



2025

谷崧精密工業股份有限公司

永續報告書

**Sustainability
Report**

目錄 CONTENTS

02

董事長的話

03

關於報告書

05

永續亮點績效

06

重大主題鑑別

40

Chapter 3 供應鏈管理

永續價值鏈

供應鏈評鑑與稽核

供應商風險評估

永續綠色採購

產品責任

客戶服務

58

Chapter 5 社會共融

企業人力概況

員工權益與待遇

安心職場環境

社會關懷共好

12

Chapter 1 關於我們

關於谷崧精密

永續承諾及策略

外部參與

46

Chapter 4 環境保護

氣候風險與機會管理

溫室氣體排放

能源管理

水資源管理

廢棄物管理

物料使用

88

Appendix 附錄

GRI 準則索引表

永續相關資訊揭露

上市上櫃公司氣候相關資訊

25

Chapter 2 公司治理

治理結構

功能性委員會

誠信經營

風險管理

資訊安全政策

董事長的話

谷崧 1989 年於桃園中壢成立，至今超過 36 年，初期從代工玩具逐漸邁入更精密的塑膠零組件領域，陸續成功開發如相機、手機、遊戲機、光學鏡頭模組、汽車、醫療零組件等，隨著規模的擴大，對資金及人才的需求與日俱增，故於 2009 年推動並成功上市，此時谷崧已是兩岸三地聲譽卓著的塑膠零組件製造大廠。

秉持著「取之於社會，用之於社會」的理念，谷崧於 2010 年成立「財團法人谷崧社會慈善基金會」，至今 10 多年來一直持續投注資源在台灣國內弱勢團體的急難救助活動，每年資助相關團體及個人；各種獎助學金、身心障礙者福利、殘障弱勢、長照設備修繕、急難捐款等高達數百萬元，期盼能為社會承擔一部分壓力。

2016 年起谷崧受到主要客戶材料轉換，中美貿易戰及中國本土企業崛起的衝擊，連續多年營收獲利表現皆不理想，過去幾年努力縮減營運規模，至 2024 年谷崧集團生產據點已調整為台灣中壢、東莞長安及江蘇常熟三地，營收規模經多年努力也於 2024 年出現正成長並出現獲利，2025 年受到美國對等關稅開徵營收略有縮減但也維持獲利，希望谷崧未來能持續獲利回饋股東及員工。

谷崧除持續在營運面耕耘之外，公司治理及法令遵循皆依照相關規範落實遵守；並致力於為員工提供多元發展，平等且安全的職場環境；長期透過基金會投注資源在照顧弱勢及偏鄉團體，希冀能在追求營運績效的同時能兼顧社會責任。

今年度為谷崧第二度編制永續報告書，同時基於對永續發展的重視，我們也於今年度正式成立永續發展委員會，針對永續發展議題能更有效聚焦，未來谷崧能在追求獲利及成長之餘，亦同時關注永續發展目標與營運方針的結合，讓谷崧不但能追求永續發展，與員工股東等利害關係人互蒙其利，成為能積極貢獻於社會的負責任企業。

谷崧精密工業 董事長

洪煥青



關於報告書

報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀谷崧精密工業股份有限公司的永續報告書，我們將每年定期發行此報告，持續向外界揭露財務績效以外的環境、社會與公司治理營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。本報告書於 2026 年8月發行，預計下一期報告書發行時間為 2027 年 8 月。

報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，每年定期發行，報導範疇涵蓋範圍主要包含谷崧精密台灣廠，不包含中國各廠，揭露範疇占合併財報淨營收 31.3%。

本報告書財務相關數據來源為谷崧精密 2025 年度的合併財務報表，以谷崧精密工業股份有限公司、成宜企業有限公司、亨沅企業有限公司、谷崧工業有限公司、新崧塑膠（東莞）有限公司、谷崧工業（常熟）有限公司、常熟華崧精密工業有限公司為揭露範疇；在環境、社會、公司治理類別的資訊邊界，則以台灣廠為揭露範疇。

關於更詳盡的關係企業資訊，請見谷崧精密《[2025年度年報](#)》。本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織之最新版 GRI 準則（GRI Standards）進行編撰，即通用準則採用 2021 年版，主題準則之 GRI 303、GRI 403 是對照 2018 年版、GRI 306 對照 2020 年版，其餘主題準則則為 2016 年版；並於附錄提供 GRI 內容索引。

此外，我們亦依循臺灣證券交易所之《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》第四條附表一之九之規定，針對電腦及週邊設備業之永續揭露指標要求進行說明，並依第四條之一的附表二說明氣候相關資訊；詳請參閱附錄。



報告書主要負責單位及品質管理方式

為加強谷崧精密永續報導的完整性和可信度，本公司依循《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，建立編製永續報告書之流程與執行內部查核或外部驗證之程序，並納入公司《內部控制制度》中，亦將此程序呈報與董事會檢視與核准制度適當性。

董事會成員及各功能性委員會委員名單以2025年12月31日仍在任為基準進行揭露。

作業程序	作法	負責單位 (或職位)
報告彙編	本報告書係由永續發展委員會負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等由各權責單位負責提供，再由永續發展委員會整合編撰、校對修訂。	永續發展委員會
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。	相關權責部門及其最高主管
核准定稿	最終版完整稿件由永續發展委員會呈報董事會，經董事會審閱、核定後方公開發行。	董事會

聯絡資訊

如果您對《谷崧精密 2025 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

谷崧精密工業股份有限公司

負責單位：永續發展委員會

聯絡人：許嘉宏

電子信箱：garyhsu@coxongroup.com

電話：03-4252153

地址：桃園市中壢區中正路 1274 巷 48 號

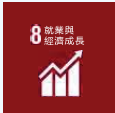
官方網站：<http://www.coxongroup.com>

企業永續專區：http://www.coxongroup.com/?page_id=1767&lang=zh



永續亮點績效

SDGs x ESG 行動績效

面向	聯合國SDGs 指標	SDGs 行動倡議
 環境保護 Environment	   	1. 生產通過 RoHS 認證之產品並持續測試 2. 夏季期間空調設溫度使用限制以節能減碳 3. 產品包裝材料（紙箱、定數盒）回收再利用，2025 年回收率 94.16%
 社會責任 Social	  	1. 持續遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則 • 不雇用童工、反歧視、防治騷擾等 • 2025 年於台灣、華東、華南開設 198 堂課程，共 1,701 人次參與，總時數 3,338 小時 2. 公開聲明並執行「不使用衝突礦產」，並推動供應商遵循 3. 2025 年 11 月辦理員工健康檢查 4. 谷崧慈善基金會 2025 年共支出救助金額 261 萬餘元
 公司治理 Governance	 	1. 2025 年共召開 12 次經營會議，定期追蹤營運績效 2. 公司落實執行誠信經營政策與法令遵循

重大主題鑑別

本公司參考 GRI 準則、SASB 準則、TCFD 氣候相關財務揭露、聯合國全球盟約、聯合國永續發展目標（SDGs）及上下游，同業所關注之永續議題，依 AA1000 當責性原則（AA1000 AccountAbility Principle, 2018），透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形，管理策略及實務狀況；據此結果校準谷崧的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。



利害關係人鑑別

- 依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準，共計鑑別出 4 大利害關係人。
- 透過問卷進行調查，聚焦利害關係人關注 14 項永續議題

永續議題蒐集及鑑別

- 參考全球倡議（SDGs、TCFD、SASB、聯合國全球盟約）、產業規範與標準、同業標竿企業、組織年度目標等，結合利害關係人回饋。
- 決定及鑑別永續議題
- 治理面：6 項
- 環境面：2 項
- 社會面：6 項
- 以問卷蒐集外部利害關係人回饋，共計回收 50 份。



鑑別實際與潛在衝擊

- 問卷調查：發放重大性問卷予中高階主管，由內部專家提供意見，分析各項議題的顯著衝擊。共計回收 27 份，問卷回收率 96%。

評估衝擊顯著性

- 召開重大性議題決策會議，分析各關注議題正負面衝擊顯著程度與發生機率，彙整出 7 個重大關注議題。
- 綜合問卷調查及內部會議討論結果，由外部專家分析各項永續重大議題對經濟、環境、社會之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分。



排序顯著衝擊

- 分析彙整數據並繪製重大性矩陣圖，依照衝擊顯著性進行各項永續議題之排序。

利害關係人議合

本公司依營運活動特性及產業屬性，參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 2015 年版之 5 大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出 4 大關鍵利害關係人包括 (1) 客戶 (2) 員工 (3) 股東 / 投資人 (4) 供應商 / 承攬商。

為全面了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，本公司於日常實務中便藉由各式雙向、持續的管道，與各類利害關係人積極溝通，同時蒐集並回應其所關注之議題。

另參考國家政策趨勢及各種國際準則 (GRI 準則、SASB 行業準則、TCFD)，評比 (CDP) 及倡議 (SDGs、聯合國全球盟約) 之議題，聚焦涵蓋治理、環境、社會等層面之 14 項與本公司高度相關之永續議題，設計製作《利害關係人關注議題問卷》進行調查，並將問卷分析結果呈報永續發展委員會。再依公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務及專家建議進行探討，逐一確認這些關注議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度，鑑別排序出年度重大主題，作為本報告書之資訊揭露主軸，提供利害關係人及資訊使用者進行有效評價與決策。

利害關係人	對谷崧的意義及議合溝通目的	溝通管道與回應方式	連絡方式	關注議題	溝通績效
 員工	員工是谷崧成長的基石，期望透過會議、設置信箱等方式與員工雙向溝通，了解基層問題，使公司能適時調整待遇與福利政策。	● 舉辦勞資會議 (定期) ● 設置員工信箱 (即時) ● 公佈欄 (不定期) ● 申訴舉報信箱 (即時)	魏小姐 yiyin@coxon group.com	社會關懷 職業安全與健康 個資隱私保護 廢棄物管理 人權保障 員工多元平等	● 勞資會議 4 次 ● 員工信箱收信 0 封 ● 公佈欄公告 13 次 ● 接獲申訴舉報 0 次

利害關係人	對谷崧的意義及議合溝通目的	溝通管道與回應方式	連絡方式	關注議題	溝通績效
 股東 / 投資人	股東/投資人透過挹注資金，支持谷崧營運，因此將定期、不定期展開溝通，使他們了解本公司經營方向與績效，對股東/投資人負責。	● 召開股東常會（每年一次） ● 召開法人說明會（每年一次） ● 依規定發行年報（每年一次） ● 依規定發行財報（每季一次） ● 於公開資訊觀測站公佈經營狀況及重大訊息（不定期） ● 公司官網設有投資人專區（不定期） ● 設置電子信箱 garyhsu@coxongroup.com 提供申訴（不定期）	許先生 garyhsu@coxongroup.com	經濟績效 誠信經營 個資隱私保護 廢棄物管理 職業安全與健康 人權保障	● 6 月召開股東常會 ● 12 月召開法人說明會 ● 公告重大訊息 27 次 ● 接獲申訴 1 次
 客戶	為使客戶信賴本公司服務及產品品質，透過定期執行滿意度調查，了解客戶想法，加強產品品質，增加營收。	● 客戶滿意度調查（定期） ● 召開品質等會議討論合作事宜（定期、不定期）	侯先生 webster@coxongroup.com	人權保障 員工多元平等 經濟績效 職業生涯管理與培訓 勞工權益保障 社會關懷	● 客戶滿意度調查均分 91.4
 供應商 / 承攬商	供應商/承攬商是本公司重要的合作夥伴。與供應商/承攬商保持良好溝通，有助於改善供應鏈之缺失，維護貨物品質穩定，強化永續供應鏈。	● 進行供應商評核（定期） ● 召開品質等會議討論合作事宜（定期、不定期）	吳小姐 ycwu@coxongroup.com	誠信經營 法規遵循 個資隱私保護	● 供應商評核完成率 100%

重大主題確立

完成利害關係人議合後，便進入評估營運衝擊，及鑑別、檢驗、確立重大主題等階段；我們透過《永續議題之重大性評估問卷》以先向利害關係人進行關注度調查的 14 項永續議題，包含環境面主題 2 項，社會面主題 6 項，治理面主題 6 項，進行標準化、量化的內部評估作業，共計鑑別出 7 項重大主題。再經永續環境及資訊揭露小組討論及檢視相關流程，標準的合適性，確認重大主題未有疏漏後，呈報永續發展委員會核定，以接續報告書編製作業。

2025年經永續環境及資訊揭露小組會議評估，因公司營運未有重大變更，2024年重大議題延續於2025年永續報告書使用，以完成績效目標。

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立「利害關係人專區」，提供不同性質的利害關係人專屬的聯繫管道。

客戶端聯繫：webster@coxongroup.com

員工聯繫：yiyin@coxongroup.com

股東聯繫：garyhsu@coxongroup.com

供應商聯繫：ycwu@coxongroup.com

其他類別聯繫：mixmaster@coxongroup.com

對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由上述信箱保持暢通及良好的互動。

評估營運衝擊

2024年已針對優先向利害關係人進行關注度調查的 14 項永續議題，藉由《永續議題之重大性評估問卷》，邀請 28 名課長級以上之高階主管針對各議題之嚴重性（規模、範疇）、發生的可能性、等構面進行更細緻化、標準化的內部評估（問卷回收率達 96 %）。

鑑別重大主題

將《利害關係人關注議題問卷》及《永續議題之重大性評估問卷》所蒐得之結果進行等權分析後，依其量化數值進行排序，並訂定重大主題之門檻標準；2024 年已鑑別出 7 項重大主題。

檢驗重大主題

2024年已委請外部顧問共同檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度，2025年因公司營運未有重大變更，經評估可適用相同重大主題。

確立重大主題

谷崧於2024年所鑑別出之 7 項重大主題，經呈報永續發展委員會核定2025年延用，並於本報告書中逐一揭露各重大主題之衝擊情形，及本公司相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容。

重大主題列表

序	重大主題 (面向)	對谷崧的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
			上游 塑膠原料 製造商	谷崧 精密	下游 通訊、資訊電子、消費 性電子、家電、醫療器 材及汽機車製造業等	
1	勞工權益 保障	企業規模無論大小，終究需要員工投入心力才能運作。員工是谷崧最重要的資產。為積極吸引與培育優秀人才，除了提供具競爭力的薪酬及福利制度外，亦營造尊重、安全、穩定的工作環境，力求每位同仁都能在職涯中實踐自我、發揮潛能，與公司並肩成長。		●	●	Chapter 5 社會共融
2	職業安全 與健康	員工在谷崧任職期間，企業有責任確保工作場域的安全與健康。谷崧重視職場環境，透過風險辨識、安全教育與健康檢查等措施，營造讓同仁安心工作的環境，保障其身心健康。		●	●	Chapter 5 社會共融
3	職業 生涯管理 與培訓	除了基本薪資報酬，員工也期盼隨年資增長持續進修與成長。谷崧持續投入資源於人才培訓，提供多元學習管道與職涯發展機會，協助員工提升專業技能，締造個人與組織的雙贏。		●	●	Chapter 5 社會共融
4	廢棄物 管理	為善盡企業社會責任，谷崧將所有營運與製程廢棄物交由專業廠商妥善處理，並定期盤點與回收，確保不對環境造成重大衝擊，同時持續優化製程以減少廢棄物產生。		●		Chapter 4 環境保護

序	重大主題 (面向)	對谷崧的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
			上游 塑膠原料 製造商	谷崧 精密	下游 通訊、資訊電子、消費 性電子、家電、醫療器 材及汽機車製造業等	
5	社會關懷	為落實回饋社會，谷崧集結各類資源，長期扶助弱勢族群，積極投入濟弱扶貧，以多元化的具體行動回饋社會，提升社會正面影響力。		●		Chapter 5 社會共融
6	經濟績效	身為上市公司，營運的績效自然是極為重要的一環，本公司以「穩健經營」作為營運方針，各級管理者和員工為了達到公司短長期目標共同參與績效計劃制定、績效考核評價、績效結果應用、績效目標提升。使每一個崗位都發揮出最有價值的作用，能為公司後續發展提供更有價值的保證。各部門訂定績效指標，定期進行考核分析。	●	●		Chapter 1 關於我們
7	誠信經營	上市逾十五年，谷崧始終以遵法守規及誠信經營為根本。公司治理涵蓋董事會運作，股東會召開及公司日常運營，皆依相關法令規章辦理，確保透明、公正。		●		Chapter 2 公司治理



Chapter 1

關於我們

關於谷崧精密

- 全球營運據點

永續承諾及策略

- 業務項目
- 創新研發
- 經濟績效

外部參與

- 公協會資格

關於谷崧精密

谷崧精密工業股份有限公司（本報告書中簡稱：谷崧、谷崧精密）創立於 1989 年 6 月，台灣廠位於臺灣桃園市中壢區，正式員工人數 559 人。於 2008 年登錄興櫃，2009 年掛牌上市，股票代號 3607。公司屬於法人實體，所有權概況請參閱本公司《[2025 年度年報](#)》募資情形之股東結構及主要股東名單章節。2025 年資本額為新臺幣 1,216,622,390 元，合併營收達 2,784,296 仟元。谷崧公司的營運據點共 3 處，請詳下表。

全球營運據點

本公司目前於市場的主要產品與服務之銷售（提供）地區以中國為主，其餘子公司提供服務的市場地區列示如下：

▼ 谷崧全球營運據點

營運據點名稱	地址	電話
谷崧精密工業股份有限公司	台灣桃園市中壢區中正路 1274 巷 48 號	+886-3-425-2153
新崧塑膠（東莞）有限公司	中國廣東省東莞市長安鎮長安步步高路 347 號	+86-769-8507-9188
江蘇谷崧工業（常熟）有限公司	中國江蘇省常熟市高新技術產業開發區久隆路 58 號	+86-512-5257-6088

▼ 谷崧子公司資訊

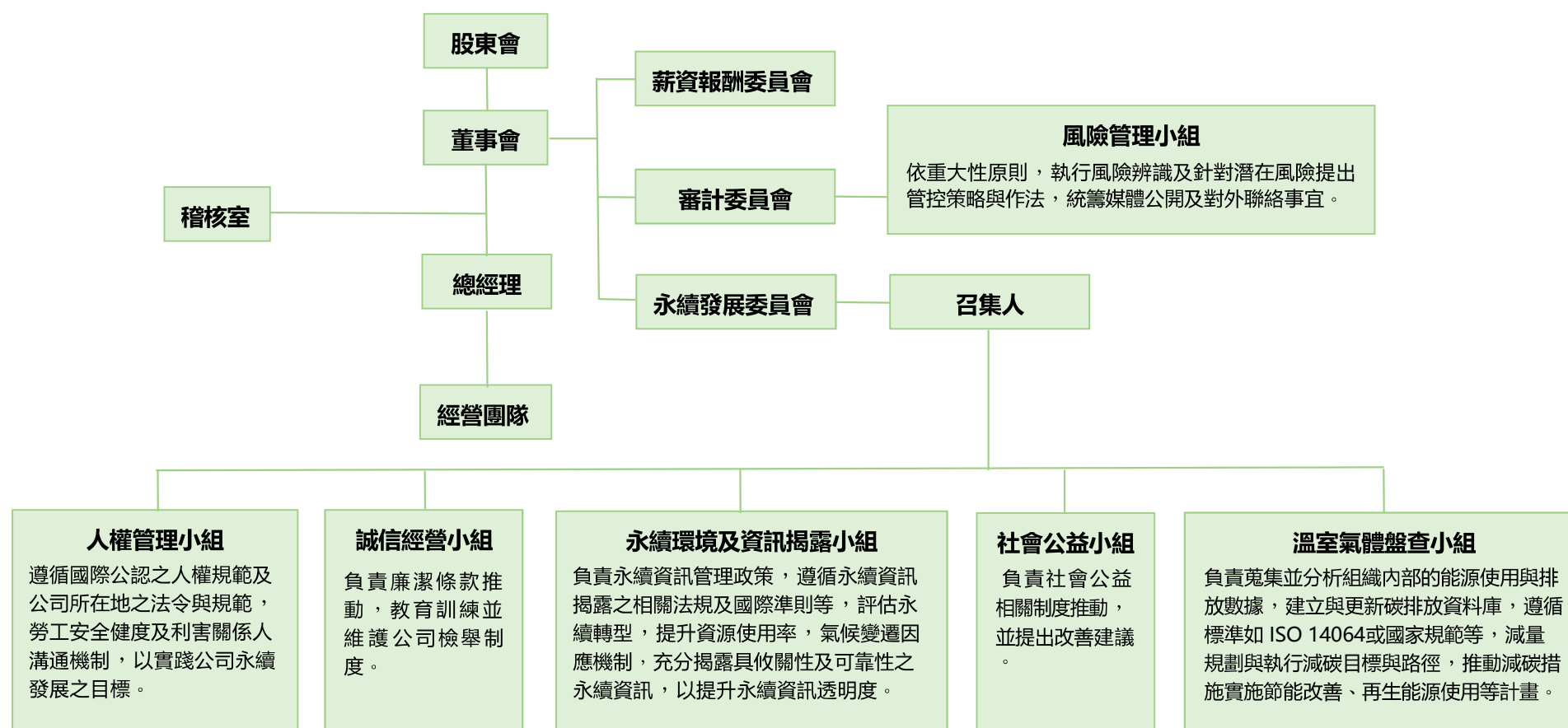
子公司名稱	所在地址	電話
成宜企業有限公司	Portcullis TrustNet Chambers, P.O.Box 1225, Apia Samoa	+886-3-425-2153
谷崧工業有限公司	Portcullis TrustNet Chambers, P.O.Box 1225, Apia Samoa	+886-3-425-2153
亨沅企業有限公司	Portcullis TrustNet Chambers, P.O.Box 1225, Apia Samoa	+886-3-425-2153
谷崧工業（常熟）有限公司	中國江蘇省常熟市高新技術產業開發區久隆路 58 號	+86-512-5257-6088
常熟華崧精密工業有限公司	中國江蘇省常熟市高新技術產業開發區久隆路 58 號	+86-512-5257-6088
新崧塑膠（東莞）有限公司	中國廣東省東莞市長安鎮長安步步高路 347 號	+86-769-8507-9188



永續承諾及策略

為履行企業社會責任，重視公司治理、永續環境、誠信經營、社會公益、風險管理等問題，本公司將 2014 年起推動之 SER 計劃，於 2022 年 3 月配合法令修訂，更名為永續發展計劃，原由「行政管理處」推動，變更為「總經理室」執行推動計劃。2025 年成立永續發展委員會，由各相關單位組成跨功能團隊，由永續發展委員會督導並設置執行小組，將不同利害關係人所關切之議題，依照各部門之專業及職責，分配工作予各相關單位，並每年定期向董事會報告執行情形。

▼ 谷崧「永續發展治理架構」



將永續發展視為企業營運決策的一環，透過 ESG 架構檢視企業管理作為，我們以「超越客戶期許的滿意度」、「實現環境永續與善盡社會責任」，並「保障人權政策」為永續經營目標。

永續發展政策

超越客戶期許的滿意度

透過全體員工努力不懈的工作熱忱，以技術為先鋒，追求企業成長，以品質為命脈，創造產品價值。

實現環境永續與善盡社會責任

- 透過管理制度，推動資源利用，施行各項節能減碳政策，為環境永續貢獻心力。
- 本公司於 2010 年透過捐贈成立財團法人谷崧社會慈善基金會，由其從事社會關懷與弱勢團體照顧等活動，希望能為社會盡一份心力。

保障人權政策

本公司遵守當地相關法規，支持國際相關勞動人權規範，並參考「責任商業聯盟」（RBA）行為準則，「聯合國世界人權宣言」等制訂「工作規則」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」。

透過永續政策之執行與推動，我們致力於確保員工工作環境安全無虞，權益受到保障與尊重；製程與產品落實污染預防，生產通過 RoHS 認證之產品；不使用衝突礦產及善盡企業之社會責任，避免與永續發展政策抵觸者進行交易。總經理室並於 2025 年 11 月 13 日向董事會報告 2025 年執行結果，簡述如下：

發展永續環境

1. 生產通過 RoHS 認證之產品並透過測試持續確認是否符合認證標準。
2. 各廠區持續執行夏日空調之使用溫度限制，為節能減碳及溫室氣體減量貢獻心力。
3. 產品包裝材料（紙箱、定數盒）回收再利用，2025 年 1~9 月回收率 95.31%。

維護社會公益

1. 持續遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則，不雇用童工，反歧視及騷擾防治等要求。本年度台灣、華東及華南針對該準則精神 2025 年 1~9 月共開課 162 堂，合計上課總人次 1,434 名，總時數 2,777.5 小時。
2. 持續對外宣告並執行不使用衝突礦產，並持續推動要求供應商不使用衝突礦產。
3. 重視員工健康情形，預計於 2025 年 11 月辦理員工健康檢查。
4. 谷崧社會慈善基金會關懷弱勢，2025 年 1~10 月救助金額為 241 萬。

董事會對永續發展之督導與目標之訂定情形

1. 包材回收不僅對公司成本控制有正向效益，對於環境生態保護的意義更大，需持續進行。
2. 使品質讓客戶滿意，得客戶信任。
3. 努力分散客戶源，減少銷售集中的風險。
4. 管理階層每半年或每季對於應收帳款的收款情況在董事會進行報告。

業務項目

谷崧為專業的 3C 塑膠產品開發的廠商，經營模具及塑膠製品，廣泛應用於手機、數位相機、行動電源、汽車零配件等產品，滿足市場需求多元化。

谷崧集團創始於 1989 年，從事專業精密模具研發設計，及各種塑膠成型產品生產及銷售，產品涵蓋資訊、通訊、汽車、光學、消費性電子等領域，自成立以來，透過不斷提升製造能力及技術，並持續引進最先進之精密設備，谷崧不斷成功地擴展規模，在台灣、廣東、江蘇都有設立生產基地，銷售足跡遍及全球。「以技術為先鋒，以品質為命脈」，谷崧以經驗豐富的技術團隊，結合嚴謹的作業規範，搭配高效自動化生產設備，滿足各項客製化需求，為客戶創造最大價值。

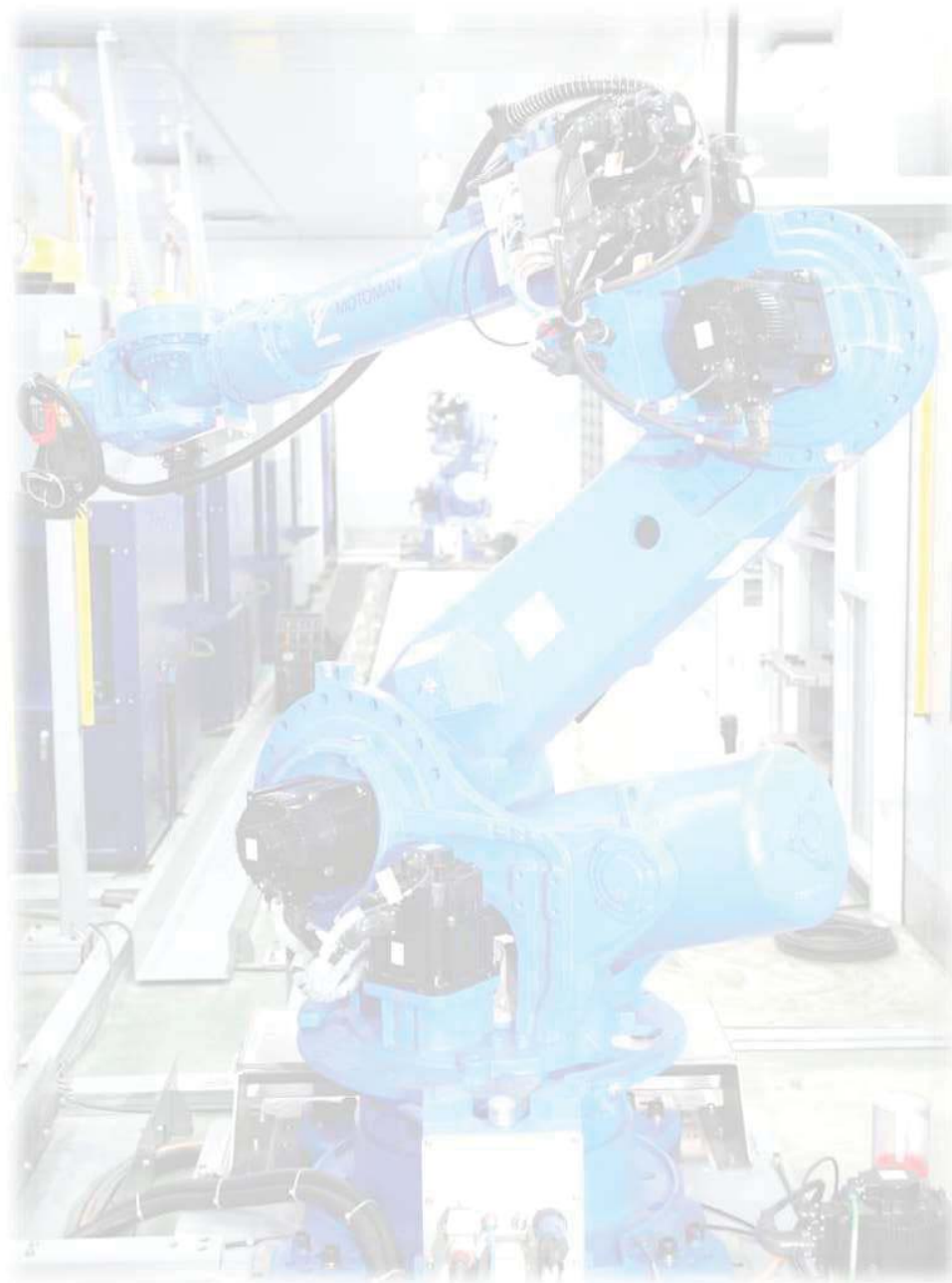
▼ 谷崧產品近 3 年銷售情形與市場概況

主要產品類別	2023 年銷售額 / 占比	2024 年銷售額 / 占比	2025 年銷售額 / 占比
塑膠零組件	80.79%	78.75%	81.54%
模具	5.72%	4.47%	4.60%
其他	13.49%	16.78%	13.86%
合計	100.00	100.00	100.00



▼ 谷崧基本資訊

公司名稱	谷崧精密工業股份有限公司
成立日期	1989 年 6 月
台灣公司位置	台灣桃園市中壢區中正路 1274 巷 48 號
全球員工人數	559 人
實收資本額	資本總額 2,100,000,000 元 實收資本額 1,216,622,390 元
主要業務	3C 塑膠產品的模具開發、射出成形到塑膠產品後段表面處理
產品服務	產品涵蓋資訊、通訊、汽車、光學、消費性電子等領域
關係企業	本公司之關係企業所經營之業務包括生產和銷售非金屬製品 模具等
營收與成本	2025 年合併營業收入為新台幣 2,784,296 仟元；合併營業 成本為新台幣 2,498,755 仟元



創新研發

谷崧秉持創新與研發的精神，持續投入資源，致力於為客戶提供創新動能，協助其拓展業務，同時提升產品品質以滿足客戶需求。我們深知環境保護的重要性，並將其納入企業發展的核心理念。

在研發過程中，除了注重技術創新，谷崧也積極減少生產過程中對環境的影響。我們選擇合適且具可持續發展性的材料，並不斷優化生產製程。同時致力於降低能源消耗和碳足跡，確保產品不僅能滿足客戶需求，也符合國際環保標準。我們相信，唯有持續創新並兼顧環境責任，才能為客戶提供更高品質、更具競爭力的產品，也能在保護環境的基礎上，實現企業的穩定發展。

▼ 谷崧近 3 年研發投資情形（單位：新臺幣仟元）

年度	2023 年	2024 年	2025 年
投資金額	4,305	4,020	2,666
占營收比例	0.16%	0.13%	0.10%
年增減率	(49.17%)	(6.62%)	(33.68%)

智慧財產權是研發的重要成果，亦是創新管理的核心要素。擁有出色的智慧財產管理，能夠幫助企業保持創新領先的地位。截至 2025 年 12 月 31 日，谷崧擁有 17 件專利，主要涵蓋射出成形和表面處理技術，其中包括 9 件台灣專利、2 件日本專利以及 6 件其他國家專利。

▼ 谷崧有效專利數量及商標申請區域分布統計

地區		台灣	日本	其他	總計
發明專利數	已領證	9	2	6	17
	申請中	0	0	0	0
商標數	已領證	8	0	4	12
	申請中	0	0	0	0

註：資料統計截至 2025 年 12 月 31 日。

▼ 谷崧 7 大技術和服務



經濟績效

▼ 谷崧 2025 年重大主題「經濟績效」之管理情形

重大主題	經濟績效
衝擊評估	正面衝擊：好的財務營收，使公司有足夠資金進行新產品投資、研發，或回饋給各利害關係人。 負面衝擊：財務績效差，營運不易，公司發展面向受到限制，失去市場競爭力。
對應 GRI 指標	GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 GRI 201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫 GRI 201-4 取自政府之財務援助
連結之 SDGs	
政策或承諾	本公司以「穩健經營」作為營運方針，制定完整健全的財務制度，落實財務資訊公開透明原則，進行資源合理分配，使員工均能獲得妥善照顧，並且符合政府及主管機關要求，提升公司治理能力，達成企業永續經營及致力於創造股東利益為目標。
目標	短期目標 ● 完成年度預算的各項指標 ● 提升利基產品的占比 中長期目標 ● 維持穩定獲利，回饋股東 ● 健全財務結構，加強與資本市場的溝通
追蹤管理機制	● 編製年度預算，定期召開經營會議以追蹤檢討及確定因應措施，本公司於 2025 年共召開 12 次經營會議 ● 設有審計委員會與薪酬委員會並嚴格監督公司會計、財務流程及內部稽核作業
年度行動及成果	● 2024年度起擺脫連續虧損，達成連續兩年度獲利的目標 ● 2025年營收受美國對等關稅衝擊略有減少，但毛利率持續提升回到10%以上，汽車產品收入占比持續提升 ● 積極處理非核心事業，簡化投資架構，2025 年底所有權益投資持股皆為 100%

▼ 組織所產生及分配的直接經濟價值

(幣別：新台幣，單位：仟元)

項目		2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接 經濟價值	營業收入	2,637,304	3,136,753	2,784,296
	業外收入	105,960	103,645	57,080
分配的經濟價值	營運成本	2,340,845	2,798,098	2,473,779
	員工薪資和福利	433,121	402,236	390,745
	支付出資人的款項	85,164	85,164	97,330
	支付政府的款項	94	785	-412
	社區投資	0	0	0
留存的經濟價值		-115,960	-45,885	-120,066

註：留存的經濟價值 = 產生的直接經濟價值 - 分配的經濟價值

▼ 谷崧近三年繳納所得稅實績

(幣別：新台幣)

	2023 年	2024 年	2025 年
金額	0	0	0

▼ 組織所產生及分配的直接經濟價值

(幣別：新台幣，單位：仟元)

年度	單位	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	仟元	2,637,304	3,136,753	2,784,296
營業成本	仟元	2,408,912	2,839,924	2,498,755
營業毛利	仟元	228,392	296,829	285,541
營業費用	仟元	365,054	360,410	365,769
營業淨利	仟元	-136,662	-63,581	-80,228
營業外收入及支出	仟元	96,244	85,757	82,026
稅前淨利	仟元	-40,418	22,176	1,798
所得稅費用	仟元	-94	-785	412
本期淨利	仟元	-40,512	21,391	2,210
其他綜合損益 (稅後淨額)	仟元	-32,598	63,974	2,191
綜合損益總額	仟元	-73,110	85,365	4,401
淨利歸屬於母公司業主	仟元	-44,215	20,457	2,210
綜合損益歸屬於母公司業主	仟元	-76,209	84,676	4,401
每股盈餘	元	-0.36	0.17	0.02
現金股利 ^{註2}	元	0.7	0.7	0.8

註 1：合併財務報表中所包含的實體包括：谷崧精密工業股份有限公司、成宜企業有限公司、亨沅企業有限公司、谷崧工業有限公司、新崧塑膠（東莞）有限公司、谷崧工業（常熟）有限公司、常熟華崧精密工業有限公司。

註 2：以盈餘年度為基準，三年度皆以資本公積發放。

外部參與

▼ 谷崧支持的國際倡議

● 環境面

氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)，協助投資者與決策者瞭解組織氣候相關風險、機會與財務影響，以利組織克服轉型挑戰。

● ESG

1. 全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 永續性報導準則，提升企業 ESG 透明度，滿足投資人、客戶及監管機構的期望。
2. 聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs)，倡議整合社會、經濟和環境三面向的永續性指標，與全球共同努力邁向永續。
3. 聯合國全球盟約 (Global Compact)，倡導從人權、勞工、環境、反貪腐關注組織發展，永續治理。

● 社會面

1. 國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO)，持續改善同仁的工作條件與生活條件，並保障其應有權利。
2. 社會責任標準 (Social Accountability 8000, SA8000)，確保供應鏈夥伴的人權、環境與道德皆符合國際標準行為規範。
3. 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)，確保供應鏈夥伴能提供安全的工作環境，且勞工皆能受到尊重對待。
4. 責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI)，拒絕使用衝突礦產。

● 治理面

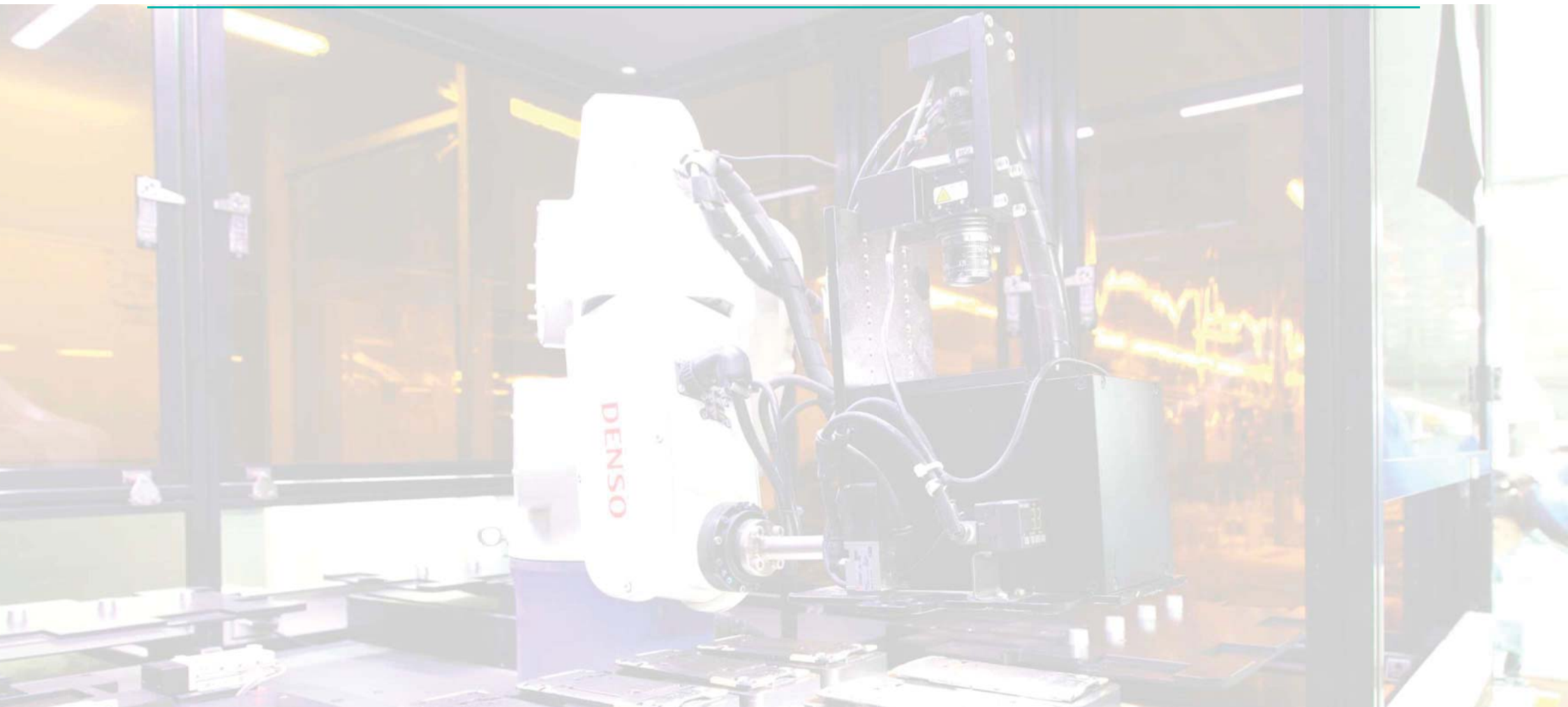
1. 聯合國反貪腐公約 (United Nations Convention against Corruption, UNCAC)，建構零貪腐健全治理體系。
2. 聯合國責任投資原則 (The Principles for Responsible Investment, PRI)，協助投資人能清楚獲取 ESG 面向資訊並將納入投資考量。



公協會資格

▼ 具重要參與作用之公協會及倡議組織

項次	組織名稱	策略性意義	會員資格
1	台灣電腦網路危機處理暨協調中心	掌握最新資安訊息，提升整體資安防護能量	一般會員





Chapter 2

公司治理

治理結構

- 董事會組成
- 董事會提名遴選
- 利益迴避
- 董事會進修
- 董事會績效評估
- 董事及經理人之薪酬政策

功能性委員會

- 審計委員會
- 薪資報酬委員會
- 永續發展委員會

誠信經營

- 反貪腐、反賄賂政策
- 法規遵循

風險管理

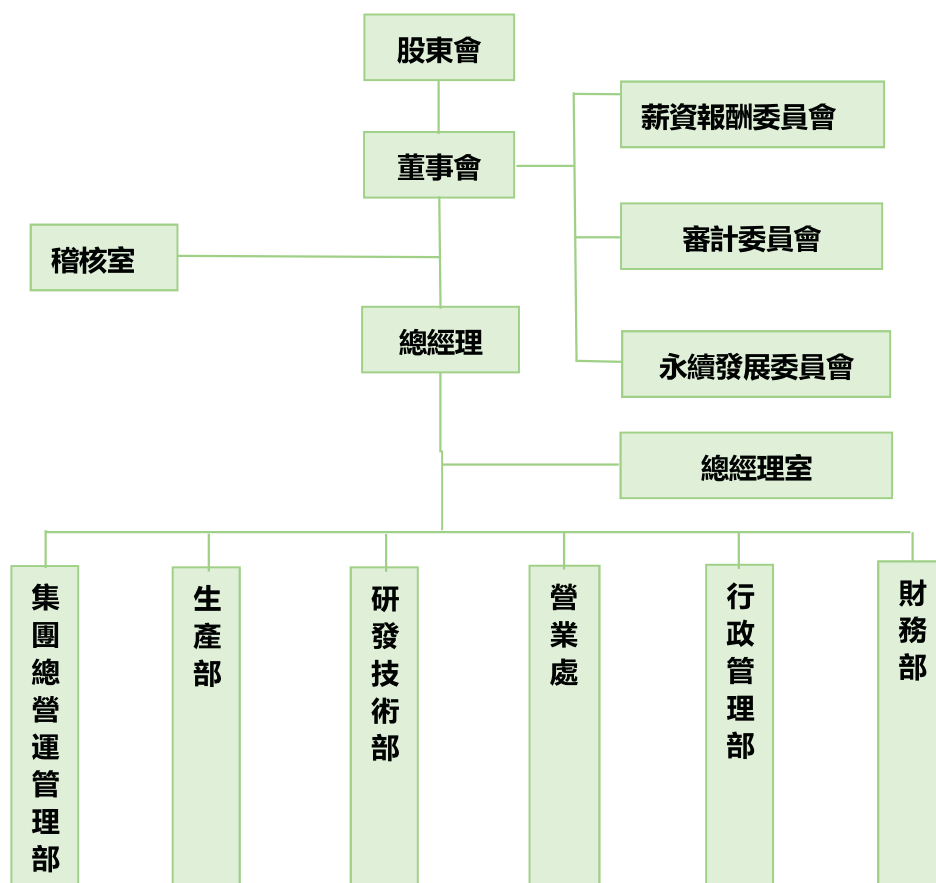
資訊安全政策

治理結構

董事會組成

谷崧最高治理單位為董事會，負責決策、監督，以及主導本公司對經濟、環境、人權、社會責任的核心策略。谷崧本屆董事會共有 9 名董事，其中 3 席為獨立董事，獨立董事席次占比 33%。本屆董事會於 2025 年 6 月改選，任期自 2025 年 6 月至 2028 年 6 月屆滿。

▼ 谷崧組織架構



本屆董事會有二位女性董事，60 歲以下之董事比例為 33%，谷崧期望能持續推動董事會邁向年輕化，60 歲以下之董事會成員目標比率為 40%，同時努力推動性別多元化，以促進董事會思考面向多元化，降低企業整體營運風險。

▼ 谷崧董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡	特殊身份 ^{註1}	董事會議出席次數 / 出席率	有無擔任其他董事職務
董事長	洪煥青	男	61~80	無	6/100%	有
副董事長	吳文祥	男	61~80	無	6/100%	有
總經理	張文桐	男	61~80	無	6/100%	有
董事	盧國樑	男	61~80	無	6/100%	無
董事 / 副總經理	許嘉宏	男	51~60	無	6/100%	有
董事 / 副總經理	謝仁乾	男	51~60	無	6/100%	有
獨立董事	林治政	男	61~80	無	6/100%	無
獨立董事	方雪珍	女	61~80	無	4/100%(新任)	無
獨立董事	張淑娟	女	51~60	無	4/100%(新任)	有

2025 年董事會共計召開 6 次董事會議，平均至少每 3 個月召開一次，年度全體董事平均出席率達 100%。會議以審核企業經營績效，討論重點 ESG 策略及關鍵重大事件（如重大之檢舉申訴、負面衝擊、社會輿論等）為主，同時指派、確認相關事項之權責單位，並於後續會議持續追蹤、監督實際進度與處理情形。2025 年，本公司未有需與董事會溝通之關鍵重大事件。

董事會提名遴選

谷崧於 2025 年 3 月 13 日董事會通過於 2025 年股東常會中改選 9 名董事（含 3 名獨立董事），並經全體出席董事同意通過提名林治政、方雪珍及張淑娟為獨立董事候選人。

谷崧於 2025 年 3 月 13 日，經董事會審查，上述 3 名獨立董事候選人之多元性、獨立性，以及學經歷、產業經驗、專業背景與專業技能等與因應組織衝擊相關之能力，均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第 5 條，及公司法第 192 條之 1 及第 216 條之 1 之規定，林治政、方雪珍及張淑娟列入本公司 2025 年獨立董事候選人名單。

其中，洪煥青先生擔任谷崧公司董事長多年，擁有營運判斷、經營管理、領導決策、危機處理等專業能力。且於本公司擔任董事長期間，對公司營運管理及投資決策面提供專業且完善的指導建議，對谷崧公司營運管理有顯著助益，故繼續於董事會中遴選為董事長。

利益迴避

谷崧最高治理單位主席為董事長洪煥青，洪煥青無兼任其他高階管理階層職位；本公司董事會所有成員均採提名制辦理，董事會依循《公開發行公司董事會議事辦法》訂定《董事會議事規則》，並規範董事之利益迴避原則。目前本公司具有以下利益衝突風險主要為：董事於其他董事會任職。

目前谷崧一般董事兼任其他公司董事之情況皆為集團內事業或轉投資事業或非谷崧本業相關業務之公司，獨立董事兼任其他公司董事則皆為從事非谷崧本業相關業務之公司，因此產生利害衝突之可能應極低，為避免及減緩董事兼任其他公司董事或其他可能之利益衝突，本公司透過完善的利益迴避原則，以及要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權，同時規範，討論議案如有涉及董事個人、配偶及二親等內血親或與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之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

董事會進修

為即時掌握全球經營管理趨勢，增進公司治理及風險應變能力，谷崧董事會成員致力於持續精進產業專業知識及充實企業治理經驗，以提升與凝聚本公司最高治理單位在永續發展上的群體智識。本公司不定期為董事會安排進修課程，並完整涵蓋經濟、環境及社會等面向課程，以增進董事會成員所需之治理知能及趨勢洞見；另為使獨立董事能隨時掌握與公司相關訊息，我們不定期寄發內部人股權移轉注意事項等資訊；更依據各董事成員之需求、回饋、持續強化傳遞資訊與進修規劃，以確保具備足夠專業能力，善盡領導、監督功能。

2025 年董事會總計進修時數共 66 小時，本屆新任董事二位，全體董事均按法規完成進修時數，平均每人進修 7.3 小時。

▼ 2025 年董事會進修課程

	課程名稱	課程時數
經濟類	商審制度與公司爭訟實務	3
治理類	企業併購與內線交易	3
治理類	財務報表知多少_讀懂三大報表，提升決策力！	3
治理類	找人不難留才更難-員工獎勵工具應用之會計與稅務探討	3
經濟類	企業購併實務及案例解析	3
環境類	「2025台新新光淨零高峰論壇」	3

董事會績效評估

為落實公司治理，建立績效目標以加強董事會運作效率，提升董事會功能。本公司訂定《董事會績效評估辦法》，每年定期執行董事會、功能性委員會自評，亦包括個別董事成員之自我績效評估（採問卷方式）。

其中董事會績效評估指標包含「對公司營運參與程度」、「遵守相關法令及規定」、「公司的任務及目標」、「公司的內控及風險」、「內部關係的經營」、「外部關係的經營」、「董事會的組成及能力」、「董事會的文化」、「董事會的運作」及「董事自評」等 10 大面向，薪酬委員會依據「對公司營運之參與程度」、「薪資報酬委員會職責認知」、「提升薪資報酬委員會決策品質」、「薪資報酬委員會組成及成員選任」等 4 大面向進行評鑑結果檢討，建議相關薪酬發放標準及確切數額。審計委員會依據「對公司營運之參與程度」、「審計委員會職責認知」、「提升審計委員會決策品質」、「審計委員會組成及成員選任」及「內部控制」等 5 大面向進行評鑑結果檢討。永續發展委員會依據「對公司營運之參與程度」、「永續發展委員會職責認知」、「提升永續發展委員會決策品質」及「永續發展委員會組成及成員選任」等 4 大面向進行評鑑結果檢討。

2025 年董事會績效自評平均分數為 3.6 分（滿分為 4 分），董事同儕評鑑平均分數為 3.4 分（滿分為 4 分），董事會績效評估合計為 98 分（滿分為 100 分）。薪酬委員會績效自評平均分數為 3.7 分（滿分為 4 分），審計委員會績效自評平均分數為 3.7 分（滿分為 4 分），永續發展委員會績效自評平均分數為 3.8 分（滿分為 4 分）。所有的評估結果已於 2026 年 03 月 12 日舉行之董事會進行報告。

董事及經理人之薪酬政策

本公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，訂定酬金之程序；以本公司之「經理人薪資報酬政策及制度」作為依循，除參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所負擔之職責、達成個人目標情形、獲利率與營運效益，公司財務狀況等，評估個人表現給予合理報酬。該委員會中設有獨立董事提供外部多元觀點及意見，且每年至少召開 2 次會議檢視並確保薪資報酬之競爭性與合理性。董事成員年度報酬包含：董事薪資、職務加給、離職金、各種獎金、獎勵金及特支費等；高階經理人之酬金則包含薪資、職務加給、獎金、離職金等，本公司高階經理人薪酬除上述規定外、並無其他重大特別福利；退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。

不當利益之獎金索回政策

為提升本公司及全體員工行為素養、從業道德及專業能力，本公司制定《誠信經營守則》，違反守則規範者，除所獲取之各項不正當利益均應追繳發還被索取人或公司外，並依情節予以處分，包含扣發績效獎金、年終獎金、紅利、免職、降等甚至採取法律行為，本守則所稱利益指任何有價值之物，包括任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣等。期望全體員工包含經理人，善盡管理、監督之責、嚴守從業道德規範、以確保公司得以永續成長與發展。

功能性委員會

為有效執行營運風險衝擊管理，並落實鑑別公司對於經濟、環境與人群之衝擊及監督其程序，谷崧於董事會轄下設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會等功能性委員會，各功能性委員會透過平時業務溝通管道、內部會議、各式問卷 / 意見調查與文件簽署及既有申訴機制執行盡職調查，收集利害關係人對於公司因營運所衍生正、負面風險衝擊之重大事件或建議反饋後，負責發展、核准與更新各項衝擊之相關策略與政策，並由董事會負責監督功能性委員會的衝擊管理程序及其結果，且每年至少一次於結果彙報會議上一併檢視程序有效性。

審計委員會

審計委員會主要職權為協助董事會監督公司風險管理及執行會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。

由股東常會選任 3 名獨立董事，並由這 3 位獨立董事組成審計委員會，定期召開跨部門風險管理會議，每年至少開會 5 次，執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及管控公司存在或潛在風險。2025 年審計委員會共召集 6 次，委員平均出席率 100%。

▼ 谷崧審計委員會成員

姓名	職稱	性別	任期	特殊身份 ^{註1}
林治政	獨立董事	男	3 年	無
方雪珍	獨立董事	女	3 年	無
張淑娟	獨立董事	女	3 年	無

註 1：屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別認同、身心障礙者。

薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，谷崧設有薪酬委員會，並訂定《薪酬報酬委員會組織規程》，協助董事會執行與評估公司整體薪資報酬政策，以及董事與高階經理人之個別薪資報酬，以確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。

薪資報酬委員會針對高階經營團隊的酬金及員工酬勞提撥比率予以評估和審查。

2025 年薪酬委員會共召開 2 次，委員平均出席率 100 %。

▼ 谷崧薪酬委員會成員

姓名	職稱	性別	任期	特殊身份 ^{註1}
林治政	獨立董事	男	3 年	無
方雪珍	獨立董事	女	3 年	無
張淑娟	獨立董事	女	3 年	無

註 1：屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別認同、身心障礙者。

永續發展委員會

為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，谷崧設有永續發展委員會，並訂定《永續發展委員會組織規程》，協助董事會執行與評估公司整體永續發展政策，以確保公司之永續發展執行與報導符合相關法令。

2025 年永續發展委員會共召開 1 次，委員平均出席率 100 %。

▼ 谷崧永續發展委員會成員

姓名	職稱	性別	任期	特殊身份 ^{註1}
許嘉宏	董事	男	3 年	無
張淑娟	獨立董事	女	3 年	無
吳映綺	總經理室特助	女	3 年	無

註 1：屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別認同、身心障礙者。

誠信經營

▼ 谷崧 2025 年重大主題「誠信經營」之管理情形

重大主題	誠信經營	
衝擊評估	正面衝擊：谷崧以誠信經營為治理原則，並遵守環境保護和社會責任的規範，提升利害關係人之信任進而增加投資。 負面衝擊：谷崧因違規行為觸法，使客戶流失，投資者信心下降，影響公司財務績效。	
對應 GRI 指標	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	
連結之 SDGs		
政策或承諾	秉持誠信經營之公司治理原則，力行貪腐零容忍政策，嚴格要求所有同仁皆以最高標準看待自身行為及與供應商合作夥伴之商業行為，以保障所有利害關係人之權益及滿足其期待。	
目標	短期目標 ● 恪遵誠信經營相關法規，無貪腐、政治獻金等違規事件 ● 增設風險管理委員會之功能性委員會，以強化董事會風險管理之監督	中長期目標 ● 維持無貪腐事件發生；無發生經證實的貪腐事件 ● 透過教育訓練與溝通宣導，持續加強員工及合作夥伴之誠信文化 ● 持續進行誠信經營及反貪腐相關教育訓練
追蹤管理機制	● 新進員工入職後皆需接受誠信經營及反貪腐相關之教育訓練 ● 提供商業道德檢舉信箱，若員工、供應商等合作夥伴發現貪腐行為，可透過 Email 進行檢舉；公司接獲後會按申訴流程進行處理，如經證實之案件將對涉案人員進行懲處，並加強內部宣導與改善管理流程 ● 內部稽核及檢舉人制度	
年度行動及成果	● 2025 年董事及經理人均依規定完成年度進修時數 ● 2025 年違反誠信經營相關申訴 0 件	

本公司由《永續發展委員會》轄下誠信經營小組推動企業誠信經營，全面遵循《誠信經營守則》並採取廉潔經營方針。在《工作規則》中明訂「員工不得利用職權圖利自己或他人」，違者得予開除，以宣示公司落實誠信經營的決心。同時，本公司要求所有員工簽署〈員工業務保密、競業禁止與廉潔協議書〉，內容包含：

1. 對於公司業績、獲利等營運機密應保持緘默，確保資訊安全；
2. 遵守商業競爭倫理與道德，嚴禁直接或間接受受不正當利益；
3. 不得以任何方式違背職務、損害公司利益，否則須承擔民事、刑事責任。

對外方面，我們與客戶簽署《廉潔承諾書》，並在所有重大契約中納入誠信條款，確保合作夥伴同樣遵循廉潔原則。永續發展委員會轄下之誠信經營小組則於每年年底向董事會報告執行情況，持續監督與精進相關作業。

在培育誠信文化上，2025 年度本公司共開設 42 堂誠信經營相關課程（涵蓋員工道德、反貪污、商業賄賂、挪用公款、國際反腐等主題），累計 315 人次參與，總教育時數達 536 小時，確保全體同仁充分理解並落實本公司的誠信與廉潔要求。

反貪腐、反賄賂政策

本公司倡導誠信經營，在所有商業行為中都謹守高道德標準，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，並訂定誠信經營相關政策，以建立明確之反貪腐及反賄賂準則，相關程序依「辦理請採購及供應商管理作業說明」辦理，並對員工及我們的商業夥伴提供溝通與訓練以協助其防止賄賂和貪腐行為，2025 年華南廠新增的供應商家數 29 家，28 家簽署相關條款，比率為 97%。

▼ 針對反貪腐政策和程序進行訓練情形

員工類別	訓練主題 / 時數	參訓人數	該類別總人數	受訓占比
治理單位 ex 董事會	企業併購與內線交易/ 3	9	9	100%
員工	反貪污、商業賄賂 和挪用公款等 / 20	59	559	10%

註 1：員工類別（ex. 職級）受訓占比計算方式為參訓人數 / 該類別員工（ex. 職級）總人數

註 2：最高治理單位受訓占比計算方式為董事受訓人數 / 董事總人數

2025 年我們針對報告書揭露之營運據點進行貪腐相關評估，占 100%，無鑑別出重大貪腐風險案件。

法規遵循

遵循法規要求，合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵，谷崧為確保營運活動符合當地政府之法令規範，我們設法務兼職單位，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，並依據《內部重大資訊處理作業程序》執行法規政策的符合性評估作業，以確保各單位實務操作確實符合相關要求規範。

2025 年本公司未有任何因重大違法、違規事件而遭受裁罰、處罰之情事。

註：重大違法事件依臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序定義為單一事件罰鍰金額累計達新台幣 100 萬以上者。

▼ 谷崧主要受管法規

治理 / 營運	環境	勞工	產品及服務
● 上市上櫃公司治理實務守則 ● 上市上櫃公司永續發展實務守則 ● 上市上櫃公司誠信經營守則 ● 公平交易法 ● 證券交易法	● 空氣污染防治法施行細則 ● 水污染防治法施行細則 ● 共通性事業廢棄物再利用管理辦法 ● 危害性化學品標示及通識規則	● 勞動基準法 ● 職業安全衛生法 ● 勞資爭議處理法 ● 性別平等工作法	● 個人資料保護法 ● ISO 9001 品質管理系統

法遵訓練

為即時提供各部門法律、法規相關協助及諮詢服務，我們亦不定期辦理各類法規之教育訓練、編製常見問答集、公告宣導資訊，一方面確保相關同仁能悉知、掌握最新規範，以檢討並更新其實務操作，避免因不諳規定而發生誤觸、違反之情事，另一方面，亦可藉此強化同仁的法遵及道德意識，以落實企業最基本的社會責任。

▼ 谷崧近 3 年法遵相關教育訓練情形

年度	訓練課程	課程目的	課程效益	訓練對象
2023 年	禁止內線交易	宣導證券交易法中關於內線交易之規範與禁止條款，強化對公司未公開重大資訊之保密意識。	降低內線交易風險，維護公司與投資人信任，避免法規罰鍰及負面採訪。	員工、董事
	工傷防護	教授工傷預防要領、危險源辨識、急救與通報流程，以及個人防護具正確使用。	降低工作場所意外發生率，減少工傷賠償與停工損失，提升整體安全管理績效。	員工
2024 年	禁止內線交易	宣導證券交易法中關於內線交易之規範與禁止條款，強化對公司未公開重大資訊之保密意識。	降低內線交易風險，維護公司與投資人信任，避免法規罰鍰及負面採訪。	員工、董事
	性騷擾防治	宣導性騷擾防治法令與公司《職場性騷擾防治辦法》，釐清「不當行為」範疇與申訴流程。	營造尊重與平等的職場氛圍，減少職場衝突與訴訟風險，提升員工歸屬感及心理安全。	員工
2025 年	禁止內線交易	宣導證券交易法中關於內線交易之規範與禁止條款，強化對公司未公開重大資訊之保密意識。	降低內線交易風險，維護公司與投資人信任，避免法規罰鍰及負面採訪。	員工、董事
	廠內有害物質	說明廠內常見化學品與有害物質的危害特性、正確儲存與操作流程，並介紹必要的個人防護裝備。	提升員工對有害物質的識別與管理能力，減少職業病與意外傷害，確保工作環境安全。	員工

申訴及建議管道

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，我們設立各式申訴舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事、進行檢舉、申訴、或提供相關建議。

谷崧於官網公告檢舉管道，內、外部人員皆可透過公開檢舉信箱 (ycwu@coxongroup.com) 直接向本公司舉報不法，我們亦提供匿名舉報的選項，受理單位須對檢舉人身分及事件保密，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待，並於《申訴及舉報管理規定》中明定相關保護制度、案件受理流程及違規情事之處置標準。2025 年，公司共收到 3 件申訴及 0 件檢舉案件，結案率為 100 %。

2025 年華東區依程序進行申訴或檢舉之案件有 3 件，為食堂伙食改善，不當肢體接觸及宿舍漏水管理，經管理部針對申訴進行確認後實施改善與法規遵循，完成後並反饋申訴員工處理結果。

▼ 谷崧近 3 年申訴舉報案件統計

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
案件類型	案件數	結案率	案件數	結案率	案件數	結案率
勞工權益	3	100%	2	100%	3	100%
總計	3	100%	2	100%	3	100%

風險管理

本公司風險管理政策涵蓋本公司及百分之百轉投資之子公司，包括台灣、中國地區等既有據點，並依重大性原則進行分析，與內外部利害關係人溝通，並透過檢視國內外研究報告等及整合各部門及子公司評估資料，進行重要議題之相關風險評估。

由審計委員會統籌指揮並設置風險管理小組，並由各事業體單位主管負責風險管理計劃之推動及運作，其下各部門主管及同仁共同參與推動執行。依據評估後之風險，訂定相關有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險管理政策，採取具體行動方案，以降低相關風險之影響。審計委員會每年至少一次向董事會報告風險管理狀況及未來工作計畫，以供後續決策參考。

▼ 谷崧風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動
危害風險	係指天然或人為重大危害事件發生機率與損失之風險。	● 新冠肺炎等傳染性疾病，進行不定期防疫宣導及清掃消毒、配合政策進行防疫措施。 ● 地震、火災保險，持續每年進行廠區投保事宜及人員進行防災教育訓練。
策略風險	係指整體經濟、政治或社會環境等重大變遷，導致各項經營策略出現負面影響之風險。	客戶信用管理；持續落實執行集團授信管理辦法。
營運風險	係指銷貨集中，採購集中，智慧財產權保護，法律遵循，招募及留任人才，公司治理與企業形象之塑造與維護之風險。	● 客戶貨款支付情形，強化資金控管，不定期確認到期應收款情形，每月集團針對逾期之帳齡進行討論。 ● 供應商履約與品質控管，重要供應商執行供應商考核與評鑑，並要求供應商提供質量證書與簽訂各項保證合約。
財務風險	係指市場風險、匯率風險、利率風險、信用風險、流動性風險、作業風險。	● 目前集團未向銀行辦理借款，但持續關注利率變動。 ● 集團持續關注匯率、利率之變動，持續朝向減少財務費用的目標努力。

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動
合規風險/ 合約風險	係指未能遵循主管機關相關法規，而造成之可能損失。合約風險則指所簽訂之契約本身不具法律效力、越權行為、條款疏漏、規範不周等致契約無效等造成之可能損失。	- 國內外重要政策及法律變動，不定期針對法律或法規變動進行辨識與因應，參加主辦單位舉辦之宣導活動。 - 重要合約審查：與律師簽訂顧問合約，重要合約均經由律師進行審查。
資訊安全風險	係指企業之資訊資產可能遭受不可承受的風險，無法確保資訊之機密性、完整性及可用性，包括未經授權者仍可存取資訊、無法確保資訊內容及資訊處理方法為正確而且完整；經授權的使用者當需要時無法及時存取資訊及使用相關的資產等，而成可能的損失。	作業系統登入人員進行密碼管理，購置防毒軟體與控制外網使用，華南、華東資料傳輸進行使用虛擬私人網路 (VPN) 及專線連線並進行系統與資料的備份，機房使用電力備援系統，確保資料傳輸穩定，降低外部干擾造成資料存取中斷。

資訊安全政策

為提升資訊安全管理，有效管理隱私保護及資訊安全的潛在風險，谷崧設置資安專責主管，由「總經理室」下轄「資訊中心」共計 4 位兼職人員，統籌資訊安全及保護相關政策制定，執行風險管理與遵循查核，每年向董事會匯報資安管理成效。

亦訂有個人資料保護管理制度，管理及保護客戶隱私，透過資訊加密與人員管制、員工教育訓練、內部稽核，為客戶資料把關。

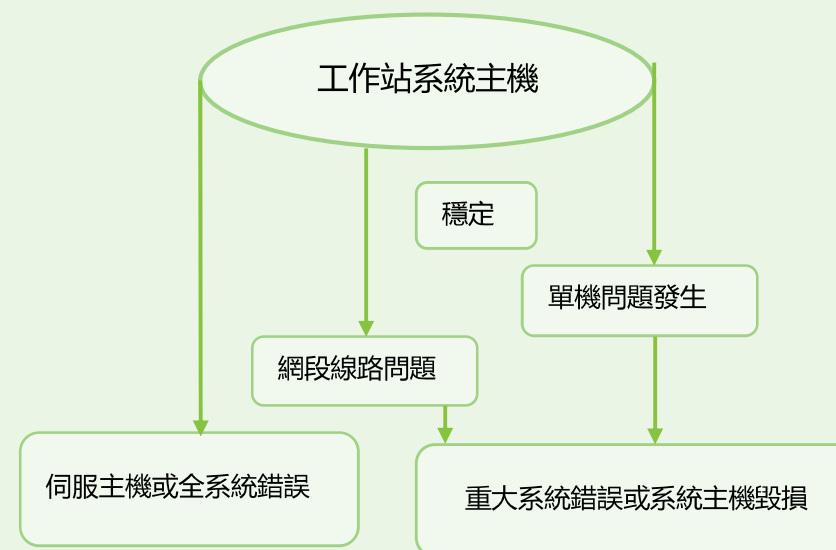
谷崧資訊安全政策

- 確保本公司商務活動持續運作，保護本公司提供的資訊服務穩定使用。
- 確保本公司所保管的資訊資產之機密性、完整性與可用性，並保障人員資料隱私。
- 建立資訊業務永續運作計畫，執行符合相關法令或法規要求之資訊業務活動運作。

具體管理方案

- 成立跨部門資訊安全管理小組，確認本公司資訊安全管理運作之有效性。
- 建立資訊資產清單，依資安風險評鑑進行風險管理，落實各項管控措施。
- 新進同仁須參與資訊安全教育訓練以提昇資訊安全防護之認知觀念，公司定期執行資訊安全宣導作業。
- 本公司所有員工、委外廠商暨其協力廠商及訪客等，凡使用本公司資訊以執行相關業務等，皆有責任及義務保護其所取得或使用之本公司資訊資產，防止遭未經授權存取、擅改、破壞或不當揭露。
- 建立安全、可靠的資訊系統環境，使本公司業務得以永續經營。重要資訊系統或設備應建置適當之備援或監控機制並定期演練，維持其可用性。
- 同仁之個人電腦應安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新，並禁止使用未經授權軟體。
- 同仁持有之帳號、密碼與權限應善盡保管與使用責任並定期換置。
- 設計適當之資訊安全事件的回應及通報程序，以能適當對資訊安全事件做立即反應，避免傷害擴大。
- 本公司全體同仁應遵守法律規範與資訊安全政策之要求，主管人員應督導資安遵行制度落實情況，強化同仁資安認知及法令觀念。

▼ 資安事件作業流程





Chapter 3

供應鏈管理

永續價值鏈

- 供應鏈管理機制

供應鏈評鑑與稽核

- 供應商及承攬商評鑑

供應商風險評估

永續綠色採購

產品責任

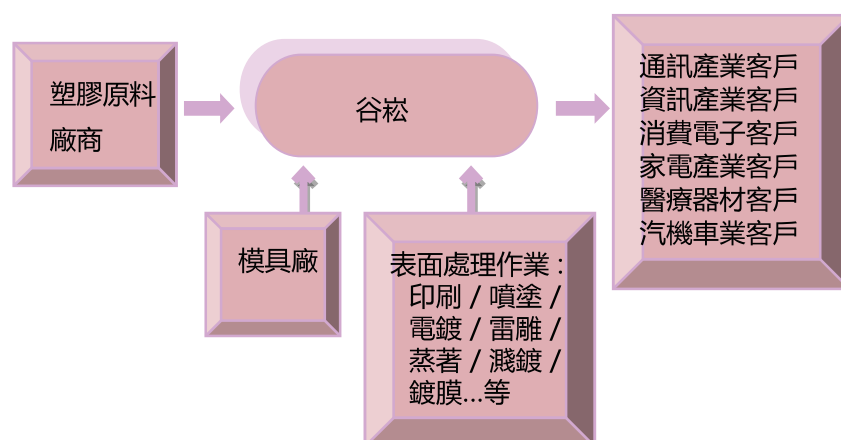
客戶服務

永續價值鏈

谷崧專注於精密模具和塑膠成型產品的設計、研發與生產製造，產品涵蓋資訊、通訊、汽車及消費性電子等多個領域。公司從上游採購關鍵原物料，包括塑膠粒、金屬鋼材等，並且擁有先進的生產設備進行加工製造，生產出各式塑膠零組件。2025年，我們的供應鏈運作穩定，與上下游廠商和客戶的合作關係依然緊密，未發生重大變動。

我們致力於提供高品質的產品與服務，並與各方合作夥伴保持長期穩定的關係。隨著全球對 ESG 議題的關注日益提升，我們持續關注國際間的勞工人權、職業安全與環保措施等議題，除了強化與上游、中游、下游供應鏈的合作，我們也積極促進供應商及協力廠在 ESG 各面向的改善，期望能攜手強化綠色夥伴關係，共同創造更加卓越的永續價值。

▼ 谷崧產業價值鏈



供應鏈管理機制

針對所提供的服務和產品，谷崧將供應商劃分為原物料供應商及協力商。我們透過年度採購金額、產品服務類型及商務合作關係篩選出關鍵供應商。在供應商管理方面，谷崧設立了完善的管理機制，並隨著時間不斷精進管理的深度與落實效果，透過年度評鑑及不定期稽核，我們深入了解並評估供應商之製造能力及管理能力，綜合各項結果後，與供應商針對缺失共同探討改善措施，朝著共同成長的目標邁進。

我們的供應鏈管理策略不僅延續傳統的品質與交期管理，更進一步拓展至永續供應鏈的發展。在採購原物料、生產組件及產品時，我們除了考量品質、交期、服務與價格外，同時確保所有生產和銷售所需的原材料來源皆符合國際法令與法規要求。此外，我們要求供應商應簽屬「供應商社會責任承諾書」、「供應商環境與職業安全衛生問卷調查表」，確保供應商的合規性和道德責任，進而推動供應鏈的永續管理，共同打造一個共贏的生態體系。

▼ 供應商管理具體實施情形

依據本公司 2005 年制訂之供應商環境與職業安全衛生管理程序，實施流程如下：

供應商評估	● 提供供應商的环境與職業安全衛生意識，或其對環境與 OHS 法規和環境與 OHS 影響的監控，最終在供應商中建立並運行環境與職業安全衛生管理系統。
供應商稽核	● 供應商之環境與職業安全衛生因子，確認其符合環境職業安全衛生法令及其它要求。 ● 供應商環境與職業安全衛生問卷調查。
供應商輔導	● 參照本公司之 EMS & OHS 相關文件，提供給供應商作相對的執行及運作以及必要的查核及矯正措施。 ● 要求供應商配合改善及落實谷崧環境與職業安全衛生政策要求。
供應商持續改進	● 針對供應商的环境與職業安全衛生活動進行不定期的檢查。

供應鏈評鑑與稽核

我們希望與供應商建立長期穩定的合作夥伴關係，共同推動供應鏈的永續發展，並確保所有環節符合國際標準與企業社會責任的要求。依據《採購管理與評鑑作業指導書》，我們定期對供應商及協力廠進行年度評鑑及不定期稽核，評鑑小組會進行書面或實地評鑑，根據評鑑結果對供應商進行綜合評分，並對發現的問題及不足項目提出具體改善建議。在改善期過後，供應商需提交改善報告，並由評鑑小組進行再次書面或實地覆核，以確認改善措施的落實情況。

供應商及承攬商評鑑

我們依照對營運影響的重大程度權衡，針對供應商評鑑各項指標調整其比重，以確保評鑑結果能夠反映供應商的整體表現並符合國際趨勢。2025年，本公司的供應商評鑑項目及比重包括：品管制度 40%、製造能力 15%、設備管理 15%、經營管理 30%。並將評鑑調查結果分為 A 級、B 級、C 級，而 C 級則為不合格供應商。對於評為 C 級的供應商，如果改善仍未達標，我們將根據情況進一步協商後續的處理措施，甚至考慮停止合作。

2025 年我們針對台灣廠進行供應商評鑑共 22 家，其中 A 級供應商 59.1%、B 級供應商 40.9%、C 級供應商 0%。協力廠評鑑共 6 家，A 級協力廠 50%、B 級協力廠 50%、C 級協力廠 0%，稽核評鑑結果皆未發現重大缺失與風險。

供應商風險評估

谷崧遵循《RBA責任商業聯盟行為準則》進行供應鏈永續管理，為確保所有供應商夥伴均能符合谷崧在勞工人權、職業安全、環保措施等相關要求，我們持續推動供應商簽署「供應商社會責任承諾書」，承諾書內容包括工作環境、員工待遇、職業安全及環境保護等關鍵議題。透過此承諾書，我們確保供應商在日常營運中遵循相關法規與道德標準，並致力於改善員工福利及工作條件，減少對環境的負面影響。

為降低環境風險衝擊，我們持續監控和改進產品的環保標準，谷崧的產品均符合歐盟有害物質限用指令 (EU ROHS)、化學物質登錄與管制法令高關注物質 (EU REACH SVHC) 的管制要求以及無鹵素 (HalogenFree, HF) 產品要求。此外，我們積極與供應商溝通，傳遞公司對有害物質的控制政策，要求供應商填寫「供應商環境與職業安全衛生問卷調查表」。針對供應商提供的產品，我們會要求其提供物質安全資料表、RoHS 測試報告、REACH 承諾書等相關資料並定期更新，辨識產品是否含有管制性、有毒性及危險性、安全性物質，確保整個供應鏈符合法規規範及客戶要求。



環境 風險

供應商 100% 回簽《供應商環境與職業安全衛生問卷調查表》

- 我們要求供應商須回覆《供應商環境與職業安全衛生問卷調查表》，針對重要供應商進行使用化學品確認有害廢棄物之使用與處置情形，了解供應商環保與職業安全衛生專責人員配置人數及確認是否通過必要之管理系統如 ISO 14001 等，供應商教育訓練實施情形等進行了解，本年度供應商回覆比率為 100%，近半數供應商取得 ISO 9001 或 ISO 14001 等系統認證，取得管理系統之供應商將於供應商資格審定時有加分效益。

社會 風險 & 治理 風險

持續推動供應商回簽《供應商社會責任承諾書》

- 為避免供應鏈產生侵犯人權相關社會風險，並符合谷崧在勞工人權、職業安全、環保措施等相關要求，持續推動供應商回簽《供應商社會責任承諾書》，確保其在勞工權利、安全健康等議題已符合本公司的要求，並採取有效措施防止負面事件發生。



永續綠色採購

由於原物料多為指定用料且具特殊規格，台灣廠區在原物料的採購上多數依賴進口，然而，我們透過設立於台灣地區的在地代理商進行採購，並由本地單位負責訂單處理、售後服務及物流配送。基於其對本地經濟活動的貢獻與服務效益，該類採購亦納入在地採購範圍。2025 年，我們的在地採購金額占總支出比例約為 95.9%。

未來，我們將進一步評估擴大在地採購比例的可行性，並設定具體目標。這包括持續尋找本地供應商，提升供應鏈的靈活性和穩定性，同時考慮市場需求及環保因素，以達到更加可持續的發展。

▼ 谷崧 2025 年在地採購比例（單位：新臺幣仟元）

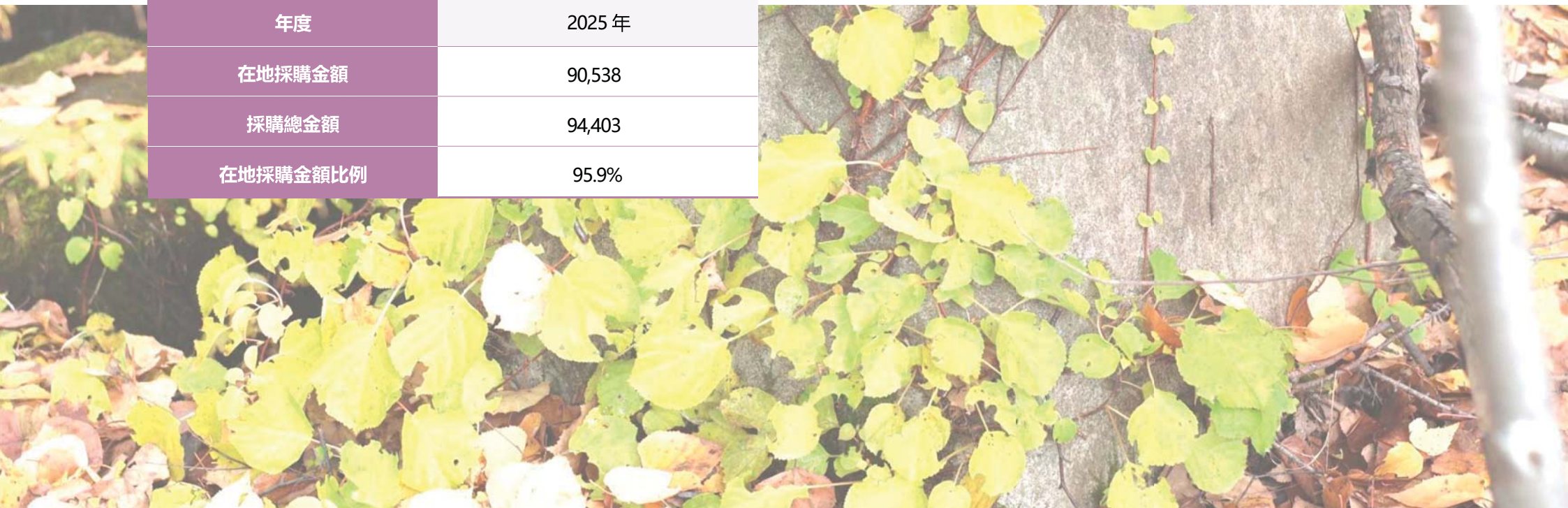
年度	2025 年
在地採購金額	90,538
採購總金額	94,403
在地採購金額比例	95.9%

產品責任

谷崧重視產品品質及使用者的健康與安全，從產品研發、生產、運輸至銷售全流程，均嚴格禁止使用有害物質，並確保全系列產品符合歐盟有害物質限用指令（EU RoHS）、化學品註冊、評估、授權與限制法規（EU REACH SVHC）之高關注物質規範，以及無鹵素產品標準等國際法規要求。

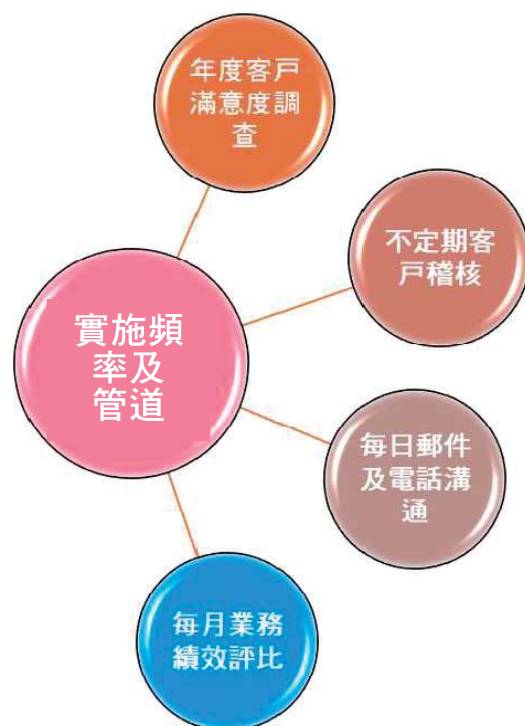
為落實產品安全管理，谷崧依據當地法令於產品上清楚標示詳細資訊及特定警語，所有標示內容皆符合各市場所在地對於產品資訊揭露之法規規定。

法規遵循為谷崧推動永續發展的基礎。2025 年度內，本公司未發生任何違反法令之紀錄，展現企業對法規與倫理治理的堅持與承諾。



客戶服務

谷崧將客戶的回饋視為精進客戶關係發展的重要基礎，我們透過多重管道瞭解客戶需求。針對客戶的意見，每年檢視、分析並提出適當的改善計畫，建構一個完整的客戶需求回應處理程序。2025 年谷崧台灣廠客戶滿意度均分為 91.4。評價較 2024 年客戶滿意度均分 91.9 極為接近，代表客戶對於谷崧的持續改善成果之肯定。



▼ 谷崧台灣廠客戶滿意度調查設計

調查類別	占比	說明
品質	30%	是否符合品質要求
交期	30%	是否達成交期
服務	20%	各項服務是否滿意
其他 (含 HSF)	20%	是否符合特定要求

▼ 谷崧台灣廠近 3 年客戶滿意度調查結果

年度	2023 年	2024 年	2025 年
回覆數量	6	8	6
回收率	85.7%	100%	100%
客戶滿意度均分	89.3	91.9	91.4

客戶隱私保護

為落實誠信經營，確保個人資料保護，谷崧依據所在地法規並制定公司內部稽核與風險管理機制，適用於公司全體成員及合作廠商，並要求嚴格遵循。稽核部門每年進行一次內部稽核，檢視個人資料的收集、處理與移動，確保符合法規。谷崧設有申訴管道，對隱私權違規採零容忍政策。透過內部宣導及教育訓練，強化員工對隱私保護的理解與遵循。本公司承諾嚴守客戶機密，2023年至2025年無任何隱私權申訴或裁罰事件。2025年無任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。



Chapter 4

環境保護

氣候風險與機會管理

- 氣候相關財務揭露
- 鑑別評估氣候風險

溫室氣體排放

能源管理

- 節能減碳

水資源管理

- 取水量
- 排水量

廢棄物管理

物料使用

氣候風險與機會管理

依世界經濟論壇（WEF）發布的《2024 年全球風險報告》（GRR 2024）顯示，在2024年的風險認知中，極端天氣事件排在短期風險第二位，而在長期風險中，環境風險占據了五項，包括：極端天氣事件、生物多樣性喪失和生態系統崩潰、地球系統發生重大變化、自然資源短缺及環境污染。

近年因極端天氣事件造成的災害頻仍，谷崧為提前因應氣候災害與預防相關財務損失，導入由國際金融穩定委員會（FSB²）在2015年成立的氣候相關財務揭露小組（TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議，揭露本公司於氣候相關風險侵襲時，所擬定之因應政策與預防作為，並適當揭露其所造成之財務影響，並在經過妥善氣候調適與災害復原後，找出機會確保獲利，增強本公司氣候韌性，以因應隨之而來的氣候災害。

氣候相關財務揭露

核心要素

行動方案



治理

谷崧為履行企業社會責任，重視公司治理、永續環境、誠信經營、社會公益等問題，2014年推動 SER 計劃，2022年03月配合法令修訂，更名為永續發展計劃，原由「行政管理處」推動，變更為「總經理室」執行推動計劃，2025年11月成立永續發展委員會，由各相關單位組成，為跨功能團隊，由永續發展委員會督導，並更新設置執行小組，將不同利害關係人所關切之議題，依照各部門之專業及職責，分配工作予各相關單位，並每年定期向董事會報告執行情形。

谷崧由審計委員會督導，統籌指揮並設置風險管理小組，討論各項議題對組織內部和外部的潛在影響，包含鑑別及評估氣候變遷風險及因應氣候衝擊。在鑑別出氣候相關衝擊後，與各部門主管開會研討氣候相關風險與機會，針對風險可能造成的危害，提出改善建議與措施，以調適減緩氣候財務風險，並找出相對應的氣候財務機會。委員會定期聽取風險管理小組與總經理室的報告，了解管理階層對氣候相關風險的因應措施及給予建議，並每年定期向董事會報告執行情形。

此外，公司內的其他功能委員會也負責治理部分氣候相關議題，包括：

薪酬委員會：每半年召開會議，討論、評估並審閱經理人在 ESG 相關績效中的報酬，尤其是氣候變遷管理相關議題。將氣候相關目標及其達成程度納入高階主管的績效評估與薪酬制度中，以監控氣候相關目標的實現。這樣的獎酬制度將氣候變遷管理的成果與管理層的績效緊密連結，促使管理階層在追求公司盈利的同時，也能實現公司永續經營的目標，為投資人及利害關係人帶來長期價值。

² Financial Stability Board



策略

根據各項氣候議題的發生可能性與影響程度，識別出 6 項重大氣候風險和 3 項重大氣候機會。從價值鏈（包括組織、供應商、客戶端）角度評估業務和營運方面的影響，並進行財務衝擊的定性與定量分析。

本公司將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，預估風險發生機率與影響程度，並制訂風險應變與緩解措施計畫，依據業務類型及風險策略、財務規劃狀況辨識出實體及轉型風險與機會，並藉由情境模擬未來可能的氣候財務影響，擘劃前瞻的氣候行動，並制訂風險應變與緩解措施計畫，以及危機處理機制，包含積極推動環保政策、進行低碳製程轉型、發展低碳設計產品等，並致力於減少企業營運與產品產銷的碳足跡。



風險管理

董事會為集團風險控管之最高決策機構，轄下設置審計委員會監督整體風險治理架構。為強化風險評估機制與提升管理效能，由審計委員會統籌設置風險管理小組，針對各項議題對組織內外部所可能造成之潛在影響進行討論，包含鑑別與評估氣候變遷風險及因應氣候衝擊之對策。經鑑別出氣候相關衝擊後，風險管理小組將與各部門主管召開研商會議，評估氣候相關風險與機會，並針對潛在危害提出改善建議與調適措施，以降低氣候相關財務風險並掌握潛在機會。審計委員會每年至少一次向董事會彙報年度 ESG 執行情形，並由董事會審議與確認涵蓋氣候變遷議題之相關政策與目標。



指標與目標

為有效減緩溫室效應對環境的影響並降低能源消耗，谷崧積極推動一系列節能減碳措施，涵蓋營運活動之直接排放（範疇一）、能源使用所產生之間接排放（範疇二），以及價值鏈所產生的其他間接排放（範疇三）。公司已訂定具體的節能減碳發展目標與計畫，並由永續發展委員會統籌各部門節能減碳提案與改善行動，定期追蹤與檢視執行成效，確保各項措施確實落實並發揮效益。

在節能實務方面，公司持續針對工廠設備、產品製程及系統進行優化與改善，進一步提升整體能源使用效率。除積極推動節電設備導入與提升機具效率外，亦同步推行辦公室與公共區域的節能管理方案，並透過宣導活動與員工教育訓練，強化全體同仁的節能減碳意識與行為習慣，使節能減碳內化為日常自覺行動，實現全員參與的永續目標。

本公司以 2023 年為溫室氣體盤查基準年，溫室氣體管理範圍自 2026 年起涵蓋全集團，並涵蓋範疇一（直接排放）、範疇二（能源間接排放）及部分範疇三（其他間接排放）。減量目標設定為 2030 年前逐年遞減，進而達成排碳密集度每年下降 3-5% 的目標。

為確保目標推動具體可行，本公司建立年度提案審查與管理機制，透過各部門提出節能減碳計畫，由永續發展委員會統籌審核與資源整合，並依據年度執行情形進行績效衡量與資訊揭露。

年度減碳行動的具體成果與執行情形，詳見節能減碳章節。

鑑別評估氣候風險

▼ 氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
轉型風險	政策和法規				
	碳稅及能源稅的定價及徵收	中長期	碳費制度導致碳成本的轉嫁，可能導致原物料上漲及電費調漲。	增加營運成本	持續追蹤碳費制度之趨勢，分析碳費徵收對成本之影響。
	推動揭露溫室氣體盤查及確信資訊	中期	2027 年需完成合併報表溫室氣體盤查，2029 年需完成合併報表確信，同時需揭露減碳目標、策略及具體行動計畫。	增加營運成本	逐步擴展盤查邊界，並計劃導入範疇三盤查並進行第三方查證。
	技術				
	節能工程改造	中期	減碳及節能策略及計畫的實行，需投入研究及設備成本。	增加營運成本	盤查設備能耗狀況，並逐年提出節能改善方案。
	市場				
	市場需求變化	短期	● 客戶要求加入減碳行動並降低產品碳足跡，未能積極配合則可能客戶訂單會減少。 ● 無法滿足利害關係人期待，造成公司形象損害。	● 喪失客戶信任 ● 減少營業收入 ● 低碳節能產品開發成本增加	● 積極參與客戶減碳行動邀約並提供碳盤查及碳足跡數據，滿足客戶期待。 ● 開發 PCR 等回收再生材料減少碳排放量。

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
實體風險	立即性				
	極端氣候異常事件	短期	颱風、暴雨等極端氣候現象可能造成機具、人員、廠房等設備損失，並導致生產進度延遲甚至中斷。	● 產能受影響 ● 機具、廠房、人員損失	● 落實極端氣候緊急應變演練 ● 評估防災設備的增加與配置
	長期性				
	能源供應不穩定	中期	綠能政策可能導致限電或尖峰供電不穩情形發生，影響設備運轉並導致營運成本增加。	● 增加備用發電設備購置成本 ● 產能受影響	● 落實公共事業停止（停電）緊急應變演練 ● 持續追蹤用電狀況，評估備用發電設備的增加與配置 ● 汰換老舊設備減少用電量

▼ 氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關風險	潛在財務影響	調適與因應作為
資源使用效率	節能減碳工程改造及管理改善	● 降低用電量與碳排放 ● 減少營運成本	設立節能減碳發展目標與計劃，逐年提出節能減碳方案
產品和服務	低碳設計產品和低碳製程的開發	● 符合市場需求 ● 提升公司價值	● 不斷優化生產製程，減少生產過程中對環境的影響 ● 選擇具可持續發展性的材料 ● 增強 PCR 材料推廣力道
市場	低碳產品之趨勢有助於開發新市場並跨足新產業之可能性	● 提高營業收入	持續開發低碳設計產品和低碳製程，使產品更具發展性及競爭力，拓展新市場

溫室氣體排放

我們以永續發展委員會為核心，建立了溫室氣體盤查機制與管理方針，並積極推動自主盤查的執行。2025年我們針對台灣廠區進行範疇一（直接排放）與範疇二（間接排放，主要來自外購電力）的溫室氣體盤查。根據盤查結果，溫室氣體排放主要集中於外購電力的使用，溫室氣體排放為：範疇一 10.67 公噸 CO₂e，範疇二 894.65 公噸 CO₂e，較2023 年減少 38.20% 碳排放，這主要得益於我們近年推動之節能減碳措施，減少不必要的電力消耗。

未來我們將逐步擴展盤查邊界至海外營運據點，並計劃導入範疇三（間接排放，涵蓋員工通勤、廠區物流等）的溫室氣體盤查與進行第三方查證，以更全面地監控和管理我們的碳排放。

溫室氣體排放強度（以「營收」作為分母計算該密集度比值的度量標準），2025年為 0.00104，較基準年 2023 年下降 42 %。

▼ 谷崧台灣廠近 3 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放強度（單位：公噸 CO₂e）

總排放量		2023 年	2024 年	2025 年
範疇一	- 各種燃油、公務車用、汽柴油、發電機燃油、天然氣、冷媒、化糞池等之溫室氣體排放總量 - 若適用（通過 ISO 14064-1 查證），可進一步揭露範疇一各類別溫室氣體之排放量	10.21	16.97	10.67
	類別小計	10.21	16.97	10.67
範疇二	如外購電力、外購蒸氣等	1,454.82	1,035.54	894.65
	類別小計	1,454.82	1,035.54	894.65
總溫室氣體排放量		1,465.03	1,052.51	905.32
營業額（千元）		822,778	994,345	872,743
溫室氣體排放強度		0.00178	0.00106	0.00104

註 1：轉換係數的來源為環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註 2：彙整溫室氣體量之方法為營運控制法 / 股權比例 / 財務控制。

註 3：各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係選用 IPCC 第六次評估報告之估值。（最新版或環保署要求之 AR4）

註 4：電力排碳係數：2023年 0.494公斤CO₂e / 度做計算；2024年 0.474公斤CO₂e / 度做計算；2025年 0.466 公斤CO₂e / 度做計算。

註 5：碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量（公噸 CO₂e） / 營業額。

註 6：溫室氣體排放基準年為 2023 年，選擇該年度為基準年之理由為經營型態較接近公司後續規劃，該年度溫室氣體碳排量為 1,465.03 公噸 CO₂e。

註 7：2024年更新內部數據計算基礎，用電度數由入帳月調整為實際使用月進行計算，並以相同作法同步更新至2023年排放量。

能源管理

谷崧各營運據點的能源使用以外購電力為主，其次為汽油和柴油。台灣廠外購電力由台電公司提供，並未使用再生能源，主要用於廠區營運、生產設備及空調系統。汽油則用於公務車輛，而柴油則供應搬運機具和備用發電機使用。

得益於我們近年推動之節能減碳措施，減少了不必要的電力消耗，2025 年能源消耗總量為 7,054,423 百萬焦耳，年減 12.8%，另以能源密集度而言，較 2023 年基準年減少 38%。

▼ 谷崧台灣廠內部能源（範疇一 + 範疇二）使用情形

總排放量		2023 年	2024 年	2025 年
非再生 能源	外購電力	10,599,048	7,864,848	6,911,496
	柴油	33,744	6,116	3,489
	汽油	99,226	222,996	139,438
	總量	10,732,018	8,093,961	7,054,423
能源消耗總量		10,732,018	8,093,961	7,054,423
營業額		822,778	994,345	872,743
能源密集度		13.04	8.14	8.08
能源密集度年增減率(與基準年比)			-38%	-38%

註 1：能源轉換係數的來源為環境部公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註 2：能源密集度計算公式：能源消耗量 / 年度總營收（或產品年產量）。

註 3：2024 年更新內部數據計算基礎，用電度數由入帳月調整為實際使用月進行計算，並以相同作法同步更新至 2023 年排放量。



節能減碳

在 2024 年，我們持續深化節能措施，台灣廠導入冰水機及空調箱改善工程。透過優化冰水機溫控裝置，提升設備運轉效率並降低能源耗用，持續強化能源管理績效，落實節能減碳承諾，朝低碳永續經營目標穩健邁進。節能方案實施前，工作時間的日用電量約為 8,751 度。而實施後顯示，2025 年日用電量降至 6,059 度。在 2025 年夏季平均每月與基準年比可節省約 59,224 度電，節電率為 30.76%，2024 年 7 月導入後，累計幫助公司節能約 401,555 度電，相當於節能 1,445.6 GJ，換算減碳量約為 188.68 公噸 CO₂e。

註1：2024年節能計算公式 = (8751-6228)*22*3.5 = 194,271 度。
註2：2025年節能計算公式 = (8751-6059)*22*3.5 = 207,284 度。

今年台灣廠導入工廠排風改善工程，這不僅能提升工廠的通風效果，還能顯著降低廠區溫度，從而達到節省能源的目的。在冬季期間，2025年每月節省約 21.4% 的用電消耗，相當於每月節省 30,296 度電。推算全年可節省 212,070 度電。這相當於減少 763.40 GJ 的能源消耗量及 98.82 公噸CO₂e。

谷崧深知，節能減碳並非短期內可達成的目標，而是一項需長期投入、持續推進的核心任務。我們相信，唯有在技術層面持續創新，在管理制度上精進優化，才能真正實踐企業對永續發展的承諾，並在激烈的市場競爭中穩健前行。為此，谷崧將持續推動具體且具成效的節能減碳措施，不僅著重於提升能源使用效率，也致力於透過教育與培訓，深化全體員工對節能行動的理解與參與，從而強化整體組織對環境議題的敏感度與行動力。透過持續努力，我們將落實企業對環境保護與永續經營的責任，共同邁向更具韌性與綠色價值的未來。

▼ 2025 年節能減碳改善方案執行績效

行動方案	減少消耗的 能源類型	基準年 / 基線	減少能源消 耗量 (GJ)	減少碳排情形 (公噸 CO ₂ e)
排風改善工程	外購電力	2024	763.40	98.82
冰水機及空調 箱改善工程	外購電力	2023	746.20	96.59

註: 減量計算公式 = 台電 2025 年度電力排碳係數 = 0.466 公斤 CO₂e/ 度

水資源管理

谷崧取水來源為第三方的水（自來水），主要用於製程設備的冷卻、空調冷凝水，以及廠區同仁的生活用水。依據世界資源研究院 (World Resources Institute, WRI) 的「渡槽水風險地圖集」，顯示臺灣地區非高水資源壓力地區，整體用水衝擊相對較小。為配合政府環保法規及政策宣導，各廠區持續推動循環經濟，並透過各種改善措施來減少或回收用水。

取水量

▼ 谷崧台灣廠近 3 年總取水量（單位：百萬公升）

取水來源	2023 年	2024 年	2025 年
第三方的水（自來水）	10.360	8.672	8.494
總取水量	10.360	8.672	8.494

註 1：淡水為水的總溶解固體（TDS）含量等於或小於 1,000 mg / L

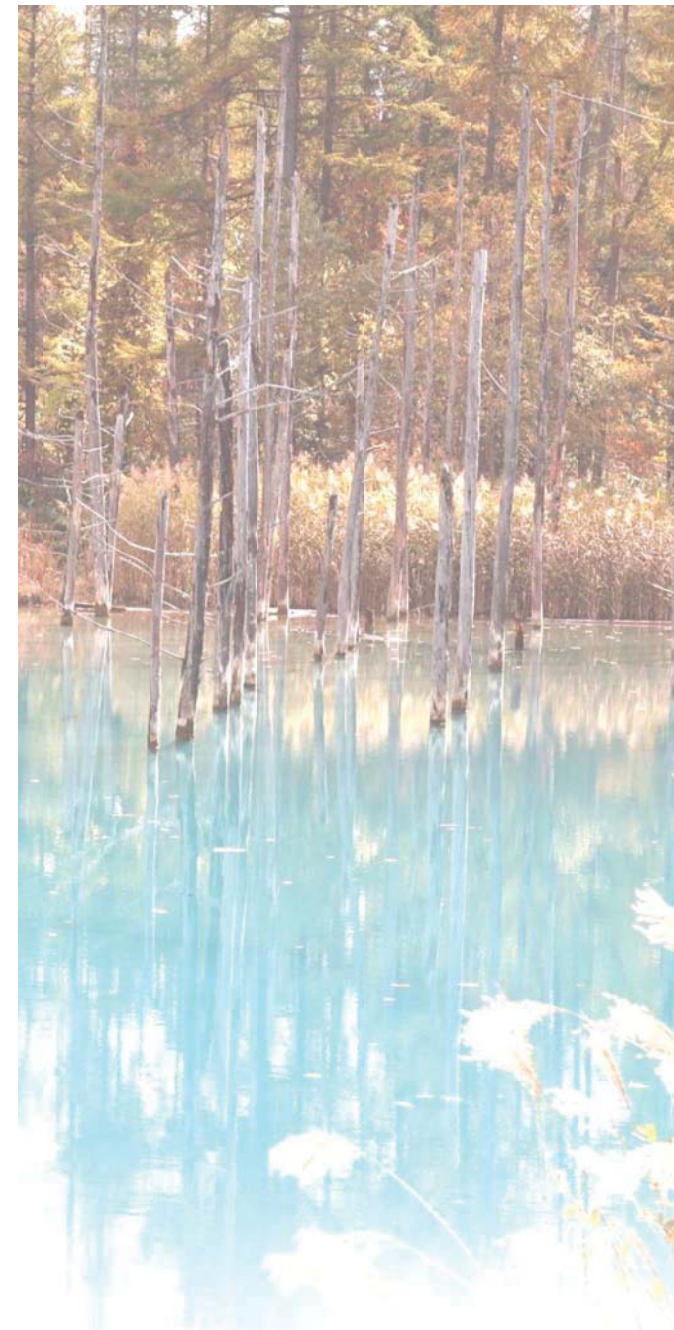
註 2：其他的水為水的總溶解固體（TDS）含量大於 1,000 mg / L

排水量

▼ 谷崧台灣廠近 3 年總取水量（單位：百萬公升）

依終點劃分排水量	2023 年	2024 年	2025 年
第三方的水（自來水）	10.360	8.672	8.494
總排水量	10.360	8.672	8.494

註 1：上述排水量皆以水錶紀錄為值



廢棄物管理

▼ 谷崧台灣廠 2025 年重大主題「廢棄物管理」之管理情形

重大主題	廢棄物管理		
衝擊評估	正面衝擊：積極落實廢棄物減量或利用，避免造成污染及違反相關法規，減少對環境的影響。 負面衝擊：無妥善地進行廢棄物清運，遭受主管機關裁罰，被易科罰金並造成不良社會觀感。		
對應 GRI 指標	GRI 306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊廢棄物管理 GRI 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		
連結之 SDGs			
政策或承諾	控制環境污染，維護生態資源		
目標	短期目標 ● 每月統計包材回收成效，檢討回收品質與效率 ● 廢棄物與再生材持續 100% 委託合格清運廠商進行回收、清運與處理	中期目標 ● 總廢棄物量較前一年呈現減量趨勢，持續提升廢棄物管理效率 ● 與客戶合作推動包材回收優化計畫，逐年擴大回收範圍與回收率 ● 強化再生材分類、儲存、販賣流程之內部管理，確保符合法規並提高再利用價值	長期目標 ● 建立以資源循環為核心的廢棄物管理體系，強化內部流程與客戶合作機制，提升整體再利用效率，邁向循環經濟、資源最大化利用的永續營運模式。
追蹤管理機制	每年進行 ISO 14001 系統內部稽核及外部認證，確保資源妥善管理，降低環境影響。		
年度行動及成果	1. 廢棄物落實回收管制，台灣廠 2025 年非有害廢棄物重量約 17,800 KG(2025 年無有害廢棄物產生) 較 2023 年基準年廢棄物產生量減少達34.39%，今年維持 100% 由合格清運廠商不定期來廠進行回收。 2. 監測回收廠商確實符合環保要求，今年內部稽核及外部稽核結果無異常狀況。 3. 宣導垃圾分類，並已設立紙類及瓶罐回收專用垃圾桶。		

谷崧台灣廠產生的事業廢棄物主要包括廢油、廢鐵、廢塑膠以及一般事業廢棄物。若未能妥善處理，除了影響企業營運，亦可能對環境造成嚴重衝擊。因此我們秉持生命週期管理的理念，積極推動源頭減量，實踐循環經濟。同時我們委託國內合格廠商進行廢棄物清運與處理，確保減少營運過程中對環境的不良影響。

為了確保廢棄物皆能合法且適當處理或再利用，谷崧對廢棄物處理廠商進行嚴格篩選，並不定期稽核廢棄物清運與處理的合法性，確保整個流程符合法規要求及環保標準，進一步落實企業的環境責任。

同時我們持續關注廢棄物管理的執行成效，並透過數據監測與定期檢討。2025 年，台灣廠廢塑膠的再生回收利用（含報廢產品及料頭）達 23.47 公噸，廢鐵則清運 4.05 公噸，循環再利用率 61%，確保具再利用價值的材料得以循環再利用，減少對環境的負擔。

▼ 谷崧台灣廠2025 年廢棄物處理情形

分類	主要廢棄物種類	處理場址 ^{註 1}	處理方式 ^{註 2}	產出量（公噸）	占比（%）
一般事業 廢棄物	塑膠	離場	掩埋	3.88	8%
	塑膠	離場	再生利用	23.47	52%
	事業活動產生之一般性垃圾	離場	掩埋	13.92	31%
	廢油	離場	掩埋	0	0%
	廢鐵	離場	再生利用	4.05	9%
廢棄物總量		45.32			
循環再利用率 ^{註 3}		61%			

註 1：處理場址：現場（廠內自行處理）、離場（委外處理）。

註 2：處理方式：再使用（再使用於原本相同的用途）、再生利用（經再處理過程製成新物料）、焚化（含能源回收）、焚化（不含能源回收）、掩埋、其他。

處置為任何非回收的作業，即使該作業含有能源回收的次要結果（處置為丟棄的產品、物料和資源於水槽中或透過化學或熱轉換於生命週期結束時的管理，使這些產品、物料和資源無法進一步使用。該定義來自於歐盟（EU），廢棄物框架指令, 2008）

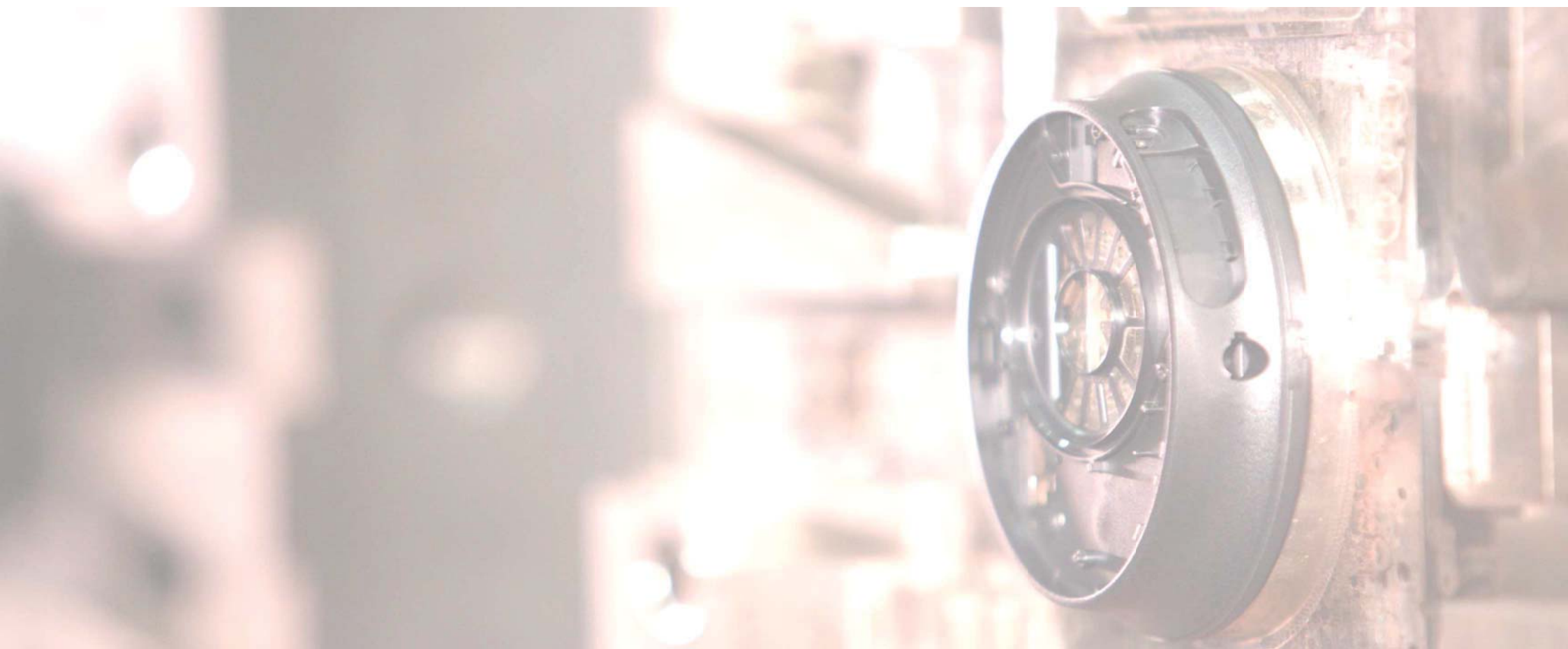
註 3：循環再利用率（%）= 回收再利用總量 / 廢棄物總量 * 100%

註 4：有害事業廢棄物及一般事業廢棄物之認定方式是依據我國《廢棄物清理法》及《有害事業廢棄物認定標準》認定。

物料使用

谷崧持續推動產品包裝材料的回收再利用，降低資源消耗並減少對環境的影響。目前我們透過紙箱與定數盒的回收管理，使包裝材料能夠循環使用，提高資源使用效率。

2025 年，台灣廠產品包材的回收占比達 94.16%，較前一年增加 15.75%。我們調整了出口產品無法回收包材的計算基礎，使回收計算數據比例可真實反應回收成果。並朝回收比率100%的目標努力，未來我們將持續優化包裝材料回收管理制度，並與客戶及供應鏈合作，共同提升回收效率，減少對環境的影響。



Chapter 5

社會共融



企業人力概況

- 人力分布
- 人員流動

員工權益與待遇

- 人權及勞工權益保障
- 薪酬水準
- 福利措施
- 多元培訓管道

安心職場環境

- 職業安全衛生管理系統
- 職安危害風險控管
- 職業傷害事故統計與分析
- 職場健康服務

社會關懷共好

企業人力概況

我們致力打造一個多元平等的友善職場文化，反對歧視、注重平等並尊重多元價值，人才的選用育晉留不因種族、國籍、性別、年齡、政治或宗教信仰等因素而有差別待遇，並且重視人才培育與薪酬福利保障，讓員工在本公司能發揮長才、持續進步，和公司同舟共濟創造績效與價值。

人力分布

至 2025 年底，谷崧員工總數為 42 人，較前一年度減少 10 人，主要因為本年度 3 人辦理退休。性別分布為男性員工 17 人（40%）、女性員工 25 人（60%）。我們亦致力發展多元豐富的人才組成，包括保障身心障礙者的就業機會、提升海外據點任用當地居民擔任高階主管的比例，促進多元共榮，也提升公司的整體競爭力。

▼ 谷崧2025 年聘僱之員工類型

員工分類（單位：人數）		男性	女性	總數
依合約	永久聘雇員工（不定期契約）	17	25	42
	約聘員工（定期契約）	0	0	0
依工時	全時員工（全職）	17	25	42
	部分工時員工（兼職）	0	0	0
	無時數保證員工（臨時工）	0	0	0
各地區性別總計		17	25	42

註 1：全時員工：依照台灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。
註 2：部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。
註 3：無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：臨時工、待命員工。

▼ 谷崧近 3 年工作者人數變化情形

工作者類別	2023 年	2024 年	2025 年
員工	77	52	42
非員工	0	0	0
總計	77	52	42

註 1：以人數（或全時等量法 full-time equivalent, FTE）計算員工人數（請選擇計算方式）
註 2：以 2025 年 12 月 31 日當天的數值（或年度平均值，請補充計算方式）
註 3：非員工的工作者：非由公司直接聘雇，但其工作是由公司控制的勞工總數，包括人力仲介之派遣工、承包商之承攬工（保全人員、清潔人員、綠化人員、廚師等），主要工作類型為環境清潔、膳食供應等；其中也包含未有勞雇關係的實習生、志工。針對非僱員且其工作由組織控制的勞工總數進行報導，常見類型包括由第三方聘雇的派遣工或承攬工。



就業機會多元豐富

谷崧呼應 SDGs 目標 8「合適的工作及經濟成長」，給予不同性別、年齡平等的工作聘僱機會，並依各地區政府法規保障其他少數族群的工作機會，以滿足就業員工的多元性。依年度期末員工數據統計，女性員工比例為 59.32%，女性主管比例為 0%；50 歲以上中高齡工作者比例為 23.81%；並依循政府法規聘僱身心障礙者，共任用 1 位身心障礙員工，占員工總數 2.38%。

▼ 谷崧員工職務類別分布

職務類別 \ 多元類別		性別			年齡			其他		
		男性	女性	其他	<30 歲	30-50 歲	>50 歲以上	原住民	外籍移工	身心障礙者
經理人 (總計 4 位)	人數	4	0	0	0	0	4	0	0	1
	比例	23.53%	0	0	0	0	100%	0	0	25%
一般職員 (總計 38 位)	人數	13	25	0	19	13	6	0	20	0
	比例	76.47%	100%	0	50%	34.21%	15.79%	0	52.63%	0
各多元類別人數		17	25	0	19	13	10	0	20	1
占全員工人數比例		40.48%	59.52%	0	45.24%	30.95%	23.81%	0.00%	47.62%	2.38%

註 1：2025 年女性主管比例因為屆齡退休而為 0%，目前已有 2 位女性同仁擔任次一級管理職，未來將依人才發展及職務需求培育晉升，以持續提升女性管理人才比例。

人員流動

新進員工

谷崧於 2025 年共聘用 7 位新進員工，以滿足公司持續成長的人才需求。其中男性員工 2 人、女性員工 5 人，30 歲以下的員工占 100% 為最多。

▼新進員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
<30 歲	2	28.57%	5	71.43%	7	100%
30-50 歲	0	0	0	0	0	0
>50 歲	0	0	0	0	0	0
新進員工小計	2	28.57%	5	71.43%	7	100%

註：新進率 = 各類別新進員工人數 / 期末員工總數。

離職與留任

員工留任方面，2025 年離職員工共 17 位，包含男性 5 位、女性 12 位，總離職率 40.48 %。本公司將持續強化工作生活平衡、提升主管能力以及提供員工職涯發展機會，促進員工留任。

▼離職員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
<30 歲	3	7.14%	5	11.90%	8	19.05%
30-50 歲	0	0	2	4.76%	2	4.76%
>50 歲	2	4.76%	5	11.90%	7	16.67%
離職員工小計	5	11.90%	12	28.57%	17	40.48%

註 1：離職率 = 各類別離職員工人數 / 期末員工總數。

註 2：離職員工包括自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工。

育嬰留停

本公司依法落實《性別平等工作法》，並倡議 SDGs 目標 5 之性別平等，支持員工生養下一代的權益，並保障同仁育嬰留停的權利。凡本公司員工任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。

▼ 谷崧2025 年育嬰留停人數統計

項目	男性	女性	合計
2025 年符合育嬰留停申請資格人數 ¹ (a)	0	0	0
2025 年實際申請育嬰留停人數 (b)	0	0	0
育嬰留停申請率 (b/a)	0.00%	0.00%	0.00%
育嬰留停預計於 2024 年復職人數 (c)	0	0	0
2025 年育嬰留停實際復職人數 (d)	0	0	0
育嬰留停復職率 (d/c)	0	0	0
2024 年育嬰留停實際復職人數 (e)	0	0	0
2024 年育嬰留停復職後持續工作一年人數 ² (f)	0	0	0
育嬰留停留任率 (f/e)	0.00%	0.00%	0.00%

註 1：以過去 3 年（2023-2025）曾申請產假或陪產假之員工數估算。

註 2：實際復職日於 2024 年且復職後在職滿一年。



員工權益與待遇

▼ 谷崧 2025 年重大主題「勞工權益保障」之管理情形

重大主題	勞工權益保障		
衝擊評估	正面衝擊：實踐一系列保障人權的積極措施，完善回應利害關係人的期待，並吸引優秀人才加入團隊，提升公司生產力。 負面衝擊：無制定明確制度保障勞工權益，忽視人權問題，致使面臨罷工，法律訴訟等危機，影響企業營運。		
對應GRI 指標	GRI 202-1 市場地位：不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 GRI 404 訓練與教育 GRI 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率 GRI 401-2 提供給全職員工的福利 GRI 201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫		
連結之 SDGs			
政策或承諾	訂定「工作規則」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，並參考責任商業聯盟（RBA）、國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言等進行制訂，有尊嚴地對待及尊重所有員工、契約及臨時人員、實習生等，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等待遇。		
目標	短期目標 ● 無任何職業安全違規紀錄 ● 員工定期健康檢查	中期目標 ● 維持違反勞動法令件數 =0 ● 推動建立人權風險預防性補救 ● 勞資會議達成共識率 100%	長期目標 ● 打造零申訴、零歧視之職場，持續優化組織溝通機制與包容性政策，建立制度化申訴處理與回應機制，將人權尊重與多元平等內化為企業核心價值。

重大主題	勞工權益保障
追蹤管理機制	設立申訴與舉報機制並提供匿名管道，確保所有員工權益侵犯行為可被即時處理。
年度行動及成果	- 不定期參加有關勞動法規課程，並於課後檢視公司管理程序。 - 進行公司部門主管會議 2025 年度執行 12 次、勞資會議或座談會 2025 年度執行 4 次。 - 設置勞工意見箱，了解員工需求，保障員工的權益，2025 年無案件。 - 實施教育訓練，2025 年針對人權保障開立課程如防止強迫勞動、女職工勞動保護等，合計開課 59 堂，時數 121 小時，授課人數 538 人，總教育時數共 997 小時，未來將持續關注人權議題，推動相關教育訓練並訂定配套規範，提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

人權及勞工權益保障

本公司禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動、及任何不當的聘僱歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等，並且提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。2025 年，本公司及供應商皆無發生使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

▼ 四大勞工權益管理系統

政策	目標	實施辦法
不雇用童工	指標：確保所有員工的聘用符合勞動法規 目標：維持員工聘用年齡 100% 符合法規要求	1. 在招聘流程中確實審核應徵者年齡。 2. 要求供應商與合作夥伴簽署不使用童工的承諾書。
不強迫勞動	指標：確保所有員工無任何被強制或壓迫行為 目標：維持強迫勞動案件 0 件 / 月	確保勞動契約透明，禁止扣押員工身份證件、薪資或施加不合理的契約限制。

政策	目標	實施辦法
反歧視	指標：確保所有員工享有平等的就業機會與待遇 目標：維持職場歧視投訴案件 0 件 / 月	於公司官方網站上公開支持國際相關勞動人權規範，自 2010 年已訂定「永續發展實務守則」，以符合責任商業聯盟行為準則 (RBA)，「聯合國世界人權宣言」等國際標準，確保員工工作環境安全無虞，員工權益受到保障與尊重。
不違反人權	指標：杜絕任何形式的騷擾、剝削或人權侵犯行為 目標：維持人權違規案件 0 件 / 月	實施教育訓練，提高員工與管理階層的意識，2025 年計對人權保障開立課程如防止強迫勞動、女職工勞動保護等合計開課 59 堂，時數 121 小時，授課人數 538 人，總教育時數共 997 小時。

▼ 谷崧勞動權益相關措施說明

工作時間	● 正職員工每日正常工作 8 小時、每週 40 小時。 ● 如因特殊情形需要加班，每日總工時不得超過 12 小時，每月加班時數上限 46 小時。 ● 依勞基法規定，當日工作超過 8 小時額外給予加班費，且不得強迫要求員工加班。
離退辦法	若發生需與員工終止勞雇關係之情事，公司遵守《勞動基準法》第 16 條規定，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及謀職假。
勞資協議	本公司無成立工會組織，亦依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，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。
重大營運變更	● 對影響員工權益的重大經營變化及應對措施，經勞資會議討論後實施。 ● 執行重大營運變化前，視情況提前通知受影響的員工及其代表。 ● 報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。

薪酬水準

谷崧提供具競爭力的薪酬，薪資標準依其職務、專業能力、學經歷、工作年資決定，並參考同業市場水準調整，重視同工同酬價值展現，整體薪資不因性別產生差距。2025 年度男女基本薪資加薪酬的比率為 1.27: 1，2025 年度總薪酬最高之個人的職位為副總經理，其與所有員工（不含該名總薪酬最高者）的年度總薪酬中位數比率為 3.65: 1。

▼ 谷崧近 3 年各員工類別男女薪酬比率

年度 員工類別	2023 年		2024 年		2025 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
經理人	0.94	1	0.95	1	不適用	0
一般職員	1.33	1	1.14	1	1.08	1

註 1：計算方式：各類別男性平均薪酬 / 各類別女性平均薪酬。

註 2：薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得等。

▼ 本公司非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數

非擔任主管職務之全時員工薪資數據（單位：人，新台幣：千元 / 年）				
年度	2023	2024	2025	
非擔任主管職務員工人數（人）	75	50	40	
非擔任主管職務員工薪資平均數（千元 / 年）	534.50	549.01	562.67	
非擔任主管職務員工中位數（千元 / 年）	496.85	454.22	503.57	

▼ 谷崧近 3 年重要營運據點基層人員薪資水準（幣別：新台幣，單位：元）

年度	基層人員平均標準薪資		基層人員平均標準薪資 / 當地最低薪資倍數	
	男性	女性	男性	女性
2023	47,737	35,482	1.81	1.34
2024	45,148	36,861	1.64	1.34
2025	47,399	37,384	1.66	1.31

註 1：本公司定義之「重要營運據點」為本報告書揭露之營運邊界。

註 2：本公司參考該年度勞動部基本工資公告制定員工及其他工作者薪資，確保不低於基本工資。

註 3：基層人員：含本公司職稱為技術師職類、技工及派遣作業員等直接人員。

註 4：標準薪資：含本薪、伙食津貼等經常性薪資。

註 5：2023 年 ~ 2025 年當地最低薪資分別為 26,400 元、27,470 元及 28,590 元。

福利措施

本公司為保障員工權益、提升公司向心力，我們提供正職員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，另提供豐富多元的員工福利，如，勞工退休金、住院補助、結婚生育禮金、生日禮金、喪儀補助、員工暨子女獎學金、年節禮金、員工宿舍，部分員工因職務特性享有人壽保險、醫療保險、意外保險、癌症醫療險，努力提升員工福祉、打造幸福職場環境。

▼ 谷崧員工福利措施

基本福利	保險	● 基本勞健保及部分員工因職務特性享有人壽保險、醫療保險、意外保險、癌症醫療險。
	休假	比照《 勞動基準法 》規定給予國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假。
	退休金制度	● 適用《勞動基準法》舊制者：每月依勞工薪資總額 2% 提撥退休金，並以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於台灣銀行。2025 年此專戶餘額為新臺幣 36,482,093 元。 ● 適用《勞工退休金條例》新制者：依勞工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶，2025 年認列之退休金費用為新臺幣 2,944,895 元。
獎酬福利		● 各類補助：社團、婚喪喜慶傷病、進修 ● 節日禮品 / 獎金：佳節獎金 ● 住院補助、結婚生育禮金、生日禮金、喪儀補助、員工暨子女獎學金、年節禮金、員工宿舍，部分員工因職務特性享有人壽保險、醫療保險、意外保險、癌症醫療險
健康促進		員工年度健檢

完備設施 / 工作環境	哺集乳室、用餐休息區
福利金	● 經費來源：依職工每月薪津 0.5% 及公司月營業收入總額 0.1% 及公司下腳收入 20% 提撥，存入「職工福利委員會」專戶進行管理。2025 年度公司提撥福利金費用 973,203 元。 ● 動支範圍：婚喪及生育、住院補助等津貼補助、員工生日獎金、年節獎金、員工暨子女獎學金、公司及部門活動經費補助等。
福委會	2025 年福委會一共發放禮金如下： ● 年節禮金，生日禮金合計 180 萬 ● 員工暨子女獎學金合計 3.75 萬 ● 手術補助金合計 0.7 萬 ● 喪葬補助金合計 0.99 萬 ● 住院補助金合計 0.4 萬 ● 結婚補助金合計 0.2 萬
年度活動	

▼ 哺集乳室



多元培訓管道

▼ 谷崧 2025 年重大主題「職業生涯管理與培訓」之管理情形

重大主題	職業生涯管理與培訓		
衝擊評估	正面衝擊：提供員工完善的教育訓練與暢通升遷管道，提升員工能力，增進市場競爭力。 負面衝擊：無規劃員工培訓制度，導致公司專業技能發展停滯，無法與同業競爭，被市場淘汰。		
對應 GRI 指標	GRI 404 訓練與教育		
連結之 SDGs			
政策或承諾	谷崧以人才培育為企業根基，定期提供員工職能進修課程，鼓勵及補助員工進行內、外部知識分享與交流，創造正向的工作環境。 逐年提升整體教育訓練平均時數，並每年提供符合員工不同職能之內外訓課程。		
目標	短期目標 每年規劃提供符合員工不同職能之內外訓課程。	中期目標 依據市場變化及員工需求，逐年提升集團教育訓練平均時數。	長期目標 依據市場變化及員工需求，逐年提升集團教育訓練平均時數。
追蹤管理機制	由人力資源部每年制定培訓課程計畫，提升人才競爭力。		
年度行動及成果	2025 年集團教育訓練總時數達到 5,191 小時，平均每人 9.29 小時。 - 我們極重視員工職涯發展，規劃完整之員工績效考核制度，2025 年本公司員工之績效檢核情形達 100 %。		

本公司致力培育人才、精進員工能力，為此規劃一套完整教育訓練機制，從新人訓練、各職位所需專業技能、中高階主管領導能力培訓，皆有專人設計技能培訓，並透過實體教學、線上學習影片、數位學習平台等多元化的學習平台、以及教學滿意度回饋機制，持續精進管理公司的培訓計畫。

▼谷崧 2025 年集團在職訓練課程辦理與參與情形

員工訓練平均時數統計		台灣廠			華南廠			華東廠		
		男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
不同層級平均上課時數	管理階層	6	27	11	1	1	1	14	10	12
	非管理階層	12	8	9	2	3	3	20	30	23
不同類員工類別平均上課時數	間接	7	15	10	2	2	2	14	20	17
	直接	13	9	10	3	4	3	23	36	26

註1:管理階層為副課長級以上。

▼2025年度集團員工進修訓練制度及實際執行情形

課程類別	課程時數	參與人次	完訓率	總時數	總費用(新台幣,元)
自我啟發	98	850	100%	1,729.5	97,500
通識訓練	36	365	100%	664	
管理才能	42	321	100%	629	
專業訓練	140	1,030	100%	1,980	
新進人員訓練	33	166	100%	188.5	
總計	349	2,732	100%	5,191	

安心職場環境

▼ 谷崧 2025 年重大主題「職業安全與健康」之管理情形

重大主題	職業安全與健康		
衝擊評估	正面衝擊：重視職安管理，提供良好工作環境與防護設備，保護員工生命財產。 負面衝擊：無配置職安負責人員，導致工作者職災及違規風險遽增，使員工失去對公司之向心力。		
對應 GRI 指標	GRI 403-1 職業安全衛生管理系統 GRI 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 GRI 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 GRI 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 GRI 403-9 職業傷害		
連結之 SDGs	 		
政策或承諾	谷崧嚴守職安衛相關法規，依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統、有害物質流程管理系統，確保作業流程符合安全標準，並依據各單位危害鑑別風險評估之結果要求員工使用個人防護設備等措施，以降低職災風險，確保員工安全健康。		
目標	短期目標 - 嚴重工安事故 0 件。 - 職業災害 ≤ 0 件（任何傷害，含請假日數 < 1 日）。 - 每年完成全員職業安全衛生教育訓練達 100% 覆蓋率。	中期目標 - 強化人員緊急事故應變能力，每年進行緊急應變聯合演練。 - 改善高風險區域之消防設備與警報系統。 - 提高職安衛教育訓練件數，提升全員風險意識與應變能力。	長期目標 打造「零工安事故」的工作環境，建構全員參與的安全文化，透過預防導向的風險管理制度，實現企業永續與員工安全兼顧的目標。
追蹤管理機制	每年進行 ISO 45001 系統內部稽核及外部認證，確保職業安全衛生管理的有效性與合規性。		
年度行動及成果	2025 年無發生重大工安事件、無違反環境安全衛生法規。 2025 年無工安事故發生；無員工罹患職業病。 2025 年完成職業安全衛生教育訓練 2,718 小時。		

職業安全衛生管理系統

谷崧為維護員工安全、防止職業災害情事發生，我們依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統實施職業安全管理系統，100% 涵蓋所有工作者（員工及工程施工廠商、物料供應商、運輸公司、生活物資供應商等），以減少環境與安全衛生風險。

我們依據職業安全衛生法暨相關法令，訂定「環境與職業安全衛生運作監測管理程序」與「事故事件與風險評估管理程序」，以 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式品質管理，持續進行職業危害風險評估與改善，提升職業安全衛生管理系統的效能。

由管理單位擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理措施，並協調相關人員落實執行，以確保作業環境符合法規標準。同時，透過風險評估及控制，全面防範職業災害的發生，確保員工安全與企業永續發展。

▼ 五大職業安全衛生管理系統

政策	目標	實施辦法
提升意識 確實預防	職安衛教育 訓練	提升全體員工的職業安全與衛生意識，制定年度教育訓練計畫，並確實執行緊急應變演練。
降低危害 保證安全	不發生重大 工安事件	1. 管制區域張貼危害標示 2. 加強個人防護裝備 (PPE) 管理 3. 落實自主檢查並確實紀錄
遵守法規 致力預防	環境安全衛生 法規遵循	每季進行職安衛相關法規定期查核更新及符合性評估，若有法規不符合之情形，召開會議進行檢討與改善。
持續改善 職業安全	勞動檢查改善 事項件數	落實安全稽核與自主檢查，以降低勞動檢查缺失件數，確保各項勞安管理機制確實執行。
推動全員參與 提供諮詢溝通管道	召開職安衛 (勞資) 會議	為增進工作者職安衛諮詢參與及溝通，每季召開勞資及職業安全衛生會議，為工作者提供諮詢管道，並設置意見箱供工作者反應意見。

職業安全衛生委員會

為確保員工權益與職場安全，我們依據職業安全衛生法令相關規定，每季召開之勞資及職業安全衛生會議，作為安全管理與決策的重要平台。透過會議系統性規劃、執行、評估及改善職安衛環境，以提升整體安全衛生管理水準，確保公司符合法規要求並實現安全管理目標。會議討論主題包含：

危害辨識與 風險控制	盤點作業環境中可能存在的職業危害，識別高風險因素，並訂定適當的預防及控制措施，並優化工作流程，以降低作業人員的風險暴露。
風險評估 與管理	● 評估可能影響職業安全的風險等級，並制定應對策略。 ● 設定並監測安全績效指標（KPI），透過數據分析推動持續改善。 ● 根據歷年安全事件與新興風險，定期更新應變計畫。
事故調查與 改善對策	針對過去發生的工安事故及意外事件，詳細調查並找出事故根本原因，找出潛在風險因素，並研擬具體的改善計畫，包含安全設備升級、教育訓練強化、作業流程調整等，以預防類似事件再次發生。
內部稽核與 監督機制	定期進行安全稽核與檢查，確保設備狀況、作業流程及環境管理皆符合標準。 建立員工回饋機制，鼓勵主動通報安全隱患，並納入改善計畫。
供應商與承攬商 的安全管理	訂定「供應商環境與職業安全衛生管理程序」，提高供應商及承攬商的環境與職業安全衛生意識，確保所有供應商及承攬商符合本公司安全衛生規範。針對外包工程及高風險作業，要求合作廠商落實職安衛措施，同時設立現場監督機制，確保作業符合安全規範。

職安衛教育訓練

為讓員工能在健康安全的工作環境下工作，定期辦理新進員工工安訓練及在職員工複訓，以使員工能學習於工作上必要之安全知識。為了避免相似事故重複發生，本公司亦定期辦理事故教育訓練，並透過事故調查分析手法使同仁了解事故真因，減少工安意外的發生並強化員工健康與安全。

▼ 2025 年人員職安衛訓練

工作者類別	訓練類別	2025 年度訓練課程	課程時數	參訓人數	參訓總時數
新進員工	特定訓練	化學品的使用注意事項等	31.0	124	222.5
在職員工	特定訓練	緊急事故處理培訓等	280.5	1,252	2,495.5
總計			311.5	1,376	2,718.0



職安危害風險控管

風險評估作業以各部門或作業場域劃分，並根據作業流程、使用原物料 / 設備 / 工具、危害型態及原因說明等因素，作成危害辨識表及流程圖，並依照作業頻率、發生機率及風險等級編制成風險評估表，藉由系統化表單分析以管控作業風險。

當發生作業型態新增或變更、意外事故或異常事件、法規更新或內部管理政策調整、員工回饋與現場稽核結果等情況時，應重新檢討並修正相關安全衛生風險評估基準與安全管理措施。透過持續監測、檢討與修正風險評估基準，確保所有作業活動皆符合安全標準，有效預防與控制職業危害，並將事故發生風險降至最低。

▼ 谷崧職業安全衛生管理之危害鑑別、分析及改善措施

危害鑑別	危害分析	風險等級	改善措施
機械危害	- 不安全環境或設施：砂輪片破裂傷害、鋸片斷裂傷害 - 夾捲	低	
化學性危害	員工暴露在危害化學品 / 有機溶劑洩漏的作業環境	低	1. 對揮發性有機化合物 (VOC) ，現場抽風設備應保持穩定作動。 2. 操作粉碎機及研磨機，防止吸入粉塵及濺水霧應配戴防護口罩。 3. 廠內工作人員應穿戴安全鞋、制服，修模人員應配戴安全帽。
物理性危害	高溫作業、噪音及工件掉落所產生的危害	低	

職業事故應變處理

▼ 事故調查流程

事故發生

發生事故時，事故現場人員或部門主管應立即報告管理部門，報告的同時應按管理程序採取相應應急措施防止事故擴大，並依相關規定通知消防單位、醫療單位等請求支援，事故發生後向管理部門書面備案。如發生重大職業災害在發生 24 小時內向所在地安全衛生監督管理機構報告。

我們亦依據《職業安全衛生法》第 18 條，保障工作者應有之退避權，並於新進員工教育訓練時加強宣導相關權利，確保任何情況下，均以人身健康、安全為第一優先。

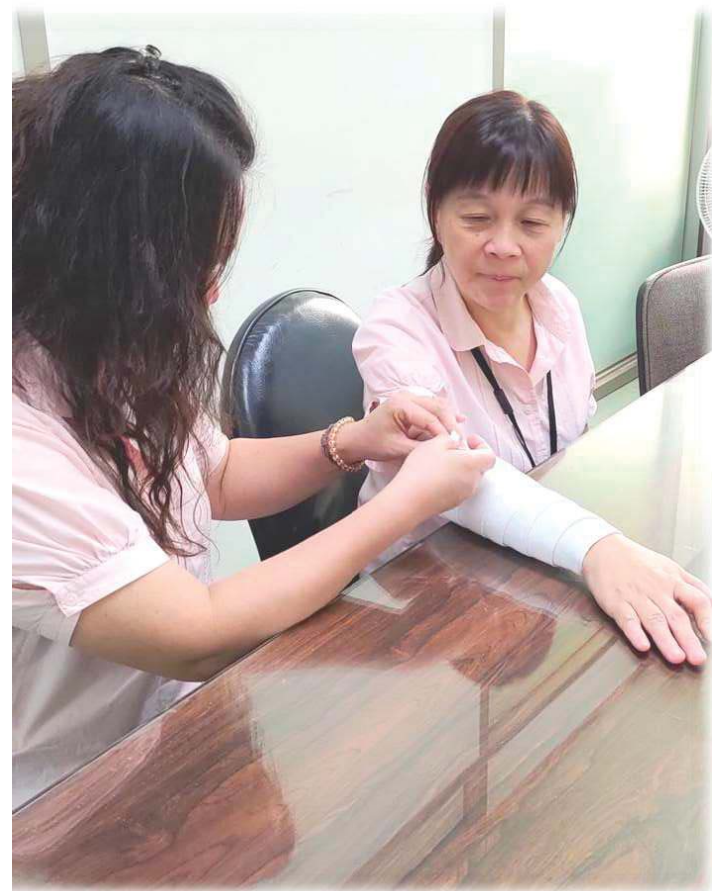
事件原因 追查

當發生重大職業災害時，管理部門將立即組織相關部門與專責人員，成立事故調查與應變小組，赴現場勘查及處理，分析災害發生原因與影響範圍，並擬定初步應對措施。小組將調查結果統整「緊急事故與應變處理報告表」後，召開事故審查會議向管理階層報告災害發生經過、應變處置情形與後續預防對策。

事件檢討 改善事項

依據事故調查與應變小組所提事件調查分析報告之改善事項，各部門應列管追蹤管制至改善完成，並全面檢討改善，以防止類似事件再度發生。

發生重大職業災害之現場，應拍攝存證併同調查報告，做為教育訓練之案例教材，降低類似事件再次發生的風險。



職業傷害事故統計與分析

谷崧始終將員工的安全與健康放在首位，並積極推動職業安全與健康管理。2025 年，台灣廠員工總工時達 8.98 萬工時，全年未發生可紀錄之職業傷害，較 2024 年有所改善。此外，未發生嚴重職業傷害或因工傷導致的死亡事故，這些成果來自全體同仁的共同努力與對安全守則的落實。

為持續確保職場安全，我們將繼續強化安全監督體制，透過定期稽核、風險評估及教育訓練，提升員工安全意識與防範能力，並打造更安全、健康的工作環境，達成「零職業傷害」的長期目標。

▼ 近 3 年 谷崧台灣廠工作者職業傷害統計

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
工作者類型	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
總經歷工時	143,104	0	127,584	0	89,834	0
死亡人數	0	0	0	0	0	0
死亡率	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害件數	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害件數	2	0	1	0	0	0
可記錄職業傷害率	2.80	0	1.57	0	0	0
傷害類型	物理性危害		物理性危害			

註 1：職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班「通勤災害」。（若有透過組織安排的運輸工具，如公務車或特約交通車行駛過程的災害則包括在統計中。）

註 2：總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算；非員工（承攬工及派遣工）以每日 8 小時 ×（每月進廠人數 × 每月工作日數）進行全年度數據概估。（可依實際出勤記錄或依特定方法估算，請說明計算方式）

註 3：嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）。（依照 GRI 定義使用「恢復時間」而非「工作損失時間」，工作者可能在完全恢復前就返回工作或解除勞動契約。）

註 4：死亡率 = 職業傷害所造成的死亡人數 ÷ 總經歷工時 × 200,000

註 5：嚴重職業傷害率 = 嚴重職業傷害件數 ÷ 總經歷工時 × 200,000

註 6：可記錄職業傷害率（Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR）= 可記錄職業傷害件數（含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數）× 200,000 ÷ 總經歷工時

註 7：4~6 點比率計算方式：計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。

註 8：200,000 工時的比率指一年內每 100 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設（適合 500 人以下組織）。

▼ 近 3 年 谷崧台灣廠工作者失能傷害頻率與嚴重率統計

年度	工作者 類型	因失能傷害而 損失工作日數	失能傷 害頻率 (FR)	失能傷害 嚴重率 (SR)	總合傷 害指數 (FSI)
2023 年	員工	11	2.80	15	0.04
	非員工	0	0	0	0
2024 年	員工	0.8	1.57	1	0
	非員工	0	0	0	0
2025 年	員工	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0

註 1：損失工作日數：無法工作天數（休息天數）；計算基準含職業災害公傷假，不含病假及生理假別。

註 2：失能傷害頻率（Disabling Frequency Rate, FR）= 失能傷害人次數 ÷ 總經歷工時 × 200,000（計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入）

註 3：失能傷害嚴重率（Disabling Severity Rate, SR）= 失能傷害損失日數 ÷ 總經歷工時 × 200,000（取整數，不 4 捨 5 入）

註 4：失能傷害之總合傷害指數（Frequency-Severity Indicator, FSI）= $\sqrt{(FR \times SR) \div 1,000}$

註 5：200,000 工時的比率指一年內每 100 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設（適合 500 人以下組織）。

職場健康服務

谷崧注重職場健康環境，為保護工作者身心健康，本公司每年定期辦理全體員工健康檢查，包含一般健康檢查及針對特殊勞工作業人員進行的特別危害健康作業健康檢查（聽力、胸肺部等），並依法實施分級健康管理。

體檢檢查結果由專業醫師實施衛教與健康追蹤檢查，所獲數據用於統計分析及監測。2025 年執行員工健檢情形，聽力與塵肺檢查項目無新增異常之人員，另外達第三級以上的健康管理者共 0 人且無職業病案例。

▼ 谷崧台灣廠特殊健檢近 3 年健康管理分級情形（單位：人數）

年度	總受檢 人數	第一級健 康管理者	第二級健 康管理者	第三級健 康管理者	第四級健 康管理者
2023 年噪音	1	0	1	0	0
2023 年粉塵	3	3	0	0	0
2024 年噪音	2	2	0	0	0
2024 年粉塵	3	1	2	0	0
2025 年噪音	2	1	1	0	0
2025 年粉塵	2	2	0	0	0

註 1：第一級管理：檢查結果綜合判定為無異常者。

註 2：第二級管理：檢查結果綜合判定為異常，而與工作無關者。

註 3：第三級管理：檢查結果綜合判定為異常，而無法確定工作相關性，需再安排職業醫學專科醫師評估者。

註 4：第四級管理：檢查結果綜合判定為異常，且與工作有關者。

健康促進關懷

我們期望員工能取得工作、健康、生活三面向的平衡，提供內、外部專業的服務資源，協助員工解決因健康、家庭、法律、心理等影響工作表現的問題。員工協助面向包含：

諮詢管道	● 特約律師諮詢專線：法律顧問 ● 公司團保人壽諮詢專線：03-4956066#56076 ● 申訴及舉報信箱：設置 48 號廠區 ● 電話專線：03-4252153#228 / 郵件信箱：yiyin@coxongroup.com ● 公司網站：www.coxongroup.com（投資人服務 / 利害關係人專區）
資訊分享	● 健康新知：定期於佈告欄與公司內部網站貼文宣導最新健康須知，於 2020 年開始流行的新冠肺炎（COVID-19）疫情期間，本公司即有彙整相關防疫資訊並公告，強化同仁的防疫觀念。 ● 每年健康檢查前於公布欄公告提醒員工健檢注意事項；健檢結果若有異常情況即時提醒員工需進行追蹤。



社會關懷共好

▼ 谷崧 2025 年重大主題「社會關懷」之管理情形

重大主題	社會關懷	
衝擊評估	正面衝擊：持續投入員工關懷、社會回饋等工作，與利害關係人及地方共榮共好。 負面衝擊：因忽視社會關懷，導致負面的公共關係問題產生，嚴重損害企業形象和品牌價值。	
對應 GRI 指標	GRI 203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	
連結之 SDGs	    	
政策或承諾	經由商業活動、實物捐贈、企業志工或其他公益事業服務，積極參與社區發展及公益團體相關活動，促進社區發展。	
目標	持續性目標 ● 每年參與（含捐獻）地方活動達 10 次以上。 ● 每年實際捐贈之公益金額達 100 萬以上。	中長期目標 ● 提升大眾對公司形象觀感及社會影響力。
追蹤管理機制	定期追蹤內部捐款紀錄表及社區年度例行活動參與情形。	
年度行動及成果	2025 年共贊助 34 場在地社區活動，總計 2,616,021 元活動費。	

福田社會福利發展協會

福田協會112年6月起辦理桃園市政府社會局老人及身障安置後續服務方案，協助由政府安置的弱勢老人及身障者，服務內容包括關懷訪視、醫療事務處理、福利申請、親情維繫等等，服務對象多數為無親屬或家屬因各式狀況無力照顧的民眾，協會也從服務中看見失能安置後經濟陷困的議題，在社工服務過程中，服務對象往往因為後續的就醫及住院後衍生龐大的醫療費、住院看護費、住院耗材費和就醫回診的救護車和陪診就醫交通車資，但現有的福利補助仍不足以支付上述費用，需要協會社工協助媒合相關資源，以補足就醫過程衍生的差額費用。

谷崧社會慈善基金會113年起持續協助支付弱勢民眾就醫衍伸的醫療費、看護費差額；就醫陪診費和交通車資等，將善款回饋桃園市民眾，並持續秉持知福、惜福、培福、種福田的精神回報信任和善意。



仁愛啟智中心與仁愛社福基金會

用愛實踐照顧的信仰

谷崧社會慈善基金會長年關注身心障礙與高齡照顧議題，並與新竹市天主教仁愛啟智中心與仁愛社會福利基金會保持穩定合作。這兩個機構本於基督博愛精神，致力於照顧社會中最需要幫助的弱勢族群，期許為身障與高齡者打造完善的健康照護環境與生活支持系統。基金會的支持不僅體現在經費捐助上，更進一步連結社會資源、推動老化友善的服務設計。以「成功老化」為願景，雙方合作深化了社區整體照顧體系，讓服務對象不只是被照顧者，而是能參與、選擇、擁有尊嚴生活的個體。谷崧期望藉由這樣的長期合作關係，發揮企業穩定經營下的社會影響力，讓愛成為推動公平社會的根本力量。基金會執行長盧國樑至中心進行關懷訪視及捐贈監視系統設備；銀髮特教專用電動跑步機經費，愛心暖洋洋，提供 120 位身心障礙朋友有進行足量的體適能活動，增強體能或延緩體能老化/退化，改善心肺耐力，達到增加骨密度和促進身體健康。



安納家園

以基督愛人的精神服務貧困、弱勢長輩，使其獲得身心靈、全人全程的照顧服務

財團法人天主教安道社會福利慈善基金會附設安納家園老人長期照顧中心幫助貧困孤苦，尊重長輩的個人特質及需求規劃「單元模式」的照顧服務，結合教堂並邀請嘉爾默羅傳教修女會在安納家園設立修院，並與本地員工合作，提供長者24小時的照顧服務，以重視生教育及靈性關懷此尊重與融合，體驗生命價值與意義。谷崧社會慈善基金會持續與該中心保持密切合作，支持其設施建置與日常維護運作。



財團法人彰化市自閉症肯納家長協會

感謝您的支持與關懷，陪伴自閉症者一同成長、前進！

該會以協助自閉症相關障礙者，經由醫療、教育、復健、職訓、就業及安養等相關服務得以增進其人際關係，促進正常語言發展，具備社會化生活能力為宗旨的家長團體組織，該協會設立肯納兒烘焙坊能持續的訓練與保持自閉症孩子的各項能力，並能讓自閉症孩子也同別人一樣可以自己賺錢，讓他們學會獨立自主與獨立的生活的能力，在未來面臨老邁的父母親屬離去時，自閉症孩子也能依循規律的生活作息過得很快樂。谷崧社會慈善基金會捐贈廚房設備，讓庇護工場可順利運作，使自閉症者有合適的作業場所來進行各項訓練。



桃園市私立天使發展中心

天使們懂了，愛就是謝謝你們來！

財團法人台灣省天主教會新竹教區附設桃園市私立天使發展中心於民國75年（1986年）由愛爾蘭籍的陳發義神父和兩位瑪利諾會方嘉安、林嘉瑞兩位特殊教育專業背景的傳教士所成立，民國79年向政府正式申請立案為「天使啟智日間托育中心」，後更名為「天使發展中心」，開始服務心智障礙需要早期療育與特殊教育的小朋友，後續也開展了心智障礙大朋友的日間照顧與技藝陶冶服務。我們期許成為社區的好厝邊，和大家一起在社區中愉快的生活、共同的成長。谷崧社會慈善基金會，深知其以「每個孩子都是天使」的信念為核心，幫助天使發展中心改善照顧環境、提升教保服務、增加教育輔具，希望暖心的一點點小心力，能夠幫助到身心障礙的孩子，就如同天使的宗旨：有人的地方就有愛，有愛的地方就有希望。只要社會善意的緣分相遇與匯集，終究能在這個不完美的世界，留下多樣人類生命的許多有趣、有意義的生活片段，這故事、這篇章、由你我一起共同譜寫。



白永恩神父社會福利基金會

不是一個人，有我們的愛陪你長大

白永恩神父長期關注社會福利工作，秉持著無私奉獻、扶弱濟貧，與弱小弟兄同行的聖文生精神，於1972年起創辦聖安娜之家，從照顧身心障礙的孩童開始，延續社會服務工作，關注更多需要幫助的對象，2001年由天主教遣使會中華省會捐助，成立「天主教白永恩神父社會福利基金會」，辦理關於身心障礙者、社區長者、兒童等相關服務事項，白永恩神父一九七二年創辦臺北聖安娜之家，正視並回應過去幾十年來被社會其他階層所忽略的孩子們的需要，白神父和早期的員工提供了重度身心障礙孩子們一個安身的處所，更給予他們一個家，一個除了照顧外還有真心疼愛，毫無保留的關愛空間。儘管白神父已經過世多年，他們用愛服務的精神，已經傳承給新一代的服務員，繼續用關愛與專業融合的服務繼續守護這群身心障礙的孩子們。谷崧社會慈善基金會守護白永恩神父理念，捐贈臺東地區南迴四鄉身心障礙者供餐廚房設施設備及支持交通車設施維護，讓聖安娜之家的愛成為每個服務使用者的希望之光。



▼ 2025 年 谷崧公益扶助專案

類別	單位	內容	投入
在地關懷	桃園市北區輔具資源中心/石**	補助輔具經費案	7,500 元
	桃園市觀音區草漯國中/楊**	捐助學生急難救助金	15,000 元
	桃園市龜山區山頂國小/楊**	捐助學生急難救助金	20,000 元
	財團法人台灣閱讀文化基金會	捐助桃園市中壢區忠福國小愛的書庫	100,000 元
	財團法人台灣省天主教會新竹教區附設桃園市私立天使發展中心	捐助「情緒安全屋」設施設備	160,296 元
	社團法人台灣樂作創益協會	捐助新成立「八德小作所」設施設備	164,973 元
	財團法人雙福社會福利慈善事業基金會	捐助桃園地區追蹤關懷低收入失親老人	70,000 元
急難救助	台東縣海端鄉加拿國小/林**	捐助學生急難救助金	5,000 元
	新竹市東區水源國小/彭**	捐助學生急難救助金	15,000 元
	中臺科技大學/朱**	捐助學生急難救助金	20,000 元
	漳和國小/鄭**	捐助學生急難救助金	20,000 元
	財團法人台灣閱讀文化基金會/江**	捐助學生急難救助金	30,000 元
	財團法人台灣閱讀文化基金會/郭**	捐助學生急難救助金	10,000 元
	財團法人台灣閱讀文化基金會/蔡**	捐助學生急難救助金	15,000 元
	財團法人台灣閱讀文化基金會/葉**，盧**，辛**	捐助生活急難救助金	60,000 元
	竹山鎮延山里里長 陳碧棋/劉**	捐助生活急難救助金	20,000 元
	嘉義縣協同高級中學/黃**	捐助學生急難救助金	20,000 元

類別	單位	內容	投入
急難救助	社團法人南投縣以琳社會福利關懷協會/劉**, 阮**	捐助生活急難救助金	42,000 元
	嘉義縣協同高級中學/劉**	捐助學生急難救助金	20,000 元
	新竹縣立博愛國中/曹**	捐助學生急難救助金	30,000 元
愛心金援	南投縣草屯鎮殘障獨居人士洪 ** 君	捐助 114 年度生活補助金	50,000 元
	財團法人新竹市私立天主教仁愛啟智中心	捐助監視系統設備經費	77,000 元
	財團法人新竹市天主教仁愛社會福利基金會	捐助運動設備經費	277,200 元
	財團法人天主教會嘉義教區附設嘉義縣私立敏道家園	捐助生活設施設備經費	70,000 元
	財團法人天主教會台中教區附設台中市私立慈愛智能發展中心	捐助飲水機設備經費	16,500 元
	社團法人彰化縣自閉症肯納家長協會	捐助廚房設備經費	149,350 元
	財團法人新竹市私立愛恆啟能中心	捐助學員置物櫃經費	26,500 元
	財團法人天主教白永恩神父社會福利基金會	捐助交通車設施維護經費	202,112 元
	財團法人天主教嘉義教區附設雲林縣私立華聖家園	捐助再循環空氣淨化清淨機及飲水機經費	116,000 元
關懷弱勢	社團法人台灣福田社會福利發展協會	捐助醫療照護經費	200,000 元
	財團法人嘉義縣私立天主教安道社會福利慈善事業基金會附設嘉義縣私立安納家園老人長期照顧中心(養護型)	捐助老人長期照顧中心設施經費	168,000 元
	財團法人天主教白永恩神父社會福利基金會	捐助臺東地區南迴四鄉身心障礙者供餐廚房設施設備經費	199,900 元
	社團法人南投縣以琳社會福利關懷協會	捐助114年弱勢兒童暑期照顧計劃經費	77,000 元
	財團法人天主教會台中教區附設南投縣私立復活啟智中心	捐助身障者設施設備經費	191,690 元

※版權聲明統一揭露：本報告部分圖示、插圖及向量素材引用自 Freepik (www.freepik.com)及其創作者Freepik提供，依 Freepik 授權條款使用。圖片著作權歸原創作者所有，本公司僅依授權範圍使用於本報告。部分素材已依報告需求進行裁切、配色或版面調整。



Appendix 附錄

GRI 準則索引表

永續相關資訊揭露

上市上櫃公司氣候相關資訊

GRI 準則索引表

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 通用準則版本：GRI 通用準則 2021			
適用的行業準則：無			
GRI 1：谷崧依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。			
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊 ^註	關於谷崧精密	P. 13-14
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體 ^註	關於報告書	P. 3
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人 ^註	關於報告書	P. 4
GRI 2-4	資訊重編 ^註	本報告書中歷年資訊若有重編事宜將於文中說明	P.51-52
GRI 2-5	外部保證 / 確信 ^註	關於報告書	P. 3
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	業務項目	P. 17-18
GRI 2-7	員工	人力分布	P. 59
GRI 2-8	非員工的工作者	人力分布	P. 59
GRI 2-9	治理結構及組成	董事會組成	P. 26-27
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會提名遴選	P. 28
GRI 2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	P. 28
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	功能性委員會	P. 30-31
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	風險管理	P. 37

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續承諾及策略	P. 15-16
GRI 2-15	利益衝突	利益迴避	P. 28
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	董事會組成	P. 27
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修	P. 28
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事會績效評估	P. 29
GRI 2-19	薪酬政策	董事及經理人之薪酬政策	P. 29
GRI 2-20	薪酬決定流程	董事及經理人之薪酬政策	P. 29
GRI 2-21	年度總薪酬比率	薪酬水準	P. 66
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	永續承諾及策略	P. 15-16
GRI 2-23	政策承諾	永續承諾及策略	P. 15-16
GRI 2-24	納入政策承諾	永續承諾及策略	P. 15-16
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	P. 36
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	P. 36
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P. 34
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會資格	P. 24
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P. 7-8
GRI 2-30	團體協約	人權及勞工權益保障	P. 65

註：不得使用省略理由

重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3: 重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程 ^註	重大主題鑑別 利害關係人議合	P. 6-9
GRI 3-2	重大主題列表註	重大主題確立	P. 10-11
GRI 3-3	重大主題管理	詳見各章節	各重大主題章節 (見章節開頭對照表)

註: 不得使用省略理由

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 201: 經濟績效 2016			
*GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	P. 20-22
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候相關財務揭露	P. 47-50
*GRI 201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	福利措施	P. 67-68
GRI 202: 市場地位 2016			
*GRI 202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	薪酬水準	P. 66
GRI 202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	人力分布	P. 60
GRI 203: 間接經濟衝擊 2016			
*GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會關懷共好	P. 80

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 205: 反貪腐 2016			
*GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	反貪腐、反賄賂政策	P. 33
*GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	反貪腐、反賄賂政策	P. 33
*GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	反貪腐、反賄賂政策	P. 33
GRI 206: 反競爭行為 2016			
*GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	反貪腐、反賄賂政策	P. 33
GRI 301: 物料 2016			
GRI 301-3	回收產品及其包材	物料使用	P. 57
GRI 302: 能源 2016			
GRI 302-1	組織内部的能源消耗量	能源管理	P. 52
GRI 302-3	能源密集度	能源管理	P. 52
GRI 302-4	減少能源消耗	節能減碳	P. 53
GRI 303: 水與放流水 2018			
GRI 303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理	P. 54
GRI 303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理	P. 54
GRI 303-3	取水量	水資源管理	P. 54
GRI 303-4	排水量	水資源管理	P. 54
GRI 305: 排放 2016			
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P. 51

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P. 51
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放	P. 51
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	節能減碳	P. 53
GRI 306: 廢棄物 2020			
*GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	P. 55
*GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	P. 55
*GRI 306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理	P. 56
*GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理	P. 56
*GRI 306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理	P. 56
GRI 308: 供應商環境評估 2016			
GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應商風險評估	P. 42
GRI 401: 勞雇關係 2016			
GRI 401-1	新進員工和離職員工	人員流動	P. 61
*GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	福利措施	P. 67
GRI 401-3	育嬰假	人員流動/育嬰留停	P. 62
GRI 402: 勞 / 資關係 2016			
*GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	員工權益與待遇	P. 65
GRI 403: 職業安全衛生 2018			
*GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	P. 72

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
*GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職安危害風險控管 職業事故應變處理	P. 75-76
*GRI 403-3	職業健康服務	職場健康服務	P. 78
*GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全衛生管理系統/職業安全衛生委員會	P. 73
*GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全衛生管理系統/職安衛教育訓練	P. 74
*GRI 403-6	工作者健康促進	職場健康服務/健康促進關懷	P. 79
*GRI 403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職安危害風險控管	P. 75
*GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	安心職場環境/職業安全衛生管理系統	P. 71-72
*GRI 403-9	職業傷害	職業傷害事故統計與分析	P. 77-78
*GRI 403-10	職業病	職場健康服務	P. 78
GRI 404：訓練與教育 2016			
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	多元培訓管道	P. 69
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	董事會組成	P. 27
		人力分布/就業機會多元豐富	P. 60
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬水準	P. 66
GRI 406：不歧視 2016			
*GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	員工權益與待遇	P. 63-65

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 407: 結社自由與團體協商 2016			
*GRI 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	員工權益與待遇	P. 64
GRI 408: 童工 2016			
*GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	員工權益與待遇	P. 64
GRI 409: 強迫或強迫勞動 2016			
*GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	員工權益與待遇	P. 64
GRI 414: 供應商社會評估 2016			
GRI 414-1	使用社會標準篩選之新供應商	供應鏈管理機制	P. 41
GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商風險評估	P. 42
GRI 416: 顧客健康與安全 2016			
GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	產品責任	P. 44
GRI 417: 行銷與標示 2016			
GRI 417-1	產品和服務資訊與標示的要求	產品責任	P. 44
GRI 417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	產品責任	P. 44
GRI 418: 客戶隱私 2016			
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶服務/客戶隱私保護	P. 45

註: 標示 * 符號之 GRI 指標為當年度重大主題對應項目

永續相關資訊揭露

永續揭露指標—電腦及週邊設備業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量外購電力百分比及再生能源使用率	量化	7,054.423 GJ	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	8,494 m ³	千立方公尺 (m ³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	本公司的廢棄物皆為一般事業廢棄物，無有害廢棄物之產出	公噸 (t), 百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	請詳見 職業傷害事故統計與分析	比率 (%), 數量	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 ⁴	量化	請詳見 廢棄物管理	公噸 (t), 百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	請詳見 供應商風險評估	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	新台幣 0 元	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量		請詳見 業務項目	依產品類型而不同	

⁴ 包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項次	項目	執行情形
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	詳見「氣候風險與機會管理」章節
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）。	詳見「氣候風險與機會管理」章節
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	詳見「氣候風險與機會管理」章節
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。	詳見「氣候風險與機會管理」章節
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。	目前尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。未來將持續了解相關資訊，並規劃評估氣候情境類型與相關指標之設定、財務影響評估等內容，逐步完善本公司氣候變遷因應管理程序與氣候情境模擬分析。
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。	詳見「氣候風險與機會管理」章節
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前尚未規劃使用內部碳定價，未來將進行了解與評估。
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。	詳見「氣候風險與機會管理」章節
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	目前依循 ISO 14064-1 溫室氣體查驗標準進行自我盤查