



倉和股份有限公司

BRAVE C&H SUPPLY CO.,LTD.



2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



倉和股份有限公司

誠摯服務全球尊榮客戶

1994 年成立於台灣，秉持『辨辯變、技術創新、服務品質、團隊和諧、社會責任』的經營理念，與『誠信、共榮、卓越』的企業價值觀，歷經 30 多年來辨識、辯述與變革的產業環境，面對快速產品生命週期及演化，倉和持續變革與淬煉成長，成功從代理銷售轉型為高端精密網版製造商，不懈地致力於專業網版的研發與創新，產品卓越應用於太陽能電池、光電觸控屏、精密電子元件、印刷電路板等高精度印刷之客戶需求。

隨著全球業務高速成長，並基於深化客戶服務的理念，逐步於台灣、蘇州及成都分別設立精密自動化工廠，除將技術輸出於海外，提供獨特的全方位解決方案，更積極佈建國際級專業行銷通路與網絡，發揮綜效，誠摯服務全球尊榮客戶，倉和是您在精密網版產品及快速服務的贏家首選。



BRAVE

BRAVE C&H SUPPLY CO.,LTD.

目錄

CONTENTS

董事長與總經理的話	02
關於本報告書	05
關於倉和集團	07
2025 年 永續績效亮點與肯定	12

CH1

重大主題分析與利害關係人議合

1-1 利害關係人議合	16
1-2 重大主題鑑別與回應	17
1-3 重大主題衝擊管理	19
1-4 重大主題之管理	20

CH2

倉和之道，誠信為本

2-1 營運績效	26
2-2 公司治理運作	28
2-3 誠信經營與法規遵循	33
2-4 品質及顧客關係管理	38
2-5 風險管理	41
2-6 供應鏈管理	46
2-7 永續產品研發創新	50

附錄

GRI Standards 內容索引表	102
SASB Standards 內容索引表	108

CH3

環保天「網」，淨零排放

3-1 環境管理系統	55
3-2 氣候變遷因應	56
3-3 溫室氣體管理	69
3-4 能源管理	70
3-5 水資源管理	72
3-6 廢棄物管理	74

CH4

才智雙驅未來，善行回饋社會

4-1 人權政策與承諾	77
4-2 人才管理與員工福祉	78
4-3 人才培育與發展	89
4-4 職業安全衛生	94
4-5 社區關懷及公益投入	100

氣候相關資訊	109
產業別永續指標資訊	110

董事長與總經理的話

倉和集團（以下稱倉和集團或本集團）致力於將永續發展融入經營決策與日常營運之中，以穩健推動企業轉型，對倉和集團而言，推動永續並不只是為了符合法規，而是希望透過合宜的永續治理，讓本集團在長期營運上能夠降低成本、提升競爭力。為確保永續理念落實於經營管理，倉和集團設置永續發展委員會，並下設三個功能小組，分別負責推動永續治理、誠信經營及企業社會責任等相關任務，確保永續作為得以具體落實。委員會每年至少召開兩次會議，並依需求適時追加，且每年至少向董事會報告一次成果，強化高階治理層對永續工作的承諾與監督。

倉和集團也十分重視所有利害關係人的利益，並積極履行企業社會責任，我們將持續在精密網版領域深化研發與優化，協助各產業加速永續轉型，並具體展現倉和集團之永續發展理念及未來願景。

立足國際，為世界繪太陽能之光

作為能源與太陽能產業供應鏈中的一環，倉和集團深知企業的發展與環境、社會息息相關。在推動永續治理過程中，本集團最大的挑戰在於投入成本與時間的不確定性，但本集團秉持務實精神，致力於在不過度增加成本的前提下逐步強化永續作為。例如，逐步優化製程降低資源消耗、新廠導入太陽能發電、廢水回收等措施，以降低對環境的衝擊。

技術革新為倉和集團發展之核心，目前主推的 CF2、CF3 等技術，已證實可有效降低用電與用水量。在製程優化上，也持續朝向速度更快、能耗更低的設備方向設計，例如鋼板製程的耗水量會比傳統 PI 製程更少、將曝光製程改為雷射製程就能有效降低用電量。未來倉和集團將持續投入新技術開發，圍繞在用更少的電、更少的水，達成更高的印刷精度，以持續提升公司競爭力。

在合規的同時，本集團也在思考「治理」的實質面。例如推動數位化減少紙張的使用，將資料留在雲端與地端進行嚴格管理，既減少資源浪費，也保護本集團的技術競爭力不被輕易抄襲，在永續治理的同時也提升整體營運效率。

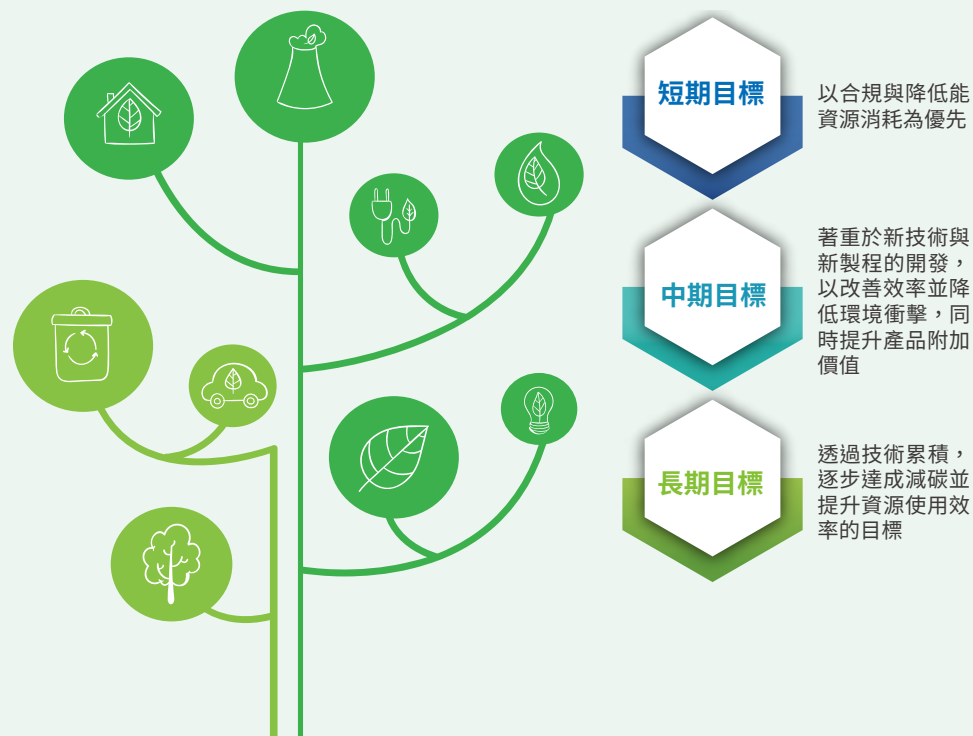


綠色營運策略與行動

面對氣候變遷所帶來的挑戰，倉和集團已將氣候風險與機會視為產品與技術規劃的重要依據，在可行的技術路徑中，優先推動對環境影響較低、且能實際幫助客戶降低成本的方案，以達到減緩對環境的衝擊與提升產品競爭力。

在用水方面，本集團已逐步將原本需要水洗的製程轉為乾式顯影，這樣的改變不僅可以降低用水量，也能同步減少廢水與相關廢棄物的產生，雖然設備改造需要投入成本，但長期來看減碳與降低成本是相輔相成的。

在環境規劃上，新廠屋頂規劃設置太陽能板，雖然無法支應全部工業用電，但民生用電（辦公區）可以達成綠能替代。同時在辦公與生產環境中導入節能措施，例如使用 LED 燈具，並區分電源開關，規範必要與非必要的電力開啟，將永續意識落實到員工日常。



幸福職場與永續共融

倉和集團重視企業與人之間的連結，致力於打造多元、包容與和諧的職場文化。本集團鼓勵種族與文化多樣性，推動性別平等，並持續鼓勵員工主動學習與自我挑戰，期盼每位同仁都能在本集團獲得發展的機會。

在多元包容與人才培育方面，倉和集團重視每一位同仁的角色與貢獻。本集團對外籍同仁採取尊重且一致的管理方式，並將其視為團隊的一份子。在實際作法上，外籍同仁於員工旅遊、尾牙活動、抽獎及獎金發放等福利安排中，皆與本地員工相同，未因身分而有所差異。

在員工關懷方面，除了依循法規制度外，也視實際情況提供必要協助。例如過去曾有外籍同仁獲得總統獎項，本集團亦配合政府安排，協助其父母來台探親，倉和集團未來將持續創造讓員工願意長期投入並樂於推薦親友加入的工作環境。

而上述作法並非僅限於台灣據點，而是採全集團一致推動。相關人才培育與激勵制度（包含限制員工權利新股）同樣適用於蘇州廠，高階主管亦共同參與相關討論與決策。蘇州廠之員工活動與福利安排與台灣同步規劃，以確保不同營運據點在人才發展與員工照顧上維持一致方向。



邁向永續未來， 倉和集團將持續點亮永續光芒

倉和集團將持續投入新技術開發與製程改善，提升產品競爭力同時達到減碳、降低能耗之目標，並逐步落實廢棄物減量與廢水回收目標，本集團亦持續依循國際永續揭露準則（如 GRI、SASB 及 TCFD）以提升資訊透明度，並參考《臺灣 2050 淨零排放路徑圖》規劃具體的短期與中長期永續發展目標，目前已完成兩次溫室氣體盤查，短期目標為制定永續採購政策，要求主要供應商簽署《人權及環境永續條款承諾書》與《無衝突礦產與人權保護宣告書》，以落實對勞工權益、環境保護及倫理治理的基本要求；中長期目標為推動上下游供應商與策略夥伴共同行動，透過技術交流、減碳合作與制度連結，形成產業鏈協同減碳機制，逐步邁向符合國際趨勢與國家政策目標的永續轉型。未來永續發展委員會將持續針對廢棄物、用水、用電等議題設定年度目標，並定期彙整成果向董事會報告，作為董事會監督與策略調整的依據。董事會也將透過定期檢視永續績效，確保倉和集團在合規、風險控管與長期競爭力三者之間取得平衡。

董事長 

總經理 



關於本報告書

本集團自 2024 年起首次以合併基礎編製永續報告書，揭露本集團於經濟、環境及社會（Environmental, Social, Governance, ESG）三大面向之政策、管理方針、推動成果與未來目標。報告書中涉及財務績效之相關數據，係依合併財務報表編製基礎揭露，以反映母公司及子公司之整體營運成果與財務表現。

本報告書涵蓋期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，揭露本集團於報導期間內之整體永續績效與執行情形，並以每年定期發行一次為原則，持續公開本集團永續發展推動成果。

目前，本報告書尚未取得第三方確信。惟就溫室氣體管理部份，本集團後續將依循主管機關參考指引及相關法令規定，以推動溫室氣體盤查及第三方確信作業，本公司母公司已於 2024 年（溫盤 2023 年度）完成盤查 + 確信，2025 年亦是，並於 2029 年完成集團 2028 年度溫室氣體資訊之第三方確信。

永續報告書編製與覆核流程



報告涵蓋期間、頻率

本報告書資料期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。
(其報導期間與財務報告一致。)

每年定期發行中文版永續報告書，並於公司網站提供下載。

首次出版日期：2021 年 9 月發行

上一發行版本：2025 年 8 月發行

現行發行版本：2026 年 8 月發行（本次發行之永續報告書無重編事宜）

報導週期：一年一次

歷年報告書：<https://www.bch.com.tw/esg-download>

報告書邊界與範疇

本報告書範疇包含倉和股份有限公司（總公司）、蘇州子公司及成都孫公司，本報告書所包含的實體占合併營收之 9 成以上。財務數據由勤業眾信聯合會計師事務所係依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRSs）查核簽證，並以新臺幣為計算單位。本報告書之揭露範圍與 2025 年度合併財務報表範圍一致，未排除任何具控制權之重要實體。資訊整合方式係依據合併財務報表之控制權原則進行彙整，所有納入合併報表之子公司均納入永續資訊揭露範圍，未因少數股東權益而進行比例調整。且報導期間內，本集團未發生重大併購、收購或處分情形，因此未對報導範圍造成重大變動。此外，本報告書各重大主題之揭露範圍均與本報告書邊界一致，以確保資訊之完整性與一致性。

報告書編製依循

準則、辦法發佈單位	依循準則、辦法
全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）	GRI 通用準則、行業準則及主題準則（GRI Standards）
國際財務報告準則基金會（IFRS Foundation）下之永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）	行業準則（SASB Standards）— 電子製造服務與原始設計製造（Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing）
國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）	氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）框架
台灣證券交易所	上市櫃永續報告書編製作業辦法

資訊重編

本報告書無資訊重編情形。



倉和集團官網



永續官網

永續報告聯絡單位 倉和股份有限公司

■ 聯絡人：發言人 李正琨 協理

■ 電話：+886-3-3295666

■ 地址：桃園市龜山區自強北路 17 巷 31 號

■ 郵件：spokesman@bch.com.tw

■ 網址：<https://www.bch.com.tw/contact-us>



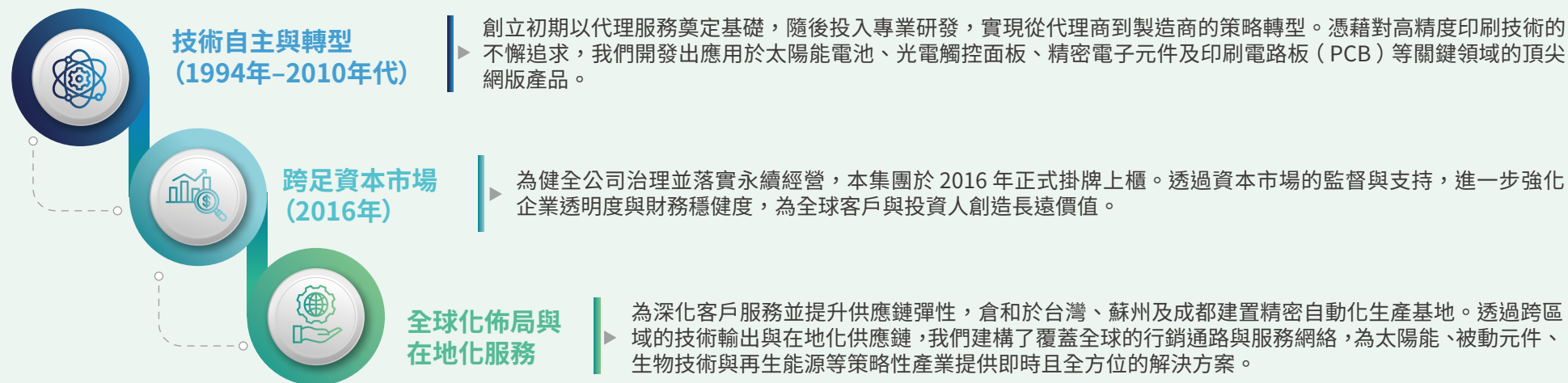
關於倉和集團

倉和集團介紹

公司沿革

倉和集團自 1994 年於台灣創立以來，已走過逾三十年的輝煌歲月。我們始終秉持「誠信、卓越、共榮」的企業核心價值與「辨、辯、變」的經營理念，運用專業的研發技術提供客戶最優質的產品和服務。面對產業環境的劇烈波動與產品生命週期的快速更迭，倉和展現了強大的企業韌性，成功由初期的代理銷售轉型為全球領先的高端精密網版製造與技術創新者。

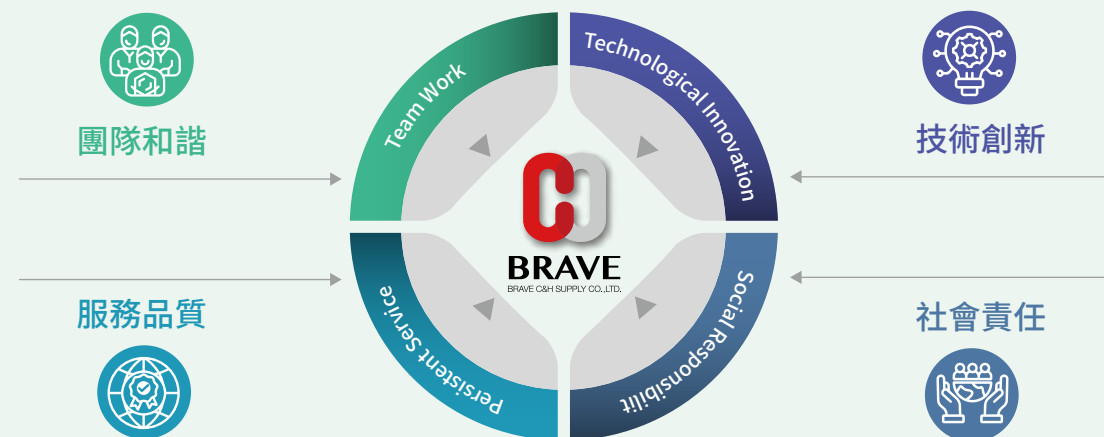
✎ 轉型與成長之里程碑：



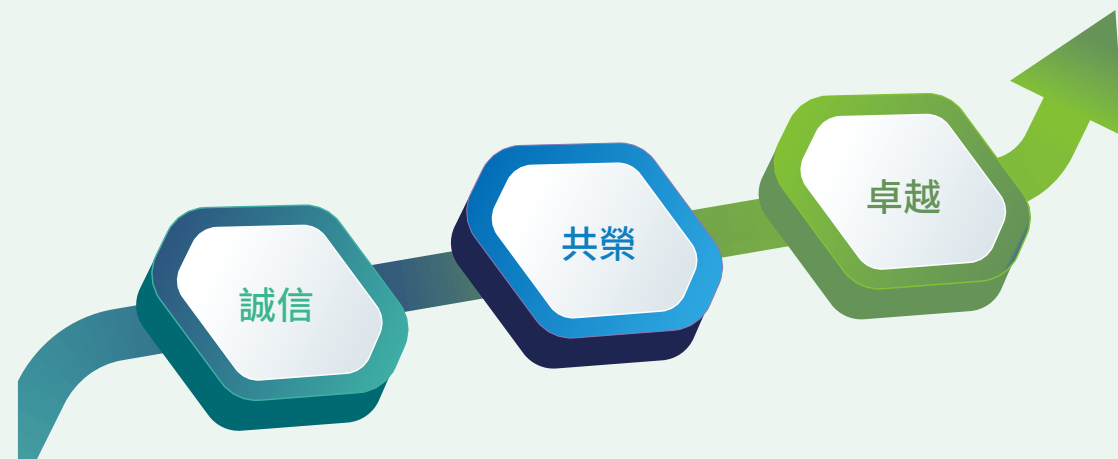
倉和集團將「社會責任」視為經營理念的核心支柱。在追求技術創新與服務品質的同時，我們致力於發揮團隊和諧的精神，與全球合作夥伴共創共榮。展望未來，我們將持續深耕精密網版製程技術，推動低碳製造與永續供應鏈管理，鞏固在精密網版產業的領導地位，成為客戶在綠能與精密電子領域中最信賴的戰略夥伴。

倉和集團宗旨、願景及目標

倉和集團 - 經營理念



倉和集團 - 價值觀



辨

正心誠意認職盡責

員工做事能明辨是非且要靈巧，能勇於根據事實加以辨識反駁。每一位員工都必須依靠學習所賜的知識，努力增長自己的智慧。

辯

釐清思維確立目標

所有員工都能夠廣學多聞，知無不言，言無不盡，不管遇到什麼問題都能辯才無礙。

變

發揮潛能創新邁進

做事不可一成不變，必須能求新求變，隨時警惕自己，要有變革管理的精神，朝目標前進。



技術創新

- 優化研發、實驗、工程、生產等技術的創新，科學是技術之源，技術是產業之源，所有公司技術的創新都會建立在科學的基礎之上，然而網版產業創新主要建立在核心技術與設計創新基礎之上。
- 讓員工都要以現有的思維模式提出有別於常規或常人思路的見解為導向，利用現有的知識和物質，在特定的環境中，本著理想化需要或為滿足需求，而改進或創造新的事物、方法、環境，並能獲得有益效果。
- 創新是我們的命脈。如果我們一旦停止創新，將很快的面臨沒落與失敗。我們不但要在技術方面追求創新，在企劃、行銷、管理等各方面更要強調。



服務品質

- 強化顧客服務，致力提升客戶滿意度及服務品質，以遍及全球各地的服務據點、完善的服務網路，提供顧客全方位貼心服務。
- 客戶服務品質的可靠性、反應性、溝通性、信用性、安全性、瞭解顧客及有形性的需求。
- 全心全力協助顧客解決問題並即時提供相關服務之意願。
- 已承諾客戶的服務之能力要正確誠心的去執行。
- 認真的把每一件事、每一件任務做到最好，更要隨時檢討，務求改善，追求並維持「客戶全面滿意」的具體實踐。



團隊和諧

- 凡事採取團隊分工的作法，合作無間，運用每一個成員的知識和技能協同分工解決問題，達到共同的目標。
- 凡事都能應用團隊的精神，朝著大局著想，採用共識的決策去執行。



社會責任

- 企業以「取之社會，用之社會」的觀念來做一些公益的事，以回饋社會。
- 員工與股東同是公司重要的組成份子。我們要提供給員工一個在同業平均水準的福利，同時讓股東對公司的投資得到更好的報酬。
- 同時，公司的成長要兼顧綠色環保不斷地盡能力回饋社會，做一個良好的企業公民。



公司簡介及營運據點

營運據點分布	臺灣總公司	蘇州子公司	成都孫公司
公司名稱	倉和股份有限公司	倉和精密製造（蘇州）有限公司	倉禾科技（成都）有限公司
公司型態	股份有限公司	有限公司	有限公司
組織創立時間	1994 年 04 月 01 日	2002 年 11 月 22 日	2010 年 04 月 29 日
位置	桃園市龜山區自強北路 17 巷 31 號	蘇州市相城區太平街道振太路 25 號	成都市崇州經濟開發區泗維路 801 號
產業類別	電子零組件業	電子零組件業	電子零組件業
主要產品及服務	太陽能電池、光電觸控面板、被動元件、印刷電路板、生物檢測晶片等	太陽能電池	太陽能電池
實收資本額	新臺幣 3.81 億	美金 5,500 仟元	美金 7,000 仟元
淨銷售額 ^{註 1}	新臺幣 5.32 億	新臺幣 7.75 億	新臺幣 1.38 億
員工人數	188	165	37

註 1：淨銷售額不包含集團內部之關係人交易。

註 2：本集團之製造場所之數量主要有三處，一間位於臺灣總公司，其餘製造廠所分別位於蘇州和成都。



集團產品類別與主要產品產量

單位：片

廠區	龜山廠	蘇州廠	成都廠
太陽能電池之印刷用網版	35,558	45,245	24,157
非太陽能電池之印刷用網版	10,603	2,450	1,420

註 1：參考附表一 8 依產品類別之主要產品產量。

倉和集團價值鏈簡介

本集團創立於 1994 年，主要從事精密網版之研發、製造、銷售，以及網印耗材買賣業務。經過逾三十年之沿革與發展，本集團由創立初期之代理銷售模式，逐步轉型為具備自主研發、製造與技術服務能力之精密網版專業廠商，並持續深耕於高精度印刷技術，提供客戶穩定且高品質之產品與服務。

本集團秉持「誠信、卓越、共榮」之核心價值，以及「辨、辯、變」之經營理念，持續投入精密網版結構技術、製程優化及應用開發，產品主要應用於太陽能電池、精密電子元件及其他印刷相關領域。為提升服務效率及供應鏈韌性，本集團已於台灣、蘇州及成都建置生產基地，並透過區域化生產與在地化服務機制，支援客戶需求與市場拓展。

本集團之主要營運項目包括印刷業、製版業、塗料、油漆、染料及顏料製造與買賣、其他金屬製品製造、機械設備製造、電子零組件製造、光學儀器製造，以及相關材料之批發與零售等。整體而言，本集團核心業務仍為精密網版之研發、製造以及銷售，並輔以網印耗材買賣，形成完整之產品與服務組合。

自創立以來，本集團持續推進技術升級與事業轉型。創業初期，本集團以代理服務奠定市場基礎，日後持續不斷的投入研發與製程能力建構，逐步完成由代理商轉型為製造商之策略布局，並發展出應用於太陽能電池、光電與精密電子產業之精密網版產品。

2016 年，本集團正式掛牌上櫃，藉由資本市場之監督與支持，持續強化公司治理、資訊透明度與財務穩健性，奠定永續經營之基礎。近年來，本集團除持續鞏固太陽能印刷用網版之核心競爭力外，亦積極發展非太陽能應用領域，包括非太陽能雷射 PI 網版、精密電子印刷及相關技術合作，以拓展多元市場機會。

在永續發展方面，本集團重視技術創新、產品品質與社會責任之平衡，並持續推動低碳製造、製程優化與永續供應鏈管理，期望成為綠能與精密電子產業中值得信賴之關鍵合作夥伴。

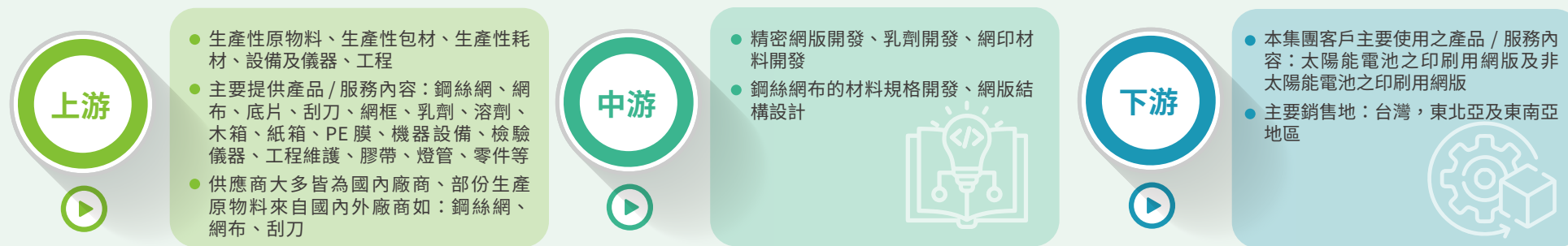
本集團 2023 年至 2025 年之主要產品營業收入及占比如下：

單位：新臺幣仟元

年 產品別	2023 年		2024 年		2025 年	
	營業收入	比重 (%)	營業收入	比重 (%)	營業收入	比重 (%)
太陽能電池之印刷用網版	1,877,409	87.19	1,888,608	85.53	1,164,331	80.50
非太陽能電池之印刷用網版	45,355	2.11	47,689	2.16	49,168	3.40
網印耗材買賣	230,590	10.70	271,936	12.31	232,939	16.10
合計	2,153,354	100.00	2,208,233	100.00	1,446,438	100.00

在價值鏈當中，本集團主要扮演中游產業太陽能網印耗材廠商，藉由專業技術提升精密網版印刷的轉換率以及印刷的次數，除了能夠將太陽能電池效率不佳的缺點減至最低，還能達到提升轉換率與產出效益的目標；在製程中持續加強版膜表面平整，而減少與被印物之摩擦及降低對網版表面膜層的破壞，進而達到提高精密網版耐印次數的效果，以促進太陽能電池產業的進步。

倉和集團持續提升精密網版結構技術與製程優化，如張網技術及乳劑技術的開發、3D 無網結網版細線化及非太陽能雷射 PI 網版與精密電子印刷，成功利用本身產品優勢發展非太陽能領域，期望藉由技術合作發展新的事業。2025 年並無顯著變化。



倉和集團參與之公協會

隨著永續發展與氣候變遷議題日益受到重視，為推動集團邁向淨零排放目標，倉和集團持續關注氣候變遷與淨零排放相關議題，並透過參與外部公協會組織，強化與政府、產業及利害關係人的交流與合作，確保相關行動與集團減碳目標一致。

2025 年倉和集團參與 2 個外部協會如下：

單位：新臺幣元

類別	參與協會名稱	倉和在此協會中扮演的角色	議題合作	2025 年會費
產業經貿交流	台灣電路板協會 (TPCA)	會員	無	22,857
	桃園市工業會	會員	無	24,000

2025 年永續績效亮點與肯定

獲取獎項及認證

本集團持續深耕技術研發與創新，積極布局智慧財產權與認證，以提升整體競爭力與市場信賴度。截至 2025 年，於主要生產國家之專利申請總數已累積達 243 件，並已取得 188 件專利，顯示本集團在核心技術研發與成果轉化上具備穩健實力。



TIPS 認證照片

2025 年重點績效

倉和集團以永續發展為企業經營的重要核心，持續將環境保護與社會責任融入營運策略與產品發展之中。我們透過技術研發與製程優化，致力開發兼具節能減碳效益並能協助客戶降本提效的產品與服務，以強化整體市場競爭力。透過持續精進與創新，倉和集團不僅為客戶創造長期價值，也推動企業與社會的共榮發展。

此外，本集團積極對齊聯合國永續發展目標（SDGs），並依循相關目標規劃永續策略與行動方案，持續深化各項永續措施的推動，期望在經濟、環境及社會三大面向發揮正向影響。以下為本集團之主要永續作為與未來發展方向：



綠色收入資訊揭露

綠色收入總表			
符合綠色收入分類標準之經濟活動	營業收入金額	最近一年度營業收入佔比	說明
我國永續經濟活動認定參考指引			附表一
一般經濟活動		%	
支持型經濟活動	1,164,331	80.50%	
歐盟分類規則 (EU Taxonomy)		%	不適用
綠色工廠標章		%	不適用
清潔生產評估系統認證		%	不適用
綠色標章		%	不適用
綠色收入合計	1,164,331	80.50%	
減：符合 2 種以上分類來源之綠色收入 ^{註 1}	-		不適用
非綠色收入	282,107	19.50%	
總營業收入 ^{註 2}	1,446,438	100%	

註 1：若綠色收入同時符合各分類來源，不得重複認列。

註 2：最近年度合併 / 個別財務報告營收相符。

綠色收入資訊揭露 - 附表 1

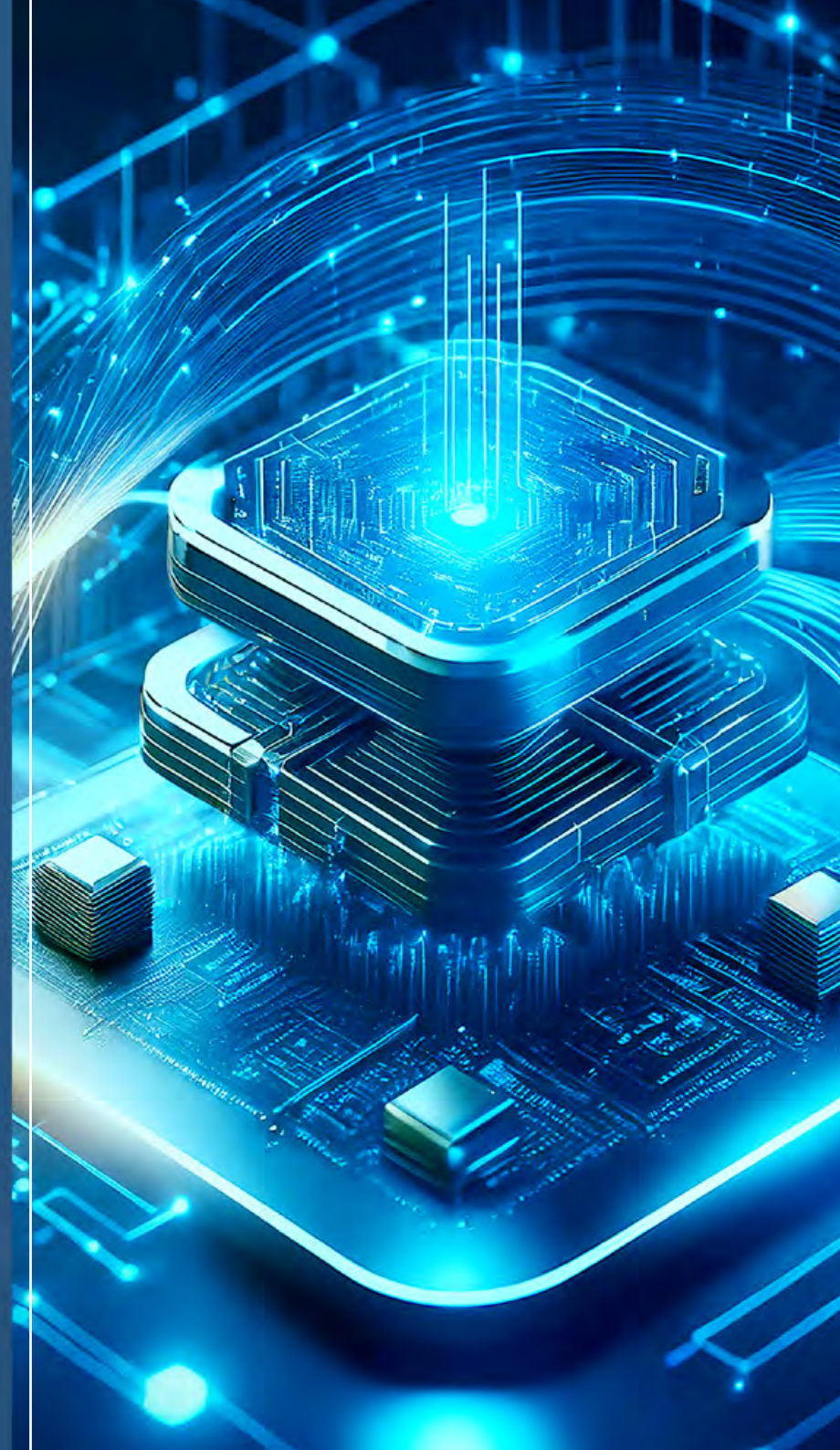
綠色收入附表一：我國永續經濟活動認定參考指引		
衡量步驟	經濟活動說明	
(一) 企業辨識營運之主要經濟活動，於過去一年占全部營收之比重。	太陽能電池之印刷用網版	其它
	80.50%	19.50%
(二) 企業辨識主要經濟活動是否適用本指引之「一般經濟活動」及「支持型經濟活動」。	支持型經濟活動 - 編號 1. 再生能源發電、設施與相關配件	不適用
(三) 依下列 3 條件判斷是否符合永續經濟活動。		
條件 1：是否符合【對任一環境目的具有實質貢獻】之技術篩選標準		
條件 2：是否符合【對六項環境目的未造成重大危害】	符合	
條件 3：是否符合【對社會保障未造成重大危害】	符合	
(四) 是否有轉型計畫？		
衡量結果：個別經濟活動符合本指引情形及永續程度	符合	不適用
符合說明	銷售太陽能電池之印刷用網版等收入，屬於太陽能治具之耗材，業已於財報進行相關產業之拆分，並經會計師查核簽證，相關收入之佐證數據請參考 2025 年報 P69。	
	其它核心業務活動包含網印耗材買賣與非太陽能電池之印刷用網版，經評估目前尚無綠色收入適用之經濟活動能進行認列與後續計算。	

CH1

重大主題分析與 利害關係人議合

倉和集團致力於建立深度的利害關係人夥伴關係，議合方針參照 AA1000 SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard 2015）之五大原則，包含依賴性（Dependency）、責任（Responsibility）、影響力（Influence）、張力 / 關注（Tension）與多元觀點（Diverse Perspectives），建立系統化的辨識機制。2025 年永續報告書之重大議題列表與 2024 年相比未產生異動。倉和集團重大議題和利害關係人議合之執行頻率為每兩年一次，由 30 位高階主管所鑑別之結果，維持「客戶、員工、股東 / 投資人、政府機關」為核心利害關係類別，旨在透過精準的議合辨識利害關係人所關切之經濟、環境與人群議題。為確保議合過程具備實質意義，本集團不僅於官方網站設置「利害關係人專區」作為雙向交流窗口，更主動將議合反饋納入永續發展委員會之討論範疇，將各方期待轉化為經營決策之參考指標，確保企業營運始終能精確回應社會期待，落實共榮與透明經營之價值。

此外，董事會平均每三個月召開一次會議，定期審視企業經營績效與永續發展目標之推動進展，並研議重大永續議題之策略方向。針對經濟、環境、人權、氣候變遷及營運風險等重要議題，董事會亦視情況與相關成員進行溝通，並確認相應權責單位，於後續會議中持續追蹤其執行情形。



1-1 利害關係人議合

利害關係人	對倉和集團的意義	利害關係人關注議題	溝通管道及頻率	2025 年溝通績效
 客戶	倉和集團重視與客戶的溝通與合作，透過穩定供應、品質承諾與技術創新，持續提升客戶滿意度與市場競爭力。	* 創新研發 * 品質及顧客關係管理 * 資訊安全及個資保護 * 法規遵循 * 職業安全衛生	定期： * 每半年：客戶滿意度調查 * 定期拜訪客戶 * 永續議題關注評估問卷（每年） 不定期： * 設有 Email、電話專線	* 日常聯絡拜訪 * 全年無重大客訴事件
 員工	倉和集團視員工為最重要的資產，透過定期召開勞資會議傾聽員工心聲，打造尊重與包容的工作環境，確保員工在職場中獲得平等待遇，進而吸引並留任優秀人才。	* 公司治理與誠信經營 * 法規遵循 * 勞資關係 * 員工福利 * 職業安全衛生	定期： * 每年有員工滿意度調查表 * 每年定期勞資會議 * 永續議題關注評估問卷（每年） 不定期： * 設有員工意見箱、Email、電話專線	* 內部申訴案共計 0 件 * 性騷擾案件成立共計 0 件 * 勞資會議共計 4 場
 股東 / 投資人	倉和集團重視股東與投資人權益，秉持誠信經營與資訊透明原則，定期揭露營運與財務資訊，強化與投資人的雙向溝通與信任關係。	* 公司治理與誠信經營 * 營運績效 * 創新研發 * 風險管理 * 法規遵循	定期： * 每季：財報 * 每年：年報、股東會 * 永續議題關注評估問卷（每年） 不定期： * 法人說明會 * 公開資訊觀測站	* 每季揭露財務報告 4 次 * 辦理股東常會 1 次 * 法人說明會 1 次
 政府機關	倉和集團秉持合法經營原則，積極配合政府政策與法令規範，落實公司治理、勞動安全、環境保護等相關要求。透過定期資訊申報、參與政策說明會及回應主管機關需求，建立良好的公私協力關係，提升企業治理透明度與社會責任實踐。	* 公司治理與誠信經營 * 營運績效 * 溫室氣體管理 * 空氣污染管理 * 廢棄物管理	定期： * 永續議題關注評估問卷（每年） 不定期： * 法人說明會 / 座談會 * 公文往返 * 接收相關法規訊息	* 參加永續議題政令宣導會議共 3 場次 * 參與環保及安全衛生主管機關會議共 4 場次

1-2 重大主題鑑別與回應

本集團依據 GRI Standards (2021) GRI 3 指引，採用雙重重大性原則 (Double Materiality) 定義重大主題。倉和集團重大主題和利害關係人議合之執行頻率為每兩年一次，因此 2025 年永續報告書之重大主題沿用 2024 年之鑑別結果。

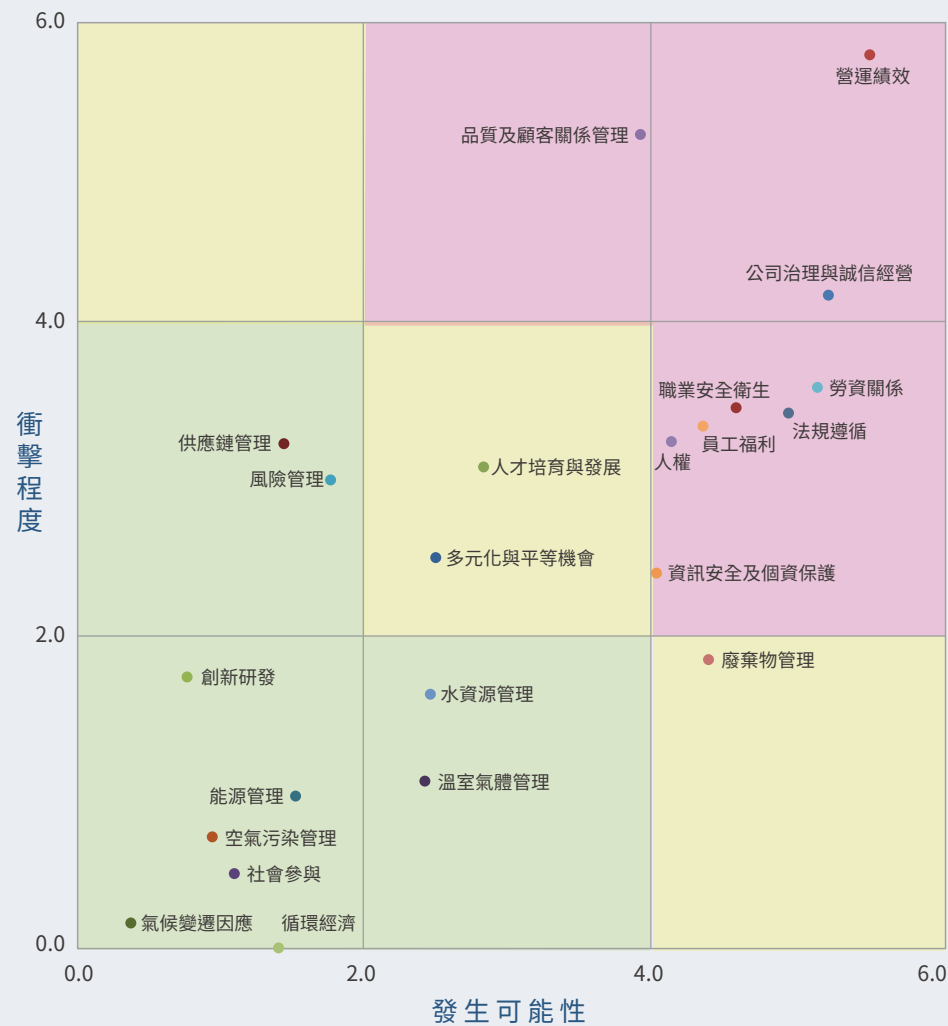
2024 年，倉和集團透過各單位主管召開工作坊，對 22 項永續議題進行評估，衡量其對企業營運及外部經濟、環境、人群（含人權）之正面及負面衝擊程度，並考量衝擊事件發生的可能性，產出衝擊分數。根據「經濟、環境、人群正負衝擊程度」及「衝擊事件可能性」，繪製重大主題矩陣圖，並參考外部利害關係人意見，鑑別出 10 項重大主題，依序為：營運績效、公司治理與誠信經營、品質及顧客關係管理、勞資關係、法規遵循、員工福利、供應鏈管理、創新研發、風險管理，以及資訊安全及個資保護。

根據重大主題分析結果，本集團界定了組織內外的影響對象與邊界，並對應 6 個 GRI 主題及 4 個自訂主題，作為報告書揭露指標之依據。

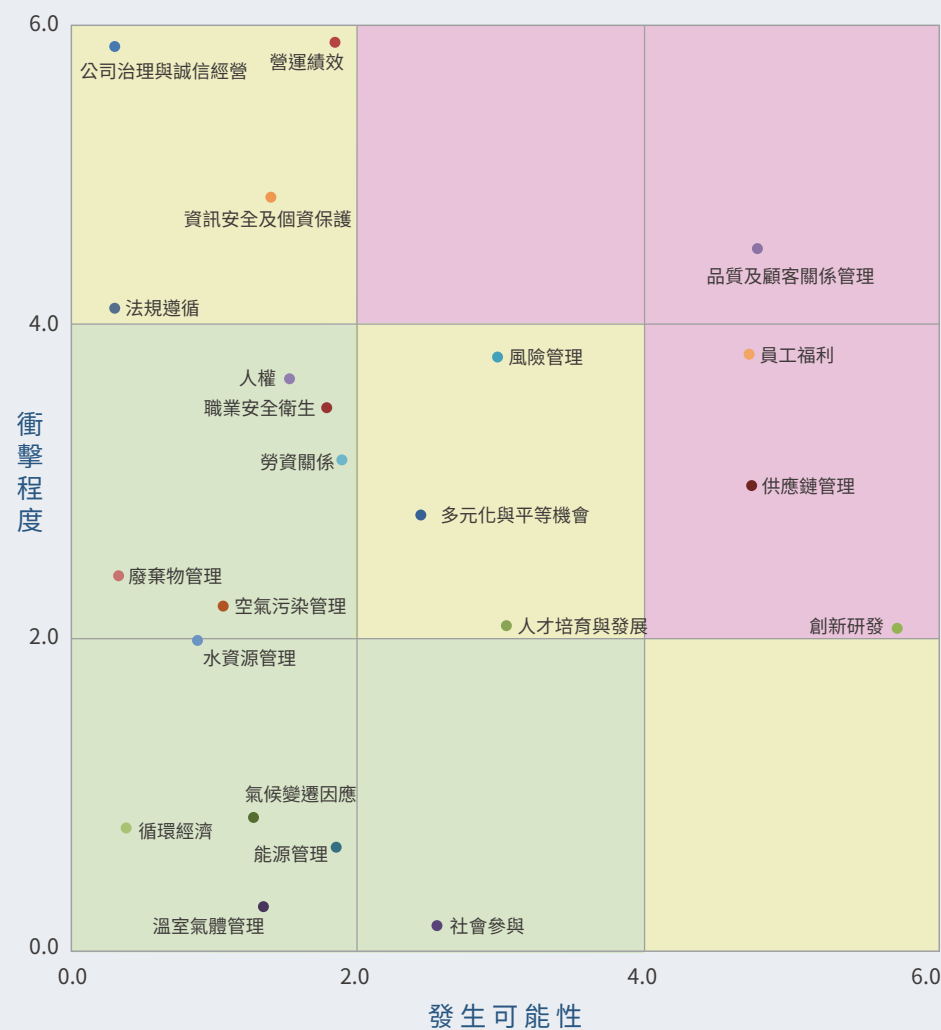
重大性鑑別流程與結果說明如下：



正面衝擊矩陣圖



負面衝擊矩陣圖



1-3 重大主題衝擊管理

根據重大主題分析流程，倉和集團整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，如下圖：

✎ 經濟、環境及社會（含人權）與倉和集團之價值鏈衝擊

2025 年重大主題清單		對應之 GRI 準則	上游	倉和集團	下游
			供應商	製造商	客戶
治理	營運績效	GRI 201 經濟績效	●●■	●●■	●●■
	公司治理與誠信經營	GRI 205 反貪腐	●■	●●■	●■
	品質及顧客關係管理	自訂主題 - 品質及顧客關係管理	●	●●■	■
	法規遵循	自訂主題 - 法規遵循	●●■	●●■	●●■
	供應鏈管理	GRI 204 採購實務	■	●●	■
	創新研發	自訂主題 - 創新研發	▲▲	●●■	▲▲■
	風險管理	自訂主題 - 風險管理	▲▲	●●■	▲▲
	資訊安全及個資保護	GRI 418 客戶隱私 2016	●●■	●●■	●●■
社會（含人權）	勞資關係	GRI 402 勞 / 資關係	▲▲	●●■	▲▲
	員工福利	GRI 401 勞雇關係	▲▲	●●■	▲▲

註 1：實質正面衝擊●；實質負面衝擊●；潛在正面衝擊▲；潛在負面衝擊▲；衝擊屬組織造成或促成■；衝擊屬商業關係直接相關■。

1-4 重大主題之管理

本集團依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追蹤政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

1. 營運績效

衝擊邊界	股東 / 投資人、員工
政策	訂定年度營業計畫及營運政策，掌握產品於再生能源產業應用的商機
承諾	透過各項措施降低營運成本
正面的衝擊（實際）	良好的營運績效體現出企業長期經營的穩定性及企業價值
負面的衝擊（潛在）	營運績效不佳將提升市場衰退風險造成的衝擊，導致嚴重的財務虧損
相關衝擊所採取的行動	★定期召開經營管理會議 ★定期與客戶召開品質會議，掌握產程或品質問題並提供解決方案 ★降低生產不良率以提高整體生產效率
追蹤所採取之行動有效性的資訊	2025 年目標：每年至少舉辦 1 次法人說明會 2025 年達成：於 2025 年 11 月 27 日參加證券櫃檯買賣中心舉辦之櫃買市場業績發表會 2026 年目標：每年至少舉辦 1 次法人說明會
利害關係人議合	★定期揭露公司營運結果於公司網站及公開資訊觀測站 ★每年度至少舉辦 1 次法人說明會

2. 公司治理與誠信經營

衝擊邊界	客戶、股東 / 投資人、員工、主管機關、供應商
政策	訂定工作規則，並要求員工須秉持廉能公正態度及遵守政府法令規範及規定，落實誠信經營並重視風險管理機制
承諾	注重股東權益、持續強化董事會職能、建立董事會與經營團隊之良性互動與制衡，尊重利害關係人權益及提升資訊透明度，並防範收受不當利益或內線交易
正面的衝擊（實際）	企業應展現積極落實誠信經營的管理策略與企業文化，並透過資訊透明化來保障公司及利害關係人的權益
負面的衝擊（潛在）	違反誠信經營事件的發生而造成公司商譽受損
相關衝擊所採取的行動	制定各項經營誠信與道德行為準則規範並揭露於公開資訊觀測站與公司官網，舉辦員工教育訓練課程深化相關理念
追蹤所採取之行動有效性的資訊	2025 年目標：每年至少一次向全公司同仁宣達誠信經營作業程序及行為指南 2025 年達成：於 2025 年 7 月完成，並於宣導後進行測驗，共 103 位同仁受測，合格率 100% 2026 年目標：每年至少一次向全公司同仁宣達誠信經營作業程序及行為指南
利害關係人議合	★每年進行員工法令遵循、反貪腐、內控制度與誠信經營課程，提高合規意識與行為標準 ★董事會定期審查營運策略與風險控管機制，落實稽核制度，強化公司誠信與問責文化 ★定期舉行法人說明會，揭露經營績效、財務資訊與公司治理運作狀況，保障投資人知情權與參與權 ★設置投資人關係信箱及利害關係人之溝通管道

3. 品質及顧客關係管理

衝擊邊界	員工、客戶、主管機關、股東 / 投資人
政策	制定客訴處理流程、客戶服務流程及相關政策規範
承諾	本公司管理階層和全體員工均賦予相關責任，以絕對的承諾來保證實現品質管理政策及其目標
正面的衝擊 (實際)	客戶關係管理機制有助於企業掌握產業下游發展動態，更能及時滿足客戶需求鞏固產業競爭地位及客戶合作關係
負面的衝擊 (潛在)	未能及時因應產業變化及客戶需求而失去競爭力
相關衝擊所採取的行動	設置品質管理目標 (KPI)
追蹤所採取之行動 有效性的資訊	2025 年目標：客戶滿意度每半年調查一次，目標值：>9 分 2025 年達成：9.505 分 2026 年目標：客戶滿意度每半年調查一次，目標值：>9 分
利害關係人議合	倉和設有客戶抱怨處理機制，客戶能夠以電話、書面資料及電子信箱等管道反應需求

4. 勞資關係

衝擊邊界	員工、主管機關、股東 / 投資人
政策	建立工作規則與勞資會議制度，保障員工實際參與及討論
承諾	本公司持續強調員工為公司最重要資產，致力提供安心且有保障的工作環境
正面的衝擊 (潛在)	降低勞資糾紛發生風險，提升公司信譽與穩定性，並有助吸引及保留人才，強化長期競爭力。
負面的衝擊 (潛在)	勞資議題處理不當可能導致法律責任與罰鍰，並傷害企業聲譽
相關衝擊所採取的行動	強化員工福利設計，如保險、健康檢查、職業安全等制度，以及定期進行職業安全教育
追蹤所採取之行動 有效性的資訊	2025 年目標：每年針對員工進行一次意見調查 2025 年達成：於 2025 年 9 月完成台灣員工意見調查，員工覆蓋率 15%，詳細達成情形可參閱 公司年報 2026 年目標：每年針對員工進行一次意見調查，並增加覆蓋率
利害關係人議合	★ 透過意見箱、員工訪談與勞資會議收集意見與建議，並回應相關政策。 ★ 依法通報、回應法令檢查、參與勞動與安全座談會

5. 法規遵循

衝擊邊界	客戶、股東 / 投資人、員工、主管機關、供應商
政策	訂定「道德行為準則」及「誠信經營守則」，具體規範本公司人員執行業務時應注意之事項及應遵循之規範
承諾	本公司制定相關政策，承諾遵循所有適用法規與國際標準，並定期評估和修訂，以確保合規持續有效
正面的衝擊 (實際)	應時刻關注與自身業務相關之政令發展，並據以要求公司營運及員工執行業務時必須遵守各國法令，使企業得以保有良好的國際聲譽
負面的衝擊 (潛在)	經理人、員工未能及時了解最新法規，導致恐有觸法可能性，進而增加營運風險
相關衝擊所採取的行動	定期宣導法令修正內容並落實各部門法遵鑑定作業，以確保各部門均符合法令規範
追蹤所採取之行動 有效性的資訊	2025 年目標：每年至少一次向全體董事及內部人加強宣導防範內線交易常見案例及相關法規 2025 年達成：2025 年 12 月完成 2026 年目標：每年至少一次向全體董事及內部人加強宣導防範內線交易常見案例及相關法規
利害關係人議合	定期進行法規鑑別，以符合法規規範

6. 員工福利

衝擊邊界	員工
政策	建立完善的福利方案，提升雇主品牌形象，有助於吸引人才且有效留才，提升企業整體競爭力
承諾	提供多元化的福利措施，提升員工專業能力，塑造人才長期發展的良好環境及企業文化
正面的衝擊 (實際)	建構完善的福利政策，提供員工多元的專業能力培養並提供員工安心的生涯保障，並激勵員工達到營運目標
負面的衝擊 (潛在)	未提供完善及多元的福利措施將導致重要人才流失、缺創新量能，降低企業競爭力
相關衝擊所採取的行動	透過勞資會議及調查個人發展計畫，保持良好的雙向溝通
追蹤所採取之行動 有效性的資訊	2025 年目標：每年定期舉辦勞資會議並討論及追蹤相關事宜 2025 年達成：2025 年共舉辦 4 次 2026 年目標：每年定期舉辦勞資會議並討論及追蹤相關事宜
利害關係人議合	★充分揭露公司的各項福利措施，並確保所有員工都了解公司的福利項目 ★制定多元的福利措施且有系統地幫助員工學習各項專業技能

7. 供應鏈管理

衝擊邊界	供應商、股東 / 投資人
政策	制訂供應商管理流程，並有效的管理供應商是否符合規範及要求，以避免相關風險
承諾	提升供應商的透明度並加強與供應商永續方面的合作，共同打造永續供應鏈
正面的衝擊 (實際)	歸功於供應鏈夥伴的長期穩定合作關係，使倉和能持續提供優質的產品及服務。透過資源共享，攜手建構互利互惠的永續供應鏈
負面的衝擊 (潛在)	未能掌握上游供應商關係，導致重要原物料中斷供應，以及無法隨時掌握原物料價格及品質導致影響生產之品質及需求
相關衝擊所採取的行動	建立供應商之基本調查文件及聲明書，並定期進行書面及實地稽核，持續的與優良供應商合作及輔導績效落後之供應商
追蹤所採取之行動 有效性的資訊	2025 年目標：要求供應商簽署環境與社會管理文件 2025 年達成：重要供應商 100% 簽署 2026 年目標：要求供應商簽署環境與社會管理文件
利害關係人議合	★ 持續強化供應商評鑑與風險管理，確保供應鏈穩定與合規 ★ 透過永續報告與供應鏈資訊揭露，展現企業責任與風險控管能力

8. 創新研發

衝擊邊界	客戶、股東 / 投資人、員工、主管機關
政策	加強創新與智財管理
承諾	持續研發深耕細線化網版與無網結技術，並以雷射雕刻法再進化，提升性能與專利布局
正面的衝擊 (實際)	企業須持續強化技術創新以因應市場需求，透過智慧財產保護及管理機制來鞏固產業競爭力
負面的衝擊 (潛在)	若因創新量能或技術不足，以及智財管理成效不彰而失去產業競爭地位
相關衝擊所採取的行動	★ 設立智財管理主題，強化專利申請與技術保護 ★ 持續進行製程優化，提升雷射雕刻技術研發並提升網版精度與耐用度
追蹤所採取之行動 有效性的資訊	2025 年目標：每年定期舉辦智財教育訓練 2025 年達成：2025 年全員一般智財教育訓練 95 人次 2026 年目標：每年定期舉辦智財教育訓練
利害關係人議合	★ 與供應商及技術夥伴建立研發協作關係，優化關鍵材料與技術 ★ 結合產學資源，進行先進技術與材料的共同研究與應用 ★ 與客戶密切合作，針對需求共同開發創新製程與產品

9. 風險管理

衝擊邊界	客戶、股東 / 投資人、員工、主管機關、供應商
政策	訂定風險管理政策及程序，作為執行風險控管作業之依據，並明確劃分管理階層、各業務及管理單位之權責
承諾	建立完整風險架構，識別並預防可能造成經營或財務損失的各類風險
正面的衝擊 (潛在)	完善的風險管理政策以及適當的管理權責劃分，能避免公司在財務風險、營運風險、法律風險及資訊風險等方面的曝險，並有助於應對日漸複雜的高度不確定性市場衝擊
負面的衝擊 (潛在)	不完善的風險管理政策將導致公司在各方面曝險導致公司面臨營運風險或財產損失
相關衝擊所採取的行動	★ 建立完善的風險管理程序，及時進行風險識別，並準確的判斷風險類別並了解影響程度 ★ 將風險管理執行情形揭露於年報或永續報告中，使全盤風險狀況與風險管理行動完整揭露並落實公司治理
追蹤所採取之行動 有效性的資訊	2025 年目標：每年於股東會年報及永續報告書揭露相關資訊 2025 年達成：於規定時間內出具相關報告 2026 年目標：每年於股東會年報及永續報告書揭露相關資訊
利害關係人議合	★ 由總經理主導並審視公司營運、財務、策略及法遵之監控及管理，並監督各單位之風險控管 ★ 每季度向董事會報告風險狀況並調整政策與程序

10. 資訊安全及個資保護

衝擊邊界	員工、顧客、供應商
政策	為確保資通系統、資料媒體、設備及網路等正常運作，本集團依循金融監督管理委員會所發布之上市上櫃公司資通安全管控指引，制定資通安全管理辦法，並每年定期舉辦系統操作人員辦理社交工程演練，藉由實務演練找出潛在資安風險並加以改善
承諾	為達成目標本集團全體員工每年皆需完成 1 次線上資通安全教育訓練與測驗
正面的衝擊 (實際)	遵循資通安全管理辦法並定期實施備份資料異機還原演練，以確保備份資料之有效性及實際災害復原作業的可行性
負面的衝擊 (潛在)	當發生重大資通安全事件可能會影響公司名譽、政府裁罰、客戶
相關衝擊所採取的行動	本集團積極規劃部署資通安全措施，改善資通安全環境，降低資通安全風險，並結合風險管理制度，及內部稽核流程等各項管理措施，以達成完善的資通安全防護
追蹤所採取之行動 有效性的資訊	2025 年目標：每年最少進行 1 次資通安全教育訓練及考核 2025 年達成：於 2025 年度完成 1 次線上資通安全教育訓練及考核 2026 年目標：每年最少進行 1 次資通安全教育訓練及考核
利害關係人議合	★ 透過教育訓練提升員工資安意識，並追蹤執行成效 ★ 遵循法規要求，配合內外部檢核與揭露資安措施

CH2

倉和之道，誠信為本

倉和重視技術的研發與創新為其帶來的競爭優勢和市場價值，除了積極進行國際交流以升級內部管理與技術，也注重智慧財產權的管理與提升公司同仁對智財保護的意識。此外，倉和秉持責任採購的信念，嚴格把關合作供應商之內部流程與管理，兼顧產品品質與維護永續供應鏈，以求最佳風險管理。

對應的重大議題

營運績效、公司治理與誠信經營、品質及顧客關係管理、勞資關係、法規遵循、供應鏈管理
永續產品研發創新、風險管理、資訊安全及個資保護

對應 GRI 主題

GRI 201、GRI 204
GRI 205、GRI 418

優先閱讀利害關係人

客戶、供應商／承攬商、社會

聯合國永續發展目標

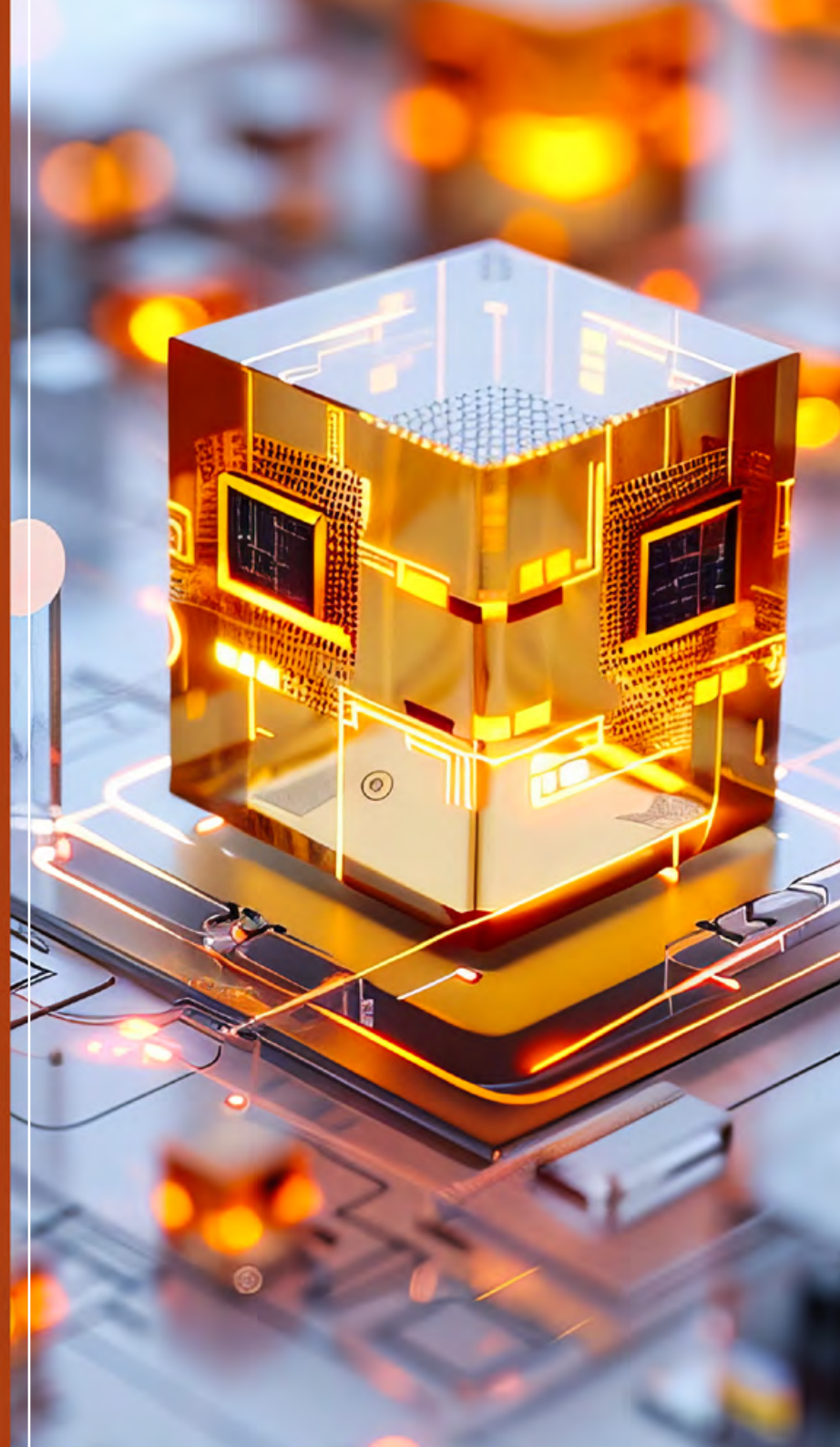


管理方針

- 持續推動關鍵原物料（如銅絲網）的永續採購，並規劃逐步導入以紙箱取代 EPP 箱之作法，以降低塑膠類包材使用量
- 倉和持續研發 3D 無網結 CF 系列之產品，精進技術以提升產品效率和產品壽命、降低產品報廢率
- 配合主管機關方向，規劃納入女性董事人選及修改獨立董事任期，以提升董事多元性與獨立性

2025 亮點

- 累積申請 243 件專利，並取得 188 件
- 客戶滿意度 9.505 分（滿分 10 分）
- 主要供應商簽署環境與社會管理文件比例為 100%
- 發展 CF7 網版和 No Bridge 技術，提升印刷穩定性和電池能效，建立成本優勢
- 委託外部機構執行董事會績效評估
- ESG 納入董事會績效評估指標
- 董事會出席率 95.24%



2-1 營運績效

2.1.1 經營績效

倉和集團專注於精密網版的研發、製造與銷售，並從事網印耗材買賣，長期深耕高技術門檻的太陽能電池用精密網版市場。隨著太陽能發電產業技術高速進步，近年電池轉換效率逐步提升，且每年新增安裝量亦快速成長。因此對於精密網版供應商來說，持續提升網版印刷效益以因應客戶端持續改良其產品質量之需求，加以提供客戶良好的售後服務，將是在該市場中維持競爭力的關鍵。本公司在精密網版設計及製程配置皆掌握關鍵技術，並已累積多年的生產開發經驗，未來將持續專注於現有之張網與產品設計，搭配現有之生產設備，結合優良且經驗豐富的人力素質，開發出更精細之網版產品，並透過優化製程持續提高生產效率及產品良率，以降低生產成本，使產品價格更具有市場競爭力，有效掌握市場契機。中國地區為全球太陽能電池主要生產基地，擁有世界前幾大太陽能電池製造商及完整供應鏈，該市場的技術升級與製造規模快速推動精密網版需求持續攀升。面對中國市場競爭激烈且技術更新迅速的環境，本集團積極與中國主要客戶密切合作，並透過在地服務據點提供即時技術支援，以鞏固市場地位。2025 年本集團產品銷售地區比例如下：中國大陸約占 54.91%、其他市場約占 35.38%、台灣市場約占 9.71%，儘管相較去年的比例有所下降，中國市場仍為本集團最重要的營收來源及成長動能。

合併財務數據

新臺幣百萬元

項目	金額		
	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	2,153	2,208	1,446
營業外收入及支出	(1)	16	(13)
產生的直接經濟價值	2,152	2,224	1,433
營業成本	1,227	1,254	967
員工薪資福利	204	217	142
分配股東紅利	126	267	267
支付政府稅款 ^{註 1}	0.63	0.46	0.43
社區投資 ^{註 2}	0.11	0.15	0.31
分配的經濟價值	1,557.74	1,738.61	1,376.74
留存的經濟價值	594.26	485.39	56.26
合併稅前淨利	462	483	49.00
合併稅後盈餘	340	344	43.00
每股盈餘（虧損）	9.11	9.23	1.15

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。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

註 2：社區投資總額是指在報導期間內實際支出的款項，而非承諾支付的款項。組織計算社區投資包含對廣泛社區的自願性捐贈及資金投資，且其受益人為非屬該組織之外部單位。

個體財務數據

新臺幣百萬元

項目	金額		
	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	906	823	681
營業外收入及支出	336	401	(42)
產生的直接經濟價值	1,242	1,224	639.00
營業成本	593	571	427
員工薪資福利	103	102	86
分配股東紅利	126	267	267
支付政府稅款 ^{註 3}	0.63	0.46	0.43
社區投資 ^{註 4}	0.11	0.15	0.31
分配的經濟價值	822.74	940.61	780.74
留存的經濟價值	419.26	283.39	-141.74
個體稅前淨利	421	430	56
個體稅後盈餘	340	344	43
每股盈餘（虧損）	9.11	9.23	1.15

註 3：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。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

註 4：投資總額是指在報導期間內實際支出的款項，而非承諾支付的款項。組織計算社區投資包含對廣泛社區的自願性捐贈及資金投資，且其受益人為非屬該組織之外部單位。

政府補助

2025 年倉和集團於報導期間內接受政府提供之財務補助，主要類型包括租金補貼、地方產業發展獎勵補助，以及人力資源提升訓練補助。上述補助均屬政府機關提供之財務援助，並依各主管機關核定內容及相關規定辦理申請、核銷與入帳。2025 年倉和集團接受政府財務補助之貨幣總值為新臺幣 94 萬元，補助來源均位於台灣，明細如下：

單位：新臺幣萬元

國家	補助項目	金額
台灣	桃園市經濟發展局龜山廠租金補助	53
台灣	桃園市政府產業發展獎勵補助	2
台灣	勞動部勞動力發展署桃竹苗分署企業人力資源提升計畫補助	39

桃園市經濟發展局龜山廠租金補助主要用於支持營運據點租賃及初期營運成本管理；桃園市政府產業發展獎勵補助係地方政府推動產業發展之獎勵措施；企業人力資源提升計畫補助則用於員工教育訓練及人才培育，協助提升員工專業能力與組織人力資本。

2025 年倉和集團未接受稅收減免及抵減、權利金豁免期、出口信貸機構財務援助或其他財務獎勵。倉和集團亦無政府機關持有公司股權之情形，故政府持股比例為 0%。

2-2 公司治理運作

2.2.1 公司治理架構

在現行治理架構下，股東會為本集團最高權力機構，由全體股東組成，負責審議公司重大事項，包括董事選任、新股發行、股利分派及章程與重要規章修訂等。股東會下設董事會，作為本集團因應經濟、環境與社會衝擊之最高治理機構，與高階管理團隊相互獨立，並依循法規及公司制度穩健推動公司治理，持續優化董事會組成與運作效能。

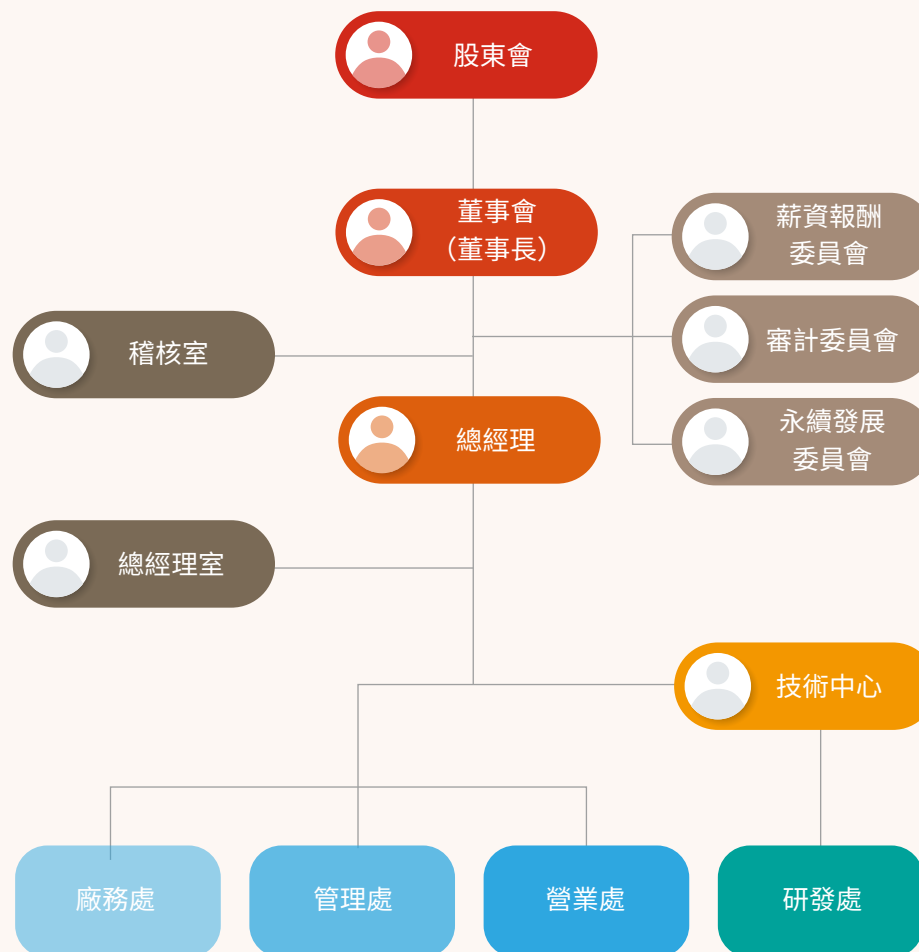
董事會下設審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會三大功能性委員會，分別協助董事會執行財務與內控監督、薪酬制度管理及永續議題規劃與推動等職責。其中，永續發展委員會負責統籌本集團永續發展策略與相關管理機制，並定期向董事會報告執行情形。

在營運管理方面，子公司總經理由台灣總公司派任，並透過「對子公司監督與管理作業辦法」進行定期與不定期之財務及業務監督，以強化風險控管及整體營運績效。另子公司已完成 2025 年度內部控制自評作業，經審計委員會及董事會審議通過，確認內部控制制度設計與執行均屬有效，並據以出具內部控制制度聲明書。

本集團透過設置獨立董事、審計委員會及完善之內部控制、資訊揭露與利益迴避制度，降低潛在利益衝突風險，確保治理運作之透明與公正。

另外，本集團永續報告書由永續發展委員會統籌規劃與審定，彙整各單位資訊後提報董事會審議通過並對外發布，以確保揭露內容之完整性與正確性。有關利害關係人溝通機制、頻率及議合績效，請參閱本報告書第 1 章。

公司組織圖



董事會運作

董事會為倉和集團之最高治理單位，由 7 位董事組成，包括 3 位執行董事及 4 位獨立董事（席次占比約 57%）。3 位獨立董事之平均任期皆未超過 7 年。董事會成員年齡分布方面，41 至 50 歲者 2 位、51 至 60 歲者 3 位、61 至 70 歲者 1 位、71 至 80 歲者 1 位，全體董事平均年齡為 57 歲。本屆董事會任期自 2023 年 6 月 21 日至 2026 年 6 月 20 日止，目前董事會尚無來自法定弱勢群體之成員。

本集團重視董事會性別平衡，並以女性董事席次達三分之一（33%）以上為目標。雖目前董事會成員均為男性，但未來將持續積極延攬女性專業人才，以實踐董事會多元化之承諾。2025 年度共召開 6 次董事會會議，整體董事出席率達 95.24%。有關董事成員之年齡、任期及學經歷等相關資訊，請參閱 2025 年度年報公開資訊。

2.2.2 治理單位提名及遴選流程

倉和集團依據《公司章程》及《董事選任程序》辦理董事提名與遴選作業。於規劃董事會組成時，已充分納入利害關係人意見，並綜合評估候選人履行職務所需之專業知識、技能及素養，作為提名與遴選之重要依據。另針對候選人資格條件，亦依相關法規進行審查，確認其未有《公司法》第三十條所列情事，相關程序皆依法執行並完成公告，以確保董事職權行使之獨立性。

此外，獨立董事候選人均符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》所規範之專業資格、獨立性認定及兼職限制等要求，以維持董事會運作之客觀性與獨立性。

本集團重視董事會多元化政策，為持續強化公司治理並促進董事會健全發展，積極推動多元化方針，以提升整體決策品質及經營績效。董事成員之遴選秉持用人唯才原則，並強調跨領域、多元互補之能力組合，涵蓋基本條件與價值觀（如年齡、性別、國籍及文化背景等），以及專業知識與技能（如金融、財會、法律、產業、資訊科技及行銷等），同時具備營運判斷、經營管理、領導決策及危機處理等核心能力。

為提升董事會整體職能並達成公司治理目標，本集團「董事選任程序」第三條明定董事會整體應具備下列能力：



 董事會成員

董事會組成			
姓名	性別	職稱	類別（執行董事 / 非執行董事 / 獨立董事） * 獨立董事皆為非執行董事
陳柑富	男	董事	執行董事
王建盛	男	董事	執行董事
蔡兆挺	男	董事	執行董事
謝明仁	男	獨立董事	非執行董事
黃瓊玉	男	獨立董事	非執行董事
莊世任	男	獨立董事	非執行董事
郭維翰	男	獨立董事	非執行董事

 功能性委員會

委員會名稱	成員組成	委員會權責	會議頻率
審計委員會	4 名獨立董事	訂定或修正內部控制制度（包含有效性之考核）、重大之資產或衍生性商品交易、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 / 解任及報酬、財務、會計或內部稽核主管之任免，以及由董事長、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半年度財務報告等項目	每季至少召開 1 次 （2025 年共召開 6 次會議，董事出席率達 100%）
薪資報酬委員會	4 名獨立董事	訂定並定期檢討董事、經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度與結構，定期評估董事、經理人之績效目標達成情形，且避免引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為，並確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才	每年至少召開 2 次 （2025 年共召開 5 次會議，董事出席率達 100%）
永續發展委員會	1 名董事長、2 名獨立董事、1 名總經理	制訂永續發展政策、制度或相關管理方針，監督永續發展之具體推動計畫及執行情形，審定永續報告書等經董事會決議由永續發展委員會辦理之事項。定期評估本公司永續發展計畫執行成效，且每年定期向董事會報告執行成果（至少一年一次）	每年至少召開 2 次 （2025 年共召開 2 次會議，董事出席率達 100%）

2.2.3 治理單位永續教育訓練時數及課程內容

為因應全球 ESG 趨勢與技術變革，倉和集團由公司治理管理單位定期評估外部環境風險與產業機會，據以規劃年度進修主題。

在 2025 年度中，本集團特別針對永續議題等領域，提供跨領域的專業研習。透過多元的課程安排，協助董事成員在既有的財務與產業專業基礎上，納入淨零策略等議題的進修課程，總進修時數達 57 小時，平均每位董事進修時數為 8.14 小時，顯著優於「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」所定有關續任董事每年宜進修 6 小時之規範。透過智識的群體提升，有效強化董事會對於組織長期價值、風險評估及永續願景的指導能力。

✍ 2025 年董事及公司治理主管進修情形

姓名	日期	主辦單位	課程 / 演講名稱	時間
陳柑富 (董事)	114/06/04	社團法人台灣董事學會	共治年代下的標竿作為	3
	114/07/04	社團法人中華公司治理協會	永續傳承與 AI 應用轉型之路	3
王建盛 (董事)	114/04/18	財團法人台北金融研究發展基金會	企業邁向永續發展的關鍵：公司治理與永續資訊揭露	3
	114/10/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	AI 發展應用與法律新課題	3
蔡兆挺 (董事)	114/08/04	財團法人台北金融研究發展基金會	公司治理 - 永續價值鏈 (SVC) 的挑戰與機會	3
	114/08/21	財團法人中華經濟研究院	全球地緣政治經濟大趨勢及台灣產業的機會、挑戰與因應	3
	114/09/30	財團法人中華經濟研究院	我國能源政策與新能源發展	3
謝明仁 (獨立董事)	114/03/26	社團法人中華財經發展協會	公司治理與證券法規	3
	114/10/29	社團法人中華財經發展協會	股東會、經營權與股權策略	3
	114/11/14	社團法人中華財經發展協會	2026 全球及台灣經濟金融及投資趨勢展望	3
黃瓊玉 (獨立董事)	114/04/18	財團法人台北金融研究發展基金會	淨零永續新策略：ESG 成為企業 DNA 的挑戰與機會	3
	114/06/10	社團法人中華公司治理協會	永續發展委員會 (永續長、工作組) 運作實務	3
	114/11/12	社團法人中華公司治理協會	證券法規實務案例解析	3
	114/11/12	社團法人中華公司治理協會	AI 相關智慧財產權	3
莊世任 (獨立董事)	114/03/20	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂第 230 期	3
	114/04/18	財團法人台北金融研究發展基金會	淨零永續新策略：ESG 成為企業 DNA 的挑戰與機會	3
郭維翰 (獨立董事)	114/05/15	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業風險管理與危機處理 - 董監視角	3
	114/07/25	社團法人中華公司治理協會	董事會議怎麼議？上市櫃公司董事會議事運作常見缺失實務分享	3
	114/09/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	ESG 浪潮下董事會應注意之相關法令	3

2.2.4 永續治理策略執行與績效評估

為提升董事會及各功能性委員會之運作效能，並落實永續治理精神，倉和董事會於 2025 年 11 月 07 日通過「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，明定每年度進行績效評估，涵蓋董事會整體運作、個別董事成員及各功能性委員會之表現，評估方式包括董事會內部自評、董事自評及同儕互評。

為回應企業永續發展趨勢，2025 年度績效評估指標已納入經濟、環境與社會（ESG）面向，涵蓋永續策略推動、風險管理及社會責任執行情形等議題。評估結果顯示，董事會對永續議題之關注與討論程度持續提升，並於治理透明度、決策品質及風險監督等面向持續精進。

依據本公司《董事會暨功能性委員會績效評估辦法》第五點第三項規定：「本公司至少每三年委託外部專業獨立機構或專家學者團隊執行績效評估，其外部評估單位、辦理時程及評估方式等事宜，授權董事長核定之；當年度已委外辦理者，得免內部評估。」本公司已於 2025 年度完成董事會績效之外部評估作業，爰依前述規定，2025 年度得免辦理董事會內部績效評估，此次外部評估於 2025 年第 4 季辦理，委由「台灣投資人關係協會」執行，該機構及評估專家與本公司無業務往來，具備獨立性，並於 2025 年 11 月 4 日出具董事會績效評估報告，相關結果已提報 2026 年 2 月 6 日董事會。

本次外部評估期間為 2024 年 10 月 1 日至 2025 年 9 月 30 日，評估方式包含書面資料審閱及線上訪評，由 3 位評估專家訪談董事長、審計委員會召集人、薪資報酬委員會召集人、公司治理主管及稽核主管等人員。評估內容涵蓋董事會組成與專業發展、決策品質、運作效能、內部控制與風險管理，以及董事會參與企業永續發展情形等五大面向。

透過制度化之績效評估機制，董事會除檢視治理效能與決策品質外，亦持續關注環境保護、社會責任及公司治理等永續議題之推動成果，以確保公司營運方向與永續發展目標一致。未來，倉和集團將持續優化評估指標與作業流程，強化董事會對永續議題之監督能力，並持續提升公司治理品質與長期價值。

2025 年董事會外部績效評估情形如下：

評估建議方向	因應做法
提升董事會性別多元性	規劃下屆董事改選時納入女性董事人選，朝任一性別席次達三分之一目標邁進
強化獨立董事獨立性	配合主管機關方向，逐步規劃獨立董事任期不超過三屆
評估設置提名委員會	朝設置「薪酬暨提名委員會」方向規劃，以強化董事遴選及治理機制
強化禁止內線交易管理	已修訂《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》，並持續辦理宣導
提升企業價值與投資人溝通	規劃定期召開法人說明會，持續強化資訊揭露及投資人溝通機制
提升永續報告書品質	規劃推動第三方確信及英文版永續報告書編製，以提升國際可讀性與資訊可信度

2-3 誠信經營與法規遵循

2.3.1 誠信經營

倉和集團秉持誠信經營理念，將誠信與法規遵循視為企業營運之重要基石，致力於建立透明、公正與負責任的營運環境。為確保各項營運活動符合相關法規與商業道德標準，本集團訂有《道德行為準則》、《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，具體規範董事、經理人及全體員工於執行業務時應遵循之行為準則。

本集團以《公司法》及《證券交易法》等相關法規為基礎，建立完善之誠信經營制度。相關規章明確禁止行賄與收賄、禁止提供非法政治獻金，並透過內部控制制度防範貪腐、內線交易及不當利益輸送。為持續強化治理機制，本集團於 2022 年至 2025 年間滾動修訂《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》與《董事會議事規則》，所有制度均經董事會審議通過並公開於公司官方網站，以落實對利害關係人之誠信承諾。

針對任何疑似違反誠信經營、法律法規或道德守則之行為，本集團建立了受保護的申訴與檢舉機制。個體可透過專用檢舉電子信箱、匿名申訴專線或官網檢舉專區提出疑慮。本集團承諾對舉報人之身分絕對保密，並嚴禁採取任何報復或不利處置，確保通報過程之公正性與安全性，而本集團亦透過定期召開勞資會議，使員工或員工代表在未受到任何權益侵害時，也能夠自由表達意見並提出建議。

永續治理架構

為強化永續治理及企業責任管理，倉和集團依據《永續發展實務守則》第七條及《公司治理實務守則》第二十七條規定，於 2023 年 8 月 10 日經董事會決議成立「永續發展委員會」，作為推動企業永續發展之最高管理與監督機構。

永續發展委員會由董事長擔任召集人，成員包含兩位獨立董事及總經理，統籌公司於經濟、環境與社會面向之重大衝擊管理。其主要職責包括制定永續發展政策、監督推動計畫、檢視永續績效，並負責審定永續報告書內容。

為確保永續管理有效落實，委員會下設三個跨部門功能小組，分別推動永續治理、誠信經營及企業社會責任相關工作，強化由上而下之管理機制與執行力。

永續發展委員會原則上每年至少召開二次會議，並定期向董事會報告執行情形與未來規劃。2025 年共召開 2 次會議，主要討論 ESG 推動方案、重大主題鑑別結果及年度計畫執行進度，並將相關成果提報董事會審議。

2.3.2 利益迴避制度

本集團依照董事會議事規則，若董事會議中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。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。董事會之決議，對依前項規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第四項準用第一百八十八條第二項規定辦理。有關董事跨公司董事會成員資格，集團已於股東會解除現任董事之競業禁止限制，且集團並無與供應商或其他利害關係人交叉持股、或其他利益衝突之情事；根據 2025 年度董事會會議紀錄，所有涉及董事成員利益衝突之議案，相關董事均依規定於決議時主動迴避表決，以維護董事會決策之公正性與獨立性。有關董事利益迴避情形之詳細紀錄，請參閱本集團 [2025 年度年報第 17 頁](#)。

利益衝突揭露如下：

於其他董事會任職情形	與供應商或其他利害關係人的交叉持股	具控制力股東的存在	利害關係群體及其關係、交易和未清餘	其他
昱昇創能股份有限公司 法人董事代表人：陳柑富	無	無	無	有關董事利益迴避情形之詳細紀錄，請參閱本集團 2025 年度年報第 17 頁。

2.3.3 法規遵循情形

本集團重視法規遵循，致力於在企業營運過程中建立公平、透明及負責任之管理機制，並與供應商及客戶共同維護良好商業倫理。為落實誠信經營，本集團透過制度化管理與多元措施，包括訂定相關政策規範、建置檢舉與申訴機制，以及推動誠信教育訓練等，持續強化公司治理並防範不誠信行為之發生。

截至 2025 年底，本集團未鑑別出重大貪腐風險，亦未發生任何涉及貪腐、反競爭、壟斷或其他違反誠信經營原則之事件。在法規遵循方面，各項營運活動均符合環境、社會及經濟相關法規要求，未發生重大違規或遭主管機關裁罰之情形。

在產品與服務責任方面，本集團產品均符合 RoHS 檢測標準，並遵循相關產品資訊揭露及品質管理規範，確保產品技術規格與品質資訊之正確性與透明度。由於網版產品屬非終端產品，未涉及消費端標示要求。截至 2025 年底，未發生因產品資訊揭露或標示不符法規而遭裁罰之情事。

依據「企業永續報導準則」及本集團內部風險管理政策，重大違規事件係指違反相關法規並符合下列情形之一者：罰款金額達新臺幣 30 萬元以上、涉及環境、勞動或公共安全等高風險議題、對公司聲譽或營運造成重大影響，或依法須由主管機關公告揭露之重大事項。

為強化內部資訊管理及防範內線交易，本集團已建立「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，以規範重大資訊之處理與揭露流程，避免資訊不當洩漏，並確保對外揭露資訊之一致性與正確性。

本集團持續推動誠信經營相關制度與教育宣導。2024 年 12 月 13 日經董事會通過「誠信經營作業程序及行為指南」，並透過內部電子郵件及內網公告周知全體同仁。2025 年 7 月向全體同仁進行宣導並辦理測驗，共計 102 人參與，合格率达 100%。另將誠信經營納入教育訓練課程，2025 年新人訓練共 4 人參與，新任主管訓練共 12 人參與。

此外，2025 年 2 月已完成全體董事及高階管理階層簽署「遵循誠信經營政策聲明書」，以強化管理階層對誠信經營之承諾。在內線交易防範方面，本集團每年至少辦理一次教育宣導，2025 年 12 月 12 日已針對董事、獨立董事、經理人及受僱人等共 22 人進行相關訓練，課程內容涵蓋內線交易防範規範及法令要求，包括限制內部人於重大資訊未公開前進行有價證券交易，以及規範董事於財務報告公告前之封閉期間不得交易公司股票。

2025 年度，本集團未發生違反內線交易相關法令之情事（包括罰款及非罰款案件），顯示相關管理制度已有效落實。

2.3.4 反貪污制度管理



為防範貪腐及不誠信行為，倉和集團建立完善之反貪污管理制度，並訂有《道德行為準則》、《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，明確規範董事、經理人及全體員工於執行業務時應遵循之行為標準。

此外，本集團亦訂有《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》及《董事會議事規則》，並建置內部控制制度，以強化誠信經營與風險控管機制。相關規範明確禁止任何形式之不正當利益行為，包括直接或間接提供、承諾、要求或收受回扣、佣金、疏通費，或透過其他方式向客戶、供應商、公職人員及其他利害關係人進行不當利益輸送。依據公司各項行為準則、誠信經營政策、內部稽核制度之執行，並提供檢舉制度可供匿名申訴之管道。本公司 2025 年所有營運據點皆未發現可能影響內部控制制度有效性之風險，2025 年各營運據點均未發現貪腐案件。訓練方面除辦理新人教育訓練課程外，並進一步推動各項誠信政策之定期教育訓練。集團所有誠信治理相關制度均經董事會審議通過，並揭露於公司官方網站，作為與員工及商業夥伴溝通之重要依據。

2.3.5 申訴及建議管道與程序

倉和集團致力於建立透明、負責任且誠信的企業文化，設置多元且受保護的申訴與檢舉管道，鼓勵員工及利害關係人通報任何疑似違反誠信經營、法律法規或道德準則之行為。若內外部利害關係人有相關疑慮，可透過本集團官網「利害關係人專區」進行反映，並由專責單位負責受理及處理相關案件。本機制適用於本集團全體人員，並涵蓋對本集團具有實質控制能力之法人組織。對於任何通報案件，本集團均秉持審慎、公正之原則進行調查與處理，並承諾：對舉報人之身分予以嚴格保密、禁止任何形式的報復或不利處置、確保通報程序安全、公正，並能有效獲得回應。

為維護本集團公司信譽，已建立檢舉管道及處理程序，防止非法與不道德或不誠信行為損及公司、股東、員工及利害關係人之權益，落實誠信經營之企業文化及健全發展，並確保檢舉人及相對人之合法權益，爰制訂「檢舉制度辦法」。

此外，內外部利害關係人如對本集團《道德行為準則》、《誠信經營守則》或《誠信經營作業程序及行為指南》之實施細節有疑問，可透過本集團官方網站設置利害關係人專區，或『利害關係人申訴管道 / 檢舉信箱』，進行檢舉。

本集團已依據「道德行為準則」第三條第一項第七款及「誠信經營守則」第二十四條之規定訂定「檢舉制度辦法」，當發現違反本集團道德行為準則、誠信經營守則及任何法律之情事，可向本集團管理階層、內部稽核主管或本集團提供之檢舉管道進行檢舉。

截至 2025 年底，本集團未收到任何相關檢舉案件，故採用定期或不定期由內部稽核單位執行作業流程、財務、法規遵循等項目之查核，主動發掘潛在違規或風險事項。



檢舉信箱：

bravescreen@bch.com.tw



檢舉處理程序

02

經查證屬實被檢舉人確有違反法令或公司規定，將立即要求停止相關行為，並依公司懲處規定辦理，若發現屬重大違規情事、公司有受重大損害之虞，或涉及董事、經理人時，將立即作成報告，經核定以書面呈報審計委員會及董事會，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益；若經查明並無具體事證，即予結案存查。

04

對於檢舉情事經查證屬實，相關單位應檢討其及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。

01

接獲檢舉案件時，呈總經理核示專責單位負責查證工作，且為維護被檢舉人之權利，將予被檢舉人陳述之機會。

03

所有檢舉案件採保密方式處理，並保護檢舉人或參與調查之人員，不因檢舉情事而遭不當處置。

2-4 品質及顧客關係管理

2.4.1 產品品質管理

為確保產品與服務品質的穩定與提升，倉和集團持續堅持高標準的品質管理，並導入外部稽核機制，以有效維持品質管理系統之運作效能，確保各項服務持續符合國際標準。目前倉儲作業區域皆已全面導入並通過 ISO 9001 品質管理系統認證。倉和集團亦依據五大品質政策推動品質管理，結合結構化數據與標準化作業，進行營運問題剖析，並強化各流程環節效能。透過有效的風險控管與持續改善，穩定提供高附加價值產品與服務，提升客戶滿意度，強化企業競爭力。針對產品持續完善，自 2025 年開始每天與廠務舉行固定會議，以針對異常部份進行檢討，並與廠務針對生產品質於每週進行檢討。2025 年倉和未發生違反產品與服務的健康和安全之情事，亦無未遵循產品與服務之資訊、標示及行銷傳播相關法規的事件。

2025 年五大品質政策之目標達成情形

政策類別	目標	指標	目標值	2025 年績效	執行狀況
服務	提高顧客滿意度	客戶滿意度	>9 分	9.5	✓ 全年度達標
服務	降低客退率	客退率	<0.4%	0.30%	✓ 全年度達標
創新	提高創新的產品與技術能力	每年專利申請數	專利 5 篇	5	✓ 全年度達標
品質	提升製程良率	良率	★ 9900 生產線 >99% ★ 非太陽能生產線 >99%	★ 9900 生產線：98.25% ★ 非太陽能生產線：99.83%	★ 9900 生產線未達標 ★ 非太陽能生產線達標
節能減碳	降低 180 天以上庫存佔比	每月計算庫存佔比	<60%	52.4%	✓ 全年度達標
技術	提升無網結網版 (CF 系列) 製程占比	9900 無網結 (CF 系列) 製程網版出貨量占比	年底達成 67% 以上	68%	✓ 全年度達標

2025 年度，本集團品質五大政策之目標架構維持不變，僅針對各項指標之達成數值進行滾動式檢視與修正，以確保目標設定之合理性與可行性。整體而言，除品質管理部份指標未達成外，其餘品質目標皆已如期達標，顯示本集團品質管理機制具一定成效。

針對未達標之項目，本集團已建立完善之檢討與持續改善機制，透過原因分析與對策擬定，持續優化製程與品質表現。以 2025 年度品質管理部未達標項目為例，經分析主要係因 DL 抽紗製程出現異常，影響產品穩定性。對此，本集團已採取改善措施，包括更新抽紗機軟體系統，以提升抽紗辨識準確度，並降低斷紗等異常情形發生，進一步強化產品品質與製程穩定性。

未來，本集團將持續透過品質目標管理與持續改善機制，精進製程控制能力，確保產品品質符合客戶需求，並提升整體競爭力。

2.4.2 客戶滿意度

為持續掌握客戶需求並提升服務品質，倉和集團建立系統化之顧客滿意度調查機制，定期針對服務內容、產品品質、技術支援、交期、價格結構及人員專業度等多個面向進行評估。透過量化數據分析與客戶回饋意見，本集團得以全面掌握營運與服務表現，並作為策略調整與流程優化之重要依據。

在調查機制方面，台灣母公司每半年進行一次客戶滿意度調查，並設定目標值為 9 分以上。2025 年上半年客戶滿意度為 9.46 分，下半年提升至 9.55 分，整體表現穩定且持續優於目標，顯示客戶對本集團產品與服務品質具有高度肯定。

蘇州子公司則針對年度營業額前十大客戶，於每年 1 月透過電話訪談、電子郵件或傳真等方式進行滿意度調查，並將訪談結果彙整於《客戶意見調查表》。針對客戶回饋中評價不佳之項目，營業單位主管須於 5 個工作日內統籌相關部門分析不滿意原因，並由品保部於 2 個工作日內開立《品質異常矯正單》，交由責任部門於 5 個工作日內提出改善對策，並持續追蹤改善成效，作為後續營運策略調整與品質精進之重要依據。

成都孫公司於 2025 年以問卷形式執行客戶滿意度調查，針對交期方面，客戶滿意度調查為 9.44 分，針對服務方面之調查結果為 9.37 分，針對性價比方面之調查結果則為 9.01 分，後續已致力於透過加強產品品質與技術，使產品性價比提高。

透過上述制度化之調查與改善流程，本集團能即時回應客戶需求並持續優化產品與服務品質，強化與客戶之長期合作關係。

在溝通與服務方面，本集團透過電話、電子郵件及書面文件等多元聯繫管道，促進與客戶之雙向互動，確保能即時回應市場變化與客戶需求，並持續建立穩定且具信任基礎之合作關係。同時，透過跨部門協作與持續改善機制，不斷優化服務內容與合作品質，深化與客戶之長期合作關係。

在供應鏈協作方面，本集團上游主要為太陽能電池印刷網版相關原物料供應商，下游則為太陽能及非太陽能電池印刷應用之客戶。我們持續拓展全球服務據點，強化完善的服務網路，並提供多元聯繫管道（如電話、電子郵件與書面資料），確保能即時回應客戶需求，實踐「客戶全面滿意」的服務承諾。

此外，倉和集團亦以「可靠性、反應性、溝通性、信用性及安全性」五大服務構面作為顧客服務之核心原則，持續提升服務品質與客戶體驗，並強化企業於市場之競爭優勢。

未來，本集團將持續深化顧客關係管理機制，結合數據分析與客戶回饋，精進服務品質與客戶互動模式，以提升客戶黏著度並創造長期價值。

✏️ 五大服務構面



2.4.3 客訴處理機制與追蹤

為確保客戶意見能獲得即時回應與妥善處理，倉和集團建立完善之客訴處理與追蹤機制，透過制度化流程進行案件受理、分類、調查、改善及結案管理，並持續追蹤後續改善成效，以提升產品品質與客戶滿意度。

在客戶服務與申訴管理方面，倉和集團建立完整且嚴謹之作業制度，涵蓋《顧客回饋管理程序》、《售後服務程序》及《退貨處理流程》，並設置透明且有效之客訴處理機制，確保客戶意見能獲得即時回應與妥善處理。

針對客訴事件，本集團由客服人員依問題性質進行分類，並開立異常處理單，了解客訴原因後迅速提出改善對策。各廠區亦透過定期會議及即時溝通機制，持續追蹤生產品質與客戶回饋情形，所有客訴案件皆納入會議討論與改善管理流程，以確保問題能有效解決並避免再次發生。此外，相關處理流程均依循「目標與標的管理程序」，透過訂定具體改善目標，強化客訴處理之回應效率與整體管理效能。

2025 年度，台灣母公司共發生 11 件重大客訴事件，主要集中於產品螺絲滑牙問題。經深入分析與實驗驗證後，確認其主因為客戶於使用過程中採用不符合規格之螺絲，導致螺牙損壞情形，並非產品製程或品質異常所致。對此，本集團除持續協助客戶進行螺牙檢測外，亦加強產品使用說明與溝通，以降低不當使用所造成之損壞風險。

蘇州子公司與成都孫公司針對客訴每天早會檢驗，若遇重大客訴會立即召開會議進行處理。子公司於 2025 年度均未發生重大客訴事件，顯示各營運據點之品質管理與客戶服務機制運作穩定。

未來，倉和集團將持續優化客訴管理流程與顧客服務機制，強化產品使用指引與客戶溝通，以提升整體客戶滿意度與產品使用體驗。

2-5 風險管理

2.5.1 風險管理機制

倉和集團由董事會與永續發展委員會共同引領組織之永續發展與風險管理。董事會作為最高治理與監督單位，負責核定集團之使命、願景及核心價值，並審議永續發展策略與重大風險管理方針，確保公司長期發展方向與永續目標一致。

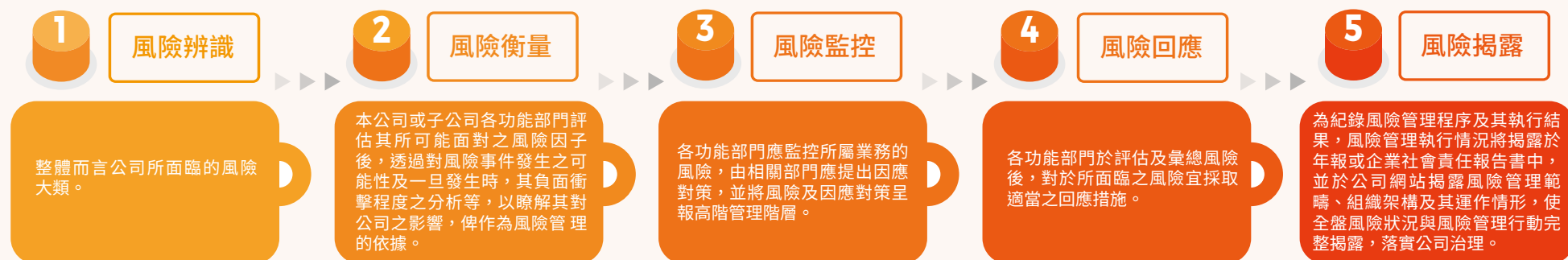
由董事長及總經理領導之永續發展委員會，為永續策略推動與風險管理之核心執行單位，負責辨識與評估與公司營運相關之重大永續議題及風險，包括氣候變遷、社會責任及誠信經營等面向，並據以制定相關管理政策、目標與因應措施，納入年度經營計畫中推動執行。

在運作機制上，委員會由召集人帶領高階管理階層，定期檢視外部趨勢、法規變動及利害關係人關注議題，並透過滾動式管理機制調整永續策略與風險因應措施。相關執行成果與重大議題均定期提報董事會審議，由董事會進行監督與策略指導。

在風險辨識與管理過程中，本集團亦關注與關鍵材料使用相關之潛在風險。依據內部評估結果，相關風險主要集中於原物料運輸過程及極端天氣等天災事件，可能影響供應穩定性與營運連續性。對此，本集團持續透過供應鏈管理及風險監控機制進行控管與因應，以降低潛在衝擊。2025 年度本集團未發生因上述風險所造成之重大營運影響。

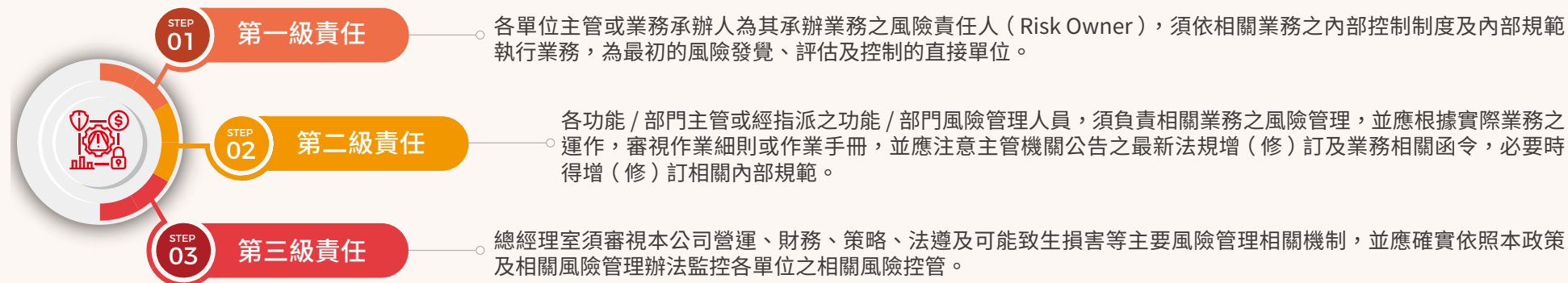
永續發展委員會原則上每年至少召開二次會議，並視需要不定期召開，且至少每年一次向董事會報告執行情形與未來規劃，使董事會得以持續掌握公司風險狀況並適時調整策略方向。關於本集團與利害關係人之議合機制，請詳參本報告書第 1 章。

✏ 風險管理程序



風險管理執行

為有效執行風險管理程序，倉和集團制定明確的風險管理三級制分工架構來推行相關作業，並由內部稽核人員進行有關風險管理是否有效落實執行之查核，確保制度之落實與遵循。



風險控管策略與作法

風險類型	風險細項
策略風險	包含因國際局勢、產業發展趨勢、同業競爭等面向的改變可能對公司造成影響，以及國際傳染病間接影響訂單 / 出貨 作業之風險。
營運風險	指公司生產經營過程中不確定性因素影響公司正常營運，包括但不限於下列風險：生產風險、銷售風險、供應鏈風險、技術風險、智慧財產權與專利風險、策略性投資風險、勞資關係風險、企業社會形象建立與維護之風險。
環境風險	包含氣候變遷、職業安全衛生、天然災害、火災或人為災害（包含產品及製程有害物質使用、生產及處理）。
財務風險	利率、匯率變動、流動性、通貨膨脹及緊縮、稅務、信用、投資及避險性操作之風險。
資訊安全風險	無法確保資訊之機密性、完整性與可用性，包括未經授權取得或資料遺失毀損之風險。
法律（法遵）風險	違反誠信經營、舞弊、個資保護及各項法令等規範之風險，以及各項合約風險（包括但不限於所簽訂的契約本身不具法律效力、越權行為、規範不周、條款疏漏等因素，致使契約無效等風險），而造成公司損失之風險。
其他風險	除上述風險外，如有其他足以影響公司經營或造成公司損害之風險，應依據風險特性及受影響程度，建立適當之風險控管處理程序。

2.5.2 資訊安全

為持續強化資訊安全與個人資料保護管理，倉和集團依循金融監督管理委員會所發布之上市上櫃公司資通安全管控指引，持續優化資通安全管理制度，並定期檢視與更新相關內部規範，作為資訊安全治理與風險控管之基礎。

在制度建置方面，本集團依據資訊生命週期管理原則，持續落實各項資訊安全相關規範，包括《個人資料保護管理辦法》（IA024）、《文件與資料管理程序》（B-001）及《記錄管理程序》（B-002），以確保資訊蒐集、處理、儲存及銷毀等各階段均符合內控要求與法規規範。在客戶與機敏資料管理方面，透過《客戶授信及徵信管理作業辦法》（IM2003）及《營業秘密管理辦法》（IT105）等制度，強化對重要資訊資產之保護機制。

2025 年度，本公司無發生任何重大資訊安全事件，亦未因資安議題導致營運受損或遭受主管機關裁罰；在面對外部的各項社交工程攻擊，未造成公司實際的資訊安全疑慮，顯示現行資訊安全管理機制具有一定成效。

在風險管理與防護措施方面，本集團持續導入多層次資訊安全防護機制，包括端點偵測與回應（EDR）等工具，並定期使用弱點掃描工具（如 Nessus）對核心系統進行檢測與修補作業，以降低潛在資安風險。本集團亦不斷加強資安防護作業與提升人員資安意識，以強化公司在資訊安全防護上的應變能力。

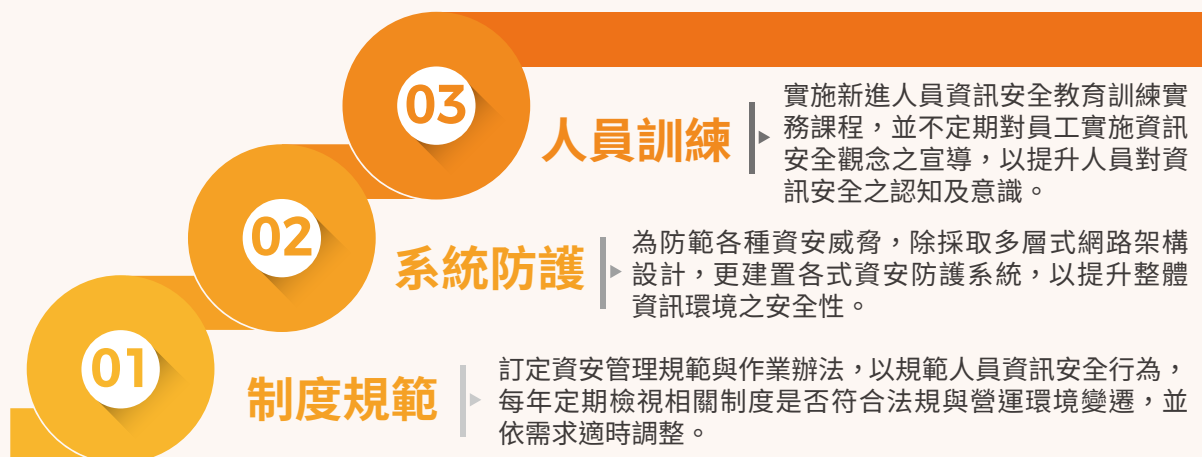
權責安排

資訊部：為資訊安全之權責單位，該部設置資安專責主管，與資安專責人員，負責訂定、推動與落實資通安全政策。

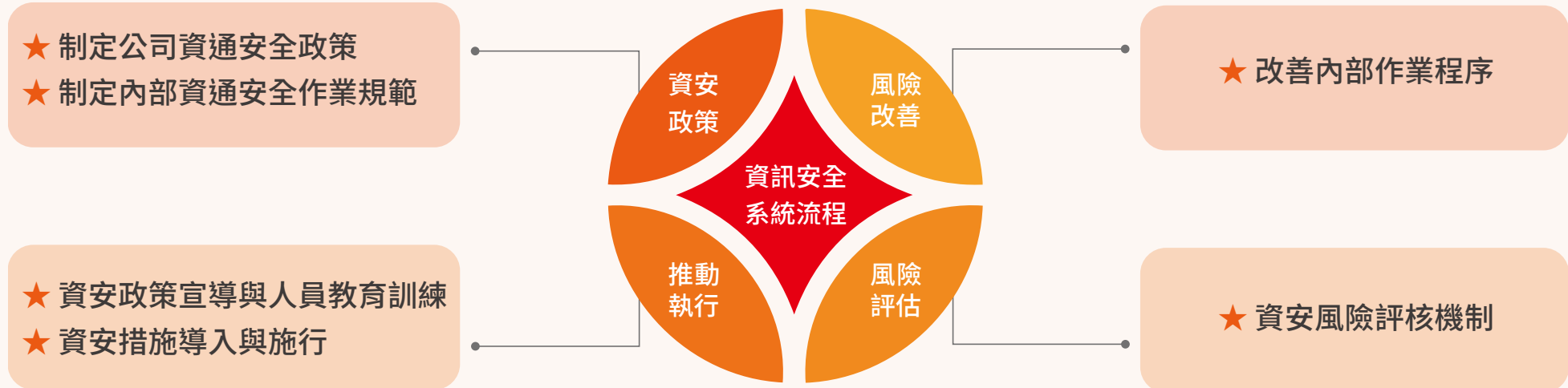
稽核室：為資訊安全風險之查核單位，負責督導及查核內部資安執行狀況。若查核有發現缺失，即要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

管理制度

為貫徹資訊管理制度能有效執行，資訊安全政策包含以下三個面向：



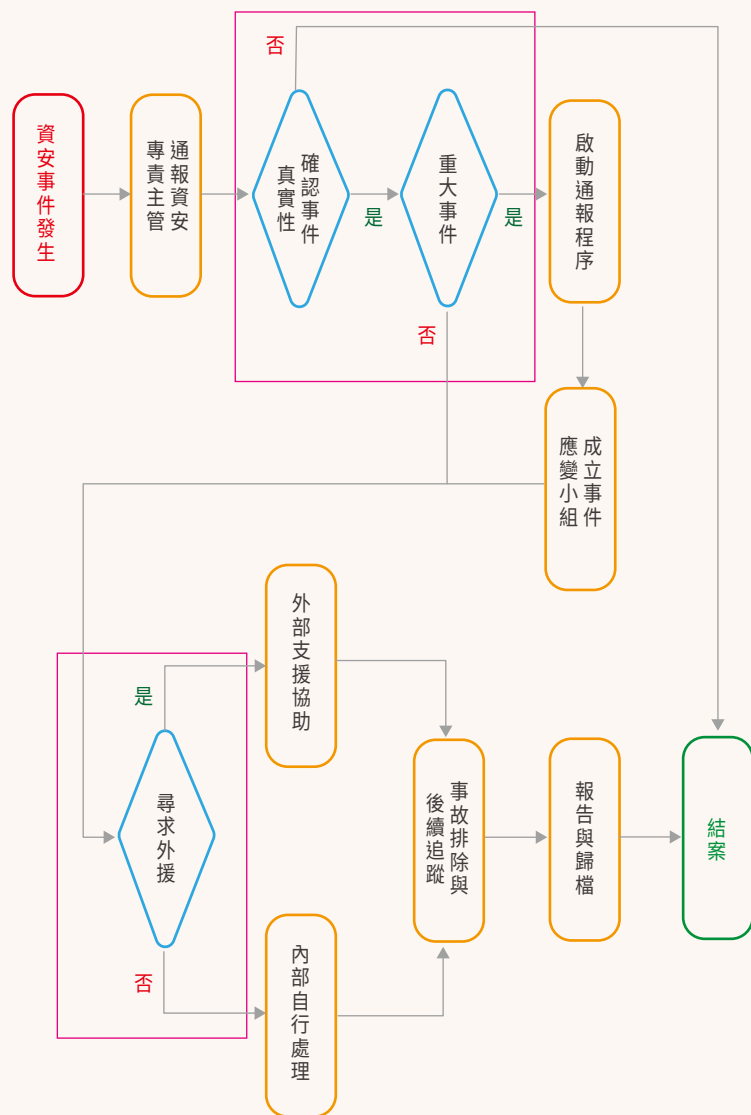
資訊安全系統流程圖



資訊安全管理措施一覽

電腦設備管理	★ 各應用伺服器等設備均設置於專用機房，並進行門禁進出管制，且保留進出紀錄存查。 ★ 機房備有獨立空調，以維持設備於適當環境下運轉，並配置消防滅火設備及環境監控系統，以隨時掌控機房環境安全狀況。 ★ 機房配置不斷電設備，並連結公司發電機供電系統，避免因外部電力瞬間中斷而造成系統異常，確保機房系統穩定運作。
網路安全管理	★ 建置防火牆系統，降低外部網路危害風險。 ★ 上網行為管控，以屏蔽訪問不適當網頁，確保人員上網安全。
病毒防護與管理	★ 伺服器與用戶端設備皆安裝企業級防毒軟體，集中控管病毒碼更新狀況，並設置即時通報機制，確保異常通報即時處理。 ★ 用戶端設備建置安控軟體，管制用戶端於周邊設備應用與檔案使用記錄，以避免用戶端於周邊設備與資料移動的不當使用。 ★ 建置電子郵件過濾與歸檔系統，避免垃圾郵件或含有危害內容郵件流入用戶端電腦，而造成公司資訊環境危害。
系統存取控制	★ 員工於各資訊服務之使用，需依資通安全政策之規定，提出資訊權限申請作業，並經核決程序簽准後，由資訊單位進行權限之設定，方可使用操作資訊服務。 ★ 員工辦理離職或職務調整，須會辦資訊單位，以確保員工資訊服務權限得適當處置。
系統永續運作	★ 建置備份管理系統，並設置異地備援機制，以確保公司重要系統與資料，能得到完善保存與備份。 ★ 落實災害復原演練作業，以平日備份資源進行異機還原演練，以確保備份資料之有效性及實際災害復原作業的可行性。
資安教育與宣導	★ 定期針對新進員工進行資通安全教育訓練課程，讓員工了解公司資通安全規定與政策，降低員工觸及資通安全規定之風險。 ★ 不定期資通安全觀念宣導，以加強員工資通安全防衛觀念。

資通安全事件通報程序



資訊安全教育訓練

為強化資訊安全管理及提升員工資安意識，倉和集團持續推動相關教育訓練與演練機制，涵蓋全體員工及各營運據點，並透過多元方式落實資安宣導與風險防範。

在教育訓練方面，本集團於 2025 年 7 月中旬辦理全體員工線上資訊安全教育訓練，共約 125 位員工參與測驗。針對測驗未通過之人員，另於 2025 年 9 月安排補強教育訓練，以確保資安知識之有效落實。此外，針對新進人員，本集團分別於 2025 年 2 月、6 月及 8 月辦理三梯次新人資安教育訓練，強化其基本資安認知。

在資安演練方面，本集團每年定期辦理社交工程演練，2025 年度於 6 月至 7 月期間實施，涵蓋全集團員工，以提升對釣魚郵件等社交工程攻擊之辨識能力。同時，為確保資訊系統之持續運作能力，本集團每年進行一次災害復原演練，2025 年度於 3 月至 4 月間完成相關測試。此外，針對核心資料庫系統，持續進行異地備援機制測試，2025 年度共執行約 6 次，以確保關鍵資料之安全性與可用性。

在日常管理方面，本集團透過電子郵件不定期進行資安宣導，內容涵蓋最新資安事件、社交工程案例及相關防範措施，以提升員工警覺性。資安相關事項主要透過各部門主管會議及集團會議進行宣達與成果報告，將資安作業納入日常管理機制中推動，確保各項資安措施有效落實。

本集團已建置完整之資通安全教育訓練制度，具體執行情形如下：

- 新進員工教育訓練：所有新進人員均須完成資通安全基礎教育訓練課程，確保其具備基本防護知識。
- 在職員工年度訓練：全體員工每年皆需完成 1 次線上資通安全教育訓練與測驗，透過學習與評量並進的方式，強化資安防護能力。
- 社交工程演練：於年度內實施 1 次社交工程釣魚郵件測試，以模擬駭客攻擊場景，檢視員工資安敏感度與警覺性。
- 定期資安公告：每季至少發佈 1 則資安公告，內容涵蓋資安防護規定、注意事項及實務案例分享，有效提升員工對最新資安風險的認知與應對能力。

2-6 供應鏈管理

2.6.1 永續採購

倉和集團主要產品為高精密印刷網版，應用範圍廣泛，包含：太陽能電池、印刷電路板、光電面板、被動元件及生技醫療檢測試片等。高精密印刷網版之供應商為高級印刷網紗、高張力不銹鋼絲印刷網及鑄框。為降低包材使用對環境之影響，本集團持續推動包裝材料減量與替代措施。在包材使用上，優先推動供應商寄送之紙箱進行回收再利用，以延長資源使用壽命，減少廢棄物產生。

此外，針對過往廣泛使用之 EPP 箱（發泡聚丙烯箱），本集團已逐步推動減量使用計畫，現階段以降低採購量為主要措施，並同步評估以紙箱作為替代方案。透過逐步導入紙箱取代 EPP 箱之作法，期望降低塑膠類包材使用量，減輕對環境之負擔。未來，倉和集團將持續評估不同包材之環境影響，優化包材使用結構，並結合供應鏈管理機制，逐步推動低環境負荷之包裝策略。

在供應鏈管理方面，本集團持續強化包材品質與安全控管，要求包材供應商須通過第三方禁用物質檢驗並提供相關報告。

倉和集團 2025 年度重要營運據點包含台灣母公司、蘇州子公司及成都孫公司，在採購策略上，考量供應穩定性、品質一致性與成本效益，採行集中與在地採購並行之模式。台灣母公司整體原物料及相關採購仍以當地供應商為主，在地採購占整體採購金額約三成以上，顯示公司對於支持在地供應鏈及降低運輸碳足跡具一定成效，中國地區方面，蘇州及成都子公司之部份關鍵原物料仍由台灣母公司統一採購，以確保原料品質及供應穩定性，致整體在地採購比率相對受限，惟在非關鍵原物料項目上，子公司已逐步導入在地供應商，其中成都據點於特定原物料類別之在地採購比率已達較高水準，顯示公司持續推動在地採購之成效。

來自當地供應商總金額支出比例

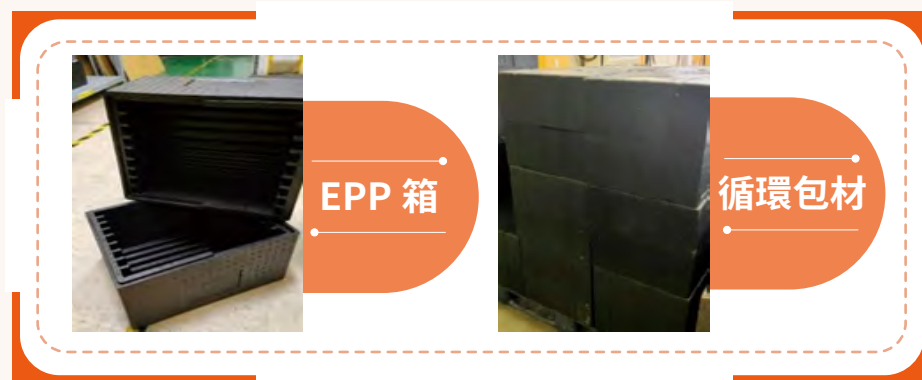
單位：新臺幣元 / 人民幣元

各營運據點資料		
重要營業據點	總採購金額	總當地採購金額
台灣	236,086,750	90,862,284
蘇州	419,827,200	191,910,400
成都	13,461,272	5,512,833

註 1：台灣母公司單位為新臺幣，蘇州、成都子公司單位為人民幣。

註 2：對於「當地」的地理定義：以廠區所在國家為劃分基準，分別為台灣、中國。

註 3：對於「重要營業據點」的地理定義：主要實質營運子公司之所在地，分別為台灣龜山廠區、中國蘇州廠區及成都廠區。



來自當地供應商細項採購支出比例

單位：新臺幣元 / 人民幣元

彙總表				
重要營業據點	類型	採購金額	當地採購金額	當地採購占比
台灣	生產性原物料	236,086,750	75,336,909	32%
	生產性包材		721,898	0%
	生產性耗材		14,633,727	6%
	設備及儀器		169,750	0%
蘇州	生產性原物料	419,827,200	191,910,400	46%
成都	生產性原物料	10,699,609	2,752,051	26%
	生產性耗材	2,761,662	2,760,782	100%

註 1：台灣母公司單位為新臺幣，蘇州、成都子公司單位為人民幣。

註 2：對於「當地」的地理定義：以廠區所在國家為劃分基準，分別為台灣、中國。

註 3：對於「重要營業據點」的地理定義：主要實質營運子公司之所在地，分別為台灣龜山廠區、中國蘇州廠區及成都廠區。

2.6.2 供應鏈管理

供應商為倉和集團營運發展與永續推動之重要夥伴。本集團重視供應鏈之穩定性與風險管理，並持續強化供應商管理機制，逐步將環境、社會及治理（ESG）議題納入供應鏈管理架構中。透過制度化之篩選、評估與稽核流程，本集團致力於確保供應商在品質、交期及價格等基本要求外，亦能符合環境保護、職業安全衛生及勞動人權等永續發展原則，共同打造具韌性與永續競爭力之供應鏈體系。

集團目前重點推動綠色標籤原物料的導入，期望供應商交付之原料能符合綠色標籤要求，以回應客戶對永續採購的需求。相關標準仍持續與客戶溝通與對齊中。截至 2025 年，符合本集團綠色標籤要求之原物料占比約 10%，顯示仍有成長空間。現階段，本集團已針對關鍵原物料（如鋼絲網）優先要求具備綠色標籤，作為推動永續採購的重要方向，並將持續與供應商及客戶協作，逐步提升整體符合率。

2.6.3 供應商篩選與評估標準、流程

本集團持續強化供應商篩選與管理機制，並逐步將環境、職業安全衛生及勞動人權等永續議題納入供應鏈管理架構中。為降低供應鏈潛在風險，倉和集團針對新進供應商建立基本審查流程，作為合作前之重要評估依據。

在供應商導入階段，本集團要求新供應商完成多項管理文件簽署，包括「無衝突礦產與人權保護宣告書」、「供應商環境管理配合措施聲明書」、「禁用物質承諾保證書」、「人權及環境永續條款承諾書」及「綠色產品條款」，以瞭解供應商於環境管理、職業安全衛生及勞動人權等面向之管理制度與承諾，強化供應鏈資訊透明度並降低相關風險。

其中，在「禁用物質承諾保證書」中，本集團要求供應商遵循 REACH 法規中高度關注物質（SVHC）相關規範，確保產品符合國際法規要求，並降低對環境之潛在衝擊。在人權管理方面，透過「無衝突礦產與人權保護宣告書」，明確要求供應商不得使用衝突礦產，並確保其原物料及產品來源未涉及強迫勞動，以落實人權保障原則。

截至 2025 年，本集團重要供應商已達成 100% 簽署環境與社會相關管理文件，顯示供應鏈基礎管理機制已具一定成效。

未來，本集團將持續強化供應商在環境、社會及治理（ESG）面向之管理要求，並逐步完善評估與監督機制，以提升供應鏈整體之永續表現。

2025 年交易供應商簽署供應商管理文件情況

	無衝突礦產宣言	供應商環境管理配合措施聲明書	禁用物質承諾保證書	人權及環境永續條款承諾書	綠色產品條款
2025 新增之供應商簽署家數	0	0	0	0	0
今年有交易之供應商家數	31	8	4	26	26
有交易之供應商簽署比例	31%	8%	4%	26%	26%

✎ 供應商管理流程



2.6.4 供應商稽核狀況

供應商為倉和集團邁向永續經營的重要夥伴。為強化供應鏈管理，本集團依據供應鏈政策與管理要求，持續推動供應商永續管理機制，以確保其營運符合 ESG 相關原則及本集團之永續發展目標。2025 年度，集團新增供應商 69 家，均已完成相關審查並通過評估程序。

在供應商管理方面，本集團以「品質」、「價格」及「交期」三大構面進行供應商評鑑，並透過制度化分級管理機制，將供應商區分為 A、B、C、D 及 E 五個等級。對於評鑑結果為 E 級之供應商，將要求限期改善並持續追蹤；若經輔導後仍未達改善標準，則停止合作關係，以確保整體供應鏈品質與管理水準。

在稽核機制方面，本集團目前以書面審查為主要方式，並以生產相關供應商為優先對象，原則上每半年執行一次定期稽核。針對出現品質異常或風險較高之供應商，則視情況進一步執行實地稽核，以強化風險控管及品質管理。

此外，倉和集團積極推動供應商簽署相關管理文件，以確保其營運符合本集團之永續政策與規範。對於尚未完成簽署之供應商，亦持續透過溝通與輔導機制推動其逐步落實相關要求，以提升供應鏈整體之透明度與永續管理水準。

未來，倉和集團將持續深化供應商永續管理機制，強化與供應商之合作關係，並透過制度化管理與持續溝通，共同打造具韌性與永續發展之供應鏈體系。

✎ 2025 年供應商稽核結果



2-7 永續產品研發創新

2.7.1 永續研發與創新

在全球再生能源產業持續發展、客戶對產品效率與低碳效益要求日益提升的趨勢下，技術創新已成為倉和集團維持競爭力與推動永續發展的重要基礎。倉和集團深刻理解，研發創新不僅是提升產品效能與市場競爭力的關鍵，更是協助客戶降低原物料使用、提升生產效率及回應低碳轉型需求的重要途徑。

倉和作為產業鏈上游供應商之一，主要透過精密網版與相關製程技術，協助下游客戶提升印刷效率、降低漿料耗用，並進一步提升太陽能電池轉換效率。2025 年，倉和集團仍以協助客戶「降本、提效、減耗」作為研發與產品優化的核心方向。部份產品材料如框材已具備回收再利用可能性；惟精密網版製作需高度穩定性與精準度，部份材料仍以符合客戶規格及產品性能為優先考量，因此目前係以降低耗材使用、提升產品壽命與製程效率作為主要永續研發策略。

研發創新策略

倉和集團持續投入高精密網版印刷技術與新材料應用研發，並以提升太陽能電池轉換效率、高精密電子印刷應用及新興功能性材料技術為主要發展方向。公司依短、中、長期技術藍圖，逐步推進高效率、低耗損與多元應用產品之開發，以強化市場競爭力及技術自主能力。

時程	技術發展主軸	太陽能產業技術	非太陽能產業技術	未來發展方向
2026 年	強化既有太陽能網版印刷技術，並拓展高精密印刷應用	★ 全開口鋼版 ★ 高網目網版 ★ No Bridge 技術	★ 軟性電子印刷 ★ 高精密電子印刷應用	提升印刷精度與穩定性，降低材料耗用，支援太陽能電池效率提升
2027 年	優化材料與製程技術，擴大 No Bridge 技術應用	★ 塗層配方優化 ★ 強化膜層材料	★ 醫療用感測器 ★ 先進通訊元件（No Bridge 技術）	透過材料與結構優化，提升產品耐用性、可靠度及多元應用價值
中長期	發展次世代產品與跨產業應用	★ 非編織網版 ★ 次世代產品	★ 智慧穿戴裝置 ★ 柔性 RF 模組 ★ 擴大 No Bridge 技術應用	朝高附加價值、低耗材、高效率製程發展，強化產業創新與永續競爭力

新產品發展計畫

倉和集團透過高精細印刷與材料優化，降低製程資源耗用與材料浪費，提升產品能源轉換效率與生產良率，新產品發展計劃詳細說明如下。

CF7 網版技術亮點分析

技術亮點	技術說明	產品／製程效益	永續效益
斜網線設計優化透墨效果	透過特殊角度斜網線設計增加透墨性，提升印刷低點與 FF 值	提升印刷品質與導電效率	提升太陽能電池轉換效率，降低製程不良率
印刷穩定性提升	透墨更均勻，可降低異常與擦拭頻率	提升量產穩定度與產品一致性	降低耗材與製程浪費
耐用度提升	採用無抽紗設計，降低局部脆弱與壽命衰退問題	提升網版使用壽命	延長產品生命週期，減少資源耗用
提升電池片效率	線形改善與印刷穩定性提升	提高電池效率穩定度	強化潔淨能源技術應用

No Bridge 技術亮點分析

技術亮點	技術說明	產品／製程效益	永續效益
突破無網結限制	採用全開口（No Bridge）設計，移除傳統網結限制	提升透墨率與印刷品質	提升製程效率，降低製程損耗
印刷平整度提升	減少網結阻擋，提高印刷高度一致性	提升印刷精度與產品品質	降低不良率與材料浪費
成本優勢	可實現更細線寬印刷，有效降低銀漿使用量	整體省膠最高可達約 20%	降低原物料耗用與生產成本
適用高效率製程	可縮小印刷線寬	提升太陽能電池導電效率	強化高效率潔淨能源產品發展

高精密電子零件印刷應用亮點分析

技術亮點	技術說明	產品／製程效益	永續效益
印刷性提升	材料具彈性，可提升印刷均勻性與完整性	提升印刷品質與良率	降低重工與製程浪費
精度提升	可提升尺寸精度與微細化能力	滿足高精密電子元件需求	提升產品可靠性與效能
壽命增加	複合材料增加緩衝效果	提升印刷壽命與耐用度	延長產品使用週期
降低成本	新結構可免除鍍膜程序	降低製程成本與工序複雜度	減少化學材料與能源使用
應用產業	被動元件（C-CHIP、L-CHIP、R-CHIP）、BGA 產業	拓展高階電子應用市場	提升高附加價值技術發展能力

電子印刷開發實驗室服務項目

倉和集團創立電子印刷開發實驗室，提供客戶專業經驗與精密設備，協助客戶縮短產品開發時程並降低開發成本。實驗室主要提供「產品認證」、「技術轉移」及「代工印刷」三項服務，藉由快速送樣、多樣多量測試、驗證機材參數、量化驗證、教育訓練、建置產線及跨界合作等方式，協助客戶提升開發效率並分散量產風險。



戰情室

為強化集團決策效率與整合能力，倉和設立「戰情室」作為集團核心決策中樞。其設立宗旨為：理清業務脈絡、系統性串聯各項作業流程、減少非必要的內部作業時間，並即時產出精準數據，促進集團決策的一致性與即時性。

透過戰情室的運作，不僅優化內部營運流程，也成為培育高階管理人才的平台。公司鼓勵課級、部級與處級的同仁投入戰情室工作，讓員工從公司層級邁向集團層級的思維模式，進一步強化跨部門資訊整合，並提供高層管理決策所需的關鍵數據與分析成果。

戰情室依據八大核心目標，進一步發展出 18 項具體計畫與績效指標，藉由目標導向管理，有效提升營運效率與整體效能。此外，戰情室內部設有「圖書室」，系統性地收錄研發成果並進行專利佈局。所有數據經由分析後，透過視覺化儀表板清晰呈現，提升資訊傳遞的即時性與準確性，同時避免人工彙整所可能產生的誤差。

戰情室八大目標



2.7.2 智慧財產權管理

在知識經濟與數位轉型加速發展的時代，智慧財產權已成為企業維持競爭優勢與推動永續創新的關鍵資產。倉和集團一向秉持「產品創新」、「重視智財」、「保障成果」的原則，持續完善智慧財產權管理制度，確保研發成果獲得周全保護，並降低潛在法律風險。為此，倉和參考《台灣智慧財產管理規範（TIPS）》建構完整制度，制定《智慧財產管理手冊》與《營業秘密管理辦法》作為管理依據，全面盤點並歸檔各單位的智慧財產與營業秘密清冊。

在實務成效方面，倉和集團於 2023 年通過 TIPS A 級認證，並於 2024 年完成專利與營業秘密相關驗證。2025 年公司持續推動智慧財產管理制度精進，並進行第三次驗證相關作業，預計證書效期將涵蓋 2026 至 2027 年，並於 2026 年 2 月取得證書。

過去數年，倉和集團以建立智慧財產權管理制度為主要工作重點，涵蓋專利管理、營業秘密保護、文件清冊盤點、教育訓練及人員管理等面向。針對營業秘密，公司已進行營業秘密盤點與清冊管理，並對重要資材、研發及相關業務人員強化保密意識。於人員離職程序中，公司亦會進行離職面談，提醒及確認公司機密資料與營業秘密保護要求；於新進人員聘用階段，公司亦會注意其過往工作所涉及之智慧財產及營業秘密議題，以避免侵害他人權益。



在專利管理方面，公司持續進行專利佈局，並依據市場發展與產品技術方向，逐步由台灣、中國大陸延伸至其他海外市場。2025 年公司除持續推動專利申請外，亦針對產品市場、技術開發進度及專案管理機制進行優化，以強化研發成果保護及商業化應用。

強化新技術及專利佈局

倉和集團擁有多項先進技術，包含太陽能電池、被動元件、觸控面板及生技醫療與醫療器材相關技術，提供網移印耗材與機器設備、工業用濾網製造與精密網版製造專業產品與服務。同時倉和擁有優異的製程設計能力，並掌握關鍵技術，至今已取得多項發明及新型專利，且每年持續投入資源以確保智慧財產權優勢。2024 年主要產品布局在高拱橋與電鑄相關技術，並前往印度市場進行專利佈局。倉和集團定期召開「專利審查委員會」檢視已獲證專利之使用情形與產品關聯程度，評估繼續維護專利的必要性。2025 年累積專利申請 243 件，其中累積核准 188 件。

注重創新的組織文化

倉和集團持續改善智慧財產管理制度，培養員工智財基礎知識，精進智財管理品質。每年舉辦智慧財產、專利、營業秘密等相關教育訓練至少 2 場以上，確保員工對於智慧財產的認知與公司的管理制度一致，2025 年員工教育訓練 275 小時。2025 年更進一步以各處為單位，安排相關人員參與外部 TIPS 或智慧財產管理課程，目前已有 7 位人員取得相關認證，藉此培養內部智慧財產管理人才，提升制度運作之自主性與成熟度。

✎ 2025 年員工智財保護及專利教育訓練

課程內容	完訓人次
全員一般智財教育訓練	95
專利教育訓練	38
新進人員基本教育訓練	9

CH3

環保天「網」，淨零排放

倉和集團致力於將環境永續理念深植於營運核心，透過導入 ISO 14001 環境管理系統建立制度化的環境管理政策，將節能減碳、水資源管理及污染防治全面落實於企業運作中，並以促進全體參與為動力，激發員工在日常行為中實踐環保創新，確保資源使用的透明化與可控性。在嚴格遵循法律規範的基礎上，我們不僅積極推動低碳轉型與能源效率提升，更強調自主健康管理與環境保護安全的並行，透過完善的化學品管控與預警機制，確保生產環境與同仁健康的共生發展，以制度化流程與持續改善的韌性，由內而外構築全方位的環境守護防線，穩健邁向綠色營運與永續發展的長期目標。

對應的重大議題

能資源管理、廢棄物管理

對應 GRI 主題

GRI 302、GRI 303
GRI 305、GRI 306

優先閱讀利害關係人

客戶、社會

聯合國永續發展目標



管理方針

- 持續依循 ISO 14001 環境管理系統推動環境管理
- 持續依循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，蒐集數據並訂定溫室氣體排放管理程序
- 針對 IFRS s2 所鑑別出氣候風險機會，持續制定並更新因應策略
- 導入智慧能源監控系統，落實分區精準控制，強化能源管理
- 持續優化廢水回收與供應鏈水資源管理，建構水循環生態系
- 持續設定廢棄物減量目標，並推動回收再利用機制

2025 亮點

- 依循 TCFD 框架，完成氣候情境分析並針對潛在風險制定因應策略，強化氣候韌性
- 依循國際 ISO 14064-1 完成組織溫室氣體盤查
- 2025 年耗水量為 32.55 百萬公升，較去年減少 34%
- 針對供應商包材推動回收再利用機制，提升資源利用率並落實廢棄物減量



3-1 環境管理系統

倉和集團持續將環境永續理念融入營運管理，致力於與環境共生發展，將節能減碳、水資源管理及污染防治落實於企業運作與員工日常行為中。集團導入 ISO 14001 環境管理系統，建立制度化的環境管理架構與政策，確保資源使用透明化與可控性，並持續透過全員參與與定期審核提升管理效能。在遵循環保法規的同時，公司積極推動低碳轉型與能源效率提升，以制度化流程與持續改善機制作為支撐，逐步邁向節能減碳與永續環境的長期目標。

✎ 環境管理政策五元素



✎ ISO 14001 環境管理系統認證



3-2 氣候變遷因應

3.2.1 氣候變遷管理

面對當前氣候危機的嚴峻性，倉和集團深知環境、社會及治理（ESG）議題已非單純的外部合規指標，而是關乎企業永續存續的核心戰略風險。根據世界經濟論壇（WEF）最新發布之《2025 全球風險報告》，未來十年全球面臨的前五大風險，包括極端氣候事件、地球系統劇變、生物多樣性喪失、自然資源短缺及環境污染，皆直接指向環境韌性的潰散，這顯示企業推動氣候解決方案已進入刻不容緩的關鍵階段。為此，倉和集團建立高度專業且合規的管理體系，將氣候韌性深度融入營運策略、內部管理與業務執行中，並嚴謹依循 ISO 品質保證系統落實環境管理制度。

在氣候治理層面，我們不僅全面採納國際金融穩定委員會（FSB）所提出的「氣候相關財務揭露建議（TCFD）」框架，更前瞻性地參考 IFRS 永續揭露準則第 S2 號（氣候相關揭露），系統性辨識與鑑別氣候變遷對營運所造成的風險、機會及財務衝擊。倉和集團由「永續發展委員會」統籌全局，每年召開兩次會議嚴格審視管理方針，並確保至少每年一次向董事會進行專案報告，以最高決策層級監督氣候風險的降低情形。此外，2022 年成立之「溫室氣體盤查小組」由副總經理親自領軍，帶領各級主管與同仁深入參與碳足跡講習與教育訓練，確保溫室氣體盤查時程與數據品質皆符合專業標準並受董事會監督。

為進一步提升風險應變效能，倉和建構了跨部門協作機制，密切追蹤國際法規動態與實體氣候風險趨勢，推動由各部門主管主導的議題研究與資訊整合。我們定期依據國際監管要求進行情境評估與風險盤點，滾動式修正應變計畫，將氣候衝擊轉化為低碳轉型的戰略契機。透過制度化流程與具備韌性的管理架構，倉和集團正以具體的合規行動與科學管理，穩健邁向淨零碳排的長期願景，執行情形可詳參本年度股東會年報第 46 頁，展現我們對資訊透明與氣候行動的堅定承諾。

治理

倉和集團將永續議題納入風險評估範疇中，定期召開董事會並報告氣候與永續相關風險與機會，董事會下設之永續發展委員會每年召開兩次工作會議，並至少一次向董事會報告成果，檢討各項永續相關工作成效。近期完成工作詳如下述：2024 年已編製永續報告書，並於 2025 年 8 月向董事會進行報告；最近一次永續小組工作報告暨向董事會徵詢建議會議已於 2026 年 2 月 6 日召開。

策略

倉和集團在企業營運的過程中積極評估自身產業定位與營運環境，並規劃具前瞻性的應對策略，以期應對氣候變遷威脅。

針對實務執行層面，倉和集團積極推動各部門主管氣候議題研究，透過跨部門討論與資訊整合，鑑別出氣候相關風險與機會，並將鑑別出之風險與機會依據衝擊程度及發生可能性統整為矩陣圖，透過採用合適之氣候變遷情境分析，實施重大風險與機會分析及因應策略擬定，並對財務面可能造成的衝擊進行詳細說明。

風險管理

倉和集團持續辨識永續與氣候相關風險類型，並制定完善的風險控管措施，有效推動風險分析、持續性評估及改善追蹤機制。

各功能部門即時評估自身可能面臨之風險，分析其衝擊程度並提出應對策略，並向高階主管階層呈報，委員會原則上每年召開至少兩次會議，並視需要隨時召開。

內部稽核則由專職人員定期或不定期執行風險相關查核，針對財務、業務及業務執行狀況向董事會報告，以利管理策略成效。

指標與目標

倉和集團致力將低組織的能資源消耗以及廢棄物產生，希望能提升資源回收與再利用比率。同時，藉由設定指標與目標並且定期檢視，力行永續經營的理念。相關指標與目標設定如下：

- 積極推動提升能源使用效率方案，為響應 2050 淨零轉型目標，倉和集團於 2023 年起紀錄並揭露各類能源使用量，預計持續減少能源使用量，並評估使用再生能源之可行性。
- 倉和集團依循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，以 2023 年為盤查基準年，揭露各年度範疇一、範疇二與範疇三排放量，並規劃短中長期減量目標，定期檢視達標情形，分析檢討當期績效。
- 倉和集團自 2022 年起揭露各營運地點之取水、排水與用水量，預期於 2030 年達成製程用水回收率 100% 之目標。

3.2.2 氣候情境分析

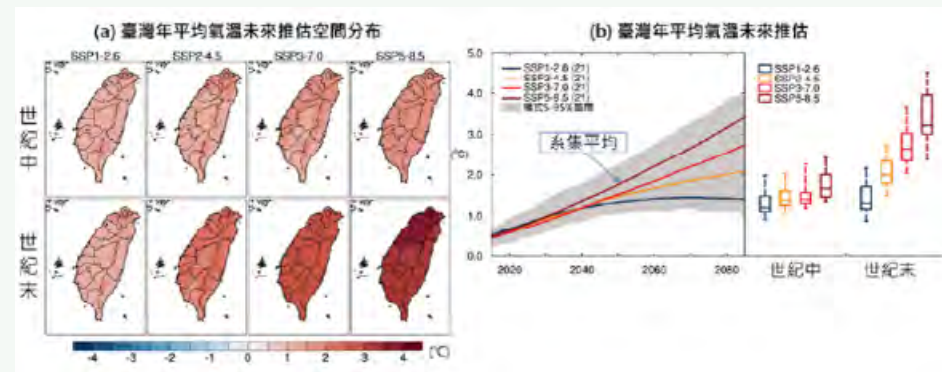
倉和集團依循 TCFD 指引，使用氣候情境分析，有效地識別及評估氣候相關風險對業務表現的潛在影響，並依據分析結果制定完善的因應策略，以加強倉和集團應對氣候變遷之韌性。

氣候相關風險與機會類型	倉和集團評估因應策略之情境	情境內容
★ 轉型風險 ★ 機會	IEA NZE 1.5° C 氣候情境	全球升溫控制在 1.5° C 以內時，企業面對的實體風險較不嚴峻，因此將優先關注轉型風險，並針對政策與法規、市場需求改變等衝擊，制定因應策略及設定減量目標
實體風險	IPCC 第六次科學評估報告中 SSP 5-8.5 全球暖化情境	在此情境下，全球升溫可能達 4.4° C，氣候變遷使未來平均氣溫升高，且極端高溫天數增加，而降雨量、強降雨天數及強颱風比例之變化皆加劇，對倉和集團與其價值鏈可能產生營運影響

IPCC 第六次科學評估報告中全球暖化最劣情境（SSP5-8.5）

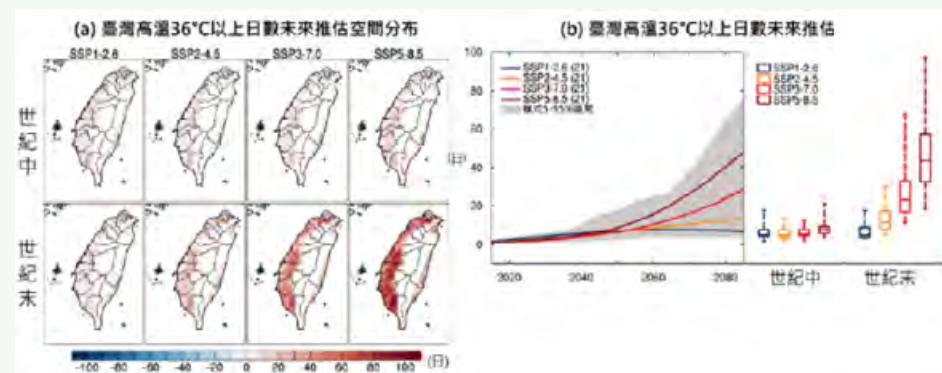
✍ 臺灣各地氣溫未來推估將持續上升

全球暖化最劣情境（SSP5-8.5）下，21 世紀中、末之年平均氣溫可能上升超過 1.8°C、3.4°C。



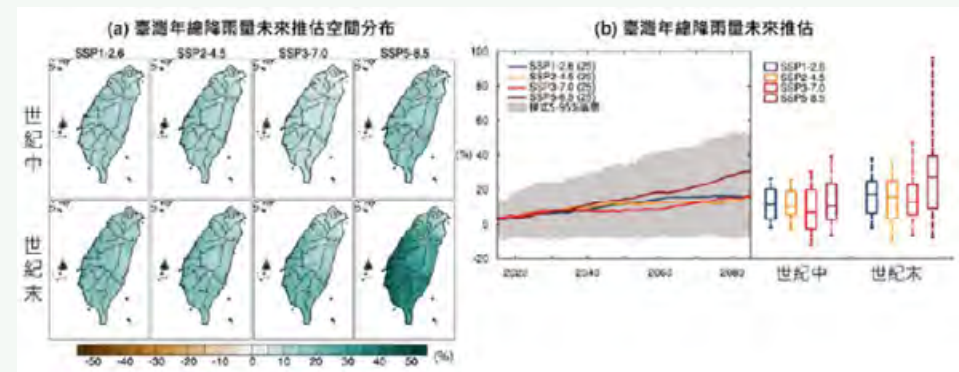
✍ 未來極端高溫事件中，各地高溫 36°C 以上日數增加

最劣情境（SSP5-8.5）下，21 世紀中、末，增加幅度約 8.5 日、48.1 日。



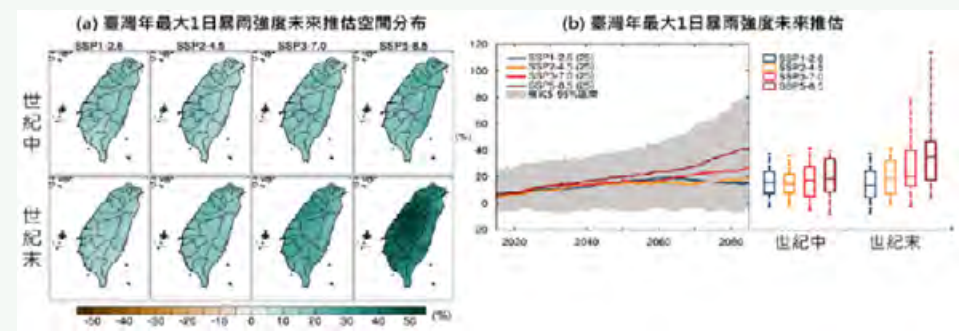
✍ 未來推估臺灣年總降雨量有增加的趨勢。

在最劣情境（SSP5-8.5）下，21 世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為 15%、31%。



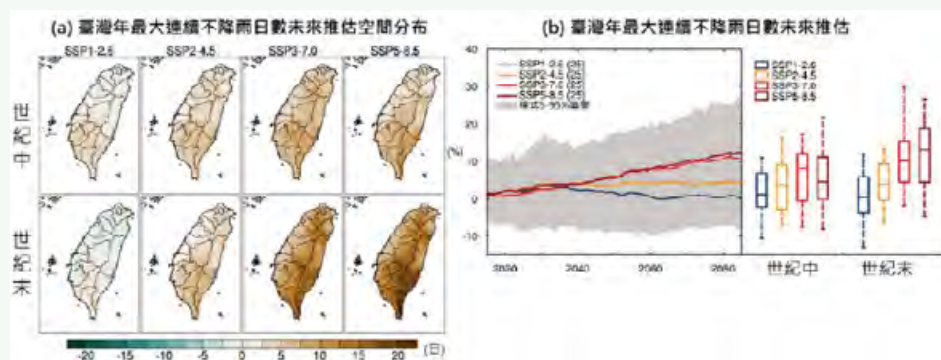
✍ 臺灣年最大 1 日暴雨強度有增加趨勢。

最劣情境（SSP5-8.5）下，21 世紀中、末平均年最大 1 日暴雨強度增加幅度約為 20%、41.3%。



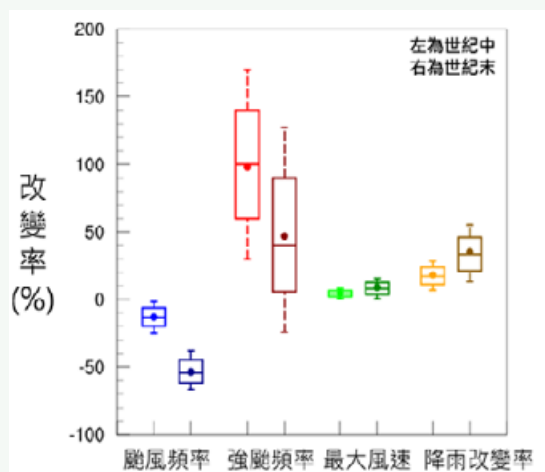
✍ 臺灣年最大連續不降雨日數各地有增加的趨勢

最劣情境（SSP5-8.5）下，21 世紀中、末平均增加幅度約為 5.5%、12.4%。



✍ 影響臺灣颱風個數與颱風降雨改變率

最劣情境（RCP8.5）下 21 世紀中、末，影響臺灣颱風個數將減少約 15%、55%，強颱風比例將增加約 100%、50%，颱風降雨改變率將增加約 20%、35%。



3.2.3 氣候變遷相關風險與機會管理

風險與機會鑑別流程

倉和集團密切關注產業相關氣候趨勢，並定期舉行跨部門討論，整合不同部門主管針對氣候變遷議題之實務意見，建立衝擊程度及發生可能性之矩陣，分析氣候變遷對企業可能造成的衝擊，分析結果包含了極端氣候下之實體、轉型風險及潛在機會。透過系統性全面盤點，倉和能夠即時辨識氣候變遷下的風險與機會，配合國內外氣候相關政策趨勢及監理規範，建置內部管理機制，以有效評估和應對內部管理、財務或業務經營等各面向之衝擊，增強企業面臨淨零轉型時的韌性，全方面實踐倉和節能減碳、永續經營的理念。

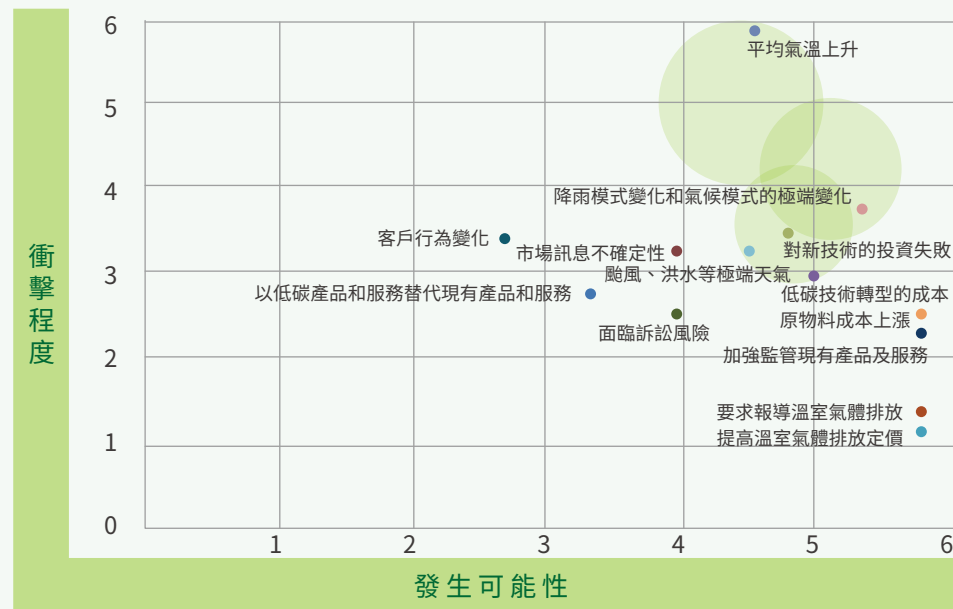
倉和集團將兩種氣候情境納入分析範圍，以完整鑑別不同氣候變遷路徑下可能為企業帶來的風險與機會，並據此發想最適宜之因應策略，經過情境和矩陣分析，倉和集團已鑑別出的風險包括平均氣溫上升、降雨模式和氣候模式的極端變化，及對新技術投資失敗等，機會則有業務活動多元化、進入新市場及開發低碳商品和服務等，針對以上風險和機會，倉和已進行充分評估，並訂定合理可行之應對方案。

永續發展委員會結合集團原有風險管理架構，針對集團營運範圍定期進行風險評估，並由內部稽核人員監督辦理與執行情形，透過每年定期召開至少兩次會議，委員會成員針對氣候變遷進行研究、討論、資訊彙總，及風險與機會之評鑑。氣候變遷相關風險與機會具體鑑別流程如下所示：

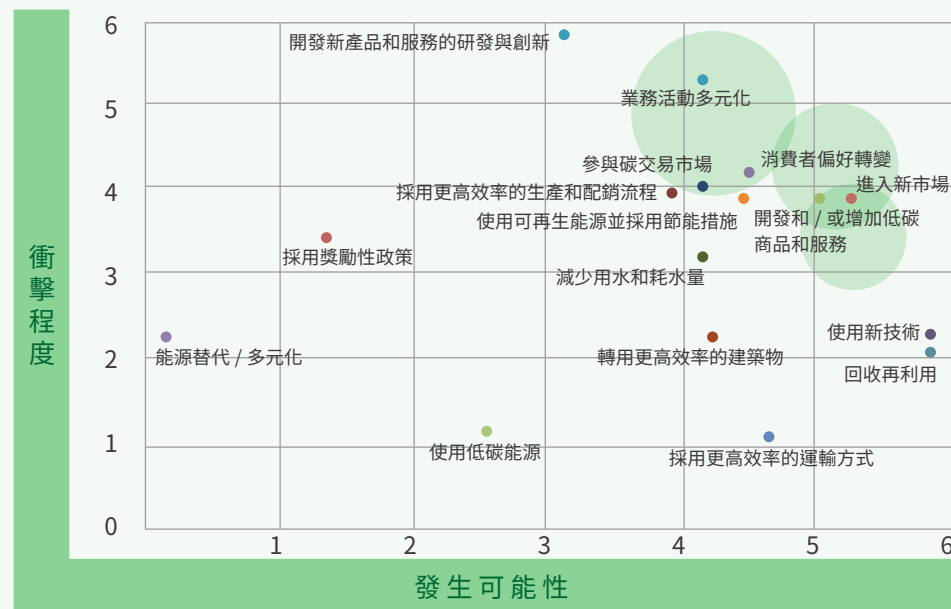
設定氣候變遷情境	評估營運環境影響	鑑別氣候風險與機會
設定兩種氣候變遷情境： ★ SSP5-8.5：升溫至 4.4° C ★ SSP1-2.6：升溫至 1.8° C	評估氣候變遷對營運環境與利害關係人的影響與衝擊	建立風險與機會矩陣，確認氣候變遷風險與機會

完成氣候風險與機會鑑別後，依照風險或機會的「發生可能性」及「衝擊程度」，識別出倉和集團 2025 年高風險因子 3 項、高機會因子 3 項，2025 年倉和集團氣候變遷之風險矩陣與機會矩陣如下圖：

氣候變遷風險矩陣



氣候變遷機會矩陣



氣候變遷相關風險說明

氣候變遷風險辨識總表：

風險排序	風險編號	風險種類	風險因子	發生時間評估
1	001	實體風險 - 長期性	平均氣溫上升	中期
2	002	實體風險 - 長期性	降雨模式變化和氣候模式的極端變化	短期
3	003	轉型風險 - 科技	對新技術的投資失敗	短期

註：時間範圍之定義：短期：2026 年、中期：2027-2030 年、長期：2031-2050 年。

風險 001 – 平均氣溫升高

影響情境

平均氣溫上升可能提高廠房空調及製程散熱需求，導致能源耗用增加與電力成本上升；高溫亦可能加速設備老化，增加維修與汰換支出。此外，極端高溫環境將提高員工中暑等職業健康與安全風險，可能影響人力運用及營運效率，進而對成本結構與營運穩定性造成影響。

風險衝擊 面向評估	產品或服務的影響： 產品若受高溫影響，可能導致產品尺寸及張力出現過大偏差，進而發生客訴事件。為避免高溫造成產品品質不佳，需投資增設冷鏈設備，以確保產品的倉儲保存條件，進而導致物流成本上升。 價值鏈及供應鏈影響： 氣溫上升可能對上游原物料供應商造成較大衝擊，上游廠商為遵守更加嚴格的運送保存控管規範，可能需投入更多的設備、人力與能源成本以應對極端氣溫變化，導致整體供應鏈韌性下降，交期延遲之風險升高。	新研發或投資影響： 為因應平均氣溫升高之風險，需投入資金於研發更具適應能力之低碳、節能商品，具體投資方向將納入氣候情境假設做為重要考量，以有效評估研發成本與需花費時長，並計算出風險情境下預期之使用年限、維護成本等，進而得出該項投資可能帶來的財務收益或損失。 業務經營類型或業務經營設施所在地影響： 高溫情境下廠區內設備將無法正常運作，導致產品品質與生產效率下降，廠區內員工也可能因高溫而受危害，為因應職業安全風險提高，製程現場可能需要增設降溫設施，或調整員工工時，進而使產品生產成本提高。
財務衝擊 面向評估	直接成本增加： 平均氣溫升高將使空調、冷卻及製程降溫需求增加，進一步推升電力、水資源及其他能源使用成本；同時，為因應高溫工作環境，可能需提供高溫津貼、增設降溫設備或加強職業安全衛生防護措施，致使人事相關支出增加。 間接（營運）成本增加： 高溫環境可能影響員工作業效率與工時安排，企業需調整排班、作業流程及現場管理措施，增加整體營運管理成本；此外，高溫亦可能提高設備故障率與維修需求，進一步增加日常營運支出。	資本支出增加： 為降低高溫對營運與生產的衝擊，可能需新增或汰換耐高溫設備、升級冷卻系統、改善廠房環境或增設降溫設施，導致資本支出增加。 對產品和服務的需求減少導致收入減少： 若現有產品或服務未能回應高溫及氣候變遷趨勢下的市場需求變化，可能面臨客戶需求下降、訂單流失或市場競爭力減弱，進而造成營業收入減少。 資產價值或資產使用壽命降低導致現有資產註銷、資產減值或提前報廢： 高溫環境可能加速設備與廠房老化，縮短資產耐用年限，導致折舊費用提高；若資產無法有效因應高溫風險，亦可能發生資產減值、提前汰換或報廢情形。
因應策略	產品或服務的因應計畫： 預計於 2030 年後視溫度變化，採購能因應溫度變化之運輸設備，如於運輸時採用能恆溫控制之貨車，以降低因溫差而造成之客訴事件。 價值鏈及供應鏈的因應計畫： 2030 年後將評估溫度變化，要求供應商提升原物料保存與運輸之溫度管理措施，以達到原物料品質穩定目標。	新研發或投資的因應計畫： 將持續考量耐高溫、節能、低碳及具氣候調適能力之產品設計，將高溫風險作為長期投資與營運決策的重要依據。透過調整研發方向，並調整資本配置，倉和集團可有效降低因長期平均氣溫上升所可能引發的研發進度延誤、設備損壞，以及投資效益不如預期等風險，提升整體營運穩定性與長期競爭力。 業務經營類型或業務經營設施所在地的因應計畫： 透過改良廠房溫控系统，著重降低能耗並建立穩定且可控的溫控環境，如於廠區內部建置完善的空調系統，以維持室內溫度穩定，降低高溫對營運之影響。相關廠區改良與修繕作業將於 2030 年後，依實際溫度變化情形逐步規劃與執行，以有效提升營運安全性與整體生產效率。
因應策略 財務成本	資本支出及資本配置調整： 廠房改善、設備汰換或新增冷卻設施等需求，將導致一次性高額資本支出。	營業成本提高： 隨著新增或更新設備使固定資產帳面金額提高，亦將帶動未來年度折舊費用上升。

風險 002 - 降雨模式變化和氣候模式的極端變化

影響情境

降雨或氣候模式出現極端變化（如連續強降雨或缺水），可能引發廠區淹水或水資源供應受限等情形，對製程運作及營運穩定性造成衝擊。相關情況可能導致生產暫停或製程中斷，影響生產排程與交付能力，並進一步造成營收減少及營運成本上升。

風險衝擊 面向評估	產品或服務的影響： 極端降雨可能造成基礎設施受損或物流運作受阻，使出貨無法順利進行，進而引發交期延誤的風險。 價值鏈及供應鏈影響： 極端氣候發生頻率提高除了會影響到營運外，亦可能導致供應商交貨延宕，影響整體供應穩定性。 新研發或投資影響： 於新產品研發及製程技術投資時，必須納入更高規格的耐候、防水、防潮及抗環境變異設計，以確保產品於多變氣候條件下仍具備穩定性與可靠度，此類設計方向將相對提高研發複雜度與相關成本。	業務經營類型或業務經營設施所在地影響： 氣候型態變化亦可能對日常營運造成衝擊，例如降雨模式改變導致員工出勤不便而影響生產進度，或極端氣候事件造成廠房與設備損壞，引發財產損失。由於部份製程高度依賴水資源，包括清洗作業及冷卻設備皆需大量用水，若降雨型態出現劇烈波動，將進一步影響生產排程，造成營運中斷風險。
財務衝擊 面向評估	資本支出增加： 因應長期降雨型態改變及極端氣候風險，集團於新研發專案、產線建置或設備投資時，須額外投入防洪、排水、防潮、耐候設計及基礎設施強化相關資本支出，導致整體投資金額上升，並可能拉長投資回收期間。	資產使用效率降低： 針對既有或新投資資產，若其位於高降雨或氣候不穩定區域，遭遇淹水、設備腐蝕或受損機率提高，進而縮短使用年限，資產將面臨價值減損或提前汰換風險，並造成集團財務損失。
因應策略	產品或服務的因應計畫： 將依天氣預報事前彈性調整產能與出貨安排，並視實際天候與交期受影響程度即時修正，以確保銷貨運作順暢。 價值鏈及供應鏈的因應計畫： 透過規劃與尋找不同生產地區之供應商，並依供應商受影響程度逐步推動相關措施，以提升供貨穩定性。	新研發或投資的因應計畫： 導入耐候、防潮、防洪及資源效率等設計考量，並將氣候風險與永續發展全面整合至倉和集團總體研發與投資策略中，作為長期投資與成長決策的重要依據，以降低極端降雨及氣候變化可能導致之研發延誤、設備損壞與投資效益未如預期的風險。 業務經營類型或業務經營設施所在地的因應計畫： 透過建立淹水預警通報機制、即時掌握氣象資訊、於既有廠區設置擋水閘門，並由應變小組隨時啟動相關應變措施，且依廠區周邊地形與影響程度進行周延規劃，以確保廠區運作穩定並降低營運中斷風險。
因應成本 評估	資本支出及資本配置調整： 一次性投入廠房改善之投資金額。	營業成本提高： 新增或汰換設備將提高固定資產帳面金額，進而增加未來年度折舊費用。

風險 003 – 對新技術的投資失敗

影響情境

對新技術之投資若未達預期成效（如開發時程過長或新產品市場表現不如預期），可能導致投資成本無法回收，且無法形成具競爭力之新產品，進而影響營收表現及整體營運績效。

風險衝擊 面向評估	產品或服務的影響： 缺乏具競爭力的新產品將難以協助客戶有效提升價值，進而影響既有產品組合的升級進程，削弱產品差異化優勢與營收成長動能。 價值鏈及供應鏈影響： 下游客戶價值提升受限，供應商或客戶之間亦可能出現協作中斷或資源配置不當的情形，降低整體價值鏈運作效率。	新研發或投資影響： 若新技術投資失敗，可能導致已投入的研發費用或資本支出無法回收，增加資產減損或費用化風險，同時壓縮資金調度彈性，排擠其他具潛力的研發或投資專案。 業務經營類型或業務經營設施所在地影響： 若新技術導入失敗發生於特定製程、產線或營運據點，恐造成相關設施設備閒置、產能利用率下降，甚至迫使倉和集團調整營運模式或改變設施用途，進而影響整體營運效率。
財務衝擊 面向評估	直接成本增加、間接（營運）成本增加： 新技術若未能如期商業化或技術成熟度不足，可能導致已投入之研發費用、測試費用、外部顧問費及試產成本無法回收，增加當期費用或損失；同時，若後續仍需追加技術修正、設備調整、人員訓練或營運流程改善，亦可能使間接營運成本上升。	由於對產品和服務的需求減少導致收入減少： 新技術若未能符合市場或客戶對效率、功能升級或永續低碳產品之期待，可能降低產品競爭力，造成訂單減少、售價壓力提高或客戶轉向其他替代方案，進而影響倉和集團營收表現。 減少獲得資本的機會： 新技術投資若未達預期效益或發生投資失敗，可能降低投資人或金融機構對倉和集團技術能力、轉型策略及長期成長性的信心，進而影響未來資金募集能力，或導致資金成本上升。
因應策略	產品或服務的因應計畫： 透過即時蒐集客戶測試回饋並快速納入研發調整，持續優化產品設計與開發方向，以提高市場與客戶的接受程度。 價值鏈及供應鏈的因應計畫： 深化與供應商之間的技術交流與聯合測試合作，同步盤點關鍵技術與供應商潛在風險，以強化供應體系穩定性，降低因技術失利所導致的供應中斷或轉換成本過高問題，確保價值鏈運作順暢。	新研發或投資的因應計畫： 積極拓展與研發機構及學術單位的合作關係，把握研發新關鍵技術之人才與機會，並於短期內建立更完善的研發與投資審查機制，透過系統化評估投資風險，提升研發規劃與資本配置決策的效率與穩健性。
因應成本 評估	營業成本提高： 導入多技術並行、模組化設計與供應鏈備援策略的過程中，短期內可能因原料與零組件採購需求增加、測試流程擴大及管理複雜度提升，而帶動單位生產成本與營業費用上升。	資本支出及資本配置的調整： 相關措施可能拉高初期資本投入金額，影響資本配置順序與投資回收時程，使倉和集團有必要調整資金結構或融資方式以維持財務彈性，亦須留意可能伴隨而來的融資成本提高或融資條件變動之風險。

氣候變遷相關機會說明

✎ 氣候變遷機會辨識總表：

機會排序	機會編號	機會種類	機會因子	發生時間評估
1	001	產品與服務	業務活動多元化	短期
2	002	市場	進入新市場	短期
3	003	產品與服務	開發和 / 或增加低碳商品和服務	中期

註：時間範圍之定義：短期：2026 年、中期：2027-2030 年、長期：2031-2050 年。



機會 001- 業務活動多元化

影響情境

為降低單一產品或市場所帶來之營運風險，倉和集團持續推動業務多元化，拓展不同產業別、應用領域及客戶群，以分散營收來源並提升整體營運韌性。透過布局多元市場，有助於降低外部環境變動對營運及財務表現之衝擊。

機會影響 面向評估	產品或服務的影響： 藉由成立新事業開發部，主動佈局並快速進入新興領域，拓展不同產業別的客戶基礎，進而提升產品銷售動能與服務組合多元性。 價值鏈及供應鏈影響： 隨著業務持續擴展，倉和集團亦同步導入多樣化的原料來源、製程技術及外包模式，有助於分散供應風險，降低供應鏈過度集中所可能帶來的衝擊，並強化整體價值鏈的彈性與穩定度。	新研發或投資影響： 多元化發展策略促使倉和集團進行更靈活的技術選擇與資源配置，有效分散營運風險並培養長期成長動能。 業務經營類型或業務經營設施所在地影響： 透過突破既有產品線與產業別框架，積極開發更多元的銷售通路與市場布局，能降低對單一市場或產業的依賴，進一步提升整體營運韌性與經營績效的穩定性。
財務影響 面向評估	降低直接成本、降低間接（營運）成本： 透過產品與服務多元化，可擴大營運規模，提升製程共用程度、原物料採購談判力及資源使用效率，進而降低單位生產成本；同時，若不同業務可共用後勤、資訊系統、管理資源及人力配置，亦有助提升整體營運效率，降低間接營運成本。 對產品和服務的需求增加導致收入增加： 多元產品與服務可滿足不同客戶、產業及應用情境之需求，降低對單一產品或客戶群之依賴，並提高交叉銷售與客戶滲透率，進而帶動產品及服務需求增加，提升營收表現。	通過進入新興市場增加收入： 多元業務布局有助倉和集團切入成長性較高之新產業、新應用或新市場，掌握市場轉型與客戶需求變化所帶來之商機，進一步擴大收入來源並提升長期成長動能。 增加獲得資本的機會： 業務多元化可提升營收穩定度並分散營運風險，有助改善投資人、金融機構或其他資金提供者對集團營運韌性與成長性的評估，進而提升倉和集團取得資本之機會，並可能降低資金成本。
因應策略	產品或服務的因應計畫： 透過成立新事業開發部，積極推動不同產品別與銷售通路的多元化布局，降低對單一產品的依賴，並延伸既有核心技術至更多產業與應用場景，以提升產品附加價值並擴大業績來源，此項規劃已持續推進中。 價值鏈及供應鏈的因應計畫： 與供應商攜手導入共用製程、模組化設計及一致的品質標準，建立穩定且具韌性的策略夥伴關係，以提升供應彈性，並以主要原料及關鍵零組件雙供應商的覆蓋率作為成效評估依據。	新研發或投資的因應計畫： 投入新技術與新材料的開發，以支援產品與應用的多元化發展，並於完成可行性評估後，逐步展開測試與試產，藉此提升新技術或新服務的營收貢獻與差異化程度。 業務經營類型或業務經營設施所在地的因應計畫： 發展更多元的營運型態，並評估於不同區域設立營運據點，透過審慎的設點可行性分析，使各區域營收結構更趨平衡，以分散經營風險並支撐長期穩健發展。
因應成本 評估	營業成本提高： 在推動新事業部成立與新產品開發的過程中，初期將承擔較高的投入成本，包括供應鏈調整、人力配置擴充、營運流程建置，以及後續維護與管理費用增加，短期內可能推升整體營業成本。 資本支出及資本配置的調整： 為支援業務轉型與長期成長目標，需投入資源於設備更新、研發設施建置、資訊系統優化及產能調整等項目，並依據新產品開發進度與市場需求，調整資本配置優先順序。	資本取得的調整： 多元化經營與投資布局雖將提高整體資金需求，但隨著營收來源逐步分散、營收結構趨於穩定，將有助於改善投資人與金融機構對集團營運韌性及成長性的評估，進而提升融資條件與資本取得彈性。 新融資計畫： 因應新營運據點設立、研發投入增加及業務轉型所需資金，倉和集團將同步規劃合適之融資方案，以確保中長期投資計畫具備充足資金支持，並維持良好財務彈性與資金調度能力。

機會 002- 進入新市場

影響情境

因應市場與客戶需求，倉和集團推動產品轉型與市場拓展，以吸引不同類型的新客戶，分散市場風險、提升營收潛力，並強化品牌價值與供應鏈穩定性。

機會影響 面向評估	產品或服務的影響： 以產品規格升級為核心，深化與客戶之間的合作關係，協助客戶提升整體效益，進一步擴大產品於新市場的滲透率，並強化產品與服務的競爭優勢。 價值鏈及供應鏈影響： 為順利佈局新市場，將強化與關鍵客戶之長期合作關係，透過掌握客戶需求、深化共同開發及提升服務能力，擴大新市場導入機會。同時，將持續投入新技術與新製程研發，並視需求進行策略性資本支出或投資合作，以支撐業務拓展與技術深化。	新研發或投資的影響： 為支撐新市場布局與關鍵客戶需求，將持續投入新技術與新製程研發，強化產品應用能力、製程效率及客製化服務能力。同時，將視市場導入進度與業務拓展需求，進行策略性資本支出、研發設備建置或投資合作，以提升新市場開發效率，並深化長期技術競爭力。 業務經營類型或業務經營設施所在地影響： 積極評估具潛力市場之設廠可行性，透過就近生產與服務客戶，有效縮短交期並擴大營收成長動能，進一步強化市場競爭力。
財務影響 面向評估	降低直接成本： 透過供應鏈在地化與營運規模擴大，可降低運輸、採購、關稅或跨區域調度等相關成本，並隨規模經濟逐步形成，提升生產效率與成本控管能力，進而降低單位直接成本。 對產品和服務的需求增加導致收入增加： 隨著新客群導入及應用場景擴大，倉和集團產品與服務可觸及更多產業、客戶類型及使用需求，有助提升市場接受度與銷售機會，進而帶動收入增加。	通過進入新興市場增加收入： 若能成功切入具成長潛力之新興市場，將可受惠於市場滲透率提升、區域需求成長及產業發展紅利，進一步擴大營收來源並提升長期成長動能。 生產能力增加帶來的收入增加： 透過產能擴充、設備升級或生產效率提升，集團可提高供貨能力、縮短交期並承接更多訂單，進而帶動銷售量增加與收入成長。 金融資產多元化程度提高： 跨市場營運有助於分散單一市場或客戶需求波動所造成之風險，並帶來更多元之現金流來源與投資配置選項，提升集團整體財務韌性與資產配置彈性。
因應策略	產品或服務的因應計畫： 將持續進行新產品推廣及效益追蹤分析，藉由成功導入客戶生產線作為主要成效指標。 供應鏈或價值鏈的因應計畫： 依據新市場與新客戶需求，進行產品規格優化與高附加價值版本之產品轉型，透過推出新產品線並進行市場測試，以新客戶開發數量評估推動成果。	新研發或投資的因應計畫： 將投入新製程、新材料或新技術，以回應新市場客戶期待，並透過策略投資、技術合作或產學合作方式，加速技術導入，並以新技術產品的營收貢獻度作為成效衡量依據。 業務經營類型或業務經營設施所在地的因應計畫： 將規劃駐廠人員協助客戶進行測試與問題解析，持續深化客戶合作關係，並以成功導入客戶生產線作為整體執行效益之關鍵指標。
因應成本 評估	營業成本提高： 為因應新市場布局及產品轉型，倉和集團可能需進行供應鏈重組、製造流程調整及產品測試驗證，初期將增加採購、物流、製程調整、品質測試及營運管理等相關成本，短期內可能推升整體營業成本。	資本支出及資本配置的調整： 為支援新市場拓展與產品升級，倉和集團需投入設備升級、產能擴充、研發設備建置及資訊系統投資等資本支出，並依據市場成長潛力、產能需求及投資效益，調整資本配置優先順序。 新融資計畫： 為支應新市場開發、供應鏈調整及相關投資需求，將視資金需求與財務結構，規劃新增融資方案，以確保業務拓展與資本投資具備充足資金支持，並維持良好財務彈性。

機會 003- 開發和 / 或增加低碳商品和服務

影響情境

因應市場趨勢及客戶需求，倉和集團開發低碳產品及具較佳導電效率之材料，以滿足客戶對低碳與高效能產品的需求。透過提升低碳產品之市場競爭力，集團可降低成本及轉型風險，並強化品牌形象與上、中、下游供應鏈之穩定性，進而提升營收表現，並增加潛在投資與合作機會。

機會影響 面向評估	產品或服務的影響： 持續深化綠能與低碳解決方案的布局，定位為國際綠能市場中協助客戶達成碳中和目標的關鍵合作夥伴，以擴大並多元化商業機會。 價值鏈及供應鏈影響： 透過導入可再生材料或更具成本效益的替代材料，不僅提升產品競爭力，也兼顧整體成本控管。	新研發或投資的影響： 將持續精進產品設計與技術表現，並同步加快專利布局步伐，以強化技術壁壘，鞏固長期競爭優勢。
財務影響 面向評估	直接成本增加： 透過多元化投入循環經濟產品，並研發替代性低碳材料，可降低對高碳排原物料或受碳費影響較高材料之依賴，減緩未來因碳價、碳費或相關環境成本上升所造成之直接物料成本增加壓力。 對產品和服務的需求增加導致收入增加： 隨著客戶逐步落實淨零目標，市場對低碳、循環經濟及具減碳效益之產品需求將增加。若能及早佈局相關產品與服務，將有助於提升產品單價、銷售量及客戶採用率，進而帶動整體營收成長。	增加獲得資本的機會： 若能提高低碳業務及循環經濟產品之營收占比，並具體展現其對減碳與轉型之貢獻，將有助於符合綠色金融、綠色債券或永續連結貸款等資金工具之評估條件，提升取得資本之機會。 金融資產多元化程度提高： 透過參與碳權交易、綠色基金投資或低碳創投等方式，可拓展與低碳轉型相關之金融資產配置，分散既有資產組合風險，並掌握綠色經濟發展所帶來之投資機會。
因應策略	供應鏈或價值鏈的因應計畫： 除要求既有供應商符合客戶的減碳與永續標準，必要時亦將評估並導入替代供應商。 此外，亦持續開發低碳節能材料、投入減碳製程技術並建置新技術平台，並同步規劃綠電採購及評估太陽能光電設置，相關措施將於短至中期逐步推動，並以降低碳足跡與溫室氣體排放量作為主要成效指標。	新研發或投資的因應計畫： 集團將持續進行產品優化，投入先進設備與新產品以取代傳統製程，提升良率與生產效率，並於完成產品驗證與送樣後加速導入，藉由技術領先優勢鞏固市場競爭力與市占表現。
因應成本 評估	營業成本提高： 在多元化策略推動初期，倉和集團可能面臨營運成本上升的情況，主要源於技術轉型投入及服務內容擴展所需的相關支出。	資本支出及資本配置的調整： 該策略可能使初期資本支出增加，影響資本配置順序與投資回收時程。為維持資金運用的彈性，將視情況調整既有資本結構或規劃多元融資管道，惟同時亦須審慎評估融資成本上升或融資條件變動所帶來的潛在風險。

3.2.3 因應策略及指標與目標

氣候變遷風險指標

項次	因子名稱	指標與目標
1	平均氣溫上升	指標： ★ 提高主要營運據點高溫風險評估覆蓋率 ★ 降低高溫相關職安重大事故發生率 ★ 提高新投資案納入長期升溫情境假設之比例 目標： ★ 主要營運據點全面完成高溫風險評估 ★ 高溫相關職安事件維持「零重大事故」 ★ 新投資案全面納入長期升溫情境假設
2	長期性降雨模式變化和氣候模式的極端變化	指標： ★ 提高主要營運據點降雨模式變化與極端氣候風險評估覆蓋率 ★ 提高因應降雨模式變化與極端氣候風險之相關投資占比 ★ 提高新投資案納入降雨模式變化與極端氣候情境假設之比例 目標： ★ 主要營運據點全面完成降雨模式變化與氣候模式極端變化之風險評估 ★ 視營運規模與投資計畫，逐步提高相關調適與防災投資占比 ★ 新投資案全面納入降雨模式變化與氣候模式極端變化情境假設
3	科技對新技術的投資失敗	指標：提高里程碑新技術之研發／投資專案比例 目標：新研發與重大投資專案全面納入階段性投資與停損機制

氣候變遷機會指標

項次	因子名稱	指標與目標
1	產品和服務業務活動多元化	指標： ★ 提高多元化業務營收成長率 ★ 提升多元業務平均毛利率 ★ 提高多元化業務投資報酬率 目標： ★ 多元化業務營收維持穩定成長，並逐步提升其占整體營收之比重 ★ 多元業務平均毛利率維持於合理水準，並隨業務規模擴大逐步改善 ★ 新投資案全面納入降雨模式變化與氣候模式極端變化情境假設多元化業務投資報酬率達成集團內部設定之投資門檻，並持續追蹤投資效益
2	進入新市場	指標： ★ 提高新市場／新客戶營收占比 ★ 提高新市場年營收成長率 目標： ★ 逐步提升新市場及新客戶所貢獻之營收占整體營收比重 ★ 新市場年營收維持穩定成長
3	開發和 / 或增加低碳商品和服務	指標： ★ 提高跨產業營收多元化比率 ★ 提升產品印刷壽命及推動雷射內徑細線化 目標： ★ 逐步提升來自非太陽能領域之營收占比，以分散單一產業需求波動風險，強化整體營收穩定性 ★ 持續提升產品印刷壽命，並優化雷射內徑細線化技術，以提高產品效能、延長使用週期並強化低碳產品競爭力

依金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃集團永續發展路徑圖」規劃，倉和集團屬實收資本額 50 億元以下之集團別，應於第三階段適用溫室氣體盤查及查證（即 2026 年度完成盤查，2028 年度完成查證），倉和集團於今年度 2024 年已完成集團溫室氣體盤查及確信作業，持續因應管理氣候相關風險進行轉型計畫之設定，相關內容將於完成後揭露，執行情形請參照股東會年報第 42 頁。

3-3 溫室氣體管理

倉和集團深諳能源管理與溫室氣體減量係應對全球氣候韌性的核心行動，我們不僅將節能減碳納入永續發展之關鍵議題，更透過系統化的數據監測與盤查機制，精準掌握營運過程中的碳足跡分布。為積極回應國家「2050 淨零排放」路徑及國際減碳趨勢，本集團自 2022 年啟動「溫室氣體盤查小組」後，於 2023 年正式升格成立「溫室氣體盤查委員會」，專責推動碳管理、跨部門溝通及查核作業，並全面導入 ISO 14064-1 組織溫室氣體盤查標準，以 2023 年作為集團碳管理的基準年。2024 年，我們成功通過首次溫室氣體盤查之第三方外部驗證，建立具備科學公信力的排放清冊，為集團的長短期減碳策略墊下堅實基礎。

邁入 2025 年，倉和進一步強化能源監控體系，將用水、用電及原料耗損之檢討頻率提升至「月度管理」，透過即時數據分析實施精準的節能改善措施，優化資源生產力。隨著集團新廠營運規劃的推進，我們正處於碳管理升級的關鍵轉折點。展望 2026 年，倉和將以新廠之綠色營運為核心，結合數位能源管理系統（EMS），設定更具野心的階段性減碳目標與具體的節能路徑圖。我們預計將低碳生產、再生能源應用及供應鏈碳管理納入 2026 年的重點執行計畫，以科學化的減量成效，逐步落實 2050 年淨零排放之集團願景，展現倉和在產業綠色轉型中的領導地位。

排放源類別	單位	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一	公噸 CO ₂ e	91.01	422.69	394.14
範疇二	公噸 CO ₂ e	1,635.86	4,089.72	4,069.04
範疇三	公噸 CO ₂ e	332.6	125.08	700.49
總計（範疇一 + 範疇二 + 範疇三）	公噸 CO ₂ e	2,059.47	4,637.49	5,163.67
營收	百萬元	906	2,208	1,446
溫室氣體排放密集度		2.27	2.10	3.57

註 1：2023 之邊界為台灣母公司，2024 及 2025 年依據 ISO 14064-1，盤查涵蓋範圍包含集團所有營運據點。

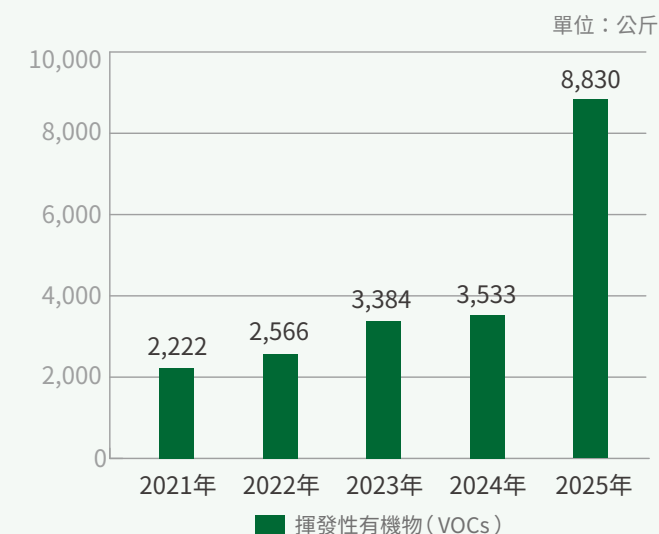
註 2：範疇一引用環保署溫室氣體排放係數管理表汽油排放係數 2.2631kg CO₂/L；柴油排放係數 2.6060kg CO₂/L；範疇二引用經濟部能源局 2019 年電力排放係數 0.509kg CO₂e/度。

註 3：涵蓋溫室氣體種類包含二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）、三氟化氮（NF₃）。

註 4：本公司之營運活動未使用生質燃料、生物質原料或其他生物源能源，因此無生物源二氧化碳排放，生物源二氧化碳排放量為 0 公噸 CO₂e。

倉和集團無氮氧化物（NO_x）及硫氧化物（SO_x）污染及其排放管道，經環保判定並無須提出空污防治設備設置。製程產生之主要污染源為逸散性污染源，每季以原物料量計算揮發性有機物（VOCs）排放情形

氣體排放情形



註 1：2025 年度氣體排放情形之範疇涵蓋臺灣總公司、蘇州子公司及成都孫公司，因此氣體排放量較往年增加。

3-4 能源管理

3.4.1 能源管理（策略、方法、目標）

倉和集團秉持節能減碳、資源循環與永續經營理念，持續透過制度化能源管理有效控制能源使用、降低浪費，並提升資源使用效率，以實現環境保護與企業韌性。

策略與管理方法

倉和集團深植節能減碳與資源循環之核心理念，將制度化能源管理視為強化企業營運韌性的關鍵基石。我們不僅依循國際能源管理標準制定明確政策，更積極導入前瞻管理方針，加速低碳技術佈局與節能專案之落地實踐。自 2025 年起，本集團全面升級能源與資源管理體系，透過《節約能源管理程序》與《設備管理程序》之嚴謹實施，針對用電、用水及設備維護建立標準化作業規範，有效遏止設備老化導致的能源耗損，達成源頭減量與資源效率極大化。

針對空調、照明、電力、事務機器、電梯及機械設備等六大核心用電系統，倉和集團已邁入數位化轉型階段，藉由導入智慧能源監控系統，實現對能源耗用狀況的即時掌握與精準分析。為優化電力分配效率，本集團落實「分區精準控制」策略，依據各作業區域之實際需求動態調整照明與設備電源，杜絕無效能耗。此外，蘇州子公司及成都孫公司進一步強化生產車間的集中化電力控管，透過總機系統整合管理用電設備，並針對空調系統設定智慧自動開關機制，依據實際作業排程滾動調整運轉時段，顯著降低長時運轉之能源浪費，展現集團在跨區域營運中的高效能管理實力。

目標與展望

展望未來，倉和集團將以 2025 年奠定的智慧監控數據為基礎，持續精進能源管理策略，並將節能減碳績效納入年度關鍵績效指標（KPI）。我們將透過跨單位協作機制，深度挖掘節能潛力，逐步調降營運能源強度。本集團將持續推動低碳轉型路徑，結合綠色能源應用與製程優化，以科學化的管理成效穩健履行 2050 年淨零排放之長期承諾，構築永續經營的綠色競爭力。

能源密集度概況

類別	單位	2023 年	2024 年	2025 年
營業額	百萬元	2,153	2,208	1,446
能源密集度	GJ/ 百萬元	9.15	9.95	22.75

註 1：採用環境部 2025 年 2 月 5 日公告的最新《溫室氣體排放係數管理表》之能源熱值，以外購電力 3,600GJ/ 百萬度、柴油 0.03517GJ/ 公升、汽油 0.03266GJ/ 公升進行單位轉換。

註 2：2025 年臺灣地區及中國大陸地區營運據點使用能源均屬於非再生能源。

註 3：本公司之能源使用皆為內部自用，無向外出售。

3.4.2 能源消耗概況

本集團營運所需能源主要為電力為最大宗，另包含柴油及汽油，2025 年集團能源消耗總量約為 32,898.41 千兆焦耳，能源密集度為 22.75 千兆焦耳 / 百萬元，較前一年度成長約 128.64%，主要為 2025 年因應市場需求產量增加所致。

能源類型	單位	2023 年	2024 年	2025 年
外購電力	度	4,679,390	4,775,213	8,413,184
	GJ	16,845.80	17,190.77	30,287.46
柴油	公升	54,635	37,289	38,109
	GJ	1,886.34	1,311.45	1,378.42
汽油	公升	29,642	105,937	38,783
	GJ	968.11	3,459.90	1,232.53
合計	GJ	19,700.25	21,962.12	32,898.41

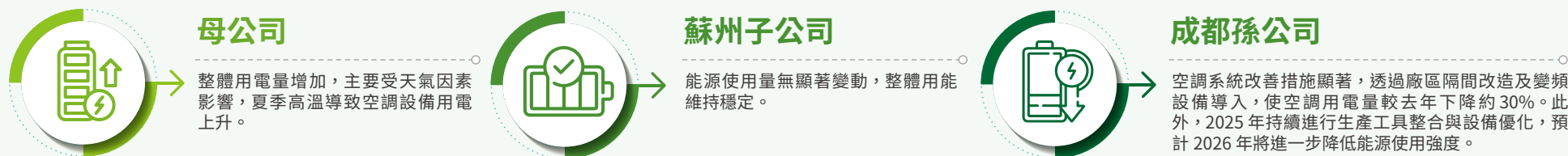
註 1：2025 年度能源熱值係採用環境部網站公告之《溫室氣體排放係數管理表》最新版本進行換算，其中外購電力為 3,600 (GJ/ 百萬度)；汽油為 7,586 (kcal/L)；柴油為 8,636 (kcal/L)。

註 2：2023 及 2024 年度能源熱值係依當年度適用之環境部《溫室氣體排放係數管理表》版本進行換算，其中外購電力為 3,600 (GJ/ 百萬度)；汽油為 0.03266 (GJ/ 公升)；柴油為 0.03517 (GJ/ 公升)。

註 3：上表揭露內容為公司全部的能源耗用情形，無供熱、製冷、蒸氣等耗用類型。

3.4.3 2025 年度節能績效

2025 年，倉和集團各據點能源使用情況有所差異：



整體而言，集團持續透過智慧監控與分區控制管理能源，配合設備維護與廠區改善措施，精準掌握用電情況並提升能源使用效率，為降低營運能源強度與達成節能減碳目標奠定基礎。

3-5 水資源管理

3.5.1 水資源管理背景與目標

倉和集團高度重視水資源的永續利用與風險管控，我們的主要營運據點（包含台灣廠區、蘇州子公司及成都孫公司）之用水來源均為當地自來水系統，水源供應穩定且無取水限制。根據世界資源研究院（WRI）Aqueduct 工具之評估，各據點所處區域之水壓力風險尚屬低度，具備優異的供水韌性。為落實風險預防，集團訂定《水資源管理作業程序》，涵蓋日常監控、水質檢測與異常處理機制，確保在氣候變遷引發極端缺水情境時，能透過預先規劃之水車補給方案維持營運持續性，全面守護員工健康與環境安全。

在用水績效方面，本集團於 2025 年展現顯著的減碳與資源節約成效。2025 年度集團總取水量為 32.55 百萬公升，相較於 2024 年度同口徑之集團總取水量（49.34 百萬公升），大幅下降約 34%。其中，蘇州子公司之減量表現最為卓越，取水量由 22.73 百萬公升銳減至 7.45 百萬公升，展現了製程優化與精準用水管理的實質貢獻。未來，倉和將持續優化廢水回收系統，並評估將水資源管理延伸至供應鏈合作，建構更具韌性的水循環生態系。

集團水資源管理目標如下：



2023~2025 集團取水量、排水量及耗水量資訊

單位：百萬公升

項目		2023				2024				2025			
		台灣	蘇州	成都	合計	台灣	蘇州	成都	合計	台灣	蘇州	成都	合計
取水量	自來水	20.19	26.47	17.27	63.93	13.30	22.13	13.91	49.34	13.62	7.45	11.48	32.55
	地表水	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	地下水	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	海水	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總取水量	20.19	26.47	17.27	63.93	13.30	22.13	13.91	49.34	13.62	7.45	11.48	32.55
排水量	排放至地表	4.32	26.47	12.09	42.88	3.77	22.13	9.74	35.64	4.76	7.45	8.04	20.25
	排放至第三方	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總排水量	4.32	26.47	12.09	42.88	3.77	22.13	9.74	35.64	4.76	7.45	8.04	20.25
耗水量	總耗水量	15.87	26.47	5.18	47.52	13.3	22.13	4.17	39.60	8.86	7.45	3.45	19.76

註 1：自來水取水量為水費帳單加總。

註 2：取水來源皆屬於淡水。

註 3：上表揭露本公司所有取水類型，本公司無產出水之項目。

註 4：總耗水量 = 總舉水量 - 總排水量。

3.5.2 排水管理與廢水回收策略

本集團重視廢水排放與對水資源環境的影響，集團除落實製程用水與民生用水管理外，也持續關注廠區廢水處理與水質監控機制，為確保廢水處理作業符合法規要求，本集團依據《水污染防治管理程序》建立完整管理制度，並訂有《廢水處理操作指導書》，明確規範處理流程、設備操作及維護要點，確保各項作業均依標準程序執行。同時，針對內、外部各單位之權責進行明確分工，以提升整體管理效率與執行一致性。

在監測與管控方面，本集團依據相關法規定期執行水質檢測，並落實儀器校正與操作紀錄管理，以確保數據之準確性與可追溯性。另針對可能發生之異常排放情形，已建立應變處理機制，以即時降低對環境之影響風險。

在廢水回收與水資源利用方面，各營運據點依所在地法規及環境條件，推動相應之水資源管理策略。母公司將部份回收水再利用於水塔系統，每月約可使用 60 噸；蘇州子公司則將生產廢水全數納入污水處理系統進行循環再利用；成都孫公司廢水主要都是排入市政管道，由市政統一做汙水處理，可透過統一管理提升水資源使用效率並降低環境負荷。集團亦持續參考產業最佳實務，精進水質監控與回收再利用措施。

2025 年度執行情形

2025 年度本集團各營運據點廢水排放皆符合法規標準，未發生因廢水排放造成環境污染或違規裁罰之情形；另本年度廢水回收率達 4.9% 以上，顯示整體廢水管理與水資源循環利用機制運作良好，具備穩定成效。

集團廢水主要策略包括如下：

管理制度與法規遵循：

- ☀ 申請與更新廢（污）水許可證。
- ☀ 建立操作維護與異常應變流程。
- ☀ 定期檢測與申報，並妥善保存相關文件。

操作單元維護與監控：

- ☀ 委外廠商每日依據操作日報表進行點檢與記錄。
- ☀ 每週自主檢測兩次，項目包含 pH（酸鹼值）、COD（化學需氧量）、SS（懸浮固體）指標。
- ☀ 每月委外廠商校正 pH 計一次。
- ☀ 每月自主檢驗水質兩次。
- ☀ 每半年委託環保局合格廠商進行水質檢驗。
- ☀ 每年進行流量計校正與活性碳更換一次（蘇州廠區每半年更換一次）。

3-6 廢棄物管理

本集團重視資源循環與廢棄物管理，並將循環經濟理念納入營運管理中。在分類與儲存管理方面，集團將廢棄物區分為事業廢棄物、生活廢棄物及資源性廢棄物，並依《廢棄物清理法》相關規範，落實標示及分類管理。

本公司主要業務屬網版製造業，在作業過程中，廢液或金屬網布等原料使用後所產生的廢棄物，為主要事業廢棄物來源；生活廢棄物及資源性廢棄物，則主要來源於日常營運或交付與客戶所使用的包材、紙箱。針對含有害成分之廢棄物（如廢溶劑、重金屬殘膠等），均依規定進行記錄、標示及分類貯存，並委由具政府核可資格之清除與處理業者進行後續處理；對於可再利用資源（如鋼絲網、乳劑桶及紙箱等），則經適當清潔處理後進行回收再利用，以提升資源使用效率。

在外部合作管理方面，本集團嚴格審查第三方清除與處理業者資格，確認其具備合法許可，並透過契約明確規範雙方責任、法規遵循及違規處理機制。所有清運作業均依規定完成網路聯單申報，並於清運後 24 小時內修正資料、84 小時內完成系統比對，相關聯單及處理證明文件至少保存三年。若於 45 日內未取得妥善處理證明文件，將即時啟動追蹤機制並視情況通報主管機關。

此外，本集團針對供應商包材推動回收再利用機制，部份包材經整理後再次用於產品出貨，以減少資源耗用與廢棄物產出。同時持續辦理環境教育與訓練，內容涵蓋有機溶劑處理、ESG 政策宣導及廢棄物分類實務，強化員工對環境影響之認知。

在管理與績效追蹤方面，本集團建立廢棄物申報與內部稽核制度，定期檢視廢棄物產出量及處理方式，並將相關數據彙整分析，作為內部管理與對外揭露之依據。

同時，本集團持續設定廢棄物減量目標，透過與供應鏈上下游廠商商談協作，努力減少產品製造過程中產生之廢棄物，此外也依廢棄物性質區分為有害廢棄物與一般廢棄物進行管理與追蹤，以逐步降低廢棄物產出量，提升整體資源使用效率，朝向永續經營目標邁進。

廢棄物分類

事業廢棄物

▶▶▶ 由事業機構產生具有毒性、危險性，其濃度或數量足以影響人體健康或污染環境之廢棄物

生活廢棄物

▶▶▶ 由本公司所產生事業廢棄物以外之其他廢棄物，如廢木板、生活垃圾、廚餘等

資源性廢棄物

▶▶▶ 係指可回收再利用之廢棄物，如廢紙類、廢鐵鋁容器、廢金屬、廢塑膠類、廢玻璃瓶、廢燈管

註 1：台灣、蘇州、成都之分類標準均一致。



廢棄物處理情形

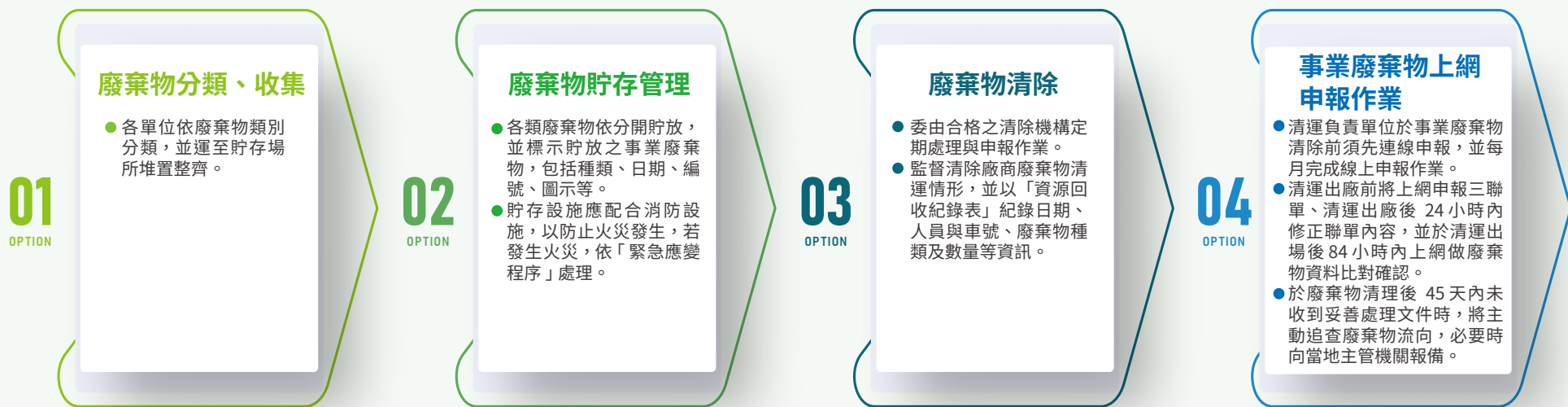
2025 年度集團廢棄物總量 109.12 公噸，集團持續減少廢棄物並改善環境衛生。

單位：公噸

項目	說明	2023 年	2024 年	2025 年
產生量	一般廢棄物	58.5	53.95	74.07
	有害廢棄物	0	0	35.05
	合計	58.5	53.95	109.12
直接處置量	一般廢棄物	58.5	53.95	74.07
	有害廢棄物	0	0	35.05
	合計	58.5	53.95	109.12

註 1：公司係委託外部清運商處理廢棄物，廢棄物皆為離場掩埋處理。

廢棄物處理流程



CH4

才智雙驅未來， 善行回饋社會

倉和遵守企業永續經營之理念，除追求產品創新與營收成長外，真誠對待所有員工；同時，為秉持在地關懷精神，也關心弱勢族群，將企業的溫暖與能量傳遞至社會的各個角落。

對應的重大議題

職業健康與安全、人才吸引與留任

對應 GRI 主題

GRI 202、GRI 402
GRI 401、GRI 403
GRI 404、GRI 405

優先閱讀利害關係人

員工、股東 / 投資人
政府機關、社會

聯合國永續發展目標



管理方針

- 遵循 ISO 45001 職業安全衛生管理標準，並透過「職業安全衛生委員會」定期審查各項職安指標
- 逐步拓展電子化管理制度與 TTQS 管理方針至大陸據點，啟動「全球人才體系同步計畫」
- 根據現有職能盤點結果重新架構人才發展地圖，設計「個人發展計畫（IDP）」，促進管理職接班與關鍵技術延續

2025 亮點

- 2025 年將人權教育訓練拓展至子公司，2025 年共辦理人權相關教育訓練 204 小時，受訓員工人數為 15 人
- 2025 年已完成全公司職能盤點，明確界定各部門關鍵職能
- 社會公益捐贈弱勢孩童各項發展基金、書籍及合作家扶中心辦理愛心園遊會



4-1 人權政策與承諾

4.1.1 人權政策

本集團堅持尊重與保障人權的核心理念，自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準，也根據各標準制定並公告「倉和股份有限公司人權政策」，供全體員工於公司內部網站查閱。

本政策適用於本公司及所屬子公司，由人資單位訂定相關措施並由董事長進行監督，明確反對任何形式之歧視、強迫勞動、童工與職場騷擾等侵害人權之行為，並致力於營造安全、健康、平等且無歧視的職場環境，保障員工及弱勢群體之結社自由及其他依法應享有之基本權益。該政策已由董事長正式簽署通過，以彰顯高層對人權議題之重視。另外，本公司秉持預警原則，對於可能造成環境、職業安全衛生或人權衝擊之事項，即使尚未完全確認風險程度，仍將優先採取預防及改善措施，以降低潛在負面影響。惟針對盡職調查部份，本公司目前尚未建立正式之人權及供應鏈盡職調查機制，未來將持續評估導入供應鏈管理及盡職調查機制，以降低潛在風險並落實人權保障。

為強化員工對人權的認識與實踐，展現公司推動人權理念的實質行動力，公司持續推動相關教育訓練。近年開始針對新進人員訓練開始納入人權相關議題，2025 年也將該訓練拓展至子公司。2025 年共辦理人權相關教育訓練 204 小時，受訓員工人數為 15 人，未來希望能提升訓練時數以及受訓人數，以落實人權議題之宣導。



2025 年人權教育訓練暨
新人教育訓練之照片

人權與勞工權益保障措施一覽：

項目	具體事蹟
尊重隱私與 員工自由結社之權利	本集團遵守法律規定，承諾合理保護利益相關者（包括供應商、客戶、消費者和員工）個人資料及隱私。員工得自由選擇參與或迴避員工組織及活動，公司亦定期召開勞資會議，員工或員工代表可自由表達意見提出建議並進行勞資協商，無須擔憂遭歧視、騷擾或報復。
禁用童工、不強迫勞動	本集團絕不雇用童工；公司不強迫員工進行非自願性勞動，為維護勞資雙方聘僱權益，員工在報到日前會收到錄取通知單，報到當日公司會與新進人員簽訂書面的聘僱契約書，簽署率達 100%，所有員工的聘僱條件均在雙方自由意志、合意條件下進行，沒有強制勞動或脅迫任何無意願之人員進行勞動。
反對歧視、霸凌及騷擾	本集團提倡就業自由，杜絕不法歧視且確保工作機會均等，並訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」、設置檢舉專用電話及電子郵件信箱，以提供員工免遭騷擾的工作環境。
提供安全、衛生、 健康之工作環境	落實職場安全管理，並推動勞工健康保護提升同仁身心健康，廠區設置醫護提供專業指導與諮詢，並針對健康檢查、職業病進行預防管理及持續追蹤輔導。
提供公正且合適的報酬	按時給付公平且足額的生活工資，提供健全薪資、津貼、獎金、調薪等福利措施，並提供平等的升遷管道。
教育訓練及持續改善	配合上述各項具體管理方案之實施，本公司同步依 PDDRO 原則進行檢討與修正訂定年度教育訓練計劃，於新進人員教育訓練中宣達人權相關內容，並持續改善實施方案。



人權政策

4-2 人才管理與員工福祉

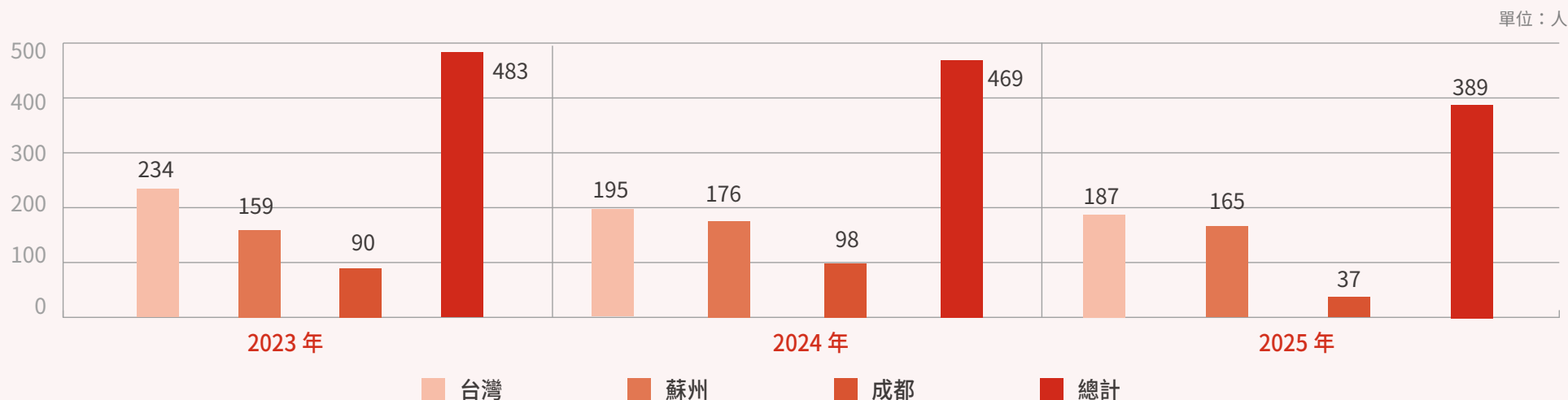
4.2.1 人力資源發展

本集團視員工為推動企業永續發展的關鍵夥伴，致力於營造具歸屬感與成就感的工作環境，並積極吸引具潛力與專業的優秀人才加入。秉持公平與多元的用人原則，招募與任用皆不因性別、年齡、種族或國籍有所差別待遇，確保每位員工皆能在平等的平台上發揮所長。為厚植人力資本與強化組織韌性，本公司持續強化人才發展制度，透過定期的人才盤點、潛力人員甄選及專案型培訓計畫，系統性培育符合營運策略需求的各類專業職能，並深化企業文化認同，為公司未來長期成長建立穩固的人才基礎。

員工結構

截至 2025 年底，倉和集團全體員工總數為 390 人，在人才結構上展現高度的性別平衡與多元包容性。其中女性同仁為 215 位（佔 55%），男性同仁為 175 位（佔 45%），具體落實了在招募、任用、薪酬與晉升機會上的性別平等原則，確保每位同仁在公平的職涯環境中發揮所長。在雇用類型方面，本集團致力於提供穩定的就業環境，全職員工比例高達 99.7%，展現對人才長期發展的承諾；年齡分布則以中堅力量為核心，30 歲至 50 歲之同仁約佔全體員工之 69%，兼具經驗傳承與創新動能。

員工總人數



2023 年員工架構

	永久聘雇員工		臨時員工 (約聘員工)		臨時員工 (外籍移工)		無時數 保證員工		總計
	女	男	女	男	女	男	女	男	
台灣	80	109	2	0	43	0	0	0	234
蘇州	92	66	0	0	0	0	1	0	159
成都	42	48	0	0	0	0	0	0	90

2024 年員工架構

	永久聘雇員工		臨時員工 (約聘員工)		臨時員工 (外籍移工)		無時數 保證員工		總計
	女	男	女	男	女	男	女	男	
台灣	76	92	0	2	25	0	0	0	195
蘇州	95	80	0	0	0	0	1	0	176
成都	53	45	0	0	0	0	0	0	98

2025 年員工架構

	永久聘雇員工		臨時員工 (約聘員工)		臨時員工 (外籍移工)		無時數 保證員工		總計
	女	男	女	男	女	男	女	男	
台灣	74	89	0	0	24	0	0	0	187
蘇州	96	68	0	0	0	0	1	0	165
成都	20	17	0	0	0	0	0	0	37

註 1：本統計表依 GRI 2-7 定義編製。臨時員工主要為外籍移工，無時數保證員工係指未保證最低工時之兼職員工。除無時數保證員工外，其餘皆為全職員工。

註 2：人數計算以報導期間結束日 (2025/12/31) 當天之數值為主。

註 3：相對於 2024 年，本公司之員工人數與組成無顯著波動。

非員工工作者

2025 年底，台灣及蘇州共聘有 8 位非員工工作者，主要為外部派遣公司指定至本公司之派遣人員。

2025 年	營運據點	非員工 工作者類型	人數	平均工時	主要負責 工作項目
	蘇州倉和	派遣人員	8	8.06	技術操作
	台灣		0	0	(無)

註 1：台灣無非員工工作者，主係公司生產及各單位暫無需要派遣人員所致。

註 2：人數計算以報導期間結束日 (2025/12/31) 當天之數值為主。

SASB 員工人數

根據 SASB 永續性揭露主題與會計指標 TC-ES-000.C 規定報導，截至 2025/12/31 為止本集團員工人數如下：

廠區	員工人數	百分比
龜山廠	187	48.07%
成都廠	37	9.51%
蘇州廠	165	42.42%
總人數	389	100%

2025 年集團高階管理階層比例

公司別	高階主管人數	高階主管為當地人人數	比率 (%)
台灣	7	7	100%
蘇州	4	2	50%
成都	1	0	0%
合計	12	9	75%

註 1：高階管理階層為協理級（含）以上主管。

註 2：對於「當地」的地理定義：以廠區所在國家為劃分基準，分別為台灣、中國。

註 3：對於「重要營業據點」的地理定義：主要實質營運子公司之所在地，分別為台灣龜山廠區、中國蘇州廠區及成都廠區。

註 4：高階主管人員中，台灣、蘇州及成都之男性百分比分別為 80%、50% 及 100%；女性百分比分別為 20%、50% 及 0%。

新進及離職員工統計

台灣 2025 年共有 17 位新進員工，包含 10 位女性，7 位男性，占比為台灣全體總員工數之 9.04%；離職員工 22 位，包含 13 位女性與 9 位男性。蘇州 2025 年共有 38 位新進員工，包含 14 位女性，24 位男性，占比為全體總員工數之 23.03%；離職員工為 49 位，包含 13 位女性與 36 男性。成都 2025 年共有 10 位新進員工，包含 4 位女性，6 位男性，占比為全體總員工數之 27.03%；離職員工為 49 位，包含 27 位女性與 22 位男性。

為落實員工就業權益保障，本集團嚴謹遵守營運所在地法規。若遇重大營運變化須終止勞動契約時，台灣廠區嚴格依據《勞動基準法》第 16 條規定，履行最短預告期間義務，確保同仁有充足時間進行職涯銜接。倉和深植「以人為本」的管理精神，重視每位同仁的職涯回饋；當員工提出離職申請時，由直屬主管與人資單位共同啟動離職面談機制，透過深度溝通瞭解其真實離職原因與對公司的建議。這些寶貴的第一線資訊將由人資單位進行系統化彙整與分析，作為集團滾動式修正人力資源政策、優化工作環境及精進福利制度的重要決策依據，致力於建構更具吸引力的幸福職場。

2025 年新進 / 離職人數

2025 年		台灣		蘇州		成都	
		新進人數	離職人數	新進人數	離職人數	新進人數	離職人數
30 歲以下	女生	2	2	9	8	1	6
	男生	4	0	18	31	0	11
31-50 歲	女生	8	10	5	1	3	20
	男生	2	6	6	5	6	9
51 歲以上	女生	0	1	0	4	0	1
	男生	1	3	0	0	0	2
合計		17	22	38	49	10	49

2025 年新進 / 離職比率

2025 年		台灣		蘇州		成都	
		新進比率	離職比率	新進比率	離職比率	新進比率	離職比率
性別	男	5.07	4.78	14.5	21.82	16.22	59.46
	女	5.31	6.91	8.48	7.88	10.81	72.92
年齡	30 歲以下	3.19	1.06	16.4	23.64	2.70	45.95
	31-50 歲	5.31	8.51	6.67	36.3	24.32	78.38
	51 歲以上	0.53	2.13	0	2.42	0	8.11

2025 年員工中自願 / 非自願離職率

2025	台灣	蘇州	成都
總員工人數	187	165	37
自願離職人數	22	49	19
非自願離職人數	1	0	30
自願離職率	11.76%	100%	51%
非自願離職率	0.53%	0%	81%

歧視事件以及組織採取的改善行動

報告書年度並無發生歧視事件，倉和集團在各工作場所皆設有員工意見箱，並制定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，讓員工遭受不平待遇時，有申訴及平反之管道

2025
報導期間內歧視事件的總數

台灣 0 件 | 蘇州 0 件 | 成都 0 件

4.2.2 治理單位與員工的多元化

薪酬政策

倉和集團透過具競爭力的薪酬架構吸引及留任優質人才，並透過各項獎金激勵員工創造績效，合理設計公司經營績效與員工薪資的關聯性，並因應人才需求及市場供需做動態調整，確保整體薪資具有競爭力。

本集團董事報酬辦法遵循《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》規定辦理，由薪酬委員會提案後，經董事會決議執行。公司章程中規定公司年度如有獲利應提撥不高於 5% 為董事報酬，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

本集團設有獨立薪酬委員會，由獨立董事組成，專責監督薪酬決定流程，確保客觀公正，高階經理人薪資結構與公司績效高度相關，每年集團依各廠區績效指標得分決定酬勞分派案，績效指標亦包含集團之永續發展達成目標，並經薪資報酬委員會審議後，提交董事會議決，公司之政策尚未將利害關係人（包含股東）的意見納入考量亦未聘請第三方獨立機構擔任薪酬顧問。公司於 2023 年發行限制員工權利新股以長期激勵關鍵人才，辦法同時綁定員工績效及服務年資，以落實與公司長期績效及股東權利連動。

2025 年薪酬委員會共計召開 5 次會議，出席率 **100%**。

	2023 年	2024 年	2025 年
最高薪酬與年度總薪酬中位數之比率	9.90	10.84	7.73
最高薪酬年總收入增加之百分比與去年度總薪酬增加百分比中位數之比率	-3.86	1.8	0.0047

註 1：統計資料僅包含台灣廠區資訊。主要是因 2021 至 2024 年間直接人員人數變化，導致整體員工結構改變，進而造成中位數下降，使得比率變化呈現負數。

註 2：統計對象以 2025 年度全年在職且完整支領薪酬者為基準。

薪酬結構

倉和集團薪資結構包含固定薪酬、變動薪酬、津貼、各項獎金、年終獎金以及員工酬勞等，固定薪酬依照職位職責、績效及能力而訂定；變動薪酬則與公司各項目標指標及營運結果緊密連結。

薪酬比率

台灣

	職級	主管	非主管
2023	女	0.35	1.07
	男	1	1
2024	女	0.35	1.04
	男	1	1
2025	女	1.02	0.8
	男	1	1

蘇州

	職級	主管	非主管
2023	女	0.84	0.81
	男	1	1
2024	女	0.63	0.85
	男	1	1
2025	女	0.5	0.8
	男	1	1

成都

	職級	主管	非主管
2023	女	0.23	1.28
	男	1	1
2024	女	0.24	1.22
	男	1	1
2025	女	0.72	1.16
	男	1	1

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2024 年	2025 年	差異
非擔任主管職務之全時員工人數（單位：人）	235	184	減少 51 人
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」（單位：新臺幣）	698 仟元	727 仟元	增加 29 仟元
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」（單位：新臺幣）	575 仟元	629 仟元	增加 54 仟元

註：此資訊亦於公開資訊觀測站上進行申報。

註：非擔任主管薪酬資訊統計範圍僅包含台灣廠區。

本集團致力於提升治理單位與員工的多元化，促進包容性的工作環境，並積極落實多元化管理策略。

✎ 2025 治理單位成員年齡分布及百分比

2025 年		台灣
30 歲以下	女生	0
	男生	0
31-50 歲	女生	1
	男生	3
51 歲以上	女生	0
	男生	10
女生		1
男生		13

註：成都及蘇州無治理單位人員。

✎ 2023 年依員工年齡之員工人數統計

2023 年		台灣	成都	蘇州
30 歲以下	女生	36	9	22
	男生	12	13	34
31-50 歲	女生	76	18	63
	男生	85	30	31
51 歲以上	女生	13	0	8
	男生	12	3	1
女生		53%	53%	58%
男生		47%	47%	42%

✎ 2024 年依員工年齡之員工人數統計

2024 年		台灣	成都	蘇州
30 歲以下	女生	22	9	30
	男生	7	12	49
31-50 歲	女生	68	19	60
	男生	69	32	30
51 歲以上	女生	11	0	6
	男生	18	3	1
女生		52%	55%	55%
男生		48%	45%	45%

✎ 2025 年依員工年齡之員工人數統計

2025 年		台灣	成都	蘇州
30 歲以下	女生	16	3	24
	男生	9	3	29
31-50 歲	女生	69	17	68
	男生	63	13	37
51 歲以上	女生	13	0	5
	男生	18	1	2
女生		52%	54%	59%
男生		48%	46%	41%

倉和在各廠區的員工薪資皆符合當地最低工資規範，於 2025 年度基層人員平均薪資約為當地基本工資的約 2.28 倍，主管職的女性對男性基本薪資比率為 1.02：1；非主管職的女性對男性基本薪資比率為 0.80：1，主要原因在於生產廠區機器操作仍以男性員工比例較多。

台灣

單位：新臺幣

2025	平均薪資	男性平均薪資	女性平均薪資
基層人員平均薪資	65,102	73,887	58,800
當地最低薪資	28,590	28,590	28,590
比例	2.28	2.58	2.06

蘇州

單位：人民幣

2025	平均薪資	男性平均薪資	女性平均薪資
基層人員平均薪資	6,785	7,304	6,444
當地最低薪資	2,490	2,490	2,490
比例	2.73	2.93	2.59

成都

單位：人民幣

2025	平均薪資	男性平均薪資	女性平均薪資
基層人員平均薪資	3,131	3,015	3,183
當地最低薪資	2,200	2,200	2,200
比例	1.42	1.37	1.45

註 1：基層人員平均薪資單位為每月薪資。

註 2：當地最低薪資係依據政府公告標準。

註 3：基層人員包含公司經理職以下之人員。

註 4：「重要營業據點」的定義：主要實質營運子公司。

4.2.3 員工福利

倉和集團致力於打造兼顧專業發展與身心平衡的優質職場，除訂定完善的管理規章與工作規則外，更建立全方位的員工福利體系。母公司依法設立「職工福利委員會」，由遴選產生之委員統籌年度計畫與預算編列，定期舉辦家庭日、員工旅遊及各項團體活動，藉此增進同仁情誼並強化企業凝聚力。此外，集團亦提供生日禮金、部門聚餐等實質激勵，將關懷落實於同仁的日常生活。為有效吸引並留任關鍵專業人才，倉和集團建立「績效導向」的獎勵機制，將公司長期經營成果與員工個人貢獻深度連結。台灣地區延續 2022 年 5 月董事會之決議，持續透過發行限制員工權利新股（RSAs），針對集團未來發展之關鍵人員、具備卓越貢獻之核心同仁及具潛力的核心新進員工，依據其實際績效表現給予股權獎勵。此項策略不僅展現集團對人才價值的尊重，更旨在激勵同仁與公司共同成長，透過股權參與機制實現價值共享，攜手邁向集團轉型與永續發展的長期目標。

本集團台灣母公司已就每月具舊制身份員工之薪資總額，依每年可退休同仁年資，提撥足額之退休準備金。嗣後因勞工退休金條例自民國九十四年七月一日起施行，並採確定提撥制。實施後本集團員工全部選擇適用「勞工退休金條例」有關之退休金規定，並保留適用該條例前之工作年資。母公司依政府規定之工資分級表，按月提繳員工每月薪資之 6% 至勞保局勞工個人退休金專戶，員工有自願提撥者，亦將提撥金額存入相同帳戶中；大陸蘇州子公司及成都孫公司之養老保險由企業繳納 16%，員工繳納 8%，依據當地政府相關法令規定，按月計算並由雇主及員工定期繳納至政府指定之管理機關，以確保勞工退休後之基本生活保障。

本公司重視員工工作與家庭生活平衡，致力打造友善婚育與家庭照顧之職場環境，透過多元福利制度及照顧措施，支持員工在人生不同階段兼顧工作與家庭需求。

為鼓勵員工建立幸福家庭，本公司提供優於法令之婚育補助措施。員工本人或子女結婚時，檢附具配偶姓名及結婚日期之相關證明文件後，即可申請結婚補助；員工本人或配偶生產時，檢附出生證明後，亦可申請生育補助，以實際行動支持同仁安心成家與育兒。

此外，公司積極營造友善育兒環境，除依法設置哺集乳室，提供女性同仁舒適與便利之使用空間外，亦與合法設立之托育機構合作，提供特約優惠資源，協助員工降低育兒負擔，打造更完善之托育支持措施。

在育嬰照顧制度方面，公司提供優於法令之育嬰假措施，符合育嬰資格之員工，得申請育嬰津貼且無須辦理留職停薪，期間年資持續計算，讓員工得以兼顧家庭照顧需求與職涯發展，降低因育兒中斷職涯之壓力。

114 年度友善婚育及家庭照顧措施受惠員工共計 7 人次，相關補助及福利投入金額共計新臺幣 7.2 萬元，未來本公司亦將持續優化員工照顧措施，建構多元、友善且具支持性的幸福職場環境。

倉和集團員工福利

福利項目	福利內容說明			
	2023	2024	2025	2025
人壽保險	依照職務不同投保	依照職務不同投保	依照職務不同投保	依照職務不同投保
健康保險	依照職務不同投保	依照職務不同投保	依照職務不同投保	依照職務不同投保
補助措施退休金	依法提撥新制 6%	依法提撥新制 6%	依法提撥新制 6%	依法提撥新制 6%
股權	評估個人表現與公司經營績效	X	評估個人表現與公司經營績效	評估個人表現與公司經營績效
其他福利	舉辦倉和家庭日（員工旅遊補助）、生日禮金、節慶禮券（金）、春酒尾牙活動、員工聚餐補助、婚喪喜慶補助	舉辦倉和家庭日（員工旅遊補助）、生日禮金、節慶禮券（金）、春酒尾牙活動、員工聚餐補助、婚喪喜慶補助	舉辦倉和家庭日（員工旅遊補助）、生日禮金、節慶禮券（金）、春酒尾牙活動、員工聚餐補助、婚喪喜慶補助	舉辦倉和家庭日（員工旅遊補助）、生日禮金、節慶禮券（金）、春酒尾牙活動、員工聚餐補助、婚喪喜慶補助

註 1：重要營運據點包含龜山廠區、蘇州廠區及成都廠區。

註 2：本公司目前未設有員工持股制度，報導期間未提供員工持股計畫或相關持股福利。

2025 年員工活動照片

聖誕晚宴



員工旅遊



育嬰假

倉和集團依法提供育嬰假予員工，2025 年台灣享有育嬰假的員工共 4 人，並且 25% 申請育嬰留停，其他相關數據請詳下表。蘇州及成都近三年未有員工休育嬰假，為落實友善職場與家庭照顧支持政策，公司自 2025 年起，依據勞動部相關規定，員工於育嬰留職停薪期間，其年資得以持續累計。

項目	性別	龜山廠			蘇州廠			成都廠		
		2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
申請育嬰留停申請資格人數	女	3	2	1	0	0	0	0	0	1
	男	1	0	3	0	0	0	0	0	0
申請育嬰留停人數	女	3	2	0	0	0	0	0	0	1
	男	0	0	1	0	0	0	0	0	0
育嬰留停原應復職人數 (A)	女	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	男	0	0	1	0	0	0	0	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	女	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	男	0	0	1	0	0	0	0	0	0
育嬰留停復職人數 (C)	女	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	男	0	0	1	0	0	0	0	0	0
育嬰留停復職且復職後 12 個月仍在職滿一年人數 (D)	女	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0
育嬰留停回任率 % = B/A	女	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%
	男	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
育嬰留停留任率 % = D/C	女	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	100%
	男	N/A	N/A	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

退休金提撥

退休金提撥比例 (截至 2025/12/31)	2023 年	2024 年	2025 年
雇主提撥之退休金比例	6%	6%	6%

勞資溝通

倉和集團依照勞動基準法及相關法規，定期召開勞資會議，提供勞資雙方溝通平台。除於公司設置員工意見箱外，亦不定期辦理員工座談會，讓員工能充分表達意見及看法。另透過月會及部門會議等方式，建立與員工定期溝通對話之管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利，2023 年即透過勞資會議經同仁提出後通過恢復外籍年末餐會。2025 年並未有發生勞資糾紛之事件，亦未接獲內部員工申訴之案件。如有任何影響集團內員工權益之重大營運變化及相關因應措施，倉和集團會透過勞資會議進行溝通後再執行，並依法令規定提前通知受影響的員工。

為照顧公司中的外籍同仁，倉和每月定期召開外籍同仁月會，除宣導身心健康相關知識（如：防疫資訊）、交通安全注意事項，亦針對同仁之生活（員工宿舍、飲食起居等）予以了解及關懷。

外籍同仁歲末聯歡晚會



倉和集團雖未成立工會、無團體協約，但我們致力於建立透明且積極的勞資溝通模式，除了每季定期舉辦勞資會議、也設置了員工申訴管道 / 檢舉信箱等多重管道。當員工受到不法侵害，可透過信箱進行申訴，也可以直接向主管進行申訴。我們確保所有員工的意見皆能得到保密處理及快速回應，透過雙向溝通機制，持續採納員工建議，共同促進良好的工作環境與福利。

4-3 人才培育與發展

倉和集團深信優秀人才是推動網版技術創新與企業轉型的核心動能。我們將教育訓練與年度經營策略深度結合，透過系統化的績效管理與職能分析，由淺入深地建構員工專業知識與技能，確保人力資源發展與組織長期目標並行。

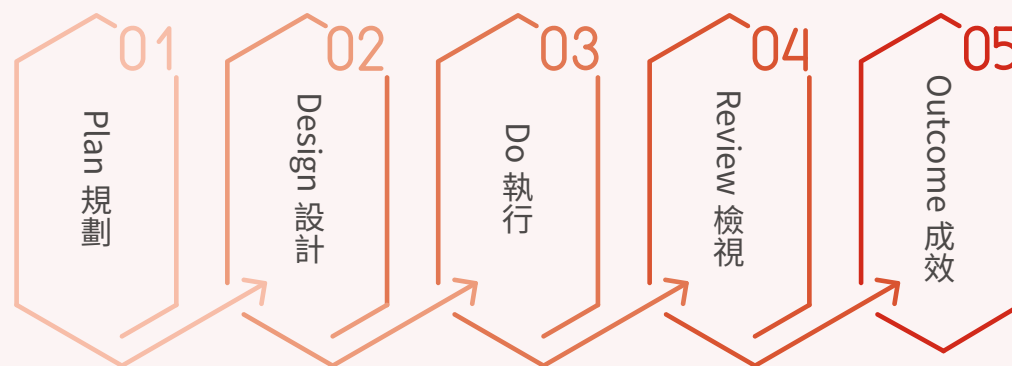


倉和 TTQS 認證與全球訓練體系落實

為確保培訓品質，台灣廠區引進「人才發展品質管理系統（TTQS）」，嚴謹遵循 PDDRO（計劃、設計、執行、檢視、成果）五大構面，並於 2024 年再度蟬聯勞動部 TTQS 企業版證明。我們持續貫徹其品質精神，透過訓練表單電子化精準追蹤個人訓練歷程。展望 2026 年，集團將啟動「全球人才體系同步計畫」，由台灣母公司輔導大陸蘇州及成都據點逐步導入電子化管理制度與 TTQS 管理方針，加速落實全集團一致的人才培育理念。



TTQS 人才發展品質管理系統



職涯階段式培訓與績效激勵

新進融入與指導員制度：為縮短學習曲線並建立歸屬感，我們針對新進同仁實施「指導員制度」，由資深前輩帶領融入企業文化，確保三個月培訓期兼具專業厚度與組織溫暖。

產線職能檢定與獎酬：針對生產部門設置「直接員工職能考核制度」，鼓勵同仁跨站別學習。具備多項技能之員工不僅能獲得技能獎金，亦作為升遷之重要依據，有效提升人力調度彈性並降低工作枯燥感。

AI 數位轉型與國際接軌：因應產業數位化趨勢，2025 年台灣廠區特別強化數位應用能力，共參與 9 堂 AI 相關外部專業訓練；同時與學術機構長期合作辦理英文課程，強化員工國際溝通基礎。

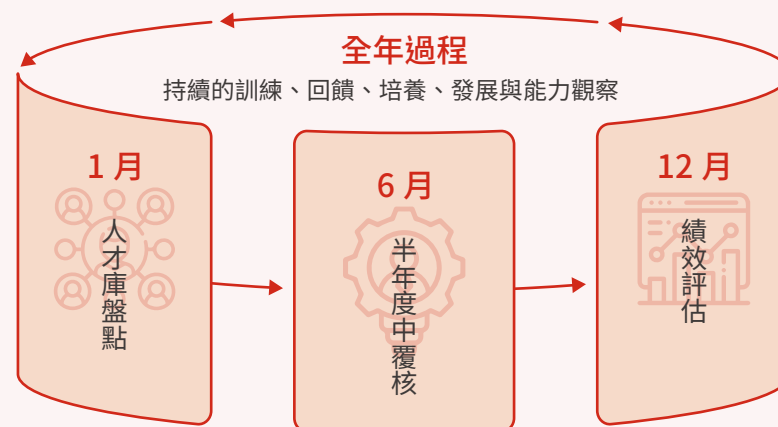
人才發展計畫（IDP）與接班梯隊

倉和自 2020 年起推動為期三年的「人才發展計畫」，透過人才九宮格分析與職能問卷，建立關鍵人才梯隊。2024 年更引進專業顧問進行全面職能盤查，針對技能缺口精準給予專業輔導，至年底已成功辨識出一批具備管理潛力的接班人才。2025 年，本集團已完成全公司職能盤點，明確界定各部門關鍵職能。展望 2026 年，我們將根據盤點結果重新架構人才發展地圖，為新一代關鍵人才設計全新的「個人發展計畫（IDP）」，以管理職接班與關鍵技術延續為核心目標，確保組織競爭力無縫接軌。

人才發展計畫



人才發展與評估時程



註：人才梯隊計畫僅在台倉施行，尚未引進至大陸蘇州廠區及成都廠區。

完善的人才發展體系展現倉和對人力資本的重視，教育訓練是驅使員工朝向專業的必經之路，新進員工必須報到時需完成新人訓練及新人職安訓練，到崗後，為加強職位所需的專業能力提供 On Job Training，邁向高階主管時，亦需進行管理訓練。台灣廠區在 2025 年針對課級以上主管辦理兩天一夜主管共識營，內容著重領導、溝通、團隊合作及企業永續 ESG。2025 年倉和集團總教育訓練時數為 8,115 小時，每名員工接受的訓練平均時數達 21 小時。

✎ 2025 年員工訓練時數統計

員工人數	主管	非主管	主管	非主管	總人數
	女	女	男	男	
台灣	6	92	23	66	187
蘇州	8	89	8	60	165
成都	1	18	3	15	37
總人數	15	199	34	141	389

✎ 2025 年員工教育訓練總時數 - 不同職務之性別分配（實體課程）

單位：小時

員工教育 訓練總時數	主管		非主管		訓練總時數
	女	男	女	男	
台灣	73	328	2,464	3,149	6,014
蘇州	297	97	443	425	1,262
成都	36	53	107	107	303
總時數	406	478	3,014	3,681	7,579

✎ 2025 年員工教育訓練總時數 - 不同職務之性別分配（線上課程）

單位：小時

員工教育 訓練總時數	主管		非主管		訓練總時數
	女	男	女	男	
台灣	21	87	188	119	415
蘇州	-	-	-	57	57
成都	32	-	32	-	64
總時數	53	87	220	176	536

✎ 2025 年每名員工每年接受訓練的平均時數（實體課程）

員工人數	主管		非主管		合計平均
	女	男	女	男	
台灣	12	14	27	48	32
蘇州	37	12	5	7	8
成都	36	18	6	7	8
合計平均	85	44	38	62	19

✎ 2025 年每名員工每年接受訓練的平均時數（線上課程）

員工人數	主管		非主管		合計平均
	女	男	女	男	
台灣	4	4	2	2	2
蘇州	-	-	-	1	0
成都	32	-	2	-	2
合計平均	36	4	4	3	1

註：主管：理級（含）以上、非主管：理級以下之同仁。

教育訓練課程類別

台倉

課程類別	受訓對象	開課次數合計	受訓總人次合計	受訓總時數
ISO,5S 課	相關部門同仁	5	9	89.5
公司治理	相關部門同仁	51	858	2,286.5
自修課程	相關部門同仁	147	808	2,484.5
勞動安全衛生 安全課程	相關部門同仁	28	402	1,046.5
會計課程	相關部門同仁	4	36	72
資訊課程	相關部門同仁	5	15	35
總計		240	2,128	6,014

蘇倉

課程類別	受訓對象	開課次數合計	受訓總人次合計	受訓總時數
公司治理	全員	1	9	9
自修課程	相關部門同仁	12	91	91
勞動法	相關部門同仁	2	14	28
勞動安全衛生 安全課程	全員	4	57	114
	相關部門同仁	13	116	252
會計課程	相關部門同仁	9	57	197
電腦課程	相關部門同仁	3	22	31
其他	相關部門同仁	19	183	370
總計		63	549	1,092

倉和集團亦對於員工績效及職場發展相當重視，2025 年員工接受績效及職業發展檢核之比率更達 95%。員工能視其職能所需要，透過自主學習或教育訓練，精進各項專業知識及技能，透過考核機制則可將員工能力之精進，可作為晉升、年終獎金、調薪等獎勵之參考依據，倉和認為完善之績效考核機制，對於員工學習與成長有正面影響，若員工績效不佳時會即時進行績效面談及改善作業，給予對應之訓練，以確保工作執行順暢。

定期績效及職涯發展檢核

2024 年員工接受績效及職業發展檢核

員工類別	臺灣			蘇州			成都		
	接受績效及職業發展檢核之人數	該類別員工總人數	百分比	接受績效及職業發展檢核之人數	該類別員工總人數	百分比	接受績效及職業發展檢核之人數	該類別員工總人數	百分比
女性主管	5	5	100%	8	8	100%	1	1	100%
男性主管	18	19	95%	7	7	100%	4	4	100%
女性非主管	96	96	100%	85	85	100%	40	40	100%
男性非主管	73	75	97%	69	69	100%	30	30	100%
總計	192	195	98%	169	169	100%	75	75	100%

註 1：派遣人員、董事長不參與績效考核。

註 2：公司尚未執行職涯發展檢核。

✎ 2025 年員工定期績效檢核

員工類別	臺灣			蘇州			成都		
	接受績效及職業發展檢核之人數	該類別員工總人數	百分比	接受績效及職業發展檢核之人數	該類別員工總人數	百分比	接受績效及職業發展檢核之人數	該類別員工總人數	百分比
女性主管	6	6	100%	8	8	100%	1	1	100%
男性主管	23	23	100%	8	8	100%	3	3	100%
女性非主管	92	92	100%	86	89	97%	11	18	61%
男性非主管	66	66	100%	56	60	93%	10	15	67%
總計	187	187	100%	158	165	96%	25	37	68%

註 1：派遣人員、董事長不參與績效考核。

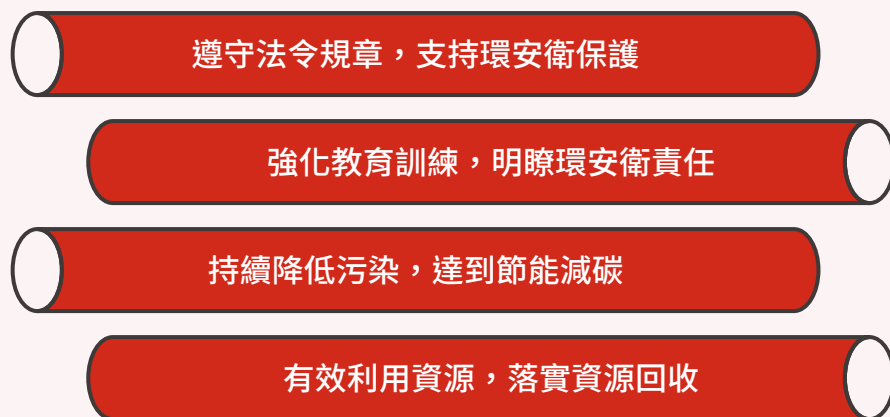
✎ 2025 年員工職涯發展檢核

員工類別	臺灣			蘇州			成都		
	接受績效及職業發展檢核之人數	該類別員工總人數	百分比	接受績效及職業發展檢核之人數	該類別員工總人數	百分比	接受績效及職業發展檢核之人數	該類別員工總人數	百分比
女性主管	6	6	100%	8	8	100%	1	1	100%
男性主管	23	23	100%	8	8	100%	3	3	100%
女性非主管	92	92	100%	86	89	97%	11	18	61%
男性非主管	66	66	100%	56	60	93%	10	15	67%
總計	187	187	100%	158	165	96%	25	37	68%

4-4 職業安全衛生

4.4.1 職業安全衛生管理與風險評估策略流程

倉和的承諾



職業安全衛生管理

倉和集團始終將員工的職業健康與安全視為最核心的營運責任，致力於建構一個「零災害、低風險、高防護」的韌性職場。我們不滿足於被動符合法規，更將職安衛（OSH）意識內化為企業文化的一部份，確保每一位在倉和工作的同仁與合作夥伴，都能在專業且受保護的環境中發揮所長。

系統化風險預防與 ISO 45001 實踐

本集團全面落實 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並透過「職業安全衛生委員會」定期審查各項職安指標。2025 年，我們持續精進風險辨識機制，依據《環安衛管理計畫》、《危害物質識別與控制程序》等五大核心程序，針對研發實驗室、精密倉儲及辦公空間進行動態危害評估。本公司職業安全衛生管理系統適用於全體員工及其他受本公司管理或控制之工作者，並涵蓋所有營運活動及工作場所，報導期間無未納入管理系統範圍之工作者、活動或工作場所。

- 工程控制與物理防護：在高潛在風險區域，我們優先實施工程控制設施（如通風系統、噪音屏障），並配發高規格個人防護裝備（PPE）。
- 環境監測數據化：2025 年持續執行作業環境監測，將化學因子與物理性因子控制於安全標準內，截至 2025 年底，集團維持「零職業病案例」之優異紀錄。

職場健康促進與主動防護

2025 年，倉和將職安定義從「預防傷害」擴大至「促進健康」。我們透過《健康管理與預防作業程序》，不僅定期辦理優於法規的員工健檢，更導入了主動式健康管理機制，針對健檢異常對象進行個案追蹤與衛教輔導。此外，集團亦關注員工心理健康，透過舒適的職場動線設計與定期的職安宣導，降低因工作壓力或重複性動作產生的潛在健康風險，打造身心平衡的友善職場。

承攬商管理與安全共同體

倉和視承攬商為營運價值鏈的重要成員，對其安全要求與內部員工一致。我們嚴格執行《承攬作業安全管理程序》，從作業前的風險預知告知（TBM）、入場安全教育，到施工過程中的實地稽核，建立了一套標準化的「入場至完工」監督體系。2025 年度，本集團所有營運據點之承攬商均維持「零職災」紀錄，展現集團與供應鏈夥伴共築安全防線的決心。

倉和安委會組織圖



最高決策者

總經理或子公司總經理

委員主要職責

- 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議
- 協調、建議職業安全衛生管理計畫
- 審議安全、衛生教育訓練實施計畫
- 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施
- 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項
- 定期實施環境與工安稽核計畫，每月覆查改善狀況

風險評估策略流程

適當的危害辨識及風險評估，可有效控制危害及風險，預防與削減災害，並提昇職業安全衛生管理績效。危害辨識及風險評估的方法很多，倉和公司針對廠內例行性和非例行性作業之主要風險評估模式參考作業安全分析、失誤模式與影響分析，由各單位訓練合格人員對所屬之作業、活動執行危害鑑別與風險評估，並每年定期檢視鑑別結果。

倉和集團承諾為全體員工提供安全與健康的工作環境。為持續優化職場條件，公司每半年定期執行作業場所之空氣品質、噪音及照明等環境因子監測，並依據監測結果進行必要之改善措施，以確保作業環境符合安全與健康標準。此外，安全衛生部門每月與各單位現場人員共同進行兩次不定期的工作安全觀察與環境巡查，針對特殊作業及中高風險項目提出改善建議與執行方案，強化現場風險控管。

危害辨識

透過現場實勘，發現不安全狀況，以拍照方式及文字進行簡報製作，於每月主管會報上向高階經營層及各單位主管說明，並說明風險原因及訂立改善日期，以達追蹤及管理之效，並防止再發

風險評估

依據實勘及下列情況訂定改善流程：

高風險：有立即發生火災及人員傷亡

中風險：有發生火災及人員傷亡之危害者

低風險：有發生火災及人員傷亡之虞者

改善行動

依據實勘及下列情況訂定改善流程：

高風險：訂定改善日期，單位主管加強現場巡查

中風險：實施風險管控，各課組級主管加強巡查

低風險：每月實施 6S 稽核，以防風險等級提高

註 1：倉和遵循職業安全衛生法第 18 條，讓工作者報告職業危害與危險狀況的流程，以及可自行離開其所認為可能導致傷害或疾病的工作狀態之政策與流程，且工作者免於處分。

4.4.2 職業災害事故調查流程

為避免發生以及降低職業災害的發生頻率與次數，落實職業安全衛生管控以強化職業傷害的預防，針對公司同仁發生意外事故的緊急處理及後續調查方式，來呈現職業災害的發生過程以及系統化記錄與追蹤管理，藉由公傷快報表來符合公部門的職業災害調查的規定，同時遵循職業安全衛生法的相關規定，每月定期上網申報職業災害統計資料。

4.4.3 員工健康服務與健康促進計畫

員工健康是企業永續發展與競爭力強化的核心基礎。倉和公司秉持「以人為本」的理念，承諾提供全體員工安全、健康的工作環境，持續推動職場安全與健康管理制度。

為打造完善的工作場所，倉和公司每半年定期執行作業環境監測，涵蓋空氣品質、噪音及照明等項目，並依據監測結果進行環境改善，以確保作業條件符合安全與健康標準。

此外，安全衛生部門每月與各單位現場人員共同進行兩次不定期的工作安全觀察與環境安全巡查，針對特殊作業及高風險項目提出安全衛生改善建議與具體提案，強化現場風險控管。

倉和亦積極推動「職場健康保護四大計畫」，聚焦於母性健康、人員工程危害、工作過負荷及職務執行中不法侵害等四項職安議題，透過系統性管理與健康促進措施，提升員工身心健康，營造安全、友善且具支持性的職場環境。

健康檢查

倉和公司持續推動職業病預防與員工健康管理，透過制度化措施守護員工健康。

台灣倉和公司定期安排職業病健康檢查（特定員工噪音、粉塵），並於發現員工檢測數值異常時，啟動持續追蹤與個別健康管理機制，提供必要之健康諮詢與關懷服務，以有效預防職業病發生，並即時掌握員工健康狀況。

依據《職業安全衛生法》規定，倉和已制定「員工健康服務計畫書」，並設置專責之職場健康服務團隊，負責推動各項健康促進與風險管理措施。此外，公司每年規劃「年度健康服務計畫時程表」，系統性執行右列健康服務項目：

- 健康風險評估與健康管理
- 健康促進活動之推動
- 職場選工、配工與復工評估
- 員工健康諮詢與追蹤關懷

蘇州倉和根據當地最新的職業衛生健康法，每三年展開一次職業健康線上評價，經有資質的協力廠商對公司職業健康現場評估；成都倉和目前對職業安全有做每年一次的職業病危害檢測，每年一次員工體檢。

職場健康保護四大計畫

四大保護計畫



2025 年度職場健康保護四大計畫執行成果如下：

- **母性健康保護**：針對懷孕及分娩之女性員工共 1 人，已由專業醫護人員提供個別化健康指導，協助其安全順利地度過孕期與產後復原期。
- **人員工程危害預防**：經健康檢查發現人員工程相關痠痛評分達 3 分以上者共計 4 人，已由醫護人員進行健康諮詢與改善建議，以降低肌肉骨骼傷害風險。
- **工作過負荷管理**：本年度健康檢查結果顯示 0 位員工符合過負荷判定標準，顯示工作負荷管理成效良好。
- **職務執行中不法侵害防治**：已完成集團層級之職場暴力預防書面承諾簽署，並完成主管人員之不法侵害防治教育訓練，強化職場安全意識與應對能力。2025 年沒有發生任何職業不法侵害事件。

4.4.4 職業安全衛生相關教育訓練

為強化職場安全意識與應變能力，本集團亦持續推動職業安全衛生相關課程，針對粉塵作業、化學品處理、急救知識與感電防護等高風險主題進行教育訓練，讓員工瞭解潛在危害並掌握正確的防護措施，從日常建立安全自主管理意識。2025 年倉和集團一共辦理 28 場員工職業安全訓練，累積受訓人次為 433 人次，累計時數達 1,159 小時。

課程類別	場次	累積人次	總時數	備註
一般安全衛生教育訓練	4	124	372	新進員工、委員會在職訓練
AED 及急救相關訓練	3	8	33	AED、急救人員回訓、證照班
自衛消防編組訓練	4	114	348	
職場講座	5	116	151	健康職場、職場友善、職場不法侵害因應
危害鑑別與風險管控	7	29	87	風險評估、危害通識、有害作業
專業教育訓練	5	42	168	電器、化學品、有機溶劑、堆高機等
合計	28	433	1,159	



◎人因工程危害預防講座



◎ AED 及急救相關訓練



◎ 職務不法侵害預防教育訓練



◎ 危害鑑別與風險管控



◎ 專業教育訓練 - 有機溶劑在職教育訓練

4.4.5 職業傷害與職業病

倉和公司依據職業災害統計分析，可記錄的失能職業傷害以勞動部職業災害申報之失能傷害為計算，且包含員工上下班交通事故件數，2025 年受僱員工工作總時數為 383,624 小時，可記錄職業傷害人數 0 人，可記錄之職業傷害比率為 0%。倉和公司 2025 年未有非受僱員工，故其 2025 年非受僱員工職業傷害為零。

2025 年度員工職業傷害統計情形

年度	工作時數	職災			職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）	可記錄之職業傷害比率
		嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數			
2023	460,296	0	0	0	0	0	0%
2024	440,536	0	0	1	0	0	45%
2025	383,624	0	0	0	0	0	0%

註 1：員工工作時數之計算，係依照向勞檢處申報之總經歷工時。

註 2：職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作總時數) * 200,000 。

註 3：嚴重的職業傷害數量比率 = (嚴重的職業傷害數量 / 工作總時數) * 200,000 。

註 4：可記錄之職業傷害比率 = (可記錄之職業傷害數量 / 工作總時數) * 200,000 。

2025 年度非員工職業傷害統計情形

年度	工作時數	職災			職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）	可記錄之職業傷害比率
		嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數			
2023	0	0	0	0	0	0	0%
2024	0	0	0	0	0	0	0%
2025	0	0	0	0	0	0	0%

針對職業傷害對策如下：

現場風險標示

於事故發生地點進行明確標記，提醒員工注意潛在危險，降低類似事件再次發生的可能性。

教育訓練強化

針對相關設備及操作流程，安排員工參與安全教育訓練，以提升其風險意識與操作技能。

定期現場檢查

由職安部門負責定期巡查作業現場，確保工作環境符合安全標準，並即時排除潛在風險。

標準作業程序 (SOP) 制定

針對設備操作流程，建立並發佈標準作業程序文件，供員工遵循與參考，以確保作業一致性與安全性。

員工及非員工職業病統計情況

2023	員工職業病統計			
		可記錄職業病案件數	職業病所造成的死亡數量	職業病所造成的死亡比率
	員工	0	0	0
	職業病主要類型			
	非員工職業病統計			
		可記錄職業病案件數	職業病所造成的死亡數量	職業病所造成的死亡比率
2024	非員工	0	0	0
	職業病主要類型			
	員工職業病統計			
		可記錄職業病案件數	職業病所造成的死亡數量	職業病所造成的死亡比率
	員工	0	0	0
	職業病主要類型			
2025	非員工職業病統計			
		可記錄職業病案件數	職業病所造成的死亡數量	職業病所造成的死亡比率
	非員工	0	0	0
	職業病主要類型			
	員工職業病統計			
		可記錄職業病案件數	職業病所造成的死亡數量	職業病所造成的死亡比率

4-5 社區關懷及公益投入

倉和集團深信企業的價值不僅在於商業成就，更在於與在地社區及社會整體的共生共榮。我們以母公司總經理室為策略核心，整合蘇州與成都據點的資源，將「取之於社會，用之於社會」的理念轉化為長期的具體行動，針對教育資源、兒童福祉及環境保護三大領域，建構全方位的社會支持網絡。此外，集團亦積極鼓勵員工參與志工服務與公益活動，將關懷行動融入企業文化，強化組織凝聚力，進一步促進企業長期穩健發展。自 2013 年起，倉和集團持續投入兒童發展與教育資源支持，並持續推動相關公益行動。

在社會參與推動上，倉和集團以母公司為主要規劃與資源整合單位，由總經理室統籌公益策略與活動方向，並負責相關計畫之評估與推動；蘇州子公司及成都孫公司則依據所在地區之社會需求，配合集團整體規劃，並結合當地政府及相關機構推動各項在地關懷行動。2025 年度，倉和集團整合內外部資源，推動多項公益計畫，具體成果如下：

捐贈弱勢孩童各項發展基金

倉和對於社會責任的承諾不因環境變遷而動搖，我們將在地關懷視為企業發展的根基。自 2013 年起，倉和已連續超過十年深耕桃園龜山地區，每年不間斷地為在地國小捐贈優質圖書與提供校務發展基金。這項長達十載的教育支持計畫，不僅縮短了城鄉資源落差，更透過與天下文化等專業機構合作，為學童建構豐富的閱讀世界。對倉和而言，這不只是資金的投入，更是對在地居民與下一代成長的長期守護，展現了身為企業公民最真誠且穩定的韌性。



贈閱天下文化書籍月刊

自 2021 年起，本公司為推廣閱讀風氣與提升學童人文素養，倉和亦與天下文化合作，捐贈天下文化未來親子學習給予桃園偏鄉地區國小，透過定期贈閱其出版之月刊書籍，提供孩童多元知識來源與良好的閱讀內容，培養孩童的閱讀興趣與自我學習能力，教育性質的雜誌及數位平台致力於提供內容更為深入且多元的報導，並舉辦各類親子及教育相關活動，積極推動國內文化的發展，因而贏得了超過千名師生的讚賞與支持。

歷年捐贈統計

年份	份數		學校數	冊數
	未來少年	未來兒童		
2021	46	47	15	1,116
2022	45	49	15	1,128
2023	46	48	15	1,128
2024	49	47	15	1,152
2025	49	46	15	1,140
合計	235	237	15	5,664



桃園家扶中心 - 親子愛心園遊會

倉和公司與地方家扶中心合作，參與園遊會義賣活動，藉由設攤實質回饋地方社會並與在地家庭進行溫馨互動。傳遞企業關懷的精神。



各項社會投入之具體量化績效

社會投入活動名稱	內容說明	執行頻率	投入成果
捐贈弱勢孩童各項發展基金	捐贈龍壽國小及龜山國小各項發展基金	每年 2 次	每校每學期捐助新臺幣 3 萬元，全年投入 12 萬元（龍壽國小 6 萬元、龜山國小 6 萬元），受惠學童約 108 人（龍壽國小 88 人、龜山國小 20 人）
贈閱天下文化書籍月刊	贈閱偏鄉地區國小孩童《未來少年》及《未來兒童》月刊，強化偏鄉孩童閱讀發展	每月 1 次	年投入金額 24 萬元，共捐贈 1,152 冊，受惠 15 所國小、96 個班級
桃園家扶中心親子愛心園遊會	參與公益募款及義賣活動，支持弱勢兒童及家庭照顧服務	1 天	公司內部總募款金額為 232,000 元。其中員工義賣募得金額約為 25,035 元

附錄

GRI Standards 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	倉和集團依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	關於倉和集團	07	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	05	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	05	
2-4	資訊重編	關於本報告書	05	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	05	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於倉和集團	07	
2-7	員工	4-2 人才管理與員工福祉	78	
2-8	非員工的工作者	4-2 人才管理與員工福祉	78	
2-9	治理結構與組成	2-2 公司治理運作	28	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-2 公司治理運作	28	
2-11	最高治理單位的主席	2-2 公司治理運作	28	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-5 風險管理	41	
2-13	衝擊管理的負責人	2-5 風險管理	41	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2-2 公司治理運作	28	
2-15	利益衝突	2-3 誠信經營與法規遵循	33	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
2-16	溝通關鍵重大事件	1-2 重大議題鑑別與回應	17	
2-17	最高治理單位的群體智識	2-2 公司治理運作	28	
2-18	最高治理單位的績效評估	2-2 公司治理運作	28	
2-19	薪酬政策	4-2 人才管理與員工福祉	78	
2-20	薪酬決定流程	4-2 人才管理與員工福祉	78	
2-21	年度總薪酬比率	4-2 人才管理與員工福祉	78	
2-22	永續發展策略的聲明	董事長與總經理的話	02	
2-23	政策承諾	2-3 誠信經營與法規遵循 4-1 人權政策與承諾	33 77	
2-24	納入政策承諾	4-1 人權政策與承諾 2-6 供應鏈管理	77 46	
2-25	補救負面衝擊的程序	2-3 誠信經營與法規遵循	33	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-3 誠信經營與法規遵循	33	
2-27	法規遵循	2-3 誠信經營與法規遵循	33	
2-28	公協會的會員資格	關於倉和集團	07	
2-29	利害關係人議合方針	1-1 利害關係人議合	16	
2-30	團體協約	4-2 人才管理與員工福祉	本公司尚未有團體協約	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1-2 重大議題鑑別與回應	17	
3-2	重大主題列表	1-2 重大議題鑑別與回應	17	
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	20	
重大主題：營運績效				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	20	
GRI 201 經濟績效				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2-1 營運績效	26	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2-1 營運績效	26	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	2-1 營運績效	26	
201-4	取自政府之財務援助	2-1 營運績效	26	
重大主題：公司治理與誠信經營				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	20	
GRI 205 反貪腐				
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2-3 誠信經營與法規遵循	33	
重大主題：品質及顧客關係管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	20	
品質及顧客關係管理				
自訂主題		2-4 品質及顧客關係管理	38	
重大主題：勞資關係				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	20	
GRI 402 勞 / 資關係				
402-1	關於營運變化的最短預告期	4-2 人才管理與員工福祉	78	
重大主題：法規遵循				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	20	
法規遵循				
自訂主題		2-3 誠信經營與法規遵循	33	
重大主題：員工福利				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	20	
GRI 401 勞雇關係				
401-1	新進員工和離職員工	4-2 人才管理與員工福祉	78	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4-2 人才管理與員工福祉	78	
401-3	育嬰假	4-2 人才管理與員工福祉	78	
重大主題：供應鏈管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	20	
GRI 204 採購實務				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2-6 供應鏈管理	46	
重大主題：永續產品研發創新				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	20	
永續產品研發創新				
自訂主題		2-7 永續產品研發創新	50	
重大主題：風險管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	20	
風險管理				
自訂主題		2-5 風險管理	41	
重大主題：資訊安全及個資保護				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	1-4 重大主題之管理	20	
GRI418-1 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 風險管理	41	
一般主題				
經濟面				
GRI 202 市場地位				
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	4-2 人才管理與員工福祉	78	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4-2 人才管理與員工福祉	78	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
環境面				
GRI 302 能源				
302-1	組織內部的能源消耗量	3-4 能源管理	70	
302-3	能源密集度	3-4 能源管理	70	
GRI 303 水				
303-1	共享水資源之相互影響	3-5 水資源管理	72	
303-2	與排水相關衝擊的管理	3-5 水資源管理	72	
303-3	取水量	3-5 水資源管理	72	
303-4	排水量	3-5 水資源管理	72	
303-5	耗水量	3-5 水資源管理	72	
GRI 305 排放				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3-3 溫室氣體管理	69	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3-3 溫室氣體管理	69	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3-3 溫室氣體管理	69	
305-4	溫室氣體排放強度	3-3 溫室氣體管理	69	
305-5	溫室氣體排放減量	3-3 溫室氣體管理	69	
GRI 306 廢棄物				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3-6 廢棄物管理	74	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3-6 廢棄物管理	74	
306-3	廢棄物的產生	3-6 廢棄物管理	74	
306-4	廢棄物的處置移轉	3-6 廢棄物管理	74	
306-5	廢棄物的直接處置	3-6 廢棄物管理	74	
社會面				
GRI 403 職業安全衛生				
403-1	職業安全衛生管理系統	4-4 職業安全衛生	94	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4-4 職業安全衛生	94	
403-3	職業健康服務	4-4 職業安全衛生	94	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4-4 職業安全衛生	94	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4-4 職業安全衛生	94	
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	4-4 職業安全衛生	94	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4-4 職業安全衛生	94	
403-9	職業傷害	4-4 職業安全衛生	94	
403-10	職業病	4-4 職業安全衛生	94	
GRI 404 訓練與教育				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4-3 人才培育與發展	89	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4-3 人才培育與發展	89	
GRI 405 員工多元化與平等機會				
405-1	治理單位與員工的多元化	2-2 公司治理運作	28	
		4-2 人才管理與員工福祉	78	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4-2 人才管理與員工福祉	78	
GRI 417 行銷與標示				
417-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2-3 誠信經營與法規遵循	33	

SASB Standards 內容索引表

揭露主題	指標代碼	性質	指標	報告書章節	頁數
資料安全	SV-PS-230a.1	討論及分析	辨認及因應資料安全風險之作法之描述	2-5 風險管理	41
	SV-PS-230a.2	討論及分析	與管理客戶資訊之蒐集、使用及保存之政策與實務之描述	2-5 風險管理	41
	SV-PS-230a.3	量化	(1) 資料被侵害數量、(2) 係屬 (a) 客戶機密商業資訊與 (b) 個人資料被侵害之百分比、(3) 受影響之 (a) 客戶與 (b) 個人之數量	2-5 風險管理	41
勞工多元與投入	SV-PS-330a.1	量化	(a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層及 (c) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	2-2 公司治理運作 4-2 人才管理與員工福祉	28 78
	SV-PS-330a.2	量化	員工之 (1) 自願及 (2) 非自願離職率	4-2 人才管理與員工福祉	78
	SV-PS-330a.3	量化	員工投入百分比	2025 年無相關統計	-
專業誠信	SV-PS-510a.1	討論及分析	確保專業誠信之作法之描述	2-3 誠信經營與法規遵循	33
	SV-PS-510a.2	量化	與專業誠信相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	2-3 誠信經營與法規遵循	33

活動指標

指標	指標代碼	性質	報告書章節	頁數
按 (1) 全職與兼職、(2) 臨時及 (3) 約聘之員工數量	SV-PS-000.A	量化	4-2 人才管理與員工福祉	78
員工之工作時數、可計費工作時數之百分比	SV-PS-000.B	量化	4-2 人才管理與員工福祉	78

氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	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。	3-2 氣候變遷因應	56
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）。	3-2 氣候變遷因應	56
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3-2 氣候變遷因應	56
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。	氣候風險之辨識、評估及管理流程尚未整合進倉和整體風險管理制度。	-
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。	3-2 氣候變遷因應	56
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。	3-2 氣候變遷因應	56
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前倉和尚未使用內部碳定價作為規劃工具。	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司別，應於第三階段適用溫室氣體盤查及查證（即 115 年度完成盤查，117 年度完成查證），後續將依循主管機關之參考指引及相關規定執行溫室氣體盤查及確信作業。	-
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。		

產業別永續指標資訊

編號	指標	指標種類	對應章節	2025 揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	3-4 能源管理	2025 年消耗能源總量為 32,898.41 GJ，外購電力百分比為 92%，目前未有使用再生能源	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	本集團未使用外購電力
二	總取水量及總耗水量	量化	3-5 水資源管理	2025 年取水量為 32.55 千立方公尺，耗水量為 19.76 千立方公尺。	千立方公尺 (1,000m ³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	3-6 廢棄物管理	★2025 年有害廢棄物總量為 35.05 公噸。 ★公司係委託外部清運商處理廢棄物，廢棄物皆為離場掩埋處理。	公噸 (t)，百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	4-4 職業安全衛生	2025 年受僱員工工作總時數為 383,624 小時，可記錄職業傷害人數 0 人，可記錄之職業傷害比率為 0%。倉和公司 2025 年未有非受僱員工，故其 2025 年非受僱員工職業傷害為零。	數量，比率 (%)	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 ^(註 1)	量化	3-6 廢棄物管理	0%	公噸 (t)，百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	2-5 風險管理	本集團亦關注與關鍵材料使用相關之潛在風險。依據內部評估結果，相關風險主要集中於原物料運輸過程及極端天氣等天災事件，可能影響供應穩定性與營運連續性。對此，本集團持續透過供應鏈管理及風險監控機制進行控管與因應，以降低潛在衝擊。2025 年度本集團未發生因上述風險所造成之重大營運影響。	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2-3 誠信經營與法規遵循	截至 2025 年底，本集團未鑑別出重大貪腐風險，亦未發生任何涉及貪腐、反競爭、壟斷或其他違反誠信經營原則之事件。在法規遵循方面，各項營運活動均符合環境、社會及經濟相關法規要求，未發生重大違規或遭主管機關裁罰之情形。	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	關於倉和集團	本公司印刷用網版產品主要應用於太陽能電池及非太陽能電池領域。2025 年度龜山廠、蘇州廠及成都廠之太陽能電池用印刷網版數量分別為 35,558 件、45,245 件及 24,157 件；非太陽能電池用印刷網版數量分別為 10,603 件、2,450 件及 1,420 件。	依產品類型而不同	

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。



BRAVE

BRAVE C&H SUPPLY CO.,LTD.

誠信、卓越、共榮