

2024 年永續報告書

邦泰複合材料股份有限公司

目錄

經營者的話 4

關於邦泰複合材料 5

1. 公司治理 7

2. 利害關係人議合與重大主題鑑別 12

3. 環境面 17

 3.1 能源與溫室氣體管理 17

 3.2 氣候行動與風險因應 19

 3.3 水資源管理 22

 3.4 廢棄物與污染管理 23

 3.5 綠色產品與循環經濟 24

4. 社會面 26

 4.1 人權保障與勞動權益 26

 4.2 職業安全與員工健康 28

 4.3 員工發展與培訓 30

 4.4 社區參與與社會公益 34

5. 產品責任與品質管理 35

6. 資訊安全與風險管理 37

 6.1 資訊安全管理 37

 6.2 營運風險管理 38

7. 供應鏈管理 40

8. 財務績效與營運展望 42

9. KPI 數據指標 44

 9.1 經濟績效指標 44

 9.2 環境績效指標 44

 9.3 社會績效指標 45

9.4	2024 年重大永續績效一覽表.....	46
10.	GRI、TCFD、SASB 對照索引表.....	47
10.1	GRI 內容索引 (2024)	47
10.2	TCFD 對照表.....	53
10.3	SASB 指標對照 (化學業 RT-CH)	53

關於報告書

報告編製依據：本報告書依照全球報告倡議組織（GRI）永續報告標準、氣候相關財務揭露（TCFD）建議架構、永續會計準則委員會（SASB）相關指引及金融監督管理委員會永續揭露規定編製，全面揭露邦泰複合材料股份有限公司（以下簡稱「邦泰」）在經濟、環境、社會面向的永續發展作為與績效。本報告係邦泰首次發行的永續報告書。內容以「永續管理」、「營運治理」、「責任供應鏈」、「環境保護」、「友善職場」及「社會共融」等主題章節為框架，說明邦泰在公司治理（Governance）、環境（Environmental）及社會（Social）三大面向之具體策略、管理方針與成果。透過報告發行，邦泰檢視自身永續表現並強化與各利害關係人的溝通聯繫，以落實企業永續經營目標。

報導期間與範疇：本報告主要涵蓋2024年1月1日至2024年12月31日期間邦泰的永續績效表現。報告邊界以邦泰臺中廠區為主，包含公司臺灣營運總部與生產據點之相關數據，未來將視資訊完整性逐步納入海外子公司。本報告書內容經內部相關部門審核，所載資訊均來源可信、數據正確；除特別註明外，本報告未經第三方確信。邦泰預計於未來逐步引入第三方查證機制（如溫室氣體盤查之外部確信將於2028年前完成），以提高報告資訊的可靠性。

發行頻率與管道：本報告為年度報告，預計每年定期出版一次。**本中文報告**全文將同步刊載於公司官網「投資人專區/公司永續」頁面，提供各界下載閱覽。如對本報告有任何建議或疑問，歡迎聯絡邦泰永續發展推動小組執行秘書（Email: bob.hong@pontex.com；電話: 04-2538-4121分機3511），我們將誠摯回應。

經營者的話

2024年對邦泰而言是充滿挑戰與轉型契機的一年。受全球經濟景氣低迷及產業結構調整影響，公司2024年度合併營收新臺幣5.53億元，較2023年微幅下滑；稅後盈餘因市場需求疲軟呈現負值，但我們積極調整產品組合、優化製程效率，為未來成長奠定基礎。面對永續發展的全球潮流與利害關係人期許，邦泰於今年正式編制第一本永續報告書，宣示我們追求「經營績效與永續並進」的決心。

做為臺灣歷史悠久的複合材料企業之一，邦泰秉持「根留臺灣、全球布局」的策略，在深耕本土研發製造的同時，亦布局兩岸三地與東南亞市場。我們深知企業責任不僅在於財務表現，更涵蓋對員工、社會與環境的承諾。2024年，公司積極強化企業治理架構，成立由董事

長領導的永續發展推動小組，全面盤點營運、財務、環安、法遵、人資等風險並向董事會匯報。同時，我們推動多元利害關係人溝通機制，聆聽股東、客戶、員工、供應商等的聲音，將其關注的重要議題納入企業策略。

展望未來，全球綠色永續轉型方興未艾，監管法規日趨嚴格、利害關係人要求日漸提升。邦泰將以穩健務實的步伐，強化自身永續治理能力，深化綠色研發與循環經濟，精進高階材料應用開發，攜手供應鏈夥伴打造永續價值鏈。在董事會的領導下，全體員工將凝聚共識、迎接挑戰，為股東創造長期價值，為社會環境盡企業責任，邁向「永續邦泰、共創未來」的新里程碑。謝謝各位的支持與指教！

董事長：沈國榮

關於邦泰複合材料

● 公司沿革與經營概況：

邦泰複合材料股份有限公司（股票代號：8935）成立於1982年12月。公司創立初期以運動器材射出產品起家，曾是NIKE釘鞋大底亞洲最大生產基地，年產能逾千萬雙，擁有亞洲規模最大的射出成型設備，隨後公司不斷拓展產品線，投入發展工程塑膠複合材料事業，現階段即以器材射出及複合材料做為兩大營業主體。隨著產業變化，複合材料是公司目前最大事業體，約佔公司營收七成以上，過去40餘年，所生產的高品質工程塑膠，參與了台灣經濟的高度發展，在汽機車、3C電子、農業機械、傢俱、運動休閒、生活用品等多元產業上，具有領先與重要地位。在面對限塑、減塑威脅時，我們提早投入回收材料改質再利用、PLA生分解材料及植物性纖維材料的研發來因應，近年來因應全球更嚴峻的淨零碳排訴求，讓邦泰的複合材料，除了持續兼顧高階材料在新科技產業的研發需求外，也更加重視以環保為中心的思維。這是邦泰企業永續發展的未來，也將是全球共同倚仗的未來！

● 營運據點與市場布局：

本公司總部暨複合材料主要生產與研發基地，位於臺灣台中市潭子區，並於中國大陸及越南設有生產據點。在2013年公司將國內器材生產線全數移往中國，2017年再於越南新建廠房，建置完成兩大海外生產基地。目前設立在中國廣東的清遠邦泰及越南胡志明市美福2工業區的越南邦泰兩廠，均規劃了器材射出與複合材料的完整產線，搭配台灣廠的

複材廠，合力滿足國內外客戶的需求。在銷售市場方面，器材射出主要代工包括NIKE、Crocs、361度、kappa、Skechers等國際知名鞋類品牌；在複合材料方面，我們長期供應各類產業在工程塑膠製品的生產用料，以客製化的材料開發，為客戶創造產品競爭力，深受客戶端信賴，透過貼近市場的佈局，堅持用高品質及快速的服務，努力擴展市場版圖。

● **經營理念與策略：**

公司秉持「專業、創新、價值、分享」的經營理念，追求企業成長與社會責任的平衡發展。面對全球製造業供應鏈重組及區域經濟協定（如CPTPP、RCEP）帶來的挑戰，公司堅定落實「根留臺灣、全球佈局」策略：將臺灣總公司作為研發創新與主要接單中心，善用臺灣人才、技術及資金優勢，同時將勞動密集製造環節移往中國、越南等具成本優勢地區，以提升整體競爭力。未來，公司將持續強化研發設計能力，開發高附加值材料與產品，同時密切關注新能源、新材料、新科技等領域商機，朝多元化及高值化方向發展，以鞏固邦泰在器材射出與複合材料產業的市場地位。

1. 公司治理

● 治理架構與董事會職能：

邦泰依據公司治理規範設置董事會負責公司策略方向與監督管理。截至2024年底，董事會成員包含董事及獨立董事共11人（其中女性董事1人），董事長為法人亨利通投資股份有限公司指派沈茂根先生擔任，並兼任總經理職務。此「董事長兼總經理」之架構有助於董事會決策與營運執行的一致性，但公司亦依規定透過增加1席獨立董事機制來確保權力平衡與監督效果。董事長領導董事會制定公司經營方針，強調穩健治理與永續發展，近期營運策略亦參酌國際趨勢，逐步將ESG議題納入經營重點。為強化治理透明度，公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」建立內部控制與稽核制度，並每年編制年報揭露公司治理情形。董事會定期（至少每季）召開會議討論營運績效、重大風險及永續議題等，對於氣候變遷風險等永續發展事項亦承擔最終監督責任。公司目前尚未於董事會下設立專責的永續發展委員會，但由董事長及總經理擔任召集人、副召集人的邦泰永續發展推動小組」承擔相關任務，辨識評估包含營運、財務、資訊安全、法規、人資、環境與氣候等風險，並定期向董事會報告。

董事會運作情形：

職稱	姓名	實際出(列)席次數B	委託出席次數	實際出(列)席率(%)	備註
董事長	沈茂根 (亨利通投資股份有限公司代表人)	8	0	100%	111/06/02 改選續任
董事	熊第鈞 (登財投資股份有限公司代表人)	8	0	100%	111/06/02 改選續任
董事	鄭榮鈺 (仲祥投資有限公司代表人)	8	0	100%	111/06/02 改選續任
董事	陳宗逸 (邦泰投資股份有限公司代表人)	8	0	100%	111/06/02 新任

董事	許吟竹 (加捷和易股份有限公司代表人)	8	0	100%	111/06/02 新任
董事	黃啟文 (宏諦實業股份有限公司代表人)	8	0	100	112/06/07 新任
董事	張明童	8	0	100%	111/06/02 改選續任
獨立 董事	沈秀雄	8	0	100%	111/06/02 改選續任
獨立 董事	徐基山	8	0	100%	111/06/02 新任
獨立 董事	李文彬	8	0	100%	111/06/02 新任
獨立 董事	林志鴻	5	0	100%	113/06/06 新任

● 董事成員多元化管理

董事成員多元化管理目標	達成情形
設置多於法令規定之獨立董事席次	達成
至少一名具有財務會計專業背景	達成
至少一名具有產業相關學術背景	達成
至少一名具有產業相關實務管理背景	達成
至少一名女性董事	達成

● 董事進修：

本公司重視董事成員在技能、學識及實務經驗方面之多元化，相信董事成員個人綜合能力為提升組織競爭力之關鍵，配合「公司治理3.0永續發展藍圖」，不定期協助董事參與組織外之進修課程，持續精進專業知能。新任董事及經理人上任時均須接受防範內線交易之教育宣導，完訓率達 100%。為強化董事會永續治理，亦鼓勵董事參加ESG相關主題，藉由持續增進對ESG議題的了解，以發揮董事會督導公司推動永續發展的積極功能。

● 董事會績效評估：

本公司為落實公司治理並提升董事會功能，強化董事會運作效能，每年執行一次針對「董事會整體」、「個別董事成員」及「功能性委員會」進行內部績效評估，評估期間自當年度1月1日起至12月31日止。內部評估作業於年度結束時執行，於次年度首次董事會召開前完成統計與分析，並將結論提報董事會。

董事會績效評估

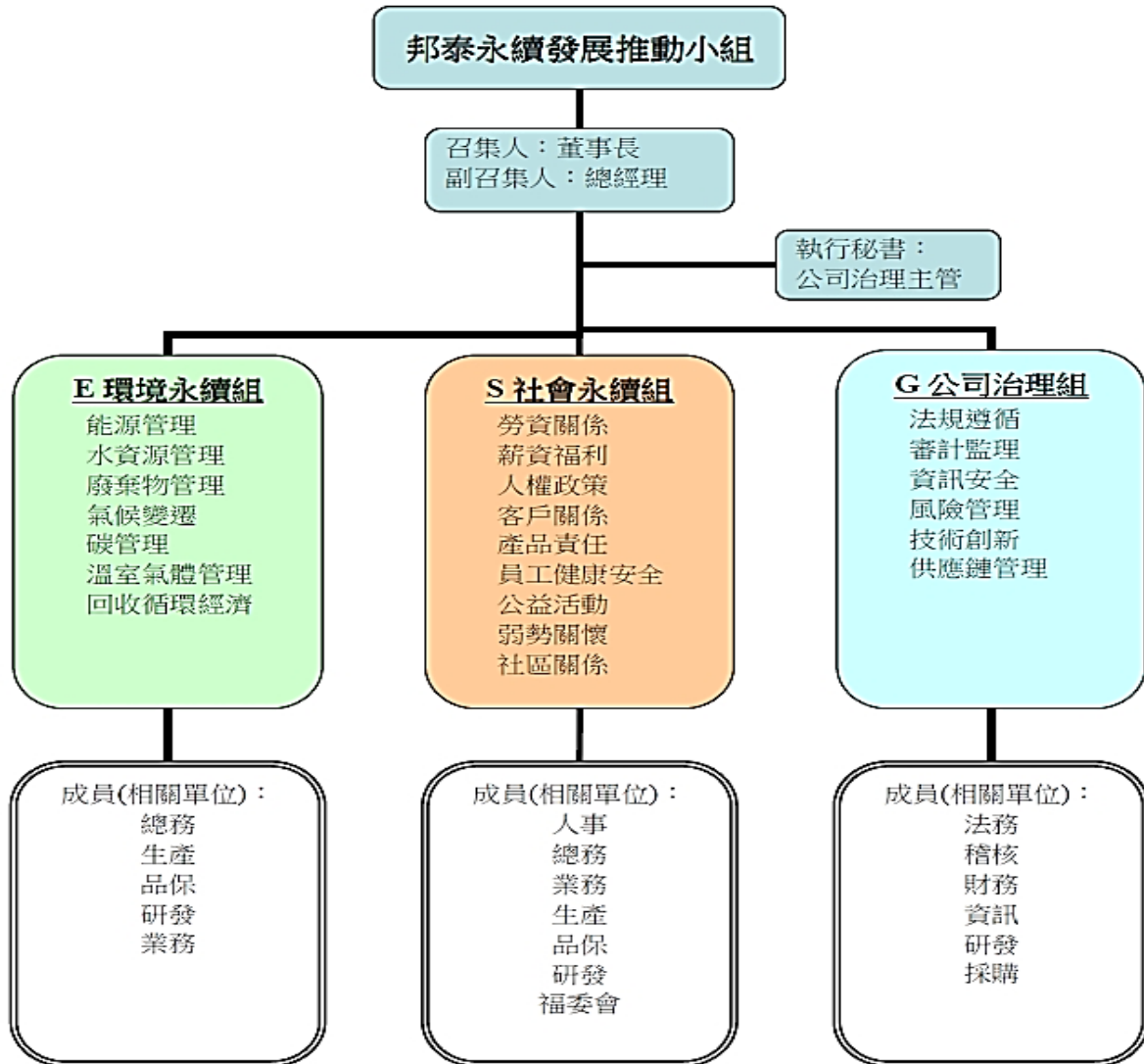
評估範圍	評估方式	評估內容
董事會績效評估	董事會內部自評	一、對公司營運之參與程度 二、提升董事會決策品質 三、董事會組成與結構 四、董事的選任及持續進修 五、內部控制
個別董事成員績效評估	董事成員自評	一、公司目標與任務之掌握 二、董事職責認知 三、對公司營運之參與程度 四、內部關係經營與溝通 五、董事之專業及持續進修 六、內部控制
功能性委員會績效評估 (審計委員會、薪資報酬委員會)	功能性委員會內部自評	一、對公司營運之參與程度 二、功能性委員會職責認知 三、提升功能性委員會決策品質 四、功能性委員會組成及成員選任 五、內部控制

● 永續發展推動組織：

2024年，邦泰正式運作「永續發展推動小組」（下稱「永續小組」），由董事長親自擔任召集人、總經理為副召集人，公司的治理主管擔任執行秘書協調日常運作。小組下設環境（E）、社會（S）、公司治理（G）三個分組，成員橫跨各相關部門。環境組關注能源、水資源、廢棄物、氣候變遷、碳管理、溫室氣體管理與循環經濟等議題；社會組關注勞資關係、薪酬福利、人權政策、員工健康安全、客戶關係、公益活動與社區關係等；治理組則專責法規遵循、審計監督、資訊安全、風險管理、技術創新、供應鏈管理等。各分組皆由相關部門主管擔任成員（例如環境組有生產、品保、研發等單位參與；社會組有總務、人事等單位；治理組包含法務、財務、資訊、稽核等單位），確保永續議題融入日常營運職能。永續小組之職責包括：統籌規劃符合ESG理念之政策並落實企業社會責任、督導執行公司各項永續發展措施、蒐集並回應利害關係人關注議題，以及參與編

撰永續報告書等。此跨部門組織運作有效提升了永續議題在公司內部的溝通協調效率，2024年內已完成重大議題鑑別、氣候風險盤點等工作，為本報告的編製提供了堅實依據。

組織架構



● 誠信經營與倫理規範：

公司深知健全的企業倫理文化是永續經營基石，早在2011年即頒布《誠信經營守則》，由董事會通過實施，並於2019年進行修訂以符合最新法規與國際準則守則規範全體董事、監察人、經理人與員工等「實質控制者」不得直接或間接提供、收受任何不正當利益或從事貪腐舞弊行為。

防範方案方面，公司建立不誠信行為風險評估機制，定期分析營運活動中較高風險領域，制定相應防範措施並至少涵蓋行賄受賄、非法政治獻金、不當捐贈或餽贈、利益衝突、

智慧財產權保護、不公平競爭、產品服務安全等七大面向。董事與高階管理層須簽署遵循誠信政策之承諾書，新進員工簽署《電子郵件及網際網路安全管理同意書》等文件，所有從業人員每年均需重新簽署一次廉潔承諾書，藉由不斷提醒，強調公司重視廉潔的決心。公司並將誠信經營政策公開於對外文件與網站上，定期對員工進行倫理及法規遵循培訓，強化全員誠信觀念。

2024年度，公司未發生任何違反誠信經營之案件。整體而言，邦泰已建立起廉潔、透明、負責的企業文化，內部並設有意見反映與檢舉管道（如匿名申訴信箱等），鼓勵員工及利害關係人監督公司行為，共同維護公司聲譽與利害關係人權益。

● **法令遵循與內控：**

公司嚴格遵守公司法、證券交易法、勞動基準法、環保法規等相關法令。內部制定多項管理辦法（如「資訊安全管理辦法」「採購管理辦法」「永續發展實務守則」等）來規範組織行為，並透過內部稽核單位定期檢查遵循情形。2024年，除因發生勞工職災遭受職安署裁罰外，公司無任何因違反環境、勞工或產品法規而遭受罰款或制裁之情事。

在公司治理實務方面，邦泰自2021年起即依「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」（現更名為永續發展守則）制定公司自有的《永續發展實務守則》，並經董事會通過實施。2024年公司治理評鑑各項指標均無重大差異或缺失。未來，邦泰將持續強化公司治理各層面的作為，包括考量設立董事會下專責永續委員會的可能性、提升董事成員的多元性與專業背景，以及持續強化風險控管機制，以確保公司在追求經濟成長的同時兼顧利害關係人權益與永續發展目標。

2. 利害關係人議合與重大主題鑑別

● 利害關係人溝通與議題關注：

邦泰重視與各類利害關係人的雙向溝通，透過日常營運互動及正式管道，了解其關切的經濟、環境、社會與治理議題。2024年公司共識別出六大類主要利害關係人，包括：政府/主管機關、股東/投資者、客戶、員工、供應商、社區。以下彙整各類利害關係人之關心重點及溝通方式：

利害關係人類別	關注議題	溝通管道與回應方式
政府/主管機關	法令遵循、公司治理、環境保護、職業安全衛生、勞工權益與勞資關係等	配合政府各項法定檢查、定期申報、參與宣導會/研討會，回應官方公文要求等
股東/投資者	營運績效、財務資訊透明度、風險管理、公司信譽形象等	公司官網投資人專區、公開資訊觀測站重大訊息揭露、定期召開股東大會和法人說明會，設立發言人窗口說明
客戶	產品品質、禁止有害物質、環境與職安績效、勞工權益、法規遵循等	業務人員定期拜訪、品質稽核回饋會議、客服郵箱與專線電話溝通，即時回應客戶訴求與意見
員工	公司營運穩定性、薪酬福利、勞資溝通、工作權益、職場安全、訓練發展、意見表達管道等	定期勞資會議、內部網站公告、Email通知、設置員工意見箱、舉辦員工座談、成立職工福利委員會與職安衛委員會反映意見
供應商	禁限用物質管理、公平交易、品質與價格、供應商評鑑制度等	採購契約及承諾書明訂要求、公平公開的採購招標流程、定期供應商評鑑、日常業務溝通(email/電話)交流
社區	周邊環境影響、交通與安全、在地就業、社區公益與回饋、法規遵循	主動拜訪地方里辦公處與居民、公司設置對外溝通窗口、支持社區活動、參與社區環境清潔等

透過上述多元管道，邦泰得以及時掌握不同利害關係人的關心重點，並將其意見作為永續策略的重要參考。2024年公司更進一步發放問卷調查利害關係人對永續議題的關注程度，涵蓋政府、投資者、客戶、員工、供應商等主要對象，最終共回收81份有效問卷。問卷結果為後續重大議題的鑑別提供了客觀依據，也使公司能聚焦於利害關係人認為最重大的永續議題進行資訊揭露與績效管理。

● 重大議題鑑別流程：

本公司依循「GRI 3：重大主題2021」揭露原則進行重大性評估，在整個營運過程中，「對外部經濟、環境、人權造成之負面衝擊(正面影響)程度」及「各項永續主題可能產生之負面衝擊(正面影響)程度」進行衝擊顯著性評估，進一步透過發放利害關係人關注度問卷，了解利害關係人對各項永續議題的關注程度，由永續報告書編製小組與永續顧問討論後鑑別出重大議題，重大主題評估流程包括以下七大步驟：

重大主題評估流程

1 了解組織脈絡與蒐集永續議題	參考 GRI 準則、氣候相關財務揭露建議書(TCFD)、永續評比機構(MSCI)、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法，並參酌同業永續報告書揭露主題及永續顧問建議等，綜合彙整共 18 項永續議題，涵蓋環境、社會及公司治理三大面向，作為永續管理與資訊揭露之基礎。		
	永續議題彙整		
	環境面(E)	社會面(S)	公司治理面(G)
	能源與溫室氣體管理	人才吸引留任與發展	經營績效
	氣候行動	職業健康與安全	客戶隱私與資訊安全
	廢棄物管理	社區參與社會公益	公司治理與誠信經營
	水資源管理	勞資關係	風險管理
	綠色產品	人權、多元與包容	法規遵循
			供應鏈管理
			客戶關係管理
2 調查利害關係人關注度			創新研發與產品責任
	進行利害關係人關注度問卷發放，與五大類主要利害關係人進行溝通，藉此了解利害關係人對本公司各項永續議題之關注程度，2024 年共回收 81 份問卷。		

3 鑑別實際及潛在衝擊	永續報告書編製小組針對 18 項永續議題進行造成負面衝擊及正面影響之評估，其中： ● 負面衝擊需考量實際及潛在之<u>嚴重性</u>及<u>可能性</u>。 ● 正面影響需考量實際及潛在之<u>重要性</u>及<u>可能性</u>。 ● 評分級距為 1 至 5 分，依序為衝擊/影響非常低(1分)至衝擊/影響非常高(5分)。 註：「嚴重性」考量其規模、廣度及不可逆性；「可能性」考量其發生機率或頻率；「重要性」考量其影響規模與廣度。
4 評估衝擊顯著性	衝擊程度 負面衝擊分數 對內負面衝擊度 × 對外負面衝擊度 + 正面影響分數 對內正面影響度 × 對外正面影響度
5 排定報導優先順序	依據 18 項永續議題評估結果之重大性分數進行排序，並設定高於平均值為門檻值，優先對高於門檻值的議題進行討論。
6 決定重大主題	永續議題排序完成後，經由永續報告書編製小組與永續顧問共同討論，並綜合考量公司經營現況與揭露完整性，最終擇定 6 項優先揭露的重大議題，分別為：能源與溫室氣體管理、氣候行動、經營績效、供應鏈管理、人才吸引留任與發展，以及職業健康與安全，並以管理方針形式呈現本公司在相關議題上的管理作法與目標策略。
7 回應與管理	依據重大主題鑑別結果，揭露本公司管理作為與績效成果，並訂定短中長期指標與目標，由權責單位擔任推動角色，遵循管理方針的要點，年度定期檢視目標進展與達成狀況。

重大主題列表

重大議題	正負面影響說明/補救措施
氣候行動	負面衝擊 若極端氣候持續加劇、為減緩極端氣候造成之衝擊，各國相關法規及協議日益趨嚴，若公司未能及時因應，可能造成被課徵碳稅、失去海外訂單、營運成本上升等風險。溫室氣體管理列為重要補救措施之一，每年依據 ISO 14064-1 標準進行溫室氣體盤查，掌握排放來源與排放量，以利後續制定減碳行動與能源管理策略，降低營運風險。 正面效益 本公司積極回應氣候變遷所帶來的產業趨勢與市場轉型契機，研發低碳，滿足市場需求，邁向永續經營目標。
能源與溫室氣體管理	負面衝擊 能源消耗為溫室氣體主要來源，應國際減碳趨勢，如管理不當時，除了加速地球暖化外，電費成本與未來面臨的高額碳稅，將造成企業經營的重大負擔。 本公司依據 ISO 14064-1 標準，進行排放源鑑別、放量計算；後續制定減碳行動與能源管理策略，降低營運風險。 正面效益 本公司積極規劃綠能發電，評估設置太陽能發電，降低外購電力需求，減少溫室氣體排放，符合國際減碳趨勢。
經營績效	負面衝擊 本公司 113 年營業收入約新台幣 5.5 億元，稅前虧損約新台幣 7,300 萬元，每股稅後盈餘 (0.67)元； 本公司將持續精進複材研發廣度與深度，增加高值化新材料與單一材質配方設計，爭取電子科技產業客戶，重視回收再利用環保材料議題；也推動器材廠的策略聯盟，強化新開發接單的契機。 正面效益 積極進行研發投資，符合國際減碳趨勢，研發低碳環保材料，提升公司競爭力，爭取國際市場訂單，進而促進營收成長。

供應鏈管理	負面衝擊 2024 年未發生實際負面衝擊之情事。當供應商未遵守相關法規，發生強迫勞動或使用童工等情事時，將導致本公司受到連帶影響，可能使客戶轉單及品牌形象受損，進而衝擊整體營運表現；為此，公司訂有「供應商評鑑管理辦法」，確實遵循相關法規，攜手打造負責任且永續的供應鏈體系。 正面效益 供應商為永續成長的重要夥伴，落實永續供應鏈管理，積極與產業上、中、下游夥伴攜手合作，共同推廣環境友善的科技產品，實現永續發展的目標。
人才吸引留任與發展	負面衝擊 2024 年未發生實際負面衝擊之情事。由於塑膠傳產的工作環境與起薪相對電子科技業較無吸引力，加上近年景氣低迷，新進人才招聘與留任均面臨挑戰。若無法吸引並留住優秀人才，將影響公司研發創新和競爭力。 正面效益 公司承諾遵循勞基法並提供優於法規的就業條件與福利，以打造穩定的工作環境。針對表現優異者，主管可適時提出升遷與加薪，確保人才願意長期服務；亦持續改善工作環境，營造以人為本的幸福企業文化。
職業健康與安全	負面衝擊 *2024 年公司發生了一件重大職業災害事故（事故詳情依內部規定呈報政府單位並檢討改進），凸顯職安風險對公司的衝擊 正面效益 公司依法設置職安管理人員及消防管理員，定期對員工進行安全教育訓練，並每年舉辦防火、防災演練。職場上嚴禁任何危害員工健康安全的行為，公司也制定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，防範內外部的職場暴力、霸凌、性騷擾等事件。

註：「*」為 2024 年有實際發生負面衝擊之事件，補救措施詳見各管理方針

上述每個重大議題對應的管理方針、行動方案與績效表現在後續章節均有詳細說明。本報告亦將於附錄提供GRI、TCFD、SASB對照索引表，清楚列示各標準指標與本報告章節的對應關係，以彰顯公司資訊揭露的完整性和透明度。

3. 環境面

本章節聚焦邦泰在環境永續領域的政策、管理作法與2024年績效表現，包括能源與溫室氣體管理、氣候行動、水資源管理、廢棄物管理，以及產品環保設計等面向。2024年，公司持續推行ISO 14001 環境管理體系（已通過第三方認證），並遵循相關環保法規要求，未發生任何環境違規事件或受罰紀錄。公司深知在製造業中降低環境足跡的重要性，積極投入資源推動節能減碳與污染預防，以實現綠色永續經營。

3.1 能源與溫室氣體管理

● 能源使用概況：

2024年邦泰總能源消耗量為13,027.89 GJ，全部來自非再生能源。主要能源種類及用量如下：外購電力3,469,040度（折合12,488.54 GJ，占總能耗的95.9%）、汽油7,316公升（232.65 GJ）、柴油8,115.3公升（293.77 GJ）、液化石油氣(LPG) 465公斤（12.93 GJ）。由於目前尚未使用再生能源，電力成為最大能源來源與碳排放來源。2024年能源使用強度為23.55 GJ/百萬元營業額。公司持續推動節約用電與提升能源效率措施，例如汰換老舊高耗能設備、更換LED節能燈具、評估加裝自動感應節水設備等。各廠區指定專人巡檢水電開關及用電負載，避免能源浪費。2024年，公司無任何能源使用相關違規。展望未來，隨著政府推動綠電轉型，公司亦開始評估在廠區屋頂設置太陽能光電系統的可行性，以逐步提升再生能源使用比例，降低對外購電力的依賴。

年能源消耗量統計			
能源類別		單位	2024 年
非 再 生 能 源	外購電力	GJ	12,488.54
	汽油	GJ	232.65
	柴油	GJ	293.77
	液化石油氣	GJ	12.93
合計		GJ	13,027.89
營業額		新台幣百萬元	553.239
能源密集度		GJ / 新台幣百萬元	23.55
註：			
1. 資訊來源：電力使用量（度）以加總各營運據點每月電費單所列數據，汽油（公升）、柴油（公升）、液化石油氣（公斤）使用量以實際採購量為主。			
2. 各類能源熱值轉換係數：			
（1） 電力 = 0.0036 GJ / 度。			

- (2) 汽油 = 0.0318 GJ / 公升。
 (3) 柴油 = 0.0362 GJ / 公升。
 (4) 液化石油氣 = 0.0278 公斤 / 度。

● 溫室氣體盤查與排放：

邦泰自2024年起依據 ISO 14064-1 標準完成溫室氣體盤查。盤查範圍涵蓋範疇一（公司直接排放）與範疇二（購電間接排放）。2024年，公司範疇一排放量為192.3031公噸 CO₂e，；範疇二排放量為1,713.7058公噸 CO₂e，全部來自外購電力。範疇一+二合計排放為1,906.0089公噸 CO₂e，溫室氣體排放強度為3.4452公噸 CO₂e/百萬元營業額。由於產業特性，電力間接排放佔比高達約90%，直接排放佔比約10%。公司已完成2024年度溫室氣體排放量盤查，並評估未來逐步導入第三方盤查驗證。

本公司 2024 年溫室氣體排放量統計				
範疇	類別	項目說明	單位	2024 年
範疇一	類別 1	直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	192.3031
範疇二	類別 2	輸入能源之間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	1713.7058
(範疇一 + 範疇二) 排放量合計			公噸 CO ₂ e	1906.0089
營業額			百萬元	553.239
排放強度 (密集度)			公噸 CO ₂ e / 百萬元	3.4452

範疇一、七大溫室氣體排放量統計表								
	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	溫室氣體年總排放當量
排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	39.1932	0.1981	0.8190	152.0928	0.0000	0.0000	0.0000	192.303
氣體別占比 (%)	20.38%	0.10%	0.43%	79.09%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

註：

- 進行盤查之溫室氣體種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃) 七種溫室氣體。
- 電力排碳係數引用來源：引用經濟部能源局公布之電力排碳係數，2024 年為 0.474 公斤 CO₂e/度計算。
- 引用 IPCC 2021 第六次評估報告之 GWP 值。
- 溫室氣體排放量所用之轉換係數的來源：參考行政院環境部所公佈之「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」；產品碳足跡資訊網。

- **減碳措施與目標：**

面對日趨嚴格的國內外氣候政策，邦泰未來將逐步制定中長期減碳目標，期望逐年降低溫室氣體排放強度。為達成此目標，公司規劃採取以下行動，並將視實務狀況作必要調整：

- (1) 設備節能改造：優先在高耗能製程導入變頻器、高效率馬達等節能技術，並逐步汰換老舊耗电設備；
- (2) 能源管理系統：每月統計分析各製程用電，用水情況，及時發現異常耗能並改善；
- (3) 員工參與減碳：宣導員工節能減碳，多爬樓梯少搭電梯，業務外出拜訪客戶，鼓勵共乘，提高全員環保意識。

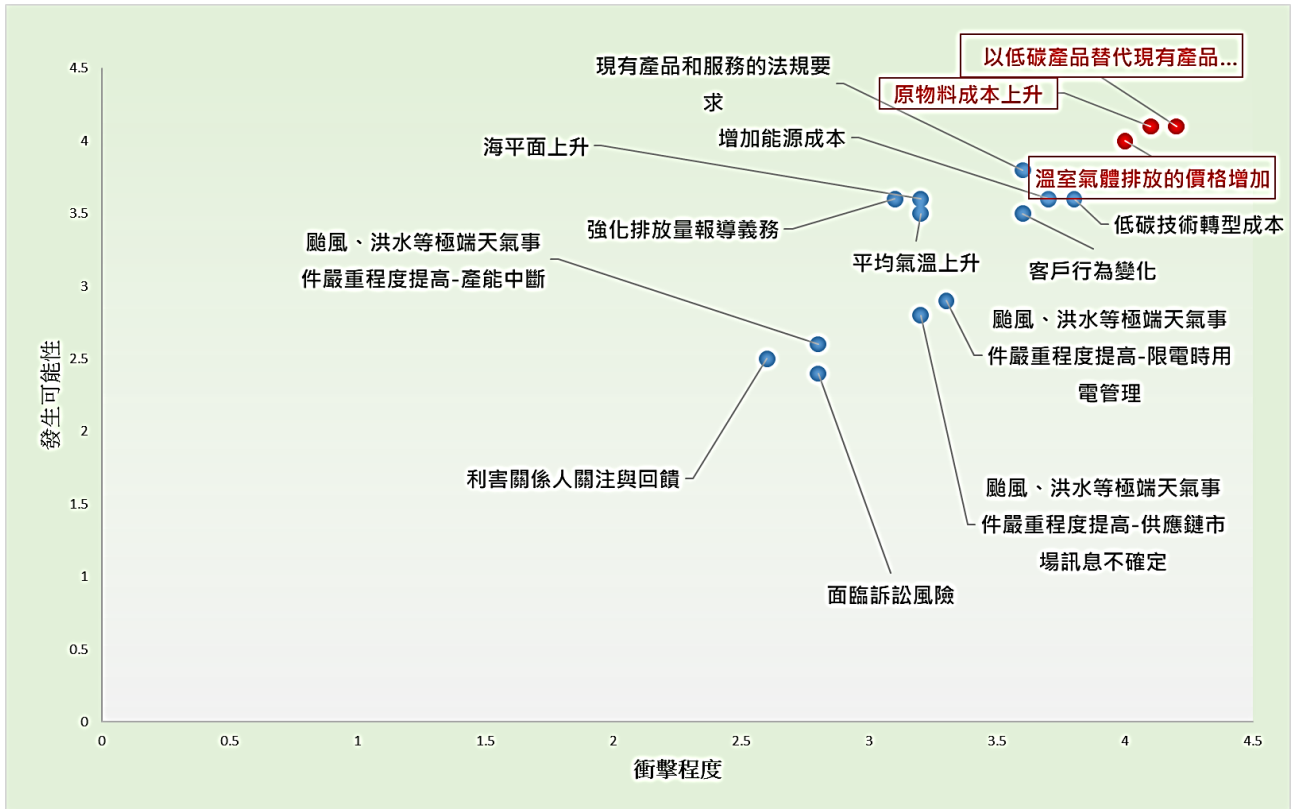
此外，依實務評估參與碳交易或購買綠色電力，以中和部分無法避免的排放。2024年公司尚未產生應購買碳權或支付碳費的義務，公司將遵循「盤查→減量→中和」的路徑，穩步朝2050淨零排放願景前進。

3.2 氣候行動與風險因應

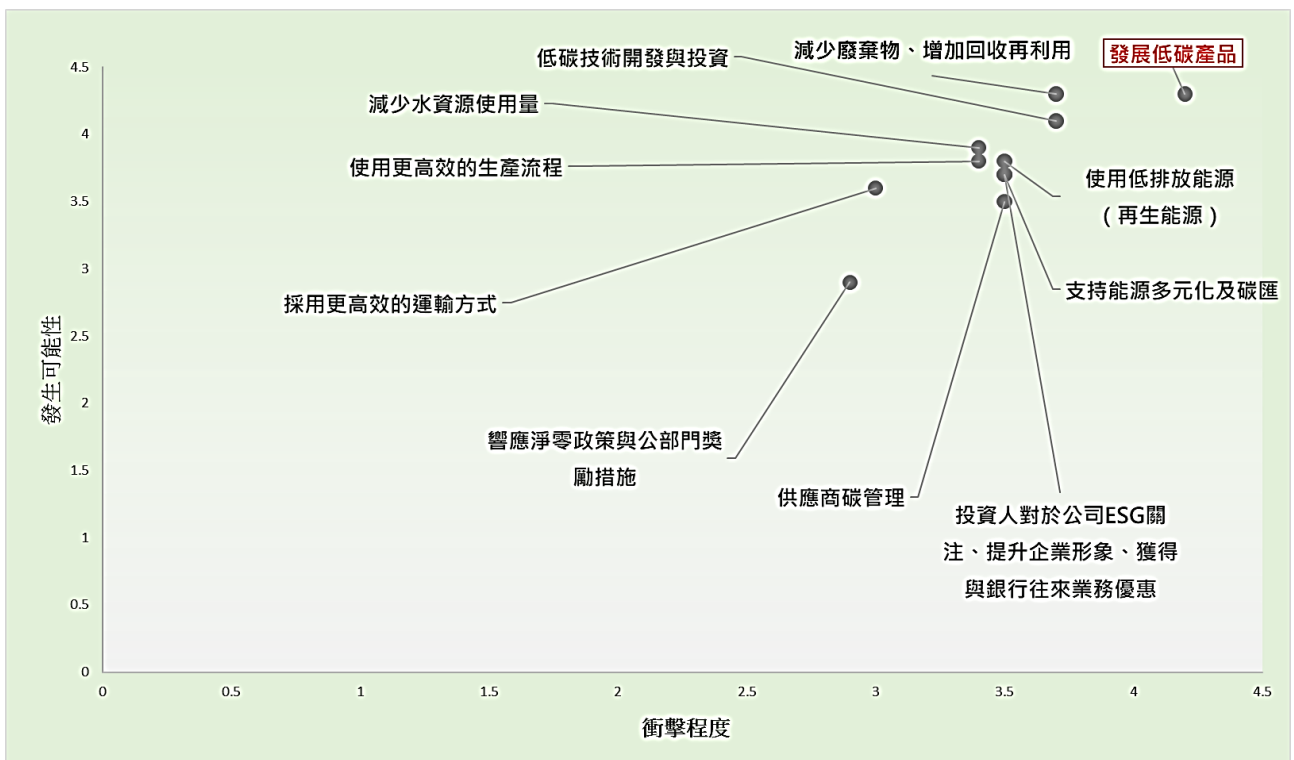
- **氣候風險與機會辨識：**

邦泰密切關注全球氣候變遷趨勢與各國因應策略，已將氣候變遷納入企業風險管理框架與重大議題範疇。2024年依照TCFD架構，公司首次全面辨識了與氣候相關的風險與機會。透過跨部門會討論，公司評估了各項氣候風險發生的可能性、時間區間與潛在財務影響，並制訂相應策略。

氣候相關風險



氣候相關機會



氣候風險與機會及對應策略

風險/機會	風險/機會議題	預期發生時程	衝擊情境說明	對應策略
轉型風險	以低碳產品替代現有產品和服務	短期	1. 隨著全球塑膠公約的推動，各國政府加強對塑膠製品的管制，包括限塑政策、回收規範及可持續材料的使用要求，對上下游供應鏈帶來重大影響。 2. 全球氣候變遷加速市場需求轉變，客戶對低碳產品的要求日益提高，若無法順應趨勢，開發符合環保與減碳標準的產品，將可能喪失市場競爭力，導致市場占有率逐步萎縮，進而影響營業收入。	短期： 1、推動低耗能製程，持續優化生產流程及設備效率，減少能源消耗，提升環保效益與能源效率，有助於避免因未達碳排放相關標準而產生的額外費用。 2、逐步引入碳排放較低的能源，替代傳統燃料，提高生產過程中再生能源的使用比例，以降低對傳統能源的依賴，進一步減少碳排放總量，符合全球減碳趨勢與要求。 3、積極尋找低碳材料的供應商，建立長期合作關係，共同開發符合客戶需求的低碳產品，穩定品質及成本控管。
轉型風險	原物料成本上升	中期	3. 低碳材料的價格波動及短期內的研發投入，將使營業成本增加。	中長期： 1、評估設置太陽能發電設備，提高自給綠電比例，以降低未來碳費與電價上漲衝擊 2、依實務參與客戶的永續供應鏈計畫，提供低碳產品（如使用再生料、輕量化材料），並取得相關環保認證，提升在市場競標時的綠色競爭力。同時密切關注國內外環保法規與市場動態，靈活調整產品組合，確保在產業轉型中保持領先。
轉型風險	溫室氣體排放的價格增加	中期		
轉型機會	發展低碳產品	短期	全球氣候變遷加速市場需求轉變，全球市場進入碳有價時代。國際品牌與客戶越來越重視供應鏈碳足跡與氣候承諾，低碳產品可提升競爭力，爭取客戶認同，挹注營收。	短期： 1、持續發展 PCR 認證回收材料、PLA生質材料應用，滿足客戶端用料需求，掌握全球低碳商機 2、拓展再利用改質應用領域、推動單一材質配方，提高消費端回收便利性。 中長期： 1、持續環保回收材料應用發展，掌握全球減塑與淨零碳排放商機。 2、拓展循環經濟材料領域，加速開拓回收布料熱壓板應用市場。

● 治理與管理機制：

董事會為氣候風險的最高監督單位，定期聽取永續小組關於氣候風險評估與管理之報告。永續小組內設有風險管理單位，協同各部門執行TCFD建議：包含建立氣候風險監控指標，以確保各項減碳策略落地。資訊揭露方面，本報告依TCFD架構完整說明氣候治理、策略、風險管理、指標與目標（詳見附錄TCFD索引）。未來，公司將視需要導入科學基礎減量目標（SBTi）及內部碳價等進階管理工具，朝與國際接軌的氣候領導企業邁進。

3.3 水資源管理

● 用水現況：

邦泰日常製程用水以自來水為主，主要用於生產冷卻、清潔及員工生活用水。2024年公司總取水量為5.549 百萬公升（約5,549公噸），較2023年的5.094百萬公升略有增加。2022~2024年公司用水量呈小幅上升趨勢（2022年為3.429百萬公升）。然因2024年營業額下降，用水密集度上升至0.0100百萬公升/百萬元（2023年為0.0089；2022年0.0038）。密集度上升顯示單位營收耗水略有增加，公司將持續關注產出與用水的效率。2024年公司排水量約與取水量等量，廢水皆為一般生活與製程廢水，經廠區汙水處理設施處理後，排入當地污水系統，符合法規排放標準。

項目	2022年	2023年	2024年
總耗水量	3.429	5.094	5.549
年營收	946.48	594.313	553.239
用水密集度	0.0038	0.0089	0.0100

註：

1. 根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具WATER RISK ATLAS」。
2. 耗水量 = 取水量為加總各營運據點每月水費單之用水度數，排水量以放流水水表計算。
3. 1百萬公升=1千立方公尺=1,000度（公噸）。

● 減量措施：

公司所在臺中地區2021~2022年曾面臨乾旱限水，公司深切體認到水資源風險的重要性。2024年公司參考世界資源研究所(WRI)的「水風險地圖 Water Risk Atlas」評估廠區水資源供需及風險。評估結果顯示短期內公司取水風險屬中等，但長期仍需注意氣候變遷可能引致之水供應不穩定。

為此，公司推動多項減量策略：製程廢水，採循環再利用，廠內有設置一座廢水處理設備，可將製程廢水回收再利用，以減少用水量，達到節能之效果。員工教育方面，宣導隨手關水及通報漏水等行為，培養全員節水意識。

2024年公司全年無發生任何因缺水而停工的情形，亦未發生環保罰款事件。公司未來將持續關注改善用水設備，以期逐年降低用水密集度，提升水資源永續利用。

3.4 廢棄物與污染管理

1. 本公司無產出有害事業廢棄物，事業廢棄物均為生活垃圾，並透過合格之事業廢棄物清運廠商，直接載運至焚化爐做焚燒處理。
2. 原物料生產時所產生的下腳料，均回收再使用，廠內製程無法回收再利用物料，則是轉售其他塑膠同業廠商使用。

2024年廢棄物處理方式與產生量（單位：公噸）

項目	處理方式	產生量
有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0
有害事業廢棄物	焚化處理（不含能源回收）	0
有害事業廢棄物	掩埋處理	0
有害事業廢棄物	其他直接處理	0
有害事業廢棄物	總量	0
非有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	61.19
非有害事業廢棄物	焚化處理（不含能源回收）	0
非有害事業廢棄物	掩埋處理	0
非有害事業廢棄物	其他直接處理	0
非有害事業廢棄物	總量	61.19

● 污染防治：

本公司製程為押出成型程序，所產出的空氣污染物，大多為粒狀污染物及揮發性有機物為主，故此，本公司於廠內有設置3套空氣污染防治設備及 2 套洗滌塔設備，讓廠內所排放之廢氣及揮發性有機物能有效被處理，以確保符合法規要求。

2024年，公司在廢棄物與污染防治方面無任何環境事故或違規事件發生，全年未接獲環保機關之裁罰通知或改善命令。

3.5 綠色產品與循環經濟

● 發展綠色材料：

邦泰深諳產品創新需兼顧環境可持續性。於2010年10月通過經濟部科專計劃設立「綠色高分子材料研發中心」，前瞻性地投入綠色材料的研發，也創立了「NEOPET」象徵環保材料意涵的品牌，聚焦綠色產品發展，主要包括兩大類：

- (1) 回收再利用材料系列：邦泰過去成功推廣r-PET、r-ABS等回收材料，應用於3C產品外殼及汽車產業領域外，近年來針對消費後再生塑膠(PCR)應用研發，目前已通過13支PCR材料認證，含括PA6、PA66、PP、ABS、PC、PET、PC/ABS、HIPS等多規格產品，也通過GRS全球回收標準認證作業，落實遵循國際規範，務實發展回收、改質、再製的綠色材料市場。
- (2) 生物可分解材料系列：邦泰發展生物可分解材料已超過10餘年，早期全球多以玉米澱粉(PLA)為主軸，隨著技術提升，邦泰生物可分解材料已擴大到採用天然植物性纖維，包括添加竹纖維、甘蔗纖維、稻殼、牡蠣殼、咖啡豆渣、茶葉渣……等素材，另外取自石化材料如PBS因同樣具備生物可分解特性，也是近年被應用材料之一，可有效減少塑膠的使用，貢獻對環境的保護。

● 2024年投入之研發費用：

單位：新台幣仟元

年度	2023 年度	2024 年度
研發費用	11,728	22,781

資料來源：最近二年度經會計師查核簽證之財務報告。

● 2024年開發成功之技術或產品：

113年	智能座艙 ADAS 駕駛輔助	電動車內裝須有近紅外線穿透功能及傳感器攝像頭可 NIR 封裝材PBT+30GF
113年	低空飛行器 eVTOL	高剛性低吸濕材料搭配低碳 GRS 的回收碳纖 MXD6+rCF 及PPS/PA9T/HTN+rCF
113年	半導體周邊透明光罩盒	使用透明 ABS/PS/PC 搭配導電材附予透明抗靜電功能

此外，公司積極導入產品生命周期思維，在研發設計階段即考慮產品的回收與再利用。針對塑膠類產品，開發可重複回收、循環使用的改質材料，在確保性能的前提下盡量增加回收料比例。2024年，公司推出的電器外殼材料可含30%以上回收PC，通過客戶驗證並實現量產，不僅降低碳排放亦節省成本，客戶反饋良好。

● **產品品質與認證：**

在追求綠色的同時，公司絲毫不妥協產品品質。邦泰通過 ISO 9001 品質管理體系認證，多項產品符合 UL 安全認證、RoHS 限用物質指令與 REACH 法規等要求。針對汽車與電子產業客戶，公司亦取得 IATF 16949 車用品質系統認證以及 ISO 14001 環境系統認證。2024年所有出貨產品均符合法規及客戶特定規範，未發生產品不符合規範或因品質問題被通報的案例。客服方面，公司設有客戶專用業務信箱及服務專線，受理產品諮詢、申訴與售後服務。2024年所收到客戶抱怨均為一般品質問題，經品保部門分析原因，由相關部門進行改善後，均能符合客戶需求。客戶資料亦依《個人資料保護法》進行保護，非相關人員不得查閱。

綜合而言，邦泰在產品研發上落實「環境友善」與「卓越品質」並重的理念，提供市場安全、合規且可持續的產品。未來，公司將持續擴大綠色產品線占比，為邁向永續發展努力。

4. 社會面

本章節闡述邦泰在社會永續面的政策與績效，包括人權保障、勞動條件、員工健康與安全、員工發展、社區參與等。公司秉持「以人為本」的經營理念，遵循國際人權公約與本地勞動法規，營造安全、平等、尊重的工作環境。同時，積極投入員工培訓與福利，以及社區公益，以實現企業與員工、社會的共榮共好。

4.1 人權保障與勞動權益

● 人權政策與承諾：

邦泰承諾保護所有員工及相關利害關係人的基本人權，嚴格遵循《世界人權宣言》《聯合國企業與人權指導原則》等精神，以及國內勞動法令，確保在人力資源管理中落實人權保障。主要政策承諾包括：提供安全健康的工作環境、保障工作機會平等、尊重員工隱私；零容忍職場歧視、霸凌與性騷擾，建立暢通的申訴管道嚴禁使用童工，不強迫勞動，且不限制員工結社自由與團體協商權。公司亦要求供應商等商業夥伴遵守相同的人權標準。

● 制度與措施：

公司制定了「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，預防並處理內、外部可能發生的肢體或語言暴力、職場霸凌、性騷擾等事件。全體員工每年接受職場性平與反霸凌課程，強化同仁尊重多元與平等待人的意識。公司常年設有員工意見箱與申訴郵箱（由人資單位管理），員工若發現自身或同事人權受侵害，可匿名投訴，公司承諾第一時間調查處理，保障申訴人免於報復。於新進員工入職培訓時即宣導，確保每位同仁知悉自身權利。為主動防範人權風險，公司人資單位每年定期檢視人權風險，包括工作時間與勞動條件、職場平等與多元等議題，若發現缺口即提出改進方案。

2024年人權績效： 報告年度內，邦泰未發生任何違反人權的事件或遭受官方處分。公司已建立包容的工作環境，例如：積極錄用弱勢族群，2024年在職身障員工1名、原住民員工1名，均符合法定比例，且公司為其安排適當職務發揮所長。公司亦提供高齡員工持續就業機會（2024年聘用年滿65歲人員1名），展現對不同年齡、背景勞動者的友善。性別平等方面，公司女性員工約佔34%，並有女性擔任中高階管理職，公司在晉升與薪酬上實行同工同酬與性別中立原則，杜絕任何形式的性別歧視。2024年末有性騷擾或歧視投訴案件，公司將持續維持這項紀錄並強化宣導。

● 員工多元化

項目		高階主管	中階主管	基層主管	基層員工
性別	男性	3	21	8	23
性別	女性	1	14	12	1
年齡	29歲(含) 以下	0	1	4	16
年齡	30-50歲	0	25	14	6
年齡	51歲(含) 以上	4	9	2	2
原住民身分		0	1	0	0
身心障礙者		0	1	0	0

● 勞動條件與福利：

邦泰嚴格遵守《勞動基準法》等勞工法規，實行比法令更優渥的勞動條件。基本薪資不低於法定最低工資，並隨年資及績效調整。公司依規定與員工簽訂勞動契約並揭示工作條款，如有營運變更（例如組織調整或職位異動）將遵循法定最短預告期：服務滿3個月未滿1年者提早10日預告；1~3年者20日前預告；超過3年者30日前預告。此外對於職務調動，公司亦要求主管提前數週與當事員工協商，取得同意後才正式公告異動，以確保人性化處理。

公司為員工提供了完善的社會保險與商業保險：包括勞工保險、全民健康保險、團體人壽/醫療保險，以及外派/出差員工的海外平安保險等。退休制度方面，公司依勞基法提撥勞工退休金，設立退休金監督委員會管理基金，保障員工退休生活。休假方面除法定休假外，公司提供彈性福利假，鼓勵員工平衡工作與生活。

● 福利措施：

為營造「幸福企業」，邦泰設有多元的員工福利：

- (1) 喜慶及慰問金：員工本人或直系親屬結婚、生育、住院、喪亡時，公司發放賀儀或奠儀慰問金，以表關懷；
- (2) 日常福利：免費提供員工平日午餐；每月發放員工生日禮金；逢三大節日（春節、勞動節、中秋節）發放獎金或禮金(品)；提供員工及其子女獎助學金，支持家庭教育；
- (3) 健康照護：定期安排員工健康檢查，每三年辦理全體員工健康檢查；不定期舉辦健康

講座與活動，提升員工健康意識；

(4) 休閒與其他：不定期補助員工國內外旅遊，2024年舉辦員工國內、外旅遊，鼓勵員工參與，共創團隊回憶；年終舉行盛大尾牙餐會犒賞員工一年來的努力；公司提供免費停車位供員工使用，解決上下班交通停車問題；此外設有員工休息室等設施，關懷員工身心需求。這些福利政策的推行，使得員工對公司的認同感與歸屬感不斷提升。

● 育嬰假與性別平衡：

公司遵守《性別工作平等法》，提供符合規定的產假、陪產假及育嬰留職停薪制度。2024年有資格申請育嬰假的員工共2人（男性2人，女性0人），實際提出申請者為0人。2023年度曾有1名女性員工在產後申請育嬰假並於2024年復職且服務滿一年，顯示公司育嬰留職停薪復職率及留任率均達100%。這反映公司在制度上與文化上對育兒員工的支持。為鼓勵未來更多男性員工共擔育兒責任，公司亦倡導男性同仁善用育嬰假權益，規範主管應支持男性員工申請陪產假/育嬰假，不得有不利影響。

4.2 職業安全與員工健康

（本節亦屬重大議題，詳見3.2、2.1相關說明，此處補充管理細節）

● 安全管理體系：

邦泰建立了完善的職業安全衛生管理架構，設置由總經理領導的職安衛生委員會，成員包括管理階層代表及勞工代表各數名，每季召開會議討論安全績效與改善方案。公司安排具資格之專職勞安管理人員（1名）及消防設備管理員（1名）巡查廠區安全。安全管理制度涵蓋機械設備安全操作規程、危害辨識與風險評估、個人防護裝備配置（如安全帽、防護手套、安全護目鏡、耳塞、N95口罩...等），以及危險化學品管理（符合GHS標示及SDS存檔）。2024年公司持續強化「零事故」文化，推行員工自主稽查，每月由勞安管理人確認當月勞安狀況依法進行申報，如發現隱患會立刻整改，嚴重事項提交職安委員會追蹤。

● 教育訓練與演練：

公司針對新進人員進行一般安全衛生教育訓練、在職人員年度再訓，以及針對特殊作業人員（如堆高機操作、天車操作、粉塵作業主管、急救人員）安排法定職訓。2024年全員平均接受職安相關訓練6小時，人均訓練時數與2023年相同。此外，公司於2024年進行了兩次全廠緊急應變演練：分別在6月及12月舉辦消防疏散及滅火演練，相關紀錄均依法進行申報。

● 職業安全績效統計：

2024年公司1件重大職災（員工在操作機械時手部受傷骨折，住院超過3日）。該重大事故發生後，公司立即啟動通報，並組成調查小組深入分析原因：初步查明為員工違規伸手進入機台所致。公司已對涉事單位加強防護，新增機械感應聯鎖裝置避免人機未隔離操作，同時對全體員工再教育「安全第一、違章零容忍」。2024年公司職業傷害比率為6.10，無死亡事故。針對該重大事故，公司除依法提報勞工保險與職災補償外，也協助傷者申請相關補助，其傷勢經治療恢復良好，公司將此事件視為警惕，未來每季度加強現場督導，將零重大事故納入部門績效考核指標，以杜絕類似事件再發。

職業安全績效統計-員工	
項目	2024年
總經歷工時	163,952
職業傷害所造成的死亡數量	0
職業傷害所造成的死亡比率	0.00
嚴重的職業傷害數量（排除死亡人數）	1
嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）	6.10
可記錄的職業傷害數量 （含死亡人數、嚴重職業傷害人數）	1
可記錄的職業傷害比率 （含死亡人數、嚴重職業傷害人數）	6.10
每一件職業傷害類型說明	捲、夾傷1件。
註： 1. 總經歷工時為 163,952 小時。 2. 此表格之數據為「勞動部職業安全衛生署職業災害統計填報系統」統計資料。 3. 職業傷害所造成的死亡比率=職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時×1,000,000。 4. 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）=嚴重的職業傷害數（排除死亡人數） / 工作小時×1,000,000；嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致死亡、無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。 5. 可記錄的職業傷害比率=可記錄的職業傷害比率（含死亡人數、嚴重職業傷害人數） / 工作小時×1,000,000。 6. 2024 年 4 位非員工工作者，皆未發生職災情事，亦未發生虛驚事故。	

● 員工健康促進：

除了職業傷害預防，公司亦關注員工身心健康。2024年聘請合約醫護人員每月定期到廠提供員工健康服務，包括量血壓、健康諮詢、職業病篩查等。全年共服務員工逾百人次，主要諮詢項目為肌肉骨骼酸痛、壓力調適、減重飲控等。不定期發放健康文宣資訊宣導

健康生活的重要性。

2024年，公司職安衛生除上述可記錄事故外，未發生違反職安衛生法令之情形，也未收到任何外部針對公司職安的投訴，公司未來將持續改善工作環境，促進員工全人健康。

4.3 員工發展與培訓

● 人力結構：

截至2024年底，邦泰台中廠區共有正式員工83人，其中男性55人、女性28人。員工皆為全職人員（無兼職或臨時工），平均年齡約41歲。員工包括台灣籍及越南籍。另有部分支援服務由外包人力提供（清潔人員1人、保全人員3人）。公司尊重並善待所有為本公司工作的勞動者，不論是正式員工還是承包商人員，皆納入職安教育與管理。

● 多元與平等：

公司鼓勵員工多元發展，不因性別、年齡等因素設限。截至2024年，高階主管共4人（男性3人、女性1人），中階主管35人（男性21、女性14），基層主管20人（男性8、女性12），基層技術及員工24人（男性23、女性1）。女性在中基層管理職的比例達38%，顯示公司在某些部門（如品保、行政）女性擔任主管者居多。員工年齡分布上，30歲以下約21人（佔25%）、30-50歲約45人（54%）、51歲以上約17人（20%）。此外，公司內現有原住民員工1名（男性）擔任管理職；身心障礙員工1名（男性）亦擔任管理職。公司為其提供無障礙友善的工作環境與職務調整協助，以確保工作無礙。整體而言，邦泰的員工組成相對多元，無發生任何歧視、騷擾或不公平對待案件，體現公司平等共融的文化。

員工工作者

項目		高階主管	中階主管	基層主管	基層員工
性別	男性	3	21	8	23
性別	女性	1	14	12	1
年齡	29歲(含)以下	0	1	4	16
年齡	30-50歲	0	25	14	6
年齡	51歲(含)以上	4	9	2	2
原住民身分		0	1	0	0
身心障礙者		0	1	0	0

非員工工作者

工作類型	契約關係	人數
清潔工作	承包商	1
保全	承包商	3

● 績效考核與職涯發展：

公司制定績效管理制度，強調以目標為導向凝聚共識。每年年中與年底，部門主管會與員工進行績效面談與職涯發展討論，一方面回顧目標達成情況，另一方面了解員工職涯志向與發展需求，做為晉升、調薪和訓練規劃的依據。2024年，全體有資格員工（含高階主管在內82人）皆完成定期績效評核，覆蓋率達100%。其中男性54人、女性28人均參與評核。人資單位在評核結束後統計分析，提供各部門人才盤點報告，主管再據此制訂人員晉升/輪調計畫。2024年公司共有7人晉升（其中女性3人），另有3人透過內部輪調獲得新的職務挑戰。公司相信，透過公平的績效評估和暢通的內部發展管道，能有效激勵員工、留住人才。

定期接受績效及職業發展檢視的員工百分比

接受定期績效及職業發展檢視的員工人數			
	男性	女性	合計
高階主管	2	1	3
中階主管	21	14	35
一般員工	31	13	44
接受定期績效及職業發展檢視的員工總數	54	28	82
員工總數	82		

註：董事長未計入

按員工性別和員工類別，接受定期績效及職業發展檢視佔比	
總員工	100.00%
高階主管	4.00%
中階主管	43.00%
一般員工	53.00%
男性	66.00%
女性	34.00%

● 教育訓練：

邦泰視員工為最重要的資產，持續投入資源強化員工技能與知識。公司制訂有《教育訓練管理辦法》，規劃新人訓練、專業訓練、管理培訓等完整職能發展體系。新進人員在報到首週須完成基本課程（公司政策、環安衛規定、職務SOP等），並在試用期內安排導師帶教。2024年共新聘12名員工，皆順利通過試用並完成新人訓練。

在職培訓方面，各部門每年初會盤點所屬員工的訓練需求並提報人資彙總，制定年度訓練計畫。2024年，公司內部共舉辦各類訓練50場次，總訓練時數達478小時。其中新進人員培訓75小時、專業技能培訓147小時，其餘為一般員工跨職能訓練。平均每位員工受訓5.76小時。女性員工平均受訓時數約11.52小時，男性員工平均2.83小時。公司鼓勵女性投入技術領域並提供必要支持，培養了一批女性專業人才。

接受訓練的總時數

員工類別	男性	女性	合計
高階主管	0	0	0
中階主管	71.5	224.5	296
一般員工	84	98	182
訓練總時數	155.5	322.5	478

教育訓練平均時數

員工平均訓練時數	5.76
男性員工平均訓練時數	2.83
女性員工平均訓練時數	11.52
高階主管平均訓練時數	0.00
中階主管平均訓練時數	8.46
一般員工平均訓練時數	4.14

● 人才吸引與留任：

在留住人才方面，除前述薪酬福利優化，公司亦強化員工歸屬感：定期舉辦員工關懷面談，了解員工困難並協助解決；推行導師制度，新進年輕員工配對資深導師，幫助融入團隊。2024年員工整體離職率為16.9%，略高於2023年的15%，主要流動集中在年輕男性產線人員，公司已檢討改善班表彈性與晉升空間，以降低離職。

類別	新進員工人數		離職員工人數	
	台灣		台灣	
	男性	女性	男性	女性
小於30歲	7	0	6	0
30-50 歲 (含)	4	0	6	0
大於50歲	1	0	2	0
總計	12	0	14	0

整體而言，邦泰致力於營造一個讓員工「想進來、留得住、發展好」的工作環境，公司持續優化相關制度，未來邦泰將持續以尊重人權為前提，強化員工關懷與培育，與員工攜手邁向永續成長。

● 薪酬制度：

員工是公司最重要的資產，邦泰重視員工工作績效與生涯發展，每年透過市場薪資調查資料，適度調整薪酬制度，並依據營運狀況與員工個人績效表現發放績效獎金，以滿足員工在工作生活與成就需求。

本公司之基層人員標準薪資，及本公司與外包公司（包含保全與清潔）所簽署的合約工資給付，皆符合《勞動基準法》最低標準。

年度總薪酬

新台幣仟元

年度	組織薪酬最高個人之年度總薪酬	所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數
2024	2,646	522
2023	3,133	482

2024年薪酬最高個人之 年度總薪酬增加百分比	2024年所有員工（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
-15.54	8.30

本公司員工薪資取決於個人學歷、經歷、專業知識、市場行情、公司內部規範而定，不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等因素而給予不同之勞動條件。

4.4 社區參與與社會公益

- **鄰里關係與社區發展：**

邦泰深耕台中潭子在地超過30年，已是當地社區的重要成員，本於敦親睦鄰，長期重視里鄰鄉親意見，積極注意與防範生產過程中任何可能擾鄰行為，並嚴格要求員工進出廠區，需遵守交通規則與禮讓精神，確保自身及鄉親安全，維護優質社區生活環境。

- **社會關係績效：**

經過多年努力，邦泰與鄰里間已建立了互信互助的關係，每天均妥善維護廠區周邊道路環境與綠化管理，2024年未收到任何鄰近居民對公司噪音、排放或交通的投訴。未來，公司將繼續在自身能力範圍內回饋社會，邦泰相信，企業與社區是一榮俱榮的命運共同體，唯有積極參與社會價值創造，企業才能獲得長遠的支持與信賴。

5. 產品責任與品質管理

● 品質管理體系：

邦泰始終堅持「品質第一，客戶滿意」的理念，建立了嚴謹的品質管理制度。公司通過了ISO 9001 國際品質管理認證，並針對汽車產業要求取得IATF 16949質量管理系統認證。公司品質政策明確規定：「持續改善、追求零缺陷」，所有員工皆須落實品質職責。品保部門設有各項標準作業程序(SOP)，涵蓋進料檢驗、製程巡檢、成品出廠檢驗、不良品處理等環節，一旦發現異常立即啟動糾正預防措施，防止問題擴大及再發，2024年公司產品出廠合格率達99.72%，已具高度品質合格標準。

● 法規與標準遵循：

邦泰所有產品在開發設計時即考量相關法規標準，確保100%符合法定要求及客戶規範，不含禁用有毒物質，嚴格執行歐盟REACH、RoHS（限制危害物質）標準，2024年，公司沒有發生產品含禁用物質或標示不合法規的情況。

● 客戶健康與安全：

公司的產品十分注重使用者的健康與安全，研發階段，公司會針對材料做全面性的測試，確保材料安全無虞。生產過程遵循高標準要求，避免製品中殘留任何可能影響品質的雜質或異物。

● 客戶服務與滿意度：

邦泰視客戶為長期夥伴，建立了完善的客戶服務機制。公司專設客戶服務信箱（service@pontex.com）以及服務專線，及時回應客戶諮詢、投訴。對於每一項客戶抱怨，公司均啟動問題解決流程，2024年所接獲客訴，公司迅速重新檢驗批次並改善，客戶最終對處理結果表示滿意。公司每年亦進行客戶滿意度調查（問卷或訪談），2024年覆蓋主要前十大客戶，結果顯示滿意及非常滿意得分達91.2分，較去年提升0.4分。客戶特別肯定邦泰在技術支持響應迅速、產品品質穩定性等方面的表現，同時也期望公司能持續拓展產品多樣性以滿足新需求。公司虛心接受反饋，納入新年度營運策略考量。

● 創新與知識產權：

為確保產品領先，邦泰高度重視研發創新。公司設有「綠色高分子材料研發中心」，2024年研發經費約占營收的3.5%，當年取得核發新專利證書1件（為應用於太陽能邊框

「具高強度及耐腐蝕複合材料及其工業製品」中華民國專利)，累計持有國內外有效專利7件。公司亦重視知識產權保護，杜絕仿冒侵權行為，2024年未發生與智慧財產權有關的訴訟。

綜上，邦泰在產品責任上以嚴謹管理、優異品質贏得客戶信賴，同時藉由創新研發引領市場趨勢。未來，公司將繼續強化全流程品質控制，配合全球淨零碳排計畫，展現對環境責任的承擔。

6. 資訊安全與風險管理

6.1 資訊安全管理

- **資訊安全架構：**

本公司尚未達需設置資安主管標準，目前於行政管理處下，設立資訊室專責單位，編制主管1名及專員1名，合力維護公司資訊軟硬體安全與運作順暢，依據公司現行管理組織，工作呈報層級為：資訊室→行政管理處執行協理→總經理→董事長。為維護資安需求，每年均會簽訂相關防火牆、防毒軟體等維護合約，防止駭客或病毒攻擊。本公司並訂定「資訊安全管理辦法」，所有同仁均需簽署『電子郵件及網際網路安全管理同意書』納入管理。

- **風險與威脅：**

包括駭客入侵、惡意程式攻擊、勒索軟體威脅、資料外洩等。若資訊系統遭受攻擊導致機密資料外洩、資料被竄改或營運中斷，將嚴重侵害公司、客戶及利害關係人權益。2024年內，公司未遭遇重大資訊安全事故。

- **防護措施：**

1.員工皆需遵照公司行政管理規章-「資訊安全管理辦法」的規定作業，為避免外部入侵、病毒攻擊、垃圾郵件氾濫及上網管控，設有防火牆、垃圾郵件過濾系統、防毒系統、EDR系統來進行安全防護及管控，所有資通設備及系統的存取皆有權限的控管，對於資料的保護，也有完善的備份機制及資料還原測試。

2.不定期對員工進行資訊安全教育及宣導，使員工瞭解資訊安全的重要性，包含：資訊安全政策、資訊安全法令規定、資訊安全作業程序等。

- **目標與績效：**

公司長期目標為建立符合國際標準的「資通安全管理規範」，組建資訊安全推動小組，完善日常維運及事件通報流程。並視需要評估導入ISO27001資訊安全管理系統，確保資訊安全。績效方面，2024年公司未發生任何內部資安事故或外部攻擊成功事件。全年也未收到主管機關或第三方關於公司資安疑慮的投訴（共0件）。在外部威脅日益增長的情況下，公司未來將持續投入資源加強資安，提升整體韌性，保障企業與客戶資訊資產安全。

6.2 營運風險管理

● 風險治理架構：

邦泰將逐步建立包括：營運風險（如市場需求波動、原物料價格劇烈變動等）、財務風險（匯率利率變化、資金流動性等）、法規風險（新法規出台或法遵失誤）、資通安全風險、人力資源風險（人才流失、勞資糾紛）、環境與氣候風險，以及其他特殊風險（如供應鏈中斷、重大意外事故等）。建立由上而下的整體風險管理架構，董事會監督成效，各責任單位監控各類風險，重要風險則列入年度營運計劃考量。

2024年主要風險回顧：

- (1) 市場營運風險：2024年上半年全球經濟復甦疲弱，導致公司訂單與營收不如預期。公司透過主動開拓新客戶、開發新產品線及彈性調整產能配置，同時降低成本支出應對，使得虧損幅度未進一步擴大（詳見第8章財務績效）。
- (2) 財務風險：新台幣對美元匯率波動影響出口收益，公司採自然避險，利率上升則增加融資成本，公司提前償還部分短期貸款，減輕利息支出壓力。
- (3) 法遵風險：2024年依勞基法工時規定，調整排班規則並加強員工說明，確保100%符合新法規，未發生違規勞檢情形。
- (4) 供應鏈風險：2024年下半年部分化工原料因國際政經因素價格飆漲，所幸公司原料庫存充足並啟用替代料源，維持生產不間斷，總體而言，2024年公司無發生重大營運或財務損失的風險事件，各項風險均在可控範圍內。

● 內部控制與稽核：

為強化風險管理執行，公司建立了嚴謹的內部控制制度。各項作業流程皆有書面作業程序，並定期由內部稽核單位抽查。內部稽核直接向董事長及獨立董事報告，2024年內部稽核完成對採購循環、銷售循環、資金管理等重點領域的審核，針對發現的少數程序瑕疵提出改善建議，相關部門皆已限期改正。此外，公司每年聘請會計師進行財務報表查核，也會針對內控提出管理建議書。2024年會計師的未指出重大內控缺失，公司承諾持續優化管理。透過內部稽核與外部審計雙軌，公司確保營運活動符合制度要求，有效降低舞弊及作業偏差風險。

● 危機管理：

除了一般營運風險，公司亦制定了「緊急應變計畫管理辦法」，因應火災、爆炸、天然災害、重大生產事故等潛在危機，明確事故發生後各級人員的職責與處置步驟。2024年公司沒有發生需啟動危機處理的小組事件，公司也建立了對外危機溝通 SOP，一旦發生可能引發媒體關注的事件（如環境污染、嚴重傷亡等），將由發言人統一對外說明，確

保信息透明真實，維護公司信譽。

- **持續改進：**

邦泰認知到風險管理沒有終點。公司也將加強全員的風險意識訓練，培養「人人都是風險管理者」的文化，使風險防範融入日常作業。透過制度化的風險管控與持續精進，邦泰有信心在充滿不確定性的商業環境中仍能穩健前行。

7. 供應鏈管理

● 供應鏈概況：

邦泰的供應鏈涵蓋原料供應、加工外包、設備維護、運輸配送等多個環節，鏈結眾多合作夥伴。據2024年統計，公司約有360家供應商，每年均會進行供應商評鑑，包括石化原料製造商、化學品代理商、模具加工承包商、機械設備商、包裝材料商等。塑膠複材產業特性使然，原物料成本佔產品成本比重高，設備投資亦大，因此供應商的穩定供貨對公司營運至關重要。供應商關係上，既有長期策略合作夥伴（如主要原料供應商合作十年以上），也有短期/一次性交易對象，公司採雙軌管理。2024年公司向供應商支付採購款項總額約新台幣2.4億元。其中本地（台灣）採購幾乎佔比98%，顯示公司極大程度依賴在地供應，以縮短交期並降低匯率風險。

● 供應商遴選與新夥伴開發：

邦泰在選擇供應商時，不僅考量品質、價格，也將環境與社會責任納入評估。公司優先選擇通過 IATF 16949 系統認證的供應商，確保其在環境管理上達到一定水準。同時要求供應商簽署禁限用物質保證書，承諾產品中不含RoHS等禁用物質，以符合環保規章與客戶要求。在新供應商開發上，公司建立了標準流程：潛在供應商需填寫「供應商管理卡」，公司審查文件並視需要派員實地稽核廠區環境安全和生產能力，以確保新供應商符合綠色採購與永續發展標準。

● 供應鏈 ESG 政策：

公司重視供應商遵守環境保護與安全標準，並在採購過程中秉持公平競爭原則，嚴禁任何形式的賄賂、回扣或不當利益交換。採購及相關人員每年簽署《廉潔承諾書》，2024年公司內部稽核未發現採購人員有違反誠信規範情事，也無供應商行賄事件。在夥伴關係方面，公司視供應商為共同發展的夥伴，注重溝通協調與長期合作，期能實現資訊對稱與合作共贏。

● 供應商績效評鑑：

為確保供應鏈運作效率與品質穩定，公司建立了年度供應商評鑑制度。評鑑指標包括品質、交期達成率、服務配合度表現等三大面向，每項滿分100分加權評分。除年度評鑑外，公司平時透過供應商自評問卷和現場稽核等手段進行動態監督。2024年針對2家重要供應商進行了現場稽核，重點檢查其品質管制、環境安全、庫存管理等，發現的缺失如標識

不清、庫存先進先出不完善等均已要求限期改善，後續追蹤均已完成。

● 在地採購與經濟貢獻：

邦泰長期支持在地供應商發展，提升供應鏈韌性。2024年公司當地採購比例幾達98%，即所有原物料、零件設備等幾乎都從台灣廠商採購（部分國外原料由本地代理商提供）。此策略一方面降低了國際運輸碳排放，另一方面促進地方產業鏈繁榮。以2024年為例，公司採購金額有超過2億元流向國內中小企業供應商，間接帶動數百個就業機會。未來，公司將持續秉持「根留台灣、夥伴共生」理念，除非特殊技術或資源無法本地取得，否則優先選用國內供應，並與供應商共同成長。

使用當地供應商的採購比例

	2024 年	2023 年	2022 年
當地供應商採購金額	240,206,456.3	392,655,987.9	517,054,849.05
總採購金額	245,021,712.4	393,874,334.4	557,704,515.3
當地採購比例	98%	99.7%	92.71%

● 永續供應鏈展望：

在全球重視ESG的趨勢下，公司未來將陸續在供應商評鑑中納入永續相關內容，同時也將鼓勵供應商積極配合公司步調，並將探索與供應商合作減碳的模式，例如共同參與碳盤查、分享節能技術、協助供應商導入再生能源。邦泰相信，打造一條負責任的綠色供應鏈，才能真正達成企業永續發展的承諾。供應鏈管理並非僅著眼於成本與效率，而是公司與所有夥伴共同承擔社會與環境責任的過程。展望未來，邦泰將與供應鏈上下游攜手邁向更永續的價值網絡，為產業樹立標竿。

8. 財務績效與營運展望

● 2024年經營績效回顧：

2024年度，邦泰面臨全球經濟成長趨緩與原材料價格波動的挑戰，整體營運表現較2023年略有下滑。全年營業收入約新台幣5.532億元，比去年微幅下降（約-6.91%），主要由於上半年國內外市場需求疲弱，導致運動器材射出訂單減少。然而，公司透過積極拓展複合材料高值產品的客源，使下半年營收逐漸回溫，彌補了部分缺口。2024年公司毛利率約11%，主因原料成本在年中因國際油價上漲而攀升，且產品售價因市場競爭激烈難以完全轉嫁成本所致。營業利益方面，扣除營業費用後，公司出現營業淨損約新台幣8,337萬元，營業淨損率為14%。加計營業外收入約1,008萬元後，2024年稅前淨損約7,329萬元。稅後淨損為7,334萬元（因提列遞延所得稅費用），換算每股稅後虧損0.67元。相較2023年每股虧損0.75元稍有縮小，但整體而言公司已連續兩年虧損。董事會與經營團隊對此高度重視，將2024年的持續虧損視為重大警訊，並決心快速扭轉。

財務結構方面，截至2024年底公司資產負債率約35.7%，較前一年(43.98%)明顯改善，主要因償還部分借款及存貨減少。流動比率119.97%，速動比率63.41%，短期償債能力尚屬良好。股東權益報酬率約-8.0%，與上年(-8.21%)相近。由於近兩年虧損，獲利能力指標如純益率(-13.26%)、資產報酬率(-4.07%)均為負值。然而公司在現金流管理上審慎因應，營運活動現金流入仍為正值，加上持續降低資本支出，確保了充足的營運資金。2024年底現金及約當現金結餘約1.14億元，可滿足短期資金需求。董事會決議不配發股利，以保留資金投入轉型。

● 經營困境與改善對策：

面對2024年連續虧損的困境，公司已研擬一系列改善策略：

- (1) 拓展市場與客戶群：除了原有的產業客戶外，在器材射出方面，積極開拓新合作鞋廠及品牌，在複合材料方面，積極拓展AI產業、3C電子產業、電動車輛、新能源等新興領域客戶。
- (2) 開發高毛利產品：研發部門加速開發高附加價值、高技術門檻的材料（如碳纖增強複材等）、低成本優質材料，擴大產品組合。同時朝單一材質配方提升回收便利性，以迎合客戶的永續需求，藉由高值化、低成本產品，帶來較佳的毛利率，提升企業獲利能力。

- **財務調整：**

2024年公司辦理私募普通股挹注現金1.55億，改善財務結構。2025年若營運改善，公司計畫逐步償還高利息貸款，優化資本結構。

- **2025年營運展望：**

展望2025年，全球經濟雖仍存在不確定性，但公司管理層審慎樂觀預期營運將顯著改善。全年銷售目標訂為新台幣8億元，較2024年實績成長約44.92%。其中，器材事業（鞋材射出）目標2.5億元、複材塑膠粒目標5.5億元，兩者占比分別約31%、69%。成長動能主要來自：電子材料新產品量產貢獻、既有客戶訂單回升，以及國內解封後運動用品市場反彈等。公司2025年首要任務為扭虧為盈，目標稅前淨利轉正至約870萬元，淨利率回到1.09%左右水準。達成該目標的關鍵假設包括：毛利率提升至17.57%以上（高值產品占比提高帶動）、營業費用率控制在20%以下，以及台幣匯率保持穩定等。

為達營運目標，公司制定了「113年度營運計劃概要」：快速掌握變局、因應企業風險；落實KPI管理、追求目標達成；拓展在地服務、發揮全球佈局；精進技術研發、增強競爭實力；多元市場開發、穩固產業根基；堅持品質優先、確保客戶滿意；重視ESG議題、推動永續發展。這七大方針將引領公司2025年的業務推進。其中值得注意的是，將ESG納入經營方針意味著公司把永續視為長期競爭力來源，預期在節能減碳、綠色產品、市場形象方面獲益，進而帶動財務表現改善。管理階層亦強調風險管控，面對潛在的全球經濟波動、原料價格變化、匯率風險等，將提前部署因應策略，確保年度目標順利達成。

- **股東權益與訊息透明：**

雖然2024年業績未如理想，但公司信念不改，將以具體行動回報股東支持。為提高資訊透明，公司持續即時揭露重大訊息於公開資訊觀測站，並召開法人說明會向投資人說明財務狀況及展望。2024年公司如期編制財務報告並經會計師無保留意見簽證。相信隨著財務績效回升、永續作為深化，邦泰將向市場展現更強勁的綜合競爭力與永續價值。

9. KPI 數據指標

本章節彙總呈現2024年邦泰在經濟、環境、社會面向的關鍵績效指標(Key Performance Indicators)。除非特別註明，數據報告範圍涵蓋邦泰台中廠區全域，不含海外子公司。這些指標有助於利害關係人快速掌握公司永續表現，也為公司內部檢視目標達成情況提供量化基準。

9.1 經濟績效指標

營業收入： 5.532億元 (新台幣，下同)，較去年5.943億元下降6.91%。

營業毛利： 5,856萬元，毛利率約11%。

稅前淨利 (損)： -7,329萬元，連續第二年虧損。

每股稅後盈餘(EPS)： -0.67元。

資產負債率： 35.7%，財務結構健全。

股東權益報酬率(ROE)： -8.0%，上年為-8.21%。

營運現金流： 約+2,500萬元 (推估值)，營運活動現金流入仍為正。

新產品營收占比： 約15% (高值綠色產品線營收占總營收)。

本地採購金額占比： 98%。

研發投入： 約1,930萬元，佔營收3.5%。當年研發專案15項，新申請專利2件。

(註：完整損益與財務數據詳見公司2024年年報合併財務報表部分。以上摘錄關鍵指標供參考。)

9.2 環境績效指標

能源使用總量： 13,027.89 GJ (95.9%電力，4.1%燃油/LPG)

能源密集度： 23.55 GJ/百萬元營收

溫室氣體排放總量(範疇1+2)： 1,906.0公噸CO₂e。其中範疇1：192.3噸、範疇2：1,713.7噸。

溫室氣體排放密集度： 3.4452 噸CO₂e/百萬元營收。

廢棄物總量： 61.19噸 (非有害事業廢棄物61.19噸，有害廢棄物0噸)。

有害廢處置： 無產有害廢棄物。

一般廢棄物處置： 100%焚化處理。

回收再利用率： 原料邊角料回收率約100%。

用水總量：5.547百萬公升。

排水量：無紀錄。

水資源密集度：0.0100 百萬公升/百萬元。

環保罰款：0元（全年無任何環境違規罰款或停工事件）。

9.3 社會績效指標

員工總人數：83人（男性55，女性28）；另有非員工工作者4人（清潔1，保全3）。

性別比例：男性約66%，女性34%。

員工類別：管理人員59人（高階4、中階35、基層主管20），一般員工24人。

平均年齡：約41歲。年齡分布：29歲以下21人，30-50歲45人，51歲以上17人。

離職率：16.9%（離職14人/平均83人）。其中<30歲離職6人，占43%。

新進率：14.5%（新進12人/平均83人）；新進皆為男性。

留任率：女性員工全年零離職（留任率100%）；男性留任率約74%。

育嬰假復職率：無2024年申請者；2023年復職女性1人，在2024年留任滿一年，留任率100%。

平均訓練時數：5.76小時/人；男性2.83小時，女性11.52小時。

總訓練時數：478小時（男性155.5小時、女性322.5小時）；其中新進人員培訓75小時、專業技能培訓147小時，其餘為一般員工跨職能訓練。

定期績效評估覆蓋率：100%（有82位員工接受定期績效與職涯發展評核，占總員工82人的100%）；其中男性54人、女性28人皆完成評估。

勞動條件違規：0件（無勞基法違規事件或罰單）。

工時與加班：平均每人每月加班10.34小時，均依法給付加班費或補休；全年無強迫加班或超時工作檢舉。

職業災害：重大職災1件（無死亡），職業傷害比率為6.10。

職災罰款：100,000元。

職安教育訓練：100%員工受訓，每人平均6小時（含消防、防災演練等）。

健康檢查覆蓋率：100%（員工每3年健康檢查一次）。

人權議題投訴：0件（無歧視、騷擾、強迫勞動或童工相關檢舉）。

公司公益捐贈：0元。

社區投訴：0件（全年無社區對環境、噪音等投訴）。

（註：以上社會績效數據如無特殊說明，均來自公司人資室2024年度統計報表。）

9.4 2024年重大永續績效一覽表

下表摘錄6項重大主題相關的2024年重要績效指標（詳細內容參見各章節）：

重大主題	2024年績效摘要	相關指標
能源與溫室氣體管理	外購電3.469 GWh；總排放1,906噸CO ₂ e；強度3.445噸/百萬營收；節電4.2%	GRI 302-1/3；305-1~4
氣候行動	碳費與電價風險評估完成；新低碳產品占營收15%；無氣候災害停工	TCFD 策略&風險管理
經營績效	營收5.53億(-6.9%)；EPS -0.67元（略優於上年-0.75）	GRI 201-1（經濟表現）
供應鏈管理	98%本地採購；無供應鏈違規事件	GRI 204-1；308-1；414-1
人才吸引留任與發展	新進率14.5%；離職率16.9%；女性晉升3人；平均訓練5.76小時	GRI 401-1/2/3；404-1/3
職業健康與安全	重大工安事故1件；無死亡；職業傷害比率為6.10；職安訓練覆蓋100%	GRI 403-9；403-5

（上表所列指標涵蓋GRI標準及TCFD建議披露，相關章節有詳述。SASB指標部分另附於後文索引表。）

10. GRI、TCFD、SASB 對照索引表

本報告參照GRI Standards (2021)、參考TCFD氣候相關財務揭露建議，並對應SASB (永續會計準則委員會) 化學業標準之相關指標。以下索引表列出各標準指引要求與本報告章節頁碼的對應，以供查閱：

10.1 GRI 內容索引 (2024)

GRI 標準/揭露項目	對應報告章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 (2021)		
2-1 組織詳細資訊	1.一般揭露與公司治理 (公司概況與沿革)	2
2-2 所含實體	1.一般揭露與公司治理 (公司架構，報告範圍說明)	2
2-3 報告期、頻率與聯絡方式	前言 (報導期間2024/1/1-12/31，每年出版；聯絡窗口)	2
2-6 活動、價值鏈及其他營運	1.一般揭露 (公司業務類型)，7.供應鏈管理	5
2-7 員工	4.3 員工發展與培訓	30
2-8 非僱傭勞動者	4.3 員工發展與培訓 (承包商人數)	31
2-9 管治架構與組成	1.公司治理 (董事會架構與高管名單)	7
2-11 主席兼任高管	1.公司治理 (董事長兼任總經理說明)	7
2-12 管治角色負責永續發展	1.公司治理 (永續推動小組、董事會職責)	7~9
2-14 外部機構任命/董事會角色	1.公司治理 (未設永續委員會，由永續小組向董事會報告)	9

2-15 衝突與董事會質量	1.公司治理 (獨立董事、審計委員會制度)	9
---------------	-------------------------	---

2-16 溝通不當行為	1.公司治理 (誠信經營守則與申訴機制)	10
-------------	------------------------	----

13

2-17 諮詢機制	1.公司治理 (申訴信箱、利害關係人溝通)	12
-----------	-------------------------	----

2-19 薪酬政策	4.3 員工發展與培訓 (薪酬制度)	33、34
-----------	----------------------	-------

2-23 政策承諾	4.1 人權保障 (公司人權政策、勞工政策承諾)	26
-----------	----------------------------	----

2-24 嵌入政策	4.1 人權保障 (教育訓練、防範措施)	26
-----------	------------------------	----

2-25 補救機制	4.1 人權保障 (申訴管道、補救程序)	26
-----------	------------------------	----

2-26 衝突解決機制	4.1 人權保障 (申訴處理、勞資會議)	26
-------------	------------------------	----

2-27 合規事件	1.公司治理 (無環保勞工罰款)、4.1 (無人權罰則)	11
-----------	----------------------------------	----

2-28 協會成員	(無重大協會成員、略)	
-----------	---------------	--

GRI 3：重大主題 (2021)

3-1 重大主題流程	2. 利害關係人議合與重大主題鑑別 (步驟介紹)	12 ~ 14
------------	----------------------------	---------

3-2 重大主題	2. 利害關係人... (列出6項重大議題)	15、16
----------	--------------------------	-------

3-3 重大主題管理方式	各相關章節 (於3~7章描述管理方針、行動、評估)	15、16
--------------	-----------------------------	-------

GRI 201：經濟績效

201-1 經濟直接產出	8.財務績效 (營收、淨利、社區投資等)	42、43
--------------	------------------------	-------

GRI 204：採購實務

204-1 本地供應商採購	7.供應鏈管理 (98%在地採購數據)	40
---------------	-----------------------	----

GRI 205：反貪腐

205-2 反貪訓練傳達	1.公司治理 (全員簽署廉潔承諾、宣導、培訓)	10、11
--------------	---------------------------	-------

205-3 已發生貪腐事件	1.公司治理 (無貪腐案例)	11
---------------	------------------	----

GRI 301：材料

301-1 材料用量	7.供應鏈管理 (主要材料如塑膠粒年採購量估算、PCR料比例)	40
------------	-----------------------------------	----

301-2 回收材料使用	3.5 綠色產品 (PCR材料使用百分比等)	24
--------------	--------------------------	----

GRI 302：能源

302-1 能源消耗	3.1 能源管理 (能源消耗統計表)	17
------------	----------------------	----

302-3 能源強度	3.1 能源管理 (能源密集度23.55 GJ/百萬)	17
------------	-------------------------------	----

GRI 303：水與排水

303-3 取水	3.3 水資源管理 (取水總量5.547百萬公升)	22
----------	-----------------------------	----

303-4 排水	3.3 水資源管理 (排水量與處理方式)	22
----------	------------------------	----

303-5 用水強度	3.3 水資源管理 (用水密集度0.0100)	22
------------	---------------------------	----

GRI 305：排放

305-1 直排溫室氣體	3.1 溫室氣體管理 (範疇1排放192噸 CO2e)	17
--------------	-------------------------------	----

305-2 間接溫室氣體	3.1 溫室氣體管理 (範疇2排放1,714噸CO2e)	17
--------------	--------------------------------	----

305-4 溫室氣體強度	3.1 溫室氣體管理 (3.445噸/百萬)	17
--------------	--------------------------	----

GRI 306：廢棄物

306-1 污水排放	3.3 水資源管理 (生活及製程廢水符合法排)	22
------------	---------------------------	----

306-2 廢棄物管理	3.4 廢棄物管理 (廢棄物0危險,61.19噸一般)	23
-------------	-------------------------------	----

306-3 廢棄物產生	3.4 廢棄物管理 (廢棄物量,去向表格)	23
-------------	-------------------------	----

306-4 有害廢棄物處置	3.4 廢棄物管理 (無有害廢棄物產生)	23
---------------	------------------------	----

GRI 308：供應商環境評估

308-1 新供應商環境篩選	7.供應鏈管理 (供應商評鑑)	40
----------------	-------------------	----

308-2 供應商環境影響	7.供應鏈管理 (無供應商重大環境事故)	40
---------------	------------------------	----

GRI 401：僱用

401-1 新進及離職	4.3人才留任	33
-------------	---------	----

401-2 全職員工福利	4.1勞動權益 (各項福利措施列表)	27、28
--------------	----------------------	-------

401-3 育嬰假	4.1勞動權益	28
-----------	---------	----

GRI 402：勞資關係

402-1 營運變更預告期	4.1勞動權益	27
---------------	---------	----

GRI 403：職業安全健康

403-1 管理體系	4.2職業安全 (安全衛生委員會,人員配置)	28
------------	--------------------------	----

403-5 員工安全訓練	4.2職業安全 (安全教育100%覆蓋,演練詳述)	28
--------------	-----------------------------	----

403-9 工作傷害	4.2職業安全 (職災統計,1件重大,無死亡)	29
------------	---------------------------	----

GRI 404：訓練教育

404-1 平均受訓時數	4.3員工發展 (平均5.76小時,男女 2.83/11.52)	32
--------------	--------------------------------------	----

404-3 受評估員工比例	4.3員工發展 (100%定期評估覆蓋)	31
---------------	------------------------	----

GRI 405：多元與平等

405-1 多元組成	4.3員工發展 (性別年齡結構,原民1人, 身障1人)	30
------------	----------------------------------	----

GRI 406：非歧視

406-1 歧視事件	4.1人權保障 (無歧視投訴事件)	26
------------	---------------------	----

GRI 408：童工

408-1 童工風險	4.1人權保障 (禁用童工政策,供應鏈亦禁用 童工)	26
------------	---------------------------------	----

GRI 409：強迫勞工

409-1 強迫勞動風險	4.1人權保障（無強迫勞動,供應鏈承諾無強迫勞動）	26
--------------	---------------------------	----

GRI 413：社區

413-1 社區參與	4.4社區參與（周邊連外道路清潔維護）	34
------------	---------------------	----

413-2 影響評估	4.4社區參與（無負面影響投訴）	34
------------	------------------	----

GRI 414：供應商社會評估

414-1 新供應商社會篩選	7.供應鏈管理（供應商評鑑）	40
----------------	----------------	----

414-2 供應商社會影響	7.供應鏈管理（無供應商違反勞工人權事件）	40
---------------	-----------------------	----

GRI 418：客戶隱私

418-1 客戶隱私違規	5.產品責任（無客戶資料外洩或投訴事件）	35
--------------	----------------------	----

GRI 419：社經合規

	1.公司治理（無環境/社會罰款）、	11
419-1 法規罰款	4.1（無人權罰則）、	26
	5.產品責任（無產品罰款）	35

(說明：以上僅列出與本報告範圍相關或屬重要性議題的GRI指標。如需其他指標資訊，可聯絡公司取得補充資料。頁碼以PDF版報告書為準。)

10.2 TCFD 對照表

治理(Governance)：	董事會對氣候風險監督情形（1.一般揭露與公司治理） 管理階層角色（1.永續推動小組架構）
策略 (Strategy)：	氣候相關風險機會短中長期影響（3.2 氣候行動與風險因應） 實體風險衝擊與財務影響（3.2 氣候行動・實體風險段） 轉型風險情境與業務策略調整（3.2 氣候行動・政策市場風險段） 氣候相關機會（3.2氣候行動・轉型機會段）
風險管理 (Risk Management)：	氣候風險辨識與評估流程（3.2 氣候行動開頭・TCFD框架應用） 風險管理整合ERM（6.2 營運風險管理） 供應鏈氣候風險（7.供應鏈管理提及）
指標與目標 (Metrics& Targets)：	溫室氣體排放量（3.1 溫室氣體管理） 減碳目標（3.1 能源與溫室氣體） 能源強度（3.1能源管理） 可再生能源使用（3.1 能源管理） 水風險指標（3.3 水資源管理）

10.3 SASB 指標對照（化學業 RT-CH）

根據SASB資源轉化-化學業標準 (SASB 2018)，公司2024年的相關可披露指標如下：

溫室氣體排放 (RT-CH-110a.1)：披露於第3.1節。

能源管理 (RT-CH-130a.1)：披露於第3.1節。

水資源管理 (RT-CH-140a.1)：第3.3節

有害廢棄物 (RT-CH-150a.1)：第3.4節

社區關係 (RT-CH-210a.1)：第4.4節

員工健康與安全 (RT-CH-320a.1)：第4.2節

產品設計與終端責任 (RT-CH-410b)：第3.5節

商業道德與透明 (RT-CH-530a)：第1節