



# 2023 永續報告書

2023 Sustainability Report

## Address

104 台北市南京東路二段 88 號 13 樓

## Phone

Tel : 02-2551-1166

Fax : 02-2542-6698

[www.gfc.com.tw/](http://www.gfc.com.tw/)



脈動未來綠建築  
**崇友實業**  
有限空間 · 無限延伸

\* 示意圖

# CONTENTS

## 目錄



關於崇友實業企業永續發展報告書..... 5

董事長的永續承諾..... 6

## 01

### 企業概況 9

1.1 崇友實業組織架構 13

1.2 組織功能介紹 14

1.3 崇友大事記 16

## 02

### Environmental 企業永續發展 18

2.1 企業永續發展承諾與政策 19

2.1.1 崇友企業永續發展願景 19

2.1.2 企業永續發展政策沿革 20

2.2 企業永續發展原則 21

2.3 企業永續發展負責單位 22

2.4 企業永續發展回顧足跡 23

# CONTENTS

## 目錄



## 03

Social 利害關係人對話	26
3.1 利害關係人鑑別與溝通	26
3.1.1 溝通情形	28
3.2 重大性議題分析	31
3.2.1 利害關係人之回應	31
3.2.2 重大性矩陣	32
3.2.3 利害關係人關切議題	33
3.3 重大議題管理方針	34

## 04

Governance 公司治理	36
4.1 董事會職責與組成	36
4.1.1 董事會職責	36
4.1.2 董事會成員	38
4.1.3 董事會組成多元化政策	40
4.2 道德行為準則	43
4.2.1 誠信經營	45
4.2.2 隱私保護	47
4.2.3 法規遵循	48
4.3 經營能力	50
4.4 風險管理	53
4.4.1 風險管理組織架構	54
4.4.2 2023 年風險管理運作情形	57
4.4.3 2024 年風險管理項目	60
4.4.4 風險管理因應及對策	62
4.4.5 緊急應變計畫	64
4.5 資訊安全舉措與執行成果	65

# CONTENTS

## 目錄



## 05

### Environmental 環境保護與節能

	71
5.1 綠色理念	72
5.1.1 品牌策略	72
5.2 綠色營運	76
5.3 能源管理政策	77
5.3.1 電力	77
5.3.2 水資源管理	78
5.3.3 碳排放管理	80
5.3.4 空氣汙染物管理	81
5.3.5 廢棄物管理	82
5.3.6 原物料管理	85
5.3.7 生產所使用之物料回收資訊	88
5.3.8 糧食策略	90
5.4 綠色產品及服務	91
5.5 永續供應鏈	95
5.5.1 供應商管理政策	95
5.5.2 綠色採購	98
5.5.3 新興市場	99

## 06

### 友善職場

	100
6.1 員工組成	100
6.2 人才培育與發展	105
6.2.1 新進人員培訓費用	107
6.2.2 員工技能及員工發展計劃	108
6.2.3 管理階層接班人計劃	109
6.3 職業安全與健康	111
6.4 員工福利與薪酬	114
6.4.1 員工照顧與關懷	116
6.5 人權及人力資源政策	118
6.6 自由結社	121

## 07

### 社會關係

	122
7.1 社會 / 社區貢獻活動 ——崇友文教基金會	122

## 08

### 附錄

8.1 GRI 內容索引表 (依循 GRI 準則)	130
8.2 TCFD 指標索引	134
8.3 SASB 指標索引	136

## 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)，並於 2021 年首次發行永續報告書 (Sustainability Report / ESG Report) 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與游本立總經理集合各部門代表，與永續小組成員共同策畫，最後由 IR Trust 笠信公關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。

### 報告書範疇與邊界

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：**2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日

**報導範疇：**崇友實業全國營運及主要生產據點，且與合併財務報表一致。

**報導週期：**1 年

### 永續報告書發行

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，第五版於 2024 年 8 月發行。

**下次發行日期：**預計 2025 年 8 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：行政處管理部 賴勇宗主任  
電話：(02)25511166 分機 576 電子郵件信箱：alexlic.lai@gfc.com.tw

## 董事長的永續承諾

全球各產業企業歷經新型冠狀病毒 (COVID-19)、國際地緣政治、歐陸能源危機等所引起的包括供應鏈斷鏈、通貨膨脹、糧食危機等，加上極端氣候對全球的威脅已為新常態，面對這些風險崇友持續以「創聚永續價值、共聚永續社會」在 ESG 的環境保護 Environmental、社會責任 Social、公司治理 Governance 各面向採取積極行動，在追求營運績效的同時，致力永續發展的平衡實踐。

2023 年我們透過組成 ESG 小組並結合集團各廠區最高主管及相關權責人員的資源與力量，擬定短中長期目標，階段性審視執行成果。面對全球快速變化的環境，本公司依舊秉持著”品質第一，紀律至上“的原則，無畏風雨，夙夜匪懈繼續前進，利用集團的強大資源在台灣紮根，除不斷持續投入研發，與主要客戶共同開發各式新技術升級、節能環保的關鍵零組件產品，以掌握前端產品的開發契機外，亦持續彈性的調整生產配置、優化製程效率、嚴控各項成本費用以及多產業客戶分散布局等，提升企業競爭力與韌性，同時擴大與單一客戶共同開發新產品的滲透率，以及開拓不同產業領域客戶的接單契機，藉以拉高在台灣各產業市場的佔有率表現，為股東的最大價值努力不懈，也為全球節能減碳終極零排放目標克盡職責。

崇友落實 ESG 永續發展執行不留餘力，不僅在 2023 年有具體成果，同時也設定好 2024 年目標執行作業，如下：





崇友堅信企業成長與生態環境能夠共存共榮，也循此信念落實綠色行動。崇友不僅注入許多心血研發節能電梯及相關智能度數據服務，創立品牌「堅尼西斯」，持續為民眾日常搭乘電梯的行為創造綠色改變；同時亦積極落實減碳措施，在 1998 年崇友旗下楊梅廠導入 ISO 14001 環境管理系統，且已依循 ISO 14064 溫室氣體盤查系統進行溫室氣體自我盤查；此外，崇友承諾將逐步汰換老舊、高耗能之照明設備為節能燈管，透過治理、策略、風險管理、指標與目標，推動氣候調適及減緩管理。



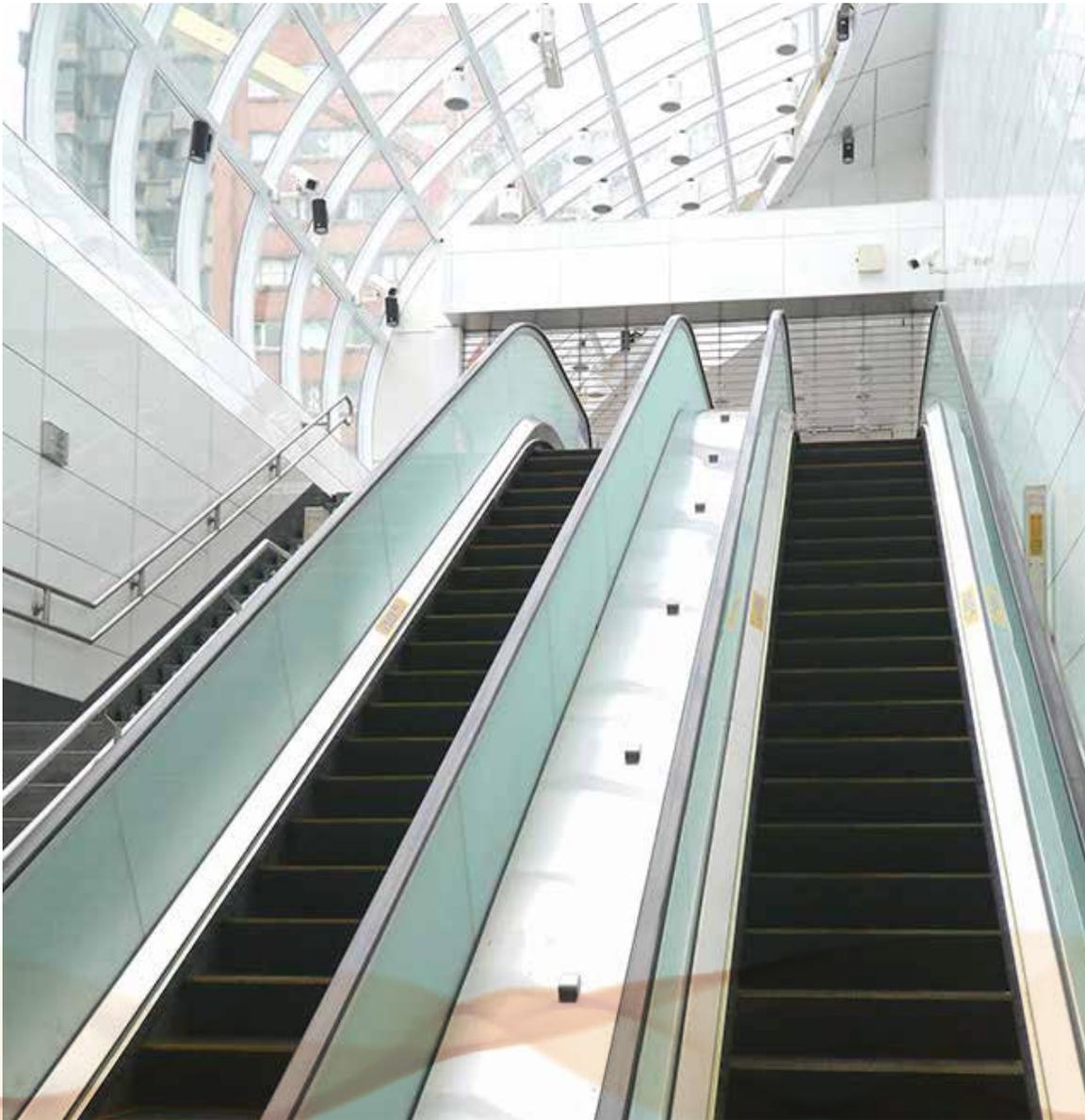
崇友在擴大營運規模的同時也不忘了善盡企業社會責任，保護員工健康安全、關懷弱勢族群等，積極參與各項公益活動、舉辦員工在職訓練等，具體在 2023 年成果展現，員工職能年度訓時數達 183,558 小時，參與員工高達共 2,685 人次，課程涵蓋：安裝、調整、保養、後勤在職人員專業訓練課程，以及安全衛生教育訓練與技術士考證培訓等，2024 年崇友將提升直接員工的職能訓練時數，並增加間接人員誠信、資訊安全及健康講座時數，參與海內外地方公益活動，強化員工住宿休閒活動設施。公益捐贈方面，其一，崇友攜手崇友文教基金會共同捐贈由衛福部設立的土耳其強震賑災捐款帳戶共 800 萬元；其二，崇友受到臺北榮民總醫院兒童外科主任醫師蔡昕霖教授感召，捐贈該院一組價值新臺幣 225 萬元的醫療器材，包括日本進口的「極細纖維式鼻咽腔鏡」、新型「醫用二極體雷射儀器」等設備，可望幫助重症兒童得到完善且精確的診斷及治療，傳遞善的循環與愛、讓更多孩子恢復健康。此外，在 2023 年，崇友透過崇友文教基金會推廣多項活動，如：電梯科學與安全教育，讓參與學員領略基礎科學的奧秘，認識昇降機使用的安全知識，降低使用風險；亦或是舉辦各類型文藝講座，期望透過藝術、科學教育等，致力於培育青年學子社會關懷的視野，壯大未來國家棟樑。



崇友 ESG



崇友向來重視公司治理，重視股東權益，致力發揮董事會品質與功能、堅守企業承諾與商業道德、價值鏈管理、組織的公正與透明度、營運理念與當責性等，各面向具有一定的水準。2023 年崇友安排董事至外部進修，主題包含“如何擴大影響力，助力永續 SDGs，並提升企業價值”、“永續與數位雙軸轉型”、“專利布局及訴訟實務”、“傳承計畫啟動—員工獎酬計畫及股權傳承”等課程；2024 年將強化公司經理人及員工誠信經營宣導政策，並執行高階主管簽署誠信經營聲明書之作業，落實公司之反貪腐風險評估；將發放供應商永續檢核表，進行供應商人權盡職調查，並且完善對供應鏈之人權、環境保護、職業安全、誠信經營。



從 CSR、ESG 到 SDGs，從在地化到全球化，因應近期法規政策及總體經營環境的變化快速，我們瞭解到這從來不是選擇哪一個的問題，而是在企業經營上所面臨如何兼容並蓄且與時俱進的挑戰。為呼應聯合國 2030 永續發展目標 SDGs 與國際 ESG 趨勢，崇友將持續兢業努力，以實際行動投入、參與、執行，不斷精進各面向之策略與行動，將 SDGs 融入組織文化和同仁的日常業務之中，也落實回應內外部利害關係人所關注的議題，促進經濟成長、環境永續與社會共榮，替減緩氣候變遷影響挹注更多心力，為所有利害關係人及社會努力開創價值，攜手提升永續競爭力。

# 01

## 企業概況

崇友實業股份有限公司為台灣電梯業領導廠商之一，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 2023 年底與客戶簽約定期提供電梯維護服務台數已達 41,934 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
2023 年合併營收	新臺幣 52.68 億元
實收資本額	新臺幣 17.70 億元
員工人數	員工總數 1,350 人；主管級職員 149 人；一般職員 1,201 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，服務站 12 個，聯絡處 4 個

## 營運及服務據點

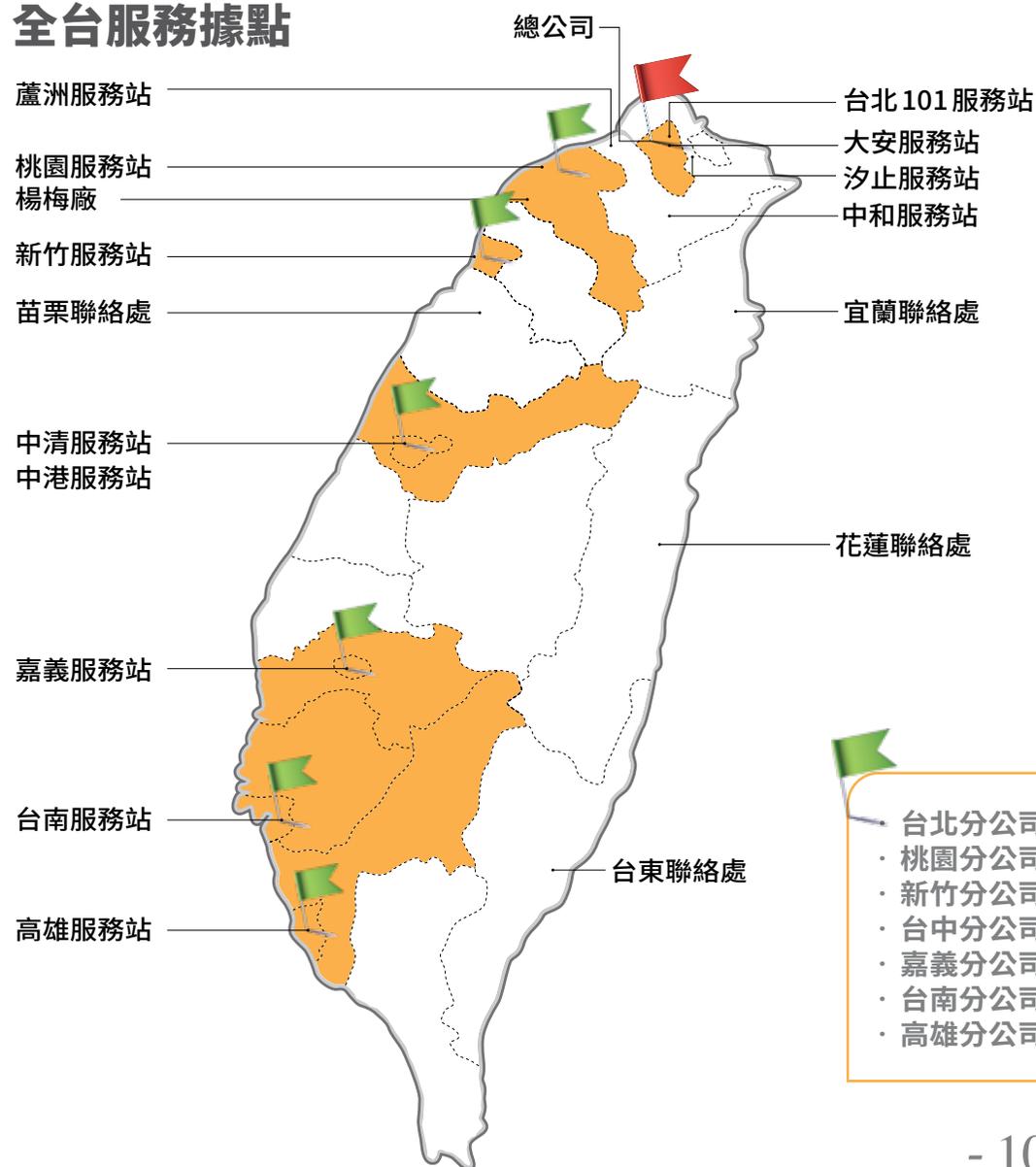
### ● 台灣

- ▶ 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

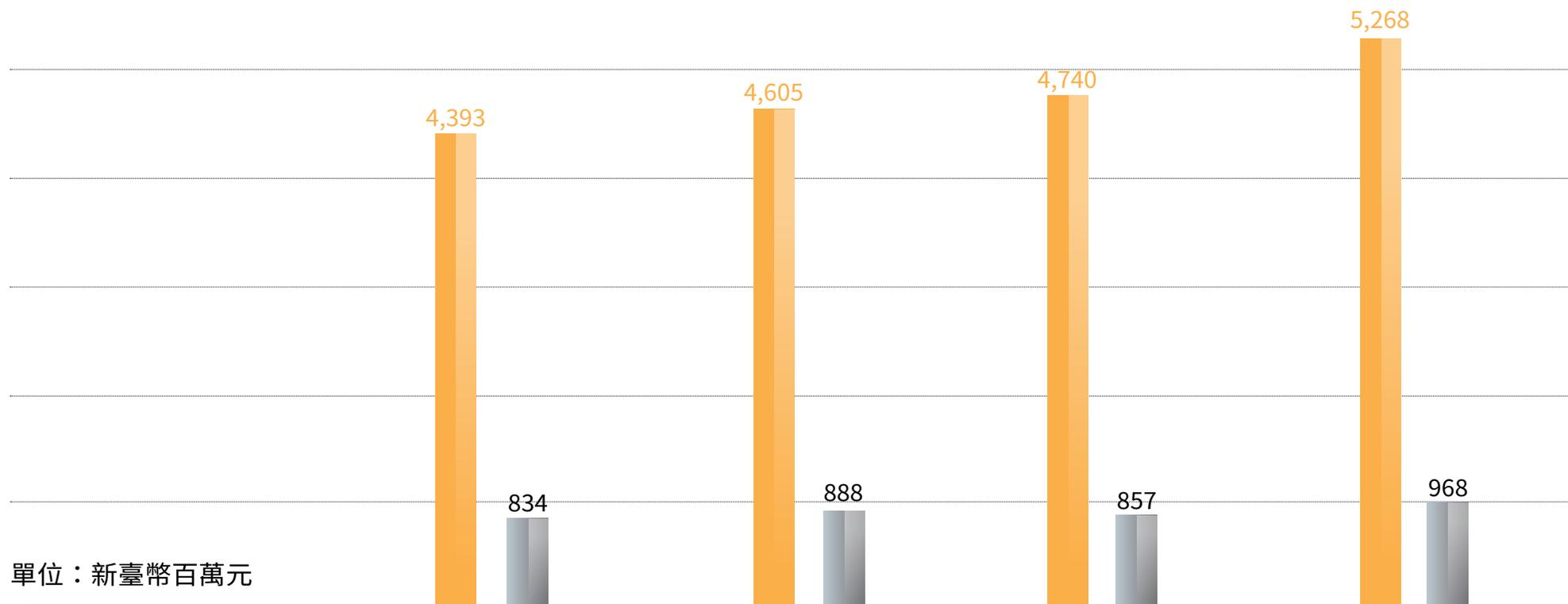
- ▶ 公司據點：上海（位於上海嘉定區）。
- ▶ 服務市場：2016 年起因中國大陸房地產景氣及中央房市發展政策關係，崇友子公司上海崇友已暫停中國內陸電梯市場接單，本公司同時進行產能重新配置，目前上海崇友負責製造技術成熟的家用小型梯，並可提供母公司家用電梯設備及零部件。

### 全台服務據點



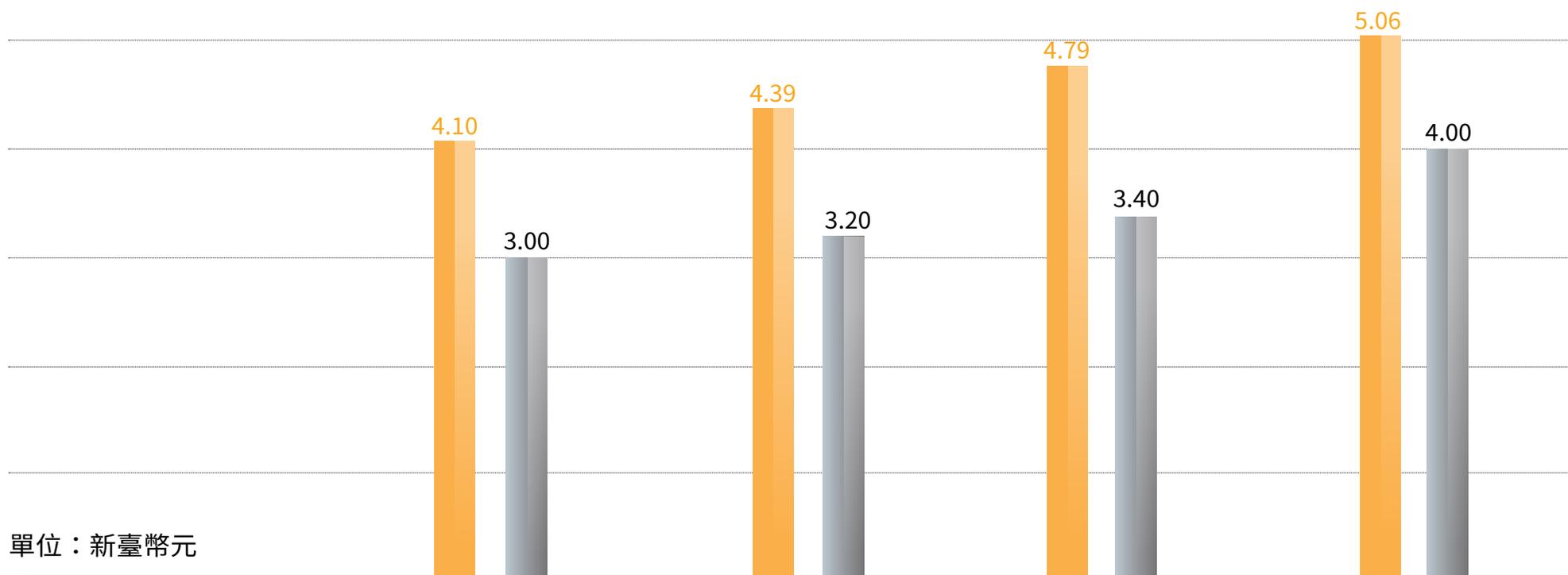
## 經營績效

### 近四年合併營業收入／營業損益



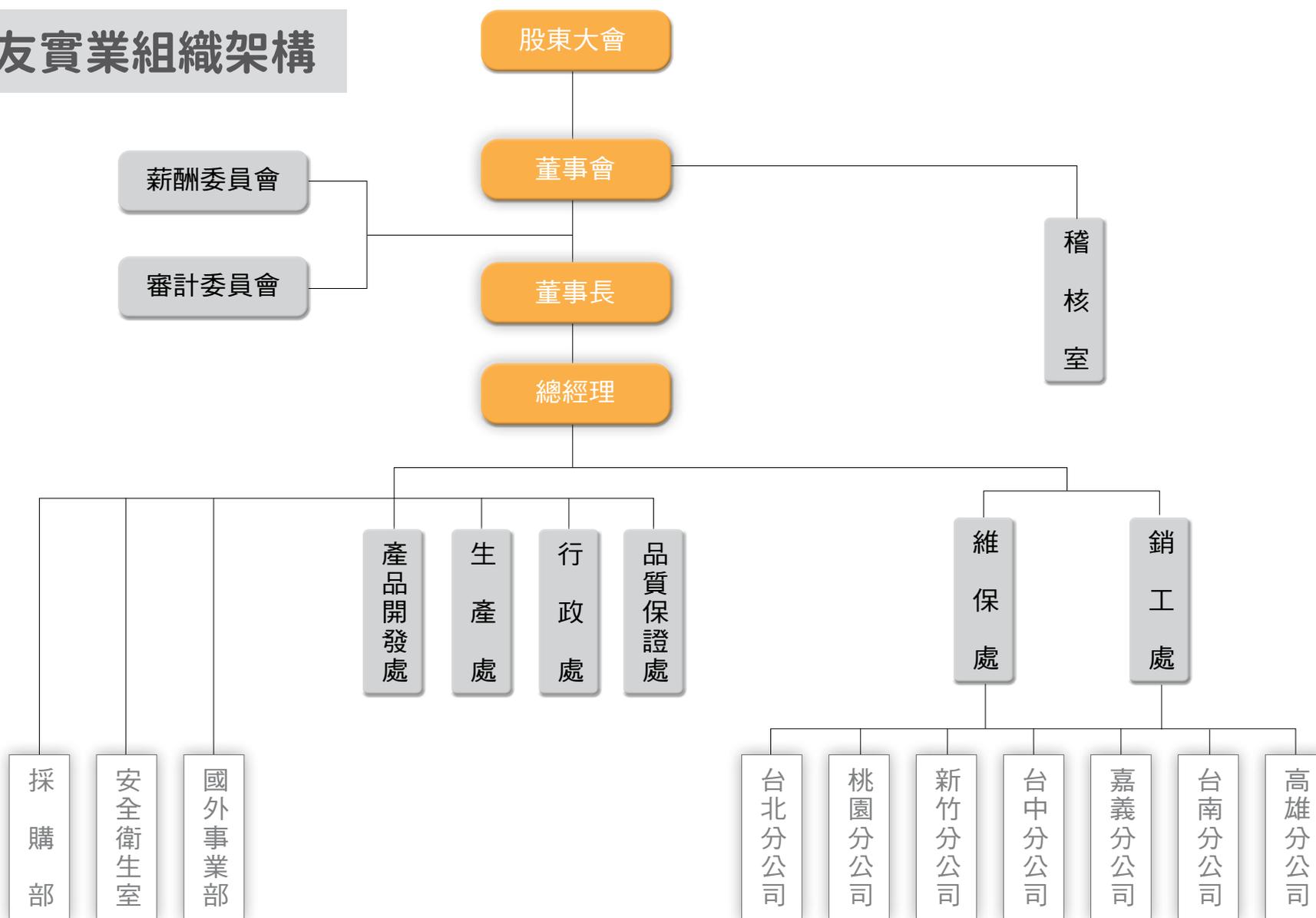
	2020	2021	2022	2023
營業收入	4,393	4,605	4,740	5,268
營業淨利 (損)	834	888	857	968
營業利益率	19%	19%	18%	18%

## 近四年每股盈餘 (EPS) / 每股股利



	2020	2021	2022	2023
EPS (元)	4.10	4.39	4.79	5.06
每股股利	3.00	3.20	3.40	4.00

## 1.1 崇友實業組織架構



## 1.2 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劃推展、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。

【 所營業務 】

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。

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。

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

負責本公司、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

開闢崇友  
新紀元

登高構築公共建設

- 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



- 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；自當年度獲利撥款 5,000 萬元成立崇友文教基金會
- 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

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；崇友創業界之先將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。



**2019**— 崇友智慧電梯榮獲 2020 台灣精品獎  
崇友實業持續贊助 U12 世界盃少棒賽 中華隊再度奪冠



**2020**— 成立「崇友實業獎學金」每年嘉惠 80 名清寒績優學子

**2021**— 崇友榮獲公共工程金質獎佳作！  
崇友榮獲台灣精品銀質獎！堅尼西斯分速 300 米機種創國產最快電梯  
崇友榮獲 2021「幸福企業-製造業金獎」、「特別獎」肯定  
崇友挺抗疫！捐款雙北防疫基金共 500 萬元  
崇友實業榮獲 2020 年第七屆公司治理評鑑前 5% 優等企業



**2022**— 東吳國際超級馬拉松 崇友連續 5 屆贊助並組團參賽  
崇友贊助 U23 世界盃棒球錦標賽  
崇友榮獲臺北市政府公共工程卓越獎  
崇友實業連續 4 屆贊助 U12 世界盃少棒錦標賽  
崇友實業三度進入公司治理評鑑前 5% 優等企業  
崇友聯手基金會 捐款 500 萬送暖烏克蘭



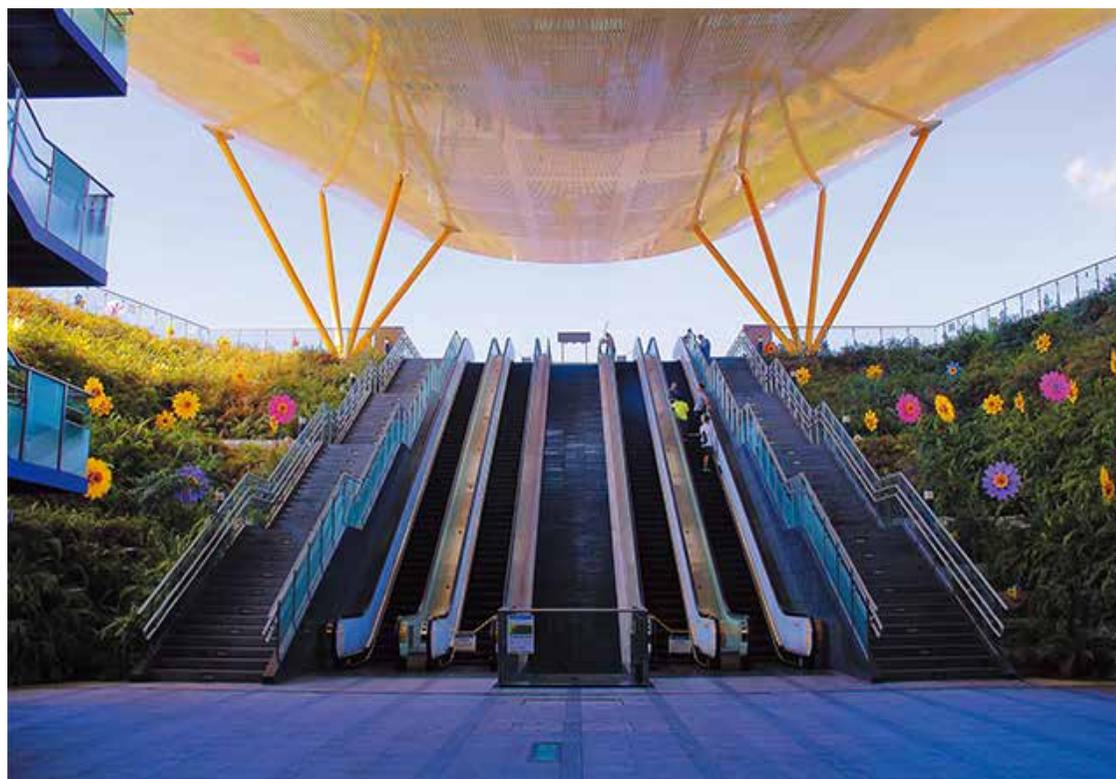
**2023**— 贊助亞錦棒球賽 見證台北大巨蛋首演  
2023 幸福企業評比 崇友再度榮獲金獎  
響應榮總蔡昕霖醫師號召，崇友捐贈醫療器材  
崇友乘客電梯再度榮獲台灣精品獎肯定！  
贊助第 31 屆 U18 世界盃棒球賽  
崇友實業公佈首份溫室氣體盤查報告書  
連續五屆贊助 U12 少棒賽在台南舉行  
崇友榮獲「2023 年第 3 屆台灣永續行動獎」SDG04 銀級獎殊榮  
千名員警受惠急救訓練 崇友榮獲警政署長表揚  
獲認有助改善舊建物為「綠能智慧社區」，崇友協助北市府拍攝宣導示範影片  
為土耳其送暖 崇友凝聚集團資源賑災捐款 8 百萬元



# 02

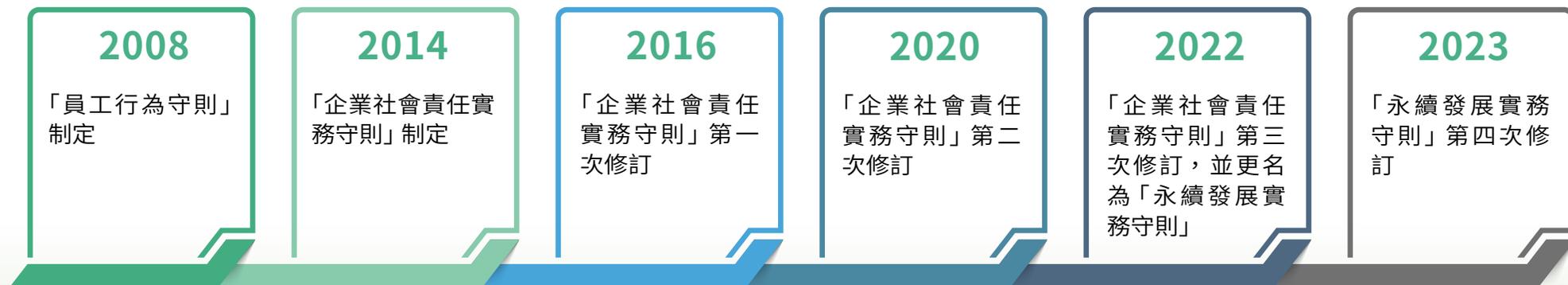
## 企業永續發展

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帶來龐大機會。崇友為深化氣候治理，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。風險管理小組預計於今年度起，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。





## 2.1.2 企業永續發展政策沿革



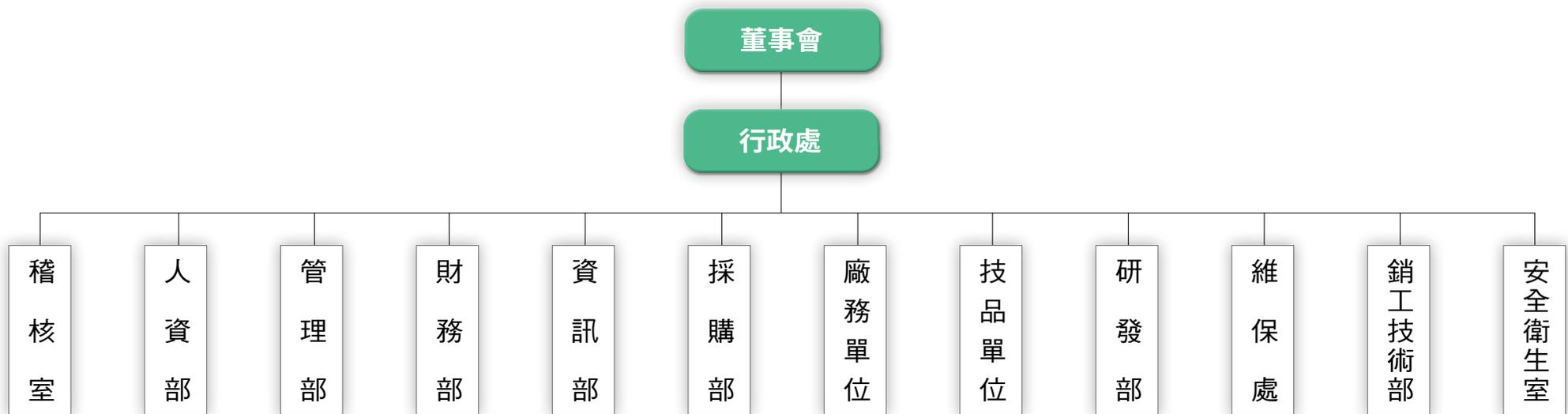
## 2.2 企業永續發展原則

議題	評估項目	管理政策或策略
環境	氣候變遷與減碳	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>遵循ISO 14064-1:2018於2023年6月完成2022年溫室氣體盤查報告書，並每年依循ISO 14064-1:2018的要求自行進行溫室氣體盤查，且依預定時程取得外部查證。</li> <li>針對產品製造過程或公司營運執行時產生之溫室氣體排放提出因應對策。</li> </ol>
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	<ol style="list-style-type: none"> <li>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，2023年總計投入企業志工114人次，預估可協助7個社福機構(10個場域)節省12,207度用電度數，減少碳排6公噸。</li> <li>與崇友文教基金會合作共同推動「攜手換換愛•種下希望樹」復育樹林計畫，與「慈林生態復育文化協會」合作，透過定期上山執行植樹護林活動，2023年總計投入企業志工134人次，護林服務次數7次，種植21棵牛樟幼苗。</li> </ol>
公司治理	法令遵循	<ol style="list-style-type: none"> <li>董事會下設審計委員會及薪資報酬委員會。</li> <li>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。</li> </ol>



## 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。並至少每年一次向董事會報告。



### 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。

### 2023

#### 1. 董事會報告—

- (1)2023/05/09 第 17 屆第 6 次董事會報告摘要：A.2023 年上半年社福機構換燈計劃執行報告。B.2023 年崇友實業獎學金審查報告：111 學年第一學期計有 38 名申請人通過審查。
- (2)2023/12/15 第 17 屆第 11 次董事會報告摘要：A. 企業永續發展政策。B.2023 年社福機構換燈計劃總結與成效報告。C.2023 年復育樹林計畫總結報告。D.2023 年崇友實業獎學金總結報告：全年計 79 名申請人通過審查，共核發新臺幣 385 萬元獎學金。E. 公司攜手崇友文教基金會共同捐贈由衛福部設立的土耳其強震賑災捐款帳戶共 800 萬元，款項統一交由外交部做為援助，略盡棉薄之力共患世界之難，協助土耳其政府安置災民、儘速復原災區。

#### 2. 社會公益—捐贈或贊助新臺幣 1,050 萬元，回饋社會。

#### 3. 社會服務—

- (1) 協助 7 個社福機構執行節能燈具更換，總計投入企業志工 114 人次，更換 323 座節能燈具。
- (2) 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 134 人次，種植 21 棵牛樟幼苗。

#### 4. 節能減碳—全公司因生產活動 ( 出貨 ) 增加 2023 年電力使用較 2022 年增加 2.76%，仍持續宣導節電措施。

#### 5. 社區參與—楊梅廠參與 112 年度楊梅地區民防團隊訓練。

## 6. 人才培育—透過崇友文教基金會推廣以下活動：

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

## 7. 文化發展—透過崇友文教基金會推廣以下活動：

- (1) 東吳唐松章校友人文講座。
- (2) 心心南管樂坊—校園巡迴演講。
- (3) 高雄大唐生活美學館。



崇友 ESG

2022

## 1. 董事會報告—

- (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，共核發新臺幣 405 萬元獎學金。D. 響應政府及民間力量共同捐款新臺幣 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—捐贈或贊助新臺幣 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

## 1. 董事會報告一

(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，共核發新臺幣 401 萬元獎學金。D. 公司與崇友文教基金會共同捐款臺北市政府、新北市政府防疫專戶各新臺幣 250 萬元，齊心抗疫。

**2. 社會公益**—捐贈或贊助新臺幣 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。



# 03

## 利害關係人 對話

### 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。



## STEP 1 | 鑑別

### 永續發展議題

- GRI Standards
- SDGs 議題

## STEP 2 | 排序

### 重大性

- ESG 小組意見調查

### 利害關係人包容性

- 多元利害關係人溝通平台

## STEP 3 | 確認

### 完整性

- 確認時程
- 確認重大考量面
- 確認範疇與邊界

## STEP 4 | 審核

- 審核報告書是否完整揭露利害關係人、各部門與 ESG 小組之衝擊評估
- 下年度利害關係人議題之鑑別參考

### 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
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 工時與休假</li> <li>· 薪酬與福利制度</li> <li>· 退休員工福利</li> <li>· 客戶服務品質</li> <li>· 職業安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 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。</li> <li>· 公司訂有「受理員工申訴辦法」，並依法召開勞資會議、職工福利委員會，以維護員工權益。</li> <li>· 員工依工會法成立企業工會，會員除可透過向公司反應建議事項外，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。</li> <li>· 主管不定時關心員工的狀況，或與員工訪談，做雙向互動溝通。</li> <li>· 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。</li> <li>· 內部控制制度訂有客訴處理流程，公司官網設有“利害關係人專區”可直接以電話方式或留言方式反應關切問題。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 公司內部資訊平台：24小時開放</li> <li>· 主管信箱：24小時開放</li> <li>· 勞資會議：一年一次</li> <li>· 員工工會會議：一年四次</li> </ul>
投資人	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 公司治理</li> <li>· 從業道德與反貪腐</li> <li>· 風險管理</li> <li>· 企業形象</li> <li>· 供應商永續管理</li> <li>· 財務績效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 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。</li> <li>· 每年依規定發行財務年報與季報。</li> <li>· 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。</li> <li>· 善盡公司揭露之責任與義務。</li> <li>· 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。</li> <li>· 每月依規定公告合併營收。</li> <li>· 依供應商評鑑辦法進行評鑑，並公開表揚年度優良廠商。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 發言人、代理發言人信箱：24小時開放</li> <li>· 公司官方網站投資專區：24小時開放</li> <li>· 財務季報及年報：一季一次／一年一次</li> <li>· 年度股東大會：一年一次</li> </ul>

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
<p>客戶</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 客戶服務品質</li> <li>· 產品品質</li> <li>· 產品之法規符合程度</li> <li>· 職業安全</li> <li>· 供應商永續管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 為達成「滿意的顧客」的目標，公司重視以優良的品質、性能超越的產品及創新研發，以獲取客戶的信任。</li> <li>· 每年定期進行客戶滿意度調查，以充分瞭解客戶需求。</li> <li>· 2020年7月世界首創由乘客以手機掃描電梯QR code通報電梯異常狀況，即時通報修護。</li> <li>· 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。</li> <li>· 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。</li> <li>· 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。</li> <li>· 依供應商評鑑辦法進行評鑑，並公開表揚年度優良廠商。設置勞工安全衛生室、勞工安全委員會，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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 客戶申訴專線：24小時開放</li> <li>· 公司官方網站客戶諮詢專區：24小時開放</li> <li>· 公司官方網站服務據點專區：24小時開放</li> <li>· 保養及維修品質調查：一個月一次</li> <li>· 客戶滿意度調查：一年一次</li> </ul>
<p>供應商/ 協力廠商</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 產品品質</li> <li>· 客戶服務品質</li> <li>· 企業形象</li> <li>· 供應商永續管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 公司制訂「供應商行為守則」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。</li> <li>· 進行供應商及協力廠商評鑑。</li> <li>· 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 採購部專責聯繫信箱：24小時開放</li> <li>· 供應商評鑑：一個月一次</li> <li>· 供應商會議：不定期召開</li> <li>· 供應商行為守則與承諾書：成為崇友協力廠商時即完成簽署</li> </ul>

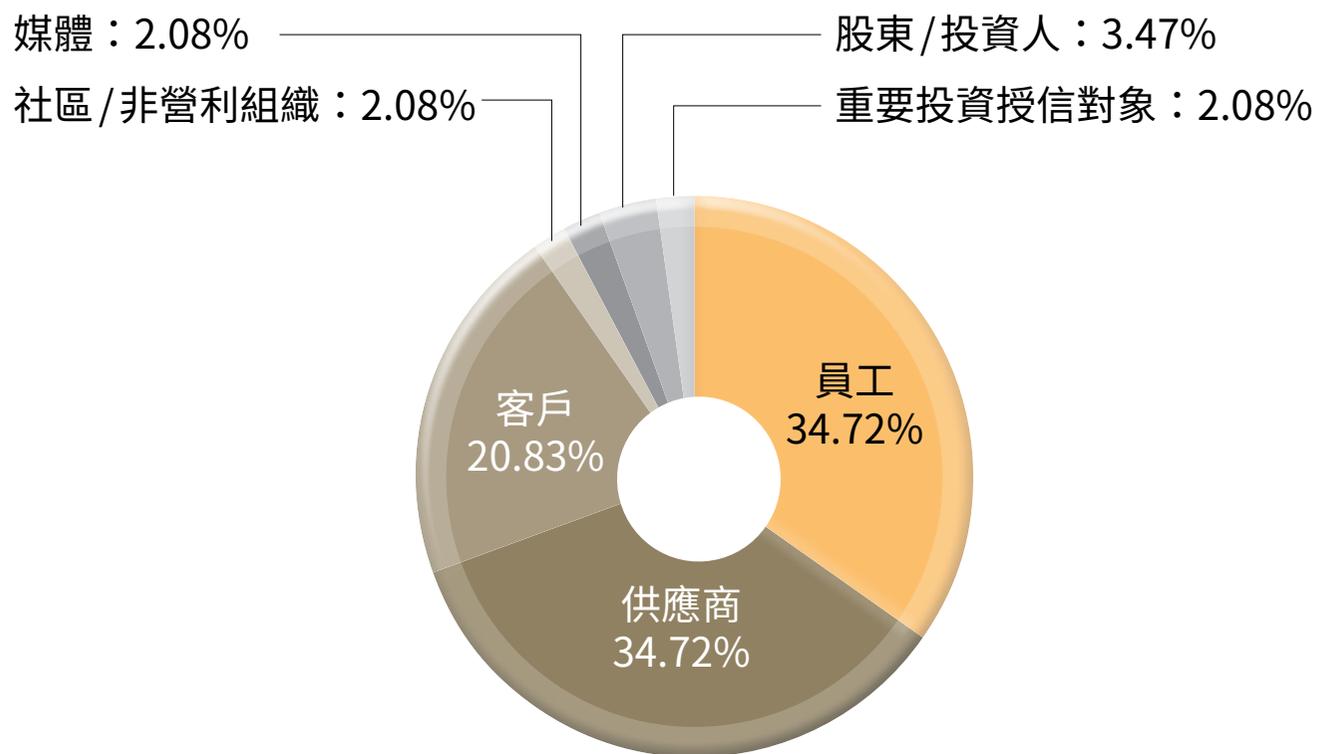
利害關係人	重要關注議題	溝通管道與回應方式	溝通管道及溝通頻率
非營利組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 法規依循</li> <li>· 企業形象</li> <li>· 產品品質</li> <li>· 人才培育與教育訓練</li> <li>· 產品之法規符合程度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 確實遵守法令要求，並定期查核。</li> <li>· 與主管機關維持良好互動，配合其管理與相關活動。</li> <li>· 定期於公開資訊觀測站，公司網站揭露公司治理相關資訊。</li> <li>· 於公司年報揭露環保節能資訊。</li> <li>· 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。                         <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中華民國電梯協會。</li> <li>2. 中華民國昇降設備安全檢查協會。</li> <li>3. 社團法人中華民國不動產協進會。</li> <li>4. 台灣區電機電子工業同業公會。</li> <li>5. 中國勞工安全衛生管理學會。</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 公司官方網站公開資訊觀測站：24小時開放</li> <li>· 公司年報：一年一次</li> <li>· 參與非營利組織舉辦之活動：不定期</li> <li>· 對非營利組織之倡議進行支援：不定期</li> </ul>
媒體	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 產品品質</li> <li>· 財務績效</li> <li>· 公司治理</li> <li>· 風險管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 每月發佈營運資訊，不定期發佈相關營運成果與發展動向。</li> <li>· 每年至少二次法人說明會，向投資人說明營運績效。</li> <li>· 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 新聞稿發布：一個月一次</li> <li>· 法人說明會：一年兩次</li> <li>· 主題專訪：不定期</li> </ul>



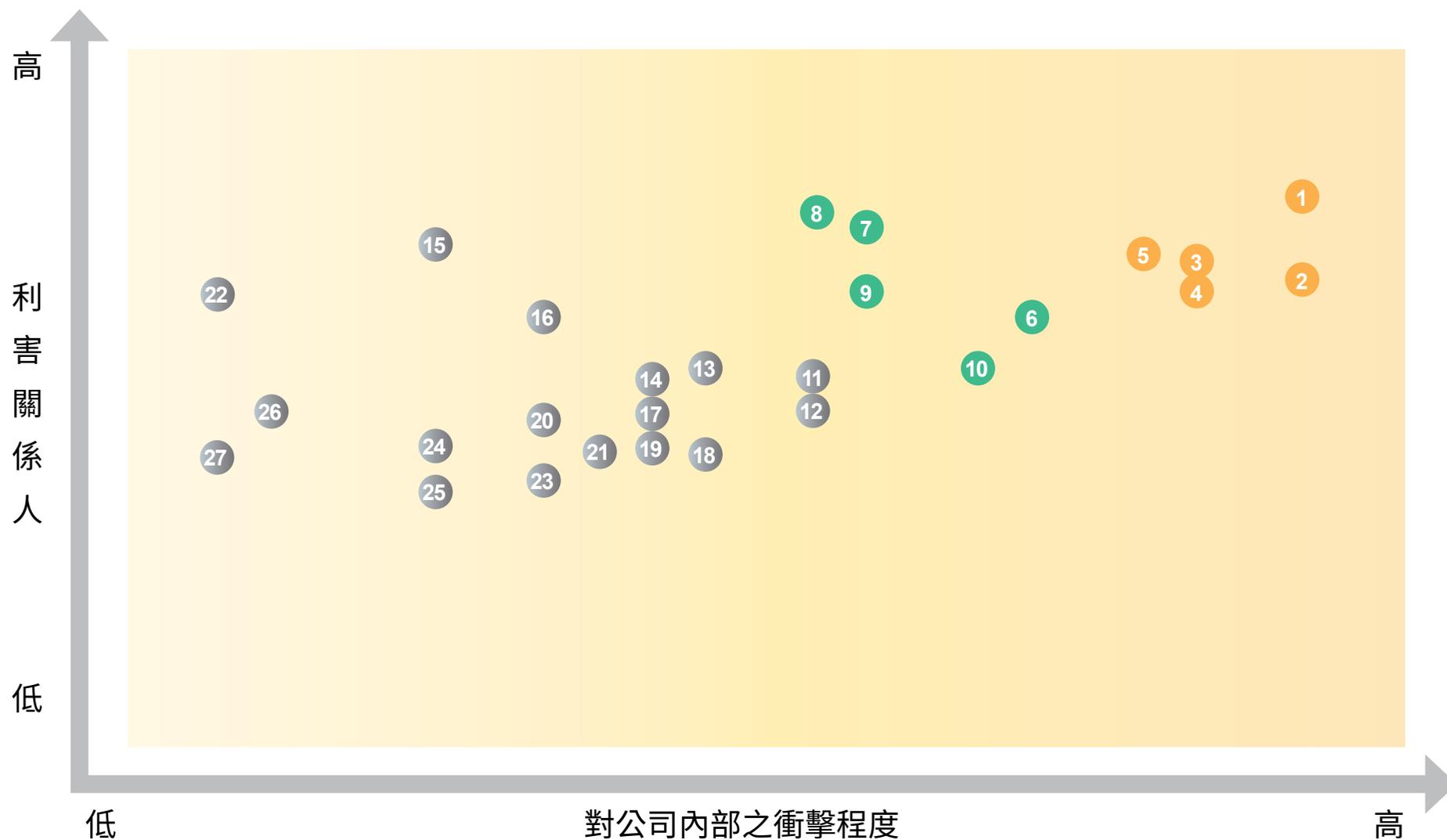
## 3.2 重大性議題分析

### 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		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

### 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"> <li>降低生產產品對環境的影響</li> <li>降低對資源的依賴，珍惜自然資源</li> </ul>	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"> <li>提高採購環保物料之比例</li> <li>增加回收率以取代購買</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>物料可再生與不可再生之比例</li> <li>環保物料使用之比例</li> </ul>
	302 能源	<ul style="list-style-type: none"> <li>減少產品的能源消耗，減輕對環境的負擔</li> <li>生產低耗能之產品，達到客戶的需求</li> <li>嚴格控管機台使用，使能源達到最有效之利用</li> </ul>	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"> <li>設計強調低耗能配備、電力回生裝置</li> <li>減少生產機台空機時間，並避免短時間內造成用電高峰</li> <li>架設太陽能板，提供額外電力並降低工廠本身能源消耗</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>製造過程隨時監控以符合排放標準</li> <li>符合國際環保認證</li> </ul>
	416 顧客健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>生產能夠讓顧客安心搭乘的電梯</li> <li>提供完善的維護服務</li> <li>產品與服務不違反健康安全相關法規</li> </ul>	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"> <li>以電梯試驗塔證明產品優良品質</li> <li>定期提供完善保養服務以提高電梯之使用壽命</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客滿意度調查</li> <li>工廠定期考察機制</li> </ul>
人才培育與教育訓練	404 訓練與教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>不分性別職等給予每位員工同等且豐富的教育訓練機會</li> <li>提供適才培訓以提升員工的能力及工作技術</li> </ul>	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"> <li>每年年中訂定下一年全年度訓練梯次與時程</li> <li>提供多元的教育訓練</li> <li>完善利用工廠設備實作訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每梯次訓練結業前接執行訓練成果評估</li> <li>員工填寫教育訓練之滿意度調查</li> </ul>

重大議題	GRI 章節標題	我們的責任	承諾	主要策略	評量機制
企業形象	202 企業形象	<ul style="list-style-type: none"> <li>堅守公德良心</li> <li>創造公司正面價值</li> <li>建立對外公開透明資訊管道，以示企業形象</li> </ul>	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"> <li>提供例行企業永續發展報告書</li> <li>接受商業認證機關公評</li> <li>多方贊助台灣運動員參加國際比賽</li> <li>捐款援助本國及世界各地所發生天然災害</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理評鑑</li> <li>安永會計師事務所</li> </ul>
職業安全與健康	403 職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>藉由勞資雙方共同攜手維護職業安全</li> <li>建立完善的通報與統計系統，以完整掌握職安狀況</li> <li>建立安全作業環境</li> </ul>	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"> <li>成立安全衛生委員會以期維護職業安全</li> <li>建立完善的職安通報系統，並有效統計職安狀況</li> <li>即時且有效的危機處理機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定安全衛生工作守則</li> <li>規劃職業災害及第三人公共安全事件通報處理流程</li> </ul>
財務績效	201 經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	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"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期以一個月、一季、一年等為單位製作財務報表中營業收入等相關資料統計</li> </ul>

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。

# 04

## 公司治理

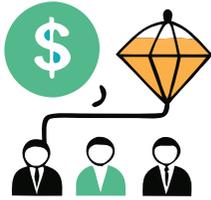
### 4.1 董事會職責與組成

#### 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、每年六次，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，2023 年董事進修主題包含“如何擴大影響力，助力永續 SDGs，並提升企業價值”、“永續與數位雙軸轉型”、“專利布局及訴訟實務”、“傳承計畫啟動—員工獎酬計畫及股權傳承”、“大數據分析與舞弊偵防”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，目前成員皆為獨立董事，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



### 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、發揮審計委員會功能、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。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	· 醒吾商專	· 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	· 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	· 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	黃培根	樺榮投資 (股)公司	2022.06.27	· 文化大學	· 樺榮投資(股)公司總經理
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	· 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

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	林東旭		2022.06.27	<ul style="list-style-type: none"> <li>臺灣大學商學系銀行組畢業</li> <li>聖地牙哥州立大學會計碩士畢業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>銘傳商專、臺北商專會計講師</li> <li>崇瑋飯店集團美國區會計長</li> <li>PC Channel, Inc.《個人電腦的組裝銷售公司》會計長</li> <li>中信飯店集團美國區財務長</li> <li>Bladez Corp.《製造並銷售運動器材》財務長</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>喬鼎資訊股份有限公司財務長/董事長兼總經理</li> <li>新代科技股份有限公司財務長</li> </ul>
獨立董事	吳旭慧		2022.06.27	<ul style="list-style-type: none"> <li>國立臺北商業技術學院財經系學士畢業</li> <li>國立政治大學經營管理碩士畢業</li> <li>英國里茲大學企業管理博士畢業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特力貿易有限公司(B&amp;Q)貿易與進口採購處處長</li> <li>家福公司公共服務處處長兼家樂福文教基金會執行長</li> <li>統一企業品牌策略總監兼發言人</li> <li>崇越科技新事業發展總經理</li> <li>臺北市政府市政顧問</li> <li>臺鹽實業股份有限公司總經理</li> <li>臺鹽綠能股份有限公司董事</li> </ul>
獨立董事	鄭明松		2022.06.27	<ul style="list-style-type: none"> <li>國立交通大學控制工程學系畢業</li> <li>國立中山大學企業管理研究所碩士畢業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特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</li> <li>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</li> <li>富厚投資集團有限公司投資長</li> <li>嘉澤端子工業(股)公司監察人</li> <li>宇智網通股份有限公司董事</li> <li>金萬林企業股份有限公司獨立董事</li> <li>凌騰科技(股)公司監察人</li> <li>驊昱投資股份有限公司董事長</li> </ul>

### 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，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						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 任期年資	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	V
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	V
董事	曾懷億	中華民國	男	無	V			—	V			V	V		無	V
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	V
獨立董事	鄭明松	中華民國	男	無		V		1~3年	V	V			V		無	

本公司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、3 名董事 (含 1 名獨立董事) 年齡位於 61~70 歲、1 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本公司董事會功能，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。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，2023 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。更多詳情請參考官網。

## 董事進修情形

職稱	姓名	就任日期	進修日期		主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
			起	迄				
董事	唐伯龍	第十七屆董事之 法人代表人 111/06/27	112/08/24	112/08/24	台灣董事學會	家族辦公室系列課程	6.0	6.0
董事	唐秋鈴	第十七屆董事之 法人代表人 111/06/27	112/08/29	112/08/29	社團法人中華公司 治理協會	如何擴大影響力，助力永續 SDGs， 並提升企業價值	3.0	6.0
			112/08/22	112/08/22	社團法人中華公司 治理協會	永續與數位雙軸轉型	3.0	
董事	黃培根	第十七屆董事之 法人代表人 112/07/01	112/08/29	112/08/29	社團法人中華公司 治理協會	如何擴大影響力，助力永續 SDGs， 並提升企業價值	3.0	6.0
			112/08/15	112/08/15	社團法人中華公司 治理協會	專利布局及訴訟實務	3.0	

職稱	姓名	就任日期	進修日期		主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
			起	迄				
董事	曾懷億	第十七屆 111/06/27	112/09/08	112/09/08	社團法人中華公司治理協會	傳承計畫啟動—員工獎酬計畫及股權傳承	3.0	6.0
			112/08/18	112/08/18	社團法人中華公司治理協會	大數據分析與舞弊偵防	3.0	
獨立董事	林東旭	第十七屆 111/06/27 第十六屆 108/06/21	112/12/28	112/12/29	財團法人中華民國會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	12.0	12.0
獨立董事	吳旭慧	第十七屆 111/06/27 第十六屆 08/06/21	112/05/19	112/05/19	社團法人中華公司治理協會	營業秘密保護與競業禁止	3.0	6.0
			112/04/14	112/04/14	社團法人中華公司治理協會	企業投資與融資之法律風險與因應—從企業董事責任觀點談起	3.0	
獨立董事	鄭明松	第十七屆 111/06/27	112/11/10	112/11/10	社團法人中華公司治理協會	美國公司治理：歷史演進與最新發展	3.0	6.0
			112/06/29	112/06/29	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	董監事智財法律義務與責任系列課程	3.0	

## 4.2 道德行為準則

崇友實業股份有限公司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。我們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，崇友實業依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及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，我們還鼓勵員工通過匿名舉報渠道：[ann.hsiao@gfc.com.tw](mailto:ann.hsiao@gfc.com.tw) 反映任何可能的違規行為，以促進透明度和問責。

2023 年，崇友實業的行為準則在多方面取得了顯著成效。首先，我們未發生任何與道德或行為不當相關的重大事件，這表明我們的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，我們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。

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



2023 年度崇友實業行為準則違反件數統計，如下表：

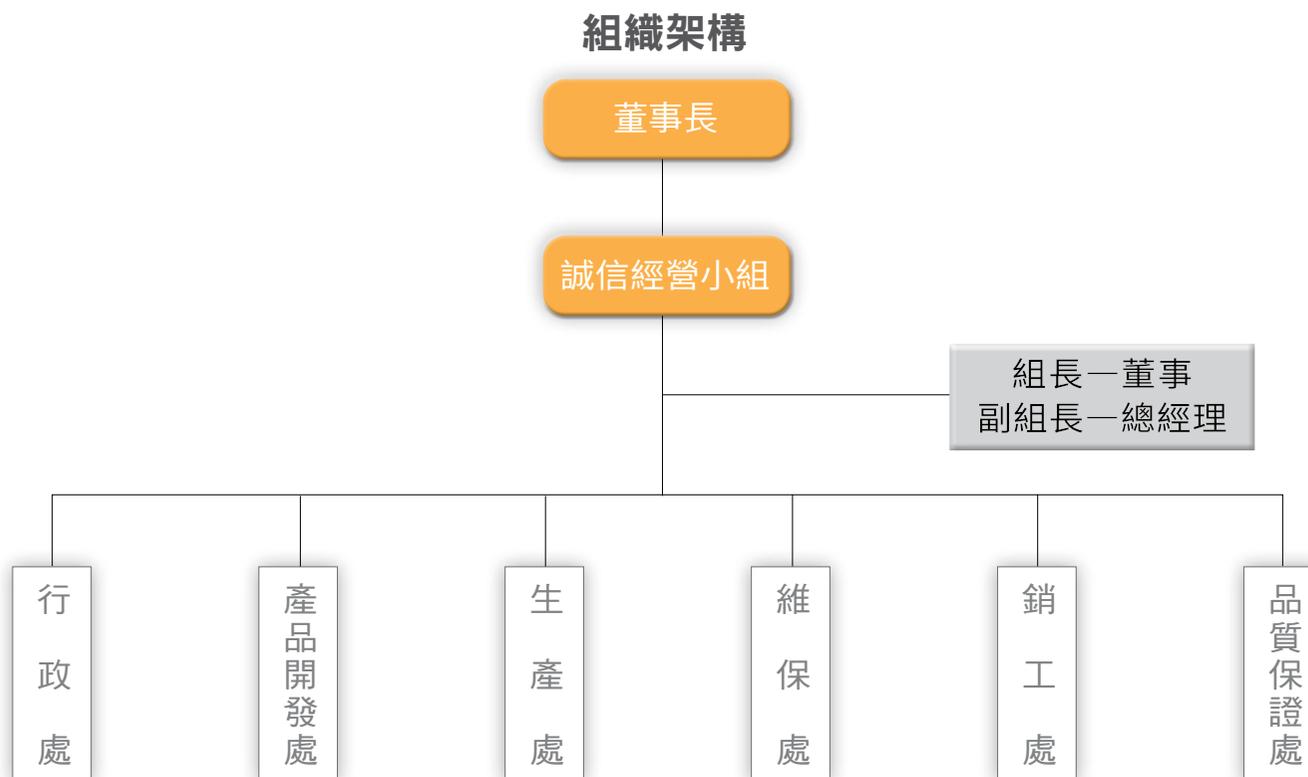
	行為準則 舉報件數 / 成案件數	2023	
		舉報件數	成案件數
商業道德 與營運	貪腐賄賂	0	0
	利益衝突	0	0
	公平競爭	0	0
	內線交易	0	0
	營業秘密	0	0
	隱私 / 個人資料保護	0	0
	其他 (政治捐獻、慈善捐贈與社會參與)	0	0
商業道德與營運相關案件合計數		0	0
人權保護	歧視	0	0
	騷擾	0	0
	職業安全衛生	0	0
人權保護相關案件合計數		0	0
環境保護	環境保護相關案件合計數	0	0

展望未來，崇友實業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。我們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，並促進公司的可持續發展。

崇友實業股份有限公司將持續致力於高標準的道德與行為準則，以確保我們的業務活動始終體現誠信、透明和公平。

## 4.2.1 誠信經營

崇友實業重視誠信經營，為建立誠信經營之企業文化及良好商業運作模式，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。



## 配套準則與做法

### 準則遵守



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。

### 教育訓練

公司訂有「誠信經營管理作業基準」，本公司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。

### 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，崇友實業參照營運所在地之法規與歐盟《一般資料保護規範》(General Data Protection Regulation, GDPR)之相關要求，訂定隱私權 & 個資保護政策，作為隱私保護之最高指導原則，涵蓋對象包含崇友實業具有重要影響力的合作公司之所有人員與供應商、承包商、外部顧問等協力廠商。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，我們亦要求所有成員及協力廠商應確實依循，以有效保護個人資料及相關權益。

在崇友，稽核部門根據公司政策每年皆主動展開內部稽核活動 ICS (Internal control system)，此項稽核活動的範圍將個人資料的收集、處理和移動情形含括在內，以確保相關作業確實遵守當地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，我們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，將依本公司行為準則進行相關規定進行懲處。

「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。崇友對於客戶資料絕對遵循隱私權政策規範，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%；2020 年至 2023 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。

### 隱私權投訴

崇友實業股份有限公司非常重視並尊重客戶的隱私，我們承諾保護客戶的個人資料。以下是我們的隱私權聲明，旨在向您說明我們的隱私政策以及您對個人資料的選擇權和權利。我們希望借此向您提供更清晰的理解，說明我們如何收集、處理和使用您的個人資料。在 2023 年度，崇友內、外部皆未接獲任何有關隱私權投訴之相關案件。

### 4.2.3 法規遵循

崇友自成立於台灣至今已有 50 年，一直遵循誠信合法的經營守則，時刻關注政府的各項法規和社會議題，並確保遵守相關規定。公司設有專業的法務人員，並與外部律師事務所長期合作，以確保公司內外各項業務與管理活動都合於法規規範原則。此施行方針不僅贏得了顧客、供應商和社會大眾的肯定與信任，同時也避免了因違規而產生罰款等財務影響。

#### 重訊缺失

自成立以來，崇友恪遵金管會及櫃檯買賣中心制定的所有規定與法令。截至 2023 年，我們始終未曾違反過《上市櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序》及《資訊申報作業辦法》的相關規範，也未受到任何違約金處分。

#### 內控處分

崇友秉持高標準的公司治理和內部控制制度，以確保營運的合規性、透明度和高效率。我們重視與監管機關的溝通，並嚴格遵循所有相關法律法規及市場規定。2023 年，公司的內部控制制度和相關操作流程從未遭受主管機關的處分，也未被櫃檯買賣中心指出有任何缺失及相關改善通知。

崇友將繼續加強內部控制系統和操作流程，透過定期自我評估和外部審計，持續改進和完善內部管理流程，預防潛在風險，保護股東權益，並增進企業總體價值。

#### 政治捐獻

崇友秉持政治中立立場，從未參與任何形式的政治選舉公關活動，亦不進行政治捐獻，包括對地方、區域或全國性政治性活動、政黨或候選人的任何形式捐獻行為。

## 反壟斷/反競爭行為

崇友實業股份有限公司致力於在誠信、公平的原則下進行業務運作。我們嚴格遵守所有相關的反壟斷和反競爭法律，以確保市場的公平競爭，並維護產業的健康發展。

我們堅決反對任何形式的壟斷、價格操縱、協議勾結、限制競爭或其他不正當商業行為。為確保我們的業務符合這些原則，我們制定了嚴格的內部政策和流程，以預防可能的違規行為，並要求全體員工遵循這些規定。

崇友實業持續提供反壟斷和反競爭方面的培訓和教育，確保每位員工都了解相關法律和公司的政策。我們鼓勵員工舉報任何可能的違規行為，並承諾對此進行嚴格調查和處理。

我們相信，誠信和公平競爭是企業可持續發展的基石。崇友實業將繼續致力於這一目標，並與監管機構和其他利益相關者合作，確保市場的公正與透明。如果發生任何違規行為，我們將積極配合調查，並承擔相應責任，包括支付可能的罰款。

崇友實業股份有限公司將持續維護反壟斷和反競爭的原則，為促進公正、公平的市場環境貢獻自己的力量。



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。

公司設有舉報申訴電子郵件信箱 [chen-chen.kuang@gfc.com.tw](mailto: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

崇友在台灣成立至今已 50 年，一直秉持誠信合法的經營守則，對於政府的各項法令與社會層面議題皆關注且配合遵循，公司亦設置法務專門單位且與外部律師事務所長期簽約合作，對於公司各項對內對外作業，皆秉持合法理念運作執行，獲得顧客、供應商及社會大眾的肯定與信任，並避免因因此產生任何罰鍰等財務面影響。

2023 年崇友合併營收為新臺幣 52.68 億元，營業淨利為新臺幣 9.68 億元，稅後淨利為新臺幣 8.95 億元，其營收及獲利能力均較 2022 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，我們持續不斷地提昇營運效率、加強材料成本管理及增加製造生產力，並積極投入產品創新與產業轉型。

近四年財務績效指標

單位：新臺幣仟元

年度/項目	2020	2021	2022	2023
營業收入	4,393,396	4,605,023	4,739,507	5,268,255
營業淨利	834,225	888,134	857,455	968,357
合併稅後淨利	725,709	777,883	847,811	895,062

## 稅務政策

崇友實業公司身為世界公民一員，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。

- 1 重大營運決策皆遵從相關法令、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：新臺幣仟元

年度/項目	2022	2023	平均值
稅前淨利	1,033,007	1,111,375	1,072,191
所得稅費用	185,196	216,313	200,755
所得稅率(%)	17.93%	19.46%	18.70%
已支付所得稅	215,480	202,976	209,228
現金稅率(%)	20.86%	18.26%	19.56%

註：相關資訊請參閱崇友實業 2023 年度合併財務報告書

### 2022~2023 年各地區已支付之所得稅款

單位：新臺幣仟元

年度	2022		2023	
	金額	百分比(%)	金額	百分比(%)
地區				
亞洲	215,480	100.00%	202,976	100.00%
支付數合計	215,480	100.00%	202,976	100.00%

## 4.4 風險管理



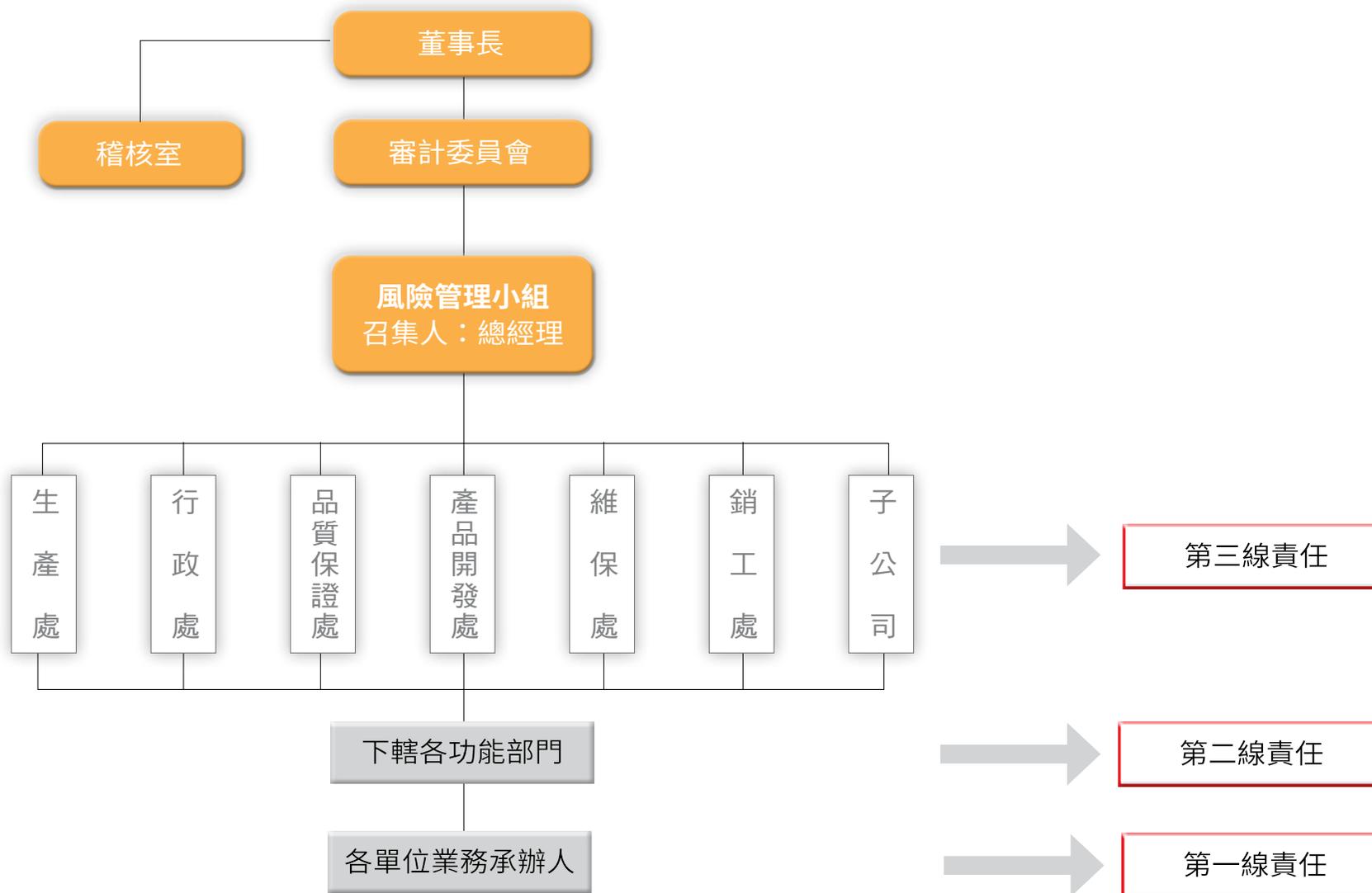
崇友秉持永續經營理念，透過建立、實施與維持積極主動的風險管理機制，持續掌握內外部議題與環境變化、落實營運衝擊分析並完備有效及彈性因應相關挑戰的能力，定期自我檢視與持續改進公司韌性，以實現營運持續不中斷的承諾，保障客戶與利害關係人的最佳權益。此外，本公司透過持續優化教育訓練、績效管理、風險評估、預警通報、公開揭露等機制，達到有效掌握營運相關之風險及建立風險控管文化。

崇友為強化風險管理運作機制，於 2023 年 8 月 8 日第 17 屆第 9 次董事會通過修訂「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。

風險管理小組整合各風險管理單位，並由總經理領導風險管理小組的運作，進行風險因子鑑別與風險控管，使風險管理組織之指揮調度及執行更有效率。

由本公司審計委員會協助董事會執行其風險管理職責，下設「風險管理小組」，「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，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制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

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，及執行本公司風險之辨識與督導，並針對全公司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。

### 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GFC內部環境需求，持續優化相關措施

#### 風險辨識與評估

- 識別並評估風險的發生機率與影響程度（包含財務、營運、人員、公司聲譽等面向）
- 建立風險重要性排序

#### 風險應對策略擬定和實行

- 有效控管且持續進行整體風險控管，以制定可能風險的應對措施
- 執行可能風險的因應處理機制，並整合至內部控制活動與管理程序
- 協調與整合各風險小組之應對策略

#### 風險監控與報告

- 每半年評估、檢視風險變化
- 彙報風險管理進度，提交審計委員會、董事會審查

## 匯率風險

當個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：新臺幣仟元

	美元影響		人民幣影響		日幣影響	
	2023 年度	2022 年度	2023 年度	2022 年度	2023 年度	2022 年度
損益	2,318	1,386	1,327	1,057	10	12

## 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。

### 具現金流量利率風險 單位：新臺幣仟元



## 4.4.2 2023 年風險管理運作情形

風險類型	風險評估項目	風險因子	權責單位	造成影響	因應處理機制	2023年運作情形
危害風險	勞工安全衛生風險	法定疾病傳染	人資/安衛	營業中斷	<ol style="list-style-type: none"> <li>依疫情概況評估可能衝擊影響，預先擬定緊急應變對策及營運管理計劃，包括人員、設備、資訊系統、原物料、必要資源及優先處理順序規劃。</li> <li>當疫情持續擴大，依疫情等級，啟動疫情監視風險評估、強化檢疫、管理防疫物資等應變策略，並視疫情適時調整相關應變作為，有效防杜疫情入侵與傳播，確保員工安全健康並維持公司的正常營運。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>本公司依中央流行疫情指揮中心所公告之防疫政策，滾動式調整各項防疫措施，落實執行，以防止疫情入侵與傳播，確保員工安全健康並維持公司的正常營運。</li> <li>政府自2023年8月15日起取消支持性給假，本公司以保障同仁安全為優先考量，若員工確診因身體不適而有請假需求，可申請治療隔離假(半薪)至多5日，不影響考績。</li> </ol>
營運風險	工程/維保直接人力	缺工	工程/維保/人資	<ol style="list-style-type: none"> <li>工程進度無法達成</li> <li>合約違約及罰款風險</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>補足或維持一定工程/維保直接人員之數量。</li> <li>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。</li> <li>定期人力盤點，追蹤人力進用及流失狀況。</li> <li>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。</li> <li>評估在法令許可下引進外籍員工</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2023年截至9月新進之直接人員(安裝44名/調整27名/保養34名共增補105名)；其報到來源經由人力銀行29名(28%)，同仁介紹60名(57%)，學校產業合作5名(5%)，離退回聘11名(10%)。2023年截至9月新進之直接人員共留任72名。</li> <li>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，於今年度辦理聘僱外籍勞工相關作業，以確保營業作業所需之足夠人力。</li> <li>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調薪或升遷作業。</li> </ol>
營運風險	市場風險	供應鏈斷貨、原料短缺	採購/生產	<ol style="list-style-type: none"> <li>工廠無法生產</li> <li>交期</li> <li>電梯無法正常運轉或需停機待</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>選任供應商規畫，將承擔風險能力列入考量。</li> <li>透過供應商管理控管供應商契約狀態。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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： <ol style="list-style-type: none"> <li>大宗物料採購期3個月前，每月調整需求。</li> <li>已下單可運用庫存，不受價格波動影響。</li> <li>在途可用庫存量，平均約3個月。</li> <li>主要料件(主機、鋼索...等)儲量可用月份，約3個月。</li> </ol> </li> </ol>

風險類型	風險評估項目	風險因子	權責單位	造成影響	因應處理機制	2023年運作情形
						<ol style="list-style-type: none"> <li>3. 今年度因通膨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。</li> <li>4. 鋼索類因日本匯率影響，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，鎖定成本提前下維持部份機動訂購。</li> <li>5. 掌握大宗物料盤價變化，每月隨時調節在途需求量。</li> <li>6. 每月檢討安全存量，對應產銷及市場變化。</li> </ol>
營運風險	品質	故障	工廠/ 技品/ 工程/ 維保/ 研發	商譽損失 客戶流失	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 改善及提升零組件品質可靠度，以達降低故障率。</li> <li>2. 工程及維保現場技術人員專業能力應定期考核再教育。</li> <li>3. 收集個案案例即時提出解決方案。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 藉由現場回饋之品質改善訊息，於產品開發過程增加可靠度驗證項目(包含了主要基板、零件)的環境測試與抗電磁相容能力，提升整機可靠度。</li> <li>2. 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，於今年第三季提出新一代電梯的新作法。</li> <li>3. 每月召集維保、技品、設計、研發人員，召開可靠度會議，針對上項故障分析資料採取臨時及預防措施，並追蹤結果。</li> <li>4. 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。</li> <li>5. 2023年度已收集不良之呼叫按鈕，與製造商檢討品質問題，並已進行改善作業。</li> <li>6. 確認零組件供應商有穩定有效的品質保證體系及具備充足的生產能力，評估供應商售前、售後各種服務紀錄及是否具備可靠度。</li> </ol>
策略風險	售價	同業競爭/ 原物料價格上漲	業務/ 工廠	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 競爭加劇</li> <li>2. 獲利管控</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 主要客戶定期拜訪與洽談，做好客戶服務。</li> <li>2. 調整銷售策略及做客戶分類，分散市場風險。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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。</li> <li>2. 專案指標類案件個案檢討成本對應方案。</li> </ol>

風險類型	風險評估項目	風險因子	權責單位	造成影響	因應處理機制	2023年運作情形
					<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>積極開發新產品與拓展新市場，增加新客戶數量。</li> <li>反應原物料、人工成本上漲，及時調整訂價基準。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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，今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。</li> <li>持續執行VACD方案，有效降低成本；確保產能最大化、控制費用發生，持續降低生產成本，有利應對銷售接單彈性。</li> </ol>
策略風險	市場風險	新產品競爭	研發	業績滑落	<p>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。</p> <p>藉由資源整合，縮短產品開發時程、完善產品上市佈局。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>依『B1-00070新產品開發設計作業辦法』因應全球節能減碳行動，新產品開發策略已結合減碳作法，以環保材質作為開發之素材，以達符合全球ESG標準。</li> <li>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，今年度已將現有568系統涵蓋AI技術之各機能作整合呈現，製作統一說明文件，以提前因應業務人員面對銷售市場需求時的回應。</li> </ol>
財務風險	信用風險	應收帳款管理	銷售/維保	呆帳損失	<ol style="list-style-type: none"> <li>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本公司財務損失。</li> <li>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。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>銷售/維保單位主管每個月10日前，定期與收款經辦核對帳務，保持對應收帳款和應付帳款的監控，確保帳款記錄的準確性。</li> <li>針對客戶不正常拖延，加強溝通，並依內控程序發出催收、存函等必要措施。</li> <li>截至2023/09應收帳款總額860,986千元，實際發生呆帳43千元(佔0.00%)；2021~2023三年實生呆帳佔比分別為0.12%、0.06%、0.00%，持續控管中。</li> </ol> <p>子公司</p> <p>好厝邊：截至2023/9應收帳款總額5,658千元，實際發生呆帳130千元(佔2.30%)；2021~2023三年實生呆帳佔比分別為0.93%、0.00%、2.30%。</p> <p>上海崇友：截至2023/9應收帳款總額人民幣1,535千元，實際發生呆帳人民幣932千元(佔154.56%)；2021~2023三年實生呆帳佔比分別為54.64%、0.00%、60.72%。</p>

### 4.4.3 2024 年風險管理項目

風險類型	風險評估項目	風險因子	權責單位	造成影響	因應處理機制
氣候風險	天災損害	淹水商品損失、地震商品損壞	工程/維保/	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 商品、半成品、庫存品損失</li> <li>2. 客戶電梯受損，保養人員疲於奔命處理臨時叫修</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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&amp;地震之因子納入考量。</li> <li>2. 對外宣導地震及餘震期間不搭乘電梯。暴雨致災前將電梯停靠高樓層並停用。</li> </ol>
氣候風險	溫室氣體排放	減碳政策與法規因應成本	技品	碳費與碳稅徵收，預期將增加營運成本，致使獲利下降。	持續關注國內及國際碳費、碳稅及相關法規之趨勢，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。
營運風險	工程/維保直接人力	缺工	工程/維保/人資	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工程進度無法達成</li> <li>2. 合約違約及罰款風險</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 補足或維持一定工程/維保直接人員之數量。</li> <li>2. 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。</li> <li>3. 定期人力盤點，追蹤人力進用及流失狀況。</li> <li>4. 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。</li> <li>5. 在法令許可下，引進外籍員工。</li> </ol>
營運風險	市場風險	供應鏈斷貨、原料短缺	採購/生產	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工廠無法生產</li> <li>2. 交期</li> <li>3. 電梯無法正常運轉或需停機待料</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 選任供應商規畫，將承擔風險能力列入考量。</li> <li>2. 透過供應商管理控管供應商契約狀態。</li> <li>3. 持續開發零配件供應源。</li> </ol>
營運風險	品質	故障	工廠/技品/工程/維保/研發	商譽損失 客戶流失	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 改善及提升零組件品質可靠度，以達降低故障率。</li> <li>2. 工程及維保現場技術人員專業能力應定期考核再教育。</li> <li>3. 收集個案案例即時提出解決方案。</li> </ol>

風險類型	風險評估項目	風險因子	權責單位	造成影響	因應處理機制
策略風險	售價	同業競爭/ 原物料價格上漲	業務/工廠	1. 競爭加劇 2. 獲利管控	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 主要客戶定期拜訪與洽談，做好客戶服務。</li> <li>2. 調整銷售策略及做客戶分類，分散市場風險。</li> <li>3. 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。</li> <li>4. 積極開發新產品與拓展新市場，增加新客戶數量。</li> <li>5. 反應原物料、人工成本上漲，及時調整訂價基準。</li> </ol>
策略風險	市場風險	新產品競爭	研發	業績滑落	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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。</li> <li>2. 藉由資源整合，縮短產品開發時程、完善產品上市佈局。</li> </ol>
財務風險	信用風險	應收帳款管理	銷售/維保	呆帳損失	<ol style="list-style-type: none"> <li>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本公司財務損失。</li> <li>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。</li> </ol>

## 4.4.4 風險管理因應及對策

本公司針對策略、營運、財務、災害四大範疇，辨識重點風險並擬定處理機制對策，其中亦包含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。近年因新冠疫情衝擊造成全球供應鏈不穩定及通膨嚴峻，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。

本公司透過風險管理掌握各種風險的變化並檢視，在風險管理運作下，發展合宜的因應處理機制，各風險因子、威脅及因應對策如下：

### 危害風險

風險描述	法定疾病傳染發生
造成影響	影響人員正常出勤，造成公司損失風險，營運中斷。
因應對策	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 疫情概況評估可能衝擊影響，預先擬定緊急應變對策及營運管理計劃，包括人員、設備、資訊系統、原物料、必要資源及優先處理順序規劃。</li> <li>· 當疫情持續擴大，依疫情等級，啟動疫情監視風險評估、強化檢疫、管理防疫物資等應變策略，並視疫情適時調整相關應變作為，有效防杜疫情入侵與傳播，確保員工安全健康並維持公司的正常營運。</li> </ul>

### 營運風險

風險描述	人力短缺
造成影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 工程進度無法達成。</li> <li>· 合約違約及罰款風險。</li> </ul>
因應對策	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 依疫情概況評估可能衝擊影響，預先擬定緊急應變對策及營運管理計劃，包括人員、設備、資訊系統、原物料、必要資源及優先處理順序規劃。</li> <li>· 當疫情持續擴大，依疫情等級，啟動疫情監視風險評估、強化檢疫、管理防疫物資等應變策略，並視疫情適時調整相關應變作為，有效防杜疫情入侵與傳播，確保員工安全健康並維持公司的正常營運。</li> <li>· 新年度引進外籍員工。</li> </ul>

## 營運風險

風險描述	供應鏈斷貨、原料短缺
造成影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 工廠無法生產，影響交期。</li> <li>· 電梯無法正常運轉或需停機待料。</li> </ul>
因應對策	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 選任供應商規劃，將承擔風險能力列入考量。</li> <li>· 透過供應商管理控管供應商契約狀態。</li> <li>· 每月檢討安全存量，對應產銷及市場變化。</li> </ul>

## 策略風險

風險描述	同業競爭/原物料價格上漲
造成影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 獲利管控</li> <li>· 競爭加劇</li> </ul>
因應對策	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 主要客戶定期拜訪與洽談，做好客戶服務。</li> <li>· 調整銷售策略及做客戶分類，分散市場風險。</li> <li>· 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。</li> <li>· 積極開發新產品與拓展新市場，增加新客戶數量。反應原物料、人工成本上漲，及時調整訂價基準。</li> </ul>

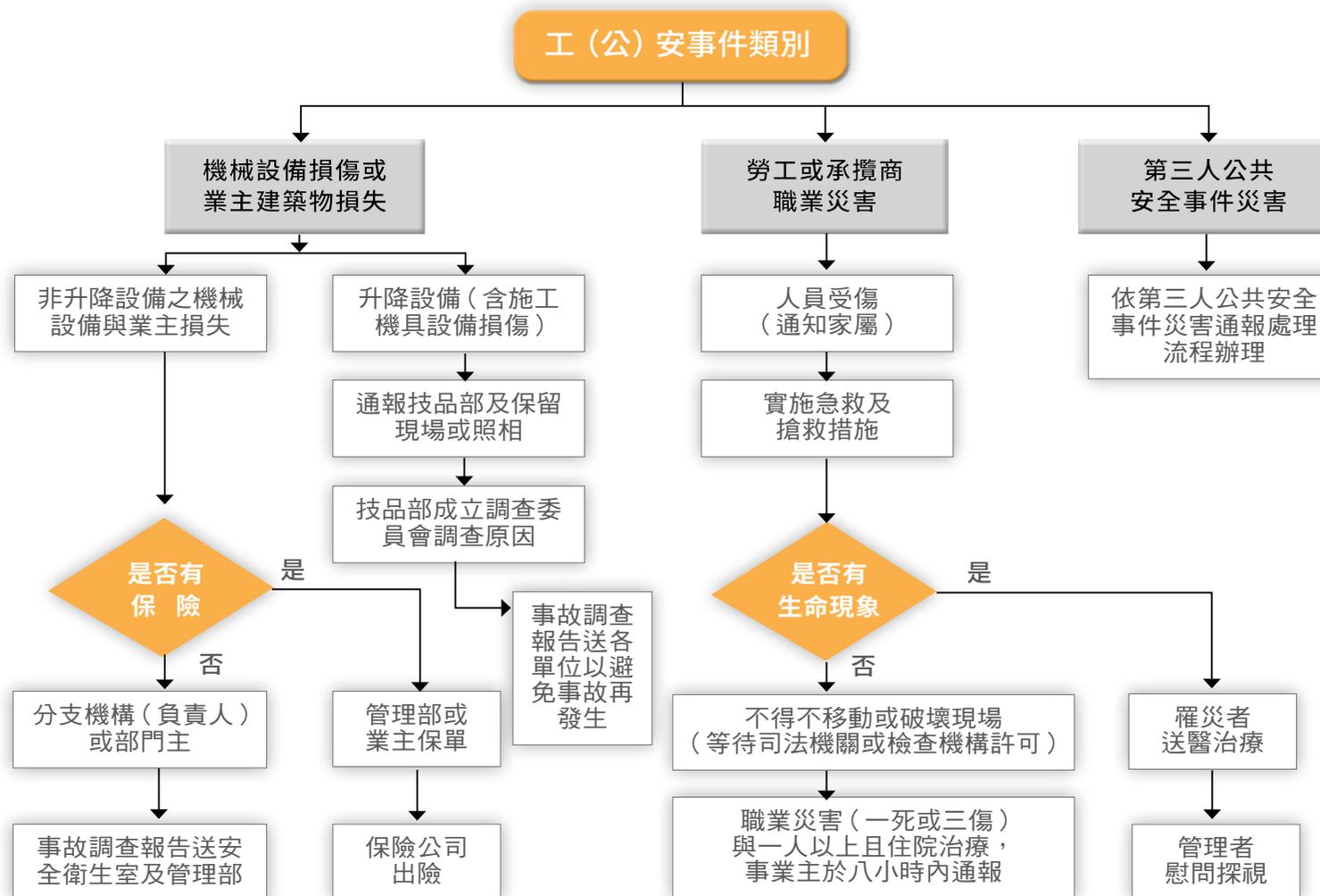
## 財務風險

風險描述	應收帳款管理、信用風險
造成影響	呆帳損失
因應對策	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本公司財務損失。

## 4.4.5 緊急應變計畫

為因應各類型天然災害、職業傷害、第三人公共安全事件發生時，總機構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危害與損失並降低職安衛風險。

### 處理流程



## 4.5 資訊安全舉措與執行成果

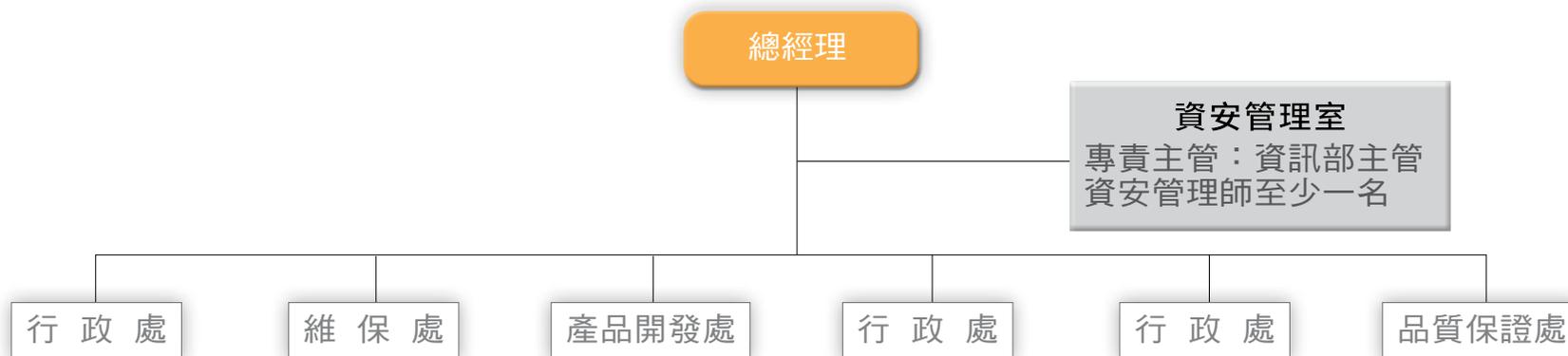
崇友實業的資訊安全政策以後述六大六項管理方案與目的為主，並以防毒、防駭、防漏三大資安防護主軸為目標，建立防火牆、入侵偵測、防毒系統及諸多內控系統，提升公司在防禦外部攻擊以及確保內部機密資訊防護的能力。

六大管理方案，如下：

- 1 **網路安全管理**—阻止駭客非法入侵。
- 2 **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。
- 3 **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。
- 4 **資安訓練**—宣導勿隨意點選不明電子郵件或連結。
- 5 **確保系統可用性**—備份資料之異地管理。
- 6 **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



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：

- 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**：負責所管轄之單位，資安執行狀況。

## 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，每年皆進行多次自我查核作業及外部公正第三單位稽核作業。自我查核作業使用 NIST CSF 及 ISO/IEC 27001:2013 標準；外部第三方稽核作業則以 ISO/IEC 27001:2013 標準及客戶之資安規範。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，崇友實業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。

為確保我們的資訊系統安全可靠，崇友採用了多重防護措施，包括先進的防火牆、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，我們定期更新安全軟件，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。

我們也非常重視應急計劃和事故響應，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。

崇友實業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。我們將持續與專家和相關機構合作，確保我們的資安措施符合最嚴格的標準。我們承諾將一如既往地保護您的資料安全，並感謝您對崇友實業的信任。崇友實業股份有限公司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。

### 近四年資安事件狀況

違反資安事件之件數與罰款/年度	2020	2021	2022	2023
違反資安或網路安全事件 (件數)	0	0	0	0
資料洩漏事件 (件數)	0	0	0	0
涉及顧客個人資料之資安違反件數	0	0	0	0
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數 (人)	0	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	0

## 智慧財產

為持續拓展及深化電梯市場品牌經營，及透過產品、研發、新技術與創造附加價值，提昇獲利能力，因此品牌經營與創新之基石在智慧財產，爰透過智慧財產管理，強化公司治理，以保企業永續經營。



## 管理計畫

	專利管理	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>
	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	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>
	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				
申請年度	區域	專利類別	申請件數	進度
2021年～2023年	 台灣	新型	6	核准-6件
		發明	3	核准-2件 申請中-1件
	 中國	新型	5	核准-5件
		新型	2	審核中-2件

商標註冊				
申請年度	區域	申請件數	進度	
2021年～2023年	 馬來西亞	5	核准-2件	
			申覆中-2件	
			申請中-1件	
	 新加坡	3	申請中-3件	
 菲律賓	3	申請中-3件		
 越南	3	申請中-3件		

項目	2020	2021	2022	2023
年度公司擁有專利數	48	54	56	31
年度取得專利數	1	5	1	2

# 05

## 環境保護 與節能

崇友承諾將嚴格遵守與自身活動、產品及服務相關之環境、能源法規與客戶之需求，以達成所設定的目標和標的，或優於相關標準為目標，積極配合政府環境政策，持續改善與預防污染（完整環境政策請參閱公司網站）。

### 環境管理方針

- 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。
- 除持續關注國際環境議題及趨勢外，崇友於旗下楊梅廠導入 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。期望有效降低經營活動對環境的衝擊，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

在過去四年（2020-2023 年）中，崇友在每個年度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，足見崇友努力之成果，我們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 綠色理念

### 5.1.1 品牌策略

崇友致力整合營運策略與永續發展，自電梯的核心業務出發，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，與企業利害關係人共創一個更美好的社會。

#### 致力科技應用，發展高速、智能與環保產品



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 55 比 45。2023 年新梯銷售案源結構受近年房市景氣熱絡，帶動 2023 年集合住宅案源的比重從 2022 年的 81.69% 上升至 85.96%，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 1,500 台，至今累積維修保養台數逾 4.1 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。

受惠於科技、環保與 AI 智能發展，崇友符合聯合國可持續發展的 SDG7 目標—「確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，以及現代的能源」，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及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，公司產品將持續朝安全、精緻、人性化與超高速梯等方向發展。

## 鎖定汰舊換新市場



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。考量近年消費者對電梯安全意識提升、政府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，崇友符合聯合國可持續發展的 SDG9 目標—「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」，結合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。崇友結合環保科技採用 PM 永磁式同步馬達主機及回生電力系統等大幅度降低電力消耗，並配合客戶設計需求於電梯內增設無障礙設施，以符合不同民眾的使用便利性。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，並積極爭取其他品牌電梯汰舊換新的機會，2023 年崇友汰舊換新出貨完工台數達 561 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。

## 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。

## 研發創新，再創佳績

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，符合聯合國可持續發展的 SDG12 目標—「確保永續的消費與生產模式」，故崇友積極研發新一代之超高速電梯、節能與智能產品應用，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。

## 提供優質教育與獎學金



崇友深信教育是社會進步和個人成長的關鍵，因此我們致力於支持優質教育，符合聯合國可持續發展的 SDG1 目標—「消除各地一切形式的貧窮」和 SDG4 目標—「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 2023 年為止合計獎勵 282 名學生，累計發放獎學金一千三百五十四萬元。這項獎學金專門獎勵國內大學電機、機械、建築、土木等相關科系的一、二年級優秀學子，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（每學期每人 5 萬元）外，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，運用人為根本的思維，加深對專業的理解，並促進學生之間的互動與交流。我們將持續貫徹「有限空間、無限延伸」的崇友精神，繼續獎勵年輕學子，並與獲獎者一同努力突破，不斷創新。我們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



崇友深刻認識到水資源對於社會和環境的重要性。為此，我們積極參與水資源管理和保護，以實現聯合國可持續發展的 SDG6 目標，即「確保所有人都能享有水、衛生及其永續管理」。我們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，我們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，以確保水資源的可持續利用。

為堅守環保與永續發展的承諾，我們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。對於民生用水我們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。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。崇友將持續努力降低環境足跡，並期待與利益相關者攜手合作，共創一個更加潔淨、健康的地球。

## 良好的職涯發展機會



崇友實業是一家負責任的企業，致力為員工提供優質的職業發展機會和舒適的工作環境，符合聯合國可持續發展的 SDG8 目標—「促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作」。我們重視員工的專業能力和個人發展，提供全面的培訓計劃和職業發展支持，助力員工不斷提升自我。此外，我們關注員工福利，提供完善的福利制度、彈性工作安排和健康促進計劃等，以提高員工的生活品質和工作滿意度。

## 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，符合聯合國可持續發展的 SDG15 目標—「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」。我們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並自 2010 年起採用可回收且重複多次使用之鐵籠取代木箱出貨至工地。在投入資源進行森林護育方面，我們與政府和民間的護林保育團體「慈林生態復育基金會」合作，攜手崇友實業各服務站志工到陽明山國家公園進行護林、造林等活動，以具體行動實踐我們的承諾，逐步實現 2030 年無毀林及生物多樣性的淨正向影響目標。

## 多元夥伴合作發展



在實現可持續發展目標的過程中，崇友認為建立多元夥伴關係至關重要，符合聯合國可持續發展的 SDG17 目標—「建立多元夥伴關係，協力促進永續願景」。我們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，共同推動可持續發展的目標和行動。且崇友自 2024 年度起開始引進外籍員工，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，同時也是公司實現可持續發展目標的一部分。在引進外籍員工的過程中，崇友公司將遵守當地法律法規，保障外籍員工的權益和福利，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，我們分享資源、共同解決難題，並促進創新和協作，實現可持續發展的目標。

## 5.2 綠色營運



### 生物多样性暨不毀林承諾

崇友實業公司充分認知生物多樣性和不毀林對於生態及氣候穩定之重要性，因此，我們承諾不僅於自身管理營運，亦將帶領價值鏈（含一階供應商及非供應商）與合作夥伴，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)\*1，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。

## 5.3 能源管理政策

### 5.3.1 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，定期召開委員會議檢討追蹤執行成效。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。

2023 年度楊梅廠電力使用情形統計，如下表：

單位：MWh

		2020	2021	2022	2023
非再生能源	外購電力	917.6	931.2	885.1	940.2
	天然氣	0	0	0	0
	柴油	0	0	0	0
	蒸氣、加熱、冷卻及其他外購能源	0	0	0	0
	外售非再生能	0	0	0	0
<b>總非再生能源 (a)</b>		<b>917.6</b>	<b>931.2</b>	<b>885.1</b>	<b>940.2</b>
再生能源	總再生能源 (b)	0	0	0	0
	外售再生能源 (c)	0	0	0	0
<b>總能源消耗 (a+b-c)</b>		<b>917.6</b>	<b>931.2</b>	<b>885.1</b>	<b>940.2</b>

## 5.3.2 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，同時確保沒有任何廢汙水排放，減少對水資源的依賴，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。

崇友將繼續致力於降低環境足跡，並積極開發更多環保創新方案。我們期待與所有利益相關者攜手合作，為未來世代創造一個更加潔淨、健康的地球。



近四年度廢汙水排放數據統計，如下表：

歷年廢水排放量	2020	2021	2022	2023
台北總公司	0	0	0	0
楊梅廠區	0	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

崇友實業意識水資源的可貴，並重視水資源的管理使用，選用低用水量需求之生產製程來有效降低水資源消耗。工廠現行用水以一般生活用水為主，無產生廢汙水，排放水主要為生活廢水及與雨水。

2023年度崇友總取水量、總排放量與耗水量統計，如下表：

單位：m<sup>3</sup>

		楊梅廠
總取水量		12,929
依取水 水源區分	自來水	3,225
	再生水	0
	雨水及冷凝水	0
	其他（如地下水、地表水等）	9,704

## 超純水

崇友實業意識水資源的可貴，並重視水資源的管理，用水原則首重製程省水設計，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。

近四年度崇友超純水取水量統計，如下表：

單位：噸

	2020	2021	2022	2023
楊梅廠	0	0	0	0

## 水風險評估

針對水風險的評估，崇友實業考慮到產業特性，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可持續性和有效利用。

### 5.3.3 碳排放管理

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台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，進而實施更多減排措施，推動溫室氣體驗證及自願減量計畫。我們承諾將竭盡所能，履行企業社會責任，為打造環保、可持續的未來作出努力。

類別	定義	2023 年碳排放量	佔總排放量 %
第 1 類	直接溫室氣體排放與移除	373.8575 公噸 /CO <sup>2</sup>	21.7%
第 2 類	購入能源的間接溫室氣體排放量	1090.1394 公噸 /CO <sup>2</sup>	63.29%
第 3 類	運輸造成之溫室氣體排放	不顯著	—
第 4 類	組織使用產品造成之間接溫室氣體排放	258.5385 公噸 /CO <sup>2</sup>	15.01%
第 5 類	使用來自組織之產品造成的間接溫室氣體排放量	不顯著	—
第 6 類	其他來源造成之間接溫室氣體排放	不顯著	—
合計		1722.535 公噸 /CO <sup>2</sup>	100%

註：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。

### 5.3.4 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，近四年度整體生產廠區並無產生任何直接氮氧化物（NOx）、全氟碳化合物（PFCs）以及有害揮發性有機物（VOCs）。

近四年度空氣汙染物排放統計，如下表：

	2020	2021	2022	2023
硫氧化物 Sulfur oxide (SOx)	0	0	0	0
氮氧化物 Nitrogen oxide (NOx)	0	0	0	0
全氟碳化合物 Perfluorocarbons (PFCs)	0	0	0	0
揮發性有機物 Volatile organic compounds (VOCs)	0	0	0	0



### 5.3.5 廢棄物管理

崇友股份有限公司在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，我們已經杜絕了有害廢棄物的產生。同時，崇友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，我們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%。2023 年的廢棄物密集度為 0.0947，比 2022 年減少了 13%。值得一提的是，從 2022 年至 2023 年，崇友沒有產生任何有害廢棄物，非有害廢棄物的回收再利用率達到 91%。

廢棄物項目	處理方式	回收後處理方式	2023 年回收量 (kg)
硫氧化物 Sulfur oxide (SOx)	委外單位處理	焚化後掩埋 / 物理處理	14,680
氮氧化物 Nitrogen oxide (NOx)		焚化後掩埋 / 物理處理	7,230
全氟碳化合物 Perfluorocarbons (PFCs)		再利用 (原料使用)	1,930
揮發性有機物 Volatile organic compounds (VOCs)		焚化後掩埋 / 物理處理	50
硫氧化物 Sulfur oxide (SOx)		再利用 (燃料使用)	65,080
氮氧化物 Nitrogen oxide (NOx)		公告再利用	2,912
全氟碳化合物 Perfluorocarbons (PFCs)		公告再利用	154,610

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。我們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，我們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，並期待與所有利益相關者共同為保護環境而努力。

單位：公噸；公噸/台數

	2022年	2023年
<b>有害廢棄物</b>	0	0
<b>非有害廢棄物</b>	254.726	246.492
<b>密集度 (註 1)</b>	0.1089	0.0947

單位：公噸；公噸/台數

	2022年	2023年
<b>不可回收利用</b>		
焚化後掩埋	21.17	21.96
密集度 (註 2)	0.009	0.0084
<b>可回收利用</b>		
再利用	176.586	157.522
轉為替代原物料	0	1.93
焚化 (有能源回收)	56.97	65.08
廢棄物回收	233.556	224.532
廢棄物回收率 (%)	91.69%	91.09%

註1：廢棄物之密集度以出貨台數2022年2,340台及2023年2,602台計算。

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

### 未來目標

廢棄物項目	處理方式	回收後處理方式	2022年回收量 (kg)	2022年回收量 (kg)/台	2023年回收量 (kg)	2023年回收量 (kg)/台	2024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	15,560	6.6	14,682	5.6	<=5.6
廢塑膠混合物		焚化後掩埋 / 物理處理	5,570	2.4	7,230	2.8	<=2.8
廢纖維或棉、布等其他混合物		焚化後掩埋 / 物理處理	40	0.0171	50	0.0192	<=0.03
廢木材		再利用 (燃料使用)	56,970	24.3	65,080	25.0	>=25
廢紙		公告再利用	1,276	0.5	2,912	1.1	>=1.1
廢鐵		公告再利用	175,310	74.9	154,610	59.4	>=60

註：2022年生產出貨2,340台，2023年生產出貨2,602台，2024年預計生產出貨2,750台



### 5.3.6 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，我們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，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。

近四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	2020年	2021年	2022年	2023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)	3	2	2	—
由任袋 85mm*120mm*0.04mm (4號袋)	PC(Kg)	1	1	2	3
由任袋 140mm*200mm*0.04mm (7號袋)	PC(Kg)	3	3	—	—
塑膠袋 150mm*200mm*0.04mm	Kg	20	40	40	40
塑膠袋 250mm*350mm*0.06mm	Kg	70	100	140	100
塑膠布 (雙面) 0.12*2400m/m	Kg	6,600	8,400	8,250	8,850
H/W 塑膠袋 160mm*200mm*0.025t	Kg	150	115	100	125

可再生物料品名	單位	2020年	2021年	2022年	2023年
塑膠袋 200mm*280mm*0.04mm	Kg	190	180	150	220
C/P塑膠袋 65cm*50cm*100cm	PC(Kg)	166	146	198	810
保護膠膜 250mm	捲(kg)	4,240	4,640	4,000	4,435
鐵製蝴蝶籠	個	75	200	125	150
鐵棧板	個	25	25	75	100
不銹鋼板	Kg	498,011	669,038	636,239	495,671
化妝鋼板	Kg	634,179	661,641	640,035	803,730
亞鉛鐵板	Kg	529,190	524,526	568,782	518,524
普通鐵板	Kg	8,346	7,590	8,909	12,543
熱浸鍍鋅	Kg	15,253	16,608	5,414	19,519
磨光鐵板	Kg	187,861	263,466	235,553	251,597
鏡面鈹材	Kg	17,222	15,361	32,945	28,642

不可再生物料品名	單位	2020年	2021年	2022年	2023年
出貨用木條	支	17,882	13,900	24,600	35,400
主軌條用木條	支	3,900	5,100	5,400	6,000
大平面棧板	個	1,953	2,279	2,841	2,927
小平面棧板	個	210	355	357	295
木箱	個	976	1,244	812	1,656
聚酯棉紗(過濾網)	PC	15	11	9	6
紙張	Kg	3,056	2,523	2,432	2,912
自來水	公噸	3,210	3,989	3,197	3,225

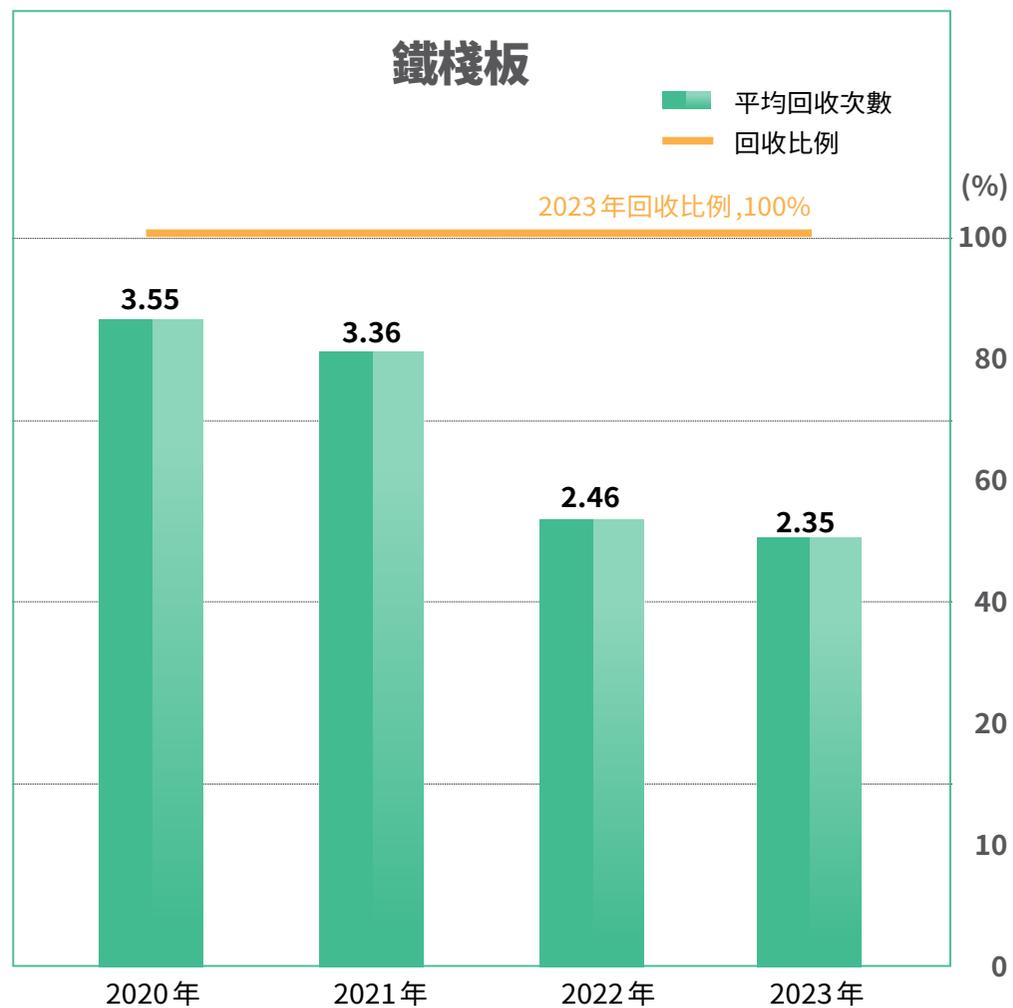
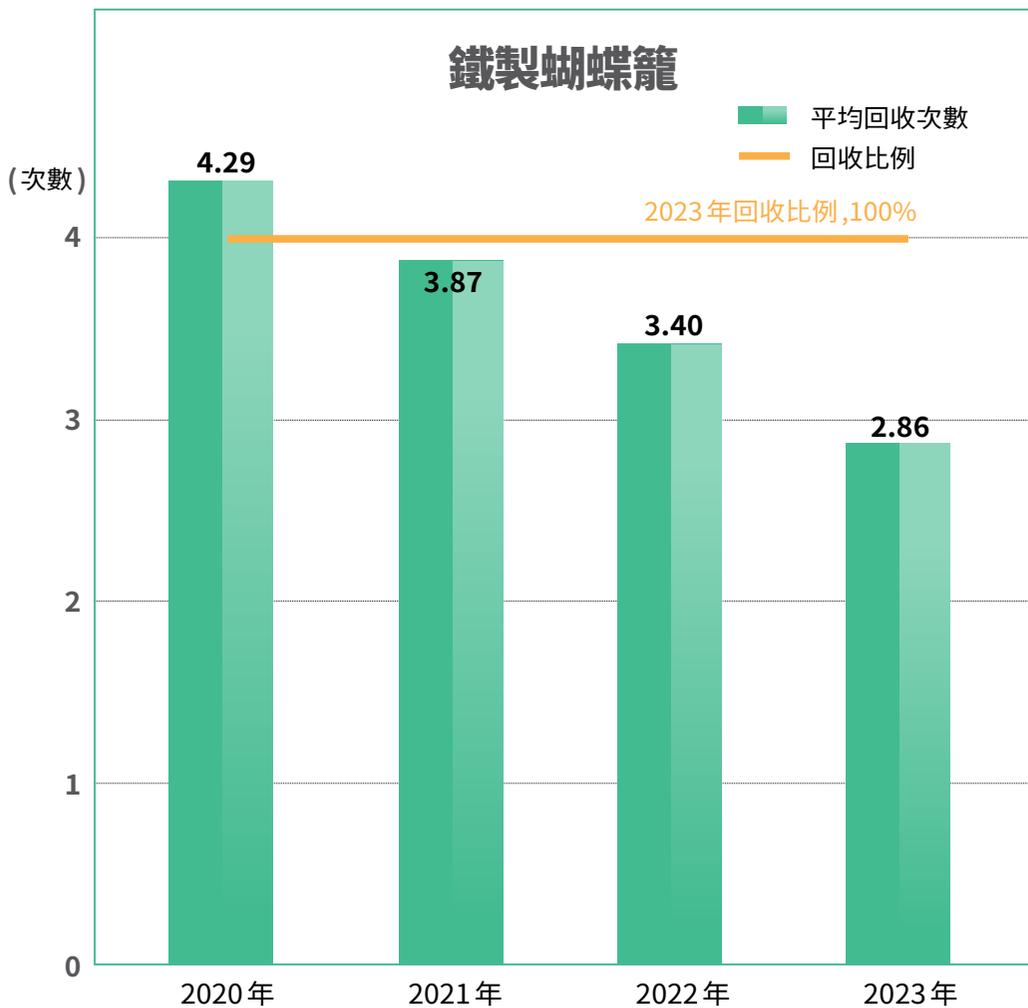
### 5.3.7 生產所使用之物料回收資訊

崇友在電梯的生產與製造上，零件的材料和半成本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加工及組裝。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，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：

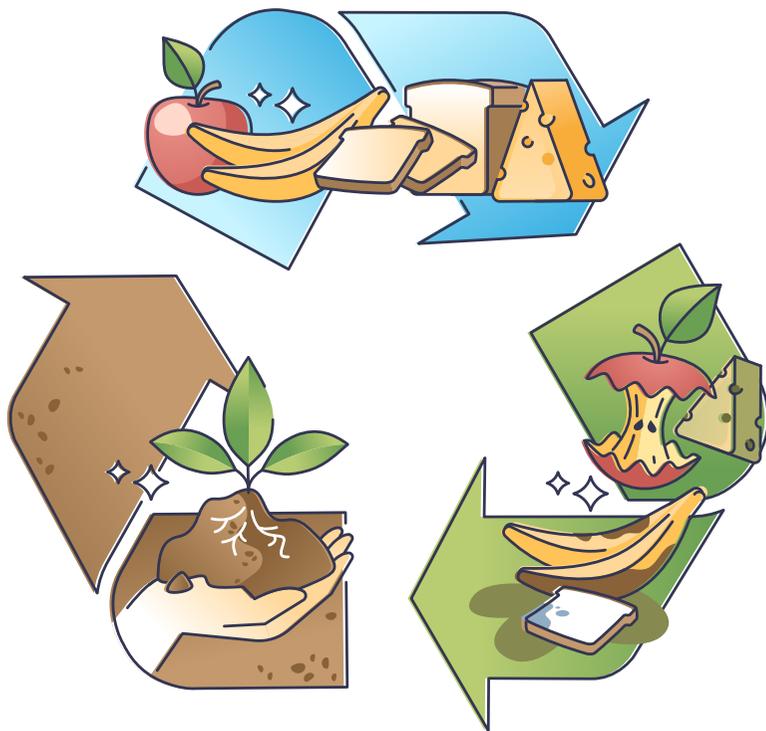
品名	年份	總數(個)	總回收利用次數	平均回收次數	回收比例
鐵製蝴蝶籠	2023年	1402	4,012	2.86	100%
	2022年	1252	4,262	3.40	100%
	2021年	1134	4,391	3.87	100%
	2020年	947	4,065	4.29	100%
鐵棧板	2023年	713	1,675	2.35	100%
	2022年	613	1,510	2.46	100%
	2021年	547	1,839	3.36	100%
	2020年	529	1,880	3.55	100%

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。



### 5.3.8 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，對於廚餘處理，我們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，並為公司的可持續發展作出貢獻。



## 5.4 綠色產品及服務

自成立以來，崇友致力於提供高品質、可靠的電梯產品與服務。在過去四年（2020-2023年）間從未發生過任何電梯產品召回事件。惟於2007年保養單位於處理一起車廂運行異常事件時，檢查後發現係因電梯主機主軸材質異常所導致，所幸並未造成任何人員受傷。經調查該型主機係2002年本公司與專業研究機構合作開發之機型，由於該單位在生產過程中曾發生少數批量材料及軸徑變更之情事，故產生金屬疲勞現象，為確保電梯的穩定性能並滿足客戶對安全和舒適的高標準需求，保養單位特對全國出貨之1,925台電梯實施金屬特性及探傷測試，僅發現3個有相同狀況之電梯主機並予迅速更換，其餘出貨之主機均無發現異常狀況。崇友對電梯的保養除了常規的工程維修和系統升級外，更會基於預防性維護的原則及時更新部品，避免潛在的問題發生，從而確保電梯在整個產品壽命期間都能保持最佳性能，最大限度地減少對客戶日常生活和業務運作的影響。

### 產品生命週期

本公司依循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，各有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。

本公司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

公司的永續發展，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。

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	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
研發投入經費 (新臺幣仟元)	43,374	40,320	40,741	42,367	40,483
研發經費占營收比率 (%)	1.04%	0.94%	0.90%	0.91%	0.78%
研發人員 (人)	38	32	34	36	44
研發人員占員工比率 (%)	3.03%	2.46%	2.58%	2.70%	3.21%
年度公司擁有專利數	45	49	54	55	57
年度取得專利數	1	1	5	1	2

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。

近年合作對象、期間與項目如下：

廠商	合作時間	合作內容
研華股份有限公司	2020 ~ 2023	人臉辨識系統
緯創資通股份有限公司	2022 ~ 2023	AGV智能機器人控制系統
財團法人資訊工業策進會	2022 ~ 2023	AGV智能機器人控制系統
台達電子工業股份有限公司	2023 ~	智能電梯控制系統
亞福儲能股份有限公司	2023 ~	電力回生儲能裝置系統

## 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。

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，本公司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

## 5.5 永續供應鏈

### 5.5.1 供應商管理政策

#### 政策

- 基於互惠合作原則共同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，承諾積極致力善良之公司治理，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、教其實，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分實施教育訓練。
- 新供應商選擇，以取得 ISO 14001 環境管理認證資格者優先。

## 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，本公司要求有往來之 381 家供應商遵守以下準則並出具承諾書。

1

### 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。

2

### 環境、健康和安全

應為員工提供安全和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。

3

### 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。

4

### 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

### 遵循「崇友供應商管理政策」



## 執行情形

### 1 供應商年度座談會一

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 定期評鑑一

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。

2023 年評鑑結果，台灣地區優良廠商計 6 家、國外 3 家、大陸地區計 3 家。

### 3 鼓勵取得品質管理、環境管理認證一

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	證書名稱	供應商數量
ISO 9001:2015	18	CNS 45001:2018	1
ISO 14001:2015	10	IECQ (QC 08000)	1
ISO 45001:2018	3	IATF 16849:2016	1

### 4 實地查核一

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。

2023 年實地查核供應商計有 54 家，查核率約 17.58%。

備註：2023 年實地查核供應商家數較 2022 年增加 14 家廠商。

## 5.5.2 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：2023 年公司共投入新臺幣 8,767,030 元採購節能或環保的機器設備，總計採購具有節能或環保標章標示之空調設備 5 台、飲水機 1 台、生產設備 4 台及符合最新環保法令排放標準公務車 4 輛。

### ■ 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，2022 年搭乘大眾運輸之綠色消費金額計新臺幣 1,883,927 元；2023 年綠色消費金額計新臺幣 2,401,715 元。

### 衝突礦產

崇友實業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、寶璋工業股份有限公司以及裕璋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。

### 5.5.3 新興市場

- 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，崇友實業目前僅與新加坡及馬來西亞有業務往來，以 2023 年統計數據來看，外銷至新加坡之收入 166,166.72 USD 馬來西亞則為 7,304.5 USD。



# 06

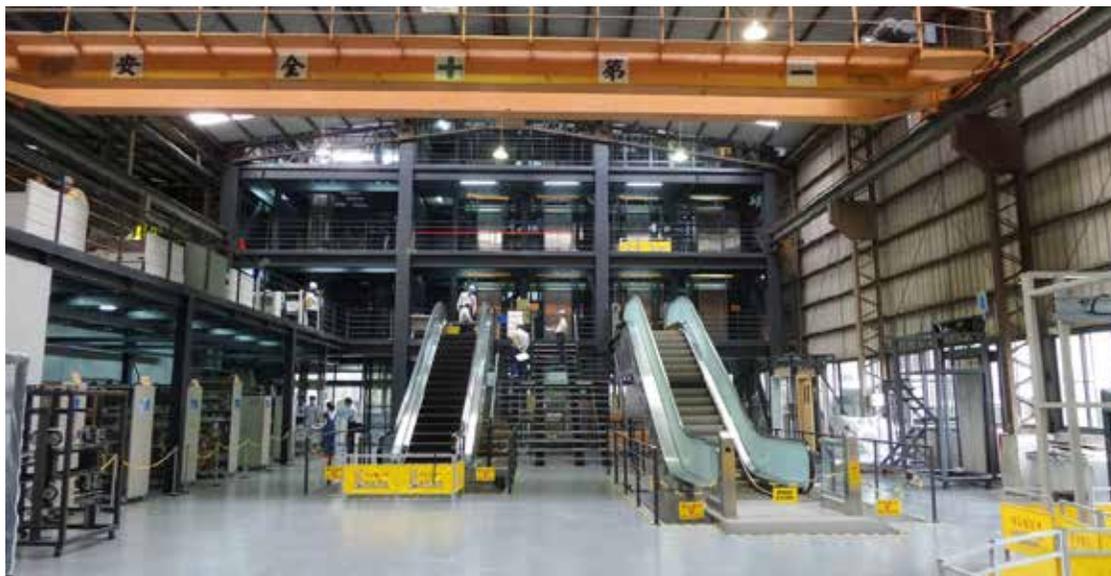
## 友善職場

### 6.1 員工組成

崇友 2023 年度新進員工人數共計 178 人，其中男性 166 人、女性 12 人，總新進率為 13.11%，較 2022 年度增加 2.76%。因工作特性耗費體力較高故以男性員工居多，致男女性員工比例差距較大。

因業務持續成長以及因應資深員工退休之技術與經驗傳承，崇友運用多方招募管道徵才，以確保營業所需之足夠人力。

崇友也提供完善的福利制度，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。

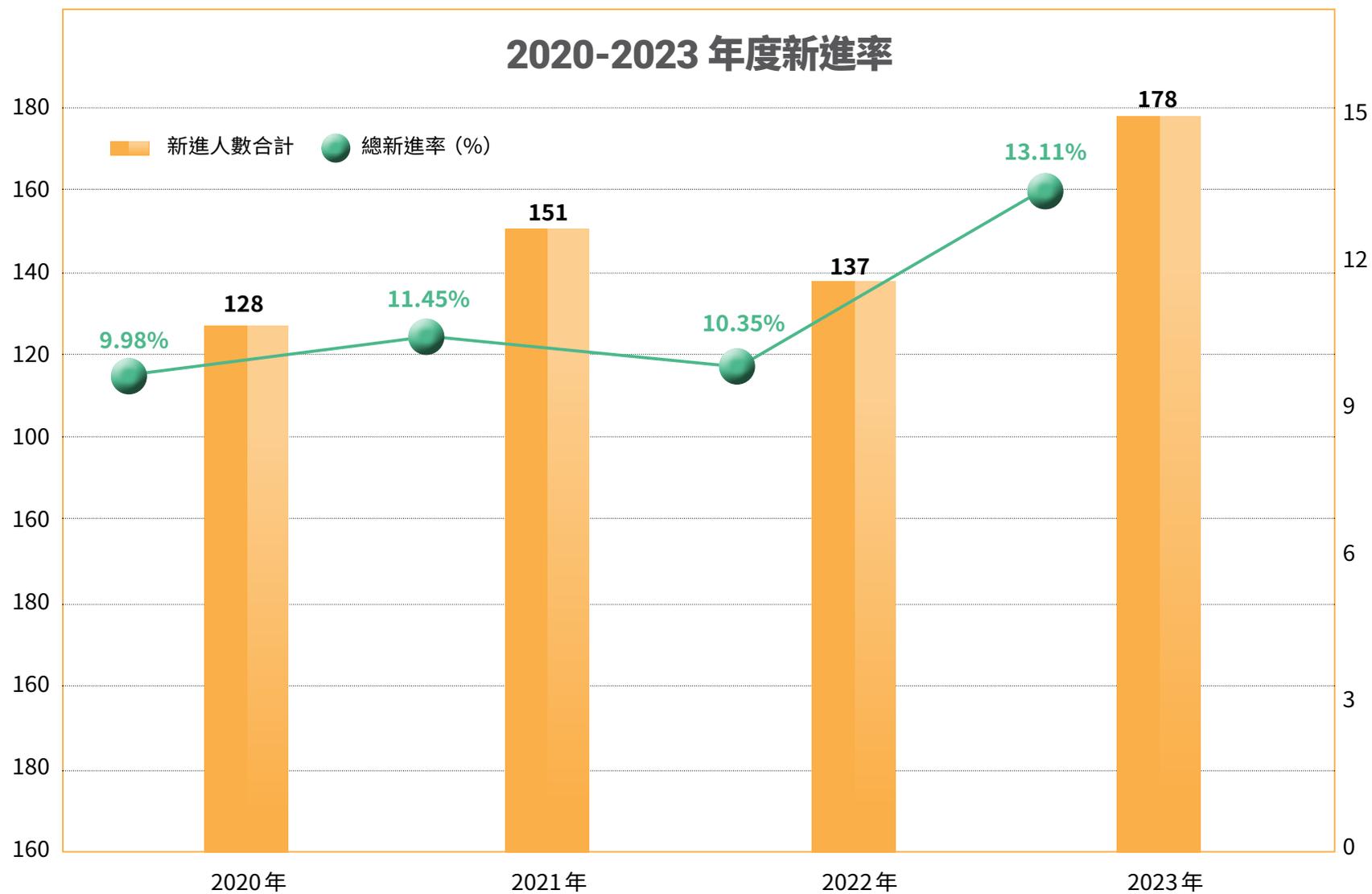


2020~2023年度新進員工性別與年齡分布統計，如下表：

年齡/性別	2020年度				2021年度				2022年度				2023年度			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人數	新進率	人數	新進率												
30歲以下	75	5.69%	8	0.61%	91	6.90%	6	0.45%	75	5.66%	2	0.15%	92	6.77%	8	0.59%
31-50歲	36	2.73%	3	0.23%	46	3.49%	4	0.30%	42	3.17%	14	1.06%	61	4.49%	4	0.29%
51歲以上	5	0.38%	1	0.08%	4	0.30%	0	0.00%	3	0.23%	1	0.08%	13	0.96%	0	0.00%
新進人數合計	128				151				137				178			
員工總人數	1,282				1,319				1,324				1,358			
總新進率	9.98%				11.45%				10.35%				13.11%			

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。



## 離職率分析

緣於公司歷史較久，近年員工離職率逐年上升，崇友 2023 年度離職員工人數共計 142 人，其中男性 140 人、女性 2 人，總離職率為 10.46%，較 2022 年度增加 0.64%。

崇友在離職管理上，當員工提出離職申請時，所屬主管會立即安排離職面談，此外，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。

而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，協助中高齡者重返職場。

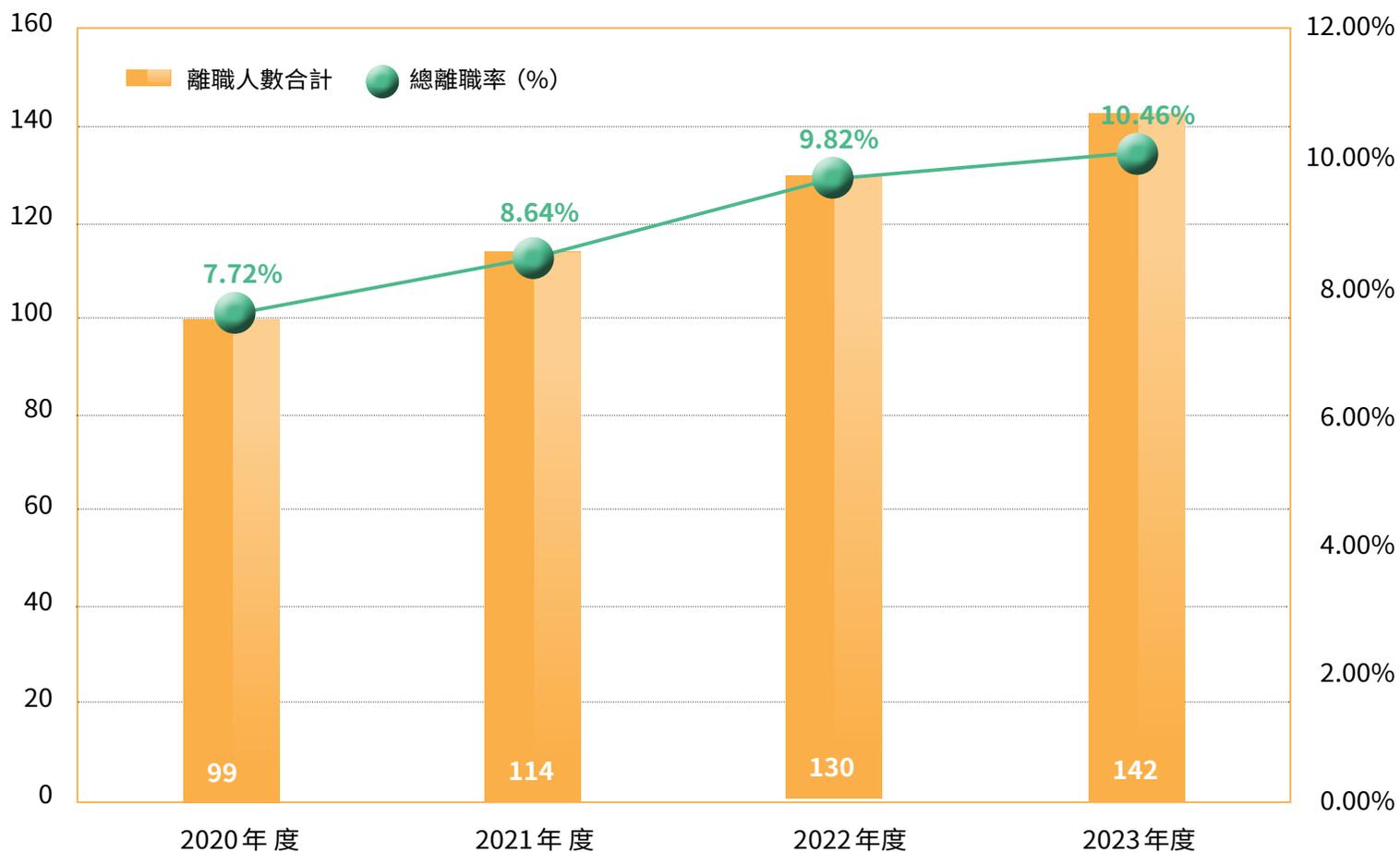
### 2020~2023年度離職員工性別與年齡分布統計

年齡/性別	2020年度				2021年度				2022年度				2023年度			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人數	離職率	人數	離職率												
30歲以下	41	3.11%	3	0.23%	50	3.79%	6	0.45%	52	3.93%	4	0.30%	54	3.98%	1	0.07%
31-50歲	27	2.05%	3	0.23%	31	2.35%	4	0.30%	49	3.70%	7	0.53%	54	3.98%	0	0.00%
51歲以上	22	1.67%	3	0.23%	20	1.52%	3	0.23%	17	1.28%	1	0.08%	32	2.36%	1	0.07%
離職人數	128				151				137				178			
合計	99				114				130				142			
員工總人數	1,282				1,319				1,324				1,358			
總離職率	7.72%				8.64%				9.82%				10.46%			

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。

## 2020-2023 年度離職率



## 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。

崇友每年針對約 100 位新進工程師與約 700 位在職工程師進行不同類別與階段的專業教育與培訓，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。

### 人才培育

#### Level 1 工程師

- 師徒培訓制
- 技術檢定培訓
- 丙級升降機技術士證照培訓

#### Level 2 高級工程師

- 領班培訓
- 指導員培訓
- 乙級升降機技術士證照培訓

#### Level 3 專業工程師

- 工地主任培訓
- 丙種安全衛生業務主管證照培訓

## 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，這個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，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。

### 2023年度有關員工之進修及教育訓練統計及支出如下：

層級	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	281	21,263	76	331,000	
	女	26	1,569	60	34,011	
非管理職	工程	男	656	119,685	182	576,431
		女	8	54	7	13,547
	維保	男	1,080	35,539	33	1,659,679
		女	22	131	6	28,432
	工廠	男	300	1,474	5	44,435
		女	123	726	6	17,226
	後勤	男	81	544	7	48,935
		女	108	2,573	24	91,464
合計	男	2,398	178,505	74	2,660,480	
	女	287	5,053	18	184,680	

## 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，以確保新進員工除了知識技能的學習外，亦能確保安全意識的提高並獲取從事職業所需證照，技術證照的取得不但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	501	51
升降機裝修丙級	487	49
合計	988	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劃

實施對象	實施計劃
新進同仁	1. 新人訓 2. 職安訓練 3. 專業職能 4. 證照培訓 
一般同仁	1. 指導者培訓 2. 職安訓練 3. 專業職能 4. 證照培訓 
主管同仁	1. 主任聯席會 2. 主管職能 3. 專業職能 4. 語言培訓 

### 績效管理評估

為達成公司營運計畫、部門、個人之目標，崇友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。

績效考核重點為工作成果與訂定目標的達成狀況以及工作態度、配合狀況，以此作為員工管理及未來培育與發展的參考條件，並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由公司與企業工會協商後達成共識訂定，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，進而影響個人年終獎金發放結果。

## 6.2.3 管理階層接班人計劃

依據公司未來發展的規劃與方向，本公司的接班計劃中，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

本公司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，本公司於多年前即已啟動董事長接班計畫，培育高階經理人安排進入董事會，使其熟悉董事會運作情形，平時並強化其對集團內部各營運單位的參與度。最終於民國 104 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本公司前執行董事唐伯龍先生，創辦人唐松章先生則擔任本公司榮譽董事長。

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，本公司規畫方向為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

本公司重要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，以因應未來重要管理階層接班之需求。

本公司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。本公司於 104 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。

本公司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	2020年	2021年	2022年	2023年	合計
協理	—	—	1	0	<b>1</b>
部經理	2	1	4	2	<b>9</b>
主任	4	8	7	16	<b>35</b>
合計	6	9	12	18	<b>45</b>

## 6.3 職業安全與健康

### 職業安全衛生委員會

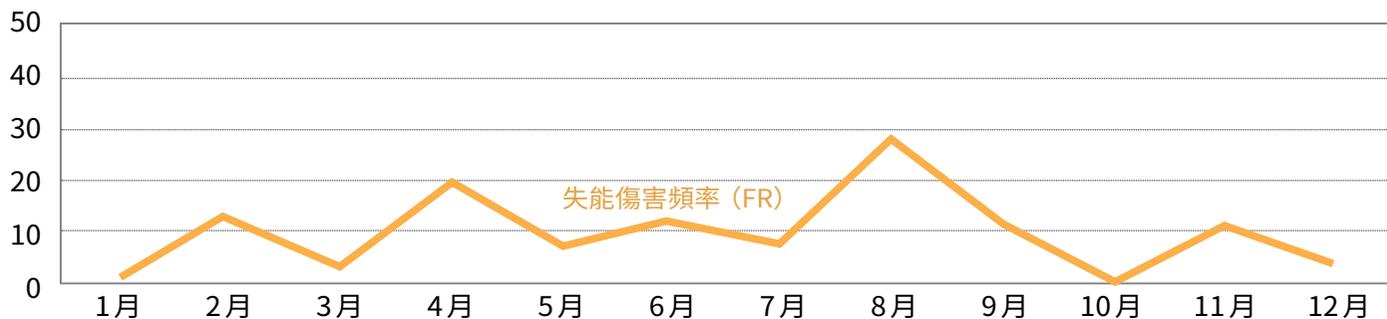
崇友設有職業安全衛生委員會，專責於督導公司安全衛生之相關業務，以落實職場安全為己任。委員會於事業經營負責人休假或因公外出時，即會以代理人身份負責管理該單位之安全衛生事務，此外，委員會亦總責公司內部安全衛生業務之執行與追蹤，並擬定安全衛生管理事項。職業安全衛生委員會以防範職場意外事故之發生為首要目標，委員會除了定期舉辦各式安全衛生講座及訓練之外，更訂定「職業安全衛生管理計畫」並貫徹之，以期營造一個對崇友員工最為友善的工作環境。

	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	1,328	1,319	1,331	1,333	1,339	1,344	1,343	1,345	1,343	1,352	1,361	1,359
總經歷天數	21,248	26,380	31,944	22,661	29,458	28,224	28,203	30,935	282,03	27,040	29,942	28,539
總經歷工時	191,232	237,420	287,496	203,949	265,122	254,016	253,827	278,415	253,827	243,360	269,478	256,851
失能傷害人次數	1	3	1	4	2	3	2	5	3	0	3	1
失能傷害損失日數	1	106	4	60	92	7	8	3,076	11	0	17	10
失能傷害頻率 (FR)	1	12.63	3.47	19.61	7.54	11.81	7.87	27.84	11.81	0	11.21	3.89
失能傷害嚴重率 (SR)	1	446	13	294	347	26	31	11,048	43	0	63	39
失能傷害平均損失日數	1	35	4	15	46	7	4	615	3.7	0	5.6	10
崇友實業 員工總人數	1,328	1,319	1,331	1,333	1,339	1,344	1,343	1,345	1,343	1,352	1,361	1,359
每月工作天數計算	31-15=16	28-8=20	31-7=24	30-13=17	31-9=22	30-9=21	31-10=21	31-8=23	30-9=21	31-11=20	30-8=22	31-10=21

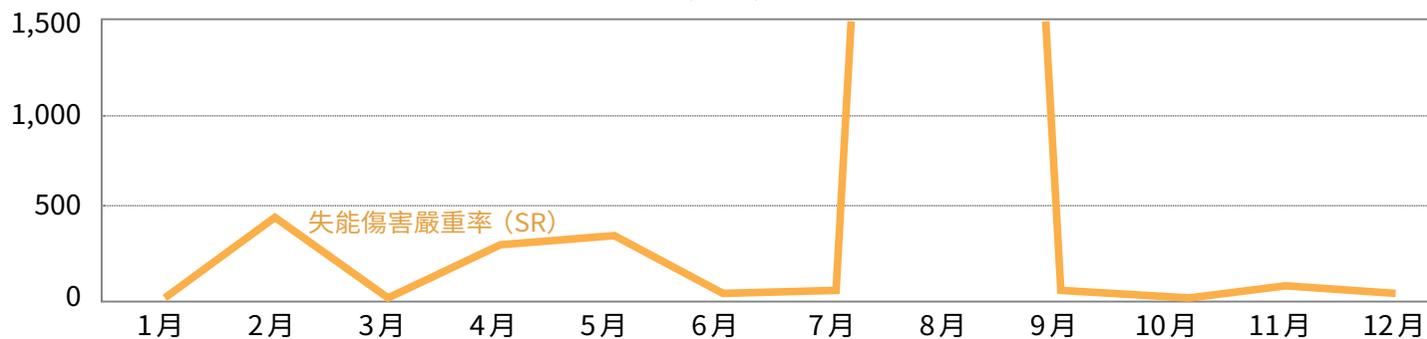
註：1. 資料來源：各部門每月職災月報表及管理部公傷假申請記錄。

2. 本公司中和服務站於2023年8月30日發生一起人員墜落事故，經緊急送醫治療後，該員工左腿失去機能（屬永久部分失能），目前仍持續就醫治療中，損失日數係依勞動部相關規定，換算足踝以上至膝蓋之損傷日數為3,000天。

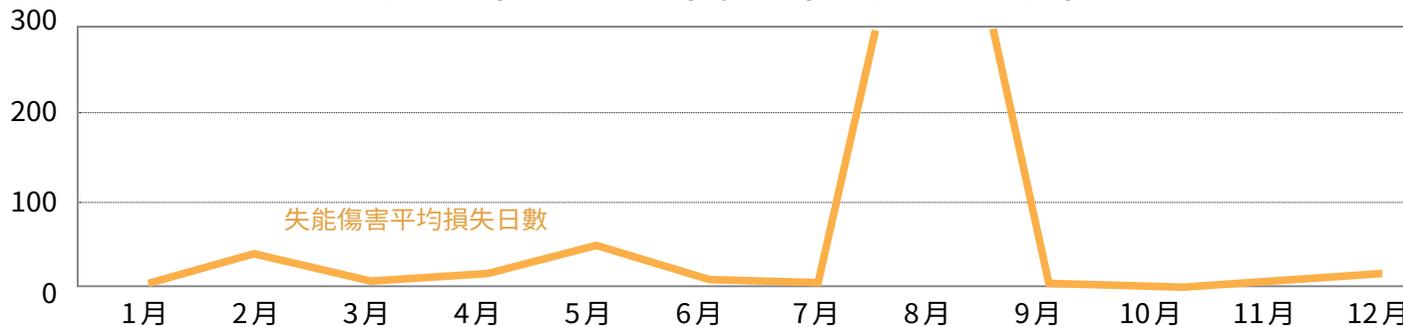
失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害人次數 × 1,000,000 / 總經歷工時 (小數點以下三位不計)



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)



**近四年度職業災害統計數據比較，如下表：**

	2020年	2021年	2022年	2023年
總經歷工時	2,826,027	2,929,284	2,947,176	2,994,993
失能傷害人次數	15	19	27	28
失能傷害損失日數	135	1304	722	3,392
失能傷害頻率 (FR)	5.3	6.48	9.16	9.35
失能傷害嚴重率 (SR)	47	445	244	1,132
失能傷害平均損失日數	9	69	26.7	121.1

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。

**近四年度職災件數統計(交通事件)，如下表：**

	2020年	2021年	2022年	2023年
崇友職災件數	16	19	27	28
交通事故件數	9	15	15	10
職災件數	8	4	12	18
虛警事故件數	4	2	2	4
承攬商件數	1	0	0	0
總損失日數	135	1,304	722	3,392
交通損失日數	81	757	269	235
交通損失所佔比例	60.00%	58.05%	37.25%	6.92%

## 6.4 員工福利與薪酬

本公司自 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

本公司於 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。



## ■ 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。

## ■ 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。但我們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，本公司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。



## 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，公司透過定期健康檢查、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，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。

### ■ 保護員工健康安全

2022年起國內疫情廣為流行，崇友透過人資醫護防疫團隊，規劃員工防疫期間假別、薪資、獎金及各項作業規範，以及提供公司員工各項所需防疫物資，如酒精、體溫計、防護衣、快篩試劑等予以有需求之單位及同仁，崇友致力於在疫情嚴峻期間，即時線上追蹤員工確診與康復狀況，給予員工全面性關懷照顧，以減緩同仁疫情期間之困擾與不安情緒。

## ■ 員工健康管理

崇友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等服務，以確保同仁身心健康。護理師服務據點設置於台北及台中辦公室，2023 年健康諮詢次數合計 214 人次。

地區	人數	地區	人數
總公司	12	蘆洲服務中心	19
台北民生東路	37	楊梅廠	7
101 服務中心	12	新竹分公司	12
大安服務中心	18	台中分公司	31
中和服務中心	25	嘉義分公司	12
汐止服務中心	18	高雄分公司	11

## ■ 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，以完善的檢查項目讓員工了解自身健康狀況。

健康檢查後並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，不作為其他任何用途，並由健康管理專責單位妥善保管，確保個人資料的保密安全。

2023 年底在職員工為 1350 人，健檢人數為 1196 人，參檢率為 88.6%。

## 6.5 人權及人力資源政策

### ■ 人權政策宣言

善盡企業社會責任，並確保所有員工、客戶、供應商、商業合作夥伴和利害關係人的基本人權得到保障，崇友致力於在全球各營運地點創造安全、平等且尊重的工作環境，堅決反對任何形式的歧視、霸凌、騷擾、雇用童工、強迫勞動以及違反勞資關係的行為。本公司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。2023 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，因此未採取任何補救措施。

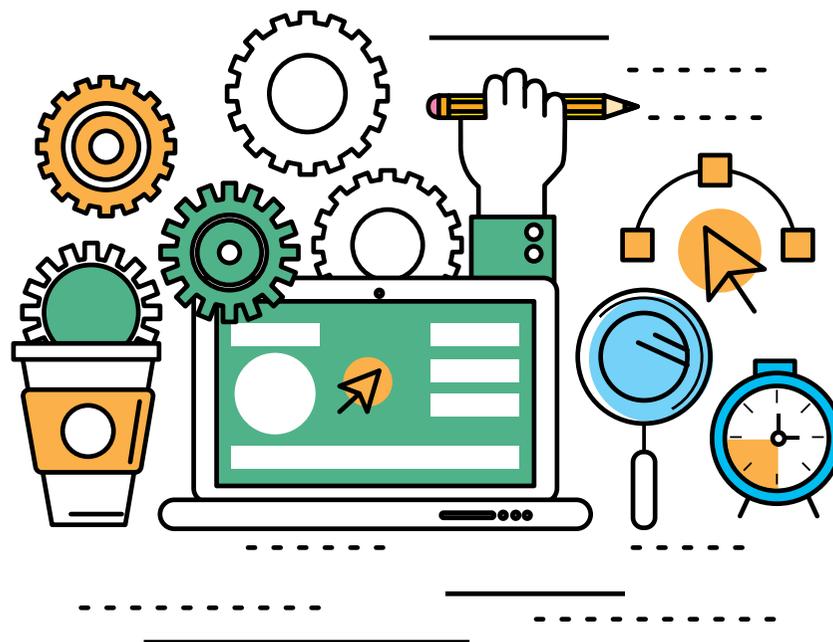
本公司恪遵下列原則以維護人權：

項目	具體做法	影響對象	高風險員工數
職場人權保障	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。	求職者及全體員工	0人
禁止任何形式之歧視、霸凌與騷擾	本公司提供多元且安全之申訴管道，保障員工合法權益免受侵害。	全體員工	0人
禁止強迫勞動	不以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制員工從事勞動。	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，本公司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

項目	具體做法	影響對象	高風險員工數
健康安全職場	<p>於職場安全與健康促進方面，本公司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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>推動嚴謹的硬體設施標準與安全衛生作業程序。</p> <p>醫師及護理師定期臨場健康服務，提供同仁相關醫療諮詢。</p>	全體員工	0人
尊重結社自由和集體談判權	<p>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。</p>	全體員工	0人
個人資料保護	<p>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。此外，本公司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。</p>	全體員工	0人
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	<p>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。</p>	全體員工	0人
人權政策宣導	<p>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。</p>	崇友供應商	0人

## 促進人權保障訓練

項目	說明
新人訓練	員工到職後會進行相關法遵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。
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。
職業安全系列訓練	安全衛生教育訓練、消防安全訓練、緊急應變及急救人員訓練等。
誠信道德宣導	從日常行為與道德標準進行教育與宣導，創造健康正面的職場文化。



## 6.6 自由結社

「崇友實業產業工會」成立於民國 77 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 2023 年底，崇友工會會員人數已達 1100 人以上，佔公司總人數 1350 人的 80% 以上。

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力，並於工作之餘，多方辦理員工旅遊活動，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。

本公司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。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	2023年
企業工會會員大會(元)	50,000	50,000	50,000	50,000
企業工會文康旅遊活動贊助金(元)	2,544,000	2,616,000	因疫情關係停辦	3,362,500

# 07

## 社會關係

### 7.1 社會/社區貢獻活動 | 崇友文教基金會

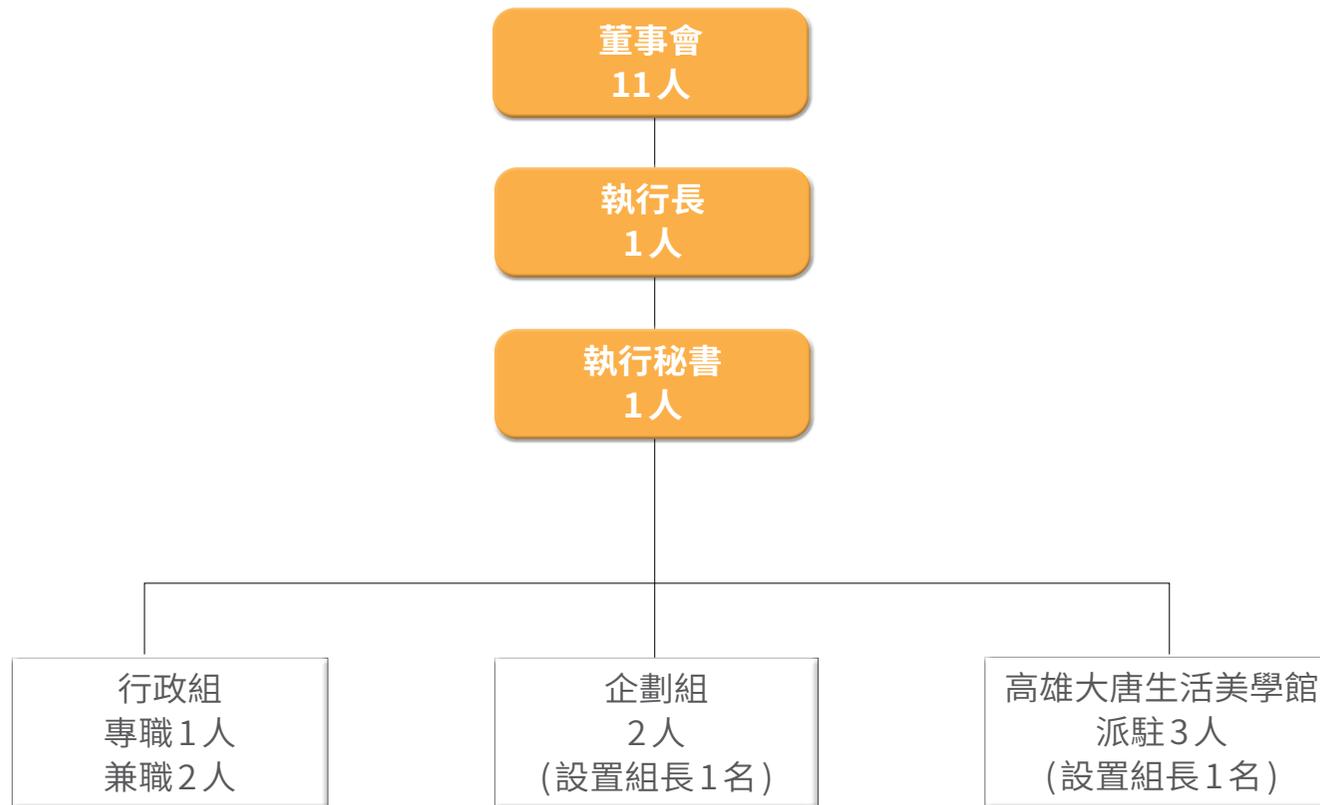
崇友實業自 1974 年成立以來已渡過四十餘載的歲月，因深獲各界信賴及支持而得以穩定茁壯至今。崇友深知自身的企業社會責任之所在，故於 1996 年時成立了崇友文教基金會。有感於兒童與青少年為國家未來之重要棟樑，基金會選擇以該群體作為主要的服務對象，並以「有限資源，無限關懷」為要旨，確立了科學教育、美感教育、服務學習、與社會關懷四大服務核心。為有效發揚理念，基金會除了主動關心社會角落之外，更結合電梯本業發展出許多獨有的社會服務項目，並長年獲得好評。

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



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 4 位。



## ■ 基金會工作計畫所對應的指標如下

聯合國永續發展指標

### 人才培育

- ◎ 崇友實業獎學金
- ◎ 台灣科學教育館—青少年科學人才培育計畫
- ◎ 台灣科學教育館—全國中小學科展 / 崇友創新研究獎



### 電梯教育

- ◎ 電梯科學教育推廣
  - 既有城鄉學校推廣場次
  - 與崇友電梯志工服務結合辦理



### 社會服務

- ◎ 成立崇友電梯志工服務隊
  - 社福機構 LED 節能服務計畫



### 美感教育

- ◎ 唐松章校友人文講座
- ◎ 崇友人文藝術行動講堂
- ◎ 大堂生活美學館—美感教育計畫



### 公益贊助

- ◎ 張正傑親子音樂會、柏林十二把大提琴演奏會
- ◎ 奇岩樂園年度公演、雲門舞集年度捐款
- ◎ 江賢二藝術園區電梯工程



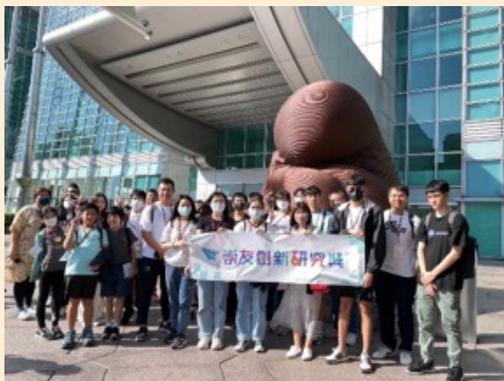
## 青少年科學人才培育計畫

自1997年起持續贊助國立台灣科學教育館-台青少年科學人才培育計畫，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。

2023年青少年科學人才培育計畫報名提交之研究計畫總計189件，聘請專科領域教授個別指導，儲備未來科技人才，計輔導40件作品，共59名學生，其中20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63屆全國中小學科展「崇友創新研究獎」10萬元獎金，全國10組團隊、45位師生獲獎，基金會也安排師生至台北101搭乘超高速電梯及參訪崇友電梯工廠。

## 崇友實業獎學金 (111 學年)

依學校學期辦理，一年舉辦兩次。獎勵國內大專院校電機、機械、建築、土木營造科系等四大科系日／夜間部績優清寒學生，對象為 111 學年第一學期為二、三年級，第二學期為一、二年級之學生，並舉辦兩天一夜的交流學習暨獎學金頒發見面會。

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			
111-1	71	33	22	17	15	15	2	38	53.5%	1,860,000
111-2	76	34	23	21	14	17	1	41	53.9%	1,990,000
總計	147	67	45	38	29	32	3	79	53.7%	3,850,000



## 東吳大學校友人文講座

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，包含生物科學大師李家維教授、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、綠藤生機共同創辦人許偉哲等各領域專家學者，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。



## 心心南管樂坊 - 校園巡迴演講



邀請心心南管樂坊共同推廣中國傳統音樂，於全台各高中舉辦「心裡的音樂 - 現代人與古老音樂的最短距離」巡迴演講，建立青少年對南管音樂的基本認知，引發其對傳統音樂等表演藝術的興趣及喜愛，進而提升文化層次、開拓藝術視野。

## 社區節能服務



凝聚崇友實業企業志工，媒合7個社福機構，連結5個崇友實業服務據點，招募114人次志工執行6場換燈服務活動、2場捐燈合作辦理「攜手換換愛·點亮幸福燈」換燈服務活動，為在地中小型社福機構免費進行LED節能燈組更換，節省電費開支，建立長期夥伴關係，關懷在地、照亮台灣角落，創造永續社會的「共好」價值。



此次合作7個社福機構，更換323座LED燈具、529支燈管，依經濟部能源局公布之電力排碳係數0.495公斤CO<sub>2</sub>/度換算，估計可減少6,042公斤CO<sub>2</sub>排放。

## 愛心捐血活動



楊梅廠號召同仁挽袖捐血，本次活動共計70人次參與。



## 植樹護林服務

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與「慈林生態復育文化協會」合作，透過定期上山執行植樹護林活動，除可促進同仁團隊凝聚、紓解與釋放身心壓力，獲得身心健康與平衡之目的，同時藉由手護山林的親身行動，提高環境保育之意識，進而展現企業的永續社會影響力。

此次前往了陽明福德宮旁崇友小樹區，種植 21 棵牛樟及肖楠幼苗，同時連結 4 個崇友實業服務據點(大安、中和、汐止、蘆洲)，招募 134 人次志工執行 7 場護林服務。



## ■ 總結

### 8.1 GRI 內容索引表 ( 依循 GRI 準則 )

使用聲明	崇友實業股份有限公司已參考 GRI 準則報導【報導期間 2023 / 01 / 01 至 2023 / 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	9
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1 企業概況	9
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1 企業概況	9
	2-4 資訊重編	關於崇友實業企業永續發展報告書	5
	2-5 外部保證/確信	關於崇友實業企業永續發展報告書	5
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1 企業概況	9
	2-7 員工	6.1 員工組成	100
	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	36
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	4.1 董事會職責與組成	36
	2-11 最高治理單位的主席	4.1 董事會職責與組成	36

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	18
	2-13 衝擊管理的負責人	2 企業永續發展	18
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2 企業永續發展	18
	2-15 利益衝突	4.1 董事會職責與組成	36
	2-16 溝通關鍵重大事件	4.1 董事會職責與組成	36
	2-17 最高治理單位的群體智識	4.1 董事會職責與組成	36
	2-18 最高治理單位的績效評估	4.1 董事會職責與組成	36
	2-19 薪酬政策	4.1 董事會職責與組成	36
	2-20 薪酬決定流程	6.2.2 員工技能及員工發展計劃	108
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.2 員工技能及員工發展計劃	108
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的永續承諾	6
	2-23 政策承諾	董事長的永續承諾	6
	2-24 納入政策承諾	6.5 人權及人力資源政策	118
	2-25 補救負面衝擊的程序	董事進修情形、4.2.2 隱私保護	41-42、47
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4.2.3 法規遵循	48
	2-27 法規遵循	4.2.3 法規遵循	48
	2-28 公協會的會員資格	6.6 自由結社	121
	2-29 利害關係人議合方針	3.1 利害關係人鑑別與溝通	26
2-30 團體協約	3.1.1 溝通情形	28	

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 重大性議題分析	31
	3-2 重大主題列表	3.2.3 利害關係人關切議題	33
	3-3 重大主題管理	3.3 重大議題管理方針	34

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	100
	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	114
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	114
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	111
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.3 職業安全與健康	111
	403-3 職業健康服務	6.3 職業安全與健康	111
	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	111
	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	111
	403-6 工作者健康促進	6.3 職業安全與健康	111
	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	111
	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	111
	403-9 職業傷害	6.3 職業安全與健康	114
	403-10 職業病	6.3 職業安全與健康	111

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	105
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.2 人才培育與發展	105
	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	105
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	100
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6.1 員工組成	100
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	6.1 員工組成	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	47

2023 年重大主題議題	對應之 GRI 準則標題
產品品質	301 物料、302 能源、416 顧客健康與安全
人才培育與教育訓練	404 訓練與教育
企業形象	企業形象
職業安全與健康	403 職業安全衛生
財務績效	201 經濟績效

## 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	21
	描述管理階層在評估氣候相關風險與機會的功能	21
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	60
	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	60
	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)	60
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑定和評估流程	60
	描述組織在氣候相關風險的管理流程	60
	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	60
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	80
	揭露範疇一到三的溫室氣體排放和相關風險	80
	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	80

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	21
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)	60
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	60
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	53
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	60
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	60
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	80

### 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	5.3.1 電力	77
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	有害廢棄物產生量	5.3.5 廢棄物管理	82
		有害廢棄物回收率	5.3.5 廢棄物管理	82
	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	5.4 綠色產品及服務	91
		召回產品數	5.4 綠色產品及服務	91
	RT-EE-250a.2	產品安全相關法律訴訟導致的財物損失總額	5.4 綠色產品及服務	91
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	5.5 永續供應鏈	95
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	48
		防範反競爭行為政策或作為的說明	4.2.3 法規遵循	48
	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	48
	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	48



驅動未來綠建築  
**崇友實業**  
有限空間 · 無限延伸



**永續報告書** 2023 Sustainability Report