

2024 拓凱實業 永續報告書

目錄

CONTENTS

董事長的話 03

關於報告書 04

1. 利害關係人議合	06	2. 關於拓凱	17
1.1 ESG工作小組	07	2.1 公司簡介	18
1.2 確認利害關係人	09	2.2 經營理念	21
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	10	2.3 獲獎榮耀與管理系統	21
1.4 鑑別重大主題	13	2.4 參與外部組織	22

3. 誠信治理 23

3.1 治理實務	25
3.2 風險管理	35
3.3 法規遵循	44
3.4 營運績效	45

4. 永續環境 47

4.1 水資源管理	48
4.2 廢棄物管理	51

5. 社會關懷 56

5.1 員工概況	57
5.2 適才適任	62
5.3 職業安全衛生	66
5.4 公益參與-拓凱教育基金會介紹	76

6. 附 錄 84

附錄一、GRI內容索引表	85
附錄二、查證聲明	93
附錄三、上市上櫃公司氣候相關資訊	97



董事長的話

拓凱集團在邁向第五個十年以來，我們秉持著 誠信、勤奮、創新、感恩的經營理念，致力成為客戶滿意、員工樂意、股東利益、永續經營、回饋社會的「五贏人本親善」企業，達成互惠互利、義利兼容的「義利合一」文化。「創新材料科技的運用，提升健康、休閒、幸福的生活，促進社會與環境的和諧」為集團永續經營的長遠使命，並以實踐企業社會責任為目標。

【客戶滿意】我們提供安全與高品質之產品，並通過多項安全與品質認證，以確保消費者之權益。

【員工樂意】重視員工的工作與家庭生活的平衡，提供完整的員工福利與健康安全的工作環境。改善作業流程，定期提供教育訓練，提升工作效率，減少加班機率。遵守勞動基本原則與權利，建立良好的勞資溝通與互動關係。

【股東利益】重視公司治理，充份揭露公司重要事項與非財務績效資訊，保障股東權益。

【永續經營】拓凱集團始終秉持誠信與永續經營的原則，保障員工工作權利，與客戶奠定長久穩定的合作夥伴關係。為因應氣候、環境與生態的變遷，節能減碳與環境保護，企業的努力更是重要，拓凱集團責無旁貸，積極推行綠色採購、綠色產品，並落實節能、減排、綠化、循環，降低生產過程對環境的衝擊。

【回饋社會】致力於「理想追求祥和、永續發展的社會」之目標實現，積極投入與參與社會公益，以永續經營的多元價值創造精神，持續熱情推動企業員工社會志工參與，並長期贊助各類教育及文化活動。同時，於 2010 年成立拓凱教育基金會，深化建構深遠企業社會責任承擔的理想。提供社會良好的工作機會，創新材料科技的運用，掌握碳纖維價值的創造，對國家社會在經濟發展與科技創新有所貢獻。

拓凱集團矢志不斷地成長與精進，成為碳纖維複材產品全球的卓越領導者。展望未來，公司將更努力並落實以上各項原則，為社會創造更美好的將來。

拓凱實業 董事長

沈文振



關於報告書

本報告書為拓凱實業股份有限公司 TOPKEY CORPORATION (以下簡稱拓凱) 發行之首本「永續報告書」(以下簡稱本報告書) 拓凱致力於推動企業永續發展，並藉由本報告書向各利害關係人展現拓凱 各面向之成果與績效，以「治理面」、「環境面」及「社會面」為主軸，分章呈現 2024 年度拓凱之管理作為與未來規劃，作為持續溝通的基礎，傳遞拓凱永續發展的決心。

我們誠摯邀請所有利害關係人持續關注並提出寶貴建議，助力我們在永續發展的道路上穩健前行。拓凱深信，透過與各方的交流與合作，將能推動公司邁向更高的成長與進步。

ESG資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2024 年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
資訊重編	本報告書無資訊重編情形。
營運據點	台灣營運據點： 拓凱一廠：臺中市南屯區工業區二十路 18 號。 拓凱二廠：臺中市南屯區工業區二十路 17 號。 拓凱三廠：臺中市西屯區工業區五路 14 號。
財務數據	與合併財報數據一致，財報並經會計師查核簽證。
環安衛數據	台灣營運據點（拓凱一廠、拓凱二廠、拓凱三廠）。
員工數據	台灣營運據點（拓凱一廠、拓凱二廠、拓凱三廠）。



撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, 下稱 GRI）發布之永續性報導準則 2021 年版（GRI Standards 2021），同時符合「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」對附表一與附表二之要求，於本報告書附錄提供 GRI 內容索引及上市上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。
- 報告書財務數據與合併財報數據一致，由勤業眾信聯合會計師事務所（Deloitte Taiwan）查帳確認，以新台幣計算。拓凱取得 ISO 14001 及 ISO 45001 通過台灣檢驗科技（SGS）驗證，AS 9100 及 ISO 9001 為通過貝爾國際檢驗認證集團（AFNOR）驗證。環境與社會等揭露之數據，係來自於拓凱自行統計與調查之結果，並經部門主管審核確認。採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。
- 拓凱制訂「永續報告書編製及驗證作業程序」，由內部權責部門先行審查 ESG 報告書揭露資訊的正確性，再由 ESG 工作小組確認報告書已完整涵蓋全數重大主題。
- 拓凱為提升報告書的揭露品質，委由格瑞驗證有限公司（Great Certification Co., Ltd）依據 AA1000AS v3 進行 Type 1 中度保證等級查證，確認符合 GRI 準則 2021 年標準並取得保證聲明，本報告書亦於附錄提供該聲明供參考。

發行頻率

這是拓凱發布的第 1 本 ESG 報告書，未來拓凱每年發布一次報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於拓凱公司官網下載。

本次發布日期：2025 年 8 月。

下次發行日期：2026 年 8 月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

拓凱實業股份有限公司 總經理室

地址：臺中市后里區廣福里星科路 18 號

電話：04-2359-1229 分機：2122

Email：ESG@topkey.com.tw



第1章 利害關係人議合

1.1 ESG工作小組
1.2 確認利害關係人

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
1.4 鑑別重大主題

一、利害關係人議合

利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 ESG工作小組

拓凱遵循上市上櫃公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則及上市上櫃公司訂定道德行為準則，董事會具有督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保永續發展政策之落實，檢視和核准永續報告書之責任。針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權高階管理階層處理，並按季定期向董事會報告處理情形。

為有效推動永續發展並進行管理考核，總經理室下設立 ESG 工作小組，ESG 工作小組依循環境、社會、經濟與治理由當責部門主管擔任永續經營主要負責人。ESG 工作小組擬定公司的永續發展方針，由總經理室核准後施行，將永續經營理念融入拓凱的企業文化當中。

總經理室每季與董事會報告 ESG 進度，由董事會針對永續報告書提出相關建議或意見。每年召開 1 次永續發展策略會議，蒐集利害關係人之建議，並於會議中共同討論與決議重大主題，會後由各小組提供資料交付 ESG 工作小組編撰永續報告書。

拓凱永續發展實務守則，由財務總部負責制訂，經董事會通過後實施。

落實公司治理

拓凱依據治理實務與道德標準，建立健全架構，由董事會負責管理並推動永續政策，確保資訊透明。設立專責單位定期報告，並將永續納入績效與薪酬制度。透過教育訓練與網站溝通，尊重並回應利害關係人需求，實現永續發展目標。

發展永續環境

拓凱遵循環境法規與國際準則，推動能源效率提升與低環境衝擊物料應用，致力於環境永續。設立環境管理制度與專責單位，定期檢討目標並推行環境教育，減少生態衝擊與資源消耗，強化產品再利用與效能。優化水資源使用，防止污染，並評估氣候風險，進行碳排查與減碳策略，降低氣候變遷影響。

維護社會公益

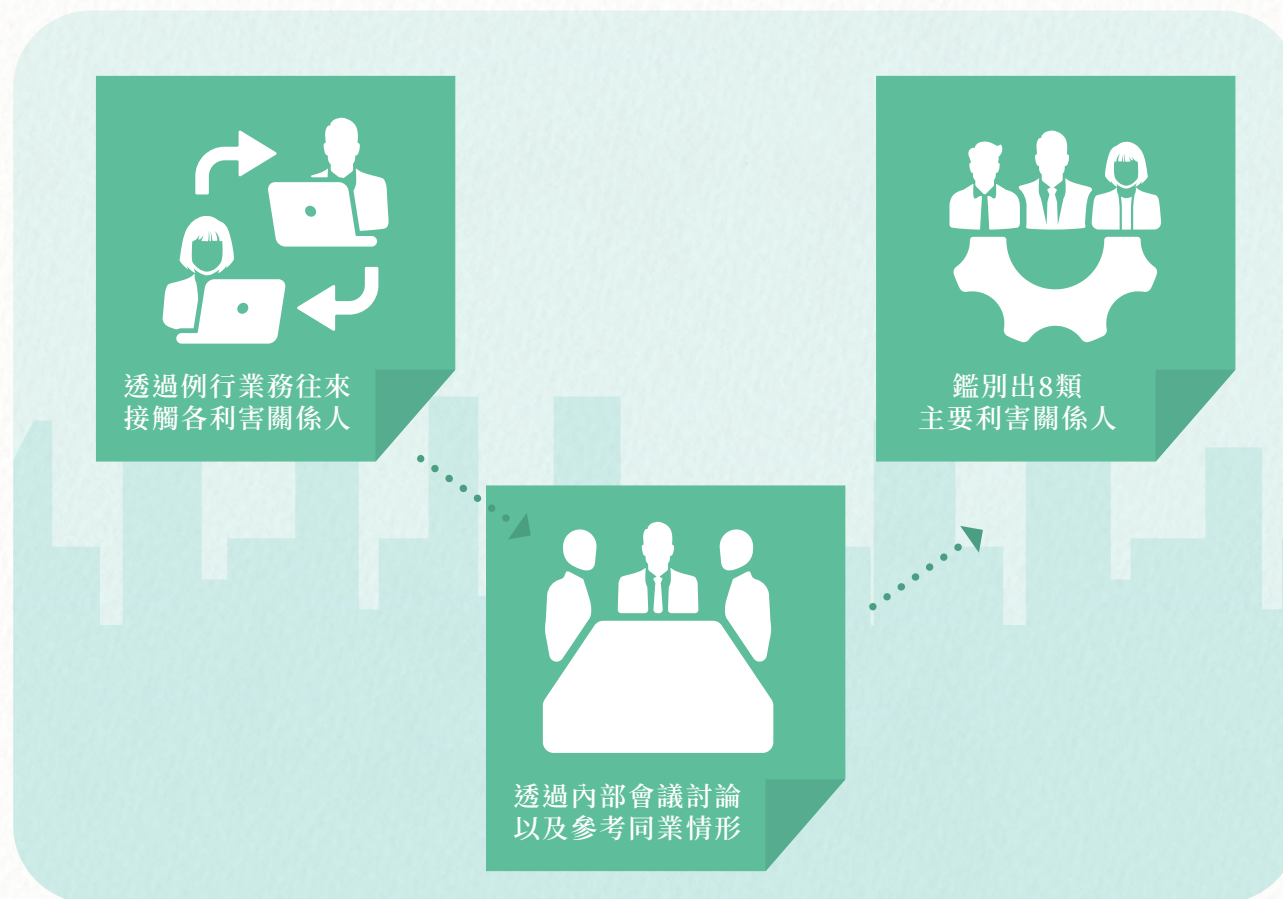
拓凱遵循法規與人權公約，推動性別平等、防止歧視，並保障勞工權益。提供安全健康的工作環境、合理福利及職涯發展機會，並透過溝通管道尊重員工協商權。公平對待客戶，重視產品與服務的品質、透明性與安全性，保護消費者隱私。管理供應商的社會與環境影響，並積極評估營運對社區的影響，促進社區發展。

加強企業永續發展資訊揭露

拓凱依法公開永續發展資訊，包括政策、風險治理、目標及利害關係人議題等內容，並管理供應商相關資訊。依國際標準編製永續報告書，取得第三方驗證，全面揭露政策執行、績效表現及改進方向。



1.2 確認利害關係人



拓凱重視與利害關係人間的信賴與溝通，遵循 AA1000SES (Stakeholder Engagement Standards, SES) 標準之五大原則鑑別利害關係人，依賴程度、責任、關注程度、影響力及多元觀點等五項元素，衡量各個利害關係人與拓凱之間的關聯性及影響程度，經 ESG 工作小組評量後，訂定利害關係人類別，以準確掌握利害關係人關切的重大環境、社會及公司治理相關議題，經審視後 2024 年聚焦 8 類主要利害關係人，包括：政府機關、股東／投資人、供應商／承攬商、客戶、員工、內部經理人、非政府組織（基金會）、研究機構（學校），為拓凱主要的溝通對象。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

拓凱的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注拓凱之議題亦多有差異，拓凱各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注拓凱的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時拓凱亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應。

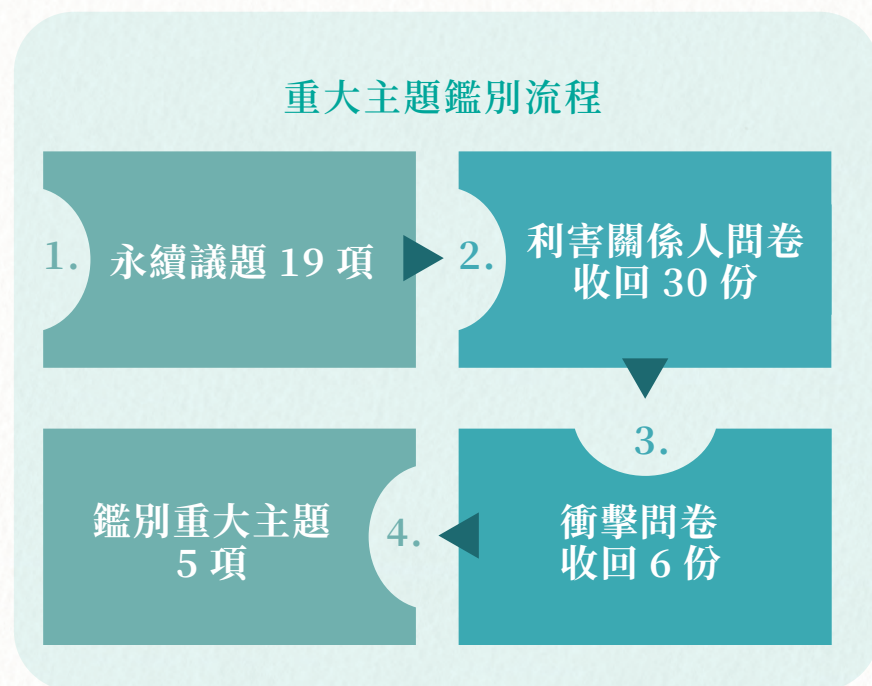
公司各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由 ESG 工作小組收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出 19 項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保拓凱揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人類別	主要利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道 / 頻率	負責部門 / 聯絡方式
 政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務	[水與放流水] [職業安全衛生]	主管機關政策宣導會議 / 不定期 主管機關申報系統 / 定期每月、每半年、每年 公開資訊觀測站 / 不定期 公司網頁 / 不定期 電話 / 不定期 E-MAIL / 不定期 書面信函 / 不定期	聯絡人：高振維 電話：04-23591229#2122 E-mail：ESG@topkey.com.tw
 股東 / 投資人	股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	[經濟績效] [職業安全衛生] [社會參與]	股東會 / 每年 1 次 公司官網、公開觀測站發布訊息 / 不定期 公司年報 / 每年 1 次 電話及電子郵件收集訊息及回覆 / 不定期 法人說明會 / 不定期	發言人：鄒國泰 電話：04-23591229# 2133 E-mail：ESG@topkey.com.tw

 供應商 / 承攬商	與公司互為夥伴關係，確保雙方經營理念相同，可以提供符合公司要求之產品或服務。	[經濟績效]	視訊或現場稽核 / 不定期 面對面或視訊會議 / 不定期 電話及電子郵件溝通 / 不定期 公司官網公告 / 不定期 安全衛生協議組織會議 / 不定期	聯絡人：莊上賢 電話：04-23591229# 6585 E-mail：ESG@topkey.com.tw
 客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾。	[水與放流水] [排放] [職業安全衛生] [不歧視]	業務部門拜訪客戶 電話 E-MAIL	聯絡人：陳敬達 電話：04-23591229# 2110 E-mail：ESG@topkey.com.tw
 員工	員工為公司營運不可或缺之主力，公司致力營造員工身心健康且多元發展的職場環境。	[經濟績效]	E-MAIL 書面信函 電話 申訴管道 實體申訴信箱 定期勞資會議 定期職業安全衛生委員會 定期特約廠醫到場身心健康諮詢	聯絡人：陳怡伶 電話：04-23591229# 2318 E-mail：ESG@topkey.com.tw

 內部經理人	內部經理人負責公司策略執行與資源分配，是連結公司高層決策與員工之間的重要橋樑。	[經濟績效] [社會參與]	電子郵件、電話溝通（不定期）	聯絡人：陳怡伶 電話：04-23591229# 2318 E-mail：ESG@topkey.com.tw
 非政府組織 (基金會)	基金會是公司在推動社會公益與永續發展中的重要合作夥伴。透過與基金會的合作，公司能共同推展企業社會責任教育，深化媒體素養與青少年全人教育的理念，為社會帶來更深遠的正面影響。	[經濟績效] [勞雇關係] [勞資關係] [職業安全衛生] [水與放流水] [廢棄物] [員工多元化與平等機會]	電子郵件、電話溝通（不定期） 於官網利害關係人專區設置聯絡人與信箱	聯絡人：陳敬達 電話：04-23591229# 2110 E-mail：ESG@topkey.com.tw
 研究機構 (學校)	學校為公司技術創新與人才培育的重要支援來源，透過產學合作，公司得以掌握最新技術趨勢，並培養專業人才以促進企業競爭力提升。	[社會參與]	電子郵件、電話溝通（不定期） 於官網利害關係人專區設置聯絡人與信箱	聯絡人：陳怡伶 電話：04-23591229# 2318 E-mail：ESG@topkey.com.tw

1.4 鑑別重大主題



面 向	永 續 議 題
環境面	廢污水及廢棄物管制、水資源管理、溫室氣體及空污排放管制、能源效率與績效。
人群（含人權）面	勞雇關係、社會參與、職業健康與安全管理、不歧視、原住民權利、勞資關係、女男同酬、強迫與強制勞動、員工教育與訓練、員工多元化與平等機會。
經濟面	經濟績效、間接經濟衝擊、採購實務、反貪腐、反競爭行為。

註：公司治理、風險管理、倫理誠信屬於 GRI 永續性報導準則 2021 年版（GRI Standards：2021）的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

鑑別 ESG 相關主題

參考國際永續規範及標準、國內同業關注議題、利害關係人的期待與全球重大永續趨勢、氣候變遷相關財務揭露指引，篩選出 19 項永續議題清單，包含 4 項環境議題、10 項社會議題、5 項經濟與治理議題。

調查利害關係人關注程度及評估 ESG 議題衝擊程度

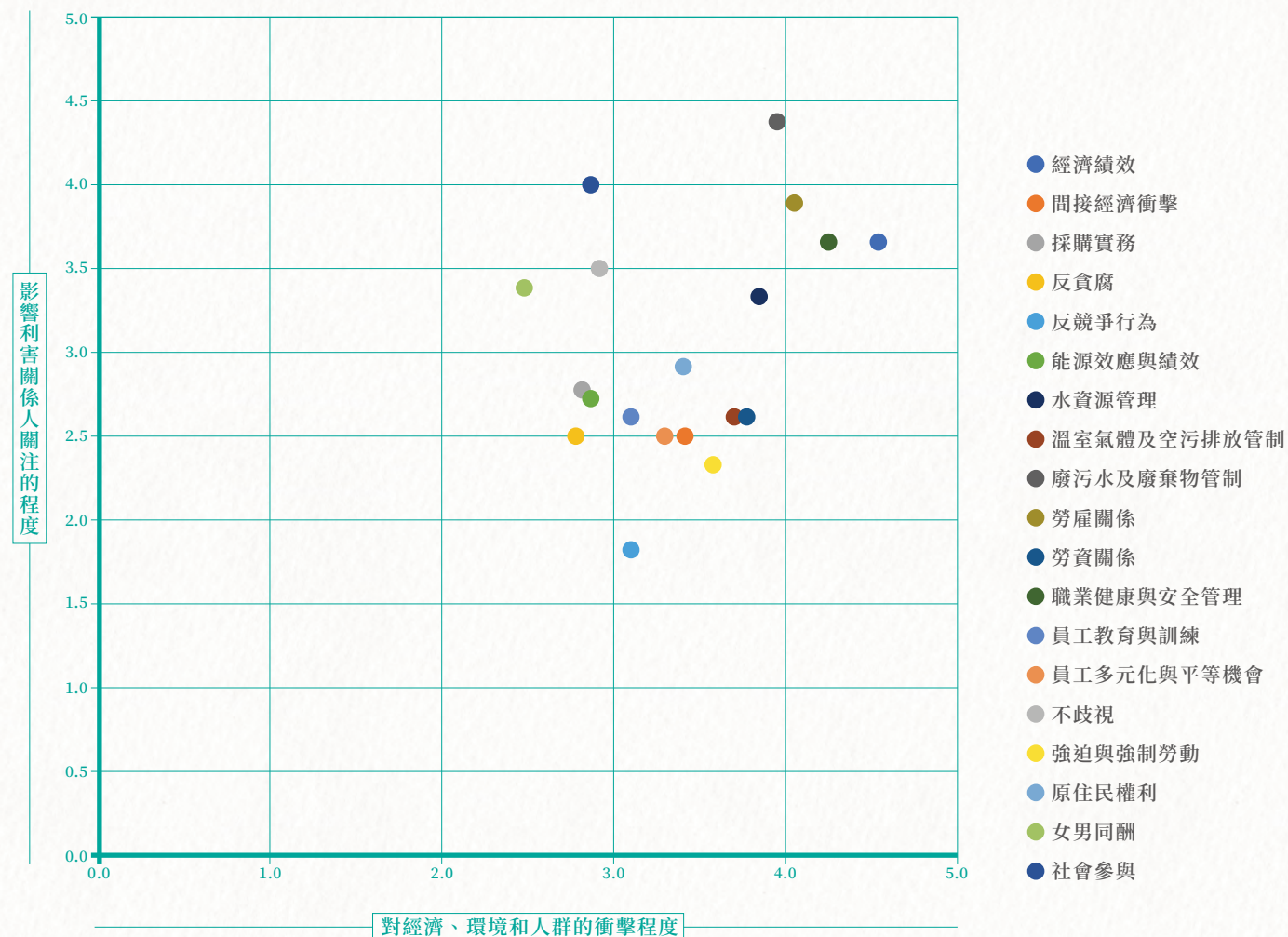
拓凱透過利害關係人溝通管道問卷與利害關係人進行議合，了解利害關係人對於各永續議題的關注程度，及各議題對內外部經濟、環境跟社會層面之衝擊程度。根據各項議題於「企業於經濟、環境與人權產生之衝擊程度」和「影響利害關係人關注的程度」兩大面向進行評估。經 ESG 工作小組了解利害關係人的意見，評估關注議題對內部營運的衝擊性，量化分析鑑別各議題之影響衝擊程度。

分析排序與確認與揭露

為確保符合 GRI 完整性及利害關係人包容性原則並強化年度重大主題與核心職能之連結，初步重大主題鑑別結果，由 ESG 工作小組進行檢視並決定重大性主題。

決議確認最終的 5 項重大議題作為本報告書的重大性揭露範疇，拓凱將依循 GRI 準則說明重大主題的管理方針與成果績效，於報告書中回應，未來亦將持續蒐集各利害關係人所關注的議題，以確實掌握利害關係人的需求及期待。

重大主題	排名
廢污水及廢棄物管制	1
經濟績效	2
勞雇關係	3
職業健康與安全管理	4
水資源管理	5
社會參與	6
不歧視	7
勞資關係	8
溫室氣體及空污排放管制	9
原住民權利	10
間接經濟衝擊	11
女男同酬	12
強迫與強制勞動	13
員工教育與訓練	14
員工多元化與平等機會	15
能源效率與績效	16
採購實務	17
反貪腐	18
反競爭行為	19



ESG 面向	當年度報告書之重大主題
環境面	水資源管理、廢棄物管理
人群（含人權）面	職業安全衛生、勞雇關係
治理面／經濟面	營運績效

註：2024 年度為第一本 ESG 報告書，故無 2023 年重大主題議題排序變化。



撰寫報告書原則

報導原則

準確性 平衡性
清晰性 可比較性
完整性 永續性脈絡
時效性 可驗證性



完整的 ESG 報告



拓凱遵循 GRI 準則的報導原則來編制 ESG 報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊。

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

確定重大主題和邊界

面向	重大主題排序	衝擊面向	內部邊界	外部邊界		對應 GRI 準則 2021 一般揭露 / 主題準則
			公司	上游	下游	
社會面	勞雇關係	正面	●	●	●	勞雇關係 (GRI 401 勞雇關係)
社會面	職業安全衛生	負面	●	●	●	職業安全衛生 (GRI 403 職業安全衛生)
經濟面	營運績效	正面	●		●	經濟績效 (GRI 201 經濟績效)
環境面	水資源管理	正面	●		●	水與放流水 (GRI 303 水與放流水)
環境面	廢棄物管理	負面	●		●	廢棄物 (GRI 306 廢棄物)



第2章 關於拓凱

2.1 公司簡介

2.2 經營理念

2.3 獲獎榮耀與管理系統

2.4 參與外部組織

2.1 公司簡介

拓凱創立於 1980 年，初期經營球拍事業，並積極往多元化複合材料應用領域發展，如自行車、頭盔、航空與醫療器材等業務範圍。憑藉著於複合材料領域 40 餘年的製造與設計經驗，拓凱已成功升級現代化複合材料應用產業，由生產導向的經營型態轉型為主動技術發展型態，並致力於將研究成果應用於複合材料產業的眾多產品中。

拓凱成功地開發其獨特的優勢，並與客戶協同合作，協助客戶實現夢想，並贏得市場領先客戶的滿意和長期的支持。拓凱以最先進的技術和設備進行所有研究和開發項目。此外，為促進各種技術之開發，研究成果都與聯盟夥伴和供應商共享。

公司名稱	拓凱實業股份有限公司
行業別	運動休閒
總部位置	臺中市后里區廣福里星科路 18 號
資本額 (單位：新台幣仟元)	新臺幣 908,200 仟元
股權結構	本國法人 8.16%、本國個人 70.95%、 外國機構與外國個人 20.89%
當年度個體營收 (單位：新台幣仟元)	新臺幣 7,423,544 仟元
員工人數	台灣地區：301 人
營運據點	台灣（台中）
主要產品 / 服務	主要業務為各種運動器材、碳纖維、玻璃纖維製品、 複合材料之製造加工、買賣、進出口貿易及代理。
各區營收比重	台灣 (100%)

註：資料統計至 2024 年底。 註：當年度個體營收是指營業收入，不包含股利收入及利息收入。

拓凱集團 發展歷程



拓凱事業多元化與主要產品



自行車車架及輪圈



安全帽 棒球帽



網球拍 羽球拍



飛機內裝及次結構



影像醫療設備零件



精密／微量射出零件



拓凱在整體產業鏈的 上中下游位置圖

上游
供應商

碳纖維製造業
化工原料製造業
金屬製造業

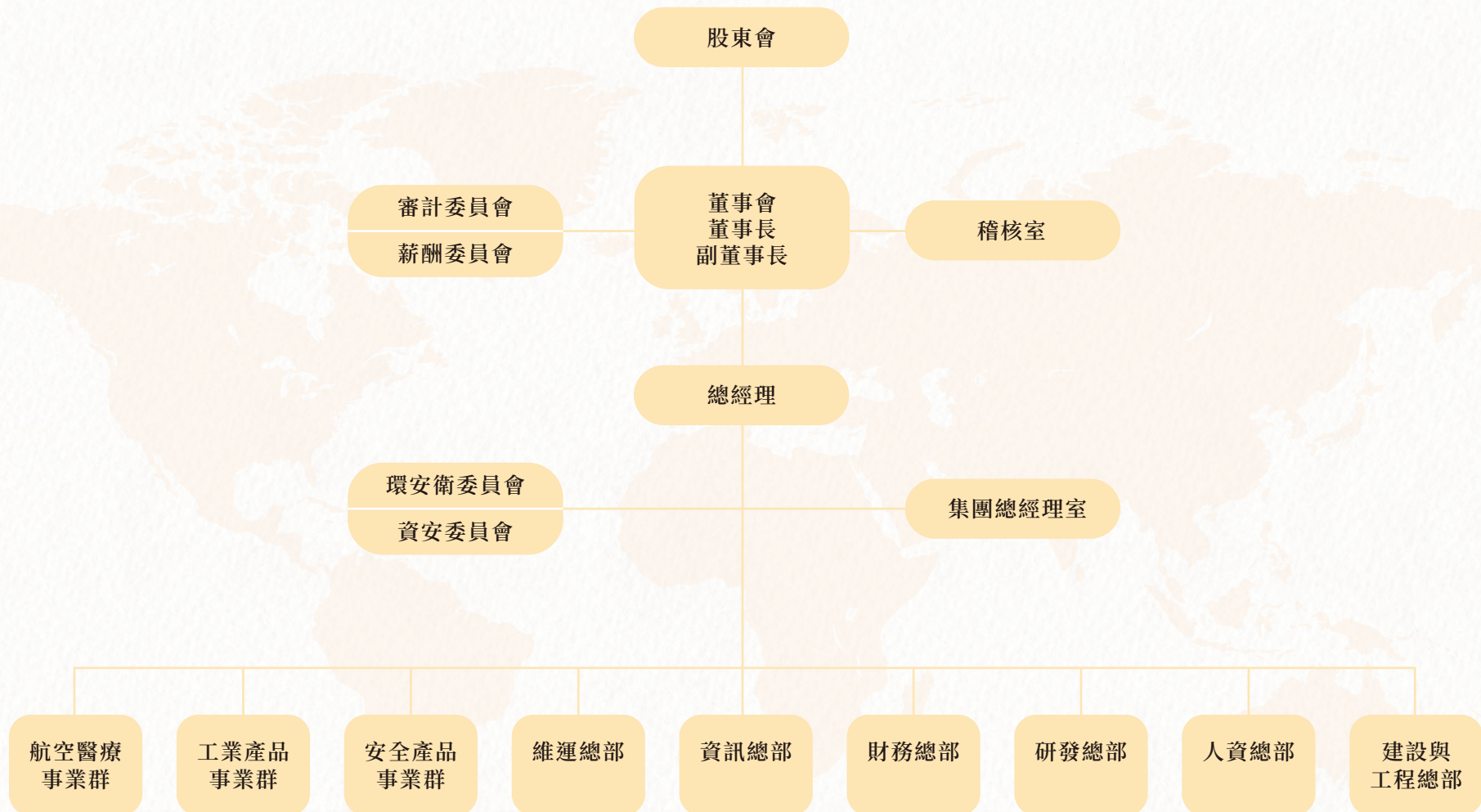
中游
公司本身營運

運動休閒產品製造業
航空及醫療零組件製造業
高性能熱塑性複合材料 (TPC)

下游
客戶

相關品牌商
運動休閒器材通路業
商用客機座椅及內裝系統組裝廠
醫療設備系統組裝
消費性電子商品 ODM / OEM 廠商

組 織 結 構



2.2 經營理念

拓凱自創業以來，秉持著「誠信、勤奮、創新、感恩」的經營理念，以「創新材料科技的運用，提升健康、休閒、幸福的生活，促進社會與環境的和諧」為使命。

除已通過ISO9001品質管理體系與AS9100認證外，更進一步取得ISO14001認證。產品符合RoHS和REACH歐盟標準。致力成為客戶滿意、員工樂意、股東利益、永續經營、回饋社會的五贏人本親善企業。

誠信

為企業永續經營的基石，拓凱四十餘年皆秉持著誠信原則，專注於客戶服務、員工照顧、股東回饋、供應商雙贏並持續善盡企業社會責任。

勤奮

拓凱全體員工一貫以勤奮務實的態度，積極投入各項學習與專業研發工作，以創造更優質的複材產品。

創新

持續不斷的研究發展新製程和新技術是我們的信念，不僅達成最佳客戶服務，並提升複材產品之高附加價值與競爭力。

感恩

拓凱一步一腳印經營碳纖維複合材料應用科技，在穩健成長同時，對於相應關係人，不忘時時心懷感恩，感謝並回饋他們長期以來對拓凱的支持與合作，拓凱才能永續穩健持續成長。

2.3 獲獎榮耀與管理系統

拓凱通過的國際管理系統

管理系統	驗證機構
ISO 14001:2015	SGS
ISO 45001:2015	SGS
AS 9100:D	AFNOR
ISO 9001:2015	AFNOR



2.4 參與外部組織

拓凱除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

外部協會名稱	參與身份	外部協會名稱	參與身份	外部協會名稱	參與身份
1 財團法人「張老師」基金會 台中分事務所	委員	6 中華自行車永續聯盟協會	會員	11 台灣區複合材料 工業同業公會 社團法人中華民國 強化塑膠協進會	任職第8屆常務理事 會員
2 台中市工業會	會員	7 社團法人台中市 企業經理協進會	理事	12 台灣區航太工業同業公會	常務理事 監事 會員
3 財團法人台中市 勞資關係協會	會員	8 中華民國尖端材料科技協會	理事	13 臺北科技大學 校務發展委員會	顧問
4 台中市工業區廠商協進會	會員	9 台中市磐石會產經企業家 聯誼會	會員	14 財團法人國立臺北科技大學 文教基金會	董事
5 財團法人台中世界貿易中心	董事	10 社團法人中華民國 全國創新創業總會中楷會	會員	15 中華民國內部稽核協會	會員





第3章 誠信治理

3.1 治理實務

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

三、誠信治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

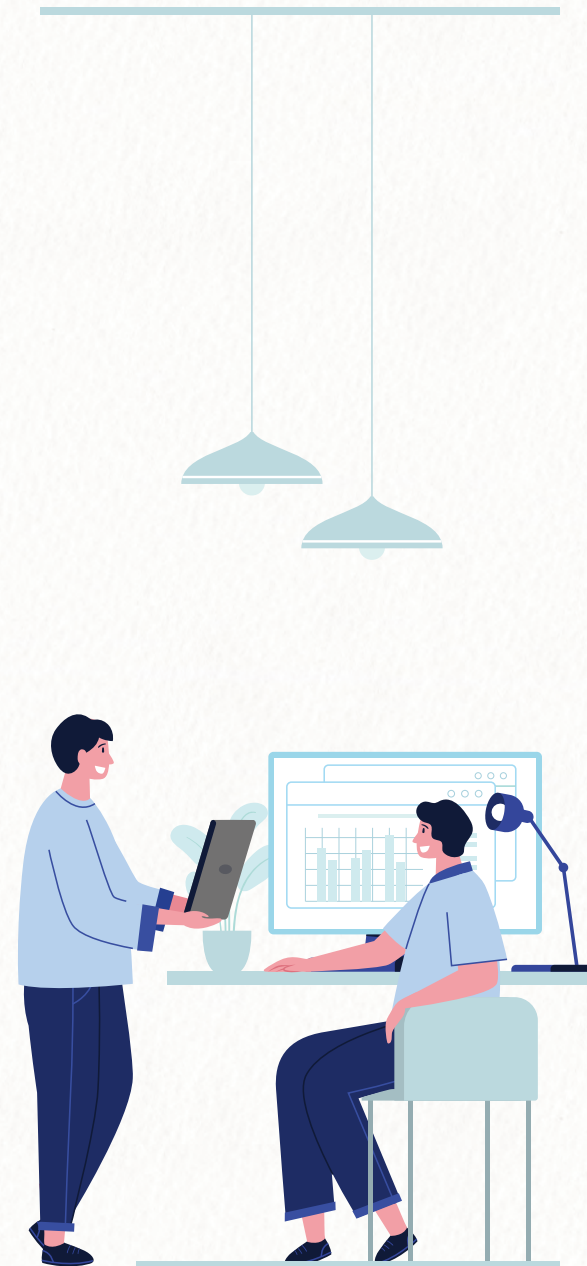
拓凱依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊暨防範內線交易管理作業」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，拓凱亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

為強化公司治理，落實誠信經營及道德行為準則，拓凱提供利害關係人能夠對於公司營運或商業關係的錯誤行為或違規提出疑慮之管道，檢舉人得以匿名為之，對檢舉人身分及檢舉內容予以保密及保護。舉報事件經調查若有重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，立即作成報告，以書面通知審計委員會、檢舉情事涉及董事或高階主管，呈報至審計委員會，並於董事會報告。2024 年未接獲反競爭案件、貪腐案件、違反保護客戶隱私或遺失客戶資料事件等相關的投訴案件。

✉ 檢舉信箱: Complaints@topkey.com.tw

☎ 申訴專線: 04-23591229 分機: 2318

STOP 職場暴力: eq@topkey.com.tw



3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高權力機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，總經理協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視財務績效、永續策略等等，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

拓凱重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。拓凱依照「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於 2023 年 05 月 11 日決議通過設置公司治理主管並委任鄒國泰發言人擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係；公司治理主管當年度進修與公司治理相關專業課程達 18 小時。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是拓凱持續努力的目標。



3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。

拓凱公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式；同時依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括年齡、性別、國籍等基本組成外，也各自具有產業經驗（如：航空、運輸、財務與金融、專業服務與行銷、資訊與科技等）與專業能力（法律、會計、風險管理）。

拓凱董事會由 10 名董事組成，其中女性董事 1 名，占比 10%，未達金管會規範之三分之一比例。主要因為拓凱董事會成員多為創業成員且女性高階管理職比例相對偏低，董事會成員變動頻率低。為持續推動董事會性別多元化，公司正在進行中長期性別多元化規劃，但仍處於人才培育與發掘階段。未來仍將積極培育內部女性高階主管、擴大外部女性人才庫，以期未來在董事改選時提升女性董事席次，朝向性別平衡之目標邁進。

為強化董事會職能達到公司治理理想目標，拓凱「公司治理守則」第 20 條載明董事會整體應具備之能力包含營業判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等等。拓凱董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有 10 名董事（含 4 名獨立董事），任期 3 年，董事長

與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次董事會，當年度共召開 6 次董事會，董事平均出席率達 98%。

董事會成員多元化統計

多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董 事	性別	男性	9	90%	9	90%	9	90%
		女性	1	10%	1	10%	1	10%
	年齡	未滿50	1	10%	1	10%	1	10%
		50以上 未滿65	2	20%	2	20%	2	20%
		65以上	7	70%	7	70%	7	70%
	學歷	研究所	6	60%	6	60%	6	60%
		大專院校	3	30%	3	30%	3	30%
		其他	1	10%	1	10%	1	10%

註：

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

男性董事百分比 = (當年底男性董事人數 / 當年底董事人數) * 100%。

女性董事百分比 + 男性董事百分比應為 100%。

董事會成員出席與持股概況

職 稱	姓 名	實際出席率 (%)	兼任其他公司 董事的家數
董事長	沈文振	100%	0
董事	張桂林	90%	0
董事	沈貝倪	100%	0
董事	朱東鎮	100%	0
董事	林國芬	100%	0
董事	莊照約	100%	0
獨立董事	楊世緘	90%	1
獨立董事	馬振基	100%	2
獨立董事	楊映煌	100%	0
獨立董事	李 成	100%	3
本年度董事會會議次數			6次



董事績效評估機制

為提升拓凱董事會暨功能性委員會之運作效率與效果，依據拓凱「董事會績效評估辦法」，董事會暨功能性委員會辦理自行評估作業，此評估問卷由拓凱第十五屆董事會成員共十員作答，本次問卷結果分析整理如下：

一、評核成員：

董事長 沈文振先生、副董事長 張桂林先生、董事 沈貝倪女士、
董事 朱東鎮先生、董事 林國芬先生、董事 莊照約先生、
獨立董事 楊世緘先生、獨立董事 馬振基先生、獨立董事 楊映煌先生、
獨立董事 李成先生等上述十席董事（含四席獨立董事）。

二、績效評估構面：

拓凱董事會績效評估面向包括「對公司營運之參與程度」、「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」及「內部控制」等五大面向。綜合上述董事會績效考核自評問卷評估構面，共計 45 題；

董事成員績效評估面向則包括「公司目標與任務之掌握」、「董事職責認知」、「對公司營運之參與程度」、「內部關係經營與溝通」、「董事之專業及持續進修」及「內部控制」等六大面向。綜合上述董事成員（自我或同儕）考核自評問卷評估構面，共計 23 題。

功能性委員會績效評估面包括「對公司營運之參與程度」、「功能性委員會職責認知」、「提升功能性委員會決策品質」、「功能性委員會組成及成員選任」及「內部控制」等五大面向。綜合上述績效考核自評問卷，審計委員會共 24 題，薪資報酬委員會共 21 題；

2024 年度董事會績效評估作業係由財務總部負責執行，採用董事成員自評方式進行，評估期間為 2024 年 1 月 1 日起至 2024 年 12 月 31 日止，評估範圍為整體董事會、個別董事成員及包括審計委員會、薪資報酬委員會等 2 個功能性委員會。

董事會績效評估

自評(問卷)	2022年	2023年	2024年
董事會	4.97	4.97	4.97
審計委員會	5	5	5
薪酬委員會	4.99	5	4.99

註：
評估結果採 5 個等級方式呈現，其中數字 1 代表：極差（非常不同意）；
數字 2 代表：差（不同意）；數字 3 代表：中等（普通）；數字 4 代表：
優（同意）；數字 5 代表：極優（非常同意）。

拓凱為落實公司治理、強化董事會職能與維護股東權益，拓凱經 2023 年 05 月 11 日董事會決議通過設置公司治理主管並委任鄒國泰發言人擔任，且自 2023 年 6 月 1 日起負責公司治理相關事務。

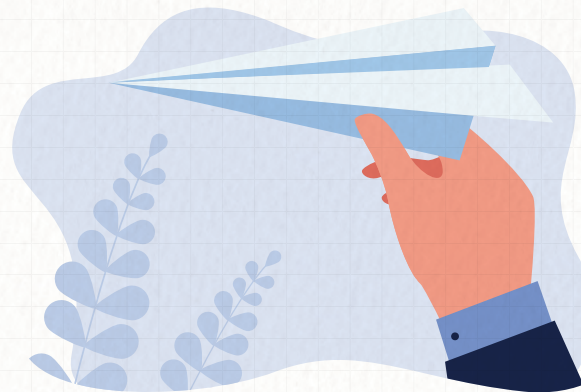
一、公司治理主管職權範圍，包含：

- (1) 依法辦理董事會、功能性委員會及股東會之會議相關事宜。
- (2) 製作董事會、功能性委員會及股東會議事錄。
- (3) 協助董事就任及持續進修。
- (4) 提供董事執行業務所需之資料。
- (5) 協助董事遵循法令。
- (6) 協助董事會強化職能，落實維護利害關係人權益及股東平等對待

二、2024 年度公司治理業務執行情形，包含：

- (1) 協助董事會、功能性委員會及股東會之議事程序
- (2) 協助董事執行業務所需資料、持續進修及法遵事宜
- (3) 協助董事會強化職能，落實維護利害關係人權益及股東平等對待

三、2024 年度公司治理主管進修達 21 小時，其中與 ESG 課程相關時數達 18 小時。



拓凱遵循上市上櫃公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則及上市上櫃公司訂定道德行為準則，董事會具有督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保永續發展政策之落實，檢視和核准永續報告書之責任。針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權高階管理階層處理，並按季定期向董事會報告處理情形。

拓凱訂有「道德行為準則」，嚴格遵守利益迴避與反貪腐原則，並依據「董事會議事規則」規範，當董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載於會議記錄，以符合利害關係人之最大利益。

董事會對於公司營運及整體實務負有監督之責，並對於重大投資、檢舉申訴、關鍵輿論等事項做出決策、處置及回應；表決時遵從利益迴避原則，相關運作均依法令、公司章程，藉由董事及獨立董事在各領域專業專長及豐富產業經驗，善盡監督管理之責任，以健全公司營運制度及保障投資人權益為己任。2024 年度公司未有相關潛在負面重大事件發生。

政策承諾

遵守政府法令

遵守政府所頒布之勞動法規與國際相關規範。

確保就業自由

不使用任何脅迫與強制性條件僱用員工；不扣留員工身份證件、護照與工作證等；不對員工活動範圍進行不合理之限制；尊重所有同仁自願性工作，於勞基法規範之預告期內合理告知的情況下，可自由離職。

保證平等待遇

不僱用未滿勞基法規定最小工作年齡之童工、禁止剝削並僱用未成年員工從事危險及夜間工作、不僱用學徒工從事與學習領域或新職業無關的工作、不得殘暴和不人道的對待員工，包含任何形式的性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體壓迫或口頭辱罵。

合理薪資福利

遵守所有通用於薪資報酬的法令規範，包含最低工資、加班時數與法定福利等；且不以扣除工資為懲處。

建構友善職場

保障同仁於招募、任用、訓練、晉升、獎懲等措施之平等機會，尊重並不分種族、宗教、黨派、性別、性傾向、年齡、婚姻、身心障礙、工會成員，禁止騷擾與不法歧視。

促進和諧溝通

尊重員工權利，依法自由結社、參加或不參加工會、任何團體活動。員工在不用擔心報復、威脅或騷擾的情況下，透過自由的溝通管道與管理階層溝通。

人權政策

明確宣示保護員工人權，包含遵守政府法令、確保就業自由、保證平等

待遇、合理薪酬福利、建構友善職場、促進和諧溝通，適用對象包含所有員工、勞務派遣與承包商之員工。

責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance, RBA)

為確保工作環境的安全、尊重工作者權益、營運活動合乎道德操守及環保標準。拓凱制定了供應商行為準則，要求供應商遵守，並同時遵守其經營所在國與地區的法律和法規，鼓勵供應商要求其下游供應商、承包商和服務提供商認同並採用。

隨著全球環境保護與綠色生活概念普及，歐盟 REACH 法規中限制多項高度關注物質（致癌物、毒性物質、干擾內分泌物質）的使用，拓凱完成有害物質流程管理，採取積極的作法善盡社會責任，尋求保護地球資源、自然生態環境的方法，選擇符合綠色 3E(Economic、Equality、Ecological) 的供應商，提供給客戶各項符合環保要求產品，積極推行綠色採購、綠色產品是善盡企業社會責任的重要途徑，禁止使用有害物質，關心消費者使用權益，乃是拓凱致力推行的目標，藉由有害物質管理、原物料使用管制、供應商評鑑與輔導及綠色製程等，提供客戶符合相關國際環保法令規定，提升企業競爭力。拓凱對於新導入之原物料，要求供應商提供不含有害物質保證書、第三公證單位檢驗報告及 COC 報告，並將供應商有害物質管理成效納入評鑑項目。若供應商已取得環保或有害物質管理相關之證書，則列為額外加分之依據，藉以引導及要求供應商遵循。對於評鑑不合格項目，要求供應商提出改善對策，持續改善。對於不合乎 REACH 與 RoHS 法規之原物料，拓凱絕對禁止使用。

最高治理單位的群體智識

考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，拓凱積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計 81 小時，其中與企業永續經營相關之課程達 36 小時，比率達 44%。拓凱相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

3.1.2 功能性委員會

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

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。拓凱董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由 4 名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開 5 次審計委員會會議，全體出席率達 100%。

內部稽核主管至少每年一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，當年度獨立董事與稽核主管共召開 1 次會議；此外，當年度獨立董事與會計師開會 2 次，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

審計委員	實際出席率(%)
楊世緘	100%
馬振基	100%
楊映煌	100%
李 成	100%
審計委員會會議次數	5

薪資報酬委員會

為了健全董事及經理人的薪資報酬制度，評估其經營績效與報酬的公平合理性，董事會通過了「薪酬委員會組織規章」，並設立薪酬委員會。該委員會中，全數成員均為獨立董事，並由全體成員選舉一位獨立董事擔任召集人及會議主席。當年度共召開 2 次會議，全體委員的出席率達到 100%。

薪酬委員會的主要職責包括：

制定及定期檢討 董事及經理人的績效評估和薪資報酬的制度及標準。

定期評估 董事及經理人的薪資報酬，綜合考量以下原則：

- ✓ 公司薪酬須符合法規並具吸引力。
- ✓ 參考同業水準，考慮個人投入的時間、職責、目標達成情況、其他職務表現、同等職位的薪資水平，以及公司短期與長期目標的達成度和財務狀況。
- ✓ 避免因薪酬誘因使董事及經理人從事超過公司風險承受度的行為。
- ✓ 針對董事及高階經理人的短期績效獎勵比例及部分變動薪資的支付時間，應依產業特性與公司業務性質進行調整。

在實際運作中，薪酬委員會秉持誠信與善良管理人的注意義務，忠實地執行職責，包含：制定及定期檢討董事與經理人的績效評估及薪資報酬政策、制度、標準與架構。定期評估與決定 董事及經理人的薪資報酬，並將建議提交董事會討論。



薪酬委員	實際出席率(%)
楊世緘	100%
馬振基	100%
楊映煌	100%
李 成	100%
薪資報酬委員會會議次數	2



薪酬政策

1、董事酬金：

拓凱董事酬金係屬固定報酬，且考量董事對拓凱營運參與程度、貢獻價值與市場薪酬水準調整董事酬金，另依拓凱章程規定：拓凱每年決算如有獲利，提撥不高於百分之五為董事酬勞，每年度董事酬勞均經薪酬委員會審議並提交董事會決議通過。本年度稅後純益較上年度減少之幅度較大，董事酬金亦同步調整，與經營績效呈現正相關，惟酬金占稅後比率呈現微幅上升。兼任員工部份主要為薪資、獎金無法與稅後純益完全連動，尚屬合理。

2、總經理及副總經理酬金：

拓凱經理人酬金乃依據經理人學經歷、職級、專業能力及考量經理人對公司運參與程度及績效評估作為整體考量，本年度稅後純益較上年度減少之幅度較大，總經理及副總經理之酬金亦同步調整，與經營績效呈現正相關，惟酬金占稅後比率呈現微幅上升。

目前尚未將公司 ESG 目標及績效與高階經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待 ESG 推行成熟後再行研議。

董事會與經理人薪酬與福利概況

項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	固定薪資	固定薪資
簽約金或招聘獎金	---	---
索回機制	---	---
退休福利	---	V

年度總薪酬比率

拓凱以台灣為主要營運據點，最高個人年度所得與於台灣所有員工年度所得中位數比率為 9.91 倍。台灣最高年度所得人員薪酬減少之百分比為 7%，故最高個人年度所得與該國所有員工年度所得中位數（排除最高個人年度所得）之百分比為負 0.51 倍。

3.1.3 內部稽核

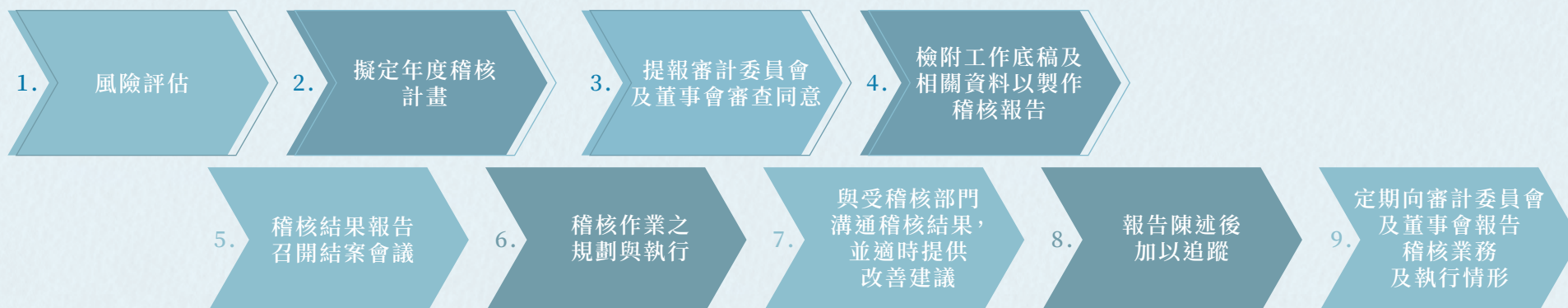
公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。拓凱依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，拓凱依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，而「內部稽核實施細則」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

拓凱除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，拓凱為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓 3 人次合計 36 小時。

拓凱透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。稽核室能依公開發行公司建立內部控制制度處理準則第 13 條規定編制每年年度稽核計畫之稽核項目，整體查核並無重大不符合項目，如需改善之項目皆能在期限內完成改善予以結案。

稽核流程圖



3.1.4 倫理誠信

誠信為企業永續經營的基石，拓凱成立以來皆秉持著誠信原則，依據《上市上櫃公司誠信經營守則》訂定《誠信經營守則》，體現公司誠信經營之企業核心價值，對貪腐行為零容忍政策。為健全誠信經營之管理，由集團董事會辦公室，配置充足之資源及適任之人員，負責協助董事會及管理階層制定誠信經營政策與防範方案；稽核單位負責及監督執行誠信經營政策與防範方案，確保誠信經營守則之落實。

為積極防範不誠信行為、鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信或不當行為，拓凱於《誠信經營守則》訂定具體檢舉制度及檢舉人保護，由專責單位受理，如檢舉情事涉及董事或高階管理主管，應呈報至獨立董事，對於檢舉人身份及內容均確實保密。拓凱 - 檢舉信箱：Complaints@topkey.com.tw

對於已發生之不誠信行為，將責成相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。2024 年拓凱並無接獲涉及不誠信行為、不正當利益有關之舉報案件。拓凱依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》規定，制定《內部控制制度自行評估作業要點》每年透過各部門自行評估、定期分析並綜合自行檢查結果彙總，提出自行評估部門改善報告及內控聲明書提交稽核室，由稽核室依授權送簽，依法提請董事會決議。

此外，若匿名檢舉人提供具體證據，稽核室專責人員也可進行後續調查。若專責人員與檢舉人或被檢舉人之間有利益衝突，必須主動申報並迴避，由其他人員接手調查。整個調查過程需公平公正，並嚴格保密，絕不揭露檢舉人身份，拓凱也承諾保護檢舉人不受任何不當對待。本年度拓凱未收到任何檢舉或申訴案件。

3.2 風險管理

拓凱透過重大性原則，以線上問卷方式鑑別出與公司營運相關的環境、人群（含人權）與經濟面向的重大主題，針對重大主題可能對拓凱造成的負面衝擊提出因應策略，同時公司風險管理職責劃分是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，並且每年至少一次向董事會報告 ESG 風險評鑑因應，同時讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。



政策承諾-風險管理

風險類別	風險說明	風險管理策略(因應措施)
 永續環境	溫室氣體排放量持續增加	制定並實施全面的減碳策略，包括能源優化、提升設備效率，以及在製造過程中使用低碳或無碳技術。
	無法有效節能	鼓勵員工參與節能行動，培養節能意識，並採取激勵措施以促進節能文化。
	廢水排放量持續增加	實行水資源管理系統，定期監測並優化用水量，實現用水效率最大化。
	廢棄物處理量增加 / 回收率降低	推行廢棄物分類和減量計畫，通過源頭減量和回收策略降低廢棄物產生量。
	缺水、缺電	針對缺水問題，制定水資源儲備計畫和雨水收集系統，以應對未來的缺水風險。在能源方面，考慮使用備用發電系統或分散式電力系統，如太陽能光伏板或儲能電池，以應對突發的供電中斷。
	颱風、洪災	強化設施的防水和抗風結構，並定期進行設備和設施檢查以增強耐災能力。制定災害應急預案，確保員工安全並減少對業務連續性的影響。
	違反環保法規	持續監測環保法規動態，並確保所有操作符合當地和國際法規。將環保法規遵循納入內部控制系統，定期進行環保審計，識別並改進潛在風險。



員工

發生職災

強化職安教育訓練：定期舉辦安全操作及健康管理相關培訓，提升員工安全意識。

完善職安管理制度：制定明確的作業指導規範，確保各項工作依規操作，降低風險。

職場防疫措施：配置足夠的防疫資源（如消毒用品），落實定期消毒、社交距離政策，及時應對疫情變化。

職災應急處理計畫：設置專責人員，建立快速通報與應急處理機制，減少事故損害。

員工健康監測與支持：提供健康檢查，設置健康諮詢窗口，協助員工處理身心壓力。

過勞（長時工作）

工作時數監控機制：透過系統監控員工工時，確保符合法規規範並避免過勞。

靈活工作安排：推行彈性工時、遠端工作等機制，減少員工的工作壓力。

心理健康支持：提供心理健康資源，如員工諮詢服務，及時協助員工應對壓力。

工作分配優化：合理分配任務，避免因人力資源配置不當導致的過勞情況。

離職率過高（面臨缺工）

提高薪酬與福利：定期調整薪資水準，提供競爭力的薪酬與全面的福利制度。

職涯發展規劃：設置明確的升遷路徑與專業技能培訓計畫，提升員工對未來發展的信心。

員工意見回饋機制：定期進行滿意度調查，了解員工需求並改善工作環境。

改善企業文化：營造友善、包容的職場氛圍，強化員工對企業的歸屬感。

招募與留任策略：設立推薦獎勵計畫，吸引更多人才加入，同時加強核心人才的留任激勵措施。



營運績效

倫理誠信風險

建立道德規範與行為準則：制定並宣導企業行為準則（如反貪腐政策、利益衝突管理），要求所有員工和供應商遵循。

倫理教育與培訓：定期舉辦倫理誠信相關培訓，增強員工的法規意識與道德判斷能力。

舉報與檢舉機制：設置匿名檢舉管道，建立內部調查程序，確保問題能被及時反映並解決。

內控與稽核：強化內部審計，定期審查財務及業務流程，確保運營合規。

資訊揭露透明度不足

建立資訊揭露機制：依據法規要求制定資訊披露政策，確保透明性與及時性。
加強財報及 ESG 報告管理：聘請專業第三方審核財務報表及永續報告，提升可信度。

利害關係人溝通：設置專責團隊或窗口，回應投資人、媒體及其他利害關係人的疑問。

定期進行內外部評估：透過第三方機構評估資訊透明度，根據建議進行改進。

市場競爭力下滑

創新與研發投入：增加對新技術與產品的研發資源，持續優化產品線以應對市場需求。

市場分析與預測：定期進行競爭對手與市場趨勢的分析，調整策略以保持競爭優勢。

品牌形象強化：投資品牌行銷，透過高品質的客戶服務與正面宣傳提升市場地位。

擴展市場多元化：探索新市場或新客戶群體，降低依賴單一市場的風險。

發生資安事件

資訊安全政策與系統加強：引入先進的防火牆、加密技術，定期更新軟硬體以防範網絡威脅。

資安教育與意識提升：為員工提供針對性資安培訓，避免因操作失誤導致的漏洞。

定期資安檢測：定期進行漏洞掃描與滲透測試，發現並修復潛在安全問題。

應急事件管理計畫：制定資安事件應急方案，包含即時通報、問題隔離與恢復計畫。



營運績效

產品責任(面臨回收/下架)

強化品質管理：建立完善的品質檢驗與追溯制度，從生產至銷售每一環節確保產品合格。

產品風險評估：對新產品進行全面風險評估，避免潛在瑕疵流入市場。

快速應變計畫：制定產品回收與通報流程，確保在事件發生時迅速行動，將影響降到最低。

客戶信任維護：在發生問題時，主動與消費者溝通並提供補償方案，以降低品牌損失。

供應鏈中斷

供應鏈多元化：開發多個供應來源，減少對單一供應商的依賴。

供應商評估與合作：定期評估供應商的穩定性，建立長期合作關係並促進其風險管理能力。

庫存與物流管理：設定安全庫存水準，優化物流路徑，減少供應鏈中斷的影響。

應急預案與備援措施：制定供應鏈中斷的應急計畫，包括備用供應商名單與快速採購流程。

氣候相關財務揭露建議

依據氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）的架構，可分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，拓凱由管理階層進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，並且規劃未來定期向董事會報告，由董事會監控。

TCFD四大核心

框架	說明	行動方案
 治理	1. 董事會對氣候相關風險與機會之監督情形。 2. 管理階層評估及管理氣候相關風險與機會之作為。	董事會為拓凱最高層級的氣候相關風險與機會的監督組織，董事會負責監督風險控管之有效性。總經理室下設立 ESG 工作小組，為導入氣候相關財務揭露風險評估框架之負責單位。 ESG 工作小組併同拓凱相關同仁透過對氣候變遷之潛在風險進行全面性的評估，並針對已鑑別出的潛在氣候風險研擬因應措施，定期將拓凱所面臨之重大氣候風險 / 機會與因應策略呈報總經理室，由總經理室定期向董事會報告執行進度與執行成果，使董事會進行充分監督與審查氣候重大風險與機會議題，以確保最高治理階層的追蹤掌握與決策管理。 董事會成員對於氣候變遷的重要性與影響已有充分了解，在重大投資決策時亦將氣候變遷議題的衝擊納入考量。
 策略	1. 轉型風險：低碳經濟相關的政策、法律、技術和市場變化，而根據變化的性質、速度與重點，轉型風險可能會為組織帶來不同程度的財務和名譽風險。 2. 實體風險：立即性如地震、颱風、缺水、淹水、缺電；長期性如持續性高溫可能會引起海平面上升或長期的熱浪。 3. 機會：例如透過提高資源使用效率和節約成本、採用低碳能源、開發新產品和服務、進入新市場以及提高供應鏈的韌性等。	近年來隨著氣候議題的持續發酵，氣候變遷的因應已成為拓凱必須積極面對的議題。為了解氣候變遷對於拓凱的潛在風險與機會，並呼應揭露氣候變遷相關財務資訊的國際永續趨勢，將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入風險考量，並制定風險因應與應變的管理措施之外，亦積極推動各項節能減碳計畫研擬，以能有效因應挑戰並掌握氣候商機。



風險管理

說明公司鑑別、評估與管理氣候相關風險之流程。

拓凱之氣候相關風險與機會識別由總經理室擔任召集人，在參考國際趨勢與國內外相關機構所發布之報告與資訊與自身營運狀況產出氣候風險與機會評估清單後，召集 ESG 工作小組成員，針對風險與機會評估項目進行檢視與討論。共鑑別出 9 項氣候變遷風險與 6 項氣候變遷機會：其中 2 項為高風險因子與 2 項重大機會，其餘為低風險因子與機會，未來將持續關注與其相關趨勢與議題變化。評估氣候風險與機會影響程度與發生可能性評估其產生財務面或營運面影響，鑑別短、中、長期之重大風險與機會，進行氣候風險與機會排序，產出風險與機會矩陣。針對影響程度高且發生可能性高的主要風險與機會，研擬因應措施。



指標與目標

氣候相關議題之指標與目標，如揭露溫室氣體排放範疇一、範疇二、範疇三及相關風險等資訊，可參考 GRI 重大主題 302：能源、305 排放。

為遵循永續發展路徑之規劃、實現 2050 淨零碳排的目標，拓凱積極致力低碳轉型計畫，並設定氣候相關議題之指標與目標，減少氣候變遷相關衝擊。

1. 揭露溫室氣體排放：

- 2024 年完成溫室氣體盤查之第三方確信。
- 2027 年合併報表之子公司完成溫室氣體盤查。
- 2029 年合併報表之子公司完成溫室氣體盤查之第三方確信。

2. 省水政策：積極向同仁宣導節約用水、安裝具省水功能的相關設備、巡檢抽水馬達、水塔、水龍頭或其他水管接頭以及牆壁或地下管路，避免漏水情事。

3. 節電目標：照明設備汰換為節能 LED 燈。

氣候相關風險與機會之潛在財務與營運影響與因應策略

風險類別與機會		情境	財務影響	因應策略	影響期間
R6	轉型風險	淨零排放目標	減碳設備設置與運轉成本增加	持續執行溫室氣體減量行動	長期
PR1	實體風險	颱風、強降雨頻率增加	廠區停工，影響員工無法出勤而導致營運中斷，營收下降。	追蹤政府公告之颱風警告、豪大雨警告等。 新設廠區之地點考量氣候實體風險，避免造成停工或生產中斷。	短期
O3	機會	提升資源使用效率	節約用電，節省成本。	採購節能設備	中期
O6	機會	開發或增加低碳商品和服務	降低原物料與產品在運輸時所造成的能源耗費與環境汙染，提升在地採購原材料降低碳排放量。	推動尋找當地供應商購買物料，縮短運程，需要補貨或替換時更方便	中期
PR3	實體風險	平均氣溫上升	用電量上升造成營運費用增加	由高階主管領導溫室氣體減量行動	長期
O2	機會	減少水資源的使用	節約用水，用水量減少降低水費和污水處理費，節省成本	更換用水效率高的機器設備 設置雨水儲存設施，用於非飲用用途	短期
R1	轉型風險	溫室氣體總量管制與碳稅、碳費	繳納碳費使營運成本增加	提高能源使用效率，持續評估增設再生能源發電裝置	短期

O5	機會	提升企業聲譽	提高籌資可得性並降低資金成本	強化公司治理，建立公司重視氣候相關議題且投入行動之文化	長期
R4	轉型風險	產品被低碳產品取代	無法達到客戶對產品之環境要求，導致銷售訂單降低。	持續投入研發資源，開發符合循環經濟之低碳產品研發創新採用低碳足跡之原物料	中期
R5	轉型風險	氣候行動不足，造成品牌聲譽下降	無法滿足利害關係人期待，造成企業聲譽損害，導致市場銷售降低。	積極關注並因應氣候相關議題，強化企業公益形象，增加客戶認同感	中期
R2	轉型風險	環境法規趨嚴	研擬開徵耗水費，使營運成本增加	導入節水管理措施	短期
R3	轉型風險	原物料成本增加	因應政府實施的碳稅、排放限制或碳定價，使用高碳排放原料的成本增加	減少對高碳原料的依賴，探索替代材料	長期
PR2	實體風險	天氣型態變化所致之供應鏈中斷	原物料供應價格不穩，導致營運成本增加	替代物料應變與開發、定期與供應商了解貨源狀態、尋找其他地區供應商	中期
O1	機會	新產品與服務的研發與創新	提升低碳產品銷售比率，進而提升營收	綠色產品之研發創新	短期
O4	機會	推動低碳綠色生產	減少繳納碳費之營運成本	減少繳納碳費之營運成本	中期

3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，拓凱除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，拓凱設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來拓凱亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升拓凱同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，拓凱制訂相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營行為守則」、「道德行為準則」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；為預防及避免公司違反公平競爭行為、反托拉斯法規而遭受處罰特訂定相關行為守則，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，拓凱根據法令及公司內規，由法務中心及其他權責部門合作，定期針對不同部門、職級的同仁進行業務所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛面向，拓凱制訂相關監督量測與績效管理辦法，確保公司在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

拓凱整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄。公司認定重大違法之揭露標準為單筆罰鍰遭主管機關裁罰達新台幣五十萬元以上者。



3.4 營運績效

重大主題	經濟績效
政策	持續精進並延伸技術領域，滿足市場與客戶需求。 創造更高的經濟價值以回饋股東、投資人等利害關係人。
管理措施／專案	完善的獨立董事、審計與內部稽核，有效管控各事業體營運成本與策略發展之擬定。
短期目標(1-3年)	年度平均股東權益報酬率至少15%。
中長期目標(4-10年)	年度平均股東權益報酬率至少17.5%。
評估機制	透過年報評估。



財務資訊

項目	2022年	2023年	2024年
收入(A)	9,341,706	8,051,076	9,011,971
營運成本(B)	6,418,393	5,880,691	5,978,208
員工薪資與福利	404,399	374,545	381,293
支付出資人的款項(B)	1,025,369	787,685	1,006,209
支付政府的款項(B)	482,914	361,529	367,930
社區投資(B)	15,543	14,703	14,982
留存的經濟價值(C)	1,082,738	716,996	1,339,390

註 1：單位：新台幣仟元。

註 2：產生的直接經濟價值 = $\Sigma(A)$ ：包含營業收入、股利收入、利息收入。

註 3：分配的經濟價值 = $\Sigma(B)$ ：包含營運成本、員工薪資與福利、支付出資人的款項、按國家別支付政府的款項，以及社區投資。

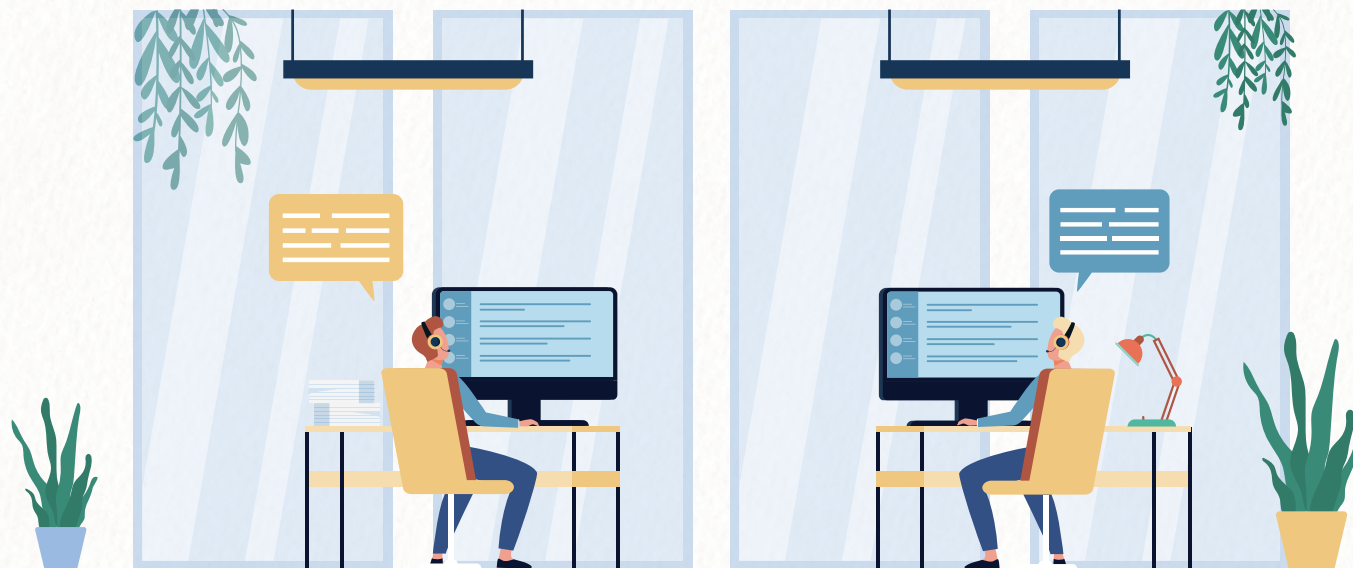
註 4：留存的經濟價值 (C)：「產生的直接經濟價值」 - 「分配的經濟價值」 - 屬於營業費用之員工薪資及福利。

定義福利計劃義務與其它退休計畫

拓凱依據 2005 年 7 月 1 日開始實施的勞工退休金新制，公司為所有正式聘用的本籍員工，依法每月提撥 6% 退休金至勞工保險局之個人專戶。拓凱依員工每月薪資 6% 提撥退休金，所提撥之退休金於 2024 年認列為費用之金額為 \$8,710,006 元。

取自政府之財務補助

拓凱未從政府機關取得財務補助。





第4章 永續環境

4.1 水資源管理

4.2 廢棄物管理

四、永續環境

4.1 水資源管理

全球暖化引發的極端氣候挑戰不容忽視，拓凱深刻意識到水資源管理對環境永續的重要性。我們主動展開全面的供水影響評估，確保每一滴取用的水都不對水源造成過度壓力，同時避免造成營運中斷及降低環境衝擊。

拓凱生產工廠分別位於台中市西屯區、南屯區。根據世界資源研究所 (WorldResourcesInstitute,WRI) 的水資源風險評估工具 (WaterRiskAtlas) 鑑別各據點所在地之水資源壓力及各項風險程度，位於台中地區的總體水風險程度為 Low to Medium (1-2)，屬於非水資源壓力地區，顯示拓凱取水並無造成生態環境的重大衝擊。



水資源壓力及各項風險程度

拓凱取水無特定標準，排水依據園區法規規範設定排放廢水之水質標準，各廠廢水經處理符合納管排放標準後，排入園區內之污水下水道。除雨水外，皆無直接排放地面水體。並且依據 ISO 14001 系統運作。另拓凱重視員工於上班日飲用水的重要性與健康，於飲用水上為確保水質達到環境部公告的「飲用水水質標準」，定期由公司和環保單位進行檢測、並更換過濾系統，連續的監測結果均顯示水質符合標準。

重大主題	水資源管理	短期目標 (1-3 年)	整體總取水量每年降低 0.5 %
政 策	推動水循環減少水資源耗用，提升水資源利用率、降低污染排放	中長期目標 (4-10 年)	整體總取水量每年降低 0.5 %
管理措施／專案	定期審視用水管理成效，提升水資源使用效率，持續不斷的推動環境永續。	評估機制	污水費單

拓凱主要用水皆為自來水，取水均符合當地法規規範，且未對環境造成重大影響。隨著水資源的短缺及需求持續提升，拓凱雖非用水大戶，但於水資源管理尚不遺餘力，提醒員工養成隨時關水習慣，營運據點裝置省水型水龍頭，節省適當水量並持續推動水資源利用效率提升的措施，主要優先於辦公室及盥洗設備實施進行設備改善汰換，未來我們將逐步健全水資源管理措施，進一步優化廠區用水效率。

水資源使用量

	2022年	2023年	2024年
不同廠區取水量	TK1 TK2 TK3	TK1 TK2 TK3	TK1 TK2 TK3
取水量 (ML)	5.90 0.87 2.01	4.55 1.17 1.94	3.93 0.90 2.94
排水量 (ML)	4.72 0.70 1.61	3.64 0.94 1.56	3.14 0.72 2.36
總取水量	8.78	7.67	7.78
總排水量	7.03	6.13	6.22
總耗水量	1.76	1.53	1.56
水庫來源	德基水庫	德基水庫	德基水庫
取水類別	第三方水 (自來水)	第三方水 (自來水)	第三方水 (自來水)

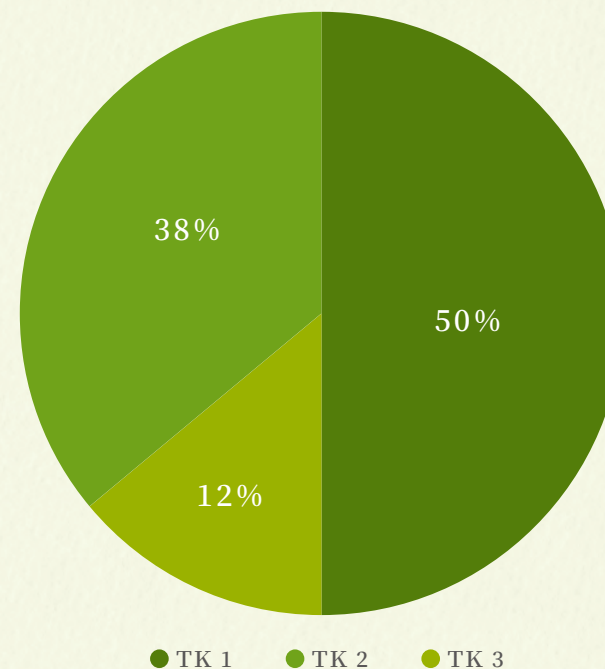
註：TK1 為台中一廠、TK2 為台中二廠、TK3 為台中三廠，以上廠區未設置流量計量設備，依據《經濟部所屬產業園區管理機構下水道使用管理及收費規定》未設置流量計量設備者，按使用自來水、地下水及其他用水之總量百分之八十及排放廢（污）水水質計收。

註：總取水量、總排水量、總耗水量之計量單位為百萬公升

註：總取水量計算方式為：依據污水費單統計總排水量除以百分之八十計算總取水量。

註：總耗水量計算方式為：總取水量 - 總排水量，但上方表格有四捨五入到小數點第二位，故會有數據上之差異。

2024年各廠區取水量占比



排放水管理

於廢水處理方面，拓凱廠區所產出之廢水均進行納管，不直接排放至地面水體，依據《經濟部所屬產業園區管理機構下水道使用管理及收費規定》未設置流量計量設備，按使用自來水、地下水及其他用水之總量百分之八十及排放廢（污）水水質計收，拓凱 2024 年全年廢水排放量共計 6.22 百萬公升；主要為生活污水，經由分流管路收集，排放至工業區污水處理廠作進行後續處置，並確定符合放流水標準後才排放至鄰近水體。總懸浮固體（SS）、氫離子濃度指數（pH）、化學需氧量（COD）等水質指標，均由工業區污水處理廠定期採樣檢測，並依每月污水費帳單記錄相關數值。

全廠近三年廢（污）水排放水質情形

項 目		2022年	2023年	2024年
總懸浮固體（SS）	檢測值(mg/L)	14.83	21.96	15.27
	標準值(mg/L)	320		
氫離子濃度指數（pH）	檢測值(mg/L)	7.41	7.81	7.58
	標準值(mg/L)	5~9		
化學需氧量（COD）	檢測值(mg/L)	135.01	160.46	90.68
	標準值(mg/L)	480		

各廠C.O.D(化學需氧量) 年均值				各廠S.S(懸浮固體) 年均值				各廠p.H(氫離子濃度指數) 年均值			
年 度	2022	2023	2024	年 度	2022	2023	2024	年 度	2022	2023	2024
TK1	180.67	181	22.78	TK1	7.73	8.02	6.45	TK1	6.98	8	8
TK2	59.14	151.97	142.1	TK2	14.48	17.8	17.95	TK2	7.1	7.5	7.9
TK2	165.23	148.42	107.15	TK2	22.29	40.05	21.41	TK2	8.14	7.93	6.84
C.O.D標準	480			S.S標準值	320			p.H標準值	5-9		

註：檢測數值來源為各廠區納管之工業區污水處理廠污水費單數值，各廠區廢水排放標準值採用經濟部所屬產業園區管理機構下水道使用管理及收費規定。

註：COD 值、SS 值之計量單位為 (mg/L)，與 PH 值皆採年平均值得呈現，但上方表格有四捨五入到小數點第二位，故會有數據上之差異。

註：TK1 為台中一廠、TK2 為台中二廠、TK3 為台中三廠

4.2 廢棄物管理

拓凱積極採取多項措施以預防在營運活動及價值鏈上下游產生的廢棄物，並降低廢棄物對環境的顯著影響。鼓勵資源再利用、減少一次性材料的使用，在生產與辦公場域內推動廢棄物分類處理，提升回收效能，減少生產過程中的資源浪費。對於營運活動中產生的廢棄物，拓凱委託合格的第三方清運廠商進行管理，確認廠商是否符合《廢棄物清理法》規範，並持有相關合格證照，在簽訂合約時，明確規範廠商需遵循的管理標準及法律義務，對委託廠商進行審核，包括檢查其營運流程、廢棄物處理記錄以及合法合規性，優先選擇取得 ISO 14001 或其他環境管理系統認證的廠商，確保其具備完善的環境管理能力。目前拓凱委託的第三方廢棄物清運廠商均符合《廢棄物清理法》的合格資格。未來，我們將進一步加強廢棄物管理的深度與廣度，探索更多循環經濟解決方案，強化廠商合作機制，減少資源消耗與廢棄物排放，期望持續降低營運活動對環境的影響，為永續發展作出貢獻。

重大主題	廢棄物管理	短期目標 (1-3 年)	每年廢棄物（密集度）低於 10%
政 策	支持資源永續利用，促進環境永續發展。	中長期目標 (4-10 年)	每年廢棄物（密集度）低於 10%
管理措施／專案	通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，並依循管理系統監測與制定管理目標，必要時擬定改善行動方案	評估機制	清除處理三聯單、垃圾秤重登記表、資源回收成果統計表、年報

拓凱產生之事業廢棄物主要來自於其他運輸工具及零件製造程序，可分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物二類。一般事業廢棄物為廢油漆、廢人造纖維，有害事業廢棄物為廢溶劑。另有一般員工生活垃圾及公告應回收或再利用廢棄物。

拓凱將 ISO 14001 管理系統運用於組織內，內部訂定「廢棄物管理程序」、清運落實法律規定與善盡環保責任，根據廢棄物之特性集中分類並妥善貯存於各暫存區，遵循「廢棄物清理法」，委託環保機關認可機構進行廢棄物的處理，並紀錄每次單趟出廠量、開立清除處理三聯單。

瀚林環保科技有限公司：廢棄物清理法合格證照-109台中市廢乙清字第0059號-負責資源回收，具備專業處理能力。

家尚環保科技有限公司：廢棄物清理法合格證照-110臺中市廢甲清字第0037號-負責事業廢棄物，符合環保要求。

日友環保科技股份有限公司：廢棄物清理法合格證照-工永字10800292930號-負責事業廢棄物，並致力於創新處理技術。

呈潔環保工程股份有限公司：廢棄物清理法合格證照-111臺中市廢乙清字第0018號-負責員工垃圾，擁有完善的管理系統。

以 GPS 追蹤系統管理廢棄物的流向，確保取得合格處理機構開立的妥善處理證明等作為，來執行完善的廢棄物清理管理。2024 年拓凱之廢棄物均無逸散洩漏等情事發生。

全廠近三年廢棄物處理情形						
廢棄物種類	廢棄物名稱	2022	2023	2024	處理方式	
有害廢棄物	廢液閃火點小於60°C	1.92	5.06	2.39	焚化	離廠
非有害廢棄物	廢纖維	---	0.96	1.25	焚化	離廠
	廢纖維或其他棉、布等混合物	---	0.60	0.00	焚化	離廠
	廢油漆、漆渣	---	0.40	0.07	焚化	離廠
	廢紙	37.52	39.33	44.84	回收	離廠
	廢鐵	2.16	6.85	1.15	回收	離廠
	廢塑膠	0.38	0.63	0.80	回收	離廠
	生活垃圾	0.00	8.25	12.90	焚化	離廠
廢棄物總重量		41.97	62.07	63.40		

TK1 近三年廢棄物處理情形

廢棄物種類	廢棄物名稱	2022	2023	2024	處理方式	
有害廢棄物	廢液閃火點小於60°C	1.11	2.29	1.76	焚化	離廠
非有害廢棄物	廢纖維	---	0.60	1.25	焚化	離廠
	廢纖維或其他棉、布等混合物	---	0.60	---	焚化	離廠
	廢油漆、漆渣	---	0.40	0.07	焚化	離廠
	廢紙	---	---	---	回收	離廠
	廢鐵	---	---	---	回收	離廠
	廢塑膠	---	---	---	回收	離廠
	生活垃圾	---	3.48	4.94	焚化	離廠
廢棄物總重量		1.11	7.35	8.02	焚化	離廠

TK2 近三年廢棄物處理情形

廢棄物種類	廢棄物名稱	2022	2023	2024	處理方式	
有害廢棄物	廢液閃火點小於60℃	0.81	2.78	0.63	焚化	離廠
非有害廢棄物	廢纖維	---	0.36	---	焚化	離廠
	廢纖維或其他棉、布等混合物	---	---	---	焚化	離廠
	廢油漆、漆渣	---	---	---	焚化	離廠
	廢紙	2.47	2.78	3.02	回收	離廠
	廢鐵	2.12	6.79	0.97	回收	離廠
	廢塑膠	0.21	0.33	0.43	回收	離廠
	生活垃圾	---	2.95	3.44	焚化	離廠
廢棄物總重量		5.60	15.98	8.49		



TK3 近三年廢棄物處理情形

廢棄物種類	廢棄物名稱	2022	2023	2024	處理方式	
有害廢棄物	廢液閃火點小於60°C	---	---	---	焚化	離廠
非有害廢棄物	廢纖維	---	---	---	焚化	離廠
	廢纖維或其他棉、布等混合物	---	---	---	焚化	離廠
	廢油漆、漆渣	---	---	---	焚化	離廠
	廢紙	35.05	36.55	41.82	回收	離廠
	廢鐵	0.04	0.06	0.18	回收	離廠
	廢塑膠	0.17	0.30	0.37	回收	離廠
	生活垃圾	---	1.83	4.51	焚化	離廠
廢棄物總重量		35.26	38.74	46.88		

註：廢液閃火點小於60°C、廢纖維或其他棉、布等混合物、廢油漆、漆渣依據清除處理三聯單數值登記；生活垃圾重量自2023年5月起依據廠區垃圾秤重登記表數值登記，廢紙、廢鐵、廢塑膠依據臺中市各區清潔隊事業資源回收成果統計表申報數值登記。

註：TK1為台中一廠、TK2為台中二廠、TK3為台中三廠，近三年廢棄物處理情形以公噸為單位統計，但上方表格有四捨五入到小數點第二位，故會有數據上之差異。





第5章 社會關懷

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與-拓凱教育基金會介紹

五、社會關懷

拓凱重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；拓凱還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，拓凱導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，拓凱除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極配合集團政策持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

5.1 員工概況

拓凱平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

重大主題	勞雇關係 (GRI 401 勞雇關係)
政策	打造公平、包容與可持續發展的人才環境，提供公平的就業機會，吸引並留任優秀人才，確保人力資源的穩定性與效能。
管理措施／專案	運用數位化招聘平台，採用標準化的履歷篩選與面試評估表，減少主觀因素的干擾，明確人員的考核機制，並提供在職進修的資源與內部輪調機會，將企業價值觀落實於勞雇關係政策中。
短期目標 (1-3 年)	1. 每季舉辦勞資會議，與員工保持良好溝通。 2. 文章分享 - 每季挑選主題至少分享一篇文章。 3. 新人三個月留任率 60%。 4. 年度離職率低於 30%。
中長期目標 (4-10 年)	1. 完善組織文化，性別平等，實現零歧視、全包容的工作環境。 2. 新人三個月留任率 60%。 3. 年度離職率低於 30%。
評估機制	勞資會議召開次數、申訴統計分析、線上瀏覽次數統計 新進離職率分析、員工離職率分析



5.1.1 人權保障

拓凱尊重並重視人權保障是拓凱與內外部利害關係人建立良好夥伴關係的重要基礎，以公平對待、尊重個別差異作為基本守則，實踐重視人權之承諾，拓凱依《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《就業服務法》等法律規章，制定內部管理辦法，為內部員工積極打造有尊嚴的工作環境，確保人權政策得到有效執行，有尊嚴地對待並尊重所有員工並建立匿名舉報機制。拓凱 2024 年度未有違反人權之情事。

某些行業或職位長期以來可能因文化、歷史或社會觀念而形成性別分佈差異，於勞動力市場中某性別在特定行業或崗位上的求職者數量更多。不同的職位可能因其工作性質對特定體能、技能或其他要求。拓凱鼓勵不同性別的求職者申請傳統上非典型性別的崗位，以公平提供職位機會，並以能力為基礎選擇合適的員工，創造支持不同性別員工發揮潛力的環境。

5.1.2 員工統計

2023 年為提升生產效率並適應市場需求，拓凱於 2023 年對生產線進行結構性調整，包含減少塗裝車架線的生產規模，進一步優化產能配置。此過程中，公司在審慎評估後縮減相關工序的人力需求，因此移工人數相應調整，總計減少 24 名。

註 1：以當年底（12/31）的員工總數為準。

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

註 3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。

註 4：無時數保證的員工：沒有被公司保證最低或固定工作時數的員工，其可能需視公司要求而處於可工作狀態，但公司沒有契約義務為該類員工提供每天、每週或每月最少或固定的工作時數。臨時員工，若公司無此類型員工可不揭露。

員工統計表

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數(註1)		323		284		301	
勞雇合約(註2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	149	28	140	13	137	22
	女	124	22	118	13	121	21
國籍	台灣	273	4	258	4	258	1
	海外	0	46	0	22	0	42
勞雇類型(註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	177	0	153	0	159	0
	女	146	0	131	0	142	0
國籍	台灣	277	0	262	0	259	0
	海外	46	0	22	0	42	0

非員工統計表

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
工作者總數(註1)		13		13		14	
契約類型		派遣	其他類型	派遣	其他類型	派遣	其他類型
性別	男	0	11	0	11	0	12
	女	0	2	0	2	0	2
國籍	台灣	0	13	0	13	0	14
	海外	0	0	0	0	0	0
工作類型		保全人員	清潔人員	保全人員	清潔人員	保全人員	清潔人員
性別	男	11	0	11	0	12	0
	女	0	2	0	2	0	2
國籍	台灣	11	2	11	2	12	2
	海外	0	0	0	0	0	0



註 1：公司以當年底（12/31）的工作者總數為準。

註 2：公司的業務活動如果超過 20% 人力是由公司編制外的工作者（如派遣人員、承包商駐點人員）執行，請描述該類工作者之性質與規模。

註 3：守衛、清潔工、保全都是男性。二廠與三廠清潔員皆為女性。

員工的多元化

多元化統計/年度				2022年		2023年		2024年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接人員	性別	 男性	69	21.36	48	16.90	59	19.60
			 女性	70	21.67	53	18.66	66	21.93
		年齡	未滿30	57	17.65	30	10.56	43	14.29
			30以上 未滿50	54	16.72	44	15.49	54	17.94
			50以上	28	8.67	27	9.51	28	9.30
		學歷	研究所	0		0		0	
			大專院校	29	8.98	25	8.80	24	7.97
			高中以下	110	34.06	76	26.76	101	33.55
	間接人員	性別	 男性	108	33.44	105	36.97	100	33.22
			 女性	76	23.53	78	27.46	76	25.25
		年齡	未滿30	30	9.29	27	9.51	24	7.97
			30以上 未滿50	104	32.20	104	36.62	103	34.22
			50以上	50	15.48	52	18.31	49	16.28
		學歷	研究所	53	16.41	57	20.07	56	18.60
			大專院校	116	35.91	111	39.08	106	35.22
			高中以下	15	4.64	15	5.28	14	4.65

註：計算方式如下
未滿 30 歲的直接人員百分比 = (當年底未滿 30 歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) *100%。研究所學歷的間接人員百分比 = (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數) *100%。

新進員工和離職員工

拓凱之任用政策是遵循《勞動基準法》為基礎制定，確保人人就業機會均等，對求職者或所雇用員工，不因種族、社會等級、國籍、宗教、身心障礙、性別、外表容貌、工會會員、政治歸屬或年齡等因素而有差別待遇，致力創造公平的就業環境。全體員工均受我國法規及勞資雙方共同協議之保障，人員之晉用或辭退均以客觀因素考量，報告期間聘雇人數無任何重大變化，2023 年招聘專注於更高效益的少量人才，2024 年隨著公司擴展業務，聚焦人才補充。拓凱提供了更多員工福利、穩定工作環境、強化工作滿意度，離職率逐年下降；2024 年總新進人數共 67 人，離職人 48 人。

註：新進率=

(當年度該特定類別之新進員工總數/當年底該特定類別之員工總數)
*100%。

如女性新進員工率=

(當年度女性新進員工總數/當年底女性員工總數)*100%。

離職率=

(當年度該特定類別之離職員工總數/當年底該特定類別之員工總數)
*100%。

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

員工新進與 離職統計/年度		2022年		2023年		2024年	
		總數	比例(註)	總數	比例(註)	總數	比例(註)
新進員工							
年齡	未滿30	50	57%	12	21%	35	52%
	30以上 未滿50	55	35%	10	7%	28	18%
	50以上	2	3%	0	0%	4	5%
性別	男性	55	31%	11	7%	41	26%
	女性	52	36%	11	8%	26	18%
學歷	研究所	5	9%	7	12%	9	16%
	大專院校	54	37%	12	9%	18	14%
	其他	48	38%	3	3%	40	35%
地區	營運據點(台灣)	107	33%	22	8%	67	22%
離職員工							
年齡	未滿30	35	40%	26	46%	17	25%
	30以上 未滿50	63	40%	29	20%	22	14%
	50以上	5	6%	2	3%	9	12%
性別	男性	50	28%	31	20%	35	22%
	女性	53	36%	26	20%	13	9%
學歷	研究所	15	28%	4	7%	10	18%
	大專院校	50	34%	18	13%	21	16%
	其他	38	30%	35	38%	17	15%
地區	營運據點(台灣)	103	32%	57	20%	48	16%

5.2 適才適任

健全的人力資源是拓凱得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑拓凱吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，拓凱亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

5.2.1 薪酬福利

拓凱致力於提供全方位支持，展現對員工的關懷與重視，並藉由各項福利措施提升工作滿意度與向心力。

拓凱設有完善的人事制度，提供多元且全面的福利措施，讓員工在工作之餘能享有身心放鬆的空間，也可透過各項活動增進同仁間的互動與情感，營造出友善且具凝聚力的職場環境與文化。

我們為每位員工依法投保勞工保險與全民健康保險，並提供團體綜合保險，進一步保障員工的健康與安全。每年免費為員工安排健康檢查，關注員工的身體狀況。同時，公司亦支持員工持續學習，提供教育訓練經費補助與獎學金，協助員工提升專業能力。

拓凱重視節慶與員工生活，設有三節禮金與禮品、春節獎金及員工分紅等福利。此外，員工也可享受結婚賀禮、新居落成賀禮及急難慰助金，並於重要時刻獲得公司支援。拓凱每年舉辦各類活動，例如旅遊、運動競賽、靜態活動及季慶生活動，藉此促進員工之間的連結與互動。

我們提供免費的工作服、工作鞋（特定單位）及員工專用停車位與餐費補助，並依據 2005 年 7 月 1 日開始實施的勞工退休金新制，為所有正式聘用的本籍員工，依法每月提撥 6% 退休金至勞工保險局之個人專戶並為員工規劃退休金提撥，確保其未來退休生活的保障。此外，拓凱設有員工諮商輔導服務（涵蓋工作、生活、心理層面），協助員工面對各類挑戰，並與外部合作提供員工專屬優惠。

依據勞動法規，拓凱設有病假、事假、婚假、產假、志工假、陪產假、喪假及特休假等完整假別制度，並每月提撥營業額 0.07% 作為福利金，成立職工福利委員會負責運用，確保員工權益與福祉。

員工福利項目



勞工保險、全民健康保險、
團體綜合保險。



每年免費定期健康檢查。



提供員工教育訓練費用補助與獎學金。



結婚賀禮、新居落成賀禮、生育、住
院、喪葬、急難慰助金、教育獎學金。



福利金提撥：
公司每月提撥營業額 0.07%
作為福利金，並設立職工福利委員會。



提供免費工作服。



三節禮金與禮品、生日禮券、
年節禮券、春節獎金、員工分紅。



旅遊、運動競賽、淨山、淨灘等年
度活動。



靜態與動態社團活動、每季慶生活動、
部門聯誼活動、尾牙活動。



提供員工諮商輔導服務
(工作、生活、心理層面)。



福委會與外部公司合作提供特惠商品活
動。



假別包括：病假、事假、婚假、產假、
生理假、志工假、陪產假、喪假、特休
假。



提供員工汽車、機車停車位、餐費補助。



育 嬰 假

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2022年	2023年	2024年
享有育嬰留停資格的員工人數	男性	2	2	2
	女性	2	1	4
申請育嬰留停的員工數	男性	2	1	1
	女性	2	2	4
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男性	2	2	1
	女性	4	3	3
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B)(含提前復職)	男性	1	1	1
	女性	4	3	3
復職率(B/A)	男性	50%	50%	100%
	女性	100%	100%	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數(C)	男性		1	1
	女性	2	2	3
留任率(C/前一年B)	男性		100%	100%
	女性	67%	50%	100%

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

註2:復職率=(當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數)*100%。

註3:留任率=(前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數)*100%。

5.2.2 人才培育

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

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

新進同仁報到時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。各別部門每年依自身需求研擬教育訓練計畫並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。

5.2.3 勞資溝通

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



5.3 職業安全衛生

重大主題	職業安全衛生 (GRI 403 職業安全衛生)
政策	遵守法規及國際準則，消除危害、降低職安衛風險以建立安全健康工作環境，推動工作者參與及諮詢，持續改善以提升安全健康績效。
管理措施／專案	透過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證及持續推動以確保符合國際準則，並設置職業安全衛生委員會協調、建議及審查勞工職業安全衛生相關業務推動及對相關法令之符合性及推動各項健康職場計畫。
短期目標 (1-3 年)	新進員工安全教育培訓達成率 100%。 建立零工傷文化，基於 2022 達到 10 年無重大工安事故。
中長期目標 (4-10 年)	年度職業傷害事件減少至 3 件以下。 建立零工傷文化，基於 2022 達到 10 年無重大工安事故。
評估機制	教育訓練簽到表、職災申報紀錄、無災害工時紀錄、ISO 45001 證書

職業安全衛生管理系統

拓凱自 2018 即導入 OHSAS18001 後於 2021 年轉為職業安全衛生管理系統 (ISO 45001) 認證，台中各廠區皆已通過，內部稽核及外部稽核範圍包含本公司與各廠區，此系統下所涵蓋之工作者，包含全體員工 301 人及非員工工作者 14 人，透過風險管理及持續改善的方式減少職業災害的發生，此外，職安衛室每年透過舉辦安全衛生教育訓練、緊急應變演練等，藉此建立全體同仁正確的安全衛生觀念及預防危害意識，降低生產作業風險，落實職場安全衛生管理，打造優質良好工作場所。

職安衛室除了職業安全衛生活動推行外，為促進同仁身心健康，持續推動執行職場母性保護、異常工作負荷、不法侵害、人因危害預防及中高齡勞工保護等相關計畫，各計劃皆依中央主管機關相關指引進行危害辨識、評估及控制，並且定期舉辦健康促進活動，包含健康講座、衛教文宣等，促進職場身心健康。

員工是公司最大的資產，拓凱關心員工安全與衛生，持續改善工作場所，使每一位同仁都能安心工作與公司共創美好未來。

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

原物料採購時，採購均要求廠商協助簽定不使用有害物質保證書，藉此保障產品不含有最新版次之有害物質，在生產產品同時也兼顧到保護環境之責任。

危害辨識、風險評估與事故調查

拓凱建立、實施及維持職業安全衛生管理系統，以辨識出作業環境及生產活動當中潛在危害，評估職業安全衛生風險，藉此判斷危害對公司同仁之影響程度，同時考量如何消除危害或是透過工程、管理等控制模式，降低風險及提升安全衛生績效的機會。

可保護同仁安全與衛生，預防職業災害及職業病的發生，同時與廠內職業安全衛生相關文件作業規定中，向同仁進行宣導，律定同仁保障作業人員安全及生命為重，工作場所若有立即發生危險之虞時，同仁可立即停止作業並退避至安全場所降低職業災害發生。

職業災害事故流程圖



處理調查流程	執行重點說明
發生或發現事故	●控制現場並預防二次災害 ●傷者急救並保持現場完整
事故緊急處理	●由事故單位值班即發現人立即以電話或由口頭通報至各單位安衛業務主管，依緊急應變辦法處理 ●協助傷者獲得必要之急救或醫療處理
通報及其相關事項	●一般職業災害（含虛驚事故）請各單位即時通知職業安全衛生管理單位 ●重大職業災害請各單位即時通知職業安全衛生管理單位 ●應依據職業安全衛生法及災害事件通報作業要點進行通報
進行事故調查	●非小組調查之事故，事故發現人／處理人、當事人或事故單位主管填寫「事故調查報告」 ●小組調查之事故由主管於事故發生後，召集相關人員展開調查。 ●應於事故發生後，提出調查報告或調查現況之報告。
事故調查報告呈送相關人員及公安宣導	●調查報告經事故單位主管審核後，送交職業安全衛生管理單位主管。 ●職業安全衛生管理單位主管審核及評估報告後，轉成總經理核准；職業安全衛生管理單位將相關資料分送事故單位、改善措施負責單位／人員、及相關單位／人員。 ●職業安全衛生管理單位及各單位須針對事故調查結果加以宣導獲釋納入安衛訓練教材之中。
改善建議落實及追蹤	●各負責單位／人員應確實依據既定計畫執行各項改善措施。 ●職業安全衛生管理單位負責追蹤改善措施之執行情況，並記錄查核結果。
改善建議落實及追蹤	●事故調查報告於完成所有的改善措施後方能結案歸檔。 ●事故調查報告正本由職業安全衛生管理單位保存 10 年，影本由事故單位存檔。

工作者參與、諮詢及溝通

職業安全衛生委員會除了定期召開會議外（公司每年一、四、七、十月份均會召開職業安全衛生管理委員會，報告每季職業安全衛生執行事項），我們也會利用會議進行相關安全衛生教育訓練，且為使委員能更了解職業災害預防之重要性，每月我們都會邀請委員進行現場查核工作，透過安衛人員的引導、解說使同仁能更進一步了解現場危害及發現風險進行改善。

職業安全衛生訓練

職安衛室每年教育訓練計畫都會依照現行法規及國際趨勢進行調整，除符合法規安全衛生教育訓練及消防逃生演練外，我們持續針對廠內新進同仁開辦 ISO 14001&45001 內部稽核小組相關培訓課程，藉由培訓提升公司環安衛管理系統品質，打造零工安友善職場。

我們結合了產發署的相關資源，進行盤查人員及內稽人員培訓，進行外稽查證到取得正式聲明書，期望能從總公司出發，導入集團各子公司事業群，為永續發展立下根基。

針對職業安全衛生、ISO 系統、消防演練、交通安全等相關資訊對廠內同仁舉辦相關教育訓練。2024 年共舉辦 61 場次、課程總時數 2015 小時、總人次 731 人次—並且在會後我們會透過測驗、實地演練及抽問方式確認同仁是否有效吸收課程內容。

2024年度訓練統計

訓練項目	總參與人次	訓練總時數
內部訓練	707	1838
外部訓練	24	177



2024年度職業安全衛生績效



ISO 14001&45001
教育訓練



上、下半年度消防演練



交通安全教育訓練



危害通識教育訓練

職安衛管理系統所涵蓋之工作者人數統計

2024年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者			
管理系統/法令	檢查類型	人數	比例
職業安全衛生法	內部稽核	315	100%
	勞動檢查	315	100%
ISO 45001	內部稽核	315	100%
	外部查證	315	100%



職業災害統計分析

職業傷害及職業病統計(非員工)				
統計/年度		2022年	2023年	2024年
總經歷工時		25932	25860	26004
職業傷害造成的死亡事故(註1)	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
嚴重的職業傷害(註2)	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
可記錄之職業傷害(註3)	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
可記錄之職業傷害(註3)	人數	0	0	0
	比率	0	0	0

註1：公司依據每二十萬工作小時計算比率。

註2：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；說明是否將輕傷（現場急救解決之工傷）排除或包含。

職業傷害及職業病統計(員工)				
統計/年度		2022年	2023年	2024年
總經歷工時		621,160	617,368	565,544
職業傷害造成的死亡事故(註1)	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
嚴重的職業傷害(註2)	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
可記錄之職業傷害(註3)	人數	1	0	2
	比率	0.321978234	0	0.707283607
職業病	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
可記錄之職業傷害(註3)	人數	0	0	0
	比率	0	0	0

註1：公司依據每二十萬工作小時計算比率。

註2：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；說明是否將輕傷（現場急救解決之工傷）排除或包含。

事件1 夾傷

職災說明

輪圈成型拆模作業中，使用槌子取出pin腳時，不慎遭工具夾傷左手小拇指，造成撕裂傷，立即送醫治療縫合四針，X光結果並未傷及骨頭，治療後下午已返回工作崗位。

改善對策

經調查可能為一時疏忽造成，後續已進行教育訓練，另外現場同仁有反映照度不足問題，實測照度平均為60~115Lux，改善後整體平均照度皆達241Lux以上。



TK1成型區照度改善



改善前照度為 115 Lux



改善前照度為 241 Lux

事件2 壓傷

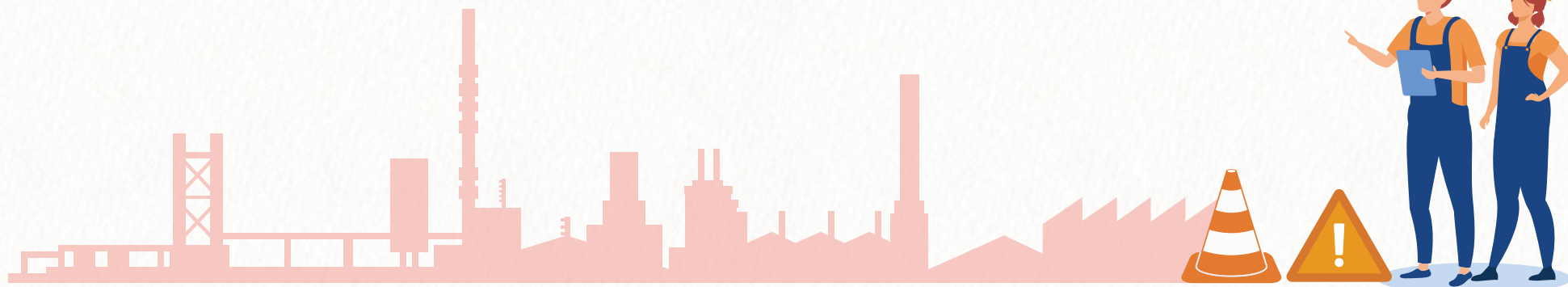
職災說明

該員作業時疑似與電動拖板車駕駛交談，但是因為距離過近不慎遭拖板車輪壓傷，造成左腳趾壓傷瘀青，修養四日，目前已返回工作場所。

改善對策

該場所為資材作業區域該員為支援性質，作業前未進行相關安全危害教育訓練，對於作業現場風險不熟悉，且未穿著安全鞋。

1. 在職勞工於變更作業前，應使其接受適於各該工作必要支一般安全衛生教育訓練。
2. 於倉庫作業同仁，均需穿戴相關安全衛生防護具，如：安全鞋。



健康職場推動

公司每年均優於法規安排同仁接受健康檢查，且除一般法規項目外也增加了，超音波、心電圖、癌症篩檢等檢查項目，在取得健康檢查報告資料後，醫護人員將針對數值進行分級，共分為 ABCD 等四級進行健康管理，並安排 C、D 級管理同仁進行衛教諮詢，給予相關專業醫療建議或是安排轉診進行後續追蹤。每月職醫諮詢服務一次（每次三小時）、特約職護諮詢四次（每次兩小時）。

每年健康檢查諮詢率達到百分之 80 以上

四大計畫成效方面

- ✓ 異常工作負荷促發疾病預防計畫 中度風險 100%。
- ✓ 職場不法侵害預防 全廠 14 個部門均為中低風險管理等級。
- ✓ 母性保護計畫 - 共四位（產後未滿 1 年 1 位、產後滿一年哺乳中 1 位、育嬰留停 2 位，均已完成健康指導。）
- ✓ 中高齡保護計畫 -113 年度廠內同仁共有 301 人中高齡員工佔 112 人，全廠百分比為 39.72%，針對工作能力指數 C、D 級以上同仁均完成諮詢，並且給予相關建議。

職安衛室除了關心同仁工廠安全衛生以外，對於公司健康促進發展也是不遺餘力，每年邀請駐廠醫護舉辦健康講座，內容包含身、心層面及健康檢查報告解析等實質幫助同仁了解自身健康之相關主題，除靜態課程外，公司定期開辦瑜珈、Zumba、有氧舞蹈等相關課程，年度總參加人次達 158 人。

2024年講座如下

- ✓ 急救箱設備管理與使用講座。
- ✓ 淺談職場不法侵害及計畫執行。
- ✓ 職場過負荷防止講座。
- ✓ 健康檢查報告解析講座。





瑜珈



有氧舞蹈



ZUMBA

| 急救箱設備管理與使用講座 |



| 健康檢查報告解析 |



5.4 公益參與-拓凱教育基金會介紹

基金會緣起宗旨

拓凱在沈董事長文振先生「以人為本」的企業文化基礎上，以豐厚社會資本、純良社會風氣及弘揚關懷倫理為宗旨成立拓凱教育基金會，透過身體力行關懷與回饋社會，強調「感恩」、「尊重」與「愛」的行動履踐企業社會責任，提昇公司價值內涵，帶領員工加入志願服務行列，激發員工志願服務意願，釋放投身公益的動能，凝聚企業內部團隊精神和默契，透過實際行動落實企業社會責任，期盼能帶動更多企業夥伴一同實踐公益，擴增善的漣漪。

主要任務介紹1

企業社會責任教育：本會成立的核心精神，期盼能成為中部地區公益活動媒合平台，針對企業社會責任與公益慈善服務發展進行對談交流，以企業志工為主軸，增加企業善盡社會責任之資源，豐富促進社會福利的管道。為推廣企業社會責任，代表活動如下：企業志工聯合服務、社福類志願服務教育訓練以及大臺中企業志工日。代表活動：「大臺中企業志工日」、「企業志工聯合服務」。

大臺中企業志工日

自 2012年起辦理大臺中企業志工日，藉由公益提案與媒合服務行動，創造企業社會責任落實社會參與之管道，打造中部地區工商企業推動員工參與志願服務契機，以一日型志工活動，邀請中彰投地區公益團體提出志工人力需求方案。由拓凱教育基金會開發、媒合大臺中地區企業組成志工團隊予以協助，並由提供執行費用。



企業志工聯合服務

每年本會舉辦兩場企業志工聯合服務活動：4月下旬與福智文教基金會攜手推動淨灘行動，9月下旬則與聖愛山莊合作進行淨山行動。這項活動以拓凱實業股份有限公司成立的「拓凱小太陽志工隊」為核心，由本會協助號召中部地區的工商企業共同參與公益服務，凝聚企業力量，為環境保護與社會公益盡一份心力。



南屯區、烏日區溫馨快遞

1/31-2/1本會參與臺中市社會局籌辦之「溫馨快遞活動」結合社福團體力量，於春節前夕發放 400戶家庭每戶 8千元慰問金、物資福袋和慰問卡，希望家庭過個好年，隨台中市政府賴副市長及社會局廖局長腳步，拓凱教育基金會董事長沈文振也帶領拓凱小太陽志工於南屯區及烏日區拜訪弱勢家庭。

募心募愛愛心市集慈濟賑災義賣活動

本會響應慈濟基金會慈濟基金會發起「大愛共善、救拔苦難—0403花蓮地震救援」，期待藉著大家的力量，一起共愛共善，讓災情不再繼續擴大，人人發揮一分大愛，點滴匯聚，帶給花蓮人民無限光明與希望，當天有



社福類志願服務教育訓練

透過志願服務教育訓練課程，幫助有意推廣企業志工的單位深入了解志願服務的核心內涵與服務理念。培育企業承辦窗口及志工隊幹部，從管理角度強化志工招募、培訓、服務方案規劃與成果評估等各項能力，進一步提升企業志工計畫的專業性與成效。

主要任務介紹2

媒體素養教育：本會秉持關懷人文與社會的精神，與國立公共資訊圖書館及慈濟基金會密切合作，每年舉辦兩場「拓思講堂」及兩場「心靈講座」。活動旨在增進大眾對道德倫理、人文素養、藝術文化及科學知識的理解，提升媒體素養與閱讀能力，同時激發深度反思與討論。

心靈講座

每年與慈濟靜思書軒合作兩場心靈講座，邀集社會賢達針對公益慈善、心靈成長、倫理教育等主題分享，傳遞生命智慧與經驗，以良善、美好的能量，提振社會風氣。



拓思講堂

國立公共資訊圖書館以拓展知識，思想延伸為主軸，辦理倫理教育、文學藝術、環境保護、品格道德等講座，提供多元社會教育資源，開拓聽眾的思維，增進多元議題思考與判讀。

2024愛你愛素蔬食共善護大地 藝文競賽

本活動是與慈濟基金會、慈濟靜思書軒合辦，以人文或生命教育相關影片為題材，分成繪畫、作文、說故事及靜思語書法四個項目，報名對象從國小低年級到大學，也開放成人組及親子組報名。希望藉此啟發「自愛、互助、共好」的人文素養，也傳達蔬食共善護大地理念



主要任務介紹3

青少年福利服務與全人教育：

推動青少年全人教育的精神，長期舉辦青少年活動，將青少年視為國家棟樑，藉由提供培力訓練，期待能喚起青少年對於公共議題的關心。並培養其將想法化為行動的能力，建立與世界接軌的橋樑，幫助青少年在快速變遷的社會環境裡培養獨立人格思考力與創造力，形塑正向的生命態度與價值觀，成為勇於開拓夢想、承擔責任的個體。代表活動：拓凱全國青少年高峰論壇、青少年勵行基金等活動補助。

拓凱新世紀青少年高峰論壇

自 2012年起，與全國各高中職共同辦理，並邀請了深耕在地議題的實務工作者帶領討論及分享自身經驗，再交由各領域的專家、學者評審，期待透過思考、激盪、探討、行動，打造出符合青少年期待的台灣。每屆皆吸引百名高中青年學子參加，主動關懷周遭的公共議題。12年來累計培力了超過 1000名的青少年，培養青少年對家鄉及在地的關注，於計畫書中論述自身觀察、發現的問題與議題省思等，發展出解決行動，發揮屬於年輕世代的影響力。2024年與與私立明道中學合作，拓凱新世紀青少年高峰論壇



青少年勵行基金

自 2015年開始，本會為實踐青少年全人教育與兒少福利服務之關懷。鼓勵全台大專院校學生團隊、大學服務性社團，於中部地區從事兒少服務與教育等相關服務學習，申請方案以兒少教育、培力訓練、服務學習、扶助等多元性支持，由本會提供贊助獎勵。入選之團隊，需完成提案、計畫執行、成果繳交與核銷等作業。2024年共補助 11所大專院校，12案計畫，每案補助 1萬元，補助金額合計 120,000元整。



拓凱教育基金會2024年行事曆

日期	名稱	對象	人數
1/31	南屯區溫馨快遞	南屯區弱勢家庭 3戶家庭	20
2/1	烏日區溫馨快遞	烏日區弱勢家庭 3戶家庭	20
3/2	心靈講座-洪蘭女士 如何跟上變化多端的世界	一般民眾	600
4/21	慈濟募心募愛-愛心市集	花蓮受災戶 拓凱號召	144攤位響應活動
5/25~26	拓凱新世紀青少年高峰論壇-決選	海外、全國各公、私立高中職學生及五專學生、高中(職)90所、海外隊伍2隊 報名隊伍80隊，決選14隊	540
7/4	大台中企業志工日-媒合見面會	企業志工隊、社福團體、社區發展協會	100
7/20	拓思講堂-王國雄先生 讓咖啡循環世界美好	一般民眾	70
8/3	志願服務教育訓練—基礎訓練		39
8/4	志願服務教育訓練—社福類特殊訓練	一般民眾(國小三年級-社會人士)、企業志工、協助申請志工手冊21本	34
9/7	企業志工聯合服務-淨山	凱基金會號召6家企業，90位志工	90
9/21	企業志工聯合服務-淨灘	活動總人數17家企業，514位志工(拓凱基金會號召11家企業，252位志工)	514
10/12	蔬食共善護大地競賽	一般民眾(國小、國中、高中、大學及社會人士)	196
10/27	心靈講座-嚴心鏞先生 成就他人的經營思考	一般民眾	400
11/17	大臺中企業志工日大會師永續城市	30家企業、17家社福團體、6個社區發展協會	370
12/14	拓思講堂-張英陣先生 飛越七重山探索生命中最重要的事	一般民眾	50

拓凱教育基金會-公益活動支出			
業務項目	實施內容概述	經費支出	合計經費
企業社會責任教育	企業志工聯合服務-淨灘	\$90,038	\$1,307,128
	企業志工聯合服務-淨山	\$57,336	
	募心募愛愛心市集義賣活動	\$10,258	
	企業志工教育訓練	\$31,030	
	2024大臺中企業志工日	\$1,018,466	
	立林安康指定捐款-街友送餐服務	\$100,000	
青少年福利服務與全人教育	拓凱新世紀青少年高峰論壇	\$685,883	\$1,054,351
	拓凱青年勵行基金	\$120,120	
	社區青年兒少服務學習補助	\$100,020	
	2024愛你愛素慈濟藝文競賽	\$148,328	
媒體素養教育	拓思講堂	\$19,620	\$109,780
	心靈講座	\$90,160	
媒體素養教育	企業淨灘指定捐款-福智基金會	\$70,000	\$1,070,000
	大臺中企業志工日捐助10家社福團體	\$1,000,000	
合 計			3,541,259

活動剪影



惠安之家 - 幸福食府供餐

大臺中企業志工日



大安塭寮漁港淨灘



感謝函

大臺中企業志工日 桃園市政府



大臺中企業志工日

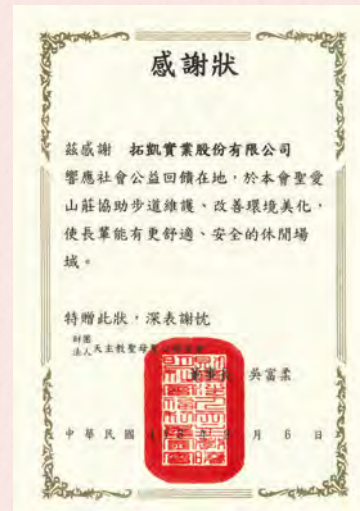


新希望社會福利
基金會

淨灘總動員
拓凱實業股份有限公司



淨灘總動員
拓凱教育基金會



聖愛山莊淨山服務
拓凱股份有限公司

臺中市南區社區發展協會





第6章 附 錄

附錄一、GRI內容索引表
附錄二、查證聲明

附錄三、上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄一、GRI 內容索引表 ★為重大主題

使用聲明	拓凱實業股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用，本公司行業別目前尚無適用的 GRI 行業準則。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1公司簡介	P.18-20	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	2.1公司簡介	P.18-20	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	P.4-5	
	2-4	資訊重編	關於報告書	P.4-5	
	2-5	外部保證/確信	關於報告書	P.4-5	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1公司簡介	P.18-20	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
活動與工作者	2-7	員工	5.1.2員工統計	P.58-61	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2員工統計	P.58-61	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1董事會	P.26-31	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1董事會	P.26-31	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1董事會	P.26-31	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1董事會	P.26-31	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1.1董事會	P.26-31	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.1.1董事會	P.26-31	
	2-15	利益衝突	3.1.1董事會	P.26-31	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1董事會	P.26-31	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
治理	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1董事會	P.26-31	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1董事會	P.26-31	
	2-19	薪酬政策	3.1.2功能性委員會	P.31-33	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2功能性委員會	P.31-33	
	2-21	年度總薪酬比例	3.1.2功能性委員會	P.31-33	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	P.3	
	2-23	政策承諾	3.1.1董事會	P.26-31	
	2-24	納入政策承諾	3.1.1董事會	P.26-31	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4倫理誠信、 3.2風險管理、 5.1.1人權保障	P.35 P.36-39 P.58	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4倫理誠信、 3.2風險管理、 5.1.1人權保障	P.35 P.36-39 P.58	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
策略、政策與實務	2-27	法規遵循	3.3法規遵循	P.44	
	2-28	公協會的會員資格	2.4參與外部組織	P.22	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3利害關係人溝通 管道與關注議題	P.10-12	
	2-30	團體協約	----	----	本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧。
GRI 3:重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4鑑別重大主題	P.13-16	
	3-2	重大主題列表	1.4鑑別重大主題	P.13-16	
經濟面					
★經濟績效					
經濟績效					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4營運績效	P.45-46	
GRI 201:經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4營運績效	P.45-46	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
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	3.2風險管理	P.35-39	
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	3.4營運績效	P.45-46	
	201-4	取自政府之財務援助	3.4營運績效	P.45-46	
環境面					
★水與放流水					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1水資源管理	P.48-50	
GRI 303:水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.1水資源管理	P.48-50	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.1水資源管理	P.48-50	
GRI 303:水與放流水 2018	303-3	取水量	4.1水資源管理	P.48-50	
	303-4	排水量	4.1水資源管理	P.48-50	
	303-5	耗水量	4.1水資源管理	P.48-50	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★廢棄物					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2廢棄物管理	P.51-55	
GRI 306:廢棄物 2020管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2廢棄物管理	P.51-55	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2廢棄物管理	P.51-55	
GRI 306:廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.2廢棄物管理	P.51-55	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.2廢棄物管理	P.51-55	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.2廢棄物管理	P.51-55	
人群(包含人權)面					
★ 勞雇關係					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1員工概況	P.57-61	
GRI 401:勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1員工概況	P.57-61	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2.1薪酬福利	P.62-64	
	401-3	育嬰假	5.2.1薪酬福利	P.62-64	
★ 職業安全衛生					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3職業安全衛生	P.66-75	
GRI 403： 職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3職業安全衛生	P.66-75	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3職業安全衛生	P.66-75	
	403-3	職業健康服務	5.3職業安全衛生	P.66-75	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3職業安全衛生	P.66-75	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3職業安全衛生	P.66-75	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 403： 職業安全衛生 2018管理方針	403-6	工作者健康促進	5.3職業安全衛生	P.66-75	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3職業安全衛生	P.66-75	
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3職業安全衛生	P.66-75	
	403-9	職業傷害	5.3職業安全衛生	P.66-75	
	403-10	職業病	5.3職業安全衛生	P.66-75	



附錄二、查證聲明

永續報告書之獨立保證意見聲明書

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

拓凱實業股份有限公司
2024 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號: G06008

拓凱實業股份有限公司(以下簡稱拓凱實業)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織，格瑞驗證除了針對該公司 2024 年永續報告書進行評估和查證外，與拓凱實業並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的，僅作為對下列有關拓凱實業之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途，除對查證事實提出聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此聲明書的任何人士，格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於拓凱實業提供予格瑞驗證之相關資訊所得查證之結論，因此查證範圍乃基於其局限在這些提供的資訊內容之內。格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由拓凱實業回覆。

保證範圍

拓凱實業與格瑞驗證協供的查證範圍包括：

1. 整份永續報告書內容及拓凱實業在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 階段類型評估拓凱實業遵循 AA1000 查證性原則標準(2018)的真實程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成，並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們閱讀拓凱實業之永續報告書內容，對於拓凱實業的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關拓凱實業 2024 年的環境、社會及公司治理等特定績效指標是誠實正確地展現。報告書所揭露的績效指標展現了拓凱實業對個別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為拓凱實業所提供的證據足夠以表明其依據 AA1000 保證標準 V3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導原則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體相關於拓凱實業之公司政策的議題，進行高階管理層審查，以確認本報告中聲明書的合適性；
- 與拓凱實業之主管討論有關利害關係人參與的方式，並直接接觸外部利害關係人；
- 訪問與永續報告書編制及資訊提供有關的職員；
- 在抽樣基礎上稽核拓凱實業之績效數據；
- 審查報告中所許宣告的支撐性證據；
- 針對拓凱實業之報告及其相關 AA1000 查證性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性、衡擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 查證性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衡擊性與 GRI 永續性報導原則的詳細審查結果如下：

第一頁(共二頁)

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

包容性

拓凱實業已建立與主要利害關係人合作的過程，包含政府機關、股東/投資人、供應商/承攬商、客戶、員工、內部經理人、非政府組織(基金會)、研究機構(學校)等，於 2024 年展開一系列利害關係人活動，涉及經濟、環境和人群(含人權)等一系列重大主題。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了拓凱實業的包容性議題。

重大性

報告書已載明拓凱實業所關注經濟、環境和人群等主題，並鑑別出 5 項重大主題包括營運績效、水資源管理、廢棄物管理、職業安全衛生及勞雇關係等。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了拓凱實業的重大性議題。

回應性

拓凱實業執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括主管機關政策宣導會議/申報系統、公開資訊觀測站、公司網頁、股東會、公司年報、法人說明會、供應商/承攬商稽核/會議、客戶拜訪、員工培訓管道/信箱、勞資會議、職安衛委員會會議、內部經理人/基金會/學校電子郵件/電話溝通、官網利害關係人專區等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制，作為提供進一步對利害關係人的機會，並能對利害關係人所關注議題及時回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了拓凱實業的回應性議題。

衡擊性

拓凱實業已鑑別，並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衡擊。拓凱實業已建立監督、量測、評估及管理衡擊之流程，有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。以我們的專業意見而言，本報告涵蓋了拓凱實業的衡擊性議題。

GRI 永續性報導原則

拓凱實業提供有關依據 GRI 永續性報導原則之自我宣告與相關資料。基於審覈的結果，我們確認報告書呈現 GRI 永續性報導原則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已揭露，部分揭露或模糊。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了拓凱實業的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 及其 2018 年附錄，我們的查證與本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

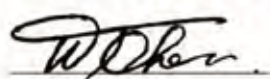
責任

本聲明書的意見聲明供拓凱實業使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證是由各管理系統領域的專家組成，本查證團隊係由其專業背景，且接受過 AA1000AS V3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有專業稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為，並由
格瑞國際驗證有限公司(中華民國，台灣)於 2025 年 04 月 30 日簽署發行


查證 陳文成 總經理


AA1000
Licensed Report
000-250/V3-9J027

第二頁(共二頁)

ISO 9001:2015

afaq
AFNOR CERTIFICATION

Certificat

Certificate

N° 2010/38444.9

AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:
AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :

TOPKEY CORPORATION

for the following activities:
pour les activités suivantes :

MANUFACTURING OF PREPREG FOR AEROSPACE INDUSTRY,
MANUFACTURING AND ASSEMBLY OF THERMOSETTING
COMPOSITE PARTS FOR AEROSPACE AND OTHER INDUSTRIES:
INCLUDING BUT NOT LIMITED TO AIRCRAFT SEATS
AND AIRCRAFT INTERIOR DECORATIVE COMPONENTS.

has been assessed and found to meet the requirements of:
a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :

ISO 9001 : 2015

and is developed on the following locations:
et est déployé sur les sites suivants :

16. 20TH ROAD, INDUSTRIAL PARK, TAICHUNG 408, TAIWAN, R.O.C.
17. 20TH ROAD, INDUSTRIAL PARK, TAICHUNG 408, TAIWAN, R.O.C.

This certificate is valid from (validité/validité):
Ce certificat est valide à compter du (validité/validité):

2024-09-04 2027-09-03

Julien NIZRI
Managing Director of AFNOR Certification
Directeur Général d'AFNOR Certification

11 rue Pierre de Frenes - 91071 La Ferté Saint Denis Cedex - France - T +33 (0)1 41 42 82 00 - F +33 (0)1 48 17 96 00
S.A.R.L au capital de 15 07 000 € - 479 275 262 RCS Nanterre - www.afnor.org

JISQ 9001:2016

afaq
AFNOR CERTIFICATION

Certificat

Certificate

N° 2010/38444.9

Page 1 / 2

AFNOR Certification certifies that the quality system implemented by:
AFNOR Certification certifie que le système qualité mis en place par :

TOPKEY CORPORATION

for the following activities:
pour les activités suivantes :

MANUFACTURING OF PREPREG FOR AEROSPACE INDUSTRY,
MANUFACTURING AND ASSEMBLY OF THERMOSETTING COMPOSITE PARTS
FOR AEROSPACE AND OTHER INDUSTRIES:
INCLUDING BUT NOT LIMITED TO AIRCRAFT SEATS AND AIRCRAFT
INTERIOR DECORATIVE COMPONENTS,
CAMPUS Structure

has been audited in accordance with the EN 9104-001:2013 and found to meet the requirements of the standard:
a été audité conformément à l'EN 9104-001:2013 et a été jugé conforme aux exigences requises par la norme :

AS9100:D / JISQ 9100:2016 / EN 9100:2018

and is developed on the following locations:
et est déployé sur les sites suivants :

16. 20TH ROAD, INDUSTRIAL PARK, TAICHUNG 408, TAIWAN, R.O.C.

List of certified locations on appendix / Liste des sites certifiés en annexe

Valid Date (validité/validité): 2024-09-04 Expiry date: 2027-09-03

Julien NIZRI
Managing Director of AFNOR Certification
Directeur Général d'AFNOR Certification

11 rue Pierre de Frenes - 91071 La Ferté Saint Denis Cedex - France - T +33 (0)1 41 42 82 00 - F +33 (0)1 48 17 96 00
S.A.R.L au capital de 15 07 000 € - 479 275 262 RCS Nanterre - www.afnor.org

afaq
AFNOR CERTIFICATION

Certificat

Certificate

N° 2010/38444.9

Page 2 / 2

TOPKEY CORPORATION

Complementary list of locations within the certification scope:
Liste complémentaire des sites entrant dans le périmètre de la certification :

Locations / Sites	Activities / Activités
Central Function: TOPKEY CORPORATION 16. 20TH ROAD, INDUSTRIAL PARK, TAICHUNG 408, TAIWAN, R.O.C.	Sell / Buy / Manufacturing / QA / Deliver / Storage
TOPKEY CORPORATION 17. 20TH ROAD, INDUSTRIAL PARK, TAICHUNG 408, TAIWAN, R.O.C.	Manufacturing / QC / Human Resource

11 rue Pierre de Frenes - 91071 La Ferté Saint Denis Cedex - France - T +33 (0)1 41 42 82 00 - F +33 (0)1 48 17 96 00
S.A.R.L au capital de 15 07 000 € - 479 275 262 RCS Nanterre - www.afnor.org





ISO 45001:2018



附錄三、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	董事會為拓凱最高層級的氣候相關風險與機會的監督組織，董事會負責監督風險控管之有效性。總經理室下設立 ESG 工作小組，為導入氣候相關財務揭露風險評估框架之負責單位。 ESG 工作小組併同拓凱相關同仁透過對氣候變遷之潛在風險進行全面性的評估，並針對已鑑別出的潛在氣候風險研擬因應措施，每年至少一次將拓凱所面臨之重大氣候風險 / 機會與因應策略呈報董事會，定期向董事會報告執行進度與執行成果，使董事會進行充分監督與審查氣候重大風險與機會議題，以確保最高治理階層的追蹤掌握與決策管理。
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1-3年、中期4-10年、長期10年以上)	近年來隨著氣候議題的持續發酵，氣候變遷的因應已成為企業必須積極面對的議題。為了解氣候變遷對於拓凱的潛在風險與機會，並呼應揭露氣候變遷相關財務資訊的國際永續趨勢，拓凱將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入風險考量，並制定風險因應與應變的管理措施之外，亦積極推動各項節能減碳計畫研擬，以能有效因應挑戰並掌握氣候商機。

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1-3年、中期4-10年、長期10年以上)	依氣候相關風險與機會項目發生的可能性、衝擊性鑑別出 9 大風險及 6 大機會項目，並評估發生衝擊時		
		間期程與潛在財務影響，如下表：		
		風險類別與機會	情境	影響期間
		轉型風險	溫室氣體總量管制與碳稅、碳費	短期
			環境法規趨嚴	短期
			原物料成本增加	長期
			產品被低碳產品取代	中期
			氣候行動不足，造成品牌聲譽下降	中期
			淨零排放目標	長期
		實體風險	颱風、強降雨頻率增加	短期
			天氣型態變化所致之供應鏈中斷	中期
			平均氣溫上升	長期
		機會	新產品與服務的研發與創新	短期

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1-3年、中期4-10年、長期10年以上)	機會	減少水資源的使用	短期
			提升資源使用效率	中期
			推動低碳綠色生產	中期
			提升企業聲譽	長期
			開發或增加低碳商品和服務	中期
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響評估，如下表：		
		風險類別與機會	情境	財務影響
		轉型風險	溫室氣體總量管制與碳稅、碳費	繳納碳費使營運成本增加
			環境法規趨嚴	研開徵耗水費，使營運成本增加
			原物料成本增加	因應政府實施的碳稅、排放限制或碳定價，使用高碳排放原料的成本增加

項目		執行情形		
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	轉型風險	產品被低碳產品取代	無法達到客戶對產品之環境要求，導致銷售訂單降低
			氣候行動不足，造成品牌聲譽下降	無法滿足利害關係人期待，造成企業聲譽損害，導致市場銷售降低
			淨零排放目標	減碳設備設置與運轉成本增加
		實體風險	颱風、強降雨頻率增加	廠區停工，影響員工無法出勤而導致營運中斷，營收下降
			氣候型態變化所致之供應鏈中斷	原物料供應價格不穩，導致營運成本增加
			平均氣溫上升	用電量上升造成營運費用增加

項目		執行情形		
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	機會	新產品與服務的研發與創新	提升低碳產品銷售比率，進而提升營收
			減少水資源的使用	節約用水，用水量減少降低水費和污水處理費，節省成本
			提升資源使用效率	節約用電，節省成本
			推動低碳綠色生產	減少繳納碳費之營運成本
			提升企業聲譽	提高籌資可得性並降低資金成本
			開發或增加低碳商品和服務	降低原物料與產品在運輸時所造成的能源耗費與環境汙染，提升在地採購原材料降低碳排放量

項目	執行情形
4 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	依據拓凱之產業特性與營運現況，篩選出相關的氣候風險與機會議題，其中包含 9 項風險與 6 項機會議題清單，召集 ESG 小組成員舉辦教育訓練，了解與拓凱相關的氣候風險與機會定義，透過衝擊可能性、影響程度，了解氣候議題對拓凱的衝擊與影響。 依據研析內容並依衝擊可能性及影響程度評估重大性，歸納出公司重大氣候風險與機會，包含 2 項風險與 2 項機會，盤點氣候相關風險與機會之相關資訊與管理策略，歸納出相應的管控措施與行動方案。最後經由高階管理階層審核所辨識的結果，確認相關氣候風險與機會，並整合至公司風險管理流程中進行管控。
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	尚未採用情性分析評估氣候變遷風險之韌性，拓凱將在未來規劃導入氣候情境分析，評估營運據點的氣候變遷風險。

項目		執行情形
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	台灣於 2022 年公布「2050 淨零排放政策路徑藍圖」，2023 年通過《氣候變遷因應法》，並發布「上市櫃公司永續發展行動方案」，引領企業走向淨零。為達成 2050 年淨零目標，溫室氣體盤查則為制定減碳目標的基礎，拓凱身為碳纖維複合材料產品專業製造大廠亦重視此議題，於 2024 年，早於主管機關要求，導入集團母公司 ISO14064-1 溫室氣體組織盤查之第三方確信。
		拓凱加入中華自行車永續聯盟協會 (BAS)，承諾目標 2030 年至少減碳 25%。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	拓凱尚未導入內部碳定價制度，未來將持續規劃籌備與引入。
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	拓凱參考金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形，規劃期程，如下。
		☑ 2024 年完成溫室氣體盤查之第三方確信
		☑ 2027 年合併報表之子公司完成溫室氣題盤查

項目		執行情形
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	☑ 2029 年合併報表之子公司完成溫室氣體盤查之第三方確信
		拓凱尚未使用碳抵換或 RECs 來達成減量目標。
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)	依金融監督管理委員會 112 年 12 月 13 日金管證發字第 11203852314 號令之規定，拓凱屬實收資本額未達新臺幣五十億元之上市上櫃公司之母公司個體，應自 2026 年起完成盤查資訊揭露，2028 年起完成確信資訊揭露；拓凱之合併財務報告子公司，應自 2027 年起完成盤查資訊揭露，2029 年起完成確信資訊揭露。
		拓凱依據國際標準組織 (ISO) 發布之 ISO14064-1 溫室氣體盤查標準，建立溫室氣體盤查機制，自主管理溫室氣體排放量。自 2021 年起，每年盤查拓凱之溫室氣體排放量，完整掌握溫室氣體使用及排放狀況。



TOPKEY 拓凱實業
Excellence in Composites

421007 中部科學園區 臺中市后里區廣福里星科路18號

TEL : +886-4-2359-1229 FAX : +886-4-2359-8916