



双邦實業股份有限公司
Shuang-Bang Industrial Corp.

2025

ESG 報告書

Sustainability Report



目 錄

編輯方針	3
經營者的話	6
CH1 永續發展	7
1.1 永續發展願景	7
1.2 永續發展管理	12
1.3 利害關係人與重大主題	14
CH2 營運與治理	23
2.1 公司簡介	23
2.2 公司治理	28
2.3 營運策略與經濟績效	39
2.4 誠信經營	41
2.5 資通安全與客戶隱私權保護	43
2.6 法規遵循	48
2.7 人權維護	50
2.8 風險管理	56
CH3 產品與服務	62
3.1 產品設計與研發	62
3.2 產品及服務品質	65
3.3 供應鏈管理	68
3.4 客戶關係	72
CH4 環境保護	76
4.1 溫室氣體管理	77
4.2 能源管理	80
4.3 空氣污染防治	82
4.4 水資源與污水管理	84
4.5 廢棄物管理	88
4.6 氣候變遷與調適	91
4.7 綠色生產	101

CH5 員工照顧	104
5.1 員工結構與多元平等	104
5.2 員工權益	108
5.3 人才招聘及培育	112
5.4 職業健康與安全	117
5.5 安全運輸管理與緊急應變措施	129
CH6 社會回饋	133
附錄一、GRI 準則內容索引	135
附錄二、氣候相關資訊	140
附錄三、會計師有限確信報告	141

編輯方針

敬讀者

歡迎閱讀双邦實業股份有限公司(以下簡稱双邦公司)發佈之企業永續報告書。

本報告書內容主要以充分揭露双邦公司利害關係人所關切之各項資訊，明瞭双邦公司於公司治理、財務營運、環境保護、供應鏈管理、員工照顧及社會回饋等面向所作之規劃與執行成果，善盡双邦公司邁向永續發展之企業永續責任。

報告邊界與範疇 [GRI 2-2]

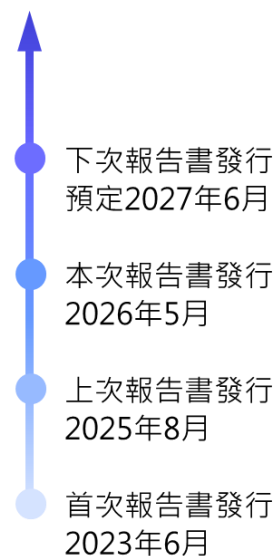
本報告書內容主要揭露 2025 年双邦公司經濟、環境與社會面向之企業永續責任資訊，涵蓋永興廠(總公司)、仁和廠、南崗廠、台北辦事處，及子公司-才豐科技興業股份有限公司；財務營運數據揭露範疇與財務報告書一致，以双邦公司及所有子公司為範圍；環境永續及社會面向數據揭露範疇以双邦公司永興廠、仁和廠、南崗廠及台北辦事處為範圍，若揭露範疇與前述不一致，將於章節中特別說明。

報告期間 [GRI 2-3]

本報告書揭露 2025 年度(2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)双邦公司各項 ESG 管理重點及成果，涵蓋 ESG 的承諾、策略、目標、管理方針、關鍵主題、回應及活動績效等資訊，為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日前及 2025 年 12 月 31 日後之資訊。

双邦公司每年定期發行企業永續報告書，可至双邦公司網站「永續發展」專區下載永續報告書。

永續報告書下載：https://www.shuang-bang.com/stake_2.html



報告書撰寫依據

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)最新版本之報告準則(GRI Standards)及「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」進行編製，雙邦公司長期致力於環境(Environmental)、社會(Social)及公司治理(Governance)的推動與提升，並呼應聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)且參考氣候相關財務揭露(Task Force on Climate Related Financial Disclosures, TCFD)，回應利害關係人對於雙邦公司永續發展所關注之議題，藉由公開透明的資訊彼此學習成長，期望透過持續的努力，朝永續發展邁進。

資訊重編 [GRI 2-4]

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節
2024 年溫室氣體排放量	經第三方查證修正數據	修正後排放量增加 0.35%。	4.1 溫室氣體管理
2023 年員工基本薪資及薪酬比例	調整計算方式	高階主管男女基本薪資比例增加 0.06。 高階主管男女薪酬比例減少 0.11。	5.1.2 員工多元化與平等機會
2024 年員工基本薪資及薪酬比例	調整計算方式	高階主管男女基本薪資比例增加 0.04。 高階主管男女薪酬比例減少 0.06。	5.1.2 員工多元化與平等機會

報告書保證/確信 [GRI 2-5]

本報告書所揭露之各項資訊及統計數據，皆來自双邦公司自行統計，財務數據採用經會計師簽證後之公開發表資訊；為確保本報告書之公開資訊可靠性，各項數據之依循標準以及保證/確信機構如下。

揭露項目	依循標準	保證/確信機構
績效指標 (詳附錄三)	財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則 3000 號(參考國際確信準則 ISAE 3000 訂定)	維揚聯合會計師事務所
財務數據	會計師受託查核簽證財務報表規則及一般公認審計準則	維揚聯合會計師事務所
管理系統	ISO 9001:2015 品質管理系統	台灣檢驗科技股份有限公司(SGS)
	ISO 14001:2015 環境管理系統	台灣檢驗科技股份有限公司(SGS)
	ISO 45001:2018 職業健康與安全管理系統	英商勞盛股份有限公司台灣分公司(LRQA)
2023 年 溫室氣體	ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放規範	法標國際認證股份有限公司(AFNOR)
2024 年 溫室氣體	ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放規範	英商勞盛股份有限公司台灣分公司(LRQA)

意見回饋 [GRI 2-3]

對於所有關注双邦公司的讀者們，我們將會秉持永續發展之承諾，善盡公司治理、環境保護及企業永續等責任。本報告書以中文版本發行，並公開於双邦公司網站提供讀者閱覽，如有任何指教與建議，歡迎您提供寶貴的意見。



聯絡窗口：董桂仔 經理

地 址：南投市南崗產業園區永興路 3 號

電 話：049-2257450#201

傳 真：049-2257436

信 箱：sbi_mgmt@sbinet.com.tw

公司網址：<https://www.shuang-bang.com>

經營者的話 [GRI 2-22]

在全球永續浪潮加速推進的此刻，企業不僅需追求營運績效，更必須以長遠視角面對氣候變遷、供應鏈韌性、人才發展與公司治理等挑戰。雙邦公司自創立以來，始終秉持「穩健經營、持續創新、善盡責任」的核心精神，並以更完整的永續治理架構、更嚴謹的管理制度與更透明的資訊揭露，展現公司邁向永續發展的決心。在全體同仁的共同努力下，我們逐步將永續理念融入企業文化與營運決策，使其成為推動公司持續成長的重要力量。

2025 年，雙邦公司重新檢視永續治理架構，經董事會決議強化永續發展委員會職能，並採取由上而下的治理模式，成立跨部門永續發展執行小組，在公司治理、環境管理、社會責任與資訊揭露等面向，建立更明確的管理流程與責任分工，使永續議題能更有效地落實於日常營運。藉由組織調整提升永續管理效率，也讓公司能更敏捷地回應國際趨勢與利害關係人的期待。

在永續績效方面，雙邦公司於治理、環境與社會三大面向皆取得穩健進展。治理面上，持續推動綠色產品開發、提升董事會多元性、強化資安管理，並透過永續會議與委員會機制提升資訊透明度。環境面上，持續完成 2024 年溫室氣體盤查與第三方查證，並首次將範疇三納入盤查範圍，強化碳管理的完整性，且透過節能改善、廢水回收與空污削減等措施，展現對環境保護的承諾。社會面上，首次取得 ISO 45001 職安衛管理系統驗證，並持續推動危害鑑別、風險評估與健康促進服務，深化職安衛管理，同時積極拓展人才招聘、提升中高齡友善職場措施，並強化人才培育與健康促進，打造安全、尊重與成長的工作環境。

展望未來，雙邦公司將持續以科學化管理與國際標準為基礎，推動低碳轉型、循環經濟與綠色產品創新。亦將深化供應鏈永續管理，與合作夥伴共同提升產業韌性。此外，公司承諾持續關注人權議題、氣候風險與資訊安全，並以透明、負責的態度回應利害關係人的期待。

永續是一條長遠且需要堅定投入的道路。雙邦公司將秉持初衷，持續精進，讓企業成長與環境、社會共好並行。我們期待與所有利害關係人攜手前行，為下一個十年打造更具韌性、更具競爭力的永續企業。

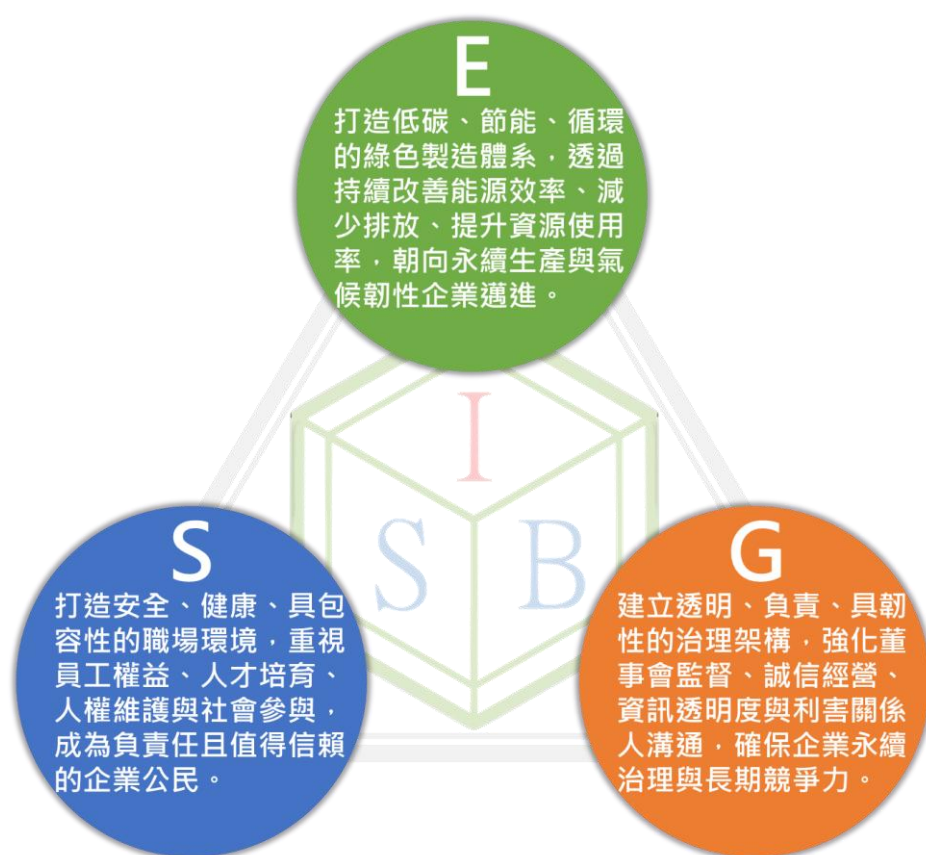
雙邦實業股份有限公司 董事長 張崇棠 2026

CH1 永續發展

1.1 永續發展願景

1.1.1 永續願景 [GRI 2-22]

双邦公司以永續治理為基礎，推動低碳環境轉型與社會共好，致力於 ESG 三大面向創造長期、負責任且具韌性的企業價值。



S 社會公益	E 永續環境	G 公司治理
建立零重大災害的職場	積極減少溫室氣體排放	強化永續資訊揭露與透明度
強化員工健康促進與福祉	提升能源效率與節能績效	落實誠信經營與法規遵循
推動人權盡職調查與保障制度	推動廢水與廢棄物循環再利用	提升資安防護與客戶資料保護
提升人才招募、留任與培育能力	強化污染防治	開發低碳、環保與回收材料產品
促進社會公益與社區參與	建立氣候變遷調適能力	積極回應利害關係人議題

1.1.2 永續目標

2025 年永續發展成果

治理面			
SDGs	目標		2025 年實績
	綠色產品開發	水性樹脂開發	完成 2 件水性樹脂品項開發。
		生質材料樹脂開發	完成 1 件生質材料樹脂品項開發。
		回收材料(r-PET)樹脂開發	完成 1 件回收材料(r-PET)樹脂品項開發。
	董事會成員多元及獨立性	任一性別董事席次	1 位女性董事，席次占比 11.11%。
		獨立董事席次	3 位獨立董事，席次占比 33.33%。
	客戶服務	客戶滿意度	三大事業部客戶滿意度平均 92.42 分。
	資通安全	社交工程演練	受測人員平均郵件開啟率 8%、平均郵件附件點閱率 1%，並完成受測未通過人員教育訓練 35 人次。
	人權維護	人權盡職調查	完成人權盡職調查報告，訂定相應的減緩及補救措施。
	永續夥伴關係	供應商評鑑稽核	共執行 2 家供應商實地稽核及 1 家供應商文件稽核。
		供應商行為準則暨承諾書	截至 2025 年，已完成 73%供應商簽署。
		供應商廉潔承諾書	截至 2025 年，已完成 72%供應商簽署。
	永續資訊管理	永續會議	共召開 4 次永續會議，由永續發展執行小組各組報告永續議題相關執行進度與改善。
		永續發展委員會	共召開 2 次永續發展委員會，報告永續發展執行小組之執行情形。

環境面			
SDGs	目標		2025 年實績
 6 淨水與衛生	廢水再利用	DMF 粗液分餾塔回收設備	自行處理量 369.18 公噸 / 年廢液量 10449.60 公噸。
 11 永續城鄉	空氣污染防治	揮發性有機物削減率優化	永興廠濕式製程排放之 DMF 削減率提升至 95.1%。
 12 責任消費與生產	能源管理	節能改善計畫	共節電 267,879 kWh，節省能耗 964.5862 GJ。
 13 氣候行動	溫室氣體管理	ISO 14064-1:2018	完成 2024 年溫室氣體排放第三方查證，並首次將範疇三納入盤查範圍。

社會面			
SDGs	目標		2025 年實績
 3 健康與福祉	職安衛管理系統	ISO 45001:2018	首次驗證，經第三方驗證通過並取得證書。
		危害鑑別與風險評估	未發現高風險事件，主動執行 7 項潛在風險之改善措施。
	健康促進	健康諮詢與指導	醫護人員臨場健康服務共完成 426 人次之健康諮詢與指導。
 8 就業與經濟成長	人才招聘	強化中高齡人員招募	留用 2 位中高齡新進人員及回聘 2 位 65 歲屆退員工。
		拓展招募管道	參與 5 場校園徵才及 1 場就業博覽會，並與 1 所學校合作企業實習。

永續發展目標

治理面					
SDGs	主題	指標	短期目標 2025 年~2027 年	中期目標 2028 年~2030 年	長期目標 2030 年以後
 8 就業與經濟成長	營運策略與經濟績效	(1)每季定期揭露財報資訊。 (2)定期董事會檢視營運獲利情形及審議重要議案。	維持或追求營收及獲利正成長。	維持或追求營收及獲利正成長。	維持或追求營收及獲利正成長。
 9 永續工業與基礎建設	產品設計與研發	(1)原物料年度限用物質監測。 (2)紡織品年度限用物質監測。	綠色產品專案完成項目 > 40%	綠色產品專案完成項目 > 70%	綠色產品專案完成項目 > 90%
 12 責任消費與生產	產品及服務品質	(1) 定期調查客戶滿意度。 (2) e 化系統即時監控產品品質及製程參數，分析與追溯原物料品管、製程條件、產品品質之相關參數。	客戶滿意度達 90%。	每年進行客戶滿意度調查，並持續建立各種溝通平台，即時解決客戶的問題。	加強與客戶或品牌定期討論新產品開發進度與問題的頻率，以順利推動新產品。
 16 制度的正義與和平	資通安全與客戶隱私權保護	(1)社交工程演練郵件開啟率及郵件附件點閱率。 (2)資通安全教育訓練。 (3)因資安事件遭受損失及客戶資訊洩漏而影響之事件發生件數。	基礎資安防護建置，政策之建立，員工資安意識訓練與演練，防止因資安事件發生造成損失。	進階技術之管理應用，機敏資料防護監控，建立安全管理制度(ISO 27001)。	全面資安治理，建立安全意識培訓平台。

環境面

SDGs	主題	指標	短期目標 2026 年	中期目標 2027 年	長期目標 2030 年
	氣候變遷與調適	(1) 依經濟部能源局要求每年平均節電率目標 1%。 (2) 依各部門年度設定節電率目標執行。 (3) 研發持續開發低碳排產品。	較前一年度減少 0.5%溫室氣體排放。	較前一年度減少 0.5%溫室氣體排放。	較基準年(2024 年)減少 3%溫室氣體排放。

社會面

SDGs	主題	指標	短期目標 2025 年~2027 年	中期目標 2028 年~2030 年	長期目標 2030 年以後
	職業健康與安全	(1)教育訓練參與率 80%。 (2)健康講座參與率 80%。 (3)安全健康環保管理委員會參與率 80%。 (4)取得第三方驗證。	(1) 每年通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統第三方驗證。 (2) 目標管理方案完成率 85%	(1)工安事件統計 20 件以下/年。 (2)目標方案達成率 100%。 (3)健康講座 3 場次/年，參與率 85%。	(1)工安事件統計 15 件以下/年。 (2)零重大事故。 (3)健康促進活動參與率 60%。
	人才招聘及培育	員工留任情形與招聘績效。	(1) 年離職人數 48 人以下。 (2) 年招募達成率 45%以上。	(1)內部訓練課程 100%導入線上學習平台。 (2)新進人員留任率 80%以上。	(1) 職缺平均招募天數70天以內。 (2) 完成部門主管承續接班人盤點。
	人權維護	(1)高風險項目因應措施。 (2)人權政策與管理之公布。 (3)員工意見反應處理單。	(1)完成「人權及員工溝通管理辦法」修訂。 (2)每年發布人權報告書。	(1)無重大人權申訴個案的發生。 (2)人權受訓率 100%。	(1)無勞資爭議發生。 (2)推動供應商善盡企業責任。

1.2 永續發展管理

永續發展治理架構 [GRI 2-13]

為實踐永續發展目標，有效推動永續發展計畫，雙邦公司於 2022 年經董事會通過，由原「企業社會責任推行委員會」轉型設置「永續發展委員會」，作為永續發展相關工作之決策及督導單位，且為強化永續治理，於 2024 年 12 月重新編組永續發展委員會；2025 年 3 月經董事會通過，採取由上而下之方式建置永續發展組織架構，以董事會作為永續發展委員會最高治理單位，下設永續發展執行小組，由總經理擔任執行小組管理代表，並參考全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)所列之特定指標，分責設立公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組及永續資訊揭露小組等四個跨部門小組，執行永續發展事務，確保雙邦公司永續發展相關工作之推動。



組織	職責
董事會	◆ 提出永續發展使命或願景，制定永續發展政策、制度或相關管理方針。 ◆ 將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計畫。 ◆ 確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。 ◆ 授權永續發展委員會處理營運活動所產生之經濟、環境及社會議題。 ◆ 督促公司實踐永續發展，隨時檢討其實施成效及持續改進，確保永續發展政策落實。
永續發展委員會	◆ 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。 ◆ 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。 ◆ 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。 ◆ 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。 ◆ 授權高階經理人擔任執行小組負責人，推動公司永續發展相關工作。 ◆ 每年至少一次向董事會報告永續發展之執行成果。
永續發展執行小組	◆ 協助永續發展委員會推行各項計畫。 ◆ 組成跨部門小組，執行永續發展事務。 ◆ 每年至少一次向永續發展委員會呈報永續發展之執行情形。

組織	職責
公司治理小組	◆ 負責公司治理之法令遵循。 ◆ 訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度。 ◆ 建立組織內所有成員與價值鏈重要成員內外部溝通，及利害關係人溝通機制。 ◆ 評估相關風險及管理機制。
永續環境小組	◆ 負責環境管理制度。 ◆ 遵循環境相關法規及國際準則等。 ◆ 評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制。 ◆ 設立環境管理專責單位或人員。
社會公益小組	◆ 負責人權管理政策與程序。 ◆ 遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等。 ◆ 訂定合理之教育訓練。 ◆ 促進社區發展及文化發展。
永續資訊揭露小組	◆ 負責永續資訊管理政策。 ◆ 遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等。 ◆ 充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊。 ◆ 提升永續資訊透明度。

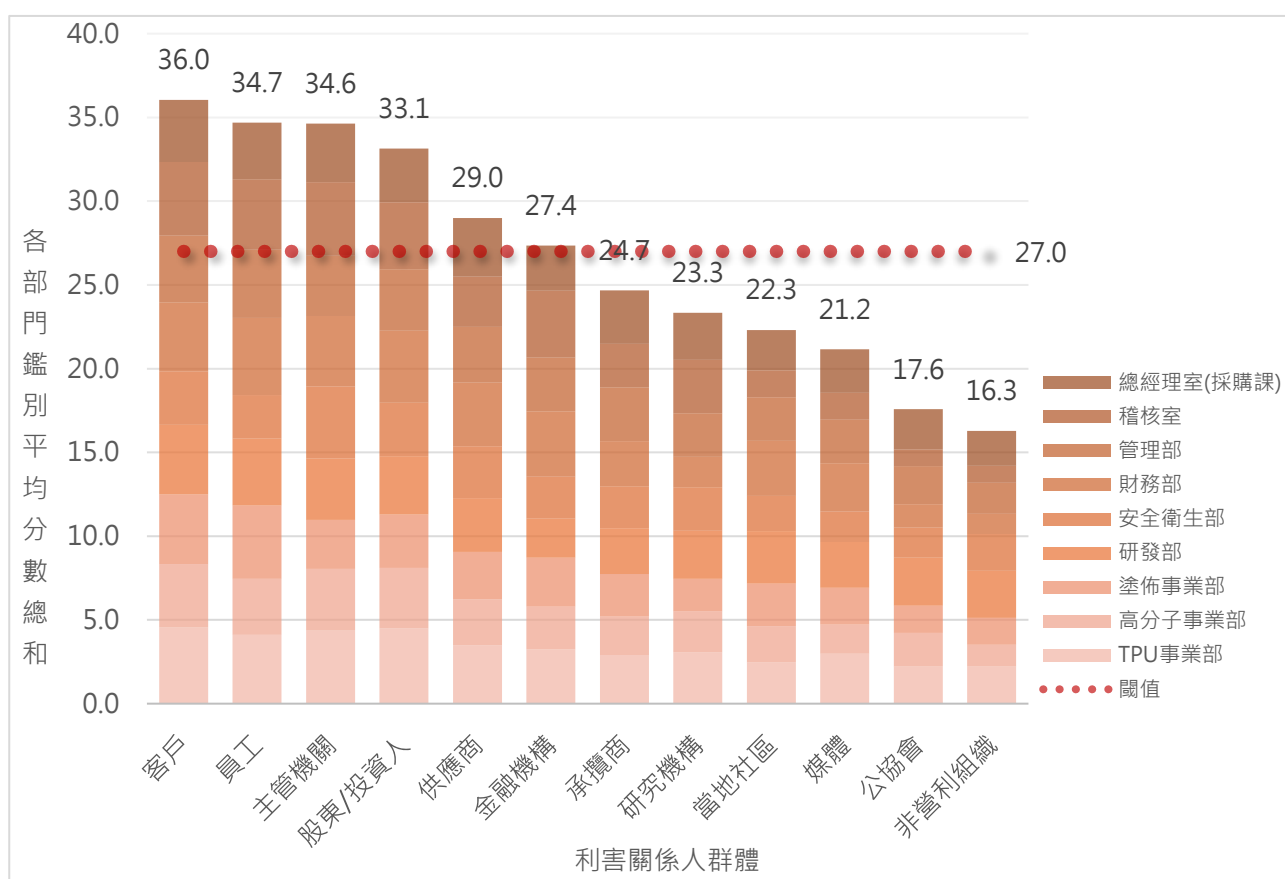
2025 年永續發展執行報告 [GRI 2-16]

永續發展委員會日期	報告事項
2025 年 06 月 12 日	◆ 2024 年永續發展成果及與利害關係人溝通情形。
2025 年 08 月 08 日	◆ 2024 年 ESG 報告書。

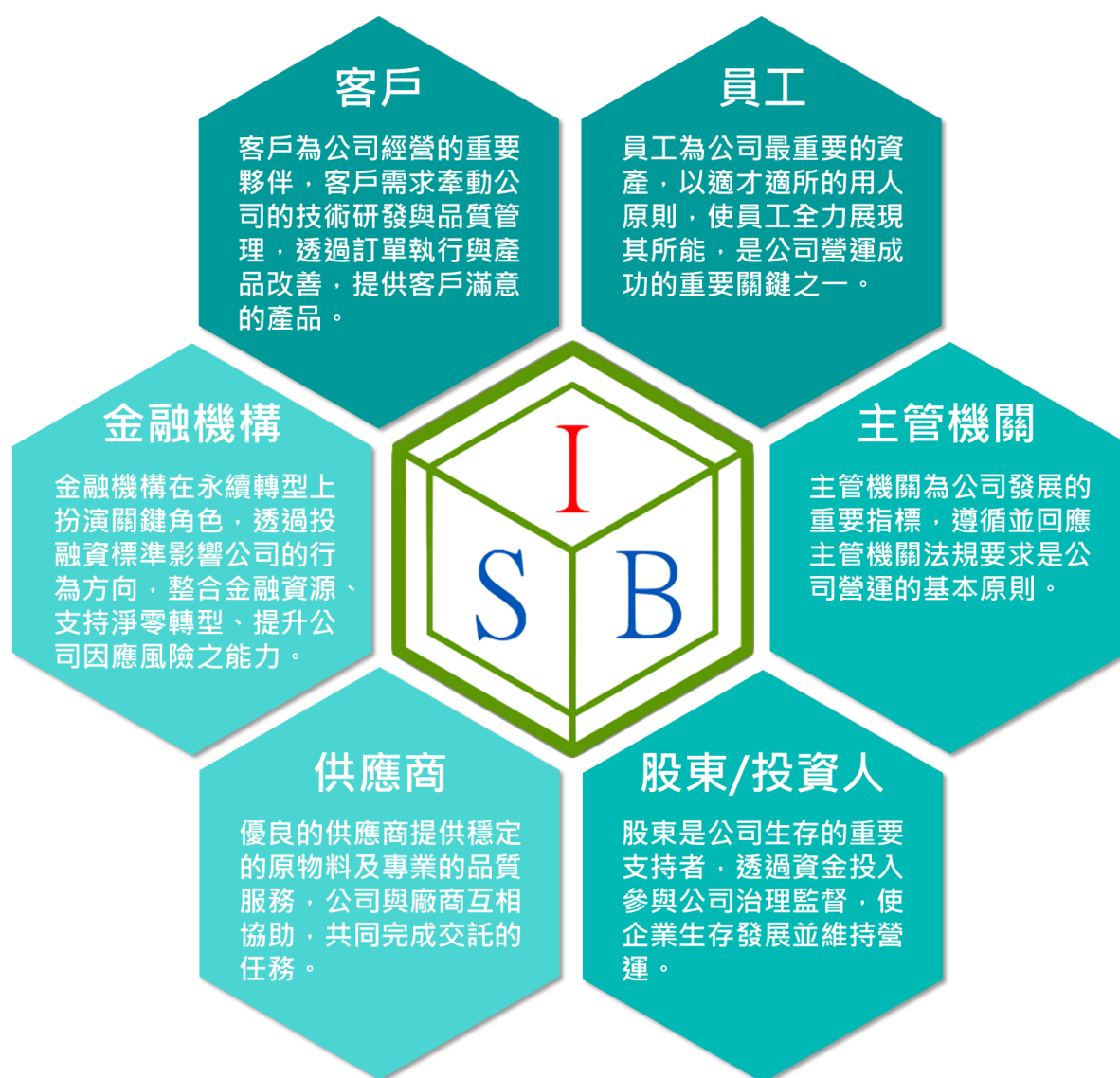
1.3 利害關係人與重大主題

1.3.1 利害關係人鑑別與議合 [GRI 2-29]

双邦公司深知與利害關係人的溝通是企業持續改善與長遠發展的關鍵，每年定期由永續發展執行小組進行利害關係人鑑別，依據 AA1000 利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES)，採用五大原則評估方法，考量責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性，以問卷方式評分與排序利害關係人之關係程度，由 34 位副課長級(含)以上主管及 1 位採購專員檢視利害關係人對双邦公司之關係程度，將問卷結果依關係程度由高至低排序，2025 年鑑別結果以客戶、員工、主管機關、股東/投資人、供應商、金融機構等 6 類群體，為双邦公司重要利害關係人與優先溝通對象，期望與利害關係人建立永續議題之溝通與回應機制，透過多元管道蒐集利害關係人回覆和建議，將其納入公司營運規劃中。



利害關係人與聯絡管道



利害關係人	聯絡管道	利害關係人	聯絡管道
客戶	發言人：許 總經理 電 話：049-2251505#103 信 箱：rita@sbinet.com.tw	股東/投資人	發言人：許 總經理 電 話：049-2251505#103 信 箱：rita@sbinet.com.tw
員工	管理部：董 經理 電 話：049-2257450#201 信 箱：sbi_mgmt@sbinet.com.tw	供應商	發言人：許 總經理 電 話：049-2251505#103 信 箱：rita@sbinet.com.tw
主管機關	管理部：董 經理 電 話：049-2257450#201 信 箱：sbi_mgmt@sbinet.com.tw	金融機構	財務部：林 副總經理 電 話：049-2257450#301 信 箱：nitalin@sbinet.com.tw

利害關係人關注議題

議題 面向	議題	客戶	員工	主管 機關	股東/ 投資人	供應商	金融 機構	回應章節	SDGs
治理	資通安全及客戶 隱私權保護					●		2.5 資通安全與客戶隱私 權保護	
	營運策略 與經濟績效						●	2.3 營運策略與經濟績效	
	公司治理 /誠信經營						●	2.2 公司治理 2.4 誠信經營	
	產品及服務 品質	●			●		●	3.2 產品及服務品質	
	產品設計 與研發				●			3.1 產品設計與研發	
	客戶關係管理	●			●			3.4 客戶關係	
	供應鏈 永續管理					●		3.3 供應鏈管理	
環境	廢棄物管理 與資源循環			●				4.5 廢棄物管理	
	水資源 及廢水管理	●		●				4.4 水資源與污水管理	
	氣候變遷 與調適			●				4.6 氣候變遷與調適	
	溫室氣體 排放管理			●				4.1 溫室氣體管理	
社會	員工福利 與權利保障		●					5.2 員工權益	
	人權維護		●					2.7 人權維護	
	職業健康 與安全		●	●		●	●	5.4 職業健康與安全	

利害關係人議合

利害關係人	溝通方式與頻率	議合結果
客戶	◆ 客戶滿意度調查：每年 ◆ 拜訪客戶：每月 ◆ 技術服務：不定期 ◆ 品質會議/產銷研會議：每月 ◆ 第三方驗證/認證：每年 ◆ 國際參展：不定期 ◆ 公司網站：隨時	◆ 塗佈事業部客戶滿意度 93.28 分 ◆ 高分子事業部客戶滿意度 91.96 分 ◆ TPU 事業部客戶滿意度 92.03 分 ◆ 管理系統驗證：ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064-1。 ◆ 產品國際認證：bluesign® APPROVED、OEKO-TEX® STANDARD 100、GRS。 ◆ 2025 第 23 屆越南胡志明市國際塑橡膠工業展。 ◆ 公司網站「產品應用服務」、「國際認證」。
員工	◆ 全體員工會議：每半年 ◆ 員工宣導：每半年 ◆ 勞資協調會議：每季 ◆ 環安衛管理委員會：每季 ◆ 健康講座：不定期 ◆ 危害鑑別與風險評估：每年 ◆ 緊急應變演練：每半年 ◆ 人權盡職調查：每年 ◆ 公告/公佈欄：隨時 ◆ 員工溝通管道：隨時	◆ 2025 年 1 月、7 月舉行全體員工會議。 ◆ 定期宣導誠信經營、人權、性騷擾、資通安全、環安衛及職安衛相關議題。 ◆ 未發生重大工安事故。 ◆ 舉辦「三高(高血壓、高血糖、高血脂)」及「職場不法侵害」健康講座。 ◆ 完成 9 件職安衛目標管理方案之改善。 ◆ 執行 2 次定期緊急應變演練及 2 次無預警緊急應變演練。 ◆ 完成人權盡職調查報告，無高風險人權議題，無人權侵害申訴事件。 ◆ 制修訂「人權及員工溝通管理辦法」及「職安衛諮詢參與及溝通程序書」。

利害關係人	溝通方式與頻率	議合結果
主管 機關	◆ 申報系統：依法規要求 ◆ 公開資訊觀測站：每月 ◆ 公文：不定期 ◆ 現場稽查：不定期 ◆ 說明會(含宣導及研習)：不定期	◆ 定期辦理環保、職安、勞工及公開資訊等相關申報作業。 ◆ 環保、勞檢、消防等主管機關稽查。 ◆ 參與 11 場勞資相關說明會。 ◆ 參與 5 場職安相關說明會。 ◆ 參與 10 場環保相關說明會。
股東/ 投資人	◆ 股東常會：每年 ◆ 法人說明會：每年 ◆ 公開資訊觀測站：每月 ◆ 發行財務報告：每季 ◆ 發行年報：每年 ◆ 發行 ESG 報告書：每年 ◆ 公司網站：隨時	◆ 2025 年 6 月 12 日召開股東常會 ◆ 2025 年 11 月 14 日舉辦法人說明會 ◆ 每月公告營收與年增率。 ◆ 定期揭露財務、治理、永續等相關資訊。 ◆ 公司網站「投資人專區」。
供應商	◆ 供應商評核：每半年 ◆ 供應商評鑑稽核：每年 ◆ 廠商來訪：不定期 ◆ 電話/傳真/電子郵件：隨時	◆ 2025 年上半年供應商評核共計 83 家，評核結果均為合格供應商。 ◆ 2025 年下半年供應商評核共計 81 家，評核結果均為合格供應商。 ◆ 完成 3 家供應商評鑑稽核(2 家實地稽核，1 家文件稽核)。 ◆ 73%合作供應商已簽署「供應商行為準則暨承諾書」。 ◆ 72%合作供應商已簽署「廉潔承諾書」。
金融 機構	◆ 公開資訊觀測站：每月 ◆ 發行財務報告：每季 ◆ 發行年報：每年 ◆ 發行 ESG 報告書：每年	◆ 公開資訊觀測站公告每月營收金額及公司治理執行情形。 ◆ 公司網站公告每季董事會通過之財務報告。 ◆ 發行年報，揭露年度經營策略執行成果。 ◆ 發行 ESG 報告書，揭露永續議題年度執行狀況。

1.3.2 重大主題鑑別 [GRI 3-1]

了解組織脈絡	双邦公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 9 個治理面、4 個環境面及 6 個社會面共 19 項永續議題。				
鑑別衝擊並評估顯著性	根據前項階段識別出之永續議題清單，双邦公司永續發展執行小組進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊。 <table> <tr> <td>實際或潛在正面衝擊</td><td>可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。</td></tr> <tr> <td>實際或潛在負面衝擊</td><td>可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。</td></tr> </table>	實際或潛在正面衝擊	可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。	實際或潛在負面衝擊	可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。
實際或潛在正面衝擊	可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。				
實際或潛在負面衝擊	可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。				
排定衝擊優先順序	透過發放永續議題衝擊顯著度問卷，由 34 位副課長級(含)以上主管及 1 位採購專員評估各項永續議題之實際與潛在的正面及負面衝擊「發生可能性」與「衝擊程度」，依問卷結果計算正、負面衝擊顯著度及重大性，並依重大性由高至低排序。				
確定重大主題	◆ 定義重大性大於 25.30 分之永續議題為重大主題，共 6 項永續議題被選定為重大主題，包含產品設計與研發、產品及服務品質、人才招募及培育、職業健康與安全、營運策略與經濟績效、資通安全及客戶隱私權保護。 ◆ 因應國際永續發展趨勢，經双邦公司永續會議決議，將人權維護、氣候變遷與調適納入重大主題。 ◆ 2025 年双邦公司共歸納 8 項重大主題，由永續發展執行小組擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。				

面向	永續議題	負面衝擊 顯著度	正面衝擊 顯著度	重大性	重大 主題	備註
治理	產品設計與研發	12.13	16.25	28.39	●	
治理	產品及服務品質	12.49	15.43	27.92	●	
社會	人才招聘及培育	12.74	14.45	27.19	●	
社會	職業健康與安全	13.40	13.48	26.88	●	
治理	營運策略與經濟績效	12.24	14.19	26.44	●	
治理	資通安全及客戶隱私權保護	12.34	13.04	25.38	●	
治理	供應鏈永續管理	10.94	14.16	25.10		
治理	客戶關係管理	11.01	13.48	24.49		
治理	法律遵循	10.80	12.94	23.73		
社會	員工福利與權利保障	10.30	12.92	23.22		
環境	廢棄物管理與資源循環	10.34	12.65	22.98		
治理	公司治理/誠信經營	10.19	12.43	22.62		
社會	人權維護	10.10	12.48	22.58	●	經永續會議決議 納入重大主題。
環境	溫室氣體排放管理	10.48	11.91	22.39		
治理	風險管理	10.02	11.81	21.83		
環境	水資源及廢水管理	9.57	11.10	20.67		
環境	氣候變遷與調適	9.47	10.79	20.27	●	經永續會議決議 納入重大主題。
社會	稅務責任	7.12	10.34	17.46		
社會	社會關懷與回饋	6.99	9.16	16.15		

註1：衝擊顯著度=平均發生可能性 x 平均衝擊程度。

註2：重大性=負面衝擊顯著度+正面衝擊顯著度

註3：發生可能性：不會發生 1 分；或許會發生 2 分；可能發生 3 分；非常可能發生 4 分；確定會發生 5 分。

註4：衝擊程度：不會影響 1 分；影響輕微 2 分；一定程度影響 3 分；影響程度高 4 分；影響程度極高 5 分。

1.3.3 重大主題管理

重大主題列表 [GRI 3-2]

双邦公司 2025 年重大主題與前一年相比，「資通安全及客戶隱私權保護」重大性提升，納入重大主題管理；「供應鏈永續管理」重大性下降，調整為關注議題，仍持續追縱管理績效；其他重大主題則保留無異動。

2025 年重大主題	2024 年重大主題	變動說明
營運策略與經濟績效	營運策略與經濟績效	維持。
產品設計與研發	產品設計與研發	維持。
產品及服務品質	產品及服務品質	維持。
氣候變遷與調適	氣候變遷與調適	維持。
職業健康與安全	職業健康與安全	維持。
人才招募及培育	人才招募及培育	維持。
人權維護	人權維護	維持。
資通安全及客戶隱私權保護	-	重大性調整，調升為重大主題。
-	供應鏈永續管理	重大性調整，調降為關注議題。

重大主題與價值鏈

主題 面向	重大主題	對双邦公司之意義	價值鏈						GRI 主題準則	揭露章節
			上游	双邦	下游	其他利害關係				
			供應商	員工	客戶	股東/ 投資人	主管 機關	金融 機構		
治理	營運策略 與經濟績效	持續獲利以達到永續經營的目標，並創造新的就業機會。		●		●		○	GRI 201 經濟績效	2.3 營運策略與經濟績效
	產品設計 與研發	有助於提升競爭力與品牌辨識度，更於永續發展上扮演關鍵推手角色，強化公司於 ESG 領域的承諾與專業形象。		●	●	○		○	自訂主題	3.1 產品設計與研發
	產品及服務 品質	秉持「品質至上、顧客第一」經營原則，遵循 ISO 9001 品質管理系統，嚴格把關產品品質，滿足客戶對產品及服務品質的期盼。		●	●	○		○	自訂主題	3.2 產品及服務品質
	資通安全及 客戶隱私權 保護	強化數據品質與管理效率，減少資安事件衝擊，確保符合法規要求並降低罰款與訴訟風險，建立利害關係人信任，提升公司形象。	○	●	●	○	○	○	GRI 418 客戶隱私	2.5 資通安全與客戶隱私權保護
環境	氣候變遷 與調適	藉由改變社會與經濟發展模式，使公司營運適應氣候變遷造成的影響，在極端氣候與暖化效應下持續謀求生存、生活與發展。	●	●	●	○	○	○	自訂主題	4.6 氣候變遷與調適
社會	職業健康 與安全	唯有確保全體同仁於安全、健康、友善之環境中工作，方能持續提供優質產品與服務，實現企業永續發展目標。	○	●	○		○		GRI 403 職業安全衛生	5.4 職業健康與安全
	人才招聘 及培育	員工的成長是公司競爭力，協助公司創造營運價值。		●					GRI 404 訓練與教育	5.3 人才招聘及培育
	人權維護	勞資和諧是公司永續發展的基石，尊重人權與性別平等，建設公平、和諧的社會。	○	●	○		○		GRI 406 不歧視 GRI 408 童工	2.7 人權維護

註 1：●直接相關；○間接相關

CH2 營運與治理

2.1 公司簡介

2.1.1 組織概況 [GRI 2-1]

双邦公司創立於 1989 年，是國內生產高機能透濕防水布類的先趨廠商，藉由自行生產樹脂供加工貼合使用，具有品質及成本的領先優勢。經過多年的不斷擴充，具備多樣化的塗佈加工設備與技術，提供客戶一次購足的服務。

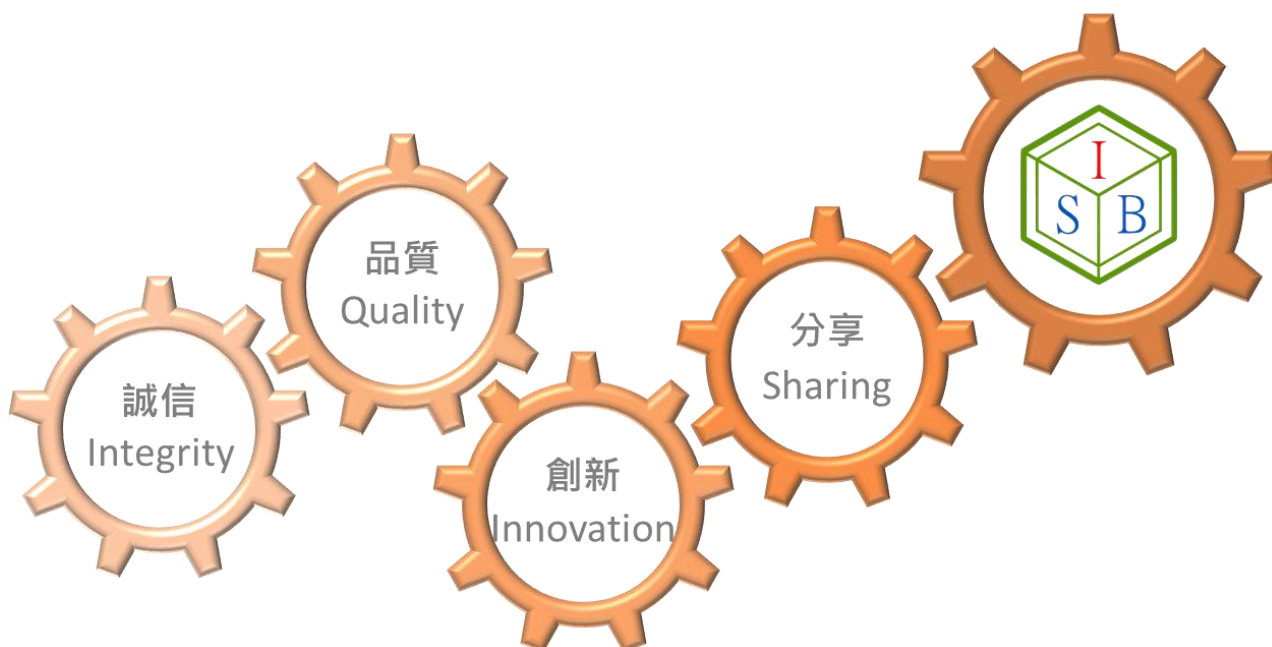
1998 年起，双邦公司營業領域自高功能 PU 樹脂及透濕防水布加工，擴展至硬化劑與特用化學品的生產銷售；2008 年，發展 TPU 系列產品，主要應用於鞋材。從化學產品擴展至機能性紡織品加工，再延伸應用至鞋材相關產品，双邦公司已是國內生產高功能樹脂、高機能性紡織品、鞋材及特用化學品的主要領導廠商之一。

双邦公司營運總部在台灣，位於南投縣南崗產業園區，截至 2025 年 12 月 31 日，營運據點包括永興廠、仁和廠、南崗廠及台北辦事處共 4 處，員工總人數為 376 人。

双邦實業股份有限公司	
董事長	張崇棠
總經理	許瑜娟
成立時間	1989 年 11 月
主要產品	◆ 塗佈及貼合加工 ◆ 樹脂、硬化劑、光啟始劑 ◆ TPU(熱塑性聚氨基甲酸酯)
資本額	新台幣 8.24 億元(截至 2025.12.31)
員工人數	376 人(截至 2025.12.31)
總公司	南投縣南投市南崗產業園區永興路 3 號

經營理念

双邦公司以「誠信」為宗旨，持續提升「品質」，不斷地「創新」，並與公司及社會共同「分享」。在高階管理層的領導下，不斷地研究開發，以期提供最高品質的產品，服務人群，使顧客滿意，進而達到永續經營之目的。



誠信	品質	創新	分享
秉持誠信的做事原則，遵守法令規章，並與供應商及客戶成為良好伙伴。	持續提升作業品質、產品品質與服務品質，維持公司競爭優勢及滿足客戶需求。	藉由不斷地創新與研究，致力於製程改善及開發更具競爭力或利基型的產品。	追求公司永續經營的同時，將公司獲利用來照顧員工並回饋於股東及社會。

2.1.2 組織價值鏈 [GRI 2-6]

產業類別

双邦公司主要從事功能性紡織品及化學品之研發、製造及銷售，產品包括塗佈貼合加工、高分子化學品、TPU 等產品，依據永續會計準則理事會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)旗下永續產業分類系統(Sustainable Industry Classification System[®], SICS[®])，双邦公司屬於資源轉化(Resource Transformation)類別的化學(Chemicals)行業；而在櫃檯買賣中心被歸類為紡織纖維產業。

分類依據	產業類別
SASB 永續產業分類系統(SICS [®])	資源轉化類別；化學行業
櫃檯買賣中心	紡織纖維產業

產品結構

依據主要產品類型，双邦公司設有塗佈事業部、高分子事業部及 TPU 事業部等三大事業部門。2025 年，三大事業部門營收所佔比例為塗佈事業部 51.27%、高分子事業部 36.13%、TPU 事業部 12.60%，營收結構與 2025 年相比無重大變化情形。

營收淨額單位：新台幣仟元

主要產品		2023 年		2024 年		2025 年	
		營收淨額	營收比重	營收淨額	營收比重	營收淨額	營收比重
塗佈貼合		765,789	48.45%	1,006,767	52.77%	961,439	51.27%
高分子	樹脂(含加工)	189,175	11.97%	197,905	10.37%	206,947	11.03%
	硬化劑(含加工)	347,553	21.99%	389,607	20.42%	390,093	20.80%
	光啟始劑	31,220	1.97%	64,589	3.39%	80,632	4.30%
TPU		184,241	11.66%	200,874	10.53%	236,332	12.60%
其他		62,630	3.96%	48,097	2.52%	0	0.00%
合計		1,580,608	100.00%	1,907,839	100.00%	1,875,443	100.00%

銷售市場

双邦公司銷售客戶遍及台灣、亞洲、美洲及歐洲等地區。2025 年，內銷金額為新台幣 1,413,923 仟元，佔營收比重 75.39%，為主要銷售市場；其次依序為亞洲、美洲及歐洲市場，外銷金額分別為新台幣 320,421 仟元、128,427 仟元及 2,400 仟元，佔營收比重 17.09%、6.85%及 0.13%。

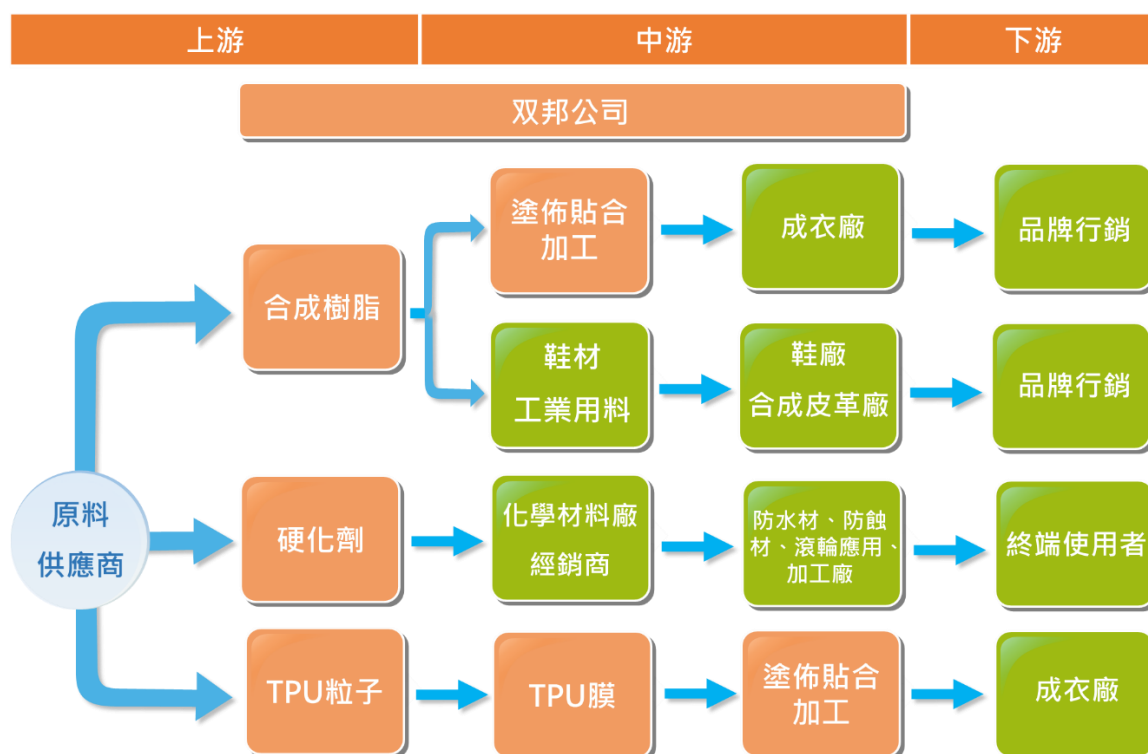
營收淨額單位：新台幣仟元

銷售區域		2023 年度		2024 年度		2025 年度	
		營收淨額	營收比重	營收淨額	營收比重	營收淨額	營收比重
內銷	台灣	1,287,368	76.62%	1,461,768	76.62%	1,413,923	75.39%
外銷	歐洲	1,584	0.12%	2,275	0.12%	2,400	0.13%
	亞洲	125,736	14.79%	282,105	14.79%	320,421	17.09%
	美洲	158,331	8.18%	156,169	8.18%	128,427	6.85%
	其他	7,589	0.29%	5,522	0.29%	10,272	0.54%
	小計	293,240	23.38%	446,071	23.38%	461,520	24.61%
合計		1,580,608	100.00%	1,907,839	100.00%	1,875,443	100.00%



產業價值鏈

双邦公司塗佈貼合加工屬於中游製造商，另為掌控關鍵原物料，亦生產上游合成樹脂、硬化劑、TPU 粒子等原物料；產品下游應用領域廣泛，包含鞋類、醫療用品、箱包袋材、成衣、戶外用品、電子及工業級產品等。



2.1.3 外部協會參與 [GRI 2-28]

双邦公司主要營業項目為合成樹脂產業及紡織產業，為與社會各界緊密連繫，促進永續合作發展及掌握市場脈動，積極參與產業公(協)會。

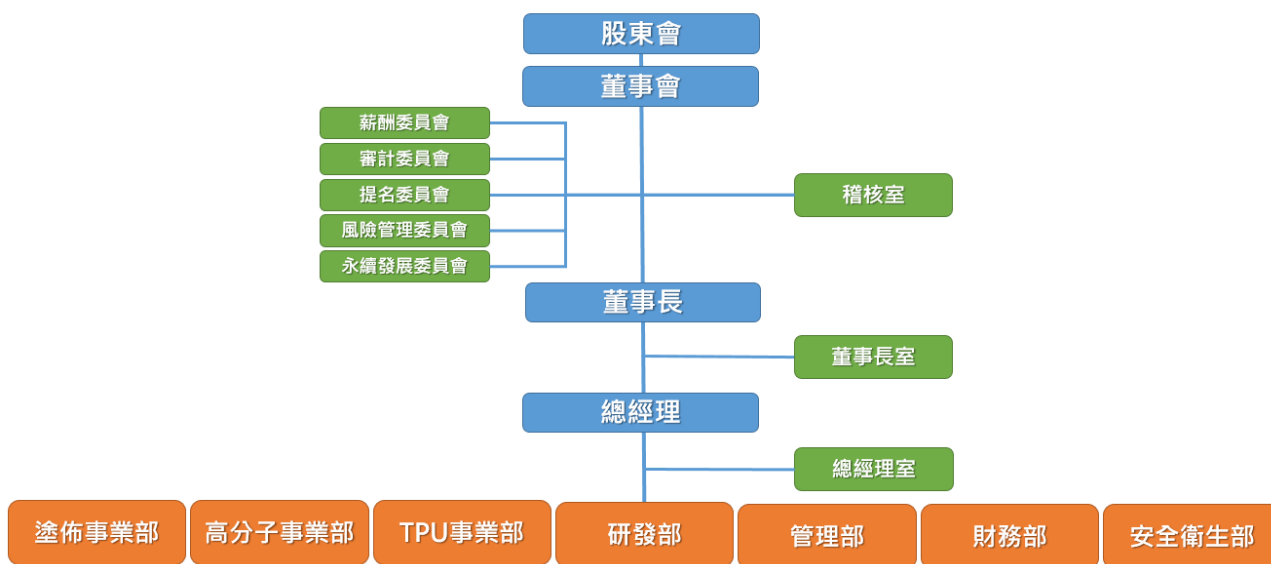
公(協)會名稱	參與角色
台灣區合成樹脂接著劑工業同業公會	具備會員資格
南投縣南投市南崗廠商協進會	具備會員資格
南投縣工業會	具備會員資格
台灣產業用紡織品協會	具備會員資格
中華民國工業區廠商聯合總會	具備會員資格
南投縣商業會	具備會員資格
台灣區製衣工業同業公會	具備會員資格
社團法人中華民國管理科學學會-小巨人獎聯誼會	具備會員資格

2.2 公司治理

双邦公司董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會、提名委員會、風險管理委員會及永續發展委員會，協助董事會進行監督之職責，並向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量治理、環境與社會主題及其衝擊、風險與機會，以及利害關係人之意見。

双邦實業股份有限公司

公司組織架構圖



2.2.1 董事會 [GRI 2-9]

董事會組成與職責 [GRI 2-10、GRI 2-11、GRI 2-12、GRI 2-14、GRI 2-17]

双邦公司第 14 屆董事會任期為 2024 年 5 月 31 日至 2027 年 5 月 30 日，每季至少召開一次董事會，2025 年累積召開 4 次董事常會，及 2 次臨時董事會議，平均出席率 83%。董事會成員分別具有化學/有機化學、化學工程、研發、企業經營、行銷及貿易、教育、會計及財務金融之專長，且皆受邀列席董事會。

董事會組成	
提名及選舉	◆ 双邦公司設董事 7 至 11 人，採候選人提名制度，由股東會就有行為能力之人選任之，任期三年、連選得連任。全體董事合計持股比例依證券主管機關之規定。 ◆ 上述董事名額中，獨立董事人數不得少於 3 人，且不得少於董事席次 1/3。獨立董事之專業資格及選任方式皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」規定，選任前二年及任職期間，非屬公司或其關係企業關係人且非營運人員，確保其獨立性。 ◆ 董事會成員之組成應考量多元化，兼任公司經理人之董事不逾董事席次 1/3，且就本公司之運作、營運型態及發展需求，其遴選條件不侷限於性別、年齡、國籍及文化等，並宜納入符合本公司多元化發展所需各領域專業及豐富經驗之人才。 ◆ 參考每年董事會、董事成員及功能性委員會之績效評估，遴選或提名董事，調整董事會成員組成。
董事會主席	◆ 双邦公司第 14 屆董事會由張崇棠先生擔任董事長及策略長，張崇棠先生為公司創辦人，畢業於中興大學化學系，具備產業知識、經營管理及領導決策專長。 ◆ 為確保企業運作獨立性，避免與減緩利益衝突，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，須定期申報利益衝突及接受獨立董事監督。
董事會職責	
監督衝擊管理	◆ 双邦公司董事會為公司最高治理單位，董事會指導公司策略、監督管理階層及對公司、股東負責，公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照法令、「公司章程」或股東會決議等，據以行使職權。 ◆ 董事會每季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要 ESG 策略議題與關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。透過會議確認後續處理之權責單位，並於每年進行一次執行情形報告。
永續報導	◆ 双邦公司董事會轄下永續發展委員會及其執行小組負責永續報告書編撰業務，並遵循全球永續性報告倡議(GRI)準則及氣候變遷相關財務揭露(TCFD)要求編製報告，經董事會核定後定稿出版。 ◆ 董事會核定永續發展使命或願景、永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫，確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。
董事進修	◆ 依「董事進修推行準則」，双邦公司董事每年至少進修 6 小時。 ◆ 2025 年主要完成「企業創新及轉型過程中面臨的銀行融資問題及可能的財務危機暨關稅佔之因應對策」及「從永續發展行動方案看公司治理趨勢與因應」，各 3 小時之課程進修。 ◆ 詳細資訊請參閱双邦公司 2025 年度年報 P.60 或公開資訊觀測站「董事進修情形」。

董事會成員												
職稱	董事	性別	年齡			公司 經理人	專業能力					主要學經歷
			60 歲 以下	61 至 70 歲	71 歲 以上		財務 會計	經營 管理	產業 知識	領導 決策	法律	
董事長	張崇棠	男			●	●	●	●	●	●		學歷：中興大學化學系
副董事長	陳阿明	男		●		●		●	●	●		學歷：成功大學化學系
董事	謝錫能	男		●				●	●	●		學歷：清華大學高分子所碩士
董事	陳根成	男			●			●	●	●		學歷：淡江大學國貿系 經歷：佳值集團總裁
董事	林合濱	男		●				●	●	●		經歷：合景股份有限公司董事長
董事	鈺旺企業(股)公司 代表人：梁政炎	男			●			●	●	●		經歷：鈺旺企業股份有限公司董事 鈺豐貿易股份有限公司董事長
獨立董事	陳麗玲	女	●				●	●		●	●	學歷：成功大學會計學博士 經歷：全達會計師事務所會計師 安候建業會計師事務所審計部經理 漢平工業電子股份有限公司獨立董事 霖宏科技股份有限公司獨立董事 大同技術學院專任助理教授
獨立董事	蔡皓欽	男		●				●	●	●		學歷：美國休士頓大學工業工程碩士 經歷：慶泰樹脂化學股份有限公司總經理
獨立董事	鄭政峯	男			●			●	●	●		學歷：北德州大學化學博士 經歷：中興大學化學系教授

註 1：董事會成員之背景資料、持有股份、兼任其它公司職務及出席狀況資訊之揭露，皆已公布於双邦公司 2025 年度年報 P.4-P.7、P.16，並可在公開資訊觀測站與双邦公司網站(<https://www.shuang-bang.com>)中查詢。

董事會獨立性與多元化 [GRI 405-1]

双邦公司第 14 屆董事會成員共 9 席，具備不同性別、年齡、專業背景及工作經歷，且注重董事會運作之獨立性，明確訂定「獨立董事之職責範疇規則」確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。

獨立董事之職責範疇規則

- ◆獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明。公司或董事會不得妨礙、拒絕或規避獨立董事職行職務。
- ◆獨立董事職行職務認有必要時，得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理。

獨立董事席次	獨立董事 3 席，占董事席次 1/3，並取得每位獨立董事之獨立性聲明書，確認本身及其直系親屬相對於公司之獨立性，且全體獨立董事其連續任期不超過三屆。																	
董事兼任公司經理人席次	為經營發展及實務運作需要，其中 2 位董事兼任公司經理人，未逾董事席次 1/3。																	
董事任一性別席次	<table><tr><th>性別</th><th>董事會人數</th><th>占董事會人數比例</th></tr><tr><td>女性</td><td>1</td><td>11.11%</td></tr><tr><td>男性</td><td>8</td><td>88.89%</td></tr></table>			性別	董事會人數	占董事會人數比例	女性	1	11.11%	男性	8	88.89%						
性別	董事會人數	占董事會人數比例																
女性	1	11.11%																
男性	8	88.89%																
董事年齡分布	<table><tr><th>性別</th><th>董事會人數</th><th>占董事會人數比例</th></tr><tr><td>31-50 歲</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>51-70 歲</td><td>5</td><td>55.56%</td></tr><tr><td>71 歲以上</td><td>4</td><td>44.44%</td></tr><tr><td>合計</td><td>9</td><td>100.00%</td></tr></table> 註 1：31~50 歲為滿 31 歲且未滿 51 歲者；51~70 歲為滿 51 歲且未滿 71 歲者；71 歲以上為滿 71 歲者。			性別	董事會人數	占董事會人數比例	31-50 歲	0	0.00%	51-70 歲	5	55.56%	71 歲以上	4	44.44%	合計	9	100.00%
性別	董事會人數	占董事會人數比例																
31-50 歲	0	0.00%																
51-70 歲	5	55.56%																
71 歲以上	4	44.44%																
合計	9	100.00%																

董事利益衝突管理 [GRI 2-15]

双邦公司於「董事及經理人道德行為準則」、「董事會議事規範」及「誠信經營守則」均已明定董事利益迴避相關規定，2025 年董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳閱双邦公司 2025 年度年報 P.17。

董事及經理人道德行為準則	◆ 公司應避免董事或經理人為下列事項： (1)透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便而有圖私利之機會； (2)透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便以獲取私利； (3)與公司競爭。 ◆ 當公司有獲利機會時，董事或經理人有責任增加公司所能獲取之正當合法利益。
董事會議事規範	◆ 董事、董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。
誠信經營守則	◆ 本公司董事、監察人、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得相互支援。 ◆ 本公司董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者不得藉其在公司擔任之職位或影響力，使其自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益。

2.2.2 功能性委員會 [GRI 2-9、GRI 2-16]

双邦公司董事會下設置審計委員會、薪資報酬委員會、提名委員會、風險管理委員會、永續發展委員會，分別協助董事會履行其監督職責，各委員會的組織章程皆經董事會核准，詳細組成與運作情形可參閱双邦公司 2025 年度年報 P.16-P.19、P.31-P.35，或於公開資訊觀測站及[双邦公司網站](#)中查詢。

審計委員會	薪資報酬委員會	提名委員會	風險管理委員會	永續發展委員會
為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和控管，訂定「審計委員會組織規程」，並成立審計委員會，以幫助公司實現策略目標。	依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」訂定「薪資報酬委員會組織規程」，並於 2011 年 12 月成立薪資報酬委員會以健全公司董事及經理人薪資報酬制度。	為健全董事會功能及強化管理機制，依「上市上櫃公司治理實務守則」訂定「提名委員會組織規程」，並於 2024 年 11 月成立提名委員會。	為建立風險管理機制及強化公司治理，依「上市上櫃公司治理實務守則」第二十七條規定訂定「風險管理委員會組織規程」，並於 2024 年 11 月成立風險管理委員會。	為實踐永續發展目標，有效推動永續發展計畫，双邦公司於 2022 年設置永續發展委員會，作為永續發展相關工作之決策及督導單位，且為強化永續治理，於 2024 年 12 月重新編組永續發展委員會，並訂定「永續發展委員會組織規程」；2025 年 3 月經董事會通過，以董事會作為永續發展委員會最高治理單位。

功能性委員會成員							
任期		2024.05.31~2027.05.30				2025.03.07~2027.05.30	主要學經歷
職稱	姓名	審計委員會	薪酬委員會	風險管理委員會	提名委員會	永續發展委員會	
獨立董事	陳麗玲	●	●	○	○	○	學歷：成功大學會計學博士 經歷：全達會計師事務所會計師 安候建業會計師事務所審計部經理 漢平工業電子股份有限公司獨立董事 霖宏科技股份有限公司獨立董事 大同技術學院專任助理教授
獨立董事	蔡皓欽	○	○	○	●	○	學歷：美國休士頓大學工業工程碩士 經歷：慶泰樹脂化學股份有限公司總經理 慶泰樹脂化學股份有限公司董事
獨立董事	鄭政峯	○	○	●	○		學歷：北德州大學化學博士 經歷：中興大學化學系教授、中興大學副校長
董事長	張崇棠					●	學歷：中興大學化學系 經歷：双邦公司董事長

註 1：●召集人；○委員。

註 2：功能性委員會成員均具備五年以上工作經驗及相關之資格，足以維持功能性委員會之獨立、專業與公正性。

功能性委員會	職責	2025 年運作情形
審計委員會	◆ 訂定或修正內部控制制度，及內部控制制度有效性之考核。 ◆ 訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。 ◆ 涉及董事自身利害關係之事項。 ◆ 重大之資產或衍生性商品交易，及重大之資金貸與、背書或提供保證。 ◆ 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 ◆ 簽證會計師之委任、解任或報酬，及財務、會計或內部稽核主管之任免。 ◆ 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。 ◆ 其他公司或主管機關規定之重大事項。	召開 4 次會議，平均出席率 92%。
薪資報酬委員會	◆ 以專業客觀之地位，就双邦公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估。 ◆ 定期檢討董事及經理人年度及長期績效目標與薪資報酬政策、制度、標準與結構。 ◆ 定期評估董事及經理人績效目標達成情形，以訂定其個別薪資報酬內容及數額。	召開 6 次會議，所有委員均親自出席，平均出席率 100%。
提名委員會	◆ 制定董事會成員及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事及高階經理人候選人。 ◆ 建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會、各董事及高階經理人之績效評估，並評估獨立董事之獨立性。	召開 3 次會議，所有委員均親自出席，平均出席率 100%。
風險管理委員會	◆ 審查風險管理政策、程序與架構，並定期檢討其適用性與執行效能。 ◆ 核定風險胃納(風險容忍度)，導引資源分配，及核定風險控管優先順序與風險等級。 ◆ 確保風險管理機制能充分處理公司面臨之風險，並融合至日常營運作業流程中。 ◆ 審查風險管理執行情形，提出必要改善建議，定期(每年至少一次)向董事會報告。 ◆ 執行董事會之風險管理決策。	召開 1 次會議，所有委員均親自出席，平均出席率 100%。
永續發展委員會	◆ 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。 ◆ 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。 ◆ 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。 ◆ 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。	召開 2 次會議，所有委員均親自出席，平均出席率 100%。

註 1：功能性委員會詳細運作情形之揭露，皆已公布於双邦公司 2025 年度年報 P.19、P31-P35，並可在公開資訊觀測站與双邦公司網站(<https://www.shuang-bang.com>)中查詢。

2.2.3 績效評估與薪酬政策

績效評估 [GRI 2-18]

為落實公司治理並提升董事會與功能性委員會職能，双邦公司依「董事會績效評估辦法」每年至少進行一次董事會內部績效評估。

双邦公司 2025 年度董事會績效評估結果介於 5 分「非常認同」與 4 分「認同」之間，董事對於各項評核指標運作多為非常認同，評鑑董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。

董事會績效評估	董事會成員自我績效評估	功能性委員會績效評估
(1)對公司營運之參與程度。 (2)提升董事會決策品質。 (3)董事會組成與結構。 (4)董事的選任及持續進修。 (5)內部控制。	(1)公司目標與任務之掌握。 (2)董事職責認知。 (3)對公司營運之參與程度。 (4)內部關係經營與溝通。 (5)董事之專業及持續進修。 (6)內部控制。	(1)對公司營運之參與程度。 (2)功能性委員會職責認知。 (3)提升功能性委員會決策品質。 (4)功能性委員會組成及成員選任。 (5)內部控制。
45 項評量指標中，各面向平均分數介於 4.29~5.00 分。	23 項評量指標中，各面向平均分數介於 4.59~4.89 分。	26 項評量指標中，各面向平均分數介於 4.50~5.00 分。

註1：績效評估分數：非常認同 5 分；認同 4 分；普通 3 分；不認同 2 分；非常不認同 1 分。

註2：績效評估與精進措施之揭露，皆已公布於双邦公司 2025 年度年報 P.17-P.18，並可在公開資訊觀測站與双邦公司網站(<https://www.shuang-bang.com/invest-2.html>)查詢 2025 年董事會績效評估結果報告。

薪酬政策 [GRI 2-19、GRI 2-20]

双邦公司董事會下設薪資報酬委員會，由 3 位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

訂定酬金之程序，除參考公司整體營運績效，亦根據個人績效達成率及對公司績效貢獻度，而給予合理報酬；另為激勵經營管理層主管重視長期綜合績效表現以達到永續經營，將永續發展目標納入經營管理層主管績效評核中。相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。公司並隨時依據公司的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

双邦公司利害關係人可參與股東會或勞資會議等管道表達意見，薪資報酬委員會定期將前述意見納入衡酌薪酬考量事項之一。2025 年股東常會中未有股東就董事及員工薪酬提問，記載於股東常會議事錄。

董事酬金	總經理及副總經理薪酬
(1)車馬費 ◆ 參考同業水準，依董事實際出席董事會按次支領出席費。	(1)基本薪資 ◆ 依員工所擔任職位的市場競爭情形及公司政策核敘。
(2)董事酬金 ◆ 依「公司章程」第三十條規定辦理，當年度獲利狀況，以不高於百分之三提撥董事酬勞。	(2)獎金及員工酬勞 ◆ 連結員工、部門目標達成或公司經營績效發給。
	(3)福利 ◆ 以符合法令規定為前提，並兼顧員工需求，設計員工可共享的福利措施。
薪資報酬委員會依「公司章程」、「董事及經理人薪資酬勞辦法」、董事會成員出席狀況及年度獲利狀況扣除累積虧損後，建議董事酬勞，並經董事會決議通過後，報告股東會。	依「公司章程」及「董事及經理人薪資酬勞辦法」辦理，包含薪資、獎金及員工酬勞之制度與標準，並提報薪資報酬委員會並經董事會通過後發放。

註 1：最高治理單位、高階管理階層與其他員工在提撥率和退休福利計畫方面並無差異。

註 2：双邦公司未設有薪酬索回機制，關於董事及經理人 2025 年之酬金相關資訊，請參閱双邦公司 2025 年度年報 P.11-P.15。

員工薪資

福利薪資單位：新台幣仟元

員工福利薪資	2024 年	2025 年	變動比例
平均員工人數	355	376	5.91%
員工福利平均數	873	860	-1.49%
員工薪資平均數	750	728	-2.93%
非擔任主管職務之全時員工薪資	2024 年	2025 年	變動比例
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	673	675	0.30%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	594	620	4.38%

2025 年度總薪酬 [GRI 2-21]

年度總薪酬比率	
◆組織薪酬最高個人之年度總薪酬與所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數的比率。	10.91
年度總薪資報酬變化比率	
◆組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比與所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比的比率。	-1.99

2.3 營運策略與經濟績效

重大主題管理 [GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3]

重大主題		營運策略與經濟績效		
對雙邦之意義		持續獲利以達到永續經營的目標，並創造新的就業機會。		
實際與潛在衝擊	負面衝擊	營運績效不佳損害股東經濟利益，影響對股東承諾。		
	正面衝擊	創造經濟價值，提升股東經濟利益，實現對股東承諾。		
政策與承諾		(1)掌握市場脈動，創造產業新價值。 (2)持續成長及創新，積極投入研發活動。		
行動方案		(1)開發低污染、高價值的綠色產品與技術。 (2)產品品項多元化，提供客戶多樣化選擇。		
行動有效性評估指標		(1)每季定期揭露財報資訊。 (3)定期董事會檢視營運獲利情形及審議重要議案。		
目標		短期目標(2025 年~2027 年)： 維持或追求營收及獲利正成長。	中期目標(2028 年~2030 年)： 維持或追求營收及獲利正成長。	長期目標(2030 年以後)： 維持或追求營收及獲利正成長。
2025 年實績		合併營收為新台幣 1,875,443 仟元，營業毛利為新台幣 300,273 仟元，營業利益為新台幣 125,175 仟元， 合併稅後淨利為新台幣 95,508 仟元。		
利害關係人議合對行動之影響		(1)每月十日前申報公告上月營收資訊。 (2)每年股東會向股東或潛在投資人說明公司營運情形。		

營運策略

為強化營運策略之有效性並提升整體經濟績效，本公司持續就內外部營運環境、生產效能及產業競爭情勢進行分析，據以擬定具體可行之年度營運策略、行動方案及預算規畫。在執行過程中，透過日常營運管理、稽核與績效追蹤機制，即時掌握營運成果與資源運用效率，確保策略落實。相關營運績效與財務表現亦定期檢討，並作為調整經營策略與優化資源配置之依據，以持續提升公司競爭力與長期經濟價值。

經濟績效 [GRI 201-1]

本公司 2025 年度合併營收為新台幣 1,875,443 仟元，營業毛利為新台幣 300,273 仟元，營業利益為新台幣 125,175 仟元，合併稅後淨利為新台幣 95,508 仟元，基本每股盈餘為新台幣 1.04 元，發放現金股利計新台幣 82,361 仟元。以上財務相關詳細資訊請參閱本公司 2025 年財報。

單位：新台幣仟元

	2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值(A)	1,611,621	1,930,963	1,884,117
營業收入	1,580,608	1,907,839	1,875,443
利息收入	1,509	1,542	825
其他收入	25,079	18,664	11,749
處分資產利益	4,425	2,918	-3,900
分配的經濟價值(B)	1,750,855	1,915,492	1,854,613
營運成本	1,307,275	1,470,805	1,401,113
員工薪資和福利	330,650	368,117	349,155
支付出資人的款項	110,091	48,714	82,660
按國家別支付政府的款項	2,269	27,256	20,895
社區投資	570	600	790
留存的經濟價值(A-B)	-139,234	15,471	29,504

註 1：支付政府的款項包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金；其中，稅款包含稅捐、所得稅、營業稅。

註 2：社區投資包含對廣泛社區的自願性捐贈及資金投資，詳細請見本報告書章節 6 社會回饋。

2.4 誠信經營

双邦公司堅信誠信經營是公司奠立永續經營重要的基礎，透過形塑誠信文化與建立誠信經營管理架構達到誠信經營之目標。為落實誠信經營政策並積極防範不誠信行為，双邦公司訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「董事及經理人道德行為準則」及「內部重大資訊處理作業程序」，作為董事、經理人及員工之道德遵循依據、提昇行為素養，且每年安排董監事參與相關課程，亦透過幹部會議及月會宣導，使員工清楚瞭解公司誠信經營理念與規範。

管理辦法	規範對象	規範行為
誠信經營守則	董事、監察人、經理人、受僱人、受任人及對公司具有實質控制能力者。	◆ 不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。 ◆ 規範利益的態樣包括：任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣等。
誠信經營作業程序及行為指南	董事、監察人、經理人、受僱人、受任人及對公司具有實質控制能力者。	◆ 公司人員於執行業務過程，為獲得或維持利益，直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。 ◆ 公司人員藉由第三人提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，推定為公司人員所為。
董事及經理人道德行為準則	董事及經理人，包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利者。	◆ 防止利益衝突。 ◆ 避免圖私利之機會。 ◆ 對公司本身或其進(銷)貨客戶之資訊負保密責任。 ◆ 董事或經理人應公平對待公司進(銷)貨客戶、競爭對手及員工，不得以不公平交易方式獲取利益。 ◆ 董事或經理人有責任保護並適當使用公司資產。 ◆ 鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為。 ◆ 董事或經理人有違反道德行為準則之情形時，公司應依據其於道德行為準則訂定之懲戒措施處理之。

註 1：誠信經營相關管理辦法之詳細規範公開揭露於双邦官網之重要內部規章 <https://www.shuang-bang.com/invest-8.html>。

不誠信行為防範與執行成效

防範方案	2025 年執行成效			
將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。	公開揭露誠信經營作業程序及行為指南於双邦公司官網。			
誠信政策宣導訓練之推動及協調。	定期於半年度員工會議上進行誠信經營宣導訓練。			
	年度	課程內容	人次	訓練總時數
	2025	誠信經營法規遵循 (含道德行為準則及防範 內線交易相關宣導課程)	568	284
註 1：參訓人次統計包含董事及 2025 年 12 月 31 日在職員工。				
規劃檢舉制度，確保執行之有效性。	未發生因公司營運或員工違反道德誠信或從事不法遭申訴舉報事件。			

檢舉管道 [GRI 2-26]

双邦公司於公司網站公告檢舉之電子郵件信箱及郵寄信箱收件地址等受理管道，供內部同仁及外部人員使用，且對檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，積極防範不誠信、舞弊、犯罪行為。

檢舉信箱	sbi_mgmt@sbinet.com.tw
書面舉報	郵寄至「南投縣南投市永興路 3 號 管理部收」
受理單位	管理部；由專責處理人員負責受理。

2.5 資通安全與客戶隱私權保護

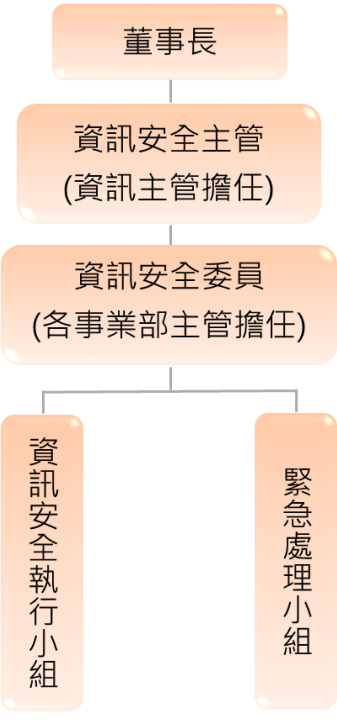
重大主題管理 [GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3]

重大主題		資通安全與客戶隱私權保護
對雙邦之意義		強化數據品質與管理效率，減少資安事件衝擊，確保符合法規要求並降低罰款與訴訟風險，建立利害關係人信任，提升公司形象。
實際與潛在衝擊	負面衝擊	遭遇網路攻擊或竊盜資訊，使客戶資料洩漏，對企業經營造成衝擊。
	正面衝擊	建立資訊安全管理機制，保障客戶資訊及安全隱私，防止洩漏機密資訊。
政策與承諾		(1) 確保資訊資產的機密性、完整性、可用性。 (2) 符合相關法令，遵循資安法規與標準，避免遭受內外部意外或蓄意之威脅。 (3) 建立安全及可信賴之資訊環境，確保資料、系統、設備及網路安全。 (4) 尊重客戶隱私、強化資料保護措施、員工落實保密義務。 (5) 遵守相關法律規範，建立資安通報機制。
行動方案		(1) 社交工程演練。 (2) 資通安全教育訓練。 (3) 滲透測試。 (4) 強化技術防護，修補系統漏洞更新防護機制。
行動有效性評估指標		(1) 社交工程演練郵件開啟率及郵件附件點閱率。 (2) 資通安全教育訓練。 (3) 因資安事件遭受損失及客戶資訊洩漏而影響之事件發生件數。

目標	短期目標(2025 年~2027 年): 基礎資安防護建置, 政策之建立, 員工資安意識訓練與演練, 防止因資安事件發生造成損失。	中期目標(2028 年~2030 年) 進階技術之管理應用 ·機敏資料防護監控, 建立安全管理 制度(ISO 27001)。	長期目標(2031 年以後) 全面資安治理, 建立安全意識培訓 平台
2025 年績效	(1) 社交工程演練: 平均郵件開啟率 8%, 平均郵件附件點閱率 1%。 (2) 資通安全教育訓練總時數 271.5 小時。 (3) 未發生資安事件及客戶資訊洩漏情形。		
利害關係人議合對行動之影響	(1)檢測人員對資訊安全威脅的敏感度並提升其防範能力。 (2)透過漏洞管理、人員意識培訓來強化和落實企業整體資安環境的管控。		

資通安全管理架構

員工、客戶及業務往來夥伴等個人資訊及技術、銷售相關資訊是必須保護的資產，為有效保護資訊資產並加強其管理，設置資通安全小組，建立資通安全風險管理架構以落實公司資訊安全管理制度，及相關資訊安全作業執行、程序制定、管理審查等工作事項。

資通安全小組	管理原則
 <pre> graph TD A[董事長] --> B[資訊安全主管 (資訊主管擔任)] B --> C[資訊安全委員 (各事業部主管擔任)] C --> D[資訊安全執行小組] C --> E[緊急處理小組] </pre>	◆ 建立資訊安全組織並明訂其權責，以推動及維持資安管理、執行與查核等工作。 ◆ 訂定資安管理相關辦法及程序，以保護人員個資、電子資料、資訊系統、電腦設備及網路等之機密性、完整性及可用性。 ◆ 每年第四季應召開資安管理會議，檢視內外部風險、科技及業務需求等最新發展，以採取因應措施。 ◆ 每年應定期辦理資訊安全檢測，以評估資訊環境之風險並進行改善。 ◆ 佈建資安防護系統及監控設備，持續提昇整體資訊環境之安全性，降低各項風險發生率。 ◆ 系統及資料之使用須經授權，且存取權限之授予應以業務所需之最小範圍為原則。 ◆ 資訊系統建置適當之備援及備份機制並進行應變演練，強化資訊服務在面對威脅時之韌性。 ◆ 建立資安事件的回應及通報程序，提昇內部人員面對突發狀況之應對與協調能力。 ◆ 辦理員工資安教育訓練，持續提升同仁資安意識。 ◆ 依照資安、個資保護相關法規之規定，謹慎處理與保護資料及系統的安全性。

註 1：資通安全管理 <https://www.shuang-bang.com/invest-8.html>

資通安全預防機制

双邦公司主動預防資安問題的發生，包含資安訓練、使用人權限分級管控、強化邊界管控及裝設端點防護軟體、定期更新軟硬體設備等，以強化資訊安全防護的能力及防止機密資訊洩露。

權限管制		
存取權限	資訊(電腦)系統	離職人員(含留職停薪人員)
◆ 依申請之個人帳號及密碼方能登入電腦，給予適當的使用權限。 ◆ 依權限的不同，區分可存取或共用的電腦檔案及電子文件。	◆ 操作資訊(電腦)系統，皆須輸入帳號及密碼，始可登入使用。 ◆ 依權限劃分存取資料及檔案。	◆ 於提出日，由資訊人員會同離職人之主管，先將電腦內資料備份於儲存媒體暫時保留備份，在下位新人就位後，確認檔案無誤再刪除備份檔案。 ◆ 於離職日當天將帳號停用無效化。

資通安全預防執行成效

預防措施	2025 年執行成效				
人員教育訓練暨資安宣導	◆ 定期於半年度員工會議上進行資通安全宣導及案例分享。				
	◆ 不定期以加強各項資訊管理/接觸者的安全意識。				
	2025 年資通安全教育訓練			人次	訓練 總時數
	內訓	資通安全宣導	373	186.5	
		資通安全-郵件社交演練	34	61	
	外訓	資訊安全意識、必備知識與責任 資安事件說明及預防措施	6	12	
		上市上櫃公司資通安全管控指引說明			
		資訊安全 ISMS 導入,控制與稽核實務	1	6	
		資訊安全治理研習	1	6	
	註 1：參訓人次統計僅包含 2025 年 12 月 31 日在職員工。				
模擬社交工程演練	執行 9 次，並對未通過測試的受測員工進行再教育訓練。				
資訊系統災難復原模擬演練	執行 3 次。				
系統滲透測試	執行 1 次。				

資通安全及侵犯客戶隱私事件 [GRI 418-1]

2025 年未發生任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料情形。

資安事件	2023 年	2024 年	2025 年
違反資安或網路安全事件數	0	0	0
商業資訊洩漏事件數	0	0	0
個資洩漏事件數(含員工與客戶資訊)	0	0	0
因資訊洩漏受影響事件數	0	0	0
因資安事件遭受損失件數	0	0	0

2.6 法規遵循

管理方針

- (1) 各部門適時透過與政府機關互動或媒體報導掌握相關法規修正動態和趨勢，並適時地修改相關管理辦法作業內容，確保公司營運符合最新相關法規。
- (2) 除定期檢視與營運相關法規變化外，本公司亦不定期派員參加相關主管機關舉辦之宣導會或外部訓練，透過每季召開永續會議，就永續相關增修法令規章內容進行宣導，再各自對部門同仁進行教育訓練，強化同仁守法觀念。
- (3) 重要交易合約委請外部律師實施合約審查。
- (4) 透過稽核室稽核及 ISO 14000 管理系統之內部稽核確保符合法規遵循。
- (5) 若發生主管機關罰鍰處分案件或有重大違反法令事件時，文管人員編製公文簽辦單並附上主管機關函文及裁處書影本通知經辦部門，辦理會簽及呈核，擬定相關改善計劃進行改善，就疏失人員依工作規則提出懲處，並列入永續會議議案進行防範宣導。

違規裁罰案件 [GRI 2-27]

法規	2024 年重大違反法規事件		2025 年重大違反法規事件		支付違反法規罰款件數			支付違反法規罰款金額(萬元)		
	被罰款事件	非金錢制裁事件	被罰款事件	非金錢制裁事件	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
消防法	0 件	0 件	0 件	0 件	2 件	2 件	2 件	16	60	60
空氣汙染防制法	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	3 件	1 件	0	36	16
廢棄物清理法	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	1 件	0 件	0	1.2	0
職業安全衛生法	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	1 件	1 件	0	10	10

註 1：重大違規事件定義：(1)發生財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序第 4 條第 1 項第 26 款規範之情形；(2)發生職業安全衛生法第 37 條第 2 項所稱雇主應於八小時內通報勞動檢查機構之勞動場所職業災害；(3)發生行政院災害緊急通報作業規定所稱甲級災害規模之災害。

2025 年違規事件改善

法規	違反事實	2025 年改善情形	中長期改善計畫
消防法	永興廠「公共危險物品場所設置位置、構造、設備」仍不符合規定。	已裝設圍阻並製作危險物標示牌。	(1) 恢復廠房四周 5 公尺保留地，拆除回收設備、移動天然氣鍋爐、拆除部分鐵皮屋頂。 (2) 評估防火膠合玻璃窗或防火板遮蔽現有固定窗戶。
消防法	仁和廠「公共危險物品場所設置位置、構造、設備」仍不符合規定。	室外儲槽標示牌汰舊換新。	(1) 改善製造場所之圍阻措施、設置油水分離裝置。 (2) 規劃合適之室內儲存場所。
職業安全衛生法	永興廠升降機之升降路各樓出入口門，無連鎖裝置。	1.該貨梯已當場貼告示禁止使用，並連繫廠商到廠維修，貨梯已於 2025 年 4 月 21 日完成維修。 2.通知各單位升降梯負責人針對單位內升降梯進行安全檢查，並確認安全扣具是否正常運作。	-
空氣污染防制法	仁和廠污水處理設施周邊異味污染物檢測結果、廢水來源、進流廢水及生物曝氣池水中揮發性有機溶度及水量，未依規定完成檢測及提報。	廢水、進流廢水、生物曝氣池水中 VOC 濃度、水量及周界異味之定期檢測申報列入年度計畫進行監控。	-

2.7 人權維護

重大主題管理 [GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3]

重大主題		人權維護		
對雙邦之意義		勞資和諧是公司永續發展的基石，尊重人權與性別平等，建設公平、和諧的社會。		
實際與潛在衝擊	負面衝擊	人權保護的過程中，可能需要分配更多資源，導致部分資源會受到排擠。		
	正面衝擊	人權保護的過程中，能減少發生不公平對待，維持良好勞資關係。		
政策與承諾		政策：提供多元開放的溝通管道，運用盡職調查致力人權維護。 承諾：尊重人權之基礎上，營造安全、健康及和諧的工作氛圍。		
行動方案		(1)人權盡職調查。 (2)修訂人權議題管理辦法。 (3)設立/管理員工溝通管道。		
行動有效性評估指標		(1)高風險項目，需立即展開行動。 (2)如有違反法令之疑慮，需立即展開行動。 (3)公布人權政策與管理。 (4)如有員工意見反應處理單，需立即展開行動。		
目標		短期目標(2025 年~2027 年)： 1.完成人權及員工溝通管理辦法修訂。 2.每年發布人權報告書。	中期目標(2028 年~2030 年) 1.無重大人權申訴個案的發生。 2.人權受訓率 100%。	長期目標(2030 年以後) 1.無勞資爭議發生。 2.推動供應商善盡企業責任
2025 年實績		1. 修訂「人權及員工溝通管理辦法」。 2. 完成人權盡職調查報告。		
利害關係人議合對行動之影響		定期舉辦勞資會議，且設有員工申訴或建議管道，致力建構勞資和諧之職場環境。		

人權政策與承諾 [GRI 2-23、GRI 2-24]

双邦公司遵循《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》及《兒童權利公約》等國際人權公約所揭櫫之原則與精神，以在地之法令規範，作為制定人權政策及相關內部規範之依據。

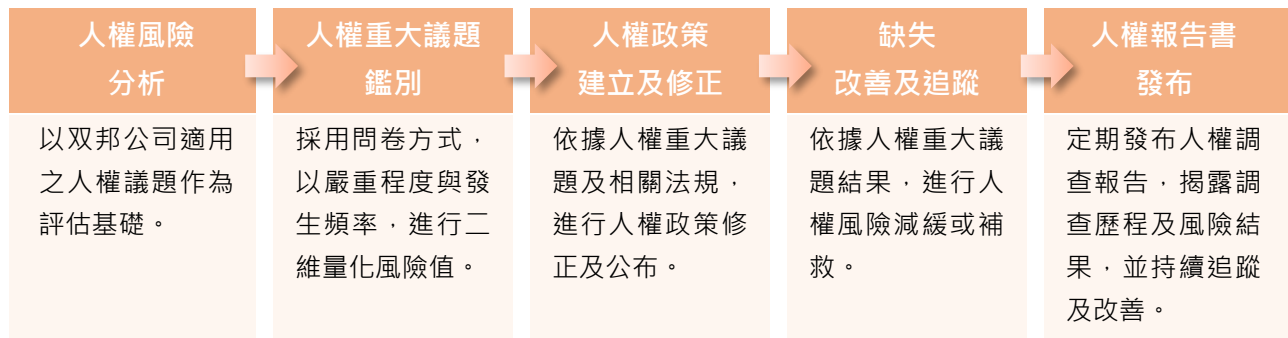
同時，參照人權相關國際準則及其他企業之實務做法，擬定人權盡職調查流程，藉此辨識双邦公司應關注之人權議題，制定減緩及補救措施，以預防相關衝擊發生之機率及可能導致之影響。

双邦公司尊重並支持人權相關國際準則，承諾人才招聘單位，對於不同種族、膚色、階級、國籍及身心障礙等員工皆一視同仁，且嚴禁雇用童工與強迫勞動等侵害人權之情事發生。並與全體員工、供應商、客戶及合作對象等價值鏈夥伴共同落實各項人權保障，相關政策如下：

政策	內容
人權政策	明定双邦公司之人權政策，包含適用範圍、承諾與原則、政策依循及關鍵人權議題管理作為等。
永續發展實務守則	制定與經濟、環境及社會面向相關之實務遵循項目，以達永續發展之目標。
誠信經營守則	制定道德行為標準，包含防止利益衝突、保密責任及公平交易等，作為利害關係人遵循之依據。
供應商行為準則	分為勞工、健康安全、環境、商業道德及管理體系五大面向，要求供應鏈遵循，同時遵守其經營所在國與地區的法律和法規。

人權盡職調查 [GRI 2-24]

双邦公司根據國際人權準則與框架、結合永續發展理念與風險管理作為理論基礎，針對治理與道德、勞工權益及健康與安全三大類別共 10 項人權議題，建立人權風險評估問卷，以嚴謹且可驗證的執行方法評估人權風險現況與進行改善。



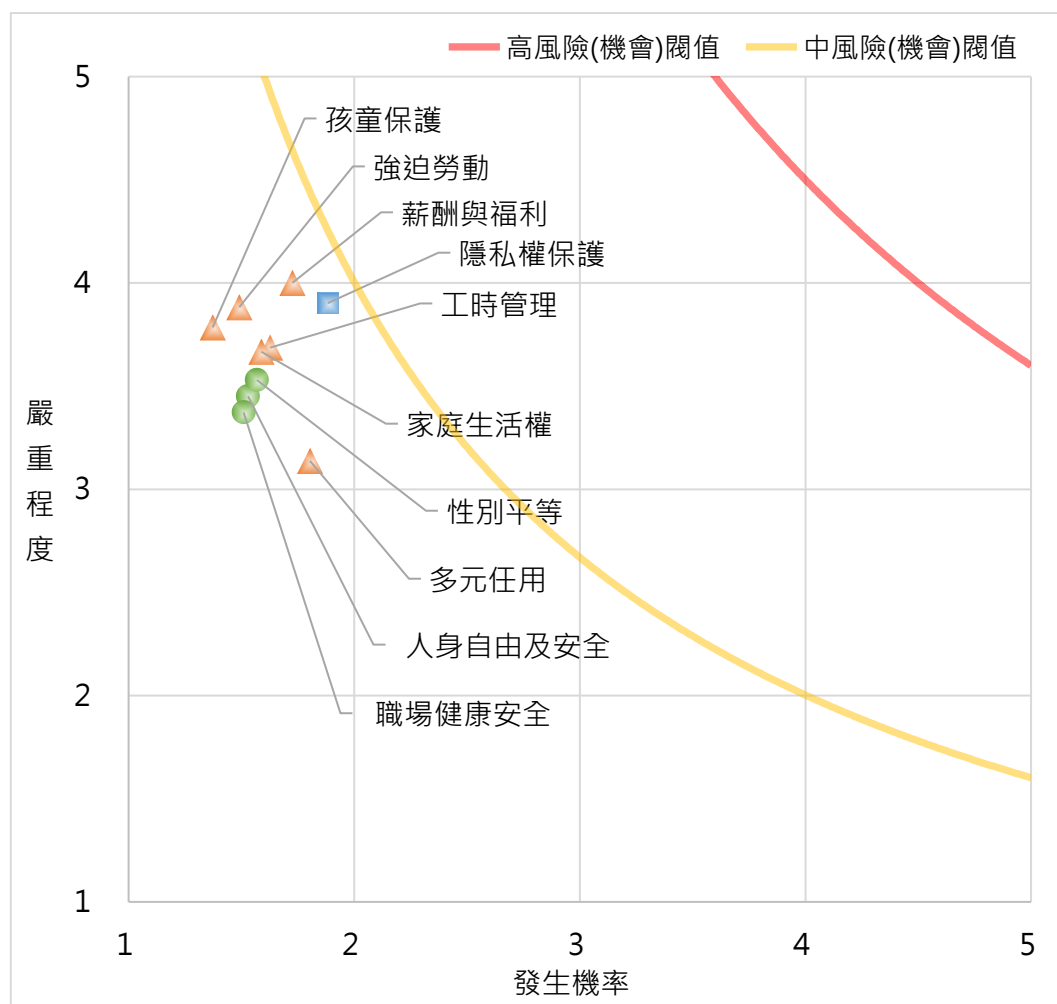
類別	風險(機會)議題	風險(機會)描述	可能影響	預期影響時間區間
治理與道德	隱私權保護	未善盡個人資料/隱私保護。	個人資料/隱私洩漏。	短
勞工權益	多元任用	招募時因年齡、婚姻、種族等為由，拒絕聘用。	違反就業服務法第 5 條，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。	短
勞工權益	強迫勞動	扣留身分文件脅迫員工勞動。	違反就業服務法第 57 條第 8 款，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。	短
勞工權益	工時管理	未遵守工時相關法令規定。	違反勞基法第 36 條，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。	短
勞工權益	薪酬與福利	未遵守薪酬與福利相關法令。	違反勞基法第 23 條，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。	短
勞工權益	孩童保護	聘用未滿法定年齡之工作者。	違反勞基法第 45 條，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。	短
勞工權益	家庭生活權	未遵守法令給假。	違反性別工作平等法第 21 條，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。	短
健康與安全	人身自由及安全	未提供員工足夠操作訓練與安全知識。	違反職業安全衛生法第 32 條，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。	短
健康與安全	性別平等	未落實性騷擾防治。	可能導致法律罰鍰、商譽受損及組織風險。	短
健康與安全	職場健康安全	不重視員工身心健康。	影響員工出勤狀況及工作品質。	短

風險評估標準			
風險值	大於 18 分	8~18 分	小於 8 分
風險等級	高	中	低
措施制定	需立即展開終止、預防或減輕措施。	需採取必要措施。	定期監控即可。

註 1：風險值=平均嚴重程度 x 平均發生可能性。

註 2：發生可能性：幾乎不會發生 1 分；偶發性(3~5 年)或許會發生 2 分；有一定機率(每年)可能發生 3 分；高機率(每季)會發生 4 分；幾乎(每月或更頻繁)確定會發生 5 分。

註 3：嚴重程度：可忽略(幾乎無實質影響) 1 分；輕微(僅對日常作業造成有限影響) 2 分；中等(對特定流程或專案造成可控影響) 3 分；顯著(對主要部門或核心業務造成明顯影響) 4 分；重大(對整體營運造成深遠影響) 5 分。



類別	風險(機會)議題	可能受影響 群體	減緩措施	補救措施
治理與道德	隱私權保護	全體員工	定期宣導資安政策，強化隱私保護意識及認知。	若有相關情事，將依據「資通安全管理辦法」落實內部調查與獎懲實施。
勞工權益	多元任用	求職者	人權政策宣導，確認任用程序符合就業服務法第 5 條。	若有相關情事，將暫緩接觸任用相關作業，由管理部-人事組進行調查程序及教育訓練。
勞工權益	強迫勞動	外籍員工	查核外籍員工居留證、護照，確認由本人保管。	若有相關情事，將立即返還外籍員工相關證件及資料。
勞工權益	工時管理	全體員工	查核員工出勤，確認符合勞基法第 36 條(7 休 1)。	若有相關情事，將由管理部-人事組負責班表審查，並要求主管立即調整班表。
勞工權益	薪酬與福利	全體員工	查核薪資發放，確認都在每月 10 日前完成。	若有相關情事，將檢討作業並優化流程，確保薪資如期發放。
勞工權益	孩童保護	全體員工	查核聘僱員工年齡，確認無雇用童工。	若有相關情事，將暫緩工作並通知監護人，在不影響應得權益之下終止勞動契約。
勞工權益	家庭生活權	全體員工	查核申請育嬰留職停薪員工，確認未遭受不平等對待。	若有相關情事，將依據「請假、休假管理辦法」落實內部調查與獎懲實施。
健康與安全	人身自由及安全	全體員工	定期宣導工作安全規範，確認員工知悉規範。	若有相關情事，將依據「工作規則懲處」落實內部調查與獎懲實施。
健康與安全	性別平等	全體員工	定期宣導性騷擾防治，確認員工遵守並避免不當行為。	若有相關情事，將依據「性騷擾防治管理辦法」落實內部調查與獎懲實施。
健康與安全	職場健康安全	全體員工	安排醫護駐廠提供健康諮詢及促進服務，確認員工改善健康風險。	若有相關情事，將由安全衛生部門於醫護駐廠當天確認服務進度及成果。

職場性別平等

為維護性別工作平等提供員工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境，設有性騷擾防治之專用申訴電話、實體信箱與電子信箱，於申訴期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足以識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。

申訴提出	申訴處理委員會	申訴之決議	結案之追蹤處理
◆具名書面 ◆保密處理	◆申訴案件調查 ◆申訴案件決議	◆經調查屬實，得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定進行懲處。	◆確保懲戒或處理有效執行。 ◆提供當事人輔導或醫療等需要之協助。

預防對策	公開揭示申訴管道
◆依據性別平等工作法同步修訂性騷擾防治管理辦法。 ◆全廠張貼性騷擾防治宣導海報。	受理申訴單位：管理部 專用電話：049-2257450#201 專用實體信箱：各廠區員工意見箱 專用電子信箱：sbi_mgmt@sbinet.com.tw

人權維護執行成效

双邦公司制定「人權及員工溝通管理辦法」、「性騷擾防治管理辦法」及「執行職務遭受不法侵害預防管理辦法」，明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨之人權事件，提出相應減緩措施。2025 年未發生人權侵害事件，將持續關注並確保人權承諾全面落實。

維護機制	2025 年執行成效
人權及防治性騷擾教育訓練	567 人次，訓練總時數 520.5 小時。
性騷擾與人權侵害申訴處理	無申訴案件。

人權事件	2025 年
歧視事件	0
僱用童工事件	0
性騷擾申訴舉報事件	0
強迫或強制勞動事件	0

2.8 風險管理

2.8.1 風險管理方針 [GRI 2-13]

双邦公司致力於建立完善的風險管理機制，以預防並降低各類風險對公司營運的衝擊。我們透過系統化的風險評估，鑑別潛在風險並制定相應對策，同時將風險管理意識融入營運活動及日常管理過程中，以降低公司營運可能面臨的風險，使公司之經營策略及目標能有效達成，確保公司穩健經營與永續發展。

風險管理組織	
董事會	◆ 核定風險管理政策、程序與架構。 ◆ 確保營運方向與風險管理政策一致。 ◆ 確保已建立適當之風險管理機制與風險管理文化。 ◆ 監督並確保整體風險管理機制之有效運作。 ◆ 分配與指派充足且適當之資源，使風險管理有效運作。
風險管理委員會	◆ 審查風險管理政策、程序與架構，並定期檢討其適用性與執行效能。 ◆ 核定風險胃納(風險容忍度)，導引資源分配。 ◆ 確保風險管理機制能充分處理公司面臨之風險，並融合至營運作業流程中。 ◆ 核定風險控管的優先順序與風險等級。 ◆ 審查風險管理執行情形，提出必要改善建議，每年至少一次向董事會報告。 ◆ 執行董事會之風險管理決策。
風險管理推動小組	◆ 擬訂風險管理政策、程序與架構。 ◆ 擬訂風險胃納(風險容忍度)，並建立質化與量化之量測標準。 ◆ 分析與辨識公司風險來源與類別，並定期檢討其適用性。 ◆ 每年至少一次向委員會彙整並提報公司風險管理執行情形。 ◆ 協助與監督各營運單位風險管理活動之執行。 ◆ 協調風險管理運作之跨部門互動與溝通。 ◆ 執行委員會之風險管理決策。 ◆ 規劃風險管理相關訓練，提升整體風險意識與文化。 ◆ 其他風險管理相關事項。
各營運事業單位	◆ 各營運單位應負責所屬單位之風險辨識、分析、評量與回應，充分瞭解單位所轄業務面臨之風險，建立危機管理機制，並因應內外部環境、法令調整進行規劃與修正。 ◆ 定期向風險管理推動小組提報風險管理資訊。 ◆ 確保所屬單位風險管理及相關控制程序有效執行，以符合風險管理政策。

風險管理流程	
風險辨識	採各種可行之分析工具及方法，透過分析討論，全面辨識可能影響公司營運的內外部風險。
↓	
風險分析	針對已辨識風險事件之性質及特徵進行瞭解，透過質化與量化的方式評估其發生可能性及影響程度，以瞭解風險對公司之影響及衝擊程度。
↓	
風險評量	依據風險分析結果，對公司衝擊程度進行評估，並對風險發生可能性及影響程度進行風險分級。
↓	
風險回應	對於所面臨之風險宜採取適當之回應措施。
↓	
風險監督與審查	風險管理推動小組應彙整各單位所提供之風險資訊，定期出具風險管理相關報告予永續發展委員會及董事會審查，並依照審查結果進行風險管理之執行。
↓	
風險報導與揭露	公司除應依主管機關規定揭露相關資訊外，亦宜於年報、永續報告書或公司網站中揭露與風險管理有關資訊。

風險管理有效性評估指標	
風險評估與監測	每年一次定期執行風險辨識與評估，確保管理策略符合最新近況。
內部稽核與審查	每年度進行內部審查，確保風險管理制度有效運作。
利害關係人溝通	透過 ESG 報告揭露風險管理措施，提升透明度與企業責任感。
管理系統驗證	持續透過外部管理系統驗證，進而優化公司內部管理流程。

2.8.2 風險辨識、分析及因應策略

風險辨識

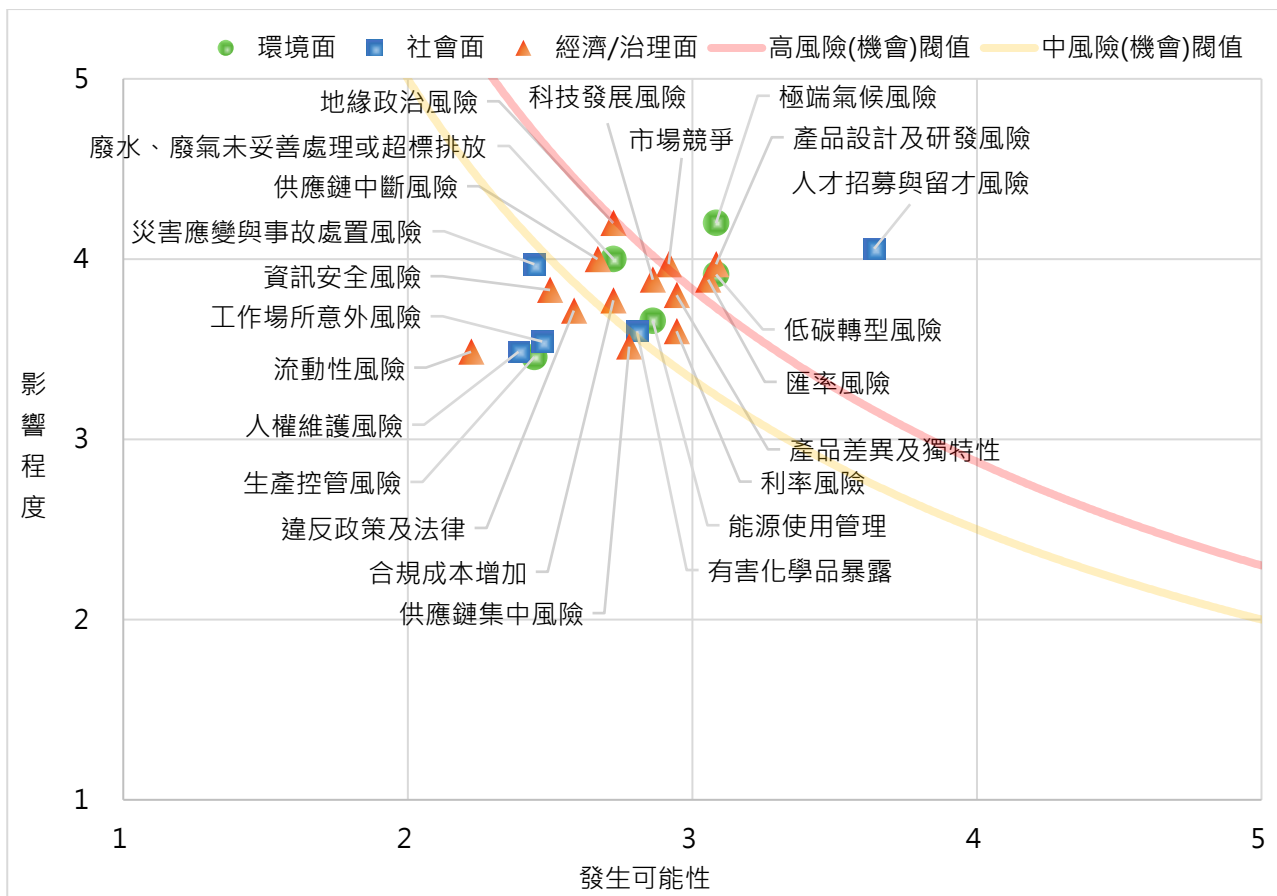
双邦公司依循「風險管理政策與程序」執行風險辨識及分析流程，各營運單位每年依據公司短、中、長期目標與業務職掌，蒐集與辨識公司可能面臨之風險，風險來源與類別構面包含但不限於策略風險、營運風險、財務風險、資訊風險、法遵風險、誠信風險及其他新興風險。2025 年辨識財務、營運、資訊安全、法律遵循、職業安全、人力資源、人權、氣候變遷及環境保護等 23 項風險。

風險面向	風險類別	風險	風險描述
治理面	財務風險	A 利率風險	利率變動造成收入減少或成本費用增加。
		A 匯率風險	匯率變動造成收入減少或成本費用增加。
		A 流動性風險	無法將資產變現或取得足夠資金，以致不能履行到期責任。
	營運風險	B 市場競爭	市場過度競爭或者新競爭者出現造成營運衰退。
		B 供應鏈集中風險	進銷貨過於集中、供應商無法交貨或延遲交貨。
		B 供應鏈中斷風險	因地緣政治、貿易戰、港口壅塞或原料短缺造成供應鏈斷鏈，影響生產與交貨時程
		B 地緣政治風險	戰爭威脅、威脅和平、軍備加強、核威脅、恐怖主義、威脅開戰、戰情升溫、恐怖行動衝擊公司營運。 關稅及匯率問題威脅，可能產生部分市場之進入障礙，對公司營運造成風險。
		B 合規成本增加	為加強公司治理，以確保符合相關品牌及第三方認證單位需求，造成獲利的損失。
		B 產品研發風險	產品開發失敗或新研發產品不符合市場需求。
		B 產品差異及獨特性	因產品過度集中一領域運用，無行業分散之風險；及產品無市場獨特性。
		B 科技發展風險	技術快速更新導致公司未能即時應變或投資，失去市場競爭力。
	資訊安全風險	C 資訊安全客戶隱私權保護	網路攻擊或駭客入侵，造成系統損害、資料外洩、財務勒索。
	法律遵循風險	D 違反政策及法律	例如違反環保法規、勞基法等法律規定，遭受財產或營運面損失。

風險面向	風險類別	風險	風險描述
社會面	職業安全風險	E 工作場所意外風險	未能提供健康與安全的工作條件與環境，危害工作者安全 and 健康。
		E 災害應變與事故處置風險	缺乏完整的緊急應變計畫(如火災、洩漏)，重大事故或天然災害來臨時缺乏應變機制，造成損失擴大。
		E 有害化學品暴露	員工因長期暴露於不良作業條件下(如化學物質、噪音)導致健康受損的可能性。
	人力資源風險	F 人才招募與留才風險	人才流失及專業人才尋求不易，致人才培育發展及服務量不足。 隨著年齡增長，員工面臨退休潮，若缺乏完善的接班人計畫，可能導致關鍵職位出現空缺，影響企業的運營和發展。
環境面	人權風險	G 人權維護風險	人權風險包括強迫勞動、歧視、不公平的薪酬、過度工時、職場暴力、侵犯個人隱私
	氣候變遷風險	H 極端氣候風險	氣候變遷如颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高。導致能源價格上漲，運營成本增加，或影響公司交貨，導致客戶因應環境變化調整採購政策。
		H 低碳轉型風險	低碳轉型過程中若資源投入不足、策略不當，可能造成成本失控或市場流失。
	環境保護風險	I 生產控管風險	能源及製成品原料未有效控管，造成環境迫害之風險。
		I 廢水、廢氣未妥善處理或超標排放	企業活動所造成的空氣、水、土壤污染，可能引發法律責任、社會抗議或罰款。
		I 能源使用管理	能源、水、原物料等使用未有效控管，導致成本上升與碳排放量增加。

風險衝擊

風險管理推動小組依風險辨識結果發放風險鑑別問卷，由各營運事業單位透過質化與量化方式評估風險「發生可能性」及「影響程度」，以瞭解各項風險議題對公司之衝擊程度，定義風險值大於 11.5 分屬高風險；10~11.5 分屬中風險；小於 10 分屬低風險，決定優先處理之風險事件。2025 年共回收 36 份問卷，鑑別 6 項高風險、9 項中風險、8 項低風險。



高風險

- A 匯率風險
- B 市場競爭
- B 產品設計及研發風險
- F 人才招募與留才風險
- H 極端氣候風險
- H 低碳轉型風險

中風險

- A 利率風險
- B 供應鍊中斷風險
- B 地緣政治風險
- B 合規成本增加
- B 產品差異及獨特性
- B 科技發展風險
- E 有害化學品暴露
- I 廢水、廢氣未妥善處理或超標排放
- I 能源使用管理

低風險

- A 流動性風險
- B 供應鍊集中風險
- C 資訊安全風險
- D 違反政策及法律
- E 工作場所意外風險
- E 災害應變與事故處置風險
- G 人權維護風險
- I 生產控管風險

註 1：風險(機會)值=平均發生可能性 x 平均影響程度。

註 2：發生可能性：幾乎不會發生 1 分；偶發性(3~5 年)或許會發生 2 分；有一定機率(每年)可能發生 3 分；高機率(每季)會發生 4 分；幾乎(每月或更頻繁)確定會發生 5 分。

註 3：影響程度：可忽略(幾乎無實質影響) 1 分；輕微(僅對日常作業造成有限影響) 2 分；中等(對特定流程或專案造成可控影響) 3 分；顯著(對主要部門或核心業務造成明顯影響) 4 分；重大(對整體營運造成深遠影響) 5 分。

風險因應策略

各營運單位於風險評估分析後，對所面臨之高風險擬訂適當的回應措施，並將高風險因應策略提交風險管理推動小組；風險管理推動小組彙整各營運單位提供之風險資訊，定期出具風險管理相關報告予風險管理委員會及董事會審查，審查結束後風險管理小組依照審查結果進行風險管理之執行。

治理面風險	因應策略
市場競爭	◆ 差異化策略：採取特色化設計、品質提升、品牌經營、服務優化等方式，讓產品 / 服務與競爭者明顯區隔。 ◆ 成本領導與效率提升：透過流程優化、生產自動化、採購優化等方式降低成本、提升效率，以在價格競爭中保持優勢。 ◆ 市場擴張與客群多元化：拓展新市場、進入新的地理區域或開發新客戶 / 新產品線，降低過度依賴某一市場或客群的風險。 ◆ 創新與技術投入：持續投入研發、數位化轉型、服務模式創新，以應對市場變化、提高競爭門檻。 ◆ 客戶關係管理與品牌忠誠度提升：強化品牌、服務體驗、客戶黏著度，減少被競爭對手搶走客戶的風險。 ◆ 競爭情報與市場監控：定期分析競爭對手、替代品、市場趨勢，及早調整策略以維持優勢。
匯率風險	◆ 使用金融避險工具：依本公司「取得與處分資產作業程序」評估各種可有效降低匯率風險之衍生性金融商品，並由權責主管嚴格控管避險部位，避免不當之交易，以降低匯率風險所帶來之兌換損失。 ◆ 自然對沖：藉由經常性外幣應收付款項相互沖抵之控制，以達一定程度之自然避險效果。 ◆ 定價與帳單貨幣策略：儘可能採用本幣定價或將外幣風險轉嫁給客戶 / 供應商。 ◆ 組織內匯率風險管理制度：定期執行外幣匯率風險之敏感性分析及監控外匯市場變動及資訊。
產品設計及研發風險	◆ 請見章節「3.1 產品設計與研發」重大主題管理。
人才招募與留才風險	◆ 請見章節「5.3 人才招募及培育」重大主題管理。
低碳轉型風險	◆ 請見章節「4.6 氣候變遷與調適」重大主題管理。
極端氣候風險	◆ 請見章節「4.6 氣候變遷與調適」重大主題管理。

CH3 產品與服務

3.1 產品設計與研發

重大主題管理 [GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3]

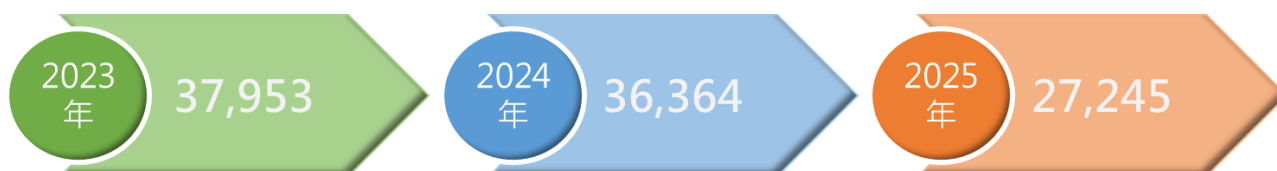
重大主題		產品設計與研發		
對双邦之意義		有助於提升競爭力與品牌辨識度，更於永續發展上扮演關鍵推手角色，強化公司於 ESG 領域的承諾與專業形象。		
實際與潛在衝擊	負面衝擊	未及時回應趨嚴的環保法規與道德透明要求，可能造成產品無法符合國際認證標準與市場期待，導致商機流失。		
	正面衝擊	鑑於零碳排供應鏈與降低石化資源依賴已成為國際趨勢，公司應積極投入環保與低碳產品線，以回應市場與永續發展要求。		
政策與承諾		(1) 推動水性 PU、無溶劑等低 VOC 排放產品的開發。 (2) 加快導入生質材料及 r-PET 回收材於 PU(TPU)產品。 (3) 建立封閉式製程技術以符合國際環保法規。		
行動方案		(1) 持續關注國際各項環保法規與標準，定期更新禁用物質資訊，並執行年度限用物質監測計畫。 (2) 導入生質材料、回收材料與水性產品應用，開創兼顧環保與市場競爭力的永續新產品。		
行動有效性評估指標		(1) 原物料年度限用物質監測。 (2) 紡織品年度限用物質監測。		
目標		短期目標(2025 年~2027 年)： 綠色產品專案完成項目 > 40%	中期目標(2028 年~2030 年)： 綠色產品專案完成項目 > 70%	長期目標 2030 年以後： 綠色產品專案完成項目 > 90%
2025 年績效		綠色產品開發：完成 2 件水性樹脂品、1 件生質材料樹脂、1 件回收材料(r-PET)樹脂品項開發。		
利害關係人議合對行動之影響		依據國際與政府法規要求，並結合市場及產品趨勢，持續推動低碳排與環保產品開發。		

產品研發成果

研發團隊以科學求真與數據導向為核心價值，透過嚴謹的實驗設計與系統化的數據分析，全面解析各項檢測結果，並藉由持續累積實驗數據與技術經驗，團隊得以即時修正研發方向，以降低開發的不確定性。同時，積極導入先進分析儀器、測試設備與專業技術，透過標準化作業程序(SOP)與跨部門協作機制，確保各階段品質要求得以落實，並使研發成果能順利銜接生產與市場端需求。在專業分析與制度化管理並行的基礎上，研發團隊不僅能有效確保產品品質的穩定性，也加速研發成果由實驗室走向量產與市場應用，進一步強化產品差異化優勢，更為公司持續創造市場競爭力、品牌信任度與長期經營價值奠定穩固基礎。

近三年投入研究發展費用

單位：新台幣仟元



近年主要研發項目

生質材 PU 樹脂

透過引入生質原料，減少石化原料使用，進而降低碳排放，符合全球低碳與環保趨勢，強化產品的永續競爭力。

生質濕式膜樹脂 (生質含量>35%)

- ◆ 應用領域：機能性紡織品，戶外運動衣、登山外套等。

生質濕式轉移貼合樹脂 (生質含量>35%)

- ◆ 應用領域：醫療床罩、家飾品等。

生質 TPU 粒 (生質含量>25%)

- ◆ 已成功開發出高週波不反黏、耐 UV 性能大於 4.5 級、反彈性超過 45% 的產品。
- ◆ 應用領域：鞋材押出與射出加工，展現優異的性能表現與加工適應性。

近年主要研發項目	
水性 PU 樹脂	
以水取代有機溶劑，降低生產過程中有機氣體揮發風險，對環境友好並符合低碳趨勢。	
水性複合材樹脂	◆ 水性 PU、水性 EVA、水性壓克力複合樹脂。 ◆ 應用領域：綁紗、工業布料/袋材。
水性油墨	◆ 不黃變水性樹脂，耐屈折>50000。 ◆ 應用領域：油墨、皮革面料。
水性透溼防水轉移貼合樹脂	◆ 水壓>10K、透濕 B1>10K、耐水洗 10 次。 ◆ 應用領域：紡織塗佈。
水性透濕防水抽膜樹脂	◆ 水壓>15K、透濕 B1：40-50K。 ◆ 應用領域：紡織塗佈。
回收材(r-PET)PU 樹脂	
透過 PET 部分裂解與共聚技術，將回收寶特瓶碎片轉化為 PU 樹脂多元醇，進而製成 PU 與 TPU 產品。且依循全球回收標準(GRS)，回收材料含量>20%，並已完成 r-PET 多元醇及其衍生產品的 GRS 證書登錄，展現公司在永續材料應用上的技術與市場承諾。	
再生聚酯(r-PET)多元醇製程技術	◆ 目前已開發出數種自用回收多元醇，如 r-PET-2800、r-PPT-250、r-PPT-15 等。 ◆ 應用領域：PU 樹脂及 TPU 合成。
r-PET 濕氣反應型熱熔膠(PUR)	◆ 濕氣反應型樹脂可靜置完成接著，全程無需化學溶劑，同時含回收材 r-PET，具低 VOC 排放與低碳排特性，符合永續與環保要求。 ◆ 已開發出含回收材料>20%的 PUR 產品。
r-PET TPU 粒	◆ 回收含量>30%、耐水洗>25 次 ◆ 應用領域：紡織品。
TPU 超臨界發泡製程	
利用超臨界流體作為物理發泡劑，使氣體在高溫高壓條件下均勻溶解於 TPU 熔體中，並透過瞬間降壓誘發微細氣泡生成，形成具閉孔或半閉孔結構之發泡材，適用於鞋中底、鞋墊、內衣墊等產品組合，使其輕量化，同時支援循環回收再利用，提升產品永續價值。	
熱塑性聚氨酯(TPU)超臨界發泡粒	◆ 已自行製造超臨界氮氣發泡中底，並實現量產。 ◆ 應用領域：鞋材。

3.2 產品及服務品質

重大主題管理 [GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3]

重大主題		產品及服務品質
對雙邦之意義		秉持「品質至上、顧客第一」經營原則，遵循 ISO 9001 品質管理系統，嚴格把關產品品質，滿足客戶對產品及服務品質的期盼。
實際與潛在衝擊	負面衝擊	製造產品品質與良率不佳，喪失客戶訂單與消費者信任。
	正面衝擊	提高製造產品品質，拓展客戶訂單，增進消費者信任。
政策與承諾		(1) 製程改善與檢驗優化，並增加客戶溝通頻率，以滿足客戶需求。 (2) 持續評估汰換生產設備及檢驗設備，以增加產能和良率的提升。
行動方案		(1) 每月品質會議追蹤目標達成情形，檢討客訴與品質議題。 (2) 每月業務會議蒐集市場趨勢及客戶反饋，檢討新產品銷售狀況，即時調整目標。 (3) 例行性不定期的業務客戶拜訪，建立信賴度，即時更新客戶端訊息。
行動有效性評估指標		(1) 定期調查客戶滿意度。 (2) e 化系統即時監控產品品質及製程參數，分析與追溯原物料品管、製程條件、產品品質之相關參數。
目標		短期目標(2025 年~2027 年)： 客戶滿意度達 90%。 中期目標(2028 年~2030 年)： 每年進行客戶滿意度調查，並持續建立各種溝通平台，即時解決客戶的問題。 長期目標(2030 年以後)： 加強與客戶或品牌定期討論新產品開發進度與問題的頻率，以順利推動新產品。
2025 年績效		客戶滿意度：塗佈事業部 93.28 分；高分子事業部 91.96 分；TPU 事業部 92.03 分。
利害關係人議合對行動之影響		(1) 設置客服電話專線，由專屬部門接聽並即時提供客戶與供應商專業諮詢， (2) 藉由不定期產品交流、研習會或展會，面對面溝通並展示公司產品功能，聽取客戶意見，擴大客戶間交流商機。

品質管理

双邦公司推行 ISO 9001 品質管理系統，在產銷計畫、進料查驗、生產製造、檢驗判定、出貨運輸的作業流程中建構嚴謹的管理制度，同時藉由資訊科技的輔助，建立品質資料庫及製程資料庫 ERP 系統，可即時監控品質及製程參數狀態以確保最終產品品質，亦可進行產品品質、製程參數、原物料品質之相關統計分析與追溯，且資訊化之變更管理系統可使變更作業程序受到嚴謹審查與管理，確保變更風險無虞，有助於製程及生產品質穩定。



品質政策

顧客滿意，永續經營。

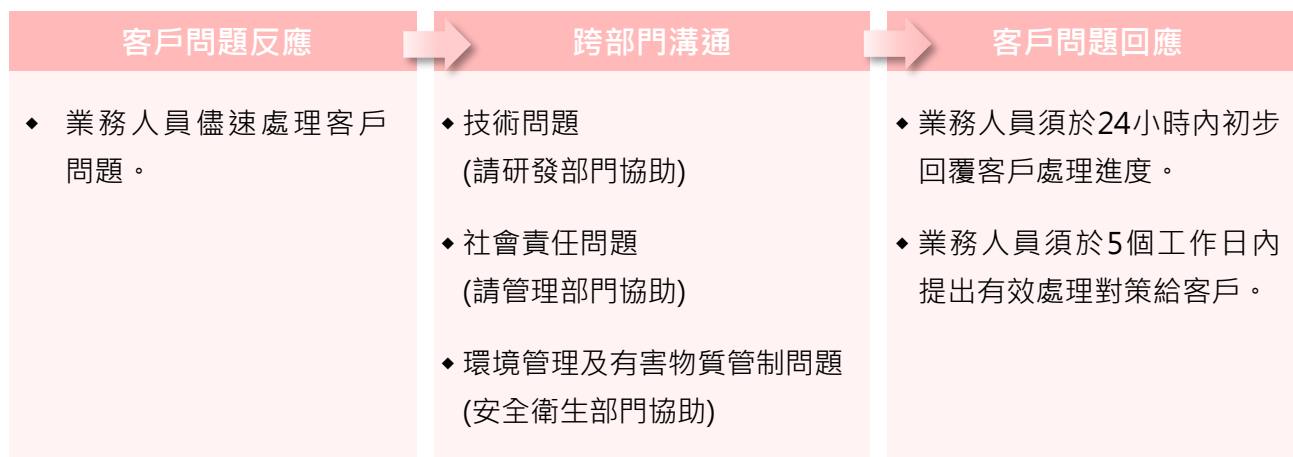
- ✧ 持續滿足顧客與適用法令及規章要求。
- ✧ 建立有效的品質管理系統運作，持續改善及預防不符合事項。

產品驗證

双邦公司隨時關注歐盟化學品註冊、評估、授權和限制法規(REACH)及歐盟有害物質限制指令(RoHS)，且遵循歐洲信心紡織品標準(OEKO-TEX® STANDARD 100)、藍色標誌系統(bluesign® SYSTEM)及全球回收標準(Global Recycled Standard, GRS)之限用物質規範，並定期通過審查取得驗證。

標準	限用物質規範	產品符合性
化學品註冊、評估、授權和限制 REACH	◆ 高度關注物質(SVHC)	膜料、塗佈貼合加工紡織品。
有害物質限制指令 RoHS	◆ Pb、Cd、Hg、Cr ⁶⁺ 、PBB、PBDE、BBP、DBP、DIBP、DEHP	膜料、塗佈貼合加工紡織品。
歐洲信心紡織品標準 OEKO-TEX® STANDARD 100	◆ OEKO-TEX® STANDARD 100 附錄 4	主要透濕防水塗佈貼合加工紡織品。
藍色標誌系統 bluesign® SYSTEM	◆ bluesign® SYSTEM 黑色評級限值(BSBL) ◆ bluesign® SYSTEM 物質清單(BSSL)	bluesign® APPROVED 樹脂、膜料、塗佈貼合加工紡織品。
全球回收標準 GRS	◆ 高度關切物質(SVHC) ◆ GHS 特殊危險性代碼 ◆ ZDHC 生產限用物質清單(MRSL)	含 20% 以上回收料之 TPU 粒、TPU 膜及 GRS 紡織品塗佈貼合加工。

客戶服務



3.3 供應鏈管理

供應商管理方針

因各國通貨膨脹無法有效控制及地緣政治風險加劇等因素影響全球經濟，加以氣候變遷日益嚴重，全球災變頻傳之影響下，更凸顯供應鏈管理之重要性。為了避免供應鏈管理失衡對公司造成衝擊，双邦公司加強供應商的永續管理，除了掌控其供貨及運輸，亦強化落實新供應商對環境及社會責任的評估、申報綠色採購、供應商管理 e 化等。同時秉持不斷創新的堅持，與客戶配合開發尋找各項適用的原料，須符合歐盟有害物質限制指令 RoHS、關於化學品註冊、評估、許可和限制法案 REACH、藍色標章 bluesign®、ISO 9001、ISO 14001 等國際法規規範，亦須遵循台灣相關的環保規定，共同提升品質、共創雙贏。

供應商簽署供應商行為準則暨承諾書、廉潔承諾書	供應商行為準則暨承諾書制定勞工與人權、健康與安全、環境友善、道德規範、管理系統等相關行為準則，透過供應商簽署，向其宣達双邦公司永續發展之信念，亦將此簽署文件列為双邦公司評估採購及發包的條件之一。
新原料測試	由研發單位執行樣品測試及提供測試結果，並負責提供技術資料及協助評估原物料供應商之技術能力。
原物料採購	由採購單位遵循詢、比、議價模式進行，同時考量交貨期限、付款條件、廠商信用狀態、品質耐久力等實際條件作為選擇的考量依據。
綠色採購	優先選用符合環保標準之原料與產品，定期盤點並申報綠色採購比例，持續提升環境友善材料使用率。
供應商管理 e 化	以 EASY FLOW 系統進行供應商管理簽核，提升效率、透明度與合規性。

供應商採購比例 [GRI 204-1]

台灣是双邦公司重要的營運據點，原物料採購優先以當地採購為主，不僅能減少原料運輸時產生的碳排放對環境造成的衝擊，對於原料的供應狀況也較能掌控，以穩定的原料品質供應客戶長期的需求，若因原物料來源特殊或當地無法供應，則導向國外採購。

年度	採購供應商數	採購金額比例
2023 年	國內 158家 國外 34家	國內 68% 國外 32%
2024 年	國內 168家 國外 34家	國內 69% 國外 31%
2025 年	國內 180家 國外 34家	國內 68% 國外 32%

註 1：來自當地供應商採購比例計算方式為向當地供應商採購金額/總採購金額。

註 2：双邦公司營運據點在台灣，並無國外營運據點，當地定義為台灣(含台灣離島)，國外指台灣以外的國家進口(如中國、日本、歐洲等國)。

註 3：重要營運據點包括永興廠、仁和廠、南崗廠及台北辦事處。

供應商評核

為實踐雙邦公司「顧客滿意，永續經營」的品質政策，穩定的原料供應極為重要，因此制定每半年一次定期執行供應商評核，通過評核之供應商，為下半年度繼續進行交易的參考，以確保品質及交期的穩定性。

考核對象	每年 1-6 月及 7-12 月交易額排序為前 10 大供應商，以及單一供應商。		
評核內容	品質/安全、交期、價格等三大項關聯性進行評核。		
評核等級	A 級：80 分以上；優先考慮廠商。 B 級：60~79 分；一般廠商。 C 級：未達 60 分；拒絕廠商。		
評分標準	品質/安全 (總分 50 分)	交期 (總分 35 分)	價格 (總分 15 分)
	◆30 分：供應商品質未達允收基準比。	◆25 分：供應商交貨逾期不影響生產。	◆5 分：目前採購價格高低比率(市場因素變化不計)。
	◆10 分：品質發生異常，供應商之處理時效，具體改善對策，再發防止。	◆10 分：供應商急件交貨逾期一天。	◆10 分：供應商原料來源因市場因素漲價吸收成本誠意度。
	◆10 分：包裝、標示、運輸不符合規定或造成異常。	-	-
通過標準	評核結果總分 60 分以上為合格供應商；評核為 C 級之供應商將停止採購。		
追蹤改善	評核結果報告送採購部門主管簽核，針對前十大供應商上、下兩期評分內容進行差異分析，提出追蹤/改善方案。		

供應商評核結果				
評核年度	評核供應商數	A 級供應商數	B 級供應商數	C 級供應商數
2023 上半年	51	51	0	0
2023 下半年	43	41	2	0
2024 上半年	56	55	1	0
2024 下半年	77	76	1	0
2025 上半年	83	80	3	0
2025 下半年	81	81	0	0

註 1：2025 年供應商評核結果全數通過考核。

註 2：2025 年上下二期差異分析結果: 2025 年下半年相較上半年，評核供應商總數由 83 家調整為 81 家，A 級達成率由 96% 提升至 100%。

供應商永續管理

双邦公司長期以來致力於推動與提升環境保護、社會責任、公司治理，亦期許所有供應商秉持相似的理念從事商業活動，因此鼓勵所有供應商遵守勞工與人權、健康與安全、環境友善、道德規範及管理系統等行為準則。

永續規範遵循	要求供應商簽署「供應商行為準則暨承諾書」及「廉潔承諾書」，共同遵守勞工與人權、健康與安全、環境友善、道德規範及管理系統準則。
永續性風險調查	◆ 2025 年起增加每 5 年為周期的評鑑稽核，新增供應商行為準則及 ESG 自評表，由供應商進行自我風險評估，双邦公司審視供應商自評結果，鑑別供應商永續風險。 ◆ 評鑑對象為供應商評核 A 級且前一年度進貨金額排行前 20 大供應商。
永續性稽核	◆ 文件稽核： 根據供應商行為準則及 ESG 自評表、供應商評鑑表與佐證文件，進行符合性確認，必要時要求供應商補充。 ◆ 現場稽核： 由双邦公司採購與相關單位進行實地勘查並評鑑。
輔導改善	依評鑑稽核結果，請供應商於期限內提供缺失改善審核表，制定改善計畫並定期追蹤改善進度。

供應商行為準則				
勞工與人權	健康與安全	環境友善	道德規範	管理系統
◆ 禁止強迫勞動。 ◆ 禁止童工及青年勞工保障。 ◆ 工作時間、工資與福利符合當地法規。 ◆ 反對歧視、不騷擾及人道待遇。 ◆ 結社自由和勞資談判。	◆ 提供安全的工作環境。 ◆ 制定程序來預防、管理、追蹤和報告工傷及職業病。 ◆ 體力勞動工作。 ◆ 提供員工健康及安全訓練。	◆ 取得必需的環境許可文件。 ◆ 無衝突礦產。 ◆ 預防汙染和節約資源。 ◆ 鑑別管理有害物質。 ◆ 排放及水資源管理。 ◆ 能源消耗和溫室氣體排放。	◆ 禁止不正當收益。 ◆ 簽署廉潔承諾書。 ◆ 保護資訊安全、隱私及個人資料。	◆ 高階主管應負責管理體系及計畫的實施與檢查運行。 ◆ 風險評估及管理。 ◆ 員工培訓及溝通。 ◆ 提供申訴管道。 ◆ 建立並保留文檔及記錄。

2025 年實績			
供應商評鑑稽核		供應商行為準則暨承諾書	廉潔承諾書
實地稽核	文件稽核	簽署率	簽署率
2 家供應商	1 家供應商	73%	72%

註 1：簽署率=(已簽署承諾書之供應商數/總合作供應商數)×100%

3.4 客戶關係

双邦公司以企業治理與管理的整體視角，從執行面、管理面及決策面將企業內部流程環環相扣，以系統化方式強化各項營運管理機制，充分發揮管理效能；並持續提升顧客滿意度與忠誠度，鞏固企業商譽，進而強化新客戶與双邦建立合作關係之意願，共同創造企業長期穩健的營運成果與價值。

客戶資訊處理

訂單管理	收到客戶訂單後，將相關資料建檔於 ERP 系統中，以控管訂單進度與交貨期程。
訂單追蹤	依據客戶基本資料及訂單承諾內容，進行訂單系統追蹤與相關請購資料之建立。

客戶資料保護

双邦公司對於客戶的機密資訊均做到完善的保密管理，截至目前為止並無遭受客戶投訴涉及侵犯顧客隱私或遺失顧客資料之狀況。

制定資料管控相關管理辦法	「文書管理辦法」、「機密及保密文件管理辦法」、「客戶服務管理程序書」。
內部設置文件管理單位及系統	管理部為文書總管理單位，並設置文件管制中心。
完善資訊安全保護措施	由資訊組負責電子資料權限管控，未經授權之人員無法取得客戶資訊。
簽訂保密協議	因應客戶需求建立保密合作關係。

客戶滿意度

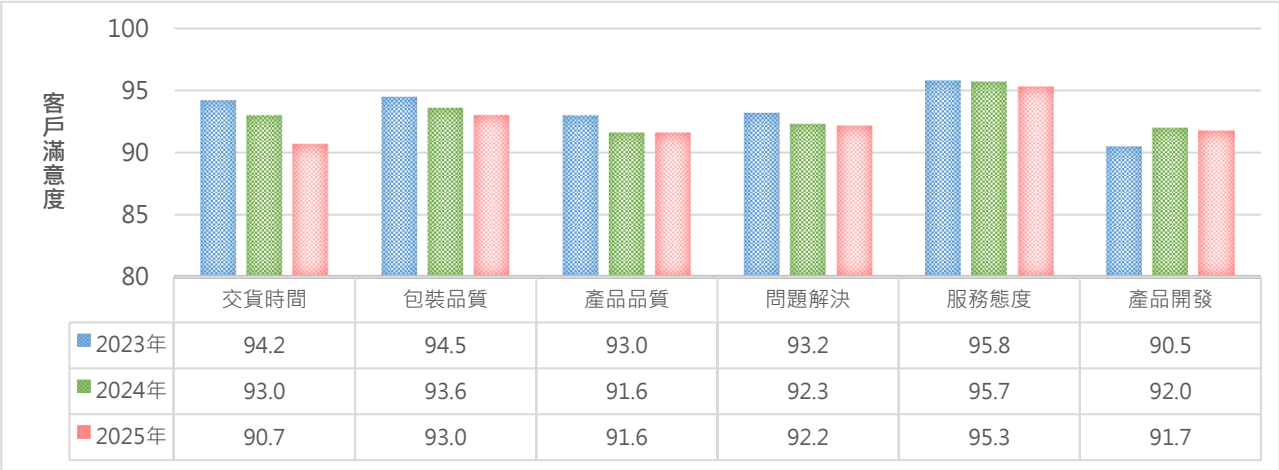
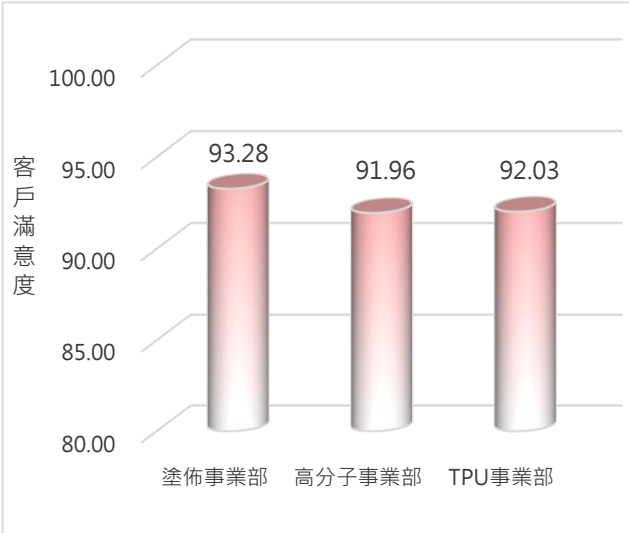
双邦公司秉持顧客至上的經營理念，建立完善的內部品質與服務管理系統，提供具即時性與在地化特性的客戶服務，並制定且依循「客戶服務管理程序書」，每年定期辦理客戶滿意度調查。藉由持續蒐集、分析客戶回饋意見，掌握顧客需求並推動持續改善，以強化服務品質並穩定提供符合客戶期待之產品。

調查對象	各事業部前三十大主要客戶進行調查。
評估項目	交貨時間、包裝品質、產品品質、問題解決、服務態度、產品開發。
追蹤改善	針對整體滿意度及客戶回饋的不滿意項目，進行檢討、追蹤並制定改善對策。

2025 年客戶滿意度調查結果顯示，三大事業部平均分數皆達 90 分以上，顯示双邦公司在產品品質、服務回應及客戶溝通等方面持續獲得客戶肯定。同時，針對客戶互動頻繁且對營運影響較為關鍵之環節，主動強化相關管理作為，以提升服務穩定性及風險應對能力。

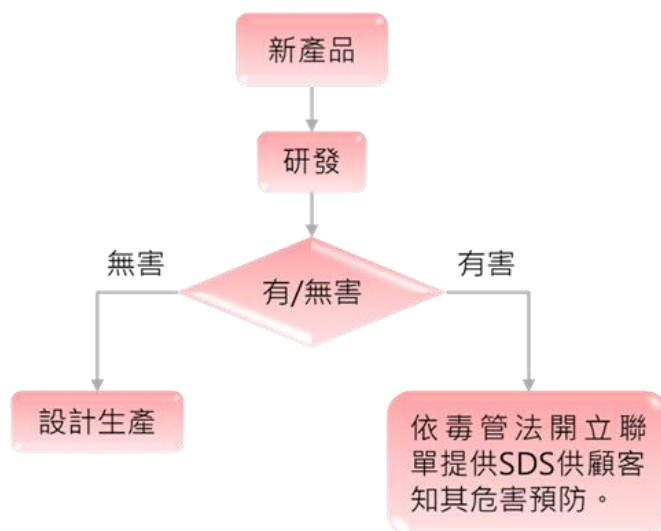
其中，針對「交貨時間」構面，公司持續強化交期管理與生產規劃，主要作為如下：

1. 提前與客戶溝通訂單預測及需求變化，導入預警機制與風險評估，降低產線負荷集中對交期之影響。
2. 配合新產線建置及產能調整，提升生產彈性與交期穩定度。
3. 結合銷售數據分析及安全庫存管理，因應需求波動，提升交貨即時性與供應可靠性。



客戶健康安全 [GRI 416-2、GRI 417-1、GRI 417-2]

双邦公司為維護顧客健康與安全，依據化學品全球分類及標示調和制度(GHS)規範，對產品進行標示，並提供完整、正確的安全資料表(SDS)，以避免產品中有害物質對顧客健康與安全造成潛在危害。



原料管控

所有應驗原料均依內部檢驗標準書進行管制與檢驗。對於無法由公司內部檢驗，或涉及特殊安全 / 環保規格(如 RoHS、REACH 等)且需配合客戶要求之項目，優先審查供應商提供之檢驗報告(COA)及相關法規證明，必要時委託第三方公證單位進行檢測，以確保原料不含危害健康及環境之物質，降低風險並符合法規及客戶要求。

成品管控

成品出貨前，依據「成品檢驗標準書」，針對各批次進行全數或抽樣檢驗，確保物性及外觀符合品質規範。若客戶有特殊安全或健康要求(如毒性檢測、特定限制物質)，則依訂單需求或合約指定項目追加檢驗，並完整保留檢驗紀錄。若公司無法執行特殊項目檢驗，則主動委託第三方公證單位代檢，以確保產品安全並符合法規及客戶要求。

產品標示

- (1) 依據化學品全球分類及標示調和制度(GHS)及相關法規要求，於產品出貨前由生產人員依規定執行產品標示張貼與確認作業，以確保標示內容正確且完整。
- (2) 外銷產品出貨前，將依不同出口國別確認其適用之法規要求，並於產品標示中揭露必要資訊，以確保符合當地法規規範，避免對客戶造成困擾或產生法規風險。



SHUANG-BANG INDUSTRIAL CORP.
双邦實業股份有限公司
NO.155, JEN HO ROAD, NANKANG INDUSTRIAL DISTRICT, NANTOU, TAIWAN, R.O.C.
南投市仁信路155號 TEL: 886-49-2251505 FAX: 886-49-2251507



禁止用於食品

品 名：
批 號：
名 稱：聚胺基甲酸酯(Polyurethane)

淨 重：
CAS No: 65916-86-1

危險

DMF ≥ 30%為“毒性及關注化學物質”

危害成分	聚胺基甲酸酯 (Polyurethane)	二甲基甲酰胺 (Dimethyl formamide)	甲苯 (Toluene)	丁酮 (Methyl ethyl ketone)	乙酸乙酯 (Ethyl acetate)	二甲基乙酰胺 (Dimethyl acetamide)
CAS No.	65916-86-1	68-12-2	108-88-3	78-93-3	141-78-6	127-19-5
成分%						
危害警示語	高度易燃液體和蒸氣 吸入有害 吞食有害	可能對生殖能力造成暫時或永久損害 長期或重複接觸會引發呼吸系統損害 如果吞食並進入呼吸系統可能致命			對水生生物有害 慢性嚴重刺激	
危害預防措施	保持容罐密閉。 遠離火源、熱源、火花、煙火。一般禁煙。 避免接觸皮膚和眼睛。避免吸入蒸氣。 避免吸入粉塵和煙霧。避免吸入煙霧。 避免吸入煙霧。避免吸入煙霧。 避免吸入煙霧。避免吸入煙霧。	避免與皮膚接觸。避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。避免與皮膚接觸。			避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。	

※更詳細的資料，請參考安全資料表



SHUANG-BANG INDUSTRIAL CORP.
双邦實業股份有限公司
NO.155, JEN HO ROAD, NANKANG INDUSTRIAL DISTRICT, NANTOU, TAIWAN, R.O.C.
南投市仁信路155號 TEL: 886-49-2251505 FAX: 886-49-2251507



禁止用於食品

品 名：
批 號：
名 稱：聚胺基甲酸酯(Polyurethane)

淨 重：
CAS No: 65916-86-1

危險

DMF ≥ 30%為“毒性及關注化學物質”

危害成分	聚胺基甲酸酯 (Polyurethane)	二甲基甲酰胺 (Dimethyl formamide)	甲苯 (Toluene)	丁酮 (Methyl ethyl ketone)	乙酸乙酯 (Ethyl acetate)	二甲基乙酰胺 (Dimethyl acetamide)
CAS No.	65916-86-1	68-12-2	108-88-3	78-93-3	141-78-6	127-19-5
成分%						
危害警示語	高度易燃液體和蒸氣 吸入有害 吞食有害	可能對生殖能力造成暫時或永久損害 長期或重複接觸會引發呼吸系統損害 如果吞食並進入呼吸系統可能致命			對水生生物有害 慢性嚴重刺激	
危害預防措施	保持容罐密閉。 遠離火源、熱源、火花、煙火。一般禁煙。 避免接觸皮膚和眼睛。避免吸入蒸氣。 避免吸入粉塵和煙霧。避免吸入煙霧。 避免吸入煙霧。避免吸入煙霧。 避免吸入煙霧。避免吸入煙霧。	避免與皮膚接觸。避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。避免與皮膚接觸。			避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。 避免與皮膚接觸。	

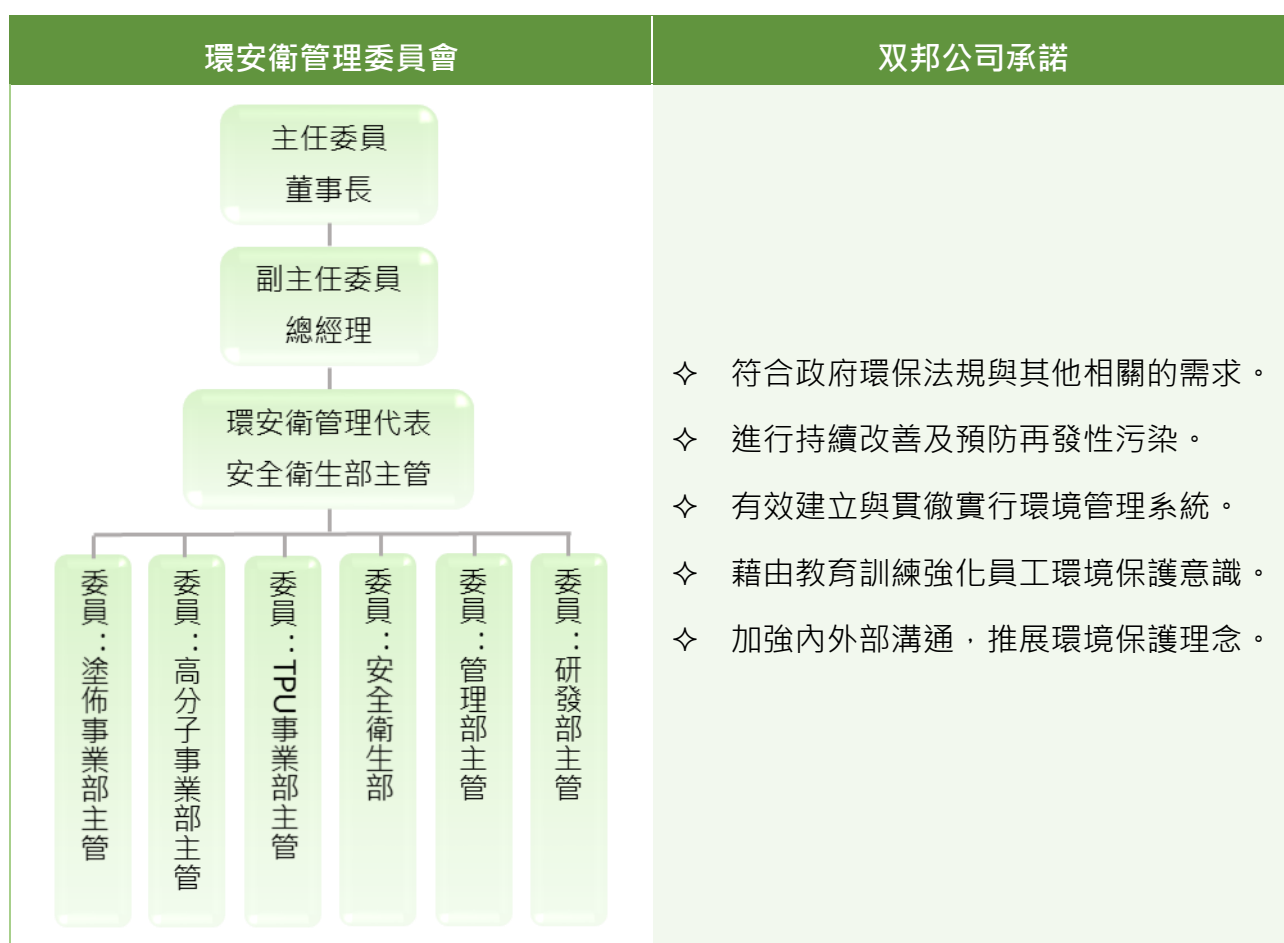
※更詳細的資料，請參考安全資料表

客戶權益侵害事件

客戶權益侵害事件	2024 年	2025 年
顧客隱私權侵犯事件	0	0
顧客資料遺失事件	0	0
產品與服務相關健康安全法規違反事件	0	0
產品與服務相關自願性規約違反事件	0	0
危害標示錯誤事件	0	0

CH4 環境保護

双邦公司遵循環境相關法規及國際準則規範，自 2021 年 12 月導入「環安雲系統」，運用數位科技即時掌握最新法規動態，以確保法規遵循與營運透明度。並推行 ISO 14001:2015 環境管理系統(最新證書效期自 2025/01/23 ~ 2028/01/23)，成立「環安衛管理委員會」，由董事長擔任主任委員、總經理擔任副主任委員，安全衛生部主管擔任環安衛管理代表，各部門主管及同仁擔任推行委員，依永興廠及仁和廠之營運活動性質建立適切之環境管理制度。相關制度由各環境管理權責單位或人員負責推動與維護，並定期對管理階層及員工實施環境保護相關教育訓練，以確保環境管理系統之有效運作與持續改善。



4.1 溫室氣體管理

双邦公司積極回應全球氣候變遷挑戰，致力於降低溫室氣體排放，並強化環境永續管理，自 2023 年導入 ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放規範，制定「溫室氣體盤查管理程序書」，透過明確分工與內部管理機制，定期盤查揭露永興廠、仁和廠、南崗廠、台北辦事處及員工宿舍之溫室氣體排放，且每年委由第三方獨立查驗機構執行溫室氣體查證。

溫室氣體排放 [GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-4]

溫室氣體排放量單位：公噸 CO₂e

範疇	排放量		
	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一	8,717.6643	8,467.6397	7,900.4355
範疇二	8,857.7022	10,066.2229	9,729.9183
範疇三	未盤查	33,923.6297	45,351.3640
溫室氣體總排放量	17,575.3665	52,457.4923	62,981.7178
溫室氣體排放密集度 (公噸 CO ₂ e/新台幣百萬元)	11.9210	29.3664	35.5933
生質燃燒排放	6,307.4224	7,275.0374	5,692.8384

註1：溫室氣體排放量化主要採用排放係數法；二氧化碳排放量 = 活動數據 × 排放係數 × 全球暖化潛勢(Global warming potential, GWP)。

註2：範疇一排放係數採用環境部公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版及環境部 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數。

註3：範疇二外購電力採用經濟部公告之電力排碳係數：2023 年 0.494 kgCO₂e/度；2024 年 0.474 kgCO₂e/度；2025 年 0.474 kgCO₂e/度(截至報告書發行日，尚未公告 2025 年電力排碳係數)。

註4：範疇三排放係數優先採用環境部「產品碳足跡資訊網」之碳足跡資料庫，其次採用國際生命週期資料庫。

註5：全球暖化潛勢 GWP 採用 2021 年政府間氣候變遷專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC)第六次評估報告(IPCC AR6)公告之 GWP 值。

註6：溫室氣體排放密集度 = 溫室氣體總排放量 / 双邦公司個體營業額。

註7：生質燃燒排放為生質燃料木顆粒燃燒之二氧化碳排放量。

註8：範疇三溫室氣體盤查範圍，對應 ISO 14064-1:2018 類別包含：類別三之上游原料運輸、員工通勤、業務或員工出差運輸、事業廢棄物委外運輸等產生之排放，及類別四之採購原料開採、製造與加工過程、處置固體與液體廢棄物等產生之排放。

註9：2023 年溫室氣體排放經法標國際認證股份有限公司(AFNOR)查證；2024 年溫室氣體排放經英商勞盛股份有限公司台灣分公司(LRQA)查證，2025 年溫室氣體排放預計於 2026 年 8 月完成第三方查證。

七大溫室氣體排放			
溫室氣體排放量單位：公噸 CO ₂ e			
溫室氣體種類	2023 年	2024 年	2025 年
二氧化碳(CO ₂)	17,286.2365	52,215.0953	62,768.3422
甲烷(CH ₄)	89.3196	104.8986	87.6768
氧化亞氮(N ₂ O)	79.6069	87.3608	64.1593
氫氟碳化物(HFCs)	120.2035	50.1375	61.5396
全氟碳化物(PFCs)	0.0000	0.0000	0.0000
六氟化硫(SF ₆)	0.0000	0.0000	0.0000
三氟化氮(NF ₃)	0.0000	0.0000	0.0000

溫室氣體減量計畫 [GRI 305-5]

考量公司現階段製程特性、產能利用率及既有節能改善措施多已於近年陸續完成，短期內可再執行之減碳空間相對有限，為確保減量目標具備可行與可落實性，双邦公司以 2024 年溫室氣體排放量為基準年，將 2030 年減量目標調整為 3%，且將持續規劃中、長期製程改善、設備汰換及能源結構優化方案，以逐步擴大減碳成效，展現對氣候變遷因應之長期承諾。

溫室氣體減量目標		
短期(2026 年)	中期(2027 年)	長期(2030 年)
較前一年度減少 0.5%溫室氣體排放。	較前一年度減少 0.5%溫室氣體排放。	較基準年(2024 年)減少 3%溫室氣體排放。

2025 年溫室氣體減量策略	
汰換高耗能設備	(1) 持續盤點廠內高耗能設備，逐步汰換運轉效率較低之老舊設備，改採能源效率較佳之機型。 (2) 透過設備汰舊換新，優先改善耗能較高之製程與公用設備。
導入高效率馬達與變頻控制系統	(1) 逐步導入高效率馬達及變頻控制系統，依設備實際負載調整運轉條件，降低不必要之能源消耗。 (2) 針對馬達驅動設備，採用高效率馬達並搭配變頻控制，避免設備長時間滿載或空轉運行。
優化製程操作條件	(1) 加強能源使用監控與管理，透過定期彙整及分析用電數據，掌握各單位能源使用情形，作為節能改善及管理決策之依據。 (2) 建立能源使用監控與管理機制，即時掌握能源使用狀況，及早發現異常耗能情形，並持續推動改善措施。
提升設備保養與運轉效率	(1) 落實設備定期保養與檢修作業，確保設備維持良好運轉狀態，避免設備效率下降導致能源浪費。 (2) 加強設備保養管理及運轉條件檢視，提升設備運轉效率，降低非計畫性耗能。
推動員工節能意識與用電管理	(1) 內部宣導與教育訓練以提升員工節能意識，鼓勵落實日常用電管理。 (2) 推動員工節能行為管理，結合用電規範與節能宣導，促使同仁共同參與節能行動。

註 1：2025 年執行成效請見章節「4.2 能源管理」。

4.2 能源管理

双邦公司早期使用之能源涵蓋電、天然氣、重油及煤炭，為逐步減少依賴石化燃料並支持潔淨的再生能源，自 2020 年起逐步規劃生質燃料(初級固體生質燃料)替代煤炭；2023 年 4 月起全面停用煤炭。

能源使用情形 [GRI 302-1、GRI 302-3]

組織內部能源消耗量					消耗量單位：GJ	
能源類別	2023 年		2024 年		2025 年	
	消耗量	比例%	消耗量	比例%	消耗量	比例%
非再生能源						
外購電力	64,564.7598	32.2177	76,435.9209	37.5770	73,912.7376	38.9863
天然氣	26,890.1555	13.4181	28,680.7966	14.0999	55,885.0040	29.4773
特種低硫燃料油	24,997.2944	12.4736	22,838.4303	11.2277	0.0000	0.0000
柴油	1,896.4108	0.9463	2,275.6821	1.1188	2,400.3018	1.2661
汽油	426.9610	0.2131	430.9292	0.2118	457.3368	0.2412
煤炭	25,308.2914	12.6288	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
再生能源						
生質燃料	56,317.6126	28.1024	72,749.7733	35.7648	56,931.1026	30.0291
自發自用能源	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
總能源消耗量	200,401.4855	100.0000	203,411.5324	100.0000	189,586.4828	100.0000

註 1：外購電力熱值參考經濟部能源署「能源產品單位熱值表」；電力(消費面)；860 kcal/kWh。

註 2：2023 年及 2024 年天然氣熱值參考經濟部能源署「能源產品單位熱值表」；(自產)天然氣；8,000 kcal/m³。

2025 年天然氣熱值參考供應商熱值檢測報告，以天然氣使用量加權平均計算之平均熱值；8,056 kcal/m³。

註 3：特種低硫燃料油熱值參考經濟部能源署「能源產品單位熱值表」；燃料油；9,600 kcal/L。

註 4：煤炭熱值參考經濟部能源署「能源產品單位熱值表」；煙煤-燃料煤；其他；6,080 kcal/kg。

註 5：2023 年及 2024 年柴油熱值參考經濟部能源署「能源產品單位熱值表」；柴油；8,400 kcal/kg。2025 年柴油熱值參考環境部公告之「114 年度柴油低位熱值」；8,636 kcal/L。

註 6：2023 年及 2024 年汽油熱值參考經濟部能源署「能源產品單位熱值表」；車用汽油；7,800 kcal/kg。2025 年汽油熱值參考環境部公告之「114 年度車用汽油低位熱值」；7,586 kcal/L。

註 7：生質燃料為木顆粒，其熱值參考供應商木顆粒熱值檢測報告，以木顆粒使用量加權平均計算之平均熱值；木顆粒熱值：2023 年 4,096 kcal/kg；2024 年 4,194 kcal/kg；2025 年 4,193 kcal/kg。

註 8：熱值單位換算參考經濟部能源署「能源常用單位換算表」；1 kcal=4.187 kJ

註 10：2024 年，將所有煤炭替換為生質燃料(木顆粒)；2025 年，將所有特種低硫燃料油替換為天然氣。

註 11：尚未建立自發自用能源設備，故無自發自用能源紀錄。

組織內部能源密集度		密集度單位：GJ/新台幣百萬元		
能源類別		2023 年	2024 年	2025 年
非再生能源	外購電力	43.7929	42.7898	41.7708
	天然氣	18.2390	16.0559	31.5827
	特種低硫燃料油	16.9552	12.7852	0.0000
	柴油	1.2863	1.2740	1.3565
	汽油	0.2896	0.2412	0.2585
	煤炭	17.1661	0.0000	0.0000
再生能源	生質燃料	38.1991	40.7263	32.1738
合計		135.9282	113.8724	107.1423

註 1：能源密集度=總能源消耗量/双邦公司個體營業額。

能源管理執行成效

双邦公司持續推動節能改善計畫，2025 年節省能源耗用量 964.5862 GJ。

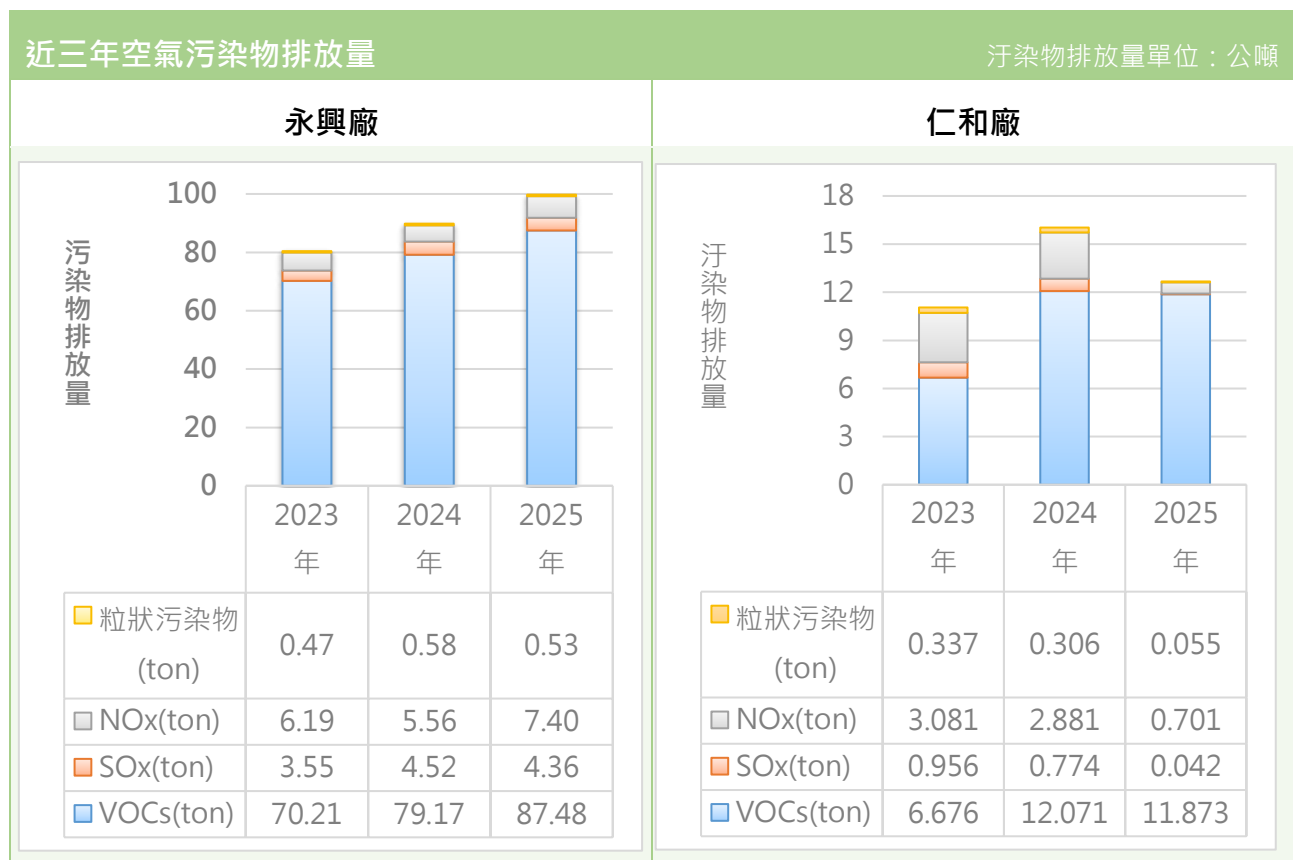
策略	2025 年節能改善措施	節電 單位：kWh	節省能耗 單位：GJ
汰換高耗能設備	照明設備汰換與用電效率優化措施。	94,050	338.6571
	導入高效率冰水主機，提升空調系統能源使用效率。	52,230	188.0717
導入高效率馬達與變頻控制系統	曝氣設備負載調整節能措施。	36,720	132.2221
	調整製程用空壓機壓力設定，降低系統運轉能耗。	7,519	27.0746
優化製程操作條件	調降排風扇使用時數。	11,698	42.1224
	攪拌桶加裝定時啟動控制器，優化運轉時程並減少不必要用電。	33,838	121.8445
提升設備保養與運轉效率	冰水主機水源優化及冷氣負載調整節能措施	31,824	114.5938

4.3 空氣污染防治

双邦公司旗下永興廠主要從事塗佈貼合加工，仁和廠則專注於化學材料製造，營運產生之揮發性有機物(Volatile Organic Compounds, VOCs)對周界具有潛在負面衝擊；南崗廠目前租賃予外部公司使用，無自營生產活動，亦不產生空氣污染。為減少揮發性有機物排放量，双邦公司均依法規要求裝設固定污染源防制設備，定期進行檢測各類空氣污染物質排放，確保排放之空氣污染物符合法規規範，亦將持續進行空氣污染改善及減量，積極落實環境永續目標。

空氣污染排放 [GRI 305-7]

双邦公司定期監測主要空氣污染物的排放量，關注並管理氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)、揮發性有機物(VOCs)及粒狀污染排放，以確保環境永續發展及降低生態影響，持續導入最佳可行控制技術(Best Available Techniques, BAT)與污染防制措施，並致力於透明揭露排放數據，提升環保管理績效。



註 1：空氣污染物排放量依環境部空氣污染防制費收費辦法。

空氣污染防制設備

双邦公司持續盤點與管理固定污染源之空氣污染物排放，並針對揮發性有機物(VOCs)制定減量措施，藉由新增防制設備、提高防制設備處理效率與製程改善等方式，有效達成固定污染源空氣污染物減量之目的。2025 年，為提升永興廠濕式製程排放之 DMF (VOCs)削減率，規劃並執行短期改善專案，透過新增空氣污染防制設備及提升既有設備處理效率，強化排放控制與污染防制成效。

2025 年空氣污染防制行動

DMF 洗滌塔(A105)



DMF 洗滌塔(A107)



- (1)提升排放控制完整性及 VOCs 系統化管理機制。
- (2)強化固定污染源之排放控制與空氣污染防制效能提升。
- (3)DMF (VOCs)削減率由 83.5%提升至 95.1%。
- (4)顯著提升固定污染源排放控制效能，降低揮發性有機物排放。

4.4 水資源與污水管理

極端氣候帶來乾旱及缺水的風險，珍惜用水與愛護水資源是双邦公司重要責任之一，有效的水資源管理能減少企業用水量，降低對水生生態系統的依賴。双邦公司以 ISO 14001 管理體系為基礎，積極進行水資源和廢污水管理。

管理方針

政策與承諾	行動方案
◇致力於水資源永續利用，持續精進廢水處理效能，降低環境負荷。 ◇遵循《經濟部所屬產業園區管理機構下水道使用管理及收費規定》及政府相關環保法規與政策。	(1) 取水：持續推動節約措施，供水設備舊管線汰換與更新、用水巡檢、增加水資源回收與再利用措施，向員工同仁教育宣導節約水資源。 (2) 排水：設立廢水處理廠，採用化學處理、生物處理(如活性污泥法)等技術，確保水質符合放流水排放標準，定期檢測排放水質及申報作業。

4.4.1 取水管理

双邦公司南崗廠、永興廠及仁和廠區位於台灣南投縣南崗產業園區，自來水由台灣自來水股份有限公司南崗淨水場提供，水源主要為水里溪。依據世界資源研究所(World Resources Institute, WRI)的水資源風險評估工具(Aqueduct Water Risk Atlas)水資源壓力評估，台灣屬於低至中度水壓力區；然而，因應氣候變遷帶來的降雨不確定性及 2021 年水庫蓄水率下降的挑戰，為確保用水穩定，双邦公司於 2021 年 6 月起申辦永興廠的地下水權，以建立更具韌性的水資源調配機制。

近三年度取水情形 [GRI 303-3]

双邦公司主要用水需求為製程中純化與置換，2025 年因營業成長及仁和廠逐步開發溶劑回收、水性樹脂等製程，總取水量較 2024 年增加 5.10%。

取水量單位：百萬公升

取水來源	2023 年	2024 年	2025 年
地下水	64.3910	90.6310	82.1010
第三方的水	27.7629	29.2890	43.7670
總取水量	92.1539	119.9200	125.8680
用水密集度(公噸/百萬元營業額)	62.5061	67.1328	71.1326

註 1：第三方的水為自來水，無取自地表水、海水與產出水。

註 2：用水密集度=總取水量/双邦公司個體營業額。

節水推動

節水宣導	廠區張貼節水標語及發放宣導文宣，向員工宣導節約用水之觀念與相關知識，提升全員節水意識。
用水監測與管理	每月定期紀錄用水量，並與前一年度同期用量進行比較；在無特殊原因下，以用水量「負成長」為管理原則，持續追蹤改善成效。
節水績效檢討	每季於環安衛會議中提報用水狀況及節水績效，檢視執行成果並滾動式修正改善策略，以確保節水目標有效落實。

4.4.2 廢污水及排水管理

双邦公司南崗廠、永興廠及仁和廠區產生之廢污水均納管至南崗產業園區污水下水道，嚴格遵守《水污染防治法》及《南崗產業園區下水道系統用戶下水水質標準》，致力於減少廢水排放對環境的影響。仁和廠設有廢水處理廠，採用化學處理、生物處理(如活性污泥法)等技術，確保水質符合放流水排放標準，並於 2024 年建置製程廢水再利用處理設施，減少廢水委外處理，持續優化水資源使用效率。

環境管理目標	說明	執行成果
廢棄物 R-2503 二甲基甲醯胺(DMF)粗液廠內自行處理率提升 15%，減少委外處理。	R-2503 廢液委託外部處理機構處理，改為廠內自行處理。	2025 年廢液量 10,449.60 公噸，自行處理量 369.18 公噸。

近三年度排水情形 [GRI 303-4]

排水量單位：百萬公升

排水終點		2023 年	2024 年	2025 年
第三方的水	放流水	71.5920	99.4970	108.9480
	再利用處理	9.0845	10.9991	11.5397
總排水量		80.6765	110.4961	120.4877

註 1：第三方的水分為放流水及製程廢水再利用處理，排放終點無地表水、地下水與海水。

註 2：放流水排放至經濟部南崗(兼竹山)產業園區服務中心污水處理廠。

註 3：再利用處理為二甲基甲醯胺粗液(R-2503)委由合格之第三方處理商進行再利用處理。

註 4：台北辦事處及員工宿舍非工廠納管，無法取得排水量。

排水監控 [GRI 303-2]

双邦公司遵循《水污染防治措施及檢測申報管理辦法》及 經濟部所屬產業園區管理機構下水道使用管理規章，依據製程特性及對水質之影響程度，選定化學需氧量(Chemical Oxygen Demand, COD)及懸浮固體(Suspended Solids, SS)作為廢水排放處理之優先關注物質，並對照相關管制標準，具體呈現廢水處理與管理成效，確保排放水質符合南崗產業服務中心納管標準。

地區	年度	廠區	放流水 (百萬公升)	放流水濃度(mg/L)		處理單位	承受 水體
				化學需氧量(COD) ≤ 640 mg/L	總懸浮固體(SS) ≤ 320 mg/L		
台灣 南投縣	2024 年	永興廠	25.2660	87.85	16.69	經濟部南崗(兼 竹山)產業園區 服務中心污水 處理廠	貓羅溪
		仁和廠	70.9600	131.78	56.08		
		南崗廠	3.2710	11.80	4.30		
	2025 年	永興廠	25.4580	66.21	15.30		
		仁和廠	80.4490	127.50	55.91		
		南崗廠	3.0410	12.56	4.36		

4.5 廢棄物管理

廢棄物若未妥善處理或資源化，將造成生態破壞之可能性，双邦公司透過廢棄物減量、分類管理及回收，達到廢棄物管制及減廢之目的。

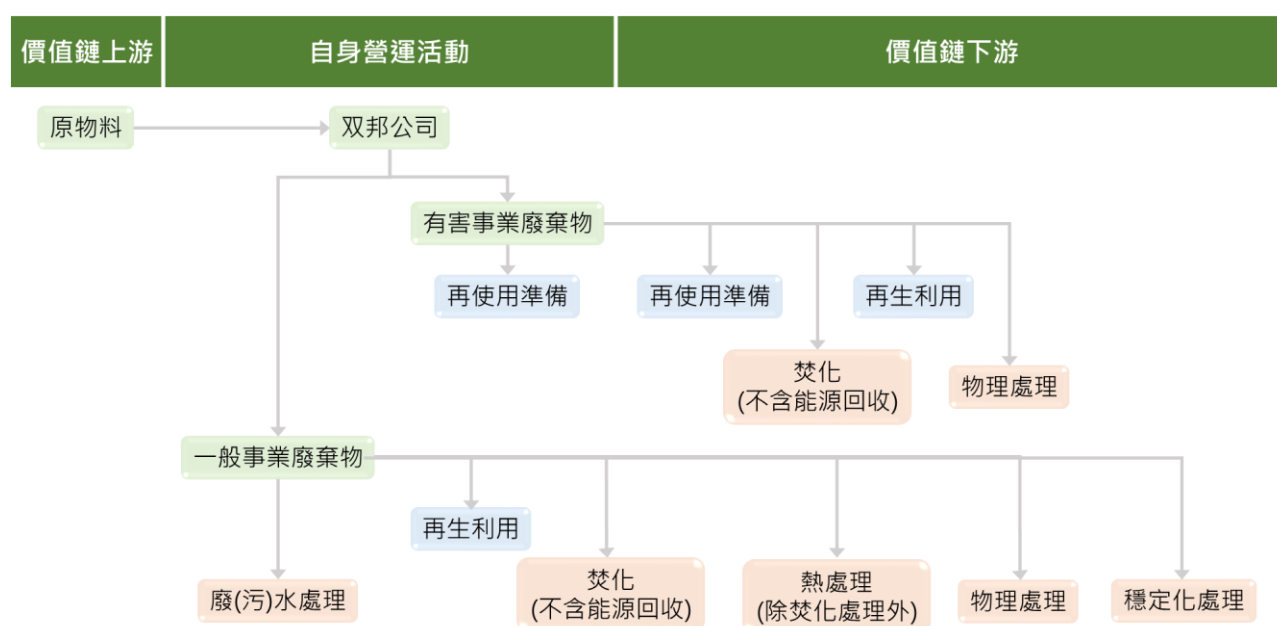
管理方針 [GRI 306-1、GRI 306-2]

政策與承諾	行動方案
✧ 推動源頭廢棄物減量。 ✧ 落實廢棄物分類回收。 ✧ 委託合格廢棄物清除及處理廠商。	(1)持續規劃減廢及資源回收再利用，每半年對全體員工進行教育訓練。 (2)產出單位須依廢棄物分類方式，以適當容器包裝收集有害且易洩漏或具腐蝕之液體廢棄物，並應注意各類廢棄物相容性及分開收集放置。 (3)產生之事業廢棄物清除處理，皆須委託領有合法證照之清除處理業者，並簽訂有效及合法之合約。
利害關係人議合對行動之影響	行動有效性評估指標
(1)透過嚴謹的分類、儲存、清除與處理流程，確保廢棄物妥善處理，並與合格的公民營機構合作，落實循環經濟，提升資源再利用率。 (2)依循環境部公告標準積極回收可再利用物品，減少環境負擔，共同打造更潔淨、永續的未來。	◆ 每年至少一次查訪收受無機性污泥及有害特性認定有害事業廢棄物之受託廠商，瞭解委託之廢棄物貯存、清除、處理、再利用之操作管理情形，並留存紀錄。 ◆ 2025 年双邦公司委託之廢棄物清除與處理廠商共計 16 家，全數納入年度訪查範圍，訪查覆蓋率達 100%，訪查結果顯示，受訪查廠商整體作業均符合相關法規及合約要求，未發現重大違規或環境污染事件。

廢棄物清除與處置 [GRI 306-3、GRI 306-4、GRI 306-5]

2025 年廢棄物清理量共計 13,972.4480 公噸，一般事業廢棄物佔 13.1119%，有害廢棄物佔 86.8881%，廢棄物委外處理皆委託國內合格清除及處理商依法辦理。

一般事業廢棄物主要產出鍋爐水、無機污泥、廢樹脂、廢人造纖維、廢木材等，其中，再生利用佔 13.3063%，其餘採用廢(污)水處理、焚化、熱處理(除焚化外)、物理處理及穩定化處理等直接處置作業；有害廢棄物主要產出廢棄盛裝容器及二甲基甲醯胺(DMF)粗液等，其中，再使用準備及再生利用佔 99.8764%，其餘採用焚化、物理處理等直接處置作業。



2025 年廢棄物		廢棄物量單位：公噸		
廢棄物類別	廢棄物組成	清除量	處置移轉量	直接處置量
一般事業廢棄物	D 類	1,588.2800	0.0000	1,588.2800
	R 類(不含 R-25)	243.7800	243.7800	0.0000
	小計	1,832.0600	243.7800	1,588.2800
有害事業廢棄物	B 類	0.0000	0.0000	0.0000
	C 類	231.5580	216.5580	15.0000
	R-25 類	11,908.8300	11,908.8300	0.0000
	小計	12,140.3880	12,125.3880	15.0000
總量		13,972.4480	12,369.1680	1,603.2800
事業廢棄物密集度(公噸/百萬元營業額)		7.8963	-	-

註 1：事業廢棄物密集度=事業廢棄物清除總量/雙邦公司個體營業額。

2025 年處置移轉廢棄物		廢棄物量單位：公噸		
廢棄物類別	處置方式	現場	離場	總量
一般事業廢棄物	再使用準備	0.0000	0.0000	0.0000
	再生利用	0.0000	243.7800	243.7800
	其他回收作業	0.0000	0.0000	0.0000
	小計	0.0000	243.7800	243.7800
有害事業廢棄物	再使用準備	369.1800	11,730.2500	12,099.4300
	再生利用	0.0000	25.9580	25.9580
	其他回收作業	0.0000	0.0000	0.0000
	小計	369.1800	11,756.2080	12,125.3880
總量		369.1800	11,999.9880	12,369.1680

2025 年直接處置廢棄物		廢棄物量單位：公噸		
廢棄物類別	處置方式	現場	離場	總量
一般事業廢棄物	焚化(含能源回收)	0.0000	0.0000	0.0000
	焚化(不含能源回收)	0.0000	286.9600	286.9600
	掩埋	0.0000	0.0000	0.0000
	其他處置作業	650.7800	650.5400	1,301.3200
	小計	650.7800	937.5000	1,588.2800
有害事業廢棄物	焚化(含能源回收)	0.0000	0.0000	0.0000
	焚化(不含能源回收)	0.0000	0.0000	0.0000
	掩埋	0.0000	0.0000	0.0000
	其他處置作業	0.0000	15.0000	15.0000
	小計	0.0000	15.0000	15.0000
總量		650.7800	952.5000	1,603.2800

註 1：一般事業廢棄物現場其他處置作業為廢(污)水處理。

註 2：一般事業廢棄物離場其他處置作業為熱處理(除焚化處理外)、物理處理及穩定化處理。

註 3：有害事業廢棄物離場其他處置作業為物理處理。

4.6 氣候變遷與調適

重大主題管理 [GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3]

重大主題		氣候變遷與調適		
對双邦之意義		藉由改變社會與經濟發展模式，使公司營運適應氣候變遷造成的影響，在極端氣候與暖化效應下持續謀求生存、生活與發展。		
實際與潛在衝擊	負面衝擊	無法有效實施調適措施，導致全球氣候變遷加劇，並提升氣候風險，導致公司經營環境及財務情況惡化。		
	正面衝擊	良好的調適策略，有效控管氣候相關風險，降低氣候變遷所帶來對公司營運及財務的潛在影響。		
政策與承諾		✧ 進行氣候風險評估，分析實體風險與轉型風險。 ✧ 使用情境分析工具(如 TCFD 框架)評估未來氣候情境。		
行動方案		(1)依每年電力及能源消耗制定汰換計畫。 (2)依溫室氣體盤查管理程序制定盤查計畫。 (3)評估採購再生能源、太陽能發電或其他能源。 (4)尋求相關單位的共同溝通與合作。		
行動有效性評估指標		(1)依經濟部能源局要求每年平均節電率目標 1%。 (2)依各部門年度設定節電率目標執行。 (3)研發持續開發低碳排產品。		
目標		短期目標(2026 年)： 較前一年度減少 0.5%溫室氣體排放。	中期目標(2027 年)： 較前一年度減少 0.5%溫室氣體排放。	長期目標(2030 年)： 較基準年(2024 年)減少 3%溫室氣體排放。
2025 年實績		(1) 提高能源效率：仁和廠鍋爐燃料特種低硫燃料油全面更換為天然氣。 (2) 優化冷卻系統：共更換 3 台設備。		
利害關係人議合對行動之影響		對全體員工宣導節能減碳觀念及公司政策，公司與全體同仁共同配合。		

4.6.1 氣候相關治理

双邦公司為因應氣候變遷之不確定性、及時掌握氣候變化可能造成的衝擊，將氣候變遷相關風險納入「[風險管理政策與程序](#)」，並由董事會作為氣候議題的最高治理單位，監督氣候相關風險管理有效運作，董事會轄下風險管理委員會，由 3 名獨立董事組成，確保氣候相關風險機會與公司營運相配合，並下設由一級主管組成之風險管理推動小組，落實氣候相關因應機制之執行。



組織	職責
董事會	(1) 核定氣候變遷相關策略、程序與架構，確保將氣候相關議題與納入營運方向一致考量。 (2) 監督氣候相關風險管理機制有效運作與關鍵績效，分配資源使風險管理有效運作。
風險管理委員會	(1) 審查氣候風險管理執行成效，提出必要之改善建議。 (2) 每年至少一次向董事會報告氣候變遷相關執行成果，確保管理機制能充分處理公司面臨之風險，符合全球氣候政策趨勢與投資人期望。
風險管理推動小組	(1) 鑑別與分析氣候相關風險及機會，擬定風險管理政策。 (2) 蒐集氣候風險之最新法令訊息，擬訂氣候變遷因應機制。 (3) 每年至少一次向風險管理委員會彙整，並報告公司在氣候變遷相關執行情形進度。

4.6.2 氣候相關風險管理

氣候相關風險鑑別與評估	◆ 双邦公司參考氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)指引，透過治理、策略、風險管理、指標與目標四大核心要素有效應對氣候變遷帶來的風險與機會。 ◆ 各營運事業單位考量業務範疇，依據發生可能性(5 等級)及影響程度(5 等級)進行氣候相關風險與機會之鑑別分析，並繪製矩陣圖以掌握重大風險與機會。
氣候相關風險管理	◆ 風險管理推動小組根據氣候相關風險與機會鑑別結果，制定相應的調適策略，深入探討氣候變遷對公司的潛在影響，並由各營運事業單位擬定具體的調適措施，以期在氣候變遷的挑戰中保持競爭力並創造長期價值。
風險管理制度整合	◆ 為有效管理公司在營運過程中可能面臨的各種內、外部風險，確保營運目標之達成，双邦公司由風險管理委員會及該委員會下之風險管理推動小組負責辨識和管理企業營運之風險，其中包含氣候變遷可能帶來之風險與機會，風險管理委員會每年至少一次向董事會報告風險管理執行與成效，確保氣候變遷相關風險能與公司其他重大營運風險獲得同步管理。

4.6.3 氣候相關策略 [GRI 201-2]

氣候相關風險與機會辨識

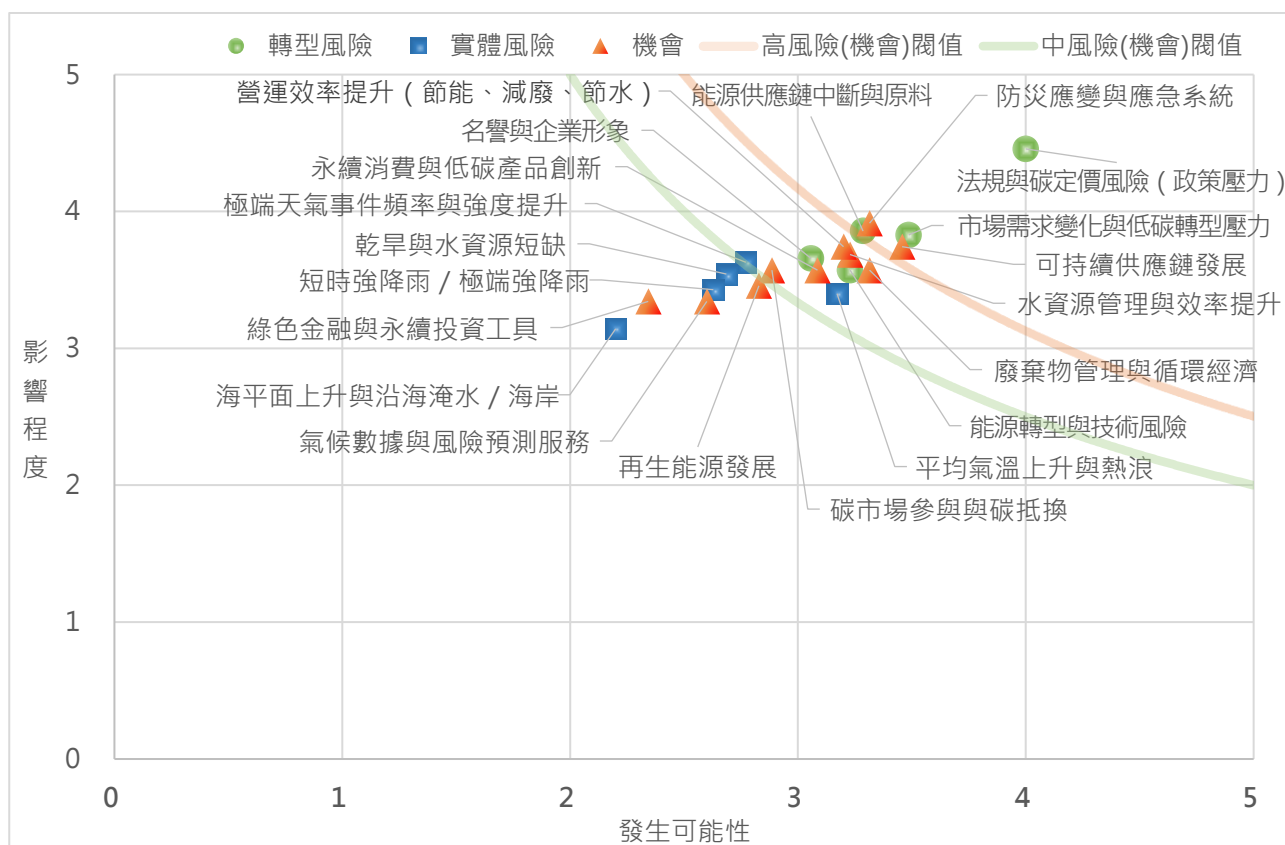
双邦公司參考氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)架構，由風險管理推動小組每年定期蒐集氣候相關風險與機會帶來的潛在及實際的衝擊，定義短期為 3 年內、中期為 3~6 年、長期為 6 年以上等時間區間，評估可能影響時間，2025 年經相關議題蒐集及風險評估程序，統整 5 項轉型風險、5 項實體風險與 10 項機會議題。

風險 機會	風險(機會)議題	可能發生 時程	風險(機會)描述
轉型 風險	法規與碳定價風險 (政策壓力)	短期	政府可能強化碳稅、排放標準，對企業營運造成壓力。
	市場需求變化與低碳轉型壓力	短期	消費者與投資人偏好轉向綠色與永續產品，改變市場需求。
	名譽與企業形象風險	中期	若企業未妥善應對氣候議題，將面臨聲譽損失與抵制行為。
	能源供應鏈中斷與原料稀缺	長期	氣候影響能源與原料的供應穩定性，造成生產瓶頸。
	能源轉型與技術風險	中期	新能源技術發展快速但不穩定，可能造成投資失誤。
實體 風險	極端天氣事件頻率與強度提升	短期	暴雨、颱風、洪水等極端天氣事件日益頻繁且更為強烈。
	海平面上升與沿海淹水 / 海岸侵蝕	長期	海平面上升，導致沿海地區淹水、土地流失、鹽水入侵。
	平均氣溫上升與熱浪	長期	平均氣溫逐年上升，導致極端高溫與持續熱浪。
	乾旱與水資源短缺	長期	降雨不穩定與水資源分配不足，造成乾旱與用水競爭。
	短時強降雨 / 極端強降雨事件	短期	極端氣候變化與暖化情勢下，短時間、大雨量降雨事件頻繁，造成排水系統超載、局部淹水與土石流等現象。

風險 機會	風險(機會)議題	可能發生 時程	風險(機會)描述
機會	再生能源發展	中期	投資太陽能、風能、生質能等綠電技術。
	水資源管理與效率提升	長期	提升用水效率與回收系統。
	廢棄物管理與循環經濟	短期	推動資源回收、再利用與零廢策略。
	碳市場參與與碳抵換	短期	投資碳交易、購買碳權、發展碳中和產品。
	氣候數據與風險預測服務	中期	利用 AI/大數據預測氣候風險與調適行動。
	綠色金融與永續投資工具	長期	發行綠債、參與 ESG 基金、獲得綠色融資。
	營運效率提升(節能、減廢、節水)	短期	優化生產流程與資源使用。
	永續消費與低碳產品創新	中期	發展碳足跡低的商品與永續包裝。
	防災應變與應急系統	短期	建立災害預警與快速應對能力。
	可持續供應鏈發展	長期	建立低碳與高透明供應鏈管理制度。

氣候相關風險與機會衝擊

双邦公司以問卷方式由各營運事業單位依據「發生可能性」及「影響程度」，鑑別氣候相關風險與機會等級，定義風險(機會)值大於 12.5 分屬高風險(機會)；10~12.5 分屬中風險(機會)；小於 10 分屬低風險(機會)，決定可能對公司造成重大財務影響之氣候相關風險與機會，並分析轉型風險前三大高風險議題、實體風險前二大中風險議題與機會前二大高機會議題，對公司營運及財務可能的影響及因應策略。



高風險

- 轉型風險：
 - 法規與碳定價風險(政策壓力)
 - 市場需求變化與低碳轉型壓力
 - 能源供應鏈中斷與原料稀缺
- ▲ 機會：
 - 防災應變與應急系統
 - 可持續供應鏈發展

中風險

- 實體風險：
 - 平均氣溫上升與熱浪
 - 極端天氣事件頻率與強度提升
- 轉型風險：
 - 能源轉型與技術風險
 - 名譽與企業形象風險
- ▲ 機會：
 - 營運效率提升(節能、減廢、節水)
 - 水資源管理與效率提升
 - 廢棄物管理與循環經濟
 - 永續消費與低碳產品創新
 - 碳市場參與與碳抵換

低風險

- 實體風險：
 - 乾旱與水資源短缺
 - 短時強降雨 / 極端強降雨事件
 - 海平面上升與沿海淹水 / 海岸侵蝕
- ▲ 機會：
 - 再生能源發展
 - 氣候數據與風險預測服務
 - 綠色金融與永續投資工具

註 1：風險(機會)值=平均發生可能性 x 平均影響程度。

註 2：發生可能性：幾乎不會發生 1 分；偶發性(3~5 年)或許會發生 2 分；有一定機率(每年)可能發生 3 分；高機率(每季)會發生 4 分；幾乎(每月或更頻繁)確定會發生 5 分。

註 3：影響程度：可忽略(幾乎無實質影響) 1 分；輕微(僅對日常作業造成有限影響) 2 分；中等(對特定流程或專案造成可控影響) 3 分；顯著(對主要部門或核心業務造成明顯影響) 4 分；重大(對整體營運造成深遠影響) 5 分。

風險 機會	風險(機會)議題	風險 等級	營運及財務影響 (- / +)	因應策略
轉型 風險	法規與碳定價風險 (政策壓力)	高	- 增加營運成本：碳稅和排放標準的提高將增加企業的合規成本。 - 利潤率下降：如果無法將成本轉嫁給消費者，將直接影響企業利潤。	◆ 投資設備技術：提高能源效率，降低碳排放。 ◆ 加強合規管理：建立專門團隊監控政策變化，確保企業符合最新法規。
	市場需求變化與低碳轉型壓力	高	- 市場減少：未能及時調整產品以滿足市場需求，將導致客戶流失。 - 收入下降：銷售量減少，直接影響營收。	◆ 開發綠色產品：推出符合客戶需求的環保產品。 ◆ 加強市場研究：定期調查客戶偏好，快速調整產品策略。
	能源供應鏈中斷與原料稀缺	高	- 生產成本上升：原料短缺可能推高成本。 - 生產延誤：供應中斷導致交貨延遲，影響客戶滿意度。	◆ 多元化供應鏈：尋找替代供應商，減少依賴單一來源。 ◆ 建立緊急應變計劃：針對供應中斷制定相應的應對措施。
實體 風險	平均氣溫上升與熱浪	中	- 能源成本上升：冷卻需求增加，導致電力成本提高。 - 生產力下降：高溫可能影響員工工作效率。	◆ 優化冷卻系統：提升設備能效，減少能源消耗。 ◆ 制定熱浪應對計劃：確保員工在高溫環境下的安全與健康。
	極端天氣事件頻率與強度提升	中	- 產量下滑：極端天氣可能導致工廠停工，影響產量。 - 增加保險成本：保險費用可能因風險上升而提高。	◆ 建立應急計劃：制定應對極端天氣的應急計劃，確保業務連續性。 ◆ 強化基礎設施：投資於防淹水和抗颱風能力的基礎設施。
機會	防災應變與應急系統	高	+ 降低損失：有效的應急系統可減少災害損失。 + 提高生產恢復能力：快速應對可縮短停工時間。	◆ 建立應急計劃：制定詳細的應急計劃。 ◆ 進行應急演練：定期進行災害應變演練，提高應對能力。
	可持續供應鏈發展	高	+ 降低供應鏈風險：透明的供應鏈可減少風險。 + 提升公司形象：可持續的供應鏈管理可吸引更多客戶。	◆ 評估供應商的可持續性：選擇符合永續標準的供應商。

氣候相關情境分析

氣候變遷情境分析參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC)第六次評估報告(IPCC AR6)發表的「共享社會經濟路徑」(Shared Socioeconomic Pathways, SSP)，其中 2 個排放情境：低排放情境 SSP1-2.6 及非常高度排放情境 SSP5-8.5；同時考量台灣氣候變遷推估與資訊平台(Taiwan Climate Change Projection Information Platform, TCCIP)等臺灣氣候變遷科學團隊聯合發布之「IPCC 氣候變遷第六次評估報告之科學重點摘錄與臺灣氣候變遷評析更新報告」(以下簡稱臺灣氣候變遷評析更新報告)，因應 IPCC AR6 共享社會經濟路徑提供臺灣氣候變遷推估結果等本土資訊。

氣候趨勢推估		排放情境	SSP 1-2.6 低度排放	SSP 5-8.5 非常高度排放
各排放情境 在不同時間點 之增溫幅度	近期 2021-2040 年		1.5°C (1.2-1.8°C)	1.6°C (1.3-1.9°C)
	中期 2041-2060 年		1.7°C (1.3-2.2°C)	2.4°C (1.9-3.0°C)
	長期 2081-2100 年		1.8°C (1.3-2.4°C)	4.4°C (3.3-5.7°C)

TCCIP 臺灣氣候變遷評析更新報告(基準期間：1985-2014 年)				
氣候趨勢推估		排放情境	SSP 1-2.6 理想減緩情境	SSP 5-8.5 最劣情境
年平均氣溫 上升幅度	21 世紀中(2036-2065 年)		1.3°C	>1.8°C
	21 世紀末(2071-2100 年)		1.4°C	>3.4°C
極端高溫 36°C 以上增加日數	21 世紀中(2036-2065 年)		6.8 日	8.5 日
	21 世紀末(2071-2100 年)		6.6 日	48.1 日
年總降雨量 增加幅度	21 世紀中(2036-2065 年)		12%	15%
	21 世紀末(2071-2100 年)		16%	31%
年最大 1 日暴雨 強度增加幅度	21 世紀中(2036-2065 年)		15.70%	20%
	21 世紀末(2071-2100 年)		15.30%	41.30%
年最大連續不降 雨日數增減幅度	21 世紀中(2036-2065 年)		減少 1.8%	增加 5.5%
	21 世紀末(2071-2100 年)		減少 0.4%	增加 12.4%

双邦公司選用氣候變遷模型 SSP 1-2.6 及 SSP 5-8.5 作為未來的情境模擬預測，針對公司所在台灣區域辨識氣候變遷之市場、技術、財務與營運衝擊，假設在低排放情境 SSP1-2.6 與極高排放情境 SSP5-8.5 兩種積極減碳及無減碳行動下，就轉型風險前三大高風險因子及實體風險前二大中風險因子主要風險類型進行情境分析評估影響與韌性能力，以利公司未來衝擊調適計畫之研擬。

類型	轉型風險			實體風險	
風險	法規與碳定價風險 (政策壓力)	市場需求變化 與低碳轉型壓力	能源供應鏈中斷 與原料稀缺	平均氣溫上升與熱浪	極端天氣事件頻率 與強度提升
主要假設	營運所在司法管轄區之氣候相關政策依據我國現行政策規劃，預計持續採行「2050 淨零排放路徑」，並遵循《碳費徵收對象溫室氣體減量指定目標》附表一「行業別指定削減率」中，2030 年其他行業溫室氣體年排放量削減率相對基準年 2021 年應達 42%之規定。			國家或地區層級變數影響：依據臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台及國家氣象觀測等官方報告，就氣候模式而言，夏季長度從目前約 130 天增長為 155-210 天、年最大連續不降雨日數，及各地高溫 36°C 以上日數增加。	
選用情境	2050 年淨零排放情境			SSP 1-2.6 (低排放)、SSP 5-8.5 (高排放)	
時間區間	2025 年~2050 年			2025 年~2050 年	
分析範圍	主要營運範圍(台灣)			主要營運範圍(台灣)	
影響及韌性能力	評估影響：在 2050 年淨零排放情境下，於中期或長期可能發生溫室氣體排放量管制徵收碳費使營運成本增加之風險。至於客戶改變對產品之選擇標準，則因近年永續經營興起與環保意識抬頭，而在短期、中期有較高風險，長期而言可能因綠色市場漸趨成熟反而具較低風險。 韌性能力：積極著力於研發低碳產品、再生循環產品，採購綠色標章之產品或設備。且永續發展執行小組每季定期召開永續會議，討論追蹤分析結果，並制定對策因應。			評估影響：根據情境分析結果，在低排放情境(SSP 1-2.6)下，未有重大影響；在高排放情境(SSP 5-8.5)下，長期而言部分廠區可能受高溫限電、乾旱限水或因高溫停工的潛在影響。 韌性能力：永續發展執行小組每季定期召開永續會議，討論追蹤分析結果，並制定對策因應。	

4.6.4 指標和目標

溫室氣體盤查

双邦公司以 2024 年溫室氣體排放為基準年，依據「溫室氣體盤查管理程序書」每年定期收集碳排放相關資料，且透過第三方查證確保溫室氣體排放量之正確性，並設定 2030 年減碳目標，推動製程改善、設備汰換及能源結構優化方案。

範疇	溫室氣體排放密集度(公噸 CO ₂ e/新台幣百萬元)		
	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一	5.9130	4.7403	4.4648
範疇二	6.0080	5.6352	5.4987
範疇三	未盤查	18.991	25.6297

註 1：溫室氣體排放密集度=溫室氣體總排放量/双邦公司個體營業額。

綠色產品開發

双邦公司持續發展促進使用者效益的綠色產品與製程，以期提供客戶更多低碳解決方案。

環保產品發展	開發成效
生質產品	1 件
水性產品	2 件
r-PET 產品	1 件

外部驗證查核

基於品質提升、環境保護、維護生態環境及材料再生循環之目標，定期通過外部驗證查核以確保生產過程對環境及社會影響最小化。

驗證項目	永興廠	仁和廠	南崗廠	台北辦事處	宿舍
ISO 9001:2015	●	●			
ISO 14001:2015	●	●			
ISO 45001:2018	●	●			
ISO 14064-1:2018	●	●	●	●	●
bluesign® Standard Certificate	●	●			
Global Recycled Standard (GRS)	●	●	●		
OEKO-TEX® STANDARD 100	●				
Higg FEM	●				
Higg FSLM	●				

註 1：●為取得驗證之組織邊界。

4.7 綠色生產

近年來，双邦公司推動綠色生產仍面臨以下挑戰：

- (1) **環境負擔**：高能耗與碳排放、廢棄物處理及原料替換等問題，使循環經濟落實面臨挑戰。
- (2) **安全風險**：化學品的潛在風險影響勞工安全與社區健康，供應鏈與客戶適應新技術的能力也可能影響轉型進程。
- (3) **法規與市場壓力**：因應日趨嚴格的環保法規，投入高額研發資源，以符合市場與投資者對 ESG 的要求，若未能妥善應對，可能導致法規風險、品牌聲譽受損或面臨漂綠質疑。

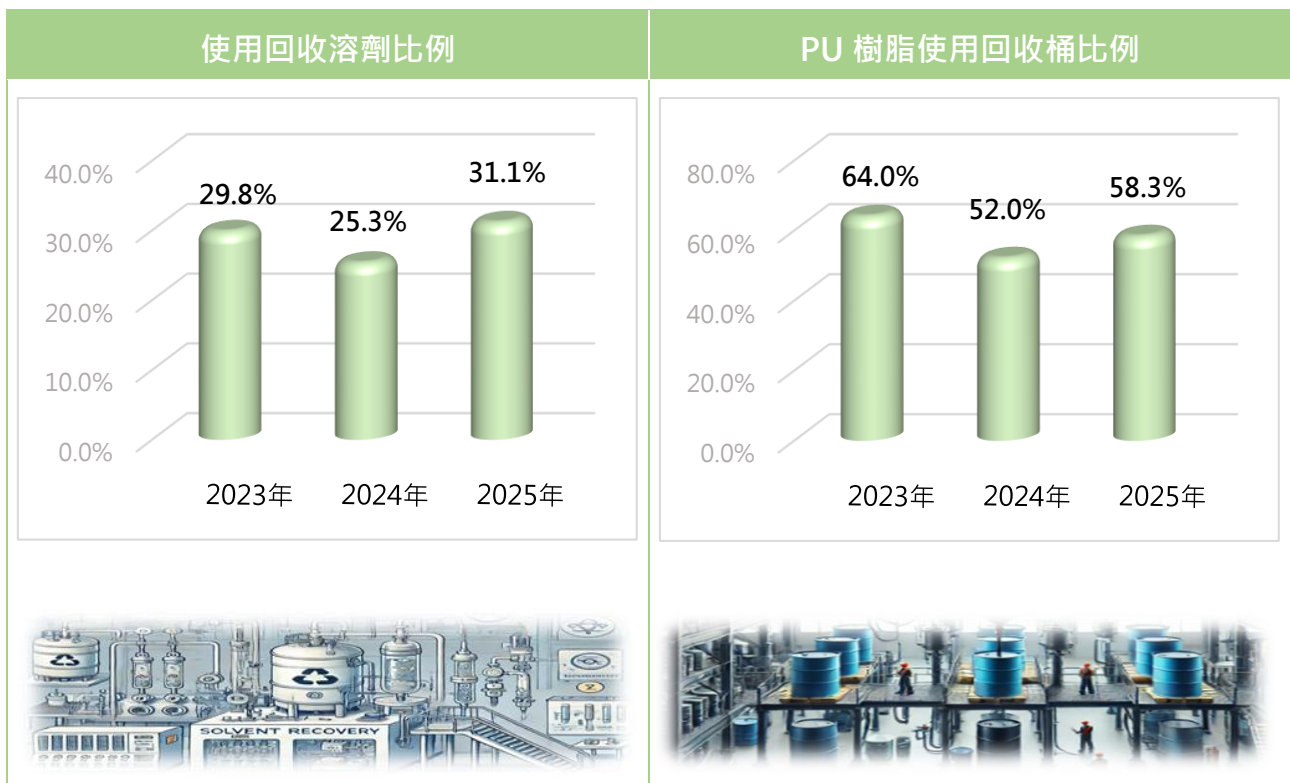
為此，双邦公司重視環境保護及社會責任，採取多項行動，持續取得國際標準驗證，致力於開發對人體及生態衝擊最小的綠色產品及製程，減少對環境的衝擊，以實現永續發展與競爭優勢。

- ◆ **管理系統**：推行 ISO 9001 品質、ISO 14001 環境與 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。
- ◆ **國際驗證**：加入 bluesign® SYSTEM，且每年取得 OEKO-TEX® STANDARD 100 和全球回收標準(Global Recycled Standard, GRS)等驗證。

4.7.1 廢棄物減量與循環模式 [GRI 301-3]

高機能性紡織品為台灣紡織業的重要領域，其中又以透濕防水布為相對成熟的技術，双邦公司為台灣生產此類高機能性透溼防水布的領導廠商，亦擁有聚氨基甲酸酯(PU)的生產線，可藉由自行設計及生產的樹脂原料，達到各種高機能性的加工需求；同時，双邦公司體認到化學品製造常伴隨著耗能、污染及廢棄物，在對自然環境、生態資源的最小影響考慮下，建立源頭減量、生產減廢及分類、回收與再利用循環方案。

原料	◆ 環保、生質原料取代舊有材料，避免石化原料過度依賴以及對人體健康的危害。 ◆ 溶劑回收取代購買，增設溶劑純化分餾塔，回收溶劑再利用以達到降低環境衝擊之目的，初步目標為自製回收溶劑使用率維持 20%以上，並朝 50%目標努力。
製程	◆ 開發非溶劑型產品，減少溶劑使用。 ◆ 製程改善及老舊設備汰換，降低不良率及廢料產出。
包裝	◆ 使用可回收之包裝材，如不銹鋼噸桶、IBC 包裝桶、50 加侖鐵桶，重複使用於部分客戶固定產品品項之重購。



註 1：使用回收溶劑比例% = 回收溶劑重量 / 總量 x 100%

註 2：PU 樹脂使用回收桶比例% = 使用回收桶成品重量(KG) / 年度總生產量(KG) x 100%

4.7.2 GRS 回收再利用 [GRI 301-2]

全球回收標準(Global Recycled Standard, GRS)旨在產品至少需含有 20%回收材料，並加強規範企業社會責任、生產製程污染防制與處理、化學品限制等，期望藉由持續使用回收產品，降低或排除對環境造成的潛在危害與衝擊，提供品牌商、零售商及消費者更好的選擇。

双邦公司自 2021 年，每年取得 GRS 驗證，因應環保趨勢，積極解決回收材料再利用之品質問題，致力於綠色生產之目標：

回收比例	◆ 生產單位嚴格管制再生產品、生產過程、成份比例及原物料來源，遵循至少 20%回收材料條件。 ◆ 積極研發與改善更高比例的回收材料使用量。
化學品管理	◆ 禁止使用被歐盟 REACH 歸類為高度關切物質(SVHC)之化學品。 ◆ 排除具有 GHS 特殊危險性代碼之物質及混合物。 ◆ 生產過程中使用的化學品符合 ZDHC 生產限用物質清單(MRSL)。

近三年 GRS 產品實績					
年度	產出量(kg)	GRS 成品重(kg)	GRS 產出比例	回收添加量(kg)	平均回收比例
2023 年	393,392	65,418	16.63%	26,264	40.15%
2024 年	499,687	59,700	11.95%	22,306	37.36%
2025 年	598,231	318,958	54.78%	120,959	37.92%

註 1：產出量：TPU 樹脂年度總產出量。

註 2：GRS 成品重：使用回收料且申請 GRS 交易證書的成品重量。

註 3：GRS 產出比例=GRS 成品重/產出量 x 100%。

註 4：回收添加量：GRS 成品量中所使用的回收料量。

註 5：平均回收比例=回收添加量/GRS 成品重 x 100%。

CH5 員工照顧

5.1 員工結構與多元平等

5.1.1 員工結構

双邦公司致力於營造共融共好的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境，截至 2025 年 12 月 31 日，双邦公司員工總人數 376 人，不定期契約員工包含全時及部分工時員工 273 人，其中男性員工人數為 182 人，女性為 91 人；定期契約員工 101 人，其中男性員工人數為 98 人，女性為 3 人，男性員工主要為技術、機械設備操作及勞力工作之職務人數高於女性員工，其餘工作職務性別人數則無顯著差異。

員工結構分布 [GRI 2-7]

地區	類別	性別	2023 年		2024 年		2025 年	
			人數	比例	人數	比例	人數	比例
台灣-双邦	不定期契約員工 -全時	男	169	48.42%	173	48.73%	182	48.41%
		女	88	25.22%	88	24.79%	91	24.20%
	不定期契約員工 -部分工時	男	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		女	2	0.57%	2	0.56%	2	0.53%
	定期契約員工	男	90	25.79%	92	25.92%	98	26.06%
		女	0	0.00%	0	0.00%	3	0.80%
	合計	男	259	74.21%	266	74.93%	280	74.47%
		女	90	25.79%	89	25.07%	96	25.53%
員工總人數			349	100.00%	355	100.00%	376	100.00%

註 1：性別依員工身分證件認定。

非員工工作者結構分布 [GRI 2-8]

地區	類別	人數			工作類型
		2023 年	2024 年	2025 年	
台灣-双邦	派遣人員	13	12	10	由派遣公司提供產線之人力。
	承包商	7	7	7	駐衛警，負責廠區巡邏及進出人員車輛管制。
	委任顧問	0	1	-	各專業領域諮詢
	合計	20	20	17	-

5.1.2 員工多元化與平等機會

員工多元化 [GRI 405-1]

截至 2025 年 12 月 31 日，雙邦公司男性員工人數 280 人，佔全體員工 74.47%；女性員工人數 96 人，佔全體員工 25.53%。年齡分布以 31~50 歲者為多數，佔全體員工 58.51%，員工年齡結構與前二年相相比無重大變動情形。

員工性別及年齡分布							
年齡	性別	2023 年		2024 年		2025 年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	男	61	17.48%	67	18.87%	79	21.01%
	女	5	1.43%	6	1.69%	7	1.86%
31~50 歲	男	156	44.70%	158	44.51%	160	42.55%
	女	57	16.33%	57	16.06%	60	15.96%
51 歲以上	男	42	12.04%	40	11.27%	41	10.91%
	女	28	8.02%	27	7.60%	29	7.71%
合計		349	100.00%	355	100.00%	376	100.00%

註 1：30 歲以下為未滿 31 歲者；31~50 歲為滿 31 歲且未滿 51 歲者；51 歲以上為滿 51 歲者。

註 2：性別依員工身分證件認定。

少數或弱勢群體員工						
類別	2023 年		2024 年		2025 年	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
身心障礙	3	0.86%	3	0.85%	3	0.80%
外籍人員	90	25.79%	92	25.92%	99	26.33%
原住民	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

截至 2025 年 12 月 31 日，双邦公司主管人數為 94 人，較 2024 年增加 10 人；其中，高階主管增加 2 名男性主管，基層主管增加 6 名男性及 2 名女性主管；高階主管年齡以 51 歲以上居多，中階主管及基層主管年齡主要介於 31~50 歲。

各級主管性別及年齡分布							
級別	性別	2023 年		2024 年		2025 年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
高階主管	男	9	2.58%	11	3.10%	10	2.66%
	女	3	0.86%	3	0.84%	4	1.06%
中階主管	男	17	4.87%	17	4.79%	19	5.05%
	女	4	1.15%	4	1.13%	6	1.60%
基層主管	男	43	12.32%	49	13.80%	48	12.77%
	女	8	2.29%	10	2.82%	11	2.93%
非主管職	男	190	54.44%	188	52.96%	203	53.99%
	女	75	21.49%	73	20.56%	75	19.94%
合計		349	100.00%	355	100.00%	376	100.00%
級別	年齡	2023 年		2024 年		2025 年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
高階主管	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	31~50 歲	5	1.43%	6	1.69%	5	1.33%
	51 歲以上	7	2.01%	8	2.25%	9	2.39%
中階主管	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	1	0.27%
	31~50 歲	11	3.15%	12	3.38%	14	3.72%
	51 歲以上	10	2.87%	9	2.54%	10	2.66%
基層主管	30 歲以下	3	0.86%	5	1.41%	5	1.33%
	31~50 歲	31	8.88%	38	10.70%	38	10.11%
	51 歲以上	17	4.87%	16	4.51%	16	4.25%
非主管職	30 歲以下	63	18.05%	68	19.15%	80	21.28%
	31~50 歲	166	47.56%	159	44.79%	163	43.35%
	51 歲以上	36	10.32%	34	9.58%	35	9.31%
合計		349	100.00%	355	100.00%	376	100.00%

註 1：高階主管：7 職等(含)以上之主管職；中階主管：4 至 6 職等之主管職；基層主管：3 職等(含)以下之主管職。

註 2：性別依員工身分證件認定。

註 3：30 歲以下為未滿 31 歲者；31~50 歲為滿 31 歲且未滿 51 歲者；51 歲以上為滿 51 歲者。

雇用當地居民為高階管理階層比例 [GRI 202-2]

分類	2023 年	2024 年	2025 年
高階管理階層人數	12	14	14
採用當地人數	12	14	14
比例	100%	100%	100%

註 1：高階主管：7 職等(含)以上之主管職。

註 2：双邦公司營運據點在台灣，並無國外營運據點，當地定義為台灣(含台灣離島)。

員工基本薪資及薪酬比例 [GRI 405-2]

双邦公司薪酬制度依學經歷背景、職務內容、專業能力、績效表現及管理責任等因素訂定，並未因性別而有所差異，各職級男女員工薪資比例維持合理範圍。惟 2025 年高階主管男性基本薪資與薪酬比例較前一年度提高，主要係因年度內高階主管人事異動，包括職務調整及薪酬結構變化，致使當年度薪資及獎酬分布產生差異，並非因性別因素造成。

類別	基本薪資/薪酬	2023 年		2024 年		2025 年	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性
高階主管	底薪	1	1.10	1	1.01	1	1.43
	底薪及其他獎酬	1	0.93	1	0.91	1	1.22
中階主管	底薪	1	1.26	1	1.27	1	1.28
	底薪及其他獎酬	1	1.08	1	1.38	1	1.34
基層主管	底薪	1	0.99	1	0.99	1	0.94
	底薪及其他獎酬	1	1.28	1	1.04	1	1.05
非管理職	底薪	1	0.95	1	0.99	1	0.98
	底薪及其他獎酬	1	1.03	1	1.13	1	1.01

註 1：高階主管：7 職等(含)以上之主管職；中階主管：4 至 6 職等之主管職；基層主管：3 職等(含)以下之主管職。

註 2：底薪(基本薪資)為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額。

註 3：底薪及其他獎酬(薪酬)為底薪加上所有其他公司發給之津貼與獎金。

註 4：性別依員工身分證件認定。

基層人員標準薪資與當地最低薪資比率 [GRI 202-1]

地區	性別	2023 年		2024 年		2025 年	
		員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
臺灣	男	1	1.21	1	1.20	1	1.15
	女	1	0	1	0	1	0

註 1：性別依員工身分證件認定。

註 2：臺灣當地 2025 年及 2024 年 1 月公告之基本薪資分別為新台幣 28,590 元及新台幣 27,470 元。

註 3：基層人員係指提供最低勞雇等級員工的全職薪資。

註 4：薪資比例公式=標準薪資/最低薪資(當年度基本工資)。

5.2 員工權益

5.2.1 員工薪酬福利 [GRI 401-2]

員工是公司最大資產，如何使員工能安心舒適地在公司工作，是双邦公司一直以來努力的目標。双邦公司依據主管機關規範之各項法令，包含勞基法、性別工作平等法、就業服務法、性騷擾防制法與勞工退休金條例等，規劃所有員工均享有各項法令規範之工作及休假的相關權益；員工福利則依循「員工福利管理辦法」及「職工福利委員會組織章程」辦理相關活動，包含額外的員工健康檢查、健康講座、團體保險、育兒津貼、員工家屬獎學金等措施擴大照顧員工工作以外的大小事，並設有每年績優員工選拔，獎勵各部門表現優異或具特殊貢獻之員工，以表彰其對公司之貢獻。

績優員工表揚

每年度由各部門主管推薦當年度部門內表現優異之員工，管理部依據年度績優員工選拔獎勵辦法進行評選，通過評選之員工會獲頒獎牌，以茲獎勵。



退休制度

退休金新舊制分類原則主要基於實施時間，計算方式及領取見的不同。舊制退休金適用於 2005 年 7 月 1 日前受雇的員工，而新制退休金則至 2005 年 7 月 1 日起強制適用於所有新進員工。兩者的資金來源和管理方式截然不同，舊制下，雇主需按勞工薪資總額的 2%~15% 提撥至「勞工退休準備金專戶」，由台灣銀行統一管理，資金所有權屬於雇主。新制則採用個人專戶，雇主每月提撥至少 6% 工資至勞工個人專戶，勞工也可自願額外提撥 1~6% 的退休金。

薪酬制度

双邦公司希望盡力照顧員工生活的安定基礎，因此，双邦公司薪資標準以《勞動基準法》及《基本工資審議辦法》所公告之基本薪資為基礎，亦參照薪資市況、學經歷背景、職務內容、專業能力、績效表現及管理責任等條件，提供完善的薪酬制度。

福利制度

類別	制度	意義
福利	包含員工福利及福委會兩大領域	提供完善的福利及照顧，讓員工能安心上班。
保險	分為社會保險及商業保險兩大類型	對於不同職位或工作額外投保商業保險，提供完整的員工保障，以建立友善的雇主與員工關係。

福利項目		
補助項目	公司	福委會
結婚補助	●	●
生育補助	●	●
住院補助	●	●
喪葬補助	●	●
新居落成	●	●
生日禮金		●
節日禮金		●
員工旅遊		●
育兒津貼	●	
員工宿舍	●	
健康檢查	●	
尾牙活動		●
供膳補助	●	
牛奶補助	●	
保險項目		
社會保險		商業保險
◆ 勞工保險 ◆ 勞工退休金 ◆ 全民健康保險 ◆ 勞工職業災害保險		◆ 董事及經理人責任保險 ◆ 雇主補償契約責任險暨團體傷害險 ◆ 公共意外責任險 ◆ 毒性及關注化學物質運作人責任保險 ◆ 旅行平安險

註 1：員工旅遊：2025 年因福委會預算分配，未舉辦員工旅遊。

註 2：尾牙活動：2025 年未舉辦尾牙活動，福委會以發放現金方式補償員工。

育兒保障 [GRI 401-3]

双邦公司積極落實男女平權並打造友善的婚育支持環境，已推動多項具體措施，協助員工在家庭照顧與職涯發展之間取得良好平衡。

- (1) 提供產假、陪產檢與陪產假等法定及友善措施。
- (2) 設置專用哺乳室，並提供育嬰留職停薪制度。
- (3) 對育有五歲以下子女的員工提供每月育兒津貼。



育嬰留停及復職率									
年度	2023 年			2024 年			2025 年		
類別項目	女性	男性	合計	女性	男性	合計	女性	男性	合計
符合申請資格人數	3	3	6	3	5	8	3	4	7
實際申請人數	3	0	3	2	0	2	2	0	2
預計復職人數	3	0	3	2	0	2	3	0	3
實際復職人數	3	0	3	1	0	1	3	0	3
前一年實際復職人數	1	0	1	3	0	3	1	0	1
前一年度復職後持續工作一年人數	1	0	1	1	0	1	1	0	1
育嬰留停申請率(%)	100.00	0.00	50.00	66.67	0.00	25.00	66.67	0.00	28.57
育嬰留停復職率(%)	100.00	0.00	100.00	50.00	0.00	50.00	100.00	0.00	100.00
育嬰留停留職率(%)	100.00	0.00	100.00	33.33	0.00	33.33	100.00	0.00	100.00

註 1：符合申請資格人數為當年度曾休產假、陪產檢及陪產假之人數。

註 2：實際申請人數為符合申請資格人數中申請育嬰留停之人數。

註 3：預計復職人數為所有申請育嬰留停期限應於當年度復職之人數。

註 4：實際復職人數為所有申請育嬰留人員於當年度復職之人數。

註 5：育嬰留停申請率=實際申請人數/符合申請資格人數。

註 6：育嬰留停復職率=實際復職人數/預計復職人數。

註 7：育嬰留停留職率=前一年度復職後持續工作一年人數/前一年實際復職人數。

育兒津貼			
年度	2023 年	2024 年	2025 年
發放人次	309	273	265

5.2.2 雙向溝通 [GRI 2-30]

双邦公司未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，亦為員工提供多元且暢通的溝通平台，確保員工的意見能夠充分表達，以相互信賴作為溝通的基礎，提供定期與非定期的溝通方式，使員工可以藉由多元管道充分表達其意見與想法。

定期溝通			
溝通管道	頻率	與會者	功能
月會 (全體員工會議)	每半年	全體員工	使全體員工知道各部門工作規劃及成效，達到資訊共享及目標共有；同時，員工可在會議上提出各項建議，由高階主管直接予以回覆。
勞資協調會議	每季	勞方代表 資方代表	由勞方、資方代表於公司治理與員工權益之間進行充分溝通與協調，使勞資雙方互信互利、合則共利。
移工座談會	每季	移工 管理部 人力仲介 移工宿舍管理員	使移工知悉公司政策、工作及法規宣導，亦同步關懷並協助移工適應工作與生活。
非定期溝通			
溝通管道	適用對象	功能	
廠區意見箱	全體員工	使員工能隨時將其寶貴意見投入，由管理部專人進行蒐集與處理，提案若經公司採用，可頒發獎金以資鼓勵。	
宿舍意見箱	全體員工	移工及台籍宿舍皆設有意見箱，且標註住宿者可識別之語言，使移工瞭解意見箱之功能。	

5.3 人才招聘及培育

重大主題管理 [GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3]

重大主題		人才招聘及培育		
對双邦之意義		員工的成長是公司競爭力，協助公司創造營運價值。		
實際與潛在衝擊	負面衝擊	忽視離職或屆退員工，造成人才流失與經驗、技術的斷層。		
	正面衝擊	招募及留用優秀人才，提升強化員工專業能力，提高企業競爭力。		
政策與承諾		✧ 讓每一位員工能安心工作並全力發揮其專長，使公司保持競爭力。 ✧ 提供員工持續學習與成長的機會，並創造一個多元共融的工作環境		
行動方案		(1) 屆退人力檢視，提早規劃人力補充。 (2) 離職人力檢視，瞭解及改善內部問題。 (3) 薪酬調查，瞭解外部薪酬條件。 (4) 教育訓練，持續提升員工能力。		
行動有效性評估指標		員工留任情形與招聘績效。		
目標		短期目標(2025 年~2027 年)： 1. 年離職人數 48 人以下。 2. 年招募達成率 45% 以上。	中期目標(2028 年~2030 年)： 1. 內部訓練課程 100% 導入線上學習平台。 2. 新進人員留任率 80% 以上。	長期目標(2030 年以後)： 1. 職缺平均招募天數 70 天以內。 2. 完成部門主管承續接班人盤點。
2025 年實績		(1) 年離職人數 37 人，年招募達成率 40%。 (2) 參與 5 場校園徵才及 1 場就業博覽會，並與 1 所學校合作企業實習。		
利害關係人議合對行動之影響		參加各項徵才活動，讓求職者能有更多機會與管道可以認識双邦公司，提升人才招聘的能量及公司形象。		

5.3.1 人才招募

双邦公司面臨少子化及產業缺工的浪潮，積極拓展招募管道，持續至各大專院校招募優秀的專業人才，今年更與朝陽科技大學-應用化學系合作企業實習。

	朝陽科技大學	聯合大學	勤益科技大學	暨南大學	南開科技大學	南投縣政府
校園徵才	●	●	●	●	●	
就業博覽會						●
企業實習	●					



新進員工 [GRI 401-1]

2025 年新進員工人數為 57 人，以 30 至 50 歲者為多數，佔新進員工 50.88%；其中，強化中高齡人員招募，留用 2 位中高齡新進人員及回聘 2 位 65 歲屆退員工。双邦公司持續晉用中高齡工作者，執行職前教育訓練與關懷、危害辨識及評估、健康保護，並提供數位能力提升教育訓練，例如：數位工具、軟體應用、網路安全，以縮短數位能力落差，提升產業升級以達到友善職場、知識與經驗傳承。

新進員工性別及年齡分布							
類別	性別	2023 年		2024 年		2025 年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	男	18	32.73%	21	51.22%	22	38.60%
	女	3	5.45%	4	9.75%	3	5.26%
31~50 歲	男	28	50.91%	13	31.71%	21	36.84%
	女	5	9.09%	1	2.44%	8	14.04%
51 歲以上	男	1	1.82%	2	4.88%	0	0.00%
	女	0	0.00%	0	0.00%	3	5.26%
合計		55	100.00%	41	100.00%	57	100.00%

註 1：30 歲以下為未滿 31 歲者；31~50 歲為滿 31 歲且未滿 51 歲者；51 歲以上為滿 51 歲者。

註 2：性別依員工身分證件認定。

離職員工 [GRI 401-1]

2025 年離職員工人數為 37 人，以 31 至 50 歲者為多數，佔離職員工 67.57%，當員工提出離職時，雙邦公司均予以充分地了解與尊重，並安排主管與員工進行面談，深入了解離職原因，以持續優化相關管理策略。

為降低離職率，雙邦公司積極推動多項措施，包含定期新進人員關懷，主動解決新進人員遇到的問題；各部門持續進行環境、設備及工作改善，讓員工有更舒適的工作環境。

離職員工性別及年齡分布							
類別	性別	2023 年		2024 年		2025 年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	男	11	20.37%	12	34.29%	6	16.22%
	女	3	5.56%	2	5.71%	1	2.70%
31~50 歲	男	27	50.00%	12	34.29%	19	51.35%
	女	4	7.41%	2	5.71%	6	16.22%
51 歲以上	男	8	14.81%	6	17.14%	4	10.81%
	女	1	1.85%	1	2.86%	1	2.70%
合計		54	100.00%	35	100.00%	37	100.00%

註 1：30 歲以下為未滿 31 歲者；31~50 歲為滿 31 歲且未滿 51 歲者；51 歲以上為滿 51 歲者。

註 2：性別依員工身分證件認定。

5.3.2 人才培育

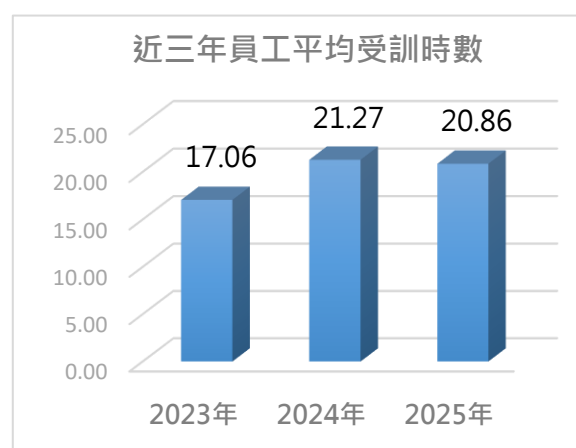
双邦公司藉由核心、通識及專業課程的相互搭配，提供員工多元且系統性的訓練課程，讓員工與双邦公司能同步成長，藉此奠定双邦公司永續經營的基石。

多元課程 [404-2]

核心課程	特別邀請中山醫學大學附設醫院職業衛生護理中心侯怡岑主任為員工講授「職場不法侵害防治」、「勞工健康促進與疾病預防」，使員工能更加熟悉相關法規與注重健康議題。													
通識課程	為舒緩員工工作壓力、提升身心健康，安排一系列通識課程，希望藉由相關課程幫助員工達到工作及生活平衡，放鬆身心，創造健康友善的職場環境。 <table><tr><th>項次</th><th>課程名稱</th></tr><tr><td>1</td><td>幸福科學教我的事： 正向心理學的減壓處方箋</td></tr><tr><td>2</td><td>科技世代的神隊友： 爸媽升級中，陪你一起長大</td></tr><tr><td>3</td><td>認識身心障礙者特質及花茶製作</td></tr><tr><td>4</td><td>車禍、地震、火災保險理賠申請 注意事項及如何做好理財規劃</td></tr><tr><td>5</td><td>輕鬆擺脫代謝症候群</td></tr></table>	項次	課程名稱	1	幸福科學教我的事： 正向心理學的減壓處方箋	2	科技世代的神隊友： 爸媽升級中，陪你一起長大	3	認識身心障礙者特質及花茶製作	4	車禍、地震、火災保險理賠申請 注意事項及如何做好理財規劃	5	輕鬆擺脫代謝症候群	
項次	課程名稱													
1	幸福科學教我的事： 正向心理學的減壓處方箋													
2	科技世代的神隊友： 爸媽升級中，陪你一起長大													
3	認識身心障礙者特質及花茶製作													
4	車禍、地震、火災保險理賠申請 注意事項及如何做好理財規劃													
5	輕鬆擺脫代謝症候群													
專業課程	為使員工在快速變遷的知識時代能增進軟體操作能力，今年開設「BI 分析」、「EXCEL 樞紐分析」，協助員工提高作業品質及工作效率。													

員工培訓 [GRI 404-1]

2025 年全體員工受訓總時數為 7,841.50 小時，每人平均受訓時數為 20.86 小時；男性員工平均受訓時數為 20.71 小時，女性員工平均受訓時數為 21.27 小時；高階主管平均受訓時數為 20.32 小時，中階主管平均受訓時數為 27.48 小時，基層主管平均受訓時數為 22.11 小時，非管理職員工平均受訓時數為 20.02 小時。



2025 年員工受訓情形				
類別	性別	員工人數	受訓總時數	平均受訓時數
高階主管	男	10	197.00	19.70
	女	4	87.50	21.88
	合計	14	284.50	20.32
中階主管	男	19	499.00	26.26
	女	6	188.00	31.33
	合計	25	687.00	27.48
基層主管	男	48	1,099.00	22.90
	女	11	205.50	18.68
	合計	59	1,304.50	22.11
非管理職	男	203	4,005.00	19.73
	女	75	1,560.50	20.81
	合計	278	5,565.50	20.02
不分類別	男	280	5,800.00	20.71
	女	96	2,041.50	21.27
	合計	376	7,841.50	20.86

註 1：高階主管：7 職等(含)以上之主管職；中階主管：4 至 6 職等之主管職；基層主管：3 職等(含)以下之主管職。

註 2：性別依員工身分證件認定。

註 3：參訓人次統計僅包含 2025 年 12 月 31 日在職員工。

5.4 職業健康與安全

重大主題管理 [GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3]

重大主題		職業健康與安全
對双邦之意義		唯有確保全體同仁於安全、健康、友善之環境中工作，方能持續提供優質產品與服務，實現企業永續發展目標。
實際與潛在衝擊	負面衝擊	若職業健康與安全管理不善，恐導致員工身心健康損害、職業災害、產線中斷與企業信譽受損。
	正面衝擊	落實職安衛管理系統，提供員工健康優質的工作環境，降低意外風險並提升生產效能。
政策與承諾		政策：遵守法規、嚴守紀律，健康職場、友善環境，風險管理、持續改善，全員參與、安衛當責，承攬管理、安全第一。 承諾：持續精進管理、強化防災體質，邁向「零工傷、零事故」的願景，成為業界安全文化典範。
行動方案		(1)每年定期辦理安全衛生教育訓練。 (2)每年定期實施一般健檢及特殊項目健檢。 (3)健康促進活動推動。 (4)每季召開安全健康環保管理委員會會議。 (5)執行職業安全衛生管理系統 PDCA 及第三方驗證。
行動有效性評估指標		(1)教育訓練參與率 80%。 (2)健康講座參與率 80%。 (3)安全健康環保管理委員會參與率 80%。 (4)取得第三方驗證。

目標	短期目標(2025 年~2027 年)： (1)每年通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統第三方驗證。 (2)目標管理方案完成率 85%	中期目標(2028 年~2030 年)： (1)工安事件統計 20 件以下/年 (2)目標方案達成率 100% (3)健康講座 3 場次/年，參與率 85%	長期目標(2030 年以後)： (1)工安事件統計 15 件以下/年 (2)零重大事故 (3)健康促進活動參與率 60%。
2025 年實績效	(1)首次驗證 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，經第三方驗證通過並取得證書。 (2)目標管理方案共執行 9 項改善與預防措施，完成率 100%		
利害關係人議合對行動之影響	將職安管理系統外部驗證之不符合及建議事項納入改善計畫，作為提升風險控制與優化管理制度的重要依據，持續強化職業健康與安全績效。		

5.4.1 職業安全衛生管理

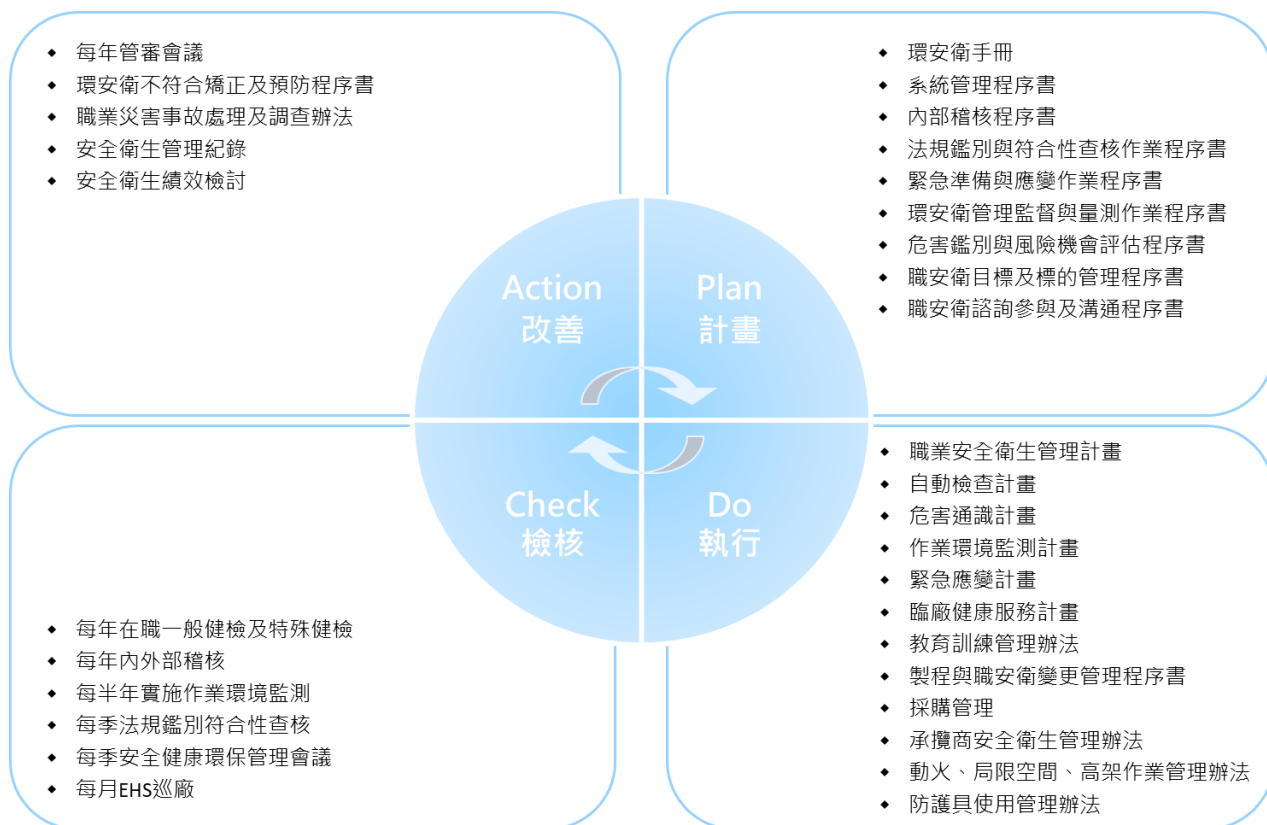
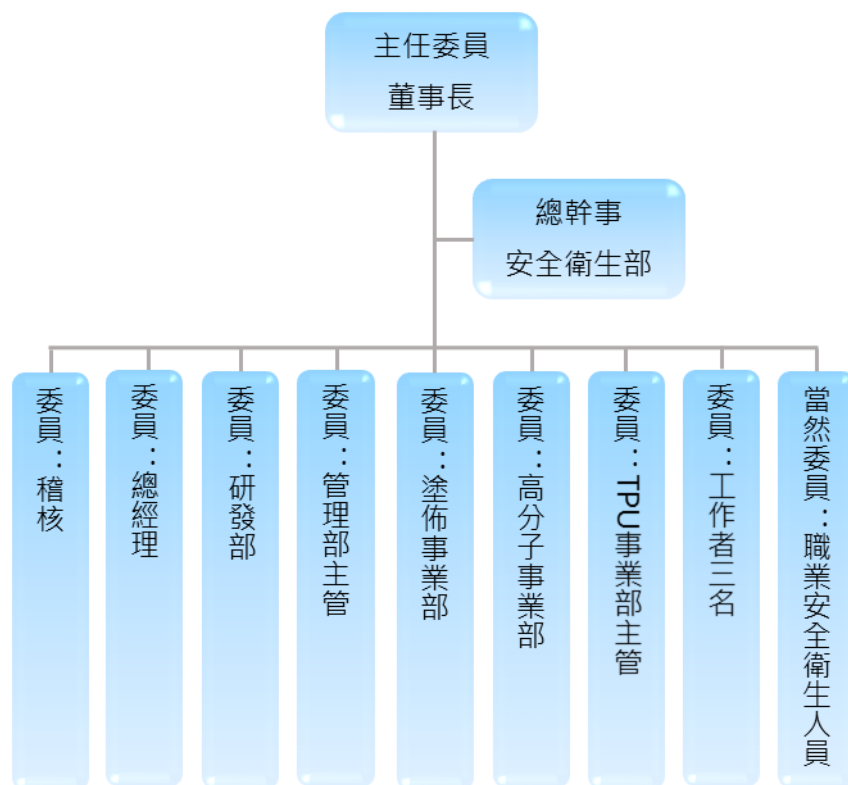
職業安全衛生管理系統 [GRI 403-1、GRI 403-8]

双邦公司深知僅滿足法規要求不足以全面保障員工與相關人員的安全與健康，基於對企業社會責任的重視及對提升職業安全文化的追求，2024 年主動導入並推行 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統；2025 年永興廠及仁和廠經第三方機構初次驗證且取得 ISO 45001:2018 證書，確認管理系統運作符合國際標準要求，並已建立持續改善機制，以提升整體職業健康與安全績效。其餘場域(台北辦公室、南崗廠及員工宿舍)未進行驗證，仍依公司既有安全衛生管理制度進行管理，公司亦將視營運需求持續評估未來擴大管理系統驗證範圍之可行性。

運作事項	日期	參與人員
內部稽核訓練及演練	2025.03.31	各單位種子人員
內部稽核計畫製作與發行審查	2025.04.08	安全衛生部
內部稽核作業	2025.04.16~2025.04.17	全體同仁
稽核報告與內稽矯正措施完成繳交	2025.04.18~2025.04.30	各單位種子人員
管審作業與執行	2025.05.15	安全健康環保管理委員
驗證初評文件審查及缺失檢討	2025.05.26~2025.05.28	全體同仁
驗證正評作業	2025.06.30~2025.07.03	全體同仁



安全健康環保管理委員會



工作者參與、諮詢與溝通 [GRI 403-4]

双邦公司致力於創建開放、透明的職業安全衛生管理環境，為使工作者積極參與公司安全衛生管理並充分表達對工作場所安全與健康的意見，特別訂立「職安衛諮詢參與及溝通程序書」，明確建立多元的員工參與與溝通機制，使員工意見得以充分聽取與尊重，透過這些制度化措施，不僅提升員工在職安衛管理中的參與度，也強化勞資雙方的溝通與合作，持續促進並落實工作場所之安全與健康維護。

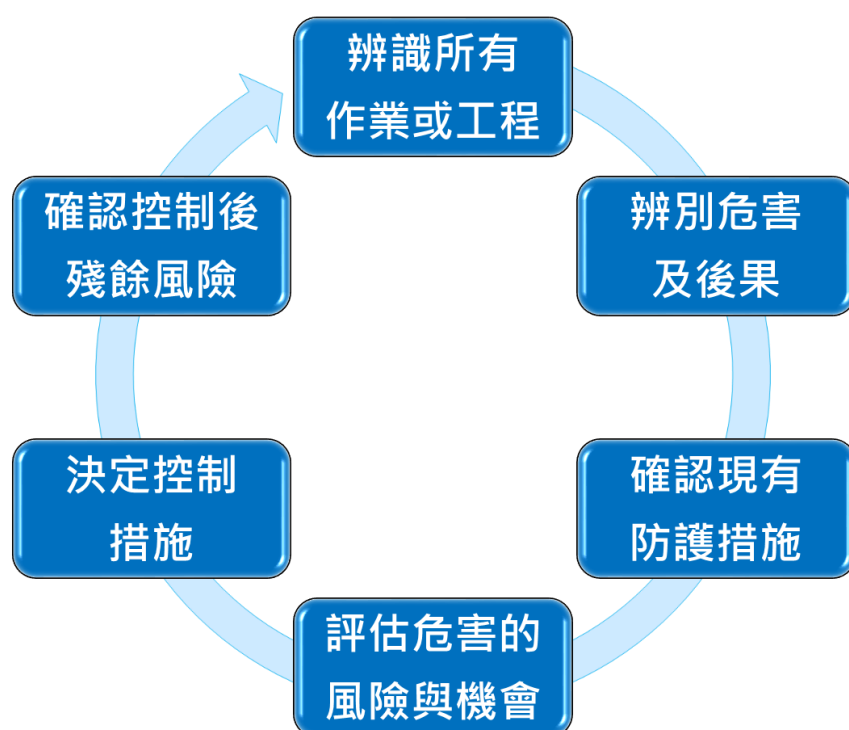


職業健康與安全衝擊預防 [GRI 403-7]

承攬商管理	◆ 明確告知承攬商應遵循本公司「承攬商安全衛生管理辦法之安全衛生環保規定」，簽訂合約或進廠施工前必須簽署「危害告知單」，達成雙方對安全衛生管理的共識與遵循。 ◆ 動火作業、侷限空間作業、高架作業、吊掛作業等，承攬商須提交「承攬商施工通知單」，有效管理高風險作業，避免意外發生、人員傷亡及環境衝擊。 ◆ 各工程施工需求單位需指派負責人，依據職業安全衛生法規進行危害告知與監督，強化承攬商安全衛生管理機制。於作業前辦理危害告知，並召開定期或不定期之協議組織會議，以強化承攬商風險溝通、監督管理及作業安全落實。
化學品管理	◆ 2025 年篩選並申報 20 項優先管制理化學品，且依循《優先管理化學品之指定及運作管理辦法》，於每年 4 月至 9 月定期報請中央主管機關備查。 ◆ 危害通識教育訓練-新進員工於報到當日 3 小時、在職員工每 3 年至少 3 小時。 ◆ 從事特別危害健康作業的同仁，每年安排特殊健康檢查，以掌握員工健康狀況並落實職業健康管理。
作業環境監測	◆ 特定化學物質、有機溶劑、噪音及粉塵作業環境等，每半年進行一次環境監測。 ◆ 暴露濃度低於法規容許標準的二分之一，仍應持續維持現行控制及管理措施。 ◆ 製程或作業內容變更時，須採取適當的變更管理措施，穩定工作環境安全。

5.4.2 危害鑑別與風險評估 [GRI 403-2]

双邦公司為保障員工的職業健康安全，制定危害鑑別與風險機會評估程序書每年定期執行危害鑑別與風險評估，作為職業安全與健康管理的核心基礎，且遵循《職業安全衛生法》規定，同仁於執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，双邦公司不得對同仁予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。評估流程包含辨識所有作業或工程、辨識危害及其後果、確認現有防護措施、評估危害的風險與機會、決定適當控制措施，並確認控制後之殘餘風險，以系統化方式降低職業災害發生風險並持續改善安全衛生管理成效。



風險評估標準		
風險評分	3 分(含)以下	4-5 分
風險等級	暫時接受風險	高風險
控制	維持現有控制措施	立即檢討並改善現有防護措施

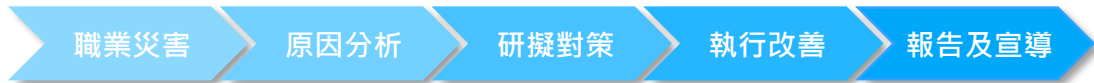
2025 年危害鑑別與風險評估

2025 年危害鑑別與風險評估結果顯示，未發現高風險事件。主動針對 7 項潛在風險執行改善措施，有效提升工作場所安全與健康管理績效。

類別	目標方案	完成日期	改善成果
主動式安全	天然氣鍋爐房更換防爆燈具 效益：防爆燈具不產生點燃源，防止爆炸發生。	2025.03.12	
主動式安全	快混槽平台鏽蝕及爬梯更新 效益：預防人員墜落災害。	2025.05.06	
主動式安全	噸桶作業安全上下平台改善 效益：提供安全上下設備，防墜落。	2025.05.28	
主動式健康	塗佈下料區防護具改善 效益：防止人員健康危害。	2025.04.03	
主動式健康	藥品室增設局部排氣設備 效益：預防職業病。	2025.04.21	
主動式健康	TPU 馬達噪音改善 效益：降低運轉噪音，良好作業環境。	2025.04.21	
主動式健康	破碎機噪音改善 效益：降低運轉噪音，良好作業環境。	2025.06.23	

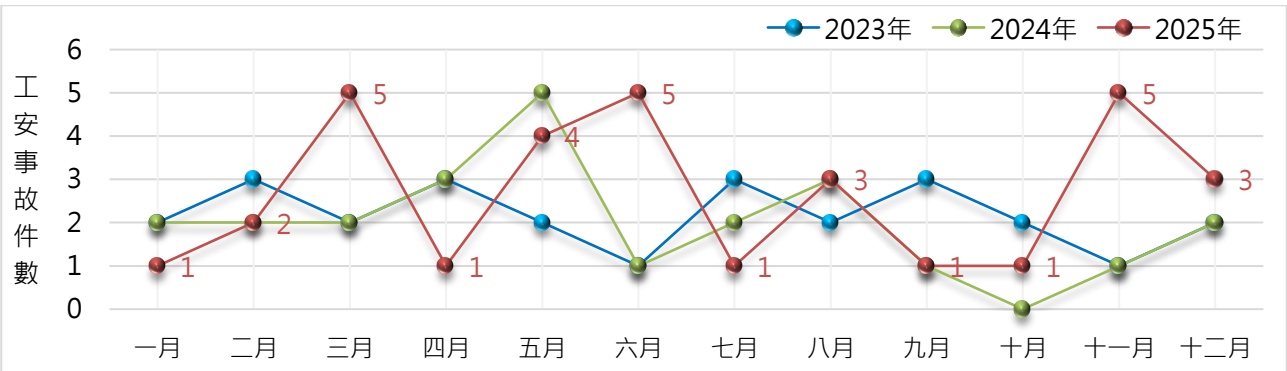
5.4.3 事故調查 [GRI 403-2]

双邦公司訂立並依循「工安環保事故處理及調查管理辦法」，職業災害個案發生時，即刻展開原因分析，研擬並執行改善對策，並於半年度全體員工會議進行事故調查報告及宣導，防止類似事故再次發生。



2025 年工安事故

2025 年双邦公司共通報 32 件工安事故，事故類型包含工傷、設備損壞、化學品洩漏及虛驚事故，全年未發生重大工安事故，本年度因新增「溶劑純化組」及「硬化劑五線」兩條產線，作業內容與人員配置增加，潛在作業風險隨之提升，致事故與虛驚事件通報件數較往年增加。



註 1：重大工安事故定義：發生死亡災害、單一事件導致三人以上受傷或事故造成一人以上受傷且需住院治療。

2025 年工安事故改善

所有工安事故與虛驚事件之調查結果，均回饋納入危害鑑別與風險評估表單進行檢討與更新，並依評估結果訂定改善與預防措施；其中有 2 項工安事故已納入年度目標方案，並透過工程控制措施進行改善與成效追蹤，以強化風險控制並降低類似事件再發生之可能性。

類別	目標方案	完成日期	改善成果
被動式安全	螺桿增設專用底座 效益：清潔螺桿作業時防止滑落。	2025.04.21	
被動式安全	鹽酸計量槽增設溢位計 效益：強化硬體設備，防止鹽酸溢出。	2025.04.30	

5.4.4 職業傷害與職業病 [GRI 403-9、GRI 403-10]

双邦公司依據行政院勞動部公布的失能傷害統計指標進行年度職業災害統計，且依循通報程序與事故調查機制，將調查結果回饋至各單位，據此制定矯正與預防措施。

職業災害統計	員工			非員工工作者		
年度	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
年平均人數	346	354	369	-	-	-
工作總時數(HR)	688,048	737,742	728,200	-	-	-
主要工傷類別	不當動作；被捲、被夾；與有害物等之接觸。	被夾、被捲；不當動作；物體倒塌；被割。	被割；被夾、被捲；與有害物等之接觸。	被夾、被捲。	-	墜落
可記錄之職業傷害人數	4	13	8	2	0	1
可記錄之職業傷害比率	1.16	3.52	2.19	-	-	-
嚴重職業傷害人數 (排除死亡人數)	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率 (排除死亡人數)	0	0	0	0	0	0
職業傷害造成死亡人數	0	0	0	0	0	0
職業傷害造成死亡比率	0	0	0	0	0	0
職業病發生人數	0	0	0	0	0	0
職業病發生比率(%)	0	0	0	0	0	0

註 1：工作總時數=Σ(每月在職員工人數 x 公司行事曆每月工作天數 x 每日正常工時 8 小時)。

註 2：可記錄之職業傷害比率=可記錄之職業傷害人數/工作總時數 x 200,000；可記錄之職業傷害不包含上下班通勤發生的事故傷害。

註 3：嚴重職業傷害定義：因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

註 4：嚴重職業傷害比率(排除死亡人數)=嚴重職業傷害人數(排除死亡人數)/工作總時數 x 200,000

註 5：職業傷害造成死亡比率=職業傷害造成死亡人數/工作總時數 x 200,000。

註 6：職業病發生比率=職業病發生人數/工作總時數 x 200,000。

註 7：未記錄非員工工作者工作總時數，故未計算可記錄之職業傷害比率。

註 8:主要工傷類別定義:當年度發生次數最多之前三類工傷。

5.4.5 職業安全衛生教育訓練 [GRI 403-5]

双邦公司秉持提升員工職業安全衛生意識與技能之宗旨，積極推動工作者訓練計畫，藉由系統化訓練，使所有員工皆能安全作業，營造安全健康的工作環境。

2025 年工作者職業安全衛生訓練計畫	
職業安全衛生證照初訓	針對有需求者同仁，依法規規定辦理職業安全衛生證照初訓，強化安全衛生專業能力，降低職業災害風險。
職業安全衛生證照回訓	持有職業安全衛生相關證照之同仁均依規定按時進行回訓，持續更新且有效應用專業知識。
AED 操作訓練	邀請專業 AED 廠商至公司進行自動體外心臟去顫器(AED)操作訓練，強化員工於緊急情況下的急救技能。 
在職安全衛生教育訓練與消防演練	每半年舉辦一次在職同仁之安全衛生教育訓練，內容涵蓋基本安全操作規範、緊急應變程序等，並進行消防演練，模擬實際情境培養員工對火災應變之熟悉度與應對能力。 
移工天車操作及吊掛訓練	針對使用未滿三噸之固定式起重機移工同仁，開設專班辦理取證訓練，安排操作及吊掛訓練，以確保其操作技能符合相關規範。 
危害通識教育訓練	本年度邀請安全衛生技術中心專業講師辦理危害通識教育訓練，強化同仁化學品專業知能。 

5.4.6 健康促進 [GRI 403-3、GRI 403-6]

同仁的身心健康是維繫公司生產力的重點，双邦公司每年實施員工健康檢查(一般健康檢查及特殊健康檢查)，並特約醫護人員臨場健康服務，辦理勞工之健康教育、健康促進與衛生指導之策劃及實施，強化廠內高風險健康管理。



醫護人員臨場健康服務

依據《勞工健康保護規則》，双邦公司永興廠及仁和廠屬第一類事業單位(勞工總人數在一百人至一百九十九人者)，為使勞工能全面接受職業健康照護服務，促進員工在生理、心理、社會均能維持良好和諧的健康狀態，依法辦理「醫護人員臨場健康服務」。

臨場服務頻率			健康諮詢與指導	
職醫	醫師	護理人員	人次數	諮詢內容
3/年	1/年	4 次/月	426 次	人因；過負荷；體檢異常；特殊健檢指導；母性保護；健康諮詢；中高齡；新進人員體格報告；復配工。

註 1：双邦公司事業單位屬《勞工健康保護規則》第一類勞工總人數一百人至一百九十九人，醫護人員臨場健康服務頻率至少為職醫:3 次/年；醫師：1 次/年；護理人員：4 次/月。

2025 年員工健康管理計畫

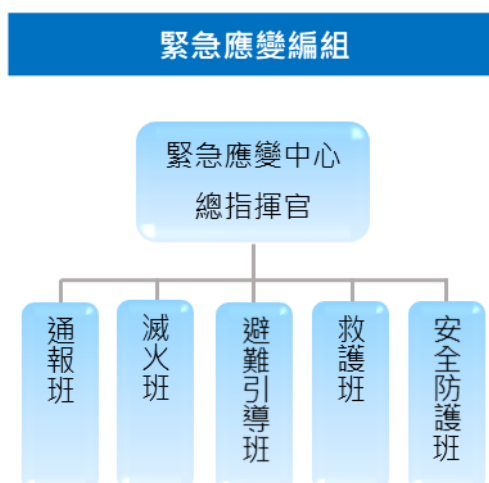
重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防	◆ 訂定人因性危害預防計畫。 ◆ 2025 年共計 308 名員工完成線上人因性評估問卷，經篩選安排 75 名員工由護理人員進行個別面談與健康指導，以降低作業負荷對肌肉骨骼健康的潛在影響。 ◆ 醫護人員隨同職安人員至工作現場訪視作業內容，依據人因性危害檢核標準評估作業風險，針對識別的危害因子提出改善方案。
輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防	◆ 訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫。 ◆ 2025 年共計 308 名員工完成線上過負荷評估問卷，經篩選安排 89 名員工由護理人員進行個別面談與健康指導，以降低工作負荷對健康的潛在影響。 ◆ 由護理人員辦理三高（高血壓、高血糖、高血脂）健康促進講座。 
母性健康保護	◆ 訂定女性勞工母性健康保護計畫。 2025 年共計 5 名母性健康保護期間懷孕員工，安排由護理人員進行個別面談與健康評估，採取自主健康管理措施，以確保其工作環境安全並符合職業健康保護標準。
執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防	◆ 訂定執行職務遭受不法侵害預防管理辦法。 ◆ 修訂及推動公告「預防職場不法侵害之書面聲明」、「執行不法侵害事件處理流程圖」。 ◆ 由單位主管指派資深員工填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」，依風險等級執行控制改善。 ◆ 配置保全人員作為維護廠區安全第一道防線。 ◆ 設置意見箱作為員工舉報及申訴管道。 ◆ 2025 年未發生員工遭受不法侵害之情事。 ◆ 辦理不法侵害預防教育訓練講座，使員工瞭解不法侵害之定義以及相關通報與處理流程。 
中高齡及高齡工作者作業安全衛生	◆ 訂定中高齡及高齡工作者安全衛生計畫。 ◆ 2025 年共計 111 名員工完成線上健康與作業安全評估問卷，經篩選安排 41 名員工由護理人員進行個別面談與健康指導，以提供適當的健康管理建議。 ◆ 旨在識別中高齡及高齡工作者可能面臨的職業健康風險，如肌肉骨骼負荷、作業適應性及慢性病管理，藉由個別化指導與職場改善措施，提升其工作安全與健康福祉。

5.5 安全運輸管理與緊急應變措施

双邦公司因應不同的危害性化學物質特性，訂有「毒性及關注化學物質應變器材及偵測與警報設備計畫書」且經南投縣政府核備，明確規範應變器材、偵測與警報設備及緊急應變措施等。為預防特定化學物質之漏洩引起重大危害且危及鄰廠居民，對置有特定化學物質之作業場所有相關人員，定期及不定期舉辦避難訓練，不僅能有效降低職場事故風險，也能將最新的安全觀念與應變技術傳遞至家庭與社區，建立更安全的生活環境。

器材與設備維護	◆ 緊急應變器材之維護保養列入日常自動檢查作業，如消防設備檢查表、偵測與警報設備檢查表等，檢查表中說明檢查要點、檢查頻率，確認各防護用具及器材保持最佳狀態。 ◆ 偵測與警報設備每年定期委由合格廠商檢測。
毒性化學物質運送	◆ 遵循《危害性化學品標示及通識規則》，對裝有危害性化學品之容器明顯標示名稱、危害圖示、警示語及其他規定之內容。 ◆ 依循《毒性化學物質運送管理辦法》，執行六聯單申報。 ◆ 異常情況發生時，遵循《毒性化學物質危害預防及應變計畫作業辦法》，進行應變處理，應變處理流程請參閱緊急事故應變。 ◆ 遵循《道路交通安全規則》第八十四條規定，運送危險品之駕駛人或隨車護送人員應經專業訓練，並隨車攜帶有效之訓練證明書。並應依危險品之種類，隨車攜帶是當之個人防護設備及未於時效之滅火器。 ◆ 遵循《道路交通安全規則》第八十四條規定，裝載危險物品車輛應具備車輛所在地公路監理機關核發之臨時通行證，車輛左右兩側或後方應設置危險物品標誌及標示牌，危險物品標誌及標示牌應以反光材料製作，運輸過程中應不致變形、磨損、褪色及剝落等現象而能辨識清楚。
災害防救訓練、演練及教育宣導	◆ 依年度訓練計畫，如緊急狀況處置、新添購設備器材之操作維護訓練等，內容涵蓋各種環保工安法規、安全工作程序等。 ◆ 每年整體演習至少一次；無預警測試至少二次。 ◆ 每年配合主管機關辦理各等級之災害防救訓練及演練。 ◆ 因應毒化物種類及應變處理方式不同而組成毒災區域聯防組織，各組織每年與中區毒災應變中心之應變隊辦理小組組訓。 ◆ 參與全國毒災聯防組織每年定期毒災演練。

緊急應變

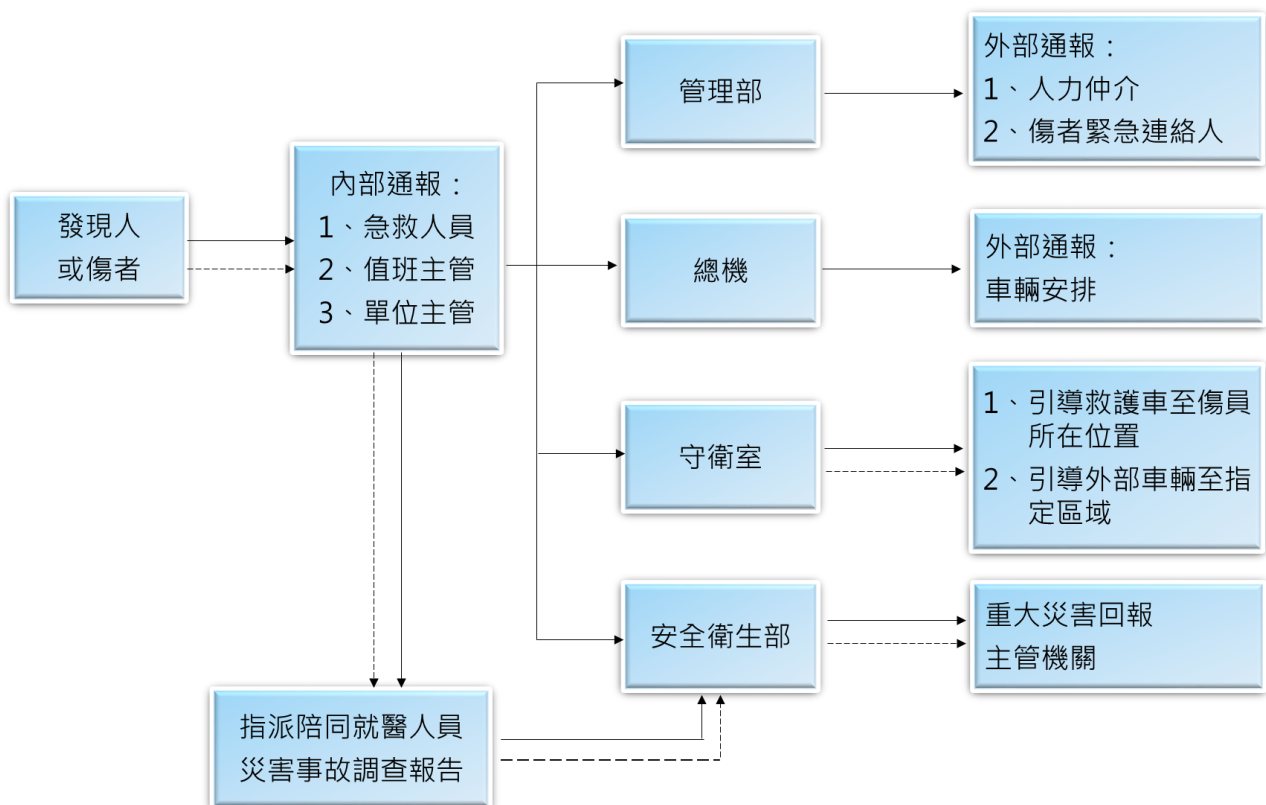


2025 年內部演練			
2025.01.03	消防栓及滅火器操作演練		
2025.07.18	毒化物災害事故之緊急應變小組工作演練		
2025.08.19	毒化物夜間無預警演練		
2025.11.25	毒化物廠內無預警演練		

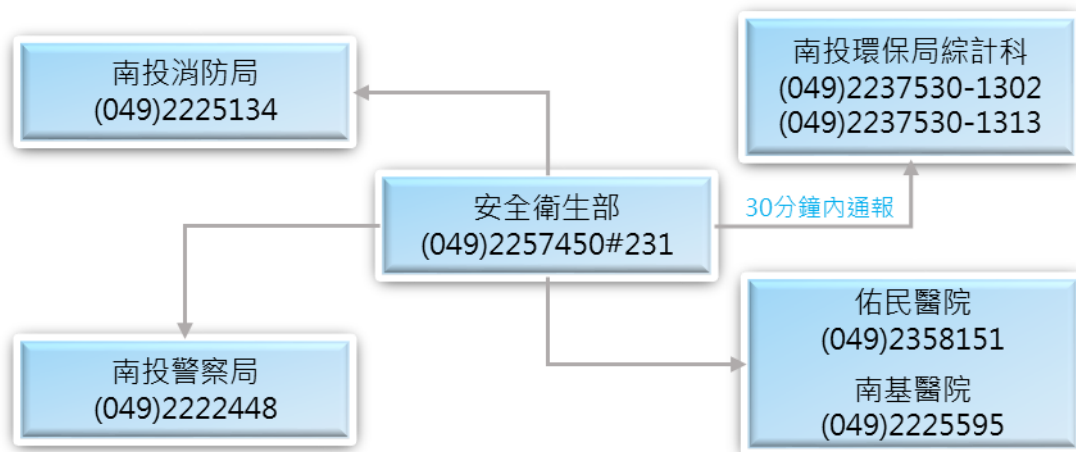
2025 年外部演練

2025.08.14	Y00152 苯胺双邦實業全國性聯防 組織無預警演練		
2025.08.25 ~2025.08.27	南投縣陸上交通事故災害 防救演習		

通報系統流程圖



外部通報系統



環境申訴陳情相關處理

電話：049-2257450#231 信箱：mobi@sbinet.com.tw

CH6 社會回饋

教育扶助與弱勢關懷			
回饋對象	機構理念	捐助動機	捐贈金額(仟元)
博幼基金會 (南投縣埔里鎮)	以「不讓弱勢孩子因環境限制而失去學習機會」為核心理念，專注於提供弱勢兒童穩定的課業輔導與學習支持，陪伴孩子在成長過程中累積知識與自信，逐步提升未來發展能力。	教育是翻轉弱勢處境最重要的力量。透過支持博幼基金會的課業輔導服務，期望陪伴弱勢兒童在學習過程中建立自信與能力，讓知識成為他們未來走向更寬廣世界的起點。	120
南投家扶中心 (南投縣)	透過社會工作的原則與方法，針對南投縣十三鄉鎮之貧困兒童及家庭提供經濟、教育、心理支持及輔導、兒童保護、團體育樂活動、脫貧方案等服務，同時啟發兒童潛能與重建家庭功能以期達成脫貧自立目標。	兒童的成長需要穩定的家庭與資源支持。透過捐助南投家扶中心，期望協助弱勢家庭減輕經濟負擔，讓孩子能在安心與關懷中持續學習與成長，建立正向發展基礎，開啟更多未來可能性。	60
身心障礙者支持與社會共融			
回饋對象	機構理念	捐助動機	捐贈金額(仟元)
信望愛智能發展中心 (台中市)	致力於提升心智障礙者及其家庭之生活品質，透過專業服務與多元支持方案，建構「回歸」與「融合」的生活環境，協助其在社區中發展自立能力與社會參與；同時推動友善共融的社會氛圍，使心智障礙者能在尊重與支持中實現穩定且有尊嚴的生活。	心智障礙者在成長與生活中，需要長期而穩定的支持。藉由捐贈信望愛智能發展中心，期盼協助其持續提供專業照顧與陪伴，讓心智障礙者及其家庭在日常生活中感受到被理解與被支持的力量。	120
麻煩小天使協會 (南投縣中寮鄉)	在療癒、教育、社會以及生產各方面，提供成年心智障礙者們庇護及快樂生活的環境，且協助發掘各項潛能，堅持著在地、環保與自然的元素，支持原鄉發展以及多元社會扶助的精神，幫助成年心智障礙者們在農場中，用雙手種出生命的價值，建立工作自信與快樂。	每個人都值得被看見自身的價值。透過支持麻煩小天使協會所打造的庇護與工作環境，期望協助成年心智障礙者在勞動與生活中建立自信，體會付出與成長所帶來的成就感與尊嚴。	120

在地教育與多元發展支持			
回饋對象	機構理念	捐助動機	捐贈金額(仟元)
新豐國小少棒隊 (南投縣南投市)	提升運動風氣，讓小朋友有第二專長，發展學校特色，培養學生團隊合作能力，爭取學校名譽，給小朋友一個可以展現自我的舞台。	運動不僅培養體能，更形塑品格與團隊精神。透過支持新豐國小少棒隊，希望孩子們能在訓練與比賽中學習合作、堅持與自我挑戰，並在屬於自己的舞台上累積成長的經驗。	120
希娜巴嵐國小 (南投縣信義鄉)	致力於發展多元教育與文化學習環境，透過音樂與合唱訓練，培養學生藝術素養與自信心，同時促進原住民族文化的傳承與認同。	双邦公司重視多元文化與在地教育的發展。藉由資助原住民學童合唱團的訓練與比賽經費，期望支持孩子們在音樂中培養自信，傳承文化特色，並勇敢展現屬於自己的聲音。	100
災害救助與社會關懷			
回饋對象	捐助動機		捐贈金額(仟元)
0923 花蓮馬太鞍溪堰塞湖災害專案	面對突發性自然災害，社會各界的即時援助至關重要。透過本次捐款，期望為受災地區提供實質協助，減輕居民生活壓力，支持災後重建與復原，協助當地居民早日恢復安全與穩定的生活。		150

在地社區參與與志工服務	
回饋對象	活動成果
新豐國小 (南投縣南投市)	双邦公司投入志工人力，支援新豐國小環境維護工作，協助校園公共空間整潔與環境改善。透過實際參與社區事務，支持學校營造安全、友善的學習環境，深化與在地社區的連結，展現對教育與社區發展的關懷與投入。 ◆ 2025 年累計志工服務 4 次，總服務時數 384 小時。

註 1：總服務時數=Σ(志工參與人數*單次服務時數)



附錄一、GRI 準則內容索引

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1 公司簡介	23
	2-2 組織永續報導中包含的實體	編輯方針	3
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	編輯方針	3
	2-4 資訊重編	編輯方針	3
	2-5 外部保證/確信	編輯方針	3
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	23
	2-7 員工	5.1.1 員工結構	104
	2-8 非員工的工作者	5.1.1 員工結構	104
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 董事會	29
		2.2.2 功能性委員會	22
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 董事會	29
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 董事會	29
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2.1 董事會	29
	2-13 衝擊管理的負責人	1.2 永續發展管理	12
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.2.1 董事會	29
	2-15 利益衝突	2.2.1 董事會	29
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 永續發展管理	12
		2.2.2 功能性委員會	33
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 董事會	29
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.3 績效評估與薪酬政策	36

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021	2-19 薪酬政策	2.2.3 績效評估與薪酬政策	36
	2-20 薪酬決定流程	2.2.3 績效評估與薪酬政策	36
	2-21 年度總薪酬比率	2.2.3 績效評估與薪酬政策	36
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	6
		1.1.1 永續願景	7
	2-23 政策承諾	2.3 營運策略與經濟績效	39
		2.5 資通安全與客戶隱私權保護	43
		2.7 人權維護	50
		3.1 產品設計與研發	62
		3.2 產品及服務品質	65
		4.6 氣候變遷與調適	91
		5.3 人才招聘及培育	112
		5.4 職業健康與安全	117
	2-24 納入政策承諾	2.3 營運策略與經濟績效	39
		2.5 資通安全與客戶隱私權保護	43
		2.7 人權維護	50
		3.1 產品設計與研發	62
		3.2 產品及服務品質	65
		4.6 氣候變遷與調適	91
		5.3 人才招聘及培育	112
		5.4 職業健康與安全	117

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021	2-25 補救負面衝擊的程序	2.3 營運策略與經濟績效	39
		2.5 資通安全與客戶隱私權保護	43
		2.7 人權維護	50
		3.1 產品設計與研發	62
		3.2 產品及服務品質	65
		4.6 氣候變遷與調適	91
		5.3 人才招募及培育	112
GRI 2 一般揭露 2021	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	5.4 職業健康與安全	117
		2.4 誠信經營	41
		2.6 法規遵循	48
		2.1.3 外部協會參與	27
		1.3.1 利害關係人鑑別與議合	14
		5.2.2 雙向溝通	111
GRI 3 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.3.2 重大主題鑑別	19
	3-2 重大主題列表	1.3.3 重大主題管理	21
	3-3 重大主題管理	2.3 營運策略與經濟績效	39
		2.5 資通安全與客戶隱私權保護	43
		2.7 人權維護	50
		3.1 產品設計與研發	62
		3.2 產品及服務品質	65
		4.6 氣候變遷與調適	91
		5.3 人才招募及培育	112
		5.4 職業健康與安全	117

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 201 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運策略與經濟績效	39
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.6.3 氣候相關策略	94
GRI 202 市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1.2 員工多元化與平等機會	105
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 員工多元化與平等機會	105
GRI 204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.3 供應鏈管理	68
GRI 301 物料 2016	301-2 使用回收再利用的物料	4.7.2 GRS 回收再利用	103
	301-3 回收產品及其包材	4.7.1 廢棄物減量與循環模式	102
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	80
	302-3 能源密集度	4.2.能源管理	80
GRI 303 水與放流水 2018	303-2 與排水相關衝擊的管理	4.4.2 廢污水及排水管理	86
	303-3 取水量	4.4.1 取水管理	85
	303-4 排水量	4.4.2 廢污水及排水管理	86
GRI 305 排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	4.1 溫室氣體管理	77
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.1 溫室氣體管理	77
	305-4 溫室氣體排放強度	4.1 溫室氣體管理	77
	305-5 溫室氣體排放減量	4.1 溫室氣體管理	77
	305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(Sox)、及其它顯著的氣體排放	4.3 空氣污染防治	82
GRI 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	88
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理	88
	306-3 廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	88
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	88
	306-5 廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	88

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.3.1 人才招聘	113
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2.1 員工薪酬福利	108
	401-3 育嬰假	5.2.1 員工薪酬福利	108
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4.1 職業安全衛生管理	119
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4.2 危害鑑別與風險評估	122
		5.4.3 事故調查	124
	403-3 職業健康服務	5.4.6 健康促進	127
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4.1 職業安全衛生管理	119
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.5 職業安全衛生教育訓練	126
	403-6 工作者健康促進	5.4.6 健康促進	127
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4.1 職業安全衛生管理	119
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4.1 職業安全衛生管理	119
	403-9 職業傷害	5.4.4 職業傷害與職業病	125
	403-10 職業病	5.4.4 職業傷害與職業病	125
GRI 404 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.2 人才培育	115
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.3.2 人才培育	115
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.2 董事會	29
		5.1.2 員工多元化與平等機會	105
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.2 員工多元化與平等機會	105
GRI 406 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	2.7 人權維護	50
GRI 408 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.7 人權維護	50
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.7 人權維護	50
GRI 416 顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.4 客戶關係	72
	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.4 客戶關係	72
GRI 417 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.4 客戶關係	72
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5 資通安全與客戶隱私權保護	43

附錄二、氣候相關資訊

項次	揭露項目	章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.6.1 氣候相關治理	92
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)。	4.6.3 氣候相關策略	94
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.6.3 氣候相關策略	94
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。	4.6.2 氣候相關風險管理	93
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。	4.6.3 氣候相關策略	94
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。	4.6.4 指標和目標	100
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	双邦公司尚未訂定內部碳定價	-
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。	4.1 溫室氣體管理	77
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	編輯方針 4.1 溫室氣體管理	3 77

會計師有限確信報告

双邦實業股份有限公司 公鑒：

双邦實業股份有限公司民國114年度永續報告書，業經本會計師針對双邦實業股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

双邦實業股份有限公司所選定之績效指標(以下簡稱確信標的資訊)與適用基準，請詳附件一「確信標的資訊彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之通用準則、行業準則及主體準則編製確信標的資訊，且維持與確信標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對確信標的資訊(詳附件一)是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以取相關確信標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 取得双邦實業股份有限公司民國114年度永續報告書，並閱讀其內容；
- 對參與編製確信標的資訊之管理階層及相關人員進行訪談，以瞭解用以蒐集及產出確信確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；

- 對確信標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，雙邦實業股份有限公司對任何確信確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

維揚聯合會計師事務所

會計師 王子揚

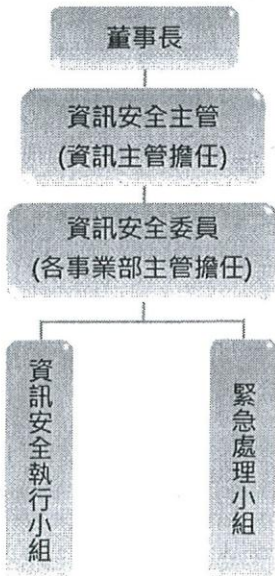
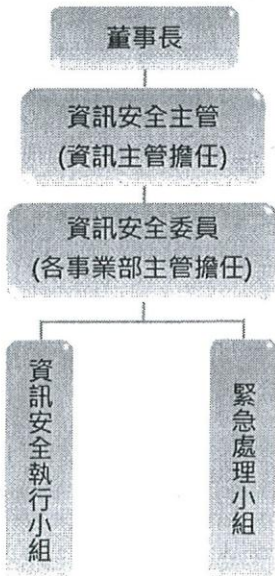
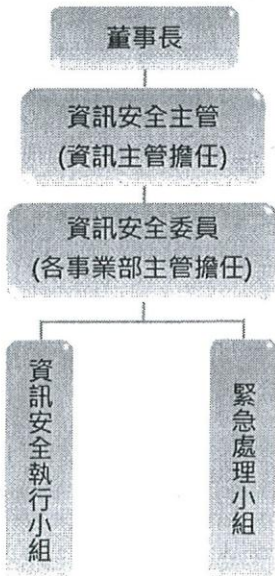
王子揚



中 華 民 國 1 1 5 年 0 4 月 2 4 日

- 2 -

確信標的資訊彙總表

編號	確信標的資訊	對應 章節	適用 基準													
1	<table><tr><th>資通安全小組</th><th>管理原則</th></tr><tr><td></td><td> ◆ 建立資訊安全組織並明訂其權責，以推動及維持資安管理、執行與查核等工作。 ◆ 訂定資安管理相關辦法及程序，以保護人員個資、電子資料、資訊系統、電腦設備及網路等之機密性、完整性及可用性。 ◆ 每年第四季應召開資安管理會議，檢視內外部風險、科技及業務需求等最新發展，以採取因應措施。 ◆ 每年應定期辦理資訊安全檢測，以評估資訊環境之風險並進行改善。 ◆ 佈建資安防護系統及監控設備，持續提昇整體資訊環境之安全性，降低各項風險發生率。 ◆ 系統及資料之使用須經授權，且存取權限之授予應以業務所需之最小範圍為原則。 ◆ 資訊系統建置適當之備援及備份機制並進行應變演練，強化資訊服務在面對威脅時之韌性。 ◆ 建立資安事件的回應及通報程序，提昇內部人員面對突發狀況之應對與協調能力。 ◆ 辦理員工資安教育訓練，持續提升同仁資安意識。 ◆ 依照資安、個資保護相關法規之規定，謹慎處理與保護資料及系統的安全性。 </td></tr></table> 註 1：資通安全管理 https://www.shuang-bang.com/invest-8.html <table><tr><th colspan="3">權限管制</th></tr><tr><th>存取權限</th><th>資訊(電腦)系統</th><th>離職人員(含留職停薪人員)</th></tr><tr><td> ◆ 依申請之個人帳號及密碼方能登入電腦，給予適當的使用權限。 ◆ 依權限的不同，區分可存取或共用的電腦檔案及電子文件。 </td><td> ◆ 操作資訊(電腦)系統，皆須輸入帳號及密碼，始可登入使用。 ◆ 依權限劃分存取資料及檔案。 </td><td> ◆ 於提出日，由資訊人員會同離職人之主管，先將電腦內資料備份於儲存媒體暫時保留備份，在下位新人就位後，確認檔案無誤再刪除備份檔案。 ◆ 於離職日當天將帳號停用無效化。 </td></tr></table>	資通安全小組	管理原則		◆ 建立資訊安全組織並明訂其權責，以推動及維持資安管理、執行與查核等工作。 ◆ 訂定資安管理相關辦法及程序，以保護人員個資、電子資料、資訊系統、電腦設備及網路等之機密性、完整性及可用性。 ◆ 每年第四季應召開資安管理會議，檢視內外部風險、科技及業務需求等最新發展，以採取因應措施。 ◆ 每年應定期辦理資訊安全檢測，以評估資訊環境之風險並進行改善。 ◆ 佈建資安防護系統及監控設備，持續提昇整體資訊環境之安全性，降低各項風險發生率。 ◆ 系統及資料之使用須經授權，且存取權限之授予應以業務所需之最小範圍為原則。 ◆ 資訊系統建置適當之備援及備份機制並進行應變演練，強化資訊服務在面對威脅時之韌性。 ◆ 建立資安事件的回應及通報程序，提昇內部人員面對突發狀況之應對與協調能力。 ◆ 辦理員工資安教育訓練，持續提升同仁資安意識。 ◆ 依照資安、個資保護相關法規之規定，謹慎處理與保護資料及系統的安全性。	權限管制			存取權限	資訊(電腦)系統	離職人員(含留職停薪人員)	◆ 依申請之個人帳號及密碼方能登入電腦，給予適當的使用權限。 ◆ 依權限的不同，區分可存取或共用的電腦檔案及電子文件。	◆ 操作資訊(電腦)系統，皆須輸入帳號及密碼，始可登入使用。 ◆ 依權限劃分存取資料及檔案。	◆ 於提出日，由資訊人員會同離職人之主管，先將電腦內資料備份於儲存媒體暫時保留備份，在下位新人就位後，確認檔案無誤再刪除備份檔案。 ◆ 於離職日當天將帳號停用無效化。	2.5 資通安全與客戶隱私權保護	依據公司內部資通安全管理辦法、資通安全政策與目標、電腦軟體及備份管制程序書及資通安全教育訓練統計資料。
資通安全小組	管理原則															
	◆ 建立資訊安全組織並明訂其權責，以推動及維持資安管理、執行與查核等工作。 ◆ 訂定資安管理相關辦法及程序，以保護人員個資、電子資料、資訊系統、電腦設備及網路等之機密性、完整性及可用性。 ◆ 每年第四季應召開資安管理會議，檢視內外部風險、科技及業務需求等最新發展，以採取因應措施。 ◆ 每年應定期辦理資訊安全檢測，以評估資訊環境之風險並進行改善。 ◆ 佈建資安防護系統及監控設備，持續提昇整體資訊環境之安全性，降低各項風險發生率。 ◆ 系統及資料之使用須經授權，且存取權限之授予應以業務所需之最小範圍為原則。 ◆ 資訊系統建置適當之備援及備份機制並進行應變演練，強化資訊服務在面對威脅時之韌性。 ◆ 建立資安事件的回應及通報程序，提昇內部人員面對突發狀況之應對與協調能力。 ◆ 辦理員工資安教育訓練，持續提升同仁資安意識。 ◆ 依照資安、個資保護相關法規之規定，謹慎處理與保護資料及系統的安全性。															
權限管制																
存取權限	資訊(電腦)系統	離職人員(含留職停薪人員)														
◆ 依申請之個人帳號及密碼方能登入電腦，給予適當的使用權限。 ◆ 依權限的不同，區分可存取或共用的電腦檔案及電子文件。	◆ 操作資訊(電腦)系統，皆須輸入帳號及密碼，始可登入使用。 ◆ 依權限劃分存取資料及檔案。	◆ 於提出日，由資訊人員會同離職人之主管，先將電腦內資料備份於儲存媒體暫時保留備份，在下位新人就位後，確認檔案無誤再刪除備份檔案。 ◆ 於離職日當天將帳號停用無效化。														

編號	確信標的資訊	對應 章節	適用 基準																																															
	<table><tr><th>預防措施</th><th colspan="3">2025 年執行成效</th></tr><tr><td rowspan="8">人員教育訓練暨 資安宣導</td><td colspan="3">◆ 定期於半年度員工會議上進行資通安全宣導及安例分享。</td></tr><tr><td colspan="3">◆ 不定期以加強各項資訊管理/接觸者的安全意職。</td></tr><tr><td colspan="2">2025 年資通安全教育訓練</td><td>人次</td><td>訓練 總時數</td></tr><tr><td rowspan="2">內訓</td><td>資通安全宣導</td><td>373</td><td>186.5</td></tr><tr><td>資通安全-郵件社交演練</td><td>34</td><td>61</td></tr><tr><td rowspan="3">外訓</td><td>資訊安全意識、必備知識與責任 資安事件說明及預防措施 上市上櫃公司資通安全管控指引說明</td><td>6</td><td>12</td></tr><tr><td>資訊安全 ISMS 導入, 控制與稽核實務</td><td>1</td><td>6</td></tr><tr><td>資訊安全治理研習</td><td>1</td><td>6</td></tr><tr><td colspan="3">註 1：參訓人次統計僅包含 2025 年 12 月 31 日在職員工。</td></tr><tr><td>模擬社交工程演練</td><td colspan="3">執行 9 次，並對未通過測試的受測員工進行再教育訓練。</td></tr><tr><td>資訊系統災難復原模擬演練</td><td colspan="3">執行 3 次。</td></tr><tr><td>系統滲透測試</td><td colspan="3">執行 1 次。</td></tr></table>	預防措施	2025 年執行成效			人員教育訓練暨 資安宣導	◆ 定期於半年度員工會議上進行資通安全宣導及安例分享。			◆ 不定期以加強各項資訊管理/接觸者的安全意職。			2025 年資通安全教育訓練		人次	訓練 總時數	內訓	資通安全宣導	373	186.5	資通安全-郵件社交演練	34	61	外訓	資訊安全意識、必備知識與責任 資安事件說明及預防措施 上市上櫃公司資通安全管控指引說明	6	12	資訊安全 ISMS 導入, 控制與稽核實務	1	6	資訊安全治理研習	1	6	註 1：參訓人次統計僅包含 2025 年 12 月 31 日在職員工。			模擬社交工程演練	執行 9 次，並對未通過測試的受測員工進行再教育訓練。			資訊系統災難復原模擬演練	執行 3 次。			系統滲透測試	執行 1 次。				
預防措施	2025 年執行成效																																																	
人員教育訓練暨 資安宣導	◆ 定期於半年度員工會議上進行資通安全宣導及安例分享。																																																	
	◆ 不定期以加強各項資訊管理/接觸者的安全意職。																																																	
	2025 年資通安全教育訓練		人次	訓練 總時數																																														
	內訓	資通安全宣導	373	186.5																																														
		資通安全-郵件社交演練	34	61																																														
	外訓	資訊安全意識、必備知識與責任 資安事件說明及預防措施 上市上櫃公司資通安全管控指引說明	6	12																																														
		資訊安全 ISMS 導入, 控制與稽核實務	1	6																																														
		資訊安全治理研習	1	6																																														
註 1：參訓人次統計僅包含 2025 年 12 月 31 日在職員工。																																																		
模擬社交工程演練	執行 9 次，並對未通過測試的受測員工進行再教育訓練。																																																	
資訊系統災難復原模擬演練	執行 3 次。																																																	
系統滲透測試	執行 1 次。																																																	
2	取水量單位:百萬公升 <table><tr><th>取水來源</th><th>2025 年</th></tr><tr><td>地下水</td><td>82.1010</td></tr><tr><td>第三方的水</td><td>43.7670</td></tr><tr><td>總取水量</td><td>125.8680</td></tr><tr><td>用水密集度(公噸/百萬元營業額)</td><td>71.1326</td></tr></table> 註 1: 第三方的水為自來水，無取自地表水、海水與產出水。 註 2: 用水密集度=總取水量/雙邦公司個體營業額。	取水來源	2025 年	地下水	82.1010	第三方的水	43.7670	總取水量	125.8680	用水密集度(公噸/百萬元營業額)	71.1326	4.4.1 取水 管理	GRI 303-3 2018 取水量																																					
取水來源	2025 年																																																	
地下水	82.1010																																																	
第三方的水	43.7670																																																	
總取水量	125.8680																																																	
用水密集度(公噸/百萬元營業額)	71.1326																																																	

編號	確信標的資訊	對應 章節	適用 基準																																													
3	排水量單位:百萬公升 <table><tr><th colspan="2">排水終點</th><th>2025 年</th></tr><tr><td rowspan="2">第三方的水</td><td>放流水</td><td>108.9480</td></tr><tr><td>再利用處理</td><td>11.5397</td></tr><tr><td colspan="2">總排水量</td><td>120.4877</td></tr></table> 註 1:第三方的水分為放流水及製程廢水再利用處理，排放終點無地表水、地下水與海水。 註 2:放流水排放至經濟部南崗(兼竹山)產業園區服務中心污水處理廠。 註 3:再利用處理為二甲基甲醯胺粗液(R-2503)委由合格之第三方處理商進行再利用處理。註 4:台北辦事處及員工宿舍非工廠納管，無法取得排水量。	排水終點		2025 年	第三方的水	放流水	108.9480	再利用處理	11.5397	總排水量		120.4877	4.4.2 廢污水及排水管理	GRI 303-4 2018 排水量																																		
排水終點		2025 年																																														
第三方的水	放流水	108.9480																																														
	再利用處理	11.5397																																														
總排水量		120.4877																																														
4	2025 年廢棄物 廢棄物量單位：公噸 <table><tr><th>廢棄物類別</th><th>廢棄物組成</th><th>清除量</th><th>處置移轉量</th><th>直接處置量</th></tr><tr><td rowspan="3">一般事業廢棄物</td><td>D 類</td><td>1,588.2800</td><td>0.0000</td><td>1,588.2800</td></tr><tr><td>R 類(不含 R-25)</td><td>243.7800</td><td>243.7800</td><td>0.0000</td></tr><tr><td>小計</td><td>1,832.0600</td><td>243.7800</td><td>1,588.2800</td></tr><tr><td rowspan="4">有害事業廢棄物</td><td>B 類</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td></tr><tr><td>C 類</td><td>231.5580</td><td>216.5580</td><td>15.0000</td></tr><tr><td>R-25 類</td><td>11,908.8300</td><td>11,908.8300</td><td>0.0000</td></tr><tr><td>小計</td><td>12,140.3880</td><td>12,125.3880</td><td>15.0000</td></tr><tr><td colspan="2">總量</td><td>13,972.4480</td><td>12,369.1680</td><td>1,603.2800</td></tr><tr><td colspan="2">事業廢棄物密集度(公噸/百萬元營業額)</td><td>7.8963</td><td>-</td><td>-</td></tr></table> 註 1：事業廢棄物密集度=事業廢棄物清除總量/双邦公司個體營業額。	廢棄物類別	廢棄物組成	清除量	處置移轉量	直接處置量	一般事業廢棄物	D 類	1,588.2800	0.0000	1,588.2800	R 類(不含 R-25)	243.7800	243.7800	0.0000	小計	1,832.0600	243.7800	1,588.2800	有害事業廢棄物	B 類	0.0000	0.0000	0.0000	C 類	231.5580	216.5580	15.0000	R-25 類	11,908.8300	11,908.8300	0.0000	小計	12,140.3880	12,125.3880	15.0000	總量		13,972.4480	12,369.1680	1,603.2800	事業廢棄物密集度(公噸/百萬元營業額)		7.8963	-	-	4.5 廢棄物管理	GRI 306-3 2020 廢棄物的產生 GRI 306-4 2020 廢棄物的處置移轉 GRI 306-5 2020 廢棄物的直接處置
廢棄物類別	廢棄物組成	清除量	處置移轉量	直接處置量																																												
一般事業廢棄物	D 類	1,588.2800	0.0000	1,588.2800																																												
	R 類(不含 R-25)	243.7800	243.7800	0.0000																																												
	小計	1,832.0600	243.7800	1,588.2800																																												
有害事業廢棄物	B 類	0.0000	0.0000	0.0000																																												
	C 類	231.5580	216.5580	15.0000																																												
	R-25 類	11,908.8300	11,908.8300	0.0000																																												
	小計	12,140.3880	12,125.3880	15.0000																																												
總量		13,972.4480	12,369.1680	1,603.2800																																												
事業廢棄物密集度(公噸/百萬元營業額)		7.8963	-	-																																												

編號	確信標的資訊	對應 章節	適用 基準																																																																																																
	2025 年處置移轉廢棄物 廢棄物量單位：公噸 <table><tr><th>廢棄物類別</th><th>處置方式</th><th>現場</th><th>離場</th><th>總量</th></tr><tr><td rowspan="4">一般事業廢棄物</td><td>再使用準備</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td></tr><tr><td>再生利用</td><td>0.0000</td><td>243.7800</td><td>243.7800</td></tr><tr><td>其他回收作業</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td></tr><tr><td>小計</td><td>0.0000</td><td>243.7800</td><td>243.7800</td></tr><tr><td rowspan="4">有害事業廢棄物</td><td>再使用準備</td><td>369.1800</td><td>11,730.2500</td><td>12,099.4300</td></tr><tr><td>再生利用</td><td>0.0000</td><td>25.9580</td><td>25.9580</td></tr><tr><td>其他回收作業</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td></tr><tr><td>小計</td><td>369.1800</td><td>11,756.2080</td><td>12,125.3880</td></tr><tr><td colspan="2">總量</td><td>369.1800</td><td>11,999.9880</td><td>12,369.1680</td></tr></table> 2025 年直接處置廢棄物 廢棄物量單位：公噸 <table><tr><th>廢棄物類別</th><th>處置方式</th><th>現場</th><th>離場</th><th>總量</th></tr><tr><td rowspan="5">一般事業廢棄物</td><td>焚化(含能源回收)</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td></tr><tr><td>焚化(不含能源回收)</td><td>0.0000</td><td>286.9600</td><td>286.9600</td></tr><tr><td>掩埋</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td></tr><tr><td>其他處置作業</td><td>650.7800</td><td>650.5400</td><td>1,301.3200</td></tr><tr><td>小計</td><td>650.7800</td><td>937.5000</td><td>1,588.2800</td></tr><tr><td rowspan="5">有害事業廢棄物</td><td>焚化(含能源回收)</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td></tr><tr><td>焚化(不含能源回收)</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td></tr><tr><td>掩埋</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td></tr><tr><td>其他處置作業</td><td>0.0000</td><td>15.0000</td><td>15.0000</td></tr><tr><td>小計</td><td>0.0000</td><td>15.0000</td><td>15.0000</td></tr><tr><td colspan="2">總量</td><td>650.7800</td><td>952.5000</td><td>1,603.2800</td></tr></table> 註 1：一般事業廢棄物現場其他處置作業為廢(污)水處理。 註 2：一般事業廢棄物離場其他處置作業為熱處理(除焚化處理外)、物理處理及穩定化處理。 註 3：有害事業廢棄物離場其他處置作業為物理處理。	廢棄物類別	處置方式	現場	離場	總量	一般事業廢棄物	再使用準備	0.0000	0.0000	0.0000	再生利用	0.0000	243.7800	243.7800	其他回收作業	0.0000	0.0000	0.0000	小計	0.0000	243.7800	243.7800	有害事業廢棄物	再使用準備	369.1800	11,730.2500	12,099.4300	再生利用	0.0000	25.9580	25.9580	其他回收作業	0.0000	0.0000	0.0000	小計	369.1800	11,756.2080	12,125.3880	總量		369.1800	11,999.9880	12,369.1680	廢棄物類別	處置方式	現場	離場	總量	一般事業廢棄物	焚化(含能源回收)	0.0000	0.0000	0.0000	焚化(不含能源回收)	0.0000	286.9600	286.9600	掩埋	0.0000	0.0000	0.0000	其他處置作業	650.7800	650.5400	1,301.3200	小計	650.7800	937.5000	1,588.2800	有害事業廢棄物	焚化(含能源回收)	0.0000	0.0000	0.0000	焚化(不含能源回收)	0.0000	0.0000	0.0000	掩埋	0.0000	0.0000	0.0000	其他處置作業	0.0000	15.0000	15.0000	小計	0.0000	15.0000	15.0000	總量		650.7800	952.5000	1,603.2800		
廢棄物類別	處置方式	現場	離場	總量																																																																																															
一般事業廢棄物	再使用準備	0.0000	0.0000	0.0000																																																																																															
	再生利用	0.0000	243.7800	243.7800																																																																																															
	其他回收作業	0.0000	0.0000	0.0000																																																																																															
	小計	0.0000	243.7800	243.7800																																																																																															
有害事業廢棄物	再使用準備	369.1800	11,730.2500	12,099.4300																																																																																															
	再生利用	0.0000	25.9580	25.9580																																																																																															
	其他回收作業	0.0000	0.0000	0.0000																																																																																															
	小計	369.1800	11,756.2080	12,125.3880																																																																																															
總量		369.1800	11,999.9880	12,369.1680																																																																																															
廢棄物類別	處置方式	現場	離場	總量																																																																																															
一般事業廢棄物	焚化(含能源回收)	0.0000	0.0000	0.0000																																																																																															
	焚化(不含能源回收)	0.0000	286.9600	286.9600																																																																																															
	掩埋	0.0000	0.0000	0.0000																																																																																															
	其他處置作業	650.7800	650.5400	1,301.3200																																																																																															
	小計	650.7800	937.5000	1,588.2800																																																																																															
有害事業廢棄物	焚化(含能源回收)	0.0000	0.0000	0.0000																																																																																															
	焚化(不含能源回收)	0.0000	0.0000	0.0000																																																																																															
	掩埋	0.0000	0.0000	0.0000																																																																																															
	其他處置作業	0.0000	15.0000	15.0000																																																																																															
	小計	0.0000	15.0000	15.0000																																																																																															
總量		650.7800	952.5000	1,603.2800																																																																																															

編號	確信標的資訊	對應 章節	適用 基準																																																														
5	新進員工性別及年齡分布 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">類別</th><th rowspan="2">性別</th><th colspan="2">2025 年</th></tr> <tr> <th>人數</th><th>比例</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">30 歲以下</td><td>男</td><td>22</td><td>38.60%</td></tr> <tr> <td>女</td><td>3</td><td>5.26%</td></tr> <tr> <td rowspan="2">31~50 歲</td><td>男</td><td>21</td><td>36.84%</td></tr> <tr> <td>女</td><td>8</td><td>14.04%</td></tr> <tr> <td rowspan="2">51 歲以上</td><td>男</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr> <tr> <td>女</td><td>3</td><td>5.26%</td></tr> <tr> <td colspan="2">合計</td><td>57</td><td>100.00%</td></tr> </tbody> </table> 註 1：30 歲以下為未滿 31 歲者；31~50 歲為滿 31 歲且未滿 51 歲者；51 歲以上為滿 51 歲者。 註 2：性別依員工身分證件認定。 離職員工性別及年齡分布 <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">類別</th><th rowspan="2">性別</th><th colspan="2">2025 年</th></tr> <tr> <th>人數</th><th>比例</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">30 歲以下</td><td>男</td><td>6</td><td>16.22%</td></tr> <tr> <td>女</td><td>1</td><td>2.70%</td></tr> <tr> <td rowspan="2">31~50 歲</td><td>男</td><td>19</td><td>51.35%</td></tr> <tr> <td>女</td><td>6</td><td>16.22%</td></tr> <tr> <td rowspan="2">51 歲以上</td><td>男</td><td>4</td><td>10.81%</td></tr> <tr> <td>女</td><td>1</td><td>2.70%</td></tr> <tr> <td colspan="2">合計</td><td>37</td><td>100.00%</td></tr> </tbody> </table> 註 1：30 歲以下為未滿 31 歲者；31~50 歲為滿 31 歲且未滿 51 歲者；51 歲以上為滿 51 歲者。 註 2：性別依員工身分證件認定。	類別	性別	2025 年		人數	比例	30 歲以下	男	22	38.60%	女	3	5.26%	31~50 歲	男	21	36.84%	女	8	14.04%	51 歲以上	男	0	0.00%	女	3	5.26%	合計		57	100.00%	類別	性別	2025 年		人數	比例	30 歲以下	男	6	16.22%	女	1	2.70%	31~50 歲	男	19	51.35%	女	6	16.22%	51 歲以上	男	4	10.81%	女	1	2.70%	合計		37	100.00%	5.3.1 人才 招募	GRI 401-1 2016 新進員工和離職員工
類別	性別			2025 年																																																													
		人數	比例																																																														
30 歲以下	男	22	38.60%																																																														
	女	3	5.26%																																																														
31~50 歲	男	21	36.84%																																																														
	女	8	14.04%																																																														
51 歲以上	男	0	0.00%																																																														
	女	3	5.26%																																																														
合計		57	100.00%																																																														
類別	性別	2025 年																																																															
		人數	比例																																																														
30 歲以下	男	6	16.22%																																																														
	女	1	2.70%																																																														
31~50 歲	男	19	51.35%																																																														
	女	6	16.22%																																																														
51 歲以上	男	4	10.81%																																																														
	女	1	2.70%																																																														
合計		37	100.00%																																																														

編號	確信標的資訊	對應 章節	適用 基準																																																																											
6	<table><tr><th colspan="5">2025 年員工受訓情形</th></tr><tr><th>類別</th><th>性別</th><th>員工人數</th><th>受訓總時數</th><th>平均受訓時數</th></tr><tr><td rowspan="3">高階主管</td><td>男</td><td>10</td><td>197.00</td><td>19.70</td></tr><tr><td>女</td><td>4</td><td>87.50</td><td>21.88</td></tr><tr><td>合計</td><td>14</td><td>284.50</td><td>20.32</td></tr><tr><td rowspan="3">中階主管</td><td>男</td><td>19</td><td>499.00</td><td>26.26</td></tr><tr><td>女</td><td>6</td><td>188.00</td><td>31.33</td></tr><tr><td>合計</td><td>25</td><td>687.00</td><td>27.48</td></tr><tr><td rowspan="3">基層主管</td><td>男</td><td>48</td><td>1,099.00</td><td>22.90</td></tr><tr><td>女</td><td>11</td><td>205.50</td><td>18.68</td></tr><tr><td>合計</td><td>59</td><td>1,304.50</td><td>22.11</td></tr><tr><td rowspan="3">非管理職</td><td>男</td><td>203</td><td>4,005.00</td><td>19.73</td></tr><tr><td>女</td><td>75</td><td>1,560.50</td><td>20.81</td></tr><tr><td>合計</td><td>278</td><td>5,565.50</td><td>20.02</td></tr><tr><td rowspan="3">不分類別</td><td>男</td><td>280</td><td>5,800.00</td><td>20.71</td></tr><tr><td>女</td><td>96</td><td>2,041.50</td><td>21.27</td></tr><tr><td>合計</td><td>376</td><td>7,841.50</td><td>20.86</td></tr></table> 註 1：高階主管：7 職等(含)以上之主管職；中階主管：4 至 6 職等之主管職；基層主管：3 職等(含)以下之主管職。 註 2：性別依員工身分證件認定。 註 3：參訓人次統計僅包含 2025 年 12 月 31 日在職員工。	2025 年員工受訓情形					類別	性別	員工人數	受訓總時數	平均受訓時數	高階主管	男	10	197.00	19.70	女	4	87.50	21.88	合計	14	284.50	20.32	中階主管	男	19	499.00	26.26	女	6	188.00	31.33	合計	25	687.00	27.48	基層主管	男	48	1,099.00	22.90	女	11	205.50	18.68	合計	59	1,304.50	22.11	非管理職	男	203	4,005.00	19.73	女	75	1,560.50	20.81	合計	278	5,565.50	20.02	不分類別	男	280	5,800.00	20.71	女	96	2,041.50	21.27	合計	376	7,841.50	20.86	5.3.2 人才培育	GRI 404-1 2016 每名員工每年接受訓練的平均時數
2025 年員工受訓情形																																																																														
類別	性別	員工人數	受訓總時數	平均受訓時數																																																																										
高階主管	男	10	197.00	19.70																																																																										
	女	4	87.50	21.88																																																																										
	合計	14	284.50	20.32																																																																										
中階主管	男	19	499.00	26.26																																																																										
	女	6	188.00	31.33																																																																										
	合計	25	687.00	27.48																																																																										
基層主管	男	48	1,099.00	22.90																																																																										
	女	11	205.50	18.68																																																																										
	合計	59	1,304.50	22.11																																																																										
非管理職	男	203	4,005.00	19.73																																																																										
	女	75	1,560.50	20.81																																																																										
	合計	278	5,565.50	20.02																																																																										
不分類別	男	280	5,800.00	20.71																																																																										
	女	96	2,041.50	21.27																																																																										
	合計	376	7,841.50	20.86																																																																										
7	<table><tr><th>職業災害統計</th><th>員工</th><th>非員工工作者</th></tr><tr><th>年度</th><th>2025 年</th><th>2025 年</th></tr><tr><td>年平均人數</td><td>369</td><td>-</td></tr><tr><td>工作總時數(HR)</td><td>728,200</td><td>-</td></tr><tr><td>主要工傷類別</td><td>被割；被夾、被捲；與有害物等之接觸。</td><td>墜落</td></tr><tr><td>可記錄之職業傷害人數</td><td>8</td><td>1</td></tr><tr><td>可記錄之職業傷害比率</td><td>2.19</td><td>-</td></tr><tr><td>嚴重職業傷害人數 (排除死亡人數)</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>嚴重職業傷害比率 (排除死亡人數)</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>職業傷害造成死亡人數</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>職業傷害造成死亡比率</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	職業災害統計	員工	非員工工作者	年度	2025 年	2025 年	年平均人數	369	-	工作總時數(HR)	728,200	-	主要工傷類別	被割；被夾、被捲；與有害物等之接觸。	墜落	可記錄之職業傷害人數	8	1	可記錄之職業傷害比率	2.19	-	嚴重職業傷害人數 (排除死亡人數)	0	0	嚴重職業傷害比率 (排除死亡人數)	0	0	職業傷害造成死亡人數	0	0	職業傷害造成死亡比率	0	0	5.4.4 職業 傷害與職業 病	GRI 403-9 2018 職業傷害 GRI 403-10 2018 職業病																																										
職業災害統計	員工	非員工工作者																																																																												
年度	2025 年	2025 年																																																																												
年平均人數	369	-																																																																												
工作總時數(HR)	728,200	-																																																																												
主要工傷類別	被割；被夾、被捲；與有害物等之接觸。	墜落																																																																												
可記錄之職業傷害人數	8	1																																																																												
可記錄之職業傷害比率	2.19	-																																																																												
嚴重職業傷害人數 (排除死亡人數)	0	0																																																																												
嚴重職業傷害比率 (排除死亡人數)	0	0																																																																												
職業傷害造成死亡人數	0	0																																																																												
職業傷害造成死亡比率	0	0																																																																												

編號	確信標的資訊			對應 章節	適用 基準
	職業病發生人數	0	0		
	職業病發生比率(%)	0	0		
	註1：工作總時數=Σ(每月在職員工人數 x 公司行事曆每月工作天數 x 每日正常工時8小時)。 註2：可記錄之職業傷害比率=可記錄之職業傷害人數/工作總時數 x 200,000；可記錄之職業傷害不包含上下班通勤發生的事故傷害。 註3：嚴重職業傷害定義：因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。 註4：嚴重職業傷害比率(排除死亡人數)=嚴重職業傷害人數(排除死亡人數)/工作總時數 x 200,000 註5：職業傷害造成死亡比率=職業傷害造成死亡人數/工作總時數 x 200,000。 註6：職業病發生比率=職業病發生人數/工作總時數 x 200,000。 註7：未記錄非員工工作者工作總時數，故未計算可記錄之職業傷害比率。 註8：主要工傷類別定義：當年度發生次數最多之前三類工傷。				