

2025 ESG

永續報告書

Sustainability Report



和成欣業股份有限公司
HOCHENG CORPORATION

CONTENTS

和成欣業股份有限公司 永續報告書目錄

董事長的話 02

編輯方針 04

01 利害關係人 與重大主題鑑別

1.1 永續發展委員會	07
1.2 確認利害關係人	08
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	09
1.4 鑑別重大主題	11
1.5 永續發展目標	17

02 關於和成欣業

2.1 公司簡介	20
2.2 經營理念	24
2.3 獲獎榮耀與管理系統	25
2.4 參與外部組織	28

03 誠信治理

3.1 重大主題管理	31
3.2 治理實務	33
3.3 風險管理	39
3.4 法規遵循	40
3.5 營運績效	42
3.6 產品服務	43

04 永續環境

4.1 重大主題管理	47
4.2 能源管理	49
4.3 碳排放	52
4.4 水與廢污水	54
4.5 廢棄物	55
4.6 環保管制	57
4.7 供應鏈管理	58
4.8 氣候變遷風險管理與因應	60

05 社會關懷

5.1 重大主題管理	62
5.2 員工概況	64
5.3 適才適任	68
5.4 職業安全衛生	72
5.5 公益參與	79

附錄

1.GRI內容索引	85
2.永續會計準則(SASB)	88

董事長的話

Message From The Chairman

過去一年，因俄烏戰爭等政治衝突及貿易對抗所造成的通貨膨脹已有緩解。歐美各國也開始降息以避免影響經濟發展，國內經濟雖因半導體及AI相關產業外銷佳而有成長現象，但傳統產業卻因中國大陸經濟不佳及競爭而有明顯衰退之狀況，產業好壞形成強烈對比。與我司息息相關之不動產業，在2023年下半年原有衰退跡象，但在新青安房貸優惠政策推展下，2024年上半年反而造成房地產交易近大幅成長，也推高國內房價漲勢。眼看國內房價及貸款居高不下且貸款總金額接近銀行法規定貸給不動產比例上限，中央銀行於9月強烈要求各銀行管控貸款，不動產交易量開始出現衰退，以2024年11月為例，六都成交量較2023年11月減少約3588戶，衰退約15.3%。國內房地產價格雖維持高檔震盪，但隨著政府緊縮貸款政策的常態化，2025年不動產市場已確立進入低迷格局，並對我司等上下游產業造成深遠且實質的衝擊，去年國內預售屋交易量的顯著萎縮已成事實，過去那種追價與預期心理激發的購買熱潮已正式退場，市場格局短期內顯然難以逆轉，面對美國新政局底定後的全球經貿新秩序，國內房地產業的景氣縮減已是必須正面應對的現狀，針對此一確定的市場趨勢，必須精確掌握下列影響我司營運的各項關鍵情事，並以最穩健的策略落實應對：

一、地緣政治之局勢發展

美國選舉確定後，俄烏戰爭及以巴戰爭似乎也已近尾聲，但美國未來國際外交及貿易政策可能因新總統就職後出現重大改變，在政治面，中美大國博弈之間，都會改變台灣未來之角色及是否和平穩定，在經濟面，美國從提高關稅政策及要求美國自製等方向發展，將影響國內外銷產業，尤其是半導體等科技相關產業，為了美國市場必須選擇是否要至美國本土投資或全球投資，勢必影響國內投資之比重，也會影響國內經濟方向。

二、AI科技發展及影響

2024年AI科技異軍突起，故有人稱2024年為AI元年，AI興起讓國內許多相關廠商蓬勃發展，我司目前雖非AI產業相關製造商，但AI應用方興未艾，將快速改變許多產業經營技術及商業模式發展，我們要積極追蹤了解其應用，適時導入我司製造生產及管理流程使用，提升經營管理之效率。

三、國內相關產業發展

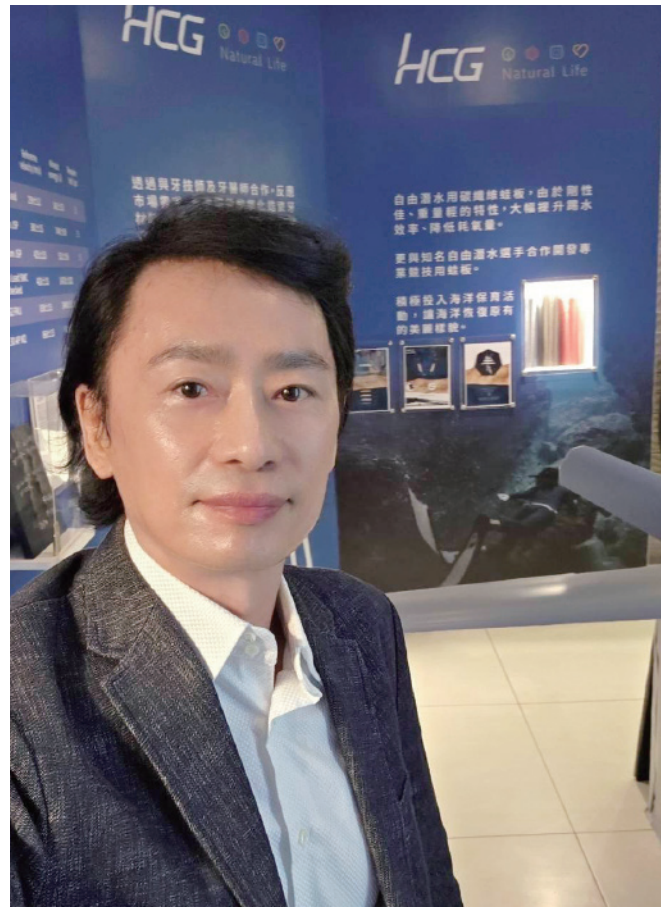
國內不動產業近年來歷經疫情間之缺工缺料及原物料通貨膨脹後，又在新青安推波助瀾下，造成房地產第一波大賣榮景，也造成國內房價大漲，但繼而來之是中央銀行的限貸令，讓房地產交易量有急凍之危機，此皆非產業正常發展所樂見。面對目前房產交易量萎縮，2025年產業相對難以成長，我們除要加強衛浴產品的機能、品質，讓消費者認同我司，在複材及科陶產品方面，更要評估投入不同行業及新產品之研發，擴大產業及產品類別，提高高附加價值之產品群，讓消費者有更好的使用選擇。

UB產品群之推廣及發展：國內近年來缺工頻傳，再加上少子化問題日益嚴重，衛浴建築極可能步向日本模式，以整體浴室模組構建取代傳統人工逐項建造方式，此工法一則減少人力使用，二則縮短建造工期，勢必會逐步讓建商認同，政府也逐步了解此工法之好處並嘗試使用於公共建築。我司早年就已投入此項工法，以往雖因時機未成熟未有明顯成長，但現在市場需求增且業界及政府也積極推展，正是導入市場之最佳階段，期勉大家在原有建立的基礎上，更積極引進相關新技術及工法，為未來發展紮好根基。

最後 敬祝各位股東身體健康,萬事如意,謝謝大家！

和成欣業股份有限公司

邱立聖



和成欣業股份有限公司(以下簡稱和成欣業)為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2025年永續報告書(下稱本報告書)，我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，和成欣業期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

報告邊界與範疇

本報告書揭露涵蓋自2025年1月1日至2025年12月31日間之業務資料，資料範圍為和成欣業台灣地區之總公司、工廠及營業所，如下資訊。

名稱	現址所在地	電話
總公司	台北市內湖區行善路398號1樓	(02) 2792-5511
二廠	新北市鶯歌區八德路1號	(02) 2679-2294
桃園廠	桃園市八德區大發里6鄰福德一路405號	(03) 362-3105
八德廠	桃園市八德區大發里後庄街89號、135號	(03) 362-3105
台北營業所	台北市中山區濱江街105號	(02) 2502-1971
基隆營業所	基隆市中山區德安路4-1號	(02) 2437-1411
桃園營業所	桃園市八德區大發里後庄街89號	(03) 362-8101
新竹營業所	新竹縣湖口鄉德興路440巷16號	(03) 569-2949
苗栗營業所	苗栗市水源里11鄰水流娘22-9號	(037) 234-911
台中營業所	台中市西屯區台灣大道四段16巷312號	(04) 2452-7560
嘉義營業所	嘉義縣水上鄉粗溪136-20號	(05) 235-3168
宜蘭營業所	宜蘭縣壯圍鄉大福路3段41巷7號	(039) 304-107
南投營業所	南投市新興里南崗三路37號	(049) 225-3626

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 下稱GRI) 發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021, GRI準則2021年)之通用準則撰寫, 同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求及使用氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 與SASB準則 (Sustainability Accounting Standards Board, 永續會計準則委員會, 簡稱SASB), 並於本報告書附錄提供 GRI 準則內容索引及SASB準則索引供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證, 並以新台幣仟元為計算單位; 環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整, 並經部門主管確認, 以國際通用指標計算方式呈現。部分內容若跨越不同年度或地區之營運活動, 將另行在本報告書內文中說明。
- ◎本公司台灣地區之工廠中皆取得ISO9001、ISO14001驗證, 另外桃園廠另外取得ISO45001、ISO50001、ISO27001、ISO13485驗證, 持續維持證書有效性。

發行頻率

這是和成欣業發布的第四本ESG報告書, 未來和成欣業每年會發佈報告, 為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性, 完整報告書之電子檔可於公開資訊觀測站及本公司網站下載, 不另行列印紙本。

- 本次發布日期: 2026年8月。
- 下次發行日期: 2027年8月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議, 歡迎與我們聯絡。

- 和成欣業股份有限公司 發言人 羅月英
- 地址: 桃園市八德區大發里後庄街135號
- 電話: (03) 3623105
- Email: monica@hcgnet.com.tw
- 公司網址: www.hcg.com.tw



01

利害關係人與 重大主題鑑別

1.1 永續發展委員會

1.2 確認利害關係人

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

1.4 鑑別重大主題

1.5 永續發展目標



利害關係人與重大主題鑑別流程

01

了解組織脈絡

參考永續相關行業準則，並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程了解組織整體概況及相關衝擊，並鑑別出永續利害關係人。



02

鑑別實際及潛在衝擊

根據組織整體概況及商業關係鑑別出對經濟、環境和社會的實際和潛在衝擊，選出永續相關之23項關注議題。



03

評估衝擊的顯著程度

透過利害關係人問卷投票得出利害關係人衝擊度及經濟、環境、社會衝擊度分數進行重大性分析。



04

排定優先報導順序

就已鑑別之關注議題進行排序，並跟顧問檢驗其顯著性，最後選定12項重大主題。



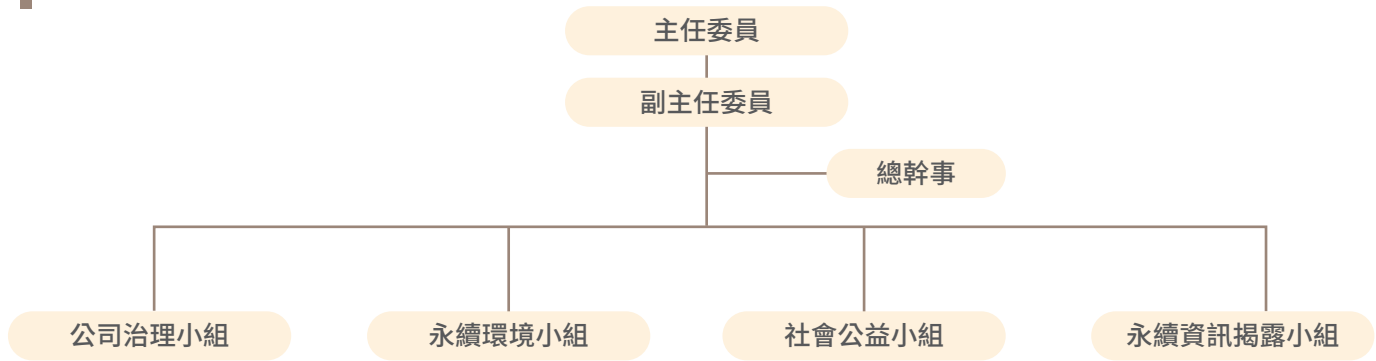
利害關係人與重大主題鑑別

1.1 永續發展委員會

和成欣業由董事會授權董事長成立永續發展委員會，並由董事長親自擔任主任委員，統籌領導公司永續發展方向的擘劃與推動，永續發展委員會負責研擬公司永續發展方針，並積極在組織內部推行落實，將永續經營理念逐步深植於和成欣業的企業文化之中，使永續思維成為日常營運決策不可或缺的核心考量。

為全面因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理(下稱ESG)等多元面向的議題需求，永續發展委員會下設各專門工作小組，由各權責部門系統性蒐集利害關係人在環境保護、職業安全衛生、供應鏈管理、勞動人權、營運績效及公司治理等重要議題上的關注與期望，秉持尊重利害關係人權益的核心原則，公司於官方網站設置利害關係人專區，適切回應各方所關切的重大永續議題，確保溝通管道的暢通與透明，和成欣業每年定期向董事會報告ESG執行成果，持續強化董事會對公司推動永續發展工作的深度參與，確保ESG治理架構從最高決策層級得到充分的重視與支持。

永續發展委員會組織圖



組織成員	工作職掌
主任委員(1名)	由董事長擔任，負責召集相關委員，並決議ESG永續發展推動事項，確認並檢討ESG永續發展策略及相關具體計劃。
副主任委員(2名)	由總經理/公司治理主管2人擔任，負責會議召集，並審議ESG永續發展推動事項，確認並檢討ESG永續發展策略及相關具體計劃。
總幹事(1名)	由主任委員指派，負責規劃ESG永續發展期程，通知及追蹤各小組工作進度，聯繫辦理教育訓練及外部確信事宜。
公司治理小組(1名)	由總幹事指派，負責公司治理、永續經營、倫理誠信、經營績效、風險控管...等資料蒐集及彙整。
永續環境小組(1名)	由總幹事指派，負責節能、減碳、水資源、廢棄物、供應商環境...等資料蒐集及彙整。
社會公益小組(1名)	由總幹事指派，負責鄰里關係、公益活動、薪酬福利、勞資關係、人才培育、職業健康與安全...等資料蒐集及彙整。
永續資訊揭露小組(2名)	由總幹事指派，負責ESG永續報告書彙整、製作、發佈。

1.2 確認利害關係人

01

透過例行業務往來
接觸各利害關係人

02

透過內部會議討論
以及參考同業情形

03

鑑別出七大類
主要利害關係人

利害關係人泛指對和成欣業營運活動具有影響力，或受其影響的所有相關群體，在利害關係人的鑑別過程中，公司各部門首先針對例行業務往來中所接觸的利害關係人類型進行初步篩選，再綜合考量各利害關係人與和成欣業之間的互動頻率、相互影響程度及彼此的重要性，並透過內部會議討論及參考同業實務做法，最終鑑別出七大類對和成欣業具有重要意義的主要利害關係人，分別為員工、股東與投資人、客戶、供應商與承攬商、鄰里社區、政府機關及媒體，確保公司在推動永續發展的過程中，能夠充分兼顧並回應各方利害關係人的核心關切與期望。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

和成欣業各類主要利害關係人因身分屬性不同，對公司的關注議題自然存在差異，為確保各類利害關係人均能適時且全面地獲取公司營運相關資訊，各部門積極透過多元溝通管道與利害關係人維持良性互動，一方面使公司得以即時掌握利害關係人的需求與期望，另一方面也讓利害關係人能更深入了解公司的實際營運狀況，實現雙向透明的資訊交流，每年公司定期向董事會報告主要利害關係人的溝通情況，確保互動機制的有效性與透明度持續獲得最高治理層級的關注與監督。

在重大永續議題的鑑別方面，和成欣業各部門系統性蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中所提出的關注議題，並由永續發展委員會進行彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版及同業ESG報告的揭露實務，透過嚴謹的分析與歸納流程，最終梳理出12項涵蓋公司治理、環境及社會等多元面向的重大永續議題，和成欣業致力確保所有永續資訊的揭露內容符合GRI準則對完整性與多樣性的要求，以負責任的態度向各方利害關係人呈現公司在永續發展領域的真實面貌與具體成果。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務統計	報告書回應章節
政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務	- 公司治理 - 倫理誠信 - 產品責任 - 法規遵循經濟績效	- 主管機關政策宣導會議/不定期 - 公開資訊觀測站/不定期 - 公司網頁/不定期電話 - E-MAIL - 書面信函	1. 與各主管機關公文往來 2023年15次；2024年16次；2025年59次 2. 電話往返 2023年35次；2024年32次；2025年6次	二、關於和成欣業 三、誠信治理 四、綠色永續 五、社會關懷
股東/投資人	股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	- 經濟績效 - 公司治理 - 風險管理 - 法規遵循 - 資安防護	- 股東常會/每年 - 官網投資人專區/每月 - 公開資訊觀測站/不定期	1. 股東常會出席股數 2023年62.64%；2024年59.57%；2025年60.05% 2. 投資人專線受理 2023年32通來電；2024年41通來電；2025年12通來電 3. 舉辦法說會 2023年、2024年、2025年各1場	二、關於和成欣業 三、誠信治理 四、綠色永續 五、社會關懷
供應商/承攬商	- 公司的產品與服務，仰賴眾多供應商穩定的提供原物料、零組件。 - 同時利用公司影響力，要求供應商不能有汙染環境、違反人權之情事發生。	- 供應商管理（環保&人權） - 採購政策（綠色採購） - 節能減碳	- 工廠稽核/每季 - 面對面會議/每月 - 電話/不定期 - E-MAIL	1. 全數供應商簽署CSR環境與人權承諾書 2023年70%；2024年75%；2025年75% 2. 2023年、2024年舉辦供應商會議；2025年未舉辦供應商會議	三、誠信治理 四、綠色永續 五、社會關懷

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務統計	報告書回應章節
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾。	- 公司治理 - 法規遵循 - 營運績效 - 創新研發 - 綠色產品 - 產品責任 - 客戶關係 - 資安防護	- 跟客戶的定期檢討會議 - 業務部門拜訪客戶 - 電話 - E-MAIL - 書面信函	1. 官網客戶意見信箱受理：2023年：共765筆；2024年：共767筆；2025年：共655筆 2. 客戶維修服務專線接獲來電數：2023年度 83,640件；2024年度：86,742件；2025年度：95,755件 3. 客戶滿意度調查分數：2023年度86分；2024年度84分；2025年度81分	三、誠信治理
員工	員工為公司營運不可或缺之主心骨，公司致力營造員工身心健康且多元發展的職場環境。	- 倫理誠信 - 經營績效 - 薪酬福利 - 勞資關係 - 職業健康與安全	- E-MAIL - 書面信函 - 電話 - 申訴管道	1. 內部會議 2023年 84場，參與人次816人；2024年88場，參與人次890人；2025年128場，參與人次1266人 2. 員工信箱受理0封 3. 申訴管道受理成立1件	三、誠信治理 五、社會關懷
鄰里社區	公司實施環境管控措施，避免在營運場址發生環境污染情事，造成鄰近社區生活品質下降。	- 環境法規遵循 - 廢污水及廢棄物 - 環境問題申訴機制 - 社區投資	- 申訴專線 - 公司官網 - 在地座談會	1. 舉辦在地互動講座2023年2場，出席人次 85人；2024年2場出席人次 110人；2025年3場出席人次 35人	四、綠色永續
媒體	媒體代表社會大眾對公司提出的指教與建議，將激勵公司持續進步。	- 法規遵循 - 社區關係維護 - 社會公益	- 記者會 - 新聞稿 - 採訪與專題	1. 室內設計博覽會_企業參展理念。 2. 聯合報山海行動_台中大肚山森林復育中心培育樹苗活動。 3. 台北國際建築建材暨產品展。	五、社會關懷

1.4鑑別重大主題

和成欣業深知精準辨識永續議題是擬定策略的第一步，本年度由永續發展委員會主導，針對 12 項關鍵永續議題展開深度調查，目的在透過科學化的工具與多元溝通管道，具體掌握利害關係人對各議題的期待與評價，在程序執行上，透過線上問卷系統，廣泛邀請包含同仁、股東、客戶、供應鏈夥伴、鄰里社區、政府機關及媒體在內之主要利害關係人參與，共計回收 136 份具備產業代表性的有效問卷，這份數據不僅詳實紀錄了各方對特定永續範疇的關注程度，更成為本公司評估價值鏈外部影響的重要依據。

為落實內外兼備的決策分析，委員會同步邀請具備產業前瞻洞察的高階主管，從營運戰略視角評估各議題對公司環境、社會及經濟層面的衝擊程度，經由交叉彙整外部關注度與內部衝擊性之量化評分，並在永續發展委員會的審慎研討下，最終鑑定出本年度排名前 12 位之核心議題。這些議題橫跨環境管理、社會共融與企業治理三大軸向，包含「職業安全衛生、員工關係與發展、產品責任、營運績效、創新研發、市場地位、水與廢水處理、廢棄物管理、氣候變遷與碳排放、基本人權與結社自由、供應鏈永續管理、能源管理」，共同構築出和成 2025 年的重大主題核心。

在本報告書後續章節中，我們將針對上述重大主題逐一闡述其管理方針及關鍵揭露項目，詳實反映本公司之治理績效，為確保報告書資訊之均衡性與完整度，亦主動揭露和成欣業在社會公益領域的長期耕耘成果，致力於建構透明且負責任的溝通平台。

以下為本年度經鑑定後之重大議題概覽：

2023年重大主題	2024年重大主題	2025年重大主題	比較
產品品質資訊透明度	營運績效	職業安全衛生	▲ 上升4
職業安全與勞工健康	水與廢水處理	員工關係與發展	▲ 上升6
營運績效	氣候變遷與碳排放	產品責任	▲ 上升3
創新研發	能源管理	營運績效	▼ 下降3
薪酬福利及員工照顧	職業安全衛生	創新研發	新增
保護勞工人權	顧客健康與安全	市場地位	▲ 上升1
人才訓練與培育	市場地位	水與廢水處理	▼ 下降5
供應鏈永續管理	勞雇關係	廢棄物管理	▲ 上升3
	供應鏈永續管理	氣候變遷與碳排放	▼ 下降6
	強迫或強制勞動	基本人權與結社自由	未變
	廢棄物管理	供應鏈永續管理	▼ 下降2
	反貪腐	能源管理	▼ 下降8

面向	重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)	管理評量機制 1.當年度投入資源 (經費、人力、執行專案) 2.具體成果	負責部門/申訴機制	政策/承諾	確認管理機制有效性	對應GRI準則/對應章節
公司治理面	營運績效	完善全球銷售與服務網絡，即時回應客戶技術需求，鞏固合作夥伴關係。以高品質產品與卓越經營績效回饋股東，穩健擴充產能，邁向國際級大廠。追求最大利潤以增強價值鏈信心，確保長期穩健經營與永續發展。	一、短期目標： 1.研發專業工法，透過模組化建置縮短工期、減少人力與工地廢棄物，翻轉衛浴銷售模式。 2.推動智慧馬桶與軍工複合材料商業化；2025年起積極開發半導體設備零組件，提升高附加價值產能。 3.導入AI技術於營運、行銷及客服，優化管理流程，拆解行業邊界提升競爭力。 二、中長期目標： 1.積極開發全球市場與通路。 2.強化物流管理與供應鏈風險分散。 3.加速新技術開發，提升市佔率與人才培訓績效。 4.落實ISO品質、資安、環境政策及永續報告書政策。	投入研發費用89,762千元，20項產品研究發展成果。	1.定期辦理法人說明會，維持投資人良好溝通。 2.官網揭露投資人服務窗口，確保申訴與聯繫管道暢通。	1.優化廠區佈局。 2.研究開發新產品。 3.集團資源整合，創造最大價值。	1.各季及年度財務報告皆經會計師核閱或查核。 2.每月召開內部會議檢討績效，每季向董事會報告經營策略。 3.2025年未發生重大違法情事。	經濟績效 GRI 201 / 三、誠信治理
	市場地位	公司承諾通過支持當地經濟發展、提供公平薪酬及優先雇用當地勞動力，提升其在營運所在市場的地位。政策聚焦於與當地社區建立長期合作關係，並確保薪資與福利符合或高於當地最低標準。	一、短期目標： 1.當地員工比例提升，並定期檢視薪資結構。 2.在主要營運地區的高階管理人員由當地人才擔任比例提升。 二、中長期目標： 1.建立完善的當地人才培育計畫。	當地員工比例、薪資與當地最低標準的比率、高階管理層本地化比例。	人資部門	1.優先從營運所在地招聘員工。 2.提供高於當地最低薪資標準的報酬，並定期檢視薪資結構。 3.鼓勵高階管理人員的本地化，提升對當地市場的理解與適應性。	1.每年檢視政府機關公告之最低工資標準，遵守相關的勞動法規，進行必要的薪資調整。 2.每年二次召開薪酬委員會，持續監測市場薪資趨勢的變化，並根據市場競爭力的需要進行評估和調整。	市場地位 GRI 202 / 三、誠信治理 五、社會關懷

面向	重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)	管理評量機制 1.當年度投入資源 (經費、人力、執行專案) 2.具體成果	負責部門/申訴機制	政策/承諾	確認管理機制有效性	對應GRI準則/對應章節
公司 治理 面	創新研發	公司致力於產品研發與技術創新，持續擴大產品應用領域，拉開與競爭對手的差距，穩固領先優勢。	一、短期目標： 以系統化開發流程及研發資料庫，開發市場需求的高規產品，提升市場能見度及競爭力 二、中長期目標： 取得高階市場先期導入的機會，開發更先進且高規之產品，逐步扮演市場新產品規格領導者的角色。	1.增加基礎學能的訓練課程，以 On-job training方式進行研發專案執行，維持新產品或衍生產品的專案進度，並透過密集性檢討會議，同步提升研發人員研發能力。善用實驗計畫法、田口法、QFD、可靠度試驗等等研發及品質工具，提升新產品研發品質及效率。同時運用科學及統計方法，有系統的分析研發新產品的特性與材料及結構設計的關係，建立材料、製程及產品設計資料庫，並透過模擬演算技術提升新產品開發效率及品質。 2.以系統化開發技術，提升新產品特性及品質，即時回饋需求與技術性的支援，取得客戶的認同與專案的機會，打入國際大廠市場，躋身世界大廠之列。	產品開發策略處/申訴管道	公司具有完整的研發團隊及體系，以系統化的開發程序建立產品研發資料庫，開發多元且高規格新產品，同步與生產、營業部門協同，共同開發新產品，提升產品機會及競爭力。	1.2025年專利獲證9件，較前一年成長12.5%。 2.累積有效專利69件，較前一年減少14.8%。 3.客戶端設計導入件數7件。 4.新產品貢獻之營業額占比達5%。	三、誠信治理
	能源管理	在滿足消費者需求的同時，並落實節能減碳，一直以來是公司所追求的目標。	一、短期目標： 1.年節電度數達十萬度 二、中長期目標： 1.持續採購節能產品 2.廠內落實節能政策	1.依循ISO50001規範辦理 2.使用節能產品達到節電效果	環安部 (03)3623105 分機3212	落實能源持續改善/達成能源優化目的	2025年度共節電72,190度	能源 GRI 302 / 四、綠色永續
	水與廢水處理	不管是廢(汙)水的處理亦或是水資源的利用，皆秉持著使用價值最大化的理念，於生產的同時也兼顧環境的維護。	一、短期目標： 放流水符合法定規範 二、中長期目標： 秉持水循環增原則，增加水資源的再利用率	1.依水汙染防治許可證操作 2.設有廢(汙)水處理系統	環安部 (03)3623105 分機3212	系統化管理、水資源循環再利用	廢(汙)水放流水值皆符合相關法定規範	水與放流水 GRI 303 / 四、綠色永續
環境 面	氣候變遷與碳排放	實施溫室氣體盤查計畫，掌握溫室氣體排放狀況。	一、短期目標： 範疇2較前一年減少5% 排放。 二、中長期目標： 建立全面溫室氣體管理系統，實現年度排放數據的即時監控與透明披露。	依ISO14064-1規範辦理溫室氣體盤查	環安部 (03)3623105 分機3212	通過減少溫室氣體排放，積極應對氣候變遷挑戰，政策聚焦於碳足跡管理。	透過定期檢視並達成年度減碳目標，持續維護ISO 14001環境管理系統的有效性。	排放 GRI 305 / 四、綠色永續

面向	重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)	管理評量機制 1.當年度投入資源 (經費、人力、執行專案) 2.具體成果	負責部門/ 申訴機制	政策/承諾	確認管理機制有效性	對應GRI準則/ 對應章節
環境面	廢棄物管理	妥善清理廢棄物維護環境品質	一、短期目標： 廢棄物處理量較前一年減少10% 二、中長期目標： 提升製程技術並做好原物料端控管，以及加強宣導公司同仁環保意識，進而達到減廢目標。	1.施行源頭控管及落實資源分類 2.達成生活垃圾減量目標	環安部 (03)3623105 分機3212	減少環境破壞與資源再利用	2025年較前一年度廢棄物處理量增加2.80公噸	廢棄物 GRI 306 / 四、綠色永續
	供應鏈永續管理	致力推動產業與供應鏈的連結，同時確保供應商在提供產品與服務的過程中符合社會道德標準，遵循國家環保政策規範。	一、短期目標： 預計2026年達成內容，建立廠商環境及社會面自評表，廠商環境及社會面自評表回收率75% 二、中長期目標： 廠商環境及社會面自評表回收率100%，評鑑完成率100%	廠商考核狀況統計表主要是針對準交評比及品質評比，作等級評分特優、優、甲、乙四等級。評定乙級以下廠商將發送改善通知，如連續三個月無改善，相關部門對供應商進行評鑒，再經實施稽查如不能有效改善，則取消資格。 2025年供應商實地評鑑：銅器4家，瓷器4家完成，評鑑結果符合。	負責部門：環安/品保/技術/採購，由採購召集相關評鑑小組成員應對及解決方案。	秉持格遵國家法令與社會規範、須簽署供應商承諾書，積極開發優良供應商、外包商及第二來源，依循相關評核辦法進行訪查與評鑑，並訂定供應商分級管理制度。	2025年主要供應商評鑑完成 125家-優等。另有5家供應商違反環保條例，分別違反空氣汙染防制法4家、廢棄物清理法1家等均遭罰鍰金額，經過輔導後並在期限內完成改善，符合國家法規。	供應商環境評估 GRI 308 / 四、綠色永續
社會面	員工關係與發展	通過透明溝通、公平協商及尊重勞動權利，促進和諧的職場環境。政策聚焦於建立有效的勞資對話機制，並確保勞資協商涵蓋所有關鍵議題。	一、短期目標： 1.勞資會議至少每三個月舉辦一次。 2.建立標準化通知流程，確保重大變更提前3週通知。 二、中長期目標： 建立全面的勞資關係管理系統，實現爭議預防與即時解決。	1.勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。 2.本公司就事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱 3.或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責申訴事件調查及處理。	人力資源部	1.建立定期勞資會議制度，確保員工意見得到充分表達。 2.在重大營運變更前提前通知員工並進行協商。 3.提供申訴管道，保障員工權利並快速解決勞資問題。	合於政府規定，達到協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然。	勞雇關係 GRI 401 勞資關係 GRI 402 訓練與教育 GRI 404 / 五、社會關懷

面向	重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)	管理評量機制 1.當年度投入資源 (經費、人力、執行專案) 2.具體成果	負責部門/申訴機制	政策/承諾	確認管理機制有效性	對應GRI準則/對應章節
社會面	職業安全衛生	秉著員工是企业最重要的資產,和成以保護工作者的安全為首要目標,進行危害辨識與風險評估,進行風險降低措施與緊急應變。確保工作環境安全無虞。	一、短期目標: 強化工安管理,落實風險評估之各項作業完成率達100%,輕微事故小於12件。朝向零災害目標邁進。 二、中長期目標: 持續改善職業安全衛生管理系統,達成零災害目標。	1.落實危害鑑別風險評估,依據程序鑑別風險並實施管理措施。 2.依循ISO 45001:2018年版之管理系統之規範。 3.定期實施作業環境監測包含噪音、粉塵、二氧化碳、有機溶劑及高溫作業場所,確保工作安全。 4.定期執行員工健康檢查以及健康促進活動之推動,提供健康友善職場環境。 5.持續進行安全衛生教育訓練以及事故調查案例分享,強化員工職業安全技能以及知識。 6.落實現場作業安全,包含廠區巡檢、承攬商施工管理、現場機械設備安全防護評估以及個人防護具安全評估。	環安部 /03-362-3105#3212	1. 遵循政府職安相關法令規定。 2. 力行工安危害預防與控制。 3. 加強與社區民眾、客戶及協力廠商溝通共同分享職安經驗。 4. 落實全員教育訓練,提升環安意識與緊急應變能力。 承諾不斷持續改善,以確保永續經營提升公司形象,致力環境改善。	職災發生件數 改善方案件數	職業安全衛生 GRI 403 / 五、社會關懷
	基本人權與結社自由	確保所有營運活動與供應鏈中無任何形式的強迫勞動,對所有員工與供應商進行人權審查。	一、短期目標: 完成員工與主要供應商的強迫勞動風險評估與培訓。 二、中長期目標: 建立全面的人權管理系統,確保供應鏈零強迫勞動,並通過國際認證。	風險評估覆蓋率、培訓完成率、強迫勞動事件數量、舉報案件處理率。	(供應商)採購 /03-362-3105#3238	實施零容忍強迫勞動政策,禁止任何形式的強制性工作或勞動剝削。對新進員工與供應商進行人權盡職調查,確保勞動自願性。建立匿名舉報機制,鼓勵員工與利害關係人報告潛在違規行為。	完成主要供應商的強迫勞動風險評估與培訓,2023年70%;2024年75%;2025年75%。	結社自由與團體協商 GRI 407 童工 GRI 408 強迫或強制勞動 GRI 409 / 五、社會關懷

面向	重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)	管理評量機制 1.當年度投入資源 (經費、人力、執行專案) 2.具體成果	負責部門/ 申訴機制	政策/承諾	確認管理機制有效性	對應GRI準則/ 對應章節
社會面	產品責任	致力於產品創新，引領市場潮流，並滿足客戶需求。確保產品品質符合要求標準。遵守環境相關法規及其他要求，全員參與，預防污染，並持續改善環境績效。制定並推行環境目標，持續優化環境管理系統。	一、短期目標： 完成產品的安全風險評估，顧客投訴處理率達 100%。 二、中長期目標： 1.實現產品通過健康與安全評估，顧客滿意度達 90%以上。 2.建立全面的產品安全管理系統，確保零重大違規事件。	安全評估覆蓋率、健康與安全事件數量、投訴處理時間、顧客滿意度。	營業處 行銷企劃課 /03-3623105 #1564 or 1165	實施產品生命週期安全評估，從設計到使用階段確保無健康風險。 對所有產品進行定期測試與認證，符合國內外安全法規。 建立顧客回饋與投訴機制，快速處理健康與安全相關問題。	營業處建立顧客回饋與投訴機制，其相關數據如下： 1. 官網客戶意見信箱受理： 2023年度：共765筆 2024年度：共767筆 2025年度：共655筆 2. 客戶維修服務專線接獲來電數： 2023年度：83,640件 2024年度：86,742件 2025年度：95,755件 3. 客戶滿意度調查分數： 2023年度:86分 2024年度:84分 2025年度:81分	顧客健康與安全 GRI 416 行銷與標示 GRI 417 / 五、社會關懷

1.5 永續發展目標

自聯合國於2015年發布永續發展目標 (Sustainable Development Goals,SDGs) 以來,這份涵蓋17項核心目標與169項具體指標的行動藍圖,已成為引領全球政府與企業邁向平衡發展的普世語言,和成欣業深感身為企業公民的職責,積極將 SDGs 之精神內化為核心經營方針,致力於在經濟成長、社會包容與環境防護之間建構良性循環的商業模式。

在轉型的歷程中,和成欣業已跨越傳統單一追求獲利的經營格局,演進為多維度的永續管理思維,將法規遵循與倫理治理視為基石,全面強化對資源循環、碳排放足跡及水資源效益的精準管控,並透過打造多元平等的友善職場,具體落實對同仁福祉的承諾,我們的影響力更延伸至價值鏈管理,攜手供應商夥伴共同建立高標準的環境守護與社會責任體系,確保每一份產品背後都蘊含著對地球的善意。

和成欣業將以更積極的姿態對接全球議題,持續深化各項永續行動計畫,承諾將不斷精進營運韌性,將社會責任轉化為驅動企業長期成長的關鍵動能,以堅定的實踐力為全球永續願景貢獻關鍵價值。

SDGs	細項目標	和成欣業回應
 1 消除貧窮	1.4 確保所有男女,尤其是貧窮與弱勢族群,在經濟資源都有公平的權利與取得權。	1.4.1 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施,讓員工得以尊嚴地工作,提升個人與家庭的經濟生活水準。 1.4.2 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資,提高同仁對公司的向心力。
 4 優質教育	4.5 消除教育落差,確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練,包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	4.5.1 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練,確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 4.7.1 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程,鼓勵同仁參與。
 5 性別平等	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	5.1.1 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 5.4.1 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
 6 潔淨飲水與衛生	6.3 改善水質,減少污染,消除垃圾傾倒,減少有毒物化學物質與危險材料的釋出,將未經處理的廢水比例減少。 6.4 大幅增加產業的水使用效率,確保永續的淡水供應與回收,以解決水荒問題。 6.5 針對水與衛生有關活動與計畫,培養支援包括採水、去鹽、廢水處理、回收以及再使用科技。	6.3.1 透過節水措施與回收水量再利用奏效,近三年總耗水量為464.98百萬公升。 6.3.2 定期檢測放流水水質,近三年水質結果均符合當地法規放流水規範要求。
 8 體面工作和經濟增長	8.5 實現全面有生產力的就業,讓所有的男女都有一份好工作,包括年輕人與身心障礙者,並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益,促進工作環境的安全,尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	8.5.1 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 8.5.2 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資,提高同仁對公司的向心力。 8.7.1 尊重勞動權益,包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 8.8.1 母性員工依法適當調整職務內容,減輕工作負荷,實質保障母性員工。 8.8.2 落實職業安全衛生管理系統,有效提升員工職場安全。

SDGs	細項目標	和成欣業回應
 9 產業創新與基礎建設	9.4 升級基礎設施，改造工商業，使他們可永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程。 9.5 鼓勵創新，並提高研發人員數，並提高研發支出。	9.4.1 近三年共節省555,855千度用電 9.5.1 逐年提高研發團隊人數，每年研發支出佔營收比率高於3%。
 10 減少不平等	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	10.2.1 公司的召募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 10.3.1 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
 12 責任消費及生產	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	12.5.1 不斷改良生產製程，降低廢棄物的產出。
 16 和平正義與健全制度	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	16.6.1 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 16.7.1 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。



02

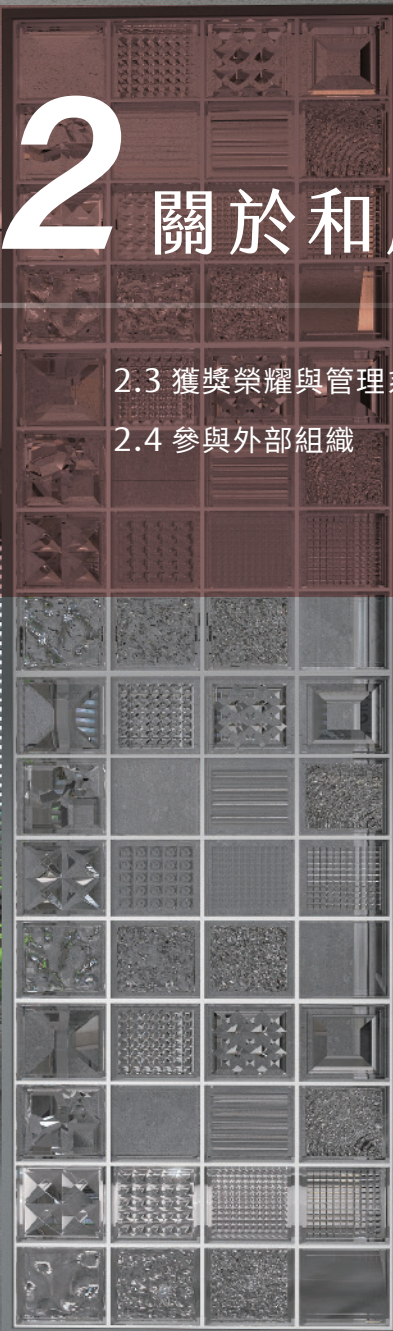
關於和成欣業

2.1 公司簡介

2.2 經營理念

2.3 獲獎榮耀與管理系統

2.4 參與外部組織



2.1 公司簡介

和成欣業股份有限公司 Hocheng Corporation 由創始人邱和成先生於1931年在臺灣鶯歌創立，迄今已走過逾九十四年的輝煌歲月，歷代和成人胼手胝足、同心協力，將公司從一家地方企業逐步蛻變為專業領導、多元經營的現代化企業集團，書寫了一頁令人敬佩的產業發展史。



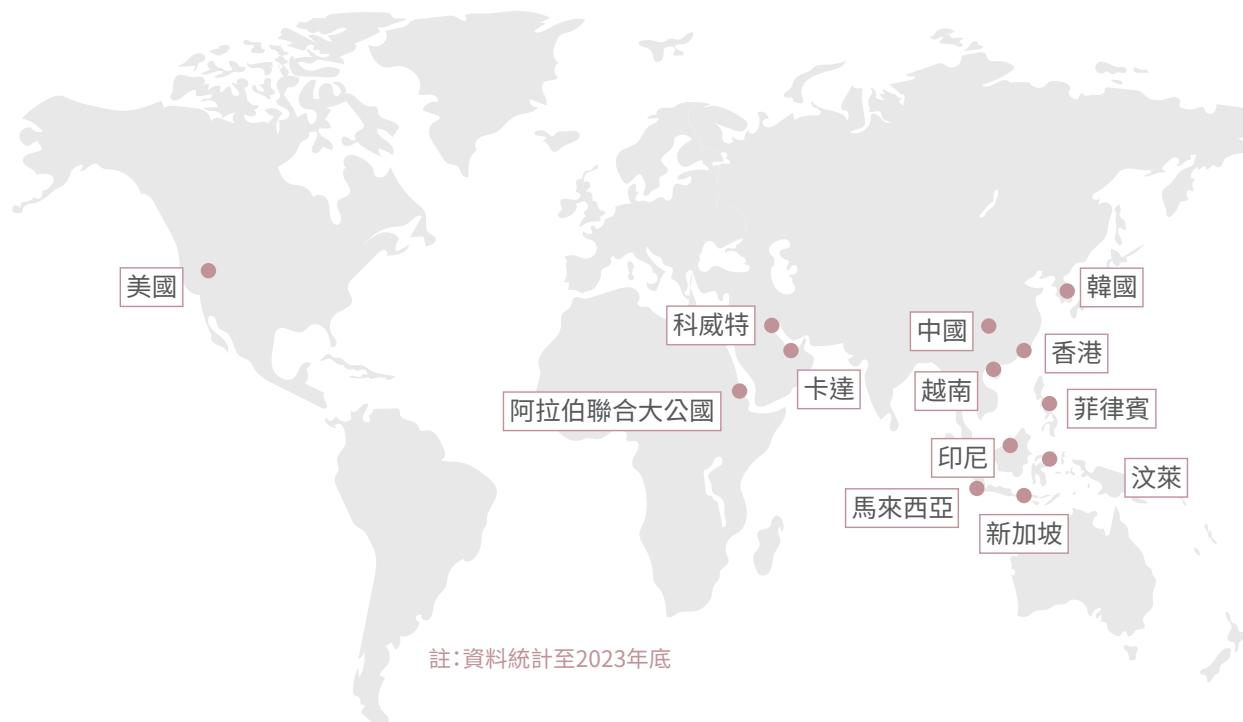
1991年HCG股票正式掛牌上市，營運總部設立於台北市，公司的業務版圖不僅涵蓋衛浴、廚具及給水銅器製造等核心領域，更積極跨足建築、精密陶瓷、爐具及住宅設備等多元產業領域，同時設立文教與慈善基金會，深耕社會公益事業，成為積極關懷鄉土、回饋社會並活躍於國際舞台的成功企業典範。

對每一位和成人而言，「高科技、誠信、滿意、世界價值、精緻化、創意、中華文化創意」不僅是公司最高的經營指導原則，更是深植於每項業務執行與個人工作態度之中的核心信念，正是憑藉著對這股信念的堅持與傳承，所有員工得以與和成欣業共同茁壯成長，從紮實的基礎建設出發，持續拓展發揮實力，為公司創造永續的競爭優勢，也為個人成就長遠而榮耀的職涯價值。

基本資料

公司名稱	和成欣業股份有限公司	主要商品/服務	衛生瓷器 給水銅器 浴缸及檯面 馬桶蓋、廚具、陶板、科陶等
股票代號	1810	主要產品銷售量	衛生瓷器：1,642,828仟元 給水銅器：1,080,145仟元 馬桶蓋：571,504仟元 精密陶瓷：93,337仟元 其 他：1,169,949仟元
總部位置	台北市內湖區行善路398號1樓	各區營收比重	台灣 78.13% 中國 4.57% 菲律賓 16.97% 其他國家 0.32%
資本額	新台幣3,023,037,190元	提供產品/服務的區域	台灣、中國、菲律賓、印尼、韓國、馬來西亞、汶萊、卡達、新加坡、越南
當年度營收 (單位：新台幣仟元)	2025年合併營收 金額 4,556,763 仟元		
員工人數	在台有928名員工		
股權結構佔比	本國法人22.15% 本國個人74.34% 外國機構與外國個人3.51%		
營運據點	台灣、中國、菲律賓		

營運據點



和成欣業產品類型及應用領域請參閱公司官網說明



PRODUCTS
產品類型及應用領域
<https://reurl.cc/xlMmX4>

2.1 公司簡介

和成產業各產品在整體產業鏈的上中下游位置圖

瓷器/銅器

上游

泥原料 釉原料 銅錠

瓷器原料來源

國內及進口(日本、韓國等國家),品質穩定,來源充裕。

銅器原料來源

國外銅錠生產廠商(韓、日等國家),品質穩定,來源充裕。

中游

衛生陶瓷 水龍頭五金

衛生陶瓷產品

係以原模製作→翻製石膏模→鑄漿成型→坯體粘接→修坯→乾燥→上釉→燒製成品!

水龍頭五金產品

係以鑄造成型(水龍頭主體成型)→加工(以機器鑽孔或是攻牙)→拋光(表面磨亮)→電鍍(表面上色)→相關零組件組裝→試水測試→包裝成品!

下游

建設公司 經銷商

水電材料行 電商平台

衛浴產品之衛生陶瓷及水龍頭五金,依產品銷售通路可區分為:

建設公司/經銷商/
水電材料行/電商平台

以達成末端消費者之使用。

SMC

上游

塑膠原料

塑膠原料

為國內及進口原料廠商供應,品質穩定,來源充裕。

中游

SMC產品

SMC產品

係以油壓成型機,使用金屬模與加壓設備加熱後加壓成型,將塑膠材料依金屬模成型成品!

下游

建設公司 經銷商

水電材料行 電商平台

SMC產品,依產品銷售通路可區分為:

建設公司/經銷商/
水電材料行/電商平台

以達成末端消費者之使用!

複合材料/抗彈陶瓷

上游

複合材料 陶瓷材料

複合材料

為國內及進口原料廠商供應,品質穩定,來源充裕。

陶瓷材料

為國內及進口原料廠商供應,品質穩定,來源充裕。

中游

複合材料產品 抗彈陶瓷產品

複合材料產品及抗彈陶瓷產品係以油壓成型機,使用金屬模與加壓設備加熱後加壓成型,將複合材料及抗彈陶瓷材料依金屬模成型成品!

下游

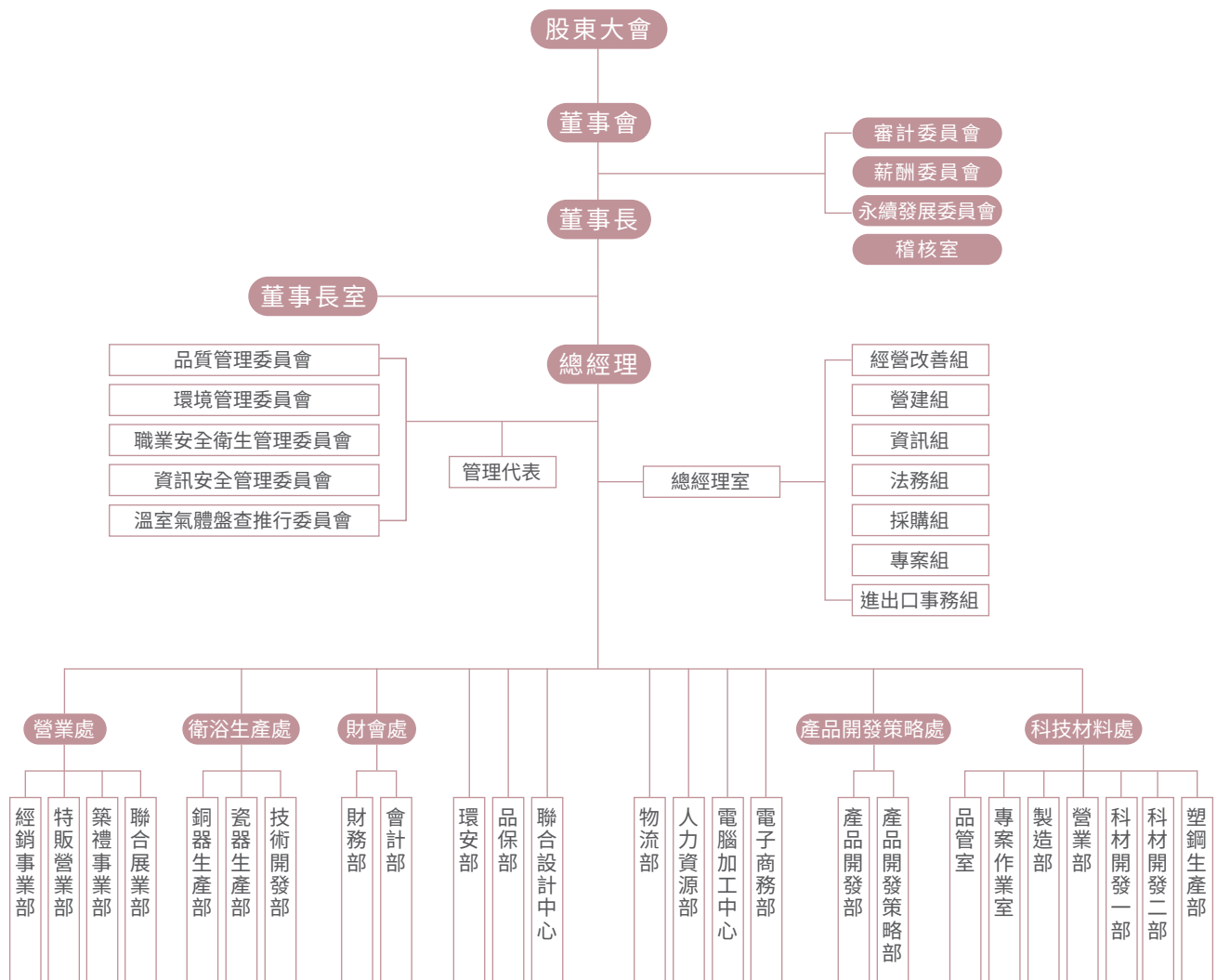
電子公司 科技公司

複合材料產品及抗彈陶瓷產品,依產品銷售通路可區分為:

電子公司/科技公司

以達成末端消費者之使用!

組織架構



和成欣業公司大廳



2.2 經營理念

高科技、誠意

Hi-tech and Harmony

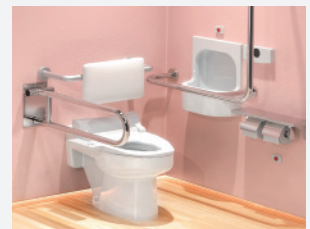
以「誠意」負責敬業，貢獻社會，以最嚴格之自我要求迎接挑戰，追求利潤，並以成果反哺社會，堅守「取之社會，用之社會」之崇高企業目標，致力高科技的產品與材料的開發，以創造和諧的生活環境。



精緻化、創意、中華文化創意

Compact, Creativity, and Creative Chinese Culture

以「創意」領先時代，領導業界；以最進步之產品，作為廣大消費市場之後盾，一切生產，皆以提供社會舒適之生活環境為依歸，以博大精深的中華文化創意作為新商品開發設計的基礎，創造超越世界水準的新商品。



滿意、世界價值

Gratification and Global Value

以「滿意」服務顧客，建立信譽；以最完善之行銷體系經營發展，拓展外銷，並以「顧客的滿意，即和成的滿意」為我們的從業標準，創造衛浴產品的新世界價值。



企業願景

提供高科技、人性化的住宅設備與感心的體貼服務和成公司不斷在衛、浴、廚等住宅設備及建築材料尋求產品和技術的突破，並推出HCG貼心服務以提供完善的客戶服務，以科技結合陶瓷、人性化的功能與服務滿足市場及消費者需求。

開創新局，打造時尚的住宅設備新體驗HCG在國內外獲獎無數，並在國際間受到多項認證的肯定，今後將繼續以果斷智慧的企业本色，細膩琢磨的特質，用產品領導潮流、以行銷創造話題，朝向科技化、精緻化、國際化，不停邁進。

執著於地球環境的保護，善盡企業社會責任環保意識形成，消費者對健康安全概念訴求與日俱增，HCG提供安全、舒適、省水、健康的衛、浴、廚等住宅設備予消費者，以為愛護地球、保護環境為根本，堅守取之社會，用之社會的經營理念，善盡社會責任以成就永續經營。



2.3 獲獎榮耀與管理系統





GORFIN
AFC6695智慧超級馬桶

全新解構設計、工廠技術改良，達到輕量化及更佳的環保性能，提升了生產效率及產品機能。融合微波感應及空氣混合水洗技術，引領現代衛浴新潮流。

賀！HCG和成榮獲2025年台灣精品獎！
AFC6695智慧型超級馬桶與PURO薄型龍頭



PURO
薄型系列龍頭

以簡潔美觀的設計和符合人體工學的薄型把手，適應各種衛浴風格並操作方便。隱藏式整流器與不外露設計，為生活增添質感與便利。





2.3 獲獎榮耀與管理系統

和成欣業持續改善及創新公司的製程、產品與服務，並符合產品不含有害物質之要求，提供客戶最高價值和最具競爭力的解決方案。

和成欣業於1997年起獲得ISO 9001品質管理系統並陸續取得ISO 14001環境管理系統、ISO 45001職業安全衛生管理系統、ISO 50001能源管理系統、ISO 13485醫療器材品質管理系統。

和成欣業各項管理系統證書



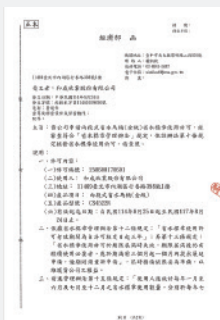
和成欣業各項產品許可證書



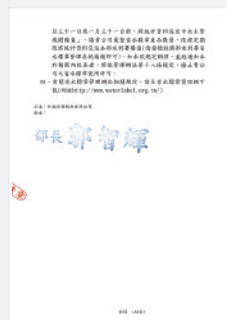
台灣製MIT微笑產品證書(證書日期:2020/2/15至今)



MIT微笑產品台灣金選入選證書(發證日期:2023/12)



省水標章許可證書(2025/08~2028/08)



環保標章使用證書(2024/04~2027/04)



經濟部正字標記證書(最新換證日期:2026/4/17)

2.4 參與外部組織

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

外部協會名稱	參與身份
台灣陶瓷工業同業公會	常務理事
中華民國品質學會	會員
彰化縣水五金產業發展協會	會員
台灣優良設計協會	會員
台灣衛浴文化協會	理事
台灣永續綠營建聯盟	理事
台灣銀髮產業協會	理事
台灣輔具長照產業協會	常務理事
台灣優良設計協會	監事
中華民國工商協進會	會員
台灣奈米技術產業發展協會	理事長
台灣整體衛浴產業協進會	常務理事
台灣工業技術研究發展基金會	董事
中華民國強化塑膠協進會	理事
台灣輔具暨長期照護產業發展協會	常務理事



03 誠信治理

3.1 重大主題管理

3.2 治理實務

3.3 風險管理

3.4 法規遵循

3.5 營運績效

3.6 產品服務



完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，不僅助於降低經營風險，亦可提升公司的競爭力和品牌價值。通過建立誠信負責的企業文化，遵守法律法規，實現誠信經營，以及良好的公司治理架構，可以確保公司營運的健康發展，並保障投資者和其他利害關係人的權益。

本公司遵循台灣證券交易法及相關規定，構建了完善的公司治理體系，本公司的目標是加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重各利害關係人的權益，並提高資訊透明度，董事會通過：

- (1)「**公司治理實務守則**」：本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；
- (2)「**內部重大資訊暨防範內線交易管理作業**」：禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利；
- (3)「**誠信經營守則**」：本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境；
- (4)「**永續發展實務守則**」：為實踐企業公民社會責任，接軌國際趨勢，積極回應利害關係人對於環境、社會及公司治理等各面向風險評估與因應對策，以達永續經營之目標。

此外，本公司亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

公司一直以來都重視公司治理相關事務，並不斷修訂相關規章以確保公司運作的透明度和合規性，這些修訂包括了公司治理實務守則、誠信經營守則、內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序、董事會績效評估辦法、永續發展實務守則等。公司治理主管負責這些規章制訂，除了負責制定公司誠信規章辦法外，還負責制定誠信經營政策和防範方案，並監督執行。這些舉措旨在確保公司的運作合法、透明，同時保護股東利益和維護公司形象。

以上作業程序可參考

公開資訊觀測站



公司網站



3.1 重大主題管理

重大主題	營運績效
對公司的重要性	完善全球銷售與服務網絡，即時回應客戶技術需求，鞏固合作夥伴關係。以高品質產品與卓越經營績效回饋股東，穩健擴充產能，邁向國際級大廠。追求最大利潤以增強價值鏈信心，確保長期穩健經營與永續發展。
政策/承諾	1. 優化廠區佈局。 2. 研究開發新產品。 3. 集團資源整合，創造最大價值。
目標	一、短期目標： 1. 研發專業工法，透過模組化建置縮短工期、減少人力與工地廢棄物，翻轉衛浴銷售模式。 2. 推動智慧馬桶與軍工複合材料商業化；2025年起積極開發半導體設備零組件，提升高附加價值產能。 3. 導入AI技術於營運、行銷及客服，優化管理流程，拆解行業邊界提升競爭力。 二、中長期目標： 1. 積極開發全球市場與通路。 2. 強化物流管理與供應鏈風險分散。 3. 加速新技術開發，提升市佔率與人才培訓績效。 4. 落實ISO品質、資安、環境政策及永續報告書政策。
當年度投入資源及具體成果	投入研發費用89,762仟元，20項產品研究發展成果。
負責部門/申訴機制	1. 定期辦理法人說明會，維持投資人良好溝通。 2. 官網揭露投資人服務窗口，確保申訴與聯繫管道暢通。
評估機制/成果	1. 各季及年度財務報告皆經會計師核閱或查核。 2. 每月召開內部會議檢討績效，每季向董事會報告經營策略。 3. 2025 年未發生重大違法情事。

重大主題	市場地位
對公司的重要性	公司承諾通過支持當地經濟發展、提供公平薪酬及優先雇用當地勞動力，提升其在營運所在市場的地位。政策聚焦於與當地社區建立長期合作關係，並確保薪資與福利符合或高於當地最低標準。
政策/承諾	1.優先從營運所在地招聘員工。 2.提供高於當地最低薪資標準的報酬，並定期檢視薪資結構。 3.鼓勵高階管理人員的本地化，提升對當地市場的理解與適應性。
目標	一、短期目標： 1.當地員工比例提升，並定期檢視薪資結構。 2.在主要營運地區的高階管理人員由當地人才擔任比例提升。 二、中長期目標： 1.建立完善的當地人才培育計畫。
當年度投入資源及具體成果	當地員工比例、薪資與當地最低標準的比率、高階管理層本地化比例。
負責部門/申訴機制	人資部門
評估機制/成果	1.每年檢視政府機關公告之最低工資標準，遵守相關的勞動法規，進行必要的薪資調整。 2.每年二次召開薪酬委員會，持續監測市場薪資趨勢的變化，並根據市場競爭力的需要進行評估和調整。

重大主題	創新研發
對公司的重要性	公司致力於產品研發與技術創新，持續擴大產品應用領域，拉開與競爭對手的差距，穩固領先優勢。
政策/承諾	公司具有完整的研發團隊及體系，以系統化的開發程序建立產品研發資料庫，開發多元且高規格新產品，同步與生產、營業部門協同，共同開發新產品，提升產品機會及競爭力。
目標	一、短期目標： 以系統化開發流程及研發資料庫，開發市場需求的高規產品，提升市場能見度及競爭力。 二、中長期目標： 取得高階市場先期導入的機會，開發更先進且高規之產品，逐步扮演市場新產品規格領導者的角色。
當年度投入資源及具體成果	1. 增加基礎學能的訓練課程，以On-job training方式進行研發專案執行，維持新產品或衍生產品的專案進度，並透過密集性檢討會議，同步提升研發人員研發能力。善用實驗計畫法、田口法、QFD、可靠度試驗等等研發及品質工具，提升新產品研發品質及效率。同時運用科學及統計方法，有系統的分析研發新產品的特性與材料及結構設計的關係，建立材料、製程及產品設計資料庫，並透過模擬演算技術提升新產品開發效率及品質。 2. 以系統化開發技術，提升新產品特性及品質，即時回饋需求與技術性的支援，取得客戶的認同與專案的機會，打入國際大廠市場，躋身世界大廠之列。
負責部門/申訴機制	產品開發策略處/申訴管道
評估機制/成果	1. 2025年專利獲證9件，較前一年成長12.5%。 2.累積有效專利69件，較前一年減少14.8%。 3.客戶端設計導入件數7件。 4.新產品貢獻之營業額占比達5%。

3.2 治理實務

股東會由全體股東共同組成，作為公司最高決策機關，負責就公司重大事項進行審議與決策，並定期聽取董事會的營運報告，確保股東權益獲得充分保障與落實，董事會作為公司最高治理機構，全體成員均依法履行善良管理人的受託義務，負責制定公司整體經營政策、審視財務績效表現，並確保公司各項營運活動持續符合相關法律法規的要求。為進一步健全公司治理架構並提升整體競爭力，董事會特別設立審計委員會、薪資報酬委員會與永續發展委員會，透過專責委員會的運作機制強化治理功能的深度與廣度，董事會下設獨立稽核室，負責定期執行內部稽核業務，並將稽核結果向審計委員會及董事會提出完整報告，確保公司內部控制機制的有效運作與持續優化，共同維護公司治理的透明度與公信力。

和成欣業高度重視公司治理的品質與深度，並將誠信經營與永續成長列為核心經營理念，持續強化公司治理架構的完整性，公司秉持資訊透明化原則，搭配健全有效的內部控制制度，全面保障各方利害關係人的合法權益，依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，公司衡酌整體營運活動的特性，縝密設計並確實執行內部控制制度，並隨時因應內外部環境變遷進行檢討調整，確保內控制度的設計與執行持續維持高度有效性，進而透過完善的管理機制提升整體營運績效，達成永續經營的長遠目標。

在董事會運作效能的強化上，董事會於2021年5月決議通過，任命財會主管兼任公司治理主管，以提供董事會運作所需的專業支援，協助董事們有效履行職責，治理主管負責協助董事執行職務、提供必要資料、安排在職進修事宜，並依法辦理董事會與股東會相關議事程序，同時協助公司落實遵循相關決議事項，並積極維護投資人關係，確保股東與投資人的權益獲得妥善照顧。

在財務資訊的透明揭露方面，公司財務報表定期委託專業會計師事務所進行查核簽證，確保各項法令要求的資訊得以正確且即時地完成申報，公司已建立完善的發言人制度，由權責人員負責對外揭露公司重大資訊，確保股東及各方利害關係人得以即時掌握公司財務與業務相關動態，和成欣業將持續致力於提升董事會運作效能與資訊透明度，並逐步將永續治理策略深度融入整體公司治理架構之中，持續鞏固各方利害關係人對公司的信賴與認同。



2025年度 公司治理主管業務執行成果

- 進修與公司治理相關專業課程達12小時。
- 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。
- 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
- 負責董事會及股東會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- 提供獨立董事及一般董事進修課程資訊並協助完成董事進修計劃。
- 獨立董事與簽證會計師定期溝通瞭解公司財務業務。
- 評估及投保合宜之董事及經理人責任保險。
- 向董事會報告就獨立董事於任職期間內資格符合相關法令規章之檢視結果。

3.2.1 董事會

董事會肩負擘劃公司整體經營策略的重責大任，並對全體股東及各方利害關係人負責，董事會成員須忠實執行業務職責，恪守善良管理人的注意義務，以審慎負責的態度行使職權，除法律或公司章程明定應由股東會議決的事項外，公司業務的執行及各項治理制度的運作安排，均應經由董事會審議決議，確保公司治理的嚴謹性與規範性。

在董事選任制度上，公司章程明定採候選人提名制度，並透過定期改選機制，秉持用人唯才的核心原則遴選最適任人選，依據公司治理實務守則之規定，董事會在成員組成上應審慎考量多元化方針，涵蓋基本條件與價值觀、專業知識與技能等多元面向的標準，且兼任公司經理人的董事人數不宜超過董事席次的三分之一，以確保董事會的獨立性與客觀性，全體董事會成員均應具備執行職務所必要的知識、技能與專業素養，和成欣業現任董事均具備深厚的產業專業能力與豐富的實務經歷，對產業發展趨勢有深入的掌握與洞察。

在董事會組成結構上，目前共設有7名董事，其中包含3名獨立董事，任期為3年，依法規要求，董事會至少每季召開一次會議，2025年度共計召開5次董事會，充分展現公司對董事會運作效能與公司治理品質的持續重視。

董事會成員結構統計

		2023年		2024年		2025年		
多元化統計/年度		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董 事	性別	男	7	100%	6	86%	6	86%
		女	0	0%	1	14%	1	14%
	年齡	未滿50	2	29%	0	0%	0	0%
		50～60	3	42%	5	71%	5	71%
		60以上	2	29 %	2	29%	2	29%
	學歷	研究所	5	71%	4	57%	4	57%
		大專	2	29%	3	43%	3	43%
		其他	0	0%	0	0%	0	0%

董事會出席情形

2025年度 共召開5次會議

職稱	姓名	應出席次數(A)	實際出席次數(B)	實際出席率(%) [B/A]	
董事長	府祿存投資有限公司代表人：邱立堅	5	5	100%	2024年6月26日改選新任
董事	吳岳龍	5	1	20%	2024年6月26日改選連任
董事	富禾投資(股)公司代表人：邱啟新	5	4	80%	2024年6月26日改選連任
董事	郁弘(股)公司代表人：邱士楷	5	3	60%	2024年6月26日改選連任
獨立董事	邱靖雅	5	4	80%	2024年6月26日改選新任
獨立董事	范偉洸	5	5	100%	2024年6月26日改選連任
獨立董事	王敏筠	5	4	80%	2024年6月26日改選連任

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

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

女性董事百分比+男性董事百分比應為100%

註：有關和成公司董事成員主要經(學)歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱公司官網及年報。

為建立健全的董事會運作制度並強化監督功能，同時確保獨立董事的獨立性與客觀性，公司董事會制定並通過「董事會議事規則」與「獨立董事之職責範疇規則」，明確界定獨立董事的職責範圍，作為日常運作的遵循依據，在利益迴避原則的落實上，全體董事秉持高度自律精神，凡涉及董事本人或其所代表法人具有利害關係之董事會議事，除須於會議中充分說明利害關係的重要內容外，若有可能對公司利益造成損害之虞，相關董事應主動迴避討論與投票，且不得代理其他董事行使表決權，以確保董事會決策的公正性與獨立性。

在董事會績效評估機制方面，公司通過「董事會績效評估辦法」，每年對董事會整體、個別董事成員及各功能性委員會進行內部績效評估，採問卷自評方式進行自我檢視，並由議事單位彙整評估結果後報告予董事會。每三年另委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行客觀的外部評估，以更全面的視角檢視董事會的治理品質與運作效能，董事會整體績效評估結果可作為未來董事候選人遴選與提名的重要參考依據，個別董事的績效評估結果亦可作為訂定其個人薪資報酬的參考基準，確保績效與報酬之間的合理連結。2025年度董事會績效評估結果已於2026年3月10日陳報董事會討論通過，評估結果獲評為優良，充分印證公司董事會在治理效能上的卓越表現。

董事會績效評估機制



- 每年問卷自評
- 每三年外部專家評估

2025年績效自評結果



- 董事會考核結果為優良
- 董事成員考核結果為優良
- 審計委員會考核結果為優良
- 薪酬委員會考核結果為優良

強化方案



- 提高董事會議出席率
- 安排專業進修課程
- 加強獨立董事與內部稽核主管及會計師之有效溝通

為有效管控董事會運作風險，並提升專業人士擔任董事職務的意願，公司已為全體董事投保責任保險，使董事在積極履行職務時無後顧之憂，同時有效降低並分散因執行職務過程中可能發生的錯誤或疏失行為，對公司及股東造成重大損害的潛在風險。在董事專業能力的持續精進方面，公司充分考量董事於參與公司營運決策時所面臨的各項法令遵循及治理實務議題，積極鼓勵並妥善安排全體董事參加相關專業進修課程，截至2025年，全體董事共計完成42小時的專業課程進修，展現公司對提升董事會職能素養的高度重視，公司治理主管亦規劃進一步擴充與企業永續經營相關的進修課程，持續深化董事對永續議題的認知與實踐能力。和成欣業深信，在具備誠信治理精神與豐富產業經驗的董事會引領下，公司的整體營運將持續穩健成長，在永續經營的道路上保有獨特的競爭優勢，為股東與各方利害關係人創造長遠而持續的價值。



3.2.2 功能性委員會

為健全董事會的監督功能並強化整體管理機制，公司特別設置審計委員會與薪資報酬委員會兩大功能性委員會。除依法規規定應獨立行使職權的事項外，各功能性委員會均對董事會負責，並將所審議的提案提交董事會進行最終決議，確保公司治理架構的完整性與決策程序的嚴謹性。

審計委員會

審計委員會肩負協助董事會監督公司會計、稽核、財務報導流程及財務控制品質的重要職責，並將評估結果提交董事會進行審議討論，依據公司董事會通過的「審計委員會組織規程」，審計委員會設於董事會之下，由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人擔任召集人，且至少一人須具備會計或財務專業背景，以確保委員會審議的專業性與客觀性。審計委員會每季至少召開一次會議，2025年度共計召開5次會議，全體委員實際出席率達87%，展現委員會成員對職責履行的高度投入。

在內部溝通協調機制方面，內部稽核主管定期與全體獨立董事舉行閉門會議，就公司內部稽核執行情況進行深入報告與交流，2025年度共計舉行5次會議，獨立董事亦與會計師召開4次專項會議，會計師就財務報告核閱結果向獨立董事進行完整報告，並針對相關法令規範進行宣導及意見交換，透過多層次的溝通機制確保財務資訊的透明度與公司治理的嚴謹性。

審計委員會出席情形

2025年度共召開5次會議

職稱	姓名	應出席次數(A)	實際出席次數(B)	實際出席率(%) (B/A)	
獨立董事	邱靖雅	5	4	80%	2024年6月26日改選新任
獨立董事	范偉洸	5	5	100%	2024年6月26日改選連任
獨立董事	王敏錡	5	4	80%	2024年6月26日改選連任

薪資報酬委員會

為建立健全的董事及經理人薪資報酬制度，並確保經營績效與報酬之間的公平合理性，和成欣業董事會通過「薪資報酬委員會組織規章」，依此在董事會下設立薪酬委員會，委員會成員中至少應有一名獨立董事參與，目前共設有3位委員，其中2位由獨立董事擔任，以確保委員會審議的獨立性與客觀性。2025年度共召開2次委員會會議，全體委員實際出席率達100%，充分展現委員會成員對職責履行的高度重視。

薪酬委員會的主要職權在於訂定並定期檢討董事及經理人的績效評估與薪資報酬制度及標準，在執行評估時，委員會須綜合考量多項核心原則：公司薪資報酬政策須符合相關法令規範且足以吸引優秀人才；董事及經理人的薪酬應參考同業通常水準，並全面考量個人投入時間、所承擔職責、目標達成情形、兼任其他職位的表現，以及公司近年同等職位的薪酬水準；同時應合理評估個人表現與公司短期業務目標達成、財務狀況及未來經營風險之間的關聯性。薪酬制度的設計不應引導董事及經理人為追求個人報酬而從事逾越公司風險承受範圍的行為，並應依據行業特性與公司業務性質，審慎決定短期績效酬勞的發放比例與部分變動薪資的支付時程安排。

在實際運作層面，薪酬委員會恪守善良管理人的注意義務，忠實履行訂定及定期檢討董事與經理人績效評估暨薪資報酬之政策、制度、標準與結構等各項職責，並將所提具體建議提交董事會進行審議討論，確保薪酬治理機制的完整性與透明度。

薪資報酬委員會出席情形

2025年度共召開2次會議

職稱	姓名	應出席次數(A)	實際出席次數(B)	實際出席率(%) (B/A)	
召集人	王敏錡	2	2	100%	2024年8月6日改選新任
委員	范偉洸	2	2	100%	2024年8月6日改選連任
委員	王蔘	2	2	100%	2024年8月6日改選連任

3.2.3 內部稽核

公司內部稽核的核心目的在於協助董事會及經理人全面檢視內部控制制度的潛在缺失，評估各項營運活動的效果與效率，並適時提出具體改善建議，確保內部控制制度得以持續有效運作，同時作為修正完善內控制度的重要參考依據，依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，公司綜合考量本身及子公司的整體營運活動，建立完善的內部控制制度，並持續因應內外部環境變化進行檢討與優化，確保內控制度的設計與執行維持持續有效的狀態。

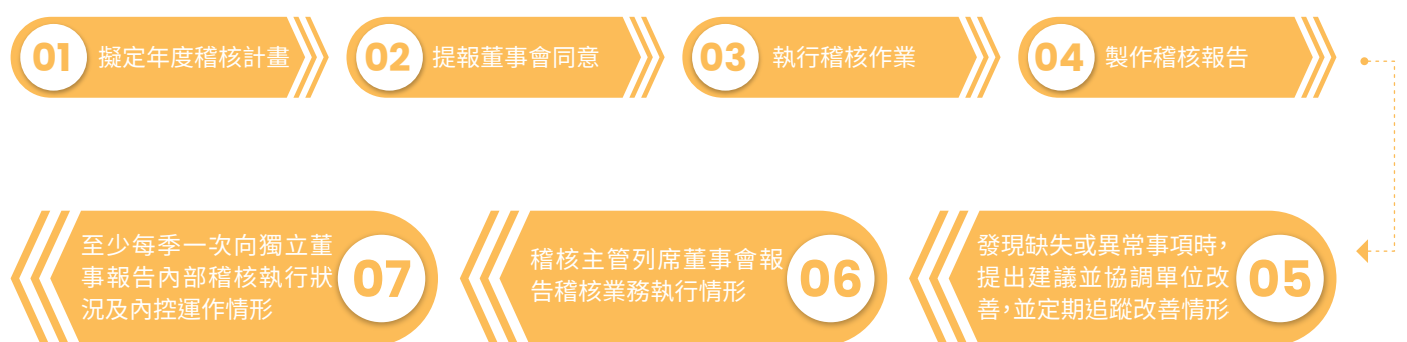
為確保稽核人員得以秉持公正超然的立場執行稽核工作，公司依法於董事會下設置獨立的稽核室，配置稽核主管及稽核人員共計三人，稽核主管的任免須經審計委員會同意後提交董事會決議，內部稽核人員的任免、考評及薪資報酬則由稽核主管簽報董事長核定，確保稽核單位的獨立性與公正性，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情況，並於每次審計委員會會議中向獨立董事完整匯報內部稽核執行狀況與內控運作情形。

在自我評估機制方面，公司各內部部門及子公司每年至少執行一次自我評估，由內部稽核部門審查各單位的自我評估報告，並就內部控制缺失與異常情況的改善情形提出報告，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書的主要依據。

在稽核人員的專業能力培育上，所有稽核人員的資格均符合主管機關所訂定的各項適任條款，公司積極安排稽核人員持續進修，並依規定參加主管機關指定的專業訓練機構接受稽核相關業務訓練，在職稽核人員亦每年完成主管機關指定的在職訓練時數，以持續提升並維持稽核品質與執行成效，2025年度稽核人員共受訓2人次，合計完成24小時的專業訓練。

在稽核執行成果方面，2025年度稽核室共執行74項稽核作業，稽核結果尚無重大缺失，所有輕微瑕疵均已於期限內完成改善結案，透過稽核人員的持續監控，公司得以有效落實各項作業制度，建立良善的治理實務與風險控管機制，為企業永續發展奠定穩固的基礎。

稽核流程圖



3.2.4倫理誠信

誠信經營是企業永續發展不可或缺的根本基石，建立符合道德標準的工作環境與企業文化至關重要，和成欣業以法令遵循為基準，將誠信列為核心價值的核心，要求全體同仁以正直遵法的精神履行各項業務職責，在新進人員加入之際，人力資源部即主動宣導公司誠信內規，從源頭培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層以身作則，率先恪守誠信原則，透過潛移默化的示範效果，逐步形塑公司整體的誠信文化氛圍。

在制度建構層面，公司將公司治理主管定位為推動誠信經營政策的專責機構，負責制訂「公司誠信經營守則及作業程序」、「公司治理守則」及「內部重大資訊暨防範內線交易管理作業」等重要內部規範，並經董事會審議通過，上述誠信內規均公開於公司官方網站，供各方利害關係人隨時查詢，並設有相應的聯絡窗口，接受利害關係人提出意見與反饋，同仁若對誠信內規有任何疑問，除可自行查閱官網外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向相關窗口進行諮詢。

在董事會運作的利益迴避機制上，董事若對會議事項與其本人或其代表之法人存有利害關係，應於當次董事會中說明利害關係的重要內容，且若有可能對公司利益造成損害，則不得參與該事項的討論與表決，亦不得代表其他董事行使表決權，確保董事會決策的公正性與獨立性，公司依據相關法令及規章建立涵蓋會計制度在內的完整內部控制制度，每年針對其設計及執行的有效性進行評估與自我檢查，並由稽核單位進行獨立覆核。

在檢舉機制的建置上，公司提供多元暢通的檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區或人資信箱提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上須具名提出並提供相關事證，包含被檢舉人姓名、事件發生時間、地點、涉案情節等基本資訊；惟若匿名檢舉人已附具具體事證，稽核室專責人員亦得進行後續調查，當專責人員與檢舉人或被檢舉人存有利害關係或可能影響案件處理公正性的情形時，應主動告知並迴避，改由其他人員負責調查，整個調查過程須秉公處理並嚴格保密，確保檢舉人身份不被揭露，公司鄭重承諾保護所有檢舉人免受任何形式的不當對待或報復，並要求全體同仁對任何違反道德的不當行為均有責任透過檢舉管道向公司反映，共同維護公司誠信經營的核心價值。

在商業互動的誠信規範方面，公司同仁於執行業務過程中，應主動向交易對象說明公司的誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕以任何形式或名義直接或間接提供、承諾、要求或收受不正當利益，同時應審慎避免與涉有不誠信行為的代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象進行交易，一旦發現合作對象存有不誠信行為，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以確實落實公司的誠信經營政策，

在契約簽訂層面，公司與交易對象簽約前應充分了解對方的誠信經營狀況，並將遵守誠信經營政策納入雙方契約條款之中，契約內容應盡可能涵蓋相關誠信條款，包括任一方知悉有人員違反禁止收受佣金、回扣或不正當利益之規定時，應立即據實告知他方相關人員身分、提供或收受的方式與金額，並提供證據配合調查；如一方因此受有損害，得向他方請求相應比例的損害賠償，並得自應付契約價款中如數扣除；任何一方於商業活動中若涉有不誠信行為，他方保有隨時無條件終止或解除契約的權利。

為將倫理誠信觀念更深植於同仁心中，公司治理主管規劃逐步推行在職同仁線上誠信訓練，並定期安排高階主管於會議中強調企業誠信文化的重要性，持續強化同仁對誠信價值的認知與實踐，公司治理主管負責核查與評估管理階層所建立的誠信防範措施是否有效運作，並對相關業務流程的遵循情況進行定期評估，每年至少向董事會匯報執行成果；稽核室則負責監督與查核公司整體誠信實施情況，並向董事會提出完整報告。

在具體行動落實方面，公司於2025年參加臺灣證券交易所舉辦的「內部人股權交易法律遵循宣導說明會」及「2025年度防範內線交易宣導會」，課程內容涵蓋內線交易法規與防範實務、內線交易監理與實務，以及內部控制與內線交易防範暨常見缺失等重要議題，透過內控與內稽制度的持續監督查核，公司已識別出違反營業秘密、侵占公款、盜賣公司財產及收取回扣或不當利益等重大貪腐風險，並持續強化相應的防範機制，截至2025年底，公司未查獲或接獲任何違反從業道德相關的檢舉事件，充分印證和成欣業長期致力於誠信文化建構所獲得的具體成效。

多元檢舉管道	當年受理件
公司官網	0
HR信箱	0



誠信治理

3.3 風險管理

和成欣業的風險管理架構以各權責部門為核心主體，系統性地推動各項風險管理作業，各部門首先針對潛在風險進行發生機率的全面評估，再依據評估結果對特定高風險項目研擬具體且完善的風險應對策略，透過事前的縝密規劃與有效的風險控管機制，確保公司各項營運活動得以穩健推進，進而實現企業永續經營的長遠目標。

和成欣業(股)公司風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
營運及市場風險	總經理室 各事業處 各有關部門	依據公司策略，執行產品之研發、生產與銷售，並致力於生產技術改善，提升品質及降低成本，以增加公司獲利。
財務與流動性風險	財會處	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	各事業處	客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理及催收。
法律風險	法務組	審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
環安衛風險	環安部	針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以安衛政策為核心，落實安全衛生管理並提昇管理績效。

風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	溫室氣體排放量持續增加	因應全球氣候變遷，未來公司將導入溫室氣體盤查相關作業，持續降低與管理溫室氣體排放，落實環境正義，善盡共同保護地球環境之責任。
	廢水排放量持續增加	為使工廠放流水符合法規排放標準，於廠區內均建置廢(汙)水處理設施，除定期委託合格業者進行水質排放檢測作業且依法申報相關資訊，各廠皆領有合格水汙染排放許可證。
	廢棄物處理量增加 / 回收率降低	減少對周遭環境的破壞，製程所產出的一般事業廢棄物均委託環保署認可廠商進行清運處理作業，藉由製程技術提升及源頭減量管理策略，減少廢棄物的產出量。
	缺水、缺電	缺水：有鑑於水資源短缺可能帶來的影響，除持續推動並落實節水政策，亦於廠內設置回收水再利用系統，藉此增加水的循環效率，並持續開發省水產品。 缺電：工廠採用節電設備，逐漸汰換耗電器材。
	違反環保法規	由環安部門追蹤法規與許可證效期，各廠依規操作並定期檢測維護設備與申報，辦理稽核與教育訓練，異常即改善並通報主管機關。

風險類別	風險說明	風險管理策略
營運績效	產品責任 (面臨回收/下架)	- 協力廠商皆有進行協力廠商評鑑,以確保廠商的品質、交期、配合度,增加產品品質。 - 產品皆有品保部進行進料、製程、出貨檢驗,以確保品質均質性。 - 優化產品品質控管及退換貨機制。 - 嚴格遵守政府相關法規,以避免違反規定。
	原材料價格上揚/ 供應鏈中斷	供應商簽署承諾書,供應商實地評鑑定時評核,降低單一採購來源,確保來源穩定,支持在地採購,開發優良供應商及第二來源。
	法規遵循	透過每月固定檢查法規之更新,並檢視公司是否皆有遵循相關法令規定。因內控要求趨於嚴格,制訂相關法令管理辦法,經董事會審核通過。
	資訊安全	- 資訊安全政策-資訊安全政策之審查、傳達、內部稽核、外部稽核各一次。 - 資訊安全的組織-每年召開一次管理審查會議,確保本公司永續運作及資訊安全。 - 人力資源安全-每年檢查資訊安全教育訓練時數是否符合規定。 - 資產管理-每年清查資訊資產,並分級與標示,並進行風險評鑑。 - 存取控制安全-每年一次重要系統帳號及權限清查。 - 實體及環境安全-檢查有否遵守機房門禁規定。 - 運作安全-定期監控重要伺服器是否符合標準、是否進行弱點掃描、資料備份是否符合規定、防毒軟體病毒碼是否更新。 - 通訊安全-檢查防火牆設定是否符合、政策及規則是否定期清查。 - 系統開發與維護之安全-重要系統更新/上線前是否經測試。 - 供應者關係-供應者是否皆簽署保密協議、提供之服務是否與契約符合。 - 資訊安全事故管理-發生資安事件是否依規定通報、是否有相同資安事故重複發生3次以上狀況。 - 營運持續管理之資訊安全層面-每年是否進行營運持續計畫演練、風險評鑑與營運衝擊分析。 - 遵循性-是否符合智慧財產權規範、完成年度法令、法規盤點。

誠信治理

3.4法規遵循

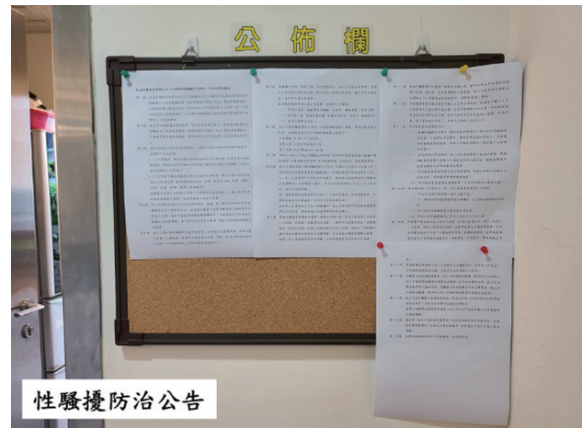
和成欣業視法規遵循為企業永續經營之核心基石,面對日益嚴謹且多樣化的法規環境,我們建立一套動態的法規風險監控體系,各職能部門透過與監管機關之即時互動及專業法學研究,精準掌握法規修正脈動,並結合系統化的內、外部教育訓練,將法律規範轉化為全體同仁的職場知能,確保公司各項營運活動始終對接國際趨勢與在地法源。

在組織治理結構上,本公司透過功能性委員會之運作,對財務體質與內部控制制度進行嚴謹監督,藉由落實「公司治理實務守則」與「董事會績效評估辦法」,不僅確保董事會成員能深度參與關鍵決策,更配置專責之公司治理主管,為董事會決議提供專業法律與實務意見,強化治理層級之專業職能與透明度,未來和成欣業將持續優化治理評鑑績效,深化全員之法遵意識,鞏固健全且具備誠信韌性的領導架構。

為建構透明、平等的雙向溝通文化,和成欣業深信基層聲音是組織精進的重要動能,透過設置專屬員工意見信箱,建立暢通的資訊上達機制,將第一線回饋轉化為推動組織轉型的具體方案,在倫理管理方面,本公司堅持以「誠信正直」為核

心價值，構築一套涵蓋制度制訂、嚴謹執行、常態自審與檢舉保護的法遵防火牆，管理階層以身作則，要求全體同仁嚴格遵循《誠信經營守則》及《員工手冊》，確保在機會平等、利益衝突迴避、機密保護及檢舉人隱私等面向皆符合最高商業道德標準，我們每年定期執行內部控制自評與稽核審查，以實證思維確保各項防禦機制之效能，落實對利害關係人的誠信承諾。

在推動多元與共融職場的進程中，和成欣業致力於建構一個免於恐懼且相互尊重的環境，我們嚴格對接《性別工作平等法》與《性騷擾防治法》等法令要求，透過明確的預防、申訴與處置程序，積極防治任何形式的性別歧視與職場騷擾，賦予每位員工平等發揮才華的空間，確保組織內部每一份多元的力量，都能在受到高度尊重的保護網下，共同驅動企業的永續價值。



在深化法規遵循的實務進程中，和成欣業致力於將法律認知轉化為同仁的日常職守，我們採行分層分級的精準培訓策略，針對不同部門與職級的業務特性，量身打造多元化的學習路徑，從新進人員的基礎通識，到針對資深同仁與特定職掌規劃的實體課程、內部宣導及外部進修，確保每一位夥伴都能掌握與其業務息息相關的法律底線，我們靈活運用廠區視覺化海報與企業內部資訊平台，提供即時的法規指引，建構出「法隨時在、知法守法」的學習型環境。

2025年度，和成欣業在教育訓練上展現豐碩成果：內部訓練共舉辦24梯次，總時數累積達122小時，吸引5,965人次共同參與，展現出高度的全員參與感；而在外部專業訓練方面，總時數則達到1,046小時，共計91人次受訓，其中更重點推派稽核主管與公司治理主管深造，受訓時數達24小時，旨在對接最新的治理趨勢與法規動態，強化組織頂層的合規韌性。

在環境與職業安全衛生領域，和成透過健全的監督量測機制與績效管理辦法，將合規義務落實於產品的全生命週期中，仰賴環境與職安管理系統的嚴謹運行，導入管理循環，從源頭辨識潛在風險並即時執行預防性管控，有效將營運風險阻絕於未然。

2025年度的法遵整體績效，和成欣業秉持零容忍的標準，於公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全及客戶隱私保護等關鍵面向，均無任何重大違法紀錄；在產品責任與行銷標示領域，亦維持零缺失的優異表現，具體實踐了對利害關係人的誠信承諾。

3.5營運績效

最近三年度經營成果

合併報表

項目	2023年	2024年	2025年
營業收入	4,870,787	4,856,946	4,556,763
營業成本	3,670,621	3,645,999	3,380,555
營業毛利	1,200,166	1,210,947	1,176,208
營業費用	1,207,704	1,208,866	1,225,460
營業利益(損失)	(7,538)	2,081	(49,252)
營業外收支	73,721	93,660	103,812
稅前淨利(淨損)	66,183	95,741	54,560
所得稅費用	44,106	34,536	37,104
本期淨利(淨損)	22,077	61,205	17,456
每股盈餘	0.06	0.19	0.05

單位：新台幣千元

個體報表

項目	2023年	2024年	2025年
員工薪資與福利	423,780	696,280	679,294
支付出資人的款項	1,361	77,725	57,438
支付政府的款項	224,603	98,274	90,663
社區投資	1,442	1,123	443

單位：新台幣千元

說明：

- 1.支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息（包含任何形式的債務及借款的利息）應付給特別股股東的未付股利。
- 2.支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
- 3.「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
- 4.社區投資指的是捐款及捐贈。

財務補助

和成欣業積極響應國家政策，透過與各級政府機關的緊密合作，將外部資源轉化為推動企業轉型與員工福祉的助力，從近三年的財務數據觀察，本公司獲得的政府補助金額呈現逐年穩健上升的態勢，由2023年的1,040元大幅成長至2025年的245,311元，這一顯著的增長趨勢，反映出和成在營運過程中，高度對接環境永續、經濟發展與勞動保障等多元政策目標，並將補助資源精準投入於企業升級。

在2025年度的補助組成中，和成欣業展現了對低碳營運與資源效率的具體實踐，透過財政部與水利署的政策支持，積極落實車輛汰舊換新與節能設備更新，並在製程中導入高效省水方案，分別獲得汽車報廢、節能及省水等多項專案補助，公司亦高度重視人力資本與社會保障，透過桃園市政府與勞動部的相關計畫，爭取到僱用補助與陪產假薪資補助等資源，目的是在打造一個更具包容性與友善性的職場環境，透過這些政府資源的挹注，和成欣業不僅優化了企業的財務效能，更實質履行了對環境保護與社會責任的承諾，實現企業與政策共贏的永續價值。

2023年	2024年	2025年
1,040	144,046	245,311

單位：新台幣元

項目	補助單位	補助金額(元)
汽車報廢補助款	財政部	50,000
僱用補助款	桃園市政府	85,000
省水補助款	水利署	44,395
節能補助款	財政部	32,400
陪產假薪資補助款	勞動部	33,516
總計		245,311

3.6 產品服務

和成欣業在品質管理與技術創新方面持續深耕，展現出卓越的產業競爭實力，銅器廠陸續取得ISO9001品質管理系統及ISO14001環境管理系統驗證，並與經濟部工業局合作推動生產力4.0產業升級計畫，其中水龍頭研磨拋光自動化產線為國內率先建置完成的先驅案例，大幅提升生產自動化的應用性與便利性，在產品研發層面，銅器廠成功研發無鉛龍頭並通過CNS8088國家標準，取得CNS正字標記認證；免治馬桶產品更是全國第一家通過電子式溫水便座應施檢驗及MIT微笑標章認證的製造廠商，相關產品亦通過省水標章及環保標章認證，彰顯公司在產品環境友善設計上的領先地位。

瓷器廠在管理系統認證方面同樣成果豐碩，共取得9大管理系統認證，涵蓋ISO9001品質管理、ISO14001環境管理、ISO45001職業安全衛生、ISO50001能源管理、ISO17025實驗室管理、ISO13485醫療器材、GMP優良製造標準、ISO27001資訊安全管理及CAPA美國汽車零件驗證，其中ISO27001資安管理系統認證更使和成欣業躋身傳統產業中前三家取得此認證的企業，充分展現公司在資訊安全管理上的前瞻視野與高度自我要求。

在產業合作與市場布局方面，和成欣業與金屬工業研究發展中心簽署結盟合作備忘錄，攜手致力於提升衛浴家電產品的研發速度與智慧節能效率，以提高國產衛浴產品的國際市場佔有率為共同目標，建立市場需求導向的產業聯盟，期望共同推動國內衛浴設備產業的整體發展與國際競爭力提升，公司亦積極強化客戶認同度，並在產品生命週期的各個階段落實品質管控，確保每項產品均能符合最高品質標準，和成欣業的業務範疇涵蓋一般用衛生瓷器、給水銅器、浴缸、廚房用具及浴室配件的製造、加工、銷售及維修保養等多元主要業務，以全方位的產品與服務能量持續深耕衛浴設備市場。

營業產品如下

衛生瓷器	給水銅器	浴缸及檯面	其它
			
各式馬桶、水箱、臉盆、柱腳、下身盆、污物盆、小便斗等相關另件。	普通龍頭、單把手龍頭、高級藝術龍頭、恆溫龍頭、水箱另件、化妝鏡、自動化設備、免治馬桶座等。	SMC 浴缸、按摩浴缸、自動曬衣架、淋浴拉門、大理石檯面等。	馬桶蓋、廚具、科材等。

2024年度 研究發展成果

項次	產品項目
1	ETON 2.0系列開發
2	LEGATO 2.0系列開發
3	新款超馬開發
4	輕智能馬桶開發
5	高芬系列AFC6699沖水技術調整
6	跌倒偵測系統開發應用
7	木紋安全扶手開發
8	家用小便斗開發
9	掛牆式小便斗開發
10	浴室配件開發
11	圓管龍頭PVD技術應用
12	嵌牆式小便斗沖水器開發
13	健康馬桶開發
14	兒童馬桶開發
15	浴櫃新材質應用開發

2025年度 研究發展成果

項次	產品項目
1	ETON 2.0系列馬桶C4511開發
2	LEGATO 2.0系列開發
3	新款超級馬桶開發
4	輕智能馬桶開發
5	網路型跌倒偵測系統開發應用
6	嵌牆式小便斗沖水器(+電子紙技術)開發
7	新式傳感器感測技術應用開發
8	健康馬桶開發
9	兒童馬桶開發
10	Berlolini浴櫃設計開發
11	超馬/免治遙控器開發
12	AFC6695下沉式水箱設計
13	L7000系列浴櫃設計開發
14	鏡櫃設計開發
15	全新款免治設計
16	AFC230改款設計
17	側檯面櫃盆產品線設計開發
18	無水箱馬桶設計開發
19	ALPS系列臉盆設計開發
20	光能健康蓮蓬頭設計開發

未來研究發展計劃

2026年度 預定開發項目

項次	產品項目
1	嵌牆式小便斗沖水器(+電子紙技術)開發
2	新式傳感器感測技術應用開發
3	健康馬桶開發
4	超馬/免治遙控器開發
5	AFC6695下沉式水箱設計
6	全新款免治設計
7	AFC230改款設計
8	無水箱馬桶設計開發
9	ALPS系列臉盆設計開發
10	光能健康蓮蓬頭設計開發
11	AFC1626精湛型馬桶升級+改款
12	新款鏡櫃開發設計
13	感應產品(龍頭、給皂機)改款設計
14	光境系列產品商品化作業
15	不鏽鋼龍頭改款升級
16	新款台上盆開發設計
17	P式馬桶/超馬開發設計
18	LF6188改款升級
19	壓克力浴缸、多邊盆商品化作業
20	浴廁配件開發設計

近3年專利取得件數

統計/年度	2023年	2024年	2025年
獲得專利件數	15	8	9
累積有效專利件數	70	81	69

近3年投入研發的人力&費用

項目/年度	2023年	2024年	2025年
研發費用	109,406	100,377	89,762
研發人力	18	19	21
碩士以上學歷/研發人員比率	3/18	3/19	3/21

單位:新台幣仟元/人

3.6.2 客戶關係

和成欣業各廠區陸續取得品質管理系統驗證，積極深化客戶認同度，並在產品生命週期的每個階段落實嚴謹的品質管控，確保產品始終維持卓越的品質水準，公司秉持全心服務客戶的核心精神，統籌負責業務承接、產品研發製造、品質管理、交貨履約、成本控制及售後服務等各項業務環節，並定期執行客戶滿意度調查，針對客戶所提出的問題與回饋意見，能夠迅速且精準地提出有效的應對方式與整體解決方案。

在客戶服務效率的提升上，公司透過完善的客戶服務流程，於接獲客戶問題或品質抱怨時即時掌握處理進度，並與客戶保持緊密聯繫，有效縮短內外部溝通的時間差，大幅提升整體服務效率與回應速度。公司長期致力於以智慧融合生活、科技創新價值、健康造福人群、節能回饋社會及藝術成就極致等核心理念，持續創造深獲民眾高度肯定的品質服務體驗。

面對2025年市場景氣嚴峻、競爭激烈的艱困環境，和成欣業為進一步鞏固客戶對產品的信心並深化雙方合作關係，積極舉辦工廠參訪活動，全年共辦理116場次，參訪人數高達1,030人次，藉由實地參訪的深度互動有效提升客戶對公司的認同感與信任度，使雙方合作關係更加緊密穩固，公司亦不定期舉辦遠端線上會議，透過技術交流及需求研討會等多元互動形式，持續深入了解並掌握客戶的實際需求與寶貴回饋，為雙方長期穩健的合作關係奠定堅實基礎。

3.6.3 資安防護

和成欣業高度重視資訊安全管理，於2021年正式成立「資訊安全組織」，並於同年導入ISO27001標準，透過SGS驗證取得ISO/IEC27001:2013證書，2024年經SGS重新驗證，再次取得ISO/IEC27001:2022證書，有效期間自2024年6月14日至2027年6月14日，持續彰顯公司在資訊安全管理上的專業水準與嚴謹態度。

在組織架構方面，總經理室資訊組下設資訊安全執行小組，負責公司日常資安維運作業，並另設資安稽核小組，每年至少執行一次資安內部稽核，確保資安管理機制的持續有效運作，資安執行小組每年定期進行組織全景分析，系統性蒐集與分析內外部議題，深入了解各利害關係人對資訊安全(涵蓋法律、法規及契約義務)的要求與期望，據此擬定資安政策與目標，鑑別核心業務流程及利害關係人的需求，並進行全面性的風險管理作業。

在年度管理審查機制上，資訊安全執行小組於年度管理審查會議中，就資訊安全目標有效性量測結果向資訊安全委員會召集人進行完整報告，審查內容涵蓋全景分析、資訊資產盤點、風險評鑑、營運持續計畫演練、資安宣導教育訓練、防毒軟體病毒碼更新檢查、權限帳號檢視、防火牆政策檢視等不符合事項及矯正措施，以及監督量測結果、稽核結果與資訊安全目標達成狀況，再由SGS等外部稽核單位進行資訊安全管理系統的獨立驗證。

透過資訊安全管理系統的完善建置與風險管理架構的落實執行，公司得以全面保障資訊的機密性、完整性與可用性，有效防範因人為疏失、蓄意破壞或自然災害所可能導致的資產不當使用、資料洩漏、竄改、毀損或遺失等風險，確保公司營運不受干擾且權益獲得充分保護，2025年度公司未發生任何重大資安事件，充分印證和成欣業資訊安全管理體系的穩健與成熟。



04 永續環境

4.1 重大主題管理

4.2 能源管理

4.3 碳排放

4.4 水與廢污水

4.5 廢棄物

4.6 環保管制

4.7 供應鏈管理

4.8 氣候變遷風險管理與因應



面對氣候變遷所帶來的嚴峻挑戰，和成欣業在持續推動核心業務的同時，積極思考如何有效降低營運活動對環境所造成的衝擊，公司依據自身產業特性制定了全面性的氣候因應策略，並設定涵蓋碳排放、水資源管理及廢棄物減量等多項具體環境目標與指標，致力於從產品生命週期的各個階段系統性地減輕對環境的負擔。在具體行動層面，和成欣業透過製程持續改進與源頭管理措施的落實，積極導入環境友善型設計理念，全面優化能源與資源的使用效率，並大力發展綠色能源相關產業，以實現綠色永續營運的長遠目標。展望未來，和成欣業將持續深化環境責任的實踐，在企業穩健發展的同時與自然環境和諧共榮，共同邁向低碳永續的美好未來。



4.1 重大主題管理

重大主題	能源管理
對公司的重要性	在滿足消費者需求的同時，並落實節能減碳，一直以來是公司所追求的目標。
政策/承諾	落實能源持續改善/達成能源優化目的。
目標	一、短期目標： 1.年節電度數達十萬度。 二、中長期目標： 1.持續採購節能產品 2.廠內落實節能政策
當年度投入資源及具體成果	1.依循ISO50001規範辦理 2.使用節能產品達到節電效果
負責部門/申訴機制	環安部(03)3623105分機3212
評估機制/成果	2025年度共節電72,190度

重大主題	水與廢水處理
對公司的重要性	不管是廢(汙)水的處理亦或是水資源的利用，皆秉持著使用價值最大化的理念，於生產的同時也兼顧環境的維護。
政策/承諾	系統化管理、水資源循環再利用
目標	一、短期目標： 放流水符合法定規範 二、中長期目標： 秉持水循環增原則，增加水資源的再利用率
當年度投入資源及具體成果	1.依水污染防治許可證操作 2.設有廢(汙)水處理系統
負責部門/申訴機制	環安部/(03)3623105分機3212
評估機制/成果	廢(汙)水放流水值皆符合相關法定規範

重大主題	氣候變遷與碳排放
對公司的重要性	實施溫室氣體盤查計畫，掌握溫室氣體排放狀況。
政策/承諾	通過減少溫室氣體排放，積極應對氣候變遷挑戰，政策聚焦於碳足跡管理。
目標	一、短期目標： 範疇 2 較前一年減少 5% 排放。 二、中長期目標： 建立全面溫室氣體管理系統，實現年度排放數據的即時監控與透明披露。
當年度投入資源及具體成果	依ISO14064-1規範辦理溫室氣體盤查
負責部門/申訴機制	環安部(03)3623105分機3212
評估機制/成果	透過定期檢視並達成年度減碳目標，持續維護ISO 14001環境管理系統的有效性。

重大主題	廢棄物處理
對公司的重要性	妥善清理廢棄物維護環境品質
政策/承諾	減少環境破壞與資源再利用
目標	一、短期目標： 廢棄物處理量較前一年減少10% 二、中長期目標： 提升製程技術並做好原物料端控管，以及加強宣導公司同仁環保意識，進而達到減廢目標。
當年度投入資源及具體成果	1.施行源頭控管及落實資源分類 2.達成生活垃圾減量目標
負責部門/申訴機制	環安部/(03)3623105分機3212
評估機制/成果	2025年較前一年度廢棄物處理量增加2.80公噸

重大主題	供應鏈管理
對公司的重要性	致力推動產業與供應鏈的連結，同時確保供應商在提供產品與服務的過程中符合社會道德標準，遵循國家環保政策規範。
政策/承諾	秉持恪遵國家法令與社會規範，須簽署供應商承諾書，積極開發優良供應商、外包商及第二來源，依循相關評核辦法進行訪查與評鑑，並訂定供應商分級管理制度。
目標	一、短期目標： 預計2026年達成內容，建立廠商環境及社會面自評表，廠商環境及社會面自評表回收率75% 二、中長期目標： 廠商環境及社會面自評表回收率100%，評鑑完成率100%
當年度投入資源及具體成果	廠商考核狀況統計表主要是針對準交評比及品質評比，作等級評分特優、優、甲、乙四等級。評定乙級以下廠商將發送改善通知，如連續三個月無改善，相關部門對供應商進行評鑒，再經實施稽查如不能有效改善，則取消資格。 2025年度供應商實地評鑑：銅器4家，瓷器4家完成，評鑑結果符合。
負責部門/申訴機制	負責部門： 環安/品保/技術/採購 申訴機制： 由採購召集相關評鑑小組成員應對及解決方案。
評估機制/成果	2025年度主要供應商評鑑完成 125家-優等。另有5家供應商違反環保條例，分別違反空氣汙染防治法4家、廢棄物清理法1家等均遭罰鍰金額，經過輔導後並在期限內完成改善，符合國家法規。再對供應商進行評鑑。

永續環境

4.2 能源管理

和成欣業身為台灣衛浴產業的領導廠商，以桃園廠（瓷器生產）、八德廠、二廠（銅器生產）及櫥櫃、塑鋼事業處為核心基地，建構出涵蓋衛生瓷器、給水銅器、廚櫃等全方位產品線，我們深知工業生產對能源的依賴與環境影響，因此將能源效益最大化視為氣候行動的首要策略，透過優化生產工藝、優先汰換為高能效節能設備，並系統性地導入再生能源應用，致力於在多元化的業務範疇中落實低碳轉型，將環境永續承諾轉化為具體的營運績效。

從近三年的能源數據觀測，和成欣業展現了卓越的能源管理體制，2025 年能源消耗總量由 2023 年之 225,510 GJ 穩健下降至 191888.66 GJ，儘管本年度統計邊界進一步擴大，將二廠、桃園廠、八德廠與營業處同步納入盤查範圍，但透過精準的能源調控，整體電力與天然氣使用量仍維持下修趨勢，最關鍵的節能指標能源密度亦呈現逐年優化，由 2023 年的 69.28 (GJ/百萬新台幣) 降至 2025 年的 64.60 (GJ/百萬新台幣)，這不僅反映生產部門在單位營收下消耗能源的效率提升，更實質證明和成欣業在擴大經營規模的同時，已成功透過能源管理策略與營運績效掛鉤，為實現脫碳願景奠定堅實基礎。

定量指標	單位	2023年	2024年	2025年
電力使用量	度	14,767,000	14,362,600	14,174,607.204
	GJ	53,161.20	51,705.36	51,028.586
汽油使用量	L	12,612	13,923	175,139.967
	GJ	411.87	454.68	5,715.728
柴油使用量	L	58,532	44,811	125,588.79
	GJ	2,057.14	1,574.91	4,413.893
天然氣使用量	m3	4,511,372	4,066,741	3,471,703
	GJ	169,880.22	153,137.20	130,730.45
能源消耗總量	GJ	225,510.44	206,872.15	191,888.66
營業額	仟元	3,255,265	3,132,034	2,970,491
能源密集度	GJ/百萬新台幣	69.28	66.05	64.60

註：

1. 能源轉換係數及燃料熱值均依循環環境部(原環保署)公告之《溫室氣體排放係數管理表》6.0.4版。
電力熱值採基準換算係數 1 kWh = 0.0036 GJ。
2. 各類燃料熱值之計算基礎分別為：汽油 7,800 kcal/L、柴油 8,400 kcal/L；能量單位換算標準採 1 kcal = 4.184 kJ (1 GJ = 1,000,000 kJ)。
3. 能源密集度(Energy Intensity)計算公式：能源總消耗量 GJ / 年度總營收 百萬新台幣。
4. 統計邊界說明：2023年至2024年之盤查範疇包含瓷器生產部(桃園廠)與銅器生產部(二廠)；2025年起為擴大盤查範圍涵蓋二廠、桃園廠、八德廠及各營運據點之營業處。



4.2.1 能源密集度

能源密集度趨勢圖具體呈現和成欣業在能源轉型上的實質進展，從2023年至2025年的數據觀察，公司整體的能源總消耗量呈現顯著的下降趨勢，由最初的 225,510.44 GJ 逐步縮減至 2025 年的 191,888.66 GJ，顯示出製程優化與節能專案的落實已產生具體效益，更為關鍵的是，代表能源效率的核心指標能源密集度亦同步呈現穩健下滑的走勢，從2023年的 69.28 持續優化至2025年的64.60，此一雙降趨勢不僅體現和成欣業在維持營運運動能的同時，成功降低單位營收的能源依賴度，更證明公司在推動生產數位化與低碳化過程中，已發展出更高效率的資源利用模式，積極邁向環境永續的目標。



註：能源密集度(Energy Intensity)計算公式：能源總消耗量 GJ / 年度總營收 百萬新台幣。

面對業務需求擴張所帶來的電力需求增長，和成欣業始終堅持將「生產成長」與「環境負荷」脫鉤，透過系統化的設備汰強補弱，將節能減碳深度融入各廠區的營運邏輯中，我們持續針對二廠與桃園/八德廠的關鍵製程設備進行高能效轉型，不僅為了優化能源利用率，更旨在降低營運對環境的整體衝擊。

回顧近三年的執行成效，和成欣業展現積極的硬體優化決心，在照明系統方面，分階段推動生產現場與倉儲空間的低碳照明轉型，透過將數千支傳統T8燈管及舊式水銀燈大規模更換為高效率LED燈具，大幅降低基礎電力負擔，在核心製程與動力系統優化上，二廠陸續推動了CNC加工中心機與廢水處理設施的設備更新，並於2024年完成溶解爐設備的整新計畫，成功縮短加熱時間並顯著提升能源使用效率；桃園/八德廠則聚焦於空壓系統的效能優化，將耗能較大的舊式往復式空壓機，精準汰換為具備變頻優勢的螺旋式空壓機，實現低功耗且高產出的動力供給；在水資源循環與電力節省的協同效應下，桃園/八德廠亦導入廢水處理後的回收再利用機制，讓水資源能回流至製程端循環使用，進一步體現循環經濟精神，透過上述各項節能專案的落實，近三年累計直接減少能源消耗量達555.85千度電，這不僅實質緩解了因訂單增長帶來的用電壓力，更具體落實了和成欣業作為綠色製造者的企業社會責任。

直接減少能源消耗量(千度)	二廠	桃園/八德廠
2023年	32.33	15.49
2024年	33.00	402.84
2025年	16.80	55.39

單位：千度

4.3 碳排放

近年來，全球受到溫室效應的影響日益嚴重，進而引發了臭氧層破洞和極端氣候等問題不斷惡化。為因應這一挑戰，和成欣業積極參與全球節能減碳的行動，致力於推動各項措施。溫室氣體排放主要包括直接排放和間接排放兩類。直接排放源於廠區內部公用設施使用的天然氣、柴油，以及廢水處理所產生的排放；而間接排放則來自外部購買的電力，主要從台灣電力公司獲取。以下是和成欣業的溫室氣體排放情況：

面對全球氣候變遷引發的極端天氣與生態挑戰，和成欣業深知企業作為氣候公民的減碳責任，為科學化管理環境衝擊，我們導入系統化的溫室氣體盤查機制，全面檢視營運價值鏈中的排放熱點，盤查範疇嚴謹遵循國際標準，區分為直接排放與各類間接排放來源，主要希望透過精準的數據分析，建構具備韌性的低碳營運模式。

在範疇一：直接溫室氣體排放方面，和成欣業針對廠區內的固定燃燒源(如：隧道窯爐、鍋爐及燒結設備)與移動燃燒源(如：公務車及堆高機)進行嚴密監控，盤查範圍亦延伸至製程排放、冷媒逸散及化糞池產生的逸散性氣體，確保不遺漏任何潛在的氣體種類(包含 CO₂、CH₄、N₂O 及各類 HFCs 冷媒)。

針對範疇二：輸入能源之間接排放，我們聚焦於生產機械、空調及照明系統所消耗的外部電力，並將其視為減碳路徑中的關鍵指標，為進一步擴大影響力，和成欣業亦積極盤查範疇三之各項排放，包含上下游運輸與物流、員工通勤、商務旅行，以及採購產品與後端廢棄處置所產生的間接影響，透過對這三大範疇排放源的詳實紀錄與分析，和成欣業不僅落實對環境資源的透明化管理，更為未來達成碳中和目標奠定堅實的實證基礎。

4.3.1 排放量

項目	2023年	2024年	2025年
範疇一	0.0000	8,860.9851	7,773.5125
範疇二	7,294.9000	7,036.8600	6,719.2215
範疇三	0.0000	12,224.0598	4,916.0984
總排放量	7,294.900	28,121.905	19,408.832
營業額(仟元)	3,255,265	3,132,034	2,970,491
溫室氣體排放密集度 (ton CO ₂ e/百萬營業額)	2.2410	8.9788	6.5338

註：

- 1.本報告年度(2025年)之電力間接溫室氣體排放量，係依據經濟部能源局(原能源局)公告之最新電力排碳係數進行計算，由於彙編本報告書期間，官方尚未發布2025年度之統計數值，故依循永續報告書編製慣例，援引2024年度公告之數值 0.474 公斤CO₂e/度 作為計算基礎。
- 2.為確保數據之比較性與一致性，針對2024年之排放量進行回溯調整，原2024年度數據暫採2023年係數預估，現已依據能源局正式發布之實際係數完成校正，並於本表中反映最新數據。
- 3.盤查範疇說明：和成欣業採取分階段揭露原則，持續擴大碳管理邊界，2023年度之盤查僅聚焦於範疇二：能源間接排放；自2024年起，公司納入範疇一：直接排放及範疇三：其他間接排放之數據。

4.3.2 溫室氣體排放密集度



註：溫室氣體排放密集度：溫室氣體總排放量 噸CO₂e / 年度總營收 百萬銷售額。

4.3.3 重大氣體排放

和成欣業將遵循環保署所訂定的排放標準列為空氣品質管理的首要目標，確保各項排放數據持續符合法規要求，在管理制度層面，公司導入ISO 14001環境管理系統作為空氣污染防治的核心架構，並嚴格落實相關操作規範，以系統化的管理方式有效管控各類空氣污染源。在日常預防措施上，公司定期對相關設備進行保養與維護作業，並由各負責部門執行定期巡檢，確保設備始終維持在最佳運作狀態，一旦監測過程中發現任何異常情況，公司將立即啟動緊急應變處理程序，以最迅速的方式有效改善並降低生產活動對周遭環境所造成的潛在影響，充分體現和成欣業對環境保護責任的高度重視與積極承擔。

二廠 / 單位 (公斤)	氮氧化物	硫氧化物	揮發性有機化合物	粒狀污染物
2023年	149.89	14.80	1,065.00	1,091.35
2024年	165.41	15.62	1,200.00	1,199.85
2025年	149.83	15.92	960.00	1,211.95

桃園/八德廠 單位 (公斤)	氮氧化物	硫氧化物	揮發性有機化合物	粒狀污染物
2023年	4,554.63	0.00	0.00	1,005.25
2024年	2,436.78	0.00	0.00	951.30
2025年	2,953.16	0.00	0.00	821.61

4.4水與廢污水 4.4.1水資源現況

根據環境永續指標(ESI)統計，臺灣被列為全球18大缺水國之一，然而和成欣業所在地區目前尚未面臨顯著的水資源壓力，儘管如此，公司仍積極響應全台節約用水的倡議，主動參與並推動多項水資源管理措施，展現企業對水資源永續利用的高度責任感。

在具體節水作為上，桃園/八德廠建置了完善的回收水再利用系統，每日約可提供17公噸的循環用水量，有效降低新鮮水源的消耗，廠區內所有衛生設施亦全面採用省水龍頭與省水馬桶等節水產品，從日常用水習慣的源頭進一步提升整體節水成效，2025年度，桃園/八德廠更進一步將廢污水處理設施處理後的潔淨水部分回流至製程端加以再利用，實現水資源的循環最大化。

4.4.2放流水水質檢測

在廢污水處理方面，二廠因製造程序中涵蓋電鍍作業，已建置全新的廢污水處理系統，大幅提升廢水處理效率，並確保排放水質持續符合相關法規標準，展望未來，和成欣業將持續強化水質監控機制，以嚴謹的管理態度確保廠區用水與排放對環境的影響降至最低，落實水資源永續管理的長遠承諾。

桃園/八德廠	SS	COD	BOD
排放標準	50 (mg/L)	100 (mg/L)	30(mg/L)
2023年	7.30	9.90	3.25
2024年	4.13	22.15	5.30
2025年	1.93	12.85	3.15



二廠廢(污)水處理系統

二廠	SS	COD	銅	油脂	陰離子 界面活性劑	氨氮	硝酸鹽氮	氰化物	六價鉻
排放標準	30(mg/L)	100(mg/L)	1.5(mg/L)	10(mg/L)	10(mg/L)	60(mg/L)	50(mg/L)	1(mg/L)	0.35(mg/L)
2023年	17.30	18.85	0.03	3.00	0.05	0.07	0.16	0.006	0.003
2024年	4.98	13.40	0.03	0.50	0.05	0.04	0.19	0.006	0.040
2025年	5.45	10.00	0.03	0.50	0.05	0.03	0.40	0.007	0.003

二廠	鎳	鉛	鋅	鎘	總鉻	汞	砷	氟鹽	硼
排放標準	0.7(mg/L)	0.5(mg/L)	3.5(mg/L)	0.02(mg/L)	1.5(mg/L)	0.5(mg/L)	0.35(mg/L)	15(mg/L)	12(mg/L)
2023年	0.25	0.08	0.02	0.004	0.04	0.0005	0.0001	1.13	8.35
2024年	0.20	0.08	0.02	0.004	0.07	0.0005	0.0001	0.23	6.58
2025年	0.05	0.08	0.01	0.006	0.05	0.0005	0.0002	0.13	4.07

4.4.3 取水、排水及耗水量

和成欣業視水資源為珍貴的公共財，目前廠區營運之取水來源全數由台灣自來水公司供應，這些水資源精準投入於一般生活所需及多元的生產製程，包含關鍵的電鍍工法、產品清洗、空調冷卻、廢氣與廢水處理等系統，為落實精實的資源管理，和成欣業採取源頭節流與末端回收雙軌並行的策略，在源頭管理上，我們全面優化廠區內的生活與製程給水系統，優先採購節水標章設備，並將省水設計列為設備汰換的核心評選指標。

根據近三年的用水數據監測，雖然隨生產需求增長帶動總取水量提升，但和成欣業展現優異的循環用水實力，2025年回收水量由前一年度的4.03百萬公升翻倍成長至8.33百萬公升，展現出廠區在水資源循環利用上的具體成效。我們正積極落實各項循環用水機制，包含將放流水回流至空污防制設備之洗滌塔使用、推動純水廢水供應冷卻水塔，以及精進製程廢水的循環利用率，透過低耗水生產技術的持續研發與製程優化，成功將 2025 年的整體耗水量控制於 150.78 百萬公升，較前一年度顯著優化，和成欣業將持續投入水資源管理技術的開發，為建構循環經濟下的水韌性生產基地盡一己之力。

耗水量(百萬公升)	總取水量	總排水量	回收水量	耗水量
2023年	206.88	60.32	0.00(註4)	146.56
2024年	238.70	67.03	4.03	167.64
2025年	248.60	89.49	8.33	150.78

單位：百萬公升

註：

1. 耗水量 = 總取水量 - (總排水量 + 回收水量)
2. 水源皆為自來水，其總溶解固體皆為 $\leq 1,000$ mg/L之淡水。
3. 總排水量降低說明：先前廠內各種水源皆收集至廢水廠處理後排放，後期陸續開始落實雨汙分流措施，另有回收水再利用，因此減少排水量。
2023年度生產減少連帶原水量及排水量皆減少。
4. 因辦理水汙染防治許可證異動作業，故暫停使用回收水系統，待後續異動申請完成後將恢復該回收水系統作業。

4.5 廢棄物 4.5.1 廢棄物管理

和成欣業在廢棄物管理上採取積極且全面的管控策略，致力於從源頭減少廢棄物的產生量，並將其對環境的負面衝擊降至最低，公司要求二廠與桃園/八德廠嚴格落實垃圾分類制度，同時推行廢棄物源頭管制措施，規定製程中所產生的各類廢棄物須依其性質進行妥善分類處理，確保廢棄物管理的系統性與規範性。

在各廠廢棄物組成方面，二廠的一般事業廢棄物涵蓋廢纖維、廢鑄砂、廢棉布及非有害物集塵灰，有害事業廢棄物則為電鍍污泥；桃園/八德廠的一般事業廢棄物則包含廢塑膠混合物、廢陶瓷、廢石膏模及無機性污泥，且桃園/八德廠目前並無有害事業廢棄物產生；在資源循環再再利用的推動上，銅器原料加工過程中所產生的研磨布輪屑與銅粉，採分開集塵方式處理，有效減少廢棄物的混合產生；在辦公室用紙管理方面，公司積極倡導減少廢紙產生，一般性文件盡量採雙面列印或利用報廢文件的空白面再次使用；針對製程中無法直接再再利用的廢棄物，如廢瓷器、廢模具、本體氣泡袋、水箱配件紙箱及棧板等，公司積極洽請相關廠商回收再利用，賦予廢棄資源第二次生命價值。其餘無法再利用之廢棄物，則一律委託領有合格許可證之專業處理廠商進行離場處置，確保廢棄物的最終處理符合環保法規要求，展現和成欣業對廢棄物全生命週期負責任管理的堅定承諾。

4.5.2 廢棄物處置方式 (數據為產生量)

和成欣業致力於落實資源循環永續，透過嚴謹的廢棄物分類、源頭減量及多元處置策略，將營運過程對環境的負荷降至最低，針對各生產據點之廢棄物產出量進行年度追蹤與盤查，目的在透過數據導向的管理模式，辨識資源回收再利用的機會點，建立具備韌性的環境永續管理機制。

在主要生產基地的處置實績上，二廠以多元處置方式確保各類廢棄物獲得妥善處理，針對產量佔比較高的廢鑄砂，始終堅持再利用原則，並在2025年成功將產生量優化至70.10公噸；而無機性污泥、非有害廢集塵灰及一般性飛灰，則分別透過熱處理與固化程序落實無害化；二廠之生活垃圾產生量亦呈現逐年遞減趨勢，顯現出廠區內推動節約與減廢文化的實質成效。

桃園/八德廠則展現極佳的資源循環效益，作為瓷器生產核心，桃園/八德廠產出量最大之廢陶瓷與廢石膏模皆 100% 透過再利用途徑回流價值鏈，2025年再利用總量合計逾 1,643 公噸，具體實踐資源閉環管理的願景；在其他項目管理上，針對無機性污泥採行高效熱處理，廢塑膠混合物則透過物理性處理優化資源回收價值，透過跨廠區的精準管理與處置技術的優化，和成欣業不僅確保了廢棄物處理符合法令法規要求，更透過大幅提升再利用比例，將廢棄物轉化為再生資源，穩健邁向零廢棄的永續目標。

二廠		單位:公噸		
項目	處理方式	2023年	2024年	2025年
生活垃圾	焚化	58.67	54.85	49.27
廢纖維或其他棉、布等混合物	焚化	0.00	0.37	0.00
非有害廢集塵灰或其混合物	固化	3.41	2.01	2.363
一般性飛灰或底渣混合物	固化	0.56	0.86	0.36
廢鑄砂	再利用	87.95	84.00	70.10
電鍍汙泥	再利用	0.00	0.00	0.00
無機性汙泥	熱處理	11.73	7.35	18.81
廢油混合物	焚化處理	0.00	1.36	0.917
其他腐蝕性事業廢棄物混合物	焚化處理	0.00	2.99	1.20

桃園/八德廠		單位:公噸		
項目	處理方式	2023年	2024年	2025年
生活垃圾	焚化	278.63	282.80	269.71
廢塑膠混合物	物理	27.22	39.60	38.59
廢陶瓷	再利用	2,165.90	1,492.06	1,264.32
廢石膏模	再利用	529.24	482.38	379.22
無機性汙泥	熱處理	930.00	894.00	849.00

4.5.3 廠商回收量

和成欣業深植資源永續、廢棄物資源化的轉型核心，除強化內部製程減廢外，更積極與專業回收廠商建立價值鏈夥伴關係，賦予生產副產品第二次生命，透過精準的分類與流向追蹤，將廠區產出的廢棄物轉化為他業的生產原料，不僅實質降低營運對環境的負擔，更具體展現產業共生的經營實績。

在資源回收再利用的具體執行上，針對產量較大的廢陶瓷與廢石膏等物料，和成欣業建立了成熟的循環路徑，2025年成功交付廠商回收超過 1,264 公噸之廢瓷片，將其應用於透水磚之製作，活化廢棄物價值以提升城市保水韌性；同時約 379 公噸之廢石膏模則全數回流至水泥廠作為生產輔料，透過外部專業廠商的處理與技術合作，公司不僅穩步降低了不良品的產生與堆置量，更確保了資源在離開廠區後仍能發揮其物質價值，實踐循環經濟之深度內涵。

從整體的廢棄物量體觀察，和成欣業展現了穩健的減量成效，2025年廢棄物總產生量維持在3,223.23公噸，相較2023年已有顯著降幅，在結構上本公司以一般事業廢棄物為主要組成，並透過現場處理與離場處置雙軌並進的方式確保合規運作，值得關注的是針對極少量的有害事業廢棄物，我們採取最嚴謹的風險監控，於2025年僅產出1.20公噸且均獲得妥善管理，杜絕任何環境污染之風險，透過這套跨年度、跨範疇的數據監控與外部協作機制，和成欣業不僅確保了營運的合規性，更持續優化資源利用效率，落實與環境共好之永續願景。

單位：公噸	不良品	廢石膏	廢瓷器
2023年	154.80	529.24	2,165.90
2024年	144.50	482.38	1,492.06
2025年	101.20	379.22	1,264.32

	一般事業廢棄物		有害事業廢棄物		總量
	現場	離場	現場	離場	
2023年	516.47	3,504.18	0.00	7.50	4,028.15
2024年	566.43	2,654.00	0.00	0.00	3,220.43
2025年	646.97	2,575.06	1.20	0.00	3,223.23

註：再利用處理方式說明：廢石膏→水泥廠、廢瓷片→透水磚製作

單位：公噸

4.6 環保管制

為有效防止並減緩企業營運活動對環境所造成的衝擊，和成欣業嚴格遵循國內環保、安全與衛生相關法令規範，並積極對標先進國家的環境管理標準，展現公司追求卓越環境績效的高度自我要求，在組織架構上，公司設立專責單位並配置專業人員負責環境管理事務，同時導入ISO 14001:2015環境管理系統，依循PDCA循環運作原則持續推動環境績效的改進與提升。針對主管機關查核所發現的缺失，公司秉持誠懇負責的態度全力改善，訂定具體的改善目標並定期檢視各項改善措施的落實成效，確保各項環境管理作為持續符合法令要求，在法規遵循紀錄方面，2023年發生2起違反法規事件，2024年發生1起，2025年亦發生1起，公司對此均依既定程序積極進行矯正改善，並以此為鑑持續強化內部環境管理機制，致力於降低未來法規違反事件的發生，落實企業環境責任的永續承諾。

廠區	發生日期	違法事由	罰款	改善措施
二廠	2023年	二廠運作毒性化學物質-鉻酸鉀(列管編號:055-18),惟其容器、包裝未依規定張貼標示。	新台幣 60,000元	鉻酸鉀為實驗室用品,後期因較少實驗用途許久未使用,因此疏於管理,當下已將包裝標示補上,未來將加強藥品管理。
其他	2023年	我司車輛(自用大貨車)行經「林口長庚紀念醫院、郵政物流與華亞科技園區空氣品質維護區」,且為一年內非排煙檢測合格之車輛,違反「林口長庚紀念醫院、郵政物流與華亞科技園區空氣品質維護區及實施移動污染源管制措施」及空氣污染防治法第40條第3項規定,爰依同法第76條第2項規定。	新台幣 500元	該貨車未於規範時間內進行驗車,已完成驗車程序並進行相關人員法規宣導。
其他	2024年	我司車輛(柴油車)於2024年09月02日未取得有效期限之優級或同等級以上自主管理標章,進入台北市空氣品質維護區。	新台幣 1,000元	已針對相關人員進行宣導並改善其車輛。
二廠	2025年	新北環保局於和成二廠稽核空汙防制設備,發現金屬研磨區的排放管道(P-013)之採樣口盲板已掉落,未符合密封狀態。	新台幣 200,000元	已將防制設備掉落之盲板進行修復並加以固定,且針對該作業區域相關人員進行法規宣導。

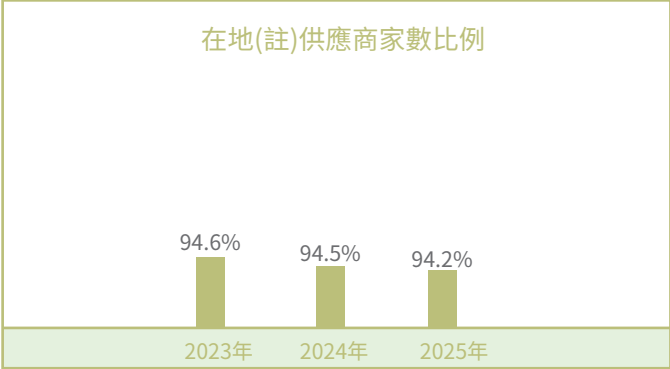
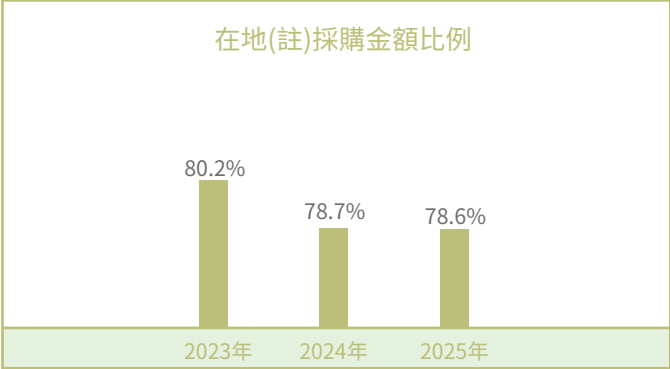
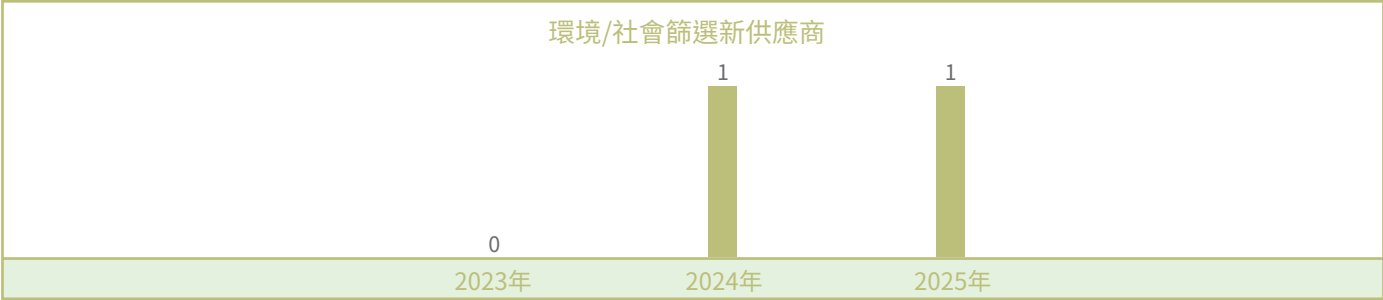
永續環境

4.7 供應鏈管理

供應鏈管理是企業永續經營不可或缺的重要課題,和成欣業對此高度重視,定期針對供應鏈進行全面性評估,以確保各合作供應商在環境保護及職業安全衛生等面向均能持續符合相關規範要求,根據調查結果顯示,現有合作供應商皆未對環境及社會造成負面影響,充分反映和成欣業在供應商篩選與管理上的嚴謹態度,依據和成欣業協力廠商管理辦法之規定,公司對供應商實施定期評核機制,透過系統化的評估流程確保供應商持續維持符合標準的作業水準,2025年度共完成A類供應商23家的評核作業,藉由持續且嚴謹的供應商管理機制,確保整體供應鏈在環境永續與社會責任層面與公司的核心價值保持一致,共同推動供應鏈的永續發展。

和成欣業供應商篩選準則:

- 具有營利事業登記證及合法工廠登記者。
- 公司需具有完善制度、商譽良好,無重大違反法規。
- 主要原物料皆須符合和成欣業限用物質的產品。
- 取得ISO管理系統為優先如ISO 14001 及ISO 45001。



說明：在地定義為臺灣地區。

年度	單位名稱	廠商家數	各級廠商家數			
			特優	優	甲	乙
2025年	桃園/八德廠	63	15	45	3	0
	二廠	51	3	48	0	0
	合計	114	18	93	3	0
2024年	桃園/八德廠	106	44	58	3	1
	二廠	50	33	14	3	0
	合計	156	77	72	6	1
2023年	桃園/八德廠	95	31	61	2	1
	二廠	53	48	3	1	1
	合計	148	79	64	3	2

4.8氣候變遷風險管理與因應

隨著極端氣候事件日趨頻繁，和成欣業在積極鑑別既有營運風險的同時，更將氣候變遷議題納入企業風險管理的核心考量，公司於2022年參考氣候相關財務資訊揭露工作小組(TCFD)所發布的建議框架，依循「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大核心揭露面向，系統性地建立完整的氣候風險管理架構，透過此一架構的導入，公司得以深入評估氣候變遷對自身營運所可能帶來的潛在衝擊與財務影響，並在充分掌握風險全貌的基礎上，研擬具體且有效的因應策略與調適措施，展現和成欣業面對氣候挑戰的前瞻視野與積極作為。

重大主題

核心要素	說明	作為
治理	永續發展委員會為主要權責單位，針對氣候相關風險與機會的治理。	公司成立ESG委員會，由董事長擔任主任委員，每年定期召開會議，於會議中討論包含對於公司營運可能產生的氣候變遷風險、能資源使用效率、涉及產品生命週期的各項環境衝擊等議題，每年定期將氣候變遷議題及執行狀況向董事會報告。
策略	氣候相關風險與機會對於組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在衝擊	與氣候相關的風險與機會如下： 1.轉型風險： (1) 營運當地的法令變更導致公司營運成本增加、 (2) 客戶需求改變導致公司訂單減少 (3) 公司投入研發支出增加。 2.實體風險： (1) 高溫 (2) 缺水 (3) 限電 (4) 颱風洪災。 3.機會 (1) 減少耗能 (2) 提升資源使用效率 (3) 開發能耗更低的新產品/技術，滿足客戶需求。
風險管理	鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程	公司根據行業屬性，內部鑑別出以下風險並提出行動方案： 1.轉型風險的回應： (1) 即時關注法令新況，檢視公司現況與法令的符合程度，再研擬各項措施以滿足法令遵循； (2) 將降低環境衝擊理念融入產品生命週期各階段，與供應鏈一同努力持續研發節能產品。 2.實體風險的回應： 公司導入ISO 14001環境管理系統及未來導入ISO 14064-1，以規劃目標、落實執行、檢視結果、持續改善等方法，透過定期演練，將風險降至可控程度。 3.氣候變遷機會的回應： 積極開發省水產品，並公協會合作進行技術交流，以增加營收及獲利。
指標與目標	評估和管理與氣候相關風險與機會的指標和目標	1.節電量： 72,190度 (與前一年比較) 2.溫室氣體排放量減少： 本公司揭露溫室氣體盤查，公司統計範疇一、二、三的總排放量為19408.832公噸CO ₂ e。 3.產品耗能量改進： 配合政府政策，和成欣業衛浴產品提供省水標章、環保標章、奈米標章、增安全標章、無鉛龍頭等優良產品，讓消費者共同參與節能與環境保護的工作。 4.營運中斷時數減少： 未影響營運。未來規劃導入ISO 14064-1。



05 社會關懷

5.1 重大主題管理

5.2 員工概況

5.3 適才適任

5.4 職業安全衛生

5.5 公益參與



和成欣業在社會關懷方面，始終堅信企業的永續運營需建立在社會進步與共融的基石之上。我們將「社會責任」視為企業發展的核心動能，透過多元化的策略佈局，積極回應社區需求，並將影響力延伸至教育發展、身心健康、文化傳承及環境守護等關鍵領域。為實踐與社會共存共好的承諾，和成欣業積極建立與非政府組織(NGOs)及地方政府的深度夥伴關係，精準對接社區發展面臨的挑戰，轉化為具體的改善計畫。我們將這份使命感內化為企業文化，從守護同仁的勞動權益出發，打造安全、平等且充滿尊嚴的工作環境，並系統性地鼓勵員工投入志願服務，讓「和成」的品牌精神從生產線走向社會角落，實現企業永續發展與社會和諧共榮的願景。

在健康促進領域，和成欣業不僅提供優質的衛浴解決方案，更致力於推動健康生活品質的普及。我們結合醫療機構與健康專家的專業資源，針對社區居民推展預防保健教育與健康體態促進活動，旨在建立完善的社會健康防護網。在文化永續層面，我們將藝術與文學視為連結社區情感的隱形橋樑，積極贊助多元化的藝文活動，支持文化資產的保育與傳統技藝的傳承，透過跨界的交流與共鳴，厚植社會的文化底蘊與包容力。

面對社會不平等與弱勢族群的困境，和成欣業主動承擔起社會平衡者的角色，將社會公益轉化為具體的系統性支持。我們透過長期挹注資源予社會福利機構，並輔以員工志願服務隊的實際行動，深耕弱勢族群關懷，致力於消除社會階層間的隔閡。藉由各項社會扶助專案的推行，我們不僅在改善受助者的生活環境，更期許能帶動社會大眾對平等正義的重視，建構一個更具韌性、公平且和諧的永續社會。

社會關懷

5.1 重大主題管理

重大主題	員工關係與發展
對公司的重要性	通過透明溝通、公平協商及尊重勞動權利，促進和諧的職場環境。政策聚焦於建立有效的勞資對話機制，並確保勞資協商涵蓋所有關鍵議題。
政策/承諾	1.建立定期勞資會議制度，確保員工意見得到充分表達。 2.在重大營運變更前提前通知員工並進行協商。 3.提供申訴管道，保障員工權利並快速解決勞資問題。
目標	一、短期目標： 1.勞資會議至少每三個月舉辦一次。 2.建立標準化通知流程，確保重大變更提前 3 週通知。 二、中長期目標： 建立全面的勞資關係管理系統，實現爭議預防與即時解決。
當年度投入資源及具體成果	1.勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。 2.本公司就事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱 3.或其他指定之申訴管道，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示，且指定人員或單位負責申訴事件調查及處理。
負責部門/申訴機制	人力資源部
評估機制/成果	合於政府規定，達到協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然。

重大主題	職業安全衛生
對公司的重要性	秉著員工是企業最重要的資產,和成以保護工作者的安全為首要目標,進行危害辨識與風險評估,進行風險降低措施與緊急應變。確保工作環境安全無虞。
政策/承諾	1.遵循政府職安相關法令規定。 2.力行工安危害預防與控制。 3.加強與社區民眾、客戶及協力廠商溝通共同分享職安經驗。 4.落實全員教育訓練,提升環安意識與緊急應變能力。 承諾不斷持續改善,以確保永續經營提升公司形象,致力環境改善。
目標	一、短期目標: 強化工安管理,落實風險評估之各項作業完成率達100%,輕微事故小於12件。朝向零災害目標邁進。 二、中長期目標: 持續改善職業安全衛生管理系統,達成零災害目標
當年度投入資源及具體成果	1.落實危害鑑別風險評估,依據程序鑑別風險並實施管理措施。 2.依循ISO 45001:2018年版之管理系統之規範。 3.定期實施作業環境監測包含噪音、粉塵、二氧化碳、有機溶劑及高溫作業場所,確保工作安全。 4.定期執行員工健康檢查以及健康促進活動之推動,提供健康友善職場環境。 5.持續進行安全衛生教育訓練以及事故調查案例分享,強化員工職業安全技能以及知識。 6.落實現場作業安全,包含廠區巡檢、承攬商施工管理、現場機械設備安全防護評估以及個人防護具安全評估。
負責部門/申訴機制	環安部/03-362-3105#3212
評估機制/成果	職災發生件數改善方案件數

重大主題	基本人權與結社自由
對公司的重要性	確保所有營運活動與供應鏈中無任何形式的強迫勞動,對所有員工與供應商進行人權審查。
政策/承諾	實施零容忍強迫勞動政策,禁止任何形式的強制性工作或勞動剝削。 對新進員工與供應商進行人權盡職調查,確保勞動自願性。 建立匿名舉報機制,鼓勵員工與利害關係人報告潛在違規行為。
目標	一、短期目標: 完成員工與主要供應商的強迫勞動風險評估與培訓。 二、中長期目標: 建立全面的人權管理系統,確保供應鏈零強迫勞動,並通過國際認證。
當年度投入資源及具體成果	風險評估覆蓋率、培訓完成率、強迫勞動事件數量、舉報案件處理率。
負責部門/申訴機制	(供應商)採購組/03-362-3105#3238
評估機制/成果	完成主要供應商的強迫勞動風險評估與培訓,2023年70%;2024年75%;2025年75%。

重大主題	產品責任												
對公司的重要性	致力於產品創新，引領市場潮流，並滿足客戶需求。確保產品品質符合要求標準。遵守環境相關法規及其他要求，全員參與，預防污染，並持續改善環境績效。制定並推行環境目標，持續優化環境管理系統。												
政策/承諾	實施產品生命週期安全評估，從設計到使用階段確保無健康風險。 對所有產品進行定期測試與認證，符合國內外安全法規。 建立顧客回饋與投訴機制，快速處理健康與安全相關問題。												
目標	一、短期目標： 完成產品的安全風險評估，顧客投訴處理率達 100%。 二、中長期目標： 1.實現產品通過健康與安全評估，顧客滿意度達 90%以上。 2.建立全面的產品安全管理系統，確保零重大違規事件。												
當年度投入資源及具體成果	安全評估覆蓋率、健康與安全事件數量、投訴處理時間、顧客滿意度。												
負責部門/申訴機制	營業處 行銷企劃課/03-3623105#1564 or 1165												
評估機制/成果	營業處建立顧客回饋與投訴機制，其相關數據如下： <table><tr><td>1.官網客戶意見信箱受理：</td><td>2.客戶維修服務專線接獲來電數：</td><td>3.客戶滿意度調查分數：</td></tr><tr><td>2023年度：共765筆</td><td>2023年度：83,640件</td><td>2023年度：86分</td></tr><tr><td>2024年度：共767筆</td><td>2024年度：86,742件</td><td>2024年度：84分</td></tr><tr><td>2025年度：共655筆</td><td>2025年度：95,755件</td><td>2025年度：81分</td></tr></table>	1.官網客戶意見信箱受理：	2.客戶維修服務專線接獲來電數：	3.客戶滿意度調查分數：	2023年度：共765筆	2023年度：83,640件	2023年度：86分	2024年度：共767筆	2024年度：86,742件	2024年度：84分	2025年度：共655筆	2025年度：95,755件	2025年度：81分
1.官網客戶意見信箱受理：	2.客戶維修服務專線接獲來電數：	3.客戶滿意度調查分數：											
2023年度：共765筆	2023年度：83,640件	2023年度：86分											
2024年度：共767筆	2024年度：86,742件	2024年度：84分											
2025年度：共655筆	2025年度：95,755件	2025年度：81分											

社會關懷

5.2 員工概況

和成欣業秉持平等尊重的精神對待每位員工，積極推動多項平權舉措，致力於消弭職場中可能造成不公平待遇的勞動條件，以全面保障同仁應有的勞動權益。

社會關懷

5.2.1 人權保障

和成欣業視「尊重人權」為企業永續經營的核心基石，我們嚴格遵循國際人權準則與營運所在地之勞動法規，致力於建構一個平等、多元且具備尊嚴的工作環境。在實務執行上，我們全面落實「包容性職場」政策，堅決捍衛員工的結社自由，並建立嚴格的防禦機制以杜絕童工非法僱用。我們採取零容忍態度消除任何形式的強迫勞動與職場歧視，確保所有同仁不論其性別、年齡、種族、宗教或政治傾向，皆能在公平的職涯起點上發揮所長。為確保勞動正義，和成欣業推行同工同酬的薪酬核敘原則，確保薪資待遇僅落實於專業職能與績效表現，不因個人特徵而產生差異化待遇。我們將人權意識深度植入企業DNA，針對新進及在職員工推動系統性的人權教育訓練，強化勞權自我保護意識。在風險監控方面，我們建立完善且具備匿名保護機制的申訴管道，公司嚴格執行檢舉人保護協議，承諾對報案者之身分絕對保密，並確保其不因揭露違規行為而遭受任何形式的不當處置，一旦接獲相關舉報，將立即啟動人權盡職調查程序，以公正、透明的態度落實補救措施，確保每位同仁的合法權益得到實質保障。

5.2.2 員工統計

和成欣業深耕衛浴產業多年，深知人才是推動生產效能提升與營收穩健增長的關鍵動能。面對產業環境的變遷，我們始終致力於創造高品質且穩定的就業機會，透過具競爭力的薪酬福利體系吸引優秀人才深耕。即便近年全球經貿環境受外部因素挑戰，和成欣業仍維持高度的組織韌性與團隊穩定度，展現員工對企業的長久支持與忠誠，確保營運穩健運作無虞。

在人力資源的多元化分佈上，截至 2025 年底，和成欣業員工總數為 928 人，人力結構主要分為生產線第一線的直接人員與負責研發、品保及業務職能的間接人員。因應衛浴製造產業的作業特性，目前的直接人員組成以男性為主幹佔比約 90%；而在專業技術與管理職能為主的間接人員中，女性同仁則展現出穩定貢獻。從年齡結構觀察，公司目前 50 歲以下之青壯年與中壯年同仁合計佔比約 66%，形成以具備實務經驗的資深經理人帶領年輕團隊衝刺的優質梯隊，這不僅代表和成欣業具備豐富的產業經驗傳承，亦確保了組織在創新與執行層面擁有穩定的勞動力儲備，無發生人力缺口之風險。

和成欣業高度重視在地共融與共榮，我們引以為傲的是，台灣營運據點之高階主管由本國在地人才出任之比例達 100%。這項政策不僅具體實踐了我們與在地社群深度合作的承諾，更有助於發掘並留住優質人才，提升社區認同度並帶動地方經濟發展。在非員工工作者管理方面，2025 年維持穩定組成共計 11 位夥伴，包含負責廠區安全的 9 位保全人員及維護環境衛生的 2 位清潔同仁，皆透過完善的間接合約進行管理，確保所有在和成欣業場域內工作的夥伴皆能獲得安全與專業的作業保障。

勞雇關係

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數		995		964		928	
勞雇合約 註2		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	513	264	483	269	456	267
	女	216	2	212	0	205	0
勞雇類型 註3		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	772	5	744	8	717	6
	女	216	2	210	2	203	2

註1：資料統計至當年底(12/31)的員工總數。

註2：勞雇合約分為非固定期限契約員工(正職)與固定期限契約員工(短期、季節、特定專案期間、原員工請產假/育嬰留停假)。

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

多元化統計/年度				2023年		2024年		2025年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	371	87.71%	368	89.54%	353	90.05%
			女	52	12.29%	43	10.46%	39	9.95%
		年齡	未滿30	145	34.28%	137	33.33%	138	35.20%
			30以上 未滿50	202	47.75%	209	50.85%	205	52.30%
			50以上	76	17.97%	65	15.82%	49	12.50%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0%	0	0.00%
			大專院校	37	8.75%	37	9%	38	9.69%
			其他	386	91.25%	374	91%	354	90.31%
	間接	性別	男	406	70.98%	384	70.98%	370	69.03%
			女	166	29.05%	169	29.02%	166	30.97%
		年齡	未滿30	55	10.91%	44	9.62%	44	8.21%
			30以上 未滿50	237	42.22%	232	41.43%	230	42.91%
			50以上	280	46.87%	277	48.95%	262	48.88%
		學歷	研究所	28	4.82%	31	4.90%	28	5.22%
			大專院校	341	59.07%	330	59.62%	326	60.82%
			其他	203	36.12%	192	35.49%	182	33.96%

員工新進與離職統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例 註	總數	比例 註	總數	比例 註
新進員工							
年齡	未滿30	45	23%	58	32%	56	31%
	30以上 未滿50	42	10%	37	8%	39	9%
	50以上	28	8%	29	8%	18	6%
性別	男生	101	13%	108	14%	92	13%
	女生	14	6%	16	8%	21	10%
學歷	研究所	3	10%	7	23%	3	11%
	大專院校	39	10%	31	8%	39	11%
	其他	73	12%	86	15%	71	13%
離職員工							
年齡	未滿30	37	19%	34	19%	35	19%
	30以上 未滿50	76	17%	57	13%	56	13%
	50以上	63	18%	55	16%	63	20%
性別	男生	144	19%	125	17%	130	18%
	女生	32	15%	21	10%	24	12%
學歷	研究所	5	18%	7	23%	8	29%
	大專院校	58	15%	39	11%	45	12%
	其他	113	19%	100	18%	101	19%

註1:資料統計至當年底 (2025/12/31) 的員工總數。

註2:新進率=(當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%。

如女性新進員工率=(當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) *100%。

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

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

5.3適才適任

優質的人力資源是和成欣業永續發展的核心基石，為強化人才競爭力，公司致力於提供具市場競爭力的薪酬結構與完善福利制度，並透過積極的獎勵機制，肯定在職涯發展中展現卓越績效與深厚貢獻的夥伴。秉持一視同仁的核心價值，公司建立了公開透明的績效考核與獎懲機制，營造出一個公平且具激勵性的工作環境。此一制度不僅有效提升員工的工作投入度與使命感，更進一步鞏固了和成欣業作為優質雇主的品牌形象，深化員工對組織的認同感與向心力，進而帶動整體工作士氣與參與積極性。



在職涯發展路徑上，公司秉持資訊公開透明的原則，讓晉升標準與機會清晰可見，使表現優異的員工得以獲得相應的晉升肯定，同時也激發同仁相互學習、以標竿為榮的進取精神。公司積極規劃多元化的教育訓練課程，協助員工在專業技能與職能素養上持續精進，充分實現個人潛能與自我價值。在勞資溝通層面，和成欣業建置了多元暢通的意見反映管道，確保員工的心聲能夠即時傳遞並獲得正面回應，從而維繫勞資雙方長期穩定的信任關係與和諧互動氛圍。

5.3.1薪酬福利

和成欣業的薪酬制度以年度營運目標達成率及公司整體獲利表現為核心依據，致力於提供優於當地法令規範且具備市場競爭力的薪資待遇，確保每一位同仁的付出與貢獻獲得合理的報償。為使員工的實際工作表現能夠精準反映於個人薪酬之上，公司對全體員工實施定期的績效評核與職涯發展檢視，並將考核結果納入升遷發展的整體考量，使制度的公平性與透明度得以充分體現。在職涯成長路徑的規劃上，和成欣業為不同特質與潛能的員工提供量身打造的发展方向，具備專項技術專長的同仁，得以透過持續的自我精進與實務歷練，逐步蛻變為所屬領域的專業翹楚；而展現出管理才能與領導潛質的員工，則能循序漸進地成長為帶領團隊的管理人才，公司以此雙軌並行的發展機制，為每一位同仁的職涯擘劃開闊的成長空間，充分激發組織整體的潛能與活力。

和成欣業在員工薪酬的制定上，以個人服務年資、學經歷背景及專業職能作為核心衡量依據，並明確排除任何因生理或心理差異所造成的薪酬差別對待，體現公司對職場平等的堅定承諾。隨著員工年資累積、產業知識與實務經驗日趨成熟，公司也樂於將經營成果與同仁共享，此一理念具體反映於台灣非主管職員工年薪平均數與中位數的逐年穩健成長，公司期望透過合理且具競爭力的薪酬保障，讓每一位為公司貢獻所長的員工在個人經濟生活上無後顧之憂，進而強化同仁對組織的向心力與歸屬感。

面對少子化與高齡化所帶來的人力短缺挑戰，和成欣業積極運用退休後再回聘機制，並依據個別員工的身心狀況彈性調整工作內容與工時安排，使退休員工得以持續發揮累積多年的專業能力與豐富經驗，實現人才價值的延伸與傳承，2025年度共計回聘11名退休員工，充分展現公司對資深人才的重視與珍惜。

在薪酬平等層面，和成欣業針對台灣營運據點的直接人員與間接人員分別進行性別薪酬比較，直接人員部分，男女基本薪資水準大致相當，且整體薪酬的性別差距亦呈現逐年縮小的正向趨勢；間接人員部分，男女薪酬差異主要源於職務性質的不同，男性員工多從事研發與業務工作，女性員工則以行政與事務性職務為主，加之年資結構有所差異，共同造成現行薪酬差距，對此和成欣業秉持多元共融與職場平等的核心原則，已著手推動改善措施，致力於逐步縮減雙方薪酬落差，值得一提的是，無論性別，公司直接人員的標準薪資均高於當地法定最低工資標準，確保基層員工的基本生活保障。

為有效提升同仁的工作效能與生活品質，和成欣業提供多元完善的員工福利措施，並持續優化辦公環境的舒適度，透過不定期舉辦各類員工福利活動，公司不僅協助同仁紓解工作壓力，更促進了跨部門同事之間的良性交流與團隊凝聚力，進一步厚植組織的人文溫度與企業文化底蘊。

項目/年度		2024年	2025年	差異
非擔任主管職務之全時員工		924	897	-27
單位:人				
非擔任主管職務之全時員工年薪資	平均數	598	605	7
	中位數	525	542	17
單位:新台幣仟元				

基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2023年		2024年		2025年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
台灣	直接	基本薪資 註1	0.86	1	0.90	1	0.75	1
		薪酬 註2	0.91	1	0.99	1	0.84	1
	間接	基本薪資	1.16	1	2.78	1	1.21	1
		薪酬	1.25	1	3.02	1	1.34	1

註：

1、基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。

2、薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括：服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

員工福利項目說明

1 保險方面

依規定辦理勞保、健保外，並為員工投保團體保險（壽險、意外險、住院醫療險、重大疾病險、重大燒燙傷險）、法定傳染病保障綜合保險。

2 健康及安全方面

- Ⓐ 在職工作每滿五年得享有一次公費健康檢查，四十歲以上未滿六十五歲者，每三年得享有一次公費健康檢查。特殊作業人員每年得享有一次公費健康檢查。本公司重視員工健康檢查結果，在經員工同意後，針對檢查異常或特殊情況之員工，主動協助其追蹤治療或觀察，確保員工之健康。
- Ⓑ 設置醫護人員，協助提升員工健康管理知識，針對健康檢查異常對象提供相關改善諮詢及追蹤複檢安排及提醒，並透過勞工健康檢查異常報告以WHO 心血管疾病風險預估圖推估其心血管疾病風險程度，加以追蹤管理。
- Ⓒ 設置合格急救人員，辦理急救事宜，另公司於辦公大樓裝設AED並全面性教導員工如何使用，以供搶救時使用，降低該類傷病患到院前死亡率。
- Ⓓ 為強化員工之消防與防災意識，防止災害的發生，成立自衛消防編組，且定期演練。

3 旅遊方面

員工服務滿十八年時，公司補助國內外旅遊。

4 活動方面

舉辦躲避球及棒球九宮格比賽活動，增進員工團結力量，促進員工情感交流，活絡組織氛圍。

5 休假方面

比照勞基法規定給予例假及年度特別休假，並提供統計報表供同仁排定各項活動，以期達成工作與生活之均衡。

6 生日婚喪

每月各單位均不定期舉辦慶生活動，發予壽星禮券，並對員工婚喪喜慶及住院、重大災害給予賀金或慰問金。

7 退職金制度

8 年終獎金

9 員工酬勞

10 設置哺乳室、友善車位

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2023年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	4	20	4
	女	3	7	6
申請育嬰留停的員工數	男	4	2	4
	女	2	3	2
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	5	1	5
	女	1	0	5
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	5	1	5
	女	1	0	5
復職率(B / A)	男	100%	100%	100%
	女	100%	100%	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後 十二個月仍在職的員工數(C)	男	2	5	1
	女	1	1	0
留任率(C / 前一年B)	男	100%	100%	100%
	女	100%	100%	100%

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

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

為確實保障員工退休後的財務穩定與生活品質，和成欣業建立了完善的退休金制度，並依據相關法令規範區分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)兩種制度並行運作，以因應不同年資員工的退休保障需求，充分體現公司對同仁長遠生活福祉的重視與承諾。



確定福利計畫(舊制退休金)

和成欣業之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；本公司業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。**截至2025年底專戶餘額為新台幣706,267仟元。**



確定提撥計畫(新制退休金)

和成欣業自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶。

5.3.2 人才培育

和成欣業深信員工的專業成長是企業展現競爭韌性與永續經營的基石，為此我們建構了以「職能成長」為核心的學習發展架構，透過在職訓練為主軸，輔以系統化的新進人員引導訓練、專業技術培訓及階層別管理領導課程，這套策略不僅旨在對接公司中長期的營運轉型需求，更賦予同仁依據個人職涯藍圖進行自我實踐的空間，進而達成人才與企業共融發展的雙贏局面。

在知識管理的實務中，我們高度重視內部技術紅利的傳承與擴散，透過內部資深講師的實務經驗分享，將衛浴產業的工藝精髓與專業知識，有系統地導入至新一代同仁的培訓中，協助其迅速融入企業文化並精進核心職能，此外為與外部創新趨勢接軌，和成欣業亦積極鼓勵同仁參與外部專業機構舉辦的專業課程，藉由跨領域的技術交流與視界擴展，持續滾動優化組織的創新動能。

根據2025年受訓數據顯示，本年度全體員工平均受訓時數達 6.95 小時，較往年呈現顯著提升，展現出公司強化學習型組織的決心，在受訓類別分佈上，因應業務屬性的差異化，擔任產品設計、技術開發及環境安全衛生等職務之間接人員，由於需持續掌握前瞻法規與尖端技術，其平均受訓時數(8.90小時)高於負責穩定生產流程的直接人員(4.28小時)，然而在廠區操作示範與實務操演課程，我們確保不論是直接或間接人員，皆能在各自的專業崗位上獲得所需的職能增進，將教育訓練轉化為實質的生產力與職業安全保障，讓每一位和成夥伴都能在變動的時代中，實現自我價值的極大化。



公司大廳

統計/年度		2023年	2024年	2025年
每名員工受訓平均時數	註1	3.89	3.89	6.95
員工依性別受訓平均時數	女	5.07	2.97	7.14
	男	3.56	4.15	6.90
員工依類別受訓平均時數	直接	0.66	1.29	4.28
	間接	6.27	5.82	8.90

註1：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。

註2：每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。

註3：各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

員工教育訓練



5.3.3 勞資溝通

暢通無阻的勞資溝通機制，是促進勞資雙方攜手合作、共創和諧職場的重要基礎，和成欣業始終嚴格遵循當地勞動法規，定期召開勞資會議，藉此搭建管理層與員工之間對等溝通與協商的平台，透過此一機制，管理層得以深入了解員工的實際工作條件與切身需求，同時也能向員工清晰傳達公司的生產規劃、營運現況及市場發展動態，使勞資雙方在資訊透明、相互理解的基礎上共同前行。除定期勞資會議外，公司亦積極建置多元暢通的溝通渠道，確保員工得以隨時反映意見與建議，而公司也秉持開放的態度即時給予回應，並將具建設性的建議適時融入相關政策之中，使員工的聲音真正獲得重視與落實，正是這種相互尊重、坦誠溝通的企業文化，使和成欣業近年來持續維持和諧穩定的勞資關係，且從未發生任何勞資爭議，充分印證了公司長期致力於構建良善勞資關係所付出的努力與所獲得的豐碩成效。

5.4 職業安全衛生 5.4.1 職業安全衛生管理系統

為有效管控廠區職業安全衛生風險，並持續提升工作者的健康與安全保障，和成欣業八德廠、桃園廠於2008年12月取得OHSAS 18001:2007職業安全衛生管理系統認證，並已與時俱進地升版為現行國際標準ISO 45001:2018，該管理系統的涵蓋範圍涵括廠內所有正式員工及承攬商人員，確保職場安全管理的全面性與一致性。在風險管理的執行層面，和成欣業依循【年度職業災害防止計畫】有序推動危害辨識與風險評估作業，並依據評估所得之風險等級，系統性地規劃對應的改善措施，以有效降低各作業環節的危害風險，進一步強化整體工作場所的安全水準。2025年度，公司已完成175項作業之全面性風險危害鑑別，涵蓋物理性、化學性、生物性、人因性及社會心理性等多元面向，充分展現公司在職業安全衛生管理上的嚴謹態度與積極作為。

2025年度職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

管理系統/法令	檢查類型	人數	比例
職業安全衛生法	內部稽核	684	100%
	勞動檢查	684	100%
ISO 45001	內部稽核	594	100%
	外部查證	594	100%

註：和成欣業二廠之人數未達職業安全衛生管理辦法(12-2)尚未導入管理系統，未來規劃導入ISO 45001職業安全衛生管理系統。

針對職業災害及意外事故的預防與處理，和成欣業建立了一套完善且嚴謹的應對機制，公司依據內部制訂之「意外事件調查與通報管理標準」，對各類事故進行系統性分級，並據此啟動相對應的調查程序與矯正措施，從根本上消弭相同事故再度發生的潛在風險。事故調查作為職業安全衛生管理的核心環節，和成欣業對此始終嚴格執行、一絲不苟，事故發生當下，相關人員須立即管控現場、防止二次災害擴大，並優先協助傷者獲得必要的急救或醫療處置，除緊急搶救作業外，現場環境應盡可能維持完整，同時須即時通報環安總務部，並於八小時內依規完成勞動檢查機構的通知程序；事故經詳細調查後，所有相關資訊將完整記載於【和成欣業股份有限公司職業災害調查分析報告表】，由職安單位據此研擬具體改善對策，並將事故案例納入日後的安全宣導活動及安衛教育訓練教材之中，以強化全體員工的風險意識與應變能力，形塑持續精進的安全文化。

意外事故通報流程

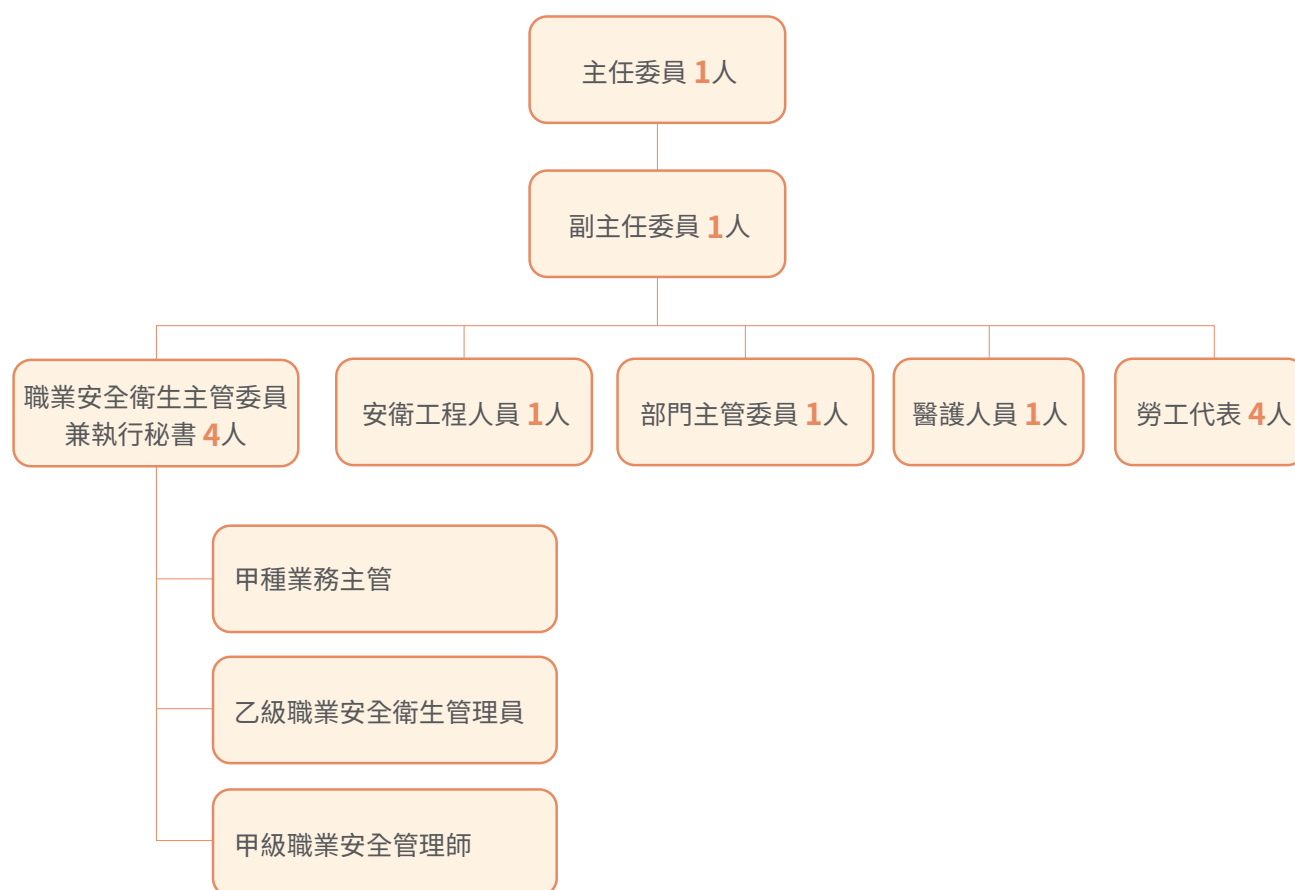


意外事故程序與執行說明

發生事故 程序	執行說明
事故緊急處理	控制現場並預防二次災害，協助傷者獲得必要之急救或醫療處理，除必要之急救或搶救外，應保持現場完整。
通報及其相關事項	發生職災請各單位即時通知環安課，發生重大職災環安應8小時內通知勞動檢查機構。
進行事故調查	事故發現人/處理人、當事人或事故單位主管填寫【和成欣業股份有限公司職業災害調查分析報告表】。 召集相關人員展開事故調查，應於事故發生後，提出調查現況之報告。
事故調查報告呈核	調查報告經事故單位主管審核後，送交職業安全衛生管理單位主管。 職業安全衛生管理單位主管表審核及評估報告後，轉呈協理核准。 相關資料分送事故單位、改善措施負責單位及相關單位。 事故調查結果加以宣導及納入安衛訓練教材之中。
改善措施落實及追蹤	各負責單位/人員確實依據既定計畫執行各項改善措施。 環安單位追蹤改善措施之執行情況，並記錄查核結果。
事故調查報告結案歸檔	事故調查報告於完成所有改善措施後方能結案歸檔、調查報告由環安單位保存十年。

5.4.2 職業安全委員會

依據職業安全衛生相關法規，和成欣業正式成立職業安全衛生委員會，由董事長擔任主任委員、總經理擔任副主任委員，委員會每季召開一次會議，委員總人數為13人，其中勞工代表共4人，佔整體委員比例達32%，充分體現勞工參與職安治理的精神。委員會肩負重要的審議職能，負責就職業安全衛生管理系統相關之內外部議題變更、法規鑑別、職安政策方向、職安目標達成進度，以及職業災害與作業環境監測等績效資訊進行全面審視與檢討，並擁有相應的決策權限，確保各項職安事務得以落實推動。在意見反映機制上，除正式員工外，其他工作者若對職安事務有任何意見或建議，亦可直接向業務主辦單位主管反映，相關議題經彙整蒐集後，將於委員會議中提案討論並形成共識決議，確保各方聲音均能獲得充分重視與妥善處理。



於2025年01月08日召開職業安全衛生管理委員會議進行管理審查，對以下大綱內容進行討論。

開會大綱：

- 1 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。
- 2 協調、建議職業安全衛生管理計畫。
- 3 審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
- 4 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
- 5 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
- 6 審議各項安全衛生提案。
- 7 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- 8 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- 9 審議職業災害調查報告。
- 10 考核現場安全衛生管理績效。
- 11 審議承攬業務安全衛生管理事項。
- 12 其他有關職業安全衛生管理事項。

5.4.3 職業健康服務

綜觀和成欣業近年來所發生的職業傷害類型，主要集中於跌傷、切傷、夾捲及墜落滾落等情形，每當事故發生後，公司均立即啟動完整的事故調查程序，並依據調查結果積極強化現場基礎設施與設備條件，同步檢視與優化相關管理制度，從硬體設備與軟體管理雙管齊下，致力於降低同類事故再度發生的可能性，持續提升整體工作場所的安全防護水準。

員工/非員工--職業傷害及職業病類型統計

類型/年度		2023年	2024年	2025年	危害及改善說明
職業傷害類型	跌傷	0	2	4	地面不平整處改善
	扭傷	0	0	1	未依正確標準作業程序
	切、割傷	0	0	1	教育正確SOP
	燙傷	0	0	0	
	捲夾	0	1	0	
	墜落	0	0	0	
	上下班交通事故	8	9	0	
	物體飛落	0	1	1	教育正確SOP
	其他	0	0	0	

職業災害統計

年度	2023年	2024年	2025年
總經歷工時	1,974,080	1,460,632	1,417,536
總損失工時(日數)	0	44	236
失能傷害頻率(F.R.)	0	2.05	4.93
失能傷害嚴重率(S.R.)	0	30	166

註：失能傷害頻率(F.R.)=可記錄之職業傷害件數/百萬工時

失能傷害嚴重率(S.R.)=總損失工時(日數)/百萬工時

本統計不包含上下班交通意外事故

工傷缺勤統計

統計/年度		2023年	2024年	2025年
總經歷工時		1,974,080	1,460,632	1,417,536
總損失工時(日數)		0	44	236
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害(註)	人數	8	13	7
	比例	4.0525	8.9003	4.9382
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註：可記錄之職業傷害比例=(可記錄職業傷害數/工作小時)×百萬工時

可記錄之職業傷害:含交通意外事件之統計

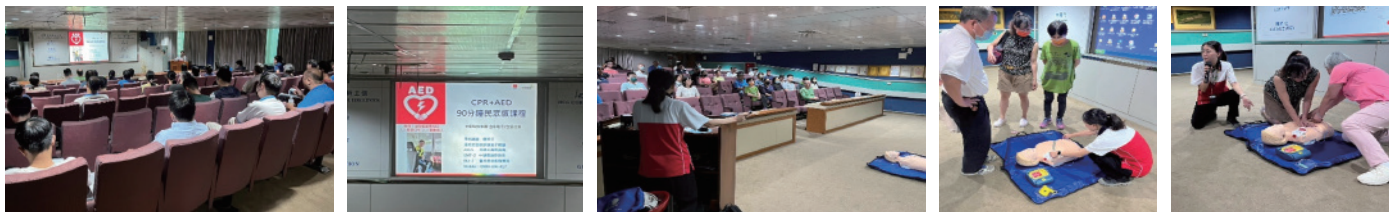
5.4.4 職業安全訓練

和成欣業在職業安全衛生領域所秉持的核心目標，在於預防污染、提高生產達成率；預防意外事故、促進員工安全衛生，進而營造安全舒適的工作環境。為將此目標落實於日常營運之中，並有效建立全員共識的安全文化，安全衛生室每月定期製作安全衛生宣導文件，透過系統性的宣導推廣，將意外事故調查結果及同業案例經驗分享予全體員工，持續深化同仁對潛在風險的認知與警覺。

在教育訓練層面，公司定期舉辦內部自辦及外部委訓等多元形式的安全衛生課程，並視需要指派專業講師授課或公費派員參訓，確保訓練資源的充足投入。課程內容涵蓋理論測驗、實務操作演練及結訓證書取得等完整學習歷程，藉由嚴謹的訓練架構與成效驗證機制，確保每位員工均能將所學知識內化為實際的安全行為，真正達到提升職場安全防護能力的訓練目標。

訓練項目	時數	人數	平均時數
內部訓練	820	2,299	0.35
外部訓練	677	136	4.98

CPR及AED教學訓練



消防應變演練訓練



健康促進講座課程



移工教育訓練



5.4.5 員工健康管理及健康促進

依據勞工健康保護規則之相關規定，和成欣業已設置專任勞工健康服務人員，並委託駐廠醫師定期進行廠區現場訪視，為員工提供專業的健康諮詢服務。在各廠區的安全配置上，公司依據危害風險程度進行分區規劃，於各區域配置充足的急救箱與緊急應變器具，並指派專人負責定期檢查與更新急救箱內容物，確保所有應急設備隨時處於完整且有效的備用狀態，使員工在緊急情況發生時得以即時獲得必要的救護資源。

在員工健康管理方面，和成欣業每年定期為全體員工舉辦一般及特殊健康檢查，以系統性地掌握員工的身體健康狀況。公司每年進行一般及特殊健康檢查，確保員工健康管理機制不中斷，駐廠醫師亦會依據每位員工的健康檢查結果，針對個別狀況研擬後續健康管理規劃，落實對員工身心健康的全面照護與持續追蹤。

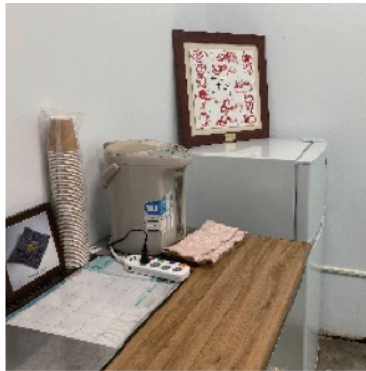
特殊健康檢查分級3級以上人數列表

年度	作業別	一級管理	二級管理	三級管理	四級管理	總人數
2025年 桃園 八德廠	噪音	95	80	0	8	183
	粉塵	129	92	0	2	223
	二異氰酸	2	3	0	0	5
	錳及其他化合物	7	1	0	0	8
	鉻作業	7	1	0	0	8
	鎳作業	3	5	0	0	8
2025年 二廠	噪音	16	9	0	1	26
	粉塵	10	7	0	0	17
	鉻作業	6	0	0	0	6
	鎳作業	3	3	0	0	6

針對從事特殊作業之員工，和成欣業特別安排專業醫師定期到廠巡診，就相關職業健康議題提供個別化的專業建議與指導，確保特殊作業人員的健康風險獲得妥善的醫療關注與管理。



在員工身心健康的關懷層面，和成欣業精心規劃並打造溫馨友善的哺集乳室空間，以柔和舒適的色調營造輕鬆放鬆的環境氛圍，讓哺乳中的媽媽們能夠安心使用。空間設計上充分考量隱私與衛生需求，設有可上鎖的門扉並搭配使用中告示板，每日進行環境清潔及冰箱溫度監測，確保環境的整潔與食品安全。室內配備舒適沙發座椅，並免費提供母乳袋、玻璃奶瓶、哺乳枕、母乳專用冰箱、純水濕巾及奶瓶消毒鍋等完善用品。針對產後復職的同仁，公司主動提供哺集乳相關資訊、活動及諮詢服務，不定期關懷員工的身心靈狀況並給予適切的支持與協助，同時邀請具有哺集乳經驗的同仁分享交流，共同建構友善溫暖的母性職場環境。



在健康促進活動的推動上，和成欣業於2025年3月14日特別舉辦職醫授課健康促進課程，邀請專業職業醫師親自主持授課。本次課程以提升員工健康素養為核心目標，內容涵蓋健康飲食、運動鍛鍊、壓力管理及常見職業病預防等多元健康議題，並透過豐富的案例分析與互動式學習方式，引導員工與專業醫師進行深度交流與探討。此次課程不僅有效豐富了員工的健康知識，更進一步強化了全員的健康意識，為公司健康職場文化的深耕奠定堅實基礎，全面守護每位員工的身心健康與生活品質。



為持續改善廠區工作環境的空氣品質，和成欣業積極推動粉塵防制改善措施，透過汰換更新集塵桶、馬達維修及葉扇更新等，大幅提升粉塵收集與處理的作業效能，上述設備的全面更新，有助於有效降低工作場所中懸浮粉塵的濃度，進而提升員工的工作舒適度與身體健康水準，和成欣業將持續秉持對員工健康的高度重視，持續關注並優化各項工作環境條件，致力確保每一位員工均能在安全無虞、健康舒適的環境中安心工作。

5.4.6 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

秉持以人為本的核心經營理念，和成欣業於2025年度在作業環境與設備改善方面投入約新台幣260萬元，針對消防系統、粉塵防制及環境危害等面向推動全面改善工程，展現公司對員工安全衛生的高度重視與積極承諾。

在職業病預防管理方面，公司針對具職業病風險的工作職位訂定完善的防護規範，於噪音區與粉塵區出入口明確張貼防護配備穿戴標準，並每年定期檢測噪音值等可能影響員工健康的環境因子，於上述高風險作業區域工作的同仁，每年須接受特殊健康檢查及相關健康諮詢，並完成危害防護訓練，確保員工具備充分的自我保護知識與能力。公司每週不定時執行廠內工安巡檢作業，一旦發現不符合職業安全衛生規範之情事，即立即開單要求相關單位限期改善，將風險消弭於萌芽階段。

在作業環境監測方面，和成欣業依據「勞工作業環境監測實施辦法」之規定，委託合格的專業作業環境監測機構定期實施環境監測，並對監測結果進行嚴謹研判，確認是否符合法令標準。若發現監測數值有異常情形，公司將立即採取矯正改善措施，以確實保障所有工作人員的身體健康與作業安全。

2025年度 改善項目	改善日期	改善支出金額
集塵桶及排氣機+集塵機+集塵風管	4.5.6.8月	1,010,000
消防系統保養維修更新+滅火器及水帶汰舊更新	全年度	575,000
環境監測	年度	325,000
個人安全防護具(安全鞋、棉紗口罩、粉塵口罩8710、有機氣體口罩9913)	全年度	460,000
健康檢查	全年度	230,000
2025年度員工健康安全改善支出金額合計 2,600,000元		

單位：新台幣元

5.5 公益參與

和成欣業深植於台灣社會，深刻理解企業的成長轉型與社會整體的共榮息息相關，我們將自身定位為社會資源的轉化者與連結者，透過與投資人、員工及在地社群建立長期穩固的夥伴關係，將企業影響力轉化為實質的社會貢獻。2025年，和成欣業顯著強化了公益投入的廣度與深度，年度累計捐贈金額逾新台幣442萬元，展現出對社會議題的高度關注與即時行動力。

在實踐社會責任的過程中，和成欣業採取「精準連結」與「多元共融」並行的策略，針對在地鄰里，我們透過長期的物資支援與關懷行動，確保資源精準對接社區需求；面對重大突發事件，如花蓮馬太鞍溪堰塞湖災害，和成欣業第一時間響應「攜手光復、暖心同行」援助計畫，以實質行動守護災區同仁與家園，我們持續熱誠響應和成集團慈善基金會的號召，集結企業與個人的善念資源，建構起更具規模的社會互助體系。

除了基礎社會扶助，和成欣業更將影響力延伸至文化藝術與環境永續領域，長期支持「台灣陶藝金陶獎」與各類藝文策展，如新北市美術館開幕及桃園文化基金會特展，推動陶藝美學與產業文化的傳承；在環境守護方面，積極參與「ESG山海行動」，投入台中大肚山森林復育計畫，透過原生樹苗的培育，實踐對生態復育的永續承諾；從專業設計領域的「金點新秀設計獎」贊助，到台北國際建築建材展中展現的節能衛浴解決方案，和成欣業致力將「永續、藝術、關懷」融入經營DNA，透過每一份善款與具體行動，為社會進步與共好願景貢獻關鍵力量。

和成欣業最近三年累計捐贈公益團體次數及金額

年度	2023年	2024年	2025年
累計捐贈公益團體次數	28次	14次	15次
累計捐贈公益團體金額	1,263,211	732,638	4,425,011

單位：新台幣元

企業社會責任CSR

HCG鄰里關懷A【2025.01.11】



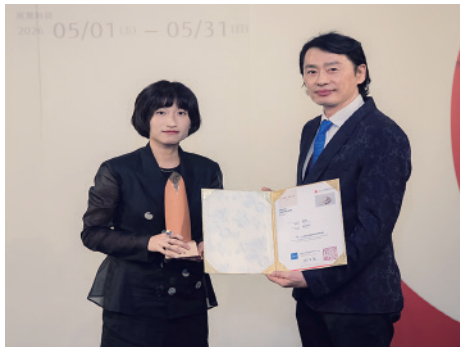
HCG鄰里關懷B【2025.01.11】



新北市美術館開幕典禮【2025.04.25】



第八屆 台灣陶藝金陶獎



節水衛浴 航向未來『陶藝特展 陶異星漫遊 - 桃園市文化基金會』【2025.03.25-2025.05.11】



『2025金點新秀設計獎』【HCG提供贊助特別獎 - RECER 室內降溫裝置-設計師 | 楊子萱 YANG ZIH SYUAN】【2025.05.29】



設計理念：以陶瓷降溫特性為核心，靈感來自Muscatese蒸發系統，運用陶瓷廢料與水庫淤泥製成再生材料，搭配陶瓷 3D 列印技術製作多孔結構陶瓷，打造無需大量電力的被動式降溫裝置。

- 降溫原理：利用陶瓷多孔性進行水氣蒸發散熱，有效降低室內溫度。
- 產品特色：表面溝槽設計提升蒸發效率，外觀自然樸實，融入空間環境。
- 燒成環境：最佳燒成區間為1030-1050°C，兼具結構穩定性與吸水效能。

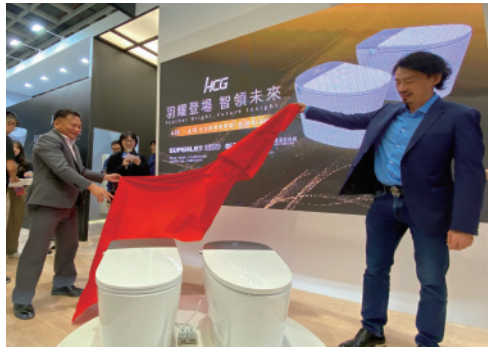
『攜手光復 暖心同行』【花蓮馬太鞍溪堰塞湖災害援助】



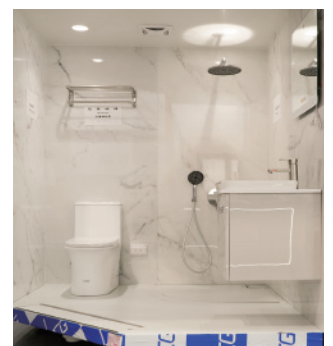
聯合報ESG山海行動 台中大肚山森林復育中心培育樹苗活動【2025.09.26】



室內設計博覽會【2025.06.12-2025.06.15】



台北國際建築建材暨產品展【2025.12.11-2025.12.14】





06 附錄

1.GRI內容索引

2永續會計準則(SASB)

GRI 內容索引表

★為重大主題

使用聲明	和成欣業已依循GRI 準則報導2025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	本公司於永續會計準則為建築產品及家具，尚無GRI行業準則

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2: 一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1公司簡介	20	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	4	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	4	
	2-4	資訊重編	編輯方針	4	今年無重編情形
	2-5	外部保證/確信	--	--	不適用/今年無第三方保證
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1公司簡介	20	
	2-7	員工	5.2員工概況	64	
	2-8	非員工的工作者	5.2員工概況	64	
治理	2-9	治理結構及組成	3.2治理實務	33	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.2治理實務	33	
	2-11	最高治理單位的主席	3.2治理實務	33	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2治理實務	33	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.2治理實務 3.3風險管理	33 39	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1永續發展委員會	7	
	2-15	利益衝突	3.2治理實務	33	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.2治理實務	33	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.2治理實務	33	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.2治理實務	33	
	2-19	薪酬政策	3.2治理實務	33	
	2-20	薪酬決定流程	3.2治理實務	33	
	2-21	年度總薪酬比例	5.3適才適任	68	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	2	
	2-23	政策承諾	3.2治理實務	33	
	2-24	納入政策承諾	3.2治理實務	33	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.2治理實務	33	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.2治理實務	33	
	2-27	法規遵循	3.4法規遵循	40	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	28	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	9	
	2-30	團體協約	-		不適用/未簽署團體協約
GRI 3: 重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	11	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	11	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
經濟面					
★ 經濟績效 (營運績效)					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1重大主題管理	31	
GRI 201:經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.5營運績效	42	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.5營運績效	42	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	3.5營運績效	42	
	201-4	取自政府之財務補助	3.5營運績效	42	
★ 市場地位					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1重大主題管理	31	
GRI 202:市場地位 2016	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	5.2員工概況	64	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2員工概況	64	
環境面					
★ 能源(能源管理)					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1重大主題管理	47	
GRI 302:能源 2016	302-1	組織内部的能源消耗量	4.2能源管理	49	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.2能源管理	49	
	302-3	能源密集度	4.2能源管理	49	
	302-4	減少能源消耗	4.2能源管理	49	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2能源管理	49	
★ 水與放流水(水與廢水處理)					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1重大主題管理	47	
GRI 303:水與放流水2018管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.4水與廢水	54	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4水與廢水	54	
	303-3	取水量	4.4水與廢水	54	
	303-4	排水量	4.4水與廢水	54	
	303-5	耗水量	4.4水與廢水	54	
★ 排放(氣候變遷與碳排放)					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1重大主題管理	47	
GRI 305:排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.3碳排放	52	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.3碳排放	52	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.3碳排放	52	
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx), 及其它顯著的氣體排放	4.3碳排放	52	
★ 廢棄物(廢棄物管理)					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1重大主題管理	47	
GRI 306:廢棄物 2020管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5廢棄物	55	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5廢棄物	55	
	306-3	廢棄物的產生	4.5廢棄物	55	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5廢棄物	55	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5廢棄物	55	
★ 供應商環境評估(供應鏈永續管理)					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1重大主題管理	47	
GRI 308:供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.7供應鏈管理	58	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊, 以及所採取的行動	4.7供應鏈管理	58	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
社會面					
★員工關係與發展					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1重大主題管理	62	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2員工概況	64	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.3適才適任	68	
	401-3	育嬰假	5.3適才適任	68	
GRI 402:勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3適才適任	68	
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	5.3適才適任	68	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3適才適任	68	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3適才適任	68	
★職業安全衛生					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1重大主題管理	62	
GRI 403: 職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4職業安全衛生	72	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4職業安全衛生	72	
	403-3	職業健康服務	5.4職業安全衛生	72	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4職業安全衛生	72	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4職業安全衛生	72	
	403-6	工作者健康促進	5.4職業安全衛生	72	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4職業安全衛生	72	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4職業安全衛生	72	
	403-9	職業傷害	5.4職業安全衛生	72	
	403-10	職業病	5.4職業安全衛生	72	
★基本人權與結社自由					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1重大主題管理	62	
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	3.4法規遵循	40	
GRI 408:童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.4法規遵循	40	
GRI 409:強迫或強制勞動 2016	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	3.4法規遵循	40	
★產品責任					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1重大主題管理	62	
GRI 416:顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.6產品與服務	43	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.6產品與服務	43	
GRI 417: 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.6產品與服務	43	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.6產品與服務	43	
自訂主題					
★創新研發					
GRI 3:重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1重大主題管理	31	
自訂重大主題	自訂	研究發展成果、專利件數、研發人力和費用	3.6產品服務	43	

永續會計準則(SASB)對照表

本表係依據永續會計準則(SASB)委員會之裝潢材料與家具行業標準進行編製，揭露各項關鍵永續指標之管理績效與具體成果。

指標	代碼	指標說明	揭露內容
製造之能源管理	CG-BF-130a.1	(1)總能源消耗量(GJ) (2)電網百分比電力(%) (3)可再生能源百分比(%)	(1)191,888.66 GJ (2)100% (3)0%
產品中之化學品管理	CG-BF-250a.1	描述評估與管理產品中化學品相關風險的業務與營運流程	本公司衛浴產品無使用具毒性之化學物質
	CG-BF-250a.2	量化符合揮發性有機物(VOC)排放及含量標準的資格產品百分比(%)	請參考本報告書「重大氣體排放」章節
產品生命週期之環境影響	CG-BF-410a.1	描述管理產品在生命週期中之環境影響的策略	請參考本報告書「產品服務」章節
	CG-BF-410a.2	(1)報廢品材料回收之重量(公噸) (2)回收材料再循環之百分比	請參考本報告書「廢棄物」章節
木材供應鏈管理	CG-BF-430a.1	購買之木材纖維材料總重量(氣乾噸)	本公司無購入任何木材纖維材料，故不適用。



HCG和成官網



和成電子型錄



和成欣業股份有限公司
HOCHENG CORPORATION



台北市內湖區行善路398號1樓