



2025



倉佑實業股份有限公司

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report

目錄

■ 報告書摘要	5
■ 報告書編撰原則	5
■ 報告期間	5
■ 報告範疇與邊界	5
■ 報告書品質與確信	6
■ 報導的改變	6
■ 聯絡資訊	6
0. 關於倉佑	7
0.1. 倉佑基本資料	7
0.2. 倉佑沿革	8
0.3. 股東結構	9
0.4. 轉投資企業	10
1. 永續經營	11
1.1. 經營者的話	11
1.1.1. 董事長的話	11
1.1.2. 總經理的話	12
1.2. 倉佑 2025 年 ESG 亮點績效	13
1.3. 經營目標	14
1.3.1. 永續發展委員會	15
1.3.2. 倉佑短中長期永續發展目標	17
1.4. 重大主題鑑別	21
1.4.1. 重大主題鑑別流程	21
1.4.2. 利害關係人主要關注議題及溝通方式	22
1.4.3. 重大主題分析及衝擊性評估	32
1.4.4. 重大主題衝擊邊界說明	33
2. 永續治理	35
2.1. 倉佑組織架構	35
2.2. 倉佑各部門業務角色	36
2.3. 董事會	37
2.3.1. 董事會溝通	37

2.3.2. 董事會職權與運作.....	37
2.3.3. 倉佑董事會成員學經歷.....	37
2.3.4. 董事會就任原則暨多元化.....	40
2.3.5. 薪資報酬委員會.....	43
2.3.6. 董事酬金政策.....	44
2.3.7. 審計委員會.....	44
2.3.8. 董事會績效評估.....	45
2.4. 誠信經營.....	47
2.4.1. 宣導與訓練.....	47
2.4.2. 法規遵循.....	48
2.4.3. 申訴機制.....	48
2.5. 資訊安全.....	49
2.5.1. 資安政策.....	50
2.5.2. 資安委員會.....	51
2.5.3. 資訊安全管理.....	52
2.5.4. 資訊安全風險及因應對策.....	53
2.5.5. 資訊安全所投入之資源.....	54
2.5.6. 資訊安全管理成果.....	56
2.6. 經營績效.....	57
2.6.1. 營運成果.....	57
2.6.2. 未來布局：行銷區域多元化.....	59
2.6.3. 政府補助.....	60
2.6.4. 稅務政策.....	61
2.6.5. 稅務治理與風險管理.....	61
3. 永續價值鏈.....	62
3.1. 品質管理流程.....	62
3.2. 產品品質與安全.....	63
3.2.1. 產品與服務.....	64
3.2.2. 原物料管理.....	66
3.2.3. 研發創新.....	67
3.2.4. 品質與安全認證.....	69
3.2.5. 品質與安全控管.....	69
3.2.6. 品質競賽活動計畫.....	70
3.3. 供應鏈管理.....	73
3.3.1. 供應鏈概況.....	73

3.3.2. 供應商管理政策與承諾.....	74
3.3.3. 供應鏈評選.....	76
3.3.4. 供應鏈溝通.....	80
3.3.5. ESG 企業永續發展.....	81
3.3.6. 倉佑綠色採購政策.....	81
3.4. 客戶服務.....	81
3.4.1. 客戶需求與滿意度調查.....	81
3.4.2. 客戶投訴處理.....	82
4. 環境共好.....	83
4.1. 氣候策略與行動.....	83
4.1.1. 溫室氣體減量管理政策.....	83
4.1.2. 溫室氣體與氣候變遷.....	83
4.1.3. 溫室氣體盤查小組.....	83
4.1.4. 歷年溫室氣體盤查實績與減量成效.....	84
4.2. 環境與能資源管理.....	86
4.2.1. 環境與能源管理委員會.....	86
4.2.2. 環境系統建置與驗證.....	87
4.2.3. 環境系統執行概況與績效.....	87
4.2.4. 能源管理政策.....	88
4.2.5. 能源監控管理.....	88
4.2.6. 能源管理計畫及其處理情形.....	89
4.2.7. 節能措施與管理.....	92
4.2.8. 水資源管理.....	95
4.2.9. 水資源政策.....	96
4.2.10. 廢（污）水管理.....	96
4.3. 廢棄物管理.....	99
4.3.1. 廢棄物管理政策.....	99
4.3.2. 循環經濟與廢棄物減量成效.....	99
5. 幸福職場.....	102
5.1. 多元人才與留才.....	102
5.1.1. 人才招募.....	102
5.1.2. 人才布局.....	103
5.1.3. 薪酬制度.....	107
5.1.4. 退休制度.....	109
5.1.5. 福利政策.....	110

5.2. 勞資關係與溝通	113
5.2.1. 管理方針	113
5.2.2. 勞資會議	113
5.2.3. 營運重大變化應對機制	113
5.2.4. 人權管理	114
5.2.5. 申訴制度與流程	120
5.3. 人才發展與培育	122
5.3.1. 訓練架構	123
5.3.2. 訓練計畫與成果	124
5.3.3. 專業技能認證	126
5.3.4. 績效考核	127
5.4. 健康與安全職場	128
5.4.1. 健康安全政策及管理系統	130
5.4.2. 職業安全衛生委員會	131
5.4.3. 風險管理與應變措施	132
5.4.4. 健康促進與職業安全措施	137
5.4.5. 風險管理與事故預防	148
5.4.6. 法規遵循	150
5.4.7. 倉佑 2025 年職安衛執行重點事項	152
6. 社會共榮	154
6.1. 社會回饋	154
6.1.1. 社會貢獻	154
6.1.2. 社會公益的參與	154
6.2. 外部交流	156
6.2.1. 公協會組織	156
6.2.2. 產學合作	158
附錄一 GRI 準則索引表	159
附錄二 SASB 永續會計準則-汽車零件業	163
附錄三 IFRS S2 氣候相關揭露	164
附件 相關國際認證證書	172

關於本報告書

■ 報告書摘要

倉佑實業股份有限公司（以下簡稱：倉佑）於 2025 年首次編製並發行《2024 年永續報告書》，定期向大眾報告我們在環境保護、社會責任與公司治理（ESG）各面向的具體行動與管理成果，以此展現公司推動永續發展的決心。

在環境方面，我們專注於降低溫室氣體排放，並透過各項能效提升專案、廢棄物源頭減量與污染物防制措施，積極減少營運對環境帶來的負荷，同時逐步規劃使用再生能源與資源循環技術。在社會責任方面，本公司重視同仁福祉，提供多元的培訓課程與暢通的職涯發展管道，並維持安全、健康的職場環境；此外，我們也投入社區關懷與各項公益活動。在公司治理方面，我們堅守合規與誠信原則，持續強化董事會監督職能與內部控制制度，建立透明且高效的管理體系，切實維護股東及各利害關係人的權益。

面對不斷轉型的環境挑戰，倉佑藉由本報告書呈現兼顧經營績效與社會價值的經營成果。未來我們將持續精進管理措施，與各利害關係人共同落實永續經營的目標。

■ 報告書編撰原則

本報告書依據全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的《永續性報導準則》（GRI Standards 2021）及臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》編撰。同時，參考永續會計準則委員會（SASB）針對汽車零件行業的非財務資訊揭露相關指引及國際財務報導準則第 S2 號「氣候相關揭露」（IFRS S2）。本報告書由永續推動委員會召集相關部門主管共同參與，進行報告書初稿的彙整與修訂，最終經永續發展委員會審議後，提交董事會核准發行。

■ 報告期間

本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。倉佑自 2025 年起，每年定期發行永續報告書，下一本預計於 2027 年 8 月 31 日之前發布，每年度報告書均可於倉佑官網下載。

■ 報告範疇與邊界

本報告書依據財務數據全面涵蓋倉佑的營運績效，非財務績效指標主要涵蓋公司治理、產品安全、客戶滿意、資訊安全、環境安全與員工關係及社會公益等構面。若有數據調整或推估部分，將在報告書內文中另行說明。

本報告內容主要針對倉佑在臺灣的三個廠區四個廠址〔中山廠、沖壓廠（45 號/45-1 號）、成功廠〕，不含其他子公司的績效，並以倉佑員工、客戶、供應商及投資者為

揭露對象，聚焦於重大主題。其他則以一般慣用文字、數值，財務則以新臺幣元或千元的描述方式呈現。

■ 報告書品質與確信

本報告書由倉佑各功能部門提供相關資料與數據，經永續推動委員會進行彙整與編輯，並送交永續發展委員會審議及董事會核閱後定稿出版。為確保資訊的準確性與數據的透明度，本報告書中核心環境與管理指標均已通過第三方外部驗證，如下表：

類別	項目	驗證/查證/確信 單位
E 環境	ISO 14064-1	工業技術研究院 (ITRI)
	ISO 14001	英國標準協會 (BSI)
S 社會	ISO 45001	英國標準協會 (BSI)
G 治理	ISO 9001	法國標準協會艾法諾集團 (AFNOR)
	IATF 16949	法國標準協會艾法諾集團 (AFNOR)

雖然本年度報告書尚未進行整體的外部保證或確信，但本公司已透過多元之國際管理系統驗證，健全內部數據的管理機制。未來，我們將逐步推動並規劃尋求第三方專業機構針對整本報告書內容進行永續報導之保證或確信，持續深化報告書品質，展現本公司在永續治理領域的長期承諾。

■ 報導的改變

員工育嬰留職停薪統計（對應 2024 年永續報告書 P.83）：依 GRI 401-3 官方公式重新計算，惟 2024 年男性與女性員工育嬰留停復職率維持各為 100 %。

■ 聯絡資訊

若您對本報告書內容有任何疑問或建議，或對倉佑有任何寶貴意見，歡迎透過下列方式與我們聯繫。



倉佑官網：<https://www.tsangyow.com.tw>

倉佑年報：https://www.tsangyow.com.tw/page7_4.php?vv=eyJwZyI6NCwicGdjIjo0LCJwZ2QiOjF9

倉佑財報：https://www.tsangyow.com.tw/page7_2a.php?vv=eyJwZyI6MiwicGdjIjoyLCJwZ2QiOjJ9

0. 關於倉佑

倉佑實業股份有限公司（股票代號：1568）成立於西元 1985 年，為生產製造自動變速箱零組件、重型卡車離合器零組件與產業機械零組件等傳動系統之專業製造廠。核心技術包含精密機械加工、沖壓、齒輪切割、雷射焊接、組裝及沖壓模具設計等。倉佑深耕傳動系統零組件供應與製造已逾 41 年，客戶群遍布全球各地，包括 BorgWarner、Valeo、Magna 等汽車零部件 Tier 1 大廠，為世界級傳動系統製造商。

倉佑於 1999 年即已通過 ISO 9002：1994 品保認證，於 2000 年通過汽車業國際品質管理制度 QS 9000 品保認證及於 2004 年通過汽車業國際品質管理制度 ISO/TS 16949 品保認證，並於 2018 年順利通過 IATF 16949:2016 轉版認證，更在 2020 年通過 AS 9100 D：2018 航太系統認證。倉佑始終嚴格恪守「堅持標準，確保品質，持續改善，超越需求。」品質目標，自產品的原料採購至成品出貨階段皆實施嚴格的品質管控，力求達到生產高階精密產品與不斷創新的製程，持續投資高精度的機器設備，引進品質管理系統，建立完整的資訊管理平台來強化現有的基礎，使我們的產品得以達到更高的穩定性與精度要求，確保所有的工序滿足客戶要求的最高標準及維持品質的穩定。有關倉佑的相關基本訊息如下表所示：

0.1. 倉佑基本資料

公司名稱	倉佑實業股份有限公司 Tsang Yow Industrial Co., Ltd.
成立日期	1985/1/16
產業類別	汽車及其零件製造業（汽車零組件）
董事長	蘇祈澤
資本總額	新臺幣 1,030,865,590 元
發行類別	上市公司（股票編號：1568）
上市日期	2014/05/14
公司所在地	嘉義縣民雄鄉福樂村中山路 18 號
其他營運據點	中山廠：嘉義縣民雄工業區中山路 18 號（總公司） 成功廠：嘉義縣民雄工業區成功二街 38 號 沖壓廠：嘉義縣民雄工業區中山路 45 號、45-1 號

0.2. 倉佑沿革

自 1985 年成立以來，致力創新技術與高品質服務，並逐步拓展至全球市場，以下為倉佑歷程。

年度	重 要 沿 革
1985 年	設立「倉佑實業股份有限公司」，登記資本總額為新臺幣 500 萬元整
2001 年	通過國防工業廠商資格評鑑
2003 年	7 月 16 日核准股票公開發行 合併子公司倉佑齒輪（股）公司
2004 年	中山廠落成 6 月 11 日核准股票興櫃 辦理盈餘轉增資 5,607 萬元及資本公積轉增資 2,403 萬元，資本總額增為新臺幣 48,060 萬元
2007 年	員工認股權證初次履約發行
2008 年	沖壓廠（中山路 45 號）落成 獲得 BorgWarner 最佳供應商獎
2014 年	5 月辦理現金增資 114,550 千元，資本總額增為新臺幣 1,031 佰萬元 5 月 14 日起於臺灣證券交易所（股）公司證券集中交易市場上市買賣
2016 年	沖壓廠（中山路 45-1 號）落成 成立財團法人嘉義縣私立倉佑社會福利慈善事業基金會
2021 年	榮獲衛生福利部國民健康署「2021 年績優健康職場-活力躍動獎」
2022 年	取得航太客戶合格供應商資格 榮獲衛生福利部國民健康署「2022 年績優健康職場-健康管理獎」
2023 年	通過國際半導體設備大廠合格供應商認證 處分大陸子公司－無錫倉佑汽車配件有限公司 轉投資馬來西亞合資設立佑巒科技股份有限公司（YORU TECH SDN. BHD.） 合資設立新加坡 YORU TECH PTE. LTD. 董事會通過泰國長期股權投資 榮獲衛生福利部國民健康署「2023 年績優健康職場-活力躍動獎」
2024 年	榮獲衛生福利部國民健康署「2024 年績優健康職場-健康周全獎」 榮獲嘉義縣衛生局職場參與戒菸服務成功獎 第一名
2025 年	完成智慧製造廠域的建置 獲勞動部職安署 2025 年度「企業永續報告書揭露職安績效評比」TOP 10%績優企業

0.3. 股東結構

倉佑股東佔股比例（資訊截至 2025 年 12 月 31 日）

單位：千張

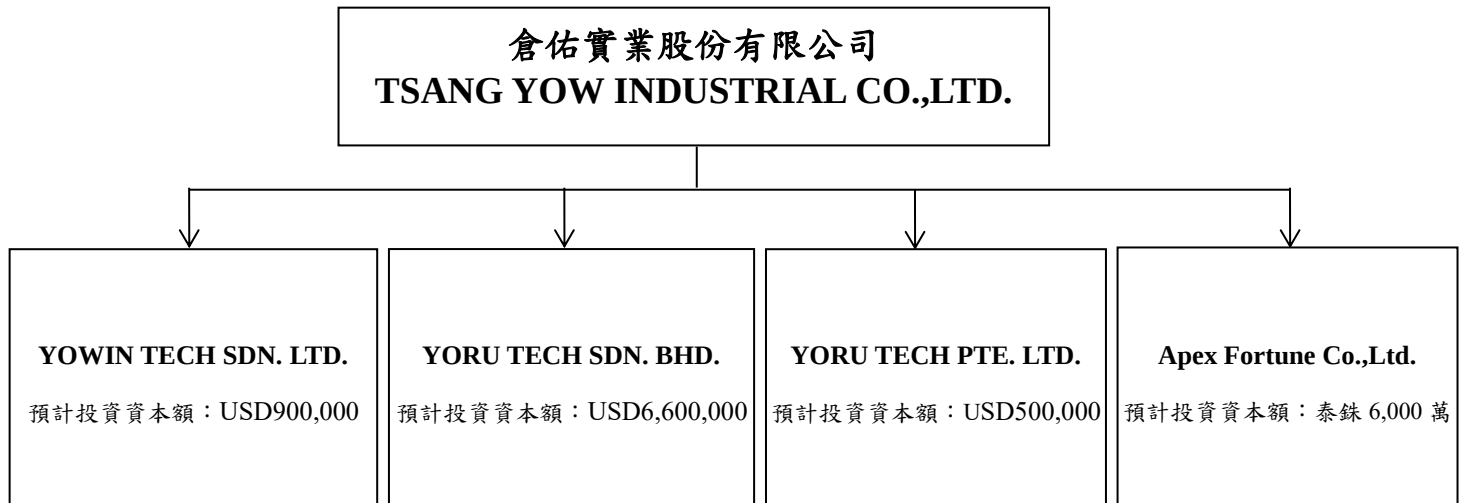
項目	持有張數	佔股本比例
董監持股	15,907	15.43%
外資持股	1,359	1.32%
投信持股	4	0.00%
自營商持股	147	0.14%
融資餘額	172	0.17%
其他	85,497	82.94%
總計	103,086	100.00%

註：倉佑全體董事合計持股比例，依主管機關頒訂之「公開發行公司董事、監察人股權成數及查核實施規則」規定辦理



0.4. 轉投資企業

倉佑轉投資事業之評估、投資與管理相關作業均依照「公開發行公司取得或處分資產處理準則」及「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」辦理，並訂定「取得或處分資產處理程序」，以達到轉投資管理、計畫目標及效益。2025 年底止，本公司合併財務報告有關轉投資金額、收益等資訊，詳見 2025 年度合併財務報告之附表三。



1. 永續經營

1.1. 經營者的話

1.1.1. 董事長的話

全球汽車產業正處於「百年一次的大轉型」，產業變革不只是從燃油車邁向電動車，而是同時面臨能源結構、AI 競賽、供應鏈重組、地緣政治、貿易壁壘以及消費行為改變等多重挑戰。隨著全球淨零碳排與綠色供應鏈趨勢加速成形，永續發展成為企業重塑競爭優勢與提升經營韌性的關鍵方向。

2026 年，更是全球綠色供應鏈邁向「數位化與實質減碳」深度融合的重要一年。深耕臺灣 41 年的汽車傳動系統零組件製造商倉佑，始終秉持「創造利潤，分享員工，回饋社會」的經營理念，持續精進製造技術與產品品質的同時，也積極將環境保護、社會責任與公司治理融入企業營運核心，相信唯有將 ESG 永續發展融入企業治理與營運策略，才能提升企業韌性，創造永續長期價值。

因此，在環境面（Environmental），本公司持續推動節能減碳、能源管理及製程優化，透過設備汰舊換新、智慧化能源監控及提升生產效率，逐步降低能源消耗與碳排放。積極關注全球氣候變遷議題，持續強化氣候風險管理與因應能力，以實際行動回應國際永續趨勢。

在社會面（Social），深信員工是企業最重要的資產，持續打造安全、健康、尊重與多元共融的工作環境。除了重視人才培育與職能發展外，也透過完善的福利制度、教育訓練與溝通機制，提升員工向心力與幸福感。我們秉持企業公民責任，持續關注社會共融與地方關懷，積極投入社會公益、人才培育與在地關懷，以實際行動回饋社會。

在公司治理面（Governance），持續強化董事會職能與風險管理機制，秉持誠信經營與法令遵循原則，建立透明且健全的治理架構，積極與客戶、供應商、股東及各利害關係人保持良好溝通，攜手建立永續供應鏈，共同提升企業競爭力。

展望未來，我們將持續以核心技術為基礎，掌握電動化、智慧化及全球供應鏈轉型趨勢，深化研發創新與智慧製造能力，提升企業營運韌性與國際競爭力，推動 ESG 永續行動，朝向環境永續、社會共好與企業永續經營的目標穩健前行。

感謝所有員工、客戶、供應商、股東及社會各界長期以來的支持與信任。未來，我們將持續秉持初心，與所有利害關係人攜手合作，共同邁向更永續、更美好的未來。



1.1.2. 總經理的話

在全球汽車產業邁向電動化、智慧化與低碳化的浪潮下，企業不僅需要具備製造實力與品質競爭力，更必須建立快速應變與永續經營能力。承接公司所揭示的永續經營方向，我們深知 ESG 不只是企業責任，更是企業未來競爭力與營運韌性的核心基礎。因此，倉佑持續將永續理念落實於營運管理之中，從產品研發、製程優化、供應鏈管理、品質提升到人才培育，全面推動企業轉型與永續精進。

2025 年，面對全球市場變化、供應鏈重組及客戶需求調整，倉佑持續深化產品結構優化與高附加價值產品布局，提升 AM 與 OES 市場比重，並透過精實管理、成本控管及製程改善，強化整體營運效率與獲利能力。同時，公司亦持續深化多元產業布局，逐步切入半導體關鍵設備零組件供應鏈，並積極推動馬來西亞新廠建置，以強化全球供應鏈服務能力與營運韌性。

在環境永續方面，我們持續推動能源管理與減碳行動，透過設備優化、智慧製造導入及製程改善，提升能源使用效率與生產效能。同時，也持續關注國際碳排放政策與客戶永續要求，除每年實施組織型溫室氣體盤查，檢視組織的碳排放量，作為減量之依據，亦積極推動綠色採購與循環經濟來進行減量管理，打造綠色價值流，降低七大綠色浪費(能源、水、物料、垃圾、運輸、排放與生物多樣性)，並透過投資太陽能設備來提升再生能源使用率等環境策略與行動，以提升本公司面對未來低碳轉型的能力。

在營運管理方面，我們持續深化精實生產與品質管理，透過數位化與自動化技術導入，提升產品品質穩定性與生產效率，並強化供應鏈韌性與風險管理能力，以因應全球市場快速變化。面對客戶對高品質、高效率與永續供應的期待，我們也將持續投入研發與製程創新，提升企業附加價值。

在人才發展方面，我們相信企業成長來自於人才成長，因此持續投入教育訓練、人才培育及職能發展，建立完善的人才梯隊與學習文化。同時，我們也重視職業安全衛生與員工關懷，致力打造安全、健康與友善的工作環境，讓每位同仁都能安心工作、持續成長。

此外，隨著數位轉型與智慧製造加速推進，資訊安全與營運韌性已成為企業經營的重要課題。倉佑持續強化資訊安全管理機制與數位防護能力，透過管理制

度的建立、風險管理與資安意識提升，降低營運風險，確保企業與客戶資訊安全。

展望未來，倉佑將深化 ESG 永續管理，結合智慧製造、AI 應用、低碳轉型與創新研發，穩步提升企業競爭力與永續價值。我們相信，透過這些紮實的努力，倉佑將在持續成長的同時，在全球範圍內產生更具影響力的正向貢獻。

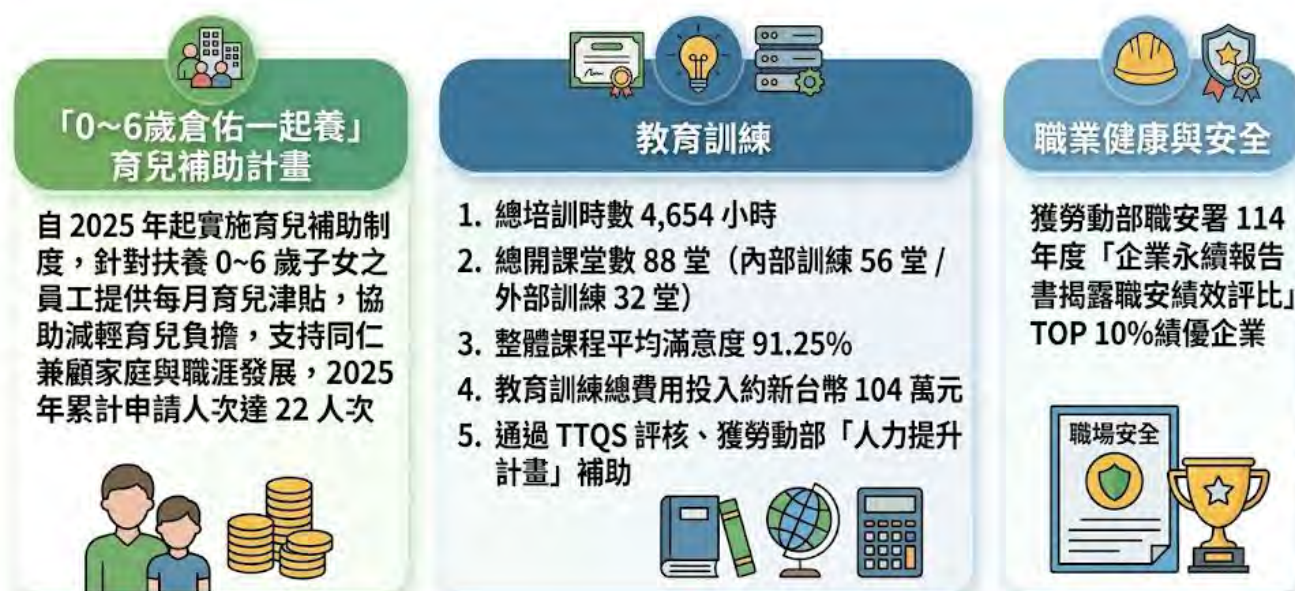
1.2. 倉佑 2025 年 ESG 亮點績效

聚焦永續發展核心，本公司 2025 年於 ESG 各面向之具體實績與亮點成果如下：

✚ E 環境層面



✚ S 社會層面



✦ G 治理層面



1.3. 經營目標

以「永續倉佑」為核心理念，將 ESG 原則深植於經營方針中。我們致力於在持續獲利的同時，積極推動節能減碳，確保業務發展與環境保護相輔相成。倉佑不僅專注於經濟效益的提升，更重視社會責任，透過積極參與社區發展和公益活動，實現與社會的共存共榮。此外，我們堅守高標準的公司治理原則，確保透明度與公正性，以滿足所有利害關係者的期望。透過這些努力，期望在實現短期業績的同時，為企業的長期可持續發展奠定堅實基礎。

✦ 倉佑永續經營目標



1.3.1. 永續發展委員會

倉佑以「永續倉佑」為核心理念，將 ESG 原則深植於經營方針，持續積極推動公司治理、環境永續及促進社會共榮等，為實踐 ESG 願景與使命於 2024 年 8 月 7 日設立「永續發展委員會」隸屬董事會，由三位獨立董事擔任委員。

永續發展委員會下設由各功能部門組成之「永續推動委員會」，由總經理擔任主任委員，協同「環境永續」(E)、「社會永續」(S)、「公司治理」(G) 等三個工作小組，負責統籌、規劃及執行公司永續發展政策、目標、策略、計畫與持續改善。

倉佑實業股份有限公司



1.3.1.1. 委員會運作方式

每年至少召開一次會議履行下列職權，並將彙整結果每年至少一次向董事會報告並制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。

(1) 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。

- (2) 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- (3) 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

董事會每年定期聽取經營團隊的報告，並且在需要時敦促經營團隊進行調整，以確保永續發展目標之實現。

1.3.2. 倉佑短中長期永續發展目標

議題	風險	短期（2025 年）	中期（2026~2029 年）	長期（2030 年~）
環境 (E)	能源使用風險	- 推動能源效率提升計畫，每月實施能源審查，透過環控(能源)管理資訊系統與巡檢檢查，有效監督與分析能源使用效率，減少能源浪費，提升能源使用績效 2025 年之平均年節電率>1%	- 持續推動製程工藝改善及綠色採購，汰換處分耗能設備，導入具節能之多功能複合式加工設備，透過能效提升措施，減少能源消耗 - 持續推動 ISO 50001 能源管理系統與能源效率提升計畫，以增加能源使用效率及進行減量管理，並逐年提高再生能源使用率 2029 年再生能源使用率>10%	投資綠色技術，實現全面的能源節約與經濟適用的潔淨能源
	碳排放風險	- 完成 2024 年度母公司組織型溫室氣體盤查 - 年報揭露 2024 年度母公司個體盤查資訊	減碳目標： 2026 年較 2021 溫室氣體盤查首年減碳>5%(範疇一與範疇二) 2027 年較 2021 溫室氣體盤查首年減碳>10%(範疇一與範疇二) 2028 年較 2021 溫室氣體盤查首年減碳>15%(範疇一與範疇二) 2026 年實施前一個年度之組織型溫室氣體盤查第三方查證，並達到減碳目標 - 年報揭露 2026 年度合併公司盤	- 減碳目標：2030 年較 2021 碳排首年減碳>20%(範疇一與範疇二) - 投資綠色技術、提升再生能源使用率、購買碳權，並呼應聯合國永續發展目標，將組織碳排放降至最低

議題	風險	短期（2025 年）	中期（2026~2029 年）	長期（2030 年~）
			查資訊 • 推動循環經濟，運用增加資源使用效率、減少浪費、廢棄回收循環再生及增加循環設計四大策略，以減少組織碳排放	
	水資源使用風險	• 實施水資源效率管理系統教育訓練，培育水資源效率管理種子人員 • 中山三廠(示範廠)建置雨水蒐集再利用系統 • 建置數位水錶，並納入環控(能源)管理資訊系統控管，提升用水監控與數據分析，以利改善	• 實施用水審查，制定水資源管理計畫，提高水資源使用效率	• 推動工廠內部水循環系統的優化
	廢棄物管理風險	• 推動循環經濟，增加資源使用效率、減少浪費、廢棄回收循環再生及增加循環設計來減少廢棄物產生	• 持續推動循環經濟，增加資源使用效率、減少浪費、廢棄回收循環再生及增加循環設計，將廢棄物的產生降至最低 • 推動綠色採購，提升再生原物料採購比例，將廢棄物創造更多經濟價值，以利資源可持續回復，循環再生	• 持續推動「循環經濟」使資源有效率的被循環利用，減少浪費、原物料消耗及廢棄，逐步達成「物質資源全循環(零廢棄)」
社會	員工健康與安全	• 持續 ISO 45001 驗證，確保員工	• 持續 ISO 45001 驗證，確保員工	• 朝向「全人健康」邁進，透過科

議題	風險	短期（2025 年）	中期（2026~2029 年）	長期（2030 年~）
（S）	風險	健康與安全 • 持續推動「健康促進委員會」，為同仁創造多元化的健康促進活動，養成重視身體健康的企業文化 • 維持衛福部國健署健康促進標章 • 推動勞工健康服務計畫，戒菸成功者>1 人 • 持續推動勞工健康服務計畫，健康促進活動年度>3 場	健康與安全 • 持續推動「職場周全健康促進」模式，創造健康職場環境，涵蓋生理工作環境、社會心理工作環境、個人健康資源及企業社區參與四大層面，促進員工身心與社會健康 • 持續推動勞工健康服務計畫，健康促進活動年度>4 場	學量化的統計與分析數據，結合個別化需求，規劃各項健康促進活動，實踐健康職場目標
治理（G）	財務風險	• 營收穩定 10 億元以上 • 毛利率保持 28%以上	• 營收成長至 20 億元以上 • 毛利率逐步提升至 30%以上	• 營收保持在 30 億元以上 • 毛利率穩定在 30%以上
	法規合規風險	• 持續完善風險管理辦法 • 重大違法事件 0 件	• 持續完善風險管理制度 • 繼續保持重大違法事件為 0	• 維持無重大違法事件的記錄
	資訊安全風險	• 全年資安訓練與演練完成率 100%，無重大資安事件發生 • 實施 ISO 27001 資訊安全管理系統之種子人員培訓及系統導入	• 完成 ISO 27001 資訊安全管理系統建置及運行 • 持續推動資安管理計畫，保持無重大資安事件發生	• 通過 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，確保資訊安全、人人有責、風險預防、顧客安心之資安政策的有效性，滿足利害相關者之需求與期待
	公司治理透明度	• 董事會全體親自出席率達到 90%以上	• 持續提高董事會的參與度及透明度	• 建立完善的董事會運作機制，保持出席率在 90%以上

議題	風險	短期（2025 年）	中期（2026~2029 年）	長期（2030 年~）
			• 持續強化公司治理、提升資訊透明度 • 董事會全體親自出席率達到 90% 以上	• 提升公司治理評鑑等級至 51-65% 企業
	道德與合規風險	• 所有新進人員完成道德和法遵培訓課程	• 供應商道德與法遵教育宣導達成率達到 70%	• 供應商道德與法遵教育宣導達成率達到 100%
	ESG 報告透明度風險	• 持續推動「永續發展委員會」運行，制定企業永續發展方向、策略及目標，以實踐永續經營之目的 • 八月底前，完成 2024 年度永續報告書編製與申報，並對外揭露	• 持續進行永續報告書編制，並定期完成申報與對外揭露	• 通過第三方機構的永續報告書保證及確信，確保透明度和信任度

2025 年度各項短期目標已全數達成，未來將持續落實各階段轉型策略，確保中期規劃之穩健推動，並穩步邁向長期永續發展願景。

1.4. 重大主題鑑別

本公司每年執行一次重大性主題鑑別，如遇內外部環境重大變動（如政策調整、目標修訂、重大事件等）則可隨時提早展開再鑑別，以確保落實永續揭露、實務管理與公司策略之連結。

1.4.1. 重大主題鑑別流程

鑑別流程	執行項目	量化指標
1. 了解組織脈絡	參考 AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）作為鑑別標準，定義 7 大類利害關係人：股東／投資人／金融機構、員工、客戶、政府、供應商、社會／基金會、公協會組織	考量營運範疇與前次鑑別時點無重大差異，沿用原 7 大利害關係人類別，確保持續性溝通之穩定性
2. 鑑別衝擊及潛在風險	參考國際各項永續標準與規範，如 GRI、DJSI（道瓊永續指數）、SASB（永續會計準則）及汽車零件製造產業常見之重大關注議題外，亦將利害關係人關切議題納入	為能更有效辨識倉佑面臨之衝擊與風險，2025 年度重新鑑別共 15 項關注議題 如本報告書第 32 頁，重大主題鑑別結果
3. 評估衝擊的顯著程度	透過問卷分析的方式，探討各類別利害關係人對主題重視程度及其對公司衝擊程度，由影響可能性及程度進行加權計算，彙整評估各類利害關係人對於倉佑永續議題的關注程度，作為判斷重大性參考依據	發放關注議題鑑別問卷予永續推動委員會填答，共回收 18 份問卷
4. 排定最顯著衝擊的優先報導順序	經由永續推動委員會問卷調查、各單位水平溝通、外部顧問專家建議等進行彙整，確認重大主題對組織營運的相關性及衝擊影響程度。	綜合考量後進一步分析決定 4 項重大主題 11 項次要主題 如本報告書第 32 頁，重大主題鑑別結果

1.4.2. 利害關係人主要關注議題及溝通方式

類別	主要關注議題	議合方式/頻率	2025 年議合實績/成效
政府與主管機關	- 法規遵循 - 職業安全與健康 - 環境管理(資源循環再利用及減碳) - 資通安全管理 - 能源管理 - 主管機關溝通 - 推動健康職場 - 永續發展路徑圖、永續報告書與公司治理(ESG) - 溫室氣體盤查 - 再生能源設備設置 - ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職安衛管理系統、ISO	- 全國法規資料庫_每月鑑別、每年全面查核、政府法令新增/變更之傳達 - 定期召開職業安全衛生委員會會議(每季一次)、環安、環境與能源管理委員會(每月一次)、資安會議(每年一次) - 參與各類政策及法規公聽會、說明會、研商、訓練課程、公文-不定期 - 臺灣證券交易所通報 - 上市公司應於每會計年度終了6個月內,在公開資訊觀測站申報公司治理(ESG)相關資訊或說明企業資訊揭露現況 - 臺灣電腦網路危機處理暨協調中心-國際資安事件聯防通報、資安事件通報、產品資安漏洞通報(包含:每月定期電子報、不定期通報-電子郵件) - 健康職場資訊網(每年申請健康職場認證時) - 確認所使用的 ISO 管理系統為最新版,以及新版條文發展趨勢(包含:每年驗證機構、不定期參與說明會、以及相關資訊網站查詢) - 聯絡窗口:蔡小姐 E-MAIL: sharontsai@tsangyow.com.tw	- 法規遵循:有關環安衛政府法令查核、新增、變更結果與採行措施,並完成管理階層審查。 - 職業安全與健康: - 職業安全與健康:勞工代表參加職業安全衛生委員會會議審議、協調安全衛生管理事項及管理績效,完成事項包含:職安衛教育訓練、環安衛異常與高風險危害之持續改善、員工環安衛知能與緊急應變演練、推動勞工健康保護五大計畫、聽力保護計畫、員工健康管理與促進、緊急救護設施改善、利害相關者需求與期待調查。 - 持續推動 ISO 45001:2018 職安衛管理系統並通過驗證,實施職安法規查核、透過危害鑑別及風險分析,預防事故的發生,進而降低企業成本及運作風險。 - 環境管理: - 完成 2025 年度環安教育訓練與廢棄物分類宣導、利害相關者需求與期待調查及環境與能源管理委員會審議等。 - 持續推動 ISO 14001:2015 環境管理系統並通過驗證,實施環境法規查核、環境考

類別	主要關注議題	議合方式/頻率	2025 年議合實績/成效
	14064-1 溫室氣體盤查標準、ISO 50001 能源管理系統，國際標準要求內容及改版資訊		量面鑑別，決定重大污染及控制措施規劃，遵守環保法規並建立控制程序/製訂目標，以有效改善組織對於環境所造成的衝擊。 3. 實施資源循環再利用及減碳：完成變更各廠事業廢棄物清理計畫書，新增 R-0201、R-0221（固體再生燃料原料用廢塑膠）廢塑膠項目，將廢塑膠混合物(D-0299)廢棄物，分類回收轉製 SRF(固體再生燃料)，2025 年資源循環再利用及廢棄物減量績效總重量：3.67T。 4. 自行處理事業廢棄物：2025 年減少事業廢棄物廢油混合物(D-1799)減量總重量：65 噸。 5. 配合各項節約用水措施與改善漏水浪費，有效減少自來水用量，2025 年較 2024 年用水減少 220 公噸。 6. 模具部門使用下腳料、廢棄的鐵材或模具，回收重新使用製作新的模檢治具，2025 年回收再利用(循環經濟)績效-835 公斤/\$8.9 萬元。 7. 透過綠色採購優先購買「低污染、省資源、

類別	主要關注議題	議合方式/頻率	2025 年議合實績/成效
			可回收」的環保原物料及產品，來達到節能減碳的目的，2025 年綠色採購績效統計：採購單位 10,564 萬元、總務單位 596.4 萬元，綠色採購金額占總體採購金額比率 20.8%。 - 資通安全管理： - 推動 ISO 27001 資訊安全管理系統之種子人員培訓與系統導入，並建立完善的管理流程與文件架構，以強化公司資訊安全治理與內控機制。 - 定期召開資安委員會審議資安政策與資安管理計畫，持續推動資安管理系統之運行，投入資安設備升級，強化資安防禦機制，實施員工教育訓練及駭客攻擊演練，避免營運中斷及社交工程攻擊的風險且提高公司應對實際攻擊的能力，達成資安零事故目標。 - 遵循「上市上櫃公司資通安全管控指引」，提升公司資通安全防護及管理機制，並訂定資安事件應變處置及通報作業程序，強化資安事件處置能力。 - 持續參與 TWCERT/CC 資安聯防及分享組

類別	主要關注議題	議合方式/頻率	2025 年議合實績/成效
			織，取得資安預警情資，資安威脅與弱點資訊，針對惡意 IP 進行封鎖，阻止已知惡意 IP 的訪問，且針對 TWCERT/CC 發布之資安漏洞通報進行軟硬體清查並進行漏洞修補與升級，來防範潛在的攻擊，確保本公司的資訊安全，故 2025 年本公司未發生任何重大的資安事故。 5. 舉辦年度資訊安全教育訓練，強化全體員工營業秘密保護觀念與提高資安意識，確保員工能正確遵循相關作業規範並降低內外部資訊外洩風險。 6. 進行年度社交工程演練，以檢視員工對社交工程攻擊的辨識與應變能力，並據以提升防護成效與降低社交工程攻擊及駭客入侵之相關資安風險。 • 能源管理： 1. 實施節約能源措施，汰換節能新機器設備及空壓機洩漏改善節省，2025 年度節電量 8 萬度。 2. 設置電力功率因數電容器（定補/自動補償），讓每一度電都發揮最大的效益，達到節省電費、減少電力損失、提高供電品質

類別	主要關注議題	議合方式/頻率	2025 年議合實績/成效
			與設備壽命的目的，2025 年節能總度數 11.4 萬度。 3. 販賣機汰舊換新，採用節能高效率機種，2025 年節能總度數 20,057 度。 • 主管機關溝通：依勞動部職業安全衛生署勞動檢查結果通知之要求，完成改善職業安全衛生管理計畫，包括機械、設備或器具之管理。 • 推動健康職場 1. 在職業健康與安全方面，榮獲 2025 年勞動部職業安全衛生署「企業永續報告揭露職業健康與安全績效主動評比」TOP 10% 績優企業殊榮。 2. 在菸害防制方面，自 2022 年起已連續四年辦理相關活動，累積共 10 位員工成功戒菸，推動成效深獲衛生局肯定並榮獲 2024 年嘉義縣「職場參與戒菸服務成功獎」第一名及 2023 年第二名等殊榮，與嘉義縣衛生局於 2025 年 7 月 10 日發布職場無菸新聞稿表揚。 • 永續發展路徑圖、永續報告書與公司治理 (ESG)： 1. 於臺灣證券交易所之企業 ESG 資訊揭露指

類別	主要關注議題	議合方式/頻率	2025 年議合實績/成效
			標清單之關注議題蒐集、鑑別重大性議題與訂定 ESG 政策與目標。 2. 完成 2025 年度之 ESG 永續報告書編製。 • 溫室氣體盤查：完成 2024 年度組織型溫室氣體盤查，共產出 4,948.066 公噸 CO₂e/年，2024 年較 2023 年溫室氣體排放量減少 364.027 公噸 CO₂e/年。 • 再生能源設備設置：2025 年度共發電 116.5 萬度綠電。 1. 於自行投資完成中山二廠/中山三廠太陽能發電場設置發電躉售台電，總容量：913.21kwp。 2. 中山廠屋頂出租設置太陽能發電場，總容量：627.12kwp。
員工	• 勞動權益與法規遵循 • 福利與健康照護 • 人才培育及職涯發展 • 勞資和諧關係	• 內部網站或內部電子郵件公告：不定期公告各項員工福利事項(三節禮金、健檢等)、員工福利委員會資訊(員工旅遊、福委會福利資訊) • 提供多元意見管道(如勞資會議、員工意見箱、性騷擾申訴調查小組) • 員工教育訓練(講座、實體與線上課程) • 各階層主管及員工溝通會(如 各部門溝通	• 每年辦理員工健康檢查 • 推廣每週一日健康餐 • 舉辦員工感恩餐會，增進同仁向心力與歸屬感 • 勞資會議 2025 年共召開 4 次，達成充分溝通 • 舉辦「與總經理有約」全員溝通活動，促進高層與員工直接對話

類別	主要關注議題	議合方式/頻率	2025 年議合實績/成效
		會、與總經理有約全員活動) • 人力資源團隊夥伴及專線聯絡窗口：鄭小姐 E-MAIL：chun@tsangyow.com.tw	
股東與投資人	• 公司治理 • 風險管理 • 股東參與 • 營運績效 • 法規遵循 • 資訊揭露透明	• 新聞露出/重大訊息：媒體/公開資訊觀測站、即時露出/公告重要訊息，如公司治理、營運概況、重要營運發展等股東及投資人關注之相關資訊 • 每年召開一次股東會並出版年報 • 每年舉辦二次國內法人說明會或線上法說會 • 每月發布營業收入資訊 • 每年發布永續報告書 • 即時更新公司網站_投資人專區及 ESG 專區 • 設置投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通 • 聯絡窗口：蔡小姐 E-MAIL：sharontsai@tsangyow.com.tw	• 公開資訊觀測站年度發布中/英文重訊 16 則，並以中英文揭露各季財務報告、股東會年報及相關資料等 • 新聞稿發布 16 次 • 公司治理評鑑 1 次 • 2025 年股東常會 1 次 • 2025 年舉辦 2 次線上法人說明會，說明公司近期營運及業務成果與未來展望，全程錄音錄影檔揭露至公開資訊觀測站 • 2024 年永續報告書中英文揭露至公開資訊觀測站及公司網站 • 公司網站內同時設有投資人專區及聯絡管道資訊，提供股東與投資人即時諮詢及反應意見的溝通途徑
客戶	• 產品與顧客服務 • 品質保證 • 新產品開發 • 產品報價	• 專屬業務/客服專線 • 客戶拜訪、線上會議 • 客戶滿意度調查 • 聯絡窗口：朱小姐 E-MAIL：sales@tsangyow.com.tw	• 品質會議、產銷會議與跨功能小組會議 • 會議記錄 • 出差拜訪記錄 • 客戶滿意度調查記錄 • E-MAIL 往來記錄

類別	主要關注議題	議合方式/頻率	2025 年議合實績/成效
	- 資訊安全 - ESG 永續發展		
供應商	- 供應商及協力廠商管理 - 產銷協調	- 定期與供應商及協力廠商溝通品質、成本、交期目標之達成 - 聯絡窗口： - 採購_李小姐 E-MAIL： chinyem@tsangyow.com.tw - 託工_吳小姐 E-MAIL： bobo@tsangyow.com.tw	- 透過供應商 E 化平台進行交期協調 - 外包商入廠作業進行環安衛危害告知 - 供應商/協力廠商之評鑑及考核
社會團體與社區居民	- 企業形象 - 社區關懷 - 社會參與	- 公司電話專線 - 設立噪音申訴專線及居民之溝通管道，友善溝通及處理鄰近居民對噪音感受之問題，創造共贏之生產與居住環境 - 敦親睦鄰活動 - 聯絡窗口：劉先生 E-MAIL： a-pang@tsangyow.com.tw	- 本公司與『倉佑慈善基金會』於嘉義捐血站、嘉義垂楊捐血室，舉辦捐血公益活動，公司發揮正面影響力，號召供應鏈協力廠商，共同參與捐血公益活動共募得 1,356 袋佳績；參與捐血活動志工和員工眷屬共計 64 人。 - 捐贈奇美醫院奇美醫療服務社 AED(自動體外心臟電擊去顫器)，照顧偏鄉醫療缺乏地區。 - 回饋社會提升特殊火災之滅火設備，與產業園區廠商共襄盛舉，聯合捐贈嘉義縣消防局『高壓水霧滅火設備』一批。 - 響應民雄鄉公所認養路燈『點亮民雄』，使鄉內路燈可以永續維持夜間照明，提升鄉民生活品質，維護鄉民生命財產安全。

類別	主要關注議題	議合方式/頻率	2025 年議合實績/成效
			• 本公司同仁與家眷共計 24 人，擔任以 SDGs 永續發展目標為努力方針之『永續家園 公益園遊會』義賣志工服務回饋社會，並將園遊會義賣所得全部捐出，做為籌建花蓮分院與嘉義院植物人常年服務經費。 • 本公司以實際行動回饋社會，向弱勢團體『嘉義市腦性麻痺協會』認購義賣吐司麵包等產品，支持、肯定腦麻孩子之工作能力。 • 本公司與「倉佑慈善基金會」向弱勢團體（伊甸基金會、陳老師安安之家等）提供資助、物資、協助，公司拋磚引玉的小愛讓更多人可共同響應成就社會大愛，讓弱勢團體可感受到溫暖照顧更多人員。 • 支持資源缺乏之偏遠學校辦理球隊，讓孩子們學習成長的另一個舞台，有機會透過專項訓練，開拓人生視野，如嘉義縣中埔鄉和興國小棒球隊。 • 本公司響應地方馬拉松路跑活動，提振運動風氣，支持 2025 年第 29 屆諸羅建城 320+1 嘉義雙潭，賽事以臺灣特有『藍腹鵲』為主題結合聯合國 2030 永續發展目標：SDGs15 保護陸域生態，並由同仁組隊參加為環境而跑。

類別	主要關注議題	議合方式/頻率	2025 年議合實績/成效
			贊助傳統文化廟宇活動。

1.4.3. 重大主題分析及衝擊性評估

1.4.3.1. 倉佑透過鑑別流程決定之重大主題如下矩陣圖



1.4.3.2. 經倉佑年度會議決定重大主題鑑別結果

類別	主題			
重大主題	產品品質與安全	人才發展與培育	職業健康與安全	客戶隱私與資訊安全 (本次新增)
次要主題	產品開發與創新	生產自動化 (智慧製造)	勞動力供給	持續營運
	勞雇關係	人權保護	環境保護及氣候行動	能資源管理 (節能減碳)
	顧客關係管理	永續供應鏈管理	社會共榮	

1.4.4. 重大主題衝擊邊界說明

重大主題	主題意涵	內部	外部						預防與改善行動	回應章節
		倉佑	股東／金融機構	客戶	供應商	政府	社會基金會	公協會組織		
產品品質與安全	保障產品的高品質與安全性，提升市場競爭力和客戶滿意度，並遵守法律規範，避免法律風險	●	○	●	●	○	●	○	- 強化品質管控流程與預防性設計，降低產品缺陷風險 - 推動產學研合作與技術創新，加速產品升級 - 實施精實管理與自動化改善，提升生產效率並降低成本 - 優化供應鏈管理，確保其透明性與符合品質標準	3.2
人才發展與培育	提升員工技能與工作效率，增加員工滿意度和忠誠度，支持創新和長期發展，實現可持續經營	●	○	○		○	○	○	- 每年制定年度培訓計畫並蒐集員工滿意度調查，持續進行檢討與改善 - 與大專校院專業師資共同研討，完善建教生中長期職涯培訓路徑 - 新增員工福利措施及關懷活動，提升員工滿意度與忠誠度	5.3

重大主題	主題意涵	內部	外部						預防與改善行動	回應章節
		倉估	股東／金融機構	客戶	供應商	政府	社會／基金會	公協會組織		
職業健康與安全	保障員工的健康與安全，提升法規遵循程度，增強企業形象與信任度	●	○		○	○	○	○	- 透過多樣教育訓練與宣導，提升員工對工作環境危害的認識及安全意識 - 定期內外部稽核與職災統計，持續改善環安衛巡檢異常及高風險危害 - 創造健康職場，涵蓋生理、心理、社會等層面，促進員工全方位健康 - 通過管理系統運行，廣泛接受不同階層意見，並持續自主改善	5.4
客戶隱私與資訊安全	致力維護客戶、商業夥伴及公司內部機密資訊之安全性與隱私，防範網路攻擊與資料外洩風險，確保營運連續性，並恪遵相關法規，深化利害關係人信任	●	●	●	●	○	○	○	- 導入資訊安全管理標準，建置系統化防護機制，防範潛在網路威脅與資安漏洞 - 定期執行資安威脅演練與系統漏洞偵測，強化同仁資安意識與緊急應變能力 - 落實個人資料與商業機密分級管制，嚴格執行權限控管與加密傳輸機制，杜絕外洩風險 - 優化供應鏈資訊安全管理，簽署保密協議，確保商業夥伴之資料處理符合安全標準	2.5

註：●代表直接衝擊；○代表因商業關係產生間接衝擊；空白代表無衝擊

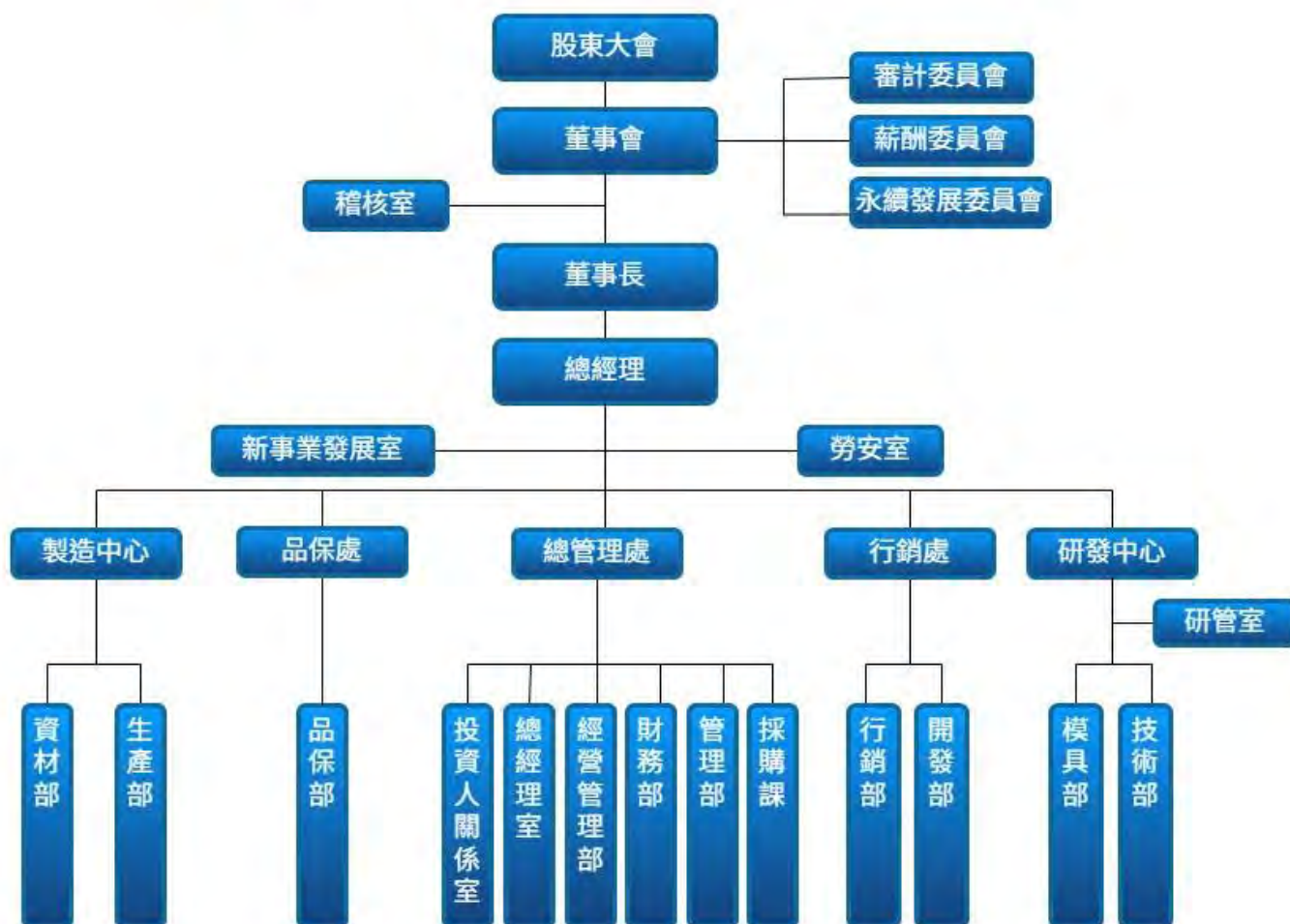
2. 永續治理

2.1. 倉佑組織架構

倉佑董事會為最高治理單位。董事之選任採候選人提名制，依「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」董事會成員組成多元化。董事會成員共九席，獨立董事三席占比33%，女性董事一席占比11%。董事會成員普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，包含：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力、多元能力符合率 97.2%。



倉佑實業股份有限公司 公司組織圖



2.2. 倉佑各部門業務角色

主要部門	工作職掌
董事長	董事會決策之執行以及集團發展策略的規劃
總經理	集團營運及發展策略的規劃與執行
稽核室	公司及各關係企業稽核活動之規劃與執行
勞安室	職業安全衛生管理、職場健康促進與管理
研發中心	新產品的估價/開發/打樣、檢治具及成形模具的設計/開發/管理、新技術的引進與生產技術的改善、技術文件與各項規章制度發行管制
行銷處	新產品開發專案管理、多元化產品發展策略規劃、新市場/新產品開發之技術資源分析及評估、產品銷售、業務開拓、市場調查與分析、行銷策略擬訂與執行、客戶關係維護及管理
製造中心	綜理產品之生產、品保以及採購、生管、倉儲、出貨等資材作業，以確保品質、成本、交期滿足客戶需求，達成組織獲利目標
品保處	確保生產及供應鏈品質，滿足客戶需求、達成組織獲利目標
總管理處	整合服務部門的管理機能，提高企業經營績效
經營管理部	依公司經營目標制定整體人力資源策略、規劃公司人力資源制度、發展人力素質以確保組織績效與競爭力。推動各部門組織流程改善之活動，依部門組織需求，執行公司所派任之其他部門行政管理工作
總經理室	公司經營活動之規劃、集團經營績效之管理及協助、相關改善活動與專案之管制、經營管理系統與品質系統之推動、技術文件與各項規章制度發行管制
投資人關係室	重大訊息發布與說明、增進公司資訊揭露透明度，強化公司治理、負責規劃與執行各類投資人關係互動活動、彙總公司企業社會責任執行情形
財務部	集團會計及財務政策之推動及管理、年度預算編列及控管、財務報表之編制及營運資訊之提供、營運資金調度及管理 董事會權責單位，協助董事會落實公司治理與法令遵循及股東會之籌備、股務處理、統籌對外資訊申報、揭露
管理部	環境保護與管理、資訊與資通安全管理、總務庶務管理
新事業發展室	開展集團新興商業模式、新事業策略擬定及經營體制規劃 整合集團資源，提升綜效，以增進新事業的成功發展

2.3. 董事會

董事會每季召集一次，依據「公司法」、「證券交易法」、「公開發行公司董事會議事辦法」以及「上市上櫃公司治理實務守則」確實執行公司治理制度。倉佑有關營運重大政策、投資案、背書保證、資金貸與及銀行融資等重大議案皆經董事會決議後執行。

2.3.1. 董事會溝通

對董事會的報告議題涵蓋 ESG 各項性質，2025 年總數量約 71 件，例如：營運狀況報告、財務狀況報告、內部稽核報告、董事責任保險續保情形、智財管理、資通安全管理、風險管理、誠信經營執行情形、董事會績效評估、內部稽核主管異動、ESG 相關議題報告等，其中 ESG 相關議題報告包含與利害關係人溝通情形、推動永續發展執行情形等報告，並由各權責單位與董事會溝通以下重大事項，包含營運報告及預算、稽核報告、決算表冊（含盈餘分配）、各季及年度財務報告、員工及董事酬勞分配、經理人薪酬、內部控制制度有效性、簽證會計師適任性及獨立性評估、訂定提升企業價值計畫、永續報告書編製完竣、永續發展政策修訂、永續發展執行情形與成效、公司治理相關規範修訂、召集股東常會等，詳見公開資訊觀測站發布重大訊息或 2025 年報。

2.3.2. 董事會職權與運作

董事會之運作依據倉佑章程與「董事會議事規範」，職權內容如下：

- (1) 審議倉佑之營運計畫。
- (2) 審議年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
- (3) 訂定或修正內部控制制度，及內部控制制度有效性之考核。
- (4) 訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- (5) 審議募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- (6) 董事會未設常務董事者，董事長之選任或解任。
- (7) 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- (8) 審議對關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈。
- (9) 審議應由股東會決議或董事會決議之事項或主管機關規定之重大事項。

2.3.3. 倉佑董事會成員學經歷

職稱	姓名	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董	蘇祈澤	• 東海大學企業管理系	• 倉佑實業(股)公司董事長

職稱	姓名	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長		- 東海大學管理在職專班(EMBA) - 梁鑫實業(股)公司製造部經理、人力資源室經理 - 倉佑實業(股)公司總經理、董事長	- 頂鑫投資(股)公司董事 - 富澤投資(股)公司董事長 - 梁鑫實業(股)公司監察人 - 梁鑫投資(股)公司董事
董事	蘇祈祐	- 美國丹佛大學企管學士 - 成功大學高階管理碩士EMBA - 梁鑫實業(股)公司人力資源室經理 - 倉佑實業(股)公司執行副總、副總經理、總經理、董事	- 富澤投資(股)公司董事 - 倉佑實業(股)公司董事暨總經理
董事	富澤投資股份有限公司代表人：謝幸樹	- 政治大學會計系 - 中正大學高階主管管理EMBA - 中國鋼鐵(股)公司電腦中心系統設計師 - 民國 72 年高考會計師 - 勤業眾信聯合會計師事務所高級查帳員 - 謝幸樹會計師事務所負責人	- 謝幸樹會計師事務所負責人 - 中鋼碳素化學(股)公司獨立董事
董事	蘇鑫城	- 政治大學心理系肄業 - 梁鑫實業(股)公司總經理	- 梁鑫實業(股)公司董事暨總經理 - 梁鑫投資(股)公司董事 - 頂鑫投資(股)公司董事長 - 隆鑫國際(有)公司董事長
董事	朱三都	- 南投國中 - 順嚮工業(股)公司董事長 - 晉嚮工業(股)公司董事長	- 順嚮工業(股)公司董事長 - 晉嚮工業(股)公司董事長
董事	朱宸誼	- 格里菲斯大學資訊系統與應用研究所碩士 - 梁鑫實業(股)公司總經理特助 - 倉佑實業(股)公司協理、董事長特助、行銷處副總經理	- 倉佑實業(股)公司董事暨副總經理 - 晉嚮工業(股)公司監察人
獨立董	歐進士	- 美國明尼蘇達大學管理(會計)博士 - 國立中正大學會計與資訊科技學系教授	國立中正大學會計與資訊科技學系榮譽教授

職稱	姓名	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事		南茂科技(股)公司獨立董事	
獨立董事	陳志昌	- 國立雲林科技大學企管博士 - 美國東華盛頓州立大學公行管理碩士 - 帛漢(股)公司董事 - 臺灣首府大學企管系主任 - 中國人壽(股)公司駐北京首席代表 - 教育部審定助理教授助理字第039025 私立南臺科技大學課程審議委員 - 臺南市億載會秘書長 - 國立雲林科技大學兼任助理教授	- 帝碩科技(股)公司董事 - 南華大學兼任助理教授 - 萬在工業(股)公司獨立董事 - 宏佳騰動力科技(股)公司獨立董事 - 立康生物科技(股)公司獨立董事
獨立董事	林秋賢	- 私立逢甲大學財稅系 - 財政部臺灣省南區國稅局審核員 - 臺南縣佳里鎮公所機要秘書、財政課長 - 臺南縣佳里區公所人文課課長	無

註：董事會重要議案及董事利益迴避情形詳見年報第 19 頁

2.3.3.1. 董事會成員進修狀況

倉佑之董事每年均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規範之完成進修時數，並於公開資訊觀測站輸入董事出席董事會及進修情形，2025 年度董事進修時數資料如下：

董事姓名	課程時數	課程名稱
蘇祈澤	6	跨世代人才管理與永續準則 IFRS S1/S2 導入實務
蘇祈祐	9	- 公司治理論壇 - 跨世代人才管理與永續準則 IFRS S1/S2 導入實務
謝幸樹	9	- 公司董事暨監察人研習-「公司治理-淺探資產傳承與股權傳承」 2025/7/25(臺北)會計師執業的法律責任 2025/7/25(臺北)永續資訊揭露中重大性之考量
蘇鑫城	6	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇

董事姓名	課程時數	課程名稱
朱三都	6	• 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇
朱宸誼	9	• 公司治理論壇 • 跨世代人才管理與永續準則 IFRS S1/S2 導入實務
歐進士	6	• 2025 年度第二期公司治理實務研習班-股東會爭議實務案例解析 • 美國解放日?美國的對等關稅和臺灣的衝擊
陳志昌	9	• 透過櫃買市場實踐永續發展 • 跨世代人才管理與永續準則 IFRS S1/S2 導入實務
林秋賢	6	• 2025 年度第二期公司治理實務研習班-股東會爭議實務案例解析 • 上市櫃董事進修課程-SDGs 與 ESG 永續管理

2.3.3.2. 董事會運作情形

2025 年共召開四次董事會，列席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備 註
董事長	蘇祈澤	4	0	100	
董事	蘇鑫城	3	1	75	應出席 4 次委託 1 次
董事	朱三都	4	0	100	
董事	富澤投資股份有限公司 代表人謝幸樹	3	1	75	應出席 4 次委託 1 次
董事	蘇祈祐	4	0	100	
董事	朱宸誼	4	0	100	
獨立董事	歐進士	4	0	100	
獨立董事	陳志昌	4	0	100	
獨立董事	林秋賢	4	0	100	

註：詳見公司年報

2.3.4. 董事會就任原則暨多元化

倉佑董事會成員選任及運作以誠信正直、公司所需的經營管理專長及專業能力為選任方針，包含經營管理、財務會計、法律等專業背景、專業技能及產業經驗。

倉佑董事之選任採候選人提名制，依「董事選舉辦法」及「公司治理守則」董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- (1) 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- (2) 專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。

依據倉佑章程規定，倉佑設董事七至十一人，實際選任之董事人數授權由董事會議定之。董事之選任採公司法第一百九十二條之一之候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任，董事任期均為三年，連選均得連任，任期屆滿而不及改選時，得延長其執行職務到改選就任時為止。

配合證券交易法第十四條之二及第十四條之四規定，倉佑獨立董事名額不得少於三人，其中一人為審計委員會召集人，且至少一人應具備會計或財務專長，採候選人提名制度，由股東會就獨立董事候選人名單中選任，有關獨立董事之專業資格、持股、兼職限制、獨立性之認定、提名方式及其他應遵行方式，依證券主管機關規定辦理。

2.3.4.1. 董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：

- | | |
|----------------|----------------|
| (1) 營運判斷能力。 | (2) 會計及財務分析能力。 |
| (3) 經營管理能力。 | (4) 危機處理能力。 |
| (5) 產業知識。 | (6) 國際市場觀。 |
| (7) 領導能力。 | (8) 決策能力。 |
| (9) 風險管理知識與能力。 | |

2.3.4.2. 董事會多元化政策之具體管理目標與目前達成情形

(1) 管理目標：

- 至少兩名獨立董事連續任期不超過三屆。
- 注重董事會成員組成之性別平等，至少包含一位不同性別董事，並以每一性別董事達董事會席次 1/3 為目標。
- 董事成員中兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一(即 33%)為目標。

(2) 達成情形：

- 董事會組成多元化：現任董事會 2 位董事年齡在 71~80 歲，3 位董事年齡在 61~70 歲，1 位在 51~60 歲，3 位在 41~50 歲；董事成員具員工身分者 2 位占比為 22%，獨立董事 3 位占比為 33%，獨立董事 2 位連續任期不超過三屆；女性董事 1 位占比為 11%，未來將盡力增加女性董事席次，以達目標。

- 董事經營能力多元化項目：本公司第 15 屆董事會由 9 位董事組成，包含 3 位獨立董事及 6 位非獨立董事，董事擁有上市櫃公司之經營企業管理實務經驗，均具備領導決策、危機處理及國際市場觀及產業知識及營運判斷等專業，本屆董事成員符合多元化政策之管理目標。

2.3.4.3. 董事會組成多元化

職稱	姓 名	基本組成						
		性別	兼任本公司員工	年 齡				獨立董事任期
				41-50	51-60	61-70	71-80	
董事長	蘇祈澤	男		V				
董事	蘇鑫城	男				V		
董事	朱三都	男				V		
董事	謝幸樹	男					V	
董事	蘇祈祐	男	V	V				
董事	朱宸誼	女	V	V				
獨立董事	歐進士	男				V		第 3 屆
獨立董事	陳志昌	男			V			第 2 屆
獨立董事	林秋賢	男					V	第 2 屆

2.3.4.4. 倉佑董事性別暨年齡多元化占比

年齡 \ 性別	女		男	
	人數	占比	人數	占比
< 30 歲	0	0%	0	0%
31~50 歲	1	11%	2	22%
> 51 歲	0	0%	6	67%
總計	1	11%	8	89%

2.3.4.5. 董事會經營能力多元化

職稱	姓 名	多元化項目							
		營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
董事長	蘇祈澤	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	蘇鑫城	V		V	V	V	V	V	V
董事	朱三都	V		V	V	V	V	V	V
董事	謝幸樹	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	蘇祈祐	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	朱宸誼	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	歐進士	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	陳志昌	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	林秋賢	V	V	V	V	V	V	V	V
達成率		100%	78%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2.3.5. 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會為公司薪酬治理之重要機制，負責審議與監督董事及經理人之薪資報酬政策，以確保其與公司長期經營績效及策略目標保持一致。委員會每年至少召開兩次會議，並得視實際需要召開臨時會議。

於會議中，委員會成員就薪酬政策、經營績效評估及薪酬結構等重要議題進行審慎評估與討論，相關決議均提報董事會審議與核決，以強化公司治理機制並確保決策之獨立性與合理性。

2.3.5.1. 薪資報酬委員會的職權

本公司薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，成員人數不少於三人，並由其中一人擔任召集人，負責統籌委員會運作。其主要職責包括：

- (1) 制定並定期審查公司的薪酬政策與方案，確保其與公司的策略目標及行業標準相符。
- (2) 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，使其與經營績效係呈正向關聯性。
- (3) 評估並建議董事及經理人之薪資報酬水準，確保其符合職責範疇、經營績效。
- (4) 監督公司薪酬政策之執行情形，確保其公平性和透明性。
- (5) 參考市場數據及同業標準，提出調整建議，以確保公司薪酬在市場上具有競爭力。

(6) 定期向董事會報告薪酬政策的實施情況及其成效，並提供優化建議。

2.3.5.2. 出席狀況

2025 年度薪資報酬委員會開會 2 次，薪酬委員出席率 100%。

2.3.6. 董事酬金政策

倉佑總經理及高階經理人之酬金給付，係以公司長期經營績效及股東長遠利益為依歸，在不引導經理人為追求酬金而從事逾越公司風險胃納之行為的前提下，以企業營運績效為獎金提列依據：

- (1) 核心績效衡量標準：經理人之績效考核以確保公司獲利目標之達成及財務結構之穩健為主要衡量指標。每年度依董事會決議之年度預算目標設定目標值，由各高階經理人據以執行並負責達成。
- (2) 薪酬與 ESG 指標連結：為激勵經營團隊重視長期綜合績效表現以達到永續經營，本公司特別將經理人薪酬與包含環境、社會及公司治理在內之績效評估指標深度連結，其評核項目與權重如下：

指標項目	權重	說明
財務指標	20%	公司財務績效、營業收入、預算達成、獲利表現等
策略指標	30%	依據未來中長期策略展開之目標，如數位轉型、市場拓展、技術創新、產品時程遵守、重大主題因應作為等
永續及內控指標	30%	致力實踐三大永續承諾，專注於環境、社會及公司治理(ESG)和內部控制體系的建立與實施，如誠信經營、資訊透明、法令遵循及風險控管、社會共存共榮，實踐 ESG 永續績效各項重點工作： 1. 關注氣候風險並推動淨零具體作為 10% 2. 職業安全衛生管理 5% 3. 其他 15%
管理指標	20%	關注總經理、高階經理人在內部管理、功能委員會推動改善、多元事業發展、領導能力及人才發展方面的表現

2.3.7. 審計委員會

為了加強公司治理結構，確保財務報告的準確性與透明度，並提升公司運營的合法合規性，設立了審計委員會。審計委員會主要負責監督公司內部控制系統、財務報告流程、審計政策及程序的執行，並就相關風險管理和合規事務向董事會提供建議。

2.3.7.1. 審計委員會的職權

審計委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長，以監督下列各事項為主要目的：

- (1) 公司財務報表之允當表達。
- (2) 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- (3) 公司內部控制之有效實施。
- (4) 公司遵循相關法令及規則。
- (5) 公司存在或潛在風險之管控。每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。

2.3.7.2. 出席狀況

2025 年度審計委員會開會 4 次，審計委員出席率 100%。

2.3.8. 董事會績效評估

倉佑每年定期辦理董事會績效評估，以檢視董事會整體運作效率及各董事履職情形。2025 年度董事會績效評估已透過內部評核機制完成，評估結果顯示董事會整體運作良好，並已提報 2026 年第一次董事會報告。

評估結果將作為董事個別績效評估、薪酬決定及提名續任之重要參考依據，以持續強化董事會運作效能及公司治理品質。

倉佑依據「公開發行公司董事會議事辦法」訂定「董事會議事規範」，作為董事會運作之依循依據。公司董事每年均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」完成法定進修時數，並於公開資訊觀測站揭露董事出席董事會及進修情形，以確保資訊透明。

此外，公司於官方網站揭露董事會重大決議事項，並由專責單位更新公司財務及業務相關資訊，以強化資訊揭露品質與利害關係人溝通。

在治理架構方面，倉佑已設置薪資報酬委員會、審計委員會及永續發展委員會等功能性委員會，協助董事會執行監督與管理職能，提升公司治理效能。公司並訂有「處理董事所提要求之標準作業程序」、「董事會績效評估辦法」及「公司治理實務守則」等相關制度，以完善董事會運作機制。另設置公司治理主管，由經營管理部主管兼任，負責協助董事執行職務、強化董事會運作效率，並持續精進公司治理制度。

2.3.8.1. 各委員會評估標準表

構面	董事會 自評配分比	董事 自評配分比	功能性委員會 自評配分比
對公司營運之參與程度	30%	40%	30%
提升董事會（含功能性委員會） 決策品質	25%	--	25%
董事會組成與結構	10%	--	--
董事之選任及持續進修	15%	20%	--
內部控制	20%	20%	20%
對公司之了解與職責認知	--	20%	--
功能性委員會職責認知	--	--	15%
功能性委員會組成及成員選任	--	--	10%
合計	100%	100%	100%

2.3.8.2. 2025 年度評核結果

類別	項次	評核項目	分數	總分	說明
董事會 績效評估	01	對公司營運之參與程度	28.25	93.22	運作情形良好，將 依據本次評核結 果持續強化，以提 升公司治理成效
	02	提升董事會決策品質	23.06		
	03	董事會組成與結構	9.24		
	04	董事之選任及持續進修	14.00		
	05	內部控制	18.67		
董事成員 績效評估	01	對公司之了解與職責認知	18.89	95.39	運作情形良好，將 依據本次評核結 果持續強化，以提 升公司治理成效
	02	對公司營運之參與程度	37.98		
	03	董事之專業及持續進修	19.26		
	04	內部控制	19.26		
審計委員 會績效評 估	01	對公司營運之參與程度	30.00	100.00	整體運作良好，將 持續強化，以維持 公司治理水準
	02	審計委員會職責認知	15.00		
	03	提升審計委員會決策品質	25.00		
	04	審計委員會組成及成員選任	10.00		
	05	內部控制	20.00		

類別	項次	評核項目	分數	總分	說明
薪資報酬委員會績效評估	01	對公司營運之參與程度	30.00	100.00	整體運作良好，將持續強化，以維持公司治理水準
	02	薪資報酬委員會職責認知	15.00		
	03	提升薪資報酬委員會決策品質	25.00		
	04	薪資報酬委員會組成及成員選任	10.00		
	05	內部控制	20.00		
永續發展委員會績效評估	01	對公司營運之參與程度	30.00	100.00	整體運作良好，將持續強化，以維持公司治理水準
	02	永續發展委員會委員會職責認知	15.00		
	03	提升永續發展委員會委員會決策品質	25.00		
	04	永續發展委員會組成及成員選任	10.00		
	05	內部控制	20.00		

2.4. 誠信經營

倉佑「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」內容已涵蓋「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款行為之防範措施，明訂禁止行賄及收賄、提供或收受不正當利益、提供或承諾疏通費、提供非法政治獻金、從事不公平競爭行為、不當慈善捐贈或贊助、洩露商業機密及損害利害關係人權益等不誠信之行為，且已採行防範措施及進行教育宣導，以落實誠信經營政策。

2.4.1. 宣導與訓練

2.4.1.1. 宣導與簽署

- (1) 董監事、獨立董事任職時提供法規宣導手冊，傳達誠信重要性，提升誠信經營之落實。
- (2) 新進同仁簽署「員工協議書」，明訂員工應遵守之誠信操守、禁止收賄等事項。

2.4.1.2. 教育訓練

2025 年公司舉辦與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練（含誠信經營法規遵行、個資、營業祕密與智慧財產權保護、會計制度及內部控制等相關課程）計 335 人次，合計 301 人時。

2.4.1.3. 倉佑誠信經營教育訓練統計表

課程名稱	人次	人時
誠信經營法	41	41
個資、營業祕密與智慧財產權保護	253	172
會計制度及內部控制	7	54
新人訓練（含誠信經營）	34	34
小計	335	301

2.4.2. 法規遵循

倉佑訂有經董事會審議通過之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」及「防治內線交易管理辦法」，明示倉佑誠信經營之政策、作法暨董事會與管理階層應積極落實此經營政策之承諾，並制定落實各項道德規範政策，由稽核室定期查核公司各項控制作業，做成稽核報告送審計委員會審議並於董事會報告之，以建立良好之公司治理及風險控管機制，謀求倉佑之永續發展。董事會成員及管理階層於執行業務時皆依據誠信經營原則及承諾，積極落實及執行。上述相關準則已於倉佑官網公開揭露。

倉佑在 2025 年度內，未發生任何違反環境、健康與安全法規、產品與服務資訊和標示相關法規，以及行銷傳播行為的事件，且未因此受到任何相關處罰。重大違規事由依照「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」之規定。

2.4.3. 申訴機制

倉佑「誠信經營作業程序及行為指南」明確定義不當利益及慈善捐贈之標準，以及防範程序、違規之懲戒及申訴制度。

為鼓勵舉報不法及不誠信的行為，倉佑訂有「違反道德行為及誠信經營之檢舉辦法」，建立公司內外部檢舉管道及處理制度，落實執行。並指派人資單位及稽核室分別受理內部同仁及外部利害關係人之檢舉，且對於檢舉人或參與調查者相關資訊嚴格保密、採取適當保護措施，並定期檢討修正之，以展現公司誠信經營之承諾。

2.4.3.1. 申訴管道

- (1) 內部管道：員工意見箱(實體信箱及 EAP 員工行動資訊網)、人資單位主管 E-MAIL 信箱及專線電話。
- (2) 外部管道：公司官網/利害關係人專區設有檢舉/申訴管道設有檢舉專用 E-MAIL 信箱及專線電話。

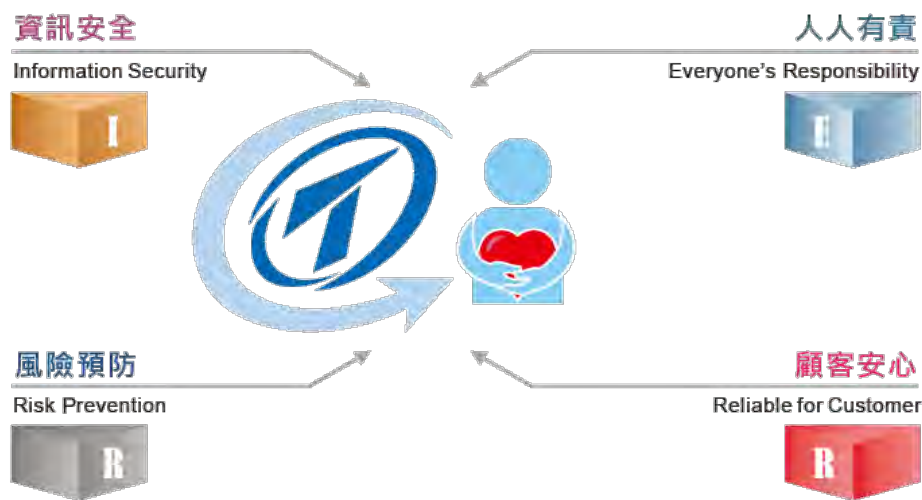
2.5. 資訊安全

重大主題 名稱	客戶隱私與資訊安全		
本主題對 倉佑重大 的原因	正面衝擊： 1. 提升營運穩定性，避免因資安事件造成系統中斷或資料遺失 2. 符合利害關係人資訊安全需求與期待，提升公司信譽與品牌形象 3. 強化員工資安意識，降低人為資安風險	負面衝擊： 1. 發生資安事件可能導致營運中斷、生產停擺，造成重大損失 2. 發生資安事件或資料外洩，將嚴重損害公司信譽 3. 員工資安意識不足，會成為駭客攻擊或釣魚郵件的弱點	
評估機制	正面衝擊： 1. 透過風險鑑別與稽核機制，使資安管理制度持續改善 2. 強化員工資安意識 3. 全面監控與防禦機制，強化資產保護能力	負面衝擊： 1. 建置及維運資訊安全管理系統，所須持續投入的軟硬體設施及人力資源等成本的持續增加 2. 全體員工、資安團隊及相關合作夥伴之教育訓練與社交工程演練須與時俱進 3. 技術及設備升級須與時俱進	
政策 與承諾	1. 倉佑之資安政策：「資訊安全、人人有責、風險預防、顧客安心」，本公司透過建立並持續精進資訊安全管理系統（Information Security Management System, ISMS），以確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，並作為全體員工及相關合作夥伴共同遵循之資訊安全最高指導原則，以滿足營運需求，並讓顧客安心。 2. 政策承諾：本公司承諾遵循資訊安全相關法令、契約要求及資訊安全管理系統規範，定期審查資訊安全績效，持續改善資訊安全管理系統之適用性、適切性及有效性，以因應內外部環境變化及新興資訊安全風險，提升整體資訊安全管理成熟度，降低資訊安全風險，以支持公司的永續發展。		
目標 與標的	短期（2025 年）	中期（2026~2029 年）	長期（2030 年~）
	1. 全年資安訓練與演練完成率 100%，無重大資安事件發生 2. ISO 27001 資訊安全	1. 完成 ISO 27001 資訊安全管理系統建置及運行 2. 持續推動資安管理	通過 ISO 27001 資訊安全管理系統第三方驗證，確保資訊安全、人人有責、風險預防、顧

	管理系統之種子人員培訓及系統導入	計畫，保持無重大資安事件發生	客安心之資安政策的有效性，滿足利害相關者之需求與期待
目標達成情形	1. 2025 年無重大資安事件發生 2. 完成 ISO 27001 資訊安全管理系統之建置 3. 培訓 ISO 27001 種子人員，共 57 人		
行動計畫與管理措施	短期（2025 年）	中期（2026~2029 年）	長期（2030 年 ~）
	1. 建立及完整 ISO 27001 管理流程文件 2. 實施年度資安教育訓練課程 3. 實施釣魚郵件模擬演練 4. 建立事件通報流程	1. 實施運行 ISO27001 管理政策、流程及控管措施速、有效地採取行動。 2. 實施 ISO 27001 內部稽核，追蹤缺失及改善，落實 PDCA 管理循環	1. 通過 ISO 27001 資訊安全管理系統 (ISMS) 第三方驗證 2. 持續推動資安管理計畫，確保 CI&IP 保護與無重大資安事件發生，並持续提升資安管理績效

2.5.1. 資安政策

為確保資訊資產的機密性、完整性與可用性，倉佑依據資安政策「資訊安全 人人有責、風險預防、顧客安心」，定期進行資安風險鑑別，規劃、實施、檢討資安管理計畫，持續改善資安管理績效，並進行災害復原演練，確保資訊系統安全，防止機密資料洩漏，滿足持續營運需求，讓顧客安心。



✚ 倉佑資安政策

倉佑為嚴防機密資料外洩，制定「CI&IP 機密資訊與智慧財產權管理流程」，明確規範客戶所提供之營業秘密皆列屬機密資料，並嚴格實施職務權限控管。公司要求全員落實資訊安全規範，並透過定期接受資安教育訓練以深化資安意識。全體同仁應共同遵守並予以保護之資訊資產類別如下：

- (1) 資訊紀錄：包括資料庫、資料檔、系統規劃與設計文件、使用與操作手冊、業務流程、客戶與報價資料、合約、教育訓練教材、開發與技術文件、內部控制程序書與制度文件等。
- (2) 電腦資訊系統：包括電腦作業系統、應用系統、開發工具、套裝軟體、公用程式等。
- (3) 營業秘密與個人資料：包括組織內部正式人員與非正式人員、承包商、業務合作夥伴與顧客之業務過程中，所產生之營業機密與個資等。
- (4) 實體區域：包括辦公區、資訊機房、生產車間與門禁管制區等。
- (5) 實體設備：包括資訊（電腦）主機、通訊設備、儲存媒體等。
- (6) 基礎設施：電力系統、空調系統、網路系統、電信系統等。

2.5.2. 資安委員會

倉佑設有「資訊安全委員會」，由高階主管與實際執行資訊安全管理計畫之成員共同組成。本委員會下設置主任委員，由總經理或其代理人擔任，綜理資訊安全風險管理業務，負責研（審）議資安政策、資安風險鑑別結果之因應對策與管理方案，以及審查資訊安全管理執行單位之資訊安全報告（包含內部稽核、外部稽核結果與改善機會），以降低資安風險並增強資安管理績效。委員會運作採定期（每年至少一次）與不定期（視業務需求或發生重大資訊安全事故時）方式舉行。



 資安委員會組織架構圖

2.5.3. 資訊安全管理

倉佑為強化公司治理效能與營運韌性，持續推動資訊安全管理制度之建置與深化，以支持中期資訊安全目標之達成。

治理面向上，由管理階層主導資訊安全政策與推動方向，明確各部門權責分工，並透過制度化管理機制，建立涵蓋資訊資產管理、風險評估、存取控制、備份管理、事件通報及系統維運等核心控制流程，確保資訊安全管理與公司營運策略及風險管理方向一致。

在執行層面，本公司持續推動資訊資產盤點、風險識別、帳號權限管理、防火牆防護、資料備份與異地備援、防毒與端點行為控管、弱點修補及 AI 應用風險管理等關鍵措施，以降低資訊安全風險對營運造成之衝擊。同時，藉由全員資安教育訓練、社交工程演練及資安人員專業培訓，深化全員資安意識，落實「資訊安全、人人有責」之治理文化。

2.5.3.1. 內部員工管理

針對內部員工實施嚴格的資安規範與權限控管，透過入職資安宣導、簽訂「員工協議書」、定期教育訓練及社交工程演練，確保同仁於日常作業中落實誠信經營與機密資訊保護責任。

- (1) 每年進行資訊安全教育訓練及測試，提升員工資安知識和警覺性，降低資料外洩風險。
- (2) 根據鑑別結果，制定並執行資訊安全管理計畫，防止 CI&IP 外洩，保護資訊資產。
- (3) 建立資料備份和異地備份機制，定期演練緊急應變計畫，確保保護措施有效。
- (4) 每年進行 CI&IP 內部稽核，確認機密資訊和智慧財產權管理符合要求。
- (5) 對 CI&IP 異常和稽核問題進行改善，追蹤成效，並提交資訊安全委員會審議。

2.5.3.2. 外部人員管理

針對供應商、承攬商及外包等外部合作夥伴，公司根據商業信用與保密協定原則，對客戶提供的智慧財產負有保護義務，採取的安全措施包括：

- (1) 外部人員於進入公司執行業務前，須簽署保密協議（NDA），明確規範智慧財產及機密資訊保護責任。
- (2) 外部人員進入廠區及管制區時，須辦理訪客登記，由專人陪同，並不得拍照、錄影、複製或攜出任何機密文件、資料及設備。
- (3) 發現外部人員有違反保密義務及公司資訊安全規定時，依合約及相關法規，立即要求改善或必要時終止合作關係。

2.5.3.3. 資訊安全管理計畫

定期實施資訊安全風險評估與鑑別，並針對評估後之高風險項目，訂定資訊安全管理計畫，擬定對應的管理機制，全面防範內外部資安威脅，以有效降低資安風險。

2.5.4. 資訊安全風險及因應對策

在當前駭客威脅頻繁、資訊安全風險持續升高的環境下，公司面臨多重資安挑戰，包括員工資安意識、系統維護與營業秘密管理、駭客攻擊手法的持續更新(包括 AI 帶來的新資安風險)、勒索病毒等外部威脅，甚至可能因天災或電力中斷導致系統異常。此外，客戶、政府單位與股東等利害關係者高度關注營業秘密保護、系統可用性及營運持續性。透過公司內部風險鑑別流程，識別出以下資安潛在風險，並據此制定與強化相關控管措施。

✚ 資安風險評估與因應對策

潛在風險項目	風險描述	潛在衝擊	因應對策
駭客攻擊及入侵	外部駭客可能透過系統漏洞、弱密碼或未授權存取等方式入侵公司網路與系統，竊取或破壞資料。	系統服務中斷、資料竄改或外洩，導致營運中斷、聲譽受損及法規罰責。	部署入侵防禦系統 (IPS)、強化防火牆與多因子驗證機制，定期進行弱點掃描與滲透測試。
勒索病毒威脅	惡意程式入侵端點或伺服器後加密資料並勒索贖金，造成關鍵系統癱瘓。	資料無法存取、營運停擺、重大財務損失及商譽受損。	建立多層防毒防護、郵件過濾與惡意連結攔截機制，定期備份並執行還原測試。
社交攻擊/釣魚郵件	攻擊者偽裝為可信任對象發送郵件(包括 AI 生成釣魚郵件等新型 AI 威脅)，引誘員工點擊惡意連結或提供帳號密碼。	帳號被盜、內部系統入侵或惡意程式感染，進一步引發資料外洩事件。	運用 AI 強化防禦，導入 SOC、端點偵測與回應 (EDR)、延伸偵測與回應 (XDR)，定期進行資安意識訓練與釣魚信件演練，導入郵件防詐騙過濾系統。
商業郵件詐騙	攻擊者偽冒主管或供應商身分(包括 Deepfake 攻擊等新型 AI 威脅)，誘使員工誤匯款或修改帳號資訊。	財務損失、商業信譽受損，並破壞客戶及供應商信任關係。	運用 AI 強化防禦，導入 SOC、端點偵測與回應 (EDR)、延伸偵測與回應 (XDR)，強化員工資安意識，教育員工警覺異常郵件。
營業秘密外洩	員工或外部人員未經授權取得或外傳公司機密資料，如設計圖、報價或技術	競爭優勢喪失、智慧財產權受侵害，影響營收與市場地位。	建立資料分級與存取控管、啟用檔案權限及列印、螢幕浮水印管制，簽署員工

潛在風險項目	風險描述	潛在衝擊	因應對策
	文件。		保密協議（NDA）。
資訊系統異常	系統軟硬體故障、設定錯誤或變更未測試導致服務異常或資料遺失。	關鍵業務流程中斷、產線停擺、客戶訂單延誤及資料完整性受損。	關鍵系統軟硬體持續與廠商簽訂維護合約，另建立系統變更管理流程、實施版本控制與測試驗證。
機房非預期停電	市電中斷，造成伺服器與網路設備關機。	系統中斷、資料遺失或設備損壞，影響營運連續性與災後復原時間。	機房配置不斷電系統（UPS）或自動發電機，定期測試電力切換與災後復原計畫。
AI 應用風險	員工於使用 AI 工具時輸入公司機密、客戶資料、設計圖、個資或合約內容，導致資料外洩或不當使用。	營業秘密外洩、違反個資法或合約義務、客戶信任下降。	建立 AI 使用規範、資料分類分級管控、禁止輸入敏感資訊、導入存取控管與教育訓練。

2.5.5. 資訊安全所投入之資源

倉佑積極投入資安技術與管理系統的升級，以確保資安管理制度之有效運作，2025 年度具體投入資源與執行成果如下：

- (1) 年度計畫及預算：每年依照資安風險鑑別之不可接受風險，訂定資訊安全管理計畫排定預算，提交『資訊安全委員會』審議後執行。
- (2) 專責人員編制：資安專責主管及資安專責人員各一位。
- (3) 2025 年度完成新增及修改 10 項資安規範。
- (4) 教育訓練：
 - 針對新進員工共進行新人資安教育訓練，讓新進同仁了解公司資安政策及各項資安要求。
 - 2025 年度執行資安教育訓練課程與資安測驗，以提升公司同仁對資訊安全的認知及了解營業秘密保護的重要性，並有效防範潛在的威脅和攻擊及降低營業秘密外洩的風險。
 - 針對員工進行釣魚信件資安測試，並針對不合格人員進行資安講習，增加員工資安意識，降低郵件詐騙及資料外洩風險。
 - 資安專責主管及資安專責人員外訓接受資安教育訓練，2025 年度上課時數共計 34 小時。
 - 以時事及實際案例做為資通安全宣導，加強員工資安意識。



✚ 資安教育訓練照

(5) 執行緊急應變演練：

- 駭客攻擊應變演練：主要能依緊急應變程序，迅速及有效地應對和處理發生的安全事件，並迅速回復受影響的系統和資源，以減少損失和中斷業務運作。
- 伺服器備份還原演練：主要因應資訊系統發生異常事故時，能在最短時間內回復正常運作，並透過還原演練確認備份資料之有效性、可用性及正確性。

(6) 資安設備更新與維護合約簽訂：

- 2025 年度進行汰換老舊硬體設備、防毒、防駭、入侵偵測等資安系統及維護合約簽定，執行費用共計 237 萬元。

(7) 資安相關會議：

- 2025 年度共召開 28 次資通安全管理、資安政策及規範之相關會議，確保持續強化公司資安措施及資通安全管理架構之運行。

(8) 網站弱點掃描及資安健檢：

- 2025 年度執行完成對外提供服務網站安全檢測及弱點掃描。
- 2025 年度執行網路資安健檢，確保網路安全狀態且無不安全的網路活動與行為。

(9) 持續參與臺灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT/CC)聯盟，取得資安預

警情資、資安威脅與弱點資訊，並持續分享交流以強化資安聯防。

2.5.6. 資訊安全管理成果

展望長期發展，倉佑將持續精進資訊安全治理能力，逐步強化風險預防與營運持續能力，以持續回應客戶、主管機關及其他利害關係人對資訊安全之需求與期待，提升企業永續經營之信任基礎。2025 年度倉佑未收到任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

2025 資安管理方案與執行成果



✚ 2025 資安管理方案與執行成果

2.6. 經營績效

倉佑始終堅信健全的財務，是企業達成永續經營的基礎，故長期以來倉佑即致力於建立穩健的營運計畫，透過良好的資金管理以達到財務績效，持續創造長期穩定的經濟價值，並回饋予股東/投資人、員工、客戶、供應商、社會等所有利害關係人。倉佑更致力確保財務資訊的透明化與即時性，定期揭露最新的財務成果，以強化投資人對本公司未來長期投資價值的信心。

2.6.1. 營運成果

單位：千元

項目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
營業額	1,193,076	1,049,324	1,052,420
營業毛利	401,445	291,860	340,781
毛利率	33.65%	27.81%	32.38%
稅前淨利	249,712	208,591	171,811
稅後淨利	273,734	160,577	138,918
其他綜合損益	30,702	(3,736)	11,426
每股盈餘	2.67	1.59	1.36
負債比率	30.22%	18.33%	14.86%
權益報酬率	16.49%	8.60%	6.85%
現金股利	137,144	123,704	103,087
員工福利金額	293,718	274,877	251,324
支付出資人款項	147,546	128,633	105,027
支付政府的款項	117,407	3,615	37,188
董事持股比	27.29%	14.86%	15.43%

註 1：支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息（包含任何形式的債務及借款的利息）

註 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）及罰金

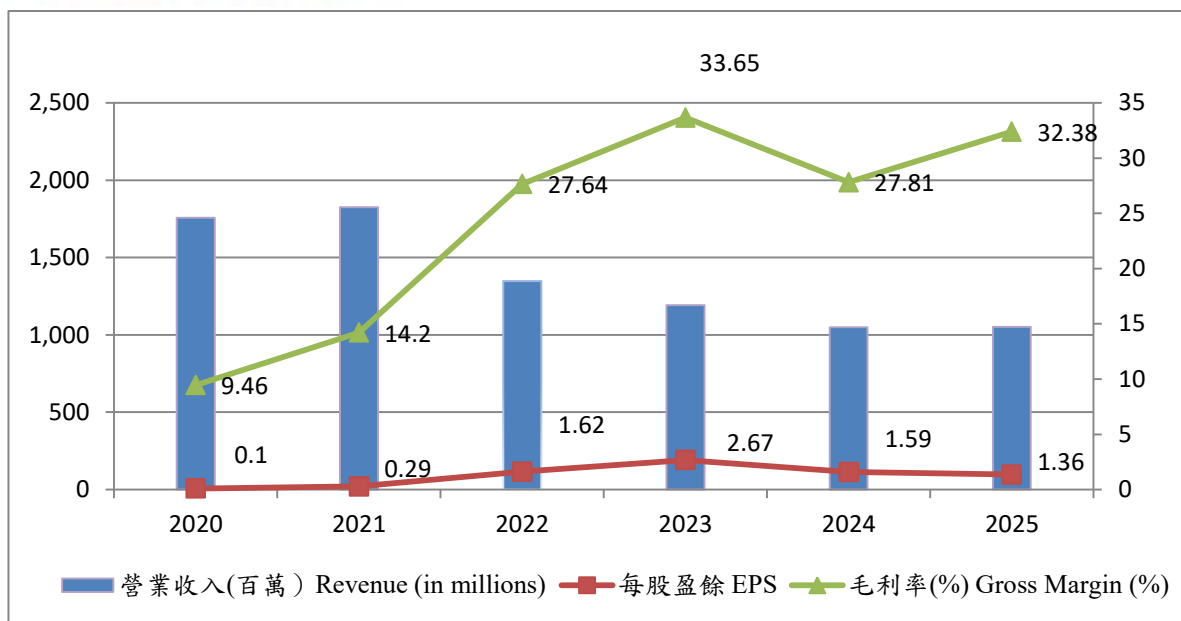
註 3：員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）

2025 年全球經濟環境受地緣政治風險、貿易政策不確定性及高利率環境影響，消費動能趨於保守。而在電動化趨勢下，汽車產業亦持續面臨結構調整及市場競爭加劇之挑戰。新能源車發展趨勢明確，惟傳統車型需求復甦仍受總體經濟因素

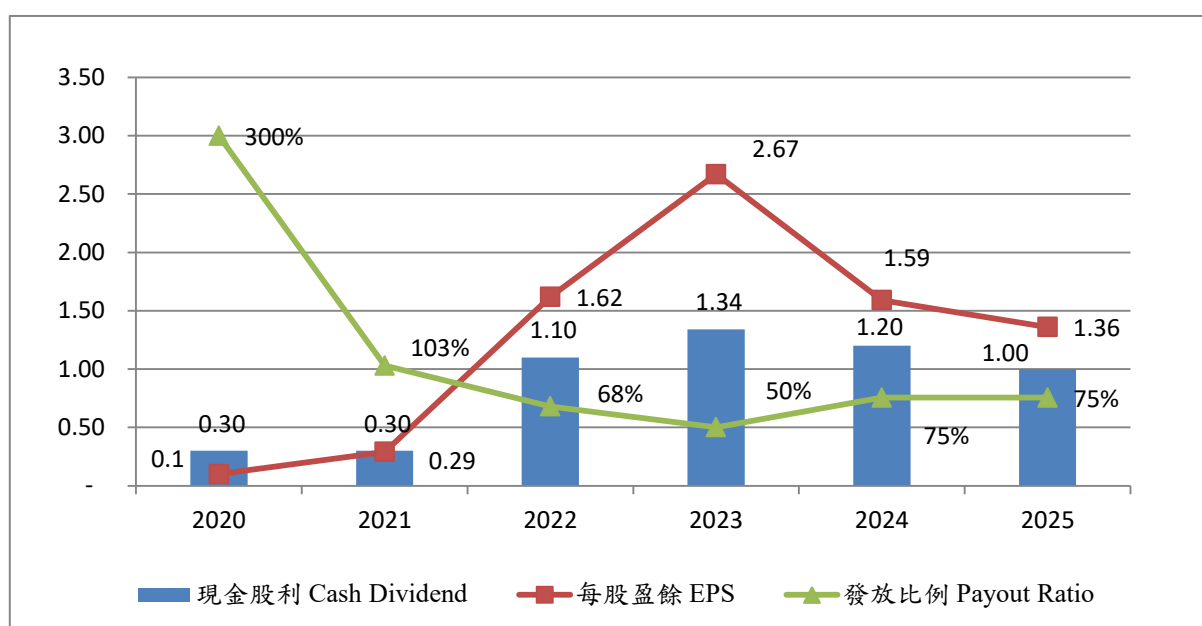
影響，使整體產業成長動能呈現保守態勢。

在獲利方面，營收因受新臺幣匯率升值，以及 OEM 客戶調節生產節奏，無明顯突破。但得力於 AM（售後維修）與 OES（原廠維修）市場需求強勁、半導體關鍵設備零組件開始出貨，助力公司產品結構持續優化，加上成本費用控管得宜，毛利率 32.38% 較前一年度增加 4.57%，業內獲利能力顯著提升，惟新臺幣匯率強勢升值，認列外幣兌換利益較上年度大幅減少，每股盈餘為 1.36 元，較 2024 年度減少 0.23 元。

整體而言，2025 年度集團營運表現雖受外部環境影響而較前一年度趨緩，然公司仍維持良好的獲利能力及穩健的財務結構，並積極進行新產品及新市場的開發，展現企業經營之韌性。隨著馬來西亞生產基地的完工，多元策略佈局成形，將有助於集團提升全球競爭優勢以因應未來市場需求。另倉佑集團致力達到穩健的財務績效，將當年度盈餘以分派股息方式回饋股東。未來將維持可持續且穩定成長的股利政策，為股東創造更高的價值及獲利，追求企業永續經營之目標。



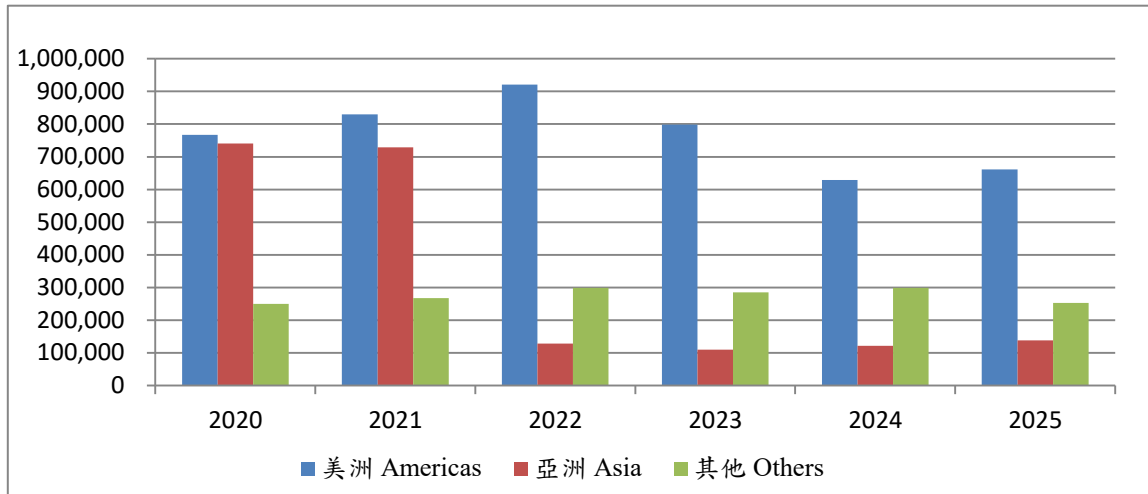
財務表現



現金股利

2.6.2. 未來布局：行銷區域多元化

倉佑主要經營外銷，尤以美洲為最大銷售區域，朝全球經營布局，提供在地化服務，例如：海外市場拓點至馬來西亞與泰國。倉佑將就近供應亞洲未來產業鏈發展的市場需求。面對產業結構的快速轉變，秉持多角化經營產業戰略，全球化布局，持續提升國際市場的能見度。



✚ 主要產品最近五年各區域的銷售金額與比例

2.6.3. 政府補助

為鼓勵營利事業以未分配之盈餘進行實質投資，提升企業之生產技術、產品或勞務品質，依據「產業創新條例第 23-3 條」規定，自辦理 2018 年度未分配盈餘加徵營利事業所得稅申報起，於當年度盈餘發生年度之次年起三年內，以該盈餘興建或購置供自行生產或營業用之建築物、軟硬體設備或技術達一定金額，該投資金額於依所得稅法規定計算當年度未分配盈餘時，得列為減除項目。

隨著全球數位科技與智慧製造快速崛起，產業創條例第 10-1 條於 2019 年度公布增訂智慧機械或 5G 系統投資抵減，以加速產業智慧升級轉型，並因應後疫情時代，持續推升智慧應用及資安防護需求，於 2022 年至 2025 年納入資安投資抵減。於 2024 年底，為利產業因應人工智慧與全球淨零排放趨勢，經濟部預告前述條文修正，延長施行期限至 2029 年底，並增加人工智慧及節能減碳項目。

為協助企業辦理在職員工進修訓練，擴展訓練效益，持續提升人力素質，累積國家人力資本，提升競爭力，勞動部勞動力發展署提供最高補助金額 95 萬元。

✚ 2025 年度政府補助計畫

單位：元

項目	補助單位	補助金額（抵減稅額）
未分配盈餘實質投資抵減	國稅局	416,528
智慧機械投資抵減稅額	國稅局	1,546,339
企業人力資源提升計畫	勞動部	877,660
總計		2,840,527

2.6.4. 稅務政策

倉佑依據政府制訂有助於企業創新及促進經濟成長的法規，稅務由財務部負責並審視公司的稅務政策，落實稅務治理政策，遵循各生產據點所屬國家之稅法規定，確保各營運關係企業間交易依常規交易原則並遵循移轉訂價準則進行，不進行虛假或無經濟實質目的之複雜交易，亦不以稅務規避之目的，將利潤轉往低稅負國家或免稅天堂。並於財務報告及企業永續相關資訊等公開管道，揭露稅務資訊予利害關係人，以提供資訊透明性。另外與租稅管轄之稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係。倉佑 2025 年度遵守稅務政策與法規，並無遭主管機關裁罰事件。

2.6.5. 稅務治理與風險管理

面對稅務作業之風險，倉佑致力提升稅務專業素質，持續人才培訓，確保具備處理稅務作業能力；面對不熟悉之稅務事項，亦主動向主管稅務機關徵詢與溝通，諮詢外部專業會計師及稅務人員之意見，確保正確遵循稅務規範及申報義務，降低未遵循稅法可能遭受的法律制裁、財務損失或聲譽損害等風險。倉佑多年來踏實經營，除了專注營運持續獲利，為利益關係人創造最大價值，同時依法誠實納稅，善盡納稅義務人之社會責任。為有效管理稅務風險，遵循內部控制流程，執行識別、評估和管理源自法規變更及其營運活動產生的稅務風險，對風險進行適當衡量、管理與控制。董事會委託審計委員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與誠信度，每季審查包括會計政策與程序、內部控制制度、稅務遵循等重大事項，倉佑目前免送交國別報告。

✚ 繳納之有效稅率

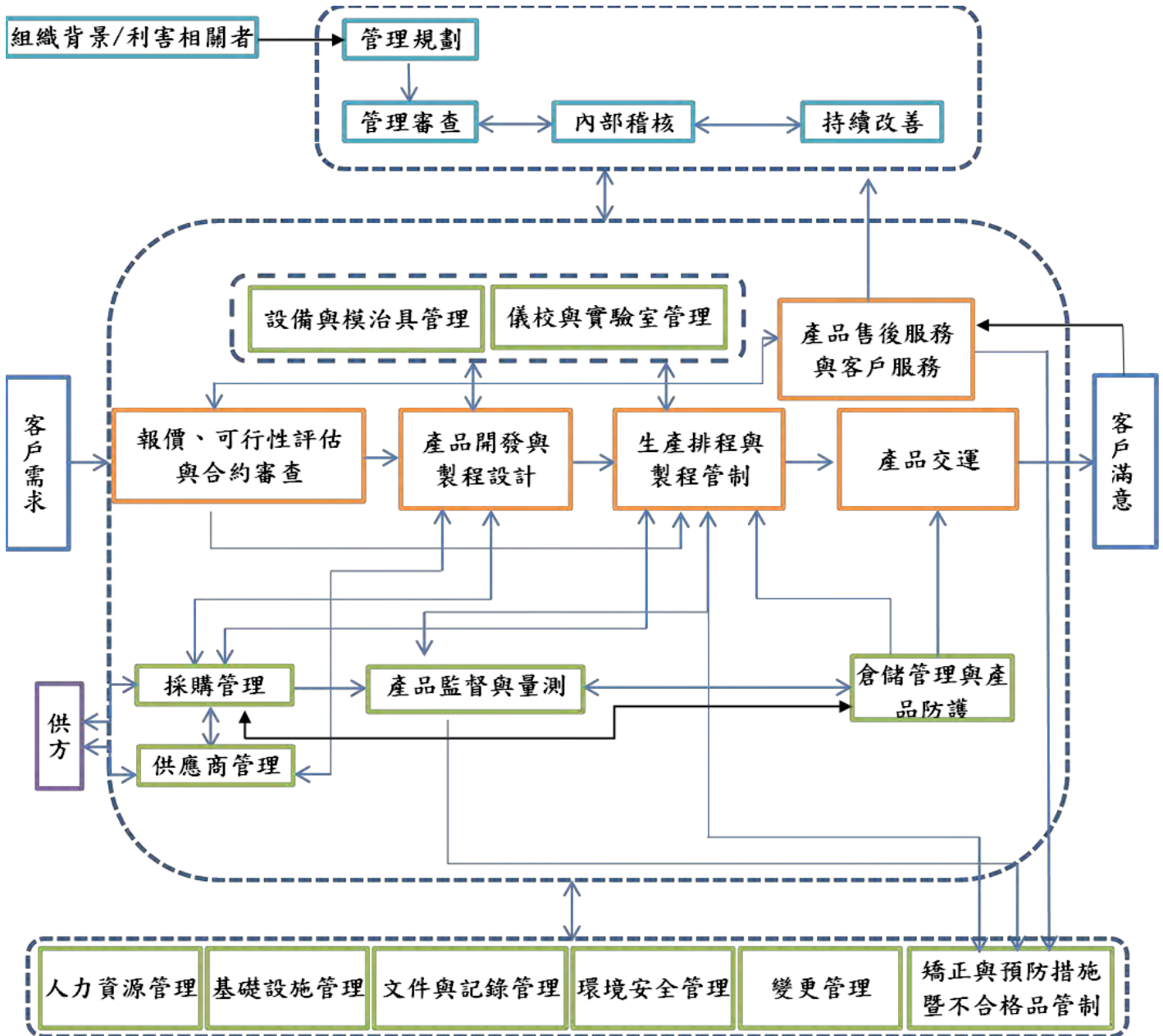
單位：千元

項目 \ 年度	2023	2024	2025
臺灣	53,120	48,014	32,893
大陸子公司	10,627	0	0
所得稅費用合計	63,747	48,014	32,893
稅前淨利	337,481	208,591	171,811
有效稅率	18.89%	23.02%	19.14%

3. 永續價值鏈

3.1. 品質管理流程

為確保產品品質及安全，使企業能永續發展，倉佑依據 ISO 9001：2015 國際標準及 IATF 16949 汽車車業品質管理系統之高標準要求，建立、實施、維持及持續改進本公司之管理系統。本公司之品質管理系統主要架構如下：



3.2. 產品品質與安全

重大主題 名稱	產品品質與安全		
本主題對 倉佑重大 的原因	正面衝擊： 1. 提升客戶信任與品牌聲譽 2. 降低召回風險與法律責任 3. 提高效率與降低成本	負面衝擊： 1. 產品開發及製造成本增加，從而影響利潤率 2. 研發與生產周期延長 3. 供應鏈管理複雜化	
評估機制	正面衝擊： 1. 建立嚴格的品質管控流程 2. 實施預防性設計（PFMEA） 3. 產學研發合作	負面衝擊： 1. 推動精實管理方法及自動化改善 2. 推動產品研發創新，運用數位化技術（如 MBD、CAD 等）來模擬和測試產品，縮短研發周期，同時提高產品的安全性和可靠性 3. 優化供應鏈管理，與供應商建立穩定的合作關係，確保供應鏈的透明性和一致性，並要求符合相應的品質與安全標準	
政策 與承諾	根據倉佑的品質政策理念「堅持標準、確保品質、持續改善、超越需求」，倉佑承諾以「第一流的品質、合理的價格、快速的交期和專業的服務」全力滿足客戶的需求。我們致力提供優秀的技術支援及快速的研發及報價速度，幫助客戶在競爭激烈的市場中脫穎而出		
目標 與標的	短期（2025 年）	中期（2026~2029 年）	長期（2030 年~）
	短期目標： 1. 客戶滿意度>90%	1. 持續提升客戶滿意度 2. 客訴件數減少 50%	1. 持續降低製程不良率及內外部失敗成本
目標達成 情形	2025 年度客戶平均滿意度達 91%，達成品質目標		
行動計畫 與管理措 施	短期（2025 年）	中期（2026~2029 年）	長期（2030 年~）
	1. 與國立虎尾科技大學進行產學研合作，強化新產品開發及技術能力 2. 自 2024 年建立 HSF 無有害物質管理制	1. 加速生產自動化，提高生產過程及產品品質的穩定性 2. 導入智慧化檢測及品質異常警示系統，透過監控與收集	1. 持續與學界建立合作計畫，強化產品開發能力，創造多元產品市場開發機會 2. 依開發能力需求篩選合適之教育訓練

	度，2025 年起持續落實 HSF 無有害物質管理制度，減少用戶暴露於有害物質的風險，持續保護環境減少有害物質的釋放，並進一步增強企業的競爭力 3. 推動「品質競賽活動」，透過品質目標、品質訓練、品質改善及品質稽核等競賽活動，全面提升全員品質意識，降低製程風險	品質檢驗資料，即時防堵不良的產出，提升良率並降低損耗成本 3. 持續優化品質競賽活動以促進有效稽核，並強化品質意識，降低失敗成本、提升顧客滿意度 4. 推廣精實生產活動，降低成本及浪費，提升品質 5. 導入 CRM 客戶關係管理平台及 RFQ 報價資料庫，針對客戶較不滿意項持續改善及優化	課程，強化人員專業技能 3. 透過專案任務、個人特質等階段評估及教導，培育開發人才 4. 透過業界參訪以及與自動化設備廠商交流，提升新產品自動化產線規劃能力
--	--	--	---

3.2.1. 產品與服務

倉佑自成立以來，從汽車扭力轉換器零組件的生產起步，逐步拓展至卡車離合器和自動變速箱的研發與生產。由代工加工進展至技術層次更高的油壓幫浦，並成功開發自動變速箱的重要組件 Planet 及 Chrysler 變速箱零件並與金屬中心合作，引進雷射銲接技術，持續提升製造技術。

倉佑累積 30 多年的變速箱零組件開發經驗與生產技術，近年更積極尋求 GM 售服（OES）件及 6 速變速箱零組件之開發案。作為汽車傳動系統的核心零件供應商，在精密成形與焊接技術方面的專業，能滿足客戶對品質和精度的嚴格要求。此外，憑藉為全球汽車衛星工廠代工的經驗，掌握關鍵零組件開發，並透過與 OEM 廠商的合作，進一步拓展 AM 市場，實現規模經濟。

產品涵蓋傳統燃油車、新能源車、產業機械、船舶、摩托車、自行車及高科技設備零件，銷售遍及全球 25 個國家，專注於外銷市場，立足臺灣，放眼全球，不斷鞏固產業鏈並創造更多發展機會，為營收與獲利提供強勁動力。



3.2.1.1. 產品與服務範疇

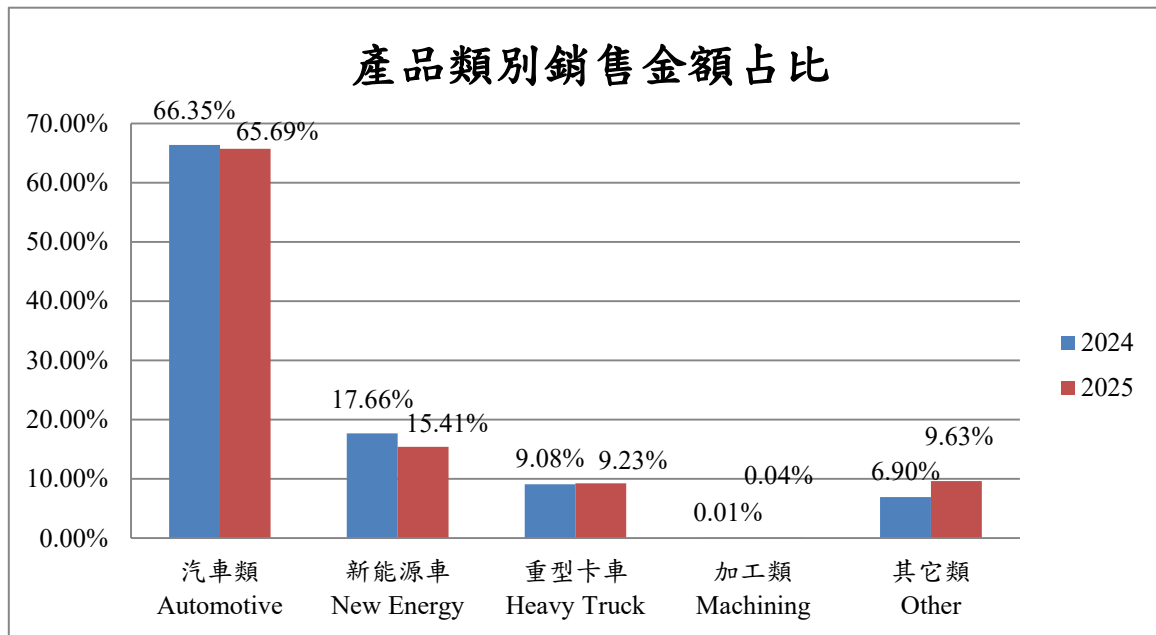
1	2	3	4	5	6	7	8	9	A	B	C
汽車	重型 卡車	產業 機械	航太	船舶	冷氣 壓縮 機	摩托 車（沙 灘車）	自行 車	其他	新能 源車	運動 器材	半導 體設 備

3.2.1.2. 各產品與服務範疇之銷售數量占比

年度	汽車類	新能源車	重型卡車	加工類	其它類	合計
2024	66.35%	17.66%	9.08%	0.01%	6.90%	100.00 %
2025	65.69%	15.41%	9.23%	0.04%	9.63%	100.00 %

註：為忠實反映汽車產業轉型趨勢與公司發展策略，自 2025 年起優化產品銷售數據之分類方式，並對前期數據進行調整，以確保資訊揭露的一致性：

1. 分類調整：原 2024 年歸類於「汽車類」之混合動力車款，自 2025 年起重新歸類至「新能源車」類別。
2. 定義範疇擴大：原「新能源車馬達」僅定義為純電車款之應用，自 2025 年起，「新能源車」範疇已擴大至涵蓋混合動力車款及純電車款之相關產品。



3.2.1.3. 年度區域之銷售金額占比

年度	內銷	美洲	歐洲	亞洲	合計
2024	1.87%	59.91%	28.51%	9.71%	100.00%
2025	0.67%	64.29%	24.17%	10.87%	100.00%

註：2025 年「其它類」占比上升主要因「半導體設備」銷售占比上升所致。

3.2.2. 原物料管理

倉佑致力於嚴格管理原物料，確保最佳品質的產品供應，生產和包裝主要產品所需的原物料，包括鋼鐵、鑄鐵、板材、鋁件、不銹鋼件、油品和包裝材料，其中以鋼鐵、鑄鐵及板材的使用量（金額）占比最高。此外，公司通過嚴格的品質監控，降低原物料浪費及環境影響，承諾提供超越顧客期望的產品和服務，持續落實品質政策，達到世界級品質。

2025 年原物料耗用量統計表

原物料名稱	是否為再生物料	2025 年（重量）	單位（重量）
鋼鐵	否	5,713.130	噸
板材	否	2,231.336	噸
鑄鐵	否	1,023.396	噸
包裝材	是	143.088	噸
油品	否	92.936	公秉
鋁件	否	72.765	噸

原物料名稱	是否為再生物料	2025 年（重量）	單位（重量）
不鏽鋼件	否	1.282	噸

註 1：鋼鐵為鍛件、棒材、管材等

註 2：油品包含防銹油、切削油、滑道油、循環油等

註 3：可再生物料：可再生物料可由許多來源取得，這些來源可藉由生態循環或農業程序迅速補充，因此由這些來源或其它相關資源產生的服務不會短缺，並可供未來世代持續使用

註 4：非再生物料：無法在短期間內補充的資源，例如：天然氣、金屬、礦物、石油

3.2.3. 研發創新

3.2.3.1. 核心製程與技術精進

倉佑憑藉開發汽車售後市場產品所累積的雄厚實力、高度整合的資源、高科技設備和經驗豐富的團隊，逆向工程和 OEM 開發能力已通過最嚴苛的客戶考驗。我們擅長精密機械加工、沖壓、齒輪切割、雷射焊接和組裝，專注於變速箱零組件、重型卡車離合器零組件及產業機械零組件、半導體零組件以及航太零組件等系列產品。透過 CAE 以及 CAM 軟體，顯著提升了模具設計、製造流程和沖壓成形的品質與速度。

倉佑不斷追求卓越，致力於確保產品品質達標並滿足客戶需求，秉持「工欲善其事，必先利其器」的理念，堅持採用最先進的精密設備，如從日本進口的車銑複合加工機、五軸加工機、立式/臥式銑鑽加工機、滾齒機，以及從歐洲引進的插齒機、齒輪研磨機、旋壓機和雷射鐳接機，這些設備大幅提升了零件加工的速度和品質，並透過自主研發及合作單位相互合作，充分體現了我們對品質的承諾。

項目	核心技術	合作單位
1	齒輪加工技術	自主技術 學術單位
2	沖壓齒成型技術	自主技術
3	車銑複合加工、五軸同動加工技術	自主技術
4	外徑研磨、內徑研磨、雙面研磨、內外徑複合式研磨、雙驅外徑研磨等加工技術	自主技術
5	壓配、雷射鐳接、動平衡、雷雕、具高清潔度要求之清洗&檢測、組裝等整線式生產技術	自主技術
6	滲碳、週波、回火、退火等熱處理技術	自主技術 學術單位
7	生產之模、檢、治具自主設計與製造技術	自主技術

3.2.3.2. 創新與研發資源投入

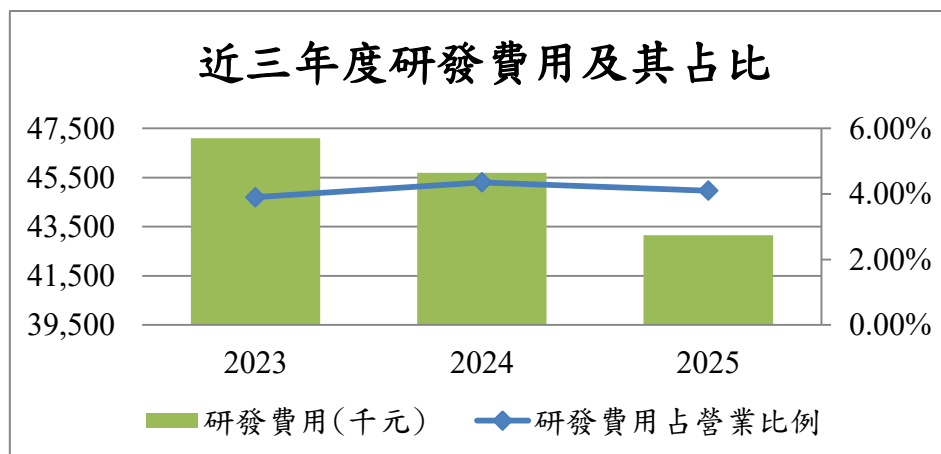
為了提供具競爭力的價格與高品質的產品，倉佑的研發團隊不斷研究創新方法，以優化產品製造流程與製程能力。透過技術審查及客戶回饋，把握每個機會，使產品更加實用耐用，以滿足客戶對精度的要求並積極與金屬工業研究發展中心、工業技術研究院及國立虎尾科技大學進行產學合作，以增強專業知識，尋求改進產品的解決方案，並藉由與學術界的互動，注入創新力量，強化技術背景。秉持持續研發是長久經營之道以及不斷累積零組件加工製造專業技術，提升產品開發能力以滿足客戶時程要求，加快投產能力以符合市場需求，贏得客戶信賴，持續投入新進人員的專業技能訓練，延續核心技術的發展與進步，實現持續發展目標。

2025 年研發人員統計

研發人員	總人數	27 人	
	技術別	沖壓成型類	機械加工類
	人數	12 人	15 人
	各別占比	4%	5%
全公司	總占比	9%	

近三年度之研發費用

年度	研發費用（千元）	研發費用占營業比例
2023	47,102	3.90%
2024	45,689	4.35%
2025	43,146	4.10%



3.2.4. 品質與安全認證

倉佑重視品質管理和客戶需求，以「持續不斷的改善、強調缺失的預防及減少變異及浪費」的精神，及「堅持標準、確保品質、持續改善、超越需求」之品質政策，努力達到永續經營之目的。在產品設計、開發、製造、品檢及銷售各階段都有嚴格的制度和作業標準，獲得國際大廠的稽核與認可，不斷提升生產技術，投入自動化生產和檢測設備，降低人為操作干擾，嚴格控管出廠產品品質，與全球知名品牌建立長期穩定合作關係，品質聲譽卓著，成為拓展市場的重要利器。

✚ 倉佑之管理系統發展歷程時間軸

年份	發展
1999 年	通過 ISO 9002：1994 品質管理系統驗證
2000 年	通過 QS 9000：1998 美國汽車業品質管理系統驗證
2003 年	通過 ISO 14001：1996 環境管理系統驗證
2004 年	通過 ISO 9001：2000 及 ISO/TS 16949：2002 汽車業品質管理系統驗證； 通過 ISO 17025 測試實驗室認證
2007 年	通過 ISO 14001：2004 環境管理系統驗證
2009 年	通過 ISO 9001：2008 及 ISO/TS 16949：2009 汽車業品質管理系統轉版驗證
2018 年	通過 ISO 9001：2015 及 IATF 16949：2016 汽車業品質管理系統轉版驗證； 通過 ISO 14001：2015 環境管理系統轉版驗證
2021 年	通過 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統驗證 通過 AS 9100D：2018 航太業品質管理系統驗證

註：現行有效證書請參閱附件。

3.2.5. 品質與安全控管

對於汽車零件製造業產品安全至關重要，嚴格的安全標準和品質管控也有助於增強消費者信任，維護品牌商譽，避免法律和財務風險。因此，倉佑嚴格依循「產品開發與品質規劃管理流程」，確保產品安全的所有過程皆得到有效管理。倉佑的產品和製造流程管理包含以下要點：

- (1) 法規鑑別與審查：在接受合約前，我們會鑑別並審查所有與產品安全相關的法令與法規，並在跨功能小組中進行全面評估。
- (2) 客戶溝通：將相關法規要求回饋給客戶，確保雙方對產品安全要求有一致理解。
- (3) 產品安全特性鑑定：在產品開發過程中，對所有與安全相關的特性進行詳細鑑定。

- (4) 納入風險評估：根據鑑定結果，將安全特性納入 PFMEA（過程失效模式與效應分析），並在管制計畫中明確控制方式。
- (5) 預防及應變計畫：在管制計畫中詳細界定，針對潛在風險擬定預防及應變措施，確保在異常發生時能迅速反應。
- (6) 培訓與訓練：對於涉及產品安全的員工，根據其角色和職責進行專業培訓，以確保產品安全的各個階段得到充分保障。
- (7) 變更管理：所有與產品或流程相關的變更必須在實施前進行評審及 FMEA 分析，確保變更不影響產品安全。
- (8) 供應鏈傳遞：將產品安全的要求傳達至整個供應鏈，確保供應鏈中的每個鏈節都遵循相同的安全標準。
- (9) 可追溯性管理：依照製造批次，保證產品的可追溯性，確保能快速追蹤問題來源。
- (10) 經驗教訓總結：對於新產品導入過程中的經驗教訓進行總結，以便在未來項目中加以改進和應用。2025 年未發生因品質及安全議題所造成的車輛召回事件。

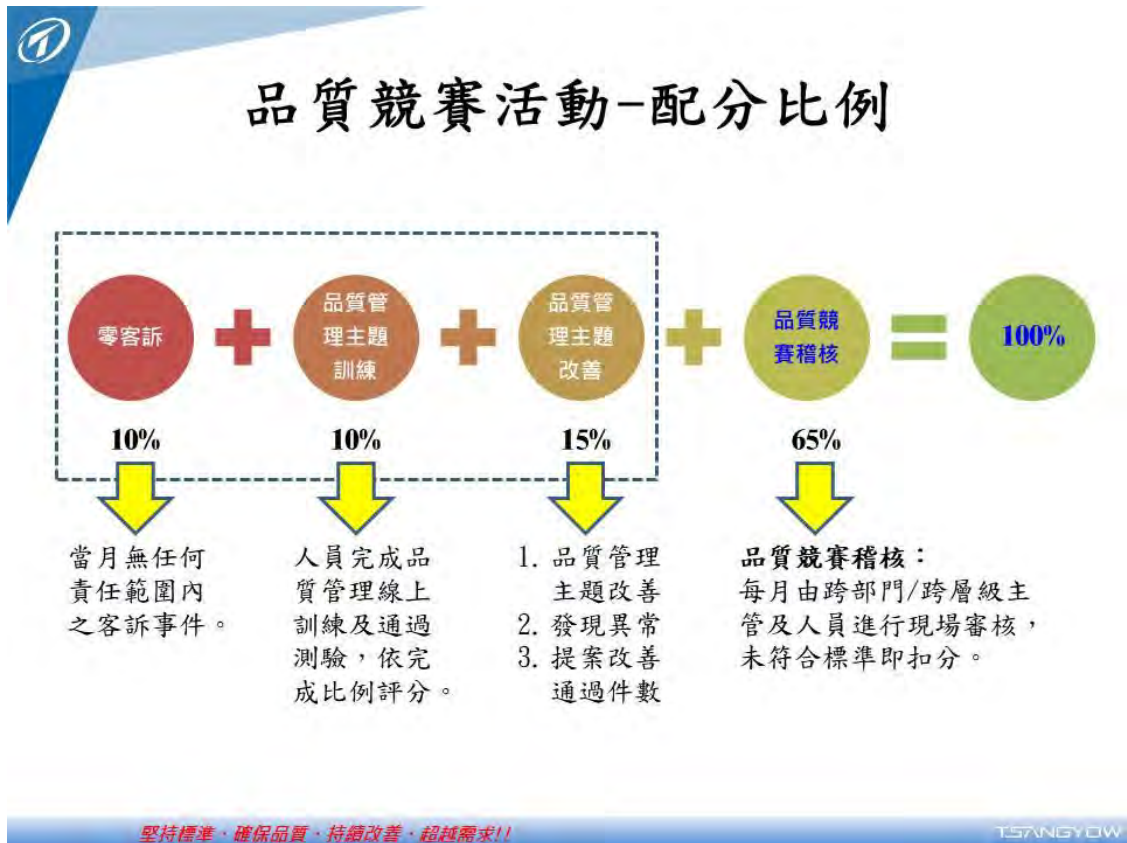
3.2.6. 品質競賽活動計畫

3.2.6.1. 活動辦法：

為推廣並建立『堅持標準、確保品質、持續改善、超越需求』的倉佑品質文化，2025 年 7 月起，於公司生產部門推動品質競賽活動。活動目的是透過品質競賽活動激勵全員在生產過程中嚴格遵循各項作業標準及品質管制規範；並透過持續學習和改善實踐，強化全體同仁的品質意識與績效表現，持續提升顧客滿意度！

3.2.6.2. 品質競賽方式：

- (1) 由生產各課組成競賽小組，每月依以下四個構面進行品質競賽之評分及統計。



✚ 品質競賽活動之配分比例

- (2) 每季績效達標之單位由評分最高第 1 名及第 2 名由總經理頒發品質競賽獎金及錦旅旗。績效未達標之單位則須擬定改善對策進行提報。

3.2.6.3. 年度品質競賽成果

在推行品質競賽活動，2025 年度公司在以下方面取得持續改善的成果，包括：

- (1) 客訴再發率：對比前一年度，2025 年客訴再發率降低 41%。
- (2) 外部失敗成本佔營業額比例：對比前一年度，外部失敗成本佔營業額比例降低 54%。
- (3) 提案改善效益：2025 年度累計提案改善件數共 36 件，經核算預估每年可創造約 160 萬的有形效益。
- (4) 品質訓練成果統計：2025 年中開始每月設計品質管理相關課程教材及自我評量測驗題，提供現場及各單位同仁自我學習及成長機會，並配合公司內部教育訓練制度，持續提升人員之品質意識及品質能力。

✚ 每月品質管理課程

序	品質管理課程主題	訓練日期	受訓合格人數
1	品質管理基礎	2024 年 12 月	試行
2	設備操作與日常保養	2025 年 7 月	218
3	防錯法(Poka-Yoke)理論與實務_part 1	2025 年 8 月	199
4	防錯法(Poka-Yoke)理論與實務_part 2	2025 年 9 月	205
5	不合格品與品質異常管理	2025 年 10 月	205
6	量測儀器與校正管理實務	2025 年 11 月	191
7	常用測量工具操作與實務_游標卡尺	2025 年 12 月	187

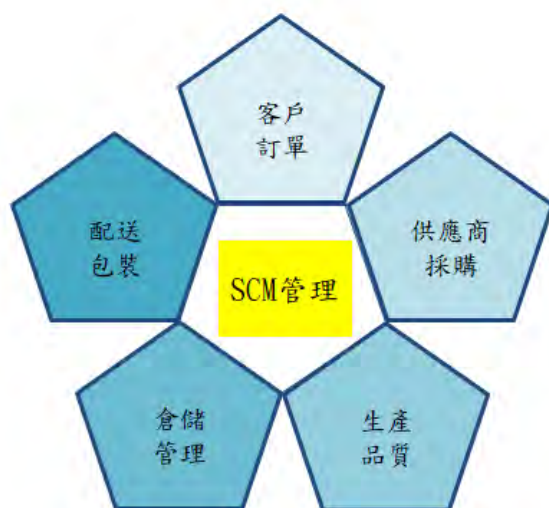
註：自 2025 年 7 月正式施行。



✚ 2025 年第 4 季品質競賽績優單位由總經理頒發錦旗及獎金

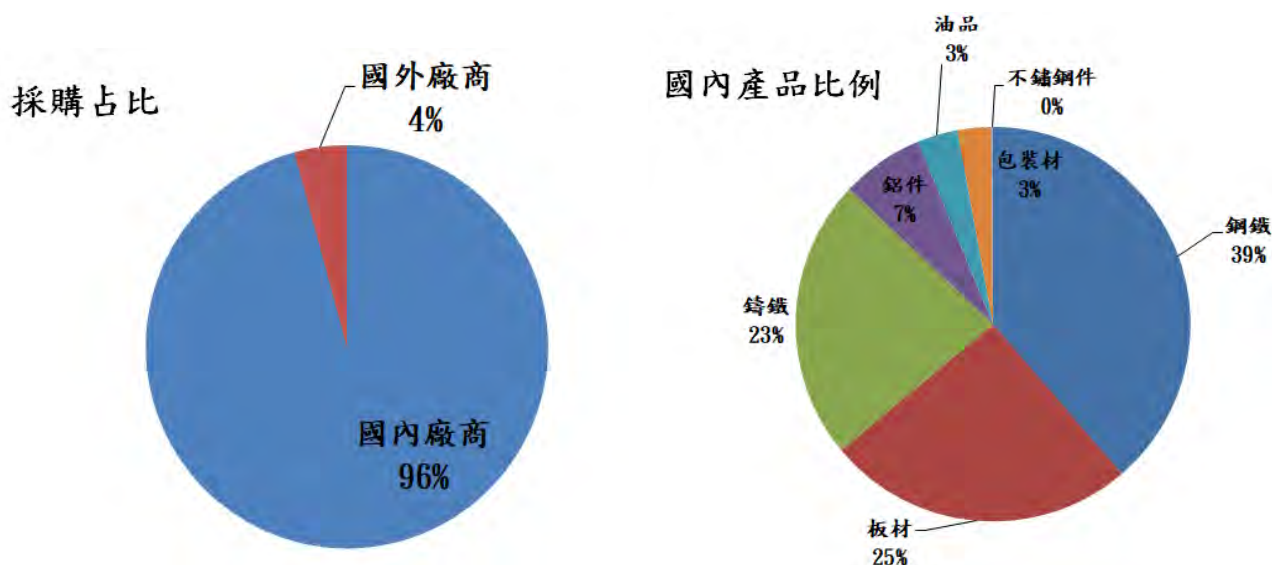
3.3. 供應鏈管理

倉佑視供應商為長期合作夥伴基於相互信任、互利共贏之原則，並透過各項溝通平台，強化與供應商之有效的溝通及協調機制，除盡心推動品質管制外，也督促供應商之生產環境整理、整頓與生產流程改善，深耕供應商的輔導及稽核，以期強化製程技術，提升生產品質，與供應商共同追求永續經營、創造雙贏，以達共存共榮為目的。



3.3.1. 供應鏈概況

倉佑各項採購皆須符合公司訂定之「採購管理流程」規範執行，「合格供應商」的管理訂有風險評估、供應商評鑑及每月的考核。主要供應商可區分為原料、油品及包裝材採購，以採購總金額為計算基礎，2025 年依採購項目類別以及國內外供應商之採購比例如下，在供應條件相似的情形下，優先支持向當地供應商採購，以建立長期穩定之合作關係，國內供應商採購比例高達 96%。



3.3.2. 供應商管理政策與承諾

本公司致力於將永續發展理念融入採購決策與供應鏈管理，除考量品質、成本、交期等傳統採購指標外，亦重視環境保護之影響，與供應商共同打造永續供應鏈，特訂定「供應商管理政策暨行為守則」，攜手供應商善盡社會責任，推動供應鏈的永續發展，明訂本公司遴選供應商時，應考量其是否符合下述宣導政策：

3.3.2.1. 環境面

- (1) 供應商於執行業務時所使用相關原物料應以保護自然資源為原則，於符合產品品質要求下，優先採用回收再利用或重複使用之原物料，以減少對環境造成負面之影響，並避免使用危害環境物質。
- (2) 供應商應建立具體環保節能措施，不得對環境產生重大負面影響，或有違反環保法規等情事，並有效落實環境永續發展之企業文化，致力愛護地球、珍惜資源。

3.3.2.2. 社會面

倉佑積極推動人權政策，並將其延伸至整個供應鏈，要求供應商簽署「供應商企業社會責任暨負責任採購行為準則聲明」(以下簡稱：供應商社會責任聲明)，期望供應商遵循相關法規，並於環境和社會層面共同履行企業社會責任。尤其在勞工人權方面，供應商須承諾尊重勞工權益，避免使用童工及強迫勞動等。

為實踐永續發展目標及履行企業社會責任，倉佑制定供應商行為準則，期望供應商在提供產品與服務過程中，積極落實誠信經營、尊重人權、推動安全健康工作環境、減少環境衝擊並遵循國際標準及地方法規。

倉佑將與供應商夥伴共同努力，打造符合 ESG 理念的責任供應鏈，邁向更具永續性的未來。

機密等級 ■ 一般資訊 □ 敏感性資訊 □ 機密資訊



倉佑實業股份有限公司
TSANG YOW INDUSTRIAL CO., LTD.

供應商企業社會責任暨責任採購行為準則聲明

倉佑實業股份有限公司秉持著對社會環境的責任與道德行為的承諾，致力於環境保護、員工健康與安全的照護以及社會參與，盡企業社會責任並追求永續經營。我們在內部選德企業社會責任相關標準與規定，並期望我們的供應商/承攬商也能遵循本準則及相關法規，提供安全的工作環境，確保員工受到尊重且遵循道德標準行事，並在各倉佑生產產品或提供服務時，均採取對環境負責的態度。確保其內部企業社會責任之執行與運作，以符合規定並促進利害關係者的福祉。

本準則得繼國際標準，概述倉佑對供應商/承攬商行為的期望，以及環境保護、勞工權益(含報酬、禁用童工、基本人權等)、健康與安全、道德規範、管理機制及系統相關的責任行為與管理慣例。期望與供應商/承攬商共同努力，共盡企業社會責任，以及共創永續發展的企業。

勞工 (Labor)	健康安全 (Health & Safety)	環境 (Environmental)	道德規範 (Ethics)	管理系統 (Management System)
• 自由選擇職業	• 職業健康與安全	• 環境許可和報告	• 誠信經營	• 公司的承諾
• 青年勞工	• 應急準備	• 預防汙染、資源管理與保護	• 無不正當收益	• 管理職責與責任
• 工時 (工作時間與加班)	• 工傷和職業病	• 有害物質 (化學品)	• 遵守法律規定	• 法律與客戶要求
• 工資與福利 (員工權利及事)	• 工業衛生	• 汙水及廢棄物	• 資訊公開 (資料揭露)	• 風險評估和風險管理 (包括商業道德風險與責任)
• 人道的待遇 (反歧視/反騷擾)	• 體力勞動工作	• 廢棄物排放	• 公平交易 (廣告和競爭)	• 改進目標
• 遵守國際人權規定	• 提供安全機械設備(機器防護)	• 材料限制 (物質控制)	• 身分保護及防止騷擾	• 培訓(教育訓練)
• 應得自由和團體談判(自由結社)	• 公共衛生和宿舍	• 水資源管理 (雨水管理)	• 負責任地採購礦物	• 溝通
• 非歧視與同工同酬 (符合法規)	• 健康與安全信息	• 能源消耗和溫室氣體排放	• 隱私	• 工人、利害關係人的參與和補救措施 (員工意見與參與)
• 嚴禁奴隸制、人口販賣與強制勞動	• 動物福利	• 噪音排放	• 吹哨者、檢舉制度	• 審核與評估
• 完善婦女權利	• 動物福利	• 消防安全與緊急疏散	• 數據保護與安全政策	• 糾正措施
• 多元化、公平與包容性		• 生物多樣性、土地利用和森林砍伐防治	• 使用私人或公共保安隊伍	• 文檔和記錄
• 禁菸制度		• 循環經濟與綠色採購	• 出口管制和經濟制裁	• 供應商的責任
• 少數民族和土著人民的權利		• 土地、森林和水資源權利和強制驅逐		

表單編號: RR-014-A0 表單規格: A4

頁次:1/5

機密等級 ■ 一般資訊 □ 敏感性資訊 □ 機密資訊

• 能源使用 效率與可再生能源推動		
• 去碳化與溫室氣體減量		
• 負責任的化學品管理		
• 再利用與回收		
• 土壤質量 (土壤品質保護)		
• 氣候變遷風險與機會		

勞工:

供應商應尊重勞工人權，遵守勞動法規與國際人權準則，建立公平、安全且尊重的工作環境；

- 禁止童工與強迫勞動：
 - 不得僱用未達法定年齡之童工。
 - 不得強迫或限制人身自由進行勞動。
 - 禁止扣押證件、抵押或扣發薪資作為控制手段。
 - 奴役或人口販運行為。
- 人權與尊嚴：
 - 尊重員工的基本人權。
 - 尊重每位員工的尊嚴與隱私，不得有身體懲罰、辱罵、恐嚇或精神壓迫行為。
 - 保護婦女權利，杜絕性別歧視、性騷擾及懷孕歧視。
- 平等機會與多元包容：
 - 提供平等和公平的工作環境，禁止任何騷擾、辱罵或歧視行為。
 - 提供安全衛生的工作及生活條件。
 - 供應商應承認員工免受騷擾以及非法歧視。
 - 在招聘、升遷、訓練及報酬方面，應以能力與表現為依據，不得歧視。
 - 鼓勵性別平衡及聘用身心障礙者。
- 工資與福利：
 - 合理的工資福利。
 - 提供符合法令的基本工資、加班費及社會保險。
 - 建立公平透明的薪酬制度。
- 工時與休假：
 - 合理安排工時，不得超出法定上限。
 - 員工有權獲得每週至少一天休息與法定假期。
- 自由結社與溝通：
 - 尊重員工自由結社及集體談判權。
 - 尊重員工成立工會及集體協商權利。
 - 建立勞資溝通機制，保障員工意見能被傾聽與回應。
 - 勞工機構。
- 中訴與補救機制：

建立中訴流程與保密制度，保障員工可匿名反映不當對待。
- 虛偽透明化：

與員工簽訂正式僱傭合約(或同等書面協議)，明訂勞動條件及保障措。

表單編號: RR-014-A0 表單規格: A4

頁次:2/5

機密等級 ■ 一般資訊 □ 敏感性資訊 □ 機密資訊

健康與安全:

依國際標準等驗定期執行安全衛生改善執行報告含意外事故之處理及預防，供應商安全衛生管理、現狀檢核及改善措施。

- 職業安全：

透過適當的設計、工程和管理，防護保養、安全操作程序及降低工作場所之安全隱患。
- 應急與防災：
 - 評估潛在的緊急情況，透過應急方案和應變程序來降低對生命及環境的危害。
 - 建立緊急應變計畫，進行演練與訓練，確保災害發生時人員安全。
- 工業衛生與健康防護：
 - 採用適當的防護設施來保障人員及安全。
 - 提供必要防護設備，防止接觸有害物質及噪音。
- 公共衛生與宿舍安全：

確保宿舍與餐飲衛生，符合健康與安全標準。
- 職業傷害與疾病防治：
 - 記錄職業傷害與事故，進行調查與預防改善。
 - 動職業病健康檢查及預防教育。
- 事故通報與改善：

建立事故通報制度，分析原因並執行預防與改善措施。
- 公共衛生與生活設施：
 - 提供乾淨的飲水、衛生設備及合格宿舍。
 - 確保膳食、宿舍及交通安全。
- 健康促進：
 - 鼓勵健康檢查與心理健康關懷。
 - 推廣職場減壓、運動與營養健康活動。

環境:

供應商必須承諾環境保護是不可或缺的責任，在生產製造過程中，除減少對環境的不良影響外，落實節能減碳與污染防治，必須同時保障勞工的健康與安全；

- 環境許可評估：

依政府環境規定，依行業別，應提供相關之環境許可並定期更新。
- 預防汙染、資源管理與保護：
 - 管控廢氣、廢水、噪音、固體廢棄物排放。
 - 推動製程改善，節約水與能源回收再利用。
- 化學品與危害物質管理：

確保化學品管理以安全的處理(包含生產、運送、儲存、回收、棄置、再回收等)。

 - 1.依《REACH》、《RoHS》等國際規範管制物質使用。

類別 REACH：適用於化學品供應商

中文版參考經濟部工業局最新發布(半年更新一次)

<https://www.chemexp.org.tw/content/download/DownloadList.aspx>

國際英文版參考歐洲化學品管理局(半年更新一次)

<https://echa.europa.eu/svhc-roadmap-to-2020-implementation>
 - 2.建立化學品安全資料表(SDS)及應變措施。
- 汙水及廢棄物：

供應商應負責地處理有害或無害之固廢物，並減少汙水之產生。

表單編號: RR-014-A0 表單規格: A4

頁次:3/5

機密等級 ■ 一般資訊 □ 敏感性資訊 □ 機密資訊

廢氣排放:

供應商應對揮發性有機溶劑、反應劑、腐蝕性物質、微細及侵蝕性乳劑之化學品、燃燒劑產品等，需進行分類、監管及處理。

- 廢水管理：

供應商應禁止非法排放及洩漏物進入廢水渠。
- 能源消耗和溫室氣體排放：

供應商應採取節能減碳措施，並推動資源循環利用，降低對環境的負面影響。
- 供應商需改善能源利用效率，減少能源消耗。
- 消防安全與緊急疏散：

應有足夠的緊急出口，可自由出入並通向安全的集合點。所有出口和疏散通道均應設有緊急出口標誌，並應安裝防煙，以確保發生緊急情況時員工的安全疏散。
- 生物多樣性、土地利用和森林砍伐防治：
 - 1.供應商承諾生物多樣性，避免製造活動造成棲地、森林及水資源破壞(包括影響棲地與生物的土地利用變遷、過度利用資源、氣候變遷造成的衝擊、汙染排放以及外來入侵物的擴散)。
 - 2.推動永續採購、土地復育及環境補償行動。
- 循環經濟與綠色採購：
 - 1.供應商應採用低污染、可再生材料，對環境友善的綠色產品。
 - 2.優先選擇具環保標章、節能認證、低碳排放、可回收或再利用之產品與服務，支持循環經濟與供應鏈永續發展。
- 環境教育與意識提升：

不定期進行環境教育訓練，提升員工環境責任意識。
- 氣候變遷風險與機會：

氣候變遷相關風險：

 - 1.生產與營運風險
 - 極端氣候(高溫、暴雨、颶風、乾旱)可能造成停工、設備損壞、生產效率下降，影響交貨與產能。
 - 高溫環境可能影響員工健康與作業安全，增加職安風險。
 - 2.能源與成本風險
 - 能源使用量增加，面臨電價上漲、能源供應不穩及碳排放成本提高之風險。
 - 未有效管理溫室氣體排放，可能增加未來碳稅、碳配額或碳交易成本。
 - 3.法規與合規風險
 - 因應各國日益嚴格之環境、碳排放及氣候揭露法規，需投入更多資源以確保合規。
 - 若無法配合客戶之減碳與永續要求，可能影響供應商資格。
 - 4.供應鏈中斷風險
 - 原料短缺或關鍵組件供應商因氣候事件停產，導致供應延遲或價格波動。

氣候變遷帶來的機會：

 - 1.5.製程改善與節能減碳
 - 導入高效率設備、自動化與智慧製造，降低能源消耗與碳排放。
 - 改善製程設計與設備維護，提高資源使用效率。
 - 6.再生能源與低碳轉型
 - 採用太陽能、綠電或其他再生能源，降低對化石能源依賴。
 - 參與客戶或產業之減碳計畫，提升低碳供應鏈角色。
 - 7.產品與材料創新
 - 發展低碳產品、環保材料、可回收或可再利用設計，回應市場需求。
 - 8.市場合作優勢
 - 符合國際品牌與大型客戶之永續與責任採購要求，有助於穩定訂單與拓展新市場。

表單編號: RR-014-A0 表單規格: A4

頁次:4/5

- (3) 填寫評鑑表。
- (4) 採購合約書。
- (5) 企業社會責任暨負責任採購行為準則。
- (6) 廠商保密切結書。
- (7) 簽署假冒品聲明書。
- (8) 報價單。
- (9) 無環境有毒有害物質和無高度關注物質(HSF)承諾書。
- (10) 資安人員配置暨防火牆、防毒軟體是否建置，並保持防毒及作業系統的安全性為最新版本。

供應商的選擇由跨職能的團隊成員共同決定，最終選擇基於前期評估結果。對於部分帶條件通過的供應商，必須在獲得倉佑業務前提出改善計畫，計畫通過後供應商將被列入「合格協力廠商名冊」，方能展開合作。

供應商評鑑

供應商評鑑完成後，由協力廠商管理單位彙總評鑑結果，並呈交品質系統管理代表核准：

1.1 評鑑等級為 A 或 B 的廠商：協力廠商管理部門將其列入「合格協力廠商名冊」，並負責資料的更新與維護。評鑑等級為 C 的廠商：供應商須在一個月內提交改善對策，由協力廠商管理部門進行第二次評鑑。如果第二次評鑑結果為 80 分以上，則列入合格名冊；若未達 80 分，則不列入合格名冊且停止合作。對於有條件核准的次級供應商，必須加強檢驗措施（如增加檢驗頻率或全檢）後方可出貨。若供應商為客戶指定來源或無替代來源的特殊供應商，則可有條件批准，並列入合格協力廠商名冊

1.2 特殊情況：若因供應商所在地、產品特性或其他因素無法實地評鑑，則可通過樣品驗證替代評鑑。「合格協力廠商名冊」經採購或生管主管核准後，該供應商方可進行採購合作

評鑑等級

A

評分 $\geq$ 90 分以上
予列入優良且合格廠商

B

90>評分 $\geq$ 80 分
予列入合格廠商

C

80>評分 $\geq$ 61 分
有條件核准

D

評分 $\leq$ 60 分以下
不予列入合格名冊

供應商月考核

對於已有交易往來的協力廠商，依據其交貨績效進行每月統計，並於每年進行彙總考核，定期進行環境與安全衛生的評估。另應於每年第一季對主要供應商（前十大協力廠商）及高風險供應商（如電鍍、烤漆）進行考核，調查上一年度是否違反職安衛或環保法規，並記錄於「外包商環安衛考核表」，作為未來採購的參考依據。

2.1 對於當月有交易的供應商，須考核以下三個方面：

- 交期：準時率、遲交件數、超額運費件數
- 品質：製程不良率、特採件數、客戶抱怨件數、客戶中斷或特別狀況通知、召回次數/保固次數
- 配合度：環境安全及配合度

2.2 採購或生管單位與品保單位共同完成「協力廠商考核表」。若當月考核中發生客戶中斷或召回事件，該月評級為 E；若發生客訴，考核等級不得為 A 或 B；製程不良率未達滿分時，考核亦不得評為 A

供應商稽核

3.1 每年年底，根據協力廠商考核結果，品保單位制定「協力廠商發展計畫表」，並依據此表及「協力廠商考核表」擬定年度稽核計畫，安排執行稽核作業

3.2 當協力廠商的交期、品質或配合度不佳，且嚴重影響本公司生產進度或商譽時，採購或生管單位將召集稽核小組，進行專項稽核作業

3.3 供應本公司產品所需原料的合格協力廠商，應至少取得 ISO 9001 第三方認證，並以符合 IATF 16949 品質管理系統要求為目標，根據其品質表現及原料的重要性來決定合作優先順序

3.4 品保單位制定供應商年度稽核計畫，稽核小組負責實地稽核供應商，範圍包括環境管理及職業安全衛生管理。必要時，環安/勞安單位將參與稽核

3.5 2025 年，倉佑對 12 家主要供應商進行了實地稽核，涵蓋品質及永續發展各方面，確保供應鏈遵守經濟、環境及社會相關法規。稽核結果顯示，主要供應商無違反法規或環境污染問題，管理良好，符合倉佑對供應鏈永續經營的期待，並保持穩定的合作關係

3.3.3.1. 環境面績效

倉佑在篩選新供應商時，要求供應商填寫「協力廠商資料調查表」，包括 ISO 14001：2015 認證、工廠環安衛管理及法定環安衛許可等資料，並完成「營運及安全風險評估」與「供應商手冊」的簽署，藉此降低環境風險。

此外，倉佑藉由「供應商手冊」明確列出永續發展之相關要求，涵蓋環境保護、社會責任及公司治理，並與符合標準的供應商合作。新供應商在交易前須經過協力廠商評鑑小組的評估，並必須符合環境準則要求。2025 年對 5 家國內新供應商進行評鑑，回簽率達 100%，受評鑑之 5 家新供應商均符合環境及人權相關法規。

2025 年度共計完成廠商評核表共 133 份，58% 供應商屬於 A 級供應商，38% 屬於 B 級供應商，4% 屬於 C 級供應商，合格供應商中已簽署「供應商企業社會責任暨負責任採購行為準則聲明」、「無環境有毒有害物質和無高度關注物質(HSF)承諾書」各占比 100%。

3.3.3.2. 社會面績效

倉佑秉持企業社會責任，依據「採購管理流程」、「協力廠商管理流程」及「供應商手冊」進行供應商管理，確保與品質符合標準的供應商合作，並定期稽核供應鏈狀況，控制潛在的不利影響。所有供應商須簽署「營運及安全風險評估」及「供應商社會責任聲明」，承諾不使用童工、不進行強迫勞動，並遵守工時、職業安全衛生、勞動人權、資訊安全或隱私權保護及反貪腐等要求。

此外，倉佑與供應商始終遵循嚴格的人權政策，不使用童工或強迫員工超時工作，並透過定期稽核確保合規性。若發現供應商違反行為準則，倉佑將終止合作，以確保產品及服務的責任性與合規性。

2025年供應鏈風險評估與永續績效

國內新供應商風險評估

- 稽核對象：5 家國內新供應商
- 回簽率：100%
- 法規遵循：100% 符合環境及人權法規



關鍵及重要供應商風險評估

- 稽核對象：8 家國內關鍵及重要供應商
- 回簽率：100%
- 法規遵循：100% 符合環境及人權法規



主要供應商實地稽核

- 稽核對象：12 家主要供應商
- 稽核範圍：品質與永續發展(經濟、環境、人權)
- 稽核結果：無違反法規或環境污染，管理良好



2025 年倉佑執行供應商稽核過程

3.3.4. 供應鏈溝通

倉佑可以透過供應商交流平台（供應商 E 化）提供供應商採購單、公司重要公告、合約書、NDA、考核等相關資訊；供應商透過此平台可以取得並回覆資料如出貨資料（材證、檢表等）、證書、SDS、品質異常單及請款資料等。此外，亦可將 ERP 系統之資訊即時更新至供應商 E 化平台，達到雙向溝通效益最大化。

[倉佑使用者管理](#)
[修改個人密碼](#)
[登出](#)

搜尋廠商： 0200334
 [送出](#)
[全部顯示](#)

廠商編號：0200334	廠商名稱：協 科技股份有限公司	簡 稱：協
廠商型態：原料	統 編：706 683	付款幣別：TWD
付款條件：月結票 月-E_pay	電子信箱：sop in@ l.com.tw	☒ 允許登入網頁
查詢採購單	修改登入資料	

供應商 E 化介面

3.3.5. ESG 企業永續發展

本公司為善盡企業社會責任並追求企業永續經營，相關採購過程應遵循企業社會責任相關標準與規定，並應於新供應商交易前，或定期對關鍵/重要供應商宣達及公司公開網站揭露供應商行為準則，包含：勞工權益、人權、健康與安全、環境保護、誠信道德、無衝突礦產規範等相關的負責任行為及要求。若發現違反行為準則之行為且查證屬實，應終止雙方合作關係，以確保公司所提供的產品及服務是負責任的。

3.3.6. 倉佑綠色採購政策

- (1) 優先採購具有環保標章或效能相同之產品。
- (2) 減少使用拋棄式之產品設計（採購可循環利用之相同產品）。
- (3) 支持循環經濟與供應鏈永續發展，逐步提升採購使用再生材料產品之比例。

3.4. 客戶服務

3.4.1. 客戶需求與滿意度調查

3.4.1.1. 客戶調查方法

- (1) 為準確掌握客戶對倉佑的滿意度狀況，倉佑會定期進行客戶的滿意度調查，此包括外部及內部的客觀滿意度指標及其績效。
- (2) 外部滿意度結果來自於客戶提供對供應商的 Scorecard（計分卡）或倉佑對客戶進行的顧客滿意度調查結果。
- (3) 內部客觀滿意度指標則依據倉佑實際的出貨相關績效，經綜合評估來衡量顧客的滿意度狀況。

3.4.1.2. 調查結果分析

- (1) 滿意度調查結果回收後，由行銷單位彙整分析並提出顧客滿意度分析報告。
- (2) 分析報告包含與競爭廠商或標竿企業進行比較之結果；如果無法取得時，則與客戶以往調查結果進行比較。

3.4.1.3. 滿意度提升措施

- (1) 調查結果及分析報告於管理審查會議及改善會議中向管理階層提報討論，並擬定改善計畫。
- (2) 改善成果由行銷單位主動回饋予客戶，並藉由客戶拜訪等活動以增進客我雙方之合作關係及滿意度提升。

3.4.1.4. 調查結果分析：

- (1) 根據 2025 年度倉佑對客戶進行滿意度調查結果顯示，總體客戶滿意度平均分

數為 93 分，達成公司之品質目標（90 分以上）。

- (2) 其中最滿意的前三項依序為：整體表現、異常處理效率及數量達交率。
- (3) 此外，因臺灣受地緣政治衝擊，以及部分客戶對倉佑之交期及品質仍有較高的期待等，這些方面都是列為持續改善的目標。

3.4.2. 客戶投訴處理

本公司依據《客戶管理流程》建置多元申訴與回饋管道（客戶服務信箱 INFO、專線、業務窗口），並導入標準化處理流程。

3.4.2.1. 投訴處理流程

- (1) 為使客戶抱怨或反饋問題均能迅速有效的處理，提升客戶滿意程度，當行銷單位接收到客戶抱怨訊息時，會確實了解客戶反饋內容及相關細節，並於公司之「客訴系統」中建檔保存。
- (2) 品保單位接收到抱怨訊息後，會做初步的問題了解及責任單位判定，若確認為公司責任時則啟動 8D（8 Disciplines）問題解決步驟，以系統化的問題解決方法找出根本原因並預防問題再發生。

3.4.2.2. 改進與預防措施

- (1) 8D 的主要步驟包括：D1-成立團隊→D2-描述問題→D3-制定臨時對策→D4-根因分析→D5-制定永久解決方案→D6-實施改善方案→D7-防止問題再發→D8-感謝團隊。
- (2) 倉佑在問題解決方面嚴格落實 8D 改善步驟，以團隊合作及實事求是的精神，運用科學分析的方法找出根因解決問題，來提升產品品質及其安全性。

4. 環境共好

4.1. 氣候策略與行動

4.1.1. 溫室氣體減量管理政策

倉佑承諾遵循所有適用之溫室氣體相關法規、持續改善減碳措施、與利害關係人共同促進環境永續，以 2021 年為溫室氣體盤查首年，承諾減碳目標至 2030 年將範疇一與範疇二的溫室氣體排放強度，較 2021 年減少 20%。我們對供應商遴選將低碳排、循環經濟、低碳運輸列為評估，作為未來範疇三碳排減量的管理標的。為達成整體溫室氣體減量目標，倉佑透過永續發展委員會由上而下進行減量政策的訂定與管理，並建置環控管理數位平台，有效監督與分析能源使用狀況，汰換處分耗能設備，減少設備總耗電量，推行全公司之節約活動，來提升節能減碳績效，另本公司亦以產品生命週期為概念，落實於物料設計選用、供應商在地採購策略、節電生產及綠色採購等多元構面之減碳活動，另以投資綠色技術以加速低碳轉型，以實現本公司短中長期各階段之溫室氣體減量目標。

4.1.2. 溫室氣體與氣候變遷

面對全球氣候變遷與環境永續的嚴峻挑戰，倉佑深知在追求企業發展與突破的同時，仍須確保環境保護的責任，因此積極在企業經營發展與環境保護之間取得平衡，透過管理生產製程之原物料使用、能資源耗用及污染物排放等營運活動，全面提升生產活動之使用效益，並積極對溫室氣體進行妥善管理，力求將環境衝擊降至最低程度，以期達到「環境友善、永續發展」之目標。

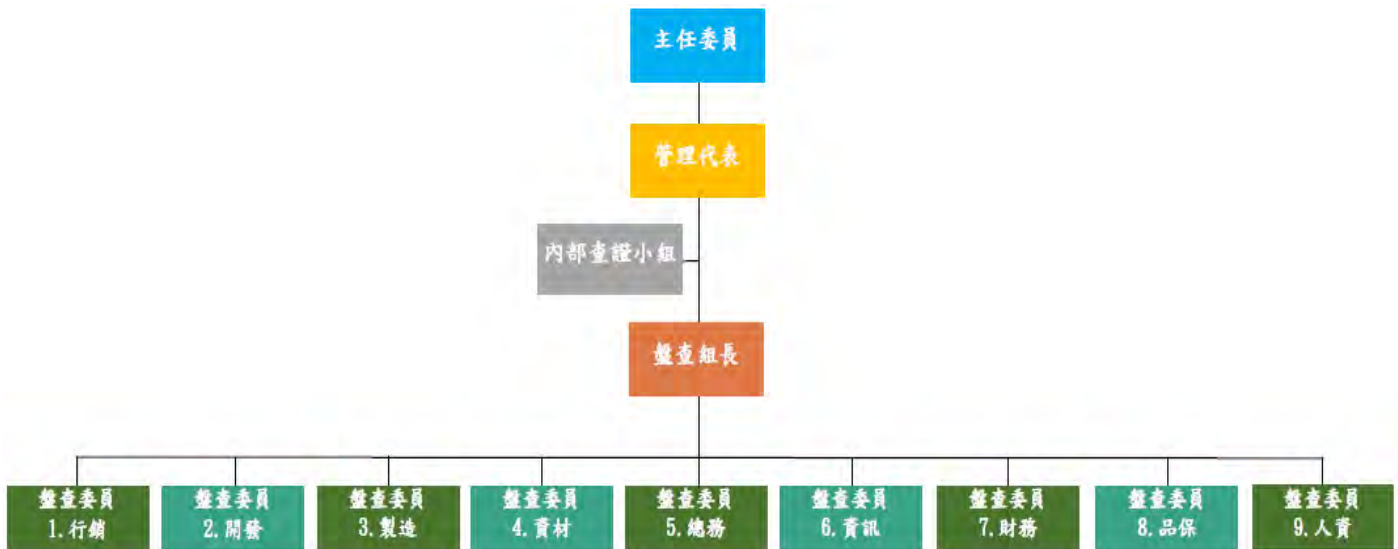
倉佑秉持永續經營及善盡企業責任的理念，密切關注氣候變遷趨勢及配合政府政策，依據 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，建立系統化的溫室氣體排放盤查與清冊建置及查證程序推動，以確實掌握溫室氣體排放狀況，供後續推動溫室氣體減量工作之參考，期為全球暖化趨勢減緩盡一份心力。

針對極端氣候引發的潛在營運危機，特別是氣候變遷加速傳統汽車產業轉型與市場變革，倉佑已進行氣候風險與機會鑑別。公司依據風險鑑別結果建立衡量指標與目標管理機制，滾動式追蹤各項因應策略的執行進度與成效，以提升企業韌性，有效降低氣候風險對營運所造成的財務影響。有關本公司針對「IFRS S2 氣候相關揭露」之具體因應作為與架構，請參閱本報告書附錄三之詳細說明。

4.1.3. 溫室氣體盤查小組

為有效推動溫室氣體盤查作業，依據 ISO 14064-1：2018 標準與溫室氣體盤查管理需求，設立溫室氣體盤查小組，建構明確之組織架構。由主任委員擔任最高決策指導，管理代表負責跨部門溝通與監督協調，並指定盤查組長統籌各項盤查工作之規劃與執行。本小組涵蓋業務、研發、製造、資材、管理、資訊、財務與人資等八大功能單位，各盤查委員依職掌負責盤查數據之蒐集、查證與資料提供，

並設置內部審查小組協助技術審查與品質確認。透過跨部門合作與專責分工，提升碳盤查準確性與完整性，為後續碳管理、減碳策略擬定及永續發展目標之達成奠定基礎。



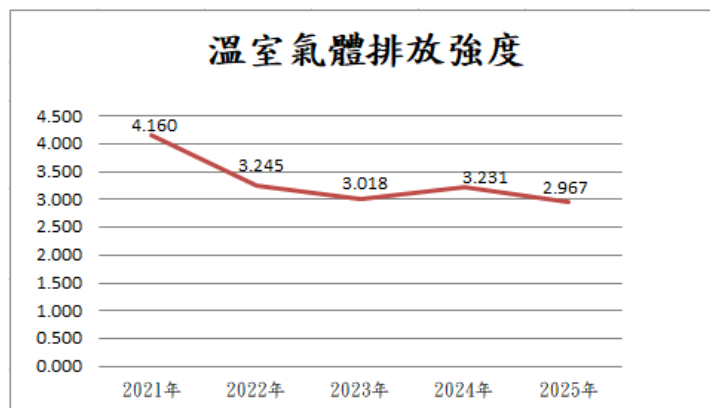
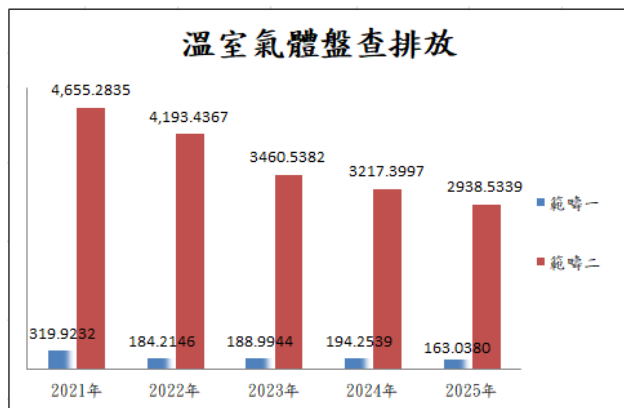
✚ 溫室氣體盤查小組組織架構

4.1.4. 歷年溫室氣體盤查實績與減量成效

倉佑積極推動節能減碳措施，並持續深化範疇一至範疇三之溫室氣體盤查範疇。2025 年度減碳成效與變動說明如下：

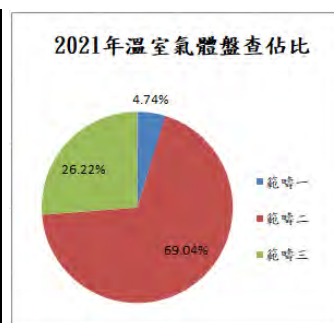
- (1) 範疇一：排放量較 2024 年減少 16.0%，主要歸因於汰換老舊及高能耗設備，顯著提升營運效率。
- (2) 範疇二：排放量較 2024 年減少 8.6%，受惠於設備汰舊換新之效益，以及年度營業額調整之綜合影響。
- (3) 範疇三：2025 年度範疇三排放量較歷年增加，主要係因盤查範圍擴大(新增納入「上游原料類別」之溫室氣體排放量)，而非公司實際排放量增加，因此本年度數據與歷史年度不宜直接比較。自本年度起，本公司將持續依相同盤查邊界進行揭露，以確保未來年度數據具有一致性及可比性。

為落實資訊揭露之透明，並展現長期能源管理與碳排控制之績效，以下彙整 2021 年至 2025 年歷年溫室氣體排放量(範疇一與範疇二)與排放強度統計：

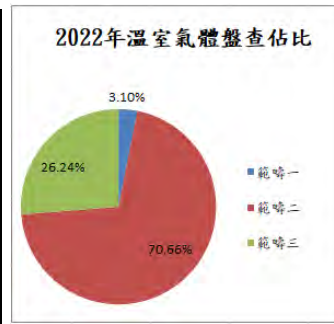


註：溫室氣體排放強度=年度碳排放量(範疇一與範疇二)(T CO₂e)/百萬營業額(NTD)

倉佑 2021 年組織型溫室氣體盤查清冊 (全廠)							
溫室氣體活動數據蒐集期間：2021/01/01~12/31							
氣體盤查類別	範疇一	範疇二	範疇三				總排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)
	類別一	類別二	類別三	類別四	類別五	類別六	
排放量 (公噸 CO ₂ e/年)	319.9232	4,655.2835	575.0306	1,192.7778	0.0000	0.0000	6,743.015
氣體別占比 (%)	4.74%	69.04%	8.53%	17.69%	0.00%	0.00%	100.00%



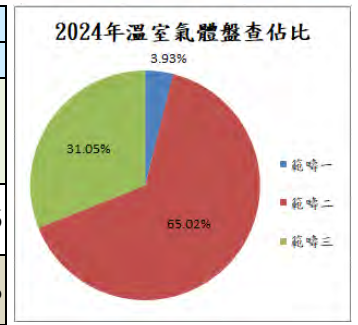
倉佑 2022 年組織型溫室氣體盤查清冊 (全廠)							
溫室氣體活動數據蒐集期間：2022/01/01~12/31							
氣體盤查類別	範疇一	範疇二	範疇三				總排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)
	類別一	類別二	類別三	類別四	類別五	類別六	
排放量 (公噸 CO ₂ e/年)	184.2146	4,193.4367	455.0043	1,102.0007	0.0000	0.0000	5,934.656
氣體別占比 (%)	3.10%	70.66%	7.67%	18.57%	0.00%	0.00%	100.00%



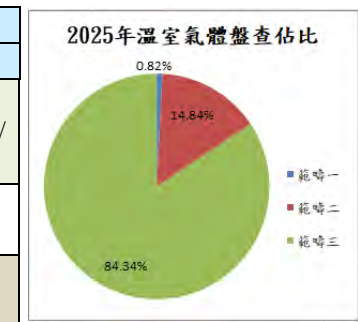
倉佑 2023 年組織型溫室氣體盤查清冊 (全廠)							
溫室氣體活動數據蒐集期間：2023/01/01~12/31							
氣體盤查類別	範疇一	範疇二	範疇三				總排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)
	類別一	類別二	類別三	類別四	類別五	類別六	
排放量 (公噸 CO ₂ e/年)	188.9944	3,460.5382	643.6540	1,018.9063	0.0000	0.0000	5,312.093
氣體別占比 (%)	3.56%	65.14%	12.12%	19.18%	0.00%	0.00%	100.00%



倉佑 2024 年組織型溫室氣體盤查清冊（全廠）							
溫室氣體活動數據蒐集期間：2024/01/01~12/31							
氣體盤查類別	範疇一	範疇二	範疇三			總排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	
	類別一	類別二	類別三	類別四	類別五	類別六	
排放量 (公噸 CO ₂ e/年)	194.2539	3,217.3997	509.4949	1,026.9178	0.0000	0.0000	4,948.066
氣體別占比 (%)	3.93%	65.02%	10.30%	20.75%	0.00%	0.00%	100.00%



倉佑 2025 年組織型溫室氣體盤查清冊（全廠）							
溫室氣體活動數據蒐集期間：2025/01/01~12/31							
氣體盤查類別	範疇一	範疇二	範疇三			總排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	
	類別一	類別二	類別三	類別四	類別五	類別六	
排放量 (公噸 CO ₂ e/年)	163.0380	2,938.5339	491.4742	16,214.5052	0.0000	0.0000	19,807.551
氣體別占比 (%)	0.82%	14.84%	2.48%	81.86%	0.00%	0.00%	100.00%



註 1：碳排範疇分類（單位：公噸 CO₂e）

註 2：溫室氣體排放強度（單位：百萬營業額/公噸 CO₂e）

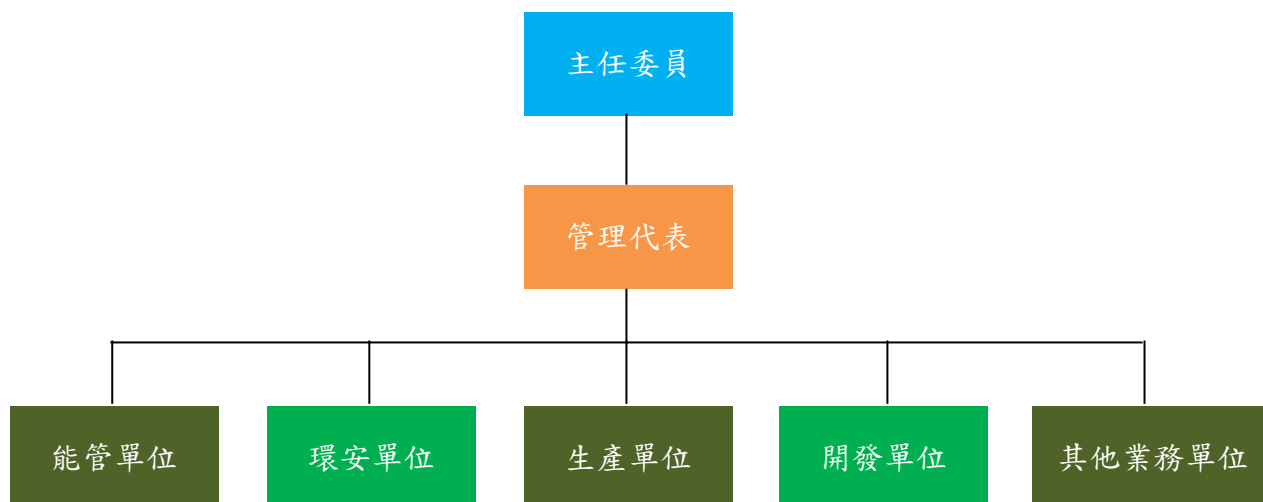
註 3：節能減碳量：設備節能&太陽能節能（kgCO₂e）；減碳管制行動（如空壓機假日關機管制、超音波測漏攝像儀改善管線洩漏、電腦未關機偵測、汰換老舊冷氣、汰換老舊空壓機、更換高效能 LED 照明、製程加工機時改善等）

註 4：總用水量：度

4.2. 環境與能資源管理

4.2.1. 環境與能源管理委員會

為有效降低能源成本、推動廠內節能之相關工作，以達成每年節能 1%以上，與減碳持續改善，倉佑設立「環境與能源管理委員會」，由製造中心最高主管擔任主任委員，提供維持能源管理系統所需之相關資源，給予能源管理系統承諾和支持能源政策、目標，與重大能源採購項目之能源績效評估結果核准。



✚ 環境與能源管理委員會組織架構

4.2.2. 環境系統建置與驗證

倉佑依循環境部訂定之環保法規（空氣污染防制法、水污染防治法、廢棄物清理法及毒性、關注化學物質管理法、噪音管制法、土壤及地下水污染整治法、飲用水管理條例、能源管理法及氣候變遷因應法等）制定環安衛管理辦法，並透過管理系統建置，確保環境管理制度之完整運作與長期有效性。

為確保符合國際環境管理標準，並持續優化環境保護措施，公司建置完善的環境管理制度，並以 PDCA 模式持續改善環境績效。回溯自 ISO 14001：2015 國際標準發布之初，公司即展開教育訓練，並順利於 2018 年通過 BSI 外部驗證。目前最新證書效期起訖期間為 2025/12/8～2027/12/7，持續符合最新環境管理體系標準，展現對環境治理的長期承諾。

4.2.3. 環境系統執行概況與績效

本公司將環境管理落實於日常營運，2025 年度環境管理制度整體執行成效良好，並透過四大面向與稽核培訓積極實踐，具體成果如下：

- (1) 污染防治與異常監控：積極設置並升級污染防治設備，結合異常運轉監控系統及操作規範，減少異常事件對環境的影響。2025 年已推動 1 項設備升級並強化異常監測機制，全年度環境異常事件維持 0 件紀錄。
- (2) 能源與資源節約：導入倉佑環境控制管理系統，監控各項能源措施與績效指標，推動全公司能源管理。2025 年度全公司成功節電 16.1 萬度，順利達成全公司平均年節電率大於 1% 的年度目標。
- (3) 廢棄物管理與資源循環：實施垃圾分類與廢棄物管理，並減少紙張、廢油混合物和無機性污泥等廢棄物之產生，實施資源循環再利用及減碳等措施。2025 年垃圾分類率達 100%。在源頭減量方面，辦公室紙張年度總張數較去年減少

30,957 張；製程廢棄物部分，廢油混合物較去年減量 65 噸、無機性污泥減量 2.62 噸。此外，公司更將廢塑膠混合物（D-0299）進行分類回收並轉製為固體再生燃料（SRF），2025 年資源循環再利用及廢棄物減量績效總重量達 3.67 噸。

- (4) 化學品管理：評估化學品潛在暴露程度，依風險等級採取分級管理；若化學品種類、作業程序或製程條件發生變更，皆嚴格落實於變更前後三個月內重新進行暴露評估。2025 年已完成所有化學品暴露評估，並依風險等級完成分級管理制度規劃，以避免對勞工產生健康危害。
- (5) 為確保制度有效執行，2025 年度尚完成 2 次內部稽核無重大缺失，並辦理 9 場環境教育訓練，提升員工環保意識與參與度。

4.2.4. 能源管理政策

基於永續經營之目標，確保能源使用效率、減少浪費、保護生態環境與應對極端氣候，並促進經濟與社會永續發展，我們承諾能源管理政策如下：

- (1) 提高能源使用效率：運用高效能設備與最佳操作方式，以提升各單位能源使用效率，並藉此有效降低能源相關成本。
- (2) 確實遵守能源相關法規及其他要求：主動瞭解並遵循政府法規、地方能源規範及要求，定期審視能源設備，確保符合所有適用要求。
- (3) 落實能源管理，支持環境永續：推動能資源效率提升計畫，確保管理方針、目標與績效的連貫性，推動組織能源的永續管理。
- (4) 持續推動節能措施，強化精進管理與創新改善：透過定期績效評估、跨部門協作與技術導入，持續發掘改善空間，並落實教育訓練、強化員工節能意識與執行能力。
- (5) 支持節能產品、服務與設計，提升能源效率績效：積極採購高效率節能設施，優先採用具有環保標章或效能相同之產品與服務，鼓勵產品製程規劃設計階段納入節能評估，以全面提升節能效率與環境績效。

4.2.5. 能源監控管理

- (1) 建立全面的能源監控管理系統，即時監測及管理能源使用情況，制定具體能源目標和改善措施，並定期進行審查和優化。
- (2) 為掌握本公司的能源績效指標與重大能源使用設備之關鍵特性，自行開發「環境控制管理系統」定期實施監測、量測及分析，投入使用「超音波測漏攝像儀」執行能源洩漏巡檢，以發現實際能源消耗與預定管制目標之異常或偏差，並採取矯正措施以符合本公司能源政策與能源管理目標之要求。

4.2.6. 能源管理計畫及其處理情形

4.2.6.1. 能源策略與核心目標

本公司積極推動各項能源減量措施，優先選用高能源效率及節能設計之設備，致力於降低企業營運及產品之能源消耗，並規劃使用多元再生能源，讓能源使用效率最佳化。本公司針對電力減量與再生能源訂定明確之短、中長期目標，2025 年各項既定指標皆已順利達成，具體規劃與執行進度如下表所示：

✚ 能源與減碳目標管理表

類別	目標內容	2025 年度執行成效
電力減量	較基準年(2021 年:9,017 MWh) 減量 2,721 MWh (約 43%)	已達成計畫目標(實際年平均節電率 超越 1%)
綠色採購與再生能源	落實綠色採購與節能設備導入	1. 綠色採購中的節能標章採購金額 596.4 萬元 2. 既有廠房自發綠電 1,165,936 度

4.2.6.2. 能源審查與具體提升績效

倉佑每月實施能源審查、環安衛巡檢與持續改善計畫，並進行能源使用效率的監督與分析，2025 年度透過四大綠色節能行動，有效提升能源績效，各項專案成果如下：

✚ 2025 年度節能減碳具體成效

綠色節能行動	核心執行措施	附加經濟與環境效益	2025 年節電 貢獻(度)
電力功率因數 優化	設置電力功率因數電容器，最 大化每度電的運用效益	節省電費金額 48.6 萬 元、減少電力損失、延 長設備壽命	114,000 度
空壓系統設備 管理	引進「超音波測漏攝像儀」， 定期巡查與檢測廠內製程空 壓管路，維持無洩漏狀態	落實源頭管理，防堵不 必要之能源浪費	80,000 度
設備汰舊換新	推動廠區自動販賣機汰換，採 用高效率節能機種	提升辦公與生活區域之 用電效率	20,057 度
製程工藝改善	持續優化製程工藝，縮短機時 與人時製造成本	提升製程良率，同時兼 顧低碳生產	5,854 度
合計成效			219,911 度

4.2.6.3. 提高能源效率

- (1) 優化生產過程，減少能源浪費。
- (2) 採用高效節能設備，如高效馬達、變頻一級能效冷氣機、老舊中央空調設備汰舊節能機種和 LED 照明系統，提升整體能源效率。
- (3) 透過汰換老舊設備與異常洩漏或浪費管制。

4.2.6.4. 再生能源設置

倉佑為積極落實低碳營運並響應全球能源轉型，自 2022 年起，於沖壓廠（二個廠址）陸續建置太陽能發電廠，將所產電力全數躉售予臺灣電力公司。截至 2025 年，累計發電量已達 3,887,196 度，相當於減少碳排放約 1,863,737 kgCO₂e，對環境與社會盡一份心力。

本公司將持續優化能源結構，不僅透過深化太陽能光電設施之應用（如安裝太陽能光電板），亦將積極評估與在地再生能源供應商合作之可能，逐步提升再生能源使用比例。目前，本公司再生能源發電效率已占全年度總用電量之 18.5%，成為推動企業能源自主與永續發展之核心動力。

有關再生及非再生能源使用之統計，資料涵範圍包含中山廠、沖壓廠(45 號)、沖壓廠（45-1 號）與成功廠等營業據點。統計詳如下表：

✚ 再生及非再生能源使用量

類別	項目	2024 年消耗量 (GJ)	2025 年消耗量 (GJ)
直接能源(A)	天然氣	0	0
	柴油	1,039.77	950.87
	汽油	393.68	374.22
間接能源(B)	外購電力 (不含再生能源)	24,368.18	22,666.16
非再生能源(C)	(A)+(B)	25,801.63	23,991.25
再生能源(F)	自發自用(D)	0	0
	採購(E)	0	0
	(D)+(E)	0	0
總能源(G)	(C)+(F)	25,801.63	23,991.25
再生能源百分比(H)	(F)/(G)	0.0000%	0.0000%

✚ 再生能源設置量

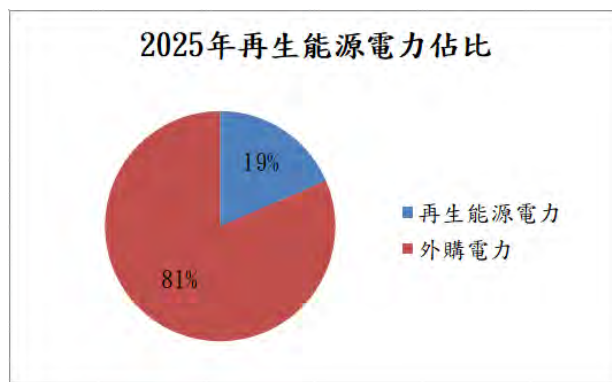
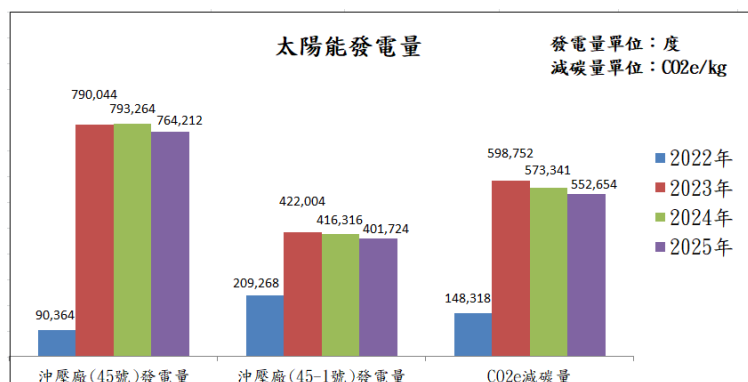
廠別	沖壓廠（45 號）	沖壓廠（45-1 號）
設置容量（KWP）	595.63	317.58
建置廠商	中華電信	



✚ 再生能源發電量

年 度	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
沖壓廠（45 號）發電量	90,364	790,044	793,264	764,212
沖壓廠（45-1 號）發電量	209,268	422,004	416,316	401,724
CO2e 減碳量	148,318	598,752	573,341	543,326

註：電力排碳係數取自經濟部能源署公告，2022 年每 1 度換算碳排放量 0.495 kgCO₂e，2023 年每 1 度換算碳排放量 0.494 kgCO₂e，2024 年每 1 度換算碳排放量 0.474 kgCO₂e，2025 年每 1 度換算碳排放量 0.466 kgCO₂e。



註：小數點四捨五入進位

4.2.6.5. 員工培訓與參與

- (1) 提供員工相關的節能減碳訓練，提升全員節能減碳意識。
- (2) 鼓勵員工提出節能建議，並設立獎勵機制以激勵參與。
- (3) 自 2022 年起推動永續發展，結合碳盤查與產品碳足跡，並透過能源政策強化員工培訓與參與。

4.2.6.6. 定期內部稽核、審核和改進

- (1) 每月透過環安衛競賽稽核，找出能源的浪費點，提升能源使用效率。
- (2) 定期進行能源審核，找出能源使用的改進空間，設立能源績效指標（KPIs），並持續追蹤和分析能源消耗數據。
- (3) 2015 至 2025 年之平均年節電率>1%目標，2025 年用電量較前一年度減少 6.9%。

4.2.6.7. 法規遵守與報告

- (1) 確保遵守國家和地區有關能源效率指標申報和排放的法規要求，並定期向管理層報告能源使用及碳排放情況，保持透明管理。

4.2.7. 節能措施與管理

全球暖化與氣候變遷，已造成環境重大衝擊，能源有限，將使倉佑營運成本上升，積極推動各項節能措施，減少對環境衝擊。

✚ 2025 年節能措施推動成果

項次	節電措施	投資金額（萬元）	節能度數（萬度）
1	電力功率因數電容器	18.9	11.4
2	空壓管路洩漏改善	4.8	8.0
3	飲料販賣機汰換節能機種	0.5	2.0
4	製程降低機時改善	1.2	0.6
小計		25.4	22.0

4.2.7.1. 近年節能目標與成效

(1) 倉佑全廠之節能績效

	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
目標	各廠區達成節電率 1%以上	各廠區達成節電率 1%以上	各廠區達成節電率 1%以上	各廠區達成節電率 1%以上	各廠區達成節電率 1%以上

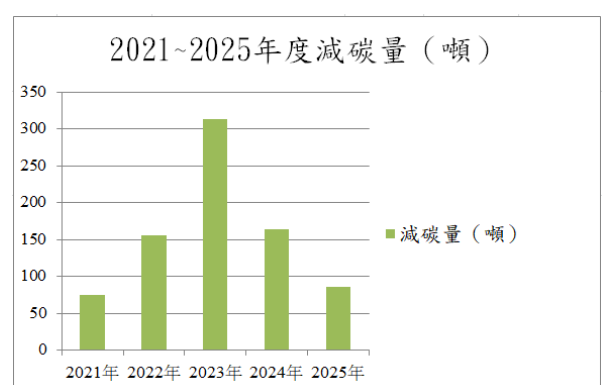
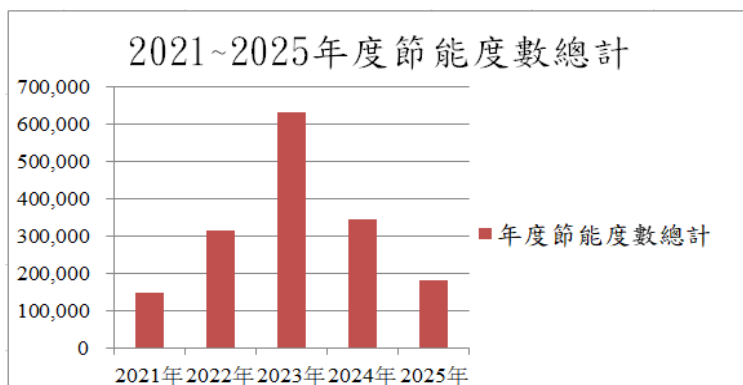
	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
成效	各廠區年節電率超過 1% 以上，中山廠 1.91%，沖壓廠 2.25%，成功廠 1.10%	各廠區年節電率超過 1% 以上，中山廠 2.55%，沖壓廠 2.46%，成功廠 1.28%	各廠區年節電率超過 1% 以上，中山廠 3.22%，沖壓廠 3.3%，成功廠 1.16%	各廠區年節電率超過 1% 以上，中山廠 3.31%，沖壓廠 3.47%，成功廠 1.66%	各廠區年節電率超過 1% 以上，中山廠 2.94%，沖壓廠 3.37%，成功廠 3.71%

(2) 倉佑各廠區節電措施與減碳績效一覽表

年度	項次	中山廠		沖壓廠		成功廠		年度節 能度數 總計	減碳量 （噸）
		節電措施	節能 度數	節電措施	節能 度數	節電措施	節能 度數		
2021 年	1	製程降低 機時改善	105,833	製程降低 機時改善	5,726	製程降低 機時改善	36,386	147,945	75.304
	小計	105,833		5,726		36,386			
2022 年	1	製程降低 機時改善	147,757	製程降低 機時改善	109,938	製程降低 機時改善	38,683	313,658	155.261
	2	汰換高效 能變頻螺 旋式空氣 壓縮機	17,280	--	--	--	--		
	小計	165,037		109,938		38,683			
2023 年	1	製程降低 機時改善	46,269	製程降低 機時改善	7,541	製程降低 機時改善	640	633,786	313.090
	2	汰換高效 能變頻螺 旋式空氣 壓縮機	17,280	設備汰舊 換新節電	326,616	--	--		
	3	設備汰舊 換新節電	235,440	--	--	--	--		
	小計	298,989		334,157		640			
2024 年	1	製程降低 機時改善	28,326	製程降低 機時改善	21,022	製程降低 機時改善	335	345,618	163.823
	2	空壓管路 洩漏改善	33,894	空壓管路 洩漏改善	42,334	空壓管路 洩漏改善	34,151		

年度	項次	中山廠		沖壓廠		成功廠		年度節 能度數 總計	減碳量 （噸）
		節電措施	節能 度數	節電措施	節能 度數	節電措施	節能 度數		
	3	汰換高效率冷氣空調主機 （中央 65,240+一般 216）	65,456	設備汰舊換新節電	56,000	汰換高效率冷氣空調主機	50,000		
		--	--	汰換高效率冷氣空調主機	14,100	--	--		
	小計	127,676		133,456		84,486			
2025 年	1	製程降低機時改善	5,852	製程降低機時改善	2	功率因數節能	16,994	182,449	86.480
	2	功率因數節能	45,589	功率因數節能	33,572	空壓管路洩漏改善	20,062		
	3	空壓管路洩漏改善	26,935	空壓管路洩漏改善	33,443	--	--		
	小計	78,376		67,017		37,056			

註：減碳量公式：(節電度數*電力碳排係數)/1000 = 減碳量 (公噸)



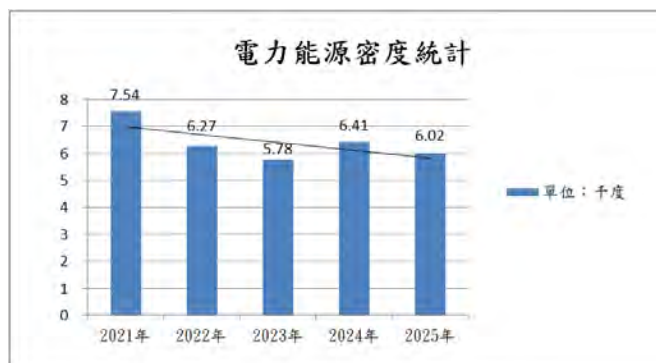
(3) 倉佑各廠之節能績效

廠別	單位	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
中山廠	用電度數	3,170,400	3,260,360	2,703,360	2,739,280	2,587,000
	用電量 (GJ)	11,413	11,737	9,732	9,861	9,313

廠別	單位	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
沖壓廠 (45 號)	用電度數	3,322,200	2,707,164	2,282,008	2,176,864	1,922,812
	用電量 (GJ)	11,960	9,746	8,215	7,837	6,922
沖壓廠 (45-1 號)	用電度數	1,106,500	971,068	758,368	778,916	824,124
	用電量 (GJ)	3,983	3,496	2,730	2,804	2,967
成功廠	用電度數	1,418,640	1,519,860	1,248,480	1,073,880	962,220
	用電量 (GJ)	5,107	5,471	4,495	3,866	3,464
合計總用電度數		9,017,740	8,458,452	6,992,216	6,768,940	6,296,156
合計總用電量 (GJ)		32,463.86	30,450.43	25,171.98	24,368.18	22,666.16
百萬營收		1,195.89	1,348.97	1,209.16	1,055.98	1,045.53
電力能源密度 (千度數)		7.54	6.27	5.78	6.41	6.02

註 1：能源消耗量 (GJ) = 燃料使用量 x 熱值 (依環境部 2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數計算燃料熱值：電力 1kWh=0.0036GJ)

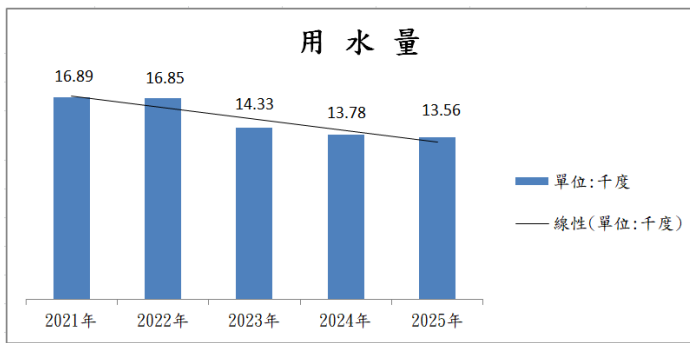
註 2：能源密度=年度總用電量 (千度) / 百萬營業額 (NTD)



4.2.8. 水資源管理

在面對極端氣候，倉佑正視水資源風險，尤其對水資源管理進行迫切處理，採取積極節約用水及有效利用水資源等政策措施，2021-2025 年用水量逐年減少，水資源的使用效率提高，以促進水資源循環再利用，降低自來水使用量。倉佑自來水水源地為仁義潭水庫、蘭潭水庫，自來水使用量未超過水庫容積量 5%。節水措施具體作法包括：

- (1) 中山廠管線漏水改善。
- (2) 全倉佑更換省水水龍頭設備。
- (3) 優先裝設先進節水設備、省水馬桶。
- (4) 沖壓廠設備散熱冷卻水塔水改善。
- (5) 加裝雨水回收系統設備，減少植物澆灌之用水。



4.2.9. 水資源政策

基於永續經營之目標，確保水資源使用效率、減少浪費、保護生態環境、應對極端氣候與水污染問題，並促進經濟與社會永續發展，我們承諾水資源管理政策如下：

- (1) 提高水資源使用效率：運用高效設備與最佳操作方式，以提升各單位用水效率，並藉此有效降低水資源相關成本。
- (2) 確實遵守水資源相關法規及其他要求：主動瞭解並遵循政府法規、地方用水規範及要求，定期審視用水設備，確保符合所有適用要求。
- (3) 落實水資源管理，支持環境永續：推動能資源效率提升計畫，確保管理方針、目標與績效的連貫性，推動組織水資源的永續管理。
- (4) 持續推動節水措施，強化精進管理與創新改善：透過定期績效評估、跨部門協作與技術導入，持續發掘改善空間，並落實教育訓練、強化員工節水意識與執行能力。
- (5) 支持節水產品、服務與設計，提升用水效率績效：積極採購高效率節水設施，優先採用具備節水效能之產品與服務，鼓勵產品製程規劃設計階段納入節水評估，以全面提升用水效率與環境績效。

4.2.10. 廢（污）水管理

倉佑排放水源主要為生活污水、製程廢水及雨水等，生活污水與製程廢水排入民雄工業區污水下水道系統，委由工業區民雄污水廠處理，各廠之排放水質皆須符合民雄工業區污水排放入廠標準。並依水污染防治法及經濟部工業區民雄污水廠納管標準，申請取得「水污染防治措施計畫及水污染防治許可證」及「民雄工業區廢水同意聯接證明」、「工業區內專用之雨水溝渠或管線同意排入證明文件」。

雨水則是經由雨污水分流排入雨水溝後，流入民雄工業區雨水下水道系統並取得「工業區內專用之雨水溝渠或管線同意排入證明文件」。

倉佑自建廠完成開始營運，投入生產之活動、產品及服務，無發生油料洩漏（土壤或水面）、燃料洩漏（土壤或水面）、廢棄物洩漏（土壤或水面）、化學物質

洩漏（多為土壤或水面）嚴重洩漏的衝擊。

✚ 廢（污）水排入污水下水道系統排放量

單位：T/年

廠別/年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
中山廠	3,534	4,390	3,077	3,173	3,041
沖壓廠	5,625	4,665	4,121	3,975	4,666
成功廠	4,355	4,422	4,266	3,882	3,141

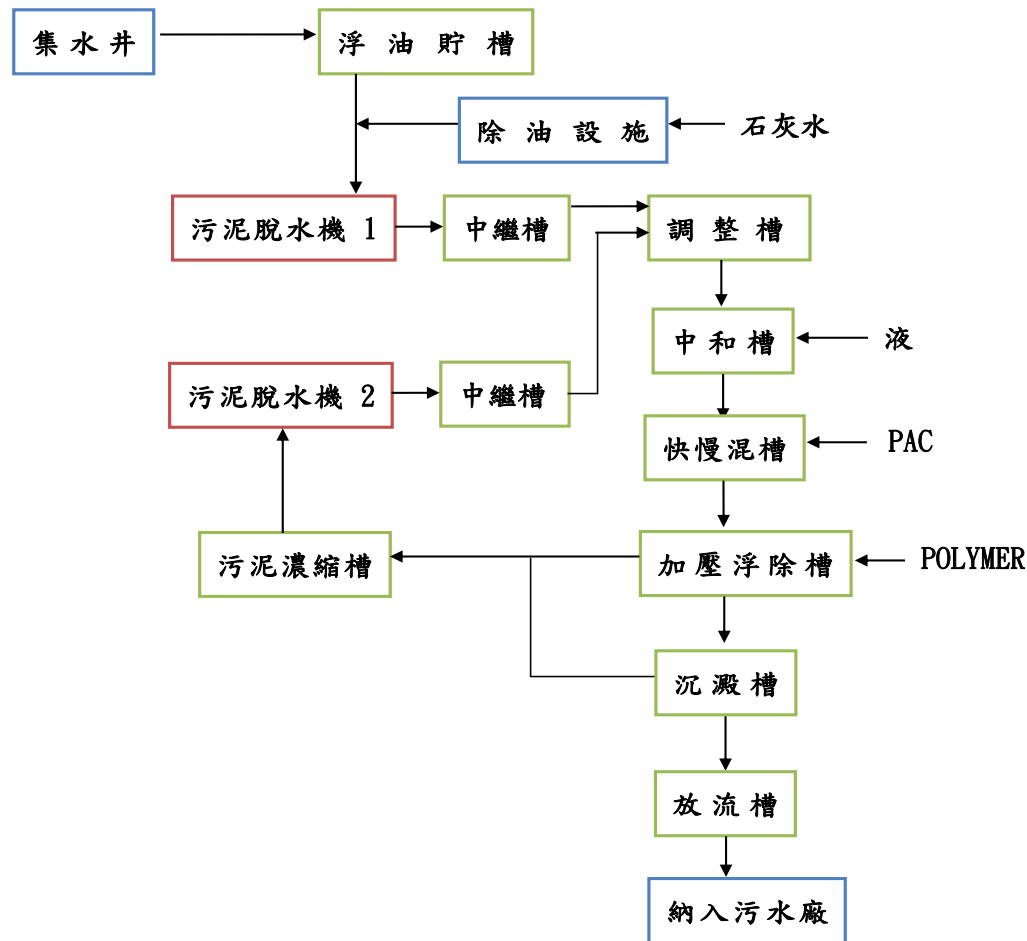
註：各廠廢水排放目的地為民雄工業區污水下水道系統，排放目的地為牛稠溪

✚ 近三年度廢水排放量及平均濃度暨民雄工業區污水廠納管標準

檢測項目	年度 廠別	2022年 平均 監測值	2023年 平均 監測值	2024年 平均 監測值	2025年 平均 監測值	污水廠 納管 標準
化學需氧量 COD (mg/L)	中山廠	172	153	188	199	560
	沖壓廠	140	112	174	173	
	成功廠	228	338	314	288	
懸浮固體物 SS (mg/L)	中山廠	16	21	20	20	240
	沖壓廠	13	16	18	17	
	成功廠	39	49	53	42	

註：全廠區共同排入民雄工業區污水下水道系統，委由工業區民雄污水廠處理

倉佑為致力於環境保護，藉由環保人員處理廠區廢污水以達到納管標準，若發現廢水排放有嚴重危害人體健康，污染環境之虞時，專責人員即採取緊急應變措施，並儘速通知當地主管機關。



註：排放量符合許可申請量，並依據水污法規定進行委外水質檢測及流量計校正

⊕ 沖壓廠廢水處理流程圖

4.2.10.1. 水管理成效

本公司長年關注水資源節能環保議題，在節水計畫方面，從全面落實日常生活節約用水做起，將可利用之水資源發揮更大效益。2021 年水量為 16,893 公噸，取水來源分別為自來水，2025 年設雨水回收，平均用水量相較去年節省約 1%，本公司仍將持續思考水資源回收與再探討進化方式，提升整體用水效率。透過這些措施能有效應對水資源風險，並促進水資源持續利用，同時符合企業社會責任和環境永續發展的原則，為維護環境做出積極貢獻。

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
全廠用水量（千度）	16.893	16.845	14.330	13.788	13.560
用水密度	0.014	0.013	0.012	0.013	0.013

註：用水密度=年度總用水量（千度）/百萬營業額（NTD）

4.3. 廢棄物管理

4.3.1. 廢棄物管理政策

倉佑屬於汽車零件製造業，在追求營運成長的同時，積極透過製程優化與源頭管理，力求將製造過程中所產生的環境衝擊降至最低。

公司透過溫室氣體盤查與揭露，精確計算出組織因固體和液體廢棄物處理所產生的溫室氣體排放量。經評估，廢棄物處理之碳排放量僅占 2024 年全公司溫室氣體排放源的 7.1%，因此未列為 2025 年之重大主題。儘管如此，公司仍秉持企業社會責任與環境永續原則，嚴格將所有廢棄物按照地方政府法規妥善處理，並委託環境部認可之合法廢棄物處理機構清除。我們積極結合溫室氣體查證結果與政府資源輔導，落實綠色服務創新與精進作業流程，推動全面性的廢棄物減量，以降低製造過程中的廢棄物碳排放量。

4.3.2. 循環經濟與廢棄物減量成效

倉佑遵守《廢棄物清理法》等相關法規，積極推動廢棄物源頭管理、分類、回收再利用、減量及貯存處理設施維護。2025 年在全體同仁積極落實減量管理下，整體廢棄物產出量呈現顯著下降。近三年之廢棄物總重量統計如下表：

✚ 2023 年至 2025 年廢棄物產出總量統計表

廢棄物項目	2023 年	2024 年	2025 年
非有害廢棄物總重量(噸)	484.40	538.3	431.90
有害事業廢棄物產出量(噸)	4.78	4.82	3.26
廢棄物總重量(噸)	489.18	543.12	435.16

註：2025 年較 2024 年廢棄物總重量產出減少 107.96 公噸。

- (1) 事業廢棄物源頭擴大分類：落實廠內之資源分類，並鼓勵、要求廠商棧板回收再利用，提升資源利用效率，2023 年起實施事業廢棄物塑膠、廢纖維、或其他棉、布之分類，2025 年起進一步擴大增加回收廢塑膠：

✚ 近三年廢棄物擴大分類回收量統計表

年 度	2023 年	2024 年	2025 年
廢塑膠混合物(噸)	24.90	34.70	32.59
廢 布(噸)	17.54	24.73	19.99
回收廢塑膠(噸)	0.00	0.00	3.65
合 計	42.44	59.43	56.23

註：2025 年較 2024 年廢棄物擴大分類重量產出重量減少 3.2 公噸。

- (2) 製程金屬下腳料回收：製程產出之主要廢棄物為可回收之金屬下腳料，透過回收再利用，作為鋼材添加料，落實產業循環經濟。模具部門亦將製程產生的下腳料、廢棄鐵材或汰換模具進行內部回收，重新投入製作新的模檢治具。2025 年循環經濟再利用績效累計達 835 公斤，折合創造經濟效益 8.9 萬元。
- (3) 無紙化作業並導入虛擬伺服器：文書朝向少紙化作業採用電腦資訊系統，並使用二手紙、減少垃圾量，另將實體伺服器逐步汰換成虛擬伺服器，來減少機房與電腦的耗電量與報廢量，為節能減碳而努力。

年 度	2023 年	2024 年	2025 年
列印紙張數量(萬張)	32.40	33.58	30.49

註 1：2025 年度總費用較 2024 年度節省 15,112 元。

註 2：2025 年度總張數較 2024 年度減少 30,957 張。

- (4) 空壓系統設備管理：購入「超音波測漏攝像儀」，定期對於廠內製程空壓管路實施定期巡查與洩漏檢測，將破損管路或活閥開關和空氣出口管線維護無洩漏狀態，以達到節能的效果。

年 度	2024 年	2025 年
節電度數	110,379	80,439

註：2025 年度節電量較 2024 年度減少 29,940 度。

- (5) 綠色採購行動：在不影響產品功能下，使用環保材料、清潔製程及易回收包材等產品，並優先購買環保標章(省水、節能、綠建材標章)產品，以爭取較高的綠色採購比率。透過綠色採購優先購買「低污染、省資源、可回收」的環保原物料及產品，來達到節能減碳的目的，2025 年綠色採購績效統計：採購單位 10,564 萬元、總務單位 596.4 萬元，綠色採購金額占總體採購金額比率 20.8%。
- (6) 工業廢液自主處理減量：針對機加工製程中產生的切削液、廢油水混合物、清洗液等液體廢棄物，本公司特別添購「工業廢液處理機（HD090 熱泵蒸餾機+ CT-385S 離心淨化機）」。透過先進的真空低溫蒸餾技術，將廢液中的水分分離出來以降低化學需氧量（COD 值）。自主處理設備大幅減少了有害廢棄物的產出與委外處理量，有效降低環境負荷。2021 年至 2025 年已累計在廠內自行處理達 1,515 公噸；近三年減少廢油水混合物委外處理之績效如下：

年 度	2023 年	2024 年	2025 年
D-1799 廢油水混合物減少總重量(噸)	318	325	260

註：2025 年較 2024 年產出重量減少 65 噸。

- (7) 廢棄物污泥減量管制：為推動廠內廢水處理設備所產生之無機性污泥(D-0902)減量，公司實施污泥曝曬減量專案。利用太陽能與自然風乾方式，將污泥中的水分進行蒸發與滲出，有效降低含水率、縮減體積並穩定污泥性質，達到節省運輸成本、減少掩埋空間之環保與經濟效益。

年 度	2023年	2024年	2025年
D-0902無機性污泥減少量(噸)	2.4	2.3	2.6

註：2025 年度總重量較 2024 年產出增加 0.3 噸。

5. 幸福職場

倉佑致力於打造安全、友善且具發展性的工作環境，並將營造良好職場文化視為企業永續發展的重要基礎。公司持續延攬各領域專業人才，並致力於建立多元、平等與包容的工作環境，尊重員工差異並促進公平就業機會。

為提升員工福祉與工作滿意度，倉佑提供多元化的福利制度，協助員工兼顧工作與生活平衡。同時，公司透過勞資會議與員工申訴管道建立溝通機制，確保員工意見能夠被充分表達與回應，並落實職場人權保障。

此外，倉佑重視人才培育與能力發展，持續投入教育訓練資源，透過內外部培訓課程及專業技能發展機制，協助員工持續學習與提升專業能力，以強化組織整體競爭力並促進員工長期職涯發展。

5.1. 多元人才與留才

5.1.1. 人才招聘

倉佑重視人才培育與永續人力發展，致力於建立公平、多元與包容的職場環境。公司於人才招聘過程中秉持就業機會平等原則，尊重每一位應徵者之專業能力與多元背景，並以公開、公平及客觀之甄選制度進行人才選任。公司於招募與任用過程中，不因性別、年齡、族群、宗教、政治立場或其他身分而有差別待遇，並以應徵者之專業能力、工作經驗及發展潛力作為主要任用依據。

倉佑透過完善之招募制度及人才發展機制，吸引與留任優秀人才，並持續提升組織創新能力與整體競爭力。為掌握公司人力資源變動情形，本公司定期統計並揭露新進員工與員工離職情形，以作為人力資源管理與人才發展策略之參考依據。

2025 年度之新進員工共計 35 人，49%為女性，51%為男性；83%為設籍本地之員工，17%為設籍外縣市之員工。

✚ 新進員工不同年齡層與地區之性別人數與占比

年齡 \ 性別		女		男	
		人數	占比	人數	占比
< 30 歲	外縣市	2	0.7%	2	0.7 %
	在地	4	1.3%	4	1.3 %
30~50 歲	外縣市	0	0%	2	0.7 %
	在地	9	3.0%	8	2.7 %
> 50 歲	外縣市	0	0%	0	0 %
	在地	2	0.7%	2	0.7 %
總計		17	5.7%	18	6.0%

註 1：「在地」為設籍於嘉義縣市；「外縣市」為設籍於嘉義縣市以外之地區。

註 2：新進員工占比(%) = 當年度新進員工人數 / 該年底員工總人數。

5.1.2. 人才布局

人才是企業邁向永續經營的核心引擎。倉佑視員工為最重要的戰略資產，透過健全的人力資源規劃與前瞻性的發展布局，我們致力於建構一個能激發同仁潛能、保障權益且充滿彈性的職場環境。藉由深耕多元價值與人權保障，我們不僅提升企業競爭力，更為全球利害關係人創造長遠的價值貢獻。

5.1.2.1. 管理方針

倉佑重視多元與包容的職場文化，並將「尊重差異、共創價值」視為企業永續發展的重要理念。公司致力於營造多元、平等且具包容性的工作環境，使不同背景、性別、年齡與能力的員工皆能在安全與受尊重的氛圍中發揮專業與潛能。

本公司遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》及《身心障礙者權益保障法》等相關法規，確保員工在招募、任用、升遷、薪酬及福利待遇等各項人力資源管理制度中，均享有平等機會與合理待遇，並落實反歧視與人權保障原則。

此外，倉佑透過教育訓練及勞資溝通機制，持續深化員工對多元共融及人權保障的認知，並建立友善與尊重的職場文化，促進員工在相互信任與合作的環境中共同成長。

5.1.2.2. 員工組成與總體概況

截至 2025 年 12 月 31 日，倉佑員工總數為 300 人，全數為全職且永久聘僱員工，未聘用兼職或臨時性人員，相對於 2024 年，本公司之人數與組成無顯著波動。

公司秉持尊重與包容的核心價值，重視員工多元背景與個別差異，並確保在招募、任用及工作環境中，不因種族、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、身心障礙等因素而有所歧視，持續推動平等就業與友善職場環境。

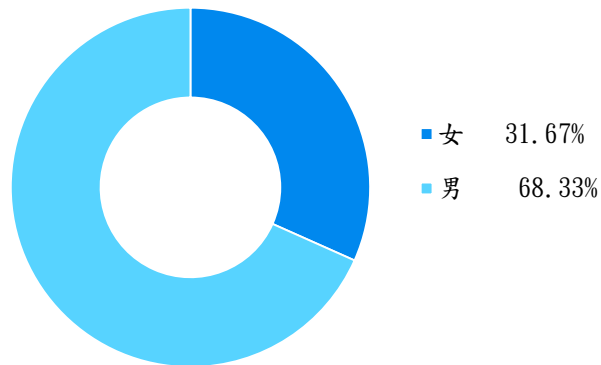
截至 2025 年底，女性員工比例為 31.67%，女性主管比例為 33%。2025 年度公司未發生任何歧視或人權申訴案件，顯示倉佑持續推動性別平等與人權保障之具體成效。

✚ 各年齡區間之性別人數與占比

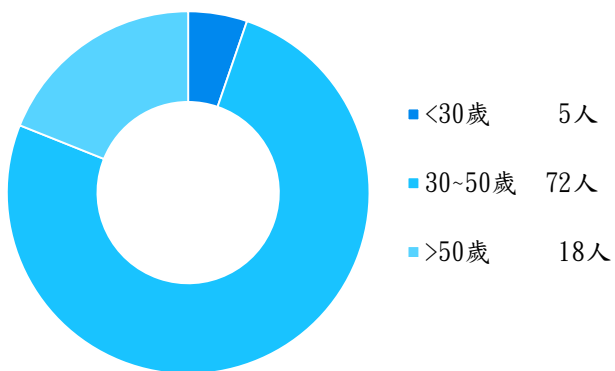
年齡 \ 性別	女		男	
	人數	占比	人數	占比
< 30 歲	5	1.67%	12	4%
30~50 歲	72	24%	147	49%

性別 年齡		女		男	
		人數	占比	人數	占比
> 50 歲		18	6%	46	15.33%
總計		95	31.67%	205	68.33%

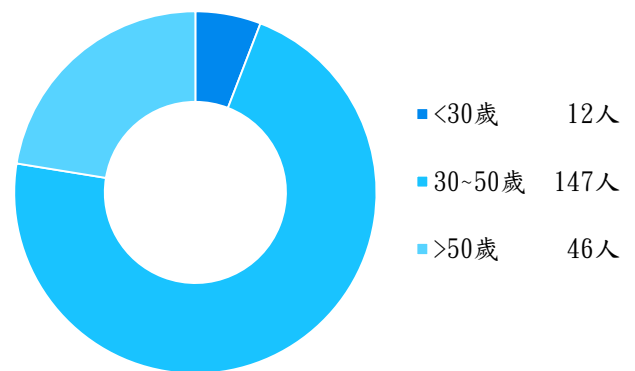
性別占比(%)



女性年齡分布(人)



男性年齡分布(人)

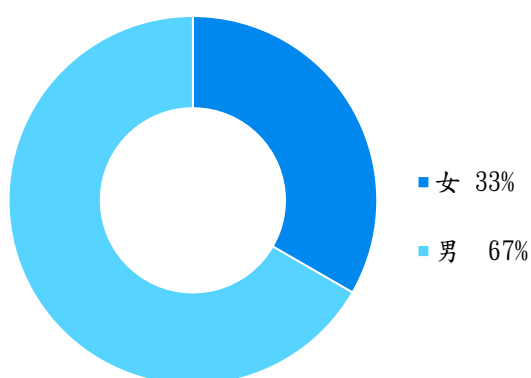


各職級在地與否之性別人數與占比

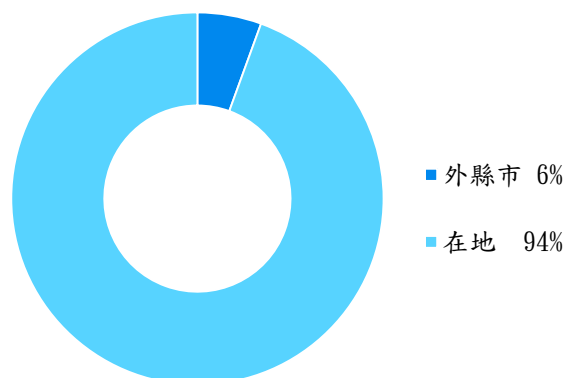
性別 職級		女		男	
		人數	占比	人數	占比
一般員工	外縣市	6	2%	13	4.33%
	在地	77	25.67%	168	56.0%
中階主管	外縣市	0	0%	0	0%
	在地	10	3.33%	21	7.0%

性別 職級		女		男	
		人數	占比	人數	占比
高階主管	外縣市	0	0%	2	0.67%
	在地	2	0.67%	1	0.33%
總計		95	31.67%	205	68.33%

管理職-性別占比(%)



管理職-在地占比(%)



5.1.2.3. 友善雇用與弱勢就業

倉佑重視多元與包容的職場文化，並致力於促進身心障礙者之就業機會。公司依循《身心障礙者權益保障法》相關規定，積極提供具就業能力之身心障礙者穩定的工作機會。

截至 2025 年 12 月 31 日，倉佑共聘僱 7 名身心障礙員工，均為在地聘用，其聘僱人數已高於法定應聘僱比例，顯示公司積極落實多元共融與公平就業之人力資源政策。

為協助身心障礙員工順利融入工作環境，倉佑提供職務再設計與職場輔導支持機制，並透過友善的工作環境與適當的工作安排，使員工能充分發揮專業能力並穩定就業。公司亦持續推動多元與平等的職場文化，以實際行動落實弱勢族群之就業保障。

此外，倉佑亦重視中高齡人才的專業經驗與技術傳承，推動退休再聘制度，鼓勵具豐富經驗之員工於退休後依公司需求持續參與工作。截至 2025 年 12 月 31 日，公司再聘僱退休員工共 1 人，透過此制度延續關鍵技術與實務經驗，並促進資深員工與年輕世代之間的知識傳承與交流，以強化組織整體的人才發展與經驗傳承。

✦ 身心障礙聘用人數與占比

年齡 \ 性別	女		男	
	人數	占比	人數	占比
< 30 歲	0	0.0%	0	0.0%
30~50 歲	1	0.3%	5	1.7%
> 50 歲	0	0.0%	1	0.3%
總計	1	0.3%	6	2.0%

5.1.2.4. 人力資源穩定度分析

2025 年度離職人數共 44 人，34% 為女性員工 66% 為男性員工，男性為主要離職群體，由於產業性質本公司男性員工人數相對較多，占員工結構人數 68.3%，因此在 2025 年度離職人數中，男性佔多數。

2025 年度離職率較 2024 年度離職率增加 3.7 個百分點，其中以 30~50 歲的員工離職人數占比增加 3.2 個百分點所致。

本公司於 2025 年度加強留才措施，除提高薪酬占總薪資 2.08% 外，更致力於建構多元發展制度。透過內部晉升與輪調雙軌機制，協助員工精進專業並挑戰自我；2025 年度內部晉升率提升至 7%，內部轉調比例亦達 6%，有效留住中高績效人才。不僅促進了關鍵技術的內部傳承，更確保人才流動維持穩定且良性的發展。

✦ 2024~2025 年度依性別、年齡、地區區分離職人數與離職率

類別 \ 年度		2024 年 離職人數	2024 年 離職率	2025 年 離職人數	2025 年 離職率	變動 (百分點)
離職總人數		33	9.1%	44	12.8%	3.7%
性別	男性	24	6.6%	29	8.4%	1.8%
	女性	9	2.5%	15	4.4%	1.9%
年齡	< 30 歲	7	1.9%	8	2.3%	0.4%
	30~50 歲	23	6.4%	33	9.6%	3.2%
	> 50 歲	3	0.8%	3	0.9%	0.0%
地區	在地員工	25	6.9%	37	10.8%	3.8%
	外縣市員工	8	2.2%	7	2.0%	-0.2%

註 1：離職率(%)= 離職總人數/(該年度離職總人數+該年度期末人數)。

註 2：2024 年期末人數：329 人。

註 3：2025 年期末人數：300 人。

註 4：變動(百分點)=2025 年離職率-2024 年離職率。

✚ 2024~2025 年不同年齡與性別之離職員工數及占比

年齡	女					男				
	2024 年		2025 年		變動 (百分點)	2024 年		2025 年		變動 (百分點)
	離職 人數	占比	離職 人數	占比		離職 人數	占比	離職 人數	占比	
< 30 歲	2	6%	2	5%	-2%	5	15%	6	14%	-2%
30~50 歲	7	21%	11	25%	4%	16	48%	22	50%	2%
> 50 歲	0	0%	2	5%	5%	3	9%	1	2%	-7%
合計	9	27%	15	34%	7%	24	73%	29	66%	-7%

註 1：離職員工性別占比(%)=各性別離職人員數/總離職人數。

註 2：變動(百分點)=2025 年離職人數占比-2024 年離職人數占比。

5.1.3. 薪酬制度

為配合公司的人才戰略與永續方針，倉佑透過制度化的報酬管理與平等的激勵環境，將員工的職涯發展與企業的經營績效緊密結合，期盼在保障員工權益的同時，全面發揮人才資產的最大價值。

5.1.3.1. 管理方針

倉佑重視公平、合理的薪酬制度，並將其視為吸引、留任及激勵優秀人才的重要人力資源管理機制。公司採行以績效為導向並兼顧內外部公平性的薪酬政策，透過制度化的薪酬管理機制，確保員工之薪資與報酬能合理反映其職務責任、學歷與工作經驗、專業能力及個人績效表現。

倉佑堅信性別平等是建構多元化、包容性及高效能職場的重要基礎，並持續推動「同工同酬」政策，確保所有性別於同等職務與責任下，獲得合理且相等之薪資待遇。

5.1.3.2. 薪酬架構與公平性機制

倉佑實施透明且具市場競爭力的薪酬結構，並定期檢視與調整，以確保公平性、合理性。公司透過以下管理措施持續強化薪酬制度之公平與透明：

(1) 薪酬透明度：

制定並公開職等與「職等職稱薪資結構表」，使員工能清楚了解不同職級之薪酬範圍與評核標準，提升薪酬制度的透明度與制度公信力。

(2) 定期薪酬審查：

每年定期進行薪資審查與統計分析，檢視不同性別員工之薪酬差距。如有不合理落差，進行調整並持續追蹤改善，以維持內部公平性與確保符合相關法規要求。

(3) 公平招聘與晉升：

建立標準化招募管制與晉升流程，確保所有員工在職涯發展與薪酬調整上皆獲公平對待，避免性別、年齡或其他非職能因素影響。

(4) 培訓與發展：

提供全體員工平等之教育訓練與職能發展資源，促進職涯發展與技能提升，並以能力與績效為基礎，提供公平之薪酬與晉升機會。

(5) 市場薪資對標：

定期參考產業薪資調查與區域市場趨勢，確保薪資水準具市場競爭力，並維持公司薪酬成長與產業變動同步。

✦ 男女基本薪資與薪酬比率

類別 職別	基本薪資		薪酬	
	女性	男性	女性	男性
非主管職	1	1.11	1	1.11
中階主管	1	0.96	1	0.78
高階主管	1	1.17	1	1.38

註 1：女性為 1 作為比例

註 2：獎金為三節獎金與員工酬勞

✦ 年度總薪酬比率

最高個人之年度總薪酬與其他員工 2025 年度總薪酬之中位數的比率	最高個人之年度總薪酬增加百分比/與其他員工 2025 年度總薪酬之中位數增加百分比的比率
8.31	-0.99

註 1：中位數數字，依臺灣證券交易所定義之全時員工計算之

註 2：最高個人之年度總薪酬增加百分比為負數，主係最高個人之年度變動獎酬減少

註 3：薪酬最高職稱為總經理

✦ 近三年員工薪資資訊

年度	員工薪資 總額(千元)	員工人數 加權平均(人)	員工薪資 平均數(千元/人)	員工薪資 中位數(千元/人)
2023 年度	215,370	361	597	544
2024 年度	199,194	335	595	540
2025 年度	186,682	299	624	563

註：因 2025 年度因經常性薪資調升，致相關變動薪資(如:加班費及獎金)隨之增加

5.1.4. 退休制度

為確保同仁享有穩定的晚年生活，倉佑建構健全且依法合規的退休保障體系，透過透明的財務管理與穩健的提繳機制，協助同仁規劃安心的未來，實踐企業與員工共榮的永續責任。

5.1.4.1. 管理方針

倉佑遵循《勞動基準法》及《勞工退休金條例》等相關法規，建立完善且穩健的員工退休金制度，涵蓋確定給付制與確定提撥制，以保障員工退休後之基本生活。為確保退休金制度之透明與穩健運作，公司設立「勞工退休金準備金監督委員會」定期監督退休金提撥與資金運用情形。

公司兼顧新制與舊制員工之權益，透過制度化的退休金管理機制，確保提撥制度公平、透明且符合法規要求，達成企業永續與員工照護的雙重目標。

5.1.4.2. 退休金制度架構與執行情形

(1) 舊制退休金制度：(適用於 2005 年 7 月 1 日前到職之員工)

依據《勞動基準法》相關規定，按月提撥退休準備金至臺灣銀行設立之「勞工退休金專戶」，並於年度終了前定期檢視專戶餘額，確保提撥金額充足且符合相關法定規範。

2025 年度雇主提撥退休金金額為新臺幣 863 千元；當年度屆齡退休員工共 5 人，退休福利支付金額為新臺幣 2,783 千元（詳見公司年報「退職後福利計畫」章節）。

(2) 新制退休金制度：(適用於 2005 年 7 月 1 日後到職之員工)

依據《勞工退休金條例》規定，按月提繳員工薪資 6%之退休金至勞保局設立之個人專戶，員工亦得依個人意願，自行提繳不超過薪資 6%之退休金。

截至 2025 年底，員工自願提繳退休金之比例為 14.63%。2025 年度公司依新制提繳之退休金費用為新臺幣 9,844 千元（詳見公司年報「員工福利費用」章節）。

(3) 協商延後退休年齡：

配合《勞動基準法》的修正，訂有延後退休制度，2025 年適用延後退休制度之員工共 1 人。

(4) 退休再聘制度

倉佑重視資深員工之專業經驗與技術傳承，建立退休再聘制度。員工退休後，如具工作意願且身心狀況良好，公司得依其專長及部門需求安排適任職務再聘，以延續專業技能與實務經驗，並促進組織知識傳承與世代交流。

5.1.4.3. 制度監督與透明化

為確保退休金制度之永續穩健，倉佑每年定期召開「勞工退休金準備金監督委員會」會議，審核提撥情形、監督資金運用並檢視投資績效。

所有提撥及支付均依會計準則揭露於年度財務報表及永續報告書中，並接受內部稽核及外部會計師查核，以確保資訊透明與信賴度。

5.1.5. 福利政策

倉佑秉持「創造利潤、分享員工、回饋社會」的經營理念，重視員工整體福祉與生活品質，並致力於建立友善且具支持性的工作環境。公司鼓勵員工在工作與生活之間取得良好平衡，除重視員工專業發展外，也持續推動多元化的福利措施，以促進員工身心健康與工作滿意度。

公司所有福利措施之適用對象不因國籍、性別、職級或年資而有所差異，全體員工皆享有公平且一致的福利權益。倉佑亦持續依據員工需求及社會趨勢，定期檢視並優化福利制度，以提供兼顧生活照護與職涯發展的完善支持機制。

5.1.5.1. 主要福利措施與執行情形

(1) 員工酬勞制度

倉佑為激勵員工與公司共同成長，依據相關法令與公司章程規定，於每年度盈餘中依法提撥員工酬勞分紅，使員工得以共享公司營運成果，強化歸屬感與向心力，並促進企業與員工雙贏的永續發展。

(2) 免費供膳

公司設置中央廚房統一烹煮，提供每日五菜一湯的均衡膳食，各廠區均設有寬敞、整潔且通風良好的員工餐廳，確保員工獲得健康與多樣化的飲食照護。

(3) 社團活動

為促進身心健康與團隊凝聚，公司鼓勵員工組織休閒社團。目前已成立羽球社、籃球社、皮拉提斯社、慢跑社等多元社團，並提供社團活動經費補助，鼓勵員工發展興趣與維持運動習慣。

(4) 員工宿舍

為照顧遠距員工之住宿安全與便利，公司提供設備完善、環境整潔的員工宿舍，並定期進行安全與環境檢查，確保住宿品質。

(5) 育兒補助計畫「0~6歲倉佑一起養」

為減輕同仁育兒負擔，倉佑自2025年起推行育兒補助政策，提供育兒津貼以鼓勵員工兼顧家庭與職場發展。凡員工扶養0~6歲子女者，依子女人數每月發給育兒補貼。若夫妻雙方皆服務於倉佑，可同時享有兩份補助，以強化對雙薪家庭之實質支持。

制度設計採性別中立原則，不因性別、職級或部門而有所差異，所有符合資

格之員工均可平等申請，體現公司在促進性別平等與家庭友善上的具體承諾。2025 年申請人數共計 22 人次。

(6) 育嬰留職停薪制度

倉佑遵循《性別工作平等法》及相關法令，提供完善之育嬰留職停薪制度，打造親職友善環境，協助員工兼顧家庭照顧與職涯發展。

- 2025 年度共計 2 名女性、1 名男性申請育嬰留停，當年度應復職人數共計女性 2 名，實際復職人數共計 1 名女性，復職率 50%。
- 2024 年度共計 4 名女性、2 名男性育嬰留停復職，且復職後十二個月皆在職，留任率 100%。
- 2024 年度倉佑申請留職停薪共 4 名女性、2 名男性，復職率 100%，2023 年度申請育嬰留停復職的員工共計 3 名女性，復職後十二個月仍在職的留任率 67%。

✚ 員工育嬰留職停薪及復職情形統計

項目		女	男
A	2025 年可申請育嬰留停人數	8	5
B	2025 年實際申請育嬰留停人數	1	0
C	2025 年應復職人數	2	0
D	2025 年實際復職人數	1	0
復職率		50%	0%
E	2024 年育嬰留停人數	2	2
F	2024 年育嬰留停復職人數	4	2
G	2024 年育嬰留停復職滿 12 個月人數	4	2
留任率		100%	100%

註 1：復職率（%）=2025 年實際復職人數(D) / 2025 年應復職人數(C)

註 2：留任率（%）=2024 年復職且滿 12 個月人數(G) / 2024 年復職人數(F)

5.1.5.2. 特約廠商折扣

與多家知名餐飲、住宿、休閒育樂、醫療、汽車保養、生活消費等業者簽署特約協議，提供同仁更多優惠的消費選擇，合計 47 間。

5.1.5.3. 員工推薦制度

為促進公司內部人才來源的多元化及永續發展，倉佑積極推動「員工推薦獎金制度」制度，鼓勵現有員工主動參與人才招募流程，協助公司吸引優秀新血，並提升整體招聘效率。透過發放介紹人獎金，鼓勵同仁將優秀人才引薦進入公司，

讓每位員工都成為倉佑成長的夥伴，共同打造多元且充滿活力的團隊。

5.1.5.4. 職工福利委員會

倉佑成立職工福利委員會，致力於提升員工的工作生活品質，通過各類福利措施和活動，增強員工的歸屬感與幸福感。委員會負責規劃並執行多樣化的員工福利，包括健康促進、休閒活動、家庭支援等，旨在創造一個友善、和諧的工作環境。透過這些努力，倉佑相信，每一份關懷都能化為前進的力量。我們希望透過貼近員工需求的福利與活動，激發工作熱情，增強團隊凝聚力，讓全體同仁與公司一同成長，邁向更美好的未來。

✚ 2025 年福委會活動參與及投入情形

項目	內容	參加/受惠人數	2025 年度實際投入金額(千元)
員工旅遊補助金	提供服務年資滿六個月員工旅遊補助金	381 人次	1,044
年節慰問	提供服務年資滿六個月員工春節禮金、勞動、端午節禮券、中秋節禮盒	1,309 人次	1,089
婚喪喜慶補助金	提供服務年資滿六個月員工結婚、住院、喪葬補助金	44 人次	103
員工生日禮金	服務年資滿六個月員工，發放生日禮金\$1,000	316 人次	316
社團活動補助金	每社團每年皆可申請經費補助以利社團運作	35 次	81



✚ 員工旅遊活動照



✚ 皮拉提斯社與慢跑社活動照

5.2. 勞資關係與溝通

5.2.1. 管理方針

倉佑重視建立良好的勞資關係，並將其視為企業永續發展的重要基礎。公司秉持尊重、信任與雙向溝通的原則，建立開放且透明的勞資互動機制，使員工意見能透過正式管道充分表達並獲得回應。

透過完善的溝通機制，公司持續平衡企業營運需求與員工權益，促進勞資雙方互信合作，並營造穩定且和諧的職場環境

5.2.2. 勞資會議

倉佑深知良好的勞資關係對企業政策推動與執行的重要性。雖目前尚未簽訂團體協約，但公司每季均依《勞動基準法》及《勞資會議實施辦法》定期召開勞資會議，作為主要溝通與協商平台，勞資會議之決議適用所有員工。員工可透過民主選舉方式產生勞方代表，任期四年，與資方代表共同出席協商，如遇緊急或特殊狀況，得召開臨時會議，以確保議題能及時處理，落實公司在勞資溝通上的開放與透明原則。

透過勞資會議機制，倉佑不僅能即時回應員工需求，也能平衡雙方利益，建立互信基礎，持續提升員工滿意度與組織凝聚力。

5.2.3. 營運重大變化應對機制

2025 年度內，倉佑未發生任何營運重大變化，並持續遵循《勞動基準法》與《大量解僱勞工保護法》等相關法規。

倉佑已建立完善的應對機制，若未來發生營運重大變化或組織調整，將秉持勞資自治與誠信協商原則，依《勞動基準法》第十一條及第十六條規定，於法定預告期間內進行溝通及安置措施，保障員工權益並維護勞資和諧。

5.2.4. 人權管理

5.2.4.1. 人權政策

倉佑公司為善盡企業社會責任與支持人權政策，並遵循《聯合國世界人權宣言》等國際公認之人權標準原則與所在地之法令規範，依其內涵制定工作規則、出缺勤管理、性騷擾防治措施、申訴及懲戒管理辦法等相關之管理政策及程序。

5.2.4.2. 政策承諾

- (1) 落實就業、雇用條件、教育訓練、考核升遷之平等，杜絕不法歧視，不因種族、國籍、年齡、性別、婚姻狀態、政治立場、宗教信仰、血型、星座等有差別待遇。
- (2) 提供安全與健康的工作環境。
- (3) 禁用童工、禁止強迫勞動。
- (4) 工作及休息時間符合勞基法規定。
- (5) 遵守適用之勞動法令規範及國際準則。
- (6) 協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
- (7) 尊重員工結社及言論自由，保障員工不受威脅及處罰。

保障員工之合法權益，並尊重基本勞動人權原則，並未有危害勞工基本權利之情事；亦期許我們的供應商恪遵上述原則做法以維護人權。

本公司人權政策具體管理方案包含：每年安排在职勞工健康檢查、定期職醫駐診關懷同仁健康及諮詢紀錄追蹤、定期召開勞資會議、人權盡職調查。截至 2025 年底，倉佑未發生任何申訴案件，顯示公司在人權管理與勞動權益保障方面之具體成效。



✚ 人權盡職調查流程圖

本公司人權風險評估範疇涵蓋自身員工、供應商等利害關係人，將潛在人權風險議題之負面情境納入考量，進而分析、辨識可能影響勞動權益、職業安全、平等對待、隱私保障等面向之風險來源。為深化人權管理，本公司進行人權議題關注程度調查，藉由蒐集並分析利害關係人對各項人權議題之重視程度，作為後續政策制定與改善措施的重要依據。

5.2.4.3. 調查流程

本報告依循利害關係人所涉及之人權議題，擬定問卷架構，作為後續分析基礎。

✚ 問卷填答與回收說明

發放對象	抽樣方式	發放份數	回收份數	回收率
員工	本公司 30%員工	118	109	92.4%
供應商	前十大供應商	10	10	100%

評估方式：由利害關係人評估各個人權議題之「發生可能性」、「影響嚴重性」。

評估面向	等級	說明
發生可能性	1	不太可能發生
	2	有可能發生
	3	非常有可能發生
影響嚴重性	1	沒有太大影響
	2	中等程度影響
	3	非常嚴重影響

本公司透過「發生可能性」與「影響嚴重性」兩項指標相乘計算總分，以此判斷人權議題之關注程度，並識別需優先管理的高關注議題。

參考人權相關國際準則及國內外同業標竿企業所關注之人權議題，採取員工 30% 抽樣及前十大供應商納入人權盡職調查範圍，並辨識重大人權議題如下：

調查對象	高關注議題
公司員工	職業安全與衛生、公共衛生和食宿、隱私權
前十大供應商	職業安全與衛生、強迫勞動、暴力與非人道對待

5.2.4.4. 人權風險減緩及補救措施

依據 2025 年度人權盡職調查結果，本公司針對員工及前十大供應商之人權風險進行評估，並依衝擊程度辨識較需持續之關注人權議題，擬定相應之減緩及補救措施，以降低人權風險。針對本公司較需持續關注之議題，由各權責單位依調查結果提出改善措施及追蹤計畫，透過制度檢討、教育訓練、員工溝通及持續追蹤等方式，持續精進人權管理制度。

人權關注對象	高風險議題	風險減緩	補救措施
員工	職業安全與衛生	1. 為保障員工健康與安全，公司於 2021 年導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，藉由 PDCA 循環持續優化	1. 本公司依法設立「職業安全衛生委員會」，定期每季召開會議審議各項職安議題，並由高階主管帶領勞資代表

人權關注對象	高風險議題	風險減緩	補救措施
		管理機制、降低職場風險，落實危害預防。 2. 每年舉辦「環安衛競賽」，秉持『安全第一、全員參與』精神，深植同仁環保與安衛意識，攜手打造安全健康的優良職場環境。 3. 為防範有害物危害，公司每半年定期執行作業環境監測，落實風險評估與現場改善；針對特殊作業則配發適當防護具，預防職業災害發生，保障同仁健康。 4. 每三年定期運用 CCB（化學品分級管理）工具評估危害風險與暴露等級，並據以採取對應的控制措施，落實化學品安全管理與同仁健康保護。 5. 針對高風險作業，依法定期舉辦教育訓練並落實證照管理；新進員工須完成職前訓練方可操作機台，並由主管現場監督，嚴格把關作業安全。 6. 每年依計畫推動勞工健康服務，落實四大預防（母性保護、肌肉骨骼、過勞、職場不法侵害）與中高齡及高齡者工作適能管理，並執行危害評估、風險分級與適性安排，滿足同仁健	共同把關，全面落實健康促進與危害預防，保障員工安全。 2. 每年定期透過《危害鑑別與風險評估管理流程》，預先辨識職業安全衛生風險並擬定控制對策，有效降低各項作業與活動的風險衝擊。 3. 嚴格依循《環境安全管理流程》成立事故調查委員會，由職業安全衛生專責單位召集事故相關單位主管共同進行調查與根因分析，並據以釐清責任、執行補救方案與落實預防再發措施。 4. 同仁若發生職業傷病、交通事故或罹患重大疾病，本公司將主動介入並提供相應之急難協助，包含輔導申請團體保險理賠、整合社會保險資源及提供必要之福利措施。 5. 職工福利委員會亦備有完善之財務補助機制，針對同仁傷病住院、罹患重大疾病等特殊狀況提供專案慰問金，以減輕同仁急難負擔。 6. 執行醫護臨場服務，針對高風險或傷病同仁提供身心諮詢，並即時

人權關注對象	高風險議題	風險減緩	補救措施
		康需求。 7. 每月定期安排醫護臨場服務，提供健康諮詢、各類風險評估與適性調整，全方位掌握同仁健康狀況並落實危害預防。 8. 每年依計畫推動健康管理與促進活動，範疇涵蓋健檢、體適能、工作生活平衡、心理舒壓、友善家庭及流行疾病預防（如流感疫苗接種），全方位守護同仁身心健康。	進行工作適性調整與復工安排。
	公共衛生和食宿	本公司設置有中央廚房與員工餐廳，落實食品安全及餐飲衛生管理，定期查核食材來源、作業環境及設備清潔消毒情形，並督導餐飲供應商符合食品安全相關法規；飲用水提供，遵照環保法規實施定期檢驗與公告；同時持續推動公共環境清潔、健康宣導及傳染病防治措施，降低公共衛生風險。	如發生食品衛生或公共衛生事件，本公司將立即啟動緊急應變機制，停止供應疑慮餐點，提供員工必要協助，配合主管機關辦理通報及調查，並針對事件原因採取矯正及改善措施，持續追蹤改善成效，避免類似事件再次發生。
	隱私權	1. 依據「個人資料保護管理流程」，確保個人資料蒐集、處理、利用及保存符合相關法令要求。 2. 依據《CI&IP 機密資訊與智慧財產權管理流程》，每年辦理資訊安全及個人資料保護教育訓練，提升員工隱私	1. 依據「個人資料保護管理流程」之應變程序，發現疑似個資外洩時立即啟動應變機制。 2. 成立事件應變小組進行事件調查、原因分析、影響評估及證據保全。 3. 依法規「個人資料保護法」及客戶要求，辦理

人權關注對象	高風險議題	風險減緩	補救措施
		保護意識。 3. 採用 AD 帳號管理、最小權限控制及帳號定期檢視機制，防止未授權存取。 4. 部署防火牆、防毒、端點防護(EDR)、郵件安全及 USB 管制等資訊安全措施，降低個人資料外洩風險。 5. 定期執行弱點掃描、系統更新、備份及還原演練，確保資訊系統安全與資料可用性。	事件通報及相關通知作業。 4. 採取網路隔離、帳號停用、密碼重設、漏洞修補及資料復原等措施，避免事件擴大。 5. 完成事件檢討及矯正改善措施，修訂管理制度並加強教育訓練，降低再次發生風險。 6. 定期檢討資訊安全績效，持續改善管理制度與技術防護措施。
供應商	職業安全與衛生	供應商定期稽核計畫及完成「流程化供應商稽核報告」；簽署「供應商企業社會責任暨負責採購行為準則聲明」之相關承諾文件；定期檢視供應商職業安全衛生管理情形，鼓勵建立職業安全衛生管理制度，降低作業風險，要求供應商遵循相關法規並持續改善。	倘發現供應商違反職業安全衛生相關法規或發生重大職業災害，要求供應商限期提出改善計畫及矯正措施，並追蹤改善成效；情節重大或未改善者，將暫停或終止合作關係。
	強迫勞動	要求供應商簽署《供應商企業社會責任暨負責採購行為準則聲明》，承諾禁止童工、強迫勞動及非法超時工作；透過供應商稽核，確認未使用童工、加班採自願原則、工作時間及薪資符合當地法令規定。	如發現供應商涉及強迫勞動、扣留證件、非法限制人身自由、非法超時工作或其他違反勞工人權情事，要求立即停止違規行為並提出改善計畫；未改善或情節重大者，終止合作關係。
	暴力與非人道對待	要求供應商簽署《供應商企業社會責任暨負責採購行為準則聲明》，尊重員	如發現供應商發生暴力、騷擾、歧視或其他非人道對待事件，要求立即停止

人權關注對象	高風險議題	風險減緩	補救措施
		工人格尊嚴，禁止任何形式之暴力及非人道待遇，透過供應商稽核，檢視其員工權益保障及人權管理制度落實情形。	侵害行為、妥善處理受影響人員並提出矯正改善計畫；本公司將追蹤改善情形，未改善或情節重大者，終止合作關係。

5.2.5. 申訴制度與流程

倉佑重視員工意見表達權與職場公平，並制定「員工申訴作業細則」，建立多元且暢通之申訴管道，包括實體意見箱設置及電子申訴管道，員工申訴可以自由選擇以「匿名申訴」或「具名申訴」提出，以確保員工能安心反映問題或提出建議。

所有申訴案件之處理人員均須遵守保密原則，嚴禁資訊外洩。如因故意或過失造成資訊洩漏，公司將依相關規定進行懲處。公司亦嚴格禁止任何形式之報復行為，包括對申訴人進行調職、降職等其他不當處分，以確保申訴制度之公平性與有效性。2025 年度內，公司未發生任何申訴事件。

申訴提出

- 匿名申訴
- 具名申訴

申訴處理

- 受理三天內轉「員工申訴處理紀錄」，二週內完成申訴調查
- 涉及經營層面或重大影響公司聲譽與利益者，另組「申訴處理委員會」負責調查與裁決

意見回覆

- 匿名申訴：公告回覆
- 具名申訴：回覆當事人

結案

- 不服申訴結果者，可提出再申訴

員工申訴作業流程

5.3. 人才發展與培育

重大主題 名稱	人才發展與培育		
本主題對 倉佑重大的 原因	正面衝擊： 1. 員工專業技能提升，工作更有效率，提產品品質 2. 提供發展機會和職業規劃，增加員工滿意度與忠誠度	負面衝擊： 1. 人才培育與發展需要大量資金與時間投入 2. 員工接受培訓後可能因市場需求或個人發展原因離職 3. 新知識和新技術的導入員工可能需要重新適應與調整	
評估機制	正面衝擊： 1. 定期績效考核 2. 定期進行訓練滿意度調查 3. 專業成果評估	負面衝擊： 1. 定期分析培訓成本 2. 定期統計人才流失率 3. 不定期透過訪談了解員工適應情況	
政策 與承諾	依據倉佑的訓練政策理念「人才培育、適才適所；人力發展、共創雙贏」，致力於提供高品質的培訓，提升人力資源素質、培育未來企業發展所需之人才，實現組織永續經營目標		
目標 與標的	短期（2025 年）	中期（2026~2029 年）	長期（2030 年~）
	1. 教育訓練平均滿意度>85%	1. 教育訓練平均滿意度>90% 2. 教育訓練系統建置達成率 100%	1. 教育訓練平均滿意度維持>90%
目標達成情形	2025 年教育訓練平均滿意度達 91.25%，符合目標		
行動計畫 與管理措施	短期（2025 年）	中期（2026~2029 年）	長期（2030 年~）
	1. 每年制定年度培訓計畫並蒐集員工滿意度調查，持續進行檢討與改善	1. 建置教育訓練管理系統資訊平台，整合課程管理、學習紀錄與成效追蹤 2. 持續培育內部技術專家成為種子講師，促進核心技術與隱性知識的內部流動與傳承	1. 定期優化教育訓練資訊平台功能，導入多元數位學習模式，並依據同仁需求動態調整課程結構，以維持高品質的培訓滿意度 2. 持續深化內部知識管理與核心技術傳承機制，營運自主學

重大主題 名稱	人才發展與培育		
			習之企業文化

5.3.1. 訓練架構

為提升員工專業能力並因應各職位之能力需求，倉佑建立完善的人才培育與教育訓練制度，持續推動員工技能發展與職涯成長。公司秉持「人才培育、適才適所；人力發展、共創雙贏」的理念，致力打造多元且持續學習的組織環境。在教育訓練制度設計上，公司參考「人才發展品質管理系統（Talent Quality-management System, TTQS）」之管理精神，將 PDDRO（Plan、Design、Do、Review、Outcome）管理流程導入教育訓練架構，以確保訓練品質與制度運作之完整性。

透過此管理機制，公司將教育訓練與企業策略及人才發展需求相互連結，從訓練需求分析、課程設計、訓練執行、成效評估到成果應用等各階段進行系統化管理，建構具制度化與持續改善機制的人才培育體系，以提升員工專業能力並促進公司整體經營績效。



✚ PDDRO 循環圖

依據倉佑整體經營策略與人才發展目標，公司規劃多元化的教育訓練制度，以提升員工專業能力並強化組織競爭力。教育訓練體系涵蓋新進員工培訓、在職專業訓練及管理職能培育等不同層面，協助員工持續學習與成長。

(1) 職前訓練（新人訓練）：

針對新進員工設計完整的職前培訓課程，內容包括公司背景、經營理念、企業文化及工作環境介紹，並涵蓋人事規章制度、誠信經營與職業道德規範，以及環境管理系統、資訊安全及產品安全等相關教育訓練，以協助新進員工快速融入組織並了解公司制度與工作要求。

(2) 在職訓練：

為持續提升員工專業能力，公司提供多元在職訓練，包括共通管理職能訓練、專業職能訓練、專題課程及工作崗位訓練（On the Job Training, OJT）。透過持續性的專業培訓與技能更新，協助員工掌握最新專業知識與技術，同時強化管理能力與跨領域技能，以提升工作效率與組織整體績效。

(3) 管理職能訓練：

針對各級主管規劃管理職能培育課程，內容涵蓋組織策略規劃、部門目標設定、資源整合與決策管理等管理能力培養。透過系統化培訓，協助主管因應企業發展需求，提升領導能力並有效推動組織策略與部門目標。

5.3.2. 訓練計畫與成果

本公司致力於實踐多元共榮的願景，透過建構完善的職涯培育體系，從新進員工至接班梯隊的完整發展路徑。我們致力打造一個學習型組織能兼顧商業與人力資本效益之員工發展計畫，確保企業營運與人才資產的永續循環。透過全方位的員工發展計畫，我們協助同仁在職場中發揮潛能、實現專業成長，進而提升公司整體價值。

教育訓練費用由公司全額負擔，展現對提升員工能力之重視，並透過完善的人才培育制度與職涯發展機制，協助員工提升專業能力與職場競爭力，同時建立明確的升遷發展管道，促進員工與企業共同成長。

5.3.2.1. 教育訓練行動計畫

為持續強化員工專業能力並支持公司長期發展，倉佑依據企業策略與人才發展需求，規劃多元化教育訓練與人才培育計畫，主要行動包括：

(1) 人才扎根：

透過產學合作，縮短學術與實務差距，早期發掘優秀人才。

(2) 技術關鍵人才培育：

依據公司核心技術與組織發展需求，規劃專業技術培訓課程，透過系統化培育強化專業技能與實務應用能力，並提升技術知識傳承與技術整合能力。

永續發展碳揭露：持續推動永續發展相關教育訓練，協助員工了解產品碳足跡、碳盤查及碳管理相關知識，並持續推動碳排管理專案，以強化公司永續治理能力。

(3) 健全資訊安全機制：

依 ISO 27001 資訊安全管理標準，持續推動資訊安全教育訓練，以提升員工資安意識並降低資訊安全風險，確保公司資訊資產與營運安全。

(4) 管理人才儲備：

針對公司關鍵職務進行人才盤點與接班規劃，建立備位人才培育機制，以確保公司在組織發展與營運擴展過程中具備穩定的人才供應。

5.3.2.2. 教育訓練成果

為確保人才發展制度之有效性，倉佑定期接受 TTQS 評核，以持續優化教育訓練品質。公司亦獲得勞動部「人力提升計畫」補助，提升教育訓練資源投入，展現對人才培育與員工發展的重視。

2025 年度，公司共辦理 88 堂內外部教育訓練課程，其中內部訓練 56 堂、外部訓練 32 堂，總訓練時數達 4,654 小時，教育訓練費用約新臺幣 104 萬元，整體訓練課程平均滿意度達 91.25%。

✦ 共通訓練：豐富多采的職涯培訓體系

培訓班別	2025 年實績成果	核心培育方向與重點
中階主管培育班	819 小時	聚焦領導管理、團隊塑造、ESG 永續發展及國際視野，著重企業文化傳承
技術培育班	1,297.5 小時	深化核心製程工藝與參數控制，強化現場安全意識，養成即戰力技術人才
新進人員訓練班	210 小時	涵蓋公司政策、人權倫理、環安衛與資安意識，協助新人快速融入企業

✦ 專業訓練：策略性人才培育，迎接未來挑戰

培訓項目	2025 年實績成果	核心培育方向與重點
ESG 永續培訓	開辦 33 班	提升董事會與管理階層之永續認知，強化風險管理與法令遵循實務
AI 專業素養	90 小時	依循 AI 運用指引聚焦資訊管理應用，全面推動智慧製造與數位轉型
法規遵循培訓	569.5 小時	面向全體同仁及法規權責人員，落實誠信經營，建構合規職場環境
管理系統培訓	501 小時	強化全員品質與流程控制意識，落實系統運作並提升企業核心競爭力

培訓項目	2025 年實績成果	核心培育方向與重點
內部稽核培育	30 小時	針對稽核主管及代理人強化內控與風險管理，並鼓勵取得專業證照

✚ 2025 年每名員工接受訓練的平均時數統計

項目	高階主管		中階主管		一般員工	
	男	女	男	女	男	女
各性別員工總受訓時數	57	27	727	164	2,487	1,192
各性別員工平均受訓時數	29	13.5	33	16.4	13.7	14.2

5.3.3. 專業技能認證

依各職務執行工作所需具備之專業知識或技能需求所訂之訓練，包括：各專業別訓練、技術職認證訓練及部門工作流程教導等。透過職訓課程學習專業技能，針對技術職及專業職人員所建立之認證制度，每年進行企業內部專業技能認證作業，使公司內部人力資源運用得以最大化，提升自我專業技能進而職務升等及加薪。





✚ 2025 年教育訓練照

5.3.4. 績效考核

倉佑重視同仁的職涯發展與績效表現，建立公平透明的考核機制，積極落實定期績效及職業發展檢核，依據員工性別與員工職等進行全方位盤點。

✚ 2025 年度績效評核員工情況

性別 職等	女性		男性	
	受評人數	佔該類別比例	受評人數	佔該類別比例
技術職人員	46	27.22%	123	72.78%
研發及行政職人員	37	38.95%	58	61.05%
主管職	10	33.33%	20	66.67%

5.4. 健康與安全職場

重大主題 名稱	職業健康與安全	
本主題對 倉佑重大的 原因	正面衝擊： 1. 倉佑為出口導向，重視職業健康與安全，能提升國際客戶信任，強化供應鏈合作機會 2. 推動職業安全衛生教育訓練與設備保養制度，有助於降低職業災害發生頻率與勞動爭議等風險，以維持穩定生產與交期 3. 提供健康、安全的工作環境能提升員工滿意度與忠誠度，以降低人才流動率，強化倉佑之競爭力 4. 為 ESG 永續議題之重要指標項目之一，良好的安全文化與員工健康保障，有助於提升永續競爭力	負面衝擊： 1. 生產製造涉及沖壓、化學處理等，如未妥善管控員工之不安全行為，易有工安事故之隱患 2. 面對新興傳染病或病毒變異株傳播，可導致大量隔離停工，造成交期延誤與財務損失 3. 員工平均年齡已提高到 43 歲，且作業重複性高，員工易出現肌肉骨骼疾病、慢性疲勞，影響工作效率與醫療支出 4. 國際供應鏈要求落實社會責任與安全衛生，若未符合恐錯失訂單
評估機制	正面衝擊： 1. 透過政府健康職場推動計畫整合資源，推動健康主題活動，維持健康促進標章，提升倉佑健康管理水準和企業形象，打造健康友善職場 2. 推動環安衛 7S 競賽活動，提高員工對職業安全衛生、健康促進、污染預防、節約、減碳及資訊安全的意識及績效 3. 推行環安衛四大支柱活動，設定三零一壹績效目標（零工安、零職災、零重大污染、節能績效大於 1%），實現永	負面衝擊： 1. 持續推動環安衛教育訓練，透過多樣化教育訓練，如工安體感訓練、緊急救護演練及環安衛線上課程，提升工作者的工安意識和執行力，降低工安事故發生率 2. 關注主管機關發布的訊息，必要時成立緊急應變小組，實施防疫措施，並定期爭取疫苗接種，降低員工感染風險 3. 訂定中高齡及高齡工作者安全衛生作業細則，據以推動實施，強化相關安全與健康之設備及管理措施，包含作業現場通風、人因危害改善、職務再設計以及健康管理等，以防止職業災

	續共好發展 4. 號召組織健康促進推動小組依周全性職場健康促進模式，持續創造健康職場環境，並涵蓋至生理工作環境、社會心理工作環境、個人健康資源及企業社區參與之四大層面，以促進員工身、心、社會健康	害之發生	
政策與承諾	倉佑通過建立職業安全衛生管理系統，推動各項管理計畫，為員工提供安全的工作場所，並達成「零工安」的目標。這是公司全體同仁的共識與承諾： 1. 堅持標準：將職業安全衛生管理系統與經營理念、營運流程結合，落實要求，全員共同遵守 2. 確保品質：全員參與職安衛工作，遵守規範，推動安全衛生教育與緊急應變演練，確保預期績效 3. 持續改善：透過 PDCA 循環，不斷改進，消除或降低危害因素，建立有效的預防機制，防止工安事故發生 4. 超越需求：以安全健康的工作環境為基礎，持續考量組織需求，廣納意見，建立優良工安文化，增強企業競爭力，實現永續發展		
目標與標的	短期（2025 年）	中期（2026~2029 年）	長期（2030 年~）
	1. 持續 ISO 45001 驗證，確保員工健康與安全 2. 持續推動「健康促進委員會」，為同仁創造多元化的健康促進活動，養成重視身體健康的企業文化 3. 維持衛福部國健署健康促進標章 4. 推動勞工健康服務計畫，戒菸成功者>1 人 5. 持續推動勞工健康	1. 持續 ISO 45001 驗證，確保員工健康與安全 2. 持續推動「職場周全健康促進」模式，創造健康職場環境，涵蓋生理工作環境、社會心理工作環境、個人健康資源及企業社區參與四大層面，促進員工身心與社會健康 3. 持續推動勞工健康服務計畫，健康促進	朝向「全人健康」邁進，透過科學量化的統計與分析數據，結合個別化需求，規劃各項健康促進活動，實踐健康職場目標

	服務計畫，健康促進 活動年度>3 場	活動年度>4 場	
目標達成情形	1. 取得衛福部國健署 2025 年健康促進自主評核合格認證 2. 工安事故件數 0 件，總合傷害指數 0 3. 健康促進活動員工年度總計 543 人次參與；持續推動企業菸害防制活動，今年度戒菸班戒菸成功者 6 人		
行動計畫與管理措施	短期（2025 年）	中期（2026~2029 年）	長期（2030 年 ~）
	1. 提升員工環安衛知能與安全素養：透過多樣化的教育訓練和宣導活動，強化員工對工作環境危害的認知，培養安全衛生觀念，紮根安全文化，提升對職安衛的認識與重視 2. 執行面的落實：定期進行內外部稽核、統計分析職業災害及相關指標，並針對職安衛議題進行巡檢和高風險危害的持續改善，預防異常失控，確保符合國際準則	提高職業安全衛生管理水平：通過管理系統的有效運行，結合組織背景及利害相關者的需求，廣納各階層意見，自主持續改善，實現優良的工安文化及安全、健康、節約、環保的工作環境	周全性職場健康促進模式：創造健康職場環境，涵蓋生理工作環境、社會心理工作環境、個人健康資源及企業社區參與四大層面，促進員工身心與社會健康

5.4.1. 健康安全政策及管理系統

倉佑致力於保護員工的安全與健康，推行工安三護與健康促進活動，並建立職業安全衛生管理系統。透過提升全員的安全意識和參與度，我們持續改善職業安全衛生管理績效，以達成「零工安災害」的目標，並培養優質的工安文化，為員工創造安全、友善、舒適的工作環境。

為確保員工健康與安全，於 2021 年通過 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統驗證，目前效期為 2024 年 9 月 15 日至 2027 年 9 月 14 日，透過 PDCA（規劃 - 執行 - 檢查 - 改善）管理循環，來建立、維持及持續改善管理系統，以降低職安衛風險，提供更安全健康的工作環境，預防工作相關的傷害和健康影響，

並持續提升職安衛績效。



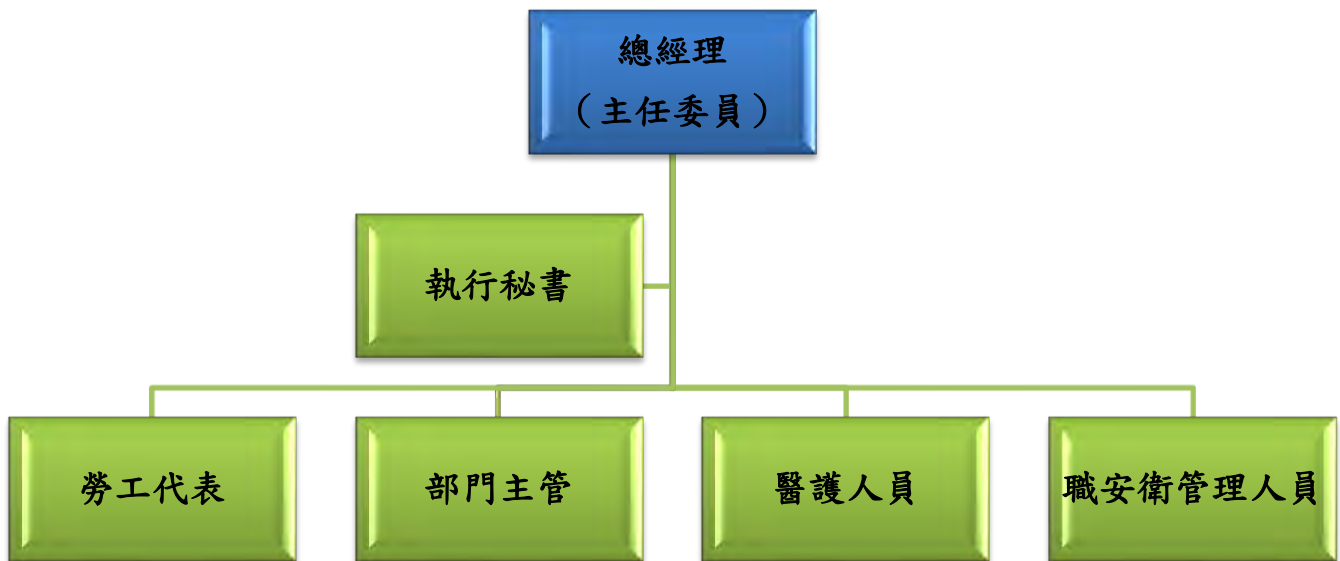
2025 年 ISO 45001：2018 職安衛管理系統所涵蓋工作者人數為 315 人，員工佔總人數之 95%；非員工工作者人數為 18 人，佔總人數之 5%。



5.4.2. 職業安全衛生委員會

為更有效及持續改善職業安全衛生管理工作，依法設置職業安全衛生委員會 15 人，定期每季召開，勞工代表比例佔 33.3%；主要針對工安改善追蹤事項、健康管理、職業病預防及健康促進事項、作業環境監測結果、職安衛教育訓練、各項安全衛生提案、事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項及承攬管理討論。

5.4.2.1. 職業安全衛生委員會架構



5.4.3. 風險管理與應變措施

5.4.3.1. 危害鑑別與風險評估

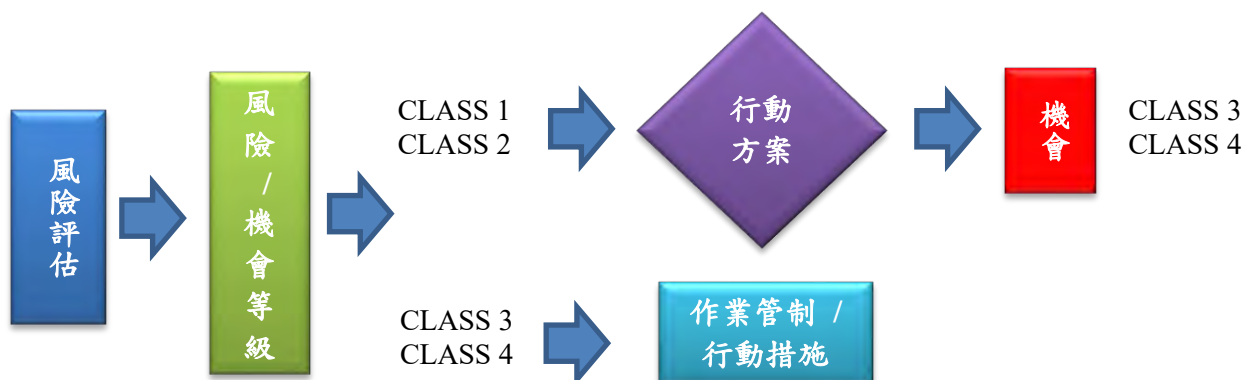
倉佑制定了「危害鑑別與風險評估管理流程」，針對各項作業可能造成的人員傷害或事故進行全面的危害鑑別與評估，並定期檢討和評估安全衛生管理績效的管制效果。勞安單位每年對全廠的職業安全衛生政策執行情況進行風險評估，並將結果更新在「危害鑑別與風險評估表」中。

該表格涵蓋工作場所的活動範圍、作業危害查驗、安全衛生風險評估及風險/機會分析等內容。對於風險/機會等級被評定為 Class 1、2、3 的項目，須規劃相應的作業管制和行動措施，以消除危害並將風險降至最低。此外，當製程設備、作業流程發生變更或有重大工安事故發生時，也須重新進行危害鑑別與風險評估，並在職安衛管理代表核准後，方可進行相關變更。

(1) 危害鑑別與風險評估管理流程



(2) 危害鑑別與風險評估

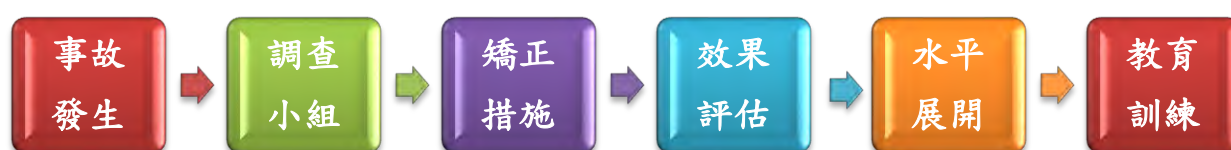


風險/機會等級	行動措施
Class1	建立改善目標與方案，將作業管制與監督整合入系統並定期檢討，另須進行風險/機會分析與策略規劃。
Class2	建立作業管制與監督要求，每年檢討有效性，並進行風險/機會分析與規劃。
Class3	有條件接受；具備程序與保護措施，必要時再增設管制。
Class4	現況可接受；無須採取措施。

5.4.3.2. 事故調查

倉佑職安衛管理系統所涵蓋之工作者均一體適用危險狀況之退避權。倘若在作業期間有人員受傷均依據倉佑程序書「環境安全管理流程」及「環安緊急應變管制流程」緊急事故種類工安危害辦理，立即召集相關人員含勞工代表成立事故調查小組，探討事件發生之根因及研擬改善對策，並依調查結果執行矯正措施及追蹤改善進度，同時也會將事件橫向水平展開，要求各單位檢視是否有相同危害因子，如有相同危害因子應比照進行改善並且宣導再教育，達到持續改善。

(1) 事故調查流程：



5.4.3.3. 推動職業安全衛生文化

由於不安全行為是職業災害的主要原因，倉佑通過各項訓練與宣導活動，強化工作者對工作環境危害的認知，並灌輸安全觀念，紮根安全衛生文化。教育內容除了法規規定的一般職業安全衛生訓練外，還包括環安衛管理系統教育訓練、每月線上環安衛主題教育、消防演練、緊急救護教育、機械安全衛生教育及危害通識教育等。同時，新進人員必須參加工安體感教育訓練。



(1) 線上環安衛教育訓練

為降低工安事故發生率並提高傳遞的便利性與有效性，倉佑改變以往書面教案的方式，通過員工行動資訊網傳遞安全意識與觀念，解決了廠區分散、日夜班溝通不便、文宣效果不佳等問題。

✦ 2025 年職業安全衛生教育訓練課程

項次	課程名稱	完成人次數
1	生產性機械設備安全	205
2	電氣安全	214
3	生產性機械設備連鎖裝置與設備安全裝置	206
4	危害通識(危害性學品使用安全)	205
5	火災爆炸預防	201
6	環保(環安)&職業安全衛生自動檢查	198

項次	課程名稱	完成人次數
7	聽力保護&不法侵害	208
8	個人防護具&循環經濟	207
9	手工具安全教育訓練	204
10	工安事故病例庫-案例宣導 1	204
11	工安事故病例庫-案例宣導 2&交通安全	201
12	缺氧作業暨局限空間作業危害預防&7S 宣導	201
13	一般安全衛生教育訓練&環保教育訓練&不法侵害	116
總計		2,569

註：訓練通過指課後測驗須達到合格分數 80 分

(2) 工安道場

針對新進人員透過工安道場，實施體驗式教育訓練，經由實際操作及親身經驗，加深員工對工作場所危害認知，預防危害發生；2025 年全年度完成 35 人。

(3) 承攬商安全衛生教育訓練

針對非常駐之承攬商實施入場作業危害環保告知及每年定期對常駐之承攬商團膳人員、清潔人員及守衛實施環安衛教育訓練，以提高非員工工作者之安全意識。

✦ 非常駐之承攬商作業危害環保告知次數

廠/年	2023 年	2024 年	2025 年
中山	49	144	63
沖壓	9	126	199
成功	42	70	44
總計	100	340	306

✦ 2025 年職業安全衛生教育訓練項目

序號	訓練課程名稱
1	高壓氣體特定設備操作人員
2	固定式起重機操作人員在職訓練
3	急救人員
4	堆高機操作人員在職教育訓練

序號	訓練課程名稱
5	職業安全衛生在職教育訓練
6	局限空間作業安全教育訓練
7	線上主題環安衛教育訓練
8	工安道場體感教育訓練
9	環安衛緊急應變演練

(4) 緊急應變

為防止或減輕倉佑可能發生之意外或緊急狀況，造成工安危害與環境的衝擊，每年針對於天然災害、地震以及各項緊急事故種類與因應措施不同情境訂定緊急應變演練計畫實施各項演練。

演練頻率	模擬演練狀況簡述	負責單位	參加對象
半年一次	消防自衛編組演練	管理部	消防自衛編組
每年一次	緊急疏散演練	管理部	全體員工
	水災緊急應變演練	管理部	水災緊急應變任務編組
	急救應變及演練	勞安單位	各廠急救應變小組
	環安緊急應變演練	環安單位	各單位環安緊急應變任務編組

依據消防署規範各廠區所有具有物理性危害及健康危害之化學品，其總量須管制並繪製平面圖，各廠區化學品平面圖皆由警衛室統一管理，若緊急事件發生時，可有效立即應變處理。

消防自衛編組



5.4.4. 健康促進與職業安全措施

5.4.4.1. 倉佑健康職場理念

員工是倉佑最珍貴的資產，員工健康更是企業成長與競爭力的基石，藉由建置支持性環境，持續推動各項健康促進活動，來提升員工的健康意識，促進全人健康，並鼓勵全員參與，形塑積極之健康促進文化，共同營造健康職場。

5.4.4.2. 健康管理與促進推動架構

在高階主管的支持下，倉佑組織了健康促進團隊，每年根據當年度的健康促進及管理活動，分析員工體格檢查、健康檢查結果及各類活動問卷等相關資料。根據分析結果，挑選健康異常占比高及活動成效佳的項目，制定下一年度的健康促進專案計畫。這些計畫透過 PDCA 管理循環，與組織管理流程和活動高度結合，確保健康促進活動的有效實施。

倉佑健康促進 PDCA 循環架構



5.4.4.3. 健康促進委員會

由健康促進推動單位與具有活動熱忱的員工代表組成，主要目的作為員工與公司溝通健康促進需求及整合公司內外部資源的平台，其中 15 位委員不僅由健康促進推動單位及高層主管代表外，更達 6 位為具有活動熱忱的基層員工代表共同組成，不僅以正式管道解決員工不敢表達需求，更能聚焦員工有需求卻不知道如何精確反應訊息的問題，從下而上推動健康促進活動。

健康促進委員會：組織架構與跨部門推動體系



5.4.4.4. 健康促進計畫

倉佑以「五大健康職場構面」為核心，透過系統性的活動設計，致力於創造一個支持性的工作環境，為員工提供全方位的身心靈照顧，以打造一個真正的幸福企業。

五大構面健康促進計畫



為了展現我們在健康促進上的堅定承諾與實質用心，倉佑於今年度投入超過新臺幣一百萬元的專案預算，用於規劃、執行及優化各項健康職場活動。此項重大投資具體彰顯了我們對提升員工福祉的決心與實際行動，讓員工能以更健康、更有活力的狀態投入工作與生活。這些長期的努力與投入已獲得外部肯定：

(1) 在職業健康與安全方面，倉佑榮獲 2025 年勞動部職業安全衛生署「企業永續

報告揭露職業健康與安全績效主動評比」TOP 10% 績優企業殊榮，此肯定展現了倉佑積極的健康促進文化在安全健康職場與員工福祉的長期投入，更是企業在永續治理與落實社會責任上的深耕成果。



- (2) 在菸害防制方面，自 2022 年起已連續四年辦理相關活動，累積共 10 位員工成功戒菸，推動成效深獲衛生局肯定並榮獲 2024 年嘉義縣「職場參與戒菸服務成功獎」第一名及 2023 年第二名等殊榮，與嘉義縣衛生局於 2025 年 7 月 10 日發布職場無菸新聞稿表揚。



嘉義縣衛生局 張瓊蓉科長（左中）與倉佑 蘇祈祐總經理（右中）合影

嘉縣推職場無菸！「倉佑元氣戒菸班」助攻揮別20年菸癮

資料來源：企劃科
上版日期：114-07-10

為打造無菸健康職場，嘉義縣民雄鄉衛生所自111年起與倉佑實業有限公司攜手辦理「元氣戒菸班」。今（10）日舉行結業式，課程透過運動、飲食及戒菸資源等，陪伴員工踏上戒菸之路。10位學員中整體菸量大幅下降，減量達100支/日，更有2人成功戒菸。其中一位學員成功擺脫長達20年的菸癮，不僅重拾健康，也帶動公司內部掀起一股無菸風氣。

民雄鄉衛生所主任曾玉枝表示，戒菸班初期推動時，員工反應較為冷淡，但在衛生所團隊持續陪伴與鼓勵下，逐漸轉變為主動參與。其中阿吉自國中起吸菸逾二十年，曾因孩子勉強戒菸，卻因壓力復吸；這次重新踏上戒菸之路，他驚喜發現「不抽菸竟然連荷包都飽了！」另一位學員小凱，從「挑戰一天不抽」開始，逐步減量，終於成功戒菸。還有連續參加三年戒菸班的阿順，靠著運動、喝水與貼片穩定情緒，如今已能自在生活，更開心表示：「再也不用為了找吸菸區而焦慮，省下的錢還能好好犒賞自己！」

嘉義縣衛生局長趙紋華指出，戒菸的路不簡單，一旦開始，就是改變的契機。透過衛生局(所)與企業的攜手合作，不僅能提供專業戒菸服務及戒菸班，打造支持性職場環境，透過鼓勵、陪伴與行動，協助更多人成功戒菸。戒菸不是口號，「行動」才是關鍵！更多戒菸服務請撥打免付費專線0800-636363，或洽各地衛生所諮詢。

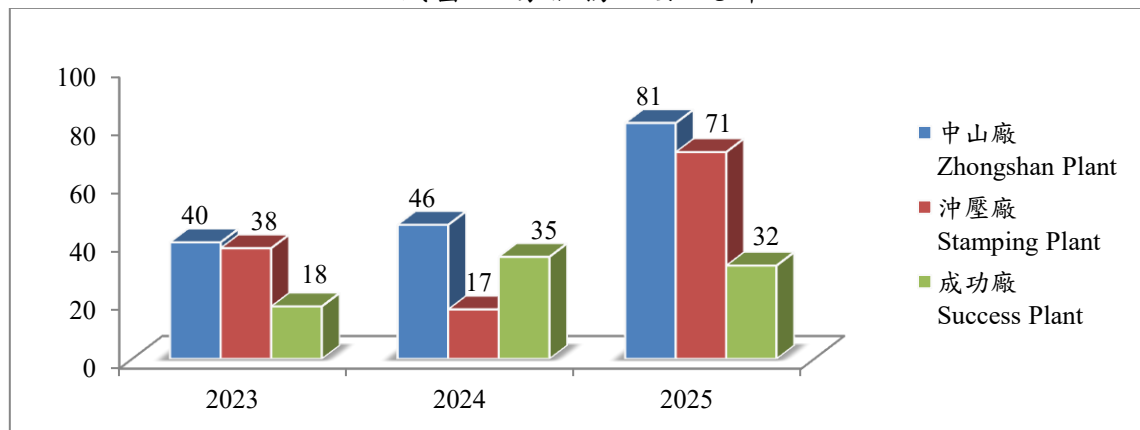


5.4.4.5. 臨廠健康服務

倉佑為確保同仁獲得全面的健康醫療服務，特與佛教慈濟醫療財團法人大林慈濟醫院的特約職業專科醫師合作，提供勞工健康臨場服務。這些服務包括健康諮詢、母性健康風險評估、異常工作負荷、人因工程危害評估、身心諮詢及緊急救護策劃等。

此外，倉佑依據內部健康促進管理辦法，制定了重複性作業導致的肌肉骨骼疾病預防、異常工作負荷導致的疾病預防、職場不法侵害預防及母性健康保護等計畫。這些計畫每三年進行一次全面循環評估，並根據作業及健康風險程度，每年不定期進行危害鑑別評估。對於高危害風險者，會安排職業醫師進行諮詢，以掌握健康狀況，必要時協助進行工作適性調整。

✚ 職醫臨場服務人數統計



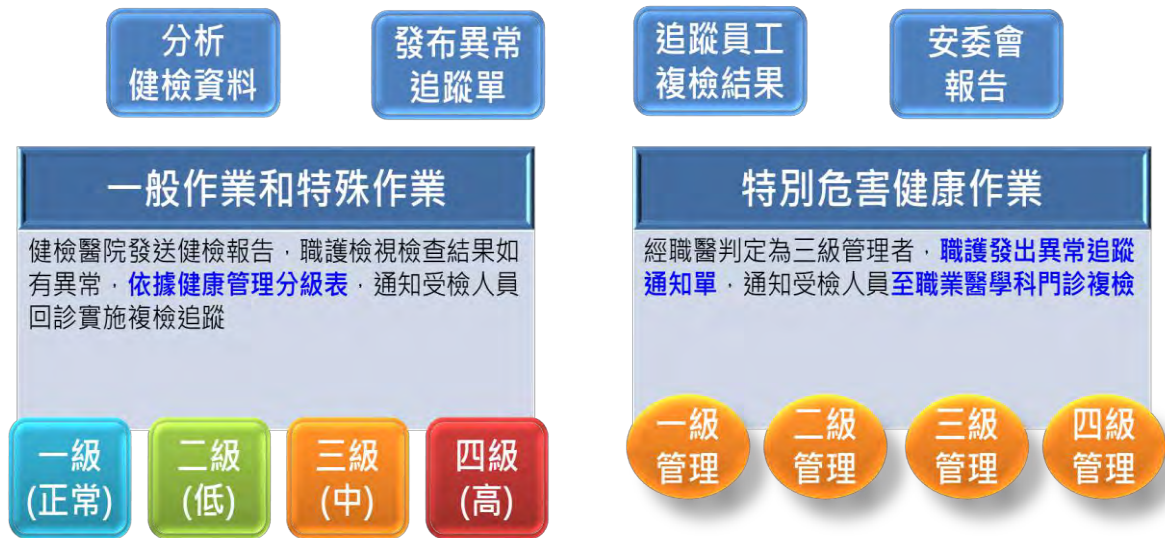
✚ 職醫臨場健康諮詢服務



5.4.4.6. 健康檢查及管理制度

倉佑考量保護同仁健康提供優於法規頻率之健康檢查，針對新進同仁進行特殊勞工體格檢查、在職同仁每年定期健康檢查及每年特殊作業健康檢查；另依健康分級管理一至四級，優先針對重大異常對象複診追蹤；四級及三級優先安排職醫一對一諮詢服務，必要時再轉介至醫院門診治療追蹤或進行健康保護計畫。其他級別之同仁，依級別分佈再安排職醫諮詢或由廠護提供衛教，例如三高及代謝症候群等異常時，提供三高衛教單，讓員工可以更快了解到正確的觀念。

健康管理分級



健檢活動



(1) 倉佑近三年健康檢查人數統計

項目	2023 年			2024 年			2025 年		
	中山廠	沖壓廠	成功廠	中山廠	沖壓廠	成功廠	中山廠	沖壓廠	成功廠
應受檢人數	1	0	0	167	101	45	152	96	38

項目		2023 年			2024 年			2025 年		
		中山廠	沖壓廠	成功廠	中山廠	沖壓廠	成功廠	中山廠	沖壓廠	成功廠
實際受檢人數		1	0	0	167	101	45	152	96	38
健檢比率		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
特殊	噪音	32	39	12	38	20	18	33	21	8
健檢	粉塵	6	18	13	17	14	5	10	5	4

註：2023-2025 年職業病相關個案總計 0 人

5.4.4.7. 倉佑健康雲平台

為了提高健康資訊傳遞的便利性與有效性，解決因廠區分散、日夜班別溝通不便、衛教文宣效果不佳、紙本資訊保存不易、資料分析費時等問題，自行開發符合各種行動裝置瀏覽的「倉佑健康雲平台」，整合組織內外部健康管理資訊與資源，並放置在雲平台中。讓員工可以不受時間、空間與距離的限制，隨時隨地都能透過行動裝置或電腦，上網獲取相關的資訊與資源，以利更有效的進行雙向溝通與管理；健康管理單位亦可經由雲平台的後台，獲得員工使用平台的數據分析報表及員工回饋，讓推動單位可以設計及提供更多的員工協助方案（EAPs）。



5.4.4.8. 母性健康保護及哺乳室設置

依據「性別工作平等法」第 23 條規定，各廠區皆有設置哺乳室，達到「空間」及「時間」同時兼顧，營造友善及親和力職場環境，提供更完善哺乳室及友善車位設施。

針對懷孕、產後一年內、哺乳女性同仁，進行健康風險評估及職醫面談諮詢，2025 年母性健康保護共 1 人，廠醫評估結果為第一級管理 無顯著健康風險。



5.4.4.9. 職場不法侵害及因應措施

為防治職場不法侵害，依據勞動部指引內化制定「職場不法侵害管制流程」，並以 P-D-C-A 方法，透過規劃、實施、查核及改進的循環過程檢視現有控制措施，必要時進行新增或修正，持續精進改善。

依職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估結果，屬中度風險以上之項目比例為 9.38%；合計發生 0 起性騷擾案件、0 起霸凌事件。本公司依據衝擊性質及程度，參酌公司內部規章、過去業界案例與經驗學習、受影響對象權益，提供員工協助方案、懲處、課程宣導等因應措施。

- (1) 提供轉介心理諮商等員工協助方案，2025 年使用人次 0 人。
- (2) 依情節輕重，對行為不當的員工實施包含職務調整、解雇在內的不同程度懲處，2025 年懲處人數 0 人。
- (3) 強化「防治性騷擾」、「不法侵害預防」等課程宣導，以預防類似行為發生，與人資單位合作，對全體員工實施線上教育訓練，2025 年相關課程時數達 804 小時，課程參與人數 644 人。

5.4.4.10. 倉佑活力伸展操

倉佑根據「自覺式肌肉骨骼問卷」調查結果顯示，員工自覺性不舒服的問題，為四肢及上背等肌肉骨骼部位，為改善此因人因危害因子，預防辦公室行政人員久坐不動且重複性行政作業之肌肉骨骼危害，以及現場生產人員於生產活動展開前，進行肌肉骨骼之伸展，來緩解肌肉疲勞與痠痛之問題，且透過結合環安衛 7S 競賽活動來擬定「健康促進績優單位評量活動」以鼓勵全員參與。

✦ 活力伸展操



5.4.4.11. 辦理健康促進活動

2025 年辦理健康促進活動，總計 12 項活動，開放全公司員工、眷屬共同參與，整年度活動合計共 543 人次參與。

活動照片

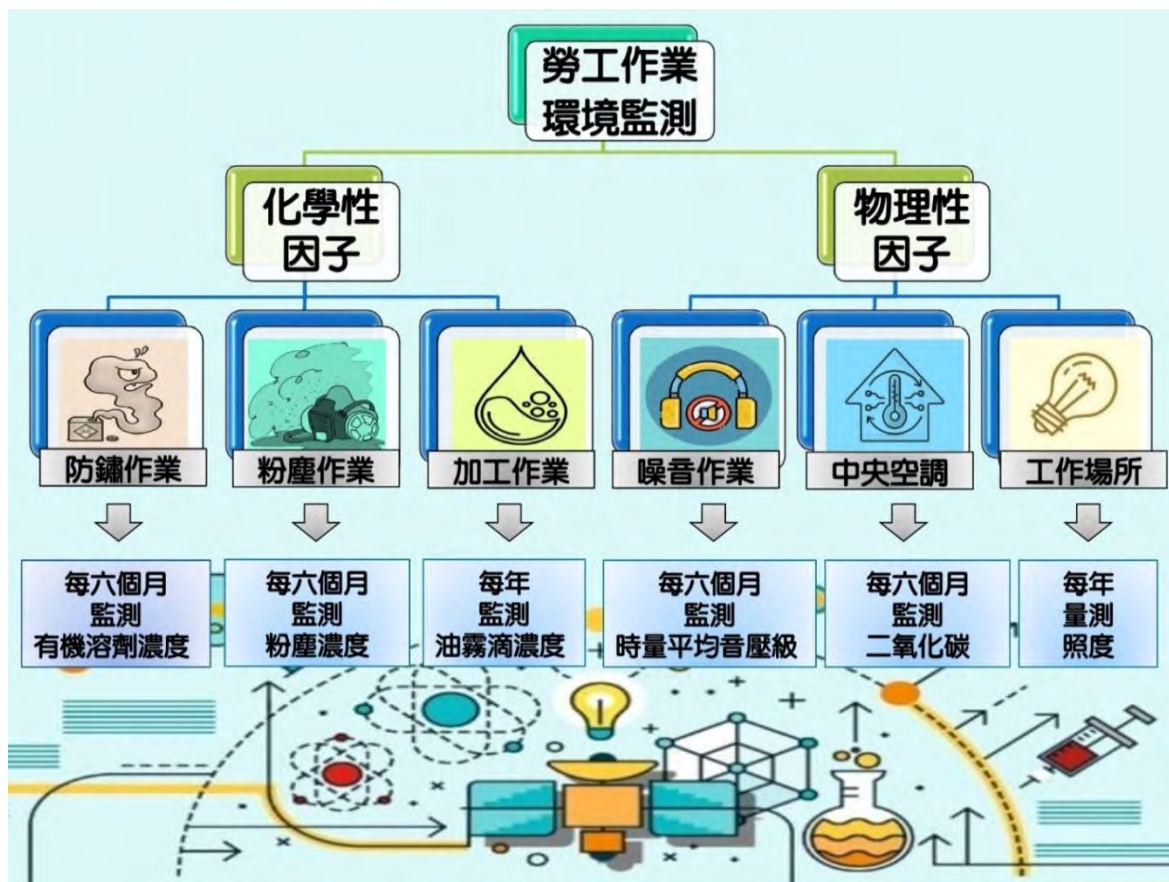


5.4.5. 風險管理與事故預防

5.4.5.1. 勞工作業環境監測計畫

倉佑為汽車零組件製造業，為避免勞工於作業場所因暴露有害物而對身體造成傷害，定期實施作業環境監測，並依可能危害暴露進行比對，亦執行噪音及粉塵作業之特定健康檢查，2025 年噪音作業健康檢查共 63 人，粉塵作業健康檢查共 19 人。特殊作業則依其類別提供適當之防護具保護同仁健康。

作業環境監測



作業現場防護配備標示



5.4.5.2. 緊急救護設施

各廠皆有設置 AED（自動體外心臟去顫器），2025 年針對急救人員辦理中暑熱傷害緊急應變&急救教育訓練，共計 13 人次參加。

✚ 緊急救護演練



5.4.6. 法規遵循

職業安全衛生管理系統要求企業承諾符合法規並鑑別相關法令規章。為此，倉佑制定了「政府法令管理流程」，用以掌握環保、職業安全衛生、消防、能源管理及勞動相關法令的最新動向和資訊。該流程包括政府法令的蒐集、鑑別、登錄、傳達及維護更新，確保各項營運活動符合法律法規的要求。

5.4.6.1. 職業災害統計

2025 年中山廠傷害件數 0 件、總合傷害指數 0；沖壓廠傷害件數 0 件、總合傷害指數 0；成功廠傷害件數 0 件、總合傷害指數 0；職業病相關個案 0 人。

在職業災害的預防部分，除了主管日常走動式管理及辦理環安衛競賽等活動外，亦持續深化職業安全衛生教育、執行職業災害預防管理，並依作業別不同提供充足的個人安全防護用具以確保同仁身體安全。

(1) 中山廠

項目	2023 年	2024 年	2025 年
死亡件數	0	0	0
失能傷害（件數）	0	0	0
損失工作日（天數）	0	0	0
工作總時數	339,782	363,618	370,260
失能傷害頻率（FR）	0	0	0
失能傷害嚴重率（SR）	0	0	0
總合傷害指數（FSI）	0	0	0

(2) 沖壓廠

項目	2023 年	2024 年	2025 年
死亡件數	0	0	0
失能傷害（件數）	0	2	0
損失工作日（天數）	0	19	0
工作總時數	289,976	246,477	236,429
失能傷害頻率（FR）	0	8.11	0
失能傷害嚴重率（SR）	0	77	0
總合傷害指數（FSI）	0	0.79	0

(3) 成功廠

項目	2023 年	2024 年	2025 年
死亡件數	0	0	0
失能傷害（件數）	0	0	0
損失工作日（天數）	0	0	0
工作總時數	195,724	135,645	90,696
失能傷害頻率（FR）	0	0	0
失能傷害嚴重率（SR）	0	0	0
總合傷害指數（FSI）	0	0	0

(4) 三廠合計

項目	2023 年	2024 年	2025 年
死亡件數	0	0	0
失能傷害（件數）	0	2	0
損失工作日（天數）	0	19	0
工作總時數	825,482	745,740	697,384
失能傷害頻率（FR）	0	2.68	0
失能傷害嚴重率（SR）	0	25	0
總合傷害指數（FSI）	0	0.28	0

註 1：失能傷害頻率=失能傷害次數/總經歷工時 × (10)⁶

註 2：失能傷害嚴重率=失能傷害總損失日數/總經歷工時 × (10)⁶

註 3：數據來源：職業災害統計填報管理系統（不含上下班之交通事故）

5.4.7. 倉佑 2025 年職安衛執行重點事項

倉佑致力於保護勞工安全與健康，推動工安三護與員工健康促進活動，導入職業安全衛生管理系統，提升員工安全意識，推動全員參與，持續改善環境安全衛生與職業安全管理績效。我們以「零工安災害」為目標，培養優質的工安文化，創造安全、健康、節約、環保的工作環境。

5.4.7.1. 職安衛執行重點事項



5.4.7.2. 職安衛執行細項

項目	執行作為
法規鑑別	定期鑑別法規追蹤廠區法規遵循狀況，鑑別法規總計 51 種，適用 36 種，無不符合事項
標準化管理程序	收集利害相關者需求與期望之意見修正管理程序書，總計 10 項規範
安全衛生教育訓練	•環安衛教育訓練課程總計 1,058 人次，完成率 100% •環安衛線上教育訓練總計 2,569 人次 •職業安全衛生教育訓練計畫達成率 100%
風險鑑別及評估	執行員工、承攬商工作環境危害辨識、安全衛生管理方案、作業現場、作業觀察及施工作業安全、健康管理分析，所有的風險鑑別作為採取分級管理、執行追蹤管控以控制、預防或削減危害及風險，共執行 807 件風險鑑別及評估
化學品管理	所有化學品採購前皆通過環安衛評估審查，不使用毒化物質；因化學品管理發生之異常事件 0 件
承攬商管理	•承攬商入場作業危害環保告知完成率 100% •施工管理發生之異常事件 0 件
落實度查核	•內部稽核共提出 7 件缺失事項，各項缺失事項皆於規範時間內完成改善 •每月環安衛監督與管制活動達成率 100%
作業環境監測	依據勞工作業環境監測計畫實施上下半年各一次監測，依照監測情形改善作業環境並公告監測結果
緊急應變	完成環安衛緊急應變演練 5 項，達成率 100%
職場健康促進評核	•衛生福利部國民健康署健康促進自主評核合格
職業災害預防	透過危害風險鑑別與推動管理計畫，持續改善職業安全衛生管理績效，並將相關改善水平展開至各廠區，以降低職業災害件數，2025 年各廠區職災件數 0 件，總合傷害指數 0

6. 社會共榮

倉佑不僅是一個商業實體，更肩負著深厚的社會責任。致力於推動多元化的公益活動，與社區保持緊密互動。我們相信企業的成功應伴隨社會回饋，創造共榮未來。倉佑積極參與教育資助、環保倡議及關懷弱勢等活動，致力於為社會帶來正向改變，讓更多人享受美好生活。

6.1. 社會回饋

6.1.1. 社會貢獻

- (1) 本公司多次與各級學校機構進行產學交流並開放參訪，協助各級學校學生瞭解企業運作實況及環境體驗，期望透過業界實務運作的介紹，讓學生對於理論於實務應用之結合獲得更多的啟發，也有助於未來的職涯規劃。
- (2) 配合政府政策積極聘用弱勢勞工、超額進用身心障礙勞工(聽力障礙、智能障礙、肢體障礙)。
- (3) 成立財團法人嘉義縣私立倉佑社會福利慈善事業基金會，以扶助社會弱勢族群為目的，貢獻社會。
- (4) 支持福樂社區發展協會各項活動，以促進社會祥和快樂為服務宗旨。
- (5) 投入民雄工業區敬業楷模選拔活動，鼓勵與發揚勞工敬業樂群的精神。

6.1.2. 社會公益的參與

捐款成立財團法人嘉義縣私立倉佑社會福利慈善事業基金會，實現「創造利潤、分享員工、回饋社會」的經營理念，2025 年投入公益費用合計約 73.9 萬元，社會責任活動參與如下：

- (1) 公司與『倉佑慈善基金會』於嘉義捐血站、嘉義垂楊捐血室，舉辦捐血公益活動，公司發揮正面影響力，號召供應鏈協力廠商，共同參與捐血公益活動共募得 1,356 袋佳績；參與捐血活動志工和員工眷屬共計 64 人。



- (2) 捐贈奇美醫院奇美醫療服務社 AED(自動體外心臟電擊去顫器)，照顧偏鄉醫療缺乏地區。



- (3) 回饋社會提升特殊火災之滅火設備，與產業園區廠商共襄盛舉，聯合捐贈嘉義縣消防局『高壓水霧滅火設備』一批。



- (4) 響應民雄鄉公所認養路燈『點亮民雄』，使鄉內路燈可以永續維持夜間照明，提升鄉民生活品質，維護鄉民生命財產安全。
- (5) 本公司同仁與家眷共計 24 人，擔任以 SDGs 永續發展目標為努力方針之『永續家園 公益園遊會』義賣志工服務回饋社會，並將園遊會義賣所得全部捐出，做為籌建花蓮分院與嘉義院植物人常年服務經費。



- (6) 本公司以實際行動回饋社會，向弱勢團體『嘉義市腦性麻痺協會』認購義賣

- 吐司麵包等產品，支持、肯定腦麻孩子之工作能力。
- (7) 本公司與「倉佑慈善基金會」向弱勢團體（伊甸基金會、陳老師安安之家等）提供資助、物資、協助，公司拋磚引玉的小愛讓更多人可共同響應成就社會大愛，讓弱勢團體可感受到溫暖照顧更多人員。
 - (8) 支持資源缺乏之偏遠學校辦理球隊，讓孩子們學習成長的另一個舞台，有機會透過專項訓練，開拓人生視野，如嘉義縣中埔鄉和興國小棒球隊。
 - (9) 本公司響應地方馬拉松路跑活動，提振運動風氣，支持 2025 年第 29 屆諸羅建城 320+1 嘉義雙潭，賽事以臺灣特有『藍腹鵲』為主題結合聯合國 2030 永續發展目標：SDGs15 保護陸域生態，並由同仁組隊參加為環境而跑。



- (10) 贊助傳統文化廟宇活動。

6.2. 外部交流

6.2.1. 公協會組織

倉佑積極參與國內各公協會、產業工會等團體組織的活動，透過參加這些組織定期或不定期舉辦的研討會、座談會和說明會等，形成與業界成員之間的密集溝通機制。同時，藉由這些活動，倉佑得以建立多元的交流與學習管道，進一步提升組織和個人的競爭力，並擴展視野與見聞。

✚ 倉佑參與之公協會與職務一覽表

公協會名稱	職務
嘉義縣工業會	會員
嘉義縣警察之友會	顧問
臺灣區車輛工業同業公會	會員
中華全面生產管理發展協會 (TPM)	會員
義雲會	會員
億載會	會員
中華精實三位一體生產管理協會	會員
民雄頭橋產業園區聯合廠商協進會	副理事長
臺灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT/CC)聯盟	會員



6.2.2. 產學合作

倉佑秉持技術創新與永續經營理念，積極推動產學合作計畫，透過與國內頂尖大專院校的合作，延攬具潛力的校園人才。藉由專業課程、產學合作機會及技術培訓，育成具備實務經驗與創新思維的技術專才，並強化產學聯結，為公司未來發展儲備優秀的人力資源。以下為相關計畫之擬訂：

6.2.2.1. 計畫目標

- (1) 延攬優秀校園人才，滿足公司未來技術人才需求。
- (2) 提供產學合作機會，讓學生了解企業運作並累積實務經驗。
- (3) 加強學校與企業的合作，促進技術交流。

6.2.2.2. 合作範疇

- (1) 與當地大專院校合作提供產學合作名額，讓學生參與公司日常生產流程。
- (2) 設計短期技術培訓，涵蓋汽車零件製造基礎技術。

6.2.2.3. 執行步驟

- (1) 透過校園宣傳招募產學合作，並進行面試甄選。
- (2) 與學校共同制定培訓計畫，確保有足夠學習機會。
- (3) 每年定期評估合作成效，根據需求持續調整計畫。

附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明	倉佑實業股份有限公司已依循 GRI 準則出版 2025 年永續報告書，報導資訊範圍 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間之內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 指標	揭露項目	報告章節	頁碼	說明/備註
GRI 2：一般揭露 2021				
1. 組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	0 關於倉佑	7	
2-2	組織永續報導中包含的實體	0 關於倉佑	7	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	■ 報告期間 ■ 聯絡資訊	5 6	
2-4	資訊重編	■ 報導的改變	6	
2-5	外部保證/確信	■ 報告書品質與確信	6	
2. 活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	0 關於倉佑 3 永續價值鏈	7 62	
2-7	員工	5.1.2 人才布局	103	
2-8	非員工的工作者	5.4.1 健康安全政策及管理系統	130	
3. 治理				
2-9	治理結構及組成	2.1 倉佑組織架構 2.3.4 董事會就任原則暨多元化	35 40	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3.4 董事會就任原則暨多元化	40	
2-11	最高治理單位的主席	2.3.4 董事會就任原則暨多元化	40	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3.2 董事會職權與運作	37	
2-13	衝擊管理的負責人	1.3.1 永續發展委員會	15	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	■ 報告書編撰原則 2.3 董事會	5 37	
2-15	利益衝突	2.3.3 倉佑董事會成員學經歷	37	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.3.1 董事會溝通	37	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3.3 倉佑董事會成員學經歷	37	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3.8 董事會績效評估	45	
2-19	薪酬政策	2.3.6 董事酬金政策	44	

GRI 指標	揭露項目	報告章節	頁碼	說明/備註
2-20	薪酬決定流程	2.3.5 薪資報酬委員會	43	
2-21	年度總薪酬比率	5.1.3 薪酬制度	107	
4. 策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	1.3 經營目標	14	
2-23	政策承諾	3.3.2 供應商管理政策與承諾	74	
2-24	納入政策承諾	3.3.2 供應商管理政策與承諾	74	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.4.3 申訴機制	48	
		5.2.5 申訴制度與流程	120	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	■ 聯絡資訊	6	
		2.4.3 申訴機制	48	
		5.2.5 申訴制度與流程	120	
2-27	法規遵循	2.4.2 法規遵循	48	
		4.1.1 溫室氣體減量管理政策	83	
		5.4.6 法規遵循	150	
2-28	公協會的會員資格	6.2.1 公協會組織	156	
5. 利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.4.2 利害關係人主要關注議題及溝通方式	22	
2-30	團體協約	5.2.2 勞資會議	113	本公司暫無工會組織
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.4.1 重大主題鑑別流程	21	
3-2	重大主題列表	1.4.3 重大主題分析及衝擊性評估	32	
3-3	重大主題管理	1.4.4 重大主題衝擊邊界說明	33	
重大主題：產品品質與安全				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3.1 供應鏈概況	73	
301-1	所用物料的重量或體積	3.2.2 原物料管理	66	
重大主題：人才發展與培育				
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1.4 退休制度	109	
401-1	新進員工和離職員工	5.1 多元人才與留才	102	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1.5 福利政策	110	
401-3	育嬰假	5.1.5 福利政策	110	

GRI 指標	揭露項目	報告章節	頁碼	說明/備註
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.1 管理方針	113	
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.2 訓練計畫與成果	124	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3.2 訓練計畫與成果	124	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.4 績效考核	127	
405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.2 人才布局	103	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.3 薪酬制度	107	
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.2.5 申訴制度與流程	120	
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2.4 人權管理	114	
重大主題：職業健康與安全				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.4.1 健康安全政策及管理系統	130	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4.3 風險管理與應變措施	132	
403-3	職業健康服務	5.4.4 健康促進與職業安全措施	137	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4.2 職業安全衛生委員會	131	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.3.3 推動職業安全衛生文化	134	
403-6	工作者健康促進	5.4.4.3 健康促進	138	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4.4.6 健康檢查及管理制度	143	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4.1 健康安全政策及管理系統	130	
403-9	職業傷害	5.4.6.1 職業災害統計	150	
403-10	職業病	5.4.6.1 職業災害統計	150	
重大主題：客戶隱私與資訊安全				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5 資訊安全	49	
		2.5.6 資訊安全管理成果	56	
特定主題 GRI				
201-4	取自政府之財務援助	2.6.3 政府補助	60	
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3.1 供應鏈概況	73	
207-1	稅務方針	2.6.4 稅務政策	61	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.6.5 稅務治理與風險管理	61	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.6.5 稅務治理與風險管理	61	
207-4	國別報告	2.6.5 稅務治理與風險管理	61	

GRI 指標	揭露項目	報告章節	頁碼	說明/備註
302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.7 節能措施與管理	92	
302-2	組織外部的能源消耗量	4.2.7 節能措施與管理	92	
302-3	能源密集度	4.2.7 節能措施與管理	92	
302-4	減少能源消耗	4.2.7 節能措施與管理	92	
302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2.7 節能措施與管理	92	
303-1	共享水資源之相互影響	4.2.8 水資源管理	95	
303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2.8 水資源管理	95	
303-3	取水量	4.2.8 水資源管理	95	
303-4	排水量	4.2.8 水資源管理	95	
303-5	耗水量	4.2.8 水資源管理	95	
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1 氣候策略與行動	83	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1 氣候策略與行動	83	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.1 氣候策略與行動	83	
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.3.2 供應商管理政策與承諾 5.2.4 人權管理	74 114	
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	3.3.2 供應商管理政策與承諾 5.2.4 人權管理	74 114	
414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.3.2 供應商管理政策與承諾	74	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3.2 供應商管理政策與承諾	74	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.4.2 法規遵循	48	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.4.2 法規遵循	48	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.4.2 法規遵循	48	

附錄二 SASB 永續會計準則-汽車零件業

主題	代碼	揭露項目	單位	回應
能源管理	TR-AP-130a.1	能源總能耗量	GJ	22,666.16
		電網電力佔能源總消耗量之比例	%	100
		再生能源佔能源總消耗量之比例	%	18
廢棄物管理	TR-AP-150a.1	廢棄物產生量	t	435.1
		有害廢棄物比例	%	0.75
		廢棄物回收比例	%	0.84
產品安全	TR-AP-250a.1	產品召回次數	次	0
		產品總召回數量	pcs	0
燃料設計效率	TR-AP-410a.1	來自提高燃油效率和/或減少排放的產品的收入	千元	128,251
材料採購	TR-AP-440a.1	描述關鍵材料相關的風險管理政策	質化	本公司透過【採購管理流程、合約書、保密協議、材質證明、企業社會責任聲明書】進行相關管理
材料效率	TR-AP-440b.1	銷售產品總量可回收百分比	%	100
	TR-AP-440b.2	輸入材料來自回收或再製造成分的百分比	%	參閱 P.66 及 P.74
競爭行為	TR-AP-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	千元	0
揭露項目	代碼	回應	性質	單位
生產零件數量	TR-AP-000.A	2,852,475	量化	pcs
生產零件重量	TR-AP-000.B	4,818.45	量化	t
製造工廠面積	TR-AP-000.C	34,325.15	量化	m ²

附錄三 IFRS S2 氣候相關揭露

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措				
治理	A. 治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色	*本公司永續發展委員會每年至少一次，將當年度執行成果與節能成效提報董事會審查與核准 *本公司永續發展委員會每年至少一次，向董事會提報氣候治理報告，進行各項風險管理策略之檢視及決策				
	B. 管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	*本公司環境與能源管理委員會以滾動方式彙整國際動態與國家發展趨勢，檢視對公司營運之風險與機會 *本公司環境與能源管理委員會每月檢視風險機會管理與執行績效，並每年提報永續推動委員會 *每年透過環境系統管理審查會議，向總經理提報碳風險機會管理議題及因應策略 *日常行政會議包含氣候、環保議題				
策略	A. 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會	短期		中期		長期
		■ 風險議題：碳額度抵換成本 ■ 機會議題：新能源車相關產品		■ 風險議題：加強排放報告義務、轉型至低碳經濟的成本、利害關係人的顧慮與負面的回饋增加、產品與服務的要求與監管 ■ 機會議題：取得公部門的獎勵措施、爭取新市場夥伴關係		■ 風險議題：溫室氣體排放的價格增加(總量管制/碳稅/能源稅) ■ 機會議題：使用更有效率的生產與配送流程
	B. 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊	風險/機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
		颱風、暴雨或洪水等極端天氣事件	暫無影響。	颱風、暴雨或洪水可能對基礎設施造成破壞，延長停工時間。	暫無影響。	極端天氣可能中斷生產或運輸，導致物料短缺；因洪水或道路損壞而影響運輸，延誤供應鏈配送。港口因惡劣天氣關閉，影響出口。

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措				
		極端高 溫	因高溫造成冷卻系統負載上升，導致部分製程產能下降及能源消耗增加。	極端高溫導致設備過載或冷卻系統無法正常運行，以及對營運能源管理的相關重大決策之調整。	暫無影響。	極端高溫可能中斷生產或運輸，導致物料短缺。
		碳費徵收	生產成本提高。	政府引入更嚴格的環保法規或碳稅，增加企業成本。減碳措施可能導致生產成本增加，壓縮利潤空間。競爭對手可能更迅速適應或採取減碳措施，影響市場競爭力。若企業無法有效應對減碳政策，可能影響形象，並失去對環保標準要求高的客戶。	生產成本因此提高，導致價值鏈下游的產品售價受影響。	政府可能提供補助，以支持企業有效實施減碳政策。採用節能技術可能降低長期的營運成本。積極推行減碳和環保措施提升企業形象，吸引對環保標準要求高的客戶和投資者。因應減碳需求，符合法規的產品和服務需求增加，促使企業開發新技術，可能成為新的競爭優勢。
		客戶行為改變	暫無影響。	世界各國正逐步推動電動車，新能源車市場的成長、燃油車市場的萎縮。EV 技術轉型成為趨勢－單速變速箱、與馬達整合之高精度減速齒輪、差速器、	暫無影響。	1. 提升開發技術能量，因應新能源車高精度品質要求。 2. 進行開發前期風險評估，降低打樣品質失敗風險，以保持市場競爭力與滿足客戶期

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措				
				e-axle 模組零件需求增加。故須持續投入產品能效結合低碳材料等相關研發及新技術開發，以增加競爭力。		望。
		提高能源效率	本公司已導入循環經濟概念，將廢塑膠混合物(D-0299)一般事業廢棄物，變更為可回收廢棄物廢塑膠(R-0201)，轉製 SRF(固體再生燃料)	預期未來將持續投入與導入新興節能減碳技術，以擴大能源效率改善措施之適用範圍。	藉由降低營運之能源消耗量，除有助於控制營運成本並提高利潤率外，部分企業客戶亦因此將本公司列為具能源管理能力之優先合作對象，促進價值鏈下游之商業整合。	未來隨本公司進一步導入節能技術，與上游能源供應商合作能源轉型專案，使供應鏈更具能源效率；亦因投資者與消費者偏好具備環境友好政策的公司而增進本公司之品牌形象。
		再生能源建置	本公司自行投資設置太陽能發電場總容量：913.21kwp	未來採自發自用，增加再生能源使用率，可降低整體碳排量，爭取客戶青睞增加營收	暫無影響。	短中期而言，供應鏈生產成本提高；長期而言價值鏈上游生產成本降低，連帶影響價值鏈下游的產品售價。
	C. 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊	風險/機會類別	風險描述	經營模式及資源分配之變動		
				目前		預期
		實體風險	颱風、暴雨或乾旱等極端天氣事件	建置節水設施、檢討緊急應變計畫。	為降低乾旱事件的影響，廠區陸續進行節水設施的投資，強化水資源循環利用，同時擬定緊急應變計畫，降低災害風險所造成營運損失。	

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措			
			極端高溫	提供冷飲讓員工補充水分與消暑	升級設施材料與製程溫控能力，包括投資自動化監控與冷卻系統以因應升溫。
		轉型風險	碳費徵收	投入資源執行溫室氣體盤查，亦包含如第 4.2 節所述之多項減碳與節能相關行動計畫。	強化溫室氣體管理制度，包括投入資源以涵蓋完整溫室氣體管理。
			客戶行為改變	原物料、電價成本調漲	透過跨部門環境與能源管理委員會合作執行氣候相關風險/機會鑑別彙整財務衝擊與擬定因應對策。
		機會	再生能源建置	本公司自行投資設置太陽能發電場總容量：913.21kwp	未來採自發自用，增加再生能源使用率，可減碳降低整體碳排放量，爭取客戶青睞增加營收。
	D. 氣候相關風險與機會對個體於目前及預期之財務狀況、財務績效及現金流量之影響	根據上市櫃公司永續發展路徑圖本公司尚未達主管機關規定依 IFRS 永續揭露準則 S2 編製永續資訊之門檻，故未全面依該準則進行氣候相關財務揭露。 惟考量氣候變遷對製造業及汽車產業供應鏈之影響，本公司已初步辨識相關氣候風險與機會。故在財務影響方面，預期計畫及其對財務績效及現金流量之影響說明如下： 1. 短期計畫：數位化碳管理與韌性評估 (1) 引進數位能源監控系統，針對主要關鍵設備進行電力能耗盤查。 (2) 財務影響：增加約 1%~2% 的管理費用。 (3) 現金流量：維持穩定，主要是軟體與人員教育訓練之支出。 2. 中期計畫：製程優化與產品轉型 (1) 老舊耗能機台更換為高效能設備，提升良率及節能。 (2) 財務影響：固定資產增加，折舊費用上升；透過提升生產效率與降低電費，毛利率可望中長期回穩。 (3) 現金流量：因資本支出增加，投資活動現金流出。 3. 長期計畫：淨零供應鏈與永續金融			

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措			
	E. 氣候韌性之 氣候相關情境 分析與評估	(1)具體作為：實施綠電採購策略；達成產線全面自動化。 (2)財務影響：在收入方面-穩固國際 Tier 1 地位，確保長期營收增；在融資方面：符合綠色授信條件，降低借款利率，優化財務結構。 (3)現金流量：營業活動持續現金流入，資金充裕。			
		類型	主要假設	選用情境	評估影響及韌性能力
		颱風、洪水等極端 天氣事件極端高溫	本公司預期短期內將 綠 電用電百分比提升至 10%	1. SSP2-4.5 2. SSP5-8.5	1. 評估影響：根據情境分析的結果，本公司在極高排放量情境（SSP5-8.5）下，就中期及長期而言有中度至高度不等的立即性及長期性實體風險；在中排放量情境（SSP2-4.5）下，本公司長期而言很可能發生立即性實體風險如颱風、洪水及高溫限電。 2. 韌性能力：本公司之永續發展委員會與風險管理小組在每年檢討相關方案時已將該等情境分析結果納入考量，並制定對策妥為因應。
		碳費徵收		2050 年淨零 排放情境 （NZE）	1. 評估影響：根據情境分析的結果，本公司在 2050 年淨零排放情境（NZE）下，不論短期、中期或長期均很可能發生徵收碳費之風險；至於客戶行為改變則因消費者環保意識逐漸抬頭，中長期風險可能逐步降低。 2. 韌性能力：本公司將強化溫室氣體管理制度，包括投入資源以涵蓋產品碳足跡及完整溫室氣體管理。
		客戶行為改變			
風險 管理	辨認、評估、排序及 監控氣候相關風險 與機會之流程	*已完成建立風險管理政策及程序，並經董事會通過 *已建立內部作業程序及訂定風險衝擊程度評估基準 *已完成各部門有關氣候風險/機會議題與應處理風險之決策模式			

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措											
		*每年執行第三方 ISO 14001 驗證 *每年執行 ISO 14064-1 內部溫室氣體盤查與外部查證 *每年執行公司能/資源風險暨管理績效調查 *環境與能源管理委員會以滾動方式彙整國際動態與國家發展趨勢，檢視對公司營運之風險與機會 *每年透過環境系統管理審查會議，向總經理提報檢視風險機會管理與執行績效 *日常行政會議包含氣候、環保議題 發生機率 很有可能 可能 幾乎不太可能 <table><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td> ● 碳費徵收 ● 客戶行為改變 ■ 颱風、洪水、乾旱等極端天氣 ■ 極端高溫 </td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table> 低中高影響程度							● 碳費徵收 ● 客戶行為改變 ■ 颱風、洪水、乾旱等極端天氣 ■ 極端高溫				
	● 碳費徵收 ● 客戶行為改變 ■ 颱風、洪水、乾旱等極端天氣 ■ 極端高溫												
指標和目標	A. 與跨行業指標類別攸關之資訊(氣候相關指標)－(1)溫室氣體有關之氣候相關指標	*於 2021 年起進行自主組織性碳盤查 *於 2026 年通過 ISO 14064-1 查證 *電力能源使用量每年減少 1% 自 2021 年起依 ISO 14064-1 進行自主組織型溫室氣體盤查(經第三方查證)，以下為 2025 年溫室氣體排放量(單位：公噸 CO₂e)如下列： <table><tr><td>範疇一：163.0380</td><td>範疇二：2,938.5339</td><td>範疇三：16,705.9794</td></tr></table> 註：2025 年度範疇三排放量較歷年增加，主要			範疇一：163.0380	範疇二：2,938.5339	範疇三：16,705.9794						
範疇一：163.0380	範疇二：2,938.5339	範疇三：16,705.9794											

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措					
				係因盤查範圍擴大(新增納入「上游原料類別」之溫室氣體排放量)。			
	A. 與跨行業指標類別攸關之資訊(氣候相關指標)－(2)薪酬	為強化高階主管對於氣候相關風險管理的認識，將其績效評估與公司氣候目標相掛鉤，公司透過持續追蹤中長期目標之執行結果，總經理、高階經理人酬金之給付係以公司長期經營績效及股東利益為依歸，在不引導經理人為追求酬金而從事逾越公司風險胃納之行為的前提下，以企業營運績效為獎金提列依據，獎金係考量經理人績效評估項目，績效衡量標準：本公司總經理、高階經理人之績效以確保公司獲利目標之達成及財務結構之穩健為主要衡量指標，每年度依董事會決議之年度預算目標設定目標值，由各高階經理人據以執行並負責達成。為激勵總經理、高階經理人重視長期綜合績效表現以達到永續經營，將薪酬與 ESG 相關績效評估指標進行連結。其評核項目包含專業及經管目標(占 80%，如財務績效、營業收入、數位轉型、產品時程遵守、實踐 ESG 永續績效各項重點工作)、管理指標(占 20%，如功能委員會推動改善、多元事業發展、領導能力及人才發展方面的表現)。					
	B. 行業基礎指標之資訊	本公司在「汽車零件製造」業的特定經營模式、活動與其他共同特性有關之行業基礎指標，如下表：					
策略性目標		主題	指標 (Metrics)				
			指標	種類	衡量單位	代碼	數額/敘述
2050 年碳中和		能源管理	(1) 總能源消耗量 (2) 電網電力百分比 (3) 再生百分比	量化	十億焦耳 (GJ)，百分比 (%)	TR-AP-130a.1	(1) 22,666.16(GJ) (2) 100% (3) 0%
	C. 揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊(氣候相關目標)	*本公司擬訂氣候相關績效指標與量化目標，定期追蹤檢討達成率，並揭露於永續報告書 *調適作業：持續強化因應極端天氣之緊急應變體系；落實公司治理 3.0 及國際碳管制機制因應作業；持續提升企業氣候韌性 *減緩作業：短中長期減碳目標、因應策略，並透過環境與能源委員會定期檢視改善作業績效					
		碳排放與能源管理目標	產品能效提升管理目標	廢棄物管理目標		水資源管理目標	

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措			
		於 2026 年通過 ISO 14064-1 第三方查證	電力能源使用量每年減少 1%	廢棄物產出量較前一年度減少 10%	用水量較前一年度減少 10%

附件 相關國際認證證書



 工業技術研究院 Industrial Technology Research Institute		查驗意見編號：OC-0908-2026009-01-01 發行版次：1											
溫室氣體排放量查驗意見 倉佑實業股份有限公司 嘉義縣民雄鄉福樂村中山路18號													
查驗結果摘要 「財團法人工業技術研究院」對「倉佑實業股份有限公司」所報告之溫室氣體主張進行了獨立查驗，本案符合 ISO 14064-1:2018 標準要求，查驗結果未違反實質性限制，類別 1、2 符合查驗協議之合理保證等級，類別 3、4 為有限保證等級。													
查驗範圍： - 倉佑實業股份有限公司 (查驗範圍參照下頁資訊) - 查驗期間：民國 114 年 1 月 1 日 至 民國 114 年 12 月 31 日													
查驗數據： <table border="1"> <tr> <td>類別 1：直接溫室氣體排放量與移除量</td> <td>163.0380 公噸二氧化碳當量</td> </tr> <tr> <td>類別 2：輸入能源之間接溫室氣體排放量</td> <td>2,938.5339 公噸二氧化碳當量</td> </tr> <tr> <td>類別 3：運輸之間接溫室氣體排放量</td> <td>491.4742 公噸二氧化碳當量</td> </tr> <tr> <td>類別 4：組織使用產品之間接溫室氣體排放量</td> <td>16,214.5052 公噸二氧化碳當量</td> </tr> <tr> <td>總溫室氣體排放量</td> <td>19,807.551 公噸二氧化碳當量</td> </tr> </table>				類別 1：直接溫室氣體排放量與移除量	163.0380 公噸二氧化碳當量	類別 2：輸入能源之間接溫室氣體排放量	2,938.5339 公噸二氧化碳當量	類別 3：運輸之間接溫室氣體排放量	491.4742 公噸二氧化碳當量	類別 4：組織使用產品之間接溫室氣體排放量	16,214.5052 公噸二氧化碳當量	總溫室氣體排放量	19,807.551 公噸二氧化碳當量
類別 1：直接溫室氣體排放量與移除量	163.0380 公噸二氧化碳當量												
類別 2：輸入能源之間接溫室氣體排放量	2,938.5339 公噸二氧化碳當量												
類別 3：運輸之間接溫室氣體排放量	491.4742 公噸二氧化碳當量												
類別 4：組織使用產品之間接溫室氣體排放量	16,214.5052 公噸二氧化碳當量												
總溫室氣體排放量	19,807.551 公噸二氧化碳當量												
保留限制：無													
 主審查驗員		 財團法人工業技術研究院 量測技術發展中心執行長(授權簽署)											
最初發行日期：中華民國 115 年 8 月 21 日 版次發行日期：中華民國 115 年 8 月 21 日													
頁數 3 之 1 頁													
本查驗意見不可單頁使用，請完整使用始具效力。 查驗機構：財團法人工業技術研究院 新竹縣竹東鎮中興路 4 段 195 號，+886-3-5732671 115.03.01 版													
109-P-02-02-02													



TSANGYOW
ESG
Report