

The background of the cover is a photograph of an industrial manufacturing facility. In the foreground, there are several large, dark-colored coils of wire or cable, some with red and blue identification tags. Behind them, there are blue industrial machines or workstations. The background shows more of the factory interior with various pipes, structural beams, and equipment. A large teal graphic overlay covers the right side and bottom of the image, featuring a diagonal split between two shades of teal.

2025 永續報告書

TYC_{NS} 聚亨企業

星海與淬火的協奏曲

當SpaceX的創辦人馬斯克把 AI算力連成星際線的產值落入凡間，形成0與1之間的競合遊戲，開始衝撞傳統產業的流程，此時此刻科技與傳統重新被定義！

聚亨躬逢其盛將智慧的代碼與 ESG 的永續靈魂注入冰冷剛強的鋼鐵，用低碳工藝的「碳手印」扣連歐洲。當鋼鐵學會了與晶片一同呼吸，台灣的螺絲終將跨越壁壘，在綠色大陸與數位星海的交界，化為永恆的詩篇。



目錄



00 關於本報告書

0.1 報告書說明	04
0.2 董事長的話	06
0.3 永續指標·整合開展	07

01 永續管理

1.1 永續發展管理機制	20
1.2 利害關係人議合	23
1.3 重大議題鑑別分析	26
1.4 重大議題管理	28

02 治理面

2.1 關於聚亨企業	36
2.2 公司治理結構	45
2.3 誠信經營	60
2.4 資訊安全管理	66
2.5 風險管理	68

03 產品創新

3.1 產品簡介	74
3.2 專利與創新	78
3.3 永續性管理系統	91
3.4 營運活動與價值鏈	92
3.5 客戶服務	97

04 環境面

4.1 因應氣候變遷風險	100
4.2 溫室氣體盤查	110
4.3 能源管理	116
4.4 水資源管理	119
4.5 廢棄物管理	121

05 社會面

5.1 員工結構	124
5.2 薪酬福利	129
5.3 員工滿意調查	133
5.4 社區關懷	135
5.5 公益參與	136

06 人權盡職

6.1 人權政策	142
6.2 職業健康與安全	146
6.3 員工關係	166
6.4 人力發展與訓練	169

07 附錄

一、GRI內容索引	172
二、SASB永續會計準則委員會指標	177
三、聚亨企業TCFD揭露內容對照表	181
四、重大議題章節對照表	182
五、上市上櫃公司氣候相關資訊	182



0.1 報告書說明

聚亨企業股份有限公司(以下簡稱為「聚亨企業」或是本公司)。
2025年永續報告書(以下簡稱為「本報告書」)編製之相關資訊如下:

報告書目的

本報告書主要目的是揭露及說明本公司邁向永續發展的目標，以及過去一年在環境、社會和治理(ESG)的承諾、策略及表現狀況，希望藉由本報告書向長期關心本公司的所有利害關係人，詳細報告本公司推動企業永續發展的相關做法及成果，透過透明、誠信、客觀準確的報告，加強與各利害關係人之間的信任和理解，也期望所有利害關係人能給予指正，本公司會廣納各界的指正意見，讓公司得以永續經營，經營能持續成長。

撰寫依循原則

本報告書內容涵蓋了2025年間聚亨企業股份有限公司在公司治理、環境和社會責任方面的管理實踐和現況，依循全球永續性報告書協會(Global Reporting Initiative, GRI) 發布之GRI 永續報告準則(GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 2021 版本，並參照氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構及永續會計準則委員會SASB(Sustainability Accounting Standards Board) 準則進行揭露。此外，我們也參酌台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」進行撰寫，揭露經審核的相關數據。永續報告書的發布，向所有關心聚亨企業的利害關係人揭示我們在永續經營理念下的績效表現和未來計畫。透過本報告書，真實展現聚亨企業永續經營的理念和目標。

報告期間及範疇邊界

本報告資訊搜集期間為2025年1月1日至2025年12月31日前之資料，範疇涵蓋聚亨企業在台灣相關營運及活動，依循國際撰寫準則著重於各重大主題之管理與績效的揭露，但不包含海外相關集團之營運績效

資訊與揭露品質

本報告書資料由各單位經主管核定後提供，由永續部門彙整及編輯，最後由董事會核定後定稿出版。報告書所揭露的統計數據皆來自於自行統計與調查結果，並以一般慣用的數值描述方式呈現。本報告書財務報表數字依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)，以新台幣計算，職業安全衛生相關績效則以國際通用指標表達。

報告發行資訊

本報告書是聚亨企業的第六份永續報告書，發行週期一年一次，首次報告書出版日期：2019年6月，現行發行版本：2026年8月發行，上一發行版本：2025年8月發行，下期發行版本預定於2027年8月發行。

聯絡資訊

本報告書資料以2025年為主，2024年以前的數據為參照資料，對於未能刊登於本報告中的事項和數據及本報告內容的相關資訊，請參考公司網站 www.tycons.com.tw。

本報告書連絡窗口：

管理部 張協理

電話：07-6212191#1200

電子郵件：supervisor@mail.tycons.com.tw

TYCONS



聚亨企業股份有限公司

TYCONS

企業永續發展小組 **張信月** (協理)

✉ e-mail: supervisor@mail.tycons.com.tw

🏠 高雄市岡山區新樂街79-1號

☎ (07) 621-2191 #1200

🌐 網站 www.tycons.com.tw

0.2 董事長的話

迎來2026年，全球經貿正處於前所未有的「多軌劇變」風暴中心。美國川普政府重啟保護主義，對全球金屬與鋼鐵製品大幅加徵高達 50% 的關稅，地緣政治的重組讓傳統供應鏈結構面臨極端的壓力測試。與此同時，生成式 AI 技術已從單點工具演進為自主決策的「AI代理（AI Agent）」 workflow 重塑；而全球「淨零轉型」更邁入實質數據追溯、碳費開徵與第三方確信的深水區。這三股力量交織，正徹底改寫鋼鐵產業的生存法則。



圖1 黃文松董事長

面對新時代，我們沒有退縮的空間，唯有全面推動組織與思維的「雙軸轉型」：對管理者而言，要從「防禦合規」轉向「戰略敏捷」。管理階層必須具備系統性管理地緣風險的能力，靈活動態調整全球價值鏈的產能配置，彈性因應關稅壁壘；同時，應主動將 AI 數據治理與減碳資本支出融入核心商業決策。我們不能只將綠色轉型視為成本，而是要透過製程優化與低碳鋼材研發，將環境風險轉化為搶佔綠色市場的實質商機。

對員工而言，要從「經驗驅動」轉向「數位與綠色素養」。同仁們需積極進行職能重訓（Reskilling），學習將 AI 視為大幅提升工作效能的協同夥伴，擺脫重複性的行政與生產耗損；同時，更需將碳盤查、能效管理思維內化為日常工作的通識，讓自己轉型為兼具數據與永續視野的「綠領人才」。

變局是弱者的淘汰賽，卻是智者的試金石。期許全體聚亨人攜手並肩、齊心協力，以敏捷的行動力與高度的韌性適應新時代，共同將挑戰鍛造為聚亨永續成長的藍圖！

董事長

黃文松

0.3 永續指標·整合開展

「金管會已於2026年將『公司治理評鑑』正式更名並轉型為『ESG評鑑』。此項改變敦促聚亨企業，除持續關注聯合國的永續發展績效的展現，同時也要回應主管監理機關對環境、社會和治理（ESG, Environmental, Social, and Governance）三個面向上，實質績效的審查比重大幅提升重點。因此，我們兼顧國際的倡議與國內金管會的法規要求，持續落實新制的『ESG 評鑑指標』，以降低合規風險並維護資本市場聲譽。」加上精進現代企業因應全球氣候變遷的議題，在組織內推動「永續績效」（Sustainability Performance），將兩者指標整合開展，成為公司經營管理上依循的衡量標準，強化永續績效發展對企業增強品牌信任與市場競爭力實質的效益。

03-1 遵循永續發展目標(SDGs)

「因應全球永續趨勢與台灣淨零路徑，聚亨企業全面對接聯合國17項SDGs目標。我們致力打造安全、多元與共融的幸福職場，並與供應鏈夥伴建立兼具包容性與敏捷度的共榮生態圈，齊力實踐低碳轉型，化氣候風險為低碳商機。同時，聚亨結合鋼鐵產業利害關係人所關注之實質議題，透過嚴謹的重大性分析，鑑別出最具組織代表性的永續驅動指標，作為落實ESG策略之行動指南。」



圖1-1 聯合國「2030 永續發展目標」

聚亨企業緊扣聯合國 2030 SDGs 與國家 2050 淨零目標，以『經濟成長、社會和諧、環境保護』三大構面為策略基石。我們從內部的友善就業出發，延伸至供應鏈的永續協同，共同強化氣候變遷適應力。立足於銅鐵產業特性，聚亨已透過實質性評估鑑別出核心SDGs目標，轉化為驅動企業永續成長的實質作為。」其中與聯合國目標密切相關的10項永續發展指標，包括：

- 第03項「確保及促進各年齡層健康生活與福祉」。
- 第04項「確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習」。
- 第05項「實現性別平等，並賦予婦女權力」。
- 第06項「確保所有人都能享有水、衛生及其永續管理」。
- 第07項「確保所有的人都可取得負擔得起可靠、永續及現代的能源」。
- 第08項「促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作」。
- 第09項「建立韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業並加速創新」。
- 第12項「促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式」。
- 第13項「完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響」。
- 第16項「促進和平多元的社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民意的體系」。

03-2 落實轉型ESG評鑑指標

「響應金管會《上市櫃公司永續發展行動方案》，既有『公司治理評鑑』將於 2026 年（115年）正式轉型為『ESG 評鑑』。我們將擴大優化環境（E）與社會（S）指標的合規佈局，全面對接最新雙軸評級標準。」公司將配合金管會永續行動方案，升級既有治理框架。接下來將重點強化環境與社會構面的指標鑑別度，積極爭取評鑑優勢。」將『公司治理評鑑』於 2026 年全面改制為『ESG 評鑑』的內容，用「合規佈局」替代逐步擴展，用「全面對接最新雙軸評級標準」替代環境面與社會面議題，更具企業策略感。



圖1-2 ESG評鑑指標參考依據

(1).強化「公司治理」(G)

公司治理評鑑轉型ESG評鑑將轉型ESG評鑑，循序漸進擴展環境面、社會面指標以及致裡面，並精進既有指標，將四大構面指標重新歸類，調整為環境面（E）、社會面（S）、治理面（G）三大構面。經近幾屆之指標調整，環境面（E）、社會面（S）、治理面（G）指標逐步平衡，由2023年第10屆公司治理評鑑之7%、9%及84%，至2026年第一屆ESG評鑑已調整為21%、31及48%。

指標類別	2026年		2025年	
	指標數	配分權重	指標數	配分權重
環境面（E）	16	21%	10	14%
社會面（S）	23	31%	16	23%
治理面（G）	36	48%	44	63%
合計	75	100%	70	100%
額外加分題	1	—	1	—
額外減分題	1	—	1	—

「治理（G）」依舊是整個評鑑的核心骨架。這次改制在治理構面的強化，將治理職能從「程序合規」升級為「實質永續監督」，同時大幅拉高了資訊揭露的品質門檻。其中治理面指標的主要內涵包含：維護股東權益／平等對待股東、強化董事會結構與運作、提升資訊透明、推動永續發展。



治理面（G）指標



(2).提升「社會和諧」（S）

2026年（115年）由公司治理評鑑正式更名的「ESG評鑑」中，社會構面（S）的權重已大幅拉升至31%，地位僅次於治理。新制ESG評鑑對「S」的定義轉向「職場人權韌性」、「友善生育與多元共融（DEI）」以及「供應鏈責任」。也就是說，政府與評鑑機構更看重的是：企業如何對待內部的員工、供應商，並解決少子女化的國安危機。其中社會面指標的主要內涵包含：利害關係人辨別與溝通、資安、隱私／客戶權益、勞動福祉／員工健康安全、忠誠、多元平等及包容、商業道德、法遵／商業模式韌性、供應鏈管理、人權與社區關係／文化發展。



(3).落實「環境保護」(E)

2026年(115年)公司治理評鑑正式轉型為「ESG評鑑」後，環境構面(E)的權重拉高至21%。環境指標在新制ESG評鑑中，環境保護(E)的核心邏輯已轉變為「數據實質化」與「第三方確信(Assurance)」。政府與評鑑關注在符合國際標準的量化數據，並檢視企業面對氣候變遷的財務防禦力。ESG評鑑在「環境面(E)」深化落實的實務核心方向包含：溫室氣體排放／減碳目標、內部碳定價、水資源、廢棄物／循環經濟、環境管理、能源管理、供應鏈管理、氣候變遷、生態影響、生態影響。



03-3永續發展願景與目標

聚亨企業自1980年創立以來，始終將『誠信經營』與『合規治理』視為組織發展的基石，戮力建構『以人為本、依法循規』的企業文化。在追求營運穩健成長的同時，本公司積極深化與員工、客戶及綠色供應鏈夥伴的共榮夥伴關係，打造互信互助的價值鏈。

因應當前極端氣候與環境法規的嚴峻挑戰，聚亨企業以包容性、敏捷度與跨界合作為核心價值，驅動全體利害關係人共同行動。我們已制定明確的永續藍圖與階段性KPI，將ESG（環境、社會、治理）戰略深度整合至核心業務，致力實踐長期永續價值。

因此，本公司規劃永續發展的願景與目標如下說明：

- 共同願景-透過產業垂直整合及國際水平分工，從煉鋼到螺絲產品之一貫化作業大廠。
- 公司使命-滿足客戶需求。
- 核心價值-求新求變、超越自我。
- 營運永續目標-持續強化綠色製造的核心自主技術，開發更高層次的低碳化技術，更多元化智能化產品，提高產能與品質，創造全球後勤支援中心與服務網路，與客戶共同成長、共創未來。

(1). ESG評鑑指標—治理面目標)

聚亨企業以高標準的公司治理（G）為基石，貫徹誠信經營，保障股東及利害關係人權益。並已啟動短中長期ESG治理藍圖，強化董事會多元化與結構獨立性。透過升級資訊揭露品質並對接國際評級標準，聚亨企業持續精進治理制度與營運效能，打造兼具透明度與氣候韌性的永續企業。對聚亨企業而言，健全的公司治理是驅動企業韌性的引擎。特別是我們恪守誠信經營守則，建構多元、獨立且具備氣候風險治理能力的董事會。同時，我們將永續路徑規劃為短、中、長期三階段戰略，引領組織朝『自然正成長』與『低碳轉型』邁進。以下為聚亨企業永續發展目標之短、中、長期規劃說明：

短期目標 (2025-2026)

- 聚亨企業聚焦永續經濟績效，穩健提升每股盈餘與核心獲利指標。我們秉持誠信經營，深化內控風險機制，落實嚴謹的資安防禦與反貪腐治理。
- 聚亨企業歷年來保持零誠信違規與零貪腐事件，以高度自律與透明度，全面實踐對利害關係人的合規承諾。」
- 將內部管理具體化為內部控制 (Internal Control) 與風險管理。

中長期目標 (2027-2030)



聚亨企業在公司治理的中長期目標上，著重於強化商業倫理、健全競爭行為、推動節能減碳，以及落實綠色供應鏈管理，藉此提升企業穩定性與整體聲譽。公司秉持「責任獲利」的理念，不僅深化現有營運優勢，也積極推動產品多元化與綠色創新轉型，為客戶創造更具永續價值的解決方案。

聚亨將 ESG 願景全面融入集團的中長期營運策略。我們透過強化內部控制與誠信文化降低合規風險；並藉由落實科學減碳目標與能效提升，主動回應全球淨零趨勢。聚亨攜手供應商夥伴推動責任採購，共同抵禦地緣政治與氣候變遷帶來的供應鏈中斷風險。聚亨企業堅持『責任獲利』，透過產品多元化策略與綠色製程轉型，加速開發高附加價值的環保低碳製品，化氣候轉型風險為市場領先優勢，極大化利害關係人的長期實質利益。

(2). ESG評鑑指標—環境面目標

聚亨企業全面呼應政府『淨零轉型』與環境保護四大施政主軸，將資源循環、空污防制、水資源管理與生態保護深度整合至核心營運。我們積極配合金管會『上市櫃公司永續發展路徑圖』，規劃短、中、長期環境治理目標，推動低碳製程、能效提升與廢棄物資源化策略。以下為聚亨企業在環保面向上的具體策略說明：

短期目標 (2025-2026)

- 聚亨企業建構嚴謹的氣候風險治理機制（對接 TCFD 與 IFRS S2 框架），積極擬定氣候變遷因應政策。我們全面推進溫室氣體範疇一、二與範疇三（Scope1~3）之建檔與盤查，並全面通過ISO 14064-1 第三方查證。
- 聚亨企業將『零廢棄物』視為綠色生產力的核心，推動減能、減碳與減廢的三維綜合管理。公司透過優化價值鏈中的資源循環鏈結，落實嚴謹的廢棄物分流與再利用機制，化廢棄物為再生資源。

中長期目標 (2027-2030)



聚亨企業將環境永續視為企業重塑經營韌性的核心驅動力。我們在中長期環境政策上，聚焦於轉型風險與實體風險的系統化管理，全面佈局低碳能源轉型、風險抵禦力，並將生態多樣性風險納入集團的永續風險治理架構。

(3). ESG評鑑指標－社會面目標

聚亨企業戮力在追求經濟績效的同時，全面深化社會（S）與環境（E）構面的實質貢獻。在內部管理上，我們依循國際人權標準落實『人權盡職調查（Human Rights Due Diligence, HRDD）』，保障勞工權益，並打造多元、平等與共融（DEI）的友善職場。基於此，聚亨企業規劃了未來短期、中期與長期的永續發展目標，具體說明如下：

短期目標 (2025-2026)

- 聚亨企業戮力將永續經營策略轉化為對人才與社會的實質承諾。我們建構了高韌性的人力資源發展架構，透過完善的職安衛防護機制與公平合理的激勵薪酬，持續追蹤並優化員工留存率（依性別與年齡交叉分析），積極降低職業性傷害風險，打造安全無虞的韌性職場。
- 精準回應評鑑中響應國家少子女化對策的具體加分指標。
- 聚亨企業持續深化與在地社區的利害關係人議合（Engagement），投入實質的資源扶助與公益活動。

中長期目標 (2027-2030)



聚亨企業聚焦中長期社會（S）構面戰略藍圖，全面對接最新 ESG 評鑑架構。在內部管理與利害關係人面向，聚亨企業將『多元、平等與共融』提升為集團核心戰略，聚焦於保障客戶權益、優化勞工關係與提升人才留存率；並透過常態化落實『人權盡職調查（Human Rights Due Diligence, HRDD）』，建構包容、平等且具備韌性的職場。

表1-1 聚亨企業呼應聯合國永續發展目標(SDGs)

SDGs	ESG 評鑑指標	細項目標	聚亨企業落實作法	對應 章節
SDGs3 「確保及促進各年齡層健康生活與福祉」 	S-1 ~ S23 利害關係人辨別與溝通、資安、隱私／客戶權益、勞動福祉／員工健康安全、忠誠、多元平等及包容、商業道德、法遵／商業模式韌性、供應鏈管理、人權與社區關係／文化發展。	3.4 在2030年前，透過預防、治療，以及促進心理健康與福祉，將非傳染性疾病導致的過早死亡率降低三分之一。 3.9 在2030年前，大幅減少危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染造成的死亡及疾病人數。	●聚亨企業貫徹『零災害、零事故』之合規承諾。深化危害辨識、勞工健康服務計畫與職場不法侵害防護。 ●全方位守護同仁生理安全與心理健康。公司持續投入職安資本，每年辦理優於法規之全體員工健檢與落實健檢分級追蹤，並定期實施製程作業環境監測與工程優化。全面對接最新 ESG 評鑑標準。	Ch05 Ch06
SDGs4 「確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習」 		4.5 在2030年前，消除教育上的性別差距，並確保弱勢族群可以平等地接受各層級教育與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	●聚亨企業針對全球『數位與永續雙軸轉型』趨勢，聚亨企業積極推動同仁的技能提升 (Upskilling) 與技能重塑 (Reskilling) 致力建構多元、包容且持續學習的組織文化。	Ch06
SDGs5 「實現性別平等，並賦予婦女權力」 		5.1 終結所有對婦女和女童的各種形式歧視。 5.5 確保婦女能充分、有效地參與政治、經濟、公共決策，並在各層級都享有參與決策領導的平等機會。	●聚亨企業主動對接國際人權標準，積極推動性別平等與多元包容文化，消弭任何因性別、性傾向或身份所產生的職場不平等。 ●董事會包含女性董事成員20%，2025年女性同仁佔38.98%，女性主管佔11.02%	Ch06

SDGs	ESG 評鑑指標	細項目標	聚亨企業落實作法	對應 章節
SDGs6 「確保所有人都能享有水、衛生及其永續管理」 	E-1~ E-16 溫室氣體排放／減碳目標、內部碳定價、水資源、廢棄物／循環經濟、環境管理、能源管理、供應鏈管理、氣候變遷、生態影響。	6.3 2030年前，透過減少污染、消除傾倒廢物、減少危險化學物質與材料釋放等方式改善水質，將未處理廢水的比例減半，並提高全球水資源回收率與安全再利用率。 6.4 2030年前，大幅提升各個產業的用水效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水資源短缺，並大幅減少面臨缺水問題的人數。	● 生產廢水均先行匯流於本廠自行設置之廢水處理中心，進行完整廢水處理流程。 ● 於可再利用回收水為製程用水之區域，如酸洗區設置回收用水循環系統。	Ch04
SDGs7 「確保所有人都可取得負擔得起、可靠、永續及現代的能源」 		7.1 2030年前，確保所有人都能取得可負擔可靠、和現代化的能源服務。 7.2 2030年前，大幅增加再生能源在全球能源結構中的比例。 7.3 2030年前使全球能源效率改善率成長一倍。	● 持續提升能源使用效率，定時汰舊換新，導入節能、低污染之設備。 ● 擬定氣候機會與風險因應計畫，評估再生能源導入，與參與碳交易市場。	Ch04
SDGs13 「完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響」 		13.2 將氣候變遷因應措施納入國家政策、策略和規劃當中。 13.3 針對氣候變遷的減緩、調適、減輕衝擊和及早預警，加強教育和意識提升，提升機構與人員能力。	● 配合政府環保政策執行溫室氣體盤查，並行各項節能減碳措施，例如將燃油鍋爐改為燃氣鍋爐，將高耗電之傳統燈具改為LED之省電燈具等。	Ch04
SDGs12 「促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式」 		12.5 2030年前，透過預防、減量、回收和再利用，大幅減少廢棄物。 12.6 鼓勵企業採用永續作法，特別是大型企業和跨國公司，將永續發展資訊融入公司營運計畫中。	● 廢棄物妥善分類後，委由合格再利用廠商清除處理。 ● 投入綠色採購行列，針對環保標章產品進行採購外，並將省電、省水、減碳、減廢、使用壽命等納入選購考量。	Ch02 Ch04

SDGs	ESG 評鑑指標	細項目標	聚亨企業落實作法	對應 章節
SDGs8 「促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作」 	G-1~~G-36 維護股東權益／平等對待股東、強化董事會結構與運作、提升資訊透明、推動永續發展。	8.5 2030年前，實現全面生產性就業，且每個成年人都能獲得合宜工作，包括青年與身心障礙者，並具同工同酬的待遇。 8.8 保護勞工的權益，為所有工人創造安全和有保障的工作環境，包括外籍移工，尤其是婦女移工和從事危險工作的勞工。	● 除依法為員工投保勞工保險、全民健康保險外，另為員工(含外籍員工)投保團體保險，包括壽險、意外傷害險、因公意外險及因公出差國外之旅遊平安保險，保障員工的工作及生活安全。 ● 聚亨企業重視勞資關係，每季均舉行勞資會議進行勞資溝通，協調勞資關係並促進勞資合作。2025年共召開4次勞資會議。	Ch02 Ch05 Ch06
SDGs9 「建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新」 		9.1 發展高品質、可靠、永續、具韌性的基礎設施，包括區域以及跨境基礎設施，以支援經濟發展和提升人類福祉，並聚焦提供所有人可負擔且公平的管道。	● 聚亨企業雖為傳統產業，仍持續累積創新能量，多年來具有多項專利權，例如「線材除鏽裝置」、「六角形螺頭成型裝置」、「剪力釘之铆珠機」、「建築用扭矩控制螺栓」、「鋼筋續接器」等。	Ch03
SDGs16 「促進和平多元的社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民意的體系」 		16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。	● 遵守誠信經營原則，防止貪污舞弊之情事，建立穩健的內控機制、誠信的企業文化、以及健全的申訴管道。	Ch02

第一章 永續管理



- 1.1 永續發展管理機制
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大議題鑑別分析
- 1.4 重大議題管理

1.1 永續發展管理機制

聚亨企業全面對接聯合國2030年永續發展目標（SDGs），將ESG永續經營策略內化為集團的核心驅動力。本公司秉持誠信治理之願景，於董事會層級下正式設立『永續發展推動小組』，作為深化永續數據治理與落實轉型策略的最高決策平台，積極呼應國際評鑑指標與企業韌性成長需求。

「永續發展推動小組」由總經理擔任最高召集人，並由資深協理張信月擔任執行長，跨部門協調各核心業務主管組成功能小組（如圖1-1）。聚亨企業透過嚴謹的雙重重大性分析（Double Materiality），篩選出與鋼鐵本業高度關聯的重大性議題，並建構核心競爭優勢相結合的SDGs策略推動框架，設定明確的短中長期永續KPI軌跡。

聚亨企業為實踐高標準的氣候與永續風險治理（Climate & Sustainability Governance），小組執行長定期向董事會進行專案報告，揭露ESG執行績效（包含溫室氣體範疇一至三盤查與減碳進度）與未來關鍵行動計畫。董事會則肩負最終督導與問責（Accountability）責任，確保相關策略資源配置有效落地，全方位回應多元利害關係人之實質議合（Stakeholder Engagement），締造長期穩健的永續價值。

聚亨企業深化氣候與永續風險治理（Sustainability Governance），依循雙重重大性原則（Double Materiality），規劃嚴謹的短、中、長期永續發展績效指標（KPIs），並建構與核心競爭優勢深度融合之聯合國永續發展目標（SDGs）推動框架。小組執行長將定期向董事會報告ESG執行成果與未來行動計劃，由董事會負責監督與指導永續發展進程，確保相關策略有效落實並持續精進。

1.1.1 成立永續發展推動小組

聚亨企業為有效整合及推動永續發展工作，由董事會授權，於董事會轄下設置「永續發展推動小組」，以總經理作為主任委員，召集各部門組成。永續發展推動小組負責企業永續發展政策方向與推動計畫之制定及監督執行，每年向董事會報告企業永續發展年度執行成果。



圖1-1 永續發展推動小組架構

1.1.2 推動永續發展稽核機制

聚亨企業遵循金管會行動方案與 IFRS 永續揭露準則，構築高韌性的 ESG 營運方針。我們藉由專責永續部門導入 PDCA 數據治理循環，全面落實『雙重重大性分析』與利害關係人實質議合，精準排序環境、社會與治理構面之重大性風險。公司將持續透過短中長期策略的滾動式修正，深化低碳製造與社會共榮績效，全面對接國際評鑑標準，擘劃和諧永續的基業藍圖。



圖1-2 永續發展稽核管理模式

聚亨企業永續發展推動小組透過重大議題鑑別與 KPIs 常態追蹤機制，每季召開專責會議，動態管理 ESG 三大面向重大風險，統籌各單位減碳與社會共融進度，並整合利害關係人議合成果。年度 ESG 報告書均導入永續資訊內控機制，經跨部門主管專業審核後，提報董事會進行最終問責與確認。我們將安全衛生、源頭減廢、社區共好全面融入日常營運，以高標準數據治理實踐永續經營承諾。主要職掌如下：

1. 擬定公司整體永續發展目標與策略方向。
2. 推動並執行各項永續發展相關計畫。
3. 每年底向董事會報告永續發展執行成果與未來目標。
4. 定期檢討並優化永續發展政策與執行成效。



1.2 利害關係人議合

聚亨企業戮力建構高韌性的利害關係人雙向議合平台，透過系統化的科學鑑別程序，確立核心之五大類主要利害關係人，並針對主管機關及在地社區居民開展深度的實質議合（Substantive Engagement）與量化問卷調查，積極彙整多元利害關係人反饋，以創造實質的社會共融價值。聚亨企業針對各利害關係人關注的議題，聚焦於勞工權益、職業健康與安全、環境保護、管理系統及商業道德等面向，將重大議題透明分享，促進雙向溝通與理解。

聚亨企業除在日常營運中與利害關係人保持密切互動，積極透過高階管理會議、客戶與供應商滿意度調查、實地審查、線上與線下即時反饋機制、以及同業公會常態參與等多元的管道，深化實質的議合（Substantive Engagement）成效。

表1-1聚亨企業與利害關係人議合

利害關係人	關注主題	溝通管道及頻率	回應方式
員工	員工福利 員工考核及晉升機制 勞資關係 職業安全與衛生	●透過內部網站或電子郵件公告 ●福利委員會 ●定期或不定期召開會議 ●管理部／張協理 e-mail: supervisor@mail.tycons.com.tw	●訂定相關管理辦法(新增或修改內控辦法及其他管理辦法，以mail通知各位員工知悉) ●2025年度新進員工26人報到時，導讀誠信經營守則及誠信經營作業程序及行為指南及個人資料保護管理辦法 ●定期防火演習(2025年度共2次)定期員工健康檢查，並提供醫生諮詢(2025年度共4次) ●年終尾牙及不定期員工聚餐 ●2025年共舉辦74場員工教育訓練，受訓員工共459人次 ●2025年員工滿意度調查完成，本次有40位員工參與問卷

利害關係人	關注主題	溝通管道及頻率	回應方式
股東及投資人	公司治理 永續發展策略 股東參與 營運績效	●透過媒體、公司網站或公開資訊觀測站，即時揭露重要訊息 ●設置投資人關係聯絡窗口，進行雙向溝通 ●召開股東會 ●財務部／張協理 e-mail: shareholder@mail.tycons.com.tw	●依法發布重大訊息及公告 ●每年定期召開股東會，並出版年報（2025年度共1次） ●每年不定期舉辦法人說明會（2025年度共2次）
客戶	公司治理 服務品質 客戶滿意度	●透過媒體或公司網站，不定期刊出宣傳稿 ●設置客戶申訴專線及電子信箱 ●tycoons@mail.tycons.com.tw (公司) ds00m01@mail.tycons.com.tw (業務) ●定期或不定期召開會議 ●張副總經理 e-mail: plant1@mail.tycons.com.tw	●於公司網站公布各項業務資訊 ●產品通過多項認證(如ISO 9001:2015)，確保技術及品質無虞 ●訂定相關管理辦法 ●客戶申訴與滿意度管理(依據客訴處理作業及客戶滿意度管理辦法) ●設有申訴管道(電話、電子郵件、官網)，受理客戶對產品品質或服務疑慮與申訴，立即受理並連繫客戶處理相關事宜 ●每年年初進行客戶滿意度統計調查,提報管理審查會議,提出改善措施,持續精進服務品質,提升客戶滿意度
供應商	供應商評鑑及管理 綠色採購 資訊透明 反貪腐	●設置供應商申訴專線及電子信箱 ●定期或不定期召開會議 ●供應商之聯繫窗口： 高課長(07)6212191 #1131	●訂有供應商管理辦法 ●每半年執行一次供應商評鑑(2025年度共2次) ●對於供應商企業社會承諾，目前已有50家完成承諾書簽署 ●為了瞭解供應商於社會企業責任方面的執行情況，2025年度共收回29份問卷，2025年度已於9月13日完成問卷收集

利害關係人	關注主題	溝通管道及頻率	回應方式
政府機關	法規遵循 公司治理 主管機關溝通	●不定期參與主管機關之政策宣導會、座談會 ●配合主管機關監理與查核，與主管機關維持良好互動 ●管理部／張協理 e-mail： supervisor@mail.tycons.com.tw	●已派人參與2025年度上市公司業務宣導會、防範內線交易宣導會等會議 ●2025年度參加環境保護類、勞資關係類及工安類等宣導會，累計共14場會議
社會團體 / 社區居民	企業形象 社區參與及關懷 社會公益	●管理部／張協理 e-mail： supervisor@mail.tycons.com.tw	●本公司關懷社區發展，並積極參與社會公益活動，自2021年~2025年止，累計提供1,071,000元之贊助 ●本公司除提供在地居民就業機會外，亦超額聘用身心障礙員工(不含海外員工)，2025年度約佔員工總數之2.54%
鋼鐵同業	市場需求	●定期或不定期召開會議 ●張副總經理 e-mail： plant1@mail.tycons.com.tw	●不定期派員與同業一同參與螺絲貿易協會舉辦之各類會議

1.3 重大議題鑑別分析

本報告採用符合國際標準的重大性議題分析流程，結合『雙重重大性』評估，奠定永續資訊透明揭露的核心基礎。透過此結構化程序，聚亨企業精準鎖定核心 ESG 議題，將外部利害關係人的期許實質轉化為內部風險管理與策略機會。聚亨企業與利害關係人的高效議合，不僅驅動了組織對外部環境的調適韌性，更成為推進綠色轉型的關鍵基石。聚亨將持續透過深化對話與共榮合作，內化永續經營理念，為價值鏈共創長期永續價值。

1.3.1 重大議題鑑別流程

聚亨企業依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之《GRI 3：重大主題 2021》標準，透過系統化的『鑑別、評估、確認與檢視』四大程序落實重大性分析。此機制協助公司全面識別價值鏈中的永續挑戰與衝擊，並將重大主題轉化為管理方針。聚亨企業致力於確保報告書具備高透明度、高度相關與實質回應性，藉由合規且數據化的資訊揭露，內化永續DNA，深化利害關係人的雙向溝通與信任。



圖1-3 重大議題鑑別流程圖

表 1-2 重大議題鑑別分析說明

步驟		說明
持續鑑別與評估衝擊	01 了解組織脈絡	聚亨企業依循 GRI 與 SASB 準則，並參考國際 ESG 永續發展趨勢，篩選出 17 項與公司營運高度相關的永續議題，作為重大主題清單的基礎。為了解各類利害關係人（包括股東與投資人、客戶、供應商、員工等）對這些議題的關注程度，公司透過問卷調查方式蒐集意見，共回收91份有效問卷，作為進行重大性分析的重要依據，進一步強化資訊揭露的客觀性與代表性。
	02 鑑別實際及潛在衝擊	聚亨企業為鑑別重大主題對營運所產生的實際與潛在影響，本公司邀請內部同仁填寫調查問卷，蒐集對各永續議題的觀點與評估。其後，綜合調查結果，並結合董事長的加權分析，全面評估各重大主題對公司永續經營的影響程度，作為重大性分析的重要依據。
	03 評估衝擊顯著性	聚亨企業綜合分析內、外部問卷調查結果，進行議題重要性排序，繪製出重大議題矩陣。最終篩選出 6 項核心重大主題，作為本次 ESG 永續報告書的資訊揭露依據，以具體回應利害關係人的關注與期待，展現公司對永續議題的重視與承諾。
決定報導的重大主題	04 排定最顯著衝擊的報導優先順序	針對鑑別出的重大主題，聚亨企業依循《GRI 2021準則》訂定相應的管理方針與績效指標，作為報導內容的依據。透過明確的管理機制，致力於提升永續發展的正面影響，同時有效預防與降低潛在的負面衝擊，確保企業在追求成長的同時，持續落實社會與環境責任。

1.4 重大議題管理

聚亨企業重大主題的確認與管理，依循雙重重大性原則（Double Materiality），並結合內外部利害關係人的實質議合（Substantive Engagement）結果，與組織內部決策階層對各項議題之潛在營運衝擊評估，作為策略依據。

1.4.1 利害關係人關注主題調查

表1-3利害關係人關注主題問卷回收情形

員工	股東及投資人	企業客戶	供應商	社會團體	合計
10	11	35	29	6	91

聚亨企業結合內部主管專業研判，以『發生可能性』與『衝擊嚴重性』雙軌指標，評估永續議題對公司營運的顯著程度。透過雙軸矩陣評比，將議題區分為一般關注與重大主題，以利聚焦資源精準推動永續策略。本機制融入董事長、總經理與高階主管之治理期許，並針對國際高度聚焦之『人權盡職調查（HRDD）』、『職安衛』、『企業風險管理』及『氣候變遷因應（IFRS S2）』等重大範疇設定策略加權，動態優化議題排序，全面對接國際最新評鑑與數據治理標準。

表 1-4 重大議題列表

序號	編號	重大議題	利害關係人關注程度排序	對公司永續經營正向衝擊排序	對公司永續經營負向衝擊排序
1	S5	客戶關係管理	1	7	2
2	G5	資訊安全	2	5	11
3	G1	誠信經營	3	1	6
4	G6	法規遵循	4	2	10
5	G2	經濟績效	5	6	8
6	G4	供應商管理	6	9	5
7	S1	職業安全衛生	7	10	1

序號	編號	重大議題	利害關係人關注程度排序	對公司永續經營正向衝擊排序	對公司永續經營負向衝擊排序
8	G3	風險管理	8	15	3
9	S4	落實人權盡職	9	11	16
10	E4	能源管理	10	13	13
11	E5	廢棄物管理	11	4	4
12	S4	員工關係與人才留任	11	12	9
13	S3	員工多元與性別平等	13	14	12
14	S2	員工培訓與發展	14	16	17
15	E2	產品研發創新	15	3	15
16	S5	社會參與	16	17	17
17	E3	綠色產品	17	18	18
18	E1	氣候變遷因應(碳排放)	18	8	14
19	E6	生物多樣性	19	19	19

聚亨企業因應全球永續轉型與綠色供應鏈需求，透過多元議合管道深化傳達集團永續願景。本年度報告書編撰由公司治理升級對接『ESG評鑑』標準，涵蓋『誠信治理、產品創新、環境永續、社會共融與人權盡職』五大核心範疇。報告詳實揭露西元 2025 年 ESG 三大面向的管理方針，並透過高標準的數據治理彙整揭露核心永續指標，全面提升揭露透明度，落實永續經營承諾。



圖1-4 評鑑指標數及構面權重變化

聚亨企業成立『企業永續推動小組』。小組由總經理擔任主任委員、協理擔任執行長，秘書處統籌跨部門資源，落實高階永續風險治理。聚亨企業遵循2026年啟動之『ESG評鑑指標』，全面精進誠信治理、價值鏈夥伴管理、綠色低碳產品、環境足跡削減、人才資本投資及在地社區共好等重大性議題。透過健全的數據治理與日常管理嵌入，將利害關係人的期許實質落地為中長期永續策略，共創共融價值。

1.4.2 重大議題關注程度及衝擊程度矩陣分析

聚亨企業回收並分析利害關係人問卷結果，透過重大性矩陣進行雙軸評估：X軸為「議題對公司永續經營之正面/負面衝擊或影響」、Y軸為「利害關係人對議題的關注程度」。經綜合評分，兩軸皆為「高度」者，共辨識出9項高度重大性議題。針對這些議題，公司已制訂相應的管理方針與具體作為，並依據環境（E）、社會（S）及治理（G）三大面向進行揭露，以展現企業在永續發展上的責任與行動力。

聚亨企業2025年重大議題分析強化內、外部利害關係人之溝通，納入全面性之衡量評估，並同步分析對公司永續經營之正面/負面衝擊，共鑑別9項重大主題。聚亨企業回收利害關係人的問卷，經過分析得到統計X軸「議題對公司永續經營之正面/負面衝擊或影響」及Y軸「利害關係人對議題的關注程度」分數結果均為「高度」者，合計辨識出9項高度重大性議題。公司因應此議題之管理方針與作為，區分環境、社會和治理等三個面向揭露如下：

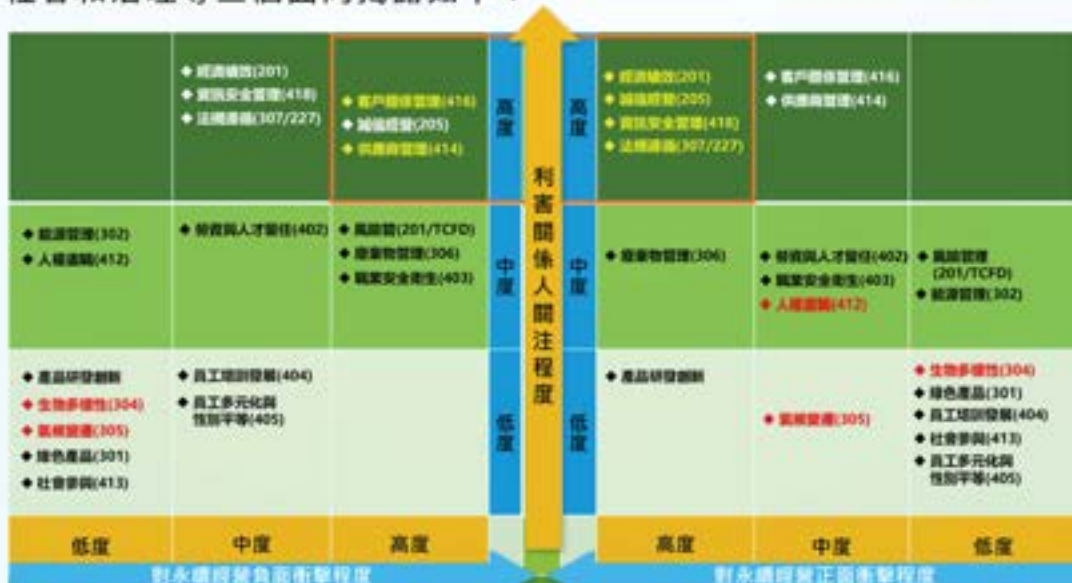


圖1-5 重大議題矩陣分析及正、負面衝擊說明

聚亨企業2025年重大議題分析強化內、外部利害關係人之溝通，納入全面性之衡量評估，並同步分析對公司永續經營之正面/負面衝擊，共鑑別9項重大主題做為本年度執行的方向。

表 1-5 企業2025年與2024年度重大議題比較表

2025年度重大議題	2024年度重大議題
◇ 供應商管理	◇ 供應商管理
◇ 客戶服務	◇ 客戶服務
◇ 經濟績效	◇ 經濟績效
◇ 資訊安全	◇ 資訊安全
◇ 誠信經營	◇ 誠信經營
◇ 人權盡職	◇ 人權盡職
◇ 法規遵循	◇ 法規遵循
◇ 氣候變遷因應	◇ 職業安全衛生
◇ 生物多樣性	◇ 風險管理
	◇ 氣候變遷因應

1.4.3 鑑別優先揭露之重大議題

聚亨企業鑑別重大議題流程是基於GRI標準，以其報告原則與界定報告內容為指引，由於永續議題涵蓋廣泛，我們藉由下列來源蒐集與組織相關的議題。主題蒐集依據全球報告倡議組織（GRI）發布之GRI永續報告準則為基礎，參考公司營運與產業特性等，歸納出永續主題，以內外部問卷調查，彙整以下的九大項主題內容。



圖1-6 聚亨企業永續重大主題歸納

1.4.4 重大議題衝擊之範圍

經鑑別為聚亨企業之重大議題，ESG永續推動小組彙整相關重大性議題鑑別流程及結果資訊，呈ESG主任委員審核確認，以確保涵蓋所有議題。

表1-6 聚亨企業重大主題衝擊範圍

面向	重大議題	GRI 對應準則	正/負向衝擊評估	涉入程度與衝擊範圍					
			摘要說明	投資人	主管機關	客戶	供應商	社區	員工
公司治理	資訊安全	GRI 418	正向衝擊 良好資安環境，維持營運穩健 負向衝擊 若外部駭客入侵，將損害營業利益	○	●	●	●		●
	誠信經營	GRI 205	正向衝擊 提高社會信任，建立良好企業形象與商譽。 負向衝擊 若發生背信情事將面臨法律風險與社會評價損失。	●	●	○	○		●
	法規遵循	GRI 307 GRI 403 GRI 408 GRI 409	正向衝擊 遵循法令要求，強化利害關係人信任。 負向衝擊 若產生法律問題或遭受裁罰，將導致法律風險與成本上升。	●	●	○	○	○	●
	經濟績效	GRI 201	正向衝擊 良好的績效可強化投資人與員工信任，維持公司成長。 負向衝擊 若經濟績效不佳將可能導致市場與員工信心下降。	●	○	●	○		●



面向	重大議題	GRI 對應準則	正/負向衝擊評估	涉入程度與衝擊範圍					
			摘要說明	投資人	主管機關	客戶	供應商	社區	員工
環境保護	供應商管理	GRI 102 GRI 204 GRI 308 GRI 414	正向衝擊 強化供應商發展，提升企業永續競爭力。 負向衝擊 若供應商管理不利，可能會有供應鏈斷鏈、品質問題、成本上升等風險。	●		●	●		○
	氣候變遷因應	GRI 305	正向衝擊 改善能源使用效率，提升利害關係人信任，促使企業永續經營。 負向衝擊 若忽視氣候變遷導致的環境風險，可能面臨極端天氣事件造成的損害，以及喪失市場競爭力。	●	●	●	○	○	○
	生物多樣性	GRI 101	正向衝擊：企業轉型與發展的「綠色機遇」 積極維護或融入生物多樣性策略，能為企業帶來顯著 commercial value 與競爭優勢： - 提升供應鏈韌性與資源穩定度 - 開拓新市場與綠色商機 - 加速獲取綠色金融與資本青睞 - 強化品牌聲譽與雇主品牌 負向衝擊：若企業在營運過程中破壞生物多樣性（如過度開發、汙染、引進外來種），將面臨來自市場、法規及環境的反噬。	●	●	○	○	●	○
社會責任	人權盡職	GRI 403 GRI 405	正向衝擊 創造公平和包容的工作環境，提升員工的滿意度和工作效率，並吸引予保留人才。 負向衝擊 若忽視人權議題可能導致企業面臨法律訴訟、損害公眾形象等風險。	●	●	○	○	○	●
	客戶服務	GRI 417 GRI 418	正向衝擊 提供多元化的服務，建立良好服務品質，維護顧客權益，培養正向顧客關係，提升企業競爭力。 負向衝擊 當客戶服務品質不佳，將導致客戶公司的整體形象受損，可能會影響客戶的忠誠度。	●	○	●	○		●

● 重大衝擊 ○ 次衝擊 ○ 稍微衝擊

聚亨企業分別對9項重大主題擬定目標與管理方針如下：

表1-7 聚亨企業重大主題目標與管理方針

面向	重大議題	聚亨企業目標	管理方針
ESG 評鑑指標- 公司治理(G)	資訊安全	維護企業經營之資訊網路安全，降低外部風險與災害損失，以保障客戶、員工、股東及供應商之權益。	利用 PDCA 管理循環定期檢核並升級資安環境，訂定並落實各項資安管理政策方案。
	誠信經營	遵守誠信經營原則，防止貪污舞弊之情事，維護利害關係人權益。	建立穩健的內控機制、誠信的企業文化、健全的申訴管道。
	法規遵循	公司致力於遵循所有相關法律規範，降低潛在法律風險和相關成本，確保公司的永續發展。	持續更新法規知識，定期進行內部稽核，確保公司的營運始終符合最新法規要求。
	經濟績效	公司穩健營運創造營運績效，照顧員工家庭生活，維護股東權益，使企業得以永續經營。	以誠信正直的原則經營業務，強化企業垂直整合與創新能力，創造競爭優勢。
ESG 評鑑指標- 環境保護(E)	供應商管理	將供應商視為企業永續發展的合作夥伴，落實供應鏈管理，以降低成本及潛在風險。	建立供應鏈管理機制，定期進行供應商評鑑，訂定雙方需求規範，打造永續供應鏈共創價值。
	氣候變遷因應	因應氣候變遷，揭露氣候相關風險與機會予利害關係人，並制定管理方針，藉以創造企業價值。	鑑別、分析、評估氣候相關之風險與機會，並擬定因應策略。
	生物多樣性	目前國際趨勢已從過去的「不造成淨重大損失 (No Net Loss)」轉向「自然正成長 (Nature Positive)」，意即企業不僅要減少破壞，更要主動復育生態。	企業可以參考TNFD框架的LEAP評估路徑來著手： 1. Locate (定位)：找出企業營運與供應鏈中，哪些環節與敏感生態區重疊。 2. Evaluate (評價)：評估企業對這些生態系統的依賴度與衝擊度。 3. Assess (評估)：分析這帶來的實體、法規與轉型風險與機遇。 4. Prepare (準備)：制定回應策略並向利害關係人揭露。
ESG 評鑑指標- 社會責任(S)	人權盡職	打造多元共榮的職場環境，建立良好的溝通機制，杜絕歧視與霸凌的情況發生。	推行包容共榮、互信互愛的企業文化，維持溝通與申訴管道順暢，塑造美好的工作環境。
	客戶服務	致力提供卓越的服務品質，以滿足並超越客戶的期望，保障客戶權益，建立長期、穩定和信任的客戶關係。	完善客戶隱私保障措施，防止客戶資訊遺洩或濫用，並持續優化服務流程，確保客戶需求得到及時、準確的回應。

第二章 治理面



2.1 關於聚亨企業

2.2 公司治理結構

2.3 誠信經營

2.4 資訊安全管理

2.5 風險管理

2.1 關於聚亨企業

聚亨企業股份有限公司自1980年創立以來，歷經四十餘載的砥礪前行，於1995年躍升為台灣證券交易所掛牌上市公司。聚亨始終將『求新求變、超越自我、品質保證、客戶滿意』刻入企業DNA，從基礎的球化線材與螺絲出發，逐步開拓建築與汽車扣件的精細工藝。

聚亨企業的步伐，是一部追求卓越與產業共融的歷史。為了全面穩定本業命脈並整合上游資源，我們自1996年起轉投資泰國聚亨，將觸角延伸至軋鋼與盤元領域；2012年，我們攜手太宇公司，並在2014年點燃電弧爐之火，迎來小銅坯的自主生產能力。這一步，標誌著聚亨正式建構完成一貫化垂直整合的鋼鐵一條龍作業模式。我們從源頭掌控品質，用實力實踐承諾，誓言成為全球大廠永續相伴的最強後盾。

2.1.1 企業簡介

聚亨企業身為專業螺絲與盤元線材大廠，長期奉獻於經濟發展，並以超越自我的精神邁向百年永續經營。我們秉持『求新求變、品質保證、客戶滿意』的核心信念，戮力深耕全球化扣件市場，積極開創建築與車用高端產品線。透過台灣總部與泰國聚亨在先進製程、研發技術的深度整合，聚亨企業持續生產國際級高品質盤元，以前瞻韌性因應全球變局，誓言成為客戶永遠最值得信賴的戰略夥伴。



表2-1 發展沿革

2023	金管會7月核准減少資本銷除普通股142,583,837股，減資後流通在外股本為3,371,681,380元。
2011	泰國聚亨回台發行TDR： 泰國聚亨回台灣發行存託憑證(TDR)，股票代號911622，共發行3,000萬單位，表彰聚亨股票6,000萬股。
2003	轉投資大陸聚金： 向投審會申請透過第三地轉投資大陸「黃驊聚金五金製品有限公司」。 泰國聚亨上市： 泰國聚亨於泰國正式掛牌上市，配合上市需求，該公司更名為 TYCOONS WORLDWIDE GROUP (THAILAND) PUBLIC CO.,LTD.。
1996	轉投資泰國聚亨： 投資聚亨企業集團（泰國）有限公司(TYCOONS WORLDWIDE GROUP (THAILAND) CO.,LTD.)，於泰國設廠興建軋鋼盤元、球化線材及螺絲上、中、下游一貫化專業工廠。
1995	聚亨公司股票正式於台灣掛牌上市買賣。
1994	公司榮獲83年第三屆國家磐石獎及台灣商品檢驗局及德國TUV ISO 9002國際標準品質保證制度認證通過；經濟部商品檢驗局評定優良品管甲等。
1980	11月：成立「聚亨企業股份有限公司」，以產銷盤元、線材及螺絲為主要業務。

2.1.2 總部位置

聚亨企業擁有高度自動化且世界級的垂直整合生產體系，從煉鋼、軋鋼、球化線材到螺絲成型一氣呵成，兼具規模產能與彈性生產優勢，滿足客戶全方位需求。此外，我們結合區域化的海外子公司，布建出橫向國際分工體系。透過『縱向一體化、橫向互補化』的雙軌策略，讓集團各單位的技術與產品發揮最大互補效益，持續提升產出品質，厚植聚亨的全球領先競爭力。

公司使命 - 滿足客戶需求。

核心價值 - 求新求變、超越自我。

共同願景 - 透過產業垂直整合及國際水平分工，從煉鋼到螺絲產品之一貫化作業大廠。

持續強化核心自主技術，開發更高技術層次，更多元化產品，提高產能與品質，以及全球後勤支援中心與服務網路，與客戶共同成長、共創未來。

TYCONS

聚亨企業股份有限公司

TYCOONS GROUP ENTERPRISE CO.,LTD.

生產球化線材及螺絲並開發建築螺絲。

ADD：高雄市岡山區新樂街79-1號(一廠)

TEL：+886 7 6212191

FAX：+886 7 6230159

ADD：高雄市岡山區為隨西路71-1號(二廠)

TEL：+886 7 6222136

FAX：+886 7 6218801

E-mail：tycoons@mail.tycons.com.tw (公司)，

twsm2@mail.tycons.com.tw (業務)

網址：<https://www.tycons.com.tw>

聚亨企業集團(泰國)大眾有限公司

設立時間:1996年9月9日

公司地址:99 Moo 1, Tumbon Nikompattana Amphur

Nikompattana, Rayong 21180 Thailand.

TEL：+66-38-636800-21

FAX：+66-38-636969

主要產品：製造和銷售盤元，混凝土用鋼筋，球化線材，螺絲，螺栓及
牙條產品

黃驊聚金五金製品有限公司

(HUANGHUA JUJIN HARDWARE PRODUCTS CO., LTD.)

公司地址: 中國河北省滄州黃驊市舊城鎮白莊

(BAIZHUANG JIUCHENG TOWN HUANGHUA CITY HEBEI PROVINCE CHINA)

Tel：86-317-5656601~610 ext6210~6218 / 6220~6228

Fax：86-317-5656601~610 ext6219 / 6229

主要產品：球化線材

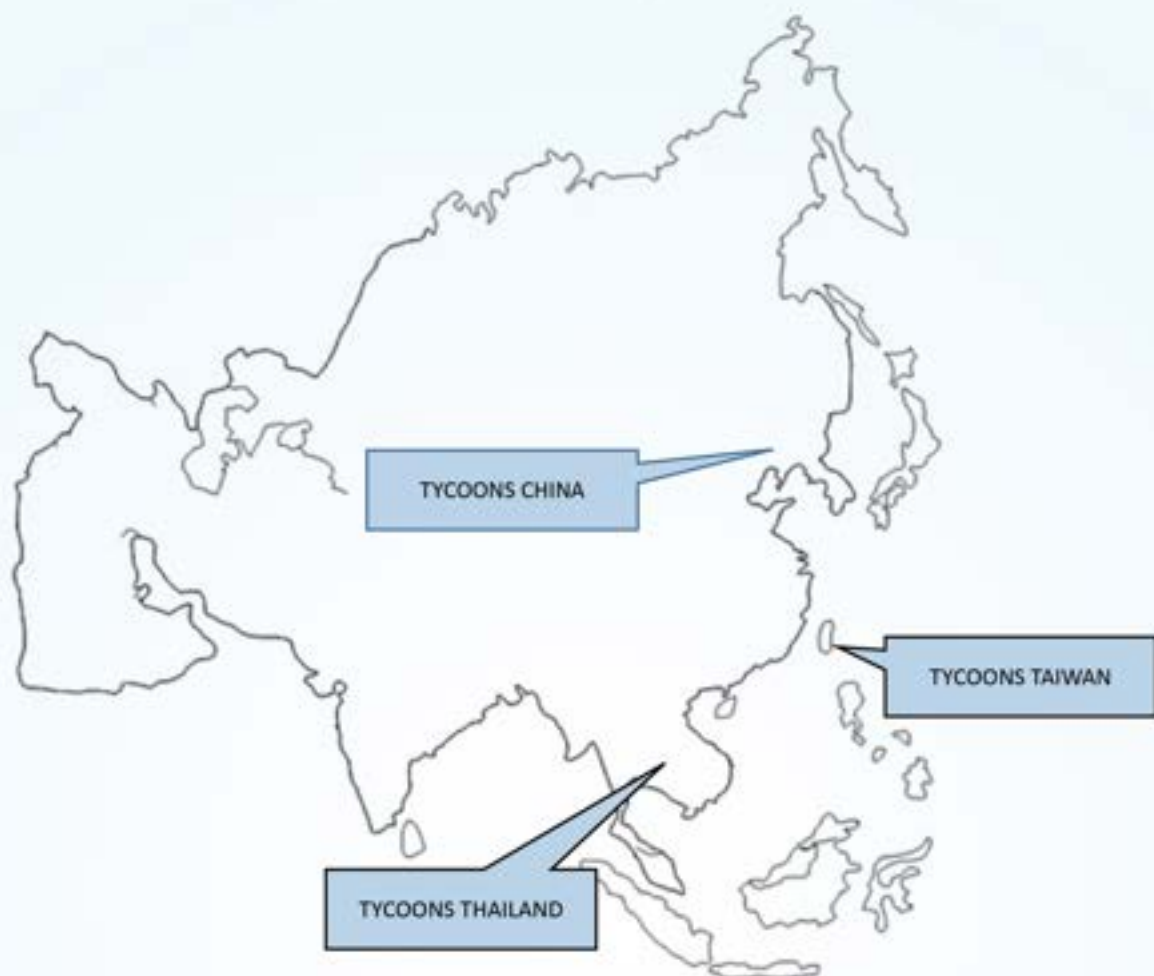


圖2-1 集團亞洲發展架構

1996年5~9月期間，轉投資泰國設廠興建軋銅盤元、球化線材、螺絲上中下游一貫化專業工廠。2003年，泰國廠於泰國正式掛牌上市。2011年9月，泰聚亨企業回台發行TDR。

2.1.3 營業範圍

全球市場過去的一年劇烈變動，鋼鐵業雖非台美關稅協議直接受益的產業，但中下游用銅產業受惠於該協議，去化庫存速度加快，可望間接帶動上游鋼材供料需求。近期美伊戰爭帶來的地緣政治風險升高，全球能源與航運成本亦隨之攀升，且中國實施鋼鐵出口管制措施，整體產業鏈有望價格修復向上。聚亨企業將善用在台灣、東協與中國布局的優勢，同時導入產線自動化，落實循環經濟，持續有效降低成本並鞏固競爭優勢，強化企業的韌性與應變能力。

未來我們將深化產品布局與追求生產成本之持續降低，維持我們在鋼鐵業的核心競爭力，並以產品多樣化、經營效率化，本著求新求變、超越自我的理念，因應快速變化的市場，盡力為公司創造更多的利潤，並將此利潤分享給股東。

一、本集團所營業務之主要內容項目如下：

- (1) 螺絲、螺帽、華司、螺栓製造及機械五金、手工具、汽車材料及零件買賣。
- (2) 鋼線、螺絲、螺帽及有關金屬品球狀化熱處理、鑄造買賣加工。
- (3) 套筒扳手組件、扭力扳手、螺絲起子、盤元、鐵棒、鍊條之製造加工、買賣、外銷。
- (4) 機械零件、壓造成型機、攻牙機、打頭機、整頭機、搓牙機、包裝機械、熱處理設備及上述機器設備之備品零件等之製造、加工、買賣、外銷、租賃。
- (5) 各種金屬模具之製造、加工、買賣及外銷。
- (6) 一般進出口貿易業務。(許可業務除外)
- (7) 工業廠房開發租售業H701020。
- (8) 住宅及大樓開發租售業H701010。
- (9) 基本化學工業製造業C801010。
- (10) 基本化學材料批發業F107100。
- (11) 除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務ZZ99999。

二、公司目前之主要產品：

- (1) 球化線材
- (2) 盤元
- (3) 鋼筋
- (4) 大螺絲及建築用螺絲
- (5) 球化線材及螺絲熱處理加工

聚亨企業實收資本額為3,371,681,380元，業務內容之主要內容項目如下：

三、目前營運計畫概要

(一) 經營方針及重要產銷政策

1. 面對盤元市場激烈競爭，公司致力於改善製程，以高品質、低成本及高產能為核心目標，在激烈的盤元市場中搶佔市場，建立穩固的客戶合作夥伴關係。
2. 密切關注國內外銅鐵市場動態及原材料價格變化，適時調整定價與銷售策略，以符合市場狀況。
3. 分散客戶結構，拓展至多元產業，如建築、房地產投資及製造業，以降低對單一客戶群之依賴。
4. 有效管理庫存與生產，配合需求趨勢調整產能，以降低庫存積壓風險。
5. 強化與客戶之長期合作關係，並持續拓展銷售通路，以穩固客源並提升市場拓展機會。

四、未來公司發展策略

(一) 掌握料源，深化國際布局

聚亨集團穩定掌控上游原料供應，泰國聚亨與太宇電爐煉銅廠關係緊密，泰國聚亨生產的鋼材能就近供應東盟市場或台灣市場。市場布局會讓泰國與台灣的基礎更扎實，同時兼顧國內線材產線發展，建立競爭優勢。

(二) 合規差異化與敏捷供應鏈服務，將有助泰聚亨獲利表現

泰聚亨在面對中國產能外移及大量低價進口產品之競爭時，將著重利用泰國本地生產優勢，為客戶提供符合泰國工業標準(TISI)之合規產品，並輔以即時供應交貨或小批量彈性訂單服務，協助客戶降低庫存成本，以此與交期長但價格低的進口產品形成差異化。

另為拓展歐洲市場，泰聚亨擬將碳排放文件轉化為正式的行銷標章，在所有產品型錄與官方網站標示，主動吸引對碳權敏感的歐洲高端工業客戶，將環境合規轉化為綠色溢價。

（三）營運策略調整，發揮產業垂直整合生產模式優勢

台灣聚亨近年積極轉型為線材專業廠，深耕加工品質，集中力量精進抽線與酸洗製程，並提升酸洗及熱處理產量，以充分滿足客戶需求，擴展新客源增加盤元線材出貨。未來將持續強化盤元買賣到線加工一條龍生產服務，且集團正精進設備，目標持續提升生產線稼動率，有效發揮規模經濟，降低成本，為公司營運創造新契機。

集團擁有台灣、泰國及中國等生產銷售地點，產品涵蓋盤元、線材、螺絲、螺栓及鋼筋，未來將透過台灣、泰國及中國等海內外基地，發揮自上而下垂直整合的生產綜效，以因應瞬息萬變之市場態勢，相信憑藉著產品多樣性及優異的品質，將為集團發展帶來競爭優勢。

（四）嚴謹規劃、重視細節，持續優質文化

聚亨企業致力於本業經營及內部管理，對於費用控管、良率提升及客戶服務等細節嚴謹規劃，且經營團隊對於細節之重視養成公司特有優質文化，有利於公司經營效率之提升。

2.1.4 營運績效

聚亨企業2025年度個體營收為11.24億元較去年同期14.21億元減少21%，稅後淨損0.06億元，稅後每股虧損為0.02元。集團合併營收為93.42億元，較去年同期80.04億元增加17%。2025年度仍受中美貿易戰、美國關稅及俄烏戰爭尚未停戰等影響，鋼鐵需求壓抑，惟泰國鋼市受曼谷地震影響，推升驗證鋼筋需求，使合併營收增長，且泰銖升值，泰聚亨本年度營運成長，合併毛利增長，另採用權益法認列之關聯企業損益之份額較前期增加，致本期獲利狀況較前期有所改善。

中東戰爭導致國際原油與天然氣價格上揚，短期恐面臨能源與物流成本波動，但供給端收縮與重建需求攀升，將擴大用鋼需求，帶動需求回溫及市場補庫存意願升高，迎來鋼市轉折向上的契機。展望未來，2026年鋼鐵市場低庫存展望偏向樂觀，主要受中國出口管制、全球基建需求(如風電、AI數據中心)以及歐洲下游補庫需求支撐；雖然部分區域庫存壓力仍在，但預計第一季後將逐漸改善，看好2026年鋼鐵需求不看淡。

集團企業預估生產量值表

聚亨企業2026年營收比重分別為：盤元37.73%、線材11.87%、螺絲9.69%、鋼筋22.63%、加工業務18.09%。

表2-2 集團企業生產量值表

品 名	銷售數量 (噸)	%
盤 元	226,300	37.73
加 工	108,520	18.09
球化線材	71,200	11.87
螺 絲	58,095	9.69
鋼 筋	135,714	22.63
合 計	599,829	100.00

註1: 線材除自行生產外，餘尚對外提供代工服務。

註2: 加工收入係包含線材加工及螺絲熱處理加工服務。

註3: 鋼筋產能併入盤元產能。

聚亨企業核心產品線橫跨盤元、球化線材與螺絲扣件。我們落實內部資源整合，盤元主力供應自產球化線材加工，並內銷予下游螺絲螺帽與手工具大廠，同時依國內供需直接銷售盤元，互補市場缺口；球化線材則深耕內銷市場供應螺絲同業。終端扣件全面外銷歐美，應用範疇遍及機械、運輸、建築及電子等工業領域。

國內主要競爭競合版圖中，盤元市場同業包含中鋼、燐興、豐興、官田鋼、龍慶；球化線材同業則為中鋼、春雨、晉椿。聚亨將持續精進工藝，厚植卓越競爭力。

聚亨企業集團合併綜合損益表

財務績效是企業營運穩定與效率之展現，聚亨企業透過強化財務結構與落實成本控制，持續穩健帶動經濟價值的提升，以達永續發展之長遠目標。聚亨企業近5年詳細的公司營運績效及財務資訊，請參考聚亨企業年報及官網之公開資訊揭露內容。

表2-3 集團合併綜合損益表

聚亨集團合併綜合損益表

單位：新台幣仟元

損 益 項 目	2025 年度	百分比	2024 年度	百分比	增減金額	百分比
營業收入	9,341,621	100	8,003,810	100	1,337,811	17
營業成本	(8,406,771)	(90)	(7,340,970)	(92)	1,065,801	15
營業毛利	934,850	10	662,840	8	272,010	41
營業費用	(841,083)	(9)	(833,010)	(11)	8,073	1
營業淨利 (損)	93,767	1	(170,170)	(3)	263,937	155
營業外收 (支)	37,752	0	(278,859)	(3)	316,611	2025
稅前淨利 (損)	131,519	1	(449,029)	(6)	580,548	129
本期淨利 (損)	119,951	1	(493,984)	(7)	613,935	124
淨利 (損)歸屬於：						
母公司業主	(6,115)	(0)	(165,301)	(2)	159,186	96
非控制權益	126,066	1	(328,683)	(4)	454,749	138
基本 每股 (虧損)盈餘 (元)	(0.02)		(0.49)			

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	最近五年度財務資料				
	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年
營業收入	9,341,621	8,003,810	8,420,093	9,573,616	10,700,393
營業毛利	934,850	662,840	1,187,375	617,865	1,406,008
營業損益	93,767	(170,170)	403,772	119,766	923,313
營業外收入及支出	37,752	(278,859)	(33,033)	(147,096)	(378,575)
稅前淨利 (損)	131,519	(449,029)	370,739	(27,330)	542,738
繼續營業單位 本期淨利 (損)	119,951	(493,984)	343,084	(59,143)	472,245
停業單位損益	0	0	(147,664)	(9,452)	2,189
本期淨利 (損)	119,951	(493,984)	195,420	(68,595)	474,434
每股盈餘	(0.02)	(0.49)	0.24	(0.36)	0.89

2.2 公司治理結構

公司治理的核心精神，已由過去單純探討股東及監控機關對經理人的內部制衡，演進為將『利害關係人』全面納入公司治理決策。舉凡同仁、客戶、供應鏈夥伴、債權人、主管機關與在地社區，皆扮演關鍵角色。公司治理不僅是一套指導與管理的制衡機制，更是落實經營者責任的動態過程。企業必須在提升營運績效的同時，實質回應利害關係人的期望，以此奠定保障股東權益的堅實基石。

2.2.1 組織架構

聚亨企業公司治理的組織架構，係指存在公司股東、董事會、內部監察機關、管理階層間有關參與決定公司管理及經營之關係。

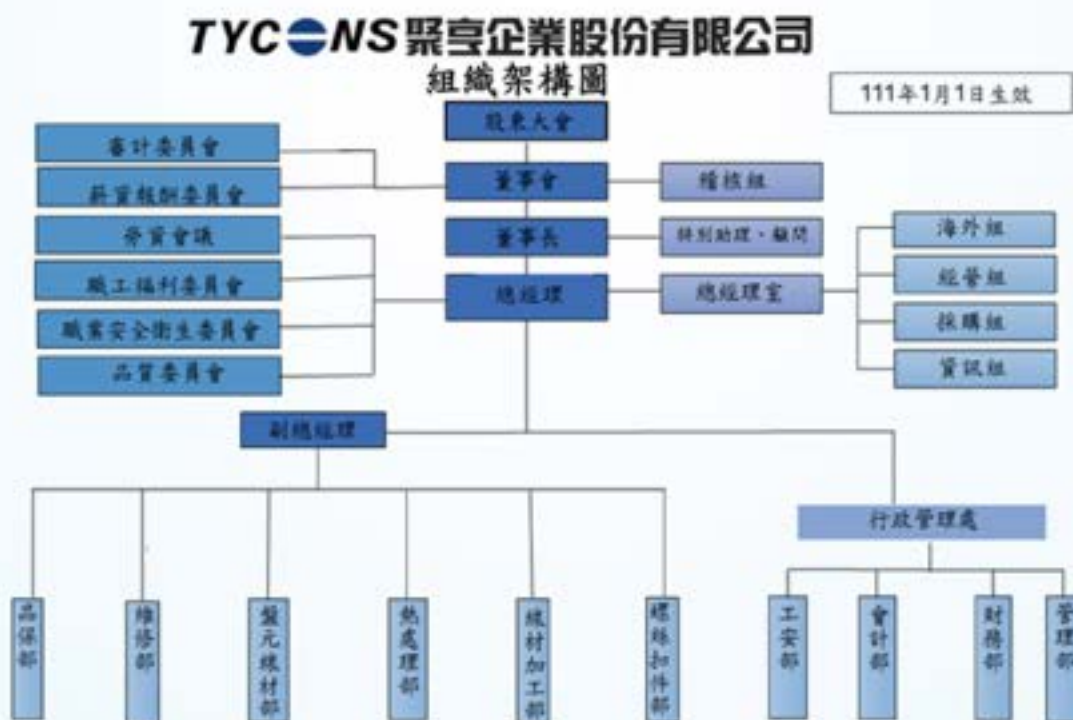


圖2-2 聚亨企業組織管理架構圖

2.2.2 董事會運作

聚亨企業董事會為公司最高治理單位及最高決策中心，監督公司整體營運管理。聚亨企業最新一屆的新任董事是在2025年5月28日的股東常會中全面改選並正式就任。召開股東常會選舉全面改選董事(含獨立董事)，依公司章程規定聚亨企業選任董事5席(含獨立董事3席)，董事任期為3年，於股東會改選之日起即就任，本屆任期區間：自2025年5月28日起，至2028年5月27日止。採候選人提名制度。2025年度董事會開會6次(A)，董事出席情形如下：

表2-4 董事出席彙整表

職稱	姓名	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席率(%)【B/A】	備註
董事長	博田投資有限公司 代表人：黃文松	6	0	100%	2025.05.28 連任
董事	聚元投資股份有限公司 代表人：呂麗娟	4	2	66.67%	2025.05.28 新任
獨立董事	魏功漢	6	0	100%	2025.05.28 連任
獨立董事	劉榮欽	3	0	100%	2025.05.28 新任
獨立董事	黃群凱	6	0	100%	2025.05.28 連任
獨立董事	吳忠信	3	0	100%	2025.05.28 解任

聚亨企業為有效執行獨立監督及制衡之機制，確保董事會各項決議與作為，各項議案均提經董事會報告及討論，針對董事會重大議案之通過亦於公開資訊觀測站揭露以落實資訊即時及透明化。

2.2.3 董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露

董事會成員均未有公司法第30條所列各款情事，另董事間符合證券交易法第26條之3第3項及第4項之規定。獨立董事均全數符合金管會所訂有關獨立董事之規範，獨立性情形請詳下表：

表2-5 董事及獨立董事資訊揭露

姓名	條件	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他 公開發行 公司獨立 董事家數
董事長 黃文松		●具備決策判斷、經營管理、財務、會計及公司治理、商務及業務等專業資歷與經歷。 ●泰國聚亨(股)公司董事長、黃聯聚五金製品有限公司董事、捷準科技(股)公司董事長、進豐興企業(股)公司董事。 ●未有公司法第30條各款情事。	●本人及二親等以內親屬擔任聚亨企業及關係企業之董事。 ●本人及二親等以內親屬合計持有聚亨企業股份4,173,883股，持股比例為1.24%。 ●最近二年並未提供聚亨企業或其他關係企業商務、財務、會計等服務。	0
董事 呂曉娟		●具備決策判斷、經營管理、公司治理、商務及業務等專業資歷與經歷。 ●泰國聚亨(股)公司董事、聚亨公司總經理。 ●未有公司法第30條各款情事。	●本人及二親等以內親屬擔任聚亨企業及關係企業之董事。 ●本人及二親等以內親屬合計持有聚亨企業股份8,043,445股，持股比例為2.39%。 ●最近二年並未提供聚亨企業及關係企業商務、財務、會計等服務。	0
獨立董事 魏功漢		●在經營管理上，能提供產業分析整合、風險管理、管理決策意見等專業資歷與經歷。 ●歷任台北翎利股份有限公司(鋼鐵及設備代理商)銷售經理、香港高麥鋼鐵國際中國股份有限公司台灣分公司副總經理及立昌鋼鐵股份有限公司副總經理。 ●未有公司法第30條各款情事。	左列三位獨立董事於選任前二年及任職期間，皆符合金融監督管理委員會頒訂之「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及證券交易法第十四條之二所訂資格要件，且獨立董事皆已依證券交易法第十四條之三賦予充分參與決策及表示意見之權利，據以獨立執行相關職權。	0
獨立董事 劉榮欽		●具備決策判斷、經營管理、商務及財會等專業資歷與經歷。 ●建昇財稅聯合會計師事務所會計師、正德海運(股)公司獨立董事、岱棧科技(股)公司獨立董事。 ●未有公司法第30條各款情事。		1
獨立董事 黃群凱		●具備經營管理、財會、營建工程及業務等專業資歷與經歷。 ●嘉達營造工程股份有限公司監察人、寬達建設有限公司負責人。 ●未有公司法第30條各款情事。		0

註一：魏功漢先生擔任聚亨企業之獨立董事已逾三屆任期，因考量其商務專才與相關工作經驗，對公司有明顯助益，於行使獨立董事職責時，仍可發揮其專長並提供專業意見，故仍繼續選任為聚亨企業獨立董事。

2.2.4 董事會多元化及獨立性

(1) 董事會多元化：

聚亨企業為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成（如：年齡、性別、國籍等）、也各自具有產業經驗與相關技能（如：鋼鐵業、營造建設業、財會、貿易、經營管理等），以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，聚亨企業「公司治理實務守則」第20條明載董事會整體應具備之能力如營業判斷能力、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、國際市場觀、領導能力、決策能力。而聚亨企業現任董事會成員多元化政策及具體管理目標及落實情形如下：

表2-6 董事及獨立董事專業能力揭露

董事會成員多元化政策落實情形													
董事姓名	國籍	性別	年齡分布			獨立董事任期年資			經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	行銷
			59以下	60至75	76至80	1至3年	4至6年	6至9年					
董事長 黃文松	中華民國	男		V					V	V	V	V	V
董事 呂麗娟	中華民國	女		V					V	V	V		V
獨立董事 魏功漢	中華民國	男			V			V	V	V	V		
獨立董事 劉榮欽	中華民國	男		V				V	V	V	V	V	
獨立董事 黃群凱	中華民國	男	V			V	V		V	V	V	V	

聚亨企業依據法令成立薪酬委員會，委員由3位獨立董事擔任，每年至少開會2次，凡有關於董事及經理人之薪酬均應提報薪酬委員會通過後提報董事會。

聚亨企業本屆董事會5名董事成員（含3名獨立董事），整體具備經營管理、領導決策、產業知識、財務會計、行銷等能力，且有產業經驗和專業能力，3位獨立董事分別具經營管理、領導決策及產業知識專長，5位董事分別具有財會、經營管理及產業知識及行銷等背景專長，落實董事成員多元化政策有助於提升公司治理效能及經營管理績效。聚亨企業獨立董事任期年資在9年內，惟獨立董事魏功澳先生擔任聚亨企業之獨立董事已逾三屆任期，因考量其商務專才與相關工作經驗，對公司有明顯助益，於行使獨立董事職責時，仍可發揮其專長並提供專業意見，故仍繼續選任為聚亨企業獨立董事。

聚亨企業本屆董事會由4位男性董事及1位女性董事組成，女性董事席次未達三分之一，主係因聚亨企業所屬產業長期以男性為主導，女性人才在這些領域的參與度較低，進而影響女性進入決策層的比例。聚亨企業為提高女性董事席次占比，擬積極營造多元、包容且支持性別平等的決策環境，以吸引具有專業背景、領導經驗及戰略視野的女性人才加入董事會，進而提高董事會的性別多元化。

聚亨企業多元化政策之具體管理目標：獨立董事占比目標為50%以上，女性董事目標至少一席，以健全聚亨企業之董事會結構。本屆董事會成員皆為本國籍，組成結構占比分別為1名具員工身份之董事20%；3名獨立董事60%；1名女性董事20%，獨立董事及女性董事之佔比均已達成設定目標。董事成員年齡分布區間計有1名董事位於80歲以下、3名董事年齡位於60-75歲、1名董事位於59歲以下。本屆董事成員包含董事多元化面向、互補及落實情形已包括且符合聚亨企業「治理實務守則」第20條載明之標準；未來仍舊視董事會運作、營運型態及發展需求適時增修多元化政策，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

(2)董事會獨立性：

根據上市規則的要求，公司已獲得每位獨立董事的書面聲明，確認本身及其直系親屬相對於公司的獨立性。聚亨企業對獨立性的意見聚亨企業一直認為，董事的獨立性須按實質的情況判斷，並且在《董事會成員多元化政策》中明確聲明。董事會致力持續評估董事的獨立性，當中會考慮所有相關因素，其中包括：相關董事能否持續為管理層及其他董事提出具建設性的問題、表達的觀點是否獨立於管理層或其他董事，以及在董事會內外的言行舉止是否適當。聚亨企業獨立董事的行為，在適當的情況下均能符合期望，展現以上特質。經考慮本部分載述的所有情況後，聚亨企業認為所有獨立董事均為獨立於聚亨企業的人士。全體董事及相關個人簡歷，包括（如有）成員之間的關係，載於前述「一、（一）4.（1）董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露」及公司網站。

表2-7 董事及獨立董事2025年度進修彙整表

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	魏功漢	2025.12.11	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	公司治理與證券法規解析	3
		2025.12.11	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	誠信經營風險管理與案例分析	3
獨立董事	劉榮欽	2025.12.11	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	公司治理與證券法規解析	3
		2025.12.11	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	誠信經營風險管理與案例分析	3
獨立董事	黃群凱	2025.12.11	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	公司治理與證券法規解析	3
		2025.12.11	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	誠信經營風險管理與案例分析	3
董事長	黃文松	2025.12.11	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	公司治理與證券法規解析	3
		2025.12.11	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	誠信經營風險管理與案例分析	3
董事	呂麗娟	2025.08.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年度防範內線交易宣導會	3
		2025.12.11	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	公司治理與證券法規解析	3
		2025.12.11	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	誠信經營風險管理與案例分析	3

2.2.5 董事會功能性委員會

聚亨企業為強化董事會運作，董事會下設有「審計委員會」、「薪資報酬委員會」等功能性委員會。

1. 審計委員會

3位獨立董事為委員，其中1位具備會計及財務專長。審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要工作重點：公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控。最近年度(2025年度)審計委員會開會5次，獨立董事出席情形如下：

表 2-8 審計委員會出席彙整表

職稱	姓名	實際出席 次數 (B)	委託出席 次數	實際出席 率 (%) (B/A)	備註
獨立董事	魏功漢	5	0	100%	2025.05.28 連任
獨立董事	劉榮欽	2	0	100%	2025.05.28 新任
獨立董事	黃群凱	5	0	100%	2025.05.28 連任
獨立董事	吳忠信	3	0	100%	2025.05.28 解任

表 2-9 審計委員會獨立董事專業資格彙整表

身分別	姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公 開發行公司 薪資報酬委 員會成員家 數
獨立 董事	魏功漢	● 國立清華大學原子科學院核子工程學系 ● 香港商麥銅國際中國股份有限公司台灣分公司副總經理79年至88年 ● 立昌銅鐵股份有限公司副總經理92年至95年 ● 瑞鼎企業公司總經理退休 ● 印尼PT. DINAMIKA SURYAINI駐台代表 ● 聚亨企業股份有限公司獨立董事 ● 在經營管理上，能提供產業分析整合、風險管理、管理決策意見等專業資歷與經歷	無涉及公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第三條規範，影響獨立性之情事，且與公司無直接或間接利害關係，董事可於執行業務範圍內保持其獨立性。	無

身分別	姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員家數
獨立董事	劉榮欽	●中國文化大學 會計學系畢業 ●建昇財稅聯合會計師事務所 會計師 ●正德海運股份有限公司 獨立董事	無涉及公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第三條規範，影響獨立性之情事，且與公司無直接或間接利害關係，董事可於執行業務範圍內保持其獨立性。	1
獨立董事	黃群凱	●南台科技大學資訊工程系 ●嘉道營造工程股份有限公司監察人 ●寬達建設有限公司負責人 ●聚亨企業股份有限公司獨立董事 ●具備經營管理、財會、營建工程及業務等專業資歷與經歷。	無涉及公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第三條規範，影響獨立性之情事，且與公司無直接或間接利害關係，董事可於執行業務範圍內保持其獨立性。	無

2. 薪資報酬委員會

聚亨企業已於2011年12月28日董事會決議通過，訂定「薪資報酬委員會組織規程」，成立薪資報酬委員會，係以專業客觀之地位，就董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，訂定及檢討董事及經理人績效評估及薪資報酬之政策、制度、標準與結構。聚亨企業依據法令成立薪酬委員會，委員由3位獨立董事擔任，每年至少開會2次，凡有關於董事及經理人之薪酬均應提報薪酬委員會通過後提報董事會。聚亨企業員工薪酬在內控制度上已訂定完善之辦法，並定期檢視，薪資方面有制定薪資辦法及考核晉升辦法，薪資辦法中對於新進人員不論男女皆採相同起薪，不同的是有沒有實務經驗，視其已具有同行業或相同工作經驗性質依比例任職計算起薪及現場操作員因工作環境不同給與特殊津貼。另訂有考勤辦法，對於假別的適用視政府單位之法令修改，修改之。

表 2-10 薪資報酬委員會成員資料

中華民國115年3月29日

身分別	姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員家數
獨立董事召集人	魏功濟	薪酬委員為聚亨企業獨立董事，專業資格與經驗，請參閱本年報「一、(一) 4. (1) 董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露」。		0
獨立董事	劉榮欽			1
獨立董事	黃群凱			0

本屆委員任期：2025年5月28日至117年5月27日，2025年度薪資報酬委員會計3人開會2次，委員資格及出席情形如下：

表 2-11 薪資報酬委員會出席彙整表

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/A)(註)	備註
召集人	魏功濟	2	0	100%	2025.05.28 連任
委員	劉榮欽	1	0	100%	2025.05.28 新任
委員	黃群凱	2	0	100%	2025.05.28 連任
委員	吳忠信	1	0	100%	2025.05.28 解任

2.2.6 董事會績效評估機制

聚亨企業為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，公司依「上市上櫃公司治理實務守則」第37條等規定，於2019年6月20日董事會會議通過「董事會績效評估辦法」，每年執行1次內部績效評估，為考量其獨立性，採用問卷方式由董事自行填答，後由總經理室回收統計評估結果，於次一年度第1季結束前提送董事會報告，作為檢討及改進之依據。

表2-12 2025年度董事會評估指標及選項

董事會績效評估	董事成員考核白評	功能性委員會績效評估
- 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
評估指標 45 項	評估指標 23 項	評估指標 24 項

2025年度評估結果

董事會績效評估	董事成員自我績效評估	功能性委員會績效評估
評分總分: 184分 優於標準	平均評分總分: 99.2分 優於標準	審計委員會/薪資報酬委員會 評分總分89分/評分總分93分 標準以上/ 優於標準

整體來說，董事會及各功能性委員會運作情形良好，聚亨企業將依據本次績效評估結果持續精進董事會職能，以提昇公司治理成效。

聚亨企業2025年度董事會及功能性委員會績效評估結果已提報2026年1月15日董事會報告。

2.2.7 公司治理

聚亨企業經2019年11月13日董事會決議通過，聘任於聚亨企業從事內部稽核、財務、股務或公司治理相關事務單位之主管職務達三年以上經驗之王敏華經理擔任公司治理主管。

公司治理主管主要職責為依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令及獨立董事資格之適法性審核及向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果及協助辦理董事辭任或改派代表人相關事項等。

2025年度業務執行情形

1. 協助董事會及其所設委員會擬定會議議程，準備議事資料及議題如需利益迴避之提醒，於2025年度完成召開2次薪資報酬委員會、5次審計委員會及6次董事會。
2. 向董事會報告獨立董事改選提名及選任及任職期間內資格審查報告。
3. 協助股東會之召開。
4. 協助獨立董事與會計師、稽核主管之溝通會議，於2025年12月11日協助召開相關會議。
5. 協助安排董事之進修課程。
6. 檢覈董事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。
7. 2025年辦理2次法人說明會，處理投資人關係相關事務。
8. 辦理董事及經理人責任保險，並提2025年5月12日董事會報告。

表 2-13 2025 年公司治理主管進修彙整表

2025 年公司治理主管進修情形				
進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
2025.03.10	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年公司治理評鑑宣導說明會(上市公司)	3	27
2025.05.23	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 證券櫃檯買賣中心	2025 年度防範內線交易宣導會	3	
2025.08.28- 2025.08.29	中華公司治理協會	溫室氣體管理實作工作坊暨永續發展宣導會-高雄場	9	
2025.09.26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年度防範內線交易宣導會	3	
2025.12.09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	115 年度 ESG 評鑑宣導會(上市公司)	3	
2025.12.11	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	公司治理與證券法規解析	3	
2025.12.11	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	誠信經營風險管理與案例分析	3	

表 2-14 全體董事(含獨立董事)投保責任險彙整表

投保對象	保險公司	投保金額 (新台幣：元)	投保期間	董事會 報告日期	投保 狀況
全體董事	新光產物保險(股)公司	32,395,000	起：2025/06/04 迄：2026/06/04	2025/05/12	續保

聚亨企業訂定內部規範，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券。聚亨企業已訂定道德行為管理作業程序、誠信經營作業程序及行為指南等規範及修訂『公司治理實務守則』及『內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序』禁止公司內部人利用未公開資訊買賣有價證券及明定公司內部人於獲悉公司財務報告或相關業績內容之日起，包括(但不限於)董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其持有聚亨企業之上市或在證券商營業處所買賣之股票或其他具有股權性質之有價證券。上述股票交易控管措施均事先通知並要求內部人須依規辦理。請詳聚亨企業網站(www.tycons.com.tw)。

2.2.8 法人說明會

法人說明會係對投資大眾說明公司目前營運狀況及未來產業趨勢，以期投資人了解公司經營與獲利狀況及營運發展機會，並提供投資人表達意見或與公司雙向交流的機會，進而提升公司治理品質、保障股東權益。2025年度分別於6月18日及11月26日召開法人說明會，其相關中英文簡報及影音檔均揭露於公司網站及公開資訊觀測站。

2.2.9 內部控制

為協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之有效性，促進公司之健全經營，以合理確保營運之效果及效率及報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範及相關法令規章之遵循。

內部稽核主管之任免經董事會通過後向金管會申報備查，並列席董事會報告稽核業務，適時提供改進建議及管理協助，以確保內部控制制度得以持續並有效實施。內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管提報董事長核定。

稽核組依風險評估結果擬訂年度稽核計劃，稽核重點包括各類營運循環之作業程序與金融監督管理委員會規定之查核項目，經審計委員會與董事會核准後實施。所發現之內部控制缺失及異常事項，與受查單位溝通後，要求其提出改善措施，並持續追蹤至改善為止，並作成稽核報告。稽核報告或追蹤報告完成後，於次月底前均交付獨立董事核閱，並於董事會與審計委員會報告稽核業務執行情形。

2025年稽核組已完成年度各項稽核業務，各單位之查核缺失項目已列管並追蹤改善情形，以確保各作業風險均獲得有效管控。

聚亨企業內部稽核主管每年至少召開一次與獨立董事單獨座談會，2025年會中與獨立董事溝通報告2026年度之稽核規劃，並將2026年度稽核計畫呈各位董事核閱，俟徵得各位獨立董事同意後，提報審計委員會及董事會通過。

內部控制制度執行狀況

1. 內部控制聲明書：

請索引公開資訊觀測站網站連結：

<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/home>

首頁 > 單一公司 > 公司治理 > 公司規章/內部控制 > 內控聲明書公告

2.2.10 公司永續治理方針

聚亨企業由管理部為推動永續發展工作執行單位，由總經理負責推動永續發展策略之核准及後續執行之監督。管理部針對攸關聚亨企業營運與利害關係人的永續議題，擬定對應策略並執行，亦根據執行情形編製永續報告書。

表2-15 公司治理方針

面向	重大議題	目標	管理方針
公司治理	商業道德與誠信經營	遵守誠信經營原則，防止貪污舞弊之情事，維護利害關係人權益。	建立穩健的內控機制、誠信的企業文化、健全的申訴管道。
	營運風險管理	降低風險發生機率，減少可能產生的損失，甚而將風險轉化為營運契機。	鑑別營運風險，劃定權責管理單位，持續分析、衡量、監控可能風險，並制定因應措施。
	短中長期策略	促進企業穩定經營，持續獲利，因應產業環境變化，以達成永續經營之目的。	定期召開經營會議擬定策略方針，並由董事會監督把關，掌握產業環境變動，維持企業良好績效。
	供應鏈管理	將供應商視為企業永續發展的合作夥伴，落實供應鏈管理，以降低成本及潛在風險。	建立供應鏈管理機制，定期進行供應商評鑑，訂定雙方需求規範，打造永續供應鏈共創價值。

面向	重大議題	目標	管理分針
公司治理	資訊安全	維護企業經營之資訊網路安全，降低外部風險與災害損失，以保障客戶、員工、股東及供應商之權益	利用 PDCA 管理循環定期檢核並升級資安環境，訂定並落實各項資安管理政策方案。
	資訊透明度	揭露更全面、透明和可比較的財務與非財務資訊，以便投資者和利害關係人更好的瞭解公司的營運績效和面臨風險	定期發布財報與永續報告書，並於官網公開揭露，財報並委由專業會計師簽證，確保資訊的可靠性。
	數位轉型	透過數位科技導入，提高營運效率，建構數位生態圈，並發展創新商業模式，應對全球的競爭環境。	培養相關人才，積極投入創新資源，完善資安環境
	氣候風險、機會管理與揭露	因應氣候變遷，揭露氣候相關風險與機會予利害關係人，並制定管理方針，藉以創造企業價值。	鑑別、分析、評估氣候相關之風險與機會，並擬定因應策略。
	利害關係人溝通	暢通利害關係人溝通管道，維護內外部利害關係人關係，保持公開透明的營運方針，提高公司治理績效。	鑑別內外部利害關係人，指定權責部門定期與利害關係人溝通，提供利害關係人表達意見的管道。
	創新與研發	在製程、產品、服務上持續創新，提升研發動能，維持企業競爭力。	投入研發資源，培養相關人才，打造鼓勵創新的企業文化。

2.2.11 權責單位

聚亨企業董事會每季定期聽取管理部(永續發展工作小組)報告(依據上市櫃公司永續發展路徑圖，啟動ESG建置時程及集團(含各子公司))

溫室氣體盤查及查證時程規劃)，董事會必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促管理部(永續發展工作小組)進行調整。相關部門包含財務部、會計部、管理部、稽核組、永續推動小組、總經理室。聚亨企業為建立良好公司治理制度、強化董事會職能、保障股東及相關利害關係人之權益，設置董事會並在董事會下設立功能性委員會—審計委員會、薪資報酬委員會，且依「上市上櫃公司治理實務守則」訂定聚亨企業「公司治理守則」，明確規範公司各單位相關運作之事項，以提升公司治理成效。



圖2-3 企業ESG評鑑指標推動小組組織

2.2.12 公協會會員資格

聚亨企業近年來也檢視國際相關準則及利害關係人關注議題，重新審視企業內部永續經營的策略。同時我們也關注相關組織的規範，並與顧客、供應商及同業間保持良好關係，以維持企業落實永續發展之目標。2025年聚亨企業積極參與公協會組織，建立交流與合作的關係，所參與之組織如下：

表2-16 參與公協會彙整表

協會組織	理監事	會員/會員廠商
高雄市總工業會	0	1
社團法人台灣螺絲貿易協會	0	1

2.3 誠信經營

聚亨企業的公司使命是「滿足客戶需求」。核心價值以求新求變、超越自我。誠信是企業生命也是永續發展的根源。聚亨企業在追求企業成長的同時，必須對誠信有堅決不移的決心！誠信是貫穿聚亨企業經營活動中的唯一因素。聚亨企業指派總經理室為推動企業誠信經營之兼職單位，負責協助管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範方案，確保誠信經營守則之落實。

2.3.1 誠信經營運作情形

聚亨企業指派總經理室為推動企業誠信經營之兼職單位，負責協助管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範方案，確保誠信經營守則之落實，並定期每年一次向董事會報告執行情形，各年度執行狀況請詳下述亦可詳見公司網站。

表2-17集團誠信經營運作情形

標題	相關報告
108年度誠信經營運作情形	
108年度舉辦誠信經營之內、外部教育訓練	
109年度誠信經營運作情形	
109年度舉辦誠信經營之內、外部教育訓練	
110年度誠信經營運作情形	
110年度舉辦誠信經營之內、外部教育訓練	
111年度誠信經營運作情形	
111年度舉辦誠信經營之內、外部教育訓練	
112年度誠信經營運作情形	
112年度舉辦誠信經營之內、外部教育訓練	
113年度誠信經營運作情形	
113年度舉辦誠信經營之內、外部教育訓練	
114年度誠信經營運作情形	
114年度舉辦誠信經營之內、外部教育訓練	

<https://www.tycons.com.tw/index.php?option=module&lang=cht&task=pageinfo&id=52&index=2>

2.3.2 訂定誠信經營政策及方案

聚亨企業已訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，以遵守誠信經營之商業活動，詳細內容節錄如下：

- 一、聚亨企業已訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，經董事會決議通過，並揭露於公開資訊觀測站及公司網站。聚亨企業以誠信為經營企業之基石，管理階層與董事會成員於執行業務時，均以落實此基石為目的，並負督導之責，以創造永續發展之經營環境。
- 二、聚亨企業於「誠信經營作業程序及行為指南」中，具體規範聚亨企業人員於執行業務時應注意事項、違規之懲戒及申訴制度且落實執行內部稽核，以降低不誠信行為發生之情事。
- 三、聚亨企業依據營業範圍評估不誠信行為風險評估機制，定期分析及評估具較高不誠信行為之營業活動，擬定防範方案並檢討防範方案之妥適性與有效性。防範方案至少涵蓋下列行為之防範措施：1. 行賄及收賄；2. 提供非法政治獻金；3. 不當慈善捐助或贊助；4. 洩露商業機密；5. 從事不公平競爭行為及損害利害關係人權益等不誠信行為。
- 四、聚亨企業於「誠信經營作業程序及行為指南」中，具體規範聚亨企業人員於執行業務時應注意之事項，包括明訂各方案之作業程序及行為指南；另訂有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，鼓勵檢舉不當行為，並視檢舉情事之情節輕重，依「獎懲辦法」給予獎懲，遇有冤抑、不當處置者，亦可依「員工申訴處理辦法」提出申訴；此外，聚亨企業為落實誠信經營之執行，由總經理室負責誠信經營政策與防範方案之推動及監督，並定期檢視修正前揭行為指南及辦法。

2.3.3 落實誠信經營

總經理室於2025年11月12日向董事會報告截至2025年第3季止落實誠信經營情形，經評估與「上市上櫃公司誠信經營守則」之相關規範，並無重大差異：

1.誠信經營相關制度與規範之訂定：

- ①誠信經營守則
- ②誠信經營作業程序及行為指南
- ③道德行為管理作業程序
- ④內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序

2.落實誠信經營：

- ①供應商管理：供應商及承攬商行為準則暨企業社會責任承諾書截至2025年10月底已有50家完成承諾書簽署，致力創造友善職場和環境及堅持誠信經營道德之企業倫理。
- ②教育訓練：不定期指派員工參與誠信經營之內外部教育訓練，本期共計62人受訓，訓練時數合計130.5小時。
- ③檢舉不誠信行為或不當行為。截至2025年10月底並無內外部檢舉事件。

定期檢核：為協助董事會及管理階層查核及評估，以落實誠信經營所建立之防範措施有效運作，稽核組定期就針對相關流程進行評估遵循之情形作成報告，並就較具高風險之營業活動等流程隨時進行檢討改善並向管理階層報告，以確保該制度之設計與執行持續有效，依2025年度稽核計劃檢視內部控制制度落實情形，截至2025.10.31止，共完成34份報告書，呈董事長審閱。

2.3.4公司檢舉制度之運作情形

聚亨企業訂有檢舉制度：聚亨企業設置員工檢舉信箱及於公司內部網站建立相關利害關係人之檢舉管道等方式，鼓勵內部及外部人

公司為防止利益衝突，於「董事會議事規範」、「道德行為管理作業程序」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等相關規章均明訂利益迴避政策，並落實執行。聚亨企業對各類外部利害關係人設有專責聯絡窗口，並公告於公司網站，接受對公司之通報、建議、申訴及檢舉，並責成專人處理與回覆。2025年度並無發生舉報之情事。

聚亨企業已建立有效會計制度，並依「證券發行人外報告編製準則」及「國際財務報導準則」等編制財務報表。內部稽核人員依據風險評估結果，擬訂年度稽核計畫，並據以執行查核作業，作成稽核報告提報審計委員會及董事會。此外，聚亨企業各部門每年執行內部控制制度自行評估作業，再由稽核人員進行相關評估及查核，以確保該制度之設計及執行持續有效。

聚亨企業於新進員工到職時發給工作規則，並辦理新進員工職前訓練，以宣導公司訂定之誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南。為防範不誠信行為，聚亨企業2025年度舉辦與誠信經營議題相關之內外部教育訓練，計91人次，合計199.5小時。

聚亨企業經董事會通過訂有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」積極防範不誠信行為及「員工申訴處理辦法」，鼓勵外部人員檢舉不誠信或不當行為，檢舉人得向發言人、代理發言人檢舉。鼓勵內部人員、客戶、供應商和承攬商向稽核主管舉報，另公司網站亦設有通訊信箱，供檢舉人舉報不法行為；2025年度並未發生內、外部檢舉情事。

聚亨企業檢舉管道資訊如下：

- 公司檢舉信箱：tycoons@mail.tycons.com.tw；或郵寄聚亨企業(高雄市岡山區新樂街79-1號)發言人或稽核組。
 - 公司網站公布各利害關係人有效之溝通信箱。
- 檢舉案件受理單位：聚亨企業發言人或稽核組。

聚亨企業已於公司網站(www.tycons.com.tw)及公開資訊觀測站，揭露誠信經營守則相關內容及推動成效。

2.3.5 政治捐獻

聚亨企業秉持政治中立，不對任何黨派或參選人提供政治獻金。

2.3.6 法規遵循

- 2025年未有違反環境保護事項。
- 其他未違反社會與經濟領域，或是未遵循產品與服務之資訊與標示及未遵循行銷傳播相關法規之情事。

2.3.7 反競爭行為

聚亨企業(不含海外據點)的產銷價格取決於市場及原料來源價格機制，並無削價競爭或壟斷行為。

2.3.8 公司重要規章

聚亨企業股份有限公司作為台灣的上市櫃公司，為了落實公司治理、加強內部管理並保障股東權益，依法制定了一套完整的「重要章則」與「公司章程」。

1. 公司章程
2. 取得或處分資產作業程序
3. 背書保證作業程序
4. 資金貸與他人作業程序
5. 內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序
6. 永續發展實務守則
7. 公司治理實務守則
8. 誠信經營守則
9. 誠信經營作業程序及行為指南
10. 檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法
11. 董事會暨功能性委員會績效評估辦法
12. 風險管理辦法
13. 股東會議事規則
14. 董事會議事規範
15. 董事選舉辦法
16. 道德行為管理作業程序
17. 審計委員會組織規程
18. 薪酬委員會組織規程
19. 處理董事要求之標準作業程序
20. 公司關係人相互間財務業務相關作業管理辦法

表2-18集公司重要規章明細表

標題	相關檔案
公司章程	法 609
取得或處分資產作業程序	法 609
買賣有價證券程序	法 609
買賣金融他人作業程序	法 609
內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序	法 609
永續發展策略守則	法 609
公司治理策略守則	法 609
誠信經營守則	法 609
誠信經營作業程序及行為指南	法 609
檢舉辦法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法	法 609
董事會暨功能性委員會運作評估辦法	法 609
風險管理辦法	法 609
股東會議事規則	法 609
董事會議事規範	法 609
董事選舉辦法	法 609
繼續行為管理作業程序	法 609
審計委員會組織規程	法 609
薪酬委員會組織規程	法 609
處理董事要求之標準作業程序	法 609
公司關係人相互間財務關係管理作業管理辦法	法 609
個人資料保護之管理	法 609

刊登於聚亨企業官網: <https://www.tycons.com.tw/index.php?option=module&lang=cht&task=showlist&id=60&index=4>

2.4 資訊安全管理

2.4.1 目的

聚亨企業為強化資訊安全管理，確保資料、系統、設備及網路安全，特訂定本政策，並符合相關法規之要求，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅，特制定此政策規範。

2.4.2 適用範圍

- 資訊安全程序。
- 資通安全檢查控制。
- 資訊安全人員權責。
- 管控公司電腦硬體、軟體安全。
- 監控系統使用，預防不法侵入篡改系統資料。
- 依通知刪除離職員工系統權限，並定期查核。

2.4.3 資通安全風險管理架構

聚亨企業為有效推行資通安全工作，由資訊組負責訂定及檢討公司資通安全政策，規劃資通安全措施，執行相關之資通安全作業，並定期向董事會報告公司資安治理概況。資訊組已於2025年11月12日董事會，彙總報告2025年度資通安全運作情形。



圖2-4 資通安全風險管理架構圖

2.4.4 資通安全政策

1. 企業資通安全管理策略與架構

- (1) 資安治理：定期檢視及升級網路基礎架構環境，持續修補內部系統潛在弱點，實施人員資通安全教育訓練實務課程，全面性的深化資安基礎防禦力。
- (2) 制度規範：訂定公司資通安全管理制度，定期審視及檢核資安內控執行成效，並貼合國際資通安全規範，落實資通安全控管機制之運行。
- (3) 技術應用：持續導入資通安全設備及資安技術應用，預先掌握資訊風險狀態，提升資安防禦力及應變能力。

2. 企業資通安全風險管理與持續改善架構



圖2-5 聚亨企業資通安全管理架構圖

利用PDCA管理循環代表著持續改善的概念，於過程中因內部與外在環境的改變，而不斷調整管理方向評估與提出改善方案，以維護資通安全制度的有效性。

2.5 風險管理

聚亨企業認知企業永續經營風險管控工作至為重要，風險管控由各權責單位依職掌範圍區分權責，納入有關內部和外部議題、利害相關者的需求與期望。

2.5.1 ESG正面、負面衝擊處理

對可能造成正面或負面衝擊等風險來源進行各項作業之風險鑑別評估，制定管控因應措施，確實執行風險之管控監督，以降低風險，並由稽核部門進行相關稽核作業，每年定期檢討一次，若有新工程、設備、原物料、市場、客戶、競爭者等管理代表認為有需要時，臨時指定相關權責部門進行風險鑑別考量工作。

鑒於能源轉型與碳稅徵收等風險，陸續著手尋求各項節電措施及生產減碳等措施以因應未來可能的衝擊與風險。

2.5.2 風險管理辦法

聚亨企業於2021年8月11日經董事會通過制定「風險管理辦法」，在董事會及審計委員會之下，由總經理室成立風險管理小組，並積極落實風險管理機制，風險管理小組每年一次向董事會報告風險管理運作情形。

2.5.3 風險管理範疇

聚亨企業主要風險來源可歸納為策略風險、營運風險、財務風險、危險風險及其他風險等類別，除原有之制度規範與處理外，更積極監督、評估與管理各類重要風險，並依風險類別採取對應的風險管理策略，以兼顧安全與效率，建立更具經濟效益之運營模式。

2.5.4 風險管理組織架構

聚亨企業參考國內外企業所面臨的風險議題，並盤點內部的組織架構職責分工，發展出清楚完整的風險分類框架，確保能夠包含不同層次的各類風險項目，依此發展出經濟(含公司治理)、環境、社會與其他等四大構面，其議題範疇如下圖所述。

聚亨企業風險管理組織架構包括董事會、審計委員會、風險管理小組、稽核組、業務執行單位。風險管理組織架構如下：



圖2-6 聚亨企業風險管理組織架構

(1) 風險監督

董事會、審計委員會、董事長、總經理、內部稽核、公司治理主管及會計師等負責進行重大風險監督。

(2) 日常風險管理

分層負責，各部門依據職掌進行日常風險評估，依內控程序分層監督負責，務必將各種風險降至最低。

聚亨企業風險管理小組於2025年11月12日向董事會報告風險狀況，報告內容如下說明：

1. 聚亨企業於去年2024年11月11日審計委員會及董事會報告2025年度之風險評估表，截至2024年第3季各部門均落實風險管控，無面臨風險發生而採取因應措施。
2. 聚亨企業於2025年10月1日由各部門執行2026年度之風險評估推展、公司所面臨各項風險，包括風險來源、風險評估及因應措施。各業務執行單位對於2026年度風險鑑別評估項次依其風險及嚴重度與發生度之積分落點為低風險至一般風險，均可依流程管控而分散風險或降低風險。各部門掌握降低風險之作業，無須展開改善作業。

聚亨企業由各部門執行2025年度之風險評估推展、公司所面臨各項風險，包括風險來源、風險評估及因應措施。各業務執行單位對於2025年度風險鑑別評估項次依其風險及其嚴重度與發生度之積分落點為低風險至一般風險，均可依流程管控而分散風險或降低風險。各部門掌握降低風險之作業，無須展開改善作業。

聚亨企業股份有限公司
2025年度風險鑑別風險排序表

嚴重度	嚴重影響	4	④*2 ⑤			②
	中度影響	3	④*5 ② ①*2	④ ⑤*2		
	中度影響	2	④ ②*3	②*8 ④*6 ⑤*2③	②	
	影響輕微	1	③*3 ④*2	④ ③①		③
			1 幾乎不發生	2 偶而發生	3 少發生	4 經常發生

結論：

1、113年度各執行單位風險鑑別評估項次歸納①~⑤，其風險依其嚴重度與發生度之積分落點為低風險至一般風險，均可依部門流程管控而分散風險或降低風險。各部門掌握降低風險之作業，無須展開改善作業。

2、經副總、總經理及董事長審核後，送董事會報告。

- ① 策略風險(經濟情勢變動/產業市場變化/技術發展變革/政策法規變更/競爭者變化/轉投資風險)
- ② 營運風險(生產作業/供應鏈/原料及產品價格波動/顧客滿意/智慧財產權/人力資源/企業形象/租稅/法律訴訟等各項營運要素變動風險)
- ③ 財務風險(利率/匯率/通貨膨脹之市場風險/交易對象之信用風險/無法將資產變現/取得足夠資金/市場交易不足之流動風險)
- ④ 危險風險(颱風/地震/洪災/傳染性疾病/水電等公共設施供應中斷/戰爭或恐怖攻擊/社會動亂/罷工/工安意外事故等天然災害或重大危害事件之風險)
- ⑤ 其他風險(資訊安全/氣候變遷/法規變遷/經營權異動/社區關係風險/客戶關係無法延續/市場需求波動極端縮減/職業災害)

圖2-7 聚亨企業風險鑑別排序圖

2.5.5 風險管理及評估

風險評估邊界以聚亨企業為主，聚亨企業管理部依據重大性原則進行分析，與內外部利害關係人溝通，進行重要議題之風險評估，依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略如下：

表2-19聚亨企業風險管理政策或策略摘要表

重大議題	風險評估項目	風險管理政策或策略
環境	環境保護	聚亨企業管理部及工安部負責處理廠區內部污染防治事宜，並聘請環保署認可之環境檢測機構作不定期抽檢，以符合環保署所列之各項最新排放標準。
社會	誠信經營	為使董事、經理人及所有員工有所遵循，訂有「誠信經營守則」、「道德行為管理作業程序」等內部規章，並制訂「誠信經營作業程序及行為指南」具體規範所有人員於執行業務時之應注意事項，並透過內外部教育訓練持續宣導誠信理念與禁止不誠信行為。聚亨企業亦為董事投保責任保險，降低董事因執行職務產生的潛在責任風險。
	職場安全	聚亨企業每年定期實施公共安全檢查、勞工安全訓練課程及員工健檢，以提供員工安全健康之工作環境。 聚亨企業一二三廠已完成2024及2025年度高雄市政府建築物防火避難設施與設備安全檢查。(一廠兩年一次，二三廠每年一次)

重大議題	風險評估項目	風險管理政策或策略
公司治理	法令遵循	透過落實內部控制機制，確保聚亨企業所有人員及作業確實遵守相關法令規範。
	強化董事職能	為董事規劃相關進修課程，每年提供董事最新法規等。 為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。
	利害關係人溝通	聚亨企業每年分析重要利害關係人與其關心之重要議題。 建立各種溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解。公司網站設置利害關係人信箱，由相關負責部門處理。

此外，另有企業經營管理上的風險，聚亨企業也持續高度關注與提出對策因應如下說明：

1. 利率變動對公司損益之影響及未來因應措施

聚亨企業利率風險，主要來自支應營業活動而產生之短期購料借款及長期借款。為降低利率變動對公司損益之影響，聚亨企業借款以利率變動較小之長期借款為主。並隨時注意利率變動情形，如有必要，將操作利率交換（IRS），鎖住一定的利率水準，規避利率變動造成之風險。

2. 匯率變動對公司損益之影響及未來因應措施

聚亨企業大部份原料由國外進口，雖有部份產品外銷，但收取之外幣，僅能抵消一小部份美元需求，淨美元需求部位仍大。美元/新台幣匯率變動對聚亨企業成本及損益影響甚鉅。聚亨企業為規避匯率變動對公司損益之影響，採取以下措施：

A. 隨時與銀行保持聯繫，取得匯率變動資訊與服務，以及時採取因應措施。

B. 適時運用遠期外匯合約之方式，降低匯率變動之風險。

3. 通貨膨脹對公司損益無重大影響損益之虞。

4. 聚亨企業無從事高風險，高槓桿投資，聚亨企業財務相關決策包括取得處分、資金貸與、背書保證、衍生性商品交易、轉投資事業管理等皆有相關辦法規範作業內容，且符合法令規定，依照核決權限授權辦理，並有稽核單位定期稽核相關作業程序，降低風險發生之可能性。

- 4.1 聚亨企業訂有資金貸與他人作業程序，限定貸與對象與條件，並針對總額與個別對象之限額訂定標準，並且就貸與對象之營運情形、財務狀況、償債能力、信用狀況、獲利能力及借款用途予以調查、評估、報告予董事會，做為評估風險之依據，並要求適當擔保條件，聚亨企業資金貸與作業須經董事會決議通過後辦理。
- 4.2 聚亨企業訂有背書保證作業程序，限定保證之對象與條件，並針對保證責任總額與個別對象之限額訂定標準，並且須經財會部門事先審查，核對額度簽報董事長並提案至董事會決議通過後，就承諾擔保事項、對象、金額等相關資訊登載備查簿，公司內部稽核人員定期稽核背書保證作業程序與執行情形。
- 4.3 聚亨企業訂有從事衍生性商品交易處理程序，訂定交易原則與種類，由董事會授權主管人員參酌金融情勢及營運需要全權處理。

針對交易契約總金額、個別金額與契約交易損失上限訂定標準，財會部負責相關資訊之蒐集與提供、交易指令下達及部位評估，所持有之衍生性商品部位，訂定評估週期，評估報告呈送董事長或董事長授權主管作為管理參考，並將交易情形及損益評估報告提報董事會。

2.5.6 關鍵衝擊、風險及機會

聚亨企業為達企業永續經營風險管控工作至為重要，風險管控由各權責單位依職掌範圍區分權責，考量有關內部和外部議題、利害相關者的需求與期望，對可能造成正面或負面衝擊等風險來源進行各項作業之風險鑑別評估，制定管控因應措施，確實執行風險之管控監督，以降低風險，每年定期檢討一次，若有新工程、設備、原物料、市場、客戶、競爭者等管理代表認為有需要時，臨時指定相關權責部門進行風險鑑別考量工作。鑒於能源轉型與碳稅徵收等風險，陸續著手尋求各項節電措施及生產減碳等措施以因應未來可能的衝擊與風險。

第三章 產品創新



3.1 產品簡介

3.2 專利與創新

3.3 永續性管理系統

3.4 營運活動與價值鏈

3.5 客戶服務

3.1 產品簡介

聚亨企業成功構建了「縱向垂直整合」與「橫向國際分工」的雙軌核心策略。在內部，我們打造出高度自動化、兼具煉鋼、軋鋼、球化線材與螺絲成型的垂直整合生產體系，具備世界級的彈性量產規模，能全面滿足客戶多元需求；在外部，則透過海外子公司進行區域整合，建立國際水平分工。藉由縱向與橫向策略的完美結合，促使各事業體的技術與產品發揮互補綜效，進而提升產品品質與整體的國際競爭力。



圖3-1 產品發展與願景使命結合

聚亨企業持續深化核心自主技術，致力於開發更高技術層次與多元化的產品，並全面提升產能與品質。同時，透過佈局全球的後勤支援中心與服務網路，提供即時高效的支援，期盼與客戶攜手並進，共同成長、共創未來。



鋼胚

聚亨集團 - 太宇股份有限公司生產

詳細資料：http://www.ty-steel.com/billet_ch.html



盤元

聚亨在集團中架構了高度自動化兼具煉鋼、軋鋼、球化線材、以及螺絲成型製造的垂直整合世界級彈性量產規模的生產體系，滿足客戶各種不同需求。

- 低碳鋼盤元
 - 冷打級(CHQ)冷鍛碳鋼盤元
- 線徑：5.50mm-16.0mm



鋼筋

聚亨集團 - 太宇股份有限公司生產

詳細資料：http://www.ty-steel.com/deformedbar_ch.html



線材

本公司生產的球化線材是冷打用碳鋼盤元經粗抽、球化、酸洗、精抽四個製程而成。所謂粗抽是將盤元經機械除銹，以壓模抽成較小線徑鋼絲。而球化處理是將來自粗抽後的線材通過球化爐製程以將內部組織球狀化。

生產製程：盤元粗抽、線材球化、皮膜處理、線材精抽、出貨檢驗。

扣件類品項常運用項目：鑽尾螺絲、木螺絲、自攻螺絲、牆用螺絲等。

• 冷打線材(CHQ線材)

• 低碳鋼線材

線徑：2.2mm~26mm

圖3-2 產品系列一

螺絲扣件



牆用螺絲



自攻螺絲



剪力釘



鑽尾螺絲

圖3-3 產品系列二

聚亨企業股份有限公司為台灣線材盤元、螺絲大廠，主要產品包括球化線材、盤元、大螺絲及建築用螺絲、球化線材及螺絲熱處理加工等項目。

1. 公司目前之主要產品：

- (1) 球化線材
- (2) 盤元
- (3) 鋼筋
- (4) 大螺絲及建築用螺絲
- (5) 球化線材及螺絲熱處理加工

2. 計畫開發之新產品及服務：

聚亨企業將以原有產品及技術基礎，透過聚亨泰國廠，提供精進的設備與研發技術，生產盤元及以直接供應國內客戶。

- (1) 各種特殊螺絲、汽車螺絲。
- (2) 加強專業高級球狀化線材銷售業務。
- (3) 合金鋼之球狀化線材熱處理、酸洗、表面處理、伸線等加工。
- (4) 研發及生產續接器、剪力釘及TC BOLT等建築用螺絲。
- (5) 在泰國軋鋼製程中增加鋼胚自動檢測及自動研磨機，提高軋鋼產品等級，提高產品組合高價位產品所佔之比例。
- (6) 建立廠內完整庫存量，並研討廠內未來走向自動倉儲之可行性。

近年來國內傳統螺絲產業由於面對東南亞，尤其是大陸地區，快速崛起的螺絲產品低價競爭，已促使國內扣件廠商大量將較低階之產品生產線快速外移；因此未來國內螺絲產業的市場機會乃是在較高階的扣件產品上，包括航太扣件、汽車扣件及其他工業等高價值扣件等。再者，全球扣件市場尤其是國際扣件大廠正進行全球運籌管理之營運策略，建構全球運籌分工體系，以降低管理、生產與銷售成本，除將內部資源專注於核心事業外，並加速將中、下游的生產與銷售環節向低生產成本地區轉移；此趨勢將造成未來扣件產業的競爭將不再是企業對企業之間的競爭，而是供應鏈對供應鏈之間的競爭，甚至是產業體系與產業體系之間的競爭。

螺絲為工業產品不可或缺之緊固零件，其產製的過程是將鋼胚軋延成盤元，盤元經酸洗、抽伸成線材或再經球化處理成球化線材，然後再經打頭、軋牙、表面處理成螺絲，或加上熱處理成高硬度螺絲；

所以其相關之上游產業有線材加工業及軋鋼業，其關聯性的產業有螺絲成型機製造業、電鍍加工業及熱處理業，而下游產業則有電器、機械、汽車及建築業等，因此隨著經濟發展，工業化程度越高，則對該產品及其上游產業之需求愈大。

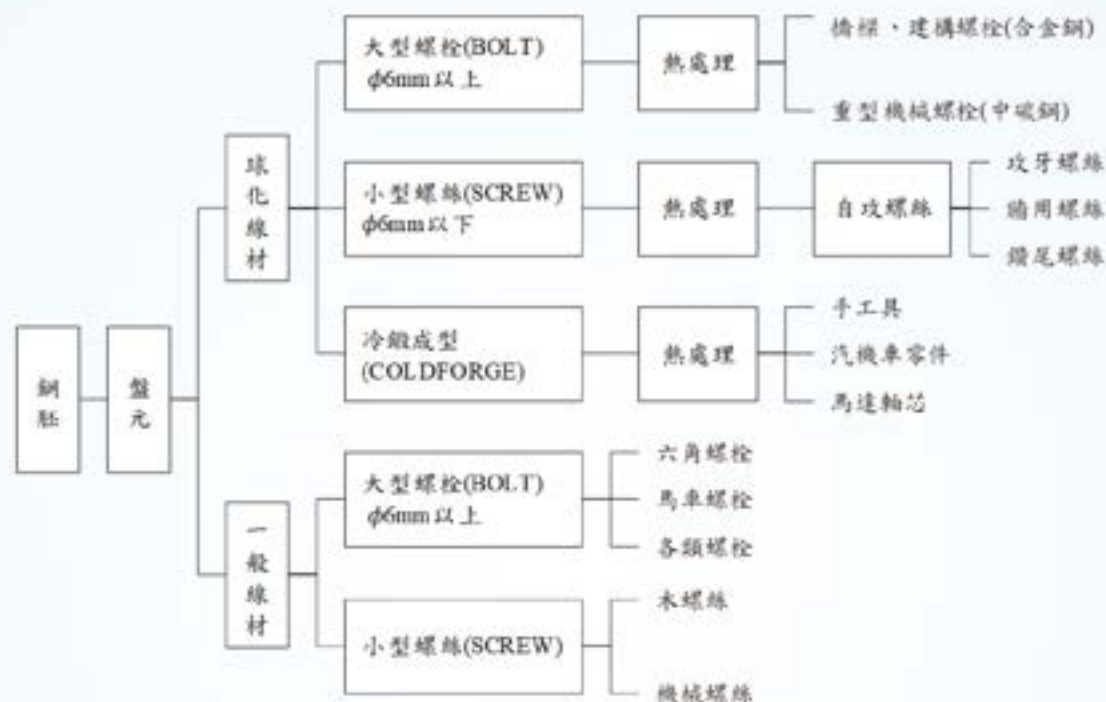


圖3-4 螺絲產品產業上中下游之關聯性

3.2 專利與創新

聚亨企業秉持「求新求變、超越自我」的理念，將「生產合規產品」與「超越客戶期待」視為核心經營目標。我們憑藉一貫化的垂直整合技術，提供全方位的專業服務，旨在成為全球客戶心中無可替代的最佳夥伴。此外，為全面把關產品品質，我們將品質管理系統深植於產品創新設計的每個階段，以嚴謹的態度實踐對品質的極致追求。

3.2.1 智慧財產管理

1. 發展成功之技術或產品：

(1) 國外專利

已取得「自攻螺絲」美國發明專利，專利權期間自2022年04月19日至2040年12月7日止。

(2) 國內專利

- i. 持有我國I744688號「自攻螺絲」發明專利，發明專利權期間自2021年11月1日至2039年9月2日止。
- ii. 持有I853674「線材除鏽設備之出料裝置」我國專利，專利權期間自2024年8月21日至2043年8月16日止。
- iii. 持有I860045「線材除鏽設備及其除鏽製程」我國專利，專利權期間自2024年10月21日至2043年8月16日止。
- iv. 持有I867690「線材除鏽設備之預處理震動裝置」我國專利，專利權期間自2024年12月21日至2043年8月16日止。
- v. 持有I867691「線材除鏽設備之進料裝置」我國專利，專利權期間自2024年12月21日至2043年8月16日止。

表3-1 台灣聚亨認證機構

項次	認證內容	驗證單位
1	ISO 9001: 2015	SGS
2	電弧橋熔接用柱樁 - 混凝土固定及剪力連接樁	經濟部標準檢驗局
3	ISO 140641:2018	DNV

表3-2 泰國聚亨認證機構

項次	認證內容	驗證單位
1	ISO 9001:2015	UKAS
2	ISO 14001:2015	UKAS
3	ISO/IEC 17025	Thai Industrial Standards Institute(TISI)
4	EN 14566、EN 14592、EN 15048	CE
5	TIS 348-2559、TIS 24-2559、TIS 20-2559	Thai Industrial Standards Institute (TISI)
6	CFO、CFP	Thailand Greenhouse Gas Management Organization (TGO)
7	ISO 14064、ISO 14067	Bureau Veritas (BV)

2. 未來研究發展計劃：未來無研究發展計劃。將持續性製程改善，並落實ISO-9001:2015及TAF財團法人全國認證基金會等實驗室認證之品質管理系統，確保品質及良率之穩定。台灣聚亨及泰國聚亨取得品質認證項目如下：

3. 專利管理：

聚亨企業為傳統產業，多年來具有多項專利權，例如「線材除鏽裝置」、「六角形螺頭成型裝置」、「剪力釘之鉚珠機」、「建築用扭矩控制螺栓」、「鋼筋續接器」等等，唯因專利為產業共享共用，因此在專利期滿後就不再單獨持有，已於2025.11.12向董事會報告2025年度智慧財產權管理運作情形。

基於專利權的營業秘密管理，員工工作守則規定如下：

1. 員工有保守個人經辦業務及公司業務機密之義務。
2. 員工任職或離職後，均不得洩漏任何業務機密，否則公司除有權免職外，並具有法律追溯及賠償公司損失之權利。
3. 受僱聚亨企業員工，亦不得洩露或使用前雇主所有之營業秘密。





圖3-5 聚亨企業產品專利權證書

表 3-3 集團歷年專利一覽表

序號	公開公告號	專利名稱
1	<u>TW202111225A</u>	自攻螺絲 Self-tapping screw
2	<u>TW201410356A</u>	六角螺絲的成型裝置及其製造方法 Forming device of hexagonal screw and manufacturing method thereof
3	<u>TW200920526A</u>	電梯螺絲 的製造方法 Method for manufacturing elevator screw
4	<u>TW200902186A</u>	剪力釘之鉚珠機 Shear stud bead-riveting machine
5	<u>TW200844310A</u>	鋼筋續接器之製造方法 Method of making steel bar coupler
6	<u>TW200720516A</u>	鋼筋續接器 Steel bar splicer
7	<u>TW200414865A</u>	刨削式鰭 片散熱器之加工方法及其刀具 Working method and tooling of fin type heat sink
8	<u>TWI744688B</u>	自攻螺絲
9	<u>TWM590199U</u>	自攻螺絲 Self-tapping screw
10	<u>TWM444884U</u>	六角形螺頭的 成型裝置 Molding device for hexagonal screw head
11	<u>TWM395539U</u>	線材除銹裝置 Wire-descaling device
12	<u>TWI310707B</u>	剪力釘之鉚珠機
13	<u>TWI309687B</u>	鋼筋續接器
14	<u>TWM355312U</u>	建築用扭矩控制螺栓 Torque-controlled screw used in architectures
15	<u>TWM290895U</u>	鋼筋續接器 Reinforcing bar coupler

<u>16</u>	<u>TW558939B</u>	刨削式鳍片散热器之加工方法及其刀具 Working method and tooling of fin type heat sink
<u>17</u>	<u>TW545629U</u>	電腦中央處理器散热器固定裝置之改良結構 Improved structure of fixing device for computer CPU heat sink
<u>18</u>	<u>TW530981U</u>	電腦中央處理器散热器固定裝置 Heat sink fixing device of computer CPU
<u>19</u>	<u>TW511449B</u>	刀削式鳍片散热器、刀具及其加工方法 Shaped finned heat sink, shaping tool and machining method
<u>20</u>	<u>TW234953U</u>	螺絲頭部成型機之線材切斷裝置
<u>21</u>	<u>TW234367U</u>	螺絲頭部成型機之快速傳動機構
<u>22</u>	<u>TW208221U</u>	螺絲頭部成型機之卡模座
<u>23</u>	<u>TW182786U</u>	超音波耐酸蝕槽
<u>24</u>	<u>JPH05-293450A</u>	超音波 洗淨裝置
<u>25</u>	<u>CN103722106A</u>	六角螺絲 的成型裝置及其製造方法 Forming device and manufacturing method of hex screws
<u>26</u>	<u>CN101942763A</u>	一種無鹵 素阻燃錦綸粘扣帶的製造方法 Method for manufacturing halogen-free flame retardant nylon sticky buckle strap
<u>27</u>	<u>CN1520954A</u>	刨削式鳍片散热器的加工方法及其刀具 Processing method for planing pattern fin slices radiator and tools thereof
<u>28</u>	<u>CN1110637A</u>	六角螺絲頭的無鐵屑成型製造方法 No-iron-filings moulding manufacture method of hexagonal screw head
<u>29</u>	<u>CN101942763B</u>	一種無鹵素阻燃錦綸粘扣帶的製造方法 Method for manufacturing halogen-free flame retardant nylon sticky buckle strap
<u>30</u>	<u>CN201799550U</u>	線材除銹裝置 Wire rod derusting device
<u>31</u>	<u>CN201363351Y</u>	建築用螺栓 Screw bolt for building

32	CN100425110C	刨削式鳍片散热器的加工方法及其刀具 Processing method for planing pattern fin slices radiator and tools thereof
33	CN2882845Y	钢筋续接器 Steel bar adapter
34	CN2549522Y	电脑中央处理器散热器固定装置 Fixer of computer CPU radiator
35	CN2538068Y	电脑中央处理器散热器的固定装置 Fixer for computer CPU radiator
36	CN2501282Y	刀削式鳍片散热器 Finned radiator

3.2.2 產品製程

銷售產品主要提供內銷客戶盤元買賣及線材加工，並提供線材代工、酸洗代工等多面向的服務，以滿足客戶各種需求並秉持服務的熱忱讓客戶取得即時、滿意的服務。

(一)主要產品之重要用途：

盤元：盤元為聚亨企業生產線材之主要原料，主要購自泰國聚亨，除考量本身產能所需、市場需求變化及庫存水準留作自用，剩餘則出售，以服務往來之客戶。

線材（含代工）：係將鋼材加以球化退火處理而成，具有較佳之延展性，使下游產業加工易於進行，主要是以供應經伸線、熱處理及球化處理之盤元予下游業者做為製造螺絲、螺帽、手工具及其他五金用品配件之用。

螺絲(含熱處理加工)：一般螺絲是線材經酸洗、伸線後，再經打頭、輾牙、熱處理、表面處理而成為螺絲。聚亨企業所產製之自攻螺絲需先將線材經球狀化爐熱處理成球化線材後，以熱處理加工方式，使鋼鐵內部組織成規則圓形、硬度降低，可廣泛用於產業機械、電子、電器、家具、建築、運輸設備及各項工業產品之緊固及結合。

鋼筋：建築用鋼筋，用於公共工程建設。

(二)主要產品之產製過程：

1.盤元

(1)銅胚檢驗與校直生產線：

銅胚校直後，以鋼珠噴擊法除銹，並移至螢光磁粉流量檢驗器接受缺陷檢驗，並在四個面的瑕疵部份作上記號。

(2)銅胚研磨：

以砂輪磨除銅胚表面的瑕疵。完整的研磨可生產適合冷打、冷鍛、冷拉、冷絞和其他以銅胚做為原料密集加工的高品質需求。

(3)加熱爐：

銅胚被送進加熱爐加熱至熱軋所需的溫度。

(4)熱軋生產線：

銅胚被送至熱軋機機座(該軋機機座包含粗軋、中軋和精軋，共計有18道軋機機座)，滾軋後，產品通過bar reel，將產品捲成盤捲。再以通風系統冷卻後製成成品，稱為「條鋼盤元」。

(5)迴旋輸送機：

完成後，若銅料繼續以10台線材精軋機軋延，經盤捲機設備將直線形的銅料製成環形並經氣冷輸送帶冷卻處理，送到再形機製成「線材盤元」。

2.球化線材

(1)粗抽：

盤元經機械除銹，以眼模抽成較小線徑銅絲。

(2)球化退火：

來自粗抽後的線材將通過球化爐製程將內部組織球狀化。

(3)酸洗與被覆：

球化後的線材，經酸洗披覆磷酸鹽與金屬皂後供後製程精抽時潤滑使用。

(4)精抽：

最後線材經單眼模精抽機抽製，以完成需求尺寸精度的球化線材。

3. 螺絲

(1) 鍛頭與攻螺紋：

將線材輸送到成型廠，通過鍛頭與攻螺紋機。

(2) 表面硬化：

成型過程之後，螺絲將接受碳化處理，以改善它們的機械強度。

(3) 電鍍：

為了防銹和改善外觀，螺絲需要進行表面處理和塗裝。表面處理過程視顧客需要而定，包括磷酸鹽、鍍鋅、達可銹和路銹跑塗裝。



圖3-6 銅胚製程

生產以小銅胚為原料，並將銅胚經矯直、噴砂除銹、磁粉探傷檢驗、研磨、加熱、粗軋、中軋、精軋後製成盤元。



圖3-7 盤元製程

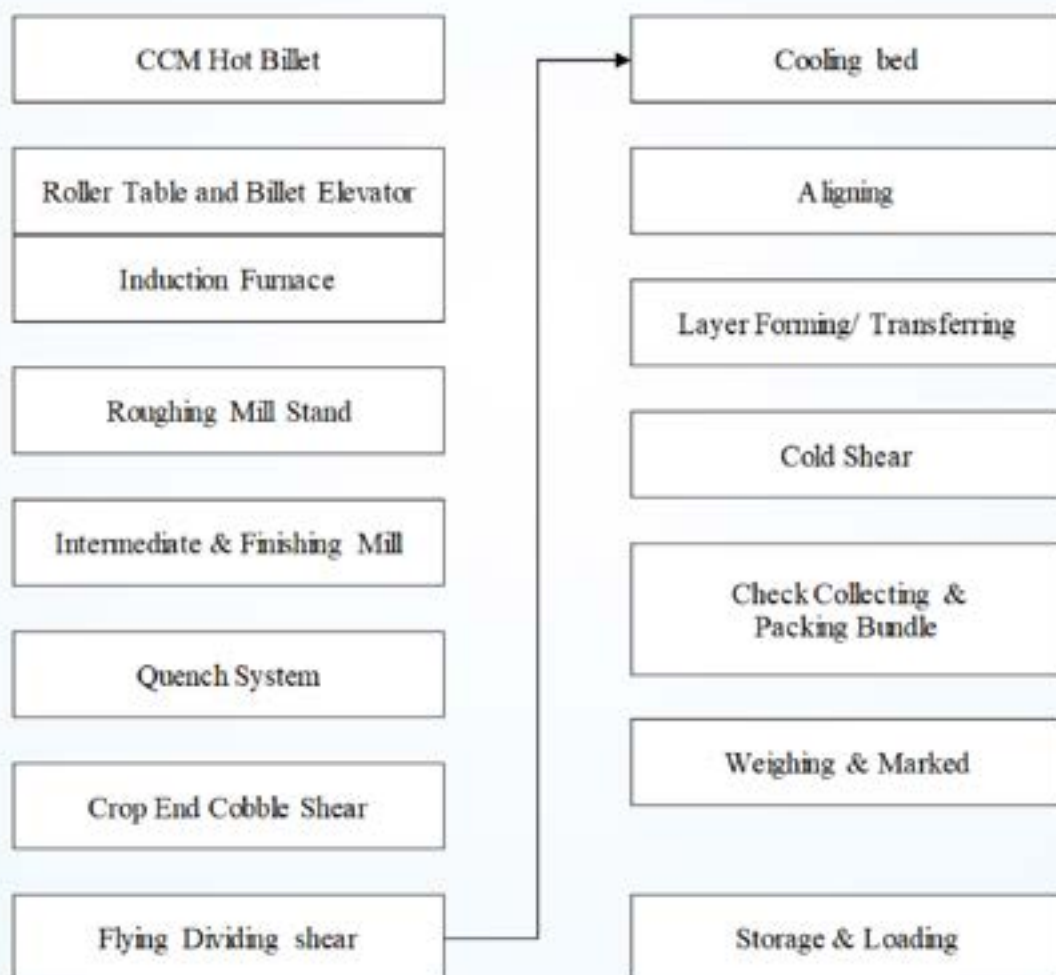


圖3-8 鋼筋製程

聚亨企業生產的球化線材是冷打用碳鋼和低合金鋼盤元經粗抽、球化、酸洗、精抽四個製程而成。所謂粗抽是將盤元經機械除銹，以眼模抽成較小線徑銅絲。而球化處理是將來自粗抽後的線材通過球化爐製程以將內部組織球狀化。



圖3-9球化線材製程

生產螺絲先將線材輸送到成型廠，通過鍛頭與攻螺紋機進行成型，成型過程之後，螺絲將接受碳化處理，以改善它們的機械強度。為了防銹和改善外觀，螺絲需要進行表面處理和塗裝。表面處理過程視顧客需要而定，包括磷酸鹽、鍍鋅、達可銹和路銹跑塗裝。



圖3-10螺絲製程

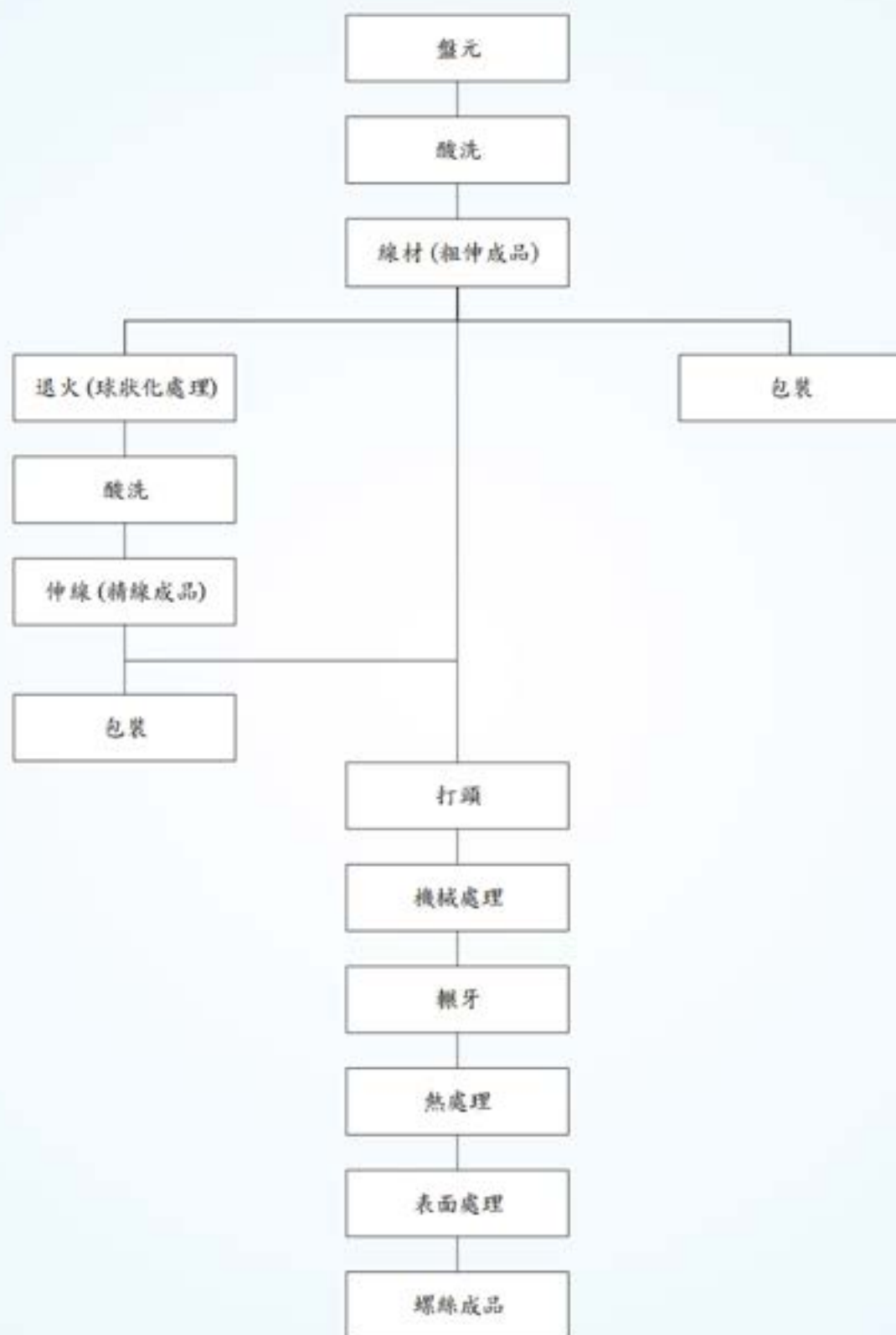


圖3-11 螺絲、線材製製程

產品與競爭條件

1. 產品與技術簡介

集團加入太宇電爐廠後，即擁有由銅胚、盤元、球化線材到螺絲、螺栓、鋼筋一條龍垂直整合之製造能力，整體成本降低，且更能發展出高價值產品。

2. 重要原物料及相關供應商

主要從泰國聚亨企業採購盤元，生產球化線材產品。

3. 主要原料之供應狀況

台灣聚亨公司主要產品球狀化線材，使用原料為盤元，主要係自海外供應商進口原料，料源充足，品質穩定。



圖3-12 抽線製程



圖3-13 業螺絲製程



圖3-14 用誠心為客戶服務



3.3 永續性管理系統

聚亨企業積極與國際標準接軌，歷年來已榮獲 TAF (CNLA) 實驗室認證，並全面導入最新版 ISO 9001:2015 品質管理系統（含BS相關驗證）。我們將嚴格且縝密的製程監控、品保檢驗、風險評估及危害預防深植於生產核心；因此，每一批出貨至全球市場的產品，皆能展現最高規格的安全與品質承諾。聚亨長期維持無違反產品安全法規的優異紀錄，是客戶全球佈局中最值得信賴的安全夥伴。

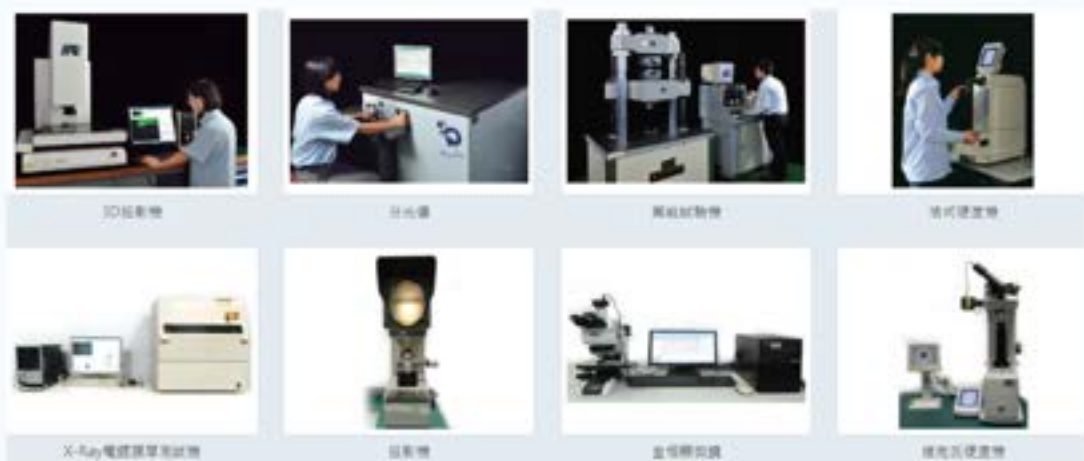


圖3-15 永續管理系統程序

3.3.1 產品管理系統與驗證

- 通過ISO 9001:2015 品質系統認證
- 通過經濟部標準檢驗局正字標記審查合格，證書號碼7407，產品：剪力釘
- 通過CE 產品驗證認證，EN14566，EN14592



圖3-16 聚亨企業品質認證證書

3.4 營運活動與價值鏈

聚亨企業以最高標準引領供應鏈治理。我們不僅專注於產品品質，更致力完善供應鏈各環節的即時品管與稽核機制，同時極大化能資源節約與環保永續價值，攜手夥伴打造符合國際規範與客戶期待的「綠色價值鏈」。此外，聚亨全面落實RBA（責任商業聯盟）行為準則、執行人權宣言及在地法令，針對供應商實施嚴格的現場審核，並建立缺失限期改善與追蹤回報機制，以實質行動深化永續夥伴關係。

3.4.1 聚亨企業價值鏈

聚亨企業股份有限公司在供應鏈管理上，採取了「垂直整合與國際水平分工」的雙軌策略，並隨著全球ESG（環境、社會、治理）趨勢，全面將風險管理、勞工權益、人權、環境保護以及職業安全衛生，納入其供應鏈及承攬商的評鑑與考核體系中。

聚亨企業透過垂直整合與國際水平分工策略，打造出具備技術互補優勢的國際分工價值體系，大幅強化產品質質與集團競爭力。我們的一條龍產業鏈從上游延伸至下游：由關聯企業太宇股份有限公司供應鋼胚原料，並憑藉聚亨在盤元、球化線材及螺絲螺栓的核心製程能力，實現全線垂直整合製造。我們致力於提供高規格產品，廣泛應用於電器、機械、汽車、建築等關鍵下游領域，滿足多元市場需求。

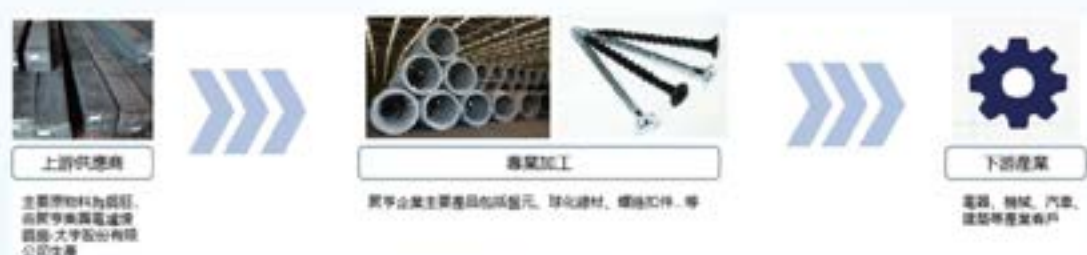


圖3-17聚亨企業價值鏈圖

3.4.2 供應商網絡型態

聚亨企業在全球經濟變遷的浪潮下，聚亨企業藉由數位資訊網絡深化原料端的戰略合作，並整合品質、技術與交期，構築出上中下游

一體的全球化供應鏈管理體系。為驅動經濟升級並實踐企業永續，聚亨以「求新求變，超越自我」為指引，透過海外子公司的原料專業與網絡分工，將生產與供應基地靈活佈局於台灣、大陸、越南及印度等亞太核心市場。聚亨企業以全球視野鏈結在地資源，在多元變局中展現強大的供應鏈韌性，攜手全球夥伴共創永續未來。

3.4.3 在地化經營模式

聚亨企業致力於降低運輸過程中的碳排放，秉持永續經營與當地採購之理念，依循各廠區的生產需求實施「就近採購」策略，極小化原物料的運輸距離。聚亨企業落實誠信經營原則，深化在地化經營模式，其核心實踐包含：

1. 實質對接與精準採購：透過業務端與客戶及在地供應商的深度實體連結，精準掌握原料規格與品質需求，大幅降低溝通成本，落實「擇優汰劣」的精實採購原則。
2. 發揮產業聚落地緣效益：聚亨企業主要生產基地位於全球螺絲產業重鎮（產業聚落大本營），周邊供應鏈生態極為完善。聚亨企業充分發揮地緣經濟優勢，實現高效能的資源補給，並以專業、溝通與知識型經營深耕在地，攜手在地夥伴實踐共榮共存的地球村願景。
3. 設備在地化與供應鏈韌性：推動生產設備與零組件的在地化購置，確保維護與技術支援的即時性，進而建構完善的支援與備援機制，全面強化供應鏈韌性。

3.4.4 落實綠色永續管理

聚亨企業視供應鏈風險管理為核心競爭力，針對鋼鐵產業在經濟、環境及社會面向的特性，確立了完善的風險分類管理機制。

聚亨企業推行漸進式的綠色轉型，其演進路徑為：優化流程降低成本 → 更新設備減碳 → 落實溫室氣體與氣候變遷治理 → 精準運用電力高低峰 → 強化水資源循環，藉此落實長期的環境保護承諾。

有鑑於供應商的社會責任表現關乎聚亨企業的企業聲譽與潛在合規風險，我們不僅嚴格把關有形的產品與勞務品質，更將持續推動在地化採購、循環經濟與綠色採購。透過跨界整合，降低供應鏈鏈結風險，築起穩固的永續防線。

3.4.5 供應商管理

聚亨企業秉持雙贏理念，致力提供優質產品與創新技術。我們不僅嚴格把關供應商及承攬商的品質、交期與價格，更深化長期合作與互信互利的夥伴關係。聚亨與合作夥伴共同落實環境保護、優化安衛管理、重視人權價值，攜手善盡企業社會責任。我們透過完備的風險管理與營運持續計畫，建立穩定且具備韌性的永續供應鏈，在變局中展現強大的全球競爭力。為確保供應商遵守相關規範，聚亨企業之因應措施如下：

1. 為了瞭解供應商於企業社會責任方面的執行情況，聚亨企業以發送問卷的方式針對環境、社會、公司治理方面進行調查作業，並作為聚亨企業選擇供應商及承攬商的參考依據之一。2025年度已於9月13日完成問卷收集，共收回29份問卷。聚亨企業2025年度採購原料金額占比全年度採購原物料金額超過96%以上，關於原料供應商問卷針對環境面進行調查，其製程相關產品品質，原料供應商均取得ISO9001品質管理系統認證及依業務類別取得地方政府核發之有效工廠登記證及ISO14001環境管理系統認證。供應商及承攬商針對社會面問卷均落實完善勞動與人權政策，公司治理面問卷達88%落實道德行為準則(反貪腐、反賄絡、保密條款等)。
2. 對於供應商及承攬商行為準則暨企業社會責任承諾書截至2025年底已有50家完成承諾書簽署，致力創造友善職場和環境及堅持誠信經營道德之企業倫理。
3. 承攬商入廠施工前，需接受聚亨企業舉辦之承攬商入廠危害告知及宣導教育(2025年共舉辦24場)，並簽署「職業安全衛生危害告知注意事項及協議確認單」，方能進行施工。
4. 現有供應商若發生實際或可預期之重大環境、勞動條件、人權或社會等負面影響時，將責其立即改善或終止契約。

一、供應商風險管理

1. 供應商及承攬商每半年評鑑一次。

2. 供應商及承攬商應對自身生產之貨源及服務、交期，應有應變計劃及程序，以確保持續營運，並降低缺料之影響。
3. 雙方訂定需求規範，以減少錯誤率產生。

二、勞工權益與人權方面

供應商同意對於勞工之聘用，應重視下列勞工議題：

1. 不僱用未滿16歲之童工。
2. 禁止任何形式的強迫勞動。
3. 禁止任何形式之歧視。
4. 尊重結社自由與談判。
5. 符合勞工健康與職業安全衛生相關法令規範。

三、環境保護方面

1. 供應商應評估採購行為對供應來源社區之環境與社會等影響。
2. 供應商致力於減少或消除各種形式的浪費，包括但不限於水資源及能資源等。可在設備管理、維修或生產過程中，使用節能設備與施行節能措施，或透過回收、再利用、替代物料等方式達到節能之目的。
3. 供應商致力於減少污染物、有毒物及廢棄物之排放並妥善處理。對於廢棄物等處理符合相關法令規定，以降低對自然環境之衝擊或危害。

四、誠信經營道德方面

1. 供應商願遵循誠信經營守則等規範，包括廉潔經營、公平交易、公開資訊及避免不正當收益與不實廣告等，並遵守智慧財產權等相關規範。
2. 供應商同意本於誠信經營原則，以公開及透明方式進行交易，若涉有不誠信行為且情節重大時，聚亨企業除得停止與供應商往來，並得將供應商列管為拒絕往來戶。
3. 供應商之誠信經營相關政策與規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益。

五、職業安全衛生方面

依職業安全衛生法規定，聚亨企業訂有「承攬商工程及勞務職業安全衛生辦法」，承攬商入廠施工前，需簽定「職業安全衛生危害告知注意事項及協議確認單」等，方能進行施工，以確保雙方安全。

供應商行為準則

●確保工作環境的安全。

- 1.紀律及程序上應遵守聚亨企業工地管理及施工安全與衛生的執行。
- 2.適當的溝通協調對品質及服務上具有相當效率。
- 3.應急的方案及應變程序可減低對生命、環境、財產的危害。
- 4.提供乾淨的飲用水及乾淨的洗手間及洗浴熱水。
- 5.工作場合有張貼醒目的警示標幟。
- 6.安全環境，尊重生命，保障永續發展的未來。

●工人受到尊重並富有尊嚴

- 1.承諾勞工避免受到騷擾、苛刻及非人道對待及非法歧視。
- 2.尊重、尊嚴是創造需求的基本條件。

●商業營運合乎環保性質並遵守道德操守

- 1.應遵守本公司誠信經營政策嚴禁以支付他人佣金、比例金、仲介費、後謝金或其他利益為條件，促成採購契約之簽訂。
- 2.施工期間，應切實遵守水污染防治法及其施行細則、空氣污染防制法、噪音管制法、廢棄物清理法等法令規定，隨時負責工地環境保護。
- 3.應隨時清除工地內及工地週邊道路一切廢料、垃圾、非必要或檢驗不合格之材料、鷹架、工具及其他設備，以確保工地安全及工作地區環境之整潔。

圖3-18供應商行為準則



3.5 客戶服務

聚亨企業致力於提供卓越的服務品質，以滿足並超越客戶的期望。秉持著以客戶為中心的理念，我們不斷優化和提升服務流程，確保每一位客戶都能享受到高標準的服務體驗。我們深知客戶滿意度是企業成功的基石，因此，我們採取多方面的措施來確保服務質量達到甚至超越客戶的期望。

3.5.1 客戶關係管理

聚亨企業致力於建立和維持強大而持久的客戶關係，營業團隊均接受專業的培訓，具備服務技能和專業知識，確保能夠為客戶提供高效且專業的服務。定期與客戶聯繫，深入了解其需求和回饋，並結合高度的垂直整合優勢提供完整解決方案。並透過市場調查和分析，精準把握市場趨勢，為客戶提供最具價值的產品和服務。

3.5.2 產品品質與安全

聚亨企業通過嚴格的品質管理，確保產品的品質與安全，持續提升客戶滿意度。

1. 聚亨企業依據ISO9001品質管理系統，針對聚亨企業產品及顧客制定管理規範，並於公司網站提供產品聯絡窗口及電子郵件信箱，另設置利害關係人專區，提供客戶提問或申訴之管道，聚亨企業秉持誠信原則妥適處理並予以回饋，同時訂有「永續發展實務守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，以保障客戶權益。
2. 客戶申訴與滿意度管理，依據公司制訂客訴處理作業及客戶滿意度管理辦法執行。
3. 公司設有申訴管道（電話、電子郵件、官網），受理客戶對產品品質或服務疑慮與申訴，立即受理並由業務單位連繫客戶處理相關事宜。
4. 每年年初進行客戶滿意度統計調查，提報管理審查會議並提出改善措施，持續精進服務品質，提升客戶滿意度。

3.5.3 客戶隱私保護

聚亨企業分布於各地的營業人員建立並管理客戶資料表，嚴格遵循法規進行管理，確保客戶隱私得到充分保護。我們在公司官網上設置了利害關係人的溝通交流管道，包括投資人和協力廠商的聯絡回覆窗口，方便各方溝通。

2025年，聚亨企業無任何侵犯客戶隱私權的事件，也無客戶因隱私權被侵犯而申訴。我們對所有客戶的銷售資料實行嚴謹的管理制度，完善的資安管理，確保雙方交易的書面和電子資料都得到妥善管理和儲存。資訊系統中儲存的客戶基本資料、售價、交易記錄等信息，僅限授權人員查閱和修改，而交易合約按照規定的年限保存，逾期由管理單位監督銷毀，確保客戶資料不外流。

我們通過定期審查資訊安全，從技術和程序兩方面降低企業的資安威脅，保障客戶隱私的安全。聚亨企業致力於提供全方位的隱私保護，確保客戶的信任與安心。

2025年聚亨企業未有違反環境保護、社會與經濟領域，或是未遵循產品與服務之資訊與標示及未遵循行銷傳播相關法規之情事。由於客戶分布於各地，營業人員建立客戶資料表管理客戶資料並遵循GRI準則，保護客戶隱私，亦在公司官網提供利害關係人溝通交流管道，包含投資人、協力廠商等聚亨企業聯絡回覆窗口。

聚亨企業對全部客戶銷售資料有嚴謹保護的管理制度，雙方交易之書面或電子資料都妥善的管理和儲存。資訊系統所儲存客戶基本資料、售價、交易記錄等資料，非授權人員不得查閱、修改，而交易合約依規定年限保存，逾期由管理單位監督銷毀，以確保客戶資料不外流。透過定期審查資訊安全，達到從技術面及程序面來降低企業的資安威脅，並安全保護客戶之隱私。

第四章 環境面



4.1 因應氣候變遷風險

4.2 溫室氣體盤查

4.3 能源管理

4.4 水資源管理

4.5 廢棄物管理

4.1 因應氣候變遷風險

聚亨企業為有效整合及推動永續發展工作，指派管理部門為推動永續發展工作執行單位，負責全公司推動永續發展工作策略擬訂及績效監督，並編製永續報告書，定期向董事會報告。永續發展工作執行單位負責企業永續發展政策方向與推動計畫之制定及監督執行，每年向董事會報告企業永續發展年度執行成果。並訂定「風險管理政策」，由董事會為風險管理最高決策單位，強化氣候相關風險管理，建立相關管理制度與規範，訂定氣候風險監控指標進行監管，由總經理室向審計委員會及董事會報告氣候相關風險管理執行情形。因此聚亨企業制定氣候變遷因應對策，涵蓋減緩（Mitigation）與調適（Adaptation）兩大策略，目的在減少溫室氣體排放並強化社會與生態系統對氣候變化的適應能力。

A.減緩策略即在於降低碳排放與資源消耗，包含：

1.轉向可再生能源

推動太陽能、風能等清潔能源的使用，減少對化石燃料的依賴，降低溫室氣體排放。

2.提升能源效率

優化建築設計與設備運行，降低能源消耗，實現節能減碳。

3.推動循環經濟

鼓勵資源再利用與減少廢棄物產生，減少對環境的負擔。

4.減少塑膠使用

減少一次性塑膠製品的使用，減少塑膠製造過程中的碳排放。

B.調適策略則為強化應對氣候變遷的能力，包含：

1.建設綠色基礎設施

如建設滯洪池、雨水下水道等設施，提升城市對極端氣候事件的應對能力。

2.保護與復育自然生態系統

保護森林、濕地等生態系統，這些生態系統有助於吸收二氧化碳並減緩氣候變遷。

3.推動綠色交通

發展大眾運輸系統，推廣電動車等綠色交通工具，減少交通領域的碳排放。

4.強化早期預警系統

建立完善的氣候風險監測與預警機制，提前應對極端天氣事件。

聚亨企業為因應極端氣候的日益嚴峻，制定以下節能減碳的作法。

一、目標：

聚亨企業為有效改善公司能源使用效率，落實節能減碳、溫室氣體減量、減少用水及其他廢棄物之行動，推動節能減碳活動已逾10年，至今仍持續推動，並訂定權責區分管理，以年減3%為目標。

二、推動措施：

- 1.辦公室節能措施：(1)隨季節調整空調主機及設定室內溫度於26度，以減低電力負荷，設立各部門區域負責人制度，達到部門沒人關燈關空調之習慣。(2)持續汰換冷氣，安裝變頻式冷氣，提高辦公環境品質並節約耗電量。(3)辦公室之照明持續更新為節能燈具，既降低燈源發熱量，且能達到節能目的。(4)截至2024年止契約容量已從550kw降至400kw，顯見其響應節約能源愛護地球之成效。
- 2.電腦機房節能措施：推行伺服器虛擬化，節省電力及相關設備。
- 3.省水措施：(1)給水安裝節水裝置，並使用省水閥，有效減少不必要的水資源浪費。(2)每日記錄用水度數，接獲通報漏水立即處理修繕，確保用水品質及避免漏水之浪費。
- 4.其他：(1)持續推動文件管理電子化系統，減少紙張使用量，並多加利用再生紙。(2)確實執行垃圾分類，廢棄物鐵鋁玻璃罐、廢紙與保特瓶等的回收管理與資源分類，並由專業人員負責廢棄物的處理分類與回收。未來仍持續推動節能減碳及溫室氣體減量政策為目標。

國內企業面臨氣候變遷可能帶來的營運衝擊，聚亨企業認為氣候變遷為影響企業營運重大風險因素之一，聚亨企業除了加強自身對於氣候韌性調適能力，降低災害可能帶來的衝擊，也努力減緩溫室氣體排放對於外部的衝擊。

聚亨企業秉持著「聚亨企業－企業社會責任實務守則」精神，視因應氣候變遷是公司永續經營的責任。將氣候變遷納入企業永續發展的相關議題，導入愛地球力行環保的管理方針，逐年推進落實目標的達成。

三、具體預算與成效：

- 1.配合環保政策及法規，定期執行溫室氣體盤查、申報廢棄物等相關資訊。
- 2.藉由調整生產程序、使用節能設備(如改採燃氣鍋爐、更換IE3等級以上之高效能馬達及使用LED省電燈具等)等措施，以降低溫室氣體排放量。
- 3.透過控制燃料之最佳空燃比、使用乾淨燃料、降低污泥含水率等，達到廢棄物減量之目標，朝向綠色生產發展。
 - (1) 新購快速油質分析儀，支出145仟元。
 - (2) 汰換3號網帶式淬火爐及回火爐，支出14,079仟元。
 - (3) 新購工業用潤滑油淨化設備，支出162仟元。
 - (4) 新購工業用強力脫油機含變頻控制箱，支出190仟元。
- 4.未來環保支出：改善熱處理及酸洗設備，約支出500萬元。
- 5.2025年較2024年產量增加25513公噸，用水量減少2996度，因為使用自行開發酸洗設備因而有達到節水目的。未來將以2年為區間，至少節水2%。



圖4-1 落實環境永續政策圖

4.1.1 TCFD氣候風險與機會揭露

自2017年國際金融穩定委員會（FSB）成立氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）以來，該組織提出的四大核心要素（治理、策略、風險管理、指標與目標）已成為全球企業應對氣候變遷的指導架構。隨著氣候變遷對全球經濟與環境帶來深遠影響，製造業作為高碳排放的關鍵產業，正積極採納TCFD建議，強化永續經營與風險管理。聚亨企業作為製造業的代表，已全面導入TCFD框架，並在以下四大核心要素中展開實務運作：

1. 治理（Governance）

聚亨企業設立專責永續發展推動小組，負責監督氣候相關風險與機會的管理。董事會定期審視氣候風險評估結果，並指導高層管理層制定應對策略，確保氣候議題納入公司治理結構。

2. 策略（Strategy）

公司進行短、中、長期氣候情境分析，評估不同情境下可能對業務、財務與策略造成的影響。根據分析結果，調整產品設計、製程流程與市場布局，積極開發低碳產品，並優化供應鏈管理，以提升整體韌性與競爭力。

3. 風險管理（Risk Management）

聚亨企業建立完善的風險識別與評估機制，將氣候相關風險納入整體風險管理體系。透過定期風險評估，識別轉型風險與實體風險，並制定相應的應對措施，如調整能源結構、強化資源回收利用等，降低潛在風險對營運的影響。

4. 指標與目標（Metrics and Targets）

公司設立具體的減碳目標，如至2030年實現碳排放減少5%，並定期公開溫室氣體排放量、能源使用效率等關鍵指標。此外，聚亨企業積極參與國際碳揭露計畫，提升資訊透明度，強化與投資人及其他利害關係人的信任關係。透過導入TCFD建議，聚亨企業不僅提升了對氣候變遷的應對能力，也為企業的永續發展奠定了堅實基礎。未來，聚亨企業將持續監控氣候風險，調整策略，並與全球產業共同邁向低碳經濟的目標。

2017年氣候相關財務揭露工作小組發布「氣候相關財務揭露建議」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)後，提供企業在執行氣候變遷相關議題時，可依循的建議。隨著TCFD逐漸受各國政府、投資人等企業利害關係人重視，國內製造業負責人開始關注氣候變遷調適議題。近年來氣候變遷對全球各地帶來嚴重的影響，面對前所未有的恐慌與不確定性，製造業被視為實踐永續目標的關鍵產業。聚亨企業採用氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）所建議的報告架構，分別闡述TCFD核心要素（治理、策略、風險管理、指標與目標）的實務運作情況如下說明：

治理

聚亨企業依循 TCFD（氣候相關財務揭露工作小組，Task Force on Climate-related Financial Disclosures）所提出的四大核心要素——治理、策略、風險管理、指標與目標，訂定相關政策與行動計畫，並落實執行與定期檢討。為強化氣候相關風險與機會的管理，公司已成立隸屬於董事會之「永續發展推動小組」，負責統籌TCFD相關工作，並定期向董事會報告執行情形，確保決策層能即時掌握氣候議題之管理進展與挑戰。在永續發展推動小組架構下，另設置跨部門的「推行小組」，涵蓋三大面向：

- 環境永續
- 社會參與
- 經營治理

各推行小組並得視專案需求，設立專案小組以協助推動具體行動，同時負責執行相關內部查證與控管機制，強化落實效果與透明度。所有小組成員由董事長指派，成員包含業務相關主管及專案負責人，確保氣候相關議題的推動與企業營運目標緊密結合，具備高度的組織動能與執行力。

策略

聯合國於2016年1月1日正式啟動「永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，訂定17項目標，全面涵蓋「經濟成長」、「社會和諧」與「環境保護」三大永續發展核心面向，從多元角度勾勒全球整體發展藍圖，展現新時代永續行動的宏大企圖。

作為企業社會公民的一員，聚亨企業積極關注並響應SDGs，期望透過自身的實踐與參與，降低人類面臨的永續風險與挑戰。在17項SDGs中，聚亨企業依據產業特性與經營方針，進行相關性鑑別與目標選定：

一、產業導向目標（與鋼鐵產業相關的3項SDGs）：

聚亨企業隸屬於鋼鐵供應鏈體系，其產業特性與下列目標密切相關：

- 1.SDG 9：產業創新與基礎建設
- 2.SDG 12：責任消費與生產
- 3.SDG 13：氣候行動

二、企業經營導向目標（聚亨本身特色對應的5項SDGs）：

聚亨企業在企業治理、員工發展與社會參與面向，亦積極對應以下SDGs：

- 1.SDG 3：確保健康與福祉
- 2.SDG 4：優質教育與終身學習
- 3.SDG 5：性別平等
- 4.SDG 8：體面工作與經濟成長
- 5.SDG 11：永續城市與社區

其中，SDG 8、12、13等目標也涵蓋環境永續的關鍵議題，與企業落實「鋼鐵生命週期評估」（Life Cycle Assessment, LCA）密切相關。聚亨企業從原料採購、生產製程、運輸配送、產品使用、到廢棄物處理等各階段，評估其對環境所造成的衝擊，並據此規劃永續發展方針。

三、推動方向與實踐作為：

聚亨企業秉持「低碳、節能、循環經濟、永續材料」四大核心性能，積極導入綠色採購、提升資源使用效率、降低碳足跡，以實現友善環境、永續地球的經營目標。

風險管理

根據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）於2019年發布的《全球風險報告》（The Global Risks Report 2019），在十大全球風險中，有五項直接與環境相關，分別為：「極端天氣事件」、「

氣候變遷減緩與調適措施失敗」、「天然災害」、「人為環境災害」，以及「生物多樣性喪失與生態系統崩壞」。此外，列為社會風險之一的「水資源危機」，也同時具備環境風險特性。換言之，十大風險中有多達六項與環境密切相關，顯示氣候與生態問題已成為全球迫切面對的共同挑戰。

對此，聯合國政府間氣候變遷專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）於2018年發表的特別報告指出，若全球希望將氣溫升幅控制在 1.5°C 以內，碳排放量必須在2030年前減少一半，並於2050年達成淨零排放目標。然而，根據目前的碳排放趨勢，全球暖化極可能在2030年至2052年間突破 1.5°C 的臨界點。因此，加速減碳行動已成為當前最緊急且關鍵的任務。

指標與目標

聚亨企業自2022年起，依據ISO14064-1國際標準，展開首次溫室氣體盤查作業，並同步委託具公信力的第三方查證機構進行驗證，順利取得合格之查證聲明書。盤查過程中，亦積極挖掘減碳潛力，逐步推動具體的碳中和計畫，展現企業實踐減碳承諾的決心與行動力。

為配合鋼鐵產業逐年減碳的政策要求，聚亨企業已將環境面之具體目標，納入組織短期、中期與長期的策略規劃之中，並持續強化低碳生產、資源循環與綠色供應鏈管理，朝向環境永續與碳中和發展目標邁進。

面對氣候變遷帶來的潛在風險與機會，聚亨企業亦強化氣候風險評估與管理機制，主動識別氣候變遷可能對營運、供應鏈及財務面造成的衝擊，並研擬因應策略。

本次永續報告書特別聚焦於TCFD（氣候相關財務揭露）框架，藉由情境分析、標竿企業案例探討，導入國際揭露實務與準則，協助企業提升氣候資訊揭露的完整性與透明度。透過深入理解TCFD架構、掌握氣候情境推估、風險與機會分析以及財務面影響揭露，進一步培育團隊具備多元視角與專業素養，應對日益嚴峻的氣候挑戰，並與國際永續趨勢無縫接軌。

4.1.2 氣候變遷風險與機會財務評估

聚亨企業積極關注全球氣候變遷趨勢，並將其納入企業永續發展策略。公司依據國際金融穩定委員會（FSB）所設立的氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）建議，進行全面的氣候變遷風險與機會辨識與評估。這些評估涵蓋極端氣候事件、法規變動、技術創新、市場需求、資源效率提升以及新能源應用等方面。評估結果將納入管理措施中，強化公司在氣候變遷方面的治理能力，以降低風險並把握潛在商機。

聚亨企業密切注意全球氣候變遷趨勢，將氣候變遷納入企業永續發展的相關議題進行風險與機會辨識，包含因極端氣候造成的衝擊、因法規、技術、市場、資源效率、新能源等對公司營運活動造成風險與機會進行鑑別評估，評估結果列入管理措施，強化公司之氣候變遷治理，以降低風險並掌握商機，聚亨密切注意全球氣候變遷趨勢，盤點氣候變遷相關風險與機會，包含因極端氣候造成水電供應不穩定、因法規政策變動所致之轉型風險等，研擬因應方案，以降低風險並掌握商機。聚亨2025年度氣候變遷議題鑑別評估內容如下：

表4-1 氣候變遷風險財務評估

氣候風險	潛在財務影響	氣候機會	潛在財務影響	2025年回應作為
溫室氣體總量管制與碳交易制度	產能擴增受限，營運成本增加	參與再生能源計畫，參與碳交易市場	早期購買再生能源，順利擴增產能	持續洽商購買再生能源
水電供應不穩定	生產受到衝擊，營運成本增加	提升水資源效率，回收水再利用	強化氣候韌性，降低營運中斷機率與可能損失	水資源回收率 >8%
溫室氣體排放成本增加	減碳設備設置，運轉成本增加	取得公部門獎勵與合作	累積碳權，以備以後所需	提高設備效能，執行減碳作為
颱風、水災、旱災	生產受到衝擊，營運成本增加	提升天災抵禦能力	強化氣候韌性，減少災害對生產的影響	提升水資源管理，減少不必要之浪費
氣溫上升	用電量增，成本與碳排放量上升	提動低碳綠色生產	節約用電，節省成本	提高空調設備效能
公司形象衝擊	無法滿足利害關係人期待，造成公司聲譽或形象損害	提升投資人長期投資意願	穩定股東結構，降低股票價值大幅波動機率	強化綠色創新與製造能力

4.1.3 環境安全衛生政策

聚亨企業遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，且執行營運活動及內部管理時，致力於達成環境永續之目標。

一、聚亨企業致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用。

二、依聚亨企業產業特性建立合適之環境管理制度，該制度應包括下列項目：

1. 收集與評估營運活動對自然環境所造成影響之充分且及時之資訊。
2. 建立可衡量之環境永續目標，並定期檢討其發展之持續性及相關性。
3. 訂定具體計畫或行動方案等執行措施，定期檢討其運行之成效。

三、聚亨企業環境管理專責單位為管理部，以擬訂、推動及維護相關環境管理制度及具體行動方案，並定期舉辦對管理階層及員工之環境教育課程。

四、聚亨企業考慮營運對生態效益之影響，促進及宣導永續消費之概念，並依下列原則從事研發、採購、生產、作業及服務等營運活動，以降低公司營運對自然環境及人類之衝擊：

1. 減少產品與服務之資源及能源消耗。
2. 減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。
3. 增進原料或產品之可回收性與再利用。
4. 使可再生資源達到最大限度之永續使用。

聚亨企業對於工業安全衛生及各廠區現場單位的職場安全，與同仁健康管理皆建立標準作業流程，並定期舉辦員工安全衛生教育訓練及模擬演練，針對相關工作環境、設備、有害物質的管理教育訓練宣導，以保障員工安全與健康。

1. 遵守安全衛生相關法規，強化溝通機制，消弭潛危風險。
 - 使用符合安全規範器械，養成員工正確操作器械與使用防護具的良好工作習慣。

- 實施自主管理，落實危害鑑別與風險評估，主動發覺工作場所潛危因子，管控消弭危害風險。
 - 鼓勵員工參與安衛活動，提昇安衛意識。
2. 建立適合產業特性之環境管理制度，預防污染行為發生。
- 嚴格要求製程產生的廢水、廢氣必須經由妥善處理，符合法規標準後排出，廢棄物妥善分類後，委由合格再利用廠商清除處理；持續蒐集減污減量相關資訊，致力於製程廢棄物減量及減少污染源產生，落實污染防治及環境保護政策。
3. 加強宣教，建立全員環保觀念，持續推動能源節約與再利用。
- 妥善處理廢棄物，增進可回收與再利用性，提升資源之利用效率，降低公司營運上對自然環境的衝擊。
 - 提供員工適當教育，以期全體員工能夠自發地做好環保工作、節約能源及珍惜資源。
 - 藉由全體推行6S運動，強化整理、整頓、清潔各項改善，確實執行環境管理相關要求事項。
 - 積極配合投入政府綠色採購行列，除了針對政府已經認證的環保標章產品進行採購外，並將省電、省水、減碳、減廢、使用壽命等納入選購考量。
 - 評估採購行為對環境與社會之影響，並與供應商合作，共同致力提升企業社會責任。



4.2 溫室氣體盤查

聚亨企業積極關注氣候變遷對企業營運的影響，於2025年度進行全面的氣候變遷風險與機會辨識與評估。此舉目的在強化公司在氣候變遷方面的治理能力，降低風險並把握潛在商機。

聚亨企業為了解氣候相關風險對於公司營運可能造成之財務衝擊影響，聚亨企業依據國際永續趨勢、政策法令修訂、市場需求等面向進行不同情境下的評估與分析，並依據模擬的衝擊結果進行因應與導入相關控管措施。

4.2.1 溫室氣體排放之影響或衝擊之程度

1. 極端氣候事件風險辨識：極端氣候事件（如地震、颱風、洪水、乾旱等）可能對公司生產基地造成直接衝擊，影響營運穩定性。
 - 因應措施：強化基礎設施建設，提升防災能力；建立應急預案，確保在災害發生時能迅速恢復生產。
2. 法規與政策風險：風險辨識：政府對碳排放的管制日益嚴格，可能導致碳費、能源稅等成本上升，增加營運成本。
 - 因應措施：積極參與政策討論，爭取有利條件；加速低碳技術的研發與應用，降低碳排放，減少政策風險。
3. 技術轉型與創新機會辨識：隨著綠色科技的發展，低碳製程、能源效率提升等技術創新為公司帶來競爭優勢。
 - 因應措施：加大研發投入，開發節能、低碳的產品與製程；與科研機構合作，引進先進技術，提升產品附加價值。
4. 市場需求與競爭機會辨識：市場對低碳產品的需求增加，消費者對企業環保表現的關注度提高，為公司開拓新市場提供契機。
 - 因應措施：積極推廣綠色製程，提升品牌形象；建立綠色供應鏈，確保產品的環保性與可持續性。
5. 新能源與資源效率機會辨識：新能源的應用（如太陽能、風能等）以及資源效率的提升，有助於降低能源成本，實現可持續發展。

- 因應措施：投資建設新能源設施，提升能源自給率；優化資源使用效率，減少浪費，降低成本。

聚亨企業將上述辨識與評估結果納入風險管理體系，制定相應的管理措施，確保公司在面對氣候變遷挑戰時，能夠採取適當的行動，維護企業的長期穩定與永續發展。聚亨企業遵循金管會對於上市櫃公司的要求進行，企業(直、間接)溫室氣體排放量(範疇1及2)，依照ISO16064-1:2018標準之盤查結果如下說明。

表4-2 溫室氣體排放量盤查表

年度	直接溫室氣體排放量(類別一)	間接溫室氣體排放量(類別二)	總溫室氣體排放量(類別一+類別二)	單位產品排放量
2025	1,378.9595 (公噸CO ₂ e)	7,843.3728 (公噸CO ₂ e)	9,222.3323 (公噸CO ₂ e)	0.0090 (公噸CO ₂ e/成品產量)

(一) 企業受氣候變遷相關法規規範之風險

台灣環保署已發佈溫室氣體排放量申報管理辦法，規範特定對象進行溫室氣體排放量申報作業，聚亨企業目前雖尚未受到支付碳排大戶法令規範，但仍將配合政府法規提早做好因應措施，逐步減量溫室氣體排放。

(二) 企業受氣候變遷之實質風險

近年來因氣候變遷所引發之天然災害時有所見，因而致採購之原物料、電力供應及燃料購置成本明顯上升，而後兩項又受氣候變遷之影響，故聚亨企業實質認為氣候的變遷對於聚亨企業有其顯著的關聯。

(三) 氣候變遷提供企業之機會

藉由氣候變遷致使聚亨企業營運成本之增加下，促使聚亨企業進一步考慮使用或採用降低成本之作為，例如盤查各類採購成本，高單價或採購量大者其評估替代品或開發替代廠商，無法替代者則以長期契約方式降低價格；在降低溫室氣體方面考慮由電力節約方面及乾淨能源使用做起，以降低間接排放之溫室氣體排放量。

(四) 企業(直、間接)溫室氣體排放量(註明盤查範疇及時間)，及是否通過外部驗證

2021年以前資料為自行盤查尚未經過外部驗證；2022年後經過DNV依照ISO16064-1:2018標準之外部第三方單位查驗確信。

表4-3 溫室氣體排放量盤查表

盤查範疇：聚亨企業股份有限公司					
年度	直接溫室氣體排放量(類別一)	間接溫室氣體排放量(類別二)	總溫室氣體排放量(類別一+類別二)	其他溫室氣體排放量(類別三)	單位產品排放量
2021	795.12 (公噸CO ₂ e)	12805.60 (公噸CO ₂ e)	13600.72 (公噸CO ₂ e)	-----	0.19/(公噸CO ₂ e/ 成品產量)
2022	1726.32 (公噸CO ₂ e)	11922.419 (公噸CO ₂ e)	13648.730 (公噸CO ₂ e)	1,579.390 (公噸CO ₂ e)	0.20/(公噸CO ₂ e/ 成品產量)
2023	1,288.620 (公噸CO ₂ e)	9,003.456 (公噸CO ₂ e)	10,292.076 (公噸CO ₂ e)	1,274.214 (公噸CO ₂ e)	0.17/(公噸CO ₂ e/ 成品產量)
2024	1,472.5058 (公噸CO ₂ e)	7,828.9620 (公噸CO ₂ e)	9,341.4318 (公噸CO ₂ e)	2912.4702 (公噸CO ₂ e)	0.11/(公噸CO ₂ e/ 成品產量)
2025	1,378.9595 (公噸CO ₂ e)	7,843.3728 (公噸CO ₂ e)	9,222.3323 (公噸CO ₂ e)	1867.5644 (公噸CO ₂ e)	0.009/(公噸CO ₂ e/ 成品產量)

4.2.2 溫室氣體管理策略與實施減量目標

聚亨企業依循國際標準ISO14064-1:2018，建立了完善的溫室氣體盤查機制，以確保企業在氣候變遷議題上的透明度與可信度。首先進行內部盤查，全面掌握台灣總公司廠區的溫室氣體排放狀況。團隊依據ISO14064-1:2018的原則與要求，對盤查結果進行審核，確保資料的準確性、一致性與透明度。根據盤查結果，聚亨企業進行溫室氣體排放的目標設定、建立盤查方法論以及擬定減碳策略如下說明：

(一) 對於因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略：

1. 配合政府環保政策執行溫室氣體盤查。
2. 替換老舊耗能的機器設備(節能)。
3. 廠房照明設計，將傳統燈具改為LED省電燈具。
4. 廠內空壓機裝置變頻之高效能馬達。
5. 未來將啟動碳排減量政策SBTi，進行短中期減碳目標規劃。

(二) 聚亨企業溫室氣體排放量減量目標：

- 1.公司目前針對電能之減量來降間接排放之溫室氣體數量。
- 2.依節能管理，每2年至少減少碳排2%以上降低溫室氣體減量目標。

(三) 聚亨企業為減碳實施碳定價制度

由於聚亨企業母公司為鋼鐵業，除了範疇一少量排碳外，其範疇二排碳量大多為使用電力排放，為維持聚亨企業產能，聚亨企業以每二年為區間，設定集團短中長期溫室氣體減量目標，階段目標為2023年度減量2%，2025年度減量4%，2027年度減量6%。減碳目標類別一、類別二涵蓋營運據點之生產用電等營運活動，透過落實使用節能設備，且每年透過符合ISO14064-1溫室氣體盤查標準之第三方查證碳排放量，2022年度為母公司溫室氣體排放基準年，年度碳排放量為13648.7316公噸CO₂e/年，持續邁向2029年減碳8%之目標，2030年減排碳量10%。

表4-4 減碳實施預作碳定價制度準備

年度	排放量公噸CO ₂ e	年減碳%
2022 (基準年)	13648.7316	不適用
2023	10292.0763	24.593%
2024	9341.4318	9.2370%
2025	9222.3323	1.2749%

(四) 企業溫室氣體排放量減量之預算與計畫

- 1.優化目前生產製程之規劃
- 2.廠內節能減碳措施推進
- 3.老舊照明設備之汰舊換新
- 4.傳統馬達汰舊換新成變頻模式
- 5.廠房更換透明浪板，增加光源以節約電源
- 6.加裝空壓機變頻裝置，增加效能

(五) 啟動綠色產品或服務的研發建立低碳化生產模式

廠房以再生能源、以及高效能照明或LED燈具，替換傳統的照明設施，降低電力之耗用；加裝變頻馬達汰舊換新增加能效，達到節省能源之目的；生產方面採優化製程以降低不良品產生；燃料方面增加使用再生綠能自發自用，替換老舊耗能設備降低電力耗損；啟動廢品回收再利用的循環經濟模式等朝向綠色生產。

聚亨企業依循ISO14061-1：2018藉由盤查過程與結果掌握總公司與各廠區溫室氣體排放，透過溫室氣體盤查制度確實掌握溫室氣體之排放狀況，並提出溫室氣體減量的可行方案。為增加溫室氣體盤查資訊與報告之可信度，同時提升溫室氣體盤查之品質，在內部完成內部查證工作後，再委由公正第三者查驗機構依循進行外部查證作業，以建立完整的盤查程序並提高數據品質。

(一) 聚亨企業溫室氣體管理之策略：

- 1.配合政府環保政策執行溫室氣體盤查。
- 2.將燃油鍋爐改為燃氣鍋爐(已完成更換2部機組)。
- 3.廠房照明設計以自然照明替代電能，並將高耗電之傳統燈具改為LED之省電燈具(持續改善中)。
- 4.廠內設備逐步汰換IE3等級以上之高效能馬達。
- 5.未來將遵循ESG環境議題碳排減量政策，每年至少減量1%以上，持續達成減碳目標。

(二) 企業溫室氣體排放量減量目標

- 1.公司目前針對電能之減量來降間接排放之溫室氣體數量。
- 2.遵循能源管理，每年至少節能1%以上，2025年度亦達成年度節能減量目標。

(三) 企業溫室氣體排放量減量之預算與計畫

- 1.生產程序之調整
- 2.廠內節能措施進行
- 3.電力照明之替代及管理
- 4.馬達汰舊換新(IE3等級以上)
- 5.廠房更換透明浪板，增加光源，以節約電源
- 6.全自動排渣分離回收機，快速分離廢渣，減少節省處理成本，增加社會責任及形象提升產品價值
- 7.空壓機陸續換新，111.08(50HP)→效能等級為D=25；
112.05(50HP)→效能級為D=30目前最高等級

(四) 企業產品或服務帶給客戶或消費者之減碳效果

廠房皆採自然採光方式、高效能照明或LED照明以降低白天電能之耗用；相關用電馬達汰舊換新時均使用高效率馬達以達節省能源之目的；生產方面採調整生產程序以降低廢料產生；燃料方面以控制最佳空燃比、熱源回收再使用及乾淨燃料使用改善污泥作業流程；降低污泥含水率達到廢棄物減廢政策等朝向綠色生產。

4.2.3 氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)及其它重大氣體排放

聚亨企業因應全球性企業變遷的危機，期待有效逐年掌握溫室氣體排放量，2025年溫室氣體密集度指標(公噸CO₂e /產品產量(公噸)相較去年已經逐步降低。此外，氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)，及其它重大的氣體排放說明如下：

表4-5 氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)及其它重大氣體排放

	2025年				
二廠+三廠	第一季	第二季	第三季	第四季	合計
ODS(公斤)	0	0	0	0	0
SOX(公斤)	10.12	6.79	5.17	6.07	28.15
NOX(公斤)	269.05	238.69	198.28	218.6	924.62
粒狀污染物(公斤)	40.06	37.44	30.08	32.42	140
VOCs(公斤)	1280.95	665.54	662.96	496.29	3105.74
					0
產量(公噸)	24560.921	23758.409	23317.354	27215.059	98851.743
					0
排放強度(公斤/產品公噸)	0	0	0	0	0
ODS(公斤/產品公噸)	0	0	0	0	0
SOX(公斤/產品公噸)	0.002601729	0.002018725	0.001771668	0.001937527	0.008329649
NOX(公斤/產品公噸)	0.039726574	0.033027901	0.028928346	0.030394186	0.132077006
粒狀污染物(公斤/產品公噸)	0.009418177	0.009994125	0.009139116	0.009171042	0.037722461
VOCs(公斤/產品公噸)	0.329316678	0.197870736	0.22718472	0.158414407	0.912786541

4.3 能源管理

聚亨企業聚亨企業主要從事盤元、螺絲、線材製造、買賣、加工業務，雖非屬於高度污染性工業，其製程係針對原料之伸線、酸洗、球狀化熱處理等進行加工，對於污染源之防治，聚亨企業設有除塵系統、廢水設備、廢氣設備、排風設備及抽風設備等設備，且依環境保護法相關規定設立專責人員，針對現場作業情形處理防治事宜，並聘請環保署認可環境檢測機構作定期抽檢，因此在妥善的防治工程處理下，完全符合環保署所列之各項最新排放標準。本資料涵蓋範圍為聚亨企業台灣岡山一廠、二廠及三廠之邊界範圍。

聚亨企業依法令規定申領有固定空氣污染防制設施、水污染防治設施設置許可證、操作許可證，與定期繳納空氣污染防制費，並設置空氣、廢水、事業廢棄物專責人員。

4.3.1 因應對策與成果

聚亨企業依法令規定定期更換淨化空氣、處理廢水、事業廢棄物等老舊設施並建立處理的程序如下說明：

1. 生產方面採調整生產程序以降低廢料產生。
2. 燃料方面以控制最佳空燃比、熱源回收再使用及乾淨燃料使用等朝向綠色生產。
3. 改善污泥作業流程，降低污泥含水率達到廢棄物減廢政策。
4. 持續關注環保，改採用低度污染或無污染之設備及盡力進行綠色採購。
5. 2022年度平均節電率0.77%，2023年度平均節電率1.09%，2024年度平均節電率0.06%，2025年度平均節電率0.02%，未來將遵循能源管理法規定，2016到2025年平均年節電率1.829%遠高於1%以上，持續達成節能減碳目標。
6. 空壓機陸續換新效能級為D=30目前最高等級，後續將持續以關注環境保護立場，選擇在生產製造過程使用綠商品。

7.2025年投資於節能或綠色能源相關環保永續之機器設備如下:

- (1)新購快速油質分析儀，支出145仟元。
- (2)汰換3號網帶式淬火爐及回火爐，支出14079仟元。
- (3)新購工業用潤滑油淨化設備，支出162仟元。
- (4)新購工業用強力脫油機含變頻控制箱，支出190仟元。

違反法規情形

1.2023年2月14日環保局空噪科人員稽查防治設備發現二廠A003流量計未安裝，三廠壓差計數值170(70~100)超出許可範圍，經操作人員檢查發現壓差計入口處有塑膠片阻塞造成壓差計數值不準確，經清理阻塞處後數值恢復為80mmH₂O左右，環保局仍依法開罰22.5萬元。

2.2024及2025年年無違反法規情形發生。

4.3.2 能源使用量

聚亨企業依能源管理法規定，2025年度平均節電率為0.08%，未來將遵循能源管理法規定，2015到2025年平均年節電率高於1%以上，持續達成節能減碳目標。節能減碳是現今全球共同的目標，而對於聚亨企業來說，則是每位同仁共同的責任。聚亨企業總公司與各廠區能源使用，主要是以外購電力為主。其他燃料有液化石油氣、汽油、柴油等主要用於公務車、堆高機、餐廳與宿舍鍋爐等。主要能源為電力與液化石油氣及天然氣，總使用量如下說明：

- 2020年電能使用量為20,095,457度，換算為72,344十億焦耳，液化石油氣使用量為559,256公斤，換算為 23,416十億焦耳。
- 2021年電能使用量為23,533,729度，換算為84,721十億焦耳，液化石油氣使用量為453,606公斤，換算為 18,993十億焦耳。
- 2022年電能使用量為23,423,200度，換算為84,324十億焦耳，液化石油氣使用量為369,000公斤，換算為15,450十億焦耳。
- 2023年電能使用量為18,188,800度，換算為65,480十億焦耳，液化石油氣使用量為276,000公斤，換算為11,556十億焦耳。

- 2024年電能使用量為15,929,000度，換算為57,344十億焦耳;液化石油氣使用量為300,000公斤，換算為15,115十億焦耳;天然氣使用量為83,901立方公尺，換算為2,808十億焦耳。
- 2025年電能使用量為16,547,200度，換算為59,570十億焦耳;液化石油氣使用量為60,000公斤，換算為3,023十億焦耳;天然氣使用量為354,901立方公尺，換算為11,879十億焦耳。

表4-6 歷年能源使用比較表

項目	2025年	2024年	2023年	2022年	2021年
電力/十億焦耳	59,570	57,344	65,480	84,234	84,721
液化石油氣/十億焦耳	3,023	15,115	11,556	15,450	18,993
天然氣/十億焦耳	11,879	2,808	/	/	/



4.4 水資源管理

聚亨企業擬逐步提升各項資源之利用效率，包含選用節能設計之設備、水資源回收再利用等，並於生產過程中致力減少碳排放，且優先使用綠商品，以降低對環境造成之衝擊。為達成節能減碳目標，聚亨企業所使用之工業用水全面來自自來水系統，因所在地區明文禁止取用地下水，故自來水為唯一合法且穩定之供水來源。為兼顧資源節約、成本效益與環境永續，聚亨企業秉持節能減碳與愛護水資源之原則，持續優化製程用水效率。生產線各項製程均導入節水設施與回收系統，並透過創新與持續改善措施，強化水資源使用管理，致力於降低每年總用水量。透過此一管理方針，聚亨企業不僅實踐環保理念，也同步提升營運效率與企業社會責任的價值，邁向更具韌性與永續的製造模式。考量節省資源以創造更佳利潤並兼顧節能減碳，愛護環境資源為生產目標，故於製造生產線上之製程用水，均採取最節省之設施與設備及回收系統，加上不斷創新改善用水措施，期使每年用水量能下降，2021年至2025年之自來水(含回收水)使用量如下：

表4-7 歷年水資源使用比較表

類型	2025年使用	2024年使用	2023年使用	2022年使用	2021年使用
自來水 / 千立方公尺	45.493	48.489	37.718	38.727	37.770

據統計整體自來水用水量，2025年較2024年產量增加25513公噸，用水量減少2996度，原因為使用自行開發酸洗設備因而有達到節水目的。未來將以2年為區間，至少節水2%。據統計整體自來水用水量，各區自來水用水比率為製程用水約佔80%、庶務用水約佔10%、宿舍用水約佔10%；可再利用回收水為製程用水之區域，於酸洗區設置回收用水循環系統。聚亨企業依廢水性質，分別採取以下不同處理方式：

- 1.生活廢水因其污染性低，排放於逕流廢水放流口。
- 2.R.O製作製程飲用水所產生的廢水，收集至專用儲水水塔，專供清潔及廁所馬桶用，以節省水資源。

3. 生產廢水均先行匯流於本廠自行設置之廢水處理中心，經完整廢水處理流程，且符合於排放標準後，廢水統一排放地面水體放流口。

聚亨企業廢水處理場設置處理總容量達190公噸／日的廢水處理設施，每日將製程廢水處理到放流水標準後，再統一排放地面水體放流口。排放水質亦定期送樣採檢，2025年水質化學需氧量(COD)<3.6 mg/L，懸浮固體(S.S.)11.7mg/L，均優於放流水水質標準。2021年至2025年之放流水排放量如下：

表4-8 歷年水資源排放比較表

類型	2025年	2024年	2023年	2022年	2021年
放流水/ 千立方公尺	15.694	18.439	12.703	13.670	12.858

表4-9 回收水循環再利用比較表

類型	2025年	2024年	2023年	2022年	2021年
回收水/千立方公尺	3.514	5.287	6.195	5.767	6.300
回收利用率	8%	11%	16%	15%	15%



4.5 廢棄物管理

聚亨公司主要生產球化線材及螺絲熱處理，依產業特性，廢棄物產出包括一般垃圾、廢酸、無機性污泥和廢油，皆請合法廠商清運和處理，最終方式大多為固化及物理回收。資源回收依特性大多為廢五金和紙類為主，最終處理為廠商回收及再利用。聚亨企業無輸入及輸出境外廢棄物。

- 一般事業廢棄物（如一般垃圾）
- 事業廢棄物（如廢酸、無機性污泥、廢油）

上述廢棄物皆委由具合格資格之清運與處理廠商進行合法處理，最終處理方式以固化處理及物理回收再利用為主，確保廢棄物妥善管理並符合環境法規。此外，聚亨企業亦積極推動資源回收作業，依據物質特性分類，回收項目以廢五金與紙類為主，並由授權回收廠商進行回收與再利用，促進資源循環再生，降低環境負擔。聚亨企業無進行任何境外廢棄物之輸入或輸出作業，確保廢棄物全數於國內合法處理，落實在地環境責任。聚亨企業2021年至2025年之廢棄物產生數量如下：

表4-10 歷年廢棄物處理比較表

類型	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年	處理方式
廢酸	3236.58公噸	1737.11公噸	1236.86公噸	1,297.79公噸	1,148.72公噸	回收再利用
無機性汙泥	864.82公噸	677.63公噸	684.65公噸	636.53公噸	628.05公噸	物理處理再利用
廢油泥	217.35公噸	226.16公噸	277.66公噸	397.28公噸	343.73公噸	物理處理再利用
其他	26.19公噸	18.23公噸	22.15公噸	33.38公噸	20.97公噸	掩埋
處理費用	21,610,995元	14,897,923元	12,739,827元	14,792,736元	12,891,956元	



圖4-2 聚亨企業獲頒綠色採購優良廠商獎



第五章 社會面



5.1 員工結構

5.2 薪酬福利

5.3 員工滿意調查

5.4 社區關懷

5.5 公益參與

5.1 員工結構

聚亨企業員工分布於海內外各地，數十年以來，一同為聚亨企業的發展付出心力、貢獻所長。而聚亨企業高管對於人事的任用與推動公司內部的管理理念，除了嚴格遵守各地法令與標準以外，從來不分種族、性別、年齡、信仰、政治立場、性取向、身心障礙及國籍等不同，而對於員工選、用、育、留有任何的差別待遇。因此，聚亨企業對於利害關係人所關心的重大議題的回應，也制定了短中長期的管理方針，推動幸福職場的達成。

聚亨企業為樹立企業經營管理，健全制度，依據有關法令以為作業依據並保障員工與公司共同之權益，提高工作士氣，和衷共濟，以求公司之繁榮、進步與永續不斷的發展，並從各項出缺勤資料中統計員工出缺勤率，以瞭解員工效率及士氣並作為考核參考之依據，以教育訓練做為養成員工的基礎，以福利政策照顧員工。

表5-1 集團合併員工人數

年 度		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
員 工 人 數	管理幹部	113	95	96	91	87
	研發人員	3	3	3	5	5
	職 員	328	245	252	240	243
	操 作 員	597	813	785	679	615
	合 計	1,041	1,156	1,136	1,015	950
平 均 年 歲		37.81	37.89	39.02	40.87	41.74
平 均 年 資		8.72	8.63	9.75	11.43	12.35
學 歷 分 布	碩 士	1%	1%	1%	1%	1%
	大 專	42%	32%	19%	22%	22%
	高 中	27%	42%	42%	42%	42%
	高中以下	33%	40%	38%	35%	35%

截至 2025 年12月底，聚亨企業的員工總數為 118人，皆為全職員工，副課長(含)以上主管人數為22人。

表5-2 全職與兼職、年齡分佈

資料統計至：20251231

類別	類型	30歲以下				31~50歲				51歲以上				合計					
		男		女		男		女		男		女		男		女		總人數	比率 %
		人數	比率 %	人數	比率 %	人數	比率 %	人數	比率 %	人數	比率 %	人數	比率 %	人數	比率 %	人數	比率 %		
僱用	全職	19	16.10	3	2.54	38	32.20	22	18.64	15	12.71	21	17.80	72	61.02	46	38.98	118	100.00
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0.00	0	0.00
契約	定期	18	15.25	0	0.00	25	21.19	0	0	0	0	0	0	43	36.44	0	0.00	43	36.44
	不定期	1	0.85	3	2.54	13	11.02	22	18.64	15	12.71	21	17.80	29	24.58	46	38.98	75	63.56
員工	一般員工	19	16.10	3	2.54	36	30.51	15	12.71	8	6.78	15	12.71	63	53.39	33	27.97	96	81.36
	管理職員工	0	0	0	0	2	1.69	7	5.93	7	5.93	6	5.08	9	7.63	13	11.02	22	18.64

5.1.1 新進員工和離職員工

聚亨企業為經營發展需要，公司不定期招募新進員工，2025年新進率為22.03%，離職率為21.19%，離職率較2024年度減少0.74%。

表5-3 新進與離職員工量整表

新進率及離職率

項目 / 年齡	2023				2024				2025			
	男		女		男		女		男		女	
	人數	新進率 %	人數	新進率 %	人數	新進率 %	人數	新進率 %	人數	新進率 %	人數	新進率 %
30歲以下	6	35.29	1	20.00	12	70.59	1	20.00	6	31.58	5	166.67
31~50歲	3	9.38	0	0.00	10	31.25	1	4.55	11	28.95	4	18.18
51歲以上	1	7.14	0	0.00	2	14.29	1	4.76	0	0.00	0	0.00
合計新進人數	11				27				26			
員工總人數	111				2025				118			
總新進率 %	9.91				23.68				22.03			

項目 / 年齡	男		女		男		女		男		女	
	人數	離職率 %	人數	離職率 %	人數	離職率 %	人數	離職率 %	人數	離職率 %	人數	離職率 %
30歲以下	6	35.29	0	0.00	10	58.82	3	60.00	4	22.22	4	133.33
31~50歲	5	15.63	1	4.55	5	15.63	0	0.00	10	27.78	5	22.73
51歲以上	0	0.00	2	9.52	5	35.71	2	9.52	1	7.14	1	4.76
合計離職人數			14				25				25	
員工總人數			111				2025				118	
總離職率 %			12.61				21.93				21.19	

註：

1. 新進率 (%) = 當年度該類別 (性別、年齡) 新進人數 / 當年度該類別 (性別、年齡) 年底員工總人數。
2. 總新進率 (%) = 當年度總新進人數 / 當年度年底員工總人數。
3. 離職率 (%) = 當年度該類別 (性別、年齡) 離職人數 / 當年度該類別 (性別、年齡) 年底員工總人數。
4. 總離職率 (%) = 當年度總離職人數 / 當年度年底員工總人數。
5. 統計之員工人數不含海外員工。



圖5-1 新進與離職員工年齡分佈圖

5.1.2 職場多元化

透過多元的管道招募各方的菁英人才，合乎國家法規的要求，培訓過程除安排高階主管擔任教練，定期進行引導會談外，也規劃多項相關課程與工作坊，透過課程引導與討論，強化人才管理與領導思維，同時也透過專案的指派與任務歷練，加速人才成長。

一、超額聘用身心障礙員工

聚亨企業響應政府法令，除提供在地居民就業機會外，為保障及促進身心障礙者之就業，並保障身心障礙者公平就業的權益，對於不妨礙身心障礙者安全之工作，每月除依政府規定聘用外，並超額進用。

表5-4 聘用身心障礙員工量整表

年度	2022	2023	2024	2025
聘用人數	4	3	2	3
員工人數	120	111	117	118
聘用比例	3.33%	2.70%	1.71%	2.54%

二、持續聘用中高齡勞工

我國即將進入高齡化社會，為使中高齡人士能在職場上以優良的工作精神持續帶動年輕世代，使經驗及技術得以傳承，聘用狀況如下表。

表5-5 聘用中高齡勞工量整表

年度	2022	2023	2024	2025
聘用人數	60	56	55	57
員工人數	120	111	117	118
聘用比例	50.00%	50.45%	47.01%	48.31%
中高齡男性人數	27	26	24	24
中高齡女性人數	33	30	31	33

5.1.3 育嬰留停申請

目前國內面臨少子化危機，聚亨企業配合政策增加國家競爭力，鼓勵及獎勵聚亨企業在職員工生育及減輕養育兒女之負擔。聚亨企業針對有育嬰需求的員工，給予實質的關懷與照顧，包含留職停薪的工作安排，相關福利補助等，聚亨企業一直以來皆提供完善員工照顧之機制，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作。育嬰留停申請及復職留任統計：

表5-6 育嬰留停申請及復職留任統計

項目 / 年度	2023年		2024年		2025年	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
實際申請育嬰留停人數	0	0	0	0	0	0
育嬰留停應復職人數 (A)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	0	0	0	0	0
年育嬰留停復職人數 (C)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停回任率 (B/A)	0	0	0	0	0	0



5.2 薪酬福利

聚亨企業遵循勞動基準法及相關法令，制定人事工作規則，規範員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，其中績效考核辦法和年終獎金辦法以年度為績效考核區間，聚亨企業參酌年度營運狀況，並考量員工年度績效考核情形後，發放獎金，與同仁共享盈餘成果。

聚亨企業依據法令成立薪酬委員會，委員由3位獨立董事擔任，每年至少開會2次，凡有關於董事及經理人之薪酬均應提報薪酬委員會通過後提報董事會。

5.2.1 薪酬政策

聚亨企業員工薪酬在內控制度上已訂定完善之辦法，並定期檢視，薪資方面有制定薪資辦法及考核晉升辦法，薪資辦法中對於新進人員不論男女皆採相同起薪，不同的是有沒有實務經驗，視其已具有同行業或相同工作經驗性質依比例任職計算起薪及現場操作員因工作環境不同給與特殊津貼。另訂有考勤辦法，對於假別的適用視政府單位之法令修改，修改之。

聚亨企業雇用本地員工達99%，雇用本地高階主管達100%。

聚亨企業依據職工福利金條例，成立職工福利委員會，舉凡有關於員工福利事項，例如員工生日禮金、旅遊補助、生育或喪事津貼、員工團康活動、節慶慰勞金及獎學金等，每季召開之。

聚亨企業為實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，促進永續共融的經濟成長。2025年度女性員工平均占比為38.98%，女性主管平均占比為11.02%。

5.2.2 年度總薪酬增加之百分比

聚亨企業員工薪資由人資單位參照薪資市場概況、公司財務狀況、組織結構，訂定薪給標準。並依據員工個別專業職能、工作職掌、績效表現及公司營運目標達成狀況，決定總體薪酬。聚亨企業(不含海外據點)之年度調薪比例如下說明：

表5-7年度總薪酬增加百分比

2025年 調薪	調整前			調整後			調整比例				平均 調幅 (含經 理人)
	經理人 全薪 7人	非經理人 全薪 65人	外籍勞工 全薪 44人	經理人 全薪	非經理人 全薪	外籍勞工 全薪	經理人	非經理 人	外籍 勞工	非經 理人+ 外籍 勞工	
20260101 生效	984,000	2,964,200	1,275,780	984,000	2,994,600	1,314,000	0.00%	1.03%	3.00%		
不含經理 人			4,239,980			4,308,600		30,400	38,220	1.62%	1.31%

依據臺灣證券交易所公開資訊觀測站，聚亨企業(不含海外據點)2025年度非擔任主管職年度薪資為61.5萬元，薪資中位數年薪為56.3萬元。

5.2.3 勞資溝通與員工福利

• 勞資溝通

聚亨企業重視勞資關係，每季均舉行勞資會議進行勞資溝通，協調勞資關係並促進勞資合作。2025年共召開4次勞資會議。

• 福利措施

員工是公司重要資產，為提供良好勞動條件，除依法為員工投保勞工保險、全民健康保險外，另為員工(含外籍員工)投保團體保險，包括壽險、意外傷害險、因公意外險及因公出差國外之旅遊平安保險，保障員工的工作及生活安全。

聚亨企業為全體同仁投保團體保險

人壽險100萬

意外險100萬

傷害醫療險1萬

急診醫療險每次最高4000元

住院醫療險每日1200元,最高365日

住院醫療給付每次最高20000元

住院手術費給付每次最高24000元

每年舉辦一次全體員工健康檢查

公司依法成立職工福利委員會，以公開方式選舉福利委員，辦理各項職工福利活動及補助。現行福利措施要項如下：

表5-8聚亨企業全職員工福利列表

全職員工福利列表	
職工福利委員會	團體保險
員工子女教育獎助、三節禮金、生日禮金、婚喪喜慶、旅遊補助及團康活動等。	提供員工最佳的關懷與保障，除依法享有勞工保險、全民健康保險外，更為員工（含外國籍員工）投保團體保險，包括壽險、意外傷害險、因公意外險及因公出差國外之旅遊平安保險，以確保員工工作及生活的安全。
員工健康照顧	申訴制度/申訴專線
定期為員工做健康檢查、建立整合性職業醫學健康服務、不定期提供醫療資訊及辦理衛教活動，以促進員工身心健康。	同仁在公司內之合法權益遭受侵害，受到不當處置，或在執行業務上遭到困難，經循行政系統仍無法獲得合理解決時得透過申訴專線提出或向行政主管機關提出。
性騷擾申訴處理委員會	貼心福利
負責處理職場不法侵害申訴案件，提供從業人員及求職者免於職場不法侵害之工作環境。	設置員工餐廳提供員工午餐，照顧員工飲食健康。

聚亨企業為照顧員工生活、凝聚員工向心力及維持勞資雙方和諧為宗旨，聚亨企業職工福利委員會，負責各項福利方案規劃與執行：依職工福利金條例成立職工福利委員會，並依規定提撥福利金做為員工基本福利。

- 1.員工是公司重要資產，為提供良好勞動條件，除依法為員工投保勞工保險、全民健康保險外，另為員工(含外籍員工)投保團體保險，包括壽險、意外傷害險、因公意外險及因公出差國外之旅遊平安保險，保障員工的工作及生活安全。
- 2.依據法令規定定期召開勞資會議，討論經營及權利和福利事項，使勞資透過正式管道溝通，達成和諧勞資關係。
- 3.公司參酌該年度營運狀況及經營績效，於年度終結時，核發年終獎金。
- 4.其他福利事項

- (1).公司依法成立職工福利委員會，以公開方式選舉福利委員，並依規定按期提撥福利金、定期舉辦旅遊、球類、棋奕比賽、生日賀禮、年終聚餐、年節禮金等活動。聚亨企業民國2021年度至2025年度分別提撥及支出金額如下表：

表5-9福利事項提撥及支出金額

項目	2025年	2024年	2023年	2022年	2021年
提撥金額(元)	1,866,729	1,818,309	1,652,406	1,980,796	2,803,195
支出金額(元)	1,731,553	1,568,565	1,594,879	2,389,398	1,808,174

- (2).廠區設置員工餐廳提供員工午餐，照顧員工飲食健康。
- (3).定期員工健康檢查，2025年員工體檢已於9月完成，本年度並開放眷屬參加，除了照顧員工健康外並擴及眷屬。
- (4).員工分紅入股。
- (5).員工團保為照顧因傷病必需支付醫療費用而由公司付費之保險，2025年員工團體保險共17人次受益，給付費用39萬餘元。



5.3 員工滿意調查

聚亨企業永續經營架構中，員工滿意度調查（Employee Satisfaction Survey）不只是人力資源部（HR）的常規作業，更是企業實踐ESG（環境、社會、治理）評鑑中的構面的關鍵量化指標。員工滿意度調查產出符合ESG揭露（如GRI 401 勞雇關係、GRI 404 培訓與教育），其中問卷內容的設計規劃以企業是否提供員工職場健康與身心福祉、受到平等的尊重與對待、對於工作環境與安全的滿意度、對於公司營運穩定性的安心及了解公司的永續（ESG）願景與目標、從工作中得到成就感以及接受培訓成長的機會等需求做為調查的主軸，分別以5分量表來調查1分--5分代表非常不滿意--非常滿意。以下是聚亨因應新版ESG評鑑指標的要求，進行員工滿意度調查的分析與重要度排序。

表3-4 員工滿意度調查問卷回收情形

員工類別	製造(螺絲、扣件)	熱處理及酸洗	品保及包裝	內勤	員工合計
4大類	7	7	13	21	48

表3-5 員工滿意度調查分析與排序

序號	問卷問題	平均值	排序
1	公司常會以工作安全為優先考量	3.85	1
2	公司營運穩定性高，讓員工安心	3.77	2
3	公司工作氣氛融洽和諧	3.73	3
4	公司提供的職安衛醫護服務感到滿意	3.71	4
5	我對我工作感到滿意	3.69	5
6	我對工作環境彈性度感到滿意	3.67	6
7	公司建立的管理制度完善	3.58	7
7	公司不斷地舉辦教育訓練課程	3.58	7
9	我可以從工作中得到成就感	3.54	8
10	我對於公司福利感到滿意	3.40	9

員工對於公司滿意度最高分為公司常會以工作安全為優先考量，而最不滿意為我對於公司福利感到滿意。此項調查將作為未來公司內部管理的改善參考依據。

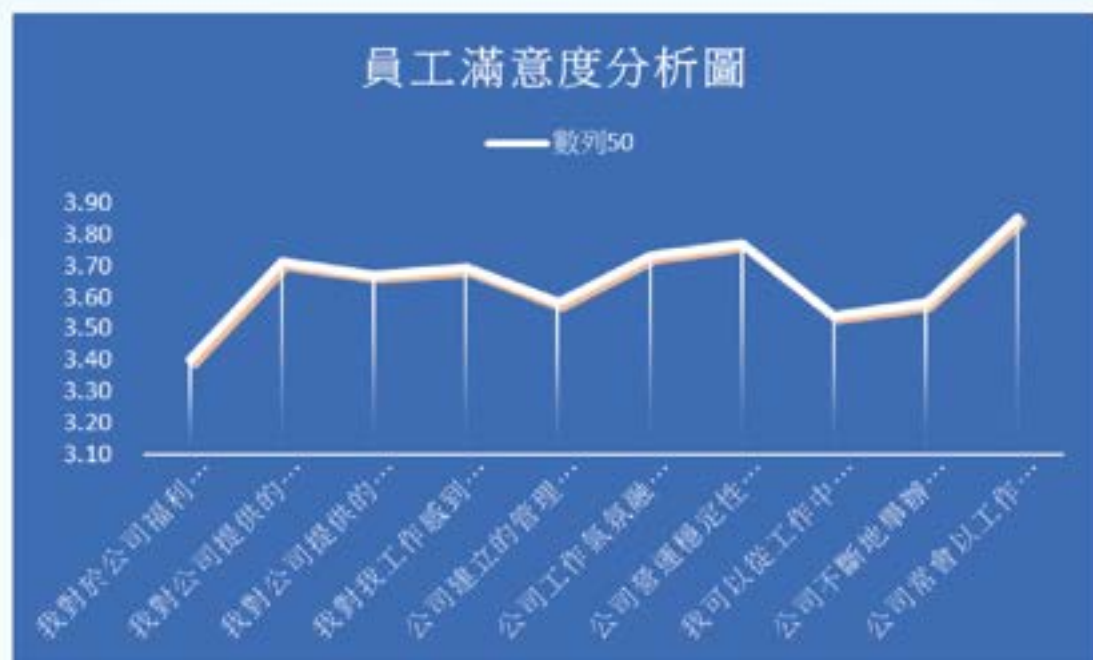


圖3-19員工滿意度調查分



5.4 社區關懷

聚亨企業與本地社區關係密切，除了聘用本地員工之外，遇有節慶或社區活動都會贊助經費。遇有居民反應事項，如環保等問題，都會即時處理改善。聚亨企業2025年度已贊助岡山里、為隨里及大高雄警友會相關活動費用，並捐助岡山家扶中心及世界展望會扶幼基金。關於2025年度永續發展執行報告，管理部(永續發展工作小組)已於2025年3月10日、5月12日、8月11日、11月12日按季向董事會完成報告。聚亨企業關懷社區發展並協助參與地方活動，針對臨近鄰里給予活動經費之贊助，近年統計如下：

表5-10社區關懷捐贈金額彙整表

年度	項目活動	贊助經費
2025	贊助岡山地區鄰里活動費用	30,000
2024	贊助岡山地區鄰里重陽節活動費用	50,000
2023	贊助岡山里重陽節活動費用	10,000
2023	贊助為隨里活動費用	30,000
2022	贊助岡山里重陽節活動費用	10,000
2022	贊助為隨里活動費用	30,000
2021	贊助岡山里活動費用	20,000



5.5 公益參與

對於國內重大事件或治安維護人員、社會重建機構、青少年助學計畫及醫療人員之關懷及其活動順利推展，提供捐助金或實物，協助政府或民間業務順利進行。

表5-11公益捐贈金額彙整表

年度	項目活動	贊助經費
2025	大高雄警友會贊助款	100,000
2025	台灣世界展望會	30,000
2025	台灣兒童暨家庭扶助基金會扶幼捐款	30,000
2024	大高雄警友會贊助款	322,000
2024	台灣世界展望會	30,000
2024	台灣兒童暨家庭扶助基金會扶幼捐款	30,000
2023	大高雄警友會贊助款	100,000
2023	台灣世界展望會	30,000
2023	台灣兒童暨家庭扶助基金會扶幼捐款	30,000
2022	大高雄警友會贊助款	100,000
2022	台灣世界展望會	30,000
2022	台灣兒童暨家庭扶助基金會扶幼捐款	30,000
2021	大高雄警友會贊助款	99,000
2021	台灣世界展望會(紅色傳愛-助學紅色)	30,000
2021	台灣兒童暨家庭扶助基金會扶幼捐款	30,000

公司全體上下秉持取之於社會，用之於社會的理念，對於國內重大事件或治安維護人員、社會重建機構、青少年助學計畫及醫療人員之關懷及其活動順利推展，提供捐助金或實物，協助政府或民間業務順利進行。

5.5.1 協助社會治安

聚亨企業為善盡企業社會責任，讓關懷社會的心能化作更具體的行動，不間斷地投入社會公益，為協助社會治安，於公司周圍路口加裝監視器，遇有事故或警察單位有需要時查調用。

5.5.2 社會教育

1. 提供在學學生企業學習機會，與文化大學勞工關係學系及實踐大學配合，給與大學三年級學生到企業學習，以強化學生學習成果，結合專業知識與實務運作，增進學生對企業運作之瞭解，以利畢業後能與職場生活接軌。
2. 與高雄市勞工局訓練就業中心配合，辦理促進特定對象及弱勢者就業計畫，參加學員計18人，期透過專業講師進行公司簡介及經營理念進而介紹鋼鐵產業之就業趨勢，引導學員藉由參訪瞭解產業環境，協助學員瞭解進入相關產業所需具備之工作技能及條件，促進弱勢者就業。



圖5-2 參與公益與社會教育成果





中心：岡山中心
時間：114.09.02
地點：高雄市岡山區
內容：社工員請主要照顧者前來中心，簽收教育扶助金，並關心受助童的生活及學習現況。



中心：岡山中心
時間：114.07.20
地點：高雄市鳳山區婦幼館
內容：青少年自立預備與職涯培力，藉由專業講師的分享及帶領，以提升青少年正確理財知能與觀念。



中心：岡山中心
時間：114.08.24
地點：屏東客家文化園區
內容：兒少保護教育，藉由動態的闖關活動，以提升兒少自我保護的觀念。



中心：岡山中心

時間：114.08.24-

地點：屏東客家文化園區

內容：兒少保護教育，藉由動態的闖關活動，以提升家長及兒少自我保護觀念。





圖5-4 聚亨企業參與社會公益獲頒感謝狀

第六章

人權盡職



6.1 人權政策

6.2 職業健康與安全

6.3 員工關係

6.4 人力發展與訓練

6.1 人權政策

聚亨企業為鋼鐵產業公民企業，遵守RBA(責任商業聯盟行為準則)承諾，善盡企業社會責任保障全體同仁基本人權，依照勞動法令並認同並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，制定各項工作規則及管理措施，包含工作規則、職業安全衛生工作守則、性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法、阻絕職場暴力措施、人權政策等。同時訂有永續發展實務守則，以保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，以維護社會公益。

6.1.1 聚亨遵循國際人權盡職政策

依據聚亨企業的營運特性，聚亨企業訂定以下的人權相關政策及具體管理方案：

表6-1 聚亨企業制定人權相關政策及具體管理方案

人權政策	具體方案
禁用童工	為保護未成年人之身心健康，聚亨企業禁止雇用未滿 16 歲之人士從事工作。相關人員於招募甄選之篩選履歷表等初步階段，便須依據履歷、畢業年度等相關訊息，進行年齡之辨識，篩選應徵者。
禁止強迫勞動	尊重勞工自由，禁止任何形式的強迫勞動。勞工的工時是由勞資雙方協商之約定為原則，公司依法令與營運狀況，安排出勤時段、排班、排休與休息時間；若法令有變動則依法變更。因工作實際需要，經勞資會議同意方得將正常工作時間延長之，其延長之工作時間依勞基法規定之，提供加班費或補休之申請。

人權政策	具體方案
協助員工維持身心健康與工作生活平衡	公司致力打造一個健康樂活的職場環境，除了提供安全衛生的工作環境外，定期辦理健康檢查、舉辦家庭日活動，提供社團經費補助與休閒娛樂設施，並聘請醫護人員臨廠為同仁提供健康諮詢服務，執行各項積極性預防的服務，期許每一位同仁樂在工作、無後顧之憂。
反歧視	確保人員的工作機會平等，杜絕任何形式的歧視行為，不論僱用、薪資、訓練、晉升、資源分配等各方面，不因國籍、種族、性別、宗教、政治、或社會出身、其他身分等任何區別。公司秉持以能力及貢獻為衡量指標，確保所有員工的權利及機會均等。
性別平等	聚亨企業創造一個包容和尊重的工作環境，確保所有員工無論性別都能夠公平地獲得機會和資源。實施無歧視政策，推動女性在各個職位上的參與和領導，並提供多樣化的培訓和職業發展機會。鼓勵多元化的觀點和創新，通過平等的合作，實現更高的業績和更和諧的企業文化。

聚亨企業明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有同仁，聚亨企業人權政策細節說明如下：

一、禁用童工

基於保護兒童身心發展之社會責任，製造及銷售的任何階段，嚴格禁止僱用未滿16歲之童工。

二、反強迫勞動

禁止對員工進行強制勞動或相關的強制措施，包括體罰、生理或心理上的虐待或強制、恐嚇或其他語言暴力、性騷擾、扣押身分證件或其他不合法的強制勞動。

三、自由結社與集體談判及設意見箱

1. 尊重員工有權自由成立、參加和組織工會，並確實告知員工可以自由加入所選擇的組織，不會因此而有任何不良後果或受到公司的報復。
2. 提供企業內部溝通管道及意見箱，使員工應能夠在不用擔心報復、威脅或騷擾的情況下，公開地與管理階層溝通。

四、不歧視

1. 在涉及聘用、報酬、培訓機會、升遷、解職或退休等事項上，不得基於種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身心障礙、性別、性傾向、容貌、五官、星座、血型、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政治見解、年齡或其他的歧視等因素而有不公平的對待。
2. 除依照法律要求或為確定是否適合從事特殊性工作而進行之醫學檢查，不得強迫員工或准員工接受帶有歧視性的醫學檢查。

五、阻絕職場暴力

聚亨企業為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何聚亨企業之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍聚亨企業員工同仁間或廠商、客戶及陌生人對聚亨企業員工有職場暴力之行為。

1. 職場暴力的定義：工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。
2. 職場暴力行為的樣態：
 - （一）肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
 - （二）心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
 - （三）語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
 - （四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
3. 聚亨企業所有員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，皆得通知聚亨企業管理部或撥打員工申訴專線，聚亨企業接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。聚亨企業絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

- 4.聚亨企業對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。
- 5.聚亨企業鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助聚亨企業亦將盡力協助提供。
- 6.聚亨企業職場暴力諮詢、申訴管道：
 申訴聯絡人：管理部主管
 申訴專用電子信箱：twadd@mail.tycons.com.tw
 申訴專線電話：07-6212191 分機1200
- 7.聚亨企業有設置投訴箱及受理e-mail帳號及電話等等管道供申訴或投訴，2025年度無接到違反人權案件申訴或投訴。

6.1.2 保全人員與原住民

聚亨企業保全外包及無聘用原住民身份員工。聚亨企業聘用原住民為員工，薪資待遇與福利皆與其他員工一致，無差別待遇。聚亨企業與本地社區關係密切，除了聘用本地員工之外，遇有節慶或社區活動都會贊助經費。遇有居民反應事項，如環保等問題，都會即時處理改善。

6.1.3 營運變化最短預告期

聚亨企業股份有限公司除遵守勞基法與其他人權相關法規之規定外，亦訂有「聚亨企業股份有限公司工作規則」以不強迫勞動為最高原則，員工若同意於當日出勤加班，加班費依相關規定辦理。聚亨企業股份有限公司亦依據勞基法及其他法令辦理通知程序，以確保被資遣終止僱用關係之員工享有提前預告之保障。

表6-2 公司發生重大營運變化時最短預告時間表

服務	預告天數
三個月以上一年未滿	10天
一年以上三年未滿	20天
三年以上	30天

6.2 職業健康與安全

聚亨企業重視員工的健康，提升員工的身體健康，與注重工作環境的安全，就是強化整體公司的工作績效，與企業競爭力的重要議題，因為員工是成功企業的支柱，照顧員工的職業健康與安全是現代企業的正确理念。聚亨企業全體員工，就本身工作範圍均負有職業安全衛生之責任，無論對其個人或對其所屬人員，對於機械設備及環境，為盡職業安全衛生之責，必須遵行聚亨企業一切有關之安全衛生規章及其各級主管人員所交待之安全衛生應行注意事項。

6.2.1 職業安全衛生管理系統

聚亨企業視所有員工生命的安全與健康為最大資產，因此保護所有員工健康，避免事故發生及財產損失為聚亨企業致力之方向。

遵守安全衛生相關法規，強化溝通機制，消弭潛在危害風險。

- 使用符合安全規範器械，養成員工正確操作器械與使用防護具的良好工作習慣。
- 實施自主管理，落實危害鑑別與風險評估，主動發覺工作場所潛危因子，管控消弭危害風險。
- 鼓勵員工參與安衛活動，提昇安衛意識。

依職業安全衛生法規定，聚亨企業訂有「承攬商工程及勞務職業安全衛生辦法」，承攬商入廠施工前，須簽定「職業安全衛生危害告知注意事項及協議確認單」等，方能進行施工，以確保雙方安全。

6.2.2 危害辨識、風險評估、及事故調查

聚亨企業為落實安全衛生工作，明確災害事故發生責任歸屬，釐清事故發生原因，避免事故重蹈，特訂定本辦法，明確懲處罰則，以達到公司人員零傷害，財產零損失之目標。意外事故處理程序：

1.事故發生之通報處理程序如下：

- (1).上班時段時：立即通報單位主管，由單位主管依規定處置。
- (2).非上班時段：立即通報值班組長瞭解異常情形，處置後依相關權責、規定辦理。
- (3).事故發生導致危及人員、產品之危害事故應立即通報單位主管。
- (4).發生之事故如須動員其他單位人員或向外救援時，則立即依「工業及天然災害緊急事故防制作業辦法」內之通報程序辦理。

2.聚亨企業為瞭解及檢討事故發生原因，進而消弭及避免類似情形再發生，不論事件之大小或未造成人員傷害之事故，但有其潛在危險性，可能造成人員傷害或設備損壞或發生者，該設備所屬主管必需填寫「事故傷害報告單」檢討，呈核後副送工安部備查。

3.意外事故調查內容：

- (1).人員傷害事故(含虛驚事故)之調查重點、內容必須確實記錄及詳盡說明以下危害因素。
- (2).事故發生之傷者或虛驚者任職年資；事件發生之時間、地點及事故型態、傷害狀況及事故發生經過。
- (3).瞭解並評估說明事故周遭的環境及作業危險因素，如事故現場之設備機具、環境、製程有無不安全因素，以致肇事。
- (4).有無作業標準方法、程序有無缺失。
- (5).詳詢該公傷員工，瞭解有否因個人因素及確實找出發生原因。
- (6).申請公傷者之單位主管，應提出防止類似狀況再發生的建議及防範措施，並填寫於事故傷害報告單內。
- (7).訂出完成改善及對策執行期限，追蹤執行情形。

4.設備損失事故，具有其潛在之危險性者，設備單位主管及區域負責人需做事故之調查，其重點如下：

- (1).瞭解設備之損失情形。
- (2).調查事故發生之原因。
- (3).瞭解機械、設備可能發生之潛在危害。
- (4).採取防止再度發生及造成傷害之必要措施。

5. 虛驚事故處理：

(1). 虛驚事故提報標準：

①. 未造成人員傷亡、財產損失、生產中斷，但引起人員驚嚇的意外事故。

②. 例如：

a. 紅藥水事件。

b. 承包商公傷事件。

c. 於工作場所發生身體病痛或昏迷。

d. 物品倒塌或吊運物品掉落。

e. 發生小火未動用消防設備撲滅火勢。

f. 人員感電或電氣設備跳電短路。

g. 其他事故未傷及人員，但有驚嚇或暫停工作者。

(2). 虛驚事故發生之單位須填寫「虛驚及紅藥水事件記錄單」，並於事故發生內24小時內交至工安部彙整備查。

(3). 虛驚事故發生若有傷及人員導致被列為紅藥水事件後，若傷口引起感染或初診誤判而須住院，可循通報流程轉成公傷事件，但傷口觀察期為三天，超過則不予認定。發生意外事故單位所作之檢討及改善或建議事項，應副知工安部，以便利追蹤及確認是否完成改善。意外事故調查內容：

(1). 人員傷害事故(含虛驚事故)之調查重點、內容必須確實記錄及詳盡說明以下危害因素。

(2). 事故發生之傷者或虛驚者任職年資；事件發生之時間、地點及事故型態、傷害狀況及事故發生經過。

(3). 瞭解並評估說明事故周遭的環境及作業危險因素，如事故現場之設備機具、環境、製程有無不安全因素，以致肇事。

(4). 有無作業標準方法、程序有無缺失。

(5). 詳詢該公傷員工，瞭解有否因個人因素及確實找出發生原因。

(6). 申請公傷者之單位主管，應提出防止類似狀況再發生的建議及防範措施，並填寫於事故傷害報告單內。

(7). 訂出完成改善及對策執行期限，追蹤執行情形。

設備損失事故，具有其潛在之危險性者，設備單位主管及區域負責人需做事故之調查，其重點如下：

- (1).瞭解設備之損失情形。
- (2).調查事故發生之原因。
- (3).瞭解機械、設備可能發生之潛在危害。
- (4).採取防止再度發生及造成傷害之必要措施。

• 職業傷害認定標準：

- ①.符合上班工作時間內執行工作勤務等相關作業，因故導致身體受到傷害或職業病傷害，包含於上下班途中之交通事故。
- ②.紅藥水或虛驚事故發生當時有通知管理部，但事件發生後三日內因傷口惡化須住院者。
- ③.當發生疑似職業病時，需經由衛生福利部認定之職業病診斷醫生的診斷及到工作現場參考勞工工作的製作流程、環境、暴露情形、罹病原因等相關因素，而當有相關的因果關係時才可認定為職業病。

• 公傷(職業傷害)改善措施落實及追蹤：

- ①.改善措施實施前應進行危害鑑別與風險評估，以確認不會產生其他風險。
- ②.改善措施之各負責單位／人員，應確實依據既定計畫執行各項改善措施。
- ③.單位主管及工安部，應負責追蹤改善措施之執行情況，並記錄查核結果，待所有改善措施全部完成之後，將查核結果結案歸檔保存。
- ④.調查報告工安部配合每半年之考核考評提出檢討分析，提供層峰作為績效評量之參考，避免危害事件再度發生。

6.2.3 職業健康服務

聚亨企業為維護從業員工及利害相關者之安全、健康與福祉，預防各項危害並避免罹患職業傷病，訂定勞工健康服務計畫，倡導員工共同參與，以促進人員身心之健康。

- (1). 每年辦理優於法規之員工健康檢查，含一般健康檢查及特殊作業健康檢查，進行作業環境監測，以提供一個健康衛生之工作環境。同仁前十大異常值作為規劃次年度健康促進方針，以協助員工落實自我健康照護管理。

聘僱臨廠服務醫師及職業衛生護理師進行健康指導、健康管理措施及健康服務。

- (2). 醫護人員及職業安全衛生、相關部門人員訪視現場執行辨識與評估工作場所是否有影響身心健康危害因子，提出改善建議、提供復工勞工之職能評估、協助選配勞工從事適當工作、健康教育、健康促進與衛生指導、傷病之防治、健康諮詢、並對健康高風險勞工進行健康風險評估，採取必要之預防及健康促進措施。



圖6-1 聚亨企業辦理年度員工健康檢查

6.2.4 職業安全服務

聚亨企業依『勞工健康保護規則』之規定特約醫護人員臨場服務頻率，辦理臨場健康服務，安排會同職業安全衛生、人力資源管理及相關部門人員訪視現場，服務範圍包含全體員工及辦理下列事項：

1. 辨識與評估工作場所環境、作業及組織內部影響勞工身心健康之危害因子，並提出改善措施之建議。
2. 提出作業環境安全衛生設施改善規劃之建議。
3. 協助調查勞工健康情形與作業之關連性，並採取必要之預防及健康促進措施。
4. 提供復工勞工之職能評估、職務再設計或調整之諮詢及建議。
5. 其他經中央主管機關指定公告者。

• 臨場服務辦理下列事項：

- (1) 勞工體格（健康）檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存。
- (2) 協助雇主選配勞工從事適當之工作。
- (3) 辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。
- (4) 辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。
- (5) 職業衛生或職業健康之相關研究報告及傷害、疾病紀錄之保存。
- (6) 勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之建議。
- (7) 工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置之建議。
- (8) 定期向雇主報告及勞工健康服務之建議。
- (9) 其他經中央主管機關指定公告者。

6.2.5 勞工健康服務計畫

聚亨企業照顧勞工健康服務計畫包括，臨場服務對象-全體員工，有保護過負荷同仁、人因工程(骨骼肌肉)、出差確診同仁、上下班車禍同仁、健檢報告諮詢、新人健檢同仁、高風險同仁追蹤諮詢(高血壓、糖尿病、高血脂、痛風...等疾病)。

一、政策：為維護從業員工及利害相關者之安全、健康與福祉，預防各項危害並避免罹患職業傷病，經管理代表核准後實施，倡導員工共同參與，以促進人員身心之健康。

二、依據：

- 1.依「職業安全衛生法」規定：雇主對勞工應實施體格檢查、定期健康檢查、特殊作業健康檢查，勞工有接受之義務。
- 2.依「職業安全衛生法」第20、21、22條規定，雇主對於新僱勞工及在職勞工，健康檢查發現勞工有異常情形者，應由醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。
- 3.依「勞工健康保護規則」規定，聘僱臨廠服務醫師及職業衛生護理師進行健康指導、健康管理措施及健康服務。
- 4.依「勞工健康保護規則」第11條規定，醫護人員及職業安全衛生、相關部門人員訪視現場執行，勞工之健康教育、健康促進與衛生指導、傷病之防治、健康諮詢、並對健康高風險勞工進行健康風險評估，採取必要之預防及健康促進措施。

三、目標：保障員工於生理、心理及家庭與社會等均能維持良好和諧的健康狀態。

四、適用對象：公司全體員工。

五、計劃時程：實施時程：自114年1月1日起。



圖6-2 聚亨企業全體員工健康檢查

表6-3聚亨企業全體員工健康檢查計畫

項次	計畫項目	實施細目	實施方法	第一季	第二季	第三季	第四季
1	職場服務工作計畫書	訂定職場服務工作計畫	1.確認健康服務內容 2.確認優先順序	●			
	勞工體格(健康)檢查之規劃、結果之分析與評估、健康管理及資料保存	員工體格之規劃 體檢結果統計及分析評估 健康管理及資料保存	1.員工體格規劃與前置作業 2.新進人員,在職人員體檢報告結果統計及分析評估 3.健康檢查紀錄彙整 4.紀錄	●	●		
3	協助雇主選配勞工從事適當之工作	新進人員體格檢查 變更至特殊作業前有特殊健康異常或職災發生	依勞工健康狀況,適當配置勞工於工作場所作業	●	●	●	●
4	健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導	健康關懷指導自主健康管理 體檢結果特殊異常者 體檢追蹤	安排醫師/護理人員面談及健康指導 安排醫師面談及後續就醫與追蹤 追蹤體檢異常(尤其是重大異常)員工進一步複檢的結果。	●	●	●	●
項次	計畫項目	實施細目	實施方法	第一季	第二季	第三季	第四季
5	職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理,對象: 1. 未滿十八歲 2. 有母性健康危害之虞 3. 職業傷病 4. 肌肉骨骼損傷 5. 有心理諮商或會談需求	異常工作負荷 促進疾病預防 人因性危害預防 母性健康保護 職場不法侵害之勞工 心理諮商轉介	高工作負荷者依「異常工作負荷促進疾病預防計畫」實施 長時間重複性的作業工作者「人因性危害預防計畫」實施 妊娠員工依「母性健康保護計畫」實施 依職場不法侵害預防計畫實施 安排醫師/護士面談及健康指導或轉介EAP	●	●		
6	職業衛生或職業健康之相關研究報告及傷害、疾病紀錄之保存	傷害、疾病紀錄之保存	1.健康服務執行紀錄表妥善保存 2.紀錄文件資料保存			●	●
7	勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施	員工健康促進教育 舉辦各項健康促進活動 提供各項健康資訊/宣導	安排健康相關講座 依「職場健康促進計畫」實施 1.使用公司內部E-MAIL寄發各類健康訊息供同仁參考 2.於廠內各公佈欄張貼宣導資料	●	●		

項次	計畫項目	實施細目	實施方法	第一季	第二季	第三季	第四季
8	工作相關傷病之預防 健康諮詢與急救及緊急處置	急救人員設置、訓練規劃	依規定設置合格之急救人員	●			
		急救藥品及器材設置管理	急救箱設置管理單位每3個月藥品點檢更換管理。	●	●	●	●
		勞工個人健康諮詢服務	健康諮詢護理人員/醫師	●	●	●	●
9	定期向雇主報告及勞工健康服務之建議	諮詢使用狀況	定期會議：主管會議/安委會/安衛室定期會議	●	●	●	●
		健康檢查狀況	成效評估與檢討	●	●	●	●
		健康服務計畫推動狀況	成效評估與檢討	●	●	●	●
10	傳染病預防	流感疫苗(公費、自費)	協助連絡醫院或當地健康服務中心				●
		出差人員防疫及疫苗建議		●			
11	其他	訪視現場/評估	配合職業安全衛生、人力資源管理及相關部門人員訪視現場	●			

6.2.6 聽力防護計畫

聽力防護

勞工長期暴露於噪音作業環境下，會導致噪音引起的聽力損失。為避免同仁因工作上的噪音暴露而造成聽力損失，以確保同仁身體健康，訂定「聽力防護計畫」供同仁遵循。

噪音超過85分貝者標示為噪音區並於明顯處標示「噪音作業區」並公告「噪音危害之預防事項」，使勞工周知。針對噪音區作業人員，進行噪音危害及防護課程訓練，正確的認知及正確的配戴及使用個人防護具。

6.2.7 推動人因工程

人因工程(Ergonomics)是探討人類日常生活和工作中的「人」與工具、機器、設備及環境之間交互作用的關係，以使人們所使用的工具、機器、設備與其所處的環境，與人本身的能力(Capabilities)、本能極限(Limitations) 和需求(Need)之間，能有更好的配合。而人

因工程就是透過設計，將「人」與工具、機器、設備及環境之間交互作用的關係完善，以達到最好的配合。如果人因工程設計不良，對於勞工會有各種直接與間接的影響，包含造成/促成人為失誤、發生意外事件、導致肌肉骨骼傷病、降低工作生活品質、生產績效不佳、容易工作疲勞等，嚴重影響勞工的健康、安全與福祉。

聚亨企業要係配合職業安全衛生法（以下簡稱職安法）第六條第2項第1款，雇主對於重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防、規劃及採取必要之安全衛生措施及為維護員工之安全、健康與福祉，預防人因性危害促發肌肉骨骼疾病。

1.危害鑑別與風險評估：

- (1).辨識作業內容中的人因性危害與勞工的肌肉骨骼症狀是否有相關。
若非工作因素，則給予衛教與關懷。
- (2).若與工作相關，則分析其作業流程、內容及動作。
- (3).依前項結果，選用適當的人因工程檢核表(如：KIM、EAWS、OCRA、RULA、REBA...等)或風險評估工具(如：NIOSH 抬舉公式、3DSSPP...等)，確認人因性危害因子。

2.評估、選定改善方法及執行：

- (1).依風險評估結果，由勞工作業現場主管、熟知人因工程危害之勞工安全衛生管理人員或外部專家組成改善小組，共同討論及擬定具有可行性之改善方案。
- (2).考量危害性程度、執行可行性、所需人力資源、經費需求及可採行的技術等，可分別擬訂行政改善、工程改善及健康促進策略。

3.執行成效之評估及改善：將上述各項結果彙整成肌肉骨骼傷病調查一覽表，並選用適當風險評估工具，確認執行成效。

• 制定中高齡及高齡者適性工作管理辦法

因應高齡化的來臨，對於評估中高齡及高齡勞工之工作適能，並採取必要之適性配工措施。

一、依據：

- ①.《中高齡者及高齡者就業促進法》第5條。
- ②.《職業安全衛生法》第6條。

二、適用對象：

- ①.中高齡勞工：年滿45歲至65歲之工作者。
- ②.高齡勞工：逾65歲之工作者。

三、由管理部針對下列事項進行作業

- ①.中高齡適性計畫之規劃、推動及執行績效確認。
- ②.協助提供工作資料、符合中高齡及高齡者員工名單。
- ③.負責員工工作調整、更換之處理，依工作適性適當調整。

・防治員工肥胖及三高等之具體措施與實施成效

為提升國人健康，鼓勵企業職場領域推動肥胖及三高（即高血糖、高血脂、高血壓）等慢性疾病之防治，為有效防治員工肥胖及三高等之措施，由駐廠醫師與護士針對三高及肥胖族群實施訪談及衛教以「少油、少鹽、少糖及高纖」飲食原則，適量水果與天然食物，白開水取代含糖飲料，及每天30分鐘、每週達150分鐘的身體活動，以降低罹患慢性疾病的風險。

聚亨企業於2025年5月14日上午邀請高雄醫學院附設醫院心臟內科醫師林子傑醫師主講''高血壓與您的距離-如何認識高血壓?''講座，共有20名同仁參與。

本計畫內容係配合上述法規之規定事項，目的在透過系統化的管理方法，以落實推動重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。故人因性危害防止計畫之規劃執行，宜遵循PDCA循環之管理架構，P（Plan，規劃）、D（Do，執行）、C（Check，查核）與A（Act，行動）來進行管理，以確保管理目標之達成，並進而促使管理成效持續改善。



圖6-3 聚亨企業人因性危害防止PDCA規劃流程圖



圖6-4 聚亨企業危害預防健康教育

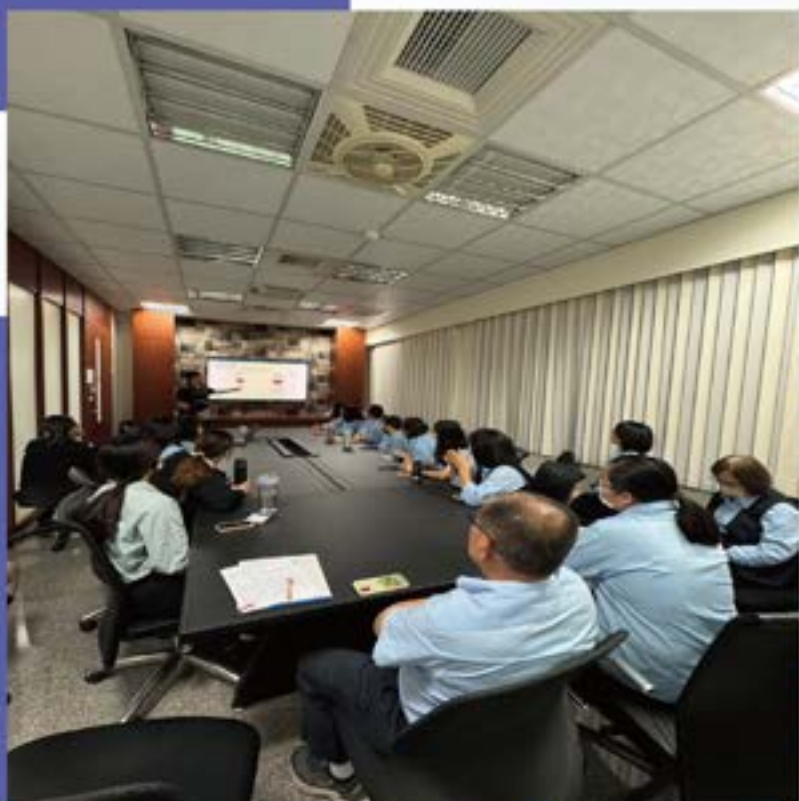


圖6-5 聚亨企業人因性危害
預防健康教育

6.2.8 推動職場不法侵害預防

聚亨企業為防止聚亨企業同仁執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之因他人行為遭受身體或精神不法侵害，造成身體或精神之傷害，依職業安全衛生法令，訂定「執行職務遭受不法侵害預防管理辦法」，以妥善預防及處置職場不法侵害事件，確保工作者之身心健康。

制訂執行職務遭受不法侵害預防管理辦法

防止聚亨企業同仁執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之因他人行為遭受身體或精神不法侵害，造成身體或精神之傷害，以妥善預防及處置職場不法侵害事件，確保工作者之身心健康。

• 事件發生時的因應：

1. 制定疑似職場不法侵害通報及處置表並設立通報單位。
2. 當面臨可能發生疑似不法侵害行為時，首先要保護自己，採取防範措施，例如：大聲呼救、脫離現場避免受到攻擊。
3. 現場同仁應協助電話通知單位管理職主管到場處理。
4. 事態擴大主管無法處理時，現場同仁請撥打110勤務中心請求支援。
5. 單位主管應向上級主管通報事故發生經過及處理過程。
6. 單位主管必要時協助同仁至警局報案，報案前可請管理部調閱監視影像以釐清事故始末。
7. 同仁如遭遇或疑似職場不法侵害時，得填疑似職場不法侵害通報處置表向上反應。
8. 當出現直接與執行疑似職務相關之不法侵害問題時，根據同仁不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康協助。
9. 通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對被申訴人及申訴人之權益及隱私完全保密。

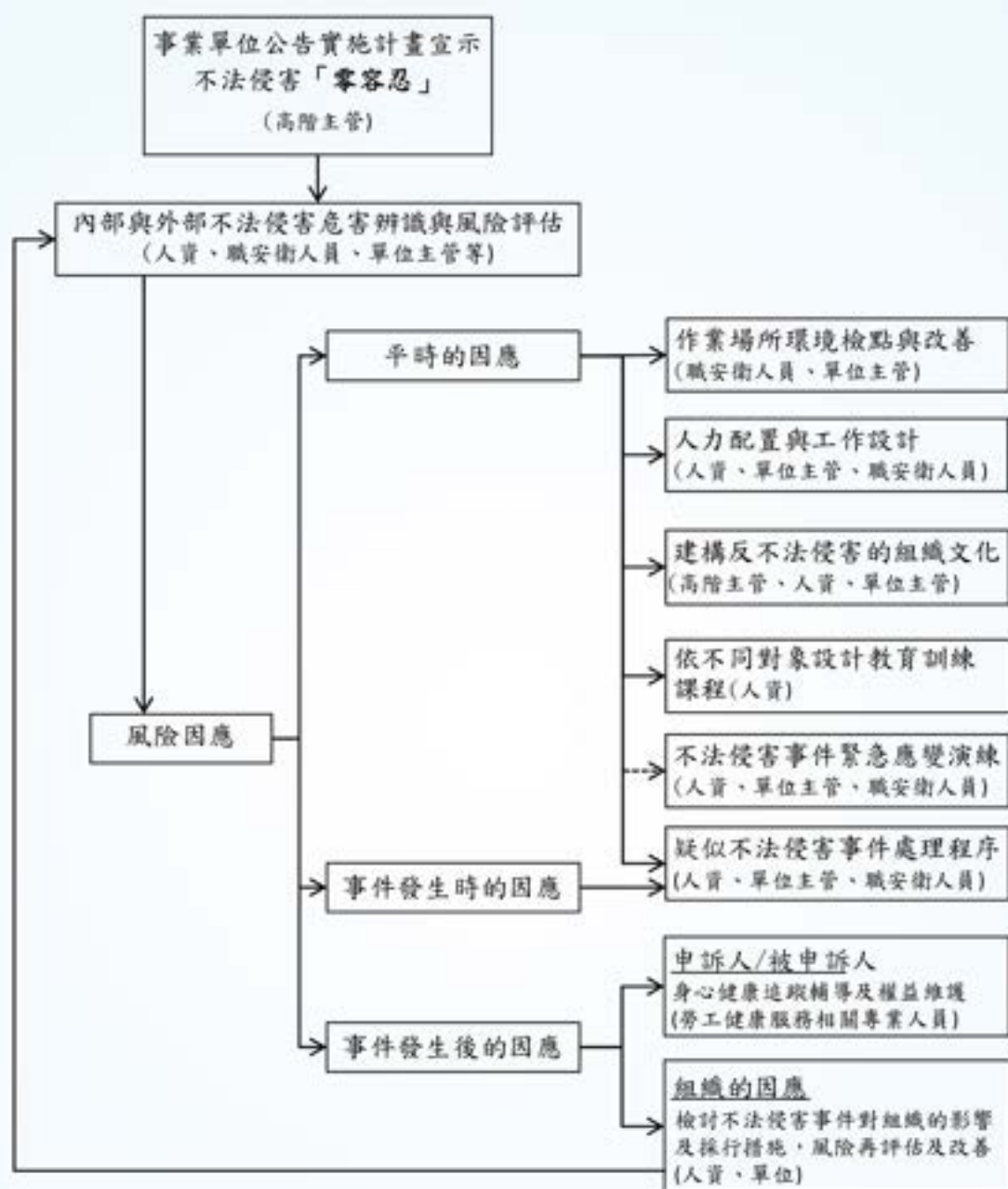


圖6-6 聚亨企業建立職場不法侵害預防流程圖

推動職場不法侵害預防

聚亨企業為防止聚亨企業同仁執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之因他人行為遭受身體或精神不法侵害，造成身體或精神之傷害，依職業安全衛生法令，訂定「執行職務遭受不法侵害預防管理辦法」，以妥善預防及處置職場不法侵害事件，確保工作者之身心健康。

6.2.9 職安教育訓練及宣導

1. 新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之安全衛生教育訓練，其訓練時數，不得少於三小時。但在職勞工工作環境、工作性質與變更前相當者，不在此限。
2. 從事使用生產性機械或設備、車輛系營建機械、高空工作車、捲揚機等之操作及營造作業、缺氧作業、電焊作業等應各增列三小時；對製造、處置或使用危害性化學品者應增列三小時。
3. 各級業務主管人員於新僱或在職於變更工作前，應增列相關課程六小時。
4. 在工廠或單位等場所從事實驗或實習或進行工程時，應由場所負責人於課程開始時，講授該場所之潛在危險、安全操作方法、標準作業程序、工作守則、防護設備等注意事項，並要求遵守。
5. 經中央主管機關指定之特定工作，須完成訓練並領有合格證明之人員為之。
6. 對擔任下列工作之勞工，應依其工作性質施以職業安全衛生在職教育訓練：
 - (1)、職業安全衛生業務主管
 - (2)、職業安全衛生管理人員
 - (3)、勞工健康服務護理人員
 - (4)、勞工作業環境監測人員
 - (5)、施工安全評估人員及製程安全評估人員

- (6)、高壓氣體作業主管、營造作業主管及有害作業主管
- (7)、具有危險性之機械或設備操作人員
- (8)、特殊作業人員
- (9)、急救人員
- (10)、各級管理、指揮、監督之業務主管
- (11)、職業安全衛生委員會成員
- (12)、營造作業、車輛系營建機械作業、高空工作車作業、缺氧作業、局限空間作業及製造、處置或使用危害性化學品之人員
- (13)、前述各款以外之一般勞工
- (14)、其他經中央主管機關指定之人員

第一項第一款人員之職業安全衛生在職教育訓練，每二年至少六小時；第二款人員之職業安全衛生在職教育訓練，每二年至少十二小時；第三款人員之職業安全衛生在職教育訓練，每三年至少十二小時；第四款至第六款人員之職業安全衛生在職教育訓練，每三年至少六小時；第七款至第十三款人員之職業安全衛生在職教育訓練，每三年至少三小時。

- 7.適用場所人員對於從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育訓練，有接受之義務。
- 8.承攬商及供應商人員，入廠前應使其瞭解各有關規定，以確保載運物品過程人員及物料安全。

6.2.10 職業安全衛生執行成果

聚亨企業視所有員工生命的安全與健康為最大資產。因此保護所有員工健康，避免事故發生及財產損失為本公司致力之方向。聚亨企業每年定期實施公共安全檢查、勞工安全訓練課程及員工健檢，以提供員工安全健康之工作環境。聚亨企業為提供員工安全與健康之工作環境，已訂有下列各項措施：

一、勞工作業環境監測

全面掌握勞工工作場所環境實態與評估作業員工之作業環境暴露狀況，訂定勞工作業環境監測計畫書進行採樣、監測及分析評估。作業環境監測每年執行二次，以有效降低作業員工之暴露危害，逐年逐步瞭解作業員工的暴露實態。

二、工安績效

1. 設置職業安全衛生委員會，每三個月定期召開會議，審議、協調及建議安全衛生相關事項。
2. 工安單位會同稽核單位定期每三個月進行巡查，彙整查核建議、改善事項供各單位參考改進，並於職業安全衛生委員會會議上檢討缺失。

表6-4 聚亨企業工安巡檢頻率表

工安巡檢頻率	每週	每月	每季	不定時
基層主管 (組長)				✓
中階主管 (課長)	2			✓
一級主管 (經理)	1			✓
工安單位		1		✓
稽核單位			1	



3.2025年具備專業的證照人員。

表6-5 聚亨企業2025年專業證照人員列表

專業證照人員		專業證照人員	
甲種勞工安全衛生業務主管	5	甲級廢（污）水處理專責人員	1
保安檢查員	1	乙級廢（污）水處理技術員	2
安全衛生監督人員	1	乙級空氣污染防治專責人員	2
勞工安全衛生管理員	2	甲級廢棄物處理技術	1
職業災害急救人員	8	乙級廢棄物處理技術員	1
固定式起重機操作人員	20	防火管理人	3
堆高機操作人員	19	甲種電匠	1
粉塵作業主管	1	乙級鍋爐操作人員	2
高壓、壓力容器操作人員	3	能源管理人員	1
固定式起重機自動檢查實務訓練	1	高空工作車操作人員	0
特定化學物質作業主管	1	有機溶劑作業主管	1
輻射防護訓練	1		

4. 實施新進人員、在職員工安全衛生教育訓練，並不定期安排參加職業安全衛生單位所舉辦的宣導會，增進員工工作安全意識。
5. 本公司職業災害管理目標是以零災害為目標，除加強工安宣導及巡查外，並要求正確使用安全防護具以避免傷害產生，最近三年職災發生件數如下：

表6-6 聚亨企業歷年職業災害列表

項目	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
失能傷害頻率(FR)	2	0	1	0	0
公傷死亡人數	0	0	0	0	0
職業傷害所造成死亡比率	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率(SR)	0	0	4.28	0	0
可紀錄之職業傷害比率	7.5	0	4.28	0	0
總經歷工時	266,702	241,155	233,730	215,708	219,399

註1. 統計基準為聚亨台灣廠區所有同仁。

註2. 聚亨公司歷年來皆未有職業傷害造成死亡情況，且未有職業病案例。

註3. 承攬商未有職業災害或死亡情況。

註4. 可記錄之職業傷害比率：可紀錄之職業傷害數／總經歷工時X 1,000,000。

註5. 嚴重的職業傷害比率：失能件數／總經歷工時X1,000,000。

註6. 交通事故未列入統計。

表6-7 聚亨企業歷年職災事件統計表

年度	2025	2024	2023	2022	2021
機械性傷害	0	0	1	0	2
上下班交通事故	1	0	1	0	1
合計	1	0	2	0	3
總計損失 工時 (天數)	29天	0天	185天	0天	17天

6. 規範承攬商入廠之職業安全衛生：所有承攬商進入廠區施工，須遵守職業安全衛生法令及環保相關法令之規定。工安單位於承攬商進廠施工前須向所屬工程及施工人員告知相關法令規定及各項作業施工安全衛生注意事項。114年度進行承攬商入廠危害告知及宣導教育共24場。

三、消防安全

為維護工作場所環境安全，每年將進行消防安全設備檢修、申報，並將員工進行自衛消防編組。滅火、通報及避難訓練之實施，每半年至少舉辦一次讓員工皆熟悉防災安全之重要，避免危害發生，本公司一二三廠已完成2024及2025年度高雄市政府建築物防火避難設施與設備安全檢查(一廠兩年一次，二三廠每年一次)，2025年並無發生火災。

四、訂定職業安全衛生工作守則

本公司為樹立管理制度、健全組織功能，防範職業災害的發生，特依據『職業安全衛生法』及有關法令規定訂定工作規則，確保員工工作時的安全。內容有關事業安全衛生管理及各級之權責、機械設備或器具之維護及檢查、工作安全與衛生標準、教育與訓練、急救與搶救、防護設備之準備維持與使用、事故通報與報告、健康指導及管理措施、其他有關安全衛生的事項本工作規則無規定者依職業安全衛生相關法令規定辦理。

六、門禁管理

為了保證我公司財產和員工人身安全，訂定門禁管制辦法以有效管制。

- 1.廠商、訪客進出公司均須換證，並於登記表中詳填拜訪單位及事由，方得入廠。
- 2.員工進出廠區需要出示和配戴識別證。
- 3.人事單位必須提供所有離職員工名單、終止合作供應商名單，供守衛室監控，防止離職人員和終止合作的供應商進入公司。
- 4.守衛人員實施巡邏，按每二小時一次的頻率進行巡邏並記錄巡邏情況。



圖6-7 聚亨企業外勞的職安訓練

6.3 員工關係

聚亨企業重視員工權益及雙向溝通，藉由業務說明會、福利委員會、勞資會議等，還有內部網路，充分溝通公司資訊及管理辦法和措施，將企業永續相關之經營理念、誠信原則、企業社會責任...等訊息傳達予全體同仁，並且鼓勵同仁對企業整體運作及發展提出建議與意見。公司內部高管也適時適切地回應員工的需求，如此雙向營造良好的員工關係，促進和諧的勞資關係，完善幸福職場，2025年無任何與身份歧視或騷擾情事之發生。

6.3.1 勞資會議

聚亨企業重視勞資關係，每季均舉行勞資會議，2025年共召開4次，以促進勞資合作、提高工作效率。同仁除透過申訴專線或可依據勞動檢查法第32條暨勞動檢查法施行細則第39條規定向高雄市政府或勞動部職業安全衛生署南區職業安全衛生中心申訴。

表6-8 聚亨企業勞資關係申訴管道

組織	方式
申訴制度 /申訴專線	同仁在公司內之合法權益遭受侵害，受到不當處置，或在執行業務上遭到困難，經循行政系統仍無法獲得合理解決時得透過申訴專線提出或向行政主管機關提出
職業安全衛生委員會	職業安全衛生委員會
職工福利委員會	關於同仁之福利事項
勞資會議	可依同仁之訴求事項提案送勞資會議依適當之管道處理
性騷擾申訴處理委員會	負責處理工作場所性騷擾申訴案件，提供從業人員及求職者免於性騷擾之工作環境

6.3.2 員工職涯規劃

現代社會變化快速，職涯目標改變的狀況非常普遍與頻繁。聚亨企業透過培育及發展員工個人能力，提供員工多元轉換的職涯規劃的機會，進而凝聚員工共識及提升經營效能。聚亨企業提供員工多元豐富的學習管道，包含專業職能訓練、證照訓練及其他與時俱進的訓練等，使每位員工皆能適職適所，以充實公司人力資源提升個人能力與未來職涯發展潛力。本公司提供員工多元豐富的學習管道，包含新進員工職前訓練、專業職能訓練、證照訓練及工安訓練等，使每位員工皆能適職適所，以充實公司人力資源。2021年度至2025年度統計如下表：

表6-9 聚亨企業員工職涯培訓時數表

項目	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
辦理訓練場次	58	66	72	79	74
參加人次	512	474	524	388	459
訓練總時數	222	304.5	395	425	379

6.3.3 安心退休制度

聚亨企業依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍員工，依員工每月薪資百分之六提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。依上述相關規定，聚亨企業民國 2021 年至2025年提撥金額如下：

表6-10 聚亨企業員工退休金額表

項目	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
提撥金額(元)	3,919,037	3,486,993	3,488,378	3,265,157	3,218,529

企業要留才，僅提供薪資與升遷等「基本盤」誘因已不足夠；企業的生產力與員工的「財務素養」榮辱與共；「是否主動關懷員工」已成企業是否具備投資價值的新判準。需要為員工打造財富幸福計畫書，創造共好。

6.3.4 營造幸福職場

組織面藉由董事長及高階主管支持，營造友善幸福職場，如提供彈性工時、性別平等、生育休假、健康促進及員工關懷與支援等系列性活動措施；主管之理解與支持，以及協助勞工解決職場中之困難及衝突，也扮演重要的角色；職場文化則須透過全員參與，讓勞工自己、同儕等認同所有勞工及職務之價值，並理解職場性別差異之特性，消除女性勞工不因生育等而受歧視。



6.4 人力發展與訓練

聚亨企業管理部於每年底收集隔年之員工教育訓練需求，編制全年度訓練計劃，按計畫時程督促員工受訓，並記錄歸檔，以充實員工各項職能，並作為升遷之參考。114年度度職涯訓練共計459人次完成，總時數為1574小時。

聚亨公司一向積極聘用當地員工，並重視員工培訓與人才發展，訂有「員工教育訓練管理辦法」，規定員工之訓練及執行方法，在職訓練依據「年度教育訓練需求調查表」辦理各種講習班、訓練班及與其他訓練機關合作委任訓練等。

2025 年執行課程為 74 堂，總訓練時數為 1574 小時，總計費用為 108,260 元，依職等及性別之訓練平均人時如下表：

表6-11 聚亨企業員工教育訓練平均人時

員工教育訓練平均人時			
	男性員工	女性員工	平均人時
主管職	39	113	10.36
師職稱	48	98	10.78
員職稱	125	36	9.78

6.4.1 定期績效考核

聚亨公司為鼓勵員工克盡職責、敬業樂群、追求績效，進而培育拔擢人才，訂定「考核晉升辦法」。考核共分為特優、優、甲、乙、丙五個等級，個人考績表現作為調薪、遷調任免、核發獎金之依據。員工年度內考核至少應評核一次(含)以上，且在職需足9個月以上，當年度9月份以後新進員工、非正職員工、海外員工及外籍勞工不參與績效考核，其餘員工均依規定辦理。

表6-12 聚亨企業定期績效考核

定期績效考核						
年度	2023 年		2024		2025	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
特優	0	0	0	0	0	0
優等	21	27.27%	27	37%	22	33%
甲等	47	61.04%	38	53%	40	61%
乙等	9	11.69%	7	10%	4	6%
丙等	0	0	0	0	0	0
總計	77	100%	72	100%	66	100%

6.4.2 新進人員訓練

聚亨企業為讓新進同仁能順利融入工作環境中，在新人到職時會安排有職前教育訓練課程，藉以了解公司組織、部門職責、薪酬福利、工作環境安全、公司產品等。此外，部門主管及資深同仁扮演指導者的角色，提供輔導與協助，協助新進同仁適應環境及熟悉工作內容及公司文化。

6.4.3 在職培訓

聚亨企業規劃完整的在職培訓體系，培育各階層菁英及接班人才。並且積極與學術單位或專業機構配合或利用政府職訓資源並根據營運策略、年度教育訓練規劃，辦理訓練課程來提供員工所需職能，以培養多能工技能。

6.4.4 海外派任

隨著企業走向全球布局，提供海外派任的機會，為同仁拓展國際視野發展的轉調機會與舞台，讓優秀同仁發揮所長，累積多元的工作歷練，有助於員工職涯發展。讓有意願派外且符合海外公司職務需求同仁，體驗海外的生活與工作環境、接觸不同文化、培養國際觀，進而提升公司與個人的競爭力。

6.4.5 育才措施

聚亨企業重視員工發展，將人才培育及發展視為競爭的優勢，所以規劃完整的教育訓練體系及發展訓練課程，協助員工提升專業、管理能力與自我成長。透過完整的職前及在職教育訓練，增進及培養專業人員。

6.4.6 留才措施

聚亨企業實施完善的績效考核制度具備客觀的績效標準、公平的考評程序、合理的考評結果及持續的制度改善：

1. 透過考核機制，評選優良員工做為中堅幹部，強化管理效能
2. 運用輪調機制，發掘員工專長，適時培養技能
3. 完善的薪資制度及福利措施，照顧員工生活



附錄一：GRI內容索引

通用準則：一般揭露項目

準則	揭露項目	對應章節	頁碼
102 一般揭露			
組織概況			
2-1	組織詳細資訊	2.1 關於聚亨企業	35
2-2	組織永續報導中包含的實體	2.1 關於聚亨企業	36
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	01 關於本報告書	04
2-4	資訊重編	01 關於本報告書	05
2-5	外部保證/確信	本報告書未經第三方查證/確信	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於聚亨企業	36
		3.1 產品簡介	74
		3.4 營運活動與價值鏈	92
2-7	員工	5.1 員工結構	124
2-8	非員工的工作者	5.1 員工結構	124
2-9	治理結構及組成	2.2 公司治理結構	45
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 永續發展管理機制	20
		2.2 公司治理結構	45
2-11	最高治理單位的主席	1.1 永續發展管理機制	22
		2.2 公司治理結構	45
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展管理機制	22
		2.2 公司治理結構	45
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展管理機制	22
		2.2 公司治理結構	45
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展管理機制	22
2-15	利益衝突	2.2 公司治理結構	45
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 利害關係人溝通	23
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理結構	45
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理結構	45

2-19	薪酬政策	5.2 薪酬福利	129
2-20	薪酬決定流程	5.2 薪酬福利	129
2-21	年度總薪酬比率	5.2 薪酬福利	129
2-22	永續發展策略的聲明	03永續指標・整合開展	07
2-23	政策承諾	03永續指標・整合開展	07
		2.3誠信經營	60
		2.5風險管理	68
2-24	納入政策承諾	02 董事長的話	06
		03永續指標・整合開展	07
2-25	補救負面衝擊的程序	2.5風險管理	68
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.5風險管理	68
2-27	法規遵循	2.3誠信經營	60
2-28	公協會的會員資格	2.2公司治理結構	45
2-29	利害關係人議合方針	1.2利害關係人溝通	23
2-30	團體協約	5.2薪酬福利—福委會	129

特定主題準則：重大議題揭露項目

指標編號	指標說明	對應章節	頁碼
201 經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1關於聚亨企業	36
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1氣候變遷因應	100
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	6.3員工關係	166
201-4	取自政府之財務援助	2023年度無申請相關補助	---
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 薪酬福利	129
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 薪酬福利	129
204 採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.4營運活動與價值鏈	92
205 反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3誠信經營	60
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3誠信經營	60
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3誠信經營	60

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	2.3誠信經營	60
302 能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	116
302-2	組織外部的能源消耗量	4.3 能源管理	116
302-3	能源密集度	4.3 能源管理	116
302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	116
302-5	降低產品和服務的能源需求	4.3 能源管理	116
303 水與放流水 2018			
303-1	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	119
303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理	119
303-3	取水量	4.4 水資源管理	119
303-4	排水量	4.4 水資源管理	119
303-5	耗水量	4.4 水資源管理	119
305 排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體盤查	110
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體盤查	110
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體盤查	110
305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體盤查	110
305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體盤查	110
306廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理	121
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理	121
306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	121
306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	121
306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	121
308 供應商環境評估 2016			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.4營運活動與價值鏈	92
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.4營運活動與價值鏈	92
401 勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工結構	124
401-2	提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	5.2 薪酬福利	129
401-3	育嬰假	5.1 員工結構	124
402 勞資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期	6.1人權政策	142

403 職業健康與安全 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	6.2 職業健康與安全	146
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	6.2 職業健康與安全	146
403-3	職業健康服務	6.2 職業健康與安全	146
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.2 職業健康與安全	146
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.2 職業健康與安全	146
403-6	工作者健康促進	6.2 職業健康與安全	146
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	6.2 職業健康與安全	146
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.2 職業健康與安全	146
403-9	職業傷害	6.2 職業健康與安全	146
403-10	職業病	6.2 職業健康與安全	146
404 訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練平均時數	6.4 人力發展與訓練	169
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.4 人力發展與訓練 6.3 員工關係	169 166
404-3	接受定期績效及職業發展檢核的員工百分比	6.4 人力發展與訓練	169
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	5.1 員工結構	124
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 薪酬福利	129
406 不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取改善行動	6.1 人權政策	142
408 童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.1 人權政策	142
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	6.1 人權政策	142
413 當地社區 2016			
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.4 社區關懷 5.5 公益參與	135 136
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.3 員工滿意度調查 5.4 社區關懷 5.5 公益參與	133 135 136
414 供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.4 營運活動與價值鏈	92
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 營運活動與價值鏈	92

415 公共政策 2016			
415-1	政治捐獻	2.3誠信經營	60
417 行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.5客戶服務	97
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.5客戶服務	97
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.5客戶服務	97
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	3.5客戶服務	97

附錄二、SASB永續會計準則委員會—鋼鐵業行業指標

產業特定指標				
面向	主題	編碼	揭露項目	聚亨企業回應內容
環境	溫室氣體排放	EM-IS-110a.1	以二氧化碳為當量的範疇1及範疇2的溫室氣體排放量的揭露，及法規排放限制其所占之比例(%)	(1) 9220.9728公噸CO ₂ e (2) 目前並無排放量之法規限制。 >> 相關資訊請參考 Ch 4.2 溫室氣體盤查
		EM-IS-110a.2	說明範疇一排放量的長期與短期目標或計畫，並針對這些目標進行績效分析與管理	聚亨企業溫室氣體管理之策略： 1. 配合政府環保政策執行溫室氣體盤查。 2. 將燃油鍋爐改為燃氣鍋爐已完成更換2部機組)。 3. 廠房照明設計以自然照明替代電能，並將高耗電之傳統燈具改為LED之省電燈具。 4. 廠內設備逐步汰換IE 3等級以上之高效能馬達。 5. 未來將遵循 ESG 環境議題碳排減量政策，每年至少減量1%以上，並持續達成碳排減量目標。 >> 相關資訊請參考 Ch 4.2 溫室氣體盤查
	空氣品質	EM-IS-120a.1	空氣污染物排放 (1) 一氧化碳 (CO) (2) 氮氧化物 (NOx) (不包含 N ₂ O) (3) 硫氧化物 (SOx) (4) 懸浮微粒 (PM10) (5) 錳 (MnO) (6) 鉛 (Pb) (7) 揮發性有機化合物 (VOCs) (8) 多環芳香烴碳氫化合物 (PAHs)	本項目非屬法規要求檢測及申報項目，故無相關數據。 >> 相關資訊請參考 Ch 4.2 溫室氣體盤查

	能源管理	EM-IS 130a.1	(1) 能源總消耗量 (2) 電網電力比例(%) (3) 再生能源比例(%)	2023年電能使用量為18,188,800度，換算為65,480十億焦耳，液化石油氣使用量為287.000公噸，換算為12,016十億焦耳。 2024年電能使用量為15,929,000度，換算為57,344十億焦耳；液化石油氣使用量為300.000公斤，換算為15,115十億焦耳；天然氣使用量為83.901立方公尺，換算為2,808十億焦耳。 2025年電能使用量為16,547,200度，換算為59,570十億焦耳；液化石油氣使用量為60.000公斤，換算為3,023十億焦耳；天然氣使用量為354.901立方公尺，換算為11,879十億焦耳。 >> 相關資訊請參考 Ch4.3 能源管理
		EM-IS 130a.2	(1)燃料總消耗量(GJ) (2)煤炭消耗量占比% (3)天然氣消耗量占比% (4)再生能源使用占比%	2025年度平均節電率為0.08%，未來將遵循能源管理法規定，2015到2025年平均年節電率1.00%持續達成節能減碳目標。 >> 相關資訊請參考 Ch 4.3 能源管理
	水管理	EM-IS 140a.1	(1)提取的總淡水量 (千立方米) (2)回收百分比(%) (3)各地區的耗水量占總耗水量之比例	(1) 2025年使用45.493千立方米自來水，各區自來水用水比率為製程用水約佔80 %、庶務用水約佔10%、宿舍用水約佔10%；可再利用回收水為製程用水之區域，於酸洗區設置回收用水循環系統。 (2)2025年流水排放量15.694千立方米生產廢水均先行匯流於本廠自行設置之廢水處理中心，經完整廢水處理流程，且符合於排放標準後，廢水統一排放地面水體放流口。 >> 相關資訊請參考 Ch 4.4 水資源管理

	廢棄物管理	EM-IS 150a.1	(1)廢棄物產生量(公噸) (2)有害廢棄物比例(%) (3)廢棄物回收比例(%)	(1)3236.58公噸廢酸/864.82公噸無機性污泥/217.35公噸廢油泥/26.19公噸其他廢棄物。 廢棄物產出包括一般垃圾、廢酸、無機性污泥和廢油，皆請合法廠商清運和處理，最終方式大多為固化及物理回收。 >> 相關資訊請參考 Ch 4.5 廢棄物管理
人力資本	員工健康 & 安全	EM-IS 320a.1	(1)總可記錄事故率(TRIR) (2)死亡率 (3)未遂事故頻率(NMFR) 適用於 (a)全職員工和 (b)合約員工	(1) 2025 年 TRIR —全職員工=0 (2) 2025 年死亡率 —全職員工= 0 (3)2025 年 NMFR —全職員工=0 >> 相關資訊請參考 Ch 62 職業健康與安全
商業模式與創新	供應鏈管理	EM-IS 430a.1	採購時對供應商針對鐵礦石及(或)焦煤開採時會造成環境與社會議題討論	聚亨企業要求新增或既有供應商皆需簽署《RBA行為準則遵循聲明》、《廠商廉潔承諾書》、《衝突礦產聲明書》，並填寫相關背景資料調查表格。且落實RBA準則、執行人權宣言、現行法律法規要求及客戶要求，並要求供應商針對現場審核問題提供回報。 >> 相關資訊請參考 Ch 3.4 供應商管理

常態化活動指標		
編碼	揭露項目	聚亨企業回應內容
EM-IS-000.A	粗鋼產量（公噸）來源的比例(%) (1) 轉爐 (basic oxygen furnace, BOF) (2) 電弧爐 (electric arc furnace)	0 公噸 (1)0% (2)不適用 >>相關資訊請參考 Ch 3.2 產品管理
EM-IS-000.B	鐵礦 (iron ore) 總產量註 1（公噸）	不適用，聚亨企業所使用的鐵礦皆仰賴國外進口。 >>相關資訊請參考 Ch 3.2 產品管理
EM-IS-000.C	焦煤 (coking coal) 總產量註 2(公噸)	不適用，聚亨企業所使用的焦煤皆仰賴國外進口。 >>相關資訊請參考 Ch 3.2 產品管理

註 1: 生產量，包括內部消耗的鐵礦石及可供出售的鐵礦石。

註 2: 生產量，包括內部消耗的焦煤及可供出售的焦煤。

附錄三、聚亨企業TCFD揭露內容對照表

架構	建議揭露事項	對應頁碼
治理	✧ 由聚亨企業成立隸屬董事會之「永續發展推動小組」負責，並定期向董事會報告。下設立之推行小組，包括環境永續、社會參與及經營治理，協助推動負責之職掌，及內部查證工作。	104
策略	✧ 從原料、生產、運輸、使用、廢棄物處理等過程，所造成的環境衝擊評估下，主張規劃及鋼鐵業需具備永續、低碳、節能及循環經濟等四大性能，並積極推動綠色採購，以達到友善環境、永續地球的管理方針與作為。	105
風險管理	✧ 「極端天氣事件」、「氣候變遷減緩與調適措施失敗」、「天然災害」、「人為環境災害」、以及「生物多樣性損失與生態系統毀滅」，非常顯著地告訴世人今後全球必須共同面對的風險挑戰。	105
指標與目標	✧ 依據ISO14064-1 執行溫室氣體盤查作業，並開始委託第三方查證機構進行有效地查證工作，取得合格查證聲明書。聚亨企業在組織內的短、中、長期的策略規劃中，納入環境面明確的目標。	106

附錄四：重大議題章節對照表

聚亨企業 2024年度重大議題	對應章節
客戶服務	3.5客戶服務
經濟績效	2.1關於聚亨企業 3.2專利與創新
供應商管理	3.3永續性管理系統 3.4營運活動與價值鏈
資訊安全	2.4資訊安全管理
氣候變遷因應	4.1氣候變遷因應 4.2溫室氣體盤查 4.3能源管理
誠信經營	2.2公司治理結構 2.3誠信經營
法規遵循	2.2公司治理結構 2.3誠信經營
人權盡職	6.1人權政策
職業安全衛生	6.2職業健康與安全
風險管理	2.5風險管理

附錄五：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	聚亨企業為有效整合並推動永續發展，指派管理部門為「永續發展執行單位」，負責全公司永續策略之擬訂、績效監督及永續報告書之編製。該單位負責制定政策方向與推動計畫，並每年向董事會報告年度執行成果。同時，公司訂定「風險管理政策」，由董事會擔任風險管理最高決策單位。為強化氣候相關風險管理，本公司建立相關管理制度與監控指標，並由總經理室定期向審計委員會及董事會報告執行情形。

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)。

聚亨企業密切關注全球氣候變遷趨勢，並將其納入企業永續發展的核心規劃。我們針對氣候變遷相關議題進行全面的風險與機會辨識，涵蓋極端氣候帶來的實體衝擊轉變，以及法規變更、技術轉型、市場趨勢、資源效率與新能源應用等轉型因素對營運的影響。相關評估結果均已納入日常管理措施，藉此強化公司的氣候治理能力、降低營運風險並精準掌握綠色商機。依據影響時間長短彙整成四項風險摘要如下：

期間	風險	影響	因應措施
短、中期	淹水造成廠房或產品損失。	極端氣候造成淹水或缺水之情形，導致廠房或產品損失或自有不動產價格下降，進而影響聚亨企業之損益，收入下降或資產減少。	營運據點與自有不動產管理將氣候變遷造成淹水之因子納入考量。
中期	極端氣候造成投資對象營運中斷。	投資對象因極端氣候導致財產損失或營運中斷，進而使聚亨企業資產減少。	加強了解業務往來對象對於極端氣候的抵禦能力。
中期	產業綠能環保轉型成本。	投資對象因轉型可能需花費額外的成本。	持續關注低碳轉型之市場需求，協助投資對象低碳轉型。
長期	減碳政策與法規因應投資對象因法規加嚴可能產生額外的減碳成本。	持續關注國際碳稅及碳相關法規之趨勢。	對於高碳排之投資對象加強議合。

3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	聚亨企業進行氣候變遷風險相關財務評估與2025年度回應作為如下表：				
	氣候風險	潛在財務影響	氣候機會	潛在財務影響	2025年回應作為
	溫室氣體總量管制與碳交易制度	產能擴增受限，營運成本增加	參與再生能源計畫，參與碳交易市場	早期購買再生能源，順利擴增產能	持續洽商購買再生能源
	水電供應不穩定	生產受到衝擊，營運成本增加	提升水資源效率，回收水再利用	強化氣候韌性，降低營運中斷機率與可能損失	水資源回收水率>8%
	溫室氣體排放成本增加	減碳設備設置，運轉成本增加	取得公部門獎勵與合作	累積碳權，以備以後所需	提高設備效能，執行減碳作為
	颱風、水災、旱災	生產受到衝擊，營運成本增加	提升天災抵禦能力	強化氣候韌性，減少災害對生產的影響	提升水資源管理，減少不必要之浪費
	氣溫上升	用電量增，成本與碳排放量上升	提動低碳綠色生產	節約用電，節省成本	提高空調設備效能
	公司形象衝擊	無法滿足利害關係人期待，造成公司聲譽或形象損害	提升投資人長期投資意願	穩定股東結構，降低股票價值大幅波動機率	強化綠色創新與製造能力

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。	聚亨企業為追求穩健經營與永續發展，建立完善的風險管理機制。本公司於2021年8月11日經董事會通過訂定「風險管理辦法」，據以執行各項風險控管。本辦法透過對各項風險的「辨識、分析、控制與監測」，全面提升全員風險意識，期能將潛在風險控制在可承受範圍內，達成企業經營穩健之目標。聚亨企業氣候風險管理流程主要分為三大步驟，從氣候風險辨識、評估、報告，分述如下： <table border="1" data-bbox="619 683 1321 1104"> <thead> <tr> <th>管理流程</th><th>內容</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>氣候風險之辨識</td><td>配合營運規劃時程，聚亨企業針對業務特性及參考國際機構氣候風險報告每年進行氣候風險與機會的辨識。</td></tr> <tr> <td>氣候風險之評估</td><td>聚亨企業依業務特性評估各項風險的衝擊與影響程度，衡量範疇包括衝擊路徑、衝擊時間與地域範疇、影響價值鏈位置及財務衝擊。</td></tr> <tr> <td>氣候風險之報告</td><td>定期在審計委員會及董事會報告各項風險指標狀況。</td></tr> </tbody> </table>	管理流程	內容	氣候風險之辨識	配合營運規劃時程，聚亨企業針對業務特性及參考國際機構氣候風險報告每年進行氣候風險與機會的辨識。	氣候風險之評估	聚亨企業依業務特性評估各項風險的衝擊與影響程度，衡量範疇包括衝擊路徑、衝擊時間與地域範疇、影響價值鏈位置及財務衝擊。	氣候風險之報告	定期在審計委員會及董事會報告各項風險指標狀況。
管理流程	內容								
氣候風險之辨識	配合營運規劃時程，聚亨企業針對業務特性及參考國際機構氣候風險報告每年進行氣候風險與機會的辨識。								
氣候風險之評估	聚亨企業依業務特性評估各項風險的衝擊與影響程度，衡量範疇包括衝擊路徑、衝擊時間與地域範疇、影響價值鏈位置及財務衝擊。								
氣候風險之報告	定期在審計委員會及董事會報告各項風險指標狀況。								
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。	聚亨企業遵循TCFD量化氣候風險之核心目標，參考國內外知名機構所發布之產業風險評估與經濟情勢分析，將各產業的環境及社會風險因素，全面納入產業風險等級的考量範圍。評估項目涵蓋新興環境或社會因素對行業趨勢的影響、氣候轉型風險成本，以及產業進入壁壘等。								
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。	聚亨企業依循ISO 14064-1國際標準落實溫室氣體盤查，並委託第三方權威機構執行外部查證，順利取得合格查證聲明書。在盤查過程中，我們積極發掘潛在的減量機會，逐步實踐碳中和的推進項目。為響應鋼鐵產業全面逐年減碳的政策要求，聚亨已將明確的環境指標納入組織的短、中、長期策略規劃，致力在綠色供應鏈中落實低碳生產與資源循環利用，以踐行環境永續的承諾。 2025年較2024年減少排放量(範籌一+範籌二)計93.54632公噸CO₂e/年，就溫室氣體排放密集度計算，2025年較2024年減少0.101(公噸CO₂e/成品產量)。								

7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	聚亨企業目前雖尚未實施內部碳定價，但密切關注國內碳費法規與國際歐盟碳邊境調整機制（CBAM）之最新發展，持續深化溫室氣體管理並加大減碳力道。在公司治理層面，透過獨立董事及各子公司高層主管之引領，將環境永續與減碳信念深植於同仁的日常作業中，並緊扣國內外趨勢落實動態調整。
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。	聚亨企業以每二年為區間，設定集團短中長期溫室氣體減量目標，階段目標為2025年度減量1%，2026年度減量2%，2027年度減量3%。減碳目標類別一、類別二涵蓋營運據點之生產用電等營運活動，透過落實使用節能設備，且每年透過符合ISO14064-1溫室氣體盤查標準之第三方查證碳排放量。
9.溫室氣體盤查及確信情形	詳見下表
10.減量目標、策略及具體行動計畫	2025年碳排放量較去年減量93.54632公噸碳排放量，持續邁向2027年減碳3%之目標。 2025年較2024年減少0.101(公噸CO ₂ e/成品產量)。 詳見4.1.2 氣候變遷風險與機會財務評估

聚亨企業溫室氣體排放量盤查表

	範疇一	範疇二	密集度 (公噸CO ₂ e/ 新台幣千元)	查證機構	查證情形說明
	總排放量 (公噸CO ₂ e)	總排放量 (公噸CO ₂ e)			
2023	1,288.620	9,003.456	0.1700	DNV 立恩威國際驗證 股份有限公司	-----
2024	1472.5058	7868.9260	0.1100	DNV 立恩威國際驗證 股份有限公司	-----
2025	1378.9595	7843.3728	0.0090	DNV 立恩威國際驗證 股份有限公司	-----



TYCONS

聚亨企業股份有限公司

TYCOONS GROUP Enterprise CO., Ltd.
<https://www.tycons.com.tw>

ADD : 高雄市岡山區新樂街79-1號(一廠)
TEL : +886 7 6212191
FAX : +886 7 6230159

ADD : 高雄市岡山區為隨西路71-1號(二廠)
TEL : +886 7 6222136
FAX : +886 7 6218801
E-mail : tycoons@mail.tycons.com.tw (公司)
twsm2@mail.tycons.com.tw (業務)