

脈動未來綠建築

崇友實業

有限空間 · 無限延伸

GFC



2022 ESG Report
崇友實業2022企業永續發展報告書

目錄

董事長的話——5

1. 企業概況——6

- 1.1 崇友實業組織架構——9
- 1.2 參與公協會之角色——11
- 1.3 崇友大事記——12

2. 企業永續發展——14

- 2.1 企業永續發展承諾與政策——15
- 2.2 企業永續發展重大性原則——16
- 2.3 企業永續發展負責單位——17
- 2.4 企業永續發展回顧足跡——18

3. 利害關係人對話——19

- 3.1 利害關係人鑑別與溝通——20
- 3.2 重大性議題分析——24
- 3.3 重大議題管理方針——28

4. 公司治理與經濟——30

- 4.1 董事會職責及組成——31
- 4.2 從業道德與反貪腐——36
- 4.3 財務表現——38

5. 環境保護與節能——43

- 5.1 綠色理念——44
- 5.2 綠色營運——45
- 5.3 綠色產品及服務——56
- 5.4 永續供應鏈——65

6. 友善職場——67

- 6.1 員工組成——68
- 6.2 人才培育與發展——69
- 6.3 職業安全與健康——74
- 6.4 員工福利與薪酬——79
- 6.5 人權及人力資源政策——80
- 6.6 團體協約——81

7. 社會關係——83

- 7.1 社會 / 社區貢獻活動——崇友文教基金會——84
- 7.2 高齡化社會因應——好厝邊——98

附錄——101

關於崇友實業 企業永續發展報告書

崇友實業於2018年首次發行企業社會責任報告書 (Corporate Social Responsibility)，內容涵蓋本公司在邁向永續發展過程中對各項重大議題的理念與應對措施，並說明目前公司發展的關鍵成果以及未來藍圖規劃。本報告書由崇友實業唐伯龍董事長集合各部門代表，與管理部經理林鵬鴻先生共同策畫，最後由社會法人國際企業社會責任學生會進行資料整合與撰寫。利用問卷調查並搜集各利害關係人意見，透過量化分析來鑑定八類利害關係人及其關切的重大考量面，以訂定五個重大揭露議題。因此本報告書亦可視為崇友和利害關係人議合的管道之一，期許藉由揭露、溝通及反饋來了解彼此的努力與期待，一齊往更美好的未來前進。

2021年出版第二版企業社會責任報告書。

報告書撰寫原則及保證

本報告內容架構主要參照全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative，簡稱GRI) 所發行的永續性報告指南GRI Standards版本，已依循GRI準則：核心選項、上市公司編製及申報企業永續發展報告書作業辦法進行編製。

本企業永續發展報告書報導期間及範疇

報導時間：2022年1月1日至2022年12月31日

報導範疇：崇友實業全國營運及主要生產據點

報導週期：1年

報告書發行

崇友實業未來每年均將發行企業永續發展報告書，並於崇友實業官方網站企業永續發展專區供各方下載瀏覽。

第一版發行日期：2018年12月，第二版於2021年9月發行，第三版於2022年9月發行，第四版於2023年9月發行。

下次發行日期：預計2024年9月

若對崇友實業企業永續發展報告書內容有任何疑問或意見，歡迎聯繫：

行政處 蕭惠月 經理

電話：(02)25511166 分機 577

電子郵件信箱：ann.hsiao@gfc.com.tw

截至2022年底

<p>台灣前三大 電梯企業</p>	<p>2022年合併營收 YoY + 2.91%</p> <p>(新台幣4,739 / 4,605 百萬元)</p>	<p>2022年稅後淨利 YoY + 9.01%</p> <p>(新台幣847 / 777百萬 元)</p>	<p>2022年每股盈餘 YoY + 9.11%</p> <p>(每股4.79 / 4.39元)</p>
<p>總能源消耗 YoY- 3.32%</p> <p>(1,898 / 1,963 MWH)</p>	<p>員工總數 1,325名</p> <p>在兩岸各地提供優質的 工作機會</p>	<p>2022年教育訓練投入金 額 / 總時數</p> <p>45,719,547元 / 263,358小時</p>	<p>近十年基金會總投入金 額 / 服務總人次</p> <p>逾25,000,000元 / 450,000人</p>

0. 董事長的話

有限資源，翻轉出台灣新高度

作為台灣第一個將240米/M電梯國產化的企業，崇友實業致力於創造「最安全優質的垂直移動體驗」。從初始代理日本東芝電梯品牌，到後來創立崇友自有品牌，至今邁入第49個年頭，我們始終秉持「服務在地」的精神，以「取之台灣，反饋世界」為目標，持續研發創新技術，用台灣在地有限資源，翻轉出電梯業的新高度，未來預計推動360米高速電梯國產化。

身為一位負責任的企業領導人，我希望崇友在穩健登高的每一步，除了堅守公司治理的道德追求經濟績效外，更能對社會產生正面影響，並逐年朝零廢棄污染的目標邁進，降低商業行為的負面環境效應，成為台灣自立自主的良心企業典範。

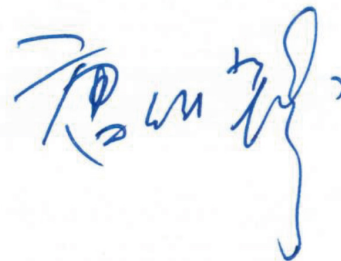
在實踐企業永續責任上，提供優良品質且友善環境的產品是最直接的途徑，因此崇友近年注入許多心血研發節能電梯以及相關智能大數據服務，並推出創新品牌「堅尼西斯」，持續為民眾日常搭乘電梯的行為創造綠色改變。同時，有鑒於高齡化社會來臨，崇友全資子公司-好厝邊科技(股)公司也特別針對年長者推出智齡友善的氣動梭產品，期盼能藉由好的產品為民眾帶來便利穩健的生活。

除注重產品研發之外，人才也是崇友相當重視的寶貴資產，每一位夥伴從踏入崇友的第一天起，員工的安全照護就是崇友的責任。除了提供安全完善的職場環境，以及優於同業平均水準的新資外，我們尚備有人才培訓中心以及教育訓練計劃，並且重起聘雇退休員工，藉由老幹新枝交接傳承以達永續經營。

另外在社會公益部分，崇友也不遺餘力。在1996年成立「崇友文教基金會」，致力於培育青年學子社會關懷的視野，也提供藝術、科學教育，希望能壯大未來國家棟梁。而崇友企業本身，亦多年贊助有志文藝、體育青年，盼為年輕人開創舞台，許他們一個熱情充滿光明的未來。

未來，我們將繼續加強現有企業永續發展行動，希望和各位一起努力，在有限資源中，替台灣社會創造無限價值。

董事長



1. 企業概況

- 1.1 崇友實業組織架構
- 1.2 參與公協會之角色
- 1.3 崇友大事記

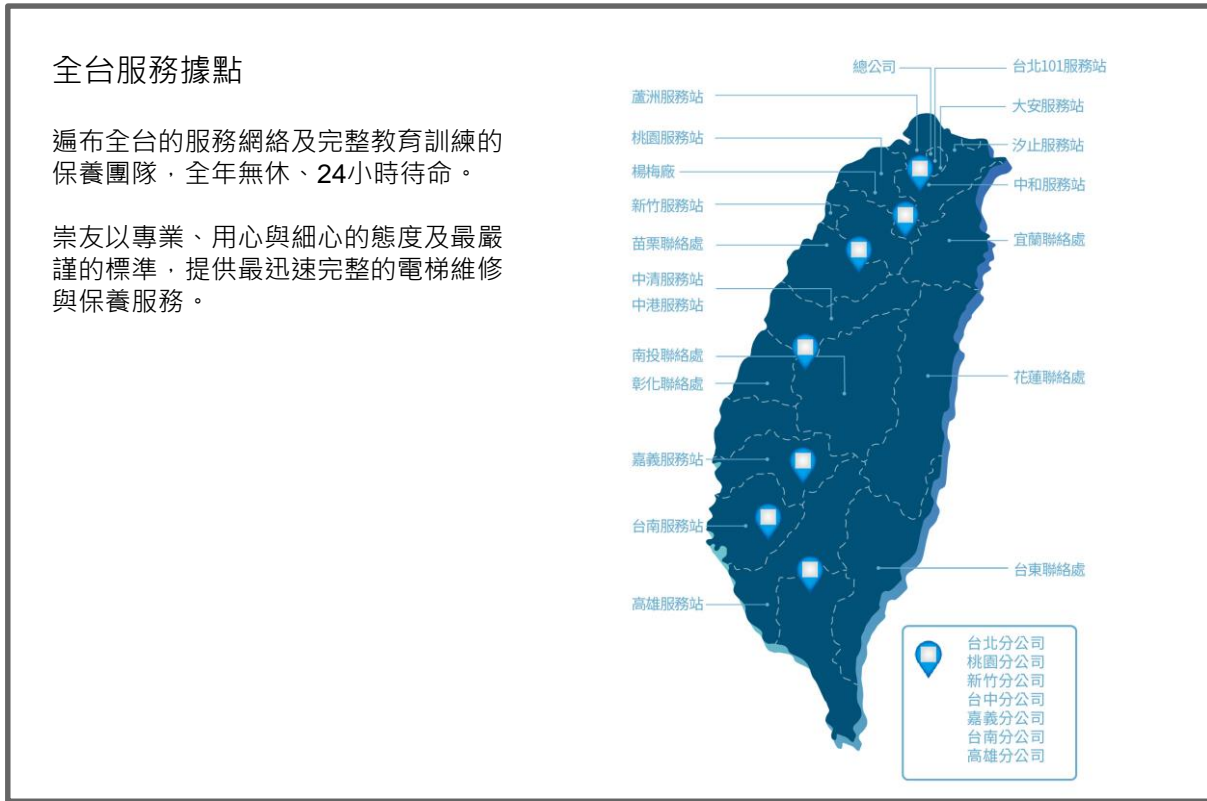
1. 企業概況

崇友實業股份有限公司為台灣前三大電梯業領導廠商，長期深耕電梯 / 電扶梯之專業領域，在與東芝技術合作及總代理授權下，多年來全方位的經營與發展均臻於頂尖水準。以日本東芝牌（台灣地區總代理）、崇友牌及堅尼西斯牌（自有品牌）為主要銷售品牌；崇友實業除提供客戶自研發、設計、製造、安裝的電梯產品一條龍服務外，亦附有24小時全年無休的電梯維護售後服務，業務範圍涵蓋客、貨、病床用電梯，電扶梯，發電機及維修保養。自1974年創立以來，在台灣地區銷售的電梯產品逾45,000台，截至2022年底與客戶簽約定期提供電梯維護服務台數已達40,347台。目前總部設於臺灣臺北，營運據點遍佈全台，在台灣楊梅及中國上海嘉定區均設有生產基地。

組織名稱	崇友實業股份有限公司
創立時間	1974年
公司總部位址	台北市南京東路二段88號13樓
2022年合併營收	新台幣4,739,507,000元
實收資本額	新台幣1,770,120,000元
員工人數	員工總數1,325人；主管級職員149人；基層職員1,176人
主要業務	銷售客、貨、病床用電梯，電扶梯，發電機及維修保養
產品服務	從事電梯研發、設計、製造、安裝服務，亦提供24小時全年無休的電梯維護售後服務
營運與服務據點	總公司位於台灣臺北，分公司7間，服務站12個，聯絡處6個

營運與服務據點

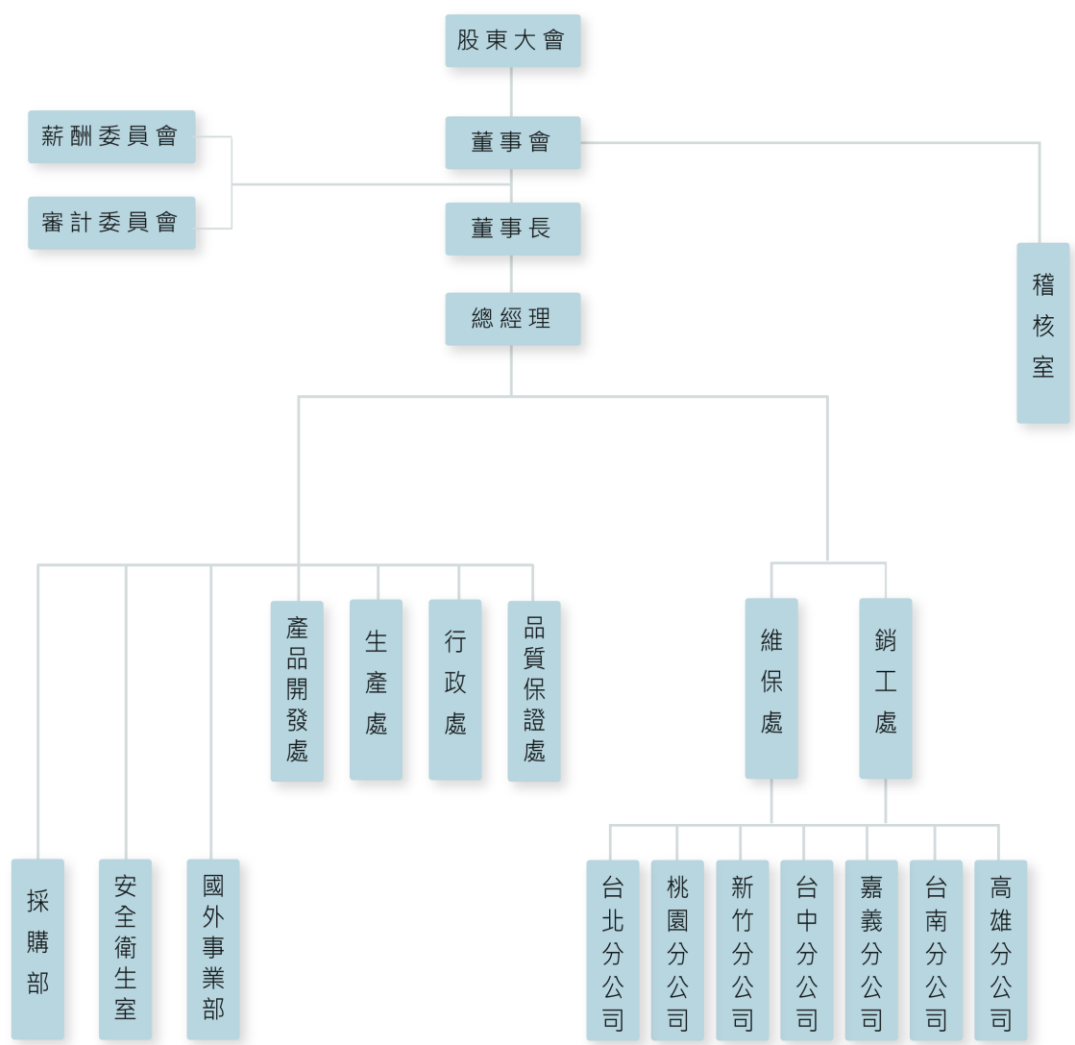
台灣區 (配圖)



中國區

1. 公司據點：上海 (位於上海嘉定區) 。
2. 服務市場：2016年起因中國大陸房地產景氣及中央房市發展政策關係，崇友子公司(上海崇友)已暫停中國內陸電梯市場接單，本公司同時進行產能重新配置，目前上海崇友對應母公司部件調達出口需求外並負責技術成熟的家用小型梯的製造，供應母公司家用電梯銷售。

1.1 崇友實業組織架構



組織功能介紹

部門別	所營業務
稽核室	負責公司內部制度之監督、追蹤、公司營運規範之考核管理及各項行政作業等之稽核。
安全衛生室	負責全公司安全衛生體制之建立、維護、規劃、督導與管理。
國外事業部	負責大陸子公司營運規劃、目標管理、預算控制、財務控管及行政管理等。
採購部	國內外零部件調達及原物料採購等相關作業。
行政處	負責會計、財務、行政相關作業執行與管理；管理資訊系統之開發、維護及資訊安全制度等相關作業；人力資源政策規劃執行。
品質保證處	負責工程和品質管理分析和對策研議；客訴案件處理追蹤管理；工時合理化；ISO品質認證。
產品開發處	負責新產品研發、試製、安定化及驗證，機電系統整合、試驗塔整機測試等相關作業。
生產處	負責電(扶)梯生產產品之設計、製造、生產規劃控管等相關作業。
維保處	負責各類電(扶)梯之保養及異常處理、年度安檢等相關售後服務業務管理。
銷工處	負責電(扶)梯產品銷售業務、工程等相關作業。

1.2 參與公協會之角色

崇友實業積極參加各式公、協會，包含「中華民國電梯協會」、「中華民國昇降設備安全檢查協會」、「社團法人中華民國不動產協進會」、「台灣區電機電子工業同業公會」、「中國勞工安全衛生管理學會」。透過企業實際行動參與，對外部經濟、環境與社會倡議予以支持與協助。下表為崇友在各組織中所參與擔任之角色：

公會 / 協會名稱	崇友實業之角色
中華民國電梯協會	甲五類會員
中華民國昇降設備安全檢查協會	第一級會員
社團法人中華民國不動產協進會	會員
台灣區電機電子工業同業公會	一級會員
中國勞工安全衛生管理學會	會員

1.3 崇友實業大事記

發展階段	年份	事件
深耕 台灣電梯領域	1974	崇友實業股份有限公司成立
	1975	日本東芝電 / 扶梯總代理
	1977	與東芝簽訂技術合作契約
	1982	增設桃園二廠
開闢 崇友新紀元	1993	成立開曼崇友控股公司；完成新光人壽大樓電 / 扶梯工程，成為華人世界最快電梯 - 540m / 分
	1996	榮獲SGS及ISO-9001認證；崇友文教基金會成立
	1997	楊梅廠及試驗塔啟用；股票上櫃
	1998	通過ISO14001環保認證；成立上海崇友電梯有限公司；獲商業雜誌、天下雜誌評為前200大風雲企業之一
	2000	成立好厝邊科技股份有限公司；歷經數年盈餘轉增資，資本額由6千萬增為31.07億元
登高 構築公共建設	2004	台北101大樓電 / 扶梯工程完工，獲金氏世界紀錄最快電梯認證
	2005	台灣高鐵桃園站電 / 扶梯工程完工
	2006	台灣高鐵嘉義站電 / 扶梯工程完工

發展階段	年份	事件
登高 構築公共建設	2008	高雄捷運全線37站電扶梯工程完工
	2009	歷經10次買回庫藏股，資本額減為19.668億元
	2010	北京僑福芳草地電 / 扶梯工程完工
	2014	台北捷運松山線小巨蛋及南京復興站電 / 扶梯工程完工
	2016	桃園機場捷運線ME04A完工；榮獲公司治理評鑑前6~20%之優良上櫃企業；完成楊梅廠太陽電能之架設
	2017	萬華凱撒飯店 / 羅東村却國際飯店 / 宜蘭力麗飯店電梯工程完全；第二次榮獲公司治理評鑑前6~20%之優良上櫃企業；桃園機場捷運線電(扶)梯配合試營運。
	2018	新板特專二國際觀光旅館電 / 扶梯工程完工；崇友全系列乘客電梯採用新式環保永磁同步馬達，大幅節省電力消耗，榮獲行政院環保署核發第二類環保標章；第三次榮獲公司治理評鑑前6~20%之優良上櫃企業。
	2019	崇友智慧電梯GF系列結合多項創新產品榮獲2020台灣精品獎；首次榮獲公司治理評鑑前5%優等企業。
	2020	高雄海洋文化及流行音樂中心電 / 扶梯工程完工；台北市明倫公共住宅電梯完工。
	2021	榮獲2021幸福企業-製造業金獎及特別獎；公共工程金質獎；第30屆台灣精品銀質獎；第七屆公司治理評鑑前5%優等企業。
2022	榮獲2022年度臺北市政府公共工程卓越獎-設施工程類；第八屆公司治理評鑑前5%優等企業。	

2. 企業永續發展

2.1 企業永續發展承諾與政策

2.2 企業永續發展重大性原則

2.3 企業永續發展負責單位

2.4 企業永續發展回顧足跡

2.1 企業永續發展承諾與政策

崇友企業永續發展願景

面向	願景內容
公司治理	維持良好公司治理，嚴守商業道德規範，遵循法律規定
經濟績效	持續精進產品品質，創造公司產業價值，確保獲利穩定成長
人才照護	提供安定健全的工作環境，推動新舊傳承技職教育使得以充分發揮才能，並配有合理的報酬與福利
環境保護	研發綠能產品，落實節電措施，訂定相關環保政策活動、規劃綠色採購、優化環保製程設計
社會關懷	積極參與社會公益與關懷活動人文藝術、科技教育、體育之推廣

企業永續發展政策沿革

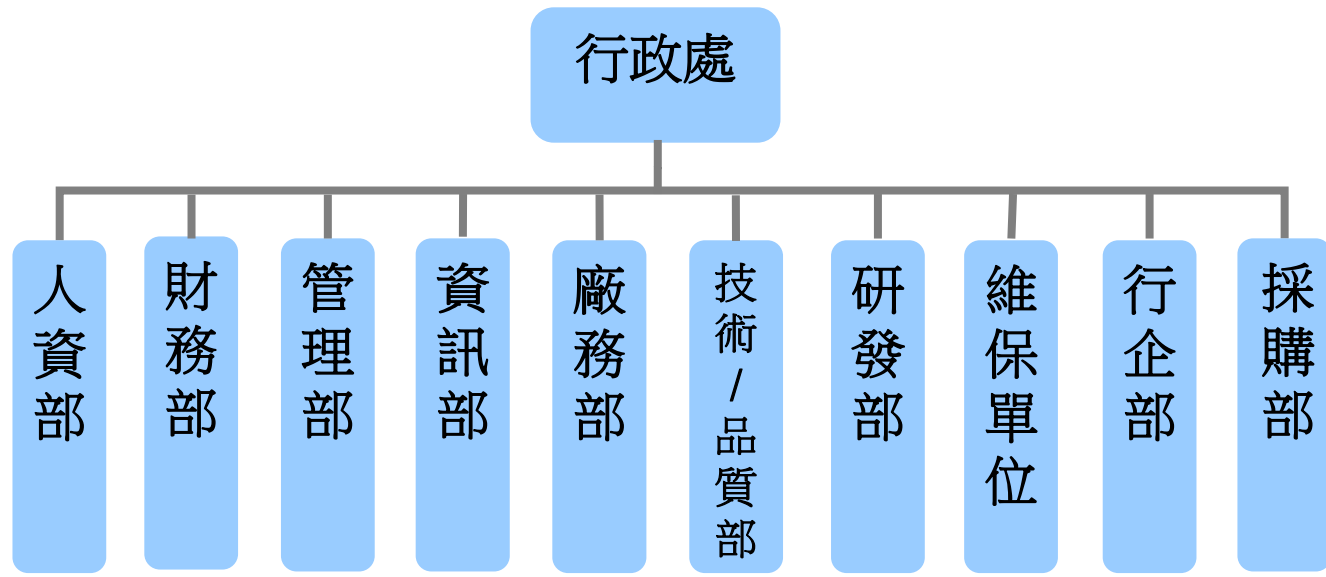
年份	政策修訂
2008	制定公司「員工行為準則」，揭示公司與消費者、社會及環境的政策宣示。
2014	制訂「企業社會責任實務守則」，揭示從事企業經營之同時積極實踐企業社會責任，並透過企業公民擔當，改善員工、社區、社會之生活品質；同時，以落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露等原則持續實踐企業社會責任。
2016	完成企業社會責任實務守則第一次修訂，並於 2017 年股東常會報告修訂內容。
2020	企業社會責任實務守則第二次修訂，並於 2020 年股東常會報告修訂內容。
2022	企業社會責任實務守則第三次修訂，更名為永續發展實務守則，並於2022年股東會報告修訂內容。

2.2 企業永續發展重大性原則

重大議題	風險評估項目	風險管理政策或策略
環境	氣候變遷與減碳	<ol style="list-style-type: none"> 2014年先完成全公司35個用電單位外購電力用電度數彙整平台，並以2014年為用電基準年，逐年設定節電目標，降低外購電力碳排量。 針對產品製造過程或公司營運執行時涉及間接溫室氣體排放提出因應對策。 2022年10月董事會下設溫盤小組並啟動溫室氣體盤查輔導作業，預計2023年12月底前完成2022年溫室氣體盤查數據。
社會	1. 社會公益	持續與崇友文教基金會合作，推動電梯科學教育、全民藝文、弱勢關懷等公益活動。
	2. 社會服務	與崇友文教基金會合作共同推動「攜手換換愛 ● 點亮幸福燈」節能換燈計畫，2022年總計投入企業志工 115 人次，預估可協助 7 個社福機構(9個場域)節省約 35,579 度用電度數，減少碳排約 18 公噸。
公司治理	法令遵循	<ol style="list-style-type: none"> 董事會下設審計委員會及薪資報酬委員會。 自願設置公司治理主管，俾保障股東權益並強化董事會職能，確保有效的公司治理架構及確實遵守相關法令規範。

2.3 企業永續發展負責單位

本公司行政處為企業永續發展一級推動單位，負責企業永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計劃之提出及執行，由行政處處長擔任小組長，管理部主管擔任總幹事。並定期向董事會報告。



職掌功能：

- 統籌公司企業永續發展政策與管理方針具體推動。
- 負責蒐集利害關係人意見與關鍵議題辨別。
- 財務數據及品質、環保、節能及客戶回饋等非財務數據之彙整。
- 每年年底向董事會報告企業永續發展執行成效與年度計劃推展。
- 推展綠色供應鏈。
- ESG報告書出版。

2.4 企業永續發展回顧足跡

崇友實業致力在「社會公益」、「社會服務」、「環境保護」、「節能減碳」、「社區參與」等方面履行社會責任，以下為崇友近三年ESG的足跡。

年份	ESG足跡
2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. 董事會報告—— <ol style="list-style-type: none"> (1) 2022/05/11第16屆第19次董事會報告摘要：A. 2022年上半年社福機構換燈計劃執行報告。B. 2022年崇友實業獎學金審查報告：110學年第一學期計有41名申請人通過審查。 (2) 2022/12/23第17屆第4次董事會報告摘要：A.企業永續發展政策。B.2022年社福機構換燈計劃總結與成效報告。C.2022年崇友實業獎學金總結報告：全年計83名申請人通過審查，共核發新台幣405萬元獎學金。D.響應政府及民間力量共同捐款新台幣500萬予外交部開立之賑災基金會，一同協助烏克蘭難民，為世界公民盡一份心力。 2. 社會公益—捐贈或贊助新台幣1,096萬元，回饋社會。 3. 社會服務—協助7個社福機構執行節能燈具更換，總計投入企業志工115人次，更換307座節能燈具。 4. 節能減碳—全公司2022年電力使用較2021年節省65,224度，降幅3.32%，相當於減少碳排放量達32,742公斤。 5. 社區參與—楊梅廠參與111年度楊梅地區民防團隊訓練。
2021	<ol style="list-style-type: none"> 1. 董事會報告—— <ol style="list-style-type: none"> (1) 2021/05/07第16屆第13次董事會報告摘要：A. 2021年上半年社福機構換燈計劃執行報告。B. 2021年崇友實業獎學金審查報告：109學年第一學期計有42名申請人通過審查。 (2) 2021/12/17第16屆第17次董事會報告摘要：A.企業永續發展政策。B.2021年社福機構換燈計劃總結與成效報告。C.2021年崇友實業獎學金總結報告：全年計85名申請人通過審查，共核發新台幣401萬元獎學金。D.公司與崇友文教基金會共同捐款台北市政府、新北市政府防疫專戶各新台幣250萬元，齊心抗疫。 2. 社會公益——捐贈或贊助新台幣901萬元，回饋社會。 3. 社會服務——協助8個社福機構執行節能燈具更換，總計投入企業志工63人次，更換773座節能燈具。 4. 節能減碳——全公司2021年電力使用較2020年增加 1.04%，加強宣導節電措施。 5. 社區參與——楊梅廠參與110年度楊梅地區民防團隊訓練。
2020	<ol style="list-style-type: none"> 1. 董事會報告—— 2020/12/18第16屆第11次董事會報告摘要：A. 2020年社福機構節能換燈計劃總結與成效報告。B. 2020年崇友實業獎學金審查總結報告。2020/05/08第16屆第7次董事會報告摘要：2019年運作情形報告。 2. 社會公益——捐贈或贊助新台幣563萬元，回饋社會。 3. 社會服務——協助13個社福機構執行節能燈具更換，總計投入企業志工212人次，更換718座節能燈具，成效卓著。 4. 節能減碳——全公司2020年電力使用較2019年增加 2.3%，但較2014年電力基準年值(2,028,821度)節省 85,716電度。 5. 社區參與——楊梅廠參與109年度民防團隊訓練，榮獲優等成績，桃園市政府警察局楊梅分局特來函表揚。 6. 環境管理政策——制定節能減碳量化管理目標。

3. 利害關係人對話

3.1 利害關係人鑑別與溝通

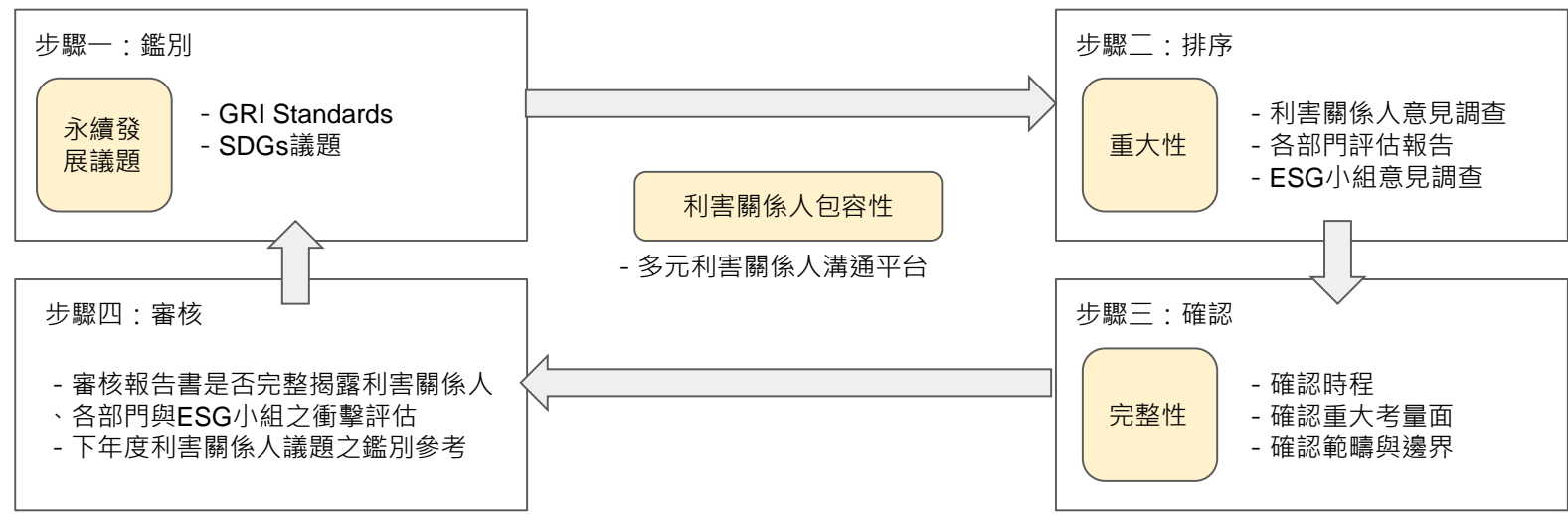
3.2 重大性議題分析

3.3 重大議題管理方針

3.1 利害關係人鑑別與溝通

與崇友實業營運相關之利害關係人包含員工、供應商、客戶、社區 / 非營利組織、媒體、股東 / 投資人、重要投資授信對象及政府。以溝通頻率以及與公司之互動程度作為考量，崇友最終以員工、供應商、客戶、社區 / 非營利組織、媒體、股東 / 投資人、重要投資授信對象作為相關程度高之利害關係人。崇友認為，利害關係人之期望與意見，是公司永續經營的重要依據。因此崇友根據利害關係人的性質，劃分出各利害關係人的專責單位，並建立起穩定的溝通與申訴管道，使利害關係人能夠充分表達己見，而崇友定將利害關係人的回饋作為企業永續發展未來之發展依據。

崇友ESG小組每年皆會根據利害關係人鑑別機制，重新審視與利害關係人相關之議題，為使議題契合利害關係人所關注方向，ESG小組以發放電子問卷及紙本問卷的形式，調查利害關係人的意見，同時，議題也必須由各部門主管共同評估其對公司的衝擊程度。綜合利害關係人之關切程度與各部門評估後之衝擊程度，最後搭配ESG小組之見解，給予各議題適當的優先順序。重大議題列表為崇友透過鑑別、排序、確認、審核四步驟所制定而成，並透過各溝通平台，將利害關係人之見解一併納入列表考量。



3.1.1 2022 年利害關係人溝通情形

利害關係人	對象	溝通主題	頻率(或時間)
員工	企業工會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 值班費給付討論案 2. 端午節及中秋節禮金案 3. 公司補助員工旅遊金額案 4. 2021年度年終獎金發放說明 5. 保養單位候傳制度討論案 6. 2022年度公司調薪案說明 7. 保養單位候傳制度出勤時間及候傳費調增說明 8. 公司調薪升遷頻率之建議案 9. 工會同意員工加班案 10. 工會同意休息日與例假日挪移案 11. 工會同意上下班考勤時間刷卡區間案 	2022/01/12、2022/03/25、 2022/06/24、2022/08/19、 2022/12/26

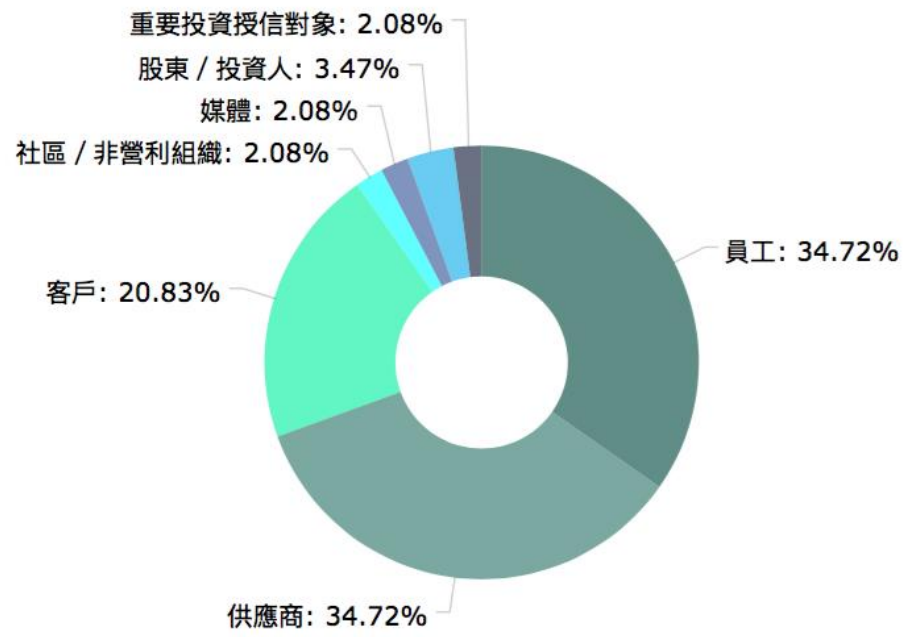
利害關係人	對象	溝通主題	頻率(或時間)
投資人	股東 投資法人 / 機構 投資大眾(法說會)	公司營運表現 新產品發表	2022/03/29、2022/03/30、 2022/05/13、2022/06/14、 2022/08/11、2022/08/16、 2022/11/11、2022/12/13、 2022/12/21
客戶	客戶	服務品質 產品品質	隨時・24小時客戶諮詢專線
供應商 / 協力廠商	供應商 / 協力廠商	產品品質 產品交期 供應商評鑑 供應商管理政策宣示	2022/12/16

利害關係人	對象	溝通主題	頻率(或時間)
媒體	新聞媒體記者	公司營運表現 主題專訪 法說會	2022/12/05、2022/06/01、 2022/12/21
非營利組織	中華民國電梯協會 中華民國昇降設備安全檢查協會	產品法規	202203/29、2022/04/29、 2022/05/05、2022/09/23、 2022/12/23
重要投資授信對象	投資授信對象	授信額度展期審核 交易業務往來溝通	不定期

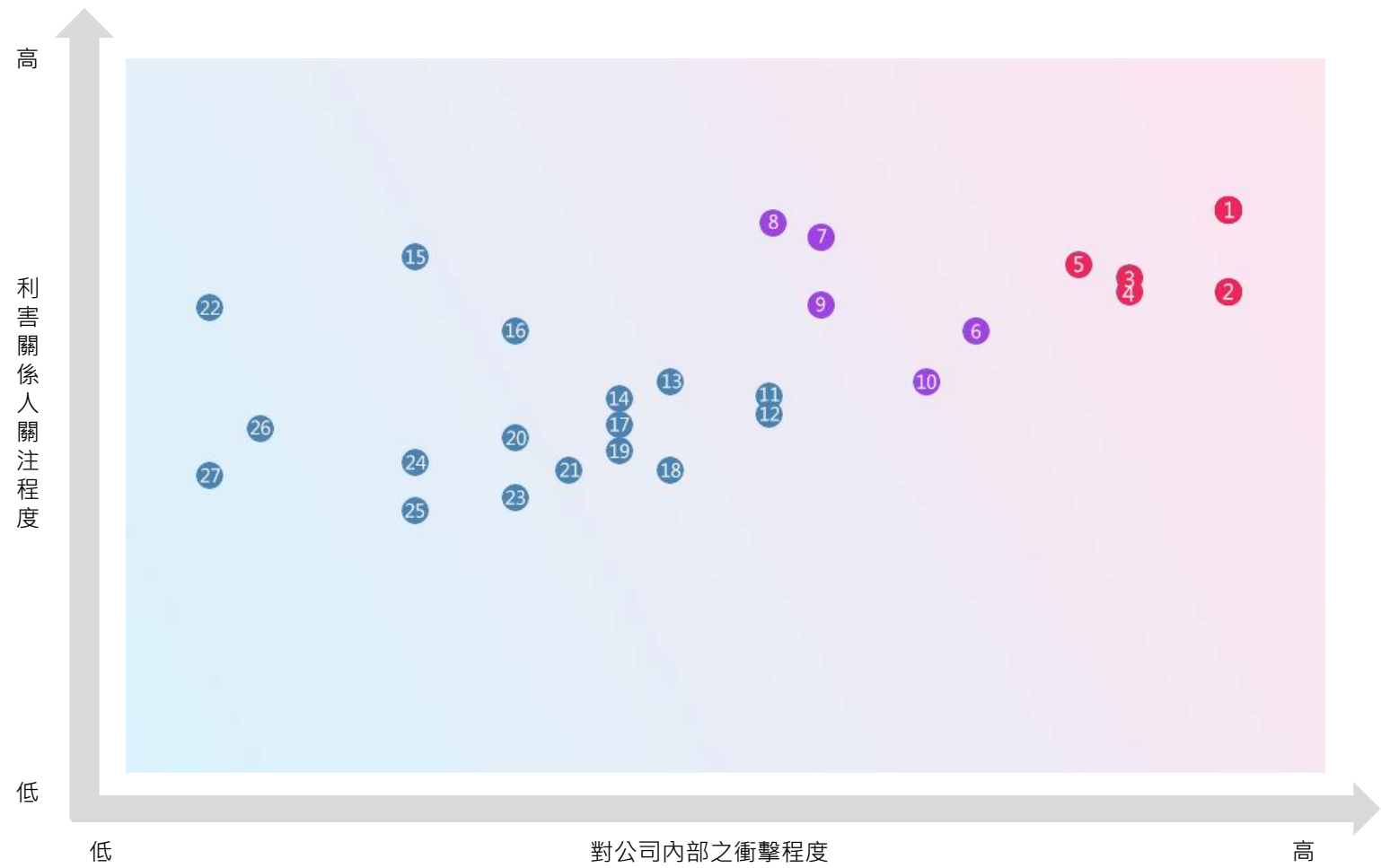
3.2 重大性議題分析

3.2.1 利害關係人之回應

崇友以問卷的方式，調查利害關係人關切之議題及其關切程度。調查對象為崇友之主要利害關係人：員工、供應商、客戶、社區 / 非營利組織、媒體、投資人 / 股東及重要投資授信對象。2017年崇友發放實體問卷及網路問卷邀請利害關係人進行填寫，並成功回收近150份有效問卷，其中外部利害關係人之意見佔總問卷回收比例超過60%。



3.2.2 重大性矩陣



3.2.3 利害關係人關切議題

關注程度	議題編號	議題內容	關注程度	議題編號	議題內容	關注程度	議題編號	議題內容
高	1	產品品質	中	10	人才留任	低	19	有害物質管理
	2	人才培育與教育訓練	低	11	公司治理		20	社會公益之投入
	3	企業形象		12	薪酬與福利制度		21	廢棄物管理
	4	職業安全與健康		13	員工關係與溝通		22	供應商永續管理
	5	財務績效		14	工時與休假		23	碳排放管理
中	6	風險管理	低	15	法規依循		24	環境政策
	7	客戶服務品質		16	創新研發		25	社區關係之互動
	8	產品之法規符合程度		17	退休員工福利		26	公平交易
	9	從業道德與反貪腐		18	能源管理		27	符合國際環境法規

重大議題	詳細內容之對照頁數
產品品質	P. 60
人才培育與教育訓練	P. 69
企業形象	P. 15
職業安全與健康	P. 74
財務績效	P. 40

3.3 重大議題管理方針

重大議題	GRI章節標題	我們的責任	承諾	主要策略	評量機制
產品品質	301 物料	<ul style="list-style-type: none"> 降低生產產品對環境的影響 降低對資源的依賴，珍惜自然資源 	秉持「永續資源」的概念，讓未來不必擔心資源匱乏，予以後代	<ul style="list-style-type: none"> 提高採購環保物料之比例 增加回收率以取代購買 	<ul style="list-style-type: none"> 物料可再生與不可再生之比例 環保物料使用之比例
	302 能源	<ul style="list-style-type: none"> 減少產品的能源消耗，減輕對環境的負擔 生產低耗能之產品，達到客戶的需求 嚴格控管機台使用，使能源達到最有效之利用 	以節能減碳為出發點，提高製程及產品能源使用的效率，減少不必要的浪費	<ul style="list-style-type: none"> 設計強調低耗能配備、電力回生裝置 減少生產機台空機時間，並避免短時間內造成用電高峰 架設太陽能板，提供額外電力並降低工廠本身能源消耗 	<ul style="list-style-type: none"> 製造過程隨時監控以符合排放標準 符合國際環保認證
	416 顧客健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> 生產能夠讓顧客安心搭乘的電梯 提供完善的維護服務 產品與服務不違反健康安全相關法規 	崇友以顧客健康與安全為己任，致力於打造安全優質的電梯家園	<ul style="list-style-type: none"> 以電梯試驗塔證明產品優良品質 定期提供完善保養服務以提高電梯之使用壽命 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客滿意度調查 工廠定期考察機制

重大議題	GRI章節標題	我們的責任	承諾	主要策略	評量機制
人才培育與教育訓練	404 訓練與教育	<ul style="list-style-type: none"> 不分性別職等給予每位員工同等且豐富的教育訓練機會 提供適才培訓以提升員工的能力及工作技術 	對崇友而言，員工是企業永續經營最重要的資產，故崇友致力於建立一個友善的職場環境，使每位員工都能得到最完善的照顧，並激發其最大價值	<ul style="list-style-type: none"> 每年年中訂定下一年全年度訓練梯次與時程 提供多元的教育訓練 完善利用工廠設備實作訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 每梯次訓練結業前接執行訓練成果評估 員工填寫教育訓練之滿意度調查
企業形象	企業形象	<ul style="list-style-type: none"> 堅守公德良心 創造公司正面價值 建立對外公開透明資訊管道，以示企業形象 	樹立台灣企業優良典範，消除各種造成負面影響力之商業行動	<ul style="list-style-type: none"> 提供例行企業永續發展報告書 接受商業認證機關公評 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理評鑑 安永會計師事務所
職業安全與健康	403 職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 藉由勞資雙方共組的安全衛生委員會，攜手維護職業安全 建立完善的通報與統計系統，以完整掌握職安狀況 建立安全作業環境 	崇友視員工的身心健康為重要資產，以建構安全優良的作業環境為持續精進的目標	<ul style="list-style-type: none"> 成立安全衛生委員會以期維護職業安全 建立完善的職安通報系統，並有效統計職安狀況 即時且有效的危機處理機制 	<ul style="list-style-type: none"> 制定安全衛生工作守則 規劃職業災害及第三人公共安全事件通報處理流程
財務績效	201 經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> 經由相關績效數據與經濟價值的分析，為利害關係人創造最大的財富 	經由相關績效數據與經濟價值的分析，為利害關係人創造最大的財富	<ul style="list-style-type: none"> 專注提升新梯中商用案件接單能力，同步開拓汰舊換新市場商機 	<ul style="list-style-type: none"> 定期以一個月、一季、一年等為單位做財務報表中營業收入等相關資料統計

註：由於管理方針評量機制今年為第一次制定，故尚無管理方針評量結果與調整方案。

4. 公司治理與經濟

4.1 董事會職責及組成

4.2 從業道德與反貪腐

4.3 財務表現

承諾：崇友實業致力於資訊透明、確保董事之獨立情形，並定期公開財務資訊，以維護股東或投資人權益。

目標：使公司獲利及股東權益報酬率繼續穩定成長，並且提升公司治理評鑑結果。

關鍵量化指標：

(1) 股東權益報酬率達17.52%

(2) 2022年度每股盈餘4.79元

4.1 董事會職責及組成

4.1.1 董事會職責

崇友實業董事會現有7位董事（含獨立董事3位），董事會中除鄭明松獨立董事兼任一家公開發行公司獨立董事外，其餘董事會成員並無兼任其他公開發行公司之獨立董事，且並未有兼任員工身份情形。所有董事均由股東投票產生，為公平、公正、公開選任董事，皆參照「上市上櫃公司治理實務守則」規定進行選任的程序。董事會每季至少召集一次，本公司各董事均具備執行業務所需之專業知識、技能與素養，秉持超然獨立精神，依據法令規定、公司章程及股東會決議行使職權，提供本公司在營運方針、財務規劃與專業技術發展上之意見與諮詢。為落實公司治理並增進董事職能，本公司清晰定義績效目標，每年均會對董事會及功能性委員會進行績效評估，評估方法為董事會成員自評、議事單位評量及功能性成員自評，並至少每三年進行外部評估一次。另外崇友也安排董事至外部進修。2022年董事進修主題包含「公司治理講堂」、「上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會」、「獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會」、「後疫情，家族企業永續長青的關鍵」、「淨零時代企業的挑戰與機會」、「ESG永續發展趨勢及落實責任投資」等11堂課程，向百年企業學習變革轉型。董事會旗下設有薪酬委員會、審計委員會和稽核室等功能性組織，個別處理薪酬、健全董事會監督責任、強化董事會管理機制與內部稽核事宜；2020/08/07董事會通過自願設置公司治理主管，俾保障股東權益並強化董事會職能。

薪酬委員會

為健全公司董事、監察人及經理人之薪資報酬制度，本公司董事會於2011年12月設立「薪資報酬委員會」，本委員會成員人數為3人，由董事會決議委任之，半數以上成員為獨立董事，其中一人為召集人。薪酬委員會隸屬於董事會，根據「薪資報酬委員會運作之管理」本委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。薪酬委員會依其運作之管理規定，得請本公司董事、相關部門經理人員、內部稽核人員、會計師、法律顧問或其他專業人員列席會議，並提供相關必要之資訊。

審計委員會

為健全董事會監督責任、強化董事會管理機制，本公司於2022年7月設置「審計委員會」，由全體獨立董事(3席)擔任，協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。

內部稽核組織及運作

依本公司組織架構轄下配置專任稽核人員。稽核室直接隸屬董事會，秉持獨立性與客觀性，協助管理階層及董事會達成既定目標。依內控制度查核範圍包含財務、銷工、生產、維保、行政、研發、品保等所有單位之內控相關規範皆屬督導範圍。並依法令分為十大循環，分別編列年度計畫呈董事會通過後執行相關查核作業。

公司治理政策推動

為建立本公司良好之公司治理制度，依臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同制定之「公司治理實務守則」及保障股東權益、強化董事會職能、發揮監察人功能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度等原則，建置有效的公司治理架構。本公司將行政處管理部立為公司治理政策推動單位，由公司治理主管擔任主要負責人員，綜理公司治理相關事務，並定期向董事會報告。

4.1.2 董事會成員

職稱	姓名(或代表人姓名)	所代表法人名稱	選任日期	學歷	經歷
董事長	唐伯龍	大樟利(股)公司	2022.06.27	<ul style="list-style-type: none"> 醒吾商專 	<ul style="list-style-type: none"> 本公司董事長、董事、總經理、副總經理 華鴻管理顧問(股)公司董事
董事	唐秋鈴	長江物產(股)公司	2022.06.27	<ul style="list-style-type: none"> 世新大學公共關係科 法國巴黎公會高級服裝設計學院服裝設計系 政治大學EMBA 	<ul style="list-style-type: none"> 紡拓會設計師 中興百貨襄理 詩鈴CELINE經理 千盛(股)公司副董事長 中華民國電梯協會第十二屆理事長 崇友文教基金會執行長 大唐生活美學館館長
董事	唐國維	樺榮投資(股)公司	2022.06.27	<ul style="list-style-type: none"> 加州大學柏克萊分校電機工程電腦科學系學士 早稻田大學亞洲太平洋研究科企業管理系碩士 	<ul style="list-style-type: none"> QLogic Corporation資深工程師 華鴻創投集團分析師 新采科技股份有限公司行銷經理 株式會社 VT Systems專務取締役 崇友實業股份有限公司協理 / 顧問 耐銳利科技有限公司總經理 日本VT Systems董事長

職稱	姓名(或代表人姓名)	所代表法人名稱	選任日期	學歷	經歷
董事	曾懷億		2022.06.27	<ul style="list-style-type: none"> ● 美國加州大學洛杉磯分校土木與環境工程理學士 ● 清華大學與麻省理工史隆管理學院工商管理碩士 	<ul style="list-style-type: none"> ● 彰星公司業務與行銷專員 ● 華鴻創投公司投資助理 ● 德意志銀行副總裁 ● 百度公司投資者關係、國際財務和併購總監及財務長 ● 安居客公司集團財務長 ● 攜程集團事務部副總裁 ● KKDay酷遊天國際旅行社全球財務長
獨立董事	林東旭		2022.06.27	<ul style="list-style-type: none"> ● 台灣大學商學系銀行組畢業 ● 聖地牙哥州立大學會計碩士畢業 	<ul style="list-style-type: none"> ● 銘傳商專、台北商專會計講師 ● 崇瑋飯店集團美國區會計長 ● PC Channel, Inc.《個人電腦的組裝銷售公司》會計長 ● 中信飯店集團美國區財務長 ● Bladex Corp.《製造並銷售運動器材》財務長 ● BP(英國石油公司)《世界第二大非國營石油公司》資深財務分析師/資本專案經理 ● 福祿國際股份有限公司《世界級水刀切割和清洗的第一品牌》亞洲區財務長/總公司會計長/中國區日本區總經理/亞洲區客服總監 ● 喬鼎資訊股份有限公司財務長/董事長兼總經理 ● 新代科技股份有限公司財務長

職稱	姓名(或代表人姓名)	所代表法人名稱	選任日期	學歷	經歷
獨立董事	吳旭慧		2022.06.27	<ul style="list-style-type: none"> ● 國立台北商業技術學院財經系學士畢業 ● 國立政治大學經營管理碩士畢業 ● 英國里茲大學企業管理博士畢業 	<ul style="list-style-type: none"> ● 特力貿易有限公司(B&Q)貿易與進口採購處處長 ● 家福公司公共服務處處長兼家樂福文教基金會執行長 ● 統一企業品牌策略總監兼發言人 ● 崇越科技新事業發展總經理 ● 台北市政府市政顧問 ● 臺鹽實業股份有限公司總經理 ● 臺鹽綠能股份有限公司董事 ● 臺鹽(廈門)進出口有限公司董事/董事長 ● 東吳大學商學院EMBA兼任助理教授 ● 沙琳娜國際有限公司董事
獨立董事	鄭明松		2022.06.27	<ul style="list-style-type: none"> ● 國立交通大學控制工程學系畢業 ● 國立中山大學企業管理研究所碩士畢業 	<ul style="list-style-type: none"> ● 中盈投資股份有限公司(智揚管理顧問)直接投資部投資協理/經理/副理 ● 華鴻管理顧問股份有限公司(華鴻創投集團) 總經理/投資長/投資副總 ● 富厚投資集團有限公司投資長 ● 嘉澤端子工業(股)公司監察人 ● 金萬林企業股份有限公司獨立董事 ● 凌騰科技(股)公司監察人 ● 驊昱投資股份有限公司董事長

4.1.3 董事會組成多元化政策

崇友於「董事選任程序」及「公司治理實務守則」中，明訂董事之選任應依照「上市上櫃公司治理實務守則」，考慮董事會之整體配置，成員組成應多元化，如符合性別、專業知識與技能多元化。成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，董事會整體應具備之能力有：營運判斷能力、經營管理能力、會計及財務分析能力、產業知識、危機處理能力、國際市場觀、領導及決策能力。

本公司所有董事均由股東投票產生，高階管理階層皆為本國國民，並無性別上的差異與限定。在性別比例上，男佔5/7，女佔2/7。董事中具備商務、財務及公司業務所須之專長，豐富的學識及專業素養，足以健全本公司之董事會結構，董事會成員多元化政策落實情形，詳見下表列。

職稱	多元化核心項目 董事姓名	基本組成							專業能力					
		國籍	性別	兼任本公司員工	年齡			獨立董事任期	會計及財務分析	領導及決策	產業知識	國際市場觀	經營管理	品行牌銷
					41-50	51-60	61-70							
法人董事代表人	唐伯龍	中華民國	男	無			✓	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓
法人董事代表人	唐秋鈴	中華民國	女	無			✓	—			✓		✓	✓
法人董事代表人	唐國維	美國	男	無	✓			—	✓		✓		✓	
董事	曾懷億	中華民國	男	無	✓			—	✓			✓	✓	
獨立董事	林東旭	中華民國	男	無			✓	3~9年	✓	✓		✓	✓	
獨立董事	吳旭慧	中華民國	女	無			✓	3~9年		✓		✓	✓	✓
獨立董事	鄭明松	中華民國	男	無			✓	1~3年	✓	✓			✓	

4.2 從業道德與反貪腐

4.2.1 從業守則與行為準則

崇友實業為使公司穩定運作並成長，依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定「公司治理實務守則」以便於公司治理。公司同仁在工作崗位上的任何行為，皆會影響週邊關係人如顧客、同事、同行、供應商、社會環境等對崇友實業的認同與觀感，為讓同仁在面對利害關係人時有更明確的實行方針，本公司訂有「員工行為守則」。另外，崇友實業亦制定「供應商行為守則」，供合作廠商依循。內容茲敘述如下：

公司治理實務守則

為建立本公司良好之公司治理制度，爰依臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同制定公司治理實務守則訂定本守則，並建置有效的公司治理架構，目前守則已修訂第五版且於公開資訊觀測站揭露之。

崇友實業股份有限公司企業永續發展實務守則

為實踐企業永續發展，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目的，於2014年12月19日董事會通過訂定本公司「企業社會責任實務守則」，目前該守則已修訂第四版並更名為「永續發展實務守則」，以強化企業永續發展之落實，並將其納入公司管理與營運中，定期依守則檢視執行情形並據以改進，執行至今尚無差異情形。

員工行為守則

為使員工皆能秉持「誠信·創新」的核心價值，建構起「快樂的員工」、「滿意的顧客」、「得意的股東」、「和諧的社會」四大支柱，並透過良好的行為準則向前邁進崇友企業樂園，特制定此行為準則。

供應商行為守則

為使所有供應商瞭解並符合本公司對產品安全及道德上之要求，以增進對社會與環境的責任，並基於互惠合作之原則共同追求企業永續發展之目標，本公司特制訂本供應商行為準則，以茲遵循。

4.2.2 落實誠信經營

為建立誠信經營之企業文化及良好商業運作模式，以利公司健全發展，本公司董事會於2014年8月12日決議通過制定「誠信經營守則」，明定不給予或收受交易相對人禮物或回佣且要求員工不得藉職務上便利，營私舞弊或收受他人餽贈，「誠信經營政策」除已修訂第五版並已結合新進人員教育訓練課程及各單位月會時予以加強宣導，且「誠信經營政策」宣導亦列入公司各項訓練必備課程，另外本公司亦嚴格遵守公司法、證券交易法、政府採購法等相關法令規定，建立內控制度並藉由稽核人員不定期查核作業落實員工確實遵守。

誠信經營政策	
教育訓練	各地方分公司皆有舉行「誠信經營政策」及相關辦法、守則導讀教育宣導，除讓參加訓練人員了解本公司誠信經營政策、誠信經營管理作業基準、供應商行為準則、誠信條款等內容外，同時凝聚同仁「誠實」、「公平」共識，維持誠信經營之企業文化及持續推動良好商業運作模式。
準則遵守	公司訂有「誠信經營管理作業基準」，本公司無重大差異。及所屬子公司所有管理職同仁均簽「誠信管理遵循聲明書」聲明對誠信經營守則、員工行為準則及其他各項內控制度確實遵守。
檢舉管道	公司訂有「檢舉作業管理辦法」，並揭示稽核室主管及行政處處級主管為獨立受理檢舉專責人員，內、外部檢舉人均得以「不道德檢舉專線」(電子郵件、專線電話)、書面等方式與受理人員聯繫。
定期檢核	為確保該制度設計及執行持續有效，服務單位、財會單位及其他權責部門均會不定期檢視制度內容並提出修訂，再配合稽核人員查核作業，以建立良好公司治理及風險管控機制。

4.3 財務表現

4.3.1 品牌策略

鎖定汰舊換新市場

崇友既有產品及服務包含：乘客電梯、中高速電梯、住宅梯、貨用電梯、無塵電梯及電扶梯的新梯安裝與舊梯維保服務，新梯和維保業務營收比重約為6比4。近年因受大陸打房政策影響，崇友淡出大陸市場，加重台灣營運比重，然而台灣市場卻因房地產新建案趨緩，電梯需求無明顯增加。考量到消費者電梯安全意識提升、政府推動電梯安全維修法規，崇友致力強化電梯汰舊換新及售後維修服務，推出多種「舊梯機能更新」方案，積極開拓電梯「汰舊換新」的市場。目前公司維修保養的業務裡，使用年限20年以上的舊電梯已累積逾1.1萬台，加以爭取其他品牌電梯汰舊換新的機會，預估未來三年電梯汰舊換新市場，將保持每年15%以上的年成長。

2022年崇友汰舊換新出貨完工台數達469台，持續穩定成長。另在新梯銷售案源結構受近年房市景氣熱絡，帶動2022年集合住宅案源比重已從2021年的79.22%上升至81.69%，以在手訂單案源分布、持續拓展商辦案源接單等，有助於進一步優化整體結構。又每年銷售新梯轉入自家維修保養系統台數約為1500台，至今累積維修保養台數逾4.03萬台，可望為公司維修保養服務穩定帶來3%至5%的年成長。在新梯銷售案源結構持續優化、汰舊換新需求旺盛，及維修保養業務穩定增加等三大營運貢獻下，崇友預期將來營運績效會節節升高。

差異化品牌策略

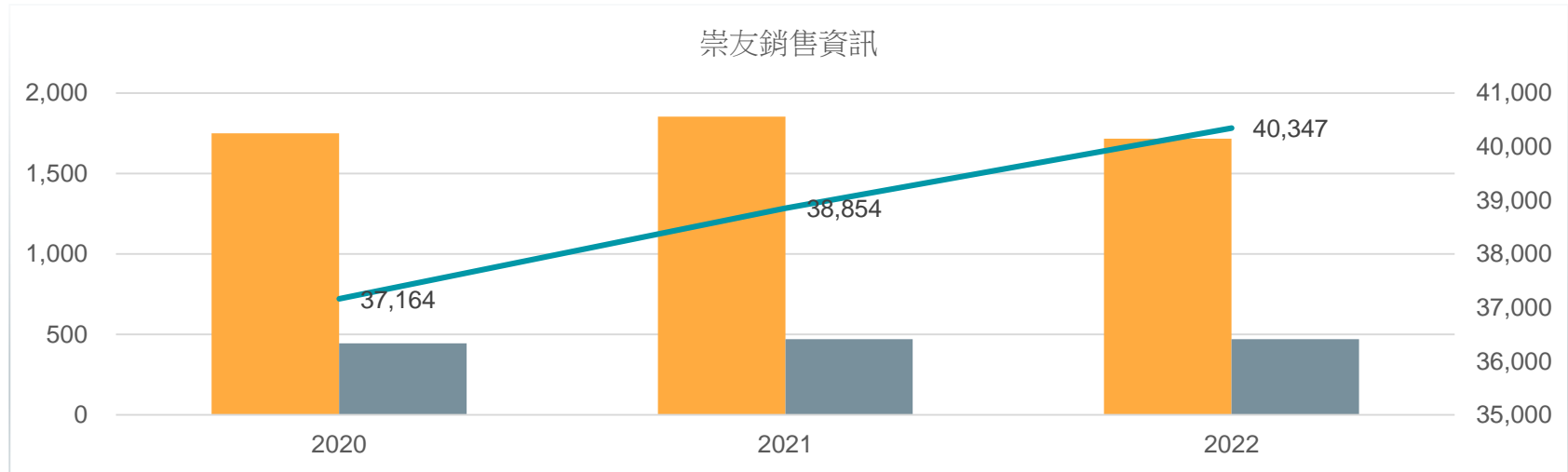
崇友除代理「東芝牌」電梯外，亦以自有品牌「崇友」聚焦中低階電梯市場，同時推出「堅尼西斯系列」品牌主打中高階客製化電梯市場，藉品牌差異化滿足多元市場需求。其中，「堅尼西斯」憑藉過去打造全球最快電梯-台北101大樓等知名建案，迅速打開高端市場品牌知名度，擴大其於高階商用電梯品牌市佔率，並成功搶下電梯汰舊換新市場。在技術規格方面，崇友針對不同品牌推出各式低中高階規格電梯，隨著資源整合，將提升旗下品牌效益，帶動整體毛利率和營業利益率，持續推升營運新高。

研發創新，再創佳績

現行汰舊換新市場為崇友帶來穩定營收，加以差異化品牌策略奏效，公司業績持續成長。有鑒於商用案源對於電梯運行安全、環保節能、及空間設計之需求日益上升，故崇友積極研發新代之超高速電梯，且計畫融合智慧生產，使整體生產效能提升，可望帶動商用型新梯銷售案源結構朝20%目標邁進。

崇友銷售資訊

年份		2020	2021	2022
業績表現	新梯出貨完工台數	1,749	1,854	1,716
	汰舊換新梯完工台數	444	470	469
	維修保養服務台數	37,164	38,854	40,347



4.3.2 股利政策

作為穩定盈利的公司體，崇友每年定期發放股利，將經營成果與股東分享。當公司年度總決算如有盈餘時，先提繳稅款、彌補虧損，並應提撥10%為法定盈餘公積，次提撥或迴轉特別盈餘公積，如尚有餘額併同期初未分配盈餘由董事會擬具盈餘分配案後提報股東會同意分配之。

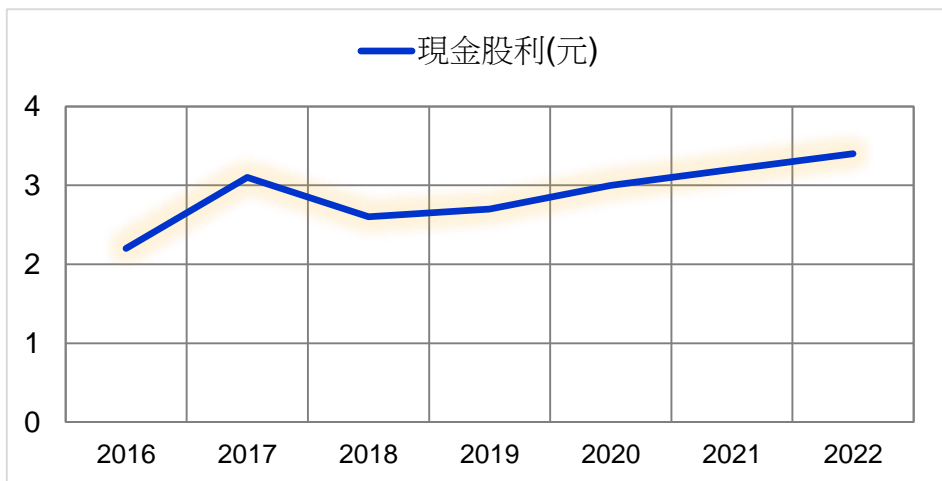
崇友所屬之電梯產業目前屬成熟期，若公司分配年度預計無重大資本支出時，將提撥可分配盈餘(不含期初未分配盈餘數額)之50%以上為股東股息及紅利，分配之股息及紅利中，至少發放80%為現金股利。惟有突發性重大投資計畫且無法取得其他資金支應者，得將現金股利發放率調降為30%至50%。

現金股利屢創新高

崇友自1993年來定期發放股利，且從2010年來現金股利穩定提升。至2022年為止，每股已有3.4元的現金股利，並保持現金股利配發率超過60%以上水準。

崇友歷年股利

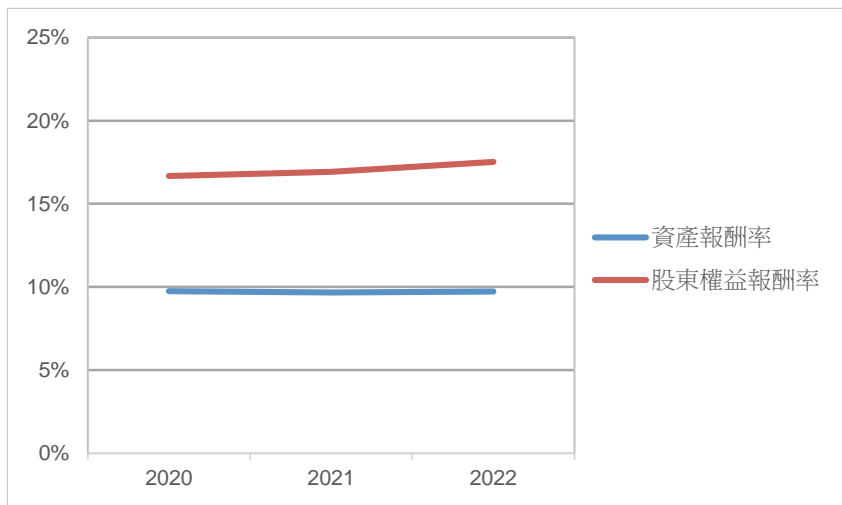
年份	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
現金股利(元)	2.2	3.1	2.6	2.7	3.0	3.2	3.4



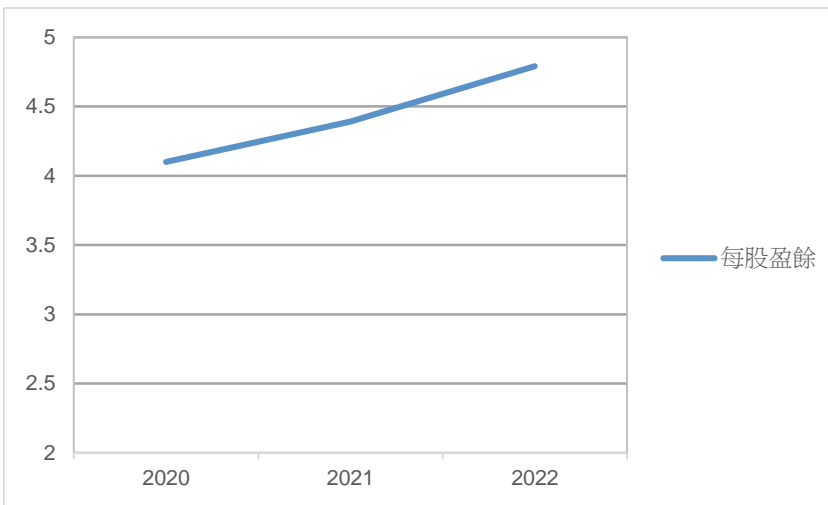
4.3.3 財務成長

良好的財務績效不僅能使公司穩定成長、永續經營，也能使崇友將創造出更高的經濟價值，進而回饋給所有利害關係人。而良好的財務績效包含經營能力的與獲利能力的提升，特別在獲利能力部分，從資產報酬率、股東權益報酬率、及每股盈餘三個部分來看，崇友實業自2018年來皆保持穩定增加。近年來崇友實業的財務結構也相當堅實，2020年、2021年及2022年負債比率分別占資產總額42%、43%及45%。此外，營業利益率在2022年也上升至18.09%。未來崇友將持續精進產品及服務，確保公司獲利及財務績效之穩定。

資產報酬率、股東權益報酬率



每股盈餘



未來展望

- 積極拓展汰舊換新市場，提升公司整體營運績效
- 持續精進產品維修保養品質及新技術之研發，提高崇友在電梯產業之市佔率
- 維持獲利及財務績效之穩定

財務績效表現

	年份	2020	2021	2022
經營能力	總資產 (新台幣百萬元)	7,713	8,409	9,025
	權益 (新台幣百萬元)	4,456	4,732	4,944
	營業淨利 (新台幣百萬元)	834	888	857
獲利能力	資產報酬率ROA (%)	9.75	9.66	9.73
	股東權益報酬率ROE (%)	16.67	16.93	17.52
	每股盈餘EPS (元)	4.1	4.39	4.79
經濟價值	營業收入 (新台幣百萬元)	4,393	4,605	4,739
	營運成本 (新台幣百萬元)	3,076	3,187	3,334
	社區投資 (新台幣萬元)	563	901	1,096
	所得稅 (新台幣萬元)	14,896	19,084	18,519
	股東股利 (新台幣千元)	531,036	566,438	601,840

5. 環境保護與節能

5.1 綠色理念

5.2 綠色營運

5.3 綠色產品及服務

5.4 永續供應鏈

承諾：研發綠能產品，落實節電措施，執行綠色採購，優化環保製程設計

目標：2020年啟動第二次五年(2020年~2024年)節電目標，以全公司電力總度數1,899,397度為基準年值，節電目標2%。

關鍵量化指標：

- (1) 累計太陽能板幫助減少二氧化碳排放量——1,908 公噸，相當植樹——189 千棵
- (2) 電梯電力回生裝置節能最高45%
- (3) 使用無齒輪主機將運行效率高達90%
- (4) PM永磁式同步馬達機型相較於傳統蝸桿輪式主機的機型，節能效果達16%至35%

5.1 綠色理念

5.1.1 有限產品 · 創造綠色價值

電梯乘載已是大眾日常生活行為，崇友希望藉由提供優良品質且友善環境的電梯產品，讓民眾於每次搭乘，逐步降低碳足跡與耗用的天然資源。在營運與研發產品服務上，持續創造電梯的綠色改變。

綠色營運

崇友致力於降低公司營運所耗用的能源，確保在生產與製造過程中所使用的電力達到充分運用。崇友近年無任何違反環保法規之事件。

綠色產品與服務

崇友長期關注綠建築領域，近年專注於研發節能電梯，並推出創新自有品牌「堅尼西斯」；發展智能電梯服務，藉由大數據預測使用者的搭乘行為與頻率，依此準確安排電梯的輸送服務，以精簡乘載次數。



5.1.2 擴大綠色影響力

崇友對整個電梯產業的願景不僅是降低自身對環境的影響，更期望能發揮影響力，使整個供應鏈、乃至社會環境，達到資源被妥善運用，一齊邁向永續發展。

推動綠色採購

在供應商管理上，崇友現有「新協力廠商評估辦法」，依此評估篩選合格的協力廠商。未來擬規劃綠色採購策略，將永續循環製造及其他環境指標納入選擇合作廠商的標準，藉此約束並推動供應商進行環保轉型。

生產綠色電力

為促成台灣能源轉型正義，崇友2016年與光電科技公司合作，於楊梅廠屋頂架設太陽能板，生產再生能源。截至2022年，楊梅廠太陽能發電累積 3,118 MWh，相當於減少 1,908 公噸之二氧化碳排放量，換算成植數 189 千棵。未來，崇友亦有意長期以合理價格購買綠色電力，用實際行動支持國家發展乾淨能源。



5.2 綠色營運

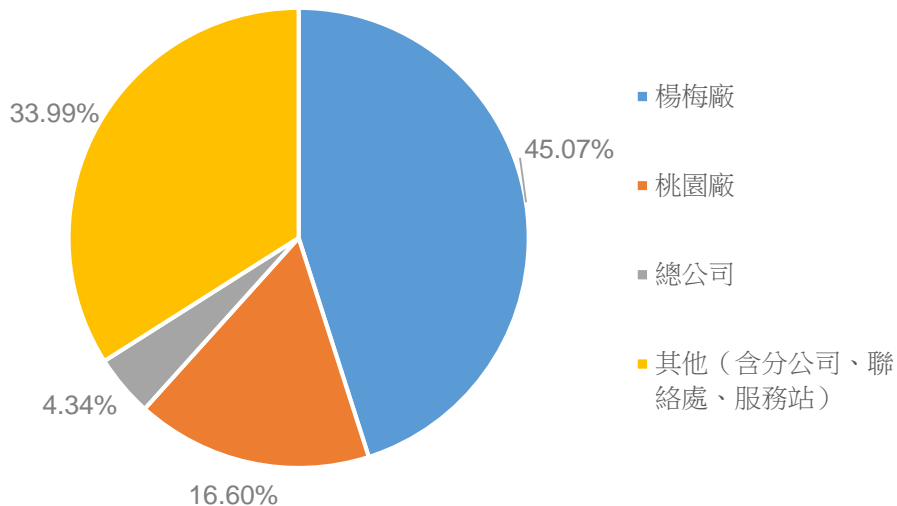
5.2.1 能源管理政策

崇友能源使用現況

崇友綠色營運著力於提升公司生產營運使用的能源效率。身為電梯製造業，工廠製造生產電梯所消耗的能源最大。現崇友製造工廠，包含楊梅廠區及桃園廠區，2022年所消耗的電量占總能源消耗量的62%。

崇友實業在台營運據點	各據點耗電佔總能源消耗比例
楊梅廠	45.07%
桃園廠	16.60%
總公司	4.34%
其他（含分公司、聯絡處、服務站）	33.99%

各據點耗電佔總能源消耗比例



節電措施

根據能源使用現況，為最大化降低總能源消耗量，崇友優先針對工廠制定節電十階段計劃，分析用電高峰產生原因並提出改善對策。其次，在辦公區域，亦制定節電公約，力求同仁遵循。具體實踐如下：

場域	節電措施
辦公區域	<ol style="list-style-type: none"> 1. 替換LED燈具：截至2022年，全公司已汰換為節能燈具或使用LED照明計有2,514盞，達到顯著節能效果。 2. 辦公同仁隨時調整關燈及最後離開辦公室的人員須關閉電源。 3. 中午午休時間辦公室及作業區的燈及電腦螢幕須全關閉。 4. 辦公室冷氣機溫度設定須在25°C，不得任意變動。 5. 下班後廁所照明即時關閉。
工廠區域	<ol style="list-style-type: none"> 1. 節電十階段計劃：將省電計劃分為十階段，循序漸進替換舊有機體為節能設備。 2. 楊梅廠增設太陽能設備：太陽能板吸附日光，並減少工廠接觸的日照，可有效降低夏季時工廠室內溫度（約3~5°C），因而節省工廠開設空調之能源消耗。
全公司	<p>節電評比：全公司分為二十五個用電單位進行評比，評比方式為與前一年使用電能作比較，節省電力最多者榮獲公司內部獎勵，以鼓勵公司同仁珍惜能源，並在日常工作中落實節能行動。</p>

楊梅廠十階段節電計劃

自2013年起，崇友針對節省工廠內部用電，制定十階段節電政策規劃，其中包含工廠辦公室的照明設備更新、冷氣更換等措施，實際成果非常顯著。為製造對環境更友善之產品，崇友致力尋求更多節電方案，如：替換工廠老舊且耗能的機器設備，未來將持續評估更換節能設備之成本與效益，於適當時間進行汰舊換新，達到更節省能源使用的目的。

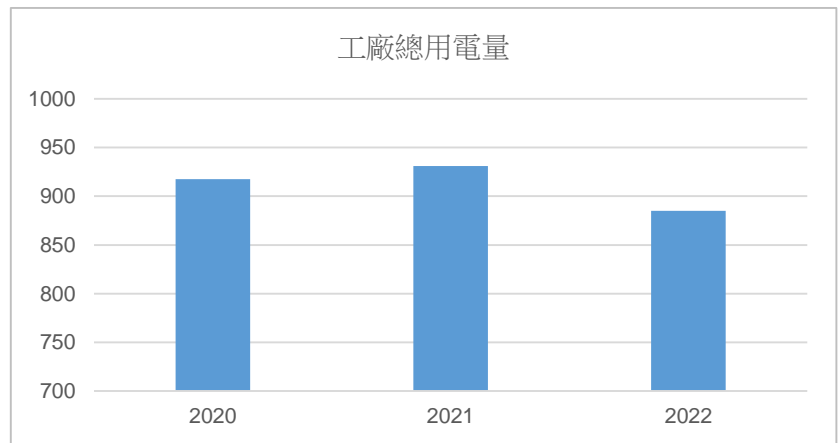
階段計劃	具體行動
第一階段	將二樓B、C棟照明開關由四盞一個開關改為二盞一個開關
第二階段	將A棟辦公室照明燈管數減少
第三階段	將樓梯照明和廠區外圍投射燈改為LED照明燈具
第四階段	將辦公室照明改為LED照明
第五階段	評估降低契約容量945kw降至700kw
第六階段	評估廠區複金屬燈具（473盞）400W / 盞改為LED120W / 盞
第七階段	評估降低契約容量由700kw降至500kw
第八階段	將三樓設計辦公室冷氣改變頻冷氣
第九階段	將二樓辦公室冷氣改變頻冷氣
第十階段	評估降低契約容量由500kw降至430kw

楊梅廠區能源消耗資訊

楊梅廠監測電力使用狀況與降低使用異常，以便有效掌握節電成效。

2022年楊梅廠電力使用度數885,000度，相較2021年節省46,200度，降幅4.96%。

年份	工廠用電量 (MWh)	較前一年減少比例
2022	885	-4.96%
2021	931.2	+1.48%
2020	917.6	+4.65%



能源消耗評估

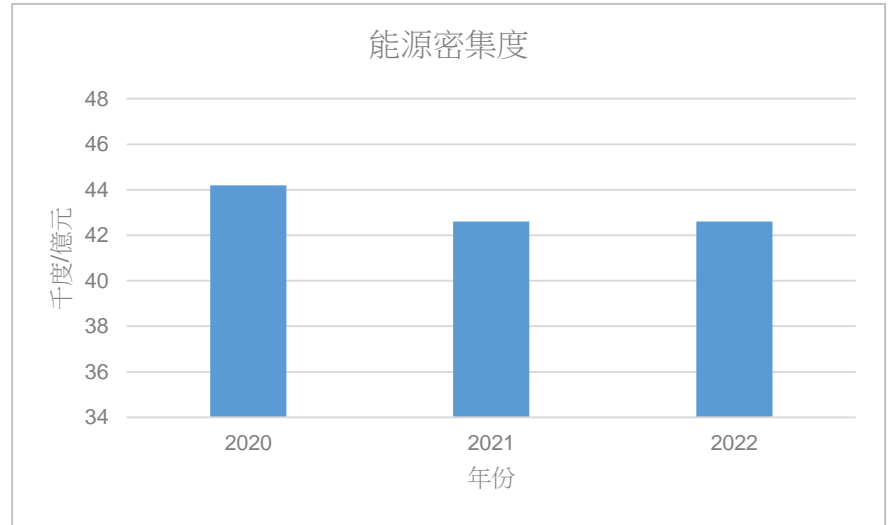
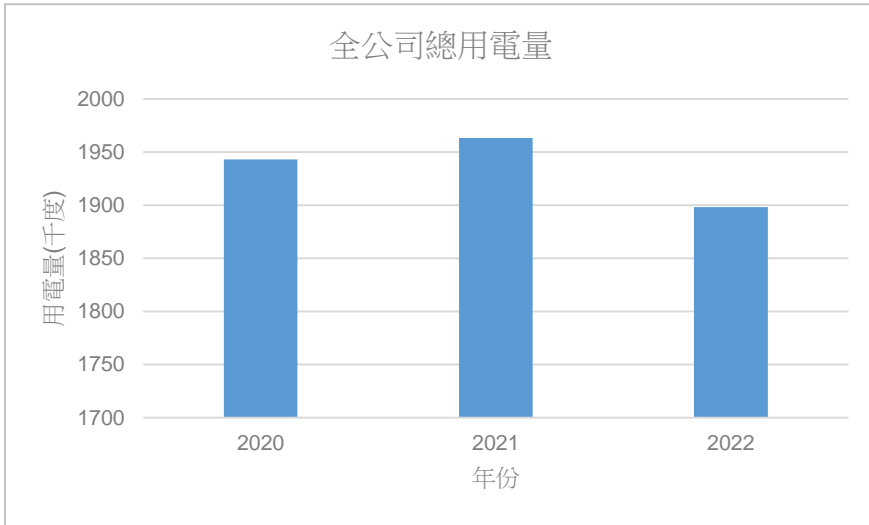
為有效管理崇友主要生產據點之能源消耗量，本公司設定2015年為基準年，並以總用電量（一度電 = 360萬焦耳）以及能源密集度作為管理指標。

就總用電量，崇友2022年之電力總消耗（含工廠及台灣各地之公司部門）為1,898千度。而能源密集度為40.1千度 / 億元，2022年總用電量較2021年減少3.32%，為持續推展節能減碳政策，公司於2020年啟動第二階段5年節電計畫(2020年~2024年)，以2019年全公司電力總度數1,899,397度為基準年值，降幅2%為節電總目標。

未來，本公司將持續利用節電政策降低內部不必要的耗電，期許能在能源消耗上更加有效率，徹底落實並優化綠色營運。

年份	總用電量 (MWh)	能源密集度 (MWh / 億元)
2022	1,898.2	40.1
2021	1,963.3	42.6
2020	1,943.1	44.2

註：能源密集度為總用電量（千度） / 當年營收（億元）



5.2.2 碳排放資訊

全球面對氣候變遷的挑戰，世界各國都開始積極採取因應措施，我國於2015年通過「溫室氣體減量及管理法」，2023年2月15日修正公佈「氣候變遷因應法」均明定於2050年長期減碳目標及階段管制目標，未來以減緩、調適及綠色成長等三大主軸為推動臺灣因應氣候變遷的具體行動。本公司基於對全球氣候變遷的關注、資源利用及企業永續發展的重視，2022年透過「電機電子環境協會」高楷翔顧問及郭建宏顧問的輔導，遵循ISO 14064-1:2018的要求，公司內部自行推動系統化的溫室氣體盤查、清冊建立及查證程序等，以制定改善措施，將進一步落實減碳目標，共同為全球減碳做出貢獻。未來本公司仍每年依循ISO 14064-1:2018的要求自行進行溫室氣體盤查並依預定時程取得外部查證。

溫室氣體政策聲明：

崇友實業深知溫室氣體之影響已逐漸惡化地球的氣候與環境。作為一家負責任的企業，我們堅定地響應聯合國氣候變化綱要公約與京都議定書的國際規範，並積極開展溫室氣體排放量盤查工作。透過盤查，我們將全面掌握公司溫室氣體排放現狀，進而實施更多減碳措施，推動溫室氣體驗證及自願減量計劃我們承諾將竭盡所能，履行企業社會責任，為打造環境、可持續的未來作出努力。

2022年溫室氣體排放源定義及碳排放量

類別	定義	2022年碳排放量	佔總排放量%
第1類	直接溫室氣體排放與移除	372.5664公噸/CO2	22.94%
第2類	購入能源的間接溫室氣體排放量	1,020.1423公噸/CO2	62.81%
第3類	運輸中的間接溫室氣體排放→商務旅行	1.9098公噸/CO2	0.12%
第4類	組織使用產品的間接溫室氣體排放→採購商品服務	229.4304公噸/CO2	14.13%
	合計	1,624.049 公噸/CO2	100%

營運範疇之溫室氣體種類

營運範疇	類別	崇友實業可對應設備 / 對應措施種類
直接溫室氣體排放與移除 (第1類)	<ul style="list-style-type: none"> 電力使用、熱、蒸汽或其他化石燃料衍生能源產生之溫室氣體排放 	<ol style="list-style-type: none"> 緊急發電機 液化石油氣
	<ul style="list-style-type: none"> 移動源溫室氣體排放源 	公務車(汽油、柴油)
	<ul style="list-style-type: none"> 逸散性溫室氣體排放源 	<ol style="list-style-type: none"> 冷氣、冰箱、飲水機、冰水主機之冷媒 CO2, 乾粉滅火器 化糞池 乙炔 CO2鋼瓶
輸入能源之間接溫室氣體排放 (第2類)	<ul style="list-style-type: none"> 來自於外購的電力、熱、蒸汽或其它化石燃料衍生能源所產生之溫室氣體排放 	向台電購電 (電力)
運輸造成之溫室氣體排放(第3類)	<ul style="list-style-type: none"> 商務旅行產生的排放量 	以公司名稱劃分，統計員工商務旅行之交通方式及交通距離
組織使用產品造成之間接溫室氣體排放(第4類)	<ul style="list-style-type: none"> 採購商品與服務(含能資源) 	<ol style="list-style-type: none"> 向台電購電 (電力) 汽、柴油加油發票 液化石油氣

5.2.3 廢棄物資訊

崇友落實廢棄物分類，工廠內部所產生之廢棄物皆委外由固定承包商處理，並要求承包商遵守環保法規並承諾持續改善污染防治。

廢棄物項目	處理方式	回收後處理方式	2022年回收量 (kg)
生活垃圾	委外單位處理	焚化後掩埋 / 物理處理	15,560
廢木材		再利用(燃料使用)	56,970
廢塑膠混合物		焚化後掩埋 / 物理處理	5,570
廢纖維或棉、布等其他混合物		焚化後掩埋 / 物理處理	40
廢紙		公告再利用	1,276
廢鐵		公告再利用	175,310

5.2.4 原物料資訊

崇友依照環保署可再生物料之定義，將可再生與不可再生物料作分類。各原料之計算方式目前以原料廠商提供之資料為準，為方便日後統一記錄並追蹤，本公司採購部門將逐步修正，以重量公斤數作為單一品項的計算單位。詳細內容請參照下列表格。

崇友使用原物料資訊

不可再生物料品名 (單位)	2020年	2021年	2022年
出貨用木條 (支)	17,882	13,900	24,600
主軌條用木條 (支)	3,900	5,100	5,400
大平面棧板 (個)	1,953	2,279	2,841
小平面棧板 (個)	210	355	357
木箱 (個)	976	1,244	812
聚酯棉紗 (PC)	15	11	9
紙張 (公斤)	30,560	2,523	2,432
自來水 (公噸)	3,210	3,989	3,197

可再生物料品名 (單位)	2020年	2021年	2022年
由任袋50mm*70mm*0.04mm (1號袋)(公斤)	0	1	1
由任袋70mm*100mm*0.04mm (3號袋)(公斤)	3.2	1.6	1.6
由任袋85mm*120mm*0.04mm(4號袋)(公斤)	1	1	2
由任袋140mm*200mm*0.04mm(7號袋)(公斤)	3	3	0
塑膠袋 150mm*200mm*0.04mm(公斤)	20	40	40
塑膠袋 250mm*350mm*0.06mm(公斤)	70	100	140
塑膠布(雙面)0.12*2400m/m(公斤)	6,600	8,400	8,250
H/W塑膠袋160mm*200mm*0.025t(公斤)	150	115	100
塑膠袋200mm*280mm*0.04mm(公斤)	190	180	150
C/P塑膠袋65cm*50cm*100cm(公斤)	166	146	198

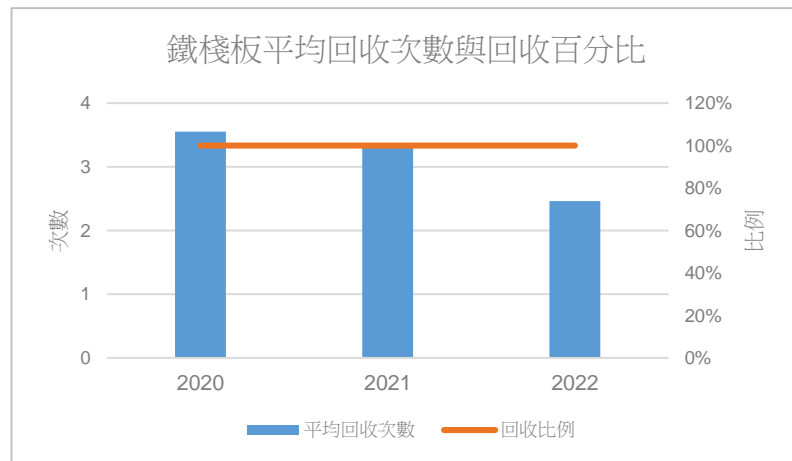
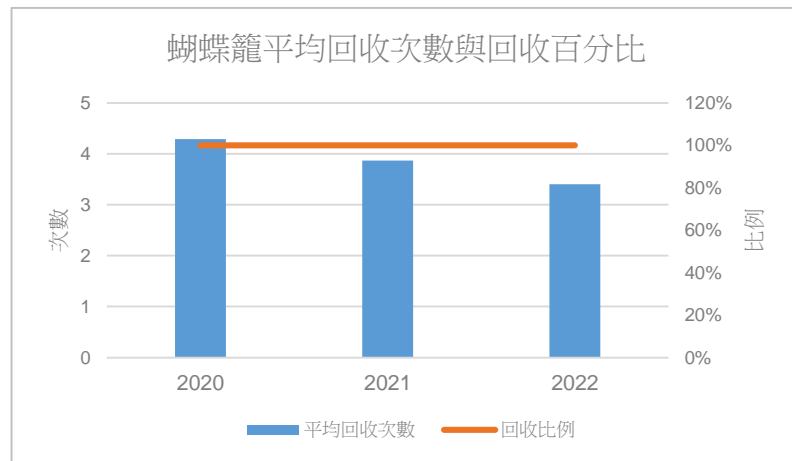
可再生物料品名 (單位)	2020年	2021年	2022年
保護膠膜250mm(公斤)	4,240	4,640	4,000
蝴蝶籠(個)	75	200	125
鐵棧板(個)	25	25	75
不銹鋼板(公斤)	498,011	669,038	636,239
化妝鋼板(公斤)	634,179	661,641	640,035
亞鉛鐵板(公斤)	529,190	524,526	568,782
普通鐵板(公斤)	8,346	7,590	8,909
熱浸鍍鋅(公斤)	15,253	16,608	5,414
磨光鐵板(公斤)	187,861	263,466	235,553
鏡面鈹材(公斤)	17,222	15,361	32,945

5.2.5 生產所使用之物料回收資訊

崇友在電梯的生產與製造上，零件的生產主要由外部廠商負責承包，待外部廠商完成個別零件後，才送至本公司工廠進行電梯零件的組裝。當電梯零件損壞時，本公司技師將視損壞情況處置，更換損壞或故障零件，以維修代替回收，延續電梯生命。而在電梯組裝過程中，使用之蝴蝶籠及鐵棧板為可回收重複使用之物件。下表為崇友近三年蝴蝶籠及鐵棧板的回收利用次數。

崇友生產所使用之物料回收資訊

品項	年份	總數 (個)	總回收利用次數	平均回收次數	回收比例
蝴蝶籠	2022	1,252	4,262	3.4	100%
	2021	1,134	4,391	3.87	100%
	2020	947	4,065	4.29	100%
鐵棧板	2022	613	1,510	2.46	100%
	2021	547	1,839	3.36	100%
	2020	529	1,880	3.55	100%



5.3 綠色產品及服務

在執行綠色營運同時，崇友亦重視降低自身產品對天然環境的影響，於2017年投入36,468,000元智慧研發資本，將核心研發能力應用於兩大面向：節能電梯的設計與研發、產品安全與品質控管，以減少電梯產業對環境的衝擊與負擔。

5.3.1 綠色設計與研發

節能電梯優化

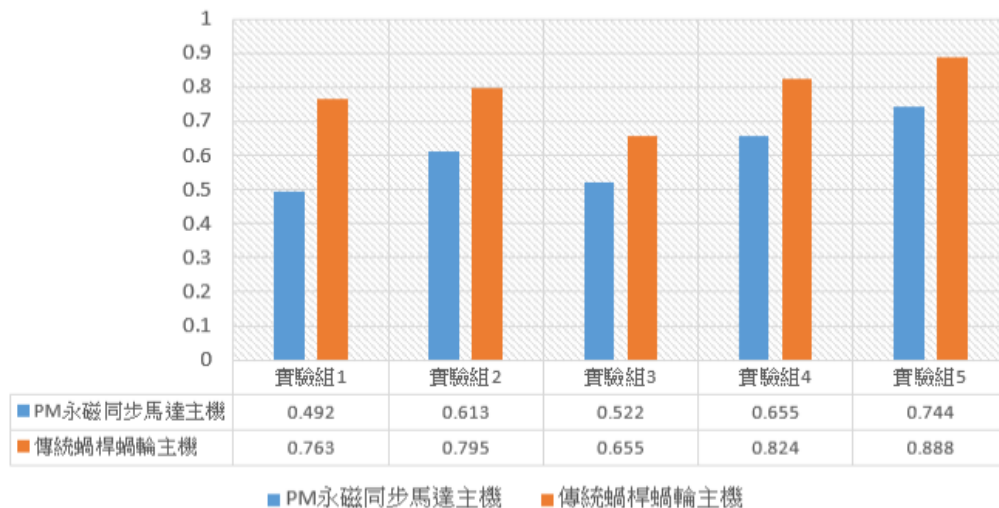
崇友新一代乘客電梯，結合諸多可選配之智能化與節能環保設計，滿足多元使用需求。藉由配件改良，使電梯產品在製程與實際運轉時，達到最經濟的效能與最少能資源浪費。節能電梯產品具體優化方案如下：

改良零件	具體優化方案	與傳統舊型電梯比較
無齒輪驅動主機設計	環保永磁同步PM主機，PM馬達以高性能永磁釹鐵硼作為勵磁材料	省去傳統馬達勵磁的電流，每單位行程公斤重的平均耗能減少16%至35%
	採直接驅動方式	免用齒輪潤滑油，效率幾近100%
	搭配變頻控制技術	可高效運轉
PM門機技術	中央水平對開式門採PM馬達驅動	效率優異更節能環保
	體積小、低轉速高扭矩，搭配專用門變頻器，	精準定位
	全程電控即時監控關門力道	更保障乘客安全
控制系統	採用多核心CPU架構及模組化設計	提升系統處理效能，電梯運轉更平穩舒適
節能照明	採用T5或LED照明燈具	改善照明系統效能和材料回收問題，降低維護與運作成本
電力回生裝置	電能回饋GF568L系統，將馬達減速的回生能量轉成再生電源	再生電源導向其他建物公共設備使用，節電率最高達45%
	無廢熱產生	節省機房降溫空調設備

PM 永磁式同步馬達主機與蝸桿蝸輪主機的節能效益比較圖表

實驗組A PM 永磁同步馬達主機				實驗組B 傳統蝸桿蝸輪主機				PM 永磁式同步馬達主機與 蝸桿蝸輪主機的節能效益比較 (1 - 特定運行需求A/B) *100%
組別	額定速度 (m/min)	額定載重 (kg)	特定運行需求 (單位行程公斤重的 平均能耗) mWh / (kg · m)	組別	額定速度 (m/min)	額定載重 (kg)	特定運行需求 (單位行程公斤重的 平均能耗) mWh / (kg · m)	
1-1	150	1,150	0.492	1-2	150	1,150	0.763	35.52%
2-1	120	1,150	0.613	2-2	120	1,150	0.795	22.89%
3-1	105	1,000	0.522	3-2	105	1,000	0.655	20.31%
4-1	90	900	0.655	4-2	90	900	0.824	20.51%
5-1	60	1,000	0.744	5-2	60	1,000	0.888	16.22%

電梯每單位行程公斤重的平均能耗(mWh/kg*m)



	節能效益
實驗組1	35.52%
實驗組2	22.89%
實驗組3	20.31%
實驗組4	20.51%
實驗組5	16.22%

註：節能效益為 (1 - PM馬達平均耗能 / 傳統馬達平均耗能) *100%

電力回生裝置運轉效能

車廂 載重	與配重 重量差	設定行程(m)	3.5	7	31.5	56.65
		運行速度(m/min)	60	105	105	105
0%	45%	消耗電量(Wh)	13.1	23.9	80.9	139.6
		回生電量(Wh)	1.9	5.9	20.7	35.8
		回生效率	14.50%	24.69%	25.59%	25.64%
25%	20%	消耗電量(Wh)	10.2	21.7	58.3	92.1
		回生電量(Wh)	0.5	2.1	5.4	8.1
		回生效率	4.85%	9.68%	9.26%	8.79%
50%	5%	消耗電量(Wh)	10.1	19.4	53.1	86.3
		回生電量(Wh)	0.4	1.5	3.8	5.8
		回生效率	3.96%	7.73%	7.16%	6.72%
75%	30%	消耗電量(Wh)	10.7	21.8	61.6	103.9
		回生電量(Wh)	0.6	2.3	6.3	10.4
		回生效率	5.61%	10.55%	10.23%	10.01%
100%	55%	消耗電量(Wh)	13	24.8	85.6	149.8
		回生電量(Wh)	2.2	6.6	24.8	44.7
		回生效率	16.92%	26.61%	28.97%	29.84%

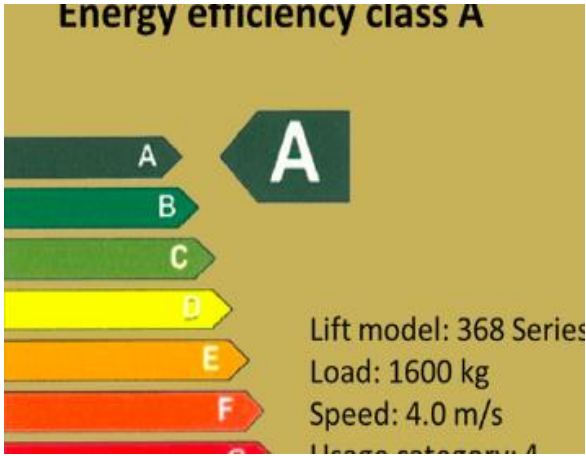
脈動未來綠建築

因應氣候變遷，崇友持續鑽研綠色研發，自有品牌「堅尼西斯」(Genesis)，源於聖經「創世紀」一詞，象徵萬物的源起與創始。採用多項環保節能的機能與設計，經德國TUV驗證，獲得VDI4707的電梯能源效率認證A級，為崇友實現綠色美好未來的最佳品牌。

旗下中高速電梯系列，係崇友著眼於未來綠建築的普及，以精湛的工業基礎和先端科研技術，傾全力研發誕生之客製化高階機種。秉持對高品質服務的理念，崇友根據客戶需求，設計符合建物環境的省電電梯樣式，提供周到服務。

堅尼西斯產品設計

產品特色	具體功能
環保PM永磁式同步主機	取代傳統有齒輪主機，能源使用效率接近100%
	主機體積縮小，提供更穩定搭乘體驗
智能感測系統	感應等待民眾數量，依此調整派車速度，以減少等待時間
客製化電梯	因地制宜，符合外部建物的樣式
LED情境燈光	隨著電梯加減速，改變情境燈光的強度或色彩，豐富搭乘體驗
電力回生裝置	電梯運行時產生回饋電力，供其他建物設備利用
車廂設計	減少搭乘時因風壓所產生的噪音，以及電梯運轉的震動程度



5.3.2 產品安全與品質

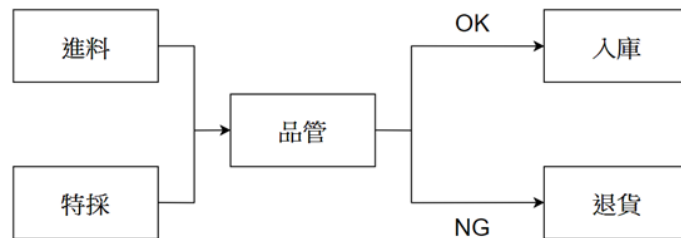
一、產品內部品質控管

電梯及電扶梯係由電子、電氣與機械等多種科技組合而成的精密機械裝置，每個零件在運作時需要非常精確配合，以提供乘客最安全、舒適的搭乘體驗。崇友在基本零件進料後，對所採購的物料進行進料品管，確保每個小細節皆毫無差錯後，才會進入生產線上。電梯核心零件分別為電氣控制系統及主機，因此在此二零件，會對每個生產出來的物件進行模擬測試，確保在使用上的安全及預防故障。工地組裝完成後，分別會進行安裝品管、試車品管，各別確保電梯在整體規格、搭乘安全上的品質。最後向主管機關提出竣工檢查，檢查合格核發建築物昇降設備使用許可證（使用期限一年）。在嚴格的品質控管措施下，崇友實業在2017年間並無發生任何違反電梯安全法規導致罰款、警告以及自願性規約的事件。

崇友內部品管檢查流程圖

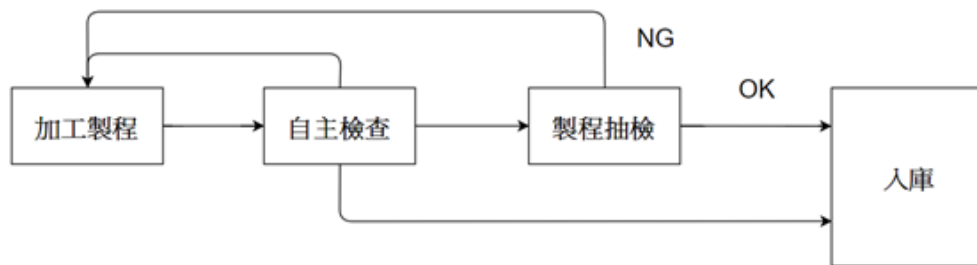
1. 進料品管

購入物料，由品管進行抽樣檢查。合格品入庫，不合格品則有特採或退回廠商之選項。



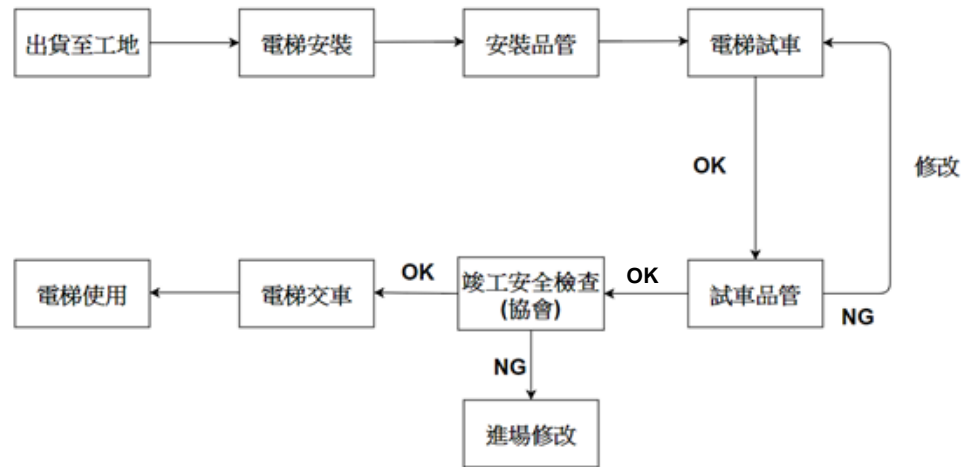
2. 製成品管

自製重要部件，例如主機、控制盤，品管部實施全檢。自製一般性部件，由生產單位自主檢查，品管單位則實施製程抽檢，確保品質穩定性。



3. 安裝品管 / 試車品管 / 竣工安全檢查

- 1) 安全品管：依安裝檢查作業基準，執行各部位尺寸外觀等檢查。
- 2) 試車品管：依調整檢查作業基準，執行各項功能、性能、外觀等檢查。
- 3) 竣工安全檢查：建築物昇降設備完工前，需向主管機關提出竣工檢查，備齊竣工所需資料文件後提出竣檢，檢查合格核發建築物昇降設備使用許可證（使用期限一年）。



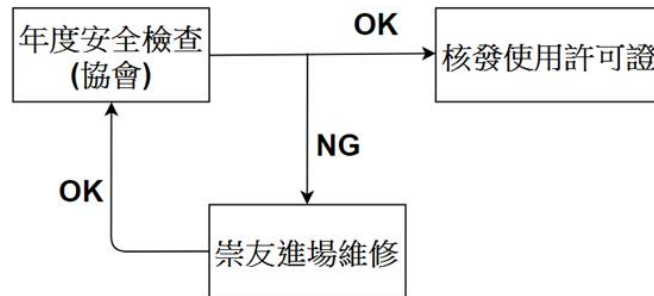
4. 維護抽查 (PDA抽檢)

- 1) 各服務站維護主任每月依PDA項目，訪查所轄人員一台以上合約工地。
- 2) 檢查後上傳網站，並列印檢查表交維護人員改善或簽認。
- 3) 檢查表若有不良項目，改善完成時由主認確認後上傳網站，再呈維護經理覆核。



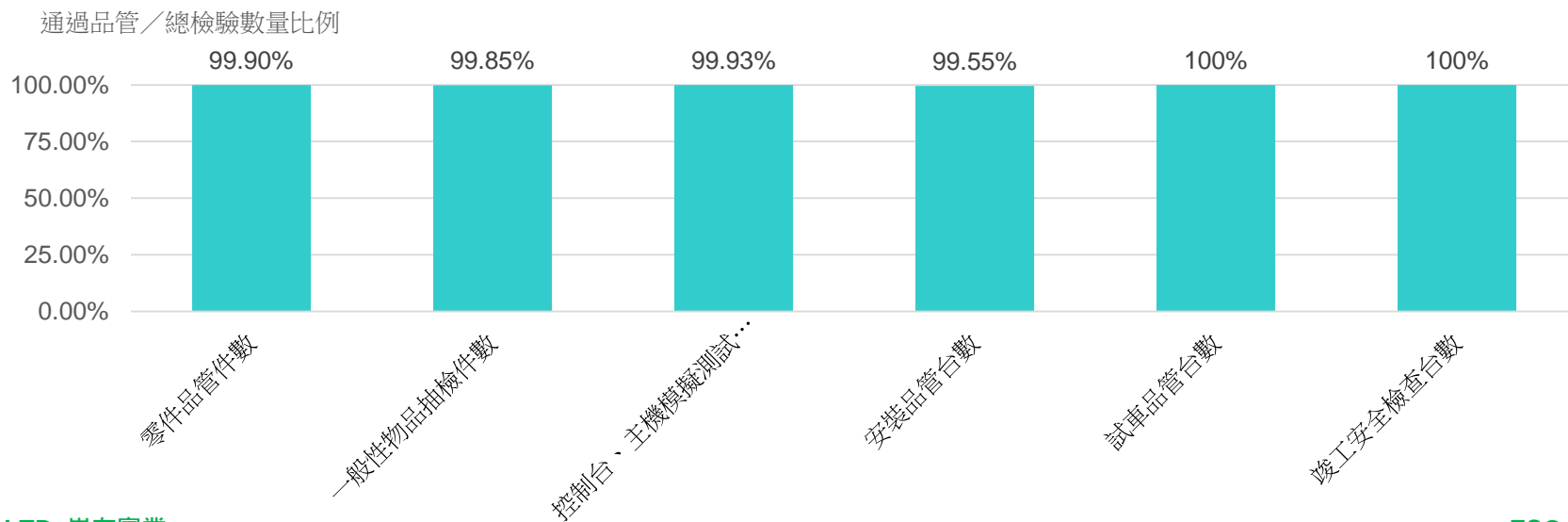
5. 年度安全檢查

建築物昇降設備使用許可證屆滿前提出申請年度安全檢查，檢查機構檢查合格，核發建築物昇降設備年度使用許可證。



2022年崇友內部安全檢查資訊

品項	總檢驗數量	通過品管數量	通過品管 / 總檢驗數量比例
零件品管件數	6,090,692	6,084,749	99.90%
一般性物品抽檢件數	506,812	559,965	99.85%
控制台、主機模擬測試全檢件數	2,857	2,855	99.93%
安裝品管台數	2,217	2,207	99.55%
試車品管台數	2,283	2,283	100%
竣工安全檢查台數	1,612	1,612	100%



二、產品維修保養服務

在電梯每日不斷地使用下，定期保養才能維持整體設備的最佳品質。為了公共安全，崇友在產品維修保養服務上，具備「智慧維修」、「即時服務」、「專業技術」、「品質認證」、「原廠保障」五大堅持：

1. 智慧維修

運用電腦網路無遠弗界、即時傳輸的強大功能，建立全省電梯故障報修統一作業的中控室，提供客戶完整的單一連繫窗口及完善的電梯故障資料庫與統計紀錄，未來更將透過物聯網及遠隔監控，提供最即時電梯運轉狀態資訊，達成主動預防性保養，使客戶有最安全、快速的搭乘體驗。

2. 即時服務

「24小時全天候的緊急服務系統」提供即時的救援、搶修服務；崇友實業擁有相較小廠更多的專業人力與密集的服務據點，能以迅速機動的方式趕赴現場，進行故障排除；因此在颱風、地震等天災發生後，我們能以最快的速度配合用戶復原電梯設備。

3. 專業技術

崇友自1977年與日本東芝簽訂中日電梯技術合作以來，不僅針對技術人員實施定期教育訓練及考核、新機種的完整受訓課程等，並嚴格要求本公司所有維保人員皆須具備「升降機裝修技術士證照」。

4. 品質認證

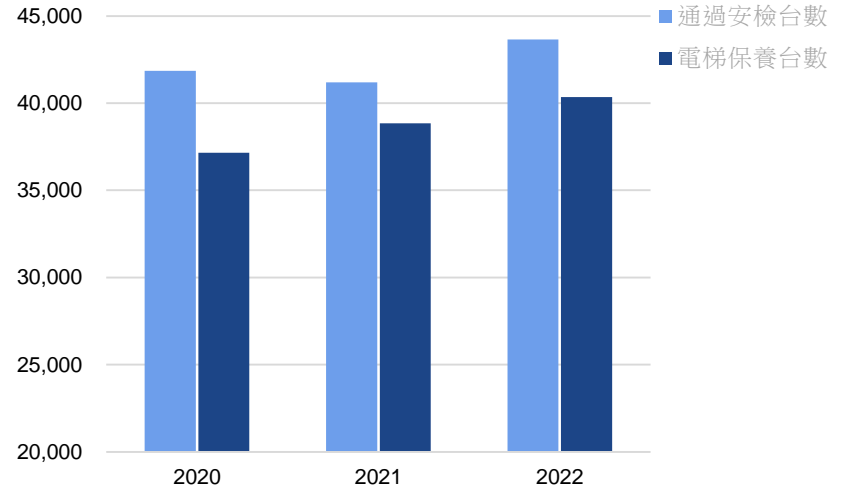
本公司自1996年起為 ISO 9001、14001國際品質及環保認證之優良廠商，平素即嚴格遵守相關國家標準規定，提供客戶定期維保服務，以確保電梯運行的安全與舒適。隨著行動裝置的普及，崇友進一步依ISO擬定保養品管標準作業，除維保人員會定期自檢外，品管人員及現場主管仍會依比例抽檢，將結果輸入行動裝置，完成資料建檔，有利於快速處理及後續追蹤，有效掌握保養情形及客戶意見。

5. 原廠保障

本公司在全省提供總金額約高達2億的零部件，足供多年來所生產的各式電梯與電扶梯。由於電梯 / 電扶梯的構造精密複雜，各家廠牌設計方式均不相同，唯有採有原廠零件進行保養，依各零件產品壽命定期更換，才能確保整體設備的性能及使用安全。誤用他廠保養次級品或未經原廠認證之零件，將造成無預警故障並令原有設備受損，危及乘客安全。

崇友電梯安檢台數及保養數

年份	通過安檢台數	電梯保養台數
2022	43,661	40,347
2021	41,203	38,854
2020	41,864	37,164



未來展望

- 推動綠色採購，設立健全環保採購流程標準
- 購買支持綠色電力，發展乾淨能源
- 持續汰換工廠老舊耗電之機器設備，降低不必要之能源消耗，使製程對環境更加友善
- 完善內部環境資訊（包含碳排放、原物料資訊）盤查機制
- 落實低碳交通，配給維修出勤人員電動商務車，降低廢氣排放
- 要求合作廠商遵守環保法規並持續改善污染防治
- 精進綠色產品設計，力求使用最少能源，達到最高效能
- 邁向智慧時代，運用物聯網及遠隔監控，分析即時電梯資訊，有效達到主動預防性保養

5.4 永續供應鏈

5.4.1 供應商管理政策

政策	<ul style="list-style-type: none"> • 基於互惠合作原則共同追求企業永續發展之目標。 • 共同建立一個重視環境、勞動人權、職業安全及誠信經營的永續供應鏈。 • 協助協力廠商提昇綠色競爭力。
執行	<ul style="list-style-type: none"> • 制定「供應商管理守則」。 • 舉行供應商年度大會，宣導建立綠色供應鏈管理政策。 • 供應商簽訂善盡企業社會責任承諾書，承諾積極致力良善之公司治理，關注環境永續議題。 • 修正內控制度—協力商管制辦法，引導供應商重視環境保護，鼓勵供應商取得ISO 14001環境管理認證。 • 辦理供應商定期評鑑，檢視供應商從業人員勞工權益保護、職業安全、環境保護等議題執行情形，供應商如有取得ISO 14001環境管理認證，則年度評鑑上加分外，並於供應商大會給予特別獎勵。 • 不定期內稽，藉由實地查核產品品質、交期時，同時確認管理政策執行成效，並且特別針對不符綠色供應鏈管理政策部份實施教育訓練。 • 新供應商選擇，以取得ISO 14001環境管理認證資格者優先。

5.4.2 供應商管理規範及要求

為使所有供應商瞭解並符合公司對產品安全及共同追求企業永續發展目標，本公司要求供應商遵守以下準則並出具承諾書。

- ✓ 重視勞工權益—
尊重員工勞動人權及結社的公法權利妥適公平處理勞資爭議，禁用童工，禁止性別、年齡、宗教信仰、種族、殘障、婚姻歧視，遵守勞動法規。
- ✓ 環境、健康和安全—
應為員工提供安全健康的工作環境及適當的教育訓練，供給相關安全設備或器具保護勞工工作安全。
- ✓ 道德和法律要求—
避免利益衝突、禁止賄賂，遵守公平交易法令，檢舉不當行為，遵守本公司企業社會責任規範。
- ✓ 遵守「供應商管理守則」—
如有違反經輔導又未改善，本公司除提前終止合作關係，並得請求損害賠償。

5.4.3 執行情形

- ✓ 供應商年度大會—
除了傳達本公司永續發展及建立綠色供應鏈管理政策的目標外，會中也特別針對品質提升、交期準確、節能減碳表現傑出的供應商給予表揚，並請其於大會中分享實施經驗，供其他廠商參考。
- ✓ 定期評鑑—
檢視供應商從業人員勞工權益保護、職業安全、節能減碳、產品品質及交期等議題項目表現給予1~5等級評分，項目表現未達2級分的廠商，本公司即予以協助進行教育訓練與改善。
- ✓ 鼓勵取得品質管理、環境管理認證—
引導供應商重視環境保護、品質安全管理，取得第三方管理認證之供應商除給予評鑑加分外並於年度大會中予以特別獎勵，達成企業社會共好的目標。截至2022年供應商取得相關管理認證如下：

證書名稱	供應商數量
ISO 9001:2015	18
ISO 14001:2015	10
OHSAS 18001:2007	3
CNS 15506:2011 (TOSHMS)	1
IECQ (QC 08000)	1
IATF 16849:2016	1

5.4.4 綠色採購

- 節能環保綠色採購
公司生產機器、事務設備或工程(公務)車輛汰舊或新購，以具節能、節電環保標章或符合環保署最新排放標準之設備或車輛為主要選項，2022年設備機具類綠色採購金額共投入新台幣23,270,873元，總計採購冷氣空調設備1台、飲水機4台、熱水器1台、生產設備5台、公務車5輛。
- 綠色債券投資—
2022年本公司投資購買「華南永昌台灣環境永續債券基金」，共計新台幣500萬元。
- 綠色消費
鼓勵同仁因公出差盡量以大眾運輸工具代替自行駕車，減少碳排，2021年搭乘大眾運輸之綠色消費金額計新台幣1,649,168元；2022年綠色消費金額計新台幣1,883,927元。

6. 友善職場

6.1 員工組成

6.2 人才培育與發展

6.3 職業安全與健康

6.4 員工福利與薪酬

6.5 人權及人力資源政策

6.6 團體協約

承諾：提供安定健全的工作環境，推動新舊傳承技職教育使得以充分發揮才能，並配有合理的報酬與福利

目標：

關鍵量化指標：

- (1) 2022年員工教育訓練之執行率突破81%，訓練人次達286人，總投入金額近121萬元，訓練總時數超過7,000小時
- (2) 2022年職能傷害率低於2.5。

6.1 員工組成

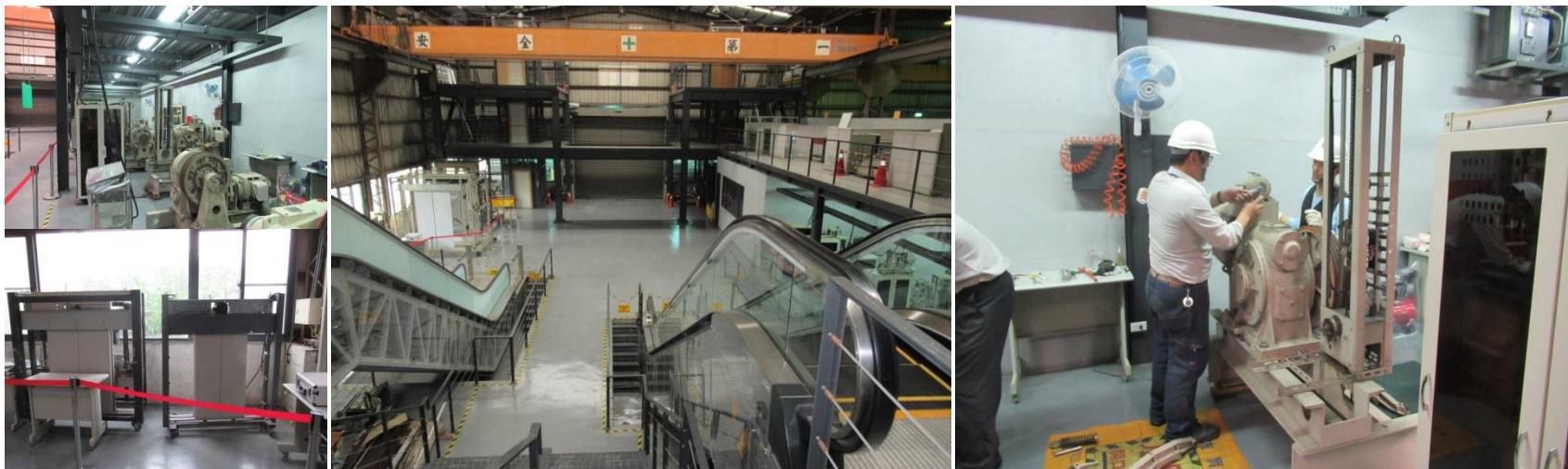
崇友實業目前在台灣與中國皆設有營運據點，員工分佈兩岸，共同為電梯產業盡心盡力。在員工組成方面，台灣員工總數為1,325人，其中包含主管級員工149人、基層員工1,176人。

分類	年齡	總公司		北部分公司 (台北 / 桃園 / 新竹)		中部分公司 (台中)		南部分公司 (嘉義 / 台南 / 高雄)		總人數
		男 (%)	女 (%)	男 (%)	女 (%)	男 (%)	女 (%)	男 (%)	女 (%)	
高階經理人 (副總經理 含以上)	>50	2 (100)	0	2 (100)	0	0	0	0	0	4
	退休回聘	2 (100)	0	0	0	0	0	0	0	2
初中階主管	31-50	2 (67)	1 (33)	21 (100)	0	4 (100)	0	2 (100)	0	30
	>50	17 (77)	5 (23)	56 (92)	5 (8)	11 (100)	0	18 (100)	0	112
	退休回聘	1 (100)	0	0	0	0	0	0	0	1
基層員工	<30	9 (82)	2 (18)	77 (91)	8 (9)	14 (100)	0	76 (92)	7 (8)	193
	31-50	32 (60)	21 (40)	297 (83)	59 (17)	69 (91)	7 (9)	124 (91)	12 (9)	621
	>50	33 (70)	14 (30)	168 (77)	49 (23)	50 (94)	3 (6)	38 (95)	2 (5)	357
	退休回聘	0	0	2 (67)	1 (33)	2 (100)	0	0	0	5
總人數		141		745		160		279		1,325

6.2 人才培育與發展

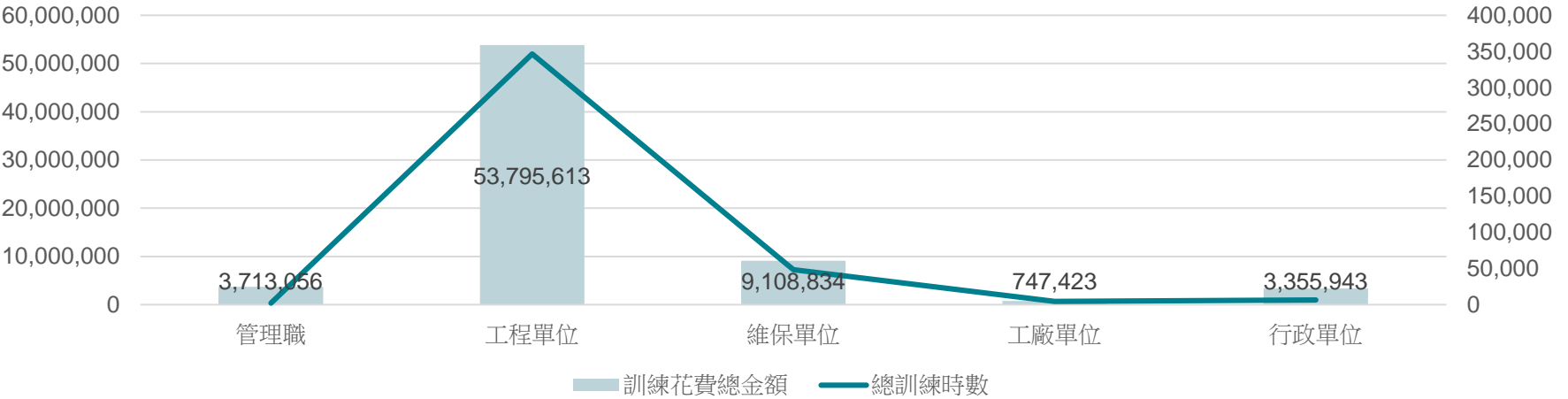
透過教育訓練使員工獲得技術和知識層面的成長，是崇友的核心價值之一。崇友以桃園教育訓練中心作為提升員工素質與能力的主要場所，員工訓練項目包含工安意識觀念釐清、核心技術傳承、在職技能進修、管理策略昇華、及新進人員基礎養成等等，根據每位員工不同的專業與資歷為其安排最適合的訓練課程。崇友視員工為最珍貴的資本，因此在人才培育方面不遺餘力，不僅提供多元訓練項目，更追求員工的學習品質，為使員工的訓練成效達到頂尖，訓練課程皆採小班教學制，工程技術等專項課程則移至工地進行現場教育，讓員工得以累積實戰經驗。

此外，崇友堅持每年訂定員工教育訓練年度計劃，除了檢視上一年度之訓練成效之外，更不停向上更新訓練目標，透過年年的達標甚至超越預期。崇友期許員工競爭力得以不斷攀升，並以豐富且高品質的教育訓練作為員工充實職涯發展之最佳管道。



崇友每年皆會辦理公司各單位所需之訓練課程，並在年中審慎規劃下一年度的訓練場次及目標。近年來的訓練成果非常卓越，近三年之教育訓練統計數據結果顯示，其中接受教育訓練之員工超過上千人次、2022年受新冠疫情影響而暫停部份實體訓練課程，但屬必要之基礎或法令要求之訓練時數乃改採線上方式進行，充分體現崇友協助員工提升全方位能力的決心以及實踐力。

受訓單位	訓練總人次	總訓練時數	平均每人受訓時數	訓練費用	訓練人事費用	訓練花費總金額	統計年度
管理職	339	2,199	6	348,625	3,364,431	3,713,056	2021 - 2022
工程單位	1,245	346,532	278	2,152,140	51,643,473	53,795,613	2021 - 2022
維保單位	2,053	48,209	23	2,406,617	6,702,217	9,108,834	2021 - 2022
工廠單位	714	4,494	6	98,459	648,964	747,423	2021 - 2022
行政單位	262	6,636	25	198,721	3,157,222	3,355,943	2021 - 2022
合計	4,613	408,069	88	5,204,562	65,516,307	70,720,869	2021 - 2022



2022年訓練統計：

層級		2022						
		性別	訓練總人次	總訓練時數	平均每人受訓時數	訓練費用	訓練人事費用	訓練花費總金額
管理職		男	194	1,115	6	213,130	1,692,458	1,905,588
		女	9	38	4	21,597	8,973	30,570
非管理職	工程	男	708	229,840	325	941,409	35,980,904	36,922,313
		女	5	28	6	4,473	4,085	8,558
	維保	男	829	25,408	31	1,134,513	3,469,650	4,604,163
		女	14	50	4	6,098	7,141	13,239
	工廠	男	317	953	3	59,076	144,258	203,334
		女	75	153	2	14,520	24,894	39,414
	行政	男	83	5,573	67	97,759	1,845,553	1,943,312
		女	58	200	3	19,185	29,871	49,056
合計		男	2,131	262,889	123	2,445,887	43,132,823	45,578,710
		女	161	469	3	65,873	74,964	140,837

2021年訓練統計：

層級		2021						
		性別	訓練總人次	總訓練時數	平均每人受訓時數	訓練費用	訓練人事費用	訓練花費總金額
管理職		男	128	990	8	103,365	1,649,212	1,752,577
		女	8	56	7	10,533	13,788	24,321
非管理職	工程	男	526	116,600	222	1,192,243	15,649,463	16,841,706
		女	6	64	11	14,015	9,021	23,036
	維保	男	1,203	22,710	19	1,259,478	3,219,193	4,478,671
		女	7	41	6	6,528	6,233	12,761
	工廠	男	227	2,819	12	20,863	388,591	409,454
		女	95	569	6	4,000	91,221	95,221
	行政	男	66	496	8	46,247	1,036,952	1,083,199
		女	55	367	7	35,530	244,846	280,376
合計		男	2,150	143,615	67	2,622,196	21,943,411	24,565,607
		女	171	1,097	6	70,606	365,109	435,715

6.2.1 管理階層接班人計劃

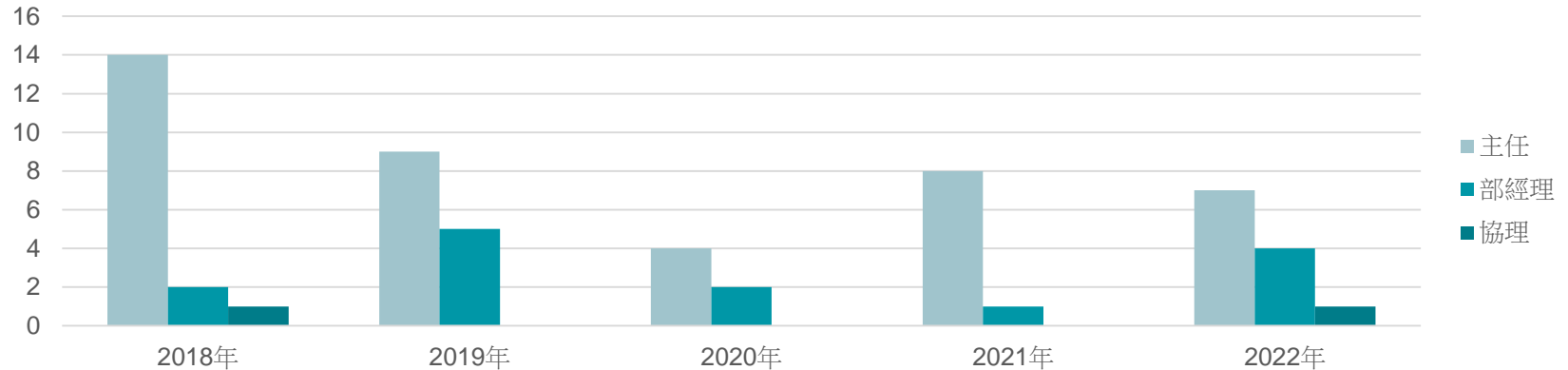
崇友管理階層之接班人計劃，著重於發掘高度潛力之員工，透過內外部教育訓練機會協助持續精進，並設有完備的升遷辦法及管道提供員工發展機會，以因應未來管理階層接班之需求。

本公司之管理職人員負責公司組織內相關業務，並以工作輪調與外派方式，深化管理概念之認知及能力。

本公司對於管理職人員亦設有績效考核制度，每季執行一次，透過持續觀察及評估結果，瞭解其工作面向與行為態度面向之表現，藉此從中遴選接班團隊的重要成員。

晉升管理職人數	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	合計
協理	1				1	2
部經理	2	5	2	1	4	14
主任	14	9	4	8	7	42
合計	17	14	6	9	12	58

2018年~2022年晉升管理職人數



6.3 職業安全與健康

6.3.1 職業安全衛生委員會

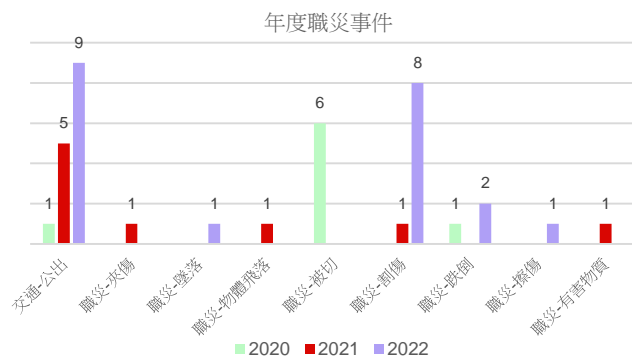
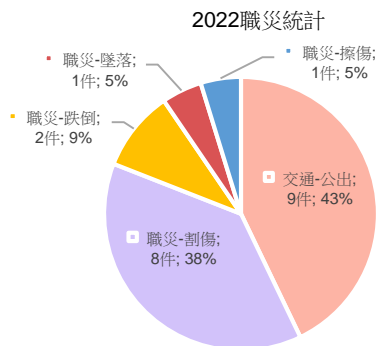
崇友設有職業安全衛生委員會，專責於督導公司安全衛生之相關業務，以落實職場安全為己任。委員會於事業經營負責人休假或因公外出時，即會以代理人身份負責管理該單位之安全衛生事務。此外，委員會亦總責公司內部安全衛生業務之執行與追蹤，並擬定安全衛生管理事項。職業安全衛生委員會以防範職場意外事故之發生為首要目標，委員會除了定期舉辦各式安全衛生講座及訓練之外，更訂定「職業安全衛生管理計畫」並貫徹之，以期營造一個對崇友員工最為友善的工作環境。

6.3.2 安全職場

在舉行教育訓練與職業安全宣導之餘，為求員工安全衛生之維護，崇友對於高風險的作業項目採取最嚴謹而有效的監督管理模式，希冀預防各式職業災害的發生，以落實崇友守護員工職業安全的目標。於作業規範方面，崇友不僅訂立高處作業安全守則，對於起重機具升降安全，也同樣制定了明確而完善的使用規定，督促員工共同遵守安全第一的最高原則。

6.3.3 職能傷害統計

自2020至2022年間，於崇友內部發生之職業災害件數如下表所示：



年份	職災受傷人數	職災死亡人數	損失工作總日數
2022	27	0	875
2021	19	0	1,411
2020	15	0	135

2021年職能傷害統計表

統計指標	性別	執行業務		交通事故		合計		計算指標		
		總數	單位	總數	單位	總數	單位			
工傷總數	男	20	件	6	件	26	件	傷害率 (IR)	男	2.31
	女	1	件	0	件	1	件		女	0.51
職業疾病總數	男	0	件	0	件	0	件	職業病率 (ODR)	男	0
	女	0	件	0	件	0	件		女	0
損工天數	男	782	天	22	天	804	天	損工率 (LDR)	男	71.50
	女	71	天	0	天	71	天		女	36.37
總缺勤天數	男	782	天	22	天	804	天	缺勤率 (AR)	男	71.50
	女	71	天	0	天	71	天		女	36.37
總工作時數	男	1,992	小時	1,992	小時	1,992	小時	<ul style="list-style-type: none"> 註一：傷害率 (Injury Rate · IR) = (工傷總件數 / 工作總時數) × 200,000 註二：職業病率 (Occupational Diseases Rate · ODR) = (職業病總件數 / 工作總時數) × 200,000 註三：損工率 (Lost Day Rate · LDR) = (失能傷害的總損工人天數 / 工作總時數) × 200,000 註四：缺勤率 (Absentee Rate · AR) = (總缺勤人天數 / 總工作人天數) × 100% 		
	女	1,992	小時	1,992	小時	1,992	小時			
總工作人天數	男	281,121	人天	281,121	人天	281,121	人天			
	女	48,804	人天	48,804	人天	48,804	人天			
死亡人數	男	0	人	0	人	0	人			
	女	0	人	0	人	0	人			

6.3.4 安全衛生活動——5S規範

「衛生安全」一直是崇友持續追求的項目。為了讓良好的衛生環境得以維持並持續進步，崇友訂立了「5S規範」，每一條規範都有其意義、目的及對象，使規章能夠化繁為簡，並彰顯崇友對於良好衛生的堅持。

5S	意義	目的	對象
整理 (Seiri)	不需要的東西加以區分，工作場所中不要擺放不需要的東西	有效利用空間	物品、空間
整頓 (Seiton)	要的東西擺放至任何人立即都可以取得到的狀態	區域規劃、標示 (有所遵循)、歸位 (物有所屬)消除無謂的尋找，保持在立即可取的狀態	物品、空間
清掃 (Seiso)	清掃是將工作場所加以清掃，使之保持沒有垃圾，沒有髒東西、污穢的狀態	<ol style="list-style-type: none"> 1. 清除髒亂與污然源 2. 降低機械設備的故障率，檢查 (或檢點) 3. 實施操作人員自主保養制度 (預防保養制度) 	環境、機械設備
清潔 (Seikety)	清潔是維持整理、整頓、清掃的成果	提高產品及公司的形象、提升作業效率，進行現場的改善活動	環境
教養 (Shitsoke)	教養是養成遵守既定事項之良好習慣	以「人心」為主，透過整理、整頓、清掃、清潔等管理的合理化，培養上下一體的共同管理語言，使全體人員養成守標準、守規定的習慣	人員

6.3.5 安全衛生活動——預知危險活動「4R」

身為電梯製造業的領頭羊，安全問題一直是崇友所重視的領域，不論是作業安全議題的省思亦或者是危機處理能力，都是崇友培育員工的重點項目。因此，崇友定期舉辦危險預知活動，試圖演練各式危機情形以累積員工的問題處理經驗，並訂定一套簡便有效的問題化解步驟。崇友將問題解決分為四個階段，並稱之為「4R」，其四個R所代表的意義分別為掌握現況、追究真相、樹立對策以及設定目標，以易於背誦且循序漸進方式，促使員工將4R的觀念根植心中。

解決問題的四階段		實際內容
1R	掌握現況	有什麼潛在危險
2R	追究真相	這就是危險關鍵
3R	樹立對策	假如是你該怎麼辦
4R	設定目標	我們要這麼做

6.3.6 職業安全應對措施

崇友提供給客戶的是自產品研發、設計、製造、安裝、定期維護保養等業務一條龍服務，其中安裝作業在施工環境上相較其他作業之安全風險性相對高，而為因應安裝作業之風險性，崇友提供安全帽、安全帶、安全鞋及現場安全設施器具(隔離帆布、欄杆)等防護具予現場工作人員，且定期汰舊補充；現場領班於施工前亦進行安全宣導及防護器檢查，安衛人員不定時進行抽檢，以降低職災發生風險。

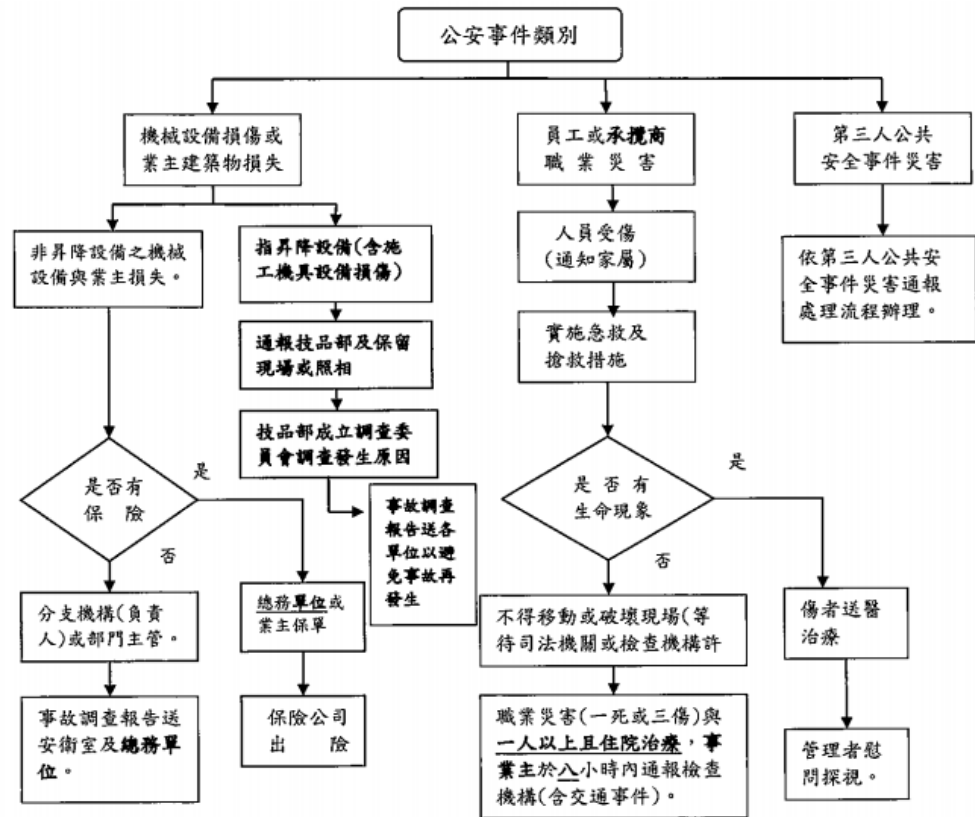
對於職業災害事件的應對，崇友除了提供員工安全衛生教育訓練之外，也制定了危機事態的搶救步驟，供員工在緊急案件發生當下，能有一個危機處理的依循方式。首先，當災害發生之時，現場相關人員應立即以5W1H分析法向公司通報現場狀況，以利公司在最短時間內發布緊急事故訊息，並組織緊急應變處理小組進行災區之隔離與警示，隨後由處理小組擬定對策，防止事故繼續擴大蔓延。

崇友視守護全體員工之職場安全為己任，除了安排例行性安全講習，亦提供優質健全的場域設備，致力使員工遠離危險環境。此外，崇友更針對人體頭部、眼部、耳部等易受傷之處擬定相對應的護具使用方針，將員工可能受到傷害的風險降到最低。

6.3.7 事故通報及報告

為加強職災事件的控管，並在事件發生時將傷害程度極小化，崇友訂定一套完善的事故通報流程：

- 一、
主管或領班在接獲事故通報後，應立即依情況及規定予以必要之處置，並在二十四小時內填寫事故報告交送職業安全衛生人員
- 二、
除了必要之急救、搶救外，非經司法機關或檢查機構許可，不得移動或破壞現場，且雇主應於八小時內報告勞動檢查機構（勞動檢查機構係指勞動部職業安全衛生署北區職業安全衛生中心）
- 三、
依循公司內部「職業災害及第三人公共安全事件通報處理流程」通報，同時也指定專人於每月十日前網路填報職業災害統計網路填報系統，並申報當地區勞動檢查機構



6.4 員工福利與薪酬

崇友積極創造和諧融洽的工作環境，為使勞資雙方得以針對公司之管理政策、工作條件及福利措施進行雙向溝通，崇友依法設有職工福利委員會（以下簡稱為福委會），致力於建立勞資一體之共識。視員工為組織發展之重要根本，崇友及福委會對於員工福利措施訂有實施標準。為了讓員工能夠在職場、家庭及生活之間取得快樂平衡，崇友在依循勞動基準法之餘，更額外提供了優質的福利條件，以落實員工全方位照護的目標。以下福利項目及內容皆適用於崇友之台灣營運據點。

福利類別	項目 / 內容
績效獎金	研發績效獎金、生產績效獎金、業務績效獎金、安裝 / 調整績效獎金、保養 / 修配績效獎金
補助措施	員工喜慶婚喪補助、年終獎金、伙食津貼、生日禮金、慰問補助辦法、員工社團活動補助、生育補助、員工暨子女教育獎學金、急難無息貸款
保險	人壽保險、意外保險、職災保險
禮品贊助	三節禮品、生日賀禮、團體制服、年資旅遊 / 獎品、尾牙餐會 / 獎品
特定假別	生理假、產假、流產假、安胎修養請假、陪產假、產檢假、育嬰留職停薪、家庭照顧假、疫苗接種假、防疫隔離假

退休制度

崇友依照勞動基準法訂有「勞工退休辦法」，每月提撥退休準備金存入銀行退休金專戶，且依法規定由勞資雙方成立勞工退休金監督委員會共同監察公司提撥退休準備金與動支狀況，以保障全體員工之退休生活。另外，自2005年7月1日以後之新進員工及於2010年6月30日以前由舊制轉換適用新制(勞工退休金條例)者，其退休金皆由本公司依政府規定之工資分級表按月提繳員工每月工資之6%至勞保局員工個人專戶。

依勞基法第56條規定，本公司於每年年度終了前，定期評估與估算次一年度符合自請退休條件勞工所得請領退休金與勞工退休準備金專戶餘額，並依規定於次年度三月底前提撥該差異金額至退休準備金專戶。

6.5 人權及人力資源政策

為善盡企業社會責任，維護全體職員權益，本公司遵循「國際勞工公約」、「聯合國國際勞動組織」等國際人權公約所宣示之原則於相關內控制度中制定相對應人權政策：

1. 人力資源政策

本公司人力資源政策除依據公司目標、營運計劃、整體發展進行規劃外，並於規劃人力資源時亦考量及遵守政府之勞工政策，使企業人力資源政策更加完善與合法。

2. 勞工權益

- 依法召開勞資會議：保持勞資雙方溝通順暢。
- 尊重結社自由：依工會法成立企業工會，公司並指派人員單位參加工會定期會議向員工說明各項薪酬政策。
- 禁用童工：未滿18歲員工不得從事危險作業。
- 工時和薪資：本公司內部訂有「人員敘薪標準」、「績效獎勵辦法」，公司章程亦明訂「員工酬勞」提撥標準，其薪資標準及工時配置，均遵守當地勞工法令規定。
- 歧視之禁止：遵守性別平等法規定，同時訂有防制性騷擾辦法；招聘人員時，遵守就業平等法令不應因性別、年齡、宗教信仰、種族、殘障、婚姻狀況等受到不平待遇或歧視。

3. 人權關注事項與做法

項目	具體做法	影響對象	高風險員工數
職場人權保障	本公司於聘用、薪酬、福利、培訓、升遷、退休等勞動權益事項上，對於員工及求職者不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型為由，而有差別待遇或任何形式之歧視。此外，本公司亦提供多元且安全之申訴管道，保障員工合法權益免受侵害。	求職者及全體員工	0人
禁止強迫勞動	格遵當地政府勞動法令、國際規範及公司工作規則，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為	無	0人
健康安全職場	於職場安全與健康促進方面，本公司除格遵各項勞動法令規範外，並致力於建構健康、安全與舒適之職場環境： 一、提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救設施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。 二、定期實施職業安全相關教育訓練及免費健康檢查，全面照顧員工身心健康。並依健康檢查結果分析，對特定族群進行分級追蹤管理，預防潛在健康風險。 三、推動嚴謹的硬體設施標準與安全衛生作業程序。 四、醫師及護理師定期臨場健康服務，提供同仁相關醫療諮詢。	全體員工	0人
尊重結社自由和集體談判權	本公司支持員工依法籌組及加入工會行使勞動權；本公司並與工會及員工維持暢通的溝通管道，致力建構勞資關係和諧之職場環境。	全體員工	0人
個人資料保護	本公司規範各單位應落實個人資料盤點與管理，除合法特定目的外，不得隨意蒐集、處理、利用個人資料，並於每期新人訓練時加強宣導，以督促員工落實遵循。	全體員工	0人
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	鼓勵社團活動及舉辦員工旅遊，並邀請同仁眷屬一同參與，藉由多元化的活動，增進同仁跨部門互動交流，凝聚同仁彼此情感與向心力，進而協助員工紓解身心壓力。	全體員工	0人
人權政策宣導	本公司除自身積極實踐企業社會責任及人權保護政策外，並以相同標準期許並要求包含供應商在內之所有業務合作夥伴，共同致力於提升對人權相關議題之關注及可能風險之辨識與管理，以提供員工更公平與安全的工作環境，增進人權保護意識。	崇友供應商	0人

6.6 團體協約

本公司透過產業工會組織，達成下情上達及勞資雙方之協調，目前雖未正式簽訂團體協約，然勞資關係和諧，資方代表每年至少參加4次以上工會理監事會議，以利勞資間溝通管道的順暢性。於每次工會理監事會議中，公司資方代表均用心傾聽工會代表意見，並提出具體回應說明或對應方案；對於無法同意之訴求事項，亦提出合理之理由及論據，並達成勞資共識。目前雙方已就工時、加班、年終獎金及員工旅遊等事項達成合意。其餘主張或意見亦持續溝通中，以利員工勞動福祉的提昇及勞資關係和諧性。

本公司每年贊助企業工會下列經費，以推展企業工會業務執行及辦理員工文康旅遊活動，增加員工間的向心力及凝具力。

項目	2020年	2021年	2022年
企業工會會員大會(元)	50,000	50,000	50,000
企業工會文康旅遊活動贊助金(元)	2,510,000	2,510,000	因疫情關係停辦

未來展望 (員工訓練)

訓練展望

崇友秉持「員工是最重要資產」之理念。為此，崇友每年投入大量之人力、成本、時間於同仁的培訓上。以完善的管理制度，促使「選、育、用、留」密切結合，並致力於專業技術人才養成，輔導同仁取得專業證照。藉由企業人力素質及工作技能的提升，進而厚實市場競爭力。

職前訓練

新人訓練：於新進同仁就職時，由人資部舉辦共通訓練，協助新進同仁及早掌握工作環境並融入新組織中，進一步體認公司文化與願景。

在職訓練

職外專業知識課程：依職務所需規劃職外課程，提供參與外部訓練機構的學習機會，引進新知識及觀念，提升同仁在專業上的深度與廣度。

安全衛生專業課程：由安全衛生室依法規規定及作業需求，統一安排適切之安衛、防火、急救、緊急應變...等相關課程，建立同仁安心之工作環境。

課堂教育：由教育訓練中心主責，依年度訓練計畫開辦如：電梯安裝、調整及維護...等專業技術類訓練，供直接人員報名參訓，完備工作所需之知識與技能。

現場教育：強調由做中學，由資深員工擔任指導員，帶領新進同仁認識工地環境及排除工作上的問題，並傳授專業技術與豐富的工作經驗。

教育訓練中心對未來員工訓練之展望：

1. 順應公司人力招募頻率的增加，盡全力達成並調整教育資源來配合，以符合公司可用人力的需求!
2. 加強新進人員本職學能，技能課程課堂與實作並進，提升新進人員對產品的認知與個人技術能力之要求!
3. 在職員工的再教育，促使其能力提升以免其本職學能停滯不前!，使能達到客戶希冀需求，保障客戶權益!

未來展望 (職業安全)

1. 以ISO-45001:2018年版職業安全衛生管理系統高階架構推展
2. 目標:保障工作者安全及健康

7. 社會關係

7.1 社會 / 社區貢獻活動——崇友文教基金會

7.2 高齡化社會因應——好厝邊

承諾：積極投入公益教育及社會服務之中，並以最友善的方針擁抱日趨高齡化的社會

目標：

關鍵量化指標：

(1) 2022年 NuVa真空氣動梭之銷量達60台，共計至少有60位高齡長輩受惠

7.1 社會 / 社區貢獻活動——崇友文教基金會

7.1.1 崇友文教基金會總回顧

“每一個孩子都有一張仰望的臉，

小時候，父母就是全部，

長大了，夢想在飛揚，

你的夢想又是什麼呢？

四十年前，崇友實業開始為台灣的摩天大樓，

架構一部部攀上夢想高峰的電梯。

從新光大樓到101層世界最高的台北金融中心，

崇友實業以每分鐘一千公尺的速度極限挑戰。

現在崇友文教基金會，

也要陪同青少年朋友一起攀登人生高峰，

資源有限，關懷無限，

請跟隨崇友一起直上青天，

你會發現我們的人生風景，

原來也可以這樣美好。”

不斷努力奉獻耕耘，崇友文教基金會充分結合社會資源，於1999年榮獲行政院文建會頒發之文馨獎、以及教育部頒發之社會教育有功團體獎的肯定，不僅如此，本會也於2011年參與教育部績優基金會評鑑，並獲得特優基金會之殊榮。

有感於青少年為國家之根本，崇友文教基金會自1996年成立至今，一直以中小學生作為主要服務對象，本著「有限資源、無限關懷」的精神，基金會積極投入人才培育與青年輔導之相關領域，以科學教育、美感教育、服務學習以及社會關懷四大核心，提供青少年多元學習的機會，並提升其對社區關懷的敏銳度。基金會成立二十餘年來，持續陪伴著孩子們成長，往後也將繼續在孩子們追逐夢想的旅途上，提供最有力的幫助。

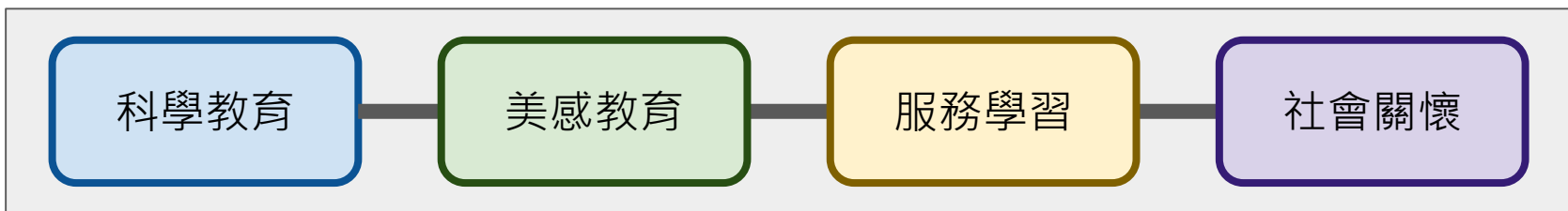
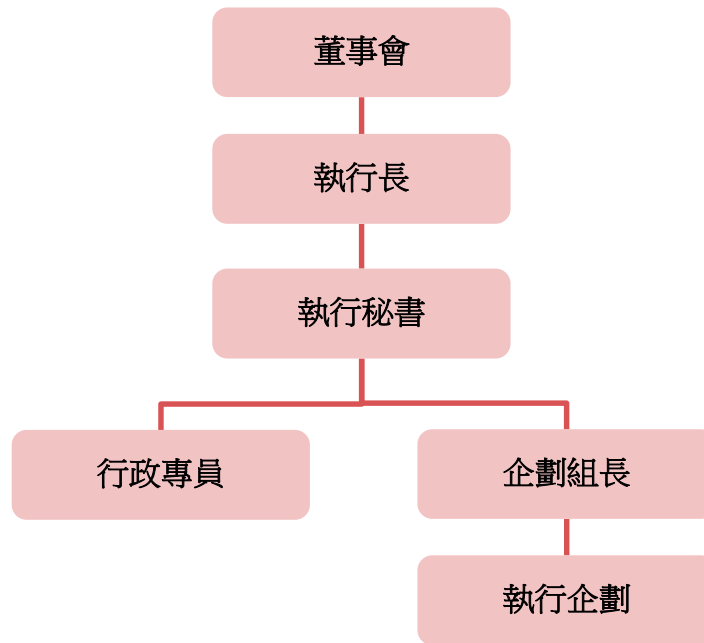


7.1.2 崇友文教基金會簡介

崇友實業自1974年成立以來已渡過四十餘載的歲月，因深獲各界信賴及支持而得以穩定茁壯至今。崇友深知自身的企業社會責任之所在，故於1996年時成立了崇友文教基金會。有感於兒童與青少年為國家未來之重要棟樑，基金會選擇以該群體作為主要的服務對象，並以「有限資源，無限關懷」為要旨，確立了科學教育、美感教育、服務學習、與社會關懷四大志願服務主軸。為有效發揚理念，基金會除了主動關心社會任何一個角落之外，更結合電梯本業發展出許多獨有的社會服務項目，並長年獲得好評。

崇友文教基金會以兒少的身心健全發展、科學人才的培育與美感教育的提升為使命，期望與全台青少年共同攜手建立一個尊重、友善、包容、多元且公益的社會。同時，基金會也致力於推廣永續學習，提倡青少年以「身體力行腳踏實地」為初衷參與回饋社會之活動，並且透過服務學習獲得啟發式成長，鼓勵青少年將經驗與成果傳承於後，使服務的核心精神得以薪火相傳，打造一個如家一般的基金會。

本會團隊成員包含董事長1位、董事10位、執行長1位、執行秘書1位、企劃組長2名、執行企劃2位、行政專員2位。



▲崇友文教基金會四大服務核心

7.1.3 崇友文教基金會行動紀錄

科學教育

青少年科學人才培育計畫

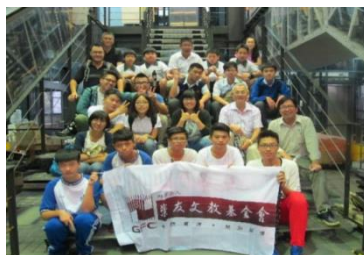
崇友文教基金會自1997年起，年年贊助國立台灣科學教育館所主辦之「青少年科學人才培育計畫」，充分展現基金會對於學生研究的支持，積極將青少年人才推往國際科學研究舞台。

2021年青少年科學人才培育計畫報名提交之研究計畫總計206件，聘請專科領域教授個別指導，儲備未來科技人才，計輔導44件作品，共75名學生，其中15件作品參加臺灣國際科展得獎，另有6件作品獲選出國代表，足見培育成果豐碩。



崇友創新研究獎

崇友文教基金會贊助第62屆全國中小學科展10萬元獎金，並設立「崇友創新研究獎」，藉此鼓勵國小、國中、高中（生活應用科學類）及高職（電子電機工程學類）之優秀參賽隊伍。除此之外，基金會也邀請科展獲獎之師生一同至崇友實業工廠及員工教育訓練中心參訪，期許學生在進行創新研究之餘，能夠充實與電梯相關的生活科學知識。



電梯科學研究教育

處於資訊變遷極為快速的時代，崇友文教基金會體認到，科學思考與將問題化繁為簡的能力為新世代人才所必備的技能。因此，發掘青少年於科學領域之才能，並將其融入生活日常，是基金會成立以來不斷謹記於心的目標。

基金會自2007年起，便與崇友實業之專業團隊合作，共同擬定出電梯科學相關之培訓活動，內容囊括安全知識宣導、電梯工廠與教育中心參訪、以及暑期科學營隊等等，以鼓勵國人從青少年時期開始培養實對升降機與相關科學領域之認識。



結至2022年為止，崇友文教基金會共計舉辦349場校園活動、62場電梯廠房見習、51場社區園遊會、18場101大樓超高速電梯體驗行程、4梯次電梯科學工作坊與暑期營隊，總累計高達40餘萬服務人次。榮獲「2023年第3屆台灣永續行動獎」SDG04銀級獎殊榮。



崇友實業獎學金

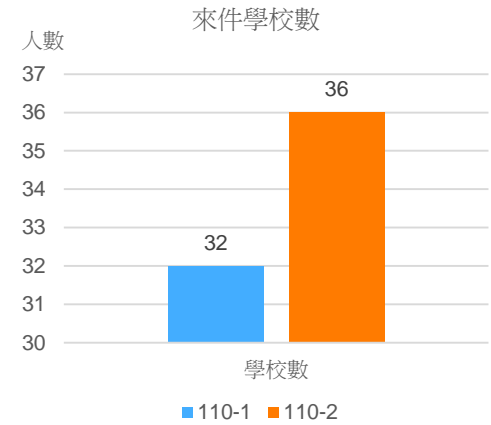
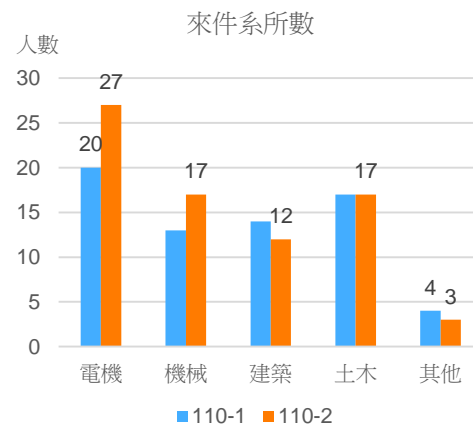
計畫源起

作為全國三大電梯品牌之一，崇友實業秉持著不斷創新
的精神，打造台北101高速電梯、高鐵及捷運電梯等重要
建設。有鑑於對人才培育的重視，崇友實業與崇友文教
基金會攜手合作，於2020年起設立「崇友實業獎學金」，
獎勵電機、機械、建築、土木相關科系一、二年級優秀
學子。



2022年崇友實業獎學金

學期	來件數	來件學校數	來件系所					得獎人數	錄取率	總獎金
			電機	機械	建築	土木	其他			
110-1	68	32	20	13	14	17	4	41	60.3%	\$2,010,000
110-2	76	36	27	17	12	17	3	42	55.7%	\$2,040,000
總計	144	68	47	30	26	34	7	83	57.6%	\$4,050,000



獎學金頒發見面會

110學年度兩屆獎學金見面會，基金會安排跨領域交流課程、以設計思考及聯合國永續發展指標（SDGS）為主軸的兩日設計思考交流學習、參訪台北101大樓超高速電梯，使學生得以藉著豐富的行程互相交流、開拓視野。

以人的需求為創新的出發點

工程師要解決問題，光有技術還不夠，需要創意和創新，才能解決複雜的跨領域問題，而創新不是無中生有，而是透過從人的需求出發，創造更多的可能性。邀請北醫跨領域學院王明旭主任、通識教育中心邱佳慧主任及彰化師範大學企管系江家瑜老師，引導同學動腦想、動手做、開口說，讓學生逐步體驗設計思考的歷程。

符合SDGs的新世代敘事方式

邀請台北醫學大學通識教育中心主任邱佳慧，與跨領域學習中心主任王明旭擔任指導老師，希冀透過兩位跨領域教育課程的名師，帶領獎學金獲獎同學，通過一連串的設計課程中，學習團隊合作的溝通技巧，將工程領域以更人性化的方式，開啟更多面向與創新的思維。



美感教育

哈佛大學鱷魚合唱團

哈佛大學鱷魚合唱團活躍於各地的演出行程，團員各個富有多元的生命經驗及開闊的國際觀。基金會特地邀請鱷魚合唱團來台灣進行走訪，積極創造東西方學生之交流機會，除了藉此拓展台灣學子的視野，更以地主之姿向鱷魚合唱團介紹台灣獨有的人文地景，使台灣豐富的文化內涵能夠被世界上更多人所看見。



親子公益講座

自2006年至今，崇友文教基金會開辦親子公益講座，每個月一個場次，邀請坊間知名的美學工作者以親子共學為主軸，策劃各式各樣的講座課程，包含音樂、美術、戲劇、肢體開發、園藝、食農教育、故事劇場、自然創作等等，每場講座皆座無虛席，廣受大眾喜愛。

張松蓮書法班

基金會聘請台灣女書法家學會理事長——張松蓮老師，規劃一系列小班制書法教學課程，由大師悉心指導，使社區學員能夠自在接觸書道，並且深刻認識中國古典文學之精髓。



台大兒童醫院電梯美化

為了落實「藝術即生活」之遠景，崇友文教基金會自2009年開始執行「台大兒童醫院電梯美化專案」，讓美學的腳步優雅地踏入電梯，在生活中體現藝術所帶來的精彩與豐富。

此專案以「Wild Formosa福爾摩沙野之頌」為名，採用台灣本土之自然生態為素材，集結生態藝術家黃一峰、鳥類生態攝影師許晉榮、甲蟲生態攝影師楊維晟、蝴蝶生態攝影師施信峰等人精湛的生態攝影作品，美化台大兒童醫院內的電梯，不僅使民眾於等候電梯之時能夠感受到生態樂趣，也能透過電梯藝術充分傳遞台灣本土知識，並讓原本單調平凡的電梯空間，被賦予蓬勃的新生命。



服務學習

青少年公益旅行

哈佛大學教育研究所教授霍華德·加德納 (Howard Gardner) 曾說「在21世紀，年輕人最重要的關鍵能力是解決重要問題、提出好問題、創造有趣的作品，以及可以和同儕相互合作。」而培育青少年發展這些未來必備的關鍵能力，正是崇友文教基金會推動青少年公益旅行計畫的核心目標。基金會鼓勵青少年透過公共參與來發現問題、解決問題，並從問題處理的過程中，更加認識自己。

基金會推動青少年服務學習十餘年來，對於青少年在服務過程中的成長與收穫深感欣慰。自2010年起，推出「青少年公益旅行」，此計畫有別於一般的旅遊營隊，是由基金會所培訓之輔導團隊從中進行陪伴與輔導，建立青少年對公共參與的正確認知，並鼓勵其踏出校園深入社區，藉自身之力了解社會需求、滿足社會需求。青少年公益旅行計畫將服務學習的四大歷程「行前準備、服務、反思、成果發表」融入旅行當中，促使青少年以實際行動來響應公共參與。



青年公共參與俱樂部

為提升青年對於社會議題的認識與尊重，基金會以每月聚會的方式邀請不同領域之專業人士或團體工作者進行演講。演講主題廣泛，涵蓋海洋教育、動物保護、剩食以及文化推廣等各式範疇，於演講中，講者會與青年族群分享如何以自身力量改變社會的經驗。

其中數場演講更是以「真人圖書館」的方式進行，由社會上各種身份之分享者，親口述說自身生命歷程，藉此培養青年對於多元價值的尊重，打破刻板印象、撕去主觀標籤，真正領悟社會參與之意涵。



服務學習

螢火蟲服務隊弱勢關懷——安老院與獨居長者

基金會造訪台灣天主教安老院進行志工服務學習，由志工分組設計每個月份的主打活動，透過活動演示使安老院浸潤於活潑的氛圍當中，促使爺爺奶奶們更加勇於開口交流，並投入於活動之中，與志工們同樂，共同度過數個歡愉的午後時光。

除安老院服務學習之外，也與華山基金會合作，針對台北市中正區的獨居長者進行訪視服務。訴說關懷提供最踏實的陪伴，使獨居的長者得以感受到來自志工青年們的溫暖。



青少年公益洗車服務

「公益洗車服務」將鮮少被聽見的社會需求、角落聲音，帶到學生面前，與他們進行近距離的接觸。今年與「安得烈慈善協會」合作，以膳糧食物包募款計畫為主要提案，向學生們介紹食物銀行的運作方式及幫助對象，更藉由故事分享讓學生們聽見社會上不同生命的奮鬥精神。

從行前與反思中建立新的價值觀一日的服務行動，如果沒有時間進行沉澱與省思，就怕如同曇花一現，只留下短暫、美好的回憶。故藉由「行前說明會」與「反思討論會」，透過與志工行前溝通、了解服務需求，讓學生增加與真實世界的連結、認識社會角落的處境，再藉由自己的努力幫忙洗車募款，提供援助給弱勢團體，並於會後與夥伴回顧歷程、檢視經驗，分享見解後，強化學生對於社會議題的關懷與責任感，更能從服務他人中，獲得相互學習與給予的快樂。



社會關懷

培力學習計畫

誠正中學烘焙教室的成立源自於15年前本會唐執行長與誠正前任校長姚清輝先生的會面，當時的誠正校舍陸續完工，於校舍參觀過程中，姚校長指著一間空教室道：「這裡以後會是一個印刷教室」然而未來放置在教室中的印刷設備，絕大部分會是即將淘汰的機種，此時唐執行長便反問「誠正的學生在此學習的印刷技術，出了社會後可以為所用嗎？」故而，執行長便提出將印刷教室更改為烘焙教室的建議。

烘焙不僅能夠幫助孩子培養專注力、傾聽力及合作能力，而且烘烤出來的成品——如麵包、蛋糕、餅乾……等等，其香味四溢的優點更能夠使人感到喜悅與快樂，與此同時，烘焙也結合了創意與美學學習，得以充分撫慰感化院所少年們的心靈。起心動念之下，執行長便開始全力奔走，尋找願意長期贊助誠正中學培力學習計畫的麵粉廠商，以及願意協助建置烘焙教室的中華穀類食品工業技術研究所，再加上基金會與各界的資助，最終合力募集了三百萬元，成功於誠正中學內成立一個可以就地完成丙級檢定的烘焙教室。

十五年過去，誠正烘焙教室依然飄香，且每年舉辦烘焙競賽，並邀請業界的烘焙師傅擔任評審。基金會相信，學生在烘焙過程中努力發揮創意，並從烘焙作品中獲得成就感，如此的學習經驗累積對誠正的學子們來說，正是最好的感化教育。



贊助支援計畫——關懷需要的角落

1999

基金會與法鼓山「安心服務團」合製「美麗新家園」CD以撫慰921災區受創心靈

執行長以服裝設計專業輔導華光智能發展中心成立庇護工場，設計數款流行布包，增進其社福財務收入

2000

通過「種子工程計畫」，捐贈全省各少年監獄、少觀所、輔育院圖書一千冊，受益更多社會邊緣人

關懷迷途青少年，捐助新竹誠正中學2000本圖書，亦捐贈符合丙級檢定考試之烘焙設備，培養一技之長

2009

八八風災發生時，號召50位志工前往屏東林邊災區，協助災民清掃家園也省思環境議題

攜手換換愛 ● 點亮幸福燈

節能換燈計畫

崇友實業長期關注節能減碳等綠能議題，攜手基金會，結合公司眾多具專業機電素養的電梯維保人員推展公益行動，成立「崇友電梯志工隊」。首要的服務，考量中小型社福機構資源普遍不足，照明設備尤其老舊，因此策畫2020年「攜手換換愛 ● 點亮幸福燈」社福機構節能換燈計畫，免費為社福機構進行節能燈組更換，關懷在地、照亮台灣角落，落實企業公民的責任，創造永續社會的「共好」價值。



換燈足跡

2022 / 03 / 19

- 服務團隊：崇友中港服務站
- 合作單位：財團法人博幼社會福利基金會－信義陳有蘭中心
- 執行成果：信義辦公室18組燈具、同富課輔教室21組燈具，總計置換LED節能燈具39組，合計省電量2,016瓦。

2022 / 04 / 16

- 服務團隊：崇友中清服務站
- 合作單位：財團法人博幼社會福利基金會－國姓中心
- 執行成果：更換LED節能燈具30組，合計省電量372瓦。

2022 / 05

- 服務團隊：崇友基金會
- 合作單位：社團法人高雄市小太陽協會
- 執行成果：捐助小太陽「小型作業所」LED節能燈具26組，合計省電量492瓦。

2022 / 09 / 03

- 服務團隊：崇友嘉義分公司
- 合作單位：鄉福二崙油車基督教會
- 執行成果：教室僅於天花板中間設置日光燈管，而學生靠牆寫作業，光照度僅達正常值的40%，為改善教會課輔班照明，捐助教會據點LED節能燈具41組。

2022 / 10 / 29

- 服務團隊：崇友台南分公司
- 合作單位：臺灣信福協會-麻豆信福之家
- 執行成果：
 - 捐助課輔班LED節能燈具52組，合計省電量848瓦。
 - 為課輔班學生安排電梯課程，了解電梯安全知識。

2022 / 11 / 12

- 服務團隊：崇友汐止服務站
- 合作單位：新北·汐止少年福利服務中心
- 執行成果：
 - 協助汐止少年福利服務中心電梯口、廁所及外環走廊燈具更換LED節能燈具，共32組，同時捐贈燈具費用\$53,099元。
 - 活動當天，志工發現女廁洗手枱水管漏水，立即協助修繕。

2022 / 12

- 服務團隊：崇友基金會
- 合作單位：社團法人台北市視障者家長協會
- 執行成果：捐助台北早療教室可調光調色的吸頂燈具2組，合計省電量15瓦。

2022 / 12 / 17

- 服務團隊：崇友中港服務站
- 合作單位：彰化·喜樂小兒麻痺關懷協會
- 執行成果：提供LED節能燈具36組，合計省電量2460瓦。

成果摘要

社福機構



7 所

企業志工



115 人次

節省能源



約 8,123 千瓦

減少碳排放量



約 18,110 公斤

汰換舊燈具



307 座

汰換老燈管



691 支

攜手換換愛 ● 種下希望樹

植樹計畫

崇友實業長期關注全球氣候變遷議題，透過崇友基金會的規劃，於2023年受「慈林生態復育基金會」邀請，攜手崇友實業志工到山上復育樹林，希望透過樹木進行光合作用，吸收二氧化碳、放出氧氣，以減緩溫室效應及淨化空氣，共同為全球減碳持續做出貢獻。

植樹足跡

2023年7月1日及16日，崇友實業台北四個服務站合計30位志工同仁在唐董事長率領下，前往由崇友基金會籌劃、協助「慈林生態復育基金會」認養在陽明山國家公園內數公頃土地上的植樹行動；首先在中山樓左側山坡、前山公園陽明醫院舊址、及格致中學東北方樹林，清除一個人高的野草叢，合計約一公頃。

七月29日志工們再次集結，这回携家帶眷合計46人，在格致中學附近種下15棵牛樟幼苗。過程中許多家庭大小合力掘土、種樹、澆水、護苗，趣味橫生，興高采烈。隨後大伙轉往前山公園，在一處以七星雙峯為背景、古樹襯托木造建物的水池前，席地野餐。家眷大小吃得其樂融融，心曠神怡；在不捨道別聲中，結束了七月份植樹的目標。



8.1.4 崇友文教基金會總體成效

為充分呼應成立之初衷，崇友文教基金會鼓勵青少年從實作經驗中學習，經由不同的體驗來發掘興趣專長、開拓眼界並促進自我成長，進而掌握己身未來之發展方向。為了使青少年有效學習以展現出最佳的服務品質及貢獻精神，基金會除了提供豐富的培力課程之外，也貼合本業發展出許多獨家服務專案，期望將專業推廣出去使更多人能夠看見，並促使大眾一同加入回饋社會的行列。近年來，崇友文教基金會更是對全民電梯知識之提升不遺餘力，願基金會成為台灣電梯產業中，永恆照亮他人的溫暖、明亮火炬。

科學教育	年份 1997年 - 至今		服務學習	年份 2003年 - 至今	
	總投入資源 約1100萬元	總服務人次 約200,000人		總投入資源 約1500萬元	總服務人次 約200,000人
美感教育	年份 1996年 - 至今		社會關懷	年份 1996年 - 至今	
	總投入資源 約4500萬元	總服務人次 約100,000人		總投入資源 約4000萬元	總服務人次 約400,000人

7.2 高齡化社會因應——好厝邊

7.2.1 理念緣起

崇友早期的電梯業務主要是針對社區單位進行服務，故與社區建立起良好緊密的關係。網路世代崛起初期，崇友觀察到社區缺乏網路使用機會的現象，於是成立「好厝邊科技股份有限公司」（以下簡稱為好厝邊），旨在執行電梯業務之餘，也能夠加強社區與網路之間的連結。好厝邊成立迄今已有十八年，早期以安裝社區網路數據機起家，並與社區管委會密切互動，長久以來維繫著互通有無的穩固關係。這樣的作法不僅使崇友得以展開多角化經營，更使崇友與社區鄰里結下了密不可分之緣。然而，隨著科技迅速成長，不僅網際網路取用門檻下降，家家戶戶的網路使用率也突飛猛進，網路數據機隨即被無線網路所取代。網路環境的變化直接影響了好厝邊的業務，使好厝邊開始規劃轉型。

7.2.2 業務轉型

縱使近年來降低了網路服務的業務量，好厝邊依然想為社區鄰里提供與時俱進的多元服務，並提升民眾生活品質。很快地，好厝邊意識到高齡化社會帶給社區居民的影響之深遠，且根據統計調查顯示，許多公寓及老舊民宅尚處於沒有配備電梯的狀態，意即部分老年人口在上下樓時是非常不便的，於是好厝邊便回歸崇友電梯本業，開始發展輕巧、能夠滿足各式建築、並超越傳統電梯限制的「NuVa真空氣動梭」。

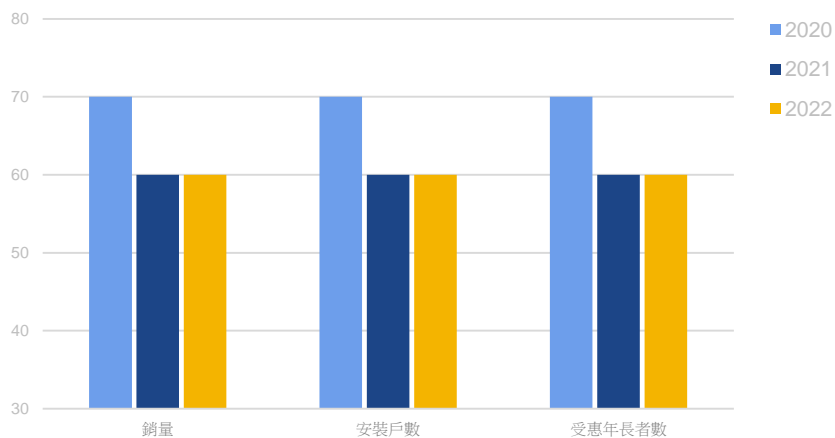
NuVa真空氣動梭由美國PVE公司發明，榮獲多項世界專利，經崇友引進並進行技術改良，現已成為最適合亞洲住宅的潮流電梯。由於其體積精小、安裝便利，因此非常符合透天厝和樓中樓等台灣常見的民宅設計，此外，搭配高智慧自動運載技術，使之在抵達目標樓層前絕不會打開電梯門，若遇停電也會自動返回最底層，講究穩定性與安全性。而氣動梭內部空間也經過特殊設計，使輪椅能夠自由進出，給予銀髮民眾便利舒適的電梯搭乘環境。



NuVa氣動梭獲獎無數，於2017年在台北建材展進行展出後，立刻引起一股討論熱潮。不僅如此，好厝邊在YouTube上關於氣動梭的宣傳影片更是挑起民眾興趣，點閱數高達七十七萬人次，足見氣動梭已成為引領潮流趨勢的新型態電梯機種，並且滿足社區鄰里乃至於高齡化社會對於電梯運輸的新期待。

年份	氣動梭銷量(台)	安裝氣動梭之住戶數量	受惠年長者人數
2022	60	60	60
2021	60	60	60
2020	70	70	70

▲ 2020 - 2022好厝邊氣動縮銷售數據



7.2.3 退休員工回聘計畫

「希望讓員工好好的做一輩子。」這是崇友實業創辦人唐松章先生的初衷。崇友認為，員工之價值並不會隨著年齡增長而下降，其能力反而會不斷昇華，老員工掌握著電梯機體的精髓，正是崇友的知識與經驗核心。崇友近年開始執行退休員工回聘計畫，讓退休員工加入好厝邊的行列，重返就業生涯。此舉不僅開啟高齡職場之先河，更充分呼應公司對於高齡社會的關心，同時也賦予退休員工展開第二人生的機會。

崇友十分看重老員工之職場能力，透過退休員工回聘，除了有助於新舊世代的經驗傳承，更重要的是，老員工熟悉崇友企業文化，彼此有著不言而喻的團隊默契，在其體能足以負荷的工作內容之下，做起事來勢必更加得心應手。自回聘計畫實施至今，已有高達四十多名老員工以「新人」之姿轉任好厝邊，雖然體力不及年輕員工，但憑著經驗好、默契好、穩定性高的「二好一高」特質，老員工們無庸置疑替崇友實業再創營運高峰。

年份	2018	2019	2020
該年退休人數	0	0	0
員工回聘人數	2	0	1
回聘員工平均年齡	57.5		

7.2.4 好厝邊財務績效表現

	年份	2018	2019	2020	2021	2022
經營能力	總資產 (新台幣百萬元)	97	88	96	136	158
	權益 (新台幣百萬元)	53	53	54	67	72
	營業淨利 (新台幣百萬元)	9	10	16	22	25
獲利能力	資產報酬率ROA (%)	8.5%	8.6%	8.8%	16.3%	14.1%
	股東權益報酬率ROE (%)	14.9%	15.1%	14.9%	31.0%	29.9%
	每股盈餘EPS (元)	3.03	3.07	3.09	7.23	7.99
經濟價值	營業收入 (新台幣百萬元)	115	105	121	109	102
	營運成本 (新台幣百萬元)	75	73	88	71	62
	社區投資 (新台幣萬元)	0	0	0	0	0
	所得稅 (新台幣萬元)	183	199	228	478	528
	股東股利 (新台幣千元)	7,800	6,500	6,500	15,600	18,200
股利	現金股利 (新台幣元)	3	2.5	2.5	6	7

附錄——GRI對照表

重大主題揭露					
重大議題	主題揭露			對應章節	對應頁碼
財務績效	GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.3.3	p.41-42
產品品質	GRI 301 物料	301-1	所使用物料的重量或體積	5.2.4	p.52-54
		301-3	回收產品及包材	5.2.5	p.55
產品品質	GRI 302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	5.2.1	p.45、p.47-48
		302-3	能源密集度	5.2.1	p.48
		302-4	減少能源消耗	5.2.1	p.46-48
		302-5	降低產品和服務的能源需求	5.3.1	p.56-58
職業安全與健康	GRI 403 職業安全衛生	403-2	傷害類別、傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	6.3.3	p.74-75
		403-3	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	6.3.6	p.77
人才培育與教育訓練	GRI 404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2	p.69-72
產品品質	GRI 416 顧客健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.3.2	p.60

一般揭露 (核心揭露選項)				
揭露項目	揭露子項目	準則名稱	對應章節	對應頁數
組織概況	102-1	組織名稱	1	p.7
	102-2	活動、品牌、產品與服務	1	p.7
	102-3	總部位置	1	p.7
	102-4	營運活動地點	1	p.7-8
	102-5	所有權與法律形式	1	p.7
	102-6	提供服務的市場	1	p.7-8
	102-7	組織規模	1	p.7
	102-8	員工與其他工作者的資訊	1.、6.1	p.7、p.68
	102-9	供應鏈		
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變		
	102-11	預警原則或方針		
	102-12	外部倡議		
	102-13	公協會的會員資格	1.2	p.11
策略	102-14	決策者的聲明	0	p.5
倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	4.1.1	p.31
治理	102-18	治理結構	1.1	p.9-10

一般揭露 (核心揭露選項)				
揭露項目	揭露子項目	準則名稱	對應章節	對應頁數
利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	3.1	p.20
	102-41	團體協約		
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	3.1	p.20
	102-43	與利害關係人溝通的方針	3.1.1	p.21-23
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	3.1、3.2.3	p.20-23、p.25-26
報導實務	102-45	合併財務報表中所包含的實體	請參考2017年年報	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界		
	102-47	重大主題表列	3.3	p.28-29
	102-48	資訊重編		
	102-49	報導改變		
	102-50	報導期間	關於崇友實業企業永續發展報告書	p.3
	102-51	上一次報告書的日期	關於崇友實業企業永續發展報告書	p.3
	102-52	報導週期	關於崇友實業企業永續發展報告書	p.3
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於崇友實業企業永續發展報告書	p.3
	102-54	依循GRI準則報導的宣告	關於崇友實業企業永續發展報告書	p.3
	102-55	GRI內容索引	本頁	
	102-56	外部保證/確信		

管理方針揭露		
GRI 103管理方針		對應章節
103-1	解釋重大主題及其邊界	
103-2	管理方針及其要素	3.1、3.3、各章節首頁
103-3	管理方針的評估	

自願揭露項目				
揭露項目			對應章節	對應頁數
GRI 202 市場地位	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1.2	p.32-34
GRI 203 間接經濟衝擊	203-2	顯著的間接經濟衝擊	4.3.1	p.38
GRI 305 排放	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.2.2	p.49
	305-4	溫室氣體排放密集度	5.2.2	p.49
	305-5	溫室氣體排放減量	5.2.2	p.49
GRI 306 廢汙水和廢棄物	306-2	按類別和處置方法劃分的廢棄物	5.2.3	p.51
GRI 401 勞雇關係	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6.4	p.79
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	4.1.2、6.1	p.32-34、p.68