「永續報告書」。我們將根據「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範進行撰寫。2025年為大億金茂首次發行永續報告書，將揭露在環境(E)、社會(S)及公司治理(G)三大面向的永續發展策略與執行成果。期望透過本報告書的發行，提升資訊透明度，讓利害關係人清楚了解我們在企業永續發展與社會責任實踐上的努力，也期待藉由外部意見回饋，不斷優化企業內部經營模式，進一步強化永續發展策略，邁向更負責任、更穩固的未來。

報告書範疇與原則

本報告書所揭露數據以及資料時間為2024年1月1日至2024年12月31日止，為考量揭露訊息之實質性以及實際管理需求的完整性，部份數據回溯至2024年以前與以後。報告書資訊涵蓋範圍以臺灣營運地區(台南總公司、沙崙廠、中崙廠)為主體；安和廠於2024年8月董事會決議售出，故無納入報告書揭露範圍。本公司除參酌GRI之重大性揭露原則外，更以嚴謹的標準進行編製，透過不斷改善，檢視資料蒐集流程與範圍，逐年提升各項資料品質。2024年為大億金茂第一年編製報告書，故無資訊重編之情事。

項目	公司明細
報告書範疇	大億金茂股份有限公司之臺灣營運據點： 台南總公司：台南市南區新樂路 39 號 沙崙廠：台南市安定區中沙里沙崙 4-12 號 中崙廠：台南市安定區中沙里沙崙 53 號
未納入報告書籌範疇	安和廠：臺南市安定區中沙里沙崙 35-6 號(於 2024 年 8 月售出)

編制依循

本報告書架構參照 GRI 於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021)，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)及 SASB 永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)。

第三方查證與確信

大億金茂首次發行永續報告書，故尚未經由第三方進行查證確信，本公司為確保報告書中所有財務、環境和社會方面的資訊和數據的準確性，本報告書之資料及數據係由各部門主管審核內容之正確性與完整性，永續小組召集人定期針對營運活動所產生的經濟、環境及社會等議題向董事會報告處理情形，並由董事會審核後發行。有關財務報告之數據來源，委託資誠聯合會計師事務所簽證之財務/年報資訊，以新臺幣計算；為確保品質及環境管理等相關績效，採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

本公司業已於 2024 年 11 月 8 日由董事會通過永續資訊管理控制作業，並列入 2025 年稽核計畫中，以促進本公司在永續發展方面的透明度與合規性，並確保各項永續資料經妥善管理與安全保存。

發行時間

本報告書為大億金茂股份有限公司首次編製之永續報告書，本公司將每年定期發行「永續報告書」。

- 現行發行版本：2025年08月發行。
- 下一發行版本：2026年08月發行。

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 大億金茂股份有限公司/營運企劃部
- 地址：臺南市南區新樂路39號
- 電話：06-2650688 #1110
- 電子郵件：irene@kenmos.com

經營者的期許

2-22	永續發展策略的聲明

2024 年全球面臨經濟、氣候、與地緣政治變化，導致通貨膨脹壓力、價格競爭、極端氣候等衝擊，更考驗企業的應變能力。越來越多的人們對於綠色經濟、環境保護及社會責任提出更高的關注。

在社會面上，大億金茂秉持「以人為本」之理念，堅信員工是公司最重要的資產，亦是公司競爭力的基石。我們重視員工權益、安全及健康，同時致力於推動性別平等、多元文化的工作環境，打造友善的工作職場。積極鼓勵同仁創新、參與各項挑戰性專案及持續學習的氛圍。此外本著「取之社會，用之社會」的回饋精神，積極參與及支持各項公益，實踐企業社會責任並對社會經濟發展與永續環境盡一份心力。由員工照顧為基礎，延伸到更廣泛的公益貢獻。

在經濟面上，提升營運韌性及維護環境是企業重要課題，公司經營團隊落實公司經營方針，並在經營團隊的帶領下，穩定的拓展業務。大億金茂以精準研發設計及高品質且長期穩定之供貨生產，堅持質量創新服務、客戶滿意，持續開發新產品並拓展新事業，增進營運成長，期許成為全球最好的汽車外部配件製造商，同時，我們與供應商建立良好的合作關係，透過長期穩定的合作，期盼與產業價值鏈夥伴，攜手一起實踐與環境共存，與社會共好，為邁向永續發展繼續努力。

放眼未來，我們期待著未來的挑戰與機遇，持續遵守各項環保法規，重視污染防治，降低環境衝擊，以長期穩健經營及強化公司治理能力，使公司在穩定中持續成長茁壯，達成永續發展的目標。



總經理：陳俊宏

永續亮點

E 環境面
2024 年本公司用電量與 2023 年相比，2024 年節省 299,024 度電，約節省 17,581 元。
廢棄物減量與管理措施強調減少對土壤、水源與空氣的污染風險符合環保法規
2024 年**無違反**任何廢棄物處理相關法規與重大洩漏事件
S 社會面
2024 年投入健檢之費用共計 **380 仟元**
員工訓練與健康安全制度完備設置教育訓練、健康講座與職災通報制度
2024 年員工與非員工工作者皆**無發生職災與職業病**之案例
職災死亡率、失能傷害率皆**為 0**
G 公司治理面
董事進修超標達所有董事年度進修時數，**共計 48 小時**
2024 年**無涉及**侵害原住民事件
2024 年**無違反**結社自由及團體協商風險
2024 年**無涉及**反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

一、永續發展與溝通

1.1 利害關係人議合

2-29	利害關係人議合方針

針對利害關係人，本公司採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES)之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神，公司可能之利害關係人包括：股東與其他投資人、金融機構、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織、社福組織、公協會等，以及參考同業，再透過外部專家依公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管進行討論後，整體總分大於 10 分者，為本公司 2024 年度之重要利害關係人。

本公司與外部專家討論及參酌 AA1000 SES 鑑別結果，所得出 6 大類的利害關係人，分別為客戶、員工和其他工作者、供應商/承攬商、股東和其他投資者、金融機構以及政府機關。

利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
客戶	客戶是公司價值創造的核心，與客戶建立深厚且互惠的關係，是公司永續經營的關鍵。	●營運狀況 ●投資計畫 ●產品品質及安全	●客戶拜訪 ●郵件往來 ●電話會議 ●客戶滿意度調查 ●公司網站	●不定期 ●即時 ●不定期 ●每年 ●不定期	①.2024 年本公司拜訪 8 家客戶，深耕客戶關係。 ②.2024 年客戶滿意度平均達 93.6 分，未來本公司將持續維持及升級產品規格、品質及穩定產品價格。
員工和其他工作者	員工是大億金茂最珍貴的資產，亦是企業效益的創造者，更是永續經營的砥柱，期待每一個員工的價值隨著公司共同成長。	●薪資福利 ●職業安全與健康 ●勞資關係 ●工作環境	●部門會議 ●勞資會議 ●員工意見信箱、電子郵件及其他公告方式 ●教育訓練 ●安全講座&健促活動 ●職災申報	●每週 ●每季 ●不定期 ●不定期 ●不定期 ●每月	①.2024 年辦理 4 次勞資會議，提供完整員工福利。 ②.2024 年無重大職業災害。 ③.2024 年辦理 24 次人權教育訓練、24 次工安(環安衛)教育訓練，維護員工職場安全。

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
					④.2024 年辦理 2 次安全講座及 1 次健促活動。
供應商/承攬商	龐大的產品與服務鏈仰賴眾多供應商/承攬商穩定的支持，且為大億金茂的生命共同體，是公司永續發展的重要夥伴。	●供應商管理 ●營運狀況 ●產品品質及安全	●電話或電子信箱 ●通訊軟體(LINE) ●工具箱會議 ●供應商/承攬商稽核與拜訪	●即時/不定期 ●即時/不定期 ●每次施工前 ●一年一次	①.2024 年無重大職業災害。 ②.2024 年辦理 4 次工具箱會議，維護承攬商安全。 ③.2024 年供應商稽核計 51 間，合格供應商評價全為 A 級優良,2025 年度繼續監控實施年度供應商稽核。
政府機關	政府機關為相關法令、政策的制定者，大億金茂之營運皆以最新法規為基礎，雙向溝通，積極落實政策法規之遵循。	●法規遵循 ●公司治理	●公文往來 ●面談、電話溝通 ●法規說明會或座談會 ●申報資料	●不定期 ●不定期 ●不定期 ●每月	①.導入 ISO 14001 系統，提升環境及安全健康管理。 ②.定期申報環保及職安衛相關資料。 ③.2024 年參與 3 次法規說明會與座談會。 ④.2024 年與政府進行 22 次公文往來。
股東和其他投資者	股東及投資人是大億金茂股票持有者，我們必須對其負責。	●財務資訊 ●營運狀況 ●投資計畫	●股東大會 ●股東專線/信箱 ●法人說明會 ●年報 ●公開資訊觀測站發布重大訊息或於公司網站	●一年一次 ●即時 ●一年一次 ●一年一次 ●不定時	①.每年舉辦法人說明會及股東大會，俾使投資人與股東瞭解本公司之營運概況。 ②.公告本公司之股東會議事手冊、股東會年報及議事錄，供投資人參考。
金融機構	金融機構為本公司重要的合作夥伴，進行營運活動少不了金融機構的支持，協助大億金茂財務方面，提供營運成長的資金。	●財務績效 ●永續績效	●銀行拜訪 ●電話/郵件 ●公文往來	●即時 ●每年約二次 ●每年一次	①.2024 年與銀行進行約 10 次的額度申請書往來，且也保持密切溝通使往來銀行充分瞭解公司營運狀態。 ②.2024 年拜訪 2 次銀行，簽訂融資額度合約以因應公司可能資金需求。

1.2 重大主題分析與鑑別

3-1	界定報告書內容與主題邊界
3-2	重大主題表列

大億金茂為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

STEP 1 了解組織脈絡	大億金茂相關永續議題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則與本公司同業報告書之重大主題等，彙整出 34 個永續議題
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分大於 30 分者為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司各一級單位主管及直屬二級單位主管於永續發展分組會議上開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著成程度與可能性，分析確定 10 項大億金茂的重大性永續議題。
STEP 4 永續議題揭露報導	重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題列表

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾(說明其重要性)	描述影響衝擊(經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面(上述情境有可能同時存在)	主要影響對象(受到組織營通活動影響之群體)
經濟績效	穩健的經濟績效是公司持續營運與永續發展的基石，不僅保障股東權益，也為員工提供穩定的工作機會。 為提升競爭力與經營績效，本公司致力持續獲利，不僅是實現永續經營的關鍵，也為股東創造長期價值。	良好的經濟績效將有效加深投資人、債權人及市場信心以支持未來的營運發展，並為客戶、供應商及員工獲取最大利益(穩定的工作機會)，使公司穩定成長。	**經濟面 - 實際正面：** 1.為客戶創造具競爭力的產品與服務。公司能靈活調整營運布局，整合集團資源。 2.強化汽車外飾件、濾網及車燈的研發與生產能力。 3.增強市場信心，吸引更多資源，促進公司長期發展。 **經濟面-潛在負面：** 1.獲利不佳，可能損害公司形象並影響投資人利益。 2.人才流失，產量減少演變成獲利減少，影響公司營運。 **人權面 - 實際正面：** 1.穩健成長的公司，為員工提供穩定的工作機會。 **人權面 - 潛在負面：**	●大億金茂(造成) ●股東與其他投資者(促成) ●員工(直接相關) ●供應商與承攬商(促成) ●客戶(促成) ●金融機構(促成) ●政府機關(促成)

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾(說明其重要性)	描述影響衝擊(經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面(上述情境有可能同時存在)	主要影響對象(受到組織營通活動影響之群體)
			2. 公司穩健成長，如無給予員工應有之福利，將造成人才出走。	
廢棄物	廢棄物為環境汙染的元兇之一，本公司生產過程中，堅守環保法規，減少廢棄物產生，降低對環境的污染，符合社會對環境保護的期待。確保廢棄物處理符合法律規定與環保標準，是本公司責無旁貸的義務。	若未妥善處理廢棄物，不僅可能面臨罰款或其他法律處分，亦可能對環境造成嚴重影響，包括污染土壤、水源與空氣，進而導致環境惡化，及影響公司形象。	**經濟面 - 實際正面：** 1.符合環保法規，有效規避罰鍰及提升公司形象。 2.降低環境污染，將提升市場競爭力，提升利潤。 **經濟面-實際負面：** 1.生產量增加，可能造成更多廢棄物，增加環境負擔與受到政府罰鍰。 **環境面 - 實際正面：** 1.提升技術，降低製造時的廢棄物，將有效減少環境負擔。 **環境面 - 潛在負面：** 1.廢棄物無法分解，將對環境造成不可逆的衝擊。	●大億金茂(造成) ●員工(直接相關) ●政府機關(促成)
能源&排放	能源對公司及現代社會的運作至關重要，如石油、天然氣、電力、可再生能源等，這些能源支撐著公司的發展基礎及家庭生活以及商業運作。 排放管理直接影響公司的永續發展與社會責任履行及吸引永續投資者具有重要作用。	能源與排放議題對於環境為極為重要的軸心，隨著全球對碳中和及減少溫室氣體排放的關注升高，能源&排放管理成為公司達成合規要求、提升品牌聲譽及維持競爭力的關鍵因素。	**經濟面 - 實際正面：** 1.能源穩定是經濟運作的關鍵，能源公司的營運對國家發展與就業具深遠影響。 2.推動減碳轉型時，透過提高能源效率與政策補助降低成本並提升形象。 **經濟面-實際負面：** 1.短期內可能面臨設備投資與碳稅壓力。 **環境面 - 實際正面：** 1.減排行動有助環境改善。 **環境面 - 實際負面：** 1.傳統能源使用伴隨溫室氣體排放與環境污染，影響生態與人類健康。	●大億金茂(造成) ●員工(直接相關) ●政府機關(促成)

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾(說明其重要性)	描述影響衝擊(經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面(上述情境有可能同時存在)	主要影響對象(受到組織營通活動影響之群體)
勞資&勞雇關係	建構公平與安全的工作環境,和諧的勞雇關係及完善的制度,能有效提升勞資關係、員工滿意度及提高生產力;然而,若未能妥善處理勞雇關係,可能會導致人才流失、知識斷層及產量下降,影響企業發展。	良好的勞雇關係能提升員工向心力，增強企業競爭力。企業應持續優化薪酬福利，創造良好工作環境，並關注員工健康與安全，積極承擔社會責任,保障人權,減少不平等與歧視。	**經濟面 - 實際正面：** 1.增強員工的向心力,進而提升企業的產值。 2.創造良好的工作環境,並維護員工的健康與安全,同時注重企業社會責任，有助於提升公司形象。 **經濟面-實際負面：** 1.導致徵才困難或人才流失,造成企業營運損失及困難。 **人權面 - 實際正面：** 1.優質的職場環境能吸引並留住優秀人才,促進職場和諧,提升企業競爭力 **人權面 - 實際負面：** 1.未能提供足夠的生活支持,也可能降低員工的滿意度與忠誠度,對企業的長期營運造成負面影響。	●大億金茂(造成) ●員工(直接相關)
職業安全衛生	本公司雖無導入職業安全衛生管理系統,但為了提供安全的職場與環境,制定了環安衛政策:持續改善,創造良好安全衛生之環境。本公司致力增進員工的知識、技術和核心職能,提升員工的職場安全保護意識及工作能力及競爭優勢。	良好的職業安全衛生管理，將有助於讓員工提升滿意度及安心度，員工將可以創造良好的績效，提升公司獲利及商譽。	**經濟面 - 實際正面：** 1.工作效率或能力增加因而使產能上升，增加公司的營收。 2.創造良好的工作環境,並維護員工的健康與安全,同時注重企業社會責任，有助於提升公司形象。 **經濟面-實際負面：** 1.若不慎造成工安職災事件,不僅會造成人力資源的損失,還會產生高額的醫療費用、賠償費用等,影響企業的獲利能力。 **人權面 - 實際正面：** 1.建立安全良好的工作環境,可有效降低工傷事故的發生率,保障員工的生命安全。 **人權面 - 實際負面：** 1.若發生工安意外將導致員工不信任及不安心，進而造成人才出走。	●大億金茂(造成) ●員工(直接相關)

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾(說明其重要性)	描述影響衝擊(經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面(上述情境有可能同時存在)	主要影響對象(受到組織營通活動影響之群體)
訓練與教育	本公司重視訓練與教育，致力增進員工的知識、技術和核心職能，透過持續性教育訓練，不僅可強化員工技能、提升安全意識，亦有助於激發潛能與促進組織發展，進而提升整體營運效能與競爭力。	良好的訓練與教育可提升員工的專業知識，提升研發與製造產品之效率，雖教育訓練可能導致營運成本增加，但另一層面來看，增加員工的創造性，進而提升公司形象與提升獲利能力。	**經濟面 - 實際正面：** 1.工作效率或能力增加因而使產能上升，增加公司的營收。 **經濟面-實際負面：** 1.人才專業新知與技術獲取不足，無法跟上市場需求與創新技術發展受限，影響公司的競爭力，且員工個人的發展也會受限。 **人權面 - 實際正面：** 1.健全的教育訓練制度與優質的職場環境能吸引並留住優秀人才，促進職場和諧，提升員工向心力。 **人權面 - 實際負面：** 1.未能提供足夠的專業知識，也可能降低員工的滿意度與忠誠度，造成人才出走。	●大億金茂(造成) ●員工(直接相關)
客戶隱私	作為全球供應鏈的一部分，本公司承擔著保障客戶個資安全的責任，並致力於支持公平交易及人權保護，為社會發展貢獻力量。 本公司承諾提供安全的資訊系統環境，防止客戶資料遭受外部攻擊或內部濫用，制定相關措施來保護客戶隱私。	公司致力於保護客戶隱私，制定並實施嚴格的數據保護政策，確保所有客戶資料的收集、使用及儲存符合當地法律。	**經濟面 - 實際正面：** 1.強化隱私保護能增進客戶信任並提升績效。 **經濟面-實際負面：** 1.如發生資料外洩會損害企業聲譽及造成訴訟與賠償。 2.員工資安訓練及資安系統將提高營運成本。 **環境面 - 實際負面：** 1.資安系統升級雖有助於防護，但可能帶來能源消耗與電子廢棄物挑戰。 **人權面 - 實際正面：** 1.企業提高合規性與透明度，保障基本權益。 **人權面 - 實際負面：** 1.資料外洩除造成負面經濟影響外，也會讓客戶對公司失去信心。	●大億金茂(造成) ●員工(直接相關) ●供應商與承攬商(促成) ●客戶(促成) ●政府機關(促成)

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾(說明其重要性)	描述影響衝擊(經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面(上述情境有可能同時存在)	主要影響對象(受到組織營通活動影響之群體)
顧客的健康與安全	顧客的健康與安全為本公司經營主軸，本公司產品與顧客人身安全有著緊密的關係，為了確保顧客安全，本公司通過 IATF 16949 的品質政策& ISO 9001)，公司所提供的產品與服務，是符合安全規範的認證，以及通過安規的百分比為 100%。	公司致力提升顧客健康與安全，我們持續提升製造技術，與不間斷導入及通過品質及安全規範，除保障顧客安全外，也為公司帶來正向回饋。	**經濟面 - 實際正面：** 1.妥善的規範，將提升利潤與商譽，並有效避免訴訟與罰鍰。 **經濟面-實際負面：** 1.導入相關品質管理系統與安全規範，造成營運成本上升。 **環境面 - 實際正面：** 1.公司積極落實循環經濟與減碳措施，努力降低塑膠製品對環境的負面衝擊。 **人權面 - 實際正面：** 1.依照 IATF 16949 系統與客戶特殊需求執行，無顯著問題。 **人權面 - 實際負面：** 1.一昧只顧慮顧客健康而不顧員工健康，將造成人才流失及形象下跌。	●大億金茂(造成) ●員工(促成) ●供應商與承攬商(促成) ●客戶(直接相關) ●政府機關(促成)

二、誠信經營與理念

2.1 關於大億金茂

2-1	組織詳細資訊
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係
2-28	公協會的會員資格

大億金茂股份有限公司 (TAYIH KENMOS AUTO PARTS CO., LTD.) 成立於 1998 年 1 月 5 日，總部位於臺南市南區新樂路 39 號。公司早期專注於液晶顯示器背光模組的研發與製造，並於 2015 年全面轉型為汽車零組件專業製造商。目前大億金茂的核心產品涵蓋汽車外觀塑膠零組件、汽車及家用工業用冷氣濾網，以及汽車小燈等。其中，在汽車外觀零組件市場，公司與多家國際車廠緊密合作，特別是在皮卡貨車外觀件開發領域，已穩固市場地位，讓產品行銷全球包含台灣、亞洲及美洲，另外透過泰國子公司，公司積極拓展東南亞市場，滿足當地對車用產品日益增長的需求。

大億金茂秉持「誠信、熱忱、創新、穩定」的經營理念，致力於成為全球頂尖的汽車外部配件製造商，並以創造客戶、供應商、員工、股東與社會的多方共贏為目標，不斷精進，追求卓越。

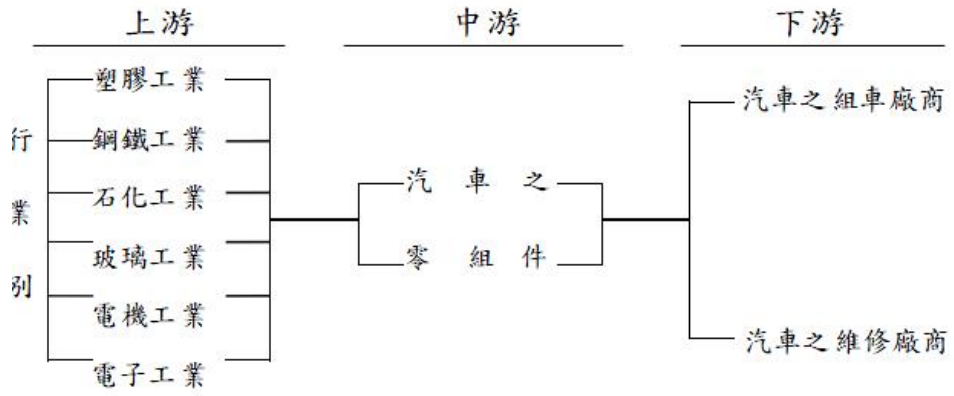
公司概況			
公司名稱	大億金茂股份有限公司	**英文名稱**	TAYIH KENMOS AUTO PARTS CO., LTD
成立日期	西元 1998 年 1 月 5 號	**產業別**	電子零組件製造業、製造輸出業、照明及設備製造業、汽車及其零件製造業
市場別	上櫃	**股票代碼**	8107
掛牌日期	2005 年 11 月 15 日	**主要經營業務**	主要產品為車用中空成型件、濾材等。
營運據點	臺南市南區新樂路 39 號	**資本額 (新臺幣)**	750,000 仟元
公司外觀			



持股結構表(單位: 仟股)		
		截止日期：2024-12-31
股東	持有股數	持股比例
本國個人	37,599	50.13%
本國法人	36,942	49.25%
外國機構及外人	427	0.57%
本國金融機構	32	0.05%

大億金茂屬於汽車零組件業之中游環節，主要承接上游原材料供應商（如鋼鐵、塑膠、電子元件等）所提供之原料，進行零組件之研發、加工、組裝與品質控管。製成品再供應至下游客戶，包括汽車組車廠商及汽車維修廠商，作為其生產車輛的重要組件。本公司在整體供應鏈中扮演銜接原物料與整車製造的關鍵角色，對產品品質與交期具高度要求，並配合車廠之技術規格與創新需求，持續提升製造技術與供應效率。

大億金茂上、下游關聯圖



本公司憑藉卓越的技術與品質，布局全球市場，與多家國際知名車廠及經銷商建立穩固的合作關係。公司產品涵蓋車用外觀件、活性碳濾材及車用燈具，廣泛銷售至北美、南美、東南亞、非洲及台灣等地，並持續拓展市場，致力於提供高品質、創新的產品，滿足全球客戶的需求。

公司產品或服務項目				
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
車用外觀件	北美、南美、東南亞、非洲	國際汽車大廠、經銷商	4,467	組
活性碳濾材	台灣、北美、東南亞	車廠、品牌通路商、經銷商	36,488	片
車用燈具	台灣	一階車燈廠	50,391	組

本公司積極參與公協會，透過市場趨勢分析、技術交流及永續研討會，與業界夥伴共同推動產業發展與綠色轉型。目前，我們參加社團法人中華民國工商協進會、安平產業園區廠商協進會，積極參與產業對話與合作持續關注產業政策與技術創新，共同推動低碳轉型與循環經濟。

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
社團法人中華民國工商協進會	會員
安平產業園區廠商協進會	會員

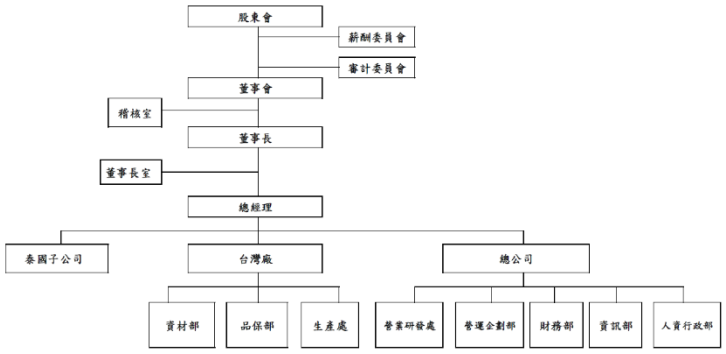
2.2 治理結構

2-9	治理結構及組成
2-10	最高治理單位的提名與遴選
2-11	最高治理單位的主席
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色
2-13	衝擊管理的負責人
2-14	最高治理單位於永續報導的角色
2-15	利益衝突
2-16	溝通關鍵重大事件
2-17	最高治理單位的群體智識
2-18	最高治理單位的績效評估
2-19	薪酬政策
2-20	薪酬決定流程
2-23	政策承諾
2-24	納入政策承諾
2-25	補救負面衝擊的程序

組織架構

大億金茂為建立良好之公司治理制度，依據《上市上櫃公司治理實務守則》之規範，訂定「公司治理實務守則」，以強化公司治理制度及架構，並揭露於公司網站及公開資訊觀測站。本公司董事會為最高治理機構，負責營運監督與決策，並設有審計委員會、薪酬委員會，以提升治理效能。我們透過完善的分層管理與專業小組運作，確保股東權益、資訊透明度與利害關係人權益，積極推動永續發展，為企業長遠成長奠定穩固基礎。

公司組織圖



董事會

本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，除評估各候選人之學經歷資格外，遵循「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性

本公司之董事會應指導公司策略、監督管理階層，確保董事會依照法令、公司內控之規定或股東會決議行使職權。

為因應公司業務發展需求，本公司董事會應由具產業、財會、管理等專家組成；董事會成員需涵蓋企業管理實務、商務經驗、金融、會計及工業管理等各專業領域至少 1 人。此外，本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，致力於提升女性董事占比為目標，現任法人董事中，有一席為指派女性代表人，且另有一席女性獨立董事出席董事會，目前女性董事占比為 28.6%，未來本公司將努力朝向三分之一女性董事席次邁進。

下表為各個董事會與監察人之資料：

職稱	姓名	性別	年齡（歲）	初次（選）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	吳俊億 大緯投資企業(股)公司法人代表	男	50 歲以上	2023.06.14	北門農校	●本公司董事長 ●大億交通工業製造(股)公司-董事長 ●堤維西交通工業(股)公司-董事 ●福州小系大億車燈有限公司-副董事長
董事	耿伯文 大億國際酒店(股)公司法人代表	男	50 歲以上	2024.06.18	美國普渡大學工業工程博士	●璟鋒工業股份有限公司-董事長
董事	吳俊佶 啟敏投資(股)公司法人代表	男	50 歲以上	2023.06.14	北門高中	●堤維西交通工業(股)公司-董事
董事	周渼玲 邁彼投資(股)公司法人代表	女	50 歲以上	2023.06.14	國立成功大學EMBA	●堤維西交通工業(股)公司-高級秘書
獨立董事	丁澤祥	男	50 歲以上	2023.06.14	國立中興大學財稅系	●太子建設開發(股)公司-獨立董事 智基科技開發(股)公司-獨立董事
獨立董事	郭聰源	男	50 歲以上	2023.06.14	國立成功大學機械工程研究所博士	●南臺科技大學機械工程系-教授 ●南臺科技大學研究發展暨產學合作處-研發長
獨立董事	盧貞秀	女	50 歲以上	2024.06.18	國立中山大學公共事務管理碩士	●燦坤實業(股)有限公司-獨立董事
備註：董事會成員 50 歲以上 7 位。						

董事獨立性與利益迴避

本公司董事長由吳俊億先生擔任，總經理則為陳俊宏先生，兩者並非同一人，因此無需額外規劃避免董事長兼任總經理或執行長可能產生的利益衝突。

為確保董事會的獨立性與決策公正性，本公司董事會成員中包含 3 位獨立董事，占比 42.86%。所有董事皆遵循《證券交易法》第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定，並無涉及相關情事。董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係，應依規定進行利益迴避。例如，在 2024 年 8 月 7 日的董事會會議中，針對「擬調整本公司獨立董事酬勞案」，因涉及自身利益，3 位獨立董事依規定迴避，未參與討論及表決，以確保決策的公正性與公司治理的透明度。

永續發展相關管理辦法

董事會已授權高階主管推動 ESG 發展目標，並由總經理組成 ESG 推動組織，負責規劃企業社會責任與永續發展策略，涵蓋目標設定、永續報告書編撰及提交董事會審核發行，並定期檢視績效執行情況，確保各部門能夠落實相關措施。

高階主管每年定期向董事會報告溫室氣體盤查計畫及執行進度，若發生影響利害關係人的重大事件，則由權責單位向董事會報告並提出處理方案，確保公司在永續發展方面的作業符合標準並持續改善。

在盡職調查方面，公司已制定人權政策，並計劃每年定期召開會議，參考相關法規及人權發展趨勢，持續提升人權議題的管理。雖然目前尚未執行 RBA 盡職調查程序，但公司將在人員訓練中加入人權政策課程，提供員工申訴管道，並於每年勞資會議加強人權政策宣導，以確保相關機制逐步完善。

性質	重大事件數量	溝通議案概述
環境面	4	1. 本公司已依據據產業特性制定一系列環安衛之管理程序書，導入環安衛系統，並已取得 ISO14001:2022 年版之認證 2. 溫室氣體盤查及查證時程規劃定期於董事會報告 3. 本公司建置雨水回收設備，用以供應生產設備用水及生活用水，每年至少可節省 600 噸自來水，以達到節約用水及水資源再利用 4. 本公司已訂定「緊急應變管理程序」，因應天然災害、勞動力短缺、基硬建設破壞等不可抗力之因素，使其對人力、環境之威脅及汙染減至最低 5. 本公司建置太陽能發電設備，113 年度節約電能 214,746.6kw，此外於夏日進行空調溫度控制，有效利用能源以達成節能減碳的目標 6. 為有效管理廢棄物，避免影響廠區環境及造成環境汙染，已訂定廢棄物管理辦法

性質	重大事件數量	溝通議案概述
治理面	5	1. 每季重要財務業務於董事會進行報告 2. 每季業務營運概況於董事會進行報告 3. 每季於董事會進行內部稽核報告 4. 2024/11/8 於董事會通過永續報告書編制及確信作業程序 5. 2024/11/8 於董事會通過永續資訊管理控制作業
社會面	5	1. 人權政策： 本公司的人權政策為恪守台灣當地法規，並遵循國際勞工組織基本公約的核心勞動標準，有尊嚴的對待及尊重現職同仁、契約及臨時人員、實習生，並於 113 年 11 月 8 日於董事會通過人權政策的訂定 2. 人權關注事項與做法： (1) 提供安全與健康的工作環境：本公司遵循職業安全衛生相關法規，持續改善工作環境安全與衛生， 降低職災風險，保障員工安全並促進員工身心健康 (2) 建構多元公評之職場：本公司落實員工多元包容性，不因個人國籍、種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙等，而有雇用、薪酬福利及升遷等差別待遇或不公平之對待 (3) 禁用童工：公司僅接受年滿 18 歲之應徵者前來應徵，並對獲聘員工進行查驗，雙重把關以確保無所疏漏 (4) 禁止強迫勞動：不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為 (5) 協助員工維持身心健康及工作生活平衡：關懷員工身心健康，定期提供 3.員工免費健康檢查外，另積極舉辦健康管理講座 3. 員工免費健康檢查外，另積極舉辦健康管理講座 4. 本公司已訂定薪酬、休假及其它福利等相關辦法，並訂定「績效管理辦法」以定期作績效評估，並將經營績效獲成果適當反映於員工薪酬 5. 本公司定期提供員工健康檢查的措施並提供員工安全與健康之工作環境，定期對員工進行各項宣傳及防災演習、緊急應變等訓練

人權政策與措施

大億金茂致力維護員工權益，禁止任何形式之歧視、強迫勞動及任用童工，並於內部營運管理作業中實踐，明訂於「工作規則」、「員工獎懲實施辦法」中設立相關管理程序。同仁於簽訂僱用合約時即受勞資雙方共同協議保護，保障員工相關權益。依政策法令規劃假勤制度，當同仁有請假需求時，可以彈性安排而無後顧之虞。

本公司公開宣示「禁止職場暴力之書面聲明」、「性騷擾防治」、「員工申訴及檢舉制度」，適用於本公司各工作場所，以提供申訴管道進行檢舉並尋求協助。為落實外籍員工關懷，定期舉辦員工訪談，並尊重外籍移工飲食差異，提供特殊餐食。

本公司每年都進行人權相關教育訓練與宣導；2024 年度人權保障相關教育訓練時數(包含:人權政策宣導、職場暴力防治、性騷擾防治等)，共 24 次，合計約 24 小時。

為了避免侵害與保護員工，如有發生人權侵害事件，本公司以保密方式處理檢舉及申訴案件，以秉持迅速、公正、客觀立場，並允許匿名檢舉，對檢舉及申訴人之身分絕對保密。受理檢舉及申訴之案件，專責單位應將調查之過程、結果及相關文件以書面、電子檔或系統簽核建置方式紀錄或保存。

檢舉管道	
受理單位	人資行政部、稽核室
通信地址	台南市南區新樂路 39 號
檢舉電話	(06)2650688
電子郵件	hr@kenmos.com

董事進修概況

為提升董事會治理能力，強化對企業經營、財務、法規及永續發展相關議題的掌握，公司積極推動董事進修計畫，確保董事具備最新專業知識，以因應快速變遷的市場環境與法規要求。董事會成員於 2024 年度參與多場專業課程，本公司董事進修時數共計 48 小時，持續學習與專業精進，董事會成員不僅提升自身決策品質，更強化公司永續經營的基礎，確保企業能在競爭激烈的市場環境中穩健發展。

治理單位的群體智識						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	吳俊億	2024.03.13	社團法人中華公司治理協會	外部影響多角化管理創造企業正向價值	3	9
		2024.08.08	社團法人中華公司治理協會	勞動爭議與公司治理	3	
		2024.11.7	社團法人中華公司治理協會	董事應瞭解之地緣策略及永續趨勢	3	
董事	周渼玲	204.03.13	社團法人中華公司治理協會	外部影響多角化管理創造企業正向價值	3	6
		2024.11.08	社團法人中華公司治理協會	公司的法令遵循與董事的監督義務	3	
董事	耿伯文	2024.06.11	社團法人中華公司治理協會	全球永續報導新挑戰	3	9
		2024.11.06	社團法人中華公司治理協會	企業永續發展策略下之供應鏈資安治理與風險掌握	3	
		2024.11.08	社團法人中華公司治理協會	公司的法令遵循與董事的監督義務	3	
獨立董事	丁澤祥	2024.03.13	社團法人中華公司治理協會	外部影響多角化管理創造企業正向價值	3	6
		2024.11.08	社團法人中華公司治理協會	公司的法令遵循與董事的監督義務	3	

治理單位的群體智識						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
獨立董事	郭聰源	2024.03.13	社團法人中華公司治理協會	外部影響多角化管理創造企業正向價值	3	6
		2024.11.08	社團法人中華公司治理協會	公司的法令遵循與董事的監督義務	3	
獨立董事	盧貞秀	2024.09.18	社團法人中華公司治理協會	從數位見識角度重構資安(上)(下)	6	9
		2024.11.08	社團法人中華公司治理協會	公司的法令遵循與董事的監督義務	3	
董事	吳俊佶	2024.12.18	社團法人中華公司治理協會	證券交易法下公司與董事之義務及責任	3	3

董事會績效評估

.董事會績效評估管理辦法旨在確保董事會運作的效率與決策品質，評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及各功能性委員會，並每年進行一次評估。評估方式可選擇內部自評、同儕評估或委託外部專業機構進行，通過收集董事會活動相關資訊並填寫問卷，統籌執行單位整理評估結果，送交董事會檢討。評估項目應涵蓋五大面向：公司營運參與度、決策品質、董事會結構與組成、董事選任與進修，以及內部控制。根據評估結果，董事會將針對發現的問題進行改進，例如調整決策流程、增強專業訓練或優化內部控制系統，確保公司治理的持續進步。

以下為本公司 2024 年內部自評之結果，請參考：

董事會評鑑執行情形				
評估期間	評估範圍	評估方式	評量標準	評估結果
2024/1/1~2024/12/31	董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估	董事會內部自評 董事成員自評 薪資報酬委員自評 審計委員會委員自評	1、董事會績效評估： (1)對公司營運之參與程度。 (2)提升董事會決策品質。 (3)董事會組成與結構。 (4)董事之選任及進修。 (5)內部控制。 2、董事成員績效評估： (1) 公司目標與任務之掌握。 (2) 董事職責認知。 (3) 對公司營運之參與程度。 (4) 內部關係經營與溝通。 (5) 董事之專業及持續進修。 (6) 內部控制。 3、功能性委員會績效評估： (1) 對公司營運之參與程度。	等級為良好 (得分平均達 80 分以上)

董事會評鑑執行情形				
評估期間	評估範圍	評估方式	評量標準	評估結果
			(2) 職責認知。 (3) 決策品質。 (4) 委員會組成及成員選任。 (5) 內部控制。	

審計委員會

本公司審計委員會係由全體獨立董事組成，由丁澤祥獨立董事擔任召集人，每季至少召開一次會議，本委員會負責監督與執行之項目以公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則及公司存在或潛在風險之管控等為主要任務，其年度工作重點及主要職權事項如下。

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	依證交法第三十六條之一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。
十	由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
十一	其他公司或主管機關規定之重大事項。

2024 年審計委員會開會共 5 次，委員會成員平均總出席率 100%，出席情形如下：

薪資報酬委員會運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	丁澤祥	5	0	100%	
委員	楊文慶	2	0	100%	2024 年 3 月解任
委員	郭聰源	5	0	100%	
委員	盧貞秀	2	0	100%	2024 年 6 月新任

備註：

1. 楊文慶獨立董事於 2024 年 3 月辭任
2. 獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情形，於 2024 年報及本公司官網「投資人專區➔公司治理➔董事會及功能性委員」中揭露

薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，保障投資人權益，本公司依據證券交易法第 14 條之 6 第 1 項及 2011 年 3 月 18 日行政院金融監督管理委員會金管證發字第 1000009747 號令訂定發佈之「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，於 2011 年 10 月董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，並於 2011 年 10 月 5 日正式設立「薪資報酬委員會」。

本公司薪資報酬委員會係由全體獨立董事組成，由獨立董事丁澤祥擔任召集人，定期每年至少召開二次會議，本委員會應以善良管理人之注意忠實履行職權，須定期檢討本規程並提出修正建議及訂定並定期檢討本公司董事及經理人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。

其履行前述職權時，應依下列原則為之：

一	確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
二	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。
三	不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
四	針對董事及高階經理人短期績效發放紅利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	本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

2024 年薪資報酬委員會開會共 2 次，委員會成員平均總出席率 100%，出席情形如下：

薪資報酬委員會運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	丁澤祥	2	0	100%	
委員	楊文慶	1	0	100%	2024 年 3 月解任
委員	郭聰源	2	0	100%	
委員	盧貞秀	1	0	100%	2024 年 6 月新任

備註:

1. 楊文慶獨立董事於 2024 年 3 月辭任
2. 獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情形，於 2024 年報及本公司官網「投資人專區➔公司治理➔董事會及功能性委員」中揭露

董事與經理人之薪酬政策

本公司重視良好的公司治理與人才留任，董事及高階管理階層的薪資報酬制度，是根據相關法令規定，並參考同業標準所訂定，以確保制度公平合理，並具有吸引與激勵優秀人才的效果。在薪資報酬的決定上，會綜合考量個人所負責的工作內容、投入時間、職責高低、個人績效達成情況，以及是否擔任其他職務的表現等因素。同時，也會參考公司整體營運成果、財務狀況及短中長期經營目標的達成情形，作為評估依據。

公司在制定薪酬制度時，也會注意避免讓董事或高階主管為了追求獎金而從事高風險行為，並會根據行業特性與公司營運狀況，適當規劃獎金比例與發放時機，以確保制度兼顧短期激勵與長期穩健發展。此外，為避免利益衝突，董事及高階管理階層在決定其個人薪資報酬時，會自行迴避，不參與相關討論與表決。薪酬內容包括現金、獎金、認股權、退休或離職給付、津貼及其他具獎勵性質的項目，並依規定向外界公開揭露，以維持資訊透明與利害關係人之信任。

本公司董事長及經理人年終獎金，係依據本公司「薪資管理辦法」，並參考公司整體的營運績效、個人績效達成狀況及對公司績效的貢獻度，擬定年終獎金發放金額，經薪酬委員會審議通過後，再提請董事會通過。

以下為本公司董事、經理人薪酬結構：

大億金茂董事、經理人薪酬結構	
一	本公司依公司章程第 27-1 條規定，公司應以當年度獲利狀況(當年度稅前利益扣除分派員工酬勞及董事及監察人酬勞前之利益)不低於百分之一分派員工酬勞及應以當年度獲利狀況於百分之一至百分之三內分派董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。
二	員工酬勞得以股票或現金為之，且發給股票或現金之對象，得包括符合一定條件之從屬公司員工。
三	本公司經理人及員工酬金係參酌該職位於同業市場中的薪資水準、職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度而給付酬金。訂定酬金之程序，除了參考公司整體的營運績效，亦參考個人的績效達成情形及對公司績效的貢獻度，而給予合理的報酬。
四	薪資報酬包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施。

2.3 營運績效

3-3	重大主題管理方針(經濟績效)
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值
201-4	取自政府之財務援助
207-1	稅務方針
207-2	稅務治理、管控與風險管理
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理

良好的經濟績效將有效加深投資人、債權人及市場信心以支持未來的營運發展，並為客戶、供應商及員工獲取最大利益(穩定的工作機會)，使公司穩定成長。

重大主題： 經濟績效	
重要性	穩健的經濟績效是公司持續營運與永續發展的基石，不僅保障股東權益，也為員工提供穩定的工作機會。 為提升競爭力與經營績效，本公司致力持續獲利，不僅是實現永續經營的關鍵，也為股東創造長期價值。
潛在影響與衝擊	良好的管理績效，使公司穩定成長，提供員工穩定的工作機會。 **經濟面 - 實際正面：** 1.為客戶創造具競爭力的產品與服務。公司能靈活調整營運布局，整合集團資源。 2.強化汽車外飾件、濾網及車燈的研發與生產能力。 3.增強市場信心，吸引更多資源，促進公司長期發展。 **經濟面-潛在負面：** 1.獲利不佳，可能損害公司形象並影響投資人利益。 2.人才流失，產量減少演變成獲利減少，影響公司營運。 **人權面 - 實際正面：** 1.穩健成長的公司，為員工提供穩定的工作機會。 **人權面 - 潛在負面：** 1.公司穩健成長，如無給予員工應有之福利，將造成人才出走。
政策	內部優化營運流程、減少浪費降低生產成本、提升工安意識、建立安全職場。外部提升客戶滿意度、維持既有客戶關係、開創新型客戶，爭取新車訂單，提升獲利能力、追求企業的長期永續發展。
策略	公司及時觀察大環境變化，適時調整布局，充分運用集團資源，整合汽車外飾件、車用濾網及車燈產品的研發與生產能力，為客戶提供更具競爭力的產品與服務。
目標與標的(短期)	運用集團資源，增加新產品開發、生產能力，於台灣廠建置新產品產線，開拓營收，有效運用閒置產能。
目標與標的(中期)	複製台灣廠經驗於泰廠導入新產品產線，拓展海外收益。
目標與標的(長期)	新開發產品順利導入量產，增加更多樣的產品及客源收益。
管理評量機制	每月定期召開經營管理會議，檢視各部門運作情形及營收獲利狀況。
績效與調整	每年定期檢討 KPI 實施狀況並視執行狀況討論是否調整目標。 2024 年營收 155,682 仟元，營收持續成長。

營運績效

大億金茂始終秉持專業與創新，致力於提升營運效能與市場競爭力。面對全球經濟變動與產業轉型挑戰，我們持續優化生產流程、提升產品品質，並積極推動數位化與永續經營策略，以確保企業穩定成長。本公司 2024 年營業收入為新臺幣 155,682 仟元，較 2023 年營業收入 119,119 仟元，增加 36,563 仟元;2024 年稅後淨利金額為 135,757 仟元，較 2023 年稅後淨損 63,371 仟元，增加 199,128 仟元，2024 年每股盈餘 1.81 元。我們將持續深化核心競爭力，強化國際市場，透過創新技術與環保策略，與利害關係人共同成長，打造更加永續的營運模式。

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入（仟元）	288,934	119,119	155,682
營業成本（仟元）	(201,323)	98,589	115,260
營業毛利（仟元）	87,611	20,530	40,422
營業損益（仟元）	(21,581)	(78,361)	(70,697)
營業外收入及支出（仟元）	55,725	15,323	236,622
稅前淨利（仟元）	34,144	(63,038)	165,925
本期稅後淨利（仟元）	33,216	(63,371)	135,757
本期綜合損益總額（仟元）	75,180	(47,488)	160,858
每股盈餘（元）	0.440	(0.840)	1.81
員工福利金額（仟元）	640	414	417
股利（仟元）	(11,250)	(20,250)	0
員工薪資（含員工福利）（仟元）	123,470	89,105	94,046
留存經濟價值(仟元)	33,216	(63,371)	135,757
支付出資人款項（仟元）	28,448	45,749	27,040
支付政府的款項（仟元）	9,280	333	30,168
社區投資（仟元）	0	0	0

備註：

1.支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。

2.支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。

3.「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（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他成本項目）；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如:員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。

4.社區投資指的是捐款及捐贈。

5.幣別為新台幣。

6.留存的經濟價值：營業收入-營業成本-營業費用-現金股利-支付所得稅

※產生的直接經濟價值:收入

※分配的經濟價值:營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資

政府財務補助

本公司 2024 年獲得職業安全衛生署核發的「臨場健康服務補助」款項，以支持企業推動職場健康管理與員工福祉提升。此次補助款項將用於加強臨場健康服務措施，包括聘請專業人員定期巡診與健康諮詢，期望藉此提升工作環境安全與同仁健康意識，打造更完善的職安衛制度，持續升級與維護健康職場；詳細情況請參考下表：

政府補助統計		
項目	**補助單位**	**補助金額（元）**
臨場健康服務補助	職安署	74,760
總計		74,760
備註： 1.稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。 2.幣值：新台幣		

稅務管理

本公司秉持誠信經營企業文化，善盡納稅人之社會責任，致力法規遵循，以落實稅務治理與風險管控。本公司稅務管理的權責單位為財會部門，並由財務主管負責監督稅務執行作業且定期向總經理報告相關執行情形，以利稅務治理有效運作。另辦理各類稅務申報應取得相關核決權限之核准後辦理。以下表格為大億金茂稅務政策：

大億金茂稅務政策	
一	遵循各國稅務法規及國際租稅準則，誠實申報及完納稅負，落實常規交易，不進行避稅目的之交易
二.	稅務揭露遵循相關規定及準則要求處理
三	透過內控機制及管理辦法，確保租稅法規遵循
四	重要決策及交易均考量租稅風險及影響
五	面對攸關稅務法規變化能快速評估影響及應變，並擬定因應策略
六	與稅務機關建立互信及尊重的關係，適時進行稅務議題溝通及諮詢

本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並實際參與稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，共同建立良善的稅務環境。

股東及其他投資人等相關利害關係人可透過以下連結網址，查閱年報：

年報網址：https://www.kenmos.com/tw/year_report_t.php

年報 QR CODE

2.4 法規遵循

2-26	尋求建議和提出疑慮的機制
2-27	法規遵循
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動
206-1(附錄)	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商
411-1	涉及侵害原住民權利的事件

法規遵循

大億金茂為了確保誠信經營與法令遵循之落實，訂定各項公司治理規章與辦法，並持續關注可能影響公司業務及財務之國內外政策與法令。2024 年皆無發生經濟、環境、勞資爭議及社會面之重大違規事件，將持續進行法規追蹤及鑑別，確認相關規範及其對公司之合宜性。

公司治理相關法規	勞工權益相關法規	產品相關法規
● 無違反公司法 ● 無違反商業法 ● 無違反證券金融法規 ● 無政治獻金 ● 無貪腐事件	● 無違反性平法 ● 無強迫勞動 ● 無使用童工 ● 無侵害結社自由及團體協商 ● 無違反歧視或人權事件 ● 無違反職業案全衛生法規	● 未有禁止或具爭議性之產品 ● 無違反行銷相關法規及自願守則的事件 ● 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的情事 ● 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟 ● 無違反客戶隱私事件 ● 無違反行銷傳播法規
備註： 1.有關公司營運之重大罰款：係依據「2017.12.28臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第二章(重大訊息)第4條第二十六項第三款單一事件罰鍰金額累計達新台幣100萬元以上者揭露。		

企業責任與人權政策行為準則

大億金茂致力於落實企業責任與人權保障，確保營運過程不涉及任何形式的歧視、強迫勞動、童工雇用或侵害原住民族權益。本公司依據勞動相關法規與性別工作平等法等國家法令，秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則，致力於建構健康及安全的營運環境，本公司禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視且確保工作機會均等。

結社自由部分，本公司尊重員工於法律上所賦予之集會結社自由與權利，致力於提供暢通的勞資溝通管道，定期召開公司勞資會議，於報導期間勞資會議舉辦共 4 次，勞方代表與資方代表各佔 50%，符合相關法規要求。2024 年無發生任何歧視、童工、強迫勞動與原住民權益危害事件發生。

以下為本公司人權管理政策措施，請參考：

人權管理政策	實施方式
禁止強迫勞動	1.制定《出勤暨請假管理辦法》、《加班管理辦法》及《離職管理辦法》，依據工作職掌確定個人既定勞務，明訂員工可隨時依個人意願離職。
	2.公司對於員工之每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範。不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。
	3.公司員工依出勤請假及加班管理辦法規範，不強迫員工加班或強制勞動。
禁用童工	依據勞動相關法規與性別工作平等法等國家法令，秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則，致力於建構健康及安全的營運環境。本公司無使用童工之情事
反歧視行為	秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則，致力於建構健康及安全的營運環境，2024 年無發生任何歧視行為事件。
原住民權益維護	本公司尊重「原住民族歲時祭儀」，依內政部紀念日及節日實施辦法第 4 條規定，給予有薪假 1 日。

內部控制與稽核

本公司致力推動且為落實誠信經營，特訂定「誠信經營作業程序」、「道德行為標準」及「員工行為及倫理守則」，建立明確的反貪腐與反賄賂制度。由董事長室擔任誠信經營推動單位，負責定期查核公司治理運作情形，並由稽核主管每年定期向審計委員會及董事會提出報告，以實踐企業誠信經營之理念。所有新進員工 (包含兼職與工讀生) 於到職當日均須簽署「大億金茂廉潔承諾書」，公司亦不定期安排高階主管參與主管機關舉辦之誠信經營研討會，並透過內部宣導強化誠信意識。

此外，董事長室亦定期分析與評估營運活動中具高風險的不誠信行為，2024 年並未發現任何重大風險事件。

本公司董事長室為誠信經營專責單位，隸屬於董事會，配置充足之資源及適任之人員，制定「誠信作業程序」，辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，主要職掌下列事項，並應定期向董事會報告：

一	協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
二	定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
三	規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
四	誠信政策宣導訓練之推動及協調。
五	規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
六	協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
七	製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

本公司已頒行「誠信經營作業程序」，設置檢舉專線與檢舉信箱，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，酌發新臺幣 5,000 元以下獎金，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。

本公司保護檢舉人，得匿名檢舉但檢舉人應提供下列資訊：

一、可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。

二、被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。

三、可供調查之具體事證。

本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

若本公司人員遇有他人對公司從事不誠信行為，其行為如涉有不法情事，公司應將相關事實通知司法、檢察機關；如涉有公務機關或公務人員者，並應通知政府廉政機關。

不誠信相關檢舉及申訴辦法	
目的	建立本公司內、外部檢舉及申訴管道，以督促公司並防止不誠信行為
範圍	本公司之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者
定義	不誠信行為係指本公司之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於從事商業行為過程中，直接或間接要求或收受任何不正當利益，做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等行為以獲得利益
專責單位	管理部、稽核室
通信地址	台南市南區新樂路 39 號
檢舉電話	(06)2650688
電子郵件	hr@kenmos.com

不誠信相關調查程序	
一	檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事或審計委員會各獨立董事。
二	本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。
三	如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
四	檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。
五	對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
六	本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

2.5 風險管理

本公司日常營運受多項財務風險之影響，包含市場風險(包括匯率風險、價格風險及利率風險)、信用風險及流動性風險。本公司整體風險管理政策著重於金融市場的不可預測事項，並尋求可降低對本公司財務狀況及財務績效之潛在不利影響。

風險管理工作由財務部按照董事會核准之政策執行。財務部透過與公司內各營運單位密切合作，以負責辨認、評估與規避財務風險。董事會對整體風險管理訂有書面原則，亦對特定範圍與事項提供書面政策，例如匯率風險、利率風險、信用風險、衍生與非衍生金融工具之使用，以及剩餘流動資金之投資。以下為本公司風險管理說明，其餘詳細請參考 2024 年年報(風險管理政策)：

重大財務風險之性質及程度		
類型		**可能風險**
市場風險	匯率風險	(A) 本公司係跨國營運，因此受多種不同貨幣所產生之匯率風險，主要為美元及泰銖。相關匯率風險來自未來之商業交易、已認列之資產與負債，及對國外營運機構之淨投資。 (B) 本公司管理階層已訂定政策管理相對其功能性貨幣之匯率風險，並透過財務部就其整體匯率風險進行避險。當未來商業交易、已認列資產或負債係以非該個體之功能性貨幣之外幣計價時，匯率風險便會產生。 (C) 本公司從事之業務涉及若干非功能性貨幣(本公司之功能性貨幣為新台幣)，故受匯率波動之影響。
	價格風險	(A) 本公司暴露於價格風險的權益工具，係所持有帳列於透過損益按公允價值衡量之金融資產及透過其他綜合損益按公允價值衡量之金融資產。為管理權益工具投資之價格風險，本公司將其投資組合分散，其分散之方式係根據本公司設定之限額進行 (B) 本公司主要投資於國內公司之權益工具，此等權益工具之價格會因該投資標的未來價值之不確定性而受影響。
	現金流量及 公允價值利率風險	(A) 本公司之利率風險主要來自按浮動利率發行之長、短期借款，使本公司暴露現金流量利率風險。 (B) 有關利率風險之敏感性分析，若借款利率增加或減少 1%，在所有其他因素維持不變之情況下，主要係因浮動利率借款導致利息費用增加或減少。
信用風險	信用風險	(A) 本公司之信用風險係因客戶或金融工具之交易對手無法履行合約義務而導致本公司財務損失之風險，主要來自交易對手無法清償按收款條件支付之應收帳款及按交易條件交割之金融工具投資的合約現金流量。 (B) 本公司係以公司角度建立信用風險之管理。依內部明定之授信政策，公司內各營運個體與每一新客戶於訂定付款及提出交貨之條款與條件前，須對其進行管理及信用風險分析。內部風險控管係透過考慮其財務狀況、過往經驗及其他因素，以評估客戶之信用品質。個別風險之限額係董事會依內部或外部之評等而制訂，並定期監控信用額度之使用。 (C) 本公司依信用風險之管理，當合約款項按約定之支付條款逾期一年以上，視為已發生違約。

重大財務風險之性質及程度		
類型		可能風險
		(D) 本公司採用 IFRSs 9 提供之前提假設，當合約款項按約定之支付條款逾期超過 90 天，視為金融資產自原始認列後信用風險已顯著增加。 (E) 本公司按貿易信用風險之特性將對客戶之應收帳款分組，採用簡化作法以準備矩陣為基礎估計預期信用損失，並納入對未來前瞻性的考量調整按特定期間歷史及現時資訊所建立之損失率，以估計應收帳款的備抵損失。
流動性風險	流動性風險	(A) 現金流量預測是由公司內各營運個體執行，並由公司財務部予以彙總。公司財務部監控公司流動資金需求之預測，確保其有足夠資金得以支應營運需要，並在任何時候維持足夠之未支用的借款承諾額度。 (B) 本公司所持有之剩餘現金，在超過營運資金之管理所需時，則規劃將剩餘資金投資於附息之活期存款、定期存款及有價證券，其所選擇之工具具有適當之到期日或足夠流動性，以因應上述預測並提供充足之調度水位，預期可即時產生現金流量以管理流動性風險。

三、品質政策與服務

3.1 產品與服務

3-3	重大主題管理方針(顧客健康與安全)
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件

本公司致力提升顧客健康與安全，持續提升製造技術與不間斷導入及通過品質及安全規範，除保障顧客安全外，也為公司帶來正向回饋。

重大主題： 顧客的健康與安全	
重要性	顧客的健康與安全為本公司經營主軸，本公司產品與顧客人身安全有著緊密的關係，為了確保顧客安全，本公司通過汽車品質管理系統 IATF 16949&ISO 9001)，公司所提供的產品與服務(包括外包的產品和製造過程)，是符合安全規範的認證，以及通過安規的百分比為 100%。
影響與衝擊	**經濟面 - 實際正面：** 1.妥善的規範，將提升利潤與商譽，並有效避免訴訟與罰鍰。 **經濟面-實際負面：** 1.導入相關品質管理系統與安全規範，造成營運成本上升。 **環境面 - 實際正面：** 1.公司積極落實循環經濟與減碳措施，努力降低塑膠製品對環境的負面衝擊。 **人權面 - 實際正面：** 1.依照 IATF 16949 系統與客戶特殊需求執行，無顯著問題。 **人權面 - 實際負面：** 1.一昧只顧慮顧客健康而不顧員工健康，將造成人才流失及形象下跌。
政策	產品安全性識別： 1.1：由 APQP 跨功能小組對客戶提供的資料進行識別，確認客戶資料或要求有無標識和涉及產品安全性的特殊特性符號，並搜集相關適用的產品安全法令法規要求。 1.2：若客戶提供資料有標示產品安全性特殊特性，則依客戶要求標示在相關文件或製造過程中，如 D/PFMEA、管制計劃、SOP、產品安全重點流程站等進行傳遞；若客戶無指定，則由 APQP 跨功能小組判定是否涉及產品安全性，並依「TWI-0008 公司 / 各客戶品質等級符號對照表」標識之。 1.3：APQP 跨功能小組在產品開發和製造過程規劃時，須依「TPC-0011 先期產品品質規劃程序(APQP)」及「TPC-0012 失效模式與效應分析管理程序(FMEA)」識別潛在風險、分析風險並制定措施（必要時）。當客戶有要求時，D/PFMEA 和管制計劃需得到客戶的批准，批准作業依「TPC-0015 生產性零組件承認程序(PPAP)」執行。
策略	●由 APQP 跨功能小組依「TPC-0011 先期產品品質規劃程序(APQP)」進行產品規劃，並將有涉及產品安全性的特殊特性（包括產品 / 製程）依「TWI-0008 公司 / 各客戶品質等級符號對照表」在 PFMEA、管制計劃、SOP 和產品安全重點流程站進行標識。 ●當產品或製造過程中出現異常狀況時，應依「TPC-0033 不合格品管理程序」處理，並依「TWI-0012 事態升級作業指導書」逐級向上呈報；必要時，須通知客戶。

重大主題： 顧客的健康與安全	
	●對已出貨產品，若發現某批產品存在對安全性有疑慮時，應立即通知客戶，並依「TPC-0038 顧客抱怨與退貨管理程序」處理之。
目標與標的(短期)	1.成立「產品安全審查小組」：由年資至少滿五年以上之工程人員或主管所組成，至少包括開發設計部門、生產技術部門、生產部門與品保單位人員。 2.持續改進、缺陷預防、減少變差及浪費。
目標與標的(中期)	1.持續 IATF 16949 驗證，以確保產品持續維持良好品質，讓客戶更加安心。 2.在各個開發階段或里程碑結束前，由「產品安全審查小組」聯合對關鍵的專案項目或任務進行產品安全專項審查。透過一起交流溝通的機會，確保投產時不會出現對關鍵項目失控而導致的產品安全問題的發生。
目標與標的(長期)	1.持續 IATF 16949 驗證，以確保產品持續維持良好品質，讓客戶更加安心。 2.持續保持投產時不會出現對關鍵項目失控而導致的產品安全問題的發生。
管理評量機制	●本公司依車輛零組件型式安全及品質一致性審驗作業要點之規定制定品質手冊以符合 IATF-16949 規範，並制定車輛零組件由進料至組裝、檢查各項品質作業標準及管制程序到售后服務、顧客抱怨處理，確實執行各項品質一致性的維持工作，以確保產品一致性。 ●客戶滿意度調查：統計目標項目達成狀況，提出檢討報告及改善措施。符合市場需求，做出良好的售後服務，進而達到客戶滿意。
績效與調整	●在生產管制流程、客戶回饋及售後服務流程、管理系統規劃流程、經營管理流程、採購與外部供應商管理流程、實驗室管理流程均訂有 KPI 指標項目及目標，且各項 KPI 指標均有達到目標。 ●2024 年無客訴相關事項發生，客戶滿意度達 92 分，期許未來增長到 100 分(增長 8%)。 ●榮獲通用汽車（General Motor, GM）2024 年供應商品質卓越獎（SQEA）。

大億金茂重視顧客的健康與安全，本公司製造之產品與服務皆通過品質管理系統 IATF 16949 與 ISO 9001 認證，符合安全規範，及通過安規的百分比為 100%。2024 年無發生產品安全及行銷相關裁罰事件。

以下表格為本公司產品與服務通過安全規範一覽表：

產品或服務取得品質認證項目統計		
產品或服務項目名稱	**品質認證**	**提供客戶已評估之產品或服務比例**
Sport Bar　Assembling-螺絲	IATF 16949 ISO 9001	100%
Sport Bar　Assembling-鐵件		
Sport Bar　Assembling-單面膠		
Sport Bar　Assembling-射出件		
備註：百分比=(提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量)*100。		

安全規範證書



bsi.

Certificate of Registration

QUALITY MANAGEMENT SYSTEM - ISO 9001:2015

This is to certify that: TAYIH KENMOS AUTO PARTS CO., LTD.
No. 4-12, Shalun
Zhongsha Li
Anding District
Tainan City
745
Taiwan

大億金茂股份有限公司
臺灣
台南市
安定區
中沙里
沙崙4-12號
745

Holds Certificate No: **FM 748325**

and operates a Quality Management System which complies with the requirements of ISO 9001:2015 for the following scope:

The manufacture of plastic injection products, perimeter and interior lighting products and air filter.
射出成形製品、室外/室內燈與空氣過濾器之製造

For and on behalf of BSI:

Michael Lam - Managing Director Assurance, APAC

Original Registration Date: 2021-06-29
Latest Revision Date: 2024-06-21

Effective Date: 2024-06-21
Expiry Date: 2027-06-20

Page: 1 of 2

...making excellence a habit.



bsi.

Certificate of Registration

QUALITY MANAGEMENT SYSTEM - IATF 16949:2016

This is to certify that: TAYIH KENMOS AUTO PARTS CO., LTD.
No. 4-12, Shalun
Zhongsha Li
Anding District
Tainan City
745
Taiwan

USI: TTPHCK

大億金茂股份有限公司
臺灣
台南市
安定區
中沙里
沙崙4-12號
745

operates a Quality Management System which complies with the requirements of IATF 16949:2016 for the following scope:

The manufacture of plastic injection products, perimeter and interior lighting products and air filter.

Permitted Exclusions: Product design
射出成形製品、室外/室內燈與空氣過濾器之製造

For and on behalf of BSI:

Managing Director BSI Taiwan, Peter Pu

BSI Certificate Number: 98259
IATF Number: 0525106

Certification Date: 2024-06-21

Latest Revision Date: 2024-06-21 Expiry Date: 2027-06-20

Page: 1 of 2

...making excellence a habit.

客戶滿意度

客戶滿意度是企業永續經營的關鍵指標之一，直接影響公司品牌形象、顧客忠誠度及市場競爭力。透過了解客戶的需求與期望，並持續優化產品與服務品質，能有效提升客戶的整體滿意度，進而建立長期穩固的合作關係。本公司高度重視客戶回饋，每年進行一次滿意度調查，作為內部改善與創新的重要依據。根據客戶滿意度調查結果顯示，2024 年客戶滿意度平均得分達 92 分，展現出客戶對我們服務品質的高度肯定。

大億金茂客戶滿意度調查結果



KENMOS 大億金茂股份有限公司-濾材事業部

台南市安定區中沙里沙崙4之12號
電話：+886-6-512-0169　傳真：+886-6-512-0178

客 戶 滿 意 度 調 查 表

承蒙 貴公司多年來對敝公司產品的愛護與支持，為提供更完整的服務和進一步瞭解您的需求，以下所列的幾項調查，請您撥空填寫，如您有購買其它廠牌之冷氣濾網產品，請同時利用以下問卷填寫您對他們產品的意見，以供我司參考！謝謝!!

評分標準： 10＝非常滿意
8＝很滿意
6＝滿意
4＝不滿意
2＝非常不滿意

	評分項目＼對象	大億金茂					其它廠牌				
		非常滿意	很滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	非常滿意	很滿意	滿意	不滿意	非常不滿意
交貨服務	1. 交貨準時度	V									
	2. 出貨文件資料正確度	V									
	3. 出貨包裝/安排	V									
	4. 業務人員服務、效率及態度	V									
產品品質	5. 產品品質		V								
	6. 產品包裝		V								
	7. 產品價格			V							
研發技術	8. 新產品開發速度		V								
	9. 研發產品之配合度	V									
	10. 研發技術的成熟度	V									
	總　分	90									

其它意見或對大億金茂的期望：

公司名稱： 緯德西交通工業(股)公司

聯絡人： 莊雅惠　職稱： 外購專員　日期： 2024/12/27

謝謝您完成此份調查與合作！



KENMOS 大億金茂股份有限公司-濾材事業部

台南市安定區中沙里沙崙4之12號
電話：+886-6-512-0169　傳真：+886-6-512-0178

客 戶 滿 意 度 調 查 表

承蒙 貴公司多年來對敝公司產品的愛護與支持，為提供更完整的服務和進一步瞭解您的需求，以下所列的幾項調查，請您撥空填寫，如您有購買其它廠牌之冷氣濾網產品，請同時利用以下問卷填寫您對他們產品的意見，以供我司參考！謝謝!!

評分標準： 10＝非常滿意
8＝很滿意
6＝滿意
4＝不滿意
2＝非常不滿意

	評分項目＼對象	大億金茂					其它廠牌				
		非常滿意	很滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	非常滿意	很滿意	滿意	不滿意	非常不滿意
交貨服務	1. 交貨準時度	V									
	2. 出貨文件資料正確度	V									
	3. 出貨包裝/安排	V									
	4. 業務人員服務、效率及態度	V									
產品品質	5. 產品品質	V									
	6. 產品包裝	V									
	7. 產品價格				V						
研發技術	8. 新產品開發速度		V								
	9. 研發產品之配合度	V									
	10. 研發技術的成熟度		V								
	總　分	94									

其它意見或對大億金茂的期望：

公司名稱： 健美國際股份有限公司

聯絡人： 陳春櫻　職稱：　日期： 2024/12/27

謝謝您完成此份調查與合作！



KENMOS 大億金茂股份有限公司-濾材事業部

台南市安定區中沙里沙崙4之12號
電話：+886-6-512-0169　傳真：+886-6-512-0178

客 戶 滿 意 度 調 查 表

承蒙 貴公司多年來對敝公司產品的愛護與支持，為提供更完整的服務和進一步瞭解您的需求，以下所列的幾項調查，請您撥空填寫，如您有購買其它廠牌之冷氣濾網產品，請同時利用以下問卷填寫您對他們產品的意見，以供我司參考！謝謝!!

評分標準： 10＝非常滿意
8＝很滿意
6＝滿意
4＝不滿意
2＝非常不滿意

	評分項目＼對象	大億金茂					其它廠牌				
		非常滿意	很滿意	滿意	不滿意	非常不滿意	非常滿意	很滿意	滿意	不滿意	非常不滿意
交貨服務	1. 交貨準時度	V									
	2. 出貨文件資料正確度	V									
	3. 出貨包裝/安排	V									
	4. 業務人員服務、效率及態度	V									
產品品質	5. 產品品質	V									
	6. 產品包裝	V									
	7. 產品價格				V						
研發技術	8. 新產品開發速度		V								
	9. 研發產品之配合度	V									
	10. 研發技術的成熟度		V								
	總　分	92									

其它意見或對大億金茂的期望：

公司名稱： 亨茂股份有限公司

聯絡人： 許淑惠　職稱：　日期： 2024/12/25

謝謝您完成此份調查與合作！

3.2 資訊安全與管理

3-3	客戶隱私
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

在全球數位化與法規日益嚴格的環境下，客戶隱私保護已成為企業永續發展的重要一環。對於大億金茂股份有限公司而言，客戶隱私的保護不僅是遵循法規的基本要求，更是建立客戶信任與維持品牌聲譽的核心基石。

重大主題： 客戶隱私	
重要性	作為全球供應鏈的一部分，本公司承擔著保障客戶個資安全的責任，並致力於支持公平交易及人權保護，為社會發展貢獻力量。 本公司承諾提供安全的資訊系統環境，防止客戶資料遭受外部攻擊或內部濫用，制定相關措施來保護客戶隱私。
影響與衝擊	**經濟面 - 實際正面：** 1.強化隱私保護能增進客戶信任並提升績效。 2.隨著數據保護法規（如 GDPR 等）在全球範圍內加強，我們致力於確保合規性，避免法律風險與財務損失。 **經濟面-實際負面：** 1.如發生資料外洩會損害企業聲譽及造成訴訟與賠償。 2.員工資安訓練及資安系統將提高營運成本。 **環境面 - 潛在負面：** 1.隨著公司數據管理系統的升級及資安措施的強化，伺服器及基礎設備的能耗增加，可能對能源使用效率及碳排放控制帶來挑戰。 **人權面 - 實際正面：** 1.企業提高合規性與透明度，保障基本權益。 **人權面 - 實際負面：** 1.資料外洩除造成負面經濟影響外，也會讓客戶對公司失去信心。
政策	●導入 ISO 27001 資訊安全管理制度，作為資訊安全管理依據。 ●透過資訊安全組織推動資訊安全相關工作，持續建構完備的資通環境，強化資通安全防護及管理機制，培訓資安人才，以保障公司的持續營運無虞。
策略	**機會積極管理** (1)加強品牌信任與客戶忠誠度：通過透明的隱私保護政策和穩健的資安機制，增強客戶對公司的信任。 (2)提升員工專業能力：提供資安專業教育訓練，提升全體員工對隱私保護的認知與執行能力。 (3)拓展市場機會：良好的隱私保護措施可作為公司競爭優勢，吸引更多全球市場的高端客戶，並促進國際業務的發展。 (4)支持政府政策：積極配合當地政府的數位化政策與資安法規要求，成為該產業的數據隱私管理標竿，進一步促進企業與政府的合作契機。 **風險預防管理** (1)加強技術防護：定期更新資安系統，包括加密技術、多因素驗證及防火牆，減少黑客攻擊和資料外洩風險。 (2)實施隱私影響評估：在新系統或流程導入前，進行全面的隱私影響評估，預測可能的風險並

重大主題： 客戶隱私	
	提前制定緩解方案。 (3)內部管理機制：管理資料存取權限，並制定資料存取紀錄機制，防止內部人員濫用或洩漏客戶資訊。 **負面衝擊補救措施** (1)通知與補償：若發生資料外洩，主動通知受影響的客戶，提供補救措施（如信用監控服務）及適當的賠償，以重建客戶信任。 (2)法規及內部檢討：洩漏事件發生後，立即進行內部調查與根因分析，並提出改進措施。同時，與監管機構保持合作，確保補救方案符合法規要求。 (3)加強教育與資安投資：在發生事件後，重新評估現有的資安架構，增加資金投入並強化員工教育，避免類似事件再次發生。
目標與標的(短期)	●定期帳號權限及資產盤點 ●持續投入資源強化資訊安全與隱私保護，包括提升全體員工的資安意識、採用先進的資料防護技術，以及定期進行隱私影響評估。
目標與標的(中期)	●強化存取限制，提升資訊系統及資料安全。 ●符合法規及利害關係人需求之資訊安全。
目標與標的(長期)	●導入資安監控系統 ●符合法規及利害關係人需求之資訊安全。
管理評量機制	●社交演練每年執行一次。 ●系統弱點掃描每年執行兩次。 ●各系統帳號權限每年盤點一次。 ●重要系統備份並每天確認正常執行。
績效與調整	●2025 年導入 ISO-27001。 ●每年更新資安法規清單並採取符合資安法規要求之作為。 ●2024 年無發生客戶隱私外洩事項。 ●2024 年辦理 3 次、共計 3 小時資安教育訓練。

客戶隱私

大億金茂股份有限公司及其子公司一向高度重視客戶資料的保護與隱私安全，並遵循相關法律法規，落實嚴謹的資安管理機制。截至 2024 年，本公司未發生經證實的客戶隱私侵犯或客戶資料遺失事件，亦無來自主管機關的裁罰或相關投訴案件。為確保客戶資料的安全，本公司已採取多項主動防護措施，包括：

1.定期進行資料存取權限檢核，確保資料使用合規且安全。

2.完善的數位防護機制，結合內部控制與外部稽核，降低潛在風險。

3.針對可能的資訊安全威脅進行模擬演練及應變計劃測試。

此外本公司也有資通安全管理相關辦法，預防資訊洩漏措施：

資通安全管理

資通安全風險管理架構：

本公司資通安全由資訊室專責，其隸屬總經理室下，負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資訊安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序等。由稽核室每年就內部控制制度-電腦化資訊系統處理循環，進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。

資通安全政策：

為落實資安管理，公司訂有內部控制制度—電腦化資訊系統處理循環，藉由全體同仁共同努力期望達成下列政策目標：

(1) 確保依據部門職能規範資料存取。

(2) 確保資訊系統之持續運作。

(3) 重要資訊系統或設備已建置適當的備份、備援或監控機制並定期演練，以維持其可 用性。

(4) 個人電腦均安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新，並禁止使用未經授權的軟體。

(5) 要求同仁帳號、密碼與權限應善盡保管與使用責任並定期換置密碼。

具體管理方案：

防火牆防護	1.防火牆設定管控規則限制進出。 2.如有特殊連線需求需額外申請開放。
使用者上網控管機制	1.使用防火牆規則防護及控管使用者上網行為。 2.防毒軟體自動阻擋使用者上網，可能連結到有木馬病 毒、勒索病毒或惡意程式的網站。
防毒軟體	資訊設備均須安裝防毒軟體，並自動更新病毒碼，降低病 毒感染機會。
作業系統更新	作業系統自動更新。
郵件安全管控	導入垃圾郵件過濾系統，對郵件進行掃描及威脅防護，在使 用者接收郵件之前，事先防範不安全的附件檔案、釣魚郵 件、垃圾郵件，及擴大防止惡意連結的保護範圍。
資料備份機制	重要資訊系統建立備份及還原演練。
重要檔案上傳伺服器	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。

投入資通安全管理之資源：

資訊系統及資料安全	1 電腦設備安裝防毒軟體佔比 100%。 2 電腦作業系統自動更新 100%。 3 重要主機備份 100%，還原演練 2 次/年。 4 導入弱點掃瞄系統，重要主機弱點修補 100%。
實體安全	1 開發資產自動盤點系統，資產準確率 100%。 2 機房設置門禁系統限制進出，機房設置溫室度監控確 保無異常風險。 3 建置主機異常告警系統，如遇停機或網路中斷，管理 人員手機或 email 均會收到告警訊息。
資安教育訓練	1 間接人員資安教育訓練並通過測驗 1 次/年

未來，本公司將持續強化資訊安全文化，確保所有員工均具備資訊保護意識，並透過不斷優化的資安措施，守護客戶資料，維持零資訊洩漏紀錄的良好成果。

3.3 供應鏈管理

204-1	來自當地供應商的採購支出比例
308-1	使用環境標準篩選新供應商
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動
414-1	使用社會標準篩選新供應商
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動

大億金茂支持地方經濟發展與永續經營之理念，積極推動在地採購政策，所有原物料及服務項目皆優先選用本地供應商，2024 年度在地採購比例達 100%。此舉不僅可縮短供應鏈、提升反應效率，也有助於降低碳排放與運輸成本，同時促進地方產業發展，建立互利共榮的夥伴關係，實踐企業社會責任。下表為 2022 至 2024 年與供應商及承攬商情形：

大億金茂近三年採購統計表

契約種類	採購地區	2022年		2023年		2024年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)
勞務(承攬與服務)	國內	31	20.8%	25	13.1%	43	12.6%
	國外	0	0	0	0	0	0
財物(原物料)	國內	111	61.5%	109	73.9%	124	77.4%
	國外	2	0.2%	1	0.6%	0	0
工程(建築與設備)	國內	74	17.5%	57	12.4%	55	10.0%
	國外	0	0	0	0	0	0
總計		218	100%	192	100%	222	100%

註：
1.國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。
2.契約種類依公司內部分類為主填入，預設項目（勞務、財物、工程）若無可忽略。

供應商評鑑

大億金茂雖然目前未採用特定的環境準則來挑選或評鑑新加入的供應商，但本公司始終重視供應鏈造成的環境影響，在管理過程中積極確保環境與安全是否合規。

對於已合作的合格供應商，每兩年依【TRC-0243 供應商環境、安全衛生查核表】稽核一次，稽核結果供環境考量面鑑定之依據。這一稽核機制不僅促使供應商持續改進，也能有效降低環境風險，為公司長期發展奠定穩固的基礎。依每兩年稽核頻率計，2023 年供應商環境、安全衛生稽核共計 9 間全數合格，2024 年供應商未填寫 TRC-0243 表單，但 2025 年度會監控實施年度供應商稽核，納入車燈及濾材合格供應商總計 51 間會持續進行稽核。

儘管目前未採用特定的社會準則來評估現有供應商，公司依然會透過常規的監控與稽核，保障所有合作廠商在社會管理方面達到公司要求。這些努力反映出公司對永續與社會責任的高度重視，並將在未來探索進一步完善供應商稽核、評估機制。

四、環境保護與策略

4.1 氣候變遷管理

201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會

氣候變遷管理是針對全球氣候變化所帶來的挑戰，進行全面性規劃與行動的過程。著重於減少溫室氣體排放，例如發展再生能源、提高能源效率及推動碳定價機制。有效的氣候變遷管理須結合政府政策、企業策略與民眾參與，透過跨部門協作與科技創新，建立一套能因應長期氣候風險的永續發展架構。此舉不僅有助於降低災害損失，更是確保未來世代生存與繁榮的關鍵。

治理單位	●營運企劃部依據氣候環境相關議題進行對策方針的檢討與制定，呈報管理階層(總經理)， 進行審核，具體施行。並由總經理將最終執行成效呈報董事會。
風險類別	重要氣候風險: ●政策和法規-強化排放量報導義務。 ●低碳技術轉型成本增加：過渡到低排放技術（低碳服務）。 ●因市場與客戶趨勢：增加減碳設備建置成本與增加再生能源購買成本。 ●極端雨量致分店營運中斷或影響工作安全。
機會類別	重要氣候機會 ●調整服務流程（無紙化），增加資源效率，減少紙張使用量。 ●產品和服務-開發低碳產品和服務，提升企業形象和公司市值。 ●韌性-參與再生能源項目並採用節能措施。 ●創新客戶服務方案，增加營收。
策略	●短期： 如造成生產中斷，影響相關供應鏈及公司營運，公司需訂定氣候變化之策略，如在生產流程減少碳排放；財務可能因氣候風險導致資產價值下降、需支付更高的保險費用以降低氣候相關風險。 ●中長期： 因氣候變化可能會造成市場結構及消費行為改變，公司需對業務模式和價值鏈進行全面審視，並思考可能的氣候變遷情況，以調整公司產品與服務以滿足市場需求，並需投入研發，開發低碳、可循環再利用的產品或服務，財務則需規劃額外的資金投入。
風險管理	風險及機會管理有助於公司在變化不斷的環境中保持靈活性和競爭力。透過有效管理風險，能夠降低損失，保護資產；發現並利用機會，實現永續經營的長期價值，另外公司應強化對天災與氣候有關風險的災後復原能力與調適適應能力，每年應檢視及執行風險機會管理鑑別與對應因應措施。 ●風險辨識：根據公司的業務特性，每年進行氣候風險與機會的風險辨識。 ●風險評估：與風險管理部門共同進行整體風險評估的整合。 ●風險管理：將氣候變遷視為戰略性的商業風險，並將其辨識、衡量與管理流程納入公司整體風險程序。 ●風險報告：目前尚未定期產出此報告，未來將規劃使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響予以產出此報告。
指標和目標	●本公司未來將會進行詳細的風險評估和策略規劃，以因應管理氣候相關風險之轉型，降低公司對氣候變遷及轉型風險影響。

	●本公司針對環境、氣候之因應措施亦包括持續推展節能減碳項目，以達減少二氧化碳排放之目的，以每年減少碳排量 1%為目標，落實資源回收，愛惜資源。
財務影響	●營運成本增加(直接影響)： 1.本公司未來將規劃使用情境分析進行評估(造成成本上升)，將會審慎評估使用此種工具，以提高對氣候變遷風險的韌性。 2.包括保險費用上升、投資可再生能源、提高能源效率、發展低碳技術等，可能會對財務狀況產生負面影響。 ●利潤減少(直接影響)：如生產中斷、供應鏈中斷及設備損毀等，利潤將會減少。 ●利潤增加(間接影響)：可以通過參與這些投資能源行動，獲得新的收入來源，提高財務績效。
碳定價基礎	本公司目前無使用內部碳定價作為規劃工具
溫室氣體盤查計畫	工作項目預計完成時間 ●2023 年訂定設置專（兼）職單位，評估專（兼）職人員人數及其職掌範圍，以及設置內部查證單位。 ●2024 年擬定人才培訓、策略目標、控管機制、內部查證及外部查證規劃。 ●2025 年設定盤查邊界、鑑別排放源及辨識揭露範疇。 ●2026 年完成溫室氣體盤查。 ●2027 年完成內部查證、內部稽核人員查核。 ●2028 年完成外部查證。
外部保證或確信	●本公司已於 2024 年開始進行人才培訓、策略目標、控管機制、內部查證及外部查證規劃，2025 年進行內部查證、內部稽核人員查核，未來預計於 2028 年完成外部查證。

4.2 物料管理

301-1	所用物料的重量或體積
301-2	使用回收再利用的物料
301-3	回收產品及其包材

在物料使用方面，大億金茂於營運過程中所使用的原物料大多為不可再生資源，主要涵蓋塑膠料、螺絲及鐵件等。其中塑膠原料可回收的部分約占總原物料重量的 18.6%，我們持續密切關注原物料的使用狀況，致力於強化原物料耗損管理與回收效率，降低對環境的衝擊並邁向永續的目標。

本公司於 2022 年 56,031kg，2023 年 18,035kg，2024 年 0kg；2024 年回收再利用之塑膠原料占整體塑膠原物料使用量的 0%。雖然本公司未執行產品本體的回收作業，但部分產品如車燈及射出件，於出貨時使用通箱運送方式。通箱在客戶消化庫存後將空箱返回本公司，以利重複使用，通箱使用率為 100%。

本公司使用之原物料耗用如下表所示：

原物料統計			
原物料名稱	**單位**	**是否可再生**	**2024 年**
塑膠料	KG	不可再生	76,239.48
螺絲	KG	不可再生	3,820.00
鐵件	KG	不可再生	96,351.30

備註：

1.物料種類包含：原始的自然資源，像礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料也算。

2.不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採擷完後會再長出來的。

4.3 能源及減碳管理

3-3	重大主題管理方針(能源與排放)
302-1	組織內部的能源消耗量
302-2	組織外部的能源消耗量
302-3	能源密集度
302-4	減少能源消耗
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放
305-4	溫室氣體排放強度
305-5	溫室氣體排放減量
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放

節能減碳

重大主題： 能源&排放	
重要性	能源對公司及現代社會的運作至關重要，如石油、天然氣、電力、可再生能源等，這些能源支撐著公司的發展基礎及家庭生活以及商業運作。 排放議題直接影響公司的永續發展與社會責任履行。隨著全球對碳中和及減少溫室氣體排放的關注升高，排放管理成為公司達成合規要求、提升品牌聲譽及維持競爭力的關鍵因素。此外，排放管理對於降低營運成本（如節能減排）及吸引永續投資者具有重要作用。
影響與衝擊	**經濟面 - 實際正面：** 1.能源穩定是經濟運作的關鍵，能源公司的營運對國家發展與就業具深遠影響。 2.推動減碳轉型時，透過提高能源效率與政策補助降低成本並提升形象。 3.節省能源，減少成本。 **經濟面-實際負面：** 1.短期內可能面臨設備投資與碳稅壓力。 2.短期有更換節省能源設備之成本。 **環境面 - 實際正面：** 1.減排行動有助環境改善。 **環境面 - 實際負面：** 1.傳統能源使用伴隨溫室氣體排放與環境污染，影響生態與人類健康。
政策	1.推動隨手關閉電源：長時間離開工位，應當拔除電源。 2.增設再生能源：我司兩廠均設有太陽能系統，以減少台電燒煤帶來了污染。 3.電燈更換 LED 及加裝感應器：傳統式電燈均 T9、T5，不僅耗電量大，還容易光衰，我司燈具都更換 LED 燈減少能源消耗，不常走動的位置如:廁所、汽(機)車停車棚，均加裝感應器，人員經過時會自動亮起，無人時會自動關閉，以避免人員走動時忘記關閉電源。 4.能源管理政策：優化能源使用，提升能源效率，並逐步轉向可再生能源。 5.合規政策：確保符合國內外排放法規及國際協議
策略	**降低能源成本：** 透過能源效率提升或改用更具成本效益的能源來源，公司能夠降低運營成本。例如，採用節能設備、智慧電表、或利用可再生能源（如太陽能、風能）來減少對傳統能源（如電力、天然氣）的依賴，進而降低能源開支。 **提升品牌形象與競爭力：** 繼續推動綠色能源的採用和低碳足跡的業務運營不僅符合當今消費者對企業社會責任（CSR）的期望，也能吸引那些重視環保的消費者和投資者，從而提升公司在市場中的競爭優勢。 **創新與技術發展：** 投資於創新能源技術（如儲能技術、智能電網等）不僅能提升公司內部效率，還能開拓新的商業領域和市場，從而增加收入來源並降低依賴傳統能源市場的風險。 **開拓新市場：** 隨著全球對可再生能源需求的上升，能源公司有機會進入綠色能源市場，開發新的產品或服務，能為公司帶來增長機會。 **風險對沖與市場波動應對：** 隨著全球能源市場的變動，透過多樣化能源來源，尤其是投資於可再生能源或儲能設施，

重大主題： 能源&排放	
	能幫助企業降低對單一能源來源的依賴，從而對沖由於能源市場波動可能帶來的風險。 **風險預防管理** **能源供應不穩定的風險：** 應對措施：企業應該多元化能源來源，避免對單一能源的過度依賴。這可以通過與多家能源供應商建立合作關係，或投資於儲能技術（如電池儲存）來實現。另外，對能源市場的監控與預測，能幫助企業提前調整策略應對市場波動，減少供應中斷的影響。 **能源價格波動風險：** 應對措施：為避免能源價格的劇烈波動影響成本，企業可採取長期合約、對沖工具或價格鎖定策略來固定能源成本，減少市場價格波動帶來的財務風險。 **環境法規與合規風險：** 應對措施：隨著全球環保法規的日益嚴格，需要確保其能源使用符合當地環境法規。企業可投資於環保技術和清潔能源，以應對碳排放限制等政策的壓力。此外，定期進行合規審查、法律風險評估，確保公司運營符合國內外環保標準。 **能源需求波動風險：** 應對措施：能源需求可能會因經濟環境變化、季節變化等因素波動，企業應該提前進行需求預測，確保能夠靈活應對各種情況。建立智能化能源管理系統，優化能源的使用與分配，從而在需求波動時減少損失。 **負面衝擊補救措施** **環境污染及碳排放超標：** 補救措施：若因能源使用過程中產生過多污染或碳排放，企業應立即啟動應急處理計劃，強化污染治理措施（如安裝先進的污染治理設施），並改善能源結構，逐步過渡至可再生能源，以減少長期的環境影響。 同時，應加強與環保機構合作，制定更為嚴格的內部環保標準，並推行碳排放補償計劃。 **能源價格激增：** 補救措施：若因市場變動導致能源價格激增，企業可調整運營策略，尋找降低能源消耗或提高生產效率的方式。同時，使用價格對沖工具以減少未來價格上漲的風險。 **能源供應中斷或不穩定：** 補救措施：建立應急能源儲備系統或協議與多家能源供應商簽訂供應合同，確保在能源供應中斷時能迅速切換到備用能源源。公司可以投資自有能源生產設施（如太陽能、風能等），增強能源自給自足能力。 **社會反彈或政策風險：** 補救措施：如果公司在能源政策或社會反應上受到負面影響，應進行公關危機管理，與社會及政府保持透明的溝通，並積極展示其在可持續發展、社會責任方面的貢獻。可以進一步改進公司的能源管理與策略，來符合公共期待和政策要求。 **機會積極管理：** 市場機會：進入低碳產品市場，滿足消費者對綠色產品的需求。 品牌效應：透過減排承諾與實績，強化公司在 ESG 評估中的表現與市場形象。 **風險評估：** 定期審查營運過程中的排放來源及可能的負面影響。 合規管理：確保所有營運活動符合排放相關法規，避免罰款或訴訟。 **負面衝擊補救措施:**

重大主題： 能源&排放	
	技術升級：投資升級污染源設備，減少未來排放事件發生的可能性。 員工培訓：加強內部人員對排放管理的認識與專業技能
目標與標的(短期)	●對舊有設備進行能效升級或更換為高效設備，如 LED 燈、節能空調等，以降低能源消耗。 ●實施能源管理系統來監控和優化能源使用，進行能效基準設置，並確保能源使用在最優範圍內。 ●開展員工能源管理培訓，推廣節能行為（如關閉不必要的燈光、使用智能設備等），提高員工的節能意識。 ●確保公司運營符合當地及國際的能源使用及環境法規，防止因違規導致的罰款或法律風險。 ●準備報告和披露，按照法律要求報告能源消耗、碳排放等數據。 ●完成主要生產基地的碳排放數據盤點，並建立基準數據，並設定減排目標，溫室氣體排放強度降低 2%。 ●簽訂長期能源供應合同，保障在短期內能源的穩定供應。 ●開始進行能源多元化規劃，例如嘗試引入可再生能源（如太陽能、風能）作為能源來源的一部分。
目標與標的(中期)	●在可能的情況下，逐步增加可再生能源的比例，例如安裝太陽能板、購買綠色電力等，實現一定程度的能源自給自足，實現 5%以上的能源使用來自可再生能源。 ●進一步優化生產線或業務流程中的能源消耗，利用數據分析和人工智慧技術來提高能源使用的智能化水平。 ●投資於儲能系統（如電池儲能、抽水蓄能等），以應對能源供應不穩或波動的情況。 ●10 年內，實現公司整體碳排放量降低 10%的目標。
目標與標的(長期)	●制定並實施碳中和戰略，推動公司在 10-20 年內達成零碳排放。這可以通過大量的可再生能源採購、碳補償、能源效率提升等措施來實現。 ●進一步發展自有的可再生能源設施（如大型太陽能電站、風力發電設施等），逐步實現能源的完全自給自足，並降低對外部能源市場的依賴。 ●持續關注並參與全球能源領域的創新發展，例如氫能、智能電網等新興技術的研究與應用，確保公司能夠在能源技術革新的前沿保持競爭力。 ●合作或參與國際能源市場的規範制定，對接全球能源政策和市場趨勢，提前準備應對可能的能源政策變動。 ●在長期內推動整個供應鏈的能源轉型，從原材料的選擇到產品的製造，再到物流運輸等，實現全流程的能源效率優化和可持續發展。 ●設立與供應商合作的標準，推動綠色採購，並促使合作夥伴也轉向可再生能源，與合作公司共同達成排放減量目標。
管理評量機制	●年度排放報告：每年定期披露排放數據。 ●每年針對能源消耗及溫室氣體排放量進行數據統計，以有效控管碳排及熱點，進而檢討公司節能減碳的成效。
績效與調整	●安平廠預計今年年底安裝電力監控系統，監控用電量。 ●大億金茂安平廠用電與 2023 年相比，2024 年節省 299,024 度電，約節省 17,581 元。 ●2024 年無違反環境、溫室氣體相關法規。

能源使用

大億金茂 2024 使用之能源，主要為外購電力，其次為汽油；用於公司營運、生產機械設備使用及空調設備。本公司 2024 年節能措施主要分為燈具汰舊、可再生能源的使用及推行辦公室節電等措施。

本公司能源使用情形如下表。本公司將持續逐步於提升廠區設備效能及落實節能，以承諾並符合法規，鞏固綠色永續經營。大億金茂為使公司走往永續發展，於 2024 年初次進行碳盤查，所使用之能源消耗量如下表所示：

大億金茂公司 2024 年能源使用狀況		
定量指標	**單位**	**2024 年**
電力使用量	**度 / 年**	416,167
	GJ	1,498.20
液化石油氣（LPG）	**kg / 年**	538.13
	GJ	24.41
汽油使用量	**L / 年**	3,237.91
	GJ	103.15
柴油使用量	**L / 年**	635.26
	GJ	22.99
總能源使用量	**GJ**	1,648.75
組織特定度量	**百萬營收**	**個體營收總額**
組織特定度量值		155.68
能源密度	**GJ/百萬營收**	10.59

備註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m^3；液化石油氣 6,635kcal/L；；1 kcal=4.1868 KJ。
3. 2024 年轉換係數來源以溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版與環境部 114.02.13 公布之最新熱值，汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m3；液化石油氣 5,959 kcal/L；1 kcal=4.184 KJ。
4. 2024 年數據已依 ISO 14064-1:2018 標準完成溫室氣體盤查。

節能成果

大億金茂為有效地進行能源管理與減量，包含空調、照明節能作為，本公司除了改善硬體節能之外，也提升員工節能之知識，推廣節能知識。2024 年用電量相較 2023 年，節省 299,024 度，共 1,076,486.4 GJ。

節能類別	能源效率改進
能源效率改進	●使用高效能的設備，例如節能型燈具（LED 燈）、高效電機、空調系統等，可以顯著降低能源消耗 ●智能照明系統：安裝自動開關或感應器控制照明，當區域無人時自動關閉燈光，避免不必要的能源浪費。 ●空調和暖氣管理：定期維護空調、暖氣設備，保持其運行效率。設置適宜的室內溫度。 ●能源管理系統：安裝能源監控系統，實時監測能源使用情況，及時調整不合理的消耗。

節能類別	能源效率改進
可再生能源使用	●安裝太陽能板或其他可再生能源來源，這些能源不僅能減少對傳統能源的依賴，還能在長期內降低能源成本。
辦公室與設施管理	●改善建築隔熱與通風系統：提高建築物的隔熱性能，例如加強窗戶、牆面和屋頂的隔熱層，減少空調和暖氣的需求。
員工教育與意識提升	●推廣節能文化：透過各項宣導及醒目提醒，讓員工了解及落實在日常工作中減少能源浪費，例如關閉不必要的電子設備、合理使用照明等。

溫室氣體管理與污染防治

企業於營運的過程當中所排放產生的溫室氣體(GHG)及其他顯著的溫室氣體排放，將會對環境造成重大的衝擊。為響應全球氣候行動及有效管理各廠區溫室氣體排放情形， 2024 年總排放量為 539.084 公噸 CO_2e，其中範疇一排放量為 257.6774 公噸 CO_2e，範疇二為 197.2631 公噸 CO_2e。

本公司藉由盤查結果，確實掌握本公司的溫室氣體排放，更期望未來能致力於溫室氣體減量工作，對全球暖化趨勢之減緩，善盡身為地球村一份子的責任。本公司 2024 年無排放危害臭氧層相關物質及空氣污染物質。

大億金茂2024年溫室氣體排放狀況	
項目	**2024年**
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO_2e)	257.6774
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO_2e)	197.2631
範疇三：其他溫室氣體排放(公噸 CO_2e)	84.1430
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三 (公噸 CO_2e)	539.084
溫室氣體排放強度(公噸 CO_2e/**個體營收總額(百萬)**)	3.4627

備註：

1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依環境部最新公告數據 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。
2. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2022 年電力排放係數=0.495 kgCO_2e/kWh；2023 年電力排放係數=0.494 kgCO_2e/kWh；2024 年電力排放係數=0.474 kgCO2e/ kWh。
3. 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO_2)、甲烷(CH_4)、氧化亞氮(N_2O)、氫氟碳化物(HFCs)。

4.4 廢棄物管理

3-3	重大主題管理方針(廢棄物)
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理
306-3	廢棄物的產生
306-4	廢棄物的處置移轉
306-5	廢棄物的直接處置
306-3(2016)	嚴重洩漏

廢棄物

若未妥善處理廢棄物，不僅可能面臨罰款或其他法律處分，亦可能對環境造成嚴重影響，包括污染土壤、水源與空氣，進而導致環境惡化，及影響公司形象。

重大主題： 廢棄物	
重要性	廢棄物為環境汙染的元兇之一，本公司生產過程中，堅守環保法規，減少廢棄物產生，降低對環境的污染，符合社會對環境保護的期待。確保廢棄物處理符合法律規定與環保標準，是本公司責無旁貸的義務。
影響與衝擊	**經濟面 - 實際正面：** 1.符合環保法規，有效規避罰鍰及提升公司形象。 2.降低環境污染，將提升市場競爭力，提升利潤。 **經濟面-實際負面：** 1.生產量增加，可能造成更多廢棄物，增加環境負擔與受到政府罰鍰。 **環境面 - 實際正面：** 1.提升技術，降低製造時的廢棄物，將有效減少環境負擔。 **環境面 - 潛在負面：** 1.廢棄物無法分解，將對環境造成不可逆的衝擊。
政策	●依法不得直接處置廢棄物，所有廢棄物均依法規進行收集、分類清運，並由合格清運單位依法清運並追蹤最終處置狀況，確降低對環境的影響。
策略	●本公司定期向有害事業廢棄物與甲級廢棄物清除機構及一般事業廢棄物機構簽約，以確保廢棄物處理時符合法令規定，並降低對環境的影響。
目標與標的(短期)	●零罰款或處罰。
目標與標的(中期)	●零罰款或處罰。
目標與標的(長期)	●零罰款或處罰。
管理評量機制	P：計畫 - 設定年度減量與回收目標 D：執行 - 實施分類、訓練、數據管理 C：檢討 - 每季檢視績效、提出偏差分析 A：改善 - 調整流程、設備或合作廠商 如有相關議題均於經營管理會議中報告廢棄物處理情況。
績效與調整	●廢棄物管理的整體結果，是否有無重大改善或異常事件 ●廢棄物總量，回收再利用、分類正確率、合規檢查結果、處理成本等關鍵數據彙整 ●發現問題、原因分析改善與調整措施提出具體建議或預期改善效益
	●2024 年無違反廢棄物相關法規。 ●2024 年無洩漏廢棄物，造成環境危害。

大億金茂在營運活動中，主要廢棄物來自於事業活動所產生的一般性垃圾（D-1801）以及員工的生活垃圾（H-0002）。為了確保廢棄物的妥善處理，大億金茂已委託合格的第三方清運公司進行處理，並且該公司配備了 GPS 定位系統以確保清運過程的透明與可追蹤。此外公司在減少廢棄物方面也積極採取循環經濟措施，如回收資源及對 PP、ABS 等下腳料進行再利用，進一步減少對環境的

負擔。這些措施顯示出大億金茂在環境保護及廢棄物處理方面的責任與努力。本公司之廢棄物管理模式如下表所示：

廢棄物統計表			
廢棄物組成成分	有害/非有害	離場	
項目		廢棄物的產生(噸)	處理方式
廢塑膠混合物	非有害	0.72	焚化(不含能源回收)
廢木材棧板	非有害	6.00	焚化(不含能源回收)
事業活動產生之一般性垃圾	非有害	42.00	焚化(不含能源回收)
廢紙	非有害	1.20	再生利用
廢纖維或其他棉、布等混合物	非有害	1.20	焚化(不含能源回收)
廢紙混合物	非有害	0.01	焚化(不含能源回收)
廢油漆、漆渣	非有害	1.60	焚化(不含能源回收)
一般廢化學物質混合物	非有害	1.20	其他處置作業
廢潤滑油	非有害	0.48	其他處置作業
廢塑膠	非有害	1.80	再生利用
備註： 1.處置方式類型分為：焚化處理(含能源回收)、焚化處理(不含能源回收)、掩埋、熱處理及其他回收作業。 2.其他回收作業：洗淨處理、再生利用（將作為再利用之原料使用）。			

廢棄物教育訓練與公司措施

本公司重視環境保護與永續發展，定期對全體員工進行廢棄物分類與處理的教育訓練，強化員工對資源回收及廢棄物減量的重要性認知。訓練內容涵蓋一般廢棄物、生活垃圾的正確處理及分類方式，透過實務案例與現場指導，提升操作準確度與環保意識。

此外，公司設置一處資源回收區，明確標示分類項目與回收規範，方便員工落實廢棄物分類作業，並定期由清運公司進行整理與清運。我們期望透過持續性的教育與完善的回收設施，打造綠色職場文化，實踐企業社會責任。

廢棄物教育訓練&處理措施	
	





4.5 水管理

303-1	共享水資源之相互影響
303-2	與排水相關衝擊的管理
303-3	取水量
303-4	排水量
303-5	耗水量

水是人類與環境系統間的關鍵連結，更是公司企業可持續經營及發展的本，大億金茂總廠位於安平工業區，2024 年用水 4.16 百萬公升；沙崙廠位於中崙工業區，2024 年用水 1.01 百萬公升，2024 年大億金茂總計耗用 5.17 百萬公升的水資源，與 2023 年相比，減少 0.09 百萬公升。

此外本公司用水來源皆由台灣自來水公司提供，根據世界資源研究所「水資源風險評估工具」顯示，本公司所有營運據點在地區水資源壓力為中低(1-2)等級。水源為曾文水庫。本公司用水皆為生活用水，無製程用水及地下水。

本公司三年用水數據如下表所示：

大億金茂近三年用水情形			
年度	**2022 年**	**2023 年**	**2024 年**
取水量（百萬公升）	5.92	5.26	5.17
排水量（百萬公升）	4.74	4.21	4.14
耗水量（百萬公升）	1.18	1.05	1.03
組織特定度量（單位）	個體營收總額	個體營收總額	個體營收總額
組織特定度量值	288.934	119.119	155.682
用水密度	0.0205	0.0442	0.0332
備註: 1.耗水量=取水量-排水量。 2.水回收再利用率=廠內循環用水量 / (取水量+廠內循環用水量)*100%。 3.用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值。			

節水措施

大億金茂努力降低對環境的危害，本公司雖無製程用水，但也致力減少排放水資源，因此我們在公共地區、廁所皆有節約用水貼紙，及在 2017 年起全面更換水龍頭與馬桶為節水設備，2024 年節約 0.09 百萬公升的水資源。

節水措施	
措施	**說明**
公告宣導	本公司於公布欄、廁所皆貼有節約用水貼紙，進行宣導。
更換節水設備	本公司 2017 年起全面更換水龍頭、馬桶為節水式設備。
節水措施照片	











五、職業發展與社會參與

5.1 人才招募與培訓

3-3	重大主題管理方針(勞資/勞雇關係)、(訓練與教育)
2-7	員工
2-8	非員工的工作者
2-30	團體協約
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例
401-1	新進員工和離職員工
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數
404-2	提升員工職能及過渡協助方案
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比
405-1	治理單位與員工的多元化
410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練

企業最重要的資產是人，穩定且和諧的勞資/勞雇關係是企業不斷成長的基礎，更是企業永續發展的經營原則。透過健全的制度、適切的教育訓練、優良的福利、通暢的溝通管道，創造合宜的就業環境，善盡照顧員工的責任，營造友善的企業文化。

重大主題： 勞資/勞雇關係	
重要性	建構公平與安全的工作環境，和諧的勞雇關係及完善的制度，能有效提升勞資關係、員工滿意度及提高生產力；然而，若未能妥善處理勞雇關係，可能會導致人才流失、知識斷層及產量下降，影響企業發展，企業應持續優化薪酬福利，創造良好工作環境，並關注員工健康與安全，積極承擔社會責任，保障人權，減少不平等與歧視。
影響與衝擊	**經濟面 - 實際正面：** 1.增強員工的向心力，進而提升企業的產值。 2.創造良好的工作環境，並維護員工的健康與安全，同時注重企業社會責任，有助於提升公司形象。 **經濟面-實際負面：** 1.徵才困難或人才流失，造成企業的知識斷層並影響工作產出，不利於企業發展。 **人權面 - 實際正面：** 1.優質的職場環境能吸引並留住優秀人才，促進職場和諧，提升企業競爭力 **人權面 - 實際負面：** 1.未能提供足夠的生活支持，也可能降低員工的滿意度與忠誠度，對企業的長期營運造成負面影響。
政策	●人為企業之本，吸引優秀人才持續精進薪酬福利制度、建構良好的工作環境，是大億金茂持續努力的目標。 ●制定薪資管理辦法、招募任用管理辦法等相關管理辦法。 ●工作規則呈送主管機關核備。
策略	●員工可透過多元員工申訴管道，以書面、郵件（電子郵件）等方式提出意見或申訴，進行反應並尋求協助。

重大主題： 勞資/勞雇關係	
	●提供優於法規之員工福利。 ●提供合理之工作報酬。
目標與標的(短期)	●提供完善的薪酬福利制度、良好的工作環境，維護員工健康與安全。 ●無重大勞資爭議。
目標與標的(中期)	●提供完善的薪酬福利制度、良好的工作環境，維護員工健康與安全。 ●無重大勞資爭議。
目標與標的(長期)	●積極維護完善的薪酬福利制度，創建理想的工作環境，並確保員工的健康與安全。 ●無重大勞資爭議。
管理評量機制	●定期召開勞資會議使員工能充分表達意見，建立暢通的溝通管道。 ●定期檢討薪資制度、福利措施，並因應勞動法規修法，隨時配合調整。
績效與調整	●2024 年舉行勞資會議共 4 次，勞方代表與資方代表各佔 50% ●2024 年舉行無發生勞資糾紛相關事件。

重大主題：訓練與教育	
重要性	本公司致力增進員工的知識、技術和核心職能，提升員工的職場安全保護意識及工作能力及競爭優勢。
影響與衝擊	**經濟面 - 實際正面：** 1.工作效率或能力增加因而使產能上升，增加公司的營收。 **經濟面-實際負面：** 1.人才專業新知與技術獲取不足，無法跟上市場需求與創新技術發展受限，影響公司的競爭力，且員工個人的發展也會受限。 **人權面 - 實際正面：** 1.健全的教育訓練制度與優質的職場環境能吸引並留住優秀人才，促進職場和諧，提升員工向心力。 **人權面 - 實際負面：** 1.未能提供足夠的專業知識，也可能降低員工的滿意度與忠誠度，造成人才出走。
政策	●充實人力資源，提供員工學習機會及適當的職務輪調，以達適才適所。 ●對員工施予計劃性培訓，滿足員工自我成長需求，提高技術及經營管理績效。 ●制定教育訓練管理程序
策略	●教育訓練辦法公告全體員工周知，員工可透過電話、電郵、公司網站提出意見或申訴
目標與標的(短期)	●透過教育訓練系統增進員工的技術和核心職能，提高工作績效及組織目標並適才適所，持續辦理多元化員工教育訓練。
目標與標的(中期)	●透過教育訓練系統增進員工的技術和核心職能，提高工作績效及組織目標並適才適所，持續辦理多元化員工教育訓練。
目標與標的(長期)	●透過教育訓練系統增進員工的技術和核心職能，提高工作績效及組織目標並適才適所，持續辦理多元化員工教育訓練。
管理評量機制	●於前一年度調查各部門訓練需求，交由管理單位統一整合，據以訂定教育訓練計畫。 ●提供多元學習管道，包括公司內訓、外部受訓、在職訓練、線上學習等。 ●外部訓練受訓後提供心得報告、結業證書或證明存查。 ●內部訓練藉由筆試、實際操作演練或心得報告作為成效評量。

重大主題：訓練與教育	
績效與調整	●2024 年教育訓練總人次 108 人，總時數為 377 小時。

人才招募概況

大億金茂深信員工是公司永續經營的砥柱，也是最為重要的資產，唯有照顧好員工，大億金茂與員工才能共同持續成長，以協助公司達成各項階段的發展目標。

2024 年大億金茂總員工人數共有 100 人，男性 52 人（佔 52%），女性 48 人（佔 48%）。在勞雇合約方面，100%為正職員工，2024 年度員工的情形如下所示：

員工人數概況				
地區	契約類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	48	52	100
	正職員工數	48	52	100
	臨時員工數	0	0	0

備註:

1. 本公司無其他性別、不揭露性別及無時數保證之員工。
2. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人。
3. 正職：簽訂不定期契約之個人。
4. 本表計算採用人數/全時等量法

本公司非員工工作者為保全與清潔人員，，其中本公司保全部份委由專業保全機構處理，約聘保全人員依保全業法規定辦理。2024 年度非員工工作者的情形如下所示：

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
保全人員	承攬	6
清潔人員	承攬	3

大億金茂目前雖無設立工會，亦未與員工簽署團體協約，但本公司一向重視勞資和諧與員工權益，提供同仁多元通暢的溝通管道，包含面對面溝通、多元申訴/意見管道，並採保密方式處理舉報案件並客觀查證，讓員工知悉公司將盡全力保護呈報者的安全，使其免遭報復。此外，遵循法令每三個月召開勞資會議，由勞資雙方代表及人資單位共同參與，針對公司重大政策、管理議題、福利事項等進行說明討論，會中所提之建議亦整理成會議紀錄，執行追蹤並有效落實。確保員工權益。透過上述機制，大億金茂持續推動正向的勞資關係，營造穩定且具信任感的工作環境。

聘僱當地居民擔任高階主管人數與比例

大億金茂重視在地深耕，本公司所雇用之員工多數為臺灣居民，展現對在地人力資源的重視與支持。本公司協理級以上為高階管理階層，且皆為本國籍，顯示公司在核心管理階層上積極培育與任用本地人才。目前公司高階管理職共計 4 人，皆為男性。未來公司亦將持續秉持專業、能力優先原則，

並兼顧性別平等與多元包容的價值，作為人才選任與發展之重要依據，致力於建立公平、開放且具競爭力的管理團隊。近三年員工職別分布如下：

年度			2022 年	2023 年	2024 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
高階主管	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	6	0	1
		超過 50 歲	0	2	3
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		超過 50 歲	0	0	0
主管人員總計			6	2	4
非高階主管	男性	未滿 30 歲	4	3	2
		30-50 歲	38	42	33
		超過 50 歲	16	17	13
	女性	未滿 30 歲	3	1	2
		30-50 歲	43	33	35
		超過 50 歲	17	14	11
非高階主管總計			121	100	96
正職人員總計			127	112	100

備註:

1.本公司協理級以上為高階管理階層。

新進率

大億金茂認定員工是公司最重要的資產，將人才留住是公司的第一任務。截至 2024 年新進人數為 34 人，其中男性占 12%，女性占 16%，總新進率 34%；離職人數為 46 人，其中男性占 28%，女性占 18%，總離職率 46%。

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
未滿 30 歲	1	0.79	3	2.36	1	0.93	2	1.85	1	1.00	1	1.00
30-50 歲	11	8.66	7	5.51	16	14.81	14	12.96	12	12.00	16	16.00
超過 50 歲	2	1.57	1	0.79	3	2.78	1	0.93	3	3.00	1	1.00
合計新進人數	25				37				34			
員工總人數	127				112				100			
總新進率(%)	19.69				33.04				34.00			

備註：

1.新進員工人數不扣除中途離職人員。

2.該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。

3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

離職率

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
未滿 30 歲	6	4.72	3	2.36	2	1.85	2	1.85	0	0.00	0	0.00
30-50 歲	20	15.75	13	10.24	11	10.19	23	18.52	21	21.00	14	14.00
超過 50 歲	5	3.94	3	2.36	7	6.48	7	6.48	7	7.00	4	4.00
合計離職人數	50				52				46			
員工總人數	127				112				100			
總離職率(%)	39.37				46.43				46.00			

備註：

1.該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。

2.總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

人才培育與發展

大億金茂給予員工的教育訓練相當多元，不僅可以使新進人員與在職員工更快熟練工作內容與順利執行工作任務外，也期透過不同的專業教育訓練及學習課程的幫助，使員工不斷持續精進自我，以突破與發揮潛能。

本公司重視員工培訓及人才發展，訂有《教育訓練管理程序》，規定員工之訓練及執行方法，本公司在職訓練包括各種講習班、訓練班、工作演習及其他訓練機構等，2024 年度舉辦新進員工訓練合計 136 小時、在職訓練合計 241 小時，教育訓練總人次 108 人，共計費用 33,300 元。

員工受訓統計表									
項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人次	人次	23	16	34	35	10	13	47	38
受訓總時數	小時	82.5	74	92	128.5	32	49.5	142.5	153
平均受訓時數	小時/人次	3.590	4.630	2.710	3.670	3.200	3.810	3.030	4.030
受訓費用	元	7500	8000	2700	15100	1100	0	9100	23100

註：

1.(管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。

2.(直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。

公平績效管理制度

大億金茂遵循《勞動基準法》等相關勞動法規訂定相關的人事管理辦法，以充分保障員工權益，搭配員工績效考核制度，有效落實獎懲制度。本公司每年定期辦理員工績效考核，本公司於管理規章中明訂考核制度，本公司總經理(不含)以下所有員工均應接受考績，考核時按其工作能力、品行、勤惰等進行評分，除了職員自正式任用起服務未滿三個月者、離職日已獲簽准者、評核期間留職停薪者未參加年末績效評核外，所有正職員工皆需接受考核，接受考核人員比例依性別與階級劃分如下所示，藉以提供優秀人才公平升遷發展的空間與機會。

考核統計表				
項目	**管理職**	**非管理職**	**直接人員**	**間接人員**
接受考核的男性員工比例(%)	100%	100%	100%	100%
接受考核的女性員工比例(%)	100%	100%	100%	100%

進用多元族群員工

依據《身心障礙者權益保障法》規定，本公司現有員工人數共計 100 人，依法應任用至少 1 名身心障礙者。為落實社會責任與促進職場多元共融，本公司實際已任用 2 名身心障礙員工，超出法定標準。公司除提供符合其能力與特性的工作內容外，亦配合調整工作環境與提供必要協助，確保其工作安全與權益，讓其能穩定就業並發揮所長。本公司將持續致力於打造友善職場，積極協助身心障礙者融入工作團隊，實踐企業對社會公平與包容的承諾。

近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度			**2022 年**	**2023 年**	**2024 年**
項目/性別		**年齡**	**人數**	**人數**	**人數**
少數或弱勢群體	**男性**	**未滿 30 歲**	0	0	0
		30-50 歲	0	0	1
		超過 50 歲	0	0	0
	女性	**未滿 30 歲**	0	0	0
		30-50 歲	1	1	1
		超過 50 歲	0	0	0
備註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。					

5.2 員工福利與保障

2-21	年度總薪酬比率
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫
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
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利
401-3	育嬰假
402-1	關於營運變化的最短預告期
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率

合理的薪酬制度

在薪酬政策方面，大億金茂遵循勞動基準法及相關政府規範，本著公平與公正原則，提供員工合理且具吸引力的薪資待遇。同時，公司會定期參考政府政策方向、經濟情勢變化、同業薪酬水準以及國際市場調查資料，適時規劃與調整薪資制度，以確保具備市場競爭力，並維持內部薪酬結構的公平性與一致性。

大億金茂給付員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，聘用之員工工作者除符合與當地最低薪資的政策給薪，2024 年男性、女性基層人員標準薪資皆優於當地最低薪資 1.02 倍，請參考下表：

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣	1.02	1.02

為落實薪資平等，我們任用與敘薪不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有異，惟薪資給予將依據公司內部職級對應之結構、工作表現與個人績效作為考量標準，故有職別薪酬比例之差距，2024 年薪酬比例如下所示，我們將致力於嚴謹審視並視政府及法令規範及市場水準，規劃及調整薪酬政策及結構，以確保薪酬的公平性與透明度。

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	11	22	1	1.07
非管理職	37	29	1	1.08
直接人員	21	18	1	1.07
間接人員	27	33	1	1.32

備註：

1.女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。

2.薪資給與依個人年資增加、績效表現、職責承擔度及未來發展潛力，實際薪資將會有差異化。

各職別薪資比例	薪資比	
	女	男
管理職	1	1.09
非管理職	1	1.00
直接人員	1	1.00
間接人員	1	1.01

備註：

1.各職別選擇薪資(底薪)最低的那一位來比。

大億金茂致力於維持薪酬制度之公平性與透明度，並定期檢視薪資結構與市場趨勢，確保對內具激勵效果、對外具競爭力。根據 2024 年度資料顯示，公司最高薪酬個人之年薪為一般員工薪酬中位數之 6.15 倍，較前一年度並無差異，係因 2024 年無薪資調整計畫，顯示公司高階與一般員工薪酬差距穩定，體現公司對薪酬公平性之重視。

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
台灣	5	0.00

備註:

1.董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。

2.年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。

3.年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

非擔任主管職務之員工待遇

2024 年度非主管職之全時員工平均薪資平均數較 2023 年提升 10%，反映公司持續改善薪酬結構、關注員工生活品質之承諾。

單位:　新臺幣仟元

項　目	2022 年	2023 年	2024 年	與前一年度之差異【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	112	90	84	-7%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	65,464	55,598	57,079	3%
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	585	618	680	10%
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	498	509	491	-4%

註 1：與前一年度之差異【百分比】。

註 2：百分比公式：2023 年~2024 年【 (2024 年-2023 年)/2023 年】

註 3： 註明公司主管之定義:依據主管機關 112.10.04 金管證交字第 1120384295 號函令規定「經理人範圍，包括總經經理及相當等級者；副經經理及相當等級者；協理及相當等級者；財務部門主管；會計部門主管；其他有為公司管理事務及簽名權利之人」。

註 4： 揭露範疇為: 大億金茂個體財報數

多元福利待遇

本公司重視員工福祉，提供多元且完善的福利措施，以提升員工滿意度與向心力。除依法提供勞健保、勞退金提撥等基本保障外，亦設有員工年度健康檢查、婚喪喜慶及急難補助、節慶禮金等關懷措施。公司亦重視員工身心健康與工作生活平衡，鼓勵參與各類團建活動，增進同仁之情誼與團隊合作氛圍。未來將持續優化福利制度，期望打造幸福職場，讓員工與公司共同成長、穩定發展。

員工福利措施	
基本福利	●勞健保●團體保險●教育訓練●年終獎金
獎金/禮金/補助	●績效獎金●三節禮金●婚喪喜慶補助●外派訓練補助●員工急難補助
休閒福利	●年終尾牙●特約商店優惠
健康照護	●員工健檢●臨場醫護健康服務
特殊假	●安胎假●產假●陪產假●陪產檢假●育嬰假●家庭照顧假●有薪原住民假●有薪天然災害假

員工福利措施	
退休保障	●依勞基法及勞工退休條例之規定，按月提撥退休金於勞動局之勞工專戶，保障員工退休權益

大億金茂辦理團體休閒(尾牙)活動照片	
	

育嬰留停與母嬰關懷

大億金茂依據《勞動基準法》及《性別平等工作法》等規定並尊重性別平等，不僅提供生理假、安胎假、產假、陪產陪檢假等，更遵循《育嬰留職停薪實施辦法》與響應政府政策，員工得申請育嬰留職停薪，使員工更能夠彈性地運用於育嬰及子女照護，並確保與保障期滿復職員工恢復原職。2022 年共有 2 位員工申請育嬰留職停薪，其中 1 位已於 2023 年復職，另 1 位於育嬰留停期間(2023 年) 辦理離職，故 2024 年無復職人員。

針對母嬰保護關懷方面，本公司訂有「母性健康保護管理辦法」，並於廠內設有哺 (集) 乳室，提供女性員工乾淨、舒適與優質的哺 (集) 乳環境，落實母性員工健康保護且友善孕育的措施。

大億金茂育嬰留停概況									
年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	1	2	3	1	1	2	0	1	1
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	2	2	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	1	1	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	0	0

大億金茂育嬰留停概況									
年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	N/A	N/A	N/A	N/A	100	100	N/A	N/A	N/A
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

計算方式：

1.應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。

2.N 年留任人數=N-1 年實際復職人員且 N 年/12/31 仍在職人數。

3.2022 年有 2 位員工申請育嬰留停，2023 年有 1 位復職，2023 年有 1 位離職。

退休制度

大億金茂依法提供員工完善的保險與退休金制度，遵循《勞動基準法》、《勞工退休條例》暨施行細則，及退休金會計處理準則等等規定按月提撥，且透過「勞工退休準備金監督委員會」，定期審閱退休金使用狀況，以保障員工退休權益。

營運變更之最少公告期限

若營運即將發生重大變化、影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更時，大億金茂遵循《勞動基準法》第 16 條及《大量解僱勞工保護法》，在終止勞動契約前進行事前預告。此外，大億金茂亦提供相關配套措施，如協助轉調其他內部單位、提供員工相關條件協助申請政府相關補助等。

其預告期間依下列各款之規定：

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

5.3 健康與安全

3-3	重大主題管理方針(職業安全衛生)
403-1	職業安全衛生管理系統
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查
403-3	職業健康服務
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練
403-6	工作者健康促進
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
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者
403-9	職業傷害
403-10	職業病

職業安全衛生是公司經營中不可或缺的一環，它不僅關乎員工的健康與生命安全，更可能影響公司的營運績效、社會形象以及整體經濟發展。本公司透過持續的員工教育訓練，提升員工各項職能及專長，保障員工個人職涯規劃與公司整體利益同步成長。

重大主題： 職業安全衛生	
重要性	本公司雖無導入職業安全衛生管理系統，但為了提供安全的職場與環境，制定了環安衛政策：持續改善，創造良好安全衛生之環境。
影響與衝擊	**經濟面 - 實際正面：** 1.工作效率或能力增加因而使產能上升，增加公司的營收。 2.創造良好的工作環境，並維護員工的健康與安全，同時注重企業社會責任，有助於提升公司形象。 **經濟面-實際負面：** 1.若不慎造成工安職災事件，不僅會造成人力資源的損失，還會產生高額的醫療費用、賠償費用等，影響企業的獲利能力。 **人權面 - 實際正面：** 1.建立安全良好的工作環境，可有效降低工傷事故的發生率，保障員工的生命安全。 **人權面 - 實際負面：** 1.若發生工安意外將導致員工不信任及不安心，進而造成人才出走。
政策	●本公司重視安全衛生風險管理，施行公司與協力廠商法規恪遵、公安意識提升及污染預防等工作，並持續改善環安衛政策，維持工作場所零重大職災，創造員工與社區更好的生活品質。 ●承攬商方面，本公司制定「承攬商管理程序」，依照此程序要求承攬商確實建立完善的安全管理體系，以降低工安職災風險。
策略	員工的影響方面，建立安全良好的工作環境，可有效降低工傷事故的發生率，保障員工的生命安全。 承攬商方面，本公司制定「承攬商管理程序」，依照此程序要求承攬商確實建立完善的安全管理體系，以降低工安職災風險。

目標與標的(短期)	●0 工安職災 ●透過環安衛訓練系統增進員工的急救、預防災害知識，提高工作安全性，持續辦理職業安全衛生教育訓練。
目標與標的(中期)	●0 工安職災 ●透過環安衛訓練系統增進員工的急救、預防災害知識，提高工作安全性，持續辦理職業安全衛生教育訓練。
目標與標的(長期)	●0 工安職災 ●透過環安衛訓練系統增進員工的急救、預防災害知識，提高工作安全性，持續辦理職業安全衛生教育訓練。
管理評量機制	●KPI 主要指標項目中，針對工安職災的部分訂定每月進行安全巡檢及改善目標，並每月提報巡檢及改善執行情況。
績效與調整	●2024 年度皆未發生任何職業災害或職業病之通報案例。 ●提供優於法令之免費健康檢查及特約護理師及醫師臨場服務，提供 46 位員工個別諮商及健康衛教指導。 ●辦理員工健康講座與健康促進活動、設備環境安全檢查。 ●實施新進人員 3 小時職業安全衛生教育訓練。

大億金茂以 ISO 14001:2015 管理系統為基準，建立公司的環安衛評估準則。2024 年 11 月驗證通過 ISO 14001 環境管理系統，並每年追蹤審查。

本公司遵循法規《職業安全衛生管理辦法》及 ISO 14001:2015 系統，所適用對象為大億金茂全廠區內全體從業人員(員工 100 名，非員工總人數為 9 人)，也包括入廠施工之承攬商，涵蓋率 100%，提供員工安全健康且舒適的工作環境並且提升職安衛管理績效。

新進員工到職作業前，實施三小時安全衛生教育訓練，一般勞工每三年實施安全衛生在職教育訓練；職業安全衛生專業人員、特殊作業人員、危險性機械操作人員以及急救人員不定期參加政府機關舉辦之職安衛相關課程，以增進本公司職業安全衛生人員的專業知識，提升全公司安全與衛生意識。



bsi.

Certificate of Registration

ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEM - ISO 14001:2015

This is to certify that: TAYIH KENMOS AUTO PARTS CO., LTD.
No. 4-12, Shalun
Anding District
Tainan City
745
Taiwan

大億金茂股份有限公司
臺灣
台南市
安定區
沙崙4-12號
745

Holds Certificate No: **EMS 563997**

and operates an Environmental Management System which complies with the requirements of ISO 14001:2015 for the following scope:

The manufacture of plastic injection products.
射出成型塑膠產品之製造。

For and on behalf of BSI:

Michael Lam - Managing Director Assurance, APAC

Original Registration Date: 2010-09-29
Latest Revision Date: 2024-08-28

Effective Date: 2022-09-29
Expiry Date: 2025-09-28

Page: 1 of 2

...making excellence a habit.

職業安全衛生組織

大億金茂為汽車零組件製造業，歸類為第二類(中度風險事業)，依規定人數達 300 人需成立職業安全衛生委員會，目前本公司現有員工人數 100 人，未達設置職業安全衛生委員會之法定人數門檻，但是公司重視員工安全與職場衛生，已依《職業安全衛生法》及相關規定，制定並實施「職業安全衛生管理計畫」、「安全衛生工作守則」及相關管理規章，以有效預防職業災害、強化作業安全。

本公司定期辦理安全衛生教育訓練，並由專責人員負責各項安全管理作業，包含工作環境巡檢、風險評估及災害預防措施等，確保工作場所安全無虞。透過制度化管理與員工參與，逐步落實安全文化，提升整體職場健康與福祉，並符合法規要求之最低標準。未來若員工人數增加達法規標準，公司將依規定設置職業安全衛生委員會，以強化安全衛生管理機制。2024 年辦理 24 場職業安全相關教育訓練，共有 34 人參加，共計 72 時。

職業安全衛生教育訓練&消防演練照片	
	
	

事故通報與盡職調查流程

大億金茂針對職業災害的通報與處理，建立涉及工作相關之意外事故呈報及處理流程，以確認事故發生原因並提出事故防止對策，避免類似事故再發生。

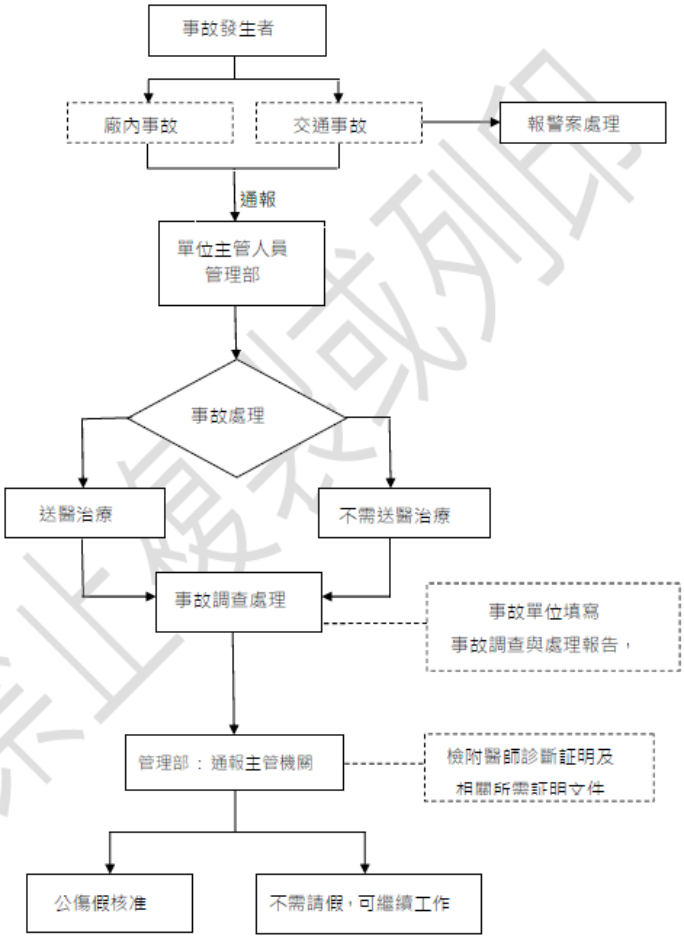
當事故發生時，員工或其承攬商同仁可視情況通報，並由單位主管或管理人員進行通報與後續處理。事故若需送醫治療，會進行事故調查處理，填寫事故調查與處理報告，並由管理部門通報至主管機關；若不需送醫，仍須完成報告填寫與內部處理程序。公司也會依據診斷證明與相關資料進行公傷假認定。整體流程確保即時應變、透明通報，並強化後續預防與改善作為。

事故調查處理與通報原則	
一	事故發生時應立即通報單位主管及管理部，以協助處理後續事宜。
二	發生虛驚、小傷事故應由發生之部門主管會同管理部進行原因之調查、分析，並依預防對策進行改善。
三	發生須送醫、損失工日數、重大、職業病事故，應由發生之部門主管會同管理部進行原因之調查、分析，最終事故調查處理報告應於七日內報送總經理。
四	管理部負責外部通報程序，依據事故調查表及醫師診斷証明等文件，通報主管機

事故調查處理與通報原則	
	關，判定是否為公傷。
五	工作場所發生下列重大職業災害時，管理部應於八小時內通報檢查機構。 (1) 工作場所發生死亡災害。 (2) 勞工罹災人數在三人以上者。 (3) 罹災人數在一人以上，且需住院治療，(於醫生判定需住院治療時間起)。
六	事故調查的資料及記錄應具實且應予以文件化，並經相關單位簽署後加以保留。

此流程亦為公司年度職業安全衛生管理審查的重要依據，結合危害辨識與風險評估結果，作為後續職安衛管理計畫修訂與優化的參考依據，持續提升職場安全與健康管理成效。

職業災害通報處理流程圖



職業教育訓練及傷害預防

大億金茂確保全體工作者職業工作安全，定期針對廠區內既有之工作活動範圍執行稽查工作，各單位出現不符合公司工作安全相關規定事項，將開立稽核缺失並限期改善，另對於無法透過工程控制與行政管理改善之缺失情形(例如：從事一般化學品添加作業、測定噪音超過八十五分貝時)，將配發作業人員之個人防護具。

本公司將採取積極的事前預防措施，以落實廠區職業安全衛生，透過各項訓練宣導活動，強化所有工作者對工作環境危害的認知灌輸同仁工作安全觀念、紮根安全衛生文化。教育項目除了法規所規定一般職業安全衛生訓練外，也包含環安衛管理系統教育訓練、消防緊急演練、CPR&AED 教育訓練等，宣導對象涵蓋大億金茂全體員工。2024 年大億金茂職業安全衛生相關訓練時數費用共計 3600 元，透過不斷宣導與定期辦理職業安全衛生教育訓練，將職業安全與防災知識內化為個人能力，降低災害發生與如有發生災害時，初期進行處置以降低擴大之機會。

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	**受訓人數**	**受訓費用(新台幣元)**
堆高機操作證照教育訓練	2	600
固定式起重機證照教育訓練	1	500
防火管理人員證照教育訓練	1	1,600
職業安全衛生業務主管教育訓練	1	900
新進員工一般安全衛生教育訓練	34	0
備註： 1.包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。 2.非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。 3.這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。 4.新進員工教育訓練由本公司內部主管上課，屬內訓部分，故無受訓費用。		

承攬商管理

大億金茂為預防受到承攬商對公司產生職業安全衛生相關的危害、風險及負面衝擊，制定「承攬商安全衛生環保管理作業程序書」，承攬商應遵守其規範，並須將相關規定確實轉知所屬施工人員。

承攬商應負擔其所屬人員之雇主責任，依勞工安全衛生法規辦理，實施各項災害防止計畫與安全衛生管理措施，提供所需安全防護器材與教育訓練，並對使用之機械設備進行安全衛生自動檢查，以確保施工安全。同時，施工應遵循環保署及政府相關法令辦理。進廠前，須依本公司之進廠安全規定，備妥所有必要文件與資料，方得進場施工。

本公司承諾加入協議組織，並接受其管理，施工期間，本公司或施工人員，如違反施工安全或環保相關規定，業主及協議組織得禁止本公司或承攬人員繼續施工，直至完成改善為止。因停工所造成之損失，施工時所產生之廢棄物或任何環保糾紛，本公司願意負擔完全之法律及全部賠償責任。

職業災害統計

大億金茂重視每位工作人員的健康與安全。公司持續強化職場安全管理機制。根據統計，2022 年至 2024 年間，公司內部員工及非員工工作者 (如外包商等) 皆無發生任何職業災害或職業病之通報

案例。展現公司在職業安全衛生管理上的落實與成效。大億金茂將持續落實安全衛生政策、提升風險辨識與應變能力，致力於維持零職災、零健康損害的目標，打造安全、永續的工作環境。

以下為本公司近三年職業傷害統計表：

近三年員工之職業傷害情形統計表				
類別	項目	2022	2023	2024
總工時	女性總經歷工時	124,992	91,632	96,000
	男性總經歷工時	126,976	123,504	104,000
	總經歷工時	251,968	215,136	200,000
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率%		0.00	0.00	0.00
嚴重的職業傷害比率%		0.00	0.00	0.00
可記錄的職業傷害比率%		0.00	0.00	0.00

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/總經歷工時〕*1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/總經歷工時〕*1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

關懷員工健康

大億金茂關心全體員工身體健康，注重健康安全文化，降低職場安全衛生風險。每年規劃完善且優於法規的健康檢查，定期追蹤員工健康狀況，掌握員工健康狀況並提供自我健康管理依據，達到預防勝於治療，創造安全無虞的工作環境。2024 年執行健康檢查人數為 86 人，係因 2024 年度健檢參加對象為「2023/12/31(含)前到職員工」，故並非全數。

2024 年投入健檢檢查之費用共計 380,000 元。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	身體理學檢查、視力檢查、聽力檢查、尿液常規檢查、血液常規檢查、血脂肪檢查、新陳代謝系統篩檢、胸部 X 光、腹部超音波檢查。
檢查人數(人)	86

員工健康檢查人數與費用統計總表	
檢查費用(仟元)	380

全方面健康促進活動

大億金茂公司致力於營造健康友善的職場環境推動多項健康促進措施，包含於公告欄不定期張貼健康促進文宣，提升員工對健康議題的認識；並舉辦不定時健康促進講座，如 2024 年 4 月 24 日舉辦的人因工程講座，協助員工建立正確的工作姿勢與預防職業傷害。上述措施適用於全體員工，期望透過多元方式促進員工身心健康，打造安全、健康的工作環境







5.4 公益活動與關懷

203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊
203-2	顯著的間接經濟衝擊
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動
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

大億企業集團於 1997 年成立財團法人吳金茂文教基金會，盼能讓回饋社會的理念延續更久、更遠，並致力於實踐企業社會責任，也鼓勵員工一同實踐，透過集團公益基金會發起的活動，號召同仁們投身公益，讓員工從被動參與轉化為主動參與，培養同仁對於社會責任的意識感，凝聚同仁為社會上行善的力量。

吳金茂文教基金會與臺南市政府警察局第六分局、堤維西愛心會及集團內所有成員合辦捐血活動，發動同仁、親友及轄內里民共同響應參與，一起發揮博愛精神。活動總共有 96 人捐血 500CC、69 人捐血 250CC，共 165 人捐血，募集 261 袋 6 萬 5,250CC 熱血，舒緩醫療用血不足的現象，解決社會血庫血荒問題，戮力同心與社會挺過缺血難關。

愛心捐血活動









附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	大億金茂已參考 GRI 準則報導 2024/01/01~2024/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	n/a

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	2.1 關於大億金茂	13	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	2	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於大億金茂	13	
	2-7	員工	5.1 人才招募與培訓	57	
	2-8	非員工的工作者	5.1 人才招募與培訓	58	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 治理結構	15	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.2 治理結構	16	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 治理結構	17	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 治理結構	17	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 治理結構	17	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 治理結構	17	
	2-15	利益衝突	2.2 治理結構	17	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 治理結構	17	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 治理結構	19	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 治理結構	20	
	2-19	薪酬政策	2.2 治理結構	21	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 治理結構	23	
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 員工福利與保障	63	
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的期許	5	
	2-23	政策承諾	2.2 治理結構	18	
	2-24	納入政策承諾	2.2 治理結構	18	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 治理結構	18	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 法規遵循	30	
	2-27	法規遵循	2.4 法規遵循	28	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 關於大億金茂	14	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.1 利害關係人議合	7	
	2-30	團體協約	5.1 人才招募與培訓	54	

重大主題

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別	9	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別	9	
重大主題：能源&排放							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	能源&排放	4.3 能源及減碳管理	42	
GRI 3：重大主題 2021 GRI 302	能源主題揭露	-	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源及減碳管理	45	
			302-2	組織外部的能源消耗量	4.3 能源及減碳管理	45	
		-	302-3	能源密集度	4.3 能源及減碳管理	45	
		-	302-4	減少能源消耗	4.3 能源及減碳管理	46	
		-	302-5	降低產品和服務的能源需求	-		
GRI 305	排放主題揭露	-	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.3 能源及減碳管理	46	
		-	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.3 能源及減碳管理	46	
		-	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.3 能源及減碳管理	46	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	4.3 能源及減碳管理	46	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 能源及減碳管理	46	
		-	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	4.3 能源及減碳管理	46	
重大主題：經濟績效							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	經濟績效	2.3 營運績效	23	
GRI 3：重大主題 GRI 201	經濟主題揭露	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	24	
		-	201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	25	
GRI 3：重大主題 GRI 207	經濟主題揭露	-	207-1	稅務方針	2.3 營運績效	25	
		-	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 營運績效	25	
		-	207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.3 營運績效	25	
		-	207-4	國別報告	-		無國別報告
重大主題：顧客的健康與安全							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	顧客健康與安全	3.1 產品與服務	32	
GRI 3：重大主題 GRI 416	健康主題揭露	-	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 產品與服務	33	
		-	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 產品與服務	33	
GRI 3：重大主題 GRI 417	健康主題揭露	-	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 產品與服務	33	

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題：廢棄物							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	廢棄物	4.4 廢棄物管理	47	
GRI 306	廢棄物主題管理揭露		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	48	
		-	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	48	
		-	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	48	
		-	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	48	
		-	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	48	
	廢汙水和廢棄物主題揭露	-	306-3	嚴重洩漏	4.4 廢棄物管理	48	
重大主題：勞資/勞雇關係							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	勞資/勞雇關係	5.1 人才招募與培訓	52	
		-	3-3	訓練與教育	5.1 人才招募與培訓	53	
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才招募與培訓	55	
		-	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 員工福利與保障	59	
		-	401-3	育嬰假	5.2 員工福利與保障	60	
GRI 402	勞/資關係主題揭露 2016	-	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 員工福利與保障	61	
GRI 404	訓練與教育主題揭露 2016	-	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1 人才招募與培訓	56	
		-	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1 人才招募與培訓	56	
		-	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 人才招募與培訓	56	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	職業安全衛生	5.3 健康安全	62	
GRI 403	職業安全衛生主題管理揭露 2018	-	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 健康安全	63	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 健康安全	64	
		-	403-3	職業健康服務	5.3 健康安全	67	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 健康安全	63	
		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 健康安全	65	
		-	403-6	工作者健康促進	5.3 健康安全	68	
		-	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	5.3 健康安全	66	
		-	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 健康安全	63	
		-	403-9	職業傷害	5.3 健康安全	66	
		-	403-10	職業病	5.3 健康安全	66	
重大主題：客戶隱私							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	客戶隱私	3.2 資訊安全與管理	35	
GRI 3：重大主題 GRI 418	客戶隱私主題揭露	-	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 資訊安全與管理	36	

其他主題揭露

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷管理	39	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 員工福利與保障	60	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2 員工福利與保障	57	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才招募與培訓	54	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4 公益活動與關懷	69	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.4 公益活動與關懷	69	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3 供應鏈管理	38	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 法規遵循	28	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 法規遵循	28	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 法規遵循	28	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 法規遵循	27	2024 年無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的情事發生。
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.2 物料管理	41	
	301-2	使用回收再利用的物料	4.2 物料管理	41	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	301-3	回收產品及其包材	4.2 物料管理	41	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018 GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.5 水管理	50	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.5 水管理	50	
	303-3	取水量	4.5 水管理	50	
	303-4	排水量	4.5 水管理	50	
	303-5	耗水量	4.5 水管理	50	
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.3 供應鏈管理	38	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3 供應鏈管理	38	
特定主題準則：400 系列(社會的主題）					
員工多元化與平等機會					

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人才招募與培訓	57	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 員工福利與保障	58	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4 法規遵循	28	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.4 法規遵循	28	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4 法規遵循	28	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	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	2.4 法規遵循	28	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.1 人才招募與培訓	54	本公司保全系統部份委由專業保全機構處理,約聘保全人員依保全業法規定辦理。
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	2.4 法規遵循	27	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.4 公益活動與關懷	69	
	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	5.4 公益活動與關懷	69	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.3 供應鏈管理	38	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 供應鏈管理	38	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	報告內容揭露	對應章節	頁碼
能源管理	TR-AP-130a.1	1.總能源消耗量(單位: GJ)→包括從外部購買的能源和實體自身生產的能源(自發性能源) 2.使用來自電網的用電量比計算方式:購買的電網電力消耗/總能源消耗 3.再生能源使用量占總能源使用佔比計算方式:可再生能源消耗/總能源消耗 補充說明：我司安平廠再生能源為太陽能(借道予再生能源併內線)，是委外能源公司處理，所產生出來的電力歸為能源公司所有，故再生能源使用量占總能源使用占比為 0%。	1.總能源消耗量=1,648.75 GJ 2.電網用電量比: 91% 3.再生能源使用量占總能源使用占比: (1) 安平廠：0% (2) 沙崙廠：6%	4.3 能源及減碳管理	45
廢棄物管理	TR-AP-150a.1	1.製造過程中產生廢棄物總量(單位:公噸(t)) 2.有害廢棄物佔比 計算方式:從製造業操作中生成的危險廢棄物的重量/從製造業操作中產生的廢棄物的總重量 3.廢棄物回收再利用佔比計算方式:從製造業操作中產生的已再生廢棄物的重量/從製造業操作中產生的廢棄物的總重量	1.製程過程中產生廢棄物總量: 56.21(公噸) 2.有害廢棄物占比: 無 3.廢棄物回收再利用占比: 無	4.4 廢棄物管理	48
產品安全	TR-AP-250a.1	產品安全:被召回之產品總數量	截至目前為止無任何被召回之產品	-	
材料採購	TR-AP-440a.1	原物料溯源:說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	1.將廠內庫存先移至不良品倉，並統計數量 2.盤查同生產批號是否已交成品至客戶端，應追回有疑慮的成品	4.2 物料管理	41
材料使用效率	TR-AP-440b.2	使用回收再利用原物料佔總投入原物料重量之百分比計算方式:從回收或重新製造內容中衍生的輸入材料消耗重量除以所有輸入材料消耗總重量	塑膠原料可回收的部分約占總原物料重量的 18.6%	4.2 物料管理	41

揭露主題	指標編號	揭露指標	報告內容揭露	對應章節	頁碼
競爭行為	TR-AP-520a.1	競爭行為:與反競爭行為法規相關之法律訴訟結果造成的損失總金額	無此情事	2.4 法規遵循	28
活動指標	**指標編號**	**揭露指標**	**報告內容揭露**	**對應章節**	**頁碼**
活動指標	TR-AP-000.A	零件生產數量	本公司 2024 年生產之產品數量共 559,734 片，組裝之產品數量共 74,817 片。	-	
	TR-AP-000.B	零件生產重量	本公司 2024 年生產之產品重量共 90.34 公噸，組裝之產品重量共 11.96 公噸。	-	
	TR-AP-000.C	生產廠房之面積	6062.12 平方公尺。	-	

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	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。	4.1 氣候變遷管理	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)。	4.1 氣候變遷管理	39
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷管理	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。	4.1 氣候變遷管理	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。	4.1 氣候變遷管理	40
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。	4.1 氣候變遷管理	40
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	4.1 氣候變遷管理	40
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。	4.1 氣候變遷管理	40
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	77-79

1-1 2024 年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

溫室氣體排放量盤查資訊			
		2023 年	2024 年
		排放量(噸 CO_2e)	排放量(噸 CO_2e)
大億金茂	範疇一：直接溫室氣體排放	1.083	257.6774
	範疇二：間接溫室氣體排放	406.075	197.2631
	範疇三：其他間接溫室氣體排放	N/A	84.1430
總計		407.158	539.084
密集度(噸 CO2e/百萬元)		-	3.4627

註 1：直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）及能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度以營收百萬元計算之數據。

註 5：2023 年度溫室氣體排放數據係以初步估算方式取得，未經正式盤查與第三方確信，且與 2024 年度依 ISO 14064 標準所盤查之數據存在顯著差異，主要係因盤查方法、排放邊界、數據蒐集與計算基礎之不同所致。2024 年度起，公司已首度建立正式碳盤查機制，並將逐年完善資訊透明度。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

本公司已於 2024 年開始進行人才培訓、策略目標、控管機制、內部查證及外部查證規劃，2025 年進行內部查證、內部稽核人員查核，未來預計於 2028 年完成外部查證。

註1：應依本作業辦法第4條之1第3項規定所定時程辦理。

註2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

【溫室氣體減量目標】

短期目標:

能源效率提升：設備升級：對舊有設備進行能效升級或更換為高效設備，如 LED 燈、節能空調等，以降低能源消耗。

能源管理系統：實施能源管理系統來監控和優化能源使用，進行能效基準設置，並確保能源使用在最優範圍內。

中期目標:

增加可再生能源：在可能的情況下，逐步增加可再生能源的比例，例如安裝太陽能板、購買綠色電力等，實現一定程度的能源自給自足。

優化能源消耗結構：進一步優化生產線或業務流程中的能源消耗，利用數據分析和人工智慧技術來提高能源使用的智能化水平。投資於儲能系統（如電池儲能、抽水蓄能等），以應對能源供應不穩或波動的情況。

長期目標:

實現碳中和或零碳排放：制定並實施碳中和戰略，推動公司在 10-20 年內達成零碳排放。這可以通過大量的可再生能源採購、碳補償、能源效率提升等措施來實現。

【排放減量目標】

短期目標: 完成主要生產基地的碳排放數據盤點，並建立基準數據。將溫室氣體排放強度降低 2%。

中期目標: 10 年內，實現公司整體碳排放量降低 10%的目標。5%以上的能源使用來自可再生能源。

長期目標: 與合作公司共同達成排放減量目標。

註1：應依本作業辦法第4條之1第4項規定所定時程辦理。

註2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第4條之1第2項規定，資本額100億元以上之公司應於2025年完成2024年度合併財務報告之盤查，故基準年為2024年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。