# 中福國際 2025

# 永續報告書

# 目錄

目錄 1

董事長的話 4

關於本報告書 6

Ch1.企業概況 8

1.1 公司簡介 8

1.2 營運概況 11

Ch2.公司治理 17

2.1 公司治理 17

2.2 誠信經營與法令遵循 28

2.3 資訊安全管理 33

2.4 永續管理政策 34

2.5 風險管理 35
2.6 經營績效 38
2.7 客戶關係管理 39
Ch3.永續重大性主題 43
3.1 永續推動小組 43
3.2 推動永續政策執行情況 45
3.3 利害關係人與重大議題鑑別 47
3.4 重大性議題管理 50
Ch4.環境永續 52
4.1 氣候變遷策略 52
4.2 能源與溫室氣體管理 55
4.3 水資源管理 58
4.4 廢棄物管理 59

Ch5.員工關懷 ..... 60
5.1 人權維護 ..... 60
5.2 職場多元共榮 ..... 63
5.3 人才培訓 ..... 66
5.4 薪酬與福利制度 ..... 69
5.5 職業安全衛生 ..... 71
Ch6.社會共榮 ..... 75
6.1 社會關懷 ..... 75
Ch7.附錄 ..... 78
7.1 GRI standard 指標索引 ..... 78
7.2 上市上櫃公司氣候相關資訊 ..... 84

# 董事長的話



尊敬的股東、合作夥伴及社會各界朋友：

在全球關注可持續發展的潮流中，企業的使命已不僅限於追求財務績效，更在於對環境保護、社會福祉及治理透明的承諾。作為一家資產管理與多元化經營的企業，我們以 ESG 理念為指導，致力於活化資產、強化核心業務，並在挑戰中尋求發展新機遇，創造共享價值。

以永續經營為核心，活化資產潛能

在資產管理方面，公司已成功出租中和總部大部分辦公空間，為營運資金注入穩定現金流。同時，我們認識到中壢廠區的活化是提升資產價值的重要契機。

推動合作，創造社會與商業價值

面對中壢廠的未來展望，我們將探索出售或其他的方案；相信未來將創造更多就業機會，促進地方經濟發展，展現我們對社會價值的承諾。

強化治理，迎接未來挑戰

廠房租賃市場因臺商回流及環保法規趨嚴而需求旺盛，但同時面臨廢棄物清運及人工成本上升的壓力。我們將透過完善的內部管

理機制，優化資源配置，確保項目整頓及開發過程中兼顧成本效益與環保要求。此外，我們持續加強風險管理，提升營運透明度，確保決策過程符合最高的公司治理標準。

展望未來

中福國際股份有限公司以「永續幸福共榮」的經營目標、發展永續策略，分別為「社會共榮」、「環境永續」、「幸福企業」、「公司治理」四大策略主軸，同時回應聯合國永續目標(Sustainable Development Goals, SDGs)，發揮正向影響力。

為落實中福國際四大其策略主軸，透過弱勢關懷、社會公益等面向，提供社會上需要幫助的族群關懷與協助，2025 年中福國際致力各項公益活動，讓愛心散播遍及每一個角落。

在 2025 年度，我們將以「活化資產、創新發展、永續經營」為策略主軸，全面推動 ESG 價值的落實。我們相信，透過結合企業資源、社會需求與環境責任，公司將能在多元挑戰中找到突破，為股東創造更高回報，為社會帶來更大貢獻。

感謝股東、合作夥伴及所有支持者一路的陪伴與信任。讓我們攜手邁向可持續的未來，共創更美好的明天！

# 關於本報告書

歡迎閱讀中福國際股份有限公司(書中簡稱中福國際、我們、本公司)於 2025 年的永續報告書(簡稱本報告書)，未來將每年定期發行，本報告書旨在向利害關係人揭露本公司於「公司治理」、「社會關懷」、「環境努力」三大面向的努力及成果。隨著全球永續發展的趨勢及對企業責任的期望提升，我們不僅揭露財務資訊，更需關注長期價值創造、資源合理運用及社會福祉的貢獻。

**報告書邊界範疇**

本報告書中，指標揭露中福國際股份有限公司 ESG 各方面相關資訊，本公司無母公司、子公司、合資企業及其在報告期間內的變更情況。財務相關數據來源為中福國際 2025 年度的個體財務報表，在環境及社會類別的資訊揭露範疇，皆以中福國際為基準進行資料呈現。

**報告書依循法規、標準及原則**

本報告書依全球永續性報告協會所發布之 GRI 通用準則 2021(GRI Universal Standards 2021)及臺灣證券交易所之上市公司編制與申報永續報告書作業辦法進行報導。本報告書於附錄揭露 GRI 指標及上櫃公司氣候相關資訊，供閱聽人快速檢索及查詢。

**揭露時間及週期**

本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，與財務報表的報告期間相同。本報告書發布日期為 2026 年 8 月 14 日。
本報告書為首次發行，未來每年定期發行一份永續報告書。下版永續報告書發布日期預計為 2027 年 8 月 30 日。

**報告書審核流程**

中福國際的永續報告書由各部門蒐集資料並提交永續推動小組進行彙整，並交由董事會核閱通過後正式發布，確保資訊透明且符合永續目標。

**資料重編**

本報告書為首次發行，故不適用資訊重編情形。

**外部確信**

本公司今年度報告書尚不需進行外部確信作業。

**聯絡窗口**

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：
聯絡窗口：　陸榮木總經理
電話：(02) 8242-2881
電子信箱：ir@chungfutex.com.tw
公司投資人專區網站： https://www.chungfutex.com.tw/service_26
公司地址：新北市中和區景平路 666 號 2 樓
中福中壢廠地址：桃園市中壢區中正路 4 段 353 號

# Ch1.企業概況

## 1.1 公司簡介

中福國際股份有限公司成立於 1970 年，初期專注於紡織業務，隨著市場需求變化，逐步拓展至多元領域，包括通訊電子產業和不動產經營。公司於 1990 年代進行結構轉型，並於 2010 年更名為中福國際，以反映其多元化經營模式。目前，公司核心業務涵蓋倉儲服務、國際貿易、服飾批發、電信器材批發、電子材料銷售，以及住宅與商用不動產的開發與租售。中福國際在資產管理方面具備顯著優勢，特別是在中壢擁有超過兩萬坪的土地資產，被譽為台灣具代表性的資產型企業之一。為提升營運效率，公司近年積極推動資產活化策略，包括將總部部分空間出租及處分部分土地與不動產，用以強化資金流動性並優化資本運用。公司地址位於新北市中和區景平路 666 號 2 樓，始終以穩健經營為核心，持續在多元領域中尋求增長機會，致力於為股東創造更大價值。

**中福國際基本資訊**

| | |
|---|---|
| **公司名稱** | 中福國際股份有限公司 |
| **設立日期** | 1971/01/15 |
| **上市日期** | 1987/12/28 |
| **股票代碼** | 1435 |
| **總部位置** | 新北市中和區景平路 666 號 2 樓 |
| **員工人數** | 8 人 |
| **主要產品** | (1)不動產租賃、(2) 投資事業，從事以穩健收入為主的投資項目。 |
| **主要銷售地區** | 台灣 |

## 發展沿革

| 年 | 月 | 重 要 記 事 |
|---|---|---|
| 1970 | 12 | 本公司創立。 |
| 1971 | 1 | 經濟部核准本公司設立，登記之資本額為新台幣貳仟萬元，同年八月設廠於桃園市中壢區中正路四段三五三號。 |
| 1989 | 12 | 截至民國七十八年，本公司先後經九次增資，資本總額增至新台幣柒億貳佰萬元。 |
| 1990 | 2 | 盈餘轉增資壹億柒仟伍佰伍拾萬元，資本總額增加至新台幣捌億柒仟柒佰伍拾萬元整。 |
| | 12 | 盈餘轉增資壹億參仟壹佰陸拾貳萬伍仟元，現金增資玖仟零捌拾柒萬伍仟元，實收資本總額為新台幣壹拾壹億元。 |
| 1991 | 11 | 資本公積轉增資捌仟捌佰萬元，實收資本總額為新台幣壹拾壹億捌仟捌佰萬元整。 |
| 1995 | 8 | 盈餘轉增資柒仟壹佰貳拾捌萬元，實收資本總額為新台幣壹拾貳億伍仟玖佰貳拾捌萬元整。 |
| 1998 | 8 | 盈餘轉增資壹億參仟捌佰伍拾貳萬捌佰元，實收資本總額為新台幣壹拾參億玖仟柒佰捌拾萬捌佰元整。 |
| 2000 | 10 | 本公司更名為「中福振業股份有限公司」並出售全部紡織機器，成立通訊電子事業部，積極轉型。 |
| | 12 | 公司遷移地址至中和市景平路六六六號二樓。 |
| 2010 | 7 | 經濟部核准本公司更名為「中福國際股份有限公司」，主要經營倉儲業、菸酒零售業及住宅及大樓開發租售業。 |
| 2011 | 7 | 依「上市公司產業類別劃分暨調整要點」改變產業類別，由電子通路業類改為其他類。 |
| 2023 | 11 | 公司中和總部辦公室，除自用辦公室外，其餘已開始出租，用以活化資產，增加營運資金。 |
| | 12 | 處分台中青海路門市不動產。 |

註:人數統計以 2025/12/31 為準。

## 董事長介紹----陳建

中福國際陳建董事長，以其果敢的決策力和務實的策略帶領公司在逆境中尋找發展機會。

他接任後，面對公司歷經經營權爭奪、資產損毀及股價長期低迷等挑戰，迅速展開一系列改革舉措，成功讓公司股票在 2023 年恢復交易，為股東重拾信心。

陳建董事長同時提出明確的資產活化策略，包括整頓中壢廠房及探索與優質企業的合作機會，期望在建設開發、冷鏈物流及可再生能源領域拓展市場潛力，為公司未來業務創造新契機。

在治理層面，陳建董事長亦強調企業應以透明和高效的管理贏得市場信任。他積極推動法律訴訟以解決中壢廠房被違法拆除的問題，並呼籲相關單位完善制度，保護中小型企業在經營權糾紛中的利益。這不僅展現了他的長遠視野，也體現其對企業責任與社會正義的承擔。

陳建以穩健的步伐推動中福國際邁向可持續發展，展現其作為一位領導者的專業與承諾。

# 1.2 營運概況

## 產品介紹

主要產品之重要用途：

**1. 所營業務內容：**

⑴租賃事業：位於桃園市中壢區二萬坪土地廠房，進行出租業務。位於新北市中和區的四層辦公大樓共約 800 坪，供出售或租賃之業務。

⑵投資事業：整理長期投資；進行其他金融理財，增進業務收入。

**2. 營業比重：**

2025 年來自不動產租賃收入佔營收 100%；業外投資佔收入佔比有支撐力道。

**3. 公司目前商品(服務)項目及計畫開發之新商品(服務)：**

公司目前主要商品(服務)為不動產出租業務。中和辦公室樓層除自用辦公室外，已全數出租；中壢廠區部分，待拆除作業完成後，擬資產活化，目前先期計畫評估中。

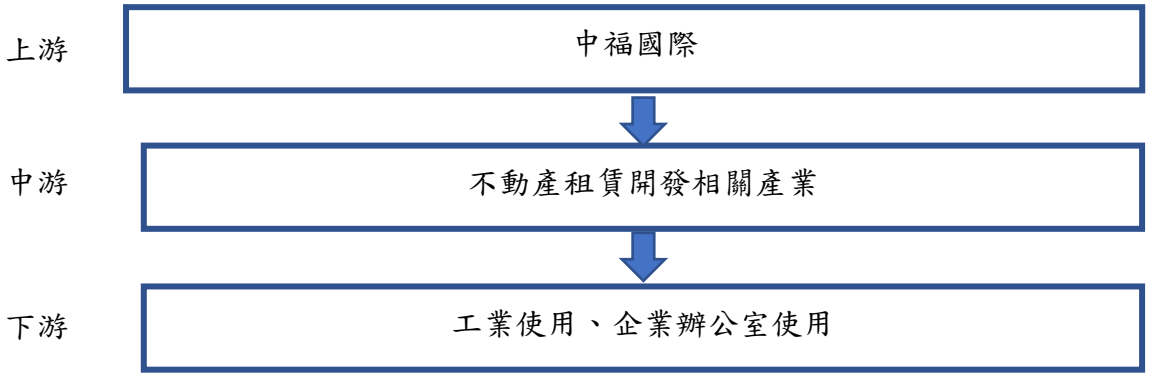
## 產品發展趨勢

### (一)市場分析、遠景、不利因素、因應之策

1. 產品銷售地區 不動產租賃有其地緣性及稀有性，公司目前持有之不動產主要在新北市中和區及桃園市中壢區。
   (1) 市場佔有率 不動產租賃主要看出租比例，市場佔有率影響細微。 酒品銷售產業因績效欠佳，以清空庫存為主，故不評論佔有率。
   (2) 未來市場供需及成長性 工業用地、倉儲及商辦因應大環境之變化及交通建設陸續完成，未來性及成長性仍有所展望。
   (3) 不利之因素及因應之策
   有利因素：北部地區交通方便、相關產業聚落及地理位置佳之大面積工業廠房需求高。
   不利因素：因相關法規及環保考量，非所有事業皆能進駐使用。
   因應對策：配合法規規定出租與規定事業。

### (二)主要產品之用途及產製過程：本公司非生產事業，故無產製過程

## 價值鏈關係



**1.價值鏈上游角色**

上游為中福國際提供不動產租賃開發相關業務：

不動產租賃：提供土地、工業廠房及商業辦公室。

2.**價值鏈中游角色**

不動產租賃開發相關業者。

**3.價值鏈下游角色**

下游角色為工業使用或商辦承租戶，通常需用於生產、儲存或辦公用途。

**4.投資事業**

投資受益者：包括股東及公司自身，從投資活動中獲取回報。

合資夥伴：合作投資項目或基金的其他參與方。

5.**中下游關係在價值鏈中的作用**

中游合作夥伴提供基礎資源與技術支持，確保中福國際核心業務的資源穩定性和運營效率。

下游角色作為中福國際產品與服務的直接受益者，為公司創造營收與市場需求。

中福國際需要在價值鏈上下游之間保持密切合作，以確保資源供應順暢，提升市場競爭力，並在環境挑戰中實現業務穩健成長。

## 部門介紹

| 部　門 | 主 要 職 掌 |
|---|---|
| 稽核室 | 獨立且客觀的評估公司內控制度之妥當性及有效性，並適時提供改善 建議，確保內控制度持續及有效實行。<br>同時責承董事會之交付，進行定 期、不定期之專案稽核，提供相關調查、評估資料。 |
| 董事長室 | 一、執行公司使命、願景、目標及經營理念。<br>二、負責訂定公司營運方針及目標，領導各單位落實營運策略以達成 公司年度預算及財測目標。<br>三、整合與督導公司各項專案，達成策略性或重點性的專案目標。<br>四、執行董事會決議事項並向董事會報告營運成效。<br>五、公司法務及文件管理。<br>六、招募甄試職能選才作業、差勤管理、薪酬及員工福利制度設計與 管理、績效考核制度規劃與執行、人才晉升與激勵、員工關係及 勞資關係推動。 |
| 營業部 | 配合公司營運目標，統籌營業銷售計畫、市場研究、行銷策略之擬定及市場之開拓。 |
| 管理部 | 一、公司資訊體系之建立、軟硬體設備規畫管理及故障排除、協助與提 供相關營運數據，以提昇管理效能、執行網路資訊安全控管及防護 措施，以降低資訊安全風險。<br>二、負責供應商詢比價與議價作業、公司資產及辦公室事務用品採購、採 購訂單審核與登錄。<br>三、股務相關作業。 |
| 財務部 | 一、票據、信用、資金運用規劃及成本分析控制。<br>二、投資及融資作業及管理。 |
| 會計部 | 一、建立會計制度、帳務稅務處理分析與規劃。<br>二、稅務申報。<br>三、財務報表編製及申報。<br>四、綜合各項財務數據協助各部門經營管理及改善。 |
| 資安部 | 執行網路資訊安全控管及防護措施，以降低資訊安全 風險。 |

## 公司治理專職人員

本公司由專責單位處理公司治理事務，負責的工作範圍涵蓋但不限於：提供董事(含獨立董事)執行職務所需的資料、依法安排和處理董事會及股東會相關事宜、辦理公司登記及變更登記、製作董事會及股東會會議紀錄，及提升公司治理評鑑項目的表現。

**1.協助獨立董事及一般董事履行職責：**

定期通知董事會成員有關公司經營領域及公司治理的最新法規修訂，並檢視資訊的機密性，確保提供董事所需的公司資訊，促進董事與業務主管之間的順暢溝通。當獨立董事需要與內部稽核主管或簽證會計師會面以了解公司財務狀況時，協助安排相關會議。

**2.協助董事履行職責：**

向董事會、獨立董事報告公司治理運作情況，確保股東會及董事會的召開符合法規和公司治理守則的要求。在董事執行業務或做出決議時，提醒並協助其遵守相關法規，當董事會可能做出違法決議時，提出建議。會後負責檢查重大決議的訊息發布，確保合法且正確，以保障投資人資訊的公平性。

**3.維護投資人關係：**

安排董事與主要股東、機構投資人或其他股東進行交流和溝通，確保投資人獲得足夠的資訊，以合理評估企業在資本市場中的價值，並有效維護股東的權益。

**4.擬定董事會議程並提前七天通知董事：**

負責召集會議並提供相關資料，如有涉及利益迴避的議題，會事前提醒，並在會後 20 天內完成會議紀錄。

**5.依法辦理會議程序：**

在會議日期前進行事前登記，並在法定期限內製作開會通知、議事手冊及議事錄，當章程修訂或董事改選時，負責辦理相關變更登記手續。

## 內部稽核組織運作

**1.內部稽核目的**

內部稽核旨在協助董事會及經理人檢查內部控制制度的缺失，衡量營運效率，並提供改進建議，確保內部控制制度的持續有效運作。

**2.內部稽核主管之任免**

內部稽核主管的任免須經審計委員會同意並提董事會決議。如設有獨立董事，若其持反對或保留意見，應於董事會會議記錄中載明，以確保決策透明與公正。

**3.內部稽核流程及執行步驟**

(1) **規劃**：依公司規模與業務需求制定年度稽核計畫。
(2) **稽核作業**：執行實地查核，確認內部控制與作業流程的合規性與有效性。
(3) **分析與報告**：整理發現，評估內部控制缺失並提交稽核報告。
(4) **追蹤與改善**：定期追蹤稽核發現的改善情況，確保問題解決。
(5) **報告與保存**：依規定提交報告並妥善保存相關資料。

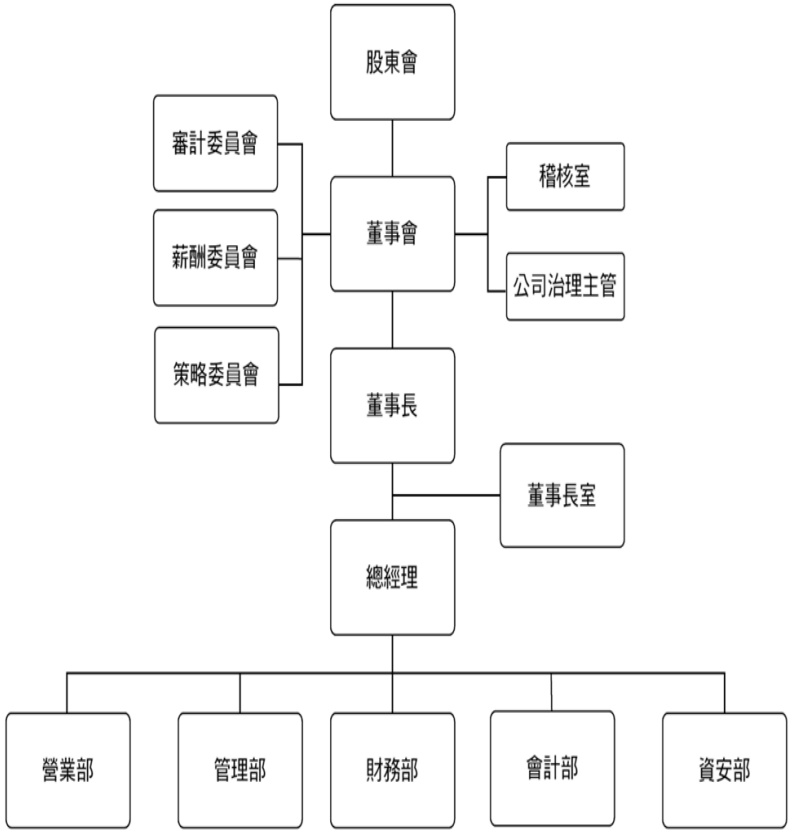
**4.內部稽核事項期後追蹤**

內部稽核人員應與受查單位充分溝通，揭露內部控制缺失並定期追蹤，至少按季作成報告，確保問題獲得改善，並評估前次稽核報告的建議是否有效落實。

# Ch2.公司治理

## 2.1 公司治理

董事會為本公司最高治理單位，負責制定公司策略方向，監督管理層的執行情況，定期檢視市場趨勢和環境變遷帶來的風險，並對公司的財務狀況進行審查與監管，以及管理企業永續發展方向、策略目標及實際執行狀況。董事會除了承擔風險管理和法規遵循的責任，確保公司運營符合法律規範，維護股東的權益，同時管理對環境、社會、經濟的衝擊。本公司現任董事會由 6 位具備領導決策、經營管理、營運判斷、危機處理、產業知識及國際市場觀等經驗及能力之董事組成，包含 3 位一般董事（含 1 名女性）及 3 位獨立董事，負責指導公司策略、監督管理階層，對公司及股東負責，及公司治理制度之各項作業與安排，以確保董事會依法令及公司章程之規定或股東會決議行使職權。




根據《董事選舉辦法》的規定，董事會的組成應考慮整體配置，並重視成員的多元化，除了基本條件與價值，包括性別、年齡、國籍及文化背景等，同時考量專業知識技能，成員應具備法律、會計、產業、財務、行銷或科技等相關專業背景及產業經驗，確保董事會能有效地指導公司發展，應對各種挑戰，並為公司的長期成長提供堅實的領導和決策支持，未來女性董事比率宜達董事

席次三分之一。本公司董事間皆無互為配偶、二等親以內親屬及證券交易法第 26 條之 3 所載之情事。

在 2025 年度，中福公司的董事會共召開了 12 次會議，整體出席率達 98.62%，確保董事會能有效執行決策並維持公司良好的治理運作。為了落實公司治理，提升資訊透明度，公司通過公開資訊觀測站、公司網站以及年報等多種渠道，充分揭露各項相關資訊，以確保外界能及時掌握公司的最新動態和決策。

## 董事會遴選制度 (依 GRI3 鑑別之重大主題)

本公司董事會之選任方法依循《董事選舉辦法》，考量多元化政策和董事會的整體配置需求，強調董事成員必須考量多元化組成，應具備多樣背景與專業技能。選任過程中，應遵循以下幾個重要標準：

1.基本條件與價值：包括性別、年齡、國籍及文化背景等多元化因素，確保董事會能從不同角度對企業進行決策。

2.專業知識技能：董事會成員應具備法律、會計、產業、財務、行銷等專業背景，並具有相關產業經驗；董事會的整體能力涵蓋營運判斷、會計財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策能力等。

董事選舉採記名單記累積選舉法，選舉人之記名以選舉票上所印股東戶號代之，每一股份依法擁有與應選出董事數目相同之選舉權數，得集中選舉一人或分配選舉數人。獨立董事的選任應遵守相關法規，以確保其具有獨立性和專業性。本公司董事會成員的組成符合獨立性規範，依據規定，超過半數的董事不得具有配偶或二等親以內的親屬關係，公司董事間均無配偶、二等親以內親屬的情形，董事兼任經理人有兩席並符合《證券交易法》第 26 條之 3 的相關規定。

**董事會成員多元化政策**

| 姓名 | 職稱 | 性別 | 年齡 | 專業能力 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 商務行銷 | 經營管理 | 國際市場觀 | 產業專業 | 危機處理 | 財務會計 | 法律專業 |
| 力大資本<br>陳建 | 董事長 | 男 | 50-59歲 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 力大資本<br>陸榮木 | 董事 | 男 | 50-59歲 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 力大資本<br>蔡沛珊 | 董事 | 女 | 30-39歲 | | | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 吳進成 | 獨立董事 | 男 | 50-59歲 | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | |
| 高榮志 | 獨立董事 | 男 | 50-59歲 | | | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 王文運 | 獨立董事 | 男 | 60-69歲 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | |

## 績效評估

為強化董事會營運效能及落實公司治理，本公司董事會每年應至少進行一次內部績效評估，評估期間應於每年年度結束時依據《董事績效評估辦法》的評估程序及指標進行當年度的績效評估。所有董事會的績效評估結果應在次一年度的最近一次董事會召開前完成並呈報。評估範圍涵蓋董事會及功能性委員會，內容包括對公司營運之參與程、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、內部控制等方面，功能性委員會的自評包括對委員會職責的認知、決策品質、內部控制的監督以及委員選任過程等方面，藉由這些評估，公司能有效檢視並優化董事會與委員會的運作，進一步提升公司治理品質。

根據 2025 年度的評估結果，董事會出席率達到 98.62%，建議提升出席率。此外，為了幫助董事更好地了解公司產業，建議於董事會中提供相關的產業介紹，特別是租賃業的總體情況，增進董事對產業特性及風險的認識。同時，針對會計師報告或重大財務調整事項，與簽證會計師進行定期討論，以確保財務管理的透明度與準確性。

| 評估範圍 | 評估方式 | 評估週期 | 評估期間 | 評估內容 | 評估結果 |
|---|---|---|---|---|---|
| 董事會 | 董事會內部自評 | 每年一次 | 2025/01/01-2025/12/31 | 1.對公司營運之參與程度。<br>2.提升董事會決策品質。<br>3.董事會組成與結構。<br>4.董事之選任及持續進修。<br>5.內部控制。 | 114 年內部績效評估 結果，各面向平均 分數介於4~5分間(滿 分5分)，顯示董事會 及各功能性委員會 整體運作完善，符 合公司治理之要 求，且各委員會均克盡職責，有效提升董事會職能。 |
| 董事會 | 董事自評 | 每年一次 | 2025/01/01-2025/12/31 | 1.公司目標與任務之掌握。<br>2.董事職責認知。<br>3.對公司營運之參與程度。<br>4.內部關係經營與溝通。<br>5.董事之專業及持續進修。<br>6.內部控制。 | |
| 功能性委員會 | 功能性委員會自評 | 每年一次 | 2025/01/01-2025/12/31 | 1.對公司營運之參與程度。<br>2.功能性委員會職責認知。<br>3.提升功能性委員會決策品質。<br>4.功能性委員會組成及成員選任。<br>5.內部控制。 | |

**進修狀況**

| 職稱 | 姓名 | 進修日期 | 主辦單位 | 課程名稱 | 進修時數 | 進修是否符合規定 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 董事長 | 陳建 | 2025/7/17 | 社團法人中華財經發展協會 | 董監事應注意之公司財務決策 | 3 | 是 |
| | | 2025/8/13 | 社團法人中華財經發展協會 | 台商海外投資佈局關鍵挑戰 (東協、印度) | 3 | 是 |
| 獨立董事 | 吳進成 | 2025/3/27 | 中華民國會計師公會全國聯合會 | 洗錢防制新興金融犯罪趨勢、案例及防範因應 | 3 | 是 |
| | | 2025/7/25 | 中華民國會計師公會全國聯合會 | 會計師執業的法律責任 | 3 | 是 |
| 獨立董事 | 高榮志 | 2025/6/20 | 社團法人中華公司治理協會 | 董事盡職治理與內部控制制度有效性之解析 | 3 | 是 |
| | | 2025/7/4 | 社團法人中華公司治理協會 | 永續傳承與AI應用轉型之路 | 3 | 是 |
| 董事 | 陸榮木 | 2025/7/17 | 社團法人中華財經發展協會 | 董監事應注意之公司財務決策 | 3 | 是 |
| | | 2025/8/13 | 社團法人中華財經發展協會 | 台商海外投資佈局關鍵挑戰 (東協、印度) | 3 | 是 |
| 董事 | 蔡沛珊 | 2025/4/9 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 背信與特殊背信罪之解析與案例分享 | 3 | 是 |
| | | 2025/4/10 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 美國大選後美中經濟與台灣產業展望 | 3 | 是 |
| 獨立董事 | 王文運 | 2025/2/11 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 碳定價機制國內外發展趨勢 | 3 | 是 |
| | | 2025/3/5 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 公司經營權之爭-近期案例介紹 | 3 | 是 |
| | | 2025/7/25 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 114年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會 | 3 | 是 |
| | | 2025/9/25 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 川普2.0下國際經濟情勢與台灣產業動態 | 3 | 是 |

## 董事會及高階經理人薪酬

中福國際董事會及高階經理人的薪酬政策依據公司章程及薪酬委員會與董事會的決議訂定，薪酬委員會基於董事、監察人及經理人的績效評估及參考同業通常水準，並根據個人表現、公司經營績效及未來風險之合理性進行綜合考量，給予適當薪酬，確保薪酬與公司整體發展相符，以匹配其貢獻和經營成果。

董事（含獨立董事）酬金包括每月報酬、董事酬勞及車馬費等，薪酬包括現金報酬、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。依《公司章程》第 24 條規定，年度如有獲利，扣除累積虧損後，提撥不高於千分之二為董事酬勞，依公司之規定分配之。

高階經理人（如總經理及副總經理）薪酬由固定薪酬、員工薪酬、年終獎金組成。依《公司章程》第 24 條規定，年度如有獲利，扣除累積虧損後，提撥不高於千分之二為員工酬勞。薪酬委員會依據《公司章程》第 22 條規定，負責提出經理人的薪酬方案，並經董事會審議通過後實施。為確保薪酬具競爭力，公司定期參照同業薪酬標準，並根據經理人的績效表現和公司整體經營狀況進行調整，同時考量當前的經濟狀況、未來的經濟發展趨勢及風險因素，進行彈性調整，以提高薪酬政策的激勵效果，促進經理人的積極性；年終獎金則由董事長根據經理人每年度的績效考核結果最終核定發放。此薪酬制度旨在保障經理人的工作積極性，同時激勵其持續為公司創造價值。

## 功能性委員會

本公司為健全董事會的監督功能及強化管理機能，根據董事會的規模及獨立董事的人數，設置各類功能性委員會，包括審計委員會、薪酬委員會、策略委員會。功能性委員會需對董事會負責，所提議案須經董事會決議後執行，唯審計委員會依據《證券交易法》第 14 條之 4 的規定，行使監察人職權者不在此限。功能性委員會應制定組織規程，並經董事會決議通過，組織規程的內容需包含委員會的人數、任期、職權事項、議事規則以及在行使職權時公司應提供的資源等細節。這些規範旨在確保各委員會的運作具備足夠的制度保障，從而促進公司治理的透明性與效率，並加強董事會對公司整體營運的監督與支持。

| 身份別 | 條件/姓名 | 是否具有五年以上工作經驗及下列專業資格 | | | 符合獨立性情形 | | 兼任其他公開發行公司獨立董事家數 | 備註(註) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 商務、法務、財務、會計或公司業務所需相關料系之公私立大專院校講師以上 | 法官、檢察官、律師、會計師或其他與公司業務所需之國家考試及格領有證書之專門 | 具有商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗 | 董事席次間不具配偶或二等親內之親屬關係 | 符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」所訂之資格要件，並於選任時簽署獨立董事聲明書。 | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 職業及技術人員 | | | | | |
| 獨立董事 | 吳進成 | | ✓ | ✓ | | ✓ | 2 | |
| 獨立董事 | 高榮志 | | ✓ | ✓ | | ✓ | 0 | |
| 獨立董事 | 王文運 | | | ✓ | | ✓ | 0 | |

## 審計委員會

設置審計委員會的主要功用在於協助董事會監督公司關鍵的財務與內控事項，並以下列事項之監督為主要目的：

一、公司財務報表之允當表達。

二、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。

三、公司內部控制之有效實施。

四、公司遵循相關法令及規則。

五、公司存在或潛在風險之管控。

審計委員會由全體獨立董事組成，成員數量不得少於三人，其中一人擔任召集人，且至少有一位成員需具備會計或財務的專業背景。委員會中的獨立董事任期為三年，可以連任。如果因某些原因有成員解任，導致人數不足規定或章程要求，公司應在最近一次的股東會上進行補選。如果所有獨立董事均被解任，公司需在事實發生後六十天內召開臨時股東會進行補選。

**中福國際審計委員會成員**

| 職稱 | 姓名 | 實際列席率(%) | 任期說明 |
|---|---|---|---|
| 獨立董事 | 吳進成 | 100.0% | 2024/08/21~2027/08/20 |
| 獨立董事 | 高榮志 | 100.0% | 2024/08/21~2027/08/20 |
| 獨立董事 | 王文運 | 100.0% | 2024/12/27~2027/08/20 |

## 薪酬委員會

薪酬委員會在公司治理結構中具有重要的地位，負責制定董事及經理人的薪資報酬政策與制度，根據市場的標準及公司經營績效對薪酬進行公平且合理的調整，確保薪資結構能夠反映個人的工作表現以及公司未來風險管理的需求。這些政策的制定旨在確保公司長期發展目標的達成，同時為管理層提供適當的激勵機制，促進企業穩健發展。

薪酬委員會的成員必須具備專業資格及相關的工作經驗，並且需遵循《薪酬委員會職權辦法》的規範。委員會的核心成員應由公司獨立董事組成，成員總數不得少於三人，其中一位獨立董事須擔任召集人及會議主席，負責對外代表委員會發言。委員會成員的任期與董事會任期一致，若有成員變動，則應在最近一次董事會上進行補選，以保證委員會能夠正常運作，並持續發揮其職能。

受薪酬委員會監督的範圍涵蓋公司的高階經理人，包括總經理、副總經理、協理、財務主管、會計主管以及其他具備管理職務及簽名權限的經理人。這些職位的薪資結構及績效評估皆由薪酬委員會負責，確保其薪酬政策與公司的經營策略保持一致，從而實現公司整體運營與薪酬激勵的協同效應。

## 中福國際薪酬委員會成員

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際列席率(%) | 任期 |
|---|---|---|---|---|---|
| 獨立董事 | 吳進成 | 3 | 0 | 100.0% | 2024/08/21~2027/08/20 |
| 獨立董事 | 高榮志 | 3 | 0 | 100.0% | 2024/08/21~2027/08/20 |
| 獨立董事 | 王文運 | 3 | 0 | 100.0% | 2024/12/27~2027/08/20 |

### 策略委員會

為強化公司營運及策略發展，於民國 2023 年 6 月 27 日董事會決議通過設置「策略委員會」，及訂定「策略委員會組織規程」，並由 3 名董事（含 2 名獨立董事）組成，主要職責為公司短、中、長期發展目標及策略，並為重大投資與併購做出規劃討論。

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 (B) | 委託出席次數 | 實際出席率(%) 【B/A】 | 任期 |
|---|---|---|---|---|---|
| 召集人 | 陳建 | 2 | 0 | 100 | 2024/08/21~2027/08/20 |
| 委員 | 吳進成 | 2 | 0 | 100 | 2024/08/21~2027/08/20 |
| 委員 | 高榮志 | 2 | 0 | 100 | 2024/08/21~2027/08/20 |

## 2.2 誠信經營與法令遵循 (依 GRI3 鑑別之重大主題)

### 誠信經營

本公司依據上市上櫃公司誠信經營守則訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「誠信違反檢舉作業辦法」作為企業治理的規範，董事及員工在執行職責時應秉持高度自律，確保業務運營的公正性與透明性。

2025 年度本公司所有人員(含董事、經理人、受僱人及其他守則上定義之適用對象)，皆能遵守法令、誠信經營商業活動、同時做到利益迴避、尊重利害關係人之權益，同時隨時檢討修正，做好誠信經營內部宣導之教育訓練。

中福成員包括董事會與管理階層、經理人及所有員工等積極落實誠信經營之政策，並皆簽訂「遵循誠信經營政策聲明書」，2025 年度未發生違反該聲明書之情事。

中福國際重視營運透明的重要性， 管理部已於 2025 年 12 月 2 日，舉辦公司治理及相關實務的教育訓練課程，以落實誠信經營並確保企業運營中的透明性和合規性。

## 誠信經營政策

**誠信經營義務**

董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者應盡善良管理人義務，防止不誠信行為，並持續檢討與改進，確保誠信經營政策落實。

**管理部職責與執行重點**

1. **政策制定與法規配合**：將誠信與道德價值融入經營策略，制定防弊措施。
2. **風險評估與防範措施**：定期分析不誠信行為風險，訂定防範方案與作業規範。
3. **監督與組織管理**：針對高風險業務設置監督與制衡機制。
4. **宣導與教育訓練**：推動誠信經營政策及相關訓練。
5. **檢舉制度**：建立有效的檢舉機制，確保執行成效。
6. **落實與稽核**：協助董事會及管理層評估防範措施是否有效，並定期檢視遵循情況。

**執行與監督**

管理部負責誠信經營政策的規劃與監督，至少每年向董事會報告一次，以確保制度有效運作與持續改善。

## 法規遵循

為確保本公司及內部人員不因未充分了解法規而誤觸或故意違反內線交易相關規定，從而引發訴訟或損害公司聲譽，本公司特制定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「誠信違反檢舉作業辦法」、 「遵循誠信經營政策聲明書」，旨在有效防範內線交易行為，並保障投資人及本公司的合法權益。

中福國際嚴格遵守證券交易法第 157 條之一，對內線交易進行嚴格管理與防範，當公司內部人員知悉可能對公司股票價格產生重大影響的內部資訊時，在消息尚未公開或公開後 18 小時內，禁止以自身或他人名義買入或賣出公司股票或其他具有股權性質的有價證券。為進一步確保法規遵循，公司對於內部人員的股票交易設有特定控管措施。例如，董事在年度財務報告公告前 30 日及每季財務報告公告前 15 日的封閉期間，禁止進行股票交易；公司要求所有董事、監察人、經理人及受僱人應履行善良管理人之注意義務，遵循誠實信用原則，簽署保密協定並不得洩漏未公開之內部重大資訊。為防止內部重大資訊外洩，內部重大資訊在書面傳遞時應妥善保護，若以電子郵件或其他電子方式傳送，必須使用加密或電子簽章技術。本公司要求定期測試防火牆及相關管控措施，確保資訊安全，進一步保障公司及投資人的合法權益。

## 檢舉制度

中福國際的檢舉制度旨在維護誠信經營的核心價值，並鼓勵內外部人員舉報不合法或不道德的行為。當檢舉涉及一般員工時，應報告至董事長；若涉及董事或高階主管，則應同時報告至董事長及董事會。專責單位與相關主管負責立即查明事實，必要時會有其他部門或法律顧問提供協助。一旦確定被檢舉人違反法規或公司誠信政策，應立刻要求其停止違法行為，並根據情況採取適當處置，必要時還會透過法律途徑請求損害賠償，維護公司聲譽與權益。若檢舉事項涉及違法，公司將通報司法機關或相關廉政單位。

檢舉制度要求所有調查過程、結果及相關文件需保存至少五年，若有相關訴訟則需保存至訴訟終結。此外，公司對檢舉事項查證屬實後，會檢討內部控制與作業程序，並提出改進措施，防止同類事件再次發生。2025 年度未發生檢舉事件。

**檢舉流程**

| 步驟 | 說明 |
|---|---|
| 1. 鼓勵內部檢視 | 本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不合法行為(包含貪汙)或不道德行為，依其檢舉情事之情節輕重，酌發獎金，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. 信箱 | 信箱：ir@chungfutex.com.tw |
| 3. 保護檢舉人 | 本公司處理檢舉情事之相關人員應對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。 |

**誠信經營與法令遵循教育訓練**

| 課程主題 | 上課人數 | 上課時數 |
|---|---|---|
| 董監事暨公司治理主管系列課程 | 1 | 12 |
| 董事盡職治理與內部控制制度有效性之解析 | 1 | 3 |
| 背信與特殊背信罪之解析與案例分享 | 1 | 3 |

## 2.3 資訊安全管理

資訊安全對企業至關重要，保障資料的完整性和機密性，避免資料外洩對企業造成損失。有效的資訊安全管理能提高企業的信任度與業務連續性，確保經營穩定。本公司在資通安全風險管理方面，由資安單位負責，並委託專業電腦管理公司處理電腦設備及資通安全維護工作。公司定期對重要資料進行異地備份、測試防火牆及相關管控措施，並盤點資訊資產及資料清冊，以確保數據的完整性和安全性，持續加強資通安全的防護能力。2025 年度，中福國際未曾遭受重大資通安全事件，亦無發生客戶資料外洩之情事。如發生此類事件，公司會根據實際情況採取必要的應對措施。

為確保企業資訊安全，中福國際定期進行資安培訓，降低人為疏失的風險。同時，企業透過公告系統宣導最新防範措施，提升員工對潛在威脅的識別能力，並設立資安通報機制，鼓勵員工主動發現並通報資安隱患。

在技術防護方面，中福國際於企業網路邊界設置多層防火牆，有效過濾並管控進出流量，防止未經授權的訪問。同時，內部網路透過區隔機制進行分層管理，以降低風險傳遞的可能性。為進一步強化防護，企業部署入侵偵測系統（IDS），即時監控並阻止異常活動。防火牆與安全系統將定期更新與測試，以因應最新的網路威脅。透過結合技術與教育，構築完整的資安管理框架，提升企業防範風險的能力，保障資料和系統的穩定性與安全性。

## 2.4 永續管理政策(依 GRI3 鑑別之重大主題)

為確保永續資訊的管理符合法規與準則，中福國際建立了一套透明、準確且可靠的資訊管理機制，支持公司穩健經營與永續發展。本公司永續資訊涵蓋不動產租賃及相關業務的環境、社會與治理（ESG）數據，包括不動產管理、租賃影響、員工福利及社區參與。

我們致力於優化資源利用，確保租賃活動對環境與社區產生正向影響，同時提升資訊透明度，持續改善 ESG 表現，為利益相關者創造長期價值。為此，公司建立了內部治理架構，指派專責人員負責永續資訊的收集、處理與管理，並確保重大資訊經過審核與批准，以確保合規性與透明度。

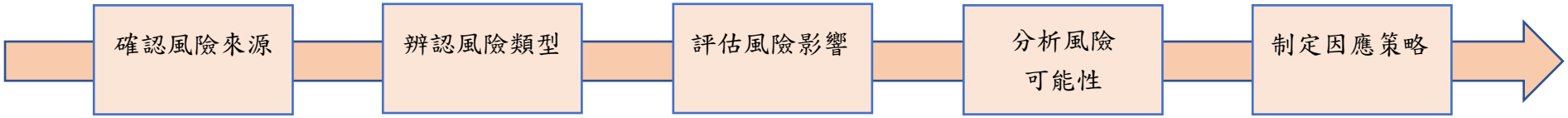
在管理方面，我們建立了數據收集與處理機制，包括按月記錄不動產租賃收益、能源使用，以及員工與社區反饋等數據。

為確保資訊的完整性，公司不定期進行內部審核，僅授權人員可操作與查閱數據。永續報告完成後，將透過公司網站或其他公開平台發布，確保資訊透明度並提升品牌形象。

所有永續相關文件保存至少五年，確保資訊交接順暢，並在保存期限屆滿後依規定銷毀，避免外洩。公司亦持續檢討與改進永續資訊管理程序，確保適用性與有效性，以應對不斷變化的法規與市場需求。

## 2.5 風險管理

中福國際為了有系統性的界定各項風險，由管理部門為主要風險負責單位，設立風險評估流程，提前因應潛在風險，提升企業的抗風險能力和永續發展。




**1.確認風險來源**

企業首先需找出可能的風險來源，這可能來自內部（如系統故障、操作疏失）或外部（如市場變動、法規變更、自然災害）。

確保所有可能影響企業運作的風險因素皆納入考量。

**2.辨識風險類型**

在確認風險來源後，需進一步分類風險，如財務風險、營運風險、法規風險或聲譽風險等，幫助企業更精準地應對不同類型的挑戰。

**3.評估風險影響**

針對每項風險，分析潛在影響範圍，包括對營運、財務或聲譽的損害程度，協助企業理解風險的嚴重性，以確保關鍵風險獲得優先處理。

**4.分析風險可能性**

了解影響後，需評估風險事件發生的可能性。透過歷史資料和專業判斷，企業能判定風險的發生頻率，將其納入整體管理計劃。

**5.制定因應策略**

根據風險的類型、影響與可能性，企業需制定具體的應對策略，如降低風險、風險轉移（如保險）、或制定緊急應變計劃，以減少風險對企業的衝擊。

| 議題 | 風險項目 | 風險管理相關辦法或因應措施 | 提供單位 |
|---|---|---|---|
| 經營環境 | 財務 | 公司營收目前明顯無法支應相關費用。雖公司銀行存款（活存及定存）約 3.2 億，具高流 動性之股票投資 1.1 億，合計約 4.35 億，惟長期營運現金流量為負數，須檢討因應。 | 財務部 |
| | 業務 | 1. 活化資產，中和辦公室已全數出租<br>2. 中壢廠承租戶，因廠房及設備老舊有安全顧慮，已全數搬遷，租金收入銳減。 | 業務部 |
| | 資安 | 1. 宣導公司資通安全及應注意事項，保障公司機密資料及個資安全<br>2. 設置獨立機房、異地備份等資料保護措施<br>3. 定期檢測其有效性 | 資安部 |
| | 職業安全 | 1. 員工參加職業安全衛生業務及急救人員講習<br>2. 全體員工除勞健保外，另提供員工團體保險 | 管理部 |
| | 人力資源 | 1. 落實員工福利辦法<br>2. 強化人員招聘管道及教育訓練<br>3. 訂定人權政策及相關聲明，並逐步落實<br>4. 公司章程規定，若年度結算有獲利，應提撥所分派期間不低於千分之二為員工酬勞員工酬勞，員工酬勞數額中，應提撥不低於百分之十為基層員工分派酬勞，吸引優秀員工 | 管理部 |
| | 環境/氣候 | 本公司無生產線。僅生活廢水及一般垃圾。 | 管理部 |
| 經濟 | 市場狀況 | 1. 不動產租賃價格，隨經濟景氣變動。<br>2. 本公司租賃業務，委託專業鑑價公司提供合理價格，供決策參考。 | 營業部 |
| 公司治理 | 誠信經營 | 1. 訂定誠信經營守則其他相關辦法，確保經營階層及員工無舞弊行為。<br>2. 訂定獨立董事職責範疇規則<br>3. 落實審計委員會及董事會職權 | 管理部 |
| | 股東權益 | 1. 公司自恢復交易後，皆於規定時間內公布財報。<br>2. 落實取得與處分資產辦法，避免利益輸送行為發生<br>3. 執行股東會決議事項，經法律程序，追究子公司股權交易案相關人之法律責任<br>4.董事會已授權董事長就中壢廠之相關規劃與進度報告。 | 管理部 |
| | 法律 | 1. 對外相關合約，委請律師提供意見及審閱 2. 落實印信管理辦法，控管用印文件 | 管理部 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | 3. 對外相關訴訟，皆委請律師通盤考量及統一處理 | |

## 2.6 經營績效

中福國際公司在 2025 年度整體營業活動，主要來源為中和商辦之租金收入，中壢廠廠房部分，因廠房老舊 且部分廠區遭破壞，恐影響承租戶安全，故未予出租，致年度營收下滑。日前經營團隊依股東會決 議及相關法令規定，申請各項拆除許可及作業，在公司全體同仁努力下，已順利取得主管機關相關 許可，且法院亦完成勘驗，待拆除作業依計畫完成後，公司將邁向資產活化與轉型的下一階段。

**單位：新台幣仟元**

| 產品項目 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|
| 營業收入 | 8,500 | 10,679 | 5,982 |
| 營業毛利 | 7,692 | 8,683 | 3,870 |
| 營業利益 | -52,623 | -50,837 | -60,467 |
| 稅後淨利 | -41,819 | -37,053 | -57,777 |
| 每股盈餘 | -0.30 | -0.27 | -0.41 |
| 員工薪資與福利 | 10,357 | 12,735 | 13,136 |
| 支付政府的款項 | 0 | 0 | 0 |
| 環境支出 | 0 | 0 | 0 |
| 社區投資 | 0 | 19.5 | 454 |

未來發展目標

短期目標：

中和辦公室已順利出租，未來收取固定租金，無須投入額外人力管理。積極研擬中壢廠閒置資產。

長期目標：

資源有效整合用以提升資產效益，並透過新經營項目引進或轉投資探詢各項發展可能。

### 稅務政策

本公司致力於貫徹稅務遵循並善盡企業社會責任，以創造企業價值和完善稅務風險管理為核心目標。我們制定了稅務治理政策與移轉訂價政策，並建立了完善的稅務管理制度與治理文化，同時設立了即時且高效的處理程序。透過這些措施，公司不僅強化內部稅務風險管理，更進一步提升企業價值，積極履行企業社會責任及公民義務，並持續推動永續發展，實現企業長期穩健的成長。

## 2.7 客戶關係管理

中福國際致力於在需求和供應之間建構高效平台，扮演客戶與租賃業者間的最佳橋梁，促進雙方更具效益的交易模式。藉由精準掌握這些要素，中福國際能有效提升交易效率，優化租賃作業運作，並為市場帶來最具競爭力的服務。

## 供應商

本公司為租賃業者，制定供應商管理政策，以確保供應鏈的穩定性、透明度及永續發展。此政策強調供應商需符合本公司對品質、道德經營及環境保護的標準。本公司將進行嚴格的供應商篩選與審核，定期評估供應商的表現，包括產品品質、交期準確性及服務表現，確保所有供應商具備合法資質及符合法規要求。此外，中福國際亦注重供應鏈中的社會責任，鼓勵供應商遵循勞工權益保障及環保措施，共同推動永續經營。若供應商發現違反法規或不當行為，本公司將啟動調查程序，必要時終止合作關係。此政策旨在建立長期穩定的合作夥伴關係，確保供應鏈運作高效且符合本公司對品質及永續發展的承諾。

## 評核供應商五大標準

| 標準 | 說明 |
| --- | --- |
| 品質管理 | 供應商需提供符合規格且穩定品質的產品，以確保最終產品能滿足市場需求。<br>本公司會定期檢查供應商的產品品質，並要求具備相關認證或品質保證計劃。 |
| 交期準確性 | 確保供應商能按時交貨，避免因延遲交付影響生產計劃和市場供應。 |

| 標準 | 說明 |
| --- | --- |
| | 公司會評估供應商的交期表現，並與其協商合理的交貨時程。 |
| 價格合理性與成本效益 | 供應商需提供具有競爭力的價格，同時確保產品符合品質標準。<br>本公司會持續分析價格結構及市場趨勢，確保雙方達成共贏的合作模式。 |
| 合規與道德經營 | 供應商必須符合相關法規及倫理標準，包括勞動法規、反貪腐政策及公平交易規定。 |
| 環境保護與永續發展 | 鼓勵供應商採用環保材料及可持續的生產方式，並遵循當地及國際的環境法規。<br>本公司優先與積極推動永續發展的供應商合作。 |

## 中福國際綠色作為

### 在地採購

中福國際優先選擇本地供應商進行採購，以縮短供應鏈距離，減少長途運輸帶來的碳足跡。透過支持在地經濟，公司不僅能提升供應效率，還能減少因跨國運輸而產生的能源消耗，實現環保與經濟效益的雙重目標。

這些綠色採購策略展現中福國際對環保的承諾，透過降低碳排放及支持在地採購，為推動永續發展及綠色供應鏈貢獻一份力量。

## 客戶

中福國際重視每一位客戶的反饋，將客訴視為改進的重要機會，客戶可透過電話直接反映任何寶貴意見。透過完善的客訴處理流程，中福國際迅速解決客戶問題，確保相似問題不再發生。中福國際針對常見客訴進行分類管理，並定期將客訴數據提交至管理層，作為流程優化和產品改進的依據。2025 年，客訴案件為 0 件。

| 客訴處理流程 | 說明 |
| --- | --- |
| 接收客訴 | 透過多種管道（如電話、電子郵件）即時接收客戶反饋，並由專責客服人員記錄客訴內容，包括產品資訊、問題描述及客戶聯繫方式。 |
| 確認與分類問題 | 根據客訴的性質進行分類，如品質問題或服務態度。針對不同類型的問題，分派給相應的部門或負責人進一步處理。 |
| 提出解決方案 | 根據問題分析結果，提出適當的解決方案，如修補改善、折扣補償或售後服務支援。確保解決方案符合企業政策且能讓客戶接受。 |
| 跟進與回饋 | 在執行解決方案後，客服人員需聯繫客戶確認其滿意度，並記錄處理結果。針對重複發生的問題，需提交給管理層進行流程優化。 |

# Ch3.永續重大性主題

## 3.1 永續推動小組

**永續推動小組**

中福國際於 2024 年設立永續推動小組(以下簡稱本小組)，執行社會責任與推動長期永續經營，本小組的設立，旨在規範企業營運活動符合對環境保護、社會公益、公司治理的實踐，在追求經濟效益的同時，平衡各項永續議題，使中福國際成為具備競爭優勢的永續經營典範。

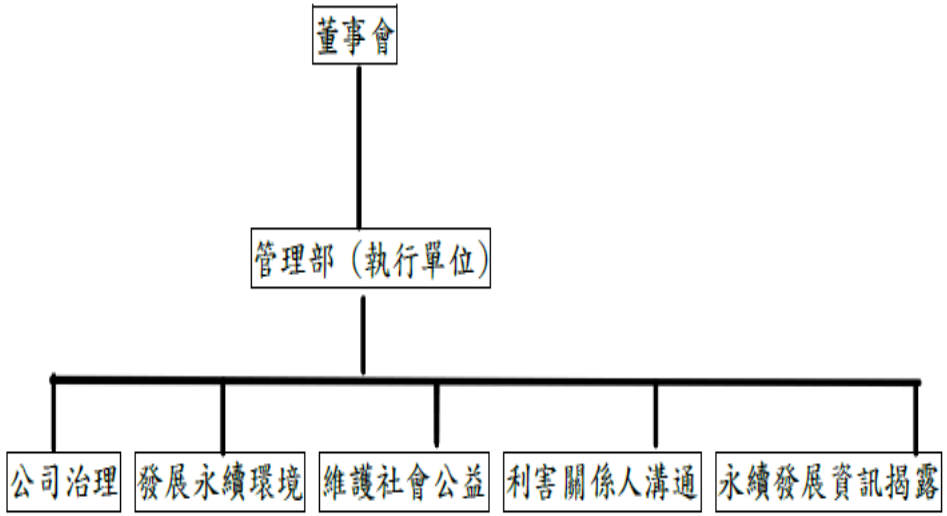
企業在永續報告書中揭露的資訊，均須經由本小組審議，保證其完整性與準確性，增強企業在市場中的信譽與利害關係人之間的信任。

**中福國際永續推動小組的角色與任務說明**

在中福國際，我們深知企業對環境、社會與治理（ESG）的責任。因此，我們成立了永續推動小組，專責推動公司永續發展的相關策略與行動，確保我們在追求經濟成長的同時，也兼顧環境保護與社會責任。

**永續推動小組的主要任務包括：**

1. **擬定永續發展策略與目標**
   (1) 根據國內外 ESG 趨勢與法規，制定中福國際的中長期永續策略。
2. **跨部門協調與執行**
   (1) 推動綠色辦公室、節能措施與員工永續教育。
3. **永續資料收集與報告撰寫**
   (1) 整合公司各項營運數據，製作**年度永續報告書**，揭露中福國際在環境、社會與治理方面的表現與進展。
   (2) 未來配合外部查證單位進行資料審閱，確保資訊透明與可信。
4. **利害關係人溝通**
   (1) 不定期與客戶、投資人、供應商與員工等利害關係人溝通，了解其關注的永續議題，並納入公司策略中。
   (2) 列出重大主題以加強利害關係人關注事項予以改善及優化。
5. **追蹤與改善**
   (1) 不定期檢視永續目標的達成情況，針對未達標部分提出改進方案。



## 3.2 推動永續政策執行情況

中福國際的永續核心建立在環境永續、社會共榮、幸福企業與治理透明四大支柱之上。我們相信，唯有在減少環境影響的同時，促進員工、社區與利害關係人的福祉，才能實現真正的永續經營。環境永續方面，我們推動綠色建築；社會共榮則強調包容與共生，我們積極打造平等的工作環境，並關懷社區的發展需求；治理透明性是我們維持市場信任的基礎，我們確保在所有經營活動中高度透明、負責任，並持續與利害關係人溝通。

本公司重視永續經營與利害關係人價值創造的平衡，通過負責任的經營，中福國際不僅專注於當前業務的成功，更希望在友善社會發揮積極的影響力，實現對未來的承諾。這種核心理念引領我們在每一個決策環節中，將永續發展視為一項長期的責任與使命，持續推動創新與改進，確保我們在不斷變化的市場中保持競爭力並實現永續成長。

### 永續政策

| 政策面向 | 政策說明 |
| --- | --- |
| 環境保護 | ● 推動碳排放減量，提升能源效率。 |
| 社會責任 | ● 提供員工多元包容的工作環境，促進性別平等。<br>● 強化職業健康與安全，定期提供培訓以預防職業災害。<br>● 建立員工與公司之間的透明溝通管道，促進良好的勞資關係。<br>● 積極參與社區發展與公益活動，擴大社會影響力。 |

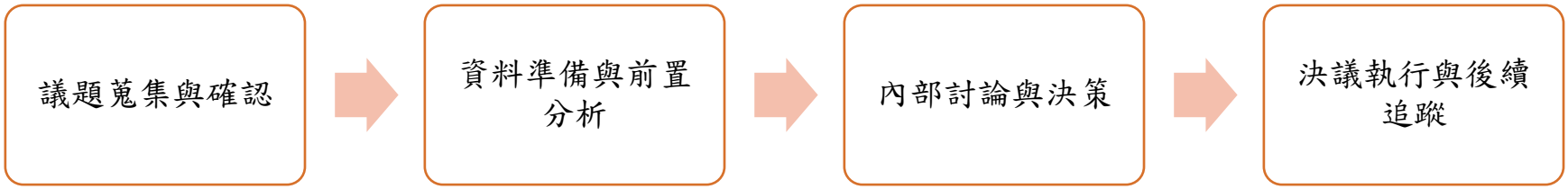
| 政策面向 | 政策說明 |
| --- | --- |
| 公司治理 | ● 完善治理架構，提升董事會在永續議題上的參與。<br>● 加強資訊揭露的透明性，確保永續報告書的公開。<br>● 強化風險管理，擬將永續考量融入企業決策與日常運營。 |

## 執行現況與未來展望

目前我們已將多項永續目標納入公司營運計畫中。例如推動綠色辦公室，降低對環境的影響。中福國際針對員工的健康和安全推行了全面的培訓與預防機制。我們的內部溝通系統也進一步優化，確保員工能積極參與決策並反映需求。

隨著氣候變遷的挑戰日益嚴峻，我們將積極參與減碳行動並計畫進一步提升資訊揭露的深度與即時性，加強董事會在永續議題上的參與度。

## 3.3 利害關係人與重大議題鑑別




### 步驟一 議題蒐集與確認

中福國際依循產業特性及內部主管協商討論，由各部門提出重大議題，包括經營策略、財務狀況、租賃市場變化、法規遵循或設備維護等，彙整後交由管理層確認討論重點，確保議題的時效性與必要性。公司在追求永續經營與企業獲利的同時，重視環境、社會及公司治理（ESG）議題，將其納入公司管理方針與日常營運活動，以確保企業永續發展。中福國際建立透明的溝通平台，持續追蹤利害關係人合理的需求與期望，誠信處理利害關係人在經濟、社會及環境層面的提問、申訴與建議，同時提供適當的回饋與改善方案以維持有效的雙向溝通。為促進與利害關係人的良好互動，公司亦於官網設立「利害關係人專區」，透過該專區提供專屬聯繫管道，讓利害關係人就永續報告書中的重大主題或其他報告內容提出疑問、建議或申訴，並確保此管道暢通無阻，透過即時回應促進良好的互動，展現中福國際對企業社會責任的承諾，進一步鞏固企業與利害關係人之間的信任與合作，共同推動永續發展目標的實現。

## 利害關係人溝通方式

| 利害關係人 | 重要性 | 溝通方式 |
| --- | --- | --- |
| 員工 | 員工是公司最寶貴的資產，也是企業成功的基石。中福國際致力於實踐透明的雙向溝通，以提升員工滿意度及忠誠度。 | 各項獎勵辦法、內部培訓課程、特殊節慶聚會、職工福利委員會、各層主管信箱。 |
| 客戶 | 客戶需求是企業產品與服務創新的核心驅動力，中福國際迅速回應消費者偏好及市場變化，以維繫客戶的信任及忠誠度 | 客戶窗口聯絡電話。 |
| 股東/投資者 | 股東及投資者為企業成長與穩健運營的關鍵支柱。中福國際致力於強化財務透明度及營運績效，追求穩健的長期財務回報，並藉由公開發佈永續報告展現 ESG 承諾，增強市場信任，吸引長期投資。 | 公司網站設有投資人專區。<br>每年召開股東常會、並不定期舉辦/參加法人說明會。<br>定期公佈財務報告及各項依規定之公告、重訊。 |
| 供應商 | 供應商為企業供應鏈管理的核心夥伴，其產品與服務的品質直接影響公司履行交付承諾的能力。 | 不定期之溝通會議。 |
| 政府機構 | 政府為市場規範與政策的制定者，對企業運營環境有影響。 | 派員工參加主管機關所舉辦之各類研討會、說明會。 |
| 銀行 | 銀行是資金提供者與風險管理者。他們對企業的財務狀況特別關注，因為這關係到貸款的安全性與償還能力。 | 以透明、不定期與專業方式為主，例如透過財報、財務簡報會議或主動提供經營狀況更新，來建立信任並維持良好關係。 |

### 步驟二 資料準備與前置分析

中福國際參考 GRI Standards 準則及相關部門負責蒐集數據與背景資訊，如市場報告、財務數據、租戶回饋或政府法規要求，並提供初步分析與解決方案建議，以利會議討論具體化。針對公司營運相關的經濟、環境及社會面向進行全面評估，系統性蒐集永續議題，最終統整出 7 項永續議題，透過內外部專家共同檢視分析，鑑別出重大議題。

### 步驟三 內部討論與決策

召開會議，由相關部門報告議題內容與分析結果，透過跨部門討論評估可行性、風險及影響，最終由管理層或董事會做出決策，並記錄決議事項與後續行動計畫。

### 步驟四 決議執行與後續追蹤

將會議決議交由負責部門執行，並設立追蹤機制，定期檢視執行情況與成效，若有未達預期效果或新變數，則重新檢討與修正策略，確保議題解決符合公司發展目標。

## 3.4 重大性議題管理

| 面向 | 重大議題 | 說明 |
|---|---|---|
| 治理 | 董事會及內稽 | 正面：治理透明、監督有效，能防止舞弊並確保企業穩健經營。<br><br>負面：結構鬆散或失職，可能導致決策失誤或內控失效。 |
| 治理 | 誠信經營及法規遵循 | 正面：建立誠信形象有助於提升品牌價值及市場口碑，增強客戶信任。<br><br>負面：違反法規或不誠信行為可能引發法律訴訟、罰款及信譽損害。 |
| 治理 | 願景與永續策略 | 正面：有清晰目標與長期規劃，能引導企業穩定發展並兼顧環境與社會責任。<br><br>負面：缺乏方向或策略落實不力，導致企業迷失方向、資源浪費。 |
| 社會 | 社會公益 | 正面：積極參與公益提升品牌形象，強化社會連結。。<br><br>負面：流於表面或作秀，易被外界批評為「漂綠」或偽善。 |
| 社會 | 員工照顧與關懷 | 正面：提供良好福利與成長空間，有助於提升士氣與留才。<br><br>負面：忽視員工需求，可能造成離職率高與負面口碑。 |
| 社會 | 人才吸引與留任。 | 正面：有效吸引及留任人才能提升企業創新與競爭力。<br><br>負面：若人才流失嚴重，會影響組織穩定及業務發展。 |

| | | |
|---|---|---|
| 環境 | 廢棄物管理 | 正面：強化廢棄物減量與處理、可兼顧環境與社會責任。<br><br>負面：管理不當會造成環境汙染與負擔。 |
| 環境 | 能資源管理 | 正面：建立能源使用、耗用狀況、溫室氣體排放等管理制度，減少能資源耗用並提高營運績效。<br><br>負面：未能有效管理能源消耗，將面臨高額的能源費用，且可能因能源價格波動或短期內需求增加，進一步推高公司的運營成本，對財務狀況造成壓力。 |

# Ch4.環境永續

## 4.1 氣候變遷策略

隨著氣候災害日益頻繁，中福國際面對氣候影響的風險增加，本公司提前因應氣候變化，鑑別相關氣候風險，並導入 TCFD 氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項指標全面分析中福國際的潛在營運風險。

### 治理

實踐企業永續治理需由公司各部門共同努力，中福國際透過董事會、功能性委員會，以及高階主管的領導，共同推動公司的永續發展目標。董事會作為公司治理的核心，負責確立企業長期發展方向及永續經營策略，透過定期審視市場趨勢及環境變遷風險，並在重大決策如資本支出、企業併購或撤資時，納入氣候相關風險和機會的考量，以確保公司在可持續發展方向上的一致性。董事會與高階主管緊密合作，制定年度預算及經營計劃，將減碳、節能和創新列為優先目標。高階主管作為公司的執行層，負責將董事會及各委員會制定的永續策略落實於企業的日常營運中。高階主管的職責包括制定並推動公司的能源轉型、綠色採購及永續產品創新等計劃，確保公司內部運作符合永續發展原則，同時負責管理與各利益相關者之間的溝通，促進企業社會責任的落實及品牌形象的提升。

永續發展小組則專注於制定並推動公司的 ESG 策略，涵蓋減碳、資源循環及社會責任等多個面向。該小組與高階主管協同合

作，負責制定具體的減碳目標與執行計劃，並監督其進度以確保與永續目標相符。永續發展小組定期審視並報告公司的氣候變遷風險與機會，協助董事會在決策時納入前瞻性考量，以提升企業的抗風險能力及市場競爭力。

薪酬委員會在永續治理中扮演了重要角色，其主要職責是設計並審核與永續發展目標掛鉤的薪酬激勵方案。這些方案旨在將企業高管的績效與公司在減碳及環境管理等關鍵領域的表現聯繫起來，確保領導層在追求財務績效的同時，亦能履行企業的永續承諾。薪酬委員會定期檢視公司在實現環境、社會及治理（ESG）目標上的進展，並將這些指標納入年度績效評估，確保內部激勵機制與永續策略一致。

審計委員會在公司內部控制及風險管理方面具有重要職責，確保企業的財務報告透明且準確，並降低與氣候變遷及市場波動相關的財務風險。委員會會定期檢討公司的風險控制流程及政策，並確保在管理層及董事會之間建立有效的溝通機制，從而實現內部監控與合規管理。審計委員會負責監督企業如何應對新興風險，包括氣候變遷及政策變革，確保公司財務及非財務資訊的揭露符合市場規範與投資者的期待。

## 策略

中福國際在 TCFD 框架下，鑑別出與氣候變遷相關的短、中、長期風險與機會，並將氣候影響因素納入整體營運考量。公司依據業務類型及財務規劃，識別出實體風險（如極端氣候影響供應鏈）及轉型風險（如政策變動），並制定應變及緩解計畫。透過情境模擬，公司預測未來可能的財務影響，積極採取前瞻性氣候行動，包括推動綠能政策及節能減碳措施，如減少廢棄物和推廣節能產品。公司由永續發展小組負責風險與機會管理，不定期向董事會報告，以確保全公司監控與落實策略，提升永續經營能力。

## 氣候相關機會與財務影響分析

| 氣候相關機會 | 影響期間 | 發生可能性 | 潛在財務影響 | 財務衝擊 | 因應措施 |
|---|---|---|---|---|---|
| 挑選在地供應商 | 長 | 高 | 碳成本減少 | 中 | 與在地優良供應商合作，確保公司需求如期完成。 |
| 優化內部設備 | 短 | 中 | 碳成本減少 | 中 | 使用能耗低的設備，如：變頻冷氣；進行數位轉型優化，降低紙張用量。 |

## 風險管理

中福國際的風險管理策略依循 TCFD 框架，整合氣候相關風險與企業營運決策。公司針對短期(三年內，2025-2026 年)、中期(三-五年內，2027-2029 年)和長期(五年以上，2030-2035 年)風險進行鑑別與管理。本公司的風險管理最高決策單位為董事會，由其核定整體之風險管理政策與重大決策。由各業務執行單位為最初風險辨識、評估，負責監督管控所屬單位之相關風險，經由稽核室之檢查及覆核內部控制制度缺失，確保各作業之風險獲得有效控制，並適時提出改善建議，並於 2025 年 12 月 12 日審計委員會及董事會報告。其管理流程涵蓋辨識、評估、因應和管理的步驟，強化與財務資訊的連結，確保風險在可控範圍內。公司加強風險與財務資訊的連結，降低營運中斷的風險。同時，建立報告機制，各單位不定期向董事會和永續發展小組報告風險管理進展，確保管理流程的透明度與有效性，加強企業面對氣候風險的韌性，確保在應對風險的同時，能把握市場轉型所帶來的機會，推動長期永續經營。

## 4.2 能源與溫室氣體管理(依 GRI3 鑑別之重大主題)

### 能源管理

中福國際持續致力於提升能源使用效率，能源消耗統計主要來源為電力使用及移動燃燒源（如：公務車(車用汽油、柴油）等。

| 能源使用概況 | | | |
|---|---|---|---|
| 定量指標 | 單位 | 2024 年 | 2025 年 |
| (內部)<br>電力使用量 | 度／年 | 14,326 | 112,261.89 |
| | GJ | 51.5636 | 404.1428 |
| (外部)<br>汽油使用量 | 公升／年 | 3,117.657 | 5,648.07 |
| | GJ | 98.8133 | 184.4492 |

| 能源使用概況 | | | |
|---|---|---|---|
| 定量指標 | 單位 | 2024 年 | 2025 年 |
| 組織特定度量 | 營業收入(百萬元) | 10.68 | 5.982 |
| 能源消耗量 | GJ | 149.76 | 387.50 |
| 能源密集度 | GJ/營業收入 | 14.02 | 64.78 |
| | (百萬元) | | |

備註：

1. 114 年之電力使用量計算範疇涵蓋：中和辦公室、中壢廠房。
2. 114 年汽油及柴油使用量計算範疇: 本公司 114 年度已無使用公務車，故以私車公用統計。
3. 資訊來源：電力使用量係以加總各營運據點每月電費單所列數據；汽油及柴油主要以實際對帳加油量為主。
4. 各類能源熱值轉換係數：電力 860 kcal/度；汽油 1 L = 7520 kcal
5. 1 千兆焦耳（GJ）= $10^9$ 焦耳（J）。
6. 1cal=4.187J

中福國際深知企業運營對氣候變遷所帶來的潛在影響，積極落實能源管理以減少溫室氣體排放。依據《溫室氣體盤查議定書》(GHG Protocol）標準進行排放量計算，本公司首次進行自主溫室氣體盤查，並將2024年設為未來排放量的基準年，將二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮等溫室氣體對氣候變遷的影響轉化為二氧化碳當量，計算範疇一、範疇二排放，以精確掌握公司各業務活動過程中的排放數據。設置具體的排放減量目標，期望自2025年起，逐年減少碳排放0.1%~0.5%，期望2030年能達成減少1%目標。

| 各類別排放量報告 | 2024 年 | 占比 | 2025 年 | 占比 |
|---|---|---|---|---|
| 範疇一、直接溫室氣體排放 | 15.1852 | 69.10% | 4.194 | 7.31% |
| 範疇二、能源間接溫室氣體排放 | 6.7905 | 30.90% | 53.212 | 92.69% |
| 總排放量 | **21.9757** | **100.00%** | **57.4060** | **100%** |
| 營業額(單位：新台幣百萬元) | **10,679** | | **5.982** | |
| 溫室氣體排放密集度(單位：公噸 $CO_2e$／百萬元營業額) | **2.057** | | **9.5964** | |

中福國際深刻了解企業節能減碳對環境及未來發展的重要性，因此積極執行多項節能減碳專案，涵蓋辦公室空調溫度調控、全區 LED 照明及回收分類推廣，以及採用節能標章設備等措施，致力於減少能源消耗和碳排放，為環境保護與永續發展貢獻一份力量。

| 節能減碳作為 |
|---|
| ➢ 辦公室室內空調調整與最適溫度 • 春夏（4~9 月）： 24~26 度 • 秋冬（10~3 月）： 21~23 度 |
| ➢ 使用 LED 燈具 |
| ➢ 提倡回收分類 |
| ➢ 使用貼有節能標章的設備 |
| ➢ 提倡步行上下樓梯 |

## 4.3 水資源管理

中福國際主要水源來自台灣自來水公司，主要用於辦公室之員工和客戶的日常生活用水。由於用水量有限，對當地水資源無顯著影響，使用過的污水皆排入下水道系統，因此無需進行放流水水質檢測。本公司對於節水相當重視，我們優先使用具節水標章的設備，如省水龍頭及馬桶，避免不必要的浪費。2025 年中福國際的取水量為 259.1537 公噸。

| **年度** | **2024 年** | **2025 年** |
|---|---|---|
| **取水量 (公噸)** | **173.78** | **259.1537** |
| **營業額(單位：新台幣百萬元)** | 10,679 | 5,982 |
| **用水密集度 (單位：$m^3$／百萬元營業額)** | **16.273** | **43.322** |

註：2024 年 7 月中和新辦公室才完成裝修，故用水量並非以全年度統計。

## 4.4 廢棄物管理(依 GRI3 鑑別之重大主題)

中福國際積極推動廢棄物管理措施，鼓勵員工落實垃圾分類與減量環保概念。所有廢棄物均依規範分類並由辦公室所在社區管委會委由合格清運商回收處理。

目前廢棄物皆為一般事業廢棄物，無有害物質。根據環境部統計，新北市 2025 年平均每人每日一般廢棄物產生量為 1.189 公斤(註 1)，以此數據估算中福國際在每日上班時間內的垃圾產出量為 1.189 公斤 × 8 人(註 2)x 248 工作天 ＝2,339.952 公斤。未來，公司將持續優化減量與回收再利用的策略，並加強各部門宣導，降低企業對環境的影響，逐步實現節能減碳目標。

註 1：新北市 2025 年平均每人每日一般廢棄物產生量資料出處 https://data.moenv.gov.tw/dataset/detail/STAT_P_03?utm_source=chatgpt.com

註 2:人數統計以 2025/12/31 為準。

# Ch5.員工關懷

## 5.1 人權維護

中福國際在制定《企業社會責任守則》時，本公司認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言」及國際人權公約精神，並依國內法規訂定相關員工管理辦法。

首先，中福國際致力於為員工創造一個安全且健康的工作環境。公司不僅僅是滿足基本的安全標準，而是積極推動健康和安全文化，透過提供健全的安全設施和進行定期的職業安全培訓，來保持員工的安全意識。此外，中福國際非常重視心理健康，確保每位員工在工作過程中都能感到舒適與受到尊重。

在這樣的環境中，員工的基本人權必須得到尊重。中福國際明言，任何形式的歧視都是不可接受的，包括性別、年齡、種族和宗教等方面的歧視。這不僅僅是遵循法律的要求，更是公司文化的一部分。企業透過營造多元和包容的環境，鼓勵員工發揮各自的潛能，並讓每一位成員都感受到自己在公司中的價值。

為了落實這些原則，中福國際堅守所有適用的勞動法規，這包括最低工資標準、加班費、休假權益等。公司對各種法規的尊重不僅僅體現在書面上，還融入日常管理和決策中。

同時，中福國際也強烈反對童工及強迫勞動。公司針對供應鏈進行嚴格的審查，確保所有合作夥伴都遵循這些基本的人權標準。公司理解，維護人權是持續的努力，並不僅僅是一次性的行動。透過建立持續的溝通和反饋機制，讓每位員工都能夠積極參與到人權

和社會責任的推進中來，促進公司文化向更高的標準邁進。中福國際堅持以負責任的態度來面對社會與環境的挑戰，透過不斷的努力來確保每一位員工的基本權利和福祉都能夠得到保障，從而在未來的發展中創造更大的社會價值。

中福國際致力於與員工保持密切溝通，設立對話渠道，鼓勵員工參與公司經營管理並發表意見，保障其知情權與參與權。在勞資協商方面，我們充分尊重員工的協商權，並積極提供相關資訊與必要設施，以促進雙方有效互動，確保工作條件及權益的協商在公平、公正的基礎上進行。公司承諾，對於任何可能影響員工的營運變動，將會以合理方式提前通知，以維護員工的知情權。

在員工健康與安全保障上，本公司提供適當的健康與急救設施，並持續降低工作環境中的風險因素，致力於職業災害的預防，以確保員工在職涯發展中得到充分的健康保障。公司所在辦公大樓有定期進行消防安全測試。另不定期對員工進行安全教育訓練，並派員參加工安與健康相關課程，提升安全與健康之知識。此外，公司設立完善的培訓機制，為員工提供充足的資源與機會，幫助其提升專業技能，支持職涯成長。本公司積極履行社會責任，參與捐贈公益活動，以推動社會發展與教育進步。

| | 聯合國全球盟約十項原則（UNGC） | 中福國際人權政策 |
|---|---|---|
| **人權** | 企業應支持並尊重國際公告的人權保護 | v |
| **勞工** | 消除一切形式的強迫和強制勞動 | v |
| | 有效消除童工 | v |
| | 消除就業和職業方面的歧視 | v |
| **環境** | 企業應對環境挑戰採取謹慎的態度 | v |

## 勞資關係

本公司之勞資關係管理以《勞動基準法》為依據，確保員工的出缺勤、例假日、請假及休假等運作皆符合法規與公司人事規章。

中福國際於 2025 年度並未因勞資糾紛遭受任何損失，亦無預期未來會發生勞資糾紛或因此產生相關損失之情形。透過定期的協商機制，公司積極管理並處理潛在的勞資問題，持續維護雙方良好的合作關係，並確保所有員工的權益與公司規章一致，進一步促進公司內部的穩定與和諧。

## 5.2 職場多元共榮

中福國際 2025 年底員工總人數為 8 人，人數無太大變化，主因營運無重大變動，員工對其工作內容日益熟練。其中，男性 5 人（62.5%），女性 3 人（37.5%），所有員工皆為全職，無定期契約或兼職人員。

| 類別 | 合計 | | 類別 | 合計 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 男性 | 女性 | | 男性 | 女性 |
| 經理人 (協理級以上) | 3 | 2 | 小於 30 歲 | 0 | 0 |
| 直接人員 (生產線人員) | 0 | 0 | 30-50 歲 (含) | 1 | 1 |
| 間接人員 (其他人員) | 2 | 1 | 大於 50 歲 | 4 | 2 |
| **合計** | **5** | **3** | **合計** | **5** | **3** |
| 永久聘雇員工[註1] | 5 | 3 | 原住民身分 | 0 | 0 |
| 臨時員工[註2] | 0 | 0 | 身障人士 | 0 | 0 |
| **合計** | **5** | **3** | 其他（請說明） | 0 | 0 |
| 全職員工[註3] | 5 | 3 | **合計** | **0** | **0** |
| 兼職員工[註4] | 0 | 0 | | | |
| 無時數保證員工[註5] | 0 | 0 | | | |
| **合計** | **5** | **3** | | | |

註 1：永久聘雇員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。

註 2： 臨時員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時　結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。

註 3：全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。

註 4：兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
註 5：無時數保證員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。(零時工、待命員工)
註 6:人數統計以 2025/12/31 為準。

2025 年中福國際新進員工總人數為 2 人，離職員工為 1 人；新進率為 25%、離職率為 12.5%。

| 新進員工人數(位) | | | 員工新進率(%) | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 類別 | 台灣 | | 類別 | 台灣 | |
| | 男 | 女 | | 男 | 女 |
| 2023 年 | 3 | 5 | 2023 年 | 33.3 | 55.5 |
| 2024 年 | 2 | 1 | 2024 年 | 33.3 | 16.6 |
| 2025 年 | 1 | 1 | 2025 年 | 50 | 50 |
| 總計 | | | 總計 | - | - |

中福國際重視當地人才，2025 年招募當地居民為高階主管比例為 100%。

| 年度 | 當地居民為高階主管比例(%) |
|---|---|
| 2023 年 | 100 |
| 2024 年 | 100 |
| 2025 年 | 100 |

中福國際積極推動性別平等，致力於營造公平的工作環境。公司內部的性別比例展現了這項承諾：女性員工佔總員工數的37.5%、女性在主管職位中的比例為 40%，而在高階主管層級，女性佔比則為 0%。這些數據顯示中福國際在促進性別多元化及平等機會上的努力情形。

| 人權指標 | 女性占總員工百分比(%) | 女性占總主管百分比(%) | 女性占高階主管百分比(%) |
|---|---|---|---|
| 2023 年 | 44 | 60 | 0 |
| 2024 年 | 33 | 40 | 0 |
| 2025 年 | 37.5 | 40 | 0 |

註：高階主管指總經理、副總經理。

## 5.3 人才培訓 (依 GRI3 鑑別之重大主題)

優秀人才是企業永續成長及創新的關鍵，中福國際積極營造人才發展的工作環境，並以完善的招募策略和人才留任計劃，致力於成為優秀專業人士的首選雇主。我們不僅重視吸引具備專業技能和創新思維的頂尖人才，更致力於創建一個以員工為核心、充滿活力的工作文化，並為員工的職業生涯發展提供多樣化支持。

中福國際高度重視員工的持續學習與專業技能提升，透過多項制度支持員工的職業發展，公司為員工提供進修及旅遊補助等多項福利，並確保這些制度有效執行。員工可向部門主管申請外部進修課程，以提升與其職務相關的專業能力。

中福國際的進修政策強調員工的學習與成長，提升員工的專業能力，幫助員工在職業生涯中不斷成長，進一步提高工作效率與品質，並為他們提供資源和機會，確保在競爭激烈的市場中保持專業優勢。為了提高員工的素質及工作技能，本公司針對新進員工設有完善的職前教育訓練，幫助他們快速融入工作環境，提升工作效率和品質。此外，公司鼓勵員工參加專業外部訓練課程，從而持續培養優秀的專業人才。

## 課程訓練

| 內部訓練課程名稱 | 說明 | 時數 |
|---|---|---|
| ESG 教育訓練 | ➢ **公司歷史與願景**：介紹公司成立背景、發展歷程及未來目標。<br>➢ **核心價值與文化**：講解企業核心價值，如誠信、創新、永續發展等。<br>➢ **組織架構與部門職能**：概述各部門的職責及合作流程。<br>➢ **行為守則與職場倫理**：說明公司規範、員工行為標準及反歧視政策。 | **3** |
| 溫室氣體盤查 | ➢ **崗位職責與績效目標**：明確說明每位新人的工作職責及考核標準。<br>➢ **標準作業流程(SOP)**：講解各項日常工作流程及規範操作方法。<br>➢ **工具與系統操作**：培訓使用企業內部系統及數位工具的基本技巧。<br>➢ **問題解決與風險管理**：提供解決問題的步驟及風險預防知識。 | **3** |

| 課程主題 | 上課人次 | 上課時數 |
|---|---|---|
| 『Excel 樞紐分析在財務、股務、成本分攤、稽核及與 Word 聯合運用班』 | 1 | 6 |
| 防火管理人 | 1 | 12 |
| 職業安全衛生業務主管（營造業甲種業務主管）在職教育訓練 | 1 | 6 |

## 員工受訓統計表

**2025 年度教育訓練時數共 6 人 72 小時(含管理階層及員工)。**

| 類別 | 人數 | 時數 |
|---|---|---|
| 會計/財務/稽核/公司治理等領域 | 5 | 54 |
| 職安領域 | 1 | 18 |
| **合計** | **6** | **72** |

| 員工類型 | 男性 | | 女性 | | 合計 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 受訓人數 | 受訓時數 | 受訓人數 | 受訓時數 | 受訓人數 | 受訓時數 | 平均受訓時數 |
| 高階主管 | 2 | 12 | 0 | 0 | 2 | 12 | 6 |
| 中階主管 | 1 | 18 | 2 | 24 | 3 | 42 | 14 |
| 一般人員 | 1 | 18 | 0 | 0 | 1 | 18 | 18 |
| 人數/時數合計 | 4 | 48 | 2 | 24 | 6 | 72 | 12 |

註:人數統計以 2025/12/31 為準。

## 5.4 薪酬與福利制度 (依 GRI3 鑑別之重大主題)

中福國際的薪酬政策嚴格遵循相關法規，確保所有員工享有平等的待遇，不因種族、性別、年齡、宗教信仰等因素受到不公平對待。我們致力於建立一個具競爭力且符合市場標準的薪酬制度，以吸引、激勵並留住人才，保障每位員工的權益。

員工的薪酬結構由固定薪酬、年終獎金及員工酬勞組成。固定薪酬基於職務和職等，並綜合考量員工的學歷、經歷、專業能力及年資等因素，參照外部市場的薪酬標準進行調整。年終獎金依據公司的年度營運狀況及每位員工的績效考核結果，由各部門主管和董事長核定後發放。依據公司章程規定，當年度扣除員工酬勞前的稅前利益彌補虧損後，如有盈餘，公司將提撥不低於千分之二的利潤作為員工酬勞，以現金形式發放，該酬勞包括符合條件的從屬公司員工。具體的酬勞發放辦法由董事會制定，在確保合法合規的前提下，中福國際嚴格遵守公平薪酬原則，絕不因員工的種族、性別、年齡、婚姻狀況或其他非工作相關因素而給予差異化待遇。

2025 年及 2024 年度平均員工薪資費用分別為$1,302(仟元)及$1,143(仟元)；民國 2025 年及 2024 年度平均員工薪資費用調整變動分別為 13.9%。

### 年度總薪酬比率

2025 年所有員工不包括薪酬最高之個人薪酬中位數為 1,279(仟元)，相較於 2024 年增加 104.64%，所有員工不包括薪酬最高之個人薪酬平均數為 1,040(仟元)，相較於 2024 年增加 0.67%。本公司堅守利潤共享的經營方針，將營運成果妥善分配，適時回饋員工，確保員工能共同享有企業的成長成果。

## 福利措施

本公司設有中福員工福利辦法，提供完善的員工福利措施，除了依據《勞動基準法》及相關法令保障員工基本權益外，考量員工的各方面需求，從生活、工作到健康，致力於打造一個完善的福利體系，讓員工在舒適且安全的環境中工作，感受我們對同仁們的重視及關懷。本公司推動多樣化的福利制度，於婚喪喜慶及生育等情況提供補助，並在員工生日、春節、端午節、中秋節等重要節日時致贈禮品或禮券。

### 福利重點摘要：

**喪葬互助金**

員工本人過世補助 30,000 元，員工父母、配偶或子女過世補助 5,000 元。

**生育補助金**

員工本人或配偶生產可申請 5,000 元，需附出生證明。

**結婚互助金**

結婚可申請 6,000 元，需附結婚證書或喜帖影本，限申請一次。

**住院互助**

員工住院滿四日補助 3,000 元，父母、配偶、子女住院補助 1,000 元，每三個月可請領一次。

**教育訓練補助**

每年最高可申請 10,000 元，需附教育訓練申請單及發票或收據。

**旅遊補助金**

每年國內外旅遊補助最高 5,000 元，一日遊補助最高 2,800 元，員工服務未滿三個月不適用。

**節慶及生日禮金**

- 過年開工紅包 600 元
- 端午節及中秋節禮金各 2,000 元
- 生日禮金 1,000 元

### 退休金

中福國際依據《勞動基準法》，實施確定提撥的退休金辦法，適用於所有本國籍員工。

本公司每月根據員工的薪資，按 6%的比例提撥退休金至勞保局管理的員工個人專戶，並根據累積的專戶金額與收益，員工可選擇退休時一次性領取或按月領取退休金，中福國際 2025 年提撥之退休金金額為 374(仟元)。

## 5.5 職業安全衛生

員工是企業最珍貴的資產，他們的智慧與創造力為公司的持續創新注入無限可能。中福國際努力提供安全、舒適的工作環境與豐富的發展機會，讓每位員工都能發揮潛力，共同創造企業的成功。

- **工作環境**

  公司主要工作環境為辦公室，並與辦公大樓的管理委員會密切合作。辦公室內的安全設施完善，每個隔間皆配有偵煙器，開放

座位區則每三排座位裝設一個偵煙器。此外，公司的通風系統、逃生設備及逃生通道均維護良好，確保在緊急情況下能迅速、安全地撤離。

- **安全促進**

  除了依法為員工辦理勞工保險及全民健康保險，公司每年主動為全體員工投保團體保險，提供更多的保障。同時，為加強辦公室的安全，公司在大樓門禁管制上也配合大樓管理委員會，辦公大樓設有管理員及監視器輔助監控，並在夜間及假日進一步加強人員進出管理，確保員工及公司財產的安全。

## 職業安全衛生管理系統

中福國際致力於建立並維護一個穩定、健康且安全的工作環境，持續改進並有效預防可能的職業風險。

中福國際公司承諾遵循以下職業安全衛生管理方針：

- ◆ 遵守法規：嚴格遵循各項國際及當地職業安全衛生相關法規，並定期檢視符合性。
- ◆ 風險控制：針對辨識出的風險進行評估及分級管理，制定相應控制措施，以達到事故預防的目標。
- ◆ 持續改進：定期檢討並優化安全管理措施，以提升職場安全衛生管理系統的效能。
- ◆ 員工參與：鼓勵員工積極參與安全衛生培訓及風險防範，並建立有效的溝通機制。

中福國際公司高度重視員工的安全意識，定期提供職業安全培訓及事故應急演練，內容涵蓋物流搬運、展示操作和辦公室應急處置等多個場景，公司另設有專業的安全衛生教育課程，幫助員工掌握風險識別和意外處理的知識與技能。

公司對於每一起事故或未遂事件進行調查，透過現場勘查、相關人員訪談和原因分析，形成詳細的調查報告，並制定相應的改善措施以防止類似事件再次發生。事故調查報告定期向管理層報告，並將事故教訓納入培訓教材，確保全體員工從中學習並提高風險意識。

中福國際秉持「員工安全至上」的原則，致力於為每位員工提供安全、健康的工作環境。我們積極推動職業安全衛生管理系統，全面落實危害辨識、風險評估及事故調查程序，確保風險防控和持續改進的實現。

中福國際定期進行工作場所的員工健康和安全進行檢視。

## 風險評估

職場安全對於企業永續運營的重要性不容小覷，中福國際建立了嚴謹的風險評估及管理機制，以確保作業環境的安全與員工的健康。本公司透過系統化的危害辨識，全面評估物流、產品展示及辦公場所中的潛在風險，並根據風險的嚴重性和發生頻率進行分級管理，針對高風險區域設置嚴格的控制措施，包括採用安全輔助設備、優化操作流程及提供定期的專業安全培訓。為確保風險管理措施的持續有效，公司定期進行風險再評估，並依據最新的安全標準進行改善與優化。

## 事故調查與改善

為了提高職場安全管理的品質，我們針對所有事故或未遂事件進行全面調查。針對銷售現場可能發生的事件，公司設置了標準的事故報告和調查流程，由職業安全團隊進行現場調查、訪談及原因分析。事故調查結果及改進措施會向全體員工公布，並將改進計劃納入日常安全監控中，以確保類似事件不再發生。

# Ch6.社會共榮

## 6.1 社會關懷(依 GRI3 鑑別之重大主題)

中福國際的社會關懷體現在多個層面，展現了其對社會責任的堅定承諾。企業不僅專注於自身運營的成功，也意識到自身對社會的影響，並努力回饋社會以促進可持續發展。公司積極參與社區/地方鄰里建設，支援當地社會活動和慈善專案。中福國際透過贊助和志願服務活動，鼓勵員工參與社區/地方鄰里服務，這不僅增進了企業與社區/地方鄰里之間的聯絡，還提升了員工的社會責任感。例如捐贈物資給公益群體，為社區/地方鄰里的發展貢獻力量。

最後，中福國際積極倡導企業內部的道德文化，鼓勵員工在工作中表現出善良和關懷。公司建立了一個開放的溝通環境，促進員工之間的相互支援與幫助，營造出積極向上、和諧共處的工作氛圍。中福國際的社會關懷策略不僅有助於提升企業的公共形象，還在實質上改善了社區/地方鄰里和環境，實現了企業與社會的雙贏。

| 受益對象 | 捐款日期 | 捐款金額 | 產出與影響 |
| --- | --- | --- | --- |
| 中和區廟美里寒冬送暖 | 2025/01/10 | 20,000 | 實踐社會責任及關懷地方低收入戶 |
| 中壢區內厝里寒冬送暖物資 | 2025/01/13 | 11,003 | 實踐社會責任及關懷地方低收入戶 |
| 桃園市大崙崇德宮 | 2025/01/31 | 5,000 | 宮廟贊普，敦親睦鄰。 |
| 新北市中和廣濟宮油香 | 2025/02/28 | 5,000 | 宮廟贊普，敦親睦鄰。 |
| 社團法人台灣心義工團 | 2025/08/12 | 400,000 | 丹娜絲颱風受災重建 |
| 中和區廟美里贊普 | 2025/08/20 | 3,000 | 宮廟贊普，敦親睦鄰。 |
| 中和區廟美里獎助學金 | 2025/11/05 | 10,000 | 提供獎助學金，敦親睦鄰。 |



感謝狀

茲感謝

中福國際股份有限公司

贊助寒冬送暖善款貳萬元整，

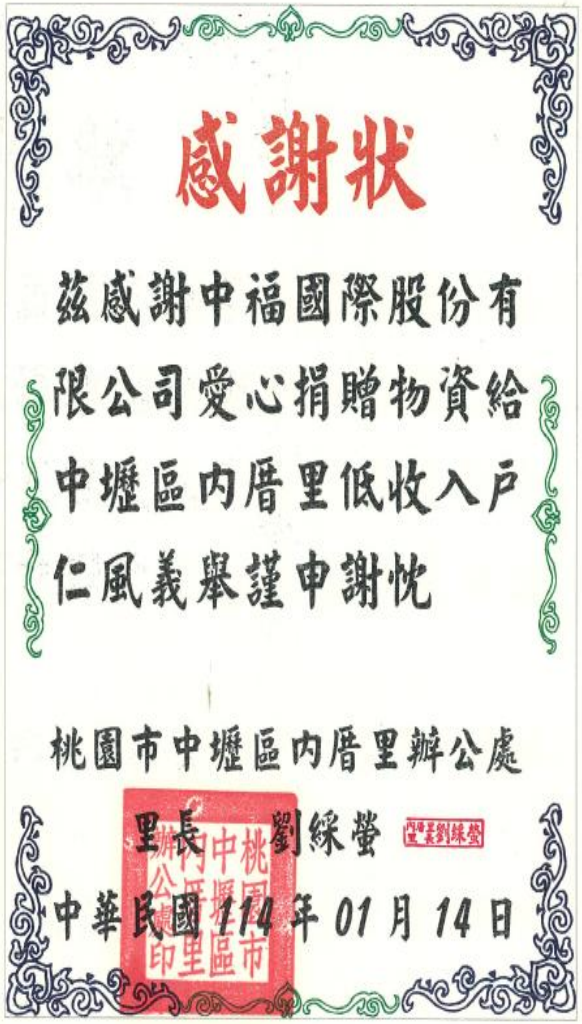
熱心參與慈善事宜，貢獻良多，由衷感

謝。謹以此狀，敬申謝忱。

新北市中和區廟美里辦公處

里長 鄭鈞璋

中 華 民 國 1 1 4 年 1 月 2 2 日



感謝狀

茲感謝中福國際股份有

限公司愛心捐贈物資給

中壢區內厝里低收入戶

仁風義舉謹申謝忱

桃園市中壢區內厝里辦公處

里長 劉綠螢

中華民國 114 年 01 月 14 日



感謝狀

茲感謝

中福國際股份有限公司

贊助獎學金壹萬元整，

熱心參與慈善事宜，貢獻良多，由衷感謝。

謹以此狀，敬申謝忱。

廟美里 里長 鄭鈞璋

中華民國 114 年 11 月 29 日

# Ch7.附錄

## 7.1 GRI standard 指標索引

| | |
|---|---|
| **使用說明** | 中福國際已依 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內的內容。 |
| **GRI 使用版本** | GRI 1：基礎 2021 |
| **GRI 行業準則應用** | 不適用 GRI 行業準則 |

| 編號 | 揭露指標 | 章節 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| GRI 2 一般揭露 | | | |
| 2-1 | 組織詳細資訊 | 1.1 公司簡介、1.2 營運概況 | 8-9、11 |
| 2-2 | 組織永續報導中包含實體 | 關於本報告書、1.1 公司簡介 | 7-8 |
| 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡 | 關於本報告書 | 6-7 |
| 2-4 | 資訊重編 | 關於本報告書 | 7 |
| 2-5 | 外部保證/確信 | 關於本報告書 | 7 |
| 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 1.2 營運概況 | 11-13 |
| 2-7 | 員工 | 5.2 職場多元共榮 | 63-65 |
| 2-8 | 非員工的工作者 | 5.2 職場多元共榮 | 63 |
| 2-9 | 治理結構及組成 | 2.1 公司治理 | 17-28 |
| 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 2.1 公司治理 | 17-19 |
| 2-11 | 最高治理單位主席 | 1.1 公司簡介、2.1 公司治理 | 10、17-18 |
| 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 2.1 公司治理、2.5 風險管理、3.1 永續推動小組 | 17、35-38、43-44 |
| 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 2.1 公司治理、3.1 永續推動小組 | 17、43-44 |
| 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 2.1 公司治理 | 17 |
| 2-15 | 利益衝突 | 1.2 營運概況、2.1 公司治理 | 15、17-18 |
| 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 3.3 利害關係人與重大議題鑑別 | 47-51 |
| 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 2.1 公司治理 | 20、23 |
| 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 2.1 公司治理 | 21-24 |

| 編號 | 揭露指標 | 章節 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| 2-19 | 薪酬政策 | 2.1 公司治理 | 24、27-28 |
| 2-20 | 薪酬決定流程 | 2.1 公司治理<br>5.4 薪酬與福利制度 | 27-28<br>69 |
| 2-21 | 年度總薪酬比率 | 5.4 薪酬與福利制度 | 69-71 |
| 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 董事長的話 | 4-5 |
| 2-23 | 政策承諾 | 董事長的話、3.2 推動永續政策執行情況、5.1 人權維護 | 4-5、45-46、60-61 |
| 2-24 | 納入政策承諾 | 董事長的話、3.2 推動永續政策執行情況、5.1 人權維護 | 4-5、45-46、60-61 |
| 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 3.3 利害關係人與重大議題鑑別 | 47-51 |
| 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 3.2 推動永續政策執行情況、3.3 利害關係人與重大議題鑑別 | 45-51 |
| 2-27 | 法規遵循 | 2.2 誠信經營與法令遵循 | 28-29 |
| 2-29 | 利害關係人議合方針 | 3.3 利害關係人與重大議題鑑別 | 47-49 |
| GRI 3 重大主題 | | | |
| 3-1 | 決定重大主題的流程 | 3.3 利害關係人與重大議題鑑別 | 47-49 |
| 3-2 | 重大主題列表 | 3.4 重大性議題管理 | 50-51 |
| 3-3 | 重大主題管理 | 3.4 重大性議題管理 | 50-51 |
| 200 系列經濟面 | | | |
| 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟績效 | 2.6 經營績效 | 38-39 |
| 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 | 4.1 氣候變遷策略 | 52-54 |

| 編號 | 揭露指標 | 章節 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| 201-3 | 定義福利計劃義務與其他退休計畫 | 5.4 薪酬與福利制度 | 69-71 |
| 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 5.2 職場多元共榮 | 64 |
| 205-1 | 已進行貪腐風險評估的營運據點 | 2.2 誠信經營與法令遵循 | 31-32 |
| 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 2.2 誠信經營與法令遵循 | 30-32 |
| 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 2.2 誠信經營與法令遵循 | 32 |
| 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 2.2 誠信經營與法令遵循 | 30-32 |
| 207-1 | 稅務方針 | 2.6 經營績效 | 38-39 |
| 300 系列環境面 | | | |
| 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 4.2 能源與溫室氣體管理 | 55-56 |
| 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | 4.2 能源與溫室氣體管理 | 55-56 |
| 302-3 | 能源密集度 | 4.2 能源與溫室氣體管理 | 56 |
| 303-3:2018 | 取水量 | 4.3 水資源管理 | 58 |
| 303-4:2018 | 排水量 | 4.3 水資源管理 | 58 |
| 303-5:2018 | 耗水量 | 4.3 水資源管理 | 58 |
| 305-1 | 直接(範疇一)溫室氣體排放 | 4.2 能源與溫室氣體管理 | 57 |
| 305-2 | 能源間接(範疇二)溫室氣體排放 | 4.2 能源與溫室氣體管理 | 57 |
| 305-4 | 溫室氣體排放密集度 | 4.2 能源與溫室氣體管理 | 57 |
| 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 4.2 能源與溫室氣體管理 | 57 |
| 306-3:2020 | 廢棄物的產生 | 4.4 廢棄物管理 | 59 |
| 306-4:2020 | 廢棄物的處置移轉 | 4.4 廢棄物管理 | 59 |
| 306-5:2020 | 廢棄物的直接處置 | 4.4 廢棄物管理 | 59 |

| 編號 | 揭露指標 | 章節 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| 308-1 | 採用環境標準篩選新供應商 | 2.7 客戶關係管理 | 40-41 |
| 308-2 | 供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動 | 2.7 客戶關係管理、4.1 氣候變遷策略 | 40-41、52-54 |
| 400 系列社會面 | | | |
| 401-1 | 新進員工和離職員工 | 5.2 職場多元共榮 | 64 |
| 401-2 | 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 | 5.3 人才培訓、5.4 薪酬與福利制度 | 66、70-71 |
| 403-1:2018 | 職業安全衛生管理系統 | 5.5 職業安全衛生 | 73-74 |
| 403-2:2018 | 危害辨識、風險評估、及事故調查 | 5.5 職業安全衛生 | 73-74 |
| 403-3:2018 | 職業健康服務 | 5.1 人權維護、5.4 薪酬與福利制度、5.5 職業安全衛生 | 60-61、70-74 |
| 403-4:2018 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | 3.2 推動永續政策執行情況、5.5 職業安全衛生 | 45-46、73 |
| 403-5:2018 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 5.3 人才培訓、5.5 職業安全衛生 | 66-67、73 |
| 403-6:2018 | 工作者健康促進 | 5.1 人權維護、5.5 職業安全衛生 | 60-61、74 |
| 403-7:2018 | 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 | 2.5 風險管理、5.5 職業安全衛生 | 35-36、71-74 |
| 403-8:2018 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 5.5 職業安全衛生 | 71-74 |
| 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 5.3 人才培訓 | 68 |
| 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 5.3 人才培訓、5.4 薪酬與福利制度 | 66-71 |
| 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例 | 5.4 薪酬與福利制度 | 69 |

| 編號 | 揭露指標 | 章節 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 2.1 公司治理、5.1 人權維護、5.2 職場多元共榮 | 19-20、60-61、63-65 |
| 407-1 | 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商 | 2.7 客戶關係管理 | 40-41 |
| 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 5.1 人權維護 | 60-61 |
| 409-1 | 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 | 2.7 客戶關係管理 | 40-41 |
| 414-1 | 新供應商使用社會準則篩選 | 2.7 客戶關係管理 | 40-41 |
| 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 2.3 資訊安全管理 | 33 |

# 7.2 上市上櫃公司氣候相關資訊

台灣證券交易所「上市公司編製申報永續報告書作業辦法」

第四條之一 附表二 上市上櫃公司氣候相關資訊

| 項目 | 執行情形 |
| --- | --- |
| 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。 | 本公司由董事長指派成員成立永續發展小組，由公司治理主管擔任總召集人，每年至少召開一次會議，於會議中依經濟、社會及環境面相討論公司永續發展目標，對於公司營運可能產生的氣候變遷風險、能源使用效率、涉及環境衝擊等議題，每年均編制永續報告書並向董事會報告。<br><br>或詳 3.1 氣候變遷風險管理 |

| 項目 | 執行情形 |
| --- | --- |
| 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)。<br><br>3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | 本公司鑑別出的風險與機會如下： |

| 類別 | 構面 | 機會/風險名稱 | 說明 | 發生可能性 | 發生影響程度 | 對財務的影響 | 因應措施 | 目標 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 機會 | 資源效率 | 採用節能設備 | 更換低碳產品及設備，節省能源耗用 | 中 | 低 | 能源成本減少 | 更新能耗低的設備，如：節能燈具和空調主機 | 更新節能設備，降低用電和溫室氣體產生 |
| 轉型風險 | 政策法規 | 強化排放量報導 | 相關法規規定趨嚴，揭露要求更完整 | 長期 | 高 | 營運成本增加 | 建立完善的排放數據管理系統，確保準確性與透明度，同時與政府保持密切溝通以確保合規。 | 1. 持續進行組織溫室氣體盤查與第三方查證<br>2. 評估擴大盤查範圍。 |

| 項目 | 執行情形 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 實體風險 | 立即性 | 極端氣候(洪水與颱風)的發生頻率增加 | 颱風帶來的強風與豪雨可能對廠房造成實體環境損壞 | 短期 | 中 | 氣候保險費用成本增加，以及商品財損 | 若颱風或氣候因素影響，並於颱風季節前做好廠內外環境檢視並適時檢修廠房實體環境 | 於颱風後進行災巡，如有異常立即處理，避免後續災害發生 |
| 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。 | 董事會為公司風險控管的最高決策單位，為健全風險評估及強化管理機能，董事會於 2024 年決議設置永續推動小組，負責辨識和管理企業營運之風險，包含氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險，並主導相關因應措施之規劃。永續推動小組對於公司營運可能產生的氣候變遷風險、能源使用效率、環境衝擊、及社會責任等議題，在會議中依經濟、社會及環境面向，討論公司永續發展目標，並定期向董事會報告執行進度，以及公司面臨的氣候變遷風險與機會，協助董事會在決策時納入前瞻性考量，以提升企業的抗風險能力及市場競爭力；永續推動小組係依據各部門業務範疇，納入氣候相關風險和機會的考量，以確保公司在可持續發展方向上的一致性。 | | | | | | | | |
| 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 | 本公司尚未執行氣候變遷情境分析。 | | | | | | | | |

| 項目 | 執行情形 |
| --- | --- |
| 要財務影響。 | |
| 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。 | 本公司永續推動小組與管理階層積極評估各項轉型計畫核減碳措施，待有具體目標即正式對外說明。 |
| 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 本公司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。 | 目標(2025~2026年)<br><br>1.以14064-1 標準，進行組織型的溫室氣體盤查作業(包括範疇1、範疇2)。<br><br>2.逐年減少碳排放0.1%~0.5%，期望2030年能達成減少1%目標。<br><br>3.逐步汰舊更新設備、作業流程改善計畫。 |
| | 執行計畫:<br><br>1.進行組織溫室氣體盤查作業，統計組織碳排放量數據。<br><br>2.檢視內部設備，提報改善方案。 |
| 9. 溫室氣體盤查及確 | 本公司依規定2026年起才需揭露盤查數據，但仍於2025年進行自主盤查2025年數據，涵蓋範圍為本公 |

| 項目 | 執行情形 |
| --- | --- |
| 信情形( 表格如下頁所示)。 | 司溫室氣體排放量，未來依照上市櫃公司永續發展路徑圖規劃，於2026揭露母公司盤查資訊，並於2028年通過第三方確信/驗證。 |
| 10. 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)。 | 請詳以下說明。 |

最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1 溫室氣體盤查資訊

| 敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO2e)、密集度(公噸CO2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。 |
| --- |

1.依據依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，盤查時程及資料涵蓋範圍如下：

(1) 母公司應於 2026 年完成盤查。
(2) 合併財務報告子公司應於 2027 年完成盤查。

2. 本公司依規定 2026 年起才需揭露盤查數據，但仍於 2025 年進行自主盤查 2025 年數據，涵蓋範圍為本公司溫室氣體排放量，具體數據詳見下表：

| 能源類別 | 2025 年<br>總溫室氣體<br>（公噸 CO2e/年） |
|---|---|
| 範疇一 | 4.194 |
| 範疇二 | 53.212 |
| 範疇三 | 未進行盤查 |
| 合計 | 57.4060 |
| 溫室氣體排放量密集度<br>（tCO2e/百萬元） | **9.5964** |