



禾聯碩
永續報告書
2024 Sustainability Report





台灣家電之光

本土家電體系品牌商及自行研發製造商

目錄 CONTENT

關於本報告	03
董事長的話	04
本公司簡介	05

1 永續發展 06

1.1 永續發展管理架構	07
1.2 永續發展政策	11
1.3 鑑別利害關係人與重大主題	13
1.4 各利害關係人關注之議題	15
1.5 重大主題揭露	16
1.6 聯合國永續發展目標	18

4 環境友善 50

4.1 溫室氣體與能源管理	51
4.2 廢棄物管理與產品回收	54
4.3 水資源管理	55

2 公司治理 19

2.1 董事會	20
2.2 誠信經營	31
2.3 內稽內控	35
2.4 風險管理	37
2.5 資訊安全	39

5 社會共融 56

5.1 員工多元化	57
5.2 培育發展與福利	60
5.3 勞資關係	64
5.4 職業安全衛生	65
5.5 永續供應鏈	68
5.6 社會參與	71
5.7 社會公益	71

3 營運績效 42

3.1 經濟績效	43
3.2 產品品質	44
3.3 客戶滿意度	47

6 附錄 77

GRI 全球報告倡議組織準則索引	78
禾聯碩 SASB 產業別永續指標	90

關於本報告書

本報告書係依據全球永續性標準委員會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 之全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) GRI 永續性報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards : 2021) 之揭露原則為框架；英國當責性組織 (AccountAbility, AA) AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards, SES) ；臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」；上市櫃公司永續發展行動方案 (2023) ；公開發行公司建立內部控制制度處理準則等，提供閱讀者可信賴之公開揭露資訊。

禾聯碩股份有限公司首年發行永續報告書 (以下簡稱「本報告書」) ，主要目的是向利害關係人提供公開企業營運方針，呈現本公司在永續發展目標與策略及願景。

本報告書中之財務報表數字以新台幣仟元為單位，財務資料來源，為經會計師查核簽證後公開發布的財務報表。

本報告書範圍以禾聯碩股份有限公司臺灣總部為主，涵蓋公司所屬各部門。為便於表述，本報告書中的「禾聯碩」、「本公司」等，均表示「禾聯碩股份有限公司」之實體。

本報告書範圍以禾聯碩為主，含其他子公司或轉投資公司等業務專案、財務績效的揭露；若揭露範疇與前述有異，則於該段落註明。

- ◆ 永續報告書目前尚未規劃第三方進行外部保證或確信，亦無資訊重編。
- ◆ **本公司揭露期間**：2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日) 。
- ◆ **報告發行時間**：預定每年發行。
- ◆ **現行發行版本**：2025 年 8 月發行。

對於本報告書有任何指教或建議，歡迎您與本公司聯絡，聯絡方式如下：



禾聯碩股份有限公司 永續發展推動小組



地址：桃園市龜山區樂善里文禾路 289 號 9 樓



電話：(03) 396-1188



公司網站：www.heran.com.tw



電子郵件：heran5283@heran.com.tw

董事長的話

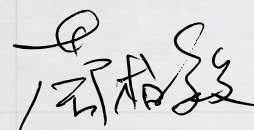
近年來，極端氣候變遷逐漸衝擊全球經濟活動、影響人類生活。禾聯碩股份有限公司自創立以來，始終以永續發展為最重要的核心目標。為落實永續發展理念，我們在 2024 年成立了 ESG 永續發展委員會，具體將企業永續發展經營理念，納入公司經營策略，並逐步推展落實。

禾聯碩公司未來更將以 **E、S、G**（環境、社會、治理）做為最高指導原則，推動一系列節能與環保政策，致力於打造一個永續經營的卓越企業，響應政府 2050 年淨零碳排目標，替公司未來發展奠定穩固的基礎。

公司除了新產品的開發以節能、環保為概念外，未來更將陸續加強數位應用、智慧系統...等新進技術，不僅能提升產品競爭性和企業形象，更可降低環境污染與碳排放。透過智慧化管理與技術應用，為永續發展做出貢獻。

展望未來，我們將繼續堅持永續發展的理念，無論是在環境保護、社會責任、公司治理上，都會持續地努力和創新。相信透過禾聯碩公司全體同仁的努力下能夠為社會環境帶來更多的貢獻，與大家一同邁向永續發展的美好生活環境。

禾聯碩 董事長
蔡柏毅



本公司簡介

- ◆ 股票代號：5283
- ◆ 資本額：7.3 億
- ◆ 董事長：蔡柏毅
- ◆ 成立時間：2002 年（2019 年上市交易）

禾聯碩成立於 2002 年，2012 年興櫃、2019 正式上市。一路走來，本著以台灣本土品牌自主研發的核心精神，從會錄影的 LCD 到可以唱歌的液晶，進而針對全球華人愛唱歌的特性，將點歌機等週邊商品整合於液晶產品中，以產品差異化特性，提升產品競爭力，同時增加商品附加價值，讓中產階級也能享有平價奢華的家電商品，成為台灣知名品牌行銷國內。

禾聯碩堅持研發自主、不斷創新，從設計、生產製造、銷售、服務均不假他人之手，深耕台灣放眼世界的經營佈局，快速創新研發領先業界，持續打造具成本優勢的營運體系，回饋顧客。產品精進多年投入液晶顯示器產業，在國內市場全力經營“HERAN”之自有品牌，將企業目標定位為台灣家電之光，真正土生土長的本土家電體系品牌商及自行研發製造商。

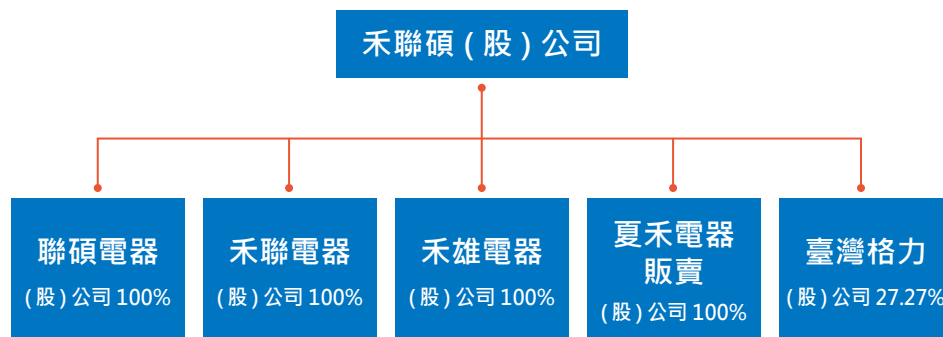
“禾聯 HERAN”有別於其他企業，堅持在台灣一步一腳印，開墾出屬於台灣真正的家電廠商，以自主研發、生產製造、行銷、售後服務等一條龍式的商業規模的台灣品牌，持續以科技創新領先業界，並提供顧客滿意的產品與服務為使命。

品牌精神

禾聯：禾 - 指的是禾苗，聯 - 指的是結合、聯合，由一株一株的秧苗開始種植，一步一步聯合成一片開墾的稻田，意指如台灣人的精神：“鋤禾日當午，汗滴禾下土，誰知盤中飧，粒粒皆辛苦”的精神。



集團事業架構





永續發展

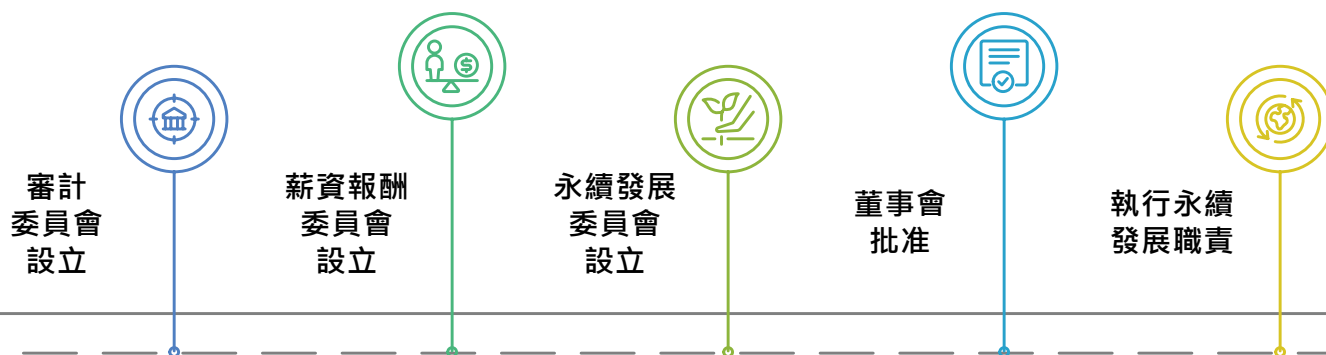
- 1.1 永續發展管理架構
- 1.2 永續發展政策
- 1.3 鑑別利害關係人與重大主題
- 1.4 各利害關係人關注之議題
- 1.5 重大主題揭露
- 1.6 聯合國永續發展目標

1.1 永續發展管理架構

禾聯碩治理架構由全體股東所組成之股東會為最高議事機關，經股東會選任之董事組成董事會為公司之業務執行機關，董事長對外代表公司，為公司之最高負責人。

本公司為確保永續發展目標與政策落實，強化董事會管理機能，除已設置審計委員會、薪資報酬委員會兩功能委員會外，並於 2024 年 8 月 12 日通過設立永續發展委員會，協助董事會執行其職責，推動與監督永續發展治理工作。

永續發展委員會成員有 2 位董事、1 位獨立董事共三人，並設立永續發展推動小組，授權雷錫駿董事擔任推動小組召集人，進行內部整合與執行，將永續發展工作落實到各部門。



1.1.1 永續發展委員會

禾聯碩為實踐永續發展目標，強化永續治理，爰依「上市上櫃公司治理實務守則」第二十七條第三項及「上市上櫃公司永續發展實務守則」第九條第一項之規定設置永續發展委員會，並訂定本委員會組織規程，設置永續發展委員。

本公司委員會成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，委員會成員資格應具備企業永續專業知識與能力，且至少一名董事參與督導；委員會得視公司規模大小、產業性質或其他健全永續發展管理之情形，設立永續發展之專（兼）職單位，且得指派高階經理人擔任永續長，以確保本公司永續發展相關工作之推動。

永續長或具相當職務之人得視各部門永續發展業務之需求，組成跨部門小組，執行永續發展事務。

本委員會成員任期以配合董事會之任期為原則，得連選得連任。

本委員會成員因故解任，致人數不足三人者，應於最近一次董事會補行委任之。

本公司委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權：

- ◆ 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- ◆ 永續發展執行情形及成效之追蹤、檢視與修訂。
- ◆ 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- ◆ 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。

◎ 表：永續發展委員會成員

職稱	姓名	經歷
董事	林欽宏	中興大學企管系 澳洲南昆士南大學 (USQ) MBA 禾聯碩 (股) 公司總經理
董事	雷鎔駿	東海大學會計系 雲林科技大學財務金融所碩士 禾聯碩 (股) 公司財務處副總經理
獨立董事	陳榮隆	輔仁大學法學博士 輔仁大學行政副校長 輔仁大學法律學院院長

1.1.2 永續發展推動小組

禾聯碩為推動永續發展目標及強化永續治理，爰依本公司「永續發展實務守則」第九條之規定：為健全永續發展之管理，宜建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展之專（兼）職單位，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期向董事會報告。

依據本公司永續發展委員會組織規程第六條：永續發展之專（兼）職單位協助永續發展本委員會推行各項計畫，涵蓋下列編組任務，並向本委員會呈報永續發展之執行情形：

負責永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度。

永續資訊
揭露小組

負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等，建立組織內所有成員（如員工、子公司、合資...等）及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制，並促進社區及文化發展，以達成永續經營之目標。

社會公益
小組



公司治理
小組

負責公司治理之法令遵循，並訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練等，及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。

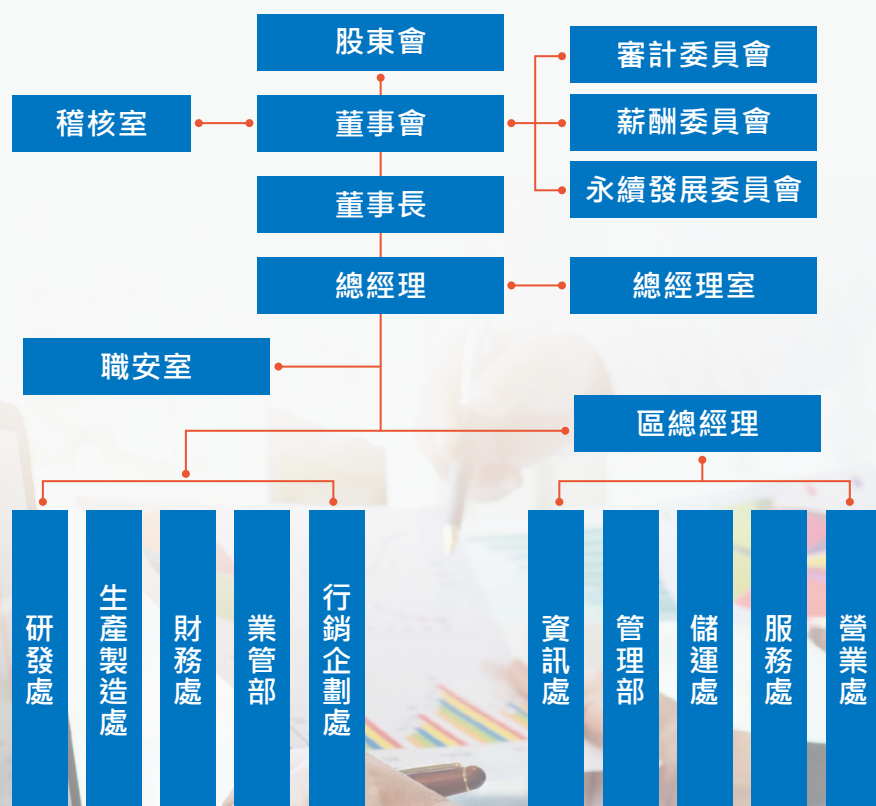
永續環境
小組

負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等，評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，及設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之目標。

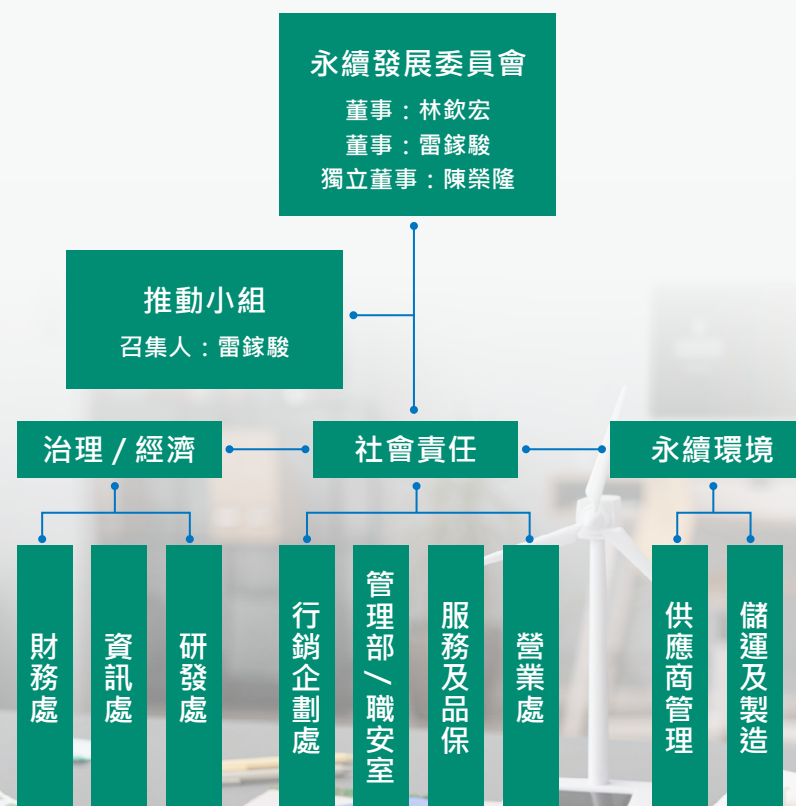
跨部門小組執行前項編組之業務、彙整執行計畫或其他永續相關事務，並向永續發展之專（兼）職單位或本委員會提報執行成果。

1.1.3 永續組織

治理組織圖



永續發展推動小組（永續發展專（兼）職單位）



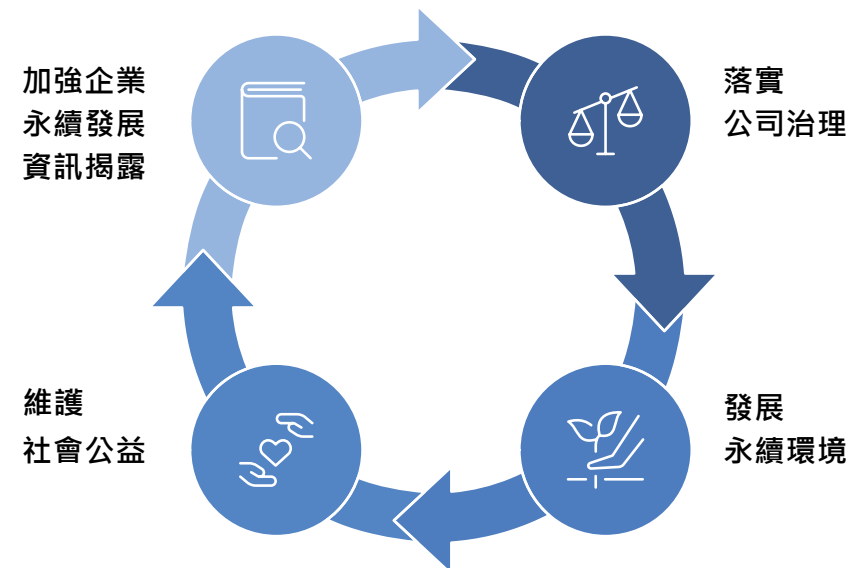
1.2 永續發展政策

禾聯碩為實踐企業社會責任，促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，特制定本公司「永續發展實務守則」，以管理其對經濟、環境及社會風險與影響。

本公司永續發展政策，充份注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之時重視環境、社會與公司治理因素，並納入公司管理方針與營運活動。

本公司為整合其營運活動內，特依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略。

■ 本公司對於永續發展之實踐，依下列原則為之：



禾聯碩股份有限公司 永續發展政策

民國 114 年 8 月 7 日董事會通過實施

禾聯碩永續發展政策係遵循「上市上櫃公司永續發展實務守則」，將永續發展理念深植於企業營運的每個環節，追求環境、社會與經濟效益的平衡與共榮。透過創新科技與負責任的企業公民行為，為利害關係人創造長期價值，並共同建構更美好的未來與永續契機。

禾聯碩永續發展的核心承諾與實踐面向：

在 環境面：

致力於綠色產品生命週期管理、因應氣候變遷與能源管理、廢棄物管理與循環經濟。



在 社會面：

致力於員工照護與人才發展、產品責任與消費者權益、社區參與與社會共榮。



在 公司治理面：

致力於健全的治理架構、風險管理與內部控制、資訊透明與利害關係人溝通、智慧財產權與客戶隱私保護、穩健經營與夥伴關係。



禾聯碩將依據重大性原則，定期辨識並評估與公司營運高度關聯的 ESG 永續議題，針對潛在風險與機會擬定管理策略與行動方案，作為企業營運調整與資源配置的重要依據。透過持續的自我檢視與制度化管理，強化組織因應永續挑戰的能力與企業韌性。

1.3 鑑別利害關係人與重大主題

1.3.1 鑑別利害關係人

本報告書依據 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard)，以「依賴程度」、「影響力」、「關注程度」、「責任」、「多元觀點」等五個面向作為標準，由永續發展推動小組共同討論及鑑別出八大主要的利害關係人，包括「員工」、

「股東/投資人」、「客戶」、「供應商/承攬商」、「政府機關」、「金融機構」、「媒體」、「非營利組織」等，透過多元管道蒐集各利害關係人關注的重大議題，整合公司各項營運策略，幫助公司在經濟績效、永續發展兩方面，具有完整融合性。



1.3.2 鑑別重大主題

1.3.2.1 鑑別流程

本次重大主題評估係參考 GRI:2021 新版重大主題流程，由利害關係人將重大主題以關注程度作答，再經由永續發展推動小組鑑別出正、負面實際與潛在影響。流程說明如下：

步驟 1：確認流程與範疇

確認重大性議題揭露與報告編製邊界，依循 AA 1000 利害關係人議合標準與 GRI 報導原則，規劃重大議題鑑別流程。

步驟 2：建立溝通對象

經永續發展推動小組共同討論，確認與營運衝擊高度相關的八類利害關係人：員工、股東 / 投資人、客戶、供應商 / 承攬商、政府機關、金融機構、媒體、非營利組織。

步驟 3：彙整重大議題

從禾聯碩商業活動範疇出發，依循 GRI 準則，蒐集產業規範、永續相關行業準則以及外部專業顧問之建議，同時審視組織營運產業趨勢及同業競爭因素參考，以 ESG 三大面向，蒐集 27 項重大議題。

步驟 4：調查關注程度

邀請利害關係人針對重大議題問卷進行關注（期望）程度調查，獲得初步性重大議題排序。

步驟 5：結果確認與檢視

經初步性重大議題排序，永續發展推動小組討論與檢視，各議題對公司之正、負面營運衝擊給出風險評估，再依序鑑別出 8 項重大主題、13 項一般主題。

依據上述重大主題、一般主題等進行本報告書相關資訊揭露。

1.4 各利害關係人關注之議題

為讓關注本公司的利害關係人能及時瞭解公司營運概況，各利害關係人對應窗口藉由平日維護管道與溝通方式，整合重大議題問卷調查，掌握各利害關係人對公司之期待與想法。

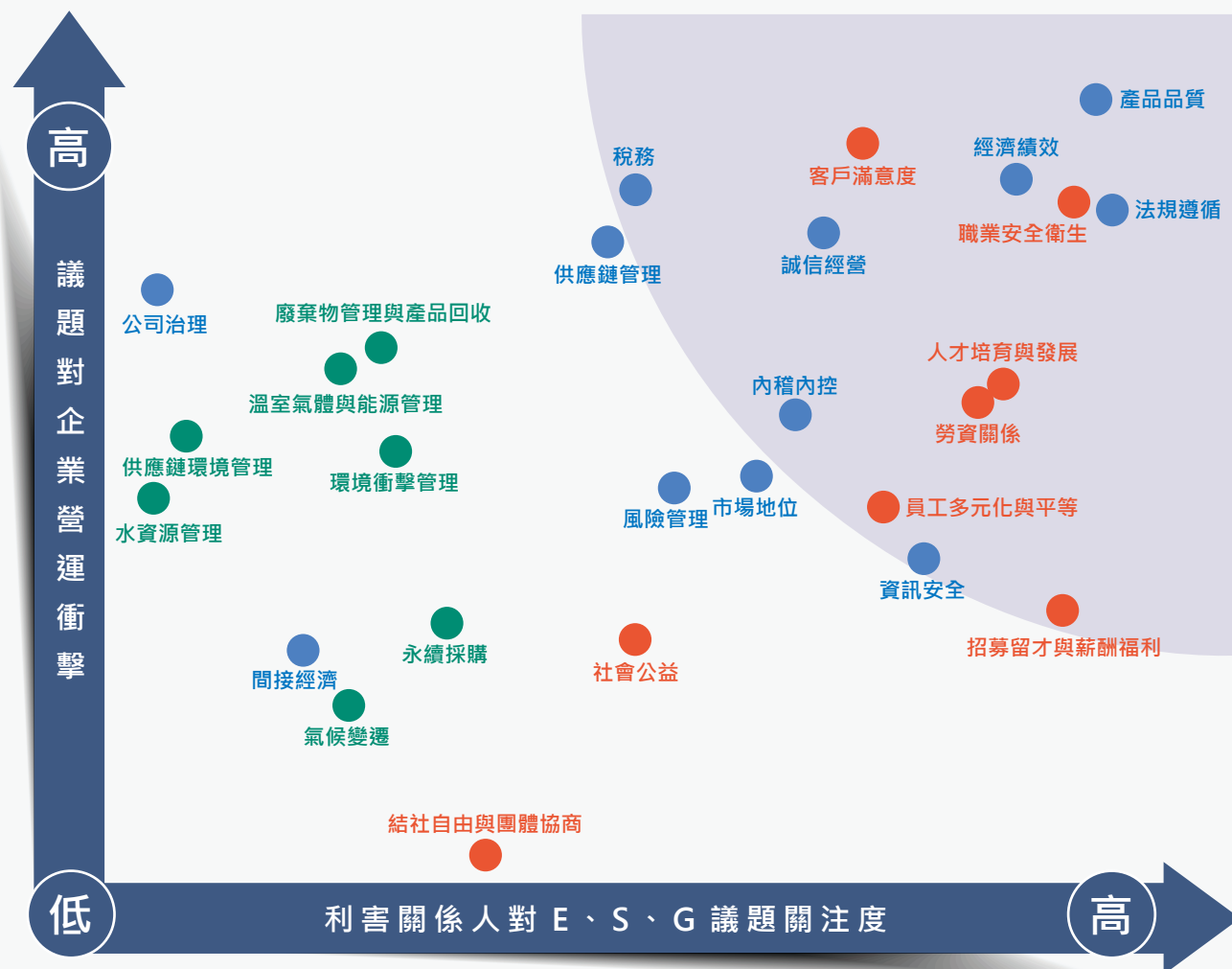
◎ 表：各利害關係人關注之議題（排序分數前五）

利害關係人	對公司之重要性	關注議題（前五）	溝通方式
 員工	員工為公司營運的最大根基，企業獲得員工支持，方能永續發展。	- 招募留才與薪酬福利 - 法規遵循 - 人才培育與發展 - 勞資關係 - 職業安全衛生	- 勞資會議 - 福委會
 股東 / 投資人	以誠信經營準則，落實公司治理，對投資對象持續關注、強化資訊透明度，為股東提高績效報酬率。	- 經濟績效 - 內稽內控 - 稅務 - 供應鏈管理 - 公司治理	- 股東會（每年） - 法人說明會（不定期）
 客戶	提供最優質的品質與服務回饋客戶。	- 產品品質 - 客戶滿意度 - 經濟績效 - 供應鏈管理 - 誠信經營	- 電話 / 郵件（不定期） - 客戶會議（不定期） - 品質會議（每月 / 每季） - 客戶滿意度調查（每年）

利害關係人	對公司之重要性	關注議題（前五）	溝通方式
 供應商 / 承攬商	攜手關鍵合作夥伴，共同承諾推動綠色產業。	- 資訊安全 - 職業安全 - 客戶滿意度 - 永續採購 - 法規遵循	- 電話 / 郵件（不定期） - 品質會議（每月 / 每季） - 供應商稽核（每半年） - 客訴管道（不定期）
 政府機關	監督、給予本公司經營管理最好的引導及建議。	- 誠信經營 - 法規遵循 - 經濟績效 - 稅務 - 客戶滿意度	- 電話 / 郵件（不定期） - 公文（函） - 主管機關會議
 金融機構	建議企業需注重經濟與管理層面等風險管理。	- 法規遵循 - 誠信經營 - 經濟績效 - 客戶滿意度 - 內稽內控	- 電話 / 郵件（不定期） - 臨櫃聯絡（不定期）
 媒體	適時提供公司與客戶間之溝通管道。	- 產品品質 - 客戶滿意度 - 社會公益 - 員工多元化與平等 - 誠信經營	- 電話 / 郵件（不定期） - 實體會議（不定期）
 非營利組織	公司環境面、社會面的風險管理建議者。	- 社會公益 - 廢棄物管理與產品回收 - 溫室氣體與能源管理 - 水資源管理 - 客戶滿意度	- 電話 / 郵件（不定期） - 活動參與（不定期）

1.5 重大主題揭露

2024 年重大主題係由各利害關係人將重大議題之關注程度作答為初步調查結果，再經由永續發展推動小組會議討論，以利害關係人對各項議題之關注度、本公司營運正負面影響、實際與潛在範圍進行評估討論，得出以下本年度企業永續發展 8 項重大主題、13 項一般主題。以下為全部議題之矩陣圖。

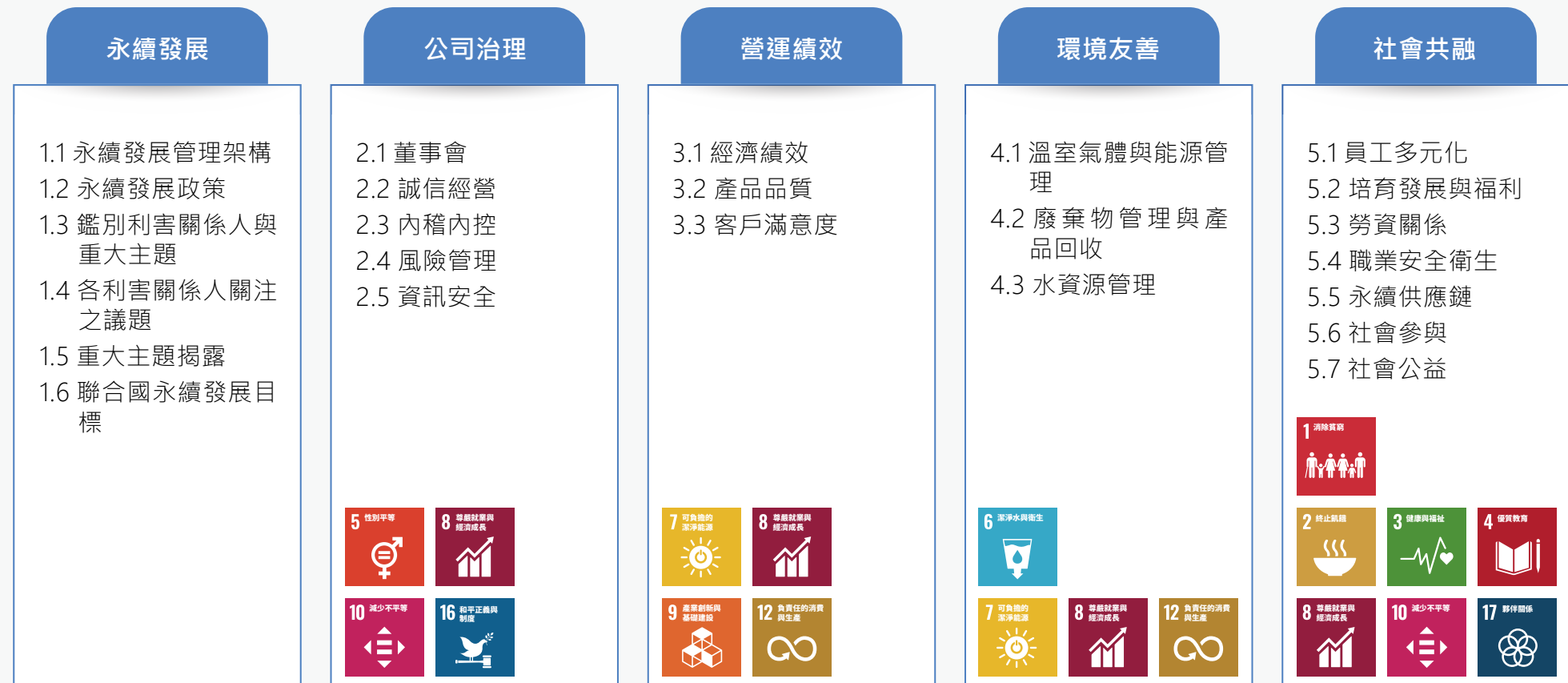


◎ 表：重大主題（管理揭露內容，請參考後續章節）

項	重大主題	報告書對應章節 / 因應	衝擊	對公司之影響敘述
1	法規遵循	2 公司治理	正	本公司恪守各項上市公司之治理規範，經營團隊本著公開、透明的經營方針，保障各利害關係人之應有權利。
2	產品品質	3.2 產品品質	正	禾聯碩生產之產品皆獲得安全標章與國際認證，提供消費者安全使用保障。
3	職業安全衛生	5.4 職業安全衛生	正	本公司以認證的職業安全衛生制度，管理生產廠商與合作供應商，降低營運風險。
4	經濟績效	3.1 經濟績效	正	禾聯碩以嚴謹的治理規範，保障投資人之獲利，為公司提升經濟績效。
5	人才培育與發展	5.2 培育發展與福利	正	禾聯碩有年度人力培訓計畫，因應各部門員工職涯發展需求，提供完整的教育訓練機制，提升公司市場競爭力。
6	勞資關係	5.3 勞資關係	正	本公司遵守勞基法，制定應有的管理政策與相關辦法，共創和諧勞資關係。
7	客戶滿意度	3.3 客戶滿意度	正	本公司以成本競爭力回饋消費者，完整的售後服務管道，獲得客戶高滿意度支持。
8	誠信經營	2.2 誠信經營	正	禾聯碩遵守誠信經營準則與道德行為規範營運治理，建置誠信經營文化企業基礎。

1.6 聯合國永續發展目標

UN SDGs (United Nations Sustainable Development Goals，聯合國永續發展目標) 是聯合國在 2015 年發布一系列 2016 至 2030 年的永續目標，目的是要引領全球企業走向全人類更理想的未來。UN SDGs 共有 17 項目標，本公司在永續發展目標執行如下：





公司治理

- 2.1 董事會
- 2.2 誠信經營
- 2.3 內稽內控
- 2.4 風險管理
- 2.5 資訊安全

禾聯碩為建立良好之公司治理制度，參照臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心爰訂定「禾聯碩股份有限公司公司治理實務守則」建置有效之治理標準，促成經濟、環境及社會進步，邁向永續發展治理目標。

2.1 董事會

禾聯碩公司章程第十八條、第二十條：本公司董事會由董事組織之，由三分之二以上出席及出席董事過半數同意互推董事長，董事長對外代表公司。本公司設董事七至九人，任期三年，採候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任之，連選得連任。

禾聯碩「公司治理實務守則」第三十一條：本公司董事會應每季至少召開一次，遇有緊急情事時並得隨時召集之。

董事會之召集，應載明召集事由，於7日前通知各董事，並提供足夠之會議資料，於召集通知時一併寄送。會議資料如有不足，董事有權請求補足或經董事會決議後延期審議。本公司應訂定董事會議事規範；其主要議事內容、作業程序、議事錄應載明事項、公告及其他應遵行事項之辦法，應依公開發行公司董事會議事辦法辦理。

禾聯碩「**公司治理實務守則**」第三十五條：下列事項應提董事會討論：

- ◆ 公司之營運計畫。
- ◆ 年度財務報告及半年度財務報告。但半年度財務報告依法令規定無須經會計師查核簽證者，不在此限。
- ◆ 依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度，及內部控制制度有效性之考核。
- ◆ 依證券交易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。
- ◆ 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- ◆ 經理人之績效考核及酬金標準。
- ◆ 董事之酬金結構與制度。
- ◆ 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- ◆ 對關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈。但因重大天然災害所為急難救助之公益性質捐贈，得提下次董事會追認。
- ◆ 依證券交易法第十四條之三、其他依法令或章程規定應由股東會決議或提董事會決議事項或主管機關規定之重大事項。
- ◆ 除前項應提董事會討論事項外，在董事會休會期間，董事會依法令或公司章程規定，授權行使董事會職權者，其授權層級、內容或事項應具體明確，不得概括授權。

2.1.1 董事人選提名、選舉

禾聯碩「公司治理實務守則」第二十一條：本公司應制定公平、公正、公開之董事選任程序，並應依公司法之規定採用累積投票制度以充分反應股東意見；本公司「公司治理實務守則」第二十二條：本公司應依主管機關法令規定，於章程載明董事選舉應採候選人提名制度，審慎評估被提名人之資格條件及有無公司法第三十條所列各款情事等事項，並依公司法第一百九十二條之一規定辦理。

董事因故解任，致不足五人者，公司應於最近一次股東會補選之。但董事缺額達章程所定席次三分之一者，公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

禾聯碩「董事選舉辦法」第五條：本公司董事之選舉，均應依照公司法第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度程序為之，為審查董事候選人之資格條件、學經歷背景及有無公司法第三十條所列各款情事等事項，不得任意增列其他資格條件之證明文件，並應將審查結果提供股東參考，俾選出適任之董事；本公司「董事選舉辦法」第八條：本公司董事依公司章程所定之名額，分別計算獨立董事、非獨立董事之選舉權，由所得選舉票代表選舉權數較多者分別依次當選，如有二人以上得權數相同而超過規定名額時，由得權數相同者抽籤決定，未出席者由主席代為抽籤。

禾聯碩「公司治理實務守則」第二十四條：本公司應依章程規定設置二人以上之獨立董事，且不宜少於董事席次三分之一，獨立董事連任任期不宜逾三屆。

本公司獨立董事選舉應依公司法第一百九十二條之一規定採候選人提名制度，並載明於章程，股東應就獨立董事候選人名單選任之。獨立董事與非獨立董事應依公司法第一百九十八條規定一併進行選舉，分別計算當選名額。

本公司「董事選舉辦法」第五條：獨立董事之人數不足證券交易法第十四條之二第一項但書、臺灣證券交易所上市審查準則相關規定或中華民國證券櫃檯買賣中心「證券商營業處所買賣有價證券審查準則」第10條第1項各款不宜上櫃規定之具體認定標準」第8款規定者，應於最近一次股東會補選之；獨立董事均解任時，應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。



2.1.2 董事會多元化及獨立性

禾聯碩「公司治理實務守則」第二十條規定：本公司之董事會應向股東會負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。

董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：



基本條件與價值

性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率宜達董事席次三分之一。



專業知識與技能

專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

- ◆ 營運判斷能力。
- ◆ 會計及財務分析能力。
- ◆ 經營管理能力。
- ◆ 危機處理能力。
- ◆ 產業知識。
- ◆ 國際市場觀。
- ◆ 領導能力。
- ◆ 決策能力。

本公司董事會由 9 位董事組成，其中包含 3 位獨立董事，註冊國籍、性別、任期、學經歷或專業背景等，其資格條件均符合法律規定之董事規範。

本公司董事會成員具備會計、金融、財務、企管 ... 等經驗，落實本企業之執行多元化方針，健全本公司董事會結構，董事會成員所具備之產業經驗及專業能力情形請參閱下表。

◎ 表：董事會成員

職稱	國籍 / 註冊地	姓名	性別	選 (就) 任 日期	任期	主要經 (學) 歷 或 專業背景
董事長	中華民國	禾聯股份有限公司 代表人：蔡柏毅	男	2023/06/02 2023/06/02	3 年	• 澳洲雪梨科大碩士 • 禾聯碩 (股) 公司董事長
董事	中華民國	禾聯股份有限公司 代表人：雷錄駿	男	2023/06/02 2024/07/30	3 年 3 年	• 東海大學會計系 • 雲林科技大學財務金融所碩士 • 勤業眾信會計師事務所審計部副理
董事	中華民國	協志投資股份有限公司 代表人：吳清湖	男	2023/06/02 2023/06/02	3 年 3 年	• 中央警察大學犯罪防治系 • 臺南市警察局副局長 • 桃園市警察局副局長
董事	中華民國	協志投資股份有限公司 代表人：詹乾隆	男	2023/06/02 2023/06/02	3 年 3 年	• 美國 Nova University 會計博士 • 東吳大學會計研究所所長
董事	中華民國	禾發企業股份有限公司 代表人：刁建生	男	2023/06/02 2023/06/02	3 年 3 年	• 國立台灣大學政治學系碩士 • 中央警察大學校長
董事	中華民國	禾發企業股份有限公司 代表人：林欽宏	男	2023/06/02 2023/06/02	3 年 3 年	• 中興大學企管系 • 澳洲南昆士南大學 (USQ) MBA • 禾聯碩 (股) 公司總經理
獨立董事	中華民國	黃添昌	男	2023/06/02	3 年	• 政大財政研究所 • 臺灣企銀總經理 • 臺灣企銀董事長
獨立董事	中華民國	陳榮隆	男	2023/06/02	3 年	• 輔仁大學法學博士 • 輔仁大學行政副校長 • 輔仁大學法律學院院長
獨立董事	中華民國	林建成	男	2023/06/02	3 年	• 澳洲南昆士南大學 (USQ) MBA • 臺企保代股份有限公司總經理

2.1.3 董事會績效評估

禾聯碩為落實公司治理並提升本公司董事會功能建立績效目標以加強董事會運作效率，爰依「上市上櫃公司治理實務守則」第三十七條暨本公司「公司治理實務守則」第三十七條規定訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」以落實董事會績效評估。

2.1.3.1 評估範圍及方式

本公司董事會評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估；評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估、委任外部專業機構、專家、學者或其他適當方式進行績效評估。

2.1.3.2 評估週期與期間

本公司董事會每年應依據「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」第六條及第八條之評估程序及評估指標執行內部董事會績效評估。

本公司董事會績效評估之執行應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。當年度已委外辦理績效評估者得免辦理內部績效評估。

董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。

2.1.3.3 董事會績效評估指標與標準

禾聯碩「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」第八條：考量公司狀況與需要訂定董事會績效評估之衡量項目，內容應包含下列構面，並考量公司需求訂定適合之評估指標：

- ◆ 對公司營運之參與程度。
- ◆ 提升董事會決策品質。
- ◆ 董事會組成與結構。
- ◆ 董事之選任及持續進修。
- ◆ 內部控制。

對董事成員（自我或同儕）績效之評估內容應包含下列構面，並考量公司需求適當調整：

- ◆ 公司目標與任務之掌握。
- ◆ 董事職責認知。
- ◆ 對公司營運之參與程度。
- ◆ 內部關係經營與溝通。
- ◆ 董事之專業及持續進修。
- ◆ 內部控制。

本公司宜對功能性委員會進行績效評估，評估內容宜包含下列構面，並考量公司需求適當調整：

- ◆ 對公司營運之參與程度。
- ◆ 功能性委員會職責認知。
- ◆ 提升功能性委員會決策品質。
- ◆ 功能性委員會組成及成員選任。
- ◆ 內部控制。

本公司董事會績效評估結果應作為遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

本公司辦理當年度董事會自評與董事成員自評，評估結果已於 2025 年 3 月 10 日提報董事會，並針對可加強之處提出改善建議。

2024 年度本公司董事成員自評結果：整體董事會成員績效評核 4.88 分、審計委員會績效評核 4.67 分、薪資報酬委員會績效評核 4.74 分。

更多有關本公司董事會組成及運作的資訊，請參閱本公司年報及官網。

2.1.4 董事會成員進修

本公司 2024 年董事進修共 9 人（包含獨董），總計 60 小時，各董事及獨立董事進修主題與時數統計如下表。董事進修詳細資訊，請參閱本公司 2024 年報或公開資訊觀測站（連結如下）<https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/index>。



◎ 表：董事進修一覽表

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	時數
董事長	蔡柏毅	2024/09/24	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
				企業 ESG 永續治理 認知與內涵 - 全球 淨零碳排趨勢與企 業因應之道	3
董事	吳清湖	2024/09/24	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
				企業 ESG 永續治理 認知與內涵 - 全球 淨零碳排趨勢與企 業因應之道	3
董事	詹乾隆	2024/09/24	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
				企業 ESG 永續治理 認知與內涵 - 全球 淨零碳排趨勢與企 業因應之道	3
董事	林欽宏	2024/09/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交 易宣導會	3
		2024/11/22		113 年度內部人股權 交易法律遵循宣導 說明會	3
董事	刁建生	2024/09/24	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
				企業 ESG 永續治理 認知與內涵 - 全球 淨零碳排趨勢與企 業因應之道	3

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	時數
董事	雷錄駿	2024/09/24	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
		2024/12/31		企業 ESG 永續治理 認知與內涵 - 全球 淨零碳排趨勢與企 業因應之道	3
獨立董事	黃添昌	2024/09/24	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	最新「年報 / 永續 資訊 / 財報編制」 相關法令彙析與內 控管理實務	6
				AI 發展與資安風險	3
獨立董事	陳榮隆	2024/09/24	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業 ESG 永續治理 認知與內涵 - 全球 淨零碳排趨勢與企 業因應之道	3
				AI 發展與資安風險	3
獨立董事	林建成	2024/11/06	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業舞弊之調查實 務與案例解析	6
				企業 ESG 永續治理 認知與內涵 - 全球 淨零碳排趨勢與企 業因應之道	3

本公司董事會下設三大功能性委員會：薪資報酬委員會、審計委員會、永續發展委員會。以下將根據上述前兩項功能性委員會執行內容說明於後。

2.1.5 薪資報酬委員會

禾聯碩為健全公司董事及經理人薪資報酬制度，爰依「股票上市或與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」第三條之規定，訂定薪資報酬委員會組織規程，以資遵循。

2.1.5.1 委員會功能及組成

本公司薪資報酬委員會組織規程第五條：本委員會成員人數為三人由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。本委員會成員之專業資格與獨立性，應符合薪酬委員會職權辦法第五條及第六條之規定。本委員會成員之任期與委任與董事會屆期相同。

本委員會之成員因故解任，致人數不足三人時，應自事實發生之日起算三個月內，召開董事會補行委任；但因獨立董事成員解任且無其他獨立董事者，在公司依規補選獨立董事前，得先委任不具獨立董事資格者擔任薪資報酬委員會成員，並於獨立董事補選後委任之。

2.1.5.2 委員會職權、原則、召開

本公司薪資報酬委員會組織規程第七條：本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：

- ◆ 定期檢討本規程並提出修正建議。
- ◆ 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。

- ◆ 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。

本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

- ◆ 確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
- ◆ 董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- ◆ 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- ◆ 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
- ◆ 本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。

本公司子公司之董事及經理人薪資報酬事項如依子公司分層負責決行事項須經本公司董事會核定者，應先經本委員會提出建議後，再提交董事會討論。

本公司薪資報酬委員會每年召開二次，召集時應載明召集事由，於七日前通知委員會成員。但有緊急情事者不在此限。本委員會由全體成

員推舉獨立董事一人擔任召集人及會議主席；召集人請假或因故不能召集會議，由其指定委員會之其他獨立董事代理之；委員會無其他獨立董事時，由召集人指定委員會之其他成員代理之；該召集人未指定代理人者，由委員會之其他成員推舉一人代理之。

本會薪資報酬委員會成員任期自 2023 年 8 月 11 日至 2026 年 6 月 1 日止。

2024 年薪資報酬委員會共開會 2 次，出席情形如下表。

◎ 表：薪資報酬委員會出席統計

職稱	姓名	實際 出席次數	委託 出席次數	實際 出席率(%)	備註
召集人	陳榮隆	2	0	100	
委員	黃添昌	2	0	100	
委員	林建成	2	0	100	

註：上述出席統計為 2024 年出席會議次數。

2.1.5.1 薪資政策

禾聯碩「公司治理實務守則」第十之一條規定：本公司宜於股東常會報告董事領取之酬金，包含酬金政策、個別酬金內容、數額與績效評估結果之關聯性。

禾聯碩「永續發展實務守則」第九條：本公司宜訂定合理之薪資報酬政策，以確保薪酬規劃能符合組織策略目標及利害關係人利益。員工績效考核制度宜與永續發展政策結合，並設立明確有效之獎勵及懲戒制度。

◎ 表：2024 年度合併財報內董事（含獨董）、總經理、副總經理人酬金

職稱	酬金總額 (新臺幣仟元)	酬金總額占稅後 純益比率(%)
董事	25,482	5.47%
總經理及副總經理	19,529	4.17%

2.1.6 審計委員會

禾聯碩依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第三條規定，訂定審計委員會組織規程。

本公司審計委員會組織規程第三條規定：本委員會之運作，以下列事項監督為主要目的：

- ◆ 公司財務報表之允當表達。
- ◆ 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- ◆ 公司內部控制之有效實施。
- ◆ 公司遵循相關法令及規則。
- ◆ 公司存在或潛在風險之管控。

2.1.6.1 委員會組成與任期

本公司審計委員會組織規程第四條：本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，且其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。本委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任；因故解任，致人數不足前項或章程規定者，應於最近一次股東會補選之。獨立董事均解任時，本公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

2.1.6.2 委員會職權與召開

- ◆ 依證交法第十四條之一之規定，本公司審計委員會組織規程第六條：訂定或修正內部之控制制度。
- ◆ 內部控制制度有效性之考核。
- ◆ 依證交法第三十六條之一之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。
- ◆ 涉及董事自身利害關係之事項。
- ◆ 重大資產或衍生性商品交易。
- ◆ 重大資金之貸與、背書或提供保證。
- ◆ 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- ◆ 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- ◆ 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- ◆ 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及需經會計師查核簽證之半年度財務報告。
- ◆ 其他公司或主管機關規定之重大事項。

前項事項決議應經本委員會全體成員二分之一同意，並提請董事會決議。

第一項各款事項除第十款外，如未經本委員會全體成員二分之一以上同意者，得由全體董事三分之二以上同意行之。本規程所稱全體成員，以實際在任者計算之。本委員會之召集人對外代表本委員會。

本委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。本委員會之召集，應載明召集事由，於七日前通知本委員會各獨立董事成員。但有緊急情事者，不在此限。本委員會應由全體成員互推一人擔任召集人及會議主席，召集人請假或因故不能召集會議時，由其指定其他獨立董事成員一人代理之；召集人未指定代理人者，由委員會之獨立董事成員互推一人代理之。

2024 年審計委員會共開會 5 次，各委員出席情形如下表。

職稱	姓名	實際 出席次數	委託 出席次數	實際 出席率 (%)	備註
召集人	黃添昌	5	0	100	
委員	林建成	5	0	100	
委員	陳榮隆	5	0	100	

註：上述出席統計為 2024 年出席會議次數。

2.2 誠信經營

禾聯碩為協助本公司建立誠信經營之企業文化及健全發展，提供其建立良好商業運作之參考架構，特依據「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定本公司之「誠信經營作業程序及行為指南」。

本公司之「誠信經營作業程序及行為指南」適用範圍及於其子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。

2.2.1 條款內容

本公司「誠信經營作業程序及行為指南」條款內含：「禁止不誠信行為」、「利益之態樣」、「法令遵循」、「政策」、「防範方案」、「防範方案之範圍」、「承諾與執行」、「誠信經營商業活動」、「禁止行賄與收賄」、「禁止提供非法政治獻金」、「禁止不當慈善捐贈或贊助」、「禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益」、「禁止侵害智慧財產權」、「禁止從事不公平競爭之行為」、「防範產品或服務損害利益關係人」、「組織與責任」、「業務執行之法令遵循」、「利益迴避」、「會計與內部控制」、「作業程序與行為指南」、「教育訓練及考核」、「檢舉制度」、「懲戒與申訴制度」、「資訊揭露」、「誠信經營政策與措施之檢討修正」、「實施」等。



2.2.2 誠信經營作業程序及行為指南

本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令，訂定本作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。

本公司誠信經營政策實施情況如下：

◆ 遵循及宣示誠信經營政策

本公司要求董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，並於僱用條件要求受僱人遵守誠信經營政策；且於內部規章、年報、公司網站或其他文宣上揭露其誠信經營政策，並適時於產品發表會、法人說明會等對外活動上宣示，使其供應商、客戶或其他業務相關機構與人員均能清楚瞭解其誠信經營理念與規範。

◆ 建立商業關係前之誠信經營評估

本公司與他人建立商業關係前，需先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾涉有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。

◆ 與商業對象說明誠信經營政策

本公司人員從事商業行為過程中，向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益。

◆ 避免與不誠信經營者交易

本公司人員避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應立即停止與其商業往來，並將其列為拒絕往來對象，落實公司誠信經營政策。

◆ 契約明訂誠信經營

本公司與他人簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並需遵守本公司誠信經營政策納入契約條款。



◆ 公司人員涉不誠信行為之處理

本公司鼓勵內、外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，酌發新臺幣 100,000 元以下獎金，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。

2.2.3 檢舉制度

禾聯碩為鼓勵主動舉報與本公司有關之各類違法、違規或不當行為，並規範檢舉案件受理、調查、結果及相關文件製作過程之紀錄與保存原則，特制定「檢舉機制設置及處理作業規範」，以資遵循。

2.2.3.1 檢舉對象（組織）

凡本公司所有員工（包括正式人員、聘約人員、定期契約人員、工讀生），以及與本公司有合作、往來之廠（包）商或客戶（含其負責人及員工），皆適用本作業規範。本公司及子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。

2.2.3.2 檢舉範圍

凡本公司員工以及與本公司有所合作、往來之廠商或客戶涉及下列行為者，皆可進行舉報：

- ◆ 凡一切違反法令之行為，致影響本公司權益者（如竊盜、破壞、暴力脅迫、造謠煽動、擾亂秩序、勾結縱放、挪用公款...等）。
- ◆ 凡違反本公司各類規章制度及合約內容或意圖利用職務取得不當利益致影響公司權益者（如督導不周、驗收不實、怠忽職守、洩漏公務機密、收受賄賂、接受不當邀宴等）。
- ◆ 凡有前述項目以外之任何不當、異常行為致影響本公司權益者。
- ◆ 本公司員工若遭受不當或不公平待遇、在工作上有其他意見或建議或涉及性騷擾事件者。

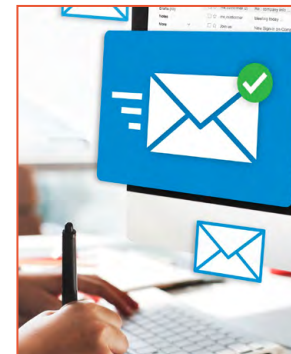
2.2.3.3 舉報管道及原則

凡發現前條適用檢舉範圍內之異常情形均可透過下列管道舉報：

- ◆ 實體信箱：桃園市龜山區文禾路 289 號 9 樓 審計委員會
- ◆ 電子郵件信箱：report@heran.com.tw
- ◆ 舉報專線：（03）396-1188 稽核室（受理時間 10:00~14:00）

舉報原則如下：

- ◆ 舉報人應提供姓名、聯絡方式等資訊，並詳細、具體說明舉報內容人、事、時、地及相關資料以供佐證。
- ◆ 對於舉報人之身分及所提供資料及後續所有處理過程及歸檔應嚴予保密。
- ◆ 對於未具名且未提供有效聯絡方式者，仍將視內容進行瞭解並對有明確事證或異常可能者予以進行調查。
- ◆ 上述舉報專用之實體信箱、電子郵件信箱、舉報專線，應設置於公司網站「利害關係人」專區供舉報人使用。



2.2.3.4 檢舉處理流程

禾聯碩「誠信經營作業程序及行為指南」第二十一條：本公司專責單位應依下列程序處理檢舉情事：

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。

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。

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。

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。

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。

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。

2.3 內稽內控

禾聯碩「公司治理實務守則」第三條：本公司應依公開發行公司建立內部控制制度處理準則之規定，考量本公司及子公司整體之營運活動，設計並確實執行內部控制制度，且應隨時檢討，以因應公司內外環境之變遷，俾確保該制度之設計及執行持續有效。



2.3.1 目的與適用組織

本公司內部控制制度之建立，係參照公司註冊地或營運中心所在地之法令為制定之依據，其目的在於促進公司之健全經營，以合理確保下列目標之達成：

- ◆ 營運之效果及效率。
- ◆ 報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範。
- ◆ 相關法令之遵循。

本內部控制制度及制度所稱之各部門／單位（含子公司）係指本集團整體組織架構下之部門／單位（含子公司），皆適用之。

2.3.2 內部控制要素

本公司之內部控制制度組要素有：

- ◆ **控制環境**：係公司設計及執行內部控制制度之基礎。控制環境包括公司之誠信與道德價值、董事會及審計委員會治理監督責任、組織結構、權責分派、人力資源政策、績效衡量及獎懲等。董事會與經理人應建立內部行為準則，包括訂定董事行為準則、員工行為準則等事項。
- ◆ **風險評估**：風險評估之先決條件為確立各項目標，並與公司不同層級單位相連結，同時需考慮公司目標之適合性。管理階層應考量公司外部環境與商業模式改變之影響，以及可能發生之舞弊情事。其評估結果，可協助公司及時設計、修正及執行必要之控制作業。
- ◆ **控制作業**：係指公司依據風險評估結果，採用適當政策與程序之行動，將風險控制在可承受範圍之內。控制作業之執行應包括公司所有層級、業務流程內之各個階段、所有科技環境等範圍及對子公司之監督與管理。
- ◆ **資訊與溝通**：係指公司蒐集、產生及使用來自內部與外部之攸關、具品質之資訊，以支持內部控制其他組成要素之持續運作，並確保資訊在公司內部，及公司與外部之間皆能進行有效溝通。內部控制制度須具備產生規劃、執行、監督等所需資訊及提供資訊需求者適時取得資訊之機制。
- ◆ **監督作業**：係指公司進行持續性評估、個別評估或兩者併行，以確定內部控制制度之各組成要素是否已經存在及持續運作。持續性評估係指不同層級營運過程中之例行評估；個別評估係由內部稽核人員或董事會等其他人員進行評估。對於所發現之內部控制制度缺失，應向適當層級之管理階層、董事會及審計委員會溝通，並及時改善。

2.3.3 稽核流程

本公司內部控制制度之檢查分為內部稽核檢查及自行評估。

內部稽核目的：

- ◆ 內部稽核在於協助董事會及經理人檢查及覆核本制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保本制度得以持續有效實施及作為檢討修正本制度之依據。
- ◆ 內部稽核檢查應依照本公司之「內部稽核實施細則」及「內部控制制度」相關規定辦理。
- ◆ **自行評估：**係內部控制制度之目的，落實公司自我監督的機制、及時因應環境的改變，以調整內部控制制度之設計及執行，並提升內部稽核部門的檢查品質及效率；其檢查之範圍，應涵蓋公司各類內部控制制度之設計與執行，及各單位之年度工作目標執行內容。

前項自行評估之執执行程序及方法，應依照本公司「自行評估辦法」相關規定辦理。

2.3.4 獎懲

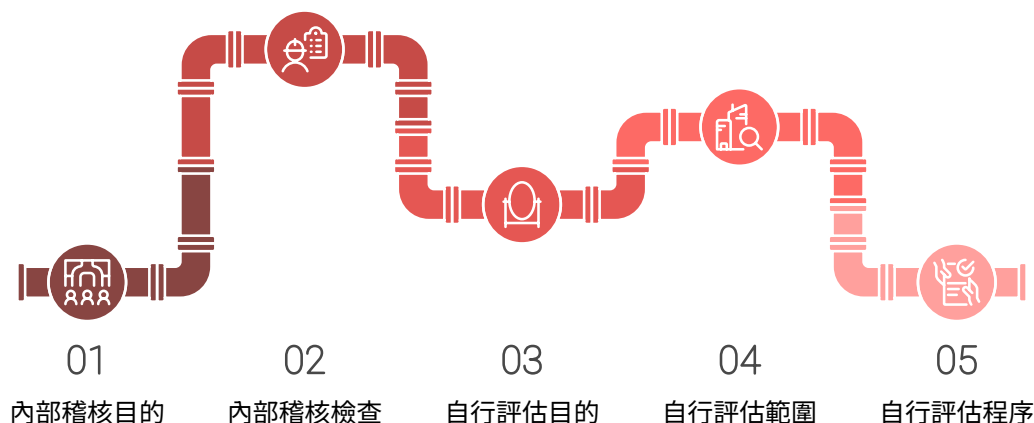
內部控制制度缺失及異常事項列為各部門績效考核之重要參考項目，其事項之整理及提供應配合本公司現行單位評比考核作業程序辦理。

公司經理人及員工如對內部控制制度執行有優良事蹟或違反內部控制制度規定情節重大時，應依本公司相關規定進行獎懲作業。

2.3.5 稽核結果

禾聯碩 2024 年內部控制制度稽核，係依據本公司之「內部稽核實施細則」及「內部控制制度」規定辦理 2024 年度稽核。本公司已於 2024 年 12 月底完成內部稽核作業，並責成稽核報告，送交審計委員會確認之。

本公司董事會 2024 年 11 月 11 日通過 2025 年度查核計畫，永續資訊之管理查核預計於 2025 年 12 月進行。



2.4 風險管理

禾聯碩為建立完善風險管理制度，穩健經營業務朝企業永續發展目標邁進，特制定「風險管理實務守則」，參照本守則相關規定訂定公司本身之風險管理政策與程序，以強化風險管理制度。

本公司「風險管理實務守則」第六條規定：本公司宜考量公司規模、業務特性、風險性質與營運活動，建置完善的風險治理與管理架構，透過董事會、功能性委員會及高階管理階層的參與，使風險管理與公司之策略、目標產生連結，定調公司重大風險項目，提升風險辨識結果之全面性、前瞻性與完整性，並向下宣導及展開對應之風險控管與因應，以合理確保公司策略目標之達成。

2.4.1 風險管理組織架構與職責

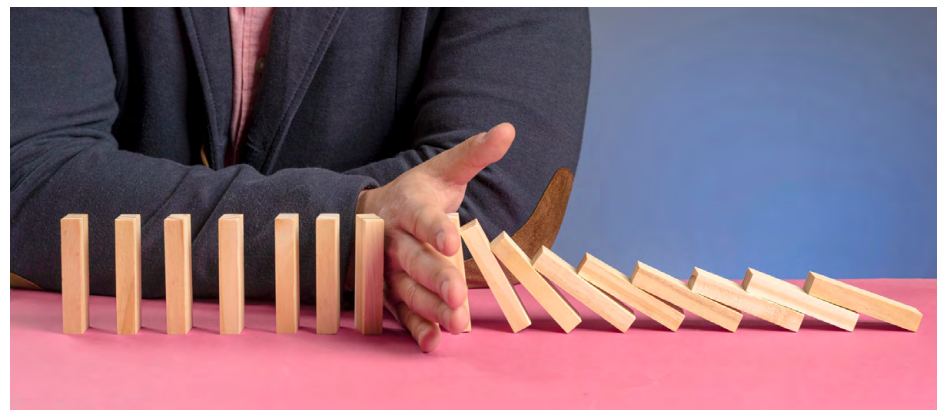
本公司目前無設置相關功能性委員會，禾聯碩董事會為本公司風險管理最高治理單位，董事會在此風險管理工作之職責角色如下：

- ◆ 核定風險管理政策、程序與架構
- ◆ 確保營運策略方向與風險管理政策一致
- ◆ 確保已建立適當之風險管理機制與風險管理文化
- ◆ 監督並確保整體風險管理機制之有效運作
- ◆ 分配與指派充足且適當之資源，使風險管理有效運作

風險管理程序：本公司風險管理程序至少包含：風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應，及監督與審查機制五大要素，並載明各要素實際執行之程序與方法。



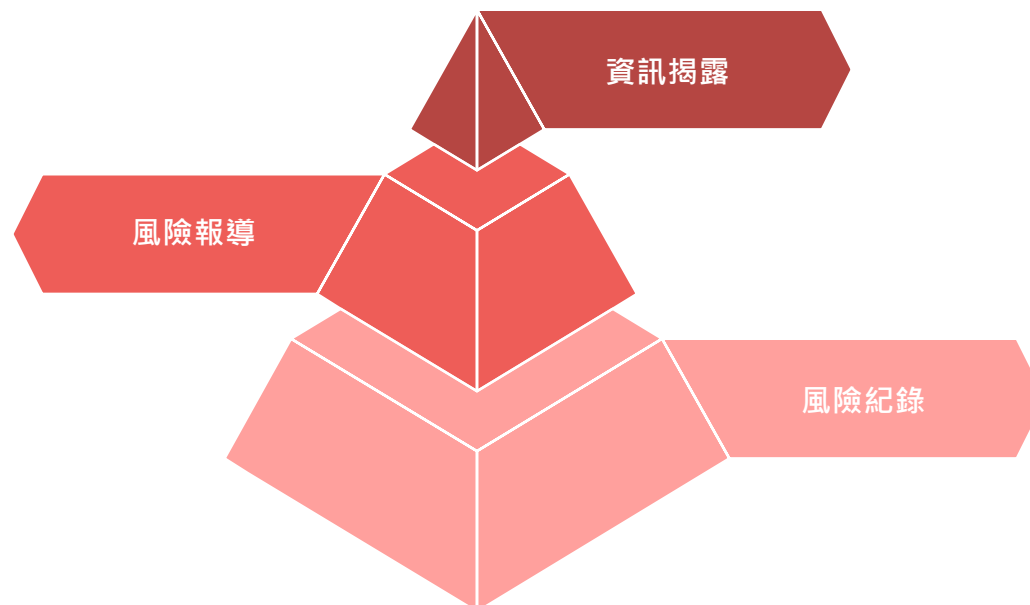
風險管理推動與執行單位宜依據公司規模、所屬產業、業務特性、營運活動，並考量企業永續（含氣候變遷）各面向規範重點進行全方位風險分析，分析與辨識公司適用之風險來源與類別。



2.4.2 風險報導與資訊揭露

禾聯碩「風險管理實務守則」第二十六條、第二十七條及第二十八條：本公司風險報導揭露應包含：風險紀錄、風險報導、資訊揭露等三大重要工作流程。上述流程內含本公司對風險管理執行過程及其結果均通過適當的機制進行紀錄、審查與報告並妥善留存備查，其中也包含風險管理流程中之相關風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應措施、相關資訊來源及風險評估結果等；同時本公司也考量不同利害關係者及其特定的資訊需求和要求、報導的頻率與時效性、報導方法、資訊與組織目標和決策的相關性，以協助高階管理階層和治理單位進行相關風險決策並履行其風險管理職責，有效執行完善本公司之風險報導。

本公司風險報導揭露應包含三大重要工作流程



2.5 資訊安全

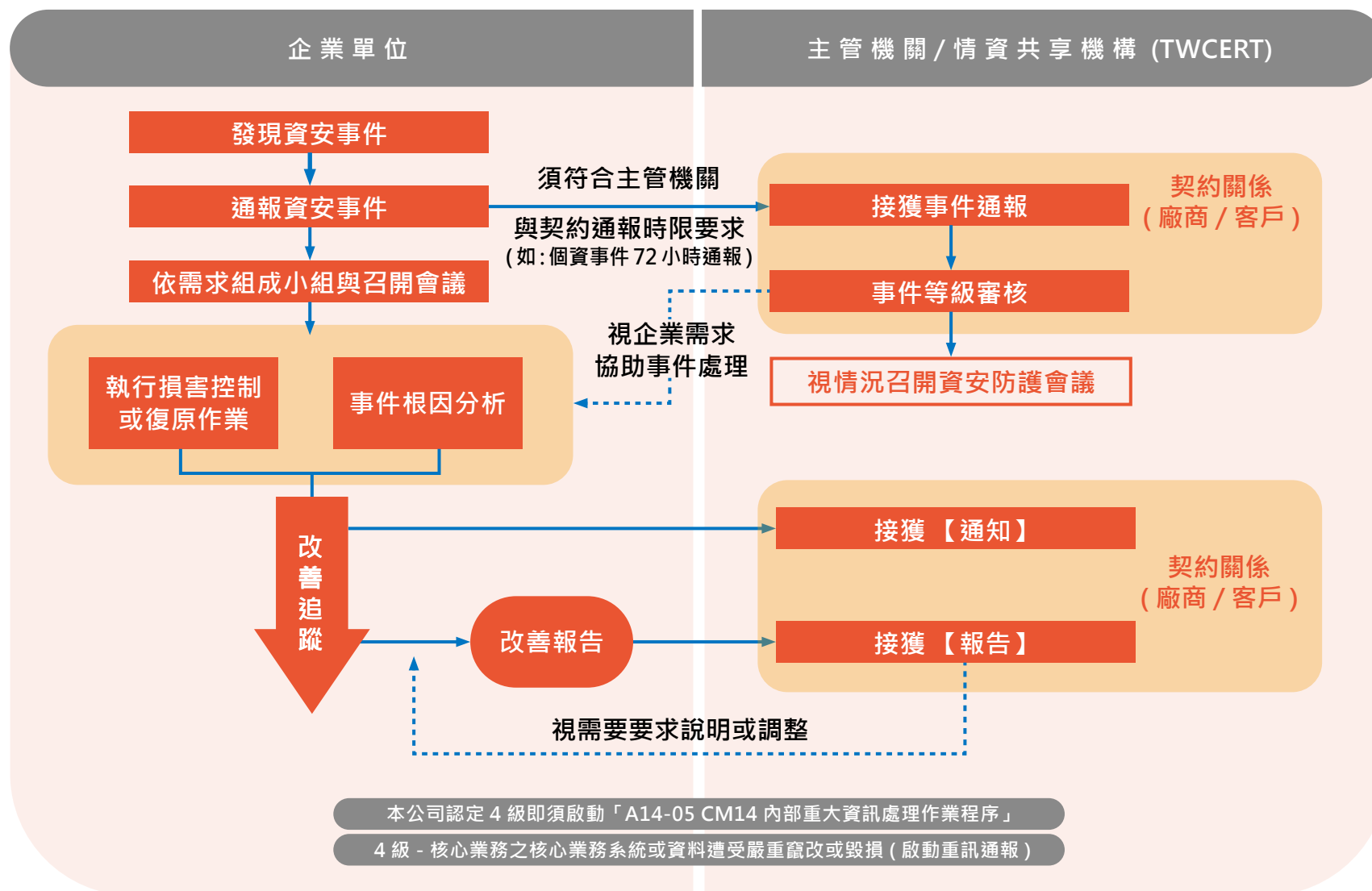
本公司為維護企業整體資訊安全，強化各項資訊資產之安全管理，確保經營業務之機密性、完整性...等，同時因應業務運作需要，建立公司資訊安全管理方法，如本公司之「風險評估暨改善執行方法管理辦法」、「資通安全事件通報及應變程序」、「核心業務與機敏資料防護之人員管理及處理規範」、「員工資通安全管理暨裝置使用規範」、「資通安全責任及保密規定」等，作為本公司實施資訊安全管理制度的最佳保證。以下將針對資訊安全管理機制中的「資通安全組織架構」、「資通安全事件及應變程序」、「員工資通安全管理暨裝置使用規範」等簡易說明。

2.5.1 資通安全組織架構圖

■ 個資暨資通安全管理推動小組



2.5.2 資通安全事件及應變程序



2.5.3 員工資通安全管理暨裝置使用規範

為確保業務正常運作，避免因個人使用不當危害到公司資通系統，要求全體員工須遵守本公司「員工資通安全管理暨裝置使用規範」與簽署，本規範包含：帳號管理、事件事故回報、教育訓練、安裝與維護、安全管理、機敏資訊保護、智財權維護、個人資料保護、文件傳遞保護等，員工簽署後，若有違反相關責任條款，將依本公司相關內控辦法暨獎懲處規定；簽署員工違反者將依工作規則論處，若有違反中華民國法律，將負相關民刑事責任。

2024 年度本公司 0 件資訊安全管理造成任何商業經營損失。





營運績效

- 3.1 經濟績效
- 3.2 產品品質
- 3.3 客戶滿意度

3.1 經濟績效

禾聯碩 2024 年度的合併營業額為新台幣 6,417,178 仟元；2024 年度的稅後淨利為新台幣 467,497 仟元，每股稅後淨利為 6.40 元；獲利能力請參考表 1，各產品占營業比重請參考表 2。

◎ 表 1：2024 年度獲利能力表

項目	2024 年度
資產報酬率（%）	7.40%
權益報酬率（%）	10.92%
稅前淨利占實收資本額比率（%）	77.04%
淨利率（%）	7.29%
每股盈餘（元）	6.40

2024 年度主要產品銷售金額占公司營業比重統計如下表。

◎ 表 2：各產品占營業比重統計

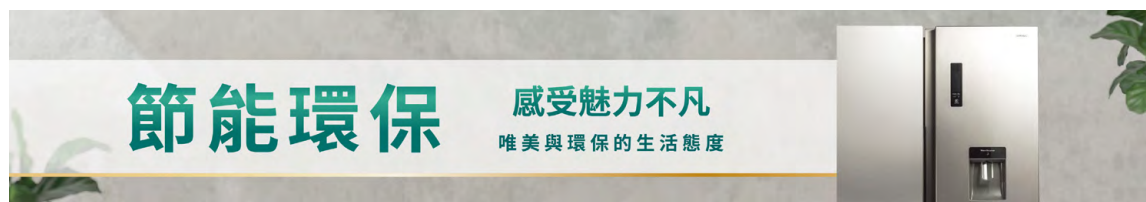
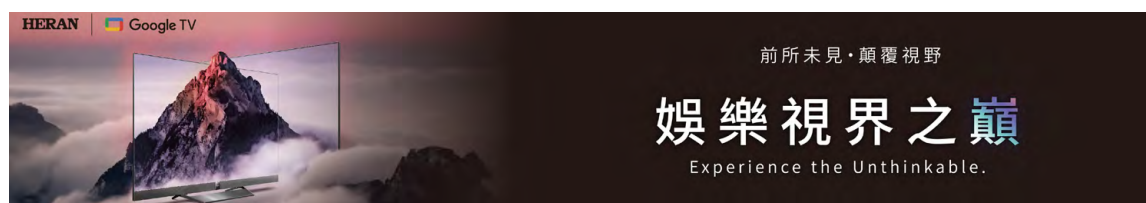
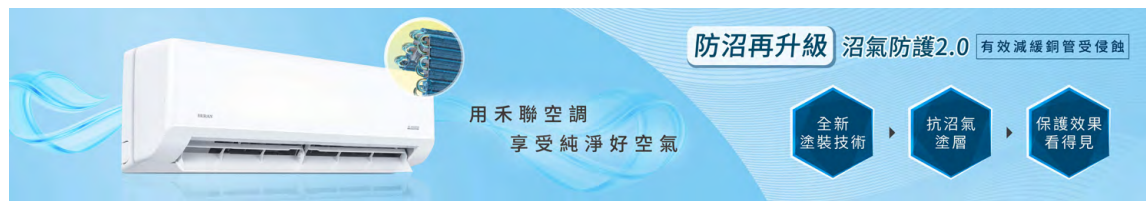
產品別 / 年度	2024 年度	
	銷售金額（仟元）	比例（%）
家電用品	6,248,934	97.38
其他	168,244	2.62
合計	6,417,178	100

3.2 產品品質

禾聯碩經營業務之主要項目為：電子零組件製造業、電器批發業及其他等相關產業，針對本公司產品要求、市場競爭力等條件之產品品質管理控制下，因應市場擴張需求，持續提升營業成長。

3.2.1 產品要求

禾聯碩為適質、適價、適量、適時供應生產所需的產品符合要求，制定「採購管理程序」作業程序，係從源頭採購原物料、生產製造、消費者使用安全等產品全生命週期各階段，皆能有所依據執行與管理。以下針對產品在原物料、供應商合作、有害物質管理清單...等採購階段之原則及要求簡略說明。



3.2.1.1 採購原則

- ◆ 對同一類之原物料，原則上參照 80/20 模式維持一家以上之供應商（多樣少量者例外）。
- ◆ 已通過 ISO 9001 或 IECQ/QC 080000 系列品管認證、客戶指定以及擁有專利之供應商。
- ◆ 採購人員依「供應商管理程序」評鑑供應商，評鑑合格後記錄於「協力廠商審核表」，始可列為合格供應商。
- ◆ 材料需符合 HSF/GP/RoHS 標準要求及需附有國際 / 國家認可實驗室之測定證明等相關字樣，並要求供應商在交貨時貼示 HSF/GP/RoHS 標籤，以利識別。
- ◆ 供應商必須遵守本公司要求的《有害物質管理清單》相關物質管控要求，提交《供應商環保相關物質管控切結書》和產品中限用有害物質含量測試報告，配合公司附表的《有害物質管理清單》相關物質之管制。若供應商屬世界級知名大廠或以公開方式自我宣告，則不須提送切結書。
- ◆ 量產材料、零組件的限用有害物質管制，由供應商對其產品的部件構成全面解析後送樣至認可實驗室作限用有害物質含量測試分析，向本公司採購單位提交測試合格報告；相同材質的材料或零組件的限用有害物質含量測試報告可以共用一份。每份測試報告的有效期為自測試實驗室報告日期起二年，有效期滿後供應商須重新送樣測試，並向採購單位提交測試合格報告。
- ◆ 本公司對於生產用輔助性物料、生產設備及其保養耗材進料時不作檢驗，只要供應商提交 HSF/GP 相關物質管控切結書和限用有害物質含量測試合格報告建檔管理，後續本公司不定期對該類供應商作實地評估。
- ◆ 供應商交貨時應在「送貨單」及包裝體上貼附標籤註明訂單號碼、料號、數量、日期及 RoHS 字樣等，以表明原物料符合要求品性或 GP 要求。
- ◆ 驗收：外購之組件視需要，供應商需提供拆解資訊以備匯入我方產品拆解資訊供回收處理業者參考。

上述因應產品品質所制定之採購要求與相關作業流程，請參考「進料管制暨檢驗程序」、「特採管理程序」、「供應商管理程序」等相關文件辦理。

3.2.2 市場競爭力

禾聯碩擁有專業技術之經營團隊，持續提供高品質的產品。本公司在台灣與海外積極申請專利，藉此強化市場競爭力，穩健營收表現。

表：產品專利

2024 年度	申請專利數
台灣	23
海外	4



3.3 客戶滿意度

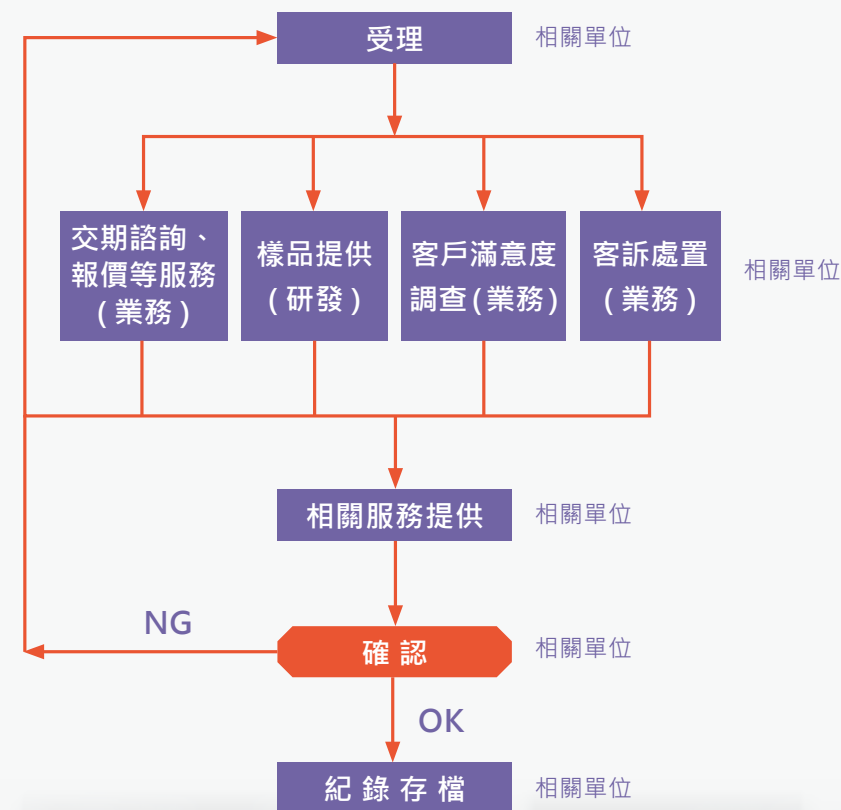
禾聯碩致力提供快速且有效的客戶服務作業，本公司不僅有全省維修服務站對外，管理總部也制定「客戶服務作業程序」、「客戶抱怨程序」平台、「客戶滿意度調查」等三項管理機制，希望在集團相關作業管理機制與對外平台、維修站等措施，有效提升客戶對產品品質、良率、消費購物、售後服務等相關要求隨時掌控與管理客戶反饋的異常訊息，常年維持雙向溝通服務機制，協助客戶對產品的疑慮與安心使用。

3.3.1 客戶服務作業程序

禾聯碩客戶服務作業程序係依據本公司「服務管理程序」辦法執行。相關作業內容請參考以下服務項目及作業圖。

- ◆ 客戶市場調查、分析及拜訪。
- ◆ 業務人員依客戶狀況不定期訪問客戶，以瞭解客戶之品質及服務要求。
- ◆ 技術品質資料提供。
- ◆ 客戶樣品需求之提供。
- ◆ 合約中若有規定服務需求時，本公司由業務主管制定適當之程序（以專案方式）實施，並確認其有效執行。
- ◆ 客戶客訴事件（含退貨）依「客戶抱怨處理程序」之規定實施。
- ◆ 客戶滿意度調查。

◎ 圖：客戶服務流程（B to B）



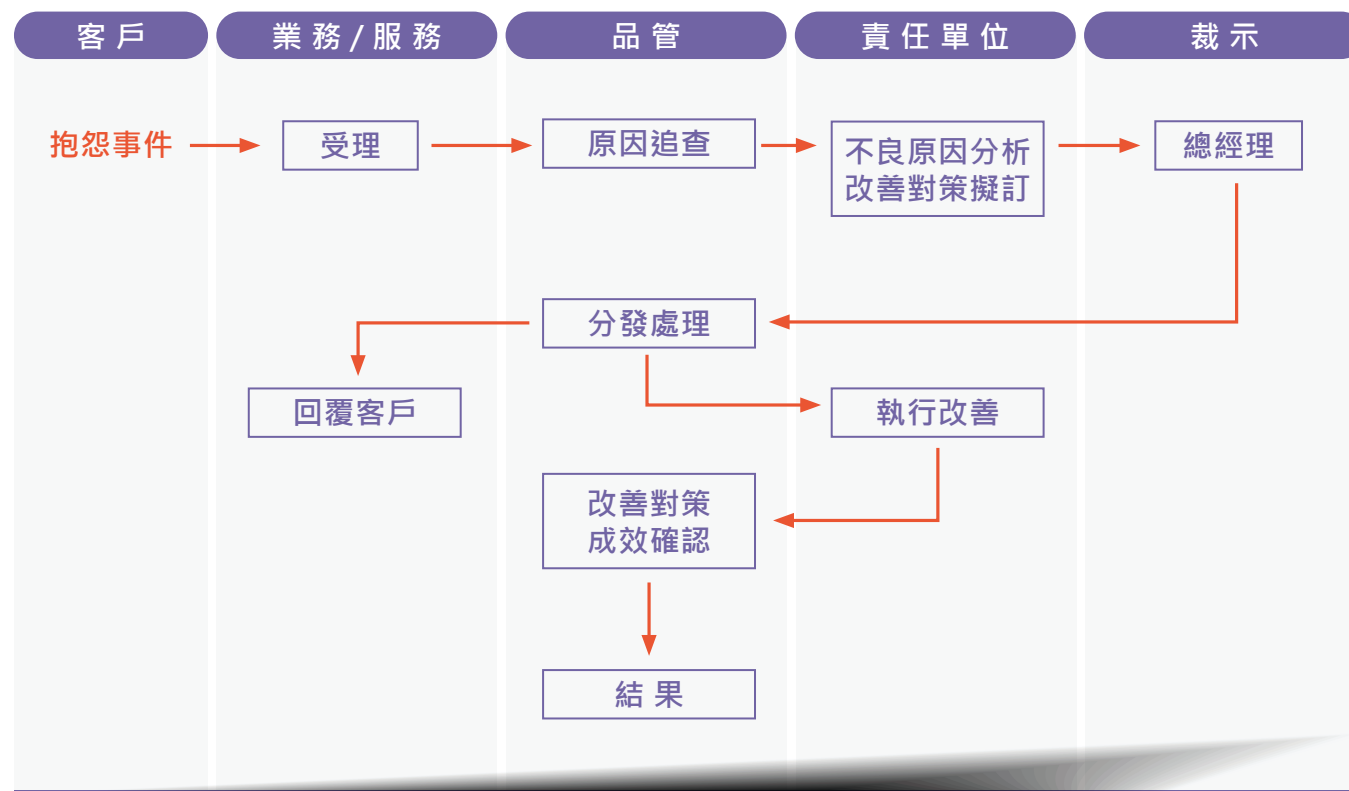
HERAN



3.3.2 客戶抱怨處理

本公司為加強對客戶的各項服務，對於其所提出有關產品品質各種問題、抱怨事項，均能有效且迅速的獲得滿意解決，採取最適當的對策，提升客戶對本公司的滿意程度。相關作業處理程序流程參考下圖。

○ 圖：客戶抱怨處理流程 (B to C 、 B to B)



3.3.3 客戶滿意度調查

本公司每年至少進行一次有業務往來的客戶進行滿意度調查，調查範圍為每年內有交易往來，且交易額在新台幣 100 萬（含）以上，回收率需達 90% 以上；調查項目包括：來電時服務人員態度、產品品質與包裝、交期、急單出貨能力配合、運輸、客訴處理與回覆、報價與時效等面向進行評分。

客戶滿意度統計分析標準平均須大於或等於 80 分，如總平均有低於 80 分或調查項目平均分數低於 7 分時，應於管理審查會議中提出檢討對策。如有客戶在調查表項目中勾選“不滿意或極不滿意”或“其他意見”欄有填寫意見內容，須彙總意見轉由對應單位做回覆。

本公司透過此調查服務內容，瞭解客戶對公司的具體需求及期望，對於客戶所提出的寶貴建議與改善事項，經過內部研討後提出矯正及改善措施，落實客戶意見對本公司整體服務滿意度的評價結果。

HERAN



4



環境友善

- 4.1 溫室氣體與能源管理
- 4.2 廢棄物管理與產品回收
- 4.3 水資源管理

全球氣候變遷情形日益增加，氣候環境相關的風險議題已成為企業營運主要管控之一。禾聯碩在面對現有的氣候法規、氣候災害防控機制與其他相關環境議題下，推動「環境友善」目標，儼然成為本公司避免營運可能造成之巨大衝擊重點項目。

本公司環境友善執行項目有：溫室氣體與能源管理、廢棄物管理與產品回收、水資源管理、租用綠建築廠房等，主要項目將揭露於後。

4.1 溫室氣體與能源管理

禾聯碩主要能源使用 100% 為外購電力。2024 年能源使用範疇為本公司（禾聯碩、聯碩電器、禾聯電器、禾雄電器及夏禾電器販賣），其覆蓋率達 100%。2024 年度用電度數為 2,841,471；營業收入 6,417,178（仟元），電力使用統計、總能源使用密集度...等，說明如下表。

◎ 表：電力使用統計

項目	2024 年度
外購電力（GJ）	10,229
綠電	0
總能源使用（GJ）	10,229
總能源使用密集度（GJ/ 每百萬營收）	1.59

註：年度用電吉焦耳（GJ）

4.1.1 節電管理

禾聯碩為管理能源使用效率，減少溫室氣體排放，將本公司總部大樓暨各樓層汰換 125 部省電且具有環保標章之空調設備系統，藉由此一節電設備，進行企業節電管理。



環保 美型 舒適生活

一級節能·一級省電



4.1.2 溫室氣體排放盤查

本年度溫室氣體排放盤查期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之溫室氣體排放量，盤查範圍為禾聯碩集團（包含禾聯碩總部及各服務站、聯碩冷氣廠、禾雄冰箱廠）之總溫室氣體排放量。2024 年度溫室氣體排放總量為 10,808.5484（公噸 CO₂e），各類別排放源統計請參考下表。



表：2024 年溫室氣體排放統計表

單位：公噸 CO₂e

類別	排放量	佔比（%）
第 1 類：直接溫室氣體排放與移除	7,502.3482	69.41%
第 2 類：輸入能源產生之間接溫室氣體排放	1,406.2505	13.01%
第 3 類：運輸產生之間接溫室氣體排放	1,514.7328	14.01%
第 4 類：組織使用產品產生之間接溫室氣體排放	385.2169	3.57%
第 5 類：與組織的產品使用相關之間接溫室氣體排放	0	0
第 6 類：由其他來源產生的間接溫室氣體排放。	0	0
合計	10,808.5484	100.00%

本公司依據 ISO 14064-1 規範進行溫室氣體自主盤查，2024 年溫室氣體排放密集度如下：

年度	範疇一	範疇二	其他	CO ₂ 總排放量	溫室氣體排放強度（公噸 CO ₂ e/ 百萬元）
2024	7,502.3482	1,406.2505	1,899.9497	10,808.5484	1.3883

註 1：資料涵蓋範圍為禾聯碩全集團（包含禾聯碩總部及各服務站、聯碩冷氣廠、禾雄冰箱廠）

註 2：本公司溫室氣體排放統計始於 2024 年

註 3：溫室氣體排放強度計算公式為（範疇一 + 範疇二）/ 百萬元營業額

4.1.3 減碳規劃

本公司自主盤查過程中，從溫室氣體盤查清冊得知冷媒的逸散、電力使用及上下游運輸為本公司主要溫室氣體排放源。

本公司希望透過以下三點在 2025 年達到溫室氣體減量之目的：

- ◆ 未來將冷氣填充冷媒製程進行優化，並持續提升產品品質，以減少後續服務維修發生頻率；另外也會強化冷氣服務維修人員教育訓練，使其降低冷媒不必要的消耗。



- ◆ 針對電力使用的部分：廠區及辦公室用電將進行減量規劃，如中午午休的下半小時進行關燈、鼓勵在低樓層上班的員工多爬樓梯等措施。



- ◆ 最後上下游運輸則會導入智慧派車系統，利用 AI 大數據運算規劃出最佳的運輸路線及時點，減少運輸工具行駛的時間及距離。



4.2 廢棄物管理與產品回收

禾聯碩為推動廢棄物管理制度，有效管理本公司產出之廢棄物，改善環境衛生，防止二次公害產生，達到廢棄物管制及減廢之目的，特制定「廢棄物管理辦法」，強化廢棄物管理目標。

本公司依法執行項目如下：

- ◆ 本公司係屬環境部公告之列管事業，依法辦理廢棄物清理計畫書送審並以網路傳輸方式申報廢棄物之產出、貯存、清除、處理、再利用、輸出及輸入情形，同時以法令公告及中央主管機關網路傳輸申報系統所定格式、項目、內容及頻率向桃園市主管機關連線申報。
- ◆ 本公司如有下列情形之一，應於變更前依法向桃園市環保局或委託之審查機關辦理廢棄物清理計畫書變更。事業廢棄物清理計畫書所載基本資料、原物料、產品或營運資料異動或產品製造過程、作業流程或處理流程新增或改變，而未致廢棄物性質改變或數量增加逾百分之十，應於事實發生後十五日內，填寫異動申請書，報請備查可免辦理變更。
- ◆ 新增或改變產品製造過程、作業流程或處理流程。
- ◆ 廢棄物回收、貯存、清除、處理、再利用方法或設施改變者。
- ◆ 原物料使用量及產品產量或營運擴增及其他改變，導致廢棄物性質改變或數量增加者。
- ◆ 如有因天然災害、重大事故或不可抗力所產生之非經常性廢棄物，

應於清理前提出處置計畫書，載明廢棄物產生源、種類、數量、特性、貯存、清除、處理方式、流向及清理期程，報請主管機關核准。

- ◆ 有關廢棄物清理，本公司依法委託經主管機關許可清除、處理該類廢棄物之公民營廢棄物清除處理機構或執行機關清除、處理，且其委託種類未逾主管機關許可內容，並依規定上網申報。
- ◆ 網路傳輸申報相關之軟硬體設施，保持其正常運作，若發生故障無法即時修護，將依中央主管機關規定「申報網路故障緊急應變方式」立即向中央主管機關及事業所在地主管機關報備並作成紀錄；於清除前 12 小時內，各傳真一份至當地環保局及環境部管制中心，並於修護完成一日內補行連線申報。事實發生後十五日內填寫異動申請書，報請備查可免辦理變更。



◎ 表：2024 年廢棄物處理統計表（焚化）

廠區	廢棄物種類	處理方式	處理量（公噸）
集團	一般	焚化	270.4060

註：資料涵蓋範圍為禾聯碩集團（包含禾聯碩總部及各服務站、聯碩冷氣廠、禾雄冰箱廠）

4.3 水資源管理

禾聯碩對於水資源議題日益關切，為明確應對未來水資源取用問題，本公司除租用綠建築廠房作為本公司總部大樓外，同時擬定多項節水措施，且公司所使用之水源皆為自來水，主要用途為提供辦公室生活用水，無製程相關之工業廢水，所有產生排水皆屬生活汙水，排入城市汙水收集網路。2024 年水資源使用統計如下表。

◎ 表：水資源使用統計

水資源管理	2024 年
總取水量（公噸）	31,529
總排水量（公噸）	0
總耗水量（公噸）	25,323
用水量（公噸）	31,529
營業額（台幣百萬元）	6,417.178
用水密集度：總取水量 / 百萬元營業額	4.91
水資源管理或減量目標 / 質化敘述	N/A

註 1：依據水費單據換算噸數。

註 2：考量辦公室皆位於自來水管網完善之園區內，無製程用水。

註 3：資料涵蓋範圍為禾聯碩全集團（包含禾聯碩總部及各服務站、聯碩冷氣廠、禾雄冰箱廠）



社會共融

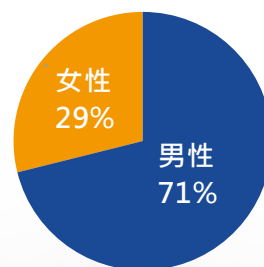
- 5.1 員工多元化
- 5.2 培育發展與福利
- 5.3 勞資關係
- 5.4 職業安全衛生
- 5.5 永續供應鏈
- 5.6 社會參與
- 5.7 社會公益

禾聯碩以台灣之光為經營目標，永續發展亦為公司職場的核心管理精神，為建構和諧的公平職場，本公司遵守勞動法規，保障全體員工工作權益，同時亦遵循各營運區域所在地之聘僱、職業安全衛生條款，提供完善的教育訓練、員工福利與健康照護...等機制，協助每位員工在公司都能享有結社自由（如：福利委員會）、性別平等以及反霸凌宣導等友善政策，營造多元共融、人才培育、安心友善的社會環境。

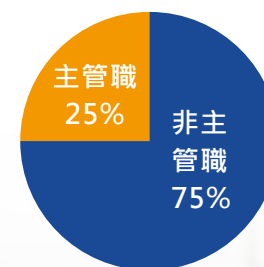
5.1 員工多元化

本公司全體員工計 969 位，男性 689 人，佔比 71%；女性 280 人，佔比為 29%；員工年齡主要分佈於 30 歲 -39 歲、40 歲 -49 歲；非主管職一般員工佔比為 75%，為公司主要員工結構。相關分布請參考以下表 1、表 2。

員工性別佔比



主管職 / 非主管職佔比



◎ 表 1：年齡、性別、學歷分佈

學歷 / 性別 年齡	博士		碩士		學士		專科		高中職		其他		合計		比例
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
18-19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0%
20-29	0	0	1	1	46	37	2	0	19	7	71	1	139	46	19%
30-39	0	0	7	2	89	58	6	3	39	12	24	4	165	79	25%
40-49	1	1	3	2	57	46	48	35	76	24	10	3	195	111	32%
50-59	1	0	2	0	10	4	40	6	73	27	4	2	130	39	17%
60-69	0	0	0	0	7	0	19	0	25	3	2	2	53	5	6%
70-79	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	1	0	4	0	0%
合計	2	1	13	5	210	145	115	44	234	73	115	12	689	280	

註：上述統計為禾聯全集團（含桃園總部、外站、維修...等）。

◎ 表 2：員工結構

學歷 / 性別 職務類	博士		碩士		學士		專科		高中職		其他		合計		比例
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
主管級	2	0	6	1	42	28	49	20	77	10	5	1	181	60	25%
一般員工	0	1	7	4	168	117	66	24	156	63	23	11	420	220	66%
非主管級	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
工讀生	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0%
契約工	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	87	0	87	0	9%
移工	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	87	0	87	0	9%
合計	2	1	13	5	210	145	115	44	234	73	115	12	689	280	

註：上述統計為禾聯全集團（含桃園總部、外站、維修...等）。

5.1.1 新進及離職員工

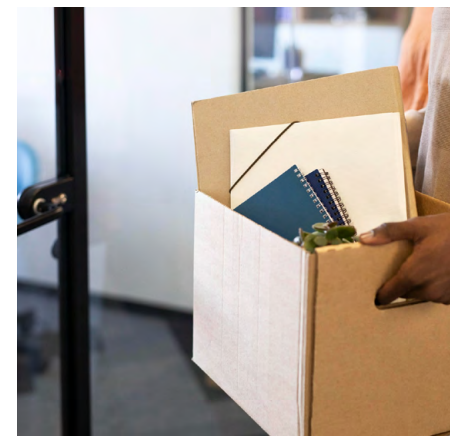
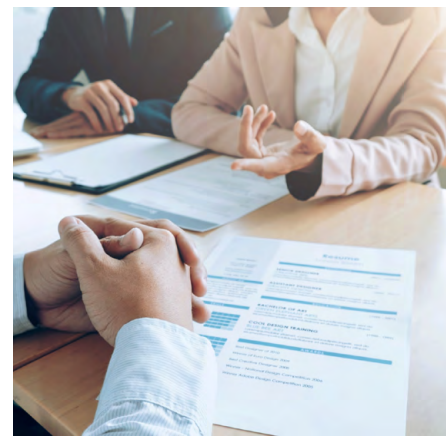
禾聯碩各部門每年依營運需求，制定員工招募計畫，對外招募所需之員工，完善各部門人才組織架構。下表為新進員工與離職員工統計。

類別	新進			離職		
年齡	性別	人數	比例	性別	人數	比例
18-19	男	3	2%	男	7	3%
	女	0	0%	女	1	0%
	合計	3	2%	合計	8	4%
20-29	男	45	34%	男	44	21%
	女	13	10%	女	30	14%
	合計	58	43%	合計	74	35%
30-39	男	17	13%	男	42	20%
	女	17	13%	女	15	7%
	合計	34	25%	合計	57	27%
40-49	男	15	11%	男	39	18%
	女	16	12%	女	19	9%
	合計	31	23%	合計	58	27%
50-59	男	3	2%	男	8	4%
	女	4	3%	女	4	2%
	合計	7	5%	合計	12	6%

類別	新進			離職		
年齡	性別	人數	比例	性別	人數	比例
60-69	男	1	1%	男	3	1%
	女	0	0%	女	2	1%
	合計	1	1%	合計	5	2%
70-79	男	0	0%	男	0	0%
	女	0	0%	女	0	0%
	合計	0	0%	合計	0	0%
全部	男	84	63%	男	143	67%
	女	50	37%	女	71	33%
	合計	134	100%	合計	214	100%

註 1：2024 年禾聯碩新進員工、離職員工數與比例，統計截至 2024.12.31。

註 2：上述計算公式為人數 / 全部合計。



5.1.2 市場地位

禾聯碩因應全台市場競爭需求，除有桃園總部外，另於北區、台中、雲嘉、台南、高雄等營運據點，依據本公司「總管理處人事管理規章招募任用管理辦法」，對外招聘公司各據點需求人力，經統計（2024年）本公司聘用當地居民為高階管理人員比例如下。

營運據點	北區	台中	雲嘉	台南	高雄
高階主管人數	52	6	1	3	3
當地人	52	6	1	3	3
比例	100%	100%	100%	100%	100%

註：上述統計為禾聯全集團（含桃園總部、外站、維修...等）。



5.2 培育發展與福利

禾聯碩依據本公司「員工教育訓練辦法」辦理，培養員工專業能力，傳達企業文化精神，規劃完善的培育發展制度；依照本公司「工作規則」第十一章，第 111 條：本公司「職工福利金」條列之規定，提撥福利金，組織職工福利委員會，辦理職工福利事項，均享員工。且規範本公司員工應一律須參加勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險及全民健康保險，並享有各項保險給付權利，新進員工應於報到當日為其辦妥加保手續。以下將對本公司員工教育訓練與福利提供進行說明。

5.2.1 員工教育訓練

本公司為強化人員能力，塑造企業文化，健全公司人才培育制度，係制定「員工教育訓練辦法」，達成公司競爭優勢。

本公司員工教育訓練分為：職前教育訓練、在職教育訓練。

- ◆ **職前教育訓練**：按現行新進人員教育文件實施，內容包含：認識公司各部門、了解公司經營方針與概況、制度規章講解與各式表單應用、事務性設備操作、專案分工模式、公司產品整體介紹、部門規範與基本工作引導等。
- ◆ **在職教育訓練**：經試用期滿之員工，由公司實施外訓課程補助或內訓課程訓練；補助金額依照申請核定，目前有全額補助、補助比例（金額）、不予補助等。（包含書籍與相關教材）

5.2.1.1 執行現況

禾聯碩優良的訓練體系及執行經驗，年度訓練均自行規劃，除由內部講師講授專業知識與技術經驗外，每年亦會聘請外部講師協助，掌握外界新知與強化專業度。

本公司主要於龜山 A7 總部及廠區辦理各項訓練活動，並於中部或南部之分公司舉辦管理相關課程；龜山 A7 總部設有規模、專業水準之訓練中心（教室），提供內部同仁優質訓練服務場地。

本公司訓練課程安排以營運相關之訓練需求為首要考量；各單位編定「年度教育訓練計畫書」辦理內部訓練、外部訓練及個別需要之廠外訓練，提升員工技能與知識。

本公司 2024 年度教育訓練辦理員工教育訓練時數共計 **3,746 小時**（**806 人次**）
平均每人 **4.6 小時**

相關教育訓練統計數字請參考下表。

◎ 表：2024 年員工教育訓練時數

類別	課程系統	課程數	訓練總人數
內訓	新進人員	2	102
	通識課程	15	1,332
	專業課程	19	468
外訓	專業課程	7	14
總計		43	3,746

註：上述統計為禾聯全集團（含桃園總部、外站、維修...等）。



5.2.2 員工福利

本公司提供高於法定規範的的福利措施，致力為員工打造完善的工作環境與員工身心靈健康，追求工作與生活平衡，創造健康永續職場。

◎ 表：員工福利

項目	福利對象或頻率
福利委員會（結社自由）	全體員工
調薪與績效獎金制度實施	視當年度營運狀況實施
勞工保險、全民健保（含眷屬）及團體保險	全體員工
員工婚、喪、喜慶補助及生日禮金	全體員工
勞動節、端午、中秋、春節禮金	全體員工
女性哺乳室	女性員工
咖啡休息區	全體員工
購置空氣清淨機，改善工作環境空氣品質	全體員工
旅遊補助（每年辦理）	全體員工
員工聚餐、尾牙餐會（不定期）	全體員工
急難救助金	全體員工
辦理員工休閒活動	全體員工
RO 飲水機，提供乾淨水源	全體員工
員工健康照護（詳 5.2.2.1 節）	全體員工
特約商店購物	全體員工



5.2.2.1 員工健康與照護

禾聯碩設置專業醫護團隊，關懷員工身心靈健康，為員工提供全面的健康護理與諮詢、廠醫服務、體檢、心理關懷...等，全年提供安全的工作環境。2024 年度本公司員工健康與照護說明如下表。

項目	2024 年	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	合計
內外科護理	內科 (人次)		3		2		1		4			2	1	13
	外科 (人次)	4	14	16	10	9	19	7	14	5	13	5	9	125
廠醫服務	人次	14	12	12	18	24	26	13	16	23	15	9	16	198
新人體檢異常						1	4	1	2	6	1	5	2	22
年度體檢異常				2	3	8	8	10	9	16	9	2	3	70
健康諮詢			1	1	2		1		1	1	2	1	2	12
母性保護		1	2		1					2	1	1		8
人因危害預防		4	8	8	10		1							31
重大傷病關懷														0
電話關懷				5	3		3	2		1	2		1	17
健康諮詢 (癌症)														0
心理關懷														0
慢性病管理														0
交通公傷				1					1					2
廠內公傷					1				1					2
異常工作負荷		7	7	1	1	16	15	1	8	5		2	2	65
特殊體檢		4	1											5
中高齡工作適性評估					1	7	7	3	2	11	2	2	3	38
急救箱使用		1											1	2
認定公傷 (人次)	職業災害月統計表	2	0	3	1	3	0	2	2	1	0	0	0	14

註：上述統計範疇為禾聯碩集團。

5.3 勞資關係

禾聯碩為樹立制度、健全組織及管理，特依據勞動基準法及有關法律規定訂定禾聯碩「工作規則」。凡本公司暨所屬員工之管理，除法令及勞動契約另有訂定者，悉遵守本規則之規定。

5.3.1 適用範圍

本規則適用於受僱於本公司所屬具有從屬及指揮監督下受理勞務而獲得報酬之員工。並一體適用於本公司各廠區 / 分支機構 / 事業場所，包括：桃園市龜山區 A7 科技園區文禾路 289 號 / 台北市南港區成功路一段 22 號 1 樓 / 新北市中和區仁愛街 126 號 / 桃園市平鎮區廣達街 47 號 1 樓 / 新竹市竹光路 197 號 1 樓 / 宜蘭縣冬山鄉冬山路 5 段 389 號 / 台中市南屯區精科二路 6 號 / 嘉義市西區博愛路二段 536 號 / 台南市安南區安新二路 199 號 / 高雄市大寮區上發六路 29 號。

5.3.2 工作規則內容

本公司「工作規則」總計 15 章、140 條，內含「總則」、「雇用、解僱、資遣、離職、調動」、「工作時間、休息、休假」、「工資與獎金」、「服務與紀律」、「女工」、「考勤與考績」、「獎懲」、「退休」、「職業災害補償與撫恤」、「福利」、「安全、衛生」、「勞資意見溝通」、「性騷擾之防治」、「附則」等章節。

5.3.3 薪資政策

禾聯碩薪資制度，依照勞動基準法第 2 條及同法施行細則第 10 條規定辦理員工工資，工資訂定不得低於最低工資法規定之法定最低工資，並依最低工資調整時調整之。

◎ 表 1：2024 年基層人員薪資與當地法令基本薪資比率

	男性	女性
基層人員基本薪資	27,470	27,470
(法定) 基層人員最低薪資	27,470	27,470
超過法定最低薪資倍數	1	1
男女薪資比	1	1

註：上述統計基礎以禾聯碩為主。

◎ 表 2：2024 與 2023 年度非主管職薪資平均數及中位數

項目 \ 年度	2024 年	2023 年
非擔任主管職務之全時員工薪資總額 (仟元)	485,856	462,673
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	697	698
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(仟元)	697	663
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(仟元)	643	605

註：以上統計基礎以禾聯碩為主。

5.4 職業安全衛生

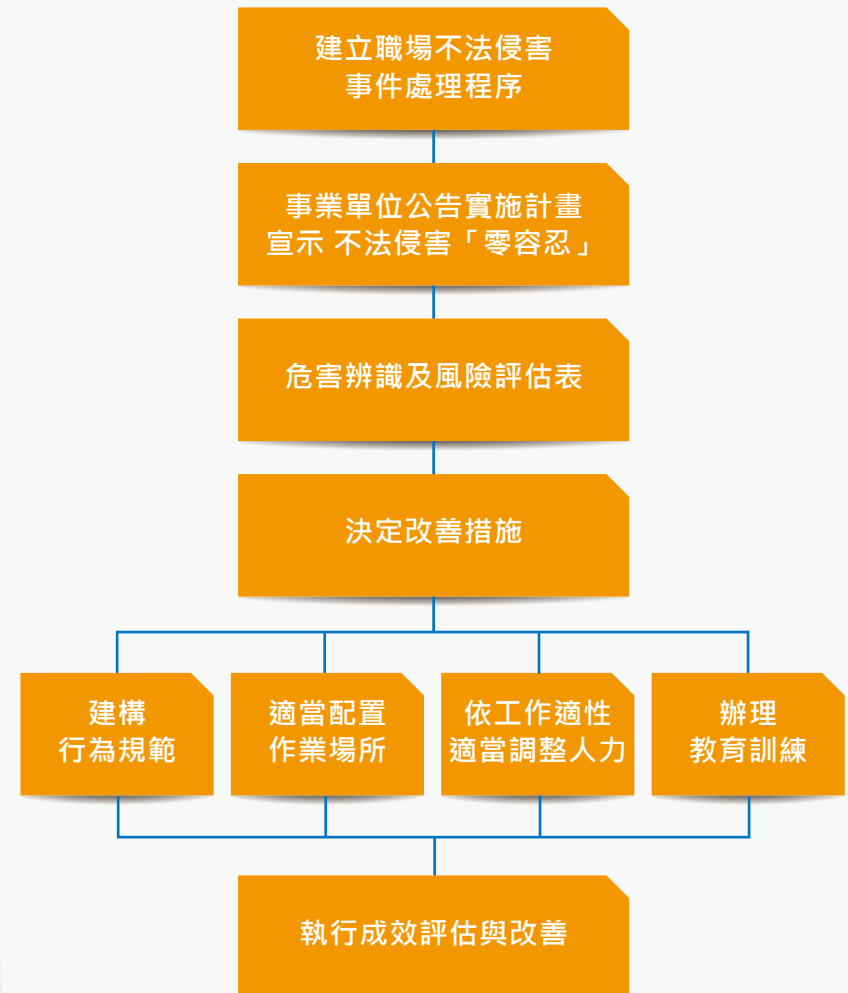
禾聯碩為建立本公司之職業安全衛生管理準則，係依據禾聯碩「工作守則」第 114 條、第 115 條、第 116 條等辦理，要求全體事業各處所及全體勞工應確實遵守安全衛生工作守則。

5.4.1 執行職務遭受不法侵害預防計畫

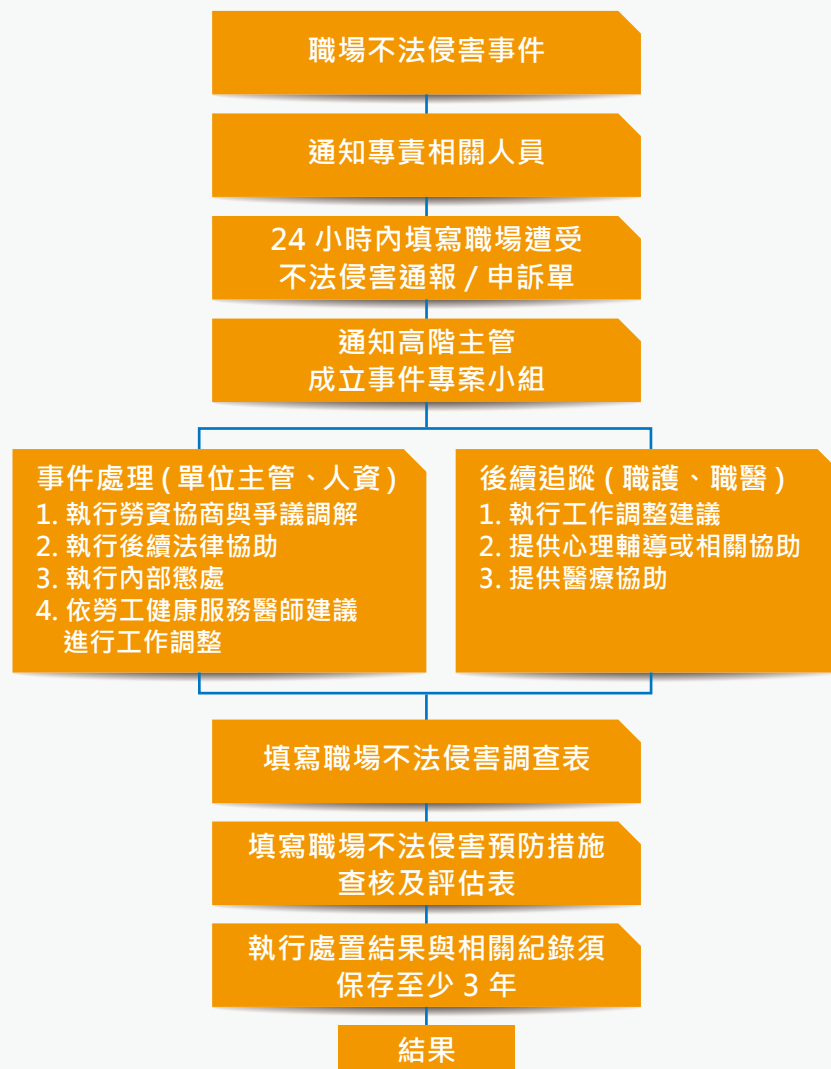
依職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 規定，雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取預防措施，其內容應包含辨識及評估危害、適當配置作業場所、依工作適性適當調整人力、建構行為規範、辦理危害預防及溝通技巧訓練、建立事件之處理程序、執行成效之評估及改善、其他有關安全衛生事項，對於事業單位勞工人數達 100 人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照勞動部公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行。

本公司配合跟蹤騷擾防治法施行訂定管理計畫，包含項目有：規劃權責單位、配置職業安全衛生人員、執行內容（如規範、決定改善措施、流程、執行成效及評估改善）等。

◎ 圖：執行職務遭受不法侵害預防流程



◎ 圖：職務遭受不法侵害事件處理調查流程



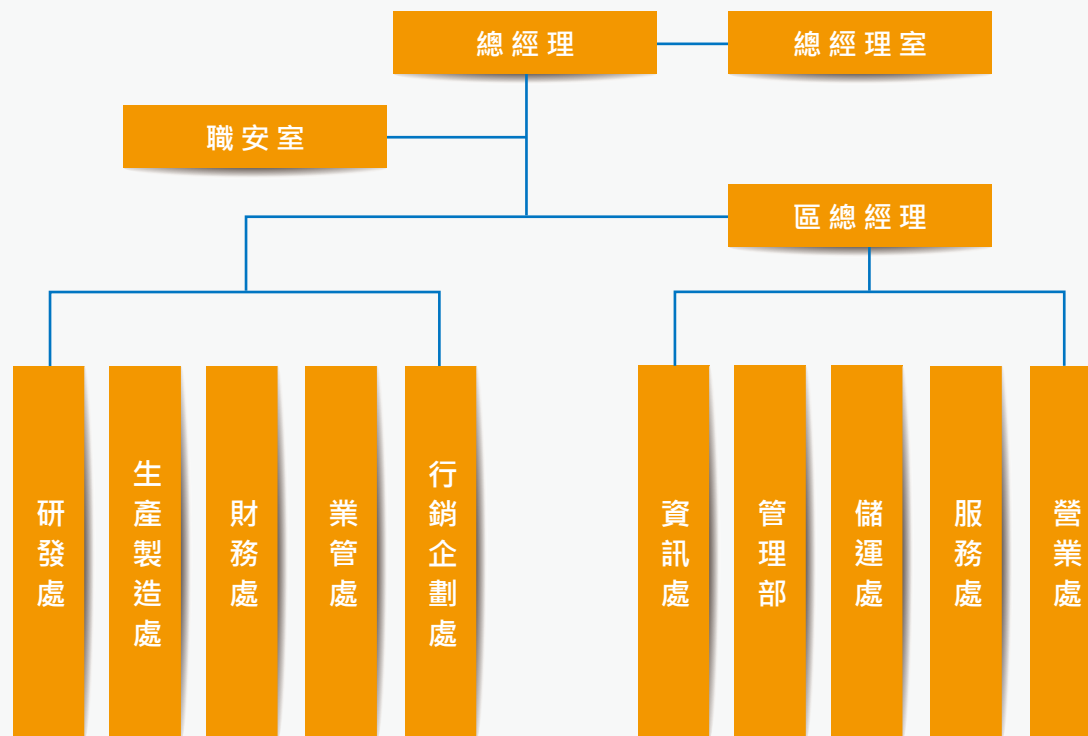
本計畫內容中的「執行成效及評估改善」重點規定：本公司職業安全衛生管理單位應每三年檢討，公司或同業間歷年之處理職場暴力事件及處理資料，經不同的職場暴力分析評估並對組織內的預防政策及措施，提出回饋及修訂建議，得「依職場不法侵害預防措施查核及評估表」追蹤查核，以作為日後教育訓練及相關措施之參考。

5.4.2 ISO 45001 導入

禾聯碩為不斷提高職業健康安全績效目的，本公司亦制定「職業安全衛生管理手冊」作為公司職業安全衛生管理體系運行的依據。這也是職業安全衛生管理體系評審以及第三方對職業安全衛生管理體系認證的體系文件，適用本公司生產區、生活區之職業安全衛生管理體系認證範圍。

本公司為符合第一類事業單位勞工高於 200 人之勞動部管理要求，於 2023 年 8 月規劃建置職業安全衛生系統，目前仍為導入 ISO 45001 期間。

◎ 圖：ISO 45001 導入架構



5.5 永續供應鏈

禾聯碩為確保產品品質，積極培育供應商成為本公司堅強協力廠商的夥伴團隊，促使協力廠商所交付之零件和物料均為良品，不僅減少製造成本浪費，直接提高生產效率和品質，降低本公司進料檢驗成本，建立共存共榮的經營理念而訂定「供應商管理程序」，以資遵循。

5.5.1 供應商管理程序

本公司「供應商管理程序」適用範圍為本公司生產所需原物料、零配件等供應商及協力廠均適用之。相關作業程序內容：

- ◆ 新供應廠商開發的評核。
- ◆ **供應商品質評核**：評核時機採每個月實施評核乙次。
- ◆ 未交貨供應商不列入評核對象。
- ◆ 評價結果每個月製作一份「供應商品質評核表」，以供採購參考依據。
- ◆ 評核結果分級：共分為 A 至 D 四種等級。
 - **供應商評核等級為 A 級者**，維持為合格供應商評等，並要求持續及維持現有之品質系統水準。
 - **供應商評核等級為 B 級者**，應通知供應商於兩週內回覆且執行有效對策，並於下批進貨時複評之，如仍未達評核之標準，將要求供應商限時於一週內再次加強改善，再進行複評程序活動，直至達到評核標準。



- **供應商評核等級為 C 級者**，將列入觀察名單，並通知供應商於兩週內回覆改善報告且執行有效對策，下批進貨時提高進料檢驗標準複評之。若供應商連續三次未達評核之標準，將立即停止交易並限期於一週內改善，再進行複評程序活動，直至達到評核之標準方能重啟交易。
- **供應商評核等級為 D 級者**，將列入觀察名單且立即停止交易，並通知供應商於兩週內回覆改善報告以及執行有效對策，直到對策經認可後，方能重啟交易，並於下批進貨時提高進料檢驗標準進行複評程序活動，直至達到評核之標準。若供應商連續達到三次 D 級評等者，將取消“合格供應商”資格。
- ◆ 若供應商無改善誠意、改善無效時，則由採購人員提議更換供應商，並經總經理核准後，通知對方不再予以採購，其合格供應商資格也一併取消。
- ◆ 經評核之後為有條件認可之廠商，如樣品承認合格時依評核之裁定先行交貨，再依每月交貨評核之程序，連續評定成為合格者，即可正式成為合格之供應商。

5.5.2 採購管理程序

禾聯碩對外所採購之產品、原物料、機械設備、量測儀器、零配件等均須依據本公司「採購管理程序」執行之。相關作業程序有「採購原則」、「供應商選定」、「採購」、「採購單修改變更」、「購入」、「驗收」、「建檔與保存」等。

5.5.3 供應商管理現況

本公司供應商管理現況，不僅從供應商資格的管理政策源頭開始，正式合作後的採購作業程序，依序有「進料管控暨檢驗程序」、「成品檢驗管理程序」、供應商品質管理系統 (ISO 9001)、供應商環境管理系統 (ISO 14000)、供應商職業安全系統 (ISO 45001) 等層層把關，確認本公司產品品質，符合國際規範、使用安全、社會人權等。

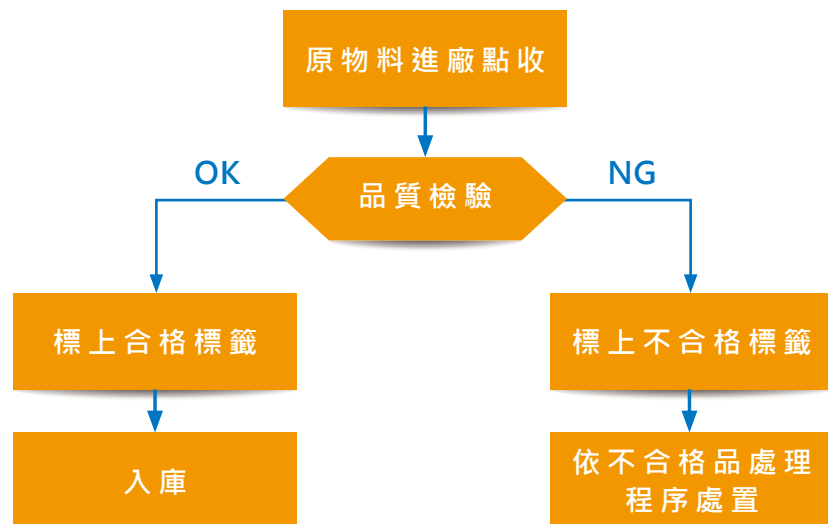
5.5.3.1 進料管理暨檢驗程序

禾聯碩以最前期的進料要求，須根據本公司「進料管理暨檢驗程序」作業要求，確保採購進料之品質、數量、規格等，皆能符合本公司及或客戶之需求 (含 HSF/GP/ RoHS)，而訂定之進料管制程序；適用範圍為凡供應商所交貨之原物料及協力廠加工後之半成品，對其進行檢驗的各項作業。以下重點簡略說明。

- ◆ 本廠材料每批依「進料檢驗規範」實施檢驗。
- ◆ 檢驗時根據「材料承認書」、「進料檢驗規範」或相關檢驗標準，依實際需要之項目進行檢驗並應確認供應商之 RoHS/GP 資格。
- ◆ 進料檢驗最遲於接收後三日檢驗完畢，急需用之材料採立即檢驗，對尚未完成檢驗之貨品則不得入庫，生產線也不得領用，品管依據判定結果標示“合格、不合格”之戳章，以免混淆。
- ◆ HSF/GP 材料必須遵守《有害物質管理清單》相關物質管控要求做相關物質之管制。



◎ 圖：進料驗收流程



5.5.3.2 成品檢驗管理程序

本公司「成品檢驗管理程序」要求，係為了確保本公司出貨之 HSF/ GP 產品品質合乎客戶之要求，並提供品質改善之資訊，相關作業內容有：

- ◆ 抽樣計劃、允收標準。
- ◆ **檢驗項目與方法**：依「成品檢驗規範」之規定實施，客戶另有需求時，則依客戶需求進行檢驗。
- ◆ **檢驗環境**：在適當照明的檢驗場所環境實施。
- ◆ **檢驗設備**：須為校驗合格之信號產生儀器、功能正常之 DVD 播放機及各類型視訊系統。

◆ 檢驗注意事項：

- 每批製令生產數量 > 100 SET 時，品管依「成品檢驗規範」實施首件檢驗作業，並將檢驗結果記錄於「OQC 首件檢驗記錄品管」依「成品檢驗規範」實施檢驗，並將檢驗結果記錄於「OQC 成品檢驗記錄」。
- 對檢驗不合格之產品貼上不良問題標示，其所堆放之整批產品同樣標上不合格標示，製造單位依「不合格品（料）處理程序」處置後，重新檢驗。
- 對檢驗判定為拒收之整批不良品，品管需開出「重流單」予製造單位，作重工之依據。
- 檢驗判定合格產品，在生產入庫單上蓋「合格」章，辦理入庫或出貨。
- 品管所判定之不合格品，在無適當對策時，若客戶急需使用，業務負責單位可依「特採管理程序」規定申請特採。

◎ 表：合作供應商（廠房）獲取第三方國際認證統計

單位：家數

產品類別	ISO 9001	ISO 14000	ISO 45001
小家電	4	1	1
洗冰	7	4	1
空調	3	2	
液晶	1	1	

註：上述供應商統計涵蓋國外 + 國內。

5.6 社會參與

禾聯碩除專注本業之經營發展也積極參與相關技術研發，地方政府相關工商協會或參與同業公會，為本產業之共同發展建構未來。以下為本公司參與之公協會、商業同業公會、學會等組織說明。

編號	組織	資格代表（單位）
1	台灣區冷凍空調工程工業同業公會	禾聯碩股份有限公司
2	台灣區電氣工程工業同業公會	禾聯碩股份有限公司
3	高雄市和發園區廠商協進會	禾聯碩股份有限公司
4	台北市電器商業同業公會	禾聯碩股份有限公司
5	桃園企業聯合會	禾聯碩股份有限公司
6	桃園市工業會	禾聯碩股份有限公司
7	中華民國資訊軟體協會	禾聯碩股份有限公司
8	社團法人台灣智慧建築協會	禾聯碩股份有限公司
9	台灣智能人居產業促進會	禾聯碩股份有限公司

5.7 社會公益

禾聯碩為擴大社會影響力，自行辦理有益於環境生態之公益活動外也持續參與非營利組織，幫助弱勢族群、原住民小朋友；與學校建教合作，設置體驗館培養資電專業人才，贊助公益活動經費、家電產品，關懷強震後的花蓮災民，恢復其正常生活，展現我們對台灣的社會責任。



5.7.1 新北禾聯棒球隊贊助案

禾聯碩前董事長蔡金土對於台灣棒球非常支持，曾鼓勵 2004 年前進雅典奧運奪牌有望的「中華棒球隊」，贊助液晶電視不限數量獎勵出色選手們，鼓勵國手們為國爭光！

2024 年本公司透過「新北市政府棒球隊冠名計畫」與台灣本土在地品牌「禾聯家電」合作，以原有的新北成棒隊結合禾聯，打造一支屬於台灣英雄的「新北禾聯棒球隊」，禾聯家電更以行動大力支持台灣運動且將落實企業社會責任，提供企業資源培育棒球運動人才且輔佐球員職涯規劃，與政府共同致力於棒球運動發展，後續也成功媒合 1 位球員入職企業。



5.7.2 萬金石馬拉松

全台灣唯一獲得「金標賽事」認證的國際級運動賽事：萬金石馬拉松路跑，吸引世界各地萬好手聚集，禾聯碩參與國際級運動不遺餘力，積極協助並爭取台灣之光為全集團重要營運目標。此次路跑活動，我們持續提供物資、活動贈品，派遣志工投入參與，讓國際參與者見識滿滿台灣品牌的台灣之光「禾聯碩」嶄露頭角。



5.7.3 瑞芳高工禾聯智慧家庭體驗館

禾聯碩為提升本國學生專業素養，培育優秀專業資電人才，與瑞芳高工合作設立「禾聯智慧家庭體驗館」，體驗館內以「變頻空調」、「智能家庭」、「抑菌風扇」三大主題，介紹產業發展與市場趨勢，讓參與的師生們了解氣候變遷對我們的生活影響，節電、人工智慧、乾淨的空氣品質對產業發展至關重要。



5.7.4 0403 花蓮強震企業捐贈

2024 年 04 月 03 日花蓮發生芮氏 7.2 強震，禾聯碩秉持 ESG 及企業社會責任精神，捐助新台幣 200 萬元至衛福部管轄下的公設法人「財團法人賑災基金會」辦理花蓮當地搶救災民及地震後重建的物資運用。



5.7.5 台北科技盃「愛地球公益路跑」贊助

禾聯碩為推動友善環境目標，參與「台北科技盃愛地球公益路跑」活動，提供活動獎品供主辦單位送給路跑參賽者，擴大推廣對環境重視活動。本公司產品低碳節能，透過不同公共參與活動，積極並持續將環境保育觀念對外宣導。



5.7.6 社福團體汰舊換新設備

彰化縣政府為推動點亮兒少希望之心，委託金屬中心協助社福團體汰舊換新老舊設備，在金屬中心邀請，本公司參與此公益活動專案，提供約 21 萬家電電器設備，協助弱勢團體更新設備，進一步幫助社福團體節省電費與減碳。



5.7.7 禾聯第二屆「禾 win 原民小聯盟棒球盃」

本公司辦理並推廣台灣棒球不遺餘力，已連續 2 年辦理的「禾 win 原民小聯盟棒球盃」，就是希望從台灣棒球人才的根源培育起，已幫助偏鄉少棒小學，另外也以愛心點亮計畫 --- 禾聯遞溫情，邀請職棒選手，幫助原住民小朋友認識正確棒球訓練，塑造原棒新生活目標，為台灣之光棒球選手人才培育，持續向下扎根。

5.7.8 弱勢家庭家電設備贊助

禾聯碩參與澎湖科技大學為澎湖地區弱勢家庭與獨居老人更換維修家電設備專案，本公司共提供約 32 萬家電電器設備（如冷暖氣機、冰箱、變頻冷氣、洗衣機、液晶顯示器等）。



5.7.9 罕見 25 星樂園 公益愛心同樂會

禾聯碩辦理的「愛心點亮計畫」常年關懷弱勢團體，今年持續參與罕見疾病基金會 25 週年公益活動，除設置活動攤位與病友遊戲互動和打卡拍照外，同時也提供價值 10 萬元以上的活動獎項（家電）作為當天活動摸彩獎品，推動企業社會責任。



5.7.10 企業淨灘

禾聯碩於今年分別於台南觀夕平台、桃園永安漁港兩地辦理企業淨灘活動，本公司參與同仁為 92 位，當日為海洋清理 210 公斤海廢垃圾，並鼓勵員工參與環境守護。活動當天採分組團隊淨灘，同時準備環保知識有獎徵答競賽，讓同仁不僅能將垃圾撿拾乾淨外，也參與淨海聯盟（ICC）海洋廢棄物搜集資訊彙整分析，瞭解海洋廢棄物的組成，讓台灣的沙灘安全環境更加完善。





GRI、



6

附錄

GRI 全球報告倡議組織準則索引
禾聯碩 SASB 產業別永續指標

GRI 全球報告倡議組織準則索引

使用聲明	禾聯碩已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 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

GRI 2：一般揭露

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
組織概況	2-1 組織詳細資料	關於本報告書	3
	2-2 包含在組織永續報導之實體	關於本報告書	3
	2-3 報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告書	3
	2-4 資訊重編	無	
	2-5 外部確信	無	
活動與員工	2-6 活動、價值鏈和其他業務關係	本公司簡介	5
		3.1 經濟績效	43
		3.2 產品品質	44
		3.3 客戶滿意度	47
	2-7 僱員	更多資訊，請參閱本公司 年報 及 官網 。	
治理	2-8 非僱員之工作者	5.1 員工多元化	57
	2-9 治理架構與組成	1.1 永續發展管理架構	7
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 董事會	20
		2.1.1 董事提名人選與選舉	21
	2-11 最高治理單位的主席	1.1 永續發展管理架構	7
		2.1 董事會	20

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
治理	2-12 最高治理單位在監督管理影響的角色	1.1 永續發展管理架構 2.1 董事會	7 20
	2-13 委任權責	1.1 永續發展管理架構 2.1 董事會	7 20
	2-14 最高管理單位在永續報導的角色	本報告書已於2025/08/07通過第一屆第一次永續發展委，再經董事會檢核確認。	
	2-15 利益衝突	2.1 董事會 2.2 誠信經營 2.3 內稽內控	20 31 35
	2-16 溝通重要關鍵議題	1.1 永續發展管理架構 1.4 各利害關係人關注之議題	7 15
	2-17 最高治理單位的群體知識	2.1.4 董事會成員進修	26
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1.3 董事會績效評估	24
	2-19 薪酬政策	1.2 永續發展政策 2.1.5 薪資報酬委員會 2.1.5.1 薪資政策	11 27 28
治理	2-20 薪酬決定的流程	1.2 永續發展政策 2.1.5 薪資報酬委員會 2.1.5.1 薪資政策	11 27 28
	2-21 年度總薪酬比率		
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略說明	1.2 永續發展政策	11

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
策略、政策與實務	2-23 政策承諾	1.2 永續發展政策	11
		2.1 董事會	20
		2.2 誠信經營	31
		2.3 內稽內控	35
		2.4 風險管理	37
		2.5 資訊安全	39
		3.2 產品品質	44
		3.3 客戶滿意度	47
		4 環境友善	50
		5.1 員工多元化	57
		5.2 培育發展與福利	60
		5.3 勞資關係	64
		5.4 職業安全衛生	65
		5.5 永續供應鏈	68
	2-24 融合政策承諾	1.2 永續發展政策	11
		1.6 聯合國永續發展目標	18
		2.2 誠信經營	31
		2.3 內稽內控	35
		2.4 風險管理	37
		2.5 資訊安全	39
		3.2 產品品質	44
		3.3 客戶滿意度	47
		4.1 溫室氣體與能源管理	51
		4.2 廢棄物管理與產品回收	54
		4.3 水資源管理	55

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
策略、政策與實務	2-24 融合政策承諾	5.1 員工多元化	57
		5.2 培育發展與福利	60
		5.3 勞資關係	64
		5.4 職業安全衛生	65
		5.5 永續供應鏈	68
	2-25 減低負面影響的程序	本報告書	
		1.4 各利害關係人關注之議題	15
		2.2 誠信經營	31
		2.3 內稽內控	35
		2.4 風險管理	37
		2.5 資訊安全	39
		3.3 客戶滿意度	47
		4 環境友善	50
		5.1 員工多元化	57
		5.2 培育發展與福利	60
		5.3 勞資關係	64
		5.4 職業安全衛生	65
		5.5 永續供應鏈	68
	2-26 徵求建議與提出疑慮的機制	本報告書	
		1.4 各利害關係人關注之議題	15
		2.1 董事會	20
		2.2 誠信經營	31
		3.3 客戶滿意度	47
		5.2 培育發展與福利	60
		5.3 勞資關係	64
		5.4 職業安全衛生	65
		5.5 永續供應鏈	68

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
策略、政策與實務	2-27 遵守法律與法規	更多資訊，請參閱本公司 年報 及 官網 。	
	2-28 公協會的會員資格	5.6 社會參與	71
利害關係人溝通	2-29 利害關係人溝通的方法	1.4 各利害關係人關注之議題	15
		2.1 董事會	20
		2.2 誠信經營	31
		3.3 客戶滿意度	47
		5.2 培育發展與福利	60
		5.3 勞資關係	64
		5.4 職業安全衛生	65
		5.5 永續供應鏈	68
		5.7 社會公益	71
	2-30 集體談判協議	暫無工會但設有職工福利委員會	

GRI 3：重大主題 2021

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
重大主題揭露	3-1 決定重大主題的流程	1.3 鑑別利害關係人與重大議題評估	13
	3-2 重大主題列表	1.5 重大主題揭露	16
		1.5 重大主題揭露	16
		2 公司治理	19
		3.1 經濟績效	43
		3.2 產品品質	44
		3.3 客戶滿意度	47
	3-3 重大主題管理	5.1 員工多元化	57
		5.2 培育發展與福利	60
		5.3 勞資關係	64
		5.4 職業安全衛生	65

3-3：重大主題管理

GRI 200：經濟主題 2016

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1 經濟績效	43
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	無執行	
	201-3 定義福利計畫義務与其它退休計畫	5.2 培育發展與福利	60
	201-4 取自政府之財務補助	無	
市場地位	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3.3 薪資政策	64
間接經濟衝擊	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	無	
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	無	
採購實務	204 來自當地供應商的採購支出	無統計	
反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	無	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	31
反競爭行為	206-1 涉及反競爭行為反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無	
稅務	207-1 稅務方針	已遵守法規無特別揭露	
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	已遵守法規無特別揭露	
	207-3 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	已遵守法規無特別揭露	
	207-4 國別報告	無	

GRI 300：環境主題 2016

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
材料	301-2	使用的可再生物料	無使用	
	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1. 溫室氣體與能源管理	51
能源	302-2	組織外部的能源消耗量	4.1.2 溫室氣體排放盤查	52
	302-3	能源密集度	4.1.2 溫室氣體排放盤查	52
	302-4	減少能源消耗	4.1.3 減碳規劃	53
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.2 產品品質	44
			4.2 廢棄物管理與產品回收	54
水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	5.5 永續供應鏈	68
	303-2	與排水相關衝擊的管理	無	
	303-3	取水量	4.3 水資源管理	55
	303-4	排水量	4.3 水資源管理	55
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理	55
生物多樣性	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	無	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	無	
	304-3	受保護或復育的棲息地	無	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄	無	

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
排放	305-1 範疇 1	4.1.2 溫室氣體排放盤查	52
	305-2 範疇 2	4.1.2 溫室氣體排放盤查	52
	305-3 範疇 3	4.1.2 溫室氣體排放盤查	52
	305-4 溫室氣體排放密集度	4.1.2 溫室氣體排放盤查	52
	305-5 溫室氣體排放減量	4.1.3 減碳規劃	53
廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	無	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2 廢棄物管理與產品回收	54
	306-3 廢棄物的產生	4.2 廢棄物管理與產品回收	54
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.2 廢棄物管理與產品回收	54
	306-5 廢棄物的直接處置	無	
環境保護法規遵循	307-1 違反環保法規	無	
供應商環境評估	308-1 採用環境標準篩選新供應商	5.5 永續供應鏈	68
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	5.5 永續供應鏈	68

GRI 400：社會主題 2016

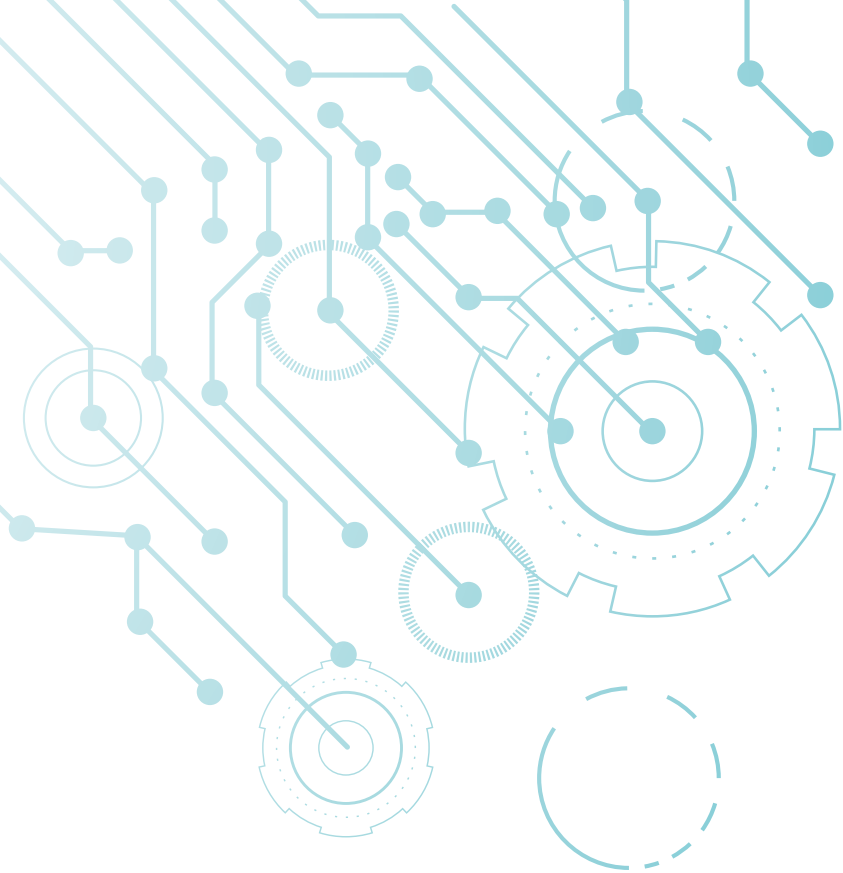
揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	5.1.1 新進與離職員工	59
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 培育發展與福利	60
	401-3 育嬰假	5.2 培育發展與福利	60
勞 / 資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	已遵守法規無特別揭露	
職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	無	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4 職業安全衛生	65
	403-3 職業健康服務	5.2 培育發展與福利	60
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2 培育發展與福利 5.4 職業安全衛生	60 65
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全衛生	65
	403-6 工作者健康促進	5.2 培育發展與福利 5.4 職業安全衛生	60 65
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 職業安全衛生	65
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全衛生	65
	403-9 職業傷害	5.2.2.1 員工健康與照護	63
	403-10 職業病	無	

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
教育與訓練	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 培育發展與福利	60
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案數	5.2 培育發展與福利 5.3 勞資關係	60 64
員工多元化與 平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	2.1 董事會 5.1 員工多元化	20 57
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	5.3.3 薪資政策	64
不歧視	406-1 歧視事件以及所採取的改善行動	5.4.1 執行職務遭受不法侵害預防計畫	65
結社自由與團體協商	407-1 結社自由與團體協商	5.2.2 員工福利	62
童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	無	
強迫或強制勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	無	
人權評估	412-1 接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	5.5 永續供應鏈	68
	412-2 人權政策或程序的員工訓練	5.2 培育發展與福利 5.3 勞資關係	60 64
	412-3 載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	無	
當地社區	413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	無	
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	無	
供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選之新供應商	5.5 永續供應鏈	68
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.5 永續供應鏈	68
公共政策	415-1 政治捐獻	無	

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
顧客健康與安全	416 -1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 產品品質	44
			3.3 客戶滿意度	47
			5.5 永續供應鏈	68
行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品品質	44
			3.3 客戶滿意度	47
客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料	無	
社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	無	

禾聯碩 SASB 產業別永續指標

主題	指標	種類	衡量單位及數據	代碼
能源管理	1. 總能源消耗量	量化	1. 總能源消耗量為 10,229 焦耳 (GJ)	RT-EE-130a.1
	2. 電網供電之外購電力百分比		2. 外購電力百分比為 100%	
	3. 再生能源百分比		3. 再生能源百分比為 0%	
有害廢棄物管理	產生之有害廢棄物重量及回收百分比	量化	有害廢棄物重量為 0 公噸 (t) · 回收百分比為 0 %	RT-EE-150a.1
	應通報洩漏之次數、彙總數及回收量	量化	0 次、0 公斤 (kg)	RT-EE-150a.2
產品安全	公布召回之次數及召回產品之總數量	量化	0 次	RT-EE-250a.1
	與產品安全有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	0 元	RT-EE-250a.2
產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	N/A	RT-EE-410a.1
	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	N/A	RT-EE-410a.2
	再生能源相關及能源效率相關產品之收入	量化	0 元	RT-EE-410a.3
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	RT-EE-440a.1



www.heran.com.tw

