

2024
SUSTAINABILITY
REPORT



台灣業旺股份有限公司

2024 永續報告書



CONTENTS

目錄

經營者的話	02				
關於本報告書	03				
永續推行小組	04				
利害關係人與重大主題鑑別	05				
01 關於業旺	08				
1.1 公司簡介	09				
1.2 經營理念與未來展望	11				
1.3 營運概況	13				
1.4 客戶關係	15				
02 誠信治理	17				
2.1 治理實務	19				
2.1.1 董事會	20				
2.1.2 功能性委員會	22				
2.2 內部稽核	23				
2.3 倫理誠信	25				
2.4 法規遵循	26				
03 永續環境	27				
3.1 能源管理	29				
3.1.1 能源消耗量	29				
3.2 溫室氣體管理	30				
3.2.1 直接溫室氣體排放(範疇1)、 能源間接(範疇2)及其他間接 溫室氣體排放(範疇3)	30				
3.2.2 節能減碳措施	31				
3.3 水資源管理	32				
3.3.1 水資源風險評估	32				
3.3.2 水資源使用	33				
3.4 綠色產品	34				
04 社會共榮	35				
4.1 員工概況	37				
4.1.1 員工統計	37				
4.2 適才適任	39				
4.2.1 薪酬福利	39				
4.2.2 勞資溝通	42				
4.3 員工成長與發展	43				
05 附錄	44				
附錄一 GRI內容索引表	45				
附錄二 上市上櫃公司氣候相關資訊	48				

經營者的話

致所有利害關係人及關注我們的朋友們：

在快速變遷的時代中，我們堅持穩健經營，並以誠信、負責、共好為核心理念，我們始終相信，企業的價值不僅來自營收與利潤，更來自對社會的責任與對未來的承諾，在朝向永續發展的道路上我們深知環境保護、員工照顧與良善治理是企業不可忽視的課題。我們透過發行永續報告書，揭露公司目前在永續發展上之目標與成果，讓利害關係人了解公司目前在永續發展的努力及成果。

公司治理

本公司董事會由五位董事組成，其中包括三位獨立董事，整體治理團隊秉持誠信與專業，善盡管理職責，致力於為公司及股東創造最大價值。董事會下設「審計委員會」與「薪資報酬委員會」，協助監督與審慎把關公司各項營運與管理機制。為提升董事會的決策品質與運作效能，公司持續推動董事會、各功能性委員會以及個別董事的績效評估作業，並針對實務上可能面臨的治理挑戰，安排董事參與涵蓋公司治理、法令遵循及永續發展等主題的進修課程，以強化專業素養與治理能力。透過上述措施，我們致力於維護股東及所有利害關係人的權益，同時也持續深化公司治理，強化企業信譽與品牌價值。

環境保護

面對全球永續意識的日益提升，企業在追求營運成長的同時，也應展現對環境的責任。雖然業旺屬於以辦公室為主的業態，能源使用相對有限，然而我們深知，每一分努力都能為環境帶來正向改變。因此，我們持續從日常營運著手，推動節能減碳措施，包含落實垃圾分類、節約用電、推動電子化流程、減少紙張使用等，致力於提升能源使用效率，減少對環境的衝擊。

勞工人權

我們始終相信，員工是推動企業前行的關鍵力量，也是實現永續目標不可或缺的基石。業旺重視每一位同仁的成長與福祉，致力於營造平等、多元且安全的工作環境，透過友善的職場氛圍與完善的制度設計，讓員工能夠安心發揮所長、共同成長。我們也依循相關法規建立各項人力資源制度，持續強化勞資溝通，打造穩健、和諧的工作關係。

在邁向企業永續的道路上，我們相信唯有與員工並肩同行，發揮集體的力量，才能成就企業與社會的雙贏局面，實踐共好共榮的理念。

關於本報告書

此為台灣業旺股份有限公司(以下簡稱業旺、本公司或我們)所發行的第一本永續報告書(以下簡稱本報告書)，本報告書揭露2024年業旺在環境、社會及公司治理之成果與未來展望，揭露時間自2024年1月1日至2024年12月31日為止，部分資訊如果有跨及不同年度，將於報告書中另行說明。揭露範圍為業旺在台灣地區營運範圍，本報告書財務數據經由資誠聯合會計師事務所查核簽證，環境及社會數據由公司內部各權責單位進行蒐集，經由單位主管確認。

撰寫依據

本報告書揭露之資訊採用全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)撰寫，並於附錄提供GRI內容索引供利害關係人對照。本報告書為本公司第一本永續報告書，故無資訊重編問題，報告書發布前將由相關人員進行確認，不另外安排外部查證。

發行頻率

報告書資訊揭露期間	2024年1月~12月，如有部分資料跨及不同年度，將另行在報告內文中說明。
報告書發布頻率	每年一次。
報告書發布日期	2025年08月。
報告書明年發布日期	2026年08月。

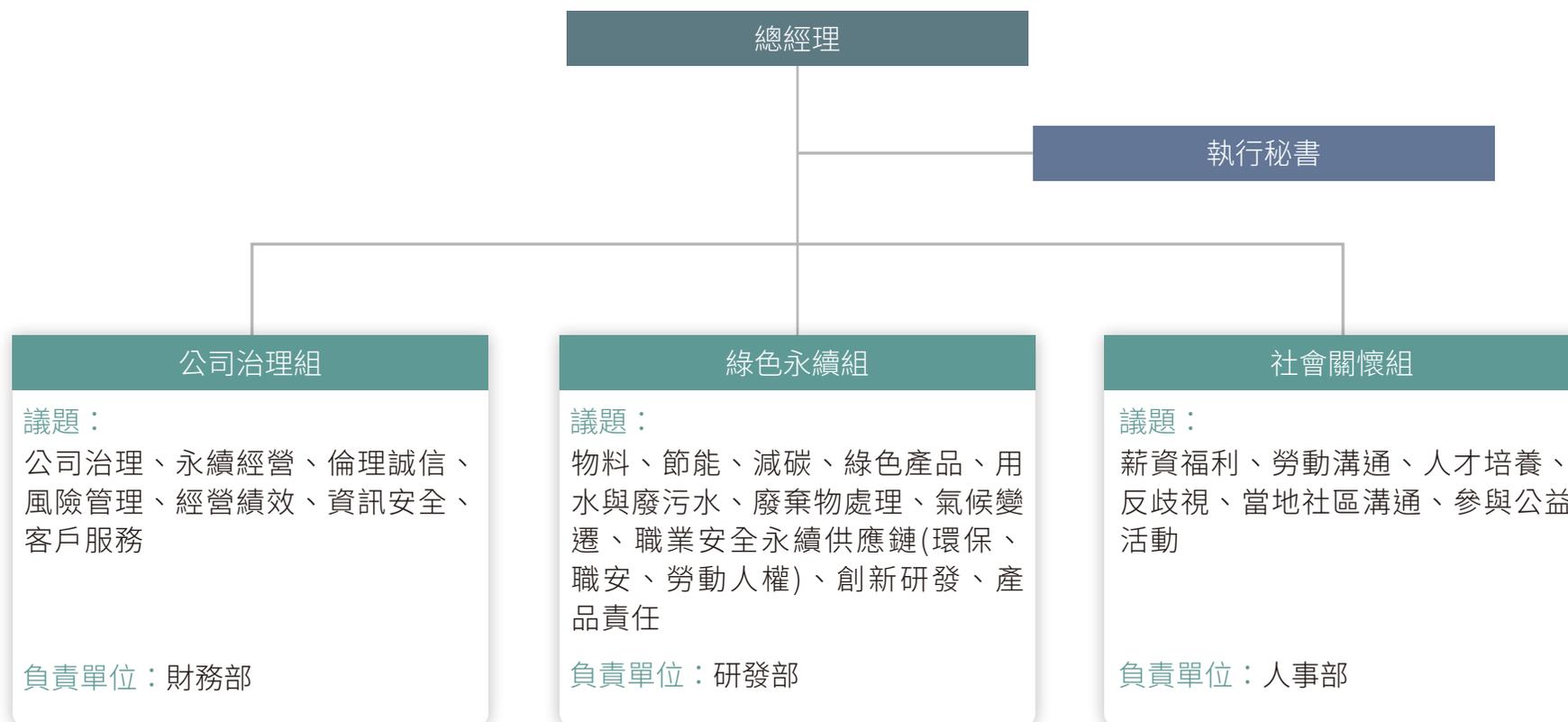
意見回饋

公司受理單位	財務部門
聯絡分機	886-3-2756558
電子郵件	csr@sumagh.com.tw
公司官網	http://www.big-sunshine.com.tw/cht/index.html

永續推行小組

業旺成立永續推行小組，並委請總經理擔任組長，推行小組擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入業旺企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、人群（含人權）與公司治理（下稱ESG）等面向，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。業旺每年向董事會提報前一年度ESG執行情形，董事會每年聽取永續推行小組的報告，並評估重大主題訂出的政策、目標是否可行，並檢視ESG具體落實程度，讓董事會實質參與到公司在ESG上的實踐。



利害關係人與重大主題鑑別

利害關係人為影響業旺或受業旺影響的群體，業旺致力於與利害關係人維持良好關係以達到企業永續發展的精神。業旺依據日常往來頻率，以及相互影響之程度，鑑別出四類主要利害關係人，分別為員工、供應商、客戶及投資人。業旺廣納各方意見，除了在平日營運的各式日常往來外，利害關係人亦可透過公司網站上的各利害關係人聯絡方式及電子郵件做為與本公司雙方溝通的橋樑。

2024年根據平日蒐集利害關係人之意見與公司營運概況，並參考同業情形，評選出與業旺相關之環境、經濟、人群（含人權）議題共17項，由業旺內部主管分別針對環境、經濟、人群（含人權）等議題對公司的衝擊程度高低做評估，最後鑑別出本報告書的重大主題。

主要利害關係人類別	主要利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道/頻率
 投資人	投資人為公司出資者，是企業永續發展的關鍵利害關係人。公司高度重視投資人權益的保障，透過完善的公司治理與資訊揭露機制，確保投資人能充分掌握公司重大事項，強化彼此信任與合作基礎，攜手推動企業長期穩健發展。	<ul style="list-style-type: none"> 營運績效 產品責任與安全 倫理誠信 創新研發 	<ul style="list-style-type: none"> 聯絡窗口：財務部 csr@big-sunshine.com.tw 股東常會/每年 官網投資人專區 / 不定期 公開資訊觀測站 / 不定期
 供應商	供應商為公司營運與價值創造的重要夥伴，其穩定供應原物料，是產品品質與交期穩定的關鍵基礎。公司致力於與供應夥伴建立長期互信的合作關係，透過協作與溝通，實現雙方共好共榮。此外，公司善用在產業中的影響力，攜手供應商共同強化環境保護與勞動人權意識，避免對社會與環境造成負面影響，朝向負責任的供應鏈發展目標邁進。	<ul style="list-style-type: none"> 永續供應鏈 倫理誠信 營運績效 	<ul style="list-style-type: none"> 聯絡窗口：管理處 csr@big-sunshine.com.tw 電話、E-MAIL / 不定期
 客戶	客戶是公司營運與成長的核心支柱，也是營收的主要來源。公司始終將產品品質、安全性與完善的售後服務視為對客戶的基本承諾，持續強化服務流程與產品價值，以回應客戶多元且日益提升的期待。透過維持高滿意度與信賴關係，公司不僅穩固既有客戶基礎，也持續拓展市場認同與品牌影響力，驅動企業長期競爭優勢的發展。	<ul style="list-style-type: none"> 客戶關係 創新研發 綠色產品 資訊安全 	<ul style="list-style-type: none"> 聯絡窗口：管理部 csr@big-sunshine.com.tw 業務拜訪 / 不定期 電話、E-MAIL / 不定期
 員工	員工是公司營運不可或缺的核心基石，其專業投入與團隊合作精神是推動企業持續成長與創新的關鍵動能。公司重視每一位同仁的福祉與發展，致力營造安全、健康且具包容性與成就感的工作環境，並提供多元成長機會與完善福利制度，使員工能在無後顧之憂的狀態下，全心投入工作、發揮潛力，與公司共同邁向永續發展。	<ul style="list-style-type: none"> 營運績效 薪酬福利 勞資溝通 職業安全 	<ul style="list-style-type: none"> 聯絡窗口：管理部 csr@big-sunshine.com.tw 電話、E-MAIL / 不定期 勞資會議 / 每季 員工申訴管道 / 不定期

鑑別重大主題

環境面

永續供應鏈、原物料管理、能源管理、溫室氣體管理、廢棄物管理、綠色產品

人群（含人權）

薪酬福利、勞資溝通、職業安全、人才培育、社區關係維護、產品責任與安全

經濟面

營運績效、倫理誠信、創新研發、客戶關係、資訊安全

業旺參照GRI永續報導準則進行重大主題之選定，依據公司本身狀況並參考同業報告書，初步選定17項永續發展議題，同時參考利害關係人之關注議題，再透過內部ESG推動小組及各部門主管討論共同評估重大議題之選定，為了本報告書各個面向整體資訊揭露的完整性，從經濟、環境及人群（含人權）三個面向中，分別選定一至兩項議題做為2024年度業旺永續報告書之重大主題，分別為營運績效、客戶關係、綠色產品及薪酬福利。

面向	重大主題	對公司的重要性 衝擊面向	對應GRI準則	報告書揭露章節
經濟面	營運績效	經濟績效是企業永續發展的核心指標之一，不僅反映公司營運穩定度與成長潛力，更直接影響利害關係人對企業的信任與支持。對本公司而言，穩健的經濟績效不僅是實現企業願景與創造股東價值的基礎，更是推動創新、履行社會責任、強化員工福利及投入環境保護行動的關鍵動能。我們致力於建立具有韌性的財務結構，透過有效的營運管理與資源配置，持續提升獲利能力與經濟附加價值，以回應市場變化、創造長期價值，並促進整體社會與經濟的正向發展。	GRI 201 經濟績效	1.3營運概況
經濟面	客戶關係	穩固且互信的客戶關係是企業長期經營的關鍵資產。對本公司而言，客戶不僅是營運成果的直接來源，更是推動創新與服務優化的重要夥伴。我們深知，唯有透過持續了解客戶需求、提供具價值的解決方案，並維持高品質的服務體驗，才能強化客戶滿意度與忠誠度，進而建立差異化競爭優勢。良好的客戶關係亦有助於提升公司聲譽與品牌信任，帶動業務成長與市場拓展。我們將客戶意見視為成長的養分，持續精進產品與服務，以共創雙贏、實現長期夥伴關係為目標。	業旺自訂主題	1.4客戶關係

面向	重大主題	對公司的重要性 衝擊面向	對應GRI準則	報告書揭露章節
環境面	綠色產品	安全的生產才能有安全的產品品質，公司的員工是企業最大的財富，公司必須保障好這些「資產」，對員工的安全負責。在保障品質的同時保障人員安全，減少生產過程中的安全事故、職業病等。	業旺自訂主題	3.4綠色產品
人群（含人權）	薪酬福利	員工是公司最寶貴的資產，也是企業成長與永續經營的重要支柱，因此必須妥善管理人力資源，避免過高的流動率影響公司發展。同時，維持和諧的勞資關係有助於持續補充新血，使員工願意為公司貢獻心力，確保企業穩定經營並邁向長遠發展。	GRI 401 勞雇關係	4.2.1薪酬福利

重大議題分析

重大主題	內部邊界		外部邊界		報告書揭露章節
	公司	供應商	客戶	投資人	
營運績效	●	●	●	●	1.3 營運概況
客戶關係	●	●	●	●	1.4 客戶關係
綠色產品	●	●	●	●	3.4 綠色產品
薪酬福利	●	●	●	●	4.2.1 薪酬福利

撰寫報告書原則



業旺遵循GRI準則的報導原則來編制ESG報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對業旺的ESG績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行ESG報告，適時提供ESG重要資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司以可供內外部人員檢視、確保資訊揭露正確的方式彙編ESG報告。

1

CHAPTER

關於業旺

1.1 公司簡介

1.2 經營理念與未來展望

1.3 營運概況

1.4 客戶關係

1.1 公司簡介

業旺創立於民國71年，位於紡織業中游，是台灣主要織染一貫之提花專業製造廠商。台灣業旺從買賣布料起家，在熟悉市場通路和消費習性後，才跨足設計、生產，因此從研發、織布、染整到行銷均能清楚掌握市場需求。

隨著運動休閒風的流行，其對低抗阻力、耐摩擦、輕薄、保暖、抗UV、吸濕快乾、透溼防水、抗菌除臭等機能性效果之要求使得台灣廠商得以憑藉過去多年經驗及技術累積，成為各家運動服飾品牌之重要供應廠商。其中染整的過程除係將布料染色、印花以及加工外，另所使用之染料亦是達到相關機能性效果之關鍵因素，加上近年來染整業著重於發展環保的染整方式兼顧機能性的紡織品，積極地以符合國際環保法規為目標，因此符合相關產品認證之染料產品成為染整廠商原料採購之基本需求，因此本公司將藉由經營團隊多年深耕染料之市場經驗以拓展染料通路業務挹注本公司之營收及獲利。

近年隨著中國大陸土地及勞工成本增加，紡織產業係屬高勞力密集工業，低廉之人力成本為維繫產業競爭力之關鍵因素，且在地緣政治及中美貿易戰影響加劇下，紡織同業紛紛配合政府南向發展策略將生產基地轉往人力成本較為低廉的東南亞地區。其中越南近年改革開放促成經濟迅速成長加以勞力成本低廉及越南政府積極招商下，紡織同業均於越南設立生產基地，因此本公司為貼近市場並降低人工及運送成本，故2021年透過辦理現金增資於越南地區設立生產基地以提升公司長期營運競爭。截至114年第二季止，本次計畫款項尚未支用，主要係考量過去越南當地新冠肺炎疫情嚴峻以及主管機關環評審核進度，致使當地廠房建置進度有所落後，該公司擬於廠房建置完成後，依原計畫進行轉投資相關事宜，另該公司業已依取處規定於114年6月25日股東會決議通過相關轉投資議案，並擬於114年第三季視廠房建置進度進行轉投資相關事宜

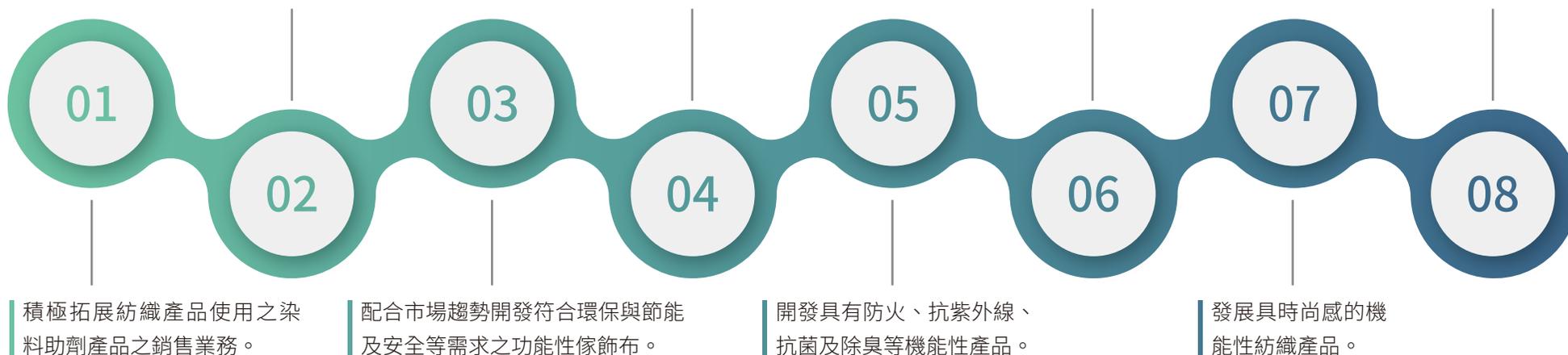
近年研究方向

染整業著重於發展環保的染整方式兼顧機能性的紡織品，積極地以符合國際環保法規為目標，因此符合相關產品認證之染料產品成為染整廠商原料採購之基本需求，因此本公司將藉由經營團隊多年深耕染料之市場經驗以拓展染料通路業務挹注本公司之營收及獲利。

積極參與國外重要展覽，與世界流行趨勢接軌。

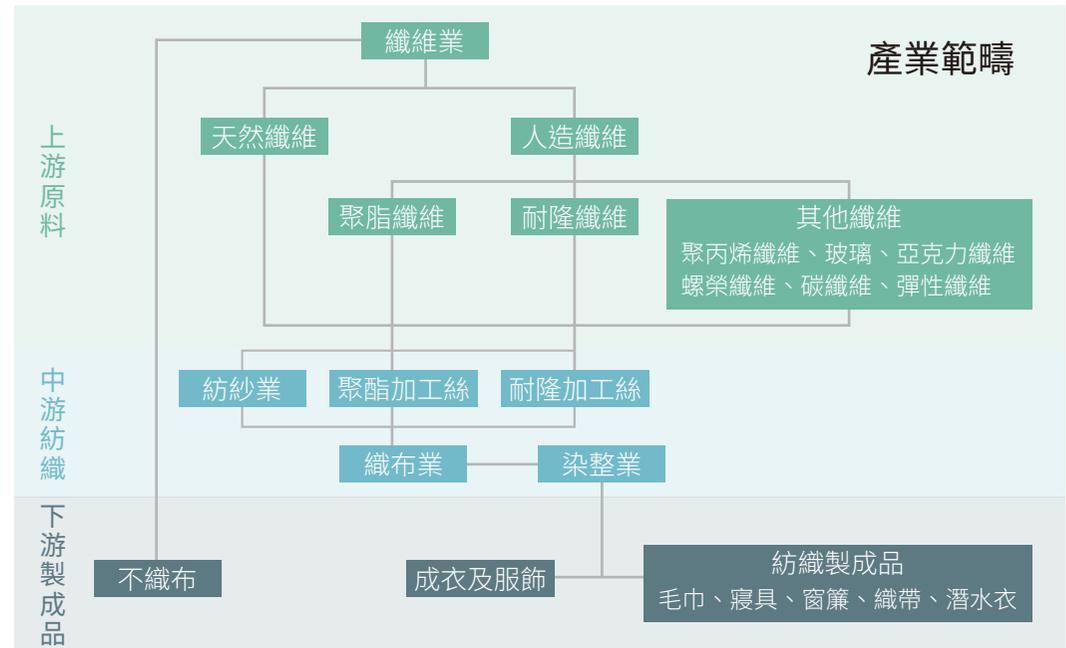
朝高價值及差異化產品精進。

與學術產業做技術交流開發具智慧型紡織產品。

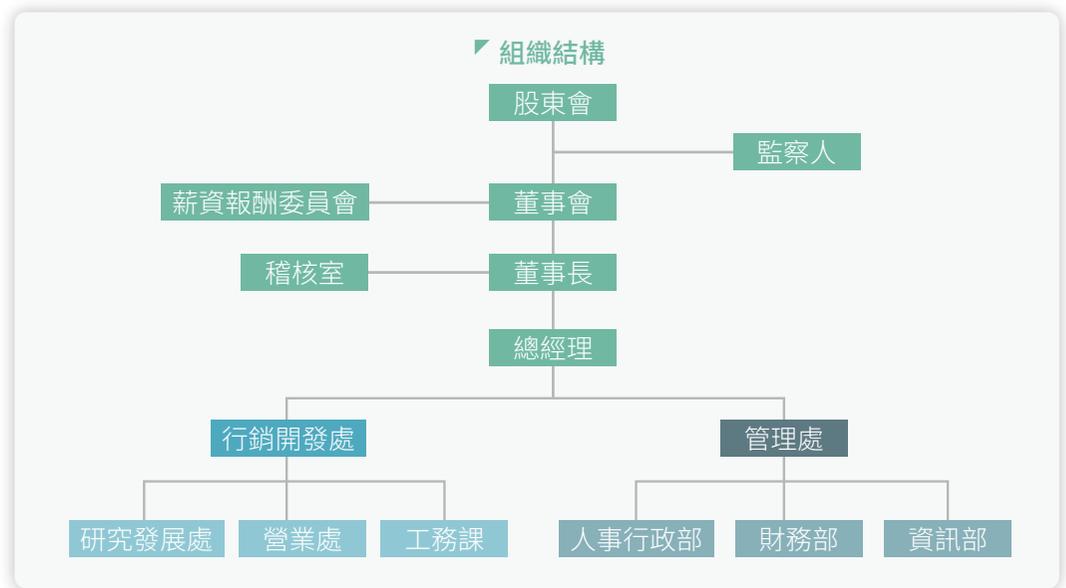


公司名稱	台灣業旺股份有限公司
行業別	上市紡織纖維
總部位置	桃園市龜山區文興路146號10樓之4
資本額 (單位：新台幣仟元)	660,168
股權結構	本國法人46.32%、本國個人18.87%、外國機構與外國個人34.81%
當年度 合併(或個體)營收 (單位：新台幣仟元)	1,963,371
員工人數	14人
主要產品/服務	<ol style="list-style-type: none"> 1 印染整理、 2 布疋、衣著、鞋、帽、傘、服飾品批發及零售 3 織布 4 其他紡織及製品製造 5 工業助劑批發

整體產業鏈的上中下游位置圖



組織結構



1.2 經營理念與未來展望

積極開發新客源及開拓新產品，持續提升製程的良率及加強庫存管理，嚴格控管生產成本，不斷提升研發技術層次，縮短生產時程，滿足客戶最大需求，以創造最大的效益為方針。

因油電成本、原物料價格維持高檔不墜、台幣升值等壓力及大陸地區以低價競爭影響所致，故未來努力以多元化產品來因應，並提升設計能力、強化研發及特殊染整技術，朝生產少量多樣化產品為主。

本公司紡織產品用途涵蓋傢飾、服飾以及機能用布，未來將更努力開發多元化產品，積極提升研發設計能力，以開發高值化與差異化之紡織產品為目標，依客戶需求及市場變化趨勢，針對防火、抗紫外線、抗菌、除臭等機能性產品進行研發，並且尋求具有特殊染整、染紗技術之合格外包廠商合作。同時，本公司亦積極拓展國外市場，提高產品整體獲利能力，以創造最大利潤為營運目標。



業務發展計畫

隨著中國大陸的土地與人力成本逐年上升，對以高勞力密集為特性的紡織產業構成挑戰。為維持成本優勢與競爭力，加上地緣政治與中美貿易摩擦升溫，業界逐步響應政府的南向政策，將產能遷往人力成本相對低廉的東南亞地區。越南因經濟改革有成、勞動力資源充沛，並在政府招商引資政策支持下，吸引眾多紡織業者設廠。本公司亦於2021年進行現金增資，在越南設立生產基地，以強化成本結構、貼近市場並提升長期營運實力。

近年來全球染整產業朝向環保和功能性紡織品的方向發展，公司憑藉多年深耕染料與助劑市場的經驗，展現出業務拓展與產品開發的優勢，致力於提供符合市場需求的環保型產品。

業旺新屋廠預計於2026年底前完工，屆時將新增加工設備，進而滿足客戶對產品品質標準與多樣化需求。此外，新廠亦設立專業研發實驗室，有助於新產品配方的開發及環保材料的研究，拓展業旺在自主研發能力及技術創新領域的競爭力，也提供客戶更具附加價值的產品。最後，隨著新廠的建成，業旺將逐步轉型為研發、生產、銷售一貫化的企業，將可有效提高業旺的營運自主性與靈活性及市場反應能力，鞏固其在紡織產業中的競爭地位。

短期業務計畫

提升產品毛利

導入專案管理之理念與系統，確實掌握專案之成本、預算、效益，以及持續加強供應商管理、降低成本、強化管理，達成產品毛利率提供之目標。

積極強化庫存管理

本公司當致力於庫存品之銷售，努力控制存貨數量，以期資金成本有效運用。

開拓新市場

以往將美國市場列為外銷市場之重點，惟美國市場競爭激烈，訂單及價格提升不易，更積極開拓大陸、歐洲、中東、東南亞、中南美等市場，以分散市場和提升銷售成績。

採行與國外代理商及客戶合作的方式進行推廣，同時也將不定時參加國外知名紡織展和建材用品展等；此外，利用網路無國界的資訊傳遞特性，並積極地向外推廣公司產品，藉此創造公司獲利。

長期業務計畫

1.3 營運概況

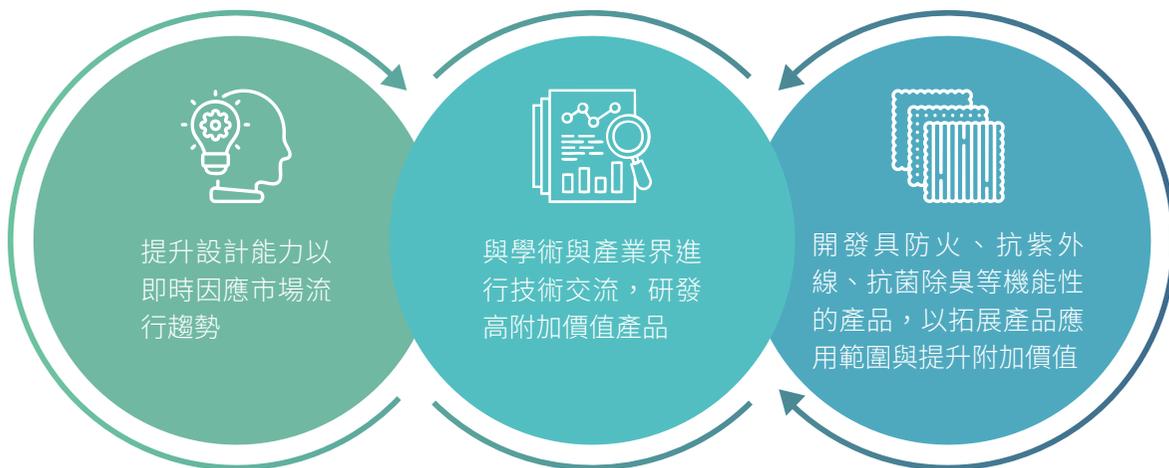
重大主題	營運績效
對公司的意義	經濟績效是公司永續發展的基礎，反映企業在市場中的營運成果與資源運用效率。穩定的經濟表現不僅有助於提升公司競爭力，亦是支持員工發展、投資研發創新、善盡社會責任的重要基石。透過持續提升營運效率、掌握市場趨勢並穩健管理財務，公司得以創造長期價值，回饋股東及利害關係人，並為社會經濟發展貢獻一己之力。
政策/承諾	<p>本公司秉持穩健經營原則，持續優化內部管理流程、強化成本控管、拓展多元營收來源，並致力於提升產品與服務的附加價值，以確保經濟績效的穩定成長。透過數位轉型、市場策略調整與資源有效配置，公司積極提升整體營運效率，創造穩定獲利動能，並在變動的市場環境中維持競爭優勢。</p> <p>我們承諾對內提供穩定就業、合理報酬與員工發展機會，對外則致力於穩定供應、誠信交易及與合作夥伴共同成長。同時，公司也重視股東權益與資訊透明，持續強化財務揭露與溝通機制，確保所有利害關係人皆能信賴本公司之經營績效與發展方向，共創永續價值。</p>
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1 導入專案管理之理念與系統，確實掌握專案之成本、預算、效益，以及持續加強供應商管理、降低成本、強化管理，達成產品毛利率提供之目標。 2 積極開拓大陸、歐洲、中東、東南亞、中南美等市場，以分散市場和提升銷售成績。 3 採行與國外代理商及客戶合作的方式進行推廣，同時也將不定時參加國外知名紡織展等；此外，利用網路無國界的資訊傳遞特性，並積極地向外推廣公司產品，藉此創造公司獲利。
當年度投入資源/具體成果	<ol style="list-style-type: none"> 1 設計能力提升，快速反應市場流行變化。 2 與學術產業做技術交流，研究開發高附加價值產品。 3 積極開發防火、抗紫外線、抗菌除臭等機能性產品。
負責部門/申訴機制	財務部
評估機制/成果	113年合併營收1,963,371仟元，較112年增加52.65%

經濟績效是公司永續發展的基礎，不僅反映企業營運成果與資源運用效率，更直接影響公司創造價值與強化競爭力的能力。穩健的經濟表現能確保公司在變動的市場環境中維持成長動能，並提供穩定的獲利來源，以支持員工發展、技術創新及社會責任的履行，實現企業與利害關係人共榮共好。

為提升整體經濟績效，公司持續優化內部營運流程，導入專案管理理念與系統，有效掌握專案成本、預算與效益，同時加強供應商管理，降低成本並提升效率，藉以穩定產品毛利率並強化財務體質。在市場拓展方面，公司積極布局海外市場，擴展至中國大陸、歐洲、中東、東南亞及中南美等地區，以分散市場風險並擴大銷售動能，進一步穩固全球營運基礎。

為提升品牌能見度與國際曝光，公司採行與國外代理商及客戶合作的模式進行產品推廣，並持續參與國際紡織展覽活動，透過面對面交流掌握市場趨勢，拓展潛在客戶群並提升整體獲利能力。

2024年，公司於經濟績效推動方面投入多項資源，包含：



這些投入將有助於提高企業競爭門檻，穩固營收基礎，並驅動長期成長

公司承諾持續以誠信經營與財務穩健為核心，將營運成果回饋於所有利害關係人，包括提供員工穩定就業與發展機會、與供應鏈合作夥伴共同成長、保障股東權益，並透過資訊透明與有效溝通，建立信任與價值共享的企業文化，共同邁向永續未來。

項目	2022年	2023年	2024年
收入	1,194,848	1,285,110	1,963,371
營運成本	895,670	985,648	1,415,540
員工薪資與福利	11,051	11,588	18,933
支付出資人款項	0	25,008	133,994
支付政府款項	-3,112	7,602	126,083
社區投資	0	0	0
留存經濟價值	291,239	255,264	268,821

註 留存的經濟價值為收入-(營運成本+員工薪資福利+支付出資人款項+支付政府款項+社區投資)

1.4 客戶關係

重大主題	客戶關係
對公司的意義	<p>客戶是公司營運與成長的關鍵夥伴，良好的客戶關係有助於建立市場信任，提升產品與服務的滿意度，並促進業務的穩定發展。我們深知與客戶保持良好互動與溝通，對於了解市場需求、優化產品品質與提升服務體驗具有重要意義。</p> <p>公司將持續強化與客戶之間的聯繫，透過日常業務往來、產品回饋與服務改善，累積更深厚的信任基礎，逐步建立穩定的合作關係。公司也將朝向以客戶為中心的經營思維，作為強化競爭力與拓展市場的基礎。</p>
政策/承諾	<p>本公司重視每一位客戶的回饋與信任，雖目前尚未建構完整的客戶關係管理制度，但我們已逐步建立以誠信服務為核心的營運原則，並將「了解需求、穩定交付、及時回應」視為與客戶互動的基本承諾。公司致力於提供品質穩定、符合期待的產品與服務，以建立長期合作關係並提升客戶滿意度。</p> <p>未來，我們將持續強化內部溝通流程，建立更清晰的客戶服務機制，並善用日常互動機會，傾聽客戶意見作為改進依據。公司承諾以負責任且務實的態度面對每一位客戶，透過持續優化服務品質與透明溝通，打造值得信賴的合作關係，進一步提升整體經營績效與品牌價值。</p>
目標	<p>本公司了解良好的客戶關係有助於提升產品服務品質與市場信任度，未來將視營運需求與資源狀況，逐步強化與客戶之間的溝通互動。公司將持續在日常業務往來中，關注客戶回饋與市場變化，作為產品與服務優化的參考，並在合適時機評估建立更完整的客戶管理機制，以穩定合作關係並提升客戶滿意度。</p>
當年度投入資源/具體成果	<p>2024年，公司在客戶關係方面的資源投入以實務應用為主，著重於日常溝通品質的維持與改善。主要透過業務單位的第一線互動，蒐集客戶對產品與服務的意見，作為內部參考與調整依據。同時，公司也持續觀察市場變化與客戶需求趨勢，評估未來是否進一步導入適當的管理工具或簡易回饋機制，以提升整體服務品質與客戶滿意度。</p>
負責部門/申訴機制	管理部
評估機制/成果	客戶事件統計、客戶滿意度調查

客戶是企業營運穩定與成長的重要支撐，良好的客戶關係有助於提升產品與服務的滿意度，並強化市場信任與品牌形象。雖本公司目前尚未設置完整的客戶關係管理制度，但我們認知到客戶互動對於了解市場需求與改善產品品質具有積極意義，因此持續透過日常業務接觸累積經驗與反饋，作為內部優化之參考。

在政策與承諾上，公司以誠信應對客戶需求，秉持穩定交付、及時回應的原則進行日常服務。雖資源有限，公司仍持續關注客戶意見與市場趨勢，並將未來在合適時機評估建立更系統化的溝通與服務機制，以逐步強化合作關係與提升整體服務品質。

就目標而言，公司將視整體營運需求與發展步調，適時推動與客戶的溝通與互動機制，並以實際反饋作為改善依據，建立長期且穩定的合作基礎。

2024年，公司於客戶關係方面的投入以實務執行為主，透過第一線業務人員的回饋機制，初步了解客戶使用經驗與需求動向，並作為內部調整與產品優化的參考。同時，也將持續評估是否導入簡易的回饋或追蹤機制，以強化客戶服務品質並累積後續制度建置之基礎。

2

CHAPTER

誠信治理

2.1 治理實務

2.1.1 董事會

2.1.2 功能性委員會

2.2 內部稽核

2.3 倫理誠信

2.4 法規遵循

穩固的公司治理制度，是企業穩健經營與邁向永續發展的根本基礎。藉由強化董事會功能、落實內控制度並建立嚴謹的財務管理流程，公司得以有效管控營運風險，並在激烈的市場競爭中維持優勢與獲得信賴。我們始終秉持誠信與負責任的精神推動企業文化，並遵循各項法令規範，實踐誠信經營的承諾。健全的治理架構不僅支撐企業穩定成長，也有助於維護股東及相關利害關係人的權益。

本公司依據台灣證券交易法與相關規定，持續強化治理制度之設計與執行。為提升董事會的治理效率與決策專業度，我們訂定「公司治理實務守則」，並依公開、公平、公正原則辦理董事提名與遴選，並設置獨立董事以強化監督功能。公司亦制定「防範內線交易管理辦法」，明確禁止董事、經理人及內部員工運用未公開資訊進行交易，以維護市場的公正與秩序。

在資訊透明化方面，公司堅守即時、正確且公平的揭露原則，建立清晰且便於利害關係人取得的資訊揭露機制。所有與公司營運、財務狀況、董事會及股東會運作等相關重要資訊，皆透過公司網站與公開資訊觀測站完整揭露，使投資人與利害關係人能迅速掌握公司最新情況。



2.1 治理實務

股東會由全體股東組成，是公司最高層級的決策機構，主要職責在於審議關鍵營運政策，並定期接收董事會報告，確保企業運作方向與股東期望保持一致。作為治理核心，董事會由具備誠信與專業素養的董事成員組成，積極履行忠實與善良管理人義務。在董事長的領導下，總經理負責擬定營運策略與永續發展藍圖，並就營運成果、財務狀況及永續進度，接受董事會審核與監督，確保經營活動合法合規。

為提升公司治理品質與決策效率，董事會之下設立審計委員會及薪資報酬委員會，藉此強化專業判斷與治理獨立性。同時，公司設有獨立稽核室，負責定期執行內部稽核作業，其稽核結果直接回報至審計委員會與董事會，確保公司內控制度的透明與有效運作。



我們秉持誠信經營、穩健治理的核心理念，持續優化符合時勢需求的治理架構。

依循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，公司依據實際營運特性設計內控制度，並隨外部環境變化適時修訂，確保制度能長期發揮應有功能。

誠信治理

為加強董事會效能，公司於2023年5月決議由財務部主管擔任公司治理主管，負責協助董事執行職責、規劃教育訓練並提供相關資料，同時統籌董事會與股東會相關事務，協助決議落實並強化與投資人間的溝通橋梁。

治理主管於2024年已完成6小時與公司治理相關之專業課程，以精進實務知識與專業能力。

此外，公司財務報表均交由具聲譽的會計師事務所查核與簽證，法定揭露資訊則由專責人員辦理，並設置發言人制度，確保所有重大訊息能正確、及時地提供給股東與利害關係人，落實資訊公開與透明原則。

展望未來，我們將持續深化董事會治理機制、強化資訊揭露品質，並將永續精神進一步融入公司治理之中，期盼與所有利害關係人攜手共創長遠價值，邁向企業永續經營的願景。

2.1.1 董事會

董事會肩負規劃公司整體經營策略的重任，並對全體股東及所有利害關係人負起最終責任。各董事秉持誠信原則，恪守忠實義務與善良管理人之注意義務，於行使職權時採取審慎態度，確保公司決策具備長期價值與法遵基礎。除法律或公司章程另有規定應由股東會決議者外，其他攸關公司營運與治理之重大事項，皆由董事會審議與決策。

本公司依章程採「候選人提名制度」選任董事，並定期進行改選，以維持董事會結構之穩定性與治理效能。根據「公司治理實務守則」，董事會成員中兼任經理人者不得超過三分之一，並積極推動董事會組成多元化，涵蓋多領域的產業背景與專業能力，藉以提升董事會的整體決策品質與運作績效。董事的提名原則以專業與互補性為核心，鼓勵具有跨領域視野與豐富經驗之人才加入。

依據「公司治理守則」第20條規定，董事會應整體具備營運判斷力、財務分析能力、經營管理經驗、危機處理技巧、產業知識、國際觀、領導力與決策力等關鍵能力。現任董事會共計5名成員，其中3名為獨立董事，任期為三年。公司採董事長與總經理職務分離制度，以加強權責劃分與監督功能。

董事會每季至少召開一次會議，2024年共舉行6次，平均出席率達100%，充分展現對公司治理之重視與參與承諾。

多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	4	80.00%	4	80.00%	4	80.00%
		女	1	20.00%	1	20.00%	1	20.00%
	年齡	60以下	3	60.00%	3	60.00%	3	60.00%
		60以上	2	40.00%	2	40.00%	2	40.00%
	學歷	研究所	2	40.00%	2	40.00%	2	40.00%
		大專	3	60.00%	3	60.00%	3	60.00%
其他		0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	

註 女性董事百分比= (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) *100%。

為強化董事會運作機制、完善監督職能，並確保獨立董事於執行職責時具備充分的獨立性，業旺公司已由董事會通過「董事會議事規範」，明確界定獨立董事之職責範疇，作為遵循依據。全體董事亦秉持高度自律原則，落實利益衝突迴避機制，當董事本人或其代表之法人涉及與議案相關之利害關係時，除須於會議中主動揭露其利害內容外，若該關係可能對公司利益造成損害，董事必須迴避該議案之討論與表決，且不得代理其他董事進行投票，以維持決策的客觀與公正性。

為提升董事會運作的效能與決策品質，公司同步制定「董事會績效評估辦法」，針對董事會整體運作、個別董事及功能性委員會等層面，每年定期進行內部評估。該評估作業由董事會議事單位負責，透過問卷調查的形式進行自我評量，以促進持續改進與治理精進，強化董事會運作的專業性與透明度。

董事績效自評資訊

評估範圍	評估方式	評估內容
董事會	董事會內部自評	<ol style="list-style-type: none"> 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
個別董事成員	董事成員自評	<ol style="list-style-type: none"> 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
功能性委員會	功能性委員會自評	<ol style="list-style-type: none"> 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

董事會績效評估結果

自評 (問卷)	2022年	2023年	2024年
董事會	5	5	5
個別董事	5	5	5
審計委員會	5	5	5
薪酬委員會	5	5	5

業旺考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計48小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。業旺相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

2.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。業旺董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開5次審計委員會會議，全體出席率達100%。內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，當年度立董事與稽核主管共召開4次會議。

審計委員會

審計委員	實際出席率 (%)
劉志雄	100%
陳朝和	100%
李志仁	100%

薪資報酬委員會

業旺為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規章」，在董事會設置薪酬委員會，委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。當年度共召開3次會議，全體出席率達100%。

薪酬委員會負責擬定並定期檢視董事與高階經理人之績效評估制度與薪酬政策，確保相關制度具備公平性與市場競爭力。委員會亦定期進行薪資報酬之審查與評估，並於評估過程中綜合多項原則，以確保報酬制度既符合法規要求，又能吸引與留任優秀人才。在進行薪資評定時，薪酬委員會會考量多重面向，包括：同業薪酬水準、市場趨勢、個人所投入之時間與責任範疇、目標達成狀況、兼任職務的整體表現，以及公司歷年針對同等職位給予之報酬水準。同時，也會將公司短中長期營運目標的達成情況、整體財務狀況與風險管理因素納入綜合考量，確保個人績效與企業經營成果之間具合理連結。

為避免激勵機制引導不當風險行為，委員會強調薪酬制度設計不應驅使董事與經理人從事超出公司風險容忍範圍的決策。此外，針對短期酬勞比例與變動薪資之發放時機，亦會依據產業特性及公司業務屬性審慎規劃，藉此建立符合永續經營原則的獎酬架構。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

公司章程載明當年度如有獲利，應提撥不低於 1% 為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；公司應以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於 1.5 % 為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，其餘再依前述比例提撥。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會特別決議行之，並提報股東會。

薪酬委員會

薪酬委員	實際出席率 (%)
李志仁	100%
陳朝和	100%
劉志雄	100%

2.2 內部稽核

公司設置內部稽核機制，旨在協助董事會與管理階層檢視並強化內部控制制度，定期評估營運效率與成效，並提出改善建議，確保內控制度持續有效執行，同時作為制度優化與修訂的依據。依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，業旺依據母公司及子公司整體營運活動特性，建構具實效性的內控制度，並因應內外部經營環境之變化，持續檢討與調整其設計與執行機制。

為保障稽核作業的客觀性與獨立性，公司於董事會下設置獨立的稽核室，並配備專任稽核人員。根據「稽核室業務管理規則」，稽核主管之任免需經審計委員會同意，並提交董事會決議。至於稽核人員之任免、考核及薪酬核定，則由稽核主管簽報董事長核准，以強化制度的獨立運作與管理層級之分工。

公司除依規定執行各部門內控制度自行評估作業外，董事會與高階管理層亦至少每年檢視評估結果與稽核報告，稽核主管並定期列席董事會會議，報告稽核工作執行情形；此外，稽核主管每季至少一次出席審計委員會，向獨立董事說明內稽作業執行情況與內控制度運作狀況，提升資訊透明度與監督效果。

稽核室每年度亦負責覆核公司及子公司各單位之內部控制評估報告，並就發現之控制缺失與異常事項的改善情形進行檢視，據以提供董事會與總經理評估整體內控制度成效的參考，並作為出具內部控制制度聲明書之依據。

為持續強化稽核專業與執行品質，公司安排稽核人員定期參與主管機關指定機構辦理之內部稽核訓練課程，提升專業能力與作業品質。2024年度共計完成1人次、合計12小時之訓練課程。

透過稽核人員對各項作業制度的持續監督，業旺不僅健全公司治理與風險管理體系，更奠定永續經營的基礎。當年度共執行40項稽核作業，稽核符合率達100%，並無發現重大缺失項目。



2.3 倫理誠信

業旺秉持依法經營、誠信為本的核心信念，將倫理誠信視為企業文化與永續發展的根基。我們始終堅守正直、守法的原則推動各項業務，並致力於在組織內部深植誠信價值觀。自新進人員報到起，人力資源中心即透過教育與引導，使同仁瞭解公司誠信經營的規範與期許，並持續培養其對誠信原則的認同與實踐。同時，公司高階管理階層也須以身作則，透過日常管理展現對誠信文化的尊重與落實，進一步引領整體組織發展出一套內化於行為的倫理文化。

為制度化誠信管理，公司由管理部門擔任推動誠信政策之專責單位，擬定並實施多項誠信內規，包括《誠信經營守則》、《道德行為準則》與《誠信經營守則暨作業程序及行為指南》，均經董事會正式通過。公司亦於官方網站公開上述規範，設置溝通窗口，方便利害關係人查詢與反映意見；同仁如對相關規範有疑問，可透過網站、電子郵件或電話等方式與管理部門聯繫，確保誠信機制運作暢通。

在檢舉與申訴機制方面，公司建構完善且多元的通報管道，利害關係人可經由公司官網「利害關係人專區」進行檢舉。所有案件由稽核室指派專責人員進行獨立調查，檢舉人原則上應具名，並說明具體事件經過、時間、地點及相關證據；若屬匿名檢舉，經提供足夠事證者，亦得進行後續調查。為維護公正性，若調查人員與當事人間具利害關係或潛在影響，應主動迴避，改由其他人員執行調查作業。整體調查過程將秉持中立原則，並嚴格保密檢舉人身份，公司亦承諾保障檢舉人免於遭受任何形式的不當處置。2024年度，業旺未接獲任何檢舉或申訴案件，顯示誠信文化已初步內化於組織日常。

在外部商業往來方面，業旺要求全體同仁於業務執行過程中，主動向交易對象說明公司誠信經營政策，明確表達拒絕任何形式之不當利益交換，包括但不限於賄賂、回扣、饋贈或其他名義之利益輸送。同仁亦應避免與涉有不誠信行為之廠商、代理商或客戶進行交易，若經查證確有違反誠信原則之行為，應即評估是否將該對象列入拒絕往來名單，以維護公司的道德標準。

此外，業旺於與交易夥伴簽訂契約時，亦將誠信經營要求納入條款中，雙方應共同遵循誠信原則，如有發現任何人員涉及不正當利益之提供或收受情事，應即主動揭露相關資訊與證據，並配合調查。若因此造成損害，受害方得依契約條款請求賠償，並得從應付金額中扣除相關費用；同時，若任一方於合作期間有違誠信行為，另一方可依約立即終止或解除合作關係。

業旺以制度與行動雙軌並進，致力營造透明、公正與負責的商業環境，落實誠信價值於企業營運的每個層面，打造值得信賴的永續企業。



2.4 法規遵循

業旺始終將法規遵循視為企業永續經營的根本原則。為強化全體同仁的法遵意識，公司於新進員工報到時即辦理誠信與法規相關內規之宣導，以奠定合規文化基礎。考量法規內容繁多且更新頻繁，各部門也會持續透過與主管機關的互動、媒體資訊或產業通報等方式掌握法規變動，並主動規劃部門內部或外部訓練課程，確保同仁對相關法規有即時且正確的理解，進而保障公司營運活動合法合規。

在公司治理方面，業旺設有功能性委員會，負責監督公司財務運作與內控制度之健全性，並通過《公司治理實務守則》與《董事會績效評估辦法》等制度性文件，促使董事會能積極參與重要決策，提升整體治理效率。公司亦指派公司治理主管，協助董事會運作與提供法規相關建議，強化監督與決策機能。未來也將持續依據公司治理評鑑指標及相關規範，推動全體員工對法規遵循之理解與重視。

在人員管理方面，業旺制定多項誠信與法規遵循相關內規，強化員工在執行職務時對法規的敏感度與責任感。管理階層身體力行、率先垂範，要求每位同仁須確保其工作行為符合適用法令及公司政策。公司藉由年度內部控制自我評估、內部稽核機制與明確的作業指引，如《誠信經營守則》、《道德行為準則》等，規範包括職場倫理、保密義務、利益衝突規避、反貪腐與公平競爭等層面，建構周全的法遵防火牆，建立獲得社會信任的企業形象。為防範違反競爭法或反托拉斯法等法律風險，公司亦制定相關行為規範作為商業往來的重要依據。

針對環境、職業安全與衛生方面，業旺亦訂有完善的監督與績效管理辦法，確保公司在產品開發與製造的各階段皆符合環保與勞安相關法規。公司透過管理循環制度主動辨識可能的合規風險，及早採取預防與應對措施，降低違規風險，並保障企業聲譽與社會責任。

透過多層次、跨部門的法規遵循推動機制，業旺不僅落實誠信治理，更持續強化企業體質，營造合規導向的經營環境，為企業的穩定發展與社會信任奠定堅實基礎。業旺整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄。

3

CHAPTER

永續環境

3.1 能源管理

3.1.1 能源消耗量

3.2 溫室氣體管理

3.2.1 直接溫室氣體排放(範疇1)、能源間接(範疇2)及其他間接溫室氣體排放(範疇3)

3.2.2 節能減碳措施

3.3 水資源管理

3.3.1 水資源風險評估

3.3.2 水資源使用

3.4 綠色產品

隨著全球永續發展意識提升，企業不僅是經濟成長的推動者，更肩負著環境保護的責任，業旺雖屬辦公室型態，非能源使用大戶，仍可透過具體的減碳措施降低碳排放。業旺的能資源消耗主要用於辦公行政需求，為避免不當的浪費，我們重視能資源的管理，藉由落實垃圾分類、節約用電、提倡電子化作業流程與紙張使用減量等，持續優化能源使用效率與降低環境負荷。此外，公司透過不定期宣導以提升員工的環保意識，期望與員工共同邁向更負責任的未來。

業旺透過能源消耗量盤查掌握能源使用狀況，以優化資源配置並持續改進，不僅有助於制定可行的溫室氣體減量方案，更能確保減量計畫有效執行，進而推動企業朝向永續發展目標邁進。



3.1 能源管理

在全球氣候變遷的背景下，節能減碳已經不再是選擇，而是必須採取的行動。隨著經濟和科學技術的飛速發展，能源與溫室氣體管理是當今各企業面臨的一大挑戰，更是業旺必須面臨的重大課題。業旺透過進行能源消耗量盤查，全面掌握能源使用狀況，以確保持續改進和有效利用資源，進而研議、提出可行之溫室氣體減量方案，並確實執行減量計畫工作，達到永續發展的目標。

3.1.1 能源消耗量

業旺在整體的能源使用結構上，目前的能源使用結構仍以非再生能源為主，尚未導入再生能源。內部能源主要來自電力消耗與公務車汽油使用，公司透過年度能源消耗盤查，確保能夠準確掌握各項能源的使用狀況。公司透過自主盤查不僅有助於了解整年度的能源需求趨勢，也能為未來的節能規劃提供基礎數據，且可進一步評估如何提升能源使用效率、減少不必要的浪費。

能源消耗統計

項目/年度		2024年
組織內部	電力(度)	24,010.0000
	GJ	86.4360
	汽油(公升)	1,875.0000
	GJ	61.2320
能源密集度	總能源消耗(GJ)	147.6680
	營收(百萬)	1,963.37
	能源密集度(GJ/百萬)	0.0752

註1 汽油使用包含公務車汽油。

註2 熱值係數參考經濟部能源數發布之「A4-02能源產品單位熱值表」。

註3 每度電為3.6百萬焦耳，1GJ為109焦耳；汽油熱值為7800Kcal/L；1Kcal為4,186.8J。



3.2 溫室氣體管理

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，業旺有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標。我們期望透過盤查瞭解現況及趨勢以提早因應，藉由持續盤查本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據。

3.2.1 直接溫室氣體排放(範疇1)、能源間接(範疇2)及其他間接溫室氣體排放(範疇3)

業旺所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為公務車汽油耗用為主，間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放，目前其他間接排放僅納入員工商旅、出差活動之汽油耗用，公司為衡量排放密集度，採用百萬營收作為排放強度的度量標準。

針對溫室氣體的減量目標，公司將聚焦於主要排放源的改善計劃，並進行持續性追蹤，確保減排進度符合理想目標。

溫室氣體排放量統計

範疇邊界	2024年
範疇一(公噸CO ₂ e)	4.3170
範疇二(公噸CO ₂ e)	11.3807
總計(公噸CO ₂ e)	15.6977
營收(百萬)	1963.3700
溫室氣體排放強度(公噸CO ₂ e / 百萬)	0.0080

註1 本公司溫室氣體盤查數據為自行估算。

註2 依據經濟部能源局公告，2024年電力排碳係數為0.474公斤CO₂e。



3.2.2 節能減碳措施

業旺規劃一系列節能減碳措施，在日常營運活動中，持續宣導節能措施，提升員工對於節能議題的認知，讓節能措施落實在平日的生活中，業旺亦每年度執行溫室氣體盤查，確實了解公司的主要排放源，以利於訂定更準確的減碳計畫，未來也預計透過各項節能減碳措施，以減少能源消耗量。

我們的做法

關注環保法規動向，確保公司營運活動符合環保法規要求。



落實辦公室垃圾分類。

本公司溫室氣體排放主要屬於間接排放型態，電力使用所產生之二氧化碳排放為主要溫室氣體排放來源，節能減碳計劃以節約用電為主。



節能減碳

減廢 - 垃圾分類



宣導節約用水，減少廁紙使用等方式減少資源浪費。

不定期與員工宣導節能減碳相關觀念。

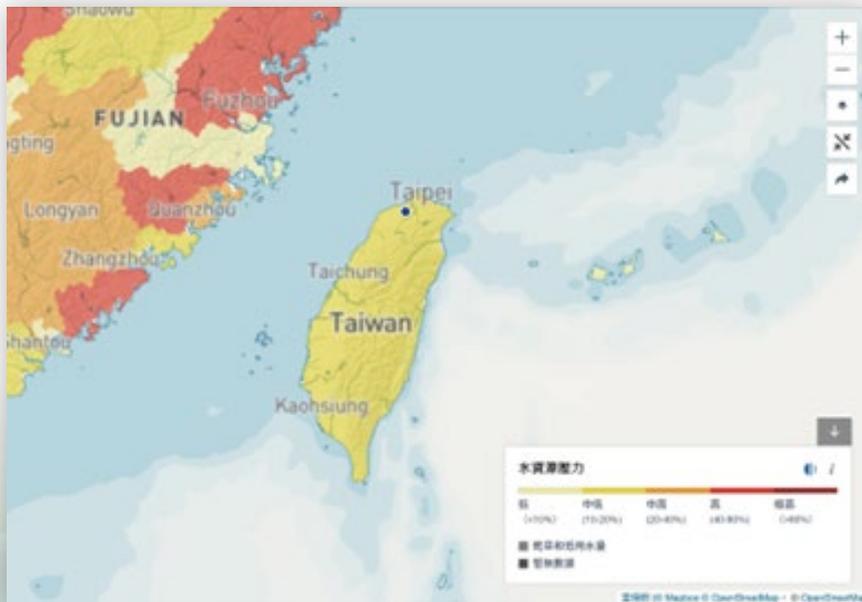


推廣零免洗餐具使用，減少生活垃圾量。

3.3 水資源管理

3.3.1 水資源風險評估

近年來，因為氣候變遷影響，極端氣候的出現更為頻繁，也導致降雨趨勢的變化，使得缺水、取水水質等相關風險逐漸升高，水資源的使用與管理逐漸變成一項重要的環境議題。業旺為了解各營運據點之用水情形，評估水資源相關可能風險，使用世界水資源研究所(World Resources Institute,WRI)的Aqueduct工具進行分析，結果顯示，業旺台灣據點為中低風險(10-20%)，其營運據點屬於非水資源壓力地區。



3.3.2 水資源使用

業旺的取水來源皆為自來水廠之供水(第三方的水，淡水(≤1,000 mg/L 總溶解固體))，無取自海水、地下水等其他水源。主要用途為一般生活用水，各廠區放流水皆納管至當地廢水處理廠集中處理。業旺透過不定期宣導節約用水等方式，以減少水資源浪費。

業旺水資源使用情形

	項目/年度	2024年
台灣總部	總取水量	0.1996
	總排水量	0.1996
	總耗水量	0.0000

註：公司僅排放生活汙水，無製程用水，故取水量=排水量。



3.4 綠色產品

重大主題：綠色產品		
對公司的意義	<ul style="list-style-type: none"> 安全的生產才能有安全的產品品質，公司的員工是企業最大的財富，公司必須保障好這些「資產」，對員工的安全負責。在保障品質的同時保障人員安全，減少生產過程中的安全事故、職業病等。 	
政策/承諾	<ul style="list-style-type: none"> 堅持符合環保標準，確保產品符合國際市場對可持續發展的要求。 聚焦對業績有利的客戶，並確保銷售產品符合環保法規，提升企業形象。 	
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> 確保現有產品符合環保法規，維持訂單穩定。 持續評估並提升產品環保性能，強化企業綠色競爭力。
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 深化可持續發展策略，拓展符合環保標準的產品線，以適應市場需求。
負責部門/申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 研究發展處 	
當年度投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 研發符合環保標準的助染劑，確保生產符合可持續發展要求。 針對環保產品進行市場研究，以符合全球綠色趨勢。 	
當年度投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 透過市場訂單穩定度來評估環保產品的競爭力/持續監測產業變化，滾動式調整訂單策略，以確保企業在環保領域的發展方向符合市場需求。 	

隨著 ESG 趨勢持續升溫，國際品牌客戶與染整廠商日益重視環保製程及原材料品質，進而提高對供應商的綠色標準與技術門檻。此一轉變不僅推動產品附加價值的強化，也促進整體市場競爭力的提升，成為產業升級轉型的重要驅動力。對於業旺而言，為因應此趨勢，公司積極發展兼具環保性與機能性的紡織品染整技術，並以符合國際環保法規為目標。

業旺提供客製化與彈性生產服務，透過少量多樣的生產模式，靈活回應客戶多元且具體的需求，並提供具抗菌、抗 UV、防火等多項功能的產品選擇，強化產品差異化，展現客製化紡織品的競爭優勢。在染料方面，業旺亦取得 Bluesign、ZDHC 等國際環保認證，呼應全球永續發展趨勢，贏得國際品牌的信任，持續邁向永續紡織的目標。

4

CHAPTER

社會共榮

4.1 員工概況

4.1.1 員工統計

4.2 適才適任

4.2.1 薪酬福利

4.2.2 勞資溝通

4.3 員工成長與發展

業旺堅信「人力資源」是企業最重要的資產，人才是企業永續發展的基石。透過良好的勞資關係與完善的福利政策，提升凝聚力與企業認同感。公司致力於營造平等多元的工作環境，重視福利、職場安全與健康，並依據勞基法訂立相關管理規範，促進和諧勞資關係。

員工
平等友善



業旺視員工為企業最重要的資源，打造幸福安全的職場，保障勞動權益，推行友善平等的工作機會及性別平等政策。

薪酬與
教育訓練



提供具市場競爭力的薪酬及教育訓練，定期舉辦多樣課程以提升員工職能及職場競爭力，減少人員流動，穩健推動公司發展。

透明升遷與
職涯規劃



設立透明升遷管道，幫助員工清晰預期未來職涯發展方向，進一步促進向心力及專業成長。

良性
勞資互動



藉由公司內部溝通渠道營造良性勞資互動，同仁可以自由表達意見，公司皆會善意回應並與同仁取得共識，打造更加和諧與高效的工作環境。



4.1 員工概況

業旺平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益，並進一步制定適合的管理與發展策略，以提升組織效能。

4.1.1 員工統計

業旺員工組成皆屬於不定期契約類型（即正職員工），公司藉由提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。其中，公司依照營運需求、工作內容與性質聘僱各種領域之專業人士，並將員工分為經理人與非經理人，整體員工人數逐年依公司業務調整。公司2024年度並無兼職員工，且無非員工之工作者。

業旺台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

員工統計

統計 / 年度		2024年	
員工總數		14	
勞雇合約		不定期	定期
性別	男	5	0
	女	9	0
勞雇類型		全職	兼職
性別	男	5	0
	女	9	0

註1 資料統計以當年底(12/31)為準。

註2 勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之）。

註3 全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員等。

員工多元化統計

多元化統計 / 年度				2024年	
				人數	百分比
員工	經理人	性別	男	0	0.00%
			女	1	7.14%
		年齡	未滿30	0	0.00%
			30以上未滿50	0	0.00%
			50以上	1	7.14%
	非經理人	性別	男	5	35.71%
			女	8	57.14%
		年齡	未滿30	3	21.43%
			30以上未滿50	7	50.00%
			50以上	3	21.43%

註1 計算方式如下

男性的主管百分比 = (當年度男性的主管總數 / 當年底的員工總數) * 100%；未滿30歲的非主管百分比 = (當年底未滿30歲的非主管總數 / 當年底的員工總數) * 100%。

新進率與離職率統計

項目 / 年度			2024年	
			人數	百分比
當年度員工總數			14	
員工新進與離職統計			人數	百分比
新進員工	年齡	未滿30	0	0.00%
		30以上未滿50	5	35.71%
		50以上	0	0.00%
	性別	男	1	7.14%
		女	4	28.57%
離職員工	年齡	未滿30	0	0.00%
		30以上未滿50	5	35.71%
		50以上	0	0.00%
	性別	男	2	14.29%
		女	3	21.43%

註1 新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底員工總數) * 100%。

如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年底員工總數) * 100%。

註2 離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底員工總數) * 100%。

如未滿30歲離職員工率 = (當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底員工總數) * 100

4.2 適才適任

業旺將員工視為企業永續發展的重要夥伴，並秉持務實且長遠的經營理念，確保適才適所、與時俱進及勞資和諧。公司秉持公平透明的獎懲制度，營造良性競爭氛圍，提升員工向心力與參與度。公司提供具市場競爭力的薪酬與福利，並堅守平等對待員工的原則。此外，公司建立溝通管道，促進員工與管理階層的雙向交流，同時積極營造友善的職場環境，促進勞資和諧與企業永續發展。

4.2.1 薪酬福利

重大主題	薪酬福利	
對公司的意義	員工是公司最寶貴的資產，也是企業成長與永續經營的重要支柱，因此必須妥善管理人力資源，避免過高的流動率影響公司發展。同時，維持和諧的勞資關係有助於持續補充新血，使員工願意為公司貢獻心力，確保企業穩定經營並邁向長遠發展。	
政策/承諾	提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。	
目標	短期	每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。
	中長期	定期檢視通業薪資水準，確保薪酬制度具市場競爭力，符合產業趨勢與員工期待。
負責部門/申訴機制	人事行政部	
當年度投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 福委會提撥職工福利金，提供各項員工福利。 依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力。 	
評估機制/成果	<ul style="list-style-type: none"> 公司檢視並完善人力計畫，確保其符合業務需求。 2024年度無員工申訴事件。 	

業旺依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，並將職業發展檢核結果納入員工職場升遷考量。公司提供各種資源與機會，支持員工的職涯發展，並幫助同仁在專業領域精進技能或提升管理能力。透過完善的培訓計畫、職能發展指導及晉升機制，員工能夠在適合的職涯道路上持續成長，發揮自身潛力，並為企業創造更大的價值。

整體而言，業旺的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在台灣非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

其次，業旺為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良好互動。



非主管職務之全時員工薪資

單位：人；新台幣仟元

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2023年	9	580	586
2024年	10	672	647
差異	+1	+92	+61

註1 上表統計採用臺灣證券交易所編訂發布之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」之規定，其定義與其他員工統計表格有所不同，因此數據呈現存在差異。

育嬰假

公司支持員工在家庭重要階段的需求，符合資格者可申請育嬰假。同時，在育嬰留職停薪期間，公司將協助員工向勞保局申請「育嬰留職停薪津貼」，確保暫停工作期間仍有收入來源，減輕家庭開銷壓力，讓員工安心照顧新生兒。



員工育嬰留停統計 / 年度	性別	統計 / 2024年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	0
	女	1
申請育嬰留停的員工數	男	0
	女	1
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0
	女	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0
	女	0
復職率 (B/A)	男	0.00%
	女	0.00%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0
	女	0
留任率 (當年度C/前一年B)	男	0.00%
	女	0.00%

註1 享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2 育嬰留停期滿後實際復職員工數包含提前復職者在內。

註3 復職率= (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。

註4 留任率= (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職員工數) *100%。

最後，公司依據勞動基準法訂定離職退休管理辦法，涵蓋所有正式員工，明定退休條件、給付標準及申請程序等事宜，並依法成立勞工退休準備金監督委員會，每月提撥退休金以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於中央信託局。



確定提撥計畫（新制退休金）

業旺自2005年7月1日起配合勞工退休金條例，原適用該辦法之員工全數選擇適用新制度後之服務年資或新制施行後到職之員工其服務年資改採確定提撥制，其退休金給付由本公司按月以不低於薪資之6%提繳退休金，儲存於勞保局勞工退休金個人專戶。

4.2.2 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。業旺恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，透過勞資雙方定期溝通對話，促進勞資合作，同時員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

此外，業旺設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年業旺勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。亦未有大量解雇勞工之情事，若發生時將依據大量解雇勞工保護法實施，於60日前預告以利員工知悉。



4.3 員工成長與發展

對業旺來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此業旺向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

業旺為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進人員訓練

新進人員報到後給予員工守則、工作安全、環境引領等介紹外，並給予專業職前訓練。



內部訓練

依職級及工作需要開辦訓練課程。



外部訓練

同仁可依工作需要予以外訓申請。



安全衛生訓練

公司重視工作安全，年度排定各項有關安全維護，同仁除可加強工作安全意識外，亦能自我提昇考取証照。



逃生訓練

為確保住宿人員住宿安全，每季辦理住宿人員逃生演練。



緊急應變訓練

定期模擬各式災害發生時之應變訓練，以確保同仁工作安全。



消防訓練

依法規規定每半年實施消防安全講習，並施以實習訓練，讓參訓同仁能實際操作滅火器、消防栓外，並大規模不定期測試緊急逃生編組之有效性。



輪調制度

具內部轉職及輪調制度，讓員工對工作的深度及廣度能更加瞭解，強化員工之成長。



5

CHAPTER

附錄

附錄一 GRI內容索引表

附錄二 上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄一 GRI 內容索引表

使用聲明	台灣業旺股份有限公司已參考GRI 準則報導2024年1月1日至12月31日期間的內容				
使用的GRI 1	GRI 1:基礎 2021				
適用的GRI行業準則	業旺屬於紡織業，暫無適用之行業準則				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2: 一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1公司簡介	09	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	03	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	03	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	03	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	03	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1公司簡介	09	
	2-7	員工	4.1.1員工統計	37	
	2-8	非員工的工作者	4.1.1員工統計	37	
治理	2-9	治理結構及組成	2.1.1董事會	20	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.1董事會	20	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1治理實務	19	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.1董事會	20	
	2-13	衝擊管理的負責人	永續推行小組	04	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續推行小組	04	
	2-15	利益衝突	2.1.1董事會	20	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.3倫理誠信	25	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.1董事會	20	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.1董事會	20	
	2-19	薪酬政策	2.1.2功能性委員會	22	
	2-20	薪酬決定流程	2.1.2功能性委員會	22	
	2-21	年度總薪酬比例			保密規定，薪資屬於公司所規定之保密範疇，故不做揭露

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2: 一般揭露 2021					
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	02	
	2-23	政策承諾	2.3倫理誠信	25	
	2-24	納入政策承諾	2.3倫理誠信	25	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.3倫理誠信	25	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人與重大主題鑑別	05	
	2-27	法規遵循	2.4法規遵循	26	
	2-28	公協會的會員資格			
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大主題鑑別	05	
	2-30	團體協約	4.2.2勞資溝通	42	
GRI 3: 重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	鑑別重大主題	05	
	3-2	重大主題列表	鑑別重大主題	05	
經濟面					
經濟績效					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3營運概況	13	
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3營運概況	13	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	附錄二	48	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.2.1薪酬福利	39	
	201-4	取自政府之財務補助	1.3營運概況	13	
自訂主題					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4客戶關係	15	
環境面					
能源					
GRI 302: 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1.1能源消耗量	29	
	302-3	能源密集度	3.1.1能源消耗量	29	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
環境面					
水與放流水					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	3.3.1水資源風險評估	32	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3.1水資源風險評估	32	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	3.3.2水資源使用	33	
	303-4	排水量	3.3.2水資源使用	33	
	303-5	耗水量	3.3.2水資源使用	33	
排放					
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2溫室氣體管理	30	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2溫室氣體管理	30	
	305-4	溫室氣體排放強度	3.2溫室氣體管理	30	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2.2節能減碳措施	31	
自訂主題					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4綠色產品	34	
社會面					
勞雇關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2.1薪酬福利	39	
	401-1	新進員工和離職員工	4.1.1員工統計	37	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2.1薪酬福利	39	
	401-3	育嬰假	4.2.1薪酬福利	39	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	4.2.1薪酬福利	39	
勞/資關係					
GRI 402：勞/資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2.2勞資溝通	42	
員工多元化與平等機會					
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	2.1.1董事會	20	
			4.1.1員工統計	37	

附錄二 上市上櫃公司氣候相關資訊

▼ 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目		公司因應	
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	由永續推行小組進行氣候風險與機會的鑑別，並每年併永續報告書向董事會報告，董事會監督執行成效。	
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	風險與機會項目	財務衝擊及因應機制
		降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	因極端天氣事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造成辦公大樓淹水，影響公司之營運，經評估後可能造成財務低度損失。本公司因應措施為建立颱風、暴雨緊急應變計畫以減少立即性風險。且本公司非直接位於淹水潛勢區，故此風險對整體營運衝擊程度不至構成太大影響。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	原物料成本上漲	近年來原物料生產成本及運輸成本提高，進而對營運造成影響。因應方案為強化供應鏈在地化採購比例，以降低原物料以及運輸等成本漲幅擴大。
		平均氣溫上升	平均溫度持續上升，以致能源消耗量增加，營運成本增加，因應方案為冷凍空調設備更新。
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	依循風險管理政策實施下列 <ul style="list-style-type: none"> • 永續推行小組評估ESG重大主題時，同步針對氣候風險展開評估。 • 永續推行小組會議討論決議氣候風險。 • 依據選定之氣候風險，設定執行策略目標。 • 每年於董事會報告永續報告書時併氣候風險執行情形報告。 	

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	公司因應															
<p>5 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。</p>	 <table border="1" data-bbox="772 869 2094 1101"> <thead> <tr> <th>災害潛勢</th> <th>有 / 無</th> <th>說明</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6小時降雨350毫米潛勢區</td> <td>有</td> <td>無直接位於6小時降雨350毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有</td> </tr> <tr> <td>12小時降雨400毫米潛勢區</td> <td>有</td> <td>無直接位於12小時降雨400毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有</td> </tr> <tr> <td>24小時降雨500毫米潛勢區</td> <td>有</td> <td>無直接位於24小時降雨500毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有</td> </tr> <tr> <td>24小時降雨650毫米潛勢區</td> <td>有</td> <td>無直接位於24小時降雨650毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有</td> </tr> </tbody> </table> <p>針對氣候風險鑑別內容，颱風、洪水等極端天氣事件可能導致的淹水進行情境分析，分析結果雖無直接位於6小時降雨350毫米之淹水潛勢區，但鄰近500米範圍內有，可能影響員工通勤及整體營運狀況，故將此議題納入氣候風險項目，並制定因應方案。</p>	災害潛勢	有 / 無	說明	6小時降雨350毫米潛勢區	有	無直接位於6小時降雨350毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有	12小時降雨400毫米潛勢區	有	無直接位於12小時降雨400毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有	24小時降雨500毫米潛勢區	有	無直接位於24小時降雨500毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有	24小時降雨650毫米潛勢區	有	無直接位於24小時降雨650毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有
災害潛勢	有 / 無	說明														
6小時降雨350毫米潛勢區	有	無直接位於6小時降雨350毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有														
12小時降雨400毫米潛勢區	有	無直接位於12小時降雨400毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有														
24小時降雨500毫米潛勢區	有	無直接位於24小時降雨500毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有														
24小時降雨650毫米潛勢區	有	無直接位於24小時降雨650毫米潛勢區，但鄰近500公尺範圍內有														
<p>6 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 導入空調系統更換為能效一級產品。 2 預計導入ISO 14064-1，並通過第三方查證。 															

▼ 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	公司因應
7 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價
8 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	因本公司無工廠進行生產作業，故採取生活周邊能進行減碳之措施，如：隨手關燈、少開冷氣或控制空調溫度、節約用水用紙及拔除不必要電器之插頭等措施。
9 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)。	未來依法規要求時程進行揭露

2024 SUSTAINABILITY REPORT

台灣業旺股份有限公司