

2024 永續報告書

Sustainability Report



CONTENTS

- 關於崇友實業永續發展報告書 04
- 董事長的永續承諾 05

01 06

企業概況

- 1.1 崇友組織架構 09
- 1.2 崇友組織功能介紹 10
- 1.3 崇友大事記 12

03 24

利害關係人對話

- 3.1 利害關係人鑑別與溝通 25
 - 3.1.1 溝通情形 27
- 3.2 重大性議題分析 30
 - 3.2.1 利害關係人之回應 30
 - 3.2.2 重大性矩陣 31
 - 3.2.3 重大性議題列表與衝擊邊界 34
- 3.3 重大性議題管理方針 35

02 14

企業永續發展

- 2.1 企業永續發展承諾與政策 15
 - 2.1.1 崇友企業永續發展願景 15
 - 2.1.2 企業永續發展政策沿革 16
- 2.2 企業永續品牌策略 17
- 2.3 企業永續發展負責單位 21
- 2.4 企業永續發展足跡 22

04 36

公司治理

- 4.1 董事會職責與組成 37
 - 4.1.1 董事會職責 37
 - 4.1.2 董事會成員 40
 - 4.1.3 董事會組成多元化政策 41
- 4.2 道德行為準則 45
 - 4.2.1 誠信經營 47
 - 4.2.2 隱私保護 50
 - 4.2.3 法規遵循 51
- 4.3 經營能力 52
- 4.4 風險管理 57
 - 4.4.1 風險管理組織架構 58
 - 4.4.2 2024 年風險管理運作情形 61
 - 4.4.3 TCFD 氣候風險評估 65
 - 4.4.4 緊急應變計畫 70
- 4.5 資訊安全管理 71
 - 4.5.1 資安舉措與執行成果 71
 - 4.5.2 智慧財產 76



05 78

環境保護與節能

5.1 綠色營運	80
5.1.1 生物多樣性暨 不毀林承諾	81
5.1.2 糧食策略	82
5.2 能源管理政策	83
5.2.1 電力	83
5.2.2 水資源管理	85
5.2.3 碳排放管理	88
5.2.4 空氣汙染物管理	89
5.2.5 廢棄物管理	90
5.2.6 原物料管理	93
5.2.7 生產所使用之 物料回收資訊	95
5.3 綠色產品及服務	97
5.4 永續供應鏈	100
5.4.1 供應商管理政策	100
5.4.2 綠色採購	103
5.4.3 新興市場	104
5.4.4 客戶關係管理	105

06 106

友善職場

6.1 員工組成	107
6.2 人才培育與發展	112
6.2.1 新進人員培訓費用	114
6.2.2 員工技能及 員工發展計畫	115
6.2.3 管理階層接班人計畫	117
6.3 職業安全與健康	118
6.4 員工福利與薪酬	124
6.4.1 員工照顧與關懷	126
6.5 人權及人力資源政策	129
6.6 自由結社	132

07 133

社會關係

7.1 社會 / 社區貢獻活動	134
7.1.1 人才培育	136
7.1.2 美感教育	138
7.1.3 社會服務	140
7.1.4 電梯教育	142
7.1.5 公益贊助	143

..... 144

附錄

8.1 GRI 內容索引表 (依循 GRI 準則)	145
8.2 TCFD 指標索引	149
8.3 SASB 指標索引	151





關於崇友實業永續發展報告書

崇友於 2018 年首次發行企業社會責任報告書內容涵蓋崇友在邁向永續發展過程中對各項重大議題管理方針的理念與應對措施，並說明目前公司發展的關鍵成果以及未來藍圖規劃。本報告書由崇友董事長唐伯龍與總經理游本立集合各部門代表，與永續小組成員共同策劃，最後由 IR Trust 笠信顧問股份有限公司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六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。

報告書撰寫原則及保證

本報告內容架構主要參照全球永續性報告協會 (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、上櫃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：2024 年1 月1 日至 2024 年12 月31 日

報導範疇：崇友全國營運及主要生產據點，且與合併財務報表一致。若揭露範疇與前述有異，則於該段落註明。

報導週期：1 年

永續報告書發行

崇友未來每年均將發行企業永續發展報告書，並於[崇友官方網站 ESG 專區](#)供各方下載瀏覽。

- 前一發行版本：2024 年 8 月
- 現行發行版本：2025 年 8 月
- 下一發行版本：預定 2026 年 8 月發行

聯絡方式

若對崇友企業永續發展報告書內容
有任何疑問或意見，
歡迎聯繫：

行政處管理部

☎ 電話：(02) 2551-1166

✉ 電子郵件：lihung.lee@gfc.com.tw



董事長的永續承諾

2024 年，崇友適逢成立 50 週年，深信「誠信」與「創新」為企業永續經營的根基，除持續於各項大型工程累積深厚技術實力，亦積極開發高端市場產品，完成超高速電梯開發，並推進高速無機房電梯與新一代智能化電梯的研發工作；2024 年度更啟動重載高運輸量雙層電梯的開發計畫，持續以突破性的思維，為客戶提供更高效節能、舒適安全的產品與服務。

在環境面 (Environmental)，崇友持續將氣候韌性與減碳行動納入營運核心，楊梅廠自 1998 年即導入 ISO 14001 環境管理系統，並依據 ISO 14064 執行溫室氣體自我盤查，逐步淘汰高耗能生產設備，2024 年亦積極參與植樹與護林計畫，推動永續行動。

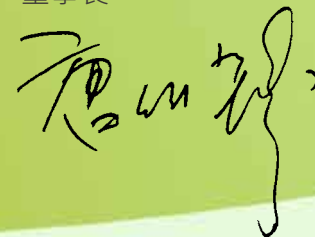
於社會面 (Social)，崇友持續致力於員工健康促進與職場照護，2024 年於台北及台中辦公室設置專任護理師及特約醫師，全年健康諮詢服務總計 222 人次；並舉辦「2024 崇友減重大作戰」，由護理師提供個別建議與關懷，最終全體員工合計減重 397 公斤，平均體重與 BMI 下降率最高組別達 2.6%，有效提升員工健康力與團隊向心力，此外，為保障勞雇雙方權益並促進勞資和諧，崇友於 2024 年 5 月與工會正式簽訂團體協約，涵蓋工時、加班、年終獎金及員工福利等項目，確保勞動條件公平合理，進一步強化組織凝聚力與企業競爭力。

在公益面向，崇友積極投入社會關懷與救助，2024 年攜手崇友文教基金會捐贈衛福部花蓮震災募款專戶新台幣 2,000,000 元，並捐款千萬日元協助日本強震災區重建；亦捐助臺北榮總兒童外科新型診療設備，協助重症兒童獲得完善且即時的醫療照護。其他公益行動包括贊助世界 12 強棒球賽、U18 亞洲青棒賽、巴黎奧運轉播、全國警察急救訓練示範影片，持續推動教育、體育與藝文發展，實踐取之社會、用之社會，傳遞善的循環與關懷，落實企業社會責任。

在治理面 (Governance)，崇友持續強化治理結構與風險管理機制，2024 年首次獲選納入 MSCI 全球小型指數成分股，並榮獲證券櫃檯買賣中心「上櫃資深掛牌獎」、第 33 屆台灣精品獎、2024 幸福企業製造業銀獎，以及公司治理評鑑 6% ~ 20% 優良上櫃企業之肯定。

展望未來，崇友將持續結合台灣與上海的人才與技術資源，秉持專業、穩健及前瞻的經營態度，深化環境保護、社會參與與公司治理的策略執行，讓 ESG 精神融入營運決策與同仁日常行動，攜手各利害關係人，共同開創經濟發展、環境永續與社會共榮的美好未來，邁向下個半世紀的永續榮耀。

董事長



01

企業概況

1.1 崇友組織架構	09
1.2 崇友組織功能介紹	10
1.3 崇友大事記	12

年度亮點績效

- ◆ 全年營收達新臺幣 **54.86** 億元，穩居台灣電梯市場前三大領導品牌。
- ◆ 維保服務持續擴展，全台簽約維護電梯數突破 **43,610** 台。
- ◆ 首次入選 **MSCI** 全球小型指數成分股。
- ◆ 連續兩年榮獲台灣永續行動獎 **SDG 04** 銀級獎，深耕教育與人才培育受肯定。



崇友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 TOSHIBA (台灣地區總代理)、崇友 GFC (自有品牌) 及堅尼西斯 GENESIS (自有品牌) 為主要銷售品牌；崇友除提供客戶自研發、設計、製造、安裝的電梯產品一條龍服務外，亦結合 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 60,000 台，截至 2024 年底與客戶簽約定期提供電梯維護服務台數已達 43,610 台。目前總部設於台灣台北，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
2024 年合併營收	新臺幣 54.86 億元
實收資本額	新臺幣 17.70 億元
員工人數	員工總數 1,468 人；主管級職員 151 人；一般職員 1,317 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	總公司位於台灣台北，分公司 7 間，涵蓋全台範圍服務站 12 個，聯絡處 4 個

崇友營運及服務據點

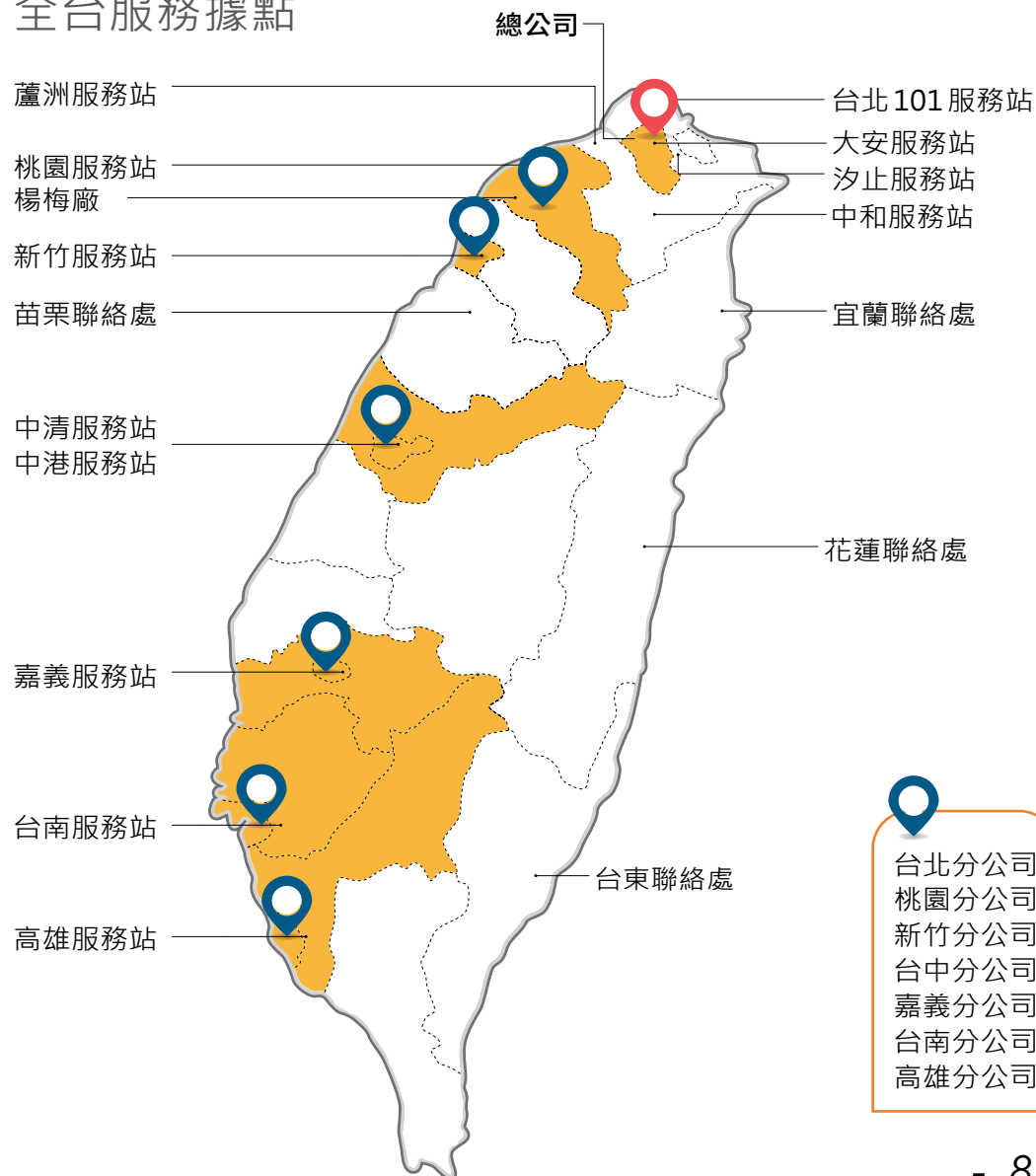
台灣

- ◆ 遍布全台的服務網絡及完整教育訓練的保養團隊，全年無休、24 小時待命。
- ◆ 崇友以專業、用心與細心的態度及最嚴謹的標準，提供最迅速完整的電梯維修與保養服務。

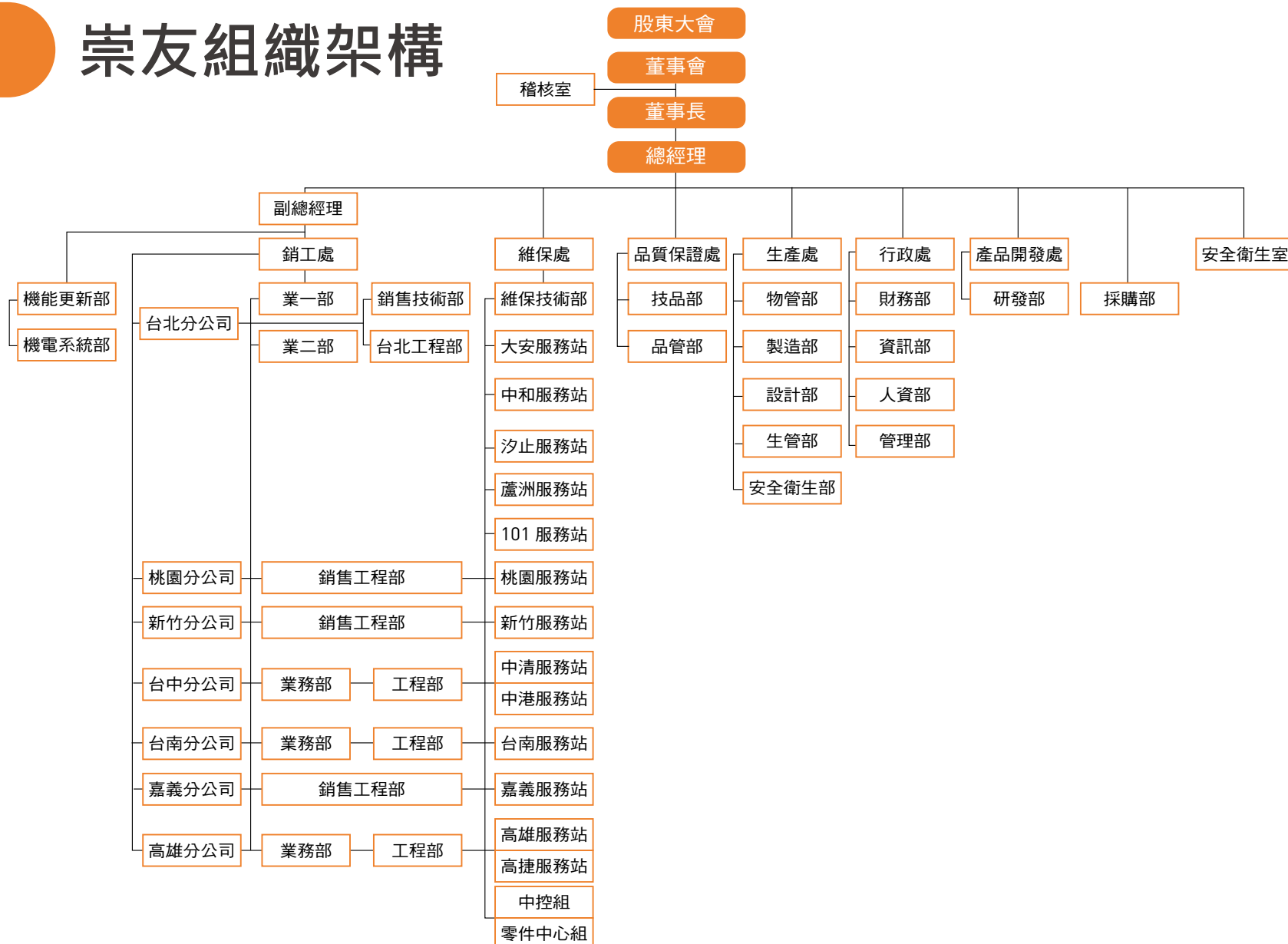
中國

- ◆ 公司據點：上海（位於上海嘉定區）。
- ◆ 服務市場：2016 年起因中國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大陸電梯市場接單，崇友同時進行產能重新配置，目前上海崇友負責製造技術成熟的家用小型梯，並可提供母公司家用電梯設備及零部件。

全台服務據點



1.1 崇友組織架構



1.2

崇友組織功能介紹

【所營業務】

維保處

負責各類電（扶）梯之定期保養及故障處理、收費、維護契約之簽訂、部品更換、修配、勤務、年度安檢、客戶聯繫、電梯故障及保養流失統計分析等相關售後服務業務管理。制定全省維保政策。綜合各服務站維保區域之故障叫修服務與客服應對處理機制，提供相關紀錄資料統計分析；統建制及維護協調連繫對應平台及工作計畫推展、執行進度成效等即時資訊顯現平台機制。各機種維護零件備料調撥供應管理與分析、統計。

銷工處

負責電（扶）梯工程、產品銷售業務、合約期款收費、客戶聯繫、產銷作業安排、工程結案等相關作業管理。施工規劃、平面圖繪製、強度計算、交通流量計算。銷售技術規範整合及製作、重大工程合約售前技術規格規劃、專案與國內外合約技術協助；國內外技術發展與海外產品市場調查分析、行銷規劃、外銷接單、進出口作業執行及管理、與東芝電梯總代理間之分擔合約等連繫作業。工程勘查、安裝外包、調整、竣工檢查、交車、倉管、勤務等管理。工程技術改善、異常處理、專案工程管理、技術文件修正、全省工務、工程與工廠相關工作協調。

行政處

負責會計帳務、稅務、財務、預算之作業規劃及執行、資金調度及出納作業、成本會計作業；資產、公關、文書、檔案、庶務、環境、法務業務、股務；MIS之開發、維護及資訊安全制度；人力資源政策規劃、制度執行及訓練發展、薪酬福利、招募任用、員工健康管理之規劃管理與實施審核等相關作業。

生產處

負責電（扶）梯生產合約製作、原有產品之設計變更、改良、部品、零組件生產、製造、加工、組立、生產規劃控管、物料收發、託外加工及存貨管理等相關作業。

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。

品質保證處

負責工程和品質異常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。儀器核驗管理、工廠生產品管系統體制建立督導及控管；生產系統之品質檢查、成果統計分析、對策研議等相關作業。

機能更新部

全省機能更新業務（不含新設電梯）推廣規劃、支援整合作業、供應協調、成本分析控管、安裝工程工期管理。制定全省更新業務政策。

機電系統部

發電機產品銷售業務、大樓消防水電業務推廣、合約期款收費、客戶聯繫、工地勘察、安裝試車、保養維修、技術支援等相關作業。

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。

採購部

國內外零部件調達及原物料採購等相關作業。

稽核室

負責崇友、子公司內部控制制度之監督、追蹤、違反公司營運規範之考核管理及各項行政作業等之稽核。

1.3 崇友大事記

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
- 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 1978 年之 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
- 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 / 宜蘭力麗威斯汀度假酒店電梯工程完工；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。
- 2023**——榮獲 2023 年第 3 屆台灣永續行動獎 SDG04 銀級獎；2023 幸福企業-製造業金獎；第32屆台灣精品銀質獎；第九屆公司治理評鑑 6~20% 之優良上櫃企業。
- 2024**——榮獲證券櫃檯買賣中心頒發「上櫃資深掛牌獎」；榮獲 2024 幸福企業-製造業銀獎；第 33 屆台灣精品獎；第十屆公司治理評鑑 6~20% 之優良上櫃企業；2024年第4屆台灣永續行動獎 SDG 04 銀級獎；首次獲選納入 MSCI 全球小型指數成分股。



02

企業永續發展

2.1 企業永續發展承諾與政策	15
2.1.1 崇友企業永續發展願景	15
2.1.2 企業永續發展政策沿革	16
2.2 企業永續品牌策略	17
2.3 企業永續發展負責單位	21
2.4 企業永續發展足跡	22

年度亮點績效

- ◆ 電梯節能創新技術全面導入永磁同步馬達，節能效益逾 **30%**。
- ◆ 實施綠色製程與汰舊換新策略，2024 年完工 **386** 台舊梯更新。
- ◆ **跨界合作植樹護林**、推動節能計畫，實踐企業環境責任。

氣候變遷與全球暖化為當下全球社群皆必須正視之挑戰。極端氣候所帶來的洪災、乾旱等實體風險問題雖為企業持續營運帶來威脅，作為積極應對解方，邁向永續目標的低碳經濟轉型亦將為產業創造機會。崇友為深化企業永續發展，於氣候議題上以董事會為最高監督單位，統籌整體氣候策略並監督高階經理人執行氣候相關風險管理情形及關鍵績效。風險管理小組自 2024 年起，每年藉由全面性的評估分析包含氣候在內的各類風險情境，研擬因應與調適策略，產出企業風險管理報告以呈報董事會，確保氣候議題納入高階管理層的視野並獲審慎管理。

2.1 企業永續發展承諾與政策

2.1.1 崇友企業永續發展願景

崇友董事會於 2014 年決議通過制訂「企業社會責任實務守則」，並於 2022 年董事會決議通過更名為「永續發展實務守則」，揭示從事企業經營之同時，積極實踐企業永續發展，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、履行社會公益、加強企業永續發展資訊揭露等原則持續實踐企業永續發展。



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



經營績效

持續精進產品品質，創造公司產業價值，確保獲利穩定成長



人才培育

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



2.1.2 企業永續發展政策沿革

崇友自 2008 年起即展開制度化的永續治理行動，逐步建立起涵蓋員工行為、企業社會責任及環境永續發展等層面的守則架構。隨著全球對企業社會責任關注的提升，至 2023 年，該守則已歷經四次修訂，展現崇友對自我要求與持續精進的高度承諾。這段歷程不僅強化了內部治理，也奠定了崇友穩健邁向永續未來的堅實基石。

2023

「永續發展實務守則」第四次修訂

2022「企業社會責任實務守則」第三次修訂，
並更名為「永續發展實務守則」**2020**

「企業社會責任實務守則」第二次修訂

2016

「企業社會責任實務守則」第一次修訂

2014

「企業社會責任實務守則」制定

2008

「員工行為守則」制定

2.2

企業永續品牌策略

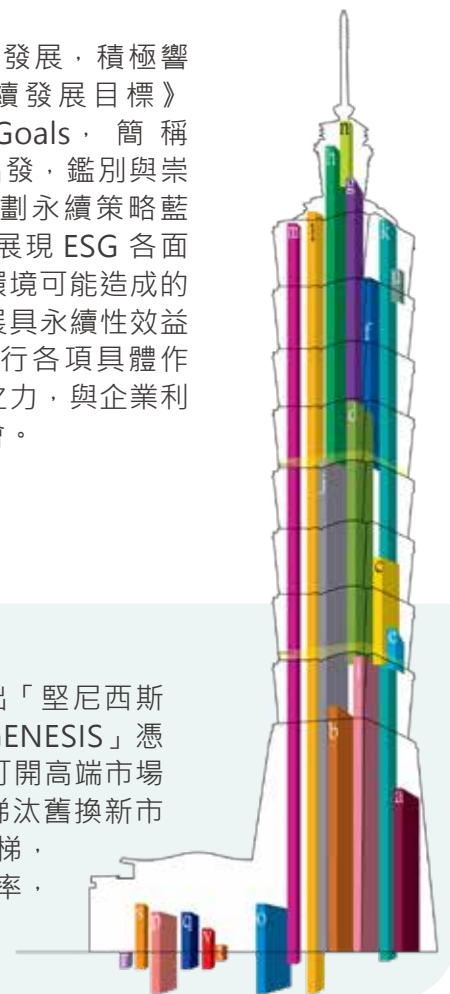


差異化品牌策略

崇友除代理「東芝 TOSHIBA」電梯外，亦以自有品牌「崇友 GFC」聚焦中低階電梯市場，同時推出「堅尼西斯 GENESIS」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 GENESIS」憑藉過去打造全球最快電梯—台北 101 大樓等知名建案經驗，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。



崇友致力整合營運策略與永續發展，積極響應聯合國發布的《聯合國永續發展目標》（Sustainable Development Goals，簡稱 SDGs），自電梯的核心業務出發，鑑別與崇友具相關性的 SDGs 目標，擘劃永續策略藍圖，確保公司營運穩健成長並展現 ESG 各面向正面影響力，降低對社會、環境可能造成的任何負面衝擊，友善職場、發展具永續性效益產品、恪遵道德營銷，持續執行各項具體作為，為實現永續發展貢獻一己之力，與企業利害關係人共創一個更美好的社會。



提供優質教育與獎學金

1 消除貧窮



4 優質教育



崇友深信教育是社會進步和個人成長的關鍵，因此崇友致力於支持優質教育，符合聯合國永續發展目標 SDG1—「消除各地一切形式的貧窮」和 SDG4 —「確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習」。為了培養優秀人才，崇友透過文教基金會於 2019 年起設立了「崇友實業獎學金」，截至 2024 年為止合計獎勵 388 名學生，累計發放獎學金 18,800,000 元。這項獎學金專門針對電機、機械、建築、土木等相關科系的優秀學子，旨在鼓勵他們追求卓越，並提供實現夢想所需的資源和機會。除了提供高額獎學金外，崇友每年還舉辦為期兩天一夜的見面會課程，以設計思考為主題，引導學生打破框架，運用以人為本的思維，加深對專業的理解，並促進學生之間的互動與交流。崇友將持續貫徹「不做第一、要做最好」的企業精神，繼續獎勵年輕學子，並與獲獎者一同努力突破，不斷創新。期待藉由這個活動引導更多的學子持續學習、回饋社會，讓愛與智慧無限循環。

水資源管理和保護

6 潔淨水與衛生



崇友深刻認識到水資源對於社會和環境的重要性。為此，崇友積極參與水資源管理和保護，以實現聯合國永續發展目標 SDG6 —「確保所有人都能享有水、衛生及其永續管理」。崇友不僅致力於減少水資源浪費，還透過技術創新和有效管理來提高水資源利用效率。在工廠生產製程中特別設計了低用水量的技術，並確保沒有廢汙水排放，以減少對水資源的依賴和環境的衝擊。對於民生用水採取有效的節水措施，確保水資源的可持續性和有效利用。此外，針對水風險的評估，楊梅廠的年度用水量均不及申請量之三分之一，且從未遇過缺水問題。未來崇友亦將持續努力降低環境足跡，並期待與利害關係人攜手合作，共創一個更加潔淨、健康的地球。

致力科技應用，發展高速、智能與環保產品



崇友堅持將環境永續與高效運輸作為核心發展方針，期望以「運輸效率最大化、環境衝擊最小化」的企業經營理念，打造永續消費與生產模式落實於日常生活的綠色運營模式。崇友主要營運項目包括：電梯及電扶梯之銷售、安裝、舊梯的汰舊換新及維修保養服務，新梯銷售和維修保養業務的營收比重約為 54：46。隨著科技、環保與 AI 智能發展，崇友積極實踐國際永續發展目標 SDG7 —「可負擔的潔淨能源」，推動電梯設備向「節能化、智能化與高效化」邁進，率先業界全面採用環保節能之 PM 永磁同步馬達主機，較傳統主機節能 30% 以上，應用 AI 智能演算派車可縮短乘客等待與搭乘時間，運用物聯網於維護系統之智能管理可更具效能即時派遣人力執行維護作業。其他應用如：人臉辨識、語音叫車、群眾密度檢知、目的樓預派車等。此外，為因應都會區土地成本高漲及建築物朝向超高樓層發展的趨勢，崇友產品將持續朝安全、精緻、人性化與超高速梯等方向發展。

良好的職涯發展機會



崇友致力為員工提供優質的職業發展機會和舒適的工作環境，秉持聯合國永續發展目標 SDG8 —「促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作」。崇友重視員工的專業能力和個人發展，提供全面的培訓計畫和職業發展支持，助力員工不斷提升自我，使員工能發揮所長，成就工作意義與成就感。此外，崇友同樣關注員工福利，除了工作之外，也希望員工擁有身心和諧的生活，透過提供完善的福利制度、彈性工作安排和健康促進計畫等，以提高員工的生活品質和工作滿意度，找到工作與生活的熱忱及平衡。

鎖定汰舊換新市場



環境永續是崇友營運策略中重要的核心價值，電梯現在已是大眾在日常生活中於建築內垂直移動的必需品，崇友透過其產品及服務的持續改善與創新，來承擔對整體生態環境影響減緩的責任。考量消費者對電梯安全意識日益重視、政府也持續每年加強電梯安全檢查與管理，及社會對環保與社會福祉議題的重視，崇友努力實踐聯合國永續發展目標 SDG9 —「建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新」，致力結合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。目前崇友維修保養的業務裡，使用年限 20 年以上的舊電梯已累積逾 11,000 台，並積極爭取其他品牌電梯汰舊換新的機會，2024 年崇友汰舊換新出貨完工台數達 386 台，預估未來三年電梯汰舊換新市場將保持每年 10% 以上的穩定成長。

研發創新，再創佳績



為了降低產品在其生命週期中對環境的負荷，且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，崇友透過推行綠色生產措施，以實踐聯合國永續發展目標 SDG12—「確保永續的消費與生產模式」，積極研發新一代之超高速電梯、節能與智能產品應用，且計劃融合智慧生產，使整體生產效能提升，在兼顧產品環境友善和環境永續發展的同時，可望帶動商用型新梯銷售案源結構朝 20% 目標邁進。

陸域生態保育行動



崇友堅信保護和維護陸域生態的重要性，為實踐聯合國永續發展目標 SDG15 —「保育及永續利用陸域生態系，確保生物多樣性並防止土地劣化」。崇友積極參與各項保育陸域生態的行動，並承諾致力於生物多樣性暨不毀林，包括盤點現行營運活動之林木用量（如：用紙、包裝、建材等），與投入資源進行森林護林與復育。崇友與政府和民間的護林保育團體合作，參與護林、造林或復育等相關活動，例如：參與「慈林生態復育基金會」活動，攜手崇友志工到陽明山國家公園進行樹林的復育，以具體行動實踐永續經營的承諾，逐步實現 2030 年無淨毀林及生物多樣性的淨正向影響目標。

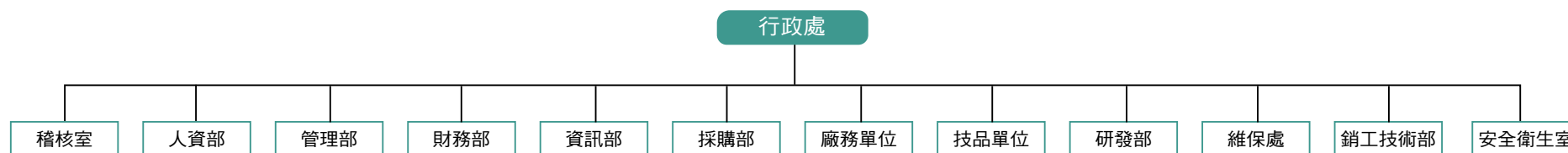
多元夥伴合作發展



在實現永續發展目標的過程中，崇友秉持「以人為本」的精神，打造人性化工作環境，建立多元夥伴關係，以實踐聯合國永續發展目標 SDG17 —「建立多元夥伴關係，協力促進永續願景」。為廣納人才，崇友積極建立和加強與各方的夥伴關係，包括政府部門、非政府組織、行業協會、學術機構等，共同推動永續發展的目標和行動。且崇友自 2024 年起開始引進外籍勞工，這一舉措旨在解決企業在勞動力市場需求與供應之間的不平衡情況，同時也是實現永續發展目標的一部分。在引進外籍勞工的過程中，崇友將遵守當地法律法規，保障外籍勞工的權益和福利，並致力於打造一個多元和包容的工作環境。通過與多元夥伴合作、分享資源、共同解決難題，並促進創新和協作，實現永續發展的目標。

2.3 企業永續發展負責單位

崇友行政處為企業永續發展一級推動單位，負責擬訂及執行企業永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，由行政處處長擔任小組長，管理部主管擔任總幹事，協助推動各項永續議題之執行與跨部門協調。為強化治理機制並確保高階管理階層參與，永續推動成果每年至少向董事會報告一次，藉以持續精進公司永續發展策略與作為。



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畫推展。
- ◆ 推展綠色供應鏈。
- ◆ ESG 報告書出版。

2.4

企業永續發展足跡

崇友秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，長期致力於落實企業社會責任，積極於「節能減碳」、「環境保護」、「社會公益」、「社會服務」、「人才培育」、「文化發展」等方面履行社會責任，崇友透過具體行動推動永續價值，結合本業專長與在地資源，回應利害關係人關注議題，深化與社會的連結。以下為崇友在 2024 年 ESG 領域的重要成果與足跡，展現崇友在永續發展之路上的承諾與成果。

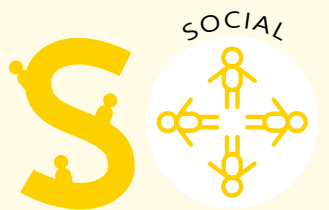


環境保護

- ◆ 推動「攜手換換愛·種下希望樹」計畫：與「慈林生態復育文化協會」合作復育樹林，總計投入企業志工 84 人次，種植 27 顆牛樟幼苗。

節能減碳

- ◆ 推動「攜手換換愛·點亮幸福燈」節能換燈計畫：協助 5 個社福機構執行節能燈具更換，總計投入企業志工 40 人次，更換 339 座節能燈具。



社會公益

- ◆ 崇友攜手崇友文教基金會共同捐贈由衛福部設立的日本地震賑災捐款帳戶共 10,000,000 日元（約台幣 220 萬），款項統一交由外交部做為援助，協助日本政府安置災民、儘速復原災區。
- ◆ 崇友實業產業工會鑒於此次 403 大地震，造成花蓮地區民宅損壞、人員傷亡，特發起募款活動，經崇友文教基金會協助，交由衛福部賑災捐款帳戶共新台幣 2,000,000 元。
- ◆ 捐贈或贊助新台幣 12,870,000 元，回饋社會，項目如下：
 - U18 亞洲青棒賽
 - 巴黎奧運轉播
 - 全國警察急救訓練，並製作示範影片發布
 - 東吳國際超級馬拉松金牌賽事
 - 世界 12 強棒球賽 - 台日總冠軍賽

社會服務

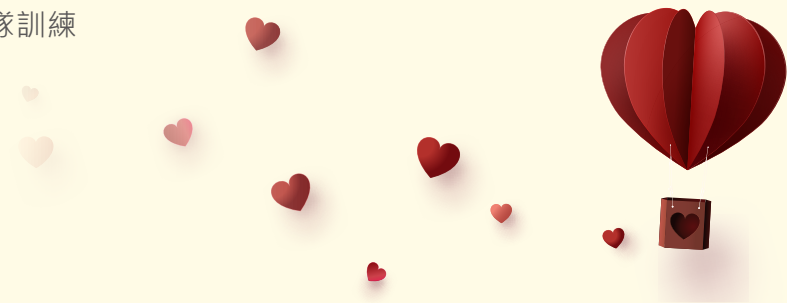
- ◆ 崇友楊梅廠參與 2024 年度楊梅地區民防團隊訓練
- ◆ 崇友楊梅廠響應愛心活動，捐血 88 袋

人才培育

- ◆ 青少年科學人才培育計畫
- ◆ 崇友創新研究獎
- ◆ 崇友實業獎學金交流學習暨獎學金頒發見面會
- ◆ 電梯科學與安全教育推廣
- ◆ 電梯科學之旅

文化發展

- ◆ 東吳大學唐松章校友人文講座
- ◆ 贊助國內藝文團體發展
- ◆ 高雄大唐生活美學館
- ◆ 連續 20 年支持國民外交，崇友邀哈佛大學鱷魚合唱團環台演出



- ◆ 慶賀櫃買 30 週年，崇友榮獲「資深掛牌獎」
- ◆ 獲國際肯定 崇友首次獲選納入 MSCI 全球小型指數成分股
- ◆ 崇友連 10 屆公司治理評鑑榮列前 6%～20% 範圍
- ◆ 榮獲「2024 年台灣永續行動獎」SDG04 銀級獎殊榮

03

利害關係人對話

3.1 利害關係人鑑別與溝通	25
3.1.1 溝通情形	27
3.2 重大性議題分析	30
3.2.1 利害關係人之回應	30
3.2.2 重大性矩陣	31
3.2.3 重大性議題列表 與衝擊邊界	34
3.3 重大性議題管理方針	35

年度亮點績效

- ◆ 鑑別6大類利害關係人，綜整互動頻率與關聯程度，聚焦**6**類高關聯對象。
- ◆ 2024年共召開工會會議**4**次、座談會**4**次、法說會**2**次、股東常會**1**次、供應商會議**1**次、協會交流**4**次。
- ◆ 發送並回收**151**份利害關係人關注議題問卷，取得各利害關係人觀點。
- ◆ 建立重大性分析流程，選定**5**大關鍵議題，納入永續報告書揭露重點。



3.1 利害關係人鑑別與溝通

與崇友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、股東 / 投資人、非營利組織、媒體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，同時將利害關係人的回饋作為企業永續發展未來之發展依據。



3.1.1 溝通情形

利害關係人	重要關注議題	溝通管道與回應方式	溝通管道及溝通頻率	溝通管道及溝通頻率
員工	員工權益與福利 勞資溝通順暢 人才培育與發展 員工多元與平等 人權政策 人才留任 職業安全衛生	•公司設有內部資訊網路，員工可透過此平台快速取得公司相關公告、辦法及表單等訊息。 •公司訂有「受理員工申訴辦法」，並依法召開勞資會議、職業安全衛生委員會、職工福利委員會，以維護員工權益。 •員工依工會法成立企業工會，會員除可透過向公司反映建議事項外，公司亦指派人資單位或專人參加工會定期會議向員工說明公司營運狀況及相關變革措施，保持勞資雙方溝通管道之暢通。 •在教育訓練/活動後進行滿意度調查，以瞭解員工學習狀況及訓練需求並做適當回應。 •設置安全衛生室、職業安全衛生委員會，由安衛管理師負責訂定並督導單位各項安全衛生措施、防護器具。	•公司內部資訊平台 •主管信箱 •員工工會會議：1年4次	•員工工會會議：共開設4次
股東 / 投資人	財務績效 客戶服務品質 誠信經營 產品品質 公司治理 空汙與廢棄物管理	•每年經由股東大會及向股東及投資人報告經營績效與營運方向。 •每年依規定發行財務年報與季報。 •致力資訊揭露透明化，於公司官網設有「投資專區」，隨時揭露財務與公司治理等相關資訊。 •善盡公司揭露之責任與義務。 •設有發言人及代理發言人專責處理投資人之各項問題，並於公司官網設有「投資人連繫」專區，投資人得以電話或電子郵件信箱與發言人及代理發言人連繫作意見交換，提供多元連繫管道。	•發言人、代理發言人之電話及信箱 •公司官方網站投資專區 •財務季報及年報：1季1次 / 1年1次 •年度股東大會：1年1次 •公告合併營收：1月1次	•座談會：共開設4次 •法說會：共開設2次 •股東常會：1次

利害關係人	重要關注議題	溝通管道與回應方式	溝通管道及溝通頻率	溝通管道及溝通頻率
客戶	客戶服務品質 誠信經營 產品品質 客戶隱私 法規依循	• 每年定期進行客戶滿意度調查，以充分瞭解客戶需求。 • 每年定期針對維修保養客戶，進行保養品質考核及維修服務品質調查，以確保產品品質與服務。 • 公司訂有客訴處理流程並設有專責單位負責處理與追蹤，藉以達到迅速有效的處理政策。 • 公司官網設有「客戶諮詢」及「服務據點」專區，客戶得以電話或留言方式，供客戶直接反應問題，以落實保護消費者及客戶政策。 • 確實遵守法令要求，並與主管機關維持良好互動，配合其管理與相關活動。 • 定期於公開資訊觀測站，公司網站揭露公司治理相關資訊。	• 客戶申訴專線 • 公司官方網站客戶諮詢專區 • 公司官方網站服務據點專區 • 保養及維修品質調查 • 客戶滿意度調查：1 年 1 次 • 公司官方網站、公開資訊觀測站 • 公司年報：1 年 1 次	• 隨時，24 小時客戶諮詢專線
供應商 / 協力廠商	供應商永續管理 客戶服務品質 誠信經營 產品品質 職業安全衛生	• 公司制訂「供應商管理守則」內容包含勞工權益、環境、健康和安全、道德和法律要求，並要求供應商簽署「供應商承諾書」，以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。 • 進行供應商及協力廠商評鑑，並公開表揚年度優良廠商。 • 透過面對面會議、電話、電子郵件等方式宣達產品政策、品質目標，以及合作進度之溝通檢討。	• 採購部、行政處、銷工處專責聯繫窗口 • 供應商評鑑：1 個月 1 次 • 供應商會議：不定期召開 • 供應商管理守則與承諾書：成為崇友協力廠商時即完成簽署	• 供應商會議：共開設 1 次
非營利組織	氣候變遷風險與因應 人才留任 員工權益與福利	• 於公司官網揭露溫室氣體盤查報告書資訊。 • 於公司年報揭露環保節能資訊。 • 不定期與大專院校合作推廣環境友善通識課程。 • 公司加入下列協會以表達對外界發起的經濟、環境與社會憲章、原則或其他倡議的參與或支援。	• 參與非營利組織舉辦之活動：不定期 • 對非營利組織之倡議進行支援：不定期	• 協會會議：共參與 4 次

利害關係人	重要關注議題	溝通管道與回應方式	溝通管道及溝通頻率	溝通管道及溝通頻率
		◎ 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。	• 大專院校合作推廣環境通識課程：不定期	
媒體	氣候變遷風險與因應 人才留任 供應商永續管理 員工多元及平等 誠信經營 職業安全衛生	• 每月發佈營運資訊，不定期發佈相關營運成果與發展動向。 • 每年至少二次法人說明會，向投資人說明營運績效。 • 配合公司新產品之發布，邀約媒體參訪，增進媒體記者對電梯產業的瞭解。	• 新聞稿發佈頻率：不定期 • 法人說明會：1 年 2 次 • 主題專訪：不定期	• 新聞稿發佈：共 5 次 • 財務數據公告：每月 1 次

3.2 重大性議題分析

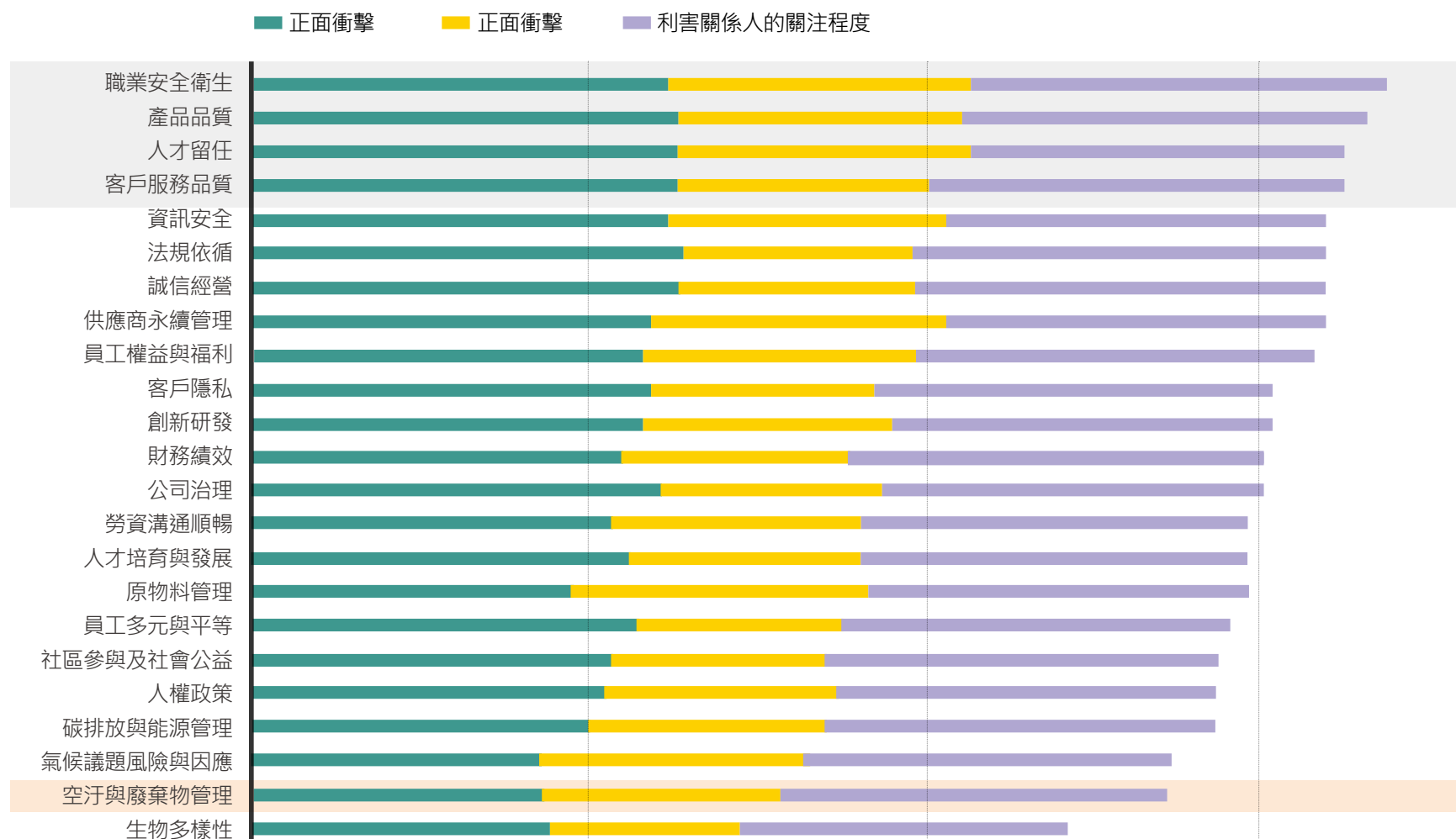
3.2.1 利害關係人之回應

崇友依循 GRI 3 重大主題來評估永續議題的正負面衝擊，選出 5 項重大性議題。

1	蒐集重大主題清單	參考 GRI、SASB 等國際準則，並分析同業鑑別之永續議題，共歸納出 23 項永續議題。	23 項永續議題
2	評估利害關係人之關注度	邀請崇友六大利害關係人評估對本公司永續作為關注程度之問卷，共回收 164 份，其中 13 份為無效問卷，實得有效問卷 151 份，包含員工 106 份、投資人 3 份、客戶 6 份、供應商 / 協力廠商 32 份、非營利組織 1 份、媒體 3 份。	151 份利害關係人關注度問卷
3	評估正負面衝擊度	評估本公司對環境、社會（含人權）、公司治理的正負面衝擊及發生可能性，共回收 6 份由經營團隊主管填寫衝擊度問卷，統整並繪製正負面衝擊結果分析矩陣圖。	6 份正負面衝擊度問卷
4	確立重大主題	將高階主管評估的正負面衝擊度及利害關係人的關注度分別計算平均分數後，加總進行排序後篩選出 4 項重大性議題。因「空汙與廢棄物管理」為電機機械產業之 SASB 重大主題，透過永續發展推動小組及經營團隊主管內部決議後，將該議題納入並確立本年度重大性議題共 5 項。	5 項重大性議題

3.2.2 重大性矩陣

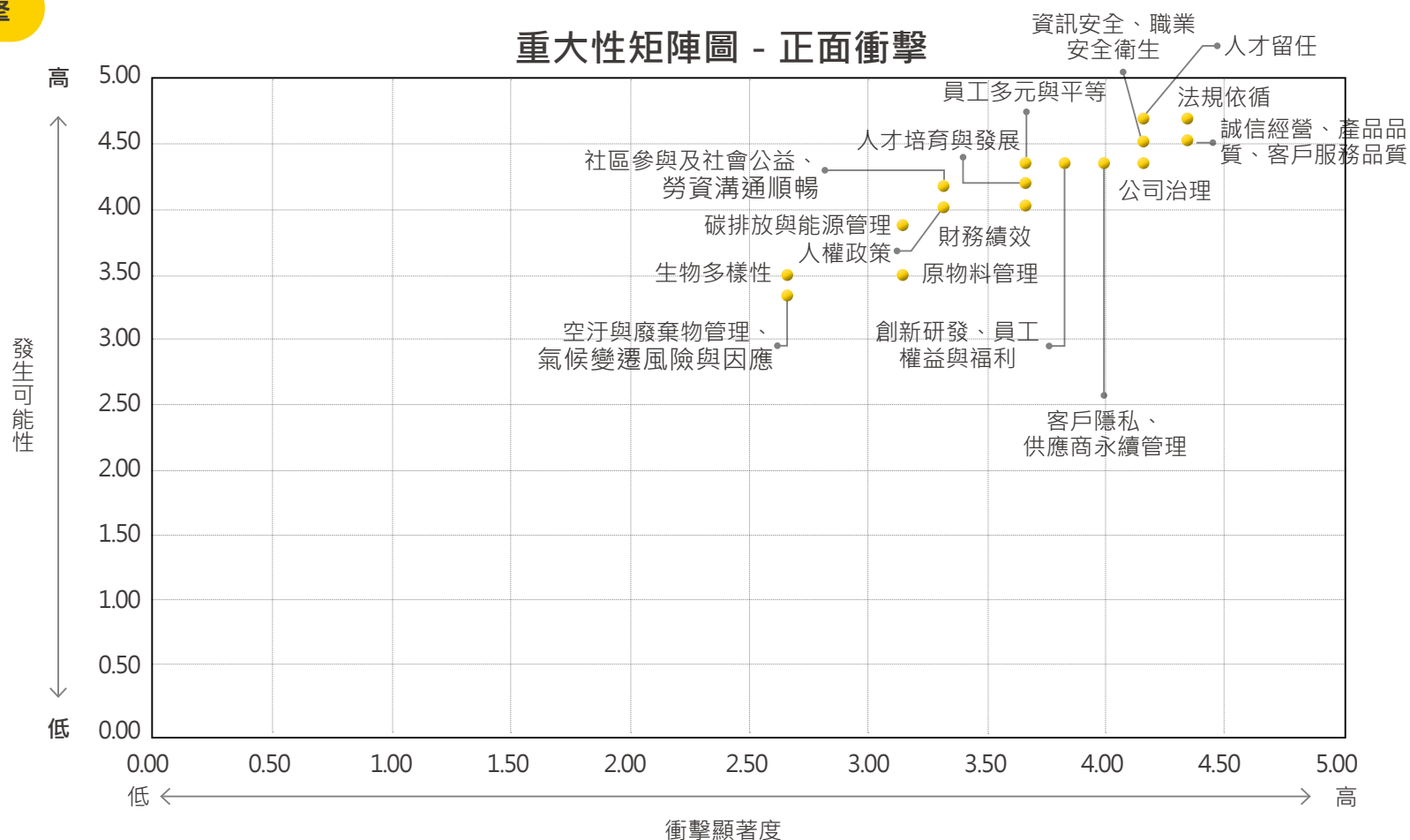
與去年重大主題相比，「人才培育與教育訓練」、「企業形象」與「財務績效」因整體衝擊度較低及公司永續策略調整，故未納入今年度重大主題。崇友仍會持續追蹤議題影響程度及趨勢變化，預防對公司治理、環境及社會（含人權）造成實質負面衝擊。



● 正負面衝擊

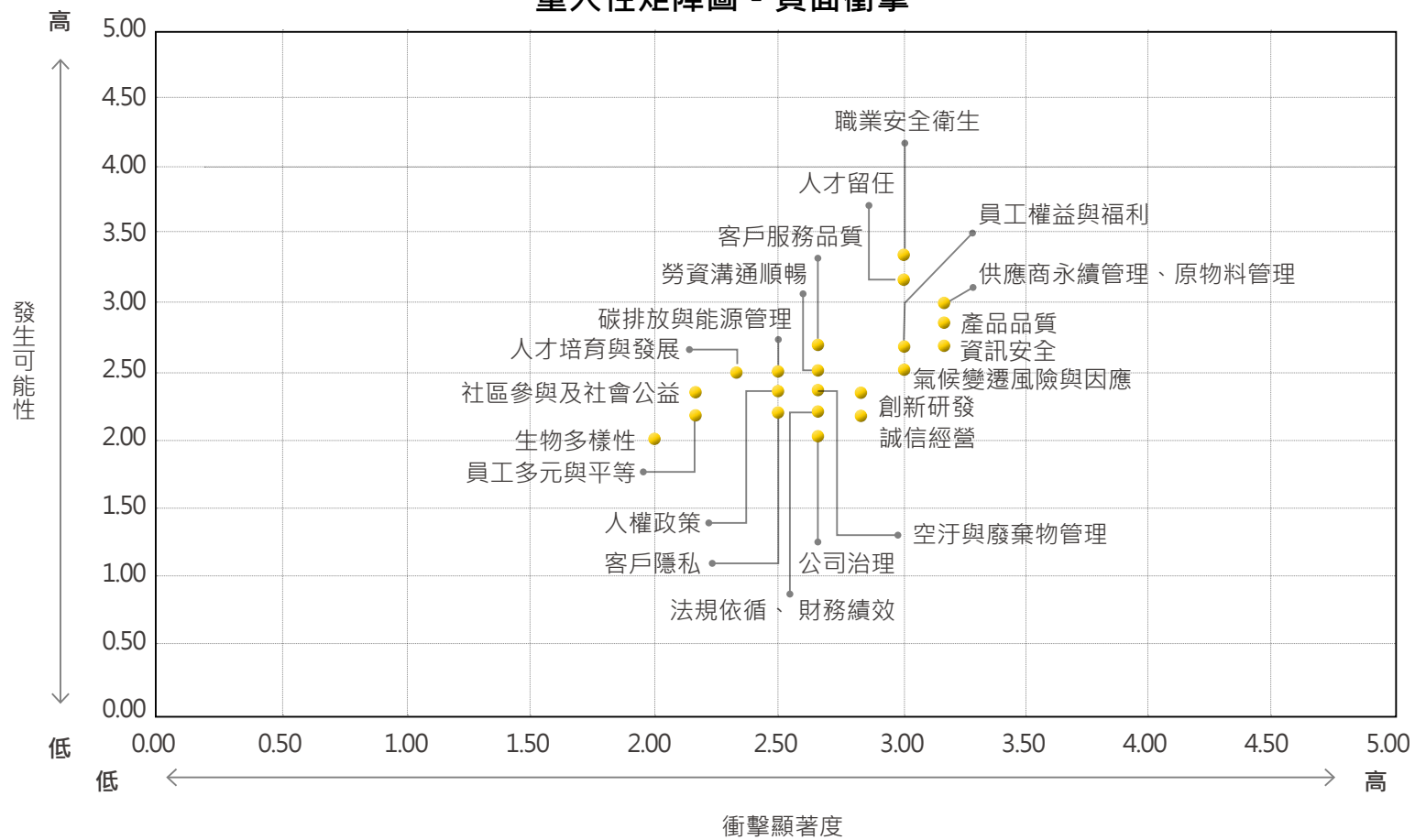
崇友透過依據關注程度調查、營運衝擊分析與永續發展衝擊評估結果分析、彙整數據，繪製重大性矩陣圖，並依照衝擊顯著性進行各項永續議題之排序，為排序各項衝擊之顯著性，崇友以 X 軸為議題衝擊程度、Y 軸為發生頻率 / 可能性，透過內部永續小組討論並與經營團隊主管評估後，繪製重大性矩陣圖，這些議題對崇友的營運扮演關鍵角色，持續在永續報告書揭露推動成效。

正面衝擊



負面衝擊

重大性矩陣圖 - 負面衝擊



3.2.3 重大性議題列表與衝擊邊界

議題編號	議題面向	議題內容
1	社會面	職業安全衛生
2	治理面	產品品質
3	社會面	人才留任
4	治理面	客戶服務品質
5	環境面	空汙與廢棄物管理



議題編號	議題面向	重大性議題	衝擊說明	衝擊邊界							對應 GRI 準則
				內部	外部						
					崇友	員工	供應商	客戶	股東 / 投資人	媒體	
1	社會面	職業安全衛生	建構安全之工作環境，讓員工感到安心，同時避免員工發生工傷，導致企業聲譽嚴重受損或面臨賠償。	●	●	●			●		GRI 403 職業安全衛生
2	治理面	產品品質	促進產品品質，增強客戶信任，以促進產品長期銷售，亦避免品質不良導致失去客戶信任、營收下降。	●		●	●	●			GRI 416 顧客健康與安全
3	社會面	人才留任	企業提供獎酬制度、員工福利及關懷措施，以降低離職率，吸引人才，提升企業競爭力。	●	●					●	GRI 401 勞雇關係
4	治理面	客戶服務品質	企業確保產品安全與運輸穩定，並檢視服務溝通方式與客戶關係維護狀況符合客戶滿意度，提升口碑與營收。	●		●	●	●			自訂主題
5	環境面	空汙與廢棄物管理	推廣回收再利用計畫，提升資源利用效率，避免空汙與廢棄物管理不當面臨法規風險。	●				●			GRI 306 廢棄物

3.3 重大性議題管理方針

重大性議題	政策與承諾	管理方針與因應對策	對應章節
職業安全衛生	崇友秉持著「享有安全衛生工作環境，保障工作者安全及健康」承諾，訂定職業安全衛生政策並配有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。	- 成立職業安全衛生委員會以維護職業安全 - 依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建立職安通報系統，建立即時且有效的危機處理機制 - 公司依規模聘僱 2 名專任護理師與特約醫師，確保企業永續之健康勞動力 - 為提升人員安全衛生認知與風險辨識能力，降低職場災害風險，訂定職業安全衛生教育訓練計畫	6.3 職業安全與健康
產品品質	崇友秉持著「自發自覺的努力，經得起內行人挑剔」的品質政策，致力於提供客戶優良的產品品質。	- 經電梯試驗塔測試證明產品優良品質 - 定期提供完善保養服務以提高電梯之使用壽命 - 依循 ISO 9001 品質管理系統，建立內部品質與標準化管理規定 - 實地查核供應商 / 工廠產品品質與交期	5.4 綠色產品及服務
人才留任	崇友致力於提供員工及眷屬各項福利措施，並確保薪資在同產業具有市場競爭力，以期吸引和留任優秀人才。	- 設有職工福利委員會，提供員工及眷屬各項福利措施 - 定期健康檢查與員工健康關懷資訊，開展如 減重計畫等多元活動，保障員工身心靈健康	6.4 員工福利與薪酬 6.4.1 員工照顧與關懷
客戶服務品質	崇友以追求客戶滿意及品質第一為宗旨，透過品質控管制度運作及流程優化改善，期許得以成為客戶信任的長期合作夥伴。	- 定期進行客戶滿意度調查與回饋分析 - 廠內相關跨部門單位針對客戶回饋提出改善方案與建議	5.5.4 客戶關係管理
空汙與廢棄物管理	透過逐步降低廢棄物密集度，確保生產過程中減輕空汙及廢棄物對周遭環境的負荷，也將致力於實現更高的環保標準，為保護環境而努力。	- 進行廢棄物分類處理和減量措施，並全面實施資源分類與回收計畫。 - 確保廢棄物皆由專業合格的環保公司進行運送和處理，並符合相關標準。 - 淘汰舊式塗裝設備，成功開發了更加環保的生產技術，杜絕有害廢棄物的產生	5.3.4 空氣汙染物管理 5.3.5 廢棄物管理

04

公司治理

4.1 董事會職責與組成	37	4.4 風險管理	57
4.1.1 董事會職責	37	4.4.1 風險管理組織架構	58
4.1.2 董事會成員	40	4.4.2 2024 年風險管理 運作情形	61
4.1.3 董事會組成多元化政策	41	4.4.3 TCFD 氣候風險評估	65
4.2 道德行為準則	45	4.4.4 緊急應變計畫	70
4.2.1 誠信經營	47	4.5 資訊安全管理	71
4.2.2 隱私保護	50	4.5.1 資安舉措與執行成果	71
4.2.3 法規遵循	51	4.5.2 智慧財產	76
4.3 經營能力	52		

年度亮點績效

- ◆ 董事受訓總時數達 **72** 小時，平均受訓時數為 **10** 小時。
- ◆ 無發生貪腐、重大違規事件及涉及不公平競爭行為之情事。
- ◆ 無侵犯、無遺失、無違反客戶隱私、客戶資料的投訴及資安相關法規之情事。
- ◆ 2024 年累積專利獲權數 **57** 件。

4.1 董事會職責與組成

4.1.1 董事會職責

崇友董事會設有 7 位董事（含獨立董事 3 位），董事會所有成員並無兼任其他公開發行公司獨立董事情事且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，崇友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，提供崇友在營運方針、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，崇友清晰定義績效目標，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，2024 年董事進修主題涵蓋永續與 AI 主題等 13 堂課程，詳細修課情況詳見[董事進修情形](#)。

董事主要職責在於監督公司營運目標之達成及經營績效之提升、提供經營團隊策略指導並督導公司遵循各項法令，以確保股東最大權益。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 年 6 月 19 日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

為健全公司董事及經理人之薪資報酬制度，崇友董事會於 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，目前成員皆為獨立董事。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，就崇友董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，每年至少開會二次，並視需要隨時召開會議，同時向董事會提出建議，以供其決策之參考。2024 年薪酬委員會共召開 2 次會議，各委員出席率均為 100%。

2024 年薪酬委員會開會 2 次 (A)，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數 (A)	實際出席率 (%) (B / A)
召集人 (獨立董事)	林東旭	2	0	100%
委員 (獨立董事)	吳旭慧	2	0	100%
委員 (獨立董事)	鄭明松	2	0	100%

審計委員會

為健全董事會監督責任、強化董事會管理機制，崇友於 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，2024 年審計委員會共召開 4 次會議，各委員出席率均為 100%。

2024 年審計委員會開會 4 次 (A)，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數 (A)	實際出席率 (%) (B / A)
召集人暨主席 (獨立董事)	林東旭	4	0	100%
委員 (獨立董事)	吳旭慧	4	0	100%
委員 (獨立董事)	鄭明松	4	0	100%

內部稽核組織及運作

依崇友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，分別編列年度計畫經審計委員會通過再呈董事會通過後執行相關查核作業。除了透過內部控制制度外，崇友於各廠區皆有建立特定領域之管理系統，例如：ISO 14001、ISO 45001 等系統驗證，廠區依據管理系統規定，定期進行相關法規符合性查核，建立各部門及子公司之管理報表平台不定期透過內部稽核及管理審查等機制，以確保公司運作能符合法規規定。

公司治理政策推動

為建立崇友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、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度等原則建置有效的公司治理架構。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

董事會成員依法令及公司章程，由全體股東於股東會依董事選舉辦法投票選舉產生；董事會所轄之各委員會依其組織規程，經由董事會決議，提名並遴選組成。3 位獨立董事皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之專業資格、工作經驗、兼任獨立董事之限制及獨立性等之規定。

職稱	姓名 (或代表人姓名)	所代表法人名稱	選任日期	學歷	2024 年度董事會 出(列)席率(%)
董事長	唐伯龍	大韓利(股)公司	2022.06.27	● 醒吾商專	100
董事	唐秋鈴	長江物產(股)公司	2022.06.27	● 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	94.44
董事	黃培根	樺榮投資(股)公司	2022.06.27	● 文化大學	100
董事	曾懷億		2022.06.27	● 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	94.44
獨立董事	林東旭		2022.06.27	● 臺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	94.44
獨立董事	吳旭慧		2022.06.27	● 國立臺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	100
獨立董事	鄭明松		2022.06.27	● 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	100

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。

崇友所有董事均由股東投票產生，並無性別上的差異與限定。惟在性別比例上，2024 年男性董事比例為 5 席，占全體 7 席之 5，而女性董事比例為 2 席，占全體 7 席之 2，約為 28.6%，未達《公司治理實務守則》所建議之三分之一目標，公司將持續強化董事會多元化政策之落實，2025 年股東會改選時已進一步考量性別平衡情形，女性董事占比已達三分之一，符合法定董事會性別設定比例的目標，體現崇友對提升決策多元性與治理平衡的長期承諾。同時亦審慎控管董事任期結構，現任獨立董事均未超過三屆連任，藉此維持監督職能之獨立性與新觀點的引入，強化董事會運作的客觀性與前瞻性。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，足以健全崇友之董事會結構，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						有無 公司法 第 30 條 情事
		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	品牌 行銷	
					41 至 50	51 至 60	61 至 70	71 至 80								
法人董事 代表人	唐伯龍	中華民國	男	無				v	—	v	v	v	v	v	v	無
法人董事 代表人	唐秋鈴	中華民國	女	無				v	—			v		v	v	無
法人董事 代表人	黃培根	中華民國	男	無				v	—		v			v	v	無
董事	曾懷億	中華民國	男	無	v				—	v			v	v		無
獨立董事	林東旭	中華民國	男	無				v	3 ~ 9 年	v	v		v	v		無
獨立董事	吳旭慧	中華民國	女	無		v			3 ~ 9 年		v		v	v	v	無
獨立董事	鄭明松	中華民國	男	無		v			1 ~ 3 年	v	v			v		無

崇友董事會成員年齡分布區間計有 1 名董事年齡位於 41 ~ 50 歲、2 名獨立董事年齡位於 51 ~ 60 歲、2 名董事 (含 1 名獨立董事) 年齡位於 61 ~ 70 歲、2 名董事年齡位於 71 ~ 80 歲。女性董事計 2 名 (含 1 名獨立董事)，占董事成員之 28.57%。

董事會績效評估

為落實公司治理並提升崇友董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，崇友於 2015 年 11 月 11 日董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，並依照辦法定期進行績效評估，以發揮董事會成員自我督促，提供董事會運作之功效。每年內部定期進行年度的董事會及功能性委員會績效評估，且每三年由外部專業獨立機構 / 專家學者團隊執行一次評估，並自 2022 年開始委請外部專家進行董事會外部績效評估，下次外部績效評估年度為 2025 年。評估對象包含董事會及功能性委員會整體運作情形及董事會及功能性委員會個別成員自我評核，2024 年度整體董事會與功能性委員會自評及董事成員自我考核評估結果，已提 2024 年 3 月 13 日董事會報告。更多董事會績效評估辦法及其評估方式詳見崇友 [2024 年年報 P.20](#)。

董事會及高階管理階層之薪酬政策

崇友全體董事之報酬，依其對公司營運參與之程度及貢獻價值，並參酌同業水準，由薪資報酬委員會提議後，經董事會核准通過。而高階管理階層（含總經理、副總經理）之薪酬為每月薪資、年終獎金及依公司章程所訂比率提撥之員工酬勞。年終獎金及員工酬勞之發給數額，原則與公司獲利情況連結，由薪資報酬委員會提議後，經董事會核准通過。董事會及高階管理階層之薪資、獎金酬勞金額等資訊，詳見崇友 [2024 年度年報之最近年度給付董事（含獨立董事）、總經理及副總經理等之酬金](#)。

崇友薪酬之決議請參考 [2024 年度年報之「薪資報酬委員會運作情形資訊」](#)。薪資報酬委員會監督決定薪酬的流程，包括董事及員工酬勞的提撥比例及發放方式。員工酬勞及董事酬勞發放係依據崇友公司章程第 17 項發放，而公司章程需經股東會通過，故每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2024 年度的董事酬勞提案已於 2025 年 6 月 23 日召開的股東大會進行報告。

董事進修情形

為使董事會在專業知識與技能上不斷精進，崇友定期規劃董事參與多元課程，期望透過外部進修，強化董事會之領導及決策能力，使其善盡忠實執行業務及善良管理人之義務，為股東帶來最大的收益，並在面對不斷變化的商業環境，為公司帶來更高的競爭力。2024 年崇友全體董事受訓皆達法定標準（6 小時），參訓總時數達 72 小時，平均受訓時數為 10 小時。有關年度董事進修情形詳見崇友[2024 年年報P.26-27](#)。

此外，為了掌握永續趨勢，董事亦修習與永續發展相關之課程，因應淨零轉型。

永續主題相關進修如下表，總進修時數達 42 小時。

進修日期	主辦單位	課程名稱	總進修時數
2024/11/08	社團法人中華公司治理協會	ESG 專題演講 - 從 COP28 主題談企業的自然正成長	共 27 小時
2024/12/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	碳權交易機制與碳管理應用	共 3 小時
2024/07/16	社團法人中華公司治理協會	零碳佈局思考，企業應具備的 ESG 思維與能源實務	共 3 小時
2024/07/05	社團法人中華公司治理協會	由公司治理評鑑指標看公司治理之最新脈絡	共 3 小時
2024/07/19	社團法人中華公司治理協會	審計委員會行使職權最佳實務～兼論召集人之功能角色	共 3 小時
2024/06/21	社團法人中華公司治理協會	永續報告書之法制規範	共 3 小時

利益迴避

崇友最高治理單位主席為董事長唐伯龍，因具有五年以上公司業務所需之工作經驗，專長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理且具有產業知識及國際市場觀而任此職位。崇友董事之選任採候選人提名制度，由股東會就獨立董事候選人名單中選任之，並依公司法第一九二條之一規定辦理。董事會主要職責在於健全監督功能及強化管理機能，同時亦設置功能性委員會包括「薪資報酬委員會」及「審計委員會」，以健全董事會職能。崇友透過完善的利益迴避原則，以及要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權，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。有關年度董事會成員利益迴避詳細資訊詳見[崇友 2024 年年報 P.14](#)。

董事會獨立性

為使公司治理透明化，崇友所有董事均由股東投票產生，並無性別上的差異與限定，且並未有兼任員工身份情形，董事會所有成員亦無兼任其他公開發行公司獨立董事情事，於董事會中，獨立董事三席占全體董事席次三分之一，符合法令規定，獨立董事計 3 名，占董事成員之 42.85%。崇友亦持續評估董事之獨立性，包括相關董事能否持續為管理階層及其他董事提出具建設性的問題、表達的觀點是否獨立於其他董事或管理階層，甚至於董事會內外的言行舉止是否適當。

董事成員中有 1 組人員具有二親等以內關係，其餘成員間均無配偶或二親等內關係。此外，3 位獨立董事皆無兼任其他公司之獨董，亦皆無持有公司股數，在積極、消極資格條件下均符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法。有關年度董事會獨立性詳細資訊詳見[崇友 2024 年年報 P.9](#)。

4.2 道德行為準則

崇友堅持高標準的道德與行為準則，致力於在所有業務活動中展現誠信、透明和公平。崇友制定了詳細的行為準則，作為指導員工、管理層和董事在日常運作中保持高道德標準的基石。

為了確保行為準則得到有效落實，崇友依「上市上櫃公司誠信經營守則」及崇友和集團企業與組織之營運所在地相關法令，訂定「誠信經營守則」、「內部重大資訊處理暨防範內線交易之管理作業」、「檢舉作業管理辦法」及「員工申訴辦法」，並且實施了多項舉措，包括員工培訓、定期稽核和內部監督，確保所有員工都了解並遵守公司的道德規範。此外，崇友也鼓勵員工通過匿名舉報管道：ann.hsiao@gfc.com.tw 反映任何可能的違規行為，以促進透明度和落實標準道德行為。

2024 年，崇友的行為準則在多方面取得了顯著成效。首先，崇友未發生任何與道德或行為不當相關的重大事件，這表明行為準則已有效防範潛在風險。其次，通過持續的員工教育和監督，增強了全體員工的道德意識，營造了更加誠信和公正的企業文化。

崇友的行為準則不僅有助於內部管理，也提高了社會和市場上的聲譽。崇友的合作夥伴和客戶都對崇友的誠信和透明度給予了高度評價，這進一步鞏固了崇友在業界的地位。



2024 年崇友行為準則違反件數統計，如下表：

行為準則 舉報件數 / 成案件數		2024	
		舉報件數	成案件數
商業道德與營運	貪腐賄賂	0	0
	利益衝突	0	0
	公平競爭	0	0
	內線交易	0	0
	營業秘密	0	0
	隱私 / 個人資料保護	0	0
	其他 (政治捐獻、慈善捐贈與社會參與)	0	0
商業道德與營運相關案件合計數		0	0
人權保護	歧視	0	0
	騷擾	0	0
	職業安全衛生	0	0
人權保護相關案件合計數		0	0
環境保護	環境保護相關案件合計數	0	0

展望未來，崇友將繼續致力於完善行為準則，並採取一切必要措施以確保其有效性。將不斷優化監督和稽核機制，確保每一位員工都能在誠信的框架內工作，並促進公司的永續發展。

崇友將持續致力於高標準的道德與行為準則，以確保業務活動始終體現誠信、透明和公平。

4.2.1 誠信經營

崇友重視誠信經營，為建立誠信經營之企業文化及良好商業運作模式，利於公司健全發展，崇友董事會於 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外，「誠信經營守則」亦列入公司人員各項日常必須遵守之行為準則，另外崇友亦嚴格遵守公司法、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。

崇友「誠信經營小組」，隸屬董事會之專責單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行並定期向董事會報告，「誠信經營小組」由董事擔任組長，責成總經理依各處職掌業務內落實執行誠信經營政策，誠信經營小組總幹事分別於 2024 年 5 月 10 日、2024 年 12 月 20 日向董事會報告年度執行情形及 2025 年推動計畫，專案報告摘要並已於公司官網揭露供投資人查閱。

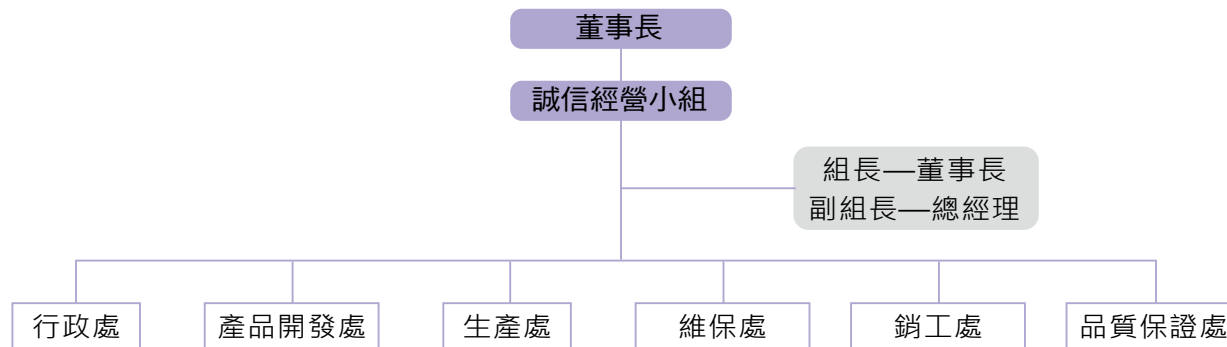
2024 年 12 月 2 日於楊梅廠員工月會進行誠信經營教育訓練宣導，共 229 人次參加本項宣導課程，訓練時數計 229 人次，讓參加訓練人員了解崇友誠信經營政策、誠信經營管理作業基準、供應商行為準則、誠信條款等內容外，同時凝聚同仁「誠實、公平」共識，維持誠信經營之企業文化及持續推動良好商業運作模式。

2024 年新任主任職以上人員計 13 人簽署「誠信管理遵循聲明書」，簽署比例 100%，承諾在職責範圍內，確實遵循公司各項誠信經營管理規定（誠信經營守則、誠信經營管理作業基準，員工行為準則...等）。

此外，依崇友「誠信經營守則」第 9 條規定，崇友及崇友董事、經理人、受任人、員工與實質控制者，對政黨或參與政治活動之組織或個人直接或間接提供捐獻，應符合政治獻金法及公司內部相關作業程序，不得藉以謀取商業利益或交易優勢，同時對於慈善捐助或贊助，應符合相關法令及內部作業程序，不得為變相行賄。2024 年崇友沒有向政治團體或遊說團體提供任何金錢捐獻。



組織架構



職掌功能：

- ◆ 2016年5月9日第14屆第18次董事會決議通過設立。
- ◆ 設組長、副組長各一名，總幹事由行政處管理部主管擔任。
- ◆ 誠信經營小組每年二次（上、下半年）定期向董事會報告執行情形。



配套準則與做法

配套準則	做法		
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，除讓參加訓練人員瞭解崇友誠信經營政策、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	崇友訂有「誠信經營管理作業基準」，崇友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	崇友訂有「檢舉作業管理辦法」，並揭示稽核室主管及人資部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。		
	事件類型	受理單位/受理範疇	受理單位信箱
	※ 檢舉董事或高階主管（註）事件 ※ 檢舉舞弊、侵佔公司資產、收取不當利益等	稽核室	chen-chen.kuang@gfc.com.tw
	※ 其他違反行為準則事件	人資部	ann.hsiao@gfc.com.tw
定期檢核	為確保該制度設計及執行持續有效，股務單位、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。		

4.2.2 隱私保護

為落實個人資料保護及管理，崇友於官網訂定隱私權政策與 Cookie 聲明作為隱私保護之原則，揭示個人資料蒐集、處理與利用之範疇，涵蓋對象包含透過崇友官方網站提供個人識別資料之使用者，該政策對個人資料之使用及保護等相關事項皆有明確之規範及要求，以保障對其個人資料之選擇權與知情權。稽核部門亦依照內部控制制度處理準則及個人資料保護法規定，訂定個人資料保護之管理作業，確保公司相關流程遵守法令及公司內部行為規範。

崇友設有隱私權反映及申訴管道，若有可能發生侵害隱私權或違反隱私權政策之情事，皆可透過隱私權保護專線 (02) 2551-1166 分機 577，或電子信箱 ann.hsiao@gfc.com.tw，進行申訴或舉報。為落實隱私權之保護，崇友亦定期針對所有人員進行隱私權保護之教育訓練，並評估訓練之成效。崇友對於隱私權的保護採取零容忍政策，任何人員如有違反情事，將依崇友行為準則進行相關規定進行懲處。

隱私權投訴

「嚴守客戶機密，堅守誠信原則。」是崇友對於客戶隱私權的承諾。於 2024 年期間，經內部稽核與外部申訴通報機制確認，未接獲任何涉及個人資料保護相關之申訴或爭議案件。崇友對於客戶資料絕對遵循隱私權政策規範，亦不會將客戶資料進行二次使用，故相關二次資料之使用比例為 0%；2024 年期間，均未發生任何來自外部或監管單位有關隱私權之申訴或裁罰事件。



4.2.3 法規遵循

因崇友之營運點遍及台灣與中國，故為確保營運合於兩國法規，避免任何因違法行為導致之鉅額罰款，崇友長期密切關注對業務或財務可能產生重大影響之全球政策或法令變革。崇友法令遵循單位負責統籌跨部門法規遵循事宜，各部門皆須遵守相關法律規定，並設置法律服務窗口平台，提供各部門法律議題之諮詢與協助、法規遵循訓練。法務單位同仁亦積極參與外部訓練課程，以即時瞭解法規修訂及遵循的最新資訊和細節，以利隨時因應並符合最新要求。

法規遵循落實情形

2024 年崇友未有違反公司治理、反貪腐或其他法令而受到罰款，亦無發生隱私權洩露或侵害事件，更無發生董事及經營團隊違反內線交易之行為；另外，崇友同樣重視員工健康與安全，以各式內部活動與作業控制相關風險，並定期檢視員工體檢狀況，以確保員工身體健康。2024 年崇友亦沒有因員工之健康與安全而產生罰款，或因司法程序致生財務損失。

- 按月提供全體同仁衛教資訊，另針對各地區人員面對面強化宣導健康知識。
- 制定「內部重大資訊處理暨防範內線交易之管理作業」，亦持續向董事、經營團隊及同仁宣導避免內線交易的政策及承諾。

法規遵循風險控管

崇友透過風險管理委員會審視公司面臨的內外部風險，其中隱私權及個人資料保護、出口管制及營業秘密等風險議題，經評估分析且已採取適足之管理與防範措施，認為對公司的影響為低度。

檢舉管道

崇友鼓勵所有內部同仁及外部同仁透過檢舉管道向公司反映並接受匿名舉報，亦設有舉報申訴電子郵件信箱 chen-chen.kuang@gfc.com.tw，以確保公司無違反任何不正當行為。



4.3 經營能力

財務表現

2024 年崇友合併營收為新臺幣 54.86 億元，營業淨利為新臺幣 11.07 億元，稅後淨利為新臺幣 9.89 億元，其營收及獲利能力均較 2023 年成長，稅後淨利更創十年新高。為因應產業的劇烈競爭，在營運管理方面，崇友持續不斷地提升營運效率、加強材料成本管理及增加製造生產力，同時仍持續投入新科技技術、節能環保、以及超高速電梯等差異化及創新研發技術，擴大台灣中高端電梯市場佔有率，有助於提升集團整體品牌、產品價值及知名度，創造崇友未來營運良好成長動能。

近三年財務績效指標

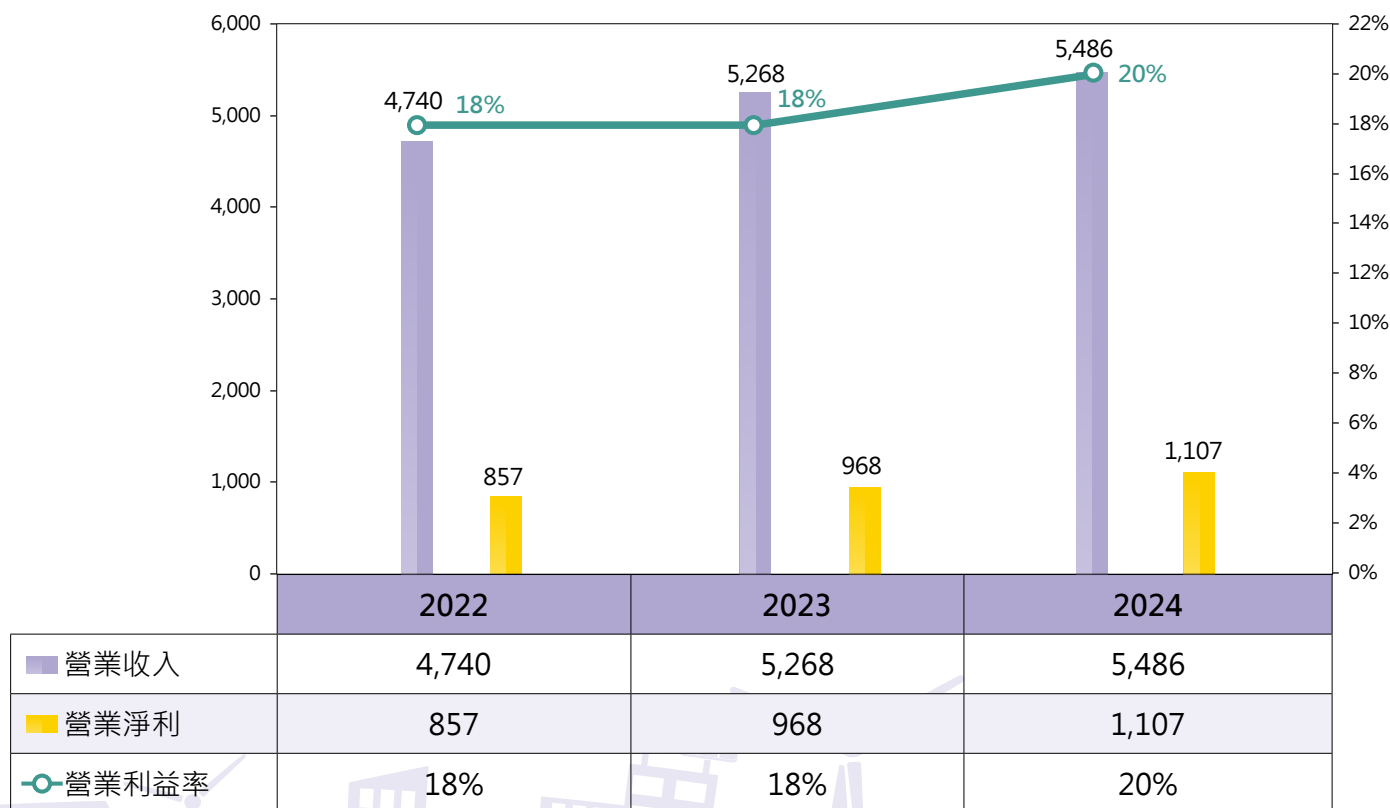
單位：新臺幣仟元

年度 / 項目	2022	2023	2024
營業收入	4,739,507	5,268,255	5,486,423
營業淨利	857,455	968,357	1,106,506
合併稅後淨利	847,811	895,062	988,500

經營績效

近三年合併營業收入 / 營業損益

單位：新臺幣百萬元



近三年盈餘 (EPS) / 每股股利

單位：新臺幣元



稅務政策

崇友之稅務係由財會中心負責，洞悉海內外各營運據點稅務遵循狀況，並將高風險之稅務事件呈報至董事會，以利管理階層掌握內部風險及稅務趨勢，藉由風險管理機制之有效運作下，將稅務爭議事件發生頻率及金額降到最低。崇友身為世界公民一員，秉持著持續創造公司永續經營的價值及企業創新，致力資訊透明及永續發展，並支持對當地國之社會責任，在各主要營運國家擔負合理稅負。2024 年未因違反稅務相關規定而遭受裁罰。為降低稅務風險、追求公司及股東最大利益，建立健全的稅務管理制度與稅務治理文化，訂定以下稅務政策：

1. 重大營運決策皆遵從各國相關法令、辦法之規定，並據以評估稅務風險之影響。
2. 關係人移轉訂價政策係依遵循經濟合作暨發展組織公布之移轉訂價報告指導原則 (OECD Transfer Pricing Guidelines for Multinational Enterprises and Tax Administrations) 為要領，定義關係人交易原則並符合交易常規。
3. 遵循 OECD 對稅基侵蝕及利潤移轉行動計畫 (BEPS)，以具有經濟實質之公司創造利潤，並取得租稅居民地位，適用當地國租稅規範。
4. 不以避稅為目的規劃並操作在低稅率國家之交易。
5. 財務報告內容依相關規定充分表達，稅務資訊之揭露亦已依照相關法令辦理。
6. 在誠信之基礎上，與租稅管轄國之稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係。

註：詳細內容請參閱崇友稅務政策與管理辦法。



近二年稅務資訊

單位：新臺幣千元

年度 / 項目	2023	2024	平均值
稅前淨利	1,111,375	1,224,525	1,167,950
所得稅費用	216,313	236,025	226,169
所得稅率 (%)	19.46%	19.27%	19.36%
已支付所得稅	202,976	207,569	205,273
現金稅率 (%)	18.26%	16.95%	17.58%

註：相關資訊請參閱[崇友 2024 年度合併財務報告](#)。

2023 ~ 2024 年各地區已支付之所得稅款

單位：新臺幣千元

年度	2023		2024	
地區	金額	百分比 (%)	金額	百分比 (%)
台灣	193,409	95.29%	206,063	99.27%
亞洲	9,567	4.71%	1,506	0.73%
支付數合計	202,976	100.00%	207,569	100.00%

4.4 風險管理

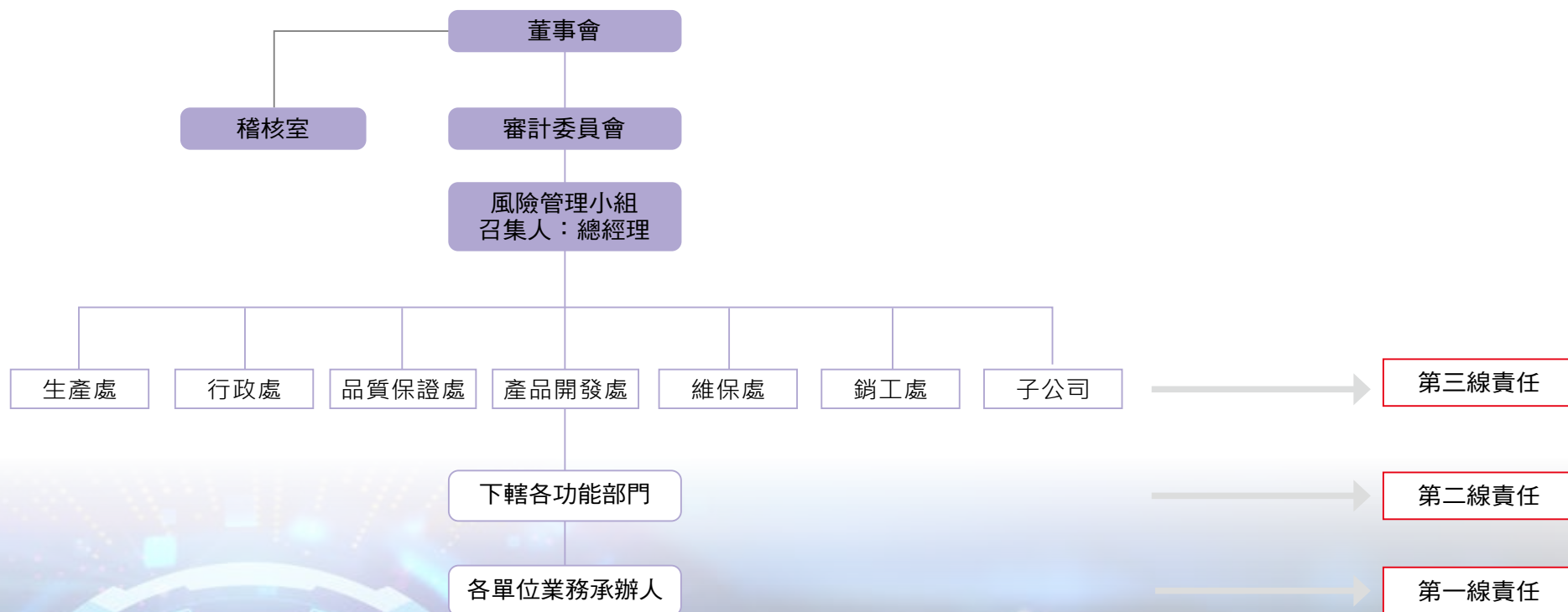
崇友秉持永續經營理念，透過建立、實施與維持積極主動的風險管理機制，持續掌握內外部議題與環境變化、落實營運衝擊分析並完備有效及彈性因應相關挑戰的能力，定期自我檢視與持續改進公司韌性，以實現營運持續不中斷的承諾，保障客戶與利害關係人的最佳權益。此外，崇友透過持續優化教育訓練、績效管理、風險評估、預警通報、公開揭露等機制，達到有效掌握營運相關之風險及建立風險控管文化。

崇友為強化風險管理運作機制，於 2023 年通過修訂「風險管理政策與程序」，風險管理組織架構增加審計委員會，協助董事會執行其風險管理職責，負責監督風險管理運作情形。

由審計委員會協助董事會執行其風險管理職責，下設直屬總經理之「風險管理小組」，由總經理擔任召集人，領導風險管理小組的運作，小組成員由總經理指派，依風險管理三級制分工架構執行風險辨識與監督，風險管理小組負責風險管理政策修訂及執行風險監控與督導，並每年至少一次向審計委員會及董事會進行風險管理運作情形之專案報告。



4.4.1 風險管理組織架構



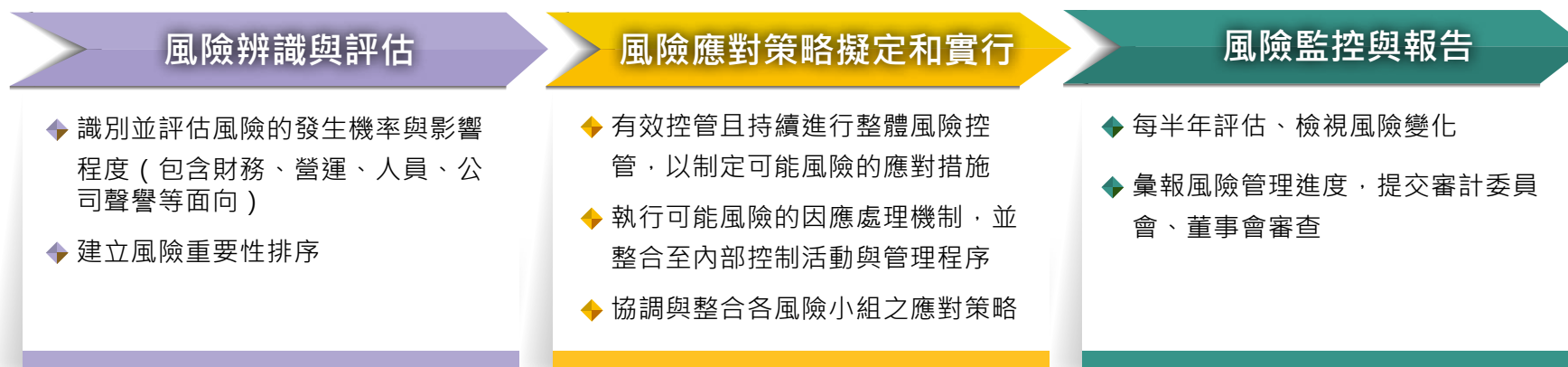
風險管理運作與因應

近年因地緣政治與貿易戰等造成全球供應鏈不穩定及關稅衝擊，以致營運成本上揚，氣候變遷促使綠能與減碳更為迫切，皆可能造成營運上不利的影響。

風險管理運作整合全公司風險管理項目，以積極並具符合成本效益的方式，管理所有對營運及獲利可能造成影響之風險，及執行崇友風險之辨識與督導，並針對重大性風險議題擬定風險因應的處理機制對策，包括但不限於危害風險、營運風險、財務風險、策略風險及合規 / 合約風險。

項目	內容
風險辨識四大範疇	策略、營運、財務、災害
風險辨識三大面向	公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之重要風險評估
持續改善	◆ 管理方式、流程、技術與工具與時俱進以確保風險管理之有效性和效率 ◆ 借鑒國際與產業標竿方法，並審酌崇友內部環境需求，持續優化相關措施

風險評估流程



匯率風險

公司匯率風險主要來自於外幣計價之現金、應收帳款、借款、應付帳款等，於換算時產生外幣兌換損益，當合併個體功能性貨幣對各攸關外幣之匯率增加及減少 1% 時，合併公司之敏感度分析。

單位：千元

幣別	美元影響		人民幣影響		日幣影響	
年度	2024	2023	2024	2023	2024	2023
損益	3,335	2,318	305	1,327	8	10

利率風險

因合併公司內之銀行存款、債務工具投資、結構式存款、銀行借款、租賃負債及應付公司債包括固定及浮動利率計息，因而產生利率變動風險。

單位：千元

項目	2024 年 12 月 31 日	2023 年 12 月 31 日
具現金流量利率風險		
金融資產	2,720	2,415

4.4.2 2024 年風險管理運作情形

崇友每年皆會透過風險管理掌握並檢視各種風險的變化，在風險管理運作下，發展因應當年度合宜的處理機制，各風險因子、威脅及因應對策如下：

風險類型	風險評估項目	風險因子	權責單位	造成影響	2024 年運作情形與因應對策	展望未來——2025 年風險管理項目
氣候風險	天災損害	淹水商品損失、地震商品損壞	工廠零件中心	商品、半成品、庫存品損失。	- 於氣象預測颱風天災行徑，即提前做好防颱措施及備妥零件庫存，以因應客戶設備受損之修復。 - 地震天災是無法預測，發生後依照客戶損壞程度、由零件中心統一調撥物料即時供應各站進行修復作業。	有關營運據點、商品、在製品或庫存的管理，將氣候變遷可能造成淹水與地震之因子納入考量。
氣候風險	溫室氣體排放	減碳政策與法規因應成本	技品其他	碳費與碳稅徵收，預期將增加營運成本，致使獲利下降。	- 依循 ISO 14064 - 1:2018 實施溫室氣體盤查，其中以外購電力為主要溫室氣體排放源（排放量 1090.1394 公噸 CO₂e / 年），佔公司總排放量 63.29%。 2024 年加強宣導節能措施，隨手關燈、關閉電腦電源及汰換有節電標章之設備。	- 研擬淨零排放目標，並推動溫室氣體減量計畫，以降低對財務潛在的衝擊。 - 預計 2026 年個體公司碳盤查完成，2027 年合併報表子公司碳盤查完成，2028 年個體公司完成確信，2029 年合併報表子公司完成確信。
營運風險	工程維保直接人力	缺工	工程維保人資	- 工程進度無法達成。 - 合約違約及罰款風險。	2024 年截至 9 月中新進之直接人員（安裝 103 名 / 調整 18 名 / 維保 33 名共增補 154 人）；其報到來源經由人力銀行 26 人（17%），同仁介紹 81 人（53%），離退回聘 3（2%）人，外籍員工 44（28%）人。2024 年截至 9 月中新進之直接人員共留任 112 名，留任率為 73%。 - 定期檢視計算最新人力進用及離退狀況，運用多方招募管道，面對少子化及產業特性，外籍移工招募已在進行，方能有效補充人力，加以訓練做為日後工作量有效舒解之途。	- 補足或維持一定工程 / 維保直接人員之數量。 - 藉由產學合作及網路人力銀行招募並請同仁介紹等，以利遞補人員之不足。 - 增加國外聘用管道，引進外籍員工以補充國內人力，並打造多元共融職場環境，落實永續概念。

風險類型	風險評估項目	風險因子	權責單位	造成影響	2024 年運作情形與因應對策	展望未來——2025 年風險管理項目
					3. 檢視員工薪酬是否符合市場行情且具競爭力，並依需求狀況設計及舉辦年度升遷作業。	4. 定期人力盤點，追蹤人力進用及流失狀況。 5. 設計具競爭力的薪酬與福利措施，以吸引人才留任，進而穩定人力。
營運風險	市場風險	供應鏈斷貨、原料短缺	採購生產	1. 工廠無法生產。 2. 交期。 3. 電梯無法正常運轉或需停機待料。	1. 採購單位依「B1 - 00029 協力廠商管制辦法」及「B1 - 00032 採購作業辦法」進行供應商管理機制。 2. 受原物料價格波動及匯率波動，視實際合約出貨需求備料規劃： (1)大宗物料採購期 2 個月前，每月調整需求。 (2)已下單可運用庫存，不受價格波動影響。 (3)在途可用庫存量，平均約 2 個月。 (4)主要料件（主機、鋼索.....等）儲量可用月約 3 個月。 3. 2024 年因通膨、戰爭因素及地緣政治關係造成需求減緩，大宗物料價格表現趨於平緩向下，所以購料成本穩定。 4. 鋼索類因日本匯率及缺工影響，供應價格上揚且前置期拉長，所以備料週期與去年策略一致，鎖定成本前提下維持部份機動訂購。 5. 掌握大宗物料盤價變化，每月隨時調節在途需求量。 6. 每月檢討安全存量，對應產銷及市場變化。	無列入 2025 年重大風險
營運風險	品質	故障	工廠技品工程維保研發	1. 商譽損失。 2. 客戶流失。	1. 藉由現場回饋之品質改善訊息，於智能化電梯產品開發過程中加強可靠度驗證項目，包含環境測試與抗電磁相容能力，提升整機可靠度。	1. 改善及提升零組件品質可靠度，以達降低故障率。 2. 工程及維保現場技術人員專業能力定期考核並強化教育訓練。

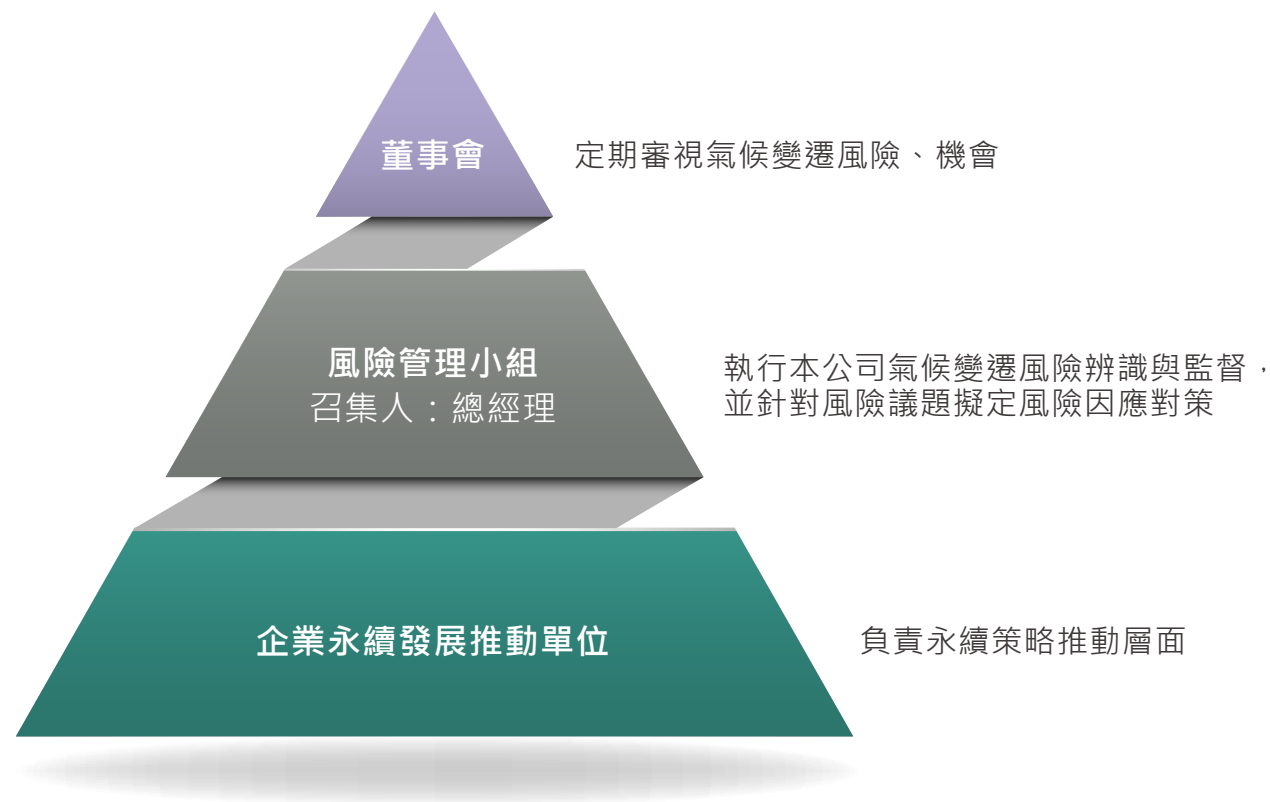
風險類型	風險評估項目	風險因子	權責單位	造成影響	2024 年運作情形與因應對策	展望未來——2025 年風險管理項目
					- 針對電梯長使用年限造成之零件缺料甚至停產，連帶影響電子基板之可靠度問題，開發智能化電梯（Intelligence Elevator System 專案代碼為 IES）。 - 每月召集維保、技品、設計、研發人員，召開品質技術會議，針對上項故障分析資料採取臨時及預防措施，並追蹤結果。 - 定期開辦技術人員在職訓練，以提升專業能力；並針對服務未滿一年之安裝、調整及保養人員實施技術評鑑，通過評鑑且具升降機技術士證者，得作為職級晉升依據。	3. 收集個案案例即時提出解決方案。
策略風險	市場風險	新產品競爭	研發	業績滑落。	- 依「B1 - 00070 新產品開發設計作業辦法」因應全球 ESG 行動，新產品開發策略須結合減碳作法，以節能 / 儲能作為系統開發之內含精神，以期符合全球節能減碳標準。 - 藉由 AI 浪潮席捲，以及銷售市場回饋之高端智慧大樓案件訊息，除上年度已將現有 568 系統涵蓋 AI 技術之各機能作整合呈現於說明文件外，並參與南科新興科技專案計畫，開發電梯儲能系統。 - 與專業電池廠商合作，開發具儲能機制之電梯系統。	透過各類新技術的商用化及業界走向，開發電梯新功能、解析市場回饋、透視國際活動，調整整體產品開發策略與方向。
策略風險	售價	同業競爭 原物料 價格上漲	業務工廠	競爭加劇。	- 將客戶分為不同類型，更好地理解各種客戶的需求和問題，針對不同分類的客戶更有效率提供最合適之銷售方案及建立長期合作關係，並持續因應市場環境更新銷售策略。 - 專案指標類案件個案檢討成本對應方案。	- 主要客戶定期拜訪與洽談，做好客戶服務。 - 調整銷售策略及做客戶分類，分散市場風險。 - 透過市場調查與定期業績檢討以瞭解同業競爭情形做出適當回應。

風險類型	風險評估項目	風險因子	權責單位	造成影響	2024 年運作情形與因應對策	展望未來——2025 年風險管理項目
					3. 因應原物料價格及人工成本上漲，對營運和成本進行全面的檢討和調整，2023 年度已二次調整訂價基準，向客戶說明產品的價值，把重點放在產品的品質及功能，讓產品及服務符合價格，並取得客戶諒解。 4. 2024 年出廠成本受控，持續執行 VACD 方案，並落實執行；穩定的提高產能及出貨計畫，有利生產成本掌握及製造成本低減。 5. 積極開發新產品與拓展新市場，增加新客戶數量。	4. 反應原物料、人工成本上漲，及時調整訂價基準。
財務風險	信用風險	應收帳款管理	銷售維保	呆帳損失	1. 銷售單位依內控「S05 - 銷售及收款循環 - 信用管理」規範，對於新客戶之銷售，先進行營業登記資料及票據信用資料查詢，無疑慮才簽約。 2. 針對客戶不正常拖延，依內控程序發出催收、存函等必要措施。 3. 截至 2024 年 9 月應收帳款總額 828,317 仟元，實際發生呆帳 103 仟元（占 0.01%）；2022 年～2024 年 9 月三年實生呆帳占比分別為 0.06%、0.01%、0.01%，控管中。	1. 持續嚴謹進行銷售客戶之徵信作業，對於風險性高之客戶，不予銷售或採取嚴格銷售及付款條件，以避免因交易對方拖欠合約義務而造成崇友財務損失。 2. 銷售 / 維保收款人員依「IB - 0109 - 3 應收帳款及呆帳損失處理辦法」條文，負責應收款項之回收，直接主管應日常監督並定期對帳，掌控各期應收款項之收回狀況，針對不正常拖延應立即採取必要措施。

4.4.3 TCFD 氣候風險評估

氣候變遷是全球各界關注的焦點，崇友參考氣候相關財務資訊揭露建議書 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，按照「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四面向揭露氣候變遷相關資訊，並說明因應策略與措施。

治理



董事會

崇友於氣候議題上以董事會為最高監督單位，定期審視氣候變遷風險、機會，並由企業永續發展推動單位審核相關因應策略與推動計畫，定期檢討重要資訊與目標推動成果。

管理階層

公司設立「風險管理小組」直屬總經理，由總經理擔任召集人，小組成員由總經理指派，執行崇友氣候變遷風險辨識與監督，並針對風險議題擬定風險因應對策，並每年至少一次向審計委員會及董事會報告氣候相關風險之運作情形。

企業永續發展推動單位負責永續策略推動層面，例行性向總經理報告包含氣候行動在內的永續策略與專案推動進度，且每年至少一次向董事會報告氣候變遷相關議題的執行成果及未來規劃。

風險管理與策略

崇友已擬定將氣候變遷因子列為公司重大風險議題並推動相應的風險因應對策，將依據TCFD架構分析氣候變遷風險與機會對營運之衝擊與貢獻，協調公司相關部門共同研討及鑑別公司可能面臨的內外部風險，包含市場、營運、環境及作業災害等方面，評估其發生的可能性與嚴重度，分析短期為3年內、中期為10年內、長期為10年以上之氣候風險，並針對氣候風險擬訂因應措施與管理策略。



TCFD 風險及機會因應策略

✓ 轉型 / 實體風險

時程定義為：短期1 ~ 3 年、中期3 ~ 10 年、長期10 年以上

風險	類別	議題	風險衝擊說明	可能發生時程	因應措施 / 管理策略
實體風險	立即性	極端氣候	颱風頻繁發生及降雨量增強導致淹水的極端氣候發生，導致營運據點營業中斷，商品、半成品、庫存品損失或報廢，進而影響崇友之損益，收入下降或資產減少。	短期	有關營運據點、商品、在製品或庫存的管理，將氣候變遷可能造成淹水之因子納入考量。
轉型風險	市場	淨零排放趨勢下面臨的市場需求	在市場上對於產品碳足跡與綠建築的需求逐步提升的情況下，公司進行永續轉型速度過慢或無法開發綠色產品回應市場需求時將可能會造成營收降低，公司資產減少。	中期	持續關注低碳轉型市場需求及轉型技術，減少轉換過程陣痛期與財務減損，並尋求既有產品線下的綠能創新與低碳轉型，開展更多元化的綠色業務並優化環保製程設計。
	政策法規	減碳政策與法規因應成本	政府目前已施行碳費徵收制度，雖然目前尚未成為第一批列管對象，但未來擴大收費範圍及導入總量管制後，預期將會增加營運成本，致使獲利下降。	長期	持續關注國內及國際碳費、碳稅及相關法規之趨勢，研擬 2050 年淨零排放目標，並推動溫室氣體減量計畫，以降低對財務潛在的衝擊。

✓ 機會

時程定義為：短期1 ~ 3 年、中期3 ~ 10 年、長期10 年以上

類別	議題	風險衝擊說明	可能發生時程	因應措施 / 管理策略
資源使用效率	提升營運據點與生產基地的能源使用效率	透過採用綠建築、改善營運設備、導入能源管理系統等，提升能源使用效率作為，降低營運成本。	中期	積極改善現有老舊生產設備為更具節能效益的設施，空調汰換改採一級節能標章產品，並倡導員工節電與省水，落實節能行為。
產品和服務	開發及推廣低碳產品服務	與客戶議合永續、綠色消費之觀念，透過開發及推廣低碳產品服務，以符合客戶需求，提升營業收入。	長期	藉由產品開發前期即導入低碳與環保概念，引領後續之綠色採購、綠色製程、減少包裝材料與資源環保回收，減少產品於整個生命周期的碳足跡，共創地球永續。
韌性	天然災害危機處理與預警作為	制定並確保調適措施有效性，對於各項業務均能提供穩定的服務，增進客戶信賴度，減少營業損失。	長期	備有不斷電設備、備援伺服器及異地備援等機制，定期進行災害應急措施演練，建立標準流程，降低營運中斷風險，確保危機來臨時設備及操作機制可以正常運行。

指標與目標

✓ 溫室氣體盤查規劃

依照金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃內容，崇友需於規範時程內完成溫室氣體盤查與查證作業，目前母公司及合併報表子公司盤查與查證之時程如下表：

邊界範疇	項目	規範時程	目前進度
母公司	盤查	2026 年之年報揭露 2025 年度盤查資訊	2023 年 6 月已自行盤查
	第三方確信	2028 年之年報揭露 2027 年度盤查與確信資訊	規劃中
合併報表子公司	盤查	2027 年之年報揭露 2026 年度資訊	2023 年 6 月已自行盤查
	第三方確信	2029 年之年報揭露 2028 年度盤查與確信資訊	規劃中

✓ 節電與節能計畫

五年節電計畫以 2022 年碳排放量 1,020.1423 公噸 CO₂e 為基準年，以碳排放量為準降幅 2% 為節電目標。

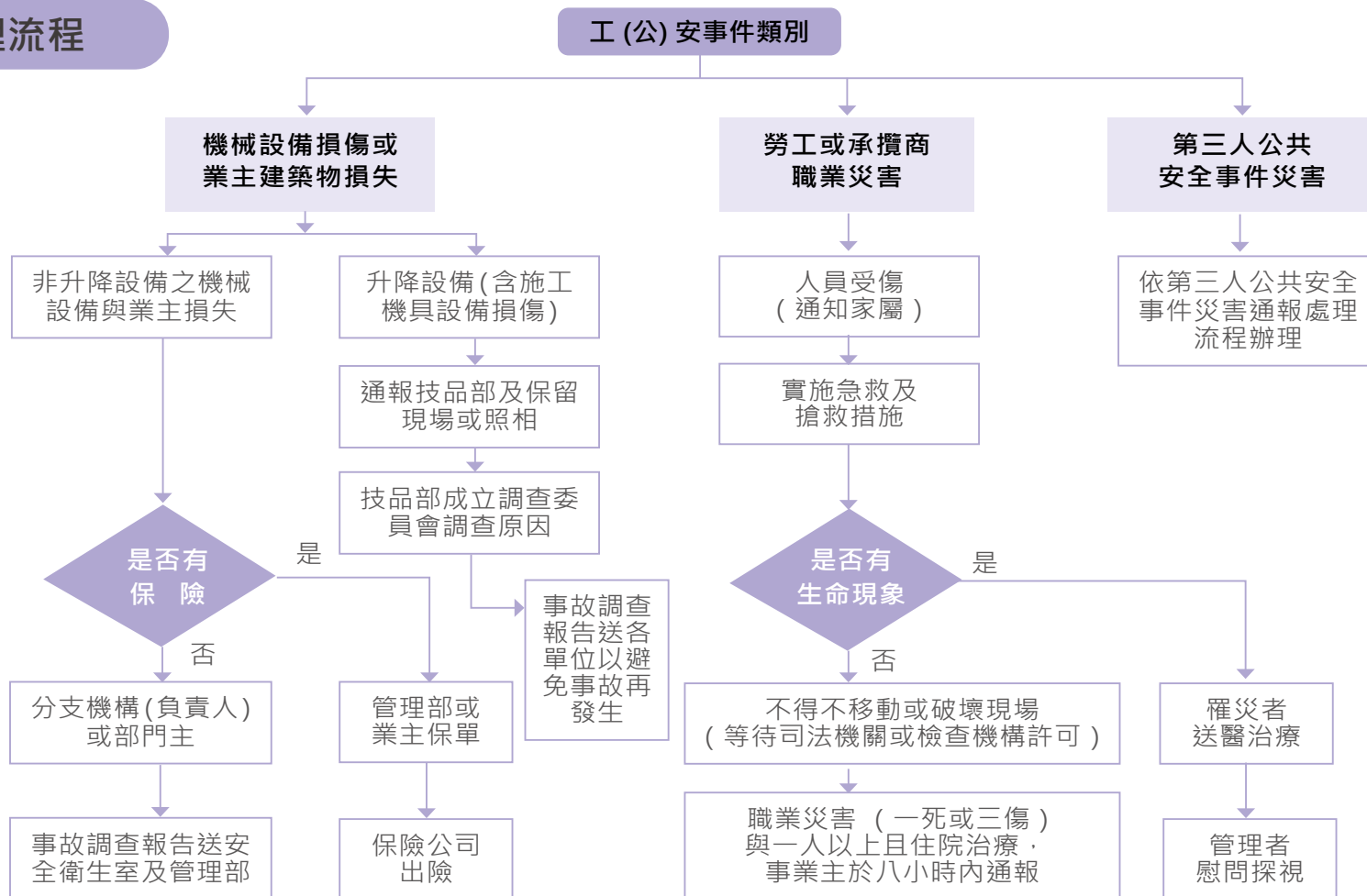
✓ 內部碳定價

因應國內碳費徵收制度開跑、國際歐盟碳邊境調整機制及上市櫃公司永續發展路徑圖等衍生的碳價及公司內部減碳成本等，目前正研議內部碳價計算方式，以作為減碳規劃與管理之參考。

4.4.4 緊急應變計畫

為強化營運韌性與確保員工安全，崇友持續針對各類型天然災害、職業傷害、第三人公共安全事件等潛在風險進行系統性評估與管理，崇友已於總部及各分支機構所採取對應風險與機會之行動。先前規劃、評鑑風險與機會在短時間內採取有效的控制措施消除或降低可能危害與損失，並持續減緩職業安全與衛生相關風險，確保企業永續營運與利害關係人之安全福祉。

處理流程



4.5 資訊安全管理

4.5.1 資安舉措與執行成果

崇友實業的資訊安全政策以後述六大六項管理方案與目的為主，並以防毒、防駭、防漏三大資安防護主軸為目標，建立防火牆、入侵偵測、防毒系統及諸多內控系統，提升公司在防禦外部攻擊以及確保內部機密資訊防護的能力。

六大管理方案，如下：

01/

網路安全管理—
阻止駭客非法入侵。

02/

系統存取控管—
強迫使用者定期更新
密碼，保持存取權限
之有效性。

03/

病毒防護管理—
加裝掃毒軟體與資料即
時備份存檔，防止勒索
病毒事件發生。

04/

資安訓練—
宣導勿隨意點選不明電
子郵件或連結。

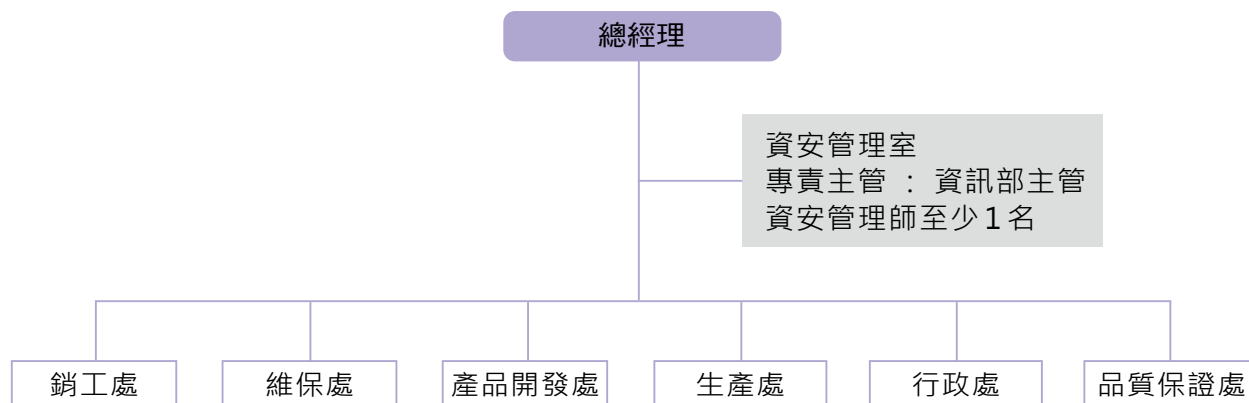
05/

確保系統可用性—
備份資料之異地管理。

06/

電腦安全管理—
保持電腦主機設備之
持續運轉。

資訊安全委員會組織



1. 總經理：為公司資安主要負責人

2. 資安管理單位：資訊部

- (1) 專責主管：資訊部主管。
- (2) 設資安管理師，負責公司資安規劃制定，督導，巡查及推動。
- (3) 每月呈報公司資安月報。

3. 各分公司，服務站及各處最高主管：負責所管轄單位資安執行。

4. 資安執行狀況如下：

- (1) 資料庫防災演練。
- (2) 有關資安控管之內控文件修訂於 8 月董事會通過。
- (3) 送交資安投資抵減文件 12 月通過審查。
- (4) 非法軟體查核，未發現非法軟體。
- (5) 公司 WiFi 開放政策。
- (6) 執行弱掃。



5. 投入資通安全之資源：

(1) IP Guard 資安軟體維護費、英孚美資料庫維護、防毒軟體維護費及硬體維護費，投入之費用為 1,041,700。

6. 參與下列資通安全之會議：

日期區間	活動名稱	參與人數	參與時數 (人時)
2024 年 5 月 14 日 ~ 2024 年 5 月 16 日	2024 台灣資安大會	1	24
2024 年 5 月 30 日	Infoblox 網路 DNS 資安高峰會	1	3
2024 年 7 月 23 日 ~ 2024 年 7 月 24 日	2024 台灣雲端大會	1	16
2024 年 8 月 21 日	2024 Synology solution day	1	4
2024 年 9 月 4 日	逸盈科技《AI 智慧新時代 即時預警防禦》研討會	1	3



資訊安全管理及稽核機制

為了保護公司的智慧財產（含機密資料）及客戶的機密資料，崇友自 1987 年開始，每年皆使用 NIST CSF 及 ISO/IEC 27001:2013 標準進行多次自我查核作業。上述資訊安全稽核作業皆為確保公司落實資安規範。

在 2012 年也強化內部控制機制，包含維運單位的自檢，資安治理室及稽核室的稽核三道資安防線的機制，以確保各廠區資安舉措有效的執行與持續改善。

網路及系統的弱點偵測

為保護公司及個人資訊，以及對內對外通訊系統避免因洩漏、竊取、破壞等人為因素，或天然災害所引起的損失，不定期委託第三方專業單位進行網路及系統的滲透測試，降低人為因素或自然因素之影響對公司營運所造成的衝擊。其目的為瞭解、評估組織網路環境及系統安全狀況，驗證目前資安防護的安全等級與成效，做為漏洞補強、改善方法、加強系統的安全性。

營運持續管理與災難復原演練

為確保營運與重要業務的永續運作，避免重要資訊系統因重大災難事件而導致服務無法持續的風險，崇友每年至少進行一次測試或書面演練資訊業務營運持續計畫或資安事故緊急應變計畫，確保公司在關鍵時刻發揮災難應變能力以災害復原機制快速回復至企業正常或可接受的營運水準，以達到關鍵應用系統能持續運作並確保企業的營運不中斷。

為確保崇友的資訊系統安全可靠，崇友採用了多重防護措施，包括防火牆、加密技術、存取控制和定期的安全審計。此外，電腦中心的備份管理人員每年至少一次選取部份備份儲存媒體或備援設備，進行備份資料之回存測試，以確認備份資料之可讀性、儲存媒體之可用性與重要資產回存測試步驟的可行性，以確保有效之備份作業，能夠在恢復操作步驟分配的時間內完成。同時，崇友定期更新安全軟體，並對員工進行資訊安全宣導，讓每個人都意識到保障資料安全的重要性。

崇友也非常重視應急計畫和事故響應，確保在發生潛在威脅時能迅速應對，以將影響降到最低。通過這些措施，崇友確保所有員工和客戶的資料在各個環節都得到保護。

崇友將繼續致力於強化資訊安全，並將不斷更新和完善相關措施，以應對不斷變化的資安風險。崇友將持續與專家和相關機構合作，確保崇友的資安措施符合最嚴格的標準。崇友會持續致力於確保資安風險得到有效管理，並在所有業務活動中遵循最高的資訊安全標準。

近三年資安事件狀況

違反資安事件之件數與罰款 / 年度	2022	2023	2024
違反資安或網路安全事件 (件數)	0	0	0
資料洩漏事件 (件數)	0	0	0
涉及顧客個人資料之資安違反件數	0	0	0
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數 (人)	0	0	0
因資訊安全或網路安全相關事件遭判罰之罰款金額 (新臺幣元)	0	0	0

4.5.2 智慧財產

為持續拓展及深化電梯市場品牌經營，崇友積極推動產品、研發、新技術與創造附加價值，提升獲利能力，在此基礎上，智慧財產為崇友驅動品牌發展與創新動能之核心資產。崇友透過完善的智慧財產管理制度，確保技術成果之保護與運用，進一步強化公司治理，降低營運風險，以保企業永續經營。



崇友重視智慧財產之保護與管理，視其為企業創新動能與競爭優勢的重要資產。為維護技術成果、品牌價值及營運機密，公司已建立完善的智慧財產管理機制，涵蓋專利、商標、營業秘密及著作權等面向。透過系統化的登記、授權與保密制度，確保研發成果與商業資訊獲得法律保障，並落實與合作夥伴間之權利義務約定。此外，亦透過員工保密契約及分類保護措施，強化內部智慧財產安全控管，進而支撐公司治理健全化與永續發展之長遠目標。

✓ 專利管理：

1. 於研發單位開發產品過程中或推出改良產品、新產品時進行註冊登記申請作業，保護公司發明或新式樣專利。
2. 與他人合作開發時，其智慧財產歸屬依雙方契約約定，如有共有之必要時，應詳細約定共有之權利義務。

✓ 商標管理：

由管理部總務單位負責委由外部商標事務所進行商標登記註冊申請與登錄列冊管理維護。

✓ 營業秘密管理：

1. 員工均簽訂「保密合約書」，確保同仁於在職期間或離職仍負有保密義務，違者依法追訴請求損害賠償。
2. 持續對公司營業秘密資訊，建立保密分類及合理保護措施。

✓ 著作權管理：

公司與他人合作所生之著作，應於合作契約約定著作財產權歸屬公司所有；員工因履行職務所生著作，依員工行為準則，著作財產權歸公司所有。

執行情形

專利註冊					商標註冊			
申請年度	區域	專利類別	申請件數	進度	申請年度	區域	申請件數	進度
2021 年 ~ 2024 年	台灣	新型	7	核准 - 6 件	2021 年 ~ 2024 年	馬來西亞	5	核准 - 2 件
				申請中 - 1 件				申覆中 - 2 件
		發明	3	核准 - 2 件				申請中 - 1 件
				申請中 - 1 件		新加坡	3	申請中 - 3 件
	中國	新型	5	核准 - 5 件		菲律賓	3	申請中 - 3 件
		發明	2	申請中 - 2 件		越南	3	申請中 - 3 件

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
年度公司擁有專利數	54	55	57	57
年度取得專利數	5	1	2	0

05

環境保護與節能

5.1 綠色營運	80	5.2.6 原物料管理	93
5.1.1 生物多樣性暨不毀林承諾	81	5.2.7 生產所使用之物料回收資訊	95
5.1.2 糧食策略	82	5.3 綠色產品及服務	97
5.2 能源管理政策	83	5.4 永續供應鏈	100
5.2.1 電力	83	5.4.1 供應商管理政策	100
5.2.2 水資源管理	85	5.4.2 綠色採購	103
5.2.3 碳排放管理	88	5.4.3 新興市場	104
5.2.4 空氣汙染物管理	89	5.4.4 客戶關係管理	105
5.2.5 廢棄物管理	90		

年度亮點績效

- ◆ 廢汙水違規和罰款事件 **0** 件。
- ◆ 廢棄物密集度較基準年（2022 年）減少 **12%**。
- ◆ 生產所使用之物料回收率 **100%**。
- ◆ 率先業界全面採用環保節能之 PM 永磁同步馬達主機，節能 **30%** 以上。
- ◆ 產品召回 **0** 件。

環境永續是崇友營運策略中重要的核心價值，崇友承諾運作管理均以符合環境保護的方式執行，在符合環保法規的前提下，致力於污染預防及減量管制，並逐步往 2050 淨零排放目標邁進，崇友之環境永續政策宣言及承諾推動事項請參閱公司官網。

環境管理方針

- ◆ 遵守環保相關法令，並定期執行法規查核，以確保現行做法可符合新法令。
- ◆ 每年進行內部稽核確保管理系統之有效運作。
- ◆ 整合各項環境資源，實踐循環經濟與淨零目標。
- ◆ 致力於環境保護和減少溫室氣體排放，於旗下楊梅廠導入 ISO 14001 環境管理系統，確保在追求經營績效的過程，滿足政府環境法規的要求，提升環境管理績效，以達到永續發展的最終目的。



環保法規遵循

崇友以「零環保事件」為基本目標，為確保能完全符合環保法規，透過建立完整的環安衛管理程序，管控潛在的負面環境風險，環保部門每季定期對空污、水污、廢棄物、毒化物等各項目，執行法規符合性鑑別評估，對適用法令採取因應措施，若發現有不合法規之風險，則立即採取改善預防措施。在過去兩年（2023 - 2024 年）中，崇友皆沒有發生任何環保違規和罰款事件，以及與環境或生態問題相關的和解支付罰款的情況，足見崇友秉持對環境保護的承諾，致力於遵守所有相關的環保法規和標準，不斷優化和強化環境管理。

5.1 綠色營運

主辦氣候講座，連結 COP28 關鍵永續趨勢

為深化企業對全球氣候治理趨勢的理解，崇友文教基金會於 2024 年 11 月 8 日特別邀請台灣大學生物資源暨農學院教授兼實驗林管理處處長蔡明哲博士，蒞臨進行專題演講：「從 COP28 主題談企業的自然正成長」。講座邀請崇友董事會成員、雙北地區中高階主管及對氣候議題關心之利害關係人近百人共襄盛舉。

蔡明哲教授曾受邀擔任 2023 年聯合國氣候變遷大會（COP28，於杜拜舉行）之世界氣候基金會（WCF）主題演講人。本次講座中，蔡明哲教授分享了其參與 COP 會議的第一手見解與國際最新發展趨勢，鼓勵企業積極投入自然正成長（Nature Positive）行動，透過科學化策略與跨界合作，為減緩氣候變遷與維護生態系統盡一份責任。與會同仁均表示獲益良多，並承諾將永續理念實踐於未來營運策略中。



崇友董事長唐伯龍引言。



參與成員包括崇友董事會與中高階主管。



董事群、貴賓與主講人合影。

5.1.1 生物多樣性暨不毀林承諾

崇友深知生物多樣性與不毀林是對於自然生態平衡及氣候穩定的重要性，因此，崇友承諾在企業營運中積極維護生物多樣性，杜絕任何毀林行為，並推動植樹與護林計畫。崇友旗下製造廠區皆設置於工業園區內，營運據點均無位於全球或國家所列生物多樣性重要區域。由總經理簽署「崇友實業股份有限公司生物多樣性暨不毀林承諾」，透過企業永續治理組織監督與推動，宣示保育生態環境之態度，並將生物多樣性及不毀林要求訂入供應商行為準則，要求供應商遵守，促進價值鏈共同支持生物多樣性。因此，崇友承諾不僅於自身管理營運，亦將帶領合作夥伴，共同維持及促進生物多樣性，避免各種毀林活動，並進一步推動林地護林與復育，落實第 6、12、13、14、15 項聯合國永續發展目標（SDGs），和聯合國 2020 年後全球生物多樣性框架，以達成 2030 年「扭轉生物多樣性流失和扭轉森林砍伐的現象」里程碑，與達成 2050 年「人與自然和諧共存」願景。

崇友的行動

- 1 避免於關鍵生物多樣性鄰近地區從事新營運活動（含設置辦公室 / 門市、機房、基地台等）為原則，若為公司運營基礎建設需要，須於關鍵生物多樣性鄰近地區建設相關廠區時，遵守國家相關法規進行環境影響評估，含評估與監測對生物多樣性和森林危害之風險，並研擬減緩衝擊對策，包括預防、減緩、復育、抵銷等作法，並且與外部合作夥伴合作，保護該關鍵地區生態系統與致力達成無淨損失（No Net Loss）。
- 2 積極參與各類陸域生態保育計畫，並致力推動生物多樣性暨不毀林原則。
- 3 盤點現行營運中之林木使用量，改採用可回收且重複多次使用之鐵籠取代傳統木箱出貨至工地，降低木材消耗。
- 4 在森林保育方面，崇友與「慈林生態復育基金會」攜手合作，推動崇友志工們到陽明山國家公園進行護林、造林等生態保育行動。
- 5 透過具體行動落實崇友的承諾，逐步實現 2030 年無毀林及生物多樣性的淨正向影響目標。



5.1.2 糧食策略

為有效推行糧食損失和浪費的減少策略，崇友在旗下楊梅廠的員工餐廳張貼了「惜食公告」，隨時提醒員工珍惜食物。此外，對於廚餘處置，崇友委託第三方專業機構進行處理，確保資源的有效回收和處理。崇友將繼續追蹤廚餘的總量，以便更好地管理和減少食物浪費，並為公司的永續發展作出貢獻。2024 年度廚餘總量為 4.49 噸，未來公司將進一步強化用餐規劃與剩食管理措施，逐步降低廚餘產生，持續為企業永續發展與循環資源利用貢獻力量。



5.2 能源管理政策

5.2.1 電力

為有效減少溫室效應的環境衝擊，降低能源之消耗，崇友訂定節能減碳發展目標及計畫，整合各部門節能減碳推動策略與方案，並持續引進各項節能技術，進行相關設施之節能改善計畫。除了落實節電措施、提高能源效率、設置再生能源等能源管理策略，亦同時推廣落實辦公室及公共區域節能管理方案，輔以相關之宣導活動及教育訓練，增進同仁節能減碳之觀念與習慣。

崇友本身係屬電梯製造業，工廠製造生產電梯也會耗用能源，崇友綠色營運著力於提升公司生產營運使用的能源效率。

2024 年度楊梅廠電力使用情形統計，如下表：

年度		2022	2023	2024
非再生能源	外購電力	885.1	940.2	961.6
	天然氣	0	0	0
	柴油	0	0	0
	蒸氣、加熱、冷卻及其他外購能源	0	0	0
	外售非再生能源	0	0	0
總非再生能源 (a)		885.1	940.2	961.6
再生能源	總再生能源 (b)	0	0	0
	外售再生能源 (c)	0	0	0
總能源消耗 (a + b - c)		885.1	940.2	961.6

註1：柴油為購買量；天然氣、柴油等數據依能源署能源產品熱值計算

註2：揭露範圍係崇友實業股份有限公司、子公司及工廠

註3：崇友尚未訂定能源管理之基準年，未來將推動與完善相關基準年之確立

持續節能改善

近年極端氣候風險加劇，截至 2024 年底，全球約有 145 個國家訂定淨零排放目標及相關政策目標，而台灣也宣示將朝 2050 淨零轉型目標發展，跟上全球實踐淨零排放行列。崇友身為台灣唯一本土、市佔前三大的電梯大廠，為更有效控管能源消耗，積極實施節能減碳的措施，持續掌握低碳趨勢，穩健推動減碳與電梯業務，發展再生能源，同時追蹤用電用油情況，避免出現重大波動情形。崇友以期與所有利害關係人共同攜手拓展營運新版圖，邁向淨零永續的新世代。

配合國家之節能減碳政策，崇友推動多項製程改善及能源管理等節能案件，於辦公室、各營運據點設立專人執行，持續降低排放量。

項目	具體措施	2024 實際成果與目標達成情形
節能減碳及 溫室氣體減量	• 宣導隨手關燈，下班後電腦設備確實關閉電源 • 設定各單位使用區域管理者，下班後巡查關閉電源 • 無人使用的辦公區域須關閉照明電源 • 辦公室適時調節空調開放時間及溫度 • 定期清洗設備及維護保養，以提高使用效能（如：空調定期檢查與維養清潔） • 不定期汰換老舊設備 • 事務機及電腦設備設休眠 • 不定期辦理節能減碳教育訓練及宣導相關事項	崇友 2024 年電力使用度數 2,125,865 度，因生產活動（出貨）增加，致使未達成第二次五年期（2020 年～2024 年）以 2019 年為基準減少 2% 的節電目標，但未來將持續針對節能減碳計畫與目標對應公司營運改變進行滾動式調整。

2025 年持續宣導節能措施：

- 1 宣導隨手關燈，下班後電腦設備確實關閉電源。
- 2 設定各單位使用區域管理者，下班後巡查關閉電源。
- 3 無人使用的辦公區域須關閉照明電源。
- 4 2024 年持續推動之主要節能措施

5.2.2 水資源管理

廢汙水

崇友堅守環保與永續發展的承諾，在工廠生產製程中特別注重水資源的有效利用，在過去兩年（2023 - 2024 年）中，崇友皆沒有發生任何廢汙水違規和罰款事件，以及與環境或生態問題相關的和解支付罰款的情況，確保沒有任何廢汙水排放，並降低對環境的衝擊。在日常營運中，工廠所需用水僅限於日常生活用途，所有產生的廢水均符合當地法規，並經污水下水道系統排放，確保廠區運營不對水體及周邊生態造成任何負面影響。

近三年度廢汙水排放數據統計，如下表：

歷年廢水排放量	2022	2023	2024
台北總公司	0	0	0
楊梅廠區	0	0	0

註：崇友台北總公司為辦公大樓，無大量用水需求，大部分用水需求為民生用水，故無排放廢汙水。



耗水量

崇友意識水資源的可貴，並重視水資源的管理使用，為此，崇友不僅致力於減少水資源浪費，還透過技術創新和有效管理來提高水資源利用效率。此外，崇友積極支持各種水資源保護項目，包括提升保護意識、推廣再生利用技術，以確保水資源的永續利用。目前，各廠區用水以一般生活用水為主，營運過程中無工業製程廢汙水產生，排放水主要為生活廢水及與雨水。崇友將持續落實水資源管理，選用低用水量需求之生產製程來有效降低水資源消耗，確保水資源使用之效率與環境影響最小化。

近三年崇友總取水量、總排放量與耗水量統計（資料範圍—崇友楊梅廠），如下表：

單位：百萬公升

類別	年度	2022 年	2023 年	2024 年
	項目	工廠	工廠	工廠
總取水量 (a)		11.338	12.905	12.121
依取水水源區分	自來水	3.460	3.201	3.319
	再生水	-	-	-
	雨水及冷凝水	-	-	-
	其他 (如地下水、地表水等)	7.878	9.704	8.802
總排放量 (b)		11.338	12.905	12.121
依放流目的地區分	地表水、地下水、海水			
	第三方再處理			
	供其他組織使用的第三方的水			
耗水量 (a - b)		0.000	0.000	0.000
每百萬元營業額用水量 (百萬公升 / 百萬元) (註)		0.002439	0.002490	0.00225

註1：用水量之密集度以個體財務報告營業額 2022 年新台幣 4,648 百萬元、2023 年新台幣 5,182 百萬元及 2024 年新台幣 5,377 百萬元計算。

註2：2024 年報用水量數字係以 2024 年度水費單計算。

為堅守環保與永續發展的承諾，崇友在工廠生產製程中特別設計了低用水量的技術，並確保沒有廢汙水排放，以減少對水資源的依賴和環境的衝擊。對於民生用水崇友採取了有效的節水措施，確保水資源的可持續性和有效利用。

超純水

崇友主要從事電梯與自動化運輸系統之製造與維護，營運性質非屬高耗水或高純度用水產業。因此公司用水以一般生活用水為主，營運過程中無使用超純水或其他高製程等級之工業用水，用水型態單純且對環境負荷較低。為持續提升水資源使用效率，崇友亦將製程省水設計納為用水管理的核心原則，並積極訂定各階段節水目標，以責成各項管理方針之落實及績效推展。

近三年度崇友超純水取水量統計，如下表：

單位：噸

年度	2022	2023	2024
楊梅廠	0	0	0

水風險評估

針對水風險的評估，崇友考慮到產業特性，目前旗下楊梅廠的年度用水量不及可抽地下水申請量之三分之一。此外，因已於生產製程中特別注重水資源的有效利用，故公司從未遇到缺水問題；在民生用水方面亦小心謹慎，並採取有效的節水措施，以確保在營運過程中維持水資源的循環利用。



5.2.3 碳排放管理

崇友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。未來將持續依循 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，崇友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，崇友將全面掌握公司溫室氣體排放現狀，進而實施更多減排措施，推動溫室氣體驗證及自願減量計畫。崇友承諾將竭盡所能，履行企業社會責任，為打造環保、可持續的未來作出努力。

近三年度溫室氣體排放源定義及碳排放量

類別	第一類		第二類		密集度	第三類		類別四		類別五		類別六		合計	營業額
項目 年度	排放量 (噸 CO2e)	占比	排放量 (噸 CO2e)	占比	(公噸 / 百萬元)	排放量 (噸 CO2e)	占比	排放量 (噸 CO2e)	占比	排放量 (噸 CO2e)	占比	排放量 (噸 CO2e)	占比	排放量 (噸 CO2e)	百萬元
2022	372.5664	22.94%	1020.1423	62.81%	0.2938	1.9098	0.12%	229.4304	14.13%	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	1624.049	4740
2023	373.8575	21.70%	1090.1394	63.29%	0.2779	不顯著	不顯著	258.5385	15.01%	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	1722.535	5268
2024	372.1174	19.22%	1247.9831	64.45%	0.3013	109.3026	5.64%	206.9037	10.69%	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	1936.307	5377

註1：本公司溫室氣體盤查作業之顯著性門檻設定為 5.0%。當因營運邊界之改變、所有權與控制權移入或移出、量化方法的改變，導致總排放量之變動大於 5.0% 時，則基準年盤查建立之清冊，將依照新的狀況進行修正。

註2：揭露範圍涵蓋：總公司、台北分公司 - 業務、工程服務中心 - 大安站、中和站、汐止站、蘆洲站、101 站、台北分公司、桃園分公司、新竹分公司、台中分公司、台南分公司、高雄分公司、嘉義分公司、楊梅廠、好厝邊科技(股)公司、上海崇友。

註3：關於 2024 年溫室氣體詳細資訊，詳見[崇友官網《2024年溫室氣體盤查報告書》](#)。

5.2.4 空氣汙染物管理

崇友旗下楊梅廠區符合當地環保法規要求，製程採用最佳可行處理技術，以確保周遭環境負荷降至最低。近三年度，整體生產廠區於整體生產過程中並無產生任何直接氮氧化物（NO_x）、全氟碳化合物（PFCs）以及有害揮發性有機物（VOCs）。

近三年度空氣汙染物排放統計，如下表：

年度	2022	2023	2024
硫氧化物 Sulfur oxide (SO _x)	0	0	0
氮氧化物 Nitrogen oxide (NO _x)	0	0	0
全氟碳化合物 Perfluorocarbons (PFCs)	0	0	0
揮發性有機物 Volatile organic compounds (VOCs)	0	0	0

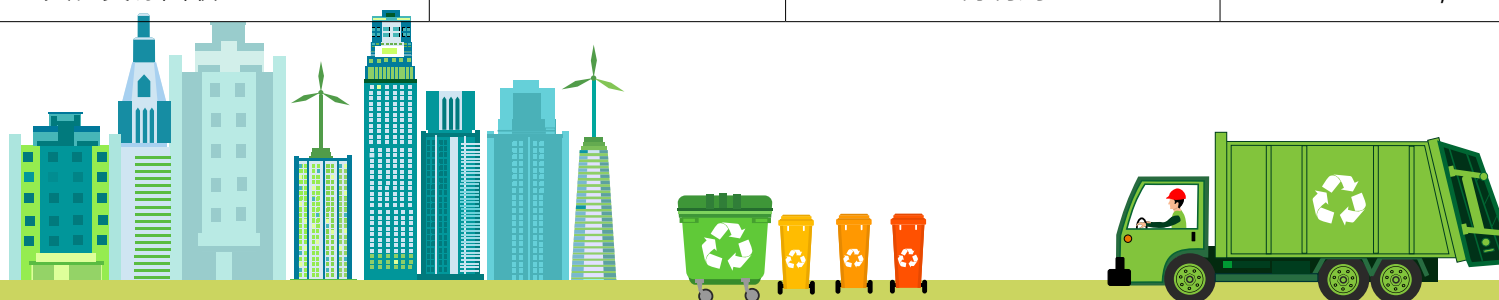


5.2.5 廢棄物管理

崇友淘汰了多年前的舊式塗裝設備後，成功開發了更加環保的生產技術。在新的生產過程中，崇友已杜絕了有害廢棄物的產生。同時堅持實行廢棄物分類的原則，並確保楊梅廠內所有產生的廢棄物都由專業合格的環保公司進行運送和處理。此外，崇友每年按當地環保法規提交廢棄物處理計畫，確保所有廢棄物的處理符合相關標準。

在關鍵績效指標方面，2022 年的廢棄物密集度為 0.1089，作為基準年，我們的目標是將密集度降低 2%。2024 年的廢棄物密集度為 0.0978，比 2022 年基準年之數值減少了 10.2%。

廢棄物項目	處理方式	回收後處理方式	2024 年回收量 (kg)
生活垃圾	委外單位處理	焚化後掩埋 / 物理處理	11,540
廢塑膠混合物 D - 0299		焚化後掩埋 / 物理處理	9,840
廢塑膠 R - 0201		再利用 (原料使用)	4,600
廢纖維或棉、布等其他混合物		焚化後掩埋 / 物理處理	50
廢木材		再利用 (燃料使用)	75,680
廚餘 R - 0106		再利用	4,490
廢紙		公告再利用	3,212
廢鐵		公告再利用	185,680
其他資源回收		再利用	1,548



單位：公噸；公噸/台數

為了進一步降低廢棄物對環境的影響，公司正不斷推進廢棄物分類處理和減量措施，並全面實施資源分類與回收計畫。崇友在楊梅廠區內設置了專門的回收區，用於集中收集可再利用的資源性廢棄物，並為各種廢棄物提供清晰的標識和容器，方便員工將不同類型的廢棄物進行分類。此外，崇友將可能產生的資源性廢棄物，如金屬、包裝材料、塑膠、紙張和電池，集中收集後送往專業的資源回收處理設施，以便進行進一步的回收與再利用。崇友致力於持續實現更高的環保標準，並期待與所有利害關係人共同為保護環境而努力。

年度	2022 年	2023 年	2024 年
有害廢棄物	0	0	0
非有害廢棄物	254.736	252.169	296.64
密集度 (註)	0.1089	0.0969	0.0978



單位：公噸；公噸/台數

年度	2022 年	2023 年	2024 年
不可回收利用			
焚化後掩埋	21.17	21.96	21.43
密集度 (註 1)	0.0090	0.0084	0.0071
可回收利用			
再利用	176.586	163.199	194.93
轉為替代原物料	0	1.93	4.6
焚化 (有能源回收)	56.97	65.08	75.68
廢棄物回收	233.556	230.209	275.21
廢棄物回收率 (%)	91.69%	91.29%	92.78%

註：廢棄物之密集度以出貨台數 2022 年 2,340 台、2023 年 2,602 台及 2024 年 3,033 台計算。

廢棄物項目	處理方式	回收後處理方式	2023 年 回收量 (kg)	2023 年 回收量 (kg) / 台	2024 年回收量 (kg)	2024 年 回收量 (kg) / 台	2025 年 回收量目標 (kg) / 台
生活垃圾	委外單位處理	焚化後掩埋 / 物理處理	14,680	5.6	11,540	3.8	< = 5.6
廢塑膠混合物 D-0299		焚化後掩埋 / 物理處理	7,230	2.8	9,840	3.2	< = 3.5
廢塑膠 R - 0201		再利用 (原料)	1,930	0.7	4,600	1.5	< = 1.5
廢纖維或棉、布等其他混合物		焚化後掩埋 / 物理處理	50	0.0192	50	0.0165	< = 0.03
廢木材		再利用 (燃料使用)	65,080	25	75,680	25	< = 26
廚餘 R - 0106		再利用	4,230	1.6	4,490	1.5	< = 1.8
廢紙		公告再利用	2,912	1.1	3,212	1.1	< = 1.2
廢鐵		公告再利用	154,610	59.4	185,680	61.2	< = 65
其他資源回收		再利用	1,447	0.6	1,548	0.5	< = 1.0

註：2022 年生產出貨 2,340 台，2023 年生產出貨 2,602 台，2024 年生產出貨 3,033 台。



5.2.6 原物料管理

崇友秉持環保和人體健康為首要原則，致力於開發和生產安全且環境友好的電梯產品。因此，在產品設計和生產過程中，崇友堅決杜絕任何有害物質的使用，以確保消費者能夠享受到真正安心可靠的電梯產品。崇友將不斷關注和開發最新的節能環保技術與材料，持續降低對環境的影響，同時保護消費者的健康。

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，崇友採購部門將逐步修正，以重量公斤數 (Kg) 作為單一品項的計算單位。詳細內容請參照下列表格。

近三年度出貨所使用之可再生 / 不可再生物料統計，如下表：

可再生物料品名	單位	2022 年	2023 年	2024 年
由任袋 50mm*70mm*0.04mm (1 號袋)	PC (Kg)	1	—	1
由任袋 70mm*100mm*0.04mm (3 號袋)	PC (Kg)	2	—	0
由任袋 85mm*120mm*0.04mm (4 號袋)	PC (Kg)	2	3	0
由任袋 100mm*140mm*0.04 mm (5 號袋)	PC (Kg)	—	—	2
由任袋 140mm*200mm*0.04mm (7 號袋)	PC (Kg)	—	—	3
塑膠袋 150mm*200mm*0.04mm	Kg	40	40	20
塑膠袋 250mm*350mm*0.06mm	Kg	140	100	120
塑膠布 (雙面) 0.12*2400m / m	Kg	8,250	8,850	10,502
H / W 塑膠袋 160mm*200mm*0.025t	Kg	100	125	50
塑膠袋 200mm*280mm*0.04mm	Kg	150	220	195
C / P 塑膠袋 65cm*50cm*100cm	PC (Kg)	198	810	210
保護膠膜 250mm	捲 (Kg)	4,000	4,435	5,258
蝴蝶籠	個	125	150	200

可再生物料品名	單位	2022 年	2023 年	2024 年
鐵棧板	個	75	100	100
不銹鋼板	Kg	636,239	495,671	751,570
化妝鋼板	Kg	640,035	803,730	884,642
亞鉛鐵板	Kg	568,782	518,524	620,850
普通鐵板	Kg	8,909	12,543	8,546
熱浸鍍鋅	Kg	5,414	19,519	6,028
磨光鐵板	Kg	235,553	251,597	210,725
鏡面鈹材	Kg	32,945	28,642	35,241

不可再生物料品名	單位	2022 年	2023 年	2024 年
出貨用木條	支	24,600	35,400	41,250
主軌條用木條	支	5,400	6,000	6,600
大平面棧板	個	2,841	2,927	3,378
小平面棧板	個	357	295	431
木箱	個	812	1,656	2,371
聚酯棉紗 (過濾網)	PC	9	6	3
紙張	Kg	2,432	2,912	3,212
自來水	公噸	3,197	3,225	3,308

5.2.7 生產所使用之物料回收資訊

崇友在電梯的生產與製造上，零件的材料和半成品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，才送至崇友工廠進行電梯零件的加工及組裝。當電梯零件損壞時，崇友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，零件裝箱使用之蝴蝶籠及鐵棧板為可回收重複使用之物件。

近三年生產所使用之物料回收資訊統計，如下表：

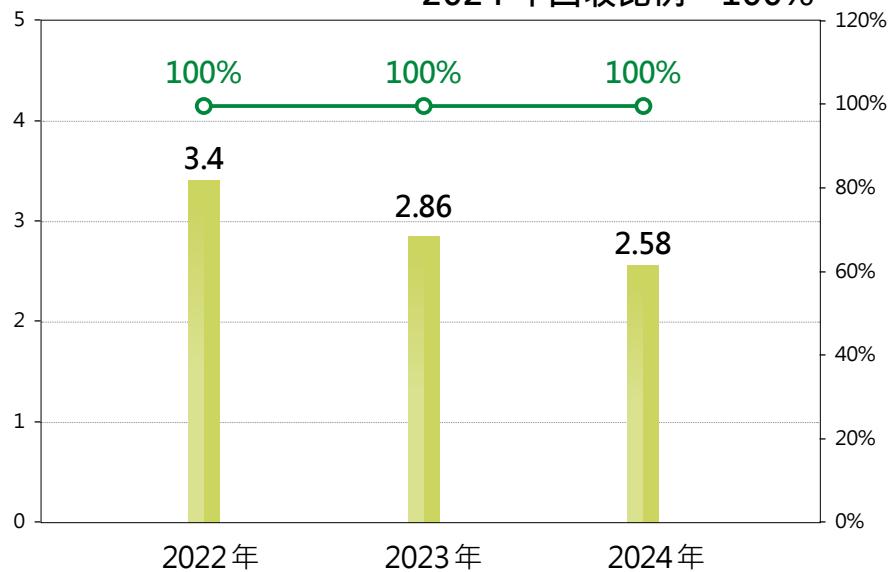
品名	年份	總數 (個)	總回收利用次數	平均回收次數	回收比例
蝴蝶籠	2024	1588	4,096	2.58	100%
	2023	1402	4,012	2.86	100%
	2022	1252	4,262	3.4	100%
鐵棧板	2024	791	1,908	2.41	100%
	2023	713	1,675	2.35	100%
	2022	613	1,510	2.46	100%

註：鐵籠、鐵棧板因出貨後又再度回收次數超過一次，故回收率以 100% 計算。

鐵製蝴蝶籠

■ 平均回收次數 ○ 回收比例

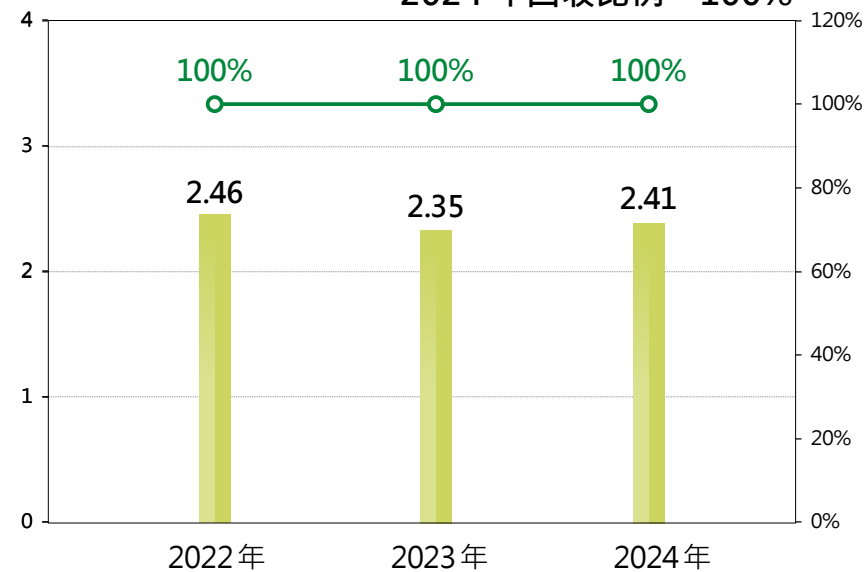
2024 年回收比例，100%



鐵棧板

■ 平均回收次數 ○ 回收比例

2024 年回收比例，100%



5.3 綠色產品及服務

崇友率先業界全面採用環保節能之 PM 永磁同步馬達主機，較傳統主機節能 30% 以上，估計每五年 10,000 台可減碳排 8,847 公噸 / 年，應用 AI 智能演算派車可縮短乘客等待與搭乘時間，運用物聯網於維護系統之智能管理可更具效能及時派遣人力執行維護作業，崇友乘客電梯使用階段省能源的優異表現，於 2018 年榮獲行政院環保署認證核發第二類環保標章。

產品生命週期

崇友依循 ISO 14001 環境管理系統之指引。在產品生命週期中，從開發設計、積極成長、成熟穩定、衰退的四個階段，權責單位依循環境考量面的作業模式，充分考慮對於水資源、空氣、廢棄物、毒性物質、土壤汙染、能源損耗等的影響，期能減低對於環境的衝擊。

崇友在產品的開發規劃上，發展各式電力再生或儲能等節能產品、開發高效低汙染的系列永磁馬達、在設計過程中，選用低製程汙染的素材。使產品在生產過程中，對於環境的影響最小化，並利用電梯產品可產生電力回生的特性，讓能源使用的效率最大化。



產品研發創新

崇友的永續發展，端賴技術與產品持續的精進與創新。新產品開發案的決策，從提案的審查階段，即納入銷售企畫、研發設計、品保、維護、工程等部門，從客戶及市場對於產品品質 / 成本 / 交期的需求，在整個開發設計過程中，依循新產品開發各階段的結構化流程所訂定的查核點，執行新產品開發審查作業與試作 / 試產 / 量產規劃，確保新產品滿足市場需求。

為激勵研發技術人員的積極性與創造性，促進新產品研發成果商品化，訂有產品研發獎金作業辦法 (IB - 0275)，依開發案的技術層次，分級訂定獎勵金額，在開發案結案以及量產出貨兩個階段分期發放。針對重視智財權的佈局和侵權爭議，針對專利申請制訂有獎勵制度，以鼓勵同仁持續精進，勇於創新。

近三年研發費用與營收金額的占比，研發人員與全公司人員的占比，以及專利申請案件，請參考下表：

創新研發投入	2022 年	2023 年	2024 年
研發投入經費 (新臺幣仟元)	42,367	40,483	43,418
研發經費占營收比率 (%)	0.91%	0.78%	0.81%
研發人員 (人)	35	34	35
研發人員占員工比率 (%)	2.38%	2.32%	2.38%
年度公司擁有專利數	55	57	57
年度取得專利數	1	2	0

對於因應中長期新科技及新產品研發，及短期產品性價比改善的營運需求，崇友以公司的核心技術為基礎，持續創新研發，結合不同產業與研究組織之所長，合作開發新技術、新應用，加速開發時程，共同培育技術人才。

近年產品研發主要成果如下：

- | | |
|-----------------|------------|
| 1 人臉辨識系統 | 4 超高速電梯 |
| 2 AGV 智能機器人控制系統 | 5 高速無機房電梯 |
| 3 智能電梯控制系統 | 6 大載重無機房電梯 |

產品全數符合國際法規

基於綠色環保趨勢抬頭，在電子材料的基材使用上，亦強調降低污染，故材料供應商皆強化對於環保材料的研發能力，帶動銅箔基板產業的材料革命。目前各電子大廠皆已陸續導入環保基板，在環保意識及法令的要求下，環保基材將成為產品的基本門檻。2024 年崇友無發生產品召回之情事。

項目	說明	產品符合度
歐盟的有害物質	限用指令 (EU RoHS) 限制產品中鉛、鎘、六價鉻、多溴聯苯、多溴二苯醚等濃度 (<1,000ppm) ；歐盟新版 RoHS2.0 新增鄰苯二甲酸二 (2 - 乙基己基) 酯 (DEHP) 、鄰苯甲酸丁基苯酯 (BBP) 、鄰苯二甲酸二丁酯 (DBP) 、鄰苯二甲酸二異丁酯 (DIBP) 四項限用物質 (< 1,000ppm)	全數符合
無鹵素電子產品	溴與氯之各別含量 < 900ppm 、總含量 < 1,500ppm	全數符合
全氟辛烷磺酸 (PFOS) 、全氟辛酸 (PFOA) 及其相關物質管制	製程中無使用含 PFOS / PFOA 及其相關物質之原物料	全數符合
歐盟化學物質登錄與管制法令 (EU REACH)	由歐盟 REACH 所公布的危險性物質及陸續公告之高關注物質 (Substance of Very High Concern, SVHC)	全數符合
歐盟廢電子電機設備指令 (WEEE)	為因應日漸增加的廢電子電機廢棄物，減輕掩埋場及焚化爐的負擔，防止廢電子電機廢棄物中所含之有害物質進入環境，崇友的產品非屬終端產品，不直接適用於此法規。軟板材料在終端產品由最終使用者使用後而成為廢棄物，並由終端產品業者負責回收。	不適用

5.4 永續供應鏈

5.4.1 供應商管理政策

政策	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。
	協助協力廠商提升綠色競爭力。
執行	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 ISO14001 環境管理認證資格者優先。

供應商管理規範及要求

崇友秉持負責任供應鏈管理原則，積極推動與供應商之間的永續夥伴關係，致力於打造透明、公正且符合法規的採購流程。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，崇友要求有往來之 381 家供應商遵守以下準則並出具承諾書。涵蓋勞工權益、環境健康安全、道德行為與法規遵循等核心議題。透過此機制，崇友持續落實供應鏈風險控管，並促進供應商共同朝向永續價值鏈發展。



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，遵守崇友企業社會責任規範。



遵守「供應商管理守則」

如有違反經輔導又未改善，崇友除提前終止合作關係，並得請求損害賠償。



遵循「崇友供應商管理政策」



執行情形

1 供應商年度座談會——除了傳達崇友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、交期準確等表現傑出的十大供應商給予表揚，並請其於座談會中分享實施經驗，供其他廠商參考。

2 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，崇友即予以協助進行教育訓練與改善。

2024 年評鑑結果，台灣地區優良廠商計 6 家、國外 3 家、中國地區計 3 家。

3 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。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
ISO 45001 : 2018	3
CNS 45001 : 2018	1
IECQ (QC 08000)	1
IATF 16849 : 2016	1

4 實地查核——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。2024 年度共實地查核 54 家供應商，查核率達 17.58%，展現崇友對供應鏈風險控管與永續協作的高度重視。

5.4.2 綠色採購

節能環保綠色採購

崇友生產機器、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：2024 年崇友共投入新臺幣 7,804,703 元採購節能或環保的機器設備，更新空調設備 11 台、電冰箱 1 台、生產設備 1 台及符合最新環保法令排放標準公務車 4 輛。

衝突礦產

崇友針對衝突金屬管理議題，擬訂「無衝突金屬宣告書」，要求供應商致力於詳實調查供應鏈，以確保金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、鈷 (Co) 及錫 (Sn) 等這類金屬並非透過無政府軍團、非法集團、由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採及循非法走私途徑取得；透過加強供應鏈管理，有效鑑別和追溯原料來源，杜絕衝突礦產投入使用此外，下列國家出口之金屬依聯合國安全理事會認定皆不符合「無衝突規範」：剛果民主共和國 (DRC)、盧安達 (Rwanda)、烏干達 (Uganda)、蒲隆地 (Burundi)、坦尚尼亞。

100%採購無衝突金屬	
銅及鋁等金屬材料	向華新麗華股份有限公司、大亞電線電纜股份有限公司、華榮電線電纜股份有限公司、寶瑋工業股份有限公司以及裕瑋鋁業股份有限公司採購。
鋼鐵材類	向中國鋼鐵股份有限公司、燁聯鋼鐵股份有限公司以及唐榮鐵工廠股份有限公司採購。

5.4.3 新興市場

隨著國際經濟與產業格局快速變動，崇友持續關注全球電機機械產業之發展趨勢，並以前瞻性視角審視供應鏈重組、政策驅動與市場競爭態勢對企業營運可能造成的影響。面對地緣政治干擾、資本支出壓力日益提升，以及設備取得週期延長等挑戰，崇友積極調整營運策略與資源配置，以確保企業穩健發展與國際競爭力。

- ◆ 由於看好未來長期電機產業需求依然增長，全球電子機械廠紛紛增加資本支出擴充產能，對於未來市場供需可能造成波動。
- ◆ 國際強權國家相互以國家力量干預制裁對象競爭，進而導致供應鏈的重組及變化，崇友持續關注其影響。
- ◆ 國際強權為確保電子機械供應，紛紛以獎勵補貼及政策鼓勵等方式，重建當地的電子機械製造。對此崇友將持續密切關注對公司營運的影響，並擬定對應的計畫。
- ◆ 未來投資越來越昂貴，全球電子機械廠都面臨高資本支出壓力。產業龍頭可能以此作為競爭差異性，強權國家也可能以補貼等方式造成不公平競爭，設備供應預計需要更長的前置期。因此對未來產能規劃建置都需更為謹慎。
- ◆ 經採購部統計，崇友目前僅與新加坡及馬來西亞有業務往來，以 2024 年統計數據來看，外銷至新加坡之收入 127,158.77 美元；馬來西亞則為 3,124.24 美元。



5.4.4 客戶關係管理

客戶滿意度調查

崇友以追求客戶滿意及品質第一的態度，透過客戶滿意度系統發放問卷，主動獲取客戶意見，藉此瞭解客戶對品質、交期、服務、技術等多面向之回饋，提供各單位營運管理及改進的方向。整體而言，崇友總體滿意度皆維持高度水準，平均分數均維持在 4 分滿意水準以上，2024 年各事業群客戶滿意度總分平均為 4.37 分（滿分 5 分）。電梯產業不同於其他產業，客戶滿意度對於業務發展具有舉足輕重的重要性，崇友依據客戶滿意度要素評價整理、分析、回饋進行原因分析及改善，積極回應客戶需求進行相關改善來提高服務品質，若有客戶明確回覆不滿意之意見或客戶滿意度目標有未達標之情況，會於管理審查會議檢討時提出討論，由廠內相關跨部門單位提出改善方案與建議，以期成為客戶信任的長期合作夥伴。2024 年調查合計：131 件。

項 目		評估					合計分數	2023 年度	2024 年度
		很滿意 (5)	滿意 (4)	普通 (3)	不滿意 (2)	很不滿意 (1)		平均分數	平均分數
1. 抱怨處理時效		310	256	15	0	0	581	310	256
2. 產品交期是否符合合約要求		265	228	51	8	0	552	4.36	4.21
3. 人員服務態度	業務	390	200	9	0	0	599	4.63	4.57
	工程	290	232	42	0	0	564	4.41	4.34
4. 工程進行之配合性		275	224	60	0	0	559	4.43	4.27
5. 專業能力		340	236	12	0	0	588	4.59	4.49
6. 產品品質		245	280	36	0	0	561	4.38	4.28
平均分數		總計					4004	4.47	4.37

註 1：合計分數 ÷ 調查件數 ÷ 7 項 = 平均分數。

註 2：客戶有表示很不滿意之個案時，須提出報告。

註 3：2023 年度客戶滿意度數值為 4.47，2024 年度目標訂為 4.5 分。

註 4：2024 年度客戶滿意度 4.37，與 2023 年度 4.47 比較平均下滑 0.1。

註 5：總平均為 4.37 分，介於滿意與很滿意之間，但仍有不滿意事項需針對問題點改善。

註 6：2025 年度客戶滿意度目標預計訂為 4.37 分。

06

友善職場

6.1 員工組成	107	6.3 職業安全與健康	118
6.2 人才培育與發展	112	6.4 員工福利與薪酬	124
6.2.1 新進人員培訓費用	114	6.4.1 員工照顧與關懷	126
6.2.2 員工技能及 員工發展計畫	115	6.5 人權及人力資源政策	129
6.2.3 管理階層接班人計畫	117	6.6 自由結社	132

年度亮點績效

- ◆ 無違反人權及歧視事件發生。
- ◆ 員工新進率達 **17.57%**，較前年度提升 **4.46%**。
- ◆ 2024 年總訓練時數突破 **520,000** 小時。
- ◆ 專業證照覆蓋率達 100%，**1,067** 位員工取得升降機裝修乙 / 丙級技術證照。
- ◆ 失能傷害人次較去年下降 **39.3%**，失能傷害頻率降至 **5.09**，近三年最低。
- ◆ 育嬰留停回任率達 **67%**，女性回任率維持 **100%**。
- ◆ 健康檢查參檢率達 **89.5%**，並完成 **222** 人次健康諮詢。
- ◆ 年度健康促進活動總減重成果達 **397** 公斤。



6.1 員工組成

崇友 2024 年度新進員工人數共計 258 人，其中男性 244 人、女性 14 人，總新進率為 17.57%，較 2023 年度增加 4.46%。因產業特性以男性員工居多，故男女性員工比例差距較大。為因應業務持續成長以及資深員工退休之技術與經驗傳承，崇友積極透過多元化招募管道廣納人才，以確保各營運單位人力配置充足並具備專業能力，維持營運穩定與技術傳承。同時，崇友重視人才培育與留任機制，致力打造友善職場環境，並推動各項留才方案，包含定期調薪、升遷、技術評鑑、介紹獎金及留任獎金等措施，以提升員工留任率，進一步強化企業競爭力。

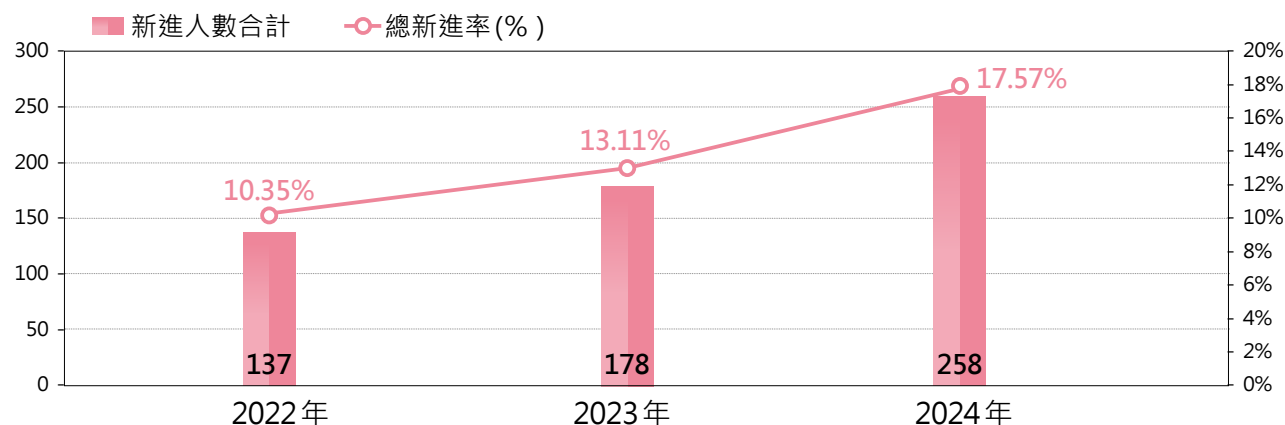
2022 ~ 2024 年新進員工性別與年齡分布統計，如下表：

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
年齡 / 性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
30 歲以下	75	5.66%	2	0.15%	92	6.77%	8	0.59%	119	8.10%	6	0.40%
31 - 50 歲	42	3.17%	14	1.06%	61	4.49%	4	0.29%	109	7.42%	6	0.40%
51 歲以上	3	0.23%	1	0.08%	13	0.96%	0	0.00%	16	1.08%	2	0.10%
新進人數合計	137				178				258			
員工總人數	1,324				1,358				1,468			
總新進率	10.35%				13.11%				17.57%			

註 1：新進率 (%) = 當年度該類別新進人數 / 當年度該類別年底員工總人數。

註 2：新進人數包含中途離職之員工。

2022-2024 年度新進率



離職率分析

崇友 2024 年度離職員工人數共計 143 人，其中男性 132 人、女性 11 人，總離職率為 10.10%，較 2023 年度減少 0.36%。離職率穩定下降，反映出公司在人才管理與留任策略上的逐步成效。為深入了解員工離職原因並作為人力資源制度優化依據，崇友建立完善的離職管理流程，當員工提出離職申請時，所屬主管會立即安排離職面談，同時人資亦會了解員工離職主因，進行離職分析及後續留才制度之改善依據，期盼能將優秀的專業人才持續留在公司。此外，崇友亦重視中高齡人才的經驗價值，針對已辦理退休的人員，若仍有意願繼續在公司服務，亦設立回聘制度，協助其延續職涯，並透過經驗傳承強化企業知識資本與組織韌性。

離職管理流程



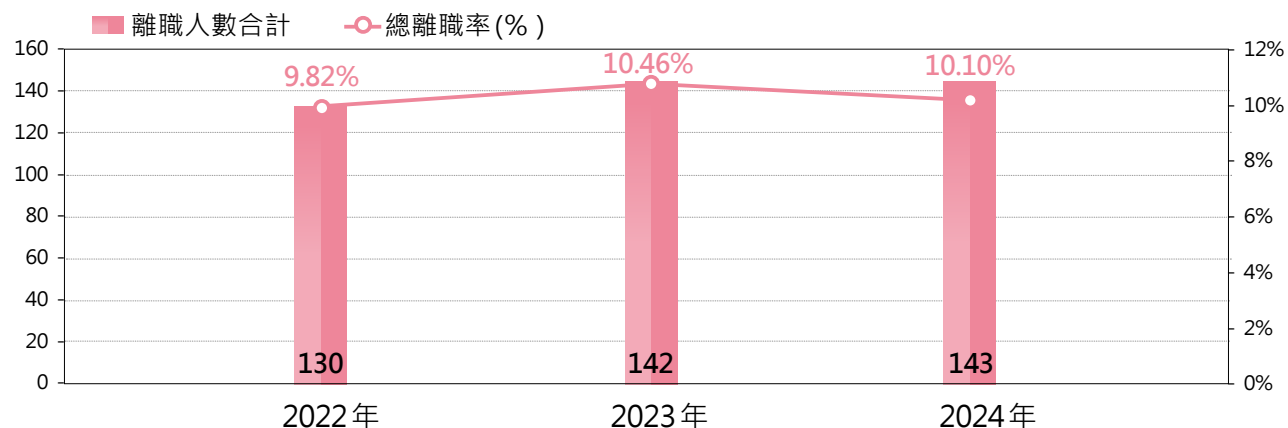
2022~ 2024 年離職員工性別與年齡分布統計

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
年齡 / 性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
30 歲以下	52	3.93%	4	0.30%	54	3.98%	1	0.07%	51	3.58%	3	0.21%
31~50 歲	49	3.70%	7	0.53%	54	3.98%	0	0.00%	62	4.36%	2	0.14%
51 歲以上	17	1.28%	1	0.08%	32	2.36%	1	0.07%	19	1.33%	6	0.42%
離職人數合計	130				142				143			
員工總人數	1,324				1,358				1,468			
總離職率	9.82%				10.46%				10.10%			

註 1：離職率(%) = 當年度該類別離職人數 / 當年度該類別年底員工總人數。

註 2：離職人數包含自願離職、退休、資遣、解僱或因公殉職而離開組織之員工。

2022-2024 年度離職率



育嬰留停

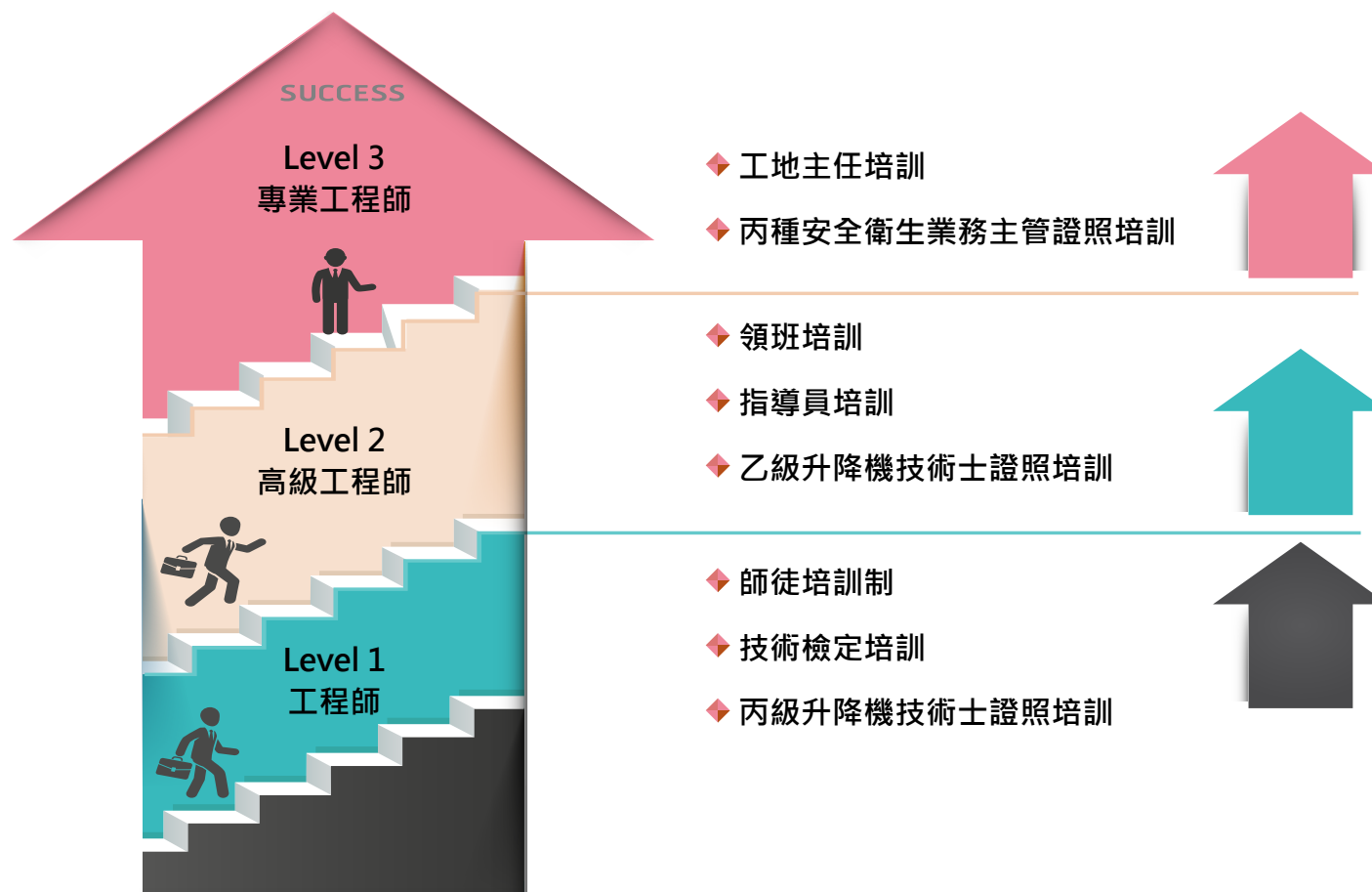
依台灣《性別平等工作法》所賦予之權利，崇友同仁可申請育嬰留職停薪，協助員工兼顧家庭與職涯發展。以合約結束日為 2024 年進行統計，共有 1 位女性同仁回任，留職停薪回任率 100%；3 位男性同仁回任，留職停薪回任率 60%。為確保回任員工順利銜接職務，針對已回任之同仁，崇友亦持續觀察其任職情形。2023 年間育嬰留職停薪回任且任職滿 1 年之女性同仁比例達 100%，男性同仁比例則為 50%；留職停薪屆滿未回任之同仁，皆因留職停薪已達期限仍有家庭照顧需求而自願離職。崇友將持續強化育嬰留職停薪制度與相關支持措施，營造友善的職場環境，協助員工在不同人生階段穩健發展，體現企業對性別平權與家庭支持的承諾。

2024 年度員工育嬰留停性別分布統計

2024 年育嬰假	女性	男性	合計
享有育嬰假之員工總數 (A)	12	87	99
實際使用育嬰假之員工總數 (B)	2	7	9
育嬰留停申請率 (B÷A)	17%	8%	9%
育嬰假屆滿應復職之員工總數 (C)	1	5	6
育嬰假屆滿實際復職員工總數 (D)	1	3	4
育嬰假屆滿回任率 (D÷C)	100%	60%	67%
2023 年育嬰假屆滿並復職之員工總數 (E)	1	2	3
2023 年育嬰假屆滿且復職後 12 個月仍在職的員工總數 (F)	1	1	2
2023 年育嬰假屆滿復職和留任滿 1 年的員工比例 (留任率) (F÷E)	100%	50%	67%

6.2 人才培育與發展

電梯業在現代社會中扮演的角色隨著城市化高層建築的需求與社會大眾安全意識的提高而愈趨重要且不可忽視。電梯企業內的優質技術工程師的培育與留才也顯得格外重要。崇友每年針對新進工程師與在職工程師進行不同類別與階段的专业教育與培訓，藉由過程中的課程及經驗傳承，強化工程技術人員的專業素養與技能水平，以保障社會大眾搭乘電梯的安全性並持續推動企業的進步與發展。



教育訓練中心

為提供電梯專業技術培訓，崇友擁有業界最早成立的教育訓練中心場地，是崇友持續提升員工技能、促進專業發展的重要組成部分。藉由這些電梯實體設施，為員工提供一個優質的學習與交流的模擬實作平台。

崇友教育訓練中心場地配備了完整的電梯教學設備，提供各種不同機型的實體電梯設備與完整的視聽設備以確保每一場培訓皆能以最清晰、最直觀的方式進行。除此之外，崇友也特別注重參訓員工的舒適便利和安全，設置了休息區、茶水間、住宿區及完善的消防設備與急救措施，以利員工參加培訓期間間隙得以安全的放鬆身心並促進員工之間非正式的交流與聯繫。

2024 年有關員工之進修及教育訓練統計及支出如下：

職務		性別	訓練總人次	總訓練時數	平均每人受訓時數	訓練花費總金額
管理職		男	295	7,576	26	150,817
		女	20	106	5	43,100
非管理職	工程	男	1,017	488,458	480	1,603,185
		女	0	0	0	0
	維保	男	1,022	23,400	23	924,998
		女	9	15	2	1,500
	工廠	男	337	1,876	6	28,220
		女	121	550	5	5,740
	後勤	男	44	2,350	53	77,046
		女	62	608	10	32,750
合計		男	2,715	523,660	193	2,784,266
		女	212	1,279	6	83,090

6.2.1 新進人員培訓費用

為確保從事升降機技術專業人員具有合格之培訓與證照，崇友於新進員工培訓活動與課程中，投注大量關懷與資源，除了進行新人到職訓練與現場工作師徒制教導外，同時致力於投入輔導內部員工證照取得之各項培訓與報考作業，以確保新進員工知識技能的學習，亦確保安全意識的提高並獲取從事職業所需證照，技術證照的取得不僅是電梯技術人員的資格與技術保證，更是代表崇友對客戶電梯使用的安全保障證明。

訓練指標及成果

專業人力證照		
等級	人數	百分比 (%)
升降機裝修乙級	535	50.1
升降機裝修丙級	532	49.9
合計	1,067	100

註：同時持有乙丙級證照者僅計入持有乙級證照人數中。

6.2.2 員工技能及員工發展計畫

崇友強調持續學習的員工發展策略一直是企業成功的關鍵要素，在目前極具挑戰的經濟環境下更顯重要。崇友提供同仁廣泛的學習機會與資源，並依據個人職涯發展需要與公司需求為每位員工量身打造個人發展計畫。崇友訓練體系結合組織策略願景，配合階層別內容，發展出全方位訓練系統，讓每個人才都能適才適所的發揮。

新進同仁

- ◆ 新人入職訓練
- ◆ 專業職能
- ◆ 職安訓練
- ◆ 證照培訓



一般同仁

- ◆ 指導者培訓
- ◆ 專業職能
- ◆ 職安訓練
- ◆ 證照培訓



主管同仁

- ◆ 主任聯席會
- ◆ 專業職能
- ◆ 主管職能
- ◆ 語言培訓



績效管理評估

為達成崇友營運計畫、部門、個人之目標，所有員工每季度皆會進行績效考核作業，考核對象與成績不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況與職務類別等而有差別。

績效考核重點為訂定目標與工作成果的達成狀況、以及工作態度及配合狀況，作為員工管理及未來人才培育與發展的參考條件，和作為當年度年終獎金的發放依據。針對績效考核成績落後員工，則亦透過績效對談與溝通，以期達成績效改善目的。

崇友年終獎酬發放方式係與公司營運狀況成正相關，並依個人績效考核結果分為優 / 甲 / 乙 / 丙 / 丁等第，進而決定個人年終獎金發放結果。

激勵措施

為提升高階管理團隊及全體員工對公司長期目標的認同與承諾，崇友推動具前瞻性的激勵制度與職涯發展規劃，強化人力資本的永續投入與整體競爭力。

激勵措施	具體內容	說明
績效獎金	設定為期三年的營運目標，依達成目標狀況，依營運利潤提撥金額發放「年終獎金」與「管理獎金」。	- 將員工利益與公司長期發展緊密結合。 - 提高員工的歸屬感和責任感。 - 吸引和留住人才。
職涯發展規劃	- 提供員工在公司內長期發展的機會。 - 包括晉升機會、輪調計畫、培訓發展等。	- 滿足員工的成長需求。 - 提高員工的技能和知識。 - 增強員工對公司的長期承諾。

6.2.3 管理階層接班人計畫

依據公司未來發展的規劃與方向，崇友的接班計畫中，接班人必須具備優異的領導與工作能力外，亦須符合公司價值觀，具備誠信正直、勇於任事負責的人格特質。

董事會成員之接班規劃

崇友目前董事會成員共有7位（獨立董事3位），皆具備經營管理、領導決策、產業知識、財務會計之專業能力，為使董事會成員不斷精進，亦定期安排與營運相關之專業課程，以確保董事會成員持續獲取產業新知。關於董事長之接班規劃，已於2015年6月經第14屆第13次董事會決議通過，順利由唐松章董事長交棒予崇友前執行董事唐伯龍先生，創辦人唐松章先生則擔任崇友榮譽董事長。至於在獨立董事方面，依規定須具備商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗，崇友亦規劃邀請國內外相關專業人士擔任現任獨立董事的接班人選。

重要管理階層之接班規劃

崇友重要管理階層之接班人計畫，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，以因應未來重要管理階層接班之需求。崇友之高階經理人負責公司組織內相關業務，並以工作輪調與外派方式，及經營理念研討會議等，深化對經營理念之認知及能力，並藉此從中遴選接班團隊的重要成員。崇友於2015年8月經第14屆第14次董事會決議通過，自高階經理人中遴選工程處游本立副總經理擔任總經理，並將銷工處副總經理一職交棒予前銷售處協理鄭宏謀先生迄今。崇友對於高階經理人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，並作為接班人遴選之參考依據。

晉升管理職人數	2022 年	2023 年	2024 年	合計
協理	1	0	0	1
部經理	4	2	2	8
主任	7	16	13	36
合計	12	18	15	45

6.3 職業安全與健康

崇友採用高階結構 (High Level Structure, HLS) 進行管理系統建置，將公司內部三大管理系統標準化，並分別設專人負責，透過 P - D - C - A (規劃 Plan- 執行 Do- 檢核 Check- 行動 Act) 持續改善循環，強化治理效能：

一、品質管理系統：ISO 9001:2015

品質政策：「自發自覺的努力，經得起內行人挑剔。」

二、環境管理系統：ISO 14001:2015

環境政策：「有效利用能源與資源保護環境，並不斷追求進步，努力防止環境污染。」

三、職業安全衛生管理系統：ISO 45001:2018

職業安全衛生政策：「享有安全衛生工作環境，保障工作者安全及健康。」

系統運作與治理

◆ **適用範圍**：公司之職業安全衛生管理系統已依 ISO 45001 架構執行內稽與管理審查，雖未進行外部驗證，仍符合系統要求，並持續強化內部治理。

◆ **整合與永續目標對應**：於 2024 年 2 月公司推展會議中，將職場健康與安全議題整合至 ESG 永續架構，並依循以下標準與指標進行系統管理：

◆ **ISO 45001 4.0 組織內外部議題分析**：涵蓋組織前後相關環節，評估內外部考量因素，作為政策擬訂與治理決策基礎。

勞動部職業安全衛生署 SDGs 指引，以及 GRI 403:2018「職業健康與安全」揭露指標，強化治理透明度與永續績效管理。

健康管理

公司依規模聘僱 2 名專任護理師與特約醫師，辦理員工健康管理、職業病預防與勞工健康保護，提供日常健康諮詢服務，守護工作者身心健康，確保企業永續之健康勞動力。

職業安全衛生教育訓練

為提升人員安全衛生認知與風險辨識能力，降低職場災害風險，訂定以下教育訓練計畫：

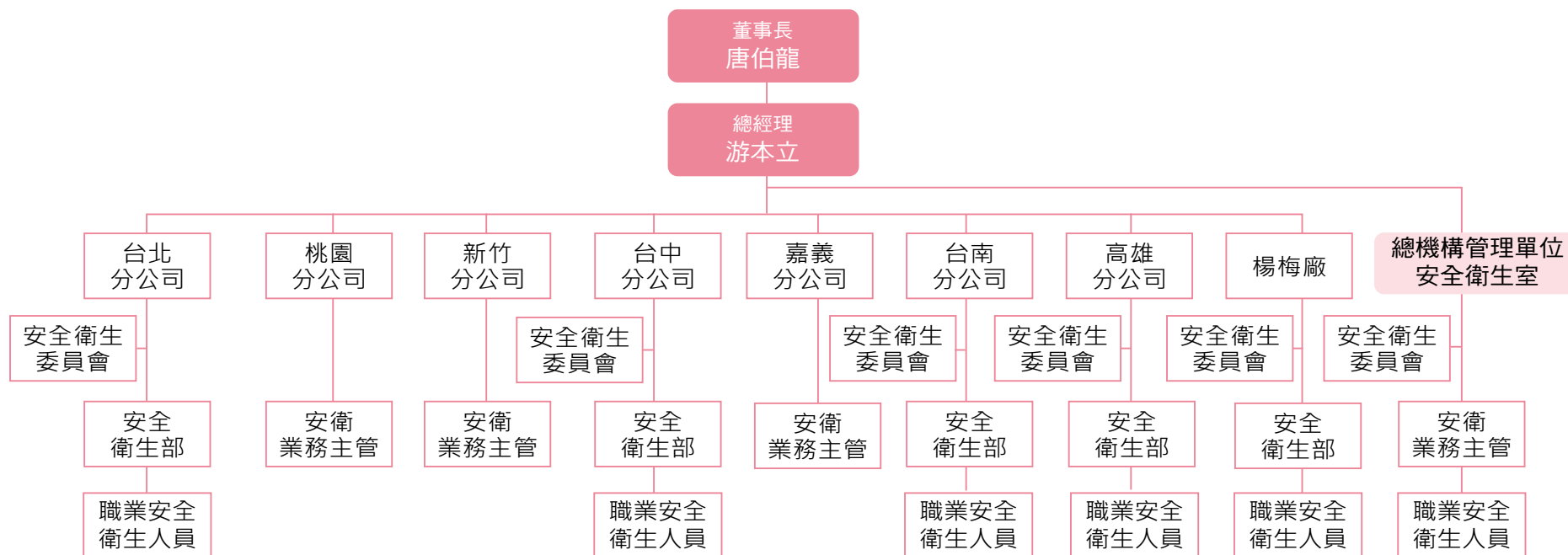
- ◆ **一般勞工安全衛生教育與預防災變訓練**：課程內容包含職業安全衛生重要性、作業場所環境與危害認識、安全衛生法令規範、及防護具正確使用，落實預防災變、確保人員安全。
- ◆ **晉階培訓－作業主管級與工作場所負責人**：依職務需求進行分級培訓，確認人員具備必要安全衛生知能。

定期檢核事業單位需求，規劃年度教育訓練與回訓計畫。



職業安全衛生組織運作（組織圖）

公司依據所屬組織規模，設置完整安全衛生管理架構，確保系統性推動與運作：



總公司（安全衛生室）：◆ 設置安全衛生室，負責全公司安全衛生政策之研擬、稽查、規劃、督導與管理，每季召開一次職業安全衛生委員會，審議推動成果與改善方案。

◆ 負責職業安全衛生管理系統 ISO 45001 管理系統之規劃、實施、評估及改善措施之系統化管理體制。

分支機構：◆ 一定規模以上設置專責安全衛生部門；規模較小之單位由兼職人員推動相關工作。

◆ 管理單位負責擬訂分支機構安全衛生管理計畫，並督導執行。

◆ 設置職業安全衛生委員會，每季定期審議、協調及提出安全衛生相關建議。

職業安全衛生委員會

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。

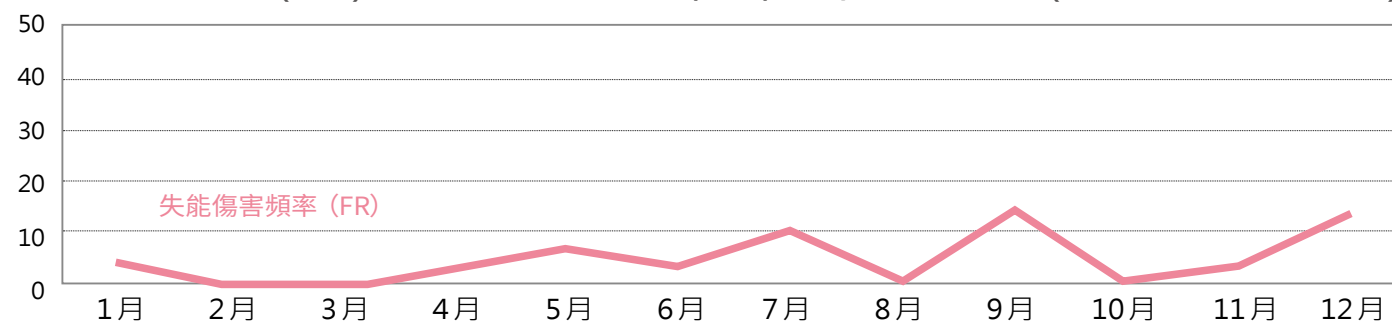
2024 年度每月職業災害統計，如下表：

項目 \ 月份	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
總工作人數	1,378	1,380	1,388	1,406	1,417	1,445	1,445	1,443	1,446	1,459	1,458	1,468
總經歷天數	30,316	22,080	29,148	28,120	31,174	28,900	31,790	31,746	30,366	30,639	30,618	32,296
總經歷工時	272,844	198,720	262,332	253,080	280,566	260,100	286,110	285,714	273,294	275,751	275,562	290,664
失能傷害人次數	1	0	0	1	2	1	3	0	4	0	1	4
失能傷害損失日數	3	0	0	18	65	3	70	0	24	0	3	35
失能傷害頻率 (FR)	3.66	0	0	3.95	7.12	3.84	10.48	0	14.63	0	3.62	13.76
失能傷害嚴重率 (SR)	11	0	0	71	231	11	244	0	87	0	10	120
失能傷害平均損失日數	3	0	0	18	32.5	3	23.3	0	6	0	3	8.75

註 1：資料來源：各部門每月職災月報表及管理部公傷假申請記錄。

註 2：2024 年職災種類包含：因重心不穩在鋼構樓梯跌倒 (5 月)、地下照明不足造成人員墜落開口處 (7 月)、安裝竹架作業墜落造成肩拉傷 (12 月) 三起公傷損失日數較高，其餘與配重搬運有關作業被夾所引起休息 2 至 3 日。

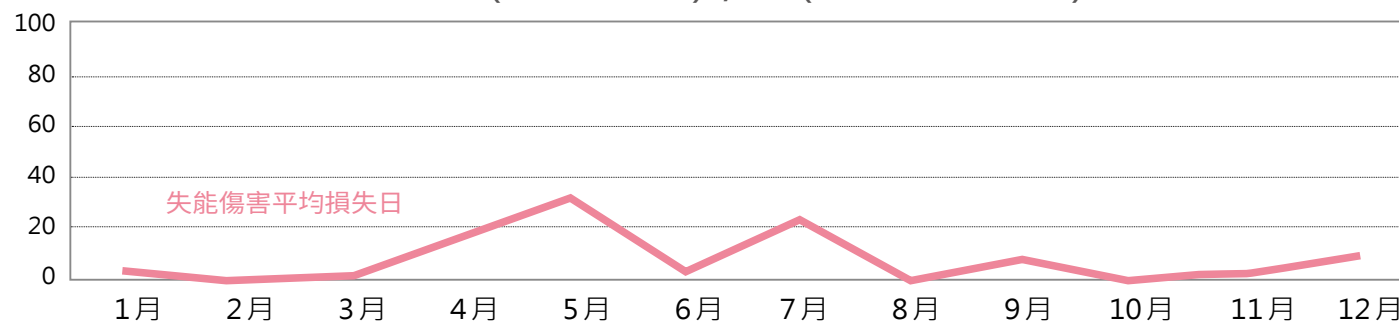
失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害人次數 × 1,000,000 / 總經歷工時 (小數點以下三位不計)



失能傷害嚴重率 (SR) = 總損失日數 × 1,000,000 / 經歷總工時 (小數點以下三位不計)



失能傷害平均損失日數 = SR (總損失日數) / FR (失能傷害人次數)



近三年度職業災害統計數據比較，如下表：

項目 \ 年度	2022 年	2023 年	2024 年
總經歷工時	2,947,176	2,994,993	3,214,737
失能傷害人次數	27	28	17
失能傷害損失日數	722	3,392	221
失能傷害頻率 (FR)	9.16	9.35	5.09
失能傷害嚴重率 (SR)	244	1,132	785
失能傷害平均損失日數	26.7	121.1	97.55

註1：資料來源：安全衛生室。

註2：承攬商公傷損失，依申報規定不須列入崇友事業單位內之損失計算。

近三年度職災件數統計 (交通事件)，如下表：

項目 \ 年度	2022 年	2023 年	2024 年
崇友職災件數	27	28	17
交通事故件數	15	10	17
職災件數	12	18	16
虛警事故件數	2	4	8
承攬商件數	0	0	0
總損失日數	722	3,392	916
交通損失日數	269	235	695
交通損失所佔比例	37.25%	6.92%	76%

6.4 員工福利與薪酬

崇友自 1974 年 5 月創立以來，即積極塑造和諧融洽之工作環境，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。有關公司福利措施如下：

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、雇主責任險、職災保險
禮品贊助	三節禮金、生日禮券、團體制服、年資旅遊 / 獎品、尾牙餐會 / 獎品、春節餐會 / 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

崇友於 1978 年設立職工福利委員會，提供員工及眷屬各項福利措施，提升休閒活動之品質，使員工得享企業利潤。有關崇友職工福利委員會福利措施如下：



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，其退休金皆由崇友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，崇友於每年年度終了前，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。

性別工資級距

崇友因產業特性，男性勞動力及現場專業技術職需求較高，女性員工則多為行政後勤職，性別工資無比較性，故不公開揭露性別工資差距。但崇友仍堅持以公平和平等為原則，所有員工都按其所提供的價值而獲得公正的報酬，未來亦將持續努力，確保公司內部的性別平等和工資公平。

生活工資

崇友提供之薪酬福利皆合於當地法令要求，絕不低於法定最低工資，並定期參與薪資調查，評估員工薪資合理性，以視實際需求做調整，崇友在員工薪資上不只合乎法規要求、符合當地基本生活工資，保障員工的基本生活需求外，並推行企業利潤分享，以確保各地區員工薪資在同產業具有一定之市場競爭力並確保員工生活質量，以期吸引和留任優秀人才。

營運變更之最少公告期限

為確保員工的工作權益，崇友嚴格遵守勞動基準法的相關法令規定。若公司發生重大營運變化或需要終止與員工的勞雇關係，將按照政府的規定終止與員工的勞動契約。預告期間將根據以下規定進行：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

非擔任主管職務年度總薪酬

年度	2024 年	2023 年	與前一年度變動情形
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (元 / 人)	956,000	915,000	4.48%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (元 / 人)	949,000	900,000	5.44%

註：完整資訊揭露於[公開資訊觀測站](#) (索引：ESG 數位平台 > 個別公司查詢 (4506 - 崇友) > 報告年度 (2024) > 社會 (人力發展頁面) > 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊)

6.4.1 員工照顧與關懷

員工是公司的重要資產，對電梯行業而言，提供安全與健康工作環境與照顧是崇友高度重視的事項。因此，崇友透過定期健康檢查、衛教資訊提供、員工健康關懷與照護及不定期舉辦員工健康相關活動，讓員工能夠健康生活，安心工作。

健康工作與生活

員工的健康是企業持續發展的基礎，崇友藉由多元化的「運動促進」和「健康管理」活動，讓每位員工留意自身的身體狀況。除了提供給員工關心和協助系統外，公司亦不定期舉辦或參加各種活動，包括旅遊活動、減重計畫、路跑運動競賽等。透過多樣化的活動和計畫，讓員工在工作之餘也能瞭解並重視個人身心健康，以達致工作與生活之平衡。

員工健康管理

公司依崇友之事業規模雇用人數 2000 人內，僱用 2 名專任護理師特約醫師，並透過不定期辦理健康促進活動，日常員工健檢狀況追蹤及健康個別諮詢、職業病預防等勞工健康保護事項等服務，以確保同仁身心健康，及為企業永續健康勞動力把關。護理師服務據點設置於台北及台中辦公室，2024 年健康諮詢次數合計 222 人次。

2024 年每月發送健康促進衛教單張之主題



2024 年度崇友勞工健康服務醫師面談統計，如下表：

地區	人數	地區	人數
總公司	5	楊梅廠	22
台北民生東路	18	桃園分公司	30
101 服務中心	15	新竹分公司	13
大安服務中心	12	台中分公司	13
中和服務中心	13	嘉義分公司	13
汐止服務中心	12	台南分公司	18
蘆洲服務中心	12	高雄分公司	25

健康檢查

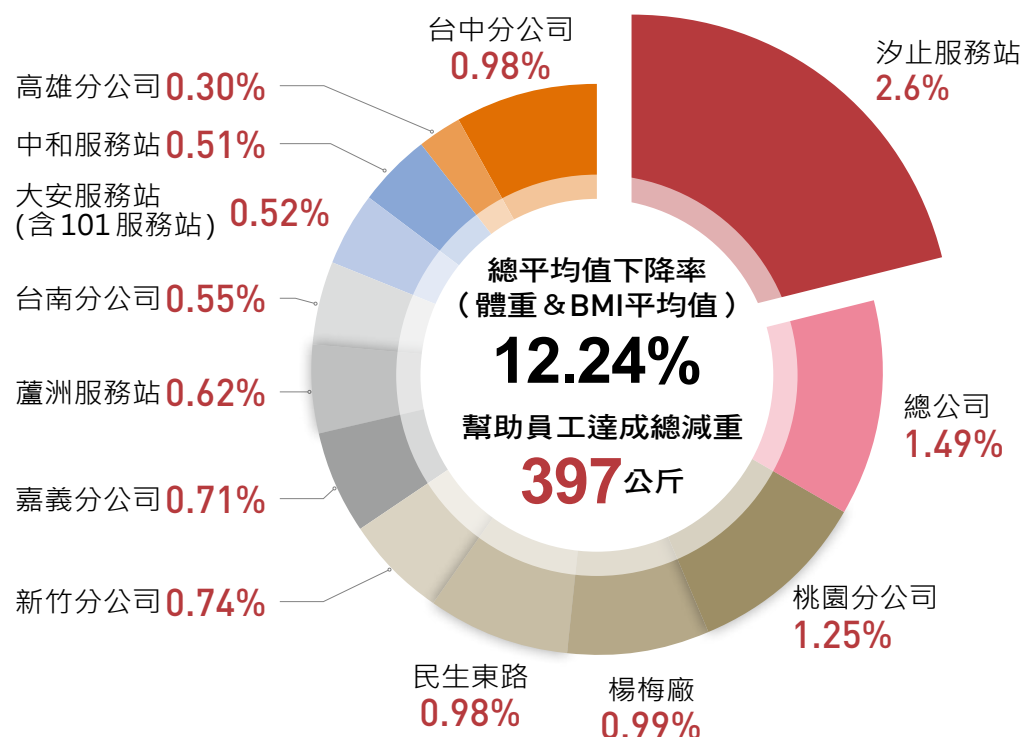
完善的健康檢查能及早發現可能的疾病，公司針對崇友員工每年舉辦員工健康檢查，透過多元且完善的檢查項目，協助員工了解自身健康狀況。

同時，若檢查後經由公司專業醫護人員針對健康檢查結果所發現的重大異常，提供醫師諮詢面談協助及定期檢查提醒，以落實關懷服務。

所有員工的個人健康服務紀錄與資訊，僅用於評估員工是否處於安全職場環境的依據，並不作為其他任何用途，且由健康管理專責單位妥善保管，確保個人資料的保密安全。截至 2024 年底在職員工為 1,468 人，健檢人數為 1,308 人，參檢率達 89.5%。

員工減重大作戰

崇友為營造健康職場環境及促進員工健康，由人資部護理師舉辦「2024 崇友減重大作戰」，希望藉由健康減重競賽的推行，改善同仁潛在及現存健康問題，減少疾病發生，以提升個人健康狀態。本次活動將員工分為 13 個組別進行團隊競賽，活動期間護理師給予員工個別建議及關懷，幫助員工總共減重 397 公斤，經統計體重平均值下降率及身體質量指數 (BMI) 平均值下降率最高之組別達 2.6%，由第一名組別 - 汐止服務站獲得減重獎金。2025 年持續推展減重活動，有階段的減重達標活動及減重相關課程，例如：減重營養講座、肌力訓練課程等，積極實踐 ESG 企業永續經營。



6.5 人權及人力資源政策

人權政策宣言

崇友深信人權是企業永續發展的基石。崇友承諾在全球營運中，善盡企業社會責任，尊重並保障所有員工、客戶、供應商、商業合作夥伴和利害關係人的基本人權，致力於在全球各營運地點創建造安全、平等、尊重且具包容性的工作環境，堅決反對任何形式的歧視、霸凌、騷擾、雇用童工、強迫勞動以及其他違反勞動權益勞資關係的行為。

崇友遵循並支持國家相關的勞動法規，並認同和支持《聯合國世界人權宣言》、《國際勞工組織—工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約第 10 項原則—減少不平等原則》和《聯合國工商企業與人權指導原則》等國際公認的人權保護規範和原則，訂定「崇友人權政策宣言」，旨在營造一個尊重個人尊嚴的工作環境，並致力於共同推動社會的正向發展。2024 年，崇友的人權關注議題中沒有發現高風險項目需要改善，也未出現任何人權違規事件。

崇友恪遵下列原則以維護人權：

項目	具體做法	影響對象	高風險員工數
職場人權保障	崇友於聘用、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。 在保障人權方面，具體實施下列作法： 1. 提供平等的就業機會和薪酬福利。 2. 確保工作場所的安全和健康。 3. 尊重員工的隱私和言論自由。 4. 建立暢通的溝通管道和申訴機制。	求職者及全體員工	0 人

項目	具體做法	影響對象	高風險員工數
禁止任何形式之歧視、霸凌與騷擾	崇友嚴格禁止下列行為； 1. 肢體或言語上的攻擊、威脅、恐嚇、嘲諷、貶低、孤立。 2. 性騷擾，包括不受歡迎的性暗示、觸摸等。 3. 網路霸凌，包括在社交媒體或通訊軟體上的攻擊言論。 崇友並提供多元且安全之申訴管道，確保調查程序的公正保密性，制定違規者的懲處措施，並輔以管理者與員工的意識培訓，以充分保障員工合法權益免受侵害。	全體員工	0 人
促進多元與包容	為促進不同國籍、性別、文化員工的共融性，崇友積極推動職場多元化，透過工作指導員機制，促進多元性員工之間的了解與交流，提高尊重不同背景和文化觀點的員工共識及共融。	全體員工	0 人
禁止強迫勞動	零容忍任何形式的強迫勞動，不以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制員工從事勞動。透過公司產業工會的監督與團體協約的訂定機制，確保員工的各項勞動權益合法化。	全體員工	0 人
禁止僱用童工	為保障青少年身心發展，依勞動基準法規定，崇友不僱用未滿十五歲之人從事工作；僱用未滿十八歲之人，皆依勞動基準法之規定辦理。	求職者及全體員工	0 人
健康安全職場	於職場安全與健康促進方面，崇友除恪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： 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。 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。 推動嚴謹的硬體設施標準與安全衛生作業程序。 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	崇友支持員工依法籌組及加入工會行使勞動權；崇友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

項目	具體做法	影響對象	高風險員工數
個人資料保護	崇友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。此外，崇友亦建置完善之資訊安全管理機制，以管控資料存取及防止資料外洩。	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	崇友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

促進人權保障訓練：

項目	說明
新人訓練	於員工到職後，進行相關人權意識宣導之新人教育訓練，內容包含：性騷擾防治、反歧視、反霸凌及相關人權保障等。
預防職場暴力	透過宣導及公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任協助確保職場無不法侵害之發生，並設有申訴專線，共同營造友善之工作環境。2024 年度執行情況： 2024 年 12 月 2 日行政處管理部於崇友楊梅廠員工月會進行反霸凌、性騷擾防制訓練宣導，共 229 人次參加，訓練時數計 229 人時。
性騷擾防治政策	進行宣導及公告聲明，並制定性騷擾防治政策，使員工深入瞭解以確保職場無不法騷擾情事之發生，並設有申訴管道，營造安全和尊重的工作氛圍。

6.6 自由結社

「崇友實業產業工會」成立於 1988 年，除了長期照顧會員工作及生活福祉、爭取員工福利外，也是公司與員工溝通的重要渠道。截至 2024 年底，崇友工會會員人數 1,321 人，佔公司總人數 1,468 人比例達 89.986%。每逢公司重大福利政策或工作條件議題，工會皆扮演重要參與協商及溝通角色，以確保員工在工作場所中的公平待遇和權利，並於工作之餘，辦理員工旅遊活動，以促進公司員工團隊凝聚力，對公司員工向心力與勞資關係的和諧穩定促進貢獻良多。

崇友勞資關係和諧，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；對於公司無法執行之訴求事項，亦提出合理之理由及論據，並達成勞資共識。為進一步保障勞工與雇主雙方的權益，建立和諧的勞資關係，確保勞動條件的穩定與保證，雙方更進一步於 2024 年 5 月正式簽訂團體協約，針對工時、加班、年終獎金及員工旅遊、生日禮券等事項達成合意。期能透過團體協約的建立，給予勞方合法保障與公平合理的勞動條件外，亦能在和諧的勞資關係中進一步提升企業競爭力。

崇友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聚力。

項目	2022 年	2023 年	2024 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)	因疫情關係停辦	3,362,500	3,602,500

07

社會關係

7.1 社會 / 社區貢獻活動	134
7.1.1 人才培育	136
7.1.2 美感教育	138
7.1.3 社會服務	140
7.1.4 電梯教育	142
7.1.5 公益贊助	143

年度亮點績效

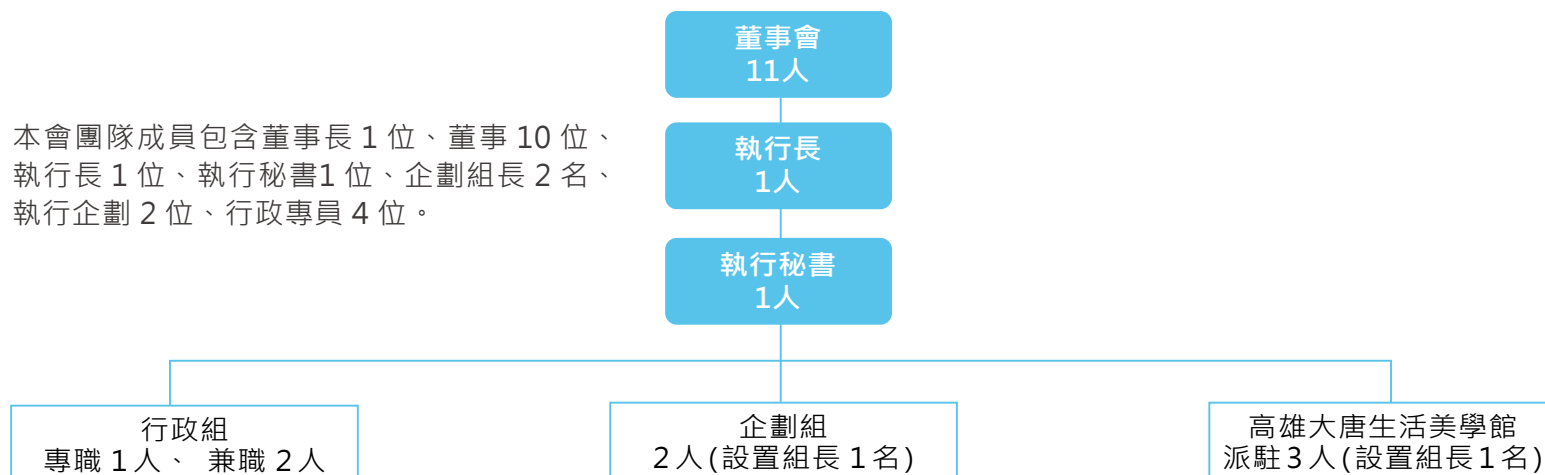
- ◆ 科學人才計畫協助 **69** 位學生取得參展資格、**31** 人赴國際科展獲獎。
- ◆ 累計獎學金發放突破 **3,530,000** 元，嘉惠 **71** 名大專生。
- ◆ 美感教育跨足通識與生活美學，合計 **17** 場展演與課程、影響 **1,182** 人次，點擊量達 **20,902** 次。
- ◆ 慶祝哈佛鱷魚合唱團訪台20週年，舉辦南、北5地跨校演出與紀念音樂會，**2,500** 人次共襄盛舉。
- ◆ 企業志工服務 **273** 盞LED換燈任務，參與 **6** 場護林植樹行動、84 人次。
- ◆ 舉辦 **32** 場校園電梯科學課程，839 人次參與。
- ◆ 公益贊助總投入達 **5,500,000** 元。

7.1 社會 / 社區貢獻活動

崇友自 1974 年成立以來已渡過五十餘載的歲月，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、與社會關懷四大服務核心。為有效發揚理念，基金會除了主動關心社會角落之外，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，透過服務學習獲得啟發式成長，使核心精神得以薪火相傳，打造一個如家一般的基金會。

崇友文教基金會四大服務核心



基金會工作計畫所對應的指標如下：

人才 培育	◆ 台灣科學教育館 - 青少年人才培育計畫 ◆ 台灣科學教育館 - 全國中小學科展 / 崇友創新研究獎 ◆ 崇友實業獎學金計畫	4 優質教育 	10 減少 不平等 		
美感 教育	◆ 東吳唐松章校友人文講堂 ◆ 哈佛大學鱷魚合唱團訪台 20 周年音樂會 ◆ 大唐生活美學館營運報告	3 良好健康 和福祉 	4 優質教育 		
社會 服務	◆ 社會服務節能方案 ◆ 植樹護林服務 ◆ 楊梅廠捐血活動	3 良好健康 和福祉 	4 優質教育 	7 可負擔的 潔淨能源 	11 永續城市 與社區 
電梯 教育	◆ 電梯科學與安全教育推廣		4 優質教育 		11 永續城市 與社區 
公益 贊助	◆ 台灣急難救助 ◆ 藝文團體贊助			4 優質教育 	
社群 經營	◆ 基金會 FB、Youtube、IG 經營				

7.1.1 人才培育

一、青少年科學人才培育計畫



青培計畫全體學生合影

「AI 圖表製作使用」邀請施奇廷老師進行授課錄影



青培計畫各科分組進行簡報中



自 1997 年起，崇友持續支持國立台灣科學教育館 - 青少年科學人才培育計畫，透過學者專題演講、實作報告等多元學習方式，發掘、輔導具科學研究潛力之學生參與，由各專科領域教授個別指導，儲備未來科技人才。自計畫啟始至今，崇友累積贊助金額已達 12,100,000 元，2024 年度總計輔導 44 件作品、共 69 名學生，可參加科學展覽會的資格通過率達 79%，代表台灣參加國際科展得獎的學生共 31 人 19 件作品，其中 5 件作品代表台灣出國比賽。

二、崇友創新研究獎

崇友透過贊助第 64 屆全國中小學科展「崇友創新研究獎」，提供總計新台幣 100,000 元獎金，鼓勵年輕學子投身科學研究與創新應用。本屆科展全國共有 10 組團隊、22 位師生獲獎。為進一步拓展得獎學生的視野並深化其對企業創新與工程技術的認識，基金會也特別安排師生前往台北 101 體驗超高速電梯，以及參訪崇友電梯工廠，親身了解先進製造與工程技術應用，強化學術與產業的連結，促進未來科技人才的培育。



得獎團隊到 101 大樓參訪



得獎團隊前往楊梅廠參訪

三、崇友實業獎學金 (112 學年)

崇友文教基金會致力扶助經濟弱勢的優秀學生，透過「崇友實業獎學金」計畫，為國內大專院校電機、機械、建築與土木營造等四大科系的學生提供經濟支持，幫助其專注學業發展。該計畫每年依學校學期舉辦兩次，不同於其他企業僅發放獎金的形式，崇友以陪伴型的方式，結合獎學金頒發與交流學習活動，創造社會影響力。

112 學年度總獎學金核發金額達新台幣 3,530,000 元，累計五年來已頒發超過 17,070,000 元，嘉惠 353 名學子，展現崇友對培育未來科技與工程人才的長期承諾。

1、獎學金辦理方式：

依學校學期進行，一年舉辦兩次，獎勵國內大專院校四大科系（電機、機械、建築、土木營造）日 / 夜間部表現優異且家境清寒的學生。

獎學金核發：

- ◆ 112 學年度第一學期：1,800,000 元
- ◆ 112 學年度第二學期：1,730,000 元
- ◆ 成果累積：五年來共頒發超過 17,070,000 元獎學金，嘉惠 353 名學子。



獎學金得主見面會 - 參訪新巨輪服務協會，認識街賣議題。

2、交流學習活動安排：

2024 年兩天一夜的交流學習活動以「成為一位不一樣思考的優秀工程學習者」為主題，同時帶領同學造訪以身障者服務為宗旨的「社團法人台灣新巨輪服務協會」，結合獎學金頒發暨見面會，促進學生間的交流與學習。過程中結合設計思考與工程創新，引導同學突破固定思維，並與身障者一同進行街賣、行動餐車與廚房備料的體驗與觀察，透過實地場域探索進行資料整理與分析，發現問題、提出解方，期許能陪獲獎者打破框架、運用成長思維面對世界的挑戰。



為街賣者現況問題設計解方

7.1.2 美感教育

一、東吳唐松章校友人文講座

崇友文教基金會積極推動多元藝術與文化活動，為發揮跨界影響力，與東吳大學合作通識教育學分課程，以《文化、藝術與環境》為主軸，邀請文化藝術領域重量級的大師人開講，包含中華民國黃虹霞大法官、臺灣大學理學院副院長吳俊輝教授、張曉雄教授、前農委會主委陳武雄、南管大師王心心、青年創業家林柏翰、嚴天浩等各領域專家學者。藉由講者豐富的人生經歷與知識涵養，開啟學生文化視野，培養更深層次的人文素養。2024 年度共計 120 名學生選課，共 13 場次，合計參與人次達 1,560 人次。



人文藝術系列講座 頗受學生歡迎



二、高雄大唐生活美學館

透過崇友文教基金會執行長唐秋鈴女士創辦的高雄大唐生活美學館，由「收藏」、「平臺」、「分享」三者交織而成的初心，共同為人文藝術生活及教育深耕，讓藝術常伴市民日常。運用展覽、藝術講座、專題課程及影像紀錄等形式，涵蓋當代藝術、建築設計與生活美學等領域，共同培育下一代青年學子，為陶冶並深化社會大眾的藝術素養。基金會亦積極邀請國內外藝術家參與策展與交流，讓藝術融入日常生活，提升公眾審美與文化視野，總計舉辦 8 場展覽、9 檔課程，共吸引 1,182 人次參與。同時，透過社群媒體擴大文化影響力，並開放場地資源促進藝術共創，期望為社會帶來更多深度的文化體驗與學習機會，總計追蹤人數達 3,981 人，總點擊達 20,902 次觀看。

以下為活動成果亮點摘錄：

展覽

8 檔場次
共 1,141 人參與



【青年藝術家聯展】

2024 年基金會持續關注社會文化的發展，著眼於青年藝術家的創作能量與多元表達，透過發掘與扶持青年藝術家，給予其創作發展平台，促進南部文化藝術與教育之發展性。

透過呈現青年藝術家對當代社會的洞察與感受，也作為不同世代之間對話的理解與橋梁，活動期間吸引了共 366 位觀展者參與，於觀賞與交流過程中激盪出更多思辨與對話。

課程

9 檔課程
共 43 人參與

以花與茶為核心靈感，秉持著生活藝術化的宗旨，透過一系列的課程與講座，引導參與者感受花卉與茶道的靜謐之美。

花・【倏忽花日】、【建構風景】



【倏忽花日】系列課程涵蓋四個不同節令主題，包含情人節花束、手提花設計、秋夜星空手作、聖誕鈴鐺插花，透過花材選擇與設計引導的小班制教學，帶領參與者探索手作花藝，在節氣更迭中體會花藝的細膩與情感表達。

【建構風景】課程延續前期的幾何造型鋼鐵浮雕工作坊，將「鋼鐵浮雕」轉換成為「功能性立體作品」，讓小巧的鋼鐵花器不僅是植物的承載者，更是一抹獨特的抽象景緻，成為兼具實用與美感的幾何花器！

茶 - 【老茶探秘】、【好茶根本】、【立冬茶事】



【老茶探秘】帶領學員走入稀珍茶品的收藏與品鑑世界，深入剖析普洱老茶的市場結構與鑑賞技巧，提升對茶文化的歷史背景認知與品味鑑賞。

【好茶根本】教授學員辨識茶葉品質與認識茶產業脈絡，同時透過七款精選茶品的品飲茶會，讓參與者細品茶湯香氣、口感層次與身體感受。

【立冬茶事】回應東方文化茶與節氣的內在連結，透過復刻古人迎冬品茗的詩意與儀式感，引領參與者於茶會中沉浸於品飲與交流的靜謐氛圍。

三、哈佛大學鱷魚合唱團訪台 20 週年巡演

崇友文教基金會迎接哈佛大學鱷魚合唱團於 2024 年訪台 20 週年慶祝活動，總計來自美國各地共 35 位校友組團參與盛會。6 月 9 日至 6 月 17 日期間，由崇友文教基金會安排各項參訪與演唱活動，包括：台北聖心女中、宜蘭羅東高中、高雄六龜寶來國中、六龜尼布恩學堂的交流演出，透過音樂交流啟發學子，以藝術為橋樑促進國際理解與學習，並於雲門劇場舉辦 20 週年紀念音樂會，吸引達 2,500 名學生與一般民眾目睹鱷魚團精彩的演出，透過音樂連結不同社群，為下一代創造更豐富的學習機會與多元共融的社會環境。



宜蘭羅東高中演出



與世界冠軍的寶來國中合唱團交流演唱

7.1.3 社會服務

一、社區節能服務

崇友文教基金會自 2019 年發起「攜手換換愛點亮幸福燈」專案，透過企業志工運用電梯的本質學能，協助社福機構老舊燈具汰換，履行對弱勢群體的照顧責任。2024 年彙整該計畫參加台灣永續行動獎選拔，獲得台灣永續行動獎銀級的肯定。



崇友凝聚企業志工力量，舉辦「攜手換換愛·點亮幸福燈」活動，於 2020 年 1 月起免費為在地中小型社福機構更換 LED 節能燈具，優化照明環境，提出改善建議並協助執行，藉由汰換老舊耗能燈具，減輕社福機構的負擔。

同時，活動建立了長期合作夥伴關係，關懷在地社區，照亮台灣的每個角落，共同推動永續社會的「共好」價值。此次活動媒合 5 個社福機構，串聯 2 個崇友服務據點，招募 40 人次志工，順利完成 3 場換燈服務及 2 場捐燈合作。此次合作 5 個社福機構，共有 7 個場域，更換 273 座 LED 燈具、339 支燈管。



二、植樹護林服務

植樹一周年活動

為推動崇友 ESG 永續行動的理念與精神，結合各區域服務站志工，崇友文教基金會與「慈林生態復育文化協會」合作，定期上山執行植樹及護樹活動。透過除草、修枝、小樹量測成長高度、清除病蟲害等實際行動，不僅促進同仁間的團隊凝聚力，也有助於紓解壓力，維持身心健康與平衡。同時，藉由親身參與山林保育，深化環境保護意識，彰顯企業在推動永續社會中的深遠影響力。

2024 年在陽明福德宮旁打造的崇友生態園區，累計種植了 27 棵小樹，包括 21 棵牛樟與 6 棵肖楠。總共串聯 4 個崇友服務據點（大安、中和、汐止、蘆洲），共招募 84 人次志工，執行 6 場護林服務。此外，結合崇友工會舉辦崇友 ESG 小旅行，吸引 120 名員工與眷屬參與，前往擎天崗進行淨山活動，並安排參觀慈林生態園區，體驗種樹與護樹的實作活動。

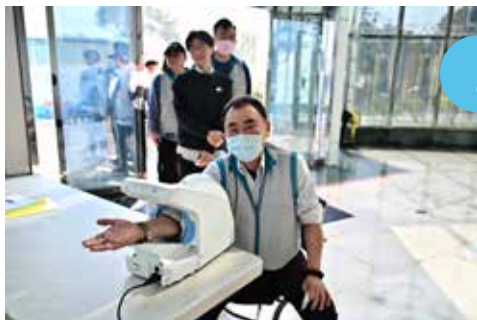


三、楊梅愛心捐血活動



基於「熱血一袋、救人一命」的公益使命，為解血荒奉獻心力，崇友楊梅廠於 2024 年 3 月 4 日號召同仁熱心參與捐血，本次活動共計 59 人次參與，共捐出 88 包血液，累計達 22,000cc，以實際行動傳遞愛心，助力社會需要。

楊梅廠許丕榮廠長率先捐出熱血 500 C.C



四、贊助全國警察「自救互救急救訓練」並製作示範影片發佈

為提升國人民防救護力，自 2023 年起崇友與空勤救護員羅光廷合作，贊助其將「專業止血及 CPR 技術」傳授各地員警，迄今已完成全國超過 3,000 名員警的急救訓練，且接受警政署長表揚，為加速此項急救訓練普及於全國之 6.9 萬名員警，除了持續訓練種子教官外，也製作 5 支 [示範影片](#)，希望能讓未來受訓的員警先從影片中學習此項技能之精髓，以備於執勤時自救、救人，亦於 2024 年底正式導入內部員工訓練體系，擴大範圍，將這項關鍵技能推廣至更多社會角落，為安全社會貢獻一己之力。



警政署長黃明昭親頒感謝狀 感謝唐松章榮譽董事長對員警專業訓練的大力支持

7.1.4 電梯教育

一、電梯科學與安全教育推廣

崇友文教基金會秉持推動科學教育與公共安全意识理念，攜手北、中、南各地小學，於 2024 年 3 月 25 日起舉辦 32 場校園電梯科學課程，共計 839 人次參與。讓參與學員領略基礎科學的奧秘，認識升降機使用的安全知識，降低使用風險。此計畫不僅培養學童的科技素養，亦強化其風險防範能力，進一步促進校園與社區的安全環境。

課堂間動手操作電梯模型



西園國小學生熱情回答課堂提問

項次	國小名稱	時間	場次成果
1	新北市三重區正義國小	2024/3/25 - 4/29	8 場 187 人
2	臺北市萬華區西園國小	2024/5/2 - 3	5 場 139 人
3	臺北市松山區民權國小	2024/5/6 - 17	8 場 228 人
4	臺中市北屯區陳平國小	2024/11/7 - 8	6 場 141 人
5	臺南市中西區忠義國小	2024/4/18 - 19	5 場 144 人

7.1.5 公益贊助

崇友文教基金會於 2024 年社會投資專案共 4 案，總金額達新台幣 5,500,000 元整，包含國內外震災賑助、文化藝術表演及國際交流等領域。崇友期望透過長期投入，讓公益夥伴與合作對象醞釀更多永續發展的可能性。同時也鼓勵同仁參與公益專案，藉由全員參與和企業及關係企業的號召，讓資源能更為有效的幫助到所需團體。



贊助無垢舞蹈劇場年度公演



贊助世界民謠合唱大賽—台灣團比賽經費

一、台灣急難救助

專案名稱	實施內容 / 成果效益	服務對象 / 人次
日本能登半島震災專案	本會捐贈衛生福利部日本能登半島地震賑災專案款項台幣 2,200,000 元。	日本能登半島災戶
花蓮 0403 地震賑災專案	凝聚崇友集團資源，崇友實業工會藉攜手本會，捐款 2,000,000 元助 403 大地震災後重建	花蓮受災戶、災後重建計畫

二、藝文團體贊助

專案名稱	實施內容 / 成果效益	服務對象 / 人次
尼布恩協會參加世界民謠合唱大賽	由本會執行長 - 唐秋鈴女士贊助 1,000,000 元，予高雄市尼布恩人文教育關懷協會帶領高雄六龜當地學生參加 2024 紐西蘭第 13 屆世界合唱比賽冠軍民謠伴奏組競賽，獲得世界冠軍。 高雄六龜區尼布恩、寶來國中、嘎呼拉斯兒少團，共 3 合唱團代表台灣赴紐西蘭參加世界合唱大賽，尼布恩合唱團摘下 2 面金牌，共獲 3 金 1 銀佳績。	尼布恩合唱團、寶來國中合唱團、嘎呼拉斯兒少團共 200 位師生團員
無垢舞蹈劇場	本會贊助 300,000 元，贊助支持無垢舞蹈劇場 - 《醺》30 年後重返國家戲劇院。該作品於 2024 年 5 月 31 日至 6 月 2 日於國家戲劇院演出。	4 場次 共 4500 名觀眾

崇友持續透過崇友文教基金會推動多元公益與社會參與行動，相關活動成果除擇要揭露於本報告中，亦定期更新於基金會官網，以提升資訊透明度與社會參與影響力，更多活動紀錄與成果已公開揭露於[崇友文教基金會官網](#)。

08

附錄

8.1 GRI 內容索引表 (依循 GRI 準則)	145
8.2 TCFD 指標索引	149
8.3 SASB 指標索引	151



總結

8.1 GRI內容索引表 (依循GRI準則)

使用聲明	崇友已參考GRI準則報導【報導期間2024 / 01 / 01至2024 / 12 / 31】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	無適用行業準則

通用準則

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2： 一般揭露 2021	2 - 1 組織詳細資訊	1企業概況	6
	2 - 2 組織永續報導中包含的實體	1 企業概況	6
	2 - 3 報導期間、頻率及聯絡人	1 企業概況	6
	2 - 4 資訊重編	關於崇友實業永續發展報告書	4
	2 - 5 外部保證/確信	關於崇友實業永續發展報告書	4
	2 - 6 活動、價值鏈和其他商業關係	1 企業概況	6
	2 - 7 員工	6.1 員工組成	107
	2 - 8 非員工的工作者	依申報規定不須列入崇友事業單位內之損失計算	X
	2 - 9 治理結構及組成	4.1 董事會職責與組成	37
	2 - 10 最高治理單位的提名與遴選	4.1 董事會職責與組成	37
	2 - 11 最高治理單位的主席	4.1 董事會職責與組成	37
	2 - 11 最高治理單位的主席	4.1 董事會職責與組成	37

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2 企業永續發展	14
	2-13 衝擊管理的負責人	2 企業永續發展	14
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2 企業永續發展	14
	2-15 利益衝突	4.1 董事會職責與組成	37
	2-16 溝通關鍵重大事件	4.1 董事會職責與組成	37
	2-17 最高治理單位的群體智識	4.1 董事會職責與組成	37
	2-18 最高治理單位的績效評估	4.1 董事會職責與組成	37
	2-19 薪酬政策	4.1 董事會職責與組成	37
	2-20 薪酬決定流程	6.2.2 員工技能及員工發展計劃	115
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.2 員工技能及員工發展計劃	115
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的永續承諾	5
	2-23 政策承諾	董事長的永續承諾	5
	2-24 納入政策承諾	6.5 人權及人力資源政策	129
	2-25 補救負面衝擊的程序	董事進修情形、4.2.2 隱私保護	43、50
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4.2.3 法規遵循	51
	2-27 法規遵循	4.2.3 法規遵循	51
	2-28 公協會的會員資格	6.6 自由結社	132
	2-29 利害關係人議合方針	3.1 利害關係人鑑別與溝通	25
	2-30 團體協約	3.1.1 溝通情形	27

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	3.2 重大議題管理方針分析	30
	3-2 重大主題列表	3.2.3 利害關係人關切議題	34
	3-3 重大議題管理方針	3.3 重大議題管理方針	35

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401 - 1 新進員工和離職員工	6.1 員工組成	107
	401 - 2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.4 員工福利與薪酬	124
GRI 402 : 勞/資 關係 2016	402 - 1 關於營運變化的最短預告期	6.4 員工福利與薪酬	124
GRI 403 : 職業 安全衛生主題揭 露2016	403 - 1 職業安全衛生管理系統	6.3 職業安全與健康	118
	403 - 2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.3 職業安全與健康	118
	403 - 3 職業健康服務	6.3 職業安全與健康	118
	403 - 4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝	6.3 職業安全與健康	118
	403 - 5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3 職業安全與健康	118
	403 - 6 工作者健康促進	6.3 職業安全與健康	118
	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	6.3 職業安全與健康	118
	403 - 8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.3 職業安全與健康	118
	403 - 9 職業傷害	6.3 職業安全與健康	118
	403 - 10 職業病	6.3 職業安全與健康	118

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 404 : 訓練與教育主題 揭露2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 人才培育與發展	112
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.2 人才培育與發展	112
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2 人才培育與發展	112
GRI 405 : 員工 多元化與平等機 會 2016	405-1治理單位與員工的多元化	6.1 員工組成	107
	405-2女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6.1 員工組成	107
GRI 414 : 供應商社會評估 主題揭露2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.4.1供應商管理政策	100
GRI 418 : 客戶隱私主題揭 露2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.2.2 隱私保護	50

2024年重大主題議題	對應之GRI準則標題
職業安全衛生	GRI 403 職業安全衛生
產品品質	GRI 416 顧客健康與安全
人才留任	GRI 401 勞雇關係
客戶服務品質	自訂主題
空汙與廢棄物管理	GRI 306 廢棄物

8.2 TCFD指標索引

TCFD項目	內容	頁碼
治理	描述董事會監督氣候相關風險與機會的治理情況	65
	描述管理階層在評估氣候相關風險與機會的功能	66
策略	描述組織在短期、中期和長期內識別的氣候相關風險和機會	67 ~ 68
	描述氣候相關風險和機會對組織的業務、策略和財務規劃的影響	67 ~ 68
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包含2°C或更嚴苛的情境）	67
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑定和評估流程	66
	描述組織在氣候相關風險的管理流程	66
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	67 ~ 68
指標與目標	揭露組織依循策略和風險管理流程來進行評估氣候相關風險與機會時所使用的指標	66
	揭露範疇一到三的溫室氣體排放和相關風險	88
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標與績效	69

金管會制定項目	頁碼
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	65
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)	67 ~ 68
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	X
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	67 ~ 68
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	X
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	67
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	X
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	X
溫室氣體盤查及確信情形	88

8.3 SASB 指標索引

揭露主題	指標代碼	揭露指標	對應章節	頁碼
能源管理	RT-EE-130a.1	(1) 總能源消耗 (2) 外購電力占總耗電百分比 (3) 採用再生能源的比例	5.2.1 電力	83
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	有害廢棄物產生量	5.2.5 廢棄物管理	90
		有害廢棄物回收率	5.2.5 廢棄物管理	90
	RT-EE-150a.2	可報告的洩漏次數	X	X
		可報告的洩漏量	X	X
		可報告的回覆量		
產品生命週期管理	RT-EE-250.1	召回次數	5.3 綠色產品及服務	97
		召回產品數	5.3 綠色產品及服務	97
	RT-EE-250a.2	產品安全相關法律訴訟導致的財物損失總額	5.3 綠色產品及服務	97
原物料管理	RT-EE-440a.1	與關鍵原料使用相關的風險管理機制說明	5.4 永續供應鏈	100
商業倫理	RT-EE-510a.1	防範貪腐或賄賂政策或作為的說明	4.2.3 法規遵循	51
		防範反競爭行為政策或作為的說明	4.2.3 法規遵循	51
	RT-EE-510a.2	賄賂或貪腐相關法律訴訟導致的財物損失總額	4.2.3 法規遵循	51
	RT-EE-510a.3	反競爭行為相關法律訴訟導致的財物損失總額	4.2.3 法規遵循	51



GFC

永續報告書

2024 Sustainability Report

