

2024

# 巨茂應用材料 永續發展報告書

Sustainability Report



巨茂應用材料股份有限公司

JM-APPLIED Corporation | All Rights Reserved

# 目錄 Contents

## 01

■ 關於本報告書	2
1.1 報告書資訊	2
1.2 編製依據	2
1.3 報導期間與頻率	2
1.4 報導邊界與範疇	2
1.5 資訊重編	3
1.6 外部確信與保證	3
1.7 永續報告書之責任單位	3

## 02

### 經營者的話

## 03

### 推動永續發展機制

## 04

■ 利害關係人與重大主題	6
4.1 利害關係人鑑別與議合	6
4.2 決定重大主題的流程	8
4.3 重大主題列表	9
4.4 重大主題管理	10

## 05

### 治理面

## 06

### 社會面

## 07

### 環境面

## 08

### 附錄

■ 治理面	11
5.1 誠信經營	11
5.2 董事會及功能性委員會	13
5.3 運作及執行情形	15
5.4 經濟績效	17
5.5 溝通管道與申訴機制	18
5.6 風險管理	19
5.7 資訊安全及客戶隱私保護	19
5.8 產品及服務管理	20
5.9 供應鏈管理	21

■ 社會面	23
6.1 人力發展	23
6.2 職業安全衛生	27
6.3 社會參與	31

■ 環境面	32
7.1 氣候變遷	32
7.2 溫室氣體管理	36
7.3 能源管理	40

■ 附錄	41
8.1 GRI 內容索引表	41
8.2 TCFD 內容索引表	42
8.3 確信機構意見書	44

# 關於本報告書

## 1.1 報告書資訊

巨茂應用材料股份有限公司(以下簡稱本公司、巨茂應材)於2025年首次發行ESG永續報告書，本報告預期使用者為所有與本公司營運價值鏈有相關的利害關係人。透過本報告與利害關係人說明巨茂應材在面對ESG永續浪潮中時的經營理念、承諾以及為達成企業永續經營所做出的努力及成果。

## 1.2 編製依據

本報告參照全球報告倡議組織所出版之(GRI Standards,GRI)準則做為整體報告書主軸架構同時引用氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures,TCFD)進行報導，內文中所統計之財務相關資料數據皆來自於經由資誠聯合會計師事務所(PWC)查驗證通過的財務報告。

## 1.3 報導期間與頻率

本報告報導涵蓋期間為2024年01月01日至12月31日，本公司ESG永續報告書之出版頻率為每年1次。

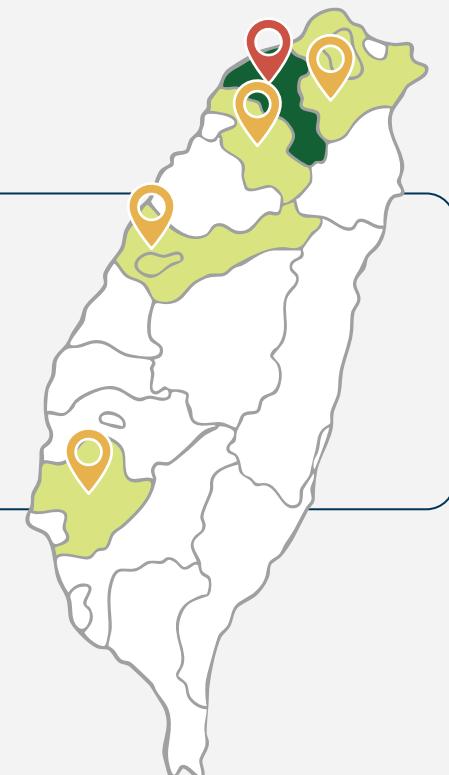
## 1.4 報導邊界與範疇

本報告涵蓋巨茂總部與所有營運據點。依本公司內部規範，各營運據點定期將所有營運相關資訊回報至總部，由永續小組透過內部會議討論、分析與撰寫永續報告書所呈現之相關資訊。本次報導期間，本公司主要從事大宗特殊氣體供應系統、氣瓶櫃、氣體閥箱、氣體混和器之設計與製造、氣體混合器設計與製造與原物料買賣等業務。

本公司於2025年營運據點如下：



總辦公室	桃園市龜山區大坑路一段18巷1號
林口據點	於2024年11月遷址 舊地址：桃園市龜山區頂湖一街17號 新地址：桃園市龜山區文東五街35-1號
新竹據點	新竹縣竹北市嘉豐南路二段76號2F-3
台中據點	台中市后里區平安路188巷46弄10號
台南據點	臺南市善化區南科北路68巷35號1F



## 1.5 資訊重編

關於本報告書當中所有相關資訊如因內部因素影響而進行更新時將會於本章節說明影響因素與修正內容前後差異。本年度因首次撰寫永續報告書，故尚無任何資訊重編。

## 1.6 外部確信與保證

本公司 2024 年度永續報告書為首次編製，為建立永續揭露制度的基礎，故本年度未委託任何外部獨立第三方機構進行確信或保證。本公司已依內部管理制度進行資料蒐集與跨部門審核，以確保揭露資訊的正確性與完整性。未來將持續檢視利害關係人需求，並於後續報告編製過程中，評估引入外部確信，以提升報告透明度與可信度。

## 1.7 永續報告書之責任單位

為確保利害關係人可定期獲得與巨茂應材最新的相關資訊，如您對本報告書內容有任何疑問，歡迎透過以下管道聯繫本公司之永續發展窗口，我們將竭誠為您服務，解答您對本公司永續發展相關問題。

聯絡單位	永續發展小組
聯繫電話	03-3468588
Email	pr@jm-appleid.com



## 經營者的話

# 經營者的話

在產業結構快速轉變、供應鏈關係重構的國際浪潮下，從手機、電動車到各式 AI 與機器人應用，背後的核心算力都是台灣製造的晶片，台灣半導體產業確實朝向蓬勃發展並持續成長的趨勢上。

2012 年創立的巨茂應用材料（巨茂應材），從半導體產業中的基礎服務 - 維修保養作為起點，持續深耕半導體業，一步步累積實務經驗並持續進行技術產品的優化與多元服務（Total Solution）能力升級，為半導體氣體系統設備設計、組裝安裝到維修保養，為客戶量身訂製全方位的解決方案。

提到半導體建置的新廠就不能忽略「環保與永續」的重要性。巨茂應材從日常營運出發，像是在產線配置上，減少不必要的空間重複與物流動線浪費，並使用節能的空調設備等，落實節能管理與資源使用效率，並持續推動低環境衝擊的產品策略，積極投入 ESG 與永續發展。

另外，巨茂應材供應半導體等級電子氟化冷卻液（產品名：D4）即為對臭氧層更友善、符合國際環境規範的替代方案，已陸續導入多家國內、外晶圓廠應用，協助客戶達成綠色製程目標。

隨著台中新廠辦於 2025 年 8 月中旬正式營運，巨茂應材整合台灣北、中、南半導體資源，同時合併海外包括中國大陸、新加坡、馬來西亞... 等多個重要市場，海外業務也將持續擴展，以提升客戶滿意度與強化價值鏈定位，並在全球供應鏈變局中不斷創造競爭優勢。

巨茂應材以全新的服務量能讓全球業界的專家與客戶看到巨茂應材技術創新且全方位、高效的解決方案，展現以「使命必達」的台灣精神助攻全球半導體業的亮眼成果，值得拭目以待。



李俊輝

巨茂應用材料股份有限公司  
總經理

# 推動永續發展機制

總經理承董事會之決議，負責管理公司業務，並將成立公司治理單位，確保公司營運符合最高標準，為更有效推動 ESG 相關事務，由總經理親自擔任 ESG 永續小組的主席，並帶領 ESG 永續小組規劃未來朝向達成永續承諾的方向邁進。

為了落實與持續改善措施，在政策傳達方面，我們透過新人訓練、年度再訓練、內部公告與電子郵件，確保員工了解並遵循法規與內規。同時，我們也提供申訴與檢舉機制，提供匿名檢舉管道，保障檢舉人權益，並建立調查與改善程序。

我們會依法規變更或營運需求，定期檢討與修訂內部規範，確保與最新法令一致。在責任分配上，巨茂應材建立自上而下的責任分工架構，由總經理與高階管理層制定並核准責任商業行為之政策與承諾，二階主管負責各部門的執行與監督，員工則依作業標準程序履行相關承諾。每年透過績效評核與內部稽核檢視各層級落實情形，並將結果納入績效考核及獎懲機制。為了確保全體員工理解並落實責任商業行為承諾，巨茂應材辦理新進員工人職訓練學習。訓練內容涵蓋法規遵循、職業安全、環境衛生等主題，並透過測驗與案例討論加強實務應用能力。

巨茂應材在最高決策者的領導下，堅定地將永續發展融入企業策略的核心。巨茂應材致力於提高資源使用效率，並積極推動低環境衝擊的產品策略。未來，我們將依循這些聲明，制定並執行永續報告書中的目標與承諾，確保企業的永續發展與全球業務的拓展並行不悖。

# 利害關係人與重大主題

## 4.1 利害關係人鑑別與議合

本公司依與公司營運的關聯程度與受影響情形進行辨識，共鑑別出 7 大類利害關係人。議合的目的是把日常互動中的意見系統性整合，在了解期望與疑慮後在最短時間內做出回應。與本次報導期間，我們透過各類既有管道持續與所有利害關係人進行溝通，並由各單位窗口彙整後提交永續推動小組與管理階層檢視，必要時納入改善計畫與目標追蹤。



為確保鑑別結果之有效性，公司預計每 1 年進行一次鑑別檢視，並由永續小組定期向董事會報告執行情形。

本公司與利害關係人溝通方式可分為：

定期溝通：

舉辦利害關係人會議、問卷調查、發布公司通訊等

不定期互動：

進行業務訪談、產品推廣會、專案會議與合作倡議

藉此收集各類利害關係人族群對於永續議題的回饋與建議，並整合進本公司永續決策與行動計畫中。永續發展工作小組負責彙整溝通成果並回饋至各部門，確保各項關注主題能被即時回應與納入改善。

針對巨茂應用材重要利害關係人溝通方式、頻率、及關注主題溝通重點與結果，彙整如下：

利害關係人類別	對組織的意義	關注議題	溝通方式與頻率
員工	員工是公司最重要的夥伴與人才資產，也是企業建構核心競爭力、創新推動與提升客戶滿意度的關鍵驅動力，更是邁向永續經營最重要的根基。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●公平獎懲</li> <li>●勞工健康與安全</li> <li>●薪資福利</li> <li>●訓練與教育</li> <li>●廢棄物管理</li> <li>●財務績效</li> <li>●公司活動通知</li> <li>●誠信經營</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每半年 內部教育訓練會議</li> <li>每季 職業安全衛生委員會、勞資會議</li> <li>每周 管理師會議</li> <li>不定期 電話、訊息、郵件、跨部門會議、FB社群、官方網站、公佈欄公告、員工座談會</li> </ul>

利害關係人類別	對組織的意義	關注議題	溝通方式與頻率
客戶	客戶作為核心利害關係人，理解客戶需求與滿足客戶期待是公司成功的關鍵。透過持續的客戶關係管理、提供優質服務以及良好溝通管道，並不斷提升公司競爭力，以推動業務的長期發展。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●產品與服務</li> <li>●公司治理</li> <li>●溫室氣體盤查</li> <li>●採購管理</li> <li>●供應商管理</li> <li>●展場活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年 客戶稽核、客戶滿意度調查、客戶問卷調查</li> <li>每月 官方網站</li> <li>不定期 電話、訊息、郵件、跨部門會議、業主線上系統</li> </ul>
供應商 / 承攬商	與供應商建立長期夥伴關係，共同為客戶創造更大效益。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●採購管理</li> <li>●供應商管理</li> <li>●勞工健康與安全</li> <li>●空污排放管理</li> <li>●公益與活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期 業務拜訪、窗口聯繫(電話 / 訊息 / 郵件)、合約審查、線上會議討論、實際見面會勘</li> </ul>
股東 / 投資者	股東的支持是巨茂應用材穩健成長的力量，為股東創造最大利益為公司營運宗旨，透明揭露營運及財務資訊。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●財務績效</li> <li>●風險管理</li> <li>●公司治理</li> <li>●作業流程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年 股東常會、年度股東會報告</li> <li>每半年 董事會(每半年 / 次)</li> </ul>

利害關係人類別	對組織的意義	關注議題	溝通方式與頻率
政府機構	我們所推出的產品與服務以及營運過程，皆受到主管機關的檢核與監督。遵循各營運據點之地方政府法規，創造地方就業機會及稅收來源。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 財務績效</li> <li>● 空污排放管理</li> <li>● 廢污水管理</li> <li>● 廢棄物管理</li> <li>● 毒化物及關注化學物質運作</li> <li>● 消防管理</li> <li>● 職業安全衛生管理</li> <li>● 政府採購合約要件</li> <li>● 反貪腐規範</li> </ul>	<p>每年 所稅與營業稅申報書</p> <p>每季 外部稽核</p> <p>每月 定期申報作業</p> <p>不定期 公文、電話、郵件</p>
公民團體	聆聽公民團體的訴求，共同推進企業社會責任 (CSR) 與環境、社會及公司治理 (ESG) 的實踐。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 產品與服務</li> <li>● 公益與活動</li> </ul>	<p>不定期 電話、郵件</p>
金融機構	金融機構是企業發展的堅實後盾與策略盟友，以支持營運擴張與長期發展。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 對帳與資金往來</li> <li>● 協調</li> <li>● 風險管理</li> <li>● 採購管理</li> </ul>	<p>不定期 電話、郵件</p>

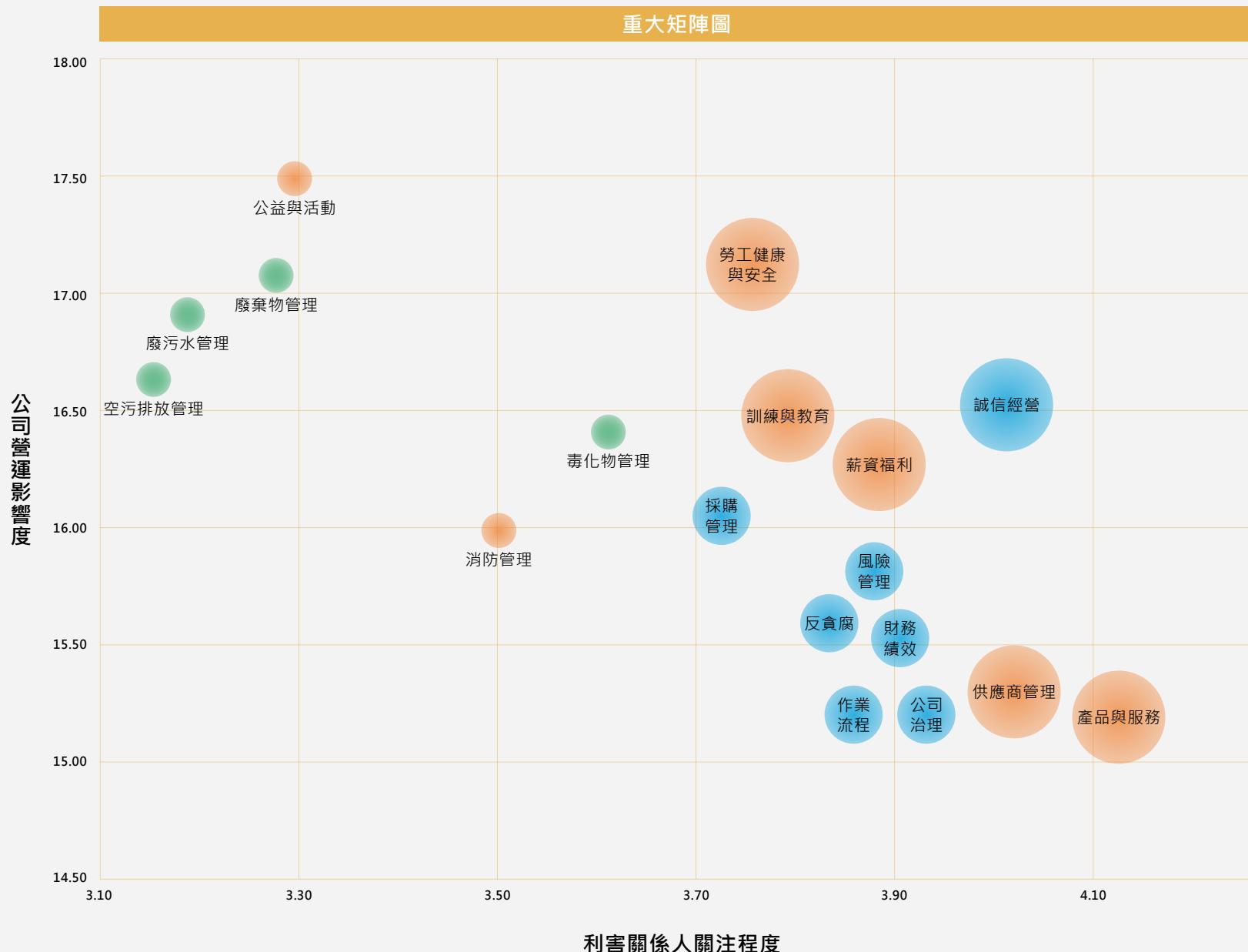
## 4.2 決定重大主題的流程

巨茂應材深知永續發展議題對於企業長遠發展的重要性，為能精準掌握利害關係人之期望與公司營運所面臨之挑戰，我們依循全球報告倡議組織 ( GRI ) 準則，建立了嚴謹的議題鑑別與排序流程，以此來鑑別出本公司之重大主題。透過此一系統化的流程，我們得以客觀地鑑別出對公司營運與利害關係人最為重要的永續議題，進而制定更具針對性且有效的永續發展策略。



#### 4.3 重大主題列表

經由永續小組統計分析後，我們繪製出本年度之重大性矩陣圖，此矩陣圖不僅清晰呈現各議題之重要程度，更具體反映利害關係人對於巨茂應材在環境、社會及治理（ESG）面向之期望與挑戰。



#### 4.4 重大主題管理

在重大主題管理方面，巨茂應材秉持負責任的態度，針對重大主題制定明確的方針與政策，作為公司永續發展之指導原則。具體行動則根據方針與政策展開，涵蓋各個層面，從研發、生產、銷售到供應鏈管理，力求將永續理念融入企業營運的每一個環節。同時，巨茂應材亦重視成效追蹤與評估，透過定期監測與數據分析，檢視各項永續行動之成果，並據此調整策略與措施，以確保公司在永續發展之道路上持續精進。

議題項目	面向	適用準則	回應章節
誠信經營	治理 <span style="color: blue;">G</span>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 201 經濟績效</li> <li>● GRI 202 市場地位</li> <li>● GRI 203 間接經濟衝擊</li> <li>● GRI 206 反競爭行為</li> </ul>	5.1 誠信經營
勞工健康與安全	社會 <span style="color: orange;">S</span>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 403 職業安全衛生</li> <li>● GRI 402 勞資關係</li> <li>● GRI 401 勞雇關係</li> <li>● GRI 404 訓練與教育</li> </ul>	6.2 職業安全衛生
薪資福利	社會 <span style="color: orange;">S</span>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 401 勞雇關係</li> <li>● GRI 405 員工多元化與平等機會</li> </ul>	6.1 人力發展
訓練與教育	社會 <span style="color: orange;">S</span>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 404 訓練與教育</li> </ul>	6.1 人力發展
產品與服務	治理 <span style="color: blue;">G</span> 社會 <span style="color: orange;">S</span>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 301 物料</li> <li>● GRI 417 行銷與標示</li> </ul>	5.6 產品及服務管理
供應商管理	社會 <span style="color: orange;">S</span>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 308 供應鏈環境評估</li> <li>● GRI 414 供應商社會評估</li> </ul>	5.7 供應鏈管理



# 治理面

## 5.1 誠信經營

管理方針		誠信經營
政策	公司將誠信與道德價值融入經營策略與營運活動中，以防止不誠信行為的標準和制度。通常包含明確的行為準則、反賄賂和反貪腐措施、利益衝突的防範及建立違反誠信行為的懲戒與申訴制度，以規範本公司所有利害關係人有關誠信行為之標準	
承諾	針對重大主題的承諾內容，主要圍繞公司治理、商業道德、環境責任、社會活動等方面，承諾在經營決策中遵守法律、公平交易，防範賄賂與不正當利益，保障股東權益，善盡對環境、社會與治理 (ESG) 原則，以實現永續發展目標	
目標	短期目標主要聚焦於建立內稽內控基礎、建立公司治理基礎制度與宣導，包括無重大違法事件、制定政策與程序、加強教育訓練，並建立監督與檢舉機制，確保從高層到基層員工都理解並遵守相關規範，防範不正當利益行為，為長期永續發展奠定穩健基石	
責任	由公司內部專責單位（如管理部或人資部）負責制定政策與執行，並由稽核室查核與監督，董事會進行最終決策，確保政策落實與定期報告，最終目標是建立誠信文化，防範不法行為	
資源	制度資源（如行為準則、反貪腐條款、申訴與懲戒機制）、人力資源（落實教育訓練、符合道德規範的員工與高階主管）、管理資源（透明的決策與監督流程）、技術資源（可查核的資訊系統），以及文化資源（建立「誠實」為核心價值的企業文化），以上這些資源共創公司建立信任關係，實現永續發展	
評核機制	評核機制包含教育訓練、溝通與檢舉管道、定期風險評估、內部稽核，與供應商或客戶簽訂合約等，其頻率為年度進行風險評估與稽核，而教育訓練與宣導則可為定期或不定期，目標是建立全員共識，預防不法行為，並能透過內部與外部管道進行舉報，確保透明與公平	

巨茂應用材料公司簡介	
公司名稱	巨茂應用材料股份有限公司
成立年份	2012 年
總部	桃園市龜山區
所屬行業別	電子零組件
營運活動與範疇	公司價值鏈涵蓋控制單元維修與更換、特殊氣體供應系統整合、原物料電子氟化液、特殊氣體相關產品與設備等領域。巨茂應材透過自主開發與設計製造能力，依據客戶實際操作需求，設計控制頭箱體、控制介面與操作邏輯，以提供安全、穩定且具效率的設備解決方案。

巨茂應用材料股份有限公司(以下簡稱巨茂應材)成立於 2012 年 10 月，由具備半導體氣體偵測器、特氣供應系統與尾氣處理解決方案的資深專才組成。團隊來自半導體設備領域，在特殊氣體系統操作與應用化學材料上積累了豐富經驗。

公司提供包括特氣系統供應設備、電化學偵測器設計與保養校正、特用電子材料、應用化學品與全方位化學工程服務等，提供精緻、整合與自動化的系統解決方案。



公司秉持「顧客至上、永續經營」、「追求卓越、作育英才」的經營理念，並將以「安全、效率、永續」為核心，持續強化技術與服務，以更安全、高效且具前瞻性的解決方案，攜手產業夥伴應對全球半導體的新挑戰。

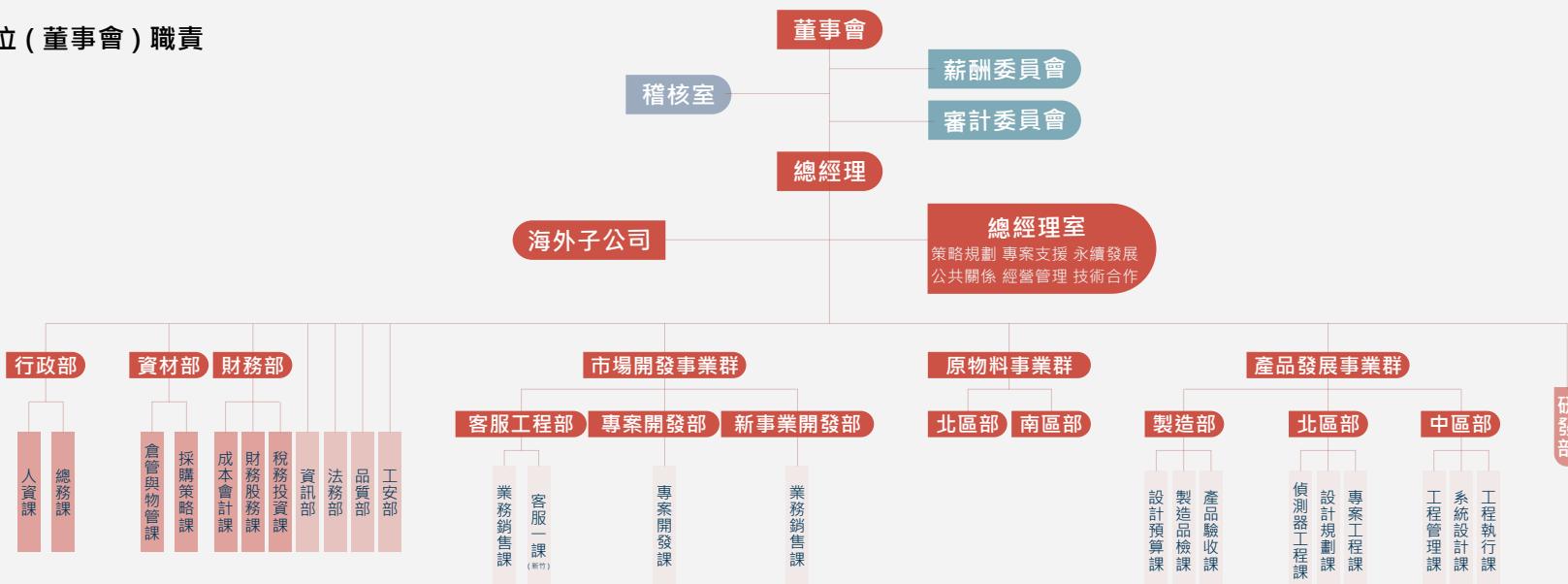
本公司技術團隊來自於半導體氣體偵測器，特氣供應系統，及半導體設備等專業精英所組成，因此在半導體特氣系統設備操作及特殊化學材料應用上具備豐富的知識與經驗；一直以來，巨茂應材秉持「顧客至上、永續經營」、「追求卓越、作育英才」的經營理念，藉著與客戶長期的溝通與探討問題真因 (Root cause) 的寶貴經驗累積下，結合團隊本身的專業技能，進而提供客戶滿意的解決方案。



在全球推動綠色運輸及追求低碳生活的時代，巨茂應材的專業研發團隊結合了環境學、電子學，以及化學的核心技術，做為邁向創作開發「環境革命」，除了持續創作對於環境及下一代有所貢獻的保護環境設備產品外，並以加強培育核心技術，共同創作、異類技術結合及創造力開發等為目的，以創造新價值為基本方針。

## 5.2 董事會及功能性委員會

### 最高治理單位（董事會）職責



註：2025 年 12 月底前組織圖

## ESG 永續小組

本公司已正式成立 ESG 永續小組，由總經理擔任 ESG 永續小組主席，而各事業群主管指派各部門 1 名人員成為永續小組成員，並分組 E、S、G 小組盡責揭露永續報告書，總經理同樣為最高治理單位成員，在永續報告書撰寫過程同時具備檢視與核可的責任。

單位	職責
總經理	於永續小組當中負責監督及決策，透過各單位會議匯報來確保推行各項行動的有效性，最終審核永續報告書。
稽核室	依內稽角色提供治理面支持，包含審視永續相關內控制度之適切性、檢查 ESG 指標與揭露資訊之正確性及一致性。
總經理室	協助統籌永續小組跨部門協作，包括永續專案的行政管理、資料彙整與時程控管，並協助推動公司治理、利害關係人溝通、政策擬定及重大議題鑑別等工作，以確保永續策略順利落實。
產品技術事業群	依職掌提供產品與技術相關之 ESG 資料，包括產品環境影響及品質管理。
原物料事業群	負責原物料採購與供應鏈相關之永續管理，提供供應商環境與社會面資料，協助推動負責任採購、供應商 ESG 評估與風險管理，降低供應鏈永續風險。
市場開發事業群	負責整合客戶需求與市場永續趨勢，回饋永續要求至內部單位；透過外部溝通展現公司永續承諾以提升市場競爭力與品牌形象。
工安部	負責職業安全衛生管理相關之 ESG 資料蒐集與揭露，包含風險評估、教育訓練、事故管理與健康促進措施，確保工作環境安全與員工健康。
品質部	提供品質管理制度與相關績效指標資料，包含品質政策、客訴管理、改善機制及內外部稽核成果，確保產品與服務品質符合客戶與法規要求。
行政部	協助人力資源與行政相關之永續資料蒐集，包含員工福利、勞資關係及內部溝通機制，並支援永續活動之行政與總務作業。
資材部	負責物料管理、倉儲與物流相關資料，協助推動資源使用效率提升，以及降低營運過程中之環境衝擊。
財務部	提供財務與經濟績效相關資訊，協助揭露永續投資、營運風險與財務影響評估，成本與效益分析。
研發部	負責研發活動相關之永續資料，包含技術創新、產品改善與低環境衝擊之研發方向，協助公司強化長期永續競爭力。

### 5.3 運作及執行情形

巨茂應材營運的方向均依據法規遵循，透過法律、政策和契約等方式，由總經理委派永續小組負責針對經濟、環境和人群衝擊風險與機會進行鑑別與管理，為了確保最高治理單位能充分掌握經營績效，公司透過雙週會與月會方式，由管理階層向最高治理單位回報相關經濟、環境和人群衝擊的經營管理績效。

於本次報導期間，本公司股東人員名單：

股東名稱	性別	專業能力
李俊緯	男	公司治理 / 業務開發
吳靜雯	女	財會相關專業
李本源投資股份有限公司		投資

#### 最高治理單位（董事會）遴選流程



本公司依據公司章程及董事選舉辦法來提名相關領域專業的人士為董事候選人。董事會考量公司未來營運發展，包含對產業的影響力、及獨立的判斷力，並由公司對董事候選人進行資格審查，確保符合相關法律法規、知識技能和公司章程的要求。公司於股東大會上進行董事選舉，投票當選的董事正式就任，並開始履行其職責。

#### 最高治理單位（董事會）利益衝突

為避免利益衝突，董事會議提供議事單位提供各項議案與報告資料予董事會成員時，均會事前審視呈報內容是否與利害關係人相關並應適當迴避之情形。於本次報導期間，董事會共招開 4 次會議。

#### 最高治理單位（董事會）培訓紀錄

於本次報導年度內，最高治理單位完成以下培訓紀錄：

課程主題	課程細項	訓練時數
永續發展相關培訓	溫室氣體盤查與驗證、國際永續準則更新。	6 小時
職業安全衛生培訓	勞工安全衛生法規、危害辨識與風險評估。	36 小時
管理課程培訓	專案管理、內稽內控課程	6 小時

## 最高治理單位與高階管理階層的薪酬與績效連結

薪酬政策與績效連結在治理單位的績效評估與薪酬連結方面，我司目前是透過每年的績效評核與內部稽核，檢視各層級的落實情形，並將結果納入績效考核及獎懲機制。目前尚處於推行 ESG 的初期階段，尚未將 ESG 發展目標與績效納入董事成員及經理人之個人薪酬連結。未來隨著 ESG 推動持續深化與制度成熟，將由董事會評估是否將永續績效納入薪酬評估範疇。

## 重大事件處理方式

薪酬政策與績效連結在治理單位的績效評估與薪酬連結方面，我司目前是適當發生重大事件時，會由負責單位即刻啟動通報與追蹤，必要時新增臨時溝通以確保決策所需資訊即時到位。

於本次報導期間總計完成 12 件次之溝通。目前內部溝通重大事件的機制尚處在建置階段未來我們將建立完善的溝通計畫，以提升重大事件處理的效率與透明度。

重大事件溝通方式	頻率
會議討論匯報與追蹤	每月 / 即時
Email 書面更新資訊	每月
電話通報	即時

備註：本公司將重大事件定義為「違反法規且遭受主管機關裁罰之情形」。

## 法規依循

巨茂應材秉持合法經營與誠信治理的原則，嚴格遵守所有適用的國內外法令規範，並已建立一套完善的內部管理制度，以確保各項業務活動皆符合法律與道德標準。這些適用法規涵蓋了勞動權益、職業安全衛生、環境保護、財務會計、公司治理及公平交易等重要領域。巨茂應材並未發生任何重大違反環境、社會或經濟相關法律與規範之事件，也沒有任何裁罰紀錄。我們將持續依據內部管理制度及相關法律規範進行合規管理，以確保營運過程符合所有適用的法令要求。

面向	環境面	社會面	公司治理面
依循法規	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環境基本法</li> <li>● 氣候變遷因應法</li> <li>● 廢棄物清理法</li> <li>● 毒性及關注化學品管理法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職業安全衛生法</li> <li>● 勞動基準法</li> <li>● 勞動退休金條例</li> <li>● 勞工職業災難保險及保護法</li> <li>● 就業服務法</li> <li>● 性別平等工作法</li> <li>● 個人資料保護法</li> <li>● 消費者保護法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司法</li> <li>● 商業會計法</li> <li>● 所得稅法</li> <li>● 営業稅法</li> </ul>

我們制定了多項內部規章與作業程序，作為員工行為與營運管理的準則，並透過教育訓練、公告傳達、內部稽核及申訴機制，確保相關政策得以有效落實。一旦發現任何違反法令或公司規範的情事，我們將立即啟動內部調查程序，以維護公司聲譽及所有利害關係人的權益。

## 反競爭行為

本公司制定了「企業社會責任實務手冊」，其中針對道德規範、資訊安全、環境保護、勞工權益等相關事項皆有明確規範，所有員工皆應遵守。同時，為確保新進人員了解並認同公司的誠信價值觀，所有新進員工皆須簽署誠信承諾書。此外，為進一步強化供應鏈的誠信管理，本公司亦擬定承攬商承諾書，要求承攬商承諾遵守勞動法規、保障員工基本人權，並承諾誠信經營，不進行任何形式賄賂或舞弊行為。承攬商承諾書明訂，若發現違反承諾事項，承攬商應立即主動通報，並配合本公司調查及改善。在 2024 年度，本公司並未接獲任何誠信相關舉報案件亦未涉及任何反競爭行為及違反反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟或已結案之法律行動。顯示本公司在誠信經營方面的努力已初見成效。本公司將持續精進相關機制，以確保公司在永續發展的道路穩健前行。

## 5.4 經濟績效

### 經濟績效

巨茂應材於 2022 至 2024 年間，積極創造並分配經濟價值，以應計基礎制進行計算。

項目 / 年度 單位：仟元	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	933,510	947,546	550,997
營業毛利	112,027	143,708	74,239
員工薪資(含員工福利)	71,151	84,887	88,625
支付出資人的款項	21,291	16,500	-
支付政府的款項(註 1)	9,216	17,772	10,529
社區投資(註 2)	-	156	151
留存的經濟價值	719,825	684,523	377,453

備註：

1. 支付政府指所有稅款(包含營業稅、所得稅及財產稅)與罰金。
2. 社區投資指捐款與捐贈。
3. 上述財務相關資料數據皆使用應計基礎制進行計算。
4. 該數據主要來自台灣定義為重要營運據點，因其員工人數與產值(營收)佔比較高。

本公司亦認知到氣候變遷可能帶來的財務風險，例如極端氣候事件可能影響原物料供應鏈穩定性，進而影響生產成本和營運績效。本公司將定期評估相關風險，並採取相應的風險管理措施，包含強化供應鏈韌性、提升能源使用效率以及投資綠色技術等。

本公司設有確定提撥計畫，公司依據相關法令與員工薪資提撥一定比例之退休金，以保障員工退休後的經濟安全。

關於政府補助方面，本公司正積極蒐集與統計 2022 至 2024 年間所獲得之各項政府補助總額，以利完整揭露相關資訊。未來，巨茂應材將持續強化核心業務、提升營運效能，並兼顧財務穩健與永續發展目標，為所有利害關係人創造更大的價值。

在補助方面，2024 年度本公司未請領任何補助，但已開始規劃 2025 年度導入臨場服務健康管理，並計畫申請政府中小企業臨場健康服務補助。

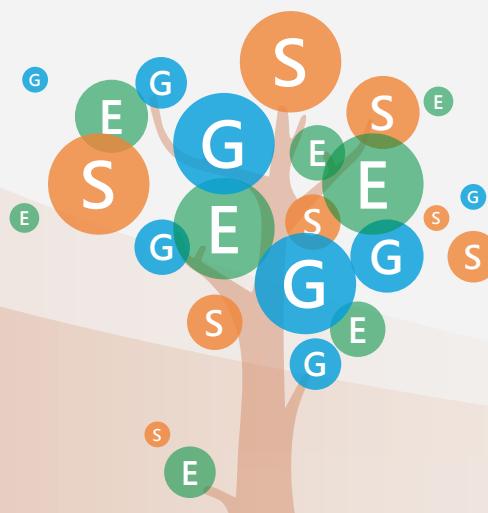
## 5.5 溝通管道與申訴機制

巨茂應材深知利害關係人溝通的重要性，並致力於建立暢通且有效的溝通管道，以確保所有相關方的聲音都能被聽見與回應。為了進一步強化此承諾，本公司嚴守商業倫理，對於任何違反公司政策或損害利害關係人權益的行為採取零容忍態度，並承諾提供公平、公正且保密的申訴管道。此外，本公司亦會定期檢討申訴處理機制，以確保其有效性與公平性。關於尋求建議的要求方面，巨茂應材重視專業意見，並建立了完善的諮詢機制。

### 申訴管道與補救措施

透過申訴管道接獲申訴時，本公司將立即啟動申訴處理流程，並根據調查結果，我們會採取相應的補救措施。

在 2024 年度，我們並未收到任何重大的申訴案件。未來，我們將持續提升公司的透明度與申訴管道的可近性，以確保所有員工的權益都能得到保障。



關於政府補助方面，本公司正積極蒐集與統計 2022 至 2024 年間所獲得之各項政府補助總額，以利完整揭露相關資訊。未來，巨茂應材將持續強化核心業務、提升營運效能，並兼顧財務穩健與永續發展目標，為所有利害關係人創造更大的價值。

在補助方面，2024 年度本公司未請領任何補助，但已開始規劃 2025 年度導入臨場服務健康管理，並計畫申請政府中小企業臨場健康服務補助。



本公司針對各項需申訴之議題所設有的相關申訴管道如下：

申訴議題	申訴管道
不法侵害 (性騷通報)	總經理室
客戶服務與品質申訴	業務
股東或投資人	財務部
反貪腐與誠信	稽核室

## 5.6 風險管理

巨茂應材深知法規遵循是企業永續發展的基石。承襲前述章節中對於風險管理的高度重視，本公司將法規遵循視為風險管理的重要環節，透過建構完善的內部管理制度，以及定期檢視、更新相關法令規範，積極主動地應對潛在的合規風險。過去一年，巨茂應材在環境、社會及經濟等面向，並無任何重大違反相關法律與規範之情事發生，亦無因違反法令而遭受裁罰之紀錄。未來本公司將持續強化內部稽核機制，精進法規遵循流程，以確保所有營運活動皆符合最高的合規標準，並致力於建立一個具備高度道德標準與社會責任的企業文化。

## 5.7 資訊安全及客戶隱私保護

投資於資訊安全與客戶隱私保護，不僅是合規義務，更是提升企業競爭力的重要手段。巨茂應材深知在數位經濟時代，資訊安全與客戶隱私保護不僅是企業社會責任的重要一環，更是維繫企業永續發展的基石。儘管目前尚未全面建置完整的資訊安全管理系統，我們已將此議題列為未來發展的重點項目。未來本公司承諾將嚴格遵守個人資料保護法等相關法規，並逐步建立完善的客戶資料收集、使用、儲存與銷毀流程，並定期進行稽核與改善。透過強化員工資訊安全意識培訓，使其了解並遵守相關政策與流程，提升整體防護能力。

## 5.8 產品及服務管理

管理方針		產品與服務
政策	品質卓越、永續經營	
承諾	本公司以專業知識與素養、堅守職場敬業的工作精神，以穩健務實的態度服務客戶的需求其瞭解市場動向，以客戶滿意為服務目的，持續改善製程條件及技術創新，創要卓越的品質，才能保持企業的生命，永續經營。	
目標	短期目標（2025 年底前達成）： 1. 建立產品與原物料基本盤點制度	短期目標（2025 年底前達成）： 新產品取得防爆認證
責任	資材部	製造部
資源	人力資源	
評核機制	內部 ISO 9001 稽核（每年至少 1 次）以確認系統有效運作。	

巨茂應材深知永續發展之重要性，並將環境、社會及公司治理（ESG）納入企業營運之核心考量。在物料管理方面，我們致力於資源的有效利用與環境衝擊的最小化。

巨茂應材制訂了明確的物料使用方針，旨在優化生產流程、減少浪費，並鼓勵使用更具永續性的替代材料。我們定期檢視物料使用政策，確保其與最新的產業趨勢和法規保持一致。具體行動包括推動製程改善，以降低單位產品的物料消耗；同時，積極尋找可替代傳統材料的環保選項。

為了追蹤和評估物料管理的成效，我們建立了完善的數據監測系統，定期分析物料使用量、再生料使用比例及產品回收率等關鍵指標，並根據分析結果調整相關策略。與本次報導期間巨茂應材共使用 250 公斤的非再生材料，如下表所示：

品名	規格	請購數量 (KG)	重量 (KG)(KG)	總重量 (KG)
大氣泡布	4.5 尺 *150 尺	15.0	4.5	67.5
保護膜 SS-50*500	-	100.0	2.0	120.0
保護膜 SS	50*500	20.0	2.0	40.0
大氣泡布	4.5 尺 *150 尺	5.0	4.5	22.5
目前尚未使用回收再利用物料投入營運價值鏈當中。				

巨茂應材將積極評估並導入再生材料，以提升資源利用效率，並探討建立回收機制的可行性，期望能有效降低對環境的影響。

巨茂應材深知產品安全與資訊透明度之重要性，因此在產品標示方面我們嚴格遵守相關法規要求，確保產品資訊的準確性與完整性。

公司所販售之原物料，如電子氟化液、特殊氣體等，皆經過嚴格的篩選與評估，具有穩定性高、適用溫度廣、超低全球暖化潛值等優勢。

針對氣體控制箱的維修保養服務，巨茂應材提供客製化程式與操作介面，並積極汰換老舊電控箱，延長設備使用壽命，同時優化流程，縮短產線停機時間。在特殊氣體應用方面，我們提供客製化設計，依現場條件彈性調整，以滿足客戶的特定需求。為確保產品符合《機械設備器具安全資訊申報登錄辦法》第四條及《職業安全衛生法》相關規範，巨茂應材嚴格遵循防爆設備之型式檢定與國際認證要求。公司使用之防爆控制箱( Explosion-proof Control Head )已通過 TS 認證 ( Type Safety Certification )，可合法應用於防爆間或需防爆的高風險作業環境，有效降低電氣設備引燃風險，強化人員操作安全並提升設備運轉之穩定性。

截至 2024 年，巨茂應材共導入 7 款氣體控制箱產品，並為因應客戶需求與提升安全防護能力，設計開發 2 項防爆產品，已順利完成防爆法規之合規性評估與驗證，並依相關規定完善安全控制與產品標示管理。

本年度在產品安全標示與行銷資訊揭露方面，巨茂應材均嚴格遵循相關法規與公司內部控管流程，未發生任何違規情事、稽核缺失或主管機關通報事件，顯示公司對產品安全與法規遵循的高度重視與實際落實。巨茂應材將持續精進 ESG 管理，並定期檢視與改善相關措施，以實現企業永續發展之目標。

## 5.9 供應鏈管理

管理方針	供應商管理
政策	落實採購供應商管理
承諾	要求所有供應商符合政府法規遵循
目標	短期目標 ( 2025 年底前達成 )： 透過例行聯繫與評估持續確認供應商服務品質與合規狀況。
責任	採購 / 永續小組
資源	人力資源
評核機制	年度供應商績效與永續評估

本公司致力於半導體製程、晶圓廠、石化廠及化學製程產業之氣體與化學供應系統 維修保養、設備改善與系統優化等專業服務。

在營運發展過程中，巨茂應材與供應商、客戶及合作夥伴建立長期穩固的合作關係，並持續拓展技術能量與創新能力，致力成為高科技產業可靠的專業服務夥伴。

面對快速變遷的產業環境，巨茂應材堅守永續發展的承諾，將其納入企業戰略的核心。公司制定明確的主題管理方針，涵蓋環境、社會與公司治理（ESG）等面向，並透過嚴謹的政策、具體的行動方案與持續的成效追蹤，確保達成永續目標。在供應商管理方面，巨茂應材實施嚴格的篩選機制，要求供應商承諾符合環境保護與社會責任的標準。為確保供應商在環境保護方面的表現，巨茂應材在《供應商評估表》中針對能源使用、廢棄物管理以及ISO14001等環保標準進行審查。此外，公司亦透過評估供應商是否導入ISO9001品質管理系統及ISO45001職業安全衛生管理系統，間接評估其社會責任表現。雖然目前尚未針對人權、勞動等社會議題進行獨立篩選，但透過要求供應商符合相關法規，巨茂應材致力於降低供應鏈中的潛在風險。截至報告年度，共有四家主要供應商完成評估。報告期間內並無因環境議題而終止合作之供應商。巨茂應材將持續強化供應鏈管理，以更全面地評估供應商在人權、勞動條件、職安衛與誠信經營等方面的表現，致力於建立更具韌性的永續供應鏈。



# 社會面

## 6.1 人力發展

管理方針		薪資福利
政策	依相關法令、公司工作規則及內控制度辦理，確保制度一致性與合規性。	
承諾	本公司承諾提供合法、合理且具競爭力之薪資福利制度，保障員工權益，並持續檢討與優化制度內容，以促進勞資和諧與永續經營。	
目標	<p>短期目標（2025 年底前達成）：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>定期檢視薪資福利制度，確保與市場水準具合理競爭力。</li> <li>依年度績效考核結果執行薪資及獎酬調整作業。</li> <li>持續優化薪資相關管理制度與作業流程。</li> </ol>	
責任	由人力資源單位負責薪資福利制度之規劃與執行，並由管理階層進行監督與核決。	
資源	人力資源管理專責人員、外部薪資市場資料、薪酬管理系統及年度人力資源相關預算。	
評核機制	公司每年定期辦理一次績效考核評估，並依考核結果作為薪資調整、獎酬發放及人才發展之重要依據，透過制度化評核機制，確保薪酬制度之公平性、透明性與一致性。	

管理方針		訓練與教育
政策	本公司重視人才培育與能力提升，依據公司營運需求、法規要求及永續發展方向，規劃並推動員工教育訓練制度。確保員工具備執行職務所需之專業能力，同時強化對職業安全衛生、環境保護及 ESG 相關議題之認知與實務能力，以支持公司永續經營目標。	
承諾	提供公平、可近性高的教育訓練資源，協助員工提升專業技能與職涯發展能力。	
目標	<p>短期目標（2025 年底前達成）：</p> <p>完成年度訓練計畫並執行至少一項 ESG 或職能訓練課程</p>	
責任	工安部	
資源	人力資源 / 預算資源 / 課程資源	
評核機制	年度訓練時數統計：彙整訓練時數並於管理審查會提出	

巨茂應材深信，人才是企業永續發展的基石。在報告期間，截至 2024 年 12 月 31 日，公司總計聘用 122 名全職員工。透過嚴謹的人事管理系統，我們得以精確掌握員工資訊，並依性別及契約類型進行細緻分類。各場域的人力分佈如下：

類型		全職員工	
總人數		122	
場域名稱	男性	女性	單位
總辦公室	20	27	人
林口據點	23	9	人
新竹據點	16	6	人
台中據點	12	3	人
台南據點	5	1	人

由於本期為首次編製永續報告書，尚無前期資料可供比較。報告期間內，員工人數的變動主要來自於正常的人事異動，例如新進員工、離職以及職務調整，並未觀察到顯著的波動。

非員工工作者其類型主要為外包清潔人員及外包資訊人員。我們與專業的清潔服務公司及資訊服務公司簽訂正式的服務合約，由這些外包公司派遣專業人員至本公司各據點，負責執行環境清潔維護及資訊系統維護等工作。

類型		無實數保證的員工	
總人數		2	
場域名稱	男性	女性	單位
總辦公室	1	1	人

## 員工薪資

在薪酬資訊方面，基於對員工隱私的尊重以及薪酬資訊保密政策的考量，本公司不對外揭露最高薪酬個人與其他員工薪酬中位數之相關資訊，亦不公開其薪酬增幅。然而，我們致力於建立公平合理的薪酬體系，並定期檢視與調整，以確保薪酬具有市場競爭力，並能充分反映員工的貢獻與價值。

## 員工福利

巨茂應材重視員工福利，並提供多元化的福利項目，以提升員工的整體福祉。我們為全體員工投保團體意外險，提供傷殘保險，以保障員工在工作期間或因公受傷時的權益。同時，我們亦依法提供育嬰留職停薪制度，符合資格之員工可提出申請，公司將保障其復職權益，使其能兼顧家庭與事業。在退休制度方面，本公司依《勞工退休金條例》提撥每月 6% 退休金至員工個人專戶，並依法辦理退休程序，確保員工退休後的生活保障。

我們計劃於 2025 年設置員工認股計畫 (ESOP)，依績效分配認股權，鼓勵員工與公司共同成長，共享企業發展的成果。

此外，福利委員會亦規劃辦理節慶禮金、員工旅遊、部門聚餐、年度健康檢查等多元福利措施，以豐富員工的生活，增進員工的歸屬感。在育嬰假復職方面，由於本報告期間未滿一年，目前尚無任何員工符合「休完育嬰假後復職並滿 12 個月仍在職」的條件，因此相關數據目前為零。但所有申請育嬰假並返回工作崗位的員工均順利復職，復職率為 100%。我們將持續關注此項指標，並努力創造更友善的育兒環境，支持員工在家庭與工作之間取得平衡。



在員工退休金計畫方面，2024年員工總提繳金額約佔薪酬的1%。此外，公司依法提繳勞退6%，且全體員工皆享有此福利。員工亦可選擇每月自薪酬中依法扣繳退休金（比例0~6%）。巨茂應材嚴格遵守勞動部公告的最低薪資標準，所有男女員工均適用相同的標準，沒有因性別或職級而有差異。

### 人權承諾

巨茂應材制定了「企業社會責任實務手冊」，其中詳細規範了道德規範等相關事項，所有員工皆須依該守則辦理。此外，所有新進人員皆須簽署誠信承諾書，以確保其了解並遵守公司在誠信方面的要求。在2024年，我們並未收到任何與誠信相關的舉報。



#### 企業社會責任承諾

為實踐提供客戶「長期性」、「可延續」、「全方位」之經營願景，巨茂以人為本及永續經營的企業承諾，結合了環境學、電子學、及化學等核心技術的專案研發團隊，做為邁向創作開發「環境革命」。除了持續創作對於環境及下一代有所貢獻的保護環境設備產品外，並以加強培育核心技術、共同創作、異類技術結合及創造力開發等為目的，以創造新價值為基本方針的商標。

在追求營收與獲利成長同時，巨茂不忘積極推動企業社會責任，於社會的各項承諾推動五大方向，內容涵蓋公司治理、環境保護、採購政策、勞工及道德與社會公益，以符合責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）、社會責任標準（Social Accountability 8000, SA 8000）及國際公認人權規範，包含「聯合國世界人權宣言」（Universal Declaration of Human Rights）、「國際勞動組織」（International Labour Organization）、「聯合國工商企業與人權指導原則」（UN Guiding Principles on Business and Human Rights），並遵循上述規範指導原則及營運所在地之當地法令規範，以作為實踐企業社會責任之準則。

  
總經理 李俊傑  
巨茂應用材料股份有限公司

### 誠信承諾書包含議題：

#### 責任商業聯盟

(Responsible Business Alliance,RBA)

#### 社會責任標準

(Social Accountability,SA 8000)

#### 聯合國世界人權宣言

(Universal Declaration of Human Rights)

#### 國際勞動組織

(International Labour Organization)

#### 聯合國工商企業與人權指導準則

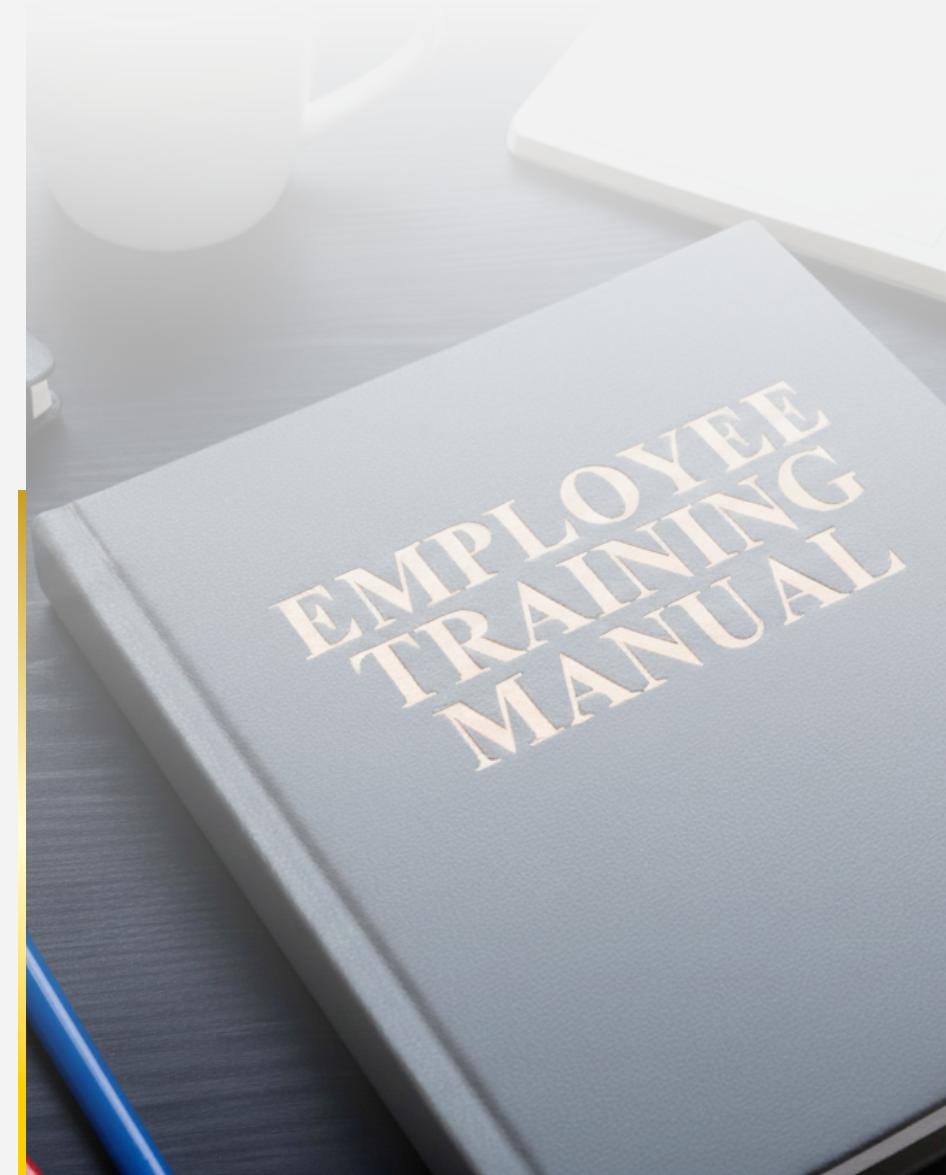
(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)

我們也計畫加入承攬商承諾書，以確保我們的合作夥伴也能遵守相關的誠信與永續發展原則，包括遵守所有勞動相關法規、禁止強迫勞動及雇用童工、保障員工基本人權、承諾誠信經營，以及主動通報任何違反承諾之情事。

## 員工教育訓練

為了確保全體員工能夠理解並落實責任商業行為的承諾，巨茂應材會定期辦理新進員工的入職訓練。訓練內容涵蓋法規遵循、職業安全衛生、環境保護等主題，並透過測驗與案例討論，加強員工在實務上的應用能力。

為確保政策的有效傳達，我們透過新人訓練、內部公告與電子郵件等多種管道，提升員工對法規與內規的理解與遵循。



## 6.2 職業安全衛生

管理方針		勞工健康與安全		
政策		1. 恪遵法規，風險控管。 2. 預防災害，持續改善。 3. 節能減廢，善用資源。 4. 全員參與，完善溝通。 5. 提升績效，永續經營。		
承諾		巨茂應材針對勞工健康與安全重大主題承諾： 1. 提供零災害的工作環境，持續降低職業傷害風險。 2. 保障員工健康與福祉，包含健康檢查、臨場醫護服務與健康促進措施。 3. 確保作業安全透明化與資訊揭露，強化安全文化與員工參與度。 4. 落實承攬商與外包商安全管理，提升供應鏈安全水準。 5. 持續改善安全管理系統，提升管理效能與符合國際標準。 6. 提供必要的教育訓練，建立員工安全能力與專業知識。		
目標	短期目標 (2025 年底前達成) :	短期目標 (2025 年底前達成) :	短期目標 (2025 年底前達成) :	
	每年緊急應變演練 2 回	每月工安宣導	環境講座舉辦 1 回	
責任	工安部			
資源	人力資源 / 教育訓練 / 費用資源			
評核機制	年度 ISO 45001/ISO 14001 外部第三方稽核			

巨茂應材深切理解企業社會責任的重要性，並將永續發展目標融入營運策略之中。在環境、社會與治理（ESG）三大面向，我們致力於提升績效，追求卓越。以下，將依據全球報告倡議組織（GRI）之相關準則，詳細闡述公司在職業安全衛生、勞資關係、訓練與教育以及績效考核等主題的管理方針、具體措施與實際成效。

巨茂應材致力於為所有工作者提供安全且健康的工作環境，並已建置完整的職業安全衛生管理系統。公司於 2024 年 6 月 18 日 經第三方驗證，取得 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統國際驗證，驗證範圍涵蓋公司主要營運場域（桃園市龜山區大坑路一段 18 巷 1 號及臨時廠區）及所有相關職業安全衛生管理活動。

秉持「安全第一、預防為主」的核心原則，巨茂應材致力保障員工及利害關係人之作業安全與健康福祉。

本管理系統依據《職業安全衛生法》及其相關子法建置，並依法設置專責安全衛生管理單位與合格職安人員。

公司建立完善的緊急應變與事故調查流程，以預防及降低職業災害與虛驚事件發生的可能性。



在緊急事件情況下，現場人員須立即通報直屬主管及職安衛單位，並優先執行排除危險、急救與環境隔離，避免事故擴大。職安衛單位於接獲通報後會立即啟動調查程序，必要時成立事故調查小組，進行現場勘查、證據蒐集、訪談相關人員、設備與紀錄檢視及危害因素分析，提出改善措施並追蹤落實情況，以達成持續改善。

巨茂應材將持續透過制度化管理、教育訓練與風險預防機制，強化安全文化，打造零事故、零傷害的安全職場環境。

每年透過風險矩陣評估事故的潛在嚴重性與發生頻率，以判斷後續改善的優先等級。依據風險等級，公司採取分級管控措施，針對高風險的重大危害，立即採取工程改善或停工措施，並檢討作業流程；針對中度風險，則加強管理措施與教育訓練，並監測改善成效；對於低風險，則納入日常管理或持續監控。所有糾正行動皆納入職安衛管理系統，並由管理階層審核，以確保有效性。矯正措施針對事故直接原因進行改善，例如修繕設備、增設防護措施或強化作業規範；預防措施則針對系統性問題提出預防機制，例如修訂標準作業程序、更新危害辨識流程或加強監測。所有事故調查報告、矯正預防措施皆須文件化，並納入 ISO45001:2018 管理系統，於管理審查會議中檢討成效。改善措施也透過職安衛委員會或教育訓練回饋至員工，若事故涉及操作失誤或認知不足，相關人員須參與再教育或技能訓練。

為落實員工健康管理，本公司預計於 2025 年度建置完善的職業健康服務，導入臨場健康服務，定期安排具專業資格從事勞工健康服務之醫師及護理師進行臨場健康管理，提供巡檢、健康諮詢及個人健康衛教，協助辨識與消除工作場所潛在危害，推動執行職務遭受不法侵害預防、異常工作負荷促發疾病預防、母性保護、人因性危害預防。所有員工皆依《勞工健康保護規則》接受每兩年一次的一般健康檢查，有健康異常風險者則依醫師建議安排改善。體檢結果由臨場醫師與護理師進行追蹤，必要時安排複檢、健康促進建議或醫療轉介。此外，公司亦進行工作環境危害因子盤點，並依風險等級採取工程與管理措施，定期檢討並與職安衛委員會報告連結，確保改善措施落實。所有員工均可透過預約方式取得臨場醫護協助，不受職務、僱用型態或工時限制。在危害預防方面，定期每年執行桃園廠危害鑑別與風險評估，針對高風險進行相對應的改善措施。

針對疑有職業病之員工，公司依循法規辦理，提供職業傷病門診之診斷證明。本公司設有職安衛委員會，員工代表比例符合《職業安全衛生法》規範，並建立安全衛生委員會與公安 E-Mail 申訴管道，確保員工能表達職安衛需求。總經理室、各部門或各廠區指派一名擔任委員及勞工代表共同組成職業安全衛生委員會，定期每季召開一次。

定期進行供應商評核，檢視其職安衛管理績效，定期每半年由專案經理進行審查，紀錄於【承攬商評分表】(JM-SE-04-005)，並檢視供應商考核結果，並將職安衛納入供應商評選與續約條件之一。在成效方面，在2024年度，公司未發生任何重大職業傷害或死亡事故，亦無因工失能之案例。傷害頻率率(FR)與傷害嚴重率(SR)皆為0，此結果顯示公司職業安全衛生管理制度運作良好，能有效預防職災。公司將持續透過職安衛委員會與管理審查推動改善，以確保所有工作者於安全環境中工作。2024年10月開始每月定期申報，確保資訊透明。關於GRI402「勞資關係」，本公司重視與員工的溝通與協商，致力於建立和諧穩定的勞資關係。公司如有涉及組織調整、部門合併、遷廠或裁員等重大營運變動，將依《勞動基準法》第16條規定辦理。正式員工若終止勞動契約，會依服務年資提前通知，最短為10天(未滿3個月)至最長30天(滿1年以上)。若為單位調整或異動，則視實際情況提前1至4週通知相關員工。進行組織改組時，高階主管與經營層主管達成共識後，將於提前1個月通知相關主管與相關同仁，並於主管會議與管理會議佈達後，再公佈實施。

目前本公司尚未設立工會並與利害相關人簽屬團體協約，但本公司同樣將員工的職能提升視為重要投資，提供多元化的訓練課程，以提升員工的專業技能與知識。依據《職業安全衛生法》第18條、第32條及《職業安全管理辦法》第6條、第13條規定，建立危害通報及回報機制，確保員工能即時通報作業中之危害或不安全狀況，並落實職業災害預防。規劃年度教育訓練計畫，內容包含新進人員職安衛訓練及各職系專業技術課程(如焊機、品管、職安等)。以工作需求作為推派上課為原則，男生跟女生無差異。公司目前尚未設立針對退休或離職員工之正式過渡協助措施，未來將視實際需求評估。在績效考核方面，本公司依職級，採每年二月固定進行紙本績效評估考核，所有員工均納入考核範圍，以客觀公正的方式評估員工的工作表現，並作為薪資調整、晉升及獎勵的依據。巨茂應材將持續精進在ESG各方面的努力，並透過透明的資訊揭露，向利害關係人展現我們對永續發展的承諾。我們相信，透過不斷的學習與改善，能夠為員工、股東、社會及環境創造更大的價值。

### 6.3 社會參與

巨茂應材於報導期間推動台中新廠辦空間之建置，除因應營運規模與業務需求調整外，相關工程施工與設備採購亦使公司在執行過程中與區域內多項專業服務業者及供應鏈產生互動。此一過程所形成的經濟連動，反映企業在正常營運活動中自然產生的社會與地方連結。

新廠辦啟用後，公司在中部地區的營運支援功能更加完善，並提升內部協作與客戶服務的效率。整體而言，上述行動在強化公司營運能力的同時，也增進公司與所在社區之間的互動頻率及合作接觸點。公司將持續依據營運策略與法規要求，審慎管理相關活動對社會層面的影響與責任。

在產業與社區參與方面，公司積極透過公協會與聯防組織的加入，維持與外部社群的資訊流通與專業互助模式。

外部協會名稱	參與身份
化學應變協會毒災聯防組織	組員
泰寶全國性聯防組織	組員
桃園市工業會	組員

在社區參與方面不定期響應並參與由客戶所舉辦之捐血公益活動，鼓勵同仁以實際行動投入社會關懷，支持公共醫療資源體系。

此外，本公司亦規劃於 2025 年度推動員工公益參與行動，包含舉辦舊鞋救命國際基督關懷協會募捐活動，以及辦理弱勢學童相關捐款活動，透過內部倡議與自發性參與方式，協助資源匱乏族群改善生活與學習條件。相關社會參與作為係公司在正常營運脈絡下所延伸之公益行動，展現企業於社區與社會層面持續投入之正向影。



# 環境面

## 7.1 氣候變遷

巨茂應材承諾將氣候變遷視為攸關企業永續發展及長期財務表現的核心風險與關鍵機會。作為半導體產業鏈中關鍵的機台設備製造者與化學品運輸服務提供商，巨茂應材深知自身的營運活動與供應鏈穩定性，與全球氣候行動及低碳轉型趨勢息息相關。為確保企業在邁向淨零排放的全球格局中保持競爭優勢與韌性，本公司正式將氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）建議框架，從治理、策略、風險管理、指標與目標四大面向納入公司治理考量面向當中，系統化地整合氣候考量因素於決策流程與營運模式中。

### 7.1.1 組織概況

巨茂應材目前尚處於建置氣候治理架構階段，已明確規劃未來將設立隸屬於董事會轄下的「永續發展委員會」，專責氣候變遷與永續發展相關事務的監督與指導。依據此規劃，永續發展委員會將以每季或每半年定期向董事會彙報氣候相關風險與機會的識別、評估結果、緩解策略、管理措施的執行進度及目標達成情況，持續監控氣候風險納入公司整體風險管理架構的進度，並監督氣候議題的目標實現過程。

鑑於永續發展委員會尚處於規劃階段，在正式設立前的過渡期，氣候行動的推動與相關職責則由總經理所帶領的永續小組來執行。

相關職責如下表所示：

氣候變遷小組架構		職責
總經理		負責監督與管理整體氣候行動。
永續小組成員		作為氣候行動的推行主力，負責分析組織現況與氣候變遷相關資料數據、執行風險與機會鑑別、提出消除或減緩行動計畫與相關目標訂定。
其他分支成員		負責蒐集相關資料數據，為氣候行動奠定穩定的基礎。



### 7.1.2 風險與機會鑑別

本次報導期間，巨茂應材優先針對主營業務進行氣候風險與機會的短期與中長期初步鑑別，並將潛在的財務影響與應對策略彙整如下表。此鑑別結果將作為未來情境分析的基礎：

時間區間	氣候風險類型	具體風險與衝擊	財務衝擊維度	機會行動（管理方式）
短期 3 年內	物理風險 (急性)	極端氣候事件（暴風雨、熱浪）導致廠房停工、化學品運輸路線中斷，影響交期。	成本增加 營收損失	強化廠區與倉儲設施的氣候韌性，導入災害應變計畫，優化化學品多路徑運輸備援。
短期 3 年內	轉型風險 (法規 / 市場)	客戶要求溫室氣體盤查義務，或對範疇三排放設定目標。不符規範恐受罰或失去客戶。	營收損失 成本增加	立即建置溫室氣體盤查制度（含供應鏈），並規劃取得第三方認證，將「低碳供應鏈夥伴」作為核心競爭優勢。
短期 3~5 年以上	轉型風險 (技術 / 市場)	市場快速朝低碳 / 循環經濟轉型，若產品與服務未調整，可能被低碳技術取代。	資產減損資金取得困難	啟動產品低碳化策略，強化研發降低設備的運行碳足跡，並建立永續產品標章，確保在未來低碳市場中的領導地位。

由於永續發展委員會尚未正式設立，因此氣候相關風險的鑑別、評估與管理流程目前尚未全面展開。本公司已於報導期間 11 月 8 日完成外部驗證並於 2025 年 1 月 24 日取得外部驗證證書，過程中已將氣候變遷議題納入 ISO 14001 之風險管理當中作為評估項目之一。

未來的氣候風險管理將遵循系統化的藍圖規劃 (ISO 14001)：

步驟	流程項目	關鍵行動與說明	現行狀態與規劃
鑑別與評估	定義與分級	統一氣候風險的分類與術語（物理風險、轉型風險），確保全組織認知一致。	規劃中：待委員會成立後，將設計與確立公司適用的風險術語與分類架構。
	量化評估	採用風險矩陣，評估已鑑別風險的發生可能性與財務衝擊規模。	規劃中：目前未進行氣候相關風險評估潛在規模和範圍的流程。未來將透過情境分析啟動評估。
	重大性排序	依據對營運連續性、客戶關係及潛在資產減損的綜合考量，對氣候相關風險進行重大性排序。	規劃中：尚未設計氣候相關風險重大性排序流程。未來將整合到整體風險管理（ERM）的重大性原則中。
管理與應對	風險應對策略	針對重大風險，決定採用減緩 (Mitigation)、轉移 (Transfer)、** 承受 (Tolerate) 或 控制 (Control)** 四項應對方式之一，並制定行動計畫。	規劃中：尚未設計氣候相關風險的管理流程。目前僅執行能源效率改善等單一減緩措施。
整合與監控	納入 ERM 架構	氣候風險的鑑別、評估和管理流程，將無縫整合到巨茂應材的整體風險管理制度中，與市場、營運等風險並列。	已承諾，規劃中：預計隨永續發展委員會成立和風險評估完成後逐步整合。
	定期審核	風險管理部門定期向永續發展委員會報告氣候風險的變動情況，形成持續監控、循環改進的風險管理閉環。	規劃中：待機制建立與數據產出後，將依據規劃的頻率（每季或每半年）啟動報告。

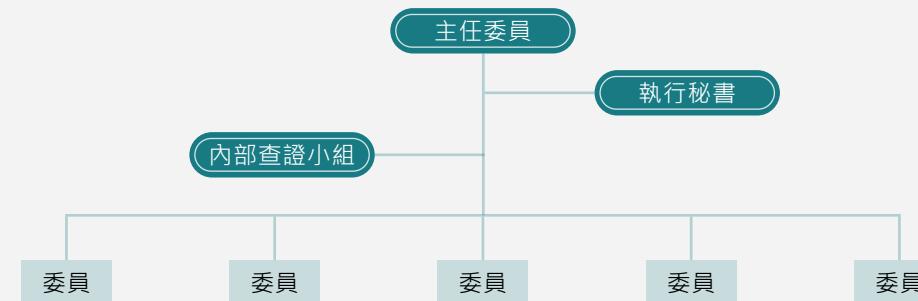
### 7.1.3 氣候行動目標

目前本公司在 TCFD 指標與目標的各項揭露要求上，尚處於「建置規劃」階段，並無已確立的歷史數據或目標可供揭露。我們的目標與行動將優先專注於內部建置管理單位、盤查基礎數據和規劃可達成的目標路徑。

指標類別	時間區間	關鍵目標與承諾 (Targets)	衡量指標 (Metrics)	現行狀態與規劃 (Disclosure Status)
溫室氣體排放	短期 3 年內	建立溫室氣體排放基準年，完成範疇 1 & 2 盤查並規劃取得第三方查證。	範疇 1 排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)；範疇 2 排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e); 第三方查證聲明。	已完成溫室氣體盤查並取得查驗證明書，將於本報告書 7.2 溫室氣體管理章節報導。
	中期 5 年	規劃範疇 3 盤查制度，並根據盤查結果制定具體減量目標。	綠電使用比例 (%)；範疇 3 排放量 (關鍵類別)。	目前不適用 (規劃中)：尚未設定具體綠電比例或範疇 3 目標。
	長期 2050	規劃邁向 2050 淨零排放路徑圖，承諾在業務增長中實現碳排放與碳移除的平衡。	淨零路徑圖發布；總溫室氣體淨排放量。	待範疇 1, 2, 3 盤查完成後，將啟動淨零路徑設計。
能源與效率	短期 3 年內	訂定年度能源效率改善目標，例如將製程與空調照明用電效率提升一個具體百分比 (例如 5%)。	能源使用效率 (每單位產值 / 用電量)；設備能耗改善進度 (%)。	規劃中：正在評估能效改善的具體效益，並將納入年度營運目標。
產品與服務	中期 5 年	規劃產品低碳化策略，以提升核心設備運行期間的能耗效率。	綠色營收占比 (%)；產品碳足跡 (相較基準產品)。	規劃中：尚未設定具體百分比。未來將透過研發成果來衡量。

## 7.2 溫室氣體管理

巨茂應材依據 ISO 14064-1 : 2018 溫室氣體盤查標準來計算營運過程中所產生的溫室氣體排放，由總經理室成立溫室氣體盤查與自願減量推行委員會來進行。



組織成員	權責
主任委員	由總經理室負責，其核准溫室氣體盤查報告書與顯著性溫室氣體排放鑑別結果，並全面監督整體盤查計畫的執行情況，確保符合相關法規與標準要求。
執行秘書	負責規劃整體盤查進度並監督執行情況，確保各項活動依時完成並達成目標。並整合內部資源，支持相關部門執行盤查工作，並協助撰寫盤查報告書，確保資料完整性與適切性。
查證小組	負責鑑別顯著性溫室氣體排放源，並進行內部查證以確保盤查數據的準確性與一致性。審核各部門提交的活動數據及排放係數，提出修正建議並統籌編製溫室氣體排放清冊及盤查報告書。需作為內外聯繫窗口，協助外部查證機構完成查證工作，並提出改進建議，持續優化盤查程序文件與規範。
推行委員	包括營運資源、市場開發及產品技術部門等委員，進行廠內排放源鑑別及活動數據蒐集。準確記錄並提交相關數據，確保盤查資料的產完整性與可追溯性。且積極配合內部查證與外部查證過程，並就排放現況提供必要的背景資訊與數據支持，確保盤查結果的準確性與透明度。

## 使用準則

組織邊界設定參考 ISO 14064-1 : 2018、溫室氣體盤查議定書之要求建議，採用「營運控制權法」。計算過程中之全球溫暖化潛勢 ( GWP ) 值，預設採用 IPCC 第六次評估報告之各種溫室氣體 GWP 值，並依預期使用者需求調整 GWP 值之選用。

## 盤查邊界設定

2024 年度應認列的組織邊界有下列六處，由於受限於人力配置關係，故本年度盤查範圍設定總辦公室為盤查對象，僅優先針對總辦公室進行盤查。

## 盤查結果

本公司盤查過程中針對 CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFCs、PFCs、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub> 等溫室氣體進行盤查，於本次報導期間本公司溫室氣體總排放總量為 85.045 公噸 CO<sub>2</sub>e，不包含生質燃料直接排放之 CO<sub>2</sub>，生質燃燒二氧化碳排放量為 0.0000 公噸 CO<sub>2</sub>e。

各類溫室氣體排放量分別為：

CO <sub>2</sub>	CH <sub>4</sub>	N <sub>2</sub> O	HFCs	PFCs	SF <sub>6</sub>	NF <sub>3</sub>
74.4070	3.4384	0.2831	6.9164	0.0000	0.0000	0.0000
總計：						85.045 t CO <sub>2</sub> e
碳排放密集度：						0.1543 t CO <sub>2</sub> e / 百萬元
備註： 排放密集度 = 溫室氣體排放總量 (t CO <sub>2</sub> e) / 報導年度總營收 (百萬元)						

類別	說明	排放量 (公噸 CO2e)	占比 %
<b>第 1 類：直接溫室氣體排放與移除</b>		19.6196	23.07
1.1 固定式排放		0.0000	0.00
1.2 移動式排放		9.3552	11.00
1.3 製程排放		0.0000	0.00
1.4 逸散性排放		10.2644	12.07
1.5 土地使用變更之直接排放與移除	NO	0.0000	0.00
<b>第 2 類：輸入能源產生之間接溫室氣體排放</b>		35.3142	41.52
2.1 外購電力		35.3142	41.52
2.2 外購能源	NO	0.0000	0.00
<b>第 3 類：運輸產生之間接溫室氣體排放</b>		15.4122	18.12
3.1 上游運輸		0.0303	0.04
3.2 下游運輸		0.0371	0.04
3.3 員工通勤		15.3448	18.04
3.4 客戶和訪客運輸	NS	0.0000	0.00
3.5 商務旅行	NS	0.0000	0.00
<b>第 4 類：組織使用產品產生之間接溫室氣體排放</b>		14.6989	17.29
4.1 購買商品之上游排放		12.7027	14.94
4.2 資本財之上游排放	NS	0.0000	0.00
4.3 廢棄物處置		1.9962	2.36
4.4 上游資產之租賃使用	NO	0.0000	0.00
4.5 購買服務	NS	0.0000	0.00
<b>第 5 類：與組織的產品使用相關之間接溫室氣體排放</b>		0.0000	0.00
4.1 購買商品之上游排放	NS	0.0000	0.00
4.2 資本財之上游排放	NS	0.0000	0.00
4.3 廢棄物處置	NO	0.0000	0.00
4.4 上游資產之租賃使用	NO	0.0000	0.00
4.5 購買服務	NO	0.0000	0.00
<b>第 6 類：其它來源產生之間接溫室氣體排放</b>		0.0000	0.00
6.1 其它	NO	0.0000	0.00
備註：			
NS : 內含本公司非重大間接溫室氣體排。			
NO : 本公司無該項溫室氣體排放。			

溫室氣體盤查作業之各項排放源排除門檻設定為 0.5%，但所有被排除的排放源排放量總和應小於總排放量 5%，若各項被排除的排放源排放量總和大於 5% 時，則不得列入排除。

本公司就部分不需列入計算的溫室氣體排放資訊進行說明。

**ABC 乾粉滅火器：**本公司使用滅火器為 ABC 乾粉滅火器，成分為磷酸鹽，並不會直接產生溫室氣體，惟壓縮空氣包含溫室氣體，但盤查年度未使用，故無排放量，因此不需列入。

**冰箱 /R-600a 冷媒：**因無適用 R-600a 冷媒 GWP 值，故無列入計算。

## 內外部查證

為提升本公司溫室氣體盤查報告品質，依本公司「溫室氣體盤查管理程序、內部稽核管制程序」及其他相關程序，每年進行一次內部查證，今年於 2025/09/16 辦理內部查證作業。內部查證作業確認項目如下：

- 作業原則：ISO 14064-1：2018。
- 查證範圍：本公司組織邊界範圍內所有排放源。

本公司 2024 年溫室氣體盤查第三方查證亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (ARES) 執行。

- 保證等級：類別 1、2：合理保證等級；類別 3~6：有限保證等級
- 查驗準則：ISO 14064-3：2019

### 7.3 能源管理

由於本公司營運型態以系統整合及技術服務為主，並非高度能耗製程，故整體能源使用量明顯偏低。

於本次報導期間，本公司能源使用盤查如表：

項目	使用量位	單位	單位換算	單位
電力	35.3142	kWh	0.127	GJ
汽油	4067.8320	L	139.122	GJ
總計：			139.249	GJ
能源密集度：			0.2527	GJ/ 百萬元

備註：

1. 以上數據已整合本次報導中所有營運據點所產生之能源使用量。
2. 1 度電 = 1 kWh。
3. 1 kWh = 3,600,000 J。
4. 依環境部 113 年度公告：車用汽油低位熱值 = 7,609 kcal / L，換算成焦耳（用 1 kcal = 4,184 J）。
5. 能源密集度 = 能源使用總量 (GJ) / 報導年度總營收 (百萬元)



# 附錄

## 8.1 GRI 內容索引表

使用聲明	巨茂應用材料股份有限公司已依循 GRI 準則。報導期間：2024 年 1 月 1 日 ~12 月 31 日。
使用的 GRI1	GRI1: 基礎 2021
揭露項目	無

揭露項目	省略理由	頁碼
GRI2 一般揭露		
GRI 2-1 組織詳細資訊	P.2	
GRI 2-2 組織永續報導中包含的實體	P.2	
GRI 2-3 報導期間、頻率及聯絡人	P.2、P.3	
GRI 2-4 資訊重編	P.2	
GRI 2-5 外部保證 / 確信	P.3	
GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	P.2、P.21	
GRI 2-7 員工	P.23	
GRI 2-8 非員工工作者	P.23	
GRI 2-9 治理結構及組成	P.13	
GRI 2-10 最高 治理單位的提名與遴選	P.15	
GRI 2-11 最高治理單位的主席	P.15	
GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	P.5	
GRI 2-13 衝擊管理的負責人	P.5	
GRI 2-14 報導角色最高治理單位於永續報導中的角色	P.5	
GRI 2-15 利益衝突	P.13	
GRI 2-16 溝通關鍵重大事件	P.5、P.6	
GRI 2-17 最高治理單位的群體智識	P.5	
GRI 2-18 最高治理單位的績效評估	P.5	
GRI 2-19 薪酬政策	P.5	
GRI 2-20 薪酬決定流程	P.5	
GRI 2-21 年度總薪酬比率	本公司不對外揭露最高薪酬個人與其他員工薪酬中位數之相關資訊	-

揭露項目	省略理由	頁碼
GRI 2-22 永續發展策略的聲明		P.4、P.5、P.11
GRI 2-23 政策承諾		P.4、P.5、P.11
GRI 2-24 納入政策承諾		P.5、P.11
GRI 2-25 補救負面衝擊的程序		P.11、P.15、P.32、P.36、P.40
GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制		P.11、P.15
GRI 2-27 法規遵循		P.11、P.19
GRI 2-28 公協會的會員資格		P.31
GRI 2-29 利害關係人議合方針		P.6
GRI 2-30 團體協約	本公司目前未與公協會組織簽訂團體協約。	-
GRI3 重大主題		
GRI 3-1 決定重大主題的流程		P.8、P.10
GRI 3-2 重大主題列表		P.9
GRI 3-3 重大主題管理		P.10、P.11、P.20、P.21、P.23、P.27
特定主題準則		
GRI 201 經濟績效		
GRI 3-3 重大主題管理		P.17
GRI 201-1 直接經濟價值		P.11、P.17
GRI 201-2 氣候風險		P.11、P.17
GRI 201-3 退休計畫		P.11、P.17
GRI 201-4 補助	本次報導期間未申請任何政府補助。	P.11、P.17
GRI 202 市場地位		
GRI 3-3 重大主題管理		P.11
GRI 202-1 薪資比		P.11
GRI 202-2 當地高管		P.11、P.31
GRI 203-1 基礎建設		P.11、P.31
GRI 203-2 間接衝擊		P.11、P.31
GRI 203 間接經濟衝擊		
GRI 3-3 重大主題管理		P.11
GRI 206-1 反競爭		P.11
GRI 301 物料		
GRI 3-3 重大主題管理		P.20
GRI 301-1 物料使用		P.20
GRI 301-2 再生料		P.20
GRI 301-3 回收產品		P.20
GRI 308 供應商環境評估		
GRI 3-3 重大主題管理		P.21

揭露項目	省略理由	頁碼
GRI 308-1 供應商篩選		P.21
GRI 308-2 負面衝擊		P.21
GRI 401 勞雇關係		
GRI 3-3 重大主題管理		P.23
GRI 401-1 勞雇關係		P.23
GRI 401-2 福利		P.23
GRI 401-3 育嬰假		P.23
GRI 402 勞資關係		
GRI 3-3 重大主題管理		P.27
GRI 402-1 勞資關係		P.27
GRI 403 職業安全衛生		
GRI 3-3 重大主題管理		P.27
GRI 403-1 職業安全衛生管理系統		P.27
GRI 403-2 危害辨識		P.27
GRI 403-3 職業健康服務		P.27
GRI 403-4 溝通諮詢		P.27
GRI 403-5 教育訓練		P.27
GRI 403-6 健康促進		P.27
GRI 403-7 商業關係		P.27
GRI 403-8 系統覆蓋		P.27
GRI 403-9 職業傷害		P.27
GRI 403-10 職業病		P.27
GRI 404 訓練與教育		
GRI 3-3 重大主題管理		P.27
GRI 404-1 訓練時數		P.27
GRI 404-2 職能提升		P.27
GRI 404-3 績效考核		P.27
GRI 405 員工多元化與平等機會		
GRI 3-3 重大主題管理		P.23
GRI 405-1 多元化		P.23
GRI 405-2 薪酬比		P.23
GRI 414 供應商社會評估		
GRI 3-3 重大主題管理		P.21
GRI 414-1 供應商篩選		P.21
GRI 414-2 負面衝擊		P.21
GRI 417 行銷與標示		

揭露項目	省略理由	頁碼
GRI 3-3 重大主題管理		P.20
GRI 417-1 產品標示		P.20
GRI 417-2 違規		P.20
GRI 417-3 行銷		P.20

## 8.2 TCFD 內容索引表

項目	揭露項目	對應章節 / 省略說明	頁碼
1. 治理	( a ) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督 ( b ) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會方面的角色	7.1.1 組織概況 7.1.1 組織概況	P.32 P.32
2. 策略	( a ) 描述組織鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會 ( b ) 描述衝擊組織在業務、策略和財務規劃的氣候相關風險與機會。 ( c ) 描述組織在策略上的韌性，並考量不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）	7.1.2 風險與機會鑑別 7.1.2 風險與機會鑑別 於本次報導期間，本公司使用政府已公開資訊作為背景資料 數據，並進一步分析組織現況。	P.33 P.33 -
3. 風險管理	( a ) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程 ( b ) 描述組織在氣候相關風險的管理流程 ( c ) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	7.1.2 風險與機會鑑別 7.1.2 風險與機會鑑別 7.1.2 風險與機會鑑別	P.33 P.33 P.33
4. 指標和目標	( a ) 揭露組織依循其策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。 ( b ) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。 ( c ) 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	7.1.2 風險與機會鑑別 7.1.3 氣候行動目標 7.1.3 氣候行動目標 7.2 溫室氣體管理	P.35 P.35 P.35 P.36

## 8.3 確信機構意見書

### ISO 9001 驗證證書



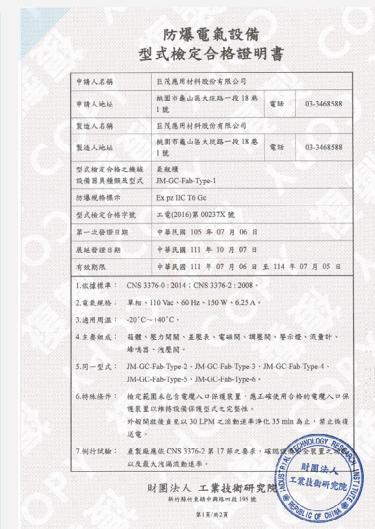
### ISO 14064-1 查證聲明書



### ISO 45001 驗證證書



### 工研院防爆認證



### ISO 14001 驗證證書

