



堡達實業股份有限公司

ESG 永續報告書

Sustainability Report

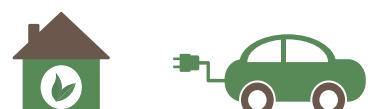
2024





關於報告書 03
董事長的話 04

1	堡達實業經營概況	06
1.1	現況與發展	07
1.2	服務市場概況	11
1.3	營運績效	12
1.4	永續策略藍圖	13
1.5	對聯合國永續發展目標 (SDGs) 響應	15
2	落實企業永續承諾	16
3	利害關係人溝通與重大議題	22
3.1	鑑別利害關係人	24
3.2	衝擊分析	25
3.3	利害關係人議合	26
3.4	決定與管理重大主題	29
4	實踐誠信專業服務	51
4.1	遵循國際品質管理原則	52
4.2	強化客戶服務	56
4.3	客戶滿意度調查與客訴處理	56
5	社會責任	57
5.1	員工結構	58
5.2	員工流動狀況	61
5.3	薪酬政策	67
5.4	薪酬比	67
6	利害關係人溝通成效	68
6.1.	利害關係人溝通管道、頻率與績效	69
6.2.	參加公協會狀況	71
6.3.	團體協約	71
7	呼應聯合國 SDGs 目標	73
7.1	SDGs 目標選擇	74
7.2	本公司對 SDGs 重大的回應	75
8	因應氣候變遷之財務衝擊	80
9	索引表	85



關於報告書

本報告書由堡達實業股份有限公司（以下簡稱堡達實業）撰寫，旨在揭露企業社會責任與永續發展之規劃與實踐成果，並協助利害關係人瞭解堡達實業在落實永續發展方面的具體作為。關於本報告書的報告範疇、期間與發行週期，以及編撰時所依據的標準、聯絡方式與其他相關資訊，說明如下：

報告邊界

- ◆ **台北總公司**：104 台北市中山區中山北路 2 段 129 號 10 樓。
- ◆ **三重倉庫**：241 新北市三重區重新路五段 609 巷 8 號 8 樓。
- ◆ **高雄辦事處**：800 高雄市新興區民生一路 56 號 17 樓之 6。
- ◆ **上海子公司**：上海市長寧區中山西路 1055 號 A 座 1208 室。
- ◆ **深圳子公司**：深圳市龍崗區南聯街道銀威路 6 號盈豐大廈 704-705 室。
- ◆ **昆山辦事處**：江蘇省昆山市偉業路 18 號現代廣場 A 幢 1601 室。
- ◆ **蘇州辦事處**：蘇州市高新區獅山路 88 號 1 樓金河國際中心 817 室。
- ◆ **成都辦事處**：四川省成都市高新區天府二街 166 號雄川中心 1004 室。
- ◆ **新莊辦事處**：新北市新莊區中央路 712 號 1 樓。

ESG 永續報告書與合併報表差異清單

ESG 永續報告書範圍	合併報表範圍
堡達實業股份有限公司 (含新莊辦事處、高雄辦事處)	堡達實業股份有限公司
普達柯國際貿易（上海）有限公司	普達柯國際貿易（上海）有限公司
普達柯貿易（深圳）有限公司	普達柯貿易（深圳）有限公司
KAI TA INTERNATIONAL LTD. (凱達國際)	PODAK (H.K.) CO., LTD.
堡達天荷科技股份有限公司	

期間及發行週期

本報告書為堡達實業第一次進行編製之 2024 年度企業永續報告書，內容呈現之資訊與陳述為 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）在環境、社會責任（包含人權）、公司治理（包含經濟）之執行情形，其發行週期為每一完整年度揭露之。

編撰依據標準

本報告書之內容資訊採用 GRI : 2021 準則予以揭露，並依據「上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製本報告書，於報告書末附有報告內容與 GRI : 2021 準則對照參考之索引表。

資訊重編

本 ESG 永續報告書無資訊重編。

確信狀況

本 ESG 永續報告書暫不取得第三方確信。

聯絡方式

本報告書之進一步相關資訊，可以採取以下聯絡方式：

 聯絡人	發言人 白榮生 先生
 地址	104 台北市中山區中山北路 2 段 129 號 10 樓
 聯絡電話	886-2-2521-9090
 郵件信箱	pai@poda.com.tw

董事長的話

今天我很榮幸向大家介紹公司最新的 ESG 永續報告書。這份報告書不僅展示了我們在環境 (Environmental) 、社會 (Social) 和治理 (Governance) 方面的努力與成果，更是我們對可持續發展承諾的具體體現。以下是本公司 ESG 永續報告書的經營重點，值得一提的是，這也是本公司第二年撰寫 ESG 報告書。

1 報告的意義和目的

ESG 永續報告書的發布，標誌著我們對企業社會責任的重視和承諾。這份報告旨在：

- ◆ 向所有利益相關方展示我們在可持續發展方面的具體行動和成效。
- ◆ 增強公司的透明度和問責性，確保我們的經營活動符合最高的倫理和治理標準。
- ◆ 提升公司在市場中的競爭力，吸引更多關注 ESG 標準的投資者和合作夥伴。

2 環境 (Environmental)

在環境方面，我們致力於減少公司的碳足跡，保護自然資源，並推動環保創新。具體措施包括：

- ◆ **減碳措施**：通過提高能源效率、推動可再生能源的使用，
實現年度碳排放量減少 5% 的目標。
- ◆ **資源管理**：實施嚴格的資源管理政策，確保水、電、紙等資源的有效利用。
- ◆ **環境創新**：投資環保技術研發，推動綠色產品和服務的創新。



3 社會 (Social)

在社會層面，我們重視員工福祉、社區發展和社會公益。具體行動包括：

- ◆ **員工福祉**：提供安全健康的工作環境，推動員工職業發展，並實行公平的薪酬和福利制度。
- ◆ **社區參與**：積極參與和支持當地社區的發展項目，包括教育、醫療和基礎設施建設。
- ◆ **社會公益**：開展多樣化的公益活動，並鼓勵員工參與志願服務，回饋社會。

4 治理 (Governance)

在治理方面，我們致力於維護高標準的企業治理結構和運營透明度。具體措施包括：

- ◆ **治理結構**：建立獨立董事會和專業委員會，確保決策的公正性和透明度。
- ◆ **風險管理**：實施全面的風險管理體系，及時識別和應對各類風險。
- ◆ **合規經營**：嚴格遵守法律法規和行業標準，建立有效的內部控制和合規管理制度。

5 報告的未來展望

展望未來，我們將繼續加強 ESG 領域的投入和實踐，不斷提高公司的可持續發展水平。我們計劃：

- ◆ 持續改善環境績效，探索更多的環保創新技術和方案。
- ◆ 深化社會責任實踐，擴大社區和公益活動的覆蓋範圍。
- ◆ 提升治理水平，確保公司在不斷變化的市場環境中保持競爭優勢。

在此，我要向所有為 ESG 永續報告書付出努力的同仁表達由衷的感謝。正因為你們的堅持與付出，我們才能在可持續發展的道路上取得如此顯著的成果。展望未來，我們也期許能夠持續攜手前行，一同為公司的可持續發展目標全力以赴。



堡達實業經營概況

-
- 1.1 現況與發展
 - 1.2 服務市場概況
 - 1.3 營運績效
 - 1.4 永續策略藍圖
 - 1.5 對聯合國永續發展目標 (SDGs) 響應



1.1 現況與發展

1.1.1 經營組織

本公司為松下產業 (Panasonic) 正式代理商，目前主要代理松下產業及合併三洋後之各式電容器系列、各項主被動元件等，自民國 76 年 8 月 (1987 年) 成立，總公司在台北，並在高雄、上海、深圳、香港、成都、昆山、蘇州等地，均設有子公司或辦事處。

因擴大業務需求，於民國 94 年 1 月 (2005 年) 自三重湯城園區，搬遷至台北市中山北路二段現址新大樓。

宗旨及理念：積極開拓市場，以最迅速的方法，為顧客提供多元化的服務品質及需求，創造企業發展無限商機。

為落實公司內部之管理機制及監督，透過資源平台的整合共享，並著重後端管理效能之整合及前端之協調，從而提高前端的業務效能，堡達實業依據不同工作職掌設立各部門以提升公司營運績效。其組織架構如下所示：



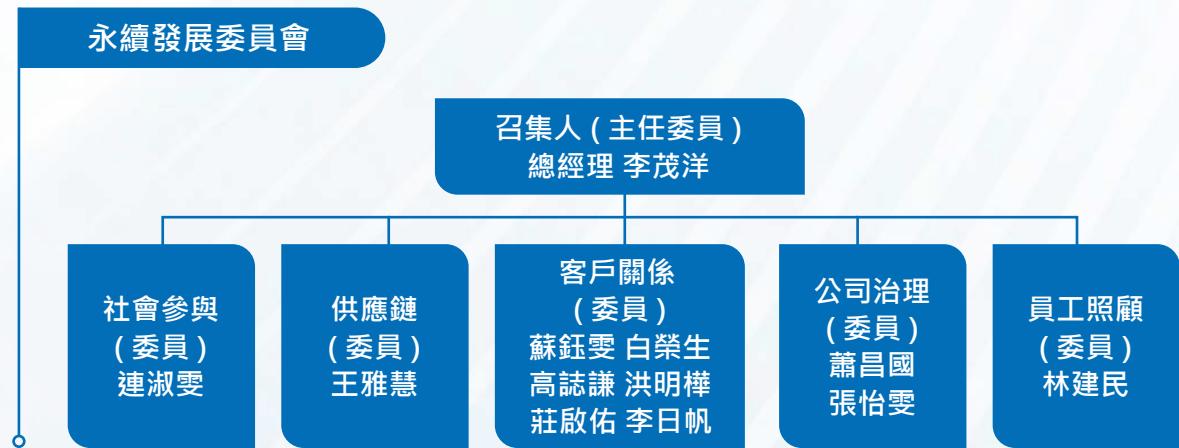
1.1.2 永續發展小組（公司治理）

本公司於 113 年 8 月 7 日在董事會中提出相關報告，並成立「永續發展小組」，以遵循法規及符合利害相關人之需求與期望。董事會並責成「永續發展小組」開始編撰 2024 年度「永續報告書」，以符合金融監理機構之要求。

董事會運作已充分符合公司需求運作，績效評估結果，具有良好且有效運作中。另，當年度及最近年度加強董事會職能之目標（例如設立審計委員會、提昇資訊透明度等）與執行情形評估如下所示：

- 1.1.2.1** 本公司由全體獨立董事組成審計委員會及薪資報酬委員會，各委員會定期向董事會報告，以協助董事會履行監督職責。
- 1.1.2.2** 本公司已訂定「公司治理實務守則」、「董事會績效評估辦法」及「董事會成員多元化」以落實公司治理，強化董事會職能。
- 1.1.2.3** 本公司每年均為董事及經理人投保責任保險，使董事及經理人於執行業務時獲得保障，並適度減緩公司承擔之風險。
- 1.1.2.4** 本公司指定專人依法令規定負責公司資訊揭露公告及公司網站訊息更新，以提昇資訊透明度。

爰引用上述之決議，由董事會授權成立「永續發展小組」，並為最高治理機構：



永續發展小組之成員，由董事會授權董事長針對主管遴選之，委員會任期為 2 年。其中為避免利益衝突之狀況，舉凡永續發展小組所執行、決策之事項，與主管擔任職務有衝突者，該委員會皆適度迴避任何決策事項。

永續發展小組每年至少召開二次，並由主任委員召集之，如有臨時議案者，得另行召開之。

永續發展小組除訂定經營方向及目標外，亦建立公司風險管理制度，討論並訂定風險管理政策及指導原則，以供公司落實執行風險管理之準則，對公司整體營運及事務負有管理督導之責，以為股東創造最高利益及保障利害相關人之各項關注議題。

- 1.1.2.5** 為提升本公司最高治理單位在永續發展的智識技能，特別依據法規制定了董事及獨立董事之進修課程。請參照本公司 113 年度年報第 57 頁：「113 年度本公司董事及獨立董事之進修情形」。
(網址：https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t57sb01_q5)

1.1.3 董事會與審計委員會之參與

董事會與審計委員會之會議召開，除了聽取永續發展小組提出本公司 ESG 永續報告書之編製進度之外，亦會所提出內容提出意見，並以利害相關者的角度提出相應之建議事項。永續發展小組會針對各項議題具體提出實際做法與制定目標，並最終輸出 ESG 永續報告書。

永續發展小組提出之實際做法及目標，將作為永續發展小組之績效，並定期予以追蹤目標執行狀況。



1.1.4 誠信經營與道德規範

堡達實業已建置完整之管理規章及制度，以明示誠信經營之政策，並針對員工進行相關教育訓練。

已於 2024 年完成之目標

- 反貪腐宣導共計完成 2 場 72 人次教育訓練。
- 道德商業行為規範共計完成 2 場 72 人次教育訓練。



1.1.5 法規遵循

堡達實業對於遵循各項法規極為重視，並聘請外部法律顧問，協助員工釐清各項法規疑慮。

2024年度查無違反於經濟面、環境面、社會面任何相關法律法規而遭課處罰款並提起申訴之紀錄。

0
2024
申訴紀錄



1.2 服務市場概況

1.2.1 服務產業別

產業產品別		佔比
SP-Cap	聚合物鋁質電容器	64.73%
POSCAP	鉭聚合物固態電容器	26.46%
	其他商品	8.81%
合計：		100%

1.2.2 服務地區別

單位：新台幣仟元

地區別	銷售金額
臺灣	679,828
中國大陸	1,917,376
其他國家	225,081
合計：	2,822,285

1.3 營運績效

單位：新台幣仟元

113 年度	112 年度	111 年度
2,822,285	2,836,006	2,812,393

PODAK

1.4 永續策略藍圖

堡達實業以本業核心能力出發，透過創新思維投入社會責任，將企業永續觀念變成經營的使命，不僅能夠強化企業韌性，還能從商業模式另闢蹊徑，利人又利己，達到獲利、永續經營、地球環境永續等多贏綜效。

願景

- 秉持「**勤信為本、專業為用、成果共享**」的經營理念，以堅強整合實力打造國際化。

使命

- 積極**引進最新產品**，以高效益的策略規劃和執行能力，導入全球運籌管理模式。
- 建構完備的供應鏈與服務網，提供顧客**最高規格的整合服務**。
- 以**企業社會責任**為基礎，為環境永續與人類美好生活持續貢獻。

方向

- 擴展環保，以**永續經營思維**建構各大領域產業，投入以**永續議題**為前提，向客戶提出整體解決方案。

另外，堡達實業依循聯合國於 2015 年發布 17 項永續發展目標 (SDGs) 作為短、中、長期永續發展方針的指導原則。依循友善環境、共好社會、公司治理、永續創新等四個面向之宏觀趨勢，進行永續策略發展目標設定，並作為因應的行動指導方針。

		短期目標	中期目標	長期目標
永續發展推動重點				
友善環境	• 確立永續發展小組與制度，盤點 ESG 現況及確定發展藍圖。	• 依據發展藍圖建立目標與策略，導入必要管理系統。	• 發展與整合新商業模式。 • 持續導入必要管理系統。	
共好社會	• 根據盤查溫室氣體排放現況，建立環境政策。	• 積極參與合理減碳目標，擬推動能源管理系統 ISO 50001，提升能源使用效率。	• 評估設定碳中和目標。	
公司治理	• 設定企業社會參與中長期目標。	• 健康職場認證。	• 評估機制。	
永續創新	• 永續發展小組職能強化。	• ESG 資訊揭露強化。	• 推動營運持續管理。	
	• 導入 TCFD 氣候風險評估揭露，辨識綠色產業需求。	• 綠色能源技術整合、定位。	• 建立新的商業模式。	

1.5 對聯合國永續發展目標 (SDGs) 韻應

我們致力於創造的不僅是工作，而是讓志同道合的夥伴一起參與未來並充分展現才華的平台。為了提升員工福祉並實現企業的永續經營，我們提供關懷員工家庭與個人生活的工作與生活平衡措施，涵蓋工作、健康及家庭面向，並透過制定友善制度與支援機制，營造正向且有力的工作環境。同時，為了打造優質的學習環境，我們積極掌握當前的學習趨勢與員工需求，善用可用資源與學習平台，提升與員工之間的互動，增進學習意願並強化員工競爭力。

致力推動人才雇用之性別平等，打造友善職場，讓承諾多元化員工可以發揮最大潛力的承諾。

我們強化永續經濟成長，並致力於股東價值極大化，並透過全方位的整合與鏈結能力，持續擴大規模。無論是在 ESG 的實踐還是對 SDGs 的呼應，堡達實業皆以核心本業推動環境與社會發展，落實企業社會責任，並持續推進永續的創新服務。





落實企業永續承諾



堡達實業股份有限公司深信企業在追求獲利成長的同時，更應肩負起對環境、社會及公司治理的永續發展責任。我們致力於將環境、社會與公司治理（ESG）原則融入日常營運與決策，以實現長期價值創造，並為所有利害關係人（包括股東、員工、客戶、供應商、社區及環境）創造共榮。



1 政策願景與核心價值

願景

成為電子零組件代理與生技創新領域的永續領導者，以創新科技與負責任的商業模式，共同推動產業進步與社會福祉。

核心價值

誠信正直、創新卓越、永續共好、以人為本、環境友善。

2 ESG 治理架構

堡達將建立完善的 ESG 治理架構，由董事會督導 ESG 策略方向與執行成效。

董事會

負責審核並核准 ESG 政策、目標與重大永續性議題，並定期檢視其執行進度與績效。



永續發展小組會

負責制定 ESG 策略、規劃行動方案、統籌各部門永續業務、識別與評估 ESG 風險與機會，並定期向董事會報告。



各功能單位

依職責分工，負責執行相關 ESG 行動方案，並確保符合內部政策與外部法規要求。



3 環境面向承諾 (Environmental)

作為電子零組件代理商與生技設備提供者，我們理解自身在價值鏈中對環境的影響，並承諾透過以下行動實踐環境永續：

1 綠色營運與能源管理

承諾

致力於提升能源使用效率，推動辦公室與倉儲設施的節能措施，並逐步導入再生能源。

行動

- 定期監控與分析能源消耗，設定明確的節能目標。
- 評估導入綠色電力或再生能源憑證的可行性。
- 鼓勵員工參與節能行動，推廣綠色辦公習慣。



2 供應鏈環境管理

承諾

攜手供應商共同推動環境永續，確保供應鏈符合環保法規與標準。

行動

- 建立供應商環境評估機制，優先選擇具備環保意識與認證的供應商。
- 要求供應商遵守國際環境法規。
- 鼓勵供應商導入環境管理系統。



3 氣候變遷因應

承諾

識別並評估氣候變遷對營運的潛在風險與機會，積極採取減緩與調適措施。

行動

- 定期盤查溫室氣體排放量，設定減碳目標。
- 研究氣候變遷對全球供應鏈及物流的影響，制定應變計畫。



4 社會面向承諾 (Social)

堡達視員工為最重要的資產，並致力於回饋社會，創造共融的環境：

1 員工照顧與人才發展

承諾

建立友善、多元且包容的工作環境，保障員工權益，並提供完善的福利與發展機會。

行動

- 提供具競爭力的薪酬福利、健康保險與退休金制度。
- 定期舉辦員工培訓與職涯發展課程，提升專業技能。
- 推動工作與生活平衡，關懷員工身心健康。
- 恪守勞動法規，禁止任何形式的歧視與騷擾。



2 職業安全衛生

承諾

優先保障員工及利害關係人的健康與安全，營造零事故的工作場所。

行動

- 建立完善的職業安全衛生管理系統，定期進行風險評估與改善。
- 提供必要的安全教育訓練與防護設備。
- 建立緊急應變計畫，確保災害發生時能有效應對。



3 客戶關係與產品責任

承諾

提供高品質、安全且符合法規的產品與服務，確保客戶滿意度並保障其權益。

行動

- 嚴格遵守產品品質標準與認證規範。
- 確保產品資訊透明，並提供完善的售後服務。
- 注重客戶隱私與資料保護。



4 供應鏈社會責任

承諾

確保供應鏈符合社會責任標準，杜絕強迫勞動、童工等不法行為。

行動

- 將社會責任要求納入供應商評選與管理流程。
- 定期對供應商進行社會責任稽核，提升其勞動與人權標準。



5 社區參與與社會回饋

承諾

積極參與社區發展，回饋社會，發揮企業公民影響力。

行動

- 鼓勵員工參與志工服務，貢獻專業知識與時間。
- 支持教育、環保或弱勢關懷等社會公益活動。



金沙灣淨灘



公益活動感謝狀



5 公司治理面向承諾 (Governance)

堡達致力於建立健全的公司治理體系，確保透明、負責且高效的營運：

1 健全治理與誠信經營

承諾

秉持最高道德標準，落實誠信經營，建立透明有效的公司治理機制。

行動

- 設立獨立董事，強化董事會多元性與獨立性。
- 建立完善的內部控制與稽核制度，防範舞弊與不法行為。
- 實施員工行為準則與道德規範，定期舉辦相關培訓。
- 禁止任何形式的貪腐與賄賂，並建立檢舉制度。

2 風險管理

承諾

建立全面性風險管理機制，識別、評估、監控並管理營運中潛在的 ESG 風險。

行動

- 定期進行風險評估，涵蓋環境、社會、經濟及法規風險。
- 制定應變計畫，降低潛在風險對營運的衝擊。

3 資訊揭露與利害關係人議合

承諾

依循國際標準，透明公開地揭露 ESG 資訊，並積極與利害關係人溝通議合。

行動

- 定期發布永續報告書，遵循 GRI 準則揭露關鍵 ESG 指標與績效。
- 透過多元管道（如公司網站、股東會、客戶會議等）與利害關係人進行有效溝通。
- 傾聽利害關係人意見，將其納入永續發展策略的考量。





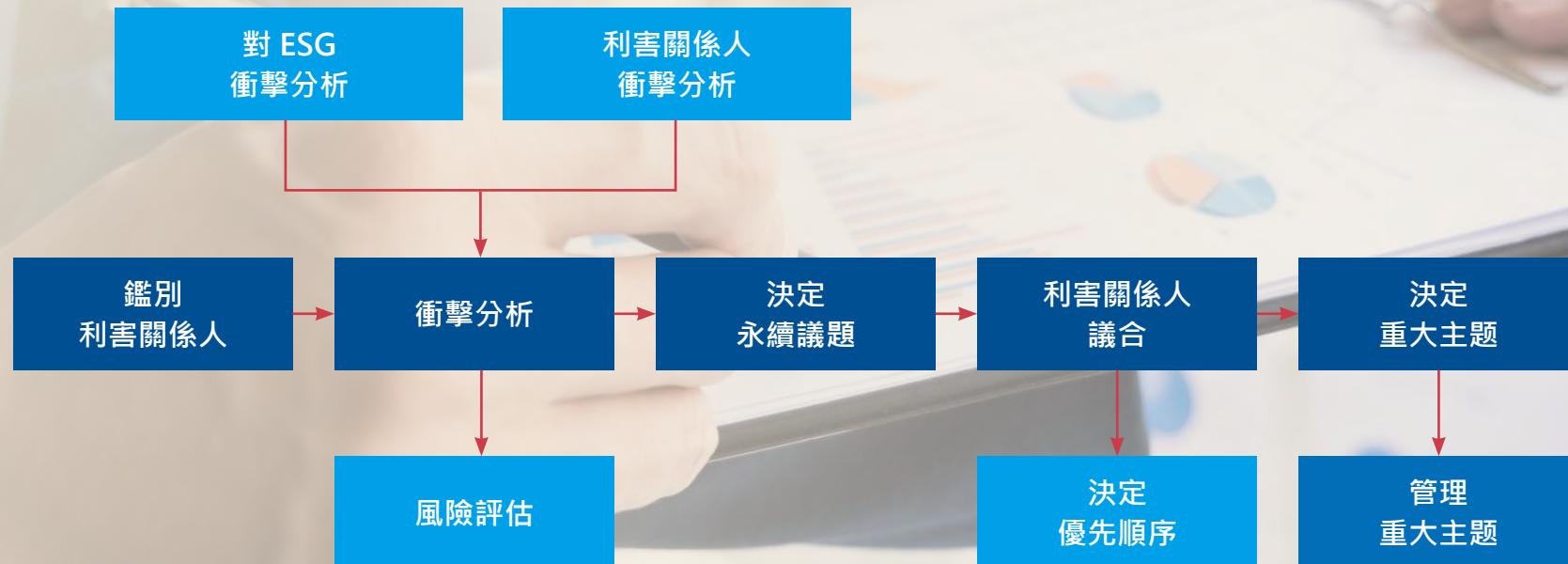
利害關係人溝通與重大議題

- 3.1 鑑別利害關係人
- 3.2 衝擊分析
- 3.3 利害關係人議合
- 3.4 決定與管理重大主題



永續發展小組就營運活動與互動交流會接觸到的利害關係人進行討論，決定利害關係人類別及涵蓋對象，評估相關之利害關係人，鑑別出重要利害關係人，包括股東、客戶、員工、供應商、外部人員。為了能回應主要利害關係人所關注之議題，堡達實業已建立多元溝通機制來確實回應利害關係人期望之資訊。

堡達實業以 GRI : 2021 作為依循架構，分為 300 系列、400 系列、500 系列之考量面，透過問卷調查方式蒐集利害關係人所關注的議題。並依據公司經營活動，將理出對 ESG 的正面與負面衝擊。同時，也理出重要的利害關係人，並列出在經營過程中可能對其產生的實際或潛在的、短期或中長期的正面與負面衝擊。進一步，根據這些衝擊項目列出「永續議題」，透過利害關係人的議合與風險管理流程來決定最終的「重大主題」且予以適當的揭露。其流程如下所示：



3.1 鑑別利害關係人

本公司利害關係人之鑑別將依據「依賴性」、「責任」、「張力/關注度」、「影響力」、「多元觀點」之五個面向進行鑑別活動，並透過評估作業，決定了以下的利害關係人：



利害關係人類別	利害關係人角色
 股東	長期價值的共建者，提供資金支持堡達代理權取得，關注產品線的代理穩定性、財務收益及 ESG 風險控管，透過董事會參與重大決策。
 經營者	資源整合的決策中樞，制定代理策略、維繫原廠關係，平衡短期業績與永續轉型，直接影響供應鏈韌性與客戶服務模式。
 工作者	技術與服務的第一線樞紐，涵蓋業務專員、技術支援、倉儲物流，其專業度直接影響「代理商」的市場信譽。
 客戶	技術需求的反饋端，主要為電子製造商，依賴堡達提供高可靠性電容與即時供貨，並要求低碳供應鏈等文件以符合終端品牌稽核。
 供應商	技術與貨源的命脈，以『松下產業』體系為核心，技術迭代與供貨穩定將提升市場競爭力。
 監管機構	合規營運的把關者，包括經濟部國貿局（出口許可）、環保署（廢棄電子元件處理）、IECQ 認證單位，確保代理產品符合國際規範（如歐盟 REACH/ 日本 PSE 標章）。
 法人機構	外部專業的協力網，如銀行、CSR 顧問（協助編製永續報告書）、律師（代理合約審查），降低跨國貿易中的合規與營運風險。



3.2 衝擊分析

3.2.1 衝擊分析考量面

將考量兩個面向：一為 ESG 之正面與負面衝擊、二為利害關係人之正面與負面衝擊。在考量正面與負面衝擊時，將適時的考量「實際與潛在」、「短期與中長期」。其中「實際與潛在」將影響「永續議題」的風險評估方式，而「短期與中長期」將影響「永續議題」的後續補救或預防措施。此部分將在以下章節中說明之。

3.2.2 風險評估

儘管本公司依據永續經營脈絡決定了「永續議題」，然而每項「永續議題」之衝擊程度不同，以及實際與潛在的衝擊之廣度與深度不同（短期與中長期暫不予考量），因此本公司採取了風險評估流程來決定初步的「永續議題」。需特別聲明的是，本項風險評估僅針對負面衝擊項目，而不考量正面衝擊項目，原因是正面衝擊將作為本公司在 ESG 永續經營的目標。

3.2.2.1 實際衝擊的評估因子

實際衝擊評估因子為「嚴重性」，其嚴重性又可分為：

- ◆ **規模**：衝擊的嚴重程度。
- ◆ **範疇**：衝擊的廣泛程度。
- ◆ 無法補救的特徵。

本公司將針對上述的每項評估因子制定了明確的定義，並由 ESG 永續發展小組針對此項定義進行評估。

3.2.2.2 潛在衝擊的評估因子

潛在衝擊評估因子為「嚴重性」、「可能性」：

- ◆ **嚴重性**：同上所述。
- ◆ **可能性**：係指衝擊發生的機會。

3.2.3 決定永續議題

本公司「永續議題」的內容包含三個來源：

- ◆ **衝擊分析之永續議題**。
- ◆ **GRI 主題準則之議題**。

3.2.3.1 衝擊分析之永續議題

依據 2.5 之衝擊分析結果。

3.2.3.2 GRI 主題準則之議題

由本公司 ESG 永續發展小組進行篩選。

3.3 利害關係人議合

3.3.1 議合方式

本公司 ESG 永續發展小組所決定之「永續議題」將製作成問卷調查表尋求利害關係人的議合。其議合對象係針對第 3.1 節所鑑別之利害關係人發出問卷調查表，並針對「永續議題」分為「關注度」、「衝擊度」兩個維度進行議合。

準此，問卷調查表如下所示：

填寫方式：

- 請您針對以下各重大主題選擇您所關注的議題，如果您不選擇其中的重大議題，表示您完全不關注這個議題以及對您完全沒有衝擊。
 - 我們請您針對您所選擇的重大主題打分數，關注度是指您依據周遭環境的變化，您認為您應該關注這個議題；衝擊度是指對您而言，公司的經營可能對您的利益產生衝擊。
 - 當您選擇了某一個重大主題時，請您填寫「關注度」、「衝擊度」的分數。填寫分數的標準如下：
- 關注度：**1-10(分)，這是有所比較的，雖然您選擇了這個重大議題，但是對您而言，1分表示您關注度非常低、10分表示您關注度非常高，請您填上適當的分數。
- 衝擊度：**1-10(分)，這是有所比較的，雖然您選擇了這個重大議題，但是對您而言，1分表示對您來講衝擊度非常低、10分表示對您來講衝擊度非常高，請您填上適當的分數。
- 非常感謝您的填寫，我們將針對結果進行統計分析，針對您所選擇的重大議題具體展現在 ESG 企業永續報告之內。
 - 如果您在填寫中有任何疑問，或者您對以下的重大主題不了解其意義，可以聯絡：

填寫人員 / 單位：

填寫日期：

GRI 200 系列	201 經濟績效		202 市場定位		203 間接經濟衝擊		204 採購實務		205 反貪腐		206 反競爭行為		207 稅務	
	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度
GRI 300 系列	301 物料		302 能源		303 水與放流水		304 生物多樣性		305 碳排放		306 廢棄物		308 供應商環境評估	
	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度
GRI 400 系列	401 勞雇關係		402 勞資關係		403 職業安全衛生		404 訓練與教育		405 員工多樣化與平等機會		406 不歧視		407 強化自由與團體協商	
	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度
	408 童工		409 強迫與強制勞動		410 保全義務		411 原住民權利		413 當地社區		414 供應商社會評估		415 公共政策	
	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度
	416 顧客健康安全		417 行銷與標示		418 顧客隱私									
	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度	關注度	衝擊度

上述每項「永續議題」分為「關注度」、「衝擊度」進行問卷評分因子，並且定義評分方式為 1-10 分，分別是高度關注到低度關注、高度衝擊到低度衝擊。這將取決於利害關係人的考量。



3.3.2 議合狀況

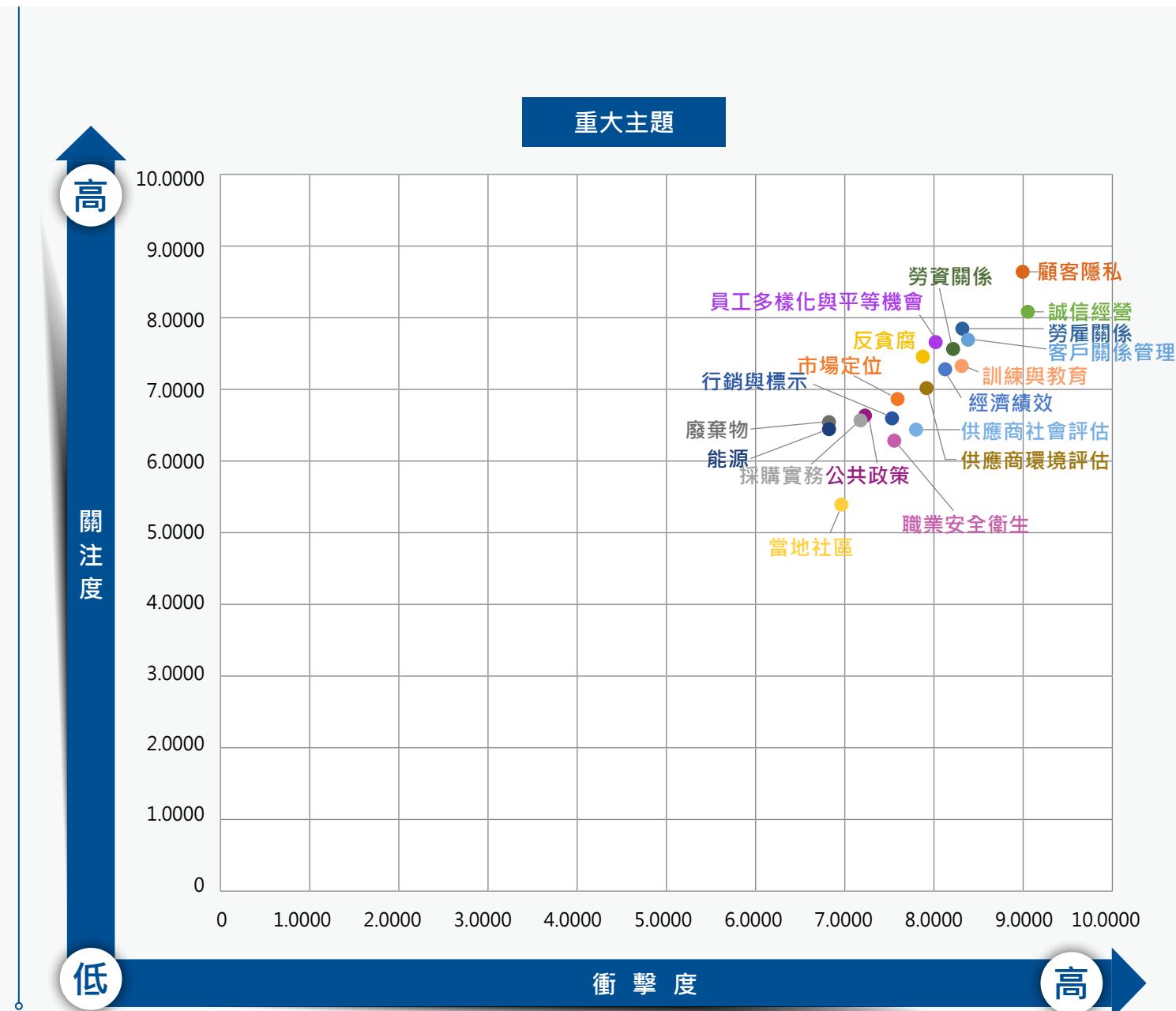
本公司發出問卷調查表之狀況如下所示：

產業產品別	發出問券份數	回收問卷份數	回收率
股東	7	7	100%
經營者	6	6	100%
工作者	13	13	100%
客戶	12	12	100%
供應商	5	5	100%
監管機構	1	1	100%
法人機構	8	8	100%
公協會	-	-	-
當地社區	-	-	-
公民團體	-	-	-
弱勢族群	-	-	-
其他	-	-	-
總計	52	52	100%

3.3.3 決定優先順序

依據回收之問卷調查表，本公司依據「關注度」、「衝擊度」進行統計分析。本公司界定「關注度」、「衝擊度」之平均分數同時 ≥ 8 分者為「重大議題」。其優先順序將以「重大性矩陣圖」展現，如下所示：

平均分數同時 ≥ 8 分者
為「重大議題」



3.4 決定與管理重大主題



3.4.1 決定重大主題

本公司 ESG 永續發展小組依據利害關係人議合結果決定重大主題，2024 年度決議之重大議題如下表所示：

項次	重大主題	平均關注度	平均衝擊度
1	客戶關係管理	8.3824	7.6970
2	誠信經營	9.0606	8.0625
3	勞雇關係 (GRI 401)	8.3158	7.8333
4	勞資關係 (GRI 402)	8.2105	7.5556
5	員工多樣化與平等機會 (GRI 405)	8.0000	7.6875
6	顧客隱私 (GRI 418)	9.0000	8.6250

由於本公司 2024 年是 ESG 永續報告書第二年，與 2023 年的 ESG 永續報告書重大主題揭露相比較：

項次	2023 年度重大主題	2024 年度重大主題
1	經濟績效 (GRI 201)	客戶關係管理
2	勞雇關係 (GRI 401)	誠信經營
3	勞資關係 (GRI 402)	勞雇關係 (GRI 401)
4	職業安全衛生 (GRI 403)	勞資關係 (GRI 402)
5	-	員工多樣化與平等機會 (GRI 405)
6	-	顧客隱私 (GRI 418)

3.4.2 SASB 行業準則

經 ESG 小組審議決議，本年度重大性主題鑑別將進行以下優化調整：首先，基於管理實務整合性考量，原勞雇關係 (GRI 401) 與勞資關係 (GRI 402) 兩項準則將統合為「勞資 / 勞雇關係」單一主題；其次，將客戶關係管理 (GRI 418) 與顧客隱私保護規範整合為「客戶權益與隱私管理」主題準則，以提升資訊整合效率。此外，基於 2024 年度本公司全面實施 ISO 14064-1 溫室氣體盤查作業，經評估後決議將「溫室氣體盤查」正式納入重大主題範疇，以符合國際環境管理標準並強化氣候變遷因應作為。

2024 年重大主題列表

項次	2024 年度重大主題
1	誠信經營
2	勞雇 / 勞資關係 (GRI401 / 402)
3	員工多樣化與平等機會 (GRI 405)
4	顧客隱私 / 客戶關係管理 (GRI 418)
5	溫室氣體盤查

本公司 ESG 永續報告書除了依循 GRI 架構編撰此報告書之外，亦依循了 SASB 6 (Sustainability Accounting Standard Board) 架構納入重大主題。

本公司永續發展小組依據 SASB 之 SICS (Sustainable Industry Classification System) 進行篩選，並決定屬於「多線及專業零售商與配銷商」類別。其涵蓋的永續議題包含：

零售及配銷之能源管理

資訊安全

勞動實務

勞工多元及包容性

產品取得、包裝與行銷

另外，SASB 有兩項活動指標一併在本報告書中予以揭露，包含：

零售地點及配銷中心之數量

零售空間及配銷中心之總面積

以此，SASB 五項重大主題將與 GRI 重大主題合併，如下所示：



優先順序	GRI 重大主題	SASB 重大主題	合併後重大主題	SASB 指標
1	誠信經營		誠信經營	
2	勞雇 / 勞資關係 (GRI401 / 402)	勞動實務	勞雇 / 勞資關係	CG-MR-310a.1 CG-MR-310a.2 CG-MR-310a.3
3	員工多樣化與平等機會 (GRI 405)	勞工多元及包容性	員工多樣化與平等機會	CG-MR-330a.1 CG-MR-330a.2
4	顧客隱私 / 客戶關係管理 (GRI 418)	資訊安全	資訊安全	CG-MR-230a.1 CG-MR-230a.2
5	溫室氣體盤查	零售及配銷之能源管理	溫室氣體與能源管理	CG-MR-130a.1
6		產品取得、包裝與行銷	產品取得、包裝與行銷	CG-MR-410a.1 CG-MR-410a.2 CG-MR-410a.3
		(1) 零售地點及配銷中心之數量		CG-MR-000.A
		(2) 零售空間及配銷中心之總面積		CG-MR-000.B

3.4.3 管理重大主題

循上述，本公司將以表格化方式針對每一項「重大主題」將作出適當之體現，如下所示：

★ 重大主題：誠信經營

管理方針及要素 重要性	管理衝擊 正 / 負面衝擊項目	管理方針目標執行績效 2024 年目標	管理方針的評量
			有效性評估
<p>誠信經營為企業永續發展的核心基礎，尤其作為國際品牌 Panasonic 及三洋 (Sanyo) 元件之正式代理商，在跨國供應鏈中扮演關鍵角色。其重要性體現於：</p> <p>1.供應鏈信賴度：代理業務涉及國際客戶與供應商合作，誠信風險管理直接影響品牌商譽及長期合作關係。</p> <p>2.法規遵循：兩岸三地及海外據點營運需符合各國《反貪腐法》《反托拉斯法》等規範（如台灣《公司法》、中國《反不正當競爭法》），避免法律責任。</p> <p>3.股東與客戶信任：電子元件市場競爭激烈，透明化管理可強化投資者信心及客戶黏著度。</p>	<p>負面衝擊：</p> <p>1.原廠授權爭議風險：因違反代理合約（如竄改產品流向、跨區串貨）導致松下 / 三洋原廠終止合作。</p> <p>2.供應鏈合規漏洞：次級供應商未落實衝突礦產（如鉭、鈷）追溯，影響客戶出貨至歐美品牌商。</p> <p>3.商業賄賂爭議：銷售端為搶單提供不當利益，遭監管機構調查（如中國反不正當競爭法）。</p> <p>正面衝擊：</p> <p>1.強化客戶信任度：透明供應鏈與合規紀錄，成為爭取車電 / 工控大廠訂單的關鍵優勢。</p> <p>2.降低跨國營運風險：統合兩岸三地子公司合規標準，減少因地方法規差異導致的罰款或業務中斷。</p>	<p>完善內控制度、建立舉報調查機制、誠信訓練宣導</p> <p>1.建立誠信風險的全面辨識與評估機制，並串連現有的內控制度、作業規章。</p> <p>2.受任人與實質控制者，不得直接或間接提供或接受任何不合理禮物、款待或其他不正當利益，藉以建立商業關係或影響商業交易行為。</p> <p>3.公司與其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象簽訂之契約，其內容應包含遵守誠信經營政策。</p>	<p>企業透過「量化指標」與「質化分析」雙軌並行，定期評估誠信經營管理方針的有效性，確保策略執行與目標達成。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 量化指標評估 • 內部控制 • 供應鏈管理 • 法規遵循 • 文化塑造 • 質化分析評估 • 內部訪談與問卷調查 • 外部稽核與標準比較 • 案例檢討與改善

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
策略	負面補救及預防措施	2024 年執行績效	申訴機制
<p>企業以「預防優先、動態監控」為策略主軸，建構三層次風險控管體系：</p> <p>1.風險辨識制度化：</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期評估代理業務中的潛在誠信風險（如商業賄賂、利益衝突、數據造假），並針對高風險地區（如新興市場據點）強化審查。 透過內部稽核與 Panasonic 供應商行為準則（Supplier Code of Conduct）對標，確保代理資格合規。 <p>2.合規文化內化</p> <ul style="list-style-type: none"> 將誠信條款納入員工績效指標，並建立匿名舉報機制（如跨國 Whistleblower 系統）。 針對高敏感職位（採購、業務）設計情境式培訓，深化道德決策意識。 <p>3.供應鏈透明化</p> <ul style="list-style-type: none"> 要求下游合作廠商簽署誠信協議，並透過區塊鏈技術追蹤元件來源，杜絕仿冒品流入。 與第三方機構（如台灣企業永續研訓中心、國際反貪腐組織）合作，定期取得合規認證。 	<p>1. 強化合約遵循機制 總部法務每季稽核各子公司出貨紀錄，比對原廠授權區域限制。</p> <p>2. 供應鏈溯源管理 要求次級供應商簽署《無衝突礦產承諾書》，並導入第三方驗證（如 RMI 平台）。</p> <p>3. 透明化銷售流程 中國 / 台灣子公司同步啟用數位報價平台，禁止現金交易與私人帳戶收付款。</p>	<p>定期辦理內部教育訓練</p>	<p>若有違反法令、規章或意圖利用職務取得不當利益，致影響公司權益者，請遵循以下管道進行舉報。</p> <p>1. 人事部門實體信箱 台北市中山北路二段 129 號 10 樓 堡達實業股份有限公司 人事課收</p> <p>2. 電子郵件信箱 louis@podak.com.tw</p>

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	2025 年目標	管理方針調整
<p>1. 誠信準則制定，統一全球據點行為標準，降低人治差異風險。</p> <p>2. 建立風險管理委員會，動態因應法規變動，提前部署合規措施。</p> <p>3. 數位化監控系統，即時識別潛在舞弊，縮短風險應變時效。</p> <p>4. 教育訓練，提升全員風險敏感度，避免無意識違規。</p> <p>5. 舉報與救濟機制，鼓勵內部監督，確保程序正義與公正性。</p> <p>6. 供應鏈盡職調查，預防供應鏈斷鏈與連帶法律責任。</p>	<p>1. 建置道德採購標準：公開《供應商行為準則》，優先採購已取得 RBA (責任商業聯盟) 認證的物流商定期舉辦「供應鏈永續論壇」，分享松下原廠的綠色生產規範。</p> <p>2. 區域化法遵協作：上海與深圳子公司成立「法規調和小組」，即時追蹤中國 RoHS 與歐盟 REACH 更新差異。</p>	<p>風險管理數位化升級、合規文化深化、供應鏈透明度提升、法規遵循強化</p> <p>中長期目標規劃</p> <p>1. 風險管理數位化升級</p> <ul style="list-style-type: none"> 完成全球據點 ERP 系統整合，導入 AI 驅動的誠信風險預警平台，實現異常交易自動偵測率達 90% 以上。 建立供應鏈區塊鏈追溯系統，確保 Panasonic 及三洋元件來源 100% 可追溯，杜絕仿冒品流入。 <p>2. 合規文化深化</p> <ul style="list-style-type: none"> 全員誠信教育訓練覆蓋率達 100%，並針對高風險職位（採購、業務、財務）完成至少 2 次情境式案例演練。 舉報平台使用率提升 30%，匿名舉報案件處理時效縮短至 14 天內。 <p>3. 供應鏈透明度提升</p> <ul style="list-style-type: none"> 對所有供應商實施「紅黃綠燈」分級管理，高風險供應商實地訪廠率達 100%。 與至少 3 家國際反貪腐組織（如 Transparency International）合作，取得供應鏈誠信認證。 <p>4. 法規遵循強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 完成兩岸三地及海外據點的法規遵循手冊更新，確保符合《歐盟企業永續盡職調查指令》(CSDDD) 及中國《數據安全法》等最新規範。 每年進行至少 1 次外部合規稽核，確保零重大違規事件。 	<p>1. 中長期調整方向：整合 ESG 誠信管理，將誠信指標納入供應鏈 ESG 評分系統，並推動「永續元件」標籤計畫，強化市場競爭力。</p> <p>2. 擴大國際間合作與國際反貪腐組織合作，參與全球誠信倡議，提升企業國際能見度。</p> <p>3. 文化轉型與人才培育：設立「誠信學院」數位學習平台，並將誠信績效納入高階主管薪酬考核，確保文化轉型落地。</p>
引用主題準則：			<ul style="list-style-type: none"> GRI 205 反貪腐 GRI 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 GRI 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動 GRI 206 反競爭行為 GRI 206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動

★ 重大主題：勞雇 / 勞資關係

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量		
			重要性		
			正 / 負面衝擊項目	2024 年目標	有效性評估
<p>作為跨國電子元件代理商，勞雇關係的穩定與和諧直接影響營運效率與企業聲譽，其重要性體現於：</p> <p>1.跨國法規遵循：兩岸三地及海外據點需符合各地《勞動基準法》（如台灣《勞基法》、中國《勞動合同法》、香港《僱傭條例》），避免勞資爭議及法律風險。</p> <p>2.員工留任與生產力：電子元件供應鏈高度依賴專業技術人才，良好的勞雇關係可降低流動率（目前行業平均流動率 15%），保障業務連續性。</p> <p>3.企業品牌價值：作為 Panasonic 代理商，需符合其《供應鏈人權政策》，維護負責任企業形象以爭取國際客戶訂單。</p>	<p>負面衝擊：</p> <ol style="list-style-type: none"> 跨地區勞動法規差異（如兩岸三地工時規範、社保制度）的合規風險。 疫情後供應鏈波動可能導致人力調配壓力。 高技術職缺（如電容器研發人員）的流動率。 <p>正面衝擊：</p> <ol style="list-style-type: none"> 長期穩定的勞資協商機制，提升員工滿意度與企業向心力。 跨區域據點（台、中、港）的多元文化融合優勢。 完善的員工福利制度（如優於法規的保險、子女教育補助）。 		<p>每季定期舉辦勞資會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。</p>	<p>1.量化指標追蹤 每年進行員工滿意度調查，評估勞資溝通機制與福利制度的有效性。</p> <ul style="list-style-type: none"> 追蹤關鍵人才流動率 質化分析評估 每季召開勞資協調會，檢視員工意見處理進度與改善措施成效。 透過離職面談與匿名申訴管道，分析潛在管理問題並提出對策。 <p>2.外部驗證</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期邀請第三方機構（如人力資源顧問公司）進行勞雇關係稽核，確保管理方針符合國際標準（如 ISO 30414）。 參與 Panasonic 集團的 CSR 評鑑，確保代理商的勞雇管理與原廠標準一致。 	

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
策略	負面補救及預防措施	2024 年執行績效	申訴機制
<p>1. 合規治理全球化</p> <ul style="list-style-type: none"> 依據國際勞工組織 (ILO) 核心公約，制定《全球勞工權益保障政策》，並針對高風險地區（如中國廠區）定期進行勞動條件稽查。 整合各地勞動法規差異，建立跨國勞動契約範本，確保最低工資、工時、休假等權益一致性。 <p>2. 雙向溝通機制化</p> <ul style="list-style-type: none"> 設立「勞資溝通委員會」，由員工代表、工會（如適用）及管理層組成，每季召開會議討論薪資福利、職場安全等議題。 推行匿名員工意見調查（每年 2 次），針對不滿率 > 15% 的項目（如加班頻率）制定改善計畫。 <p>3. 人才發展永續化</p> <ul style="list-style-type: none"> 設計職涯發展路徑與跨國輪調制度（如技術人員赴日本 Panasonic 總部受訓），提升員工技能與忠誠度。 推動「健康職場計畫」，結合 Panasonic ESG 資源導入心理健康支持系統。 	<p>1. 法規合規管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 設立區域法遵專責團隊，定期更新各地勞動法規差異對照表。 導入數位化勞動契約管理系統，確保合約條款符合當地法規。 <p>2. 人力彈性調配</p> <ul style="list-style-type: none"> 建立跨據點協作平台，動態調度技術支援人力。 與 Panasonic 原廠簽訂技術培訓合作，強化核心人才儲備。 <p>3. 勞資爭議預防</p> <ul style="list-style-type: none"> 每季舉辦勞資協調會，設置匿名申訴管道。 針對高流動率部門進行離職面談分析，改善管理措施。 	<p>勞資雙方代表透過會議鼓勵員工充分表達自己的意見，也讓公司可以多方聽取同仁的聲音，有效的溝通凝聚共識。</p> <p>請遵循以下管道進行舉報。</p> <p>1. 人事部門實體信箱 台北市中山北路二段 129 號 10 樓 堡達實業股份有限公司 人事課收</p> <p>2. 電子郵件信箱 louis@podak.com.tw</p>	

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	2025 年目標	管理方針調整
<p>1. 訂定勞動政策手冊，確保跨國據點的合規，降低勞檢罰款風險。</p> <p>2. 建立勞資溝通平台，提升溝通透明度，預防集體爭議事件。</p> <p>3. 彈性福利制度，提高員工滿意度，目標留任率$\geq 85\%$。</p> <p>4. 建立職安管理系統，保障員工安全，符合Panasonic供應鏈安全標準。</p> <p>5. 提出人才培育計畫，來強化技術團隊穩定性，支持業務擴張需求。</p> <p>6. 進行心理健康支援，降低職場burnout比例，提升生產力。</p>	<p>1. 文化融合強化：</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期舉辦跨據點文化交流活動（如台幹與陸籍員工協作專案）。 設置「多元共融委員會」，推動無歧視職場政策。 <p>2. 福利制度優化：</p> <ul style="list-style-type: none"> 將 ESG 指標納入主管績效考核，連結員工福利預算分配。 針對關鍵人才提供「留任獎勵計畫」（如股權分配、進修補助）。 <p>3. 溝通機制深化：</p> <ul style="list-style-type: none"> 運用數位平台（如企業內部 APP）即時收集員工意見。 每年發布《勞雇關係透明度報告》，向董事會提報改善進度。 	<p>1. 法規合規化</p> <p>2. 提升員工滿意度</p> <p>3. 多元共融的文化建立</p> <p>4. 福利與培訓制度健全</p> <p>5. 勞資溝通管道通順</p> <p>中長期目標規劃</p> <p>1. 法規合規</p> <ul style="list-style-type: none"> 2030 年前完成「全球勞動法規合規管理系統」建置，涵蓋未來擴展的新據點。 每年進行一次外部法規合規稽核，確保零違規紀錄。 <p>2. 員工滿意度化</p> <ul style="list-style-type: none"> 2030 年員工滿意度調查分數提升至 90 分以上。 關鍵人才流動率降低至 5% 以下，並建立「人才留任指數」追蹤機制。 <p>3. 多元共融</p> <ul style="list-style-type: none"> 2030 年女性主管比例提升至 40%，並推動「性別平等領導力計畫」。 每年舉辦 5 場跨據點文化交流活動，達成 100% 員工參與率。 <p>4. 福利與培訓</p> <ul style="list-style-type: none"> 2030 年前完成「員工終身學習計畫」，提供每位員工每年至少 40 小時培訓時數。 擴大福利制度至「綠色福利」，如補助員工購買節能家電、提供低碳通勤補助。 <p>5. 勞資溝通</p> <ul style="list-style-type: none"> 2030 年前導入 AI 驅動的員工意見分析系統，即時掌握員工需求與潛在風險。 每年發布《勞雇關係透明度報告》，並通過第三方認證。 <p>6. 永續人才發展</p> <ul style="list-style-type: none"> 與 Panasonic 集團合作，推動「永續技術人才培育計畫」，培養電容器研發與綠色技術人才。 2030 年前建立「永續領導力學院」，培養至少 50 位具備 ESG 思維的中高階主管。 	<p>1. 動態調整機制：</p> <ul style="list-style-type: none"> 依據員工滿意度調查結果與流動率數據，每年調整福利制度與培訓計畫。 針對高流動率部門（如技術研發單位），制定專屬留任計畫（如技術股權分配）。 <p>2. 區域差異化管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 依據各地勞動法規與文化差異，調整管理方針（如中國據點強化社保合規，台灣據點推動彈性工時）。 針對跨區域員工調動，制定「文化適應支援計畫」，降低文化衝突風險。 <p>3. 技術驅動優化：</p> <ul style="list-style-type: none"> 導入 AI 驅動的員工意見分析系統，即時掌握員工需求與潛在風險。 運用數位學習平台，提供客製化培訓課程，提升員工技能與滿意度。 <p>4. 永續目標對接：</p> <ul style="list-style-type: none"> 將勞雇管理方針與企業 ESG 目標結合（如提升女性主管比例）。 定期檢視管理方針是否符合國際永續標準。
引用主題準則：	<ul style="list-style-type: none"> GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞資關係 	SASB 準則： <ul style="list-style-type: none"> CG-MR-310a.1 CG-MR-310a.2 CG-MR-310a.3 	

★ 重大主題：員工多樣化與平等機會

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
			重要性
	正 / 負面衝擊項目	2024 年目標	有效性評估
<p>1. 創新與競爭力：多元化的團隊能帶來不同觀點與創意，提升問題解決能力與市場反應速度，尤其在電子元件產業中，技術創新是競爭關鍵。</p> <p>2. 法規遵循：兩岸三地及海外據點需符合各地平等就業法規（如台灣《性別工作平等法》、中國《就業促進法》、香港《種族歧視條例》），避免法律風險。</p> <p>3. 企業形象與人才吸引：作為Panasonic 代理商，需符合其《供應鏈人權政策》中的多元化要求，以維護國際品牌形象並吸引優秀人才。</p> <p>4. 員工滿意度與留任率：提供平等機會與包容性環境，能提升員工歸屬感與忠誠度，降低流動率（目前行業平均流動率 15%）。</p>	<p>負面衝擊：</p> <ol style="list-style-type: none"> 文化衝突風險，跨國據點可能因文化差異產生溝通障礙。 管理成本增加，多元化培訓與制度調整需投入額外資源。 初期執行阻力，部分員工可能對政策變革產生抗拒。 <p>正面衝擊：</p> <ol style="list-style-type: none"> 提升創新能力，多元團隊帶來更廣泛的市場洞察與創意。 強化企業形象，符合國際品牌（如Panasonic）ESG 要求，提升客戶信任。 吸引多元人才，多元化政策有助吸引優秀人才，降低招聘成本。 	<p>為保障同仁人權及各式權益，設有性騷擾防治措施、申訴及調查處理辦法、檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法等，員工可透過信箱、勞資會議反映，亦可直接向高階主管申訴，落實勞工人權，建立友善工作環境。近年本公司無任何歧視案件。</p>	<p>1. 量化指標追蹤</p> <ul style="list-style-type: none"> 多元化招聘，女性員工比例和多元背景員工比例。 公平晉升，女性主管比例和晉升率性別的差異。 員工滿意度，多元共融相關指標滿意度和關鍵人才留任率。 培訓成效，全員多元共融培訓完成率和管理層無意識偏見課程完成率。 <p>2. 質化分析評估</p> <ul style="list-style-type: none"> 員工意見調查，每年進行全員匿名調查，了解員工對多元共融政策的感受（如公平感、歸屬感），並針對不滿率 $> 15\%$ 的項目（如晉升透明度）制定改善計畫。 焦點團體訪談，定期與多元背景員工（如女性、新住民、LGBTQ+）進行深度訪談，識別政策執行痛點（如跨文化溝通障礙）。 外部標竿比較，與Panasonic集團其他代理商及業界標竿企業（如台達電）進行多元化指標對標，找出管理落差。

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
策略	負面補救及預防措施	2024 年執行績效	申訴機制
<p>以「包容性文化、公平機會、多元發展」為核心策略，建構三層次管理體系：</p> <p>1.政策制度化：制定《全球多元化與平等機會政策》，明定禁止歧視條款（如性別、年齡、種族、宗教），並納入員工手冊與供應商行為準則。</p> <p>2.數據驅動管理：定期統計員工多元化指標（如性別比例、年齡分布、國籍比例），並針對低於目標的項目（如女性主管比例）制定改善計畫。</p> <p>3.文化與能力建設：推動「多元共融」培訓計畫，提升全員意識與敏感度，並針對管理層設計「無意識偏見」（Unconscious Bias）課程。</p>	<p>1.文化衝突風險：</p> <ul style="list-style-type: none"> 提供跨文化溝通培訓，並設立「文化調解員」角色。 定期舉辦團隊活動（如跨據點交流計畫）。 <p>2.管理成本增加：</p> <ul style="list-style-type: none"> 將多元化目標納入年度預算規劃，並爭取Panasonic ESG 補助資源。 透過數位化工具（如線上培訓平台）降低執行成本。 <p>3.初期執行阻力：</p> <ul style="list-style-type: none"> 高階主管以身作則參與多元化活動，並透過內部溝通管道宣導政策價值。 設立「多元化獎勵機制」，表彰積極參與的團隊與個人。 	<p>2024 年執行績效</p> <ol style="list-style-type: none"> 公司依職位聘用具備相關職能之人才，不因國籍、種族、性別、殘疾狀況、婚姻狀況、政治立場等而有差別待遇；並依性別平等工作法、相關勞動法規制定工作規則，禁止強迫勞動、杜絕任何職場霸凌、歧視、騷擾等行為且注重人權，並依據相關法令保障員工權益。 公司對於每一位離職申請者，人事單位與部門主管進行確認並安排離職面談，瞭解同仁的離職原因，以進行人力慰留與員工關懷，期望透過公司穩健經營及完善的薪酬福利，讓員工對公司的未來深具信心，提升員工忠誠度及留任率。 公司為了鼓勵同仁建立持續運動的習慣，共同打造健康、活力職場，今年規劃為每位同仁撥出一千元運動補助金，用於參加各項運動課程與賽事（例如：馬拉松賽事、登山健走賽事、健身中心課程、瑜珈、彈簧跳床課程...等），並增進同仁之間的工作默契。共計 13 人申請。 	<p>1. 人事部門實體信箱 台北市中山北路二段 129 號 10 樓 堡達實業股份有限公司 人事課收</p> <p>2. 電子郵件信箱 louis@podak.com.tw</p>

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	2025 年目標	管理方針調整
<p>1. 多元化招聘：與多元背景的招聘平台合作（如女性工程師社群、新住民就業服務站），並設定年度招聘目標。</p> <p>2. 公平晉升機制：導入透明化的績效評估系統，確保晉升標準一致（如技術能力、領導潛力），並定期檢視晉升數據（如性別比例）。</p> <p>3. 彈性工作制度：提供遠距辦公、彈性工時選項（如育兒員工可選擇早九晚五），並針對高潛力女性員工設計「職涯重返計畫」。</p> <p>4. 多元共融培訓：每年舉辦≥ 4場多元共融工作坊（如跨文化溝通、性別平等），並將課程完成率納入主管績效考核。</p> <p>5. 員工資源團體：成立多元背景的員工社群（如女性領導力網絡、LGBTQ+ 友善小組），提供交流與mentorship機會。</p> <p>6. 多元化指標追蹤：定期發布多元化報告（如性別比例、晉升率、留任率），並與Panasonic供應鏈標準對標。</p>	<p>1. 提升創新能力：</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期舉辦跨部門腦力激盪會議，鼓勵多元觀點交流。 設立「創新獎金」，獎勵由多元化團隊提出的成功提案。 <p>2. 強化企業形象：</p> <ul style="list-style-type: none"> 將多元化成果納入ESG報告與官網揭露，並參與外部評比（如台灣性別平等獎）。 與Panasonic合作舉辦多元化論壇，分享最佳實踐。 <p>3. 吸引多元人才：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續優化招聘流程，確保公平與包容性。 針對多元背景員工設計專屬職涯發展計畫，提升留任率。 	<p>2025 年目標</p> <p>中長期目標規劃</p> <p>1. 多元化領導</p> <ul style="list-style-type: none"> 高階主管多元化：女性高階主管比例提升至40%，並至少有一位來自多元背景的高階主管。 全球人才庫擴展：與國際多元招聘平台合作，確保每年招聘至少15%來自多元背景的員工。 <p>2. 包容性職場</p> <ul style="list-style-type: none"> 全員每年至少接受8小時多元共融培訓課程。 <p>3. 數據治理與透明</p> <ul style="list-style-type: none"> 多元化數據公開：每年發布多元化與平等機會報告，涵蓋全球據點數據。 員工滿意度與留任率：員工滿意度調查中，多元共融相關指標滿意度達90%以上，關鍵人才留任率提升至85%。 <p>4. 供應鏈延伸管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 供應商多元化承諾：要求下游合作廠商簽署《多元化承諾書》，並將平等機會指標納入供應商評鑑（佔ESG評分20%）。 供應鏈多元化培訓：與Panasonic合作，每年為供應商提供至少2場多元共融培訓，參與率達80%。 	<p>根據有效性評估結果，堡達以「持續改善」為核心，動態調整員工多樣化與平等機會管理方針，確保與時俱進。</p> <p>1. 強化招聘多元化：針對多元背景員工比例偏低來擴大與多元招聘平台合作（如新住民就業服務站），並設定年度招聘目標（如身心障礙員工比例$\geq 1.5\%$）等。</p> <p>2. 優化晉升透明度：針對晉升率性別差異，導入AI驅動的績效評估系統，確保晉升決策客觀性，並公開晉升標準與流程。</p> <p>3. 深化培訓成效：針對培訓完成率不足（80%），推出數位學習平台（如「多元共融學院」），並將課程完成率納入主管績效考核。</p> <p>4. 高階主管多元化：針對女性高階主管比例偏低（25%），設計「女性領導力培育計畫」，並將多元化指標納入高階主管績效考核。</p> <p>5. 全球文化整合：針對跨國據點文化差異，推動「跨文化溝通培訓計畫」，並設立「文化調解員」角色，預防衝突。</p>
<p>引用主題準則：</p> <ul style="list-style-type: none"> GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 406 不歧視 	<ul style="list-style-type: none"> GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 406 不歧視 <p>SASB 準則：</p> <ul style="list-style-type: none"> CG-MR-330a.1 CG-MR-330a.2 		

★ 重大主題：資訊安全

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
重要性	正 / 負面衝擊項目	2024 年目標	有效性評估
<p>資訊安全是企業永續經營的關鍵要素，尤其作為 Panasonic 及三洋 (Sanyo) 元件之正式代理商，其重要性體現於：</p> <p>1.客戶資料保護：代理業務涉及大量客戶資訊（如訂單、技術規格），資訊外洩可能導致客戶信任度下降及法律責任。</p> <p>2.供應鏈安全：跨國供應鏈中，資訊系統需與 Panasonic 及其他合作夥伴對接，任何漏洞可能影響整體供應鏈運作。</p> <p>3.法規遵循：兩岸三地及海外據點需符合各地資安法規（如台灣《個人資料保護法》、中國《網絡安全法》、歐盟《一般資料保護規範》(GDPR)），避免罰款與營運中斷。</p> <p>4.企業聲譽維護：資訊安全事故可能嚴重損害企業形象，影響與國際客戶（如 Panasonic）的合作關係。</p>	<p>負面衝擊：</p> <p>1.初期投資成本高，因為資安技術（如防火牆、EDR）導入與維護需投入大量資源。</p> <p>2.員工適應有壓力，嚴格存取控制與培訓要求可能增加員工工作負擔。</p> <p>3.供應鏈執行阻力，因為供應鏈廠商可能因資安要求（如簽署承諾書）產生合作意願下降。</p> <p>正面衝擊：</p> <p>1.可以提升客戶信任度，完善的資安管理可增強客戶（如 Panasonic）信任，提升合作意願。</p> <p>2.強化供應鏈穩定性，供應鏈端到端資安防護可減少斷鏈風險，確保業務連續性。</p> <p>3.降低營運風險，有效預防資安事件，降低法律責任與財務損失。</p>	<p>1.重新審視資安技術是否有不足或過時。</p> <p>2.提升員工資安危機意識。</p> <p>3.提升資訊詐騙觀念。</p> <p>4.法規遵循與認證。</p>	<p>1.量化指標追蹤</p> <ul style="list-style-type: none"> 系統安全性的關鍵是系統保護率和高風險漏洞修復率。 提高員工資安意識，全員培訓完成率和資安事件應變時間來評估。 供應鏈資安，用供應商合規率和供應鏈監控覆蓋率評估。 法規遵循，外部稽核合規率及資安事件年的降幅度。 <p>2.質化分析評估</p> <ul style="list-style-type: none"> 員工意見調查，每年進行全員匿名調查，了解員工對資安政策的感受（如操作便利性、培訓效果），並針對不滿率 $> 15\%$ 的項目（如密碼管理）制定改善計畫。 資安事件檢討，針對重大資安事件（如釣魚攻擊）進行根本原因分析（Root Cause Analysis），並將改善措施納入政策修訂。 外部標竿比較，委託第三方機構進行合規稽核，並與 Panasonic 集團其他代理商進行標竿比較，識別管理落差。

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量		
			策略		
			負面補救及預防措施	2024 年執行績效	申訴機制
<p>以「預防為主、快速應變、持續改善」為核心策略，建構三層次資安管理體系：</p> <p>1.風險辨識與評估：</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期進行資安風險評估（如供應鏈漏洞、社交工程攻擊），並針對高風險據點（如中國廠區）強化防護。 與 Panasonic 供應鏈安全標準對標，確保資訊系統合規。 <p>2.技術與制度防護：</p> <ul style="list-style-type: none"> 導入先進資安技術，並制定嚴格的存取控制政策。 建立資安事件通報與應變機制（Incident Response Plan），確保事故發生時能快速處理。 <p>3.文化與能力建設：</p> <ul style="list-style-type: none"> 推動全員資安意識培訓，並針對高風險職位（如 IT、財務）設計情境式演練。 設立「資安文化日」，透過活動與競賽提升員工參與度。 	<p>1.初期投資成本高：</p> <ul style="list-style-type: none"> 將資安投資納入年度預算規劃，並爭取 Panasonic 供應鏈安全補助資源。 採用分階段導入策略（如優先保護高風險據點），降低一次性支出壓力。 <p>2.員工適應壓力：</p> <ul style="list-style-type: none"> 提供資安工具使用培訓與技術支援，減少操作困難。 設計彈性資安政策（如分級存取權限），避免過度限制影響工作效率。 <p>3.供應鏈執行阻力：</p> <ul style="list-style-type: none"> 與供應商合作舉辦資安培訓，提升其防護能力與合作意願。 提供資安認證輔導（如 ISO 27001），協助供應商降低合規成本。 	<ul style="list-style-type: none"> 原資安設備風險評估。 資安設備完善並確保，防火牆、防毒軟體病毒碼持續更新。 資安設備軟體確保前端，用戶端完善規畫。 資安危機意識的提升：定期與不定期宣導資訊安全的重要觀念。 分享資安與詐騙案例解析。 	<ul style="list-style-type: none"> 設立資訊安全專責小組。 建立資安異常通報管道明確指定負責人員。 建立資安通報流程，並記錄必要時進行案例情資分享。 加入資安聯防團隊。 建立資安聯防管道，與政府企業進行資安情資分享。 		

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	2025 年目標	管理方針調整
<p>1. 資安政策制定：依據 ISO 27001 標準及 Panasonic 供應鏈安全要求，制定《全球資訊安全政策》，明定資料分類、存取權限、密碼管理等規範。</p> <p>2. 技術防護措施：導入防火牆、入侵偵測系統 (IDS)、端點防護 (EDR) 等技術，並定期進行滲透測試與弱點掃描。</p> <p>3. 資安事件應變：建立資安事件通報流程（如 24 小時通報熱線），並每半年進行應變演練（如勒索軟體攻擊情境）。</p> <p>4. 員工培訓計畫：每年舉辦≥4 場資安意識培訓（如釣魚郵件辨識、社交工程防範），並針對 IT 人員提供進階技術課程。</p> <p>5. 供應鏈安全管理：要求下游合作廠商簽署《資安承諾書》，並將資安指標納入供應商評鑑（佔 ESG 評分 10%）。</p>	<p>1. 提升客戶信任度： • 定期發布資安管理成果（如年度 ESG 報告），並取得國際認證（如 ISO 27001）。</p> <p>• 與 Panasonic 合作舉辦資安論壇，分享最佳實踐。</p> <p>2. 強化供應鏈穩定性： • 建立供應鏈資安監控平台，即時偵測潛在風險（如漏洞通報）。</p> <p>• 針對高風險供應商實施定期稽核，確保合規性。</p> <p>3. 降低營運風險： • 設立資安風險管理委員會，每季檢視資安指標（如事件發生率）。</p> <p>• 將資安績效納入高階主管考核，確保政策落實。</p>	<p>1. 技術防護升級。 2. 員工資安危機意識提升。 3. 提升供應鏈資安管理。</p> <p>4. 法規遵循與認證。 5. 評估 2025 年 AI 應用風險與防護。 6. 加強員工資料備份觀念。</p> <p>中長期目標規劃</p> <p>1. 技術創新與自動化 • AI 驅動資安：導入 AI 驅動的威脅偵測與回應系統 (AI-Driven Threat Detection and Response)，實現資安事件自動化處理率達 90%。</p> <p>• 區塊鏈應用：利用區塊鏈技術確保供應鏈數據完整性與可追溯性，目標覆蓋率達 100%。</p> <p>2. 資安文化深化 • 全員資安意識：全員每年至少接受 8 小時資安培訓，並將課程完成率納入績效考核。</p> <p>• 資安文化日：每年舉辦「資安文化日」活動，透過競賽與工作坊提升員工參與度。</p> <p>3. 供應鏈端到端安全 • 供應鏈認證：與 Panasonic 合作開發「供應鏈資安認證計畫」，確保合作夥伴 100% 通過 ISO 27001 認證。</p> <p>• 供應鏈風險預警：建立供應鏈資安風險預警系統，實現潛在威脅（如漏洞通報）即時偵測率達 95%。</p> <p>4. 國際領導地位 • 資安標準制定：參與國際資安標準制定（如 ISO/IEC 27032），並分享最佳實踐。</p> <p>• 取得國際資安認證（如 SOC 2、CSA STAR），並成為 Panasonic 供應鏈中的資安示範企業。</p>	<p>根據有效性評估結果，堡達以「持續改善」為核心，動態調整資訊安全管理方針，確保與時俱進。</p> <p>1. 強化技術防護：針對關鍵系統保護率不足 (85%)，導入零信任架構 (Zero Trust Architecture)，並擴大端點防護 (EDR) 應用範圍。優化晉升透明度：針對晉升率性別差異，導入 AI 驅動的績效評估系統，確保晉升決策客觀性，並公開晉升標準與流程。</p> <p>2. 優化員工培訓：針對培訓完成率偏低 (80%)，推出數位學習平台（如「資安學院」），並將課程完成率納入主管績效考核。</p> <p>3. 深化供應鏈管理：針對供應商合規率不足 (70%)，與 Panasonic 合作開發「供應鏈資安認證計畫」，並提供技術支援。</p> <p>4. AI 驅動資安管理：導入 AI 驅動的威脅偵測與回應系統 (AI-Driven Threat Detection and Response)，實現資安事件自動化處理率達 90%。</p> <p>5. 供應鏈端到端安全：建置供應鏈資安風險預警平台，透過即時監控與分析，達成潛在威脅（如漏洞通報）的偵測率 95% 以上，以降低供應鏈中斷風險。</p>
引用主題準則：	• GRI 418 客戶隱私	SASB 準則： • CG-MR-230a.1 • CG-MR-230a.2	

★ 重大主題：溫室氣體與能源管理

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量		
			重要性		
			正 / 負面衝擊項目	2024 年目標	有效性評估
<p>溫室氣體與能源管理對企業的永續發展至關重要，其重要性體現於：</p> <p>1. 環境責任：作為 Panasonic 供應鏈的一環，企業需響應全球減碳趨勢，降低碳足跡以符合國際環保標準（如《巴黎協定》）。</p> <p>2. 法規遵循：兩岸三地及海外據點需符合各地環保法規（如台灣《溫室氣體減量及管理法》、中國《碳排放權交易管理辦法》、歐盟《碳邊境調整機制》（CBAM）），避免罰款與營運風險。</p> <p>3. 成本節約：能源效率提升可降低營運成本（如電費），並減少對化石燃料的依賴。</p> <p>4. 企業形象與競爭力：良好的能源管理與減碳表現可提升企業形象，吸引重視 ESG 的國際客戶（如 Panasonic）與投資者。</p>	<p>負面衝擊：</p> <p>1. 初期投資成本高，因為節能設備（如太陽能板）與技術導入需投入大量資源。</p> <p>2. 員工適應有壓力，節能政策（如溫度控制）可能增加員工工作負擔。</p> <p>3. 供應鏈執行阻力，供應鏈廠商可能因減碳要求（如簽署承諾書）產生合作意願下降。</p> <p>正面衝擊：</p> <p>1. 降低營運成本，節能措施（如設備升級）可減少電費支出。</p> <p>2. 提升企業形象，良好的減碳表現可吸引重視 ESG 的國際客戶（如 Panasonic）。</p> <p>3. 強化供應鏈韌性，供應鏈減碳管理可降低斷鏈風險，確保業務連續性。</p>	<p>自 2023 年起，我們按照國際標準 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準查證方法學，在顧問公司輔導下，以合併財報為邊界，進行溫室氣體範疇一及範疇二部分類別之盤查。2023 年堡達合併公司的溫室氣體排放情形為：範疇一排放為 111.70 公噸 CO₂e、範疇二排放為 84.00 公噸 CO₂e。2024 年堡達合併公司的溫室氣體排放情形為：範疇一排放為 99.1486 公噸 CO₂e、範疇二排放為 80.2954 公噸 CO₂e。2024 年較去年同期少 16.256 公噸 CO₂e，減碳率為 8.3%。</p>	<p>1. 量化指標追蹤</p> <ul style="list-style-type: none"> • 碳排放量（範疇一、二）較基準年減少 10%。 • 再生能源使用率較基準年減少 10%。 • 能源消耗強度（每單位營收能耗）較基準年降低 15%。 • 節能設備覆蓋率 100%。 • 供應商合規率 80%。 • 員工參與培訓完成率 80%。 <p>2. 質化分析評估</p> <ul style="list-style-type: none"> • 每年進行全員匿名調查，了解員工對節能減碳政策的感受（如操作便利性、培訓效果），並針對不滿率 > 15% 的項目（如溫度控制）制定改善計畫。 • 節能專案檢討，針對重大節能專案（如太陽能板安裝）進行成效評估，識別執行痛點（如技術限制、成本壓力）。 • 外部稽核與標竿比較，委託第三方機構進行碳盤查與能源管理稽核，並與 Panasonic 集團其他代理商進行標竿比較，找出管理落差。 		

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
			策略
以「節能減碳、綠色轉型、永續成長」為核心策略，建構三層次管理體系： 1. 數據驅動管理： <ul style="list-style-type: none">建立溫室氣體盤查與能源使用監控系統，定期追蹤碳排放與能源消耗數據。 2. 技術與設備升級： <ul style="list-style-type: none">導入節能設備（如 LED 照明、高效能空調），並推動再生能源應用（如太陽能發電）。與 Panasonic 合作開發低碳技術（如節能電容器），降低產品碳足跡。 3. 文化與能力建設： <ul style="list-style-type: none">推動全員節能意識培訓，並將減碳目標納入部門績效考核。設立「綠色創新獎」，鼓勵員工提出節能減碳提案。	1. 初期投資成本高： <ul style="list-style-type: none">將節能減碳投資納入年度預算規劃，並爭取政府補助（如台灣節能補助、綠色金融）。採用分階段導入策略（如優先升級高能耗據點），降低一次性支出壓力。 2. 員工適應壓力： <ul style="list-style-type: none">提供節能設備操作培訓與技術支援，減少操作困難。設計彈性節能政策（如分區溫度控制），避免過度限制影響工作效率。 3. 供應鏈執行阻力： <ul style="list-style-type: none">與供應商合作舉辦減碳培訓，提升其節能能力與合作意願。提供減碳技術輔導（如 ISO 14064-1 認證），協助供應商降低合規成本。	1. 減低耗材購買金額 2. 降低用電量與碳排放 3. 降低用水成本	1. 人事部門實體信箱 台北市中山北路二段 129 號 10 樓 堡達實業股份有限公司 人事課收 2. 電子郵件信箱 louis@podak.com.tw

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	2025 年目標	管理方針調整
<p>1. 溫室氣體盤查：每年進行範疇一、二、三碳排放盤查，並通過第三方驗證（如 ISO 14064）。</p> <p>2. 能源監控系統：導入智慧電表與能源管理系統（EMS），即時監控各據點能耗數據。</p> <p>3. 節能設備升級：更換老舊設備為高效能產品（如變頻空調、節能馬達），並導入 LED 照明。</p> <p>4. 再生能源應用：於合適據點（如台灣總公司、中國廠區）安裝太陽能板，目標再生能源使用率達 10%。</p> <p>5. 員工培訓計畫：每年舉辦≥4 場節能減碳培訓（如能源管理系統操作、低碳生活實踐）。</p> <p>6. 供應鏈減碳管理：要求下游合作廠商簽署《減碳承諾書》，並將碳排放指標納入供應商評鑑（佔 ESG 評分 15%）。</p>	<p>1. 降低營運成本：</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期追蹤節能成效（如電費降幅），並將節省成本回饋至員工福利或再投資。 設立「節能獎勵機制」，表彰積極參與的團隊與個人。 <p>2. 提升企業形象：</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期發布減碳成果（如年度 ESG 報告），並參與外部評比（如 CDP 碳揭露專案）。 與 Panasonic 合作舉辦減碳論壇，分享最佳實踐。 <p>3. 強化供應鏈韌性：</p> <ul style="list-style-type: none"> 建立供應鏈碳排監控平台，即時偵測潛在風險（如高碳排供應商）。 針對高風險供應商實施定期稽核，確保合規性。 	<p>1. 碳排放管理</p> <p>2. 能源效率提升</p> <p>3. 供應鏈減碳</p> <p>4. 員工參與與文化塑造</p> <p>中長期目標規劃</p> <p>1. 淨零碳排路徑</p> <ul style="list-style-type: none"> 碳中和目標：達成範疇一、二碳中和，並推動範疇三減量，目標碳排放量較基準年（2023 年）減少 5%。 再生能源使用率提升至 5%，並探索綠電採購與儲能系統應用。 <p>2. 技術創新與數位化</p> <ul style="list-style-type: none"> 智慧能源管理：導入 AI 驅動的能源優化系統，實現能耗預測與自動調節，目標能源效率提升 5%。 低碳技術研發：與 Panasonic 合作開發低碳技術（如節能電容器），降低產品碳足跡。 <p>3. 供應鏈端到端減碳</p> <ul style="list-style-type: none"> 供應鏈碳中和：推動供應鏈端到端減碳，目標供應商碳排強度降低 5%。 供應鏈認證：與 Panasonic 合作開發「供應鏈減碳認證計畫」，確保合作夥伴 100% 通過 ISO 14064-1 認證。 <p>4. 國際領導地位</p> <ul style="list-style-type: none"> 碳權交易與抵換：參與國際碳權交易（如台灣碳權交易所），並推動碳抵換專案（如植樹計畫）。 企業形象提升：取得國際減碳認證（如 CDP A 級評等），並成為 Panasonic 供應鏈中的減碳示範企業。 	<p>根據有效性評估結果，企業以「持續改善」為核心，動態調整溫室氣體與能源管理方針，確保與時俱進。</p> <p>1. 淨零碳排路徑：針對碳排放量減少幅度不足（5%），制定淨零碳排路徑圖，並探索碳權交易與抵換專案（如植樹計畫）。</p> <p>2. AI 驅動能源管理：導入 AI 驅動的能源優化系統，實現能耗預測與自動調節，目標能源效率提升 5%。</p> <p>3. 供應鏈端到端減碳：建立供應鏈碳排風險預警系統，實現潛在風險（如高碳排供應商）即時偵測率達 95%。</p>
引用主題準則：	<ul style="list-style-type: none"> GRI 302：能源 GRI 305：排放 GRI 306：廢棄物 GRI 308：供應商環境評估 	SASB 準則：	<ul style="list-style-type: none"> CG-MR-130a.1

★ 重大主題：產品取得、包裝與行銷

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量		
			重要性		
			正 / 負面衝擊項目	2024 年目標	有效性評估
<p>產品取得、包裝與行銷管理對企業的永續發展至關重要，其重要性體現於：</p> <p>1.環境責任：作為 Panasonic 及三洋 (Sanyo) 元件之正式代理商，需確保產品取得與包裝符合環保標準，減少資源浪費與環境衝擊。</p> <p>2.法規遵循：兩岸三地及海外據點需符合各地環保法規（如台灣《廢棄物清理法》、中國《固體廢物污染環境防治法》、歐盟《包裝與包裝廢棄物指令》），避免罰款與營運風險。</p> <p>3.客戶滿意度：環保包裝與綠色行銷可提升客戶滿意度，並符合國際客戶（如 Panasonic）的 ESG 要求。</p> <p>4.企業形象與競爭力：良好的產品管理與行銷策略可強化企業形象，吸引重視永續的客戶與投資者。</p>	<p>負面衝擊：</p> <ol style="list-style-type: none"> 環保包裝材料與綠色採購可能增加初期成本。 供應鏈執行阻力，供應鏈廠商可能因環保要求（如簽署承諾書）產生合作意願下降。 員工適應壓力，員工需適應新的包裝與行銷流程，可能增加工作負擔。 <p>正面衝擊：</p> <ol style="list-style-type: none"> 提升客戶滿意度，環保包裝與綠色行銷可提升客戶（如 Panasonic）滿意度。 強化企業形象，良好的產品管理與行銷策略可強化企業形象，吸引重視永續的客戶與投資者。 降低環境衝擊，綠色採購與廢棄物減量可減少資源浪費與環境衝擊。 	<p>堡達各項產品皆依客戶需求客製化，尺寸、包裝要求也各異，響應循環經濟。</p>	<p>1.量化指標評估</p> <ul style="list-style-type: none"> 綠色採購比例，$\geq 80\%$。供應商環保評鑑覆蓋率 $\geq 100\%$。 包裝廢棄物年減量 $\geq 10\%$。包裝回收率 $\geq 90\%$。 綠色產品銷售比例 $\geq 50\%$。客戶參與率 $\geq 30\%$。 全員培訓完成率 $\geq 100\%$。綠色創新提案採納數 ≥ 5 項。 <p>2.質化分析評估</p> <ul style="list-style-type: none"> 員工意見調查，每年進行全員匿名調查，了解員工對環保政策的感受（如操作便利性、培訓效果），並針對不滿率 $> 15\%$ 的項目（如包裝流程）制定改善計畫。 供應商訪談，定期與供應商進行深度訪談，識別環保政策執行痛點（如成本壓力、技術限制）。 客戶滿意度調查，針對客戶進行滿意度調查，了解其對環保包裝與行銷策略的反饋，並針對不滿率 $> 10\%$ 的項目（如包裝設計）制定改善計畫。 		

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
			策略
<p>以「綠色採購、環保包裝、永續行銷」為核心策略，建構三層次管理體系：</p> <p>1. 綠色採購與供應鏈管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 優先採購符合環保標準的產品，並與供應商合作推動綠色供應鏈。 定期評估供應商的環境表現（如碳排、廢棄物管理），並將環保指標納入供應商評鑑。 <p>2. 環保包裝與廢棄物減量：</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用可回收、可降解的包裝材料，並減少過度包裝。 推動包裝廢棄物回收計畫，目標包裝廢棄物年減量達 10%。 <p>3. 永續行銷與客戶溝通：</p> <ul style="list-style-type: none"> 將環保理念融入行銷策略（如綠色產品標籤、低碳運輸方案），並定期發布永續報告。 與客戶合作推動產品回收與再利用計畫，提升客戶參與度。 	<p>1. 初期投資成本高：</p> <ul style="list-style-type: none"> 將環保投資納入年度預算規劃，並爭取政府補助（如台灣環保補助、綠色金融）。 採用分階段導入策略（如優先更換高用量包裝材料），降低一次性支出壓力。 <p>2. 供應鏈執行阻力：</p> <ul style="list-style-type: none"> 與供應商合作舉辦環保培訓，提升其環保能力與合作意願。 提供環保認證輔導，協助供應商降低合規成本。 <p>3. 員工適應壓力：</p> <ul style="list-style-type: none"> 提供環保包裝操作培訓與技術支援，減少操作困難。 設計彈性環保政策（如分階段導入），避免過度限制影響工作效率。 	<p>堡達出貨之包材（紙箱）、棧板及保護貨品填充料盡量使用進貨原箱與既有材料，以實踐循環經濟模式。</p>	<p>1. 採購部門實體信箱 台北市中山北路二段 129 號 10 樓 堡達實業股份有限公司 採購課收</p> <p>2. 電子郵件信箱 service@podak.com.tw</p>

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
管理做法與目的	正面衝擊管制措施	2025 年目標	管理方針調整
<p>1. 綠色採購政策：制定《綠色採購指南》，優先採購符合環保標準的產品（如無鉛電容器），並定期審核供應商環境表現。</p> <p>2. 環保包裝設計：採用可回收材料（如紙質包裝）與簡化包裝設計，目標包裝廢棄物年減量達 10%。</p> <p>3. 廢棄物管理計畫：推動包裝廢棄物回收計畫，並與回收廠商合作確保廢棄物妥善處理。</p> <p>4. 永續行銷策略：將環保理念融入行銷活動（如綠色產品標籤、低碳運輸方案），並定期發布永續報告。</p> <p>5. 客戶參與計畫：與客戶合作推動產品回收與再利用計畫（如舊元件回收），並提供環保獎勵（如折扣券）。</p> <p>6. 供應鏈綠色轉型：要求下游合作廠商簽署《綠色承諾書》，並將環保指標納入供應商評鑑（佔 ESG 評分 20%）。</p>	<p>1. 提升客戶滿意度：</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期發布環保管理成果（如年度 ESG 報告），並取得國際認證（如 FSC 認證）。 與 Panasonic 合作舉辦環保論壇，分享最佳實踐。 <p>2. 強化企業形象：</p> <ul style="list-style-type: none"> 將環保理念融入行銷活動（如綠色產品標籤、低碳運輸方案），並定期發布永續報告。 參與外部評比（如台灣企業永續獎），提升企業能見度。 <p>3. 降低環境衝擊：</p> <ul style="list-style-type: none"> 建立環保指標追蹤系統（如包裝廢棄物減量、碳排降幅），並將績效納入高階主管考核。 推動供應鏈端到端環保管理，確保合作夥伴符合國際標準。 	<p>1. 綠色採購的比例提升。</p> <p>2. 將環保指標納入供應商評鑑。</p> <p>3. 採用可回收、可降解的包裝材料減量達 10%。</p> <p>4. 目標包裝回收率達 90%。</p> <p>5. 加強永續行銷與客戶溝通。</p> <p>6. 設立「綠色創新獎」，讓員工參與與文化塑造。</p>	<p>根據有效性評估結果，企業以「持續改善」為核心，動態調整產品取得、包裝與行銷管理方針，確保與時俱進。</p> <p>1. 供應鏈碳中和：推動供應鏈端到端減碳，目標供應商碳排強度降低 20%。</p> <p>2. 循環經濟實踐：實現包裝廢棄物零填埋，目標包裝回收率達 100%。</p> <p>3. 永續行銷領導地位：以永續行銷為核心，目標獲得國際環保認證（如 Cradle to Cradle 認證），並在 Panasonic 供應鏈中建立環保示範案例，提升企業在永續領域的影響力與領導地位。</p>
<p>引用主題準則：</p> <ul style="list-style-type: none"> GRI 301：物料 GRI 306：廢棄物 		<p>SASB 準則：</p> <ul style="list-style-type: none"> CG-MR-410a.1 CG-MR-410a.2 CG-MR-410a.3 	

3.4.4 揭露

在鑑別出重大議題後，堡達實業將進一步揭露重大議題所產生之風險衝擊以及未來因應對策，並在以下章節中予以描述。以達到並強化與利害關係人的溝通。

3.4.5 推動企業社會責任承諾

堡達實業以積極的態度檢視與推動企業社會責任，並將永續承諾推動整合於日常營運中，以確實呼應永續發展趨勢，對企業以至於社會的永續發展做出承諾。

為導引公司員工之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，訂定「道德行為準則」，以提供堡達實業全體同仁遵循，同時作為行動之指導原則。新進同仁由權責單位引導熟悉公司文化及行動規範，使公司所有活動均恪遵法律、環境、安全等相關的社會規範及標準。

堡達實業提供高品質、安全的產品，認為人才是公司最大的基石，除了維護公司內部員工權益，也確保供應商必須尊重員工，採用對環境負責的製造程序，提供安全的工作條件福祉。我們亦注重及確保包含供應商在內之員工的健康與安全、工作環境符合規範與否，持續提升供應鏈的社會與環境責任，積極掌握環境影響的風險與機會，以環境友善企業為目標持續邁進。

除了追求本身的永續經營之外，堡達實業因應業務發展需要，試圖選擇本業或支持不同的產業公司、協會及其他各種非營利組織，以強化與產業間或其他產業的情報交流，促進產業連結。



4

實踐誠信專業服務

- 4.1 遵循國際品質管理原則
- 4.2 強化客戶服務
- 4.3 客戶滿意度調查與客訴處理



4.1 遵循國際品質管理原則

本公司遵循且追求相關產業之產品規格，符合客戶需求，因此產品及服務品質普遍受到客戶之肯定。其中，針對少數之客戶抱怨案件，均能在本公司專業的領域裡展現解決問題的能力，並徹底解決客戶之相關問題，以達到長期合作之目標，並共創市場佔有率。

台灣松下產業科技股份有限公司（查詢 ESG 相關事項，日本 ESG 報告）



管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針的評量
對堡達實業的重要性	正 / 負面衝擊項目	2024 年目標	有效性評估
管理做法與目的	負面補救及預防措施	2024 年執行績效	申訴機制
堡達實業公司身為國內指標型企業，除追求利潤外，更有責任及義務與供應商夥伴一同承擔供應鏈永續責任。	正面實際衝擊 - 供應鏈管理得當	將供應商社會責任承諾書納入新增供應商審核要件	詳見下表供應鏈 ESG 風險管理及其執行情形。
策略 <ul style="list-style-type: none"> 增進採購績效，建立夥伴關係 建立安全意識，提升工作環境 共同承擔企業社會責任 		已將供應商社會責任承諾書納入新增供應商審核要件，達成率 80% (達標)	堡達實業公司備有集團稽核處舉報專線及官方網站意見信箱可供申訴
目標 <p>致力於與往來廠商開拓溝通管道，增進交流機會，以期共同達成符合環保、工安及人權之永續經營目標。</p>		<p>2025 年目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 研擬「供應商行為準則及品質要求自評表」，針對：勞工與人權 (S)、健康與安全 (S)、環境與資源 (E)、道德規範 (G) 及管理與品質 (G) 等五大管理面向之潛在風險，進行初步鑑別。 達成試行訪家數 2 家 完成現有供應商承諾書簽訂達成率 80% 	<p>管理方針調整</p> <p>對內定期進行供應商評鑑及工程施工考核，並針對結果提出討論並調整；對外則不定期舉行供應商交流會議針對不特定議題進行討論及分享。</p>
		<p>中長期目標規劃</p> <ul style="list-style-type: none"> 到廠稽核每年 2 家供應商，並研擬納入永續自評問卷實地稽核。依訪廠稽核之結果，建立與供應商交流平台，針對其不足之部分，將委請本公司相關專業人員提出建議並協助規劃。 在上述五大面向進行初步鑑別後，未來會針對鑑別結果進行統計，並研擬後面處置方式。 	

4.1.1 供應商合作狀況

2024 年度合作供應商如下表所示，本公司將與供應商充分合作達到互利原則，將敦促合作供應商逐步朝向 ESG 企業永續的經營邁進，同時，也要求供應商針對溫室氣體實施減碳，以共同達到 2050 年淨零排放目標。

項次	供應商名稱	提供之產品或服務	是否簽定合約 (YES/NO)	合作期間 (以合約為主，如有)
1	松下產業科技	代理合約	YES	25.04.01-26.03.31
2	飛力成都	倉儲合約	YES	22.01.01-25.12.31
3	飛力達越南	倉儲合約 (自動展延 1 年)	YES	24.12.01-25.11.30



4.1.2 承攬商合作狀況

儘管承攬商非本公司長期且固定之合作狀況，但本公司依然重視承攬商有關員工權益的保障，因此，除了要求各承攬商符合本公司之需求之外，亦充分要求承攬商必須充分遵守各項法令規章之要求，並不定期予以查核，達到互利共榮之目標。

項次	承攬商名稱	所承攬業務內容	是否簽定合約 (YES/NO)	合作期間 (以合約為主，如有)
1	金儀股份有限公司	影印機設備	是	五年 113/7~118/07
2	泰詮清潔公司	玻璃擦拭地毯清洗	否	每季一次
3	東杰空調股份有限公司	空調主機送風機保養	否	不定期



4.2 強化客戶服務

堡達實業的成長仰賴於客戶的信任，為創造客戶更大的價值，除了致力於提供良好的服務系統，定期檢視客戶端產品使用狀況，確保客戶產線順利運轉之外，堡達實業持續推動創新與改善，和客戶研發團隊緊密合作，共同開發最佳化產品，與客戶一同成長。



4.3 客戶滿意度調查與客訴處理

4.3.1 客戶滿意度

堡達實業在 2024 年度將實施「客戶滿意度調查表」之問卷型式發出給客戶，並請客戶在相關問題做出具體的滿意程度。2024 年度客戶滿意度調查須達 90 分以上。



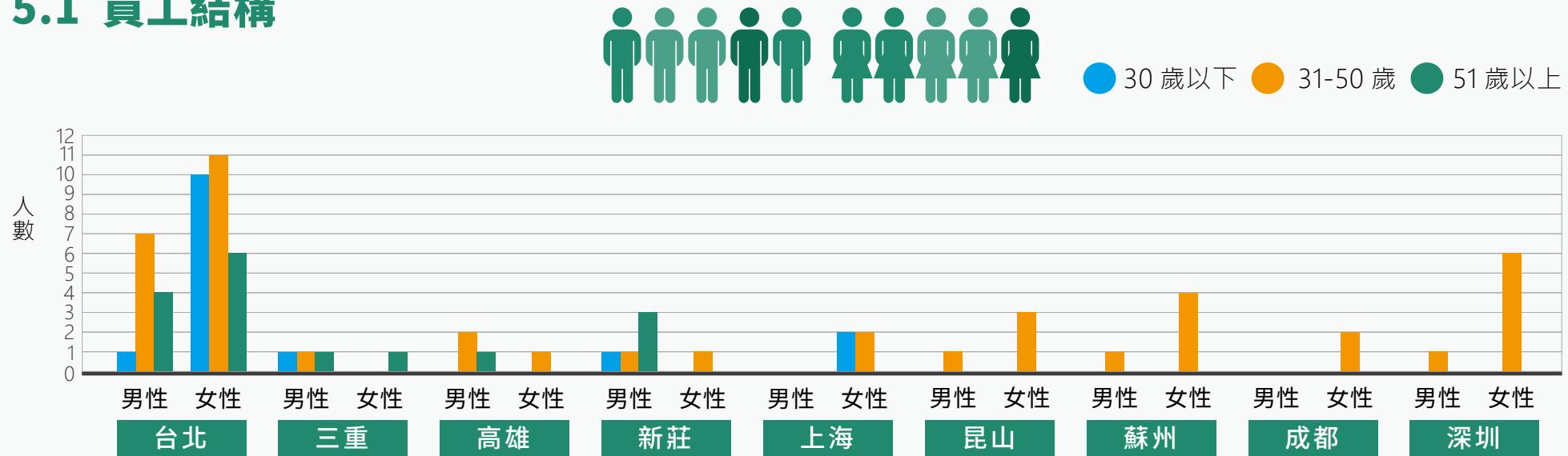
5

社會責任

- 5.1 員工結構
- 5.2 員工流動狀況
- 5.3 薪酬政策
- 5.4 薪酬比



5.1 員工結構



地區	全職人數		兼職人數		臨時工人數		契約工人數		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
台北	12	27	0	0	0	0	0	0	39
三重	3	1	0	0	0	0	0	0	4
高雄	3	1	0	0	0	0	0	0	4
新莊	5	1	0	0	0	0	0	0	6
上海	0	4	0	0	0	0	0	0	4
昆山	1	3	0	0	0	0	0	0	4
蘇州	1	4	0	0	0	0	0	0	5
成都	0	2	0	0	0	0	0	0	2
深圳	1	6	0	0	0	0	0	0	7
總計	27	48	0	0	0	0	0	0	75

5.1.1 員工職別分布



地點	台北	三重	高雄	新莊	上海	昆山	蘇州	成都	深圳
項目	性別	年齡							
主管人員 課長級以上	男性	30 歲以下	-	-	-	-	-	-	-
		31-50 歲	2	-	1	-	-	1	-
		51 歲以上	3	-	1	2	-	-	-
	女性	30 歲以下	-	-	-	-	-	-	-
		31-50 歲	5	-	-	-	1	-	1
		51 歲以上	6	-	-	-	-	-	-
主管人員總計		16	-	2	2	1	-	1	-
非管理人員	男性	30 歲以下	1	1	-	1	-	-	-
		31-50 歲	5	1	1	1	-	1	-
		51 歲以上	1	1	-	1	-	-	-
	女性	30 歲以下	10	-	-	-	2	-	-
		31-50 歲	6	-	1	1	1	3	4
		51 歲以上	-	1	-	-	-	-	-
非管理人員總計		23	4	2	4	3	4	4	5

5.1.2 員工多樣性狀況

地點			台北	三重	高雄	新莊	上海	昆山	蘇州	成都	深圳
項目	性別	年齡									
身心障礙	男性	30 歲以下	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		31-50 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		51 歲以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	30 歲以下	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		31-50 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		51 歲以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-
新住民	男性	不分年齡	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	不分年齡	-	-	-	-	-	-	-	-	-
移工	男性	不分年齡	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	不分年齡	-	-	-	-	-	-	-	-	-
原住民	男性	不分年齡	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	不分年齡	-	-	-	-	-	-	-	-	-
外籍人士	男性	不分年齡	-	-	-	-	-	1	1	-	1
	女性	不分年齡	-	-	-	-	-	-	-	-	-

5.2 員工流動狀況

員工流動狀況僅有台北及深圳，其餘據點無任何流動，顯見人員的穩定性高。



地點	台北				三重				高雄				新莊			
性別 / 佔比	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%
員工離職人數	1	3%	2	5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
員工召募新人數	1	3%	3	8%	-	-	-	-	-	-	-	-	2	40%	-	-
員工留職停薪人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
員工回復職務人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
育嬰假人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
地點	上海				昆山				蘇州				成都			
性別 / 佔比	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%
員工離職人數	-	-	-	-	1	50%	2	40%	-	-	-	-	-	-	-	1 12.5%
員工召募新人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
員工留職停薪人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 12.5%
員工回復職務人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 12.5%
育嬰假人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 12.5%

5.2.1 新進員工狀況

2024 年度僅有台北總部有召募新人，其餘據點沒有任何招募行為。



地點	台北				三重				高雄				新莊			
性別	男性		女性													
年齡 / 項目	人數	新進率 %														
30 歲以下	1	8%	3	11%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	50%	-	-
31-50 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
51 歲以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	50%	-	-
合計新進人數	1	8%	3	11%	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100%	-	-
員工總人數	12	31%	27	69%	3	75%	1	25%	3	75%	1	25%	5	83%	1	17%
總新進率 %	-	3%	-	8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40%	-	-

地點	上海				昆山				蘇州				成都				深圳			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	新進率 %	人數	新進率 %	人數	新進率 %	人數	新進率 %	人數	新進率 %	人數	新進率 %	人數	新進率 %	人數	新進率 %	人數	新進率 %	人數	新進率 %
30 歲以下	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
31-50 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
51 歲以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合計新進人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
員工總人數	-	-	4	100%	2	25.57%	5	71.43%	1	20%	4	80%	-	-	2	100%	1	14.29%	6	85.71%
總新進率 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-





5.2.2 離職員工狀況

本公司不遺餘力地創造幸福職場的優良工作環境，加上人員穩定度高，因此人員離職人數極低，顯見本公司所屬同仁之向心力達到一定的程度。

地點	台北				三重				高雄				新莊			
性別	男性		女性													
年齡 / 項目	人數	離職率 %														
30 歲以下	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
31-50 歲	-	-	1	4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
51 歲以上	1	8%	1	4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合計離職人數	1	8%	2	7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
員工總人數	12	31%	27	69%	3	75%	1	25%	3	75%	1	25%	5	83%	1	17%

地點	上海				昆山				蘇州				成都				深圳			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	離職率 %	人數	離職率 %	人數	離職率 %	人數	離職率 %	人數	離職率 %	人數	離職率 %	人數	離職率 %	人數	離職率 %	人數	離職率 %	人數	離職率 %
30 歲以下	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
31-50 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
51 歲以上	-	-	-	-	1	50%	2	40%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合計離職人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
員工總人數	-	-	4	100%	2	25.57%	5	71.43%	1	20%	4	80%	-	-	2	100%	1	14.29%	6	85.71%



5.3 薪酬政策

堡達實業依據『薪資管理辦法』，針對薪酬政策有完整規範。

新進人員依據其學經歷予以敘薪，現職員工依據每年度個人考績，包含目標管理及能力評價達成狀況，進行適度調薪。

本公司有關董事、總經理之薪酬政策。請參照本公司 113 年度年報第 16-19 頁：「(三) 最近年度(113 年)支付董事、總經理之酬金」。

(網址：https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t57sb01_q5)



類別	2023 年度	2024 年度	變動數
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	1,048 (仟元)	1,076 (仟元)	2.67%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	917 (仟元)	979 (仟元)	6.76%

(網址：<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>)

5.4 薪酬比

最高個人年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比例：2.74:1

最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工年度總薪酬增加百分比中位數比例：1.12:1.06

6

利害關係人溝通成效

-
- 6.1. 利害關係人溝通管道、頻率與績效
 - 6.2. 參加公協會狀況
 - 6.3. 團體協約



6.1 利害關係人溝通管道、頻率與績效

利害關係人	對堡達實業的意義	關注議題	溝通管道與頻率	2024 年度溝通重點與績效
員工	員工為堡達實業持續進步的動能，員工的向心力與認同感是企業永續營運的最大基礎，獲得員工的凝聚與支持，企業方能永續經營。	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與永續經營 職業安全管理 員工福利與權益 員工多元化與平等機會 環境管理與氣候變遷 人才吸引及留任 	<p>每季</p> <ul style="list-style-type: none"> 勞資會議 職工福利委員會 <p>每半年</p> <ul style="list-style-type: none"> 績效考評 <p>不定期</p> <ul style="list-style-type: none"> 多元化教育訓練及課程 <p>常設性</p> <ul style="list-style-type: none"> 員工內部電子郵件 意見申訴溝通管道 性騷擾申訴電話 	<ul style="list-style-type: none"> 每季定期舉辦勞資會議與勞工退休金監督管理委員會會議。 不定期召開職工福利委員會。 辦理年度績效考評、員工晉升與調薪作業。 每二年舉辦員工健康檢查 開辦社團活動。
客戶	客戶為堡達實業的核心，傾聽顧客的聲音，滿足客戶需求，與客戶發展長期互信的關係，持續提供顧客最優質的營造品質與服務。	<ul style="list-style-type: none"> 投資效益 產品品質 客戶滿意度 綠色產品 獲利能力 永續經營 生態保護 能源管理 溫室氣體排放 供應鏈管理 	<p>常設性</p> <ul style="list-style-type: none"> 設有公司服務專線 各部門聯絡窗口 ESG 永續發展推行小組 <p>常態性</p> <ul style="list-style-type: none"> 堡達實業官網 社群平台資訊揭露 客服專線等 <p>不定期</p> <ul style="list-style-type: none"> 年度客戶滿意度調查 舉辦各項說明會 社區服務等 	<ul style="list-style-type: none"> 持續依客戶需求合同相關部門檢討及編修評估報告 維持公司穩定運轉，並維持年度妥善率目標達成。 安排專人接洽，定期回報進度、疑問及解決客戶問題。
股東 / 投資人	保障投資人與股東權益及公平，落實公司治理，對投資對象持續關注與溝通，強化資訊透明度。	<ul style="list-style-type: none"> 營運績效 公司治理與誠信經營 風險管理 環境管理與氣候變遷 股東參與 	<p>每季</p> <ul style="list-style-type: none"> 董事會 <p>每年</p> <ul style="list-style-type: none"> 年報與財務報告 <p>不定期</p> <ul style="list-style-type: none"> 官網設立投資人專區 公開資訊平台 股東聯絡窗口及信箱 <p>定期</p> <ul style="list-style-type: none"> 股東會 	<ul style="list-style-type: none"> 每年舉辦年度股東常會。 定期公告財務與公司治理資訊。 <p>華南永昌綜合證券股份有限公司</p>

利害關係人	對堡達實業的意義	關注議題	溝通管道與頻率	2024 年度溝通重點與績效
供應商 / 承攬商	落實供應商管理，為本公司後盾與關鍵合作夥伴，與其共同承諾推動綠色企業，永續未來。	<ul style="list-style-type: none"> 營運績效 營運風險管理 供應商管理機制 法令遵循 公司治理與誠信經營 在地化採購 環境管理與氣候變遷 溫室氣體排放 	<p>定期</p> <p>不定期</p>	<ul style="list-style-type: none"> 供應商評核及合約 <ul style="list-style-type: none"> 廠商面訪 供應商會議 以電話、電子郵件和供應商進行雙向溝通
政府 / 主管機關	堡達實業任何的商業行為皆遵循當地政府機關之法令、法規要求，以誠信經營為最高指導原則。	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與永續經營 法令遵循 職業安全管理 環境管理與氣候變遷 綠能發展 溫室氣體排放 能源管理 法令遵循 職業安全衛生 支持政府政策 保護環境 	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 專線、電子信箱及會議、公文函、研討會、公聽會及公開資訊觀測站揭露營運資訊
社區 / 非營利組織	堡達實業關注當地社區發展，期盼以企業力量扶助社會，實踐企業社會責任，與當地社區維持良好關係。	<ul style="list-style-type: none"> 社會參與及公益 環境管理與氣候變遷 空氣污染防治 社區安全 社區環境維護 就業機會 	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 社區活動與關懷、協辦公益活動、捐助與贊助 <ul style="list-style-type: none"> 社區活動與關懷 活動舉辦

6.2 參加公協會狀況

本公司未參與任何產業公協會、其他會員組織。

6.3 團體協約

本公司未成立工會組織，主要係因員工規模適中。依據法規皆有定期召開「勞資會議」，並以勞資會議之會議紀錄為團體協約的一部份。勞資會議之勞工代表涵蓋的勞工總數為 **100%**。







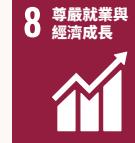
呼應聯合國 SDGs 目標

-
- 7.1 SDGs 目標選擇
 - 7.2 本公司對 SDGs 重大的回應



7.1 SDGs 目標選擇

本公司為呼應聯合國發布之 SDGs 目標，特別針對各項目標進行風險評估作業，以及考量對社會責任的貢獻度，選擇了以下目標作為本公司長期努力的方向：

SDGs	永續方針	SDGs	永續方針		
3 健康與福祉 	健康與福祉 透過健全福利制度，提供員工高品質醫療保健服務；高危害化學品管理，減少傷亡事故。	落實 以人為本	9 產業創新與基礎建設 	產業創新與基礎建設 提供研發資源，產品創新研發，以提高產品附加價值。	創造 經濟效益
4 優質教育 	優質教育 支持與贊助偏鄉教育與永續發展，使弱勢孩子有均等受教育機會。	善盡 社會責任	11 永續城市與社區 	永續城市與社區 空污排放改善與廢棄物管理，以減少有害物質的產生，提升環境品質。	環境 永續生存
6 潔淨水與衛生 	潔淨水與衛生 排放水質管控與回收再利用，提升用水效率，減少水資源生態衝擊。	環境 永續生存	13 氣候行動 	氣候行動 氣候變遷的機會風險評估，因應措施的規劃，以減少氣候變遷帶來的環境衝擊。	環境 永續生存
7 可負擔的潔淨能源 	可負擔的潔淨能源 能源使用效率提升，再生能源的建置，以達到清潔生產、綠色製程的環境永續目標。	提升 生產效率	8 尊嚴就業與經濟成長 	尊嚴就業與經濟成長 提升經濟績效，安全工作環境，禁用童工與薪酬平等，以維護人權與勞工工作權益。	創造經濟 效益 / 良善 公司治理

7.2 本公司對 SDGs 重大的回應

★ 主要衝擊邊界 ● 次要衝擊邊界

重要議題 (Relevant Topics)	營運的 重要性說明	適用之 GRI 準則主題	對應 SDGs	GRI 管理方針 (詳細作法與對應章 節)	衝擊邊界		主管機關		
					內 部	外 部			
					員工	股東	客戶	供應商	社區／非營利組織
經營績效	<ul style="list-style-type: none"> 以「心技合一」作為核心價值，專注核心領域，堅持精益求精及客戶為本的企業文化。 滿足客戶需求，提供創新與高品質服務，創造公司營運展望目標。 	經營績效 (GRI 201)	SDG 8 尊嚴就業與 經濟成長	2. 創造財務資本價 值	★	★	●	●	★
勞資關係與 員工福利	<ul style="list-style-type: none"> 提供優質的薪酬福利，重視員工公平待遇及福利。 協調勞資關係、促進勞資合作，增進勞資雙方的溝通。 落實法令規範，保障員工權益。 照顧員工及眷屬的人身安全及健康保障 	勞資關係 / 勞雇關係 / 員 工多元化與平 等機會	8 尊嚴就業與 經濟成長 	6. 創造幸福職場	★	●	●	●	●

重要議題 (Relevant Topics)	營運的 重要性說明	適用之 GRI 準則主題	對應 SDGs	GRI 管理方針 (詳細作法與對應章 節)	衝擊邊界					
					內 部	外 部				
						員 工	股 東	客 戶	供 應 商	社 區 ／ 非 營 利 組 織
職業安全 管理	<ul style="list-style-type: none"> 落實職業安全管理系統，強化全體同仁職業安全意識與推動參與職業安全衛生管理課程與取得專業證照制度。 重視員工健康與作業安全，強化內部疫情健康管理，降低傷病率，減少工作意外傷害，主動關懷員工健康。 	職業安全 (GRI 403)	SDG 3 健康與福祉 	5. 職業安全管理			★			●
供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> 營建工程產業特性，整合上下游產業供應鏈，彼此專業分工合作，並輔以供應商管理機制，訴求以高品質完成每項工程。 	一般揭露 / 採購實務 / 供 應商環境評估 / 供應商社會 評估	SDG 8 尊嚴就業與經 濟成長 	3. 專業經營團隊		★		●		

重要議題 (Relevant Topics)	營運的 重要性說明	適用之 GRI 準則主題	對應 SDGs	GRI 管理方針 (詳細作法與對應章 節)	衝擊邊界					
					內 部	外 部				
						員 工	股 東	客 戶	供 應 商	社 區 ／ 非 營 利 組 織
人才發展與 培育	<ul style="list-style-type: none"> 培育專業人才、提升員工專業素養，推動員工取得專業技能與專業證照，提升員工及企業之技能與市場競爭力。 建立制度化人才培育發展機制，落實績效考核制度升遷制度，凝聚員工對公司之向心力與認同感，提高員工生產效率與創新研發能量，進而提升公司營運效益。 	教育與訓練	SDG 4 優質教育 	6. 創造幸福職場			★			
創新技術與 服務	<ul style="list-style-type: none"> 創新是堡達實業的發展原則之一，我們不斷致力於新工法技術的導入與討論各種綠色工程的可能性，在提升營造品質與效率同時，亦積極創新以降低環境衝擊的發生。 	自訂主題 (一 般標準揭露)	SDG 9 產 業創新與基 礎建設 	3. 專業經營團隊		★	●	●	●	

重要議題 (Relevant Topics)	營運的 重要性說明	適用之 GRI 準則主題	對應 SDGs	GRI 管理方針 (詳細作法與對應章 節)	衝擊邊界					
					內 部	外 部				
						員 工	股 東	客 戶	供 應 商	社 區 ／ 非 營 利 組 織
氣候變遷與 能源管理	<ul style="list-style-type: none"> 保護環境緩解環境惡化，對於重點環境衝擊與法規要求，確實執行環境管理規範。 積極應對 TCFD 等氣候變遷議題，降低本公司與客戶的營運風險。 	能源 / 排放 / 廢棄物 / 產品 和服務	SDG 7 可 負擔的潔淨 能源  SDG 13 氣 候行動 	4. 環境保護與綠色 創新						★

重要議題 (Relevant Topics)	營運的 重要性說明	適用之 GRI 準則主題	對應 SDGs	GRI 管理方針 (詳細作法與對應章 節)	衝擊邊界					
					內 部	外 部				
						員 工	股 東	客 戶	供 應 商	社 區 ／ 非 營 利 組 織
廢棄物管理 與回收	<ul style="list-style-type: none"> 嚴謹完善的風險管理，透過各部門有效精確的營運風險分析，幫助企業永續穩定運作與成長，降低各項風險所造成的營運損失，從而增加企業營運效率與效益 持續關注與遵守法令法規要求 監控國內外疫情狀態，建立緊急疫情管理機制，降低持續營運風險。 	能源 / 排放 / 廢棄物 / 產品 和服務	SDG 11 永 續城市與社 區 	2. 創造財務資本價 值	★	●	●	●		●
水資源管理	近年因全球暖化氣候變化異常，導致國內缺水情況逐年嚴重，當政府實施階段性限水，將影響堡達實業生產線運作。	GRI 303： 水與放流水 2018	SDG 6 潔 淨水與衛生 	政府機關階段性限 水措施，產線無法 最適化操作，將影 響生產成本，直接 衝擊營運成本的原 物料需求，及產品 供應減少間接衝擊 供應商及客戶。	★		●	●		●

8

因應氣候變遷之財務衝擊



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與治理



為因應氣候變遷相關議題，減少全球暖化進一步惡化，本公司致力於溫室氣體減排活動，期望在 2050 年能夠與全球同步達到淨零排放的目標。

本公司在董事會轄下成立了「永續發展推行小組」，並由具有企業永續專業的知識與能力的成員所組成。董事會每三個月召開會議一次，永續發展小組將會針對目前有關的氣候變遷議題提出相關報告，其報告內容包含：

1. 氣候變遷的國際趨勢。
2. 國際減排的最新狀況，例如 SBTi 減量要求。
3. 國內法規規範的最新進度，與階段性要求事項。
4. 市場資訊的彙整與解讀。

準此，本公司在永續發展小組轄下成立永續環境小組，除了建立相關環境管理制度之外，並積極督促本公司相關權責單位進行溫室氣體盤查及思考減排的方式，並在董事會裡提出績效討論與做出進一步的決策。

本公司永續環境小組亦會積極蒐集最新資訊，並彙整有系統的內容向董事會報告，以便提供董事會能更對氣候變遷的議題更進一步了解，並做出有效的決策。

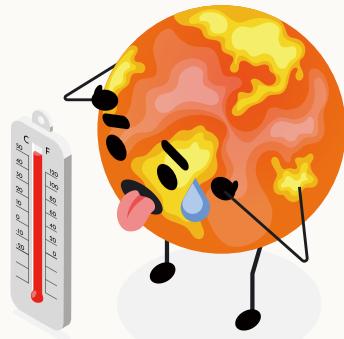
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）



本公司積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，有效提升本公司的氣候韌性。本公司律定短期為 3 年以內、中期為 3-5 年、長期為 5 年以上，進一步來評估氣候變遷對本公司帶來的可見的及潛在的影響。

		短期	中長期	長期
風險	<ul style="list-style-type: none"> • 轉型風險 • 台灣氣候變遷政策明確，並開始落實各項法規之制定與執行，因此對本公司帶來了守規性的風險 	<ul style="list-style-type: none"> • 溫室氣體總量管制 • 溫室氣體減排相關法規 • 碳稅、碳費的執行 • 歐盟碳關稅的執行 	<ul style="list-style-type: none"> • 消費者對於氣候變遷的議題抬頭，逐步開始要求低碳排的產品 • 低碳產品的導入，勢必須與供應鏈展開新商業模式談判，可能造成產品成本提升。 • 氣候變遷因應不及，造成本公司企業形象的減損。 	<ul style="list-style-type: none"> • 淨零排放的趨勢

**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）**



		短期	中長期	長期
機會	• 實體風險	<ul style="list-style-type: none"> • 極端氣候帶來的立即性風險，目前本公司營運據點所在地，尚無任何極端氣候帶來的傷害。 	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司營運所在地之降雨模式改變，可能帶來豪大雨，造成人員、設備及營運據點的影響 • 供應鏈所在地可能遭受極端氣候的影響，造成產品供應以及運輸服務的中斷。 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應鏈中斷
	<ul style="list-style-type: none"> • 有機會提升本公司氣候韌性，緩步有效開拓市場，提升客戶信賴。 	<ul style="list-style-type: none"> • 低碳排產品的研發。 	<ul style="list-style-type: none"> • 資源使用效率有效提升。 	<ul style="list-style-type: none"> • 提升企業形象
	<p>R : 風險、O 機會</p> <p>R : 溫室氣體總量管制與 碳稅、碳費</p> <p>R : 市場客戶要求低碳排產品</p> <p>O : 低碳排產品的研發設計</p>	<p>財務影響 -/+</p> <ul style="list-style-type: none"> - 由於導入低碳產品，因此初期可能造成採購成本提升，並減損應有之利潤，對公司營業利益造成衝擊。 - 違反台灣法令規章要求，增加被裁罰的風險，營運成本增加。 - 如果無法符合客戶要求，將造成營業收入的減損。 + 提升低碳排產品的研發設計，可有效符合使用者對氣候變遷議題的關注度 	<p>因應策略</p> <ul style="list-style-type: none"> • 強化本公司內部人員有關氣候變遷相關知識，並隨時監控國內外有關議題的變化與趨勢。 • 提升綠色能源的使用率。 	<ul style="list-style-type: none"> • 投入綠色低碳產品的供應鏈來源，並積極朝向在地化採購政策落實，以減少運輸所帶來的排放。

3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響



本公司營運所在地受到極端氣候變遷影響低，唯一必須關注的是豪大雨所帶來的工時、產量減損，進而影響營業收入。唯一值得欣慰的是，儘管豪大雨帶來相關營業收入的減損，但期間屬於短暫、臨時性，就長期而言，不會造成重大的財務影響。

另外，以目前調查供應鏈所在地的氣候屬性而言，供應鏈皆回覆已經準備好氣候變遷所帶來的衝擊，特別是業務連續性的導入。因此對本公司而言，其供貨中斷風險相對降低。同時，本公司也積極尋求在地採購的可能性，並與本公司共同成長，期間本公司將耗損市場供應鏈的調查工作，對長期而言，對時間成本的增加略帶影響。

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，應說明所使用的情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響



本公司已訂定「風險管理政策與程序」，適用於各項議題的風險管理鑑別、評估及決定。本公司會採取多方論證方法，針對各項議題可能發生的風險與機會進行鑑別，並隨時關注市場變化趨勢隨時更新風險的內容，同時，藉由量化方法針對每一項風險進行評估作業，並律定不可接受風險的準則，進而決定不可接受的風險項目擬定因應對策。

本公司所採取的情境分析參照「台灣氣候變遷推估與調適知識平台」網站進行情境分析的依據。該網站已詳列出各項情境的分析狀況，並針對台灣地區各地進行氣候變遷的推估模型，非常明確的本公司在執行此項任務時帶來極大的方便性。目前本公司所使用的模型：

情境	估計可能之財務影響
RCP8.5 高度排放情境 除各國依據現行政策之外，全球無新增減碳具體行為。	<ul style="list-style-type: none"> 增加營業成本約佔營收之 2%
RCP2.6 低碳排情境 2050 年達到淨零排放	<ul style="list-style-type: none"> 由於必須執行具體的減碳活動，因此增加的成本明顯提升，約佔營收的 5%

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的轉型風險指標與目標

- (1) 溫室氣體排放資訊揭露品質之提升。
 (2) 訂定相關衡量指標，並追蹤達成情形。

項目	溫室氣體管理
指標與目標	<p>1.於 113 年提早完成母公司及合併子公司溫室氣體盤查 (金管會訂定盤查時程 116 年)。 2.年排放密集度小於 1(公噸 CO₂e/ 百萬元)。</p>
現況	<p>1.擬於 114 年安排盤查數據查證之行程 (預計 115 年 6 月)。 2.113 年排放密集度為 0.06(公噸 CO₂e/ 百萬元)。</p>

7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎

本公司尚未使用內部碳定價。

8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證以達到相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證數量

目前本公司溫室氣體排放核算範疇為範疇一、範疇二，並在 2025 年度開始針對範疇三進行核算。依據目前現況，本公司範疇一、範疇二的排放量尚屬合理階段，目前制定每年度相較於基準年減排 1%，並設定碳排密集度 (公噸 CO₂e/ 百萬元) 予以追蹤目標達成狀況。



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。

本公司屬實收資本額未達新臺幣 50 億元之上櫃公司之母公司個體，應自 115 年起完成母公司盤查資訊揭露，116 年起完成合併子公司溫室氣體盤查資訊揭露，117 年起完成母公司確信資訊揭露，118 年起完成合併子公司溫室氣體確信資訊揭露。本公司提前完成母公司、合併子公司溫室氣體盤查，並預計於 115 年和 116 年逐步完成母公司、合併子公司溫室氣體確信。



索引表



使用的聲明

堡達實業股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。

使用的 GRI 1

GRI 1：基礎 2021

GRI 準則	揭露項目	頁碼
2-1 組織詳細資料	a. 報告組織的法定名稱 b. 報告所有權及法律形式 c. 報告總部位置 d. 報告運營地點	3
2-2 包含在組織可持續發展報告中的實體	a. 列出所有包含在可持續發展報告中的實體 b. 如有不同，說明報告邊界的劃定方法	3
2-3 報告期間、頻率和聯絡方式	a. 報告期間的起訖日期 b. 報告頻率 c. 報告發布日期 d. 可回答報告相關問題的聯絡方式	3
2-4 信息重述	a. 是否重述先前報告中的信息，及其原因和影響	無
2-5 外部認證	a. 描述尋求外部認證的政策和實務 b. 如取得外部認證，提供相關資訊	無

GRI 標準	揭露項目	頁碼
2-6 活動、價值鏈和其他業務關係	a. 報告組織的部門、產品和服務 b. 描述價值鏈 c. 報告其他業務關係	7, 11, 52, 54-55
2-7 員工	a. 報告員工總數及按性別、地區等的分類 b. 描述數據收集方法及假設	58
2-8 非員工工作者	a. 報告非員工工作者的總人數和分類 b. 描述數據收集方法及假設	無
2-9 治理架構與組成	a. 描述治理架構，包括最高治理機構的委員會 b. 列出負責決策的人員，及其在 ESG 方面的責任 c. 最高治理機構的組成	8
2-10 最高治理機構的提名與選擇	a. 描述提名和選擇最高治理機構成員的流程 b. 說明多元化、獨立性等考慮因素	8
2-11 最高治理機構的主席	a. 說明最高治理機構主席是否也是高級管理人員 b. 如是，解釋其在組織管理中的角色及原因	8
2-12 最高治理機構在監督影響管理方面的作用	a. 描述最高治理機構在制定、批准和更新 ESG 策略的角色 b. 描述審查和監督 ESG 管理的角色	8
2-13 管理影響的責任授權	a. 描述最高治理機構如何將管理影響的責任授權給高級管理人員 b. 描述組織角色和責任分配	8

GRI 標準	揭露項目	頁碼
2-14 最高治理機構在可持續發展報告方面的作用	a. 說明最高治理機構在審查和批准可持續發展報告方面的角色 b. 描述報告批准流程	9
2-15 利益衝突	a. 描述防止和緩解最高治理機構成員利益衝突的程序 b. 披露利益衝突	8
2-16 重要關切事項的溝通	a. 描述向最高治理機構溝通重要關切事項的程序 b. 報告本報告期間溝通的重要關切事項數量和性質	9
2-17 最高治理機構的集體知識	a. 描述提升最高治理機構在可持續發展方面集體知識的措施	無
2-18 最高治理機構績效評估	a. 描述最高治理機構在 ESG 方面的績效評估程序 b. 說明評估是否獨立並評估頻率 c. 描述對評估結果的應對措施	9
2-19 薪酬政策	a. 描述最高治理機構和高級管理人員的薪酬政策 b. 說明薪酬與 ESG 目標的關聯	67
2-20 薪酬決定的流程	a. 描述薪酬決定流程 b. 說明是否尋求利益相關方對薪酬政策的意見	67
2-21 年度總薪酬比率	a. 報告組織薪酬最高個人的年度總薪酬與所有員工年度總薪酬中位數的比率	67
2-22 可持續發展策略聲明	a. 組織最高決策者或高級管理人員對可持續發展策略的聲明	4-5

GRI 標準	揭露項目	頁碼
2-23 政策承諾	a. 描述負責任商業行為的政策承諾 b. 描述組織尊重人權的承諾 c. 提供政策承諾的相關連結	4-5, 17-19
2-24 融入政策承諾	a. 描述如何將政策承諾融入業務策略、活動和關係	4-5, 17-19
2-25 紹正負面影響的程序	a. 描述組織處理投訴和糾正負面影響的程序 b. 描述投訴機制的有效性 c. 描述其他流程	33, 36, 39, 42, 45, 48, 69-70
2-26 尋求建議和提出關切的機制	a. 描述尋求建議和提出關切的機制 b. 說明該機制的可訪問性和有效性	69-70
2-27 合規情況	a. 報告重大違規事件的數量和簡要描述 b. 報告與違規相關的罰款和非貨幣制裁	10
2-28 協會會員資格	a. 報告組織參與的行業或其他協會，以及參與的國家 / 國際倡議	15
2-29 利益相關方參與的方法	a. 描述組織的利益相關方參與策略 b. 列出組織參與的利益相關方類別和參與方法	69-70
2-30 集體談判協議	a. 報告受集體談判協議保障的員工百分比 b. 對於不存在集體談判權的員工，說明原因	35-36, 69
TCFD	氣候變遷對財務衝擊	81-84
GRI 3-1	決定重大主題流程	23
GRI 3-2	重大主題列表	31

GRI 準則	揭露項目	頁碼
GRI 3-3	重大主題管理	32-49, 53
GRI 401-1	新進員工和離職員工	61-66
GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	36-37
GRI 401-3	育嬰假	35-37
GRI 402	關於營運變化的最短預告期	35-37
GRI 405	歧視事件以及組織採取的改善行動	38-39
GRI 418	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	32-34





堡達實業股份有限公司

ESG 永續報告書
Sustainability Report

2024



www.podak.com.tw