

2025年永續報告書

2025 Aurotek Corporation Sustainability Report

和椿科技股份有限公司

報告期間：2025年1月1日至2025年12月31日

發行日期：2026年8月5日

目錄

1、報告書資訊	1
1.01 經營者的話	1
1.02 關於本公司	3
1.03 報告書資訊	6
1.03.1 編製依據	6
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	6
1.03.3 報告邊界與範疇	6
1.03.4 資訊重編	6
1.03.5 外部確信/保證情形	7
1.03.6 永續報告之責任單位	7
1.04 ESG 永續績效	7
2、永續經營	8
2.01 永續發展策略	8
2.02 推動永續發展機制	8
2.02.1 推動永續發展之治理架構	8
2.02.2 運作情形	9
2.03 董事會及功能性委員會	10
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	10
2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	10
2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	11
2.03.1.3 對永續發展之持續進修	12
2.03.2 董事會結構及運作情形	13
2.03.2.1 成員及多元化	13
2.03.2.2 運作情形	13
2.03.2.3 提名與遴選	14
2.03.2.4 利益迴避	14
2.03.2.5 薪酬政策	15
2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	17
3、利害關係人與重大議題	20

3.01 利害關係人議合	20
3.02 決定重大主題的流程	25
3.03 重大主題列表	27
3.04 重大主題之管理	28
3.05 重大主題連結與 SDGs	34
4、治理面	35
4.01 經濟績效	35
4.02 稅務	37
4.03 誠信經營	38
4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範	38
4.03.2 反貪腐機制	39
4.03.3 反競爭行為	39
4.04 溝通管道及申訴機制	40
4.05 風險管理	42
4.05.1 風險管理機制	42
4.05.2 法規遵循	42
4.06 資訊安全及客戶隱私保護	44
4.06.1 資訊安全管理	44
4.06.2 客戶隱私保護	46
4.07 參與各類社團組織	47
4.08 產品管理	48
4.08.1 顧客健康與安全	51
4.08.2 行銷與標示	52
4.09 供應商管理	53
5、社會面	56
5.01 人力發展	56
5.01.1 人權政策與承諾	56
5.01.2 人力組成	57
5.01.2.1 員工結構	57
5.01.2.2 非員工結構	58
5.01.3 員工多元包容及平等	59
5.01.4 員工權益及福利	61

5.01.5 團體協約	64
5.01.6 人才培育與發展	64
5.02 職業安全及衛生	68
5.02.1 職業安全及衛生政策	68
5.02.2 職業傷害	71
5.03 社區參與	72
5.03.1 社會責任與公益參與	72
5.03.2 產學合作	74
 6、環境面	 75
6.01 氣候變遷	75
6.02 溫室氣體排放	78
6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	78
6.02.2 溫室氣體排放量	78
6.03 能源管理	82
6.03.1 能源使用政策	82
6.03.2 能源使用情況	82
6.04 水資源管理	83
6.04.1 水資源管理或減量目標	83
6.04.2 用水情況	83
6.05 廢棄物管理	84
6.05.1 廢棄物管理或減量目標	84
6.05.2 廢棄物產生情況	84
 7、附錄	
7.01 附錄一、GRI 內容索引表	85
7.02 附錄二、氣候相關資訊 GRI	89
7.03 附錄三、永續會計準則委員會 (SASB) 對照表	90
7.04 附錄四、其他電子業永續指標對照表對照表	92

1、報告書資訊

1.01 經營者的話

**機器，為人。以 AI 與機器人為核心，共創永續新未來
傳承與進化：從自動化到智慧化的四十載征途**

和椿科技自 1980 年創立以來，便深耕於自動化產業，從提供高品質關鍵零組件的通路事業起家，奠定了我們對「精密」與「品質」的堅持。在過去四十年間，我們不僅強化了產品整合服務，更發展出堅實的研發製造實力，將關鍵零組件轉化為具備「動能」的自動化設備，成為電子產業起飛背後的關鍵推手。然而，面對全球經濟變遷與科技的迅速發展，我們深知企業必須不斷進化。過去兩年，我們在既有的「動能」基礎上，成功發展出結合「智能」與「動能」的第二曲線產品——機器人自動化解決方案。

2025 全新企業識別與使命願景

2025 年 3 月，和椿科技正式迎來了品牌發展的重要里程碑——我們全面更新了企業識別系統。這次的轉型不僅是視覺上的更迭，更是我們對市場與利害關係人的鄭重承諾。

過去，我們的使命是「用顛覆性思維成就更美更好的創新與生活」。而站在 2025 年的時點，面對全球社會結構的劇烈變遷，我們將使命精煉且具體化：

- **全新使命：**成為「以 AI 與機器人為核心的解決方案提供者」，致力於解決高齡化與少子化所衍生的產業困境。
- **核心精神：**機器，為人。

我們深信，科技的進步應以人為本。在新願景的指引下，和椿將推動智慧科技走入每個產業角落，打造一個「機器為人服務」的永續新未來。

在當前的產業生態中，和椿科技致力於扮演供應方與需求方之間最關鍵的解決方案提供者。我們發現，需求端面臨的挑戰往往是高度碎片化且具備場域特殊性的。

因此，我們不再僅僅是銷售標準化產品，而是成為專精 AI 機器人自動化的解決

方案專家，深入理解客戶的實際作業環境。我們讓客戶想獲得的「場域專屬應用」與「痛點專屬解決方案」能精準被滿足。無論是智慧製造中的彈性協作、智慧物流中的點對點搬運，甚至是廣大園區的無人物流，和椿都能提供一站式的整合服務。

對於企業導入 AI 機器人解決方案，我們提出了一個更深層次的觀點：投資報酬率只是最基本的底線。

機器人的價值不應僅停留在節省成本或取代人力。更重要的是，透過導入機器人與 AI 系統，我們幫助企業進行流程改造。當繁瑣、高風險或乏味的重複性工作交給機器人後，人類員工能轉型為「設備操作或流程管理師」，從而提升人力的本質價值。最終，這種轉型將引導企業找到新的商業模式，在缺工時代中實現真正的數位轉型與競爭優勢。

和椿科技將 ESG 理念深度融入產品開發與企業決策。我們的智慧物流與智慧製造方案，不僅是廠區升級的關鍵，也是協助企業贏得碳權、達成永續經營的實踐路徑。

在內部治理與社會參與上，我們持續將營運流程透明化與數據化，確保決策有所依據。同時，我們也積極參與公益捐贈與藝術支持，將「營利事業」提升至「永續社會責任」的層次。

展望未來，和椿科技將持續堅持自有品牌 Aurotek 的高品質精神。我們將以 AI 與機器人為核心動能，秉持永續經營的理念，與所有的利害關係人並肩前行，共同解決社會結構變遷帶來的挑戰，為台灣及全球產業開創智慧、永續的新局面。

1.02 關於本公司 (GRI 2-1,GRI 2-6)

● 公司簡介

組織名稱	和椿科技股份有限公司
公司型態	上市公司
股票代號	6215
董事長(註)	程天縱(註)
總經理	朱鎔隆
組織創立時間	1980 年 11 月 18 日
產業類別	其他電子業
主要產品及服務	自動化系統業務
實收資本額	8.28 億元
淨銷售額	24.96 億元
員工人數	281 人 (計算至 2025 年 12 月 31 日)
總部所在位置	台北市內湖區洲子街 60 號 1 樓

註：董事長程天縱，於 112 年 6 月 9 日選任，於 115 年 5 月 29 日卸任。

董事長張以昇，於 115 年 5 月 29 日選任。

關於和椿科技：從動能到智能，落實機器為人服務

【根植台灣，深耕自動化基石】

1980 年，和椿科技由自動化關鍵零組件通路起步，四十多年來始終秉持對品質的堅持，成功將通路服務、研發製造與品牌經營深度整合。2007 年正式上市，成為電子與半導體產業不可或缺的推手，以具備精密「動能」的自動化設備，為台灣製造業奠定堅實的技術基礎。

【卓越研發，屢獲國家級肯定】

技術創新是和椿永續經營的靈魂。自 2001 年起，我們陸續榮獲國家品質獎、國家磐石獎、小巨人獎及創新研究獎；至今已累積獲得 45 次台灣精品標誌（包含 1 金 5 銀）。這些榮譽不僅是經營績效的證明，更代表市場對和椿研發實力的最高認同。

【企業轉型，打造智慧新未來】

面對全球高齡化與少子化帶來的產業缺工困境，和椿科技於 2023 年啟動轉型，將核心競爭力由「動能」延伸至「智能」。我們積極開發第二曲線產品——「具

備智慧動能的機器人自動化解決方案」，涵蓋智慧製造、物流與服務三大領域。

2025 年，我們正式成立「機器人事業處」，布局全球華人市場，協助台商夥伴面對變局。和椿科技致力於推動智慧科技走入每個產業角落，實踐「機器，為人」的永續諾言，解決社會痛點，共創人機協作的美好未來。

企業理念

願景

推動智慧科技走入每個產業角落，打造機器為人服務的永續新未來。

使命

以 AI 與機器人為核心的解決方案提供者，致力於解決高齡化與少子化所衍生的產業困境

理念

和椿科技以客戶需求導向，為企業夥伴解決痛點、創造價值。並以「誠信務實」與「勇於挑戰」的態度自我期許，讓企業本身能與時俱進，不斷學習與成長。

價值觀

速度感 | 我們追求效率，快速應對變化，搶得市場先機。

執行力 | 我們重視行動力，承諾的事，全力以赴做到。

客戶導向 | 我們從客戶需求出發，創造超越期待的價值。

勇於負責 | 我們不逃避問題，敢於面對挑戰與錯誤。

當責 | 我們主動承擔責任，做對的事，做到最好。

●價值鏈簡介

我們不僅代理，更進行「技術篩選」。和椿憑藉四十多年的產業洞察，嚴選全球具備高效「動能」的核心零組件，透過深度技術交流，確保供應鏈的穩定與先進性。在 AI 與機器人應用領域，和椿科技致力於扮演供應方與需求方之間最關鍵的解決方案提供者。

供應商關係與價值共創

和椿科技致力於整合全球頂尖技術，與國際知名的關鍵零組件供應商保持長期策略合作，涵蓋高精度減速機、感測器及控制器等核心領域。透過與 Denso、Dobot、Mujin、PUDU、Ubtech 等領先機器人品牌的深度協作，我們將先進硬體與和椿的系統整合能力結合，為市場提供卓越的智慧機器人解決方案。

市場開拓與客戶價值

和椿長期深耕電子製造、半導體及自動化三大產業，擁有穩固的客戶基礎。面對產業轉型需求，我們主動出擊，將創新的機器人解決方案導入既有客戶製程中，協助合作夥伴從傳統自動化跨越至 AI 智慧製造，在既有基礎上開創嶄新商機。

憑藉專業的研發與整合實力，和椿的服務已從工業生產線延伸至智慧零售與智慧物流等多元場景。我們透過協助傳統產業克服高齡化與少子化帶來的勞動力缺口，成功開發新客群，讓智慧科技走入更多產業角落。

總結而言，和椿科技的價值鏈以「機器，為人」為核心，透過穩固的國際夥伴關係與靈活的市場策略，向上連結尖端科技，向下賦能百業升級，持續鞏固在全球智慧自動化領域的領先地位，實現永續成長。

合作與市場開拓，持續推動公司在全球智慧自動化領域邁向領先地位。

1.03 報告書資訊

1.03.1 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「上市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。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 (GRI 2-3)

和椿科技股份有限公司之永續報告書頻率為一年一次，每年定期出版，本報告書揭露 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 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：2025 年 08 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 08 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇 (GRI 2-2)

本報告書邊界涵蓋和椿科技股份有限公司母公司本身（以下簡稱本公司），包含台北辦公大樓（以下簡稱台北總公司）、桃園廠、蘆竹廠、龜山廠、台中營業所（以下簡稱台中所）、台南營業所（以下簡稱台南所），未涵蓋合併財報子公司。

1.03.4 資訊重編 (GRI 2-4)

2025 年本公司永續報告書未有資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形 (GRI 2-5)

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位 (GRI 2-3)

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續辦公室

電話：(02)8752-3311

電子信箱：esg@aurotek.com

公司 ESG 專區網站：<https://aurotek.com/esg/>

公司官網：<https://www.aurotek.com.tw/>

1.04 ESG 永續績效

●2025 年重點成果摘要

面向	2025 年	章節
治理面	2025 年營收 24.96 億，較 2024 年成長 50.12%	4.01 經濟績效
治理面	永續發展委員會正式運作並向董事會報告。	2.02.2 運作情形
治理面	完成供應商 ESG 問卷調查，回收率 100%。	3.01 利害關係人議合 4.09 供應商管理
社會面	員工績效考核覆蓋率 100%，持續強化人才培育及職場安全。	5.01.6 人才培育與發展 5.02 職業安全及衛生
社會面	推動產學合作、公益關懷及文化藝術支持。	5.03 社區參與
環境面	完成溫室氣體盤查及 ISO 14064-1 相關確信作業。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

2、永續經營

2.01 永續發展策略 (GRI 2-22)

本公司永續發展主要策略為：

- 環境議題：致力提昇各項資源之利用效率，使地球資源能永續利用；強化公司全體人員環保意識；訂立並揭露溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理政策，減量目標、推動措施及達成情形；強化溫室氣體管理計劃之發展，並持續減少生產過程中所排放的溫室氣體，密切注意未來溫室氣體法規發展，以符合未來國內外溫室氣體管制之要求，太陽能發電工程等。
- 公司治理：強化公司治理之法令遵循、內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。
- 社會議題：依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序；訂定及實施合理員工福利措施，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬；提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育；為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫等方面的舉措。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，推動環境保護措施，以應對氣候變遷挑戰；透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會責任與公益，支持弱勢群體，並推動產學合作，積極扮演連結學術與產業的橋樑。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

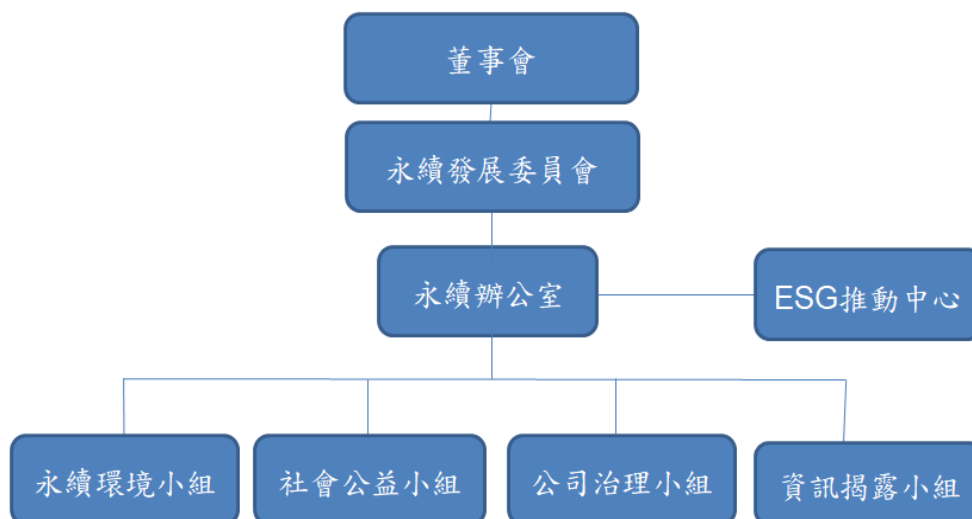
2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構 (GRI 2-9, GRI 2-13)

為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，爰依「上市上櫃公司治理實務守則」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」之規定，設置永續發展委員會，並訂定永續發展委員會組織規程，以資遵循。於 2024 年 11 月 8 之董事會決議通過設立「永續發展委員會」，係隸屬於董事會下之功能性委員會，本委員會由董事會委任至少三名成員組成，半數以上為獨立董事，目前成員計三位，由副總經理及二名獨立董事組成；本委員會下設立「永續辦公室」，由總經理擔任最高負責人，以落實永續發展工作之推動與執行。

永續辦公室協助委員會推行各項計畫，除設有 ESG 推動中心，並涵蓋公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組、永續資訊揭露小組等任務編組，向委員會呈報永續發展之執行情形。成員包括生產、人資、財會、資訊產等單位，以便完善落實 ESG 台灣體制及接軌國際規範。

永續發展委員會組織：



各小組工作執掌說明

公司治理小組	負責公司治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練，及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。
永續環境小組	負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，及設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之目標。
社會公益小組	負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等、建立組織內所有成員（如員工、子公司、合資等）及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制，及促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標。
資訊揭露小組	負責永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度。

2.02.2 運作情形 (GRI 2-16)

永續重大事項推展

本公司報導期間內，召開兩次永續發展委員會，透過董事會定期會議，由永續辦

公室向董事會報告 ESG 執行情形，依照永續發展委員會組織規程，呈報永續發展之執行情形。

若有發生重大 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。

2025 年永續發展委員會與董事會開會溝通事項

開會日期	溝通事項	結果
2025 年 03 月 11 日	永續發展進程與溫室氣體盤查及確信執行情形報告	報告後提報董事會
2025 年 08 月 07 日	1. 永續發展進程與溫室氣體盤查及確信執行情形報告 2. 2024 年永續報告書討論案	1. 報告後提報董事會 2. 主席徵詢全體出席委員無異議照案通過

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 (GRI 2-12, GRI 2-14)

董事會為公司永續發展的最高治理機構，負責指導公司之長期經營策略，並擔負最終決策與監督責任。為因應國內外永續治理趨勢，並依循「上市上櫃公司治理實務守則」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」之規範，本公司董事會通過設立「永續發展委員會」，作為隸屬於董事會之功能性委員會，以強化公司在環境、社會與公司治理（ESG）面向之推動力道。

永續發展委員會目前由三位成員組成，包括副總經理與兩位獨立董事，具備策略領導與專業監督之綜合能力。委員會下設「永續辦公室」，由總經理擔任最高負責人，協助委員會推行各項計畫。永續辦公室內設有 ESG 推動中心，並涵蓋「公司治理小組」、「永續環境小組」、「社會公益小組」及「永續資訊揭露小組」等任務編組，成員涵蓋生產、人資、財會、資訊等單位，專責推動與執行各項永續發展工作，確保公司各單位落實相關政策與行動計畫。

永續發展委員會每年依據重大永續議題與公司營運願景，制定整體永續發展策略方針，經董事會審議通過後發布相關政策，作為年度推動之依據。委員會亦負責

彙整公司永續發展計畫、執行進度與成效指標，進行定期檢討與追蹤，並就改善建議與成果進行滾動式修正，確保永續行動具備持續性與實效性。委員會每年至少召開一次會議，並得視需要隨時召開會議，定期向董事會報告 ESG 執行情形。

透過上述機制，董事會能有效督導永續策略之規劃與執行，並視營運環境變化與利害關係人需求，適時調整永續發展目標與管理方針，落實公司永續經營理念，朝向創造經濟、社會與環境三贏價值之目標邁進。

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。此外，本公司依證交所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」制定「永續資訊管理作業程序」，做為永續發展委員會執行相關作業程序之依據。每年度由永續辦公室蒐集相關內容及數據資料，再由各單位檢核資料，而後進行資訊彙整，上報給董事會審核與檢視，經核定後正式發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估 (GRI 2-18)

董事會績效評估機制

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司已訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」。每年定期執行整體董事會、個別董事成員及各功能性委員會（包括審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會及提名委員會）之內部自評，並將評估結果提報至董事會。

2025 年評估內容與結果

2025 年績效評估期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，評估面向涵蓋：對公司營運之參與程度、決策品質、組成與結構、董事選任及持續進修，以及內部控制等。其中，針對「永續發展委員會」的評核，更具體聚焦於成員對公司營運之瞭解與建議、永續發展職責認知等永續治理面向。

2025 年各項考評結果（滿分皆為 5 分）顯示整體運作情況完善，各項指標均獲得正面評價：整體董事會獲得 4.65 分、個別董事成員 4.77 分，而「永續發展委員會」亦獲得 4.92 分的高分評價。詳情可參閱 2025 年股東會年報第 29-30 頁。

評估結果之運用與未來精進

本次績效評估報告已於 2026 年 3 月 10 日提報董事會。評估結果不僅作為後續檢討及持續精進董事會暨功能性委員會職能之依據，亦作為未來遴選或提名董事，

以及訂定個別董事薪資報酬之重要參考依據。此外，為進一步確保董事會運作之獨立性與客觀性，本公司已規劃預計導入外部專業機構進行董事會績效評估，以期逐年完善公司治理體制。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修 (GRI 2-17)

董事會進修

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。2025 年本公司全體 7 位董事進修總時數達 42 小時，平均每位董事進修時數為 6 小時，符合法規建議標準。董事會進修情形可參閱 2025 年股東會年報第 44-46 頁及公開資訊觀測站／公司治理／董事/獨立董事/監察人／出(列)席董事會及進修情形暨獨董現職經歷及兼任情形。

為持續強化最高治理單位於永續發展議題上之專業能力與群體智識，本公司董事於 2025 年積極參與涵蓋氣候變遷、永續金融、AI 數位轉型及公司治理等 ESG 相關面向之課程與研討會，具體參與情形如下：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	程天縱	2025/08/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業永續之風險管理與策略分析	3小時
		2025/08/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普2.0下中美經濟與台灣產業展望	3小時
董事	張以昇	2025/06/24	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3小時
		2025/12/10	台北市進出口商業同業公會	AI時代企業家的挑戰與因應	3小時
董事	李正模	2025/07/09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6小時
法人董事代表人	朱錢隆	2025/11/25	社團法人台灣專案管理學會	企業數位轉型與數位治理	3小時
		2025/11/26	社團法人台灣專案管理學會	接班團隊建構與人才發展	3小時
獨立董事	黃呈琮	2025/08/13	社團法人中華獨立董事協會	全球經貿新局的挑戰與因應	3小時

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
		2025/12/16	社團法人台灣董事學會	AI時代下的製造業轉型與董事治理責任	3小時
獨立董事	周大任	2025/05/21	社團法人台灣投資人關係協會	從數據到AI：正確利用科技降本增效的策略指南	3小時
		2025/08/07	社團法人台灣投資人關係協會	企業轉型新思維：數位科技與永續發展 _IFRS S1/S9	3小時
獨立董事	劉冠廷	2025/12/18	社團法人中華民國內部稽核協會	「內線交易」與「財報不實」實務探討與因應之道	6小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化 (GRI 2-9)

董事會組成

本公司董事會由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，具員工身分之董事人數為 2 位，占比為 28.57%。目前第十六屆董事成員任期為 2023 年 6 月 9 日至 2026 年 5 月 28 日。為落實性別多元化並符合規範，提名委員會已於 2026 年 3 月 10 日審議通過兩位女性董事候選人之提名，並經董事會核議通過，預計於 2026 年股東常會改選時納入，以具體提升董事會性別多元性。

董事會多元化政策與落實

本公司「公司治理實務守則」中，明訂董事會成員組成應考慮多元化，包括具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導、決策等八大能力。本公司之董事會成員專業背景包含法律、財會、產業、科技等領域，且具備公司業務所需經驗，本屆董事個別成員之詳細資料，請詳 2025 年股東會年報第 5-13 頁。

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，本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，以及設置專責之公司治理主管，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（2025 年投保金額為美金 500 萬元），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，相關董事均依法進行利益迴避，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。為落實本公司「誠信實在、精益求精」的企業文化，以及「打造機器為人服務的永續新未來」之企業願景，本公司制定了「公司治理實務守則」和「防範內線交易管理辦法」，以進一步提升公司治理績效，相關辦法請參閱本公司網站。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2025 年共計召開 7 次董事會，實際出席率達 96%。董事會運作情形之詳細資料，請詳 2025 年股東會年報第 28-30 頁。

2.03.2.3 提名與遴選 (GRI 2-10)

本公司董事之選舉全面採「候選人提名制度」。為健全董事會監督職能並落實專業治理，本公司已於 2025 年 11 月 6 日經董事會決議通過設立「提名委員會」，並訂定「提名委員會組織規程」。本委員會目前由三名成員組成，包含二名獨立董事及副總經理，超過半數為獨立董事，以確保提名決策之公正性與獨立性。

提名委員會將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，並考量提名人選的獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見。在多元性考量上，更具體評估候選人之「基本條件與價值」（如性別、年齡、國籍及文化）與「專業知識技能」（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技等）。

所有董事及獨立董事候選人，皆需先經提名委員會遴選並審核其適任資格與獨立性，提報董事會決議通過後，再將候選人名單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，充分保障利害關係人之參與權利。

2.03.2.4 利益迴避 (GRI 2-11, GRI 2-15)

為確保最高治理單位之獨立性與職權分立，本公司董事長與總經理（最高經理人）非由同一人擔任，且互無配偶或一親等親屬關係。本公司之董事依據《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》中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議記錄中，以確保透明與合規。根據 2025 年董事會記錄，所有涉及董事成員利益衝突之議案，相關利害關係董事均已主動進行利益迴避，未參與討論與表決，並於會議記錄中詳細記載，充分展現本公司在董事會運作中的專業性與公正性。相關紀錄資訊可參閱 2025 年股東會年報第 28-29 頁。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站或 2025 年股東會年報第 83-84 頁和第 87 頁揭露。

2.03.2.5 薪酬政策 (GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21)

薪酬結構與薪酬決定流程

本公司建立透明且具競爭力的薪酬制度，由薪資報酬委員會負責督導薪酬政策之擬定與執行，確保薪酬與公司長期價值及永續經營目標相結合。

● 董事薪酬：

和椿科技股份有限公司董事薪酬依公司章程第廿三條規定，提撥董事酬勞不高於百分之五（稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益），依「董事及經理人薪資酬勞辦法」董事對公司營運參與程度及貢獻價值，依給予權數並依加權結果進行分派，並以現金發放。2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年年報第 18~19 頁。

● 高階管理階層（經理人）薪酬：

本公司薪資報酬委員會得就經理人對公司營運參與程度及貢獻之價值，以同業薪資水準為基礎，於 0%~150% 間支領經理人薪資。

■ 變動薪資：

- ① 銷售獎金：依公司核准之獎金辦法規定，每季發放。
- ② 年終獎金：每年度結束後發放，公司視營運狀況決定發放基數後，再依個別員工之年度績效考核、獎懲結果等因素予以調整。
- ③ 員工酬勞：每年依據本公司公司章程中有關員工酬勞發放規定，由薪資報酬委員會考量整體績效表現、公司未來營運及風險胃納，擬具分派建議並經由董事會決議後，於股東會報告。

- 退職退休金：本公司依照勞動基準法、勞工退休金條例之規定提列員工退休金。

年度總薪酬比率

	最高薪酬與全體員工年度總薪酬中位數之比率	比率最高薪酬年增率與全體員工薪酬年增率中位數之比率
臺灣	8.40	6.6

註：本公司薪酬最高的個人為總經理。

註：統計對象以 2025 年度全年在職且完整支領薪酬者為基準，不含兼職及派遣人員。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形 (GRI 2-9)

功能性委員會

1. 薪資報酬委員會

本屆任期為 2023 年 6 月 09 日至 2026 年 5 月 28 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳 2025 年股東會年報第 48-50 頁。

薪資報酬委員會成員共 3 位，全數由獨立董事組成，並由獨立董事擔任召集人，依規程每年至少召開二次會議。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。2025 年，薪資報酬委員會共舉行了 4 次【A】會議，出席率如下：

職稱	姓名	實際出席次數 【B】	委託出席次數	實際出席率 (%) 【B/A】	備註
召集人	黃呈琮	4	0	100%	2023年06月09日改選連任
委員	周大任	3	1	75%	2023年06月09日改選新任
委員	劉冠廷	4	0	100%	2023年06月09日改選新任

2. 審計委員會

本屆任期為 2023 年 6 月 09 日至 2026 年 5 月 28 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳 2025 年股東會年報第 31-34 頁。

審計委員會成員共 3 位，全數由獨立董事組成，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。2025 年，審計委員會共舉行了 4 次會議【A】，出席率如下：

職稱	姓名	實際出席次數【B】	委託出席次數	實際出席率(%)【B/A】	備註
獨立董事 (召集人)	黃呈琮	4	0	100%	2023年06月09日改選連任
獨立董事 (委員)	周大任	4	0	100%	2023年06月09日改選新任
獨立董事 (委員)	劉冠廷	4	0	100%	2023年06月09日改選新任

3. 提名委員會

本屆任期為 2025 年 11 月 06 日至 2026 年 5 月 28 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳 2025 年股東會年報第 50-51 頁。

提名委員會由三位具備產業管理、財務及法律專業背景的董事組成，其中獨立董事比例過半，確保了決策過程的客觀性與公正性。每年至少開會一次，並得視需要隨時召開會議。

委員會秉持善良管理人之注意義務，除定期對董事會及各功能性委員會進行績效評估外，更將視野投向企業的長遠接班佈局。我們每年嚴格審視獨立董事之獨立性，並針對董事成員量身打造進修計畫，旨在透過持續的專業成長，提升治理層對變動環境的應變能力。從董事人選的遴選、適任性審核到接班計畫的滾動式檢討，提名委員會協助董事會強化組成多元性，為公司的長期發展策略提供最具實務經驗的引領與支持。

由於本委員會成立於 2025 年下旬，截至 2025 年底止，尚無須經委員會議合之提名案件或應審議事項，故該年度未召開會議【A】。展望未來，委員會將自 2026 年起依組織規程定期召開會議，積極履行遴選優秀人才、評估治理績效及深化進修規劃等職權，持續優化董事會結構，建構更趨完善的企業領導體制。

職稱	姓名	實際出席次數【B】	委託出席次數	實際出席率(%)【B/A】	備註
----	----	-----------	--------	---------------	----

召集人 (獨立董事)	劉冠廷	最近年度無開會紀錄， 參閱其他應記載事項說明	2025年11月06日 改選新任
委員 (副董事長)	張以昇		2025年11月06日 改選新任
委員 (獨立董事)	周大任		2025年11月06日 改選新任

4. 永續發展委員會

第一屆永續委員會於 2024 年 11 月 8 日成立，本屆任期至 2026 年 5 月 28 日。

永續委員會由獨立董事擔任召集人，每年至少召開一次會議，並得視需要隨時召開會議。該委員會依董事會授權推進永續發展事項。

2025 年，審計委員會共舉行了 2 次會議【A】，出席率如下：

職稱	姓名	實際 出席次數 【B】	委託 出席次數	實際出席率 (%) 【B/A】	備註
獨立董事 (召集人)	周大任	1	1	50%	2024年11月08 日改選新任
獨立董事 (委員)	劉冠廷	2	2	100%	2024年11月08 日改選新任
副董事長 (委員)	張以昇	2	2	100%	2024年11月08 日改選新任

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合 (GRI 2-29)

鑑別利害關係人

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準（2015）（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。透過發放內部利害關係人鑑別問卷給主管，共收回 25 份問卷，經鑑別與本公司相關的核心利害關係人分別為員工、客戶/經銷商/代理商、董事/投資人、供應商、政府及主管機關。

為了瞭解及回應核心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。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

核心利害關係人	溝通管道	溝通頻率	關注議題	負責單位	114年溝通結果
員工	- 勞資會議 - 員工月會 - 新人職前訓練 - 提案改善 - 職工福利委員會 - 員工健康檢查 - 申訴信箱	1次/ 每季 1次 / 每月 - 不定期 - 不定期 - 定期 / 不定期 1次/2年 - 專人即時處理	誠信經營與法令遵循/職業安全與健康/人才吸引與留任/人權關注與保障/人力資本發展	- 行政管理部 - 職工福利委員會	- 每季第三個月召開勞資會議，共舉辦 4次。 - 每月第一個工作日召開月會。 - 不定期召開教育訓練及職涯發展。教育訓練總時數14,226小時。 - 不定期。 - 每年不定期舉辦員工各項活動及年度員工旅遊。(114年舉辦過國外員工旅遊，地點日本東京) - 每月醫護臨場健康諮詢服務。 - 每二年舉辦員工健康檢查，再由醫護臨場人員進行專業建議及改善方法。今年受檢人數200人，佔應受檢總員工數比例93.89%。 - 由專責人員負責，114年並無員工申訴案件。
	教育訓練或宣導	不定期		- 公司治理/股務 - 行政管理部	114年3月舉辦「ISO 14064溫室氣體管理」課程。 114年5月於新進人員課程中加入「永續發展」課程。 114年10月舉辦「誠信經營政策宣導」教育訓練及測驗。
	- 策略計畫擬定溝通 - 各種教育訓練 - 管理規章/反饋機制制定	- 不定期 - 不定期 - 隨時		市場行銷部	- 從董事會到全體同仁進行溝通及討論，確保策略執行方向一致。 114年在公司例行月會中進行宣導，Q1溝通Q1~Q3的行銷方向，Q3進行上半年彙整報告以及Q4方向。

客戶/經銷商/代理商	- 公司官網 - 客服專線 - 書信往來 - 經銷/代理商座談 - 滿意度問卷調查 - 售後服務追蹤 - 員工/代理商教育訓練	- 不定期 - 即時處理 - 即時處理 1-4次/每年 1-4次/每年 - 不定期 - 不定期	品牌經營/品質管理/產品責任/資訊安全/創新管理/誠信經營與法令遵循	- 組件事業處 - 設備事業處 - 節安營業部 - 機器人事業處	- 各營業事業處，配合營業推廣活動，做客戶巡迴拜組件事業處，114年度客戶滿意度調查，北區營業部平均 95.8分；中區營業部平均97分；南區營業部平均95.6分。 - 設備事業處處，114年度客戶滿意度調查，營業一部平均 84.7分；營業二部平均83.6分。 - 機器人事業處，114年度客戶滿意度調查，集團客戶營業部平均86分；通路營業部平均97.8分；節安營業部平均95.2分。 114年教育訓練：機器人事業處，3月至海外原廠進行教育訓練共5人，10天。
	- 參加展覽 - 線上/線下溝通渠道	- 參展期間/不定期 - 隨時		市場行銷部	- 重視客戶反饋，提供創新服務思維，透過各式管道與客戶建立緊密合作關係。 114年舉辦35場實體活動，其中研討會影響357位決策者，展覽互動1016位賓客，全年觸及逾6000位賓客。
董事/投資人	- 股東會 - 法人說明會 - 董事會 - 審計委員會 - 薪酬委員會 - 獨董與稽核主管座談會 - 獨董與會計師座談會 - 公開資訊觀測站 - 公司官網 - 公司投資人關係-信箱 - sharehd@aurotek.com	- 至少1次/每年 - 至少1次/每年 - 至少1次/每季 - 至少1次/每季 - 至少2次/每年 2次/每年 2次/每年 - 定期/不定期 - 定期/不定期 - 專人即時處理	誠信經營與法令遵循/人才吸引與留任/人力資本發展/職業安全與健康	- 總祕書室。 - 行政管理部。 - 公司治理/股務。 - 稽核室 - 財會部。	- 股東會：114年06月4日召開。 - 法人說明會： - 第一次:114年08月20日召開。 - 第二次:114年09月17日召開。 - 第三次:114年11月25日召開。 - 第四次:114年11月26日召開。 - 董事會：114年截至11月共召開6次。 - 審計委員會：114年截至11月共召開4次。 - 薪酬委員會：114年截至11月共召開3次。 - 獨董與稽核主管座談會：114年截至11月共召開2次。

					- 獨董與會計師座談會：114年截至11月共召開2次。 - 依法於公開資訊觀測站揭露資訊。 - 公司官網揭露永續經營報告書、誠信經營、公司治理、財務資訊、股務資訊、風險管理、公司規章辦法等資訊。 - 協助董事法令遵循：對董事/獨董不定期宣導法規。 - 強化董事/獨董進修與職能：協助董事持續進修。 - 公司投資人關係信箱，114年無收到投資人回饋訊息。
供應商	- 供應商評鑑 - 供應商考核 - 供應商輔導 - 供應商問卷調查 - 採購聯繫	- 不定時 1次/每年 - 不定時 - 不定時	誠信經營與法令遵循/人權關注與保障/資訊安全/多元與包容/產品責任制	供應商開發課	- 新加工廠商由各單位進行現場評鑑，供應商評鑑表的總分 70分以上才列入合格廠商，114年新增3家加工廠商。 - 年度採購金額前30%的合格加工廠商進行年度考核，主要在品質和配合度評分，已列入紀錄及存檔 - 年度供應商考核已於114年第一季評分紀錄存檔。 - 若年度品質異常超過五次以上應實施加工廠商實地輔導考核作業，且實地評核應於70分以上得維持合格廠商；114年 第一季前已輔導2家。 114年進行供應商ESG問卷調查，共寄發67份，回收67份。
政府及主管機關	- 公開資訊觀測站/公司網站 - 利害關係人專區/電話、電子郵寄或其他聯絡途徑 - 公文往來、政令配合 - 研討會、說明會 - 勞動檢查	- 隨時 - 不定期 - 不定期	誠信經營與法規遵循/經濟績效/風險管理	- 公司治理/股務 - 稽核室 - 財會部 - 行政管理部	- 依上市公司應辦事項規定如期申報與公告。 - 公司官網揭露永續經營報告書、誠信經營、公司治理、財務資訊、股務資訊、風險管理、公司規章辦法等資訊。 114年參加各項宣導會(證交所)共 4次。 114年度接受勞動檢查1次。 114年9月2日，勞動檢查員依職業安全衛生設施規則規定實施檢查，針對本公司「執行職務遭受不法侵害預防計畫」進行稽查審核。檢查發現本公司該計畫中有關案件調查小組成員資格及組成之

					規範尚不明確，公司隨即依意見進行修正，並於同年9月22日公告於公司網站公佈欄。 此外，本公司同步補齊114年度各場區執行紀錄，包含台北、台中、桃園、台南等地，一併提供予檢查員，經確認計畫之實際執行情形符合規定。
--	--	--	--	--	---

3.02 決定重大主題的流程 (GRI 3-1)

重大性主題評估

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、 了解組織脈絡

本公司考量營運要點，從 GRI 準則、SDGs 聯合國永續發展目標、其他上市公司永續議題範例、組織年度目標等，同時關注國際永續趨勢，最終由永續辦公室彙整出涵蓋 9 個治理面向、6 個社會面向及 5 個環境面向共 20 項永續議題。

並針對 20 項永續議題，對核心利害關係人進行線上問卷調查，共收到 126 分有效回饋。

二、 鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，對內部主管進行問卷調查，進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面、負面衝擊即發生的可能性進行評分。

- 實際或潛在的正面衝擊可能發生於公司對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響
- 實際或潛在的負面衝擊可能發生於公司對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，公司整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

三、 排定衝擊優先順序

本公司針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數（註）並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

^(註)發生可能性平均分數＝所有有效問卷發生可能性總分／有效回收問卷數；衝擊程度平均分數＝所有有效問卷的衝擊程度總分／有效回收問卷數。

● 正面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
經濟績效	5.09	4.00	4.55
資訊安全與隱私	4.73	3.82	4.27
供應商永續管理	4.36	3.27	3.82

創新管理	4.45	4.18	4.32
產品責任	4.27	3.55	3.91
品質管理	4.27	3.45	3.86
風險管理	4.09	3.27	3.68
誠信經營與法令遵循	5.27	3.64	4.45
品牌經營	4.82	4.00	4.41
能源與溫室氣體管理	3.55	2.82	3.18
水資源管理	3.45	2.55	3.00
廢棄物管理	3.73	2.73	3.23
生物多樣性	3.55	2.82	3.18
氣候變遷政策	3.18	2.45	2.82
人才吸引與留任	4.55	3.91	4.23
多元與包容	3.91	3.82	3.86
人力資本發展	4.64	4.27	4.45
職業安全與健康	4.18	3.45	3.82
人權關注與保障	4.00	2.73	3.36
社會參與	3.73	3.09	3.41

正面衝擊風險閾值設定：

同時考量發生可能性與衝擊程度。兩者皆為 4 分以上者。

● 負面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
經濟績效	2.09	4.45	3.27
資訊安全	2.45	3.91	3.18
供應商永續管理	1.73	3.18	2.45
創新管理	2.64	3.45	3.05
產品責任	2.45	3.91	3.18
品質管理	2.27	3.73	3.00
風險管理	1.45	3.73	2.59
誠信經營與法令遵循	1.45	4.09	2.77
品牌經營	1.64	3.00	2.32
能源與溫室氣體管理	1.45	2.27	1.86
水資源管理	1.45	2.55	2.00
廢棄物管理	1.55	2.55	2.05
生物多樣性	1.73	2.36	2.05
氣候變遷政策	1.55	2.91	2.23
人才吸引與留任	2.36	3.18	2.77
多元與包容	1.73	2.82	2.27
人力資本發展	2.36	3.27	2.82
職業安全與健康	1.73	3.45	2.59
人權關注與保障	1.45	3.00	2.23
社會參與	1.45	2.45	1.95

負面衝擊風險閾值設定：

優先考量具有高負面衝擊程度之議題(衝擊程度大於 4.5 分者)，儘管其發生可能性低；同時考量發生可能性與衝擊程度(兩者皆為 4 分以上者)

四、 確定重大主題

本公司依循 GRI Standards 2021 及重大性分析程序，透過利害關係人議合、永續衝擊評估，經由永續辦公室與高階主管共同討論與檢視，決定出本公司 5 項重大主題。

經評估結果，重大主題為「經濟績效」、「人力資本發展」、「誠信經營與法遵」、「品牌經營」及「職業安全與健康」等五項議題。其中，環境相關議題（如氣候變遷、溫室氣體管理、能源管理、水資源管理及廢棄物管理等）雖未達本年度重大主題之判定門檻，惟本公司仍持續關注其對企業營運及利害關係人之影響，並依循相關法規及公司永續發展政策推動環境管理工作。

本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

3.03 重大主題列表 (GRI 3-2)

根據分析方法的流程，永續辦公室整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 5 項重大主題，包含：

- 經濟績效
- 人力資本發展
- 誠信經營法法令遵循
- 品牌經營
- 職業安全與健康

3.04 重大主題之管理 (GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 3-3)

政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施

● 經濟績效

衝擊說明	穩健的經濟績效有助於提升公司整體營運韌性，支持研發創新、人才投入與資源配置效率，並持續為員工、客戶、股東、供應商及社會創造共享價值；反之，若營運績效不如預期，則可能影響公司投資布局、資金運用及長期競爭力，進而對企業永續經營造成影響。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	● 績效管理辦法 ● 預算管理辦法	總經理	員工
管理行動	● 依年度經營計畫訂定營運目標與預算，並依實際執行情形進行差異分析與檢討。 ● 定期召開策略會議、經營管理會議，檢視營收、毛利、費用及獲利表現，掌握營運狀況與市場風險。 ● 持續推動成本控管、流程優化及資源配置效率提升，以強化營運韌性與經營績效。 ● 由相關權責單位依職掌追蹤各項經營指標，並定期向管理階層報告執行情形。		
追蹤行動有效流程	● 每月彙整營運及財務相關數據，追蹤營收、毛利率、費用率及獲利等主要指標。 ● 定期檢討預算執行差異，針對異常項目進行原因分析並提出改善措施。 ● 透過主管會議或經營會議定期檢視經營績效指標，必要時滾動調整策略方向與資源配置。		
指標目標	● 短期目標：提升年度營收及獲利表現，並維持預算達成率於合理範圍。 ● 中期目標：持續提升營運效率與獲利能力，強化經濟價值創造與分配成效。 ● 長期目標：建立具韌性之營運體質，維持穩健成長並持續創造利害關係人共享價值。		

● 人力資本發展

衝擊說明	人才是公司持續創新與提升競爭力的重要基礎。面對產業快速發展、智慧製造、自動化及 AI 技術應用趨勢，若未能有效培育與留任優秀人才，將可能造成專
------	---

	業技術斷層、營運效率下降、產品品質及客戶服務受影響，進而影響公司營運績效與永續競爭力。 另一方面，完善的人才培育制度、職涯發展機制及公平的學習資源，可提升員工專業能力、工作投入度與組織認同，降低離職率，促進企業創新能力及永續經營，亦能提升利害關係人對公司的信任。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	● 人才發展與留任措施 ● 教育訓練管理辦法	總經理	員工
管理行動	為落實人才發展政策，公司建立完整的人力資本管理制度，主要措施如下： （一）教育訓練制度 ● 新進人員教育訓練 ● 在職專業技能訓練 ● 管理職能課程 ● 職業安全衛生教育 ● AI 應用課程 ● 外部專業訓練及證照補助 （二）績效管理制度 ● 每年實施績效考核 ● 績效結果作為調薪、晉升及教育訓練依據 ● 建立 PIP 改善制度協助績效提升 （三）知識管理 ● SOP 文件建立 ● 技術經驗傳承 ● 內部講師制度 （五）員工職涯發展 ● 年度績效面談 ● 專業及管理雙軌制度		
追蹤行動有效流程	公司透過定期檢視及分析各項人力資本指標，以確認人才發展措施之有效性，主要追蹤方式包括： ● 每年檢視教育訓練計畫執行情形。 ● 統計員工平均受訓時數及參訓率。 ● 評估教育訓練滿意度及學習成效。 ● 分析績效考核結果與人才發展成果。 ● 定期分析員工離職率及留任率。 ● 定期檢討教育訓練預算執行情形。 ● 透過員工滿意度調查蒐集改善建議。		
● 指標目標	● 招募與留任： 新進員工留任率（3 個月／6 個月）		

	達提升 5%。 ● 人才培育：平均每人訓練時數持續提升，課程滿意度達 85% 以上。 ● 員工關懷：員工滿意度逐步提升。
--	--

未來，公司將持續依據營運策略與產業發展趨勢，強化人才培育、數位學習及接班管理制度，打造具備高績效、高投入及高韌性的人才團隊，促進企業永續成長與利害關係人共創價值

● 誠信經營法法令遵循

衝擊說明	落實誠信經營與法令遵循，有助於建立透明、負責且值得信賴的企業治理文化，降低違法、違規及商譽受損風險，並提升利害關係人對公司的信任；如管理不當，可能導致裁罰、爭議事件、營運風險升高及企業形象受損，進而影響公司永續經營。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	● 誠信經營守則 ● 申訴/檢舉管理辦法 ● 內部控制制度	董事會／總經理	● 董事、經理人、員工 ● 必要時擴及供應商及合作夥伴
管理行動	● 持續宣導誠信經營、反貪腐及法令遵循觀念，提升同仁合規意識與風險敏感度。 ● 建立並落實內部控制制度、檢舉管道及異常事件通報處理機制，強化制度面管理。 ● 由各權責單位依職掌追蹤法令變動，適時檢視內部規章及作業流程之適切性。 ● 稽核室依年度稽核計畫執行查核，追蹤缺失改善及制度落實情形。		
追蹤行動有效流程	● 定期辦理內部稽核與法遵檢視，確認各項制度及作業流程符合內外部規範。 ● 針對檢舉、申訴、缺失或異常案件進行調查、改善及後續追蹤。 ● 由相關單位定期彙整法遵及誠信管理成果，並向管理階層報告執行情形。 ● 如發現重大缺失或高風險事項，立即啟動改善機制及必要之管理措施。		
指標目標	● 短期目標：持續推動誠信及法遵宣導，重大違規事件維持為零。 ● 中期目標：強化制度落實與異常通報機制，持續降低法遵風險。 ● 長期目標：建立誠信、透明且有效治理之企業文化。		

● 品牌經營

衝擊說明	良好的品牌經營有助於提升客戶信任、市場知名度與競爭力，鞏固和椿科技在智慧機器人與自動化解決方案領域的市場地位；如品牌溝通不一致、產品品質或客戶服務管理不當，可能影響客戶滿意度、商譽及市場拓展成效，進而對公司業務成長與長期發展造成不利影響。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	● 品牌經營與客戶服務管理相關制度 ● 產品品質與客戶滿意管理辦法	總經理	員工
管理行動	● 持續提升代理與自主開發產品之品質與服務水準，強化售前諮詢、導入支援及售後維保等全週期客戶服務機制。 ● 透過展覽（如智慧自動化展）、官網、數位行銷與業務拜訪，建立一致且透明的品牌對外溝通，擴大市場觸及。 ● 建立客戶回饋蒐集機制，定期彙整客訴、使用意見及市場需求，作為產品優化與服務改善之依據。 ● 強化跨部門協作（業務、技術、工程、售後）之客訴處理與快速回應機制，提升客戶滿意度與品牌信任。 ● 確保所有產品資訊、規格及行銷素材之正確性與透明度，遵循相關法規之行銷標示要求。		
追蹤行動有效流程	● 定期彙整客訴案件、客戶回饋及品質異常情形，追蹤改善結果並定期向管理階層報告。 ● 透過業務會議或品質改善機制，持續優化產品、服務及客戶應對流程，縮短問題回應時效。 ● 必要時辦理產品測試、示範展示或服務效能評估，以降低品牌風險並提升客戶信任度。		
指標目標	● 短期目標：持續降低客訴件數，縮短客戶問題回應時效，維持年度客戶滿意度於目標水準以上。 ● 中期目標：強化品牌在機器人與智慧自動化市場的知名度與口碑，擴大優質客戶基礎。 ● 長期目標：建立具市場領導力與高信賴度之品牌形象，成為智慧製造解決方案客戶首選夥伴。		

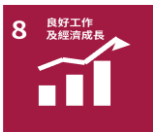
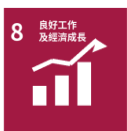
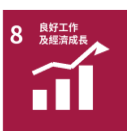
● 職業安全與健康

衝擊說明	公司營運涉及生產製造、設備組裝、倉儲物流、設備維修及客戶現場服務等作業，若安全管理不足，可能導致職業災害、職業疾病、設備損壞及營運中斷，不僅影響員工身心健康與生命安全，亦可能造成企業營運損失、法規違反及企業聲譽受損。 因此，公司持續建立完善的職業安全衛生管理制度，透過風險辨識、危害預防、教育訓練及持續改善機制，降低職業災害風險，打造安全、健康及友善的工作環境，並提升整體營運韌性。		
	政策名稱	核准層級	規範對象
	- 安全衛生工作守則 - 承攬商施工責任與安全衛生協議書	總經理	- 員工 - 承攬商
管理行動	(一) 職業安全衛生管理制度 - 建立職業安全衛生管理制度及相關作業程序。 - 明確職業安全衛生權責，落實各級主管管理責任。 (二) 危害辨識與風險管理 - 定期實施工作場所危害辨識與風險評估。 - 依風險等級制定改善計畫及追蹤執行情形。 - 針對高風險設備及特殊作業建立標準作業程序(SOP)。 (三) 教育訓練 - 新進員工安全衛生教育訓練。 - 在職安全衛生教育訓練。 - 消防、防災及緊急應變演練。 - 特殊作業人員專業訓練及資格管理。 (四) 工作環境管理 - 定期進行作業環境監測。 - 個人防護具(PPE)配發及使用管理。 - 持續改善工作場所照明、噪音、通風及人體工學環境。 (五) 健康促進措施 - 定期健康檢查。 - 特殊健康檢查及健康管理。 - 母性健康保護。 - 心理健康關懷及員工協助措施(EAP)。 - 舉辦健康講座。		
追蹤行動有效流程	定期保養相關安全防護設備，並依期程完成申報作業。		

	● 定期於部門會議中檢討職業安全衛生管理成效，持續精進管理措施。 ● 不定期稽核承攬商作業並實施考核，如有缺失，須追蹤改善結果。
指標目標	● 重大職業災害件數：0 件。 ● 死亡職業災害件數：0 件。 ● 新進員工安全教育完成率：100%。 ● 定期健康檢查完成率：90%以上。 ● 消防及緊急應變演練完成率：100%。

本公司將持續導入風險預防、安全管理及健康促進措施，深化全員安全文化，並透過數據化管理與持續改善機制，降低職業災害風險，營造安全、健康且友善的工作環境，提升企業永續經營韌性與利害關係人信任。

3.05 重大主題連結與 SDGs

面相	重大主題	SDGs 目標	細部指標
治理面	經濟績效		8.2、8.3
治理面	誠信經營與法令遵循		16.5、16.6
治理面	品牌經營		12.6、12.8
社會面	人力資本發展	 	5.5、8.5、8.8
社會面	職業安全與健康	 	3.9、8.8

4、治理面

4.01 經濟績效 (GRI201-1、GRI201-3、GRI201-4)

營運表現

2025 年本公司總營收為 24.96 億元，較 2024 年成長 50.12%，全年稅後淨利為 1.72 億元，每股盈餘為 2.08 元，其它財務績效說明與分析，請參閱本公司合併財報。

單位：新台幣仟元

2025 年本公司財務表現	
資產總額	2,647,035
債務比例	39%
權益比例	61%
產生的直接經濟價值	
營業收入	2,496,408
分配的經濟價值	
營業成本（註 1）	1,961,093
員工薪資福利	346,413
支付出資人款項（註 2）	129,011
支付政府的款項	40,701
留存的經濟價值	19,187

註 1：定義為當年度合併損益表營業成本、營業費用加總，並扣除員工薪資與福利與社會投資。

註 2：定義為當年度合併現金流量表中支付股利數及支付利息數。

財務補助

2025 年本公司總營收為 24.96 億元，較 2024 年成長 50.12%，其它財務績效說明與分析，請參閱本公司合併財報。

單位：新台幣仟元

項目	2025 年度
營業收入	2,496,408
營業外收支	24,698
產生的直接經濟價值 (A)	2,521,106
營業成本（成本＋費用）－（薪資與福利）	1,961,093
員工薪資與福利支出（用人費用）	346,413
支付出資人款項（股東股利＋利息費用）	129,011
支付政府的款項（包括稅款及罰金）	40,701
分配的直接經濟價值 (B)	2,477,218
留存的經濟價值 (A－B)	43,888

員工退休金制度

本公司依據「勞動基準法」之規定，訂有確定福利之退休辦法，適用於民國 94 年 7 月 1 日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前 6 個月之平均薪資計算，15 年以內(含)的服務年資每滿一年給予兩個基數，超過 15 年之服務年資每滿一年給予一個基數，惟累積最高以 45 個基數為限。本公司按月就薪資總額 2%提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於臺灣銀行。另本公司於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計算之退休金數額，本公司將於次年度三月底前一次提撥其差額。

確定提撥計畫

本公司之確定福利退休計畫基金資產，係由臺灣銀行按該基金年度投資運用計畫所定委託經營項目之比例及金額範圍內，依勞工退休基金收支保管及運用辦法第六條之項目(即存放國內外之金融機構，投資國內外上市、上櫃或私募之權益證券及投資國內外不動產之證券化商品等)辦理委託經營，相關運用情形係由勞工退休基金監理會進行監督。該基金之運用，其每年決算分配之最低收益，不得低於依當地銀行二年定期存款利率計算之收益，若有不足，則經主管機關核准後由國庫補足。因本公司無權參與該基金之運作及管理，故無法依國際會計準則第 19 號第 142 段規定揭露計畫資產公允價值之分類。民國 114 年及 113 年 12 月 31 日構成該基金總資產之公允價值，請詳政府公告之各年度之勞工退休基金運用報告。

單位：新台幣仟元

	2025 年度	2024 年度
確定福利義務現值	(33,313)	(31,174)
計畫資產公允價值	30,679	27,621
淨確定福利負債	(2,634)	(3,553)

本公司積極投入經費於研究發展，同時配合各營業據點政府政策，如產業創新、建立友善工作環境等各項措施，2025 年本公司總計獲得 2,670 仟元補助，各據點獲補助項目彙整如下表：

地區	補助項目	補助單位	補助依據	金額 (新台幣仟元)
台灣	投資抵減	經濟部工業局	產業升級補助	1,246
台灣	補助金	勞動部	勞資協調補助計畫	116
中國	補助金	保稅區管理局	安商育商財政扶持資金	1,308

4.02 稅務 (GRI207-1、GRI207-2、GRI207-3)

稅務治理與責任納稅

和椿科技秉持誠信經營原則，重視稅務合規與透明，視依法納稅為公司應盡之社會責任。本公司遵循中華民國及營運據點所在國之稅務法規，未採取任何不當租稅規劃或規避課稅行為，致力於建構穩健之稅務治理架構。

利害關係人稅務議題之溝通與管理

透過稅務機關公布的相關稅務法規，掌握稅務機關修法的最新動態。在面對稅務法令適用有灰色地帶時，公司主動徵詢稅捐稽徵機關的專業意見，確保稅務合規及透明度，以降低稅務風險並維護公司的誠信形象。

我司獨立董事具備會計及稅務專長，每季度報告財務報告繳納稅務狀況，經由董事會檢視稅務治理的成果。此外，公司亦透過官網向投資人公開揭露有效稅率，確保資訊透明，持續強化與投資人的信任與溝通。

2025 年度本公司在台依法繳納各項稅負，包含營業稅、營所稅及各項雇主負擔保費，稅額總計達新台幣 6,600 萬元。所得稅有效稅率為 19.3%，透過誠信納稅，本公司除履行企業責任外，亦為公共財政、地方發展及社會福祉做出具體貢獻。

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 (GRI 2-23, GRI 2-24)

誠信經營

為落實誠信經營及道德行為，本公司訂有「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」、「防範內線交易管理作業程序」和「永續發展實務守則」等規範，以建立誠信經營之企業文化及良好商業運作模式，更進而實踐永續發展，促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展；本公司遵守國際及國內有關反貪腐、反賄絡及反競爭行為等相關法規要求，對任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策。

114 年無違反道德行為之申訴案件。

本公司「誠信經營守則」內容明訂與其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象簽訂之契約，其內容應包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款。本公司定期對供應商作廠商評鑑，並視情況所需於往來交易對象契約中明訂誠信行為條款。

身分	時間點	須簽署文件
新進員工	入職時	任職承諾書、僱傭合約
現任員工	離職時	離職同仁保密承諾書 (適用於一般同仁)
現任員工	離職時	離職同仁【保密暨競業禁止承諾書】 (適用於研發/營業人員)
供應商	簽約前	供應商永續發展暨企業社會承諾書

獨立溝通管道

本公司檢舉管道，供公司內部及外部人員使用，申訴或檢舉信箱：appeal@aurotek.com 舉報信箱的收件人為總秘書室，由董事長依舉報內容及性質指派專責人員組成專案小組，董事長自專案小組內指定一人為專案小組負責人以負責統籌調查與處理申訴與舉報案件之所有事宜。

若有涉及本集團企業與組織之董事、獨立董事、經理人、高階主管之案件。申訴或檢舉信箱：audit@aurotek.com 舉報信箱的收件人為本公司稽核室專用信箱，稽核室應專案調查與處理，並向無利害關係或無利益關係之獨立董事報告。

申訴事件標準處理流程：

本公司訂有「申訴/檢舉管理辦法」，提供專用檢舉信箱，訂定具體檢舉及獎勵制度，並建立便利檢舉管道，及針對被檢舉對象指派適當之受理專責人員，另於對外官網上有利害關係人專區供員工及利害關係申訴之用，114 年度至本報告書發行日止並無檢舉案件發生。

本公司「申訴/檢舉管理辦法」內容明訂調查標準作業程序、吹哨者保護制度，調

查完成後應採取之後續措施及相關保密機制。

4.03.2 反貪腐機制 (GRI250-1、GRI250-2、GRI250-3)

本公司已建立有效的會計制度、內部控制制度；本公司稽核室依據風險評估將高風險之作業列為年度稽核計劃之首要查核以加強防範措施，並將稽核計劃實際執行情形提報每場董事會；另本公司各單位執行年度內部控制制度自行評估作業，來合理確保本公司內部控制制度之設計及執行係屬有效。

114 年度本公司無違反法規行為，亦無發生貪腐事件。

反貪腐教育訓練

公司於公司網站公布相關規範，使所有員工隨時可閱讀，亦對員工舉辦教育訓練與宣導，使其充分瞭解公司誠信經營之決心與政策。114 年度對全體同仁實施線上測驗，測驗範圍涵蓋誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南。參與率 97%，平均分數 98 分。

貪腐事件處理

2025 年未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德相關事件。

4.03.3 反競爭行為 (GRI 206-1)

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

在 2025 年度，本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.04 溝通管道及申訴機制 (GRI 2-25, GRI 2-26)

補救負面衝擊之措施及執行有效性

本公司重視與利害關係人之雙向溝通，並視其為推動永續經營的重要基礎，透過多元化溝通管道，我們持續瞭解利害關係人關注的議題與期望，針對員工、客戶、供應商、股東、政府機關與社區等利害關係人，我們已建置完善的溝通與申訴機制、定期評估各溝通管道之成效，並依評估結果調整管理措施。透過上述機制，強化利害關係人信任與資訊透明度，促進永續發展：

類別	溝通方式	溝通頻率	主要議題
員工	員工意見調查、1對1面談、人資諮詢信箱	每年／不定期	福利制度、職涯發展、友善工作環境打造
客戶	做客戶巡迴拜訪服務	每季／依案件即時	產品品質、交期服務、客戶滿意度提升
供應商	年度供應商考核	不定時/每年	環保法規遵循、品質管理、勞工人權
股東／投資人	法說會、股東大會、IR信箱、官網公告	每季／即時資訊揭露	經營績效、風險管理、公司治理評鑑
政府機關	參與主管機關舉辦之座談會、法規公聽會、公文。	不定期／法規要求	法遵狀況、補助申請、環安衛法規落實
社會大眾	永續經營報告書、ESG專區、專訪/論壇	1次／每年／不定期	傳達企業核心價值、揭露 ESG 執行成效、落實社會參與。

申訴及建議管道與程序

為落實誠信經營及確保公司遵循道德行為標準，我們除了制定「誠信經營守則」外，還設立了一系列相關制度，包括「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」、「永續發展實務守則」、「風險管理政策」及「內部稽核實施細則」。本公司依據上述誠信經營相關規範，建立以下申訴與檢舉管道，供內外部利害關係人使用。

供內部人及外部人使用：

申訴管道：appeal@aurotek.com

本年度本公司共計受理申訴案件 0 件。

若涉及本集團與組織之董事、獨立董事、經理人、高階主管之案件：

申訴管道：audit@aurotek.com

案件處理流程與保護

本公司承諾對檢舉人身分嚴格保密，並由獨立部門進行調查。若經查證屬實，將視情節依公司規章處理，並針對受影響之對象採取適當的補救措施

2025 年度並無申訴/檢舉案件發生。

4.05 風險管理

4.05.1 風險管理機制

風險管理政策與程序

為確保本公司風險管理制度之完整性，特訂定本政策以落實風險管理機制，提升風險管理分工之效能；並由審計委員會、董事會督導風險管理。

為了風險管理，應塑造重視風險管理之經營策略與組織文化，並建立整體風險管理制度，由本公司及子公司之董事會、各階層管理人員及員工共同參與推動執行，從公司整體的角度，讓公司維持在所能承受的風險之內，以期能合理確保公司策略目標之達成。

風險管理範疇

本公司為便於指認歸類，大致區分為：

(1)外部風險(2)營運風險(3)財務風險(4)策略風險(5)合規/合約(6)其他風險。

風險管理運作情形

本公司風險管理流程包含風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告及風險回應措施等要素，除透過跨部門溝通與資料蒐集彙整各項風險可能對本公司產生的整體影響外，亦將各項風險影響程度與本公司短中長期營運目標相互連結，以掌握本公司對於風險影響的承受度。

本公司亦已成立永續發展委員會，透過 ESG 架構推動環境、社會、公司治理面向等議題，每年評估重大議題之風險衝擊程度制定管理行動。

並且開始推動風險管理機制，每年一次向董事會報告運作情形。

本公司整體相關風險控管均在可控風險範圍，對公司未造成重大影響。

4.05.2 法規遵循 (GRI 2-27)

為落實誠信經營及道德行為，本公司訂有「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」、「防範內線交易管理作業程序」和「永續發展實務守則」等規範，以建立誠信經營之企業文化及良好商業運作模式，更進而實踐永續發展，促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展；本公司遵守國際及國內有關反貪腐、反賄絡及反競爭行為等相關法規要求，對任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策。

法律行動與結果

- 1.將最新修法訊息傳達各單位相關人員，避免不適法交易，建立誠信經營觀念。
- 2.針對新進員工提供法令遵循課程，如商標權、專利權、著作權、營業秘密、商務合約等領域，提供案例分享及實施法令宣導。

3.為避免公司之營業秘密或機密資訊外洩，要求新進員工、技術研發人員、與客戶進行交易合作時簽署保密合約。

4. 114 年度本公司無違反法規行為。

本公司於報導期間內並無發生任何違反公司治理、環境及社會相關法令的情況發生。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

資訊安全治理架構

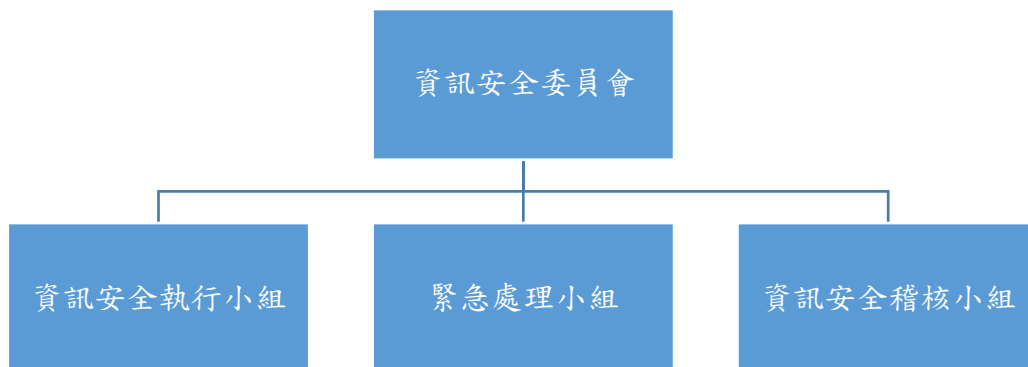
和椿科技於指派資訊部門為本公司資訊安全之權責單位，負責規劃、執行、制訂與推動公司內部各項資訊保護措施，確保資訊安全管理的全面性與有效性。

主要職責涵蓋制訂資訊保護政策、執行風險評估、進行營運衝擊分析，並規劃災難復原演練等工作。同時，積極推動帳號權限管理檢核、防火牆規則審視、弱點掃描與滲透測試等技術措施，並透過資安教育訓練與社交工程演練，強化全體員工的安全意識與防範能力。

本公司稽核室為資訊安全監理之查核單位，若查核發現缺失，旋即要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

資訊安全委員會

以任務編組方式組成資訊安全委員會，由公司高階主管擔任召集人，如因職務調動應即刻指派遞補人員與辦理交接。促進資訊安全管理制度執行之有效性，期使達成資訊安全之目標，並增進業務運作之安全。



資訊安全管理系統

本公司資訊安全管理機制，包含以下三個面向：

1. 制度規範：訂定公司資訊安全管理制度，規範人員作業行為。
2. 科技運用：

對外：公司建立了防火牆和入侵防禦系統等多種系統，以預防病毒和外部駭客的侵入，並通過資安問卷評估供應商的資安環境與管控機制，強化對客戶和供應商人員或設備入廠的檢核機制。

對內：建置監控軟體，落實資訊安全管理措施；朝向符合 ISO 27001 要求努力。重新檢視了現有的管理面、技術面和實體面的控管機制，並再次盤點與識別關鍵核心系統與企業營運活動之間的關聯性，以強化和落實企業整體

資訊及資安環境的管控，確保順利符合新版要求的合規性、遵循性與適切性，進一步完善整體資訊架構與資料安全架構的防護。

3. 人員訓練：進行資訊安全教育訓練，提升全體同仁資訊安全意識。

資訊安全教育訓練

和椿科技將強化資訊安全教育訓練列為員工必修課程，從新人報到階段即針對公司資安政策及規定宣導，114 年度共辦 2 場教育訓練及製作 1 份資安公告，傳達資安防護重要規定與注意事項。並不定期舉辦資安相關課程，以提升全體同仁資訊安全意識。

此外，本公司每年不定期辦理一次社交工程演練，透過模擬釣魚郵件發送至內部同仁，檢測員工對資訊安全威脅的警覺性與辨識能力，並針對誤點擊或誤操作釣魚郵件之同仁實施教育訓練，以持续提升全體人員之資安意識與防範能力。

資訊安全重點工作項目

1. 持續強化資訊安全防護能力：

- (1) 確保軟硬體設備及資訊系統符合相關法規、標準與內部管理規範。
- (2) 持續推動核心資訊系統升級與安全強化，提升系統穩定性並符合資安法遵要求。
- (3) 持續精進防毒防護、電子郵件安全、資料備份、社交工程演練、弱點掃描及全天候防駭監控等防護機制，降低資安風險。
- (4) 建立完整之資安日誌管理、軌跡留存及稽核機制，提升事件追蹤、鑑識及稽核能力。

2. 計劃取得 ISO 27001 驗證：

- (1) 建立完善的資訊安全管理制度：透過建立管理制度，明確定義資訊安全管理範圍、角色、職責及管理流程，提升跨部門協作效率，並於資訊安全事件發生時能快速進行通報、應變及復原。
- (2) 強化法規遵循能力：建立適用法規、合約及其他要求之識別與管理機制，協助企業遵循《個人資料保護法》及其他資訊安全相關法規與客戶要求，降低法遵風險。
- (3) 降低資訊安全風險與營運衝擊：透過風險評估、風險處理及持續改善機制，降低資訊外洩、系統中斷及其他資訊安全事件對營運造成的衝擊，提升企業營運韌性。
- (4) 提升客戶與合作夥伴信任：取得 ISO 27001 驗證代表企業已建立符合國際標準的資訊安全管理制度，有助於提升客戶、合作夥伴及利害關係人對企業資訊安全管理能力的信心。
- (5) 提升企業品牌與治理能力：透過持續改善資訊安全管理制度，降低資訊安全風險，展現企業對資訊安全及公司治理的重視，進一步提升企業品牌形象與市場競爭力。
- (6) 強化市場競爭力與國際接軌：ISO 27001 為國際廣泛採用的資訊安全管理標準，可滿足國內外客戶、供應鏈及合作夥伴對資訊安全管理之要

求，有助於拓展國際市場及提升商業合作機會。

4.06.2 客戶隱私保護 (GRI 418-1)

114 年，本公司未發生重大資訊安全事件，亦未接獲任何資訊安全相關投訴，且未發生資訊外洩（亦無個資外洩），也無資料遺失或公司資料毀損等情形。

本公司將持續投入資訊安全管理，透過強化系統防護、落實資安教育訓練、完善資料保護機制及精進資訊安全管理制度，持續提升整體資安韌性與風險管理能力，確保營運持續穩定及資訊資產安全。

4.07 參與各類社團組織 (GRI 2-28)

公協會參與

和椿科技積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，並在相關公協會內擔任職務，以協同促進產業發展與交流，發揮公司的社會影響力。

此外，亦與相關領域的企業與機構互相交流，以獲取產業技術新知與實務經驗，並且建立良好合作關係，共同促進產業水準及永續發展。

2025年本公司加入了10個公協會組織，分別列示如下：

公協會組織名稱		會員資格	
		理事/監事	會員
1	中華民國企業永續發展協會		●
2	台灣精品品牌協會		●
3	台北市進出口商業同業公會	●	●
4	台灣區電機電子工業同業公會		●
5	中華民國三三企業交流會		●
6	三三會青年企業家委員會		●
7	台日商務交流協進會		●
8	台灣智慧自動化與機器人協會		●
9	台灣電動智能自行車協會		●
10	臺灣數位企業總會		●

本公司保持政治中立，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。2025 年本公司無任何政治捐獻相關支出。然而，由於本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。

4.08 產品及服務管理 (GRI 2-6)

自動化零組件

自動化組件是和椿科技事業發展的起點，也是我們長期深耕產業的根基所在。每一個自動化元件在機械、設備與產線運作中皆扮演關鍵角色，透過高度整合的組合與連結，實現生產系統的高速化、精密化與最適化，並創造整體運用的最大效益。

我們相信，唯有以合適的產品、有效的組合，才能造就高附加價值的解決方案，最終實現「讓客戶滿意最大化」的承諾，這正是和椿對自動化產業的核心價值觀。

從傳動、驅動、控制到系統設計，我們深知，顧客的期待早已超越單一產品的供應，更仰賴的是完整而連貫的技術服務。為此，自動化組件事業單位除引進高品質、國際級關鍵零組件外，更導入創新技術觀念，並由專業技術團隊提供全方位支持，涵蓋產品介紹、設計諮詢、測試驗證及售後服務。

我們持續以高品質工業設計為目標，攜手客戶共創高附加價值的自動化成果，實踐永續產業價值鏈的深化與延伸。

自動化設備

自動化設備事業處專注於 SMT 後製程設備、送收料系統、切割與檢查設備等關鍵製程設備的研發與製造，致力於為客戶提供全面且具彈性的客製化解決方案。我們從產品開發、機構設計到量產製造的每一環節，皆以精準回應客戶多樣化需求為目標，協助產線達到智慧化、自動化升級。

和椿科技在自動化領域深耕多年，具備完整技術鏈與工程整合能力，成功開發出多款具備高品質、高效能與高可靠性的設備，廣泛應用於電子製造、半導體、精密加工等產業。

我們的研發成果與市場表現屢獲肯定，包含榮獲「台灣精品標誌」、「國家品質獎」、「國家產品形象獎」等多項國內權威獎項，展現出企業在創新技術、產品品質與永續價值創造上的卓越實力。

節能安全

面對全球暖化與節能減碳的趨勢，綠建築與永續設計已成為當代建築的重要主流。和椿科技秉持對環境永續的責任，致力於降低建築能源消耗，開發兼具節能、舒適與環境友善特性的建材產品。

我們從「節能設計」出發，開發具備冬暖夏涼、節能減排功能的綠色建材，積極推動建築自動化應用研究。其中代表性成果為自主研發的「綠風升降百葉窗」系列產品。

「綠風升降百葉窗」採用雙層外皮 (Double Skin) 設計概念，將百葉窗安裝於窗戶外側，可有效阻隔達 80% 的太陽輻射，提升室內舒適度，同時大幅降低建築對空調與照明設備的依賴。此設計不僅提升能源使用效率，更實現節能減碳、健康宜居的綠建築目標，體現和椿科技對於環境永續的創新承諾。

智慧機器人

面對人口結構變遷與產業升級需求，Aurotek 和椿科技以智慧自動化機器人技術為核心，致力於協助各產業推動數位轉型，提升營運效率、優化服務體驗，同時實踐低碳永續的運營模式。我們提出三大解決方案：智慧服務、智慧物流與智慧製造，協助企業突破人力困境，提升營運效能。

智慧服務：自動化機器人打造服務場域新體驗

運用 AMR (自主移動機器人) 技術，我們提供涵蓋清潔、配送、迎賓等多功能的服務型機器人，協助零售、旅宿、辦公與賣場等服務場域提升服務品質與營運效益：

清潔機器人系列：

CC1 工業/商用乾濕清潔機器人，具備路徑規劃與大範圍清潔能力，每小時可達 1100~1600 m²，有效降低人力負擔。

SH1 智慧直立洗地機，專攻油污與頑漬，輕鬆達成高效率清潔。

MT1 AI 掃地機器人，適用於大面積場域，每小時清潔面積達 6000 m²，實現 24 小時無人清潔作業。

迎賓機器人系列：

PD30P、PD40 機型兼具送餐、迎賓與行銷展示功能，適合消費空間中提升顧客互動與品牌體驗。

配送機器人系列：

PD30F 跨樓層配送、PD50 室內配送、PD60 遠端呼叫配送，皆具備高性能與高安全性，是無接觸配送的永續實踐方案。

智慧物流：建構無人物流工廠與高效搬運流程

面對製造與倉儲領域對自動化的高度需求，我們提供 AMR 搬運機器人與無人物流車隊，實現智慧化物流與高效流通管理：

高效搬運作業：適用於室內物料與貨架搬運，機型涵蓋 50kg~300kg 載重能力，提升物流效率並降低人員工安風險。

無人物流工廠實踐：應用於倉庫間、倉庫至碼頭等場景，透過高載重無人車完成貨物搬移，降低能源與人力消耗，提升整體產線韌性。

智慧製造：以協作機器人實現彈性生產與人機協作

和椿科技提供各式協作型機器人，針對製造與商業應用需求，協助企業邁向智動化生產與安全人機協作：

製造流程升級：協作機器人可執行取放料、包裝、質檢、焊接等作業，強化生產彈性，適用中小批量或客製化製程，提升整體生產力。

安全人機協作：具備內建安全防護，無需圍籬即可與人員協同作業，降低高重複性與高風險工作負擔，亦可應用於智慧零售、理療與餐飲等商業場域。

Aurotek 和椿科技持續以「智慧創新 × 永續效益」為導向，將高科技機器人應用落實於各產業場景中，透過具體行動推動智慧轉型、降低碳足跡、促進產業升級，共創科技與永續兼容的智慧未來。

4.08.1 顧客健康與安全 (GRI-416-1, GRI-416-2)

管理方針與評估機制

和椿科技業務涵蓋「自主研發設備切板機 及節能綠風升降百葉窗」、「IC SLT 設備代工」及「機器人與零組件代理」。我們致力於確保每一台出廠設備皆符合最高安全標準。針對研發產品，我們導入「安全設計原則」；針對代工業務，落實嚴謹的製造品管；針對代理業務，嚴格篩選具備國際認證之供應商。

評估機制：2025 年度，針對 100% 自主研發設備、代工機台及代理產品，進行健康與安全衝擊評估。

管理方針：

研發本體安全：設計注重操作安全與穩定性，具備完善的保護機制。

製造品質符合產品規格：代工產品 100% 依客戶安全規範施工，通過高標準廠驗。

代理認證審查：確保代理之機器人符合安全標準。

安全操作教育：針對自主研發與代理產品，提供完整的技術培訓。

產品生命週期之健康與安全管理

我們針對不同業務類別，於生命週期的關鍵階段落實風險控管：

業務類別	關鍵管理階段	核心管理作為與衝擊評估
切板機	研發與設計	配備全封閉式防護罩與防塵集塵系統，確保作業環境符合嚴格的安全防護要求。
節能綠風升降百葉窗	研發與設計	強化連桿結構穩定性，導入智慧防夾感應與防墜落安全機制，保障使用者居家安全。
SLT 設備代工	製造與組裝	嚴格執行接地測試及緊急停機 (EMO) 功能檢測，確保生產環境與操作安全。
機器人代理	供應商評選	審核掃地/迎賓/物流機器人之感測器靈敏度（避障功能）及電池安全性。
零組件代理	技術規格核對	確保機器手臂、伺服馬達等核心組件具備電磁相容性 (EMC) 及負載安全係數證明。

安全交付與售後服務

為降低產品在使用階段的風險，和椿科技提供以下配套：

- **安全標示與手冊：**自主研發之產品與代理產品皆附有安全操作手冊，並於設備危險區域黏貼警告標誌。
- **技術培訓：**2025 年度售後服務，不定期辦理售後賦能服務、專業技術支援、運維實務講習、技術轉移計畫、及預防性維護課程。

產品合規績效

和椿科技每年定期稽核供應商之環保與安全證書（涵蓋 RoHS 危害物質限用指令、REACH 高度關注物質規範及不使用衝突礦產之承諾），並針對自主研發產品執行年度安全複檢。

2025 年度績效：和椿科技 2025 年期間，無任何因產品瑕疵導致的人員受傷事件，亦無違反產品健康與安全相關法規之罰鍰紀錄。

4.08.2 行銷與標示 (GRI417-1~417-3)

產品與服務標示

和椿科技深知在機器人與自動化產業中，精準的技術資訊是客戶決策的關鍵。我們秉持誠信與透明原則，確保所有產品與解決方案的行銷訊息均真實反映技術現況。從規格定義、性能指標到適用場景，我們提供詳盡且易於理解的專業指引，協助客戶評估最適方案，避免因資訊落差導致資源浪費。

行銷審核機制

為落實公平競爭與保障客戶知情權，和椿建立嚴謹的行銷內容審查流程。所有對外廣告、技術手冊及推廣文案均經過內部專業團隊審核，嚴格禁止誇大、誤導或未經實證的功能宣稱。我們明確標示產品的技術邊界與操作限制，確保客戶在安全且可預期的範圍內獲得最佳效能，體現「機器，為人」的責任承諾。

品質認證與信任傳遞

作為 AI 與機器人解決方案的領導者，我們承諾所有產品均符合國際標準與產業認證。透過精確的標示與專業的技術對接，我們不僅提供產品，更傳遞一份對品質的保證。我們深信，真實與精確的溝通是建立長期夥伴關係、推動產業智慧化轉型的基石。

法規遵循績效

和椿科技嚴格遵守《公平交易法》、《消費者保護法》及產業相關標籤與行銷法規。

2025 年度，本公司未有任何違反產品與服務資訊標示之情事。

2025 年度，本公司未發生任何違反行銷傳播相關法規之申訴或處分事件。

4.09 供應商管理 (GRI 2-6, GRI204-1, GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 308-1 , GRI 414-1, GRI 414-2)

活動、價值鏈和其他商業關係

和椿科技專注於智慧自動化與機器人解決方案，主要業務涵蓋自動化系統整合、關鍵零組件通路、以及智慧製造、智慧物流與智慧服務等應用領域。價值鏈上游始於關鍵零組件供應商，包含減速機、感測器、控制器及機器人設備等，並與國內外知名品牌合作，取得高品質技術與設備支援。

中游部分，本公司整合各類自動化設備與AI技術，進行系統設計、研發製造與解決方案導入；下游則提供客戶整體解決方案、系統建置、維運服務與技術支援。服務對象涵蓋電子製造業、半導體產業、物流業及智慧零售等領域。

在商業關係方面，本公司與供應商建立長期穩定合作關係，並持續拓展AI應用、感測技術及雲端服務等新合作夥伴；同時與學術機構進行產學合作，強化技術研發能力。相較前一年度，本公司於價值鏈架構及主要商業關係無重大變動。

供應鏈管理

為開發貨源供應，積極進行新供應商開發與評鑑，除依和椿科技股份有限公司規定之程序與辦法，進行廠商調查、評鑑、審查、核定及完成登錄作業；在不斷開發新供應商過程中，增加了供應合作夥伴，提高貨源的選擇性，確保價格優勢與穩定供應，從而降低營運成本。

為有效落實供應商管理，本公司訂有「供應商管理辦法」，對於合格供應商定期考核其品質、交期、價格及服務，確保供應商符合相關規範，據此建立合格供應商名錄，作為供應商選擇之依據；同時輔導供應商改善管理，與供應商維持暢通之溝通管道，以提升與和椿科技股份有限公司的合作與互動，建立正常供應商夥伴關係，以達共創雙贏的目標。

永續供應鏈管理

供應商評鑑

1. 新加工廠商由各單位進行現場評鑑，供應商評鑑表的總分 70 分以上才列入合格廠商，2025年新增 3 家加工廠商。
2. 2025年採購金額前 30%的合格加工廠商進行年度考核，主要在品質和配合度評分，年度供應商考核擬於2025年第一季評分紀錄存檔。
3. 若年度品質異常超過五次以上應實施加工廠商實地輔導考核作業，且實地評核應於 70 分以上得維持合格廠商；2025年年底已輔導 2 家。
4. 要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權需通過相關證照，如 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 等認證，目前至少 31家已完成。

永續供應鏈推動

●使用環境標準篩選新供應商

本公司將環境標準納入新供應商評鑑，要求供應商致力於節能減碳與污染物減量。

篩選標準：包含是否通過 ISO 14001 環境管理體系、是否具有節能設備及廢棄物處置是否符合法令規範。

2025 年執行成效：

- 1.目前至少 31 家 供應商已完成 ISO 14001 等環保與安全相關認證。
- 2.問卷調查顯示，74% 的供應商已執行或計劃推動環境保護議題。
- 3.所有新供應商皆須通過包含環境評估在內的「現場評鑑」（總分須達 70 以上）。

●供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動

本公司透過實地審查與問卷調查，主動鑑別供應鏈中的環境衝擊，並協助其轉型。

具體行動：為響應 2050 淨零排放目標，本公司已規劃於 2026 年協助供應商進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查。

●使用社會標準篩選新供應商

所有新進供應商均須符合勞工權益與人權之社會標準篩選。

篩選機制：依據《供應商管理辦法》，新加工廠商需經現場評鑑達 70 分以上方可納入合格名單。2025 年新增 3 家 合格加工廠商，均完成社會標準審

查。

篩選標準： 要求供應商同意遵守 RBA 行為準則，內容涵蓋保障員工合法權益、重視基本人權、禁止使用衝突礦產及符合職業安全衛生要求。

●供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動

本公司定期針對合格供應商進行社會影響評估，確保勞動人權與誠信經營。

2025 年評估現況：

- 1.發出 67 份永續問卷，回收率 100%。
- 2.96% 的供應商在勞工權益與健康安全方面已執行或有具體計劃。
- 3.96% 的供應商已訂定或計劃訂定誠信經營道德行為準則。

風險管理與改善： 針對採購金額前 30% 的供應商進行年度考核，並透過電話訪談與實地訪查了解其社會責任履行狀況。對於未達標之供應商，本公司採輔導優於終止之原則，協助其改善勞動環境，若持續無法達成安全標準，則將依合約評估終止合作，以維護供應鏈之社會責任表現。

●來自當地供應商的採購支出比例

本公司致力於推動在地採購政策，優先選擇當地供應商，以縮短供應鏈距離、降低運輸碳排放並促進在地經濟發展。

2025 年度表現： 本公司與全球 484 家原物料供應商合作，總採購金額達新台幣 18.58 億元。

在地採購金額： 台灣地區採購總額為新台幣 15.92 億元。

在地採購比例： 佔比達 85.68%。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾 (GRI 2-23, GRI 2-24)

人權承諾

本公司深切體認企業存在之目的是提供社會機能並滿足人類價值觀。我們堅信尊重人權是企業永續經營的基石。本公司除嚴格遵守營運所在地之勞動相關法令（如《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別平等工作法》等）外，更支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國企業與人權指導原則》及國際勞工組織（ILO）之《工作基本原則與權利宣言》等國際公認人權標準。我們透過內部《工作規則》明確規範勞資雙方權利與義務，並落實以下堅定承諾：

- 對顧客—我們主動發現及創造最終顧客的需求，以可被接受的價格，在最短的時間內，提供產品及服務，滿足顧客。
- 對供應商及合作夥伴—我們秉持商機共享、合作互惠的原則，擴大國際合作，建立公平友善的合作平台，整合資源、共創永續價值。。
- 對員工—我們秉持以人為本的精神，尊重每位同仁多樣性，創營造安全、公平、開放、友善的工作環境，建立高效能人才團隊，支持同仁創新並實現自我。
- 對股東—我們致力於建構公司核心能耐，提升公司競爭力以獲得更佳的經營績效，增進公司價值及股東權益。
- 對社會—我們致力於扮演優良企業公民的角色，遵循相關法令，落實公司治理，重視環境保護，並對有助社會和諧進步的相關議題(如幫助弱勢團體、贊助節能環保研發)適切關懷並採取具體的行動支持，促進社會和諧進步。

供應商企業社會責任

為與合作供應商建立一個保護環境、重視社會責任、勞動人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈為目標。

為落實外部供應商管理制度，我們訂有「供應商管理辦法」，使本公司與供應商之開發、選定及評核有所遵循，藉以穩定用料品質並確保料源，促進供應商充分競爭以提高品質、落實成本控管、交期準時、安全衛生、環境責任、勞工權益與人權為追求企業永續。

- 勞工權益與人權：供應商須尊重勞工基本人權，嚴禁強迫勞動、童工及任何形式的歧視。
- 安全衛生：供應商應該認可一個安全健康的工作環境有助於可以提升產品和服務的品質、生產的連貫性、員工的穩定性和士氣。供應商承諾無條件遵守職業安全衛生法規等相關法律之規定。

- 環境責任：供應商須認知環境責任與生產世界級產品是密切聯繫的。在製造過程中，應儘量減少對社會、環境和自然資源造成的不利影響，同時保護大眾的健康和安全。

相關網址如下：

<https://aurotek.com/esg/governance/>

教育訓練成效

為提升所有同仁對人權保護的意識，公司每年開設人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率，2025 年共開設性平課程累計上課時數 284 小時，ESG 相關課程累計時數 253 小時，誠信相關課程累計時數 162 小時。

溝通平台

為確保的人權承諾的全面落實，和椿科技股份有限公司同時制定了「員工意見申訴及處理準則」、「不法侵害通報管理辦法」以及「性平事件申訴與懲戒辦法」。建立透明且暢通的申訴管道與程序，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。2025 年本公司未發生任何形式之人權侵害、歧視或強迫勞動事件。

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構 (GRI 2-7)

本公司以臺灣為主要營運據點，員工組成以在地人才為主，並持續強化多元包容的人才政策。截至 2025 年底，公司正式員工共計 281 人，以全職人員為主，另有少數兼職人力支援；正式員工中男性占比 68%、女性占比 32%。相較於 2024 年，本年度員工人數顯著成長，主要係因業務持續擴展、產線人力需求增加，以及積極增補各領域專業人才所致。公司持續推動完善的人才培育計畫、福利制度及職業安全管理，致力提升員工留任意願與職場安全水準。

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(員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2025	女	88	0	2	88	2	90
	男	187	0	4	187	4	191
	總數	275	0	6	275	6	281
2024	女	56	0	7	56	7	63

	男	126	0	1	126	1	127
	總數	182	0	8	182	8	190
2023	女	46	0	1	46	1	47
	男	100	0	0	100	0	100
	總數	146	0	0	146	1	147

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	地區	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	
2025	臺灣	275	0	6	275	6	281
	總計	275	0	6	275	6	281
2024	臺灣	182	0	8	182	8	190
	總計	182	0	8	182	8	190
2023	臺灣	146	0	0	146	1	147
	總計	146	0	0	146	1	147

5.01.2.2 非員工結構 (GRI 2-8)

和椿科技股份有限公司全球非員工工作者分布

		派遣人員		
		2025	2024	2023
項目	分類	年度	年度	年度
非員工總數		15	30	0
性別	男	12	22	0
	女	3	8	0
與公司的合約關係		透過人力派遣公司派用		
從事的工作類型		廠內工程或勞動業務		

5.01.3 員工多元包容及平等 (GRI 202-1、GRI 202-2、GRI401-1、GRI 405-1、GRI406-1)

和椿科技股份有限公司重視多元與包容，尊重不同背景與族群員工之需求，致力打造公平、友善且無歧視的職場環境。2025 年共聘用 3 名身心障礙員工，占全體員工 1.1%；另有 6 名原住民員工，占全體員工 2.1%，體現本公司對多元文化與社會共融的具體實踐。

在性別平等推動方面，公司持續追蹤並分析各職級之性別分布情形。2025 年女性員工占比為 32.03%，與 2024 年（33.16%）相近，整體性別結構維持穩定。本公司將持續深化女性主管培力機制，強化女性人才於各職級之發展支持，進一步提升組織多元性與包容力。

依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2025	主管	8	2.8%	35	12.5%	43	15.3%
	非主管	82	29.2%	156	55.5%	238	84.7%
2024	主管	6	3.16%	31	16.32%	37	19.37%
	非主管	57	30.00%	96	50.53%	153	80.53%
2023	主管	5	3.40%	26	17.69%	31	21.09%
	非主管	42	28.57%	74	50.34%	116	78.91%

依職級與年齡之員工人數統計

年份	職級	員工年齡			合計
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025	主管	0	28	15	43
	非主管	79	142	17	238
2024	主管	0	21	16	37
	非主管	36	103	14	153
2023	主管	0	17	14	31
	非主管	31	75	10	116

雇用當地居民為高階管理階層的比例

2025 年	人數
高階主管人數	9
高階主管為當地人人數	9
比例	100%

註：「高階管理階層」指協理級以上主管。

為確保薪酬與福利制度符合法規要求並保障員工基本生活與工作權益，本公司提供高於法定最低工資之標準薪資。2025 年臺灣地區基層員工標準薪資為當地最低工資之 1.62 倍（男性）與 1.64 倍（女性），值得關注的是，女性基層員工薪資略高於男性，反映本公司落實性別薪酬平等之具體成果。本公司將持續強化整體薪酬競爭力，以合理報酬吸引並留任優秀人才，支持員工穩定發展與組織永續經營。

2025 年基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

國別	台灣
性別	
男	1.62
女	1.64

註 1：上述金額包含所有固定發給之薪酬，不包含加班費、搶修或待命津貼、營業獎金、輪班津貼、用餐補貼、變動性績效獎金等非固定薪資。

註 2：最低薪資比例＝最低薪資之個人薪資／政府公告最低薪資。

本公司 2025 年人力流動情況整體穩定，並呈現積極擴編的發展態勢。全年員工新進率達 75%，較 2024 年（58%）及 2023 年（29%）持續攀升，反映公司因應業務成長與組織擴張所推動的積極招募策略；離職率則為 36%，與 2024 年持平，顯示員工留任情況維持穩定。整體人力進出變動與公司營運調整方向相符，屬正常範圍。

在性別結構方面，2025 年女性新進人數持續成長，顯示本公司推動職場性別多元之政策已逐步展現成效，未來將持續深化相關措施，強化組織多元包容之基礎。

台灣地區正職人員新進人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	53	124	177	71	97	9	177
2024 年	29	68	97	22	68	7	97
2023 年	13	30	43	15	20	8	43
新進率							
2025 年	23%	53%	75%	30%	41%	4%	75%
2024 年	17%	40%	58%	13%	40%	4%	58%
2023 年	9%	21%	29%	10%	14%	5%	29%

台灣地區正職人員離職人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	21	64	85	21	53	11	85

2024 年	19	42	61	15	39	7	61
2023 年	12	27	39	11	19	9	39
離職率							
2025 年	9%	27%	36%	9%	23%	5%	36%
2024 年	11%	25%	36%	9%	23%	4%	36%
2023 年	8%	18%	27%	8%	13%	6%	27%

註：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。

我們秉持以人為本的精神，尊重每位同仁，創造安全、公平、開放、友善的工作環境，建立一個全球化、彈性組合、永不休止的效能人才團隊，讓每位同仁都能不斷創新並建立核心專長以實現自我。

職場多元化或性別平等政策與執行情形：

- ① 本公司致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，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。
- ② 本公司基於就業機會均等人權原則，本公司提供平等的工作機會給所有求職者，遵守「勞動基準法」、「就業服務法」及「性別工作平等法」等法令。
- ③ 本公司相關規章中訂有薪資、考核、晉升及獎金等相關規定，以制度化方式保障全體員工之合法權益。
- ④ 本公司就性別平等保障政策訂有以下具體措施：

項目	辦法	說明
提供合理申訴管道	訂定「申訴/檢舉管理辦法」	提供員工在合法權益遭受損害或不當處置時合理申訴管道
禁止工作場所性騷擾事件	訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」	提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境

本公司重視職場多元與文化包容，尊重不同背景員工之文化習俗與個人差異。2025 年度未發生任何違反員工工作權及人權之相關事件。

5.01.4 員工權益及福利 (GRI 401-2、GRI401-3、GRI 405-2)

和椿科技股份有限公司視員工為企業永續經營的核心資產，致力打造專業、安全、包容與成長並重的職場環境。本公司依循「專業、合作、創新、卓越」的核心價值，建構支持人才永續發展的完善制度，並持續提升員工福祉與工作滿意度。

員工福祉與發展措施

本公司提供具市場競爭力的薪酬結構與多元福利項目，包括年終獎金與績效獎勵、員工團保與健檢計畫、彈性上下班制度等，全面照顧員工生活與職涯需求。同時，

公司建構完善的培訓體系與職涯發展路徑，透過在職訓練、管理職能提升及外部專業課程補助等機制，持續強化員工專業能力與職場競爭力。晉升與績效考核制度秉持公平、透明原則，依據績效、能力與潛力綜合評定，確保員工發展機會之公正性。

安全健康與工作平衡

依據《職業安全衛生法》，建置完善的職業安全與健康管理系統，並定期進行風險評估、安全教育與急救演練。同時鼓勵工作與生活平衡，推動休假制度、彈性上下班等措施，支持員工身心健康與家庭需求。

勞資溝通與參與

本公司設有職工福利委員會，定期舉辦多元員工活動並持續推動職場設施改善，透過職福會定期會議與內部溝通平台，建立暢通有效的勞資溝通機制。職福會並依年度計畫推動福利創新方案，持續提升員工歸屬感與工作滿意度，落實以人為本的永續經營理念。

福利項目	福利內容
人壽保險	團體保險、職業災害保險、海外旅行平安保險
健康保險	勞工保險、全民健康保險
獎金福利	三節獎金、生日禮金
娛樂福利	每季慶生會、國內外旅遊補助
補助福利	教育訓練補助、員工結婚禮金、生育禮金、員工及眷屬死亡慰問金、員工生病慰問補助、員工子女教育獎學金
健康促進	定期健康檢查、健康講座
社團補助	社團活動補助
其它福利	藝術走廊、部門聚餐補助

本公司持續致力於母性員工健康保護計畫如下：

懷孕	生產	哺乳	育兒
降低不確定性	減輕身心壓力	鼓勵母乳哺育	工作生活平衡
建立心理支持	實質生育補助	友善哺育環境	完善復職協助
提供醫護臨場相關諮詢服務。	提供團險生產保險，生育提供禮金。	提供家庭照顧假與育嬰假。 設置合乎規定之哺集乳室。	協助產後復職同仁，給予合宜的工作安排與彈性的工作地點。

育兒保障

本公司積極響應國家鼓勵生育與性別平權政策，致力打造友善育兒的職場環境，並提供結婚禮金、生育禮金及員工子女教育獎學金等多項福利，支持員工兼顧工作與家庭需求。

依據《勞動基準法》相關規定，凡工作年資滿 6 個月之員工均得申請育嬰留職停薪。2025 年符合申請資格之員工共計 205 人，其中女性 64 人、男性 141 人。本年度實際申請育嬰留停者為男性 2 人，顯示男性員工育嬰意識逐步提升；上述申請人員均已順利復職，復職率達 100%，展現本公司對育嬰留停制度的落實承諾與支持。

育嬰假的復職與留任情形

項目	2025 年		2023 年		2023 年	
	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	64	141	56	120	47	99
申請育嬰留停人數	0	2	2	0	0	0
育嬰留停應復職人數 (A)	2	2	2	0	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	2	0	0	0	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停回任率 (B/A)	0%	100%	0%	-	-	-
育嬰留停留任率 (D/C)	-	-	-	-	-	-

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

本公司重視性別平等，持續檢視並優化各職級間的薪酬結構。整體而言，2025 年各職級性別薪酬差距較前一年度均呈現縮小或改善趨勢，顯示本公司推動薪酬平等之努力已逐步展現成效。

中高階主管職級方面，女性平均薪酬持續高於男性（年度薪酬為 1.08 倍、月基本薪資為 1.07 倍），雖較 2024 年（年度薪酬 1.23 倍、月基本薪資 1.10 倍）略有收斂，仍充分反映女性在中高職位上持續展現的高度專業能力與貢獻價值。

初階主管職級方面，2025 年女性年度薪酬為男性的 1.13 倍，月基本薪資則為 0.99 倍，整體薪酬表現與男性相近，顯示該職級性別薪酬結構趨於均衡。

非主管職級女性員工 2025 年年度薪酬為男性的 95%、月基本薪資為 101%，月薪部分女性已略高於男性，較 2024 年（年度薪酬 98%、月薪 96%）持續改善。

惟經營管理主管職級之性別薪酬差距於各職級中仍最為顯著，2025 年女性年度薪酬及月基本薪資均為男性的 0.76 倍，雖較 2024 年（年度薪酬 0.59 倍、月薪 0.73 倍）已有明顯提升，仍有持續改善空間。本公司將持續強化女性領導人才的培育與職涯發展支持，積極提升女性於高階職位之晉升機會與薪資水準，朝性別薪酬平等目標穩步邁進。

台灣地區								
依職級分類	2025 年				2024 年			
	年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資	
	男	女	男	女	男	女	男	女
經營管理主管	1	0.76	1	0.76	1	0.59	1	0.73
中高階主管	1	1.08	1	1.07	1	1.23	1	1.10
初階主管	1	1.13	1	0.99	1	1.07	1	0.99
非主管	1	0.95	1	1.01	1	0.98	1	0.96

本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形。請參閱於公開資訊觀測站，網址如下：

<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>。

5.01.5 團體協約 (GRI2-30)

本公司目前未設立工會，亦無團體協約。惟本公司每季定期召開勞資會議，透過制度化的溝通平台確保勞資雙方意見得以充分表達與交流，勞資會議之決議適用於全體員工。本公司將持續維護透明、暢通的勞資溝通機制，保障員工權益並促進勞資關係之和諧發展。。

5.01.6 人才培育與發展 (GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3)

和椿科技在人才培育的推動上，我們持續關注同仁的職能發展狀況。盤點 2025 年的訓練成果，我們觀察到主管階層在自我提升上投入了更多心力，每人平均受訓時數來到了 11.6 小時，相較於去年有著 1.6 小時的顯著成長；而在非主管的基層同仁方面，每人平均受訓時數則落在 9.9 小時，較前一年度微幅減少了 1.1 小時。

面對這樣的數據現況，我們未來的核心策略是「由上而下的帶動」。我們期盼主管們在自身精進的同時，能將這股動能轉化為部門內的學習風氣，主動鼓勵並安排轄下同仁參與各項培訓。透過主管的引導，我們希望能全面活絡公司的共學氛圍，帶領全體團隊一起向上升級。

員工教育訓練平均時數 (小時)

年份	性別	主管	非主管	合計
2024 年	女	18	5	6
	男	9	15	13
	合計	10	11	11
2025 年	女	10	10.5	10.4
	男	12.5	9.6	9.9
	合計	11.6	9.9	10.1

註1：主管為副理(含)以上

註2：平均時數=該類別員工教育訓練總時數/該類別員工總人數

2025 年員工教育訓練總時數—不同職務之性別分配

員工人數	主管	非主管	總人數
女	25	370	395
男	98	500	598
總人數	123	870	993
員工教育訓練總時數 (小時)	主管	非主管	訓練總時數
女	600	2590	3190
男	1176	9860	11036
訓練總時數	1776	12450	14226
2025 年每名員工每年接受訓練的平均時數			
員工人數	主管	非主管	合計平均
女	10.0	10.5	10.4
男	12.5	9.6	9.9
合計平均	11.6	9.9	10.1

主管與非主管的定義

主管 副理級(含)以上職級之同仁

非主管 副理級(不含)以下職級之同仁

課程類別	開課 次數	受訓對象	受訓總 人次	受訓總 時數
專業訓練	38	業務、研發與相關 技術同仁	242	4222
稽核課程	8	稽核等相關人員	8	64
職業安全衛生	10	工安相關人員	10	80
ISO相關課程	5	品保相關人員	33	100
法遵課程	20	法務、財務等相關 人員	20	240
新人訓練	40	新進同仁	680	9520

輪調機制

和椿科技深知跨領域人才是企業前進的動能。因此，我們緊密扣合各職務的發展路徑，穩健推行輪調機制。藉由組織內的職務轉換，同仁們能實質接觸不同的工作內容，在實務交流中汲取跨單位的核心專業。這不僅強化了組織面對市場變化的應變靈活度，更重要的是，輪調帶來的多元視角能不斷激發同仁的創新思維，提升解決複雜問題的能力，讓團隊在快速變遷的環境中持續發揮關鍵價值。

績效考核

為了打造支持同仁持續進步的工作環境，我們不單將績效評核作為調薪的參考指標，更將其視為協助同仁實現職涯目標的雙向溝通平台。我們深信實質的獎勵能帶來正向循環，因此針對績效亮眼的同仁，公司給予薪資調整的肯定，鼓勵他們持續突破自我，並將這份影響力擴散至團隊，帶動整體士氣。

依照內部的「員工考核辦法」，我們維持每年一次的評核節奏，確保所有完成試用期的同仁都能獲得適切的發展回饋。在每一場考核面談中，我們要求主管必須從具體的行為表現切入，與同仁核對目標執行進度，並提供實質的改善建議，讓同仁的努力方向能與公司的長遠願景同步。回顧 2025 年，在各單位主管的推動下，我們順利達成 100% 的年度績效考核覆蓋率。

提升員工職能的訓練計畫

符合績效辦法員工考核總人數						
2025 年：196 人						
定期績效檢核						
人員類別	2025					
	男	比例	女	比例	合計	比例
主管	13	7%	6	3%	19	10%
非主管	118	60%	59	30%	177	90%
合計	131		65		196	

在科技與自動化技術快速更迭的環境下，本公司持續關注產業動態，為員工提供符合實務需求的技能提升支持。我們依據各部門業務發展，規劃適當的內部技術訓練與專業課程，內容涵蓋自動化設備、AI 基礎認知與品質管理等實用領域，協助同仁熟悉最新產業知識。同時，我們也鼓勵員工視工作需求參與相關培訓，透過務實的學習管道，持續充實自我職能，以因應未來的工作挑戰並維持企業的競爭力。

支持退休或終止勞雇關係的員工的過渡協助方案

本公司深知員工的長期福祉對於企業穩健發展的重要性。為協助員工及早進行財務與退休規劃，我們設立了員工儲蓄會股份信託制度，員工得依個人意願提撥資金，公司亦會以 1:1 的比例相對提撥，藉此保障員工未來的退休生活品質，確保其擁有更安穩的長期資源。

在員工日常關懷與留任方面，本公司致力打造友善共好的職場環境，提供完善的團體保險以保障同仁的人身安全。此外，為照顧員工的不同人生階段與家庭需求，我們設有結婚禮金、生育禮金、生日禮金及子女教育獎助等多元福利。在營造團隊凝聚力上，公司也定期舉辦每季慶生會與每半年部門聚餐。透過這些實質的福利與關懷機制，期盼能減輕員工的生活壓力，提升整體幸福感與工作滿意度，讓同仁在無後顧之憂的環境中發揮所長。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策 (GRI 403-1~GRI 403-8)

本公司重視員工工作與家庭生活之平衡，致力打造具支持性與包容性之職場環境，協助員工兼顧婚育與家庭照顧責任，並以提升員工福祉與組織永續發展為目標。除依法提供婚假、產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪及家庭照顧假等制度外，並推動多項優於法令之措施如下：

在婚育支持方面，本公司提供員工結婚禮金、生育補助及育兒津貼，減輕員工於人生重要階段之經濟負擔；同時設置哺（集）乳室，營造友善育兒環境提供員工子女托育資源與優惠措施。

在工作彈性機制方面，本公司導入彈性工時及遠距工作制度，協助員工依家庭需求調整工作時間與地點，以提升工作效率與生活品質。

在家庭照顧支持方面，除法定家庭照顧假外，並定期辦理長照資源與家庭照顧議題相關講座，協助員工取得必要之外部支持資源。

本公司持續投入資源推動相關措施，並定期追蹤執行情形。2025 年度相關執行成果如下：育嬰留職停薪申請人數為 2 人，復職率達 100%；家庭照顧假使用人次為 30 人次；婚育及托育補助發放金額合計新台幣一萬八仟元；

整體而言，透過各項制度推動，顯示相關措施已有效提升員工對企業之認同感與工作穩定性。未來本公司將持續優化友善職場措施，強化員工支持系統，以實踐企業永續經營之目標。

和椿科技於勞動契約及安全衛生工作守則中，明確規範員工在安全、衛生及健康方面之權利與義務，以保障勞工權益並建立安全的工作環境。

本公司高度重視職業安全與衛生管理績效，致力於為員工、客戶、社區及營運夥伴等利益相關者提供安全、舒適、低環境衝擊且高效率的營運環境。職安衛管理不僅是法規遵循的基本要求，更被視為本公司營運管理的重要一環與差異化競爭優勢之一，已全面內化至組織運作與管理體系中，持續提升整體營運安全水準與永續發展能力。

職業安全衛生管理系統

為保障員工的工作安全，和椿科技訂定《安全衛生工作守則》，明確列示各項工作安全規範，並依據相關內容落實執行，持續強化職場安全管理。

此外，公司亦制定《緊急應變計畫》與《消防防護作業標準》，規範災害預防、搶救作業注意事項及通報程序。為提升同仁防災意識與應變能力，每年定期辦理兩次安全防護演練，使員工熟悉逃生動線與災害防範措施，降低突發事件發生時之風險。

在職業安全衛生管理系統推動方面，各據點於外部稽核前皆會先行實施內部稽核，以檢視環安衛管理執行成效，並透過PDCA（計劃、執行、檢討、改善）管理循環持續優化各項作業流程，以達到降低職業災害與持續改善的目標。

職業安全衛生管理已深植於和椿科技的企業價值體系，體現「專業、合作、創新、卓越」之經營理念。未來，公司將持續關注利害關係人之需求，強化環安衛管理作為，致力打造安全、健康且舒適的工作環境。

和椿科技的職業安全衛生管理涵蓋以下工作者：

和椿科技依據實際勞動型態，將工作人員分為三大類別：

- **勞工**：指受僱於公司、從事工作並獲得工資之人員。
- **非受僱勞工的其他工作者**：與事業單位無直接僱傭關係，但在其工作場所受指揮監督從事勞動的非典型工作者。例如派遣人員、實習生或職訓參與者等。
- **承攬人員**：與公司無僱傭或從屬關係，受雇於外部廠商執行特定任務，如設備維修、環境清潔等服務提供者。

勞動人員之安全與健康管理

和椿科技為保障所有工作人員（含非受僱及承攬人員）之安全與健康，管理的核心在於主動式管理，以零災害、身心平衡、合規性為目標，提供必要的安全衛生教育訓練與醫療協助，並開放共用設施使用。對於具高風險與專業性作業，公司指定由合格專業廠商執行，並要求嚴格遵守相關法令與公司內部安全衛生規範。

危害辨識、風險評估與事故調查

和椿科技秉持「事前預防、零事故、零災害」的原則，落實危害辨識與風險管理，適用對象包括公司員工、外包商與訪客。各營運據點由管理代表負責核定風險評估作業，由行政管理部及各部門主管共同執行。

公司依風險嚴重程度與發生頻率進行分級管理：

- **高風險作業**：實施加強防護、專項檢查、定期訓練及主管監督考核。
- **中低風險項目**：定期檢討與持續改善，鼓勵員工參與優化提案。

為強化事故應對，公司建立完整事故調查流程：

1. 即時通報：事故發生時即刻通報主管與環安單位。
2. 現場控制：隔離事故區，防止擴大。
3. 調查小組成立：由總經理召集跨部門調查。
4. 根因分析：釐清原因，提出具體改善方案。
5. 實施改善：更新制度與程序，防止重演。

6. 經驗分享：將調查結果納入教育訓練與會議報告。

法規鑑別與風險管理流程

公司每季進行職安衛法規適用性檢討，並透過內外部稽核審視危害辨識與風險評估的完整性，依據《風險與機會管理辦法》實施滾動式評估，朝向零事故的目標邁進。

新進人員安全衛生教育與工作自保

在新進員工教育中，公司強調個人安全衛生義務與自我保護責任。所有員工皆有權在工作期間遇有立即危險時主動退避至安全區域，清晰瞭解逃生路線，2025 年無員工因通報或退避而遭不當處分之紀錄。

健康管理與緊急應變措施

和椿科技於員工到職前實施職前體格檢查，並提供在職員工一般健檢，定期追蹤員工基本體質，並對於特殊作業內容進行專項特殊健檢。職場不法侵害預防，預防職場霸凌、騷擾以及因超時工作導致的「過勞」。各據點皆配有專責急救人員，應對突發狀況。同時依法聘任特約護理師，每月由醫護人員到場提供健康諮詢與疾病預防指導。2025 年總計提供臨場服務 48 場次，並將健康服務內容納入新進教育課程中。

員工參與、諮商與溝通機制

依法設置之職安衛管理人員，統籌各項職安衛事務，如管理計畫擬訂、建立安全衛生工作守則、教育訓練、健康管理、災害調查報告、現場安全巡檢、承攬商管理等。此外，公司設立《提案改善管理辦法》，鼓勵員工針對管理制度、安全作業流程等提出改善建議，並對通過者給予獎勵，以提升整體安全文化。

教育訓練實施成果

和椿科技持續強化職安衛知識培育，2025 年內部教育訓練共計：

- 次數：42 次
- 人數：948 人
- 總時數：13407 小時

外部訓練部分：

- 次數：22 人
- 人數：45 次
- 總時數：819 小時

另定期辦理消防演練，強化員工防火意識與逃生應變能力。

對於非受僱工作者，進場前進行危害告知與安全教育，並透過日常安全提示與現場督導，建構安全衛生文化。

承攬商安全管理措施

和椿科技對承攬商實施多項安全管理措施：

- 將安全規範納入契約條款
- 廠商進場前執行危害告知與安全宣導
- 作業期間進行現場督導與不定期稽核
- 發現缺失即通報發包單位要求改善

透過上述機制，落實外部工作人員的職業安全衛生保障，降低作業風險。

5.02.2 職業傷害 (GRI 403-9, GRI 403-10)

和椿科技定期統計並監控各廠區之職業災害數據。2025 年度總工時達 405319 小時，期間未發生任何致死性職業傷害事故，僅記錄 1 起職業傷害事件，為員工上下班途中發生之交通意外。

2025 年，公司未發現任何職業病相關案例。

為持續優化職業安全環境，和椿科技全體員工要提升職業傷害意識，識別「虛驚事故」、落實標準作業程序、個人防護裝備 (PPE) 的正確使用、環境與設備巡檢，擬定矯正及預防措施，優化設備操作流程，並加強安全宣導，提升員工安全操作意識。特別針對上下班交通事故，公司將持續強化行車安全教育與工作場所安全管理，務求有效降低意外發生風險。

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			
2025	405,319	0	0	1	0	0	2.467
2024	327,721	0	0	3	0	0	9.154
2023	294,025	0	1	4	0	3.401	13.604

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，2025 年無發生非員工工作者的職業傷害事件。

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）。

5.03 社會參與

5.03.1 社會責任與公益參與

本公司重視營運對所在地社區之影響，透過系統性風險與機會評估機制，辨識與社區相關之潛在衝擊，並據以制定相應管理措施，以促進企業與社區之共榮發展。

在風險與機會辨識方面，本公司透過利害關係人溝通、重大性議題分析及營運據點環境盤點，評估可能涉及之社區議題，包括環境污染、噪音與交通影響、公共安全、在地就業機會及社區關係等面向，並定期檢視其影響程度與發生可能性。

針對評估結果，本公司採行以下管理措施：在環境與安全面，持續強化廠區環境管理與職業安全衛生制度，降低對社區之負面影響；在社區關係面，建立與地方社區之溝通機制，定期蒐集意見並回應關切議題；在機會創造方面，優先聘用在地人力，並結合企業資源推動社區參與及公益活動，以提升地方發展動能。

本公司並持續投入資源推動相關措施，2025 年度執行情形如下：社區申訴案件共 0 件，與社區居民保持良好友善關係。

透過上述作為，本公司已有效降低營運對社區之潛在衝擊，並強化與社區之互信關係。未來將持續優化風險評估機制與社區參與策略，以實現企業永續與在地發展之雙贏目標。

本公司致力於促進國內文化發展，透過資源投入與多元合作方式，支持文化保存、藝術推廣及文化創意產業發展，以實踐企業社會責任並提升社會文化價值。

在支持方式方面，本公司採行多元策略，包括贊助文化藝術活動、支持在地文化團體、推動企業文化參與及鼓勵員工投入文化志工服務等。另透過與文化機構及非營利組織合作，促進文化資源之共享與擴散。

在具體作為上，本公司積極參與各類文化推廣活動，例如贊助藝術展覽、音樂表演或文化節慶活動，並支持地方特色文化之保存與傳承；同時，亦透過企業內部活動推廣藝文欣賞，提升員工文化素養與參與度。

2025 年度本公司投入文化發展之相關成果如下：

研揚文教基金會，藉由實際捐助，積極推廣本土文藝創作，展現對文化藝術發展的承諾與投入。

整體而言，本公司透過持續投入文化發展，不僅促進文化多元性與創意能量之累積，亦強化企業品牌形象與社會影響力。未來將持續深化與文化機構之合作，擴大文化參與面向，以實踐企業永續發展之核心價值。

本公司致力於成為優良企業公民，嚴格遵守相關法令規範，推動完善的公司治理，並積極關注與落實環境保護工作。同時，我們關注社會和諧與進步，對於支持弱

勢團體及節能環保研發等議題，持續給予適切關懷並採取具體行動，努力為營造溫馨和諧的公益社會貢獻心力。

2025年藝術走廊年度捐贈費用



財團法人研揚文教基金會

捐贈收據 No.007033

茲收到 和椿科技股份有限公司

新台幣 貳萬伍仟伍佰元整

核准字號：法人登記(88)年度法登財字第八三號
 會 址：新北市新店市寶橋路235巷135號5樓
 統一編號：17130837

董事長



經辦人



中華民國 114 年 5 月 5 日

響應「等家寶寶的安心水果計畫」公益活動，本公司共捐贈蔬果 10 箱，贊助愛心，將符合有機無毒標準的水果送至育幼院/寄養家庭，以實際行動支持兒童及家庭福祉。

中華民國等家寶寶社會福利協會
 地址：台北市大安區仁愛路四段85號6樓 電話：02-2771-3010
 網址：<https://greenbox/Baby>
 E-mail：babygreenbox@greenbox.tw
 統一編號：75972723 立案字號：台內團字第1070087702
 勸募字號：衛部救字第1141361220號



捐款收據

捐贈者姓名：和椿科技股份有限公司	收據號：114102200086
金額：5990	
捐贈日期：2025/10/22	
統一編號：12304443	
備註：	

理事長：曾逸峰



經手人：曾逸峰



本公司桃園廠，投入桃園市政府環境保護局之企業河川認養，透過定期巡視河段水域環境，平日針對河川、海岸進行巡護，認養河川，為桃園的水環境盡一份力，為生態環境盡一份心力



我們以嚴謹的標準審視營運邊界，透過物流優化與精實生產，將營運對鄰里環境的干擾降至最低，確保企業成長不以犧牲當地生活品質為代價。

本公司 2025 年度營運活動對當地社區並無顯著實際或潛在之負面經濟、環境或社會衝擊。

5.03.2 產學合作

持續溝通-創造產學新價值

和椿科技長期致力於推動產學合作，積極扮演連結學術與產業的橋樑。2025 年，我們邀請文化大學商學院碩士在職專班、文化大學機械工程學系、板橋中學 FRC 機器人社團、大同高中新科技學程、以及內湖高工控制科。透過專業講解與實地操作體驗，協助師生深入了解智慧製造、服務型機器人與工業自動化的實際應用，進一步激發學生對前沿科技的興趣與未來職涯規劃的思考。

此外，我們與多所大學合作，於暑期期間招募多名在學工讀生，提供實務操作與專案協作的學習機會。學生們在工程研發、專案管理、產品行銷等部門實地參與工作，實現「學以致用」，將課堂所學轉化為解決實際問題的能力。這項實習計畫不僅有助於學生了解產業運作模式，更讓企業提前接觸並培育具潛力的人才，為未來產業升級與創新發展儲備動能。

透過上述行動，和椿科技積極回應聯合國永續發展目標（SDGs）：

SDG 4 優質教育：促進終身學習與實務技能訓練，提升教育資源可近性與實用性。

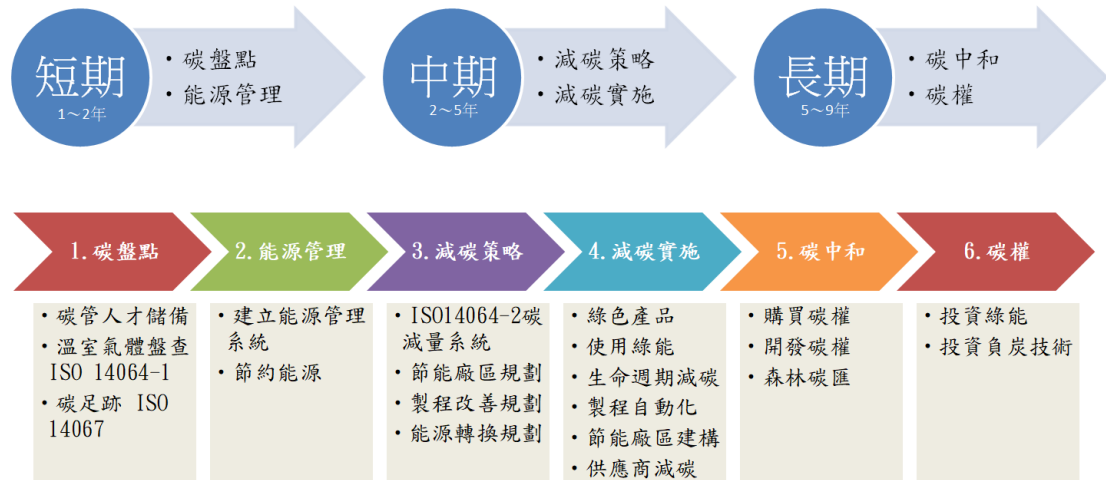
SDG 9 產業創新與基礎建設：透過產學合作與人才培育，推動智慧製造與創新科技應用的落地與發展。

業策略交流，和椿致力於縮短理論與實務的落差。我們透過分享 AI 機器人的前沿趨勢與實戰應用，協助青年學子掌握未來競爭力，為智慧製造產業培育下一代優秀人才

6、環境面

6.01 氣候變遷 (GRI 201-1)

本公司設立永續發展委員會，負責制定永續發展策略、推動 ESG 相關工作，持續強化能源管理。隨著溫室氣體盤查標準轉換以及全球碳管理趨勢的進展，已於 2025 年導入 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，依據活動數據可收集性，數據計算方式可靠度，活動發生頻度等條件訂定重大性原則，未來將持續管理溫室氣體，以回應世界趨勢，並投入節能減碳專案，持續精進碳管理能力。



全球氣候變遷所導致極端氣候的相關衝擊已不容忽視，本公司為減少對氣候變遷之影響，汰換耗能設備、管理車輛用油，逐步採用變頻冷氣機，以節省能源。同時採用教育宣導方式宣導員工上下班搭乘大眾運輸工具、隨手關燈、辦公室冷氣空調保持恆溫 26~28 度、降低紙張影印，據以推動降低公司營運活動對氣候變遷之影響。

●氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
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。	(1)為因應各項氣候變遷，本公司於111年5月9日制訂本公司溫室氣體盤查及查證時程計畫案，成立溫室氣體盤查編小組，溫室氣體盤查及查證時程規劃暨執行進度按季管控，並提董事會報告。 (2)本公司將依「上市上櫃公司永續發展路徑圖」時程完成溫室氣體盤查，已於114年正式取得ISO14064-1系統驗證，並依據規範訂立相關減量目標及策略。
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	根據氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架，製造業企業需辨識氣候風險與機會，並評估其對業務、策略及財務的影響。製造業高度依賴供應鏈、能源及原材料，氣候變化放大其脆弱性。以下評估基於實體

項目	執行情形
財務(短期、中期、長期)。	風險(極端天氣及長期氣候變化)與轉型風險(政策、技術及市場轉變)，並考慮機會(如綠色創新)。時間框架定義為短期(1-3年)、中期(3-5年)及長期(5年以上)。評估採用情境分析(如IPCC的RCP情境或IEA的淨零情境)，量化影響(如成本上升或收入增長)。 台灣製造業常面臨颱風、水資源短缺及全球碳規範壓力。 短期影響(1-3年)： - 業務影響：極端天氣(如颱風或洪水)導致工廠停工、原材料供應中斷。 - 策略影響：需強化供應鏈韌性，如分散供應商或增加庫存，但增加營運複雜度。初期轉型風險(如碳費徵收)迫使調整生產流程。 中期影響(3-5年)： - 業務影響：因天災、極端氣候、平均雨量改變等氣候因素，導致全球勞動力被迫改變，造成營運中斷的可能損失。 - 策略影響：轉向低碳技術投資，如採用再生能源或循環材料，調整產品線以符合綠色供應鏈要求。 長期影響(5年以上)： - 業務影響：海平面上升或長期熱浪損害沿海工廠，導致業務遷移或永久產能損失。市場轉變(如消費者偏好低碳產品)影響高排放製造業的競爭力。 - 策略影響：重塑核心策略，如承諾淨零排放，整合氣候因素於全球供應鏈管理。未適應者可能面臨市場排除。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司積極導入產品創新與開發，發展公司第二曲線事業(產品)，以機器人替代勞動力，創造智慧工廠(關燈工廠)，創造市場需求及公司營收，以智能永續發展為目標。
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	本公司將由溫室氣體盤查編小組，召開相關會議，提出氣候變遷、氣候風險之辨識、評估等相關議題，進而建置整體氣候風險管理制度。
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	無。

項目	執行情形
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。	無。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無。
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。	(1) 本公司將依「上市上櫃公司永續發展路徑圖」時程完成溫室氣體盤查，預計今年取得ISO14064-1系統，並依據規範訂立相關減量目標及策略。 (2) 本公司以保護地球、永續發展、綠能減碳、潔淨能源為核心價值與願景，新設置本公司桃園廠太陽能發電工程，預計每年約減少5%碳排。 (3) 本公司氣候目標以持續減量為主，強調內部節能與綠能自建（如太陽能），對應範疇一、二排放，期程聚焦短期專案執行與年度盤查進度（已從2024年起強化ISO標準）。公司強調「保護地球、永續發展、綠能減碳、潔淨能源」為核心價值，未來將持續管理溫室氣體、回應全球趨勢，並擴大綠色製造與供應鏈永續。
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。	請詳以下「溫室氣體管理」章節說明。

6.02 溫室氣體管理

本公司深知地球的氣候與環境，因溫室氣體的增加正逐漸的惡化中，為善盡企業對環境保護之責任，本公司將依「上市上櫃公司永續發展路徑圖」完成溫室氣體盤查，並請顧問公司協助建立 ISO 14064-1 系統，確實掌握溫室氣體之排放狀況，並據此提出溫室氣體減量之可行方案據以執行，以達到溫室氣體減量目標。

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標 (GRI 305-5)

本公司將依「上市上櫃公司永續發展路徑圖」時程完成盤查、確信、驗證等。2024 年總計碳排放量為 868.800 公噸 CO₂e，密集度為 0.63 公噸 CO₂e/百萬元，資料範圍為母公司。2025 年總計碳排放量為值 1,042.561 公噸 CO₂e，密集度為 0.41 公噸 CO₂e/百萬元，資料範圍為母台北。並且在 114 年取得台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司「確信機構依照確信準則國際標準組織 ISO14064-1 系統，發布本公司 ISO 14064-1：2018 版執行確信，並依據國際規範訂立相關減量目標及策略。

6.02.2 溫室氣體排放量 (GRI 305-1, GRI 305-2)

因應氣候變遷，本公司控管溫室氣體盤查及查證時程計畫案報告，每季提董事會報告，以強化溫室氣體管理計劃之發展，並持續減少生產過程中所排放的溫室氣體，密切注意未來溫室氣體法規發展，以符合未來國內外溫室氣體管制之要求，為地球環境盡一份責任。

本公司參照 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，並將基準年設定為 2024 年，以計算溫室氣體排放量並進行查證。

最近兩年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1. 溫室氣體盤查資訊

溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO₂e)、密集度(公噸CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露之資料涵蓋範圍 (相關時程規劃參考上市上櫃公司專屬路徑圖網址 <https://isds.tpex.org.tw>)

1. 母公司個體應自民國(下同) 114 年開始盤查。

2. 合併財務報告子公司應自115 年開始盤查。

本公司將依「上市上櫃公司永續發展路徑圖」時程完成盤查。

114年經「台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司」確信範疇一類別一、範疇二類別二、範疇三類別三、範疇三

類別四，113年度總計碳排放總量為868.800噸當量(tCO₂e)，資料範圍為母公司。

114年統計了範疇一及範疇三之排放量，總計排放量為1042.561噸當量(tCO₂e)，資料範圍為母公司。

類別	113年	密集度 (噸CO ₂ e/營業額新臺幣 百萬元)	114年	密集度 (噸CO ₂ e/營業額新臺幣 百萬元)
範疇一(公噸)/二氧化碳當量	18.6027		22.3237	
範疇二(公噸)/二氧化碳當量	455.1354		546.1624	
範疇三(公噸)/二氧化碳當量	298.0034		357.6044	
範疇三、類別四(公噸)/二氧化碳當量	97.059		116.471	
總計(公噸)	868.800	0.63	1042.561	0.41

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)、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，依法令所定時程辦理。

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

註4：溫室氣體排放量之密集度以每單位產品/服務或營業額計算。

2. 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應執行確信之涵蓋範圍(相關時程規劃參考上市上櫃公司專屬路徑圖網址 <https://isds.tpex.org.tw>)

1. 母公司個體應自民國(下同)116年開始執行確信。

2. 合併財務報告子公司應自117年開始執行確信。

本公司將依「上市上櫃公司永續發展路徑圖」時程完成確信。

本公司於揭露溫室氣體總排放量中，114年執行113年度確信範圍屬本公司個體者，分別占各該年度本公司個體總排放量之100%；業經「台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司」確信機構依照確信準則國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之ISO 14064-1:2018執行確信，確信意見(皆)為合理確信/有限確信/合理保證/有限保證程度之無保留結論/意見。

執行確信之範圍	類別	113年	114年
本公司	範疇一（公噸）/二氧化碳當量	18.6027	22.3237
	範疇二（公噸）/二氧化碳當量	455.1354	546.1624
	範疇三（公噸）/二氧化碳當量	298.0034	357.6044
	範疇三、類別四（公噸）/二氧化碳當量	97.059	116.471
	總計（公噸）	868.800	1042.561
	佔前述所揭露盤查數據百分比	100%	100%
確信機構		台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司	法標國際認證股份有限公司
確信情形說明		確信準則ISO 14064-3:2019 有限確信/合理保證	預計2026年8月底取得確信
確信意見/結論		無保留結論/意見	預計2026年8月底取得確信

註1：應依本準則第10條第2項規定之令所定時程辦理，若公司未及於年報刊印日取得完整溫室氣體確信意見，應註明「完整確信資訊將於永續報告書揭露」，若公司未編製永續報告書者，則應註明「完整確信資訊將揭露於公開資訊觀測站」，並於次一年度年報揭露完整之確信資訊。

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。

3. 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

3.1 溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標

- 溫室氣體排放基準年 2024 年，和椿科技並以下列規劃落實溫室氣體排放減量：
- 短期（2025~2026 年）聚焦設備的運轉時間，及置換節能環保產品、淘汰落後用能設備，以減量目標 1%；中期（2027~2030 年）採納智慧系統節能控制，落實能源績效；長期（2031~2050 年）規劃空調等重大能耗設備汰換搭配能源管理系統，以階段性規劃，達成公司用電持續下降目標。

預期 2026~2030 年類別 1+2 較基準年減少 3%。

3.2 溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標

- 推行節約能源，下班隨手關燈、關電腦…等，減少能源浪費。
- 定期檢討空調分區、照明迴路，強化能源利用效率。
- 辦公區域室溫控管於 26°C，降低冰水主機負載，減少電力消耗。
- 推動節能減碳活動及員工教育訓練，降低電力使用。（如空調設備、茶水間、倉庫及廁所等區域可開啟時機控管並隨手關閉非必要使用之電源）。

3.3 溫室氣體減量目標達成情形

- 114 年度密集度（噸 CO₂e/營業額新臺幣百萬元）由 0.63 降至 0.41

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策 (GRI 302-4)

本公司能源使用結構中，除每年約使用 204.642 公升之柴油（主要用於堆高機）外，其餘皆為外購電力。因此，電力節約之管理措施格外重要。本公司除持續進行每月用電量統計分析外，亦積極推動多項節能措施，包括：汰換高耗能設備、宣導節電觀念及更換 LED 燈具等。2024 年更配合政府節能補助計畫，完成桃園廠空壓機設備之汰舊換新，預估每年可節省用電約 49,920 度，約為總用電量之 7%。

秉持「保護地球、永續發展、綠能減碳、潔淨能源」之核心價值與願景，本公司於 2024 年即於桃園廠建置太陽能發電系統，總工程金額為新台幣 1,608,130 元（含稅），並於 113 年 6 月 17 日完工啟用。截至 2025 年年底，該系統累積發電量達 56,062 度電，估計可減少二氧化碳排放 27.69 公噸，為實現低碳轉型目標邁出重要一步。

6.03.2 能源使用情況 (GRI 302-1)

和椿科技於 2025 年展現卓越的綠色營運成效，整體能源耗用量較 2024 年顯著降低 7.482%。即便在營收成長的動能下，公司仍透過落實環境目標方案，成功脫鉤經濟成長與碳排放，實現低碳營運轉型。

能源使用情況

能源項目	2025 年	2024 年	2023 年
電力-再生能源(kwh)	354,64	18,887	0
電力-非再生能源(kwh)	713,846	771,579	696,206

6.04 水資源管理

本公司各據點之用水資源主要用於空調循環系統及員工生活所需，取水來源皆為所在地之自來水公司，水源類型為淡水。由於全數用水皆來自公共供水系統，使用規模亦屬一般生活及營運需求範疇，對當地水資源及水源地生態環境並無顯著衝擊。

6.04.1 水資源管理或減量目標

水資源管理

在全球極端氣候影響下，水資源日益短缺，許多地區正面臨旱災風險。雖然和椿科技之營運性質用水量相較一般製造業為低，但本公司仍積極落實水資源管理，以善盡保護自然資源之責任。

為強化用水效率與節約管理，本公司推動以下措施：

1. 透過日常巡檢作業，定期檢查管線是否有漏水情形。
2. 向員工宣導節約用水觀念，並提醒隨手關閉水龍頭。
3. 定期統計各據點用水量，並與往年同期數據進行比較，作為監控異常用水狀況之依據。

排放水管理

和椿科技之生產製程並無產生工業廢水，所有排放水皆為員工生活用水所產生之生活污水，透過建物設置之排水管線，統一排入所在地政府管理之污水下水道系統，未對環境造成額外負擔。

6.04.2 用水情況 (GRI303-3)

水資源使用情形

2025 年和椿科技總取水量為 2,039 立方公尺，較 2024 年減少約 12.898%。在產能擴充與人力需求同步增長的動能下，和椿科技仍積極落實水資源管理優化，此數據不僅彰顯了公司在營運規模擴張之際，仍能有效降低用水強度，更實質減少了相關水資源處理的碳排放量。

總取水量

取水類別	2025 年	2024 年	2023 年
自來水	2,039	2,302	1,613

註 1：單位為立方公尺。

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標 (GRI 306-1)

廢棄物管理

和椿科技依循 ISO 14001 環境管理系統設立專責單位，確保廢棄物自產生至最終處置皆經妥善管理。本公司所產生之廢棄物主要來自日常辦公活動及生產過程，均不屬於有害廢棄物，對環境、生態或人類健康不會造成顯著影響。自公司成立以來，未曾發生任何與廢棄物管理相關之事故。

公司依據相關法規設置廢棄物貯存區，並進行明確分類管理，區分為一般回收物、可再利用資源及事業廢棄物等，後續由合法且具認證資格之清除處理業者進行回收與處理作業。公司廢棄物處理均於國內完成，無涉及跨國運輸或處置有害廢棄物之情形。

為避免廢棄物未妥善處理所可能造成的環境衝擊，和椿科技已於台灣各主要營運據點設置負責單位，專責各類廢棄物之清除與管理，並定期實施稽核與追蹤，以確保整體廢棄物管理過程之合法性、安全性及符合永續發展原則。

6.05.2 廢棄物產生情況 (GRI 306-3~306-5)

廢棄物產生情況

2025 年和椿科技廢棄物總量為 25.42 公噸，較 2024 年增加 11.466 公噸，增幅主因為年度業績大幅成長 50%，帶動生產與營運規模擴大，進而提高廢棄物產出量。

本公司依據《廢棄物清理法》相關規定，分類處理各類廢棄物，具體作法如下：

- 廠區之生活垃圾與一般事業廢棄物：由公司委託具備環保法規認證與專業處理資質之清運廠商負責清除處理，清運頻率為每週兩次，確保廢棄物妥善且及時處置。
- 各據點辦公室之生活垃圾：由所在大樓之管理委員會統一委託合格廠商進行清運，符合所在地規範並減少管理重複性。
- 可回收物管理：公司重視資源回收與再利用，所有可回收項目均交由合格回收業者處理。根據統計，114 年度（2025 年）回收物總量為 27,696 公斤，較 113 年度（2024 年）之 17,411 公斤明顯提升，展現公司對減廢與資源循環之積極作為。

項目	類型	2025 年	2024 年	2023 年
產生量	非有害廢棄物	27.696	17.411	6.6

註 1：廢棄物單位為公噸。

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明	和椿科技已依循 GRI 準則報導 2025 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

GRI 2：一般揭露 2021

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
組織概況與報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	3	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	6 7	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	6	無資訊重編
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	7	未經外部確信/保證
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司 4.08 產品及服務管理 4.09 供應商管理	3 48 53	
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	57	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	58	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構 2.03.2.1 成員及多元化 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	8 13 17	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	14	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	14	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形	10	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	8	

2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	10	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	14	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	9	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	12	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	11	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	15	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	15	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	15	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	8	
2-23	政策承諾	3.04 重大議題之管理	28	
		4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範	38	
		5.01.1 人權政策與承諾	56	
2-24	納入政策承諾	3.04 重大議題之管理	28	
		4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範	38	
		5.01.1 人權政策與承諾	56	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制	40	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制	40	
2-27	法規遵循	4.05.2 法規遵循	42	
2-28	公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織	47	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	20	
2-30	團體協約	5.01.05 團體協約	64	無

GRI 3：重大主題 2021

3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	25	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	27	

重大主題

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	補充說明
經濟績效				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	35	
201-3	確定給付制義務與其他退休	4.01 經濟績效	35	
201-4	取自政府之財務補助	4.01 經濟績效	35	
GRI 202：市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.01.3 員工多元包容及平等	59	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比率	5.01.3 員工多元包容及平等	59	
誠信經營與法令遵循				
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.2 反貪腐機制	39	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03.2 反貪腐機制	39	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03.2 反貪腐機制	39	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03.3 反競爭行為	39	
GRI 2：一般揭露 2021				
2-27	法規遵循	4.05.2 法規遵循	42	
品牌經營				
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.08.2 行銷與標示	52	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	52	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	52	
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.08.1 顧客健康與安全	51	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.08.1 顧客健康與安全	51	
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.06.2 客戶隱私保護	46	
人力資本發展				
GRI 401：勞雇關係 2016				

401-1	新進員工和員工離職	5.01.3 員工多元包容及平等	59	
401-2	提供給全職員工，不包括臨時或兼職員工的福利	5.01.4 員工權益及福利	61	
401-3	401-3 育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	61	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	64	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6 人才培育與發展	64	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展	64	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1 成員及多元化 5.01.3 員工多元包容及平等	13 59	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4 員工權益及福利	61	
職業安全與健康				
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	68	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1 職業安全及衛生政策	68	
403-3	職業健康服務	5.02.1 職業安全及衛生政策	68	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1 職業安全及衛生政策	68	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1 職業安全及衛生政策	68	
403-6	工作者健康促進	5.02.1 職業安全及衛生政策	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	5.02.1 職業安全及衛生政策	68	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1 職業安全及衛生政策	68	
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害	71	
403-10	職業病	5.02.2 職業傷害	71	

7.02 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。	6.01 氣候變遷	75
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)。	6.01 氣候變遷	75
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	76
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。	6.01 氣候變遷	76
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。	6.01 氣候變遷	76
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。	6.01 氣候變遷	77
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	77
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。	6.01 氣候變遷	77
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊	6.02.2 溫室氣體排放量	78
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	79
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	80

7.03 附錄三、永續會計準則委員會（SASB）對照表

主題	指標代碼	性質	揭露指標	數據/說明
能源管理	RT-IG-130a.1	量化	(1)總耗能 (2)電網電力百分比 (3)再生能源百分比	(1) 749,310 kwh (2)95.267 % (3)4.733 %
員工健康與安全	RT-IG-320a.1	量化	(1)總可記錄事故率(TRIR) (2)死亡率 (3)虛驚事故率(NMFR)	(1) 2.467 (2)0 (3)0
使用階段的燃油經濟性和排放	RT-IG-410a.1	量化	中型及大型車輛銷售加權車隊燃油效率	非公司行業別，故無計算
	RT-IG-410a.2	量化	非道路設備銷售加權燃油效率	非公司行業別，故無計算
	RT-IG-410a.3	量化	固定式發電機銷售加權燃油效率	非公司行業別，故無計算
	RT-IG-410a.4	量化	(a)船用柴油引擎(b)機車(火車頭)柴油引擎(c)道路中型及重型引擎(d)其他非道路柴油引擎的(1)氮氧化物(NOx)及(2)懸浮粒子(PM)銷售加權排放量	非公司行業別，故無計算
材料採購	RT-IG-440a.1	質化	與使用關鍵材料相關風險管理的描述	在採購流程中，對於供應商之評選過程將「第三方公正單位認證」列為評選參考，並將「綠色產品生產製程」、「其他環境管理與滿足法規之作為」等列入評選項目，以鞭策供應商共同追求綠色製程與節能減碳的目標。 預先評估產品可能對客戶造成之潛在風險，從材質、組裝、操作、使用等各方面進行安全性考量，對於產品有害物

				質與限制物質亦嚴格要求，2025 年未有因違反關產品與服務的健康和安全法規之事件發生。
再製造設計與服務	RT-IG-440b.1	量化	來自再製造產品和再製造服務的收入	非公司行業別，故無計算
活動指標	RT-IG-000.A	量化	按產品類別生產的單位數量	和椿產品係應客戶需求而設計，每一系統所需配件各異，未能據以計算數量，故本指標揭露 2025 年產品類別銷售數據： 自動化零件：951,373 仟元 設備及模組： 1,267,990 仟元 機器人及其他：277,045 仟元
	RT-IG-000.B	量化	員工人數	281

7.04 附錄四：其他電子業永續指標對照表

編號	指標	指標 種類	年度揭露情形	章節 對應	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量 749,310kWh 外購電力百分比：95.267 % 再生能源使用率：4.733 %	6.03 能源管理	kWh、百分比(%)
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量 2,039 立方公尺(m³) 總耗水量 6.17 立方公尺(m³)	6.04 水資源管理	立方公尺(m³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物之重量: 0 公噸 (t) 有害廢棄物回收百分比: 0%	6.05 廢棄物管理	公噸 (t)，百分比(%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業災害類別: 通勤交通意外 職業災害人數: 1 事故率: 0.36 %	5.02 職業安全及衛生	人數，比率(%)
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	報廢產品及電子廢棄物之重量: 0 公噸 (t) 114 年回收物為共計 27.696 公噸 (t)	7.4 廢棄物管理	公噸 (t)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化 描述	在採購流程中，對於供應商之評選過程將「第三方公正單位認證」列為評選參考，並將「綠色產品生產製程」、「其他環境管理與滿足法規之作為」等列入評選項目，以鞭策供應商共同追求綠色製程與節能減碳的目標。 預先評估產品可能對客戶造成之潛在風險，從材質、組裝、操作、使用等各方面進行安全性考量，對於產品有害物質與限制物質亦嚴格要求，2025 年未有因違反關產品與服務的健康和安全法規之事件發生。	4.09 供應管理 4.08 產品及服務管理	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2025 年本公司無因反競爭行為條例相關的法律訟而造成的金額損失	4.03.3 反競爭行為	報導貨幣

八	依產品類別之主要產品產量	量化	和椿產品係應客戶需求而設計，每一系統所需配件各異，未能據以計算數量，故本指標揭露 2025 年產品類別銷售數據： 自動化零件：951,373 仟元 設備及模組：1,267,990 仟元 機器人及其他：277,045 仟元 合計：2,496,408 仟元	4.01 經濟績效	報導貨幣
---	--------------	----	---	-----------	------

註 1.包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明