股票代號:1587

吉茂精密股份有限公司
2025 年永續報告書

Cryomax Cooling System Corp.
2025 Sustainability Report

目錄

目錄.....2
經營者的話.....3
關於本報告書.....4
永續績效.....5
第一章 永續經營治理.....6
1.1 關於吉茂.....6
1.2 永續治理架構.....9
1.3 重大議題鑑別與分析.....10
1.4 利害關係人議合溝通.....12
第二章 企業穩健經營.....14
2.1 公司治理.....14
2.2 道德誠信.....19
2.3 風險管理.....23
第三章 環境永續管理.....24
3.1 氣候變遷因應.....24
3.2 能源及溫室氣體管理.....28
3.3 廢棄物管理.....30
3.4 水資源管理.....32
第四章 產品價值創造.....34
4.1 產品研發與創新.....34
4.2 客戶服務.....38
4.3 資訊安全管理.....40
4.4 供應鏈管理.....42
第五章 和諧健康職場.....45
5.1 員工權益保障.....45
5.2 人才吸引留任.....49
5.3 人才發展培育.....54
5.4 職業健康安全.....56
5.5 社會公益.....60
附錄一、全球永續性報告書協會（GRI）準則索引.....61
附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊揭露索引.....67

經營者的話

GRI 2-22

因應全球經濟飛速成長，地球資源的加速耗用所衍生出眾多環境與社會問題。吉茂於 2024 年度成立了「永續推動小組」，執行著本公司 ESG（環境、社會、治理）理念的推動。有關永續策略制定與相關項目目標推展進度，定期向董事會報告說明。我們從公司內部發起，把環境保護和社會責任理念擴展至供應商、客戶及其他利害關係人，以維護這片土地未來永續發展之目的而奮鬥。

2025 年全球面臨戰爭與貿易壁壘所導致之國際局勢動盪衝擊，不穩定的航運，衍生出高油價及高通膨，社會大眾消費能力與意願普遍下降，致企業經營日趨嚴峻。展望新一年度，在美國對各國加徵關稅之不確定性因素及中東戰爭導致航運不順影響下，吉茂已提早於台灣、南京及墨西哥三處布局生產基地，靈活調配各廠生產品項，滿足客戶需求。今年發展重點放在設備與製程優化改善，落實成本的降減，增強競爭力；提升墨西哥廠產量迅速供貨客戶，在關稅、較短交期與較少運輸成本之優勢，爭取客戶訂單擴大市場占有率。於此同時藉由減少長途運輸產生之溫室氣體排放與能資源消耗，以盡到節能責任。

吉茂一直以來秉持「品質至上，顧客為尊」之理念，不斷改進品質與創新，未來，本公司將持續專注於散熱領域發展，對車用汽車水箱及其零配件產銷，憑藉高效率之產出及良善品質，滿足客戶產品需求；並藉由散熱領域之專長，切入電子產品之散熱運用，來解決電子產品耗能問題。

吉茂精密股份有限公司 董事長 劉彥狄

關於本報告書

GRI 2-2、2-3、2-5

撰寫指引及準則

此為吉茂精密股份有限公司（以下簡稱吉茂、本公司、我們）首次發行之永續報告書（以下簡稱本報告書），主要依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年發布之永續性報導準則（GRI Standards 2021）進行編製，並遵循「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」以及「上市上櫃氣候相關資訊揭露」揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2023 年度之資訊或延伸至 2025 年，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書資訊揭露與合併財報範圍不一致，報告書範疇僅涵蓋吉茂臺灣廠區營運，尚未包含合併財報合併之子公司，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

報告書管理流程與發行

本報告書為吉茂發行之永續報告書，預計每年定期發行，並放置於吉茂官網以及公開資訊觀測站中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2026 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2027 年 8 月

報告書確信

本報告書未經外部第三方保證或確信。經永續推動小組確認，送交各單位主管檢視內容，經董事長審閱並提董事會報告案後發布。

意見回饋

任何有關本報告書或對吉茂永續發展之建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位：永續推動小組

電子信箱：info@cryomaxcooling.com

聯絡電話：+886-4-2310-5666 (台中辦公室)
+886-4-896-7892(總公司)

ESG 網站：官網>公司治理>ESG 永續發展

聯絡地址：(台中辦公室)407 台中市西屯區東興路 3 段 381 號 2B
(總公司)528 彰化縣芳苑鄉工區六路 3 號

永續績效

經濟/治理面	・ 依循 GRI 準則，辨識 8 項重大永續議題 ・ 董事會成員平均出席率 94%、審計委員會成員平均出席率 95%及薪酬委員會成員平均出席率 100% ・ 2025 年度無違反法規或誠信經營之重大事件 ・ 已辦理誠信經營相關訓練，董事成員完成比率 75%及高階主管完成比率 100%
環境/產品面	・ 已取得 ISO 14001 環境管理系統驗證 ・ 已取得 ISO 9001 與 IATF 16949 品質體系驗證 ・ 完成吉茂台灣廠溫室氣體盤查 ・ 完成氣候相關風險與機會之辨識，並制定相對之管理措施 ・ 客戶滿意度達 87.62
員工/社會面	・ 職安衛教育訓練總受訓人次達 19 人次，總受訓時數 178 小時 ・ 未發生重大工安事故及違規事件 ・ 無違反法規或歧視之重大事件 ・ 2025 年社會公益相關捐贈新台幣 10.5 萬元

第一章 永續經營治理

1.1 關於吉茂

1.1.1 公司簡介

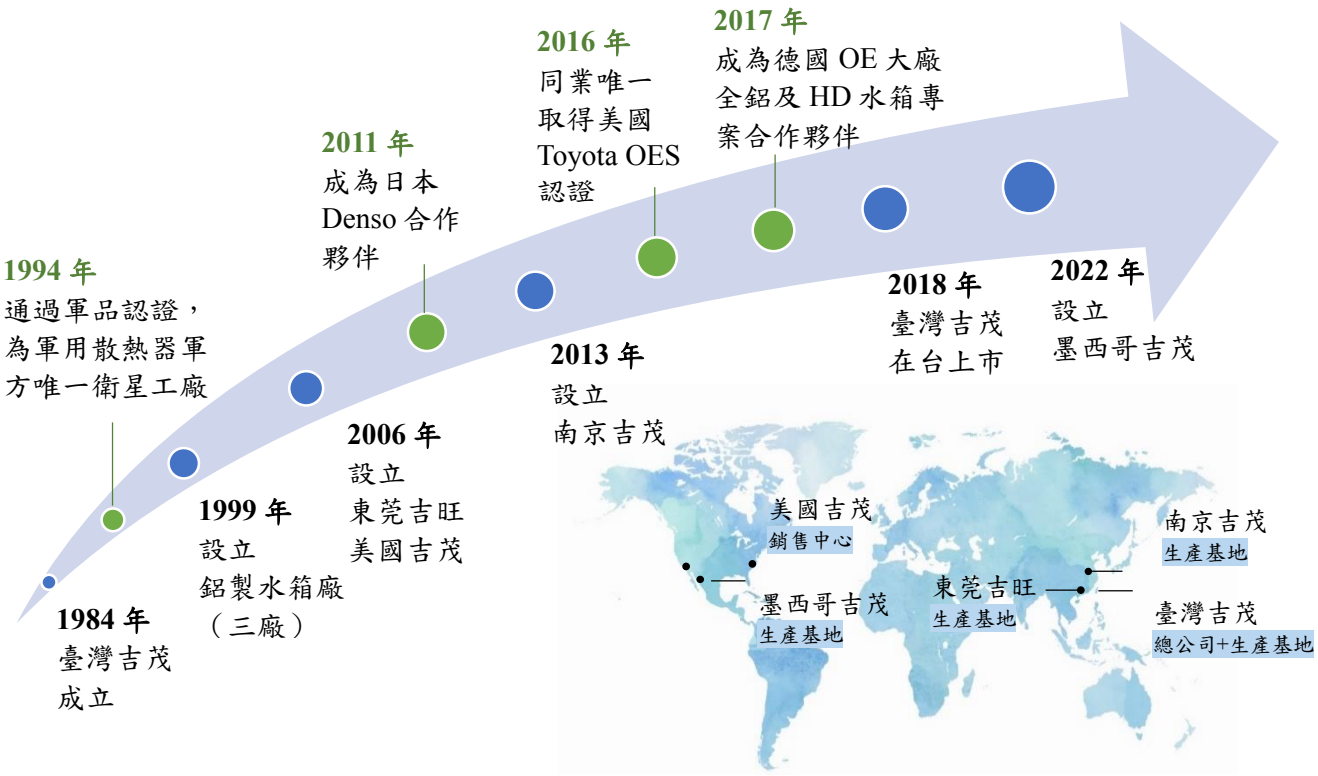
GRI 2-1、2-6

吉茂自 1984 年成立，專業生產銅製水箱，供應範疇擴及軍用車、汗馬車水箱；於 1999 年投資設立第三廠，成功完成銅轉鋁製程，主力供應鋁製水箱，產品領域擴及乘用車、商用卡車、軍用等，本公司秉持「品質至上，顧客為尊」之理念，不斷品質改進與創新，透過一條龍式生產管程，模具自主設計開發至產品生產，透過嚴格來料檢驗、生產品質把關，一貫化生產過程。本公司主要銷售市場為美洲，同時於臺灣、東莞與南京及墨西哥均設有生產基地，並於美國東、西岸亦有發貨倉庫。

公司基本資訊

公司全稱	吉茂精密股份有限公司	設立日期	1984 年 8 月 22 日
企業總部	彰化縣芳苑鄉後寮村工區路 28 號		
產業別	汽車工業		
股票代號	1587	股票上市日期	2018 年 4 月 16 日
資本額	新台幣 8.00 億元		
主要產品項目	各種車輛之金屬製水箱製造加工買賣內外銷、有關生產水箱之專用機械買賣內外銷、金屬、塑膠模具及水箱零件之加工、製造、買賣。		
營運據點	臺灣、中國大陸、美國、墨西哥		

公司沿革



1.1.2 營運財務績效

GRI 201-1、201-4、415-1

2025 年因客戶端結束庫存調節訂單量的回穩及第四季起電子散熱產品陸續出貨，吉茂個體營收達 1,710,558 仟元，相較 2024 年度同期增漲 7%。獲利上則擺脫 2024 年整修賠償事件之影響，2025 年度全年度每股盈餘為 0.37 元。接續下年度，發展重點放在設備與製程優化改善，落實成本的降減，增強競爭力；提升墨西哥廠產量迅速供貨客戶，憑藉較短之客戶交期及較低之運輸成本，爭取美洲市場之訂單，以擴大市場佔有率。

經營成果與財務績效（個體財務報告）

單位：新台幣仟元

項目		2023	2024	2025
營業收入		1,493,762	1,599,497	1,710,558
營業毛利		133,981	145,678	159,738
營業利益（損失）		16,685	(26,119)	35,794
稅前淨利（損）		57,491	(40,782)	31,127
本期淨利（損）		42,061	(33,802)	29,912
資產報酬率（%）		2.14	(0.30)	1.74
股東權益報酬率（%）		3.03	(2.30)	1.91
佔實收資本額比率（%）	營業利益	2.43	(3.26)	4.47
	稅前純益	8.38	(5.09)	3.89
純益率（%）		2.82	(2.11)	1.75
每股盈餘（元）		0.58	(0.47)	0.37

經營成果與財務績效（合併財務報告）

單位：新台幣仟元

項目		2023	2024	2025
營業收入		2,122,061	2,154,167	2,651,919
營業毛利		444,667	451,837	505,287
營業利益（損失）		54,912	(31,445)	65,569
稅前淨利（損）		58,157	(41,037)	48,614
本期淨利（損）		42,061	(33,802)	29,912
資產報酬率（%）		2.05	(0.12)	1.69
股東權益報酬率（%）		3.03	(2.30)	1.91
佔實收資本額比率（%）	營業利益	8.00	(3.93)	8.19
	稅前純益	8.47	(5.12)	6.07
純益率（%）		1.98	(1.56)	1.12
每股盈餘（元）		0.58	(0.47)	0.37

而於直接經濟價值之產生與分配，吉茂 2025 年產生之經濟價值為 1,713,414 仟元，並將所產生之直接經濟價值加以分配，主要運用於營運成本，其次為員工福利費用、支付出資人之款項以及相關稅捐，剩餘金額流於接續公司營運發展使用。

所產生之直接經濟價值加以分配

單位：新台幣仟元

項目	2023	2024	2025
直接經濟價值之產生[註2](A)	**1,503,225**	**1,608,217**	**1,713,414**
直接經濟價值之分配(B)	**1,571,577**	**1,698,007**	**1,757,000**
營運成本	1,345,324	1,481,683	1,538,037
員工福利費用[註3]	132,204	145,388	139,759
支付出資人之款項[註4]	91,139	66,192	71,348
支付政府款項[註5]	2,730	4,644	7,691
社區投資	180	100	165
留存的經濟價值 (A-B)	**(68,352)**	**(89,790)**	**(43,586)**

註 1：此表之數據係來自會計師簽證之 2023 年度~2025 年度個體財務報表。
註 2：直接經濟價值之產生包含營業收入、租金收入、利息收入、其他收入、其他利益及損失。
註 3：員工福利費用包括薪資費用、勞健保、退休金費用、董事酬勞及其他員工福利費用。
註 4：支付出資人之款項包含發放現金股利及支付利息費用。
註 5：支付政府的款項包含國際、國內法規規定須支付之所有稅款及罰金。

近三年政府財務補助

單位：新台幣仟元

補助項目	2023	2024	2025
租稅抵減	5,186	-	-
政府補助	2	71	37
合計	5,188	71	37

註：租稅抵減主要係符合《產業創新條例》第 23-3 未分配盈餘實質投資。

1.1.3 參與公協會組織

GRI 2-28

吉茂積極參與相關產業與地方公協會，持續進行資訊共享，以掌握產業的最新動態和營運經營趨勢。至 2025 年，作為會員所參與的公協會包括：

編號	公協會名稱	參與狀況
1	台灣區車輛工業同業公會	一般會員
2	彰化縣芳苑工業區廠商協進會	一般會員
3	中華民國內部稽核協會	一般會員
4	勞資關係協進會	一般會員
5	彰化縣警察之友會	一般會員

1.2 永續治理架構

GRI 2-13、2-14

2024 年 11 月，吉茂於董事會中通過新增本公司「永續資訊管理作業辦法」成立永續推動小組，下轄各部門依職責負責永續各面向之事項及推動，由財務部負責主導公司治理面向，廠務部及管理部門負責環境永續與產品，管理部門負責員工及社會關懷面向。2025 年的 6 次董事會會議中，已有 4 次報告永續相關事務，討論內容含包含每季之溫室氣體盤查進度以及永續資訊管理作業辦法。

永續推動小組架構

「永續推動小組」執行作業主要有以下九點：

1. 推動董事會或永續發展相關之功能性委員會之永續資訊管理決策。
2. 擬訂永續資訊管理作業規範、各重大永續議題管理政策，包含永續資訊與指標之編製作業程序。
3. 整合企業風險評估，就永續議題進行相關風險管理作業。
4. 協助與監督各永續資訊管理權責單位內部控制之執行。
5. 協調各永續資訊管理權責單位互動與溝通。
6. 定期評估仰賴第三方永續資料之情形。
7. 規劃並舉辦永續資訊管理相關訓練，提升企業永續資訊管理意識與文化。
8. 規劃並執行年度重大永續議題鑑別。
9. 評估是否採納或適用永續報導架構或準則，包含執行影響評估與進度，包含推動 IFRS 永續揭露準則導入

1.3 重大議題鑑別與分析

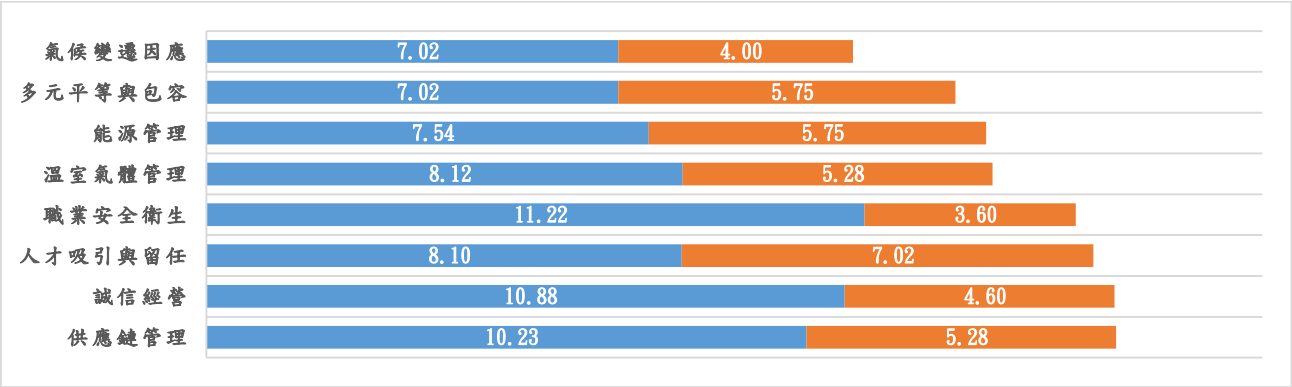
GRI 3-1、3-2

2025 年吉茂根據臺灣「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」的規定，採用 GRI 通用準則（GRI Universal Standards 2021）來鑑別吉茂的重要利害關係人以及各項永續議題的衝擊程度。此不僅作為永續報告書的管理方針，且能幫助公司盤點永續發展的現況，並持續推動相關政策的落實，從而為社會和公司創造共贏的價值。

重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
鑑別永續議題 8 項永續議題	■ 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，並考量同業列為重大主題狀況及利害關係人關注情形，最終選定 8 項永續議題。
Phase 2 鑑別永續議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性 10 份有效問卷	■ 採問卷形式，由管理階層對 8 項永續議題進行評分，最後回收 10 份有效問卷。 ■ 評估 8 項永續議題對經濟、環境及人（含人權）面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 8 項重大主題	■ 吉茂永續推動小組討論後，共辨識出 8 項重大主題，分別為：誠信經營、供應鏈管理、氣候變遷因應、溫室氣體管理、能源管理、人才吸引與留任、多元平等與包容、職業安全衛生。 ■ 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	■ 由永續推動小組制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由永續推動小組進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，於每年 8 月 31 日前發行。

2025 年度永續議題衝擊程度



重大主題列表

○間接關係 ※商業夥伴 √利害關係人關注

面向	2025 年度 重大主題	價值鏈衝擊			其他利害關係人				GRI 準則索引	對應章節
		組織內	組織外							
		吉茂 專責單位	上游 （供應商）	下游 （客戶）	員工	股東及 投資人	主管 機關	社區/非 營利組織		
治理	誠信經營	總經理室	□	□		√	√	√	GRI 205：反貪腐 GRI 206：反競爭行為	2.2 道德誠信
環境	氣候變遷因應	總經理室	□	□		√	√		GRI 201：經濟績效	3.1 氣候變遷因應
	溫室氣體管理	管理部	□	□		√	√		GRI 305：排放	3.2 能源及溫室氣體管理
	能源管理	管理部	□	□		√	√		GRI 302：能源	3.2 能源及溫室氣體管理
產品	供應鏈管理	採購課	□	□		√		√	GRI 204：採購實務 GRI 308：供應商環境評估 GRI 414：供應商社會評估	4.4 供應鏈管理
社會	多元平等與包容	管理部	-	-	√		√		GRI 405：員工多元化與平等機會 GRI 406：不歧視 GRI 408：童工 GRI 409：強迫或強制勞動 GRI 410：保全實務 GRI 411：原住民權利	5.1 員工權益保障
	人才吸引與留任	管理部	-	-	√		√		GRI 401：勞雇關係 GRI 402：勞/資關係	5.2 人才吸引留任
	職業安全衛生	管理部	□	□	√	√	√		GRI 403：職業安全衛生	5.4 職業健康安全

1.4 利害關係人議合溝通

GRI 2-25、2-29

吉茂藉由過往經驗及產業特性，篩選出 6 類利害關係人，包含股東/投資人、員工、客戶、供應商、政府機關以及社區/媒體；並建立透明且有效的溝通渠道，以利了解各利害關係人的關注點，並持續精進以滿足他們的期望和需求。

利害關係人	對吉茂的重要性	關注議題	溝通管道	溝通形式與頻率
客戶	客戶產品交期與新產品的開發對公司而言，是生存與成長的命脈，它不僅影響客戶滿意度，更是牽動公司營運、品牌聲譽和未來發展的關鍵。	產品品質與交期供應鏈管理 環保安全衛生管理 符合法令規範	負責單位：業務部 信箱： info@cryomaxcooling.com	・客戶滿意度調查（每年） ・拜訪客戶或接待客戶訪廠（不定期） ・國外參展（不定期） ・售服信箱及電話與客戶溝通（不定期）
供應商	供應商是我們的重要合作夥伴，與供應商維持穩定及良好的關係，有助於吉茂生產高品質的產品與服務。	供應商評鑑 環保安全衛生管理 符合法令規範	負責單位：管理部 信箱： purchase@cryomaxcooling.com	・進行供應商稽核（每季/不定期） ・定期評估協力廠交貨與品質保證能力（每月）
員工	同仁是我們最重要的資產，使員工得到完善的福利、照護，以及提供自我價值實踐的場域與機會，是我們持續成長的重要關鍵。	薪資福利 員工發展 勞資關係 職業安全與健康 符合法令	負責單位：管理部 信箱： service@cryomaxcooling.com	・召開勞資會議（每季） ・部門溝通會議（每月） ・集團/公司公告（不定期） ・員工意見箱（不定期） ・不定期規章及法令宣導（不定期）

利害關係人	對吉茂的重要性	關注議題	溝通管道	溝通形式與頻率
股東及投資人	股東及投資人關係是企業內部公共關係活動的重要內容。促進股東及投資人對公司的好感和提升公司的正面形象，影響公司之籌資及整體經濟活動之發展。	資訊揭露 營運績效 風險管理 公司治理	負責單位：財務部 專線：04-23105666 信箱： nailong@cryomaxcooling.com	・股東常會（每年） ・法人說明會（每年） ・年報及財報揭露（每年及每季） ・公開資訊觀測站資訊揭露（不定期） ・公司官網設有投資人專區（不定期）
主管機關	公司遵循環境、社會及治理各項規定。	法令遵循 環境保護 產業發展與互動	負責單位：發言人 許乃龍 經理 專線：04-23105666 信箱： nailong@cryomaxcooling.com	・法規遵循查核（不定期） ・公文往來（不定期） ・主管機關政策宣導會議（不定期）
社區/媒體	公司營運據點與周遭社區或團體組織具有直接影響，且社會發展也與公司永續經營息息相關，因此促進推動及參與社會回饋是本公司永續經營不可或缺的行動。	社會公益	負責單位：發言人 許乃龍 經理 專線：04-23105666 信箱： nailong@cryomaxcooling.com	・專人拜會鄰近村里長（不定期） ・參與社區活動（不定期） ・參與公益活動（不定期）

第二章 企業穩健經營

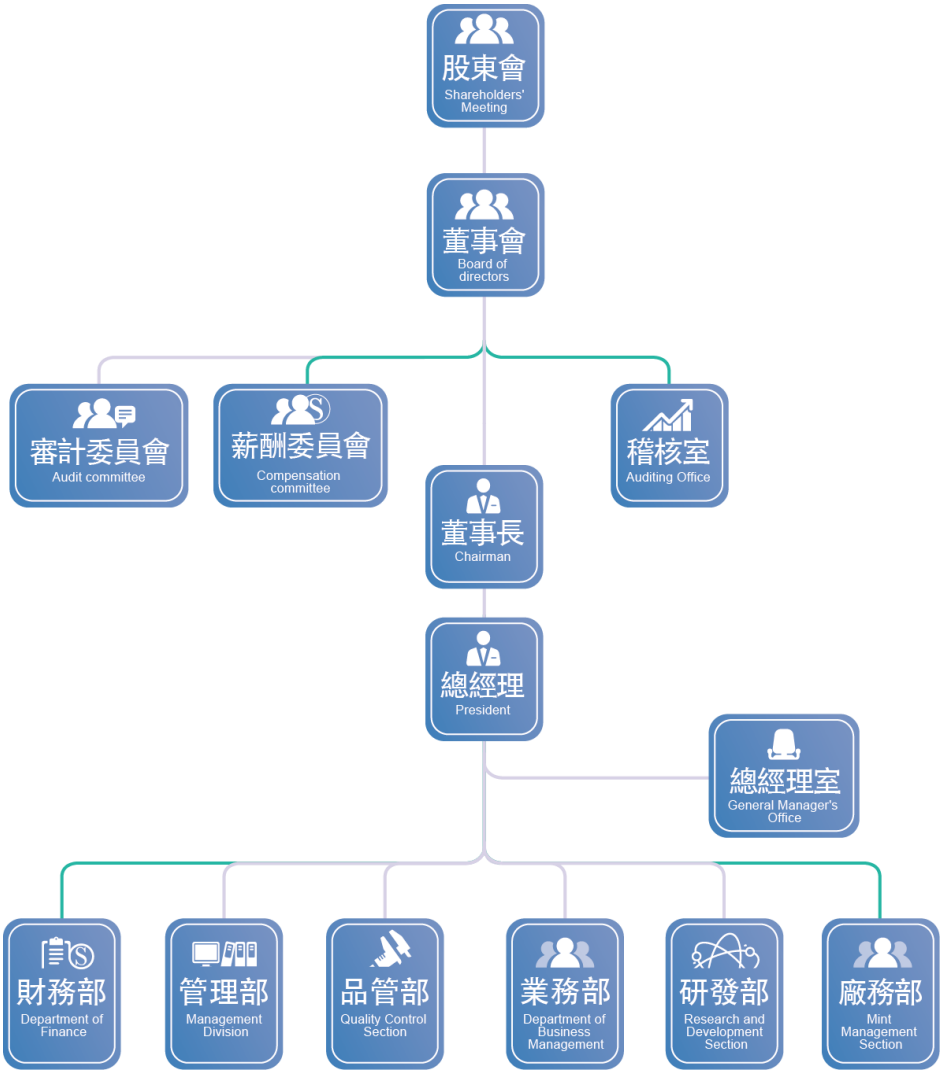
2.1 公司治理

2.1.1 治理架構

GRI 2-9、2-11、2-12

本公司董事會為最高治理單位，設置薪酬委員會以及審計委員會兩個功能性委員會，以強化董事會職能。依據《上市上櫃公司治理實務守則》第二十條，制定『董事選任程序』，旨在推動董事會成員的多元化政策，確保公司治理有效實施，進而提升董事會的功能，並優化其結構。董事會的職責主要為指導公司的策略、監督管理層，並對公司和股東大會負責，透過公司治理制度的運作和安排，確保董事會按照法令、公司章程之規定或股東大會的決議來行使其權力。

公司組織結構



董事會及功能性委員會職責及運作情形

單位	職責	組成	2025 年度運作情形	
			會議次數	平均出席率
董事會	負責監督、任命與指導公司管理階層，並對公司整體營運狀況負責，維護股東權益。 每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。	8 名董事，由 4 名一般董事及 4 名獨立董事組成	6 次	93.75%
審計委員會	協助董事會履行其監督公司執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，維護投資者的利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。 每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。	4 名獨立董事組成	5 次	95%
薪酬委員會	以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，作為其決策之參考。 每年至少召開兩次會議，並得視需要隨時召開會議。	過半數應為獨立董事 現行由 4 名獨立董事組成	2 次	100%

註：係依據 2025 年 12 月 31 日之情形揭露。

2.1.2 董事會運作

董事會成員遴選及組成

GRI 2-9、2-10、2-11、405-1

根據本公司的公司章程，董事會設置五至十一人（含獨立董事），任期三年，連選得連任。上述董事名額中，獨立董事不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一。獨立董事與非獨立董事應一併進行選舉，分別計算當選名額。董事之選舉採候選人提名制度，由股東就候選人名單選任之。本公司之全體董事合計持股比例，應符合證券管理機關之規定。而董事長之選任依照公司章程規定，董事會需由三分之二以上的董事出席，並在出席董事過半數同意下選出。董事長於內部擔任董事會及股東會主席，對外則代表公司。

對於董事會成員資格，本公司已訂定適當之多元化方針，並要求應具備執行職務所必須之知識、技能及素養，董事會整體應具備之能力包含營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、領導能力、決策能力。

本公司現行董事會共8席董事，分別由4名一般董事與4名獨立董事組成，而女性董事占1席，占比為12.5%。成員年齡介於30歲~70歲間，本公司董事各有不同專長領域，獨立董事成員背景涵蓋財務、管理、學術等，於制訂公司經營方向時，可結合不同成員之產學知識與經驗，全面考量各種策略選擇。目前本公司董事長與總經理由同一人兼任，主要係為提升公司管理效率及決策執行力。本公司恪遵證券交易法、公開發行公司董事會議事辦法及公司治理實務守則等法令規定落實公司治理，並設有審計委員會強化董事會之監督功能，董事會成員過半數董事未兼任員工或經理人，已依「臺灣證券交易所股份有限公司上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」第四條規定，於2022年5月27日全面改選時，增加一席獨立董事席次共四席因應，以避免及減緩利益衝突。

董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡	多元化項目							任期
				營運判斷力	經營管理能力	領導/決策能力	產業知識	國際市場觀	會計財務能力	危機處理能力	
董事長	鍶源投資有限公司 代表人：劉彥狄	男	51-60	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2025年6月4日 ~2028年6月3日
董事	日商株式會社DENSO 代表人：福海康生[註1]	男	51-60	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2025年6月4日 ~2026年2月2日
董事	日商株式會社DENSO 代表人：黃江龍[註1]	男	51-60	✓	✓	✓	✓	✓		✓	2026年2月2日 ~2028年6月3日
董事	大滿投資有限公司 代表人：鄒永成	男	41-50	✓	✓	✓	✓	✓		✓	2025年6月4日 ~2028年6月3日
董事	劉倢妤	女	31-40	✓	✓	✓	✓	✓		✓	2025年6月4日 ~2028年6月3日
獨立董事	王啟川	男	61-70	✓	✓	✓	✓	✓		✓	2025年6月4日 ~2028年6月3日
獨立董事	張國華	男	61-70	✓	✓	✓	✓	✓		✓	2025年6月4日 ~2028年6月3日
獨立董事	黃劭彥	男	51-60	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2025年6月4日 ~2028年6月3日
獨立董事	賴恒生	男	51-60	✓	✓	✓	✓	✓		✓	2025年6月4日 ~2028年6月3日
獨立董事	顏文治[註2]	男	61-70	✓	✓	✓	✓	✓		✓	2022年5月27日 ~2025年6月4日
獨立董事	魏哲楨[註2]	男	61-70	✓	✓	✓	✓	✓		✓	2022年5月27日 ~2025年6月4日

註1：日商株式會社DENSO於2026年2月2日改派黃江龍為法人董事代表人。
註2：第14屆董事會任期於2025年5月27日任期屆滿，並已於最近一次股東會完成改選。

董事與經理人薪酬政策

GRI 2-19、2-20

本公司之『董事報酬與酬勞管理辦法』及『薪資制度辦法』規定了董事、經理人及功能性委員的薪資報酬，以確保報酬的合理性和透明度。此辦法內容制定參考同業普遍水準支給情況、營運參與之程度及貢獻之價值給付報酬與酬勞。董事薪酬涵蓋董事薪資、伙食津貼、各項獎金、退職金、業務執行相關費用（包括車馬費及差旅費）等，酬勞則是依本公司章程按年度盈餘分配所提撥，其中獨立董事不得參與盈餘分配。經理人薪酬包含固定薪資（每月薪資、管理津貼等）及變動薪資（績效獎金、年終獎金、盈餘分配之員工酬勞）。目前公司尚未將薪酬與永續目標和績效連結，未來將視營運管理需求再做調整。

本公司之薪酬委員會定期檢討和評估董事及經理人的年度及長期績效目標和薪資政策。對於董事及高階經理人的短期績效紅利及變動薪資的發放，需考量行業特性和公司業務性質予以決定。2025 年度董事及經理人酬金實際發放金額，均由薪酬委員會審議後，提董事會議定之。藉由此程序，確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益。

董事智識提升

GRI 2-16、2-17

重要議案於股東會年報及公司網站揭露。董事會成員與高階管理階層應保持暢通溝通管道，除了每月財務部之財務資訊以及每季財務報告，以及稽核室每季內部稽核報告外，如果任何關鍵重大事件，董事會成員與高階管理階層應隨時溝通，以確保資訊一致性，並能針對關鍵重大事件及時評估並採取適當行動。

公司鼓勵董事會成員持續學習和提升專業能力，以便更好地了解當前的產業趨勢和法規變化，且更能夠掌握和應用最新的管理策略，拓展公司治理的視野，並提升對市場環境的判斷力和敏銳度。董事會成員可透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，2025 年續任董事進修時數共 36 小時及新任董事就任當年度 24 小時，符合法律規定的進修時數要求。

2025 年度董事進修情形

開課單位	董事修課程名稱	董事受訓人次	總受訓時數（小時）
社團法人中華公司治理協會	最新稅法變革對企業營運的影響與因應	8	24
社團法人中華公司治理協會	集團稅務治理的觀念、實務與工具	8	24
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	2	3
財團法人中華民國會計研究發展基金會	如何應用「機器人流程自動化」(RPA)提升內部控制效能	1	6
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	1	3

利益迴避

GRI 2-15

本公司在『董事會議事辦法』中詳細規定了董事利益迴避的具體條款，以防止利益衝突。當會議討論的事項涉及董事個人、董事之配偶、二親等內血親、董事所代表法人或與董事具有控制從屬關係之公司有利害關係者，董事應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如，致有害於公司利益之虞時，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。此項規定係為了確保公司決策過程的公正性和透明度，從而保障所有利益相關者的合法權益。

績效評估

GRI 2-18

為落實公司治理並提升董事會的功能，本公司已於 2017 年經董事會通過『董事會績效評估辦法』，為董事會、個別董事成員及功能性委員會制定了績效目標，以提高董事會的運作效率。於每年年度結束後向全體董事會成員發出績效自評問卷，除評估董事會整體運作情形外，每位董事也需對本身進行自評，績效評估需於次一年度第一季結束前完成並於董事會報告結果。此外，每三年得視需要由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

根據本年度的董事會績效評估自評結果和董事成員績效評估自評結果，績效達成率皆達98%以上，顯示出良好的績效表現，並將評估結果及建議列為日後改善方向，以持續提升董事會之運作效能。

董事會及功能性委員會績效評估項目及結果

對象	董事會	個別董事成員	各功能性委員會
評估方式	自評	自評	自評
評估面向	· 對公司營運之參與程度 · 提升董事會決策品質 · 董事會組成與結構 · 董事之選任及持續進修 · 內部控制	· 公司目標與任務之掌握 · 董事職責認知 · 對公司營運之參與程度 · 內部關係經營與溝通 · 董事之專業及持續進修 · 內部控制	· 對公司營運之參與程度 · 功能性委員會職責認知 · 提升功能性委員會決策品質 · 功能性委員會組成及成員選任 · 內部控制
績效結果	97.78%	99%	98.33%

2.2 道德誠信

管理方針—誠信經營

GRI 3-3

<table>
<tr><td>對應 GRI</td><td colspan="2">GRI 205、206</td></tr>
<tr><td>衝擊性</td><td colspan="2">誠信是企業營運的基礎，落實誠信經營可營造健全的治理環境，並且保障利害關係人權益。公司於誠信經營之作為將對經濟及社會面向造成正面之影響。</td></tr>
<tr><td>承諾/政策</td><td colspan="2">為落實誠信經營，本公司訂有『誠信經營守則』、『道德規範行為準則』等規範，規範所有員工在執行公司業務時必須廉能公正及遵守政府法令及規定。董事會成員與管理階層亦秉持誠信的做事原則為公司創業來經營理念。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">目標</td><td>短中期目標
(2027 年)</td><td>1. 無違反法規或誠信經營之重大事件。
2. 每年執行一次，對公司所有員工之道德誠信教育訓練。</td></tr>
<tr><td>長期目標
(2030 年)</td><td>1. 無違反法規或誠信經營之重大事件。
2. 加強推動公司內部法遵及誠信經營之宣導及教育訓練。</td></tr>
<tr><td>行動計畫</td><td colspan="2">1. 訂有『誠信經營守則』、『道德規範行為準則』等規範，以建立誠信經營文化，使得所有執行業務相關人員包含董事、員工、客戶、供應商等，皆能遵循。
2. 定期向董事、受僱員工進行多元進行誠信經營宣導，提升員工與管理層級之內線交易法規與誠信政策意識。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">有效性評估</td><td>追蹤流程</td><td>1. 財務部針對當年度誠信經營推動情形，每年定期一次向董事會報告。
2. 稽核室依據依董事會通過之稽核計畫執行查核工作，並向董事會報告稽核情形，若發現缺失相關單位應立即改善，稽核室持續追蹤改進狀況，確保誠信經營政策之落實。</td></tr>
<tr><td>當年達成情形</td><td>1. 無違反法規或誠信經營之重大事件。
2. 已辦理內部誠信經營相關訓練，董事及單位主管已全數參與。</td></tr>
<tr><td>溝通管道</td><td colspan="2">吉茂已設置多元申訴管道，並鼓勵利害相關人若發現不誠信行為時向本公司申訴。
檢舉專線：發言人 04-23105666 分機 200
管理部主管 04-8967892 分機 159
電子郵箱：info@cryomaxcooling.com
意見箱：設置於員工餐廳
親身舉報：與舉報負責人員會面說明</td></tr>
</table>

2.2.1 誠信經營政策

GRI 2-23、2-24

在與供應商、客戶及其他商業夥伴建立關係之前，吉茂遵循公司制定的『誠信經營守則』、『道德規範行為準則』等規章政策，應先行評估往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。此外，吉茂亦要求董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，且於僱用條件要求受雇人遵守誠信經營政策。

本公司就具較高不誠信行為風險之營運活動，建立有效之會計制度及內部控制制度，內部稽核人員每年擬定稽核計畫稽核。本公司目前尚未設置誠信經營專責單位，未來視實際需求規劃設置，現由財務部協助董事會及管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範方案。每年定期向董事會報告一次誠信經營執行情形。相關誠信經營作法及防範不誠信行為說明如下：

防範之行為	說明
禁止行賄及收賄	本公司人員應於執行業務時，不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。
禁止提供非法政治獻金	對政黨或參與政治活動之組織或個人直接或間接提供捐獻，政治獻金，應符合政治獻金法及公司內部相關作業程序，不得藉以謀取商業利益或交易優勢。
禁止不當慈善捐贈或贊助	本公司提供慈善捐贈或贊助，應符合營運所在地法令與內部作業程序之規定，不得為變相行賄。
提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益	本公司人員不得直接或間接提供或接受任何不合理禮物、款待或其他不正當利益，藉以建立商業關係或影響商業交易行為。
禁止侵害智慧財產權	本公司人員應遵守智慧財產相關法規、公司內部作業程序及契約規定；未經智慧財產權所有人同意，不得使用、洩漏、處分、毀損或有其他侵害智慧財產權之行為。
從事不公平競爭之行為	本公司從事營業活動，應依公平交易法及相關競爭法規，不得有不公平競爭之行為。
防範產品或服務損害利害關係人之權益、健康與安全	本公司人員於產品與服務之研發、採購、製造、提供或銷售過程，應遵循相關法規與國際準則，確保產品及服務之資訊透明性及安全性，制定且公開其消費者或其他利害關係人權益保護政策，並落實於營運活動，以防止產品或服務直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。有事實足以認定產品有危害消費者或其他利害關係人安全與健康之虞時，原則上應即回收該批產品。

2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練

GRI 205-2

為促進公司道德行為和誠信經營，並支持企業文化的健康發展，每年定期透過幹部會議及部門會議，對各單位主管宣導誠信經營、道德行為準則、防範內線交易等內容，使其清楚瞭解誠信經營理念與規範。2025 年參與內部誠信經營相關宣導董事 75%完成參與及各單位主管 100%完成參與。此外，部分員工亦參與外部訓練，並與誠信經營相關，課程內容包含誠信經營法規遵行、會計制度、內部控制等相關課程，共有 5 人受訓，總受訓時數達 60 小時。另外，每年亦定期對現任董事進行相關教育宣導，完成訓練/宣導之董事覆蓋率達 75%，課程內容包括內部重大資訊範圍、保密作業、公開作業與違規處理，並將課程簡報檔案寄送所有董事、經理人及受僱人參考。未來，將規劃進一步對全體員工每年定期執行誠信經營宣導。

2025 年反貪腐溝通與教育訓練情形

類型	對象	宣導/訓練人數	總宣導/訓練時數	覆蓋率
內訓	董事	6	3	75%
	單位主管	11	5.5	100%
外訓	員工	5	60	

註：董事長兼任總經理，為避免重複計算，上表總經理之內訓訓練數據統計於董事，於單位主管排除。

2.2.3 檢舉制度

GRI 2-26、205-3、206-1

本公司根據『誠信經營守則』之規定，建立『檢舉非法與不道德行為或不誠信行為案件之處理辦法』之書面作業辦法，以落實誠信經營，並確保檢舉人及相對人之合法權益。本公司人員發現有違反誠信經營守則之情事時，需主動呈報。內部員工檢舉時，若檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事、經理人，應呈報至獨立董事；外部利害關係人則可向發言人、代理發言人或管理部主管之各聯繫管道舉報。由總經理室擔任專責單位，負責受理及調查檢舉事項，若經調查發現屬重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知董事會。

檢舉管道

檢舉專線：發言人
04-23105666 分機 200
管理部主管
04-8967892 分機 159
電子郵箱：info@cryomaxcooling.com
意 見 箱 ：設置於員工餐廳
親身舉報：與舉報負責人員會面說明

當檢舉人舉報檢舉案件時，應提供被檢舉人及相關人員之姓名、服務單位、職稱、檢舉案件發生時間及內容說明，若未敘明可識別被檢舉人特徵之相關內容，匿名檢舉原則不處理，惟所陳述之內容認定有調查之必要者仍可分案處理，作為內部檢討之參考。受理單位應

釐清檢舉意旨及檢舉人提出之具體事證後，填寫檢舉人與檢舉情事於「檢舉申訴案件舉發單」及紀錄調查結果於「調查案件紀錄單」。投遞於檢舉信箱及意見箱資料將由專責單位負責開啟及處理，本公司處理檢舉情事之文件資料及參與處理之相關人員應負有完全保密責任。

檢舉案件經專責單位受理後，應即刻查明相關事實，必要時得要求相關部門提供協助。如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。此外，應責成本公司相關單位檢討，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。

而檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，將檢舉人與檢舉情事填寫於「檢舉申訴案件舉發單」，紀錄調查結果則於「調查案件紀錄單」紀載留存，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。2025 年，吉茂未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。此外，亦無違反反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為相關法律。

2.2.4 法規遵循情形

GRI 2-27

法規遵循是企業持續營運之基本責任，吉茂各單位不定期更新可能影響公司財務或業務之國內外新最新政策與法令規範要求，確保日常營運作業合規性。本公司將受到主管機關罰款達新臺幣 100 萬元的事件定義為重大違反法規事件，總經理室和各部門共同承擔責任，確保法規遵循的有效建立和實施。本公司 2025 年皆依法行事，在法規遵循方面，未因違反任何規定，而遭到罰鍰/金或其他非金錢上之處罰。

2.3 風險管理

本公司已訂定風險管理程序、公司治理守則與相關管理程序，各部門定期鑑別營運、環境及社會相關之風險，針對辨識之風險制訂改善計劃，並且定期追蹤，以控管風險至可控範圍。下表為本公司針對所辨識之風險所採取的管理對策。

風險項目與因應策略

風險類別	風險項目	風險說明及因應措施
經濟面	財務風險	本公司未從事高風險、高槓桿投資情形，本公司從事資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易，目前僅對間接持有 100%股權之轉投資公司營運所需資金而進行資金貸與及背書保證。相關作業均依照「資金貸與他人作業程序」、「背書保證作業程式」之規定辦理。
社會面	作業環境風險	員工入職教育訓練讓新進職員熟悉作業流程、操作與步驟，使用正確之作法操作機台，以降低危害風險。同時也每年安排緊急應變演練，讓全體員工深知緊急危害發生時，該如何通報、減緩危害及疏散。
治理面	供應鏈短缺風險	對於製造業來說，穩定之原物料供應為營運必須要件，因此本公司針對重要之原物料皆備有第二家替代供應商。
治理面	擴充廠房效益可能風險	本公司已考量投資效益與可能風險，並經完整、審慎與專業的評估過程，重大資本支出亦提報審計委員會審核及董事會核議。為降低市場變化風險，以加強風險敏感度分析，並落實執行效益實績考核。 因墨西哥擴廠相關投資，目前尚未能完整反映其效益及未來潛在風險，本公司已善盡管理責任審慎評估相關風險，該廠重大資本支出業經提報審計委員會審核並經董事會決議通過，後續並持續辦理效益追蹤；預計安排實地查核，以強化風險辨識與評估機制。。
治理面	內控風險	本公司已制訂內部控制制度及會計制度，各業務單位執行各項作業皆須依據相關內部辦法要求進行，以有效控管作業流程，將風險降至最低。由稽核室協助董事會及各部管理階層辨識及評估內控風險，稽核室每年依照年度稽核計畫提出查核報告及建議改善事項。 2025 年度稽核結果並未發現重大異常情形。
治理面	資安風險	本公司資訊安全之權責單位為資管組，負責規劃資訊安全措施，並執行相關之資訊安全作業以及建立異地備援機制。每年委由第三方資訊公司進行系統弱點測試、異地備援演習，以確保公司營運正常。 2025 年度並未發現重大異常情形。

稽核人員則每年依照風險評估選定稽核項目，擬定稽核計畫，經董事會核准後，據以執行業務稽核，稽核室提出之內部稽核報告及工作底稿內容包括各項內部控制制度管理辦法作業流程及各部室單位營運是否確實遵循內部控制作業辦法，並隨時提出改善建議。內部稽核覆核各單位及子公司所執行的內部控制自行檢查，以確保執行的品質，並綜合自行檢查結果，報告董事會作為出具內部控制聲明書之依據，也讓管理階層了解公司治理之現況並達到管理之目的。

第三章 環境永續管理

3.1 氣候變遷因應

為響應國際氣候倡議和支持政府 2050 年淨零碳排的目標，考慮氣候問題對公司營運及全球永續發展的潛在影響，我們將氣候變遷因應、能源管理和溫室氣體管理視為重大議題，並制定相關管理方針，以提升吉茂對氣候韌性和風險調適能力，與客戶建立穩固良性的合作關係。自 2024 年開始，吉茂參考「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架，在治理、策略、風險管理及指標與目標四大架構規劃氣候變遷因應措施，鑑別氣候風險與機會，評估對營運及財務之衝擊，並揭露於本章節中。

管理方針-氣候變遷因應與能源及溫室氣體管理

GRI 3-3

<table>
<tr><td>對應 GRI</td><td colspan="2">GRI 201-2、302、305</td></tr>
<tr><td>衝擊性</td><td colspan="2">全球暖化與氣候變遷對環境造成重大衝擊，能源有限將推高公司營運成本。因此，公司積極推動節能措施以減少環境影響，以響應政策法規以降低氣候變遷風險，確保長期營運的穩定性。</td></tr>
<tr><td>承諾/政策</td><td colspan="2">吉茂承諾響應國際社會與政府對能源管理和溫室氣體減排的呼籲，以降低溫室氣體排放、提升能資源使用效率，綠色創新研發為目標，並致力於 2050 淨零目標。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">目標</td><td>短中期目標
(2027 年)</td><td>1. 擴大溫室氣體盤查範圍：
2026 年已完成臺灣吉茂所有據點 2025 年溫室氣體盤查
2027 年完成合併財報範圍之子公司 2026 年溫室氣體盤查
2. 持續推行能源效率改善專案。</td></tr>
<tr><td>長期目標
(2030 年)</td><td>1. 設定具體溫室氣體排放總量減量目標及排放強度下降目標</td></tr>
<tr><td>行動計畫</td><td colspan="2">1. 規劃溫室氣體盤查時程計畫，以確保能於規定時間內完成盤查。
2. 定期執行溫室氣體盤查，並內部宣導節能減碳意識。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">有效性評估</td><td>追蹤流程</td><td>1. 永續推動小組定期評估執行情形、績效表現及達標情形，並定期向董事會報告氣候變遷相關進度及事項。
2. 公司將能源耗用量和溫室氣體排放量作為績效評估的核心指標，並依循 ISO 14001 環境管理系統進行系統性能源管理。</td></tr>
<tr><td>當年達成情形</td><td>1. 已取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。
2. 成立永續推動小組，專職負責氣候變遷議題相關事項。
3. 完成 2025 年度臺灣吉茂所有據點溫室氣體盤查。</td></tr>
<tr><td>溝通管道</td><td colspan="2">公司網站設有利害關係人溝通信箱：info@cryomaxcooling.com</td></tr>
</table>

3.1.1 氣候治理

吉茂雖未成立氣候變遷風險小組，但經由內部主管會議討論、辨識氣候相關風險與機會，並依據辨識之關鍵氣候風險與機會以及公司整體策略，整合跨部門資源、規劃並執行各項管理措施。由總經理負責最終決策，作為最高治理單位之董事會則負責監督公司整體氣候相關策略方向之執行情形與績效。

3.1.2 氣候風險管理

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，吉茂於 2025 年蒐整同業之永續報告書或國際產業趨勢之風險機會議題，透過問卷方式評估各議題之衝擊程度、發生可能性以及影響期程，以彙整並鑑別吉茂之年度關鍵氣候風險與機會，並經內部主管會議決議，預計未來每年向董事會報告氣候變遷相關風險與機會推動計畫及執行狀況，並評判相關策略計劃之可行性。鑑別及管理流程如下：

蒐整議題
- 自同業永續報告書議題或國際產業趨勢彙總氣候風險與機會議題。

→

鑑別風險機會
- 以問卷方式由各部門主管針對初篩之風險機會議題評分，根據問卷結果產出氣候風險與機會矩陣圖，以此決定風險與機會。

→

擬定因應措施
- 針對各重大風險機會議題盤點公司現階段之因應情形，依據各項風險機會擬定管理措施。

→

追蹤管理
- 持續追蹤各項議題之管理成效及目標達成情況，並召開主管會議檢討。

氣候風險與機會鑑別矩陣圖

衝擊可能性 ↓ / 衝擊程度 →	低	←	衝擊程度	→	高
高 ←					
			O1 開發和/或增加低碳商品和服務	R1 碳定價機制	
			R3 極端氣候災害事件嚴重程度提高 R4 平均氣溫上升 O2 進入新市場/業務活動多元化	R2 溫室氣體排放及再生能源相關法規日趨嚴謹	
低					

3.1.3 氣候變遷因應策略

GRI 201-2

2025 年吉茂鑑別出 3 項關鍵氣候風險與機會，分別為 1 項轉型風險、1 項實體風險與 1 項氣候機會，據此制定公司氣候變遷關鍵策略如下：

關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	轉型風險—政策法規	實體風險—立即性	機會—市場
議題	溫室氣體排放及再生能源相關法規日趨嚴謹	極端氣候災害事件嚴重程度提高	進入新市場/業務活動多元化
氣候風險機會說明	因應政府部門推動 2050 淨零排放政策、氣候變遷因應法，及金管會訂定之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規範並強化企業之溫室氣體排放報導義務，為符合法令規範，需遵循法定時程完成溫室氣體盤查與確信，並且投入相關減碳行動。	極端氣候造成颱風或豪大雨導致停止上班、電力中斷、淹水、廠區漏水之情形，導致產線中斷或無法配送，而無法依交期出貨，進而使公司收入下降或資產減少；或因供應商受到極端氣候影響，影響航運運輸供貨，使得缺料或原物料上漲，進而影響公司營運成本。	持續進行製程效能優化，降低碳排放量，提供更低碳的產品；同時，進入電動車、低油耗燃油車之產品零件市場，或與伺服器產業、光電領域合作，增加是搶機會，可提升產品競爭力、滿足客戶需求與回應市場低碳需求，以增加營收。
財務衝擊	1. 營運成本增加	1. 營運成本增加 2. 營業收入減少 3. 資產損失或減損	1. 營業收入增加 2. 管理研發成本增加
影響期程	長期（五年以上）	短期（三年以下）	中長期（三~五年以上）
因應策略與管理措施	1. 實行溫室氣體盤查，以掌握目前排放熱點狀況 2. 設定集團減碳目標 3. 規劃汰換老舊設備為節能設備	1. 備有不斷電設備、備援伺服器及異地備援等機制，定期進行災害應急措施演練，確保危機來臨時不影響正常營運 2. 存貨規劃放置於高處，以避免淹水情況發生，提前完備防災準備 3. 定期巡檢及修繕廠房設施 4. 設定安全庫存量，同時妥善規畫備貨與出貨計畫，例如於颱風季節時，配合客戶船運安排，增加每批次採購備貨量	1. 定期蒐集市場需求與產業資訊，包含購買資料庫、訂閱北美智權報、競爭對手資訊等，以掌握市場最新趨勢 2. 評估選用綠色原物料，例如：低碳生產材料鋁合金供應商 3. 投入電動車散熱器技術研發，滿足客戶需求

3.1.4 指標與目標

吉茂為有效管理氣候風險帶來的挑戰並增強應對氣候變遷的能力，以及遵循「上市櫃公司永續發展路徑圖」要求，逐步完成溫室氣體盤查與確信要求，並訂定具體之量化目標。

目標類型	目標描述	達成情況
減碳目標	2027 年設定減量目標、策略及具體行動計畫	執行中
溫室氣體盤查與確信	2026 年完成臺灣吉茂之溫室氣體盤查	已完成
	2027 年完成合併報表子公司之溫室氣體盤查	執行中
	2028 年完成母公司個體之溫室氣體盤查確信	執行中
	2029 年完成合併報表子公司之溫室氣體盤查確信	執行中

3.2 能源及溫室氣體管理

3.2.1 能源使用情形

GRI 302-1、302-3

2025 年吉茂台灣整廠能源總消耗為 19,156.63GJ，吉茂為各種汽車水箱及冷卻系統、相關零組件之製造開發與銷售，因此能源耗用主要為外購電力與柴油使用，其中外購電力源自製程產線（例如焊製烘爐）及辦公室用電，占整體能源消耗量 95.18%，其次則為貨車及堆高機之柴油使用，占總能源消耗 2.91%，本年度能源使用密集度為 11.2 GJ/百萬營收，2025 年度首度進行台灣吉茂全體廠區及辦公室為盤查範圍，未來吉茂將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，定期維護與保養設備，確保設備運作效率。

近兩年能源耗用量及密集度

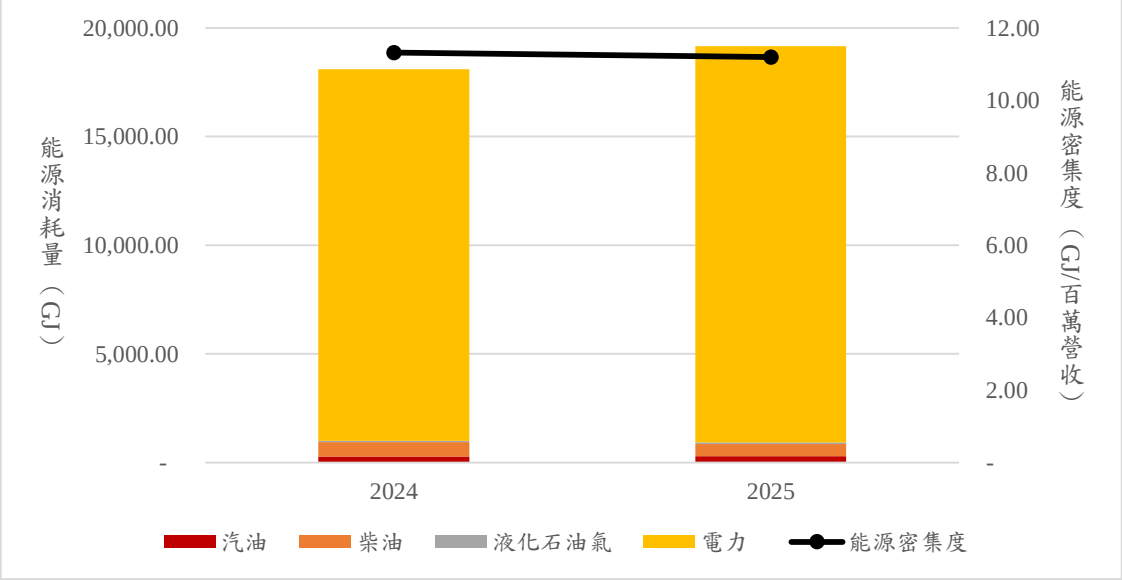
內部能源耗用總量 \ 年度		2024	2025
非再生燃料（GJ）	汽油	278.33	297.32
	柴油	661.67	551.56
	液化石油氣	54.43	74.41
外購能源（GJ）	電力	17,111.38	18,233.34
消耗能源總熱值（GJ）		18,105.81	19,156.63
能源密集度（GJ/百萬營收）		11.32	11.2

註1： 此表 2024 年度數據統計僅涵蓋臺灣吉茂三廠。2025 年度數據統計涵蓋臺灣吉茂廠全部廠區及辦公室。

註2： 2025 年度汽油、柴油、液化石油氣熱值係數係採用環境部公告 2025 年度之最新熱值，其餘熱值源自經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註3： 能源密集度分母為年度個體財務報表之銷貨收入（新台幣百萬元）。

近兩年能源耗用量及密集度



3.2.2 溫室氣體排放情形

GRI 305-1、305-2、305-4

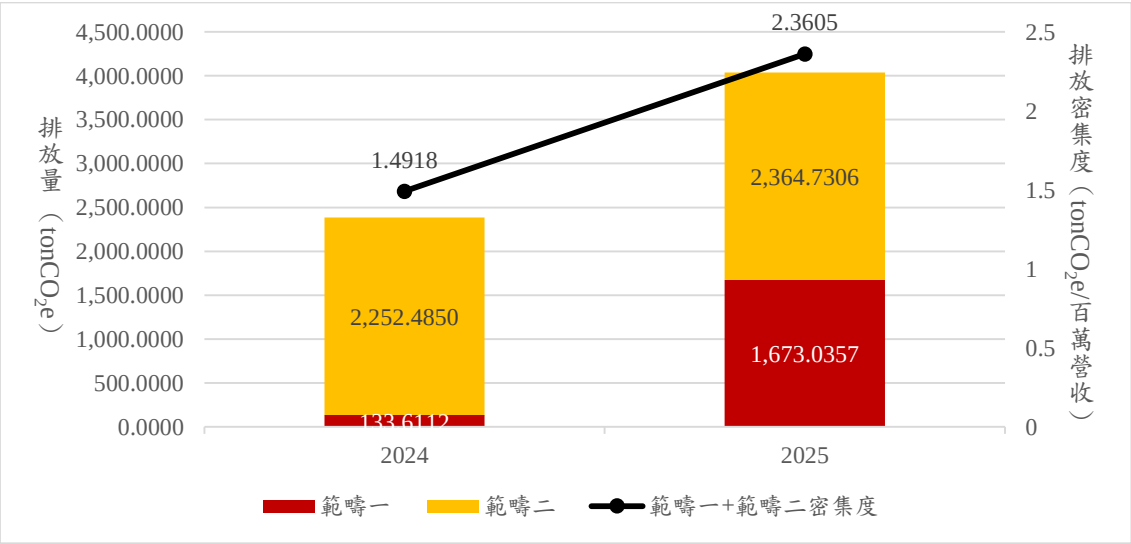
吉茂為朝向減碳目標，須先了解自身溫室氣體排放現況，自 2022 年開始依循 ISO14064-1：2018 溫室氣體盤查標準自主盤查，目前已完成吉茂台灣廠範圍盤查，未來將經第三方確信/查驗。2025 年吉茂公司台灣整體廠區溫室氣體排放總量為 4,037.7663 tonCO_2e，其中範疇一直接溫室氣體排放量 1,673.0357 占總量 41%，主要為公務車及燃燒爐之汽、柴油使用產生之排放，以及台灣吉茂公司內之 HFC 滅火器；範疇二則占總量 59%，主要來自於製程用電。2025 年溫室氣體排放強度為 2.36，係因 2025 年盤查範圍為吉茂精密股份有限公司全部廠區及辦公室，而 2024 年盤查範圍僅為吉茂精密股份有限公司三廠。

近兩年溫室氣體排放量與密集度

年度	2024		2025	
單位	tonCO_2e	佔比	tonCO_2e	佔比
範疇一	133.6112	6%	1,673.0357	41%
範疇二	2,252.4850	94%	2,364.7306	59%
範疇一＆二合計總量	2,386.0962	100%	4,037.7663	100%
排放強度 (tonCO_2e/百萬營收)	1.49		2.36	

註1： 此表 2024 年度數據統計僅涵蓋臺灣吉茂三廠。2025 年度數據統計涵蓋臺灣吉茂廠全部廠區及辦公室。
註2： 溫室氣體係數引用：環保署公告之最新溫室氣體排放係數。
註3： 盤查方法學：ISO 14064-1。
註4： 溫室氣體盤查範疇： 二氧化碳(CO_2)、甲烷(次 CH_4)、氧化亞氮(N_2O)、氫氟碳化物(HFCS)、全氟碳化合物(PFCs)、六氟化硫(SF_6)、三氟化氮(NH_3)共計 7 種溫室氣體。
註5： 溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。
註6： 排放強度＝(範疇一+範疇二溫室氣體排放量)/百萬營收。
註7： 排放強度分母為年度個體財務報表之銷貨收入（新台幣百萬元）。

近兩年溫室氣體排放總量與排放強度趨勢



3.2.3 節能減碳措施

GRI 302-4、305-5

吉茂持續評估各項可行的節能減碳行動方案，為達成低碳營運之長期目標，執行以下節能減碳措施：

1. 日常維持空調溫度設定。
2. 養成隨手關燈，中午午休時，辦公室全部熄燈，以減少不必要之電力消耗。
3. 廠區照明設備陸續汰換傳統燈具為 LED 省電燈具。
4. 廠區閒置屋頂出租予他人設置太陽光電板。吉茂持續評估各項可能性，視情況未來自產自用。
5. 2025 年已汰換焊製烘爐，汰換成可採用較低之用電功率之烘爐，也可增加單爐每批烘烤數量，提升生產效率。

3.3 廢棄物管理

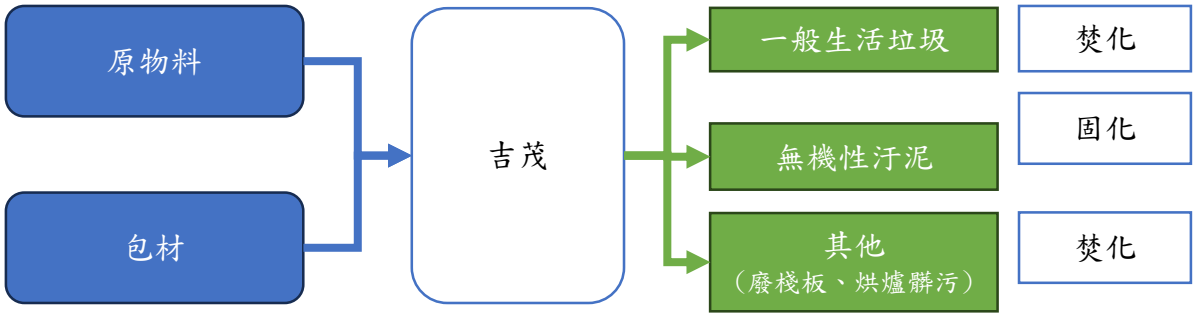
3.3.1 廢棄物管理措施

GRI 306-1

為有效減少營運產生之廢棄物對環境造成的污染和影響，本公司已取得 ISO 14001 環境管理系統驗證，落實環境管理及提倡環保節能概念，並依循主管機關要求之相關廢棄物處理標準程序，進行廢棄物的分類、儲存、運輸、處理和申報。

為確保廢棄物流向的有效管理，吉茂嚴格遵守廢棄物相關法規要求，定期申報並使用環保署申報之三聯單廢棄物資訊作為數據記錄之依據。同時，為確認廢棄物被妥善處理，吉茂廢棄物清運廠商提供相關的合法文件和許可證，例如汙泥清除許可證、廢水排放許可證等，確認合作清運業者的合法性。

廢棄物處理流程



3.3.2 廢棄物產生與處置

GRI 306-3、306-4、306-5

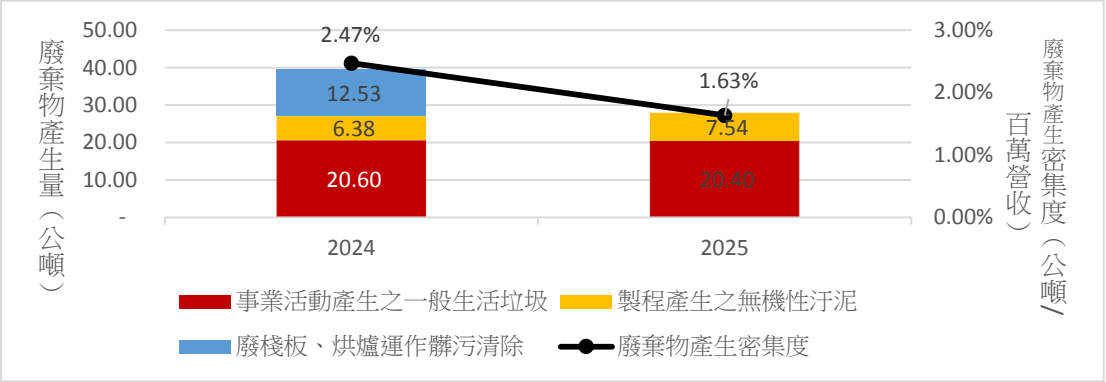
吉茂產生之廢棄物僅為非有害廢棄物，包含事業活動產生之一般生活垃圾以及製程產生之無機性汙泥等。所產生之廢棄物委由合格第三方清運廠商載運處理，以降低公司營運對自然環境之衝擊。2025 年廢棄物總量為 27.94 公噸，其中以事業活動產生之一般生活垃圾為主，占廢棄物總產生量 73%，本年度廢棄物產生總量與 2024 年度差異不大，密集度些微幅下降。

近兩年廢棄物產生及處理量

廢棄物種類	廢棄物細項	2024	2025	處理方式
非有害廢棄物（公噸）	事業活動產生之一般生活垃圾	20.60	20.40	焚化
	無機性汙泥	6.38	7.54	其他[註2]
	其他廢棄物	12.53	0	焚化、回收
廢棄物總量（公噸）		39.51	27.94	
廢棄物產生密集度（公噸/百萬營收）		0.02	0.02	

註1： 廢棄物產生量與處理量相同，處置方式皆為離廠。
註2： 其他處理方式為經固化破碎成人工粒料。
註3： 密集度＝廢棄物總量 / 密集度分母。密集度分母為年度個體財務報表之銷貨收（新台幣百萬元）。
註4： 此表數據統計涵蓋：廢棄物申報數據與自行處理之清運收據數據。
註5： 其他廢棄物包含：可回收棧板與烘爐髒污，委由第三方清運商載離場處理，因無分開秤重，故無法拆分不同最終處理方式之數據。
註6： 台中辦公室之產生之一般生活垃圾由辦公大樓清運，考量產生量並不重大，故並未統計。

近兩年廢棄物產生量與密集度趨勢圖



3.3.3 廢棄物減量行動

GRI 306-2

積極落實環境管理及提倡環保節能是吉茂的管理政策之一，目前已實施之措施如下：

1. 導入 EASY FLOW 企業管理系統，達到無紙數位化及節省資源。
2. 內部文件，儘量使用已用過之廢紙影印，以減少消耗紙張。
3. 鼓勵同仁午餐自備餐具，降低使用免洗餐具，減少一次性垃圾產生。
4. 實施垃圾分類、減量，降低對環境傷害。
5. 增加生產用料回收，生產用料除紙箱為再生物料外，鋁材、鐵帶等皆為可回收材料。

3.4 水資源管理

3.4.1 水資源管理

GRI 303-1

隨著極端氣候加劇，全球降雨分布不均已成常態，因此，水資源風險管理已成為營運不可忽視的重要議題，吉茂努力最大化利用水資源並避免浪費。2025 年我們藉由世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進行查詢，了解吉茂於臺灣各營運據點所在地之水資源壓力，結果顯示皆為中低度水資源壓力區域，因而本公司對水資源使用無顯著負面衝擊。然而吉茂仍將持續追蹤評估，並於廠區內設置儲水塔，以因應可能發生的相關水資源風險。

水資源壓力分析圖

3.4.2 水資源取用

GRI 303-3、303-4、303-5

吉茂 2025 年取水總量為 22.74 百萬公升，以辦公室用水及廠區生產使用為主，並無大量用水之製程，取水皆源自於第三方自來水公司供水。本年度用水量與前年度並無顯著變動情形。本公司將持續追蹤內部用水情形，評估可行的節水措施。

近兩年用水統計

年份	2024	2025
取水量（百萬公升）	22.067	22.740
排水量（百萬公升）	13.205	4.231
耗水量（百萬公升）	8.862	18.509
取水密集度（百萬公升/百萬營收）	1.38%	1.33%

3.4.3 廢污水管理

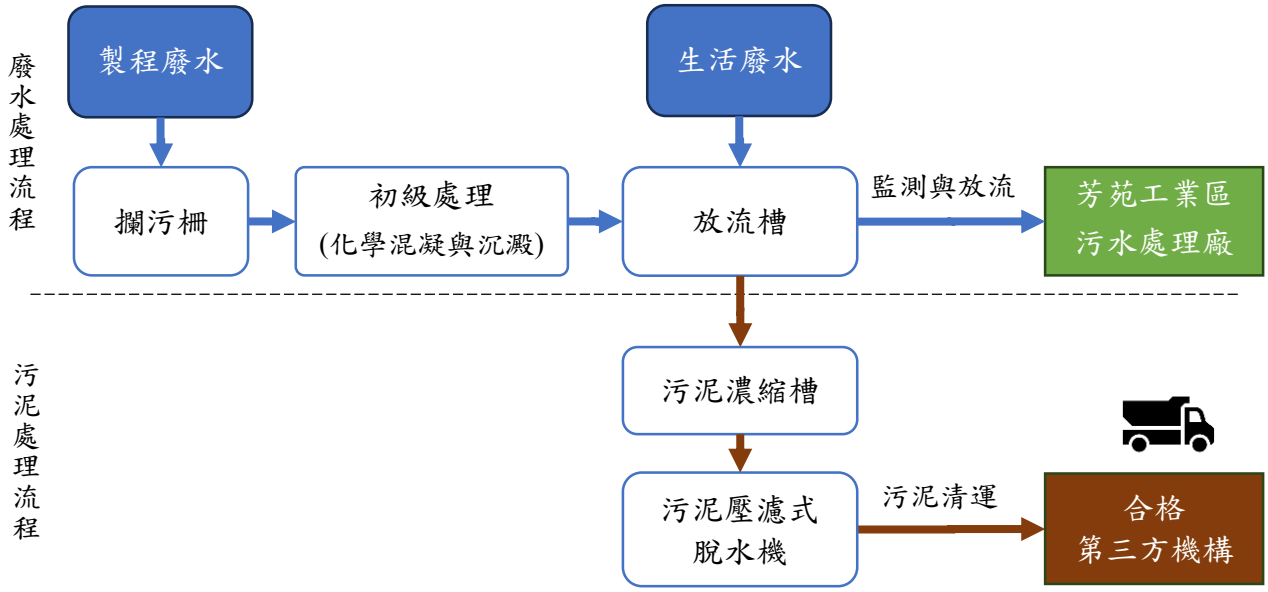
GRI 303-2

吉茂產生之相關廢污水皆有經過廢水處理設施處理，經內部檢測符合排放標準後，納入芳苑工業區污水處理廠統一處理並放流，排水水質皆依循《芳苑產業園區暨社頭織襪產業園區下水道系統用戶下水水值標準》規範。近年來，吉茂所排放之廢水水質皆符合規範且低於法定限值，檢測結果如下表所示：

近年所排廢水之水質監測結果

主要監測項目	單位	年度平均排放情形		當地法規標準
		2024	2025	
PH 值	pH	7.2	7.2	5-9
COD	mg/L	66.5	64.7	560
SS	mg/L	132	91.5	480
氨氮	mg/L	7.2	12.2	75-100

廢污水處理流程



3.4.4 節水措施

本公司透過完善規劃廠房自來水供水系統，焊製烘爐用水可經處理後回收再利用，並於各水龍頭裝設省水器，以循環用水以及省水方式來減少水資源浪費。

第四章 產品價值創造

4.1 產品研發與創新

4.1.1 產品實力

吉茂主要業務內容為各式汽車冷卻系統、相關零組件之製造、開發與銷售。本公司秉持「品質至上，顧客為尊」之理念，不斷品質改進與創新。透過一條龍式生產管理，自設計開發模具、加工、生產到各式零部件量產製造，以及嚴格來料檢驗、生產品質把關，一貫化生產過程，確保每一項產品之品質合乎標準，並取得國際 ISO 9001 與 IATF 16949 品質體系驗證以及 ISO 14001 環境管理系統驗證。本公司累積將近 40 年水箱製造經驗，已開發上千套模具，可生產水箱型號涵蓋各種品牌，且規格齊備。有別於多數競爭者自外購入水箱零組件組裝後出貨，吉茂可減少對外採購之成本，且更能掌握品質，因此產品品質及成本控管更具有競爭力。本公司製造團隊亦投入製程設備改良之研究，透過提案方式改善生產設備、增強製程優化，加速生產效率、提升品質控制力。

取得之各項證書

車用冷卻系統	包含汽車水箱、中冷器、機油冷卻器、冷凝器，產品涵蓋世界各汽車廠牌			
	小型乘用車	商用貨卡車/曳引車/客運車	堆高機/發電機/軍用	熱交換系統
汽車冷卻系統之相關零組件	包含水槽、固定板、模具、芯子、密封墊等			

4.1.2 市場布局

吉茂主要銷售產品以車用水箱為主，產品銷售市場以美洲地區為主要市場，其次為亞洲地區。依據 2025 年度關稅總局統計汽車用散熱器（即為車用冷卻系統）出口總值新台幣 2,002,169 仟元計算，本公司在國內散熱器出口市場佔有率為 46.81%。吉茂於臺灣、中國東莞與南京及墨西哥均設有生產基地，並於美國東、西岸亦有發貨倉庫。本公司產品線齊全，兩岸及墨西哥皆備有庫存可快速出貨，面對美國進口關稅政策變化，本公司可視市場布局、國際租稅考量選擇最有利之物流方案，下單後即可生產交貨，透過市場訊息回饋與及時產品開發、物流調配之合作默契，有助於提升客戶市場競爭力。

產品別銷售統計

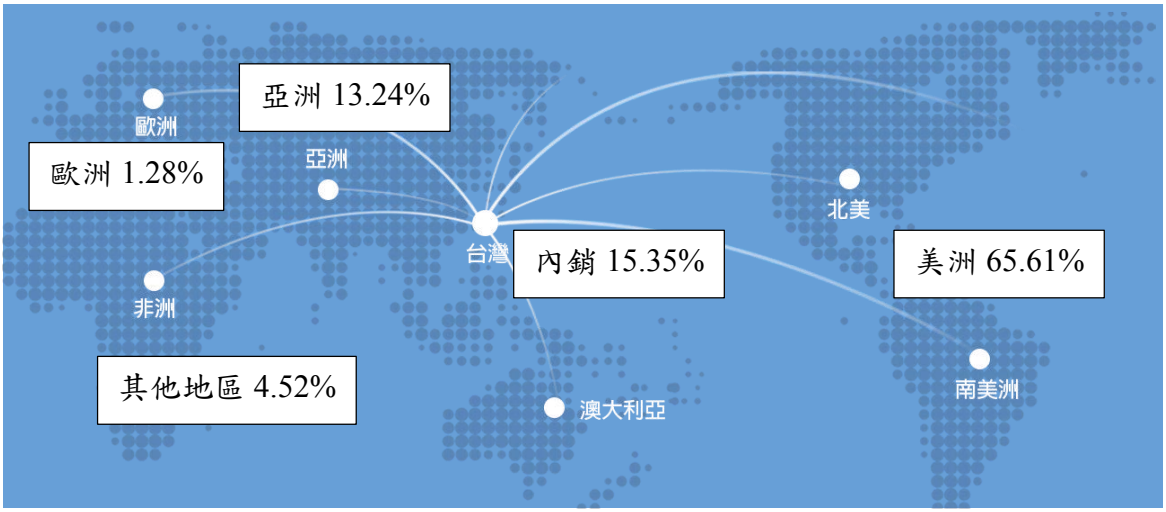
產品	2024		2025	
	金額（新台幣仟元）	占比（%）	金額（新台幣仟元）	占比（%）
水箱	1,770,013	82.16	2,129,559	80.30
車用機油冷卻器	126,430	5.87	127,077	4.79
半成品	159,953	7.43	153,069	5.77
其他	97,771	4.54	242,214	9.14
合計	2,154,167	100.00	2,651,919	100.00

註：此表數據源係自經會計師查核簽證之合併財務報表。

地區別銷售統計

地區		2024		2025	
		金額（新台幣仟元）	占比（%）	金額（新台幣仟元）	占比（%）
內銷		287,716	13.36	407,075	15.35
外銷	美洲	1,408,331	65.38	1,739,799	65.61
	亞洲	299,386	13.90	351,023	13.24
	歐洲	39,490	1.83	34,053	1.28
	其他	119,244	5.53	119,969	4.52
合計		2,154,167	100.00	2,651,919	100.00

註：此表數據源係自經會計師查核簽證之合併財務報表。



4.1.3 研發策略

因氣候變遷影響，市場環保意識抬頭，對於低碳產品需求增加，以及油電混合及電動車發展，汽車原廠相繼發展低碳排放量的內燃機，改變供油系統、減少怠速遲滯時間或增加渦輪等，這些設計都相較以往對散熱需求大幅增加且要更精準，如何符合車用散熱需求並且有效節省生產成本，滿足車用各項散熱系統合乎惡劣環境的要求，為產業發展的主要趨勢。本公司投入逆變器散熱器(Inverter Cooling)研發設計，使用水冷方式並巧妙的運用與水箱相同製程的技術，創造產能的多樣性與附加價值。

除了吉茂本業之車用水箱外，也陸續開發其他冷卻系統之應用產品，已經陸續推出全硬焊式機油冷卻器、渦輪引擎散熱中冷器、家用空調蒸發器、電子業雲端伺服器的散熱水箱及散熱冷凝器等產品，增加產品市場，並提升生產機械的稼動率降低生產成本。

本公司持續投入研發，以符合市場需求，由臺灣吉茂負責技術研發，整合東莞吉旺模具廠能力以及南京吉茂生產能力，推展研發計畫。於模具開發，導入 3D 實體建模，以完整紀錄設計過程，縮短產品模具編輯上的複雜性，改善整個團隊的協作以降低製造成本，提高模具生產效率和創新性。近年穩定投入研發費用占公司營收比 2%上下，每年固定開發各項技術或產品，並於 2025 年於國內外持有 6 項發明專利及 7 項新型專利，未來仍會持續穩定投入研發，促進創新，提升市場競爭能力，並為客戶創造價值。

近三年研發費用及佔比

年份	研發費用（新台幣仟元）	研發經費占年度營收比例
2023	44,027	2.07%
2024	50,502	2.34%
2025	46,426	1.75%

註：研發費用與營收資料係源自 2023～2025 年度合併財務報告。

最近三年度開發成功之技術或產品

年份	開發之技術及產品
2023	・ 水冷散熱器與風冷散熱器，適用投影機 ・ Hybrid 油電混合車 ICE 和逆變器散熱水箱，適用於油電混合車 ・ EV 電動車散熱水箱，適用於車用逆變器、電機高壓系統散熱 ・ CDU 全鋁、塑鋁散熱器，適用於伺服器 ・ 低溫水箱 Intercooler Radiator，用於冷卻中冷器的輔助低溫水箱
2024	・ 油電車多功能水箱 ・ 外掛式油冷卻器 ・ 重型卡車水箱 ・ 高效能投影機中冷器/水箱
2025	・ 雲端伺服器水冷散熱系統，適用伺服器散熱水箱 ・ 電動車電池散熱器，適用於多款電動車

2025 年專利持有狀況

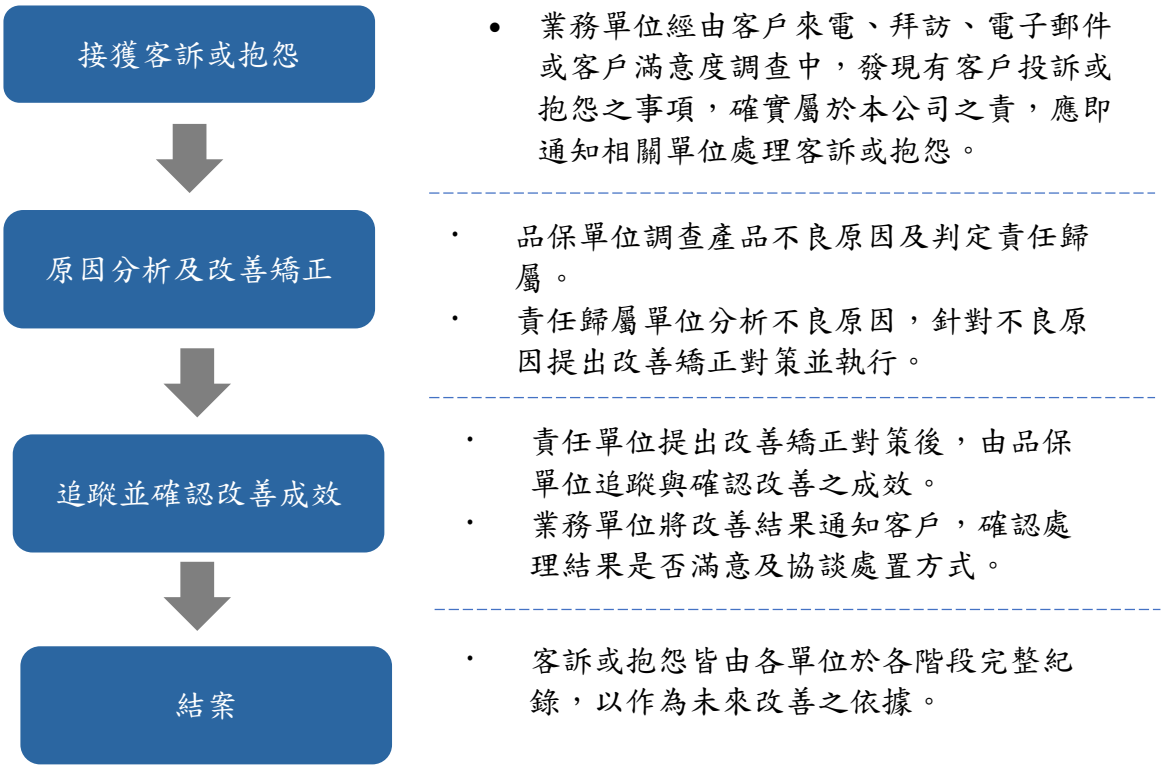
國家/地區	台灣	中國	美國	荷蘭	德國	總計
發明專利	2	-	2	1	1	6
新型專利	6	1	-	-	-	7
小計	8	1	2	1	1	13

4.2 客戶服務

4.2.1 客戶關係管理

吉茂自成立以來秉持「品質至上，顧客為尊」之理念，因此維持良好之客戶關係是我們所重視的，吉茂與客戶保持密切聯繫，也會定期考察市場狀況，瞭解客戶需求，提供全方位優質服務。當產品或服務發生問題時，為確保能夠及時處理和解決客戶的訴求，已建立客訴處理流程，各部門各司其職展開處理，迅速且有效率地解決客戶投訴或抱怨事項，以有效降低客戶不滿。更重要的是，我們也將每次客戶投訴或抱怨視為提升客戶滿意度、改善產品或服務及強化公司聲譽之機會，以提升產品品質和服務水準，並預防類似客訴事件的再次發生。

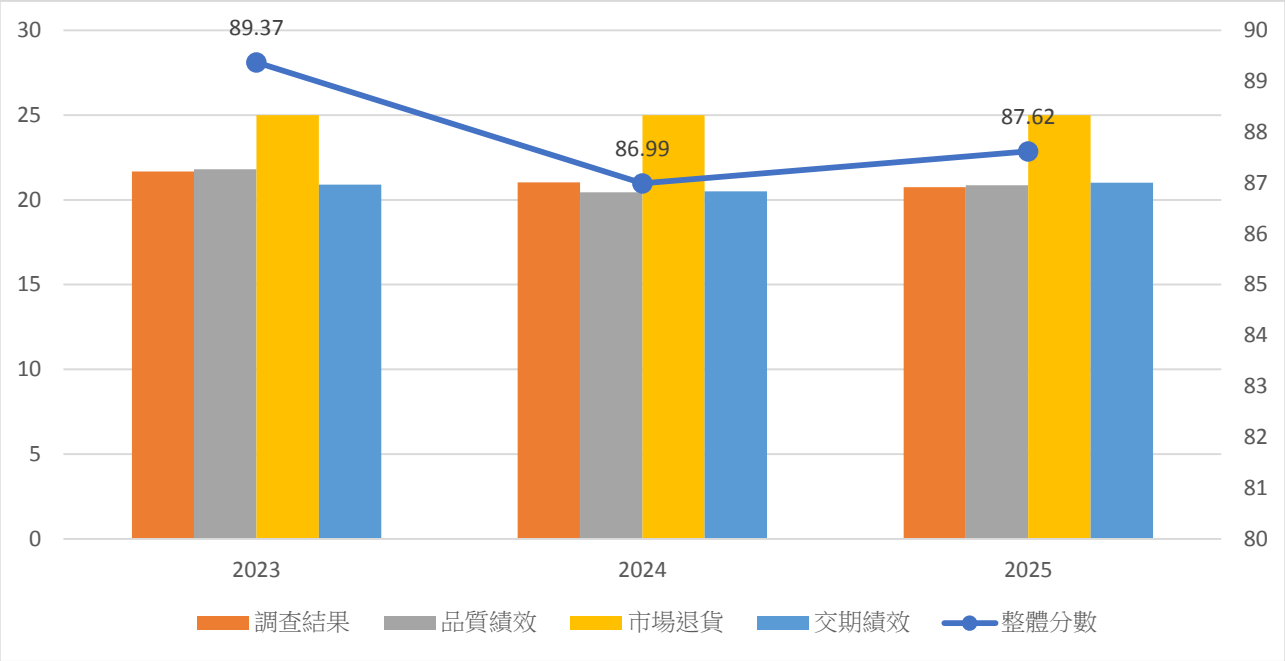
客戶投訴或抱怨處理流程圖



4.2.2 客戶滿意度調查

業務部每年定期向客戶發放客戶滿意度調查表，由客戶填寫後回收，予以彙總統計並分析，以定期追蹤客戶想法，客戶滿意度調查內容包含服務人員態度、提供產品品質、交貨準時性、售價、產品項目是否符合客戶需求、客戶抱怨吉茂處理的滿意度等。2025 年共收回 16 份調查問卷，整體分數 87.62 分，相較前一年度差異不大，主要是品質績效影響。

客戶滿意度調查結果



2025 年接獲之客訴主要為產品品質問題、反映包裝材質、交期以及客製需求，針對所接獲之客訴以相關單位已偕同分析釐清問題以及改善。其中，研發部門協助，配合各客戶需求優先次序與市場需求，排定開發產品以縮短新品開發時程。針對各個客戶的交期問題與訂購量需求，協同工廠相關單位分析並改善，以提升客戶滿意度。

4.3 資訊安全管理

4.3.1 資安政策

在數位化時代下，資訊安全為企業經營不可或缺的一部分，以確保公司營運資料安全，避免因人為或網路威脅而遭受侵害。本公司於內部控制制度之『電腦循環』及『資訊系統暨網路安全管理程序』制訂資訊安全各項控制點，控管資訊安全風險。資訊安全之權責單位為資管組，負責資訊安全管理事項的協調及推動，並執行相關之資訊安全作業。稽核室負責資訊安全的監督與查核，若發現任何問題，將立即要求相關部門制定改善計畫並呈報董事會，並定期追蹤改善進度，完善資安防護。

吉茂資通安全政策以資安治理、法令遵循及科技運用三個主軸來推動，從制度到科技，從人員到組織，全面性提升資安防護能力。

- 資安治理：安排教育訓練及整合與建構企業內部標準化電腦作業系統。
- 法令遵循：建立核符法令規定之機制，定期檢視及修訂作業規範。
- 科技運用：設置防火牆及防毒軟體預防資訊安全風險。

資安管理各項措施

管理類型	管理措施說明
通訊安全	・ 主機及個人電腦皆應安裝合法防毒軟體以免檔案遭受損害，非經公司授權之軟體不得擅自安裝。 ・ 資料經由電子郵件傳送或接收時，應於電腦系統設置防火牆及防毒軟體，以防止駭客或電腦病毒之侵害。 ・ 應依主管機關規定設置申報用系統設備，申請網路憑證，強化帳號與密碼安全性。
實體安全	・ 電腦機房之重要設備由資訊單位統一管理並設門禁，其他人員無資訊單位陪同不得擅入機房。 ・ 定期維護資訊設備。 ・ 若欲報廢電腦設備保管單位應先自行清空電腦硬碟、隨身碟、行動碟之資料，硬碟(或連同主機)、隨身碟、行動碟送交資訊組進行實際勘驗後再彙送總務組銷帳，並經會計組核章。
存取控制	・ 資訊單位依使用者權責工作之需求，經權責主管核准後，建置電腦系統識別碼，作為員工使用電腦權限管制之依據。電腦使用應定期由專人複核，以確保使用者無不當的使用情形。 ・ 資料之增添、修改、及刪除應由經授權之使用單位為之，並由權責人員進行異動覆核。員工離職後，各單位主管應通知資管組取消密碼及權限設定。
資安意識	・ 安排相關教育訓練，以增加人員對系統之了解並提高操作熟練度。
資訊備份	・ 資訊系統內每日儲存之資料，由資管組於主機設定每天晚上自動執行當日所有資料之備份。 ・ 資訊單位應定期測試備份資料，以確保其完整及有效性。

4.3.2 個資保護

吉茂依據個資法訂定『個人資料保護管理辦法』，以有效規範個人資料之安全管理作業，防止個人資料被竊取、竄改、毀損。各單位建立個人資料檔案分級分類管理制度，並針對接觸人員建立安全管理規範。各單位針對資料存取、系統存取、網路存取等設定控制機制。各單位設定資料存取控制時，應考量業務性質及作業之必要，根據資料處理之方式設計之。其處理方式包含但不限於記錄、輸入、儲存、編輯、更正、刪除、輸出。如有職務異動、變更、離職、負責人調動、電腦報廢等因素，應立即進行權限變更。

4.3.3 資安事件通報與因應

GRI 418-1

為即時掌控資通安全事件，並有效降低其所造成之損害，當內部人員發現資通安全事件時，應依立即向資管組主管通報，資管組將與相關單位密切合作調查及處理事件，並適時掌握事件處理之進度及其他相關資訊。若資安事件導致利害關係人個資相關權益受損時，應適當地回應與處理。2025 年，吉茂並無發生重大資安或客戶隱私或資料外洩事件。

4.4 供應鏈管理

管理方針—供應鏈管理

GRI 3-3

<table>
<tr><td>對應 GRI</td><td colspan="2">GRI 204、308、414</td></tr>
<tr><td>衝擊性</td><td colspan="2">良好的供應鏈管理，可降低企業原物料供應短缺或運輸中斷等事件發生的風險，並促使供應鏈能夠共同配合全球倡議，進而增加獲利穩定性，亦有機會減緩供應鏈對於環境、人權及社會的負面影響。吉茂於供應鏈管理之作為將對經濟、環境及社會面向造成正面或負面之影響。</td></tr>
<tr><td>承諾/政策</td><td colspan="2">供應鏈管理包括對供應商的篩選、評估、稽核，及簽署相關承諾書，並承諾不使用有害物質，以確保供應鏈的各個環節都符合企業的永續發展目標和社會責任要求。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">目標</td><td>短中期目標
(2027 年)</td><td>增加環境或社會指標於定期評鑑項目中。</td></tr>
<tr><td>長期目標
(2030 年)</td><td>關鍵供應商逐步要求減碳。</td></tr>
<tr><td>行動計畫</td><td colspan="2">1. 檢視現有供應商評鑑標準，增加環境或社會指標，並修訂辦法。
2. 定期不定期執行供應商評鑑。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">有效性評估</td><td>追蹤流程</td><td>採購單位不定期及每季定期評估原物料供應商，以確保廠商之資格符合本公司需求。</td></tr>
<tr><td>當年達成情形</td><td>供應商評鑑共 9 家，評鑑結果為全數通過。</td></tr>
<tr><td>溝通管道</td><td colspan="2">可向採購單位溝通，信箱：purchase@cryomaxcooling.com</td></tr>
</table>

4.4.1 產業鏈關聯

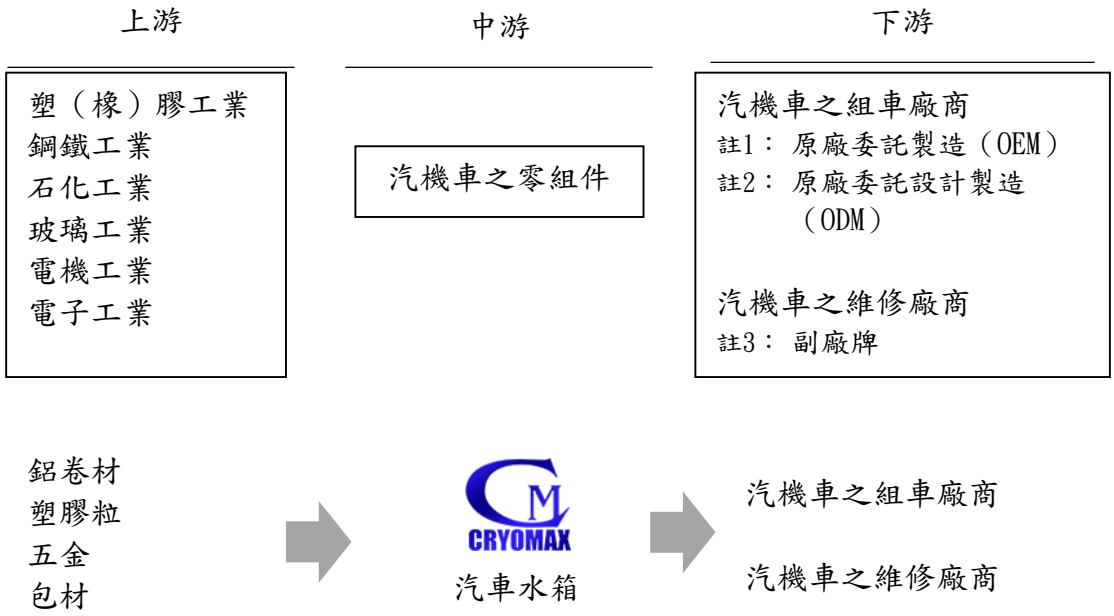
GRI 2-6、204-1

汽車零組件係供汽車組裝廠商組成成車以及維修廠商更換零件所用，零組件可依材質分為金屬零組件與非金屬零組件，所涵蓋之產業非常廣泛，包括石化、玻璃、鋼鐵、橡膠、電機、電子等工業，因此汽車零組件產業能帶動一國的基礎工業和週邊產業之發展。汽車零組件廠商可以概分為直接供應汽車廠零組件的原廠委託製造（Original Equipment Manufacturer 以下簡稱 OEM）零件廠，以及供應全球汽車售後維修市場（After Market 以下簡稱 AM）零組件的零件廠。汽車售後服務零件可區分原廠委託（Original Equipment Suppliers 簡稱 OES）與售後維修用的非原廠零件，也是俗稱的副廠；OES 的零件都掛有原廠品牌，價格相對於副廠昂貴，銷售管道多為原廠指定店家。

吉茂位於汽車零組件產業位於中游，並專注於車用水箱之製造生產，向上游採購項目主要為鋁卷材、塑膠粒、五金等。吉茂已制定『協力廠商管理程序』，作為管理合作夥伴之依據，並與供應商保持充分溝通並維持良好關係。

吉茂為強化原物料在地化供應，積極推動在地採購。2025 年統計臺灣吉茂、南京吉茂與東莞吉旺與存貨相關採購總金額為新台幣 15.99 億元，其中在地採購金額約為新台幣 12.57 億元，占比達 79%。

汽車零組件產業價值鏈



4.4.2 供應鏈遴選與評鑑

GRI 308-1、308-2、414-1、414-2

新供應商遴選

因本公司主要產品為汽車水箱，而汽車產業對於品質要求尤為嚴謹，若產品之設計不良或可靠度缺陷，將可能會影響使用者之生命安危。因此若為本公司產品攸關之協力廠商，皆要求須通過 ISO 9001/IATF 16949 品管管理系統驗證，最終目標是通過汽車 QMS (Quality Management System)標準。若廠商初次合作時尚未取得相關驗證，採購單位須排定供應商評鑑計畫表，由本公司內部訓練合格之稽核人員，對廠商執行 ISO 9001/IATF 16949 所要求之稽核項目稽核，確保廠商品質可符合汽車產品和服務之要求。

新協力廠商開發時，本公司採購人員依循吉茂供應商評鑑之要求評估協力廠商之資格、產能、作業環境等，以予計分，合格者方可列入合格廠商。當供應上通過審核評鑑後，將發予「供應商手冊」，內容明確規定與本公司交易商業行為所需遵守之要求與條件，包括環保、職業安全、勞動人權、永續經營等企業社會責任議題，以保障雙方之權益與義務。2025 年度新增 14 家供應商，並且皆符合吉茂供應商遴選之要求。

供應商定期評鑑

為確保供應商持續符合吉茂之要求，已制定供應商評鑑制度來管理，評估機制可分為兩種，第一種方式為日常考核，依據廠商每次交貨之品質及交期實績，採購單位每月彙總統計，以追蹤各廠商狀況，若統計實績趨勢呈現下滑，則須主動對協力廠商發出通知要求改善。第二種方式每季抽選主要原物料供應商評鑑，採購單位排定廠商評鑑計畫，依照供應產品之重要性規劃評估月份與順序，每季至少抽選 2 家供應商進行評估，定期評估項目包含產品品質符合性、交期、超額運費次數等項目，以確保品質、交期等持續符合本公司之要求。

若供應商每季交期或品質分數低於 75 分且排序最後，本公司將派品保人員進行實地稽核。若分數低於 60 分且供應商未提出有效改善方案，將取消其合格廠商資格。對交貨績效不佳但需繼續採購的廠商，則必須加強稽核並嚴格檢驗交付之材料或零組件。

此外，若供應商對環境或社會造成顯著之衝擊，則考慮終止其業務往來，惟目前尚無此情況。2025 年，本公司共評鑑 9 家原料、物料供應商，評比結果全數合格。

第五章 和諧健康職場

5.1 員工權益保障

管理方針—多元平等與包容

GRI 3-3

<table>
<tr><td>對應 GRI</td><td colspan="2">GRI 405、406、408~411</td></tr>
<tr><td>衝擊性</td><td colspan="2">多元包容的工作環境，使工作者能更安心執行工作任務，進而創造更好營收，以及增加公司形象。公司於多元平等與包容之作為將對經濟及社會面向造成正面或負面之影響。</td></tr>
<tr><td>承諾/政策</td><td colspan="2">員工是企業持續成功的基石，因此吉茂致力於打造一個具有優良競爭且開放多元的職場環境。在這裡，每一位成員都因其獨特性而受到珍視，無論他們的性別、膚色、種族、民族、國籍、信仰、年齡、婚姻狀況、性取向、性別身份與表達、殘障、懷孕、兵役狀況、或政治立場。我們不僅遵循法律要求，更盼能超越期待，以確保不存在任何形式的歧視。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">目標</td><td>短中期目標
(2027 年)</td><td>1. 透過內部文宣及新人教育訓練等宣導，幫助同仁理解和尊重不同文化、背景及信仰，從而促進團隊的合作及成長。
2. 無違反法規或歧視之重大事件。</td></tr>
<tr><td>長期目標
(2030 年)</td><td>1. 進用原住民人士達員工總數 2%以上。
2. 身心障礙員工進用比例達 3%。
3. 女性高階主管占比達 5%。
4. 無違反法規或歧視之重大事件。</td></tr>
<tr><td>行動計畫</td><td colspan="2">1. 定期舉行反歧視、性平之教育訓練課程或宣導。
2. 增加多元評等、反歧視等之文宣張貼，以傳達公司多元包容管理文化。
3. 於招募與敘薪上，皆不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、參與團體等因素而有所差異。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">有效性評估</td><td>追蹤流程</td><td>1. 管理部針對當年度新進人員教育訓練納入反歧視、性平之教育之宣導。
2. 定期透過勞資會議或員工申訴案件來檢視是否有發生違反法規或歧視之重大事件。</td></tr>
<tr><td>當年達成情形</td><td>1. 定期舉行反歧視、性平之教育訓練課程以及納入新人教育訓練中。
2. 無違反法規或歧視之重大事件。</td></tr>
<tr><td>申訴/溝通管道</td><td colspan="2">透過定期勞資溝通會議，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。除此之外，亦已設置多元的申訴管道，並鼓勵利害相關人若有勞資相關議題發生時向本公司申訴。
電子郵箱：service@cryomaxcooling.com
員工意見箱：設置於員工餐廳</td></tr>
</table>

5.1.1 推動職場人權保障

GRI 2-23、2-24、406-1、408-1、409-1、410-1

吉茂為了保障職場員工的基本人權，遵循相關法規及國際人權公約，並制定「人權政策」以保障現職員工(含契約及臨時人員、工讀生等)，期許供應商及承攬商遵循下列原則以維護人權：

1. 遵守工廠當地勞動及環境之相關法規，以確保員工擁有合理的工作條件及安全健康的工作環境。
2. 營造平等任用、免於性別歧視與騷擾之工作環境，不因種族、年齡、國籍、性別、宗教信仰、政治立場、婚姻狀態等有差別待遇。
3. 不強迫勞動、禁用聘用童工。
4. 尊重個人隱私與員工自組結社之權利。
5. 保持良好暢通勞資溝通管道，建立申訴機制，如有違反人權事宜，即時啟動調查程序並執行補救與改善措施。
6. 定期檢討及評估相關人權制度及作為。

吉茂全面遵守營運所在地的相關勞動法規，訂有工作規則、考績管理辦法、工作場所性騷擾懲戒辦法、母性健康保護計畫、員工獎懲辦法等相關之管理政策及程序。保障員工之應有權益，並尊重基本勞動人權原則，並無有危害勞工基本權利之情事。

同時，吉茂持續推動職場多元化與人權教育，且於安全衛生訓練中，加入人權議題教育課程，並積極宣導禁止僱用童工、消除歧視及性騷擾等違反人權的行為，亦安排保全人員參與訓練，幫助保全人員了解人權基本原則和價值觀，為提高保全人員對人權意識和重要性之認知，保全人員參與訓練比例為 100%。此外，公司致力於超額進用身心障礙員工，並依法提供具原住民身分的員工在其所屬族群歲時祭儀期間的休假權益，以締造一個多元、開放、平等且無歧視與騷擾的工作環境。透過這些措施，吉茂力求為員工建立一個安全且包容的職場氛圍。

5.1.2 人力結構與多元職場

GRI 2-7、2-8、202-2、405-1

2025 年，吉茂員工總計 187 人，非員工工作者總計 7 人，非員工工作者之工作類型包含保全人員及清潔人員。大部分員工皆為設籍於台中彰化地區，雇用當地區民比例達 75%。在學歷分布上，以擁有高中以下學歷之同仁占比最大，約占總員工人數 64%員工職級分布上，其中共有 32 位管理職，約占總員工人數 17%，女性主管占總主管人數比為 31%；員工整體性別分布上，男性約占 63%、女性約占 37%；年齡分布上，以年齡介於 30～50 歲之同仁占比最大，約占總員工人數 65%，其次為同仁年齡 50 歲以上，占全體員工的 19%。

吉茂重視多元文化與職場包容，2025 年總計 47 位外籍員工，佔全體員工 25%，計劃未來持續推動員工組成多元化，營造包容且友善的工作環境，為全體同仁提供平等一致的職場環境，進而吸引來自各種背景的人才。2025 年，吉茂未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

近兩年人力組成結構

員工															
年份	男						男性總計	女						女性總計	總計
	正職			臨時				正職			臨時				
	全職	兼職	小計	全職	兼職	小計		全職	兼職	小計	全職	兼職	小計		
2024	118	-	118	-	-	-	118	69	-	69	-	-	-	69	187
2025	118	-	118	-	-	-	118	69	-	69	-	-	-	69	187

非員工工作者							
年份	男		小計	女		小計	總計
	守衛	清潔		守衛	清潔		
2024	6	-	6	-	1	1	7
2025	6	-	6	-	1	1	7

註 1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註 2：正職與臨時係指定期與不定期契約，請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註 3：全職/兼職：兼職（即所謂的部分工時勞工），依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

2025 年依學歷區分員工類別的員工人數與佔比

員工類別	博士	研究所	學士	專科	高中（含）以下	合計
管理職	-	2	15	5	10	32
非管理職	-	1	30	14	110	155
小計	-	3	45	19	120	187
佔比 (%)	-	2%	24%	10%	64%	100%

註：管理職係指擔任副課級以上（含）者；非管理職則為副課級以下者。

2025 年按性別、年齡層及職別區分的員工人數與佔比

性別	年齡	管理職		非管理職		總員工	
		人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)
男	30 歲以下	-	-	23	15%	23	12%
	30~50 歲	11	34%	63	41%	74	40%
	50 歲以上	11	35%	10	6%	21	11%
小計		22	69%	96	62%	118	63%
女	30 歲以下	1	3%	6	4%	7	4%
	30~50 歲	7	22%	41	26%	48	26%
	50 歲以上	2	6%	12	8%	14	7%
小計		10	31%	59	38%	69	37%
合計	30 歲以下	1	3%	29	19%	30	16%
	30~50 歲	18	56%	104	67%	122	65%
	50 歲以上	13	41%	22	14%	35	19%
員工人數總計		32	17%	155	83%	187	100%

註：管理職係指擔任副課級以上（含）者；非管理職則為副課級以下者。

5.1.3 順暢的溝通管道

GRI 2-30

吉茂目前尚未成立工會，故未簽訂團體協約。吉茂期望塑造職場即時透明溝通文化，提供員工暢通的雙向溝通管道，建構勞資關係和諧的職場環境，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每三個月定期召開會議，2025 年討論內容包含員工安全及健康議題、勞工福利、遵循相關作業程序及各式職業安全衛生宣導等。除了勞資會議外，亦提供其他勞資溝通管道，本公司內部設有「勞工意見信箱」及「申訴電子信箱」等多元溝通管道，即時反應各類建議；並依據兩性平等法，訂有性騷擾防治辦法，以確保同仁工作安全及建立申訴管道，提供兩性平權的職場環境。2025 年，吉茂未有勞資爭議情形產生。

2025 年吉茂勞資會議

日期	討論議題	會議結論
2025/4/29	公告工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法	會後公告『工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法』予全體人員知悉
2025/6/10	防止職災、保障人員工作安全及健康	定期每月舉辦職場健康服務
2025/9/9	上班時間服儀著裝注意事項	勿著短褲/裙、無包覆腳趾之涼鞋上班
2025/12/5	防止職災、保障人員工作安全及健康	定期每月舉辦職場健康服務

5.2 人才吸引留任

管理方針—人才吸引與留任

GRI 3-3

<table>
<tr><td>對應 GRI</td><td colspan="2">GRI 401、402</td></tr>
<tr><td>衝擊性</td><td colspan="2">人力為企業重要的生產力來源，良好的人力管理、薪酬及福利制度將可促進人才的流入及留任，進而強化企業的競爭力。公司於人才吸引與留任之作為將對社會或經濟面向造成正面或負面之影響。</td></tr>
<tr><td>承諾/政策</td><td colspan="2">吉茂公司為了吸引及留任最好的人才，提供具競爭力的整體薪酬，包括本薪、津貼及員工獎金與酬勞。在法定標準外，更提供符合同仁需求的福利制度，如休假日、保險、退休金、結婚生育禮金、喪儀補助及特約商店折扣等。希冀提高員工對企業的認同，落實核心價值及經營理念。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">目標</td><td>短中期目標
(2027 年)</td><td>1. 增加福利項目（慶生會、各項社團活動）。
2. 建立優秀員工評選制度，並設計優秀員工相關獎勵機制。</td></tr>
<tr><td>長期目標
(2030 年)</td><td>1. 離職率低於 12%。
2. 員工起薪高於當地基本工資至少 7%，且每年調薪 2%以上。
3. 增設員工滿意度調查問卷，以作為導入各項人力資源管理措施之改善依據。</td></tr>
<tr><td>行動計畫</td><td colspan="2">1. 每年依同業及市場調薪調查結果、公司營運現況及個人績效表現進行薪資檢視與調薪作業。
2. 薪資管理制度同時與績效管理結果連結，依營運績效、個人績效表現，評定各類獎金項目。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">有效性評估</td><td>追蹤流程</td><td>1. 職工福利委員會每年定期檢討福利項目及活動。
2. 人事課每年檢視人員流動情況，並加以分析原因。</td></tr>
<tr><td>當年達成情形</td><td>2025 年離職率 17%。</td></tr>
<tr><td>溝通管道</td><td colspan="2">透過定期勞資溝通會議，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。除此之外，亦已設置多元的申訴管道，並鼓勵利害相關人若有勞資相關議題發生時向本公司申訴。
電子郵箱：service@cryomaxcooling.com
員工意見箱：設置於員工餐廳</td></tr>
</table>

5.2.1 新進與離職狀況

GRI 401-1

2025 年度吉茂共招募 34 位新進員工，新進率約為 18%，共 32 位員工離職，離職率約為 17%。分析離職原因後，主要係因本國籍人員無法適應工廠環境、制度及薪資結構，吉茂計劃在未來持續提高獎金制度，鼓勵在職員工提升效率獲取獎金，以降低因人力離職造成的人工短缺現象。

近兩年新進員工統計

年度		2024			2025		
性別	年齡	總人數	新進人數	新進比率	總人數	新進人數	新進比率
男	<30 歲	21	6	29%	23	10	43%
	31-50 歲	75	8	11%	74	16	22%
	>51 歲	22	1	5%	21	-	0%
	小計	118	15	13%	118	26	22%
女	<30 歲	6	4	67%	7	5	71%
	31-50 歲	48	4	8%	48	3	6%
	>51 歲	15	-	0%	14	-	0%
	小計	69	8	12%	69	8	12%
合計	<30 歲	27	10	37%	30	15	50%
	31-50 歲	123	12	10%	122	19	16%
	>51 歲	37	1	3%	35	-	0%
	小計	187	23	12%	187	34	18%

註：新進比率=該年度依照各類別之新進員工人數÷該年度各類別員工年底總人數×100%

近兩年離職員工統計

年度		2024			2025		
性別	年齡	總人數	離職人數	離職比率	總人數	離職人數	離職比率
男	<30 歲	21	3	14%	23	5	22%
	31-50 歲	75	12	16%	74	18	24%
	>51 歲	22	1	5%	21	1	5%
	小計	118	16	14%	118	24	20%
女	<30 歲	6	1	17%	7	3	43%
	31-50 歲	48	7	15%	48	4	8%
	>51 歲	15	1	7%	14	1	7%
	小計	69	9	13%	69	8	12%
合計	<30 歲	27	4	15%	30	8	27%
	31-50 歲	123	19	15%	122	22	18%
	>51 歲	37	2	5%	35	2	6%
	小計	187	25	13%	187	32	17%

註：離職比率=該年度依照各類別之離職員工人數÷該年度各類別員工年底總人數×100%

5.2.2 完善的薪酬制度

GRI 2-21、202-1、405-2

吉茂致力於提供透明且公平的薪酬制度，根據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，吉茂確保所有員工不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向而受到差別待遇。2025 年，基層人員與當地最低薪資比率不論男性女性皆為 1，而整體員工女性與男性薪酬比例並無顯著差異，為 0.69~1.10 展現出吉茂重視男女平等，確保每位員工都能在公正的環境中，藉由自身實力與勤勉獲得應有之回報。

此外，2025 年年度總薪酬最高個人與其他員工中位數比為 9.29，年度總薪酬成長比率為 0.19，其中成長率差異主要係兩年度績效而影響分配之獎金，年度總薪酬最高個人呈現些微成長，整體調薪比率年度最高薪酬者與其他員工並無太大差異。

2025 年女性與男性薪酬比率

員工類型	管理職	研發人員	生產人員	銷售人員	行政人員
女性薪酬：男性薪酬	0.69：1	0.85：1	0.73：1	1.10：1	0.80：1

註 1：管理職係指擔任領班以上(含)者；非管理職則為領班以下者，並區分研發、生產、銷售及行政人員。

註 2：薪酬係指歸屬當年度之員工薪資，採權責發生之應計基礎，包含經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費（不論應稅或免稅）及非經常性薪資（非按月發放之獎金、補助款、退休金及員工酬勞等）。

2025 年最高薪酬與其他員工年度總薪酬比率

年度總薪酬比率[註 1、3、4]	9.29：1
年度總薪酬成長比率[註 2、3、4、5]	0.19：1

註 1：年度總薪酬比率=薪酬最高個人的年度總薪酬÷所有員工（不包括該薪酬最高之個人）年度總薪酬之中位數的比率

註 2：年度總薪酬成長比率=年度總薪酬最高個人薪酬的增加比率÷所有員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數增幅比率

註 3：年度總薪酬係指歸屬當年度之員工薪資，採權責發生之應計基礎，包含薪資、各項獎金（包含年終、紅利、開工紅包、生產獎金、獎勵金、費用、津貼、激勵獎金）。

註 4：計算年度總薪酬時排除當年度到職未滿半年之員工及計時工，另外不包含留職停薪期間離職之員工。

註 5：2025 年度年度總薪酬最高員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數增幅比率為 4.94%。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2024	2025
員工薪資平均數（仟元/人）	498	519
員工薪資中位數（仟元/人）	450	482

註：亦可於此路徑查詢：公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

5.2.3 多元的員工福利

GRI 201-3、401-2、401-3

吉茂提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等。另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含員工旅遊、三節禮金、婚喪喜慶補助、生日禮金、尾牙摸彩、健康檢查、員工子女獎學金等福利政策，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。

各項員工福利

獎金獎勵	各式補助	健康照護	其他福利
・ 尾牙摸彩活動 ・ 三節禮金 ・ 年節禮金、禮品 ・ 生日禮金 ・ 績效獎金	・ 婚喪喜慶補助 ・ 員工急難救助 ・ 傷病補助 ・ 員工及子女教育補助 ・ 旅遊補助 ・ 免費提供午餐 ・ 晚上加班免費供餐 ・ 點心飲料補助 ・ 部門聚餐	・ 醫師駐診 ・ 護理師駐廠 ・ 員工健檢	・ 免費提供冬夏季服裝 ・ 上下班班別可選

員工旅遊

尾牙活動

退休計畫及實施情形

為安定員工退休後的生活，吉茂於 1988 年 10 月成立勞工退休準備金監督委員會，並訂定委員會組織規章及勞工退休辦法，提撥退休準備金於台灣銀行信託部勞工退休準備金專戶保管。並自 2005 年 7 月 1 日起，本公司依勞工退休條例規定按月就薪資總額 6%提撥退休準備金，存入採用勞工退休新制之員工個人勞退金專戶。

退休金制度	舊制	新制
適用法源	《勞動基準法》	《勞工退休金條例》
提撥方式	按員工每月薪資總額 2%提撥， 提撥至臺灣銀行員工退休準備金專戶	依員工投保薪資提撥 6%， 提撥至勞工保險局員工個人帳戶
提撥金額	2025 年度提撥 1,904 仟元	2025 年度提撥 4,038 仟元

註：退休金提撥資料範疇為吉茂，與 2025 年度個體財報揭露金額一致。

育嬰假

為了鼓勵並支持員工安心培育下一代，吉茂依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利。公司依據《勞動基準法》，協助員工遵循《性別平等工作法》及《育嬰留職停薪實施辦法》來辦理相關手續。2025 年，吉茂無同仁申請育嬰留職停薪，2024 年度實際育嬰留停復職 1 位，育嬰假復職後十二個月仍在職 1 位，留任率達 100%。

育嬰假使用狀況

項目	男性人數	女性人數	總計
2025 年度－有權申請育嬰留停(A)	3	3	6
2025 年度－實際申請育嬰留停(B)	-	-	-
2025 年度－預計育嬰留停復職(C)	-	-	-
2025 年度－實際育嬰留停復職(D)	-	-	-
2024 年度－實際育嬰留停復職(E)	-	1	1
2024 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	-	1	1
育嬰留職停薪申請率(B/A)	N/A	N/A	N/A
復職率(D/C)	N/A	N/A	N/A
留任率(F/E)	N/A	100%	100%

5.2.4 營運變化最短預告期

GRI 402-1

吉茂根據《勞動基準法》第十六條所規範之公司預告期，如公司遭遇重大營運變化影響同仁權益，依照年資於法定之預告時間前通知，最短於十日前告知同仁關訊息。確保員工在勞動契約終止前有充分的準備時間。各年資最短預告期分別為：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

5.3 人才發展培育

5.3.1 人才發展管理

GRI 404-1、404-2

吉茂針對不同階層與職務設計了相應的教育訓練課程，以提升員工的專業技能和管理能力，從而增強企業競爭力並支持公司的營運目標。公司透過多元化的培訓方式，包括部門在職訓練、專業人員訓練、管理人員訓練、外部訓練等，使員工得以持續學習新知識。吉茂制定的《教育訓練管理辦法》適用於全體員工的各類訓練活動，確保員工能夠透過多種途徑提高素質。

教育訓練對象及種類主要分為「新進人員教育訓練」、「員工在職教育訓練」、「專業人員教育訓練」、「管理人員教育訓練」和「經營管理者進修教育訓練」五大類，針對不同的職位和需求制定專屬的訓練計畫。員工除參加公司安排的課程外，還可根據需求或法令要求，申請外部訓練課程，並在主管評估和核准後參加。透過具體評論與目標相關聯的衡量指標，公司定期對訓練計畫進行檢討與修正，以達成組織成長的目標。未來，吉茂將持續提升教育訓練的內容和品質，以確保員工的素質在行業中保持領先地位。

吉茂教育訓練五大項目

項目	內容
新進人員教育訓練	新進人員教育訓練之目的，在於給新進人員對公司或工作上之基本概念、知識及技術等有所瞭解，並使其在心理上適應環境並熟知該職務之工作內容，使其能勝任未來之工作。
員工在職教育訓練 專業人員教育訓練	員工在職及專業人員教育訓練之目的，是給一般員工學習在執行職務上必要之專門知識、技術及員工人際關係及溝通提升，進而培養創新的觀念，積極進取的工作理念及科學化、制度化、數據化之管理模式，始能改善工作並增進效能，並視其對象及應施予訓練之內容分別舉辦，給予參加各種研討會或講習會等，其訓練實施內容如下： (1) 關於品質管制的知識和技術。 (2) 關於會計及成本管制與各項稅務的知識與技術。 (3) 關於人事勞務管理的知識與技術。 (4) 關於生管及製程業務管理的知識。 (5) 關於研發及技術上必要之專門性知識與技術。 (6) 關於產品定位、銷售、相關法規等之知識與技術。 (7) 其它業務上必要之專業性知識與技術。 (8) 關於提升員工人際關係加強溝通互動之知識。
管理人員教育訓練	管理人員教育訓練之目的，在於給一般管理人員及課長級之主管學習必要之管理技術。
經營管理者進修教育訓練	經營管理者進修教育訓練之目的，在於給一般經營管理人員或副、經理級以上之主管人員，研修科學化及合理化的經營管理方法。

各項員工受訓紀錄皆由管理部建立「教育訓練課程意見調查表」保存，作為後續調任、晉升或工作分派之參考。若為內部訓練，訓練講師得視需要於每次結訓後以問答、筆試或實作等方式舉行測驗，並將測驗成績結果及對該出席人員之整體學習評語填寫於「內訓課後成果評核表」中，並於二週內呈報管理部彙整，供參加人員之上級主管參閱。若為外部訓練，參加人員應於結訓後一週內(含假日)提交取得之相關結業證書或技術證照及有關課程資料(含講義)及「廠外研習心得報告表」，呈權責主管審閱後一併交予管理部核備並保存，以做為圖書教材之蒐集與編撰參考，另由管理部將參加人員之受訓課程主題登錄於「個人訓練登記卡」內。若較為專業之受訓，權責主管可令參加人員於結訓後進行心得演講，以達教育傳播之效果。

2025 年，申請外訓課程涵蓋公司治理、會計主管及財報編制人員持續進修課程、研發相關技術、人資管理或勞動法規更新、生產及物料之內控管理、各式研發軟體技術課程等，年度總外訓時數達 84 小時，而今年平均外訓時數與去年平均外訓時數並無太大差異。內訓時數因資料尚無法完整蒐集，故本年度僅揭露外訓時數。

近兩年平均外訓時數

性別	員工類別	2024		2025	
		總訓練時數	平均外訓時數	總訓練時數	平均外訓時數
男性	管理職	24	24	18	18
	非管理職	18	18	0	0
女性	管理職	54	10.8	48	2.56
	非管理職	0	0	18	9
總計		96	13.71	84	9.33

註 1：變更管理職與非管理職定義，管理職係指擔任副課級以上(含)者；非管理職則為副課級以下者。2024 年度管理職由原擔任領班以上(含)者變更為擔任副課級(含)者以上；非管理職由原領班以下者變更為副課級以下者。

註 2：人數係以該年度 12 月 31 日在職員工為基礎，並以此區分員工類別計算平均外訓時數。

5.3.2 績效考核機制

GRI 404-3

吉茂公司依循《員工考績辦法》，每年進行兩次考核。考核重點著重於評估過去工作任務的執行情況及設定未來的工作目標。除未經公司正式任用人員者以及辦理留職停薪且自復職日起算，工作未滿 3 個月者不得參與年度績效考核外，2025 年度，吉茂 100%正式員工皆完成年度績效評核。考核結果將作為薪酬調整、升遷及職涯發展規劃的重要依據，以確保升遷管道的透明、公正與完善。

5.4 職業健康安全

管理方針—職業健康安全

GRI 3-3

<table>
<tr><td>對應 GRI</td><td colspan="2">GRI 403</td></tr>
<tr><td>衝擊性</td><td colspan="2">建立安全的工作環境以及照顧工作者健康是企業應負的責任，讓工作者安心工作，將有助於提升營運績效，反之可能造成人才短缺，而無法持續提供高品質產品。茂順於職業安全與衛生之作為將對社會或經濟面向造成正面或負面之影響。</td></tr>
<tr><td>承諾/政策</td><td colspan="2">營造安全友善的健康職場是吉茂一貫的承諾，我們訂有《安全衛生作業手冊》與《事故處理調查/緊急處理管理辦法》，持續改善工作環境安全與衛生，預防意外事故的發生，降低職業災害發生之風險，保障員工的安全並促進身心健康。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">目標</td><td>短中期目標
(2027 年)</td><td>1. 零重大工安事故及違規事件。
2. 定期舉行員工安全衛生訓練課程。</td></tr>
<tr><td>長期目標
(2030 年)</td><td>1. 零重大工安事故及違規事件。
2. 取得 ISO 45001/OHSAS 18001 認證。
3. 定期執行職安衛稽核</td></tr>
<tr><td>行動計畫</td><td colspan="2">1. 每週進行工區品質安全衛生查核、改善及校正預防。
2. 管理部每年彙總各單位職安危害風險評估，檢視危害風險項目，並針對較高風險制定管理措施，減緩危害損失。
3. 強化承攬商施工前之危害告知及教育訓練，每週進行查核及檢討改善。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">有效性評估</td><td>追蹤流程</td><td>1. 管理部每年彙總各單位職安危害風險評估，檢視危害風險項目，並追蹤各項管理措施落實情況。
2. 若發生危害事件，將啟動事故調查流程，並且持續追蹤改善情形。</td></tr>
<tr><td>當年達成情形</td><td>1. 零重大工安事故及違規事件。
2. 職安衛教育訓練總受訓人次達 19 人次，總受訓時數 178 小時。</td></tr>
<tr><td>溝通管道</td><td colspan="2">1. 如發生災害狀況，依本公司緊急事故處理調查流程之通報與報告程序辦理。
2. 員工建議項目可向管理部提出或於投遞於員工意見箱。</td></tr>
</table>

5.4.1 職業安全衛生政策

GRI 403-1、403-4、403-8

為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動及提供員工安全與健康之工作環境為主要指引，遵循《職業安全衛生法》要求辦理職安衛事務，並訂有《安全衛生工作守則》進行安全意識宣導，防止職業災害發生，保障員工安全與健康，並有專責人員定期檢查工作環境安全及建立減少作業危害之設施；定期舉辦員工健康檢查作業及職場健康服務諮詢，以確保員工身心健康。

5.4.2 危害辨識與風險評估管理

GRI 403-2、403-7

吉茂重視確保其組織及管理系統能有效應對各類內外部管理議題，並滿足員工及利害相關者的需求和期望。為此，我們由各部門定期確認工作場所的潛在危害風險，對其風險程度進行評估、分析可能對組織和利害相關者造成的損失、環境影響或健康危害後再交由管理部進行匯總，並進一步採取適當的控制措施來將危害降至最低。

公司根據危害的影響範圍及嚴重程度採取相應的風險控制措施，以便於後續的控制措施規劃。每次評估的結果都被納入管理審查會議中進行討論，以確保所有應對措施的有效性和持續改善。所有特殊作業處理人員均需接受有危險性機械或設備定期教育訓練，以增強其在風險評估和危害辨識方面的能力。

5.4.3 職業災害調查程序

GRI 403-2、403-7、403-9、403-10

為了保障全體員工的安全，吉茂制定了《事故處理調查/緊急處理管理辦法》。在工安事故發生後，事故單位需根據以下情況進行指派：若有人員受傷，由受傷人員所屬單位或其監工單位負責；若涉及多個單位人員受傷，則由相關課級主管協調並指定一個單位負責；若無人受傷，則由事故發生地點的轄區單位負責。事故單位的組級幹部或當班領班及發現人員需填寫「工安事故通報表」，並呈交直屬課長，然後按照通知程序，在 8 小時內通報安衛業務負責人員。若情況緊急，可先行電話或口頭通知，隨後補交通報表。安衛業務負責人員將根據需要進行職災通報並向更高階主管報告後續情況。於 2024 及 2025 年，吉茂並未發生職業傷病情形。

職業災害緊急處理及調查流程圖

處理流程	執行重點
發生或發現事故	
⇩	
事故緊急處理	● 控制現場並預防二次災害。 ● 傷者急救並保持現場完整。
⇩	
通報及相關事項	● 初步判定損害狀況。 ● 辨示事故單位。 ● 由事故單位當班幹部會同發現人填寫「工安事故通報表」。 ● 8 小時內通報至安衛業務負責人員處。 ● 安衛業務負責人視需要進行職災通報（24 小時）及其他後續通報至更高階主管處。
⇩	
進行事故調查	● 依五、(八)於事故發生後 48 小時內依事故調查分類進行調查。 ● 二週內提出「工安事故調查分析記錄表」。 ● 改善建議應說明執行單位、人員及完成日期。
⇩	
事故調查報告呈送及分送相關人員及工安宣導	● 事故報告依序送至安全衛生管理單位。 ● 報告視需要分送相關單位並進行安全宣導。
⇩	
改善建議落實及追蹤	● 執行並追蹤改善建善事項
⇩	
事故調查報告結案歸檔	● 調查報告於改善執行完成後結案歸檔 ● 事故調查報告正本由安衛業務負責人員保存，影本由事故單位存檔

5.4.4 職安衛教育訓練

GRI 403-5

吉茂為確保全體員工充分瞭解職業安全衛生法規及熟悉公司安全衛生管理機制，本公司根據法規及職務需求，提供全面的安全衛生教育訓練。訓練內容涵蓋在職人員及調換作業勞工的一般安全衛生教育，以及職安衛業務主管、特殊作業人員等專業職位的教育訓練。2025年，職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為 19 人次，總受訓時數 178 小時。

2025 年職業安全教育訓練一覽

課程類別	受訓時數	受訓人次	總訓練時數
職安衛主管教育訓練	115	1	115
特殊作業人員教育訓練	3	4	12
一般安全衛生教育訓練	3.64	14	51

5.4.5 職業健康服務與促進活動

GRI 403-3、403-6

為建構友善健康安全職場，吉茂持續推動多項健康服務與促進活動，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

項目	內容說明及行動方案	2025 年度績效
員工健康檢查	本公司重視員工身心健康，提供優於法定年限的健康檢查頻率，以完善的檢查項目讓員工了解自身健康狀況，做好自我照護或及時就醫。 · 一般員工三年一次 · 特殊作業員工(餐廳廚師、噪音等等)兩年一次 · 理級主管健檢項目優於一般員工	本年度接受健檢員工人數 163 人
醫師駐診/護理師駐廠	醫師及護理師定期駐廠設診，針對特殊健檢與一般健檢結果說明，執行健康諮詢、急救處置及傳染病防治與衛教等，並支援緊急應變。	護理師 4 次/每月 醫師 4 次/每年
母性健康保護計畫	課程中說明母性健康保護相關法規及廠內作法，達到盡早通報並危害辨識，提升孕期員工工作安全性。 · 提供哺乳友善環境及設備，設置哺集乳室，並且提供母乳專用冰箱。 · 安排孕婦與駐診醫師諮詢。 · 提供法令所訂之產假、陪產假。 · 提供孕婦彈性及多重工時。 · 提供復職協助措施。	護理師 4 次/每月 醫師 4 次/每年

項目	內容說明及行動方案	2025 年度績效
執行職務遭受不法侵害預防計畫	· 管理會議辦理性騷擾防治宣導。 · 各單位主管定期每年填寫職場不法侵害預防之危害辨識評估表，以評估各單位工作場所情形。 · 訂定相關處理辦法，並提供申訴專線。 · 提供受不法侵害員工協助與諮詢方案。	本年度未有不法侵害情事發生

5.5 社會公益

吉茂深知企業的成功不僅僅在於財務表現，還在於我們對社會的貢獻和責任。我們堅信，企業應該積極參與並回饋社會，以促進整體社會的和諧與進步。基於這一信念，我們持續投入於多元化的社會公益活動，涵蓋教育、環保、社區發展等各個領域，旨在改善人們的生活質量並促進社會的永續發展。

公益活動

(單位：新台幣仟元)

公益項目	2023	2024	2025
愛心捐贈	80	100	105
急難救助	100	-	-
合計	180	100	105

附錄一、全球永續性報告書協會（GRI）準則索引

使用說明	吉茂已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間之內容
使用 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業標準	不適用

一般揭露

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註/省略理由
GRI 2：一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1.1 公司簡介	6	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	5.3.1 人才發展管理	55	近兩年平均外訓時數表，變更管理職與非管理職定義，管理職由原擔任領班以上(含)者變更為擔任副課級(含)者以上；非管理職由原領班以下者變更為副課級以下者。
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4	本報告書未經外部保證/確信
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.1 公司簡介 4.4.1 產業鏈關聯	6 43	
	2-7	員工	5.1.2 人力結構與多元職場	47	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 人力結構與多元職場	47	
	2-9	治理結構及組成	2.1.1 治理架構 2.1.2 董事會運作	14 15	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.2 董事會運作	15	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1.1 治理架構 2.1.2 董事會運作	14 16	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.1 公司結構與董事會組成	14	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續治理架構	9	

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註/省略理由
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續治理架構	9	
	2-15	利益衝突	2.1.2 董事會運作	18	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.2 董事會運作	17	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.2 董事會運作	17	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.2 董事會運作	18	
	2-19	薪酬政策	2.1.2 董事會運作	17	
	2-20	薪酬決定流程	2.1.2 董事會運作	17	
GRI 2：一般揭露 2021	2-21	年度總薪酬比率	5.2.2 完善的薪酬制度	51	
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
	2-23	政策承諾	2.2.1 誠信經營政策 5.1.1 推動職場人權保障	20 46	
	2-24	納入政策承諾	2.2.1 誠信經營政策 5.1.1 推動職場人權保障	20 46	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.4 利害關係人議合溝通 各重大主題管理方針	12 19 24 42 45 49 56	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2.3 檢舉制度	21	
	2-27	法規遵循	2.2.4 法規遵循	22	
	2-28	公協會的會員資格	1.1.3 參與公協會組織	8	
	2-29	利害關係人議合方針	1.4 利害關係人議合溝通	12	
	2-30	團體協約	5.1.3 順暢的溝通管道	48	

重大主題

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註/省略理由
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大議題鑑別與分析	10	
	3-2	重大主題列表	1.3 重大議題鑑別與分析	11	
重大主題：誠信經營					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 道德誠信	19	
GRI 205：反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練	21	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.3 檢舉制度	22	
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2.3 檢舉制度	22	
重大主題：氣候變遷因應與能源及溫室氣體管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1 氣候變遷因應	24	
GRI 201：經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1.3 氣候變遷因應策略	26	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.1 能源使用情形	28	
	302-3	能源密集度	3.2.1 能源使用情形	28	
	302-4	減少能源消耗	3.2.3 節能減碳措施	30	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2.2 溫室氣體排放情形	29	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2.2 溫室氣體排放情形	29	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-	-	尚未統計
	305-4	溫室氣體排放強度	3.2.2 溫室氣體排放情形	29	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2.3 節能減碳措施	30	
重大主題：供應鏈管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 供應鏈管理	42	
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.4.1 產業鏈關聯	43	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選之新供應商	4.4.2 供應鏈遴選與評鑑	44	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.4.2 供應鏈遴選與評鑑	44	

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註/省略理由
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	4.4.2 供應鏈遴選與評鑑	44	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.4.2 供應鏈遴選與評鑑	44	
重大主題：多元平等與包容					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1 多元平等與包容	45	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1.1 公司結構與董事會組成 5.1.2 人力結構與多元職場	16 47	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.2 完善的薪酬制度	51	
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	5.1.1 推動職場人權保障	46	
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1 推動職場人權保障	46	
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	5.1.1 推動職場人權保障	46	
GRI 410：保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	5.1.1 推動職場人權保障	46	
GRI 411：原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	無涉及侵害原住民權利事件
重大主題：人才吸引與留任					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2 人才吸引留任	49	
GRI 201：經濟績效 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.3 多元的員工福利	53	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2.1 新進與離職狀況	50	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.3 多元的員工福利	52	
	401-3	育嬰假	5.2.3 多元的員工福利	53	
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.4 營運變化最短預告期	53	

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註/省略理由
重大主題：職業健康安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.4 職業安全衛生	56	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4.1 職業安全衛生政策	57	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4.2 危害辨認與風險評估管理	57	
	403-3	職業健康服務	5.4.5 職業健康服務與促進活動	59	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4.1 職業安全衛生政策	57	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.4 職安衛教育訓練	59	
	403-6	工作者健康促進	5.4.5 職業健康服務與促進活動	59	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4.2 危害辨認與風險評估管理 5.4.3 職業災害調查程序	57 57	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4.1 職業安全衛生政策	57	
	403-9	職業傷害	5.4.3 職業災害調查程序	57	
	403-10	職業病	5.4.3 職業災害調查程序	57	

其他非重大主題

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註/省略理由
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.2 營運財務績效	8	
	201-4	取自政府之財務援助	1.1.2 營運財務績效	8	
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	5.2.2 完善的薪酬制度	51	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 人力結構與多元職場	47	
GRI 303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.4.1 水資源管理	32	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.4.3 廢污水管理	33	
	303-3	取水量	3.4.2 水資源取用	32	
	303-4	排水量	3.4.2 水資源取用	32	
	303-5	耗水量	3.4.2 水資源取用	32	
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3.1 廢棄物管理措施	30	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3.3 廢棄物減量行動	31	
	306-3	廢棄物的產生	3.3.2 廢棄物產生與處置	31	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.3.2 廢棄物產生與處置	31	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.3.2 廢棄物產生與處置	31	
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	5.3.1 人才發展管理	55	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3.1 人才發展管理	54	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.2 績效考核機制	55	
GRI 415：公共政策 2016	415-1	政治捐獻	-	-	2025 年無政治捐獻
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.3.3 資安事件通報與因應流程	41	

附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊揭露索引

項次	項目	說明	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	請詳 3.1.1 氣候治理	25
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	請詳 3.1.3 氣候變遷因應策略	26
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	請詳 3.1.3 氣候變遷因應策略	26
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	請詳 3.1.2 氣候風險管理	25
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	尚未採用情境分析。	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	因應管理氣候相關風險之轉型計畫尚待研議	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	未使用內部碳定價作為規劃工具	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量	本公司氣候相關目標之設定方式尚待研議	-
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	請詳 3.2.2 溫室氣體排放情形 2025 年本公司尚未執行溫室氣體確信。減量目標、策略及具體行動計畫尚在擬訂中。	29