

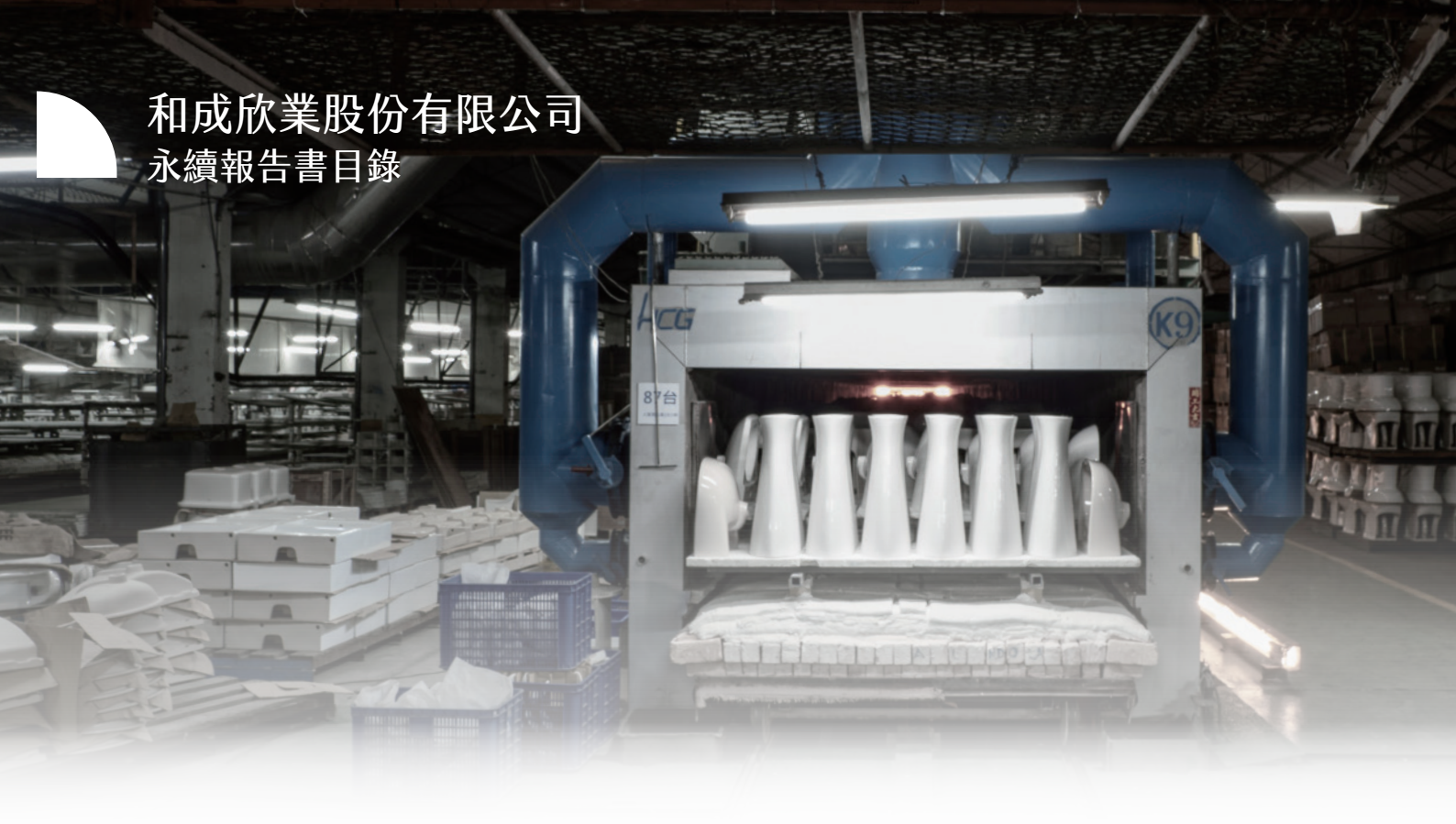
2024 ESG

永續報告書

Sustainability Report



和成欣業股份有限公司
HOCHENG CORPORATION



董事長的話 02

編輯方針 04

01 利害關係人 與重大主題鑑別

1.1 永續推行委員會	06
1.2 確認利害關係人	07
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	08
1.4 鑑別重大主題	10
1.5 永續發展目標	17

02 關於和成欣業

2.1 公司簡介	20
2.2 經營理念	24
2.3 歷年獲獎榮耀與管理系統	25
2.4 參與外部組織	28

03 誠信治理

3.1 重大主題管理	31
3.2 治理實務	33
3.3 風險管理	39
3.4 法規遵循	40
3.5 營運績效	42
3.6 產品服務	42

04 永續環境

4.1 重大主題管理	47
4.2 能源管理	49
4.3 碳排放	51
4.4 水與廢污水	52
4.5 廢棄物	54
4.6 環保管制	55
4.7 供應鏈管理	55
4.8 氣候變遷風險管理與因應	57

05 社會關懷

5.1 重大主題管理	59
5.2 員工概況	61
5.3 適才適任	65
5.4 職業安全衛生	69
5.5 公益參與	76

附錄

GRI內容索引	84
---------	----

過去一年，因俄烏戰爭等政治衝突及貿易對抗所造成的通貨膨脹已有緩解。歐美各國也開始降息以避免影響經濟發展，國內經濟雖因半導體及AI相關產業外銷佳而有成長現象，但傳統產業卻因中國大陸經濟不佳及競爭而有明顯衰退之狀況，產業好壞形成強烈對比。與我司息息相關之不動產業，在112年下半年原有衰退跡象，但在新青安房貸優惠政策推展下，113年上半年反而造成房地產交易近大幅成長，也推高國內房價漲勢。眼看國內房價及貸款居高不下且貸款總金額接近銀行法規定貸給不動產比例上限，中央銀行於9月強烈要求各銀行管控貸款，不動產交易量開始出現衰退，以113年11月為例，六都成交量較112年11月減少約3588戶，衰退約15.3%。國內房地產價格雖未明顯下跌，但政府管制之相關貸款措施短期放寬可能性低，114年不動產交易勢必不太樂觀，也會逐漸影響我司等相關配合產業發展，114年國內預售屋交易數量將可能明顯萎縮，預期漲價之購賣潮，短期將不易回升。

面對明年世界局勢可能因美國新總統就任有重大改變，國內房地產業景氣可能萎縮。我們更要審慎評估下列各項可能影響我司未來發展之情事，謹慎以對：

一、地緣政治之局勢發展

美國選舉確定後，俄烏戰爭及以巴戰爭似乎也已近尾聲，但美國未來國際外交及貿易政策可能因新總統就職後出現重大改變，在政治面，中美大國博弈之間，都會改變台灣未來之腳色及是否和平穩定，在經濟面，美國從提高關稅政策及要求美國自製等方向發展，將影響國內外銷產業，尤其是半導體等科技相關產業，為了美國市場必須選擇是否要至美國本土投資或全球投資，勢必影響國內投資之比重，也會影響國內經濟方向。

二、AI科技發展及影響

2024年AI科技異軍突起，故有人稱2024年為AI元年，AI興起讓國內許多相關廠商蓬勃發展，我司目前雖非AI產業相關製造商，但AI應用方興未艾，將快速改變許多產業經營技術及商業模式發展，我們要積極追蹤了解其應用，適時導入我司製造生產及管理流程使用，提升經營管理之效率。

三、國內相關產業發展

國內不動產業近年來歷經疫情間之缺工缺料及原物料通貨膨脹後，又在新青安推波助瀾下，造成房地產第一波大賣榮景，也造成國內房價大漲，但繼而來之是中央銀行的限貸令，讓房地產交易量有急凍之危機，此皆非產業正常發展所樂見。面對目前房產交易量萎縮，114年產業相對難以成長，我們除要加強衛浴產品的機能、品，讓消費者認同我司，在複材及科陶產品方面，更要評估投入不同行業及新產品之研發，擴大產業及產品類別，提高高附加價值之產品群，讓消費者有更好的使用選擇。

UB產品群之推廣及發展：國內近年來缺工頻傳，再加上少子化問題日益嚴重，衛浴建築極可能步向日本模式，以整體浴室模組構建取代傳統人工逐項建造方式，此工法一則減少人力使用，二則縮短建造工期，勢必會逐步讓建商認同，政府也逐步了解此工法之好處並嘗試使用於公共建築。我司早年就已投入此項工法，以往雖因時機未成熟未有明顯成長，但現在市場需求增且業界及政府也積極推展，正是導入市場之最佳階段，期勉大家在原有建立的基礎上，更積極引進相關新技術及工法，為未來發展紮好根基。

最後 敬祝各位股東身體健康,萬事如意,謝謝大家！

和成欣業股份有限公司

邱立聖



和成欣業股份有限公司(以下簡稱和成欣業)為追求企業永續經營並提升資訊透明度,發行113年永續報告書(下稱本報告書),我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下,公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效,和成欣業期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議,讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

報告邊界與範疇

本報告書揭露涵蓋自113年1月1日至113年12月31日間之業務資料,資料範圍為和成欣業台灣地區之工廠及營運據點,但不包括子公司。

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 下稱GRI) 發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021, GRI準則2021年)之通用準則撰寫,同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求及使用氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 與SASB準則 (Sustainability Accounting Standards Board, 永續會計準則委員會, 簡稱SASB),並於本報告書附錄提供 GRI準則內容索引及SASB準則索引供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)查核簽證,並以新台幣仟元為計算單位;環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整,並經部門主管確認,以國際通用指標計算方式呈現。部分內容若跨越不同年度或地區之營運活動,將另行在本報告書內文中說明。
- 本公司台灣地區之工廠中皆取得ISO9001、ISO1401驗證,另外桃園廠另外取得ISO45001、ISO5001、ISO27001、ISO13485驗證,持續維持證書有效性。

發行頻率

這是和成欣業自願發布的第三本ESG報告書,未來和成欣業每年會發佈報告,為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性,完整報告書之電子檔可於公開資訊觀測站及本公司網站下載,不另行列印紙本。

- 本次發布日期: 民國114年8月。
- 下次發行日期: 民國115年8月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議,歡迎與我們聯絡。

- 和成欣業股份有限公司 發言人 羅月英
- 地址: 桃園市八德區大發里後庄街135號
- 電話: (03) 3623105
- Email: monica@hcgnet.com.tw
- 公司網址: www.hcg.com.tw



01

利害關係人與 重大主題鑑別



- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題
- 1.5 永續發展目標

利害關係人與重大主題鑑別流程

01

了解組織脈絡

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



02

鑑別實際及潛在衝擊

根據組織整體概況及商業關係鑑別出對經濟、環境和人群的實際和潛在衝擊包含正負面、短長期、蓄意或可不可逆，選出永續相關之31項關注議題。



03

評估衝擊的顯著程度

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



04

排定最顯著衝擊的優先報導順序

就已鑑別之關注議題進行排序，並跟顧問檢驗其顯著性，最後選定12項重大主題。

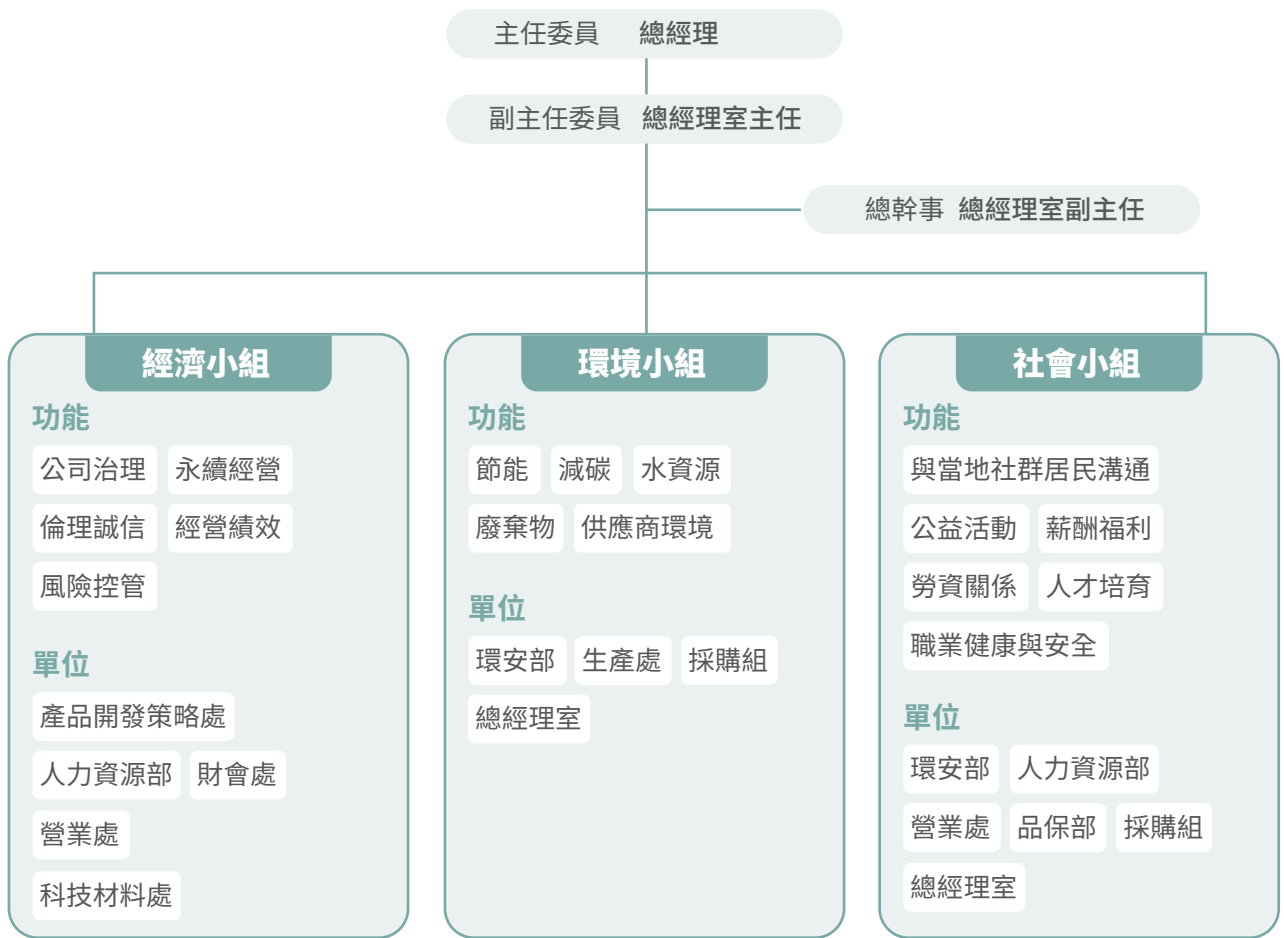


1.1 永續發展委員會

和成欣業由董事會授權總經理成立永續發展委員會，並委請總經理擔任主任委員，永續發展委員會擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入和成欣業企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱ESG）等面向，永續發展委員會下設專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。和成欣業每年向董事會報告ESG執行成果，強化董事會對公司推行ESG成果的參與程度。

永續發展委員會組織圖



1.2 確認利害關係人

01

透過例行業務往來
接觸各利害關係人

02

透過內部會議討論
以及參考同業情形

03

鑑別出七大類
主要利害關係人

利害關係人是影響和成欣業或受到和成欣業影響的群體。各部門首先對例行業務往來中接觸的利害關係人類型進行初步篩選。再根據各利害關係人與和成欣業的互動頻率、相互影響程度和彼此的重要性，通過內部會議討論和參考同業情形，最終篩選出七大類對和成欣業而言具有重要性的主要利害關係人，包括員工、股東/投資人、客戶、供應商/承攬商、鄰里社區、政府機關、媒體等。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

和成欣業的主要利害關係人由於身分類別不同，對公司的關注議題存在差異。為了讓各類別的利害關係人都能獲得適時且全面的公司營運資訊，和成欣業各部門積極透過多元管道與利害關係人保持良性互動。這種互動不僅使公司能及時了解利害關係人的要求和期望，也讓利害關係人能更深入地瞭解公司的營運情況。每年公司向董事會報告主要利害關係人的溝通情況，以確保這種互動的有效性和透明度。

和成欣業各部門也蒐集了主要利害關係人在例行業務往來過程中提出的關注議題。這些議題由永續發展委員會彙整，同時參考了GRI永續性報導準則110(2021)年版和同業的ESG報告。這樣的流程幫助公司歸納出12項永續議題，涵蓋經濟、環境和社會等多個方面。和成欣業確保揭露的永續資訊符合GRI準則的完整性和多樣性要求。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務統計	報告書回應章節
政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務	- 公司治理 - 倫理誠信 - 產品責任 - 法規遵循經濟績效	- 主管機關政策宣導會議/不定期 - 公開資訊觀測站/不定期 - 公司網頁/不定期電話 - E-MAIL - 書面信函	1.與各主管機關公文往來 111年10次、112年15次、113年16次 2.電話往返111年30次、112年35次、113年32次	二、關於和成欣業 三、誠信治理 四、綠色永續 五、社會關懷
股東	股東為公司的投資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	- 經濟績效 - 公司治理 - 風險管理 - 法規遵循 - 資安防護	- 股東常會/每年 - 官網投資人專區/每月 - 公開資訊觀測站/不定期	1.股東常會出席股數 111年61.94%；112年 62.64%；113年59.57% 2.投資人專線受理 111年46通來電；112年 32通來電；113年41通來電 3.舉辦法說會111年、112年、113年各1場	二、關於和成欣業 三、誠信治理 四、綠色永續 五、社會關懷
供應商/承攬商	- 公司的產品與服務，仰賴眾多供應商穩定的提供原物料、零組件。 - 同時利用公司影響力，要求供應商不能有汙染環境、違反人權之情事發生。	- 供應商管理 (環保&人權) - 採購政策 (綠色採購) - 節能減碳	- 工廠稽核/每季 - 面對面會議/每月 - 電話/不定期 - E-MAIL	1.全數供應商簽署 CSR環境與人權承諾書111年75%；112年75%；113年75% 2.舉辦供應商會議 111年、112年、113年未舉辦，113年邀86家供應商參與年終尾牙活動	三、誠信治理 四、綠色永續 五、社會關懷

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務統計	報告書回應章節
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾。	- 公司治理 - 法規遵循 - 營運績效 - 創新研發 - 綠色產品 - 產品責任 - 客戶關係 - 資安防護	- 跟客戶的定期檢討會議 - 業務部門拜訪客戶 - 電話 - E-MAIL - 書面信函	1. 官網客戶意見信箱受理：111年度共744筆；112年度：共765筆；113年度：共767筆 2. 客戶維修服務專線接獲來電數：111年度94,425件；112年度83,640件；113年度：86,742件 3. 客戶滿意度調查分數：111年度84分；112年度86分；113年度84分	三、誠信治理
員工	員工為公司營運不可或缺之主體，公司致力營造員工身心健康且多元發展的職場環境。	- 倫理誠信 - 經營績效 - 薪酬福利 - 勞資關係 - 職業健康與安全	- E-MAIL - 書面信函 - 電話 - 申訴管道	1. 內部會議 111年80場，參與人次800人；112年84場，參與人次816人；113年88場，參與人次890人 2. 員工信箱受理0封 3. 申訴管道受理成立0件	三、誠信治理 五、社會關懷
鄰里社區	公司實施環境管控措施，避免在營運場址發生環境污染情事，造成鄰近社區生活品質下降。	- 環境法規遵循 - 廢污水及廢棄物 - 環境問題申訴機制 - 社區投資	- 申訴專線 - 公司官網 - 在地座談會	1. 舉辦在地互動講座111年2場，出席人次 80人；112年2場，出席人次 85人；113年2場出席人次 110人	四、綠色永續
媒體	媒體代表社會大眾對公司提出的指教與建議，將激勵公司持續進步。	- 法規遵循 - 社區關係維護 - 社會公益	- 記者會 - 新聞稿 - 採訪與專題	1. 室內設計材料大展_企業發展理念 2. 聯合報山海行動_企業種樹植珊瑚 3. 室內設計材料大展_產品ESG趨勢	五、社會關懷

1.4 鑑別重大主題

和成欣業的永續發展委員會就12項永續議題展開了工作，採用了線上問卷的方式邀請主要利害關係人參與填寫。我們獲得了151份有效問卷，其中包括員工34份、股東/投資人27份、客戶28份、供應商/承攬商43份、鄰里社區13份、政府機關3份、媒體3份等。這些問卷反映了主要利害關係人對各永續議題的關注程度評分。

再來，我們透過線上問卷的形式，邀請公司23位主管評估各永續議題對和成欣業的衝擊程度。將主要利害關係人的評分與主管的評分綜合考慮後，我們制作了重大主題矩陣圖。最終，永續發展委員會在討論後確定了環境、社會和經濟三個面向中排名前12位的永續議題，作為本年度的重大主題。

在本年度的重大議題中，環境、社會和經濟方面的重大議題包括營運績效、水與廢水處理、氣候變遷與碳排放、能源管理、職業安全衛生、顧客健康與安全、市場地位、勞雇關係、供應鏈永續管理、強迫或強制勞動、棄物管理、反貪腐。在本報告書中，我們將闡述這些重大主題的管理方針和相關揭露項目。

同時，為了確保永續報告書資訊的均衡性，我們也會補充揭露和成欣業投身公益的成果。以下是本年度重大議題及其衝擊邊界的表格：

111年重大主題	112年重大主題	113年重大主題	比較
營運績效	產品品質資訊透明度	營運績效	▲ 上升2
創新研發	職業安全與勞工健康	水與廢水處理	▲ 上升1
水與廢水處理	營運績效	氣候變遷與碳排放	新增
供應鏈永續管理	創新研發	能源管理	▲ 上升2
職業健康與安全	薪酬福利及員工照顧	職業安全衛生	未變
能源管理	保護勞工人權	顧客健康與安全	新增
薪酬福利	人才訓練與培育	市場地位	新增
廢棄物管理	供應鏈永續管理	勞雇關係	新增
		供應鏈永續管理	▼ 下降1
		強迫或強制勞動	新增
		廢棄物管理	▼ 下降3
		反貪腐	新增

面向	重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾(說明其重要性)	目標與標的(短中長期目標設定與評估)	管理評量機制 1.當年度投入資源(經費、人力、執行專案) 2.具體成果	負責部門/申訴機制	政策/承諾	確認管理機制有效性	對應GRI準則/對應章節
經濟面	經濟績效 GRI 201	1.公司努力滿足客戶對產品之國際品質要求，並在全球佈有完整的銷售通路與工程技術服務團隊，能夠即時在地化解決客戶問題，呼應客戶對新技術的規格需求，成為全球客戶的重要合作夥伴。 2.公司以高品質的產品滿足客戶，以卓越的經營績效回饋股東，近年更積極擴充產能規模，維持穩定的經營成長，持續往世界級的大廠挺進。 3.追求最大利潤是公司持續努力的目標，除了能增強股東、員工及價值鏈對我們的信心，也是邁向永續經營的關鍵，除了可以增加利害關係人對公司的信賴，也是實現長期穩健經營的關鍵要素。	一、短期目標： 1.品牌管理及發展：公司自創立以來，從竄路藍縷到國內上市，從國內紮根到國外發展，都是先進與大家共同努力地成果。期望整合國內外之資源，再次定位及思考公司品牌之發展方向。也期望同仁們共同參與及多方協助，讓和成HCG不僅是邁向百年值得信賴之公司，更是兼具活力與創新的高品牌價值公司。 2.新材料與技術多角化發展：衛浴產品產業已是相當成熟產業，要研究有哪些材料或新技術可導入，以提升產品的機能、品質及降低生產成本，減少資源耗用並讓利給消費者，讓消費者、公司及員工等都能分享改善成果。近年來複材及科陶產品方面，應用現開發之材料及技術，評估投入不同行業及新產品之研發，擴大產業及產品類別。而在科技陶瓷產品開發，繼續深耕國防工業相關產品，也可評估是否可應用於其他工業產品開發。 3.UB產品群之推廣及發展：以整體浴室模組構建取代傳統人工逐項建造方式，既可減少人力使用亦可縮短建造工期，讓政府及建商認同此工法的好處，並嘗試使用於公共空間及建築市場，因此正是導入市場之最佳時機。	投入研發費用100,377仟元，15項產品研究發展成果。	1.定期辦理法人說明會，與投資人進行溝通，使其了解公司營運情形。 2.於官網揭露投資人服務聯繫窗口，維持暢通溝通管道。	1.優化廠區佈局。 2.研究開發新產品。 3.集團資源整合，創造最大價值。	1.各季及年度皆出具經會計師核閱或查核之財務報告 2.各季召開董事會通過財務報告，並每月定期舉辦內部會議檢討經營績效及未來改善策略。 3.113年度未發生重大違法情事。	三、誠信治理

面向	重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾(說明其重要性)	目標與標的(短中長期目標設定與評估)	管理評量機制 1.當年度投入資源(經費、人力、執行專案) 2.具體成果	負責部門/申訴機制	政策/承諾	確認管理機制有效性	對應GRI準則/對應章節
經濟面			二、中長期目標： 1.積極開發市場與通路，達成年度營業目標。 2.強化物流管理，分散供應鏈風險，擴大公司金流之運用。 3.加速新產品與新技術開發，提高市場競爭力。 4.加強廣告行銷，提高產品市場佔有率。 5.強化人才培訓，落實績效管理。 6.落實ISO品質、資安與環境政策。 7.強化費用預算調控，落實單位成本管理。 8.落實完成「永續報告書」政策。					
	市場地位 GRI 202	公司承諾通過支持當地經濟發展、提供公平薪酬及優先雇用當地勞動力，提升其在營運所在市場的地位。政策聚焦於與當地社區建立長期合作關係，並確保薪資與福利符合或高於當地最低標準。	一、短期目標： 1.當地員工比例提升，並定期檢視薪資結構。 2.在主要營運地區的高階管理人員由當地人才擔任比例提升。 二、中長期目標： 1.建立完善的當地人才培育計畫。	當地員工比例、薪資與當地最低標準的比率、高階管理層本地化比例。	人資部門	1.優先從營運所在地招聘員工。 2.提供高於當地最低薪資標準的報酬，並定期檢視薪資結構。 3.鼓勵高階管理人員的本地化，提升對當地市場的理解與適應性。	1.每年檢視政府機關公告之最低工資標準，遵守相關的勞動法規，進行必要的薪資調整。 2.每年二次召開薪酬委員會，持續監測市場薪資趨勢的變化，並根據市場競爭力的需要進行評估和調整。	三、誠信治理 五、社會關懷

面向	重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)	管理評量機制 1.當年度投入資源 (經費、人力、執行專案) 2.具體成果	負責部門/申訴機制	政策/承諾	確認管理機制有效性	對應GRI準則/對應章節
	反貪腐 GRI 205	公司承諾建立透明、正直的營運環境，杜絕一切形式的貪腐行為，政策包括制定嚴格的反貪腐規範，遵循國際標準，承諾對所有員工與商業夥伴進行反貪腐教育，並確保違規行為受到嚴格處理。	一、短期目標： 1.完成員工與主要供應商的反貪腐宣導會。 2.針對高風險部門進行貪腐風險評估，並制定改善計畫。 二、中長期目標： 1.實現員工與主要商業夥伴的反貪腐培訓覆蓋率。 2.建立全面的反貪腐管理系統，貪腐事件發生率為0。	培訓完成率、風險評估覆蓋率、貪腐事件數量、通報案件處理率。	1.不定期辦理反貪腐宣導會。 2.各單位定期進行自行評估。 3.官網設置檢舉管道，訂定檢舉制度。	1.實施零容忍反貪腐政策，禁止賄賂、回扣及其他不當利益交換。 2.建立匿名舉報機制，保護吹哨人並確保違規事件得到調查。	1.已於官網公告公司治理相關規範。 2.風險評估覆蓋範圍包含全公司。 3.113年度貪腐事件數量、通報案件為0。	三、誠信治理
環境面	能源 GRI 302	在滿足消費者需求的同时，並落實節能減碳，一直以來是公司所追求的目標，通過提升能源效率、採用再生能源及減少能源消耗，降低環境影響並支持氣候行動。	短期目標： 年節電度數達十萬度 中長期目標： 1.持續採購節能產品 2.廠內落實節能政策	1.依循ISO50001規範辦理 2.使用節能產品達到節電效果	環安課 (03)3623105 分機3212	落實能源持續改善/達成能源優化目的。 實施能源管理系統，定期監控與減少能源消耗。	113年度共節電 435,840度	四、綠色永續
	水與放流水 GRI 303	不管是廢(汙)水的處理亦或是水資源的利用，皆秉持著使用價值最大化的理念，於生產的同時也兼顧環境的維護。	短期目標： 放流水符合法定規範 中長期目標： 秉持水循環增原則，增加水資源的再利用率	1.依水汙染防治許可證操作 2.設有廢(汙)水處理系統	環安課 (03)3623105 分機3212	遵循環境保護法規，邁向永續發展/系統化管理、水資源循環再利用。	廢(汙)水放流水值皆符合相關法定規範	四、綠色永續
	排放 GRI 305	承諾通過減少溫室氣體排放、提升能源效率及採用低碳技術，積極應對氣候變遷挑戰，政策聚焦於碳足跡管理，遵循國際標準，並朝淨零排放目標邁進。	短期目標： 範疇2較前一年減少5% 排放。 中長期目標： 建立全面溫室氣體管理系統，實現年度排放數據的即時監控與透明披露。	1.ISO14064-1規範辦理	環安課 (03)3623105 分機3212	實施溫室氣體盤查計畫，掌握溫室氣體排放狀況。通過減少溫室氣體排放，積極應對氣候變遷挑戰，政策聚焦於碳足跡管理。	透過定期檢視並達成年度減碳目標，持續維護ISO 14001環境管理系統的有效性。	四、綠色永續

面向	重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)	管理評量機制 1.當年度投入資源 (經費、人力、執行專案) 2.具體成果	負責部門/申訴機制	政策/承諾	確認管理機制有效性	對應GRI準則/對應章節
環境面	廢棄物 GRI 306	期許使環境汙染、傷害減至最低，承諾“不斷持續改善”以達到公司永續經營之目標，並致力環境改善，創造一個健康、安全、環保的生活環境。	短期目標： 廢棄物處理量較前一年減少10% 中長期目標： 提升製程技術並做好原物料端控管，以及加強宣導公司同仁環保意識，進而達到減廢目標。	1.施行源頭控管及落實資源分類 2.達成生活垃圾減量目標	環安課 (03)3623105 分機3212	妥善清理廢棄物維護環境品質/減少環境破壞與資源再利用。	113年度較前一年度廢棄物處理量減少807.75公噸	四、綠色永續
	供應商環境評估 GRI 308	致力推動產業與供應鏈的連結，同時確保供應商在提供產品與服務的過程中符合社會道德標準，遵循國家環保政策規範。	短期目標： 預計114年度達成內容.建立廠商環境及社會面自評表，廠商環境及社會面自評表回收率75% 中長期目標： 廠商環境及社會面自評表回收率100%，實地評鑑完成率100%	廠商考核狀況統計表主要是針對準交評比及品質評比，作等級評分特優、優、甲、乙、丙四等級。評定乙級以下廠商將發送改善通知，如連續三個月無改善，組織相關技術部門對供應商進行評鑑，再經實施稽查如不能有效改善，則取消資格。 113年度供應商實地評鑑：銅器4家，瓷器8家完成，評鑑結果符合。	負責部門：環安/品保/技術/採購，申訴機制：由採購召集相關評鑑小組成員應對及解決方案。均提供多重溝通管道，並依據不同議題有獨立之調查機制。	秉持恪遵國家法令與社會規範、須簽署供應商承諾書，積極開發優良供應商、外包商及第二來源，依循相關評核辦法進行訪查與評鑑，並訂定供應商分級管理制度。	113年度主要供應商評鑑完成 127 家。優等。另有6家供應商違反環保條例，分別違反空氣汙染防治法4家、廢棄物清理法1家、土壤及地下水汙染整治法1家等均遭罰鍰金額，經過輔導後並在期限內完成改善，符合國家法規。再對供應商進行評鑑。	四、綠色永續
社會面	勞資關係 GRI 402	通過透明溝通、公平協商及尊重勞動權利，促進和諧的職場環境。政策聚焦於建立有效的勞資對話機制，並確保勞資協商涵蓋所有關鍵議題。	短期目標： 1.勞資會議至少每三個月舉辦一次。 2.建立標準化通知流程，確保重大變更提前 3 週通知。 中長期目標： 建立全面的勞資關係管理系統，實現爭議預防與即時解決。	1.勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。 2.本公司就事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱 3.或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責申訴事件調查及處理。	人力資源部	1.建立定期勞資會議制度，確保員工意見得到充分表達。 2.在重大營運變更前提前通知員工並進行協商。 3.提供申訴管道，保障員工權利並快速解決勞資問題。	合於政府規定，達到協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然。	五、社會關懷

面向	重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾(說明其重要性)	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)	管理評量機制 1.當年度投入資源(經費、人力、執行專案) 2.具體成果	負責部門/ 申訴機制	政策/承諾	確認管理機制有效性	對應GRI準則/ 對應章節
社會面	職業安全衛生 GRI 403	秉著員工是企业最重要的資產,和成以保護工作者的安全為首要目標,進行危害辨識與風險評估,進行風險降低措施與緊急應變。確保工作環境安全無虞。	短期目標: 強化工安管理,落實風險評估之各項作業完成率達100%,輕微事故小於12件。朝向零災害目標邁進。 中長期目標: 持續改善職業安全衛生管理系統,達成零災害目標	落實危害鑑別風險評估,依據程序鑑別風險並實施管理措施 依循ISO 45001:2018年版之管理系統之規範定期實施作業環境監測包含噪音、粉塵、二氧化碳、有機溶劑及高溫作業場所,確保工作安全。定期執行員工健康檢查以及健康促進活動之推動,提供健康友善職場環境。 持續進行安全衛生教育訓練以及事故調查案例分享,強化員工職業安全技能以及知識。 落實現場作業安全,包含廠區巡檢、承攬商施工管理、現場機械設備安全防護評估以及個人防護具安全評估。	環安課 /03-362-3105#3212	1.遵循政府職安相關法令規定 2.力行工安危害預防與控制。 3.加強與社區民眾、客戶及協力廠商溝通共同分享職安經驗。 4.落實全員教育訓練,提升環安意識與緊急應變能力。承諾“不斷持續改善”以確保永續經營提升公司形象,致力環境改善。	職災發生件數 改善方案件數	五、社會關懷
	強迫或強制勞動 GRI 409	確保所有營運活動與供應鏈中無任何形式的強迫勞動,對所有員工與供應商進行人權審查。	短期目標: 完成員工與主要供應商的強迫勞動風險評估與培訓。 中長期目標: 建立全面的人權管理系統,確保供應鏈零強迫勞動,並通過國際認證。	風險評估覆蓋率、培訓完成率、強迫勞動事件數量、舉報案件處理率。	(供應商)採購組 /03-362-3105#3238	實施零容忍強迫勞動政策,禁止任何形式的強制性工作或勞動剝削。對新進員工與供應商進行人權盡職調查,確保勞動自願性。建立匿名舉報機制,鼓勵員工與利害關係人報告潛在違規行為。	(供應商)112年度70%、113年度75%	五、社會關懷

面向	重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)	管理評量機制 1.當年度投入資源 (經費、人力、執行專案) 2.具體成果	負責部門/申訴機制	政策/承諾	確認管理機制有效性	對應GRI準則/對應章節
社會面	顧客健康與安全 GRI 416	致力於產品創新，引領市場潮流，並滿足客戶需求。確保產品品質符合要求標準。遵守環境相關法規及其他要求，全員參與，預防污染，並持續改善環境績效。制定並推行環境目標，持續優化環境管理系統。	短期目標： 完成產品的安全風險評估，顧客投訴處理率達 100%。 中長期目標： 1.實現產品通過健康與安全評估，顧客滿意度達 90%以上。 2.建立全面的產品安全管理系統，確保零重大違規事件。	安全評估覆蓋率、健康與安全事件數量、投訴處理時間、顧客滿意度。	營業處 行銷企劃課 /03-36231 05#1564 or 1165	實施產品生命週期安全評估，從設計到使用階段確保無健康風險。 對所有產品進行定期測試與認證，符合國內外安全法規。 建立顧客回饋與投訴機制，快速處理健康與安全相關問題。	營業處建立顧客回饋與投訴機制，其相關數據如下： 1.官網客戶意見信箱受理： 111年度：共744筆 112年度：共765筆 113年度：共767筆 2.客戶維修服務專線接獲來電數： 111年度：94,425件 112年度：83,640件 113年度：86,742件 3.客戶滿意度調查分數： 111年度：84分 112年度：86分 113年度：84分	五、社會關懷

1.5 永續發展目標

聯合國於民國104(2015)年正式發布「永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)」，作為全球推動永續發展的共同藍圖，目標是於民國119(2030)年底前，協助各國政府與企業邁向經濟、社會與環境三大面向的平衡發展。此計畫共涵蓋17項核心目標與169項具體行動指標，成為引導企業實踐永續責任的重要依據。

和成欣業積極響應聯合國永續發展目標，將其深度融入企業經營方針。我們的管理思維已從單一追求經濟效益，拓展至關注環境保護、法規遵循、員工福祉、職場平等、以及資源與碳排放的管理等多元面向。我們致力於打造友善職場環境、減少廢水與溫室氣體排放，並攜手供應商共同提升環境品質與社會責任。

展望未來，和成欣業將持續深化永續行動，積極回應全球永續議題，並以實際行動為企業社會責任貢獻更多力量。

SDGs	細項目標	和成欣業回應
	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	1.4.1 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 1.4.2 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	4.5.1 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 4.7.1 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。
	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照顧。	5.1.1 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 5.4.1 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假假的權利。
	6.3 改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少。 6.4 大幅增加產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水荒問題。 6.5 針對水與衛生有關活動與計畫，培養支援包括採水、去鹽、廢水處理、回收以及再使用科技。	6.3.1 定期檢測放流水水質，近三年水質結果均符合當地法規放流水規範要求。
	8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	8.5.1 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 8.5.2 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 8.7.1 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 8.8.1 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 8.8.2 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。

SDGs	細項目標	和成欣業回應
 9 產業創新與基礎建設	9.4 升級基礎設施，改造工商業，使他們可永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程。 9.5 鼓勵創新，並提高研發人員數，並提高研發支出。	9.4.1 近三年共節省641,57千度用電 9.5.1 逐年提高研發團隊人數，每年研發支出佔營收比率高於3%。
 10 減少不平等	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	10.2.1 公司的召募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 10.3.1 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
 12 責任消費及生產	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	12.5.1 不斷改良生產製程，降低廢棄物的產出。
 16 和平正義與健全制度	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	16.6.1 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 16.7.1 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。



02

關於和成欣業

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念
- 2.3 獲獎榮耀與管理系統
- 2.4 參與外部組織

2.1 公司簡介

和成欣業股份有限公司 Hocheng Corporation
自民國20 (1931) 年由創始人邱和成先生於臺灣鶯歌創立迄今已逾九十三年，經過和成人胼手胝足，同心協力的經營之下，已然蛻變為專業領導、多元經營的現代企業。

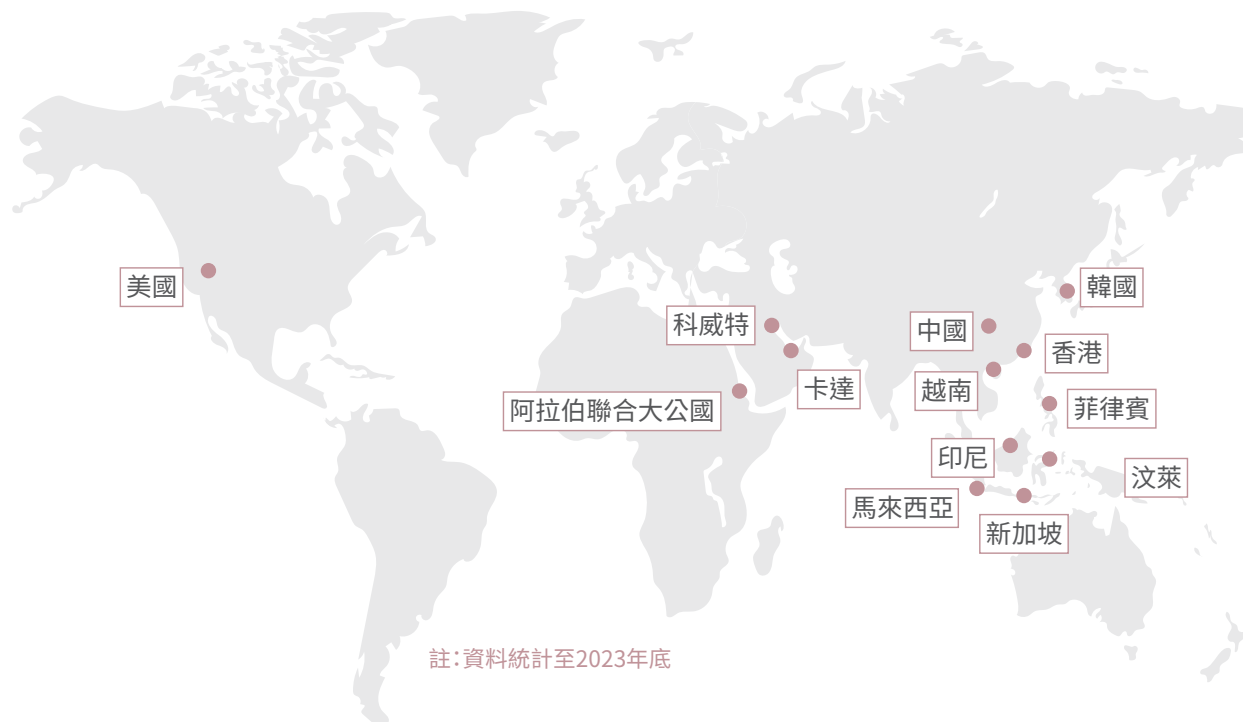


HCG於民國80 (1991) 年股票上市，營運總部設於台北市，代表的不僅是衛浴、廚具、給水銅器製造的翹楚，更跨越建築、精密陶瓷、爐具及住宅設備等寬闊領域，甚且設立 文教、慈善基金會，成為積極關懷鄉土、回饋社會、活躍國際的成功企業典範。對每一個和成人來說，「高科技、誠信、滿意、世界價值、精緻化、創意、中華文化創意」不僅是公司最高的經營指導原則，更是落實在各項業務的執行和個人的工作態度上；也唯有堅持這股信念，所有員工才能與和成一起茁壯、成長，從基礎建設到不斷拓展發揮實力，不僅為公司、更也為個人，打造永續的榮耀。

基本資料

公司名稱	和成欣業股份有限公司	主要商品/服務	衛生瓷器
股票代號	1810		給水銅器
總部位置	台北市內湖區行善路398號1樓		浴缸及檯面
資本額 (單位:新台幣仟元)	新台幣 3,023,037仟元	主要產品銷售量	馬桶蓋、廚具、陶板、科陶等
當年度營收 (單位:新台幣仟元)	民國113 (2024) 年合併營收 金額 4,856,946仟元(更新)		衛生瓷器:各式馬桶、水箱、臉盆、柱腳、下身盆、污物盆、小便斗等相關另件,其銷售額佔全部營收的38%。
員工人數	在台有964名員工		給水銅器:普通龍頭、單把手龍頭、高級藝術龍頭、恆溫龍頭、水箱另件、化妝鏡、自動化設備等,其銷售額佔全部營收的18.4%。
股權結構佔比	本國法人21.05% 本國個人74.04% 外國機構與外國個人3.37% 政府機關:0.04%金融機構:1.5%		馬桶蓋:其銷售額佔全部營收的12.6%。 精陶:其銷售額佔全部營收的1.5%。 其它:其銷售額佔全部營收的29.5%。
營運據點	台灣、中國、菲律賓	各區營收比重	台灣 76.8% 中國 5.4% 菲律賓 17.6% 其他國家 0.2%
		提供產品/服務的區域	台灣、中國、菲律賓、印尼、韓國、馬來西亞、汶萊、卡達、新加坡、越南

營運據點



和成欣業產品類型及應用領域請參閱公司官網說明



PRODUCTS
產品類型及應用領域
<https://reurl.cc/xlMmX4>

2.1 公司簡介

和成產業各產品在整體產業鏈的上中下游位置圖

瓷器/銅器

上游

泥原料 釉原料 銅錠

瓷器原料來源

國內及進口(日本、韓國等國家)，品質穩定，來源充裕。

銅器原料來源

國外銅錠生產廠商(韓、日等國家)，品質穩定，來源充裕。

中游

衛生陶瓷 水龍頭五金

衛生陶瓷產品

係以原模製作→翻製石膏模→鑄漿成型→坯體粘接→修坯→乾燥→上釉→燒製成品！

水龍頭五金產品

係以鑄造成型(水龍頭主體成型)→加工(以機器鑽孔或是攻牙)→拋光(表面磨亮)→電鍍(表面上色)→相關零組件組裝→試水測試→包裝成品！

下游

建設公司 經銷商

水電材料行 電商平台

衛浴產品之衛生陶瓷及水龍頭五金，依產品銷售通路可區分為：

建設公司/經銷商/
水電材料行/電商平台

以達成末端消費者之使用。

SMC+廚具

上游

板材原料 塑膠原料

板材原料

為國內及進口原料廠商供應，品質穩定，來源充裕。

塑膠原料

為國內及進口原料廠商供應，品質穩定，來源充裕。

中游

SMC產品 廚具

SMC產品

係以油壓成型機，使用金屬模與加壓設備加熱後加壓成型，將塑膠材料依金屬模成型成品！

廚具產品

係以客戶下單→圖面確認→拆料生產→板材裁切→板材封邊→板材鑽孔→造型加工→出貨清點並安裝確認，以提供消費者之使用！

下游

建設公司 經銷商

水電材料行 電商平台

SMC產品及廚具產品，依產品銷售通路可區分為：

建設公司/經銷商/
水電材料行/電商平台

以達成末端消費者之使用！

精密陶瓷複合材料

上游

複合材料 陶瓷材料

複合原料材料

為國內及進口原料廠商供應，品質穩定，來源充裕。

陶瓷原料材料

為國內及進口原料廠商供應，品質穩定，來源充裕。

中游

複合材料產品 精密陶瓷產品

複合產品及精密陶瓷產品：係以油壓成型機，使用金屬模與加壓設備加熱後加壓成型，將複合材料及精密陶瓷材料依金屬模成型成品！

下游

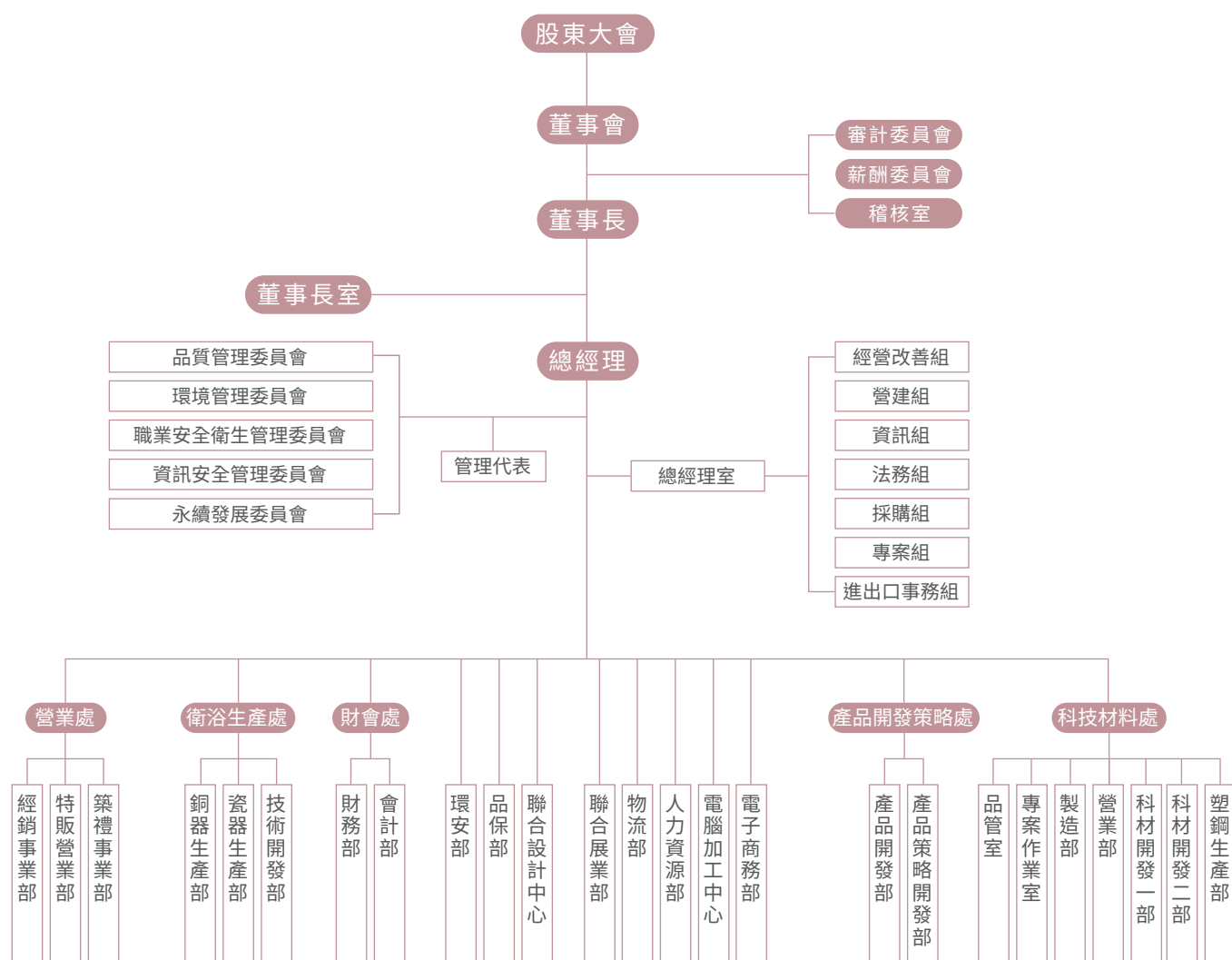
電子公司 科技公司

複合產品及精密陶瓷產品，依產品銷售通路可區分為：

電子公司/科技公司

以達成末端消費者之使用！

組織架構



2.2 經營理念

高科技、誠意

Hi-tech and Harmony

以「誠意」負責敬業，貢獻社會，以最嚴格之自我要求迎接挑戰，追求利潤，並以成果反哺社會，堅守「取之社會，用之社會」之崇高企業目標，致力高科技的產品與材料的開發，以創造和諧的生活環境。



滿意、世界價值

Gratification and Global Value

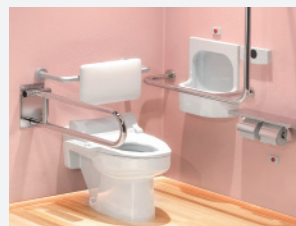
以「滿意」服務顧客，建立信譽；以最完善之行銷體系經營發展，拓展外銷，並以「顧客的滿意，即和成的滿意」為我們的從業標準，創造衛浴產品的新世界價值。



精緻化、創意、中華文化創意

Compact, Creativity, and Creative Chinese Culture

以「創意」領先時代，領導業界；以最進步之產品，作為廣大消費市場之後盾，一切生產，皆以提供社會舒適之生活環境為依歸，以博大精深的中華文化創意作為新商品開發設計的基礎，創造超越世界水準的新商品。



企業願景

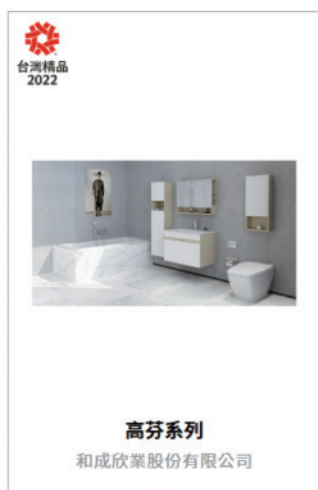
提供高科技、人性化的住宅設備與感心的體貼服務和成公司不斷在衛、浴、廚等住宅設備及建築材料尋求產品和技術的突破，並推出HCG貼心服務以提供完善的客戶服務，以科技結合陶瓷、人性化的功能與服務滿足市場及消費者需求。

開創新局，打造時尚的住宅設備新體驗HCG在國內外獲獎無數，並在國際間受到多項認證的肯定，今後將繼續以果斷智慧的企业本色，細膩琢磨的特質，用產品領導潮流、以行銷創造話題，朝向科技化、精緻化、國際化，不停邁進。

執著於地球環境的保護，善盡企業社會責任環保意識形成，消費者對健康安全概念訴求與日俱增，HCG提供安全、舒適、省水、健康的衛、浴、廚等住宅設備予消費者，以為愛護地球、保護環境為根本，堅守取之社會，用之社會的經營理念，善盡社會責任以成就永續經營。



2.3 獲獎榮耀與管理系統



賀！HCG和成榮獲2025年台灣精品獎！
AFC6695智慧型超級馬桶與PURO薄型龍頭

GORFIN AFC6695智慧型超級馬桶
全新解構設計、工廠技術改良，達到輕量化及更佳的環保性能，提升了生產效率及產品機能。融合微波感應及空氣混合水洗技術，引領現代衛浴新潮流。

PURO 薄型系列龍頭
以簡潔美觀的設計和符合人體工學的薄型把手，適應各種衛浴風格並操作方便。隱藏式整流器與不外露設計，為生活增添質感與便利。

HCG TAIWAN EXCELLENCE 2025



2.3獲獎榮耀與管理系統

和成欣業持續改善及創新公司的製程、產品與服務，並符合產品不含有害物質之要求，提供客戶最高價值和最具競爭力的解決方案。

和成欣業於民國86 (1997) 年起獲得ISO 9001品質管理系統並陸續取得ISO 14001環境管理系統、ISO 45001職業安全衛生管理系統、ISO 50001能源管理系統。

和成欣業各項管理系統證書



ISO 14001環境管理系統證書



ISO 9001品質管理系統證書



ISO 45001職業安全衛生管理系統



ISO 50001能源管理系統



ISO 13485醫療器材品質管理系統



ISO 27001資訊管理系統



IAPMO實驗室



ISO 17025實驗室品質管理系統

和成欣業各項產品許可證書



臺灣製MIT微笑產品證書



MIT微笑產品台灣金選入選證書



省水標章許可證書



環保標章使用證書



經濟部正字標記證書



奈米標章使用證書

2.4 參與外部組織

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

外部協會名稱	參與身份
台灣奈米技術產業發展協會	理事長
台灣陶瓷工業同業公會	常務理事
台灣永續綠營建聯盟	常務理事
台灣整體衛浴產業協進會	常務理事
台灣衛浴文化協會	理事
台灣輔具暨長期照護產業發展協會	理事
中華民國強化塑膠協進會	理事
中華民國不動產聯盟總會	理事
台灣優良設計協會	監事
中華民國工商協進會	會員
中華民國正字標記協會	會員
中華民國品質學會	會員
台灣銀髮產業協會	會員
彰化縣水五金產業發展協會	會員



03

誠信治理

- | | | | | | |
|--------|------|------|------|------|------|
| 3.1 | 3.2 | 3.3 | 3.4 | 3.5 | 3.6 |
| 重大主題管理 | 治理實務 | 風險管理 | 法規遵循 | 營運績效 | 產品服務 |

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，不僅助於降低經營風險，亦可提升公司的競爭力和品牌價值。通過建立誠信負責的企業文化，遵守法律法規，實現誠信經營，以及良好的公司治理架構，可以確保公司營運的健康發展，並保障投資者和其他利害關係人的權益。

本公司遵循台灣證券交易法及相關規定，構建了完善的公司治理體系，本公司的目標是加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重各利害關係人的權益，並提高資訊透明度，董事會通過：

- (1)「**公司治理實務守則**」：本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；
- (2)「**內部重大資訊暨防範內線交易管理作業**」：禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利；
- (3)「**誠信經營守則**」：本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境；
- (4)「**永續發展實務守則**」：為實踐企業公民社會責任，接軌國際趨勢，積極回應利害關係人對於環境、社會及公司治理等各面向風險評估與因應對策，以達永續經營之目標。

此外，本公司亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

公司一直以來都重視公司治理相關事務，並不斷修訂相關規章以確保公司運作的透明度和合規性，這些修訂包括了公司治理實務守則、誠信經營守則、內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序、董事會績效評估辦法、永續發展實務守則等。

公司治理主管負責這些規章制訂，除了負責制定公司誠信規章辦法外，還負責制定誠信經營政策和防範方案，並監督執行。這些舉措旨在確保公司的運作合法、透明，同時保護股東利益和維護公司形象。

以上作業程序可參考

公開資訊觀測站



公司網站



3.1 重大主題管理

重大主題	營運績效
對公司的重要性	1. 公司努力滿足客戶對產品之國際品質要求，並在全球佈有完整的銷售通路與工程技術服務團隊，能夠即時在地化解決客戶問題，呼應客戶對新技術的規格需求，成為全球客戶的重要合作夥伴。 2. 公司以高品質的產品滿足客戶，以卓越的經營績效回饋股東，近年更積極擴充產能規模，維持穩定的經營成長，持續往世界級的大廠挺進。 3. 追求最大利潤是公司持續努力的目標，除了能增強股東、員工及價值鏈對我們的信心，也是邁向永續經營的關鍵，除了可以增加利害關係人對公司的信賴，也是實現長期穩健經營的關鍵要素。
政策/承諾	1. 優化廠區佈局。 2. 研究開發新產品。 3. 集團資源整合，創造最大價值。
目標	一、短期目標： 1.AI科技發展及影響：積極追蹤了解其運用、適時導入本公司製造生產及管理流程使用，提升經營管理之效率。 2.加強產品的機能、品質及研發：在衛浴產品方面，提升產品的機能、品質，讓消費者認同本公司。在複材及科陶產品方面，評估投入不同行業及新產品之研發，擴大產業及產品類別，提高高附加價值之產品群，讓消費者有更好的使用選擇。 3.UB產品群之推廣及發展：以整體浴室模組構建取代傳統人工逐項建造方式，既可減少人力使用亦可縮短建造工期，讓政府及建商認同此工法的好處，並嘗試使用於公共空間及建築市場，因此正是導入市場之最佳時機。 二、中長期目標： 1. 積極開發市場與通路，達成年度營業目標。 2. 強化物流管理，分散供應鏈風險，擴大公司金流之運用。 3. 加速新產品與新技術開發，提高市場競爭力。 4. 加強廣告行銷，提高產品市場佔有率。 5. 強化人才培訓，落實績效管理。 6. 落實ISO品質、資安與環境政策。 7. 強化費用預算調控，落實單位成本管理。 8. 落實完成「永續報告書」政策。
當年度投入資源及具體成果	投入研發費用100,377仟元，15項產品研究發展成果
負責部門/申訴機制	1. 定期辦理法人說明會，與投資人進行溝通，使其了解公司營運情形。 2. 於官網揭露投資人服務聯繫窗口，維持暢通溝通管道。
評估機制/成果	1. 各季及年度皆出具經會計師核閱或查核之財務報告 2. 各季召開董事會通過財務報告，並每月定期舉辦內部會議檢討經營績效及未來改善策略。 3. 113年度未發生重大違法情事。

重大主題	市場地位
對公司的重要性	公司承諾通過支持當地經濟發展、提供公平薪酬及優先雇用當地勞動力，提升其在營運所在市場的地位。政策聚焦於與當地社區建立長期合作關係，並確保薪資與福利符合或高於當地最低標準。
政策/承諾	1. 優先從營運所在地招聘員工。 2. 提供高於當地最低薪資標準的報酬，並定期檢視薪資結構。 3. 鼓勵高階管理人員的本地化，提升對當地市場的理解與適應性。
目標	一、短期目標： 1. 當地員工比例提升，並定期檢視薪資結構。 2. 在主要營運地區的高階管理人員由當地人才擔任比例提升。 二、中長期目標： 1. 建立完善的當地人才培育計畫。
當年度投入資源及具體成果	當地員工比例、薪資與當地最低標準的比率、高階管理層本地化比例。
負責部門/申訴機制	人資部門
評估機制/成果	1. 每年檢視政府機關公告之最低工資標準，遵守相關的勞動法規，進行必要的薪資調整。 2. 每年二次召開薪酬委員會，持續監測市場薪資趨勢的變化，並根據市場競爭力的需要進行評估和調整。

重大主題	反貪腐
對公司的重要性	公司承諾建立透明、正直的營運環境，杜絕一切形式的貪腐行為，政策包括制定嚴格的反貪腐規範，遵循國際標準，承諾對所有員工與商業夥伴進行反貪腐教育，並確保違規行為受到嚴格處理。
政策/承諾	1. 實施零容忍反貪腐政策，禁止賄賂、回扣及其他不當利益交換。 2. 建立匿名舉報機制，保護吹哨人並確保違規事件得到調查。
目標	一、短期目標： 1. 完成員工與主要供應商的反貪腐宣導會。 2. 針對高風險部門進行貪腐風險評估，並制定改善計畫。 二、中長期目標： 1. 實現員工與主要商業夥伴的反貪腐培訓覆蓋率。 2. 建立全面的反貪腐管理系統，貪腐事件發生率為0。
當年度投入資源及具體成果	培訓完成率、風險評估覆蓋率、貪腐事件數量、通報案件處理率。
負責部門/申訴機制	1. 不定期辦理反貪腐宣導會。 2. 各單位定期進行自行評估。 3. 官網設置檢舉管道，訂定檢舉制度。
評估機制/成果	1. 已於官網公告公司治理相關規範。 2. 風險評估覆蓋範圍包含全公司。 3. 113年度貪腐事件數量、通報案件為0。

股東會是由全體股東組成，負責就公司的重大事項進行決策，定期聽取董事會的報告，是公司的最高決策機關。董事會則是公司的最高治理機構，其成員都需履行善良管理人的義務，負責制定公司的經營政策、審視財務績效，並確保公司的營運符合各種法律法規。為了完善公司治理運作並增強競爭力，董事會設立了審計委員會和薪資報酬委員會來強化其運作。此外，董事會下設有獨立的稽核室，負責定期執行稽核業務並向審計委員會和董事會匯報稽核結果。

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

為了強化公司董事會的運作效能，董事會於110年05月決議通過任命財會主管擔任公司治理主管，這項任命的目的在於提供董事會所需的支援，協助董事們履行其職責。治理主管將負責協助董事們執行職務，提供所需資料，安排進修事宜，並依法辦理董事會和股東會的相關事宜。此外，治理主管還將協助公司遵循董事會和股東會的相關決議，以及維護投資人的關係。公司未來將繼續致力於提升公司治理的整體效能，並強化利害關係人對公司的信賴。

公司的財務報表均定期委託會計師事務所進行查核簽證，以確保符合法令要求的各項資訊能夠正確且及時地完成。負責對外揭露公司資訊的是權責人員，並已建立了發言人制度，以確保重大資訊能夠及時適當地公開，供股東和利害關係人參考公司財務業務相關資訊。展望未來，將繼續努力強化董事會的運作，提升資訊透明度，並逐步將永續治理策略融入公司治理架構中。



113年度公司治理主管業務執行成果

- 進修與公司治理相關專業課程達12小時。
- 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。
- 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
- 負責董事會及股東會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- 提供獨立董事及一般董事進修課程資訊並協助完成董事進修計劃。
- 獨立董事與簽證會計師定期溝通瞭解公司財務業務。
- 評估及投保合宜之董事及經理人責任保險。
- 向董事會報告就獨立董事於任職期間內資格符合相關法令規章之檢視結果。

3.2.1 董事會

董事會負責擘畫公司的經營策略，並對股東及其他利害關係人負責。董事們需忠實執行業務，遵守善良管理人的注意義務，並以審慎的態度行使職權。對於公司業務的執行以及各項治理制度的作業與安排，除了法律或章程規定應由股東會決議的事項外，都應由董事會做出決議。公司章程規定了董事選舉採候選人提名制度，並且透過定期改選的方式，以用人唯才為原則。根據公司治理實務守則的規定，董事會成員除了兼任公司經理人的董事不宜超過董事席次的三分之一外，還應考慮成員多元化的方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩方面的標準。董事會成員應普遍具備執行職務所必須的知識、技能和素養。本公司的董事具備產業專業能力和豐富的實務經歷，熟悉產業的發展趨勢。董事會目前擁有7名董事，其中包含3名獨立董事，任期為3年。根據法律規定，董事會至少每季度召開一次會議，而在113年度共召開了6次董事會。

董事會成員結構統計

			111年度		112年度		113年度	
多元化統計/年度			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董 事	性別	男	7	100%	7	100%	6	86%
		女	0	0%	0	0%	1	14%
	年齡	未滿50	2	29%	2	29%	0	0%
		50~60	3	42%	3	42%	5	71%
		60以上	2	29 %	2	29%	2	29%
	學歷	研究所	5	71%	5	71%	4	57%
		大專	2	29%	2	29%	3	43%
		其他	0	0%	0	0%	0	0%

董事會出席情形

113年度共召開6次會議(113年度董事全面改選)

職稱	姓名	應出席次數(A)	實際出席次數(B)	實際出席率(%) [B/A]	
董事長	府祿存投資有限公司代表人：邱立堅	3	3	100%	113年6月26日改選新任
董事長	邱立堅	3	3	100%	113年6月26日改選卸任
董事	吳岳龍	6	2	33%	113年6月26日改選連任
董事	富禾投資(股)公司代表人：邱啟新	6	5	83%	113年6月26日改選連任
董事	郁弘(股)公司代表人：邱士楷	6	6	100%	113年6月26日改選連任
獨立董事	汪承緯	3	2	67%	113年6月26日改選卸任
獨立董事	范偉光	6	6	100%	113年6月26日改選連任
獨立董事	王敏錡	6	6	100%	113年6月26日改選連任
獨立董事	邱靖雅	3	3	100%	113年6月26日改選新任

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

男性董事百分比=(當年底男性董事人數 / 當年底董事人數) * 100%。

女性董事百分比+男性董事百分比應為100%

註：有關和成公司董事成員主要經(學)歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱公司官網及年報。

為了建立良好的董事會運作制度，並健全監督功能，同時確保獨立董事的獨立性，本公司董事會通過了「董事會議事規則」和「獨立董事之職責範疇規則」，明確界定了獨立董事的職責範圍，以供遵循。

董事們秉持高度的自律精神，落實利益迴避原則，對於涉及董事會議事與其本人或其代表的法人有利害關係者，除了會議中說明其利害關係的重要內容外，如有可能對公司利益造成損害的情況，不得參與討論和投票，應該避免討論和投票，並且不得代表其他董事行使其表決權。

同時為了提升董事會的決策品質，董事會通過了「董事會績效評估辦法」。每年對董事會、個別董事成員以及功能性委員會的績效進行內部評估，通過問卷自評的方式進行自我評估，並由議事單位整理評估結果，報告給董事會。此外每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。

董事會績效評估結果可作為未來董事候選人遴選或提名的參考依據；個別董事的績效評估結果亦可作為訂定其個別薪資報酬的參考依據。

本公司進行113年度董事會績效評估，評估結果陳報114/03/11董事會討論通過，評估結果為優良。

董事會績效評估機制



- 每年問卷自評
- 每三年外部專家評估

113年度績效自評結果



- 董事會考核結果為優良
- 董事成員考核結果為優良
- 審計委員會考核結果為優良
- 薪酬委員會考核結果為優良

強化方案



- 提高董事會議出席率
- 安排專業進修課程
- 加強獨立董事與內部稽核主管及會計師之有效溝通

為有效進行風險管理並提高專業人士出任董事的意願，本公司已為董事投保責任保險。透過此舉讓董事在履行職務時能夠免除後顧之憂，同時降低並分散因錯誤或疏失行為而對公司及股東造成重大損害的風險。

本公司考量到董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事參加相關專業課程。截至113年全體董事共進修了39小時的課程。

未來公司治理主管還將計劃增加董事參與與企業永續經營相關的課程。本公司相信在具備誠信治理和豐富產業經驗的董事會帶領下，將使公司的營運更加蓬勃，持續在永續經營的領域中獨具競爭力，並散發出更耀眼的光芒。



3.2.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會負責協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交給董事會討論。本公司董事會已通過了「審計委員會組織規程」，在董事會下設置了審計委員會，由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人擔任召集人，並且至少一人具備會計或財務專長。

審計委員會每季度至少召開一次會議，而在113年度共召開了5次審計委員會會議，全體委員的實際出席率達到87%。內部稽核主管定期與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行情況。

在113年度，獨立董事與稽核主管共舉行了5次會議。此外獨立董事還與會計師召開了4次會議。在這些會議中，會計師不僅向獨立董事報告了財務報告的核閱結果，還進行了法令宣導和意見交換。

審計委員會出席情形

113年度共召開5次會議 (113年度委員全面改選)

職稱	姓名	應出席次數(A)	實際出席次數(B)	實際出席率(%) (B/A)	
獨立董事	汪承緯	3	2	67%	113年6月26日改選卸任
獨立董事	范偉洸	5	5	100%	113年6月26日改選連任
獨立董事	王敏錡	5	4	80%	113年6月26日改選連任
獨立董事	邱靖雅	2	2	100%	113年6月26日改選新任

薪資報酬委員會

為了建立健全的董事及經理人薪資報酬制度，並評估其經營績效與所受報酬是否公平合理，和成欣業已由董事會通過了「薪酬委員會組織規章」。根據這項規章，在董事會下設立了薪酬委員會，委員會成員中至少應有一名獨立董事參與，目前委員會共有3位成員，其中2位委員由獨立董事擔任，在113年度，該委員會共召開了2次會議，全體委員實際出席率達到了83%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；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；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

薪資報酬委員會出席情形

113年度共召開2次會議 (113年度委員全面改選)

職稱	姓名	應出席次數(A)	實際出席次數(B)	實際出席率(%) (B/A)	
召集人	汪承緯	2	1	50%	113年8月6日改選卸任
委員	范偉洸	2	2	100%	113年8月6日改選連任
委員	王蔘	2	2	100%	113年8月6日改選連任
召集人	王敏錡	0	-	-	113年8月6日改選新任

3.2.3 內部稽核

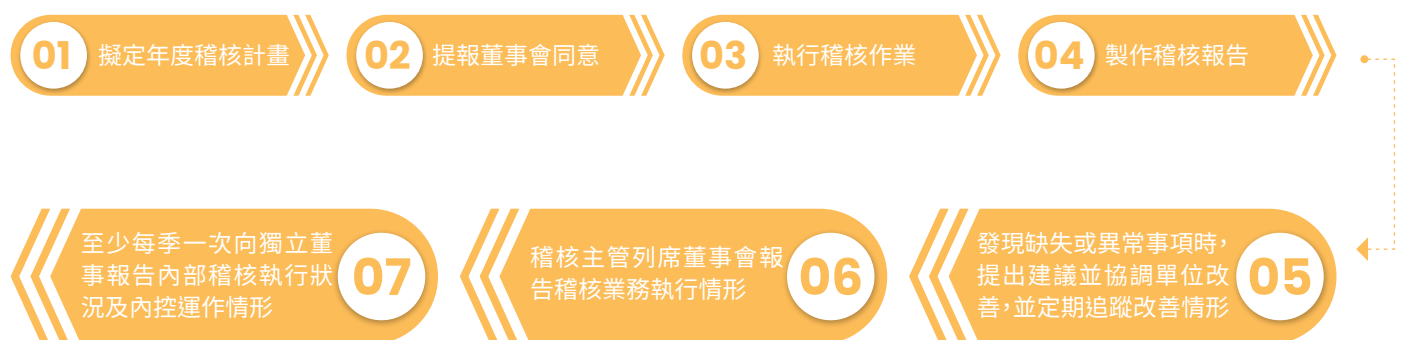
公司內部稽核的主要目的在於協助董事會及經理人檢查、審查內部控制制度的不足之處，評估營運效果與效率，並提供適時的改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效地實施，同時作為修正內部控制制度的參考依據。本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」的要求，綜合考量本身以及子公司的整體營運活動，建立了有效的內部控制制度，並隨時進行檢討和改進，以因應公司內外環境的變化，確保內控制度的設計和執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行稽核工作，本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置稽核主管及其所屬稽核人員共計三人，稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

稽核主管按照規定列席董事會，報告稽核業務執行情況，並在每次審計委員會會議上向獨立董事匯報公司內部稽核的執行情況和內控運作情況。本公司各內部部門和子公司每年至少進行一次自我評估，然後由內部稽核部門審查各部門和子公司的自我評估報告，並將內部控制缺失和異常情況的改善情況報告，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

本公司稽核人員之資格皆符合主管機關所訂之各項適任條款，為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並依規定參加主管機關指定之專業訓練機構接受各項稽核相關業務之專業訓練，提升及維持其稽核品質及執行成效，已在職之稽核人員，亦每年完成主管機關指定與稽核相關業務訓練時數之在職訓練。113年度稽核人員受訓2人次合計30小時。

本公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的经营環境。113年度稽核室共執行73項稽核作業，稽核結果尚無重大缺失，所有輕微瑕疵皆在期限內完成改善結案。

稽核流程圖



3.2.4 倫理誠信

誠信是企業經營不可或缺的基石，建立一個符合道德標準的工作環境與氛圍至關重要。所有同仁都應該清楚了解並遵守從業道德規範。以法令遵循為基準，誠信成為企業核心價值的基石，要求每個人都要以正直遵法的精神來履行業務。為了確保誠信經營理念在公司內部得以落實，對同仁的品德一直非常重視，當新進人員加入時，人力資源部會宣導公司的誠信內規，培養同仁的誠信意識。同時本公司也要求管理階層以身作則，恪守誠信原則，透過潛移默化的方式來塑造公司整體的誠信文化。

對內而言，公司將公司治理主管視為推動誠信經營政策的專責機構，負責制訂「公司誠信經營守則及作業程序」、「公司治理守則」以及「內部重大資訊暨防範內線交易管理作業」等內部規定，並經董事會通過。公司在官方網站上公開這些誠信內規，供利害關係人查詢，同時設立了相應的聯絡窗口，讓利害關係人可以提出意見和反饋。如果同仁對公司的誠信內規有疑問，除了可以自行查閱官網外，也可以通過電子郵件、電話等多元管道向相關窗口諮詢。

在董事會運作方面，各董事若對會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係，應在當次董事會上說明其利害關係的重要內容。如果有可能對公司利益造成損害，則不能參與該事項的討論和表決，並且在討論和表決時應避免參與，不得代表其他董事行使其表決權。本公司重視誠信之管理，根據相關法令及規章對內制定包括會計制度在內的內部控制制度，每年針對其設計及執行的有效性進行評估及自我檢查，並由稽核進行覆核。

同時，本公司建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、HR信箱提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，本公司並承諾保護檢舉人不會因為檢舉情況而受到不當對待。對於任何違反道德的不當行為，所有同仁都有責任透過檢舉管道向公司報告。當發現不法行為時，應提供相關的舉報內容。公司也確保在舉報或參與調查事件的過程中，同仁會受到保護，以免受到不公平的報復或對待。

於商業互動方面，本公司同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；最後本公司與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守本公司之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中儘可能訂立包含但不限於任一方知悉有人員違反他方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查；一方如因此而受有損害時，得向他方請求契約金額若干百分比損害賠償，並得自應給付之契約價款中如數扣除。任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

為了更深入深植倫理誠信觀念給同仁，公司治理主管計劃未來逐步推行在職同仁的線上誠信訓練，同時定期安排高階主管在會議上強調企業誠信文化的重要性，以加強同仁對此觀念的認知。此外公司治理主管將負責核查和評估管理階層落實誠信經營所建立的防範措施是否有效運作，並對相關業務流程的遵循情況進行評估，每年至少向董事會匯報執行成果，同時稽核室將監督和檢查公司整體誠信實施情況，並向董事會匯報。

公司於113年度參加臺灣證券交易所舉辦之「內部人股權交易法律遵循宣導說明會」及「113年度防範內線交易宣導會」。課程內容包括「內線交易法規與防範實務」、「內線交易監理與實務」及「內部控制與內線交易防範暨常見缺失」等相關資訊。透過內控、內稽制度進行監督、查核貪腐事件，透過風險評估鑑別出的重大貪腐風險包括違反營業秘密、侵占公款、盜賣公司財產、收取回扣或不當利益。本公司截至113年底未查獲或接獲任何違反從業道德相關之檢舉事件。

多元檢舉管道	當年受理件
公司官網	0
HR信箱	0



誠信治理

3.3 風險管理

本公司的風險管理架構以各權責部門為核心，展開相關的風險管理作業。首先進行風險發生機率的評估，然後針對特定高風險項目制定風險應對策略，以確保公司實現永續經營的目標。

和成欣業(股)公司風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
營運及市場風險	總經理室 各事業處 各有關部門	依據公司策略，執行產品之研發、生產與銷售，並致力於生產技術改善，提升品質及降低成本，以增加公司獲利。
財務與流動性風險	財會處	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	各事業處	客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理及催收。
法律風險	法務組	審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
環安衛風險	環安部	針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以安衛政策為核心，落實安全衛生管理並提昇管理績效。

風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	溫室氣體排放量持續增加	因應全球氣候變遷，未來公司將導入溫室氣體盤查相關作業，持續降低與管理溫室氣體排放，落實環境正義，善盡共同保護地球環境之責任。
	廢水排放量持續增加	為使工廠放流水符合法規排放標準，於廠區內均建置廢(汙)水處理設施，除定期委託合格業者進行水質排放檢測作業且依法申報相關資訊，各廠皆領有合格水汙染排放許可證。
	廢棄物處理量增加 / 回收率降低	減少對周遭環境的破壞，製程所產出的一般事業廢棄物均委託環保署認可廠商進行清運處理作業，藉由製程技術提升及源頭減量管理策略，減少廢棄物的產出量。
	缺水、缺電	- 缺水：有鑑於水資源短缺可能帶來的影響，除持續推動並落實節水政策，亦於廠內設置回收水再利用系統，藉此增加水的循環效率，並持續開發省水產品。 - 缺電：工廠採用節電設備，逐漸汰換耗電器材。
	違反環保法規	設置緊急應變小組，當氣象局發布颱風警報時，指揮官啟動小組，並下達相關因應措施。

風險類別	風險說明	風險管理策略
營運績效	產品責任 (面臨回收/下架)	• 協力廠商皆有進行協力廠商評鑑，以確保廠商的品質、交期、配合度，增加產品品質。 • 產品皆有品保部進行進料、製程、出貨檢驗，以確保品質均質性。 • 優化產品品質控管及退換貨機制。 • 嚴格遵守政府相關法規，以避免違反規定。
	原材料價格上揚/ 供應鏈中斷	供應商簽署承諾書，供應商實地評鑑定時評核，降低單一採購來源，確保來源穩定，支持在地採購，開發優良供應商及第二來源。
	法規遵循	透過每月固定檢查法規之更新，並檢視公司是否皆有遵循相關法令規定。因內控要求趨於嚴格，制訂相關法令管理辦法，經董事會審核通過。
	資訊安全	• 資訊安全政策-資訊安全政策之審查、傳達、內部稽核、外部稽核各一次。 • 資訊安全的組織-每年召開一次管理審查會議，確保本公司永續運作及資訊安全。 • 人力資源安全-每年檢查資訊安全教育訓練時數是否符合規定。 • 資產管理-每年清查資訊資產，並分級與標示，並進行風險評鑑。 • 存取控制安全-每年一次重要系統帳號及權限清查。 • 實體及環境安全-檢查有否遵守機房門禁規定。 • 運作安全-定期監控重要伺服器是否符合標準、是否進行弱點掃描、資料備份是否符合規定、防毒軟體病毒碼是否更新。 • 通訊安全-檢查防火牆設定是否符合、政策及規則是否定期清查。 • 系統開發與維護之安全-重要系統更新/上線前是否經測試。 • 供應者關係-供應者是否皆簽署保密協議、提供之服務是否與契約符合。 • 資訊安全事故管理-發生資安事件是否依規定通報、是否有相同資安事故重複發生3次以上狀況。 • 營運持續管理之資訊安全層面-每年是否進行營運持續計畫演練、風險評鑑與營運衝擊分析。 • 遵循性-是否符合智慧財產權規範、完成年度法令、法規盤點。

誠信治理

3.4法規遵循

法規遵循是企業經營的基石。考慮到法規的多樣性，各部門定期透過與政府機關互動或媒體報導來了解相關法規的修正動態，隨後各部門會對內部同仁進行相應的內、外部訓練，以確保公司的營運符合各項法規。

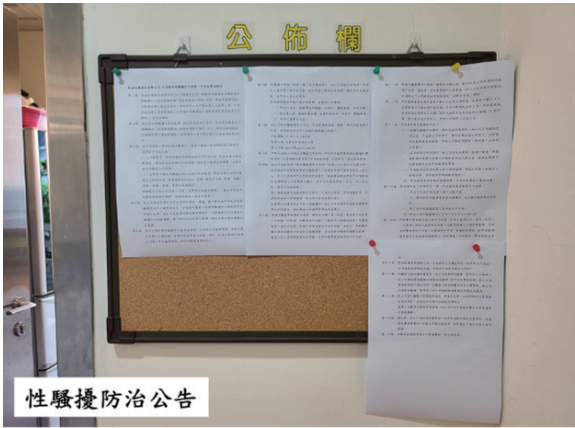
首先，就公司治理面而言，本公司設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來本公司亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

為深化內部溝通並傾聽基層員工的聲音，公司設有員工意見信箱，期望透過此直接且暢通的管道，建立一個開放、透明的雙向交流平台，讓員工意見能夠有效上達，進而作為推動組織持續改善與精進的重要動能。

在人員管理與企業治理方面，公司始終堅持以「誠信正直」為核心價值，建立健全的誠信內規與法遵制度，透過制度制

訂、落實執行、自我審查、檢舉保護等機制，構築堅實的法遵防火牆。管理階層以身作則，要求全體員工皆應遵循公司政策與相關法令，包括《誠信經營守則》及《員工手冊》等規範內容，涵蓋工作環境準則、機會平等、保密義務、利益衝突迴避、禁止兼職與收受禮品、檢舉保護等項目。公司每年定期進行內控自評，並接受內部稽核審查，確保相關制度的有效執行與落實。

為營造一個尊重多元、性別平等的職場環境，公司高度重視防治性別歧視與性騷擾議題。依據《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》及相關法規，明確處理職場中可能出現的性別不平等情況，保障所有員工在工作環境中免於歧視與騷擾。



再者就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，本公司根據法令定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知，113年度本公司內訓共計14次，總上課時數76小時，總上課人時為2,841參加訓練；外訓總上課時數1,188小時，總上課人數69人次參加訓練。外部訓練則依循法規推派稽核主管及公司治理主管參與相關訓練，受訓時數達24小時。

最後，在環安衛方面，公司制訂了相關監督量測與績效管理辦法，以確保公司在產品生命週期中遵守環保和職安法規要求，公司有效運行環境及職安管理系統，通過管理循環方式發現潛在問題，並及時採取管控措施，以避免對公司造成損害。

本公司整體法遵實務而言，113年度並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、產品責任等重大違法紀錄。行銷標示則有0件

項次	不符合事項說明	改善說明
	NA	NA

3.5 營運績效

最近三年度經營成果

合併報表

項目	111年	112年	113年
營業收入	5,004,444	4,870,787	4,856,946
營業成本	3,695,789	3,670,621	3,645,999
營業毛利	1,308,655	1,200,166	1,210,947
營業費用	1,206,122	1,207,704	1,208,866
營業利益(損失)	102,533	-7,538	2,081
營業外收支	147,697	73,721	93,660
稅前淨利(淨損)	250,230	66,183	95,741
所得稅費用	92,098	44,106	34,536
本期淨利(淨損)	158,132	22,077	61,205
每股盈餘	0.46	0.06	0.19

單位：新台幣千元

財務補助

111年度至113年度本公司獲取自政府財務補助金額

111年度	112年度	113年度
577,523	1,040	144,046

單位：新台幣千元

個體報表

項目	111年	112年	113年
員工薪資與福利	424,363	423,780	696,280
支付出資人的款項	1,200	1,361	77,725
支付政府的款項	79,750	224,603	98,274
社區投資	6,668	1,442	1,123

單位：新台幣千元

說明：

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。

113年度項目	補助單位	補助金額(元)
僱用補助款	台北市政府	10,000
僱用補助款	桃園市政府就業職訓服務處	26,000
僱用補助款	桃園市政府就業職訓服務處	65,000
僱用補助款	桃園市政府就業職訓服務處	30,000
陪產假薪資補助款	勞動部勞工保險局	13,046
總計		144,046

3.6 產品服務

和成欣業銅器廠陸續通過ISO9001品質管理系統驗證及ISO14001環境管理系統驗證並與經濟部工業局合作生產力4.0產業推動計畫，銅器廠水龍頭研磨拋光產線，為國內第一套建置完成，大大提升自動化系統的之使用性與便利性，以及生產研發無鉛龍頭通過CNS8088國家亦取得CNS正字標記，免治馬桶產品的部份為全國第一家通過電子式溫水便座應施檢驗及MIT微笑標章工廠，產品通過省水及環保標章，瓷器廠的部份共通過9大管理系統，包含ISO9001品質系統、ISO14001環境系統、ISO45001職業安全衛生、ISO50001能源系統、ISO17025實驗室系統、ISO13485醫材、GMP優良製造標準、ISO27001資安系統、CAPA美國汽車零件驗證，其中ISO27001資安管理系統更是傳產業前三家通過認證的公司，另外與金屬中心攜手簽署結盟合作備忘錄未來針對提升衛浴家電產品研發速度及智慧節能效率，提高國產衛浴之國際市場佔有率為目標，建立市場需求導向聯盟，期盼共同促進國內衛浴設備產業發展及躍升，積極爭取客戶認同度，同時在產品發展生命週期各階段皆做好管控，確保產品品質，和成欣業之業務範圍為一般用衛生瓷器、給水銅器、浴缸、廚房用具及浴室配件之製造、加工、銷售、修理維護等主要業務。

營業產品如下

衛生瓷器



各式馬桶、水箱、臉盆、柱腳、下身盆、污物盆、小便斗等相關另件。

給水銅器



普通龍頭、單把手龍頭、高級藝術龍頭、恆溫龍頭、水箱另件、化妝鏡、自動化設備、免治馬桶座等。

浴缸及檯面



SMC 浴缸、按摩浴缸、自動曬衣架、淋浴拉門、大理石檯面等。 其它：馬桶蓋、廚具、科材等。

其它



其它：馬桶蓋、廚具、科材等。

誠信治理

3.6.1 創新研發

和成欣業積極推動『科技和成』，運用電子化複材、產品差異化開發出具有科技感之產品，以建立『科技和成』形象，透過團隊合作之卓越表現，永續不斷地創新、整合、成長。

未來研究發展計劃

114年度 預定開發項目

項次	產品項目
1	ETON 2.0系列馬桶C4511開發
2	LEGATO 2.0系列開發
3	新款超級馬桶開發
4	輕智能馬桶開發
5	網路型跌倒偵測系統開發應用
6	嵌牆式小便斗沖水器(+電子紙技術)開發
7	新式傳感器感測技術應用開發
8	健康馬桶開發
9	兒童馬桶開發
10	Berlolini浴櫃設計開發
11	超馬/免治遙控器開發
12	AFC6695下沉式水箱設計
13	L7000系列浴櫃設計開發
14	鏡櫃設計開發
15	全新款免治設計
16	AFC230改款設計
17	側檯面櫃盆產品線設計開發
18	無水箱馬桶設計開發
19	ALPS系列臉盆設計開發
20	光能健康蓮蓬頭設計開發

112 年度 研究發展成果

項次	產品項目
1	BADEN 2.0系列開發
2	ETON 2.0馬桶CS4566、C4588開發
3	ETON 2.0方盆L4582、L4568開發
4	LEGATO 2.0馬桶C4297、C4399開發
5	LEGATO 2.0臉盆L4103、L4104、L4107開發
6	圓管龍頭LF7011、LF7021、LF7031開發
7	方管龍頭LF8011開發
8	浴室龍頭BF7013、BF8013、BF 8023開發
9	廚房龍頭KF7024開發
10	L7000/L7002薄型臉盆開發
11	開發機械小便斗U283

113年度 研究發展成果

項次	產品項目
1	ETON 2.0系列開發
2	LEGATO 2.0系列開發
3	新款超馬開發
4	輕智能馬桶開發
5	高芬系列AFC6699沖水技術調整
6	跌倒偵測系統開發應用
7	木紋安全扶手開發
8	家用小便斗開發
9	掛牆式小便斗開發
10	浴室配件開發
11	圓管龍頭PVD技術應用
12	嵌牆式小便斗沖水器開發
13	健康馬桶開發
14	兒童馬桶開發
15	浴櫃新材質應用開發

近3年研究發展支出

年度	111年	112年	113年
金額	111,059	164,730	100,377

單位:新台幣千元

近3年專利取得件數

統計/年度	111年	112年	113年
獲得專利件數	10	14	8
累積有效專利件數	42	70	81

113 (2024)室內博覽會



聯合報ESG山海行動

(高雄茄萣廢鹽田植樹復甦+和美廢棄漁港生態復甦)



3.6.2 客戶關係

本公司各廠區陸續通過品質管理系統驗證，積極爭取客戶認同度，同時在產品發展生命週期各階段皆做好管控，確保產品品質，公司秉持著服務客戶精神，負責業務承接、產品研發製造、品質、交貨、成本及售後服務等，並且定期調查客戶滿意度，針對客戶問題與回饋意見，能夠正確迅速地提出應對方式與整體解決方案。

此外，本公司透過客戶服務流程於接獲客戶問題及品質抱怨時，即時瞭解並掌控處理進度，即時與客戶保持聯繫，減少內、外部溝通的時間差，提升服務效率，在整體品質服務滿意都受到民眾高度肯定，不但以智慧融合生活、科技創新價值、健康造福人群、節能回饋社會以及藝術成就極致。民國113年市場景氣嚴峻、市場競爭激烈，為加深客戶對公司產品的信心與增進客戶良好合作關係，同年舉辦工廠參訪活動其參訪場次共有52場，參訪人數更高達1350 人次，提昇客戶對公司的認同度與信任感讓雙方關係更為緊密，且不定期舉辦遠端線上會議辦理各項技術交流及需求研討會與客戶互動，瞭解及取得客戶需求與回饋。

3.6.3 資安防護

和成欣業十分重視資訊安全，故於110年度成立「資訊安全組織」，並於110年度導入ISO27001:2013，由總經理室資訊組成立資訊安全執行小組，負責日常資安維運，另成立資安稽核小組，每年進行資安內部稽核至少一次，並召開資訊安全管理審查會議，會中進行資安風險管理，建立各項資安管制措施，諸如防火牆防護設定、防毒軟體安裝及病毒碼更新檢查、郵件安全管控、網站防護機制、資料備份機制及異地存放、災難復原演練、機房進出管控、定期弱掃等措施，由資訊組主管每年定期向管理代表及總經理報告資訊安全執行成果，再由外部單位進行資安防護管理系統稽核。透過資訊安全管理系統(ISMS)的建置，可保障公司資訊之機密性、完整性、可用性，避免發生有人為疏失、蓄意破壞或自然災害時，遭致公司資產不當使用、泄漏、竄改、毀損、遺失等情形，影響公司作業或損及公司權益。**113年度未發生重大資安事件。**



04

永續環境

- 4.1 重大主題管理
- 4.2 能源管理
- 4.3 碳排放
- 4.4 水與廢污水
- 4.5 廢棄物
- 4.6 環保管制
- 4.7 供應鏈管理
- 4.8 氣候變遷風險管理與因應

面對迫在眉睫的氣候變遷挑戰，和成欣業在業務運營的同時，積極思考如何降低營運對環境的影響，制定適當的氣候策略，設定碳排放、水資源、廢棄物等多項環境目標和指標，旨在減少產品在生命周期各階段對環境造成的負擔。通過製程改進、源頭管理措施的實施，引入環境友好型設計，優化能源資源的使用效率，並積極發展綠色能源產業，以實現綠色營運的目標，與環境共同繁榮。



4.1 重大主題管理

重大主題	能源管理
政策	在滿足消費者需求的同時，並落實節能減碳，一直以來是公司所追求的目標。
承諾	落實能源持續改善/達成能源優化目的
短期目標	年節電度數達十萬度
中長期目標	1.持續採購節能產品 2.廠內落實節能政策
管理機制	電費單據 節能方案
當年度投入資源/ 產出重要成果	1.依循ISO50001規範辦理 2.使用節能產品達到節電效果
負責部門/申訴機制	環安課(03)3623105分機3212
確認管理機制有效性	113年度共節電435,840度

重大主題	水與廢水處理
政策	遵循環境保護法規，邁向永續發展
承諾	系統化管理、水資源循環再利用
短期目標	放流水符合法定規範
中長期目標	秉持水循環增原則，增加水資源的再利用率
當年度投入資源/ 產出重要成果	1.依水污染防治許可證操作 2.設有廢(汙)水處理系統
負責部門/申訴機制	環安課(03)3623105分機3212
確認管理機制有效性	廢(汙)水放流水值皆符合相關法定規範

重大主題	氣候變遷與碳排放
政策	實施溫室氣體盤查計畫，掌握溫室氣體排放狀況。
承諾	通過減少溫室氣體排放，積極應對氣候變遷挑戰，政策聚焦於碳足跡管理。
短期目標	範疇 2 較前一年減少 5% 排放
中長期目標	建立全面溫室氣體管理系統，實現年度排放數據的即時監控與透明披露。
當年度投入資源/ 產出重要成果	依ISO14064-1規範辦理溫室氣體盤查
負責部門/申訴機制	環安課(03)3623105分機3212
確認管理機制有效性	透過定期檢視並達成年度減碳目標，持續維護ISO 14001環境管理系統的有效性。

重大主題	廢棄物處理
政策	妥善清理廢棄物維護環境品質
承諾	減少環境破壞與資源再利用
短期目標	廢棄物處理量(密集度)較前一年減少10%
中長期目標	提升製程技術並做好原物料端控管，以及加強宣導公司同仁環保意識，進而達到減廢目標。
當年度投入資源/ 產出重要成果	1.施行源頭控管及落實資源分類 2.達成生活垃圾減量目標
負責部門/申訴機制	環安課(03)3623105分機3212
確認管理機制有效性	113年度較前一年度廢棄物處理量減少807.75公噸

重大主題	供應鏈管理
政策	致力推動產業與供應鏈的連結，同時確保供應商在提供產品與服務的過程中符合社會道德標準，遵循國家環保政策規範。
承諾	秉持恪遵國家法令與社會規範，須簽署供應商承諾書，積極開發優良供應商、外包商及第二來源，依循相關評核辦法進行訪查與評鑑，並訂定供應商分級管理制度。
短期目標	預計114年度達成內容，建立廠商環境及社會面自評表，廠商環境及社會面自評表回收率75%
中長期目標	廠商環境及社會面自評表回收率100%，實地評鑑完成率100%
管理機制	廠商考核狀況統計表主要是針對準交評比及品質評比，作等級評分特優、優、甲、乙四等級。評定乙級以下廠商將發送改善通知，如連續三個月無改善，組織相關技術部門對供應商進行評鑑，再經實施稽查如不能有效改善，則取消資格。
當年度投入資源/ 產出重要成果	113年度供應商實地評鑑：銅器4家，瓷器8家完成，評鑑結果符合。
負責部門/申訴機制	負責部門：環安/品保/技術/採購 申訴機制：由採購召集相關評鑑小組成員應對及解決方案。均提供多重溝通管道，並依據不同議題有獨立之調查機制。
確認管理機制有效性	113年度主要供應商評鑑完成 127家-優等。另有6家供應商違反環保條例，分別違反空氣汙染防治法4家、廢棄物清理法1家、土壤及地下水汙染整治法1家等均遭罰鍰金額，經過輔導後並在期限內完成改善，符合國家法規。再對供應商進行評鑑。

永續環境

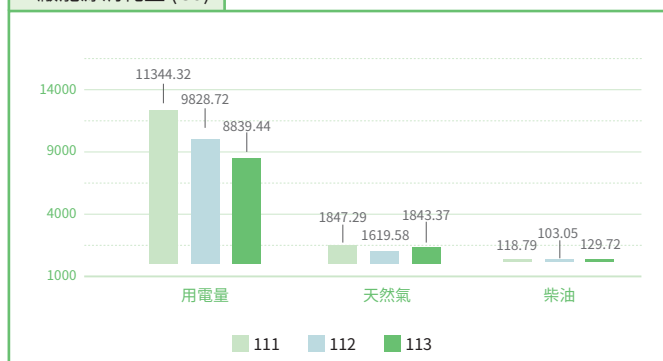
4.2 能源管理

和成欣業主要生產部門為瓷器生產部(以下簡稱三廠)、銅器生產部(以下簡稱二廠)、櫥櫃事業處、塑鋼事業處等，為台灣衛浴設備龍頭廠商。公司業務包括一般用衛生瓷器、給水銅器、浴缸、廚櫃用品等業務。積極推動各類能源減量措施、選用高能源效率及節能設計之設備、並擴大再生能源使用，以使得能源使用效率最佳化。

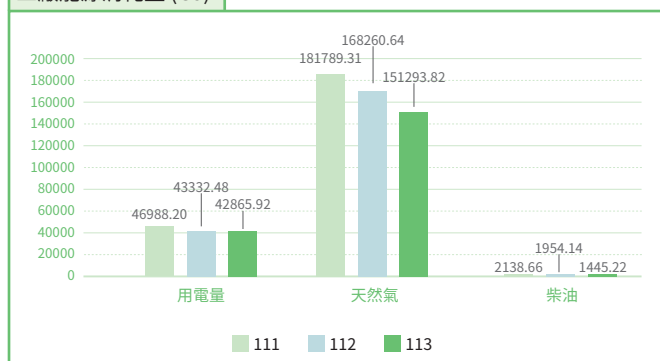
能源消耗量 (GJ)	二廠	三廠	二廠	三廠	二廠	三廠
	用電量		天然氣		柴油	
111年	11344.32	46988.20	1847.29	181789.31	118.79	2138.66
112年	9828.72	43332.48	1619.58	168260.64	103.05	1954.14
113年	8839.44	42865.92	1843.37	151293.82	129.72	1445.22

註 能源熱值採用固定值計算；天然氣9000kcal/m³、柴油8400kcal/L、1焦耳=0.239卡；焦耳換算單位為1度電力=0.0036 GJ。

二廠能源消耗量 (GJ)



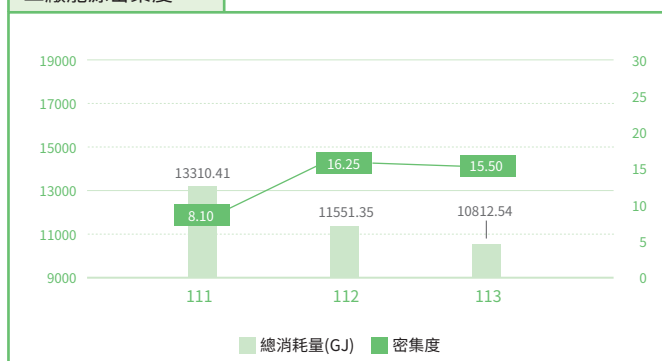
三廠能源消耗量 (GJ)



永續環境

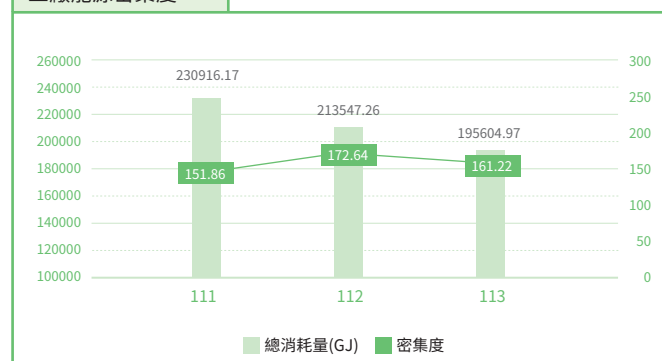
4.2.1 能源密集度

二廠能源密集度



註：能源密集度；(用電量+天然氣+柴油)/百萬銷售額

三廠能源密集度



註：能源密集度；(用電量+天然氣+柴油)/百萬銷售額

在節約能源上，因訂單需求逐年增加，用電量也隨之上升。因此更加重視節能減碳措施以及有效率的利用能源，為了降低對環境之影響。在兩廠製程設備都有進行更新。在111年度節電措施：二廠汰換CNC製程舊有設備並更新設備(加工中心機)、舊式水銀燈更換為LED投射燈，三廠生產現場使用之T8燈管更換為LED燈管(1,000支)；在112年度節電措施：二廠廢水處理設施設備更新，三廠生產現場使用之T8燈管更換為LED燈管(1,000支)；在113年度節電措施：二廠整新溶解爐設備，提高使用效率及減少加熱時間，三廠螺旋式空壓機更換(180HP更換為100HP)，經統計近三年約共節省643.35千度用電。

直接減少能源消耗量 (千度)	二廠	三廠
111年	113.20	46.48
112年	32.33	15.49
113年	33.00	402.84

單位：千度

4.3 碳排放

近年來，全球受到溫室效應的影響日益嚴重，進而引發了臭氧層破洞和極端氣候等問題不斷惡化。為因應這一挑戰，和成欣業積極參與全球節能減碳的行動，致力於推動各項措施。溫室氣體排放主要包括直接排放和間接排放兩類。直接排放源於廠區內部公用設施使用的天然氣、柴油，以及廢水處理所產生的排放；而間接排放則來自外部購買的電力，主要從台灣電力公司獲取。以下是和成欣業的溫室氣體排放情況：

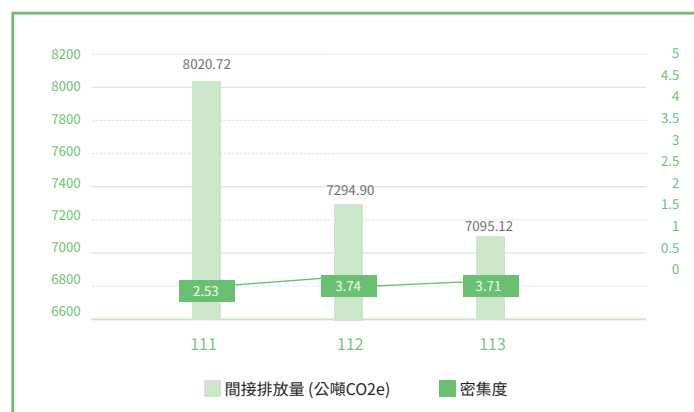
4.3.1 排放量

溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	和成欣業(範疇二)
	間接排放
111年	8020.72
112年	7294.90
113年	7095.12

註 1.經濟部能源局公告112年度電力碳排放係數為0.494公斤CO₂e/度；而和成欣業彙編報告期間，經濟部能源局尚未公告113年電力碳排放係數，故援引112年公告之單位數值作為計算113年的數據基礎，單位為公噸CO₂e/度。

2.原112年排放係數引用111年數據，現依實際公告數據調整。

4.3.2 溫室氣體排放密集度



註：溫室氣體排放密集度；間接溫室氣體排放量/百萬銷售額。

4.3.3 重大氣體排放

和成欣業的首要目標是遵守環保署制定的排放標準，以確保空氣品質符合規定。採用ISO 14001管理系統來管理空氣污染，並嚴格執行相關的操作規範。為了預防空氣污染，定期對設備進行保養和維護，並由相關部門進行定期巡檢。如果出現任何異常情況，會立即執行緊急應變處理，以迅速改善和降低生產活動對環境的影響。

二廠

單位 (公斤)	氮氧化物	硫氧化物	揮發性有機化合物	粒狀污染物
111年	133.04	10.85	792.00	929.53
112年	149.89	14.80	1,065.00	1,091.35
113年	165.41	15.62	1,200.00	1,199.85

三廠

單位 (公斤)	氮氧化物	硫氧化物	揮發性有機化合物	粒狀污染物
111年	6,711.26	0	0	1,471.16
112年	4,554.63	0	0	1,005.25
113年	2,436.78	0	0	951.30

永續環境

4.4水與廢污水 4.4.1水資源現況

根據ESI (Environment Sustainable Index) 統計，臺灣被列為全球18大缺水國之一，而和成欣業所在地區卻不受水資源壓力的影響。儘管當前並無明顯的缺水風險，但公司積極響應全台節約用水議題，積極參與各項水資源管理措施。三廠設置了回收水再利用系統，每日約可提供17公噸的用水量。此外廠區內所有廁所都使用省水產品，如省水龍頭和省水馬桶，以進一步提升節水效果。就二廠而言，由於其製造程序中包含電鍍作業，因此於111年度建置了全新的廢(汙)水處理系統，以提升處理效率並確保排放水質符合相關的排放標準。113年度節水措施：三廠經廢(汙)水處理設施後乾淨的水，部份回流至製程端再利用。公司也將持續進行水質監控，以確保不對環境造成負擔。

永續環境

4.4.2放流水水質檢測

三廠	SS	COD	BOD
排放標準	50 (mg/L)	100 (mg/L)	30(mg/L)
111年	2.60	12.00	5.20
112年	7.30	9.90	3.25
113年	4.13	22.15	5.30

註1. 依法規未將生化需氧量納入陶窯業放流水規範

註2. 當年度尚未檢測該項目



二廠廢(汙)水處理系統

二廠	SS	COD	銅	油脂	陰離子 界面活性碳	氨氮	硝酸鹽氮	氰化物	六價鉻
排放標準	30(mg/L)	100(mg/L)	1.5(mg/L)	10(mg/L)	10(mg/L)	60(mg/L)	50(mg/L)	1(mg/L)	0.35(mg/L)
111年	14.30	20.50	0.06	3.30	0.05	0.03	0.20	0.002	0.003
112年	17.30	18.85	0.03	3.00	0.05	0.07	0.16	0.006	0.003
113年	4.98	13.40	0.03	0.50	0.05	0.04	0.19	0.006	0.040

註:水質檢測作業流程皆依照法定規範辦理,若檢測值偏高時,將評估當天製程及處理設施是否正常運作,若依標準流程檢測無異狀時,會持續監控。

二廠	鎳	鉛	鋅	鎘	總鉻	汞	砷	氟鹽	硼
排放標準	0.7(mg/L)	0.5(mg/L)	3.5(mg/L)	0.02(mg/L)	1.5(mg/L)	0.5(mg/L)	0.35(mg/L)	15(mg/L)	12(mg/L)
111年	0.41	0.08	0.16	0.004	0.38	0.0006	0.0002	0.65	3.32
112年	0.25	0.08	0.02	0.004	0.04	0.0005	0.0001	1.13	8.35
113年	0.20	0.08	0.02	0.004	0.07	0.0005	0.0001	0.23	6.58

永續環境

4.4.3 取水、排水及耗水量

和成欣業兩廠的取水來源皆為台灣自來水公司供應之自來水,主要用途為一般生活污水及生產用,包含製程電鍍、產品清洗、空調冷卻系統、廢氣及廢水處理用水等。為節約水資源使用量,廠區內洗手間皆安裝省水馬桶,相關用水設備汰換皆以節水設計為優先考量,因此這三年來取水量是逐年降低,並持續評估如放流水回收至空污防制設備洗滌塔使用、純水廢水回收至冷卻水塔使用、製程廢水循環使用及低耗水生產技術研發等節水措施,持續為永續發展盡一己之力。

耗水量(百萬公升)	總取水量	總排水量	回收水量	耗水量
111年	219.51	142.37	19.53	57.61
112年	206.88	60.32	0.00(註5)	146.56
113年	238.70	67.03	4.03	167.64

註 1.耗水量=總取水量-總排水量

2.水源皆為自來水,其總溶解固體皆為 $\leq 1,000$ mg/L之淡水。

3.總排水量降低說明:先前廠內各種水源皆收集至廢水廠處理後排放,後期陸續開始落實雨汙分流措施,另有回收水再利用,因此減少排水量。112年度生產減少連帶原水量及排水量皆減少。

4.耗水量增加:耗水量=總取水量-(總排水量+回收水量),112年度未使用回收水系統,故計算後耗水量增加。

5.因辦理水汙染防治許可證異動作業,故暫停使用回收水系統,待後續異動申請完成後將恢復該回收水系統作業。

4.5 廢棄物 4.5.1 廢棄物管理

和成欣業在廢棄物管理上採取了多項措施，旨在盡可能降低廢棄物產量。首先要求兩廠嚴格執行垃圾分類，以避免廢棄物被隨意丟棄，進而引發處理上的問題。此外也實行了廢棄物源頭管制，即在製程中產生的廢棄物必須根據其性質進行分類。這些措施有助於有效地管理廢棄物，並對環境產生最小的負面影響。

二廠一般事業廢棄物包含廢纖維、廢鑄砂、廢棉布、及非有害物集塵灰。有害事業廢棄物為電鍍污泥。

三廠一般事業廢棄物有廢塑膠混合物、廢陶瓷、廢石膏模及無機性污泥。三廠並無有害事業廢棄物。

在銅器原料使用上會將研磨後布輪屑、銅粉分開集塵，減少廢棄物產生。此外也倡導減少文書作業之廢紙，一般性文件盡量雙列印或使用報廢文件之空白面，在製程上無法進行再利用的廢棄物如：生產過程的廢瓷器、廢模具、本體汽泡袋、水箱配件紙箱及棧板會請相關廠商回收再利用。其餘廢棄物均為離場處置並委託領有合格許可證之處理廠商。

4.5.2 廢棄物處置方式 (數據為產生量)

二廠		單位：公噸		
項目	處理方式	111年	112年	113年
生活垃圾	焚化	62.00	58.67	54.85
廢纖維或其他棉、布等混合物	焚化	0.02	0.00	0.37
非有害廢集塵灰或其混合物	固化	1.73	3.41	2.01
一般性飛灰或底渣混合物	固化	1.07	0.56	0.86
廢鑄砂	再利用	108.00	87.95	84.00
電鍍汙泥	再利用	7.87	0.00	0.00
無機性汙泥	熱處理	6.00	11.73	7.35
廢油混合物	焚化處理	0.00	0.00	1.36
其他腐蝕性事業廢棄物混合物	焚化處理	0.00	0.00	2.99

三廠		單位：公噸		
項目	處理方式	111年	112年	113年
生活垃圾	焚化	73.38	278.63	282.80
塑膠混合物	物理	181.62	27.22	39.60
廢陶瓷	再利用	2470.18	2,165.90	1492.06
廢石膏模	再利用	601.70	529.24	482.38
無機性汙泥	熱處理	306.00	930.00	849.00

4.5.3 廠商回收量

單位：公噸	不良品	廢石膏	廢陶瓷
111年	163.10	601.70	2470.18
112年	154.8	529.24	2165.90
113年	144.5	482.38	1,492.06

註：再利用處理方式說明：廢石膏→水泥廠、廢瓷片→透水磚製作

	一般事業廢棄物		有害事業廢棄物		總量
	現場	離場	現場	離場	
111年	636.37	3573.87	7.50	2.06	4219.80
112年	516.47	3504.18	0.00	7.50	4028.15
113年	566.43	2654.00	0.00	0.00	3220.43

單位：公噸

4.6 環保管制

為防止及減緩因企業營運所造成的環境衝擊，和成欣業遵循環保、安全與衛生法令，並致力符合先進國家相關標準。並聘雇專責人員及設立專責單位，且導入ISO 14001:2015環境管理系統，以PDCA之運作原則進行環境的持續改進，對於主管機關查核發現之缺失，亦秉持誠意竭力改善以符合相關法令要求，訂定相關改善目標並定期檢視後改善措施之有效性，111年度未發生違法法規的事件，112年度發生2起違法法規事件，113年度發生1起違反法規事件。

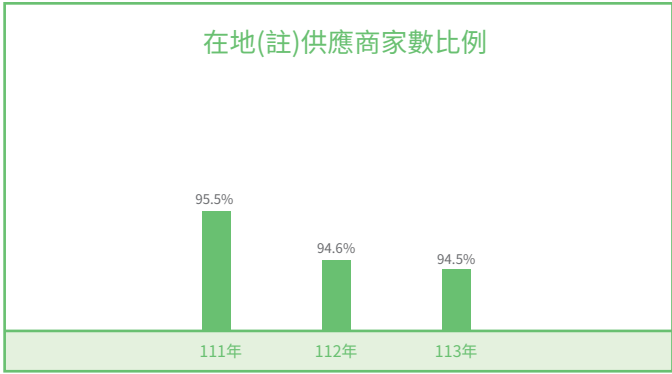
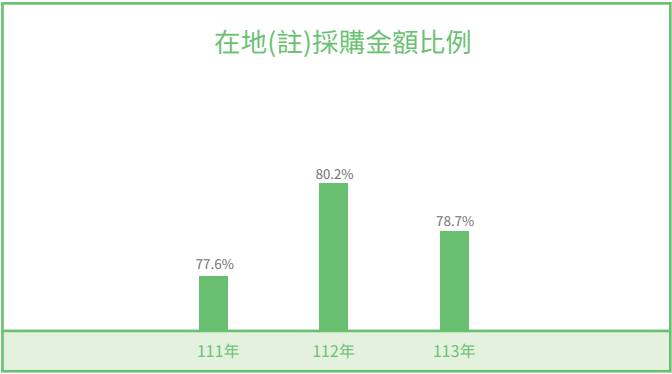
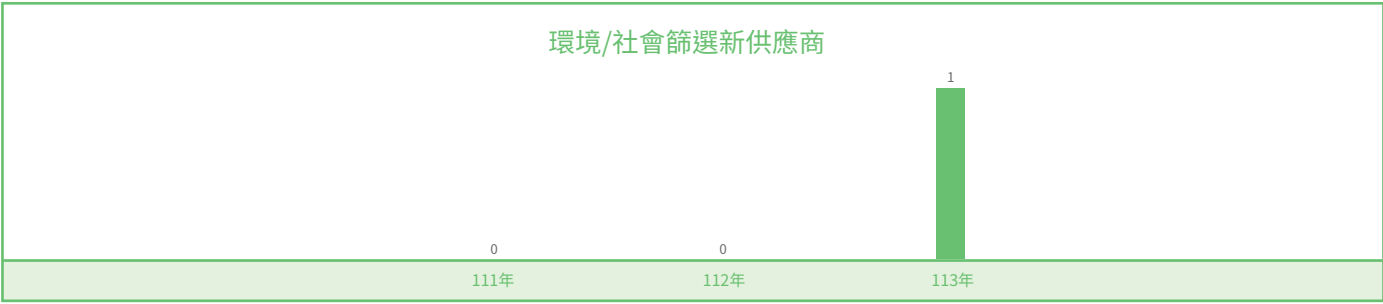
廠區	發生年度	違法事由	罰款	改善措施
二廠	112年	二廠運作毒性學物質-鉻酸鉀(列管編號:055-18)，惟其容器、包裝未依規定張貼標示。	新台幣 60,000元	鉻酸鉀為實驗室用品，後期因較少實驗用途許久未使用，因此疏於管理，當下已將包裝標示補上，未來將加強藥品管理。
其他	112年	我司車輛(自用大貨車)行經「林口長庚紀念醫院、郵政物流與華亞科技園區空氣品質維護區」，且為一年內非排煙檢測合格之車輛，違反「林口長庚紀念醫院、郵政物流與華亞科技園區空氣品質維護區及實施移動污染源管制措施」及空氣污染防治法第40條第3項規定，爰依同法第76條第2項規定。	新台幣 500元	該貨車未於規範時間內進行驗車，已完成驗車程序並進行相關人員法規宣導。
其他	113年	我司車輛(柴油車)於113年09月02日未取得有效期限之優級或同等級以上自主管理標章，進入台北市空氣品質維護區。	新台幣 1,000元	已針對相關人員進行宣導並改善其車輛。

4.7 供應鏈管理

供應鏈的管理在企業永續經營也是一項重大的課題，和成欣業對於供應鏈定期進行評估，以確保可以符合環境及職業安全衛生的守規性。經過調查合作供應商皆無對環境及社會造成負面影響，和成協力廠商管理辦法要求對供應商定期進行評核，確保供應商符合度，113年度進行供應商定期評核A類19家。

和成欣業供應商篩選準則：

- 需具有營利事業登記證及合法工廠登記者。
- 公司需具有完善制度、商譽良好，無重大違反法規。
- 主要原物料皆須符合和成欣業限用物質的產品。
- 取得ISO管理系統為優先如ISO 14001 及ISO 45001



說明：在地定義為臺灣地區。

年度	單位名稱	廠商家數	各級廠商家數			
			特優	優	甲	乙
113年	三廠	106	44	52	3	1
	二廠	50	33	14	3	0
	合計	156	77	66	6	1
112年	三廠	95	31	61	2	1
	二廠	53	48	3	1	1
	合計	148	79	64	3	2
111年	三廠	87	24	58	5	0
	二廠	56	49	6	1	0
	合計	143	73	64	6	0

4.8氣候變遷風險管理與因應

近年來極端氣候愈漸頻繁，本公司除了鑑別營運風險外，於2022年參考TCFD(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)氣候相關財務資訊揭露建議書，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心建立風險架構，藉此了解本公司於氣候變遷風險上之衝擊，進而提出因應措施。

重大主題

核心要素	說明	作為
治理	永續發展委員會為主要權責單位，針對氣候相關風險與機會的治理。	公司成立ESG委員會，由總經理擔任主任委員，每年定期召開會議，於會議中討論包含對於公司營運可能產生的氣候變遷風險、能資源使用效率、涉及產品生命週期的各項環境衝擊等議題，每年定期將氣候變遷議題及執行狀況向董事會報告。
策略	氣候相關風險與機會對於組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在衝擊	與氣候相關的風險與機會如下： 1.轉型風險： (1) 營運當地的法令變更導致公司營運成本增加 (2) 客戶需求改變導致公司訂單減少 (3) 公司投入研發支出增加。 2.實體風險 (1) 高溫 (2) 缺水 (3) 限電 (4) 颱風洪災 3.機會 (1) 減少耗能 (2) 提升資源使用效率 (3) 開發能耗更低的新產品/技術，滿足客戶需求。
風險管理	鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程	公司根據行業屬性，內部鑑別出以下風險並提出行動方案： 1.轉型風險的回應 (1) 即時關注法令新況，檢視公司現況與法令的符合程度，再研擬各項措施以滿足法令遵循； (2) 將降低環境衝擊理念融入產品生命週期各階段，與供應鏈一同努力持續研發節能產品。 2.實體風險的回應： 公司導入ISO 14001環境管理系統及未來導入ISO 14064-1，以規劃目標、落實執行、檢視結果、持續改善等方法，透過定期演練，將風險降至可控程度。 3.氣候變遷機會的回應： 積極開發省水產品，並公協會合作進行技術交流，以增加營收及獲利。
指標與目標	評估和管理與氣候相關風險與機會的指標和目標	1.節電量： 47,825度(與前一年比較) 2.溫室氣體排放量減少： 本公司尚未被強制規定揭露，溫室氣體盤查規劃中 公司自行統計範疇二： 7309.67公噸CO ₂ e。 3.產品耗能量改進： 配合政府政策，和成衛浴產品提供省水標章、環保標章、奈米標章、增安全標章、無鉛龍頭等優良產品，讓消費者共同參與節能與環境保護的工作。 4.營運中斷時數減少： 未影響營運。未來規劃導入ISO 14064-1。



05

社會關懷

- 5.1 重大主題管理
- 5.2 員工概況
- 5.3 適才適任
- 5.4 職業安全衛生
- 5.5 公益參與

和成欣業在社會關懷方面，我們堅信企業的成功與社會的進步息息相關。我們致力於促進社會公平與包容，積極參與社區發展，支持教育、健康和環保等領域的持續改善。透過與非政府組織和地方當局的合作，我們致力於解決當地面臨的挑戰，提升居民的生活質量。此外，我們重視員工的福祉，提供安全、公平和健康的工作環境，並鼓勵員工參與志願服務活動，實踐社會責任。我們堅信通過這些努力，能夠實現企業永續發展與社會共融的目標。

在健康領域，我們支持各種健康促進活動和計劃，以提高社區居民的生活質量。我們與醫療機構和健康專家合作，推動健康教育和預防保健措施。

在文化方面，我們支持藝術、文學和文化活動，以豐富社區的文化生活。我們積極參與文化保育和傳承，促進多元文化的交流和共融。

在社會公益方面，我們致力於解決社會問題和減少不平等。通過支持社會福利組織和志願者活動，我們努力改善弱勢群體的生活狀況，促進社會的公平和和諧。

5.1 重大主題管理

重大主題	勞/資關係
對公司的重要性	通過透明溝通、公平協商及尊重勞動權利，促進和諧的職場環境。政策聚焦於建立有效的勞資對話機制，並確保勞資協商涵蓋所有關鍵議題。
政策/承諾	1. 建立定期勞資會議制度，確保員工意見得到充分表達。 2. 在重大營運變更前通知員工並進行協商。 3. 提供申訴管道，保障員工權利並快速解決勞資問題。 短期目標： 1. 勞資會議至少每三個月舉辦一次。 2. 建立標準化通知流程，確保重大變更提前 3 週通知。 中長期目標： 建立全面的勞資關係管理系統，實現爭議預防與即時解決。
當年度投入資源及具體成果	1. 勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。 2. 本公司就事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱。 3. 或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責申訴事件調查及處理。
負責部門/申訴機制	人力資源部
評估機制/成果	合於政府規定，達到協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然。

重大主題	職業安全衛生
對公司的重要性	秉著員工是企業最重要的資產,和成以保護工作者的安全為首要目標,進行危害辨識與風險評估,進行風險降低措施與緊急應變。確保工作環境安全無虞。
政策/承諾	1.遵循政府職安相關法令規定 2.力行工安危害預防與控制 3.加強與社區民眾、客戶及協力廠商溝通共同分享職安經驗 4.落實全員教育訓練,提升環安意識與緊急應變能力。 承諾“不斷持續改善”以確保永續經營提升公司形象,致力環境改善
目標	短期目標： 強化工安管理,落實風險評估之各項作業完成率達100%,輕微事故小於12件。朝向零災害目標邁進。 中長期目標： 持續改善職業安全衛生管理系統,達成零災害目標
當年度投入資源及具體成果	落實危害鑑別風險評估,依據程序鑑別風險並實施管理措施 依循ISO 45001:2018年版之管理系統之規範 定期實施作業環境監測包含噪音、粉塵、二氧化碳、有機溶劑及高溫作業場所,確保工作安全。 定期執行員工健康檢查以及健康促進活動之推動,提供健康友善職場環境。 持續進行安全衛生教育訓練以及事故調查案例分享,強化員工職業安全技能以及知識。 落實現場作業安全,包含廠區巡檢、承攬商施工管理、現場機械設備安全防護評估以及個人防護具安全評估。
負責部門/申訴機制	環安課/03-362-3105#3212
評估機制/成果	職災發生件數改善方案件數

重大主題	強迫或強制勞動
對公司的重要性	確保所有營運活動與供應鏈中無任何形式的強迫勞動,對所有員工與供應商進行人權審查。
政策/承諾	實施零容忍強迫勞動政策,禁止任何形式的強制性工作或勞動剝削。 對新進員工與供應商進行人權盡職調查,確保勞動自願性。 建立匿名舉報機制,鼓勵員工與利害關係人報告潛在違規行為。
目標	短期目標： 完成員工與主要供應商的強迫勞動風險評估與培訓。 中長期目標： 建立全面的人權管理系統,確保供應鏈零強迫勞動,並通過國際認證。
當年度投入資源及具體成果	風險評估覆蓋率、培訓完成率、強迫勞動事件數量、舉報案件處理率。
負責部門/申訴機制	(供應商)採購組/03-362-3105#3238
評估機制/成果	(供應商)112年度70%、113年度75%。

重大主題	顧客健康與安全												
對公司的重要性	致力於產品創新，引領市場潮流，並滿足客戶需求。確保產品品質符合要求標準。遵守環境相關法規及其他要求，全員參與，預防污染，並持續改善環境績效。制定並推行環境目標，持續優化環境管理系統。												
政策/承諾	實施產品生命週期安全評估，從設計到使用階段確保無健康風險。 對所有產品進行定期測試與認證，符合國內外安全法規。 建立顧客回饋與投訴機制，快速處理健康與安全相關問題。												
目標	短期目標： 完成產品的安全風險評估，顧客投訴處理率達 100%。 中長期目標： 1.實現產品通過健康與安全評估，顧客滿意度達 90%以上。 2.建立全面的產品安全管理系統，確保零重大違規事件。												
當年度投入資源及具體成果	安全評估覆蓋率、健康與安全事件數量、投訴處理時間、顧客滿意度。												
負責部門/申訴機制	營業處 行銷企劃課/03-3623105#1564 or 1165												
評估機制/成果	"營業處建立顧客回饋與投訴機制，其相關數據如下： <table><tr><td>1.官網客戶意見信箱受理：</td><td>2.客戶維修服務專線接獲來電數：</td><td>3.客戶滿意度調查分數：</td></tr><tr><td>111年度:共744筆</td><td>111年度:94,425件</td><td>111年度:84分</td></tr><tr><td>112年度:共765筆</td><td>112年度:83,640件</td><td>112年度:86分</td></tr><tr><td>113年度:共767筆</td><td>113年度:86,742件</td><td>113年度:84分"</td></tr></table>	1.官網客戶意見信箱受理：	2.客戶維修服務專線接獲來電數：	3.客戶滿意度調查分數：	111年度:共744筆	111年度:94,425件	111年度:84分	112年度:共765筆	112年度:83,640件	112年度:86分	113年度:共767筆	113年度:86,742件	113年度:84分"
1.官網客戶意見信箱受理：	2.客戶維修服務專線接獲來電數：	3.客戶滿意度調查分數：											
111年度:共744筆	111年度:94,425件	111年度:84分											
112年度:共765筆	112年度:83,640件	112年度:86分											
113年度:共767筆	113年度:86,742件	113年度:84分"											

社會關懷

5.2 員工概況

和成欣業以平等的態度對待員工，通過實施各種平權措施，消除可能導致職場不公平的勞動條件，確保同仁的勞動權益得到保障。

社會關懷

5.2.1 人權保障

和成欣業致力於建立一個友善的工作環境，重視員工的權利和人權保障。我們尊重員工的結社自由，關懷弱勢族群，堅決禁用童工，消除各種形式的強迫勞動，並致力於消除僱傭與就業歧視。在我們的企業中，所有員工都將得到公平對待，無論其性別、年齡、種族、宗教或政治立場。此外，我們的薪酬政策確保薪資核敘不因個人特徵而有所不同，並且我們遵守所有相關的勞動人權法律法規。我們不僅向新進人員和在職員工宣導人權保障和勞工權益，還提供檢舉管道，保護檢舉人的個資隱私，並承諾不對檢舉人進行不利對待，一旦收到檢舉，我們會進行盡責調查。

5.2.2 員工統計

作為衛浴產品領導品牌，和成欣業近年來在廠區生產效能提升的推動下，不僅實現了公司營收的穩健增長，更開創了大量的就業機會。我們積極吸引優秀人才加入公司，並以具有競爭力的薪酬水準吸引他們的加入。

具體而言，和成欣業作為衛浴產業的一員，我們提供穩定而長期的職業機會，給予員工安心的工作環境，讓他們能夠專心投入工作，無後顧之憂。儘管受到疫情的影響，但我們的團隊穩定，員工忠誠度高，公司運作持續穩健。

員工主要可分為直接人員與間接人員，直接人員由於產線作業性質緣故，以女性居多；間接人員則主要從事研發、品保與業務工作，以男性為主。至於年齡分布而言，近年不論是直接人員或間接人員，50歲以下的員工合計約佔65%，代表和成欣業現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

和成欣業台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

非員工工作者部分，113年度共計15位與前二年一致無明顯變化，9位為保全，6位則為清潔人員，上述人員皆為間接合約。

勞雇關係

統計/年度		111年		112年		113年	
員工總數		1,058		995		964	
勞雇合約 註2		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	545	276	513	264	483	269
	女	232	5	216	2	212	0
勞雇類型 註3		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	816	5	772	5	744	8
	女	235	2	216	2	210	2

註1：資料統計至當年底(12/31)的員工總數。

註2：勞雇合約分為非固定期限契約員工(正職)與固定期限契約員工(短期、季節、特定專案期間、原員工請產假/育嬰留停假)。

註3：勞雇類型分為全職員工(一週工時達法定工時上限)及兼職員工(一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員)。

多元化統計/年度				111年		112年		113年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	379	87.13%	371	87.71%	368	89.54%
			女	56	12.87%	52	12.29%	43	10.46%
		年齡	未滿30	157	36.09%	145	34.28%	137	33.33%
			30以上 未滿50	194	44.60%	202	47.75%	209	50.85%
			50以上	84	19.31%	76	17.97%	65	15.82%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0%
			大專院校	37	8.51%	37	8.75%	37	9%
			其他	398	91.49%	386	91.25%	374	91%
	間接	性別	男	406	70.98%	406	70.98%	384	69.44%
			女	181	29.05%	166	29.02%	169	30.56%
		年齡	未滿30	68	10.91%	55	9.62%	44	7.96%
			30以上 未滿50	263	42.22%	237	41.43%	232	41.95%
			50以上	292	46.87%	280	48.95%	277	50.09%
		學歷	研究所	30	4.82%	28	4.90%	31	5.61%
			大專院校	368	59.07%	341	59.62%	330	59.67%
			其他	225	36.12%	203	35.49%	192	34.72%

員工新進與離職統計/年度		111年		112年		113年	
		總數	比例 註	總數	比例 註	總數	比例 註
新進員工							
年齡	未滿30	99	44%	45	23%	58	46.77%
	30以上 未滿50	62	16%	42	10%	37	29.84%
	50以上	22	6%	28	8%	29	23.39%
性別	男生	162	20%	101	13%	108	87.10%
	女生	21	9%	14	6%	16	12.9%
學歷	研究所	4	13%	3	10%	7	5.65%
	大專院校	53	13%	39	10%	31	25%
	其他	126	20%	73	12%	86	69.35%
離職員工							
年齡	未滿30	50	22%	37	19%	34	23.29%
	30以上 未滿50	90	19%	76	17%	57	39.04%
	50以上	45	12%	63	18%	55	37.67%
性別	男生	149	18%	144	19%	125	85.62%
	女生	36	15%	32	15%	21	14.38%
學歷	研究所	5	17%	5	18%	7	4.79%
	大專院校	56	14%	58	15%	39	26.71%
	其他	124	20%	113	19%	100	68.49%

註1:資料統計至當年底(12/31)的員工總數。

註2:新進率=(當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%。

如女性新進員工率=(當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) *100%。

離職率=(當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%。

如未滿30歲離職員工率=(當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工

5.3適才適任

健全的人力資源是和成欣業能夠持續經營的關鍵。為了吸引優秀的人才，公司提供具有競爭力的薪酬福利，並鼓勵並獎勵那些展現出卓越表現和長期貢獻的員工。公司秉持著平等對待所有員工的理念，建立了透明的考核與獎懲制度，以塑造一個公平競爭的工作環境。這種氛圍不僅鼓勵員工投入更多的努力和心力於工作中，也有助於形塑和成欣業吸引人才留任的企業文化，進一步提高員工對公司的向心力，並激勵他們積極參與公司事務。



此外，在升遷管道方面，公司已實現晉升資訊的透明公開，優秀表現的員工有機會晉升，這激勵了其他同仁學習標準的精神。公司也積極安排教育訓練計畫，幫助員工在各自的專業領域不斷成長，實現個人價值。最後，和成欣業設有多元的溝通管道，讓員工能夠及時反映意見，公司也會給予善意的回應，保持著勞資雙方之間和諧的信任與互動。

5.3.1薪酬福利

和成欣業依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，和成欣業為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

整體而言，和成欣業的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在台灣非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。另因應少子高齡化人力短缺的情形，公司運用退休後再回聘機制，並隨時視個人狀況，彈性調整工作內容及工時設計，讓退休員工能繼續貢獻專業能力及經驗回饋。113年度退休後回聘16人。

其次，和成欣業不同性別員工當中再區分直接人員與間接人員等員工分類，對比在基本薪資與整體薪酬的比率，台灣營運據點直接人員當中，男女之基本薪資略為相當，而男女之整體薪酬差距逐年縮小；至於間接人員，男性與女性在基本薪資與整體薪酬有差異乃因男性多擔任研發、業務工作，女性主要從事行政、事務等職務，以及年資差異所致，惟和成欣業為落實職場多元化與平等原則，亦將著手改善雙方薪資差距。此外，就基層人員薪資來說，和成欣業直接人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

年度總薪酬比率：

與112年比較，薪資增加比率為負數，主要因為113年度本業績效低於112年，核發之獎金金額低於112年。

- 1.公司薪酬最高個人年度所得與所有員工年度所得中位數比率為7.84倍。
- 2.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增加比率為負1.49倍。
- 3.員工人數減少55人。

再者，和成欣業為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動。

項目/年度		112年	113年	差異
非擔任主管職務之全時員工 單位：人		979	944	-35
非擔任主管職務之全時員工年薪資 單位：新台幣仟元	平均數	584	598	14
	中位數	508	525	17

基本薪資與薪酬的比率			比率					
			111年		112年		113年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
台灣	直接	基本薪資 註1	0.75	1	0.86	1	0.90	1
		薪酬 註2	0.79	1	0.91	1	0.99	1
	間接	基本薪資	1.2	1	1.16	1	2.78	1
		薪酬	1.3	1	1.25	1	3.02	1

註：1、基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。

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

員工福利項目說明

1 保險方面

依規定辦理勞保、健保外，並為員工投保團體保險（壽險、意外險、住院醫療險、重大疾病險、重大燒燙傷險）、法定傳染病保障綜合保險。

2 健康及安全方面

- Ⓐ 在職工作每滿五年得享有一次公費健康檢查，四十歲以上未滿六十五歲者，每三年得享有一次公費健康檢查。特殊作業人員每年得享有一次公費健康檢查。本公司重視員工健康檢查結果，在經員工同意後，針對檢查異常或特殊情況之員工，主動協助其追蹤治療或觀察，確保員工之健康。
- Ⓑ 設置醫護人員，協助提升員工健康管理知識，針對健康檢查異常對象提供相關改善諮詢及追蹤複檢安排及提醒，並透過勞工健康檢查異常報告以WHO 心血管疾病風險預估圖推估其心血管疾病風險程度，加以追蹤管理。
- Ⓒ 設置合格急救人員，辦理急救事宜，另公司於辦公大樓裝設AED並全面性教導員工如何使用，以供搶救時使用，降低該類傷病患到院前死亡率。
- Ⓓ 為強化員工之消防與防災意識，防止災害的發生，成立自衛消防編組，且定期演練。

3 旅遊方面

員工服務滿十八年時，公司補助國內外旅遊。

4 活動方面

舉辦躲避球及棒球九宮格比賽活動，增進員工團結力量，促進員工情感交流，活絡組織氛圍。

5 休假方面

比照勞基法規定給予例假及年度特別休假，並提供統計報表供同仁排定各項活動，以期達成工作與生活之均衡。

6 生日婚喪

每月各單位均不定期舉辦慶生活動，發予壽星禮券，並對員工婚喪喜慶及住院、重大災害給予賀金或慰問金。

7 退職金制度

8 年終獎金

9 員工酬勞

10 設置哺乳室、友善車位

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		111年	112年	113年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	10	4	20
	女	1	3	7
申請育嬰留停的員工數	男	4	4	2
	女	0	2	3
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	3	5	1
	女	2	1	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	2	5	1
	女	1	1	0
復職率 (B/A)	男	67%	100%	100%
	女	50%	100%	0%
前一年育嬰留停期滿且復職後 十二個月仍在職的員工數 (C)	男	1	2	5
	女	4	1	1
留任率 (C/前一年B)	男	100%	100%	100%
	女	80%	100%	100%

註：復職率=(當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。

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

最後，為保障員工退休的財務規劃，

和成欣業退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)。



確定福利計畫 (舊制退休金)

和成欣業之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；本公司業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至民國113年底專戶餘額為新台幣715,583仟元。



確定提撥計畫 (新制退休金)

和成欣業自民國94年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶。

5.3.2 人才培育計

和成欣業深知，企業的持續經營關鍵在於員工不斷的專業成長和學習。因此，我們對員工的培訓投入一直以來都是非常重視的。我們的學習發展策略以在職訓練為核心，並配合新進人員訓練、專業技能訓練以及主管層面的培訓。

透過這些培訓計劃，我們致力於提升同仁的專業技能，並根據公司的發展需求和同仁個人的職涯規劃制定具體的培訓計劃。同時，我們也重視內部知識的傳承，通過內部培訓，我們將豐富的經驗和專業知識傳授給新進同仁，協助他們更好地融入工作環境並發展自己的職業生涯。除了內部培訓，我們還鼓勵同仁參與外部機構舉辦的各類課程，以擴展他們的視野，提高專業水準。透過這些教育訓練計劃的實施，我們期許每一位同仁都能夠不斷進步，實現自我價值的最大化。

員工類別當中，直接人員由於廠區產線作業較為單純，而間接人員多從事設計、開發、環安衛，需要持續進修不同專項訓練，故間接人員受訓時數相較直接人員為多。民國112年因疫情趨緩故上課時數已恢復正常，平均受訓時數為3.89小時/人。



公司大廳

統計/年度		111年	112年	113年
每名員工受訓平均時數 註1		3.86	3.89	3.89
員工依性別受訓平均時數 註2	女	4.07	5.07	2.97
	男	3.8	3.56	4.15
員工依類別受訓平均時數 註3	直接	2.31	0.66	1.29
	間接	4.94	6.27	5.82

註1:全體員工平均受訓時數為(當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數)。

註2:每名女性員工平均受訓時數為(當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數)。

註3:各類別員工平均受訓時數為(當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數)。

重視員工照片 - 教育訓練



5.2.3 勞資溝通

順暢的勞資溝通是推動勞資合作的重要因素。透過定期的勞資會議，公司管理層能夠充分了解員工的工作條件和需求，同時向員工介紹公司的生產計劃、業務狀況和市場趨勢。本公司一向遵守當地的勞動法規，定期舉辦勞資會議，以確保雙方能夠平等地溝通和協商。此外，更提供多元的溝通渠道，讓員工能夠隨時提出建議和意見，本公司也會及時回應並將這些建議納入政策中。近年來，和成欣業的勞資關係一直保持和諧，並且未發生過任何勞資爭議，這充分顯示了本公司致力於建立良好勞資關係的努力和成效。

5.4.1 職業安全衛生管理系統

為了有效管控廠區職業安全衛生風險，提升工作者健康安全的工作環境，和成三廠於民國97年12月桃園廠通過OHSAS 18001:2007職業安全衛生管理系統，目前改版為ISO 45001:2018，其管理系統範圍包含了該廠所有公司員工以及承攬商。和成欣業依【年度職業災害防止計畫】實施，進行危害辨識及風險評估，並依評分之風險等級規劃相關改善措施，降低作業危害風險及提升工作場所安全。112年度已完成165項作業之物理、化學、生物、人因與社會心理相關風險危害鑑別。

113年度職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

管理系統/法令	檢查類型	人數	比例
職業安全衛生法	內部稽核	718	100%
	勞動檢查	718	100%
ISO 45001	內部稽核	619	100%
	外部查證	619	100%

註：和成二廠人數未達職業安全衛生管理辦法(12-2)尚未導入管理系統，未來規劃導入ISO 45001職業安全衛生管理系統。

針對職業災害及意外事故的發生，皆有完善的應對措施，依據公司制訂之「意外事件調查與通報管理標準」進行事件分級並啟動相對應之調查程序，同時展開矯正措施，避免後續有相同事故發生。

事故調查是職安很重要的一環，因此和成欣業對此嚴格執行。事故發生時控制現場並預防二次災害，協助傷者獲得必要之急救或醫療處理，除必要之急救或搶救外，應保持現場完整並即時通知環安總務部，且8小時內通知勞動檢查機構。在對事故進行調查記載入【和成欣業股份有限公司職業災害調查分析報告表】後，職安單位擬定處改善措施，將事故加入日後宣導及安衛訓練教材中(意外事故通報流程及災害調查分析報告資料如下)。

意外事故通報流程

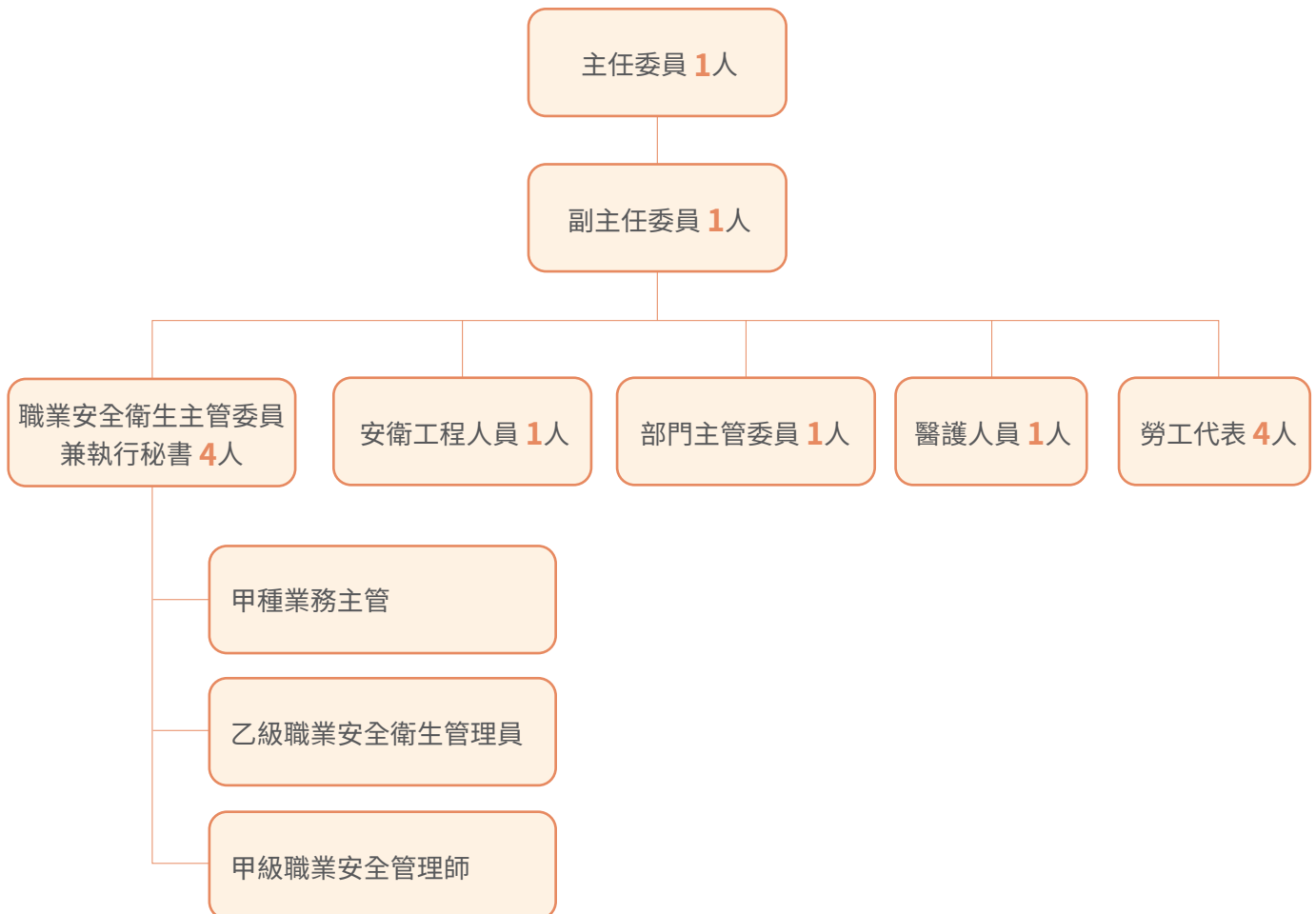


意外事故程序與執行說明

意外事故處理程序	執行說明
事故緊急處理	· 控制現場並預防二次災害、 · 協助傷者獲得必要之急救或醫療處理 · 除必要之急救或搶救外、應保持現場完整。
通報及其相關事項	· 發生職災請各單位即時通知環安課 · 發生重大職災環安應8小時內通知勞動檢查機構。
進行事故調查	· 事故發現人/處理人、當事人或事故單位主管填寫【和成欣業股份有限公司職業災害調查分析報告表】。 · 召集相關人員展開事故調查。 · 應於事故發生後,提出調查現況之報告。
事故調查報告呈核	· 調查報告經事故單位主管審核後,送交職業安全衛生管理單位主管。 · 職業安全衛生管理單位主管表審核及評估報告後,轉呈協理核准。 · 相關資料分送事故單位、改善措施負責單位及相關單位。 · 事故調查結果加以宣導及納入安衛訓練教材之中。
改善措施落實及追蹤	· 各負責單位/人員確實依據既定計畫執行各項改善措施。 · 環安單位追蹤改善措施之執行情況,並記錄查核結果。
事故調查報告結案歸檔	· 事故調查報告於完成所有改善措施後方能結案歸檔、 · 調查報告由環安單位保存十年。

5.4.2 職業安全委員會

和成欣業依據職業安全衛生法規，本公司成立職業安全衛生委員會，主任委員(董事長)，副主任委員(總經理)，每季開會1次，委員人數13人，勞工代表4人，佔整體委員比例32%，審議職業安全衛生管理系統相關之外部及內部議題的變更、法規鑑別、職業安全衛生政策和職業安全衛生目標的達成程、職業安全衛生績效之資訊-職災、作業環境監測檢討。並擁有決策權。除員工之外，其他工作者若有意見時可直接反應給業務主辦單位主管，議題蒐集後於會中進行提案討論合議。



於民國113年01月08日召開職業安全衛生管理委員會議進行管理審查，對以下大綱內容進行討論。

開會大綱：

- ① 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。
- ② 協調、建議職業安全衛生管理計畫。
- ③ 審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
- ④ 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
- ⑤ 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
- ⑥ 審議各項安全衛生提案。
- ⑦ 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- ⑧ 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- ⑨ 審議職業災害調查報告。
- ⑩ 考核現場安全衛生管理績效。
- ⑪ 審議承攬業務安全衛生管理事項。
- ⑫ 其他有關職業安全衛生管理事項。

5.4.3 職業健康服務

和成欣業近年發生的職業傷害類型主要為跌傷、切傷、夾捲、以及墜落滾落，每當發生事故後都立即展開相關調查，強化現場基礎設施設備以及管理制度。

員工/非員工--職業傷害及職業病類型統計

類型/年度		111年	112年	113年	危害及改善說明
職業傷害類型	跌傷	0	0	2	路面鋪整改善、水溝加蓋
	扭傷	0	0	0	未依正確標準作業程序
	切、割傷	1	0	0	對於破損瓷器應即時處理並歸位於指定之存放庫房
	燙傷	0	0	0	提供適當的防護裝備和安全培訓
	捲夾	0	0	1	增加安全防護裝置
	墜落	0	0	0	已改善墜落危害因子
	上下班交通事故	9	8	7	交通宣導
	物體飛落	0	0	1	
	其他	0	0	0	

職業災害統計

年度	111年	112年	113年
總經歷工時	2,107,536	1,974,080	1,460,632
總損失工時(日數)	42	0	44
失能傷害頻率(F.R.)	0.47	0	2.05
失能傷害嚴重率(S.R.)	19	0	30

註：失能傷害頻率(F.R.)=可記錄之職業傷害件數/百萬工時

失能傷害嚴重率(S.R.)=總損失工時(日數)/百萬工時

本統計不包含上下班交通意外事故

工傷缺勤統計

統計/年度		111年	112年	113年
總經歷工時		2,107,536	1,974,080	1,460,632
總損失工時(日數)		42	0	44
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0.00	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0.00	0	0
可記錄之職業傷害(註)	人數	10	8	13
	比例	0.62	0	8.9
職業病	人數	0	0	0
	比例	0.00	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0.00	0	0

註：可記錄之職業傷害比例=(可記錄職業傷害數/工作小時)×百萬工時可記錄之職業傷害(含交通意外事件之統計)。

5.4.4 職業安全訓練

和成欣業的安全與衛生目標是「預防污染,提高生產達成率;預防意外事故,促進員工安全衛生,營造安全舒適的工作環境」。為了建立安全文化並提升員工安全意識,安全衛生室每月定期製作安全衛生宣導文件進行宣布,內容包括意外事故調查和同業案例分享。此外,也定期舉辦內部或外部與工作相關的安全衛生訓練,由本公司指派專業講師或公費派訓。訓練內容涵蓋測驗、實作以及取得結訓證書,以確保訓練的有效性。

訓練項目	時數	人數	平均時數
內部訓練	528	810	0.65
外部訓練	818	199	4.11

反詐騙宣導



消防演練



健康促進



統計/年度		111年	112年	113年
每名員工受訓平均時數 註1		3.86	3.89	3.89
員工依性別受訓平均時數 註2	女	4.07	5.07	2.97
	男	3.8	3.56	4.15
員工依類別受訓平均時數 註3	直接	2.31	0.66	1.29
	間接	4.94	6.27	5.82

註1:每名員工平均受訓時數:當年度全體員工受訓總時數/當年底員工總人數。

註2:每名女性員工平均受訓時數:當年度女性員工受訓總時數/當年底女性員工總數。

註3:各類別員工平均受訓時數:當年度該類別員工受訓總時數/當年底該類別員工總數。

社會關懷

5.4.5 員工健康管理及健康促進

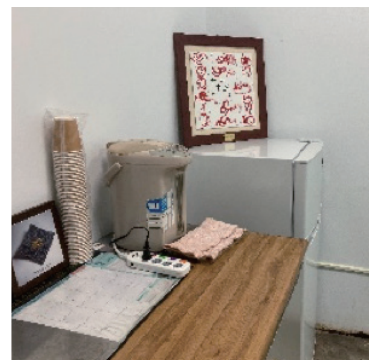
根據勞工健康保護規則，和成欣業已設置專任勞工健康服務人員並委託駐廠醫師，定期進行現場訪視，以提供員工健康諮詢。在所有廠區中，根據危害風險進行分區，配置了足量的急救箱和其他應變器具，以供員工在緊急情況下使用。此外有專人負責管理並定期更新急救箱的內容，確保其完整性和有效性。

和成欣業的員工皆享有每年定期舉辦的一般及特殊健康檢查，110年度與111年度因疫情關係未進行一般及特殊健康檢查，已於112年度已恢復一般及特殊健康檢查，駐廠醫師會依據健康檢查結果，進行後續健康管理規劃。

特殊健康檢查分級3級以上人數列表

年度	作業別	一級管理	二級管理	三級管理	四級管理	總人數
113年	噪音	7	14	0	0	21
	二異氰酸	2	1	0	0	3
	粉塵	123	73	0	4	200

本公司針對特殊作業人員有提供專業醫師到廠巡診，給予相關人員專業建議。

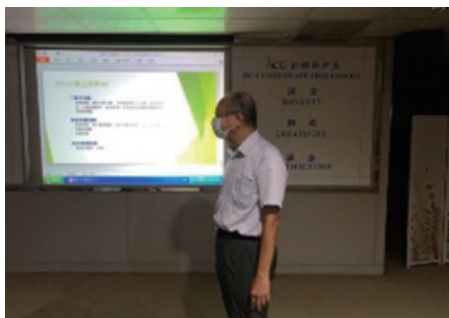


為了關懷員工身心健康狀況，和成欣業打造溫馨友善的哺集乳室空間，以柔和色調，營造最放鬆舒適的氛圍。為了讓媽媽們能安心，哺集乳室為可上鎖的門並使用告示板提醒同仁使用中、每日進行環境清潔、監測冰箱溫度。同時提供舒適的沙發座椅及備用的母乳袋、玻璃奶瓶、哺乳枕、母乳專用冰箱、純水濕巾、 奶瓶消毒鍋等物可無償使用。針對產後的同仁們，提供哺集乳相關資訊、活動及問題諮詢服務、不定期關懷同仁的身心靈狀況，並給予支持與協助、介紹有哺集乳經驗之同仁做分享交流，建構友善的母性職場環境。

樂於關注員工健康，本公司於113年12月4日舉辦一場精彩的健康促進課程-職醫授課，由專業的職業醫師主持授課，這場課程旨在提高員工對健康的認識，以及提供實用的健康知識和技能，讓員工在工作和生活中更健康、更快樂。在這次課程中，職業醫師深入淺出地介紹各種健康議題，包括日常生活中的健康飲食、運動鍛煉、壓力管理以及預防常見職業病等方面的知識。通過豐富的案例分析和互動式的學習方式，員工們不僅學到新知識，還有機會與專家進行深入交流和討論。這次課程不僅豐富了員工的健康知識，也增強員工的健康意識，進一步促進公司的健康文化建設，為員工的身心健康保駕護航。

健康促進課程-職醫授課

為了改善工作環境的空氣品質，本公司積極進行粉塵改善，採取更新集塵桶，幫浦以及發電機汰換更新，以更有效地收集和處理空氣中的粉塵。這些更新將有助於降低工作場所中粉塵的濃度，提升員工的工作舒適度和健康水平。和成欣業將持續關注和改進工作環境，以確保員工能夠在安全、健康的環境中工作。



粉塵改善:更新集塵桶、馬達維修、葉扇更新 倉庫新增消防設備



5.4.6 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

秉持著『以人為本』的經營理念。113年度和成欣業在作業環境與設備上投資約310萬新台幣，進行改善工程來改善消防系統、粉塵及環境的危害性，安衛衝擊面向和成欣業特別關注下列事項。

在有可能發生職業病的工作職位，訂定防護規範，如在噪音區與粉塵區的出入口張貼防護配備穿戴標準，並每年度檢測噪音值等可能影響健康的因素。於該工作區域內作業的同仁，每年度需接受特殊健檢以及相關諮詢，並完成危害防護訓練。每周不定時的廠內工安巡檢，如發現不符合職業安全衛生項目立即開單要求單位改善。

依「勞工作業環境監測實施辦法」，和成委由合格之作業環境監測機構定期實施作業環境監測，並研判測定結果是否合乎法令規定，若有異常者，則立即予以改善矯正，以保障人員身體健康。

年度改善項目	改善日期	改善金額
集塵桶及排氣機+集塵機+集塵風管	2~10月	70萬
年度申報保養維修+消防系統更新+滅火器汰舊更新	2~12月	110萬
環境監測	年度	26萬
個人安全防護具(安全鞋、棉紗口罩、粉塵口罩8710、有機氣體口罩9913)	全年度	26萬
升降機維修保養	全年度	80萬
113年度員工健康安全改善花費約：310萬		

5.5 公益參與

作為企業，和成欣業深知自身在整個社會體系中的重要性，並理解與投資人、員工、當地社區以及其他利益相關者之間的相互依存關係。本公司透過建立持續而穩固的夥伴關係，充分發揮自身的影響力，履行企業社會責任。並與當地社群密切合作，確保資源有效地分配給真正需要幫助的人群。除了直接參與慈善活動外，更熱誠響應和成集團的號召，向集團所屬之慈善基金會進行長期之捐款。期待透過集結眾人的善念與愛心，本公司致力於將資源做最有效地運用，以促進社會的進步和改善。

和成最近三年累計捐贈公益團體次數及金額			
年度	111年	112年	113年
累計捐贈公益團體次數	57	28	14
累計捐贈公益團體金額	6,255,328	1,263,211	732,638

和成最近三年產學合作(學生至企業實習)			
年度	111年	112年	113年
人數	0人	0人	0人

『高雄麥當勞叔叔之家』啟用落成記者會【113.05.28】



HCG鄰里關懷A【113.01.13】



 桃園市政府警察局八德分局
1月13日 · 📍

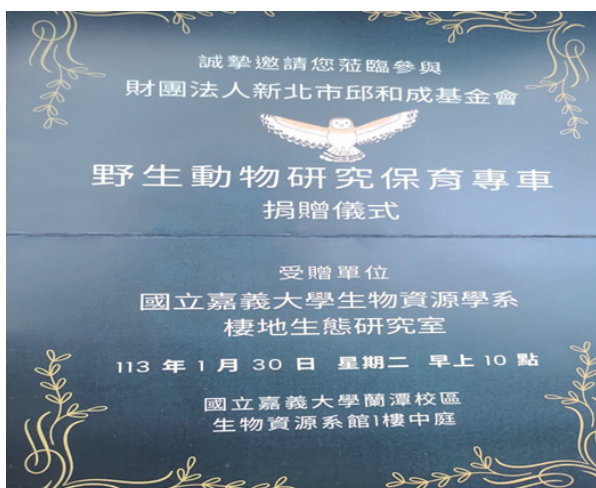
本日「和成欣業公司」慰勉分局同仁執勤辛勞及激勵工作士氣，由總經理陳世傑、經理許文照至八德分局慰問，致贈加菜金、慰問品為全體員警同仁加油、打氣，以感謝警察機關平日的辛勞、全天候守護民眾生命財產安全 🙏。

也提供寒冬送暖物資，由分局協助將物資送到需要紓困家庭，感謝和成欣業公司對警政工作的支持，讓生活困難家庭感受到社會的溫暖 🥰！！

HCG鄰里關懷B【113.09.13】



企業社會責任CSR — 贈野生動物保育專車【113.01.30】





NTHU Racing - 清大賽車工廠

5月28日 · 🌐

【 | 贊助商感謝 | — #HCG和成欣業股份有限公司】

非常感謝 #和成欣業 在本賽季持續大力支持清大賽車工廠，提供製作空力套件端板及鎖點所需的 #碳纖板，使 #空力套件 和車體能有更高的強度及更輕的重量，大幅提升了空力性能的表現。除此之外，和成也提供真空成型用的 #熱壓釜 來製作車體和相關零配件，使其在高溫高壓的製程下有更優異的結構和重量表現。再次感謝和成多年以來的協助，特別是 #陳總經理 給予清大賽車工廠的強力支持，使我們能更加專注地投入賽車的研發和打造！

#和成欣業股份有限公司 創立於1931年，是衛浴、廚具、給水銅器製造的頂尖企業，更涉足了建築、精密陶瓷、爐具及住宅設備等領域。和成在國內外獲獎無數，並在國際間受到多項認證肯定，產品品質有口皆碑。為了提升人民生活水準，和成長期投入大量資源在發展研究創新實力，致力於高科技產品與材料的開發，展現其科技化以及現代化的一面，近年來更是國內 #複合材料領域 的領先廠商。此外，和成對於社會關懷更是義不容辭，積極投入社會公益活動，並回饋社會，善盡企業社會責任。

企業社會責任CSR — 擁抱希望傳出愛

和成欣業持續多年參與中廣愛心公益活動，關懷弱勢、慈善團體，在113年12月13日這天HCG邀大家一同參與每日一物的義賣。



企業社會責任CSR —『2024第一屆HCG 前牙美學案例賽』【113.05.26】



企業社會責任CSR —『第54屆全國技能競賽，這一刻_憑本事』【113.07.17】



企業社會責任CSR —『台灣超人』公益觀影會【113.12.20】



企業社會責任CSR — 室內設計博覽會【113.06.13-113.06.16】



企業社會責任CSR — 聯合報ESG山海行動

和美廢棄漁港生態復甦—種珊瑚【113.10.07】



高雄茄苳廢鹽田復甦—種樹【113.09.27】





06

附錄

GR | 內容索引

★為重大主題

使用聲明	和成欣業已依循GRI 準則報導113(2024)年1月1日至12月31日期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1:基礎 2021
適用的GRI行業準則	本公司於永續會計準則為建築產品及家具，尚無GRI行業準則

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2: 一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1公司簡介	25	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	2	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	2	
	2-4	資訊重編	編輯方針	2	今年無重編情形
	2-5	外部保證/確信	--	--	不適用/今年無第三方保證
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1公司簡介	25	
	2-7	員工	5.2員工概況	92	
	2-8	非員工的工作者	5.2員工概況	92	
治理	2-9	治理結構及組成	3.2治理實務	42	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.2治理實務	42	
	2-11	最高治理單位的主席	3.2治理實務	42	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2治理實務	42	
	2-13	衝擊管理的負責人	"3.2治理實務 3.3風險管理"	"42 51"	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1永續發展委員會	4	
	2-15	利益衝突	3.2治理實務	42	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.2治理實務	42	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.2治理實務	42	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.2治理實務	42	
	2-19	薪酬政策	3.2治理實務	42	
	2-20	薪酬決定流程	3.2治理實務	42	
	2-21	年度總薪酬比例	5.3.1薪酬福利	65	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	49	
	2-23	政策承諾	3.2.4倫理誠信	49	
	2-24	納入政策承諾	3.2.4倫理誠信	49	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.2.4倫理誠信	49	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.2.4倫理誠信	54	
	2-27	法規遵循	3.4法規遵循	37	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	6	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題		
	2-30	團體協約	-		不適用/未簽署團體協約
GRI 3: 重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	10	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	10	

經濟面					
★ 經濟績效 (營運績效)					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1 重度主題管理	39	
GRI 201:經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.5 營運績效	56	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.5 營運績效	56	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	3.5 營運績效	56	
	201-4	取自政府之財務補助	3.5 營運績效	56	
★ 市場地位					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1 重度主題管理	39	
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	5.2 員工概況	92	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 員工概況	92	
★ 反貪腐					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1 重度主題管理	39	
GRI 205:反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.4 法規遵循	54	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.4 法規遵循	54	
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
環境面					
★ 能源(能源管理)					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 重度主題管理	63	
GRI 302:能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	68	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.2 能源管理	68	
	302-3	能源密集度	4.2 能源管理	68	
	302-4	減少能源消耗	4.2 能源管理	68	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2 能源管理	68	
★ 水與放流水(水與廢水處理)					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 重度主題管理	63	
GRI 303:水與放流水2018管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.4 水與廢水	74	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 水與廢水	74	
	303-3	取水量	4.4 水與廢水	74	
	303-4	排水量	4.4 水與廢水	74	
	303-5	耗水量	4.4 水與廢水	74	
★ 排放(氣候變遷與碳排放)					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 重度主題管理	63	
GRI 305:排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.3 碳排放	71	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.3 碳排放	71	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.3 碳排放	71	
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放	4.3 碳排放	71	
★ 廢棄物(廢棄物管理)					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 重度主題管理	63	
GRI 306:廢棄物 2020管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物	78	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物	78	
	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物	78	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物	78	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物	78	
★ 供應商環境評估(供應鏈永續管理)					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 重度主題管理	63	
GRI 308:供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.7 供應鏈管理	82	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.7 供應鏈管理	82	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
社會面					
★勞/資關係					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1重度主題管理	86	
GRI 402: 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3適才適任	98	
★職業安全衛生					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1重度主題管理	86	
GRI 403: 職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4職業安全衛生	106	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4職業安全衛生	106	
	403-3	職業健康服務	5.4職業安全衛生	106	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、 諮商與溝通	5.4職業安全衛生	106	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4職業安全衛生	106	
	403-6	工作者健康促進	5.4職業安全衛生	106	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之 職業安全衛生的衝擊	5.4職業安全衛生	106	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4職業安全衛生	106	
	403-9	職業傷害	5.4職業安全衛生	106	
	403-10	職業病	5.4職業安全衛生	106	
★強迫或強制勞動					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1重度主題管理	86	
GRI 409: 強迫或強制勞動2016	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	3.4法規遵循	54	
★顧客健康與安全					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1重度主題管理	86	
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	3.6產品與服務	57	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全 法規之事件	3.6產品與服務	57	



HCG和成官網



和成電子型錄



和成欣業股份有限公司
HOCHENG CORPORATION



台北市內湖區行善路398號1樓