

YHMC DAJA
Sustainability Report 2025

大甲永和 永續報告書



目錄 Contents

關於報告書	3
董事長的話	4



公司治理

1.1 公司簡介	6
1.2 公司治理架構	13
1.3 永續治理	22
1.4 營運績效	24
1.5 利害關係人溝通及議合	26
1.6 重大永續主題鑑別	29



永續創新

2.1 法規遵循與誠信經營	32
2.2 風險管理	37
2.3 供應鏈管理	39
2.4 客戶關係管理	44
2.5 產品品質及管理	48
2.6 創新與研發	55
2.7 資訊安全	62



員工與社會

3.1 幸福職場	67
3.2 職業安全與衛生	78
3.3 人權維護	86
3.4 社會共榮	88



環境永續

4.1 氣候變遷因應 (TCFD)	91
4.2 能源管理	98
4.3 水資源管理	100
4.4 廢棄物管理	103
4.5 空汙防制	111
4.6 綠色產品及循環經濟	113



附錄資料

GRI 準則對照表	116
SASB 指標對照表	123
上櫃公司氣候相關資訊	125
會計師有限確信報告	127





關於本報告書

大甲永和機械工業股份有限公司（以下簡稱大甲永和）本報告書為大甲永和所發行之第二本永續報告書（Sustainability Reports），發行目的主要是向社會大眾及利害關係人揭露公司在環境面（Environmental）、社會面（Social）、經濟治理面（Governance）三大面向所做的努力、執行績效及未來策略。大甲永和秉持透明、誠信及客觀立場，期望藉由本報告讓利害關係人瞭解，我們在企業永續發展以及社會責任實踐狀況上的努力，以及持續進步的決心。

●報告書期間：

本報告書的報導期間與本公司財務報告一致，所揭露數據及內容以 2025 年度（1 月 1 日至 12 月 31 日）的資料為主，惟部分績效數據追溯 2023 年，將於報告中標註說明。

●報告書邊界與範疇：

本報告書資訊揭露範圍以大甲永和母公司為主，未包括子公司大川研科技、MATE 及安徽大甲。母公司範圍含括：化工級事業部一廠、二廠、三廠，皆在大甲幼獅工業區，潔淨級事業部四廠位於台中工業區、潔淨級事業部五廠則位於大甲幼獅工業區。若有涉及其他區域，將於報告中標註說明。本報告書中將以「大甲永和、我們、本公司」為大甲永和機械工業股份有限公司之簡稱。

●資料計算基礎：

本報告書之財務數據係採用經會計師簽證後之公開資訊，以新台幣為計算單位；其他數據則皆來自於自行統計與內、外部調查的結果。各項統計數據以公制單位表示。

●報告書確信與查證：

本報告書委由國富浩華聯合會計師事務所依照財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行會計師有限確信，會計師出具之確信報告請詳附錄。

●參考指南：

本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 2021 年版 GRI 準則（GRI Standard 2021）編撰。本報告書亦參考氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）永續指標進行揭露。GRI Standards 內容索引表及 SASB 對照表請詳附錄。

●發行概況：

出版日期：2026 年 8 月，下一版本預計出版日期：2027 年。

●意見回饋：

若您對本報告書有任何回饋或指教，歡迎您與我們聯繫。

📍 公司地址：台中市大甲區幼獅路 69 號

👤 發言人：鍾志清

☎ 連絡電話：(04)3600-0080 分機 118

✉ E-mail：elian@yhmco.com.tw



董事長的話

大甲永和身為台灣領先的管路組件製造供應商，管件不僅是流體輸送的關鍵，更是撐起全球產業鏈穩定運行的基石，從半導體超純水、氣、化系統到石化、化工、能源耐腐蝕管路，大甲永和的產品已銷售至全球，與世界接軌，成為全球產業鏈不可或缺的夥伴。

面對日益嚴峻的氣候變遷與永續發展趨勢，大甲永和將在穩健經營的基礎上，盡最大的努力實現企業與環境、社會共好。

- 優先針對老舊耗能設備進行改善與汰換，降低生產能源消耗。
- 全面更新換新污水處理設備，以因應日益嚴格的排放法規，同時評估於廠區增設綠電設施與節能設備，將能源綠化納入確保生產活動對土地的影響降至最低。
- 打造安全健康的職場環境，以實質補貼鼓勵同仁投入社會公益活動。
- 在變動的市場中，確保供應鏈的透明與產品品質的卓越，持續研發主軸之一。創新，在社會面，積極節能與環境維護工作平權與勞工權益，推動多元休閒活動並持續支持在地小學與民間團體，落實企業公民責任。針對治理面，公司已設置薪酬委員會與審計委員會，發揮中尋找獲利產品。
- 董事會轄下各功能性監督與建議角色，並預計於 2025 年成立永續發展委員會，以制度化方式全面，由上而下推動公司在各面向永續經營的目標。

展望未來，讓我們攜手前行，共創綠色永續經營目標企業的未來。



董事長



公司治理

- 1.1 公司簡介
- 1.2 公司治理架構
- 1.3 永續治理
- 1.4 營運績效
- 1.5 利害關係人溝通及議合
- 1.6 重大永續主題鑑別



1.1 公司簡介

大甲永和為國內第一家同時擁有研發能力、生產技術及銷售通路之流體輸送系統及設備之專業廠商。分為兩事業部：超潔淨級管、管配件、各式元件及閥類主要應用於半導體、光電及其他對無塵室需求高的科技產業。不鏽鋼焊接管配件是工業管線不可或缺及工廠建構基本配件，廣泛應用於石化、化工、食品、發電、營建等產業。

大甲永和機械工業股份有限公司，原名大甲鐵工所，由黃青年先生創立於 1943 年 3 月。1977 年 8 月，更名並登記為大甲永和機械工業股份有限公司。1981 年開始專業製造焊接管配件之投資。1995 年 6 月，前董事長因病驟逝，由於事出突然，黃士峯董事長臨危受命，以 25 歲之齡接任大甲永和總經理一職，雖業界皆未看好大甲永和之前景，但黃董事長仍以其堅毅之經營信念及系統之管理方式，帶領大甲永和走出危機。

大甲永和於 1998 年辦理股票公開發行，本計畫辦理股票上櫃，卻逢石化產業景氣反轉及產業外移，使得公司原僅有之化工級產品營收衰退。為使化工級產品持續維持高毛利及穩定成長，公司遂迅速拓展需高品質產品之日本市場。

隨著台灣近年來陸續發展半導體及生技產業，大甲永和重新開拓了另一營收獲利來源，於 2002 年 9 月成立超潔淨元件事業部，提供半導體廠及光電廠所需之潔淨級管、管件、各式元件及閥類產品，並於 2004 年陸續獲得國內 TFT-LCD 廠 (奇美、華映、廣輝、彩晶及友達)、半導體廠 (力晶、華邦、聯電、台積電等)、各工程公司 (漢科等) 及

三大氣體公司之認證，現已成為國內第一家，且為唯一一家同時具有研發能力、生產製造及行銷通路之廠商。

2005 年 12 月，在雙品牌 (化工級 YHMC0、潔淨級 DAJA) 的品牌策略下，以自有品牌行銷全球，而後，再以 lok-DJ 為品牌，投入高壓接頭的開發。2007 年 8 月，成功掛牌成為上櫃公司。

基本資訊

公司名稱	大甲永和機械工業股份有限公司
成立日期	1977 年 8 月 19 日
董事長	黃士峯
總經理	鍾志清
公司所在地	台中市大甲區幼獅路 69 號
實收資本額	423,250,000 元
產業類別	其他
主要業務	半導體廠務工程超純氣體供應系統零組件生產製造、半導體廠務工程特殊氣體供應系統零組件生產製造、半導體廠務工程特殊化學品供應系統零組件生產製造、氫能儲存運輸所需管配件、化工級不鏽鋼管配件、水系統 SU 不鏽鋼管配件專業製造
股票代碼	2221



大甲永和營運據點分布圖

- 一廠：台中市大甲區幼獅路 69 號
- 二廠：台中市大甲區工一路 15 號
- 三廠：台中市大甲區工九路 42 號
- 四廠：台中市台中工業區 39 路 51 號
- 五廠：台中市大甲區幼獅路 55 號及工九路 22 號



一廠、三廠 (大甲幼獅工業區)



二廠 (大甲幼獅工業區)



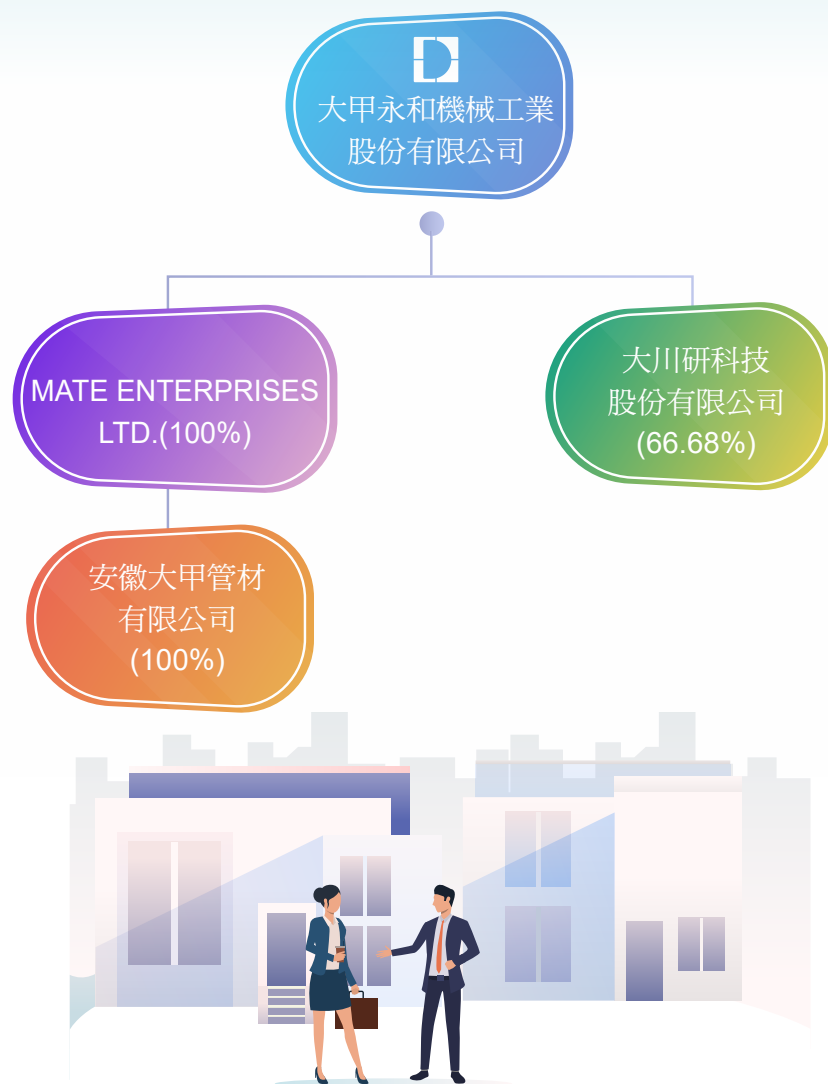
四廠 (台中工業區)



五廠 (大甲幼獅工業區)



關係企業架構圖



主要產品與服務

DAJA 潔淨級事業部

潔淨級管配件的研發、生產及銷售，產品涵蓋管、管件、元件及閥類等，廣泛應用於高科技產業製程中的氣體與化學品供應系統，能滿足高潔淨性、高抗蝕性及高表面平滑性的嚴格要求。我們擁有電解拋光、微細加工、超潔淨清洗製程與精密檢測等關鍵技術，具備高度技術自主性，展現卓越的產品開發能力。同時，公司產品種類多元且齊全，包括管、管件、微型接頭及閥件，憑藉全面性的產品線與技術優勢，在市場中展現出極強的競爭力。

主要產品與服務包括：

- 半導體廠務工程超純氣體供應系統零組件
- 半導體廠務工程特殊氣體供應系統零組件
- 半導體廠務工程特殊化學品供應系統零組件

產品應用市場：半導體、光電及太陽能廠等要求潔淨度高之產業產品製程中流體輸送之管路。

國內主要客戶：台積電、日月光等半導體及光電廠，及相關工程公司及三大氣體公司（聯華、亞東、三福）。



YHMC 化工級事業部

不鏽鋼焊接管配件的研發、生產及銷售，產品包含彎頭、三通、漸縮管、管帽及管節等，是氣體與液體輸送管路中不可或缺的重要組件，能依管路設計需求改變流體方向與流量。我們是國內第一家導入生產的企業，成功打破過去 100% 進口依賴的產業生態，實現國內市場 100% 使用國產品，並以超過 40% 的市場佔有率，穩居全國最大供應商地位。公司產品具備強大的出口競爭力，產品主要外銷至日本及美國市場，外銷比例超過 85%，並以庫存商銷售及工程案訂單形式拓展美國及東南亞市場。同時，憑藉尺寸齊全的機械設備與模具設計，我們是全國唯一能供應外徑最大至 48 英吋全系列完整產品的企業，具備承接國內外大型工程案的絕對優勢。

產品應用市場：石化、造船、食品、製糖、造紙、化工、農化、染整、合纖、液化等工業管線及建築排水管路之主要配件。

主要產品可為：

潔淨級管配件	管 (Pipe)、管件 (Fittings)(包含彎頭 (Elbow)、三通 (Tee)、漸縮管 (Reducer)、管帽 (Cap) 等)、微接頭元件 (Components)(包含 VCR、Micro Fitting、Lok Type Fitting、CGA Fitting 等)、閥類 (Valve) 等。
不鏽鋼焊接管配件	有縫 / 無縫：彎頭 (Elbow)、三通 (Tee)、漸縮管 (Reducer)、管帽 (Cap)、薄壁管件 (SU Fittings)、管節 (Lap Joint Stub-end) 等。
其他	a. 食品級產品及供料加工品等。 b. 工程、測試、閥、表、計、過濾器、設備、Valve Shutter、國內管材銷售、國外管材代理進口、管材日本銷售、氣體銷售。 c. 無塵室吸塵器、工業用吸塵器。

國內主要客戶：台塑集團、長春石化、中石化、亞東石化、正隆、中鼎工程、中油 .. 等。另外有超過 85% 的產品外銷到日、美等市場。

產品銷售狀況

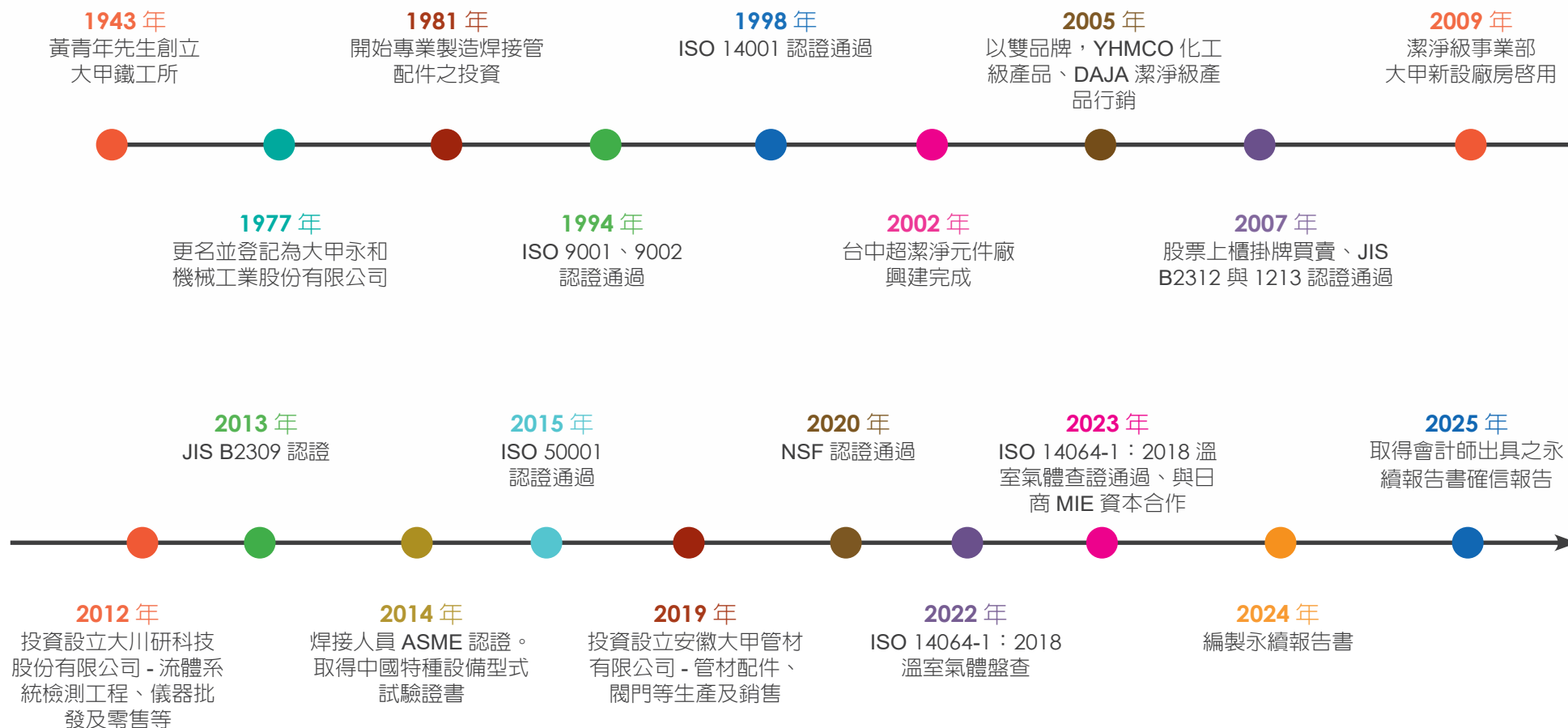
項目 / 年度	2024 年度金額		2025 年度金額	
	金額	營收比重	金額	營收比重
潔淨級管配件	421,830	50%	528,483	59.99%
不鏽鋼焊接管配件	416,158	49.32%	346,263	39.30%
其他	5,750	0.68%	6,273	0.71%
合計	843,738	100%	881,019	100%

單位：新台幣仟元





公司發展沿革





經營理念

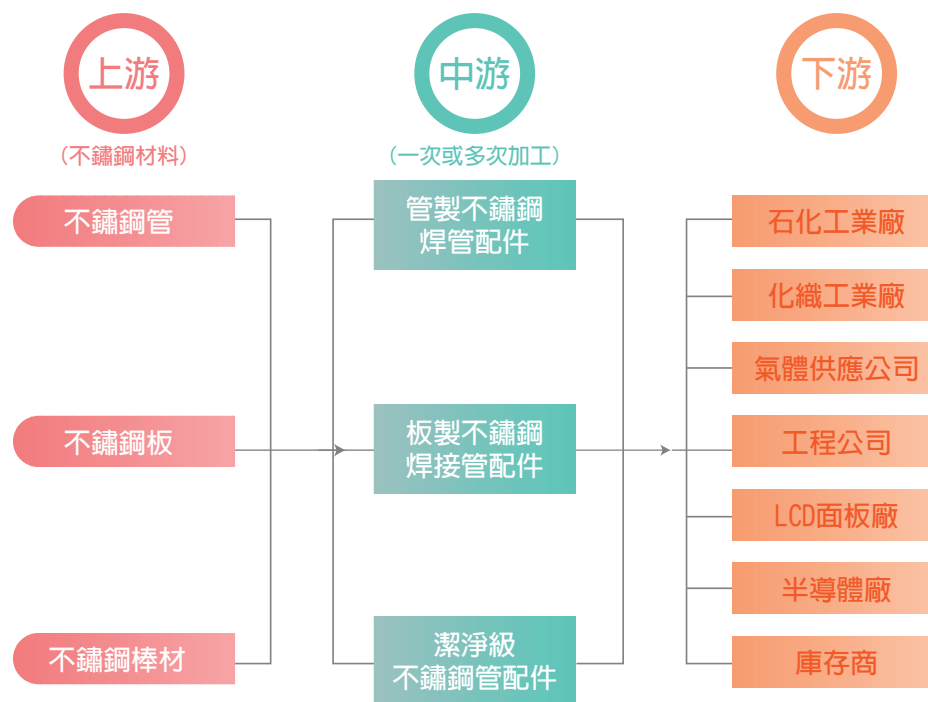
以技術領先、管理創新為基石，我們致力於群策群力，共創綜效，並以追求卓越、獲得顧客肯定為目標，最終實現成果共享與永續發展。我們提供全方位的精密金屬加工解決方案，矢志成為全球利基市場與核心客戶的最佳策略夥伴，並引領產業趨勢，樹立業界標竿。在互信互利的「一家人」文化中，我們長期培養員工積極進取、追求成功的企圖心，以此作為企業關鍵的核心競爭力。

上下游實體及活動

大甲永和向上游採購不鏽鋼板材及金屬材料，生產製造不鏽鋼焊接管配件及潔淨級管配件，不鏽鋼焊接管配件銷售客戶為石化、天然氣、食品、染整、合纖、發電、造紙、淨水處理、造船、煉鋼、營建業等。從不鏽鋼焊接管配件的最終客戶使用群來看，市場約略可分為：新建工程案與維修工程案。

目前潔淨級管材有九成應用於半導體及光電相關產業，太陽能與LED產業，由於製程相似，也有相關需求，是故潔淨級管材之發展與半導體、光電及太陽能產業的發展趨勢密不可分。國內潔淨級管材產業的銷售市場現階段仍屬內需型，以國內客戶占多數；國內市場中則多用於半導體、光電及太陽能相關產業。以市場需求來看，可分為建廠及備品需求，建廠需求在業者依製程演進與產能擴充需求時發生，

與產業市場佈局及景氣息息相關；而備品需求則發生於業者運轉中的廠房設備氣體管路汰舊換新。由於某些氣體屬高腐蝕性，且業者對潔淨度要求相當嚴苛，所以管材更換頻率高於化工產業甚多。



不鏽鋼配管產業結構關聯圖



自有品牌

關於 DAJA

於 2002 年創立，DAJA 是「大甲永和公司」潔淨級事業部所擁有的產品品牌和商標，用於標示在所有 DAJA-UHP 所生產的產品上面。

DAJA-UHP，代表我們大甲永和公司－潔淨級事業部的部門，結合了潔淨級事業部的品牌商標及企業使命（提供 UHP 產品），方便與客戶間作清晰及有效的溝通。

關於 YHMC0

1970 年代，台灣化工產業需求大量對焊管件。當時沒有本土製造商，只能由國外進口。原本從事農業與食品機械生產的大甲永和，1981 年決定投入不鏽鋼管配件市場並成立了全台第一條生產線。

起初，業主或終端用戶，對於台灣製造的產品缺乏信心。然而，隨著時間的推展，愈來愈多客戶發現進口的管件實為大甲永和代工製造，我司的產品最終憑藉良好而穩定的品質，獲得國內外客戶的信賴與採用。

為持續強化管理能力，大甲永和於 90 年代取得 ISO 相關的品質與環境管理系統認證，2007 年成為台灣第一家取得日本 JIS Mark 產品認證的管件製造廠。2008 年，在研發與生產團隊的努力之下，成功開發 JIS B 2309 不鏽鋼薄壁管配件，再次擴展了服務的範圍。

時至今日，市場轉趨惡性競爭。面臨價格戰的壓力，深知管道安全重要性的我們，將持續強化自身的管理與生產能力，繼續提供符合國際規範的產品，陪同客戶面對各種挑戰。

勞資會及員工福利

大甲永和每季定期召開一次勞資會議，由四個廠區合計勞方代表

共 15 人（占全體員工人數 6.7%）及資方代表 15 人。會議內容涵蓋工時安排、休假制度、年度旅遊與尾牙補助、社團活動支持及購物禮券發放等員工關懷事項。

資方代表由總經理及高階主管組成，勞方代表則為主任級以下之員工。依據《勞動基準法》第 83 條規定：「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。」公司透過此機制，促進員工參與經營管理相關政策，並作為強化勞資協調、合作與預防勞工問題的重要平台。

公協會參與

董事長加入磐石會、中部上市櫃公司菁英聯誼會、中華民國全國創新創業總會、興磐會、薪傳會、中興財金學會…等組織，藉由接觸各領域菁英，獲取本業相關資訊或不同領域資訊，不定期與會員交流得到各種資訊並拓展公司業務，增加合作機會，將相關資訊傳達公司員工以提升技術及服務水準。

其他相關的商業關係

我們積極與金屬中心、中興大學、中山大學及大葉大學等學術機構展開深入的產學合作，共同研究並應用高壓輸氫安全技術。此合作旨在結合學術界的專業知識與我們在產業上的實際經驗，推動氫能技術的創新與發展。通過與各大學的合作，我們能夠整合前沿的科研成果與現有技術，進一步提升氫氣儲存與運輸的安全性，解決行業中的技術挑戰，並加速氫能在各行業中的實際應用。這樣的產學合作不僅有助於技術創新，也為未來可持續能源的發展提供強有力的技術支持，並推動綠色能源的普及。



各部門執掌

總經理室

- A. 公司營運方向與策略之確立、年度計畫與目標之制訂、營運績效之檢核與獎懲、各項專案計畫與規章制度之規劃與執行及各項計畫實際執行結果與預期目標差異之統計分析。
- B. 公司各項資源之整合、各項專案計畫與規章制度執行之協助及各部門間相關事項運作之協調。
- C. 公司人事管理、固定資產管理及教育訓練計畫之彙總。
- D. 公司各項投資事務之評估、執行與績效。
- E. 公司董事會、審計委員會、薪資報酬委員會、管理會議及各項專案會議之召開。
- F. 公司股務法令相關事務之處理。

稽 核 室

- A. 内部控制制度運作定期與不定期之查核與評估。
- B. 將稽核報告及追蹤報告交付獨立董事查閱。
- C. 定期向董事會報告其稽核業務。

薪資報酬委員會

- A. 定期檢討本公司薪酬委員會組織規程並提出修正建議。
- B. 訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- C. 定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。
- D. 將所提薪資報酬建議提交董事會討論。

審計委員會

- A. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正内部控制制度。
- B. 内部控制制度有效性之考核。
- C. 依證交法第三十六條之一規定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。
- D. 涉及董事自身利害關係之事項。
- E. 重大之資產或衍生性商品交易。
- F. 重大之資金貸與、背書或提供保證。
- G. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- H. 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- I. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- J. 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告。
- K. 其他公司或主管機關規定之重大事項。
- L. 將所提審計建議提交董事會討論。





永續發展委員會	A. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。 B. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。 C. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。 D. 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。 E. 將所提永續發展建議提交董事會討論。
誠信經營推動室	A. 辦理誠信經營作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行。 B. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。 C. 訂定防範不誠信行為方案，並於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。 D. 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。 E. 誠信政策宣導訓練之推動及協調。 F. 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。 G. 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
化工級事業部	A. 一般級 (化工級) 產品之生產、銷售、產能規劃、行銷通路及產銷協調。 B. 事業部之各項管理與人事規劃。 C. 事業部生產技術之研發及生產設備之維護。 D. 事業部原料與產品之檢驗、產品品質之維持與提升及污染防治之維護與加強。 E. 事業部年度計畫與目標之制訂及各項計畫實際執行結果與預期目標差異之統計分析。
潔淨級事業部	A. (超) 潔淨級產品之生產、銷售、產能規劃、行銷通路及產銷協調。 B. 事業部之各項管理與人事規劃。 C. 事業部生產技術之研發及生產設備之維護。 D. 事業部原料與產品之檢驗、產品品質之維持與提升及污染防治之維護與加強。 E. 事業部年度計畫與目標之制訂及各項計畫實際執行結果與預期目標差異之統計分析。
財務部	A. 公司出納、會計帳務處理及成本結轉。 B. 公司理財及資金調度與籌措。
研發部	A. 樣品製作、產品改良及新產品與新機械模具設備之更新與開發，以維持市場競爭力。 B. 技術之提升及製程之改善，以降低生產成本。 C. 相關運用技術之推廣，配合客戶與市場縮短研發時程。





董事會組成與運作

董事會成員

職稱	姓名	國籍	學經歷	性別	年齡 (歲)	是否具員工身分
董事長	黃士峯	台灣	大甲永和機械工業 (股) 總經理 中興大學管理學院高階經理人班企業領袖組碩士	男	51~60	否
董事	曾金池	台灣	交通大學應用化學研究所碩士 創源資本管理有限公司董事長	男	51~60	否
董事	陳文政	台灣	僑光商專銀行科畢 大甲永和機械工業 (股) 副總經理	男	71~80	否
獨立董事	陳蓀裕	台灣	中興大學社會科學暨管理學院財務金融碩士 台中科技大學商學院財務金融系兼任講師	男	51~60	否
獨立董事	謝孟松	台灣	逢甲大學金融博士 台竣實業 (股) 董事長	男	61~70	否
獨立董事	黃汀甫	台灣	南澳大學工商管理碩士 台灣寶理塑膠 (股) 行銷業務部、企劃運銷部部長	男	61~70	否

年齡	男	女	合計	其它相關的多元化指標	男	女	合計
小於 30 歲	0	0	0	類別	0	0	0
30-50 歲 (含)	0	0	0	原住民身分	0	0	0
大於 50 歲	6	0	6	身心障礙人士	0	0	0
合計	6	0	6	合計	0	0	0



成員專業能力

職稱	姓名	性別	經營管理	產業經歷	決策能力	財務會計	法律	國際市場觀	危機處理	領導能力	系統整合	業務行銷
董事長	黃士峯	男	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓
董事	曾金池	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	陳文政	男	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	陳蓀裕	男	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	謝孟松	男	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	黃汀甫	男	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓

董事會及功能性委員會運作情形

第七屆董事會		第 10 次	第 11 次	第 12 次	第 13 次	第 14 次	股東會
日期		1/22	3/13	5/12	8/12	11/11	6/16
董事長	黃士峯	1	1	1	1	1	1
董事	曾金池	1	1	1	1	1	1
董事	陳文政	1	1	1	1	1	1
獨立董事	陳蓀裕	1	1	1	1	1	1
獨立董事	謝孟松	1	1	1	1	1	1
獨立董事	黃汀甫	1	1	1	1	1	0
應到		6	6	6	6	6	6
實到		6	6	6	6	6	5

註：本屆董事任期自 2023 年 6 月起，第 1~3 次會議為 2023 年召開，第 4~9 次會議為 2024 年召開，本表所列為 2025 年度會議實況。



第二屆審計會議		第 8 次	第 9 次	第 10 次	第 11 次
日期		3/13	5/12	8/12	11/11
獨立董事	陳蓀裕	1	0	1	1
獨立董事	謝孟松	1	1	1	1
獨立董事	黃汀甫	1	1	1	1
應到		3	3	3	3
實到		3	2	3	3

第五屆薪酬會議		第 3 次	第 4 次
日期		1/22	3/13
獨立董事	陳蓀裕	1	1
獨立董事	謝孟松	1	1
獨立董事	黃汀甫	1	1
應到		3	3
實到		3	3

第一屆永續發展會議		第 1 次
日期		8/12
獨立董事	陳蓀裕	1
獨立董事	謝孟松	1
獨立董事	黃汀甫	1
應到		3
實到		3

註：本公司永續發展委員會係 2025 年 3 月 13 日經董事會決議設置，為設立首年，故 2025 年度召開 1 次會議；自 2026 年起將依組織規程每年至少召開二次會議。





董事進修情形

本公司董事之進修及訓練，均遵循「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之相關規範辦理。為有效提升董事之專業知能，以因應公司發展策略與當前趨勢，本公司規劃一系列專業進修課程。課程內容涵蓋「ESG 永續治理」、「氣候治理」、「碳管理應用」等關鍵議題，旨在協助董事深入瞭解國內法規與制度之最新發展與變革。於 2025 年度，每位董事之進修時數均達六小時以上，全體董事進修總時數累計達三十六小時。

2025 年度公司董事與獨立董事進修之情形

職稱	名字	進修日期（起）	進修日期（迄）	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	黃士峯	2025/09/25	2025/09/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 下國際經濟情勢與台灣產業動態	3.0
董事	黃士峯	2025/11/14	2025/11/14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	健康永續力 - 科技驅動 ESG 的高齡照護新模式	3.0
董事	曾金池	2025/04/22	2025/04/22	財團法人台灣金融研訓院	生成式 AI 的金融產業應用與評估	3.0
董事	曾金池	2025/08/14	2025/08/14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	AI 發展與資安風險	3.0
董事	陳文政	2025/04/25	2025/04/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業海外投資與併購實務解析	3.0
董事	陳文政	2025/09/25	2025/09/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業如何進行 TNFD 與生物多樣性自然財務揭露	3.0
獨立董事	陳蓀裕	2025/12/16	2025/12/16	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業「溫室氣體盤查」內控管理實務解析	6.0
獨立董事	謝孟松	2025/05/29	2025/05/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市櫃公司永續揭露宣導會	3.0
獨立董事	謝孟松	2025/07/25	2025/07/25	社團法人中華公司治理協會	談綠色及轉型金融行動方案	3.0
獨立董事	黃汀甫	2025/04/16	2025/04/16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	碳權交易機制與企業管理應用	3.0
獨立董事	黃汀甫	2025/04/16	2025/04/16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	智慧財產管理 - 以專利權及營業秘密為中心	3.0



董事會績效評估

本公司已於 2015 年 11 月 11 日訂定董事會績效評估辦法，依辦法規定於每年年初進行前一年度董事會績效評估作業，並將評分結果送交董事會報告。

董事會利益迴避

本公司於董事會議召開通知書內，即已列示董事應注意利益迴避之規範，各董事對於與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，但不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，且董事間亦應自律，不得不當相互支援。

董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。本公司董事會之決議，對依前二項規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第二項準用第一百八十四條第四項規定辦理。截至 2025 年 12 月 31 日，本公司並無發生重大利益衝突事件。

●董事會平均每 3 個月至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要 ESG 策略議題與關鍵重大事件。

●2025 年度與董事會溝通之關鍵重大事件共有 26 案，性質包含：

委任簽證會計師、通過每季財報、營運計畫、盈餘分配、永續報告書、設立永續發展委員會及新增或修正內部控制制度等。

薪酬管理

一、董事報酬及酬勞制度：

1. 報酬決定原則：依本公司章程第二十四條之一規定，本公司董事報酬，依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值並依同業通常水準，授權由董事會議定之，不論盈虧均需照付。

2. 董事酬勞分派：依本公司章程第二十八條規定，公司年度如有獲利（稅前利益扣除員工與董事酬勞前之利益），應提撥 2% 以上為員工酬勞及不超過 3% 為董事酬勞。但公司尚有虧損時，應預先保留彌補數額。員工酬勞發給之員工，包括符合一定條件之從屬公司員工。

3. 董事報酬內容：A. 薪資、B. 其他報酬（如提供汽車、住宅及其他專屬個人支出）、C. 車馬費、D. 一般董事凡有兼任公司經理人職務者，薪資比照公司議定之經理人報酬。

二、經理人報酬及員工酬勞制度：

1. 經理人委任與報酬依據：依本公司章程第二十五條規定，本公司得設經理人，其委任、解任及報酬依公司法第二十九條規定辦理

2. 員工酬勞分派：依本公司章程第二十八條規定，公司年度如有獲利（稅前利益扣除員工與董事酬勞前之利益），應提撥 2% 以



上為員工酬勞及不超過 3% 為董事酬勞。但公司尚有虧損時，應預先保留彌補數額。員工酬勞發給之員工，包括符合一定條件之從屬公司員工。

3. 經理人適用範圍：

- A、總經理及相當等級者。
- B、副總經理及相當等級者。
- C、協理及相當等級者。
- D、財務部門主管。
- E、會計部門主管。
- F、其他有為公司管理事務及簽名權利之人。

4. 薪資核定依據：依本公司 2005 年 3 月 29 日董事會討論決議通過之經理人薪資範圍。

薪酬委員會監督薪酬流程

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，爰依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定，訂定本公司薪資報酬委員會組織規程，以資遵循。薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- (1) 定期檢討本公司「薪資報酬委員會組織規程」規程並提出修正建議。
- (2) 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

(3) 定期評估公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

第三方薪酬顧問參與薪酬的制定

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，爰依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定，訂定本公司薪資報酬委員會組織規程，以資遵循。薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- (1) 定期檢討本公司「薪資報酬委員會組織規程」規程並提出修正建議。
- (2) 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- (3) 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

本公司未來將會尋求利害關係人（包含股東）的意見並將其納入薪酬相關考量事項。





1.3 永續治理

2024 年度由永續發展推動小組負責本公司永續發展相關事務之推動與執行。為強化永續治理架構，公司已於 2025 年正式成立「永續發展委員會」，作為統籌永續議題之功能性組織。該委員會將負責識別、評估與因應公司於永續發展領域中潛在之風險，並制定風險管理策略，以確保在環境、社會及公司治理（ESG）三大面向下之重大風險均能有效監控與應對。委員會亦將每年定期向董事會報告執行成效，以強化永續議題之策略引導與管理透明度。

董事會為本公司永續發展之最高決策與監督單位，負責審議公司永續發展政策、目標與重大策略方向，並透過永續發展委員會對相關推動事項進行核准與督導。永續發展委員會依董事會授權，落實永續發展政策、制度及相關管理方針之執行，並定期向董事會報告各項計畫推動進度與成果。

永續發展委員會由三位獨立董事擔任委員，陳蓀裕獨立董事擔任召集人，組成永續資訊揭露小組、社會公益小組、永續環境小組及公司治理小組。委員會定期檢視公司核心營運能力與永續風險間之關聯性，並據此擬定中長期永續發展計畫，確保永續策略與公司整體營運目標相互整合與支持。

永續發展事務由董事會負責最終決策與監督，涵蓋整體治理架構及推動情形之管理。永續發展委員會除統籌內部各部門永續行動計畫之整合與執行外，亦負責彙整與利害關係人之溝通結果，並據以調整相關策略與回應機制。董事會則透過總經理室所提報之資訊，定期掌

握公司永續發展推動進度，並檢視經營團隊每年設定之永續目標及其達成成效，以確保公司永續承諾之落實與治理效能之提升。

永續發展推動小組於 2024 年 8 月 29 日正式啟動，並完成永續報告書專案排程之規劃，隨即展開利害關係人鑑別、重大主題評估及 ESG 指標分工等相關作業；另定期於董事會報告溫室氣體盤查執行情形。2025 年 3 月 13 日董事會決議設置永續發展委員會，並委任委員負責推動相關永續議案。

本年度與董事會報告內容包含：

- （1）決議編製永續報告書，以提升資訊透明度與回應利害關係人期待；2024 年永續報告書經 2025 年 8 月 12 日董事會討論案決議通過並發布。
- （2）執行溫室氣體盤查進度，為因應氣候變遷風險及未來碳管理奠定基礎。

本公司於 2025 年成立永續發展委員會積極落實永續治理職能，持續強化永續策略規劃與推動機制，協助公司穩健邁向長期永續發展目標。

公司董事會定期聽取經營團隊及永續發展委員會的各項業務報告，包含營運報告、溫室氣體盤查報告及 ESG 相關報告，經營階層必須對董事會提擬公司營運策略，董事會必須評判這些策略之可行性、檢視策略的進展，必要時敦促經營團隊進行調整。



2025 永續發展推動小組成員

職位／部門	姓名	職責（負責範圍）
總經理	鍾志清	全文審閱
總經理室 資訊課主任	崔金柱	治理面 -2.7 資訊安全
總經理室 人事行政課專員	梁淑誨	社會面 -3.1 幸福職場 社會面 -3.3 人權維護
總經理室 專員	張雅惠	治理面 - 關於本報告書 治理面 -1.1 公司簡介 治理面 -1.2 公司治理架構 治理面 -1.3 永續治理 治理面 -1.4 營運績效 治理面 -1.5 利害關係人溝通及議合 治理面 -1.6 重大永續主題鑑別 治理面 -2.1 法規遵循與誠信經營 治理面 -2.2 風險管理 治理面 -2.7 資訊安全 社會面 -3.4 社會共榮 環境面 -4.1 氣候變遷因應 (TCFD)
總經理室 - 助理	陳姿惠	治理面 -2.3 供應鏈管理
研發部 - 工程師	曾俊強	治理面 -2.6 創新與研發
化工級事業部 品保部課長	王凱揚	治理面 -2.4 客戶關係管理 治理面 -2.5 產品品質及管理 環境面 -4.1 氣候變遷因應 環境面 -4.2 能源管理 環境面 -4.3 水資源管理 環境面 -4.4 廢棄物管理 環境面 -4.5 空污防制 環境面 -4.6 綠色產品及循環經濟 環境面 -SASB

職位／部門	姓名	職責（負責範圍）
化工級事業部 品保部助理	蔡佳凌	治理面 -2.5 產品品質及管理 環境面 -4.1 氣候變遷因應 環境面 -4.2 能源管理 環境面 -4.3 水資源管理 環境面 -4.4 廢棄物管理 環境面 -4.5 空污防制 環境面 -4.6 綠色產品及循環經濟 環境面 -SASB
潔淨級事業部 品保部經理	廖宜星	治理面 -2.5 產品品質及管理
潔淨級事業部 營業內銷主任	陳依伶	治理面 -2.4 客戶關係管理
潔淨級事業部 開發課工程師	謝仁祥	環境面 -4.6 綠色產品及循環經濟
潔淨級事業部 環工課組員	林茗洋	社會面 -3.2 職業安全與衛生 環境面 -4.1 氣候變遷因應 環境面 -4.2 能源管理 環境面 -4.3 水資源管理 環境面 -4.4 廢棄物管理 環境面 -SASB
財務部 應收會計	邱蕎婷	收集兩事業部資料 財務數據提供
總經理室 人事行政課助理	黃詩茹	教育訓練及勞資會議資料提供



1.4 營運績效

政府補助

大甲永和從 2014 年起每年皆參與勞動部勞動力發展署中彰投分署「企業人力資源提升計畫」。

年份	補助金額
2020	110,483
2021	17,900
2022	34,180
2023	217,285
2024	81,610
2025	84,235

單位：新台幣元

年度經營績效

單位：新台幣仟元

項目	2023	2024	2025
營業收入	740,166	843,738	881,019
營業成本	564,297	641,669	639,757
營業毛利	175,869	202,069	241,262
營業費用	100,347	110,338	106,761
營業外收入及支出	29,591	10,573	13,333
稅前淨利（損）	104,644	102,562	120,989
所得稅費用（利益）	18,054	16,909	23,241
稅後淨利（損）	86,590	85,653	97,748

註：本表財務績效數據來源為本公司個體財務報表。

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	2023	2024	2025
收入	740,166	843,738	881,019
營運成本	564,297	641,669	639,757
員工薪資與福利	154,281	162,771	174,555
支付出資人款項	174,309	60,426	60,235
支付政府款項	53,264	24,147	21,338
社區投資	376	494	432

註：直接經濟價值之分配係以當年實際支付數揭露，與營業毛利非直接對應。

註：社區投資金額以新台幣仟元為單位四捨五入。





產品銷售狀況

主要產品營收比重

單位：新台幣仟元

產品別	2023		2024		2025	
	銷貨收入	比重	銷貨收入	比重	銷貨收入	比重
超潔淨元件	406,126	54.87%	421,830	50.00%	528,483	59.99%
不鏽鋼焊接管配件	330,603	44.67%	416,158	49.32%	346,263	39.30%
其他	3,437	0.46%	5,750	0.68%	6,273	0.71%
合計	740,166	100%	843,738	100%	881,019	100%

主要商品之銷售地區

單位：新台幣仟元

產品別		2023		2024		2025	
		銷貨收入	比重	銷貨收入	比重	銷貨收入	比重
內銷		417,524	56.42%	469,242	55.62%	533,815	60.59%
外銷	亞洲	194,107	26.22%	195,569	23.18%	222,303	25.23%
	歐洲	824	0.11%	948	0.11%	1,066	0.12%
	美洲	127,710	17.25%	177,979	21.09%	123,835	14.06%
合計		740,166	100%	843,738	100%	881,019	100%



稅務治理政策

大甲永和機械良好的稅務治理為營運之重要一環、承擔公平稅負亦為永續發展的重要基礎之一，我們遵循各國當地稅務的法令，在合法合規的架構前提下，致力於減少稅務風險，同時極大化節稅效果。我們定期透過財報、年報等公開管道揭露稅務相關資訊給利害關係人，以確保資訊透明度。



1.5 利害關係人溝通及議合

大甲永和重視利害關係人的需求與意見，藉由公司内部討論及外部專家的協助，並參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）以及國內外產業重要趨勢，透過部門訪談以及問卷等系統化的分析方式，鑑別利害關係人對大甲永和關注之永續議題。

大甲永和透過內部主管討論，辨識出六類利害關係人，包括員工、客戶、股東及投資人、供應商及合作夥伴、政府機關、社區鄰里及民間組織等，針對利害關係人皆設有暢通的溝通管道，以回應利害關係人的需求。為了落實與利害關係人的有效溝通，並瞭解各利害關係人對於大甲永和永續經營的意見與期待，公司與各利害關係人之溝通管道與頻率如下表：

利害關係人	重要性與意義	關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2025 年溝通實績
 員工	員工是企業最珍貴的資產與家人，提供同仁一個安全、健康、友善的工作環境為大甲永和首要責任。	1. 薪資福利 2. 勞資關係 3. 職業安全衛生 4. 職涯發展	1. 定期考核 2. 公司布告欄、電子郵件或通訊軟體公告：不定期公告各項員工福利、福委會資訊、公司重要營運訊息、教育訓練課程等 3. 定期舉辦勞資會議及職工福利委員會 4. 透過員工意見信箱收集員工意見	· 勞資會議：每季召開，共 4 次 · 福利委員會議：每季召開，共 4 次 · 員工健檢：辦理 1 次 · 員工旅遊：辦理 1 次 · 教育訓練與環安衛宣導：全年不定期辦理 · 意見收集：透過會議與社團活動即時反映需求 · 公佈欄張貼職場性騷擾、性平法、拒絕霸凌宣導，並於董事會及管理會議進行重點宣導
 客戶	重視客戶滿意度，以品質穩定產品及完善售後服務，滿足不同需求。透過永續管理與客戶共創雙贏，協助客戶成長，實現共同的成功和發展。	1. 產品品質 2. 客戶服務 3. 產品交期 4. 資訊安全 5. 永續發展策略	1. 達成訂單要求及靈活出貨狀況 2. 定期客戶滿意度調查 3. 不定期拜訪客戶了解需求及邀請客戶來參訪 4. 協助客戶執行永續作業	· 不定期簽署保密合約（NDA）以保障雙方資訊安全 · 不定期填寫人權與環境相關問卷 · 定期提供產品品質與環保相關證書 · 不定期由業務、生產、研發與品管人員組成團隊，赴日、中等地客戶現場提供技術指導與服務



 股東及投資人	股東 / 投資者提供長期發展所需之資本，是公司邁向永續經營的重要根基，公司將持續致力於營運穩健發展並為股東創造最大回報。	1. 股東權益及參與 2. 公司治理 3. 營運績效	1. 即時重大訊息 2. 每年召開一次股東會並出版年報 3. 每年舉辦一次國內法人說明會 4. 設置股務及投資人關係聯絡窗口	· 於公開資訊觀測站發布 25 則重大訊息 · 上海半導體展 · 台北半導體展 · 6 月舉辦股東會 · 12 月舉辦法人說明會
 供應商及合作夥伴	供應商為提供生產原物料、設備與服務的重要夥伴，公司視誠信守法為雙方合作的基石，所有供應商須恪遵當地法規以及合約承諾，並將勞工人權、健康與安全、環保的遵法性納入首要的考量要素之一。	1. 長期穩定互動 2. 供應商管理 3. 永續發展策略	1. 評估誠信紀錄與簽定契約 2. 每年供應商評鑑 3. 環保、安全與衛生管理 4. 產品品質與價格符合法令規範	· 每筆採購皆透過採購單條款進行溝通與揭露 · 不定期進行 CSR 政策宣導與說明 · 必要時進行契約終止溝通，如發現對環境或社會造成重大影響之違規情形
 政府機關	公司依循營運所在地之政府機關所訂定之政策法規進行生產營運，並秉持環境友善的觀念，善盡永續發展責任。	1. 法規遵循 2. 公司治理 3. 主管機關溝通	1. 定期申報 2. 配合政府法規訂定與修正公司規章 3. 不定期參與主管機關宣導會與說明會 4. 設立聯絡窗口，與主管機關保持聯繫	· 每月辦理上櫃公司申報及相關稽核事項 · 定期回填問卷（年度回覆約 15 份） · 視需要修訂內控與管理辦法（年度完成 16 項） · 不定期參與主管機關舉辦之座談會／宣導說明會（年度參加 9 場） · 線上觀看宣導影音以掌握最新法規 · 每月申報主計總處物價調查表
 社區鄰里及民間組織	與社會共榮共存，除了透過與社區、地方意見領袖、非營利機構、學術機構等社會團體的交流互動，主動投入社會公益，重視與社會團體的交流合作，同時加強與媒體的互動溝通，以促進地方經濟的繁榮和社會的進步。	1. 產品安全 2. 環境保護 3. 符合法令與法規要求 4. 友善關係 5. 品牌形象	1. 不定期參與社區或公益活動 2. 不定期參與學術交流活動 3. 定期公佈董事會決議 4. 不定發佈對外溝通相關新聞 5. 不定期發佈重大訊息	· 於公開資訊觀測站發布 25 則重大訊息 · 慈幼社捐款活動 · 參與藝文活動



利害關係人溝通機制與實績

利害關係人溝通機制

為確保利害關係人能即時掌握公司治理與永續發展資訊，本公司已於官網公開相關資料，並建立多元化溝通管道。2025 年利害關係人的溝通實績，以及公司對於該事項所採取的行動及補救措施，包括：

● 公開資訊平台：

1. 公司官網：

- (1) 設立投資人關係專區，提供投資人關於公司基本資料、財務及營運等資訊。
- (2) 設立股東專區，提供股東關於股東會及公司大股東等相關資訊。
- (3) 設立公司治理專區，提供公司治理規章、稽核、功能性委員會及董事會運作等相關資訊，落實完善公司治理以期公司長久發展。
- (4) 設立利害關係人專區，提供聯絡管道。
- (5) 設立企業永續專區，持續推動永續發展，關注永續議題、重視永續環境及參與社會公益，鼓勵公司全員共同參與社會關懷及提供實質援助。

2. 年度報告與年報：

定期揭露公司治理、風險管理、永續發展目標與成果，並提供改善方案進度報告。

3. 永續報告書：

每年發佈，詳細說明 ESG（環境、社會、公司治理）績效與未來計畫，於 2026 年發布第二本永續報告書。

● 內部與外部溝通：

1. 內部通報機制：

設置內部回報管道，讓員工可匿名提出治理、誠信經營、職場環境等問題，確保公司内部透明度。

2. 客戶與供應商溝通：

定期舉辦客戶滿意度調查及供應商評鑑，確保各方意見被納入決策考量。

3. 員工溝通：

每季召開勞資會議，讓員工反映職場環境與勞動條件等議題，並將決議納入改善方案。

2025 年溝通實績

● 檢舉與吹哨人機制透明度提升：

- 2025 年無發生任何申訴檢舉事件。

● 永續發展推動：

- 2025 年設置永續發展委員會履行公司永續政策職權，並提報董事會，永續發展小組成員協助委員會推行各項計畫，依 ESG 任務分配及時程規畫執行作業，確保各專案執行進度符合規劃，向永續發展委員會呈報永續發展之執行情形。

● 利害關係人交流：

- 針對客戶滿意度評估，並根據回饋改善服務流程。
- 員工關懷方面，公司福委會成立多種休閒娛樂社團及慈幼社、舉辦員工旅遊並提供員工及眷屬尾牙食宿及遊樂園門票等福利措施，提升員工滿意度。

透過上述機制與實際行動，本公司確保公司治理透明、風險管理完善，並與利害關係人建立長期信任關係，以實現永續發展目標。

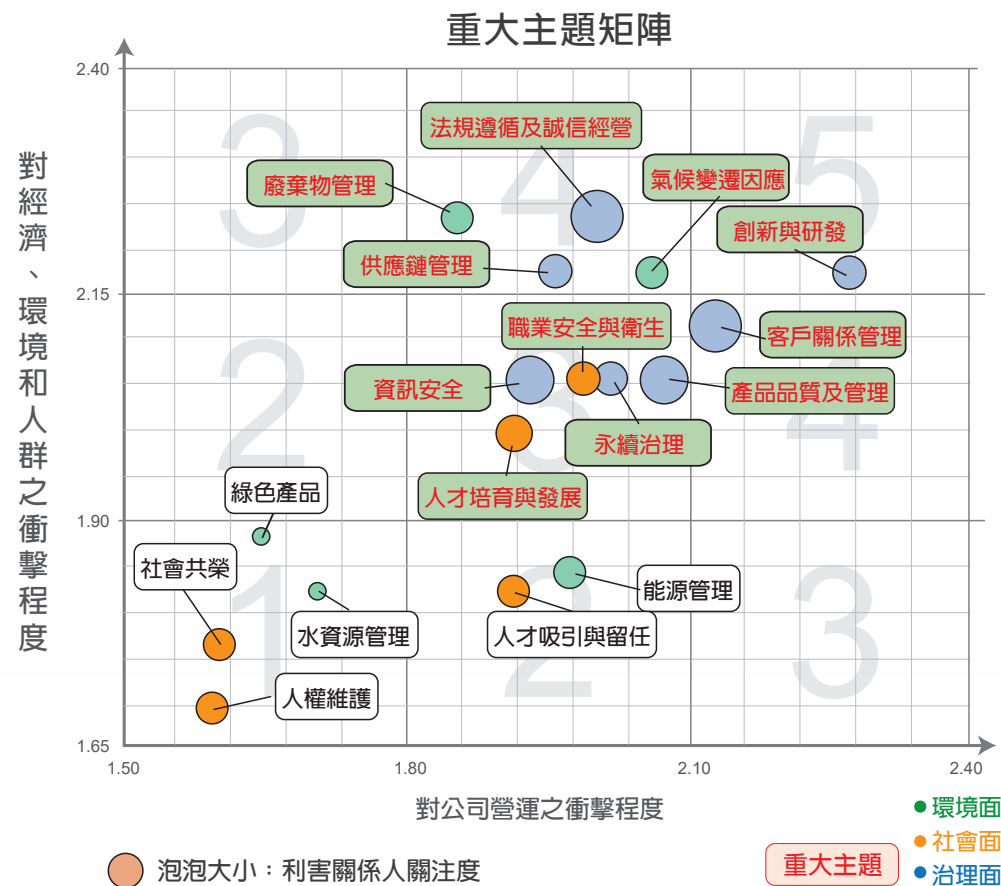


1.6 重大永續主題鑑別

重大永續主題鑑別流程

本公司藉由公司内部討論及外部專家的協助，並參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）以及國內外產業重要趨勢，蒐集各項永續議題，並透過部門訪談以及問卷等系統化的分析方式，於 2024 年針對管理階層進行各項議題衝擊程度調查，評估各項議題對經濟、環境和人群之衝擊以及對本公司營運之衝擊程度，另針對主要利害關係人發放重大主題關注程度問卷，共回收有效問卷 193 份；鑑別出利害關係人對大甲永和關注之永續議題，再據以繪製重大主題矩陣圖。下方矩陣圖中 X 軸表示「對公司營運之衝擊程度」，Y 軸則代表「對經濟、環境、社會面向之衝擊程度」，泡泡大小則代表「利害關係人關注程度」。依據分數高低評估主題重大性，區分重大主題及一般主題。經整合分析排序後，並與高階主管確認後，鑑別出大甲永和 2024 年 11 項重大主題，其中永續治理、法規遵循及誠信經營 2 項，因其治理規章之完整性做一般主題揭露，另外 9 項分別為供應鏈管理、產品品質及管理、創新與研發、客戶關係管理、資訊安全、人才培育與發展、職業安全與衛生、氣候變遷因應及廢棄物管理，我們將以此做為報告書資訊揭露的參考基礎，並持續精進。

另因本公司於本報導期間之營運型態、產品結構及主要利害關係人組成與前一年度並無重大差異，故 2025 年重大主題鑑別結果沿用 2024 年重大性分析成果，以維持資訊揭露之一致性與可比較性；未來亦將持續視營運發展及外部環境變化，定期檢視並滾動調整重大主題鑑別結果。





重大主題列表

面向	重大主題	重大主題說明	對應章節
治理	供應鏈管理	積極協調供應商、製造商與零售商之間的運作，通過優化流程來降低成本、縮短交貨時間，並提升產品的整體品質	2.3 供應鏈管理
	客戶關係管理	專心於分析客戶數據，優化訂單處理流程，並依據客戶的特定需求提供量身打造的服務，從而提升整體營運效率與客戶滿意度	2.4 客戶關係管理
	產品品質及管理	致力於將產品的安全性與品質放在首位，並始終以客戶的需求為核心來進行創新和開發	2.5 產品品質及管理
	創新與研發	持續投入資源於研發，以引領科技潮流，同時減少環境影響，實現長期永續發展的目標	2.6 創新與研發
	資訊安全	強化技術整合、策略規劃和人員管理，確保資訊系統在各層面上的機密性、完整性及可用性	2.7 資訊安全
社會	人才培育與發展	集結了具創新精神與激情的夥伴，攜手合作追求共同目標，持續突破自我、激發新思維，致力於打造一支全方位、卓越的頂尖團隊	3.1 幸福職場
	職業安全與衛生	確保員工的安全與健康，並為他們創造一個安全、舒適的工作環境，是公司應盡的基本社會責任	3.2 職業安全與衛生
環境	氣候變遷因應	秉持遵守法規與國際趨勢的原則，積極推動碳排放減少，促進綠色技術的應用與環保產品的研發，並全力應對全球氣候變遷的挑戰	4.1 氣候變遷因應 (TCFD)
	廢棄物管理	透過減量、重複使用、回收與資源再生，實現永續廢棄物管理，推動資源循環，減少環境影響	4.4 廢棄物管理



永續創新

- 2.1 法規遵循與誠信經營
- 2.2 風險管理
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 客戶關係管理
- 2.5 產品品質及管理
- 2.6 創新與研發
- 2.7 資訊安全





2.1 法規遵循與誠信經營

法規遵循政策與策略

公司致力於穩健經營的同時，亦努力維護、打造一個安全、守法的職場環境，並尊重國際人權公約，並遵守我國《勞動基準法》、《就業服務法》及《性別工作平等法》之要求；公司內部亦建立有：「員工服務守則」、「安全衛生工作守則」、「公司環境五S管理規定」及「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」等明確的制度規範，並印製「員工手冊」及「勞工安全衛生工作守則」等隨身本發放給每位員工，以維護員工權益。在遴選合作夥伴時，亦先行考慮有實施人權要求或政策之協力廠商為優先採購對象。

善盡社會公民的責任，遵循《世界人權宣言》、《國際勞工公約》等相關國際人權公約所揭示的原則，致力於改善勞工條件，以提昇勞工生活品質；並依據勞動相關法規與性別工作平等法等國家法令，致力於建構健康及安全的營運環境。為確保勞動人權的落實及遵守中華民國勞動基準法」與「性別工作平等法」等規定，本公司配合客戶需求，不定期檢視童工與未成年工、強迫勞動、性騷擾、勞資溝通、表達自由等各項議題的落實情形，也安排全體員工在期間內參與相關人權政策的教育訓練。本公司全面禁止任何形式的強迫或強制勞動，並隨時與員工充分溝通配合，共創勞資雙贏。

公司若因客戶訂單需求，需請員工加班時，均依《勞動基準法》及公司內部制訂之「薪資管理規定」計算應給付的加班費用；若經調整加班工時仍不足以因應訂單出貨需求時，則以調度其它部門員工支援，盡量減低加班方式執行，無產生強迫員工勞動行為。

本公司已訂定且經董事會通過本公司誠信經營守則與誠信經營作業程序及行為指南，據以落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，並於網站揭露誠信經營守則及持續宣導誠信理念。遵循誠信經營守則、上市上櫃相關規章及其他誠信經營相關法令，於執行業務過程中，絕不為獲得或維持利益，而有直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之情事。除於相關規章及對外文件中明示誠信經營之政策與作法外，誠信經營亦為董事會與高階管理階層承諾積極落實之使命及目標，同時為公司自董事會以下全體奉信、貫徹之規範，並已經董事會通過訂定「誠信經營守則」及建立有效之會計制度、内部控制制度及內部稽核人員之定期查核，並於規章及對外文件中明示誠信經營之政策、作法，以及董事會與高階管理階層積極落實經營政策之承諾。

誠信經營政策

一、制度建立與規範落實

本公司於2014年底訂定並經董事會通過「誠信經營守則」，2016年進一步將「誠信經營作業程序及行為指南」納入公司管理辦法，確保制度運作符合上市上櫃公司誠信經營守則。該守則明確規範董事、經理人及員工不得從事第七條第二項所列之不誠信高風險活動，並建立防範不誠信行為的程序、行為準則、違規懲處及申訴制度，並定期檢討修正。



二、交易誠信與管理機制

本公司審視交易對象的誠信紀錄，並於契約中納入誠信條款。此外，設置隸屬於董事會之「誠信經營推動室」為專責單位，負責將誠信價值融入經營策略、規劃防弊方案、檢舉制度與教育訓練推動。2025 年度並無發現或經舉報之不誠信行為，並已於年底董事會進行報告。公司亦將誠信經營納入年度稽核計畫，由內部稽核人員定期查核，強化制度執行力。

三、利害衝突處理與內部監督

依據「誠信經營作業程序及行為指南」，董事、經理人及利害關係人如涉及自身利益，應迴避討論及表決，董事間亦應自律。員工執行業務時如發現有利害衝突或不當利益之情形，須同時向直屬主管與專責單位報告，主管應給予指導。

四、內外部教育訓練

內部教育訓練每年至少舉辦一次，由總經理於管理會議後親自授課，向兩事業部主管說明誠信經營法規、不誠信行為防範及實務作法，並由主管傳達至各部門。同時也不定期安排外部教育訓練，提升同仁對誠信與合規的認知。

五、制度滾動修正與供應鏈要求

本公司依據主管機關修法及實際運作情形，持續修訂「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」，並於供應商採購單新增企業社會責任宣告，擴大誠信原則於供應鏈管理中之應用。

申訴管道

本公司依據「YH0326 誠信經營作業程序及行為指南」第 21 條規定，鼓勵內部及外部人員檢舉任何不誠信或不當行為，並視情節輕重核發最高新臺幣十萬元之獎金作為獎勵。若內部人員涉及虛報或惡意指控，將依情節輕重予以紀律處分，情節重大者將予以革職處分。

為提供暢通且保密之申訴與舉報機制，本公司已於官方網站公告設置內部獨立檢舉信箱（elian@ymco.com.tw）及檢舉專線（04-3600-0080 分機 118），供內部與外部人員使用。檢舉人應至少提供下列資訊：

- 一、檢舉人可選擇匿名進行檢舉，亦可提供姓名、身分證號、聯絡地址、電話或電子信箱等聯絡資訊，便於後續聯繫。
- 二、被檢舉人的姓名或其他能識別其身分的相關資訊。
- 三、可供調查之具體事證。

申訴事件處理流程

本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。2025 年度未接獲相關檢舉及申訴事項。

本公司專責單位應依下列程序處理檢舉情事

- 一、檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事或監察人。
- 二、本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。



- 三、如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
- 四、檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。
- 五、對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
- 六、本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

重大違反法規措施

判定重大違規事件評估標準：

本公司將單一事件罰鍰金額累計達新台幣 100 萬元以上定義為重大違規事件。

若違反下列事項，其視為重大事件：

- 依證券交易法、公司法、勞動基準法、性別工作平等法、環保法規 .. 等法規規範。
- 事件造成公司營運、社會、環境及利害關係人衝擊的嚴重性。

若發生重大事件，將成立專案小組進行事件調查，呈報至總經理並安排專案報告，包含因應處理、後續追蹤、改善策略等，2025 年度並未發生重大違反法規事件。

法遵與誠信經營教育訓練執行概況

本公司致力於將誠信經營理念落實於日常營運管理中，並透過制度化規範，明確要求董事、經理人、受僱人及實質控制者於執行業務時應遵守之誠信原則。依據公司訂定之「誠信經營作業程序及行為指南」，各部門須依循相關規範執行，避免涉及任何不誠信或違法行為。

為深化全體員工對誠信經營與法令遵循之認知與實踐，本公司持續辦理內部教育訓練。每年年底管理會議後舉辦教育訓練由總經理擔任講師對兩事業部主管進行教育訓練，落實誠信經營相關法規、禁止不誠信行為、防範範圍、具體做法及運作情形：於 2025 年 11 月 25 日及 26 日分別向兩事業部進行半小時專題宣導，共計 10 位參與。該主管於會後向其下屬傳達誠信原則及作法，落實公司誠信經營理念。

本屆董事皆已簽署誠信聲明書，董事及員工不定期進修相關課程，以確保誠信經營原則能向下傳遞並實質內化於組織運作中。

反貪腐政策

本公司於內部公告、年報、公司網站及相關文件中揭露誠信經營之政策，務使本公司人員、供應商、客戶或其他業務相關機構與人員均能清楚瞭解本公司誠信經營理念與規範。

落實公司治理單位對禁止內線交易規範之認知及遵循，於「內部重大資訊處理作業程序」第十條明訂依證券交易法禁止買賣措施及「公司治理守則」第十條增訂規範並自 2022 年度起執行：本公司內部人於獲悉公司財務報告或相關業績內容之日起之股票交易控管措施，包括（但不限於）內部人不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務



報告公告前十五日之封閉期間交易本公司股票。為進一步強化關鍵單位（包括但不限於財會、供應鏈、法務、關務、內部稽核、策略投資等）禁止內線交易之遵循意識，本公司對全體員工辦理內部重大資訊程序及相關法令之教育宣導，要求本公司董事、經理人及受僱人，本誠實信用原則執行業務，並簽署保密協定。

2025 年度董事進修關於涵蓋公司治理主題相關之財務、業務、商務、法務、會計等課程，或內部控制制度、財務報告責任相關課程。2025 年末接獲任何反貪腐、環境、社會問題申訴案件。

內部稽核組織與管理流程公司設置稽核主管一人，配置適任及適當人數之專任稽核人員並設置其職務代理人，並稽核主管列席審計委員會及董事會會議報告內部稽核執行情形，每年至少一次與獨立董事溝通討論。

相關管理流程：

- 一、本公司內部稽核單位依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，包括每月應稽核之項目，年度稽核計畫並應確實執行，據以評估公司之內部控制制度，並檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告。
- 二、將下列事項列為每年年度稽核計畫之稽核項目
 1. 法令規章遵循事項。
 2. 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管理及關係人交易之管理等重大財務業務行為之控制作業。
 3. 對子公司之監督與管理。

4. 董事會議事運作之管理。
5. 財務報表編製流程之管理，包括適用國際財務報導準則之管理、會計專業判斷程序、會計政策與估計變動之流程等。
6. 資通安全檢查。
7. 銷售及收款循環、採購及付款循環等重要營運循環。
8. 審計委員會議事運作之管理。
9. 薪資報酬委員會運作之管理。
10. 永續資訊之管理。

三、年度稽核計畫經董事會通過後按計畫表執行查核與評估。

四、將稽核業務報告及追蹤報告交付獨立董事查閱。

五、定期向董事會報告其稽核業務。

大甲永和自 2025 年開始執行永續報告書的稽核工作，並將依照管理辦法「YH0334- 永續報告書編製及確信之作業程序」進行相關稽核作業。

在稽核過程中，將依據風險因子（如經營層關心程度、法令要求、稽核深度、發生可能性）進行風險評估。對於高風險項目，將列為優先查核項目，並納入法令規定和公司內部規定的必查項目。風險評分標準如下：

● 13-20 分：高風險 ● 8-12 分：中風險 ● 7 分以下：低風險



根據稽核室的評估結果，高風險項目將優先進行查核，並確保法令要求及公司規定的必查項目得到充分處理。
以下為 2025 年稽核計畫風險評估表：

2025 年稽核計畫風險評估表

風險因子 1 受經營階層關心的程度	由高到低 (5 分 ↔ 1 分)	極高 5 分	高 4 分	普通 3 分	低 2 分	極低 1 分
風險因子 2 為法令要求較嚴謹的項目	由嚴到鬆 (5 分 ↔ 1 分)	極嚴 5 分	嚴 4 分	普通 3 分	鬆 2 分	極鬆 1 分
風險因子 3 前次稽核距今之日數多寡程度	由多到少 (5 分 ↔ 1 分)	2 年以上 5 分	1.5 年以上 4 分	1 年以上 3 分	6 個月以上 2 分	6 個月以下 1 分
風險因子 4 舞弊發生之可能性	由高到低 (5 分 ↔ 1 分)	極高 5 分	高 4 分	普通 3 分	低 2 分	極低 1 分

大甲永和機械工業股份有限公司**2025 年稽核計畫風險評估表**

作業項目編號	名 稱		查核週期
YH0334-M01	永續報告書編製及確信之作業程序		每年一次
風險因子 1 受經營階層關心的程度	風險因子 2 為法令要求較嚴謹的項目	風險因子 3 前次稽核距今之日數多寡程度	風險因子 4 舞弊發生之可能性
5 ★★★★★	5 ★★★★★	5 ★★★★★	2 ★★
評分 17			



2.2 風險管理

風險管理組織架構

本公司風險管理由董事會為最高決策單位，董事會指定總經理兼任公司治理主管，負責公司治理相關事務之最高主管並負責監督風險管理。稽核室與總經理室直接向董事會匯報。總經理室下轄化工級事業部、潔淨級事業部、研發部與財務部，共同負責公司的營運與發展。確保公司治理的有效性，並強化董事會的監管責任。

風險管理政策

本公司深知健全的風險管理是有效公司治理與永續發展的基石。為全面掌握營運過程中可能面臨的各項風險，我們建立了嚴謹的風險管理機制。董事會作為最高決策單位，負責指導、監督和最終責任。

公司依各層級進行風險管理：

1. 各單位於平時注意及確實掌握，並隨時向上提報；
2. 每月總經理主持之管理會議或副總經理主持之月例會定期檢視風險控管情況，對於各單位提報之狀況做審查，並提出對應措施；
3. 董事會為風險評估與控管之最高單位，善盡監督職責，確保公司正常營運；
4. 稽核室定期向董事會報告其稽核業務，訂定年度稽核計畫，協助董事會稽查風險控管狀況、改善營運缺失、追蹤後續處理情形。

我們的風險管理架構中，各權責單位或業務承辦人都是其承辦業務的風險責任人，必須對其工作範圍內的潛在風險保持高度警覺，並採取必要的預防措施。我們鼓勵各單位和個人積極參與風險識別、評估和管理，並定期向上級報告風險狀況。透過這種由上而下、由下而上的雙向溝通機制，我們能更全面地掌握集團面臨的風險，並及時採取應對措施。

為強化風險管理的有效性，我們定期舉辦風險管理培訓課程，提升員工的風險意識和專業能力，並積極引進先進的風險管理工具和技术，以提高風險管理的效率和準確性。我們深信，透過不斷完善風險管理體系，我們能更好地應對各種挑戰，確保集團的穩健發展，並為所有利害關係人創造更大的價值。

風險管理程序

我們透過風險辨識、風險評估、風險分析等程序，依風險評量結果並考量公司資源配置之成本效益，訂定各項風險之優先處理順序、管控標準、處理措施等對策，以即時執行風險防阻作業，有效應對各種潛在風險並保護公司之長期價值。

風險管理機制

風險管理機制包括風險辨識、評估、判定、研提解決或預防方式、控制、監督及編製風險管理報告等程序，不只有傳統的財務風險，更將環境、社會和治理（ESG）因素納入考量，以全面掌握各風險項目的風險等級。



風險類型	關聯面向 (ESG)	風險描述	因應策略
氣候變遷風險	環境面 治理面	因極端天氣導致停工，營運成本上升。	· 設置防洪設施 · 實施風險評估制定彈性交貨條款
環境合規風險	環境面 治理面	若未符合法定標準，則合規成本增加。	· 引進低碳技術 · 通過 ISO 認證 · 規劃內部及外部稽核
供應鏈斷鏈風險	治理面 社會面	因缺料導致原物料成本上升。	· 增加合作夥伴，維持安全庫存
資安風險	治理面	設備故障或資安漏洞，造成損失。	· 定時設備更新資安升級，準備備援系統
人力資源風險	社會面	因缺工需招募外籍移工，培訓成本增加。	· 提供福利與多語言技術訓練 · 導入自動化設備

風險管理文化

在大甲永和，ESG 部門不僅是風險管控的執行單位，更是企業永續文化的推動者。我們強調「全員參與、責任共擔」的理念，要求各功能單位主管肩負風險管理的責任，將 ESG 考量融入日常營運。這不僅是為了確保風險控管機制與程序的有效執行，更是為了培養一種積極主動、預防勝於治療的企業文化。

ESG 部門鼓勵各單位主管深入分析及監控所屬單位內的相關風險，並定期與員工溝通，提升他們的風險意識。我們也重視透明度和溝通，要求風險管理最高主管或其指定之授權代理人一年二次向「永續發展委員會」報告，確保資訊流通和及時回應。





2.3 供應鏈管理

衝擊影響

大甲永和將每家供應商視為重要合作夥伴，原物料交期及品質影響公司生產加工狀況及出貨時程，連帶影響下游運輸安排，大甲永和重視客戶滿意度，向客戶承諾穩定品質及如期交貨，若供應商管理不當，不良供應商將會損及客戶滿意度及商譽，因此我們每年對供應商進行嚴格的評估，為落實供應鏈永續發展及確保供應商在提供產品與服務的過程中符合社會和道德標準、瞭解並遵循法律，積極對應環境保護與社會相關議題，勇於承擔並持續改善與提升，我們導入供應商自評作業，讓供應商從企業社會責任評估自身在品質、勞工、環境、人權、經濟等五個面向是否合乎標準，透過自我檢視，也可了解供應商營運風險。

潛在之供應商需經過本公司評鑑合格，且產品經試用符合需求後，才能成為合格供應商。本公司每年實施定期評鑑，對材料供應廠商進行評鑑作業以供採購參考，使採購能在優良或合格之廠商進行，確保採購物品之品質。

政策承諾

大甲永和制定以下供應商行為準則，降低供應鏈風險：

1. YH0502 第二章廠商管理作業規定：對材料供應廠商相關資料建檔管理及隨時更新，並藉完善之廠商資訊供採購參考並應用。
2. YH0503 第三章廠商評鑑作業規定：對材料供應廠商進行評鑑作業以供採購參考，使採購能在優良或合格之廠商進行，確保採購物品之品質。

3. YH-P-16 供應商評鑑 (化工)：外部供應產品和服務的管制、對外部供應商的資訊採購、生管部門應保存外部供應商評估、績效的監督和重新評估的結果的適當文件化資訊。

4. YHE-P-3-02 供應商評鑑程序 (潔淨)：採購、生管部門應要求外部供應商提供產品和服務所需的管制。

採取之行動

供應商簽署行為守則同意書，評選列入社會及環境面的評估標準

短期目標：

- 制定供應商行為準則。
- 針對所有新供應商及主要既有供應商評鑑納入環境、社會面評估範疇。
- 對供應商宣導公司永續理念及要求新進供應商簽署供應商行為準則承諾書。

中 / 長期目標：

- 尋找並建立符合永續目標的替代物料及供應商。
- 所有供應商簽署供應商行為準則承諾書。
- 供應商永續發展績效目標符合公司永續發展政策。
- 在確保產品品質的前提下，於原物料選用方面，逐步替換為性能相近且具備生物降解性、低毒性、環保標章或可回收特性之材料。
例如：包裝材料替換為再生塑料，清潔劑替換為無毒或低毒性且可生物降解之溶劑。



評估機制

1. 每年由採購部負責確認達成情形
 2. 規定以下廠商需經進行廠商評鑑作業並由品保部覆核後，始能進行採購作業，品保部需依 YH0503 第三章廠商評鑑作業規定執行廠商之評鑑作業，記錄之撰寫及保存。品保部需提供重要原物料合格廠商名單給採購部，作日後採購依據。
- 直接生產原料之廠商。(原料包含不鏽鋼管、不鏽鋼板、不鏽鋼棒、及其它特殊材質原料等。)
 - 僅供應原料而無從事生產者。
 - 提供成品及半成品廠商。
 - 儀器量測委託校驗單位。
 - 製程中使用之材料且直接影響產品品質之物料廠商，如焊條、焊線等。

績效結果

- 2025 年化工級事業部及潔淨級事業部均已完成供應商年度評鑑，合格率为 100%。；新供應商評鑑完成 100%。
- 已著手訂定供應商行為準則承諾書。

利害關係人議合情形

供應商簽署之採購單皆有備註：廠商如涉及違反其企業社會責任政策，且對環境與社會有顯著影響時，本公司有權隨時終止或解除契約且要求廠商出具材質證明以確認生產品質符合公司要求。

供應鏈概況

上游供應商：

主要為生產不鏽鋼管料及板材之企業，提供符合國際標準、品質穩定的不鏽鋼原料，為本公司焊接管產品的關鍵基礎來源。

下游客戶：

1. 化工級不鏽鋼管配件客戶：
適用於石化、化學纖維、造紙等傳統工業領域。
2. 潔淨級不鏽鋼管配件客戶：
服務對潔淨環境要求較高之產業，包括半導體廠、光電廠、太陽能廠、LED 廠、觸控面板廠，以及相關工程與氣體系統公司。

供應鏈管理政策：

本公司致力於與供應商及外包商建立長期且穩定合作之關係，對於初次合作夥伴，需經評鑑通過後，才可納入合作名冊，且重要之原物料參考 ISO 9001 之規定 (ISO 廠商評鑑規範) 需經品管人員審核，未經評鑑合格前不得採購。

除了初次評鑑，本公司亦每年持續評鑑，確保合作夥伴持續具有品質、交期、服務、價格等競爭力，以期一同為客戶提供優良產品與服務。



管理政策主要分為以下

- YH0502 第二章廠商管理作業規定：對材料供應廠商相關資料建檔管理及隨時更新，並藉完善之廠商資訊供採購參考並應用。管理作業流程：採購人員不斷尋找優良廠商→供應商建檔→廠商交易前評鑑→評鑑合格廠商編碼與資料建檔→評鑑不合格廠商管理→採購業務往來→採購交易考核→交易評鑑不合格管理→採購交易與關係維護→重要原物料廠商有需改良處，而公司可提供技術建議者，可到廠輔導，以確保交貨品質及交期。
- YH0503 第三章廠商評鑑作業規定：對材料供應廠商進行評鑑作業以供採購參考，使採購能在優良或合格之廠商進行，確保採購物品之品質。
- YHP-202 採購作業：查詢供應商資料，依『採購管理作業規定』向合格廠商採購。
- 採購單明文要求：供應商如涉及違反本公司企業社會責任政策，且對環境與社會有顯著影響者，本公司有權隨時終止或解除契約。供應商皆須簽署同意後才進行採購。

供應鏈管理流程：

公司視供應商為重要合作夥伴，以誠信互賴原則及企業社會責任理念與供應商保持長久良好關係，2026 年起將請供應商簽署供應商行為準則承諾書。

供應商評鑑表：

大甲永和機械工業股份有限公司 供應商定期考核表

年度：____ ☐ 原料 ☐ 成品 / 半成品 ☐ 物料 ☐ 模材 ☐ 其他

廠商代號	廠商名稱	評 核 項 目				總分	判 定	
		交貨品質 (8~10 分)	產製能力 (8~10 分)	交 期 (4~10 分)	服 務 (4~10 分)		合 格	不合格
考 核 單 位		品保	品保	採購	資材			

判定標準：

1、非常滿意 10 分，滿意 8 分，尚可 6 分，差 4 分。

2、交貨品質及產製能力最少 8 分以上；交期、服務最少 4 分以上。

3、合計分數≥ 25 以上，為合格供應商。

核 准：

評 核 人：

YH-P-16-2



大甲永和機械工業股份有限公司 供應商初次評鑑表

評核日期：____年____月____日 ☐原料 ☐成品 / 半成品 ☐物料 ☐過程 (委外) ☐模材 ☐其他

廠商名稱：		廠商代號：		負責人：	
地址：		TEL：		FAX：	
項目	評鑑項目				得分
一、經營管理	01 公司人事組織權責之明確性				
	02 公司執行 5S 運動狀況				
	03 員工教育訓練狀況				
	04 內部品質監查狀況				
二、製造技術	05 生產製造流程管制狀況				
	06 製程資料管制及變更程序管制				
	07 協力廠商及原物料管制程序				
	08 產品技術文件可讀性及完整性				
	09 專業技術人員能力證明				
三、量測設備	10 設備校驗程序管制及紀錄維護				
	11 設備定期校驗及維護				
	11 必要量測設備操作說明書				
	12 設備校驗與否之識別				
四、品管能力	13 是否有適當品質手冊及相關作業程序、規範				
	14 進料程序管制，落實性及記錄維護				
	15 製程品質管制，落實性及記錄維護 (自主檢查、巡檢、成品檢查)				
	16 客戶抱怨處理程序管制及時效如何				
	17 成品出廠管制及包裝、運輸之情形				
	18 不良品處理管制				
	19 各項標準建立 (如生產作業標準、成品圖面)				
	20 缺點矯正及預防再發能力如何 (含回饋系統)				
給分說明	0分 - 無管制程序、無落實無證明文件 2分 - 無管制程序、能落實可提出證明文件 3分 - 有管制文件、能落實但無證明文件 4分 - 有管制文件、大部分能落實大部分可提出證明文件 5分 - 有管制文件、全部能落實可提出證明文件				
評定	_____ 列入合格供應商 _____ 暫時保留 (試用 6 個月) _____ 不合格供應商	備註	* 調查總分 74 分以下列為不合格供應商 * 調查總分 75 分 (含) ~ 79 分列為 "保留" * 調查總分 80 分以上列為 "合格供應商" * 上述 1 ~ 20 項每項最高 5 分		

管理代表核准：

品管：

採購：

YHE-Q-3-03-C



我們視供應商為合作夥伴，重視與供應商的互動交流，協助與輔導供應商加強品質及永續發展管理，提升集團供應商競爭力並增加整體供應鏈價值。

目前未有鑑別出對環境具重大實際或潛在負面衝擊影響的供應商。

新供應商篩選流程：



2025 年在當地採購產品的百分比

重要營運據點		2023	2024	2025
台灣 (新台幣仟元)	當地供應商採購金額	318,519	362,820	414,990
	總採購金額	350,042	406,421	485,803
	當地採購比例	90.99%	89.27%	85.42%





2.4 客戶關係管理

衝擊影響

良好的客戶關係管理有助於提升滿意度與忠誠度，穩定營收並創造長期價值。積極的溝通與處理客訴能增強品牌形象，鞏固現有客戶並吸引新客戶。

反之，管理不善可能導致客戶轉單，影響營收與市場掌握，且未妥善處理客訴，則可能損害企業聲譽，失去現有及潛在客戶。

政策承諾

大甲永和始終秉持積極回應的態度，認真對待客戶的投訴與反饋。若因本公司因素導致客戶遭受損失，我們承諾將全力承擔責任，並妥善處理相關事宜。此外，公司定期進行客戶回訪，主動蒐集客戶意見，並透過內部討論機制進行深入分析與改進，以確保持續提升服務品質與客戶滿意度。

採取之行動

根據 ISO 9001 管理系統相關規定，定期實施客戶滿意度定期調查。若是發生客戶抱怨，依照相關流程處理之。

目標

短期目標：

化工級事業部客戶滿意度達 90 分以上；潔淨級事業部客戶滿意度達 75 分以上。

中長期目標：

鞏固客戶關係，維持化工級事業部客戶滿意度達 90 分以上；潔淨級事業部客戶滿意度達 75 分以上。

評估機制

每季一次由業務部以客戶滿意度調查表來評估客戶關係。

績效結果

2025 年度化工級事業部客戶滿意度調查達 96.7597 分；潔淨級事業部達 97.6 分。

利害關係人議合情形

客戶可以不定期透過電話、電子郵件、即時通訊軟體、傳真等方式反映意見。2025 年化工級與潔淨級事業部均無重大客訴抱怨。而化工級事業部 7 件品質抱怨經協助客戶換貨及業務同仁溝通協調下，已取得客戶同意，後續將於廠內落實員工教育訓練與品質檢測。

客戶服務系統

大甲永和自 1977 年創立以來，始終秉持與客戶共榮共好的經營理念，致力於提供品質穩定、符合國際規範的化工級不鏽鋼管配件，並以「YHMC0」品牌長年服務美國、日本及台灣市場。為擴大服務範圍，2002 年成立「潔淨級事業部」，推出「DAJA」品牌，專注於半導體、光電等潔淨製程產業，並積極開發高階客製產品，強化客戶服務深度與廣度。2023 年進一步於總部設立研發部門，聚焦產品創新與跨產業應用，持續拓展日本、美國、台灣等核心市場，提升企業競爭力與永續價值。



規範要求
客戶需求



生產製造



售後服務



客戶需求
客戶抱怨



研發投入
品質改善



客戶溝通管道

業務人員每季透過電話、郵件或通訊軟體執行客戶滿意度調查，並參考客戶意見調查統計分析表進行評估。針對客戶意見調查統計分析表，制定選擇客戶對象的原則，依據當季交易金額或交易次數排名前十名的客戶作為調查對象，其中 PED-M 材料認證的客戶為公司重要客戶，因此重視此客戶意見 PED-M 客戶必須納入客戶意見調查統計分析表中。

溝通管道

大甲永和致力於打造高效且全面的客戶溝通機制，期望為客戶提供一站式的優質產品服務。我們堅信，良好的溝通是建立長久合作關係與提升客戶滿意度的關鍵。為此，我們設立了多元且完善的溝通管道，涵蓋下列幾個重要面向：

1. 定期客戶會議：本公司持續透過實體拜訪、電話聯繫、電子郵件、線上會議及信函溝通等方式，定期與客戶交流。化工級事業部方面，外銷客戶以日本客戶每年安排一次實體拜訪、美國客戶每 2 至 3 年安排一次為原則，2025 年度已完成日本客戶 1 場次拜訪，美國客戶未進行實地拜訪及線上會議，雙方主要透過電話、電子郵件及日常業務聯繫維持溝通，並視實際需求不定期召開視訊會議；內銷客戶則以每年不定期拜訪為主。潔淨級事業部方面，內銷客戶每年安排 2 次實體拜訪，外銷客戶則視實際需求進行不定期拜訪，以持續深化與各地客戶的溝通與合作。

2. 業務工程支援：本公司為每位客戶配置專屬業務窗口，確保客戶需求能獲得即時且專業的回應與協助。業務人員職責包含提供報價

資訊、安排出貨流程、回應客戶諮詢、處理投訴事宜，並提供必要的技術支援，致力於迅速解決客戶遇到的問題，提升服務滿意度。

3. 品質保證：公司設有專責的客訴品質管理部門，負責處理客戶針對產品品質提出的反映與問題。客戶可透過電子郵件等方式提交意見，並將由我們提供完整的矯正與預防對策。所有客訴案件皆有系統性追蹤與回饋，確保問題獲得妥善處理與改善

4. 即時通訊平台：本公司善用電子郵件等即時通訊工具，打造高效率的聯繫平台，使客戶在日常溝通及問題反應上更加便利與快速。該平台支援圖片與檔案傳輸功能，並可保留歷史對話紀錄，便於事後追蹤與溝通確認。

5. 新專案支援：針對客戶新專案，本公司將成立跨功能專案小組，由專案人員主導，負責新專案之推動，並即時與客戶溝通，提供機械加工技術之專業建議，與客戶工程團隊共同進行。

客戶滿意度調查

1. 調查規範與職責：依 ISO 9001：2015 品質管理系統規範，結合年度品質目標，執行客戶滿意度監督與量測。

● 化工級事業部：依「YH-P-15 合約審查」程序，透過『客戶意見調查表』收集回饋。

● 潔淨級事業部：依「YHE-P-2-02 客戶溝通管理程序」及「YHE-P-A-05 績效評估管制程序」，收集意見並評估需求滿足程度，持續改善客戶體驗。

此流程體現公司對 ESG「社會」面向的承諾，透過透明溝通與積極回應，增進客戶信任與滿意度。



2. 調查頻率與方式：營業部每季針對不同客戶進行一次滿意度調查，內容包含客戶滿意度評估及客訴狀況統計。

3. 調查對象與指標：調查對象及評估指標依據部門方針目標實施計畫表設定，確保符合管理目標與改善需求。

4. 滿意度目標與結果：公司定期分析客戶評分與回饋，透過持續評估內外部績效指標監控產品與流程效能，確保符合規範要求。以下為 2025 年度主要監控的項目：

- 產品品質 (1-10 分) 產品性能與可靠性
- 交期表現 (1-10 分) 交貨準時性
- 服務
 - (1) 業務態度 (1-10 分) 業務人員的專業性與回應速度
 - (2) 送貨狀態 (1-10 分) 物流與包裝品質
 - (3) 售後服務 (1-10 分) 問題解決效率
- 總體滿意度 (1-10 分) 客戶對公司的整體評價
- 其他改善建議：開放式回饋，供持續改進參考

5. 客戶調查表統計分析：回收調查表後依”客戶調查表統計分析表”各項目之佔比進行統計分析加總

化工級事業部：

- 〈1〉產品品質 :50%
- 〈2〉交期 :30%
- 〈3〉整體配合態度 :20%

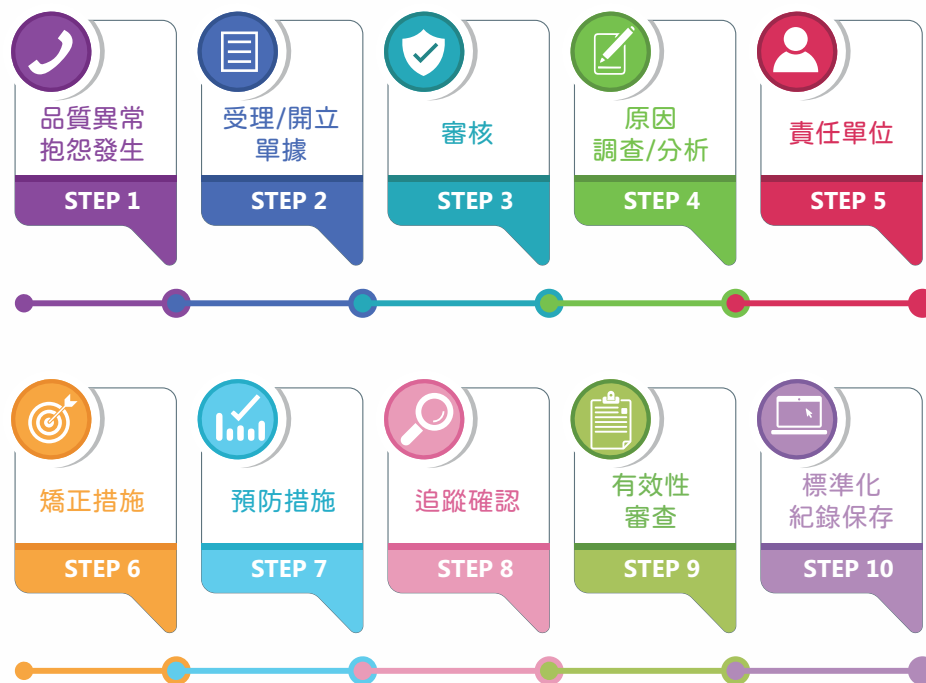
潔淨級事業部：

- 〈1〉產品品質 :30%
- 〈2〉交期 :20%
- 〈3〉服務：業務態度 :10% 送貨狀況 :10% 售後服務 :10%
- 〈4〉整體滿意度 :20%

客戶滿意度調查表

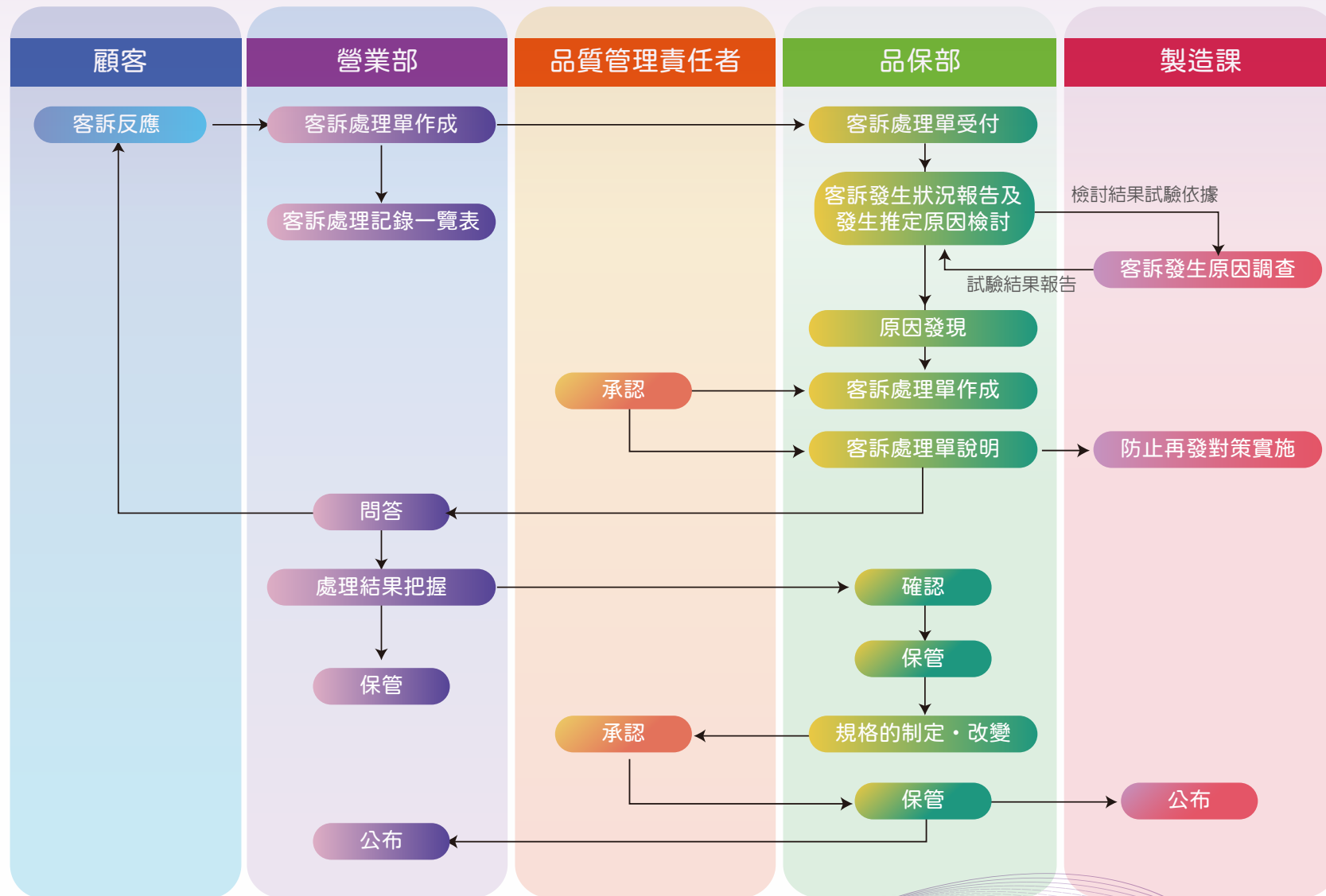
事業部	2023 目標	2023 達成情況	2024 目標	2024 達成情況	2025 目標	2025 達成情況
化工級事業部	90 分	96.75 分	90 分	96.75 分	90 分	97 分
潔淨級事業部	75 分	92.55 分	75 分	95.15 分	75 分	97.6 分

客戶抱怨處理流程圖～潔淨級事業部





客戶抱怨處理流程圖～化工級事業部





客訴事件

2025 年	客戶		總計
項目	客戶 A	客戶 B	
表面不良	1	1	2
端面平坦度異常	1	0	1
偏離角	0	1	1
焊道	0	1	1
標記	1	0	1
管端部裂痕	1	0	1
總計	4	3	7

化工級事業部 2025 年無重大客訴抱怨，而 7 件品質抱怨經調查為尺寸、外觀、印字等問題，後續協助客戶換貨及業務同仁溝通協調下，已取得客戶同意，也將於廠內落實員工教育訓練與品質檢測；2025 年潔淨級事業部無重大客訴事件及客戶抱怨事件發生。

客戶隱私保護承諾

本公司根據內控與 ISO 9001 8.5.3 顧客或外部供應者的財產，於客戶資料的保管、調閱等相關事宜，設有不同權限。另安排內稽活動，確保管理體系正常運作。2025 年度未發生任何侵犯顧客隱私或違反資訊安全相關規範之事件發生。

2.5 產品品質及管理

衝擊影響

產品安全直接影響客戶工程穩定與人員安全，特別是化工級產品應用於高危液體與氣體輸送時，若品質不良，將引發重大工安事故與財產、生命損失，並損害企業聲譽。本公司以嚴謹品保制度與製程控管，提升客戶信任，確保高壓氣體、有機溶劑等場域的操作安全，防範風險，同時降低不良率與退貨次數，減少資源浪費，推動減碳節能。

政策承諾

大甲永和致力於確保所有產品均符合適用的法律法規、國際標準及客戶要求，並通過內部稽核與供應鏈管理持續優化產品品質與安全性。同時，公司提供技術支援與快速反應服務，積極解決客戶在使用過程中的問題。我們秉持「全員參與品質管理，製造客戶滿意產品」的品質政策，並時刻關注法規更新與蒐集客戶反饋，確保產品質量的合規性與穩定性。為確認品質管理體系的穩定運作，公司例行制定年度管理目標，並安排稽核活動以確保制度的有效落實及持續改進。

採取之行動

- 內部品質管理：定期執行 ISO 9001 標準下的內外部稽核，識別並消除品質風險。
- 供應鏈控制：對供應商進行嚴格的資格審核，確保原材料符合安全與品質標準。
- 員工培訓：針對生產和檢驗人員，定期進行產品安全及責任相關培訓。
- 客戶反饋機制：設立專責團隊跟進客戶的品質意見，並快速實施改進措施。



目標

短期目標：

- 潔淨級事業部客訴件數年度 ≤ 12 件
- 化工級事業部客訴件數年度 ≤ 8 件
- 產品品質滿意度 ≥ 75 分
- 年度稽核中無重大缺失

中長期目標：

- 潔淨級事業部客訴件數 年度 ≤ 10 件
- 化工級事業部客訴件數年度 ≤ 6 件
- 產品品質滿意度 ≥ 80 分
- 保持於年度稽核中無重大缺失

評估機制

- 品保單位每月製作報廢統計與報告供製造部門參考。若有重大異常，不定期召開品質檢討會議。
- 數據監控：每月收集並分析品質檢驗、客訴和生產效能數據。
- 內外部稽核報告：分析稽核結果並確認改進計畫的執行情況。
- 客戶滿意度調查：定期了解客戶對產品安全與品質的評價，進行改進。
- 年度管理評審會議：匯總年度目標達成情況，分析差異並制定新目標。

績效結果

- 檢驗合格率：2025 年度平均檢驗合格率达到 99.5%。
- 客訴案件：2025 年度化工事業部客訴為 7 件、潔淨事業部為 0 件，遠低於行業平均水平。

- 外部稽核結果：ISO 9001 年度稽核無重大缺失。
- 產品品質滿意度（客戶滿意度）：化工級事業部 97 分；潔淨級事業部 97.6 分。

利害關係人議合情形

2025 年定期執行供應商的評估與考核，其中針對供應鏈中的原材料供應商進行品質與交貨記錄的統計分析，發現部分供應商在交貨時間和批次穩定性方面存在輕微偏差。

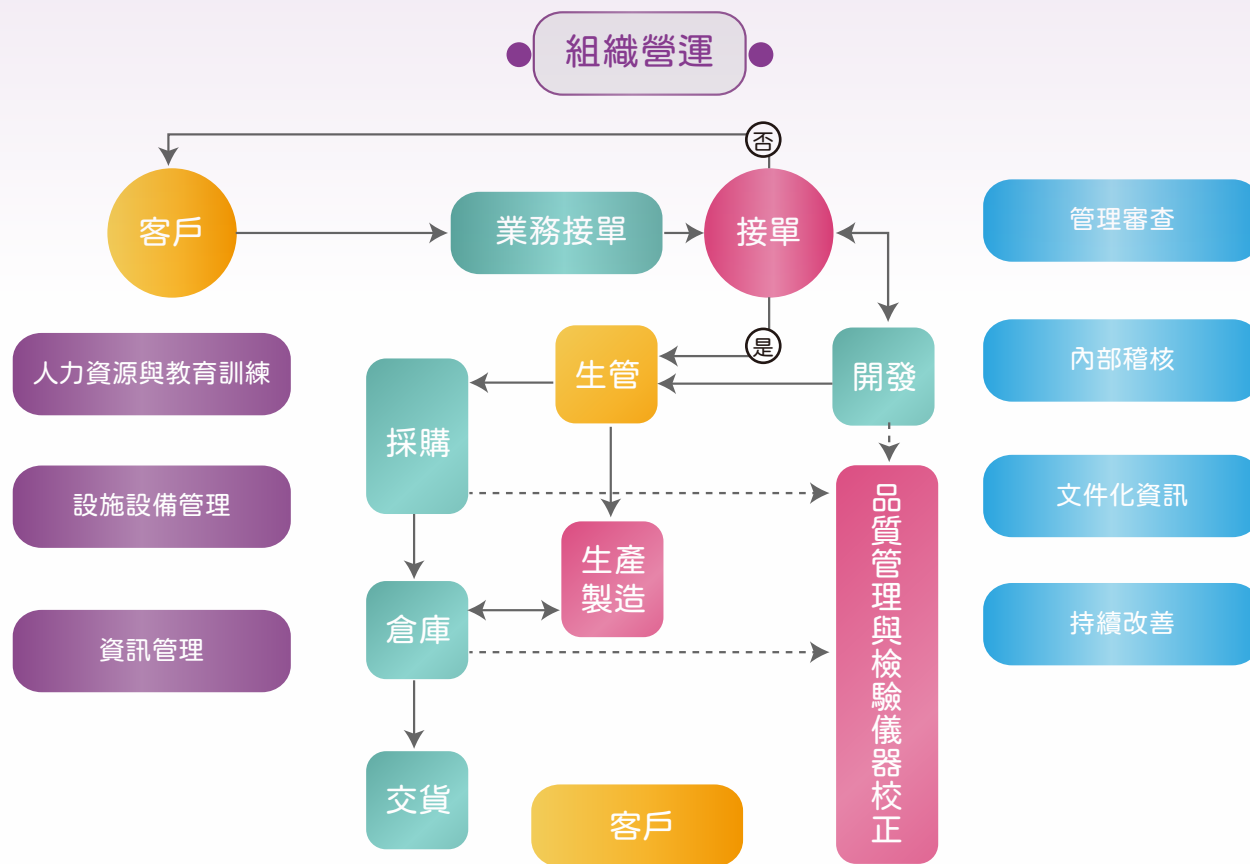
由採購部門與該供應商召開專項會議，討論相關問題並協調改進措施，要求供應商加強內部檢驗與流程管控。該供應商接受建議，並承諾在後續批次中改進。

品質管理政策

本公司秉持「全員參與品質管理，製造客戶滿意的品質」之理念，在有限資源下透過全員參與，持續改善與提升工作方法、管理技能及品質水準，致力於落實日常管理與督導，強化品質管理系統的穩定與提升；同時降低客戶抱怨、提升顧客滿意度，並藉由降低報廢率與重工率來提高品質良率與生產力，促進各部門績效成長。公司亦重視員工教育訓練，提升工作素質，並透過減少浪費與有效改進，為員工與股東創造更高價值，以達成產品與服務品質皆能滿足顧客需求，進而成為業界標竿。



品質管理流程圖



品質檢驗與管理機制

大甲永和潔淨級事業部專注於不鏽鋼管及配件的製造，公司對於產品的品質與安全性一向高度重視。全流程導入 ISO 9001 品質管理系統，自原料採購至成品出貨，皆訂有明確規範並嚴格執行。原料來源僅選用高品質供應商，並由進料檢驗（IQC）人員依據抽樣計畫與檢驗標準執行把關，防止不良材料進入製程。生產過程中則落實全員參與的品質管理文化，由現場操作與品管人員共同監控，確保產品品質穩定，全面滿足客戶期待。

化工廠
機制

入庫

標示包裝

成品檢驗

酸洗

加工

整型

熱處理

焊接

切半邊

壓半邊

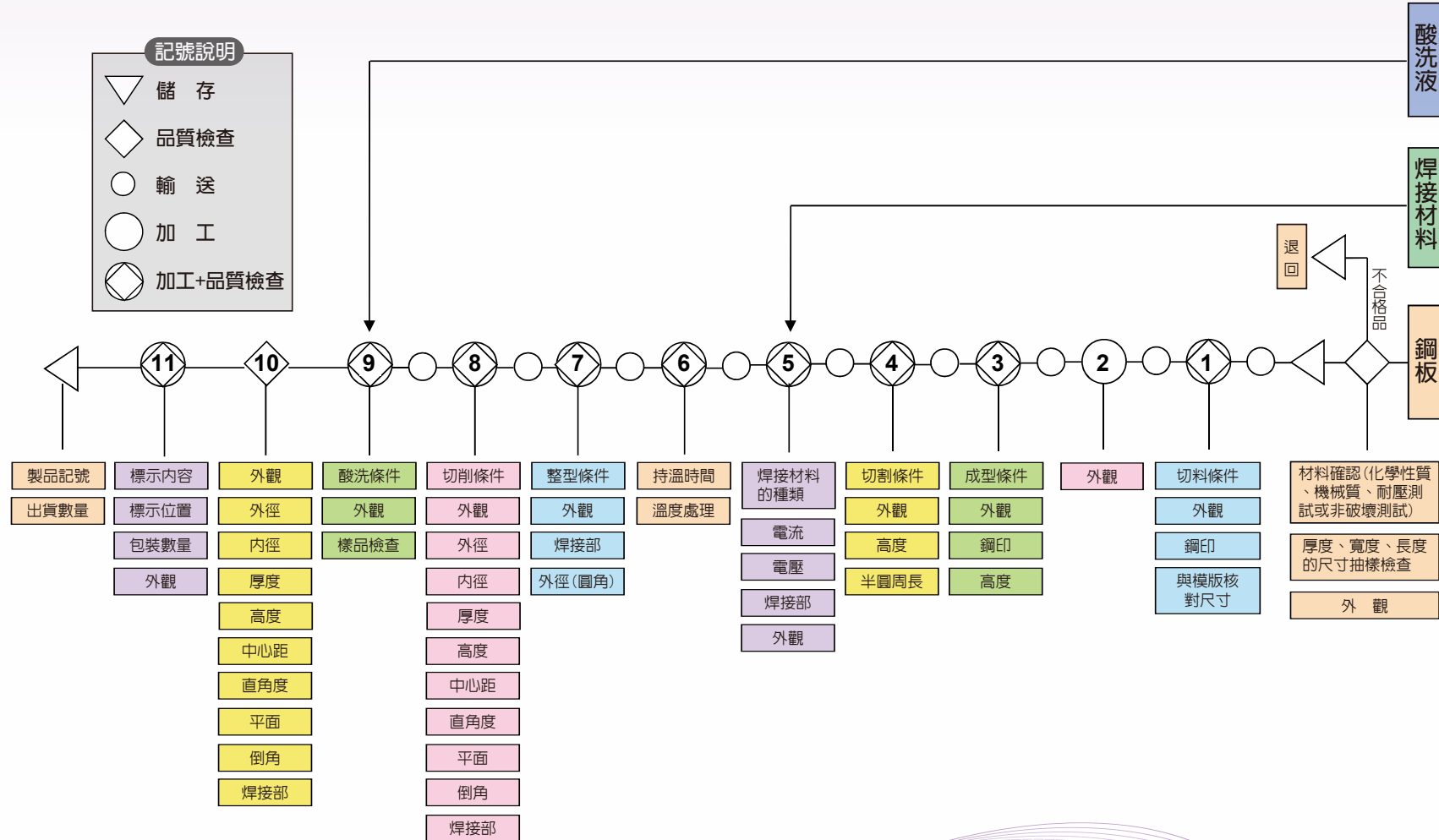
研磨

切料

進料檢驗

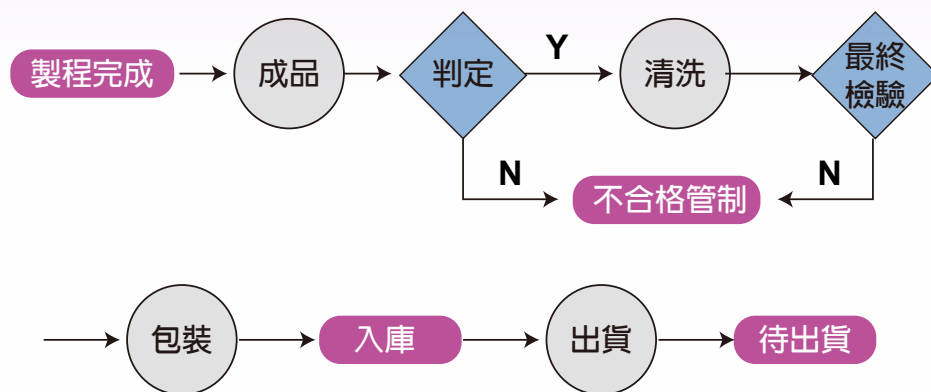
製程名稱

製程流程

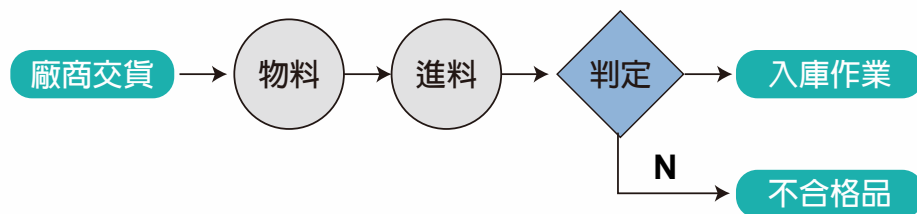


潔淨廠
機制

成品檢驗流程



進料檢驗流程



近三年潔淨級事業部品質 KPI 指標

NO	目標項目	區分	2023 年	2024 年	2025 年
1	客戶抱怨件數 ≤ 12 件 / 年	目標	≤ 12	≤ 12	≤ 12
		執行現況	1	2	0
2	量規儀器受控率 ≥ 90% / 季	目標	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%
		執行現況	100%	100%	100%
3	客訴處理完成率 ≥ 90% / 季	目標	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%
		執行現況	100%	100%	100%
4	廠內預防措施完成率 ≥ 90% / 季	目標	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%
		執行現況	100%	100%	100%

近三年化工級事業部品質 KPI 指標

目標項目	年度	2023 年	2024 年	2025 年
客訴事件 年度 ≤ 8 件	目標值	8	8	8
	實際值	10	11	7



ISO 9001 : 2015



JIS B2312、B2313



NSF/ANSI 61-G



JIS B2309

產品認證

在現今競爭激烈的市場中，產品認證已成為確保品質與合規性的關鍵。它不僅代表產品符合國際標準，更彰顯企業對高品質與永續發展的承諾。透過產品認證，企業能夠提升市場競爭力，增強客戶信賴，並展現對環境與社會責任的重視，從而拓展國內外市場。通過認證不僅有助於經濟效益的提升，也體現企業積極履行可持續發展責任的決心。

- 大甲潔淨級事業部通過 ISO 9001：2015 認證
- 化工級事業部所有產品以 ISO 9001：2015 為管理基準，並取得 PED 2014/68/EU (壓力設備指令) 認證。基於客戶需求、強化管理，再取得日本 JIS B2312、JIS B2313 與 JIS B2309 認證。另考量產品亦會應用於民生用水輸送，為確保產品不會析出有害物質，再取得 NSF/ANSI 61-G 證書。

化工級事業部 -2025 年度內訓

課程名稱	課程主題	參與人數	時數
JIS MARK 認證品質管理 推行實務教育訓練	強化品質管理認知	16	7

潔淨級事業部 -2025 年度內訓

課程名稱	課程主題	參與人數	時數
ISO-9001:2015,AMD1 2024 改版訓練輔導	ISO 改版品質稽核	14	6



產品和服務資訊與標示

本公司致力於提供高品質、環保的產品，符合歐盟法規及客戶對綠色產品的要求。我們從產品開發初期就與供應商簽訂合約，嚴格規範有害物質管理，並將其納入品質管理系統。

為確保品質與環保標準，我們每年接受第三方複查，並積極關注法規更新。從產品設計到量產，我們嚴格把關，確保產品符合客戶要求，並提供 RoHS、衝突礦產等環保聲明文件。

我們與供應鏈合作，推動供應商遵守環保法規，持續優化品質管理與永續發展策略。2025 年末發生違反產品安全、標示及行銷相關法規事件。我們致力於建立完善的客戶服務體系，實現永續經營。



顧客健康與安全

為確保產品在健康與安全方面具有正面影響，本公司嚴格遵循國際規範，選用符合標準之材料與厚度，提升物理安全性，並積極取得 NSF-61-G 認證，確保產品於使用過程中不釋出有害物質，保障最終使用者之健康與安全。我們對產品安全的承諾亦體現在法規遵循上，2025 年度未發生任何違反產品與服務健康、安全或資訊標示相關法規之事件，亦無違反行銷、標示與傳播相關規範之紀錄。

在品質管理方面，化工級事業部除全面執行自主檢驗外，亦配合重要客戶進行產品抽樣，並委託第三方公正機構 SGS 執行材質成分、機械性質、腐蝕試驗及衝擊試驗等檢測。2025 年共檢測產品材質成分與機械性質各 10 件、腐蝕試驗及衝擊試驗，全部檢測項目均達 100% 合格，顯示產品具備高度穩定性與可靠性，深獲客戶肯定。同樣地，潔淨級事業部產品除自主檢驗全數合格外，亦配合客戶進行抽樣送檢，並由 SGS 檢測材質成分、機械性質與管內表面粗度。2025 年共檢測 10 件產品，亦 100% 全數通過，充分展現我們對產品品質與顧客信賴的高度重視與承諾。

行銷與標示

本公司化工產品皆依據相關法規與客戶需求進行標示作業，標示內容包括公司識別（如 LOGO）、產品尺寸、厚度、適用規範、材質牌號、爐號、產地及認證編號等資訊。部分產品依美國市場需求，標示具環境意涵之 NSF 認證編號，佔整體出貨量約 35%，顯示公司對產品安全與環境衝擊控制的高度重視。



以本公司標示範例為例，標籤上清楚列有材質規格（A/SA403-WP-304/304L-W）、製程批號（HEAT No.）、原產地（TAIWAN）與 NSF 認證標章，有助於產品追溯與品質識別。

YHMC

6"xSch40S

A/SA403 WP-304/304L-W

HEAT PCE041060

TAIWAN

NSF®— 61 — G

針對潔淨級管系列產品，雖未於產品標籤上直接標示原料來源，但透過內部「供應商評鑑程序」（文件編號：YHE-P-3-02）進行品質與環境風險控管，確保所有供應商皆具備 ISO 認證，並提供 RoHS 合規聲明，以排除含禁用物質之原件進入生產流程。同時，產品亦符合 RoHS 等環保法規要求，以降低其於產品生命週期結束時對環境的潛在影響。



2.6 創新與研發

衝擊影響

研發管理若未掌握市場需求，將影響產品上市與營收，並造成資源浪費，削弱競爭力與永續發展能力，威脅公司長期成長。然而，若於研發設計階段融入節能減碳與環境友善考量，則能攜手客戶與供應商共創價值，進而提升產品競爭力。

政策承諾

我們承諾明確定義創新研發的目標，充分運用內部專業人才並結合外部資源，共同推動研發創新。同時，將根據市場需求，以經濟有效的方法和創新設計開發新產品，確保產品符合市場需求並滿足客戶期待，支持企業的持續成長與永續發展。

採取之行動

持續與大學院校、研究機構進行產學合作

短期目標：

- 開發電力儲存模組強制降溫裝置。
- 與大學院校、研究機構建立長期合作關係，進行產業技術之突破與創新。

中 / 長期目標：

- 持續與大學院校、研究機構建立長期合作關係，進行產業技術之突破與創新。
- 持續和國產電池供應商與台灣消防協會進行聯合燃燒及降溫試驗，並於國際認證實驗室單位進行第三方公開試驗。



評估機制

不定期執行開發專案進度會議，掌握專案執行進程且每年由研發部負責確認達成情形。

績效結果

成功開發電力儲存模組強制降溫裝置並取得兩項新型專利。

利害關係人議合情形

- 與金屬中心透過 email、不定期面訪與遠端會議討論開發高壓氫用閥件相關技術。
- 與太空中心透過 email、不定期面訪與遠端會議討論航太類閥件技術。

研發創新策略

為強化技術實力與創新研發能力，本公司積極與大專院校及研究機構展開策略性技術合作，透過資源整合與知識交流，提升研發效率與創新深度。同時，我們也持續參與各類學術研討會，掌握產業最新研究成果與技術趨勢，藉此拓展合作夥伴關係，挖掘潛在創新機會，為公司注入源源不絕的創新動能。

研發產品或活動

在當今科技發展快速，產業新技術不斷湧現的時代，公司深知內部研發能量的局限性。因此，我們積極尋求與外部合作夥伴的機會，以集思廣益，共同提升創新能力。透過與金屬中心的合作，我們期望能從外部獲取新技術、新觀點和專業知識，從而顯著提升技術研發的速度與質量。這種合作模式對本公司而言，具有多重重要意義。

首先，外部合作能加速產品創新和技術突破，透過與合作夥伴的協同努力，我們能更快地將創新理念轉化為實際成果。其次，合作有助於降低市場風險，分攤資源投入，提高研發效率。再者，與太空中心的合作，能協助我們拓展航太業閥件市場（例如：新市場、客戶群），共享資源，提升市場競爭力。此外，在快速變動的科技產業中，透過外部合作，我們能確保本公司始終保持對技術前沿的敏銳洞察力，避免陷入固步自封的困境。公司將積極探索多元化的合作模式，包括產學合作、策略聯盟和技術授權，以實現互惠互利的合作關係。

我們深信，成功的合作需建立在互信互利的基礎之上。因此，本公司將致力於建立開放、透明、高效的合作機制，與合作夥伴共同應對挑戰，攜手創造更大的價值。

2025 年研發成果

- 成功開發電力儲存模組強制降溫系統並取得專利。

考量國家的再生能源需求提高，電力調配波動較大，個體用戶電力供應使用儲能調載需求量大增。相關電力儲存模組消防安全性能被重視。大甲永和遂開發新的高壓噴頭與重要高壓管路零配件，使我們具備耐超高壓性能之噴頭，以期未來能應對不同電氣設備需求設計。

- 針對大型電力儲存案場設計開發出儲能櫃之電力儲存模組強制降溫裝置並取得專利。



再生能源在電力供應穩定性較差，時常需要大型電力儲能設備及時供應電力調載，考量儲能櫃扮演調載之重要設備，大甲永和整合以往高壓氣體供應管路設備技術，將其應用於大型電力儲存案場設計，未來能應對不同規模電力設備進行案場設計整場消防系統。

2025 年度研究發展費用主要投入於綠能及儲能相關技術之研究開發、既有產品線製程改善、新產品與新設備開發及關鍵技術提升，以持續完善產品線、強化市場競爭力並建立公司核心技術。相較於 2024 年度投入之研究發展費用減少 18.25%，主係研發人員人數減少致相關人事費用下降，另因研發專案調整，差旅費及試驗費用較前期減少所致。

單位：新臺幣千元

項目	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用	15,803	15,889	12,989
營業收入	740,166	843,738	881,019
佔營業收入比例 (%)	2.1	1.9	1.47

單位：人數

項目	2023 年	2024 年	2025 年
研發人員	20	18	15
員工總人數	233	229	224
佔總員工數比例 (%)	9%	8%	7%

研發未來挑戰與機會

化工級事業部：

近年來，內需市場因進口低價 (半) 成品衝擊，導致價格與接單毛利下降，但內銷仍需強調管件品質與安全的重要性，以降低工安風險作為採購考量。外銷方面，市場競爭激烈，市佔率難以準確統計，但大甲永和在美、日市場均為 TOP3 庫存商供貨，佔有一定比例。然而，低價劣質品傾銷及部分使用者對不良品隱患的認識不足，導致價格敏感性上升，如何維持並拓展市佔率及利潤成為主要挑戰。

化工級不鏽鋼焊接管件市場 SWOT 分析

Strength 優勢	Opportunity 機會
- 品質與穩定度備受客戶肯定與信賴 - 模具相對齊全，工程實績與品質管理體系完善	- LNG 交付實績，有案則接單機會高 - 日本計畫中改建案多，或利於 SU 產品銷售
Weakness 劣勢	Threat 威脅
- 守法、守規而高成本，市場價格敏感 - 設備與勞力密集，銷售下滑時，衝擊獲利 - 弱勢供方，不易反應成本	- 市場低迷，庫存去化慢 - 環保法規加嚴，相關成本逐年增加 - 原料交貨不穩，間接成本增加



不利因素與因應對策

- 成本相對較高：
 1. 持續審視製程工時與製費，找出可能的浪費與改善方向。
 2. 蒐集資訊，尋求新設備、生產技術的導入，提高生產效率。
- 交期：跨部門即時溝通，減少生產阻礙，提高交期準確率。
- 部分產品製作方式落後：主動多方諮詢，尋找新的生產方式或配合廠商。
- 人力缺口：持續檢討薪酬獎勵制度、評估市場行情，提升入職與留任率。

潔淨級事業部：

台灣早期半導體建廠以日系技術為主，國內未有廠商切入，導致國內潔淨級管材市場日系產品占 80% 以上，主要廠商包括 Kuze、Sumikin（管材管件）及 Fujikin、Kitz（微接頭元件）；美系品牌如 Swagelok、Parker（微接頭元件）及 Cardinal（管材管件）市佔率偏低。隨大甲永和切入產品開發，市場版圖逐漸鬆動，但因業者保守心態，高階產品尚難全面進入市場。儘管大甲永和擁有精密加工、電解拋光、潔淨清洗及檢測技術，並具備生產潔淨 Pipe、Fitting 及 Component 的能力，作為國內龍頭廠商，如何與日系產品競爭市佔率仍是核心挑戰。

不利因素與因應對策

- 台中、大甲兩地生產工廠，管理協調成本高：導入 ERP 資訊系統以期增加營運相關資訊之傳達及統計效率之提昇並降低管銷費用。
- 部分託外產品交期與品質掌握不易，影響生產成本及訂單交期：尋找多家供應商，與之密切聯繫，並妥善管理供應商。車件類產品針對大陸地區設備商加強銷售，增加美國、歐洲代工單量，mini ball valve 產品線改由廠內自行加工，以提高設備稼動率。
- 當市場規範改變而造成的庫存，以替代料銷售的方式去化庫存，並隨時注意市場需求的變動，依市場需求狀態調整庫存政策。





潔淨級管配件市場 SWOT 分析

Strength 優勢	Opportunity 機會
· 精密機械加工、電解拋光、機械拋光、自動焊接及 UHP 潔淨清洗等核心技术成熟、設備齊全，能合理控制生產成本、客戶交期與產品品質。 · 氣體管路產品線完整、尺寸齊全，可提供建廠與擴廠案完整的氣體管路材料，品質與服務逐漸為各終端大廠、氣體公司與工程公司肯定。 · 核心技术自主兼具設計開發能力，有助於廠內新產品開發及替歐、美、日管件大廠代工的爭取。 · 核心技术自主與相關設備完整，有助於爭取設備商、氣體公司等客製零件與組件的訂單。	· 台灣新建廠案皆要求降低建廠成本，有利於改用本土產品。 · CDA、N2、惰性氣體與製程氣體等管路系統規範逐步細分，有利我司產品逐步往核心製程系統進入供應鏈。 · MPS 與 AP 產品已普遍為市場所接受，車件類產品也逐步通過業主認證，大陸地區半導體廠建廠案增加，市場開拓可期。 · 生產廠商面臨成本下降壓力，有助於歐洲、日本管件大廠代工接單。 · 台灣設備商逐漸興起，與設備商合作開發，可增加營收與幫助二次配產品認證。
Weakness 劣勢	Threat 威脅
· 台中、大甲兩地生產工廠，部分產品生產需兩地往返，增加運輸成本，人員調度彈性低，管理協調成本高。 · 部分託外產品交期與品質掌握不易，影響生產成本及訂單交期。 · 加工設備機台數量多，景氣反轉需求下降時，稼動率不足易造成成本負擔加重。 · 部分產品與商品庫存過高，當景氣下降、規格改變或是匯率變動過大時，存貨跌價的風險增加。	· 台灣本土的競爭對手雖然產品種類不足，但是整合其他品質較差、價格低廉產品，造成市場價格競爭激烈，影響獲利。 · 產品線過度集中於半導體、光電、太陽能及相關產業，景氣循環變化快，建廠時程短，供料準備時間相形嚴苛，對於生產設備投資風險也提高。 · 國內大型建廠案將逐漸減少，面板與半導體產業外移直接衝擊營業收入，預料大陸市場材料將逐漸本土化，接單將面臨挑戰。 · 車件產品面臨韓國廠商價格競爭激烈，影響自有品牌產品及代工的獲利，也威脅目前我司代工與通路客戶的穩定性。



合作夥伴

● 觸角科技

公司與觸角科技合作，透過引進創新技術、前瞻觀點與專業知識，加速技術研發、提升開發品質，並有效分攤資源與成本，降低研發壓力、提升資源運用效率。此合作有助於拓展技術視野、掌握產業趨勢，進一步強化新技術布局與產品創新競爭力，促進研發成果轉化，為永續發展奠定基礎。

合作單位	計畫名稱	2025 年績效
觸角科技	火災初期自動滅火系統	電力儲存模組強制降溫系統並取得專利

秘密保護政策

1. 保密條款之重要性

為維護企業營運機密及保障利害關係人權益，本公司於與合作廠商或外部單位建立合作關係時，均重視保密條款之訂立，具體目的如下：

(1) 保護商業機密

本公司營運過程中涉及多項未經專利保護之關鍵資訊，如客戶資料、行銷策略、生產流程及技術訣竅等，皆屬公司重要資產。透過保密條款之規範，可有效防範資訊遭未經授權之揭露或不當使用。

(2) 維護競爭優勢

商業機密係公司競爭力之核心來源，嚴謹之保密措施有助於防止競爭者取得或仿效關鍵技術與知識，進而維持市場優勢，降低營運風險。

(3) 建立信任關係

與合作對象簽訂保密條款，除有助於建立穩定且互信之合作基礎，亦可確保雙方於資訊交流過程中有清楚之權責界定，進一步降低潛在法律風險。

2. 合約中保密條款之加註重點

本公司於與外部單位簽訂合作合約時，重視機密資訊之保護，並透過合約條文具體規範雙方保密義務，其主要加註要點如下：

(1) 明確定義機密資訊

合約中將明確列舉屬於機密資訊之範疇，例如文件、數據、技術資料、商業計畫等，避免使用模糊詞彙，以確保雙方對保密內容具一致共識。

(2) 規範保密義務

明訂合作對象對機密資訊所應負之保密責任，包括禁止洩漏、重製或未經授權使用等行為，並可另約定其應採行相應的資訊安全措施，以降低洩密風險。

(3) 約定保密期限

依據機密資訊之性質與價值，設定合理之保密期間，以確保資訊於關鍵時間內受到適當保護。



(4) 定違約責任

若合作對象違反保密條款，應依約負擔相應責任，如損害賠償、合約終止，並可依情況約定懲罰性違約金，以提升條款約束力。

(5) 法律適用與爭議處理

合約中將明定適用法律與爭議解決機制，如以仲裁或訴訟方式處理爭議，以利未來於爭議發生時能迅速有效解決。

3. 無專利情況下之機密資訊保護策略

針對未具專利保護之技術或商業資訊，本公司採取以下多元措施，強化營業秘密與機密資料之安全性：

(1) 營業秘密法制保護

即便未申請專利，仍可透過《營業秘密法》保障本公司之關鍵資訊，並確保已採取合理保密措施，包括限制存取權限、簽署保密協議等，以符合法律所要求之保護要件。

(2) 技術層級防護

針對關鍵技術進行加密、混淆處理或設置逆向工程防護機制，以增加破解難度；並嚴格控管技術文件與圖紙之流通，僅限有業務需求之人員接觸。

(3) 人員管理機制

透過定期保密教育與內部宣導，強化員工保密意識，並於聘僱期間簽訂保密協議與競業禁止條款。員工離職時，將確實辦理

資料繳回、帳號註銷及相關資訊刪除作業，降低潛在洩密風險。

(4) 合作廠商風險控管

對合作廠商實施盡職調查，優先選擇具信譽與保密紀錄良好之對象。合作期間，亦定期檢視其保密措施之有效性，確保本公司機密資訊不因第三方疏失而外洩。

(5) 資訊安全制度建置

本公司已導入完整資訊安全管理架構，涵蓋網路防護、資料加密、權限控管等項目，並定期進行系統檢測與漏洞掃描，確保各項資安措施能即時因應潛在風險。





2.7 資訊安全

衝擊影響

在數位化及網路化的時代，資訊安全極為重要。因資訊安全可保護資料完整性和可用性，免受多種威脅的攻擊，可強化利害關係人等對於企業風險管理及永續經營的信心度。若疏忽資訊安全的威脅而導致企業機密資訊外洩、遭竄改、系統服務中斷等危害，將對企業造成聲譽損害、業務及客戶流失、法律訴訟等風險。

政策承諾

本公司深知一企業對資訊安全防護措施是否重視，對企業整體營運及利害關係人之權益有重大關係，以公司現有規模，雖無取具國際標準進行管理，但公司內控控制作業有資訊循環作業可依循來輔助公司處理相關作業及資訊人員透過網路資訊取得相關知識及訊息，即時更新防護機制，降低公司資訊安全風險。

採取之行動

每年持續投入資源於資訊安全事務上，含強化資安防禦設備、導入監控分析系統、安排資安教育訓練等，以建立完整的防護架構。

目標

短期：

- 成立資訊安全小組，建立「資通安全管理相關規範」，處理資安異常事件
- 導入日誌管理技術
- 無重大資安事件

- 社交工程演練合格率达 90% 以上 (點閱人員 / 測試人員 ≤ 10%)

中 / 長期：

- 評估導入 ISO 27001、ISO 27002 等資安管理系統標準，建立組織所需管理制度，預計 2030 年取得認證
- 無重大資安事件
- 社交工程演練合格率达 95% 以上 (點閱人員 / 測試人員 ≤ 5%)
- 制定隱私權保護政策

評估機制

由資安小組和資安專責主管，依循資訊管理辦法及相關內部控制作業規範，推動各項資訊安全管理業務，並檢視實施成效。

績效結果

- 2025 年公司無發生重大資安事件。
- 2025 年首次郵件社交工程演練結果依人數比例為點閱率 44.4%、合格率 55.6%。

利害關係人議合

1. 公司進行資訊安全宣導，協助員工防範及預防社交工程、勒索病毒等攻擊手段，提升資安防護正確觀念。
2. 針對 2025 年首次郵件社交工程演練的受測人員，接受約 1 小時多資安教育訓練課程，內容為社交工程演練、勒索病毒、個人電腦防護；提供社交工程手法與辨識技巧，及郵件安全設定等宣導。



資訊安全管理政策

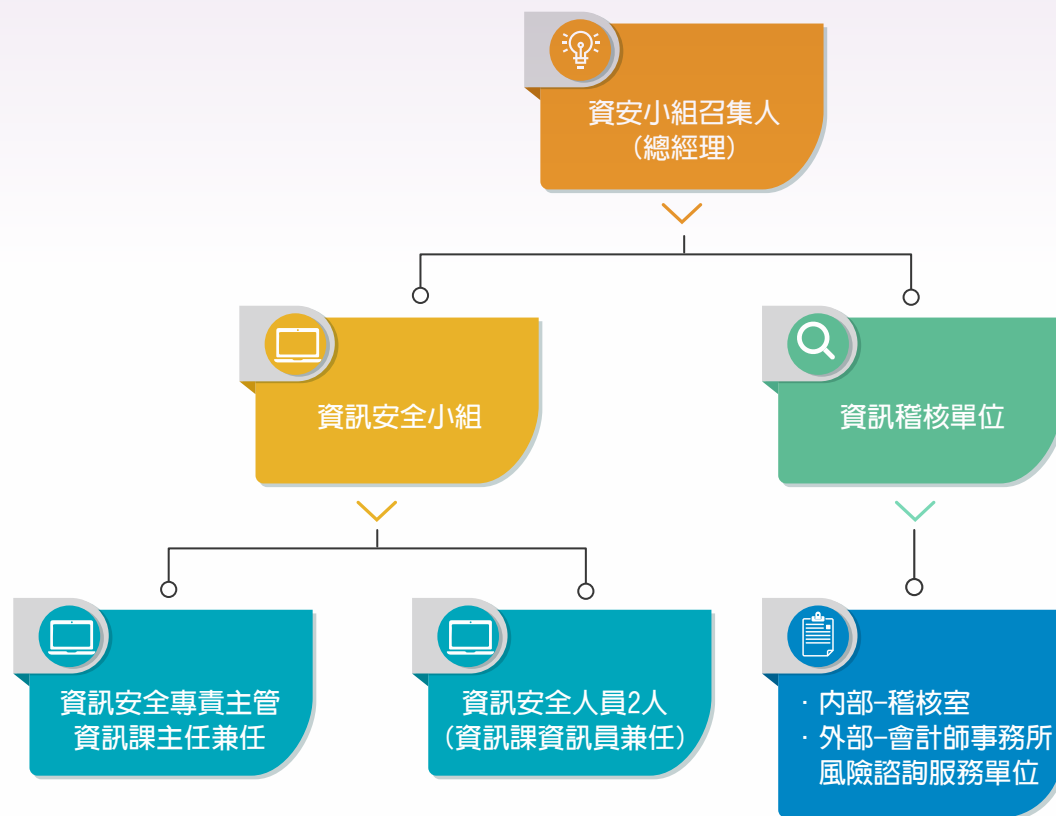
為了降低資訊科技應用所帶來的資安風險並確保資訊資產的機密性與可用性，公司依照「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第九條關於「電腦化資訊系統處理」的規定，制定了資訊管理辦法及相關內部控制作業規範，相關辦法及內部控制流程參考 ISO 27001 系統，並定期進行內部稽核、管理審查和驗證工作，確保資訊安全管理體系能有效運行。

2023 年 11 月，董事會決議成立資安小組與資訊稽核單位，並由總經理擔任召集人，負責管理資訊安全技術、教育訓練、文件管理及風險稽核等事宜。

由於近年來商業詐騙常透過網路與電子郵件進行，為強化防護，公司已於 2022 年 9 月在電子郵件系統中導入雙因子驗證技術，並定期舉辦員工資訊安全宣導與訓練，以提升全體員工的資安意識。公司計畫未來將導入日誌管理技術，藉此全面監控系統運行狀況，進一步提升資訊安全水平並加強安全防禦。

資訊安全管理架構

本公司資訊安全管理召集人為總經理，資訊安全小組負責制定內部資訊安全政策、宣導資訊安全訊息、規劃資訊安全作業與資安政策推動及落實。資訊稽核單位包含公司內部稽核室及外部稽核，進行資訊安全稽核工作。





安全管理機制

為強化本公司資訊安全管理，確保資料、系統及網路安全，建立安全及可信賴之電子化作業環境及保障公司權益，特訂定資通安全管理措施：

類型	說明
權限管理	同仁帳號權限定期盤點，管理及審查。
網際網路資通安全管理	A. 已加入資安情資分享組織 TWCERT/CC，取得資安情資，若有相關資安疑慮將發 MAIL 告知全廠同仁，做後續處理。
	B. 每年定期系統弱點掃描。
系統復原機制	A. 每年定期演練異地備份回存，系統復原。
	B. 建立系統備份機制，落實異地備份。
個人資料保護管理	A. 個人電腦均有防火牆及安裝防毒軟體，且定期更新病毒碼。
	B. JDE 系統依職能分別給予不同存取權限。
	C. 每年排定時程強制使用者修改 JDE 使用密碼。
儲存媒體的報廢	儲存媒體因損壞確定報廢前，予以實體破壞或軟體清除資料方式銷毀。
資安稽核作業	定期執行資安稽核作業，確保資訊安全落實執行。

資訊安全教育訓練

為強化公司資安防護及取得最新資安新聞及訊息，本公司已於 2022 年加入 TWCERT/CC 組織。自 2024 年起，本公司已正式將資訊安全宣導納入新進員工教育訓練課程之一，強化同仁資安意識與防護能力。公司編製「資訊安全宣導手冊」並提供全體員工參閱，內容涵蓋基本資安政策、應注意事項及因應措施。資安人員每年定期檢視手冊內容，評估是否需補充或更新最新資訊，若有異動，將透過電子郵件即時公告，確保員工掌握最新資安防護要求。



2025 年內部資訊安全教育訓練：

日期	課程名稱	課程內容	舉辦單位	課程時數	參與人數	總時數
2025/1/10~2025/4/10	上市(櫃)公司資安人員資通安全影音課程	資訊安全意識、必備知識與責任 E-Course	櫃買中心及證交所委由金研院辦理	2	2	4
		資安事件說明及預防措施 E-Course		2.5	2	5
		上市上櫃公司資通安全管控指引說明 E-Course		1.5	2	3
2025/10/23~2025/10/31	ESG 下的資訊安全管理	1. 資訊安全管理系統規劃 2. 資訊安全風險評鑑 3. 建置資訊資產清冊 4. 資訊安全管理要項	中國生產力中心	12	3	36
2025/8/11~2025/8/28	社交工程防護	何謂社交工程、如何辨識以及預防常見社交陷阱。	資訊安全小組	0.28	78	21.84
	勒索病毒	勒索病毒原理、勒索病毒徵兆、處理方法及預防。		0.22	78	17.16
	個人電腦防護	基礎的資安觀念、定期實施更新及管理資料備份、資訊處理作業時應注意之事項。		0.58	78	45.24

預防及減緩資安事件

由於科技進步和詐騙手法不斷演變，若發生資安事件，資安小組將迅速隔離受影響的系統和設備，以防止問題擴大，並立即進行事件調查和分析。為了避免類似事件重演，公司會將資安事件及應對措施進行紀錄並存檔，並根據事件結果更新資訊安全防護機制及資安政策，確保防護措施符合最新的威脅趨勢。2025 年公司未發生因資安風險而導致的機密資料外洩或資料竄改事件。

客戶隱私保密

雖然大甲永和尚未正式制定隱私權保護政策，但在實際運行中，對於個人及客戶隱私的保護仍然採取了相應的措施（如防火牆、入侵偵測系統等，來防止資料洩露、盜用或損壞）與重視。本公司仍將遵守相關的隱私保護法律和規範，例如 GDPR 和個人資料保護法，確保對客戶和用戶的個人資料進行妥善保護。員工因業務所需，於作業系統使用相關資料時會留存軌跡，若發現資料洩漏或其他隱私侵犯事件，公司將迅速啟動應急計畫，並及時通知有關方面，努力將損害降至最低。這些行動將有助於加強客戶的信任，並有效保護其隱私權，在 2025 年無發生客戶隱私受到侵害之事件。



員工與社會

3.1 幸福職場

3.2 職業安全與衛生

3.3 人權維護

3.4 社會共榮



3.1 幸福職場

3.1.1 人才吸引與留任

員工概況

大甲永和 2025 年員工總人數為 224 人，包括 40 位主管階層、184 位一般員工，主管階層皆為台籍，而一般員工中台籍有 110 名，外籍勞工有 74 名，均屬全職員工及永久聘雇員工，占總員工數 100%，全體男性占 73%，女性占 27%；年齡的分布上，以 30-50 歲之青壯同仁為多數占約 61%。本公司透過多元管道擴大人才招募來源，不因年齡、族裔、性別、性取向、宗教、黨派、籍貫、婚姻、外貌、身心障礙等因素予以差別對待，共聘雇 1 位原住民及 5 位身心障礙者。



員工人數統計

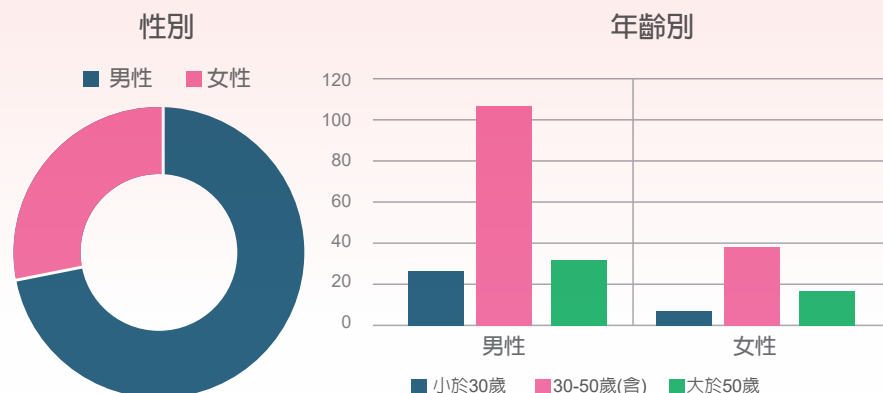
類別	男性		女性		總計
	人數	比例	人數	比例	人數
高階主管	14	6.3%	3	1.3%	17
中階主管	16	7.1%	7	3%	23
一般員工	133	59.4%	51	23%	184
合計	163	73%	61	27%	224
永久聘雇員工 ^{註1}	163	73%	61	27%	224
臨時員工 ^{註2}	0	0%	0	0%	0
合計	163	73%	61	27%	224
全職員工 ^{註3}	163	73%	61	27%	224
兼職員工 ^{註4}	0	0%	0	0%	0
無時數保證員工 ^{註5}	0	0%	0	0%	0
合計	163	73%	61	27%	224
小於 30 歲	23	10%	7	3%	30
30-50 歲 (含)	101	45%	35	16%	136
大於 50 歲	39	17%	19	9%	58
合計	163	73%	61	27%	224
原住民	0	0%	1	0.45%	1
身心障礙人士	5	2.23%	0	0%	5
合計	5	2.23%	1	0.45%	6

註：

1. 永久聘雇員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。
2. 臨時員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。
3. 全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
4. 兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
5. 無時數保證員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。



多元人力統計



多元類別	內容	2024 比例 (%)	2025 比例 (%)
女性多元	女性員工佔比 (%)	27.51%	27.23%
	女性中階主管佔比 (%)	31.82%	30.43%
	女性高階主管佔比 (%)	16.67%	17.65%
年齡多元	30 歲以下佔比 (%)	15.28%	13.40%
	30-50 歲佔比 (%)	63.76%	60.71%
	50 歲以上佔比 (%)	20.96%	25.89%
其他多元	原住民身分	0.44%	0.45%
	身心障礙人士	1.74%	2.23%

非員工的工作者

工作類型	工作地區	契約關係	2024 人數	2025 人數
保全	台灣	派遣	5	5
清潔人員	台灣	派遣	1	1
非破壞檢驗人員	台灣	承攬	1	1

新進員工和離職員工

	2024				2025			
	新進人員		離職人員		新進人員		離職人員	
年齡	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
小於 30 歲	9	1	11	2	7	3	5	3
30-50 歲 (含)	27	7	26	6	19	4	24	4
大於 50 歲	1	1	3	3	2	0	2	2
總計	37	9	40	11	28	7	31	9
合計新進 / 離職人數	46		51		35		40	
年度新進雇用率 / 離職率	20%		22.27%		15.63%		17.86%	

註：

1. 年度統計基準日：2025 年 12 月 31 日
2. 年度新進員工雇用率 = 當年新進人數 / 當年年末員工總數
3. 年度離職員工離職率 = 當年離職人數 / 當年年末員工總數





近兩年離職率

年份	年齡層	男性離職率	女性離職率	合計離職率
2024	小於 30 歲	4.80%	0.87%	5.68%
	30-50 歲	11.35%	2.62%	13.97%
	大於 50 歲	1.31%	1.31%	2.62%
2025	小於 30 歲	2.23%	1.34%	3.57%
	30-50 歲	10.71%	1.79%	12.50%
	大於 50 歲	0.89%	0.89%	1.79%

本公司 2025 年度離職率由前一年的 22.27% 降至 17.86%，整體穩定度明顯提升。雖然 30-50 歲族群仍為流失主力，但該族群離職率已由 13.97% 趨緩至 12.50%；同時，30 歲以下員工離職率由 5.68% 優化至 3.57%，顯示青年留才成效顯著。縱使 2025 年末總人數微減至 224 人，但各年齡層與性別的流動狀況均有改善，整體人才結構趨於穩健。

薪酬政策

本公司薪資結構包括基本薪資和加給，根據職位、個人學歷、專業技能及工作表現等因素進行薪資核定，並可隨職務變動進行調整，薪資待遇與性別無關。公司堅持性別平等薪酬原則，並依照相關法律規範，致力於營造公平且友善的工作環境。

年度總薪酬比例

年度	總薪酬比率
2025	12.35 : 1
2024	10.65 : 1

年度總薪酬比例

年度	組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比	所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比	年度總薪資報酬變化比率
2025	24.12%	9.88%	244%
2024	1.52%	14.76%	10.3%
2023	-48.3%	-24%	201%

註：

1. 年度總薪資報酬變化比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 ÷ 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比
2. 僅用全職人員作計算，不囊括兼職 - 論件計酬及兼職 - 計時工時員工。

年度總薪資報酬變化比率說明

本公司年度總薪酬比率之波動，主要是反映營運獲利績效之連動性。2025 年度透過產品組合優化使營收增至 881,019 仟元 (+4.4%)，毛利率達 27.4%、EPS 成長達 14%，而管理階層之酬勞與整體獲利表現高度關聯，故增幅較為顯著；同時，本公司亦維持基層員工薪資之穩定增長（中位數增幅 9.88%），以確保內部分配之公平性。





性別薪資與薪酬的比例

女性對男性的平均基本薪資（女：男）				
類別	2024		2025	
	女	男	女	男
主管	0.82	1	0.83	1
一般員工	0.83	1	0.80	1
直接員工	1	1	0.97	1
間接員工	0.88	1	0.87	1

女性對男性的平均薪酬（女：男）				
類別	2024		2025	
	女	男	女	男
主管	0.63	1	0.58	1
一般員工	0.87	1	0.89	1
直接員工	1.05	1	1.01	1
間接員工	0.86	1	0.85	1

註：

1. 管理職：組級以上有管理職責之主管。
2. 間接員工：從事輔助生產相關工作的員工。
3. 直接員工：從事生產製造相關工作的員工。
4. 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：公開資訊觀測站 > 單一公司 > 公司治理 > 企業 ESG > 企業 ESG 公司資訊 > ESG 資訊揭露（個別公司查詢）> 社會面 - 人力發展指標項下。

性別薪酬差異的背景

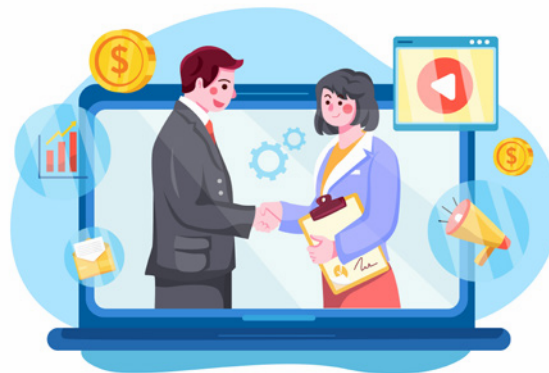
根據 2025 年度性別薪酬分析，發現女性與男性的薪酬差異範圍較大，女性的薪酬介於男性的 0.58 至 1.01 倍之間。這一差異主要源自於不同部門的性別比例，研發部門及主管職位大多由男性主導，而後勤支援部門則以女性為主。由於研發與主管職位的市場薪酬通常較高，

而後勤支援部門的薪酬相對較低，這種結構性差異使得整體薪酬水平存在不平衡。

性別薪酬比率之波動，主要受到本年度生產排班與加班需求的結構影響。由於特定津貼（如：輪班津貼）占直接員工薪資比重較高，而男性員工在選擇特定時段勤務（大夜班）之自願性較高，導致領取之變動薪資產生差異。因應業務擴充，2025 年有數位女性員工進入一般員工職系，導致該群組之平均薪資被新進人員起薪稀釋。此為公司優化性別僱用多樣性之過程，預計隨著女性員工留任與職涯發展，薪酬比率將趨於平穩。公司之『固定薪資比』仍維持高度公平。

員工福利

本公司一向以誠信對待員工，除依勞基法保障員工合法權益外，並成立「職工福利委員會」，全力推動及負責執行各項職工福利，每季召開勞資會議增進勞資關係。此外，除依法辦理員工勞、健保之投保，另為全體員工辦理團體保險及出差海外平安保險，提供健全的福利制度及良好的教育訓練，並定期實施員工健康檢查與員工建立起互信互賴之良好關係，執行員工關懷訪談。





健康檢查



羽毛球社團



保齡球社團



員工旅遊



年終尾牙餐會 + 旅遊



幹部國外旅遊

本公司員工福利措施

類別	福利內容
社會保險	工傷、失業、生育、團體意外險等職災保險
	出差海外平安險
母性關懷	懷孕生產及育嬰留職停薪相關假別
	生育祝賀金 (父母均為同仁，可分別申請)
員工福利	三節禮金
	優秀員工獎勵
	特約商店優惠
	生日禮金
	免費供應午餐與加班晚餐
	遠距者免費提供住宿
	員工旅遊補助
健康管理	每年定期舉辦健康檢查
	多元社團活動
	副總級以上深度健檢
其他福利	員工公共用餐空間
	年終尾牙餐會 + 旅遊 (員工與眷屬同樂)
	傷病住院慰問金及急難救助金
	幹部國外旅遊
	婚喪喜慶之賀、奠金
	提供制服與安全鞋



育嬰假

本公司遵循勞動基準法與性別平等法之規定，實施員工育嬰留職停薪制度，讓同仁能在工作與家庭生活中取得平衡，對有照顧 3 歲以下年幼子女之需要的同仁，協助申請育嬰留職停薪，並於同仁留職停薪期滿後，安排回任原單位與職務，積極協助同仁重新融入職場，大甲永和以勞動基準法為依歸，核准符合育嬰留職停薪之申請。

年度	2024		2025	
類別	男性	女性	男性	女性
當年度享有育嬰假的員工總數 (A)	1	2	0	0
當年度實際使用育嬰假的員工總數 (B)	0	2	0	0
休完育嬰假後，應該在當年度復職的員工總數 (C)	0	2	0	0
休完育嬰假後，實際在當年度復職的員工總數 (D)	0	2	0	0
休完育嬰假後，在上一年度復職的員工總數 (E)	0	0	0	2
於上一年度復職後仍在職滿一年的員工總數 (F)	0	0	0	2
復職率	-	100%	-	-
留任率	-	-	-	100%

註：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2025 年留任人數 = 2024 年實際復職人員且 2025 年 12 月 31 日仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停留任率 = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。

勞資溝通

公司重視員工權益與勞資關係的穩定，並依據政府相關法規定期召開「勞資會議」，以保障員工參與權益。雖本公司目前尚未設立工會，亦未簽訂團體協約，然我們始終重視與員工之間的溝通交流，持續透過多元管道積極傾聽員工意見，致力營造開放、透明且互信的對話環境，促進良好的勞資互動關係。

大甲永和每季召開勞資會議至少一次，四個廠區合計勞方代表共 15 人 (員工人數 6.7%) 及資方代表 15 人參與此會議，會議討論工時、休假及補助年度旅遊、尾牙、社團活動、購物禮券等議題。

資方代表由總經理及高階主管代表，勞方代表以不高於主任級之員工代表。

各廠勞資雙方代表人數

廠區	資方代表	勞方代表人數
一廠	5 人	5 人
二廠	3 人	3 人
台中廠	4 人	4 人
五廠	3 人	3 人
勞資代表人數合計	15 人	15 人

註：2024 年永續報告書揭露之資方代表人數 4 人，係依四個廠區資方代表設置情形計算之平均人數。



營運變化的最短預告期

本公司依勞動基準法保障員工基本權益，若因重大營運變動需終止勞動契約，將依法處理勞僱關係。員工於接獲預告後，可於預告期間每週請假不超過兩日以尋找新職，工資照給；若未提前通知，則依法支付預告期間工資。

終止勞動契約時，預告期間如下：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

退休制度

本公司依據勞動基準法之規定訂定員工退休辦法，組成勞工退休準備金監督委員會，並每月按薪資總額百分之二提撥為退休準備金，同時以該委員會名義存入台灣銀行之專戶。

自 94 年 07 月起，選擇勞退新制之員工，本公司按該員工薪資百分之六提撥退休準備金至該員工之退休金專戶。



3.1.2 人才培育與發展

衝擊影響

有效的人才發展制度是大甲永和重視的其中一部分，公司透過系統化的教育訓練，提升自我競爭力，確保個人與企業能夠共同成長，若公司未建立良好培育及發展制度，難以發揮員工潛能，可能造成人才流失或人力素質不佳，衝擊公司營運。

政策承諾

同仁的成長與茁壯是企業永續經營的關鍵基礎，因此公司致力於打造學習型組織，透過系統化的教育訓練與資源配置，為不同層級、各類職務的員工及主管提供適切的學習機會。我們依據職能需求與個人職涯發展目標，設計多元且具針對性的培訓課程，涵蓋專業技能、管理能力、跨部門合作與創新思維等領域，持續提升自我競爭力，確保個人與企業能夠共同成長，迎接未來挑戰。

採取之行動

- ◆舉辦內外部教育訓練及投入培訓資源，使員工不斷學習與成長，提升核心能力。
- ◆各部門視職務需求，由內部講師授課或是委託外部教育訓練機構來公司開設內部課程。
- ◆依職務需要申請外部機構受訓，經主管審核過後，公司全額支付費用，參與外部訓練後須繳交心得報告。
- ◆定期四個月執行績效考核



目標

短期：

- ◆提升同仁專業培訓課程，提升個人績效。
- ◆強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長。
- ◆課程達成率 80% 以上
- ◆員工平均訓練時數達 3 小時

中長期：

- ◆執行儲備幹部專業及管理培訓課程，計畫性培養經營人才。
- ◆開創新思維與多元化課程，培養人才競爭力。
- ◆因應環境變化定期檢視學習藍圖，協助同仁職涯發展。

評估機制

每年由總經理室人事單位負責確認達成情形。

績效結果

- ◆ 2025 年員工平均訓練時數 9 小時
- ◆ 2025 年課程達成率 100%

利害關係人議合

- 2025 年度本公司各部門依據實際需求與年度預算，並結合外部環境趨勢及法規變動，共同制定全公司年度培訓計畫，確保人才培育方向符合永續發展與 ESG 要求，展現企業對利害關係人期待的積極回應。

- 透過課程執行成果的檢視與學習效果的追蹤，協助同仁持續提升專業能力並促進職涯發展。此舉不僅落實永續經營的承諾，也強化組織在環境、社會與治理各層面的長期競爭力。

亮點

1. 員工定期接受績效與職涯檢視，覆蓋率達 100%，確保人才培育制度全面落實。
2. 2025 年教育訓練投入金額約新台幣 \$491,944（含差旅費），並成功申請勞動部企業人力資源提升計畫補助，有效降低訓練成本。此舉不僅提升員工專業技能、減少錯誤與重工機率，更展現企業善用外部資源、強化永續經營與 ESG 的承諾，進而提升整體競爭力。
3. 2025 年員工平均受訓時數達 5.9 小時，已超越年度目標 3 小時，顯示本公司積極厚植人才資本，顯示本公司積極厚植人才資本，透過技術深耕與專業知識傳承，強化同仁在精密管件領域的核心競爭力，為客戶提供更優質的產品與服務。

員工訓練

本公司針對不同職務與角色需求，設計多樣化的培訓方案，內容涵蓋新進員工訓練、專業能力強化、幹部儲備計畫及內部講師養成等課程。為深化各專業領域的學習效果，特別安排具備專業實務經驗的員工擔任講師，協助同仁精進教學方法與技巧，提升培訓品質與成效。藉由此一制度，不僅促進組織內部人才成長，也激勵員工主動投入學習與知識分享，進而推動學習型組織的建立，打造積極進取的教育訓練氛圍。



教育訓練之課程類別

教育訓練類別	內容說明	2025 執行狀況
新進人員訓練	管理部門於新進人員報到時，安排人員職前教育訓練，由總經理室人事單位講解公司經營理念、考勤管理規定、工作規則及生活規範，且由環安人員安排上勞安安全衛生管理規定及工作注意事項。	每位新進員工都會進行 1 小時人事單位主辦一般性訓練、3 小時環安人員安排勞安訓練、各部門主管安排專業性訓練。
專業技能訓練	各部門主管依據現場作業人員不足專業技能，來安排教育訓練，透過教育訓練，員工可以獲得、掌握新的職場所需知識和技能，進而提升自己的專業能力，更順利、有效率地完成工作任務。	開發課安排「沖壓模具設計實務基礎 6 小時」、「研發人員應有的設計理念與品質意識研習班 6 小時」、「掌握 AI 人工智慧，運用 ChatGPT 工具，讓你效率事半功倍 6 小時」等專業課程。而品保部安排「量測儀器檢校實務與管理 12 小時」、「善用 AI 工具，倍增工作品質與效率 6 小時」等專業課程。
儲備訓練	針對有潛力的員工進行公司內部升遷的教育訓練。在經過專業知識、領導力、溝通技巧、商業技能等方面的培訓，來證明該員工對於領導、經營、危機處理有著相對應且可行的處理能力。	安排「時間管理與效率提昇 6 小時」、「主管必修高效溝通與說話訓練_領導問題與內部協商溝通 6 小時」、「生產合理化推進與問題發掘之改善技巧範例 6 小時」等課程。
內部講師訓練	有的人會學、會做事，但卻不知如何教導別人，因此需要透過公司內部的講師訓練來協助員工以掌握教學能力、有效地傳授知識和技能為目標，培養教導知識的能力，並能夠在公司內部進行教育訓練活動。	內部講師培訓課程：「內部講師的功能與職責」、「學習與教學的基本概念」、「教學方法與技巧」、「教案之設計與製作」、教學演練。





課程形式	課程名稱	課程時數	參與人次
常態	「永續資訊管理」與內控內稽實務重點研討	12	2
	「法令規章遵循」內控內稽重點研討	6	1
	「股東會」與「公司法」應注意事項及實務解析	7	1
	上市上櫃公司資通安全管控指引說明 E-Course	3	2
	公司治理與證券法規	3	1
	生成式 AI X Python 爬蟲實戰與視覺化分析	6	1
	企業永續經營的強化之道，將 ESG 風險轉化機會，打造企業永續競爭力	3	1
	防火管理人複訓班	6	1
	固定式起重機操作人員安全衛生在職教育訓練班	3	1
	急救人員安全衛生在職教育訓練	3	1
	特定化學物質作業主管訓練班（初訓）	18	1
	高壓氣體作業主管在職教育訓練	6	1
	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	24	2
	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班		
	IFRS18「財務報表中之表達與揭露」準則與實務解析	12	2
	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班 永續資訊編製與申報實務研習班	6	1
	資安事件說明及預防措施 E-Course	5	2
	資訊安全意識、必備知識與責任 E-Course	4	2
	輻射防護安全與放射醫學講座	8	2
	一公噸上堆高機操作人員在職回訓班	3	1
	永續報告書之解析和永續資訊之稽核實務	6	1
	有機溶劑作業主管 - 在職教育訓練	6	1
	粉塵作業主管 - 在職教育訓練	6	1
	高壓氣體特定設備操作人員 - 在職教育訓練	3	1

課程形式	課程名稱	課程時數	參與人次
非常態	ESG 下的資訊安全管理	36	3
	Excel+ChatGPT 讓資料分析變得更簡單	7	1
	TTQS 企業機構版指標內涵與個案解析	24	1
	乙級職業安全衛生管理員 + 乙級技術士技能檢定	345	3
	大陸財務主管應具備的崗位專業技能 - 稅、匯、關、檢、商、人	12	1
	中堅主管協上助下方法與面對問題時應有對策法	6	1
	主管必修高效溝通與說話訓練 _ 領導問題與內部協商溝通	6	1
	生產合理化推進與問題發掘之改善技巧範例	12	2
	甲級廢（汙）水處理專責人員訓練班	64	1
	甲種職業安全衛生業務主管	42	1
	沖壓模具設計實務基礎	12	2
	研發人員應有的設計理念與品質意識研習班	6	1
	秒殺報表 ~ 樞紐分析的妙用	7	1
	時間管理與效率提昇	12	2
	善用 AI 工具，倍增工作品質與效率	18	3
	掌握 AI 人工智慧，運用 ChatGPT 工具，讓你效率事半功倍	24	4
	量測儀器檢校實務與管理	12	1
	運用 Excel 統計方法於品質鑑別與改善之應用解析班	7	1
	機件幾何公差之解析與實務班	12	1



2025 年接受教育訓練時數與人數情況如下

員工類別	男性		女性		合計	
	時數	人數	時數	人數	時數	人數
高階主管	177	14	227	3	404	17
中階主管	96	16	59	7	155	23
一般員工	448	133	314	51	762	184
訓練總時數／人數	721	163	600	61	1321	224

單位：小時／人數

大甲永和 3 位女性高階主管每年均依規定參與法規要求之教育訓練。2025 年訓練總時數為 227 小時（3 人），相較 2024 年 24 小時（3 人）顯著提升。主要原因除其中一位主管另行參與長期進修課程外，公司亦安排外部講師進行內部授課，帶動整體訓練時數增加。此結果除顯示法規訓練已確實落實外，亦反映公司積極支持主管持續學習與多元能力培育之具體作為。

員工績效評估

公司依照員工考核辦法，每四個月定期進行考核，除總經理與試用期人員不予考核外，其餘同仁全數接受考核。考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，考核表依考核和內容不同，區分幹部人員與一般人員。

針對考核結果需改善的人，單位主管、人事單位會與之共同討論出改善方案、改善目標以及所需資源，幫助員工調整需改善之處。經過上述管理階段，約定的改善期或是定期考核時間，進行再次檢視工作績效，以達到正向的循環。約定改善期期滿或是再次考核，如有不能勝任之事實，若需進行人力解除勞雇關係，則完全依循法令合規執行。2025 年績效評估率達 100%。

類別	2024	2025
員工平均訓練時數	2.25 小時	5.89 小時
男性員工平均訓練時數	2.13 小時	4.42 小時
女性員工平均訓練時數	2.59 小時	9.84 小時
高階主管平均訓練時數	4.44 小時	23.76 小時
中階主管平均訓練時數	2.73 小時	6.74 小時
一般員工平均訓練時數	1.99 小時	4.14 小時

2025 年大甲永和集團接受定期績效及職業發展檢視的員工人數

類別	男性	女性	合計	比例
高階主管	14	3	17	7.6%
中階主管	16	7	23	10.3%
一般員工	133	51	184	82.1%
接受定期考核的員工總數	163	61	224	100%
比例	100%	100%	100%	-
員工總數	224			

單位：人次



績效考核流程圖



保全人員訓練

本公司保全業務係委由簽約之保全公司派駐人員執行勤務，並依《保全業法》第十條之二規定辦理相關訓練與管理。所有駐衛保全人員均須接受法定教育訓練，以確保其具備必要之專業知識與技能，維護廠區安全並符合相關法規要求。

依規定，保全業僱用保全人員應施予一週以上之職前專業訓練，並對現職保全人員每月施予四小時以上之在職訓練。本公司保全同仁均全數符合上述規定，且課程內容除涵蓋專業技能外，亦納入人權相關政策及人權考量程序之教育訓練。於 2025 年度，公司所有保安人員皆完成百分之百人權教育訓練，確保人員在執勤過程中兼顧安全維護與人權保障。

3.2 職業安全與衛生

衝擊影響

本公司深知職業安全與衛生對企業永續發展的關鍵性，若未妥善管理，不僅可能導致工傷事故、營運中斷或觸犯法規，進而損害企業信譽與永續經營目標，也可能因員工對職場安全失去信任，影響士氣與工作效率，造成人力與財務損失。反之，落實職安衛管理不僅有助於預防工安事故與職業病，亦能提升員工滿意度與生產效率，營造安全健康的工作環境，降低人員流動率，強化團隊凝聚力，進一步提升企業競爭力與整體形象。此外，符合法規與標準的管理制度，亦有助於企業在永續發展與社會責任方面獲得外部肯定，建立值得信賴的品牌形象。

政策承諾

本公司致力於打造安全、健康的工作環境，秉持「預防為先、全員參與、持續精進」原則，遵守《職業安全衛生法》落實風險管理、強化教育訓練，並定期進行員工健康檢查，以確保其身體狀況適合工作環境。

採取之行動

- 提供必要的安全防護用具，並依法規進行年度健康檢查，尋找輔、治具，降低人員身體負擔。
- 定期執行員工安全衛生教育訓練、宣導。
- 提供同仁安全設備和設施，並定期清潔及相關環境危害措施改善。



短期目標

1. 零重大職業傷害事件發生
2. 無職業病及疑似職業病事件發生
3. 職業災害事故防阻，各廠內職災統計月 <2 件，年 <10 件
4. SR 低於 150

中長期目標

1. 零重大職業傷害事件發生
2. 無職業病及疑似職業病事件發生
3. 職業災害事故防阻，各廠內職災統計月 <1 件，年 <5 件
4. 員工失能傷害頻率小於 6。

評估機制

每月定期由環工課統計與彙整職業災害申報資料，並填寫職災傷害統計報告。透過數據計算失能傷害的發生頻率與嚴重程度，以強化職場安全管理與預防措施。

績效結果

2025 年 1 件職業傷害事件發生
2025 年無職業病或疑似職業病之事件發生
職安衛教育訓練辦理共 25 場次、459 小時
員工失能傷害頻率（FR）3.12、失能傷害嚴重率（SR）146.41

利害關係人議合

公司每季召開工安環保委員會，針對發生之工安事故必須進行檢討、提出改善並進行教育訓練，持續關注相關議題並進行追蹤。

職安衛管理系統

為保障員工健康與職場安全，本公司因風險較低與客戶未要求，暫未取得認證，但依循 ISO 45001 之國際標準建置管理體系，並參照《職業安全衛生管理辦法》規劃環安衛（災防）管理計畫。藉由制度化的管理流程與持續性的監督措施，強化職安衛制度的執行力，有效降低作業風險，營造穩定且健康的工作場域。

此計畫全面涵蓋公司各營運據點及全體工作人員，適用對象包含所有正式員工與非員工工作者，涵蓋率達 100%。我們透過定期進行風險辨識與控管，確保工作環境維持在安全範圍內，並持續精進預防管理機制，提升對突發事件的應變能力，進一步完善員工的安全與健康照護。

各廠區職安衛系統涵蓋人數及比例

廠區	員工	非員工的工作者			佔比（%）	
	公司員工	保全人員	承攬商	清潔人員	員工	非員工的工作者
化工級事業部	136	3	0	0	97.84%	2.16%
潔淨級事業部	88	2	1	1	95.65%	4.35%
加總	224	5	1	1	100%	

註：2024 年承攬商 1 名人員駐點於潔淨事業部，2025 年因工作場域調整至化工事業部，惟實際工作內容與職掌均未變更。



工作者參與、諮詢與溝通

為強化職業安全衛生管理，並確保勞工充分參與決策，公司設立工安環保委員會，落實法規要求，同時提升安全管理的透明度與執行效能。委員會由總經理、部門主管及環安衛人員組成，共 10 名委員，其中 4 名勞工代表（占 40%）由勞工推選產生，確保勞工的意見能被充分考量，並能直接參與安全衛生相關決策過程。

根據《職業安全衛生法》，委員會負責擬定與審議職業安全衛生政策，並監督安全衛生教育訓練、作業環境監測計畫、風險控制措施、健康管理、職業病預防及健康促進等工作，提供決策建議，以保障勞工權益與安全。委員會每季召開會議，透過審議、協調與建議機制，持續優化職場安全環境，降低風險，確保所有工作人員的健康與福祉。

工安環保委員會：委員會置委員七人以上，除雇主為當然委員及第五款規定者外，由雇主視該事業單位之實際需要指定下列人員組成：

- 一、職業安全衛生人員。
- 二、事業內各部門之主管、監督、指揮人員。
- 三、與職業安全衛生有關之工程技術人員。
- 四、從事勞工健康服務之醫護人員。
- 五、勞工代表。

委員任期為二年，並以雇主為主任委員，綜理會務。

委員會由主任委員指定一人為秘書，輔助其綜理會務。

委員會應每三個月至少開會一次。

危害辨識、風險評估及事故調查

為落實職業安全衛生管理工作，我們依據「環境保護暨職業安全衛生管理計畫」之規定，每季定期實施全面危害鑑別評估一次，職業安全衛生相關風險由環工課進行辨識、評估與管理，預防和改善任何不安全的環境或行為。

一、危害辨識及風險評估流程

1. 工作流程分析與危害識別

大甲永和透過全面識別製程、活動及服務以識別危害事故，涵蓋例行性作業（如日常維護）與非例行性作業（如特殊維修），確保作業風險的有效管理。在危害辨識方面，公司將物理性、化學性及人因性危害作為評估標準，並考量設備故障、人為錯誤及長時間作業所帶來的風險。

2. 詳細標註與分類

依據發生機率、潛在影響的嚴重性以及受影響人數的多寡等關鍵因素進行全面性評估，並對危害事故進行分級分類，識別高風險情境與潛在風險源。透過這項分析，企業能夠確立風險管理的優先順序，制定適當的應對策略，以降低工作場所的安全風險，維護員工健康與營運穩定。



3. 風險控制措施與檢討

依據風險等級，採取相應的控制措施，包括工程控制（設備優化與改善）、管理控制（制定與強化安全操作流程）及個人防護具（PPE）配戴，以降低職業安全風險。環工課負責彙整、檢討並評估各項措施的適用性與有效性，確保風險降至可接受範圍，並持續優化安全管理機制。

二、職業事故調查與風險評估

為提升職業安全衛生管理能力，公司建立事故通報與調查機制，所有安全事故（包括急救事故與未遂事件）均須進行調查，並制定矯正與預防措施，以防止類似事件再發生。同時，公司鼓勵員工主動提報潛在風險，如虛驚事件或設備異常，在整個討論過程中保持透明度，讓所有相關人員清楚問題獲得重視與處理。

在應急管理方面，公司嚴格遵循職業安全法規，並每廠皆有設置甲種職業安全衛生業務主管。員工若發現立即危險，可在不影響他人安全的前提下，停止作業並撤離至安全區域，並立即向主管通報。公司承諾保護舉報人資訊，確保通報機制的公正性與安全性，並禁止任何因通報而對員工進行不利處分，以維護員工權益，營造開放、透明且安全的工作環境。

事故相關危害辨識與風險評估流程：

Step1：事故初步調查

事故通報方法：

緊急通報：在緊急情況下，員工應立即撥打緊急電話號碼，並通

知主管與廠長。

調查過程：

1. 現場檢查：組長與廠長立即前往事故現場，確保安全並保存證據。
2. 設備檢查：檢查所有相關的設備，確認是否有故障或異常。
3. 人員訪談：與涉及事故的操作員和其他相關人員進行訪談，了解事故發生的詳細情況。
4. 初步分析：根據收集到的資料進行初步分析，找出可能的事故原因。

Step2：危害辨識

1. 設備危害：識別 CNC 車床和銑床操作過程中的潛在危害，例如機械故障、切削工具損壞等。
2. 環境危害：識別工作環境中的潛在危害，例如噪音、油霧、化學品等。
3. 人員危害：識別操作員可能面臨的危害，例如操作不當、疲勞、缺乏培訓。



Step3：危害風險評估

風險評估過程：

識別風險：列出所有識別出的危害。

評估風險：根據風險的可能性和嚴重性進行評估，給出風險等級。

風險控制：提出風險控制措施，如設備維護、操作員培訓、改善工作環境等。

Step4：危害風險分級

風險分級標準：根據風險的可能性和嚴重性，制定風險分級標準（例如低、中、高）。

風險分級過程：

低風險：風險可能性低且影響輕微，需定期監控。

中風險：風險可能性中等或影響中等，需採取預防措施。

高風險：風險可能性高且影響嚴重，需立即採取行動。

改善措施與執行

- 短期修正措施：針對直接原因，立即修復設備缺陷或改善工作環境。
- 長期改善計畫：制定長期策略以解決間接和根本原因，例如加強安全教育訓練、更新作業流程或引入新技術。
- 監控與追蹤：定期評估改善措施的有效性，持續監測職場環境，防止類似事故再次發生。

職安衛教育訓練

為了提高工作安全性，本公司透過持續之教育訓練及宣導，培養員工之緊急應變能力及安全意識，提升員工認知水平，以降低工作安全事故之發生及員工職傷之風險。職安衛教育訓練主要分成新進員工訓練及一般員工訓練，對於新人入職教育訓練，公司提供全面安全衛生教育訓練及預防災變訓練，幫助新進員工快速融入並理解企業的安全管理要求；對於在職員工，每年制定教育訓練計畫執行，具有法規要求證照之員工，透過定期派訓課程以確保有效性，重要製程作業需通過需經重要人員考核後才可上線生產，並辦理自衛消防編組訓練計畫，每半年至少舉辦1次，每次不得少於4小時，滅火、通報及避難訓練之實施，強化員工對突發情況的應變能力，並確保員工能熟練應用各類安全措施。





各部門教育訓練執行狀況

廠區	課程名稱	受訓人次	受訓費用
化工級事業部	一公噸上堆高機操作人員在職回訓班	1	500
	有機溶劑作業主管 - 在職教育訓練	1	900
	防火管理人複訓班	1	1,600
	勞工聽力危害預防衛教訓練	10	500
	粉塵作業主管 - 在職教育訓練	1	900
	高壓氣體特定設備操作人員 - 在職教育訓練	1	700
	乙級職業安全衛生管理員 + 乙級技術士技能檢定	3	31,500
	特定化學物質作業主管訓練班 (初訓)	1	3,600
化工級事業部合計		19	40,200
潔淨級事業部	固定式起重機操作人員安全衛生在職教育訓練班	1	600
	高壓氣體作業主管在職教育訓練	1	1,100
	急救人員安全衛生在職教育訓練	1	800
	甲種職業安全衛生業務主管	1	6,200
	輻射防護安全與放射醫學講座	2	1,800
潔淨級事業部合計		6	10,500
總計		25	50,700

供應商職業安全

為確保所有與營運、產品及服務相關的工作者能在安全且健康的環境中作業，本公司致力於加強內外部協作，提升管理與溝通，並有效降低工作場所的危險與職業安全風險。各廠區已設立承攬商安全規範，要求所有承攬人員遵守廠區安全規定，並簽署安全協議與承諾書。所有進場人員在施工前必須完成危害告知與登記簽署，確保其充分了解作業風險與防範措施，共同維護安全的工作環境。

具體作業程序如下：

- 1. 施工前：**承攬商需填寫作業前安全衛生宣導單，並根據施工作業內容填寫自主檢查表，進行自我檢查。
- 2. 施工中：**針對危險與環境作業進行有效管制，實施事故矯正預防措施，並確保事故緊急應變計畫的有效運作。
- 3. 施工後：**完成施工後，迅速清理現場，並確保作業人員安全離場。





職業災害統計

●職業傷害

大甲永和集團透過持續之教育訓練、宣導及建立防範措施，以減少職業傷害之發生率。職業傷害事件發生可能原因包含因物理性（壓傷、砸傷），化學性（有害化學溶劑）等等。針對 2025 年發生之 1 件職業傷害事件，員工於工作中不慎摔傷造成左手橈骨骨折，影響 47 天工作日。經公司內部調查後，確認事故主因為作業員繫繩固定紙箱時，繩子繃得太緊導致繩子斷裂，對此，公司已完成繩子更改及捆綁的鬆緊度，並對現場同仁進行職業安全再教育，以防止類似事件再次發生。

同時，為預防未來職業傷害發生，我們定期進行詳細的風險評估，包括對工作環境的觀察、與作業同仁進行訪談和事故記錄分析，以識別潛在的危險源並制定有效的預防與控制策略，確保工作場所的安全性。

報導期間內大甲永和員工職業災害狀況						
類別	項目					
	失能傷害人次數	總失能損失日數	FR	SR	虛驚事件頻率	綜合傷害指數
廠內職災	1	47	3.12	146.41	0	0.67
上下班交通事故	0	0	0	0	0	0

職業健康服務

大甲永和致力於保障員工安全健康的友善職場，推動全面性的管理制度以確保人員安全與健康。整合環境監測數據，辨識可能發生健康危害之風險，依法規實施年度健康檢查，協助員工掌握自身健康狀況。入職前後，進行宣導及教育訓練，提高員工安全意識，同時提供適當的護具，以降低作業風險，並持續落實 PDCA 改善，適時調整作業環境，推動職場暴力防制，廠內機台設備，在明顯處張貼危害警示標語。持續掌握員工健康狀況並提供自我健康管理依據，達到預防勝於治療，創造安全友善的工作環境。

健康促進

為了提倡員工健康生活，幫助員工改變其生活習慣以達到理想健康狀態，除了依據法令規定定期執行員工健康體檢，福委會每年會規劃多元化的社團活動，供員工選擇參與。活動內容包括電影社、慈幼社、釣魚社、羽毛球社等，員工可根據自身興趣報名參加。這些活動不僅提供豐富的休閒選擇，還能促進員工間的情誼，幫助同仁紓解工作壓力，解決職場健康風險，並進一步強化員工的職場健康與福祉。



●職業病

大甲永和生產廠區內的職業病危害因子包括化學品、物理因素和生物因素等。為降低風險，公司針對工作環境的特性以及過去的事故紀錄，定期進行作業環境測定，以確保全面性。同時，公司透過實施工時管理、公司定期健康健檢管理及提供個人防護裝備，確保工作環境安全，維護員工健康。2025 年大甲永和各廠員工與非員工的工作者均無職業病或疑似職業病之事件發生。

2025 年職業傷害與職業病統計

		2024			2025		
廠區 / 據點		化工級事業部	潔淨級事業部	合計	化工級事業部	潔淨級事業部	合計
總經歷工時（小時）		319,055.257	200,830.174	519,885.431	198,569.743	122,438.63	321,008.373
職業傷害	一般職業傷害數量 （損工日數 180 天以內者）	0	0	0	1	0	1
	嚴重職業傷害數量 （損工日數大於 180 天以上）	0	0	0	0	0	0
	可紀錄之職業傷害件數	0	0	0	1	0	1
	職業傷害死亡人數	0	0	0	0	0	0
	損工日數 ^{註 1}	0	0	0	47	0	47
	嚴重的職業傷害比率 ^{註 2}	0	0	0	0	0	0
	可記錄之職業傷害比率 ^{註 3}	0	0	0	1.01	0	0.62
	職業傷害所造成的死亡比率 ^{註 4}	0	0	0	0	0	0
職業病	職業病件數	0	0	0	0	0	0
	職業病死亡人數	0	0	0	0	0	0
	職業病所造成的死亡比率 ^{註 5}	0	0	0	0	0	0
	可記錄之職業病件數	0	0	0	0	0	0

註 1：自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。

註 2：嚴重的職業傷害比率 = [嚴重職業傷害數量（排除死亡人數）× 20 萬工時] / 總經歷工時。

註 3：可記錄之職業傷害比率 = （可記錄之職業傷害件數 × 20 萬工時） / 總經歷工時。

註 4：職業傷害所造成的死亡比率 = （職業傷害所造成的死亡人數 × 20 萬工時） / 總經歷工時。

註 5：職業病所造成的死亡比率 = （職業病所造成的死亡人數 × 20 萬工時） / 總經歷工時。

註 6：本報告書之職業安全指標採雙軌基準計算。失能傷害頻率（FR）與失能傷害嚴重率（SR）係依循國內職業安全衛生 規範，以每 1,000,000 個經歷工時為基準；可記錄職業傷害比率則依循 GRI 403-9 準則要求，以每 200,000 個經歷工時為基準計算。

註 7：2025 年總經歷工時較前一年度顯著減少，主要係因化工級事業部因應營運排班調整，人員平均每日出勤時數約減少 3.5 至 4.0 小時所致。



3.3 人權維護

本公司尊重勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並確認人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。2025 年，公司未發生任何歧視事件，並聘用 5 名身心障礙員工及 1 名原住民族員工，展現我們對多元共融的承諾。

人權管理

大甲永和恪遵各營運據點所在地勞動法規，支持並遵循《勞動基

準法》、《性別平等工作法》等勞動法令，以及《國際勞動與人權公約》，依照相關法令制定相關管理制度及辦法並定期追蹤法規修訂，確保相關制度與管理辦法的合法性，該制度所涵蓋的範疇包含大甲永和集團各廠區所有員工，傳達大甲永和對人權的重視，期望透過與所有合作夥伴的努力。此外，我們透過制定工作規則並提供員工手冊，確保同仁與管理階層隨時可查閱相關規範，以維護工作權益。

我們特別重視議題與具體作為如下：

人權議題	具體管理辦法 / 措施	2025 年度執行情形
杜絕不法歧視確保工作機會均等	1. 公司恪遵勞動法規，聘僱員工透過公開的招募管道，秉持不分種族、性別、年齡、宗教及國籍等機會平等原則，適才適所遴選所需人員。 2. 重視員工權益並提供合理的待遇，遵守相關法規，每一員工皆享有薪資、福利等勞動條件平等之對待，不因種族、宗教、黨派、性別、年齡、婚姻、星座、容貌等因素遭歧視。	2025 年無此情事。
不雇用童工	1. 未滿 16 歲者本公司不予僱用。 2. 未滿 18 歲之未成年員工，應出具其法定代理人同意書及年齡證明文件，本公司方得僱用。	2025 年無雇用童工
不強迫勞動	1. 公司遵守勞動法令與人權政策，不強迫無意願之員工進行勞務行為。 2. 對於員工之每日、每周正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定，皆依法令規範	2025 年無強迫、強制勞動。
就業與結社自由	1. 員工擁有自由離職或終止雇用關係的權力，並尊重所有員工結社自由，且不因此有受到責罰、報復或有任何不良後果。	大甲永和除無禁止自由結社外，福委會每年規劃多元化的社團活動，供員工選擇參與。活動內容包括電影社、慈幼社、釣魚社、羽毛球社等，員工可根據自身興趣報名參加。



人權教育訓練

對於職場不法侵害、個資法、誠信經營與道德行為等人權議題，大甲永和進行人權教育訓練，並透過廠內會議與公佈欄向主管與員工傳達與宣導性別尊重的重要性。2025 年，公司人事部門人員進修人權與職場不法侵害預防課程，總計 1 人次參與，累計 2 小時外部訓練，以及主管級以上進行人權與職場不法侵害預防內部教育訓練，總計 30 人次參與。對象涵蓋董事長、總經理、各事業部主管、廠級主管及相關管理與儲備幹部等。課程內容包含性平人權法治及性騷防制等相關議題，持續深化職場安全與尊重文化，確保員工在公平、友善的環境中工作。

人權議題之申訴管道

為了保障員工的基本權益，本公司設立了有效且便捷的申訴機制，確保每一個申訴過程都能夠保持公平與透明。所有員工在面對內部問題時，均可透過簡單易用的申訴管道反映問題，我們會根據情況給予及時且合理的回應。此外，為維護性別平等並確保員工、求職者的工作環境免受性騷擾，公司設有專屬的性騷擾防治申訴信箱與電子郵件。所有申訴調查均會保密處理，保障申訴人身份不被透露，並確保員工不會因提出申訴而受到任何形式的報復。



2025 年外部利害關係人檢舉信箱無不法之舉報或申訴案件。

申訴管道

化工級事業部：電話 04-2681-5496
電子信箱 robert@yhmco.com.tw
潔淨級事業部：電話 04-3600-0080
電子信箱 midas@yhmco.com.tw
性騷擾防治：電話 04-2681-5496
電子信箱 adonis@yhmco.com.tw

3.4 社會共榮

本公司秉持「取之社會、回饋社會」的精神，深信企業的成功不僅來自卓越的經營，也應承擔社會責任，積極回應社會需求。我們致力於落實「關懷社會弱勢團體」的理念，希望透過實際行動，讓光照射亮社會上每一個偏僻的角落，讓愛溫暖人間裡每一處受創的心靈。我們相信，企業的價值不僅在於創造經濟效益，更在於能夠為社會帶來正向影響。因此，公司長期投身於慈善公益、文化推廣、社區回饋與員工福祉等多方面的努力，期望透過這些舉措，營造更溫暖、更美好的社會環境。我們不僅提供經濟支持，更透過實際參與來傳遞關懷，讓愛與希望不僅停留在口號，而是成為具體的行動，深植於我們的企業文化之中。

透過這些行動，本公司致力於將企業經營與社會責任相結合，不僅強化內部文化，也促進社會的和諧發展，實踐「企業成功來自社會，亦應回饋社會」的核心價值。2025 年於社會公益總支出共 431,800 元。



關懷弱勢群體，持續投入公益行動

自民國 96 年起，陸續對「私立向上兒童福利基金會 - 台中育嬰院」提供相關資助，而為鼓勵公司全員共同參與社會關懷，公司並於 97 年度成立「慈幼社」，藉由慈幼社之成立，讓公司全員有機會走入社會中較為弱勢的群體，並藉由活動之參與，實地體驗人生的不完美。此外，亦能藉由實地查訪，瞭解院所匱乏之資源，進而提供捐款、發票捐贈、物資捐助等實質援助，協助院方改善生活環境，並關懷院童成長需求。此外，公司多年來已認養 30 多位弱勢院童，不僅提供物質上的幫助，更持續關懷以行動陪伴他們，讓這些孩子感受到社會的溫暖與支持。

為鼓勵員工參與社會服務與公益慈善活動，並落實企業社會責任，本公司已訂定員工志工假制度，並預計於 2026 年起實施。



推動本土藝文發展，提升員工文化素養

本公司積極支持台灣藝文發展，鼓勵員工及其家屬參與文化活動，透過贊助舞台劇門票，讓同仁有機會欣賞優質演出，提升藝術素養，同時促進藝文產業的發展。我們相信，文化藝術的薰陶能豐富生活，提升企業內部的文化氛圍，進一步激發創意與團隊凝聚力。

2025 年公司贊助電影欣賞活動，贊助金額新台幣 \$58,000。



敦親睦鄰，促進社區共好

公司積極參與鄰里互動，透過贊助周邊學校活動、節慶禮品贈送等方式，深化與當地社區的連結，促進友善企業與在地發展的共榮關係。我們深知，企業的成长與發展不能獨善其身，而應與社會共同進步，因此未來將持續透過多元的公益行動，讓企業的影響力帶來更多正向改變。



環境永續

- 4.1 氣候變遷因應 (TCFD)
- 4.2 能源管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 廢棄物管理
- 4.5 空污防制
- 4.6 綠色產品及循環經濟

NET
ZERO
EMISSIONS



4.1 氣候變遷因應 (TCFD)

全球正面臨前所未有的氣候變遷挑戰，極端氣候事件日益頻繁，對環境、經濟與企業營運帶來深遠影響。企業不僅需應對氣候風險，更應積極尋求可持續發展的機遇。大甲永和秉持永續發展承諾，參照氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 架構，從「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大核心構面，系統性地辨識氣候風險與機會，並透明揭露應對機制。我們致力於評估氣候變遷對企業財務的短、中、長期影響，並透過合理的資本配置，支持溫室氣體減量目標，為企業與策略夥伴「共生、共榮、共好」奠定堅實基礎。

大甲永和不僅重視自身在能源消耗、資源利用及碳排放方面的責任，也關注聯合國氣候變遷專門委員會 (IPCC) 報告，氣候變遷加劇導致熱浪、暴雨、乾旱等極端天氣事件頻發，可能影響生產流程與供應鏈穩定性。此外，資源短缺與成本上升亦促使我們必須優化生產策略，以確保企業永續發展。為應對這些挑戰，我們積極採取減碳與提升能源效率的行動，包括導入綠色生產技術、推動可再生能源使用，並遵循國際標準，如 TCFD，以透明方式揭露應對策略與成果。我們相信，在全體員工的努力及供應商、客戶的緊密合作下，企業能有效應對氣候變遷帶來的風險，並把握其中的商機。未來，我們將持續關注氣候變遷趨勢，動態調整策略，確保企業在可持續發展的道路上穩健前行，為環境與社會創造長遠價值。



治理

大甲永和由董事會作為最高決策與監督單位，直接管理氣候變遷策略的推動情形及治理架構。永續發展委員會負責統整與利害關係人之間的溝通結果，並每年定期（至少一年一次）向董事會報告公司氣候變遷策略與目標，審視氣候變遷風險與機會行動，檢視執行狀況並討論未來計畫。

大甲永和董事會定期聽取經營團隊的各項業務報告，內容涵蓋營運報告、溫室氣體盤查報告及 ESG 相關報告。經營階層必須對董事會提擬公司營運策略，董事會必須評判這些策略之可行性、檢視策略的進展，必要時敦促經營團隊進行調整。

此外，公司已於 2025 年經董事會決議設置永續發展委員會，並委任三位獨立董事擔任委員，以強化永續治理與相關策略之推動。

大甲永和永續發展委員會為確保本公司永續發展相關工作之推動，組成跨部門小組執行編組之業務、彙整執行計畫或其他永續相關事務，並於董事會議案 - 溫室氣體盤查及營業報告時口頭報告執行成果。



議案內容包含：

- (1) 永續專案推動
- (2) 各永續發展推動小組執行情形
- (3) 2025 年永續報告書製作
- (4) 2026 年風險管理與因應
- (5) TCFD 氣候相關風險對財務的影響。

策略

為了應對全球暖化帶來的挑戰，企業需投入更多資源來應對極端氣候、調整能源使用模式並提升員工技能。此外，企業必須每年評估資產的經濟使用壽命，以確保其符合最新環保法規。然而，若需汰換現有資產以轉向更環保的設備，可能導致資產壽命縮短，進而增加營運成本、降低資產價值並提高資本支出。大甲永和雖尚未設立內部碳定價，但未來將積極將減碳成果納入營運績效指標，加速邁向低碳轉型，以確保永續發展並實現減排目標。

大甲永和依前年度之氣候變遷風險與機會辨識情形彙整出 4 項氣候變遷風險議題及 1 項氣候變遷機會議題，作為公司主管辨識 2025 年企業氣候變遷風險 / 機會之評估表，再依本公司風險管理之方法學，也參照金融穩定委員會 TCFD 架構，依發生可能性及衝擊程度等兩個面向進行矩陣分析及評估。根據分析結果，2025 年從 5 項可能面對的氣候變遷風險議題中，決議 5 個項目：客戶要求變動、碳費／碳稅徵收、氣候變遷相關法規、氣候變遷導致電力不穩定、企業聲譽，作為大甲永和的重要氣候變遷風險議題；從 4 項可能產生的氣候機會議題中，決議出 1 個項目：市場趨勢改變，作為大甲永和的重要氣候變遷機會議題。

氣候相關風險及機會鑑別

氣候風險與機會鑑別流程

1. 蒐集氣候風險與機會議題

積極研究全球氣候變遷趨勢及與產業相關的議題，涵蓋氣候變化、政策法規、市場趨勢及科技發展等，這些因素可能對大甲永和的業務和財務產生影響。針對各類風險進行全面辨識、評估與判定，並掌握風險等級，根據分析結果提出解決方案或預防措施，建立有效的監控機制，最終編製風險管理報告，確保對風險的妥善管理與應對。

2. 辨識實體和轉型風險與機會

藉由與各單位的討論，彙整出可能影響營運的氣候風險與機會，並設計氣候變遷風險評估問卷。隨後評估這些氣候趨勢對業務的具體影響，重點關注對實體資產、供應鏈、營運和市場地位的風險，以及潛在的轉型機會。

3. 分析財務衝擊

根據 TCFD 指引，我們進行財務揭露，詳細說明對氣候變遷相關風險與機會的理解與應對措施。包括揭露大甲永和面臨的財務影響、風險管理策略與目標，以及不同時間範圍內的風險與機會預測。藉由財務揭露，可增進利害關係人對大甲永和在氣候風險管理方面的透明度與理解。

4. 研擬應對措施

根據風險發生的可能性與衝擊程度，鑑別並評估風險及氣候變遷機會的影響，並依此確定風險等級與應對措施。對於重點風險與機會，制定行動方案，持續追蹤執行進度，並定期檢視和評估其管理成效，確保必要時作出調整，以有效應對風險並充分利用機會，推動公司在氣候行動上的長期永續發展。



財務衝擊程度	風險與機會可能性				
	幾乎肯定 (5 分)	很有可能 (4 分)	有可能 (3 分)	不太可能 (2 分)	幾乎不會 (1 分)
	一定會發生	10 年內可能發生多次	10 年內可能發生一次以上	10 年內沒發生過	從沒發生
高 (5 分)					
中高 (4 分)					
中 (3 分)			1 2	3 4	
中低 (2 分)					
低 (1 分)			5		

● 15~25 分：重大風險 / 機會 ● 6~14 分：中等風險 / 機會 ● 1~5 分：低風險 / 機會



轉型風險

氣候風險項目	風險事件及描述	影響期程	衝擊程度	潛在財務影響	年度行動方案 / 因應作為
① 政策和法規	氣候變遷相關法規 促進氣候變遷調適之政策與法規規範，如實施碳定價機制降低溫室氣體排放、室內空氣品質、節電標準、提高用水效率等，都可能使企業營運成本增加。	中期	中	■ 營運成本增加 ■ 罰款、商譽受損 ■ 投資費用增加	為因應氣候變遷相關法規所帶來的潛在轉型風險，本公司持續關注國內外碳定價制度、溫室氣體減量目標、能源效率標準等政策動向，並啟動相關內部應對措施。 具體作為包括： ■ 進行溫室氣體盤查與碳排熱點分析，作為減碳規劃依據。 ■ 逐步導入高效率設備與節能技術，降低能源使用與營運成本。 ■ 建置 ISO 14064 等相關管理系統，強化制度化管理。 ■ 評估碳費與碳關稅政策影響，納入營運成本與供應鏈管理考量。 ■ 強化員工節能減碳意識，推動永續教育與內部溝通。 ■ 評估採購綠電憑證可能性。 ■ 評估聘用永續專業人才，整體規劃執行相關業務。



② 名譽	企業聲譽 1. 永續執行成效不彰，將影響公司聲譽，使得客戶及業務流失，影響接單與營收。 2. 對利害關係人（如：客戶、主管機關、投資人、銀行、供應商、員工等）關注之氣候變遷議題應積極回應並適時投入，以免影響公司形象及信譽。	中期	中	▪ 市值下滑，市場募資困難 ▪ 授信成本差別取價，使得資金成本增加	▪ 公司優先配合永續要求，提前展開「ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查」專案，及透過提前申報永續報告書凝聚內部共識，樹立公司良好形象。 ▪ 透過公司網站、永續報告書等，使利害關係人更了解公司相關作為。
③ 市場	客戶行為變化 為滿足客戶需求，導致利潤壓縮、成本增加。	短、中期	中	▪ 營收下降 ▪ 增加資本支出	▪ 針對主要營運與供應鏈風險進行評估，並規劃預警機制與初步應變流程，期望在潛在危機發生時，能迅速啟動並有效緩解衝擊。 ▪ 運用客戶滿意度調查，蒐集真實需求與使用回饋，並藉此拓展客源，使產品更加貼近並滿足市場需求。

實體風險

風險面向	風險事件及描述	影響期程	衝擊程度	潛在財務影響	年度行動方案 / 因應作為
④ 立即性風險	氣候變遷導致電力不穩定 氣候異常導致企業用電需求量大、夏季用電高峰可能造成停電，電力瞬間壓降造成生產設備跳脫之機率提升，可能會導致營運生產受到影響。	短、中期	中	• 營運成本增加 • 增加資本支出	針對颱風、豪雨等極端天氣事件的頻率與嚴重度提升，可能對公司造成的影響，採取以下因應措施： ▪ 強化基礎設施穩定性：加強基礎設施與應急電力系統，保障關鍵設備運行。 ▪ 需求預測與能源管理：優化能源管理，減少高峰期用電需求，降低停電風險。 ▪ 靈活的營運調度：調整營運計畫，提前安排維護或調整生產時間，減少中斷。 ▪ 員工安全與訓練：定期進行極端天氣應急演練，並加強員工對應急流程，確保反應迅速。 ▪ 引進新能源，使用再生能源或潔淨能源作為能源儲備來源。



機會

機會面向	機會事件及描述	影響期程	衝擊程度	潛在財務影響	年度行動方案 / 因應作為
⑤ 產品和服務	市場趨勢改變 低碳轉型趨勢下，市場對於能源效率產品與企業氣候韌性的需求提升，及早佈局高效率製程技術，取得競爭優勢，進而提升營業收入。	中期	小	• 產品附加價值提升 • 商譽提升 • 營收增加	▪ 加速低碳技術導入，研發及使用儲能設備儘早部署高效能製程技術，提升產品與服務的能源效益。 ▪ 增強氣候韌性，強化公司氣候變遷的適應能力，提升品牌形象與市場競爭力。 ▪ 開發符合市場需求的產品，針對市場對產品的需求，進行技術與產品優化。 ▪ 專注長期收益，提高能源使用效率與減碳，實現可持續的營收增長。

風險管理

請詳 2.2 風險管理章節。

指標與目標

大甲永和持續依循 ISO 14064-1 和金管會「永續發展路徑圖推動時程 (2023~2029)」，進行溫室氣體盤查及第三方查證作業，以掌握各廠區的溫室氣體排放情況。依照行政院 2022 年底公告的減碳路徑規劃圖，設定了明確的減量目標：在 2026 年將範疇一、二的溫室氣體排放較 2022 年基準年減少 2%，並計畫於 2030 年再減少 4%，累計減碳量達 6%。

2025 年範疇一 + 二排放量相較 2022 年基準已減少 12.27%，提前達成 2026 年短期目標並超越 2030 年中期目標。

為提升能源使用效率，也積極推動能源改善措施，如持續監控能源使用情況，汰換高能耗設備。在強化與利害關係人的溝通方面，我

們透過製作本報告書，顯示我們在相關議題上的持續努力，進而提升公司形象與信譽。指標與其目標的時程與成效如下：

● 能源與溫室氣體排放管理

本公司主要能源來源為台灣電力公司（台電）及台灣自來水公司（台水），研議訂定減量目標及計畫。

本公司於 2022 年啟動 ISO 14064 溫室氣體盤查作業，盤查範圍為母公司之範疇一（直接排放）、範疇二（能源間接排放）及範疇三（其他間接排放），未來將視法規要求、市場趨勢或客戶需求進行調整。2026 年，預計將碳盤查範圍逐步擴展至子公司，持續強化溫室氣體資訊透明度。公司亦將依盤查結果，適度檢視並優化能源使用效率與碳排放管理作法。



2022 年度盤查報告已於 2023 年 6 月取得 SGS 查證；2023 至 2025 年度盤查報告截至本報告刊印日尚未完成第三方確信或查證。

●氣候風險與機會評估

於風險評估會議中，各單位提出可能影響公司營運的氣候相關風險與機會，並依影響程度進行分類與應對：

■首要改善目標：針對營運可能造成的環境污染與健康影響，優先制定減緩措施，以降低對環境與社會的負面影響。

■市場與客戶需求：將氣候變遷帶來的市場變化與客戶需求納入研發策略，開發符合低碳或永續發展趨勢的產品與服務。

●薪酬與氣候目標連結

本公司目前尚未將氣候相關指標納入薪酬制度設計，未來將視整體管理發展與實務需求，評估其可行性，以進一步強化內部氣候治理

機制。公司亦將持續透過年度碳盤查與內部審查機制，動態調整減碳策略，確保氣候風險管理與營運目標協同推動。

溫室氣體排放管理政策

大甲永和集團為有效管理各廠溫室氣體排放狀況，自願至 2022 年開始每年進行溫室氣體盤查，盤查範疇包含化工級事業部一廠（包含員工宿舍）、化工級事業部二廠、化工級事業部三廠、潔淨級事業部四廠（包含員工宿舍）、潔淨級事業部五廠，並於 2023 年取得 SGS 溫室氣體查證聲明書，查證範疇包含範疇一、範疇二及範疇三。

2025 年排放強度上升之主因為範疇三類別四（上游運輸與配送）製程核心原料（管材）之採購量大幅增加，致使排放量大幅成長。

本年度溫室氣體排放量

區域（事業群）	範疇一	範疇二	範疇三	合計
	直接溫室氣體排放量	能源間接溫室氣體排放量	其他間接溫室氣體排放量	（公噸 CO ₂ e）
化工級事業部	610.7494	799.4044	8,501.1588	9,911.313
潔淨級事業部	242.3694	954.9840	6,549.9429	7,747.296
總計	853.1188	1,754.3884	15,051.1017	17,658.609





本年度七大溫室氣體排放量

區域 / 溫室氣體	二氧化碳	甲烷	氧化亞氮	氫氟碳化物	全氟碳化物	六氟化硫	三氟化氮	合計
	(CO ₂)	(CH ₄)	(N ₂ O)	(HFCs)	(PFCs)	(SF ₆)	(NF ₃)	(公噸 CO ₂ e)
化工級事業部	9,869.4351	27.4905	1.3102	13.0768	0	0	0	9,911.3126
潔淨級事業部	7,724.5163	8.0189	1.5823	13.1788	0	0	0	7,747.2963
總計	17,593.9514	35.5094	2.8925	26.2556	0	0	0	17,658.6089

近三年之溫室氣體排放量（單位：公噸 CO₂e）

項目	台灣		
	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放	672.5761	802.9272	853.1188
範疇二：間接溫室氣體排放	1,568.2127	1,633.1648	1,754.3884
總排放量（範疇一 + 範疇二）	2,240.789	2,436.092	2,607.507
範疇三：其他間接溫室氣體排放	9,672.3575	12,048.7459	15,051.1017
總排放量（範疇一 + 範疇二 + 範疇三）	11,913.146	14,484.838	17,658.609
總年營收金額（新台幣百萬元）	740	844	881
溫室氣體排放強度	16.10	17.16	20.04

年度環保支出

項目	金額
水污染防治費用	1,971,342
污水處理設備維護費	302,570
垃圾清運處理	472,800
廢棄物處理費	4,024,004
總計（新台幣元）	6,770,716



註 1：2024 及 2025 年台灣據點之電力排放係數引用經濟部能源局公告之電力排放係數 0.474kg CO₂e/kWh

註 2：範疇三類別為：運輸溫室氣體排放（上游運輸與廢棄物運輸產生的排放）及組織使用產品溫室氣體排放（採購商品與廢棄物處理產生的排放）。

註 3：本次組織盤查邊界採用之方法為營運控制法。

註 4：2022 基準年數據：範疇一：864.1371、範疇二：2,108.046、範疇一、二合計：2,972.183 公噸 CO₂e。



4.2 能源管理

我們深知能源效率的重要性，並致力於減少環境足跡。雖然目前未實施正式能源管理系統，但我們已積極採取重大措施來改善能源績效，包括優化設備運作、簡化流程以減少能源浪費，以及在所有設施中推行基本節能措施。未來，我們計畫進一步提升能源管理成效，積極探索安裝太陽能板與購買再生能源憑證的可行性，以提高對綠色能源的依賴。此外，我們將透過持續的維護與升級計畫，逐步將老舊或低效設備及照明更換為節能替代品，並進行全面能源審計，以識別並

落實更高效設備的替換策略。我們承諾持續關注能源管理領域的最佳實踐與新興技術，並不斷評估與完善策略，確保營運方式既永續又高效。

2025 年，大甲永和的能源密集度為 31.27GJ/ 百萬新台幣。當年總能源消耗達 27,547.6352GJ，其中電力佔 48.4%，天然氣佔 32.5%，液化石油氣佔 8.1%，柴油與汽油合計佔 11.0%。電力是主要的製程及廠務系統能源來源，柴油主要用於發電與公司車輛，汽油則用於公司車輛。

2025 年能源消耗量統計

單位：GJ

能源種類			化工級事業部	潔淨級事業部	能源合計
内部	非再生能源	汽油	30.2848	342.7495	373.0343
		柴油	940.7584	725.6758	1,666.4342
		天然氣	8,951.6031	0	8,951.6031
		液化石油氣	0	2,239.3692	2,239.3692
		外購電力	6,071.4254	7,253.0424	13,324.4678
内部能源消耗總量			15,994.0717	10,560.8369	26,554.9086
外部	非再生能源	柴油	796.5590	196.1676	992.7266
外部能源消耗總量			796.5590	196.1676	992.7266
總能源消耗量			16,790.6307	10,757.0045	27,547.6352

註 1：1 立方公尺天然氣 = 10.5 度電能；1 公升柴油 = 8,400 千卡 = 35.16 百萬焦耳；1 度電 = 3,600 千焦耳

註 2：轉換係數來源係以臺灣環境部氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,900 kcal/m³；1kcal=4.184KJ。(汽油 1L=0.0326GJ；柴油 1L=0.0351GJ。)





近三年能源消耗量統計

單位：GJ

能源種類		2023	2024	2025
非再生能源	汽油	338.8765	392.1049	373.0343
	柴油	1,389.46	1,655.3363	1,666.4342
	柴油（外部）	638.6188	1,196.3167	992.7266
	天然氣	7,055.6121	8,657.6076	8,951.6031
	外購電力	11,199.48	12,403.7833	13,324.4678
	液化石油	1,271.8240	1,515.3884	2,239.3692
能源消耗總量		21,893.8714	25,820.5372	27,547.6352
營收	新台幣百萬元	740	844	881
能源密集度	GJ/ 新台幣百萬元	29.59	30.59	31.27

註 1：1 立方公尺天然氣 = 10.5 度電能；1 公升柴油 = 8,400 千卡 = 35.16 百萬焦耳；1 度電 = 3,600 千焦耳

註 2：轉換係數來源係以臺灣環境部氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,900 kcal/m³；1kcal=4.184KJ。(汽油 1L=0.0326GJ；柴油 1L=0.0351GJ。)



節能減碳措施

本公司近三年能源消耗總量呈逐年上升趨勢，以能源消耗量統計表格顯示隨著訂單量與生產活動增加，整體能源使用量同步攀升。另柴油、汽油及柴油（外部）用量亦有波動，其中以柴油（外部）於 2024 年明顯增加，反映產線運轉及運輸需求上升。整體而言，能源消耗增加主要係因產能擴大與製程運轉時數提升所致，後續將透過燈具與設備升級、產能調整與節能優化、再生能源應用等措施，逐步抑制能源成長幅度，降低能源密集度上升壓力。

1. 燈具與設備升級

生產製造設備方面，分階段替換為節電、低耗能之設備，如照明設備替換為 LED 燈具，2025 年潔淨事業部已將公司部份區域的傳統螢光燈更換為 LED 燈，根據實際更換後計算的成果，達到年節省電量 2,062.464kWh、年減碳 0.9776t-CO₂e(係數 0.474kg/ kWh)，未來將持續汰換剩餘的傳統螢光燈更換為 LED 燈。



2. 製冷設備替換為變頻設備。

3. 產能調整與節能優化

透過產能調整及落實基本節能作法，減少不必要的能源消耗；並持續關注業界發展趨勢，評估並導入合適的節能措施、設備或方案，以實現長期的能源效率提升。

4. 再生能源應用

開發並建置綠色、再生能源應用，如於廠區安裝太陽能板發電，或使用再生能源產熱，並將電力或熱力併入生產線相關設備。

2025 年度降低產品能源使用量

本公司致力於透過產能調整及落實基本節能作法，減少不必要的能源消耗。我們持續關注業界發展趨勢，尋求並評估導入合適的節能措施、設備或方案，以達到減碳目標。具體措施：

1. 優化生產流程

公司將持續優化生產流程，未來計畫汰換老舊空壓機，導入變頻空壓機，以提升能源使用效率。變頻空壓機可依實際用氣量自動調整轉速，降低空載運轉造成的能源浪費，進一步強化設備運轉效能與節能表現。

2. 新能源替代

公司計畫以生質燃料（如沼氣）取代可燃氣體液化石油氣（LPG），以實現低碳轉型。沼氣屬於低碳再生能源，其生命週期內的溫室氣體

排放量較傳統化石燃料低，有助於減少碳足跡，同時降低對石化能源的依賴，進一步減輕對環境的整體影響。

本公司將持續透過優化生產流程和採用新能源等措施，提升能源使用效率，並逐步降低碳排放。我們將定期檢視和評估各項措施的成效，並根據業界最新發展，不斷調整和完善我們的節能減碳策略。

4.3 水資源管理

鑒於近年來極端氣候使得水環境產生急劇變化，頻繁的乾旱、極端的洪水及海平面上升，使得國際對於水資源議題日益重視，水資源管理也成為本公司營運中的一個關鍵議題。根據世界資源研究院（World Resources Institute, WRI）開發的水風險分析工具 Aqueduct 進行水資源風險評估顯示，台灣的廠區包括化工級事業部一廠、化工級事業部二廠、化工級事業部三廠、潔淨級事業部四廠、潔淨級事業部五廠，水資源壓力為低至中低風險。此外，大甲永和集團為專業不鏽鋼銲接管配件、潔淨級管材產品製造商，係屬非高度污染之二次加工業，對於污染源防治設有廢水處理設備，且依現場作業情形，加強環保人員之專業訓練及操作設備之技術，委託環境部認可之檢測機構作不定期檢驗，2025 年度多數檢測項目均符合排放標準，惟五廠下半年 COD 及懸浮固體檢測值偶有偏高情形，相關廢水均依既定流程送入工業區污水處理廠進行二次處理，無未經處理直接排放、繞流排放或非法棄置情事，並已採取改善措施。2025 年總取水量為 39.2008 百萬公升。自來水及地下水為大甲永和主要取水源，大甲永和供水來源取自鯉魚潭水庫和石岡壩，取水量、排水量及耗水量彙總如下頁表格：



水資源使用情況（單位：百萬公升）

廠區	化工級事業部			潔淨級事業部		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
自來水取水量	0.8191	0.9097	1.0075	18.07	20.164	24.3473
地下水取水量	11.651	12.433	12.2180	1.4	2.4	1.6280
地表水取水量	0	0	0	0	0	0
海水取水量	0	0	0	0	0	0
取水量合計	12.4701	13.3427	13.2255	19.47	22.564	25.9753
回收再利用總量	0	0	0	0	0	0
排水量	10.1239	10.8561	10.3176	15.98	17.147	20.6185
耗水量	2.3462	2.4866	2.9079	3.49	5.417	5.3568

註 1：所有地區涵蓋範圍為化工級事業部一廠、二廠、三廠；潔淨級事業部四廠、五廠。

註 2：2023 年揭露之取水量合計數因加總計算錯誤，已於本期修正取水量及耗水量。2025 年總取水量較 2024 年增加 9.17%，主要因為訂單需求增加，帶動產線稼動率及加班生產時數提升，使製程清洗及設備運轉相關用水同步增加，因而影響水資源使用。

廢污水管理

大甲永和依各廠區特性採取差異化廢水處理策略，以降低對水環境的衝擊，並且為進一步節水，台灣廠區將加強個人用水觀念的宣導，達成節約用水的目標。

化工級事業部生產過程中需使用混酸廢水進行金屬表面清洗，以去除油污與雜質。廢液隨後導入前處理設備，移除殘留化學物質與固體懸浮物，確保水質達排放標準後排入工業區污水處理廠進行處理。工業區單位每月對排放水進行例行檢測，確保所有指標符合法規，處理後廢水符合環保標準，可安全排放或進行循環再利用。此流程旨在有效減少廢水對環境的影響，並確保符合相關法規的排放要求。

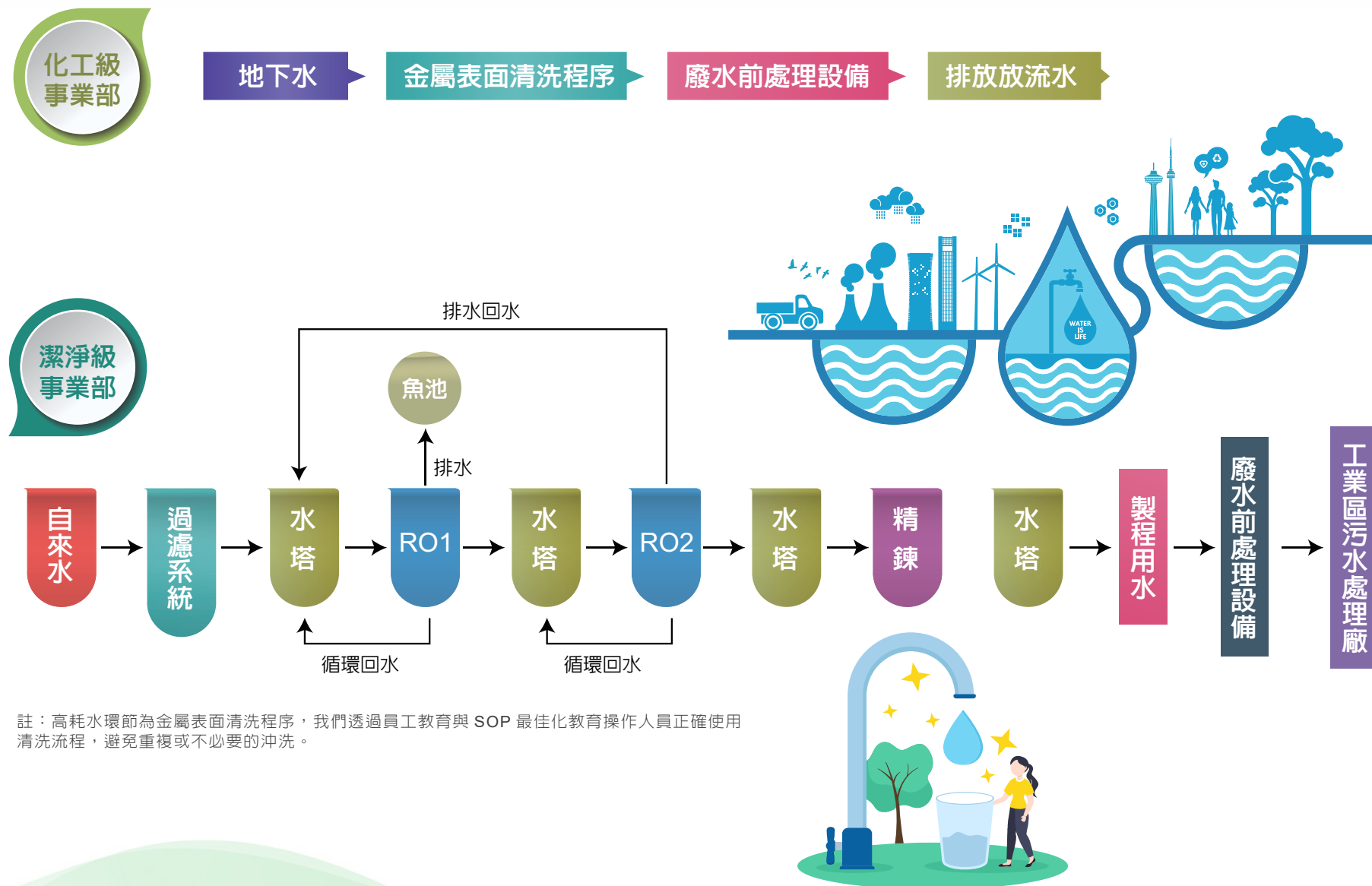
潔淨級事業部則導入製程用水造水與回水系統，水資源除供製程使用外，亦用於景觀魚池，不只是美化空間，更在員工福祉與生態環境上帶來多重效益。製程用水經二階段逆滲透系統處理後，大部分供應製程使用，少部分則進入回水系統。使用後的廢水會先進入廢水前處理設備，以移除殘留化學物質與固體懸浮物，確保水質符合排放標準後，再排入工業區污水處理廠進行後續處理。

此外，本公司之生活污水皆經化糞池預處理後排入工業區污水處理廠。2025 年度內，本公司廢水經廠內預處理後，部分水質項目如 COD 及懸浮固體曾出現偏高情形，惟後續均依既定流程送入污水處理廠進行二次處理，未有未經處理直接排放、繞流排放或非法棄置情事；截至目前亦無查有非法排放紀錄。惟為降低水質波動風險，公司將持續優化預處理程序、加強日常監測與異常通報機制，並強化廢水穩定化管理，以提升放流水品質及環保風險控管能力，保障水體環境安全並落實永續治理。





廠區用水循環圖





2025 年排放水檢測結果

檢測項目	潔淨級事業部					化工級事業部		
	標準值	四廠		五廠		標準值	上半年	下半年
		上半年	下半年	上半年	下半年			
pH	6~9	7.9	8.2	7.1	7.5	6~9	7.1	6.9
化學需氧量 (mg/L)	≤ 100	20.9	12.2	86.1	168	≤ 640	25.1	<10.0
懸浮物 (mg/L)	≤ 30	13.6	6.5	10.4	64	≤ 480	4.8	13.5
氟鹽 (mg/L)	≤ 15	0.06	0.5	0.1	0.16	≤ 15	0.94	2.33
氨氮 (mg/L)	≤ 60	0.33	0.08	0.41	0.94	≤ 75	無檢測	無檢測
硝酸鹽氮 (mg/L)	≤ 50	1.63	1.41	32.9	46.2	≤ 50	21.0	19.9
鋅 (mg/L)	≤ 5	ND	ND	ND	<0.02	≤ 3.5	<0.02	0.03
銅 (mg/L)	≤ 3	無檢測	無檢測	0.06	<0.05	≤ 1.5	ND	<0.05
鎳 (mg/L)	≤ 1	0.08	ND	ND	<0.05	≤ 0.7	0.06	0.59

註 1：數據涵蓋範圍為化工級事業部一廠、二廠、三廠；潔淨級事業部四廠、五廠。

註 2：放流水質取自台灣法規。

註 3：五廠放流水 COD 及懸浮固體偶有偏高情形，可能與前段製程廢水水質波動、局部高濃度排水瞬間匯入、污泥沉降或砂濾效能下降等因素有關。後續均依既定流程送入污水處理廠進行二次處理，未有未經處理直接排放、繞流排放或非法棄置情事。大甲永和將持續加強廢水分流與均質管理、優化沉澱及過濾操作條件，並落實異常排放即時監測，以降低放流水質波動風險。

註 4：未檢出 (Non-Detected)：指檢測數值低於儀器能測出的最低極限，代表含量極低或沒有。

註 5：無檢測：指該項目非屬該廠區之管制檢測項目。

4.4 廢棄物管理

衝擊影響

若未妥善管理廢棄物，可能對環境造成污染，影響資源的可持續利用，甚至引發法律與財務風險。處理不當亦可能增加營運成本，並損害公司聲譽。因此，我們強調在日常營運中實施有效的廢棄物管控措施，確保符合環保法規，並持續改善廢棄物管理系統，以降低對環境的負面衝擊，並推動資源循環利用。

政策承諾

本公司承諾以負責任的廢棄物管理政策，致力於減少廢棄物對環境的影響。我們將建立完善的廢棄物分類與回收體系，確保廢棄物得到適當處理與資源化利用；嚴格遵守當地環保法規，並定期進行內部監控與審核，確保符合法規要求及環境標準；同時推動全體員工參與，透過持續的環保意識培育與廢棄物管理教育，全面促進減廢、分類回收與資源再利用，為實現永續發展目標努力。

採取之行動

我們透過嚴格篩選與審核廢棄物清運及處理廠商，強化廢棄物聯單的管控機制，確保廢棄物的清運與最終處置符合環保要求。同時，積極推動資源回收與再利用，提升廢棄物資源化的效益。



短期目標 (1-3 年)

資料收集與分析：

1. 定期收集和分析廢棄物產生量和儲存量的數據，並確定主要廢棄物類型及其來源。
2. 評估再利用潛力：針對不同類型的廢棄物，評估其再利用的可能性，包括轉化為原材料或其他可用產品。
3. 制定減量計畫：根據分析結果，制定具體的減量計畫，例如改善生產流程。
4. 監測與調整：持續監測實施效果，適時調整計畫，以達到廢棄物減量。

中長期目標 (3-5 年以上)

循環再利用，減少環境負擔

1. 非有害集塵灰：製磚添加料的創新應用
研究將非有害集塵灰轉化為製磚添加料，實現廢棄物減量化，減少掩埋需求。
2. 無機污泥：技術創新實現再利用
探索無機污泥再利用或轉化為其他產品的技術，推動資源循環利用。
3. 廢潤滑油：回收與再加工的推廣
加強廢潤滑油的回收體系，推動再加工技術，實現資源再生。

4. 廢酸：安全中和與處理技術

尋求廢酸的安全中和處理方法，降低環境風險，實現合規管理。

5. 持續優化生產線，減少產品生命週期中產生之廢棄物，並開發循環經濟模式，如一次性化學藥劑替換為可重複使用藥劑或製程方法，以及開發廢棄潤滑油生成生質能源等新用途，以實現廢棄物循環再生。

評估機制

1. 回收率：由環工部評估每年回收的集塵灰及無機污泥的量。
2. 再利用比例：計算轉化為建材的集塵灰及無機污泥的比例。

績效結果

1. 已確定主要廢棄物類型及其來源，制定具體的減量計畫，
2. 改善生產流程、推廣回收再利用。

利害關係人議合

- 員工參與：定期召開內部會議與工作坊，蒐集員工對環境管理的意見，並將建議納入環境改善計畫中。
- 政府機構協作：定期參與地方政府舉辦的環保會議，主動提交合規報告並確保所有營運符合法律要求。



廢棄物管理亮點

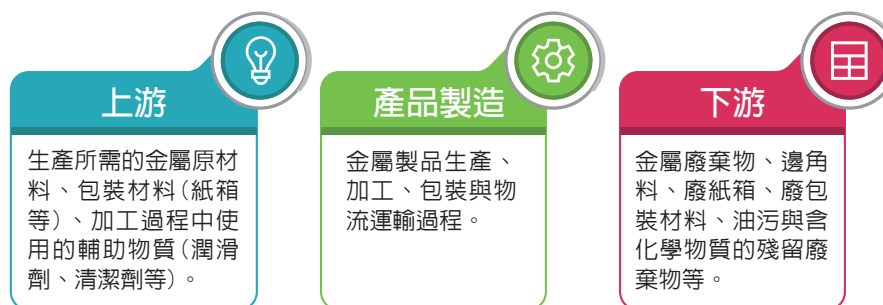
項目	措施	研究與成果敘述	成效
廢潤滑油再利用	廢潤滑油送至再利用機構，作為原料再利用	透過與再利用機構合作，研究最佳化的廢潤滑油處理流程，確保其經過過濾和加工後可用於生產新產品，並避免污染環境。	每年減少約 0.8~2 噸的丟棄量
脫脂清洗階段	建立脫脂槽循環過濾系統，使用除油劑過濾掉油污及雜質後重複使用	經 DAJA 長期實驗，利用界面活性劑提升除油效率，搭配溢流設計及過濾系統，成功開發一套可減少除油劑浪費且延長使用壽命的系統，經過多次測試證明效果穩定可靠。	除油劑更新頻率由 2~3 周縮減至半年一次，減少廢液產生
電解拋光階段	建立廢電解液濃縮與活性還原系統，透過氧化還原及溫控析出飽和離子恢復活性，濃縮廢電解液再利用	在研究過程中，DAJA 結合氧化還原反應原理與溫度控制技術，成功實現廢電解液的活性還原，並利用溶解度特性析出離子，開發的系統可大幅減少新電解液需求，經多次試驗均顯示穩定成果。	廢電解液重複使用 - 降低原料使用量及廢液產生

透過持續的研究與技術創新，公司在廢棄物減量與資源再利用方面取得顯著成果，不僅有效降低了原料使用量與廢棄物產生，還提升了生產效率與環境友善度。未來，我們將持續投入研發，深化減廢技術應用，朝向更高效的資源循環模式邁進，實現企業永續發展的目標，為環境保護與產業進步做出貢獻。

廢棄物管理評估

本公司產生的廢棄物主要來自自身營運活動，例如生產加工過程

中的金屬廢料、包裝材料與相關輔助物質。而部分衝擊也可能來自價值鏈上下游衝擊的投入、活動與產出。





廢棄物管理政策

本公司以環境永續為核心，推動全面性廢棄物管理政策，除符合法規要求外，更積極履行企業對環境的責任。我們從源頭著手，透過優化生產流程與材料選擇，致力於廢棄物減量與資源化利用，將對環境的衝擊降至最低。

為強化管理效能，公司建置完善的廢棄物管理系統，涵蓋廢棄物產生監控、分類儲存、安全搬運、合規處理及最終去向追蹤，並與政府認可之合格清運處理業者合作，確保處理過程安全無虞，符合法規規範。我們亦定期檢視各項廢棄物類別之產生量及處理成效，並據此調整管理策略，持續優化減量成效與回收效率，以實現循環經濟目標並邁向永續發展。

廢棄物管理機制

- 資訊透明化：廠內全面備有安全資料表 (SDS)，確保所有相關危害性資訊即時可查，提升員工對化學品的認識與應變能力。
- 安全防護保障：提供充足的安全防護用具，並確保所有同仁在作業時能正確配戴，降低接觸危害的風險。
- 標示明確性：廢棄物儲存桶張貼完整的危害性化學品標籤，清楚標示內容物資訊，避免操作錯誤。
- 合規儲存管理：有害廢棄物暫存於符合法規要求的專屬場所，確保廢棄物在移除前的存放安全及合法性。



廢棄物處置流程 >>





廢棄物統計

化工級事業部依組成成分進行分類的廢棄物

單位公噸 (m.t.)

廢棄物組成成分	廢棄物產出			自廢棄中移出的廢棄物			廢棄物的最終處置		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
事業廢棄物	14.95	14.39	13.10	0	0	0	14.95	14.39	13.10
無機污泥	93.68	120.18	121.32	0	0	0	92.33	105.64	141.94
其他（廢潤滑油）	1.17	0.40	1.00	0	0	0	1.17	0.40	1.00
有害廢酸土	17.15	13.03	16.83	0	0	0	17.15	13.03	16.83
非有害廢集塵灰	7.64	15.21	26.38	0	0	0	12.92	13.71	17.73
有害廢酸液	34.46	33.87	24.58	0	0	0	34.46	33.87	24.58
總量	169.05	197.08	203.21	0	0	0	172.98	181.04	215.18

- 註 1：廢棄物數據涵蓋範圍為大甲一廠、二廠、三廠。
- 註 2：一般廢棄物包含一般生活垃圾、廢塑膠混合物、廢紙混合物、廢纖維及其他棉、布等。
- 註 3：有害事業廢棄物之其他處置作業為外部處置作業，處置單位通過破乳、隔油、沉澱、氣浮等作業，使油水分離，油可回收，廢水再經生化處理，達標後排放。
- 註 4：非有害事業廢棄物之其他處置作業為外部廠商回收。
- 註 5：非有害廢集塵灰及無機污泥涵蓋前年度未處置之廢棄物，因此廢棄物產出量 ≠ 最終處置量。

潔淨級事業部依組成成分進行分類的廢棄物

單位公噸 (m.t.)

廢棄物組成成分	廢棄物產出			自廢棄中移出的廢棄物			廢棄物的最終處置		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
一般垃圾	21.6	21.6	21.6	0	0	0	21.6	21.6	21.6
無機污泥	18.34	15.27	12.24	0	0	0	18.34	15.27	13.4
非有害集塵灰或其混合物	8.69	6.02	5.37	0	0	0	8.69	6.02	4.87
廢酸	0.24	0.72	0.24	0	0	0	0.24	0.72	0
廢潤滑油	0.89	1.8	1.6	0.89	1.8	0	0	0	0
總量	49.76	45.41	41.05	0.89	1.8	0	48.87	43.61	39.87

- 註 1：廢棄物數據涵蓋範圍為大甲五廠、台中四廠。
- 註 2：有害事業廢棄物為外部處置作業，將廢棄物交由合格的清運與處理廠商進行處理，處理方式為化學處理。
- 註 3：非有害事業廢棄物之其他處置作業為外部廠商回收與處理。
- 註 4：非有害廢集塵灰及無機性污泥涵蓋前年度未處置之廢棄物，因此廢棄物產出量 ≠ 最終處置量（從 2025 年開始）
- 註 5：廢潤滑油從 2025 年開始會每兩年才清運一次，因為屬於 R 類廢棄物，可在廠內儲放兩年再安排清運。
- 註 6：2025 年廢酸未進行清運，持續儲存在廠內，直到 2026 年 1 月才進行清運，因此 2025 年最終處置為 0。



大甲永和全廠區近三年廢棄物最終處置數據

單位公噸 (m.t.)

處理廠域	分類	廢棄物項目	最終處置方式	2023 年	2024 年	2025 年
廠外	有害	有害廢酸土	固化處理	17.15	13.03	16.83
		有害廢酸液	化學處理	34.70	34.59	24.58
	有害廢棄物最終處置統計			51.85	47.62	41.41
	非有害	一般廢棄物	焚化 (能源回收)	36.55	35.99	34.70
		無機性污泥	固化處理	84.77	98.86	139.43
			掩埋處理	25.90	22.05	15.91
		廢潤滑油	物理處理	1.17	0.40	1.00
		非有害廢集塵灰或其混合物	掩埋處理	21.61	19.73	22.60
	非有害廢棄物最終處置統計			170.00	177.03	213.64
總計			221.85	224.65	255.05	

註 1：廢棄物數據涵蓋範圍為化工級事業部一廠、二廠、三廠；潔淨級事業部四廠、五廠。

註 2：本公司非有害廢棄物皆運送至后里焚化廠處理，該廠設有廢熱回收機制。

註 3：資訊重編說明——前一年度永續報告書中「廠內處置」之分類已依實際作業情形調整，本公司廢棄物皆委由合格清除處理機構清運至廠外處理；原揭露之廢潤滑油再利用數據，因再利用不屬於最終處置範圍，故已自本表移除。

註 4：資料統計來源係依據事業廢棄物申報及管理資訊系統。

廢棄物密集度

項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
廢棄物產出總量 (公噸)	218.81	242.49	244.26
營收金額 (百萬元)	740	844	881
廢棄物密集度	0.30	0.29	0.28

註 1：營收金額來源為個體財務報表。

註 2：密集度 = 廢棄物產出總量 (公噸) / 營收金額 (百萬元)

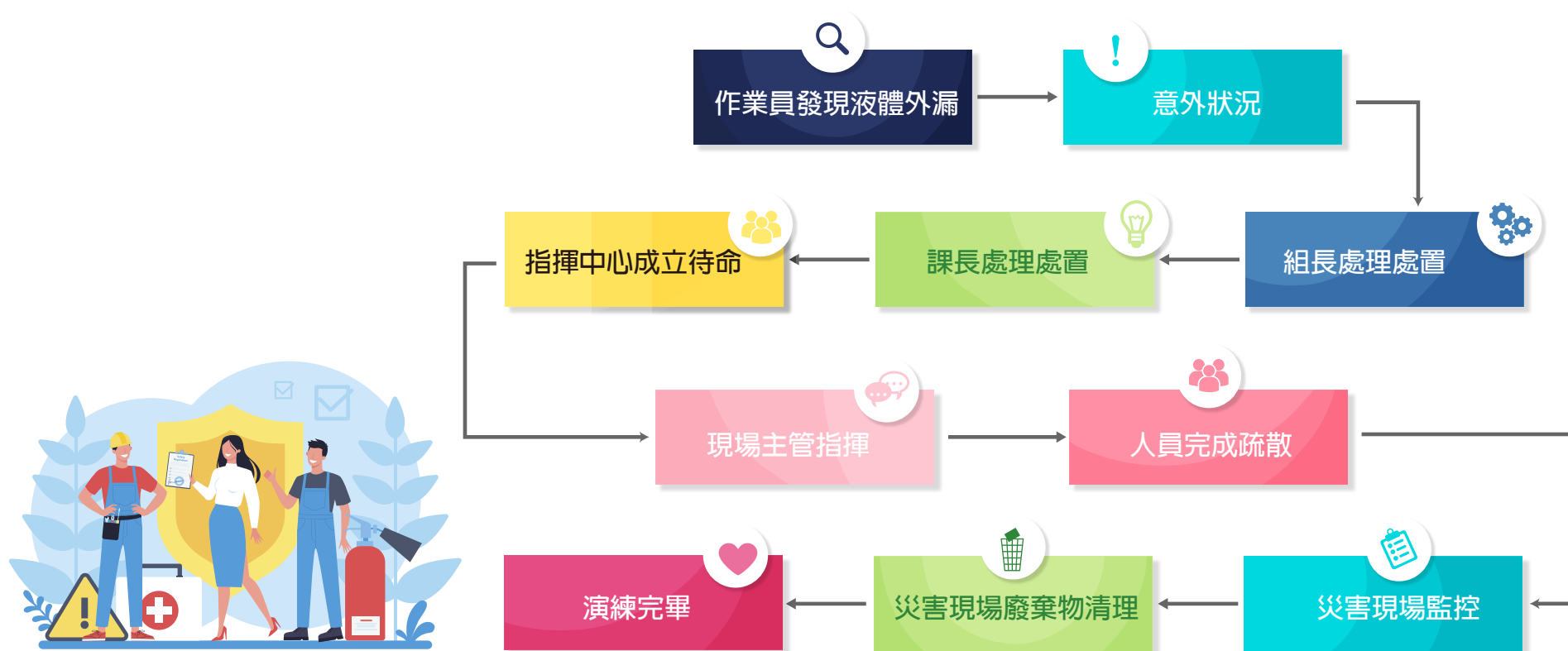


廢棄物教育訓練

本公司定期辦理災害應變演練，主要目的在於提升員工對緊急狀況的應變熟悉度，強化現場指揮人員的指揮與判斷能力，並訓練應變小組的實務處理技巧。同時透過演練檢視指揮中心的協調應變效能，測試整體防災應變系統之運作情形，藉以在災害發生時，將對人員與環境造成的潛在傷害降至最低，全面提升組織災害應對能力與風險控管成效。

緊急事件處理

廠內配備各項必要之安全防護用具，並定期檢查設備狀況與安全庫存，確保員工在使用時安全無虞。同時，公司亦不定期舉辦化學品洩漏之緊急應變演練，藉此強化員工災害處置能力與臨場應變效率，確保作業環境安全穩定並降低潛在風險。





演 | 練 | 流 | 程



1. 堆高機搬運廢酸貯槽至地面作業



2. 作業員 HCT 酸洗作業時發現廢酸貯槽液體滲漏



3. 使用吸液棉先期防堵廢酸液擴散，並通知組長



4. 組長調派組內成員穿著 C 級防護衣、防酸手套、防護面具、防酸雨靴等防護具投入救災



5. 救災人員穿著防護具移開所有影響救災雜物物品



6. 通報班 - 廣播酸洗區酸液滲漏，請員工往警衛室外道路疏散



7. 避難引導班 - 引導人員疏散



8. 安全防護班 - 關閉開發課、油壓組等電氣箱



4.5 空污防制

污染防制政策及作法

本公司致力於降低營運過程對空氣品質的影響，並遵循相關法規與環保標準，持續改善污染防制措施，確保生產與環境的平衡。我們將持續透過定期監測、設備改善、改善作業流程、落實管理等方式，減少空氣污染物的產生與排放。2025 年度公司無發生任何空污事件。

本公司針對製程中可能產生之氧化物與懸浮微粒，已建置例行性設備檢查與維護機制，確保燃燒程序於運轉前、中、後階段皆維持穩定條件。並依據相關法規要求，定期委託第三方進行空氣品質監測，以確認排放數據符合環保標準。

本年度空氣污染數據

目前潔淨級事業部內無產生空氣污染物，以下屬化工級事業部之數據。

公司主要空氣污染物種類	污染物產生來源說明
氮氧化物（NO _x ）	金屬熱處理程序
硫氧化物（SO _x ）	金屬熱處理程序
懸浮微粒（PM）粒狀污染物	金屬噴磨（噴砂）處理程序
硝酸	金屬表面清洗程序
氫氟酸	金屬表面清洗程序

2025 年空氣污染物排放資訊統計表 化工 (Kg)					
各項環境資訊	第一季	第二季	第三季	第四季	合計
氮氧化物（NO _x ）	76.46	108.15	105.14	90.7	380.45
懸浮微粒（PM）粒狀污染物	5.74	7.2	6.73	5.91	25.58
資料來源：環境部空污費暨排放量申報整合管理系統網站					

註：SO_x、硝酸、氫氟酸三項屬於廠內封閉系統，並未對外排放，故無空氣污染物排放資訊統計。



空污防制改善作為

本公司致力於降低營運過程對空氣品質的影響，並遵循相關法規與環保標準，持續優化污染防制措施。我們將透過提升設備效能、改善作業流程、落實排放管理等方式，減少空氣污染物的產生與排放。同時，強化內部監測與員工意識，確保企業發展與環境保護並行，共同維護良好空氣品質。

針對空污，本公司（不）定期維護現有設備，依照法規進行驗證，確保相關污染物，如 NO_x、SO_x 以及 PM 等排放皆符合法規要求。另將持續致力於蒐集外部資訊，關注設備或技術的發展，尋求進一步降低營運過程對空氣品質的影響，優化防制措施。

1. 硝酸防制措施：

●改善措施：

- 在金屬表面清洗程序中，安裝通風系統，將有害氣體導入過濾設備進行處理。
- 定期檢查和更換過濾裝置，確保其達到最佳的過濾效率。

●預期成效：

預計能降低硝酸排放，保護周邊環境免受污染。

2. 氫氟酸防制措施：

●改善措施：

在金屬表面清洗程序中，安裝專業的氣體吸附裝置，並加強排放管道的封閉性。

●硝酸、氫氟酸防制措施：

- 金屬表面清洗程序中，安裝通風系統，將有害氣體導入過濾設備進行處理。
- 定期檢查和更換過濾裝置，確保其達到最佳的過濾效率。
- 依照法規要求，進行相關的進出、使用與儲放措施。

環保支出

單位：新台幣仟元

項目	2023 年	2024 年	2025 年
廢氣治理設施耗材更換費用	21	38	74
空污檢測及申報費用	262	314	550
總計	283	352	624

本公司 2025 年空污環保支出較 2024 年增加 77%，主要成長原因為：新增廠區排氣管道之環保申報、檢測費用，確保廠區皆能百分之百落實合規管理，有效降低營運之環境風險，符合公司永續經營之核心方針。





4.6 綠色產品及循環經濟

綠色產品以及相關回收政策

大甲永和致力於企業永續發展，並逐步將「綠色產品」概念融入現有產品製程，以環境友善及節能減碳為目標。目前，本公司雖尚未正式導入綠色產品或回收政策，但已致力於製程中提高材料利用率，降低廢料產生，並符合相關環保法規。未來，本公司將持續評估可行之環保措施，關注產業趨勢，適時研擬更完善之綠色產品與回收管理策略，以回應市場需求並落實企業永續責任。

循環經濟專案

大甲永和重視資源有效利用，積極推動循環經濟相關專案，以期降低環境影響，實現永續發展。

高純度鎳金屬廢棄物循環利用專案

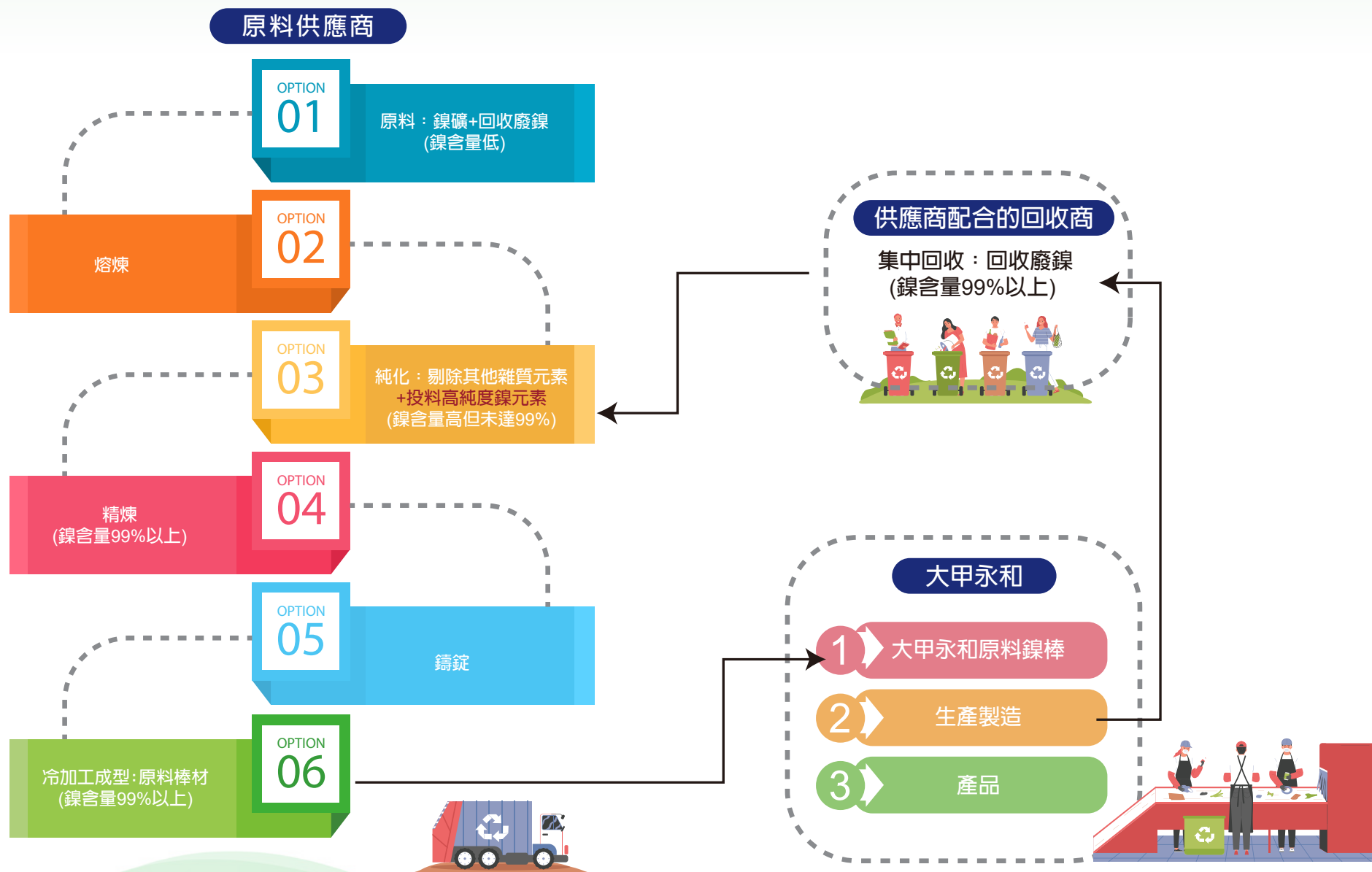
本公司生產過程中使用之高純度鎳棒材（Ni 99% 以上）所產生之廢棄物，仍保有高純度特性，此類產品每一噸的原料，約會產生出 600 公斤的可回收之廢棄物，2025 年間需求的原料約為 2.1 噸左右，且每年需求量還在逐步增加中。為避免此高價值廢棄物作為一般金屬回收物處理，造成資源浪費，本公司與原料供應商合作，將此類廢棄物經初步處理後，作為供應商之原料。此專案不僅減少供應商原料精煉程序，亦使本公司獲得較高回收收益，並透過集中運輸降低碳排放。截至 2025 年底，因回收重量及清運方式，與原料供應商重新討論可配合的回收商，待達成協議便可開始執行。

包裝材料減量與循環利用專案：

- 為減少木材資源消耗，本公司採用大型紙箱替代傳統木箱及木棧板進行產品包裝。此舉旨在減少包裝材料使用量，降低對森林資源之依賴。未來公司將持續評估更多可行的包裝材料，以達到循環經濟之目的。

本公司將持續探索並推動各項資源循環利用專案，以提升資源使用效率，同時致力於減少廢棄物產生並提升資源回收再利用率。我們積極響應政府及國際間的循環經濟倡議，為環境永續發展貢獻力量。







附錄資料

GRI 準則對照表

SASB 指標對照表

上櫃公司氣候相關資訊

會計師有限確信報告



GRI 準則對照表

使用聲明	大甲永和已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用之 GRI 行業準則

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介	6
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	3
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人		3
	2-4 資訊重編	本報告書於 4.3 水資源管理及 4.4 廢棄物管理章節有資訊重編之情形，重編原因及影響已於各該章節相關表格下方以備註說明。	98、105
	2-5 外部保證 / 確信	關於報告書 會計師有限確信報告	3、122
活動與工作者			
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	11
	2-7 員工	3.1 幸福職場	67
	2-8 非員工的工作者		68



GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
治理			
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	1.2 公司治理架構	13
	2-10 最高治理單位的提名與遴選		年報 P13
	2-11 最高治理單位的主席		13
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 永續治理	22
	2-13 衝擊管理的負責人		22
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色		22
	2-15 利益衝突	1.2 公司治理架構	20
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.3 永續治理	22
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.2 公司治理架構	19
	2-18 最高治理單位的績效評估		20
	2-19 薪酬政策	1.2 公司治理架構 3.1 幸福職場	20
	2-20 薪酬決定流程		21
	2-21 年度總薪酬比率		69
策略、政策與實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	4
	2-23 政策承諾	3.3 人權維護	86
	2-24 納入政策承諾		86
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.5 利害關係人溝通及議合	28
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制		28
	2-27 法規遵循	2.1 法規遵循與誠信經營	34
	2-28 公協會的會員資格	1.1 公司簡介	12



GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
利害關係人議合			
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	1.5 利害關係人溝通及議合	26
	2-30 團體協約	3.1 幸福職場	72
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.6 重大永續主題鑑別	29
	3-2 重大主題列表		30
供應鏈管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3 供應鏈管理	39
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例		43
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商		41
	308- 2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		43
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商		41
	414- 2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		43
客戶關係管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 客戶關係管理	44
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		48



GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
產品品質及管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.5 產品品質及管理	48
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊		54
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		54
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求		54
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件		54
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件		54
創新與研發			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.6 創新與研發	55
資訊安全管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.7 資訊安全	62
人才培育與發展			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 幸福職場	73
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數		77
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案		74
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		77



GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
職業安全與衛生			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 職業安全與衛生	78
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統		79
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		80
	403-3 職業健康服務		84
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		80
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		82
	403-6 工作者健康促進		84
	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		83
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		79
	403-9 職業傷害		84
	403-10 職業病		85
廢棄物管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.4 廢棄物管理	103
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊		105
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		105
	306-3 廢棄物的產生		107
	306-4 廢棄物處置移轉		107
	306-5 廢棄物的直接處置		107



GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
一般主題			
營運績效			
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4 營運績效	24
	201-4 取自政府之財務援助		24
人才吸引與留任			
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	3.1 幸福職場	68
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		70
	401-3 育嬰假		72
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期		73
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	1.2 公司治理架構 3.1 幸福職場	16 68
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3.1 幸福職場	70
氣候變遷因應			
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷因應	90
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放		96
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放		96
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放		97
	305-4 溫室氣體排放密集度		97
	305-5 溫室氣體排放減量		95
	305-6 破壞臭氧層物質的排放		不適用
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx), 及其它重大的氣體排放		不適用



GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
能源管理			
GRI 302：能源 2016	302-1 組織内部的能源消耗量	4.2 能源管理	98
	302-2 組織外部的能源消耗量		98
	302-3 能源密集度		99
	302-4 減少能源消耗		99
	302-5 降低產品和服務的能源需求		100
水資源管理			
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	100
	303-2 與排水相關衝擊的管理		101
	303-3 取水量		101
	303-4 排水量		101
	303-5 耗水量		101



SASB 指標對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	年度揭露情形	報告書章節	頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1	能源總消耗總量 (GJ)	量化	化工：15,994.0717 (GJ) 潔淨：10,560.8369 (GJ) 總計：26,554.9086 (GJ)	4.2 能源管理	-
		電網用電量的百分比 (%)		化工：100% 潔淨：100%		
		可再生能源的百分比 (%)		0		
職業安全與衛生	RT-IG-320a.1	(1) 總應紀錄職業傷害率 (TRIR)	量化	化工：1.00 潔淨：本年度無發生以上事件	3.2 職業安全與衛生	-
		(2) 職業災害死亡率		化工：0% 潔淨：0%		
		(3) 虛驚事件頻率 (NMFR)，區分員工及約聘人員。		化工：本年度無發生以上事件 潔淨：本年度無發生以上事件		



空汙防制	RT-IG-410a.1	中型和重型車輛的燃油效率 (公升 / 100 公噸里)	量化	不適用，大甲永和無中型和重型車輛車隊的銷售	NA	-
	RT-IG-410a.2	非道路設備的燃油效率 (公升 / 小時)		不適用，大甲永和無非道路設備的銷售		-
	RT-IG-410a.3	固定式發電機的燃油效率 (KJ/公升)		不適用，大甲永和無固定式發電機的銷售		-
	RT-IG-410a.4	排放量： (1) 氮氧化物 (NO _x) (2) 懸浮微粒 (PM) 用於： (a) 船用柴油引擎 (b) 火車用柴油引擎 (c) 道路中型和重型車輛用引擎 (d) 非道路設備用柴油引擎。		不適用		-
供應鏈管理	RT-IG-440a.1	描述使用關鍵物料的風險管理	質化	無使用關鍵原物料	NA	-
營運績效	RT-IG-440b.1	來自再製產品及再製服務的收入	量化	不適用	NA	-
活動指標	RT-IG-000.A	各產品類別之生產數量	量化	不鏽鋼焊接管配件：646,360 PC 潔淨級管配件：1,186,226 PC 其他：6,123 PC	NA	-
	RT-IG-000.B	員工總數		本公司全體員工為 224 人	3.1 幸福職場	67



上櫃公司氣候相關資訊

1 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形（章節）	頁碼
敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1 氣候變遷因應 (TCFD)	91
敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 短期、中期、長期。		93
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。		94
敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。		92
若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。		92
若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。		95
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	公司雖尚未設立內部碳定價，但未來將積極將減碳成果納入營運績效指標，加速邁向低碳轉型，以確保永續發展並實現減排目標。	NA
若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	4.1 氣候變遷因應 (TCFD)	95
溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫另填於 1-1 及 1-2。	詳下表	NA



1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

項目	執行情形（章節）			頁碼
敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO ₂ e）、密集度（公噸 CO ₂ e/ 百萬元）及資料涵蓋範圍	詳下表			NA
範疇	2023 年	2024 年	2025 年	
範疇一	672.5761	802.9272	853.1188	
範疇二	1,568.2127	1,633.1648	1,754.3884	
範疇三	9,672.3575	12,048.7459	15,051.1017	
年度總排放量（公噸 CO ₂ e）	11,913.146	14,484.838	17,658.609	
營收金額（新台幣百萬元）	740	844	881	
溫室氣體排放密集度（公噸 CO ₂ e/ 百萬元）	16.10	17.16	20.04	

註 1：盤查範圍為母公司個體。營收金額來源為個體財務報表。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

項目	執行情形（章節）	頁碼
敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。	本公司 2024 年及 2025 年溫室氣體盤查資訊係依據 ISO 14064-1:2018 標準執行溫室氣體排放盤查作業，截至年報刊印日止，本公司最近兩年度溫室氣體盤查資訊尚未經第三方確信機構執行確信。	NA

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

項目	執行情形（章節）	頁碼
敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。	4.1 氣候變遷因應	95



會計師有限確信報告



國富浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
40308 台中市西區台灣大道二段
285 號 15 樓
15F., No.285, Sec.2,
Taiwan Boulevard, West Dist.,
Taichung 40308, Taiwan
Tel +886 4 3600 5588
Fax +886 4 3600 5577
www.crowe.tw

會計師有限確信報告

大甲永和機械工業股份有限公司 公鑒：

大甲永和機械工業股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對大甲永和機械工業股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

大甲永和機械工業股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）發布之通用準則與主題準則及永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）發布之準則編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件之取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信標的係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人等該對資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

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

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

確信結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，大甲永和機械工業股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：邵朝彬



中華民國 115 年 8 月 11 日



會計師有限確信報告



國富浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
40308 台中市西區台灣大道二段
285 號 15 樓
15F., No.285, Sec.2,
Taiwan Boulevard, West Dist.,
Taichung 40308, Taiwan
Tel +886 4 3600 5588
Fax +886 4 3600 5577
www.crowe.tw

附件一

確信項目彙總表

編號	標的資訊	對應章節	適用基準
一	不鏽鋼焊接管配件 646,360 PC、潔淨級管配件 1,186,226 PC、其他 6,123 PC。	SASB 指標	各產品類別之生產數量。
二	研發費用 12,989 仟元、佔營業收入比例 1.47%。	2.6 創新與研發	投入研發費用金額及佔營收比例。
三	職安衛教育訓練參與共 25 人次（化工級事業部 19 人次、潔淨級事業部 6 人次）。	3.2 職業安全與衛生	職安衛教育訓練參與人次。
四	(1) 化工：1 件、潔淨：本年度無發生以上事件。 (2) 化工：0%、潔淨：0%。 (3) 化工：本年度無發生以上事件、潔淨：本年度無發生以上事件。	3.2 職業安全與衛生 SASB 指標	(1) 總應紀錄職業傷害率(TRIR)。 (2) 職業災害死亡率。 (3) 虛驚事件頻率(NMFR)，區分員工及約聘人員。
五	(1) 能源總消耗總量： 化工：15,994.0717 (GJ) 潔淨：10,560.8369 (GJ) 總計：26,554.9086 (GJ)	4.2 能源管理 SASB 指標	(1) 能源總消耗總量(GJ)。 (2) 電網用電量的百分比(%)。

編號	標的資訊	對應章節	適用基準
(2)	電網用電量的百分比： 化工：100%。 潔淨：100%。 (3)可再生能源的百分比：0%。		(3) 可再生能源的百分比(%)。
六	化工級事業部：總取水量 13.2255 百萬公升、總耗水量 2.9079 百萬公升、總排水量 10.3176 百萬公升。 潔淨級事業部：總取水量 25.9753 百萬公升、總耗水量 5.3568 百萬公升、總排水量 20.6185 百萬公升。	4.3 水資源管理	總取水量、總耗水量及總排水量。

CHMCO DAJA
大甲永和機械工業股份有限公司

