



建錫實業股份有限公司

CHAIN CHON INDUSTRIAL CO., LTD.

2024

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report

內容

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
1.04 其他.....	7
2、 永續經營	7
2.01 永續發展策略	7
2.02 推動永續發展機制	8
2.03 董事會及功能性委員會.....	9
2.04 參與的協會組織.....	14
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
3.04 重大主題之管理.....	18
4、 治理面	30
4.01 誠信經營	30
4.02 經濟績效.....	33

- 4.03 產品品質與安全..... 33
- 4.04 供應商管理..... 34
- 5、社會面..... 35
 - 5.01 客戶關係管理..... 35
 - 5.02 職業安全及衛生..... 36
 - 5.03 人才共榮與幸福企業..... 39
 - 5.04 人才培養..... 41
- 6、環境面..... 42
 - 6.01 氣候相關資訊執行..... 42
 - 6.02 溫室氣體管理..... 44
- 7、附錄..... 47
 - 7.01 附錄一、GRI 內容索引表..... 47
 - 7.02 附錄二、氣候相關資訊..... 54
 - 7.03 附錄三、產業別永續指標資訊..... 55
 - 7.04 附錄四、其他準則(如 TCFD/SASB)內容索引表..... 55
 - 7.05 附錄五、確信機構意見書..... 57

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

當今全球面臨著多重挑戰，包括新冠疫情對全球經濟和社會造成的衝擊，中國疫後復甦不如預期等因素之影響，導致各國經濟復甦腳步蹣跚，用鋼需求大幅驟減並嚴重萎縮，鋼鐵經營環境之嚴峻。地緣政治的不穩定、氣候變遷帶來的環境壓力、以及供應鏈和貿易的不確定性。這些挑戰顯示出我們所處時代的複雜性，本集團經營團隊積極面對挑戰，策略規劃將氣候變遷、減碳議題、公司治理及社會責任等各項與永續經營相關題目結合於公司經營策略及目標中，期望加速鋼鐵產業升級，協助因應國際碳關稅挑戰，加強環境、社會、治理（ESG）行動，推動綠色和平的未來。

1.02 關於本公司

1. 公司簡介

建鋁實業股份有限公司成立於民國 72 年，本公司係從事不銹鋼捲板之精密軋延、表面處理及加工製造銷售，總部位於台灣桃園市，公司從事不銹鋼民生基礎工業，主力為工業及民生用不銹鋼板材，客戶層涵蓋化工業、石化業、染整業、機械及家電製造業等，多年來本公司秉持與時俱進精神、掌握市場需求、並隨時掌握外部競爭及各項法規變動，快速整合內外部資源以為因應，提升內部產品品質與服務水準、積極開拓不同市場及開發多元化及高附加價值產品，並掌握全球市場脈動，維持公司長期穩定的獲利成長及市場競爭力，讓企業與社會共創價值。

2. 價值鏈簡介

本公司主要商品及服務為不銹鋼板、不銹鋼捲等之裁剪、分條加工、表面處理（磨砂、拋光）與銷售，係屬鋼鐵業之中游產業。就不銹鋼產業結構鏈來看，目前上游進料鎳、鉻、廢鋼及合金鋼運用電爐來煉鋼的部份僅燁聯及唐榮兩家製造商，生產出不銹鋼扁鋼胚及小鋼胚，分別加工製成熱軋鋼捲、冷軋鋼捲及不銹鋼盤元，再經下游裁剪、再加工成不銹鋼鋼板、鋼管及線材。有關行業上、中、下游產業結構簡單說明如下：

- (1) 上游—煉鋼: 特殊合金及特殊用途鋼
- (2) 中游—軋鋼: 不銹鋼及不銹鋼裁剪
- (3) 下游相關產業: 建築裝潢業、餐廳及家用廚具業、石化業、製管業及其他等相關不銹鋼產品及其他不銹鋼產品買賣

本公司集團銷售發展以台灣為主軸，整合中國大陸地區、馬來西亞、泰國、美國等海外各子公司之行銷體系，結合公司整體集團之資源，並藉由集團現代化設備及密集的發貨倉儲，讓客戶享有當地下單、全球配銷的物流服務，達到縮短時間、降低成本、提高效率的目的，使「全球經營、深耕通路」的經營策略能獲致最高成效。

公司的價值鏈涵蓋上下游供應商、客戶及合作夥伴，公司及價值鏈簡介具體如下所示：

公司簡介

公司名稱	建鋁實業股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	民國 72 年 7 月 28 日
總部位置	台灣桃園市
產業類別	鋼鐵工業
主要產品及服務	不銹鋼捲板之精密軋延、表面處理及加工製造銷售
實收資本額	1,853,330 仟元
淨銷售額	16,330,746 仟元
員工人數	64 人

價值鏈簡介

價值鏈	類型	供應商/客戶數量
供應商	鋼廠	9
供應商	貿易商	21
客戶	中盤商	45
客戶	直接用戶	42
客戶	石化材料	4
客戶	其他	2

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

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

本次報告書發行時間：2024 年 08 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前，以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋建鋁實業股份有限公司母公司本身（以下簡稱建鋁公司），包含桃園市大園辦公大樓及廠區、蘆竹地段、和平西路地段及高雄國貿辦公室及資訊辦公室，未涵蓋合併財報子公司。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	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。
環境數據	本公司溫室氣體排放量採用國家排放係數，若無適用之排放係數時則採用國際公告之適用係數。目前外購電力採用臺灣區域的排放係數，其他採用環境部 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數與 IPCC 公告之適用係數作為盤查之數據依據，水資源與廢棄物統計資料為自行統計數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

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

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續發展小組

聯絡窗口：陳青嵐

電話：03-3856985 分機 304

電子信箱：sean@chainchon.com.tw

公司 ESG 專區網站：<https://www.chainchon.com>

公司地址：桃園市大園區大觀路 178 號

1.04 其他

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

環境保護：著重於減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟等，各自訂定明確的目標和計畫。

技術創新：強調實現永續發展的技術創新，包括開發節能技術、智慧解決方案等。

企業治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。

社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

鑒於人權等相關議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。此外，本公司深耕社區關係、關懷弱勢群體，促進社會的共好進步。在面對生物多樣性的挑戰，本公司導入儲能解決方案以應對氣候災害。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的生產技術和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，建鋁公司成立永續發展委員會，做為公司內部的永續發展治理單位，永續發展委員會名稱由四名獨立董事組成。永續發展委員會訂定永續發展委員會組織規程並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展委員會依「永續發展委員會組織規程」針對永續環境、人文社會及公司治理三層面設立永續發展之專(兼)職單位，以推動本公司永續發展相關工作並向本委員會呈報永續發展之執行情形。本公司結合永續經營目標，依據溫室氣體排放，耗水量及廢棄物處理等相關永續議題訂定公司經營目標作為次年預算達成之依據。相關負責之專(兼)職單位每年定期向永續發展委員會報告所負責之執行情況。以下為永續發展委員會組織架構圖

2.02.2 運作情形

建鋁公司永續發展委員會將依照 ESG 策略執行成果定期進行討論，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024 年永續發展委員會共召開 2 次會議，成員平均出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項有 1 件，建鋁公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」第二十七條第三項及「上市上櫃公司永續發展實務守則」第九條第一項之規定，設置永續發展委員會並訂定「永續發展委員會組織規程」。

董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
113 年 8 月 8 日	成立永續發展委員會並訂定永續發展委員會組織規程	依規定通過成立永續發展委員會並通過相關組織規程

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

1. 董事會監督永續專案推動

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

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

2. 永續報導管理

每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組負責人員檢核資料並進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會、永續發展委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「極優」，並提報至董事會。

績效評估內容包含以下三面向：

一、專業職能與決策效能：獨立董事席次達 4 人，背景涵蓋稅務、法律、金融及會計等多元專業領域。

二、企業內部控制之監督：設置審計委員會，定期討論發展策略、營運狀況及重大事項；另永續發展委員於高階管理層，負責監控公司整體風險管理政策，使董事會能更有效掌握並評估企業經營目標的落實情況，強化風險管理及監督。

三、對永續經營之態度：設置永續發展委員會，由董事長與經理人共同推動永續發展行動，並定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。此外，將 ESG 稽核指標納入經理人績效評估，強化 ESG 目標之推動。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 120 小時，平均每位董事進修時數達 6 小時。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2024/09/26	企業 ESG：環境、社會、治理-相關司法案例與法律責任解析	6 小時
實體課程	2024/09/26	董事會如何確保企業永續經營-從人才之發掘與培養談起	6 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 112 年 6 月 28 日至 115 年 6 月 28 日，由 10 位董事（含 4 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 10%。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 4 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	90%
	女性	10%
年齡	30-50 歲	10%
	51 歲(含)以上	90%

2.03.2.2 運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，建錫公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為

確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。本公司董事會至少每季召開 1 次，2024 年共計召開 5 次董事會，實際出席率達 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 10 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。

2.03.2.4 利益迴避

建錫公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》的利益迴避規定，對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。2024 年董事會所有議案均無涉及董事成員的利益衝突。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站或年報第 40 頁和第 41 頁揭露。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

(1) 本公司給付董事酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序及與經營績效及未來風險之關聯性：

給付董事之酬金可分報酬、盈餘分配之酬勞及業務執行費用三類：本公司董事報酬係依據本公司公司章程第 25 條之 1 之規定：「本公司董事執行公司職務，不論公司營業盈虧，得在全年度新台幣壹仟萬總額範圍內，公司得支給報酬，其報酬授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業通常之水準議定給付標準。...(略)」；盈餘分配之酬勞係依據本公司公司章程第 30 條規定：「本公司年度如有獲利，應提繳不低於百分之二為員工酬勞及不高於百分之二為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。本公司年度總決算如有盈餘，依下列順序分派之：(1) 提繳稅捐。(2) 彌補

以往年度虧損。(3) 提存百分之十為法定盈餘公積(但法定盈餘公積已達資本總額時不在此限)。(4)按法令規定提列、或迴轉特別盈餘公積。(5)如尚有餘額，併同累積未分配盈餘，由董事會擬具盈餘分配議案，提請股東會決議分派股東股息紅利。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會以董事三分之二以上出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。員工酬勞之分派由董事會決議以股票或現金分派發放，發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工，相關辦法授權董事會制定之。」，由於酬勞之訂定乃取當年度盈餘之固定比例，故與公司經營績效呈高度關聯性。業務執行費乃以車馬費為主，係參酌同業之支領標準，經提報董事會決議通過後發放。本公司董事之酬金，除參考公司過去經營績效給付外，其發放標準、結構與制度亦將依據未來風險因素彈性調整之。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年年報 9-10 頁。

- (2) 本公司給付總經理及副總經理酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序及與經營績效之關聯性：

給付總經理及副總經理之酬金可分薪資、獎金及特支費、盈餘分配之員工紅利三類：本公司總經理、副總經理及經理人之薪資係依據本公司核薪相關規定予以核定；獎金及特支費則以車馬費為主，係給予定額之汽車津貼或至特定簽約加油站加油支交通費二擇一辦理。盈餘分配之員工紅利係依據本公司章程第 30 條規定：「本公司年度如有獲利，應提繳不低於百分之二為員工酬勞及不高於百分之二為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。本公司年度總決算如有盈餘，依下列順序分派之：(1)提繳稅捐。(2)彌補以往年度虧損。(3) 提存百分之十為法定盈餘公積(但法定盈餘公積已達資本總額時不在此限)。(4)按法令規定提列、或迴轉特別盈餘公積。(5)如尚有餘額，併同累積未分配盈餘，由董事會擬具盈餘分配議案，提請股東會決議分派股東股息紅利。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會以董事三分之二以上出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。員工酬勞之分派由董事會決議以股票或現金分派發放，發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工，相關辦法授權董事會制定之。」，由於員工紅利之訂定乃取當年度盈餘之固定比例，故與公司經營績效呈高度關聯性。本公司總經理及副總經理之酬金，除了參考同業水準及公司過去經營績效給付外，其發放標準、結構與制度亦將依據未來風險因素彈性調整之。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2024 年年報 12-15 頁。

2. 薪酬比率

2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 378%；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為 148%，最高薪酬為管理事業群副總經理，薪酬結構包含基本工資、績效獎金及其它長期激勵措施，而中位數薪酬主要由基本工資和年終獎金構成薪酬比率

項目	2024 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	3.78
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	1.48

註 1：本公司薪酬最高的個人為管理事業群副總經理。

註 2：統計對象以 2024 年度全年在職且完整支領薪酬者為基準。

2024 年台灣地區非擔任主管職務之全時員工，年薪平均數為 507 仟元，中位數為 533 仟元。最高薪酬與年薪中位數之比率為 1.84，最高酬勞年新增幅與中位數年新增幅之比率為 1.81。

台灣地區 非擔任主管職務之員工薪資 (單位：新台幣仟元)

項目	2023 年	2024 年
非擔任主管職務之全時員工人數	43	45
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	489	533
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	484	507

註：1.統計對象：全時聘僱之台灣籍與外籍移工。

2.員工薪資平均數=非主管全時員工薪資總額÷非主管全時員工人數。

3.年度總薪酬係指歸屬當年度之員工薪資，採權責發生之應計基礎，包含經常性薪資(本薪與按月給付之固定津貼及獎金)及非經常性薪資(非按月發放之津貼、獎金、員工酬勞等)。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

功能性委員會

本屆功能性委員會任期均為 2023 年 6 月 28 日至 2026 年 6 月 27 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 18-20、25 頁。

1. 薪資報酬委員會

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

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

2. 審計委員會

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

3. 永續發展委員會

永續委員會由獨立董事擔任召集人，積極履行董事會賦予的相關職權，包括：推動及強化公司治理與誠信經營制度、推動及發展企業永續發展相關事項，以及督導其他經董事會決議的永續發展工作事項。2024年，企業永續委員會共舉行了2次會議。

2.04 參與的協會組織

本公司目前尚未參與外部組織協會，為提高企業各項專業競爭力及產品能見度，預計將於2026年開始積極參與國內外專業組織，例如鋼鐵工業同業公會、工業區廠商協進會等專業組織以提升公司及整體產業之實力與競爭力。透過產業交流，交換專業經驗及市場環境，共同引領產業趨勢，擴大貢獻，作為建錫推動永續發展過程中，與相關利害關係者溝通之方式

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、股東/投資人、主管機關、非政府組織、供應商、客戶。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關

心的永續議題並給予回應。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	主要關注議題	溝通方式與頻率
員工	<ul style="list-style-type: none"> · 人權保障及員工照顧 · 職場健康安 · 員工福利 	<ul style="list-style-type: none"> · 每年進行績效考核及面談 · 每季舉辦勞資會議、福委大會 · 隨時員工意見反映 (員工信箱)
股東/投資人	<ul style="list-style-type: none"> · 財務表現 · 公司治理 · 永續發展 	<ul style="list-style-type: none"> · 每年進行績效考核及面談 · 每季舉辦勞資會議、福委大會 · 隨時員工意見反映 (員工信箱)
主管機關	<ul style="list-style-type: none"> · 合規要求、法規變動 	<ul style="list-style-type: none"> · 不定期參加政策研討會
供應商	<ul style="list-style-type: none"> · 供應鏈管理 · 產品服務創新 · 職業安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> · 每年供應商評鑑 · 不定期供應商教育訓練
客戶	<ul style="list-style-type: none"> · 供應鏈管理 · 產品品質管理 · 產品服務創新 · 減碳策略 · 客戶服務品質 	<ul style="list-style-type: none"> · 每年客戶滿意度調查 · 及時客訴處理機制 · 不定期專案會議
非政府組織	<ul style="list-style-type: none"> · 廢棄物與循環再生 · 水資源管理 · 空氣污染防制 · 減碳策略 · 社會參與 	<ul style="list-style-type: none"> · 每年志工活動 · 不定期義賣活動

3.02 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

本公司考量永續議題清單的決定方式，最終彙整出涵蓋 4 個治理面向、5 個社會面向及 3 個環境面向共 12 個永續議題數量。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

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

三、排定衝擊優先順序

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

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

• 正面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
誠信治理	3.89	4.00	3.94
經營績效	3.33	4.89	4.11
產品品質與安全」	3.44	4.00	3.72
供應鏈管理	4.56	3.89	4.22
溫室氣體管理	3.11	3.56	3.33
廢棄物管理	3.67	3.00	3.33
能源管理	1.67	2.00	1.83
職業安全與健康	3.11	3.33	3.22
客戶關係管理	4.00	4.00	4.00
人才吸引與員工福利	3.00	4.11	3.56
人才培育	3.00	3.44	3.22
人權保護	2.89	3.33	3.11

• 負面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
誠信治理	1.22	5.00	3.11
經營績效	1.56	4.89	3.22
產品品質與安全」	3.33	4.78	4.06
供應鏈管理	1.00	3.56	2.28
溫室氣體管理	1.89	2.89	2.39
廢棄物管理	1.00	3.22	2.11
能源管理	1.89	2.00	1.94
職業安全與健康	1.78	3.11	2.44
客戶關係管理	3.22	4.89	4.06
人才吸引與員工福利	3.22	4.56	3.89

人才培育	2.67	3.56	3.11
人權保護	1.67	3.56	2.61

永續議題排序

永續議題	正向排序	負向排序	選定為重大主題
供應鏈管理	1	10	V
經營績效	2	4	V
客戶關係管理	3	1	V
誠信治理	4	5	V
產品品質與安全	5	2	V
人才吸引與員工福利	6	3	V
溫室氣體管理	7	7	V
廢棄物管理	8	11	
職業安全與健康	9	9	V
人才培育	10	6	V
人權保護	11	8	
能源管理	12	12	

四、確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共重大主題數量重大主題，包括列示所鑑別之重大主題。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

3.03 重大主題列表

彙整衝擊指數與利害關係人關注議題，以雙重重大性原則挑選出 9 項重大主題，包含：

- 誠信治理
- 經營績效
- 客戶關係管理
- 產品品質與安全
- 供應鏈管理
- 溫室氣體管理
- 職業安全與健康
- 人才吸引與員工福利
- 人才培養

3.04 重大主題之管理

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

● 誠信治理

衝擊說明	誠信治理是企業永續經營的基石，若無完善的誠信制度，將導致公司形象受損、投資人信任流失、法律訴訟風險增加，甚至危害公司營運穩定。常見風險包括：內部貪瀆、不當關說、利益衝突、舞弊與違反法令等。
政策或承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 全面推動誠信治理文化，維護高標準商業道德 ● 恪守《公司治理實務守則》、《誠信經營守則 ● 相關法規。杜絕任何形式之賄賂、貪污、利益輸送或不正當行為。 ● 董事會與高階主管以身作則，推動公司上下落實誠信治理。
管理行動	<p>制定制度與規範</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 制定並定期修訂《誠信經營守則》及《內部稽核施行細則》。指派專(兼)責單位或指派專人負責誠信治理事宜。 <p>教育訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 每年定期辦理誠信治理與反貪腐教育訓練，涵蓋全體員工與主管。 <p>舉報與保護機制</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 設置匿名檢舉管道（如電子信箱、電話專線），受理舞弊與違規案件。 ● 明確保障檢舉人權益，防止報復行為。 <p>供應商與利害關係人管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 對高風險供應商實施審查與不定期稽核。
追蹤行動有效流程	<p>內部稽核機制： 每年由稽核單位依據風險評估結果，進行誠信治理稽核與報告。</p> <p>違規處理程序： 發現違規案件時，立即啟動調查程序，並提報董事會。</p> <p>績效檢討會議： 每年進行誠信治理成效檢討，提出改進計畫。</p>

	董事會監督： 董事會定期檢視誠信經營執行情形，並列入永續報告書揭露。		
指標目標	指標項目	目標	說明
	年度誠信教育訓練完成率	達成率 100%	全體正式員工皆參與
	員工誠信認知問卷滿意度	平均分數達 85 分以上	每年施測一次
	檢舉案件處理時效	100%案件於 30 日內完成初步處理	強化處理效率
	稽核發現誠信缺失案件數	逐年下降，目標為 0 件	檢視制度執行力

● 經營績效

衝擊說明	績效經營為企業成長與永續發展的核心。有效管理績效，可提高經營效率、員工士氣上升、營收與利潤增加，進而提高公司競爭力及股東回報。此外，績效管理亦可使部門間互動順暢，致使企業營運方向達成目標。
政策或承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立明確且具透明性的績效評估制度，以支持公司短中長期策略目標。 ● 以公平、客觀原則評核各級人員績效，並與獎酬制度連結。 ● 推動以成果為導向的企業文化，並促進部門合作與個人發展。 ● 將 ESG（環境、社會、治理）績效納入關鍵管理指標，整合財務與非財務成效。
管理行動	<p>建立績效管理制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 訂定年度公司、部門與個人績效目標。 ● 設置績效評核流程，包括中期檢討與年底考核。 ● 規劃差異化獎酬制度，以績效結果為基礎進行薪酬、晉升與獎金分配。 <p>強化溝通與回饋</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 鼓勵主管與員工定期進行績效面談，調整策略與工作方向。 ● 提供雙向回饋機制，增進透明度與參與感。 <p>導入數據</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建立績效表單，監控執行進度。

	結合員工發展與培訓 <ul style="list-style-type: none"> ● 根據績效結果訂定個人發展計畫，進行職能提升與技能培訓。 ● 鼓勵部門間知識分享與內部講師制度。 		
追蹤行動有效流程	<ul style="list-style-type: none"> ● 績效評核機制：年度與半年績效審查 ● 獎酬連動檢討：每年檢視績效與獎金、升遷、訓練資源的連動性。 ● 董事會與高階主管報告：重大績效指標（如營收、毛利、產能利用率）定期回報至經營層。 		
指標目標	指標項目	目標	說明
	總體營收年增率	成長 40%	與公司營運成長策略連動
	員工績效考核達標率	≥ 90%	依據設定 KPI 完成度
	中高階主管績效面談完成率	100%	每年至少一次
	平均員工訓練時數（年）	≥ 24 小時	與績效發展計畫結合
	ESG 績效納入高階管理績效比率	100%	ESG 納入部門主管績效評估指標

● 客戶關係管理

衝擊說明	<p>建鋁公司與下游客戶如機械、建築、能源等行業的連動性強，若客戶關係管理機制失當，可能造成：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.長期合作客戶流失，訂單不穩定 2.價格/交期/品質資訊未即時溝通，導致交易糾紛 3.銷售預測失準，造成庫存積壓或供貨延遲 4.ESG 資訊揭露不足，影響投資人信任與公司治理評等
政策或承諾	<p>建鋁公司承諾：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 以誠信為本，與客戶建立穩健、透明、互信的商業關係 ● 強化資訊化管理系統，實現即時客戶需求反饋機制 ● 定期收集客戶意見並持續改善產品與服務 ● 恪守資料保護義務，保護客戶交易及商業資料安全 ● 作為上櫃公司，落實利害關係人溝通機制與透明治理

<p>管理行動</p>	<p>導入 CRM 管理平台： 整合客戶資料、報價紀錄、合約、交期與對應業務負責人資訊，支援跨部門作業協調</p> <p>客戶分類管理制度： 依據年交易量、信用條件、地區與產業別，實施分級管理與風險控管</p> <p>業務團隊定期回訪制： 針對 A 級大客戶定期回訪，強化客情與第一線市場訊息蒐集</p> <p>售後服務快速反應機制： 建立客訴處理 SOP（含品質、交期、文件錯誤等問題），確保 48 小時內提出改善措施</p> <p>客戶滿意度調查： 每年定期執行，作為 ESG 及內部稽核改善依據</p>											
<p>追蹤行動有效流程</p>	<p>客戶關係管理系統資料每月稽核： 交期準確率、客訴回應時效、交易金額等指標定期統整</p> <p>業務部 KPI 月報會議： 針對主要客戶流動率與潛在風險客戶做預警處理</p> <p>品質異常與客訴資料整合審查： 結合品管、業務與客服部門處理並提出防範對策</p> <p>定期向董事會報告： 重大客訴、違約風險與改善進度納入治理架構</p>											
<p>指標目標</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>指標項目</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>客戶滿意度滿意度調查平值 (1~5 分)</td> <td>≥ 4.2 分</td> </tr> <tr> <td>客訴處理初步回應時間</td> <td>客訴處理初步回應時間 ≤ 48 小時</td> </tr> <tr> <td>客戶流失率</td> <td>≤ 8%</td> </tr> <tr> <td>交期達成率</td> <td>承諾交貨日內出貨訂單比例 ≥ 97%</td> </tr> </tbody> </table>	指標項目	目標	客戶滿意度滿意度調查平值 (1~5 分)	≥ 4.2 分	客訴處理初步回應時間	客訴處理初步回應時間 ≤ 48 小時	客戶流失率	≤ 8%	交期達成率	承諾交貨日內出貨訂單比例 ≥ 97%	
指標項目	目標											
客戶滿意度滿意度調查平值 (1~5 分)	≥ 4.2 分											
客訴處理初步回應時間	客訴處理初步回應時間 ≤ 48 小時											
客戶流失率	≤ 8%											
交期達成率	承諾交貨日內出貨訂單比例 ≥ 97%											

● 產品品質與安全

<p>衝擊說明</p>	<p>● 不銹鋼產品若品質不良或安全性不足，將直接影響下游客戶的產品性能、耐用性及使用安全，可能導致客戶財產損失或安全事故，進一步損害公司品牌聲譽與客戶關係。</p>
-------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ● 全球市場對於金屬製品的品質驗證（如 RoHS、REACH、ISO 認證）與可追溯性要求日益嚴格，若未符合法規與客戶要求，將面臨退貨、罰款或失去市場。 															
政策或承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 承諾遵守國內外相關產品品質及安全法規、標準與客戶要求 ● 全面推動 ISO 9001 品質管理系統，持續改善製程與品檢流程。 ● 建立產品可追溯性制度，確保原料來源、生產批次及出貨紀錄完整可查。 ● 定期進行內外部稽核與產品抽檢，預防缺陷產品出廠。 ● 落實供應商品質管理，確保進料符合公司標準。 															
管理行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 設立品保單位，執行原料、製程及成品的多段品管。 ● 對全體員工進行品質安全意識教育訓練。 ● 引進無損檢測技術，提高檢測準確度與效率。 ● 建立異常通報與處理機制，快速召回不良品並追溯原因改善。 ● 與關鍵客戶定期召開品質檢討會議，持續收集意見。 															
追蹤行動有效流程	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立 進料 → 製程 → 出貨 各階段的檢驗標準作業流程（SOP）。 ● 對關鍵品質指標進行線上抽驗程序。 ● 使用 ERP 系統追蹤每批產品的檢驗結果與出貨去向。 ● 定期統計不良品率與客訴率，進行趨勢分析與改善。 ● 定期稽核供應商之生產與檢驗流程。 															
指標目標	<table border="1"> <thead> <tr> <th>指標項目</th> <th>目標值</th> <th>追蹤頻率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>客戶投訴件數</td> <td>低於五件</td> <td>每月</td> </tr> <tr> <td>退貨率</td> <td>≤ 0.1%</td> <td>每月</td> </tr> <tr> <td>供應商進料合格率</td> <td>≥ 98%</td> <td>每半年</td> </tr> <tr> <td>員工品質教育訓練覆蓋率</td> <td>100%</td> <td>每半年</td> </tr> </tbody> </table>	指標項目	目標值	追蹤頻率	客戶投訴件數	低於五件	每月	退貨率	≤ 0.1%	每月	供應商進料合格率	≥ 98%	每半年	員工品質教育訓練覆蓋率	100%	每半年
	指標項目	目標值	追蹤頻率													
	客戶投訴件數	低於五件	每月													
	退貨率	≤ 0.1%	每月													
	供應商進料合格率	≥ 98%	每半年													
員工品質教育訓練覆蓋率	100%	每半年														

- 供應鏈管理

<p>衝擊說明</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 建鋁實業的核心原料為不銹鋼鋼材，來源穩定性與品質直接影響製造成本、產品品質與交期履約。 ● 若供應鏈發生原料短缺、價格劇烈波動、供應商違反勞動或環保法規，可能造成財務損失、客戶流失及聲譽風險。 ● 全球市場（尤其歐盟、北美）日益重視供應鏈碳足跡、責任採購與人權審查，未符合法規或客戶要求，可能失去訂單或面臨罰則。 		
<p>政策或承諾</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立供應商管理政策，明訂誠信、責任採購與ESG要求。 ● 推動在地化、多元化及備援供應策略，降低原物料風險。 ● 定期執行供應商評鑑及現場稽核，確保符合品質、環安及社會責任標準。 ● 與供應商共同發展減碳或循環材料應用，支持上下游永續轉型。 		
<p>管理行動</p>	<p>一、供應商開發與資格審查</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 制定供應商甄選準則，進行資格審核（財務健全性、品質能力、ESG表現）。 2. 對新供應商進行評鑑。 <p>二、供應商評鑑與稽核</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 每年至少進行一次關鍵供應商評分（價格、交期、品質、ESG風險）。 2. 針對高風險供應商執行實地稽核，必要時要求改善計畫。 <p>三、風險控管與多元採購</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建立關鍵供應商備援名單，降低單一來源依賴。 2. 採購多元化，包括國內外不同地區供應商，降低地緣政治風險。 <p>四、供應商培訓與溝通</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 每年至少舉辦一次供應鏈永續培訓與交流會議。 2. 定期提供法規更新、品質改善及碳排減量相關資源。 		
<p>追蹤行動有效流程</p>	<p>階段</p>	<p>主要行動</p>	<p>管理工具</p>
	<p>供應商開發</p>	<p>審查與簽約</p>	<p>資格審核清單、合約範本</p>

	進料管理	品質檢驗與驗收	進料檢驗紀錄表、ERP 系統
	評鑑追蹤	年度評鑑及稽核	供應商評分表、稽核報告
	風險應對	異常通報與改善	改善計畫書、追蹤紀錄
	成效檢討	KPI 追蹤	供應鏈管理績效報表
指標目標	指標項目	目標值	追蹤頻率
	關鍵供應商 ESG 稽核覆蓋率	≥ 90%	每年
	高風險供應商改善完成率	100%	每年
	關鍵原料多元供應覆蓋率	≥ 95%	每年
	當地採購比率	≥ 50%	每年
	供應商教育訓練參與率	≥ 80%	每年
	供應商重大違規事件	0 件	每年

● 溫室氣體管理

衝擊說明	<ul style="list-style-type: none"> ● 建鋁不銹鋼生產與加工屬高能源密集產業，主要碳排放來自電力使用、燃料燃燒、運輸及間接排放（原物料生產）。 ● 全球碳關稅（如歐盟碳邊境調整 CBAM）及國內碳費政策推動，未來若排放未有效管理，將增加成本與市場障礙。 ● 客戶與投資人日益重視供應鏈碳足跡及減碳目標，若未積極作為，恐影響國際訂單與品牌形象。
政策或承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 遵守國內外溫室氣體管理及揭露相關法規（如 ISO 14064、TCFD）。 ● 建立公司溫室氣體盤查機制，逐步擴大至供應鏈（範疇 1、2、3）。 ● 訂立具體減碳目標 ● 推動節能、再生能源採用及高效設備汰換計畫。 ● 持續公開揭露溫室氣體排放數據與改善績效，接受利害關係人檢視。

<p>管理行動</p>	<p>一、建立盤查制度、 導入 ISO 14064 或溫室氣體盤查標準，定期進行範疇 1（自有排放）、範疇 2（外購電力）、範疇 3（供應鏈與物流）盤查。</p> <p>二、能源管理優化 1. 導入 ISO 50001 能源管理系統或等效措施。 2. 汰換老舊高耗能機台，推行高效馬達、LED 照明、節能空調。</p> <p>三、再生能源與綠電採購 評估導入屋頂太陽能、自用綠電購買或購買再生能源憑證（T-REC）。</p> <p>四、供應鏈碳足跡合作 與供應商合作取得原料碳足跡數據，逐步推動低碳材料或循環材料採購。</p> <p>五、員工減碳參與 辦理節能減碳教育訓練、內部競賽或倡議活動。</p>		
<p>追蹤行動有效流程</p>	<p>階段</p>	<p>主要作法</p>	<p>工具</p>
	<p>年度盤查</p>	<p>依據 ISO 14064 編製排放清冊</p>	<p>盤查報告</p>
	<p>減碳計畫</p>	<p>依據盤查結果擬定年度減碳專案</p>	<p>年度減碳專案報告</p>
	<p>執行追蹤</p>	<p>追蹤各減碳專案執行進度</p>	<p>KPI 追蹤表</p>
	<p>對外揭露</p>	<p>於永續報告書與公司網站公告</p>	<p>永續報告書</p>
	<p>外部驗證</p>	<p>委託第三方執行驗證</p>	<p>第三方機構確信報告</p>
<p>指標目標</p>	<p>指標項目</p>	<p>目標</p>	<p>追蹤頻率</p>
	<p>年度總碳排放量 (tCO₂e)</p>	<p>年度逐步下降</p>	<p>年報</p>
	<p>範疇 1+2 排放密集度 (tCO₂e/噸產品)</p>	<p>年減 1%</p>	<p>年報</p>
	<p>再生能源使用比率</p>	<p>≥ 10%</p>	<p>年報</p>
	<p>內部節能教育訓練參與率</p>	<p>100%</p>	<p>年報</p>

● 職業安全與健康

衝擊說明	制定完整的職業安全管理措施，可以降低職災發生率與職安風險，保障工作者的職業健康與安全。		
政策或承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 承諾落實「零工安事故」原則，保障每一位員工與承攬商的安全與健康。 ● 遵守《職業安全衛生法》及相關法規，導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。 ● 建立完善的職災通報、教育訓練、風險評估與改善制度。 ● 鼓勵員工參與職安稽查與改善建議，落實安全文化。 ● 定期評估高風險作業區域並落實改善計畫。 		
管理行動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立 ISO 45001 職業安全衛生管理系統 2. 制定職業安全衛生管理方針，並透過宣導或開辦課程佈達相關管理措施 3. 健康管理與員工照護 <ol style="list-style-type: none"> (1) 定期實施員工健康檢查與異常追蹤。 (2) 配置職護人員，進行工作場域巡查與健康諮詢。 4. 事故通報與改善 <ol style="list-style-type: none"> (1) 建立「即時通報－原因調查－對策實施－效果追蹤」的閉環事故處理流程。 (2) 所有工安事件須於 24 小時內通報並提報改善措施。 		
追蹤行動有效流程	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每季檢討安全衛生管理成效 2. 不定期稽核承攬商作業，若有缺失須追蹤改善結果 		
指標目標	指標名稱	目標值	追蹤頻率
	年度職業災害件數（件）	0 件	月報
	員工職安教育訓練覆蓋率	100%	年報
	健康檢查異常追蹤完成率	≥ 100%	年報

● 人才吸引與員工福利

衝擊說明	<ul style="list-style-type: none"> ● 不銹鋼產業屬製造型產業，長期面臨技術勞工缺乏、青年不願進入工業環境等問題。若無法吸引並留住關鍵人才，將影響公司營運穩定性與技術傳承。
------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞工市場趨勢朝向多元、彈性與高價值福利，若公司未提供具競爭力的待遇與職涯發展，將難以在人才競爭中勝出。 ● 員工滿意度與忠誠度亦與企業生產效率、安全文化及創新能力高度相關，是企業永續競爭力的核心。
政策或承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 致力打造「安心、安全、有發展」的職場環境，吸引並留任優秀人才。 ● 承諾依法給付工資、工時與加班費，並提供優於法令之福利措施。 ● 落實性別平等與多元共融，杜絕任何形式的歧視與騷擾。 ● 提供透明晉升制度、職涯發展與在職訓練機會。 ● 每年進行員工意見調查，作為制度改善與福利調整的依據。
管理行動	<p>一、人才招募與雇主品牌建立</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 透過學校合作、招募網站、產學合作專案吸引青年技術人才。 2. 建立企業社群媒體、官網徵才專區，強化「永續製造、高品質、安全職場」之形象。 3. 參與就博會與政府職訓合作計畫，擴大徵才管道。 <p>二、員工福利制度</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供五節禮金、年度健康檢查、團體保險、員工旅遊。 2. 設置員工餐廳、交誼空間與年度表揚制度。 3. 提供婚喪育補助、育嬰假及友善哺乳空間。 4. 依照營運績效發放年終獎金與績效分紅。 <p>三、薪資與職涯制度</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 每年進行市場薪資調查，檢視內部薪資結構是否具競爭力。 2. 設立明確職級與升遷規範，並與績效考核制度連結。 3. 提供內訓與外訓資源，鼓勵取得技術證照或專業進修。

	四、員工關係與溝通		
	<p>1. 建立勞資會議制度、員工意見箱與定期座談會。</p> <p>2. 辦理員工滿意度調查，回饋作為政策調整依據。</p> <p>3. 重大異動或調整（如廠區搬遷、人力重整）事前充分溝通與安置。</p>		
追蹤行動有效流程	項目	執行方式	工具與制度
	招募計畫	年度人力預算與徵才進度追蹤	招募流程 SOP、人力需求申請單
	員工進用	新人報到、教育訓練、試用考核	教育訓練記錄、員工考核表
	福利與留任追蹤	滿意度調查、離職面談	員工問卷、離職分析報告
	晉升與績效	年度考核+職能檢核	考核系統、職能對應表
	員工溝通	勞資會議、匿名建議系統	會議紀錄、建議箱制度
指標目標	指標項目	目標	追蹤頻率
	年度離職率（含試用期）	< 10%	年報
	新進員工留任率（1年內）	≥ 90%	年報
	員工滿意度	≥ 80%	年報
	員工參訓時數（平均/人）	≥ 12 小時	年報
	員工申訴件結案率	100%	年報
	女/男主管比例	達性別平衡或逐年改善	年報

● 人才培養

<p>衝擊說明</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 隨著不銹鋼加工技術與全球製造趨勢升級，若未能持續培育技術與管理人才，將限制公司自動化、生產效率、品質管理與海外擴展的能力。 ● 新世代員工重視學習與成長機會，缺乏有效的職涯發展機制恐導致人才流失與組織競爭力下降。 ● 技術傳承不足可能導致製程技術流失，影響產品品質穩定性。 		
<p>政策或承諾</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司承諾建立系統化、制度化的人才培養機制，提供員工在職進修、技能提升與職涯發展支持。 ● 定期盤點人才培訓需求，設計符合實務與未來趨勢的課程內容。 ● 鼓勵跨部門輪調與學習，培養多元技能人才。 ● 與學術單位及外部訓練機構合作，擴大學習資源。 ● 支持員工取得與工作相關的專業證照，提供費用補助或獎勵。 		
<p>管理行動</p>	<p>一、建立「新進員工訓練」、「基層/中階幹部培訓」、「技術職能培訓」、「ESG 與數位能力課程」等不同職系學習地圖。</p> <p>二、開設內部講師制度，由資深主管分享技術與管理經驗。</p> <p>三、建立個人學習檔案與年度培訓時數要求，納入績效考核。</p>		
<p>追蹤行動有效流程</p>	<p>一、建立培訓需求收集與分析制度，由 HR 統一彙整年度培訓計畫。</p> <p>二、建立學習管理系統 (LMS)，追蹤各員工課程參與、結訓率與學習成效。</p> <p>三、培訓課程結束後實施成效評估</p> <p>四、年度檢視訓練成果與人才盤點報告，回饋至明年度計畫。</p>		
<p>指標目標</p>	<p>指標項目</p> <p>每人平均訓練時數</p>	<p>目標</p> <p>≥ 24 小時/年</p>	<p>追蹤頻率</p> <p>年報</p>

	員工訓練滿意度	≥ 85%	每次課後調查
	培訓課程結訓率	≥ 90%	每季統計
	管理職接受領導力訓練比例	≥ 80%	年報
	技術員工接受技能升級訓練比例	≥ 70%	年報

4、治理面

4.01 誠信經營

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司所制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

經濟社會法規遵循

本公司提供員工法律教育訓練、法規諮詢與利害關係人往來合約之審查，並設置內部稽核以確保內部控制制度得以持續並有效實施，防範企業經營風險，提升公司經營成效。

經濟社會相關法規遵循概況

公司治理	勞工權益	產品
<ul style="list-style-type: none"> ● 無違反公司法 ● 無違反商業法 ● 無違反證券金融法規 ● 無涉及貪污事件 ● 無政治獻金 	<ul style="list-style-type: none"> ● 遵循勞基法規 ● 無違反性平法 ● 無使用童工 ● 無涉及歧視及性騷擾 ● 無侵犯原住民權利 ● 無侵犯結社及團體協商自由 	<ul style="list-style-type: none"> ● 無被禁止銷售之產品 ● 無發生有關產品在生命週期內違反健康及安全法規和自願性規範遵循 ● 無發生有關產品及服務資訊和標示違反法規 ● 無違反行銷傳播相關法規的事件 ● 無涉及反競爭行為 ● 無反托拉斯事件 ● 無壟斷事件

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、電子報、溝通會等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
現任員工	入職時	承諾保證書	100%
治理單位及管理階層	入職時	敬業責任連帶保證書	100%

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
公司誠信經營守則/誠信經營作業及行為指南	上市上櫃公司誠信經營守則或誠信經營作業程序及行為指南	董事會	公司各單位	https://www.chainchon.com/

公司內、外部人員涉不誠信行為之檢舉說明

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，並依「員工獎懲作業」給予適當獎勵，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。

本公司於公司網站公告檢舉信箱，供本公司內部及外部人員使用。檢舉人應至少提供下列資訊：

- 檢舉人之姓名、身分證號碼，亦得匿名檢舉，及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。
- 被檢舉人之姓名或其他足資辨識被檢舉人身分特徵之資料。
- 可供調查之具體事證。
- 本公司處理檢舉情事之相關人員應對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

4.01.2 反貪腐機制

1. 反貪腐風險評估

本公司定期進行貪腐風險評估，2024年營運據點100%執行貪腐相關風險評估，並識別出兩項具重大貪腐風險項目，分別為：

- (1).財務單位：員工可能利用職務之便，通過偽造發票、虛假報銷或未經授權的資金轉移進行貪污。
- (2).採購單位：採購部門與外部供應商和承攬商有頻繁的交易，且部分採購決策缺乏透明度，容易受到供應商賄賂的影響。

為了應對這些風險，本公司決定加強內部控制措施，包括實施嚴格的審計程序、提高透明度、加強員工培訓和設立內部舉報機制，以防範和減少貪腐行為的發生。

2. 貪腐落實評估調查

本公司每年會依據相關法規檢視各項作業，審視相關行為準則規章的妥適性及有效性。當必要時，會修正相關規範，並每年辦理自評，定期分析及評估是否有不誠信行為、風險及業務活動隱患。本公司於 2024 年進行 100% 子公司法遵合規檢視及監控，強化內控管理機制，確保合規性及誠信經營落實。

同時，本公司依照往年慣例，實施涵蓋全公司的遵循營運守則與相關法令的作業檢查，並針對反貪腐、內線交易等潛在風險加強防範措施，定期進行實地查核，並進行稽核作業。稽核結果已向審計委員會及董事會報告，確保相關活動符合法律規範與誠信經營方針，並適時採取改善措施。

3. 反貪腐宣導

本公司定期透過公開承諾、資訊宣達等方式，深化誠信經營之理念，宣導對象包含董事會成員、全體員工、供應商及承攬商，形塑誠信經營之企業文化。

2024 年執行項目：

- 1.董事會成員：透過 email 向所有董事會成員宣導公司「誠信經營準則」並說明相關政策推動情形。
- 2.員工：本公司透過內部公告所有員工每年至內部系統點閱「誠信經營準則」，2024 年完成率為 100%。
- 3.供應商：本公司要求同仁在採購過程中，應基於公平公開原則挑選合作夥伴；在與供應商進行交易時，不得有違背操守的情形。在採購合約的評核過程中，同仁必須謹守資訊及流程的透明化，以保障公司及供應商雙方的權益。此外，同仁在執行與他人交易的職務時，不得隱匿或虛報。

公司依據 ISO 之「供應商管理程序」來約束供應商與公司的商業行為。供應商如對環境與社會有顯著不良影響時，公司得隨時提前終止或解除和該供應商之契約。

4.01.3 反競爭行為

2024 年度，本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未有任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.02 經濟績效

2024 年，本公司總營收為 163 億元，較 2024 年成長 4.41%，全年稅後淨利為 2.1 億，每股盈餘為 1.17 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

2024 年財務表現		單位:新台幣千元
資產總額		11,557,150
債務比例		72%
權益比例		28%
直接經濟價值		
營業收入		16,330,746
分配的經濟價值		
營業成本		15,743,896
員工薪資福利		380,944
留存的經濟價值		205,906

4.03 產品品質與安全

4.03.1 產品品質

1. 產品來源控管：

建鋁實業與國內外知名鋼廠（如：燁聯、永青集團）建立長期供應合作，所有不銹鋼原料出廠前須檢附材料證明，確保材料符合規格。

2. 製程品質監控：

建鋁在中國及泰國子公司導入整平與裁切設備，針對板面平整度、表面刮傷、厚度均勻性透過品質檢核程序進行全程記錄，並即時剔除不良品，以降低不良率。

3. 成品檢驗與追溯：

所有出貨產品均貼附專屬標籤，內含：

- (1) 批號
- (2) 尺寸規格與重量
- (3) 工廠別與原材料代碼
- (4) 此一做法強化可追溯性，有效提升後端處理效率與客訴分析能力。

4. 品質客訴應對實務：

2024 年接獲客戶反映品質狀況。經內部相關單位檢視後，判定原因為廠內施工造成。建鋁主動協助客戶處理，成功降低後續同類客訴。

5. 客戶稽核通過紀錄：

工廠每三年驗證 ISO 9001 品質管理。

4.03.2 產品與服務標誌

本公司始終以提供高品質產品及優質服務為目標，致力於符合並超越國內外相關法規標準。所有出貨不銹鋼產品附加標籤，內容包括：

- (1) 產品名稱（如：SUS 304 不銹鋼板）
- (2) 材質牌號與規格（如：ASTM A240 / JIS G4305）
- (3) 原料來源鋼廠名稱
- (4) 板厚/尺寸
- (5) 批號（Lot No.）
- (6) 生產/加工日期與工廠代碼

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

4.04 供應商管理

公司採購的原物料主要為不銹鋼捲(板)及角鋼扁鐵等相關材料，生產耗材則包括生產時所使用的包膜，木架及砂帶等消耗性物料。

本公司制定供應商管理政策，要求供應商合作，在環保、安全或衛生等議題遵循相關規範，共同致力提升企業社會責任：

1. 本公司與供應商關係良好，並要求供應商所提供之原料等應符合所有政府相關之法規命令及產業規範準則，且無任何安全或衛生上之危險。如有需要，對於其所供應之商品應主動提出相關檢測報告及合理說明。
2. 供應商如涉及違反與本公司相關約定或相關政府法規時，本公司得要求供應商立即進行改善、終止契約或賠償本公司因此所受損害及所失利益。
3. 公司要求同仁在採購過程中，應基於公平公開原則挑選合作夥伴；在與供應商進行交易時，不得有違背操守的情形。在採購合約的評核過程中，同仁必須謹守資訊及流程的透明化，以保障公司及供應商雙方的權益。此外，同仁在執行與他人交易的職務時，不得隱匿或虛報。

4. 公司依據 ISO 之「供應商管理程序」來約束供應商與公司的商業行為。供應商如對環境與社會有顯著不良影響時，公司得隨時提前終止或解除和該供應商之契約。

新供應商評估與選擇：

新廠商的評估，由採購單位調查評估完成，將相關資料與評估記錄於「新供應商評估表」，經部門主管核准後，將該廠商登錄於「合格供應商一覽表」。

廠商經評估不合格，但為單一廠商，或客戶要求非用不可時，由採購向總經理報告，如經核准後予以登錄。但採用客戶所指定的供應商，不能免除公司對所採購之物品的品質責任。

供應商/協力廠商品質管制系統開發的優先順序以供應商的品質績效和所供應產品的重要性來決定。

供應商考核：

採購單位負責廠商日常交期、品質等考核，如發生異常時，記錄於「品質異常單」，並進行矯正與預防措施。

供應商考核：對已有交易往來之供應商，於每年年底前依其績效加以考核。

依據供應商的表現及配合度，針對以合作之供應商需再次評估，若無特殊狀況，需每 3~5 年，再次評估供應商之合適性。

供應商 113 年度評鑑情形

供應商評鑑家數	合格家數	改善後合格家數	不合格家數
23	23	0	0

5、社會面

5.01 客戶關係管理

本公司重視客戶滿意與長期合作夥伴關係，承諾：

- 提供高品質產品與即時交付服務
- 積極回應客戶需求與建議
- 建立以數據為基礎的客戶滿意追蹤機制
- 確保客戶資料隱私與資訊安全保護

1. 客戶滿意度調查機制

- 每年固定進行客戶滿意度問卷調查，涵蓋指標包括：品質、交期、業務溝通、售後服務等面向
- 滿意度調查結果納入各業務團隊 KPI 考核

2. 客訴處理流程與回應時效

- 客訴通報可透過客服信箱、業務窗口或官網系統
- 專責單位於 48 小時內提供初步回覆，並於 5 個工作天內結案
- 分析客訴類型進行品質與流程改善
- 2024 年共處理客訴 14 件，結案率達 100%，平均回應時間 1~2 日

3. 關鍵客戶定期訪談

- 針對主要客戶（年採購超過一定金額），業務單位每半年安排訪談或現場走訪
- 紀錄需求回饋、預測未來下單趨勢、提供技術解決方案

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

本公司在勞動契約與安全衛生工作手冊中，明確規範了員工的安全、衛生及健康等權益與義務，並設定了 2024 年的健康與安全目標：整合全球範圍內的 ISO 45001 驗證，實現集團式驗證，並確保對職業安全衛生風險進行全面的評估與管理。

本公司高度重視職業安全衛生管理績效，致力於為員工、客戶、社區及營運夥伴等利益相關者提供安全、舒適、低環境負荷且高效益的營運服務，並將職業安全衛生管理視為公司差異化競爭優勢之一，將其內化於組織運作管理體系中。

職業安全衛生管理系統

為保障員工的工作安全，本公司依照 ISO 45001 同等級的國際標準進行管理。根據 2024 年度生產據點數據，管理系統涵蓋所有營運據點之員工，涵蓋率為 100%。

各生產據點在每年進行外部稽核前，會先執行內部稽核，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災害的目標。

職業安全衛生管理已成為本公司企業價值體系的重要組成部分，體現了「專業、合作、創新、卓越」的經營理念。公司將會持續關注利害關係人的需求，通過推動環安衛管理工作，致力於建立一個安全、健康且舒適的工作環境。

建錫公司的職業安全衛生管理涵蓋以下工作者：

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

能、接受職業訓練為目的而從事勞動的人員，均屬此類。

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

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

危害辨識、風險評估及事故調查

本公司高度重視工作者的安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的原則。除了適用於本公司內部營運作業外，也包括在作業場所活動的其他人員（如外包商及訪客）。各營運據點由管理代表負責審查和核准危害鑑別及風險評估作業，並由各單位主管執行。

本公司將風險等級依照嚴重程度及風險發生頻率進行分級，針對高風險作業進行重點管理，例如加強防護設備、實施專項安全檢查及定期教育訓練，並指派中高階主管監管與績效考核進行勾稽，同時定期報告；針對中低風險項目則定期檢討，並開放員工提案優化改善，共同制定風險減緩措施。此外，為進一步提升職場安全，本公司建立完整的事務調查流程，確保每一個事件都能被妥善處理並改善，調查流程包括：

- 即時通報：事故發生後，現場人員需立即通知主管及相關權責單位。
- 現場控制：迅速隔離事故區域，防止情況惡化並保護相關證據。
- 成立調查小組：由總管理主管擔任召集人，相關部門參與，對事故原因進行深入分析。
- 原因分析：確定事故根源，並提出改進建議。
- 改善措施：制定並實施預防性措施，避免類似事故再次發生，同時更新相關程序或規範。
- 分享與教育：將調查結果於主管會議中報告，並將發生過程及預防措施納入員工教育訓練，提升全體人員的安全意識。

各營運據點依法規定期召開安全衛生相關會議，並通過內外部稽核檢討危害鑑別及風險評估的適用性，適時進行討論和修改。所有營運據點均遵循當地法規要求，執行風險評估流程，以達成零事故及零災害的目標。

在新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。本公司遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。

2024年，公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

健康促進方案

本公司為在職員工實施定期健康檢查。為應對緊急狀況，公司在各營運據點設置專責人員，確保能夠及時提供必要的急救措施：

2024 年健康檢查員工參與人次為 65 人次。

職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

本公司的主要營運據點位於台灣，依據法令要求，各營運據點由管理部負責統籌規劃職業安全衛生相關事務。管理人員將定期召開會議，討論並制定安全衛生管理、教育訓練計劃、健康管理、職業病預防及健康促進事項、設備自動檢查與安全衛生稽核、機械設備或原材料危害的預防措施，以及職業災害調查報告等各項安全衛生議題。

職業安全衛生之教育訓練

本公司嚴格遵循政府法規，並為新進員工提供必要的安全衛生教育訓練，定期舉辦相關課程，例如電氣安全、危險化學品的使用與管理，以及急救培訓等，2024 年共有 65 人次參與，總訓練時數 390 小時。此外，針對防火安全，本公司定期舉行消防演練，幫助員工提升必要的防火意識和應對能力。

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

預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

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

5.02.2 職業傷害

本公司 2024 年度總工時為 106049 小時，發生 0 件職業傷害事件，導致 0 人傷亡、占全體員工 0%。

5.03 人才共榮與幸福企業

5.03.1 員工組成與結構

為照顧員工生活並提供安全與溫馨的工作環境，本公司依『勞動基準法』、『性別工作平等法』、『職業安全衛生法』等相關法規聘僱員工，僱用員工時規定以專業能力及經驗為依據，從未以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分等為由，予以不同考量，且從未僱用或使用未滿16歲之員工（童工）從事工作。截至2024年底，全球員工總數約為700人（台灣地區80人、中國及海外地區約620人）。集團員工平均年齡為35歲；男性佔比約70%，女性佔比約30%。因鋼鐵產業特性以男性居多。我們不因員工的國籍、宗教、種族、性別等條件而產生任何的歧視，以打造多元共融、友善活潑的職場環境。

秉持「適才適所」原則，致力於實現性別平權，確保員工在薪資、獎酬條件及晉升機會上皆享有平等待遇，不因性別有所差異。我們積極為女性同仁提供擔任主管職的機會，推動職場性別多元與共融。2024年，集團各子公司中高階以上女性主管比例為20%，展現本公司在各地推動性別平權的具體成效。

5.03.2 人員異動狀況

為經營發展需要，集團各子公司持續進行人力招募與組織優化，2024年整體新進率約為10%，離職率約為15%。本公司擁有完善的福利制度、明確的考核與晉升機制、良好的辦公環境與設施，並營造開放互助的職場文化。主管能有效授權並鼓勵團隊合作，員工亦享有多元的學習與成長資源。整體人力資源政策有助於吸引並留任人才，進一步穩定組織運作。

5.03.3 人才吸引

提供具競爭力的薪酬與福利

本公司每年進行市場薪資調查，依產業與地區調整薪酬結構。另外，公司設有績效獎金、年終獎金、專案獎金等多元激勵制度以及包括團保、健康檢查、員工旅遊、節日禮金、子女獎助學金等員工福利。

彈性工作與友善職場措施

本公司因部分員工居住所在地距離公司較遠，實施彈性上下班制度、鼓勵家庭友善職場（育嬰留停、照顧假支持）；推動在職員工輔導新進員工模式，協助新

進人員融入環境。職場零歧視政策：性別、年齡、宗教等一律公平對待。

多元徵才管道與數位化應徵系統

人資單位建立官方徵才網站，並同步在104、1111、人力銀行刊登職缺。導入線上履歷篩選系統與初步面談預約功能。定期分析職缺點閱率與應徵轉換率，優化徵才策略。

5.03.2 員工福利

本公司相信員工是企業永續經營的核心關鍵，貫徹「專業、合作、創新、卓越」的經營理念，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。同時，通過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排，本公司確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

本公司以幸福就業環境與員工滿意度達百分百為目標，並設置職工福利委員會（下稱福委會），每年定期精心策畫各類活動及精進公司各項福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，實工作與生活的和諧。

薪酬制度

本公司薪資依據聘用之職等與工作之學經歷給予核薪，不定期提報調薪或晉升，依據員工工作表現給予工作績效獎金、業績獎金、年終獎金，依公司章程規定提撥員工酬勞。

員工福利措施

1. 公司設置職工福利委員會，為員工提供各項福利，包括婚喪喜慶補助、傷病住院慰問、三節禮金、生日禮金、聚餐及員工旅遊等福利措施。
2. 實施上班彈性工時：為體恤員工可依自身狀況調整上下班時間，實施上午8點至9點彈性上班。
3. 公司體恤員工育兒辛勞，針對員工子女7足歲以下提供每月育兒津貼，第一胎每月補助2,000元，第二胎(含)以上每月每胎補助3,000元。

我們重視每一位員工，提供多元包容且男女平等的工作環境及升遷機會，不因性別、族裔、宗教信仰、年齡等而遭歧視、騷擾或不平等待遇，113年度女性員工平均佔比為42.62%，中階以上主管，女性佔比為31.25%。

員工休假依勞基法規定給予各種假別及天數，為全體員工投保意外險，依法令規定提撥退休金等。

5.04 人才培養

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2024年主管層級每人平均受訓時數為26小時；非主管部分，每人平均受訓時數為17小時，公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

員工教育訓練平均時數（小時）

年份	性別	主管	非主管	合計
2024年	女	16	10	26
	男	10	7	17
	合計	26	17	43

註1：主管為副理(含)以上

註2：平均時數=該類別員工教育訓練總時數/該類別員工總人數

輪調機制

本公司為培育同仁具備跨專業領域的多功能能力，並依據各職務類別之職涯發展規劃，落實輪調制度。透過定期的輪調安排，同仁得以在不同部門間進行交流與學習，掌握各領域的核心知識與技能，進一步提升整體組織的靈活性與競爭力。此外，輪調機制亦有助於激發員工的創新思維，讓他們能以多元視角解決問題，並在快速變遷的市場環境中，發揮出更大的價值。

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。

根據公司內部的「員工獎懲辦法」，本公司每年進行一次績效評核。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2024年，所有員工均完成年度績效考核，覆蓋率達100%。

6、環境面

6.01 氣候相關資訊執行

6.01.1 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

本公司為因應氣候的高度不確定性與政策、市場的快速變化，並及時掌握和推估氣候變化造成的可能影響，定期召集會議辨識重大氣候風險與機會。同時也進一步評估洪水、乾旱、颱風與高溫可能對各營運據點帶來的風險，期能掌握外在環境的氣候變化與市場動態，更全面地考量整體的營運策略規劃。

董事會轄下成立「永續發展委員會」，每年召開會議，負責制定、推動及強化集團內各公司永續發展（包括氣候相關議題）重要政策之行動計畫與資本支出，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，並提報董事會。委員會下亦設有永續發展推動工作小組，負責分析及監控氣候相關風險與機會，並不定期召開跨部門會議彼此討論協調，以達成環境永續之目標。

6.01.2 辨識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)。

本公司進行整體風險與機會辨識，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。2024年依據影響時間長短及衝擊大小分別擬定因應措施及策略，氣候變遷風險與機會影響分析如下：

期間	風險	業務/策略/財務影響	因應措施
短期	轉型風險 國內徵收碳費/稅 實體風險 氣候模式的極端變化造成水災增加，損害自身營運資產	轉型風險影響 1. 繳納碳費使營運成本增加 2. 違反法規要求須繳納罰款，造成營業費用增加 實體風險影響 1. 營運據點停工造成營收下降 2. 機器設備受損造成財產損失 3. 電費上漲，原物料成本上漲，導致營運成本增加	轉型風險因應措施 提高能源使用率，降低碳排放量。 實體風險因應措施 1. 評估生產據點水災風險，並執行風險減緩措施 2. 尋找其他地區供應商

		4. 產品產量減少導致營收下降	
中期	轉型風險 1. 客戶消費者需求和偏好轉變 2. 新增再生能源法令規範 實體風險 供應商因極端氣候導致營運中斷	轉型風險影響 市場銷售降低，造成營收下降 實體風險影響 供應斷鏈，影響公司正持續營運	轉型風險因應措施 持續改良生產技術以降低碳排放。 實體風險因應措施 開發多元供應商
長期	轉型風險 淨零排放趨勢，綠色轉型成本 實體風險 全球平均氣溫上升	轉型風險影響 營運成本升高，獲利難以維持 實體風險影響 1. 電量上升造成營運費用增加 2. 原物料缺少造成價格上漲 3. 成本增加，或是產量下降造成營收減少	轉型風險因應措施 1. 持續執行溫室氣體減量行動 2. 鼓勵供應商採取氣候減緩和調適行動 實體風險因素措施 1. 使用再生能源

期間	機會	影響	因應措施
短期	及早介入綠電供應	降低相關成本	成立綠能專案小組
中期	綠色供應商管理	透過綠色採購與供應商管理，支持低碳永續商品的企業降低營運本	落實供應商管評鑑
長期	1. 開發推廣低碳產品 2. 提升企業聲譽	1. 符合低碳法規增加客源 2. 提高籌資可得性並降低資金成本對業務/策略/財務影響達到正面影響	1. 透過透明揭露提升企業綠色形象 2. 強化公司治理，建立公司重視氣候相關議題且投入行動之文化 3. 提升永續評比成績，建立良好形象

6.01.03 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。

面臨異常氣候之風險，天然災損如颱風、水災、旱災等極端氣候存在營運中斷之風險。

對財務之影響為：營收損失、成本增加。

轉型風險(1)減碳政策與法規因應之風險。(2)企業碳足跡及溫室氣體排放量之管制。(3)採購時需，對於供應鏈是否符合相關政策與法規需進行評估作業。對財務之影響為：成本增加。

6.01.04 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。

董事會為本公司風險控管的最高決策單位，直接監督集團內各公司風險治理架構。為健全風險評估及強化管理機能，本公司依「風險管理政策與程序」設置風險管理組織架構及其職掌，負責辨識和管理企業營運之風險，包含氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險，並主導相關因應措施之規劃。並將可能產生之風險控制在可承受之範圍內，建立健全之風險管理政策與程序。風險管理相關單位依據各部門業務範疇，進行營運、財務、環境、作業及其他等五大範疇風險鑑別與分析，並根據風險識別結果，由各部門進行因應策略規劃，整合及管理可能影響營運與獲利的風險，每年至少一次向董事會提出管理執行情形與風險控管報告，監督並追蹤檢討經營團隊風險管理執行情況，以期強化企業體質。

本公司目前尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，預計將於2025年~2026年規劃氣候目標，包含所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

1. 溫室氣體管理及減量目標

本公司參照溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）規範並確定組織邊界。建錫母公司將112年設定為基準年，集團子公司將113年設定為基準年，以利未來年度比較溫室氣體排放量與設定減量目標。母公司112年排放量為674.6128 合併公司113年排放量為5294.357。減量目標為減少排放量1%

2. 溫室氣體策略及具體行動計畫

公司主要排放量為範疇二外購電力所產生的排放量，故減量策略為積極宣導節省電力使用，並鼓勵員工隨手關電源。2024之減量目標達成情形，因112年蘆竹廠屬於出租廠房。113年蘆竹廠收回後正式啟動致使電力增加使用，故113

年母公司排放量增加。合併公司因 113 年是基準年所以還沒有減量目標達成情形。

6.02.2 溫室氣體排放量

1 與排放量有關之原(物)料、燃料之種類及用量

建鋁集團 2024 年溫室氣體排放源之活動數據資料來源，主要包括外購電力之繳費單據、財會系統報帳記錄、設備原廠標示牌及員工出勤記錄工時表。

2 排放量計算採用之方法、參數選用、數據來源

(1).排放係數引用

範疇一：所在國家/地區公告之溫室氣體排放係數管理表、溫室氣體核算指引區省值、IPCC sixth Assessment Report: Climate Change

範疇二：所在國家/地區公告之電力排放係數

- 經濟部能源署公告之 113 年度電力排放係數
- 中華人民共和國生態環境部公告之 2022 年電力排放係數

(2).排放係數變更與管理

排放係數若因資料來源之係數變更時，除重新建檔及計算外，應說明變更資料與原資料之差異處。本次溫室氣體盤查系年度溫室氣體盤查驗證及揭露，並無排放係數變更之情形。

3.量化方法變更

當量化方法改變時，除以新的量化計算方式計算外，應比較原來之計算方式，以及說明二者之差異及選用新方法的理由。本年度並無量化方法變更之情形。

1. 盤查結果

2024 年盤查結果為範疇一 1,550.0476 tCO₂e 及範疇二 3,744.0476tCO₂e，排放密集度為 0.3242tCO₂e/百萬元營業額。

2023 年及 2024 年的母公司個體溫室氣體盤查數據經第三方機構查證，並取得查證聲明書。

建鋁母公司溫室氣體排放量與密集度(單位:公噸 CO₂e)

年度	範疇一	範疇二	合計	排放密集度
2024	299.0600	407.2704	706.3304	0.31
2023	292.8899	381.7229	671.6128	0.40

建鋁合併公司溫室氣體排放量與密集度(單位:公噸 CO2e)

年度	範疇一	範疇二	合計	排放密集度
2024	1550.3094	3744.0476	5294.3570	0.32

註 1：公務車使用之汽油以加油紀錄統計；堆高機使用之柴油，以加油紀錄統計；乙炔二氧化碳用量以採購紀錄統計；空冷設備逸散以設備標示牌統計；電力以電費單統計；化糞池以員工出勤時數紀錄表統計

註 2：溫室氣體排放量=活動數據*溫室氣體排放係數*GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及 GWP 係參考環境部 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數；電力排碳係數為經濟部能源署公告之 113 年度電力排放係數及中華人民共和國生態環境部公告之 2022 年電力排放係數

註 3：溫室氣體排放種類包含 CO₂、N₂O、CH₄ 及 HFCs；範疇二依據地點基礎方法計算

註 4：排放密集度單位為公噸 CO₂/佰萬元營收；2024 年個體營收淨額為 2,288 佰萬元；2024 年合併營收淨額為 16,331 佰萬元；2023 年個體營收淨額為 1,661 佰萬元

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 /省 略說 明
一般揭露				
GRI 2：一 般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	6	
2-3	報導期間、頻率及 聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	6-7	
2-4	資訊重編	資訊重編	6	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	6	
2-6	活動、價值鏈和其 他商業關係	價值鏈簡介	4-5	
2-7	員工	人才共榮與幸福企業	39	
2-8	非員工的工作者		-	本公 司目 前無 非員 工工 作者
2-9	治理結構與組成	推動永續發展之治理架 構	8.10	
2-10	最高治理單位的提 名與遴選	提名與遴選	11	
2-11	最高治理單位的主 席	利益迴避	11	
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	9	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架 構	8.10	
2-14	最高治理單位於永 續報導的角色	推動永續發展之治理架 構	8	

2-15	利益衝突	利益迴避	11	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作情形	8	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	10	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	9	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	11-12	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	11-12	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	11-13	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	7	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	18	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	18	
2-25	補救負面衝擊的程序	誠信經營	30	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營	30	
2-27	法規遵循	經濟社會法規遵循	30	
2-28	公協會的會員資格	參與的協會組織	14	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	14	
2-30	團體協約	員工福利	40	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	15	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	17	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	18	
經濟面				
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	33	

201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候相關資訊執行	42-44	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫		-	無
201-4	取自政府之財務援助		-	無
GRI 203： 間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊		-	無
203-2	顯著的間接經濟衝擊		-	無
GRI 204： 採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	34	
GRI 205： 反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	30-33	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	30-33	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	30-33	
GRI 206： 反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	反競爭行為	33	
GRI 207： 稅務 2019				
207-1	稅務方針		-	無
207-2	稅務治理、管控與風險管理		-	無
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理		-	無
207-4	國別報告		-	無

環境面			-	
GRI 302 : 能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量		-	無
302-2	能源密集度		-	無
302-3	減少能源消耗		-	無
GRI 303 : 水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響		-	無
303-2	與排水相關衝擊的管理		-	無
303-3	取水量		-	無
303-4	排水量		-	無
303-5	耗水量		-	無
GRI 305 : 排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	45	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	45	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放		-	無
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	44-46	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	44	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	44-46	
GRI 306 : 廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊		-	無
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		-	無
306-3	廢棄物的產生		-	無
306-4	廢棄物的處置移轉		-	無
306-5	廢棄物的直接處置		-	無
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	34	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理	34	
社會面				
GRI 401 : 勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人員異動狀況	39	
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	40	
401-3	育嬰假		-	無
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	36-38	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生	36-38	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生	36-38	
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	36-38	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生	36-38	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生	36-38	
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	36-38	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生	36-38	
403-9	職業傷害	職業傷害	36-38	
403-10	職業病	職業傷害	36-38	
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	人才培養	41	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培養	41	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才培養	41	
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	成員及多元化	10.39	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率		-	無
GRI 406 不 歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	員工組成與結構	39	
GRI 407 結 社自由與團 體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商		-	無
GRI 408 童 工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		-	無
GRI 409 強 迫或強制勞 動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商		-	無
GRI 413 : 當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動		-	無

413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動		-	無
GRI 414 : 供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理	34	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理	34	
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	產品品質與安全	33	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	產品品質與安全	33	
GRI 417 : 行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求		-	無
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件		-	無
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件		-	無
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件		-	無
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	客戶關係管理	35	

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候相關資訊執行	42
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	6.01 氣候相關資訊執行	42-43
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候相關資訊執行	44
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候相關資訊執行	44
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候相關資訊執行	44
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候相關資訊執行	44
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候相關資訊執行	44
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	6.01 氣候相關資訊執行	44
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	45-46
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	45-46
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	45-46

7.03 附錄三、產業別永續指標資訊

附錄三、鋼鐵業永續指標資訊

主題	永續議題	指標說明	對應章節	頁碼
環境面	溫室氣體排放 (GHG)	範疇 1 與 2 排放量 (tCO ₂ e)、碳密集度 (tCO ₂ e/噸鋼)	6.02.2 溫室氣體排放量	45
社會面	職業安全與健康	失能傷害率、死亡率、重大事故件數	5.02.2 職業傷害	38
社會面	員工關懷與福利	員工流動率、培訓時數、福利項目	5.03.2 員工福利	40
治理面	誠信治理與法規遵循	貪腐案件件數、是否有行為準則	4.01.2 反貪腐機制	31
治理面	資訊揭露與溝通	是否設永續委員會、ESG 揭露頻率	2.02.2 運作情形	8

7.04 附錄四、其他準則(如 TCFD/SASB)內容索引表

附錄四、永續會計準則 (SASB) 對照表

主題	編號	指標說明	對應章節	頁碼
溫室氣體排放	EM-MM-110a.1	範疇 1 (Scope 1) 溫室氣體總排放量	6.02.2 溫室氣體排放量	45
	EM-MM-110a.2	溫室氣體減排目標及實際進度	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	44
空氣品質	EM-MM-120a.1	NO _x 、SO _x 、PM 排放量	-	無

能源管理	EM-MM-130a.1	能源總使用量（可再生與非再生）	-	無
水資源管理	EM-MM-140a.1	總用水量與回收率	-	無
廢棄物與副產品處理	EM-MM-150a.1	危險與非危險廢棄物產生與處置方式	-	無
勞工健康與安全	EM-MM-320a.1	重大職災事件、工安事故率	5.02.2 職業傷害	38
社區關係	EM-MM-210b.1	影響當地社區的活動及其回應措施	-	無
供應鏈管理	EM-MM-510a.1	原料來源揭露、供應鏈社會與環境風險管理	4.04 供應商管理	34
商業道德與合規	EM-MM-510b.1	是否有反貪腐政策與其執行情況	4.01.2 反貪腐機制	31

7.05 附錄五、確信機構意見書



建錫實業股份有限公司溫室氣體聲明 會計師有限確信報告

資會綜字第 24012142 號

建錫實業股份有限公司 公鑒：

本會計師受託執行建錫實業股份有限公司(以下簡稱「貴公司」)民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之有限確信案件，該溫室氣體聲明包含溫室氣體盤查報告書及解釋性附註。本案件係由具有多項專業之案件服務團隊執行，包括確信執業人員及環境專家。

管理階層對溫室氣體聲明之責任

貴公司之責任係依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol (請參見溫室氣體聲明第二章)及「公開發行公司年報應行記載事項準則」之上市上櫃公司氣候相關資訊(以下簡稱「上市上櫃公司氣候資訊」)編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同氣體之排放。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw



會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」及「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3410 號及「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及上市上櫃公司氣候資訊編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險，依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序(包括對內部控制之瞭解)及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對 貴公司與排放量化及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計，取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估 貴公司建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立會計師之估計，以評估 貴公司所作之估計。
3. 已實地訪查 1 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及上市上櫃公司氣候資訊編製，表示合理確信之意見。

**有限確信之結論**

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明在所有重大方面有未依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及上市上櫃公司氣候資訊編製之情事。

其他事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何溫室氣體聲明之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 趙永潔



中華民國 114 年 6 月 27 日