



双邦實業股份有限公司

Shuang-Bang Industrial Corp.

2024

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	15
CH2 營運與治理	28
2.1 公司簡介	28
2.2 公司治理	33
2.3 營運策略與經濟績效	44
2.4 誠信經營	46
2.5 資通安全與客戶隱私權保護	48
2.6 法規遵循	50
2.7 人權維護	52
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	64
3.3 供應鏈管理	66
3.4 客戶關係	71
CH4 環境保護	74
4.1 能源及溫室氣體管理	75
4.2 空氣污染防治	82
4.3 水資源與污水管理	84
4.4 廢棄物管理	87
4.5 氣候變遷與調適	90
4.6 綠色生產	99

CH5 員工照顧	102
5.1 員工結構與多元平等	102
5.2 員工權益	106
5.3 人才招募及培育	110
5.4 職業健康與安全	115
5.5 安全運輸管理與緊急應變措施	125
CH6 社會回饋	128
6.1 社會捐助	128
6.2 在地參與回饋地方	129
附錄一、GRI 準則內容索引	130
附錄二、氣候相關資訊	135
附錄三、會計師有限確信報告	136

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]

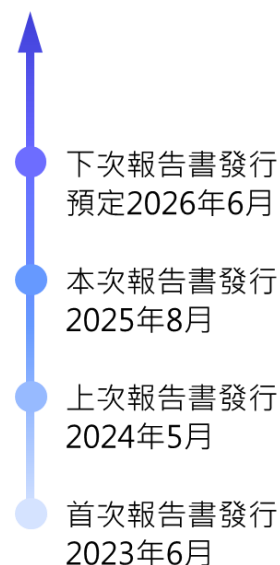
本報告書內容主要揭露 2024 年双邦公司經濟、環境與社會面向之企業永續責任資訊，涵蓋永興廠(總公司)、仁和廠、南崗廠、台北辦事處，及子公司-才豐科技興業股份有限公司；財務營運數據揭露範疇與財務報告書一致，以双邦公司及所有子公司為範圍；環境永續及社會面向數據揭露範疇以双邦公司永興廠、仁和廠、南崗廠及台北辦事處為範圍，若揭露範疇與前述不一致，將於章節中特別說明。

報告期間 [GRI 2-3]

本報告書揭露 2024 年度(2024 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 2024 年 1 月 1 日前及 2024 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
2023 年 溫室氣體排放量	經第三方查證修正數據	排放量增加 11.34%	4.1.2 溫室氣體管理

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，皆來自雙邦公司自行統計，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
永續指標	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)
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)

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：楊棟堯 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]

面對全球產業劇烈變動與氣候挑戰，企業責任不再止於營運獲利，而在於能否為社會與環境帶來正向影響。自 1989 年創立以來，双邦公司秉持「誠信、品質、創新、分享」四大經營理念，深耕機能性紡織與特用化學材料領域，穩健擴展業務版圖，同時不忘對員工、客戶、社會與環境的永續承諾。

双邦公司以誠信為本，重視與利害關係人之間的信任與透明溝通，建立健全的公司治理架構，強化董事會職能與功能性委員會運作，完善誠信經營管理制度，強調風險管理與法規遵循。在經營績效方面，2024 年全球經濟逐漸回溫，双邦公司把握產業復甦的契機，營收成長至疫情前的穩健水準，展現公司靈活調整與堅強體質的能力。

双邦公司始終堅信研發與創新是推動成長的核心動力。我們持續投入高性能 PU、TPU 及塗佈貼合技術的創新與應用，強化製程效率並開發低污染、高價值的綠色產品，從材料源頭實踐永續，減少對環境的衝擊；同時，我們也以永續供應鏈為核心，與合作夥伴共同打造負責任且具韌性的生產體系。

環境管理方面，双邦公司積極推動節能減碳、空污防治、水資源管理與廢棄物再利用，並建構完整的氣候風險識別與調適機制。導入 ISO 14001 及 ISO 14064 等標準，提升管理效能，並善盡資訊揭露義務，逐步邁向淨零排放目標。

「以人為本」是双邦公司長期堅持的管理哲學，公司提供公平的就業機會與具市場競爭力的薪酬福利，打造安全、尊重、多元的工作環境，且設有完整的人權政策與勞資溝通機制，重視性別平等與員工福祉，並透過教育訓練提升員工的專業力與永續意識，讓每一位同仁都能在双邦公司成長與發揮所長。

作為社會的一份子，双邦公司積極參與地方回饋與公益活動，以實際行動回應社會期待。無論是捐贈物資、支持教育、參與地方發展，我們相信企業的成長應與社會共同前行，創造共好。展望未來，双邦公司將持續秉持初心，深化經營韌性，擁抱數位轉型與永續革新，積極應對國際 ESG 趨勢與淨零挑戰。透過完善的永續發展策略與治理機制，双邦公司將致力於成為業界值得信賴、對社會負責、對地球友善的企業典範。

双邦公司深知永續不是終點，而是一場持續的承諾與實踐。誠摯感謝每一位同仁、客戶、供應商、股東與社會大眾的支持與信任，使双邦公司能夠一步一腳印，穩健邁向更具責任感與競爭力的未來。

双邦實業股份有限公司 董事長 張崇棠 2025

CH1 永續發展

1.1 永續發展願景

1.1.1 永續願景 [GRI 2-22]

双邦公司致力於打造兼具經濟績效、社會責任與環境保護的企業典範，透過全面推動 ESG 策略，實現企業永續經營與正向影響力。



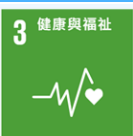
治理願景	建構誠信透明的治理架構	設置審計、風險管理與永續發展委員會，強化治理韌性。
	董事會導入永續決策機制	定期檢討 ESG 議題與風險機會，確保高層永續參與。
	落實資訊揭露與法規遵循	永續報告書依循 GRI 與 TCFD 準則，確保透明公開。
環境願景	從源頭減碳，邁向淨零目標	開發低污染、高價值的綠色產品，如環保型 PU、TPU 與塗佈貼合材料。
	打造綠色製程與循環經濟體系	落實節能減碳、空污防治、水資源回收與廢棄物再利用。
	氣候風險調適	導入 ISO 14064 與溫室氣體盤查制度，逐步建構淨零碳排藍圖。
社會願景	以人為本，落實尊重與包容	強化人權政策，打造多元、平等、友善的職場環境。
	員工幸福與職涯成長並重	推動人資管理、教育訓練、性平機制與職安健全制度。
	地方共榮與公益投入	積極參與社區回饋與教育支持，強化企業公民角色。

1.1.2 永續目標

2024 年永續發展成果

治理面			
SDGs	目標		2024 年實績
	再生多元醇技術及產品開發	回收 PET 再製多元醇(r-PET polyol)	GRS 認證產品新增再生 PET 多元醇品項。
		再生 PET 多元醇製 TPU	GRS 認證產品新增再生 PET 多元醇製 TPU 品項。
		再生 PET 多元醇製 PU	GRS 認證產品新增再生 PET 多元醇製 PU 品項。
	非溶劑型產品開發	水性 PU 樹脂及獨立產線建置	水性 PU 樹脂試量產。
	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%。
	品質管理系統	ISO 9001：2015	每三年一次重新驗證通過。
	資通安全	社交工程演練	80%受測員工通過測試，並對所有未通過測試的員工進行再教育訓練。
	永續資訊管理	永續報告書編製及驗證作業程序	2024 年 11 月 12 日提報董事會
		內部控制制度及內部稽核計畫	2024 年 11 月 12 日提報董事會
		永續發展委員會	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，以董事會為最高治理單位。
	供應商永續管理	供應商行為準則	2024 年制定「供應商行為準則暨承諾書」及「廉潔承諾書」，擬定 2025 年完成簽署回收。

環境面			
SDGs	目標		2024 年實績
	高碳排燃料汰換	生質燃料替代	鍋爐全面停用煤炭，更換為木質顆粒燃料。
		高燃燒效率燃料替代	重油鍋爐改為天然氣燃燒系統。
	空氣污染防治	揮發性有機物削減率優化	永興廠增設第二套蓄熱式氧化爐，揮發性有機物削減率優於法規要求。
	環境管理系統	ISO 14001 : 2015	每三年一次重新驗證通過。
	溫室氣體管理	範疇一、範疇二盤查揭露	2023 年首次盤查揭露且每年持續執行。
		範疇三盤查揭露	2024 年首次盤查揭露。
		ISO 14064-1 : 2018	完成 2023 年溫室氣體排放第三方查證。

社會面			
SDGs	目標		2024 年實績
	職安衛管理系統	ISO 45001 : 2018	導入顧問輔導，預計 2025 年取證。
		危害鑑別與風險評估	共識別 3 件高風險事件，且皆完成控制措施改善。
	人權維護	人權意識及防治性騷擾教育訓練	全體員工完成年度訓練。

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	定期評估新技術所能發揮之綜效，檢視新技術導入的成效。	開發低溶劑型樹脂產品。	導入生質原料及回收材料於產品中，以減少碳排並降低對環境的危害，同時選用低毒性原料進行生產。	開發無溶劑型產品與推動低毒性製程，並全面提高生質原料及回收材料使用比例，實現節能減碳與永續發展目標。
 12 責任消費與生產	產品及服務品質	(1)定期客戶滿意度的調查。 (2)系統 e 化設置，即時監控產品品質及製程參數狀態，進行品質、製程條件、原物料品質之相關參數分析與追溯。	客戶滿意度達 90%。	持續建立各種管道的溝通平台，並每年進行客戶滿意度調查，即時解決客戶需求，追蹤品質項目使客戶滿意產品及服務。	加強與客戶端或品牌人員定期討論新產品開發進度與問題次數，以利新產品順利推動。
 17 永續發展夥伴關係	供應鏈管理	(1)供應商每半年一次評核與每 5 年為一個周期的評鑑稽核(採取實地稽核或文件稽核方式進行)。 (2)供應商行為準則暨承諾書及廉潔承諾書簽署之達成率。	(1)達成供應商行為準則暨承諾書及廉潔承諾書簽署率 70%以上。 (2)每半年進行供應商評核，根據評分內容進行上下兩期差異分析，請供應商提供改善方案，落實盡職追蹤供應商之缺失改善。	供應商行為準則暨承諾書簽署及廉潔承諾書達成率95%以上。	導入更完整的供應商環境及社會責任篩選及評核機制。

環境面

SDGs	主題	指標	短期目標 2030 年	中期目標 2040 年	長期目標 2050 年以後
	氣候變遷與調適	以 2024 年溫室氣體排放為基準年，制定減量計畫。	減少 5%的溫室氣體排放。	減少 20%的溫室氣體排放。	各營運據點實現淨零排放(Net Zero)。

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)職業傷害與職業病等職災事件發生率。 (2)職業安全衛生違規案件數。	(1)通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統初次驗證。 (2)目標管理方案達成率 80%。 (3)教育訓練效率 80%。 (4)自動檢查實施率 100%。	持續通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統每三年一次重新驗證。	零災害、零事故、零職業病。
	人才招聘及培育	員工留任情形與招聘績效。	(1)年離職率 13%以下。 (2)內部訓練導入線上學習平台。	職位能力與教育訓練系統要求相結合。	建置多元人力規劃因應退休人力。
	人權維護	(1)定期召開勞資會議、福利委員會，執行績效評核機制。 (2)設有執行職務遭受不法侵害預防計畫。	(1)拓展供應鏈管理：供應商行為準則暨承諾書簽署達成率 70%以上 (2)強化員工人權意識：每年舉辦人權議題教育訓練且員工參訓率 100%。 (3)優化申訴處理機制：加快申訴處理流程，確保更迅速、公正的回應機制。	(1)深化供應鏈管理：供應商行為準則暨承諾書簽署達成率 95%以上。 (2)推動利害關係人參與：舉辦更多與員工、供應商及客戶的對話會議，增強政策透明度。	(1)建立企業影響力生態圈：與其他企業、政府及非營利組織合作，共同推動人權保護與性別平等議題。 (2)員工福祉與多元發展：深化多元與包容政策，提供更多職涯發展與福利措施，提升員工幸福感。

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，双邦公司於 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負責人，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，確保双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。

2024 年永續發展執行報告 [GRI 2-16]

董事會日期	報告事項
2024 年 05 月 10 日	◆ 編製 2023 年度 ESG 永續報告書。
2024 年 11 月 12 日	◆ 制定「永續報告書編製及驗證作業程序」。 ◆ 增訂「永續資訊管理」內部控制制度及內部稽核計畫。

2025 年永續發展執行小組工作計畫

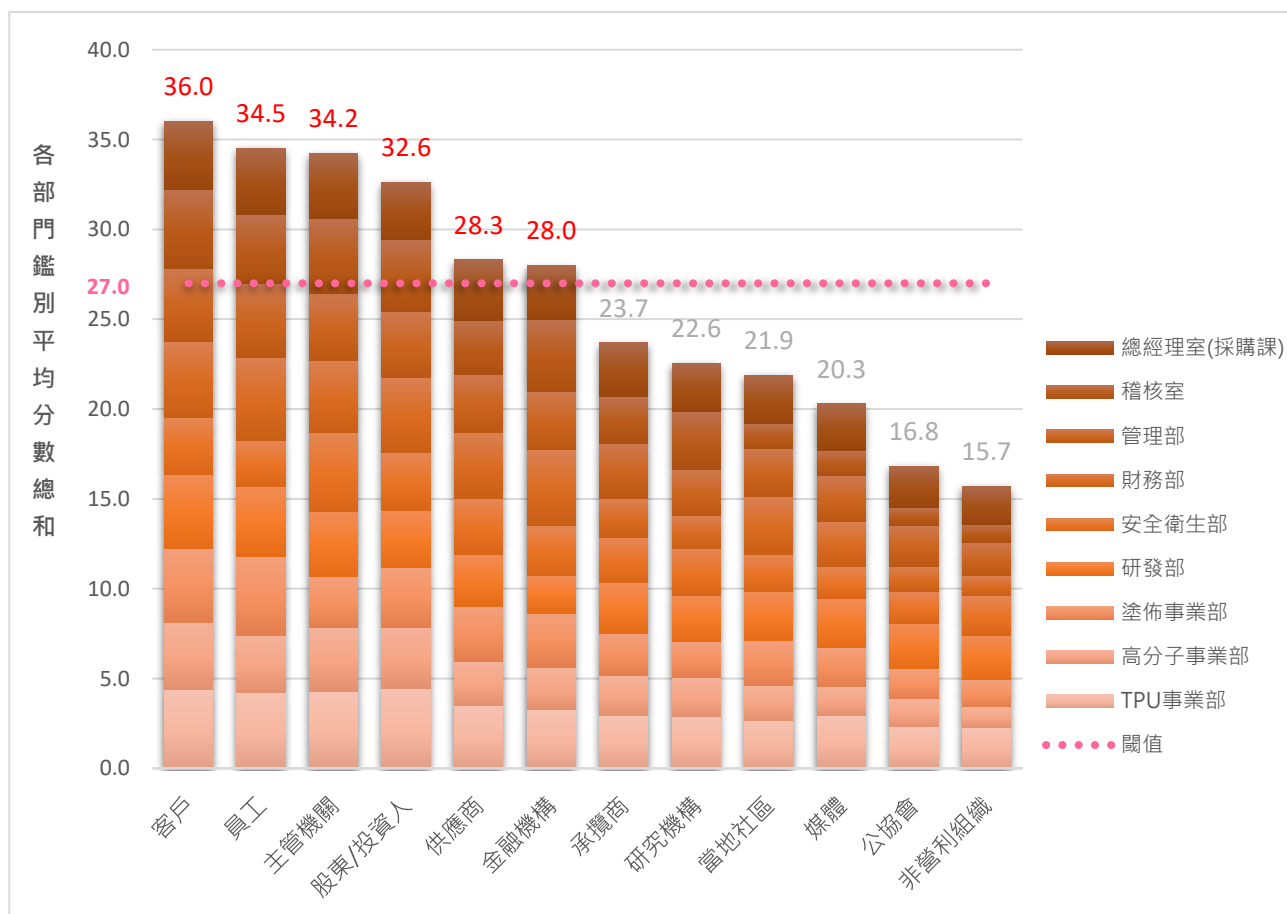
為有效管理永續議題之發展，雙邦公司事先於 2024 年底藉由問卷調查及永續發展執行小組決議，決定 2025 年重大主題、利害關係人關注議題及其他永續議題，以利於每季永續會議追蹤執行績效，及時提出改善方案。

	永續環境小組	社會公益小組	公司治理小組	永續資訊揭露小組
重大主題	◆氣候變遷與調適	◆人才招聘及培育 ◆職業健康與安全 ◆人權維護	◆產品設計與研發 ◆產品及服務品質 ◆營運策略與經濟績效 ◆資通安全及客戶隱私權保護	-
利害關係人 關注議題	◆廢棄物管理與資源循環 ◆水資源及廢水管理 ◆氣候變遷與調適 ◆溫室氣體排放管理	◆員工福利與權利保障 ◆人權維護 ◆職業健康與安全	◆客戶關係管理 ◆產品及服務品質 ◆產品設計與研發 ◆供應鏈永續管理 ◆公司治理/誠信經營 ◆營運策略與經濟績效 ◆資通安全及客戶隱私權保護	-
其他永續議題	◆氣候相關財務揭露 ◆溫室氣體盤查 ◆溫室氣體減量計畫	-	◆風險管理 ◆薪酬政策	◆永續報告書 ◆永續資訊更新 ◆年度永續計畫

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，2024 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	重要性	聯絡管道
客戶	客戶為公司經營的重要夥伴，客戶需求牽動公司的技術研發與品質管理，透過訂單執行與產品改善，提供客戶滿意的產品。	發言人：許 總經理 電 話：049-2251505#103 信 箱：rita@sbinet.com.tw
員工	員工為公司最重要的資產，以適才適所的用人原則，使員工全力展現其所能，是公司營運成功的重要關鍵之一。	管理部：楊 經理 電 話：049-2257450#201 信 箱：sbi_mgmt@sbinet.com.tw
主管機關	主管機關為公司發展的重要指標，遵循並回應主管機關法規要求是公司營運的基本原則。	管理部：楊 經理 電 話：049-2257450#201 信 箱：sbi_mgmt@sbinet.com.tw
股東/投資人	股東是公司生存的重要支持者，透過資金投入參與公司治理監督，使企業生存發展並維持營運。	發言人：許 總經理 電 話：049-2251505#103 信 箱：rita@sbinet.com.tw
供應商	優良的供應商提供穩定的原物料及專業的品質服務，公司與廠商互相協助，共同完成交託的任務。	發言人：許 總經理 電 話：049-2251505#103 信 箱：rita@sbinet.com.tw
金融機構	金融機構在永續轉型上扮演關鍵角色，透過投融資標準影響公司的行為方向，整合金融資源、支持淨零轉型、提升公司因應氣候變遷及自然環境相關風險之能力。	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	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	●		●				4.4 廢棄物管理	
	水資源 及廢水管理	●		●				4.3 水資源與污水管理	
	氣候變遷 與調適			●				4.5 氣候變遷與調適	
	溫室氣體 排放管理			●				4.1.2 溫室氣體管理	
社會	員工福利 與權利保障		●					5.2.1 員工薪酬福利	
	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	議合情形
客戶	◆ 國際參展、產品說明會：每年至少 1 次 ◆ 品質會議：每月 1 次 ◆ 產品教育訓練、技術支持與服務：不定期 ◆ 客戶滿意度調查：每年 1 次 ◆ Higg FEM 工廠環境管理模組自評驗證：每年 1 次	◆ 2024 年德國 ISPO 參展主題「環境、永續」以水性、生質為主題，展示水性 PU 樹脂貼合、直塗之樣布等。參展同時亦觀展了解公司產品開發方向是否符合市場需求方向。 ◆ 針對每月生產品質進行統計及品質不合格報告，討論客戶客訴原因及因應的處理方法。 ◆ 為相關人員提供產品說明，解析新產品的使用核心功能和特性，亦針對技術問題或緊急需求，隨時提供支持。 ◆ 重視客戶的意見及建議，持續調查與分析客戶滿意度，作為內部營運改善參考，進行必要之矯正措施，並於管理會議中提出檢討報告，以提供良好客戶服務需求與滿意度。 ◆ 與客戶共同討論如何提升 Higg FEM 工廠環境管理模組自評表現，包含環境、能源、廢水、大氣排放、廢棄物及化學品管理。

利害關係人	溝通方式與頻率	議合情形
員工	◆ 環安衛管理委員會：每季 1 次 ◆ 全體員工會議：每年 2 次 ◆ 勞資會議：每季 1 次 ◆ 移工座談會：每季 1 次 ◆ 教育訓練：依需求排定計畫辦理 ◆ 人權盡職調查：每年 1 次 ◆ 意見箱/申訴電話、電子信箱：隨時受理	◆ 由各層級管理人員與員工代表共同檢討工安事故、改善措施及職業安全衛生相關法規的更新，使員工可以直接向管理層反映職場安全問題與提出改善建議。 ◆ 每半年召開全體員工會議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。 ◆ 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。 ◆ 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。 ◆ 於全體員工會議進行人權意識及防治性騷擾教育訓練，並不定期針對新進人員執行訓練，確保所有在職員工完成年度受訓。 ◆ 對新進人員進行工作前安全衛生訓練，透過訓練可強化新進人員的安全觀念與基本防護知識，降低初期作業風險。 ◆ 對在職員工實施職業安全衛生教育訓練，內容包括工作危害、危害通識、緊急應變與事故通報流程等，透過教育訓練提升員工的安全意識與應變能力，預防職災發生，並建立安全文化，確保工作場所持續安全與符合法規。 ◆ 透過內部問卷調查，對強迫勞動、歧視及不平等、職業安全衛生等人權相關議題進行風險辨識，並制定相應的減緩措施。

利害關係人	溝通方式與頻率	議合情形
主管機關	◆ 南投縣環保局廢棄物管理科現場稽核：不定期 ◆ 南崗產業園區污水處理廠現場稽核：每月 2 次 ◆ 廢水(原水、放流水)水質檢測：每年 2 次 ◆ 溫室氣體第三方查證：每年 1 次 ◆ 氣候風險評估：每年 1 次 ◆ 職業災害事故通報：依法規辦理	◆ 依廢清書進行事業廢棄物之管理與分類，並依廢棄物清理法及相關附屬法規進行事業廢棄物之申報、貯存、回收、清除、處理。 ◆ 每月進行放流水採樣，稽查事業廢(污)水排放符合納管水質標準。 ◆ 每半年委託第三方檢測廠內廢水(原水、放流水)水質，並申報廢(污)水管理系統。 ◆ 依 ISO 14064-1 盤查組織層級溫室氣體排放，並委託第三方查證，於公司網站公開溫室氣體查證意見書。 ◆ 參考氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)指引，透過內部問卷調查識別氣候風險與機會，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，並創造長期價值。 ◆ 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，依法規通報並展開事故調查。
股東/ 投資人	◆ 股東大會：每年 1 次 ◆ 法說會：每年 1 次 ◆ 公開資訊觀測站：每月 1 次 ◆ 財報：每季 1 次 ◆ 年報：每年 1 次	◆ 向股東報告前一年度經營成果及股利發放情形。 ◆ 對投資大眾說明公司目前營運狀況及未來獲利展望。 ◆ 公開資訊觀測站公告每月營收金額。 ◆ 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。

利害關係人	溝通方式與頻率	議合情形
供應商	◆ 供應商評核：每年 2 次 ◆ 原料化學品 BSBL 聲明書：每 3 年 1 次	◆ 對每年 1~6 月及 7~12 月交易額排序前 10 大與單一供應商，進行品質/安全、交期、價格三大評核項目評分；另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。 ◆ 由原料供應商協助評估原料符合 bluesign® 化學品限用物質 (bluesign® System Black List, BSBL)，並提供 BSBL 聲明書，藉由輸入流管理確保公司生產之 bluesign® 認證產品符合 bluesign® 製品限用物質 (bluesign® System Substances List, BSBL)。
金融機構	◆ 公開資訊觀測站：每月 1 次 ◆ 財報：每季 1 次 ◆ 年報：每年 1 次 ◆ ESG 報告書揭露：每年 1 次	◆ 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。

面向	項次	永續議題
治理	1	資通安全及客戶隱私權保護
	2	營運策略與經濟績效
	3	風險管理
	4	法律遵循
	5	公司治理/誠信經營
	6	產品及服務品質
	7	產品設計與研發
	8	客戶關係管理
	9	供應鏈永續管理
環境	10	廢棄物管理與資源循環
	11	水資源及廢水管理
	12	氣候變遷與調適
	13	溫室氣體排放管理
社會	14	員工福利與權利保障
	15	人才招募及培育
	16	人權維護
	17	職業健康與安全
	18	稅務責任
	19	社會關懷與回饋

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，雙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。

實際或潛在的正面衝擊	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。
實際或潛在的負面衝擊	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。

治理面		
永續議題	負面衝擊	正面衝擊
資訊安全 及客戶隱私權保護	遭遇網路攻擊或竊盜資訊，使客戶資料洩露，對企業經營造成衝擊。	建立資訊安全管理機制，保障客戶資訊及安全隱私，防止洩露機密資訊。
營運策略 與經濟績效	營運績效不佳損害股東經濟利益，影響對股東承諾。	創造經濟價值，提升股東經濟利益，實現對股東承諾。
風險管理	未能即時應對經濟、社會與地緣政治的變化，影響供應鏈與貿易夥伴。	建立風險管理機制，確保供應鏈穩定及貿易順暢。
法律遵循	未能遵守法規及主管機關要求，傷害利害關係人，使企業面臨裁罰增加營運成本。	嚴格遵守法律規範，降低營運風險，同時避免遭受裁罰，促進社會經濟正向發展。
公司治理 /誠信經營	公司治理不佳，違反商業道德規範，產生舞弊行為重創公司形象及相關利害關係人權益。	建立完善之公司治理制度與規章，遵守商業道德規範，避免不正當商業行為，同時符合政府及利害關係人之期許與要求。
產品及服務品質	製造產品品質與良率不佳，喪失客戶訂單與消費者信任。	提高製造產品品質，拓展客戶訂單，增進消費者信任。
產品設計與研發	未洞察趨勢改變，錯失研發與發展創新技術機會，或產品未達到國際要求標準或貼近市場需求，影響營收。	產品研發與技術創新，新研發產品或綠色產品增加產品價值，提高客戶消費意願，提升企業收入。
客戶關係管理	客戶未能得到所需服務及產品，無法即時反應客戶需求，失信於客戶。	提供客戶所需服務及產品，即時反應客戶需求，與客戶建立良好關係。
供應鏈管理	供應鏈中斷或供應商不符合公司或客戶業主要求，影響與客戶承諾。	積極篩選優良供應商，為雙方創造雙贏局面。

環境面		
永續議題	負面衝擊	正面衝擊
廢棄物管理 與資源循環	公司未能妥善處理廢棄物，影響環境生態。	適當管理廢棄物排放，降低環境污染，促進循環經濟。
水資源及廢水管理	肆意排放廢水，汙染生態環境、違反政府法規使企業聲譽受損。	積極管理水資源運用，增進資源運轉效率，降低生態負擔。
氣候變遷與調適	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。	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。
溫室氣體排放管理	未有效控制溫室氣體排放，使企業排放超標，因而破壞氣候環境，失去接軌淨零排放政策的機會。	制定明確減量計畫嚴格監控溫室氣體排放，減輕溫室效應，抑制環境衝擊，接軌淨零路徑。

社會面		
永續議題	負面衝擊	正面衝擊
員工福利 與權利保障	未提供員工基本保障，違反勞基法，侵害勞工權益。	提供優質員工福利，保障勞工基本需求，增加員工對公司認同。
人才招聘及培育	未能招募留用優秀人才，忽視員工育成或提供適當升遷管道，造成人才流失與經驗、技術的斷層。	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。
人權維護	產生歧視或不公平行為，無法保障公司員工及非員工權益，導致員工權益受損，失去員工信任與喪失向心力。	尊重員工多元及包容性，保障公司員工及非員工權益，建立透明溝通管道，增進員工信任和向心力。
職業健康與安全	人員未落實安全規範，發生職業災害，影響員工及其他利害關係人的生命安全及工作能力。	落實職安管理，提供員工健康良好的工作環境，降低意外發生機率。
稅務責任	未遵守稅務規範，公司可能受到短漏報相關的處罰。	建立稅務管理架構，履行稅務責任，因應國際反避稅浪潮。
社會關懷與回饋	未能適當回饋社會，未善盡企業社會責任，削弱社會凝聚力而增加社會成本。	回應和解決社會議題，促進公益活動回饋社會，創造社會價值，增進社會凝聚力。

排定衝擊優先順序

為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」，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 位採購專員分析永續議題對公司營運衝擊及風險，將問卷結果計算正、負面衝擊顯著度及重大性，並依重大性由高至低排序，定義重大性大於 25.80 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，包含產品及服務品質、產品設計與研發、營運策略與經濟績效、職業健康與安全、人才招聘及培育、供應鏈永續管理；此外，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；2024 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	產品及服務品質	13.85	16.20	30.05	●	
治理	產品設計與研發	12.84	15.59	28.43	●	
治理	營運策略與經濟績效	12.05	14.98	27.03	●	
社會	職業健康與安全	12.98	13.93	26.91	●	
社會	人才招聘及培育	12.35	14.24	26.59	●	
治理	供應鏈永續管理	11.52	14.37	25.89	●	
治理	客戶關係管理	11.59	13.57	25.16		
環境	廢棄物管理與資源循環	11.03	12.87	23.90		
治理	資訊安全及客戶隱私權保護	10.41	12.16	22.57		
環境	水資源及廢水管理	9.62	12.32	21.94		
治理	公司治理/誠信經營	9.75	12.08	21.83		
治理	法律遵循	9.74	11.99	21.73		
社會	人權維護	9.20	12.26	21.46	●	經永續會議決議納入重大主題。
環境	溫室氣體排放管理	10.26	11.15	21.41		
社會	員工福利與權利保障	9.14	12.00	21.14		
環境	氣候變遷與調適	9.50	10.32	19.82	●	經永續會議決議納入重大主題。
治理	風險管理	8.72	11.00	19.72		
社會	稅務責任	6.97	10.37	17.34		
社會	社會關懷與回饋	6.39	8.37	14.76		

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 2024 年重大主題與前一年相比，由原本 14 項重大主題，調整為 8 項重大主題，以期能更專注管理重要之重大主題。

2024 年重大主題	2023 年重大主題	變動說明
產品及服務品質	-	重大性調整，調升為重大主題。
產品設計與研發	創新技術與服務	維持，調整名稱。
營運策略與經濟績效	營運績效	維持，調整名稱。
職業健康與安全	職場健康安全	維持。
人才招聘及培育	-	重大性調整，調升為重大主題。
供應鏈永續管理	供應商管理	維持。
人權維護	-	重大性調整，調升為重大主題。
氣候變遷與調適	氣候策略與行動	維持，調整名稱。
-	公司治理	重大性調整，調降為關注主題。
-	誠信經營	重大性調整，調降為關注主題。
-	法律遵循和道德規範	重大性調整，調降為關注主題。
-	風險管理	重大性調整，調降為關注主題。
-	環境管理	重大性調整，調降為關注主題。
-	綠色產品	重大性調整，調降為關注主題。
-	廢棄物管理	重大性調整，調降為關注主題。
-	勞雇關係	重大性調整，調降為關注主題。
-	社會回饋	重大性調整，調降為關注主題。

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	掌握流行趨勢、市場脈動且即時開發具市場性產品之設計與創新能力，為維持公司競爭力之重要關鍵。		●	●	○		○	自訂主題	3.1 產品設計與研發
	產品及服務 品質	產品品質及服務是公司永續發展的根基，秉持「品質至上、顧客第一」之經營原則，嚴格把關產品品質要求。		●	●	○		○	自訂主題	3.2 產品及服務品質
	供應鏈 永續管理	健全的供應鏈管理可以有效緩解供應不及的營運中斷風險，從而確保業務連續性和穩定運行。	●	●	●				GRI 204 採購實務	3.3 供應鏈管理
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	4.5 氣候變遷與調適
社會	職業健康 與安全	良好的職業安全衛生管理系統有助於打造安全、舒適及有效率的的工作環境，提升同仁的職場安全與健康。	○	●	○		○		GRI 403 職業安全衛生	5.4 職業健康與安全
	人才招聘 及培育	員工協助公司創造營運價值，公司應致力於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。		●					GRI 404 訓練與教育	5.3 人才招聘及培育
	人權維護	不僅追求經濟效益，亦關注對員工及社會的正向影響，透過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，不僅技術經驗豐富，而且藉由自行生產樹脂供加工貼合使用，在品質及成本上具有絕對的領先優勢。此外，經過多年來的不斷擴充，具有多樣化的塗佈加工設備與技術，可以提供客戶一次購足的服務。

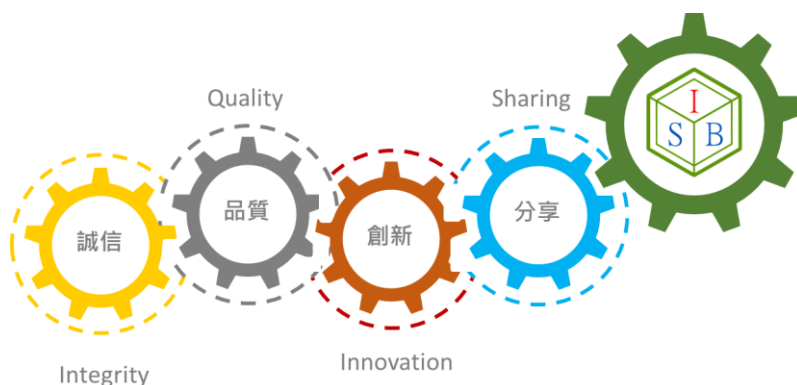
1998 年起除了高功能 PU 樹脂、透濕防水布加工外，双邦公司的營業領域更擴展至硬化劑及特用化學品的生產銷售。2008 年發展 TPU 系列產品，主要應用於鞋材。從化學產品擴展至機能性紡織品加工，再應用延伸至鞋材相關產品。目前，双邦公司已是國內生產高功能樹脂、高機能性紡織品、鞋材及特用化學品的主要領導廠商之一。

双邦公司營運總部在台灣，位於南投縣南崗產業園區，截至 2024 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 355 人。

双邦實業股份有限公司	
員工人數	355 人(截至 2024.12.31)
資本額	新台幣 8.24 億元(截至 2024.12.31)
成立時間	1989 年 11 月
主要產品	◆ 塗佈及貼合產品 ◆ 樹脂、硬化劑、光啟始劑 ◆ TPU(熱塑性聚氨基甲酸酯)
董事長	張崇棠
總經理	許瑜娟
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，進而使顧客滿意，更進而達到永續經營的目的。



誠信	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。
品質	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。
創新	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。
分享	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。

重要里程碑



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。2024 年，三大事業部門營收所佔比例為塗佈事業部 52.77%、高分子事業部 34.18%、TPU 事業部 10.53%，營收結構與 2023 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	
		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%
高分子	樹脂(含加工)	189,175	11.97%	197,905	10.37%
	硬化劑(含加工)	347,553	21.99%	389,607	20.42%
	光啟始劑	31,220	1.97%	64,589	3.39%
TPU		184,241	11.66%	200,874	10.53%
其他		62,630	3.96%	48,097	2.52%
合計		1,580,608	100.00%	1,907,839	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。2024 年，內銷金額為新台幣 1,461,768 仟元，佔營收比重 76.62%，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 282,105 仟元、156,169 仟元及 2,275 仟元，佔營收比重 14.79%、8.19%及 0.12%。

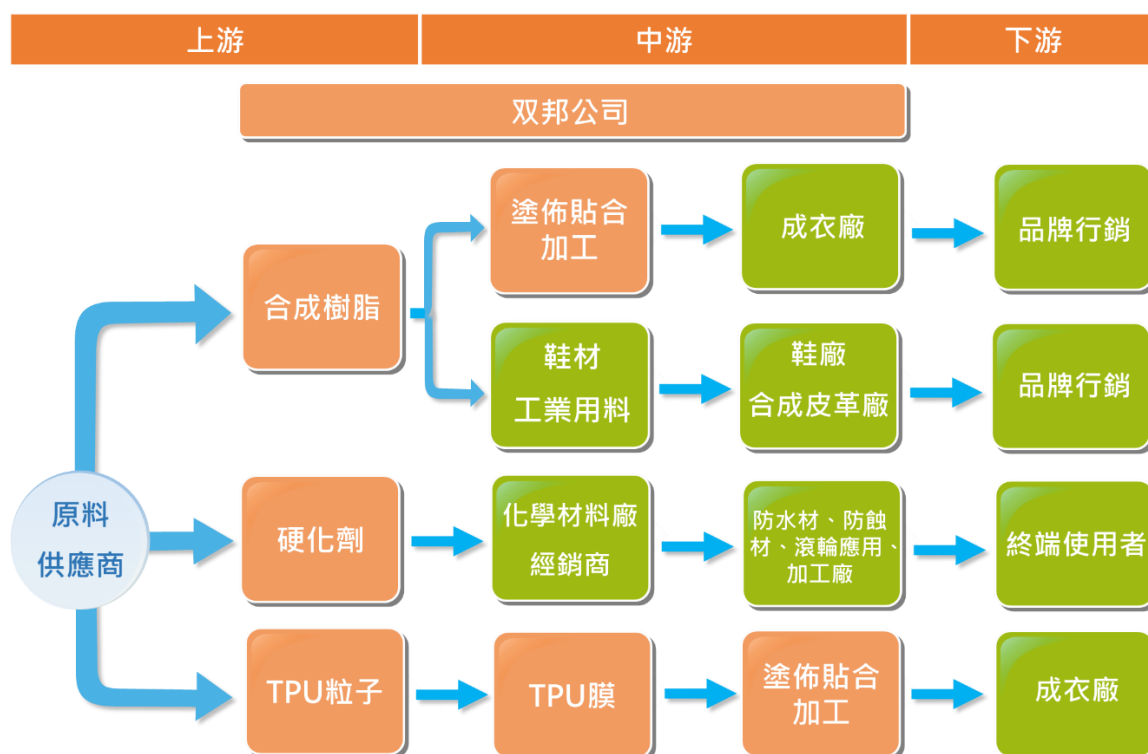
營收淨額單位：新台幣仟元

銷售區域		2023 年度		2024 年度	
		營收淨額	營收比重	營收淨額	營收比重
內銷	台灣	1,287,368	81.45%	1,461,768	76.62%
外銷	歐洲	1,584	0.10%	2,275	0.12%
	亞洲	125,736	7.95%	282,105	14.79%
	美洲	158,331	10.02%	156,169	8.18%
	其他	7,589	0.48%	5,522	0.29%
	小計	293,240	18.55%	446,071	23.38%
合計		1,580,608	100.00%	1,907,839	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。



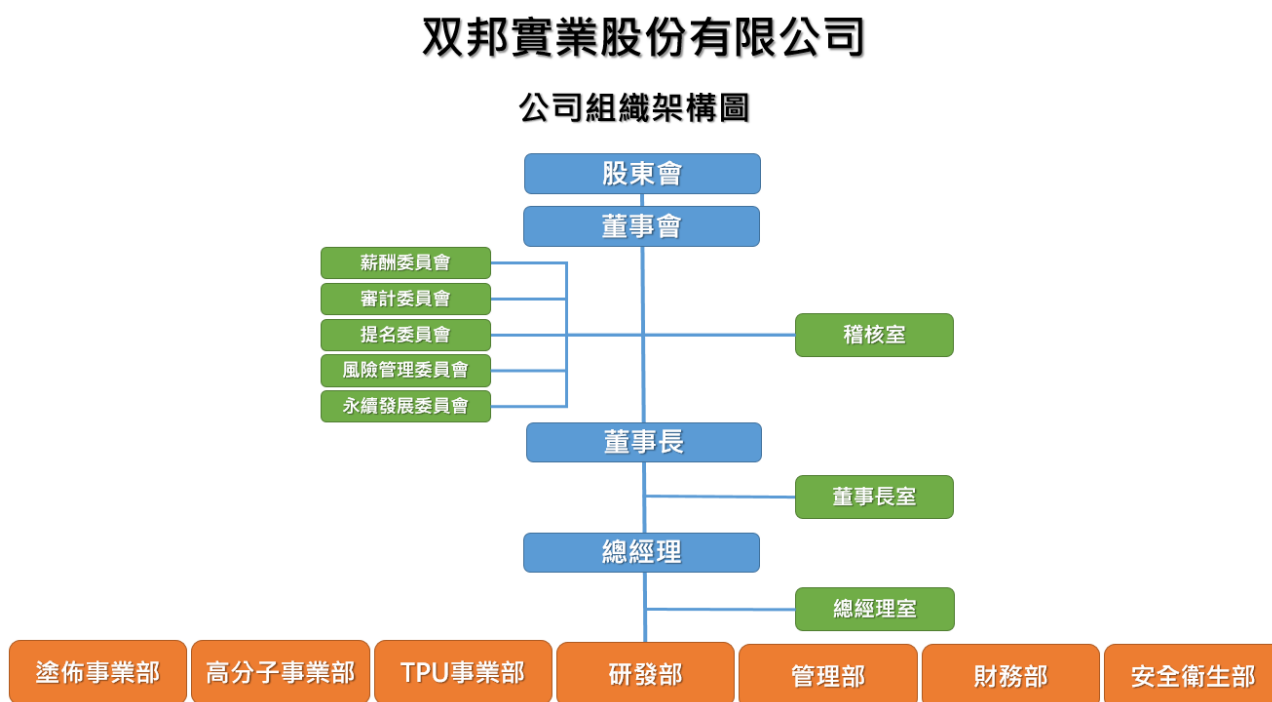
2.1.3 外部協會參與 [GRI 2-28]

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。



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，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 2 人，且不得少於董事席次 1/5。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。 ◆ 2024 年主要完成「企業永續發展與治理：關鍵議題與利害關係人分析」及「營業秘密保護與競業禁止」，各 3 小時之課程進修。 ◆ 詳細資訊請參閱双邦公司 2024 年度年報 P.68-P.69 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 2024 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>6</td><td>66.67%</td></tr><tr><td>71 歲以上</td><td>3</td><td>33.33%</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	6	66.67%	71 歲以上	3	33.33%
性別	董事會人數	占董事會人數比例													
31-50 歲	0	0.00%													
51-70 歲	6	66.67%													
71 歲以上	3	33.33%													

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，2024 年董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳閱[双邦公司 2024 年度年報](#)。

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，不得不當相互支援。 ◆ 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至公開資訊觀測站及參閱[双邦公司 2024 年度年報](#) P.22-P.25、P.36-P.41 與[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								
職稱	姓名	任期 (年)	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	主要學經歷
獨立董事	陳麗玲	0.5	●	●	○	○	○	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	0.5	○	○	○	●	○	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	3.5	○	○	●	○		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	36					●	學歷：中興大學化學系 經歷：雙邦公司董事長

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	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。	2024 年度共開會 5 次，所有委員均親自出席，平均出席率 100%。
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。	2024 年度共開會 3 次，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。	2024 年度共開會 2 次，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。	2024 年度共開會 1 次，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。	2024 年 12 月重新編組，尚未正式召開會議，由公司治理主管向董事會報告永續發展執行情形。

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 2024 年度年報，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本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，双邦公司董事會於 2020 年 03 月 27 日通過「[董事會績效評估辦法](#)」，董事會每年至少執行一次董事會、董事成員、功能性委員會之績效評估，採用問卷方式，由董事對董事會運作評估、董事對自身參與評估及功能性委員對委員會運作評估。上開績效評估結果將作為遴選或提名董事時之參考依據。

双邦公司於 2025 年 1 月完成 2024 年度績效評估，自評結果介於 4 分「認同」至 5 分「非常認同」，評鑑董事會及各功能性委員會整體運作良好，並於 2025 年 3 月董事會提報評鑑結果及持續強化之精進措施。

董事會績效評估	董事會成員績效評估	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。
董事會自評結果 4.67 分，且五大評量項目平均分數均達 4.43 分以上，評鑑結果良好。	董事自評結果 4.76 分，且六大評量項目平均分數均達 4.44 分以上，評鑑結果良好。	各功能性委員會自評結果 4.89 至 4.96 分，且五大評量項目平均分數均達 4.67 分以上，評鑑結果良好。

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：永續發展委員會於2024年12月重新編組，未進行績效評估。

註3：績效評估與精進措施之揭露，皆已公布於[双邦公司2024年度年報](#)P.18-P.19，並可在公開資訊觀測站與双邦公司網站中查詢[113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，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。2024 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。 (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。	(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)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 2024 年之酬金相關資訊，請參閱[双邦公司 2024 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	2023 年	2024 年	變動比例
平均員工人數	359	355	-
員工福利平均數	722	873	24.91%
員工薪資平均數	602	750	24.58%
非擔任主管職務之全時員工薪資	2023 年	2024 年	變動比例
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	554	673	21.48%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	514	594	15.56%

2024 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。	11.94
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。	1.75

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)：	中期目標(2028 年~2030 年)：	長期目標(2030 年以後)：
		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。
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

為提高企業經營的成效，使企業永續發展，公司對內部環境、生產現況及競爭對手進行分析，並制定年度營運計畫及預算規畫，而對於營運績效，則以日常稽查與追蹤隨時監督之，日常營運資訊也作為反饋和修正下年度經營計畫之依據。

經濟績效 [GRI 201-1]

2023 年因下游品牌客戶庫存水位高，拉貨動能低，雙邦公司實際營收僅 15.81 億元；2024 年疫情結束後，許多產業開始復甦，全球去化獲得緩解，帶動拉貨動能，營收成長至 19.08 億元，營業利益及稅後淨利皆呈現成長，逐漸恢復疫情前之營收水準，將持續加強成本控制和市場風險管理，以提升公司的市場競爭力與財務穩健性。



單位：新台幣仟元

	2022 年	2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值(A)	2,385,918	1,611,621	1,930,963
營業收入	2,186,641	1,580,608	1,907,839
利息收入	383	1,509	1,542
其他收入	8,440	25,079	18,664
處分資產利益	190,454	4,425	2,918
分配的經濟價值(B)	2,307,032	1,750,855	1,915,492
營運成本	1,689,649	1,307,275	1,470,805
員工薪資和福利	415,990	330,650	368,117
支付出資人的款項	177,701	110,091	48,714
按國家別支付政府的款項	23,132	2,269	27,256
社區投資	560	570	600
留存的經濟價值(A-B)	78,886	-139,234	15,471

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 6.1 社會捐助。

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	2024 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。			
定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。	公開揭露誠信經營作業程序及行為指南於双邦公司官網。			
規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。	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
	2024	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)	371	185.5
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

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，設置資訊安全執行小組及緊急處理小組，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。

資通安全管理組織	職責
<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[資通安全執行小組] C --> E[緊急處理小組] </pre>	◆ 訂定資通安全管理相關辦法及規範。 ◆ 定期召開資安管理會議，檢視內外部風險。 ◆ 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。 ◆ 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。 ◆ 辦理員工資安教育訓練，持續提升同仁資安意識。 ◆ 資通安全事件檢討與改善。 ◆ 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>

資訊安全預防機制

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。

新人訓練	權限控管	定期訓練	權限停用
◆ 保密意識建立。 ◆ 管理辦法說明。	◆ 權限依申請單開啟。 ◆ 依職責給予權限。	◆ 人員教育訓練暨資安宣導。	◆ 離/調職人員權限停用。

資訊安全預防執行成效

預防措施	2024 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訊分享及案例宣導，降低保密資訊外洩造成的損害風險及應該採取的預防措施。 ◆ 不定期以加強各項資訊管理/接觸者的安全意識，進一步提高資訊安全水平。			
	2024 年資通安全教育訓練			訓練 總時數
	內訓	資安教育宣導	371	185.5
		社交工程資安訓練	20	30
	外訓	資安治理與個資安全風險分析	1	7
		網站&伺服器'駭客攻防戰略知實戰演練與安全密碼防護	2	12
模擬社交工程演練	執行 1 次，80%受測員工通過測試，並對所有未通過測試的員工進行再教育訓練。			
資訊系統災難復原模擬演練	執行 1 次，依災難復原計畫定期模擬演練。			
系統弱點偵測掃描	執行 2 次，辦理滲透測試及弱點掃描作業。			

資通安全及侵犯客戶隱私事件 [GRI 418-1]

2024 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	2022 年	2023 年	2024 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 ISO14000 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		支付違反法規罰款件數		支付違反法規罰款金額 (新台幣萬元)	
	被罰款 事件	非金錢制裁 事件	2023 年	2024 年	2023 年	2024 年
消防法	0 件	0 件	2 件	2 件	16.0	60.0
空氣污染防制法	0 件	0 件	0 件	3 件	0.0	35.0
廢棄物清理法	0 件	0 件	0 件	1 件	0.0	1.2
職業安全衛生法	0 件	0 件	0 件	1 件	0.0	10.0

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。

2024 年違規事件改善

法規	違反事實	改善情形
消防法	仁和廠之「公共危險物品場所設置位置、構造、設備」不符合規定。	◆ 拆除永興廠停用之有機溶劑回收設備，增加近鄰消防安全距離。
消防法	永興廠之「公共危險物品場所設置位置、構造、設備」不符合規定。	◆ 其他缺失陸續執行規劃及改善。
空氣污染防制法	永興廠之熱媒加熱程序(M04)排放管道 P401 空氣污染物稽查檢測結果氮氧化物未符合空氣污染物排放標準。	◆ 熱媒加熱程序(M04)排放管道 P401 氮氧化物完成檢測申報。
空氣污染防制法	仁和廠之塑膠及合成樹脂製程序(M09)第一季之申報日期為 5 月 2 日，已逾法規規定之申報日期(4 月 30 日前)。	◆ 建置申報檢核表，定期追蹤申報準備事項進度。
空氣污染防制法	仁和廠之塑膠及合成樹脂製程序(M010)第一季之申報日期為 5 月 2 日，已逾法規規定之申報日期(4 月 30 日前)。	◆ 權責人員接受 4 小時環境講習。
廢棄物清理法	(1) 仁和廠之廢棄物產出量扣除聯單申報量不符合貯存量。 (2) 仁和廠之廢棄物產出量超過廢棄物清理計畫書最大月產生量 10%以上。	◆ 廢棄物代碼申報錯誤，於申報系統完成更正。 ◆ 權責人員接受 2 小時環境講習。
職業安全衛生法	永興廠之檢紙機進行包風排除作業，該處轉軸捲入點有導致危害勞工之虞，未設置護罩、護圍等設備，且作業時未停止前述機械運轉，致所僱勞工遭捲紙機轉軸捲入，造成閉鎖性骨折之職業災害。	◆ 於捲入點裝設紅外線偵測系統，偵測出異常自動停止，防止作業人員肢體捲入傷害。

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		雙邦公司不僅追求經濟效益，亦關注對員工及社會的正向影響，透過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	產生歧視或不公平行為，無法保障公司員工及非員工權益，導致員工權益受損，失去員工信任與向心力。						
	正面衝擊	尊重員工多元及包容性，保障公司員工及非員工權益，建立透明溝通管道，增進員工信任和向心力。						
政策與承諾		(1) 遵循《聯合國世界人權宣言》及相關國際公約，在所有業務活動中尊重人權，實現性別平等和工作尊嚴的責任經營。 (2) 建立全面的人權管理制度，涵蓋政策、培訓及監督機制。						
行動方案		(1) 制定人權相關管理辦法及內部操作指引，將人權承諾融入日常運營。 (2) 設立性騷擾防治專責小組與申訴管道，提供受害者保護與快速處理。 (3) 對全體員工進行人權與性別平等意識培訓，確保每位員工了解政策並遵守規範。 (4) 每年發布人權報告，定期與利害關係人舉行溝通會議，收集意見與建議。						
行動有效性評估指標		(1) 定期召開勞資會議、福利委員會，執行績效評核機制。 (2) 設有執行職務遭受不法侵害預防計畫。						
目標		<table> <tr> <th>短期目標(2025 年~2027 年)：</th><th>中期目標(2028 年~2030 年)</th><th>長期目標(2030 年以後)</th></tr> <tr> <td>(1) 強化員工人權意識：每年舉辦人權議題教育訓練且員工受訓率 100%。 (2) 優化申訴處理機制：加快申訴處理流程，確保更迅速、公正的回應機制。</td><td>推動利害關係人參與：舉辦更多與員工、供應商及客戶的對話會議，增強政策透明度。</td><td>員工福祉與多元發展：深化多元與包容政策，提供更多職涯發展與福利措施，提升員工幸福感。</td></tr> </table>	短期目標(2025 年~2027 年)：	中期目標(2028 年~2030 年)	長期目標(2030 年以後)	(1) 強化員工人權意識：每年舉辦人權議題教育訓練且員工受訓率 100%。 (2) 優化申訴處理機制：加快申訴處理流程，確保更迅速、公正的回應機制。	推動利害關係人參與：舉辦更多與員工、供應商及客戶的對話會議，增強政策透明度。	員工福祉與多元發展：深化多元與包容政策，提供更多職涯發展與福利措施，提升員工幸福感。
短期目標(2025 年~2027 年)：	中期目標(2028 年~2030 年)	長期目標(2030 年以後)						
(1) 強化員工人權意識：每年舉辦人權議題教育訓練且員工受訓率 100%。 (2) 優化申訴處理機制：加快申訴處理流程，確保更迅速、公正的回應機制。	推動利害關係人參與：舉辦更多與員工、供應商及客戶的對話會議，增強政策透明度。	員工福祉與多元發展：深化多元與包容政策，提供更多職涯發展與福利措施，提升員工幸福感。						
利害關係人議合對行動之影響		(1) 執行員工績效考核作業及員工教育訓練，作為晉升的依據及人員的職涯發展規劃。 (2) 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]

双邦公司恪遵法規，遵循《聯合國世界人權宣言》、《經濟、社會及文化權利國際公約》、《公民與政治權利國際公約》、《聯合國全球盟約》，以及國際勞工組織《工作中的基本原則與權利宣言》等國際人權公約所揭櫫之原則與精神，尊重員工及有尊嚴對待協力廠商，杜絕任何侵犯及違反人權之行為。

為了落實尊重人權理念，本公司制定「人權及員工溝通管理辦法」、「性騷擾防治管理辦法」與「人事評議管理辦法」等各項人權相關辦法，經董事長核定後公告，作為人權治理工作的指導原則。双邦公司各項人權政策適用範疇涵蓋公司所有成員、供應商及其他合作夥伴，公司各項人權政策請參考双邦公司官網。

人權盡職調查 [GRI 2-24]

制定人權政策	人權風險辨識	人權風險分析	因應減緩措施	改善與追蹤
制定人權政策及管理辦法，作為人權治理的指導原則。	由管理部蒐集強迫勞動、歧視及不平等、職業安全衛生等人權相關議題，辨識公司可能面臨之風險。	藉由問卷方式，依據「影響程度」及「發生可能性」，評估各項人權議題風險程度，並定義風險等級。	考量風險等級制定因應或減緩措施。	追蹤缺失改善成果，並評估緩解措施有效性，以有效管理人權。

風險評估標準			
風險值	大於 16 分	9~16 分	小於 9 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。	需列為追蹤，需列為下一年度調查項目。	定期監控即可。

註 1：風險值=Σ(發生可能性 x 影響程度)/有效問卷數。

註 2：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 3：影響程度：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。

人權議題	人權情境	風險等級	因應或減緩措施
隱私權保護	未善盡個人資料/隱私保護。	低	設置資訊安全執行小組及緊急處理小組，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。詳細資訊請參閱本報告書章節 2.5 資通安全與客戶隱私權保護。
多元任用	招募時因年齡、婚姻、種族等為由，拒絕聘用。	低	公司網站公告「人權政策與管理」，明訂杜絕不法歧視確保工作機會均等，秉持開放、公平的原則，不因個人年齡、性別、身心障礙、種族、宗教、政治傾向或懷孕婦女而有差別待遇。
強迫勞動	扣留身分文件脅迫員工勞動。	低	「工作規則」明訂新進同仁繳驗身分證件辦理報到手續，經核對後應發還身分證件正本。
工時管理	未遵守工時相關法令規定。	低	員工之每日、每週正常工作時間及延長工作上限、例休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範，且制定「請假、休假管理辦法」及「加班管理辦法」，使員工工時管理有所依循。
薪酬與福利	未遵守薪酬與福利相關法令。	低	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、性騷擾防治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權益。詳細資訊請參閱本報告書章節 5.2.1 員工薪酬福利。
孩童保護	聘用未滿法定年齡之工作者。	低	聘僱員工面試時進行身份資料比對，報到時再次查核身份資料。
家庭生活權	未遵守法令給假。	低	給與員工陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假等各類假別，制定「請假、休假管理辦法」，使員工請假、休假管理有所依循，得以兼顧家庭照護。
人身自由及安全	未提供員工足夠操作訓練與安全知識。	低	遵循《職業安全衛生法》，並推行 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，使所有員工皆能安全作業，營造安全健康工作環境。詳細資訊請參閱本報告書章節 5.4 職業健康與安全。
言論自由	未有明確公開的管道讓員工發表意見。	低	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。詳細資訊請參閱本報告書章節 5.2.2 雙向溝通。
集會結社自由	禁止員工參加工會之自由或缺乏團體協商機制。	低	公司網站公告「人權政策與管理」，明訂尊重員工表達與參與，維護員工享有組織工會與團體協商之權利，亦定期召開勞資會議，致力建構勞資和諧之職場環境。

註 1：人權政策與管理 https://www.shuang-bang.com/stake_2.html。

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屬申訴電話、傳真與電子信箱，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。 ◆全體同仁承諾聲明書簽署。	受理申訴單位：管理部 申訴電話：049-2257450#201 申訴傳真：049-2257436 申訴信箱：sbi_mgmt@sbinet.com.tw

人權維護機制與執行成效

維護機制	2024 年執行成效
人權意識及防治性騷擾教育訓練	全體員工完成年度訓練。
性騷擾與人權侵害申訴處理	無申訴案件。
年度內部稽核	未發現重大違規行為

人權侵害事件 [GRI 406-1、GRI 408-1、GRI 409-1]

人權事件	2024 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有： ◆ 風險迴避：採取措施迴避可能引起風險之各種活動。 ◆ 風險降低：採取措施降低風險發生後之衝擊或發生之可能性。 ◆ 風險分攤：採取移轉方式，將風險之一部或全部由其他方式承擔。 ◆ 風險承擔：不採取任何措施改變風險發生之可能性及其衝擊。
 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

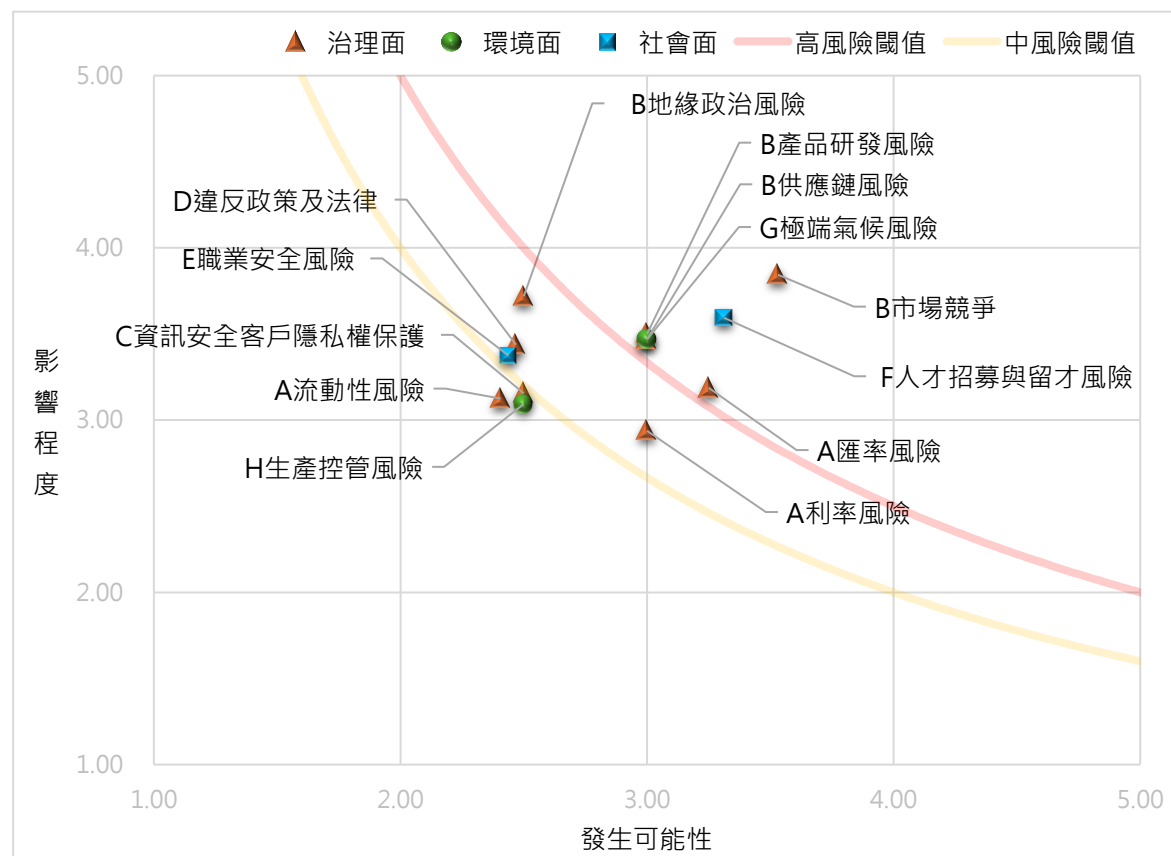
双邦公司依循「[風險管理政策與程序](#)」執行風險辨識及分析流程，各營運單位每年依據公司短、中、長期目標與業務職掌，蒐集與辨識公司可能面臨之風險，風險來源與類別構面包含但不限於策略風險、營運風險、財務風險、資訊風險、法遵風險、誠信風險及其他新興風險。2024 年辨識財務、營運、資訊安全、法律遵循、職業安全、人力資源、氣候變遷及環境保護類別等 13 項風險。

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。
治理面	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 供應鏈風險	供應商無法交貨或延遲交貨。
		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。
		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。
治理面	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。
治理面	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。
社會面	職業安全風險	E 職業安全風險	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。
社會面	人力資源風險	F 人才招聘與留才風險	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。
環境面	氣候變遷風險	G 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。
環境面	環境保護風險	H 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。

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 10 分屬高風險；8~10 分屬中風險；小於 8 分屬低風險，決定優先處理之風險事件。2024 年共回收 32 份問卷，鑑別 6 項高風險、4 項中風險、3 項低風險。

風險層面	風險類別	風險	風險等級
治理面	財務風險	A 利率風險	中
		A 匯率風險	高
		A 流動性風險	低
治理面	營運風險	B 市場競爭	高
		B 供應鏈風險	高
		B 地緣政治風險	中
		B 產品研發風險	高
治理面	資訊安全風險	C 資訊安全 客戶隱私權保護	低
治理面	法律遵循風險	D 違反政策及法律	中
社會面	職業安全風險	E 職業安全風險	中
社會面	人力資源風險	F 人才招聘與留才風險	高
環境面	氣候變遷風險	G 極端氣候風險	高
環境面	環境保護風險	H 生產控管風險	低



註 1：風險值=平均發生可能性 x 平均影響程度。

註 2：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 3：影響程度：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。

風險因應策略

各營運單位於風險評估分析後，對所面臨之風險擬訂適當的回應措施，並將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永續發展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
財務風險	◆ 公司借款主要用於營運資金需求，為降低利率波動影響，採取固定與浮動利率配置策略，確保財務穩定性。 ◆ 密切關注國內外市場利率變化，定期與金融機構合作，以最佳條件管理貸款成本。 ◆ 透過適時調整國內外採購比例，靈活應對匯率變動，減少外匯風險對成本的影響。 ◆ 透過原物料回收利用(如溶劑回收)，減少原料成本受國際市場價格波動的影響。 ◆ 與供應商簽訂長期穩定合約，確保供應價格穩定，降低通膨衝擊。
營運風險	◆ 定期對重大議題鑑別與檢視，針對每項重大議題提出短中長期目標並定期追蹤營運績效以期達成目標。 ◆ 蒐集最新市場訊息及客戶回饋資料，切入附加價值更高的市場，規劃新產品開發方向，朝向多元化服務將市場版圖擴大，提升營運獲利能力以達成公司永續發展策略。 ◆ 投資智能化生產設備與自動化技術，提升產品一致性與生產效率。 ◆ 建立多元化供應鏈管理，確保主要原料供應來源分散，以降低單一供應商風險，並定期評估供應商履約能力與品質穩定度，確保交貨準時率與產品一致性。 ◆ 增聘研發人員，提升公司在高附加價值市場的競爭力，並建立技術共享平台，促進內部技術整合與跨部門協作，加速產品開發。
資訊安全風險	◆ 持續更新資訊安全管理監控系統，以確保主機與網路的使用安全。 ◆ 定期進行災害復原演練，以期災害發生時能迅速回復到正常運作狀態。 ◆ 定期舉辦資安教育訓練及宣導資安新知，強化員工資安意識進而保護資料安全。
法規遵循風險	◆ 透過與政府機關互動或媒體報導掌握相關法規修正動態，適時修改相關管理辦法作業內容，確保公司營運符合最新法規。 ◆ 不定期派員參加主管機關舉辦之宣導會或外部訓練，並藉由公司內部教育訓練，強化同仁守法觀念。 ◆ 定期執行稽核室稽核及 ISO 管理系統內部稽核，持續監控法規符合性。

社會面風險	因應策略
職業安全風險	◆ 落實環境安全稽核，依工安、環保及消防之相關法規進行查核及矯正改進。 ◆ 落實職安衛政策以達零職災、零事故目標。 ◆ 將推動建置 ISO-45001 職業安全衛生管理系統。 ◆ 定期舉辦消防及緊急應變之演練。 ◆ 定期舉辦職安衛教育訓練，強化員工緊急應變和自我安全管理的能力。
人力資源風險	◆ 針對市場人才短缺情況，調整薪資福利制度，以提升企業對人才的吸引力。 ◆ 提供員工培訓與職涯發展機會，提升員工技能與忠誠度，減少人員流動率。 ◆ 透過內部推薦與產學合作計畫，吸引優秀人才，確保人力資源穩定。

環境面風險	因應策略
氣候變遷風險	◆ 訂定能源管理目標，循序漸進推動節能減碳以提升能源使用效率。 ◆ 能源轉型：提高燃燒木質顆粒的使用比例，逐步降低對傳統石化燃料的依賴，降低溫室氣體排放。 ◆ 推動綠色產品開發，提高市場競爭力。 ◆ 推動供應鏈管理：要求供應商提升碳排放管理能力，確保整體價值鏈符合永續標準，降低碳足跡對公司的影響。
環境保護風險	◆ 透過法規監控系統，定期追蹤國內外環保、化學品管理、貿易等法規變動，以確保公司營運符合規範。 ◆ 建立內部法規教育訓練，提升員工對最新環保與安全規範的認知，降低法規違規風險。 ◆ 執行 ISO-14001 環境管理系統。 ◆ 強化市場情報蒐集與技術研發合作，確保公司技術發展與產業趨勢同步，並優化產品環保特性，以提升市場競爭力。 ◆ 針對可能發生災害(如：地震、水災、火災、化學洩漏、氣爆)已訂定相關教育訓練計劃，並每年不定時舉辦全廠區相關教育訓練及緊急應變演練(包含參與各區聯防、制定緊急應變計畫書、防災計畫書、防護計畫書等)增加應變能力。

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]

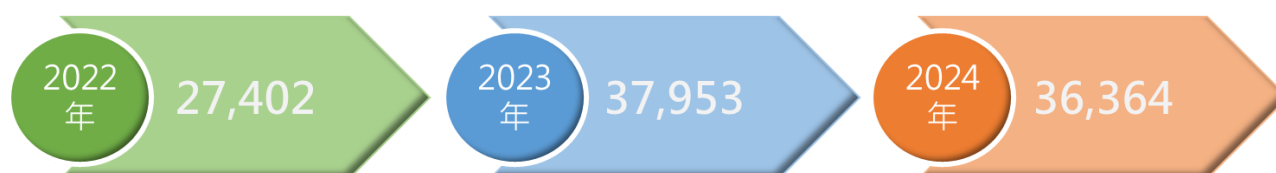
重大主題		產品設計與研發		
對双邦之意義		掌握流行趨勢、市場脈動且及時開發具市場性產品之設計與創新能力，為維持公司競爭力之重要關鍵。		
實際與潛在衝擊	負面衝擊	未洞察趨勢變化，錯失研發與發展創新技術機會，或產品未達到國際要求標準或貼近市場需求，影響營收。		
	正面衝擊	產品研發增與技術創新，新研發產品或綠色產品增加產品價值，提高客戶消費意願，提升企業收入。		
政策與承諾		(1)持續投入研發資源，強化創新能力，並加強原料之開發，提高原料之自給率。 (2)積極開發可回收產品、生質產品、可分解低碳排產品及低能耗環保等對生態友善的產品。 (3)積極使用低碳能源，並改善高耗能相關製程。		
行動方案		(1)關注國際各項環保標準，定時更新禁用物質資訊，替換禁用物質清單之原物料。 (2)開發新環保產品以取代現有產品，降低產品對環境之衝擊。		
行動有效性評估指標		定期評估新技術所能發揮之綜效，以確保新技術導入的成效。		
目標		短期目標(2025 年~2027 年)： 開發低溶劑型樹脂產品。	中期目標(2028 年~2030 年)： 導入生質原料及回收材料於產品中，以減少碳排並降低對環境的危害，同時選用低毒性原料進行生產。	長期目標 2030 年以後： 開發無溶劑型產品與推動低毒性製程，並全面提高生質原料及回收材料使用比例，實現節能減碳與永續發展目標。
利害關係人議合對行動之影響		遵循國際和政府法規，因應產品發展趨勢，開發低能耗和環保產品。		

產品研發成果

研發部堅持科學求真的精神，進行檢測數據的剖析；並堅守公司的經營理念，善用儀器建立起完善的品質管制工作，以確保產品品質的穩定。

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

無溶劑型

濕氣反應型熱熔膠(PUR)

- ◆ PUR 接著層樹脂結構帶有可與環境濕氣進行反應的官能基，熔化 PUR 轉印至材質上，靜置待其自行架橋、熟成，完成接著；無需使用化學溶劑貼合。
- ◆ 持續開發生質材料及回收材料 PUR 產品。

水性 PU 樹脂

- ◆ 水性 PU 樹脂不使用有機溶劑，以水樹 PU 脂替代目前市場主力的傳統溶劑型 PU 樹脂，可大幅減少因烘乾溶劑造成的有機氣體揮發。
- ◆ 目前已開發數種不同用途之水性 PU 樹脂，如轉移貼合加工、水性透濕防水膜等產品。

熱塑性聚氨酯(TPU)超臨界發泡粒



- ◆ TPU 超臨界發泡粒製程以溫度及壓力催化反應，不使用化學溶劑。
- ◆ 可運用於各式超臨界發泡產品組合上，例如：鞋中底、鞋墊、內衣墊等，使其輕量化，且可循環回收再利用。
- ◆ 特別添置一台超臨界發泡機台，自行製造超臨界氮氣發泡中底，以期加速開發任何規格，並實現量產的可能。

回收材料

再生聚酯(r-PET)多元醇製程技術



- ◆ 利用 PET 部分裂解再與目標材料共聚的製程，將寶特瓶回收的 PET 碎片，轉為 PU 樹脂原料多元醇，進一步製成 PU 與 TPU 產品。
- ◆ 依循全球回收標準(GRS)，回收材料含量 $\geq 20\%$ ，且已於 GRS 證書登錄 r-PET 多元醇及其製成 PU 與 TPU 產品。

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		
對双邦之意義		双邦公司秉持品質至上、顧客第一為經營原則，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，確保服務品質。 (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。
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)	全產品(不含硬化劑及部分溶劑型產品)。
有害物質限制指令 RoHS	◆ Pb、Cd、Hg、Cr ⁶⁺ 、PBB、PBDE、BBP、DBP、DIBP、DEHP	全產品。
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)	主要樹脂、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。

3.3 供應鏈管理

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

重大主題		供應鏈管理		
對雙邦之意義		健全的供應鏈管理可以有效緩解供應不及的營運中斷風險，從而確保業務連續性和穩定運行。		
實際與潛在衝擊	負面衝擊	供應鏈中斷或供應商不符合公司或客戶業主要求，影響與客戶承諾。		
	正面衝擊	積極篩選優良供應商，為雙方創造雙贏局面。		
政策與承諾		在新供應商遴選及供應商評核指標，逐步納入環境及社會指標，期望並確保供應商尊重員工、作業環境安全無虞、保護環境與遵守商業道德，與供應商協力合作打造對環境與社會負責任的營運模式。		
行動方案		(1) 遵循 ISO 9001：2015 品質管理系統，落實執行供應商管理與輔導。 (2) 新供應商評估及品質確認合格。 (3) 供應商定期及不定期評鑑。 (4) 制定供應商行為準則暨承諾書及廉潔承諾書，供應商有義務遵行所有其業務活動地域及其他同具適用性之法令規範。		
行動有效性評估指標		(1) 供應商每半年一次評核與每 5 年為一周期的評鑑稽核(採取實地稽核或文件稽核方式進行)。 (2) 供應商行為準則暨承諾書及廉潔承諾書簽署之達成率。		
目標		短期目標(2025 年~2027 年)： (1) 供應商行為準則暨承諾書及廉潔承諾書簽署率 70%以上。 (2) 每半年進行供應商評核，進行上下兩期差異分析，請供應商提供改善方案，落實供應商盡職追蹤。	中期目標(2028 年~2030 年)： 供應商行為準則暨承諾書簽署及廉潔承諾書達成率 95%以上。	長期目標(2030 年以後)： 導入更完整的供應商環境及社會責任篩選及評核機制。
利害關係人議合對行動之影響		參與供應商永續發展績效評估表的填寫與意見反饋。		

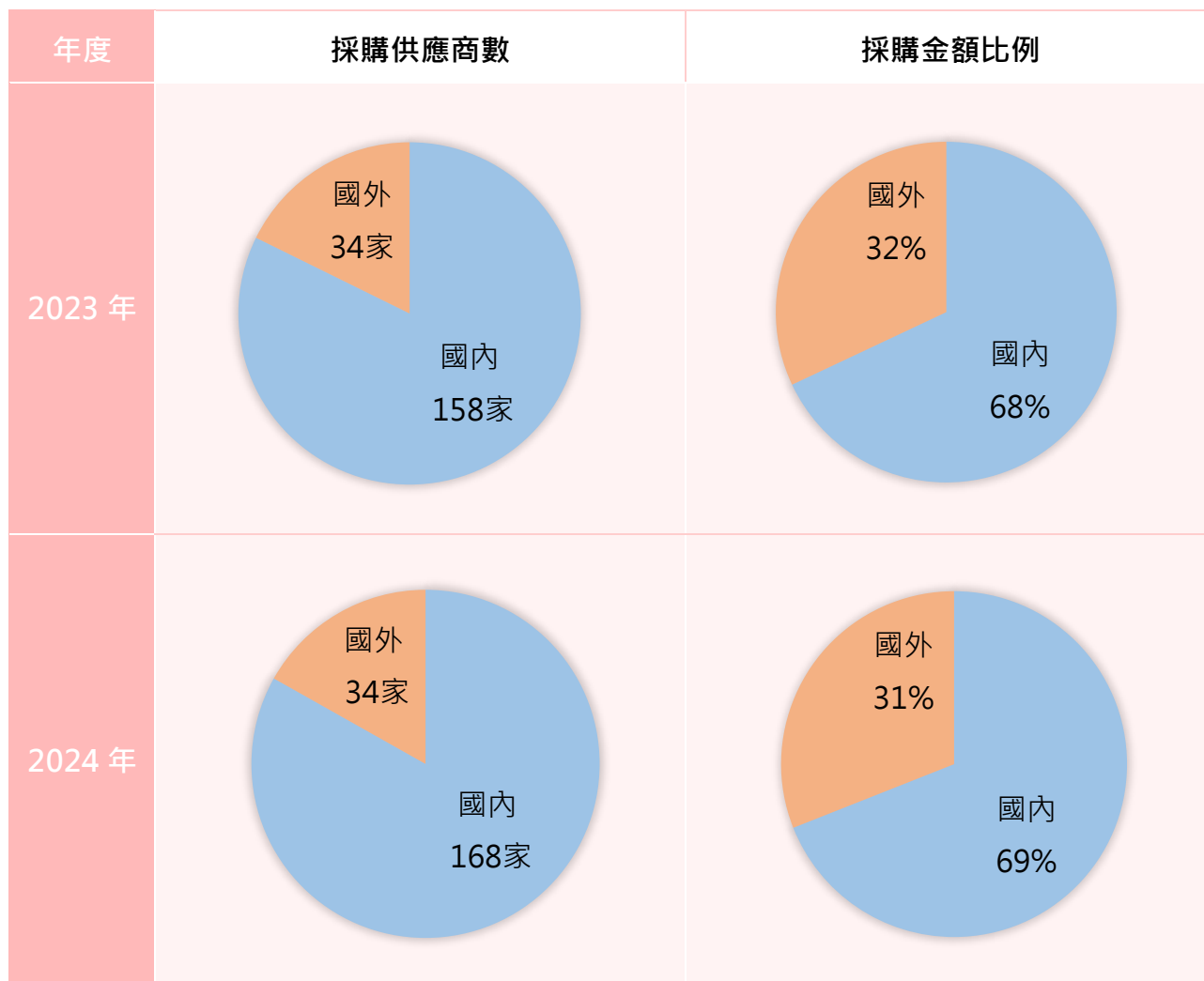
供應商管理方針

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。

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。



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。

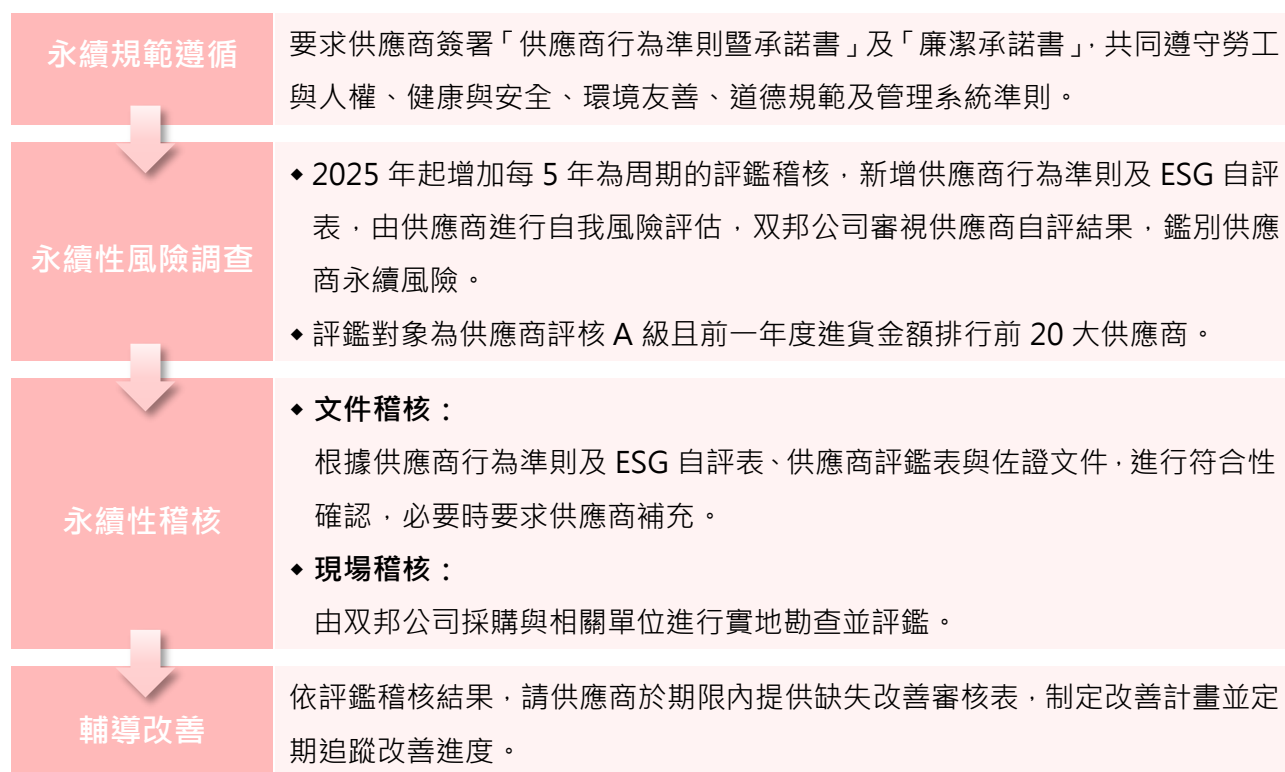
考核對象	每年 1-6 月及 7-12 月交易額排序為前 10 大供應商，以及單一供應商。		
評核內容	品質/安全、交期、價格等三大項關聯性進行評核。		
評核等級	A 級：80 分以上；優先考慮廠商。 B 級：60~79 分；一般廠商。 C 級：未達 60 分；拒絕廠商。		
評分標準	品質/安全 (總分 50 分)	交期 (總分 35 分)	價格 (總分 15 分)
	◆30 分：供應商品質未達允收基準比。	◆25 分：供應商交貨逾期不影響生產。	◆5 分：目前採購價格高低比率(市場因素變化不計)。
	◆10 分：品質發生異常，供應商之處理時效，具體改善對策，再發防止。	◆10 分：供應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

註 1：2024 年供應商評核結果全數通過考核。

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。



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。 ◆ 簽屬廉潔承諾書。 ◆ 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。

3.4 客戶關係

双邦公司以企業管理的維度，從執行面、管理面、決策面將企業內部流程環環相扣，充份發揮管理效能；提升顧客滿意度、忠誠度及商譽，進而提高新客戶與双邦合作意願，共創企業最大的收益與利潤。

客戶資訊處理

訂單管理	當收到客戶訂單，資料建檔於 TIPTOP GP (ERP)控管進度、交期。
訂單追蹤	從客戶資料、客戶訂單承諾，進行訂單系統追蹤、請購資料建立。

客戶資料保護

双邦公司對於客戶的機密資訊均做到充分保密機制，截至目前為止並無遭受客戶投訴關於侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料等情事發生。

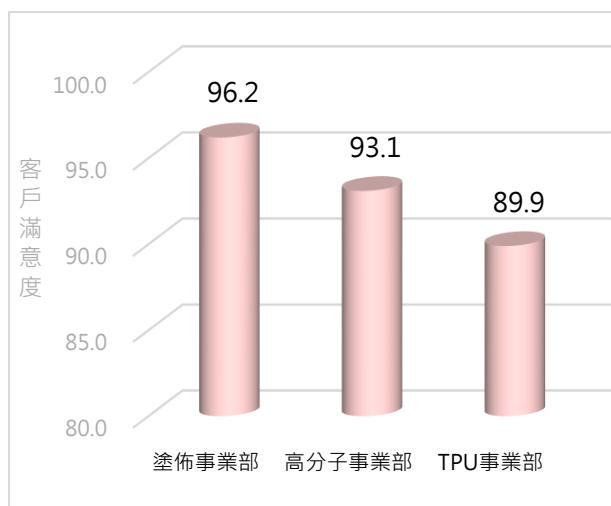
內部制定客戶資料相關規範	要求員工均須遵守。
內部設置文件管理單位及系統	設定權限開放閱讀。
完善資訊安全保護措施	人員未經合法授權無法取得客戶資訊。
保密協議	與多家跨國企業簽定保密協議。

客戶滿意度

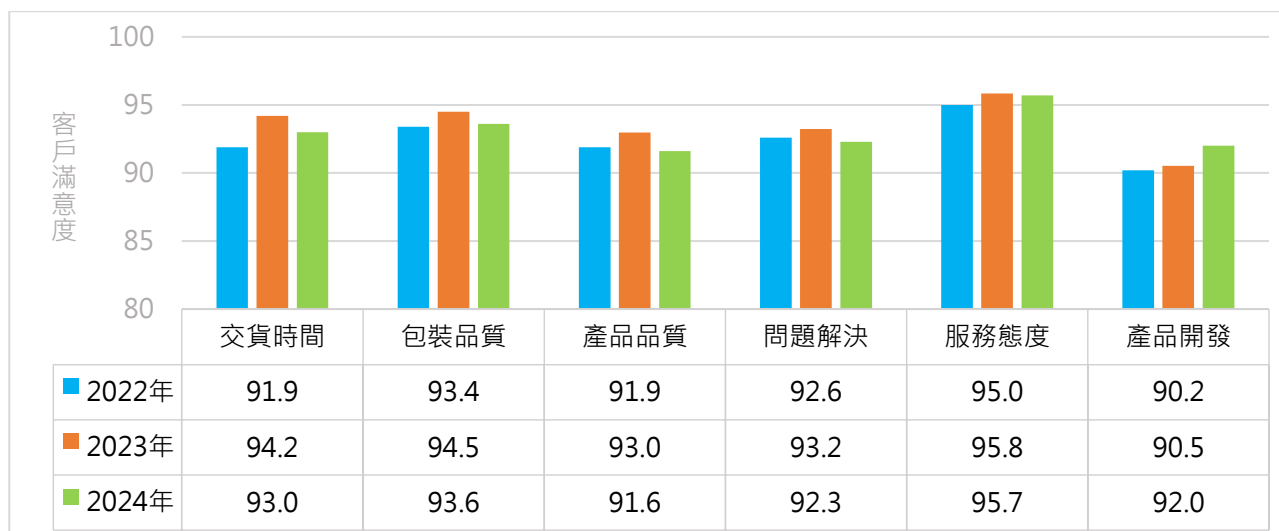
客戶滿意度可決定企業存在的價值，客戶所提供的各項寶貴建議對於提升公司整體競爭力有很大的助益。雙邦公司以顧客至上導向建立內部品質與服務管理系統，提供即時性與在地化的客戶服務，制定且依循「客戶服務管理程序書」每年進行一次客戶滿意度調查，藉由持續調查與分析客戶滿意度，掌握顧客需求並持續改進，致力於加強服務與提供最佳品質的產品。

調查對象	各事業部前三十大客戶進行調查。
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	針對整體滿意度或客戶不滿意的項目，進行檢討追蹤及研擬改善對策。

2024 年客戶滿意度調查綜合三大事業部平均滿意度達 93.1 分；其中，服務態度滿意度更高達 95.7 分滿意度，突顯雙邦公司在品質優先、服務為本、顧客至上的經營努力受到客戶認同及讚賞。與 2022 年及 2023 年相比，2024 年客戶對於雙邦公司的產品與服務有更多建議與期許，針對評分下滑的客戶滿意度項目研擬改善對策：



- (1) 生產管理持續修正生產單位對於製造排程的管控，加速生產流程，盡全力達成客戶所要求交期。
- (2) 業務管理提高與客戶互動的頻率，即時回饋給開發人員並滿足客戶的需求。



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，依據化學品全球調和制度(GHS)規範對產品進行標示，提供客戶正確的安全資料表(SDS)，避免產品中有害物質危害顧客之健康與安全。

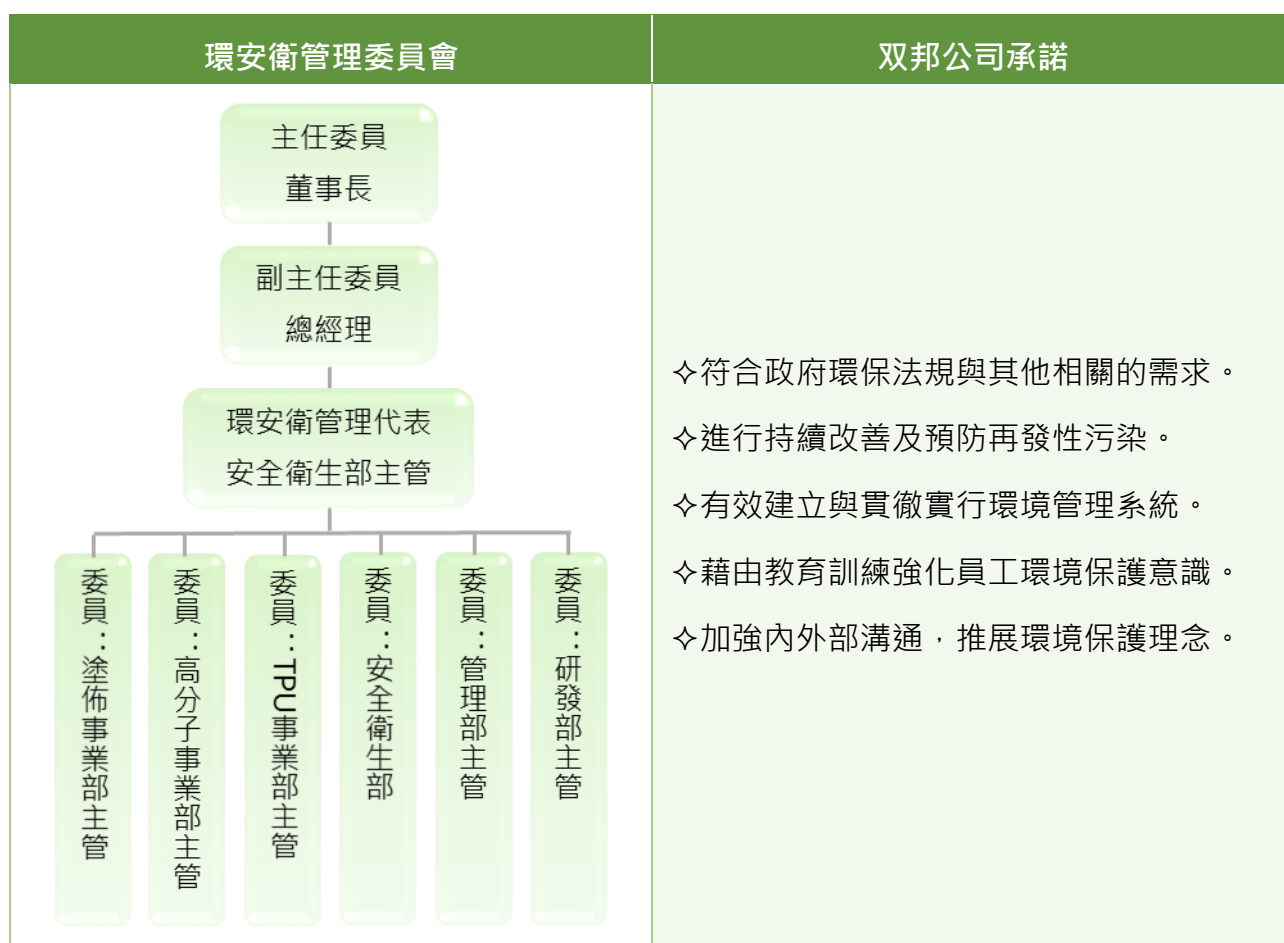
原料管控				
◆原料、物料及產品： 均使用符合歐盟有害物質限制指令RoHS®及關於化學品註冊、評估、許可和限制法案REACH所規範的物質，避免產品或廢棄物危害到人體及環境。 ◆部分原料： 如溶劑二甲基甲醯胺(DMF)等，無法完全替代不使用者，降低其使用比例，定期要求供應商進行原、物料的有害物質追蹤及控管。		<pre>graph TD; A[新產品] --> B[研發]; B --> C{有/無害}; C -- 無害 --> D[設計生產]; C -- 有害 --> E[依毒管法開立聯單提供SDS供顧客知其危害預防。];</pre>		
產品標示				
(1)依據化學品全球調和制度(GHS)及毒化物管理法要求，透過 ERP 系統管理，嚴格執行正確的產品標示作業，對於產品標示正確性達到 99%以上。 (2)双邦公司 90%產品為直接外銷或間接外銷，為避免誤觸國外法律造成客戶困擾，與客戶交易前會與之確認出貨國別，並查驗當地政府相關法令規定，於標籤上註記清楚。				
◆ 金屬腐蝕物	◆ 警告	◆ 急毒性物質	◆ 呼吸道過敏物質 ◆ 致癌物質 ◆ 吸入性危害物質	◆ 水環境危害物質

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

CH4 環境保護

隨著全球暖化狀況加劇，世界各國開始關注環境保護及能源管理議題，為保護自然環境和減少對環境的影響，双邦公司在能源管理、溫室氣體排放、空氣防治污染、水資源及廢污水管理，及廢棄物管理等環境面向制定一系列的政策與行動，環境保護政策不僅符合公司的社會責任和道德要求，同時也有助於提高企業的永續發展能力和競爭力。

双邦公司遵循環境相關法規及國際準則規範，自 2021 年 12 月起導入環安雲系統，運用數位科技即時掌握最新法規動態，確保合規性與營運透明度，並推行 ISO 14001 環境管理系統，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/同仁擔任推行委員，依營運活動性質建立合適之環境管理制度，由環境管理權責單位或人員推動、維護環境管理相關系統，並對管理階層及員工施行環境保護相關訓練課程。



4.1 能源及溫室氣體管理

為因應極端氣候變遷帶來的重大衝擊，能源管理及溫室氣體減量為我國政府與國際致力推動之方向，双邦公司依循政府能源發展政策，持續追蹤國際趨勢與國家法規，自 2023 年度起，每年度委由第三方獨立查證機構實施查核，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據，以減少因應碳排產生之營運成本。

管理方針

實際與潛在衝擊	負面衝擊	未有效控制溫室氣體排放，使企業排放超標，因而破壞氣候環境，失去接軌淨零排放政策的機會。
	正面衝擊	制定明確減量計畫嚴格監控溫室氣體排放，減輕溫室效應，抑制環境衝擊，接軌淨零路徑。
政策與承諾		◇遵守相關環保法規，符合國際相關環保規範。 ◇確實掌握本公司之溫室氣體排放現況。 ◇持續推動溫室氣體減量工作，研發低耗能產品。 ◇推動員工及供應商參與，創造永續綠色價值鏈。
行動方案		(1)老舊設備的更換，以減少能源消耗。 (2)持續委任第三方獨立查證機構執行溫室氣體盤查及查證。 (3)建立合適之環境管理制度，設置專責單位負責環境管理及維護責任，透過內部管理方式，持續改善環境系統，減少負面衝擊。 (4)推行節能減碳措施，對員工宣導資源回收之重要性、環保概念及提升素養。
行動有效性評估指標		每年依據財團法人工業技術研究院之「生產性質行業能源查核網路申報系統」，追蹤年度行動方案及計算節電成效。
利害關係人議合對行動之影響		遵循國際和政府法規，積極進行能源管理和節能減碳。回應商業合作夥伴永續調查問卷，共同努力推動永續發展。

4.1.1 能源管理

双邦公司使用的能源涵蓋電、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，並於 2023 年 4 月起全面停用煤炭，通過優化能源結構，2023 年相較於 2022 年，能源消耗量減少 21.48%；2024 年相較於 2023 年，因仁和廠新設生產設備而微幅增加 1.50%能源消耗量，但 2024 年相較於 2022 年，能源消耗量仍減少 20.30%。

能源使用 [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	2022 年		2023 年		2024 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	71,888.0441	28.1675	64,564.7598	32.2177	76,435.9209	37.5770
天然氣	17,879.8298	7.0057	26,890.1555	13.4181	28,680.7966	14.0999
特種低硫燃料油	28,220.7284	11.0575	24,997.2944	12.4736	22,838.4303	11.2277
煤炭	110,823.9478	43.4235	25,308.2914	12.6288	0.0000	0.0000
柴油	2,164.4112	0.8481	1,896.4108	0.9463	2,275.6821	1.1188
汽油	431.8415	0.1692	426.9610	0.2131	430.9292	0.2118
再生能源						
生質燃料	23,807.7949	9.3285	56,317.6126	28.1024	72,749.7733	35.7648
自發自用能源	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
總能源消耗量	255,216.5977	100.0000	200,401.4855	100.0000	203,411.5324	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：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。

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：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。

註 6：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。

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：2022 年 4,089 kcal/kg；2023 年 4,096 kcal/kg；2024 年 4,194 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 9：2023 年起，能源使用量採用溫室氣體盤查之活動數據。

註 10：2024 年起，將所有煤炭替換為生質燃料(木顆粒)。

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		2022 年	2023 年	2024 年
非再生能源	外購電力	36.2807	43.7929	42.7898
	天然氣	9.0237	18.2390	16.0559
	特種低硫燃料油	14.2426	16.9552	12.7852
	煤炭	55.9311	17.1661	0.0000
	柴油	1.0923	1.2863	1.2740
	汽油	0.2179	0.2896	0.2412
再生能源	生質燃料	12.0154	38.1991	40.7263
合計		128.8037	135.9282	113.8724

註 1：能源密集度=總能源消耗量/雙邦公司個體營業額。

節約能源

近三年節電情形			年度節電率單位：%
廠區	2022 年	2023 年	2024 年
永興廠	1.66	1.56	1.42
仁和廠	1.37	1.27	1.35

註 1：資料來源為財團法人工業技術研究院之生產性質行業能源查核網路申報資料。

註 2：年度節電量：指能源用戶實施節電措施，每年度節省之用電量，其計算期間，自實施日之次月起算，最多以十二個月為限，且不含補足「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定」所對應之節電量。但計算期間跨年度者，節省之用電量按年度分別計算。

註 3：年度節電率：指能源用戶當年度節電量，除以該年度節電量與年度用電量總和之比率。

2024 年節電行動與成效		節電量單位：kWh
節約能源措施	計算期間	節電量
汰換老舊空壓機 50HP	2024 年 3 月至 2024 年 12 月	24,866
蓄熱式氧化爐之廢熱回收	2024 年 1 月至 2024 年 12 月	44,751
三階廢水魯式鼓風機(60HP+50HP)汰換為高效率之氣懸浮鼓風機(75HP)	2024 年 2 月至 2024 年 12 月	191,400
一階魯式鼓風機汰換為高效率之氣懸浮鼓風機 35HP	2024 年 10 月至 2024 年 12 月	39,165

4.1.2 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，依據 ISO 14064-1：2018 盤查組織溫室氣體排放，且遵循相關性、完整性、一致性、準確性及透明度等原則，確保溫室氣體排放盤查資料符合政府法規及國際標準，並透過每年定期盤查與數據分析，監控各廠區的排放狀況，持續推動低碳轉型。

溫室氣體邊界與範疇

双邦公司於 2023 年導入 ISO 14064-1：2018 組織層級溫室氣體排放規範，盤查揭露範疇一及範疇二溫室氣體排放，且每年委由第三方獨立查驗機構執行溫室氣體查證，盤查及查證邊界為双邦公司永興廠、仁和廠、南崗廠、台北辦事處及員工宿舍，且百分之百持有營運控制權；自 2024 年起，依顯著性評估準則進行範疇三排放源顯著性評估，評分項目包含預期使用者要求、數據可取得性、數據準確性及排放規模，當顯著性評分要項總分大於等於 8 分，列為顯著性並納入盤查。

顯著性評估準則				
評分	預期使用者要求 (A)	數據可取得性 (B)	數據準確性 (C)	排放規模 (D)
3	要求揭露	實質可予以量化	連續量測	預估排放量大
2	未要求揭露 但關注	不易量化 或須從外部取得	定期(間歇)量測	預估排放量普通
1	未要求揭露 且不關注	無法量化	財務會計推估/ 自行評估	預估排放量甚少

註 1：顯著性評估總分=預期使用者要求(A)+數據可取得性(B)+數據準確性(C)+排放規模(D)

GHG Protocol	ISO 14064-1 : 2018		排放源	
範疇	類別	子類別	活動/設備種類	溫室氣體種類
範疇一	類別 1 直接溫室氣體排放	固定式燃燒源	◆ RTO：VOCs、天然氣。 ◆ 鍋爐：木顆粒、天然氣。 ◆ 發電機：柴油。 ◆ 桶裝瓦斯：液化石油氣。	CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O
		移動式燃燒源	◆ 貨車、堆高機：柴油。 ◆ 租賃車：柴油、汽油。	CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O
		製程排放	◆ 製程操作潤滑防鏽：除鏽潤滑劑 WD-40。 ◆ 製程局部加熱：瓦斯罐。	CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O
		逸散性排放	◆ 化糞池、乾燥機、製冰機、冷凍庫、冰水機、冷氣、冰箱、飲水機、低溫水槽、冷卻器、溫度控制器、貨車空調、二氧化碳滅火器。	CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O
範疇二	類別 2 輸入能源之間接溫室氣體排放	輸入電力之排放	◆ 永興廠、仁和廠、南崗廠、台北辦事處及員工宿舍使用之外購電力。	CO ₂
範疇三	類別 3 運輸之間接溫室氣體排放	上游原料運輸與分配產生之排放	◆ 各事業部(塗佈事業部、高分子事業部、TPU 事業部)年度採購量前 80%之化學品運輸。	CO ₂
		員工通勤產生之排放	◆ 截至 2024 年 12 月 31 日在職員工通勤。	CO ₂
		業務旅運產生之排放	◆ 業務人員私車公用、員工出差。	CO ₂
		事業廢棄物委外運輸產生之排放	◆ 事業廢棄物清除。	CO ₂
	類別 4 原料及服務之間接排放	原料開採、製造與加工過程產生之排放	◆ 燃料及能資源使用。 ◆ 各事業部(塗佈事業部、高分子事業部、TPU 事業部)年度採購量前 80%之化學品耗用。	CO ₂
		處置固態與液態廢棄物產生之排放	◆ 事業廢棄物處理。	CO ₂

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
範疇一	8,717.6643	7,346.8364
範疇二	8,857.7022	10,061.7711
範疇三	未盤查	34,867.9404
溫室氣體總排放量	17,575.3665	52,276.5479
溫室氣體排放密集度 (公噸 CO ₂ e/新台幣百萬元)	11.9210	29.2651
生質燃燒排放	6,307.4224	7,929.0067

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「事業溫室氣體排放量資訊平台」公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

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。

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 / 雙邦公司個體營業額。

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8：2023 年溫室氣體排放經法標國際認證股份有限公司(AFNOR)查證；2024 年溫室氣體排放尚未經第三方查驗機構查證，預計於 2025 年下半年完成查證。

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	
二氧化碳(CO ₂)	17,286.2365	51,967.3234	
甲烷(CH ₄)	89.3196	104.2926	
氧化亞氮(N ₂ O)	79.6069	85.1618	
氫氟碳化物(HFCs)	120.2035	119.7701	
全氟碳化物(PFCs)	0.0000	0.0000	
六氟化硫(SF ₆)	0.0000	0.0000	
三氟化氮(NF ₃)	0.0000	0.0000	

溫室氣體減量計畫 [GRI 305-5]

為積極應對氣候變遷，雙邦公司以 2024 年溫室氣體排放為基準年，設定短、中、長期減量目標。

溫室氣體減量目標		
短期(2030 年)	中期(2040 年)	長期(2050 年)
減少 5%的溫室氣體排放。	減少 20%的溫室氣體排放。	各營運據點實現淨零排放 (Net Zero)。

溫室氣體減量策略	
提升能源使用效率	(1)高消耗功率設備汰舊換新。 (2)尋找生質燃料、高燃燒效率燃料。
使用低碳物料	(1)採購確認物料產地及運輸距離。 (2)研發將碳排放所得量納入確認項目。
生活節能減碳	(1)進行區域管理，專人定期巡視環境及能源使用。 (2)工作流程電子化、無紙化。
全員參與及意識提升	(1)舉辦全員減碳活動。 (2)規劃教育訓練。
持續更新法規	(1)定期鑑別政府國際氣候變遷相關法規。 (2)遵循客戶要求規範。

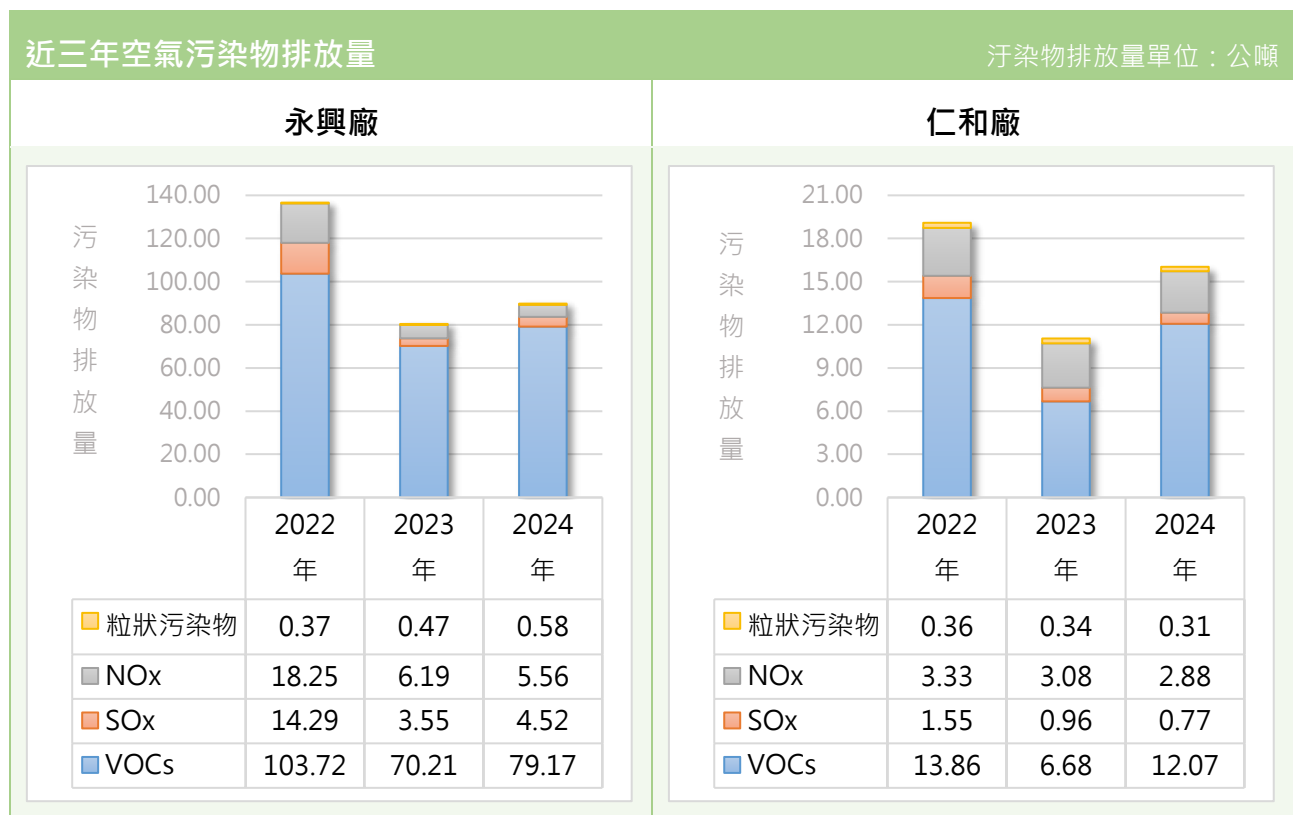
2024 年溫室氣體減量績效	
減量行動	減量實績
提高生質燃料用量	截至 2023 年組織內已停止使用煤炭，燃煤鍋爐全面更換為木質顆粒燃料。
提升燃料燃燒效率	仁和廠重油鍋爐改為具有較高燃燒效率之天然氣系統。

4.2 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：空氣污染物排放量是按現場使用的原物料量統計，依環境部空氣污染防制費收費辦法進行空氣污染物計算與申報。

空氣污染防治設備

双邦公司主要藉由新增防制設備、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。2024 年，永興廠增設第二套蓄熱式氧化爐(Regenerative Thermal Oxidizer, RTO)及洗滌塔，以高效處理、分解廢氣中的揮發性有機化合物(VOCs)，大幅降低空氣污染物排放，並完成廢熱回收設備，將 RTO 高溫餘熱導入製程再加熱，兼具節能減碳效果。透過先進的污染防治技術，双邦公司持續優化生產流程，致力於減少環境負擔，為清潔空氣與綠色未來貢獻一份心力。

2024 年空氣污染防治行動	
蓄熱式氧化爐(RTO)	濕式洗滌塔
	
(1)無火式氧化，不會造成氮氧化物(NO_x)二次污染。 (2)VOCs 效率去除高達 95%以上，有效減少污染物產生。 (3)使用低壓損陶瓷蓄熱材，高熱回收率高達 95%以上。	(1)利用 VOCs 相對較佳之溶解度，將 VOCs 自氣流中移除。 (2)配合適當的操作條件，可達到很好的去除效率(>90%)。

4.3 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

實際與潛在衝擊	負面衝擊	肆意排放廢水，污染生態環境、違反政府法規使公司聲譽受損。
	正面衝擊	積極管理水資源運用，增進資源運轉效率，降低生態負擔。
政策與承諾		◇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。
行動方案		(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。
行動有效性評估指標		每月用水量統計及每半年定期水質檢驗標準。
利害關係人議合對行動之影響		每年持續積極向員工、供應商宣導水資源管理政策。

4.3.1 取水管理

双邦公司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(Nangang)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，2024 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 2023 年增加 30.13%。

取水量單位：百萬公升

取水來源	2022 年	2023 年	2024 年
地下水	72.2220	64.3910	90.6310
第三方的水	37.0221	27.7629	29.2890
總取水量	109.2441	92.1539	119.9200
用水密集度(公噸/百萬元營業額)	55.1338	62.5061	67.1328

註 1：第三方的水為自來水，無取自地表水、海水與產出水；取水來源類別皆屬於總溶解固體(TDS)含量小於或等於 1,000 mg/L 的淡水。

註 2：用水密集度=總取水量/双邦公司個體營業額。

節水推動

自 2019 年開始，双邦公司持續規劃節水方案，成立節水推動小組，訂定明確施行方案，積極推動廠內節水措施與員工宣導，透過優化製程與降低人員不當操作而造成的水資源浪費，共同實現負責任的水資源管理。

張貼標語	文宣宣導，介紹節約用水的觀念與知識。
用水監測與管理	每月紀錄用水量並與前一年度同期用量比較，無特殊理由，應以負成長為原則。
節水績效檢討	每季環安會議提報用水情形與績效。

4.3.2 廢污水及排水管理

双邦公司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。

近三年度排水情形 [GRI 303-4]

排水量單位：百萬公升

排水終點		2022 年	2023 年	2024 年
第三方的水	放流水	96.5960	71.5920	99.4970
	再利用處理	12.5555	9.0845	10.0187
總排水量		109.1515	80.6765	109.5157

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：因資料蒐集困難，第三方的水之排水類別未區分淡水及其他的水。

註 3：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 4：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 5：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」，每半年定期檢測排放水質及申報作業，以符合主管機關納管廢水排放水質標準，並依製程特性及對水質影響，選定化學需氧量(Chemical oxygen demand, COD)及懸浮固體(Suspended solids, SS)為排放處理優先關注物質之揭露重點，再對照主管機關排放標準，以具體呈現廢水處理成果。

年度	地區	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		
2024 年	台灣 南投縣	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		

4.4 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。

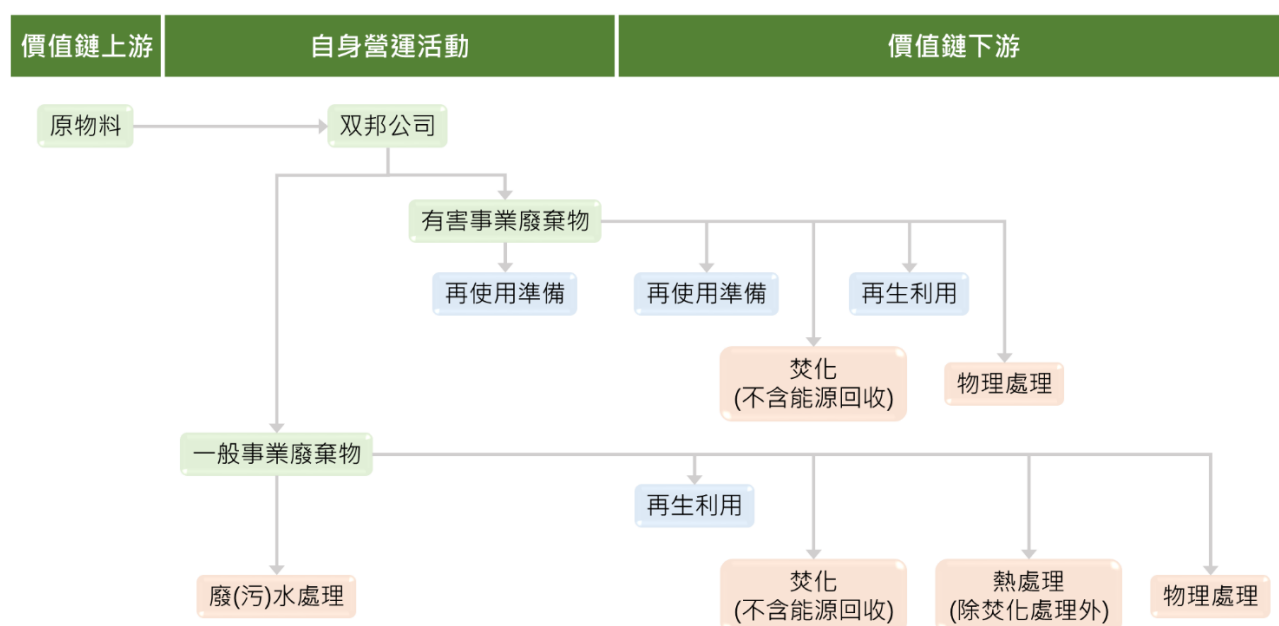
管理方針 [GRI 306-1、GRI 306-2]

實際與潛在衝擊	負面 衝擊	公司未能妥善處理廢棄物，影響環境生態。
	正面 衝擊	適當管理廢棄物排放，降低環境污染，促進循環經濟。
政策與承諾		◇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。
行動方案		(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露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。
行動有效性評估指標		(1)每月定期巡察稽核廠內廢棄物，留存巡察稽核紀錄，追蹤缺失改善情形並納入巡察稽核重點。 (2)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。
利害關係人議合 對行動之影響		(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。

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

2024 年廢棄物清理量共計 13,006.7020 公噸，一般事業廢棄物佔 13.5818%，有害廢棄物佔 86.4182%，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 10.2245%，其餘採用廢(汙)水處理、焚化、熱處理(除焚化外)及物理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 99.8097%，其餘採用焚化、物理處理等直接處置作業。



2024 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	1,585.9200	0.0000	1585.9200
	R 類(不含 R-25)	180.6200	180.6200	0.0000
	小計	1,766.5400	180.6200	1,585.9200
有害事業廢棄物	B 類	6.2200	0.0000	6.2200
	C 類	234.8820	219.7120	15.1700
	R-25 類	10,999.0600	10999.0600	0.0000
	小計	11,240.1620	11,218.7720	21.3900
總量		13,006.7020	11,399.3920	1,607.3100
事業廢棄物密集度(公噸/百萬元營業額)		7.2813	-	-

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。

2024 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	180.6200	180.6200
	其他回收作業	0.0000	0.0000	0.0000
	小計	0	180.6200	180.6200
有害事業廢棄物	再使用準備	980.3500	10,217.6100	11,197.9600
	再生利用	0.0000	20.8120	20.8120
	其他回收作業	0.0000	0.0000	0.0000
	小計	980.3500	10,238.4220	11,218.7720
總量		980.3500	10,419.0420	11,399.3920

2024 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	315.8900	315.8900
	掩埋	0.0000	0.0000	0.0000
	其他處置作業	642.9600	627.0700	1,270.0300
	小計	642.9600	942.9600	1,585.9200
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	6.2200	6.2200
	掩埋	0.0000	0.0000	0.0000
	其他處置作業	0.0000	15.1700	15.1700
	小計	0.0000	21.3900	21.3900
總量		642.9600	964.3500	1,607.3100

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)及物理處理。

註 3：有害事業廢棄物離場其他處置作業為物理處理。

4.5 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		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		(1)進行氣候風險評估，分析實體風險與轉型風險。 (2)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)藉由每年檢視整體能源消耗及減量成效，制定設備或燃料汰換與能源減量策略。 (2)依 ISO 14064-1 溫室氣體盤查管理程序，每年針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量。		
行動有效性評估指標		以 2024 年溫室氣體排放為基準年，制定減量計畫。		
目標		短期目標(2030 年)： 減少 5%的溫室氣體排放。	中期目標(2040 年)： 減少 20%的溫室氣體排放。	長期目標(2050 年)： 各營運據點實現淨零排放(Net Zero)。
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。		

4.5.1 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	核定氣候變遷相關策略，將氣候相關議題納入營運考量，監督氣候相關風險管理與關鍵績效。
風險管理委員會	審查氣候風險管理執行成效，提出必要之改善建議，且每年至少一次向董事會報告氣候變遷相關執行成果，確保符合全球氣候政策趨勢與投資人期望。
風險管理推動小組	鑑別氣候相關風險及機會，蒐集氣候風險之最新法令訊息，並擬訂氣候變遷因應機制，每年至少一次向風險管理委員會報告公司在氣候變遷相關執行進度。

4.5.2 氣候相關策略 [GRI 201-2]

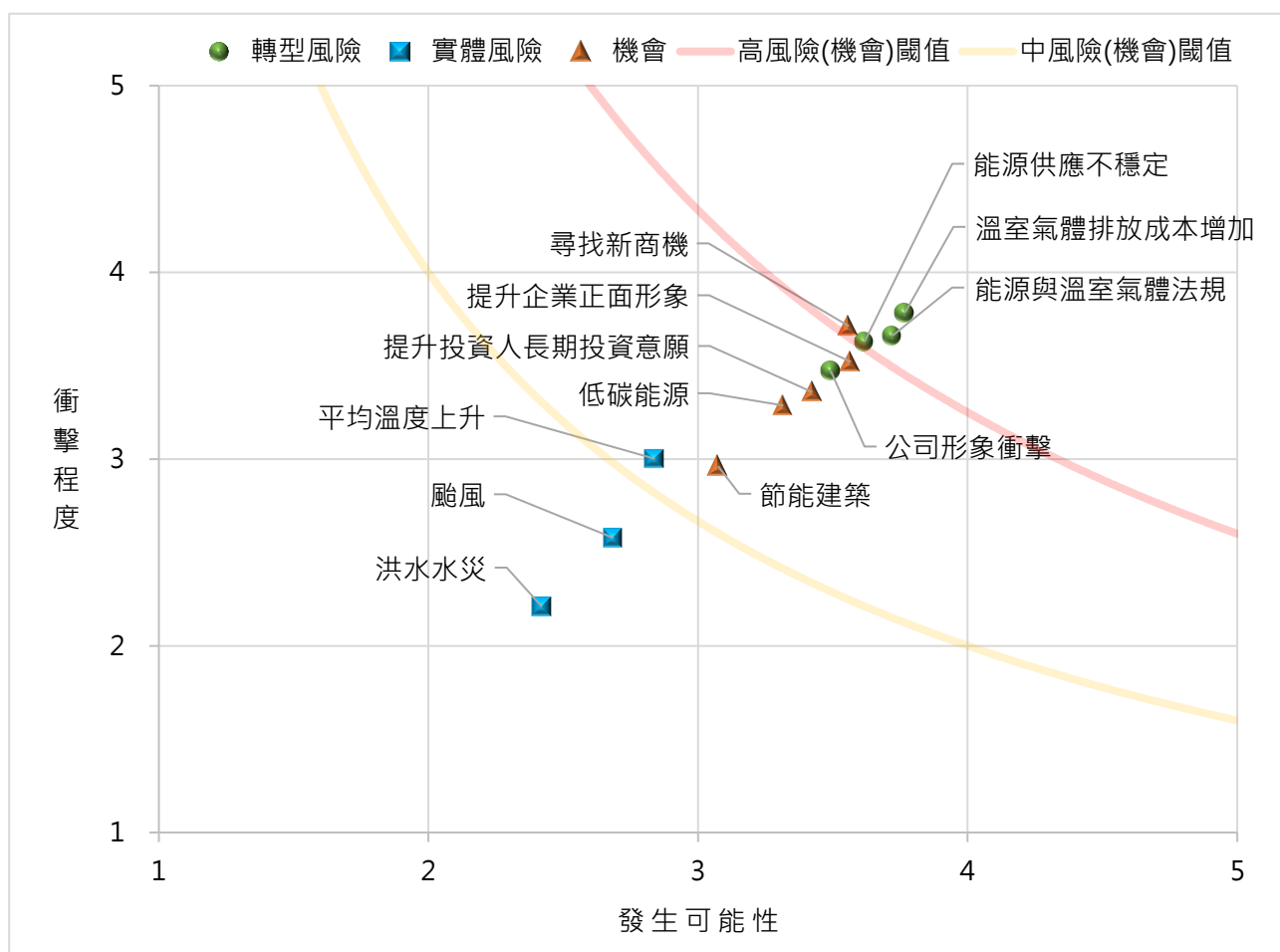
氣候相關風險與機會辨識

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，2024 年經相關議題蒐集及風險評估程序，統整 4 項轉型風險、3 項實體風險與 5 項機會。

風險與機會	風險因子	可能發生時程	風險描述
轉型風險	能源與溫室氣體法規	短期	台灣對於溫室氣體減量及管理、環境保護法規制度之推動轉為積極，公司合規成本增加。
	溫室氣體排放成本增加	中期	碳費或碳稅等法規相關支出費用，導致營運成本增加，致使獲利下降。
	能源供應不穩定	中期	極端氣候導致風力與水力供電不如預期，能源供應短缺或價格上漲而造成成本增加。
	公司形象衝擊	長期	客戶要求環境友善產品，或對產品成分、碳足跡等關注度上升，因應氣候行動不足衝擊既有公司形象。
實體風險	颱風	短期	降雨型態改變導致瞬時降雨量超過排水系統負荷，發生廠房淹水、機台故障、倉儲原物料毀損等財產損失，亦造成公司營運中斷及員工安全疑慮。
	洪水水災	短期	
	平均氣溫上升	長期	平均氣溫上升造成營運設施用電量提高，使碳排放量及營運成本增加。
機會	尋找新商機	中期	投入新低碳產品與服務之研發與創新，提升產品多樣性，滿足客戶偏好，刺激不同採購需求。
	節能建築	短期	使用近零碳建築等級之建築物，達到節能減碳。
	低碳能源	短期	採用再生能源或生質燃料替代化石燃料，降低溫室氣體排放風險和碳價格變化的敏感度。
	提升投資人長期投資意願	長期	提倡減碳環保理念，結合永續物料應用、增加在地原物料使用以減少全球供應鏈的不確定因素、研發低碳產品等行動以滿足投資者對於永續理念的期待，同時提升公司正面形象。
	提升企業正面形象	長期	

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 13 分屬高風險(機會)；8~13 分屬中風險(機會)；小於 8 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，並分析對公司業務、策略及財務可能的影響及因應策略。



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：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 3：影響程度：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。

風險與機會	風險因子	風險等級	營運及財務影響 (- / +)	因應策略
轉型風險	能源與溫室氣體法規	高	- 營收下降 - 營運成本增加	持續推行減碳和回收計畫，降低對環境衝擊。
	溫室氣體排放成本增加	高	- 減碳設備設置 - 運轉成本增加	導入 ISO 14064-1 組織層級溫室氣體盤查。
	能源供應不穩定	高	- 設備投資成本增加	評估既有生產能源外的第二種燃料作為輔助或備用，持續關注並評估低碳燃料之可行性。
	公司形象衝擊	中	- 商譽損害	持續揭露節能改善、低碳產品與服務等 ESG 永續發展行動與績效。
實體風險	颱風	低	- 財物損失 - 營收下降	颱風季節隨時掌握並傳達員工應上班/停班及警報訊息。
	洪水水災	低	- 生產受到衝擊 - 營業受到影響	依據國家災害防救科技中心，双邦公司非位於土石、淹水災害區，且廠房地勢高於平面，建築已設置相關排水系統。
	平均溫度上升	中	- 運營成本增加	規劃並執行溫室氣體減量計畫。
機會	尋找新商機	高	- 擴大節能產品營收	產品開發導入綠色設計思維，降低產品製造與使用階段能耗。
	節能建築	中	- 資本支出增加	規劃符合標準之綠建築/智慧建築。
	低碳能源	中	- 提高能源使用成本	持續評估與測試生質燃料等低碳能源可行性。
	提升投資人長期投資意願	中	+ 資本支出率	強化溝通，傳遞公司永續發展之營運策略，提高投資者與利益相關者對公司信任度。
	提升企業正面形象	中	+ 名譽提高 + 低碳商品/服務需求上升	定期發行 ESG 永續報告書，推動低碳綠能生產。

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 4 個排放情境：低排放情境 SSP1-2.6、中度排放情境 SSP2-4.5、高度排放情境 SSP3-7.0 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。

IPCC AR6 共享社會經濟路徑(基準期間：1850 - 1900 年)					
排放情境 氣候趨勢推估		SSP 1-2.6 低度排放	SSP 2-4.5 中度排放	SSP 3-7.0 高度排放	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)	1.5°C (1.2-1.8°C)	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)	2.0°C (1.6-2.5°C)	2.1°C (1.7-2.6°C)	2.4°C (1.9-3.0°C)
	長期 2081-2100 年	1.8°C (1.3-2.4°C)	2.7°C (2.1-3.5°C)	3.6°C (2.8-4.6°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，就高溫、乾旱、淹水等目前利害關係人所關注的主要風險類型進行情境分析，以利公司未來衝擊調適計畫之研擬。

排放情境	積極減碳情境	無減碳情境
	SSP 1-2.6	SSP 5-8.5
情境描述	在淨零碳排趨勢下，控管溫室氣體排放意識提升，氣候變遷程度減緩，降雨量、淹水、旱災等危害相對緩和。 ◆ 2081-2100 年全球平均地表溫度可能升高 1.3°C 至 2.4°C。 ◆ 21 世紀中、末，台灣極端高溫 36°C 以上日數增加幅度約 6.8 日、6.6 日。 ◆ 21 世紀中、末，台灣平均年總降雨量增加幅度約為 12%、16%。 ◆ 21 世紀中、末，台灣年最大連續不降雨日數平均減少幅度約為 1.8%、0.4%。	溫室氣體排放量控管程度越低，氣候變遷程度加劇，降雨量、淹水、旱災等危害趨於嚴重。 ◆ 2081-2100 年全球平均地表溫度可能升高 3.3°C 至 5.7°C。 ◆ 21 世紀中、末，台灣各地極端高溫 36°C 以上日數增加幅度約 8.5 日、48.1 日。 ◆ 21 世紀中、末，台灣平均年總降雨量增加幅度約為 15%、31%。 ◆ 21 世紀中、末，台灣年最大連續不降雨日數平均增加幅度約為 5.5%、12.4%。
營運及財務影響	積極減碳控管溫室氣體排放量，並考量未來公司營運成長及投資各項減碳措施，評估低碳轉型可能造成的財務影響。	無減碳控管溫室氣體排放量情境下，氣候變遷加劇致使水災、旱災頻率升高，造成營運成本上升衝擊。
轉型風險	◆ 透過製程操作條件變更、更換節能設備等進行節能減碳。 ◆ 發展低碳產品、回收再利用產品、可替代原物料，並投入新市場開發，提升公司的營收。 ◆ 評估太陽能發電及碳捕捉技術應用。	
實體風險	◆ 評估旱災影響時間及範圍，擬定缺水因應措施計畫，建立缺水預警及應變措施，因應旱災供水限制。 ◆ 為降低對於水的依賴度，設定年度用水目標，定期檢視用水合理性。 ◆ 秉持循環經濟原則，針對雨水、廢水、製程水進行回收再使用，減緩水災及旱災帶來的影響。	

4.5.3 氣候相關風險管理

氣候相關風險鑑別與評估流程	◆ 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。
氣候相關風險管理流程	◆ 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。

4.5.4 指標和目標

經風險鑑別與風險管理流程，風險管理委員會識別出需要採取行動的對應措施與未來追蹤的指標，双邦將針對每項指標進行量化追蹤及管理機制。

針對溫室氣體排放量，双邦公司自 2023 年度開始推動導入 ISO 14064-1 : 2018 溫室氣體盤查作業，且每年委由第三方獨立查證機構執行溫室氣體查驗，並以 2024 年溫室氣體排放為基準年，設定 2050 年淨零碳排放目標，後續將依照所建立的管理程序持續收集碳排放相關資料，以確保溫室氣體排放量之正確性，且定期揭露於永續報告書，與利害關係人溝通。

鑑於全球淨零排放浪潮與全球碳關稅機制，淨零轉型已不只是環保議題，而是攸關企業國際競爭力之經濟課題。產業持續推動綠色產品的開發，双邦公司在相關綠能產品皆有測試解決方案，並獲國際大廠肯定，滿足全球綠色倡議要求，與客戶合作共同減少碳排放量，驅動並加速產業淨零轉型。未來双邦公司也將持續朝促進使用者效益的低碳產品發展，以期提供客戶更多的解決方案，設立管理目標，擬定因應對策與行動，系統性揭露因應作為的進度與成果。

4.6 綠色生產

近年來，双邦公司在推動綠色生產時，仍面臨環境、社會及治理層面的挑戰：

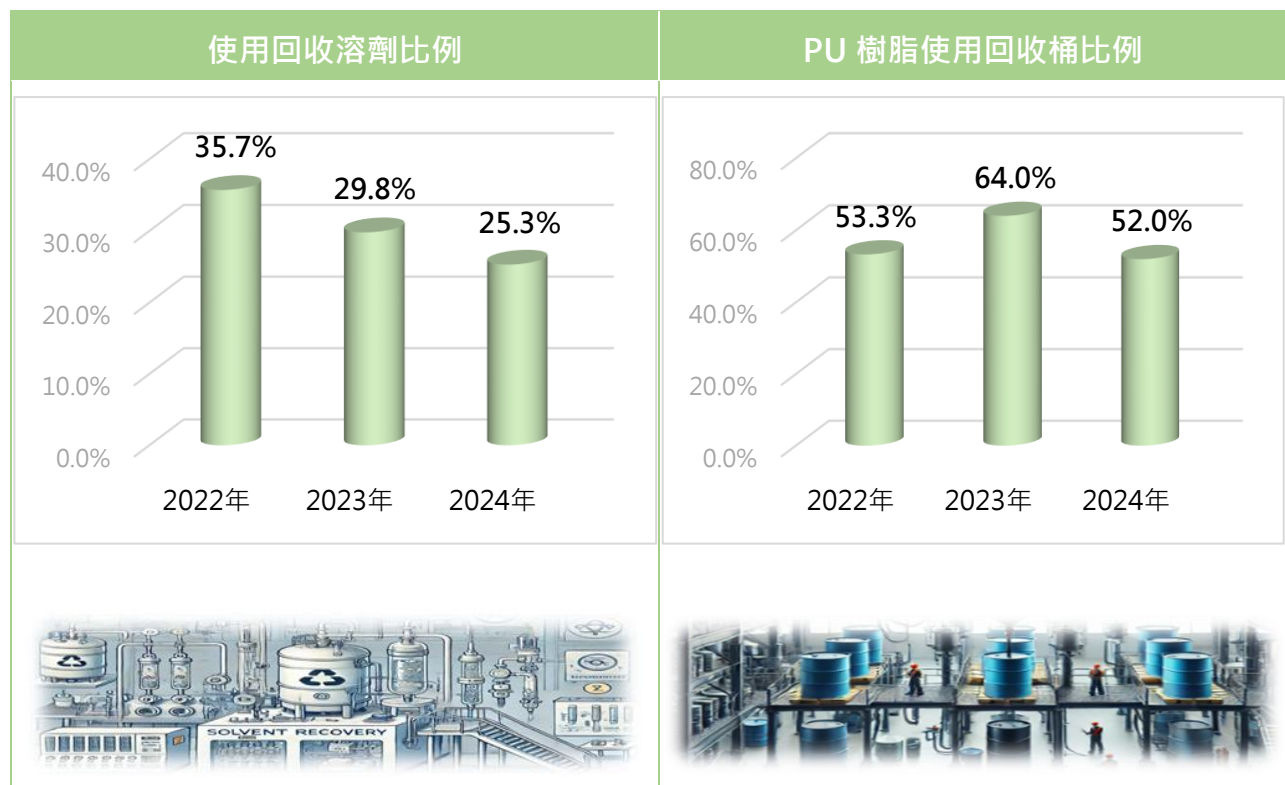
- (1) 高能耗與碳排放、廢棄物處理及原料替換等問題，使環境負擔難以完全消除，循環經濟落實面臨挑戰。
- (2) 化學品的潛在風險影響勞工安全與社區健康，供應鏈與客戶適應新技術的能力也可能影響轉型進程。
- (3) 因應日趨嚴格的環保法規，並投入高額研發資源，以符合市場與投資者對ESG的要求，若未能妥善應對，可能導致法規風險、品牌聲譽受損或面臨漂綠質疑。

因此，双邦公司重視環境保護及社會責任，除了推行 ISO 9001 品質管理系統及 ISO 14001 環境管理系統之國際標準，亦加入藍色標誌系統(bluesign® SYSTEM)，且每年取得歐洲信心紡織品標準(OEKO-TEX® STANDARD 100)及全球回收標準(Global Recycled Standard, GRS)等國際驗證，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。

4.6.1 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%

4.6.2 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
2022 年	638,142	17,187	2.69%	8,988	52.30%
2023 年	393,392	65,418	16.63%	26,264	40.15%
2024 年	499,687	59,700	11.95%	22,306	37.36%

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

截至 2024 年 12 月 31 日，双邦公司員工總人數 355 人，不定期契約員工包含全時及部分工時員工 263 人，其中男性員工人數為 174 人，女性為 89 人；定期契約員工 92 人皆為男性，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	2022 年		2023 年		2024 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	171	49.14%	169	48.42%	173	48.73%
		女	89	25.57%	88	25.22%	88	24.79%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	不定期契約員工-部分工時	男	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		女	0	0.00%	2	0.57%	2	0.56%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	定期契約員工	男	88	25.29%	90	25.79%	92	25.92%
		女	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	合計	男	259	74.43%	259	74.21%	266	74.93%
		女	89	25.57%	90	25.79%	89	25.07%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
員工總人數			348	100.00%	349	100.00%	355	100.00%

註 1：其他性別由員工自行認定。

非員工工作者結構分布 [GRI 2-8]

地區	類別	人數			工作類型
		2022 年	2023 年	2024 年	
台灣-双邦	派遣人員	0	13	12	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	0	1	各專業領域諮詢
	合計	7	20	20	-

5.1.2 員工多元化與平等機會

員工多元化 [GRI 405-1]

截至 2024 年 12 月 31 日，双邦公司男性員工人數 266 人，佔全體員工 74.93%；女性員工人數 89 人，佔全體員工 25.07%。年齡分布以 31~50 歲者為多數，佔全體員工 60.28%，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	2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	男	66	18.97%	61	17.48%	67	18.87%
	女	9	2.59%	5	1.43%	6	1.69%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
31~50 歲	男	154	44.25%	156	44.70%	158	44.51%
	女	53	15.23%	57	16.33%	57	16.06%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
51 歲以上	男	39	11.21%	42	12.04%	40	11.27%
	女	27	7.76%	28	8.02%	27	7.60%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計		348	100.00%	349	100.00%	355	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：其他性別由員工自行認定。

少數或弱勢群體員工						
類別	2022 年		2023 年		2024 年	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
身心障礙	3	0.86%	3	0.86%	3	0.85%
外籍人員	88	25.29%	90	25.79%	92	25.92%
原住民	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

截至 2024 年 12 月 31 日，双邦公司主管人數為 94 人，較 2023 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							
年齡	性別	2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
高階主管	男	9	2.59%	9	2.58%	11	3.10%
	女	3	0.86%	3	0.86%	3	0.84%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
中階主管	男	17	4.88%	17	4.87%	17	4.79%
	女	4	1.15%	4	1.15%	4	1.13%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
基層主管	男	53	15.23%	43	12.32%	49	13.80%
	女	9	2.59%	8	2.29%	10	2.82%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
非主管職	男	180	51.72%	190	54.44%	188	52.96%
	女	73	20.98%	75	21.49%	73	20.56%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計		348	100.00%	349	100.00%	355	100.00%
級別	年齡	2022 年		2023 年		2024 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	6	1.73%	5	1.43%	6	1.69%
	51 歲以上	6	1.73%	7	2.01%	8	2.25%
中階主管	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	31~50 歲	11	3.16%	11	3.15%	12	3.38%
	51 歲以上	10	2.87%	10	2.87%	9	2.54%
基層主管	30 歲以下	7	2.01%	3	0.86%	5	1.41%
	31~50 歲	40	11.49%	31	8.88%	38	10.70%
	51 歲以上	15	4.31%	17	4.87%	16	4.51%
非主管職	30 歲以下	68	19.54%	63	18.05%	68	19.15%
	31~50 歲	150	43.10%	166	47.56%	159	44.79%
	51 歲以上	35	10.06%	36	10.32%	34	9.58%
合計		348	100.00%	349	100.00%	355	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：其他性別由員工自行認定。

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	2022 年	2023 年	2024 年
高階管理階層人數	12	12	14
採用當地人數	12	12	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)。

員工薪資及薪酬比例 [GRI 405-2]

員工薪資與薪酬不因性別有差異，相同職等、年資之男女員工基本薪資比例接近 1：1。

類別	薪酬	2022 年		2023 年		2024 年	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性
高階主管	底薪	1	1.04	1	1.04	1	0.97
	底薪 + 其他獎酬	1	1.06	1	1.04	1	0.97
中階主管	底薪	1	1.31	1	1.26	1	1.27
	底薪 + 其他獎酬	1	1.47	1	1.08	1	1.38
基層主管	底薪	1	1.01	1	0.99	1	0.99
	底薪 + 其他獎酬	1	1.40	1	1.28	1	1.04
非管理職	底薪	1	0.93	1	0.95	1	0.99
	底薪 + 其他獎酬	1	1.11	1	1.03	1	1.13

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：基本薪資為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額(本表以底薪為基本薪資)。

不同性別基層人員標準薪資與當地最低薪資比率 [GRI 202-1]

地區	性別	標準薪資與最低薪資比例			
		2023 年		2024 年	
		員工基層人員	非員工基層人員	員工基層人員	非員工基層人員
臺灣	男	1	1.21	1	1.20
	女	1	0	1	0
	其他	0	0	0	0

註 1：其他性別由員工自行認定。

註 2：臺灣當地 2024 年及 2023 年 1 月公告之基本薪資分別為新台幣 27,470 元及新台幣 26,400 元。

註 3：基層人員係指提供最低勞雇等級員工的全職薪資。

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福委會規章辦理相關活動，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。

退休制度

双邦公司依勞基法規定，成立「勞工退休準備金監督委員會」，按月提撥退休準備金於台灣銀行帳戶，員工符合退休條件者，依其服務年資計算退休金基數，核發退休金；符合勞退新制員工，双邦公司依法按月提撥 6%退休金匯入個人帳戶。

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、專業知識與能力及個人績效表現等條件，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

育嬰留停政策 [GRI 401-3]

双邦公司積極落實男女平權，依照法令給予產假、陪產檢/陪產假及其他休假權利，同時依據《性別平等工作法》設置哺乳室且實施育嬰留職停薪制度，讓員工在家庭與工作之間獲得平衡。

育嬰留停及復職率						
年度	2023 年			2024 年		
類別項目	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
實際申請人數	3	0	3	2	0	2
預計復職人數	3	0	3	2	0	2
實際復職人數	3	0	3	1	0	1
前一年實際復職人數	1	0	1	3	0	3
前一年度復職後 持續工作一年人數	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%
育嬰留停復職率	100.00%	0.00%	100.00%	50.00%	0.00%	50.00%
育嬰留停留職率	100.00%	0.00%	100.00%	33.33%	0.00%	33.33%

註 1：育嬰留停申請率=實際申請人數/符合申請資格人數

註 2：育嬰留停復職率=實際復職人數/預計復職人數

註 3：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

績優員工表揚

每年度會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。



員工健康照護

双邦公司專注於生活相關的疾病預防與心理健康促進員工身心健康，以應對因老化及壓力而引起的健康障礙風險，並聘請專業醫師與護理人員，定時至廠內提供員工諮詢，同時關心及約訪健康檢查須追蹤者，照護員工工作與健康。

5.2.2 雙向溝通 [GRI 2-30]

双邦公司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。	

35 週年慶

双邦公司舉辦周年慶活動，除了向外界宣示公司經營的穩定與提升形象，加深外界對公司的信譽，同時促進客戶與公司的聯繫，培養員工歸屬感及榮譽感，也是回顧過去一年或多年表現和展望未來發展目標的重要時刻。



5.3 人才招募及培育

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

重大主題		人才招募及培育		
對雙邦之意義		員工是公司重要的資產，協助公司創造營運價值。雙邦公司致力於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。		
實際與潛在衝擊	負面衝擊	未能招募留用優秀人才，忽視員工育成或提供適當升遷管道，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，使雙邦公司保持競爭力。		
行動方案		(1)主動關懷新進人員，降低新進人員的不適應。 (2)提供職能訓練：提升職務所應具備之基礎職能及專業職能，強化職場工作能力。 (3)提供專業技能或證照獎勵：鼓勵員工參加與工作相關之進修課程，並安排輔導員工取得相關專業證照。		
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)年離職率 13%以下。 (2)內部訓練導入線上學習平台。	中期目標(2028 年~2030 年)： 職位能力與教育訓練系統相結合。	長期目標(2030 年以後)： 建置多元人力規劃因應退休人力。
利害關係人議合對行動之影響		員工注重公司是否能提供培育和職能發展的環境，因此公司提供完整的培訓體系，包含職前訓練、職能訓練、外部培訓等，並舉辦職涯規劃會議及績效考核，具備制度化之升遷與調遷管道。		

5.3.1 人才招募

双邦公司面臨少子化及產業缺工的浪潮，意識到無法僅憑藉單一性的招募管道，因此，逐步拓展招募管道，例如：持續至各大專院校招募優秀的專業人才。



新進員工 [GRI 401-1]

2024 年新進員工人數為 41 人，以 30 歲以下者為多數，佔新進員工 60.97%；其中，強化中高齡人員的招募，新聘僱 2 位 51 歲以上員工。

受到少子化及產業缺工因素影響，造成招募困難度提高，2024 年新進人員較 2023 年減少 14 人，為改善缺工情況，双邦公司制定新進員工介紹獎金政策，獎勵員工介紹優秀人員。

新進員工性別及年齡分布							
類別	性別	2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	男	38	42.70%	18	32.73%	21	51.22%
	女	8	8.99%	3	5.45%	4	9.75%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
31~50 歲	男	29	32.58%	28	50.91%	13	31.71%
	女	13	14.61%	5	9.09%	1	2.44%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
51 歲以上	男	0	0.00%	1	1.82%	2	4.88%
	女	1	1.12%	0	0.00%	0	0.00%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計		89	100.00%	55	100.00%	41	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：其他性別由員工自行認定。

離職員工 [GRI 401-1]

2024 年離職員工人數為 35 人，以 30 歲以下及 31 至 50 歲者為多數，佔離職員工 80.00%，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，深入了解離職原因並統整數據分析，以持續優化相關管理策略。

2024 年離職人員較 2023 年減少 19 人，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	2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	男	13	19.70%	11	20.37%	12	34.29%
	女	7	10.61%	3	5.56%	2	5.71%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
31~50 歲	男	33	50.00%	27	50.00%	12	34.29%
	女	11	16.67%	4	7.41%	2	5.71%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
51 歲以上	男	1	1.51%	8	14.81%	6	17.14%
	女	1	1.51%	1	1.85%	1	2.86%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計		66	100.00%	54	100.00%	35	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：其他性別由員工自行認定。

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。

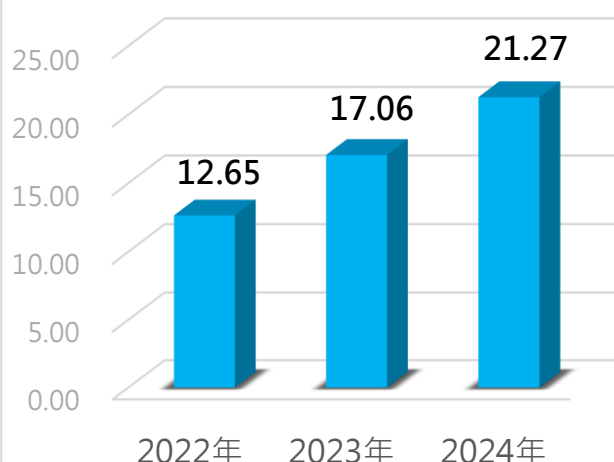
多元課程 [404-2]

核心課程	特別聘請國立中正大學法律學系-鄭教授進行全員授課，包含公司治理、人權及性騷擾防治等主題，藉由鄭教授豐富的實務經驗和生動的講授方式，讓員工更能樂於學習及有效運用在工作及生活上。	
通識課程	延續 2023 年溝通課程，讓員工熟習溝通的禮貌、態度與技巧，培養「有禮貌地讓別人明白自己的感受和想法，同時也讓自己能尊重及接受別人的感受和想法」的溝通文化。	
專業課程	透過一系列電腦/資訊課程的專業講授，提升員工工作技能及營造持續學習的工作環境，使員工在數位化時代能享受其方利性及快速性。	

員工培訓 [GRI 404-1]

2024 年全體員工受訓總時數為 7562.50 小時，每人平均受訓時數為 21.30 小時，較 2023 年 17.06 小時增加 4.24 小時；男性員工平均受訓時數為 19.05 小時，女性員工平均受訓時數為 28.04 小時；高階主管平均受訓時數為 27.82 小時，中階主管平均受訓時數為 41.33 小時，基層主管平均受訓時數為 34.80 小時，非管理職員工平均受訓時數為 16.29 小時。

近三年員工平均受訓時數



2024 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	11	241.00	21.91
	女	3	148.50	49.50
	其他	0	0.00	0.00
	合計	14	389.50	27.82
中階主管	男	17	727.00	42.76
	女	4	141.00	35.25
	其他	0	0.00	0.00
	合計	21	868.00	41.33
基層主管	男	49	1760.00	35.92
	女	10	293.00	29.30
	其他	0	0.00	0.00
	合計	59	2053.00	34.80
非管理職	男	188	2338.50	12.44
	女	73	1902.50	26.06
	其他	0	0.00	0.00
	合計	261	4241.00	16.25
不分類別	男	265	5066.50	19.12
	女	90	2485.00	27.61
	其他	0	0.00	0.00
	合計	355	7551.50	21.27

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：其他性別由員工自行認定。

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		
對雙邦之意義		公司同仁為最重要經營夥伴，良好的職業安全衛生管理系統有助於打造安全、舒適及有效率的的工作環境，提升同仁的職場安全與健康。		
實際與潛在衝擊	負面衝擊	人員未落實安全規範，發生職業災害，影響員工及其他利害關係人的生命安全及工作能力。		
	正面衝擊	落實職安管理，提供員工健康良好的工作環境，降低意外發生機率。		
政策與承諾		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。		
行動方案		(1)推動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，落實各項自動檢查，實施全面性危害鑑別。 (2)每年定期舉辦教育訓練，提升全體員工安全衛生意識，促進健康職場環境及勞工安全與健康管理。		
行動有效性評估指標		(1)職業傷害與職業病等職災事件發生率。 (2)職業安全衛生違規案件數。		
目標	短期目標(2025 年~2027 年)：		中期目標(2028 年~2030 年)：	長期目標(2030 年以後)：
	(1)通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統初次驗證。 (2)目標管理方案達成率 80% (3)教育訓練效率 80% (4)自動檢查實施率 100%		持續通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統每三年一次重新驗證。	零災害、零事故、零職業病。
利害關係人議合對行動之影響		每季定期召開安全健康環保管理會議，檢討作業環境與風險管理措施，並透過多元溝通管道蒐集員工對環境、安全與衛生系統的意見，持續優化職安管理。		

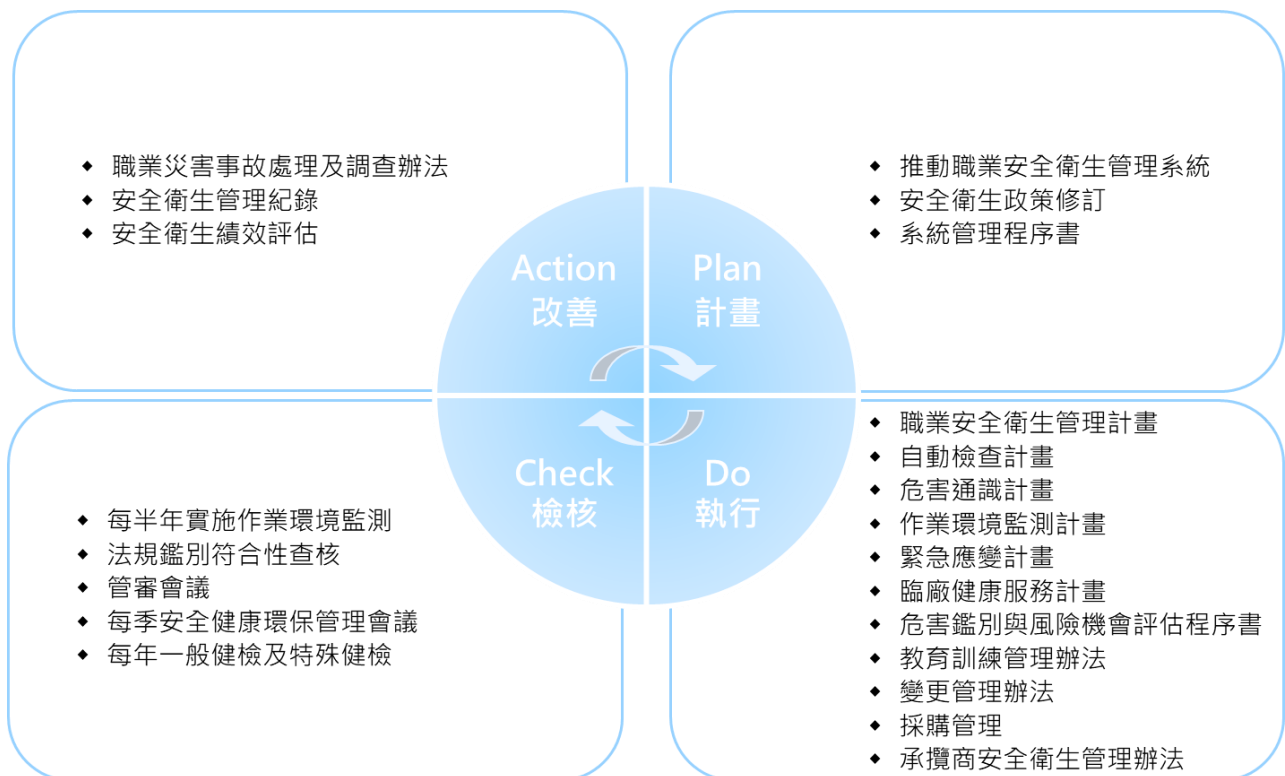
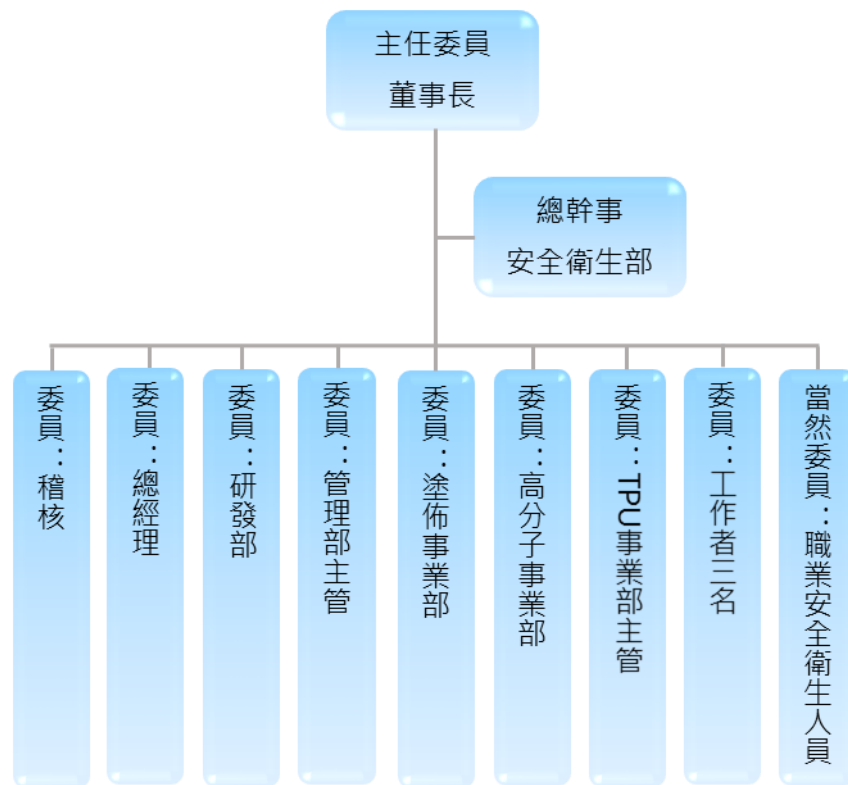
5.4.1 職業安全衛生管理

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，適用於永興廠及仁和廠的所有工作者，並計畫於 2025 年接受第三方驗證機構驗證，以進一步確管理系統的有效性與持續改進，提升企業整體的安全衛生管理水準。

ISO 45001 輔導			
輔導事項	日期	參與人員	活動紀錄
現場勘查及組職討論	2024.08.02	安全衛生部	
啟始會議及系統概論訓練	2024.08.15	各單位主管 各單位種子人員	
危害鑑別與風險機會評估訓練	2024.09.06	各單位主管 各單位種子人員	
危害鑑別與風險機會評估分組討論	2024.09.25 2024.10.08 2024.10.18	各單位種子人員	
風險、機會與採取之行動規劃暨目標管理方案擬定訓練與撰寫訓練	2024.10.23	各單位種子人員	
各單位目標管理方案文件審閱與決議	2024.11.05	各單位主管 各單位種子人員	

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，並表達其對工作場所安全的意見，設立多項機制利於員工的聲音得到充分聽取和尊重，通過這些措施使員工積極參與職業安全衛生管理，亦增強勞資雙方的溝通與合作，持續改進並落實工作場所的安全與健康維護。

員工參與及提案	◆ 鼓勵員工主動參與安全改善工作，員工可依循「(SB-02-12)提案管理辦法」提出安全衛生相關建議，提案若經審核採納，將頒發獎金獎勵。
安全健康環保管理委員會	◆ 設立安全健康環保管理委員會，由各層級的管理人員與員工代表共同組成，監督並推動所有職業安全衛生計畫執行。 ◆ 每季定期召開會議，促進員工與管理層之間的對話與協商，確保每位成員對公司職安衛政策有充分的理解與支持。 ◆ 會議中將討論近期工安事故、改善措施及職業安全衛生相關法規更新，員工可直接向管理層反映職場安全問題與提出改善建議。
緊急應變及防災演練	◆ 定期舉辦緊急應變演練，員工藉由實際演練即時提出具體建議。
勞資雙向溝通機制	◆ 設有勞資會議，促進勞資雙方間的定期溝通與協調。 ◆ 員工能夠就工作環境安全問題提出反饋，並對公司的安全衛生措施給予建議，實現真正的協作與共識。

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「安全衛生環保規定」，簽訂合約或進廠施工前必須簽署「承攬商安全衛生承諾書」，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「承攬商施工申請書」，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。
化學品管理	◆ 2024 年篩選並申報 19 項優先管制化學品，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。 ◆ 定期於員工教育訓練宣導化學品管理規範，確保員工充分認識作業場所使用的化學品風險。
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，於職業安全衛生管理系統建置初期，全面識別所有作業或工程的潛在危害，進行風險評估與控制，並制定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。

辨識	評估	控制	改善
辨識危害及可能後果，確認現有防護措施。	評估風險與機會，依據風險等級進行分類。	決定適當的控制措施，並確認控制後的殘餘風險。	依風險評估標準判定為高風險，應立即檢討與改善。

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

2024 年危害鑑別與風險評估

2024 年危害鑑別與風險評估共識別 3 件高風險事件，且皆完成控制措施改善。

事件	廢水處理槽安全評估	鍋爐改天然氣安全評估	冰水機操作安全評估
危害鑑別	人員巡檢廢水槽時可能自平台跌落至階梯。	天然氣異常洩漏時可能產生爆炸。	人員自冰水機儲水塔頂打開人孔蓋查看液位時，可能跌落塔中溺斃。
風險評估	4 分	5 分	5 分
控制措施	廢水槽旁增設安全護欄。	天然氣總站增設瓦斯遮斷器。	冰水機汰換。
追蹤改善	安全護欄防止人員從高處墜落。 	瓦斯遮斷器避免天然氣洩漏。 	新冰水機無須人員爬高查看液位。 

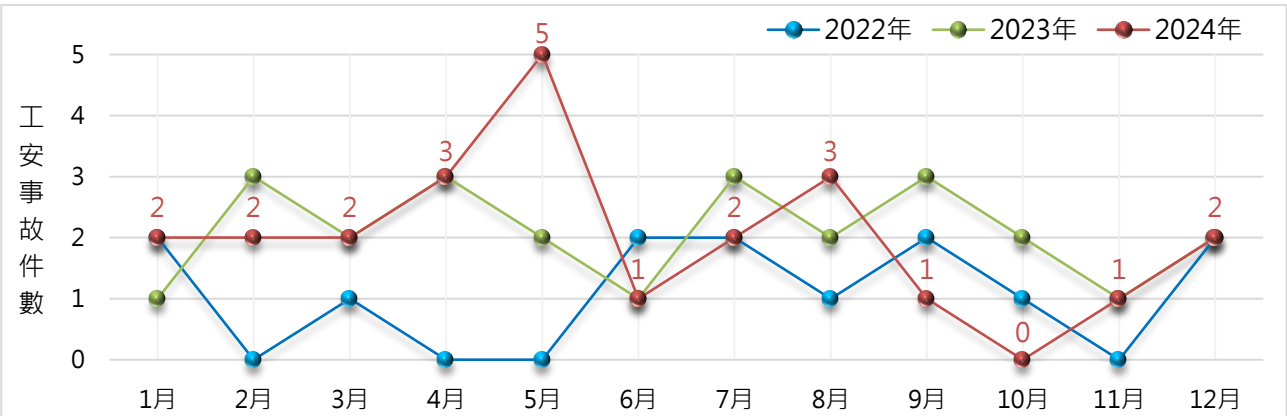
5.4.3 事故調查 [GRI 403-2]

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。



2024 年重大工安事故

2024 年双邦公司共發生 24 件工安事故，其中 1 件為重大工安事故，涉及員工操作機台不慎捲入事故，此事件不僅損害受傷員工的健康與安全，亦引起內部員工、監管機構及外部合作夥伴對於職業安全管理的關注。



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。

重大工安事故追蹤與改善	
改善措施	影響
已於 2024 年底完成所有機台捲入點的安全防護改善： ◆ 新增防護罩防止員工手部或衣物接觸危險區域。 ◆ 安裝感應拉繩防止人員過度接近危險區域。 ◆ 設置紅外線自動感應降低操作風險。	◆ 提升員工工作環境作業安全。 ◆ 展現持續強化職安管理、降低工安風險的決心。 ◆ 落實企業營運的可持續性與社會責任。
利害關係人溝通與回應	
員工	◆ 事故發生立即啟動應變機制，確保受傷員工獲得適當醫療照護，提供必要的關懷與支持。 ◆ 進行全面性機台安全風險評估，檢討現有安全防護措施的有效性，防止類似事故發生。 ◆ 加強所有操作人員機台作業安全培訓，提升員工風險意識與防範能力。
監管機構	◆ 依循職業安全相關法規進行事故通報與調查，符合法定職業安全要求。 ◆ 依據事故調查結果，強化高風險機台防護裝置，符合最新安全標準。
客戶與供應商	◆ 強化內部供應鏈管理，要求生產相關合作夥伴落實相同安全標準，共同提升職場安全。

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	2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年
年平均人數	330	346	354	-	-	-
工作總時數(HR)	653,240	688,048	737,742	-	-	-
主要工傷類別	被撞；物體飛落；不當動作；被夾、被捲；被切、割、擦傷；與高溫、低溫之接觸。	物體破裂；被夾、被捲；與高溫、低溫之接觸。	物體飛落；不當動作；墜落、滾落；被夾、被捲；被切、割、擦傷；與高溫、低溫之接觸。	-	被夾、被捲。	-
可記錄之職業傷害人數	6	4	13	0	2	0
可記錄之職業傷害比率	1.84	1.16	3.52	-	-	-
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。

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。

2024 年工作者職業安全衛生訓練計畫		
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。	
主管安全衛生意識提升訓練	特別針對副組長級(含)以上之主管安排專屬安全衛生意識強化訓練，透過專題講座與案例分享，深化管理階層對安全衛生的重要性認知。	
吊掛作業訓練	針對未滿三噸之固定式起重機操作人員安排吊掛作業安全衛生訓練，使其操作技能符合規範。	

2024 年職業安全教育訓練成效						
訓練項目	人次數	總時數	訓練項目		人次數	總時數
新進員工	41	164	ISO 45001 職業安全衛生 管理系統訓練	2024.08.15	62	186
在職員工	424	424		2024.09.06	58	348
專業證照初訓	93	1887		2024.10.23	57	171
專業證照回訓	57	222		2024.11.05	36	108
消防演練	424	1696	承攬商		20	60

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		
醫師	護理人員	人次	比率	諮詢內容
4 次/年	4 次/月	109 次	30.79%	過負荷；體檢異常；母性保護；健康諮詢。

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醫師：4 次/年；護理人員：4 次/月。

註 2：健康諮詢與指導比率=健康諮詢與指導人次/全公司年平均人數。

2024 年員工健康管理計畫

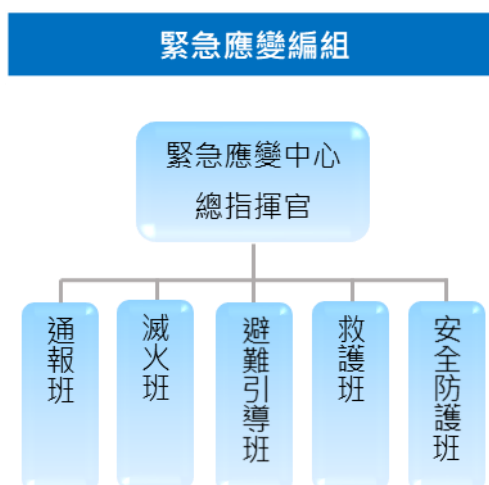
重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防	◆ 2024 年共計 299 名員工完成線上人因性評估問卷，經篩選安排 16 名員工由護理人員進行個別面談與健康指導，以降低作業負荷對肌肉骨骼健康的潛在影響。 ◆ 醫護人員隨同職安人員至工作現場訪視作業內容，依據人因性危害檢核標準評估作業風險，針對識別的危險因子提出改善方案。 ◆ 安排護理人員舉辦職業性危害預防講座，提升員工對重複性作業、肌肉骨骼負荷與相關健康風險的認識，並提供應對策略。 
輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防	2024 年共計 299 名員工完成線上過負荷評估問卷，經篩選安排 14 名員工由護理人員進行個別面談與健康指導，以降低工作負荷對健康的潛在影響。
母性健康保護	2024 年共計 3 名懷孕員工，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	◆ 修訂及推動公告「職場暴力之書面聲明」、「執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程」。 ◆ 由單位主管對其管理之工作性質填寫「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。 ◆ 2024 年未發生員工遭受不法侵害之情事。
中高齡及高齡工作者作業安全衛生	◆ 2024 年共計 106 名員工完成線上健康與作業安全評估問卷，經篩選安排 11 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，訂有危害預防及應變計畫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，並每年檢討緊急應變計畫以切合實際。

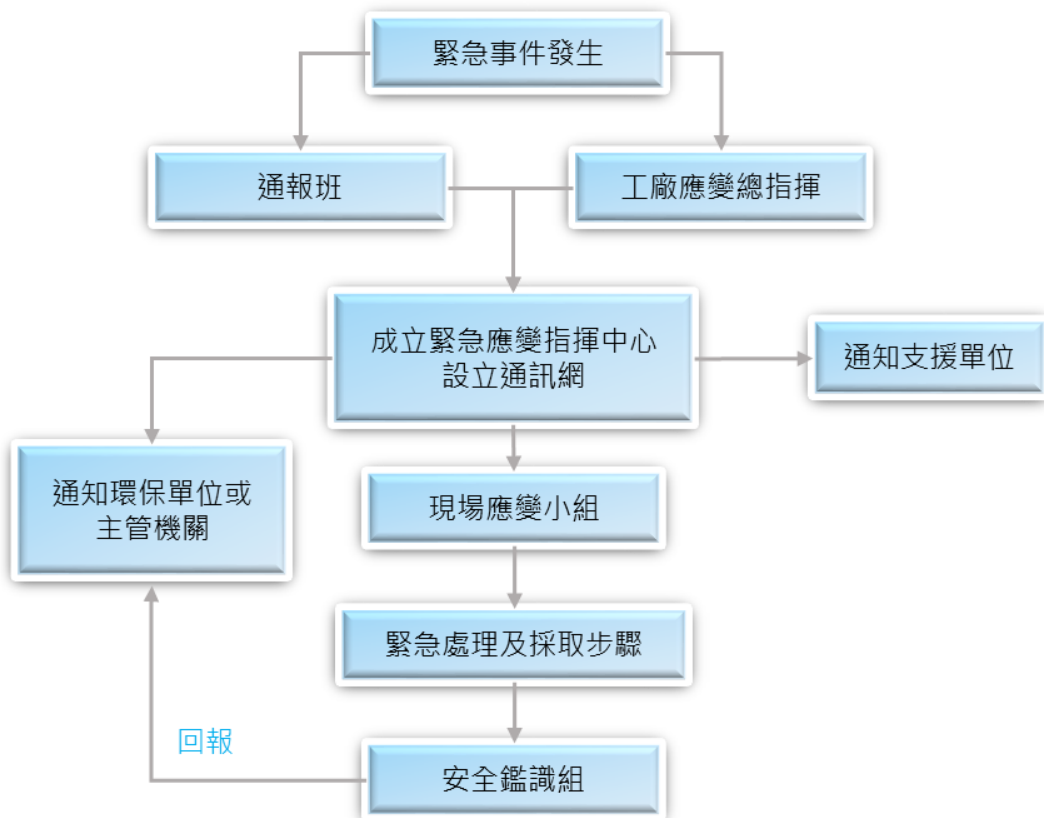
器材與設備維護	◆ 緊急應變器材之維護保養列入日常自動檢查作業，如消防設備檢查表、偵測與警報設備檢查表等，檢查表中說明檢查要點、檢查頻率，確認各防護用具及器材保持最佳狀態。 ◆ 偵測與警報設備每年定期委由合格廠商檢測。
毒性化學物質運送	◆ 遵循《危害性化學品標示及通識規則》，對裝有危害性化學品之容器明顯標示名稱、危害圖示、警示語及其他規定之內容。 ◆ 依循《毒性化學物質運送管理辦法》，執行六聯單申報。 ◆ 異常情況發生時，遵循《毒性化學物質危害預防及應變計畫作業辦法》，進行應變處理，應變處理流程請參閱緊急事故應變。 ◆ 遵循《道路交通安全規則》第八十四條規定，裝載危險物品車輛左右兩側或後方應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

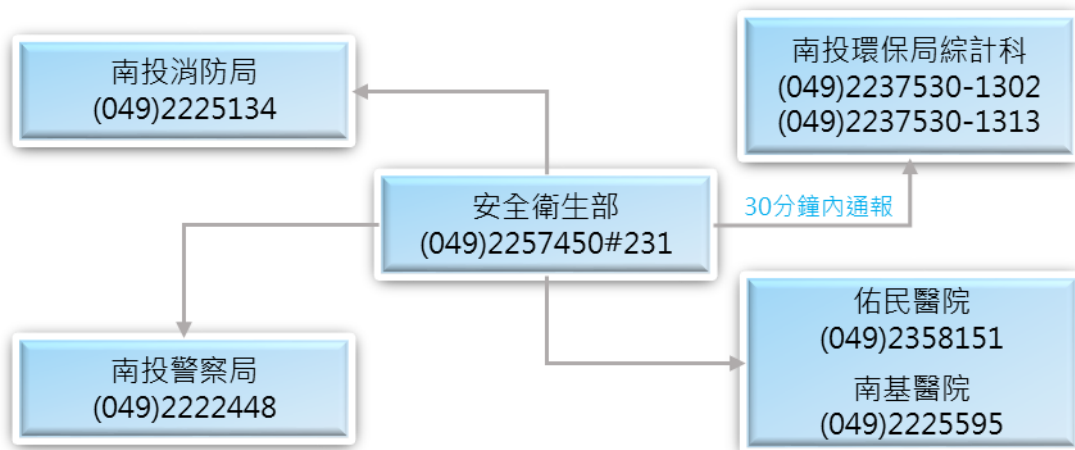


2024 年內部演練			
2024.02.15	消防栓及滅火器操作演練		
2024.07.08	毒化物災害事故之緊急應變小組工作演練		
2024 年外部演練			
2024.06.04	Y00017 4,4'-亞甲雙(2-氯苯胺)液態 双邦全國性聯防組織無預警 演練		

內部通報系統



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

6.1 社會捐助

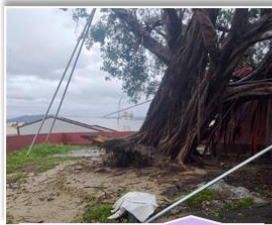
2024 年公益捐贈



回饋對象	機構理念	捐助動機	捐贈金額(仟元)
博幼基金會	秉持「不能讓窮孩子落入永遠的貧困」的理念，服務對象鎖定「窮孩子」；深信「窮困孩子的唯一希望來自教育」，服務主軸為「課業輔導」；致力「讓知識帶希望回家」的願景，達到「提升窮孩子未來的競爭力」的目標。	藉由捐贈博幼基金會幫助弱勢兒童提昇知識學習力，增加未來競爭力。	150
信望愛智能發展中心	長年以來對心智障礙者及其家人提供專業服務，致力於推展與營造心智障礙者『回歸』與『融合』的學習情境和社會生活，其「身心障礙者社區式日間照顧服務」及「成年心智障礙者社區居住與獨立生活服務」二個服務方案，均獲臺中市政府社會局補助民間辦理社會福利服務實地評鑑「優等」佳績。	藉由捐贈信望愛智能發展中心，希望心智障礙者能受到更多的照護與關懷，讓心智障礙者感受到實際行動的真誠。	150
麻煩小天使協會	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。	藉由捐贈麻煩小天使協會，希望心智障礙者能受到更多的照護與關懷，讓心智障礙者感受到實際行動的真誠。	150
新豐國小少棒隊	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。	藉由捐贈新豐國小棒球隊經費，支持與鼓勵小運動員繼續於國內外比賽大放異彩。	150

6.2 在地參與回饋地方

2024 年社區服務

鄰廠環境	注重廠區周遭環境整理，透過定期環境整理讓員工感受到舒適的工作環境，同時也可以減少病媒蚊的孳生。 
宿舍環境	由居住空間內部整理向外擴散至宿舍外圍環境，提升員工宿舍外觀整潔，敦親睦鄰，強化與鄰近居民的共同生活感。 
天災修復	2024 年歷經凱米、山陀兒、康芮等颱風連續侵台，樹木因強風豪雨倒塌壓壞地方信仰中心，造成建築物受損。双邦公司立即聘請園藝公司扶正及固定倒塌樹木、修剪其樹枝；隨後修復受損建築物，重現地方信仰中心風采。 

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	28
	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	28
	2-7 員工	5.1.1 員工結構	102
	2-8 非員工的工作者	5.1.1 員工結構	102
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 董事會	34
		2.2.2 功能性委員會	38
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 董事會	34
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 董事會	34
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2.1 董事會	34
	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	34
	2-15 利益衝突	2.2.1 董事會	34
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 永續發展管理	13
		2.2.2 功能性委員會	38
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 董事會	34
	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	41

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	41
	2-20 薪酬決定流程	2.2.3 績效評估與薪酬政策	41
	2-21 年度總薪酬比率	2.2.3 績效評估與薪酬政策	41
	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	44
		2.7 人權維護	52
		3.1 產品設計與研發	62
		3.2 產品及服務品質	64
		3.3 供應鏈管理	66
		4.5 氣候變遷與調適	90
		5.3 人才招募及培育	110
		5.4 職業健康與安全	115
	2-24 納入政策承諾	2.3 營運策略與經濟績效	44
		2.7 人權維護	52
		3.1 產品設計與研發	62
		3.2 產品及服務品質	64
		3.3 供應鏈管理	66
		4.5 氣候變遷與調適	90
		5.3 人才招募及培育	110
		5.4 職業健康與安全	115

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	44
		2.7 人權維護	52
		3.1 產品設計與研發	62
		3.2 產品及服務品質	64
		3.3 供應鏈管理	66
		4.5 氣候變遷與調適	90
		5.3 人才招募及培育	110
GRI 2 一般揭露 2021	2-25 補救負面衝擊的程序	5.4 職業健康與安全	115
GRI 2 一般揭露 2021	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 誠信經營	46
	2-27 法規遵循	2.6 法規遵循	50
	2-28 公協會的會員資格	2.1.3 外部協會參與	32
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 利害關係人鑑別與議合	15
	2-30 團體協約	5.2.2 雙向溝通	109
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	22
	3-2 重大主題列表	1.3.3 重大主題管理	26
	3-3 重大主題管理	2.3 營運策略與經濟績效	44
		2.7 人權維護	52
		3.1 產品設計與研發	62
		3.2 產品及服務品質	64
		3.3 供應鏈管理	66
		4.5 氣候變遷與調適	90
		5.3 人才招募及培育	110
		5.4 職業健康與安全	115

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	44
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.5.2 氣候相關策略	92
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	103
	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	103
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	66
GRI 301 物料 2016	301-2 使用回收再利用的物料	4.6.2 GRS 回收再利用	101
	301-3 回收產品及其包材	4.6.1 廢棄物減量與循環模式	100
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.1.1 能源管理	76
	302-3 能源密集度	3.1.1 能源管理	76
GRI 303 水與放流水 2018	303-2 與排水相關衝擊的管理	4.3.2 廢污水及排水管理	86
	303-3 取水量	4.3.1 取水管理	85
	303-4 排水量	4.3.2 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	4.1.2 溫室氣體管理	78
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.1.2 溫室氣體管理	78
	305-4 溫室氣體排放強度	4.1.2 溫室氣體管理	78
	305-5 溫室氣體排放減量	4.1.2 溫室氣體管理	78
	305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(Sox)、及其它顯著的氣體排放	4.2 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	4.4 廢棄物管理	87
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	87
	306-3 廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	87
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	87
	306-5 廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	87

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	111
	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	106
	401-3 育嬰假	5.2.1 員工薪酬福利	106
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	116
	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	119
		5.4.3 事故調查	120
	403-3 職業健康服務	5.4.6 健康促進	123
	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	116
	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	122
	403-6 工作者健康促進	5.4.6 健康促進	123
	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	116
	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	116
	403-9 職業傷害	5.4.4 職業傷害與職業病	121
	403-10 職業病	5.4.4 職業傷害與職業病	121
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	113
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.3.2 人才培育	113
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	34
		5.1.2 員工多元化與平等機會	103
	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	103
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	52
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	52
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	52
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	71
	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.4 客戶關係	71
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	71
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	48

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。	4.5.1 氣候相關治理	91
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)。	4.5.2 氣候相關策略	92-94
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.5.2 氣候相關策略	92-94
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。	4.5.3 氣候相關風險管理	97
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。	4.5.2 氣候相關策略	95-96
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。	4.5.4 指標和目標	98
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。	4.1.2 溫室氣體管理	81
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 4.1.2 溫室氣體管理	4 81

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 113 年度(2024 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(以下簡稱標的資訊)與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照財團法人中華民國證券櫃買中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、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標的資訊，並維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保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，有限確信案件所執行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 113 年度(2024 年度)永續報告書，並閱讀其內容；
- 對參與編製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標的資訊之相關作業流程與資訊系統；

- 對於上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之標的資訊執行分析性程序，或於必要時檢視相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

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 4 年 0 7 月 2 8 日

附件一

確信項目彙總表

編號	標的資訊	對應 章節	適用 基準																										
1	<table><tr><td>職業災害統計</td><td>員工</td></tr><tr><td>年度</td><td>2024 年</td></tr><tr><td>年平均人數</td><td>354</td></tr><tr><td>工作總時數(HR)</td><td>737,742</td></tr><tr><td>主要工傷類別</td><td>物體飛落；不當動作；墜落、滾落；被夾、被捲；被切、割、擦傷；與高溫、低溫之接觸。</td></tr><tr><td>可記錄之職業傷害人數</td><td>13</td></tr><tr><td>可記錄之職業傷害比率</td><td>3.52</td></tr><tr><td>嚴重職業傷害人數 (排除死亡人數)</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></tr><tr><td>職業傷害造成死亡人數</td><td>0</td></tr><tr><td>職業傷害造成死亡比率</td><td>0</td></tr><tr><td>職業病發生人數</td><td>0</td></tr><tr><td>職業病發生比率(%)</td><td>0</td></tr></table> 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 每日正常工作 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。	職業災害統計	員工	年度	2024 年	年平均人數	354	工作總時數(HR)	737,742	主要工傷類別	物體飛落；不當動作；墜落、滾落；被夾、被捲；被切、割、擦傷；與高溫、低溫之接觸。	可記錄之職業傷害人數	13	可記錄之職業傷害比率	3.52	嚴重職業傷害人數 (排除死亡人數)	0	嚴重職業傷害比率 (排除死亡人數)	0	職業傷害造成死亡人數	0	職業傷害造成死亡比率	0	職業病發生人數	0	職業病發生比率(%)	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																												
年度	2024 年																												
年平均人數	354																												
工作總時數(HR)	737,742																												
主要工傷類別	物體飛落；不當動作；墜落、滾落；被夾、被捲；被切、割、擦傷；與高溫、低溫之接觸。																												
可記錄之職業傷害人數	13																												
可記錄之職業傷害比率	3.52																												
嚴重職業傷害人數 (排除死亡人數)	0																												
嚴重職業傷害比率 (排除死亡人數)	0																												
職業傷害造成死亡人數	0																												
職業傷害造成死亡比率	0																												
職業病發生人數	0																												
職業病發生比率(%)	0																												

編號	標的資訊	對應 章節	適用 基準																																																																																															
2	<table><tr><th colspan="5">2024 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="4">高階主管</td><td>男</td><td>11</td><td>241.00</td><td>21.91</td></tr><tr><td>女</td><td>3</td><td>148.50</td><td>49.50</td></tr><tr><td>其他</td><td>0</td><td>0.00</td><td>0.00</td></tr><tr><td>合計</td><td>14</td><td>389.50</td><td>27.82</td></tr><tr><td rowspan="4">中階主管</td><td>男</td><td>17</td><td>727.00</td><td>42.76</td></tr><tr><td>女</td><td>4</td><td>141.00</td><td>35.25</td></tr><tr><td>其他</td><td>0</td><td>0.00</td><td>0.00</td></tr><tr><td>合計</td><td>21</td><td>868.00</td><td>41.33</td></tr><tr><td rowspan="4">基層主管</td><td>男</td><td>49</td><td>1760.00</td><td>35.92</td></tr><tr><td>女</td><td>10</td><td>293.00</td><td>29.30</td></tr><tr><td>其他</td><td>0</td><td>0.00</td><td>0.00</td></tr><tr><td>合計</td><td>59</td><td>2053.00</td><td>34.80</td></tr><tr><td rowspan="4">非管理職</td><td>男</td><td>188</td><td>2338.50</td><td>12.44</td></tr><tr><td>女</td><td>73</td><td>1902.50</td><td>26.06</td></tr><tr><td>其他</td><td>0</td><td>0.00</td><td>0.00</td></tr><tr><td>合計</td><td>261</td><td>4241.00</td><td>16.25</td></tr><tr><td rowspan="4">不分類別</td><td>男</td><td>265</td><td>5066.50</td><td>19.12</td></tr><tr><td>女</td><td>90</td><td>2485.00</td><td>27.61</td></tr><tr><td>其他</td><td>0</td><td>0.00</td><td>0.00</td></tr><tr><td>合計</td><td>355</td><td>7551.50</td><td>21.27</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：其他性別由員工自行認定。	2024 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	11	241.00	21.91	女	3	148.50	49.50	其他	0	0.00	0.00	合計	14	389.50	27.82	中階主管	男	17	727.00	42.76	女	4	141.00	35.25	其他	0	0.00	0.00	合計	21	868.00	41.33	基層主管	男	49	1760.00	35.92	女	10	293.00	29.30	其他	0	0.00	0.00	合計	59	2053.00	34.80	非管理職	男	188	2338.50	12.44	女	73	1902.50	26.06	其他	0	0.00	0.00	合計	261	4241.00	16.25	不分類別	男	265	5066.50	19.12	女	90	2485.00	27.61	其他	0	0.00	0.00	合計	355	7551.50	21.27	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
2024 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	11	241.00	21.91																																																																																														
	女	3	148.50	49.50																																																																																														
	其他	0	0.00	0.00																																																																																														
	合計	14	389.50	27.82																																																																																														
中階主管	男	17	727.00	42.76																																																																																														
	女	4	141.00	35.25																																																																																														
	其他	0	0.00	0.00																																																																																														
	合計	21	868.00	41.33																																																																																														
基層主管	男	49	1760.00	35.92																																																																																														
	女	10	293.00	29.30																																																																																														
	其他	0	0.00	0.00																																																																																														
	合計	59	2053.00	34.80																																																																																														
非管理職	男	188	2338.50	12.44																																																																																														
	女	73	1902.50	26.06																																																																																														
	其他	0	0.00	0.00																																																																																														
	合計	261	4241.00	16.25																																																																																														
不分類別	男	265	5066.50	19.12																																																																																														
	女	90	2485.00	27.61																																																																																														
	其他	0	0.00	0.00																																																																																														
	合計	355	7551.50	21.27																																																																																														
3	<table><tr><th colspan="2">2024 年資通安全教育訓練</th><th>人次</th><th>訓練 總時數</th></tr><tr><td rowspan="2">內訓</td><td>資安教育宣導</td><td>371</td><td>185.5</td></tr><tr><td>社交工程資安訓練</td><td>20</td><td>30</td></tr><tr><td rowspan="2">外訓</td><td>資安治理與個資安全風險分析</td><td>1</td><td>7</td></tr><tr><td>網站&伺服器'駭客攻防戰略知實戰演練與安全密碼防護</td><td>2</td><td>12</td></tr></table>	2024 年資通安全教育訓練		人次	訓練 總時數	內訓	資安教育宣導	371	185.5	社交工程資安訓練	20	30	外訓	資安治理與個資安全風險分析	1	7	網站&伺服器'駭客攻防戰略知實戰演練與安全密碼防護	2	12	2.5 資通安全 與客戶隱私 權保護	2024 年度 依據公司資 訊安全定義 完成教育訓練時數總和。																																																																													
2024 年資通安全教育訓練		人次	訓練 總時數																																																																																															
內訓	資安教育宣導	371	185.5																																																																																															
	社交工程資安訓練	20	30																																																																																															
外訓	資安治理與個資安全風險分析	1	7																																																																																															
	網站&伺服器'駭客攻防戰略知實戰演練與安全密碼防護	2	12																																																																																															

編號	標的資訊	對應 章節	適用 基準																																																																																
4	新進員工性別及年齡分布 <table> <tr> <th rowspan="2">類別</th><th rowspan="2">性別</th><th colspan="2">2024 年</th></tr> <tr> <th>人數</th><th>比例</th></tr> <tr> <td rowspan="3">30 歲以下</td><td>男</td><td>21</td><td>51.22%</td></tr> <tr> <td>女</td><td>4</td><td>9.75%</td></tr> <tr> <td>其他</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr> <tr> <td rowspan="3">31~50 歲</td><td>男</td><td>13</td><td>31.71%</td></tr> <tr> <td>女</td><td>1</td><td>2.44%</td></tr> <tr> <td>其他</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr> <tr> <td rowspan="3">51 歲以上</td><td>男</td><td>2</td><td>4.88%</td></tr> <tr> <td>女</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr> <tr> <td>其他</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr> <tr> <td colspan="2">合計</td><td>41</td><td>100.00%</td></tr> </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：其他性別由員工自行認定。 離職員工性別及年齡分布 <table> <tr> <th rowspan="2">類別</th><th rowspan="2">性別</th><th colspan="2">2024 年</th></tr> <tr> <th>人數</th><th>比例</th></tr> <tr> <td rowspan="3">30 歲以下</td><td>男</td><td>12</td><td>34.29%</td></tr> <tr> <td>女</td><td>2</td><td>5.71%</td></tr> <tr> <td>其他</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr> <tr> <td rowspan="3">31~50 歲</td><td>男</td><td>12</td><td>34.29%</td></tr> <tr> <td>女</td><td>2</td><td>5.71%</td></tr> <tr> <td>其他</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr> <tr> <td rowspan="3">51 歲以上</td><td>男</td><td>6</td><td>17.14%</td></tr> <tr> <td>女</td><td>1</td><td>2.86%</td></tr> <tr> <td>其他</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr> <tr> <td colspan="2">合計</td><td>35</td><td>100.00%</td></tr> </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：其他性別由員工自行認定。	類別	性別	2024 年		人數	比例	30 歲以下	男	21	51.22%	女	4	9.75%	其他	0	0.00%	31~50 歲	男	13	31.71%	女	1	2.44%	其他	0	0.00%	51 歲以上	男	2	4.88%	女	0	0.00%	其他	0	0.00%	合計		41	100.00%	類別	性別	2024 年		人數	比例	30 歲以下	男	12	34.29%	女	2	5.71%	其他	0	0.00%	31~50 歲	男	12	34.29%	女	2	5.71%	其他	0	0.00%	51 歲以上	男	6	17.14%	女	1	2.86%	其他	0	0.00%	合計		35	100.00%	5.3.1 人才招聘	GRI 401-1 2016 新進 員工和離職 員工
類別	性別			2024 年																																																																															
		人數	比例																																																																																
30 歲以下	男	21	51.22%																																																																																
	女	4	9.75%																																																																																
	其他	0	0.00%																																																																																
31~50 歲	男	13	31.71%																																																																																
	女	1	2.44%																																																																																
	其他	0	0.00%																																																																																
51 歲以上	男	2	4.88%																																																																																
	女	0	0.00%																																																																																
	其他	0	0.00%																																																																																
合計		41	100.00%																																																																																
類別	性別	2024 年																																																																																	
		人數	比例																																																																																
30 歲以下	男	12	34.29%																																																																																
	女	2	5.71%																																																																																
	其他	0	0.00%																																																																																
31~50 歲	男	12	34.29%																																																																																
	女	2	5.71%																																																																																
	其他	0	0.00%																																																																																
51 歲以上	男	6	17.14%																																																																																
	女	1	2.86%																																																																																
	其他	0	0.00%																																																																																
合計		35	100.00%																																																																																

編號	標的資訊	對應 章節	適用 基準																																																																																		
5	<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> <table><tr><th>年齡</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>6</td><td>66.67%</td></tr><tr><td>71 歲以上</td><td>3</td><td>33.33%</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。 <table><tr><th colspan="4">員工性別及年齡分布</th></tr><tr><th rowspan="2">年齡</th><th rowspan="2">性別</th><th colspan="2">2024 年</th></tr><tr><th>人數</th><th>比例</th></tr><tr><td rowspan="3">30 歲以下</td><td>男</td><td>67</td><td>18.87%</td></tr><tr><td>女</td><td>6</td><td>1.69%</td></tr><tr><td>其他</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr><tr><td rowspan="3">31~50 歲</td><td>男</td><td>158</td><td>44.51%</td></tr><tr><td>女</td><td>57</td><td>16.06%</td></tr><tr><td>其他</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr><tr><td rowspan="3">51 歲以上</td><td>男</td><td>40</td><td>11.27%</td></tr><tr><td>女</td><td>27</td><td>7.60%</td></tr><tr><td>其他</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr><tr><td colspan="2">合計</td><td>355</td><td>100.00%</td></tr></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：其他性別由員工自行認定。 <table><tr><th colspan="3">少數或弱勢群體員工</th></tr><tr><th rowspan="2">類別</th><th colspan="2">2024 年</th></tr><tr><th>人數</th><th>比例</th></tr><tr><td>身心障礙</td><td>3</td><td>0.85%</td></tr><tr><td>外籍人員</td><td>92</td><td>25.92%</td></tr><tr><td>原住民</td><td>0</td><td>0.00%</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%	年齡	董事會人數	占董事會人數比例	31-50 歲	0	0.00%	51-70 歲	6	66.67%	71 歲以上	3	33.33%	員工性別及年齡分布				年齡	性別	2024 年		人數	比例	30 歲以下	男	67	18.87%	女	6	1.69%	其他	0	0.00%	31~50 歲	男	158	44.51%	女	57	16.06%	其他	0	0.00%	51 歲以上	男	40	11.27%	女	27	7.60%	其他	0	0.00%	合計		355	100.00%	少數或弱勢群體員工			類別	2024 年		人數	比例	身心障礙	3	0.85%	外籍人員	92	25.92%	原住民	0	0.00%	2.2.1 董事會 5.1.2 員工多元 化與平等 機會	GRI 405-1 2016 治理 單位與員工 的多元化
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%																																																																																			
年齡	董事會人數	占董事會人數比例																																																																																			
31-50 歲	0	0.00%																																																																																			
51-70 歲	6	66.67%																																																																																			
71 歲以上	3	33.33%																																																																																			
員工性別及年齡分布																																																																																					
年齡	性別	2024 年																																																																																			
		人數	比例																																																																																		
30 歲以下	男	67	18.87%																																																																																		
	女	6	1.69%																																																																																		
	其他	0	0.00%																																																																																		
31~50 歲	男	158	44.51%																																																																																		
	女	57	16.06%																																																																																		
	其他	0	0.00%																																																																																		
51 歲以上	男	40	11.27%																																																																																		
	女	27	7.60%																																																																																		
	其他	0	0.00%																																																																																		
合計		355	100.00%																																																																																		
少數或弱勢群體員工																																																																																					
類別	2024 年																																																																																				
	人數	比例																																																																																			
身心障礙	3	0.85%																																																																																			
外籍人員	92	25.92%																																																																																			
原住民	0	0.00%																																																																																			

編號	標的資訊	對應 章節	適用 基準																																																																																																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">各級主管性別及年齡分布</th></tr> <tr> <th rowspan="2">年齡</th><th rowspan="2">性別</th><th colspan="2">2024 年</th></tr> <tr> <th>人數</th><th>比例</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">高階主管</td><td>男</td><td>11</td><td>3.10%</td></tr> <tr> <td>女</td><td>3</td><td>0.84%</td></tr> <tr> <td>其他</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr> <tr> <td rowspan="3">中階主管</td><td>男</td><td>17</td><td>4.79%</td></tr> <tr> <td>女</td><td>4</td><td>1.13%</td></tr> <tr> <td>其他</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr> <tr> <td rowspan="3">基層主管</td><td>男</td><td>49</td><td>13.80%</td></tr> <tr> <td>女</td><td>10</td><td>2.82%</td></tr> <tr> <td>其他</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr> <tr> <td rowspan="3">非主管職</td><td>男</td><td>188</td><td>52.96%</td></tr> <tr> <td>女</td><td>73</td><td>20.56%</td></tr> <tr> <td>其他</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr> <tr> <td colspan="2">合計</td><td>355</td><td>100.00%</td></tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">級別</th><th rowspan="2">性別</th><th colspan="2">2024 年</th></tr> <tr> <th>人數</th><th>比例</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">高階主管</td><td>30 歲以下</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr> <tr> <td>31~50 歲</td><td>6</td><td>1.69%</td></tr> <tr> <td>51 歲以上</td><td>8</td><td>2.25%</td></tr> <tr> <td rowspan="3">中階主管</td><td>30 歲以下</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr> <tr> <td>31~50 歲</td><td>12</td><td>3.38%</td></tr> <tr> <td>51 歲以上</td><td>9</td><td>2.54%</td></tr> <tr> <td rowspan="3">基層主管</td><td>30 歲以下</td><td>5</td><td>1.41%</td></tr> <tr> <td>31~50 歲</td><td>38</td><td>10.70%</td></tr> <tr> <td>51 歲以上</td><td>16</td><td>4.51%</td></tr> <tr> <td rowspan="3">非主管職</td><td>30 歲以下</td><td>68</td><td>19.15%</td></tr> <tr> <td>31~50 歲</td><td>159</td><td>44.79%</td></tr> <tr> <td>51 歲以上</td><td>34</td><td>9.58%</td></tr> <tr> <td colspan="2">合計</td><td>355</td><td>100.00%</td></tr> </tbody> </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：其他性別由員工自行認定。 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。	各級主管性別及年齡分布				年齡	性別	2024 年		人數	比例	高階主管	男	11	3.10%	女	3	0.84%	其他	0	0.00%	中階主管	男	17	4.79%	女	4	1.13%	其他	0	0.00%	基層主管	男	49	13.80%	女	10	2.82%	其他	0	0.00%	非主管職	男	188	52.96%	女	73	20.56%	其他	0	0.00%	合計		355	100.00%	級別	性別	2024 年		人數	比例	高階主管	30 歲以下	0	0.00%	31~50 歲	6	1.69%	51 歲以上	8	2.25%	中階主管	30 歲以下	0	0.00%	31~50 歲	12	3.38%	51 歲以上	9	2.54%	基層主管	30 歲以下	5	1.41%	31~50 歲	38	10.70%	51 歲以上	16	4.51%	非主管職	30 歲以下	68	19.15%	31~50 歲	159	44.79%	51 歲以上	34	9.58%	合計		355	100.00%		
各級主管性別及年齡分布																																																																																																											
年齡	性別	2024 年																																																																																																									
		人數	比例																																																																																																								
高階主管	男	11	3.10%																																																																																																								
	女	3	0.84%																																																																																																								
	其他	0	0.00%																																																																																																								
中階主管	男	17	4.79%																																																																																																								
	女	4	1.13%																																																																																																								
	其他	0	0.00%																																																																																																								
基層主管	男	49	13.80%																																																																																																								
	女	10	2.82%																																																																																																								
	其他	0	0.00%																																																																																																								
非主管職	男	188	52.96%																																																																																																								
	女	73	20.56%																																																																																																								
	其他	0	0.00%																																																																																																								
合計		355	100.00%																																																																																																								
級別	性別	2024 年																																																																																																									
		人數	比例																																																																																																								
高階主管	30 歲以下	0	0.00%																																																																																																								
	31~50 歲	6	1.69%																																																																																																								
	51 歲以上	8	2.25%																																																																																																								
中階主管	30 歲以下	0	0.00%																																																																																																								
	31~50 歲	12	3.38%																																																																																																								
	51 歲以上	9	2.54%																																																																																																								
基層主管	30 歲以下	5	1.41%																																																																																																								
	31~50 歲	38	10.70%																																																																																																								
	51 歲以上	16	4.51%																																																																																																								
非主管職	30 歲以下	68	19.15%																																																																																																								
	31~50 歲	159	44.79%																																																																																																								
	51 歲以上	34	9.58%																																																																																																								
合計		355	100.00%																																																																																																								

編號	標的資訊	對應 章節	適用 基準																																									
6	<table><tr><td colspan="3">組織內部能源消耗量 消耗量單位：GJ</td></tr><tr><td rowspan="2">能源類別</td><td colspan="2">2024 年</td></tr><tr><td>消耗量</td><td>比例%</td></tr><tr><td colspan="3">非再生能源</td></tr><tr><td>外購電力</td><td>76,435.9209</td><td>37.5770</td></tr><tr><td>天然氣</td><td>28,680.7966</td><td>14.0999</td></tr><tr><td>特種低硫燃料油</td><td>22,838.4303</td><td>11.2277</td></tr><tr><td>煤炭</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td></tr><tr><td>柴油</td><td>2,275.6821</td><td>1.1188</td></tr><tr><td>汽油</td><td>430.9292</td><td>0.2118</td></tr><tr><td colspan="3">再生能源</td></tr><tr><td>生質燃料</td><td>72,749.7733</td><td>35.7648</td></tr><tr><td>自發自用能源</td><td>0.0000</td><td>0.0000</td></tr><tr><td>總能源消耗量</td><td>203,411.5324</td><td>100.0000</td></tr></table> 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：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。 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：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。 註 6：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。 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：2024 年 4,194 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	組織內部能源消耗量 消耗量單位：GJ			能源類別	2024 年		消耗量	比例%	非再生能源			外購電力	76,435.9209	37.5770	天然氣	28,680.7966	14.0999	特種低硫燃料油	22,838.4303	11.2277	煤炭	0.0000	0.0000	柴油	2,275.6821	1.1188	汽油	430.9292	0.2118	再生能源			生質燃料	72,749.7733	35.7648	自發自用能源	0.0000	0.0000	總能源消耗量	203,411.5324	100.0000	4.1.1 能源管理	GRI 302-1 2016 組織 內部的能源 消耗量
組織內部能源消耗量 消耗量單位：GJ																																												
能源類別	2024 年																																											
	消耗量	比例%																																										
非再生能源																																												
外購電力	76,435.9209	37.5770																																										
天然氣	28,680.7966	14.0999																																										
特種低硫燃料油	22,838.4303	11.2277																																										
煤炭	0.0000	0.0000																																										
柴油	2,275.6821	1.1188																																										
汽油	430.9292	0.2118																																										
再生能源																																												
生質燃料	72,749.7733	35.7648																																										
自發自用能源	0.0000	0.0000																																										
總能源消耗量	203,411.5324	100.0000																																										