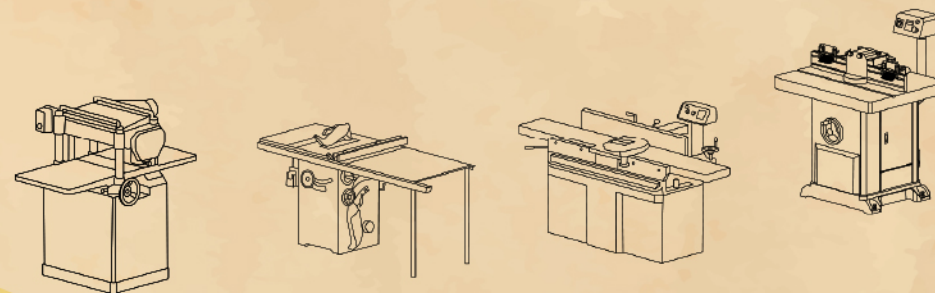


2025

巨庭機械永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

永續創新・共築未來
Innovate for a Sustainable Future



目錄

前言

關於報告書	2
董事長的話	3

1 關於巨庭

1.1 公司簡介	5
1.2 永續治理	7
1.3 利害關係人鑑別與議合	8
1.4 重大永續主題鑑別	10

2 公司治理

2.1 公司治理架構	13
2.2 風險管理	21
2.3 法遵與誠信經營	23
2.4 客戶關係管理	26
2.5 產品品質責任	29
2.6 創新與研發	35
2.7 供應鏈管理	37
2.8 資訊安全	41

3 幸福職場與社會共榮

3.1 幸福職場	48
3.2 職業安全與衛生	60
3.3 人權維護	66
3.4 社會共榮	70

4 永續環境

4.1 氣候變遷因應	74
4.2 能源管理	82
4.3 水資源管理	84
4.4 廢棄物管理	85

附錄

• GRI 準則對照表	89
• SASB 指標對照表	92
• 上市公司氣候相關資訊	93
• 會計師有限確信報告	95

前言

關於報告書

本報告書為巨庭機械股份有限公司（報告書內簡稱巨庭、本公司或我們）所發行之第二本永續報告書（以下稱本報告書），發行目的主要是向社會大眾及利害關係人揭露公司在環境面（Environmental）、社會面（Social）、經濟治理面（Governance）三大面向所做的努力，包含實際作為、績效結果及未來規劃。巨庭期望藉由此份企業永續報告書，揭露公司治理、服務永續、企業關懷及專案暨利害關係人等面向之實質作為與成果，讓各界能更深入了解巨庭之永續作為及環境友善，也希望各界能不吝給予巨庭指教，讓巨庭得以在永續發展持續邁進。

報告書邊界與範疇：

本報告書揭露之資料範圍係以報告主體為巨庭台灣總公司，以及其在台灣台中市之廠區。合併報表內之巨庭機械 BVI 有限公司，對本公司之經濟、環境及治理各方面並未產生重大之影響，故此永續報告書並未將其有關之資訊揭露於本公司之永續報告書內。若有涉及其他區域之資訊，將於報告中特別標註說明。

報告書期間：

為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

發行概況：

現行版本出版日期：2026 年 8 月，發行頻率預計為每年一次。

編製依據：

本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）2021 年版進行編撰。本報告書亦依循永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）行業指標及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構進行揭露。本報告書於附錄提供 GRI Standards 及 SASB 內容索引，以供快速檢索及查詢。

報告書資訊編製及核准流程：

本報告書相關資訊由各部門進行收集，經永續發展辦公室覆核後，送交本公司永續發展委員會進行資訊彙整、編製及審閱，完成之報告書經董事會討論案通過後發布。

報告書確信與查證：

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

意見回饋：

本公司報告書負責單位為企業永續執行小組，報告書可於巨庭官方網站下載電子檔。若您對本報告書內容有任何回饋或指教，歡迎您透過以下管道與我們聯繫。

聯絡人	永續發展辦公室 陳志濱
電話	04-2270-0258
Email	main02@geetech.com.tw
官方網站	https://www.geetech.com.tw/

董事長的話

回顧四十幾年前，巨庭創立之初僅為一間小型工廠。為求生存與發展，我們日復一日兢兢業業、努力打拼。一路走來，仰賴全體職員的勤懇付出、供應夥伴長期穩定的支持，以及客戶對品質與成本精進的持續要求，在眾多貴人的協助下，巨庭得以穩健成長至今。

時代不斷前進，過去為追求經濟發展而忽視環境與社會責任的模式，已不再適用。面對全球永續發展的趨勢，公司亦持續檢視自身角色與責任，與時俱進調整經營方向。「**誠信專業、永續發展、共榮共享**」不僅是創立巨庭的初衷，更是我們持續前行的核心信念。

「**誠信專業**」是企業經營的根本。我們秉持誠信為本、專業為重的原則，無論在工作態度、供應鏈合作或客戶溝通上，皆以誠懇與專業回應挑戰，並以開放的思維面對問題，不設限、不拘泥傳統，持續追求最佳解方。這是我對全體同仁的期許。

「**永續發展**」是企業長遠經營的關鍵。公司之成長仰賴職員、供應商、客戶及社會各界的支持與資源，因此我們有責任兼顧並維護各利害關係人之權益。當不同權益產生衝突時，我期許公司以國家與社會整體利益為優先，其次為職員、供應商與客戶，最後才是公司本身的利益。

2025 年，巨庭持續深化永續管理，包含推動溫室氣體盤查與減量行動、強化能源使用效率、提升職業安全與健康管理，以及落實供應鏈永續要求，逐步將 ESG 理念融入日常營運之中。我們深知永續之路並不容易，需在取捨中尋求平衡，但唯有如此，方能建立企業長久的競爭力。



「**共榮共享**」則是我們最終的願景。當誠信專業與永續發展得以落實，職員將以在巨庭工作為榮，供應商與客戶亦能以與巨庭合作為傲，進而使公司成為社會信賴的永續企業。如此，巨庭方能與所有利害關係人共同成長、共享成果。

公司已成立永續發展委員會，這是一個重要的起點。未來仍需仰賴全體成員持續投入與精進，共同推動各項永續目標的落實。我也特別期許年輕世代能發揮創新思維與行動力，在既有基礎上不斷突破，帶領公司邁向更長遠的未來。

面對未來挑戰，巨庭將持續秉持初心，穩健前行，與所有利害關係人攜手邁向共榮共享的永續發展之路。

董事長



前言

1 關於巨庭

1.1 公司簡介

1.2 永續治理

1.3 利害關係人鑑別與議合

1.4 重大永續主題鑑別

2 公司治理

3 幸福職場與社會共榮

4 永續環境

附錄

1 關於巨庭

1.1 公司簡介 5

1.2 永續治理 7

1.3 利害關係人鑑別與議合 8

1.4 重大永續主題鑑別 10



前言

1 關於巨庭

1.1 公司簡介

1.2 永續治理

1.3 利害關係人鑑別與議合

1.4 重大永續主題鑑別

2 公司治理

3 幸福職場與社會共榮

4 永續環境

附錄

1.1 公司簡介

巨庭致力於專業與 DIY 木工機械及其零配件的製造與銷售。公司以不斷鑽研創新為驅動力，持續投入研發新技術，並將創新成果應用於新產品的開發。多年來，我們與世界知名木工機械品牌保持長期合作，除了承接 ODM/OEM 產品生產，更與客戶攜手從零開始共同研發，將獨特的設計理念轉化為具市場競爭力的產品，為客戶創造更多價值。

此外，巨庭生產的產品遠銷全球，主要市場以北美地區為主。我們提供專業服務，依據客戶的多樣化需求，為其開發優質品牌產品廣泛行銷於市場。展望未來前景，我們秉持著將創新理念帶入木工機械，並將成就歸屬於我們的客戶、成為客戶可信賴的夥伴。

▼基本資訊

公司名稱	巨庭機械股份有限公司
產業類別	機械設備製造業
總部位置	台中市太平區永豐路 78 號
營運據點	台灣
成立日期	1981 年 8 月 17 日
董事長	莊博彥 董事長
執行副總經理	張永和 執行副總經理
實收資本額	新台幣 653,700,000 元

主要產品介紹

巨庭專注於木工機械的研發、製造與銷售，主要產品涵蓋：圓鋸機、自動鉋木機、手動鉋木機與其零組件。公司採用 ODM/OEM 代工模式，產品廣泛應用於木造房屋建築、修繕與裝飾等領域。2025 年產品營收中，TABLE SAW 圓鋸機佔 27.99%、PLANER 自動刨木機佔 40.95%、JOINTER 手動刨木機佔 8.07%、木工車床佔 0.42%、其他機種與原物料零配件佔 22.57%，展現出多元產品線的市場競爭力。

主要銷售對象為國際知名品牌及連鎖通路採購代理商，如 Stanley Black & Decker (DEWALT)、JPW、GRIZZLY、Festool、SAWSTOP、Shaper Tools 等，主要市場集中在美國、加拿大及歐洲等木材使用率高、人工成本較昂貴的國家。由於國內 DIY 木工機具市場較不普及，國內銷售僅限於貿易商，產品幾乎 100% 外銷，成就了公司在全球市場的卓越表現。

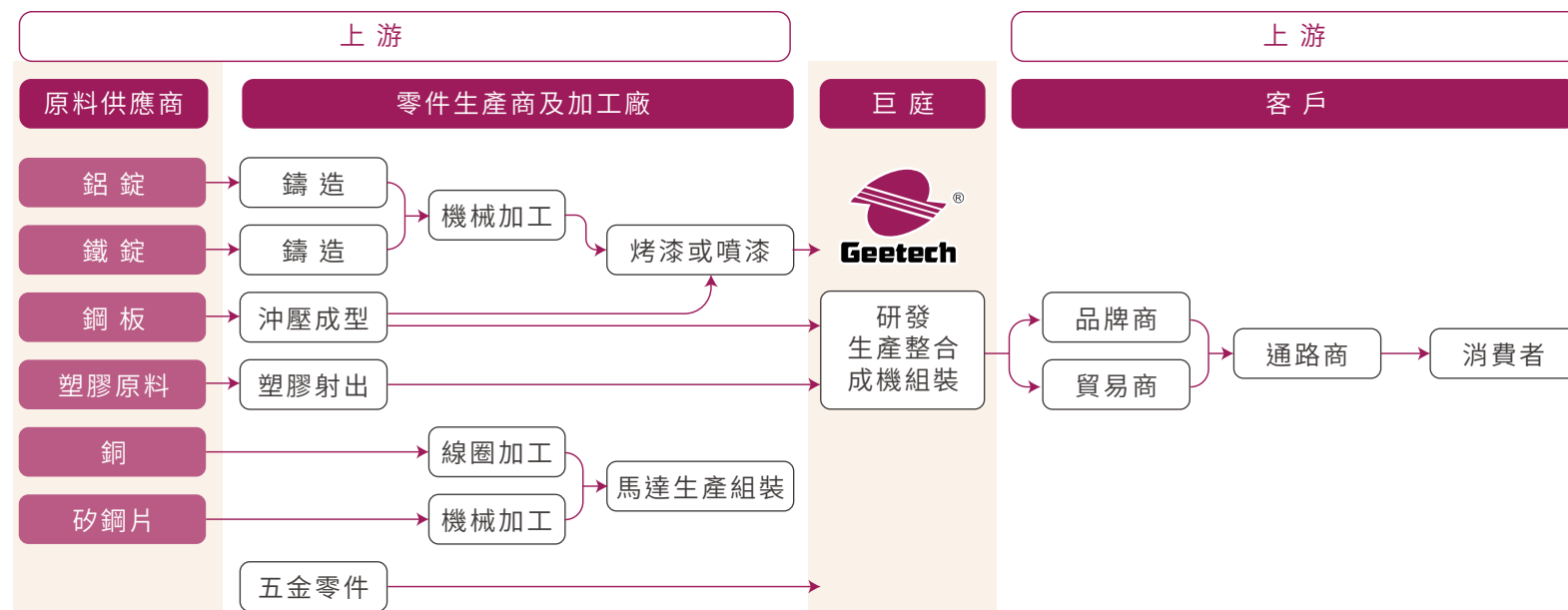
巨庭秉持先進研發、精良工藝與優良品質的核心價值，致力於成為世界級木工機領域的研發製造巨擘。透過不斷創新與嚴謹的品質管理，我們提供高附加價值的產品與服務，滿足國際客戶多樣化需求，並持續為全球市場創造更大價值。

價值鏈關係

木工機械廣泛應用於建築、居家補強、傢俱、修繕、文創及業餘木工。本公司位於木工機械生產製造的最末端組裝環節，扮演著供應鏈中的樞紐角色。上游供應商涵蓋鋸片、刀片、馬達、塑膠原料、鋁壓鑄、板金件及鑄件等原料與零組件的加工廠，這些原材料經過精密製程後，成為我們高品質機械產品的重要基礎。透過專業的組裝技術，我們整合供應鏈多樣零件並組立成木工機械以滿足客戶對木材材質所需的裁切、整平及刨光工藝技術。

下游主要為國際知名品牌商及貿易商：國際知名品牌商主要透過大型居家修繕連鎖店、木工機械實體通路、以及線上網路平台等通路行銷木工機械產品及配件，最終將產品送達終端消費者；貿易商亦有其特定的通路管道將巨庭的產品進一步銷售至歐美等木材使用率高，且人工成本較高的市場。這樣的價值鏈關係不僅保證了產品從原料供應到最終銷售的高品質與穩定性，同時也促進了上游原料、製造組裝與下游銷售各環節間的密切合作，實現了供應鏈各方共贏發展。

▼ 產業供應鏈關係圖



1.2 永續治理

永續發展委員會

為確保永續事務的執行力與專業性，董事會特別委派六位委員組成「永續發展委員會」，負責落實公司在經濟、環境及社會等層面的永續發展任務。「永續發展委員會」由兩位董事、三位副總級主管以及副董事長特助擔任委員，委員會主要負責審查與核准各項永續發展舉措，統整並整合利害關係人議合之結果，定期向董事會報告最新進展與執行情形。委員會的工作涵蓋策略規劃、績效追蹤以及風險管理，確保公司永續政策能夠具體落地，並持續提升永續績效，為各利害關係人創造長期價值。

2025 年度永續發展委員會向董事長溝通之關鍵重大事件共 3 件，性質如下：

1. 提報本公司 ESG 永續發展路徑圖報告，並揭露自行統計之 2024 年度碳排放、用水及廢棄物數據。
2. 提報本公司已完成編製 2024 年度永續報告書，並於 2025 年 8 月底完成申報。
3. 再次提報 2024 年度永續報告書編製完成情形，向董事會報告相關內容與成果。

董事於永續發展的角色

本公司董事會作為最高決策與監督機構，對永續發展事務負有最終責任。董事會透過永續發展委員會的定期報告，檢視與核准永續發展策略、永續報導資訊及其他環境、社會、經濟面向的重要議案。董事會不僅監督經營團隊每年的永續發展執行情形與績效目標達成狀況，還每年至少召開一次會議，審核企業經營績效，討論重大 ESG 策略議題及關鍵事件，確保公司在全球市場變化中能迅速調整與因應。通過與永續發展委員會的密切協作，董事會堅持以透明、負責的治理方式，確保永續發展措施得到充分執行，並持續推動企業邁向更高的永續標準。

公司近年來對於 ESG 的想法進行了多次討論，得出公司目前的永續願景與策略如下：

短期願景 與策略	1. 減少公司每營收之碳排放量及廢棄物數量： • 排查公司碳排放之主要來源，用科學方式減少碳排放 • 公司新增設備時優先考量低耗能低排碳之設備 • 原物料及成品減少不必要之包裝，或使用可回收之載具或包裝材 2. 與客戶合作加強研發新耗能高功效之木工機 3. 加強公司與太平地區之連結，加強贊助當地學校及藝文活動 4. 重視職員身心平衡，加強性別教育、男女平等，增進職員福利措施，合理提高職員薪資水準
短期願景 與策略	1. 成為低碳、勞資和諧、有競爭力的木工機械專業製造商 2. 成為與太平地區融合發展的指標性企業 3. 成為愛護地球環境並與客戶一起成長的永續企業

▼ 永續報告書編製及核准流程

1. 聚焦討論	由永續發展辦公室召集各部門主管、外部專家顧問，商議報告書主體架構及確認重大主題。
2. 報告編製	由永續發展辦公室及外部專家統整各項主題揭露所需資訊，邀請各部門提供資訊並統整為初稿。
3. 報告審查	重大主題相關部門主管及外部專家共同審議報告初稿，再提交至永續發展委員會確認，提供意見並完成修正後定稿。
4. 外部確信	委託第三方外部確信單位執行確信，並取得第三方確信報告書。
5. 定稿出版	報告完成，經董事會討論案通過後出版。

1.3 利害關係人鑑別與議合

巨庭重視利害關係人的需求與意見，本公司透過內部主管討論，辨識出六類利害關係人，包含職員、股東與投資人、客戶、供應商、政府機關、社區鄰里及民間組織，為了落實與利害關係人的有效溝通，並瞭解各利害關係人對於巨庭永續經營的意見與期待，公司與各利害關係人之溝通管道與 2025 年溝通實績內容如下表：

利害關係人	關注議題	溝通管道	2025 年溝通實績
 職員	1. 幸福職場 2. 職業安全與衛生 3. 人權維護	1. 每季召開勞資會議 2. 不定期舉辦勞資座談會 3. 不定期舉辦福委會活動 4. 聯絡窗口：管理部 林昱宏 hrm@geetech.com.tw	• 召開 4 次勞資會議 • 舉辦理財、健康講座 • 踴躍響應捐血活動 • 2025 年度未接獲職員申訴事件 • 執行員工滿意度調查 1 次
 股東與投資人	1. 公司治理 2. 法遵與誠信經營 3. 創新與研發 4. 產品品質責任	1. 每年召開股東會 2. 不定期召開法人說明會 3. 聯絡窗口：財務部 陳志濱 investor@geetech.com.tw	• 召開股東會 • 舉辦 2 次法人說明會
 客戶	1. 創新與研發 2. 客戶關係管理 3. 法遵與誠信經營	1. 每年客戶滿意度調查 2. 每季召開客戶會議 3. 聯絡窗口：業務部 卜靜芬 katharine@geetech.com.tw	• 2025 年度滿意度調查的客戶整體滿意度平均分數為 4.3 分（滿分 5 分）。 • 2025 年度未接獲客戶重大客訴事件
 供應商	1. 供應鏈管理 2. 法遵與誠信經營	1. 不定期召開電話會議 2. 不定期召開品質會議 3. 聯絡窗口：採購部 陳健男 supplier@geetech.com.tw	• 每月至少面對面與廠商召開品質會議 4 次。
 社區鄰里及民間組織	1. 社會共榮 2. 氣候變遷因應	1. 檢舉專線：04-2270-0258 #501 2. 電子信箱： investor@geetech.com.tw	• 捐贈 15 個公益團體，現金總額 51.5 萬元。 • 2025 年度未接獲與環境相關之申訴事件
 政府機關	1. 法遵與誠信經營 2. 產品品質責任 3. 職業安全與衛生	1. 勞動檢查處不定期執行安全衛生檢查，2025 年未被檢查 2. 不定期舉辦教育訓練（公司內部）	• 2025 年度未接獲檢舉任何不法或違反誠信及道德之事項

補救負面衝擊的程序

本公司建立完善的檢舉與查證程序，以及時補救可能帶來的負面衝擊。當接獲利害關係人檢舉違反「誠信經營守則」、「行為準則」或法律規定的情事時，接獲檢舉之人必須立即上報，由公司召集專責查證小組進行調查，於一定期限內查明事件真偽，並將查核結果上呈決策單位，必要時可呈報至董事會；如涉及法律問題，則移交警察單位處理。公司透過設置以下多元檢舉管道，並於網站及年報上提醒各利害關係人此溝通管道，以保障檢舉程序的透明與公正。

▼檢舉管道

外部人員	檢舉信箱： investor@geetech.com.tw 檢舉專線：04-22700258 分機 501
內部人員	內部檢舉信箱： whistleblower@geetech.com.tw 專線：04-22700258 分機 551
書面舉報	寄送至台中市太平區永豐路 78 號
意見箱	投遞書面文件

在查證過程中，所有涉及檢舉人、被檢舉人及相關資料均必須嚴格保密，查證小組及相關人員對洩密行為將追究責任。雖然公司鼓勵具名舉報，以便後續改善狀況的追蹤，但對匿名舉報仍會全面查證，巨庭承諾不會因職員提出申訴或協助他人申訴，而受予以解雇、調職或其他不利等處分。希冀藉由以上程序，本公司能迅速回應及處理各項檢舉，盡可能補救負面衝擊，進而維護企業聲譽與永續發展目標。2025 年度未接獲任何與經濟、環境或社會負面影響相關的申訴。



1.4 重大永續主題鑑別

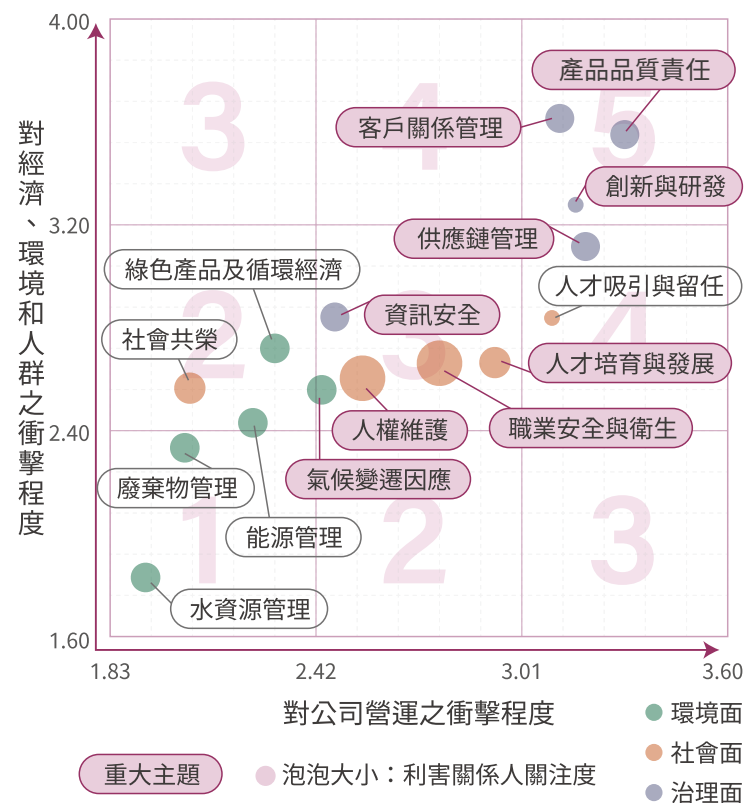
重大永續主題鑑別流程

本公司藉由公司內部討論及外部專家的協助，並參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）以及國內外產業重要趨勢，蒐集各項永續議題，並透過部門訪談以及問卷等系統化的分析方式，於 2024 年針對管理階層進行各項議題衝擊程度調查，評估各項議題對經濟、環境和人群之衝擊以及對本公司營運之衝擊程度，另針對主要利害關係人發放重大主題關注程度問卷，共回收有效問卷 71 份；鑑別出利害關係人對巨庭關注之永續議題，再據以繪製重大主題矩陣圖。

下方矩陣圖中 X 軸表示「對公司營運之衝擊程度」，Y 軸則代表「對經濟、環境、社會面向之衝擊程度」，泡泡大小則代表「利害關係人關注程度」。依據分數高低評估主題重大性，區分重大主題及一般主題。2024 年經整合分析排序並經高階主管確認後，巨庭鑑別出 9 項重大主題，分別為：客戶關係管理、產品品質責任、創新與研發、供應鏈管理、資訊安全、人才培育與發展、職業安全與衛生、人權維護、氣候變遷因應，我們也以此做為報告書資訊揭露的參考基礎，並持續精進。

另考量本公司於本報導期間之營運型態、產品結構及主要利害關係人組成與前一年度並無重大差異，故 2025 年重大主題鑑別作業沿用 2024 年重大性分析結果，未另行重新鑑別，以維持資訊揭露之一致性與可比較性；未來仍將持續視營運發展及外部環境變化，定期檢視並滾動調整。

▼ 重大主題矩陣圖



▼重大主題列表

面向	重大主題	重大主題說明	對應章節
 治理	客戶關係管理	專注於分析客戶數據、優化訂單處理、提供個性化服務。	2.4 客戶關係管理
	產品品質責任	堅守品質管理，確保產品符合國際標準，並承擔環保與安全責任。	2.5 產品品質責任
	創新與研發	持續技術創新，研發前瞻產品，提升生產效率與市場競爭力。	2.6 創新與研發
	供應鏈管理	嚴格控管供應鏈，整合原料至交付全流程，確保生產穩定與品質優良。	2.7 供應鏈管理
	資訊安全	保障公司數據安全，建立完善資訊管理制度，防範網路風險，維護客戶信任。	2.8 資訊安全
 社會	人才培育與發展	建立兼具外部競爭力和內部公平性之薪酬與福利政策，並提供各項津貼、福利。	3.1 幸福職場
	職業安全與衛生	保護勞工生命安全、健康與提供優質工作環境是公司的基本責任。	3.2 職業安全與衛生
	人權維護	尊重並保障職員及供應鏈各方的人權，建立公平的工作環境，推動社會正義與多元包容。	3.3 人權維護
 環境	氣候變遷因應	因應法規及國際趨勢，減少碳排放，推廣綠色技術和產品，積極應對氣候變遷挑戰。	4.1 氣候變遷因應

2 公司治理

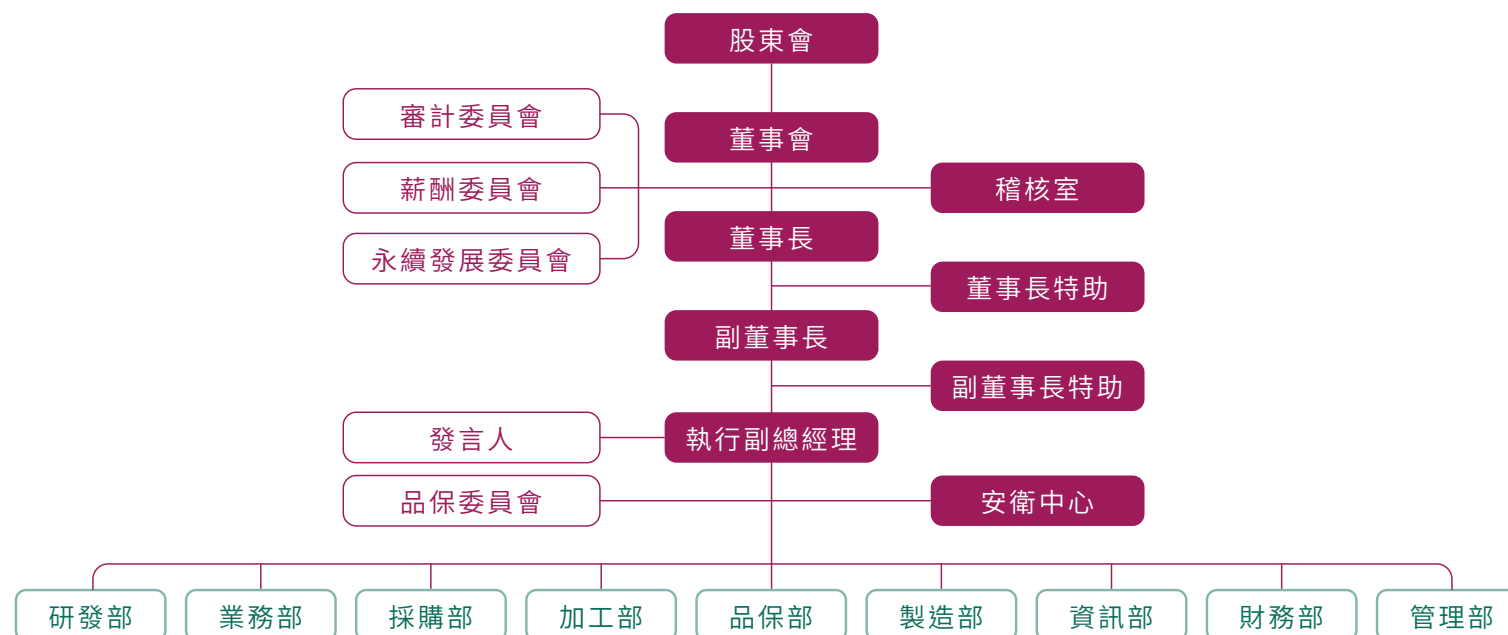
2.1 公司治理架構	13
2.2 風險管理	21
2.3 法遵與誠信經營	23
2.4 客戶關係管理	26
2.5 產品品質責任	29
2.6 創新與研發	35
2.7 供應鏈管理	37
2.8 資訊安全	41

2.1 公司治理架構

巨庭公司組織架構由多個專業部門構成，各部門分工明確，共同推動企業運營與永續發展。稽核室負責擬訂內部稽核計劃、追蹤管理不符合事項及矯正措施，確保內部控制制度與管理規章有效執行。品保委員會專注檢討品質異常處理及預防措施，確保產品品質持續提升；安衛中心則制定勞工安全衛生守則，督導檢查、教育訓練與職災調查，保障職員安全。

研發部負責新產品研發、檢驗標準建立與現有產品改善，提供技術支援；業務部則致力於維護客戶關係、開發新市場及管理應收帳款。採購部負責物料計劃、原料採購、製程管控及協力廠商管理；加工部專注於原料加工與設備保養；品保部負責來料驗收、成品檢驗及協力廠商評鑑，確保品質達標；製造部監控倉儲管理、生產設備維護及各組生產進度。資訊部負責資訊策略規劃、ERP系統建置與防火牆維護，確保電腦化作業順暢；財務部掌控資金調度、會計稅務及財務報表製作與分析；管理部主掌人事、總務、內外文件管制及企業形象塑造，持續檢討各項專案成效，提升組織標準化與合理化。各部門協同合作，推動公司穩健發展與永續經營。

▼巨庭公司組織架構圖





前言

1 關於巨庭

2 公司治理

2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

2.3 法遵與誠信經營

2.4 客戶關係管理

2.5 產品品質責任

2.6 創新與研發

2.7 供應鏈管理

2.8 資訊安全

3 幸福職場與社會共榮

4 永續環境

附錄

▼各部門詳細職掌

部門	職責
稽核室	1. 擬訂內部稽核計劃，並執行稽核作業與追蹤管理。 2. 各部門不符合事項之通知及矯正措施之追蹤。 3. 建立與管理本公司內部稽核辦法。 4. 各項稽核成果獎懲呈報。 5. 確保公司內部控制制度、管理規章有效執行。
品保委員會	1. 檢討追蹤品質異常問題之處理結果。 2. 擬訂及檢討決議各項重大品質問題。 3. 運用相關資料研討潛在的品質問題及擬訂預防措施。
安衛中心	1. 擬訂勞工安全衛生工作守則及勞工安全衛生檢查計劃。 2. 督導各單位安全衛生設施檢點與檢查事項。 3. 規劃及實施勞工安全衛生教育訓練。 4. 督導職業災害調查及處理、辦理職業災害統計表。 5. 提供有關勞工安全衛生管理資料及建議。
研發部	1. 建立自有技術並持續新產品開發品質規劃。 2. 零件、成品檢驗標準之建立與執行。 3. 擬訂新產品研究開發、試作、測試、包裝等計劃及步驟。 4. 提供各單位技術諮詢。 5. 現有產品的研究及改善計劃。 6. 各項安全規範的驗證。
業務部	1. 維持與客戶之良好關係以增加訂單。 2. 收集市場情報以為營業之參考。 3. 掌握應收帳款資料，確實控制客戶信用額度。 4. 新市場、新客戶之開發。
加工部	1. 原料之加工生產。 2. 生產設備之保養與維護
品保部	1. 來料驗收以及成品檢驗。 2. 協力廠商評鑑以達到公司之品質目標與要求。 3. 確實依照 ISO 9001 各項規定作業並適時向管理階層報告品質系統運作之成效。

部門	職責
採購部	1. 產品排程計劃、排程管制。 2. 產能預排計劃。 3. 物料計畫、物料管制。 4. 原物料採購之規劃與管理。 5. 原物料價格及付款條件之磋商。 6. 托外加工品之管控。 7. 生產管制與計劃。 8. 各項製程之管制與計劃。 9. 尋找廠商、產品目錄收集、新廠商基本資料收集。 10. 新機零件估價、模具比議價處理、新零件比議價處理。 11. 樣品採購、新零件採購及特殊零件採購。
製造部	1. 監督原物料之倉儲作業與管理。 2. 生產設備之保養與維護以提高設備之利用率。 3. 製造各組生產進度的掌控。
資訊部	1. 資訊發展策略規劃。 2. 負責公司電腦軟硬體之採購、維修、維護等業務。 3. 公司 ERP 系統之建置、管理。 4. 公司電腦化作業與管理之規劃與執行。 5. 公司電腦系統防火牆之建立與維護。
財務部	1. 負責資金調度、股務處理及出納業務。 2. 各項會計帳務、稅務處理、財務報表編製與分析、預算編製推行與差異分析等事宜。
管理部	1. 公司組織與部門職掌須適時提出檢討與建議。 2. 人事、總務等相關作業辦法及管理規章之制定與執行。 3. 追蹤、檢討各項專案、計劃、制度之執行成效並提出報告。 4. 標準化與合理化的執行與維持。 5. 公司企業形象之塑造與執行。 6. 統籌規劃公司內外部文件及資料之管制。

董事會結構

董事會為巨庭的最高治理單位，由董事長領導，平均每季至少召開一次會議，審核經營績效與重要 ESG 議題。現行董事會共 7 位成員，其中包含 4 位董事及 3 位獨立董事，任期均為 3 年且可連選連任。董事會成員來自產業、學術與財務等多元專業背景，具備豐富實務經驗；獨立董事中包括一位執業會計師、一位退休機械系教授及一位商學院助理教授，充分展現專業判斷力。而在全體董事中，包括男性 4 位及女性 3 位，女性董事比例達 43%，平均年齡約 61 歲，彰顯了多元與包容的治理精神。

董事選舉依據公司法第 192 條之一，採候選人提名制，由股東會從候選人名單中選任；董事如涉及其他事業，須先向股東會報告並取得同意。公司董事會規模設置於 7 至 13 人之間，具彈性調整空間，以符合企業發展需求。此治理架構確保決策透明、風險控管健全，為企業永續發展及社會責任策略提供堅實的支持。

▼董事會成員與多元專業背景

職稱	姓名	學經歷	年齡	性別	經營管理	產業知識	決策能力	財務會計	法律
董事長	莊博彥	巨庭機械股份有限公司董事長	71-80	男	✓	✓	✓		
董事	張灼貞	巨庭機械股份有限公司副董事長	71-80	女	✓	✓	✓		
董事	莊佳玲	美國西雅圖大學心理學系畢 巨庭機械董事長特別助理	41-50	女	✓	✓	✓		
董事	梁育倫	日本東海大學國際學部畢 建信啟記股份有限公司業務部經理	51-60	男	✓	✓	✓		
獨立董事	周維憲	政治大學財政學系畢 弘基聯合會計師事務所合夥會計師	41-50	男	✓		✓	✓	✓
獨立董事	劉朝光	德國 Darmstadt 工業大學機械工程學系 工具機及生產技術研究所博士學位	71-80	男	✓	✓	✓		
獨立董事	蔡心苑	德國漢諾威大學商管學院博士 致理科技大學專任助理教授	51-60	女	✓		✓	✓	✓

2025 年度公司董事會進修之情形

本公司董事會積極參與多項專業課程，以強化公司治理與永續發展能量。課程主題涵蓋 ESG 制度與實務、公司治理利害關係人分析、洗錢防制、資訊公開與防範內線交易、地緣政治下的產業轉型、綠色供應鏈商模與雲端科技風險發展等領域。除強化董事對最新法令與產業趨勢的掌握，更提升決策前瞻性與風險控管能力。2025 年董事平均進修時數約為 6.71 小時，本公司將持續鼓勵並提供適切資源，協助董事持續充實專業知能，以因應瞬息多變的市場環境，並確保企業永續經營之目標得以達成。

▼董事會進修課程與時數統計

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	莊博彥	2025/08/06	社團法人台灣專案管理學會	企業數位轉型與數位治理	3
		2025/08/22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從公司治理談財富傳承及信託	3
董 事	張灼貞	2025/07/31	社團法人台灣專案管理學會	接班團隊建構與人才發展	3
		2025/08/22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理的利害關係人的分析與整合專案管理	3
董 事	莊佳玲	2025/08/22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從公司治理談財富傳承及信託	3
		2025/09/26	社團法人台灣專案管理學會	生成式 AI 的商業價值與數位風險洞察	3
		2025/10/16	社團法人台灣專案管理學會	人力資源管理與企業倫理	3
董 事	梁育倫	2025/07/09	台灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	周維憲	2025/03/24	全聯會專教會講習會	洗錢防制新興金融犯罪趨勢、案例及防範因應	3
		2025/07/28	全聯會專教會講習會	高資產跨境傳承的稅務規劃	3
		2025/08/25	全聯會專教會講習會	ESG 浪潮下會計師的風險與契機 - 4 條 1 款	2
獨立董事	劉朝光	2025/06/04	財團法人台北金融研究發展基金會	國際政經動盪下的理財規劃	3
		2025/10/22	社團法人中華財經發展協會	生成式 AI 的產業發展與未來機會	3
獨立董事	蔡心苑	2025/08/11	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	「CDP 對應 IFRS S2 之題組解析」系列宣導課程	6

利益迴避

巨庭為確保董事會決策的客觀性與公正性，於「董事會議事規範」第十五條明訂利益迴避機制：董事如對會議議案與其自身或其代表法人有利害關係，應於當次會議說明其利害關係之重要內容；如恐有害於公司利益時，不得加入討論及表決，並不得代理其他董事行使表決權。此制度有效避免及減緩利益衝突風險。

在董事與高階經營團隊職責分工方面，董事長莊博彥雖未兼任高階主管職務，但主要負責公司產品研發方向規劃與客戶需求溝通；執行副總經理張永和則掌管產品研發及公司日常管理；副總經理帥澤安負責業務開發與客戶維繫；副總經理陳健男負責原物料採購及生產製造安排。透過清晰的職責區隔，可降低決策過程中潛在的利益衝突。

截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司並無發生重大利益衝突事件。未來將持續落實利益迴避機制並加強相關教育訓練，確保公司治理品質與利害關係人之利益，實踐永續經營目標。

董事會績效評估

為落實公司治理，確保董事會運作透明與公正，本公司除設有嚴謹之利益迴避機制外，亦持續精進董事會運作效能。依據「上市上櫃公司治理實務守則」第三十七條規定，本公司於 2020 年 3 月 27 日經第 7 屆第 17 次董事會通過「董事會績效評估辦法」，建立明確績效評估機制，以提升董事會運作效率。

本公司每年辦理董事會內部績效評估，由全體董事採問卷方式進行自評，並於次年度第一季結束前完成統計與彙整，提報董事會，作為檢討及持續精進之依據。

▼ 2025 年董事會績效評估結果

董事會績效評估自評項目	平均分數（最低 1 分，最高 5 分）
A. 對公司營運之參與程度	4.33
B. 提升董事會決策品質	3.83
C. 董事會組成與結構	4.14
D. 董事之選任及持續進修	4.00
E. 內部控制	4.29
自評項目之整體績效	4.12

▼ 2025 年個別董事成員績效評估結果

個別董事成員績效評估自評項目	平均分數（最低 1 分，最高 5 分）
A. 公司目標與任務之掌握	4.86
B. 董事職責認知	4.86
C. 對公司營運之參與程度	4.77
D. 內部關係經營與溝通	4.90
E. 董事之專業及持續進修	4.76
F. 內部控制	4.86
自評項目之整體績效	4.83

▼ 2025 年功能性委員會績效評估結果

功能性委員會績效評估自評項目	平均分數（最低 1 分，最高 5 分）
A. 對公司營運之參與程度	4.67
B. 功能性委員會職責認知	4.62
C. 功能性委員會決策品質	4.76
D. 功能性委員會組成及成員選任	4.67
E. 內部控制	4.78
自評項目之整體績效	4.71

註：最高分為 5 分，得分 5-4 分為「優」，3 分為「尚可」，2-1 分為「需加強」；3 分以下須提出改善方案。



前言

1 關於巨庭

2 公司治理

2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

2.3 法遵與誠信經營

2.4 客戶關係管理

2.5 產品品質責任

2.6 創新與研發

2.7 供應鏈管理

2.8 資訊安全

3 幸福職場與社會共榮

4 永續環境

附錄

另每三年委由外部專業機構辦理董事會績效評估，以確保評估過程及結果之客觀性與公正性。最近一次外部績效評估係於 2025 年 11 月委由社團法人台灣投資人關係協會辦理，並已於 2025 年 11 月 11 日出具評估報告。評估作業係透過文件審閱、董事自評問卷及實地訪談等方式進行，評估期間涵蓋 2024 年 10 月 1 日至 2025 年 9 月 30 日。

整體而言，本公司董事會運作情形良好，於策略指導、風險監督及公司治理等面向均具一定成效。外部績效評估結果顯示，董事會成員專業多元，能有效參與公司重大議題之決策，並維持良好出席率與議事品質。

針對評估過程中所提出之建議事項，本公司已納入後續精進重點，並持續優化董事會組成結構，以因應公司長期發展需求。

未來，本公司將持續依據績效評估結果進行檢討與改善，精進董事會運作效能，強化公司治理架構，以提升整體營運績效及永續發展能力。

▼董事會外部績效評估證明

TIRI

台灣投資人關係協會

Taiwan Investor Relations Institute

董事會績效評估證明

致 巨庭機械股份有限公司：

社團法人台灣投資人關係協會(以下簡稱“本協會”)於民國 114 年 8 月 1 日受巨庭機械股份有限公司(以下簡稱“貴公司”)之委託對貴公司執行董事會績效外部評估服務，評估資料期間為民國 113 年 10 月 1 日至 114 年 9 月 30 日。

本協會根據貴公司提供之相關議事錄、內部現行政策、其他輔助文件及公開資訊，並結合相關問卷與實地訪評結果，於民國 114 年 11 月 11 日出具貴公司之董事會績效評估報告。

社團法人台灣投資人關係協會
理事長 郭宗霖

依照分層負責規定
授權單位主管決行

中 華 民 國 1 1 4 年 1 1 月 1 1 日



前言

1 關於巨庭

2 公司治理

2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

2.3 法遵與誠信經營

2.4 客戶關係管理

2.5 產品品質責任

2.6 創新與研發

2.7 供應鏈管理

2.8 資訊安全

3 幸福職場與社會共榮

4 永續環境

附錄

功能性委員會

審計委員會

本公司審計委員會由全體獨立董事組成，依據公司治理規範運作，確保審計過程獨立且公正。委員會成員至少須有三人，其中一人擔任召集人，且至少有一位具備會計或財務專業背景，以強化對財務報表、內部控制及風險管理的審查能力。

第三屆審計委員會自本會期開始以來，2025 年召開四次會議，持續履行監督職責，確保公司作業流程與財務資訊符合相關法令要求。委員會不僅定期檢視內外部審計報告，並對重大治理議題提出獨立意見，有效優化法遵風險控管與提升財務資訊透明度。透過此獨立監督機制，本公司進一步鞏固內部控制，確保公司經營風險獲得有效管理，為公司永續發展提供堅實治理基礎。

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率
主席	周維憲	4	100%
委員	劉朝光	4	100%
委員	蔡心苑	4	100%

薪酬委員會

為確保公司薪酬報酬制度公平、透明且持續優化，本公司依董事會決議設立薪酬委員會。該委員會成員由董事會依程序委任，人數不得少於三人，其中一人擔任召集人，確保運作具備充分的專業判斷與獨立性。委員會主要負責審核及評估董事、經理人及部門主管的薪酬政策，確保報酬制度符合市場競爭原則，同時支持公司長期發展目標。

第五屆薪酬委員會自本會期開始以來，2025 年召開三次會議，持續對薪酬政策與調整方案進行審查與評估，並向董事會提出獨立建議。委員會致力於推動薪酬制度的完善與創新，以因應市場變化與公司經營策略之需求。未來，薪酬委員會將持續發揮其專業功能，確保薪資報酬制度既具市場競爭力，又能有效激勵管理團隊，為公司永續發展與長期穩健經營提供堅實支持。

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率
主席	周維憲	3	100%
委員	劉朝光	3	100%
委員	蔡心苑	3	100%

永續發展委員會

為確保永續事務的專業執行及整體績效，依據董事會決議成立永續發展委員會，其成員人數不得少於三人，由具備企業永續專業知識與能力之人員組成，且至少一名委員由董事擔任，以確保永續治理的獨立性與專業性。本委員會主要負責審查及核准公司在經濟、環境及社會等層面的永續發展舉措，並統整利害關係人意見，定期向董事會回報永續進展與績效。委員會工作涵蓋策略規劃、績效追蹤與風險管理，確保永續政策得以具體落實並持续提升企業永續績效。

本公司已於 2024 年成立第一屆永續發展委員會，透過此一監督機制，持續強化永續發展管理，致力創造長期價值，並以透明、負責任之態度回應各界關注，推動企業穩健發展。第一屆永續發展委員會自成立以來，截至 2025 年底止，已召開 1 次會議。

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率
召集人	莊佳玲	1	100%
副召集人	蔡心苑	1	100%
副召集人	莊怡喧	1	100%
委員	張永和	1	100%
委員	帥澤安	1	100%
委員	陳建男	1	100%



前言

1 關於巨庭

2 公司治理

2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

2.3 法遵與誠信經營

2.4 客戶關係管理

2.5 產品品質責任

2.6 創新與研發

2.7 供應鏈管理

2.8 資訊安全

3 幸福職場與社會共榮

4 永續環境

附錄

薪酬政策

本公司薪酬政策旨在建立公平、透明且具激勵效果之薪酬制度，以支持公司長期穩健發展。董事會成員之薪酬主要分為：

- 一、董事車馬費：依董事實際出席各項會議（包含董事會及各功能性委員會）之情形支給。
- 二、董事酬勞分配：依公司章程第三十條規定，於年度決算如有盈餘時，提撥不高於 5% 之淨利作為董事酬勞。2025 年度董事酬勞係以扣除職員酬勞及董事酬勞前之稅前淨利約 0.8% 提列，並由符合分配資格之董事依相關規定分配。
- 三、獨立董事報酬制度：獨立董事採固定報酬制度，按月支領固定薪酬，因其報酬已具穩定性，故不另支領董事車馬費，亦不參與董事酬勞之分配。

高階管理階層薪酬則由固定薪資及變動獎金構成，固定薪資確保基本薪酬保障，而變動獎金則包括年終獎金與依公司績效計算之獎金。部分年終獎金與高階主管年薪掛勾，無論當年度績效如何均予發放，另一部分悉依當年度績效計算。同時，公司章程第三十條規定，當決算獲利時，提撥不低於 1% 作為員工酬勞，近年來以扣除職員及董事酬勞前之稅前淨利 2.5% 發放。

為健全公司治理文化及薪酬管理機制，本公司自 2011 年 12 月成立薪酬委員會，其成員由董事會依程序委任，定期訂定並檢討董事、經理人及高階主管之年度及長期績效目標與薪資報酬政策；並將董事及高階主管薪酬資訊公開於股東會年報中，並接受股東監督與建議。同時，各部門主管依據「俸給管理辦法」、「年終獎金發放辦法」及「員工酬勞發放辦法」核定一般職員之薪資與獎金，並確保薪酬水平不低於同業標準。由於永續發展業務仍在規劃階段，目前薪酬政策主要與短期經營績效相關，未來將持續修訂以納入永續指標。

公協會參與

巨庭積極參與各項公協會組織，與政府及同業密切接觸，不僅可向政府提出建言，亦可向同業學習管理新知與了解技術走向。2025 年巨庭參與之公協會如下：

產業公協會名稱	參與目的	會費 / 活動贊助費 (新台幣元)	參與身分
台灣機械工業同業公會	交流資 1 訊並 促進產業轉型 升級發展	26,400	會員
台灣木工機械工業同業公會		4,000	監事
台中市直轄市機器商業同業公會		2,000	會員
台中市總工業會		10,800	會員

勞資協商機制

本公司目前尚未成立工會，亦未簽訂團體協約，但已依相關法規設置勞資會議機制。勞方代表由員工經民主選舉產生，共計五名（男性三名、女性二名），資方代表則由公司指派五名（男性三名、女性二名），以確保雙方代表性之均衡。

勞資會議每季召開一次，針對勞資相關議題進行討論與溝通，藉以促進雙方理解，維持和諧之勞資關係。

此外，本公司亦依法設立職工福利委員會，由召集人統籌相關會務，推動各項員工福利措施，致力提升員工權益與整體福祉。

2.2 風險管理

風險是企業營運過程中的一環，無法迴避且可能對公司產生無以復加的影響。巨庭將風險主要分為外部風險與內部風險，以有效管理與應對。

▼風險分類

風險類型	風險項目
外部風險	地緣政治風險
	天然災害風險
	市場萎縮風險
	經營環境變動風險
內部風險	公司內部管理風險

外部風險雖影響深遠，但公司可直接介入的空間有限，因此主要透過資訊收集、分析與應對策略的制定來管理。針對外部風險，公司建立了相應的管理架構：各部門主管負責收集外部環境變化相關資訊，分析其對公司的影響，並在經營會議中提出對應策略。如有必要，進一步提報至永續發展委員會討論，最終提交董事會審議。

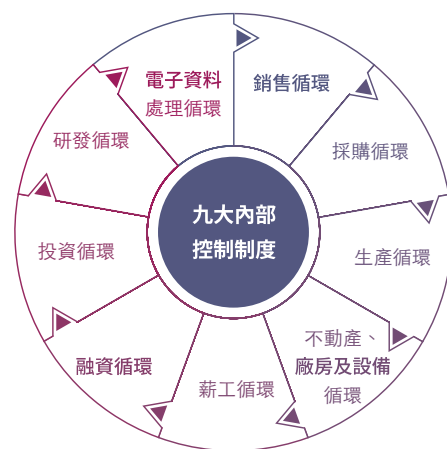
▼外部風險管理流程



而內部風險主要來自管理疏失或不當管理，可能對公司營運造成影響。為降低此類風險，公司依循「九大循環」內部控制制度進行日常營運，確保各項業務運作順暢。為確保業務執行的合規性，新進職員則須接受不低於 7 小時的新人教育訓練，以確保其充分了解公司制度、作業流程、職務相關責任及職場安全規範，協助其順利融入工作環境並提升整體工作效率與安全意識。

當職員在執行日常業務時遇到困難或發現異常，應立即向單位主管反映。如確認存在問題，則由部門主管在經營會議中提出討論。此外，若稽核單位發現錯誤或法規變更影響相關規範，則須依程序提出修訂，並提交審計委員會及董事會審議。

▼內部風險管理制度



▼內部風險管理流程



當稽核單位發現舞弊行為，將依公司規定進行處理，情節重大者則提交審計委員會及董事會審議。若任何人發現公司職員涉及舞弊或其他不當行為，公司設有投訴信箱，並在接獲投訴後將立即成立調查小組進行調查，依調查結果採取適當處置。如公司因違反法規遭檢舉並經查屬實受罰，將依法整改，並提報相關負責人議處，最嚴重者提交董事會審議。

巨庭期望透過風險評估與分析，提高職員、主管及管理階層的風險意識，使其能及早辨識風險並從中發掘企業成長機會。最終，將風險管理深植於日常營運，形塑為企業文化的一部分，以確保公司在穩定且可持續的環境中長遠發展。



2.3 法遵與誠信經營

衝擊影響	巨庭透過嚴格法規遵循與誠信經營，有效提升了企業聲譽、降低法律風險並強化與顧客、供應商及職員間的信任，促進穩定永續發展。相反地，若未能落實相關政策，可能招致法律制裁與罰鍰以及市場信任危機，進而損害公司形象與業務運作。
政策承諾	巨庭堅守合法經營與誠信原則，制定《遵循所屬產業法令管理辦法》與《誠信經營政策》等完善內部控制制度，以明確規範內部作業及商業活動，確保全面遵循政府法規，並透過保護客戶商業機密、設置申訴管道及檢舉制度，落實「誠信優於事業」的經營理念。
採取之行動	- 積極強化內部監控與法規培訓，定期進行合規審查，並透過電子郵件、董事會專題宣導等方式，向全體經理人、職員及董事會成員傳遞最新資訊。 - 建立《檢舉非法與不道德或非誠信行為案件處理辦法》，設立內外部檢舉管道，確保違規行為能夠及時被發現與處理。
短中長期目標	短期目標 - 致力於持續更新法規培訓內容，加強全員合規意識。 - 每年舉辦 1 場實體宣導或教育訓練活動。 - 維持 0 重大違規事件發生。 中長期目標 - 根據法規動態及內外部評估結果，適時修訂內部政策，進一步完善監控機制。 - 期望將法規遵循與誠信經營文化深植企業 DNA，並以此創造持續競爭優勢與長期價值。
評估機制	本公司採取定期內部稽核、合規審查及外部評估機制，並結合法規培訓效果與檢舉處理情形，持續監控政策執行情況。各部門均負責自我檢視，並將評估結果報送至董事會，作為改進與決策依據。
績效結果	截至 2025 年 12 月 31 日，本公司在法規遵循與誠信經營方面未發生重大違規事件，顯示內部管理制度及監控機制運作良好且具有效性。此外，為持續強化同仁對誠信經營與法規遵循之認知，2025 年度共舉辦 3 場實體宣導及教育訓練活動，以提升整體法遵意識與落實執行力。
利害關係人議合	公司透過公開資訊、專題宣導及多元檢舉管道，積極與顧客、供應商及職員等各界利害關係人進行溝通，收集並回應各方意見。

法規遵循政策

巨庭秉持合法經營原則，嚴格依循政府法規規定運作，確保各項作業流程與業務操作均符合法令要求。為杜絕任何非法或違法行為，公司訂定內部管理規章，全面約束日常及商業活動，維護企業運作的正當性與透明度。

為進一步落實法規遵循政策，本公司於 2015 年訂定《遵循所屬產業法令管理辦法》，明確規範各項法令遵循事項。根據該辦法，如有任何違反法令之情事，均將依公司人事規章予以嚴格懲處，追究相關責任，確保違規行為能夠及時被發現並妥善處理。

本公司同時持續強化內部監控機制與法規培訓，定期進行合規審查，提升全體職員對法規要求的認識與遵循意識。各部門均負有落實法規遵循政策的責任，並在日常管理中嚴格執行內部規章，以確保公司業務合法、正當進行。

公司對重大裁罰事件的定義為單一事件罰鍰累計金額達 100 萬元以上，或對公司有顯著財務或業務影響的法律裁決或行政處罰。截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司未發生重大違規事件，充分展現出公司在法規遵循及內部管理上的有效執行。展望未來，巨庭將持續關注法規動態，適時更新內部政策，進一步強化法規遵循體系，為企業永續發展與利害關係人創造長期價值。



《遵循所屬產業法令管理辦法》



誠信經營政策

巨庭秉持永續發展之精神，堅持以誠信、實事求是的態度對待顧客、供應商及全體職員。引述自馬爾庫斯·奧列里烏斯 (Marcus Aurelius)：「遵循美德就是面對所有問題的一切答案」，此理念貫穿於我們的經營之中，成為企業決策與行動的重要指導原則。

在與客戶合作過程中，我們嚴格保護每位客戶的商業機密，視之為公司責任的一部分，致力於打造並維護客戶品牌的競爭力與市場信任。同時，公司網站設有申訴管道，並提供《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》程序書，確保所有利害關係人能夠及時反映問題，保障權益，並促進內部監控機制的完善。

本公司之誠信經營政策不僅體現於日常業務運作中，更融入企業文化與永續發展策略中，成為我們持續創造社會價值與贏得市場信賴的重要基石。



巨庭《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》程序書



教育訓練

為提升全體經理人、職員及董事會成員對法規遵循與誠信經營的認識，巨庭積極推動多元宣導與教育訓練活動。於 2024 年起公司已透過電子郵件不定期向經理人及職員傳遞最新資訊，以確保相關知識即時更新。同時，在董事會會議中，亦安排專題宣導，使董事會成員充分了解公司政策與執行細節。2025 年，公司舉辦實體宣導與教育訓練活動，藉由面對面交流進一步強化全員對法規及誠信經營文化的認同，共同推動公司永續發展。2025 年度法規遵循與誠信經營之相關宣導內容與成效如下：

宣導內容	宣導管道	宣導日期	觸及人次
誠信經營法則、職場霸凌及性騷擾防治及公司檢舉管道等	教育訓練	2025/07/09	課長以上幹部 24 人、職員 77 人
職場霸凌及性騷擾防治管理辦法	教育訓練	2025/07/09	課長以上幹部 24 人、職員 77 人
檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法	教育訓練	2025/07/09	課長以上幹部 24 人、職員 77 人



《道德行為準則》



《社會責任相關政策》



《職場霸凌及性騷擾防治管理辦法》



《檢舉非法與不道德或非誠信行為案件處理辦法》

檢舉制度

巨庭秉持誠信經營原則，訂定《道德行為準則》作為指導標準，並定期向董事、經理人及職員宣導，藉以杜絕不道德與非誠信之行為。同時，在《社會責任相關政策》中，我們明確規定禁用童工與青年工、禁止強迫勞動，並確保工時與薪酬合理、保障自由結社、不歧視，以及關注工作場所與環境安全；而《職場霸凌及性騷擾防治管理辦法》則對相關行為作出明確定義，推動預防與處理措施。

為落實上述規範，本公司特別制定了《檢舉非法與不道德或非誠信行為案件處理辦法》，建立完善的內外部檢舉管道及處理制度。依據該辦法，凡發現違反《誠信經營守則》或其他相關法律、規範之情事，均可依規定向公司專責檢舉單位提出舉報。公司在確保檢舉人合法權益與隱私保護的同時，也保障被檢舉者的合法權益，確保整個檢舉處理流程公正透明。截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司未接獲任何與誠信、非法或不當行為相關之檢舉案件。

▼ 檢舉管道

外部人員	檢舉信箱： investor@geetech.com.tw 檢舉專線：04-22700258 分機 501
內部人員	內部檢舉信箱： whistleblower@geetech.com.tw 專線：04-22700258 分機 551
書面舉報	寄送至台中市太平區永豐路 78 號

透過持續的宣導與教育，巨庭全體職員皆深知並嚴格遵守道德行為準則與誠信經營守則，藉此構築一個公平、正直的工作環境。檢舉制度的設立，不僅有助於及時發現並糾正不當行為，也進一步強化了公司治理機制，促使巨庭在永續發展道路上持續邁進。

2.4 客戶關係管理

衝擊影響	本公司深知客戶關係管理對企業永續發展的重要性。透過與客戶維持良好互動，我們能獲得市場聲譽、提升產品與服務品質，並加強客戶黏著度。然而，若忽視客戶需求或回應不及時，可能導致客戶滿意度下降、信任度流失，甚至造成品牌形象與銷售表現受損。
政策承諾	為確保客戶關係管理的穩健與有效，本公司訂定相關政策與程序，強調以「客戶為中心」的服務文化。公司承諾透過定期溝通、快速回應、妥善售後服務及品質改進機制，提供客戶更優質的體驗。此外，我們亦嚴格遵守個人資料保護與隱私規範，尊重並保障客戶權益。
採取之行動	• 建立多元溝通管道：透過電子郵件、網路平台等，方便客戶提出需求與意見。 • 定期客戶滿意度調查：了解客戶對產品、服務的評價並進行改進。 • 客戶反饋處理機制：針對客戶投訴與建議，視情況得組織專案小組進行問題分析與改善，並以 PDCA 循環落實改進。 • 售後服務與技術支援：提供即時維修與技術諮詢，確保客戶能順利使用產品。
短中長期目標	短期目標 • 客戶抱怨 < 70 件 / 每年。 • 維持客戶滿意度達 4 分以上。 • 提高客戶滿意度調查填答率至 90 % 以上。 中長期目標 • 客戶抱怨 < 50 件 / 每年。 • 提高客戶滿意度至 4 分以上。 • 提高客戶滿意度調查填答率至 90 % 以上。
評估機制	業務部門每年彙整客戶滿意度調查結果、投訴案件處理時效及解決率等指標，向董事會或管理階層報告。
績效結果	• 客戶滿意度調查結果分數 4.3 分 • 2025 年度共接獲非產品安全類之客戶抱怨 77 件
利害關係人議合	本公司不定期參與國內外展覽發表新產品並透過多元管道蒐集意見與建議。業務部門負責蒐集並整合客戶意見與回饋，向管理階層報告做為公司策略決策參考，並與研發、品管、製造等部門協同合作，主動跟進客戶意見回饋，維持日常高效率的雙向溝通，持續優化產品與服務。

客戶服務

本公司秉持「以客為尊」的核心理念，將客戶需求作為產品與服務開發的首要考量。我們致力於提供專業、即時且具延續性的服務，透過完善的內部規範與教育訓練，確保每位職員都能準確掌握客戶需求並快速回應。公司同時強調透明與誠信經營，在所有交易與合作過程中嚴守誠信原則，力求為客戶創造更高價值與良好體驗。

顧客滿意度調查

為持續優化產品與服務，本公司每年定期進行顧客滿意度調查，蒐集客戶對「產品品質」、「交期與價格」、「售後服務」三大面向的意見。為確保數據具代表性，我們選取毛利額排名前十大的客戶發放問卷，藉由這些核心客戶的反饋，能更精準掌握市場需求與改進空間。

本次調查採用自行設計問卷。由於毛利額排名前十大的客戶中，有兩家實為同一公司，僅因業務區域不同而分為兩個名稱，故實際問卷發送對象為 9 家客戶。問卷透過電子郵件寄送，共回收 9 份問卷，填答率達 100%。調查結果顯示，客戶整體滿意度平均分數為 4.3 分（滿分 5 分），充分展現出客戶對公司服務的高度認可。在各面向中，「業務人員專業性及服務性」4.75 分，「研發技術」與「研發時效」4.5 分，顯示客戶對巨庭業務團隊評價已接近最高標準，且持續認同巨庭長期在研發能力上的優勢，但「價格競爭性」部分 3.5 分則相對欠佳，顯現市場價格競爭持續激化，成本控制及價格競爭力急需提升。

針對表現不佳的部分，我們將強化內部溝通，追蹤問題點改善進度，並透過加速供應鏈革新，成本控制，開發更具附加價值的新產品等策略來因應市場變化並維持公司長期競爭優勢，以滿足市場需求並為客戶創造新的價值。未來，巨庭將持續定期發送滿意度問卷，全面蒐集各方意見，並公開調查結果與分析報告，確保資訊透明。我們將不斷優化服務細節，進一步強化客戶關係管理，為客戶創造更具競爭力的合作價值與卓越體驗。

面向	項目
產品品質	產品品質
交期與價格	- 交期 - 價格 - 產品出貨量
研發能力	- 研發技術 - 研發時效 - 新產品開發進度
售後服務	- 機台故障與不良分析速度 - 問題解決能力 - 技術資料提供的速度
客戶關係管理	業務人員專業性及服務性

客戶溝通管道

巨庭提供多元溝通管道，包括：電子郵件及客戶會議，與客戶高階主管間亦有即時訊息聯繫管道，以方便客戶隨時反應需求或疑問。對於客戶有特別需求或重大專案，公司也會指派專人跟進，協助客戶獲得最合適的解決方案。透過多重管道的聯絡機制，我們能更即時掌握客戶意見，並快速進行內部協調與處理。巨庭提供的客戶溝通管道如下：

官方網站	https://www.geetech.com.tw/tw/contact/
電子郵件	katharine@geetech.com.tw
聯絡窗口	業務部 卜靜芬
連絡電話	04-2270-0258



客訴處理流程

巨庭已建立完整的產品客訴處理機制，確保能迅速回應客戶反饋、召回不安全產品，並提供有效的補救措施，具體流程如下：

- 1. 接收客戶反應：** 即時受理並記錄品質異常問題並於 48 小時內初步回覆客戶。
- 2. 資訊收集與分析：** 運用 5W2H 方法收集完整資訊，並依據 PDCA 循環進行分析與改善。
- 3. 專案小組調查：** 視情況得召集相關部門成立專案小組，深入調查問題根本原因。
- 4. 初步處置與回應：** 完成客訴處理報告，並向客戶提供初步判定與即時處置及預防方案。
- 5. 執行與追蹤：** 依據客戶確認之解決方案執行後續措施，並持續追蹤，並提交客戶 CAPA/8D 報告後才結案以確保問題有效解決。

截至 2025 年 12 月 31 日止，公司接獲非產品安全類之客戶抱怨 77 件，2025 年未發生重大客訴事件。針對品質相關客訴案件，業務單位皆已即時回覆並完成客戶溝通，後續改善措施則納入經營管理及品管例行作業持續追蹤與處理。

2.5 產品品質責任

衝擊影響	正面衝擊影響 - 國際標準認證：與國際認證機構合作，確保所有產品符合嚴格的安全與品質標準，提升國際市場競爭力。 - 品牌客戶信任：品牌客戶對巨庭製造的產品保持高度信賴。 - 優良品質文化：培養全公司重視品質的企業文化，提升內部管理與產品競爭力。 負面衝擊影響 - 產品不良率升高：影響生產效率與成本控制。 - 客戶抱怨增加：降低客戶滿意度，影響品牌聲譽。 - 產品退貨風險：可能導致額外成本支出與營收損失。 - 產品責任險索賠：若產品發生重大瑕疵，可能引發索賠風險，影響企業財務與信譽。
政策承諾	- 保障顧客安全：確保所有產品在上市前均符合最高安全標準，杜絕任何可能危害消費者健康的風險。 - 符合法規要求：嚴格遵守健康與安全相關法規與標準，確保產品合規，避免違規帶來的法律問題與財務風險。 - 秉持品質優先：依據 ISO 9001 品質管理認證，堅持品質優先、客戶至上，透過嚴格的品質管理系統，持續進行量測、分析與審查，不斷優化改進，以確保產品品質穩定可靠。
採取之行動	巨庭在新機種開發至量產過程中，均進行可靠度測試，確保產品 100% 符合法規要求；量產後，則持續追蹤有關安全性問題的客戶抱怨，進一步提升產品品質與市場信任。
短中長期目標	短期目標 - 量產機種 90% 符合國際安全規範。 - 產品安全相關客戶抱怨 < 2 件。 中長期目標 - 量產機種 100% 符合國際安全規範。 - 產品安全相關客戶抱怨 < 1 件。
評估機制	本公司由研發部、品保部與採購部依據 ISO 9001 對產品設計與開發規劃與管制的要求，建立嚴謹的評量機制。透過定期內部檢討、稽核與數據監控，持續追蹤各項品質指標的執行情況，確保每個環節均達到既定標準。
績效結果	- 量產機種 82% 符合國際安全規範。 - 產品安全相關客戶抱怨 3 件，均已依內部作業程序完成調查、溝通及後續處理。
利害關係人議合	為強化產品品質與責任管理，巨庭透過設置客戶意見回饋管道，主動傾聽消費者對產品安全與服務品質之期待，並將意見納入改進；並在與利害關係人持續溝通後，確立以產品責任險與售後服務機制為核心的管理策略，確保顧客權益獲得保障。 - 承辦單位：業務部門 - 信箱：katharine@geetech.com.tw

品質管理政策

巨庭秉持「提升顧客滿意度、追求持續改善、貫徹標準化」的核心價值，作為公司品質文化的座右銘；並將「零缺點」視為品質管理的終極目標。為落實此一政策，我們從源頭強化產品品質管理，並建立完善的檢驗機制與回應流程，以快速掌握並解決潛在問題。透過持續優化內部作業模式與跨部門協同，巨庭致力於縮短製程周期、提高產品一致性，同時不斷引進新技術與方法，提升整體服務品質。未來，我們將持續檢討並更新品質策略，深耕品質文化，並將「顧客滿意」視為所有改善行動的最終指引，與客戶攜手邁向更高層次的價值與信任。

▼ ISO 9001：2015 管理系統認證證書



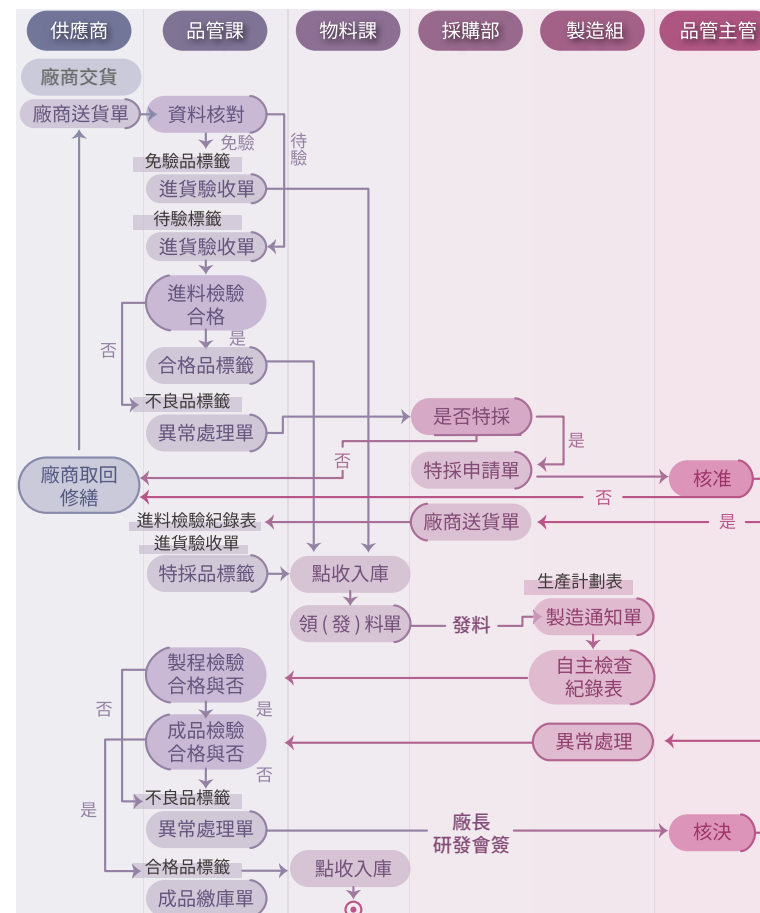
品質檢驗流程

巨庭自原料進貨至最終成品出貨，均建立嚴謹的品質檢驗流程，確保產品符合既定規格與客戶需求。

首先，供應商所提供之原料或零組件在入庫前，由品管課進行初步檢驗（IQC），若檢驗合格，物料部再行入庫管理；如檢驗不符標準，則依程序退回供應商或安排後續處置。接著，在生產製程中，製造課依照生產計劃使用通過檢驗之物料，同時品管課會進行過程檢查，一旦發現異常或缺失，立即判定是否可經由返工改善或需報廢處理。若需與供應商或採購部溝通，則依不良品處理程序向上呈報並執行相應措施。最終階段，由品管課進行成品檢驗，若合格則完成出貨前準備；如有不合格情況，需進行返工或報廢，並再次檢驗。經品管主管最終核准後，方可確定產品品質達到要求。

我們透過品質檢驗流程，確保每個生產環節皆有明確的檢驗與管控機制，讓產品品質在供應商、品管課、物料部、採購部、製造課及品管主管等多方協同下得到有效掌控，進而維持公司對品質與客戶滿意度的承諾。

品質檢驗流程圖



品質管理績效指標

隨著市場趨勢日益以消費者為導向，且銷售通路持續縮短，巨庭積極強化供應商管理，全面落實源流品質控管。

為實現「零缺點」的品質目標，我們持續調整品質政策，迅速回應市場變化，並積極傾聽消費者需求，以滿足甚至超越市場期待。而為提升製程能力與作業效率，我們不斷優化現有流程，建立供應商輔導與源流管制機制，確保進料品質穩定可靠，並制定明確的品質指標與評估權重。

透過持續監控與改進，巨庭致力於提供卓越的產品與服務，滿足市場與消費者對創新產品的需求。

▼ 2025 年品質指標與權重

巨庭機械股份有限公司

2025年一月～十二月進料不良率 / 製程不良率 / 成檢不良率 / 客訴件統計表

季 別 月 份	第一季			第二季			第三季			第四季		
	一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月
進料不良率	0.16%	0.06%	0.13%	0.04%	0.15%	0.04%	0.11%	0.34%	0.05%	0.10%	0.10%	0.14%
進料不良率 (平均)	0.117%			0.077%			0.167%			0.113%		
品質目標	0.261%			0.261%			0.261%			0.261%		
製程不良率	0.18%	4.03%	17.16%	1.84%	14.51%	15.77%	3.59%	0.16%	0.02%	0.16%	0.31%	0.39%
製程不良率 (平均)	7.123%			10.704%			1.257%			0.289%		
品質目標	1.174%			1.174%			1.174%			1.174%		
成檢不良率(量)	1.01%	0.53%	6.52%	0.26%	1.27%	0.07%	0.21%	0.13%	0.07%	0.09%	0.14%	0.09%
批次不良率 (平均)	2.687%			0.533%			0.137%			0.107%		
品質目標	0.110%			0.110%			0.110%			0.110%		

客訴件季品質目標

以提昇客訴抱怨處理時效與客戶滿意度為主，客訴處理時效縮小至兩日內回覆客戶處理方式與預防對策。
客戶滿意度依業務年度統計評分為依據。

產品責任與安全

在全球商品安全的浪潮中，各國為確保進口產品的品質與安全，不斷制定並完善相關規範與法規。作為木工機製造業的領航者，巨庭深知安全性與品質是我們產品的核心價值與責任所在。

通過認證

巨庭嚴格遵循各國法規要求，並通過權威認證機構的檢驗，取得必要的認證證書，確保產品符合當地安全規範。我們的所有產品，包括委外代工的產品與配件，均依照國際與地方規範進行設計與製造，為消費者提供安全、可靠的使用體驗。

產品類別	電動工具機
通過之標準及認證	美國 UL 安規驗證、歐洲 CB 認證、加拿大 / 美國 CUS 安規認證 歐規 CE 安規認證、德國 TÜV 萊因驗證、歐盟 EMC 電磁相容認證 台灣 BSMI 安規認證、英國 UK 安規認證、SGS 全球檢驗測試驗證。
通過認證比率	82%



產品責任險保障

為確保用戶在使用巨庭產品時的安心與信賴，我們為主要產品投保產品責任險，提供全面保障，以應對產品可能導致的意外損害，充分展現巨庭對品質與安全的高度重視，以及對消費者負責的承諾。

巨庭堅持以最高品質標準設計與製造產品，並結合產品責任險的保障，進一步提升用戶的信心。無論是自主生產的機械設備，還是委外代工的零配件，我們均確保每件產品符合嚴格的品質規範。選擇巨庭，即選擇可靠、安全與保障消費者權益維護。

巨庭始終秉持「以客為尊」的理念，致力於保障每一位消費者的權益，提供優質產品與完善服務。我們深信，消費者的滿意是我們前進的動力，為此，我們採取多項措施，全面維護消費者的利益：



產品品質保證

巨庭所有產品均依照嚴格的生產標準設計與製造，並通過多項品質檢測，以確保產品性能穩定、安全可靠。



完善的售後服務

為確保消費者的使用體驗，我們提供全面的售後支持，包括技術諮詢、維修保養及零件更換服務，迅速解決任何使用問題。



消費者意見回饋機制

巨庭設有專屬的意見回饋管道，傾聽消費者的需求與建議，並將其納入產品改進與服務升級的依據，持續追求卓越。

巨庭堅信，只有真正重視消費者權益，才能贏得市場的信任與長久支持。我們將持續努力，為消費者帶來更好的產品與體驗。

產品行銷與標示

本公司所有產品不僅符合客戶對高品質的嚴格要求，亦依規定提供合理包裝及清晰完整的產品資訊標示，包括：原料成分、物質組成及產品規格安全說明等。截至 2025 年 12 月 31 日止，公司未發生任何違反產品服務資訊與標示相關法規的事件，亦無違反行銷傳播法規的情況。

操作機器警告標語重點摘要：

1. 操作機器時勿飲酒或使用藥物

2. 機器附近應保持清潔以防滑倒或受傷

3. 使用防護用具

4. 勿著寬鬆衣物、領帶、戒指、手錶、手飾或手套以防捲入機台

5. 調整或修繕機台前確保電源線由插座拔除

2.6 創新與研發

衝擊影響	正面衝擊影響 - 綠色創新與環境永續：通過研發替代材料、減碳製程以及改進包裝，有效降低廢棄物和污染，支持環境永續發展，同時符合環境法規要求。 - 人工智慧機電整合：結合機械、電子、控制與資訊技術，實現機械系統智能化運作，顯著提高系統效率、自動化程度與應用範圍。 - 品牌價值與市場口碑：持續創新吸引合作夥伴和客戶關注，滿足消費者需求，從而增強品牌形象與市場佔有率。 負面衝擊影響 - 人才流失風險：若企業核心技術積累不足或自主研發能力不強，可能導致關鍵人才流失，進而削弱企業的長期競爭力。 - 技術與實施挑戰：綠色與環保技術存在成熟度不足的風險，可能使企業在短期內難以實現盈利或獲得預期回報。 - 市場適應性與價格挑戰：由於綠色創新通常伴隨較高的生產成本，產品在價格競爭激烈的市場中可能難以脫穎而出，影響市場接受度。
政策承諾	巨庭以台灣為研發重鎮，堅守持續創新與精進製造的精神，致力於推動智能、節能與低碳技術發展。我們整合市場與客戶需求，持續優化產品與製程，確保品質達到最高標準。同時，巨庭嚴格保護核心技術與營業秘密，構建前瞻性研發體系，持續為客戶創造價值。
採取之行動	- 舉辦跨部門協作與創新提案活動 - 著力研發節能低碳的智能製造技術
短中長期目標	短期目標 - 研發部門每年至少提出 4 件 ESG 低碳產品設計方案。 - 新產品開發會議每季至少提出 3 件創新（含產品及技術）提案。 中長期目標 - 成功研發人工智慧與機電整合之創新產品。 - 成功研發 ESG 低碳產品。
評估機制	研發部與財會部門攜手追蹤年度目標完成情況，針對未達標原因提出應對策略，並制定次年度的改進計劃。
績效結果	- 研發部門每年提出 1 件 ESG 低碳產品設計方案。 - 新產品開發會議每季提出 1 件創新（含產品及技術）提案。
利害關係人議合	職員可以透過產品開發會議提出創新研發相關問題。巨庭亦設有相關的溝通管道，供眾利害關係人使用。 - 承辦單位：研發部部門 - 信箱：rd19@geetech.com.tw

研發製造策略

巨庭以台灣為研發中心，秉持持續創新與精進製造的理念，積極投入技術研發以滿足市場及客戶多元需求。公司致力於提升研發投資，其研發費用約佔營業收入的 1.88 %，並同步推動專利佈局。截至 2025 年 12 月 31 日，申請中的專利數量共 2 件，而已核准專利數量達 61 件，為我們在技術創新與市場競爭上奠定堅實基礎。

本公司由研發部與電控課共同負責日常的研究與開發工作，致力於新產品創新、技術升級與持續改進，是推動公司創新活動的核心力量。為激發內部創新動能，巨庭定期舉辦創新提案活動，鼓勵跨部門協作與知識共享，同時積極整合永續發展理念，著重研發節能低碳的智能製造技術。透過持續優化研發與生產流程，我們確保每一項產品均符合最高技術標準與安全法規要求，從而為客戶提供更具競爭力的產品解決方案。

▼研發費用佔營業收入比重

單位：新台幣元

項目 / 金額	2023 年度	2024 年度	2025 年度
研發費用	19,159,306	24,384,918	24,539,485
營業收入	1,533,483,924	1,338,821,368	1,302,081,964
佔營業收入比例 (%)	1.25%	1.82%	1.88%

▼專利申請

分類	截至 2024 年底			截至 2025 年底		
	新型	發明	商標	新型	發明	商標
已通過	20	21	20	20	21	20
申請中	0	3	0	0	2	0
合計	20	24	20	20	23	20

註：2024 年度揭露之商標件數經確認後修正為 20 件，本報告書已採修正後數據揭露。

主要產品介紹

巨庭電動工具產品線涵蓋多款高附加價值與智能化產品，其中以 Planer、Edge Sander、Wide Belt Sander 等機種為代表（如下圖所示）。這些產品均採用我們自主研發的高效率馬達與控制器，能夠實現更高的能源利用效率與穩定運行，滿足市場對於節能與低碳的嚴苛要求。產品設計兼顧安全性與智能操作，為用戶提供簡便、可靠的使用體驗。



Planer



Edge Sander



Wide Belt Sander

憑藉卓越的技術創新與嚴格的品質管控，巨庭電動工具已屢獲客戶肯定，成為各大品牌商佈局的主要獲利來源。我們秉持誠信與承諾的合作理念，嚴守客戶商業機密，持續為客戶打造獨特且具市場競爭力的品牌形象，實現產品結構多樣化與持續創新的目標。

營業秘密保護政策

巨庭視營業秘密為核心競爭力的重要資產，致力於在創新與研發過程中全方位保護關鍵技術、產品設計、商業策略及合作資訊。為此，公司已訂定營業秘密保護相關管理規範，並要求內部職員、研發合作夥伴及供應商遵循保密義務，以降低機密資訊外洩風險。

在資訊安全管理方面，公司持續透過權限控管、資料存取管理及資訊設備安全措施，加強營業秘密保護機制，確保機密資訊於數位及實體環境中受到妥善管理。

管理層亦持續宣導營業秘密保護觀念，並規劃逐步強化相關教育訓練及內部管理機制，以提升職員對機密資訊保護之認知與風險意識。此外，本公司定期檢視營業秘密保護相關制度，並依營運需求及法規趨勢適時調整管理措施，以兼顧技術合作、資訊安全及企業永續發展。

2.7 供應鏈管理

衝擊影響	正面衝擊影響 - 提升產品品質與交貨穩定性。 - 促使供應商履行社會責任與環境保護，強化整個供應鏈的韌性。 - 增強企業品牌形象與市場競爭力。 負面衝擊影響 - 可能導致原料品質不穩，進而影響最終產品質量。 - 增加交貨延誤的風險，損害客戶滿意度。 - 缺乏監控容易引發不合法規或道德規範的行為，損害品牌形象。 - 可能產生法律糾紛與額外成本，進一步影響企業盈利。
政策承諾	巨庭堅持「長期合作、共同成長」理念，致力於打造一個符合高標準道德、環境與社會責任的供應鏈生態系統，以促進供應鏈永續發展與共同利益，並積極響應全球環保與社會責任要求。
採取之行動	- 要求新增供應商填寫基本資料表與首次評鑑表，並簽署《供應商社會責任承諾書》。 - 依據交貨品質、交期與社會責任履行情況，將供應商分級，對低評級者提供書面通知與輔導改善。 - 要求供應商提供檢測報告和安全資料，以確保產品不含有害物質，並杜絕來自不合規地區的礦產。 - 確保超過 95 % 的原物料來自當地，降低風險並促進地方繁榮。
短中長期目標	短期目標 - 提升簽署《供應商社會責任承諾書》供應商家數至 20 家。 - 維持 95 % 以上的當地採購率。 中長期目標 - 降低廠商零件品質異常案列 5%
評估機制	由採購部門定期召開供應商評鑑會議，並將結果納入供應商管理與績效優化決策中。
績效結果	- 簽署《供應商社會責任承諾書》供應商數 35 家 - 供應商年度稽核合格比例達 100 % - 當地採購率 97%。
利害關係人議合	為強化供應鏈永續管理，巨庭透過供應商評鑑與訪談回饋機制，了解供應商的企業責任履行狀況與挑戰；並建立承諾書簽署制度與分級評鑑機制，以促進供應商持續改善與合作穩定性。 - 承辦單位：採購部門 - 信箱：supplier@geetech.com.tw

供應鏈概況

巨庭供應鏈可分為上游原料供應商、中游零件生產及加工，以及下游客戶三大環節。上游部分主要由原料供應商提供鋼板、鋁壓鑄、塑膠等基礎材料，經過鑄造、鍛造、鋼板切割等初步製程後，交由零件生產及加工廠進行機械加工、車銑或表面處理等程序，形成符合產品設計規格的關鍵零組件。中上游原料供應商均為承包商，多以勞力密集型方式從事製造與生產零配件，並與本公司維持長期合作關係。

本公司位於中游，負責最終組裝及測試，確保成品品質穩定並符合市場需求。完成組裝後，產品進入下游銷售階段，由品管課及物流單位共同把關，最終透過經銷商或客戶自行販售給終端消費者。透過這樣的供應鏈布局，我們能有效掌握原料品質、零件生產與最終組裝之間的協調，並確保每個環節皆符合公司對品質與效率的要求，最終為客戶提供高品質且具市場競爭力的產品。

供應商管理

巨庭秉持「長期合作、共同成長」的理念，將供應商視為企業重要的合作夥伴，並以環境保護與社會責任為主要目標，推動社會與環境面向之供應鏈管理。為善盡企業社會責任並實現永續經營，我們與供應商共同追求環境永續與社會共榮，透過明確的社會承諾與環保要求，確保供應鏈全環節符合高標準的道德規範、職員權益維護及環境保護原則。

透過上述供應鏈管理政策，巨庭積極與供應商協力推動企業社會責任與環境永續目標，在兼顧道德、社會及環境價值的前提下，共同打造更具競爭力與責任感的供應鏈生態系統。

新供應商之篩選

在新供應商篩選階段，巨庭要求所有新增供應商填寫「協力廠商基本資料表」與「協力廠商首次評鑑表」，以全面了解其基本資訊與運作狀況。同時，供應商必須簽署《供應商社會責任承諾書》，該承諾書涵蓋企業道德、職員權益與關懷、人權保護及環境保護等內容，確保其在合作過程中能夠符合巨庭對企業社會責任及永續發展的嚴格標準。《供應商社會責任承諾書》主要涵蓋以下重點內容：

社會責任承諾

1. **企業道德**：要求供應商以誠信、合乎道德的方式經營，防範不正當利益衝突，並妥善保護機密資訊及智慧財產權。
2. **員工權益與關懷**：禁止使用童工與強迫勞動，提供合法薪資與合理休息時間，避免任何形式的歧視或騷擾，並尊重職員結社自由及安全健康的工作環境。

環境保護要求

1. **綠色採購**：鼓勵供應商在符合產品品質需求的前提下，優先使用回收或可重複利用的原物料，並減少對環境有害物質的使用。
2. **污染防範**：針對可能產生污染的製程、儲存與廢棄物處理，要求供應商先行辨識並落實有效管控，以確保環境保護與永續利用。

自 2023 年起，本公司於協力廠商評選過程中，要求所有供應商須簽署《供應商社會責任承諾書》，並定期進行檢查與稽核。2023 年共有 3 家供應商完成簽署，2024 年簽署數量顯著提升至 15 家；由於 2024 年度末新增供應商，簽署家數的提升，顯示本公司積極推動既有供應商落實企業社會責任之成效。

2025 年度新增供應商 20 家，皆已完成《供應商社會責任承諾書》簽署，截至 2025 年底止，累計已簽署承諾書之供應商家數達 35 家，展現本公司持續強化供應鏈管理及落實企業社會責任之成果。



前言

1 關於巨庭

2 公司治理

2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

2.3 法遵與誠信經營

2.4 客戶關係管理

2.5 產品品質責任

2.6 創新與研發

2.7 供應鏈管理

2.8 資訊安全

3 幸福職場與社會共榮

4 永續環境

附錄

供應商定期評鑑

巨庭依據交貨品質、交貨評分、社會責任表現等項目，進行定期供應商評鑑，運用「協力廠商月評分表」及「協力廠商年評分表」，全面檢視供應商是否嚴格遵守行為準則與企業社會責任要求，並針對改善目標予以明確指導。公司針對每月評分表匯總為年評分表，對評分未達標者，公司會提供輔導與稽核支持，幫助其不斷提升。

評核結果分為 A、B、C、D 四級：A 級供應商被認定為優良廠商，新產品優先採購；B 級供應商屬正常採購範圍，並予以鼓勵支持升級；C 級供應商將以書面通知要求次月改善；D 級供應商需提出改善計畫，若連續三個月未改善者，將自合格供應商名單中剔除，公司得終止其合作關係；若無替代供應商，則由採購部呈報總經理核准後得繼續合作。

2025 年評鑑結果顯示，A 級供應商計 311 家，B 級供應商計 0 家，C 級與 D 級供應商均為 0 家，供應商年度評鑑合格比例達 100%。本年度未有需改善或淘汰之供應商，亦無終止合作或因不可替代性經核准持續合作之情形。

此評鑑機制不僅確保供應鏈之品質與交期穩定，亦持續推動供應商精進管理能力，促進供應鏈永續發展與長期合作關係之建立。

▼協力廠商定期評鑑項目

面向	評鑑項目	配分
交貨品質	生產稼動情形	20 分
	品管作業標準	20 分
	價格	10 分
	配合公司常規備料	10 分
交貨成績	溝通協調	10 分
	交貨狀況	10 分
	急件跟催配合	10 分
永續表現	企業道德與人權維護	5 分
	環境保護與汙染防範	5 分

▼協力廠商定期評鑑項目

綜合分數	評鑑等級	對應措施
90 分以上	A 級 (優)	列為優良廠商，新製品優先考慮。
75~89 分	B 級 (佳)	正常採購往來。
60~74 分	C 級 (良好)	書面通知改善要求，次月追蹤改善狀況。
60 分以下	D 級 (觀察)	書面通知改善要求，連續三個月無改善者，自合作廠商中剔除。

有害物質管理

巨庭深知現代市場對危害物質法規的嚴苛要求，並秉持對產品品質與環境保護的高度承諾，持續落實多項管理措施以確保符合歐盟 RoHS、REACH 等國際法規標準。

在法規要求的鑑別與執行方面，巨庭密切關注各國法規修訂與更新動態，並及時將歐盟 RoHS、REACH 法規新增的高度關切物質內容，納入內部管理，確保所有產品設計與生產流程皆符合最新規範。我們同時與供應商保持緊密合作，定期發布公告以傳達法規變化與應對措施，並動態修訂禁限用物質清單，力求在整條供應鏈中落實合規與環保責任。

在新零件確認方面，巨庭為所有新廠商、新材質及新規格零件實施嚴格的審核機制。於送樣階段，如有需要供應商需提供第三方有害物質檢驗報告，證明符合禁限用法規要求。在 2025 年度的新零件確認過程中，我們檢視了所有新零件，未發現任何違反法規之情況，充分展現公司在零件引進環節的高度合規性與品質標準。針對原物料有害物質檢測，公司要求所有供應商在產品危害物質管理上達到自我宣告與第三方驗證之雙重保障。在 2025 年度的盤查過程中，巨庭檢視了所有供應商零件的 RoHS、REACH 檢測報告，確認其均遵照公司管理規則進行檢驗，確保原物料使用符合法規要求。

最後，管理由品保單位進行危害物質的運作狀況檢視，供應商稽核顯示未發現任何不符合有害物質法規的案件，證明公司在供應鏈監控與品保管理上已達到良好成效。未來，巨庭將持續優化與供應商的協作機制，並迅速回應市場法規之變動，為環境永續與產品安全盡一份心力。

衝突礦產管理

為確保供應鏈符合企業道德與永續發展要求，巨庭公司承諾不使用來自剛果民主共和國（Democratic Republic of the Congo, DRC）及其周邊國家包含安哥拉、蒲隆地、中非共和國、剛果共和國、烏干達、蘇丹、坦尚尼亞、盧安達和贊比亞等地區所開採之錫（Sn）、鉭（Ta）、鎢（W）、金（Au）、鈷（Co）雲母（Mca）、銅（Cu）、天然石墨（Natural Graphite）、鋰（Li）和鎳（N）等礦產。本公司已建立供應鏈管理機制，要求供應商進行礦產來源國查詢，並簽署衝突礦產承諾書，以確保所有使用之礦產均不來自剛果民主共和國及其他非法開採地區。此舉不僅符合國際規範，亦彰顯本公司對企業社會責任與全球永續發展之重視。

截至 2025 年底止，本公司已完成主要原料供應商之盤點與溝通作業，並啟動衝突礦產承諾書簽署機制。於 2026 年已核定 4 家原料供應商，並持續推動相關文件之簽署與管理作業。未來，本公司將持續強化供應鏈盡職調查機制，以落實責任採購與永續管理。

當地採購

巨庭重視在地採購策略，並以台中總部作為重要營運據點。主要產品零件（鑄鐵件、鑄鋁件、鐵件、塑膠件等）超過 97% 採用當地原物料，且 97% 供應商大多集中在距離公司 100 公里範圍之內。此策略確保採購及時且具在地性，有效降低管理風險及自然災害後的重建難度。同時，通過適度的風險控管，我們實現減碳效果，降低對環境的傷害與資源消耗。這不僅有助於保護地球資源，也促進地方繁榮，創造更多就業機會，實現企業與社區的雙贏局面。

▼ 當地採購產品和服務的百分比

單位：新台幣元

		2023	2024	2025
台 灣	當地供應商採購金額	1,114,345,378	939,504,192	966,017,613
	總採購金額	1,131,931,639	954,959,255	997,796,294
	當地採購比例	98%	98%	97%

2.8 資訊安全

衝擊影響	正面衝擊影響 因資訊安全措施完善、嚴格控管與定期風險評估，可有效防範資安漏洞、駭客網路攻擊及勒索威脅，確保企業機密資料安全、數據完整且營運連續，充分保障客戶及相關利害關係人的權益，提升企業信譽與市場競爭力。 負面衝擊影響 由於資安漏洞或遭遇駭客攻擊與勒索威脅，可能導致企業機密資料洩露、數據被竄改或營運中斷，進而損害客戶及其他利害關係人的權益。
政策承諾	本公司訂定資訊安全政策，建立安全可靠的資訊環境，以保障公司與利害關係人權益，並強化資訊機密性、完整性與可用性。透過防範未經授權的存取、使用、揭露、修改及破壞，並遵循國際標準與法令規範，我們有效保護客戶資料、提升競爭優勢，確保營運與關鍵業務永續運作。
採取之行動	- 全體職員定期內部資安宣導與教育訓練 - 資安專職人員不定期外部資訊安全研習課程 - 加入台灣 CERT/CSIRT 聯盟
短中長期目標	短期目標 - 每年至少進行一次系統弱點掃描和電子郵件社交工程演練，以迅速發現並應對潛在風險。 - 資通安全專職人員每年需完成 12 小時的資通安全專業課程訓練或職能訓練，持續提升技能水平。 - 全體職員每年參加至少 3 小時的資通安全教育，增強安全意識。 中長期目標 - 獲得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證。 - 加強資安教育與訓練，並運用 PDCA 循環持續改善資安制度，全面提升全員資安意識與防護能力。
評估機制	每年由資訊部負責確認達成情形並重新評估修正資安政策，以符合相關法令、資訊及業務最新發展狀況。
績效結果	- 本年度完成系統弱點掃描與電子郵件社交工程演練各 1 次。 - 資安專職人員本年度完成 13 小時的資通安全專業課程訓練或職能訓練。 - 全體職員本年度完成 3 小時資通安全通識教育訓練。 2025 年度無發生任何重大資安事件。
利害關係人議合	為回應客戶對個資保護的重視，巨庭已於官網公告《隱私權保護政策》，建構資料蒐集、使用與防護管理機制，並強化網站資安防護與第三方保密控管，以提升客戶信任與滿意度。 - 承辦單位：資安部門 - 信箱：kevinlin@geetech.com.tw

資訊安全管理架構

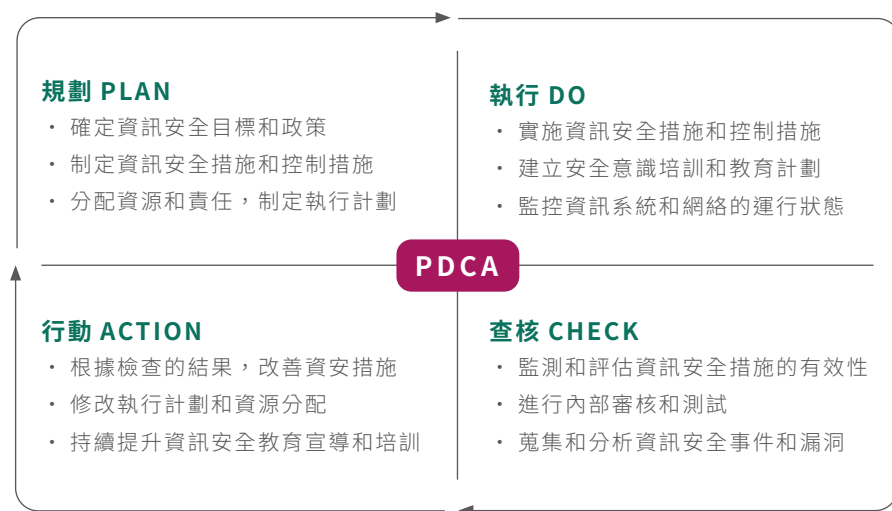
本公司依據金管會「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，於 2023 年 11 月 09 日經董事會決議成立「資安專責單位」，並設置資安專責主管及至少一名資訊安全專責人員，以強化資訊安全管理。

資訊安全政策承諾

為確保資訊安全、保障公司及所有利害關係人的權益，同時強化關鍵資訊的機密性、完整性與可用性，巨庭建立了安全、可靠的資訊作業環境，並制定了全面的資訊安全政策，以保護資訊系統和資料免受未經授權的存取、使用、揭露、修改與破壞。此政策嚴格遵循國際標準、最佳實踐及相關法令規範，不僅保護客戶資訊、提升公司競爭優勢，也確保營運與關鍵業務持續穩定運作。

資訊安全策略與審查依循規劃、執行、查核與行動（Plan-Do-Check-Act, PDCA）的管理循環機制，定期檢視資訊安全系統的適用性與保護措施，持續評估成效，並不斷優化資訊及網路安全管理方案。

▼資安管理循環機制圖



資訊安全管理機制

 網路安全管理	防火牆防護	- 防火牆設定連線規則。 - 如有特殊連線需求需額外申請開放。 - 監控分析防火牆數據報告。 - 定期檢查防火牆版本並記錄於「網路防火牆檢查表」
	使用者上網控管機制	- 透過防火牆網站防護系統控管使用者上網行為。 - 自動過濾使用者上網可能連結到有木馬病毒、勒索病毒或惡意程式的網站。
 資訊系統安全管理	防毒軟體	- 用安全防毒軟體，並定期自動更新病毒碼，降低病毒感染機會。 - 防毒軟體除平時及時防護外，每週五中午，針對每台電腦進行完整掃描。 - 定期檢查防毒軟體版本並記錄於「防毒軟體檢查表」。
	作業系統安全	作業系統自動更新，定期檢查，因故未更新者，由資訊部協助更新。
	郵件安全管控	- 透過郵件過濾器掃描威脅防護，在使用者接收郵件之前，事先防範不安全的附件檔案、釣魚郵件、垃圾郵件，及擴大防止惡意連結的保護範圍。 - 個人電腦接收郵件後，防毒軟體也會掃描是否包含不安全的附件檔案。
 資料備份	帳號管理	- 本公司同仁均需依規定申請個人電腦帳號，經權責主管核准後，由資訊部建立帳號，並依其職責設定存取權限。 - 個人帳號之密碼依規定需定期更換，密碼設置需符合密碼複雜度原則，未依規定更換密碼無法登入電腦。
	資料備份機制	- 重要資訊系統資料庫皆設定每日完整備份、每小時差異備份。 - 伺服器與各項資訊系統備份檔，分開存放於不同地點異地備份。 - 定期檢查備份資料完整性並記錄於「備份紀錄表」。
 資安聯防	定期執行資料回復演練	每年進行一次資料還原測試。
	2024 年已加入台灣 CERT / CSIRT 聯盟，作為資安情資分享、資安宣導活動之來源管道。	

資訊安全教育訓練

新進職員到職後，將接受一次資訊系統與資安規範的基礎培訓，且每半年全體職員需參與一次資訊安全宣導與教育活動。此外，資訊安全團隊成員每年需參加至少 2 次外部資安研習課程，以持續提升專業知識與技能。

▼ 2025 年度資訊安全教育訓練

受訓對象	訓練名稱	訓練日期	訓練時數	訓練人次
新進職員	資訊系統與資安規範的基礎培訓	入職當日	0.5 小時	8 人次
全體職員	資訊安全宣導與教育活動	2025/04/21	0.5 小時	70 人次
	資訊安全宣導與教育活動	2025/11/25	0.5 小時	84 人次
	資通安全通識教育訓練	2025/12/22	3 小時	119 人次
資安同仁	上市上櫃公司資通安全管控指引	2025/03/20	1.5 小時	2 人次
	資訊安全意識、必備知識與責任	2025/03/20	2 小時	2 人次
	資安事件說明及預防措施	2025/03/20	2.5 小時	2 人次
	資通安全管理法遵循實務	2025/10/22	7 小時	2 人次

▼ 資訊安全宣導與教育活動

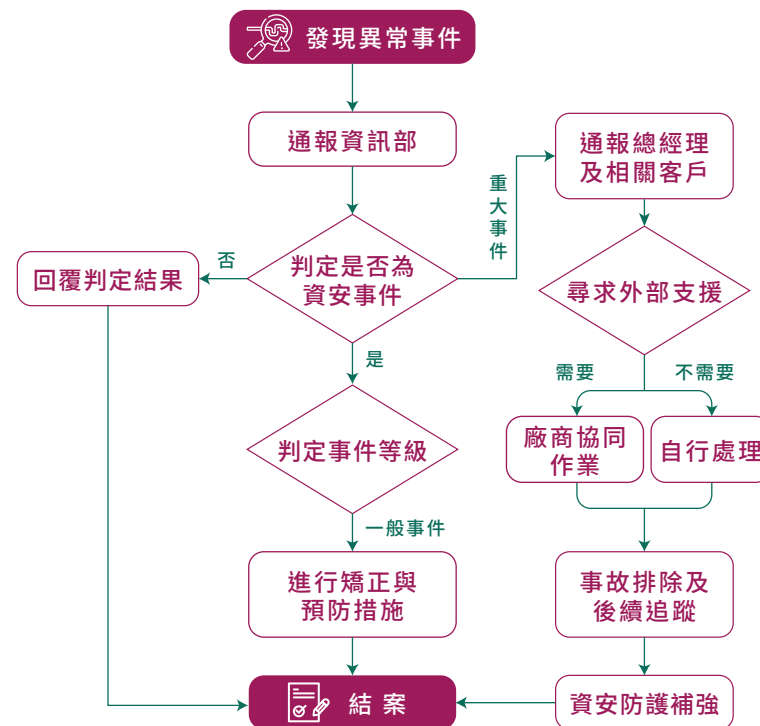


資安事件因應作為

當職員或系統偵測到任何資訊安全異常事件（例如惡意程式、網路攻擊、資料外洩等）時，應立即向資安專責單位或指定通報窗口回報；資安專責單位接獲通報後，會先判斷事件的性質與影響範圍，若研判對營運或資訊系統可能造成重大影響，則必須通報總經理及相關部門，並在必要時邀請合作夥伴協同作業，以迅速啟動應變機制。根據事件嚴重程度，若影響有限，資安專責單位可與相關部門自行執行阻斷或修復措施；若事件嚴重或影響層面廣，則需進行更深入的調查與追蹤，確保徹底排除風險。

處理過程中，資安專責單位會與相關部門協同研擬並執行矯正與預防措施，例如更新系統補丁、強化防火牆規則或調整使用者權限等；處理完成後，會將結果回報管理層並進行結案，保存完整事件資料與紀錄，作為後續資安稽核、檢討與優化的依據，持續強化公司的資訊安全防護能力。截至 2025 年 12 月 31 日止，巨庭無發生任何重大資安事件。

▼資訊安全事件通報機制流程圖



客戶隱私保護

本公司重視客戶隱私權及個人資料保護，依循相關法令規範，於官方網站公告《隱私權保護政策》，明確規範個人資料之蒐集、處理及利用原則，以確保客戶權益。

為持續強化個人資料保護管理機制，本公司已於 2026 年制定《隱私權與個人資料保護政策》，進一步完善內部管理制度，涵蓋資料存取權限控管、資料保護措施及員工教育訓練等面向，以降低個資外洩風險。

未來，本公司將持續精進資訊安全與隱私保護管理作為，提升客戶資料保護水準，並強化利害關係人之信任。

資料蒐集與使用原則：

僅於提供服務所需範圍內蒐集個人資料，並明確告知使用目的，未經當事人書面同意不另作他用。

技術防護機制：

網站主機建置防火牆與防毒系統，並限制授權人員存取個人資料；相關人員簽署保密協定，以防範資料洩露風險。

第三方管理機制：

如業務需求需委託外部服務商，本公司將要求其簽署保密條款，並進行必要之監督與稽核，以確保個人資料之安全處理。

資料揭露原則：

除法律規定或用戶同意外，不提供、出租或交換任何個人資料予第三方。

Cookie 與匿名統計應用：

網站會使用 Cookie 技術以提升使用者體驗，並以匿名統計分析網站瀏覽行為作為服務優化依據。

截至 2025 年 12 月 31 日止，巨庭未發生任何來自外部或主管機關就隱私權相關之申訴或裁罰事件。

本公司已於 2026 年制定《[隱私權與個人資料保護政策](#)》，以規範個人資料之蒐集、處理及利用，確保符合相關法令規範，並提升資訊揭露透明度。同時，持續精進資訊治理作為，強化個人資料保護機制，以確保客戶權益及隱私安全。





3 幸福職場與社會共榮

3.1 幸福職場	48
3.2 職業安全與衛生	60
3.3 人權維護	66
3.4 社會共榮	70

3.1 幸福職場

3.1.1 人才吸引與留任

多元人力結構

截至 2025 年 12 月 31 日，巨庭台灣營運據點共有 152 名職員，其中包含本國籍職員 125 名與外籍職員 27 名。整體結構包括高階主管 23 名、中階主管 7 名，以及一般職員 122 名。其中永久聘僱職員共 125 名、臨時職員共 27 名，並無兼職或無時數保證之職員；非職員工作者為另有簽訂短期合約之承包商，共計 68 名。

以年齡結構而言，30 歲以下佔比 11.84%，30 至 50 歲（含）佔比 41.45%，50 歲以上佔比 46.71%；而以性別結構而言，一般職員的女性佔比為 41%，高階主管的女性佔比為 26%。此外，依身心障礙者權益保障法，巨庭須進用 2 名身障人士，公司實際進用 5 名，優於法規超額進用 3 名；另有外籍職員 27 名，展現了對多元與包容的重視與支持。

註：

1. 職員人數：2025 年度職員人數取至 2025/12/31 做計算範圍
2. 永久聘僱職員：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職職員。（有加保勞健保的人員）
3. 臨時職員：簽訂有期限（即固定期限）合約的職員。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職員回任）。
4. 全職職員：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職員。
5. 兼職職員：每週、每月或每年之工作時數少於全職職員之職員。
6. 無時數保證職員：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的職員，但其可能需視要求而處於可工作狀態。

▼ 2025 年度人力結構分布

類別	台灣總部		總計
	男性	女性	
高階主管	17	6	23
中階主管	6	1	7
一般職員	72	50	122
合計	95	57	152
永久聘僱職員 ^{註 2}	68	57	125
臨時職員 ^{註 3}	27	0	27
合計	95	57	152
全職職員 ^{註 4}	95	57	152
兼職職員 ^{註 5}	0	0	0
無時數保證職員 ^{註 6}	0	0	0
合計	95	57	152
小於 30 歲	15	3	18
30-50 歲（含）	38	25	63
大於 50 歲	42	29	71
合計	95	57	152
原住民身分	0	0	0
身障人士	2	3	5
外籍人士	27	0	27
合計	29	3	32

新進職員和離職職員

截至 2025 年底，巨庭職員總數為 152 人。當年度有新進職員 17 名，新進率為 11.18%，其中有女性 1 名及男性 16 名，年齡主要集中於 30-50 歲（含）；而當年度離職職員共 9 名，離職率為 5.92%，較 2024 年度之 9.03% 明顯下降，顯示人員整體留任狀況趨於穩定。離職人員包含自願離職 8 人與非自願離職 1 人，同樣以 30-50 歲（含）年齡層為主，且以男性居多。

公司持續推行多元招募與留才措施，包括透過 104、1111 人力銀行、內部職員推薦，以及政府替代役機制等方式，吸引優秀人才，同時也定期進行離職面談與內部轉調，協助職員職涯發展，進一步穩定人力結構、降低離職率並提升留任率，2025 年整體留任率已達 93.75%。

▼ 2025 年度新進職員及離職職員占比

年度 類別	2024		2025	
	新進職員	離職職員	新進職員	離職職員
女性	16.7%	23.1%	5.88%	22.22%
男性	83.3%	76.9%	94.12%	77.78%
小於 30 歲	50.0%	15.4%	35.29%	22.22%
30-50 歲 (含)	33.3%	53.8%	35.29%	66.67%
大於 50 歲	16.7%	30.8%	29.41%	11.11%
外籍人士	50.0%	23.1%	47.05%	33.33%

註：占比計算 = 各類別人數 / 當年度新進 (離職) 職員總數

▼ 2025 年度新進職員人數

年度 類別	年紀	2024		2025	
		人數	新進率	人數	新進率
女性	小於 30 歲	1	0.69%	0	-
	30-50 歲 (含)	0	-	0	-
	大於 50 歲	0	-	1	0.66%
	總計	1	0.69%	1	0.66%
男性	小於 30 歲	2	1.39%	6	3.95%
	30-50 歲 (含)	2	1.39%	6	3.95%
	大於 50 歲	1	0.69%	4	2.63%
	總計	5	3.47%	16	10.53%
新進職員總數		6	4.17%	17	11.18%

▼ 2025 年度離職職員人數

年度 類別	年紀	2024		2025	
		人數	離職率	人數	離職率
女性	小於 30 歲	0	-	0	-
	30-50 歲 (含)	1	0.69%	2	1.32%
	大於 50 歲	2	1.39%	0	-
	總計	3	2.08%	2	1.32%
男性	小於 30 歲	2	1.39%	2	1.32%
	30-50 歲 (含)	6	4.17%	4	2.63%
	大於 50 歲	2	1.39%	1	0.65%
	總計	10	6.94%	7	4.60%
離職職員總數		13	9.03%	9	5.92%

註：

1. 新進率 = 2025 新進職員總數 / 2025 年底職員總數

2. 離職率 = 2025 離職職員總數 / 2025 年底職員總數

3. 非 / 自願離職率 = 2025 (非) 自願離職職員總數 / 2025 年底職員總數

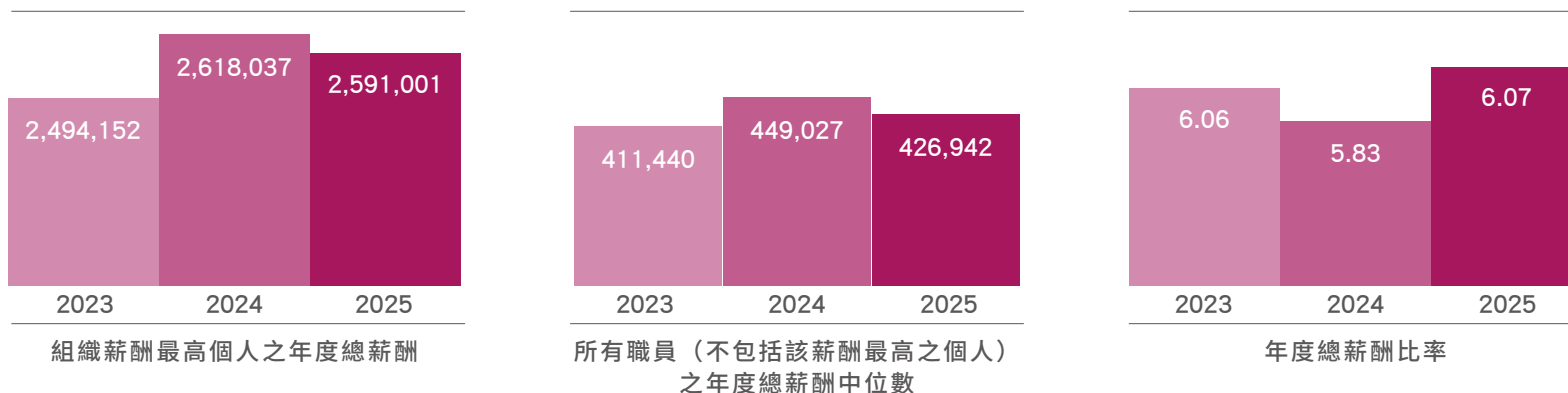
4. 留任率 = (2025 年底職員總數 - 2025 新進職員總數) / 2024 年底職員總數

5. 前一年 (2024 年) 底職員總數為 144 人

員工薪酬

巨庭秉持平等對待原則，強調適材適用，無論性別、種族、國籍、性向、年齡、婚姻狀況或身心障礙等，都能依據資格與能力擔任主管職務。公司福利政策、休假、各項津貼、禮金與補助均一視同仁，不設性別差異。此外，我們已制定完善的薪資、績效考核與福利作業規範，明確規定薪酬與獎懲制度，並定期評估職員表現，將經營績效與成果公平地反映於薪資結構中，以確保每位職員均獲得公正合理的待遇。

▼ 薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他職員（不包括該薪酬最高個人） 年度總薪酬之中位數的比率



註：

1. 單位為新台幣（元）
2. 僅用全職人員作計算，不囊括兼職 - 論件計酬及兼職 - 計時工時職員。
3. 組織薪酬最高個人職稱為董事長。
4. 年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有職員（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數



前言

1 關於巨庭

2 公司治理

3 幸福職場與社會共榮

3.1 幸福職場

3.2 職業安全與衛生

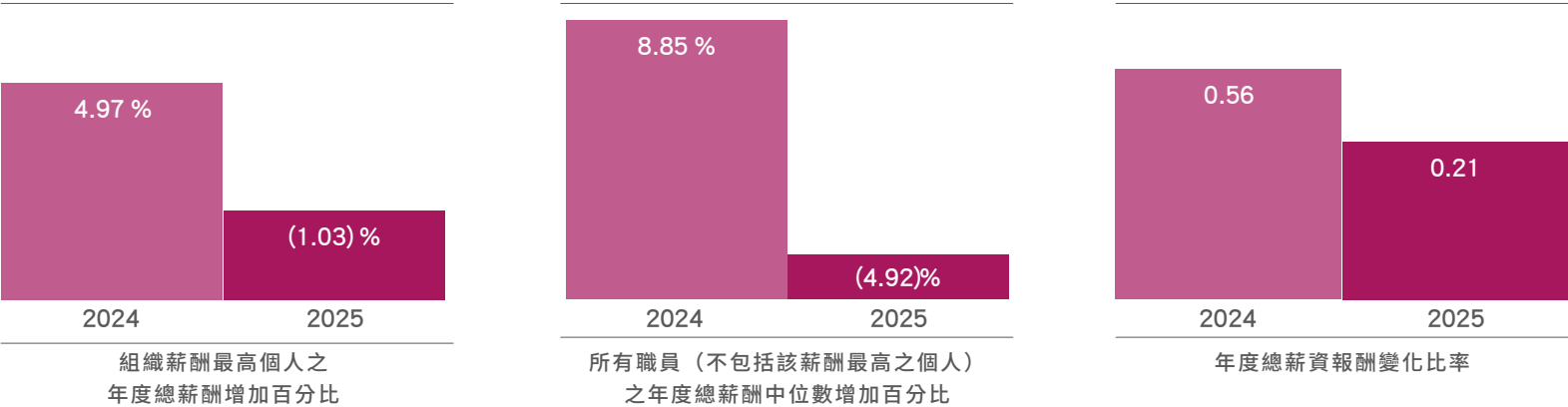
3.3 人權維護

3.4 社會共榮

4 永續環境

附錄

▼薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他職員（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率



註：

1. 年度總薪酬報酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有職員（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比

2. 僅計算全職人員，不囊括兼職 - 論件計酬及計時工時之職員。

由於合約聘僱人員採論件計酬及計時工時，並不享有正職職員所適用的升遷與職責相關福利，因此未納入本次調查範圍。

3. 組織薪酬最高個人職稱為董事長。

▼女對男基本薪資加薪酬比率

年度類別	2024		2025	
	平均基本薪資 ^{註1}	平均薪酬 ^{註2}	平均基本薪資 ^{註1}	平均薪酬 ^{註2}
高階主管 ^{註3}	0.86	0.74	0.85	0.69
中階主管 ^{註4}	-	-	0.97	0.99
一般職員 ^{註5}	0.95	1.00	1.02	1.06

註：

1. 基本薪資為支付職員履行其職責而支付的最低固定金額。（不包括任何額外薪酬，如加班費或獎金）。

2. 薪酬為基本薪資加上支付給工作者的額外金額。（支付給工作者的額外金額可包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權（如股票和股份））、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼））。

3. 本公司訂有完善的薪酬與績效評核制度，參酌外部專業機構數據及意見並符合最低薪資規定，按職等及職務敘薪，不因性別、年齡而有差異，同時透過組織管理指標與團隊目標，衡量績效達成度，以此作為晉升、調薪、職員酬勞及年終獎金發放之參考依據。高階主管都是男性主管職等較高及人數多 1 倍，所以有些許差異。

4. 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：公開資訊觀測站 > 單一公司 > 公司治理 > 企業 ESG > 企業 ESG 公司資訊 > ESG 資訊揭露（個別公司查詢） > 社會面 - 人力發展指標項下

員工福利

本公司致力於建構完善之員工福利制度，全面提升職員於工作、生活、安全與健康等面向之保障，營造「以廠為家、與公司共榮」之組織向心力。自入職當日起，所有正式聘用職員均依法參加勞工保險與全民健康保險，以確保其基本權益。

為促進員工交流與組織凝聚力，每年定期舉辦多元員工活動，強化團隊合作與企業文化之傳承。另為統籌各項福利措施，職工福利委員會自 1997 年 12 月成立，並經台中市政府核准在案，持續推動各項員工關懷措施。2025 年度辦理之主要福利措施包括：生日禮金、員工及子女獎助學金、模範生獎學金、重陽節禮金、住院補助及年節禮金等。

此外，為關懷員工身心健康，於永豐廠辦公室三樓設置員工休憩室，提供咖啡、飲品、圖書及按摩器材，使員工於工作之餘得以適當放鬆與紓壓。透過多元且完善之福利措施，致力於營造關懷、友善且和諧之工作環境，進而提升員工滿意度與整體企業競爭力。同時重視員工家庭生活與工作平衡，致力打造友善婚育之職場環境，透過完善制度與福利措施，支持員工於不同人生階段之需求。依循相關法令，提供婚假、產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪等制度，保障員工婚育權益，並透過彈性請假制度與友善職場文化，協助員工兼顧家庭與工作責任。

員工亦可依公司制度申請各項休假及福利補助，包括婚、喪、產相關補助、獎助學金、重陽禮金及住院慰問金等，展現對員工及其家庭之關懷與支持。透過多元且完善之措施，致力於營造關懷、友善且和諧之工作環境，提升員工歸屬感與滿意度，並打造長期穩定且永續發展之人才環境。

類別	福利內容
 保險	• 勞工保險 • 全民健康保險 • 雇主職災補償責任保險 • 出差海外平安保險 • 董監事責任保險
 母性關懷	• 生理假 • 懷孕生產相關假別（產檢假 7 天、陪產 / 檢假 7 天、安胎病假、產假、家庭照顧假） • 生育補助 / 流產補助 • 幼兒園托育合作方案 • 設置溫馨哺乳室（獨立空間，附設冷氣、冰箱、專用沙發椅……） • 育嬰留停申請
 員工福利	• 三節禮金（中秋 / 勞動 / 端午禮金）/ 生日禮金 • 結婚補助及喪葬津貼 • 職員住院補助職員及滿 65 父母重陽禮金 • 職員及子女獎學金 / 模範生獎學金 / 生日禮金 / 縣市競賽優勝獎金 • 年終獎金（依上市公司前 1 年度有盈餘提撥員工酬勞）
 健康管理	• 定期健康檢查 • 休息室提供舒壓按摩椅供使用 • 2025 年度參與「職場健康促進」推動 • 聘請丙級廚師證照廚師規劃職員中餐及晚餐餐食，使用食材等均使用有品牌保障，堅持使用頂級油烹調食材，少油炸
 其他福利	• 員工旅遊 • 職員公共用餐空間（職員餐廳四菜一湯，不定期依季節提供甜湯 / 水果） • 優秀職員獎勵表揚 • 加班同仁免費供餐 • 公司設置職員公共休閒空間，提供圖書、雜誌、咖啡、茶包及小點心，營造舒適放鬆的環境，讓同仁於工作之餘能適度休息與交流，提升員工身心健康與職場幸福感。 • 年終聚會、春酒或尾牙



職員定期健康檢查



發放禮金

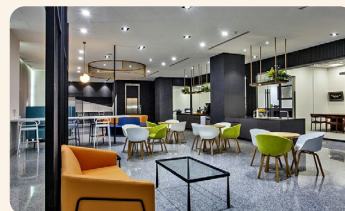
職員本人或配偶生產：\$6000

職員慶生：\$1000



永豐廠職員休憩室

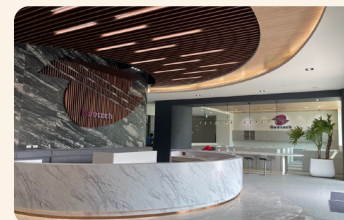
提供書報 / 雜誌 / 咖啡 / 茶包 / 餅乾



職員餐廳



優美舒適的辦公 & 會議環境





員工旅遊剪影

歷年旅遊精華 - 金門



歷年旅遊精華 - 龜山島



2024 年員工旅遊出遊活動：
職人町、台南四草



2024 年員工旅遊出遊活動：
國境之南 ~ 團體大合照



尾牙活動

歷年尾牙摸彩活動現場照片、
2025 年為發放尾牙代金 \$1000





前言

1 關於巨庭

2 公司治理

3 幸福職場與社會共榮

3.1 幸福職場

3.2 職業安全與衛生

3.3 人權維護

3.4 社會共榮

4 永續環境

附錄

育嬰假

本公司致力於打造友善職場環境，依據《勞動基準法》提供懷孕、生產及育嬰留職停薪等相關假別，確保符合條件的職員能夠申請育嬰留職停薪，並保留原職，以支持職員順利復職。2025 年，無職員申請育嬰留職停薪。歷年來，共有 5 名職員申請育嬰留職停薪，其中包含男性 1 名與女性 4 名，且復職後留任率達 100%，展現公司對職員職涯發展與家庭責任的長期支持。

勞資關係

本公司透過定期召開勞資會議及多元溝通管道，持續與職員對話，致力於營造良好的勞資關係。勞資會議由勞、資雙方各指派 5 名代表參與，積極推動雙方溝通與協商，以促進勞資和諧並達成共識。2025 年度共召開 4 次勞資會議，討論並溝通的重點事項如下：

案由	決議
案由：因應勞動節達成連休，5/2（五）選擇無薪事假暨特休說明： 依據人事行政局實施行事曆，因應 勞動節連假期間，為使員工可充分運用假期，避免人員過渡請假頻繁，調整 5/1（四）～ 5/4（日）達成連休四日；原 5/2（五）原訂上班日，調整連休，依勞資決議，5/2（五）當天改休假，可開放特休假抵充，若無特休假人員則訂為「無薪事假不扣全勤」辦理。	勞資雙方代表，無異議一致通過，並宣達於職員知悉。
宣導政府法令： 特別休假為予職職員作之餘以休憩為目的，公司提供職員不影響工作外可自由預排其休假，並於期限內休畢，以達政府宣達修法特休假休憩之美意。	勞資雙方代表，無異議一致通過，並宣達於職員知悉。
重申加班規定： 因私人因素提前上班或延後下班，無申請加班者，視為滯留工作場所，不予論計加班費；因應業務需求，希請同仁能配合加班，每月加班時數以不違反法令「不超過法定加班時數 46HR 規定」，請各部門遵守法規規定。	勞資雙方代表，無異議一致通過，並宣達於職員知悉。

退休制度

本公司致力於提供安心的工作環境，並保障職員退休後的生活品質。依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》，本公司適用新制退休金制度，每月依政府規定之工資分級表，按月提繳職員月薪的 6% 至勞保局設立的個人退休金專戶。此外，職員亦可依個人意願自願提繳，以達到長期儲蓄與財富累積的目標，進一步提升退休保障。若職員符合《勞動基準法》所訂定的退休條件，則依相關法規辦理退休手續，確保職員享有完善的退休福利。

重大營運變化最短預告期

巨庭致力於維護職員權益，並秉持誠信與負責的態度處理人力調整事宜。如因重大營運變更需進行資遣，將立即啟動勞資溝通機制，由勞資雙方代表共同協商，確保職員權益為優先考量，並致力於降低對雙方的影響。本公司嚴格遵循《勞動基準法》及《大量解僱勞工保護法》之規範，於最短期間內完成資遣預告、列冊通報，並提供非自願離職證明及資遣費給付，以確保職員獲得適當保障。

2025 年度，本公司未發生重大影響營運之事件。如未來發生相關情況，將依據《勞動基準法》第 16 條或第 13 條但書規定終止勞動契約，並依下列標準辦理資遣預告：

- 任職滿 3 個月但未滿 1 年者：須提前 10 日預告。
- 任職滿 1 年但未滿 3 年者：須提前 20 日預告。
- 任職滿 3 年以上者：須提前 30 日預告。
- 勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。
- 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

3.1.2 人才培育與發展

衝擊影響	正面衝擊影響 完善的人才培育與發展計劃能有效提升職員專業技能與創新能力，增強企業競爭力與永續發展水平，同時促使職員忠誠度提高、離職率降低，為企業帶來穩定且具活力的人力資本，進而促進組織創新與市場適應能力。 負面衝擊影響 若培育計劃設計不當，可能導致資源分配不均或職員不滿，加速人才流失，且在短期內大量投入培訓成本卻難以迅速轉化為明顯效益，增加企業成本壓力並影響整體運營效益。
政策承諾	巨庭堅持人才培育與發展，致力於提升職員專業技能與職涯成長，進而增強企業競爭力。公司訂定系統性培訓計畫，涵蓋基礎職能、職業技能及管理能力，並推行在職培訓、外部課程及跨部門協作，提供全方位發展機會。同時，我們重視中高齡人才再就業與回聘，確保不同年齡層均能發揮所長。並配有定期績效評估與回饋機制，將培訓成效與改進方向反映於獎懲體系中，以促進職員與企業共同成長，營造公平、包容且持續進步的工作環境。
採取之行動	- 舉辦各類教育訓練 < 新進人員 / 內訓 / 外訓 >：每年依據前一年 12 月底各單位填寫之「教育訓練需求調查表」，由部門主核准後，轉交管理部人事單位。管理部人事單位接獲各單位核准的調查表後，彙整成「年度教育訓練計劃表」，再提交執行副總核可，最終分配至各單位執行，同時根據各單位需求制定措施，以降低相關衝擊。 - 定期執行績效考核，確保人員晉升與年終獎金 / 員工酬勞能夠充分反映考核結果，並依據相關標準進行調整。
短中長期目標	短期目標 - 為新進人員安排入廠培訓，使其迅速熟悉環境並快速上手。 - 根據各職能需求，落實專業技能進階培訓及技術傳承暨接班計劃。 中長期目標 - 確保各單位年度教育訓練計劃的有效執行，並進行差異分析。 - 持續推動專業技能進階培訓及技術傳承暨接班計劃。 - 落實永續管理，規劃多元化課程，如人權意識、反貪腐及性騷防治等。
評估機制	每年由管理部人資課評估達成率。
績效結果	2025 年度新進人員及年度計劃訓練完訓率 100%。
利害關係人議合	外訓課程課後發放課後評核表了解職員需求，以進一步促進職員學習與發展，並作為未來增加更多職能課程之依據。

教育訓練

巨庭重視職員能力與職涯成長，藉由系統性的培訓與發展計畫，不斷強化職員的基礎職能、職業相關職能與管理職能，進一步提升企業競爭力。基礎職能包括個人效能、學術能力及職場適應力，為職員建立堅實的核心就業力；職業相關職能則聚焦於專業知識、專業技術及職業要求，藉由專門課程與技術訓練，滿足各職位對技能的需求；管理職能方面，我們針對初階、中階及高階主管提供領導力與決策能力的專業訓練，培養跨部門協作與戰略規劃的能力。

為達成上述目標，公司推行多元人才發展與訓練措施，包括在職培訓、外部專業課程、跨部門協作與知識分享，以及職員自我發展計畫；同時，我們建立了定期的職員回饋與績效評估機制，使公司能持續優化培訓策略，並根據職員優勢與改進需求提供適切資源支持，確保人才發展計畫與業務需求同步，實現職員與企業的共同成長。

本年度安排課程：資通安全通識教育訓練、從研發到現場的技轉 SOP 實務、健康講座：職場人必懂的防三高訣、誠信經營與道德準則、職場霸凌及性騷擾防治、品質知識教育訓練以及自動體外心臟電擊 <AED> 操作教育訓練。公司安排各項多元化課程鼓勵安排同仁參與，2025 年度相關受訓費用金額 \$434,595。

2025 年度訓練成效分享：本公司有五位同仁在外訓單位受訓並取得相關專業領域考試合格證書，分別為乙級堆高機證照、勞工安全衛生證照、急救人員、AEO 優質企業供應鏈安全專責人員證書。公司鼓勵並補助同仁相關受訓費用金額，2025 年度相關補助證照費用金額 \$29,200。

2025 年員工平均受訓時數較前一年度增加，主要係本公司持續強化人才培育與職能發展，安排健康講座、研發專業課程及資訊安全等多元教育訓練活動，提升員工專業能力與工作知能，並鼓勵全體同仁共同參與，因此帶動整體受訓時數提升。

▼ 2025 年度職員接受訓練的總時數

年度 職員類別	2024			2025		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
高階主管	74	48	122	270	56	326
中階主管	25	0	25	89.75	9.16	98.91
一般職員	234	144	378	927.86	510.5	1438.36
訓練總時數	333	192	525	1287.61	575.66	1863.27

註：接受訓練的總時數 = 課程時數 × 參與人數

▼ 2025 年度每名職員接受訓練的平均時數

年度	2024	2025
職員平均訓練時數	3.64	12.26
男性職員平均訓練時數	3.83	13.55
女性職員平均訓練時數	3.37	10.10
高階主管平均訓練時數	5.30	14.17
中階主管平均訓練時數	4.13	14.13
一般職員平均訓練時數	3.29	11.79

註：

1. 單位為小時。

2. 平均訓練時數 = 職員接受訓練總時數 / 職員總數

過渡協助方案

巨庭秉持關懷職員健康與安全、落實尊嚴勞動的理念，積極推動企業社會責任與永續經營，致力於提升中高齡職員的勞動參與及再就業機會，保障其經濟安全，並鼓勵世代合作與經驗傳承，打造友善的就業環境。為促進人力資源的有效運用，公司已啟動退休職員回聘計劃，目前已有 4 名回聘職員在職，並享有職業災害保險及 6% 退休金福利。

此外，為鼓勵退休人士重返職場，儘管他們無法再次累積勞保年資，但仍可參加職業災害保險，享有五大給付保障，確保在發生職災或醫療事件時獲得充分的補償與支持。



職災醫療給付

以醫療給付而言，職業災害保險中的給付，分為門診及住院診療。若是被保險人遭遇職業傷病，持職業傷病門診單或住院申請書，至全民健康保險特約醫療院所接受診療，可免繳交全民健康保險規定的部分負擔費用，並有住院膳食費用補助。另外，使用全民健康保險給付的特殊材料者，也有自付差額補助。

- 免付健保部分負擔
- 住院膳食費用補助
- 特殊醫材自付差額補助



職災傷病給付

在工作時發生意外事故而無法工作，導致未能取得原有薪資，可從不能工作的第 4 日起，領取傷病給付直到恢復工作的前 1 日為止。而傷病給付的發放標準，在不能工作的前 60 天，將按照被保險人發生保險事故當月起，前 6 個月平均日投保薪資發給，超過 60 日部分則是按平均日投保薪資之 7 成發給，合計最長以 2 年為限。

- 從無法工作第 4 天開始給付
- 前 60 天：依前 6 個月平均日投保薪資 100% 給付
- 第 61 天起：按平均日投保薪資 70% 給付
- 最長給付 2 年



失能給付 (依失能程度給付)

因為職災傷病導致被診斷為永久失能，也可以請領失能年金或失能一次金。其失能年金的發放標準則是依被保險人失能程度發放。若完全失能依前 6 個月平均月投保薪資的 7 成、嚴重失能為 5 成、部分失能為 2 成計算。

- 完全失能：平均月投保薪資 70%
- 嚴重失能：平均月投保薪資 50%
- 部分失能：平均月投保薪資 20%



死亡給付

如果職業災害保險的被保險人於保險期間，因職業傷病導致死亡時，支出其殯葬費的家屬，可請領被保險人平均月投保薪資 5 個月喪葬津貼，若符合相關條件的遺屬，則可以按被保險人平均月投保薪資 50% 請領遺屬年金，若不符遺屬年金條件者，得請領遺屬一次金。

- 喪葬津貼：平均月投保薪資 5 個月
- 遺屬年金：符合條件者可領取平均月投保薪資 50%



失蹤給付

要是被保險人在工作過程中，遭遇意外事故導致失蹤時，其受益人得按平均月投保薪資 7 成來請領失蹤給付

- 給付標準：平均月投保薪資 70%



前言

1 關於巨庭

2 公司治理

3 幸福職場與社會共榮

3.1 幸福職場

3.2 職業安全與衛生

3.3 人權維護

3.4 社會共榮

4 永續環境

附錄

職員績效評估

本公司每年年底進行一次全面的職員績效評估，以衡量個人與團隊在達成工作目標及履行職責方面的表現。評估流程包括職員自我評估與主管最終考核，確保結果公平、客觀。績效內容分為兩大類：目標達成（包括工作品質 30% 與工作效率 40%）以及工作評估（佔 30%，涵蓋專業知識、敬業態度、協調合作、考勤及進度報告等）。各部門可根據具體需求調整評量標準，須經主管批准後執行。

績效評估結果作為薪資調整、獎金發放與職務調整的依據，並結合獎勵體系，為表現優異者提供晉升與其他激勵措施。而根據評估結果，主管定期進行回饋與輔導，協助表現不足者改善工作方式，提升效率與整體表現。此機制能清晰識別組織優勢與不足，並為後續培訓與工作計畫提供指導，最終促進職員成長與企業營運績效持續提升。

▼ 2025 年度接受定期績效及職業發展檢視的職員人數

年度		2024			2025		
職員類型	性別	接受考核人數 ^{註1}	總人數	佔比	接受考核人數 ^{註1}	總人數	佔比
高階主管 ^{註2}	男	16	17	94.12%	16	17	94.12%
	女	5	6	83.33%	5	6	83.33%
中階主管	男	6	6	100%	6	6	100%
	女	0	0	100%	1	1	100%
一般職員	男	43	65	66.15%	45	72	62.50%
	女	50	50	100%	50	50	100%
合 計		120	144	83.33%	123	152	80.92%

註 1：2025 年外籍臨時職員 27 名因聘用期限短、工作內容與責任明顯不同等因素不列入考核

註 2：董事長及副董事長屬決策層，績效以治理戰略為主，故不列入考核

3.2 職業安全與衛生

衝擊影響	負面衝擊影響 工傷事件可能從輕微皮肉傷害到嚴重肢體傷害、失能甚至死亡，不論哪一類傷害，都可能在職員及其家屬心中留下持久陰影。頻繁的工傷事件顯示職場存在諸多潛在危險，易引發職員驚恐與心理壓力，進而影響工作效率與心理健康。加上工傷事件一旦被社群平台與媒體報導，對企業形象將產生嚴重負面影響。 正面衝擊影響 職業安全衛生管理的宗旨在於確保職員工作安全，杜絕身體傷害與健康危害。良好的管理成效展現於整潔、安心的作業環境，每一處皆有細心提醒與宣導。無論何時何地，我們的系統均能經得起檢查與考驗，讓從業人員能夠安心作業，不必擔心突發狀況威脅個人安全。同時，客戶對我們的安全管理印象深刻，進一步提升了對產品品質的信心。
政策承諾	本公司秉持「安全健康」原則，建立完善的風險管控機制，透過定期檢查、設備維護、防護措施及安全教育，有效降低職災與職業病風險。我們嚴格執行危險設備與作業人員證照制度，並依法規強化培訓，確保職員熟悉安全操作。針對老舊設備，我們審慎評估安全係數並汰除高危險機具，致力於打造安全就業環境。此外，公司能迅速通報及調查事故，持續推動安全文化，保障職員健康，並支撐企業永續發展。
採取之行動	• 透過文宣、教育訓練等，傳達安全衛生之意識及重要性。 • 日常設備作業前檢點檢查。 • 每月一次緊急電源發電機運轉測試。 • 每年兩次（上、下半年）消防安全教育訓練、操作演練。 • 每年 11 月份完成消防設備檢修申報。
短中長期目標	短期目標 • 維持零工傷事件發生 中長期目標 • 維持零死亡、永久性全失能職業傷害事件發生 • 每年失能傷害事件小於 1 起
評估機制	• 由企業永續執行小組透過勞資會議記錄，統計年度工傷事件及失能傷害事件。 • 每年委託第三方電梯協會檢驗員，查驗客梯與貨梯。
績效結果	• 零工傷事件。 • 每年失能傷害事件 0 起 • 客梯與貨梯故障頻率控制在 60 天內發生低於 1 次 • 2025 年度內，共舉辦 3 場新進人員安全衛生教育訓練。
利害關係人議合	依據作業職員健康檢查結果向職員反饋個人健康數據，並進行後續追蹤管理。

職業安全與衛生管理概況

巨庭依據環境風險因子評估方法管理職業災害風險，雖尚未導入完整的職業安全衛生管理系統，但已建立完善的風險評估流程，涵蓋作業職員、承攬商、供應商及訪客；一旦偵測到潛在安全疑慮，將立即通報安衛人員並採取改善措施，以確保工作環境的安全性。所有受組織管控的工作者中，包含職員 152 人及非職員 68 人（比例約為 2.2：1），均納入管理範圍。透過定期檢查與風險評估，我們持續優化安全防護措施，以降低職災發生風險，並確保工作場所符合安全與衛生要求。未來，公司將持續完善相關流程，推動安全文化，為所有工作者創造安全、健康、合規的工作環境。

同時，公司致力於防治職業災害，積極降低工作中因環境與設備所引發的致命或嚴重傷害風險。我們重視工作場所環境設施的維護，確保職員免受墜落、高溫、蚊蟲叮咬、粉塵及有機溶劑危害；並持續加強器械與設備的保養，防範因噪音、震動、捲夾傷或飛物等因素導致的重大失能傷害。透過這些綜合措施，我們力求將各類職業傷害與健康風險降至最低，為職員提供一個安全無虞的工作環境，以支持企業的永續發展。



▼環境風險因子評估管理

風險因子	管理方法
 墜落	高度差 1.5 公尺以上，設置階梯及扶手。
 感電	電源開關箱專技人員開啟、中隔板防護、電氣接點不外露、絕緣效能完整、電流不超載。
 倒塌	物料存放需限高、勿晃動。
 崩塌	鏽蝕嚴重之鋼鐵階梯、屋頂、通道，管制勿通行，限時修繕。
 火災	消防設備妥善、勿超載用電、易燃物貯存。
 爆炸	有機溶劑、揮發性氣體貯存、通風效能。

危害辨識、風險評估及事故調查

為確保工作場所安全與健康，巨庭建立了全面的危害辨識、風險評估及事故調查機制。公司實行分級管控，由組長、課長至現場負責主管定期巡視作業區域，發現任何潛在危害即刻制止作業，並在確認無安全隱患後，方允許作業繼續；如需調整，則立即申請處理。同時，若作業職員發現可能導致傷害或健康疑慮的現狀，必須立刻停止作業並反映給現場負責人，後者將深入檢查並詢問相關細節，以採取必要的處置措施。對於確認為重大危害的情況，還將提報並獎勵主動反映問題的職員，以鼓勵全員積極參與安全管理。

此外，公司持續進行安全宣導，強調在作業中發現任何異常狀況應立即停工並向主管反映，由負責主管依據現場事實迅速排除異常，確保潛在風險得到有效管控與消除。此機制不僅能及時辨識與處理危害，亦保障了職員安全與企業永續發展。事故調查及通報之流程如下：

1. 職業災害事故通報。



2. 職業安全衛生中心啟動事故調查。



3. 人事時地物評析綜理掌握。



4. 撰擬事故發生原因、改善、防制。



▼安全危害分級管控制度

危害辨識	危害說明	管控措施
 感電	電線裸露或設備漏電，作業人員接觸後導致觸電、燒傷或心律異常。	立即停工
 中毒	作業時吸入化學溶劑或毒性氣體，引發中毒反應或職業病。	
 缺氧	密閉空間通風不良，氧氣不足，工人進入後可能昏迷或窒息。	
 倒塌	工廠內堆放的原料、土石或高處物體崩落，砸傷工人或損壞設備。	清空場域
 崩塌	廠房老舊或施工不當，壓傷作業人員。	
 火災	易燃物遇到火源或靜電，引發火災，威脅工人安全。	
 爆炸	高壓氣體、化學品或粉塵濃度過高，在特定條件下發生爆炸，造成傷亡與設備損毀。	

職業健康服務與促進

職業健康

巨庭致力於打造安全、友善、健康且舒適的工作環境，並採取多元措施保障職員健康與福祉。為降低非職業性風險，我們定期檢驗飲用水水質，確保其符合衛生標準；對於職員餐廳供餐食材，我們亦嚴格把關，有疑慮者即退回供應商。針對職業風險，公司積極管制污染源，並於廠區內設置空調系統，持續改善室內空氣流通與通風條件，以減少有機溶劑殘留所引起的暈眩與不適。

同時，我們重視資訊透明與及時溝通，凡作業場所中存在危害健康之虞，均以實體紙本公告及電子公告併行方式向全體職員週知，並張貼政府健康關懷海報，透過電子郵件提醒相關人員；也強調正確使用個人護具，包括：隔絕手套、N95口罩、護目鏡、防滑鞋、安全鞋與耳罩；並在危險設備及器械上設置明確警示，並針對化學物質推行 SDS (Safety Data Sheet) 標示與宣導，協助職員正確辨識並採取相應防護措施。而針對作業職員，公司本年度亦辦理健康檢查，依據檢查結果向職員反饋個人健康數據，並進行後續追蹤管理。2025 年度辦理供膳人員健康檢查共 4 名員工，檢查費用 \$950 元 / 人。

巨庭鼓勵職員隨時反映工作環境中的健康疑慮，並提供必要支援，持續優化廠區環境與安全管理，確保全體職員能享有健康、安全的工作場所，進一步推動企業永續發展。



▲分裝容器之 SDS 標示



▲容器之 SDS 標示

健康促進

巨庭致力於打造安全、友善、健康且舒適的工作環境，並採取多元措施本公司於 2025 年度推動職場健康促進，辦理健康講座並由國民健康署協助規劃相關內容，邀請專業講師施姍伶進行專題分享，提升員工健康意識與自我照護能力。同時，於廠區內張貼健康促進宣導海報，強化日常健康教育，鼓勵員工養成良好生活習慣。透過多元健康促進作為之推動，本公司於 2025 年度取得「職場健康促進自主評核合格證明」，展現公司持續推動健康職場之具體成果。

▼健康講座主題： 慢性病年輕化！ 職場人必懂的防三高秘訣



前言

1 關於巨庭

2 公司治理

3 幸福職場與社會共榮

3.1 幸福職場

3.2 職業安全與衛生

3.3 人權維護

3.4 社會共榮

4 永續環境

附錄

► 廠區張貼健康促進海報宣導，宣導同仁注意自身健康維持健康好習慣



◀ 2025 年度參與「職場健康促進」推動，並取得合格證書

職安衛之工作者參與、諮詢與溝通

巨庭為強化職員對安全衛生議題之參與及溝通，本公司設置安全衛生中心，作為職業安全衛生事項之推動、協調與諮詢平台。該中心由董事長擔任主任委員，執行副總經理擔任副主任委員，並由製造部最高主管、甲種職業安全衛生業務主管、職業安全衛生管理員及職工代表共同組成，定期召開會議，檢視職場安全衛生相關事項。

本公司透過教育訓練、現場宣導及日常作業溝通等方式，建立與工作者之雙向溝通管道。工作者於執行作業期間，如發現安全衛生相關問題，可即時向現場主管或安全衛生中心反映，並由相關單位協助處理與改善。

2025 年度，本公司持續推動工作場所安全衛生意識宣導，溝通內容包含：

- 作業環境安全注意事項
- 設備操作及使用安全
- 人員作業安全與防護觀念
- 新進人員職業安全衛生教育訓練
- 作業場所危害預防宣導

另透過現場巡查及日常管理機制，持續蒐集工作者意見，作為後續安全衛生管理改善之參考，以逐步強化健康、安全之工作環境。

職安衛教育訓練

巨庭重視職員安全意識的培養，針對新進職員，進行專項安全衛生教育，介紹作業環境、工作流程及潛在危害因素，增強安全防護意識；針對在職職員，我們不定期舉辦安全衛生培訓，內容涵蓋廠內危險設備與機械操作的風險管理（如粉塵、有機溶劑、噪音及化學物質等），並輔以消防安全教育訓練，提升緊急應變能力。透過這些教育訓練，我們持續提升全員安全意識與風險防範能力，確保工作安全與健康環境的長期穩定。

▼ 2025 年度職安衛教育訓練統計

課程名稱	參與人次	課程時數
消防安全教育訓練	84 人次	8 小時
有機溶劑、化學物質貯存之風險管理	84 人次	8 小時
新進職員專項安全教育訓練	6 人次	3 小時

職業傷害與職業病

巨庭嚴格執行職業安全管理措施，致力於降低職業傷害與職業病風險。針對割傷、切傷等外傷事故，凡導致永久性失能或死亡的情況，均認定為重大職業傷害。為降低此類風險，我們持續加強職員危害防制教育，定期維護危險設備，並透過完善的教育訓練及危害因子揭露機制，確保作業環境與器械均符合安全標準，涵蓋所有工作者，無一例外。

在職業病管理方面，我們主要關注因長期久站引起的腰部酸痛與搬運重物所致的相關疾病，此類疾病均由具有醫療執照的專業醫護人員診斷認定。為降低此類風險，我們確保作業區提供充足座椅，並配備板車與推車等輔助設備，減輕職員負荷；如有職業病案例，各部門將立即向管理部門報告並啟動改善措施。

截至 2025 年 12 月 31 日，我們未發生因危害因素導致的重大職業傷害，也未出現因工作環境因素促成的職業病案例，展現出我們在保障職員健康與推動永續發展方面的堅實成效。

▼ 2025 年度職業傷病統計

總經歷工時（小時） ^{註 6}		267,248
職業傷害	一般職業傷害數量（損工日數 180 天以內者）	0
	嚴重職業傷害數量（損工日數大於 180 天以上）	0
	可紀錄之職業傷害件數	0
	職業傷害死亡人數	0
	損工日數 ^{註 1}	0
	嚴重的職業傷害比率 ^{註 2}	0
職業病	可記錄之職業傷害比率 ^{註 3}	0
	職業傷害所造成的死亡比率 ^{註 4}	0
	職業病件數	0
	職業病死亡人數	0
	職業病所造成的死亡比率 ^{註 5}	0
	可記錄之職業病件數	0

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

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

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

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

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

註 6：總經歷工時由 2025/1/1 計算至 2025/12/31 止。

註：僅包含全職、兼職 - 計時工時人員。（不含兼職 - 論件計酬人員）

註：總經歷工時（小時）計算方式：十二個月之工時總和，每月工時 = 每月工作天數 × 8 小時 × 工作人數

3.3 人權維護

衝擊影響	正面衝擊影響 實施完善的人權政策可促進公平、尊嚴與包容的工作環境，提升職員滿意度與忠誠度，強化企業品牌形象與社會責任感。 負面衝擊影響 相反地，若忽視人權維護，可能導致歧視、不公平待遇及勞資糾紛，損害職員心理健康，影響工作效率，並引發法律風險與負面媒體報導。
政策承諾	巨庭公司恪守當地勞動法規，支持「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際勞工組織多國企業與社會政策三方原則宣言」等國際公約之基本精神，依循其指導原則制定公司的人權政策，使相關人員均能獲得公平而有尊嚴的對待。公司在職員聘僱、管理與發展上承諾尊重人權相關政策。
採取之行動	- 在招聘、培訓、晉升及離職管理等環節，嚴格落實人權政策。 - 透過內部問卷調查評估人權風險。
短中長期目標	短期目標 - 維持無人權相關申訴。 - 定期實施內部問卷調查，以評估人權風險。 中長期目標 - 持續推動人權意識宣導及教育訓練 - 持續優化人權評估與申訴機制
評估機制	由永續委員會定期進行內部審核，監控人權政策執行情況，並根據反饋不斷優化相關措施。
績效結果	截至 2025 年底，內部評估顯示無中度以上的人權風險，也未接獲與人權相關的申訴。
利害關係人議合	巨庭定期透過勞資會議與職員溝通，進一步強化人權政策落實。 申訴信箱：whistleblower@geetech.com.tw（同內部人員檢舉信箱）

人權維護政策

巨庭始終堅守人權維護原則，恪守當地勞動法規，並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞工組織多國企業與社會政策三方原則宣言》等國際公約精神。公司在職員聘僱、管理與發展中，致力於確保所有人員均獲得公平且有尊嚴的對待，自 2021 年 05 月 12 日起正式實施相關社會責任政策，並訂有「職場霸凌及性騷擾防治管理辦法」。

為落實人權保障，巨庭嚴格禁止使用童工，保障兒童身心發展；同時明令禁止強迫勞動，包括體罰、虐待、恐嚇及扣押身份證件等行為。公司堅持工時與薪酬均符合法令要求，不低於最低工資標準，並保障合理休息與加班補償。此外，巨庭尊重職員自由結社的權利，提供無報復風險的溝通管道，讓職員能安心參與工會或其他組織。

在聘用、培訓、升遷等人事決策上，公司一律杜絕種族、民族、性別、性取向、婚姻狀況、年齡等歧視行為，僅在法律要求下進行必要醫學檢查。為保障職員安全與健康，巨庭亦嚴格遵循勞工安全衛生法規及國際標準，營造安全、健康的工作環境，預防職業災害，確保每位職員享有充分的保障。

本公司為建構健康友善之職場環境及避免員工於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，提供員工免受霸凌、肢體、言語侵犯之職場，使其安心投入工作，並訂有「職場霸凌及性騷擾防治管理辦法」，以確保其工作權益並規範工作場所中可能或發生職場霸凌及性騷擾時，應採取之預防、矯正、懲戒等措施。

▼巨庭社會責任相關人權政策

主題	說明	2025 年執行情形
禁用童工與青年工保護政策	基於保護兒童身心發展的社會責任，在製造的任何階段都不得使用未滿十六歲童工。	未雇用童工，並持續落實相關規範及保護政策。
禁止強迫勞動	禁止對職員進行強制勞動或相關的強制措施，包括體罰、生理或心理上的虐待或強制、恐嚇或其他語言暴力、扣款或扣押身份證件或其他不合法的強制勞動。	無強迫勞動情事。公司持續透過內部宣導及制度規範，確保員工未有不合法的強制勞動狀況發生。
工時與薪酬	確保職員工作時間、加班時間能符合法令標準。由於訂單的波動和考量季節的變化，適當合法調整加班時間是可以考慮的，但無論如何都應提供職員合理的休息時間和加班費。承諾薪資政策符合法令規定，不低於最低基本工資標準。	依循相關勞動法規，落實工時管理和加班審核機制；薪酬給付符合法令規定。
自由結社	承諾尊重所有職員有權自由成立、參加和組織工會，並確實告知職員可以自由加入所選擇的組織，不會因此而有任何不良後果或受到公司的報復。提供溝通管道，使職員能夠在不用擔心報復、威脅或騷擾的情況下，公開地與管理層溝通，以確保職員能與公司進行溝通。	入職時均已向人員宣導尊重員工結社自由，並建立多元溝通管道促進勞資對話；2025 年度未發生因參與或組織工會而遭受不利對待之情事。
不歧視	在涉及聘用、報酬、培訓機會、升遷、解僱或退休等事項上，不會因種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政治見解、年齡或其他歧視等因素而有不公平的對待。另外除按照法律要求或為確定是否適合從事特殊性工作而進行之醫學檢查，不得強迫職員接受帶有歧視性的醫學檢查。	入職均已向人員宣導落實平等就業原則，員工任用與發展以公平、公正及能力為依據；2025 年度未發生歧視或不公平對待之情事。
健康與安全	為職員提供安全與健康的工作場所與環境，遵守勞工安全衛生相關法規及社會責任國際規範，提供安全與健康的工作環境規範，以預防勞工在工作時發生職業災害，進而降低工作環境中的危險因素。	入職均已向人員宣導相關規範，公司持續維護安全衛生之工作環境，以預防職業災害及降低工作風險。

人權盡職調查

巨庭參考國際人權公約、相關指引及標竿企業出具之人權盡職調查報告，彙整相關人權風險議題後，評估價值鏈中可能發生之人權風險議題，納入人權風險評估流程。本年度針對內部職員透過線上問卷方式，進行內部職員之人權風險評估調查。

問卷內容係評估各人權風險議題之「發生機率」及「嚴重程度」，發生機率分為 0 分 = 不會發生、1 分 = 機率低（1% – 30%）、2 分 = 有一定機率（31% – 60%）、3 分 = 機率高（高於 61%），嚴重程度分為 0 分 = 不會影響、1 分 = 不嚴重、2 分 = 嚴重、3 分 = 非常嚴重），並依回收結果產出「人權風險矩陣」，並將人權風險依下列標準分為三個等級：

高度風險

發生機率在 1 分以上
且嚴重程度在 2 分以上

中度風險

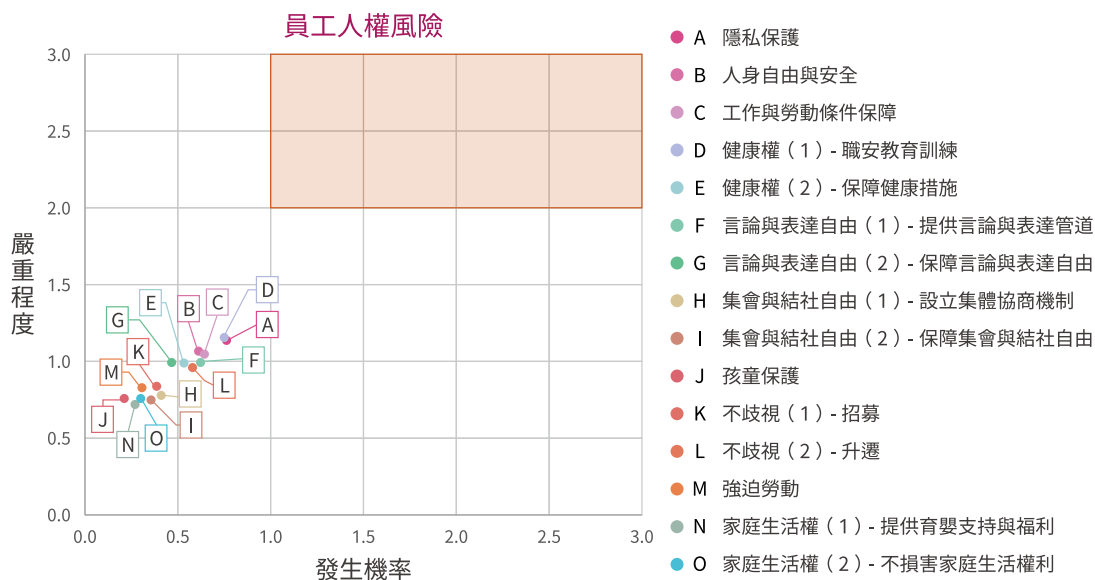
發生機率在 1 分以上
且嚴重程度未達 2 分

低度風險

發生機率未達 1 分

2024 年度巨庭內部職員之人權風險評估問卷填寫區間：

2024 年 08 月 12 日至 2024 年 08 月 30 日，共計回收 65 份問卷，評估結果如下：



依據 2024 年職員人權盡職調查結果，尚未辨識出中度風險以上之人權議題，我們將持續進行人權風險評估及管理相關風險之預防及減緩措施。

考量人權盡職調查為本公司每兩年定期辦理之常規作業，2025 年度未另行實施調查，本年度延續採用 2024 年之調查結果，作為人權風險評估與管理之依據，並持續關注人權議題之發展趨勢，適時檢討並精進相關因應作為。依據 2024 年員工人權盡職調查結果，尚未辨識出中度風險以上之人權議題，本公司將持續推動人權風險評估與管理，並落實相關預防及減緩措施。

人權申訴管道

為落實對人權議題的重視，我們建立了完善的申訴管道，涵蓋職場性騷擾、不法侵害等問題。當職員遭遇人權相關事件時，均可以書面形式向管理部主管或董事長特助提出申訴，並寄送至申訴信箱：whistleblower@geetech.com.tw（同內部人員檢舉信箱）。申訴將由管理部主管、資訊部主管及董事長特助負責接收並處理申訴。申訴人須在書面申訴中載明申訴人及被指控人的姓名、事實與證據，以及事發與申訴日期。

接獲申訴後，管理部或董事長特助將於三日內成立調查小組，該小組成員包括被檢舉人之主管及管理部主管，由管理部主管擔任召集人，必要時可通知當事人說明事實。此外，人權議題亦被納入 114 年度公司治理評鑑指標，以彰顯本公司對利害關係人權益的堅定承諾，並持續推動一個尊重、平等與安全的工作環境。截至 2025 年 12 月 31 日止，巨庭未接獲任何與人權相關的職員申訴案件。



人權教育訓練

巨庭致力於建構安全、平等且受尊重的職場環境。針對職場不法侵害、個人資料保護、誠信經營及道德行為規範等關鍵人權議題，本公司定期辦理教育訓練課程，並透過公司內部電子郵件向全體同仁宣導職場友善與性別尊重的核心價值。

為落實管理責任，2025 年度，公司安排「職場霸凌與不當對待防治」內部訓練，總計參與人次為 101 人，累計受訓時數達 1.5 小時。課程內容涵蓋性別平等、性騷擾防治、勞動法規等重要議題，旨在深化職場安全文化，確保員工在公平、透明且受尊重的環境中發揮所長。

課程名稱：職場霸凌與不當對待防治

課程內容：

何謂職場霸凌、常見情境與應對策略，及預防機制與支持資源

受訓對象
全體員工

參與人次
101

訓練總時數
1.5HR



3.4 社會共榮

社會公益參與

巨庭秉持「與社會共榮、與社區共好」的核心理念，自公司創立以來，持續積極投入各項社會公益活動，關注社會福利機構、教育發展、社區安全以及文化藝術推廣等多元面向。我們深信企業的發展與社會責任密不可分，唯有與社會共同成長、攜手共好，才能推動經濟、社會與環境的平衡發展，落實共享價值，實踐真正的繁榮，並朝向永續發展的願景邁進。

2025 年度公益投入成果

2025 年，巨庭持續透過多元公益行動回饋社會，積極支持社會福利、教育發展、社區安全以及文化藝術推廣等領域。全年公益投入總金額達新台幣 515,000 元。公司長期維持穩定的公益投入，並與多個社會福利與公共機構建立良好合作關係，共同促進社會公益與地方永續發展，展現企業對社會責任的持續承諾。

2025 公益活動內容

關懷弱勢，共建溫暖社會

巨庭長期支持瑪利亞社會福利基金會，關懷弱勢家庭與特殊需求族群，透過資源挹注協助社福機構提升服務品質，為有需要的對象提供適切的資源與支持，協助其維持基本生活需求。

此外，公司亦參與多項慈善與宗教公益團體之捐助計畫，關懷清寒家庭，以實際行動縮小社會差距，促進資源共享與機會平等，讓更多需要幫助的人能獲得支持與希望。

2025 年公司亦捐助新台幣 20,000 元予創世基金會推動植物人安養服務，支持喜憨兒社會福利基金會提供心智障礙者終身教育，並協助聽障無礙發展協會推動「蒙恩聽障烘焙坊圓夢計畫」，讓聽障者透過專業技能發展自立能力，實現自我價值，以雙手實現夢想，打造屬於自己的舞台。



為社區安全與福祉助力

巨庭長期支持地方消防及警政單位，贊助義勇消防第三大隊、義消太平分隊、義勇消防總隊及東山消防隊單位，協助推動社區安全宣導、防災教育及緊急應變能力強化，進一步提升社區整體安全與韌性。

此外，公司亦定期支持警察及警友會相關活動，促進警民良好互動關係，強化社區治安網絡，協助營造更安全、穩定的生活環境。



◀義消第三大隊太平分隊致贈感謝狀，表達對公司公益奉獻的肯定與謝意。

投身教育打造優質未來

巨庭長期關注教育發展，透過贊助學校運動會等活動，鼓勵學生參與體育運動，培養健康體魄與團隊合作精神，促進學生身心均衡發展。

同時，公司亦支持學校家長會運作，協助整合教育資源並優化學習環境，為孩子們打造更完善的成長條件，支持孩子們的多元發展。



◀參與新光國中家長會，提供經費改善教育環境。使其協助學校各項教育活動及促使爭取各項資源支持校務活動進行。



◀贊助五光國小運動會，優化舉辦運動賽事品質，共同推廣體育活動，培養學童團隊合作精神並提升自我健康。

支持文化發展，提升社區品質

文化是凝聚社會的重要力量。巨庭持續支持地方藝文發展，贊助臺中市屯區藝文中心推動各項藝術文化活動。促進在地文化的發展與傳承。

公司深信，透過推動地方文化藝術發展，能促進民眾對在地文化的認同與參與度，營造多元且豐富的社區文化氛圍，同時帶動文化與經濟的正向發展，進一步強化社區凝聚力。



◀地方屯區藝文中心蒞臨巨庭，表達感謝公司贊助藝企孵藝，聚愛為光藝文活動促進地區藝術文化發展。

成果與社會影響

透過上述多元公益行動，2025 年巨庭機械共支持 10 個以上公益與社區組織，受益對象涵蓋弱勢家庭、學生族群以及地方社區居民。相關公益投入不僅有效促進社會福利、提升教育資源、強化社區安全並推動地方文化發展，為社區創造長期且正向的影響與價值。

對應全球永續目標，共同創建未來

未來，巨庭將持續深化社會公益投入，透過與社福機構、教育單位、消防與警政單位及文化機構的合作，秉持「與社區共榮、與社會共好」的理念，持續擴大企業對社會的正面影響。公司亦將結合企業核心能力與社會需求，推動企業永續與社會共榮，對聯合國永續發展目標（SDGs）持續做出貢獻。

▼巨庭 2025 年主要捐款金額

單位	金額 (新台幣)	單位	金額 (新台幣)
瑪利亞社會福利基金會	100,000	社團法人台中市聽障生活無障礙發展協會	20,000
創世基金會	20,000	台中市屯區藝文中心	20,000
義勇消防隊太平分隊	20,000	社區宮廟	10,000
義勇消防救護大隊太平分隊	20,000	新光國中	20,000
東山消防隊	20,000	五光國小	20,000
義勇消防總隊第三大隊	30,000	財團法人喜憨兒社會福利基金會	20,000
台中市警察之友總會	70,000	中市有心文化藝術基金會	100,000
台中市太平分局義警分隊	25,000	小計	515,000

巨庭社會責任理念	永續發展目標	2025 年具體實現	2026 年行動目標
資助弱勢群體改善基本生活需求	 消除貧窮	2025 年我們捐助新台幣 100,000 元予瑪利亞社會福利基金會、喜憨兒基金會、創世基金會改善弱勢機構之服務條件。並且支持蒙恩聽障烘焙坊的圓夢計畫，凝聚愛心，幫助聽障人士以雙手建立夢想。	持續捐助社福機構並尋找更多需要資助的弱勢團體。給予更多關懷及協助。
支持學校運動會與地方消防警政單位	 健康與福祉	在這 2025 年，我們不間斷的贊助學校運動會活動以及地方消防與警政單位達新台幣 225,000 元，促進社區健康生活與社區安全福祉發展推廣。	將會進行更有意義之體育活動。在持續贊助學校學生運動會的同時，也積極推廣職員的健康生活。
贊助學校家長會	 優質教育	2025 年持續贊助新光國中家長會，優化孩子們的教育條件與資源。	2025 年之捐款贊助總額達新台幣 515,000 元。我們的公益團隊，會將持續媒合更多可以發展社區文化，社區安全，以及美好社會的團體。
贊助市政府文化局屯區藝文中心	 永續城鄉	贊助台中市屯區藝文中心藝術活動經費新台幣 20,000 元推廣文化藝術。	在 2026 年，我們希望可以奉獻更多，給更需要的人。期望可以每年以 15% 以上的比例增加地方社區的贊助。
與多方機構合作凝聚社會資源	 多元夥伴關係	公司持續與消防隊、警友會、社福機構及藝文中心等多方組織合作，積極投入社區發展，致力於推動社會進步與企業永續成長。	



4 永續環境

4.1 氣候變遷因應	74
4.2 能源管理	82
4.3 水資源管理	84
4.4 廢棄物管理	85

4.1 氣候變遷因應

氣候風險與治理（TCFD）

環境（Environment）、社會（Society）與公司治理（Governance）已成為企業永續經營的重要指標。為提升環境品質並減緩氣候變遷的影響，巨庭積極支持相關永續計畫，致力降低環境衝擊，並確保企業的永續發展。本公司於 2023 年自願取得溫室氣體盤查標準 ISO 14064-1：2018，並通過第三方碳查證機構 TÜV 的驗證與確信。2024 年及 2025 年度亦持續依循 ISO 14064-1：2018 進行溫室氣體盤查作業，作為公司推動溫室氣體管理及減量之基礎。

為因應氣候變遷帶來的挑戰，公司依據 TCFD 氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）建立氣候風險辨識流程，並依循四大核心架構——治理、策略、風險管理及指標與目標，揭露氣候相關資訊。我們亦透過永續發展工作推動小組，每年進行主要風險與機會的鑑別與評估，設定指標與目標，並定期追蹤管理執行成效，以確保永續策略的落實。



一、治理

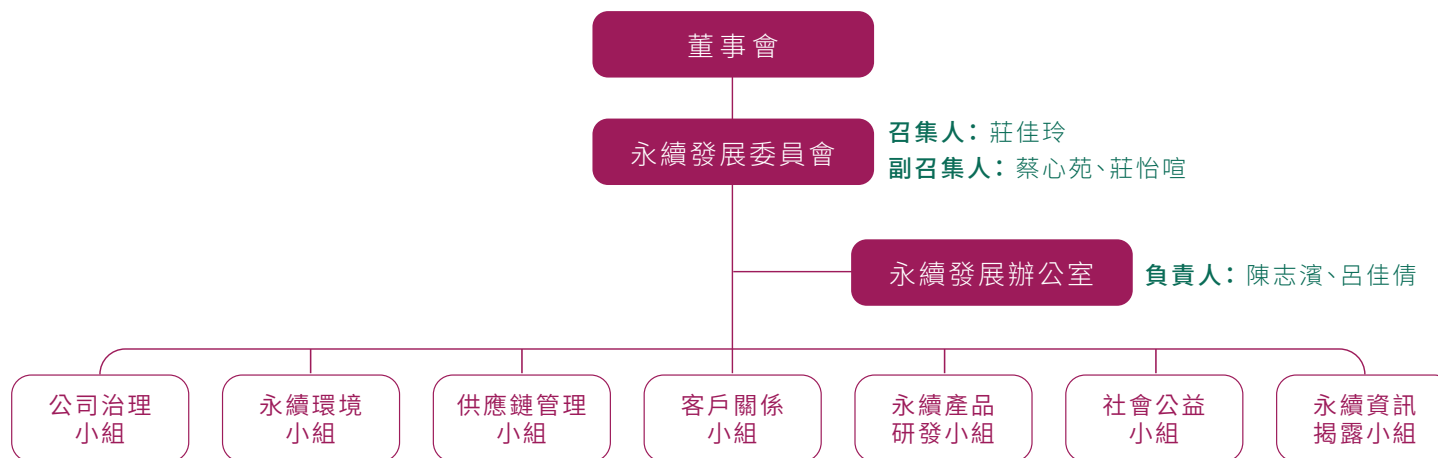
本公司董事會高度重視氣候變遷議題，並持續強化監督永續發展相關事項。為確保氣候風險管理的有效推動，董事會於 2024 年 11 月核准成立永續發展委員會，負責審議公司氣候變遷管理策略與行動計畫，監督相關政策的落實。該委員會由六名委員組成，並由董事長特別助理擔任召集人，統籌公司氣候風險管理及綠色能源推動工作，並協調內部各部門落實相關措施。

為強化執行力，永續發展委員會下設永續環境小組，專責鑑別氣候風險並評估其對營運的影響，進一步制定應對策略。小組成員來自各業務單位，確保氣候變遷管理與公司整體營運緊密結合。此外，亦有永續發展辦公室負責支援委員會的運作，包括會議安排、資料彙整、決策追蹤及短中長期氣候策略的推進，確保各項計畫的有效執行。

董事會負責推動並監督氣候相關管理機制，確保氣候變遷風險與機會納入企業決策。永續發展委員會每年至少向董事會報告一次，內容涵蓋節能減碳執行成效、溫室氣體排放管理、氣候衝擊評估及永續目標的進展。召集人負責指導公司治理主管及相關事業單位，協助識別並評估氣候風險，並與各部門協調適應與減緩措施，以提升環境管理績效及風險控管能力。

透過明確的治理架構與監督機制，公司確保氣候變遷相關風險與機會能夠納入企業決策，並透過跨部門合作與監督機制，有效落實氣候韌性與永續發展目標。

▼巨庭永續發展委員會組織圖



永續發展委員會組成人員：

董事會成員：董事-莊佳玲、獨立董事-蔡心苑

公司成員：莊怡喧、張永和、帥澤安、陳健男

▼氣候變遷相關單位與其職掌

單位	職掌內容
 永續發展委員會	1. 帶領一級主管落實氣候變遷相關的管理工作，並直接向董事會報告。 2. 推行綠色營運以提升環境管理績效與環境風險管控。 3. 鑑別主要風險後與公司各事業單位探討相關因應對策。
 永續發展辦公室	1. 永續委員會會議議程之擬定、通知以及召開。 2. 各小組研擬之短、中、長期目標資料之收集與彙總。 3. 永續委員會議案之追蹤與管理。 4. 各小組短中長期目標達成狀況資料之收集與整理。
 永續環境小組	1. 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。 2. 設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之目標。

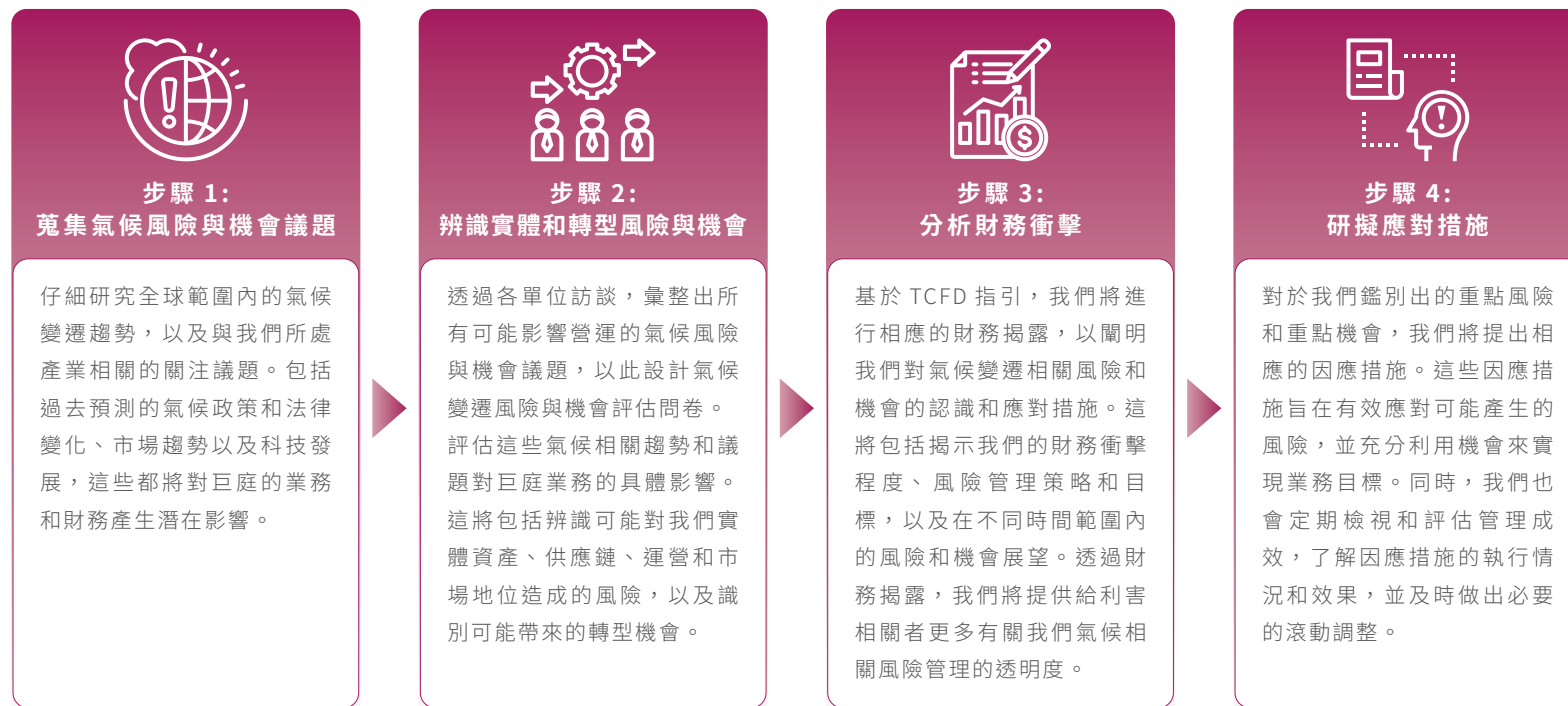
註：此處僅列出與氣候變遷相關單位及其司掌之職責

二、策略

巨庭為全面掌握氣候變遷相關風險與機會對營運的影響，並因應全球碳中和發展趨勢，參考「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台（TCCIP）」及「氣候變遷災害風險調適平台（Dr. A）」提供的公開數據，選定 IPCC 第六次評估報告（AR6）的 SSP1-2.6 理想減緩情境與 SSP5-8.5 全球暖化最劣情境進行分析，評估高溫、乾旱、淹水等極端氣候對企業營運的潛在影響，並據此擬定應對方案。

本公司透過永續發展委員會進行氣候風險與機會的管理，並定期向董事會報告。永續發展委員會負責整合各部門資訊，針對轉型風險與實體風險進行評估，分析財務衝擊程度與預估影響時間，並據此制定風險管理與機會發展策略。

▼氣候風險與機會鑑別程序



▼ 氣候風險與機會之鑑別結果

類型	面向	說明	影響期程	影響程度	潛在財務影響
1 2 轉型風險	政策與法規	台灣依《氣候變遷因應法》啟動碳費徵收。隨未來課徵門檻調降，巨庭除面臨自身碳費負擔外，更有來自 97% 在地供應鏈（如鑄鐵、鋼板廠）因轉嫁碳成本而導致的採購成本上升風險，進而對整體營運成本產生壓力。	長期	中高	若巨庭被列為徵收對象，將導致產品及營運成本上升，可能進一步推高產品售價，影響消費者購買意願，最終對公司營收造成負面影響。
		隨著國際貿易壁壘升高，包括歐盟 CBAM 及美國參議院 EPW 委員會提出之碳關稅法案（CCA，S.3523），產品碳排資訊已成為出口關鍵門檻。由於本公司高度依賴北美市場，若未能提供產品碳足跡數據，恐面臨額外關稅成本或被排除於客戶供應鏈之外，進而影響接單與營運表現。	短期	中	上游廠商轉嫁碳成本，將使營運成本上升，進而壓縮利潤空間。
3 轉型風險	市場客戶變化	全球永續消費趨勢使國際品牌客戶（如：DEWALT、SAWSTOP 等）強化綠色採購政策，開始要求供應商提供第三方查證之碳排放數據並設立科學減碳目標。	長期	中高	若未能符合客戶的減碳政策要求，可能影響合作關係，進而導致訂單減少，對營收產生負面影響。此外，因應更嚴格的減碳標準可能帶來額外成本，提高經營成本並壓縮利潤率。
4 轉型風險	技術	隨著高效能電機與自動化生產技術快速更迭，若公司未能即時開發符合國際能效標準之低碳節能產品，或未能優化現有高能耗製程，將面臨產品技術過時及市場份額被取代之風險。	長期	中低	為滿足市場對低碳產品的需求，巨庭將持續投入研發，導致成本增加。若產品或製程技術未能達到客戶與消費者的期待，可能影響營收成長。
5 實體風險	極端天氣事件	巨庭主要生產基地位於台中市太平區，97% 之供應商位於公司總部 100 公里範圍內，具備在地化供應鏈優勢，可降低長距離運輸風險及碳排放。然而，受氣候變遷影響，極端降雨、颱風等異常氣候事件仍可能對區域交通運輸、物流配送及供電穩定性造成影響，進而影響原物料供應、生產作業及產品交付時程。	長期	中	極端天氣事件有可能造成停工、產能減少、中斷交貨，以及資產與建物之損毀。
6 實體風險	長期氣候變化	氣候暖化導致極端高溫天數增加及降水模式不穩定，長期高溫將使廠區空調負荷加重，大幅推升用電需求及相關碳排放量；降水模式改變則可能引發季節性缺水，雖公司製程不需用水，但仍會衝擊民生用水及在地供應鏈的生產穩定性。	長期	中低	炎熱氣候推動用電需求攀升，使營運成本增加。此外，氣候變遷趨勢顯示未來連續不降雨日數可能增加，進一步提升缺水風險，對營運造成挑戰並推高成本。
7 機會	能源來源	透過將廠房閒置空間轉化為能源資產，公司不僅能響應環境永續，更能創造額外的經濟效益。	中、長期	中低	響應環境永續，投資再生能源，創造額外收益。
8 9 機會	資源效率	提升資源效率已成為企業面對全球能源價格波動與氣候法規趨嚴的核心競爭力，透過導入高效率設備與智慧能源管理，不僅能有效緩解電價上漲帶來的成本壓力，更能對接國際品牌客戶對低碳生產的要求。	中、長期	低	更新或汰換高耗能設備，降低營運成本及用電量。
		循環經濟興起帶動木材使用率提升，推動木工機械需求成長，並可能降低塑化、水泥等高碳原料的使用量。	中、長期	中低	木材具備可重複使用及再生的特性，隨著市場對木材使用量的增加，木工機械的需求亦隨之提升。木工機械需求成長將帶動本公司相關產品的銷售量，進一步促進業務發展。
10 機會	產品與服務	開發低碳環保產品已成為贏得國際訂單的核心契機，透過研發高效能、低能耗設備，協助客戶降低營運成本並符合各國節能規範，進而提升產品競爭力與品牌溢價能力。	長期	中低	隨著綠色消費意識提升，客戶對再生環保材料的需求日益增加。若能滿足市場需求並提供符合客戶期待的产品，將有助於提升營收。

▼氣候風險矩陣

財務衝擊程度	風險與機會可能性				
	幾乎肯定（5分） 一定會發生	很有可能（4分） 10年內可能發生多次	有可能（3分） 10年內可能發生一次以上	不太可能（2分） 10年內沒發生過	幾乎不會（1分） 從沒發生
高（5分）					
中高（4分）		1	3		
中（3分）		2	5		
中低（2分）		7	6 9	4 10	
低（1分）			8		

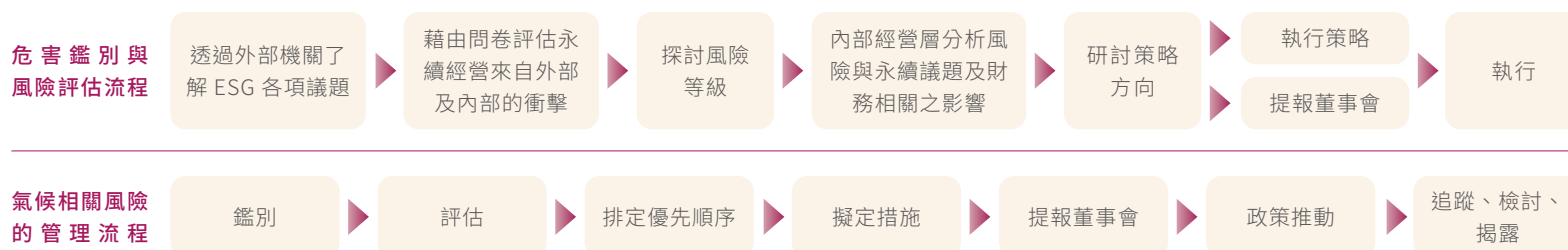
● 15~25分：重大風險 / 機會（紅色） ● 6~14分：中等風險 / 機會（藍色） ● 1~5分：低風險 / 機會（綠色）

三、風險管理

本公司透過永續發展委員會進行氣候風險與機會的鑑別與管理，確保風險管理機制能有效運作並納入企業決策流程。委員會每年至少召開一次會議，依據各部門與永續小組蒐集的氣候相關資料，綜合評估國際法規、當地政策、市場變化、技術發展、資源效率，以及短期與長期氣候風險等因素。經過衝擊強度、財務影響、發生可能性與時間軸等因子的綜合評估後，排定風險的優先順序，並據此研擬對應措施或投資計畫，再提交董事會審議。

永續發展委員會進一步彙集各小組及業務單位的意見，依據風險評估結果與潛在影響規劃風險管理策略，確保管理措施能有效應對氣候變遷帶來的挑戰與機會。委員會亦負責持續監測風險因子的變化，追蹤執行進度，並適時調整風險管理政策，以確保策略的適用性與有效性。所有風險管理計畫須經董事會核定後方能正式推行，確保決策層對氣候風險管理的高度參與與支持。此外，委員會每年至少向董事會報告一次，內容涵蓋風險評估結果、管理政策執行情況及其成效，確保氣候風險管理與企業經營策略緊密結合。

▼風險評估與管理流程圖



▼ 氣候風險與機會之因應作為

類型	面向	說明	因應作為
1 2 轉型風險	政策與法規	台灣依《氣候變遷因應法》正式推動碳費徵收機制。隨徵收門檻逐步下修，巨庭除須承擔自身碳費成本外，亦面臨約 97% 在地供應鏈（如鑄鐵、鋼板廠）可能轉嫁碳成本之影響，進而推升整體採購成本並增加營運壓力。	設立永續發展委員會，制定減碳目標。每年依 ISO 14064-1 執行溫室氣體盤查，持續掌握碳排放來源與變化趨勢，並將 2027 年執行第三方查證（確信）作業，以強化盤查資料之可信度。
		國際貿易壁壘增加，如歐盟 CBAM 及美國擬議之碳關稅政策（可參考美國參議院 EPW 委員會 CCA 法案逐節摘要，法案編號 S.3523，119th Congress），對高碳排產品之進口規範日趨嚴格。巨庭產品高度依賴北美市場，若未能提供完整之產品碳足跡數據，恐面臨額外關稅負擔，甚至被排除於品牌客戶供應鏈之外之風險。	關注國際碳價趨勢與法規。協助上游廠商盤查、揭露產品碳含量。本公司將在未來評估合適導入產品之產品碳足跡盤查、並配合主要客戶及國際法要求進行揭露；同時持續關注各國碳關稅政策發展，提前評估其營運之影響。以降低貿易風險並維持市場競爭力。
		全球永續消費趨勢使國際品牌客戶（如：DEWALT、SAWSTOP 等）強化綠色採購政策，開始要求供應商提供第三方查證之碳排放數據並設立科學減碳目標。	積極回應客戶需求，產品與服務皆遵循其相關規定。
4 轉型風險	技術	隨著高效能電機與自動化生產技術快速更迭，若公司未能即時開發符合國際能效標準之低碳節能產品，或未能優化現有高能耗製程，將面臨產品技術過時及市場份額被取代之風險。	公司研發部門持續研發創新低碳節能產品，提升市場競爭力。2025 年持續開發研究直流無刷馬達產品設計方案、以提高馬達效能進而減少損失電功率。
5 實體風險	極端天氣事件	巨庭主要生產基地位於台中市太平區，97% 之供應商位於公司總部 100 公里範圍內，具備在地化供應鏈優勢，可降低長距離運輸風險及碳排放。然而，受氣候變遷影響，極端降雨、颱風等異常氣候事件仍可能對區域交通運輸、物流配送及供電穩定性造成影響，進而影響原物料供應、生產作業及產品交付時程。	隨時關注天氣動態，制定災害應變措施。
6 實體風險	長期氣候變化	氣候暖化導致極端高溫天數增加及降水模式不穩定，長期高溫將使廠區空調負荷加重，大幅推升用電需求及相關碳排放量；降水模式改變則可能引發季節性缺水，雖公司製程不需用水，但仍會衝擊民生用水及在地供應鏈的生產穩定性。	積極尋找並規劃節能方案，加強節約能源宣導。
7 機會	能源來源	透過將廠房閒置空間轉化為能源資產，公司不僅能響應環境永續，更能創造額外的經濟效益。	2023 年在廠房屋頂完成設置太陽能發電系統，總裝置容量 202.16（峰）瓩。巨庭預計擴建太陽光電發電設備以加大總容量。
8 9 機會	資源效率	提升資源效率已成為企業面對全球能源價格波動與氣候法規趨嚴的核心競爭力，透過導入高效率設備與智慧能源管理，不僅能有效緩解電價上漲帶來的成本壓力，更能對接國際品牌客戶對低碳生產的要求。	強化能源管理，定期監測設備耗能狀況。2025 年度公司針對空壓系統進行節能優化，將原 100 馬力空壓機調整為 50 馬力空壓機運轉，並搭配運轉策略調整，優先使用低耗能設備作為主要供氣來源。
		循環經濟興起帶動木材使用率提升，推動木工機械需求成長，並可能降低塑化、水泥等高碳原料的使用量。	完善產品品項。
10 機會	產品與服務	開發低碳環保產品已成為贏得國際訂單的核心契機，透過研發高效能、低能耗設備，協助客戶降低營運成本並符合各國節能規範，進而提升產品競爭力與品牌溢價能力。	改變產品設計，提高低碳、再生材料比例，並減少塑膠包材。

四、指標與目標

巨庭將溫室氣體排放量及排放強度作為管理氣候風險與機會之重要指標，並依循 ISO 14064-1：2018 進行溫室氣體盤查，以掌握碳排放現況及排放來源，作為減碳策略規劃與執行之依據。

此外，本公司新建總部於建置過程中納入節能及環境友善設計概念，並自 2021 年 5 月總部整併啟用後，辦公區及廠區照明設備全面採用 LED 節能燈具，持續提升能源使用效率，降低營運過程之碳排放。

本公司已完成 2022 年至 2025 年溫室氣體盤查作業，盤查範圍涵蓋台中總公司永豐廠及永成廠，並持續透過能源使用量、用電效率及溫室氣體排放量等指標，追蹤營運活動對環境之影響，作為未來推動節能減碳及低碳轉型之管理基礎。

2025 年度溫室氣體排放總量較前一年度減少，主要係受市場需求及產能利用率變動影響，致能源使用量下降所致。年度內雖實施空壓機設備運轉時間管理措施，惟本年度排放量變動尚未顯著反映重大減碳專案或設備改善效益。

本公司將持續透過能源管理制度、設備效能提升及製程優化等方式，強化能源使用效率，逐步降低營運活動所產生之溫室氣體排放。

減碳目標

以 2022 年為基準年，巨庭已設定 2030 年範疇一與範疇二溫室氣體排放量「較基準年減少 30%」，並以 2050 年達成碳中和為長期目標。

為有效推動減碳工作，公司將優先建立能源管理制度與排放數據管理機制，逐步推動各項節能減碳措施，定期檢討執行成效與減碳績效，以提升氣候韌性及永續競爭力。

具體減碳行動方案



**建立能源
管理機制**

持續蒐集及分析各廠區能源使用數據，定期檢視用電情形與排放趨勢，作為節能改善及減碳策略規劃依據。



**提升設備
能源效率**

未來於設備汰舊換新時，優先評估高效率節能設備，以降低生產過程能源消耗及碳排放。



**推動節能
改善措施**

透過空調系統管理、照明設備優化及用電管理等措施，逐步提升能源使用效率。



**評估再生
能源導入
可行性**

依公司營運需求及投資效益，評估太陽能發電等再生能源設施導入方案，提升綠色能源使用比例。



**深化供應鏈
永續管理**

鼓勵主要供應商逐步建立溫室氣體盤查及環境管理機制，共同推動低碳供應鏈發展。

▼溫室氣體盤查結果 - 按範疇分類

單位：公噸 CO₂e

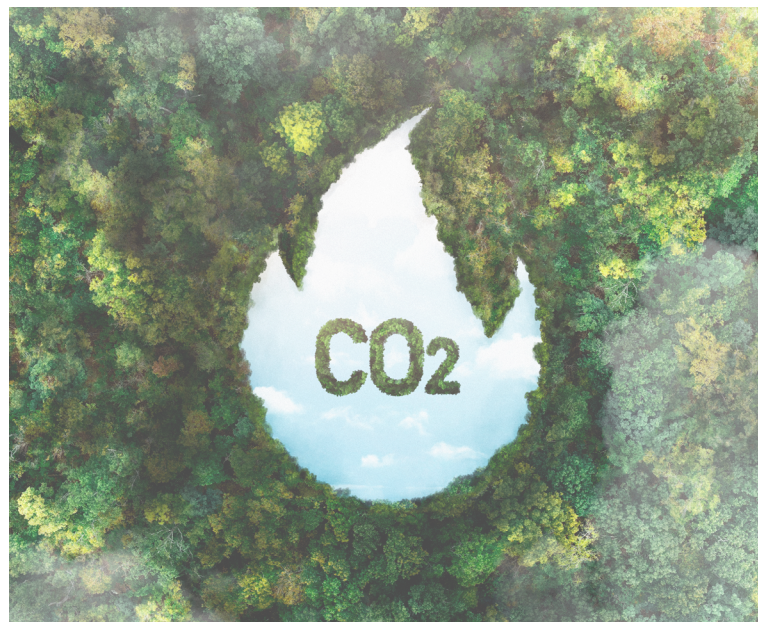
溫室氣體範疇 / 年度	2022	2023	2024	2025
範疇一	175.5939	135.7033	138.5726	134.3793
範疇二	773.6629	712.7073	686.1243	636.6655
範疇三（僅類別 4）	42.6513	42.6295	40.6577	38.8943
合計	991.9081	891.0401	865.3546	809.9391

註 1：溫室氣體盤查邊界涵蓋：台灣台中總公司、台中永豐廠及永成廠，未包含合併財報子公司。

註 2：本公司溫室氣體排放資訊係依循 ISO 14064-1 進行盤查與分類，並依標準揭露範疇一（直接排放）、範疇二（能源間接排放）及範疇三（其他間接排放）之排放量資訊。

註 3：範疇三類別四依 ISO 14064-1 定義為「組織使用產品所產生之間接溫室氣體排放」，本公司於此類別下揭露固體及液體廢棄物處置過程中所產生之排放量。

註 4：本表範疇二排放量係依經濟部能源署公告之 114 年度電力排放係數 0.466 公斤 CO₂e/度計算。



▼溫室氣體盤查結果 - 按溫室氣體種類分類

單位：公噸 CO₂e

溫室氣體範疇 / 年度	2022	2023	2024	2025
二氧化碳 (CO ₂)	871.4844	787.1465	763.645	708.1622
甲烷 (CH ₄)	22.081	0.088	0.138	0.0509
氧化亞氮 (N ₂ O)	0.7527	0.4274	0.5859	0.0605
氫氟碳化物 (HFCs)	97.59	103.3782	100.9857	101.6655
全氟碳化 (PFCs)	0	0	0	0
六氟化硫 (SF ₆)	0	0	0	0
三氟化氮 (NF ₃)	0	0	0	0
合計	991.9081	891.0401	865.3546	809.9391

▼溫室氣體排放密集度

單位：公噸 CO₂e/ 新臺幣百萬元

溫室氣體範疇 / 年度	2022	2023	2024	2025
總排放量 (公噸 CO ₂ e)	991.9081	891.0401	865.3546	809.9391
營收金額 (新臺幣百萬元)	2500.079	1,533.484	1,338.821	1,302.082
排放密集度	0.3968	0.5811	0.6464	0.6220

註 1：營收金額來源為年報損益表 - 合併。

註 2：溫室氣體排放密集度 = 總排放量 (公噸 CO₂e) / 營收金額 (新臺幣百萬元)

4.2 能源管理

能源管理政策

電力為巨庭主要能源消耗來源。為提升能源使用效率並落實節能減碳目標，本公司持續進行各項電力使用分析，檢視電氣設備之耗能狀況，並針對老舊設備進行能效評估與汰換規劃，以提升整體用電效率。

在節能措施方面，2025 年度，本公司針對空壓系統進行節能優化，將原 100 馬力空壓機調整為 50 馬力空壓機運轉，並搭配運轉策略調整，優先使用低耗能設備作為主要供氣來源。在確保生產穩定供氣之情況下，有效降低設備運轉負載與電力消耗。

本次改善不僅提升空壓系統整體能源使用效率，亦達成節電與降低碳排放之目標，展現本公司持續推動製程節能優化之具體成果。同時，我們透過內部宣導與教育訓練，提升全體同仁對節能減碳與永續發展之認知與參與，強化組織整體行動力。

基於上述策略，本公司訂定以下五大能源管理方針：



定期檢視與精進能源管理政策，落實永續發展目標



汰換老舊高耗能設備，持續提升能源使用效率



推動節能技術應用與低碳產品研發，降低產品碳足跡



強化節能減碳宣導與教育訓練，促進全員參與



接軌國際碳中和發展趨勢，提升企業綠色競爭力

能源使用量

巨庭的營運及生產製造過程主要依賴外購電力、汽油、柴油及天然氣等能源。其中，外購電力為主要能源來源，占整體能源使用量的 91.16%（近三年平均占比），用於空調系統、資訊設備及生產設備；柴油與汽油則供應堆高機、公務車及緊急發電機使用；天然氣則應用於職員餐廳及職員宿舍熱水器。

2021 年巨庭啟用永豐新廠，新廠改用 LED 照明，大幅提高能源使用效率，並且因廠區合併減少了公司運輸量。2023 年巨庭建置太陽能發電系統，並且完成溫室氣體標準盤查，取得 ISO 14064-1:2018 證書。

透過定期盤查溫室氣體排放量、監測用電、加強能源管理，巨庭能源消耗總量呈現逐年下降，然而能源密集度卻有上升趨勢，其主要因受 2023 年起景氣低迷影響，木工機消費需求疲軟，營業收入減少所致。

▼ 歷年能源消耗量

單位：GJ

能源種類	2023	2024	2025
外購電力	5,183.33	5,000.09	4918.45
汽油	49.78	119.73	90.29
柴油（移動）	295.07	300.55	251.05
柴油（固定）	8.7	6.99	5.62
天然氣	103.89	102.52	130.01
合計	5,640.77	5,529.88	5395.42

註1：汽柴油熱值來源為環境部氣候變遷署115年2月10日公告之114年度車用汽油低位熱值為7,586kcal/L；114年度柴油低位熱值為8,636kcal/L。天然氣熱值為供應商提供的檢測報告所得之熱值8,056.8 kcal/m³。

▼ 歷年能源密集度

項目	2023	2024	2025
營業收入 (百萬)	1,533.484	1,338.821	1,302.082
用電量密集度 (GJ/ 百萬)	3.380	3.735	3.777
汽油密集度 (GJ/ 百萬)	0.033	0.089	0.069
柴油密集度 (GJ/ 百萬)	0.198	0.230	0.197
天然氣密集度 (GJ/ 百萬)	0.068	0.077	0.100
總能源量使用密集度 (GJ/ 百萬)	3.6784	4.1304	4.1430

註1：營收金額來源為年報綜合損益表 - 合併。

註2：能源密集度 = 能源消耗量 (GJ) / 營收金額 (新台幣百萬元)。

節約能源措施

1. 廠區整合

巨庭自2018年啟動永豐廠重建計畫，並於2021年完工啟用，新廠整合了原永成廠、馬達廠及永豐廠。此舉不僅提升營運效率，也優化資源配置，並有效降低能源消耗。

2. LED 照明

本公司全廠區（含辦公室）均採用LED照明設備。相較於傳統日光燈管，LED具備更高能源效率，可有效降低用電量，進一步減少碳排放。

3. 建置太陽能發電系統

巨庭與台灣電力公司簽訂太陽光電發電系統電能購售契約，並於2023年在廠房屋頂完成太陽能發電設備建置，總裝置容量達202.16 瓩 (kWp)。透過太陽能系統，除有效運用屋頂空間外，亦能產生額外發電收益，並間接促進再生能源於社會整體能源系統中的占比，促進能源永續。

▼ 已出售能源總量

單位：GJ



498.9312

2023 年

850.4640

2024 年

817.6320

2025 年

4. 降低對化石燃料的依賴

為實踐節能減碳，巨庭持續降低石化燃料的使用，定期檢視搬運設備能耗狀況，並逐步淘汰老舊、高耗能的柴油堆高機，改採電動堆高機及電動油壓拖板車，以提升能源效率並減少碳排放。

4.3 水資源管理

水資源概況

巨庭所有產品製程皆無需使用水資源，僅有日常用水需求，涵蓋飲用、植栽灌溉、清潔及其他一般生活用途，所需水源均來自台灣自來水公司供應。

目前，用水量較大的設備為中央空調冷卻水塔，每季例行清潔保養時需排放舊冷卻水並補充新水，此過程相對耗水。為減少水資源消耗，公司正積極評估可行的節水替代方案，以提升用水效率。此外，公司建築設計採用埋入式自來水管線，雖提升環境美觀，但隨著建築年限增加，管線老化或密封材料劣化可能導致壁內水管滲漏，進而造成水資源流失。由於此類滲漏難以察覺，公司定期監測用水量，並於收到自來水公司異常通知時，立即展開檢測與修繕。

根據世界資源研究所（WRI）的水資源風險評估工具（Aquaduct Water Risk Atlas）顯示，巨庭之台灣據點並無自水資源壓力地區取水之情形。未來，巨庭將持續關注全球水資源風險變化，持續精進管理策略，以提升水資源使用效率，實現更負責任的水管理，為環境永續發展貢獻心力。

水資源使用量

巨庭台灣據點的用水量是根據水費帳單的用水度數計算，以合理推估 2025 年度的公司總用水量。未來，我們將制定並推行辦公室節水措施，持續優化用水管理與提升職員節水意識，減少不必要的水資源消耗，確保水資源的有效利用與永續發展。

▼ 2025 年度水資源使用量

廠區	2023 年 帳單使用度數	2024 年 帳單使用度數	2025 年 帳單使用度數
永豐廠	8,585	5,958	7,343
永成廠	39	70	89
巨庭用水量統計（度）	8,624	6,028	7,432
巨庭用水量統計 （百萬公升）	8.624	6.028	7.432

▼ 2025 年度取水量與耗水量

單位：百萬公升

項目 年度	2023	台灣據點 2024	2025
總取水量	8.624	6.028	7.432
總排水量 ^{註 2}	8.624	6.028	7.432
總耗水量 ^{註 1}	0	0	0
營收金額（新台幣百萬元）	1533.484	1338.821	1302.082
用水密集度 （取水總量 / 新台幣百萬元）	0.0056	0.0045	0.0057

註 1：總耗水量 = 總取水量 - 總排水量

註 2：雖無量測排水，但無製程用水，僅有日常生活用水，因此推估總排水量 = 總取水量

註 3：營收金額來源為年報綜合損益表 - 合併。

註 4：用水密集度 = 總取水量（百萬公升）／ 營收金額（新台幣百萬元）。

註 5：2025 年用水密集度較 2024 年微幅上升，主因係本公司自 2025 年下半年起，全面落實移工宿舍每週定期清潔衛生間之管理措施，以維護宿舍整體衛生與生活環境品質，致用水量略有增加。

4.4 廢棄物管理

廢棄物成因

在企業運作過程中，廢棄物的產生是無可避免的，但透過有效管理與減量策略，可降低環境影響並提升資源利用效率。巨庭在生產、包裝及日常運營中產生的廢棄物，主要可分為三類：

1. 生產製程廢棄物

包含產品開發與組裝過程中，產生的報廢模具、報廢物料、研磨汙泥、廢五金（如銅線下腳料、鐵屑）等。這些廢棄物來自生產設備運行、測試及加工程序。

2. 包裝物流廢棄物

產品包裝與物流運輸過程中產生的紙箱包材、PE 膜、緩衝包材（泡殼、氣泡塑膠）、破損木棧板等。

3. 一般生活廢棄物

主要來自廠區日常運作，包括辦公室與職員生活垃圾，如個人衛生用品、一次性製品—食品、飲料包裝袋、保麗龍等。

▼ 廢棄物統計

單位：公噸

廢棄物項目	廢棄物產出			自廢棄中移出的廢棄物			最終處置的廢棄物		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
生活垃圾	124	118.71	112.45	0	0	0	124	118.71	112.45
紙箱包材、紙類	30.106	28.31	25.83	30.106	28.31	25.83	0	0	0
PE 膜、緩衝包材	6.63	6.08	4.68	6.63	6.08	4.68	0	0	0
木箱、木板、木棧板	20.76	10.69	7.2	20.76	10.69	7.2	0	0	0
報廢模具、報廢產品	0	10.15	3.22	0	10.15	3.22	0	0	0
研磨汙泥	10.645	6.69	8.74	10.645	6.69	8.74	0	0	0
廢五金	50.679	33.64	58.09	50.679	33.64	58.09	0	0	0
總量	242.82	214.27	220.21	118.82	95.56	107.76	124	118.71	112.45
百分比	100%	100%	100%	48.93%	44.60%	48.93%	51.07%	55.40%	51.07%

註：2025 年廢五金產出量較 2024 年增加約 72.5%，主要係因老舊機台汰換報廢，以及庫存壓鑄鋁與加工鐵屑清理量增加所致，致使年度廢五金產出量較前一年度顯著提升。

廢棄物管理成效

本公司持續推動綠色包材管理，積極提升資源重複使用率。木箱與木棧板廢棄量自 2023 年的 20.76 公噸降至 2025 年的 7.2 公噸，累計減少約 65%。此成果來自於包裝設計的持續優化，從源頭有效減少木質包材的廢棄產生。

廢棄物處理

巨庭的廢棄物經由製造部依其價值分為「有價廢棄物」與「無價廢棄物」兩種，兩種廢棄物各別貯存，根據累積量或存放期限決定適當的處置時機。所有廢棄物均依循政府法規及環保要求，進行妥善管理與處置。目前，PE 膜、緩衝包材、泡殼及氣泡塑膠等包裝材料，若因協力廠商未回收而留存於巨庭，最終將委託廢棄物清運廠商運送至焚化爐進行焚燒處理。此外，巨庭未使用或產出有害廢棄物，且營運過程符合環境安全標準，以降低對生態的影響。

▼廢棄物處理方式

分類	項目	處理方式
有價廢棄物	紙類、廢五金、PE 膜、紙箱包材、報廢模具、報廢產品	交由資源回收業者按價購買。
無價廢棄物	生活垃圾、破損木棧板、緩衝包材	委託合格清運業者，進行專業焚化處理。
	研磨汙泥	委託合格清運業者，進行專業加工處理。

▼自廢棄中移出的廢棄物

單位：公噸

回收作業 / 年度	2023	2024	2025
再使用準備	0	0	0
再生利用	108.175	88.87	99.02
其他回收作業	10.645（研磨渣）	6.69（研磨渣）	8.74（研磨渣）
總量	118.82	95.56	107.76

▼最終處置的廢棄物

單位：公噸

處置作業 / 年度	2023	2024	2025
焚化（含能源回收）	0	0	0
焚化（不含能源回收）	124	118.71	112.45
掩埋	0	0	0
其他處置作業	0	0	0
總量	124	118.71	112.45

▼廢棄物密集度

項目		單位	2023 年度	2024 年度	2025 年度
廢棄物 產生量	有害廢棄物	公噸	0	0	0
	非有害廢棄物		118.82	95.56	107.76
	一般廢棄物		124	118.71	112.45
	廢棄物總量		242.82	214.27	220.21
營收金額		新台幣百萬元	1533.484	1338.821	1302.082
廢棄物 密集度	有害廢棄物	公噸 / 新台幣百萬元	0	0	0
	非有害廢棄物		0.077	0.071	0.082
	一般廢棄物		0.081	0.089	0.086
	廢棄物總量		0.158	0.16	0.169

註 1：營收金額來源為年報綜合損益表 - 合併。

註 2：廢棄物密集度 = 廢棄物重量 (公噸) / 營收金額 (新台幣百萬元)



廢棄物減量

巨庭秉持資源永續利用的理念，透過源頭減量、資源回收及循環再利用的策略，持續優化廢棄物管理，降低環境影響。主要減量措施如下：

1. 物料與庫存控管

- 精準採購策略：在產品開發階段即審慎評估市場需求，避免因訂單變動、設計修改或外部環境影響導致原物料囤積與報廢。
- 降低呆料風險：採取適量採購政策，減少庫存積壓，避免因過量儲存而最終報廢，進而減少廢棄物產生。

2. 環保意識推動

- 全民減塑行動：鼓勵職員自備環保杯、餐具及購物袋，減少一次性塑膠製品使用，降低生活垃圾產生。
- 辦公室垃圾減量：減少不必要的包裝與一次性用品，推動無紙化辦公，提高資源使用效率。

3. 包材減量與再使用

- 環保包裝設計：優先選用可回收紙類作為產品包裝材料，減少塑膠內包裝使用，以降低塑料來源。
- 包材循環使用：運輸包材、紙箱、PE 膜及緩衝包材皆優先重複使用，直至無法再利用時，才委託回收商清運，以最大化資源利用並減少新包材需求。

4. 廢料清運與再利用

- 金屬廢料：生產馬達製程中產生的銅屑、鐵屑及不良品，會分類收集並委託回收商再製，供鋼鐵產業循環利用，減少原生材料的需求。
- 研磨汙泥：經過分類後送至鋼鐵廠熔製成鐵類，或將分離出的物質添加於混凝土工程使用，以減少對環境的污染。

巨庭將持續強化資源管理與回收機制，優化生產與包裝流程，並推動永續材料選擇與管理策略，以落實企業對環境保護的承諾，朝向零廢棄目標邁進。同時，透過環保文化的建立，提升職員環保意識，促進資源高效利用，共同為永續發展貢獻力量。

附錄

• GRI 準則對照表	89
• SASB 指標對照表	92
• 上市公司氣候相關資訊	93
• 會計師有限確信報告	95

GRI 準則對照表

使用聲明	巨庭機械股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 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	無適用之 GRI 行業準則

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
GRI 2： 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介	5
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	2
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人		
	2-4 資訊重編	本公司 2022 年度營業收入金額經查核後調整，致該年度溫室氣體排放密集度隨之重編，詳見 4.1 氣候變遷因應章節。	74
	2-5 外部保證 / 確信	會計師有限確信報告	95
活動與工作者			
GRI 2： 一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	5
		2.7 供應鏈管理	37
	2-7 員工	3.1 幸福職場	48
	2-8 非員工的工作者		
治理			
GRI 2： 一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理架構	13
	2-11 最高治理單位的主席		

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 2： 一般揭露 2021	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續治理	7
	2-13 衝擊管理的負責人		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色		
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理架構	13
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 永續治理	7
	2-17 最高治理單位的群體智識		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理架構	13
	2-19 薪酬政策		
	2-20 薪酬決定流程	3.1 幸福職場	48
	2-21 年度總薪酬比率		
策略、政策與實務			
GRI 2： 一般揭露 2021	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	3
	2-23 政策承諾	3.3 人權維護	66
	2-24 納入政策承諾		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.3 利害關係人鑑別與議合	8
	2-26 尋求建議合提出疑慮的機制		
	2-27 法規遵循	2.3 法遵與誠信經營	23
	2-28 公協會的會員資格	2.1 公司治理架構	13



前言

1 關於巨庭

2 公司治理

3 幸福職場與社會共榮

4 永續環境

附錄

GRI 準則對照表

SASB 指標對照表

上市公司氣候相關資訊

會計師有限確信報告

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
利害關係人議合			
GRI 2：一般揭露	2-29 利害關係人議合方針	1.3 利害關係人鑑別與議合	8
2021	2-30 團體協約	2.1 公司治理架構	13
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4 重大永續主題鑑別	10
	3-2 重大主題列表		
客戶關係管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 客戶關係管理	26
產品品質責任			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊		
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.5 產品品質責任	29
	417-1 產品和服務資訊與標示的要求		
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件		
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件		
創新與研發			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.6 創新與研發	35

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
產品品質責任			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例		
GRI 308：供應商社會評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	2.7 供應鏈管理	37
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商		
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		
資訊安全			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.8 資訊安全	41
幸福職場			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		
	401-1 新進職員和離職職員		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職職員（不包含臨時或兼職職員）的福利	3.1 幸福職場	48
	401-3 育嬰假		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期		



前言

1 關於巨庭

2 公司治理

3 幸福職場與社會共榮

4 永續環境

附錄

GRI 準則對照表

SASB 指標對照表

上市公司氣候相關資訊

會計師有限確信報告

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
幸福職場			
GRI 404： 訓練與教育 2016	401-2 提供給全職職員（不包含臨時或兼職職員）的福利	3.1 幸福職場	48
	404-2 提升職員職能及過渡協助方案		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的職員百分比		
GRI 405： 職員多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與職員的多元化		
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率		
職業安全與衛生			
GRI 3： 重大主題 2021	3-3 重大主題管理		
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	3.2 職業安全與衛生	60
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		
	403-3 職業健康服務		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		
	403-6 工作者健康促進		
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		
	403-9 職業傷害		
	403-10 職業病		

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
人權維護			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.3 人權維護	66
氣候變遷因應			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 氣候變遷因應	74
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會		
一般主題			
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	82
	302-3 能源密集度		
	302-4 減少能源消耗		
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	84
	303-2 與排水相關衝擊的管理		
	303-3 取水量		
	303-4 排水量		
	303-5 耗水量		
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	85
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		
	306-3 廢棄物的產生		
	306-4 廢棄物處置移轉		
	306-5 廢棄物的直接處置		

SASB 指標對照表

產業別：電器製造 Appliance Manufacturing

揭露主題	代碼	對應指標	回應 / 對應章節	頁碼
產品安全	CG-AM-250a.1	(1) 發出召回的數量和 (2) 召回的單位總數	2025 年未召回任何產品。	-
	CG-AM-250a.2	討論識別及管理與使用其產品有關的安全風險的程序	2.5 產品品質責任	29
	CG-AM-250a.3	因與產品安全相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2025 年本公司未有因法律訴訟導致的金錢損失。	-
產品生命週期對環境的影響	CG-AM-410a.1	已通過能源效率認證的合格產品佔收入的百分比	本公司產品尚未取得相關認證，客戶亦無此需求，日後若有需求將再評估執行。	-
	CG-AM-410a.2	已通過環保產品生命週期標準認證的合格產品佔營收的百分比	本公司產品尚未取得相關認證，客戶亦無此需求，日後若有需求將再評估執行。	-
	CG-AM-410a.3	管理產品生命週期結束時所造成影響的說明	4.4 廢棄物管理	85

代碼	活動指標	回應 / 對應章節	頁碼
CG-AM-000.A	年產量	木工機 46,149 台 封箱釘槍機 900 組 零配件 20,116 組	-

上市公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形（章節）	頁碼
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。		
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。		
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。		
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。		
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。	4.1 氣候變遷因應	74
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。		
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未導入內部碳定價作為規劃工具，因此無相關價格制定基礎可供說明。	-
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。	4.1 氣候變遷因應	74
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。	詳下表	-



前言

1 關於巨庭

2 公司治理

3 幸福職場與社會共榮

4 永續環境

附錄

GRI 準則對照表

SASB 指標對照表

上市公司氣候相關資訊

會計師有限確信報告

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

項目	執行情形（章節）			頁碼
敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO2e）、密集度（公噸 CO2e/ 百萬元）及資料涵蓋範圍	詳下表			-
範疇	2023 年	2024 年	2025 年	
範疇一	135.7033	138.5726	134.3793	
範疇二	712.7073	686.1243	636.6655	
範疇三（僅類別四）	42.6295	40.6577	38.8943	
年度總排放量（公噸 CO2e）	891.0401	865.3546	809.9391	
營收金額（新台幣百萬元）	1,533.484	1,338.821	1,302.082	
溫室氣體排放密集度（公噸 CO2e/ 百萬元）	0.5811	0.6464	0.6220	

註 1：溫室氣體盤查邊界涵蓋：台灣台中總公司、台中永豐廠及永成廠，未包含合併財報子公司。

註 2：本公司溫室氣體排放資訊係依循 ISO 14064-1 進行盤查與分類，並依標準揭露範疇一（直接排放）、範疇二（能源間接排放）及範疇三（其他間接排放）之排放量資訊。

註 3：範疇三類別四依 ISO 14064-1 定義為「組織使用產品所產生之間接溫室氣體排放」，本公司於此類別下揭露固體及液體廢棄物處置過程中所產生之排放量。

註 4：本表範疇二排放量係依經濟部能源署公告之 114 年度電力排放係數 0.466 公斤 CO2e/ 度計算。

註 5：溫室氣體排放密集度 = 年度總排放量（公噸 CO2e）/ 營收金額（新台幣百萬元）

1-1-2 溫室氣體確信資訊

項目	執行情形（章節）	頁碼
敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。	本公司於 2023 年自願依據溫室氣體盤查標準 ISO 14064-1：2018，辦理組織溫室氣體盤查，並經第三方確信機構 TÜV Rheinland 驗證，取得查證報告，確保碳排放數據之準確性與透明度；確信範圍詳列於下表。2024 年度及 2025 年度截至本報告刊印日止，本公司溫室氣體盤查作業係由內部自行查核，未辦理第三方確信／查驗證作業，預計於 2027 年委託第三方機構辦理確信作業。	-

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

項目	執行情形（章節）	頁碼
敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。	4.1 氣候變遷因應	74

前言

1 關於巨庭

2 公司治理

3 幸福職場與社會共榮

4 永續環境

附錄

GRI 準則對照表

SASB 指標對照表

上市公司氣候相關資訊

會計師有限確信報告

會計師有限確信報告

 德安浩華聯合會計師事務所 Crowe (TW) CPAs 40308 台中市西區台灣大道二段 285 號 15 樓 15F, No.285, Sec.2, Taiwan Boulevard, West Dist., Taichung 40308, Taiwan Tel +886 4 3600 5588 Fax +886 4 3600 5577 www.crowe.tw	會計師有限確信報告 巨庭機械股份有限公司 公鑒： 巨庭機械股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對巨庭機械股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。 確信標的資訊與適用基準 巨庭機械股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。 管理階層之責任 管理階層之責任係依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）發布之通用準則與主題準則及永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）發布之準則編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。 會計師之責任 本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。 本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：
--	--

● 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域； ● 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。 先天限制 由於諸多確信標的係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性限制，故該等資訊之相關性、重大性及正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人等該對資訊亦可能有不同之解讀。 獨立性及品質管理規範 本會計師及所隸屬會計師事務所已遵從會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。 本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。 確信結論 依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。 其他事項 本確信報告出具後，巨庭機械股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。	國富浩華聯合會計師事務所 會計師：黃千真 中華民國 115 年 8 月 6 日
---	--


Crowe

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

附件一

確信項目彙總表

編號	標的資訊	對應章節	適用基準
一	董事會成員皆依循「上市上櫃公司董事進修推行要點」之規定辦理進修，並完成相關課程時數。經抽核 2025 年進修情形如下：董事長莊博彥完成 6 小時、董事張均貞完成 6 小時、獨立董事周維憲完成 8 小時進修課程。	2.1 公司治理架構	董事及獨立董事依循「上市上櫃公司董事進修推行要點」之規定進修、進修課程及時數等資訊。
二	1. 消耗能源總量 5,395.42 GJ。 2. 外購電力百分比 91.16%。	4.2 能源管理	消耗能源總量、外購電力百分比。
三	1. 總取水量 7,432 百萬公升。 2. 總耗水量 0 百萬公升。	4.3 水資源管理	總取水量及總耗水量。
四	1. 所產生廢棄物之重量為 220.21 公噸。 2. 有害廢棄物之百分比 0%。 3. 回收百分比 48.93%。	4.4 廢棄物管理	所產生廢棄物之重量、有害廢棄物之百分比及回收百分比。
五	2025 年未召回任何產品。	SASB-CG-AM-250a.1	(1) 發出召回的數量和 (2) 召回的單位總數。
六	2025 年本公司未有因法律訴訟導致之金錢損失。	SASB-CG-AM-250a.3	因與產品安全相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額。
七	1. 木工機 46,149 台。 2. 封箱釘槍機 900 組。 3. 零配件 20,116 組。	SASB-CG-AM-000.A	依產品類別之產品產量。