

2024 ESG REPORT

大詠城機械
永續報告書



目錄

1、 關於本報告書	1
1.01 經營者的話	1
1.02 關於大詠城	2
1.03 報告書資訊	6
2、 永續經營	7
2.01 永續發展策略	7
2.02 推動永續發展機制	7
2.03 董事會及功能性委員會	8
3、 利害關係人與重大主題	13
3.01 利害關係人議合	13
3.02 決定重大主題的流程	14
3.03 重大主題列表	20
3.04 重大主題之管理	21
4、 治理面	24
4.01 稅務	24
4.02 誠信經營與反貪腐	26
4.03 風險管理	31
4.04 資訊安全及客戶隱私保護	33

4.05 供應商管理.....	36
5、社會面	38
5.01 人力發展.....	38
5.02 職業安全及衛生.....	46
5.03 社會參與.....	56
6、環境面	57
6.01 氣候變遷.....	58
6.02 溫室氣體管理.....	61
6.03 能源管理.....	63
6.04 廢棄物管理.....	65
6.05 水資源管理.....	68
7、附錄.....	69
7.01 附錄一、GRI 內容索引表	69
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....	74

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

隨著全球永續浪潮加速推進，氣候變遷、資源枯竭與社會公平等議題成為企業不可忽視的重要責任。大詠城身為專業的機械產業領導者，深知自身在產業鏈中的影響力與責任，積極將永續理念融入營運決策與日常管理，致力於達成環境、社會與公司治理（ESG）的平衡與共榮。

2024 年，我們從組織面、制度面與實務面全面推進永續管理。環境面向上，大詠城已完成溫室氣體盤查，並啟動碳足跡產品認證及內部碳定價制度的規劃，逐步建立碳管理機制，以符合未來淨零排放政策與國際供應鏈碳要求。此外，我們也持續推動節能減碳措施與資源回收分類，積極優化製程效率，降低環境衝擊。公司在節能技術與綠色製造的累積成果，將是我們邁向 2050 淨零目標的重要基石。

社會責任方面，我們重視人才發展與多元共融，透過制度化的教育訓練與職涯發展計畫，培育員工專業能力與領導潛能，提升組織競爭力。同時，公司積極參與社會公益，響應在地需求，以實際行動回饋社區、促進地方共好，展現企業公民精神。我們也持續與供應商建立長期夥伴關係，共同提升永續風險管理與供應鏈韌性。

治理面向上，大詠城整合跨部門資源，推動永續策略與行動計畫的落實，確保永續議題獲得組織高層足夠重視與資源投入。同時，我們也重視董事會多元化與性別平衡，強化治理透明度與問責機制，提升整體經營穩健度。

針對未來的成長策略，我們將以「低碳製造、智慧製造、永續供應鏈」三大主軸為方向，擴大研發資源投入，推進數位轉型與智慧化設備發展，開拓高端應用市場與國際接單動能。面對全球供應鏈重組與綠色製造趨勢，我們已提前布局，確保公司在下一波產業升級中扮演關鍵角色。

我們相信，穩健的經營基礎、清晰的永續藍圖與創新的技術能力，將是支持大詠城長期營運績效與股東價值成長的關鍵力量。我們將持續強化研發能量、提升產品競爭力，並攜手客戶、員工與供應商共築永續價值鏈。我們相信，唯有與時俱進、堅守責任，方能引領產業邁向更具韌性與永續的未來。

大詠城機械股份有限公司總經理

謝宜軒

1.02 關於大詠城

1.02.1 公司簡介

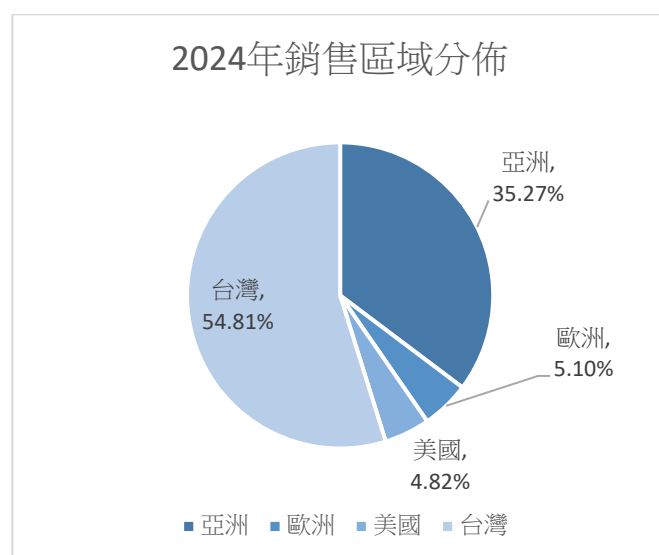
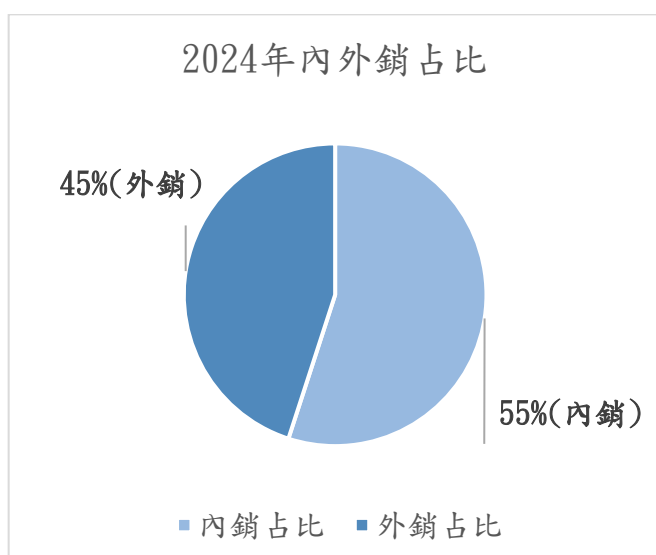
公司名稱	大詠城機械股份有限公司
公司型態	上櫃
組織創立時間	1980 年
總部位置	彰化縣鹿港彰濱工業區
產業類別	電機機械
主要產品及服務	鑄件生產及銷售
實收資本額	587,730 仟元
淨銷售額	315,308 仟元
員工人數	105 人

大詠城從建廠規劃之初，即以超大型鑄件為考量，因此不論是生產動線、設備選擇、全廠軌道吊車的運作，都能滿足各式大小、客製化鑄件的生產，最大單重達 40 噸、最長長度 14 米，可達到一貫化製造。

2012 年通過 ISO 9001 品質管理系統認證，強化製程管理與品質穩定度。

大詠城憑藉 40 餘年來的生產，行銷經驗，在鑄造產業展現我們的動力，提供高品質鑄件產品，積極拓展海外市場，佈局全球且重視技術研發與顧客導向，透過不斷創新與設備優化，協助全球客戶提升生產效率、降低人力成本，實現智慧製造轉型。

為呼應全球氣候變遷行動及我國 2050 淨零排放政策目標，大詠城亦積極展開減碳布局，開發不同材質的鑄件是另一選項，並於 2024 年已取得低碳礦石鑄件二項專利。



ISO9001:2015 證書



低碳礦石鑄件材料及模具專利證書



1.02.2 經營理念

品質：深耕 6S 強化品質的深度

政策：持續改善提升客戶滿意度



1.02.3 價值鏈簡介

價值鏈	類型	數量
供應商	原物料	43
供應商	工程	18
供應商	其他	97
客戶	公司行號	53

1.02.04 經濟績效

營運表現概覽

- 全年營業收入：113 年度累計營收新台幣 315,308 仟元，較前一年減少 27.46%，主要原因為整體工具機訂單下滑所致。
- 營業毛利：全年毛利為 57,334 仟元，換算毛利率約為 18.2%，毛利基本維持正向，顯示本業盈利能力尚可。
- 營業利益：扣除營業成本、營管費等，營業利益共 9,112 仟元，同時反映營運效率與成本控管能力。
- 稅前淨利：達 11,954 仟元，年內其他收益或費用控制得宜，表示非營利項目帶來淨貢獻。

- 稅後淨利與歸屬母公司盈餘：全年稅後淨利 11,155 仟元，其中歸屬母公司之淨利 11,056 仟元，轉化為每股基本盈餘 0.19 元。

資產負債與股東權益結構

- 期末總資產規模：達 939,295 仟元，顯示公司資產基礎穩健。
- 期末總負債：為 71,953 仟元，相對整體資產負債率偏低，財務槓桿輕。
- 歸屬母公司股東權益：強健達 867,342 仟元，實際反映公司淨資產實力與穩定性。
- 因應此股東權益提升，每股淨值亦較前季維持穩中微升，2024 年 Q4 大約落在 14.76 元左右。

現金流與營運品質

113 年 Q2 至 Q4 的營業活動現金流量分別為約 23,581 千元 (Q2)、23,155 千元 (Q3)、98,876 千元 (Q4)。顯示公司現金流來源穩定，足以支持短期資本支出與營運需求。

盈利能力與獲利增長

- 全年淨利逾 1,110 萬元，EPS 為 0.19 元。
- 以 Q3 EPS 0.35 元為參考，全年為 0.19 元，雖成長略有限，但仍維持正值；反映市場需求略有波動，亦受產業循環影響。

投資人回報與股利政策

大詠城歷年配息保守，強調穩健現金流支撐之下維持股利可望持續。加上財務結構穩固、現金流穩定，使配發現金股利具備可行性並提升投資人再投資意願。

綜合評價與展望

- 整體營運維持穩健
營業利益與淨利比率穩定，展現公司具備成本管理與產品售價維持能力。
- 財務體質強健
資產負債結構穩定，低槓桿高股東權益比例，大幅降低財務風險。
- 現金流穩定
Q2 - Q4 現金流維持正向，支持公司短期需求，也有能力應對投資與不確定風險。
- 獲利能力雖具波動仍正向
全年 EPS 基本維持正值，反映產品組合與市場布局仍具效益。
- 可配息能力強
財務結構與現金流，是公司未來配息策略的重要基礎，亦為投資人信心支柱。

1.03 報告書資訊

本報告書為大詠城機械股份有限公司發行的第一本永續報告書，希望藉此報告書，讓各位利害關係人更瞭解大詠城落實永續發展的決心與努力。

1.03.1 編製依據

本報告書內容架構依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）所發布之 GRI Standards 之核心選項，以及其報導原則進行編寫。報告書所揭露的統計數據皆來自於自行統計與調查結果，財務數據係經會計師簽證後之公開資訊。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

大詠城將定期每年出版永續報告書，並公布於大詠城網站。

本次報告書發行時間：2025 年 08 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書揭露資訊為大詠城在台灣地區的彰濱鹿港工業區，範疇涵蓋環境、社會與治理三面向重大主題之表現。所有財務數據以新臺幣為計算單位，並遵循國際財務報導準則(IFRSs)編製財務報表。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告所揭露之數據與資訊，為截至報告編製日止之初步彙整結果，尚未經第三方查證，部分資料可能於後續版本中進一步調整與補充。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：	管理部	電子郵件：	angel@wsmc.com.tw
聯絡窗口：	簡小姐	ESG 專區網站：	www.wsmc.com.tw
電話：	04-7813032	公司地址：	彰化縣鹿港鎮鹿工南六路 23 號

2、永續經營

2.01 永續發展策略

環境 (E)：採取減碳策略、提升能源效率、發展循環經濟。

社會 (S)：建立員工福利政策、促進供應鏈責任、積極參與社會關懷。

治理 (G)：加強公司治理、提升資訊透明度、確保誠信經營。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，管理部擔任企業永續發展兼責單位，透過不定期召開會議，強化各部門間的溝通機制，並視情況調動內、外部各項資源，必要時進行專案規畫及管理，藉持續不斷改進，以達到企業永續發展的原則。

為達到企業永續發展，掌握國內、外各項整體社會責任發展趨勢，為大詠城努力的方向，亦時常提供同仁參與內、外部教育訓練與研討活動之機會，期能精進永續經營之思維觀念，並向董事會進行報告，檢討運作成效，已達成與各利害關係人、環境、社會共榮之目標。

2.02.2 運作情形

企業永續發展相關業務，包括企業永續發展政策、制度及管理方針。由高階主管的層級協助制定各項具體推動計畫之提出、實務評估、規劃、執行、確認、回報，並將完善的流程推廣至各相關部門，以逐步完善企業永續發展在企業的定位，進而為企業內部與外部的利害關係人帶來福祉。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

大詠城秉持「誠信、品質、永續」的核心價值，致力於實踐企業社會責任與永續發展。

董事會為永續治理的最高決策與監督機構，負責擘劃公司永續發展方向，並透過有效監督機制，落實環境保護、社會關懷與公司治理（ESG）各項作為。

董事會主要職責與機制：

(1). 設定永續發展政策與目標

董事會定期檢視公司永續發展政策，審議 ESG 中長期策略與重大投資決策對永續風險的影響。

(2). 監督 ESG 執行單位運作

設立永續發展推動小組，由高階管理團隊帶領，負責執行董事會所設定之永續計畫與行動方案，並每年向董事會彙報執行情形與進度。

(3). 風險管理與法規遵循

董事會透過內部稽核機制，強化對公司營運風險、氣候變遷風險與法規遵循風險之管理。

(4). 資訊揭露與透明度提升

董事會指導公司遵循 GRI 準則與 TCFD 框架編製永續報告書，確保利害關係人能取得即時、透明且具可信度之 ESG 資訊。

(5). 董事會成員永續素養提升

鼓勵董事成員參與永續發展及氣候變遷相關教育訓練，強化其對全球趨勢與公司 ESG 責任之認知。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

大詠城秉持誠信經營原則，並深知企業永續經營須建立在穩健治理架構之上。為因應全球永續發展趨勢與客戶對責任供應鏈的要求，公司已逐步建構永續治理制度，將環境保護、社會責任與公司治理納入公司長期營運策略，並由董事會負起最高治理與督導責任。

一. 董事會之角色

最高治理機構：董事會為公司永續發展的最高決策與監督機關，負責審議與核定重大永續策略與計畫。

政策制定與方向擘劃：董事會定期審視 ESG 相關政策（如環境管理、職安衛、公司治理準則），確保與公司願景及利害關係人期待一致。

風險控管與合規監督：藉由內部稽核與風險管理制度，董事會監督永續風險（特別是氣候變遷、能源使用、供應鏈管理）之識別與控管成效。

二. 永續推動與執行機制

組織層級	角色定位與職責
董事會	永續治理最高決策與監督機關，核定永續政策、審查 ESG 報告成果
高階管理層	擔任永續發展推動小組成員，統籌公司層級的永續執行計畫與跨部門協調
各部門主管	就能源、環保、職安衛、供應商管理等面向，負責指標執行與資料回報

由管理階層主導成立「永續發展推動小組」，涵蓋生產、品保、行政、人資等單位，推動節能減碳、資源回收、職場安全等具體行動。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

評估架構與流程

評估項目	說明
永續政策與目標設定	檢視董事會是否定期審議與更新永續發展相關政策與具體量化目標。
行動計畫推動與執行成效	評估各部門永續計畫之執行進度、節能減碳、資源使用效率等 KPI 之達成率。
報告揭露品質與透明度	依據 GRI 與 TCFD 準則，評估 ESG 資訊揭露的完整性、正確性及利害關係人溝通成效。
風險管理與合規	董事會是否定期審視氣候、環安衛、法遵等重大風險與對應控管策略。
董事會參與與教育訓練	評估董事參與永續議題討論的頻率及是否完成相關培訓課程，以提升治理素養。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

大詠城每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。

2024 年董事會全體董事進修時數達 72 小時，平均每位董事進修時數超過 8 小時，董事會進修情形可參閱大詠城股東會年報第 33 頁。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2024/05/08	公司治理與法令遵循之實務與發展	3 小時
實體課程	2024/07/20	公司治理暨企業永續經營研習班	3 小時
線上課程	2024/10/15	國際永續揭露準則新動態	3 小時
線上課程	2024/12/24	永續報導允當揭露三步曲	3 小時
論壇/研討會	2024/07/03	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3 小時
論壇/研討會	2024/10/04	淨零碳排宣導會-台中場	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2024 年 05 月 10 日至 2027 年 05 月 09 日，由 9 位董事（含 4 位獨立董事）組成，其中女性董事有 3 位，占比為 33%。為強化董事會之運作效能與決策多元性，大詠城積極推動董事會成員多元化，並於《公司治理守則》中明訂董事應具備產業經驗、專業知識與多元背景，個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任大詠城或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 3-4 頁。

多元性面向	大詠城實踐情形範例
專業背景	包含財會、法律、機械工程、營運管理等領域專才
性別多元	已具女性董事，逐步朝向性別比例均衡發展
年齡結構	涵蓋具實務經驗之資深成員與具新世代視野者
產業經驗	董事多具有製造業、自動化、國際市場相關經歷
獨立性與客觀性	設有具法律、財務專業背景之獨立董事

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	67%
	女性	33%
年齡	29 歲(含)以下	0.00%
	30-50 歲	22.22%
	51 歲(含)以上	77.78%

2.03.2.2 運作情形

大詠城之董事會為公司治理核心，負責監督管理階層、審慎決策重大議題，並確保公司永續經營及股東權益之維護。董事會定期召開會議，並依據《公司法》及《公司章程》等相關規範執行職責，針對關鍵議題與高階經營團隊保持密切溝通，以即時回應營運風險與外部變化，強化策略導向與治理透明度。

公司設有董事會議事規則，明定召集程序與議案處理流程。每年召開至少四次定期會議，並視情況召開臨時會，處理如年度預算、重大投資、營運策略變更、風險事件應對、財務報表核閱、內部控制與稽核報告、ESG 推動進程等事項。

董事會與經營團隊之間建構有效溝通機制。每季由總經理定期向董事會報告營運狀況與財務成果，此做法可協助董事即時掌握公司營運動態與潛在風險，並針對跨部門議題進行整體審視與綜合評估。

此外，重大議題發生時（如法規變動、環境事故、重大資本支出、國際客戶異動等），公司得以專案報告或臨時會議形式即時通報董事會，並由董事長或總經理主持溝通與決策，確保應變行動具備合法性、時效性與風險控管機制。

董事會成員亦持續接受公司治理與永續相關課程，包含氣候風險、誠信經營、資訊安全與人權議題，以強化其對 ESG 風險與機會之理解，並提升監督能力。根據 113 年度紀錄，董事會實際召開 4 次定期會議及 1 次臨時會，董事出席率達 97.56%，充分展現對公司重大事項之參與與關注。

未來，大詠城機械將持續優化董事會運作效能，並強化與內部管理層及外部利害關係人之溝通，強化關鍵議題回應速度與治理透明度，朝向責任治理與永續價值的共同實現。

2.03.2.3 提名與遴選

大詠城董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 9 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

2.03.2.4 利益迴避

大詠城董事長無身兼高階管理階層職位，且大詠城董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

大詠城利益衝突之相關資訊，請詳大詠城 2024 年股東會年報第 16 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

一、董事會薪酬結構與薪酬決定流程

大詠城董事薪酬依《董事及經理人薪資酬勞辦法》規定辦理，經薪酬委員會議並提董事會決議，董事薪酬包含董事酬勞(變動)及車馬費報酬(固定)等，依公司章程規定，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。

2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考大詠城 2024 年年報 11-12 頁。

大詠城高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。

2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考大詠城 2024 年年報 13 頁。

二、薪酬比率

大詠城本國現場人員為論件計酬，故薪資所得會受整體經濟景氣影響，2022 年及 2023 年度大詠城最高個人之年度總薪酬皆為現場合模人員，2024 年最高個人之年度總薪酬為新聘任之廠長(兼行銷品保部經理)，因其在鑄造業資歷、人脈豐富，擬借重其生產、銷售方面的專才，提升公司營收及獲利。

薪酬比率

項目	2024 年	2023 年	2022 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	4.35 倍	2.82 倍	2.40 倍

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

2.03.3.1 薪資報酬委員會

大詠城薪酬委員會成員共 4 位(其中 4 位為獨立董事)，男女比例為 3:1。本屆薪酬委員會任期為 2024 年 05 月 10 日至 2027 年 05 月 09 日，薪酬委員會至少每半年召開一次會議，2024 年薪酬委員會共舉行了 4 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 35-36 頁。

2.03.3.2 審計委員會

大詠城審計委員會成員共 4 位(其中 4 位為獨立董事)，男女比例為 3:1。本屆審計委員會任期為 2024 年 05 月 10 日至 2027 年 05 月 09 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 18-22 頁。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

大詠城參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 」的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對大詠城具有影響性及受大詠城影響的團體或組織。

經鑑別與大詠城直接相關的利害關係人分別為股東/投資人、客戶、員工、供應商、政府機關/法規機關。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，大詠城提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。各利害關係人溝通機制及關注議題

身分	關注議題	溝通管道及回應方式	頻率
股東/投資人(投資機構)	●經營績效 ●公司治理 ●風險管理 ●誠信經營	●公開資訊觀測站：揭露公司資訊、重大訊息 ●公司網站：設置「投資人專區」方便投資人瞭解公司的營運狀況 ●股東常會：說明經營目標、聽取股東意見及出版年報 ●法人說明會：說明營運概況與投資人互動溝通	不定期 不定期 1次/年 依需求
員工	●人力發展與人才培育 ●薪資福利 ●尊重人權與友善職場 ●職業健康與安全	●生產月會 ●勞資會議 ●職業安全衛生委員會 ●員工健康醫療諮詢 ●通訊軟體群組溝通 ●ISO 認證查核：ISO14001 ●工作發展及定期績效考核	1次/月 1次/季 1次/季 2次/月 不定期 1次/年 1次/半年
客戶	●品質管理 ●研發創新 ●誠信經營 ●溫室氣體管理及減碳	●ISO 認證查核：ISO9001 ●公司網站：設置「聯絡我們」與業務窗口方便客戶洽詢產品 ●日常電話溝通、信件往來及親自拜訪 ●客戶滿意度調查 ●客戶現場稽核或客戶對大詠城之供應商評鑑 ●參展活動/廣告宣傳/DM 資料	1次/年 不定期 不定期 1次/年 依需求 不定期
供應商	●供應鏈管理 ●誠信經營	●供應商評鑑 ●日常拜訪及聯繫：確認日常採購、發包、確保款項付款正常	1次/季 不定期

政府機關	●法規遵循 ●公司治理	●參與主管機關主辦的說明會、研討會等會議 ●配合主管機關監理與查核 ●日常公文往來及電話溝通	依需求
------	--	--	-----

3.02 決定重大主題的流程

大詠城參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

3.02.1 了解組織脈絡

3.02.1.1 了解企業營運和價值鏈

大詠城考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，以及供應鏈、價值鏈的各個環節，將「誠信治理」、「法規遵循」、「客戶隱私」、「能源管理」、「溫室氣體管理」、「職業安全衛生」及「人才培育與發展」列為企業的永續議題。

3.02.1.2 參考國際永續發展趨勢

大詠城考量國際針對氣候變遷的關注持續提升，且政府機構也強制企業需揭露對於減緩氣候變遷的策略及目標行動等資訊，因而將「氣候策略」列為企業的永續議題。

3.02.1.3 分析產業趨勢

由於市場及客戶永續議題提高，促使企業需要不斷的開發新技術及產品服務，提升產品效能、降低產品能耗等，以保持市場領先地位，因此將「產品創新及研發」列為企業的永續議題。此外，大詠城關注到鑄造相關產業為減少廢棄物產生及產品碳足跡，需要投入研發原物料／產品回收再利用進而達到循環經濟，因此將「循環經濟」列為企業的永續議題。

3.02.1.4 同業作為對比

因應國際淨零趨勢，國際品牌大廠紛紛對於供應商要求制定減碳目標及行動，故大詠城需持續關注同業對於減碳的策略，以避免因不積極而失去客戶的訂單，因此將「溫室氣體管理及減碳」列為企業的永續議題。此外，為達到減碳，大詠城也持續關注同業之間對再生能源的布局及規劃，因此將「能源管理」列為企業的永續議題。

3.02.1.5 納入重要利害關係人意見

一. 投資人

投資人的肯定與支持是大詠城永續經營的後盾，所有股東與投資人（含潛在機構投資者）的權益與聲音，大詠城非常重視，持續依據投資人所關切之議題，包含企業「經營績

效」、「公司治理」、「風險管理」及「誠信經營」等，以調整治理策略與永續作為，實現企業長期價值。

二. 員工

企業應重視員工的福祉與權益。員工對於企業的「人才培育」、「人才吸引與員工福利」、「勞雇關係」、「尊重人權」及「職業安全與衛生」等方面的表現較為關心。這些議題攸關員工的工作滿意度與生產力，若未能妥善處理，可能導致員工流失、生產力下降，進而影響企業營運。

三. 客戶

企業應重視客戶的需求與滿意度。客戶對於企業在「品質管理」、「研發創新」、「誠信經營」、「客戶關係管理」及「溫室氣體管理及減碳」管理等方面的表現較為關注。這些議題攸關產品與服務的品質與信譽，若未能妥善處理，可能導致客戶流失、市占率下降。

四. 供應商

大詠城透過公平採購、技術協作與共同精進之理念，共創雙贏價值鏈。供應商關注議題為「供應鏈管理」及「誠信經營」。大詠城建立透明開放的溝通機制，定期蒐集供應商對營運流程、品質標準、交期安排、永續政策等面向之意見，以作為優化管理的重要依據。

五. 政府機關

大詠城積極回應並配合政府主管機關政策與法令規範，將政府視為重要的利害關係人之一。對於其關注的議題「法規遵循」及「公司治理」，公司定期依規申報與檢查，並主動參與政策推廣、稽核回應與法規說明以強化透明度與公共責任。

3.02.2 鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，大詠城進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊。

- (1). 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
- (2). 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

項次	永續議題	正面衝擊	負面衝擊
1	誠信治理	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持续提升企業價值	公司治理效率不佳，且發生舞弊事件造成重大損害賠償

2	經營績效	有效擬定短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，營收提升	營運策略失敗，導致營運困難
3	風險管理	識別風險並設有減緩及調適計畫，未有營運中斷事件發生	風險管理失效，造成營運中斷風險提升，無法立即回應，影響公司營運
4	資安與隱私管理	公司資料與投資人/客戶資訊獲得完善保護，提升外部利害關係人信賴	公司資料與投資人/客戶資訊遭到竊取，造成機敏資訊遺失，遭受求償
5	產品創新及研發	企業持續投入研發低碳高效能的產品，降低使用者使用時的碳排，開創新商機，帶來額外的營業收入	企業產品被定義為高碳排，或可能汙染環境，消費者或客戶因而抵制，使之無法於市場繼續銷售
6	產品品質與安全	產品安全性能提升，增強客戶對企業之信任，進而促進了產品的長期銷售	產品品質不良導致失去客戶信任，訂單減少營收下降
7	供應鏈管理	與供應商一同研發減碳相關技術，以滿足減碳目標達到雙贏	供應商品質管理不良，且不符合客戶永續相關要求，失去客戶信任及訂單
8	氣候策略	擬定短中長期氣候轉型計畫，吸引投資人關注，創造更多的商機以提升市場競爭力	公司氣候行動失敗或不作為，引起外部團體質疑並對企業提出氣候訴訟，降低企業聲譽
9	能源管理	投入研發再生能源或儲能技術，為市場解決缺電危機，並減緩氣候變遷	未能有效降低能源使用，碳排放高而被徵收碳費，進而增加成本
10	溫室氣體管理及減碳	企業投入資源開發減碳技術，作為先行者引領同業一同效仿，帶來群體效益	未能有效降低組織碳排放，碳排放高而被徵收碳費，更可能導致無法外銷
11	廢棄物管理	推廣行政數位化策略及廢棄物回收再利用計畫等，提升資源利用效率	未落實製程廢棄物處理，產生大量廢棄物汙染周遭社區環境
12	循環經濟	延長產品生命週期，使用可再生原料，資源利用最大化，最佳化產品碳足跡	未建立完善的回收機制或再利用技術，導致產品廢棄問題，影響環境生態
13	客戶關係管理	定期與客戶溝通並即時解決問題，客戶滿意度提升，贏得更多的客戶訂單	未能滿足客戶要求，客訴事件增加，客戶對公司失去信任
14	勞雇關係	傾聽員工聲音，達到良好的雙向溝通，以提升員工的生產效率	企業剝奪勞工權益，未盡良好溝通，引發員工抗議及罷工
15	職場健康安全	無工傷事件發生，員工對工作環境感到安心	員工發生工傷，導致企業聲譽嚴重受損

16	人才吸引與員工福利	企業提供優渥的獎酬制度及多項的員工福利及關懷措施，吸引許多優秀人才，提升企業競爭力	企業提供之薪酬及福利制度未達同業水準，無法吸引人才，更可能導致人才出走，離職率提升
17	人才培育	完善教育訓練機制，提升員工競爭力，為企業持續創造商機	員工教育訓練與職能需求不符，造成人才晉用瓶頸，導致企業競爭力下降
18	人權保護	打造職場多元共融文化，無申訴、歧視事件發生，員工敬業度提高	忽略超時工作、職場性騷擾等議題，遭遇檢舉訴訟或離職率持續上升
19	法規遵循	合規經營有助建立正面企業形象，取得客戶、投資人及政府機關之信任。	違法經營，忽略各項法規要求，可能造成既有產線調整或停工。

接著針對各永續議題評估出之實際與潛在的正面及負面衝擊進行衝擊顯著程度，定義各衝擊對經濟、環境及社會的發生可能性與衝擊程度作為評估面向：

發生可能性：發生正面及負面衝擊的機率

衝擊程度：正面衝擊發生時帶來之效益；及負面衝擊發生時所產生之嚴重程度及影響的範圍為確認各項永續議題對公司之衝擊程度，大詠城透過發放永續議題衝擊分析問卷給內部主管，進行對企業營運衝擊程度及風險評估之影響分析，確認各項永續議題之實際與潛在的正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度；此外，同時也透過平時和各利害關係人溝通，了解利害關係人對於企業永續議題的關注程度。

3.02.3 排定衝擊優先順序

大詠城採取以下步驟來確定當年度的永續重大主題：

3.02.3.1 計算問卷分析結果

永續小組負責彙整衝擊分析問卷分析結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數，有效評估各議題對公司營運的重要性。

一. 正面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
誠信治理	4.8	3.6	4.2
經營績效	3.6	3.4	3.5
風險管理	4.4	3.6	4.0
資安與隱私管理	4.4	3.2	3.8
產品創新及研發	3.4	3.4	3.4
產品品質與安全	3.6	2.4	3.0
供應鏈管理	3.6	3.4	3.5

氣候策略	3.2	3.8	3.5
能源管理	4.2	3.2	3.7
溫室氣體管理及減碳	4.2	3.8	4.0
廢棄物管理	4.6	3.6	4.1
循環經濟	3.6	2.8	3.2
客戶關係管理	3.6	3.2	3.4
勞雇關係	3.8	3.8	3.8
職場健康安全	3.6	3.6	3.6
人才吸引與員工福利	4.0	4.2	4.1
人才培育	4.6	3.4	4.0
人權保護	4.6	2.0	3.3
法規遵循	4.8	1.8	3.3

二. 負面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
誠信治理	3.4	4.2	3.8
經營績效	3.0	3.8	3.4
風險管理	3.4	3.8	3.6
資安與隱私管理	3.4	4.0	3.7
產品創新及研發	2.8	3.6	3.2
產品品質與安全	3.4	3.6	3.5
供應鏈管理	3.2	4.6	3.9
氣候策略	3.8	4.2	4.0
能源管理	3.4	4.6	4.0
溫室氣體管理及減碳	2.8	4.0	3.4
廢棄物管理	3.4	4.0	3.7
循環經濟	3.4	3.0	3.2
客戶關係管理	3.8	3.4	3.6
勞雇關係	2.8	4.2	3.5
職場健康安全	3.8	4.2	4.0
人才吸引與員工福利	4.0	4.0	4.0
人才培育	3.6	3.8	3.7
人權保護	3.4	3.0	3.2
法規遵循	3.4	3.8	3.6

3.02.3.2 設定重大性門檻值

永續小組參考企業既有風險管理框架，以及同業作為，將發生可能性及衝擊程度平均分數大於 4 分者定義為重大主題；初步綜合排序共有以下永續議題被選定為重大主題，包含誠信治理、風險管理、溫室氣體管理及減碳、廢棄物管理、人才吸引與員工福利、人才培育、氣候策略、能源管理及職場健康安全。

3.02.3.3 納入利害關係人觀點

大詠城在進行重大性分析時，特別重視各利害關係人的回饋意見，以確保整體分析結果的客觀性與準確性，故除了衝擊分析問卷結果外，另新增永續關注議題有資安與隱私管理及供應鏈管理為重大主題。

3.02.4 確定重大主題

大詠城根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出大詠城重大主題。大詠城將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

3.02.5 補救負面衝擊之程序、措施及執行有效性說明

大詠城深知企業在營運過程中可能對經濟、環境與社會構面造成實際或潛在的負面衝擊，因此建立一套系統性之補救機制，確保當風險或衝擊發生時，能及時偵測、回應與改善，進而將損害降至最低並強化未來預防能力。補救機制主要涵蓋三大程序：衝擊辨識與通報、補救行動執行、成效追蹤與揭露。

3.02.5.1 衝擊辨識與通報

大詠城透過「利害關係人溝通機制」與「內部稽核制度」建立風險通報與監測系統，能即時掌握營運中潛在或實際發生之負面衝擊。各部門主管有義務定期評估其業務範疇內的永續風險，若發現異常（如職業安全事件、客戶申訴、資訊外洩等），須於 24 小時內回報予管理部。針對員工與外部利害關係人，亦設置匿名申訴與舉報管道，提供多元回饋意見來源。

此外，針對高風險領域（如碳排管理、環安衛、供應商行為等），大詠城定期進行內部稽核與第三方稽核作業，交叉檢視是否存在未被揭露之衝擊。

3.02.5.2 補救行動與應變措施

當負面衝擊事件發生時，管理部即啟動「永續事件應變程序」，召集跨部門小組展開調查與初步改善行動，並依事件性質啟動相對應之補救策略。下列為公司對常見負面衝擊類型所採取之補救作法：

一. 資訊安全與隱私事件補救：

一旦發現資安異常（如資料外洩），立即隔離相關系統、啟動備援機制，同時依據資安政策通知當事人與主管機關，並在一週內完成資安事故調查報告及防再發方案。

2024 年度未發生重大資安事件，顯示預防與補救機制具備良好效能。

二. 環境違規或污染事件補救：

若有超標排放或廢棄物處理不當情形，立即通報環保主管機關並啟動內部調查。環境

單位會同第三方稽核機構查明原因，並於一個月內提出改善計畫。所有設備亦列入重點監控與維保計畫，提升日常控管強度。

三. 員工職災或安全事故補救：

一旦發生職安事件，立即實施急救並調查肇因。人資單位與職安小組會在 48 小時內完成初步通報，並依職災等級啟動改善程序。事件亦納入年度職安教育訓練課程中，以避免再發。2024 年公司未發生重大工安傷亡事故。

四. 違反勞動人權或歧視申訴補救：

對於任一員工提出歧視、不當對待或人權侵害之申訴，公司設置申訴處理小組，由外部獨立董事或人資主管主導調查，保證過程保密與公平，並依結果啟動懲處或教育訓練機制。

五. 供應鏈衝擊補救：

針對供應商違反環保、勞動或誠信條款，依合約可啟動警告、限期改善或終止合作機制。改善期限視衝擊程度而定，通常為 30 至 90 日，期間供應商須提出具體證據佐證改善進度。

3.02.5.3 執行效能與持續改善

為確保補救措施實際有效，公司針對重大衝擊事件，建立「後評估與追蹤制度」，包含：

- 一. 由管理部設立補救追蹤表單，記錄改善項目、時程與負責單位；
- 二. 每月召開「永續推動會議」檢討進度與成效；
- 三. 每年更新內部《風險管理手冊》，將案例轉化為教育素材與風險控制流程。

此外，公司亦重視制度化與預防優先原則，針對高風險議題設立「事前控制—即時應變—事後追蹤」三段式架構，使補救作為能真正內化於日常管理之中。

透過上述制度化補救機制與有效的執行追蹤，大詠城展現對利害關係人責任的積極回應，並透過風險治理與資訊揭露，提升整體營運的永續韌性與信任基礎。未來，公司將持續優化補救程序，強化預警機制，以系統化與數據化方式進一步落實 ESG 治理。

3.03 重大主題列表

2024 年重大主題清單		
治理面	社會面	環境面
誠信經營	人力發展	氣候變遷
風險管理	職業安全及衛生	溫室氣體管理
資訊安全及客戶隱私保護		能源管理
供應商管理		廢棄物管理

3.04 重大主題之管理

大詠城依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

主題類別	重大議題	管理方針	對應 SDGs	
環境	能源使用與節能減碳	導入高效率設備、節能燈具與空調系統，推動碳盤查與減量目標制定	12 責任消費與生產 	13 氣候行動 
環境	廢棄物管理與資源回收	建立分類制度、提升資源再利用率，配合法規進行申報與減量管理	12 責任消費與生產 	
社會	勞動人權與工作環境	落實友善職場、無歧視政策、定期健康檢查與職災預防教育訓練	8 就業與經濟成長 	
社會	員工發展與薪酬福利	建立公平績效制度、提供多元訓練資源與完善福利	5 性別平等 	8 就業與經濟成長 
治理	法規遵循與誠信經營	建立內控機制與申訴制度，宣導誠信政策並定期稽核	16 和平與正義制度 	
治理	永續治理與董事會監督	建立 ESG 推動小組、導入 KPI 追蹤，定期向董事會報告永續進程	16 和平與正義制度 	17 全球夥伴 

治理	責任採購與供應商管理	導入供應商評鑑機制、簽署誠信及環境承諾書，鼓勵供應鏈綠色轉型		
----	------------	--------------------------------	--	---

為提升營運透明度與永續績效，大詠城依循全球永續報導準則（GRI）進行重大主題鑑別，並依據利害關係人關注度與企業營運影響程度，聚焦於「環境保護」、「員工權益」、「職業安全衛生」、「供應鏈管理」、「誠信經營」及「產品品質與創新」等六大面向，針對各主題訂定明確管理方針、推動行動、績效目標與衡量指標。

3.04.1. 環境保護與能源管理

一. 政策承諾：大詠城承諾依循環保法規，降低碳排、提升能源使用效率，邁向淨零排放。

二. 行動措施：

- (1). 廠區全面更換高效率 LED 照明。
- (2). 汰換老舊空壓機、空調與加工設備。
- (3). 導入能源監控與使用分析系統。

三. 績效目標與指標：

- (1). 年度總用電量降低 3%。
- (2). 2025 年前完成範疇一、二溫室氣體盤查。
- (3). 2025 年內完成產品碳足跡盤點 1 項。

3.04.2 員工權益與發展

一. 政策承諾：保障員工工作權與尊嚴，提供公平薪酬、職涯發展與多元包容工作環境。

二. 行動措施：

- (1). 建立完善績效與薪資制度，兼具論件計酬與獎酬機制。
- (2). 規劃新進人員、技術職、管理職不同職涯發展路徑。
- (3). 年度辦理職能與通識訓練課程。

三. 績效目標與指標：

- (1). 員工年均受訓時數達 12 小時以上。
- (2). 女性員工占比穩定維持 10% 以上，並持續推動性別多元。

3.04.3 職業安全與衛生

一. 政策承諾：遵循《職安法》，提供安全無虞工作環境，強化風險辨識與事故預防。

二. 行動措施：

- (1). 導入自主管理與現場巡查制度。
- (2). 定期辦理急救演練、安全教育與設備維保。
- (3). 高風險單位設置即時回報與緊急應變流程。

三. 績效目標與指標：

- (1). 每年辦理至少 4 次安全衛生教育訓練。
- (2). 年度職災件數為 0，達成零重大事故。

3.04.4 供應鏈管理

一. 政策承諾：與供應商建立公平合作、誠信交易與共同成長之永續夥伴關係。

二. 行動措施：

- (1). 定期進行供應商評鑑，納入品質、交期、環保、勞權等面向。
- (2). 推動重點供應商簽署《供應商企業社會責任承諾書》。
- (3). 鼓勵供應商揭露環境與碳排資訊。

三. 績效目標及指標：

- (1). 所有新供應商均需完成社會責任風險評估。
- (2). 達成 100%簽署承諾書之比率。

3.04.5 誠信經營與公司治理

一. 政策承諾：恪遵法令、堅守誠信原則，建立健全之公司治理與內控制度。

二. 行動措施：

- (1). 設置《誠信經營守則》及內部檢舉管道。
- (2). 定期向董事會報告內部稽核與風險管理執行情形。
- (3). 董事與主管定期參與公司治理與 ESG 課程。

三. 績效目標及指標：

- (1). 無任何重大法規違規紀錄。
- (2). 100%董事完成年度進修時數。
- (3). 董事會出席率達 100%。

3.04.6 產品品質與創新

一. 政策承諾：提供穩定、高效率、安全之產品，持續強化研發創新。

二. 行動措施：

(1). 建立品質管理制度，通過 ISO 9001 認證。

(2). 設置售後服務與客訴追蹤系統。

三. 績效目標與指標：

(1). 客戶滿意度調查達 90%以上。

(2). 年度研發費用占營收比達 3%以上。

4、治理面

4.01 稅務

4.01.1 稅務方針

大詠城秉持誠信經營與法規遵循的原則，視稅務合規為公司治理的重要一環。我們致力於依據各地稅法正確計算並如期繳納稅賦，確保企業運營的財務透明度與社會責任，並積極配合主管機關之稅務查核與申報要求。

4.01.1.1 稅務治理原則

原則	說明
合法合規	確保所有稅務申報及繳納依照中華民國稅法及地方法規進行，不進行非法避稅。
誠信透明	避免進行任何形式之不當稅務規劃，並維持與政府機關之開放溝通。
風險控管	建立內部稅務稽核流程與外部顧問諮詢制度，降低稅務風險與糾紛。
資訊揭露	依會計準則揭露各項稅負支出，並於 ESG 報告書說明相關稅務政策與實務。

4.01.1.2 稅務管理機制

一. 由財務部門負責統籌稅務事務，包含營業稅、營所稅、扣繳稅等稅種之申報與查核。

二、與稅務會計師事務所合作，確保申報正確性與法令更新因應。

4.01.1.3 113 年度稅務資訊揭露摘要

項目	數據或說明
總繳納所得稅（NTD）	約新台幣 235 萬元
海外繳納稅額	無（主要營運於台灣）
所得稅費用與會計利潤比	約 15.2%（依財報數據）
是否涉及稅務爭議	否
稅務違規罰鍰	無（113 年度未有稅務裁罰紀錄）

4.01.2 稅務治理、管控與風險管理

組織層級	責任內容
高階管理層	評估稅務政策執行情形，定期檢討可能影響稅負的業務決策與國內外法規趨勢。
財務部門	實際執行稅務申報、風險評估、合規查核與稅務帳務記錄管理。
外部顧問/會計師	提供稅法諮詢與稅務稽核服務，協助風險預警與稅務爭議預防。

4.01.2.1 稅務風險管控措施

- 一、法令遵循與內稽制度：
- 二、租稅風險預警機制：建立重大異常交易申報制度，如涉及資本支出、跨境付款、資產處分等項目，須事前進行風險評估。遇有稅法修正或稅局函釋變動時，由財務主管主動進行研析並通報經營團隊。
- 三、稅務爭議處理與通報機制：若遇稅務查核或爭議事件，立即啟動內部通報機制，並經由經營層定期追蹤應對進度。

4.01.3 利害關係人稅務議題之溝通與管理

大詠城持誠信經營原則，將稅務合規與資訊透明納入企業永續治理核心項目。稅務議題牽涉政府信任、社會公平與股東權益，公司積極與利害關係人保持稅務議題之溝通與回應，確保相關關注能獲得妥善管理與回應。

4.01.3.1 主要利害關係人稅務關注議題與溝通方式

利害關係人類別	關注稅務議題	溝通方式	溝通頻率
政府機關	稅務合法申報、誠信繳納、協力查核	電子申報、公文回應、稽核配合	每月 / 視情況不定期
股東/投資人	稅負透明度、有效稅率、避稅風險	年報揭露	每年
員工	薪資扣繳正確性、獎金課稅、報稅協助	人資說明	每月/每年
客戶/國際買家	是否涉及稅務爭議或不合規行為	客戶查核回覆、問卷調查回覆	視合作需求

4.02 誠信經營與反貪腐

大詠城秉持「誠信、專業、創新」的經營理念，將誠信視為企業永續發展的基礎。我們持續強化內部控制與法規遵循，推動誠信經營制度化、透明化，打造誠信文化，防範貪腐、舞弊與不當利益輸送行為，維護公司聲譽與股東、客戶、員工等利害關係人之信任。

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

4.02.1.1 誠信經營理念

誠信是企業長久經營之根基，是建立客戶信任、供應商合作、員工認同及社會尊重不可或缺的價值。大詠城致力於打造誠實透明、公正無私的經營環境，杜絕一切不法與不當行為，推動企業良善治理，實現與利害關係人的共榮共好。

4.02.1.2 誠信經營政策

政策	內容
全面禁止貪腐行	禁止任何形式的賄賂、回扣、不當饋贈或其他利益交換，不論為了獲取業務、維繫關係或其他利益目的。
防止利益衝突利益衝突	員工及董事不得利用職務之便，謀取私利、涉入與大詠城有利益對立或競業關係之業務活動。
合規經營	遵循國內外法規、產業規範與契約義務，尤其在採購、稅務、環境與人權等領域落實法令遵循。
誠信溝通與透明揭露	正確、及時且完整地揭露經營資訊，防止誤導利害關係人，保障投資人與社會大眾知的權利。
供應鏈誠信管理	要求供應商簽署誠信承諾書，共同防範貪腐風險，推動責任商業行為。

4.02.1.3 行為規範

為強化員工行為準則，公司制定以下誠信行為規範，並納入教育訓練與工作守則中：

規範類別	行為準則說明
業務往來	不得要求或接受任何超出常理的饋贈、款待或報酬；與客戶、廠商互動須維持專業與公正。
職場道德	禁止濫用職權、性騷擾、欺壓下屬，建立平等互敬之工作環境。
機密資訊	員工不得洩露公司未公開之財務、技術或業務資訊，亦不得私用或轉售相關資料。
外部兼職與投資	若涉及與公司業務有關之兼職、投資或親屬關係，須主動申報，經主管核可後執行。
員工舉報	建立舉報機制，員工發現違反誠信之行為可匿名通報，公司保護舉報人免於報復。

4.02.1.4 執行與監督機制

- 一、 制度建置：訂定《誠信經營守則》、《道德行為準則》，並公告於內部網站與訓練教材。
- 二、 董事會監督：每年審查誠信政策執行狀況，必要時修訂相關政策與規章。
- 三、 違規處理：發現違反行為者，依公司懲處辦法處理，必要時移送司法機關或終止勞雇關係。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	員工保密合約書	100%
治理單位及管理階層	就任時	經理人聲明書/未有違反誠信原則行為聲明書	100%
新進供應商	簽約前	供應商基本資料表/供應商保密契約/供應商 CSR 資訊揭露規範/誠信廉潔承諾書	90%

2023 年制修訂之規章制度

項目	規章制度	日期	說明
公司治理	審計委員會組織規程	2024/2/20 及 2024/11/11 董事會通過	依主管機關要求，配合修正制度，確保誠信經營相關措施適當性。
	薪資報酬委員會組織規程	2024/11/11 董事會通過	
內控制度	取得或處分資產處理程序	2024/5/10 股東會通過； 2024/8/12 董事會通過； (2025/5/13 股東會通過)	依法規修正制度，並符合實務作業，確保各項作業合宜。
	董事會議事規則	2024/2/20 董事會通過	
	銷售及收款循環	2024/2/20 董事會通過	
	採購及付款循環	2024/2/20 及 2024/5/10 董事會通過	依公司實務作業需求修改。
	生產循環	2024/8/12 董事會通過	
	投資循環	2024/8/12 董事會通過	
	資金貸與及背書保證作業	2024/11/11 董事會通過； (2025/5/13 股東會通過)	依法規修正制度，並符合實務作業，確保各項作業合宜。
	永續資訊之管理	2024/11/11 董事會通過	
	內部控制制度總則	2024/11/11 董事會通過	
	股東會議事規則	2024/5/10 股東會通過； 2024/8/12 董事會通過； (2025/5/13 股東會通過)	

大詠城相關利害關係人若發現違反誠信經營之情事，可透過檢舉窗口舉報。

檢舉信箱： angel@wsmc.com.tw

檢舉專線： 04-7813032

書面郵寄地址： 彰化縣鹿港鎮鹿工南六路 23 號

收件受理單位： 管理部

2024 年政府補助

月份	摘要	金額(元)
06	中小企業臨場健康服務補助	72,240
08	中高齡就業促進補助	13,000
09	就業保險促進就業補助	39,000
12	中小企業臨場健康服務補助	63,680
12	JIMTOF 日本展補助款	45,000
12	企業人力資源提升計畫	29,900
合 計		262,820

4.02.2 誠信經營與反貪腐

4.02.2.1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊

大詠城自創立以來深耕台灣機械鑄造產業，投入大規模基礎設施建設，包括超大型鑄件生產設備、自動化軌道吊車系統、智慧製造空間與 ISO 國際認證品管設施等。這些基礎設施不僅服務大詠城內部產線運作，更為上下游供應鏈提供代工能量與技術支援，成為中部地區精密機械製造的重要生產支點。

大詠城在設廠初期即考量區域性需求與產業升級趨勢，導入可支援 40 噸鑄件之大型設備及多功能模具系統，並與地方學研單位合作導入減碳鑄件材料與模流設計技術。這些投資不僅提升大詠城生產彈性，也促進產業聚落技術升級與創新應用發展。

在支援服務方面，大詠城持續提供在地中小型業者產線技術交流與工程諮詢，分享智慧製造、能源管理、產品碳足跡驗證等實務經驗，促進區域中小企業數位轉型與綠色升級。

這些基礎設施與支援性投入直接促進在地機械業產能穩定與效率提升，亦間接推動物流、電力維運、加工製造等產業之需求，形成可持續之在地產業網絡，有助提升地區就業機會、地方稅收與產業整體競爭力。

4.02.2.2 顯著的間接經濟衝擊

大詠城的營運與擴張不僅帶來直接營收與獲利，更對外部社會與經濟系統產生長遠而深層的間接經濟影響，包含就業創造、技術擴散、在地經濟活絡及氣候韌性提升等。

首先，在就業層面，大詠城直接聘僱超過 100 位正職員工，並與約 60 家供應商維持長期合作關係，涵蓋原物料、加工、維修與物流等產業鏈節點。

其次，大詠城投入研發與智慧製造相關設備升級，持續將節能成型技術、低碳鑄造技術導入生產流程，並推動 ISO 14064 碳盤查與碳足跡導入。這類領先的實務與制度導入可作為同業參考標竿，對上下游企業具有技術外溢與示範效益，提升整體產業對淨零轉型的應對能力。

在地經濟方面，公司長期與地方廠商合作，以在地採購原料、零組件及維修服務為優先，2024 年在地採購占比超過 91%。此舉不僅提升地方廠商營收，也縮短供應鏈距離、降低碳排並增強地區供應彈性。進一步而言，公司的穩定採購行為為地方加工、模具等業者提供穩定訂單來源，促進地方經濟動能。

另外，為善盡企業社會責任，公司積極參與地方中小學獎助學金、社區安全計畫與公益活動，提升社區居民生活福祉與企業形象正向循環。

4.02.2.3 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練

大詠城重視公司誠信經營，深知貪腐行為將嚴重破壞企業聲譽與信任關係，並可能對營運穩定性造成風險。為防範貪腐事件發生，公司導入風險管理制度，納入貪腐風險評估作業，並將全公司營運據點納入評估範圍。

截至 2024 年底，大詠城 100% 營運據點（包含總公司、研發處、製造廠區及主要國內業務單位）皆已完成年度貪腐風險評估。風險評估依據公司內部控制制度，由稽核單位與永續發展推動小組合作執行，針對採購、採料、報價、業務接單、外包管理等高風險流程進行控管程序健全性與潛在利益衝突情境之盤點。

2024 年評估結果顯示，公司營運地區整體貪腐風險屬低度，但在供應鏈採購程序、接待活動及外包合作中仍需持續強化監督與透明性管理。因此，相關部門已於年度內完成制度修正及流程改善作業，包括增設雙人覆核、合約簽訂前評估表單、以及對外包商導入誠信聲明書機制。

為強化組織誠信文化，大詠城制定《誠信經營守則》、《員工行為準則》，明文禁止賄賂、回扣、利益輸送或任何形式之不當利益交易。公司政策適用對象包含全體董事、管理階層、員工、以及與公司有業務往來之合作廠商與代理商。

2024 年度，公司持續推動反貪腐政策之內部溝通與教育訓練，具體作為包括：

- 主管會議宣導
- 供應商溝通

2024 年度未接獲具體貪腐相關檢舉案件，亦無內部或外部單位因違反誠信規範而遭處分，顯示公司整體反貪腐制度運作穩定、風險控管有效。

4.02.2.4 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動

大詠城恪守公平交易與市場競爭法規，致力維護自由、開放與誠信的市場秩序。公司已建立《誠信經營守則》及相關內部控制機制，防範任何涉及壟斷、串標、價格協議或不公平競爭之風險。

截至 2024 年底止，

- 未涉及任何反競爭、壟斷或反托拉斯行為之司法或行政調查；
- 亦未收到主管機關對於限制市場競爭行為之指控、處分或罰鍰。

公司內部亦設有稽核與法務監督機制，定期檢視業務流程與合約簽署程序，確保所有營運活動皆符合法律規範與道德原則。未來，大詠城將持續推動誠信經營與法遵文化，並追蹤全球相關法規動向，落實公司治理與社會責任。

4.03 風險管理

4.03.1 風險管理機制

大詠城為健全公司治理與營運管理，依據《風險管理政策與辦法》，建構完善之風險管理架構。透過持續辨識與因應營運過程中可能面臨的財務、環境、作業安全及法規等風險，在可控風險範圍內穩健經營，以協助公司達成營運目標與永續發展。

風險類型	風險說明	風險管理策略
財務風險	利率/匯率變動	● 大詠城主要以營運活動所收取之現金來因應資金之需求，降低利率風險。 ● 大詠城透過不同自然避險、從事遠期契約、換匯、以降低部分外幣之匯兌風險
投資風險	衍生性商品交易 資金貸與他人 背書保證	● 大詠城《取得或處分資產處理程序》辦法內從事衍生性商品交易處理程辦理。 ● 依「資金貸與背書保證作業」程序辦理。
市場景氣波動 風險	衝擊訂單量	● 多元化產品與市場布局，降低依賴特定產業。 ● 提升產品附加價值與差異化競爭力。
人力資源風險	人力不足缺工	● 規劃專業技能培訓及職涯發展計畫。 ● 提升員工福利與工作環境，穩定人力資源。 ● 與技職院校合作人才培育。
供應鏈與原物料風險	採購風險	● 多元化供應來源，降低單一供應商依賴。 ● 與主要供應商簽訂中長期合約，穩定價格。

		● 定期掌握市場資訊，調整採購策略。
能源風險	能源價格上漲增加營運成本	● 持續投資節能設備，優化製程效率。 ● 探索再生能源使用可行性。 ● 參與政府節能補助計畫，降低營運成本。
設備風險	設備故障影響生產進度及交期	● 強化設備即時監測系統。 ● 設備預防性保養計畫。 ● 備關鍵零組件備品，縮短維修時間。
氣候風險	極端天候導致營運中斷。	● 強化供應鏈協調，預先儲備關鍵原料。 ● 完善防災應變計畫。
碳排放風險	影響成本結構與市場競爭力	● 進行碳排放盤查，掌握碳足跡現況。 ● 探討低碳製程及使用替代材料。
法規遵循風險	未即時遵循，影響公司營運聲譽與法遵紀錄	● 設置各專責人員追蹤法規。 ● 員工持續進行法規教育訓練。 ● 定期內部稽核，確保各單位符合相關法規。

4.03.2 法規遵循

大詠城一向重視法規遵循，依據相關法令規定辦理各項業務，並持續強化內部法規遵循管理與宣導，以確保營運活動符合法律規範。

大詠城無發生重大違反法規之事件。年度內僅發生數件涉及行政管理之小額罰鍰事件，皆已依規定完成繳納並即時檢討改進相關作業流程，以避免類似情形再次發生。

未來大詠城將持續落實法規遵循管理，強化內部稽核及教育訓練，提升全體員工法遵意識，確保營運符合法律及社會責任之要求。

罰鍰事件說明

類別	年度支付件數 (單位：件)	年度支付金額 (單位：元)
113 年度發生之罰鍰事件	1	4,500
112 年度發生之罰鍰事件	3	185,500

註：事件發生日以收到主管機關函文之日期為判定標準若發生日採其他標準，請自行修改定義。

4.04 資訊安全及客戶隱私保護

4.04.1 資訊安全管理

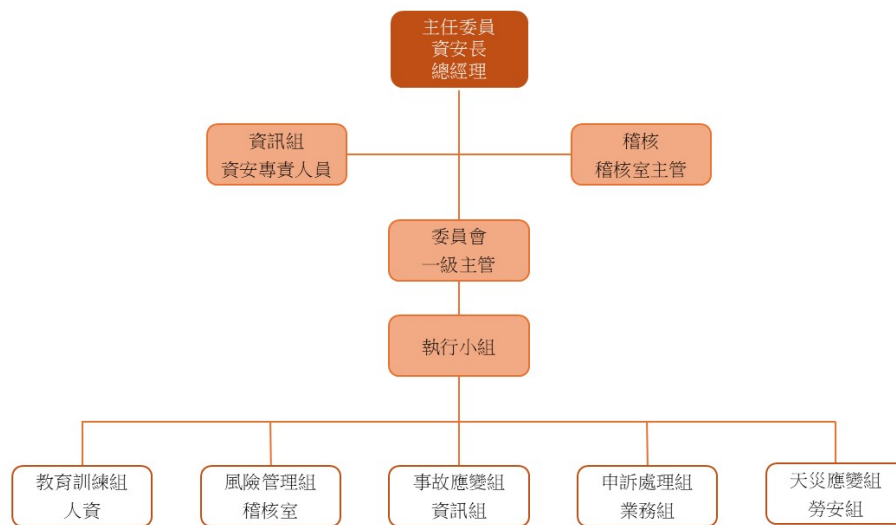
隨著數位化與智慧製造的發展，資訊安全與個人資料保護已成為營運不可忽視的核心議題。大詠城建置完整的資訊安全與風險管理體系，以防止資安事件、確保業務持續性、保護員工及客戶資料不致外洩，並持續依循國內《個人資料保護法》與產業實務標準進行強化與改進。

4.04.1.1 資通安全風險管理架構

大詠城資訊部門為獨立單位，非隸屬於使用單位，具備資訊安全政策規劃、執行、監督與持續改善之責任。資訊部門負責資訊安全政策的落實與內部宣導，提升員工資訊安全意識，並配合稽核單位(外部稽核及內部稽核)針對資訊循環進行定期查核，確保內部控制制度的有效性。



4.04.1.2 『資訊安全委員會』組織圖



對資訊安全事件的因應與處理，大詠城訂立資安事件通報標準流程，若發生資安事件將由資訊部擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

4.04.2 資訊安全管理機制與措施

4.04.2.1 人員管理與教育訓練

- 一、 所有資訊相關人員需進行職前背景評估及簽署保密合約。
- 二、 所有員工每年皆須完成資訊安全訓練課程。
- 三、 資訊維運人員採分工與代理制度，強化職責清晰與備援安排。
- 四、 離職人員於生效日當日立即終止帳號與存取權限。

4.04.2.2 資訊資產管理

- 一、 建立《資訊設備清冊》，明確電腦資產保管人與調度流程。
- 二、 禁止將未加密硬碟送修出公司，送修前須由資訊人員檢查。

4.04.2.3 系統與網路安全

- 一、 實施防火牆與惡意程式防護機制，並定期更新及掃描。
- 二、 所有系統異動須經正式申請與審核流程。
- 三、 每年進行資訊安全弱點掃描與修補。

4.04.2.4 存取控制管理

- 一、 建立帳號與權限管理制度，密碼強度與更換機制明確規範。
- 二、 針對遠端存取採多重驗證與日誌記錄。
- 三、 攜出資料需主管核准並留存紀錄。

4.04.2.5 軟體與授權管理

- 一、 僅允許使用授權軟體，軟體開發與維護需納入資安要求。
- 二、 每年盤點一次軟體使用狀況，並依廠商版本建議更新。

4.04.2.6 實體與機房安全

- 一、 機房採門禁控管與出入紀錄管理。
- 二、 所有伺服器配有防火、防塵、防震裝置與 UPS 電源。
- 三、 硬體均簽訂保固與支援合約，確保備援時效。

4.04.2.7 系統使用紀錄與稽核

- 一、 所有資訊系統均需保留完整操作記錄，定期備份。
- 二、 定期進行系統稽核與軟體授權檢查。

4.04.2.8 電腦設備與郵件使用規範

- 一、 嚴禁安裝非法軟體或未經核准程式。
- 二、 公司業務往來應使用公司信箱，防堵社交工程風險。

4.04.3 資訊安全資源投入

大詠城每年編列專屬資訊安全預算，作為以下用途：

- 一、 系統設備升級與安全維護；
- 二、 員工資安訓練；
- 三、 資安稽核與第三方弱點掃描；
- 四、 訂閱防毒、防火牆與資安監控服務。

4.04.4 持續改善方向

- 一、 持續依 ISO/IEC 27001 資安管理架構進行強化，規劃取得認證。
- 二、 強化供應鏈資訊安全合作機制，提升上下游資安意識。

三、 導入 AI 偵測異常流量，提升即時反應能力

4.04.5 客戶隱私保護

大詠城重視客戶資料之保密性與安全性，為避免員工個人行為因素外洩機密，從業人員都須簽訂「員工保密合約書」，對於所有往來客戶所提供之營業資訊、技術圖面、採購內容與聯絡資料等皆視為機密資訊予以妥善保護。

公司訂有相關資料控管流程與資訊安全措施，確保資訊在收集、處理、儲存與傳輸過程中均符合保密原則，不因內部疏失或外部攻擊造成洩漏風險。對內加強宣導保護客戶文件資料與技術機密之重要性，且實施資料取得核決權限之分級制度，並設置獨立之稽核單位執行內部稽核，強化隱私及營業機密之控管。

因應資訊安全，由資訊部擔任主要權責單位，針對網路安全、公司電子郵件使用及違規通報建制完善規範，為強化資安意識，定期發放資安訊息提升同仁對於資訊安全保護的觀念。

客戶與個資保護成果

截至 2024 年底，大詠城無個資外洩、系統重大入侵或個人資料保護違規事件。所有客戶資訊皆透過分級控管與權限管理，並依據《個人資料保護法》建立告知義務與使用政策，確保符合法規要求。

4.05 供應商管理

4.05.1 管理方針與承諾

大詠城為鑄造業生產過程涉及大量原物料供應，為確保供應鏈之社會責任，大詠城依據《供應商管理政策》及《採購管理程序》，針對供應商進行社會影響風險評估。評估範圍涵蓋：

- 勞工權益權（防止強迫勞動與童工）
- 差別待遇與歧視防範
- 員工合理工時與薪資保障
- 安全健康的工作環境
- 環境保護方面
- 誠信經營道德

我們要求供應商簽署「供應商 CSR 資訊揭露規範」及「誠信廉潔承諾書」，必要時進行實地稽核。

4.05.2 使用環境標準篩選新供應商以及供應鏈中的負面環境衝擊及所採取的行動

大詠城致力於建立具永續意識的供應鏈體系，所有新進供應商在合作初期即須經由公司之供應商評估制度進行資格審查。環境面向之審查重點如下：

- 是否遵循我國環境相關法令規範（如《空污法》、《廢清法》、《溫管法》等）
- 是否具備環境管理系統（如 ISO 14001）認證
- 是否有落實廢棄物分類處理、節能減碳措施
- 是否使用低污染、可回收或具環保標章之原物料
- 是否簽署大詠城《供應商 CSR 資訊揭露規範》

在供應鏈持續營運過程中，大詠城亦持續監督現有供應商之環境表現，若發現潛在或實際的負面環境影響，將採以下處理機制：

潛在負面衝擊包括（但不限於）：

原料供應商因廢水排放或噪音擾民遭主管機關裁罰

製程中使用高風險化學物質但無風險管理計畫

供應商不願揭露碳排資訊或明顯未遵循環保規範

採取行動：

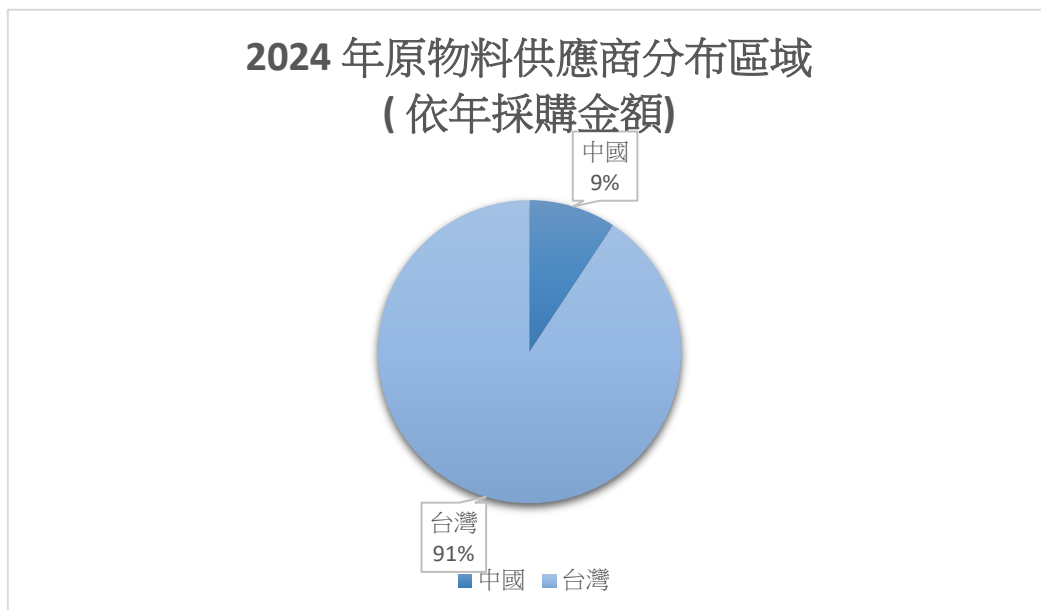
要求供應商限期改善，並提出環境合規證明

必要時進行現場訪查，確認其改善措施落實情形

鼓勵核心供應商導入 ISO 14001 或同等環境管理制度

4.05.3 採購支出比例

大詠城 2024 年共有 43 家主要材料合格供應商，在地採購比為 91%。



4.05.4 評選標準及稽核情形

每季進行供應商考核，評分項目：❶交期 ❷品質(進料及送檢)不良率 ❸配合度，依等級區分。

等級	分數	改善措施
A 級	100.00 分-90.00 分	
B 級	89.99 分-80.00 分	
C 級	79.99 分~60.00 分	矯正及預防措施程序，限期改善。
D 級	59.99 分~40.00 分	矯正及預防措施程序，由品保主管予以輔導改善，經輔導仍無改善者，則予以淘汰。

註：若賣方屬於獨佔市場者，經評估為 D 級供應商時，其輔導必須自其改善完成。

2024 年度評核 37 家主要材料合格供應商占全體供應商 23%，評分等級皆為 A 級。

年份	供應商類型	A 級	B 級	總計
2024	主要材料合格	37		37
	其他供應商	118	3	121

4.04.5 未來目標與展望

大詠城承諾持續優化供應商社會責任管理，與供應鏈夥伴共同推動永續發展，實現責任鑄造，永續共好的企業願景。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

為致力維護員工基本人權，大詠城認同並支持聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)；聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等各項國際人權公約，杜絕任何形式之歧視、尊重員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工

與利害關係人之基本權利。大詠城也將也將人權政策納入供應商管理及新進同仁簽署文件，以確保政策落實。

人權政策管理方案

項目	說明
禁止任何形式之歧視	不因性別、年齡、種族、宗教、婚姻狀況、性傾向或身心障礙等差異予以差別待遇。
禁止強迫與童工	僅雇用法定工作年齡之員工，禁止任何形式之強迫勞動與不人道待遇。
合理工作時間與休假	工作時間依勞基法規範，提供加班費與休假，保障勞工休息權益與工作生活平衡。
結社自由與集體協商	尊重員工依法組織工會、參與團體協商之權利，雖未簽訂團體協約，仍建立意見反映機制。
提供安全、無騷擾職場環境	建立職場性騷擾防治與申訴程序，設置申訴專線，保護申訴人權益不受打壓或報復。
落實資訊安全	為保障人權隱私，對於相關應用系統開發設計與維護、資料庫、網路、個人電腦、儲存媒體等各層面採取相關安全維護與管控措施，防止資料遭竊取、竄改、損毀、滅失或洩漏，以確保資料安全。
以核心職能回饋社會	整合資源，積極推動專業人培養，為產業整體發展努力，履行企業社會責任，本著永續發展理念，落實社會關懷。

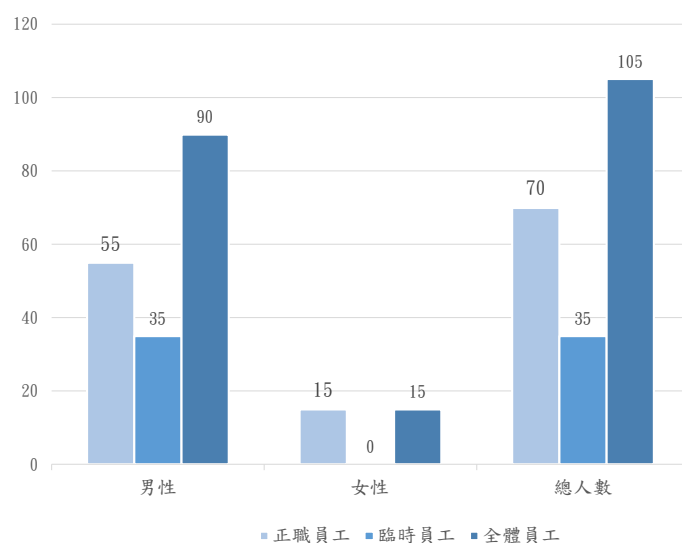
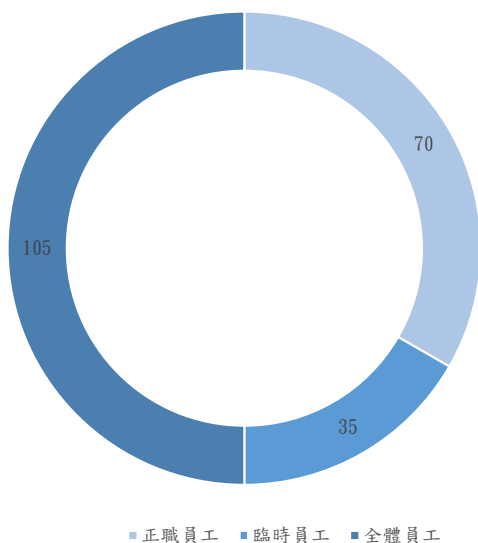
5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

截至 2024 年底止，大詠城全體員工共計 105 人，鑄造業生產須具備體力基礎，故男性員工雇用比例高於女性，男女性占比分別為 86%及 14%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 25%。大詠城近二年聘雇人力並無重大變化。

目前大詠城人力結構主要統計正式編制內員工，尚未全面納入外包、派遣或其他非員工工作者之完整人力資料。未來將持續精進人力資源管理系統，逐步擴大資料涵蓋範圍，強化對非員工人力之管理與揭露，以提升資訊透明度與勞動權益保障。

2024 年底員工結構（單位：人）

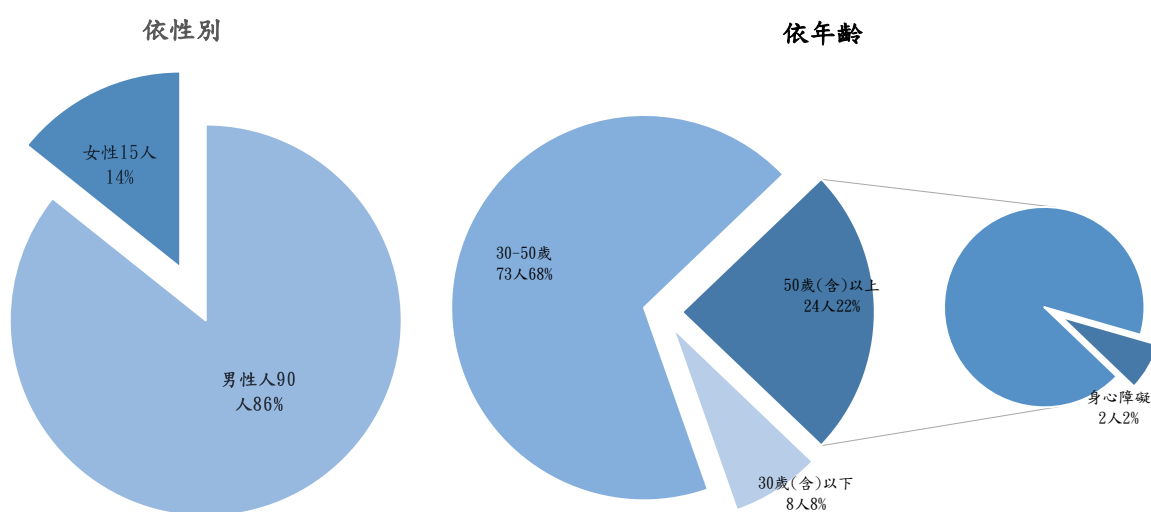


正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)，此為外籍同仁以泰國及印尼國籍為主。

5.01.2.2 員工多元包容及平等

大詠城尊重少數族群與差異化需求，2024 年共進用身障員工 2 人，占全體員工的 1.90%。在人員的招募方面，大詠城注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業及退休族群加入，同時提供專業技術培訓及彈性的工時。

員工多元化



新進與離職員工資訊

2024	新進員工 (人)	占全體員工百分比(%)	離職員工 (人)	占全體員工百分比(%)
男性	15	14.29	30	28.57
女性	3	2.86	4	3.81
30歲(含)以下	5	4.76	2	1.90
30-50歲	12	11.43	27	25.71
50歲(含)以上	1	0.95	5	4.76
臺灣	8	7.62	16	15.24
亞洲(不含臺灣)	10	9.52	18	17.14

5.01.2.3 員工權益及福利

大詠城秉持「以人為本」的理念，致力於提供公平、合理且具競爭力的薪酬制度，並建立完善的福利措施與職涯發展機制，營造安全、健康與友善的工作環境，確保員工權益，提升組織凝聚力與永續競爭力。

一. 薪酬制度與獎酬機制

- (1). 公司依據員工的職務、績效表現及市場薪資水準，提供具競爭力的薪酬。
- (2). 每年依據營運成果及員工績效，發放年終獎金，並進行薪資調整，以激勵員工持續成長與貢獻。
- (3). 依公司章程規定，提撥當年度稅前淨利的一定比例作為員工酬勞，並經董事會決議後發放。

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

2024	年度薪酬(女：男)	基本薪資(女：男)
主管(臺灣)	3:12	3:12
非主管(臺灣)	11:74	11:74

非擔任主管職務之全時人工薪資

項目	2023 年	2024 年	近二年差異	差異比例
員工薪資總額(仟元)	59,594	50,438	-9,156	-15.36%
員工數年度平均(人)	115	95	-20	-17.39%
薪資平均數(仟元/人)	518	531	+13	+2.51%
薪資中位數(仟元/人)	462	466	+4	+0.87%

二. 福利措施

- (1). 依法辦理勞工保險、全民健康保險及提撥勞工退休金，保障員工基本權益。
- (2). 定期為員工辦理團體保險，增加員工保障。
- (3). 設置員工福利委員會，辦理各項福利措施，包括：節慶禮金（如尾牙、五一勞動節、中秋節）、生日禮金、婚喪喜慶補助、員工旅遊或旅遊補助。
- (4). 員工健康檢查、員工子女育兒津貼、急難救助金、提供友善職場設施與措施，如哺乳室、員工休息區等。
- (5). 如同仁遇有重大傷病、變故、育嬰等狀況，皆能申請留職停薪，保障員工兼顧家庭與工作間的平衡與需求。

育嬰假的復職與留任情形

2024	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	2	1	3
當年度申請留職停薪人數	4	1	5
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	2	1	3
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	2	0	2
復職率(B/A)	100.00%	0.00%	66.67%

三. 職涯發展與教育訓練

- (1). 依據員工職能需求，規劃多元化的教育訓練課程，涵蓋專業技能、管理能力、語言能力等，提升員工職能。

- (2). 建立完善的職涯發展制度，提供晉升管道與輪調機會，協助員工規劃職涯藍圖。
- (3). 鼓勵員工參與外部進修與專業證照考取，並提供相關補助。

四. 勞資關係與溝通機制

- (1). 公司依法設置勞資會議，定期召開，作為員工與公司溝通的平台，促進勞資和諧。
- (2). 設有員工申訴與建議機制，鼓勵員工提出意見與建議，並由專責單位處理與回覆。

五. 舊制退休金制度

大詠城依據《勞動基準法》設立舊制退休金制度，適用對象為於 2005 年 7 月 1 日以前到職，並選擇繼續適用舊制的在職員工。依規定，公司每月依法提撥不低於員工工資總額的 2%，作為勞工退休準備金，並存入台灣銀行所設立之專戶，由大詠城成立之「退休準備金監督委員會」負責監督與管理資金運用。

舊制退休金依據員工服務年資計算給付標準，每滿一年給予兩個基數，未滿一年按比例計算；累計最多給付 45 個基數。退休金之發放條件、年齡門檻與年資門檻，皆依勞基法規定辦理，並於員工達退休條件或離職符合資格時由公司一次給付。

為確保退休金制度之穩健運作，公司定期檢視退休準備金提撥比率與專戶餘額，以符合潛在給付責任所需。同時，配合會計年度結算作業，委由會計師查核退休金負債評估，並於財務報表中揭露相關資訊。

大詠城尊重員工對退休制度之選擇權，並持續依規定辦理相關提撥與財務揭露，確保員工退休權益得以保障，體現企業社會責任。截至 113 年 12 月 31 日止，擁有舊制年資員工共有 9 位。

5.01.2.4 結社自由與團體協商權利

大詠城支持並尊重所有工作者依據《工會法》、《勞基法》及國際勞工組織（ILO）公約所賦予之結社自由與集體協商權利，承諾不干涉員工組織或參與合法工會及進行協商之行動。

截至 2024 年度，公司所有營運據點皆位於台灣，屬於法律保障結社自由與工會活動的地區。公司目前尚未成立工會，也尚未簽訂正式之團體協約，惟透過定期之「勞資會議」、建議反映制度及人資窗口，提供良好的雙向溝通機制與勞動意見反映管道。公司內部亦未接獲任何因參與結社活動而遭受差別待遇的案例，評估現階段未存在結社或協商權利受限之實質風險。

在供應鏈管理方面，公司已透過《供應商企業社會責任承諾書》要求核心與關鍵供應商遵守基本人權原則，其中包含不得限制員工結社、不得歧視工會成員、並保障勞工合理協商權利。針對高風險製造類供應商，亦將透過年度評鑑檢視其是否具備勞動權益保護制度。

2024 年度內，公司與其供應商皆未發現結社自由或團體協商權遭違反之事件或潛在爭議。

未來，公司將持續透過內部教育訓練與利害關係人溝通，深化對結社與協商自由之認識，並納入人權盡職調查範疇，以早期辨識潛在風險並妥善處置，確保勞動權益之實質保障。公司積極落實《勞動基準法》等相關法規，確保工作條件與員工福利符合法令規範，並透過員工意見調查、主管座談、申訴制度等機制，了解員工需求與改善建議，營造和諧穩定的勞資關係。

5.01.2.5 人才培育與發展

一. 績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。大詠城對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

大詠城每半年進行一次績效評核，每年共計 2 次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。

二. 教育訓練

大詠城重視員工的持續學習與職涯發展，並依據不同職級與職務需求，提供多元化的訓練課程與學習資源。針對職能提升與職涯轉換，公司規劃以下具體措施：

新人職前訓練： 包含基本安全、公司制度與文化等，協助快速融入職場。

在職技能訓練： 依各部門職能設計，包括 CNC 加工技術、品質檢驗、機台維護、工程繪圖軟體應用等。

管理與潛力人才培育： 針對中階主管及儲備幹部提供領導力、跨部門溝通與專案管理訓練。

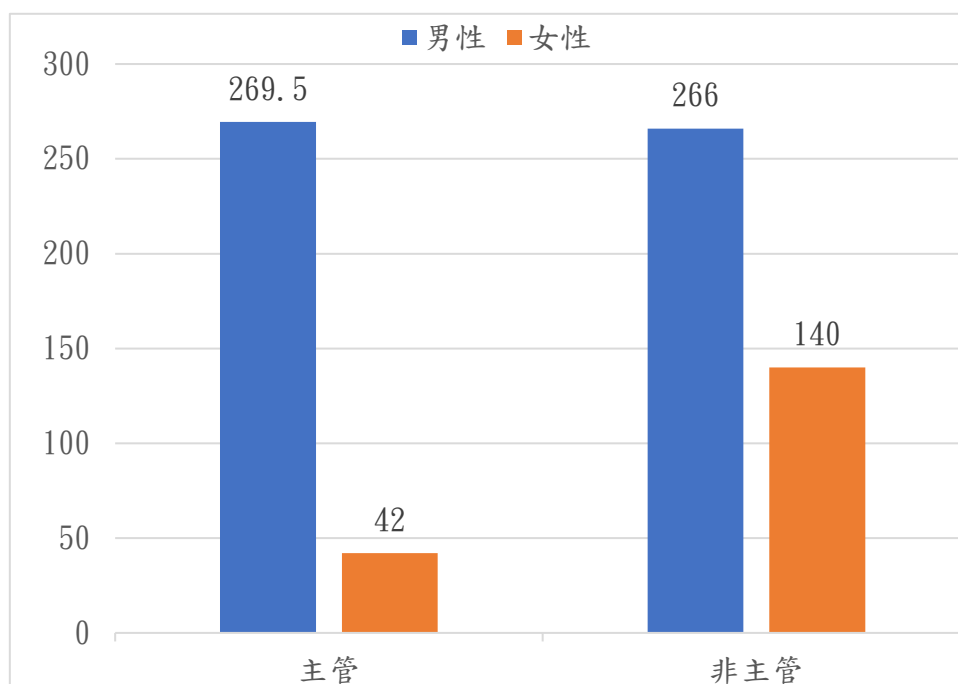
過渡協助機制： 對於因組織調整、職務異動或即將退休之員工，公司提供職能轉換培訓、職涯諮詢，及必要之外部資源引導。

大詠城提供員工職涯成長所需培訓，2024 年主管層級每人平均受訓時數為 45 小時，較去年增加 39 小時；非主管部分，每人平均受訓時數為 4 小時，和去年相同，大詠城期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

三. 高齡員工晉用政策及培訓與支持計畫

大詠城招募過程不設年齡門檻，重視技能、經驗與穩定性，公平對待所有求職者，鼓勵專業技術人員於退休後續聘為顧問或技術支援角色，延續技術價值，對於高齡新進人員提供計件型態之就業模式，促進再就業機會。透過「師徒制」與「技術講座」形式，鼓勵高齡員工擔任內部講師，傳授製程 know-how。大詠城 55 歲以上員工人數佔比 15.24%，高齡員工平均在職年資 14 年。

員工教育訓練時數



5.01.2.6 童工風險與管理

大詠城秉持尊重基本人權之原則，嚴格禁止任何形式之童工聘用，並遵循《勞動基準法》，確保所有工作者年齡皆符合法定要求。

截至 2024 年度，公司所有營運據點皆設立於台灣，勞動法令明確禁止僱用未滿 15 歲之人員，並對未滿 18 歲之勞工進行特殊保護。公司招募流程嚴格查核身份證明文件，並無發現童工受雇情形，實際營運亦不涉及高風險行業，評估童工風險極低。

在供應鏈管理方面，大詠城已要求所有新進與既有供應商簽署《供應商企業社會責任承諾書》，其中明文規定不得僱用童工，亦不得透過轉包或外包規避此責任。

2024 年度，公司及其主要供應商皆未發現或接獲任何使用童工之案例，亦未被主管機關通報相關違規事件。

為持續強化風險控管，公司將於未來推動人權盡職調查程序，針對供應鏈中特定區域或高風險產業進行潛在風險辨識與追蹤，並結合教育訓練提升員工與供應商之人權意識，以全面防堵童工問題之發生。

5.01.2.7 強迫與強制勞動風險與管理

大詠城堅守尊重國際人權與自由勞動原則，明確禁止任何形式之強迫勞動或非自願勞動行為，包括扣押身分證、限制人身自由、威脅、暴力、抵押工資或強制加班等情形。公司營運據點皆位於台灣，勞動法規健全，且採自主招聘與正常勞動契約制度，經內部評估後，並無強迫或強制勞動之重大風險。

公司人力資源制度明定員工可自由選擇受僱與離職，並依法訂定工時、薪資與休假機制。新進人員接受人資部門完整工作規則說明，保障其知情權與選擇權。2024 年度內，未接獲任何強迫或違反意願之就業情形，亦無遭主管機關通報違反相關勞動法令。

在供應鏈方面，大詠城已要求所有核心及新進供應商簽署《供應商企業社會責任承諾書》，其中包含禁止使用任何形式強迫勞動的條款。針對中高風險供應商，並逐步納入社會責任稽核與抽查範圍。

2024 年度，公司與其主要供應商未發現或接獲涉及強迫或強制勞動之相關事件或爭議。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

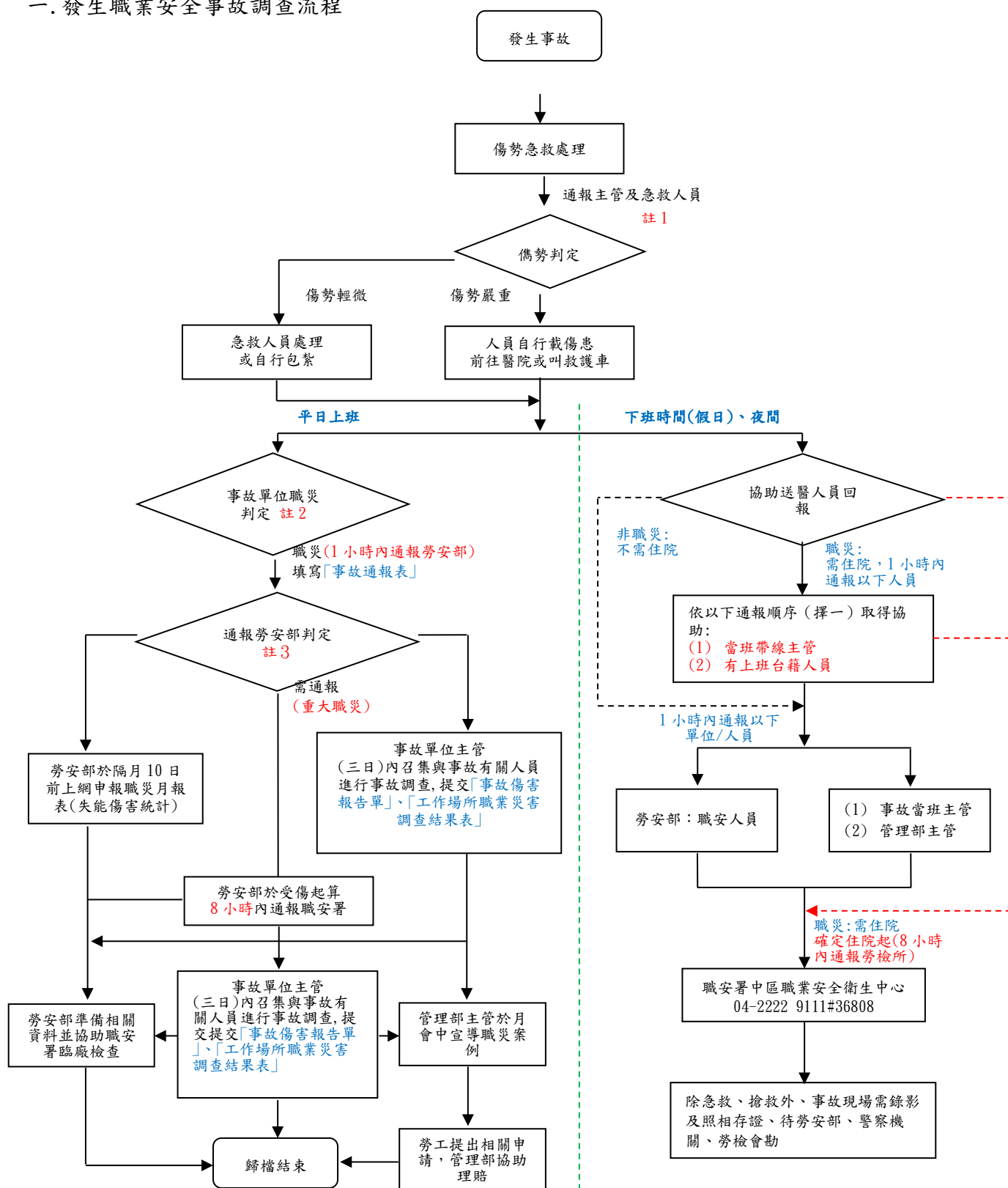
大詠城依職業安全衛生法規定，建立實施職業安全衛生管理系統、提供安全健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與。

5.02.1.1 危害辨識、風險評估及事故調查

大詠城設有職安衛危害鑑別評估及管制程序規範，並由勞安單位每年進行例行性風險評估，如有作業流程改變、法規的變動、危害及職安衛風險的知識及資訊之改變、新知識與技術等變動原因時，則需進行非例行性評估。

為因應這些風險，大詠城採取分級管控和改善措施，並且定期舉行風險減緩會議，針對風險控制可行性進行評估，並於每半年實施作業環境監測，持續進行追蹤評估。

一. 發生職業安全事故調查流程



註1：事件搶救應通報主管/急救人員有上班、下班(假日)、夜間，依以下3項處理：

- (1). 上班期間發生職災事件，應立即通報主管及急救人員，急救人員對傷患採取急救措施。並視傷勢輕重決定是否就醫。

- (2). 下班期間(假日)、夜間，發生職災事件可能沒有急救人員，請依下列順序尋求協助。第一順位找帶線主管，第二順位找有上班的台籍人員，第三順位找當班守衛。協助對傷患採取急救措施並視傷勢輕重決定是否就醫。
- (3). 應控制事故蔓延，避免重複事故發生，把人員傷亡和財產損失減少到最低程度，並保護現場以利事後調查。

註 2：職災判定標準依文件事故發生(含虛驚事件)判定，判定後該單位應於 1 小時之內填寫「事故通報表」(G-HS-B-20-01)經部門主管簽核後，並通知管理部及勞安部。

註 3：由勞安部判定，需通報職安署的職災依法規要求，如發生重大事故時，勞安部應立即告知安全衛生管理者代表並於 8 小時內通報勞動檢查機構。發生重大事故時，除必要之急救、搶救外，權責部門主管應確保現場狀況不被移動或破壞。

在新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。大詠城遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。2024 年，公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

5.02.1.2 工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

大詠城依據職業安全衛生管理辦法規定設置職業安全衛生管理委員會，委員會共計 10 名委員，由職業安全衛生人員與相關部門主管及勞工代表共同組成，其中勞工代表人數計 6 人。大詠城依法規每三個月召開一次職業安全衛生委員會議，成員有以下幾類：

- 一. 職業安全人員：負責檢視職場環境安全及工作流程安全，針對化學性、物理性、人因性、生物性、社會性等五大危害因子，並進行風險評估及作業環境檢測，針對可能發之風險進行管控，包含源頭控制、路徑管理、防護具配戴等。
- 二. 職業健康服務之醫護人員：除了解各作業場所的危害因子，同時分析單位員工本身健康問題可能造成的職業疾病並進行風險鑑別，達到早期發現及預防改善之目的。另外，運用臨場職醫服務及簽約的醫療院所，藉此完善職業疾病風險辨識及提供預防建議與改善成效及健康管理追蹤。
- 三. 各部門之主管：負責監督及指揮部門內部改善措施，並配合公司政策提供相關文件及記錄以利職場安全健康管理持續運作。
- 四. 職業安全衛生有關之業務主管：配合政策，協助指導部門同仁安全的工作流程，預防職業災害發生。
- 五. 勞工代表：作為勞工代言人，保障勞工之權益，並協調及轉達公司政策。

5.02.1.3 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

大詠城已依據《職業安全衛生法》建立職業安全衛生管理系統，適用對象涵蓋公司所有正式員工，並由各部門依據作業風險定期實施安全教育訓練、巡檢及事故通報流程。2024 年度內，所有內部作業人員 100%納入大詠城安全衛生管理制度中，並依實際風險等級進行分級管理與訓練安排。

目前尚未全面統計外包廠商或承攬商進場施作之人員納入職安衛制度之比例，惟針對高風險作業如電氣維修、搬運吊掛等，皆已要求外包廠商於作業前完成工作許可申請與現場安全說明，並由專責人員監督其施工安全。

未來將強化對非直接僱用工作者（含外包及承攬商）之管理與資料統整，規劃逐步納入職安衛管理涵蓋範圍，提升整體工作環境安全與風險控管水準。

5.02.1.4 職業健康安全之教育訓練

除了新進人員在報到當天已經完成職業安全訓練和測驗外，公司每半年也會進行一次自衛消防演練，針對天災、火災、人為因素等緊急應變情況進行演練，同時為了確保訓練及宣導之有效性，於教育訓練進行隨堂測驗。

一. 各類教育訓練

教育訓練-新進及安全宣導

- 新進人員皆於到職當日接受預防職場暴力與性騷擾防治的教育訓練
- 職業健康安全教育訓練



教育訓練-緊急醫療救護

舉辦AED和CPR在職教育訓練，讓同仁可以實際演練，當面臨緊急突發狀況時，可以使用急救技能，迅速且有效地應變，一同維護職場安全。



消防演練及教育訓練

目的在提高同仁對於火災發生時危害辨識和應變能力。透過模擬火災場景和執行逃生演練，人們可以學習如何快速、安全地撤離，並了解如何使用滅火器等滅火設備。實際演練有助於減少災害風險，保護生命財產安全。



大詠城依照法規要求，為確保每位工作者熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念。

大詠城證照明細

證照名稱	證照總共人數
職業安全衛生業務主管	1
職業安全衛生管理員	1
急救人員	3
乙炔作業人員	1
缺氧作業主管	1
特化作業主管	2
有機作業主管	2
粉塵作業主管	1
保安監督	1
防火管理人	1
空氣污染防治專責人員	1
高空工作車	1
堆高機	15
三公噸固定式起重機	37
吊掛作業人員	1

二. 職業健康服務與健康促進

大詠城依勞工健康保護規則完成勞工健康保護報備資訊網之報備手續，並與「聖美麗健康管理顧問」簽訂臨場醫護服務合約，依據公司投保人數及行業類別等級，由「聖美麗健康管理顧問」每月派遣具職護、職醫執照之醫師做臨場服務(每次4小時)，蒞臨大詠城現場執行臨場健康服務。

(1). 職醫護於臨場提供諮詢服務



公司的臨場醫護服務辦理新進員工體格檢查之結果分析及評估、健康管理及資料保存，並協助評估勞工至適當的工作環境。

針對工作相關傷病之員工進行復工之職能評估，並依勞工健康保護規則辦理四大計畫，同時協同職業安全衛生人員不定期的至工作場所巡視環境及提出改善措施之建議。

每年與「聖美麗健康管理顧問」承辦全公司特殊作業環境之健康檢查，將健檢資料分析及安排三級同仁複診、並追蹤管理，後續針對二級同仁，由臨場醫護服務安排一對一進行健康訪談及指導，必要時轉介給職醫進行健康追蹤及管理。

大詠城針對職場健康可能存在風險，進行有關預防作為，包含職場工作危害風險檢討與個人健康促進等二方面：

在職場工作危害風險部分，每年進行2次的作業環境檢測，主動與部門主管討論並進行環境改善，降低職場危害因子。

在員工健康促進部分，除優於法規安排在職同仁健檢之外並透過臨場醫護服務，針對健康高風險人員主動安排諮詢及提供改善建議並追蹤外，未來將計畫安排健康講座以促進同仁對身心靈健康的重視，加強同仁對於慢性疾病的預防及保健。

另為促進員工心理健康，每年以心理健康評估問卷辨識員工心理壓力，並依問卷結果規劃心理健康促進活動，邀請外部專家提供員工壓力調適相關議題之專業建議。

針對全公司同仁，每月會由職護發佈健康宣導資訊於公司同仁通訊軟體群組進行健康宣導。

(2). 健康促進活動

2024 年度辦理低碳飲食與健康講座、戰勝潛在雙子殺手-高血壓及高血脂講座活動等計畫。



鹿港馬拉松 5K 健走



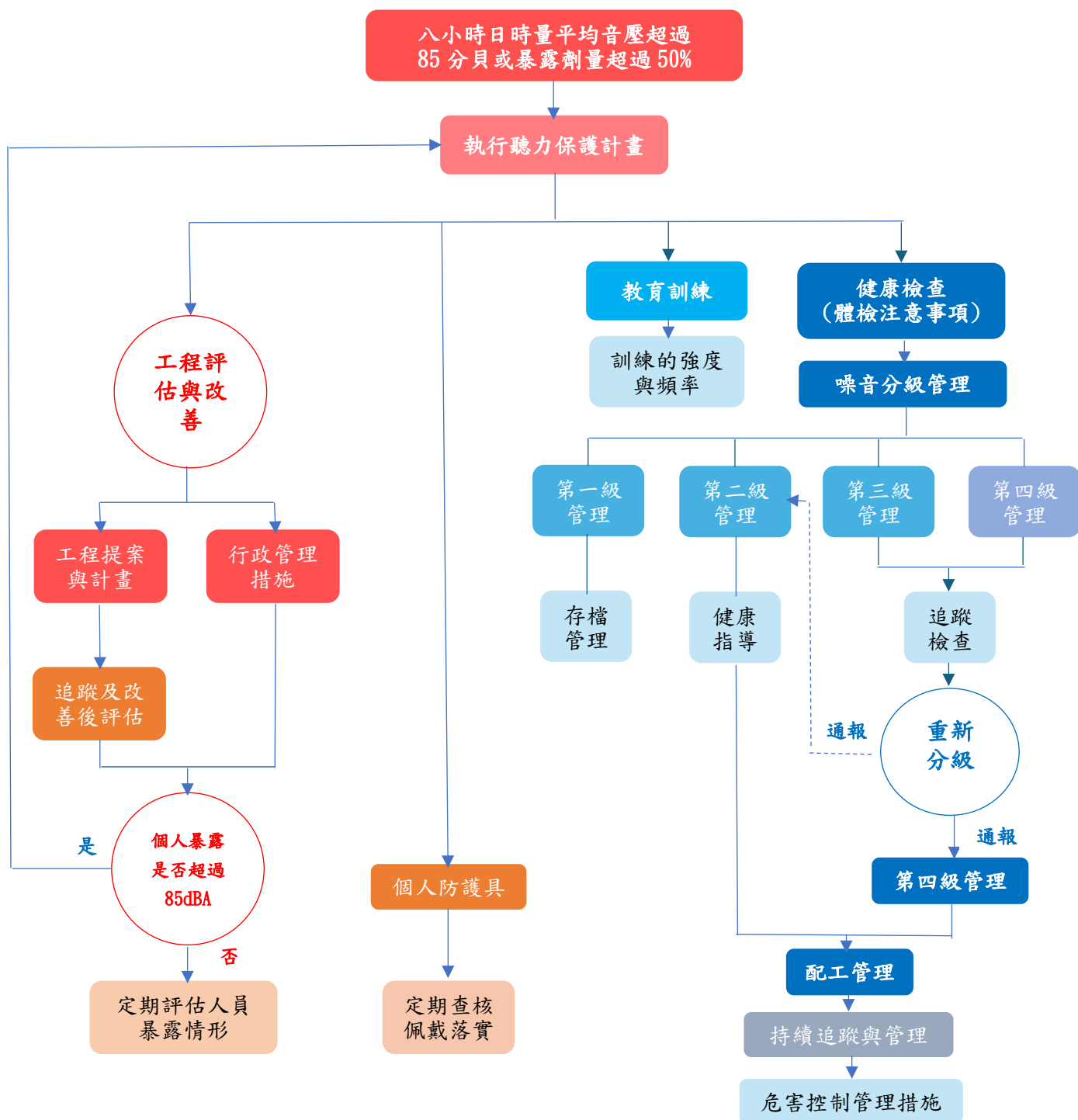
三. 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

(1). 呼吸防護計畫與措施

作業環境因鑄造造成粉塵危害，如：粉塵或塵暴等相關危害，為有效及安全性，定期環境檢測及辦理粉塵特殊作業環境之健康檢查、密合度測試及呼吸防護計畫。



(2). 聽力保護計畫流程圖



另大詠城視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，除依據職業安全衛生相關法令規定實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制(包括將安全規範納入合約、在承攬人員入廠前進行危害告知宣導，以及安全督導等相關管理與培訓)，以強化承攬商安全衛生管理。同時將不定期進行安全檢查，並將發現的缺失通報給發包單位或承辦人，促使其進行安全改進。

5.02.2 職業傷害

大詠城 2024 年度總工時為 218,168 小時，發生 4 件職業傷害事件，導致 4 人受傷、占全體員工 3.7%。專責單位皆已完成事故調查並檢討擬定改善措施，透過政策宣導與實施教育訓練，防止類似事故再發生。

大詠城藉由年度健康檢查、異常工作負荷促發疾病預防計劃，與每半年實施之勞工作業環境測，經特約職護人員進行健康衛教與諮詢，評估是否為可能發生職業上之潛伏疾病，並提供飲食、運動、醫療上之建議事項，2024 年度大詠城無職業病案例發生。

員工職業傷害與職業病資訊

2024	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0	1, 4.58%	4, 18.33%

註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時

註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時

註 3：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）

註 4：大詠城未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數

員工健康檢查資訊

員工的身心健康是企業永續重要指標之一，大詠城任用新進員工時，落實評估及保存體格檢查報告，在職員工則辦理健康檢查。針對從事特別危害健康作業之同仁，提供特殊作業健康檢查（如噪音、粉塵等），經醫師檢查及判定後，針對需要追蹤管理之個案，會個別提供就醫資訊。

2024 年一般健康檢查人數89人（達成率：100%）、特殊健康檢查人數79人（達成率：100%），足以顯現公司對於員工健康之重視。

檢查類別	應檢人數	受檢人數
一般健康檢查	89	89
粉塵作業健康檢查	73	73
噪音作業健康檢查	73	73
高溫作業健康查	6	6
錳及其化合物作業	6	6



5.03 社會參與

5.03.1 參與各類社團組織

大詠城持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
台灣鑄造學會	一般會員
台灣鑄造品工業同業公會	常務監事
台灣工具機零組件工業同業公會	常務理事
臺灣機械工業同業公會	彰化區會員代表
臺中市機械二代會	一般會員
台灣軌道工程學會	永久會員
彰化縣鹿港彰濱工業區廠商協進會	一般會員
彰化縣勞資關係協進會	一般會員
中部上市櫃公司菁英聯誼會	一般會員

5.03.2 社會公益

大詠城秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，持續以實際行動回饋社會，透過參與地方公益、產學合作、弱勢支持與社區互動等方式，落實企業社會責任，傳遞正向影響力。

具體行動	合作單位
認購暖心套餐	花蓮家扶中心
清寒畢業生醫學院獎助學金	員林高中
更新教學設備、充沛學習資源	彰化縣埔心國小
為「愛」而行、健康「家」經費贊助	愛慈社會福利基金會
健康促進費贊助	大村鄉美港社區發展協會
會員代表大會活動贊助	台灣鑄造品工業同業公會
會員大會活動贊助	台灣鑄造學會
中秋愛心禮盒購買	社團法人彰化縣小嶺頂愛啟兒關懷協會

6、環境面

環境管理系統ISO14001:2015，制訂政策與目標如下：

政策

『節能減廢齊努力，環保永續共前行！』

目標

能源目標：電力使用率降低3%

廢棄物目標：降低爐渣量2%

垃圾減量目標：減少垃圾量5%



6.01 氣候變遷

6.01.1 氣候監督及治理架構

董事會層級監督

最終治理單位：董事會為氣候變遷議題之最高決策與監督機構，定期審議氣候風險與機會、政策目標與整體策略，確保公司永續發展與氣候行動計畫與整體經營策略緊密結合。

6.01.2 氣候策略

大詠城鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對大詠城業務、策略及財務的影響：

類別	風險/機會	短期(1-3 年)	中期(3-6 年)	長期(6 年以上)
業務	風險	機器設備與存貨的損毀	氣候災害致供應鏈異常中斷	顧客行為改變
	機會	增加業務合作的項目	發展低碳節能環保技術與材料	因應產業趨勢變化，製程優化與生產技術提升。
策略	風險	營運轉型成本增加	現有資源配合法令執行可能遇到技術瓶頸	以低碳轉型目標訂定營運方向
	機會	公司內部 E 化提高管理效率	與供應鏈建立合作夥伴關係，共同成長	企業競爭力提升及在產業中具有戰略地位

財務	風險	原物料成本因生產中斷或運輸成本而增加	設備更新及擴大研發費用的投入	2050 淨零碳排政策與政府節能政策，增加營運及投資成本
	機會	企業 E 化提高採購成本分析能力及決策品質，致降低營運管理成本	產品附加價值提升，致營收增加及利潤成長	尋找有潛力的投資標的，提高投資效益

極端氣候事件可能影響大詠城自身營運、供應商運輸等，對財務影響為生產中斷，造成產能下降致使收入減少。

轉型行動為

- (1). 每年對公司各建物投保財產險，彌補財產損失。
- (2). 建立系統異地備份。
- (3). 已著手進行製程改善開發，有效利用原物料使用良率以減少採購成本。

6.01.3 氣候相關風險鑑別、評估與管理

風險之辨識參考氣候變遷影響的政策、經濟活動、環境、社會、科技等面向，評估 TCFD 建議的轉型風險與實體風險，內外部討論，評估與大詠城相關的風險與機會因子。

風險之評估定期邀集相關部門進行風險與機會評估作業，包括可能發生的時間尺度、發生的可能性，並評估潛在風險等級，經內外部討論、報告確認顯著風險與機會。

針對鑑別出來之顯著潛在風險與可能機會，考量公司營運方針，由相關部門進行因應方案規劃。每年底於董事會報告相關執行結果。

6.01.4 情境分析

大詠城知氣候變遷對製造業運營可能帶來的風險與機會，並致力於逐步建立具前瞻性與系統性的氣候行動策略。雖然目前尚未完成氣候情境分析，我們已採取以下具體措施，以強化氣候韌性與碳管理能力：

6.01.4.1 溫室氣體盤查與減碳管理

自 110 年起，依據 ISO 14064 標準執行內部碳盤查流程，已完成範疇一與範疇二之溫室氣體盤查及驗證，掌握營運相關之直接及間接排放源。

持續優化能源使用效率，逐年追蹤碳排放量變化，並預計未來納入範疇三之重要供應鏈碳足跡分析。

6.01.4.2 綠能與節能措施

已導入自動化節能照明、空調優化、馬達效率提升等措施，有效降低製程耗能。

全廠區建置能源管理系統，追蹤即時用電情形，以利持續改善與調整。

6.01.4.3 永續管理體系與認證

通過 ISO 14001 環境管理系統及預計導入 ISO 50001 能源管理系統驗證，強化環境治理與能源效率提升。

推動工廠綠色轉型，並持續與供應商溝通減碳目標，建立永續供應鏈合作夥伴關係。

2025 年安排員工參與外部教育訓練課程，以考取 iPAS 淨零碳規劃管理師證照為目標。

6.01.4.4 指標目標

大詠城依據短期、中期與長期之氣候相關風險與機會的關鍵策略，訂定氣候相關指標，涵蓋溫室氣體排放、能源與資源使用效率，以有效追蹤與評估氣候行動之管理成效。

一. 氣候相關目標

為響應全球氣候變遷行動並降低營運過程中的碳足跡，大詠城訂定以下氣候相關目標：

能源效率提升目標：大詠城設定於 2024 年至 2025 年期間，製造作業電力使用率降低 3%（以基準年度 2024 年為比較），透過提升生產設備效率、導入節能技術與優化製程管理實現節能成效。

(1). 減碳目標連結：電力使用率的降低預期可相對減少溫室氣體排放量（範疇二 Scope 2），有助於達成大詠城減碳目標，並減緩氣候變遷帶來的營運風險。

(2). 執行方式：

- 建置能源監測與分析系統。
- 導入高效率電機與照明設備。
- 優化生產流程、減少待機與無效率運轉。

追蹤與檢核：每年定期檢視能源使用成效，並依據實際進度調整策略與資源配置，確保目標可行且具追蹤性。

二. 氣候相關目標管理進度

能源目標：製造業部門設定目標為「電力使用率降低 3%」。目前已啟動節能專案與設備改善工程，透過系統監控與管理進行能源效率提升。

- (1). 碳管理進度：雖尚未導入內部碳定價制度，但已著手進行產品碳足跡盤查與評估，作為未來碳管理策略基礎。後續將根據碳足跡結果，研擬碳成本內部化及減碳措施推動方向。
- (2). 氣候情境分析：目前尚未完成氣候風險與機會之情境分析，後續將參考 TCFD 框架進行氣候相關財務風險評估，逐步納入公司策略規劃與風險控管流程。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

6.02.1.1 溫室氣體管理及減量目標

為因應全球氣候變遷趨勢及淨零碳排目標，大詠城已逐步建立溫室氣體管理機制，並從策略面、方法面及具體目標展開系統性作法，以強化碳排風險管理與企業永續發展。

一. 策略面

納入營運決策：將氣候變遷與碳管理納入企業營運策略與風險評估流程，並由高階主管主導溫室氣體減量推動事務。

- (1). 建立減碳治理機制：成立跨部門碳管理工作小組，整合內外部資源，推動溫室氣體盤查、目標設定與行動方案執行。
- (2). 逐步導入碳定價與外部溝通：雖內部碳定價制度尚未完成，但已啟動產品與廠區碳足跡盤查作業，為未來碳定價、碳費及碳邊境調整機制等政策預做準備。

二. 方法面

依據 ISO 14064-1：採用國際標準進行溫室氣體盤查，涵蓋範疇一（直接排放）、範疇二（間接能源排放）及部分範疇三（其他間接排放）。

能源管理與節能措施：實施能源使用盤點與效率優化，提升電力使用效率。

供應鏈管理與外部合作：推動上游供應商碳排資料透明化與合作減碳行動。

數據資訊化管理：逐步導入自動化監測系統，強化碳數據即時性與準確性。

三. 目標設定

短期目標（2027 年）：

完成所有廠區溫室氣體盤查與第三方驗證。

電力使用效率較基準年降低 3%。

完成主要產品碳足跡盤查與標示。

中期目標（2030 年）：

累計單位產品碳排放量較基準年降低 15%。

規劃導入內部碳定價制度，輔助投資決策與成本分析。

長期目標（2050 年）：

達成淨零碳排放，包含使用再生能源、碳捕捉、碳權中和等措施。

6.02.1.2 溫室氣體策略及具體行動計畫

行動面向	具體措施
盤查與碳管理制度建立	每年完成範疇 1 與範疇 2 碳排查、蒐集範疇 3 資料並逐步完善數據完整性
能源效率提升	汰換老舊高耗能設備（如空壓機、冷凍機）、導入高效變頻馬達與自動控制系統
製程改善	減少原料浪費與副產物排放
再生能源與綠電使用	評估設置太陽能發電系統
碳足跡與產品改善	針對主要產品計算碳足跡，提供低碳產品選項、優化包裝、材料選用
員工與供應鏈參與	辦理內部減碳訓練、鼓勵供應商揭露碳排資訊，合作推動減碳措施

6.02.2 溫室氣體排放量

大詠城依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量。

溫室氣體排放量	2024 年（單位：tCO ₂ e）
第 1 類：直接溫室氣體排放與移除	666.5440
1.1 固定式排放	251.9781
1.2 移動式排放	129.6979
1.3 製程排放	256.9331
1.4 逸散性排放	27.93492

1.5 土地使用變更之直接排放與移除	0
第 2 類：輸入能源產生之間接溫室氣體排放	3,627.4272
2.1 外購電力	3,627.4272
2.2 外購能源	0
總排放量 (tCO ₂ e)	4,293.9712

註 1：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註 2：排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值（IPCC 第五次評估報告）或（IPCC 第六次評估報告）之數值。

單位產量溫室氣體排放密度(tCO ₂ e/噸)			
年份	總產量 (單位：噸)	總排放量 (單位：tCO ₂ e/噸)	溫室氣體 排放密集度
2024	6,361.687	4,293.9712	0.6750

註 1：溫室氣體排放密集度=總排放量/總產量

數據為公司自行盤查結果，將於金管會所頒佈「上市櫃公司永續發展路徑圖」之時程內完成第三方查證。

6.02.3 破壞臭氧層物質 (ODS) 排放

大詠城目前未於製造或營運過程中使用或排放《蒙特婁議定書》所規範之破壞臭氧層物質（如 CFCs、Halons、HCFCs 等），主要冷凍空調設備皆委由專業廠商定期維修與冷媒回收，確保符合環保與法規要求。

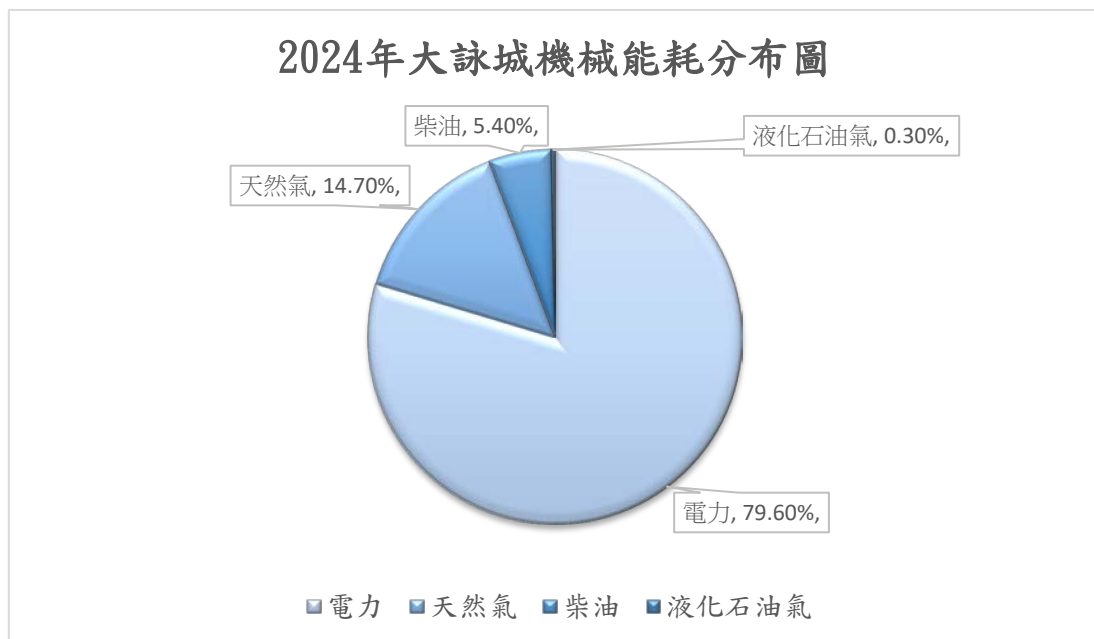
惟目前尚未建立針對 ODS 排放量之量化盤查制度，未來將依據國際規範（如 ISO 14064）與我國《空氣污染防制法》及《溫室氣體管理法》相關指引，進行系統化資料建立與揭露。目前估算公司營運層面 ODS 排放風險極低，實際排放量可視為零或可忽略不計。

6.03 能源管理

6.03.1 能源消耗總量

大詠城在營運與製造過程中仰賴多元能源，包括電力、天然氣與柴油。2024 年度總能源消耗如下：

能源類型	年度用量	熱值轉換	換算後能源 (GJ)
電力	7,652,800 kWh	1 kWh = 0.0036 GJ	27,550.08
天然氣	130,121 立方公尺	1 m ³ = 0.039 GJ	5,074.72
柴油	48,156 公升	1 公升 = 0.0387 GJ	1,863.64
液化石油氣	3,999.6 公升	1 公升 = 0.026 GJ	103.99
總計			34,592.43



備註：熱值轉換係數採用台灣區能源局 2024 年度公告值進行精算。

6.03.2 能源強度

為評估能源效率，大詠城以「每公噸鑄件所耗能源」作為強度指標。2024 年度鑄件總產量為 6,362 噸，能源強度如下：

能源強度指標：34,592.43 GJ / 6,362 噸 = 5.44 GJ/噸產品

公司致力於透過技術升級與製程優化降低能源強度，預計每年提升能源效率至少 2%。

6.03.3 能源節約措施

2024 年度實施多項節能改善計畫：

- 換裝高效率熔爐，提升熱能利用率約 15%
- 導入廠區能源監控系統 (EMS) 以追蹤異常能耗
- 替換老舊照明系統為 LED，節電效果顯著
- 教育培訓員工節能操作技巧

預估全年節電量約 250,000 kWh，約等於減少 900 GJ 能源使用，並減少二氧化碳排放約 130 噸 CO₂e。

6.03.4 產品與服務的能源效益

雖然主要產品為工業鑄件，非終端消費產品，但公司致力於：

- 提供客戶高機械強度、輕量化的鑄件設計，協助其下游設備提升能源效率
- 將製程優化導入客戶產品開發初期，實現供應鏈節能協作
- 提升鑄件精密度，降低加工損耗與能耗

6.03.5 未來能源管理目標

- 2026 年導入 ISO 50001 能源管理系統認證
- 2030 年整體能源強度目標下降 20%
- 積極評估再生能源導入（太陽能及儲能系統）

6.04 廢棄物管理

為落實資源循環與降低環境衝擊，大詠城致力於廢棄物源頭減量、分類管理與妥善處置。

公司依據環保相關法規，設立完整的廢棄物管理制度，並與合格清除處理商合作，確保處理過程合法與環境安全。

此外，逐年推動材料使用效率提升與製程優化，訂定階段性廢棄物減量目標，以實現資源永續與綠色製造。

6.04.1 廢棄物管理或減量目標

大詠城依循 ISO14001 管理程序設立環境管理小組，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，大詠城之廢棄物減量目標為 2%。

在投入方面，公司主要使用上游供應商提供的原料及包裝材料如紙箱、鐵桶、塑膠桶，這些材料在物流與生產過程中可能導致廢棄物的產生；在產出方面，廢棄物總量包括民生廢棄物及事業廢棄物，對環境可能帶來潛在衝擊。這些衝擊既與公司自身營運活動中產生的廢棄物相關，也與價值鏈上游供應商所產生的廢棄物密切相關。

公司建立完善的廢棄物分類與回收體系，最大化資源回收利用效率，減少對天然資源的依賴並優化廢棄物管理流程。

對於自身營運活動及供應商產生的廢棄物，公司委託合格的第三方處理商進行焚化、再利用或其他合法處置。為確保第三方處理商按照合約與法律義務妥善管理廢棄物，公司在合作前進行嚴格的資格審查，評估其是否具備處理廢棄物的專業能力與合法資質，並透過合約明確規範廢棄物處理標準及責任。

6.04.1.1 事業廢棄物處理之管制：

- 一. 製成產出之事業廢棄物清除，由環境管理小組通知總務組安排合格清運機構處理。
- 二. 若事業廢棄物為可回收處理（如塑膠廢料削及金屬廢料削等），由環境管理小組通知總務課委由合格廠商出售處理，無法回收者，則依一般廢棄物方式處理。
- 三. 修繕營造廢棄物由環境管理小組通知總務組由修繕廠商處理。
- 四. 生產廢料管制(不良品、餘料等)：廢料放置於廠區指定之廢料回收區，並須於指定區域中表明統一的分類方式，並不定期評估是否需請合格廠商回收清運。
- 五. 生產廢水管制(空壓機廢水)：生產過程中產生的廢水，由於排水量稀少，每月不到100ml，將直接排至民生廢水中，並每半年定期監測，以確認是否有嚴重影響環境之情形。
- 六. 有害事業廢棄物之管制（如接著劑；塗料；油品等）：應以密閉容器盛裝，置於陰涼處，必要時應採取其他保護措施，以減低環境對容器的腐蝕等影響，避免溢漏造成人員危害。

6.04.1.2 落實全廠生活垃圾分類：

設置明確分類標示的回收設施，有中文、印尼文及泰文之標示；並持續推動員工資源分類教育，以提升資源回收效率與再利用率。



6.04.2 廢棄物產生情況

大詠城 2024 年產生之廢棄物總量為 1,569.66 公噸，範圍為單一彰濱廠房，廢棄物密集度為 0.2467。其中 0 公噸為有害事業廢棄物、占 0 %；1,569.66 公噸為非有害事業廢棄物、占 100 %。

大詠城非有害廢棄物採用回收方式處理的，主要有廢鑄砂、爐渣及廢活性碳；廢鑄砂由廠商回收後再利用成「混凝土粒料」，爐渣由廠商回收後再利用成「道路工程粒料」，以上無法再利用者，回收業者會用掩埋方式處理；廢氣處理設備-活性炭吸附塔，更換下來的廢活性碳由廠商回收後重製成「活性碳」，無法再利用者則用焚化的模式處理。

2024 年處置移轉的廢棄物量共 1,411.38 公噸。

除上述廢棄物外，大詠城 2024 年直接處置的廢棄物為集塵設備之廢濾袋 0.97 公噸，由合格清運廠商運出後以焚化方式處理。

按處置作業直接處置的廢棄物

項目（單位：公噸）	直接處理方式	現場處理	離場處理	合計
有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0	0	0
有害事業廢棄物	焚化處理（不含能源回收）	0	0	0
有害事業廢棄物	掩埋處理	0	0	0
有害事業廢棄物	其他直接處理	0	0	0
有害事業廢棄物	總量	0	0	0
非有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0	2.32	2.32
非有害事業廢棄物	焚化處理（不含能源回收）	0	0.97	0.97
非有害事業廢棄物	掩埋處理	0	124.99	124.99
非有害事業廢棄物	其他直接處理	0	0	0
非有害事業廢棄物	總量	0	128.28	128.28

按回收作業從處置中移轉的廢棄物

項目（單位：公噸）	處置移轉方式	現場處理	離場處理	合計
有害事業廢棄物	再使用準備	0	0	0
有害事業廢棄物	再生利用	0	0	0
有害事業廢棄物	其他回收作業	0	0	0
有害事業廢棄物	總量	0	0	0
非有害事業廢棄物	再使用準備	0	0	0
非有害事業廢棄物	再生利用	0	1,411.38	1,411.38
非有害事業廢棄物	其他回收作業	0	0	0
非有害事業廢棄物	總量	0	1,411.38	1,411.38

近三年事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表

項目（單位：公噸）	類型	2024 年	2023 年	2022 年
產生量	有害廢棄物	0	0	0
產生量	非有害廢棄物	1,569.66	1,905.15	2,549.41
產生量	總量	1,569.66	1,905.15	2,549.41
處置移轉(回收)量	有害廢棄物	0	0	0
處置移轉(回收)量	非有害廢棄物	1,441.38	1,761.56	2,385.91
處置移轉(回收)量	總量	1,441.38	1,761.56	2,385.91
直接處置量	有害廢棄物	0	0	0
直接處置量	非有害廢棄物	128.28	143.59	163.5
直接處置量	總量	128.28	143.59	163.5

註 1：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

註 2：盤查數據來源為請敘明統計數據來源，例如廢棄物清運聯單申報資訊

6.05 水資源管理

6.05.1 用水管理政策與重要性

大詠城於 106 年已廢止水污染防治許可證，主因為改變生產製程，空氣污染防治設備不再用水進行清洗處理，致無廢水產生，目前空氣污染防治設備的洗滌塔，廢水為委外載出處理；廠內僅剩生活廢水。

面對氣候變遷與水資源壓力日益升高，公司積極採取節水措施，以提升水資源使用效率、降低對環境的衝擊，並強化營運韌性。

大詠城依據《環境管理政策》與 ISO 14001 環境管理系統，將水資源納入定期稽核與管理範疇。每年由環保專責人員彙整用水資料，檢討節水績效與風險。

6.05.2 水資源取得與使用概況

大詠城廠區用水來源為公用自來水，截至 2024 年，公司全年用水量為約 778 立方公尺，主要用於員工生活用水。

6.02.3 減量目標與節水措施

大詠城制定節約能源管理程序，有關省水辦法：

洗手抹肥皂及搓揉時將水龍頭關緊、定期檢查馬桶及水龍頭無漏水。

6.05.4 排水管理與環保法規遵循

公司廠區無製造含重金屬或有機污染物之高風險製程，主要產生之廢水為員工生活用水，排放流入納管聯接使用污水下水道，統一入產業園區污水處理系統。2024 年繳交污水處理費為 34 仟元。

大詠城秉持對環境負責任的態度，持續強化水資源管理系統，從源頭減量到末端處理均採取明確措施，並設有節水目標與追蹤制度。持續透過 ESG 教育宣導強化節水意識，逐步改變用水行為。

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	6-7	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	6-7	
2-4	資訊重編	資訊重編	6	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	7	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	4	
2-7	員工	人力結構	39-40	
2-8	非員工的工作者	人力結構	39	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	10	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	11	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	11	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	8-9	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	9	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	8	
2-15	利益衝突	利益迴避	11	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	11	

2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	9-10	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	9	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	12	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	12	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	12	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略 /經營者的話	1	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	22-24	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	22-24	
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行有效性	19-20	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	26-27	
2-27	法規遵循	法規遵循	32	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	56	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	13-14	
2-30	團體協約	團體協約	43-44	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流	決定重大主題的流程	14-20	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	20	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	21-24	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	4-5	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	58-59	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效	43	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	29	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	29	

203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	29-30	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	36-38	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理	30	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	30	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	30	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	反競爭行為	31	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	稅務	24	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務	24-25	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務	25-26	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	63-64	
302-2	能源密集度	能源使用情況	64	
302-3	減少能源消耗	能源使用情況	64-65	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	68-69	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	69	
303-3	取水量	用水情況	68	
303-4	排水量	用水情況	69	
303-5	耗水量	用水情況	68	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	62	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	63	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	63	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	61-62	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	63	
GRI 306：廢棄物 2020				

306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	65-66	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	65-66	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	66	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	67-68	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	67-68	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	36-37	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理	36-37	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	41	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	41-43	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	42	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	46	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	46-48	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	51-53	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	48	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	49-51	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	52-53	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職業安全及衛生政策	53-54	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策	48-49	
403-9	職業傷害	職業傷害	55-56	
403-10	職業病	職業傷害	55-56	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工教育訓練	44-45	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	44-45	

404-3	定期接受績效及職業發展 檢核的員工百分比	員工教育訓練	44-45	
GRI 405：員工多元化 與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	成員及多元化	39-40	
405-2	女性對男性基本薪資與薪 酬的比率	員工權益及福利	41-42	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的 改善行動		38-39	
GRI 407 結社自由與團 體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體 協商風險的營運據點或供 應商		43-44	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童 工之重大風險		45-46	
GRI 409 強迫或強制勞 動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重 大風險的營運據點和供應 商		46	
GRI 414：供應商社會 評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應 商	供應商管理	36-37	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊 以及所採取的行動	供應商管理	36-37	
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺 失客戶資料的投訴	客戶隱私保護	36	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	大詠城已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行 業準則	本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則發布

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	58
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）。	6.01 氣候變遷	58-59
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	59
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。	6.01 氣候變遷	59
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。	6.01 氣候變遷	59
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。	6.01 氣候變遷	61
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	61
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。	6.01 氣候變遷	60-61
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	62-63
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	-
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	61-62



WINSON

