

冠好科技股份有限公司



2024

Environmental Social Governance

永續報告書

E S G R e p o r t

目錄

1、 關於本報告書.....	4
1.01 經營者的話	4
1.02 關於本公司	4
1.03 報告書資訊	5
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	9
2.03 董事會及功能性委員會	9
3、 利害關係人與重大主題.....	14
3.01 利害關係人議合	14
3.02 決定重大主題的流程.....	15
3.03 重大主題列表.....	17
4、 治理面.....	18
4.01 經濟績效	18
4.02 誠信經營	19
4.03 溝通管道及申訴機制.....	19

- 4.04 風險管理 20
- 4.05 資訊安全及客戶隱私保護..... 20
- 4.06 參與各類社團組織..... 21
- 4.07 供應商管理..... 22
- 5、 社會面..... 24
 - 5.01 人力發展 24
 - 5.02 職業安全及衛生 33
- 6、 環境面..... 37
 - 6.01 氣候變遷 37
 - 6.02 溫室氣體管理..... 38
 - 6.03 廢棄物管理..... 38
- 7、 附錄 GRI 內容索引表 41

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

冠好在產業界深耕多年，以誠信、專業為原則，持續於市場中保持競爭力。深知永續發展對企業的重要性，為強化品牌與客戶信任，冠好在環境保護、公司治理方面皆與時俱進，逐年審視內部管理制度。同時也關注員工的成長與發展，建造一個優良的工作場合，留住人才強化核心能力。隨著外部環境不斷變化，冠好將秉持對品質與創新的追求，建立穩固的供應鏈夥伴和客戶關係，使公司能有更強的風險因應能力，亦將更加重視企業的社會責任，致力於為社會創造更多價值。

1.02 關於本公司

1.02.1 公司簡介

冠好科技股份有限公司(以下簡稱「冠好」或「本公司」)成立於民國 81 年，專門製造各種離型紙、離型膜、自黏標籤、自黏膠帶、3C 保護貼等產品，近年更開發電子級專業膠帶(3C 科技產品使用)、客製化特殊膠帶。民國 93 年通過股票上櫃(股票代號：8354)。民國 90 年取得 ISO 9001 品質管理認證、民國 102 年取得 FSC 森林認證、民國 106 年取得 ISO 50001 能源管理認證、民國 109 年取得 ISO 14001 環境管理認證。本公司一向秉持『團結合作、誠實負責、紀律績效、持續創新』的理念，不斷學習，創新研發，品質保證，滿足客戶需求。同時，透過各種教育訓練，提升員工專業技能及管理水準，達成落實公司穩健永續經營的目標與理念。

1.02.2 價值鏈簡介

本公司主要為印刷廠之上游廠商，並依據其對其標籤材質及黏著度之需求，而生產成自黏標籤紙或膜，再交由印刷廠印刷裁切成商標貼紙而可黏貼於一般商品之上。一般而言，標籤可分為自黏及非自黏標籤，自黏標籤主要材料為運用紙或塑膠及黏著劑調配化學原料，以生產各行各業所須之產品標示標籤，例如標價標籤、條碼標籤、可變資料標籤、送信標籤、運輸標籤、促銷標籤、防偽標籤、商品標籤等等產品，運用範圍廣泛。由於自黏標籤在使用前多需經過印刷程序，為避免在高速印刷機之印製過程卡紙而使製程中斷，對於面紙、底紙及上膠均勻度、溢膠、加工特性的要求等都要極為嚴格。

公司簡介

公司名稱	冠好科技股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	81/07/02
總部位置	南投市南崗工業區成功三路 239 號
產業類別	其他
主要產品及服務	自黏標籤、電子特殊膠帶及離型膜、離型紙、客戶特殊製品
實收資本額	7.85 億元
淨銷售額	6.4 億元
員工人數	171 人

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司每年定期發行一次永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 08 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：

台北營業所 地址：新北市三重區興德路 111-6 號 1 樓

台中營業所 地址：台中市西屯區龍洋巷 49 之 30 號

台南營業所 地址：台南市東區裕農路 351 之 7 號

東莞高鑫膠粘製品有限公司 地址：廣東省東莞市大嶺山鎮莞長路大嶺山段 495 號遠景科技園 2 號樓 303 室

完整公司列表請詳本公司合併財報 (<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/home>)。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

本報告書資訊揭露範疇主要以本公司在台灣地區各營運據點及子公司之營運活動為主，報告書內容說明 114 年 1 月 1 日至 114 年 12 月 31 日本公司於經濟、社會、環境及治理績效相關之執行情形。完整公司列表請詳本公司合併財報

報告書財務數據計算基礎：經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

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

本報告書聯繫管道

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：管理部

聯絡窗口：何志平 經理

電話：049-2257851

電子信箱：chihpinghe@koanhao.com.tw

公司地址：南投市成功三路 239 號

2、永續經營

2.01 永續發展策略

環境政策

本公司從事自黏標籤、電子膠帶、高階離型產品之製造及銷售，因應愛護地球，資源永續應用國際趨勢，秉持自然環境保護及企業永續經營理念，特訂定環境政策，將環境管理列入公司營運重點，以善盡企業責任。

環境政策承諾事項

遵守法規：承諾遵守政府環保法令規章。

持續改善：承諾持續提高全員環保意識，對環境管理系統持續改善，與部門績效結合。並持續致力於防治污染預防工作，降低對環境衝擊，持續提升製程減廢及提升產品可回收性。

污染預防：公司各項經營活動過程，從產品開發即納入源頭管理，包括原物料開發、生產製造加工、設備節能減耗、排放減碳、運輸物流等均採取對環境友善措施，預防汙染產生。

永續經營：積極開發環保產品，節能減耗，將環境政策與產品、製造充分結合，善盡世界公民責任與承諾。

社會責任政策

「善盡社會責任，創造優質勞動條件」

「不使用童工、照顧青年工與不強迫勞動」

「不歧視、不壓榨、不允許不合理不人道之管理」

「尊重勞工結社及表達意見之自由」

本公司允諾在遵守國際社會責任與勞動條件規章和政府相關法令下，不使用童工，並以提供適當的訓練、工時與工作環境，持續有效地保障與改善提升全體員工的健康、安全與工作權益，創造勞資和諧共榮的境界。

平等政策

招募人才禁止童工，並杜絕不法歧視(種族、性別、年齡…等) 確保工作平等機會；薪酬政策以職務職責為基礎，遵守勞動法令，包含「勞動基準法」、「性別平等工作法」、「就業服務法」，敘薪標準不因特殊因素歧視有所差異，每年依照員工績效考核表現，提供合理的調薪幅度。

2.02 推動永續發展機制

為落實 ESG 願景與使命，本公司由公司治理權責單位執行內部永續發展業務，負責管理及監督公司營運相關之重大永續議題治理策略，並督導執行所負責業務之相關單位於處理永續報導資訊時應適用相關法令及準則，最後將各項永續資訊進行彙整，每年定期向董事會報告執行成果。

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

董事會監督永續專案推動

本公司之董事會指導公司策略、監督管理階層、推動永續經營及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照法令、公司章程或股東會決議等，據以行使職權。董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬獨立之個體，獨立行使職權。本公司定期每年由公司治理權責單位負責重大議題評估，向利害關係人發放重大議題問卷，蒐集各項 ESG 議題對經濟、環境與社會的衝擊，分析出當年的重大議題。

永續報導管理

每年度由公司治理權責單位將各項揭露項目分配給各相關單位進行資料蒐集，並進行數據分析及審查，以電子表單或資訊處理平台等方式記錄，確保永續資訊之完整性、準確性及可靠性，資訊彙整後依本公司永續報告書編製及驗證作業程序進行永續資訊之管理。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

本公司已建立董事會績效評估制度，每年執行一次董事會內部自評及董事成員考核自評，評估結果於提報董事會後，揭露於本公司年報及網站。2024年度執行結果為良好，屬有效運作。

評估範圍	評估方式	評估期間	評估內容	評估結果
整體董事會	董事會內部自評	2024年01月01號 ~ 2024年12月31號	1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事之選任及持續進修 5. 內部控制	良好
個別董事成員	董事自評	2024年01月01號~ 2024年12月31號	1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制	良好

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

為提升在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，本公司董事每年安排進修課程，增加董事會面對風險之管理能力。2024年董事會全體董事進修時數為30小時，董事會進修情形如下：

職稱	姓名	參加訓練名稱	日期	時數	訓練單位
董事長	楊淇筠	公司治理暨企業永續經營研習班	2024/07/20	3	財團法人商業發展研究院
董事	楊文章	公司治理暨企業永續經營研習班	2024/07/20	3	財團法人商業發展研究院
獨立董事	周秉儀	企業經營決策之商業考量與法律風險分析	2024/06/21	3	社團法人中華公司治理協會
獨立董事	周秉儀	企業永續經營不二法門－外部創新	2024/08/09	3	社團法人中華公司治理協會
獨立董事	李素英	從裁罰案例探討公司治理應加強之道－食安、環安篇	2024/07/31	3	社團法人中華公司治理協會
獨立董事	李素英	從 ESG 看勞資關係的新趨勢-台灣企業的因應之道	2024/11/06	3	社團法人中華公司治理協會
獨立董事	吳永富	永續揭露實作研習	2024/05/30 2024/05/31	9	證券暨期貨市場發展基金會
獨立董事	吳永富	從 ESG 看勞資關係的新趨勢-台灣企業的因應之道	2024/11/06	3	社團法人中華公司治理協會

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本公司董事會成員多元化目標為針對每一性別董事會席次達三分之一以上以及具員工身份之董事會席次不超過三分之一。

本屆董事會任期為 2023 年 06 月 28 日至 2026 年 06 月 27 日，由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，全體董事落實多元化情形如下：

女性董事占比為 43%、男性董事占比為 57%。

具員工身份及外部專業能力之董事占比為 57%、獨立董事占比為 43%。

董事年齡 70~79 歲 1 位、60~69 歲 1 位、50~59 歲 2 位、50 歲以下 3 位。

個別成員之詳細資料，請詳股東會年報第 11 頁。

2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 4 次董事常會及 2 次臨時董事會議，平均出席率為 100%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 7 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。全體董事之選任程序公開及公正，符合本公司「公司章程」、「董事選舉辦法」、「公司治理實務守則」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及「證券交易法第十四條之二」等之規定；此外，依本公司之「董事選舉辦法」訂定董事及獨立董事選任方式採行累積投票制與候選人提名制，鼓勵股東參與，持有一定股數以上之股東得提出候選人名單，該候選人資格條件審查及有無違反公司法第三十條所列各款情事之確認事項，相關受理作業皆依法進行及公告，保障股東權益，以避免提名權遭壟斷或過於浮濫，保持獨立性。

2.03.2.4 利益迴避

本公司於「董事會議事規範」有載明董事利益迴避條款，對董事會所列之議案涉有董事自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如損及公司利益之虞時，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；董事間亦應自律，不得相互支援。

2024 年度董事利益迴避議案請參閱 2024 年度股東會年報第 16 頁(詳董事會運作情形)。

2.03.2.5 薪酬政策

本公司設有薪資報酬委員會，旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之薪資報酬。

薪資報酬委員會係以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

薪資報酬委員會履行前述職權時，均依下列原則為之：

1. 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，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。

2. 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。
3. 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

2024 年董事之酬金請參考本公司 2024 年年報 13 頁。

2024 年高階管理階層之薪資請參考本公司 2024 年年報 14 頁。

年度總薪酬比例因屬敏感性資訊，故不揭露。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員由三位獨立董事組成，男女比例為 1：2。本屆薪酬委員會任期為 2023 年 06 月 28 日至 2026 年 06 月 27 日，薪酬委員會每年至少開會二次，2024 年薪酬委員會共舉行了 3 次會議，整體出席率為 100%。

個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 20 頁。

審計委員會

本公司審計委員會成員由三位獨立董事組成，男女比例為 1：2。本屆審計委員會任期為 2023 年 06 月 28 日至 2026 年 06 月 27 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 6 次會議，整體出席率為 100%。

個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 18 頁。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

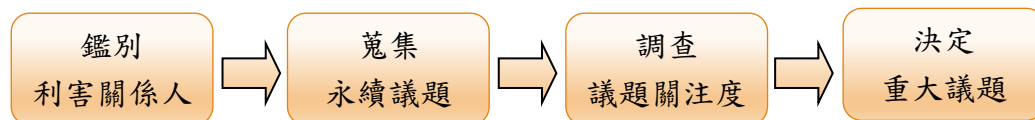
本公司透過組織內各單位，針對利害關係人關心之議題，辨識可能的利害關係人主要有員工、客戶、供應商、股東與投資人、主管機關，公司為維護與利害關係人的關係，除於官網投資人專區設有利害關係人溝通方式與聯絡管道，並於政府機構平台揭露公司重要業務財務等資訊，確保與利害關係人保持溝通及妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題

本公司回應利害關係人之關注議題及其溝通方式與聯絡管道如下表所列

利害關係人	關注議題	溝通方式	聯絡管道
員工	1. 人才培育及員工教育訓練 2. 勞資關係 3. 薪酬與福利政策 4. 經營績效 5. 公司發展策略 6. 工作環境與勞動條件 7. 職業安全衛生 8. 工作與生活平衡	1. 不定期舉辦員工教育訓練(內外訓)，提昇員工專業技能。 2. 提供員工申訴管道及意見提案反應信箱。 3. 每年進行組織及薪酬檢視；職工福利委員會運作、每季召開會議，辦理員工福利事項及活動。 4. 每月經營會議。 5. 每年共識大會，規劃年度目標及方針展開。 6. 每季勞資會議，各主管隨時關注工作環境及員工意見。 7. 每季職安會議，醫護臨場服務機制，工安每月巡檢保障廠區環境安全，實施工安教育訓練宣導。 8. 提供優質工作場所，綠美化廠區環境，辦理員工家庭日。	聯絡窗口：行政部 電子信箱： reply@koanhao.com.tw
客戶	1. 資訊安全 2. 服務品質 3. 產品品質	1. 從需求啟動到訂單出貨及售後服務做為定期追蹤及探討項目；市場調查、不定期拜訪及客戶訪談。 2. 依 ISO 客戶滿意衡量程序，每年執行客戶滿意度問卷調查，並於管理審查會議中報告&檢討改善。 3. 依 ISO 客訴管理程序，對於客戶所提出之各種問題、抱怨事項均能有效且迅速的獲得解決，並採取適當的對策，提升客戶對公司的滿意度。	聯絡窗口：營業部 電子信箱： reply@koanhao.com.tw

利害關係人	關注議題	溝通方式	聯絡管道
供應商	1. 遵守供應鏈的社會責任，包含勞工人權及道德、衛生與安全、風險管理及道德規範、禁用衝突區礦產等 2. 所有交易行為，秉持公平、誠信與透明之方式進行，雙方均不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背義務之行為。	1. 供應商評鑑制度(每年) 2. 供應商拜訪或參訪(不定期)	聯絡窗口：資材課 電子信箱： reply@koanhao.com.tw
股東與投資人	1. 永續發展策略 2. 營運財務績效 3. 公司治理	1. 每年召開股東大會 2. 每年一次法人說明會 3. 公開資訊觀測站公告訊息 4. 公司網站公布訊息	聯絡窗口：管理部 電子信箱： reply@koanhao.com.tw
主管機關	合規要求、法規變動	申報資料	聯絡窗口：管理部、 行政部 電子信箱： reply@koanhao.com.tw

3.02 決定重大主題的流程



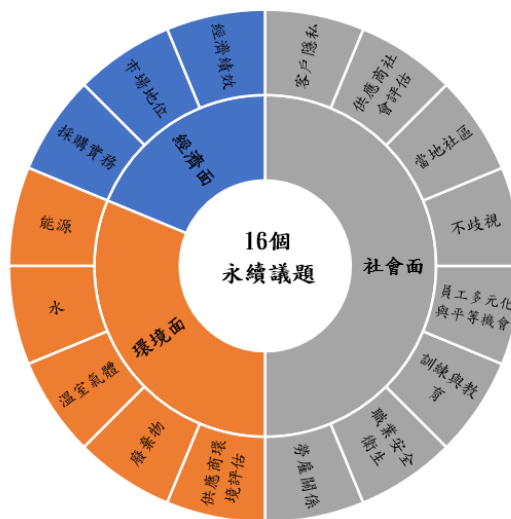
一、鑑別利害關係人

依照 AA1000SES 利害關係人議合原則的五個面向：責任、影響力、依賴性、多元觀點和張力，經由內部共同討論並鑑別出利害相關人為：員工、客戶、供應商、股東與投資人、政府機關等。



二、蒐集永續議題

參考 GRI 之永續性報導準則 2021 年版(GRI Standards 2021)、聯合國永續發展目標(SDGs)、全球永續發展趨勢、國內外同業狀況及公司營運目標，彙整出共 16 個永續議題，包括：經濟面(3 項)、環境面(5 項)及社會面(8 項)。



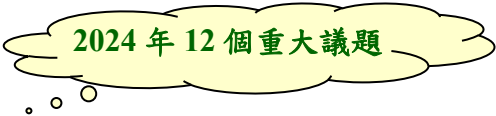
三、調查永續議題關注度

透過線上問卷調查利害關係人對永續議題的關注程度，共回收94份有效問卷，回收率約78%。

四、決定重大議題

分析回收的問卷結果，最終確定重大主題為 12 個，以 GRI 準則對應所列之主題。

3.03 重大主題列表



面向	重大主題	對應 GRI 主題
經濟面	經濟績效	GRI 201
	市場地位	GRI 202
	採購實務	GRI 204
環境面	溫室氣體	GRI 305
	廢棄物	GRI 306
	供應商環境評估	GRI 308
社會面	勞雇關係	GRI 401
	職業安全衛生	GRI 403
	訓練與教育	GRI 404
	員工多元化與平等機會	GRI 405
	不歧視	GRI 406
	客戶隱私	GRI 418

4、治理面

4.01 經濟績效

1. 產生及分配的直接經濟價值

本公司 2024 年總營收為 6.4 億元，較 2023 年成長 4.18%，全年稅後淨利約為 1.2 億，每股盈餘為 1.57 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

財務績效比較分析表(合併財務報表)

單位：新台幣千元

項 目 \ 年 度	2023 年度	2024 年度	增減金額	變動比例(%)
營業收入淨額	614,421	640,100	25,679	4.18%
營業成本	540,356	555,039	14,683	2.72%
營業毛利	74,065	85,061	10,996	14.85%
營業費用	80,823	93,625	12,802	15.84%
營業淨利	-6,758	-8,564	-1,806	-26.72%
營業外收入及支出	85,486	168,616	83,130	97.24%
繼續營業部門稅前淨利	78,728	160,052	81,324	103.30%
減：所得稅費用	16,992	36,208	19,216	113.09%
繼續營業部門稅後淨利	61,736	123,844	62,108	100.60%
本期綜合損益總額	67,495	151,841	84,346	124.97%
1.營業外收入及支出增加:主要因匯率影響致 2024 年兌換利益增加。				
2.繼續營業部門稅前淨利增加:主要因匯率影響致 2024 年兌換利益增加。				
3.所得稅費用增加:主要 2024 年獲利增加，致所得稅增加。				
4.繼續營業部門稅後淨利增加:主要因匯率影響致 2024 年兌換利益增加。				
5.本期綜合損益總額增加:主要因匯率影響致 2024 年兌換利益增加。				

2. 確定給付制義務與其他退休計畫

退休制度之實施，依勞基法訂定職工退休辦法，並自 94 年 7 月 1 日起提供新舊二制退休準備金提撥制度供員工自行選擇，公司依員工個人選擇方式，分別提撥 6% 退休準備金匯存台灣銀行，選擇舊制之員工由退休金監督委員會承辦退休事宜。

3. 取自政府之財務援助

2024 年，本公司共獲得來自政府的財務援助 125 萬元，主要用於低碳產品研發創新，以及永續發展相關舉措。

4.02 誠信經營

本公司與供應商之間依規定簽署相關廉潔條款，並依照「工作管理規則」，宣達全體員工，遵行相關行為準則；禁止行賄及收賄及提供非法政治獻金等其他不合理的行為，如違反則有相關處分，故相關人員執行職務均會嚴謹遵守。另本公司商業活動禁止與不誠信廠商進行交易，管理階層嚴格要求並宣達，相關人員均嚴謹遵守並落實於各項交易中。2024 年本公司未有重大違反法規之事件。

4.03 溝通管道及申訴機制

本公司依主管機關規定建立會計制度、內部控制制度，內部稽核人員依照規定進行相關查核檢視落實情形；針對檢舉人設有保密義務，不任意洩漏檢舉人資訊。

申訴/舉報管道：

受理窗口：冠好科技股份有限公司稽核室

受理郵箱：chihpinghe@koanhao.com.tw 或 brange32@koanhao.com.tw

聯絡電話：台灣地區：+886 (0)49 2257851 分機 350 或 360

4.04 風險管理

本公司訂有風險管理政策，納入管理之必備一部分並深植於文化與實務內，用以規範風險管理確保品質系統運作之適用性與有效性，及管控生產營運、環境管理上所面對之威脅與機會，有助於組織之持續改進。

本公司風險管理原則如下：

- (a) 風險管理有助於達成目標與改進績效，例如人體安全衛生、安全保障、法令與規章符合性、公眾接受、環境保護、產品品質、專案管理、營運之效率、治理及聲譽
- (b) 風險管理並非與組織的主要活動與過程分離之單獨活動，風險管理為管理階層的責任之一部分，並為所有組織的過程，包括策略規劃與所有專案及變動管理過程的整合部分。
- (c) 有助於決策者作成充分資訊的選擇、措施的優先排序及區分出行動的替代途徑；明確地考量不確定性、不確定性之本質，及其可如何予以處理。
- (d) 管理風險的過程之輸入係依據如歷史性資料、經驗、利害相關者回饋、觀察、預測與專家的判斷等資訊來源。然而，決策者本身須清楚且須考量使用的資料或模式建立之限制或專家之間意見分歧的可能性。
- (e) 風險管理為透明化且包羅廣泛，利害相關者適當與適時地參與，特別是組織所有階層的決策者確保風險管理維持相關性與更新。參與亦使利害相關者得以正當地出席，且在決定風險準則時將其意見納入考量。

本公司各部門依組織機能及工作流程，找出風險因子，藉由風險管理方法（例如工作分解架構、查核表、SWOT 分析、特性要因圖等）及適時諮詢專家或顧問意見，進行風險處理，風險處理的作法有：

- (a) 風險接受(承擔)：風險在容忍範圍，予以容忍不作處理。
- (b) 風險規避(避免)：風險在容忍範圍外，處理成本高於利益。
- (c) 風險控制(預防)：降低發生率；降低衝擊率
- (d) 風險移轉(保險)：轉由他人承受者

4.05 資訊安全及客戶隱私保護

本公司資通安全政策採行必要及具成本效益之管理、作業及技術等安全防護手段、措施或機制，以確保資訊資產之機密性、完整性、可用性及適法性，並避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅。本年度未有侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴事件發生。

投入資通安全管理之資源：

- (1) 建立資訊安全組織
- (2) 人員安全與管理
- (3) 實體及環境安全管理
- (4) 網路安全管理
- (5) 系統存取控制
- (6) 系統開發與維護
- (7) 永續經營管理

4.06 參與各類社團組織

冠好秉持著創新求變、企業再造之理念，參與和本身業務有關之外部協會組織，進行跨業合作及策略聯盟。

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
南崗工業區廠商協進會	會員
磐石會	會員

4.07 供應商管理

供應商評鑑

供應商是支持永續經營的重要夥伴，冠好重視與供應商建立長期且穩定的發展，為確保供應商符合本公司的管理標準與要求，因此建構供應商考核制度作為供應商之篩選，每年定期對原物料供應商進行考核，依照供應商交貨品質、交期達交率、配合度及價格等項目，由採購及品保單位進行「供應商考核表」的書面評估，考核分數為品質、交期/配合度、價格得分之總和。

分數	等級	處理原則	管理辦法
90 分(含)以上	A 級(優良)	優先採購對象	增加採購量或優先採購
80~89 分	B 級(良好)	優先採購對象	增加採購量或優先採購
70~79 分	C 級(尚可)	一般採購對象	正常往來
60~69 分	D 級(輔導)	視情況調整採購量	視情況得以減少採購量，並輔導改善
59 分(含)以下	E 級(不合格)	視情況取消供應商資格	視情況取消供應商資格並加強輔導改善

供應商考核原則

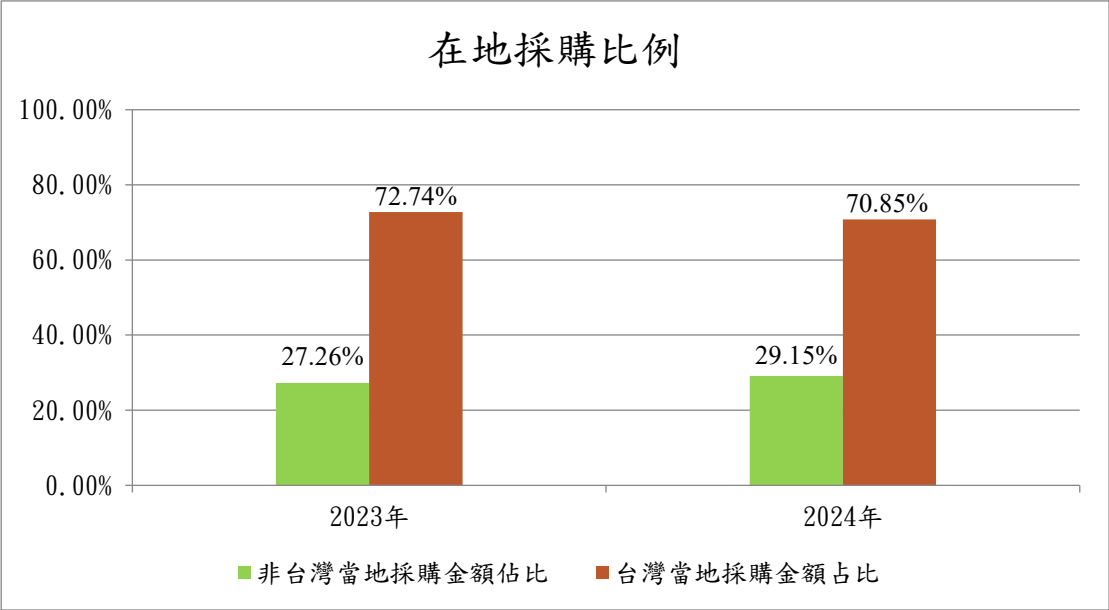
對該年度供貨之供應商，抽樣進行不定期供應商書面評鑑，請供應商先進行自評後，再由品保單位進行複評，若有需改善的項目，請供應商限期改善，必要時進行實地稽核。

本公司於新供應商評鑑，除了品質及保密條款外，預計於 2025 年 3 月起，同時會針對環境與健康安全進行調查，成為新供應商篩選之考量因素。透過內部制定的供應商管理作業辦法，協助新供應商遵循相關作業並持續督促供應商實踐企業社會責任。

項目	2024 年
新供應商數量統計	15
使用環境標準篩選新供應商的家數	0
使用環境標準篩選新供應商的百分比	0%

在地採購

冠好近年致力於原物料的在地化生產，以減少運輸成本、碳排放量及分散風險，更希望藉由扶植臺灣在地生產，增加就業機會。本公司的重要供應商為臺灣地區，重要營運據點仍為臺灣總部。2024 年本公司臺灣原物料在地化採購金額比例為 70.85%，2023 年則為 72.74%，2024 年部分膜類及加工紙國內廠商放棄生產，為服務客戶及延續經營需向國外採購，但當地採購仍為冠好之重要策略，雖受限於產業的特殊性，未來仍將與在地供應商維持緊密關係，持續努力共同降低成本及風險。



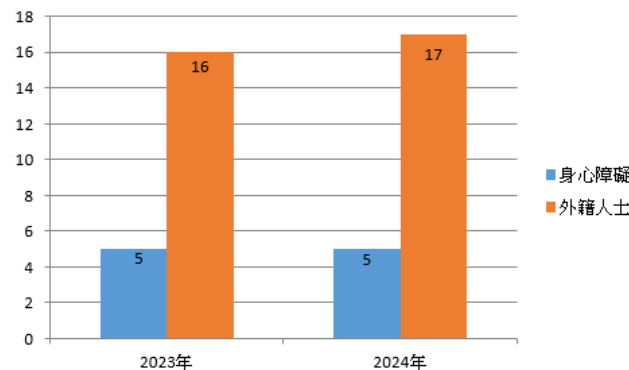
5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

公司尊重基本勞動人權之保障，遵守相關勞動法規、性騷擾防制法及尊重國際公認基本勞動人權原則，訂有「工作規則」，保障員工合法權益及雇用政策無差別待遇等；為預防性騷擾及防治不法侵害，訂定「性騷擾防治申訴及懲戒處理辦法」及「工作場所預防職場暴力之書面聲明」，明確規範申訴管道、申訴方式、調查評議原則與懲處，並宣導公告於員工週知；公司規範中明訂不得超時工作，於工時系統中主動設置管控，防止超時功能，嚴格執行對加班制度管理的周全性，如確因工作所需加班，需事先進行提出申請，且經權責主管核准，以期主管與同仁達到共識與協議。除有違反勞動契約或相關法規且情節重大者，冠好不曾無故解雇員工。如因公司營運發生重大變化而可能影響勞工權益時，冠好將依據臺灣勞基法第十六條規定於工作規則中，明定預告期間以維護員工權益。

人權議題永續發展浪潮下受到高度重視，冠好認同並支持《聯合國世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights）》與《國際勞工公約（International Labour Conventions）》等國際人權公約所發佈之人權保護精神與基本原則，同時嚴格遵守公司所在地相關的勞動法規，以實際行動展現公司對人權的尊重與重視。在員工多元化方面，冠好依「身心障礙者保護法」對企業應按比率足額聘僱身心障礙者之規範，聘僱 5 名身心障礙人士，符合法規要求。此外，我們也同樣尊重多元文化，提供外籍人士就業機會、符合現行法規之薪資福利條件及適當的工作與休息時間，目前於總廠聘僱 15 名，來自越南、菲律賓、印尼等地之移工，透過仲介作為溝通橋樑，主動提供服務與照顧，積極因應外籍移工之需求，並安排定期工安宣導及健檢，確保其與本國勞工享有公平待遇。



5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

截至 2024 年底，冠好工作者總人數共 171 人，且皆為台灣地區，其中正職 168 人，約聘 3 人，並無臨時員工及非保證時數員工。男女性占比分別為 76%及 24%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 20.75%。
本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

員工組成 (單位：人)

2024 年	正職員工	兼職員工	臨時員工	全體員工
男性	110	1	19	130
女性	33	2	6	41
總人數	143	3	25	171

說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

非保證時數員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

5.01.2.2 非員工結構

本公司廠區保全係委由保全公司負責，本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

2024 年	派遣人員
男性	3
女性	0
總人數	3

5.01.3 員工多元包容及平等

冠好用人唯才，無性別、年齡（禁止使用童工）、種族政治傾向及宗教信仰之分，因產業特性，機台操作工作以男性居多，故男女性員工比例差距較大；採取公開、公正的遴選流程招募員工；在選才策略上，以招聘多元專業人才，涵括機械、電機、化工、軟體、商業等各領域的專長，並提供完善的教育訓練課程。員工中大多數為 30 ～51 歲的員工，佔比 71%，台灣主管以聘雇台灣當地人員為主，經理級以上高階管理階層 100%皆為台灣本國籍，員工以聘用當地居民為主，台籍員工 156 名，外籍移工 15 名。2024 年本公司無歧視事件或申訴事件發生。

員工多元化

員工類別	2023							2024						
	<30 歲		30~50 歲		>50 歲		合計	<30 歲		30~50 歲		>50 歲		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
間接人員	0	2	44	21	10	8	85	1	1	42	23	11	6	84
直接人員	9	1	64	7	10	3	94	8	1	59	7	9	3	87
小計	9	3	108	28	20	11	179	9	2	101	30	20	9	171
百分比(按性別區分)	5%	2%	60%	16%	11%	6%	100%	5%	1%	59%	18%	12%	5%	100%
百分比(按年齡區分)	7%		76%		17%		100%	6%		77%		17%		100%

新進與離職員工資訊

2024 年新進員工人數與比例

		正式員工		國際移工		總計
		男	女	男	女	
30 歲以下	人數	6	0	1	0	7
	占比	20%	0%	3.3%	0%	23.3%
30-50 歲	人數	13	8	1	0	22
	占比	43.1%	27%	3.3%	0%	73.4%
50 歲以上	人數	1	0	0	0	1
	占比	3.3%	0%	0%	0%	3.3%
總計	人數	28		2		30
新進比率		93.3%		6.7%		100%
		66.7%	26.6%	6.7%	0%	100%

2024 年離職員工人數與比例

		正式員工		國際移工		總計
		男	女	男	女	
30 歲以下	人數	7	1	1	0	9
	占比	19%	2.7%	2.7%	0%	24.4%
30-50 歲	人數	18	6	0	0	24
	占比	48.6%	16.2%	0%	0%	64.8%
50 歲以上	人數	2	2	0	0	4
	占比	5.4%	5.4%	0%	0%	10.8%
總計	人數	36		1		37
離職比率		97%		3%		100%
		73%	24.3%	2.7%	0.0%	100%

雇用當地居民擔任高階管理階層比例	地區/年份	2024 年
高階管理階層在地化比例	台灣	100%

說明：

高階管理階層人數比例計算方式：(當地高階管理階層/高階管理階層總人數)*100%

5.01.4 員工福利及權益

2024年度進基層人員平均月薪與法定最低基本工資比例為133%，以實質給予達到穩定、照顧員工生活之目的，敘薪係依學經歷狀況並參照”薪資管理制度”規定酌予調整。冠好提供完善的福利措施，員工除享有法定基本保險及福利保障外，為謀員工福利最大化，依法設立職工福利委員會，由公司提撥職工福利金，定期召開福利委員會議，統籌辦理各項福利事宜(如：婚喪喜慶之補助、生日禮金、部門聚餐、年度尾牙或春酒等)，讓員工全體共享福利措施。另為推動更完善的員工福利制度，本公司提供團體保險、海外差旅保險、哺集乳室、育兒措施、年節禮金、禮品及員工旅遊等福利措施。

本公司各項員工福利及權益如下：

1. 成立職工福利委員會，定期提撥福利金。
2. 保險：依法提供勞健保、員工團體意外保險。
3. 休假：依勞基法給予特休、妊娠產假、或公傷假等假別。
4. 慶生：公司撥款予職委會提供員工生日禮金。
5. 年節禮金或獎金。
6. 旅遊補助：公司撥款予職委會統籌辦理旅遊活動及員工家庭日。
7. 婚喪禮金慰問金：由公司與職委會提撥致意。
8. 圖書室：書籍/期刊/雜誌。
9. 空中花園：漫步遊走，心曠神怡。
10. 咖啡廳：品嚐咖啡香氣，使其放鬆。
11. 特約商店：店家優惠省荷包。
12. 部門聚餐：增進情誼。
13. 尾牙(春酒)活動：慰勞員工，同事交流。

- 14. 員工餐廳：免費供餐。
- 15. 飲料販賣機、住院慰問金
- 16. 子女教育補助金
- 17. 員工制服及安全鞋
- 18. 廠內汽機車停車場
- 19. 哺集乳室
- 20. 醫師、護理師臨場諮詢服務。
- 21. 育嬰假：使員工兼顧個人與家庭照顧之需求並擔負起企業的社會責任，依性別平等工作法所賦予之權利。

育嬰假的復職與留任情形

項目	男	女
2024 年度享有育嬰假的員工總數(A)	6	2
2024 年度實際使用育嬰假的員工總數(B)	2	1
2024 年度休完育嬰假後應該復職的員工總數(C)	2	0
2023 年度休完育嬰假後，在 2024 年復職的員工總數(D)	2	0
2022 年度休完育嬰假後，在 2023 年復職的員工總數(E)	1	0
2023 年度休完育嬰假且復職後 12 個月仍在職的員工總數(F)	1	0
育嬰留職停薪申請率(B/A)	33%	50%
復職率(D/C)	100%	N/A
留任率(F/E)	100%	N/A

2024 年基層人員最低薪資與當地最低薪資比例

性別 \ 區域	台灣
男性	134%
女性	132%

說明：

計算方式：(基層人員最低薪資/當地法定最低薪資)*100%。

男女起薪依法定基本工資，比例為 1：1

2024 年度非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

類別	2022 年	2023 年	2024 年	差異
非擔任主管職務之人數	173	171	165	-6
薪資平均數(新台幣仟元)	528	528	541	13
薪資中位數(新台幣仟元)	511	497	505	8

2024 年度員工性別薪酬比例

員工類別	主管	非主管	不分類統計
女性	0.46	0.26	0.28
男性	1	1	1

5.01.5 團體協約

本公司未成立工會，故無簽訂團體協約。

5.01.6 人才培育與發展

績效考核

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

2024 年定期績效考核人數			
項目	執行考核人數	實際完成考核人數	考核比例
男	126	126	100%
女	42	42	100%
管理人員	24	24	100%
直接人員	83	83	100%
間接人員	61	61	100%

教育訓練

人才為企業之最大資產，為有效培養冠好所屬員工本職學能、規劃前瞻性之人力及不斷力求專業能力的精進，訂有「教育訓練規則」及導入「人才發展品質管理系統(TTQS)」，將培訓人才方式分為二大類包括內部訓練、外部訓練，新進人員必需接受職前基礎教育及部門專業訓練，在職員工則依工作職掌之需求及職涯發展所需訓練規劃，並於每年依據公司政策目標、法令規定、提升專業職能、品質系統推動、制訂完善的教育訓練計畫表，以提升各層級員工職能，進而提升員工工作績效及發展優勢。

透過內部訓練、外部訓練各種訓練方式來提升員工能力，並訂定年度教育訓練計畫表，依各部門培訓需求及訓練規劃方向劃分為以下四大面向：

1. 符合法令規定→依據法令規定及執行業務需要，取得證照或訓練證明，以符合法令規定。
 2. 提升專業職能→依員工能力不足部分，規劃新的知識及工作技能訓練，以增進同仁專業能力。
 3. 品質系統落實與推動→為持續改進及確保產品品質，規劃品質系統相關訓練，以提高企業競爭優勢。
- 公司政策目標→配合公司重大政策目標，規劃同仁相關培訓計畫，提高政策成效。

員工教育訓練平均時數

年度		2022			2023			2024		
職務類別	性別	人次	訓練時數	平均受訓時數	人次	訓練時數	平均受訓時數	人次	訓練時數	平均受訓時數
管理人員	男性	317	496.5	1.57	294	522.5	1.78	422	832	1.97
	女性	46	85	1.85	20	87	4.35	64	138.5	2.16
間接人員	男性	489	444.5	0.91	488	382.5	0.78	470	596.5	1.27
	女性	138	171	1.24	148	186.5	1.26	171	307.5	1.80
直接人員	男性	1231	1229.5	1.00	1350	1019	0.75	1119	1069	0.96
	女性	99	96.5	0.97	153	140	0.92	135	133.5	0.99
合計		2320	2523	1.09	2453	2337.5	0.95	2381	3077	1.29

2024 年度訓練人次與時數總表				
項目	男	女	主管職	非主管職
訓練人次	2011	370	570	1811
訓練時數	2497.5	579.5	1249.5	1827.5
平均訓練時數	1.24	1.57	2.19	1.01

5.02 職業安全及衛生

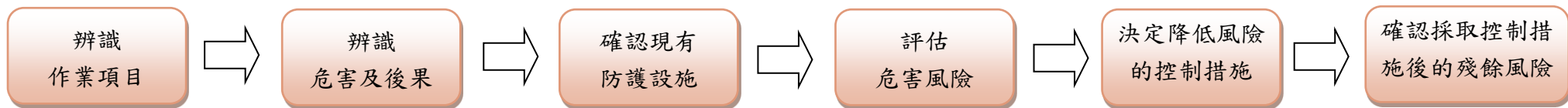
5.02.1 職業安全及衛生政策

公司相當注重員工是否有良好安全的工作場所，定期舉辦職安教育訓練，不斷的針對現場作業人員注入相關的危害風險，提升各單位同仁之工安意識，也建立事故通報和調查程序，並會針對整體事故的原因，進行分析與採取適當的預防措施，建立推動及實施職業安全衛生管理制度、提供安全和健康的工作環境、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低工安風險。

危害辨識、風險評估及事故調查

本公司設有職安衛危害鑑別評估及管理程序規範，並由環安總務課每年進行例行性風險評估，如有安全作業流程改變、環安衛法規的變動、危害及職安衛風險的知識及資訊之改變、新知識與技術等變動原因時，則需進行非例行性評估。為因應這些風險，本公司採取分級管控和改善措施，並且定期舉行職安衛會議，針對風險控制可行性進行評估，並於每半年實施作業環境監測，持續進行追蹤評估。

職業安全事故調查流程：



工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

本公司依據職業安全衛生管理辦法規定設置職業安全衛生管理委員會，委員會共計 12 名委員，由職業安全衛生人員與相關部門主管及勞工代表共同組成，其中勞工代表人數計 9 人。

公司每年定期召開職業安全衛生委員會議 4 次，除審議職業安全衛生教育訓練、健康管理、職業病預防等事項，並建議相關改善因應作法外，亦就各業務單位及工作者提請之職業安全衛生及健康事項等提案討論，包括設定目標及目的，並在策略、營運及特定技術小組中解決問題，會後將結果週知全公司。

職業健康安全之教育訓練

2024 年度廠區無任何因工受傷及法定重大職業災害，持續在廠區加強同仁危害辨識之能力並持續加強安全宣導，營造職場安全的文化，讓每位同仁都能在安全職場平安工作。且為確保職場工作安全並確實符合相關法令規定，遵守各項安全衛生管理制度，以確保職安衛管理皆能達成目標。廠區每月會舉辦關於勞工職業安全衛生的教育訓練，並定期派員接受相關職安複訓課程。為了確保發生事故時，人員之安全性，公司依循消防局訂立的消防防護及防災計畫，建立自衛消防組編組訓練計畫與人員訓練，並規劃緊急逃生路線、逃生流程宣導與標語制定、定期派人受訓急救課程。

2024 職業安全衛生之工作者教育訓練數據-依對象別

對象	人數	訓練總時數
一般安全教育訓練	180	540
在職員工-消防安全演練	100	400
在職員工-外部訓練	5	16
承攬商-教育訓練宣導	25	25

2024 職業安全衛生之工作者教育訓練數據-依課程別

對象	人數	訓練時數	總時數
一般安全教育訓練	180	3	540
鍋爐操作人員(在職教育訓練)	2	5	10
職業安全衛生管理員(在職教育訓練)	1	6	6
承攬商施工(一般教育訓練吉危害告知)	25	25	125

職業健康服務與健康促進

本公司關心同仁身心健康及安全，除落實法令規定，並提供優於法規之定期健康檢查；另為促進員工心理健康，培養同仁職安意識與實施多元健康照護，設置職業安全衛生單位，建置臨場醫護照顧服務，提供員工日常健康諮詢及服務，建立安全無虞健康作業環境，預防職業病及降低危害之產生。

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

公司如在職業安全衛生管理方面執行失效時，將會使廠內職業災害及危害風險機率大幅增加，更會涉及員工生命的健康安全，其造成的傷害，不單單員工及企業本身，更可能會影響社會觀感，也會有額外費用支出如行政罰款等，更嚴重的話更會產生不必要的法律訴訟。反之，若有建立良好管理系統並確實去執行(如承攬商入廠施工危害告知單、執行施工前後安全衛生管理機制)，並不定期進行環安衛巡檢，將使公司內部大幅提高其職業安全衛生績效，確保工作場所的作業安全，間接能獲得更多利益。

5.02.2 職業傷害

本公司 2024 年度總工時為 360000 小時，未發生職業傷害事件。

職業病部分，本公司由人事醫護人員、安衛、各部人員會同辦理工作者健康保護及促進事項，並規範承包商應對其員工實施健康檢查，自主控管其轄下施工人員，避免從事其不適宜作業，以降低職業病發生之機率。職業病由勞工局或職安署認定，請說明造成職業病之原因、人數比例及判斷依據/本年度無職業病死亡或未有經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。

員工職業傷害與職業病資訊

2024 年	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0，0%	0，0%	0，0%
職業病	0，0%	不適用	0，0%

非員工職業傷害與職業病

2024 年	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0，0%	0，0%	0，0%
職業病	0，0%	不適用	0，0%

說明：

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
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
3. 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）
4. 本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數

6、環境面

6.01 氣候變遷

因應氣候變遷與環境政策，冠好訂定「遵守法規、持續改善、污染預防、永續經營」為環境政策。並以環境管理系統 ISO14001 為基礎，定期執行廠內環境管理系統之稽核。各項碳足跡、碳盤查、ESG 配合法令依時程進行。經營團隊了解氣候變遷對營運及價值鏈的預期影響，新產品開發秉持對環境友善，陸續開發無溶劑、減塑減廢、低 VOC、UV 固化等技術，使企業更具氣候韌性，把永續經營納入營運方針，調整傳統商業模式，調整業務服務模式、產品開發方向及擁抱綠色變革。

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。	因應氣候變遷影響，於 2022 年成立溫室氣體盤查推動組織，著手進行溫室氣體盤查作業，並定期於董事會報告執行進度。
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）。	短期氣候機會，本公司建置太陽能發電系統減少成本支出；中期則透過降低營運成本、透過低碳產品和服務的需求，以反映消費者偏好的轉變，提高收入。中期氣候風險上面臨環境法規政策趨嚴，造成成本增加及資產減損。長期則營運據點因天災因素，減少營運獲利及產生額外重置之成本。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司之產品及營業據點在極端氣候事件及轉型行動情境下之衝擊程度尚屬有限。
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。	尚無使用風險之辨識、評估及管理流程整合於整體風險管理制度。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	尚無使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	尚無因應管理氣候相關風險之轉型計畫
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚無內部碳定價作為規劃工具
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；	尚無設定氣候相關目標

6.02 溫室氣體管理

因應氣候變遷衝擊及國際間對永續議題關注，金管會協助企業及早因應訂定其減碳目標，於 2022 年 3 月正式啟動「上市櫃公司永續發展路徑圖」，按實收資本額及產業別分階段推動，規劃於 2027 年全體上市櫃公司完成溫室氣體盤查，2029 年全體上市櫃公司完成溫室氣體盤查之查證，本公司已將溫室氣體盤查及查證時程規畫提報董事會，後續亦將前揭執行進度按季提報董事會控管。

6.03 廢棄物管理

6.03.1 廢棄物管理及減量目標

本公司依循 ISO 14001 管理程序設立專責管理單位，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，本公司之廢棄物管理政策/減量目標為廢棄物處理量降 8%。

衝擊之正面影響：確實執行管理廢棄物分類，可減少廢棄物暫存所造成之環境汙染及破壞之風險，在廠區透過教育訓練宣導及資源再利用措施，可以將廢棄物資源再利用化，減少廢棄物清運至焚化爐燃燒，達到資源利用最大化。

衝擊之負面影響：未確實執行廢棄物管理可能會造成環境影響外，也有可能會觸犯到相關環境法規及面臨法律責任和罰金，更有可能會造成企業聲譽受損。

本公司針對廢棄物產生之衝擊因應方式如下：

- 廢棄物資源再利用處理，透過環保再利用處理廠商，將廠內廢棄物轉換成 SRF 再生燃料棒，100%廢棄物資源利用最大化。
- 每次清運確實上網聯單申報，從申報網站掌握清運及處理廠執行紀錄。對於有嚴重違反法令之廠商進行汰換，要求合法合規之前提下，慎選合作廠商，降低公司受法規牽連之可能性及確保所有配合廠商之許可證之有效性。
- 定期針對廠內廢棄物暫存區，對未確實執行之單位進行糾舉勸導及要求改善，每月廢棄物申報確實掌握清運量和暫存量，每季針對相關廢棄物問題進行討論及改善。
- 內部程序和相關管理辦法及準則遵照 ISO 14001 及環保法規要求，包括遵守安全規定、廢棄物分類和標示、適當的儲存管理建立相關環安衛巡檢記錄等，並定期做相關教育訓練宣導。
- 防制設備不斷加強維護，達到永續發展之責任。

6.03.2 廢棄物產生情況

本公司屬紙製品其他加工膠帶業，生產原物料大致上屬於大量的加工紙製品，和其他溶劑類液體，故在生產過程中，會產生大量廢紙混合物及廢棄溶劑，隨著公司穩定成長，業務量及客製化訂單上升，製程廢棄物也會相對大幅增加。本公司之廢棄物皆為非有害廢棄物，2024 年產生之廢棄物總量為 465.15 公噸，較去年度降低 3%，本公司廢棄物處理方式如下：

按處置作業直接處置的廢棄物

項目（單位：公噸）	廢棄物細項	直接處理方式	現場處理	離場處理	合計
非有害事業廢棄物	生活垃圾(D-1801)	焚化處理	0.00	18.44	18.44
非有害事業廢棄物	廢紙混合物(D-0699)	焚化處理	0.00	93.75	93.75
非有害事業廢棄物	非有害廢液溶劑(D-1504)	焚化處理	0.00	0.00	0.00
非有害事業廢棄物		總量	0.00	112.19	112.19

按回收作業從處置中移轉的廢棄物

項目（單位：公噸）	廢棄物細項	直接處理方式	現場處理	離場處理	合計
非有害事業廢棄物	廢塑膠(D-0201)	再利用	0.00	344.22	344.22
非有害事業廢棄物	廢磚	再利用	0.00	4.23	4.23
非有害事業廢棄物	廢木材	再利用	0.00	4.51	4.51
非有害事業廢棄物		總量	0.00	352.96	352.96

近三年事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表

項目（單位：公噸）	類型	2024 年	2023 年	2022 年
產生量	非有害廢棄物	465.15	491.13	383.70
產生量	總量	465.15	491.13	383.70
處置移轉(回收)量	非有害廢棄物	352.96	248.78	157.96
處置移轉(回收)量	總量	352.96	248.78	157.96
直接處置量	非有害廢棄物	112.19	242.35	225.74
直接處置量	總量	112.19	242.35	225.74

7、附錄 GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節名稱	頁碼	備註
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	<u>5</u>	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	<u>6</u>	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	<u>5</u>	
2-4	資訊重編	資訊重編	<u>6</u>	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	<u>6</u>	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於本公司 供應商管理	<u>4</u> <u>22</u>	
2-7	員工	人力組成	<u>25</u>	
2-8	非員工的工作者	人力組成	<u>25</u>	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	<u>11</u>	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	<u>12</u>	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	<u>12</u>	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續治理之角色及督導情形	<u>9</u>	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展機制	<u>9</u>	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	董事會對永續治理之角色及成果	<u>9</u>	
2-15	利益衝突	利益迴避	<u>12</u>	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作情形 利害關係人議合	<u>12</u> <u>14</u>	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	<u>10</u>	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	<u>10</u>	

GRI 準則	揭露項目	對應章節名稱	頁碼	備註
2-19	薪酬政策	薪酬政策	<u>12</u>	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	<u>12</u>	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	<u>12</u>	
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話 永續發展策略	<u>4</u> <u>8</u>	
2-23	政策承諾	永續發展策略	<u>8</u>	
2-24	納入政策承諾	永續發展策略	<u>8</u>	
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人議合 溝通管道及申訴機制	<u>14</u> <u>19</u>	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	溝通管道及申訴機制	<u>19</u>	
2-27	法規遵循	誠信經營	<u>19</u>	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	<u>21</u>	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	<u>14</u>	
2-30	團體協約	團體協約	<u>31</u>	

GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節名稱	頁碼	備註
3-1	決定重大主題的流	決定重大主題的流程	<u>15</u>	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	<u>17</u>	
3-3	重大主題管理	誠信經營 風險管理 供應商管理 職業安全及衛生 廢棄物管理	<u>19</u> <u>20</u> <u>22</u> <u>33</u> <u>38</u>	

GRI200：經濟

GRI 準則	揭露項目	對應章節名稱	頁碼	備註
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	<u>18</u>	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷	<u>37</u>	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效	<u>18</u>	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	<u>18</u>	
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	員工福利及權益	<u>28</u>	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	員工多元包容及平等	<u>26</u>	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	<u>22</u>	

GRI300：環境

GRI 準則	揭露項目	對應章節名稱	頁碼	備註
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體管理	<u>38</u>	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體管理	<u>38</u>	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理及減量目標	<u>38</u>	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理及減量目標	<u>38</u>	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	<u>39</u>	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	<u>39</u>	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	<u>39</u>	

GRI 準則	揭露項目	對應章節名稱	頁碼	備註
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	<u>22</u>	

GRI400：社會

GRI 準則	揭露項目	對應章節名稱	頁碼	備註
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	員工多元包容及平等	<u>26</u>	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工福利及權益	<u>28</u>	
401-3	育嬰假	員工福利及權益	<u>28</u>	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	<u>33</u>	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	<u>33</u>	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	<u>33</u>	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	<u>33</u>	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	<u>33</u>	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	<u>33</u>	
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	職業安全及衛生政策	<u>33</u>	
403-9	職業傷害	職業傷害	<u>35</u>	
403-10	職業病	職業傷害	<u>35</u>	
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	人才培育與發展	<u>31</u>	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培育與發展	<u>31</u>	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才培育與發展	<u>31</u>	

GRI 準則	揭露項目	對應章節名稱	頁碼	備註
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	人權政策與承諾	<u>24</u>	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工福利及權益	<u>28</u>	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	員工多元包容及平等	<u>26</u>	
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	資訊安全及客戶隱私保護	<u>20</u>	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	冠好已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用



冠好科技股份有限公司