

QST
恒耀國際股份有限公司
2021永續報告書

2022年6月

目錄

撰寫原則	ii
經營者的話	iii
1. 企業社會責任架構	1
1.1 企業社會責任委員會	1
1.2 ESG 策略	2
1.3 利害關係人關注主題鑑別與溝通	3
1.4 管理方針	8
2. 公司經營	17
2.1 公司簡介	17
2.2 營運績效	23
2.3 公司治理	26
2.4 組織架構	30
2.5 風險評估	36
2.6 ESG 氣候變遷風險與機會	41
2.7 法規遵循	44
2.8 供應商的管理與評鑑	45
3. 環境績效	48
3.1 原物料管理	48
3.2 能源管理	49
3.3 水資源管理	51
3.4 溫室氣體管理	53
3.5 污染防治管理	55
4. 職場員工	57
4.1 人力結構	57
4.2 勞資關係	64
4.3 員工福利	66
4.4 教育訓練	70
4.5 職業健康與安全	74
5. 社會公益	81
6. ESG 績效摘要	82
附錄一：更正表	83
附錄二：GRI Standards 指標對照表	84
附錄三：TCFD 氣候相關財務揭露對照表	91
附錄四：SASB 永續會計準則	92
附錄五：獨立保證聲明書	93

撰寫原則

本永續報告，由恒耀國際股份有限公司（以下簡稱 QST 或本公司）編撰與揭露，內容由公司相關單位提供資料。為確保報告書內容正確、完整，且符合利害關係人期待，於報告書初稿完成後，召開編輯說明會，邀請提供資料之單位，針對報告書內容檢核，內容經單位主管、總經理及董事長，並經稽核及修正後對外發布。

報告書出版日期與週期

此為恒耀國際的第四本企業社會責任報告書，本次起稱為「永續報告書」。

上一版本：2021 年 6 月發行

現行版本：2022 年 6 月發行

下一版本：2023 年 6 月發行

報告書範疇與邊界

地理範疇：本報告書內容為恒耀國際股份有限公司於台灣的總部、保安廠及仁德廠，公司總部位於台南市長榮路一段 203 號 3 樓。

時間範疇：報告書之資料期間為 2021 年 1 月 1 日~2021 年 12 月 31 日。

揭露範疇：報告書揭露本公司營運活動與永續績效，公司主要是螺絲等相關扣件的生產製造與銷售，與上一年度相同，財務績效揭露以合併報表呈現，報告書中的財務數據以新臺幣計算，並經勤業眾信聯合會計師事務所（Deloitte）審計。

外部驗證

本報告通過台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司（TÜV 台灣）查證，確認此份報告書內容依循全球報告倡議組織標準（Global Reporting Initiative Standards, GRI Standards）的核心選項。並附有 GRI Standards 指標對照表，索引各章節內容，以及 AA1000 標準第一類中度保證等級（Type I Moderate Level）。

聯絡方式

若您對本報告書有興趣，或對本公司永續發展相關議題有任何問題與建議，竭誠歡迎您與我們聯繫。

恒耀國際股份有限公司

聯絡人

姓名：應金娟

職務：物流管理部協理

電話：+886 6 2081997 #11800

傳真：+886 6 2081996

電子郵件信箱：qstmail@qst.com.tw

總公司：台南市東區長榮路一段203號3樓



經營者的話

2020 年新冠疫情造成全球經濟衰退，於 2021 年經濟復甦，迎來訂單爆發性增加，合併營收淨額相較於去年成長 15%，恒耀國際全體員工也齊心協力，繳出漂亮成績單。

全球疫情造成原物料、運費飆升，匯率變動加劇及人力不足。公司審慎應對，提高自製能力，因應電動車產品需求成長，擴充產能，分散風險並提升競爭力。

為了降低新冠疫情的影響，公司配合政府防疫政策執行，如進廠前體溫檢查、酒精手部消毒、員工分流用餐梅花座，及分區上班、減少客戶與廠商來訪，改以電郵信件或視訊會議溝通，降低感染風險。

ESG (Environmental, Social, Governance) 環境、社會、治理的資訊揭露已成為國際趨勢，及金管會的要求。公司於本年度永續報告書納入 TCFD 氣候相關財務揭露與 SASB 永續會計準則，提升 ESG 資訊揭露的完整性。2021 年環境永續措施有：設計環境資料收集系統、檢視資料正確與一致性，及分析找出碳排熱點以採取減碳措施。

「為天地立心，為生民立命，為往聖繼絕學，為萬世開太平。」北宋思想家張載的名言，闡述人類對社會、歷史的責任，企業實現永續經營共榮共享的願景，鼓勵全體員工參與，一起為這片土地盡心力，為後代保留美好的未來。

張載





1. 企業社會責任架構

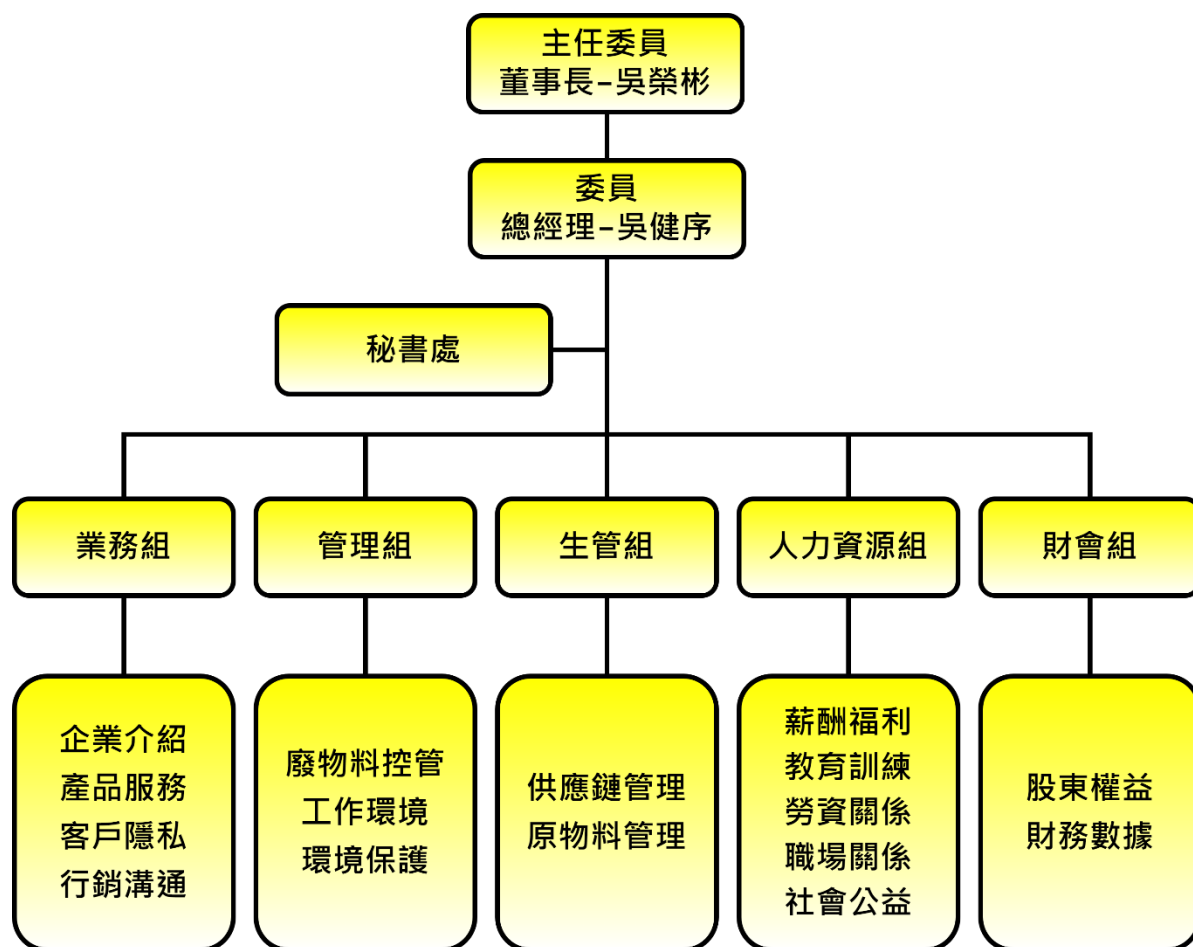


1.企業社會責任架構

1.1 企業社會責任委員會

企業社會責任委員會的組成

本公司於 2018 年 4 月正式設立「企業社會責任委員會」，為永續發展管理的最高層級組織，該委員會督導公司永續發展的相關議題，相關決策以及成效由主任委員向董事會報告，本報告書的製作及統籌由秘書處負責。



企業社會責任小組的運作

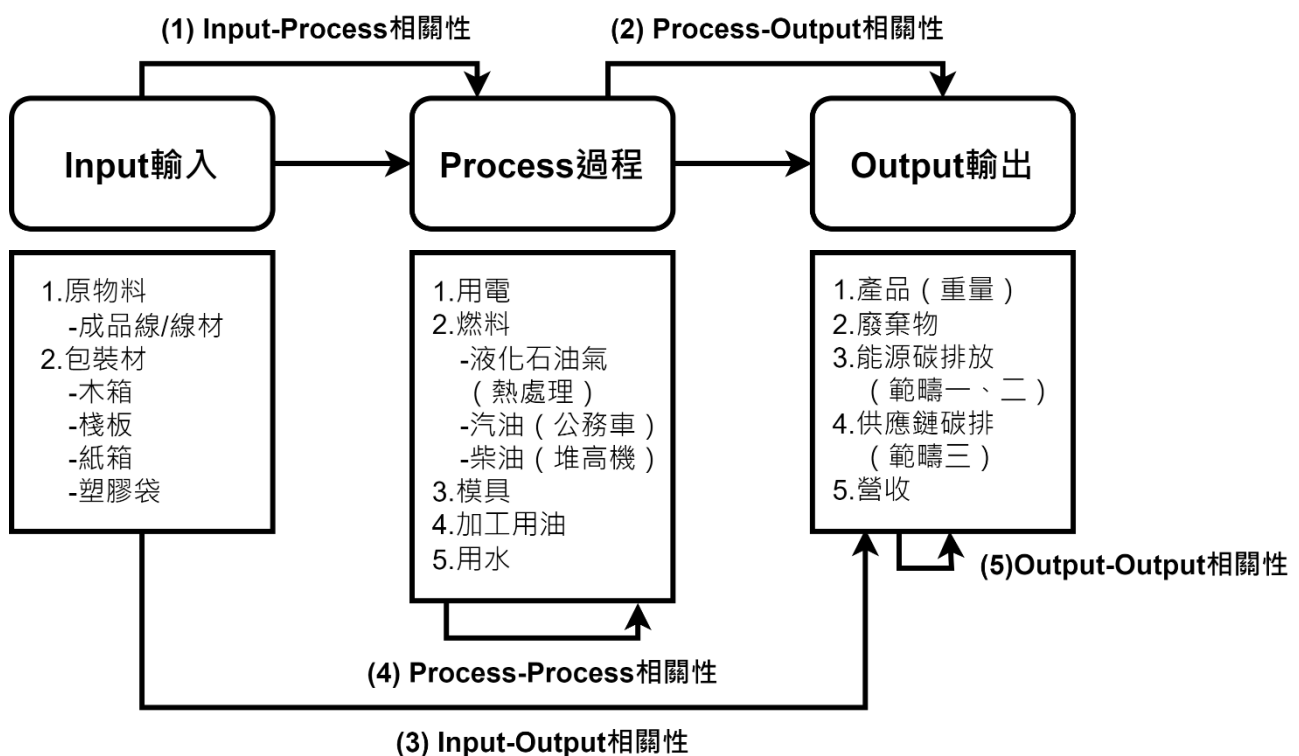
本公司董事長為主任委員，主持企業社會責任工作，引導公司永續發展方向；委員由總經理擔任，秘書處人員由委員指派，並負責維護委員會的運作及統籌，底下設有秘書處和 5 個小組：業務組、管理組、生管組、人力資源組，和財會組，各小組成員由公司相關單位組成，負責相關的經濟、環境和社會議題。本委員會每年召開至少三次正式會議。



1.2 ESG 策略

ESG 環境、社會、治理(Environmental, Social, Governance)資訊揭露已成為國際趨勢。證交所於 2020 年 8 月發布「公司治理3.0-永續發展藍圖」，指出報告書需強化 ESG 資訊揭露，相關法規將於 2023 年起適用。本公司於本年度永續報告書納入 TCFD 氣候相關財務揭露與 SASB 永續會計準則，提升 ESG 資訊揭露的完整性。

於 ESG 環境面議題，因應政府訂定 2050 年「淨零碳排」之目標，本公司從物料、能源、水與放流水、溫室氣體排放、廢棄物等營運數字切入，如下圖所示，分析製程與碳排放間的關係，找出碳排放來源與熱點。



上圖中碳排放範疇為 GRI 準則之用詞，對應 ISO 14064-1：2021 的碳排放類別：範疇一對應類別 1，範疇二對應類別 2，範疇三對應類別 3、4。

2021 年環境永續措施如下：

- (1) 設計環境資料收集系統。
- (2) 檢視資料正確性與一致性。
- (3) 分析找出碳排熱點，思考採取減碳措施。



1.3 利害關係人關注主題鑑別與溝通

鑑別利害關係人

本公司經由企業社會責任委員會和各部門主管，評估全球永續趨勢及營運發展目標，和分析經濟、環境和社會等三面向的主要議題，鑑別出六大利害關係人，包括：客戶、員工、供應商、政府機關、股東、社區團體等。



為鑑別營運衝擊的程度，本公司進行內部調查，依據其接觸或影響的利害關係人關注的議題，評估對公司的重要性、實質性和衝擊性的重大主題，由各部門主管填寫，共回收 15 份問卷。

由調查結果顯示，社會面的主題如職業安全衛生、勞雇與勞資關係等還是較重視，高於環境面、經濟面的主題。



重大主題的鑑別

本年度透過內部管道，依據各部門平常的工作業務，判別其接觸或影響的利害關係人，收集利害關係人關注議題，加以彙整成問卷，同時考量去年度問卷結果，鑑別出 10 個重大主題如下表，亦列入 2019、2020 年之主題提供對照。

面向	2019	2020	2021
經濟	4.薪資結構 6.經濟績效	4.經濟績效	2.薪資結構 8.經濟績效
環境	7.水與放流水 8.廢污水及廢棄物	5.廢污水及廢棄物 6.水與放流水 9.能源 10.物料	4.廢污水及廢棄物 6.能源
社會	1.職業安全衛生 2.法規遵循 3.顧客服務與安全 5.勞雇與勞資關係 9.訓練與教育	1.法規遵循 2.勞雇與勞資關係 3.職業安全衛生 7.顧客服務與安全 8.訓練與教育 11.員工多元化與平等機會 12.人權與強迫勞動	1.職業安全衛生 3.勞雇與勞資關係 5.法規遵循 7.顧客服務與安全 9.員工多元化與平等機會 10.訓練與教育



重大主題順序

綜合利害關係人內部評分，依分數高低選出 10 個重大主題，對其提出管理方針及揭露相關指標。10 個主題中，重要性增加者為職業安全衛生、薪資結構、廢汙水及廢棄物、能源、員工多元化與平等機會，下降的為勞雇與勞資關係、法規遵循、經濟績效、訓練與教育，不變的為顧客服務與安全。

主題	面向	揭露項目
1.職業安全衛生 ▲	社會	403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9
2.薪資結構 ▲	經濟	102-35、102-36、102-37
3.勞雇與勞資關係 ▼	社會	401-1、401-2、401-3、402-1
4.廢汙水及廢棄物 ▲	環境	306-1、306-2
5.法規遵循 ▼	環境、社會	307-1、419-1
6.能源 ▲	環境	302-1、302-2、302-4
7.顧客服務與安全	社會	416-1、416-2、418-1
8.經濟績效 ▼	經濟	201-1、201-3、201-4
9.員工多元化與平等機會 ▲	社會	405-1、406-1
10.訓練與教育▼	社會	404-1、404-2、404-3



利害關係人溝通

對於利害關係人聯絡窗口，由各小組依據平時工作內容分配，且依照利害關係人的性質，使用不同的溝通方式、頻率與其重視主題，如下表所示。

利害關係人	重視主題	負責溝通	溝通方式	溝通頻率
客戶	1. 經濟績效 2. 薪資結構 3. 廢污水及廢棄物 4. 物料 5. 法規遵循 6. 勞雇與勞資關係 7. 職業安全衛生 8. 員工多元化與平等機會 9. 人權與強迫勞動	業務組	1. 電子郵件信箱 2. 電話聯繫 3. 客戶稽核 4. 參加展覽 5. 滿意度調查(一年一次)	不定期
員工	1. 薪資結構 2. 能源 3. 廢污水及廢棄物 4. 勞雇與勞資關係 5. 職業安全衛生	人力資源組	1. 勞資會議 2. 福利委員會 3. 申訴專線 4. 電子郵件信箱 5. 單位主管溝通 6. 員工滿意度調查 7. 員工健康檢查 8. 教育訓練	1. 每季一次 2. 每季一次 3. 不定期 4. 不定期 5. 不定期 6. 一年一次 7. 一年一次 8. 不定期
股東	1. 市場地位 2. 間接經濟衝擊 3. 能源 4. 法規遵循 5. 職業安全衛生	財會組	1. 股東常會 2. 股東臨時會	1. 一年一次 2. 不定期
供應商	1. 經濟績效 2. 薪資結構 3. 能源 4. 水與放流水 5. 廢污水及廢棄物 6. 法規遵循 7. 勞雇與勞資關係 8. 職業安全衛生	採購組	1. 供應商拜訪 2. 供應商稽核	1. 不定期 2. 年度評鑑



利害關係人	重視主題	負責溝通	溝通方式	溝通頻率
社區團體 (社區鄰居、 媒體、 公民團體、 協會)	1. 薪資結構 2. 廢污水及廢棄物 3. 勞雇與勞資關係 4. 職業安全衛生 5. 顧客服務與安全 6. 員工多元化與平等機會	管理組	1. 管委會會議 2. 警衛室訪談 3. 訪談邀約 4. 公開資訊 5. 政策研討會、座談會、公聽會 6. 響應策略聯盟及倡議 7. 公文	1. 一年一次 2. 不定期 3. 不定期 4. 不定期 5. 不定期 6. 不定期 7. 不定期
政府機關	1. 薪資結構 2. 廢污水及廢棄物 3. 法規遵循 4. 勞雇與勞資關係 5. 職業安全衛生 6. 顧客服務與安全	管理組	1. 法規宣導會議 2. 系統申報 3. 公文往返 4. 臨廠稽核	1. 不定期 2. 一年一次 3. 不定期 4. 不定期

QST 外部會員

本公司藉由加入專業學/協會組織，與外界交流學習，提升相關專業技術知識，並了解利害關係人所關注的議題。

公協會	會員資格
台灣螺絲工業同業公會	特甲級會員 常務理事 - 吳榮彬 董事長
社團法人台灣區螺絲貿易協會	團體會員



1.4 管理方針

關於「職業安全衛生」此重大主題，員工的健康是公司正常營運的基礎，為使員工能夠安心安全健康的工作，本公司依職業安全衛生管理及職業安全衛生法等相關法律規定，訂定職業安全衛生管理計劃及訂定安全衛生工作守則，藉此打造員工職場安全工作環境。本主題邊界為本公司所有廠區之工作者（包含承攬商），而揭露僅限於在本公司區域工作者。

1

重大主題 1-職業安全衛生

管理目的	落實職業安全衛生管理，保障工作者、客戶、供應商、承攬商、社區居民安全健康及保護公司資產，營造安全、舒適的工作環境。
政策	公司產品之研發、製造、測試 與銷售過程中，除須符合安全衛生法規及其他相關要求外，並秉持『持續改善安全衛生，預防職業災害』之原則，以避免不安全的行為、環境及設備發生，善盡保障員工的安全衛生之職責。
承諾	1. 符合職業安全衛生法、職業安全衛生訓練規則要求。 2. 防止發生與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故，以保護全體員工與進入公司之供應商、承攬商及訪客之安全衛生。 3. 遵守國家相關的安全衛生法令規章及遵守其他要求事項，並發展相關標準作業程序及方法。 4. 持續改善安全衛生管理系統及安全衛生績效。 5. 對員工、供應商、客戶、承攬商及利害相關團體，傳達本政策及溝通安全衛生議題。 6. 持續對員工、供應商及承攬商施以必要之訓練，以確保皆有安全衛生的認知及正確的行為。
目標	1. 工傷率(IR)=0 2. 職業病比率(ODR)=0
責任	環安室
申訴機制	申訴專線：+886-6-2081997#11121、11122
特定的行動	1. 每年度員工安全健康檢查。 2. 特殊人員聽力檢查並訂製特製耳塞。 3. 定期會同勞工代表審查職業安全衛生之業務。 4. 每月召開職業安全衛生委員會議。
管理機制	持續改善安全衛生，預防職業災害。
績效與調整	1. 工傷率=1.24(對高風險捲夾傷害項目,全製程專案評估改善) 2. 職業病比率=0



「薪資結構」、「勞雇與勞資關係」、「員工多元化與平等機會」及「訓練與教育」此 4 項重大主題，因本公司具有產業競爭力之因素，除了優質客戶服務、產業專業知識、產品創新能力外，人力素質培養也成為其關鍵成因之一。有鑑於此，本公司視「員工為公司重要之投入資產」，並致力於人力資源之深度經營，努力將同仁之成長與公司之發展做緊密結合，使得人、機、料、法、環的投入能有效地同時運行，持續保有未來競爭力。而經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，認為本公司的勞雇與勞資關係、員工多元化與平等機會、訓練與教育、人權與強迫勞動主題(以下簡稱人力資源管理主題)，對於本公司具其重要性。揭露邊界為本公司台灣廠區，不含子公司及關係企業。

2 3 9 10

重大主題 2、3、9、10 薪資結構、勞雇與勞資關係、 員工多元化與平等機會、訓練與教育

管理目的	使每一位成員都能發揮其職能、勝任工作、增加工作效率與經驗累積，並能不斷隨著公司的成長而成長，增進組織綜效。
政策	為吸引及留任公司發展所需之人才，激勵員工向心力，本公司於員工福利、薪酬獎金、教育訓練、退休制度與勞資關係等深入推動並持續改善，包含如下： 1. 設置職工福利委員會組織，規劃各項福利事項。 2. 員工進修與訓練措施。 3. 薪酬獎金規劃。 4. 員工退休制度。 5. 勞資協議與各項員工權益維護措施。 6. 工作環境與員工人身安全保護措施。 7. 員工行為及倫理規範。
承諾	本公司致力於保障員工權益並打造健全工作環境，針對此人力資源管理主題，依循法規如下： 1. 國內法規：勞動基準法、勞工退休金條例、勞工安全衛生法、勞資爭議處理法、性別工作平等法、職工福利金條例。 2. 國際法規：IATF 16949 規範。
目標	1. 一般技術員起薪與當地基本薪資倍數比 ≥ 1.12。 2. 年度員工滿意度調查結果 ≥ 3.5。 3. 身心障礙員工佔比 $\geq 1.2\%$。 4. 員工訓練執行率 $\geq 80\%$。
責任	人力資源部



**重大主題 2、3、9、10 薪資結構、勞雇與勞資關係、
員工多元化與平等機會、訓練與教育**

資源	投入人力：包含人力資源部相關負責人員及主管。 投入財務： 福利金：2021 年支出 2,970,513 元。 退休金：本公司 2021 年 12 月 20 日退休準備金專戶之餘額為 101,042,082 元。
申訴機制	申訴專線電話： +886-6-2081997#11121 或 #11122 或 11126 性騷擾防治專用信箱：113@qst.com.tw 員工申訴專用信箱：1999@qst.com.tw
特定的行動	1. 本公司為有效管理人力資源管理主題，在勞動法規規範下制定「工作規則」及相關管理辦法以茲遵循。 2. 公司新進員工在正式踏入工作崗位前，會先展開新進訓練流程，使新進同仁得以了解公司福利及制度介紹、環境、品質及工作規範，使其能更快速了解公司文化與團隊。 3. 公司注重員工健康，每年定期舉辦健康檢查。 4. 公司定期舉辦員工國內旅遊，凝聚員工向心力。 5. 公司依員工服務年資給予久任獎勵。
管理機制	本公司依 IATF16949 內部管理審查程序，每年皆針對人力資源管理主題進行有效性稽核。
績效與調整	1. 一般技術員起薪與當地基本薪資倍數比為 1.16。 2. 員工滿意度調查平均 3.4，針對分數低的項目改善，逐年提升員工滿意。 3. 身心障礙員工佔比為 1.4%。 4. 員工訓練年度計畫執行率為 86.1%。



近年來由於全球氣候異常，相關天然資源的取得、使用及保護更形重要，本公司屬傳統製造業，大都使用電力能源，產生之污染少，也都控制良好。關於「廢污水及廢棄物」及「能源」等重大主題，本公司從使用的原料及製程，以及產品使用運輸中，思考減少量。環境政策用以表達本公司高階主管的環境理念，及對遵守法規與追求持續改善的承諾。並在環境管理系統的界定範圍內依此運作，以降低事業活動，產品及服務所產生之環境衝擊。

4 6

重大主題 4、6-廢污水及廢棄物、能源

管理目的	公司之活動、產品、服務性質及對環境之衝擊，符合與環境考量面有關環境法規要求。
政策	公司秉持服務的精神，願意在產品的生產製程及服務活動中，將環境保護及污染預防的理念落實其中，並以環境管理系統的運作，設定持續改善的方向，以追求企業的永續經營。
承諾	持續有效做好本廠環境區域內的環境管理，朝下列方向努力，並以此訓練全體員工及向相關居民及廠商宣達： 1. 秉持「持續改善，污染預防」之精神，將本系統政策傳達給所有為公司工作或代表公司工作之相關人員。 2. 公司之各項活動，產品及服務應依據政府法規，內外部稽核與管理審查檢討的結果及由公司簽署之其他事項，適時修訂環境政策，目標及標的，並公告之。 3. 採行適當之生產及污染防制技術、設備，有效進行工業減少廢棄物及污染預防。 4. 有效運用 PDCA 循環及各類管理手法，建立相關規章，以確保本公司之活動產品及服務均能儘量減少環境衝擊。
目標	1. 廢水排放低於標準值(COD$\leq$100ppm; SS$\leq$30ppm)。 2. 減少空污排放提升廠內空氣品質。 3. 生活垃圾/員工人數$\leq$0.1 噸。 4. 能源消耗/產品重量$\leq$6,500 (MJ/噸)。
責任	環安室
申訴機制	申訴專線: + 886-6-2081997#11121、11122
特定的行動	1. 定期檢測廢水排放數值。 2. 定期申請空氣污染檢測。 3. 推動無紙化辦公，不提供一次性餐具。 4. 汰換老舊設備，定期巡檢及保養機器。
管理機制	ISO14000：2015 版環境管理系統。



重大主題 4、6-廢污水及廢棄物、能源

績效與調整

1. 廢污水排放檢測數值 COD=33.9, SS=9.5。
2. 空污檢測報告結果, 粒狀污染物-2 mg/Nm³。
3. 2021 年生活垃圾重量/員工人數= 0.054(噸/人)。
4. 能源消耗/產品重量= 5,919(MJ/噸)。



關於「法規遵循」此重大主題，本公司今年度無經濟面及社會面的違規事項。針對環境面和社會面，每年擬定教育訓練課程，落實員工在工作操作上，能注重安全及健康。

5

重大主題 5-法規遵循

管理目的	從內部管理到產品生產，做好污染與安全預防符合法規要求，並以品質、環境、職業安全衛生管理系統佐以 PDCA 概念持續改善。
政策	本著「恒耀創新、開物成務」的永續經營理念，於環保、職業安全衛生、社會法規遵循上，落實各項作業以符合法規要求。
承諾	1. 使品質、環境、職業安全衛生管理系統的要求融入組織內，並能有效運作。 2. 確保建立的方針和目標，符合法規要求並與公司的經營方向一致，以永續經營。
目標	無違反環保、職業安全衛生、社會法規等情事。
責任	設有品質、環境、職業安全衛生管理代表，並設置專責部門處理相關作業程序。
申訴機制	電話: 886-6-2081997 #11121、11122。
特定的行動	1. 定期盤點環保、職業安全衛生、社會法規，檢視其合規性。 2. 檢討違反環保、職業安全衛生、社會法規事項，避免再發生，促進持續改進。 3. 公告違反環保、職業安全衛生、社會法規事項，提升全員意識宣導。
管理機制	ISO9000：2015 版品質管理系統。 ISO14000：2018 版環境管理系統。
績效與調整	2021 年無違反相關情事。



關於「顧客服務與安全」此項重大主題，保護客戶隱私已被視為國家法規與組織政策的公認目標，若組織違反相關規範，除了直接對財務造成影響，也會影響組織商譽及顧客忠誠度與滿意度。本主題的衝擊範圍包括本公司所有員工、承攬商、供應商之客戶隱私管理(不含關係企業及子公司)，針對本公司內部系統資料設定分級權限，藉以保護客戶隱私。此外，對於客戶產品健康及安全需求，均以國際(歐盟)標準要求，確保產品的健康和 safety，以利客戶使用。



重大主題 7-顧客服務與安全

管理目的	1. 妥善保護客戶隱私權，避免客戶資料外洩，強化資訊安全。 2. 遵守歐盟法規(RoHS 跟 REACH)要求，嚴格把關產品品質，確保沒有對客戶安全及健康產生影響。
政策	1. 強化公司資訊安全機制，保障客戶隱私。 2. 確保產品的健康和 safety，以利客戶使用。
承諾	1. 對於客戶公司、人員及產品等資訊，不對外公開。 2. 對於客戶產品健康及安全需求，以國際(歐盟)標準要求。
目標	1. 無洩漏、失竊或遺失客戶資料之事件。 2. 無違反產品的健康和 safety 法規之事件。
責任	資訊部、業務部
申訴機制	電話：+886-6-2081997 電子郵件信箱：QSTMail@qst.com.tw
特定的行動	1. 資訊部門人員定期檢測網路運作環境是否安全。 2. 資訊安全宣導，講習。 3. 所有電腦設備皆設有防毒軟體。 4. 即時更新病毒碼，防止電子商務散播電腦病毒。 5. 架設防火牆以隔絕外來侵害。 6. 2018 年底增購防火牆硬體和軟體組合(含威脅防禦/惡意網址過濾 /新形態惡意程式攻擊防護)，在內部網和外部網間建立起一個安全網路，統一設置與管控。 7. 整合 AD 帳號作進階管制。 8. 接入內網全部由 MAC 認證管制。 9. 定期韌體版本更新，每季更新。 10. 產品依客戶圖面及規範生產，遵守國際相關法規 REACH, RoHS & ELV。材料也採購自國際大廠-中鋼(台灣)、新日鐵(日本)及浦項鋼(韓國)，無使用衝突物質的疑慮。



重大主題 7-顧客服務與安全

管理機制	每年對資訊資產盤點，定期檢查防火牆設定及異常記錄。
績效與調整	1. 至今未發生過資訊安全事件，故持續按內控規範準則執行，每年檢視或更新資訊安全政策與落實硬體設備管理。 (1) 定期執行備份及妥善存放，每年二次做復原演練。 (2) 資通安全檢查每年評估檢視，確保資訊安全政策與實務之有效性。 (3) 設備按準則執行保養與維護，落實管理。 以上均有表單紀錄可提供。 2. 2021 年無違反產品的健康及安全法規之情事。



「經濟績效」一向為重要性高的主題，本公司致力於開拓市場、提升自製產能利用率，並持續追求精實營運模式，為公司及股東創造最大利益。經濟績效主題，其衝擊範圍僅揭露本公司相關資訊，包含退休計畫和捐贈等，不含子公司的數據。

8

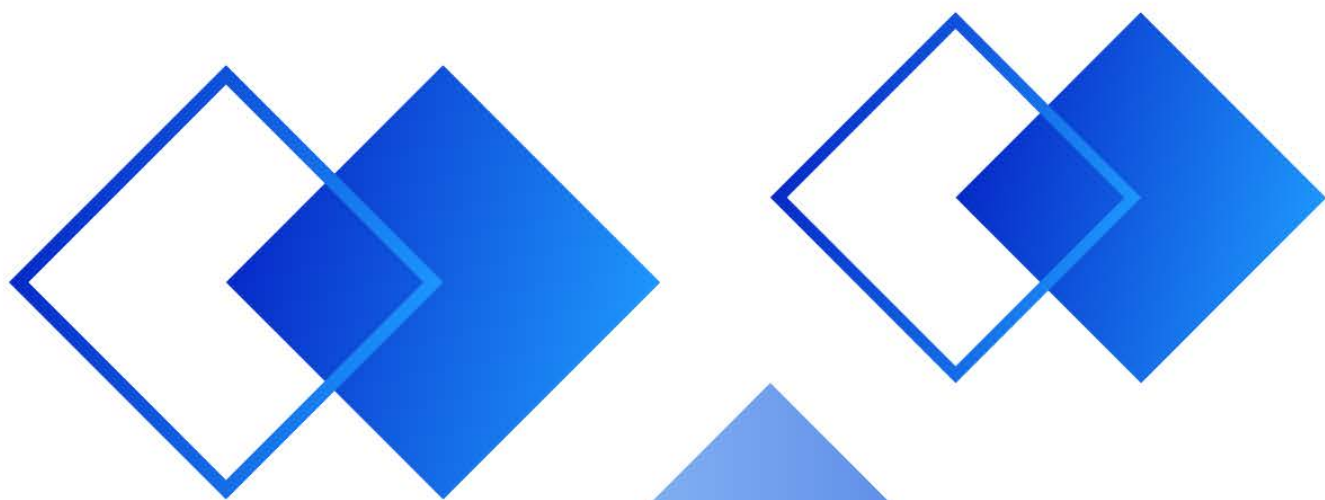
重大主題 8-經濟績效

管理目的	持續追求永續發展、獲利成長。
政策	藉由導入先進之技術、設備與製程，提升產品位階、擴增供應量能，並優化客戶及市場結構，厚植長期競爭力。
承諾	遵循公司法、證交法、及其他相關法令，為公司及股東創造最大利益。
目標	營收成長 15%。
責任	會計部
申訴機制	電話：+886-6-2081997 電子郵件信箱：QSTMail@qst.com.tw
特定的行動	提高接單金額。
管理機制	每季檢視營運績效與預算比較分析。
績效與調整	營收、獲利達成比例檢視。





2. 公司經營



2.公司經營

2.1 公司簡介

本公司主要經營車用與工業用扣件製造與貿易，客戶群與營運版圖跨足全球。為發揮內外部利害關係人之最大價值，並於 2006 年上櫃掛牌交易，目前名列製造業 500 大企業，屬業界標竿翹楚。

本公司的英文名稱「QST」代表著 Quality 品質、Service 服務、Teamwork 團隊合作，此三個為公司長久恪守的核心價值。



公司名稱	恒耀國際股份有限公司 (QST INTERNATIONAL CORPORATION)		
董事長	吳榮彬		
總經理	吳健序		
營運總部	台南市長榮路一段 203 號 3 樓		
成立時間	1985 年 4 月		
員工人數	550 人		
資本額	新台幣 1,263,830 仟元		
產品服務	螺絲螺帽等扣件外銷、採購整合及遠距庫存管理、OEM 級工業用扣件及其他 C 類零件生產		
經營理念	恒耀創新 開物成務		
核心價值	Quality：品質 Service：服務 Teamwork：團隊合作		
公司網址	http://www.qst.com.tw/		



企業精神

「恒耀創新，開物成務」象徵本公司對全人類貢獻的胸懷，也是公司經營者以及全體員工一致的願景。公司從無到有，每一步都兢兢業業當成是終身事業在經營，在經營事業的同時，不忘回饋社會。在本公司看來，製造金屬零件已經跳脫銷售的層次，而是為客戶的安全、舒適、效率把關，以此胸懷貢獻社會。

QST 公司歷史

本公司自 1985 年創立以來的發展歷程如下表。

其中於 2020 年 11 月，Newco International Co., Ltd.

(Newco) 更名為 QST (Thailand) Co., Ltd., 持股比例由 49% 增為 90%。



年度	發展歷程
1985	成立俊匯有限公司
1996	公司名稱變更為友信國際股份有限公司;成立子公司聯信檢測
1998	取得 ISO 9002 品質保證系統認證;轉投資蘇州友匯五金工業有限公司及廈門恒耀金屬有限公司
2002	取得 QS 9000 及 ISO 14000 認證
2005	取得 ISO/TS 16949 品質系統認證
2006	保安新廠完工並取得建物所有權狀，正式開始營運
2007	於中國上海成立友匯貿易(上海)有限公司
2009	設立蘇州聯信檢測技術有限公司
2010	間接投資廈門恒耀、廈門同恒、廈門安恒及廈門民恒等四家公司
2012	取得 FORD Q1 認證
2014	更名為「恒耀國際股份有限公司」；取得德國 ESKA 公司 85.71% 股權
2017	購買位於美國俄亥俄州之土地及倉儲
2018	認證轉版由 TS-16949 轉為 IATF-16949
2020	QST (Thailand) Co., Ltd. 原名為 Newco International Co., Ltd. (Newco)，於 2020 年 11 月更名為 QST (Thailand) Co., Ltd., 持股比例由 49% 增為 90%。



企業照片

QST



廈恒



同恒



安恒



蘇州友匯



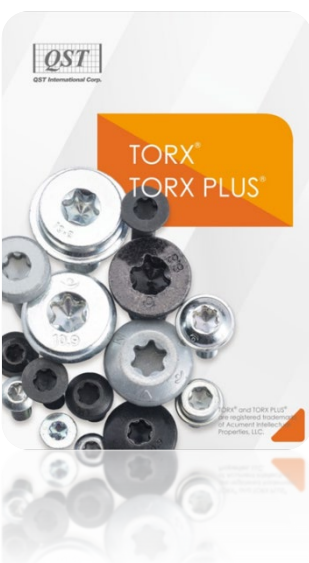
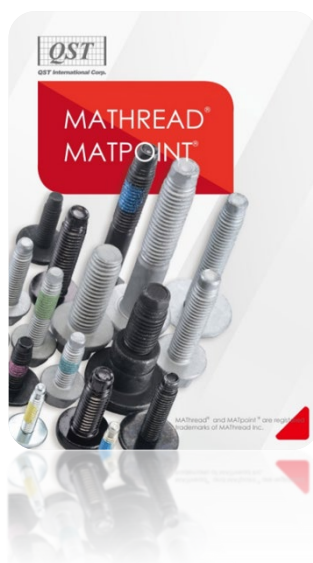
ESKA



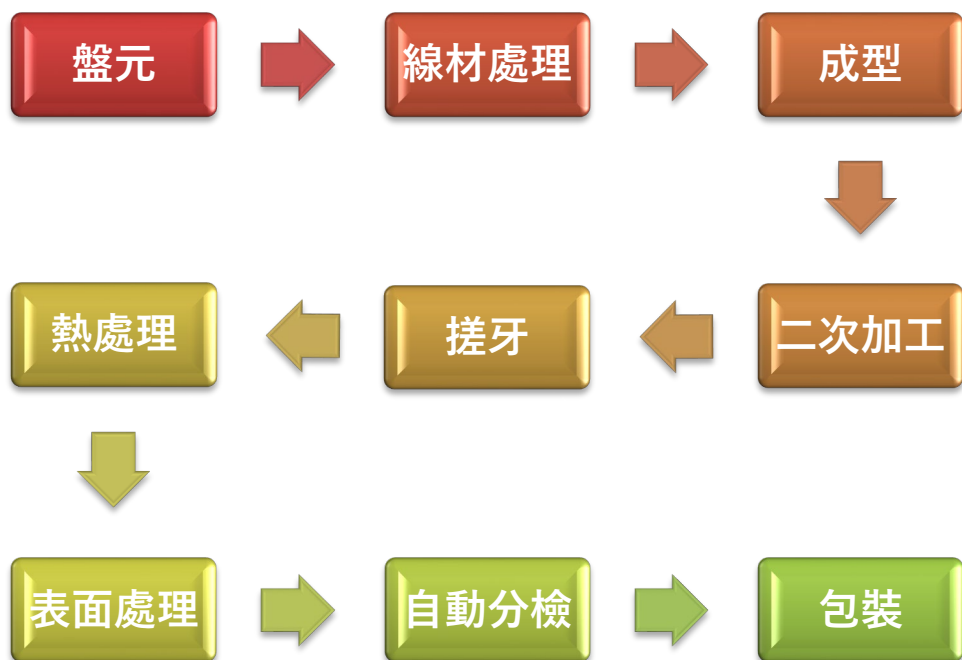
產品

本公司為台灣工業用金屬零件頂尖製造商之一，針對 OEM 市場需求，整合產業內、外精英廠商之製造能力，組成寬廣之產品範疇。本公司產品泛稱扣件(Fasteners)，其中包含內、外牙扣件及工業用 C 類零組件，其用途涵蓋各個產業，自動車業用扣件及零組件佔營收總額約八成，為本公司之核心商品。

商品別	項目	用途及功能
外牙扣件	Torx 螺絲	泛用於各個產業，特殊設計之驅動承穴能降低組裝工具磨耗，提升組裝效能，降低成本。
	Taptite®螺絲	主要用於汽車業，專利保護之碾牙功能可免除對應結合件之攻牙程序，並有效提升結合強度。
	Matpoint 螺絲	主要用於汽車業，專利保護之自動導正功能可防止組裝傾斜，降低失敗率，提升組裝效能，降低成本。
內牙扣件	彈簧墊圈螺帽	主要用於汽車業，結合彈簧墊圈與螺帽於一體，不但能防止鬆動，亦可有效節省組裝工序，降低成本。
	預置扭矩螺帽	泛用於各個產業，特殊設計之預置扭矩功能可以較低之成本，達成防鬆抗震之需求。
	焊接螺帽	主要用於汽車業，廣泛用於鈑金結構件，不但能提供高強度之固結功能，且適合自動裝配進料。
其它	客製單能零配件	依據客戶規範與藍圖產製之(非內、外牙扣件)特殊單能件，用途及功能須滿足原始工程設計需求。



生產流程



盤元/線材



成型



二次加工



搓牙



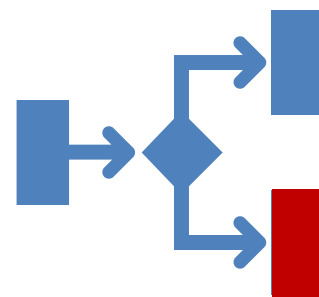
熱處理



表面處理



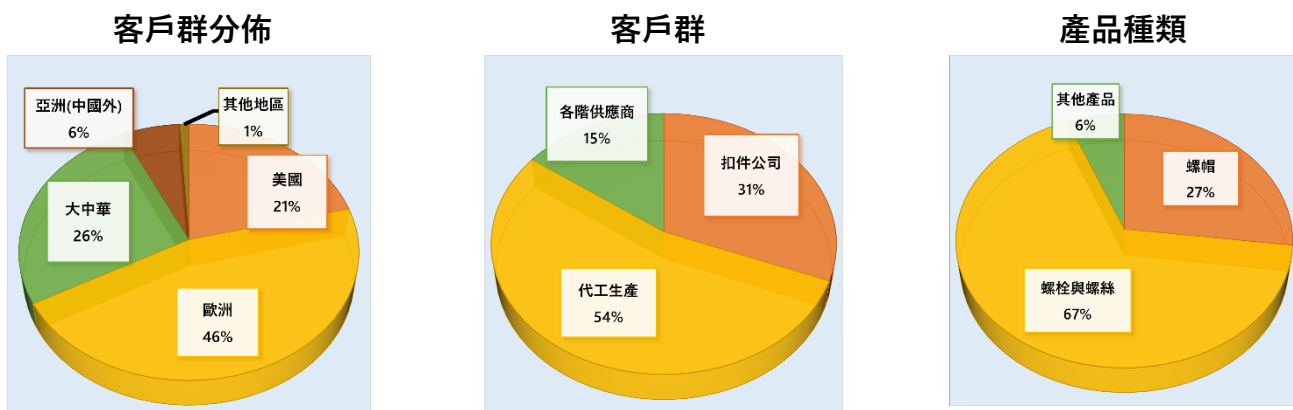
自動分檢+包裝



產品市場

本公司所生產螺絲、螺帽、沖壓件、管件、組合件等的扣件產品行銷全球，其中 80% 交給汽車產業，20% 則為建築、風力發電及其他工業使用。客戶包含進口商、經銷商、製造商，汽車廠的一階、二階供應商及汽車廠。

本公司供應商主要集中於台灣地區，包含材料、半品與成品，以品質為導向，推動產品多樣化以及符合市場與客戶需要之產品。

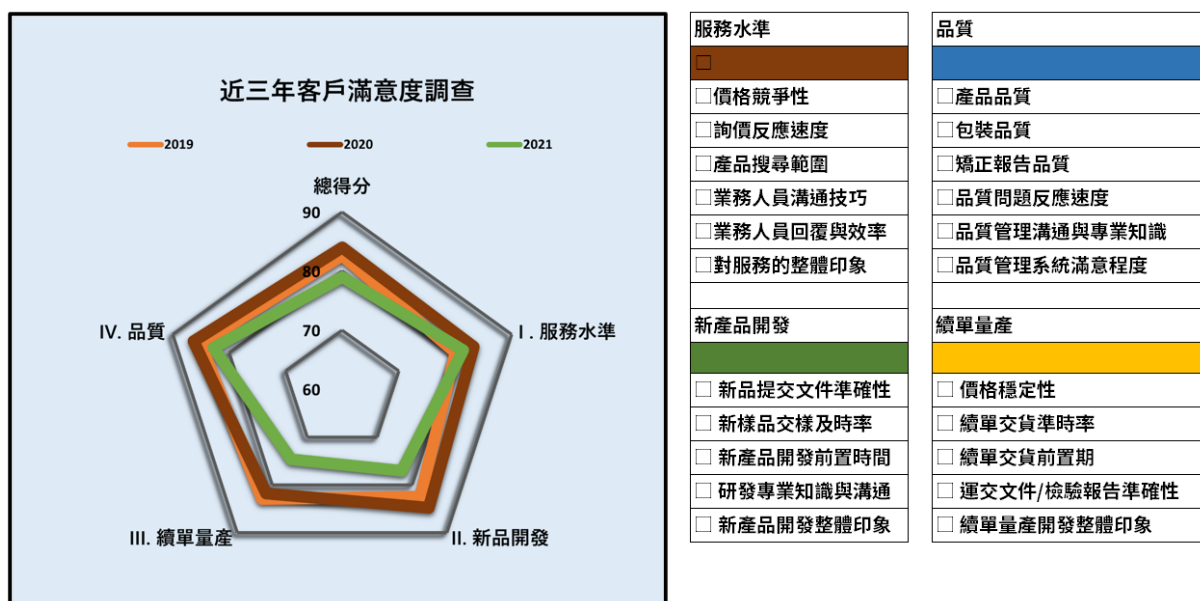


客戶服務

公司非常重視客戶，對於客戶的意見及問題，在最短時間內回覆，並制定客戶抱怨處理流程，加快處理速度，且透過每年的問卷調查，了解客戶的需求、對產品的滿意度，以及公司需再加強的地方。

本公司顧客滿意度問卷分成四項如下圖，每個大項拆成細項，年度問卷總分是四項分數平均，2021 年問卷回收 45 份，平均滿意度 79，此滿意度不及 80 主要是交貨準時率降低，外部環境變動所致。對此公司採取措施如下：

- 業務端 - 盤點客戶，優化客戶及訂單結構，降低產能瓶頸衝擊。
- 增加生產設備、人工，擴廠，以因應客戶增加的需求。



2.2 營運績效

新冠暨變種病毒肆虐全球已兩年，全球供應鏈受創迄今尚未能恢復。本公司於2021年間，歷經原物料及貨櫃短缺、航程延誤、客戶欠貨下急單、全球晶片短缺等，導致車廠減產及通貨膨脹驅動成本上升，衝擊本公司日常營運。幸賴台灣防疫得宜，並在經營團隊暨全體員工同心努力下，妥善應變度過難關，並順勢掌握商機、擴充產能、填補客戶供應鏈缺口。2021年合併營收淨額約為新台幣10,193,388 仟元，較 2020 年增加 1,369,357 仟元，成長 15.52%。

經濟價值分配表

單位：仟元

項目/年度	2019	2020	2021	備註
A.直接產生之經濟價值	9,925,200	8,824,031	10,193,388	
B. 經濟價值分配	9,476,826	8,128,506	9,225,582	
1) 營運成本	6,861,720	6,022,124	6,970,733	
2) 員工薪資與福利	1,856,577	1,663,403	1,800,850	
3) 利息支付或股利分配	660,058	332,097	340,369	利息費用 股利金額
4) 納稅金額	98,471	110,882	113,630	
5) 社區投資	N/A	N/A	N/A	
C.留存之經濟價值 (A-B)	448,374	695,525	967,806	

近三年財務績效

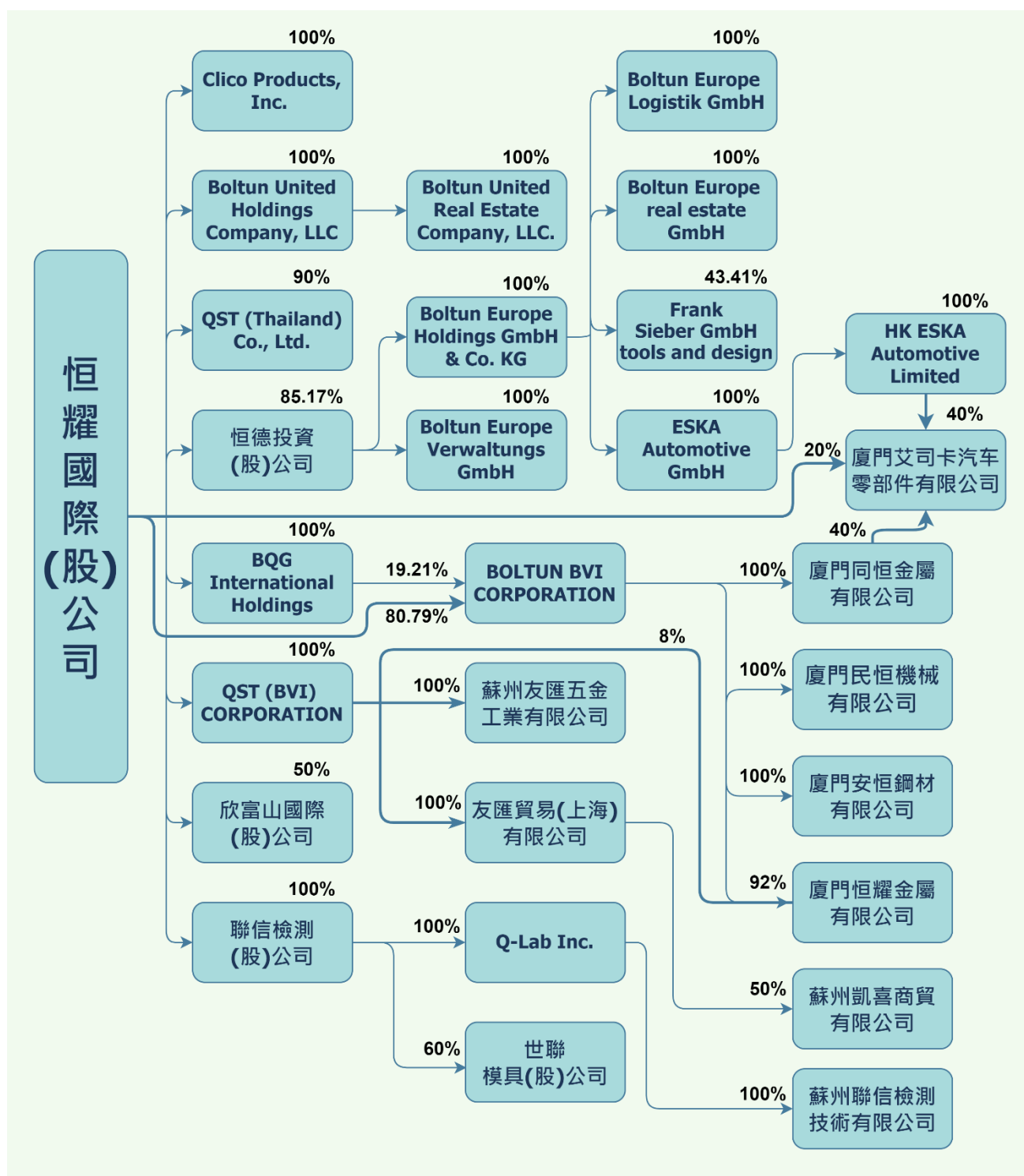
單位：仟元

項目/年度	2019	2020	2021
營業收入	9,925,200	8,824,031	10,193,388
營業毛利	1,833,572	1,696,986	1,933,723
營業淨利	374,899	343,980	447,468
母公司業主(淨利)	251,235	293,359	376,055
每股盈餘(元)	2.16	2.52	3.03



QST 關係企業

下表為恒耀國際股份有限公司及相關企業資訊



股東結構

普通股

基準日：2021 年 4 月 18 日

股東結構	人數	持有股數	百分比
個人	5,391	49,042,410	41.2
外國機構及外國人	37	2,935,653	2.5
金融機構	1	130,000	0.1
其他法人	52	66,870,715	56.2
政府機構	0	0	0
合計	5,481	118,978,778	100

特別股

基準日：2021 年 4 月 18 日

股東結構	人數	持有股數	百分比
個人	2,031	7,335,218	73.3
外國機構及外國人	4	6,367	0.1
金融機構	1	375,000	3.8
其他法人	28	2,283,415	22.8
政府機構	0	0	0
合計	2,064	10,000,000	100

接受政府之財政補助：無



2.3 公司治理

誠信經營

全體員工須遵守本公司「恒耀創新、開物成務」之企業文化、遵紀守法，為用戶提供優質的產品和服務；不以非法或不道德之手段獲取成效；公平對待公司進（銷）貨客戶、競爭對手不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述，或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。於 2021 年本公司並無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

管理系統

30 多年來，本公司為客戶提供最佳之品質與服務，以優質之產品、客製化之服務以及誠信的承諾，贏得客戶的信賴與支持，並以人為本，員工招募不用童工和衝突礦產。

為加速國際化進程、鞏固車廠客戶的長久合作關係，持續推動國際認證是具體實踐、持續提升品質的重要途徑，透過品質觀念的提升和生產制度上的落實，提供客戶穩定、高品質的產品，QST 於過去幾年內紛紛通過 ISO 9001、14001、IATF 16949 (International Automotive Task Force)認證，更於 2012 年取得福特 Q1 認證，成功晉升成其合格供應商之一。Q1 認證的殊榮不是結束，代表著另一個嶄新的延續。

各項認證取得年份及認證週期如下表，本公司並無簽署外部倡議。

規範	系統名稱	版本	認證週期
IATF 16949	汽車管理系統	2016	3 年 1 次
FORD Q1	合格供應商	2012	取得後每週評分
ISO 9001	品質管理系統	2015	3 年 1 次
ISO 14001	環境管理系統	2015	3 年 1 次



產品品質要求

本公司的產品生產遵守下列規範要求：

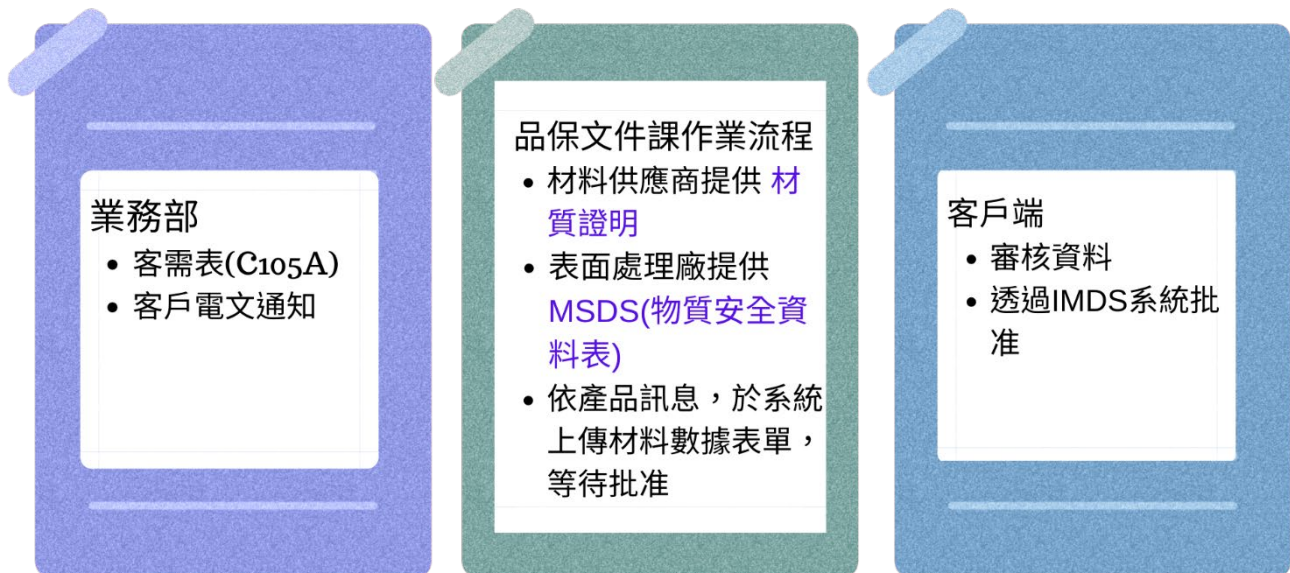
- AIAG (Automotive Industry Action Group) 所頒佈衝突物質
- ELV (End-of-life Vehicle)報廢車輛指令
- REACH (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals System)
- RoHS 危害性物質限制指令
- IPPC (International Plant Protection Convention) 國際植物保護公約

IMDS 簡介

IMDS 英文全稱為：International Material Data System（國際材料數據系統），是一個第三方進行材料成分認可的機構，IMDS 是汽車產業中關於零件和材料的資料庫系統。

IMDS 保存並維護所有在汽車製造過程中所用的相關材料資訊，藉此才能履行經由國家及國際標準，法律和規章賦予給汽車製造商及其供應商的各項義務。

IMDS 的內部流程：



執行成效：2021 年，公司製作 IMDS 數量約為 298 筆，已完全履行經由國家及國際標準，法律和規章賦予給汽車製造商及其供應商的各項義務。



價值、原則、標準及行為規範

本公司內部針對員工行為準則，職業倫理規範皆有明確規定，組織於內部平台明訂員工倫理規範、工作規則、工安守則等事項，並透過會議管理及電子郵件等方式進行組織目標宣導。

員工有責任維護及增加公司正當合法獲取之利益，並應避免透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便，致使本人或第三人獲取私利之機會。於執行職務時，不得為本人或第三人之利益，而有要求、期約、交付或收受任何形式之饋贈、招待、回扣、賄賂或其他不當利益之行為。但其中饋贈或招待為社會禮儀習俗或公司規定所允許者，不在此限。

員工執行職務時，遇有涉及自己或親屬之利害關係事件者，應依利益衝突回避原則自行迴避。就其職務上所獲悉之任何可能重大影響本公司證券交易價格之資訊，在未經公開揭露之前，應依證券交易法規定嚴格保密，並不得利用該資訊從事內線交易。

職業道德訓練課程

為使公司員工執行職務時能秉持「誠信、學習、感恩、承諾」之精神，新進人員於新訓期間透過員工倫理規範訓練，使全體員工遵守公司道德行為之規範；在職人員則藉由參與內/外訓課程進行道德培訓。

職業道德課程受訓比例

年度	2019			2020			2021		
項目	總人數	受訓人數	受訓%	總人數	受訓人數	受訓%	總人數	受訓人數	受訓%
新進人員	22	22	100	28	28	100	114	106	93
採購部	8	6	75	9	3	33	-	-	-
會計部	11	1	9	11	4	36	11	7	64
稽核室	-	-	-	3	3	100	2	2	100
人資部	-	-	-	-	-	-	7	5	71



申訴機制

本公司遵守國內法規(民、刑法)及客戶端要求，適時修訂公平競爭、饋贈、賄賂或不正利益、保密責任、資訊安全、反騷擾/歧視、內部稽核等相關規章制度，但有發現不當行為者，可依循員工申訴暨性騷擾防治與處理實施辦法舉發，於 2021 年並未發生貪腐事件。

在本公司若遇到有違反職業道德規範案件或不合法行為，員工得主動向直屬主管報告，內部同時設有專線及信箱，一般民眾及廠商可利用專用信箱，提供相關資訊，受理檢舉管道如下：



申訴管道

外部檢舉管道

申訴專線：886-6-2081997

申訴信箱：qstmail@qst.com.tw

內部檢舉管道

申訴專線電話：886-6-2081997

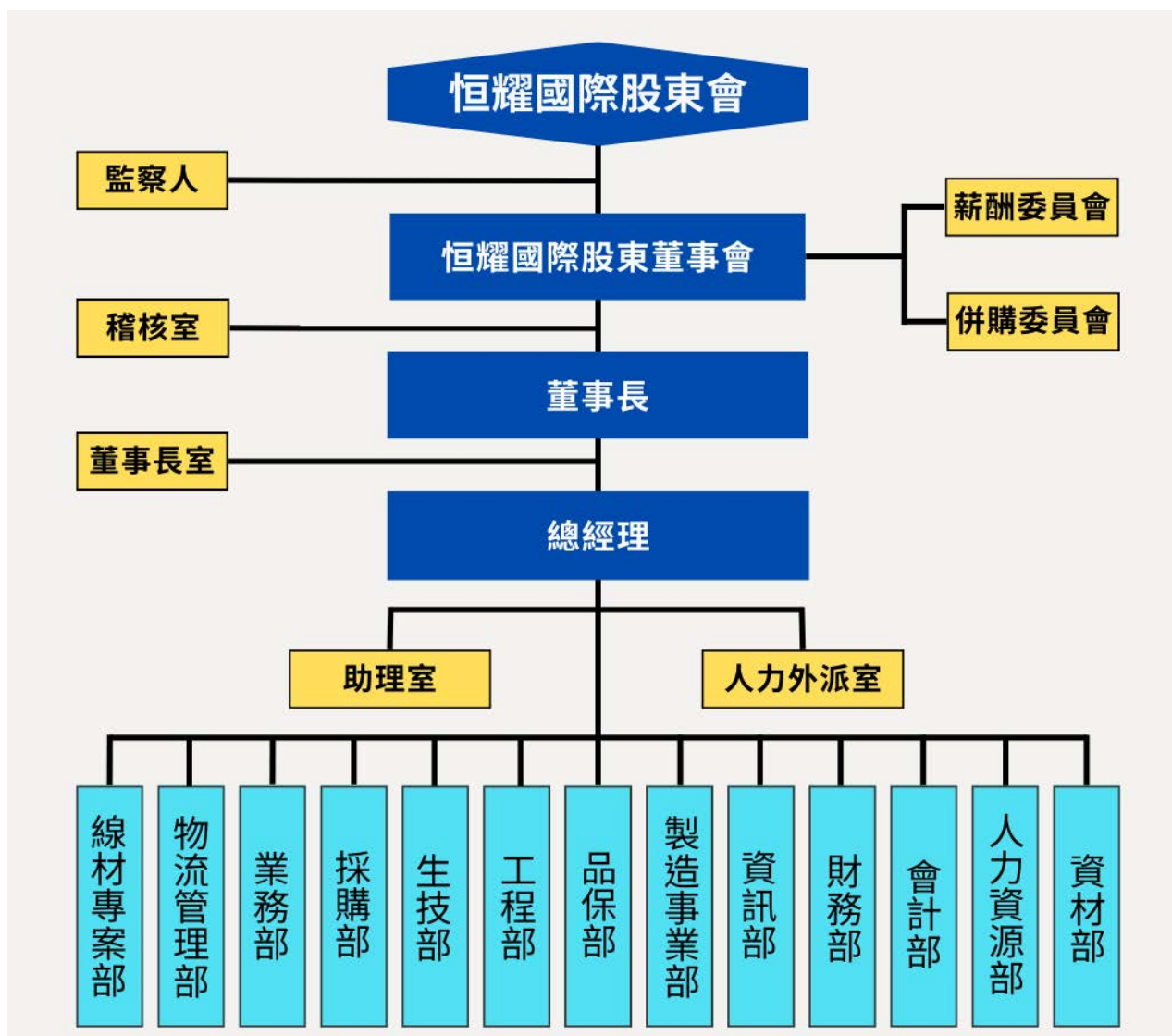
分機號 #11121、11122、11126

性騷擾防治專用信箱：113@qst.com.tw

員工申訴信箱：1999@qst.com.tw



2.4 組織架構



董事會

截至 2021 年 12 月 31 日止，依照公司章程第十五條規定，本公司設董事 7~15 人，監察人 3 人，採候選人提名制度，由股東會就董事及監察人名單中選任之，任期 3 年，連選得連任。董事會成員是藉由股東常會所選任而成，而董事長係經董事會選舉產生，對內為董事會主席，對外代表本公司；董事會成員均為學有專精或產業經驗豐富之人士，憑藉其豐富的專業與經營管理能力，將能為本公司未來發展提供最適切之策略指導。董事會負責決議公司的營運計畫、核定高階主管的任免、資本計畫和與利害關係人的重大決策等等，監察人負責參與股東會及列席董事會，定期核閱稽核報告及審查財務表冊，亦得隨時與員工及股東直接連繫，溝通管道暢通。

由董事長向董事會和股東報告相關決議事項及討論，對於經濟、社會及環境等社會責任相關議題，如有需要也會經由此方式提送董事會進行討論，作為社會責任工作推動之依據。



職稱	姓名	任期	主題相關能力	主要學經歷	兼任本公司及其他職務
董事長 兼 製造長	吳榮彬 友信投資股份有限公司 代表人	2019/06/14 ~ 2022/6/13	經濟	● 淡江大學-機械系 ● 三星科技(股)公司 廠長	● 本公司製造長 ● 恒耀工業(股)公司 董事長及總經理 ● BOLTUN BVI CORPORATION 董事長 ● 恒耀食品(股)公司 董事長
董事	吳榮進 友信投資股份有限公司 代表人	2019/06/14 ~ 2022/6/13	經濟	● 慈幼高工	● 恒耀工業(股)公司 董事、執行董事
董事	林進能	2019/06/14 ~ 2022/6/13	經濟	● 台灣大學商學研究所碩士(MBA) ● 湖州劍力金屬製品 有限公司-總經理 ● 潤泰全球股份有限公司-副總經理	● 豐鐵克工業(股)公 司監察人 ● 吉格國際投資(股) 公司董事長
董事	黃建銘	2019/06/14 ~ 2022/6/13	經濟	● 日本芝浦工業大學 機械工學科 ● 美國德州州立大學 Arlington 分校 MBA	● 萬荃國際貿易有限 公司總經理 ● 玄盛管理顧問有限 公司總經理
董事 兼 營管副 總經理	許繼文	2019/06/14 ~ 2022/6/13	經濟	● 政治大學-資管系 ● 高雄第一科技大學 -金融所 ● 中國信託商業銀行 -經理	● 本公司營管副總經理 ● 恒耀工業(股)公司 總經理室特別助理 ● 聯信檢測(股)公司 董事
獨立 董事	黃正安	2019/06/14 ~ 2022/6/13	法律	● 台灣大學-法律系 ● 立法院立法委員	● 長安法律事務所律 師 ● 萬在工業股份有限 公司董事



職稱	姓名	任期	主題相關能力	主要學經歷	兼任本公司及其他職務
獨立董事	許順發	2019/06/14 ~ 2022/6/13	經濟	● 國立政治大學-公共行政學系 ● 田納西州曼菲斯州立大學-會計研究所 ● 財政部高雄市國稅局-審查一科荐派專員	● 敬業聯合會計師事務所高雄分所合夥會計師 ● 永欽國際有限公司董事 ● 馬光保健控股(股)有限公司獨立董事 ● 福光企業(股)公司監察人 ● 致和證券(股)公司獨立董事 ● 中華新宇有限公司董事
監察人	吳健亨	2019/06/14 ~ 2022/6/13	經濟	● 成功大學電腦與通信工程研究所 ● 達創科技(股)公司-資深軟體工程師	● 恒耀工業(股)公司資訊部協理及總經理室特別助理 ● 合健國際投資(股)公司監察人 ● 聯信檢測(股)公司監察人
監察人	吳宗正	2019/06/14 ~ 2022/6/13	經濟	● 成功大學-會計系 ● 成功大學-工研所	● 富強鑫精密工業(股)公司監察人
監察人	海信投資股份有限公司 代表人： 蔡進忠	2019/06/14 ~ 2022/6/13	經濟	● 新化高中畢 ● 三星科技(股)公司-線材事業部課長 ● 耐力工業(股)公司-品管課長	● 恒耀工業(股)公司業務二部經理



避免利益衝突之機制

董事會依規定至少每季召開一次，2021 年共召開 6 次，董事對於會議中討論事項與其自身或代表之法人有利害關係者，於董事會說明其利害關係，議案皆已迴避未參與表決，重要決議亦即時公佈於公開資訊觀測站。

董事及監察人 2021 年度進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	時數
獨立董事	黃正安	5/4	台灣董事學會	數位轉型 驅動企業新價值	3.0
		4/28	台灣董事學會	公司治理 3.0 永續發展藍圖-新規範、新趨勢	3.0
董事	黃建銘	9/1	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	永續投資全面啟動	2.0
		8/31	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	解碼中小型企業永續 DNA	2.0
董事 兼營管 副總經理	許繼文	10/18	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會	3.0
監察人	吳宗正	10/18	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會	3.0
		9/1	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	永續投資全面啟動	2.0

併購委員會

應就併購計畫與交議之公平性、合理性進行審議，並將審議結果提報董事會及股東會，但依企業併購法規定無需召開股東會決議併購事項者，得不提報股東會，本委員會成立時人數不得少於 3 人，由獨立董事組成，其中 1 人為召集人，若獨立人數不足時則由董事會遴選成員。



薪酬委員會

本公司依「證券交易法」第 14 條之 6 第 1 項及「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，於 2011 年 11 月 28 日設置「薪資報酬委員會」並訂定其組織規章，以資遵循。

本公司薪酬委員會負責定期檢討本規程並提出修正建議，訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，定期評估並訂定本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額，以及其他由董事會交議之案件。於 2021 年，薪酬委員會共開會 3 次，出席率 100%。

職稱	姓名
召集人	許順發
委員	黃正安
委員	林進榮

董事會和高階主管之薪酬政策

本公司最高治理單位和高階管理階層，係指副總經理級以上主管，對於該等人員酬金之發放，比照一般員工依本公司薪資管理辦法按月支領薪俸。

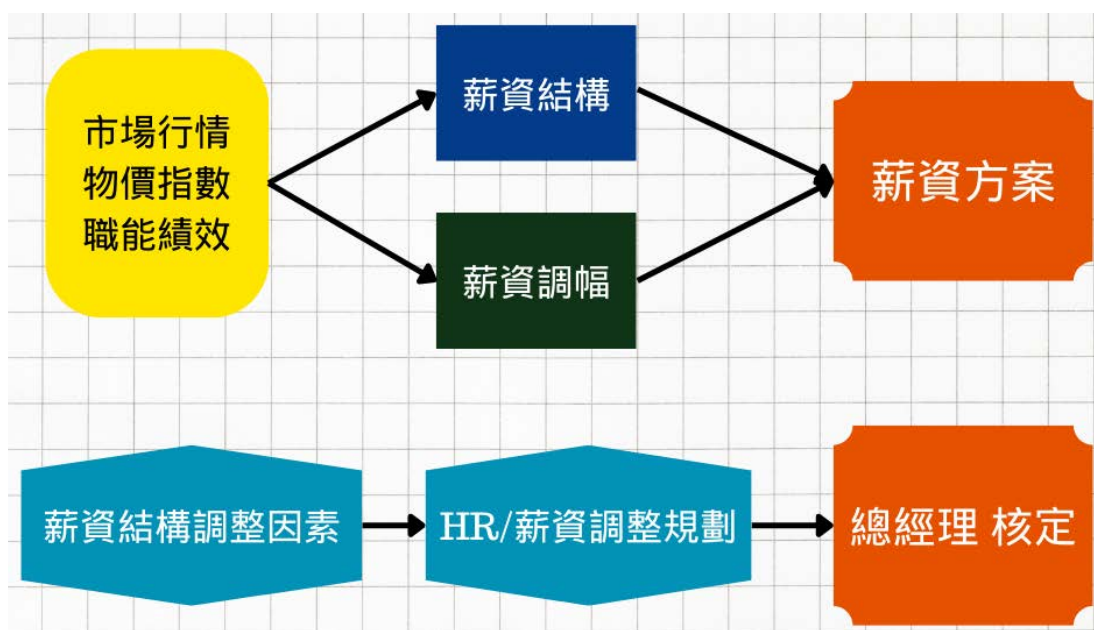
最高治理單位和高階管理階層之獎金發放隨著經營績效表現作適當調整。

目前公司除按月之固定薪資、獎金及特支費，以及盈餘分配給員工紅利酬勞外並無以股份給付薪酬，也無簽約獎金、離職金、索回機制及有別於一般員工之退休福利機制設計。

薪酬決定的流程

本公司薪酬考量事項主要考量市場行情、物價指數、職能績效三方面，公司員工之薪酬係依薪資管理辦法決定，薪資異動及結構調整由人力資源部權責主管審核後呈總經理核定。

薪資結構設計係依各職務工作類別、技能養成規劃定義公司內部職務薪資，現有架構包含下列項目，各項目皆有其對應之管理控制想法。



各部門職責

部門	職責
助理室	專責市場資訊與經營績效之蒐集、分析；研擬並推行相關經營計劃與規章制度；統籌、協調各部門之協同運作等相關事宜。
人力外派室	專責支援國外分公司或相關企業因業務需求、專業技術或管理等相關事宜。
稽核室	專責內部控制制度之調查及評估，並適時提供改進建議，促進公司有效營運。
資材部	專責統籌調配集團間之設備、物料、零件之採購等相關事宜。
線材專案部	專責統籌調配集團間之生產用原料、採購、銷售、出貨等相關事宜。
物流管理部	專責儲運包裝作業、統籌外銷出貨相關事宜。
業務部	專責所轄市場區域之產品接單、銷售、採購與後續客服等相關事宜，專注於 OEM 市場之開發，逐步提升公司營收結構；統籌外銷出貨相關事宜。
採購部	專責供應資源之開發、維護及長期合作關係之培植。
生技部	專責廠內生產產品模具設計、繪製和製造有關標準圖面之編訂，供應製造部生產所需模具及倉儲管理，以及配合新產品開發的試車與試模。
工程部	專責產品開發、技術研發及產業研究以及供應資源之開發、維護及長期合作關係之培植，持續擴展公司產品供應範圍之寬度及技術深度。
品保部	專責品質系統之維護及持續提升；供應商品質系統之評鑑及輔導；客戶滿意度之持續改善。
製造事業部	專責授權產品之專業化生產及關鍵製程加值活動，並發展快捷製造、先導組裝等生產技術。
資訊部	專責企業 e 化作業之規劃、運作維護及訓練等事宜，提供策略資訊輔助公司決策與營運。
財務部	擬定資金調度策略及資金形成計劃，強化財務管理，改善財務結構。
會計部	規劃會計制度並執行財務報表之製作與分析、稅務申報，提供決策依據，並提供會計相關服務。
人力資源部	專責人力資源之調度與補充；內、外部教育訓練及專業培訓之規劃與安排，並提供總務業務相關服務。

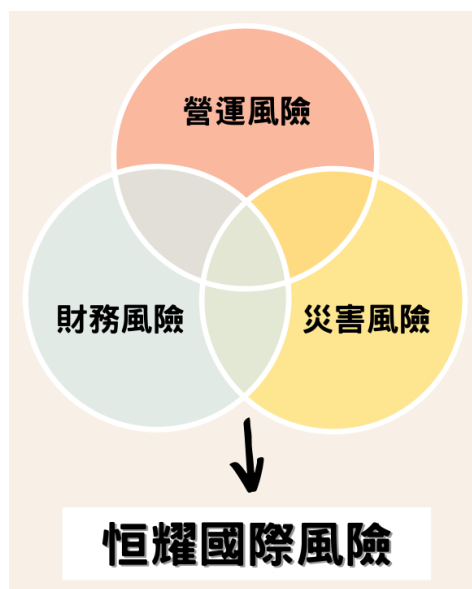


2.5 風險評估

透過現有的行政組織及內部控管機制，管理企業營運相關風險，各部門透過業務上的分工進行各面向的風險鑑別，擬定管理政策和相關措施來預防、降低或轉移風險。

除了透過各單位管理階層共同推展的風險管控措施，強化內部風險管控機制、加強緊急危難應變與復原能力，期待透過與供應商共同學習、合作，提升各類風險的抵禦力，以應對快速變化的外部環境。

本公司所分出的風險分為三項，分別為：營運風險、災害風險、財務風險。



營運風險

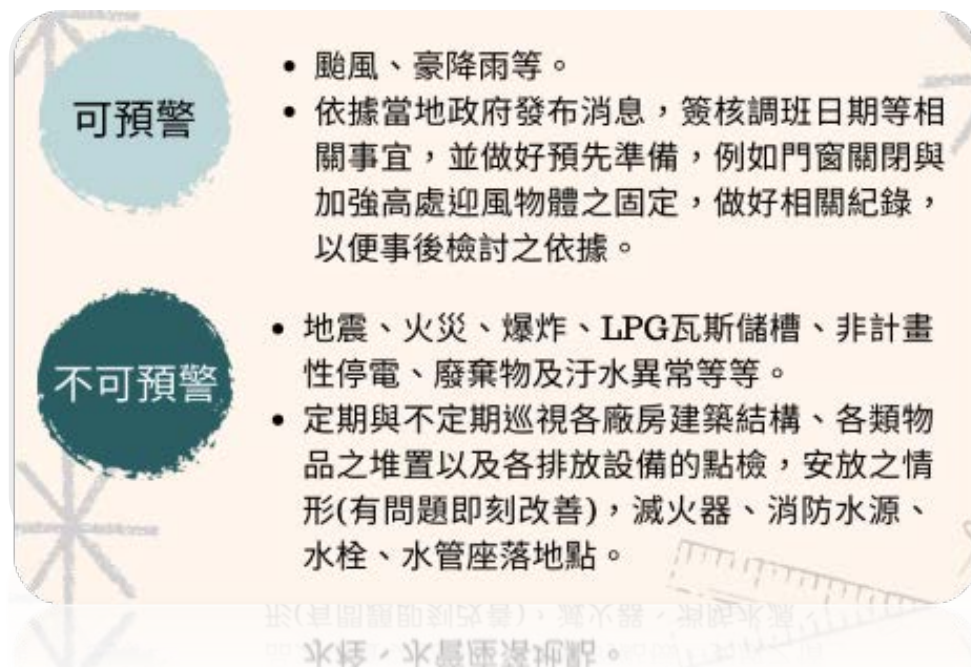
公司為了降低營運風險，持續擴增汽車螺栓、螺絲、螺帽、零組件、多工件組合件開發，同時跨進風力發電扣件領域，為高附加價值的品項，並配合車廠從產品設計、到量產，到代客管理庫存、配送，一貫化服務。細項風險類別、原因、解決方式，及預防機制如下。

風險類別	原因	解決方式	預防機制
人力	勞力嚴重短缺或遭政府勒令停工。	經客戶同意通知關係企業生產線支援。	勞力短缺-開發產線自動化、職能分析(機動調控)機制。
缺料	原、物料供應來源問題(生產線或品質問題)。	尋求合格替代供應商因應。	生管部-建立合格供應商資料庫。
生產設備	機台嚴重故障短期無法修復。	經客戶同意啟動對等設備支援生產。	確實執行保養計劃易故障零件的備品庫存。
供應商	外加工供應商因生產線中斷或品質問題，無法短期內復工交貨。	尋求合格替代供應商因應。	生管部-建立合格供應商資料庫。
出貨	貨物運輸中發生的不可抗力因素重大延遲(運輸中斷、海關查扣、災害)、傳染病或因品質發生重大問題所產生的風險。	運輸中斷：尋求備援運輸廠商支援、前端倉庫調貨、啟動前端工程人員就近服務。協調客戶改經不同港口進入。或不同出口地(如高雄改台中)的倉位。	若因種子問題造成海關查扣：出口美洲棧板改為松木材質，降低因發現種子而查扣的風險。若到貨時間持續延遲，與客戶協調提早出貨，若為海外代客備貨，則提高安全庫存量。



災害風險

此等天然災害(如風災、水災、火災、地震等)及工業緊急意外事故，為事前防範，並於災害發生當時作緊急處置，事後復原能迅速有效減少環境衝擊，確保人員生命財產安全，本公司訂有「緊急應變處理辦法」，並將災害風險分為兩項，分別為可預警和不可預警的。摘錄重點於下圖與下表。

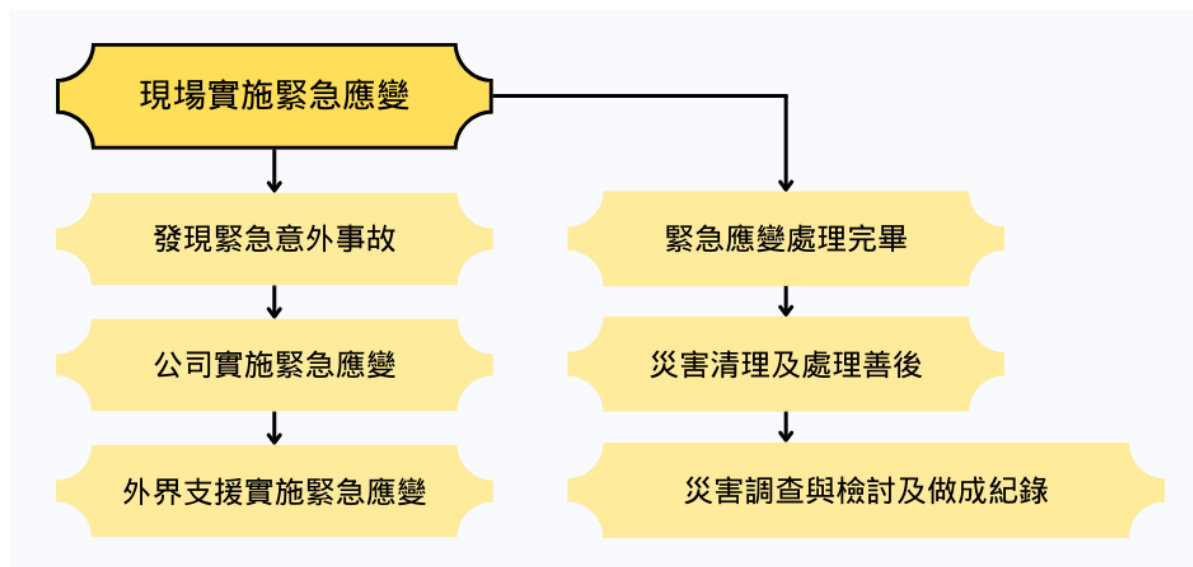


	風險類別	主要風險名稱	解決方式	預防機制
可預警	氣象災害	颱風	風災後檢視結構物狀況及修繕補強	關注颱風動向及執行相關防颱措施
	氣象災害	豪降雨	落實教育訓練，災後檢視結構物狀況及修繕補強	裝設防水閘門並實行相關教育訓練
	環境災害	疫情傳播	因應 COVID-19 疫情準三級持續營運計畫措施	執行實名制健康管理/分流作業
不可預警	氣象災害	地震	落實教育訓練，災後檢視結構物狀況及修繕補強	執行地震相關教育訓練
	意外事故	非計畫性停電	持續與台電保持線路維修狀態	置備緊急發電機
	意外事故	火災	維持消防設備可用狀態、人員操作設備熟練性，使可立即應變災害。	管制用火及防火訓練
	意外事故	LPG 瓦斯儲槽	依洩漏、火災緊急處理程序執行	洩漏警報、消防設備安檢
	意外事故	廢棄物及汙水異常	委託合格廠商處理並提供檢測報告	自主檢驗及產能控制、專區放置



緊急應變措施

發生緊急意外事故，得由現場當時之最高級別人員先行主導緊急應變處理，並依規定儘速通報相關主管人員，相關流程如下：

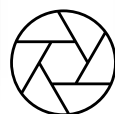


水災預防-防水閘門演練

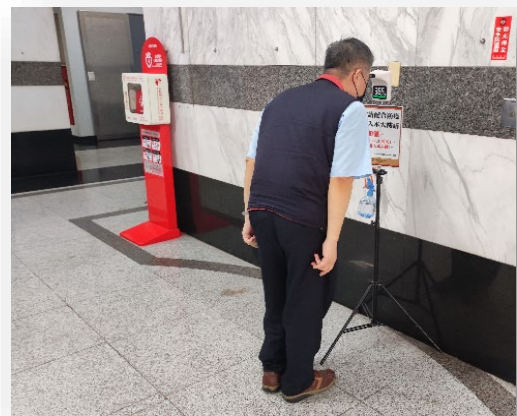
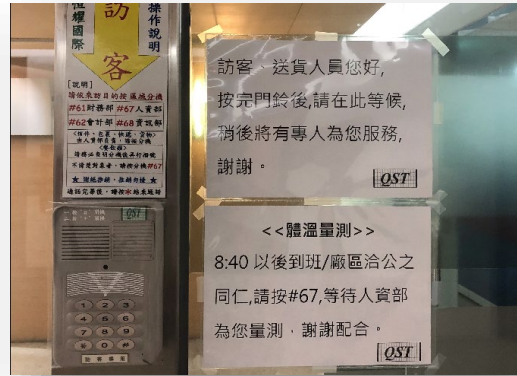


防災演練

本公司依防護計畫，消防設備定期檢查申報，並每半年進行一次防災訓練。



COVID-19 疫情防疫健康管理



財務風險

本公司持續注意國際匯率變動與銀行利率變動，針對任何可能影響公司財務績效之變化，皆持續注意並積極改善，以降低風險。



2.6 ESG 氣候變遷風險與機會

本公司為降低氣候變遷與環境的影響，依循氣候相關財務揭露建議(Recommendations of Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)的四個核心要素，包含治理、策略、風險管理、指標和目標，揭露氣候變遷帶來之風險與機會，制定相關因應措施。

治理

董事長提出氣候變遷議題的重要性，交付企業社會責任委員會，將氣候與節能相關議題納入討論。2021 年 10 月 22 日第 3 次 CSR 委員會議，討論氣候變遷相關議題，評估風險與機會對公司造成的衝擊與效益。

策略

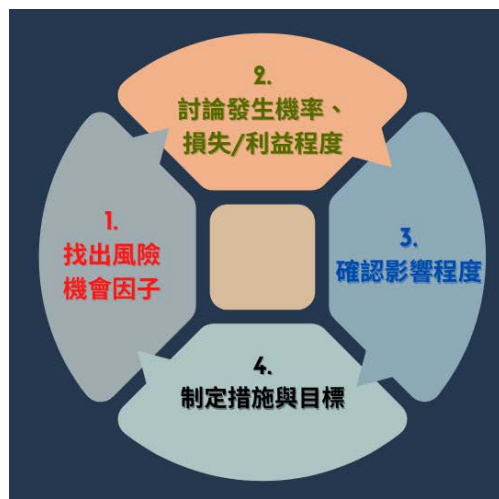
本公司 2021 年鑑別出短、中、長期營運的風險與機會，如下表。有 6 項風險 4 項機會，評估其發生機率、衝擊、損失/利益程度，及公司可採取的措施。

	風險/機會	發生機率	衝擊	損失/利益	公司可採取措施
風險	1.鋼價上漲	5	後疫情需求強勁，綠能推升高級鋼品需求，帶動鋼價上漲，原材料鐵砂成本提高	-5	與鋼廠簽長期合約、適度反映成本至售價
		2	因應法規與歐盟碳價政策，供應商可能提高鋼料價格，進而增加成本	-1	
	2.運費上漲	5	疫情導致塞港缺櫃，國際海空運價格大漲	-5	與客戶協商分攤運費
	3.電動車趨勢	5	內燃機傳統螺絲帽需求降低，影響現有客戶訂單	-1	開發電動車客戶與專項產品
	4.法規增訂	4	為節能減碳，政府 2022 年訂定《氣候變遷因應法》，可能增加公司營運成本	-1	分析、找出公司節能減碳做法
	5.缺電限電	1	生產暫停	-2	因應限電調整生產排程，自備發電機提供基礎電力
	6.缺水限水	1	生產暫停	-2	因應限水調整生產排程，與水車公司簽約
機會	1.電動車趨勢	5	電動車螺絲帽需求提升	+5	開發新電動車客戶與專用產品
	2.高品級產品	5	高品級(電動車綠能)螺絲帽需求提升	+3	開發高品級產品
	3.能資源效率	2	節省營運成本	+2	檢討製程的能資源使用效率
	4.綠色能源	1	減少用電碳排	+1	設太陽能板、採購綠電



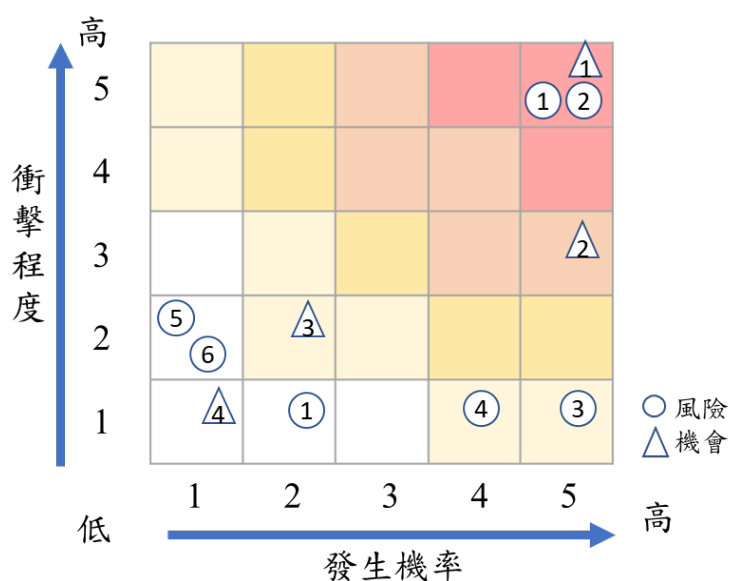
風險管理

彙整企業風險機會項目，於內部會議討論，找出本公司氣候變遷風險與機會，由各部門主管評估對公司的衝擊。氣候相關風險的管理流程如下圖，有 4 個步驟：



- (1) 找出風險/機會因子：參考同業、CSR 優秀企業（如日月光、台達電）、公司管理階層意見、外部專家協助。
- (2) 討論發生機率、損失/利益程度：召開 CSR 委員會，討論、定出各風險與機會的發生機率及損失/利益程度。
- (3) 確認影響程度：發生機率乘以損失/利益得出影響程度，依影響程度排定管理優先順序。
- (4) 制定措施與目標：針對 10 項風險與機會因子制定因應措施，訂定碳排減量目標。

前述步驟 2、3 中，風險與機會因子的發生機率與衝擊程度，各以等級 1~5 由低到高排序，繪製風險評估矩陣如下圖，圖中右上角代表對公司影響程度越大。



風險		機會	
1	鋼價上漲*2	1	電動車趨勢
2	運費上漲	2	高品級產品
3	電動車趨勢	3	能資源效率
4	法規增訂	4	綠色能源
5	缺電限電		
6	缺水限水		

指標與目標

1. 於永續報告書中，揭露公司範疇一、二、三碳排放，並經第三方查驗機關認證，找出碳排放基線。
2. 檢視歷年績效指標與目標，有效管理氣候變遷帶來的風險與機會，包含電動車(綠色產品)收益占比提升、高品級產品占比提升、每單位產品重量的能源消耗密集度下降等指標。
3. 定期收集環境資料，分析指標績效，以績效成果檢視管理流程並加以改善。



2.7 法規遵循

本公司於 2021 年度未有任何違反經濟、社會與環境面的事件，於客戶方面，秉持給予最好的服務也重視其隱私，與客戶簽署保密協定以保護客戶機密資訊，每月定期召開資訊協調會，能及時檢討與改善現有系統，並透過資訊系統及權限的管控，執行資料保護事宜。

每年進行 ISO 14001 環境管理系統驗證，確保符合相關環保法規之要求。

最近三年環境管理類別與費用

單位: 千元

類別	2019	2020	2021
空氣污染防治	650	535	250
水污染防治	805	538	786
廢棄物處理(一般事業廢棄物)	2,580	4,164	4,330
環保系統認證：ISO14001	71	154	73
環保相關教育訓練 (內訓+外訓)-14001 內稽、空汙回訓	200	200	200
環保相關人員 乙空*1+乙水*1+資料申報	1,430	1,430	1430
環保相關硬體支出 (固定污染源防治設備、污水處理設備維修、更換)	250	250	186
合計	5,986	7,271	7,255



證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

資料之收集主要是用於提昇服務品質及加強個人化服務，QST 致力提升對客戶的服務，更重視客戶隱私權與智慧財產權，日常除透過客戶簽署保密協定，以保護客戶機密資訊，並確保公司同仁執行業務時須做好保密工作，QST 根據 IATF16949 要求，實質執行資料保護事宜。

2021 年 QST 並無經證實之資料洩漏，失竊或遺失客戶資料的事件。原定 2021 年第四季完成的 AEO 優質企業認證，因新冠肺炎疫情而暫緩，預定 2022 年持續推動認證。

下圖為公司內部資料蒐集保存與使用相關流程如下：



2.8 供應商的管理與評鑑

2021 年交易廠商共 131 家，分佈位置：北部 14 家(11%)，中部 8 家(6%)，南部 109 家(83%)。公司選擇廠商主要條件是，採扣件類產業聚落，及交貨品質符合要求。

供應商管理之要求

依客戶需求，選擇適當供應商。

供應商類型包含線材、分包商／加工商、模具和表面處理等。

1. 採系統化管理模式：供應商管理單位依年度供應商稽核計畫進行供應商稽核，稽核後結果上傳至 QST 內部資訊管理系統，由資訊管理系統，可以查出供應商現況及最新認證資料。
2. 對於供應商的社會責任，針對環境、社會、品質能力均有一套管理稽核模式，且相關原物料需符合 ELV、RoHS、REACH，原料來源則依照 AIAG 2011 頒布的衝突物質且不得採用來自衝突地區(如剛果)的衝突物質，包含鈮、鈮、鉭、錫、金、鎢及其衍生物、需符合勞基法/就業服務法/企業社會責任/禁用童工/無性別歧視/環境保護/反貪腐等。
3. 化學品材料要求供應商應依據 SDS 化學品安全技術說明書進行管理。
4. 包裝材料方面，供應商提供銷美產品棧板，須依國際植物保護公約(IPPC)之國際木質包裝檢疫措施標準第 15 項要求，應防止木材透過國際運輸而傳播昆蟲或疾病等負面影響植物和生態系統，要求木材需經熱處理及煙燻處理並蓋章或標記。
5. IMDS 說明及管理機制：依客戶要求，取得供應商 IMDS 資料，並上傳登錄至車廠網站，2021 年 IMDS 上傳共執行 298 件。
6. 送驗不含 Cr6+測試報告，以符合環境要求：2021 年依客戶要求，送不含 Cr6+測試共 2,177 件，合格 2,177 件。

供應商管理流程

1. 供應商之調查，評估及選擇。依需求評核新開發之供應商，已為本公司之供應商，有重大事故發生時進行現場評核，以為重新選擇之參考。
2. 供應商之評鑑與管理。建立供應商之評鑑標準，定期查核供應商之交貨及服務實績。
3. 供應商之年度稽核計畫。建立供應商之定期現場稽核計畫，評核供應商品質管理系統是否可滿足客戶需求。
4. 與供應商簽署企業社會責任承諾書。落實職業安全衛生、精進製程與品質、環境保護、人員聘用應符合勞基法&就業服務法(禁用童工、無性別歧視及性騷擾、反貪腐行為)，共同打造綠色供應鏈，落實企業社會責任。

為確實了解供應商管理系統是否可提供符合客戶需求的產品與服務,進而協助供應商提昇管理能力,降低成本及交期延遲風險，訂有供應商稽核作業程序，於每年年初擬定該年度稽核計劃表，定期現場稽核供應商。



供應商評鑑

於每年分析評核，採汽車廠要求之稽核項目(IATF、VDA、CQI)，由合格稽核人員依年度稽核計畫，逐月排定廠商稽核。每月評比相關品質、交期和服務等，並將結果知會供應商。

稽核之內容包含公司治理、訂單管理、環保、安全、衛生和勞動實務等項目，以瞭解供應面之風險，進而持續要求改善，並定義出能力級數 A、B、C、D，以瞭解供應商永續管理經營之績效。

QST 在表單 S212B 「廠商基本資料及新廠商評核表」中，要求供應商遵守員工聘用制度，應符合勞基法及就業服務法、禁用童工、無性別歧視、環境保護、反貪腐；員工人數 67 人以上依勞基法規定，須聘用 1%身心障礙員工等多項關於人權的條款，務求供應商符合人權條款與社會責任。

等級	分數	說明
A (Automotive 級)	90 以上	採購時優先考慮選擇下單的對象，必要時本公司以優惠條件支付貨款，與發給 A 級供應商獎狀、獎牌或其它措施以資鼓勵，並列為免驗之合格供應商，但客戶如要求提供檢驗報告則須提供。
B (Industrial 級)	89 -75	需有 ISO 9000 系列認證的品質系統。產品若為非特殊品，則得可列為免驗品，但需經業務經理核准，且供應商需提供工廠檢驗報告。
C (Commercial 級)	74 -60	可繼續往來但須要求改進其較常犯之缺點（必要時可以其它措施使供應商可以改善其管理系統），該級產品若為一般商用等級，則可列為免驗品，但需經業務經理核准，且供應商需提供工廠檢驗報告。
D	59 以下	停止對該供應商採購，於 QST 系統鎖住下單功能。若業務上確有必要與該供應商配合，需逐項討論後由品保部最高主管核准後方可開啟下單採購，另通知並要求此供應商改善，且於改善完畢後重新辦理稽核作業，評核其管理能力以作為是否繼續採購之參考。

1

先過濾供應商：
依所提供產品之分類，區分出各供應商的主力特色

2

選擇供應商：
建立供應鏈平台，提供選擇最符合客戶要求之供應商

3

稽核供應商：
每年執行稽核作業，每月統計交貨績效，嚴密掌控供應商之品質等能力



供應商稽核家數及合格率

等級	分數	2019	2020	2021
A	90 以上	41	41	34
B	89-75	68	58	55
C	74-60	40	42	42
合計		149	141	131
合格率		100%	100%	100%

QST 供應鏈

2019			2020		2021	
	家數	金額%	家數	金額%	家數	金額%
扣件	82	80	81	82	96	84
盤元	1	17	1	13	1	13
模具	21	3	23	3	34	3
包裝材	9	1	13	2	(不列入)	(不列入)
合計	113	100	118	100	131	100

上述原物料採購在台灣。2021 年 131 家為 QST 製程供應商，其他支援供應商(貨物運輸、報關、五金零件、包裝材等)，占比不高未列入。



3. 環境績效



3.環境績效

本公司生產工廠位於台南仁德市區，生物多樣性面向的要求不適用，因而未揭露，其它環境面指標要求敘述如本章。

3.1 原物料管理

本公司使用的原物料以盤元占大多數，主要配合廠商為中鋼、新日鐵，因產品大多數為鋼鐵類，廠內並無熔鐵爐來重新冶煉，由配合廠商回收廢料、下腳料和邊料，為不可再生材料。生產完成的產品裝入塑膠袋，再裝入紙箱，並堆疊成一塊棧板再使用打包帶包裝。

加工用油的最終處理，在成型機台設有中央油池，不斷循環，使用單位會依油品狀況判斷定期加入新油，抽起的舊油放入廢油桶裡，委託清運公司處理，公司內並未再使用。紙箱及棧板等包材為可再生材料，因主要為外國客戶，由客戶自行處理，無特別規劃回收。

原物料類別及使用量

原物料	再生材料	2019		2020		2021	
		PCS	KG	PCS	KG	PCS	KG
盤元	否	-	14,265,000	-	12,371,000	-	18,953,000
模具	否	46,522	-	46,175	-	49,775	-
加工用油	否	-	500,816	-	503,871	-	862,475
紙箱	是	921,587	280,453	706,396	238,432	1,502,660	507,197
木箱	是	184	6,164	143	4,791	258	8,644
棧板	是	28,752	575,040	32,839	656,772	40,603	812,060
塑膠	否	-	84,333	-	55,770	-	77,339

備註：

- (1) 原物料數量經進料統計得到。
- (2) 油品包含數種加工用油與燃料油，用比重 0.885kg/L 將公升轉換為公斤。
- (3) 紙箱、木箱、棧板為包裝材，自 2020 年起，重量及數量間以平均值換算：
紙箱：每箱 0.3375 KG，木箱：每件 33.5 KG，
棧板：棧板含上蓋支柱等，每件 20 KG。2019 年、2020 年以重量回推數量並修正，總重量不變。2021 年則數量換算重量。
- (4) 資料來源：依 EXCEL 檔-QST 環境績效指標資料 2021 統計。



3.2 能源管理

內部消耗

本公司製造鋼鐵金屬扣件，使用之能源主要為外購電力、汽油、柴油。電力購於台灣電力公司。汽、柴油使用於運輸車、堆高機等，液化石油氣(瓦斯)使用於鋼鐵金屬扣件熱處理製程；製程中並無供熱、製冷、蒸氣等能源消耗。

各年度能源使用量

定量指標	單位	2019	2020	2021
電力	度	20,148,780	18,992,610	25,917,440
	百萬焦耳	72,534,802	68,372,636	93,301,747
汽油	公升	12,201	10,500	10,978
	百萬焦耳	398,372	342,833	358,432
柴油	公升	17,956	22,687	16,747
	百萬焦耳	631,376	797,729	588,855
液化石油氣 (瓦斯)	公斤	34,990	24,070	20,900
	百萬焦耳	1,766,762	1,215,375	1,055,311
能源消耗	百萬焦耳	75,331,312	70,728,574	95,304,344
組織特定度 量	營收(百萬元)	3,111	2,849	4,049
	產品重量(T)	11,158	10,305	16,102
能源 密集度	能源消耗/營收 (百萬焦耳/百萬元)	24,215	24,826	23,538
	能源消耗/產品重 量(百萬焦耳/T)	6,751	6,864	5,919

備註:

- (1) 公務車的汽油及小貨車、堆高機的柴油使用量，2019 年及 2020 年為年度總加油金額除以中油年度平均每公升售價。2021 年起改以每月加油金額除以中油當月各週平均每公升售價（當月份對應到的週次皆列入計算，汽油以 9 5 無鉛汽油計）。
- (2) 能源產品單位熱值表由能源局查詢得知如下表。



能源值轉換

項目	原單位	單位(kcal)	轉換係數(9000kcal/liter)	備註
電力	1 度	860	0.0956	
汽油	1 公升	7,800	0.8667	車用汽油
柴油	1 公升	8,400	0.9333	
液化石油氣	1 公升	6,635	0.7372	1 公斤=1.818 公升

備註：1 千卡=4,186 焦耳

電力百萬焦耳=(電力使用量*860 千卡*4,186 焦耳)/1,000,000

汽油百萬焦耳=(汽油使用量*7,800 千卡*4,186 焦耳)/1,000,000

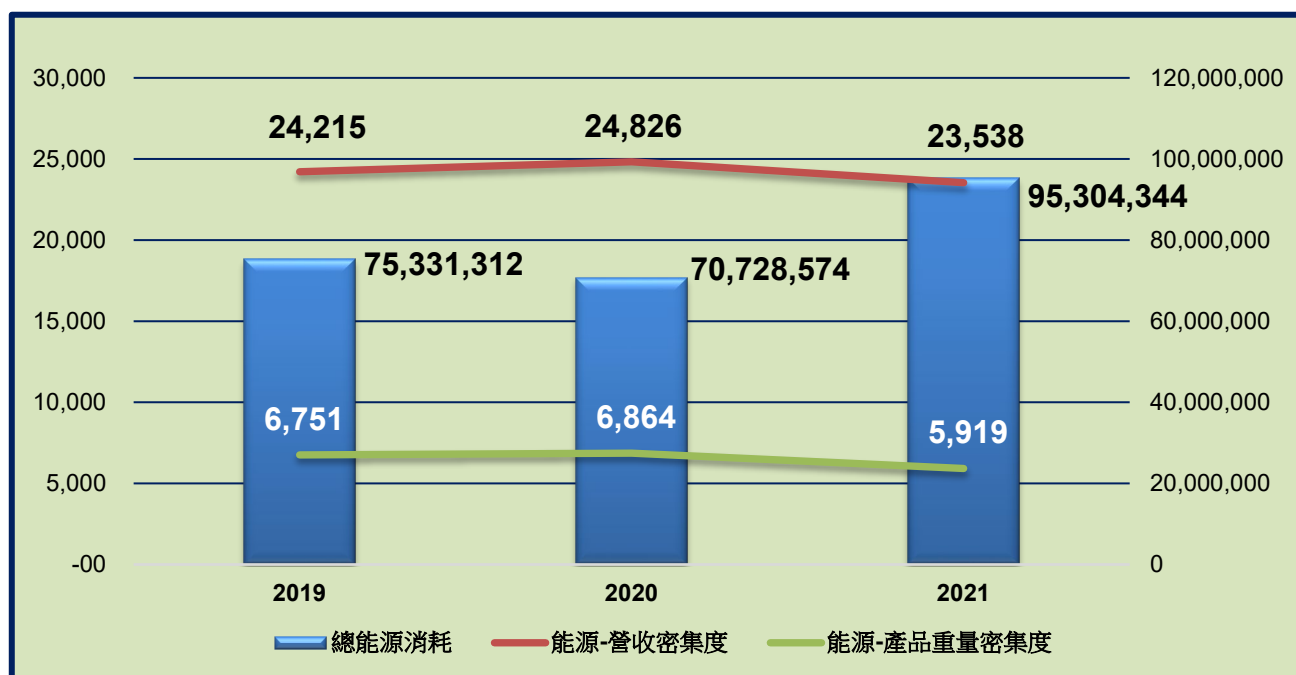
柴油百萬焦耳=(柴油使用量*8,400 千卡*4,186 焦耳)/1,000,000

液化石油氣百萬焦耳=(液化石油氣使用量*1.818(公斤轉換公升)*6,635 千卡*4,186 焦耳)/1,000,000

(3) 營收為本公司的營業額，不包括相關企業和買賣的金額。

(4) 產品重量為本公司生產螺絲扣件等的重量加總。

總能源消耗與密集度



外部能耗

外部能源消耗主要是汽油、柴油，皆使用於本公司公務車輛、貨車等。

定量指標	單位	2019	2020	2021
汽油使用量	L／年	12,201	10,500	10,978
柴油使用量	L／年	17,956	22,687	16,747



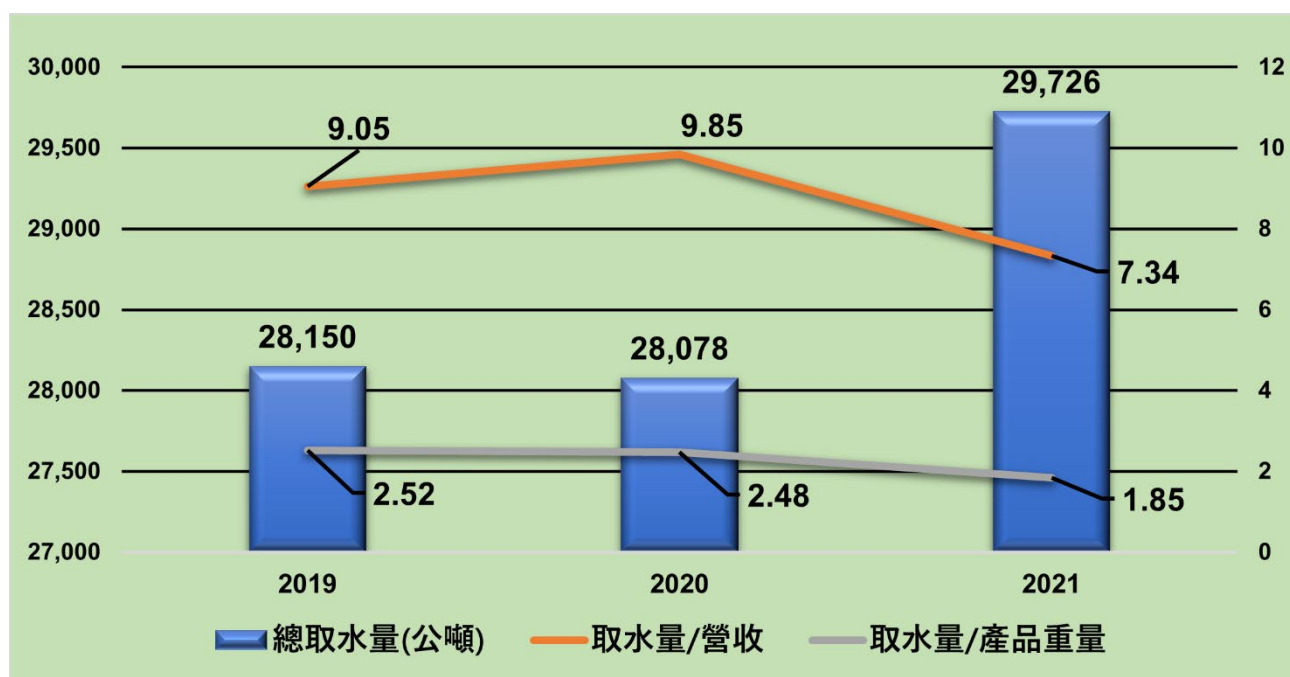
3.3 水資源管理

本公司使用水源主要來自台灣自來水公司提供之自來水。並無雨水收集及地下水使用之來源。亦無回收水再利用之設備。

台灣自來水公司第六區管理處供水，其主要水源來自山上淨水場處理後之清水及曾文水庫、烏山頭水庫之原水，經由嘉南大圳南幹支線輸送至新市區潭頂里，再供水至仁德區。

使用水量

項目		2019	2020	2021
總取水量(公噸)		28,150	28,078	29,726
營收(百萬元)		3,111	2,849	4,049
產品重量 (噸)		11,158	11,305	16,102
用水密集度	取水量/營收 (公噸/百萬元)	9.05	9.85	7.34
	取水量/產品重量 (公噸/公噸)	2.52	2.48	1.85



取水量、排水量、耗水量

本公司使用水源為自來水公司，2021 年取水量為 29.73ML、排水量為 24.41ML，總耗水量 5.32ML。保安廠區年度製程廢水總排放量為 6.39ML，符合年度排放許可 14.9ML。

單位：百萬公升(ML)

年度		2019	2020	2021
取水量		28.15	28.08	29.73
排水量	生活汙水透過化糞池(未處理)	19.45	18.05	18.02
	化學混凝處理(已處理)	6.01	4.50	6.39
總耗水量		2.69	5.53	5.32

備註：

1. 生活汙水 排水量未計算。
2. 全天使用：280 公升/天/人*128,750 (全體員工全年工作天)=36,050,000 公升。
3. 上班使用 140 公升/天/人*128,750 (全體員工全年工作天)=18,025,000 公升。



3.4 溫室氣體管理

公司主要使用之能源包含電力、汽油、柴油、液化石油氣(瓦斯)等。溫室氣體排放盤查作業參考國際間 ISO/CNS 等溫室氣體盤查議定書規範，計算範疇 1 及範疇 2 的溫室氣體排放，並未對範疇 3 調查。本公司為國內鋼鐵扣件產業的標竿企業，致力於改善能源使用效率，期能藉由盤查結果進而改善並降低溫室氣體排放，減緩全球暖化趨勢，維持永續經營的環境。

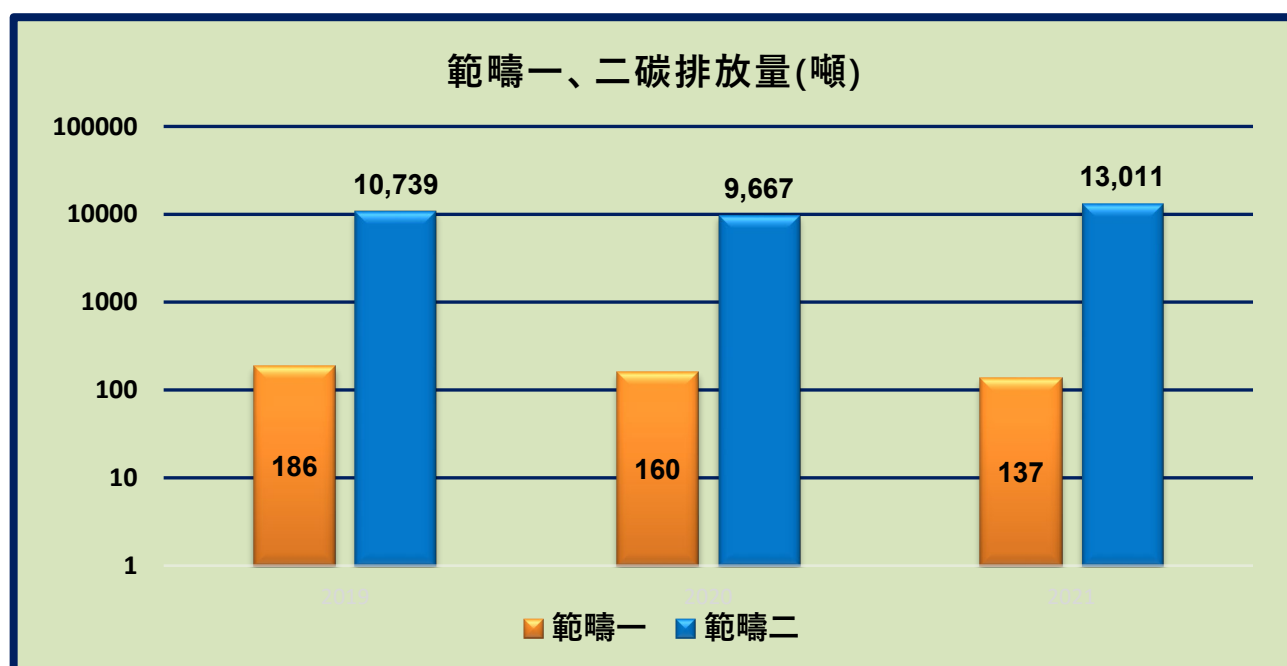
排放範疇

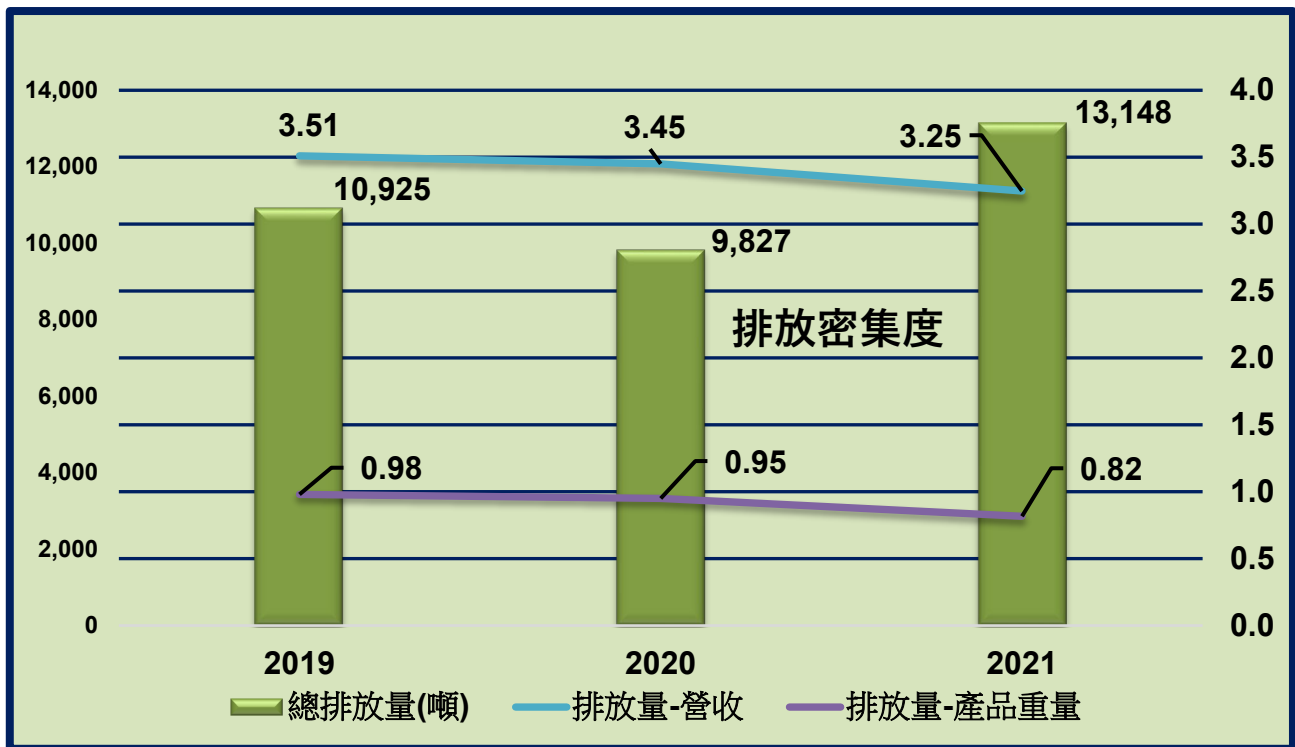
單位：公噸 CO₂e

項目		2019	2020	2021
範疇一：(液化石油氣、瓦斯)		186	160	137
範疇二(電力)		10,739	9,667	13,011
範疇三(原物料、運輸、水)		31,150	-	54,792
總排放量=範疇一+範疇二		10,925	9,827	13,148
營收(百萬元)		3,111	2,849	4,049
產品重量 (噸)		11,158	10,305	16,102
排放密集度	排放量/營收(噸/百萬元)	3.51	3.45	3.25
	排放量/產品重量(噸/噸)	0.98	0.95	0.82

備註：

範疇一不包含冷媒逸散、化糞池甲烷逸散，及緊急發電機燃燒排放。





◆ 範疇一

公司內部電力以外能源消耗，以 2021 年為例：

$$= \text{汽油用量} \times \text{碳排係數} + \text{柴油用量} \times \text{碳排係數} + \text{液化石油氣用量} \times \text{碳排係數}$$

$$= 137 \text{TCO}_2$$

◆ 範疇二

電力消耗 * 碳排係數，2021 年為 13,011TCO₂

◆ 範疇三

(原物料 + 上、下游運輸 + 用水) * 碳排係數，2019 年估算為 31,150 TCO₂，此數字遠高於範疇一、二，因為原物料的使用造成大量碳排。2020 年未估算。

碳排係數

汽油	柴油	液化石油氣	電力	水
2.355	2.646	1.755	0.502	0.152
KgCO ₂ e/L	KgCO ₂ e/L	KgCO ₂ e/L	KgCO ₂ e /度	KgCO ₂ e /度

備註：

- (1) 汽油、柴油、液化石油氣係數，各為 CO₂、CH₄、N₂O 係數依 GWP 比例 1 : 8 : 265 計算。
- (2) 汽油、柴油、液化石油氣係數與 GWP 值，依環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版 108 年 6 月。
- (3) 電力、水，依據台電、台水 2021 年公布碳排放係數。



3.5 污染防治管理

空氣污染

本公司於 2019 年 5 月 10 日申請固定空氣污染源操作許可之檢測，檢測結果符合排放標準。此等檢測連續檢測符合標準，於 2019、2020、2021 年均無相關氣體排放污染問題，且至目前為止，並無任何週邊居民抱怨的紀錄。且公司的冷氣皆使用環保冷媒，滅火器無使用海龍填充物。

廢水處理

對於生產製造過程中所產生之汙水，需先經由水質處理後，並自主檢測後達到可排放標準，才將汙廢水排放至廠外，環保局定期和不定期派員至現場取樣檢測放流口廢水水質。

廢水處理排放量

年度	污水排放總量 (m3)	化學需氧量 COD (mg/L)		懸浮固體物 SS (mg/L)	
		排放標準 (ppm)	半年監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	半年監測值 (ppm)
2019	6,011	100	12.8	30	10
			50		3.8
2020	4,498	100	10.2	30	<1.5
			38.2		3.2
2021	6,389	100	17.7	30	17
			50.2		2.1

廢棄物處理

為確保事業廢棄物能妥善、安全的被處理，本公司遵循廢棄物清辦法規，製造過程中產出之廢棄物(如無機性污泥，非有害油泥，廢油混合物，一般廢化學物質混合物)，均交由環保署核可之處理廠，進行廢棄物資源管理。對油品使用集中槽沉澱回收再利用。製程中產生的鐵粒及鐵屑，廠內集中管理，待一定數量後，以廢料賣出，供市場再利用。

另外，公司經營活動產生之一般生活垃圾之廢棄物，亦同交由環保署核可之處理廠，管理廢棄物資源。目前廠內無使用毒化物，且與回收廠商配合增加回收物類型，減少資源之浪費。

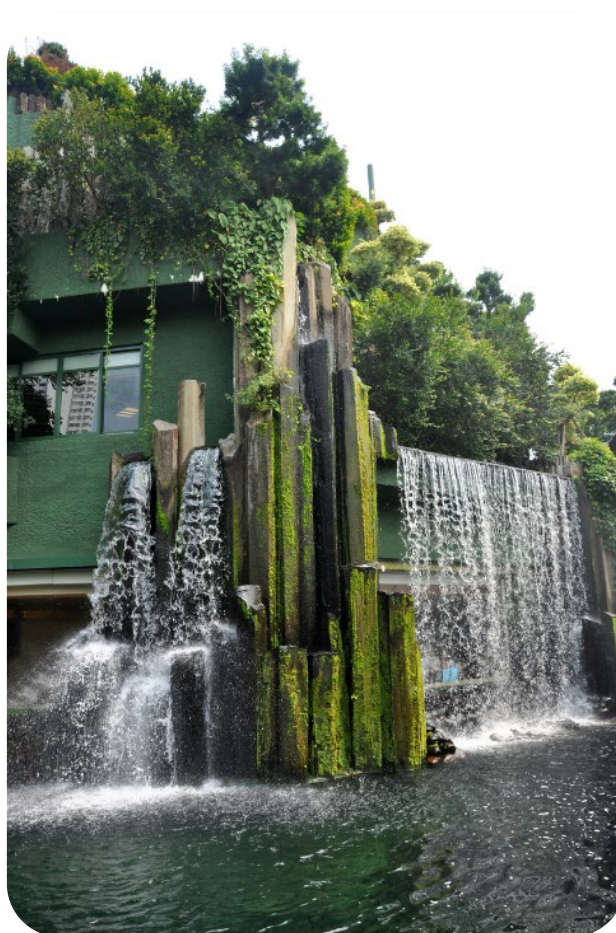


廢棄物項目

下表為非屬公告應回收或再利用之一般事業廢棄物

單位:噸

項目	廢棄物代碼	廢棄物名稱	處理方式	2019	2020	2021
污泥	D-0902	無機性汙泥	熱處理	46.50	11.68	37.48
廢油	D-1799	廢油混合物	物理	118.05	137.36	117.74
廢溶劑	D-1504	非有害有機廢溶劑	焚化	7.89	16.48	14.26
生活垃圾	D-1801	生活垃圾	焚化	27.45	49.29	41.23
年度廢棄物總重量				199.89	214.81	210.71



4. 職場員工



4.職場員工

4.1 人力結構

本公司秉持「尊重人權」與「用人適才」，遵循「勞動基準法」與「性別工作平等法」等法規，以個人專業能力為主要遴選要件，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、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視，在招募過程中，透過就業網站、就業博覽會、合法人力仲介公司等公開管道遴選，所有人員皆享有公平的甄試機會。

截至 2021 年 12 月底，本公司員工總數為 550 人，人力分為定期及不定期契約，員工人數不會因淡旺季而有重大變化。

員工類型

合約類型		年度	2019		2020		2021	
		年齡(歲)	台灣	非台灣	台灣	非台灣	台灣	非台灣
女性	定期	29 以下					10	1
		30-39					4	2
		40-49					2	
		50 以上						
	不定期	29 以下	47		39		53	
		30-39	88		84		84	
		40-49	70		73		71	
		50 以上	23		27		34	
男性	定期	29 以下		11	6	8	11	16
		30-39		7		6	2	9
		40-49		1		1	1	4
		50 以上	2	1	2		3	
	不定期	29 以下	55		39		39	
		30-39	95		92		86	
		40-49	63		76		85	
		50 以上	37		33		33	



員工學歷

人數				比例(%)		
年度 學歷	2019	2020	2021	2019	2020	2021
高中以下	25	25	29	5.0	5.1	5.3
高中	193	181	225	38.6	37.3	40.9
大專	264	261	276	52.8	53.7	50.2
碩士	17	18	19	3.4	3.7	3.4
博士	1	1	1	0.2	0.2	0.2
合計	500	486	550	100	100	100

直接、間接員工

人數				比例(%)		
年度 學歷	2019	2020	2021	2019	2020	2021
直接	233	224	283	46.6	46.1	51.5
間接	267	262	267	53.4	53.9	48.5
合計	500	486	550	100	100	100

工作類別

人數				比例(%)		
年度 工作類別	2019	2020	2021	2019	2020	2021
行政	240	237	246	48.0	48.8	44.7
技術	149	144	155	29.8	29.6	28.2
研發	20	19	17	4.0	3.9	3.1
操作	91	86	132	18.2	17.7	24.0
合計	500	486	550	100	100	100



多元化員工

依進用身心障礙者權益保障法第 38 條第 2 項規定，民營事業機構員工總人數 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%，且不得少於 1 人。公司目前依法規應進用人數為 5 人，實際進用人數為 7 人。公司不曾涉及侵害原住民權利的事件。



員工身分別

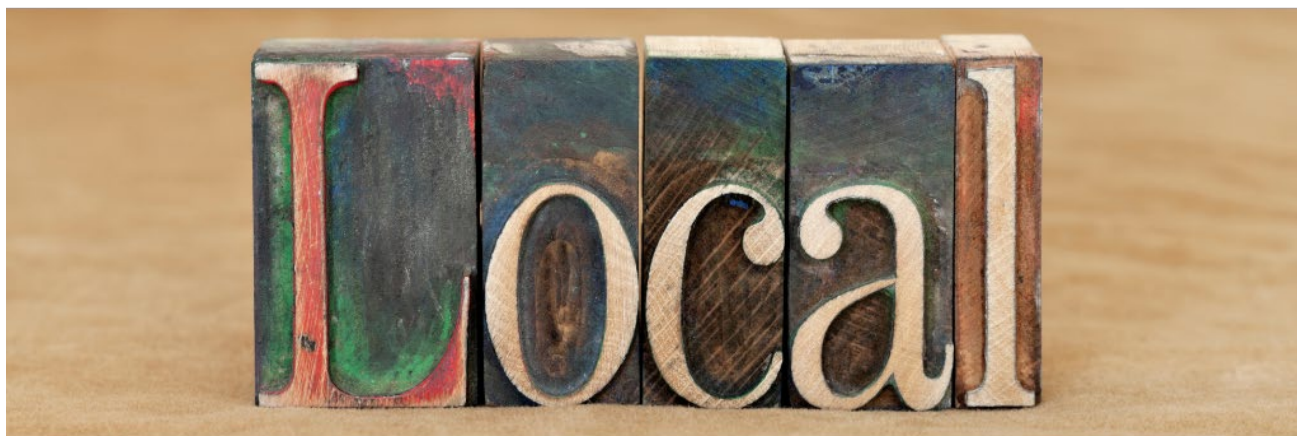
年度			2019	2020	2021
項目/性別		年齡(歲)	(人數)	(人數)	(人數)
其它一般員工	男性	29 以下	55	45	50
		30-39	93	90	86
		40-49	62	74	84
		50 以上	38	34	34
	女性	29 以下	47	39	63
		30-39	88	84	88
		40-49	70	73	73
		50 以上	22	26	33
占總人數%		95.0	95.7	92.9	
外籍員工	男性	29 以下	11	8	16
		30-39	7	6	9
		40-49	1	1	4
		50 以上	1	0	0
	女性	29 以下	0	0	1
		30-39	0	0	2
		40-49	0	0	0
		50 以上	0	0	0
占總人數%		4.0	3.1	5.8	



年度			2019	2020	2021
原住民	男性	29 以下	0	0	0
		30-39	0	0	0
		40-49	0	0	0
		50 以上	0	0	0
	女性	29 以下	0	0	0
		30-39	0	0	0
		40-49	0	0	0
		50 以上	0	0	0
占總人數%		0.0	0.0	0.0	
身心障礙	男性	29 以下	0	0	0
		30-39	2	2	2
		40-49	1	2	2
		50 以上	1	1	2
	女性	29 以下	0	0	0
		30-39	0	0	0
		40-49	0	0	0
		50 以上	1	1	1
占總人數%		1.0	1.2	1.3	

在地雇用

本公司積極培養管理人才，僱用之高階管理階層(理級以上主管)，94.3%為當地居民（指台南市）。因產業屬性，前來應聘的女性人數較為男性少，全廠男女比例約 1.11：1，公司不分性別，培養優秀適任之人才，女性主管主要聘雇於管理間接單位。



員工職別年齡層

年度		2019	2020	2021
項目/性別	年齡(歲)	人數	人數	人數
主管	男性	29 以下	0	0
		30-39	2	1
		40-49	6	7
		50 以上	14	10
	小計		22	18
	%		57.9	51.4
	女性	29 以下	0	0
		30-39	1	2
		40-49	7	8
		50 以上	8	7
	小計		16	17
	%		42.1	48.6
主管占總人數%		7.6	7.8	6.4
非主管	男性	29 以下	66	53
		30-39	100	97
		40-49	58	70
		50 以上	26	26
	小計		250	241
	%		54.1	52.6
	女性	29 以下	47	39
		30-39	87	83
		40-49	63	65
		50 以上	15	27
	小計		212	207
	%		45.9	47.4
非主管占總人數%		92.4	92.2	93.6
合 計：		500	486	550

備註：

- 計算說明 (以主管人員為例)：
 - ◎ 女性百分比：理級以上女性主管人數 ÷ 理級以上主管人數
 - ◎ 男性百分比：理級以上男性主管人數 ÷ 理級以上主管人數
- 主管人員：係指副理級(含)以上主管人員(含非行政主管)



離職員工年齡層分佈

年度	2019				2020				2021			
性別	男		女		男		女		男		女	
年齡(歲)	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(%)
29 以下	22	33.3	15	31.9	19	35.8	7	17.9	56	84.8	53	82.8
30-39	24	23.5	4	4.5	12	12.2	6	7.1	29	29.9	21	23.3
40-49	4	6.3	2	2.9	2	2.6	0	0	6	6.7	8	11.0
50 以上	5	12.5	1	4.3	5	14.3	0	0	7	19.4	4	11.8
合計離職人數	77				51				184			
員工總人數	500				486				550			
總離職率(%)	15.4				10.5				33.5			

備註：

1. 離職率(%) = 該類別離職人數/該類別年底員工人數。
2. 離職員工人數包含自願或被解僱、退休或因工殉職離職之員工。

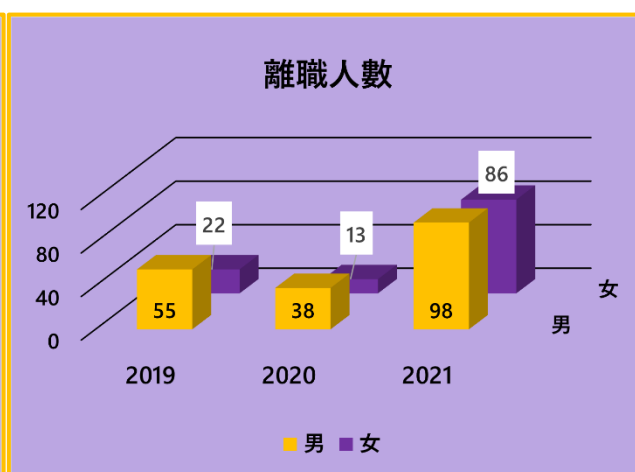
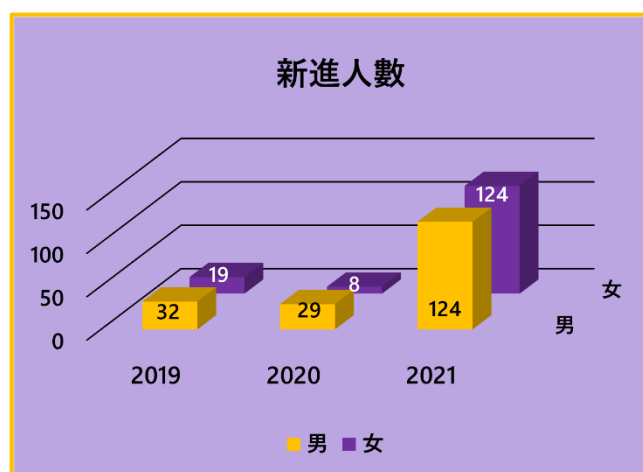


新進員工年齡層分佈

年度	2019				2020				2021			
性別	男		女		男		女		男		女	
年齡(歲)	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(%)
29 以下	13	19.7	13	27.7	19	35.8	7	17.9	74	112.1	81	126.6
30-39	13	12.7	6	6.8	8	8.2	1	1.2	36	37.1	32	35.6
40-49	1	1.6	0	0.0	2	2.6	0	0.0	12	13.3	9	12.3
50 以上	5	12.5	0	0.0	0	0	0	0.0	2	5.6	2	5.9
合計新進人數	51				37				248			
員工總人數	500				486				550			
總新進率(%)	10.2				7.6				45.1			

備註：

1. 新進率(%)= 該類別新進人數/ 該類別年底員工人數。
2. 新進員工人數不扣除中途離職人員。



4.2 勞資關係

本公司始終認為「員工為公司最重要的資產」，致力結合同仁之成長與公司之發展，達成公司之長期願景，因此對員工之意見極為重視，定期舉辦勞資會議，討論員工權益議題並予以充份維護，藉由正式與非正式的溝通管道，傾聽員工心聲，每 3 個月至少舉辦 1 次勞資會議，必要時召開臨時會議，搜集並了解員工對薪酬福利之意見，代表亦可透過勞資會議提案，討論員工權益議題並予以充份維護。

本公司勞資會議由全體員工選舉 5 人擔任勞方代表、事業單位指定 5 人為資方代表共同組成。利用提出報告與提案討論，獲致多數代表的同意後做成決議，以期達到勞資互利雙贏。

同時秉持對基本人權之原則，明確規定勞雇雙方之權利與義務，建立健全管理制度，促使勞雇同心協力、同向發展，訂有「工作規則」及「安全衛生工作守則」，規章皆符合勞動基準法，且經市政府勞工局核可；依循工會法，勞工均有組織及加入工會之權利，並無限制員工結社或集體協商自由，目前公司員工並無發起工會組織，故無成立工會。

並透過下列方式建立和諧之勞資關係：



歧視事件

為保障員工權益，協助員工解決工作上有關個人權益或不公平待遇等事項，以及建立正確的兩性平權觀念，並就性騷擾、性侵害和性暴力之相關問題，採取預防及處理措施，提供一個免於恐懼威脅的工作環境。

為預防及處理性騷擾、性侵犯和性暴力，特訂定「員工申訴暨性騷擾防治與處理實施辦法」，以茲遵循。為落實本辦法，設置申訴專線及專用電子郵件信箱管道，為處理有關員工申訴、性騷擾、性侵害及性暴力之申訴案件，由人力資源部擔任專責處理單位，申訴處理委員會召集人由人力資源部經理擔任，女性代表不得低於 1/2 參與此類案件之處理。報告期間無性騷擾或歧視相關案件。

最短預告期

本公司若有資遣/重組/關廠…等重大影響員工之變化或依勞基法規定終止勞動契約時，預告期依勞動基準法相關法規辦理。

任職期間	最短預告期
3 個月以上 1 年未滿者	10 日
1 年以上 3 年未滿者	20 日
3 年以上者	30 日



4.3 員工福利

「員工是公司最重要的資產」，當同仁安定、無後顧之憂，公司就能繼續成長、茁壯。公司由勞資雙方共 13 人合組成職工福利委員會，規劃各項福利措施。

本公司員工起薪不因性別差異，主要員工佔多數者為技術人員，以技術人員薪資與當地基本薪資標準比較，技術人員起薪最低薪資約為 1.16 倍。公司不揭露外部勞務承攬者(保全、清潔工)的薪資，我們要求外部勞務承攬者之起薪符合當地法令規範。

本公司以職類敘薪並未區分性別，故同職類員工基本薪資及加薪比率是一致的。

2021 年非擔任主管職務之全時員工人數及其薪資與前一年度之比較見下表。

項目/年度	2020	2021	與前一年度相比	
員工人數	475	456	-19	-4.0 %
薪資平均數(元)	589,000	664,000	+75,000	+12.7 %
薪資中位數(元)	529,000	606,000	+77,000	+14.6 %

起薪列表

類別	起薪(A)	最低工資(B)	倍數比(A/B)
一般技術員	27,800	24,000	1.16

備註：2021 年 1 月 1 日公告最低工資為 24,000 元/月。



退休金制度

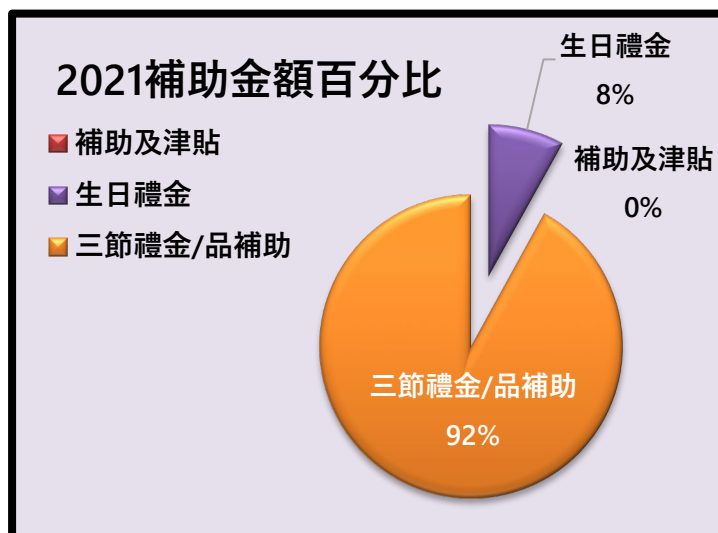
本公司依「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依新舊制提撥員工每月薪資 6%與 4%提撥退休金至勞工保險局之個人專戶，除了外籍同仁不需提撥外，其餘正式員工參與退休計劃比例為 100%。

本公司 2021 年 12 月 20 日退休準備金專戶之餘額為 101,042,082 元。

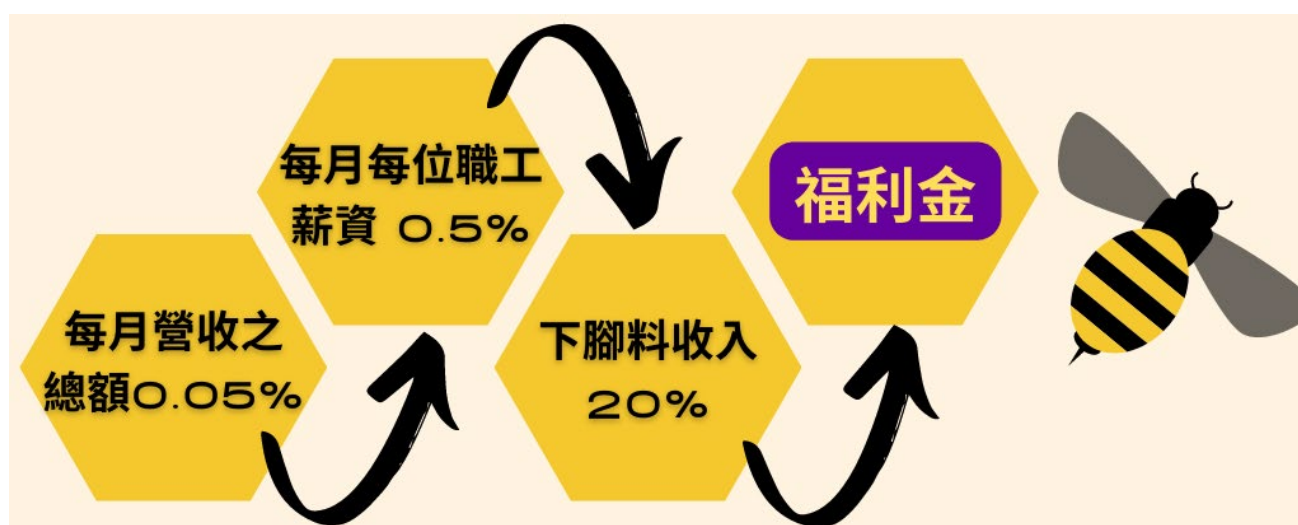
退休計劃類別	提撥時間點	提撥來源	提撥金比例
舊制	2005/6/30 之前	雇主提撥	4%
新制	2005/7/1 之後	雇主提撥	6%
		員工自提	上限 6%

2021 職工福利委員會補助金額說明

補助項目	補助金額(%)
補助及津貼	0
生日禮金	8
三節禮金/品補助	92
合 計	100



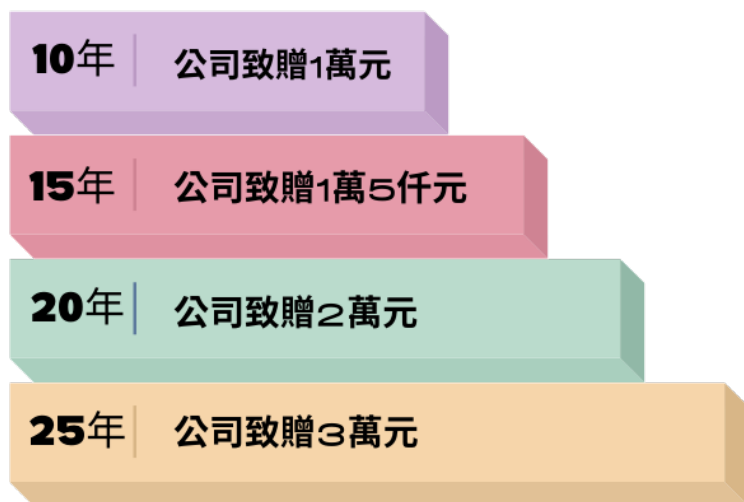
福利金提撥來源



員工久任獎勵

為了鼓勵員工久任，使公司之相關技術得以延續並深耕，體認這些員工在公司的辛苦奉獻，依其服務年資給予久任獎勵（視狀況提供金、銀幣或等值金額）。

久任獎勵制度



育嬰假

依性別工作平等法執行相關育嬰留職停薪作業，凡受僱者任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年，同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。

自 2019 年起至今共計 20 人次申請育嬰留職停薪，女性佔 95%。



育嬰留停復職人數

年度	2019			2020			2021		
性別/合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
當年度實際申請育嬰留停人數(A)	0	2	2	0	9	9	1	8	9
當年度育嬰留停應復職人數(B)	0	5	5	0	3	3	1	7	8
當年度育嬰留停實際復職人數(C)	0	3	3	0	2	2	1	7	8
前一年度育嬰留停實際復職人數(D)	1	6	7	0	3	3	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數(E)	1	5	6	0	3	3	0	2	2
當年度育嬰留停復職率(C/B) (%)	0	60	60	0	67	67	100	100	100
當年度育嬰留停留存任率(E/D) (%)	100	83	86	0	100	100	0	100	100

備註：

1. 符合育嬰留停申請資格人數=當年度實際申請育嬰留停人數。
2. 以申請年度列計人數。

BACK TO WORK



4.4 教育訓練

公司之長期發展，仰賴員工專業知識與創新能力之提升。本公司屬於傳統產業，在人力資源市場上，必須面對高科技產業造成之排擠效應；而同業大多為製造導向，與本公司以服務導向為主之人力需求不同，構建完備之內部教育訓練機制，養成所需之人才，便成為本公司人力資源發展的主體策略。每年由各單位考量員工之職能落差、公司目標及法規需求，來規劃年度教育訓練計劃，以符合公司發展所需之能量。

公司對於即將退休員工或終止勞雇關係員工，目前尚無協助職能提升或轉型機制。

員工績效考核

公司全體員工於每年年底進行績效考核審查，直接及外籍員工則採按月定期生產效率考核，故定期績效審查人數比例為 100%。現場人員月考核項目有作業要求、品質目標、產能效率、出勤率及配合度。

本公司考核制度

考核方式	頻率	類別	籍別	百分比
生產效率	每月一次	直接	台籍	100
			外籍	100
績效考核	每年一次	直/間接	台籍	100
		間接	外籍	100

員工訓練

公司在員工進修及教育訓練用心頗深，曾榮獲經濟部中小企業處頒發「企業組織學習卓越獎」。主要進修及訓練措施如下：

1. 職前訓練

依各部門需求，新進人員於報到日起接受 2~14 日不等之職前基礎訓練。其內容著重幫助新人早日熟悉工作環境並進入狀況。另設置新進人員輔導機制，於報到滿 40 日進行輔導，了解其學習進度、工作負荷及與同儕及主管互動狀況，以期及早發現並解決不適應之問題，以維持新人固定率於水準之上。

2. 在職訓練

依據公司年度營運目標與方針，擬訂年度教育訓練計畫，透過有系統、有計劃並結合內、外部資源的教育訓練體系，進行各種專業職能訓練、品質提升與經營管理能力之培訓，使每位員工都能勝任工作、發揮職能、增進工作效率與經驗累積，並能不斷伴隨公司之發展而成長，增進組織綜效。



3. 進修補助

為善用外部進修資源，並補強公司教育訓練體系之不足，本公司設有學位補助辦法，以茲鼓勵員工在職進修，增進其本職學能，進一步提升本公司之人才素質。



受訓員工類別與性別與受訓時數

年度		2019			2020			2021		
項目/性別		人數	時數	時/人	人數	時數	時/人	人數	時數	時/人
管理職 (副)組長級 以上	男性	62	809	13	62	822	13.3	56	706	12.6
	女性	38	536	14.1	38	389	10.2	36	277	7.7
小計		100	1,345	13.5	100	1,211	12.1	92	983	10.7
非管理職	男性	210	924	4.4	195	1,048	5.4	219	1,662	7.6
	女性	190	1,297	6.8	185	1,371	7.4	211	2,111	10
小計		400	2,221	5.6	380	2,419	6.4	430	3,773	8.8
臨時	男性	0	0	0	6	11	1.8	14	56	4
	女性	0	0	0	0	0	0	14	52	3.7
小計		0	0	0	6	11	1.8	28	108	3.9
合計		500	3,566	7.1	486	3,641	7.5	550	4,864	8.8

註：員工年度平均受訓時數=員工受訓時數/員工總人數。



員工受訓課程類別與時數

年度	2019		2020		2021	
類別/時數	時數	%	時數	%	時數	%
環安衛	138.5	20	306	42	277.5	51
管理/通識/其他	200	29	105	14	75	14
專業技術	206	30	96	13	56.5	10
稽核/認證	140	20	225.5	31	135.5	25
合計	684.5	100	732.5	100	544.5	100

員工受訓費用

年度	2019			2020			2021		
項目	費用	人數	費用/人	費用	人數	費用/人	費用	人數	費用/人
男性	325,582	272	1,197	291,058	263	1,107	396,056	289	1,370
女性	325,852	228	1,429	304,346	223	1,365	335,025	261	1,284

計算公式：員工平均受訓費用=年度受訓時數/年度總人數。

教育訓練



人權政策或程序的員工訓練

本公司透過外部訓練培育人權種子人員，積極與外部單位相互交流，提升同仁對於個人權益之認識。新進同仁於新訓期間進行員工倫理規範訓練，使其瞭解及遵循 QST 之職業道德守則。

人權訓練總時數 92.5 小時，受訓練員工佔總員工比例的 21.3 %

受訓練員工佔比=受訓練員工總人數 / 2021 年總人數 (117 / 550=0.213)

人權相關訓練人數及時數

年度	2019	2020	2021
人數	26	60	117
時數	35.5	60.5	92.5
人數%	5.2	12.3	21.3

保全人員訓練

依據保全業法 10-2 條「僱用保全人員應施予一週以上之職前專業訓練；對現職保全人員每個月應施予四小時以上之在職訓練。」本公司配合之誼光保全，符合法令定期安排在職專業訓練課程，使其維持其知識與專業。亦有開設性騷擾防治概要與個人資料保護法及其施行細則課程，以確保保全人員具備人權基本知識，參訓率為 100%。

保全人員-人權相關訓練課程

年度	2019		2020		2021	
課程名稱	時數	參與人數	時數	參與人數	時數	參與人數
性騷擾防治概要	1	6	1	6	1	6
個人資料保護法及其施行細則	1	6	1	6	1	6



4.5 職業健康與安全

職業安全衛生管理系統

本公司依據國家級職業安全衛生管理系統指引(TOSHMS)及 ISO 45001：2018 要求，以指導公司的雇主與勞工共同建構並維持文件化安全衛生管理系統，以強化自主管理，持續改善職業安全衛生績效，降低職業災害，保護勞工安全與健康，並符合主管機關、客戶、員工等各利害相關者之需求，本公司全體同仁均應遵守安全衛生管理手冊制定之各項管理程序及規範，並維持安全衛生管理系統之有效運作。

安全衛生管理系統文件架構

本公司設置安全衛生管理系統，依法規要求設置有甲種職業安全衛生業務主管及職業安全衛生管理員，依作業屬性設置專責主管或作業資格訓練。

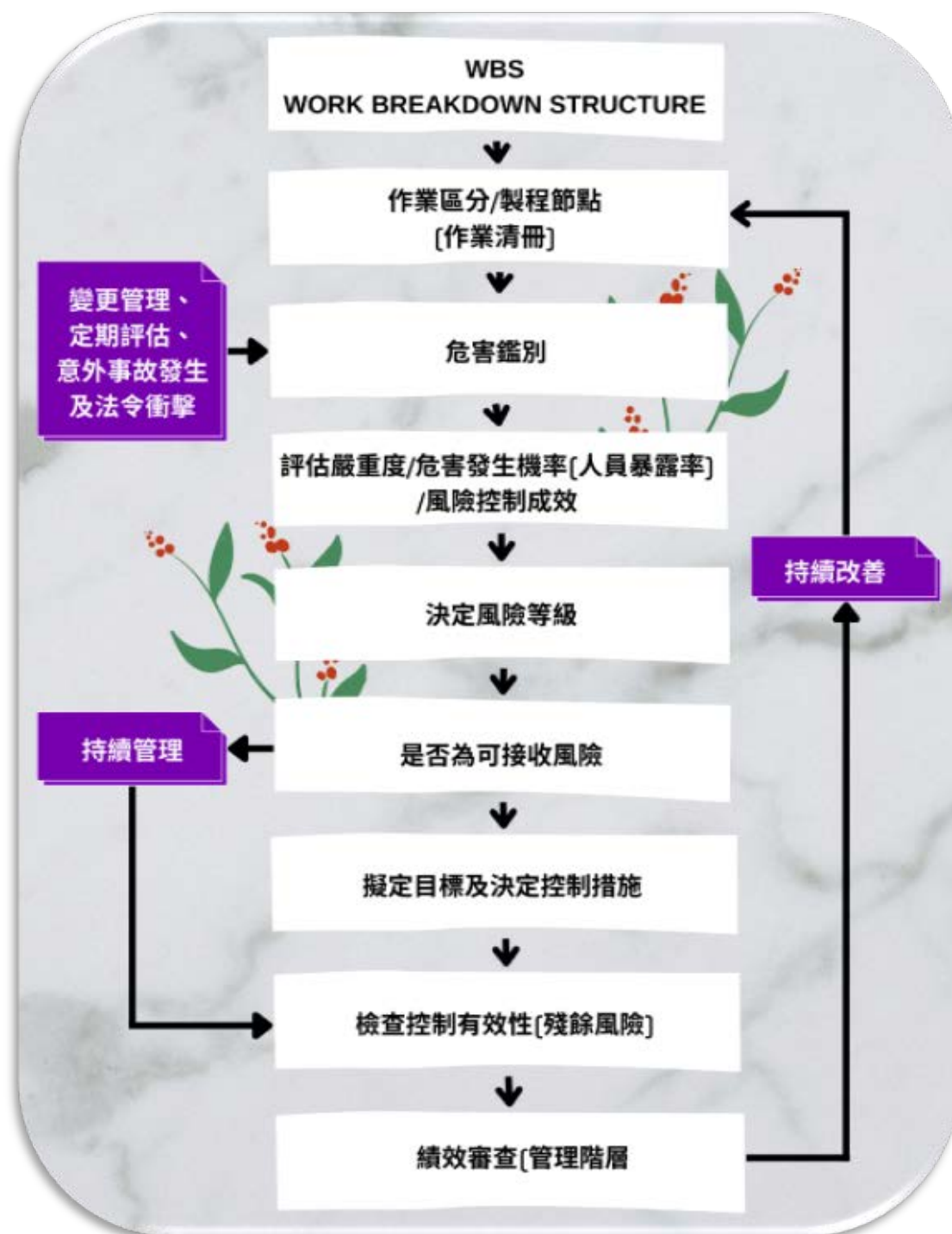


專責 / 認證人員	2019	2020	2021
	人數	人數	人數
甲種職業安全衛生業務主管	2	2	3
缺氧作業主管	1	1	1
有機溶劑作業主管	1	1	1
職業安全衛生管理員	1	1	1
特定化學物質作業主管	2	1	3
荷重一公噸以上堆高機	55	59	40
固定式起重機	117	118	107
急救人員	12	12	12
高壓氣體特定設備操作	2	2	2
乙炔熔接裝置	6	7	6

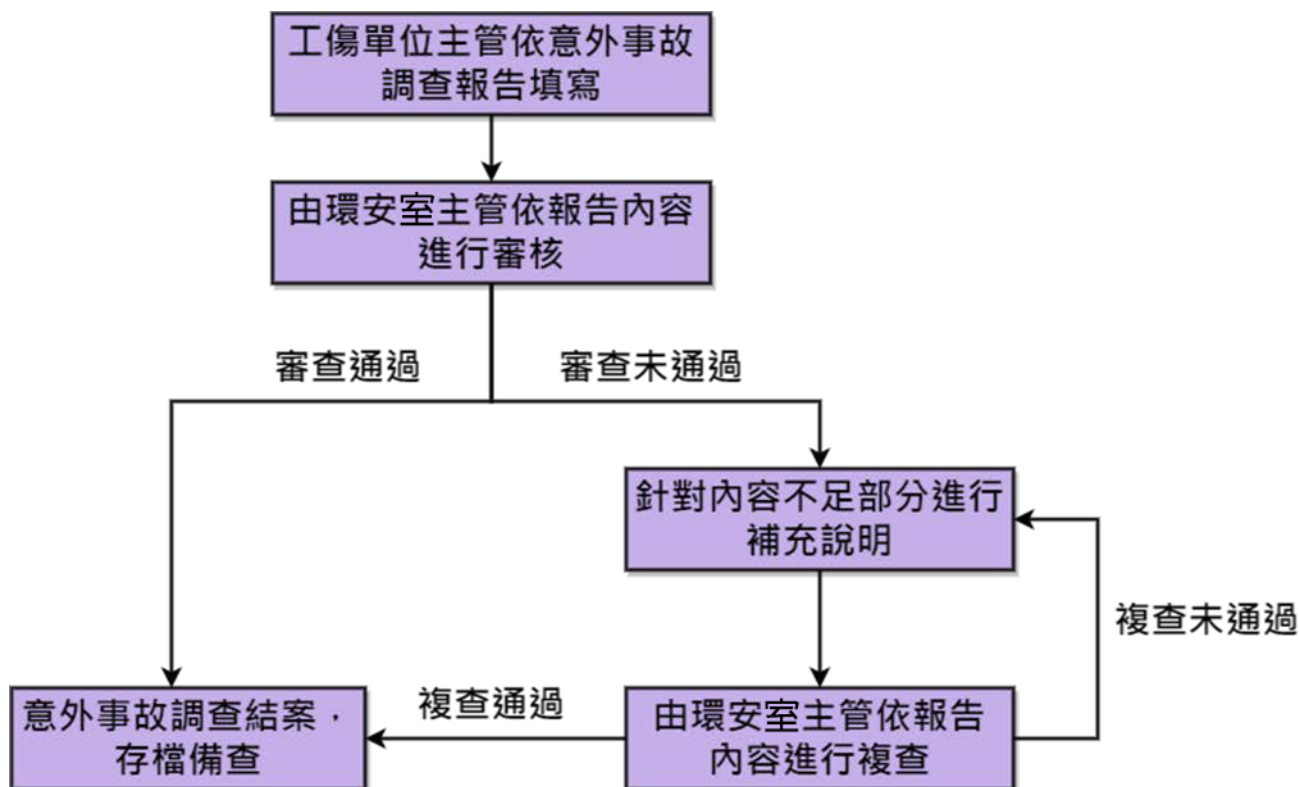


危害鑑別、風險評估及風險控制作業程序

本公司不定期針對各製程進行危害鑑別與風險評估，依製程危害風險經鑑別潛在風險，改善後可預防或減低工安事件之發生。



意外事故調查流程

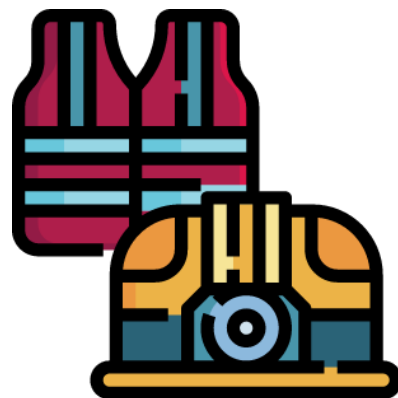


職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

本公司遵守「職業安全衛生管理辦法」，成立職業安全衛生委員會，定期會同勞工代表審視職業安全衛生業務執行成果。職業安全衛生委員會每月召開一次會議，負責討論工傷意外事故、協調、宣導及督導各廠區安全衛生管理，並設置 1/3 以上席次的勞工代表(由各課級主管擔任)。

工傷事件

依公司管理辦法「職業安全衛生管理計劃」規定，如發生員工事故，依規定進行相關調查，並提報事故報告表，並配合相關政府機關進行調查。事故發生後，並應依規定辦理事故調查、事故專案檢討、事故行政責任審查及獎懲，以防範類似事故再度發生。



危害辨識、風險評估、及事故調查

事故率	計算規則	2019	2020	2021
工傷率 (IR)	(失能傷害總件數/總經歷工時)*200,000	0.36	0.19	1.24
	(女性失能傷害件數/總經歷工時)*200,000	0	0	0.39
	(男性失能傷害件數/總經歷工時)*200,000	0.63	0.34	1.92
職業病 比率(ODR)	(職業病總數/總經歷工時)*200,000	0	0	0
	(女性職業病總數/總經歷工時)*200,000	0	0	0
	(男性職業病總數/總經歷工時)*200,000	0	0	0
誤工率(LDR) 損失天數比率	(損失工作總天數/總經歷工時)*200,000	0	0	0
	(女性損失工作天數/總經歷工時)*200,000	0	0	0
	(男性損失工作天數/總經歷工時)*200,000	0	0	0
缺勤率	(缺勤天數/全體員工全年工作總天數)*100%	5.7%	5.1%	6.3%
	(女性缺勤天數/女性員工全年工作天數)*100%	7.6%	6.0%	8.1%
	(男性缺勤天數/男性員工全年工作天數)*100%	4.3%	4.4%	4.9%
年死亡人數		0	0	0

職業安全衛生之工作者訓練

規劃下一年度教育訓練計畫，依作業上考量，由公司提供員工去接受外部教育訓練(如堆高機、起重機、乙炔作業、CPR+AED 急救人員等)及內部教育訓練課程(消防演練、防水閘門演練及安全衛生教育訓練等)。

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

恒耀國際之工作者包含管制下工作的所有人員如員工、承攬商、訪客，其生產及作業活動等。

類別		2019		2020		2021	
		男	女	男	女	男	女
所有員工	人數	272	228	263	223	289	261
	%	54.4	45.6	54.1	45.9	53	47
非員工	人數	6	1	6	1	14	10
	%	85.7	14.3	85.7	14.3	58	42



職業傷害

類別	項目	2019	2020	2021
總工時	女	473,118	450,379	508,682
	男	638,424	581,460	623,765
	合計	1,111,542	1,031,839	1,132,447
職業傷害所造成的死亡人數	女	0	0	0
	男	0	0	0
	合計	0	0	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女	0	0	1
	男	2	0	1
	合計	2	0	2
可記錄之職業傷害件數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女	0	0	1
	男	2	1	6
	合計	2	1	7
職業傷害類型	男性	捲夾*1 割傷*1	捲夾*1	捲夾*4 割傷*1 物體飛落*1 跌倒*1
職業傷害所造成的死亡率	女	0	0	0
	男	0	0	0
	合計	0	0	0
嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)	女	0	0	0
	男	0	0	0
	合計	0	0	0
可記錄的職業傷害比率(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女	0	0	0
	男	0	0	0
	合計	0	0	0



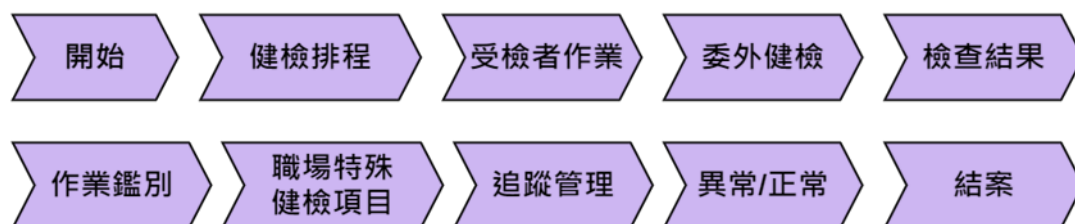
工作者健康促進

健康檢查異常管理

由於保安廠廠內製造部、後處理部，仁德廠廠內生管部，作業噪音特別危害健康，長久暴露在 85 分貝至 140 分貝易導致噪音性聽力損失，以及心血管疾病。因此，公司除了每年辦理員工健康檢查、特殊作業場所人員特殊健康檢查(主要為噪音作業)外，並規定新進人員初進廠時，必須進行體格檢查，以確保健康無虞。

2021 年特殊作業場所人員特殊健康檢查合計共 239 人次，檢查結果 4 人列入第四級健康管理，公司協助訂製特殊耳塞並定期追蹤員工健康問題。

健康檢查作業流程圖



職業健康服務

提供一個健康與安全的工作環境，是公司對員工及其眷屬的責任。公司以優於法規規定，每年辦理員工一般在職健檢（含腹部超音波、大腸癌篩檢）。此外，並聘有廠護及特約駐廠醫生，提供員工及時、優質的職業健康服務。

一般健康 檢查項目	(1) 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀。 (2) 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓及身體各系統或部位之理學。 (3) 胸部 X 光（大片）攝影。 (4) 尿蛋白及尿潛血。 (5) 血色素及白血球數。 (6) 血糖、血清丙胺酸轉胺酶(ALT)、肌酸酐(creatinine)、膽固醇、三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇。 (7) 腹部超音波。 (8) 其他經中央主管機關指定之檢查。		
年度	2019	2020	2021
檢查人數	456	418	434
檢查費用(仟元)	781	316	651



特殊健康檢查項目(噪音特殊作業)	(1) 作業經歷、生活習慣及自覺症狀。 (2) 服用傷害聽覺神經藥物（如水楊酸或鏈黴素類）、外傷、耳部感染及遺傳所引起之聽力障礙等既往病史。 (3) 耳道理學。 (4) 聽力(audiometry)。（測試頻率至少為五百、一千、二千、三千、四千、六千及八千赫之純音，並建立聽力圖）。 (5) 特殊健康檢椎費用由勞保局全額補助。		
年度	2019	2020	2021
檢查人數	233	211	239

健康促進活動

為強化健康職場，與職業醫學科醫師協同開辦各項健康促進專案講座，如健康諮詢、心理諮商、健康講座、營養與運動諮詢及戒煙等，使員工得到周全的健康照護和醫療服務。透過健康管理計畫，每季辦理健康講座，宣導健康觀念。

2021 年針對高血壓、高血脂、高血糖等三高的同仁進行重點管理及衛教，促進其健康意識，提供相關衛教資料，安排職醫做健康諮詢，也定期追蹤同仁健康狀況並予關懷。

健康照護管理

公司也制定員工健康管理作業標準、人因性危害預防管理辦法、女性勞工母性健康管理保護作業標準等相關辦法，推動危害預防、健康照護、健康管理、健康促進等措施，以有效增進員工之健康。

健全的育嬰照顧

為照護有哺育需求之女性員工，公司於內部設置女性專用哺乳室，亦與附近績優托兒機構簽約，提供員工托育服務並享優惠。

菸害防治業務宣導



勞工安全衛生(聽力宣導)





5. 社會公益

5.社會公益

本公司致力於地方事務，將公益捐贈分成兩類，分別為敦親睦鄰和教育，近期的捐贈，年度總金額為 908,000 元。分別如下：

敦親睦鄰

- 警察之友會 捐贈(大台南警察之友會)
- 中洲社區發展協會經費(110 年度悅閱欲試-中洲閱讀小屋) 補助
- 臺南市仁德上崙長壽協會 捐贈
- 武當山上 捐贈(武當山建醮大典)

教育

- 台南一中獎學金捐贈
- 台南一中百年校慶活動贊助



6. ESG績效摘要



6.ESG 績效摘要

	項目	2019	2020	2021
經濟	營業收入(千元)	9,925,200	8,824,031	10,193,388
	營運成本(千元)	6,861,720	6,022,124	6,970,733
	營業毛利(千元)	1,833,572	1,696,986	1,933,723
	營業淨利(千元)	374,899	343,980	447,468
	每股盈餘(元)	2.16	2.52	3.03
環境	電力使用量(度)	20,148,780	18,992,610	25,917,440
	汽油使用量(公升)	12,201	10,500	10,978
	柴油使用量(公升)	17,956	22,687	16,747
	液化石油氣(公斤)	34,990	24,070	20,900
	能源消耗(百萬焦耳)	75,331,312	70,728,574	95,304,344
	能源密集度(百萬焦耳/公噸產品)	6,751	6,864	5,919
	能源密集度(百萬焦耳/百萬元)	24,215	24,826	23,538
	總取水量(公噸)	28,150	28,078	29,637
	用水密集度(公噸/公噸產品)	2.52	2.48	1.84
	用水密集度(公噸/百萬元)	9.05	9.85	7.32
	碳排放範疇一(公噸 CO2e)	186	160	137
	碳排放範疇二(公噸 CO2e)	10,739	9,667	13,011
	碳排放範疇三(公噸 CO2e)	31,150	-	54,792
	總碳排放量=範疇一+二(公噸 CO2e)	10,925	9,827	13,148
	碳排放密集度(公噸/公噸產品)	0.98	0.95	0.82
	碳排放密集度(公噸/百萬元)	3.51	3.45	3.25
社會	員工人數	500	486	550
	新進人員比例(%)	10.2	7.6	45.1
	離職率(%)	15.4	10.5	33.5
	全體員工女性比例(%)	45.6	45.9	47.5
	管理階層女性比例(%)	42.1	42.1	48.6
	非主管女性比例(%)	45.9	46.2	47.4
	直接員工比例(%)	46.6	46.1	51.5
	間接員工比例(%)	53.4	53.9	48.5
	員工受訓費用(元/人)	1,303	1,225	1,329
	育嬰留停復職率(%)	60	67	100
	工傷率(IR)	0.36	0.19	1.24
	職業病比率(ODR)	0	0	0



附錄一：更正表

頁碼	章節	標題	項目	年度	更正前	更正後	修改原因
48	3.1 原物料 管理	原物料	棧板(PCS)	2019	122,121	28,752	計算 方式 修正
				2020	140,231	32,839	
51	3.3 水資源 管理	使用水量	總取水量(公噸)	2020	27,932	28,078	修正 水單 跨月 日數
			用水密集度-取水量/營收	2020	9.80	9.85	
			用水密集度-取水量/產品重量	2020	2.71	2.48	
77	4.5 職業健 康與安 全	危害辨識、 風險評估、 及事故調查	工傷率(IR)-總計	2019	0	0.36	重新 揭露
78		職業傷害	可記錄之職業傷害件數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)-男、合計	2020	0	1	計算 錯誤
78			職業傷害類型	2020	-	捲夾*1	重新 揭露



附錄二：GRI Standards 指標對照表

揭露項目	描述	參考章節	頁碼
102-1	組織名稱	2.1 公司簡介	17
102-2	活動、品牌、產品與服務	2.1 公司簡介	17
102-3	總部位置	2.1 公司簡介	17
102-4	營運據點	2.1 公司簡介 QST 公司歷史	18
102-5	所有權與法律形式	2.1 公司簡介	17
102-6	提供服務的市場	2.1 公司簡介 產品市場	22
102-7	組織規模	2.1 公司簡介	17
102-8	員工與其他工作者的資訊	4.1 人力結構	57
102-9	供應鏈	2.8 供應商的管理與評鑑	45
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	2.1 公司簡介 QST 公司歷史	18
102-11	預警原則或方針	2.5 風險評估 營運風險	36
102-12	外部倡議	2.3 公司治理 管理系統	26
102-13	公協會的會員資格	1.3 管理方針 QST 外部會員	7
102-14	決策者的聲明	經營者的話	iii
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	經營者的話	iii
102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.1 公司簡介 核心價值	17
		2.3 公司治理 價值、原則、標準及行為規範	28
102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	2.3 公司治理 誠信經營	26
102-18	治理結構	2.4 組織架構 董事會	30
102-19	授予權責	1.1 企業社會責任委員會 企業社會責任小組的運作	1



揭露項目	描述	參考章節	頁碼
102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	1.1 企業社會責任委員會 企業社會責任小組的運作	1
102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.3 利害關係人關注主題鑑別與溝通 利害關係人溝通	6
102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	1.1 企業社會責任委員會 企業社會責任小組的運作 2.4 組織架構 董事會	1 30
102-27	最高治理單位的群體知識	2.4 組織架構 董事會	30
102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	1.1 企業社會責任委員會 企業社會責任委員會的組成	1
102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	1.1 企業社會責任委員會 企業社會責任委員會的組成	1
102-33	溝通關鍵重大事件	1.1 企業社會責任委員會 企業社會責任委員會的組成	1
102-35	薪酬政策	2.4 組織架構 董事會和高階主管的薪酬政策	34
102-36	薪酬決定的流程	2.4 組織架構 薪酬決定的流程	34
102-38	年度總薪酬比率	4.3 員工福利	66
102-40	利害關係人團體	1.3 利害關係人關注主題鑑別與溝通 利害關係人溝通	6
102-41	團體協約	4.2 勞資關係	64
102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.3 利害關係人關注主題鑑別與溝通 鑑別利害關係人	3
102-43	與利害關係人溝通的方針	1.3 利害關係人關注主題鑑別與溝通 利害關係人溝通	6
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.3 利害關係人關注主題鑑別與溝通 利害關係人溝通	6
102-45	合併財務報表中所包含的實體	2.2 營運績效 QST 關係企業	24
102-46	界定報告書內容與主題邊界	撰寫原則	ii



揭露項目	描述	參考章節	頁碼
		報告書範疇與邊界	
102-47	重大主題表列	1.3 利害關係人關注主題鑑別與溝通 重大主題的鑑別	4
102-48	資訊重編	附錄一：更正表	83
102-49	報導改變	撰寫原則 1.3 利害關係人關注主題鑑別與溝通 重大主題的鑑別	ii 4
102-50	報導期間	撰寫原則 報告書範疇與邊界	ii
102-51	上一次報告書的日期	撰寫原則 報告書出版日期與週期	ii
102-52	報導週期	撰寫原則 報告書出版日期與週期	ii
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	撰寫原則 聯絡方式	ii
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	撰寫原則 外部驗證	ii
102-55	GRI 內容索引	附錄二：GRI Standards 指標對照表	84
102-56	外部保證/確信	撰寫原則 外部驗證 附錄五：獨立保證聲明書	ii 93
103-1	解釋重大主題及邊界	1.4 管理方針	8
103-2	管理方針及其要素	1.4 管理方針	8
103-3	管理方針的評估	1.4 管理方針	8
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效 經濟價值分配表	23
201-3	定義福利計畫義務與其他退休計畫	4.3 員工福利 員工福利、退休金制度	66
201-4	取自政府之財務補助	2.2 營運績效 接受政府之財政補助	25
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.3 員工福利 起薪列表	66



揭露項目	描述	參考章節	頁碼
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人力結構 在地雇用	60
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.社會公益	81
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.8 供應商的管理與評鑑 QST 供應鏈	47
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 公司治理	26
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 公司治理 職業道德訓練課程	28
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 公司治理 申訴機制	29
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 公司治理 誠信經營	26
301-1	所用物料的重量或體積	3.1 原物料管理	48
301-2	使用的可再生物料	3.1 原物料管理	48
301-3	回收產品及其包材	3.1 原物料管理	48
302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能源管理 內部消耗	49
302-2	組織外部的能源消耗量	3.2 能源管理 外部消耗	50
302-3	能源密集度	3.2 能源管理 內部消耗	49
303-1 : 2018	共享水資源之相互影響	3.3 水資源管理	51
303-2 : 2018	與排水相關衝擊的管理	3.3 水資源管理	51
303-3 : 2018	取水量	3.3 水資源管理 取水量、排水量、耗水量	52
303-4 : 2018	排水量	3.3 水資源管理 取水量、排水量、耗水量	52
303-5 : 2018	耗水量	3.3 水資源管理 取水量、排水量、耗水量	52
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.4 溫室氣體管理	53



揭露項目	描述	參考章節	頁碼
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.4 溫室氣體管理	53
305-4	溫室氣體排放密集度	3.4 溫室氣體管理	53
305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.5 污染防治管理 空氣污染	55
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其他重大的氣體排放	3.5 污染防治管理 空氣污染	55
306-1	依水質及排放目的地所劃分的 排水量	3.5 污染防治管理 廢水處理排放量	55
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	3.5 污染防治管理 廢棄物處理	55
306-3	嚴重洩漏	3.5 污染防治管理 廢棄物處理	55
306-4	廢棄物運輸	3.5 污染防治管理 廢棄物處理	55
306-5	受放流水及其他（地表）逕流 排放而影響的水體	3.5 污染防治管理 廢水處理	55
307-1	違反環保法規	2.7 法規遵循	43
308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.8 供應商的管理與評鑑 供應商評鑑	46
308-2	供應鏈對環境的負面影響，以 及所採取的行動	2.8 供應商的管理與評鑑 供應商管理流程	45
401-1	新進員工和離職員工	4.1 人力結構 離職員工、新進員工年齡層分佈	62
401-2	提供給全職員工（不包含臨時 或兼職員工）的福利	4.3 員工福利	66
401-3	育嬰假	4.3 員工福利 育嬰假	68
402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 勞資關係 最短預告期	65
403-1 : 2018	職業安全衛生管理系統	4.5 職業健康與安全 職業安全衛生管理系統	74



揭露項目	描述	參考章節	頁碼
403-2 : 2018	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.5 職業健康與安全 危害鑑別、風險評估及事故調查	77
403-3 : 2018	職業健康服務	4.5 職業健康與安全 職業健康服務	79
403-4 : 2018	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.5 職業健康與安全 職業安全衛生之工作者與、諮詢與溝通	76
403-5 : 2018	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.5 職業健康與安全 職業安全衛生之工作者訓練	77
403-6 : 2018	工作者健康促進	4.5 職業健康與安全 工作者健康促進	79
403-7 : 2018	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.5 職業健康與安全 危害鑑別、風險評估及風險控制作業程序	75
403-8 : 2018	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.5 職業健康與安全 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	77
403-9 : 2018	職業傷害	4.5 職業健康與安全 職業傷害	78
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.4 教育訓練 受訓員工類別與性別與平均受訓時數	71
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.4 教育訓練	70
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	4.4 教育訓練 員工績效考核	70
405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人力結構 多元化員工	59
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.2 勞資關係 歧視事件	65
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4.2 勞資關係	64
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.8 供應商的管理與評鑑 供應商評鑑	46



揭露項目	描述	參考章節	頁碼
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.8 供應商的管理與評鑑 供應商評鑑	46
410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	4.4 教育訓練 保全人員訓練	73
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.1 人力結構	57
412-2	人權政策或程序的員工訓練	4.4 教育訓練 人權政策或程序的員工訓練	73
412-3	包含人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	2.8 供應商的管理與評鑑	45
414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.8 供應商的管理與評鑑	45
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.8 供應商的管理與評鑑	45
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	2.8 供應商的管理與評鑑	45
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.7 法規遵循	43
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2.7 法規遵循	43
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.7 法規遵循	43
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.7 法規遵循 證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	44
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.7 法規遵循	43



附錄三：TCFD 氣候相關財務揭露對照表

類別	參考章節	頁碼
ESG 策略	1.2 ESG 策略	2
ESG 氣候變遷風險與機會	2.6 ESG 氣候變遷風險與機會	41
治理	2.6 ESG 氣候變遷風險與機會	41
策略	2.6 ESG 氣候變遷風險與機會	41
風險管理	2.6 ESG 氣候變遷風險與機會	42
指標與目標	2.6 ESG 氣候變遷風險與機會	42
ESG 績效摘要	6. ESG 績效摘要	82



附錄四：SASB 永續會計準則

SASB (Sustainability Accounting Standards Board), 永續會計準則委員會

汽車零件業(Auto Parts)

主題	編號	指標	2021
能源管理	TR-AP-130a.1	1. 能源消耗總量(GJ)	95,304
		2. 用電量占電網供電比例(%)	100
		3. 再生能源占比(%)	0 註 1
廢棄物管理	TR-AP-150a.1	1. 製造產生的廢棄物總量(tons)	210.71
		2. 有害廢棄物占比(%)	0
		3. 可回收廢棄物占比(%)	0 註 2
產品安全	TR-AP-250a.1	召回數量	0
燃油效率設計	TR-AP-410a.1	可提高燃油效率和/或減少碳排之產品收入	0 註 3
材料採購	TR-AP-440a.1	描述與使用關鍵材料的風險管理	見 TCFD 註 4
材料效率	TR-AP-440b.1	可回收產品的銷售占比(%)	0 註 5
	TR-AP-440b.2	回收或再製造之輸入材料占比(%)	0 註 6
競爭行為	TR-AP-520a.1	與反競爭行為法律相關之訴訟所造成的金錢損失總額	0

註：

1. 公司尚未採購或使用再生能源，未來新廠規劃建置太陽能板。
2. 廢棄物由合格廠商定期清運，其中廢油混合物經處理後，回收再利用。
3. 公司產品為螺絲與螺帽，非發動機等，提高燃油效率不適用。
4. 關鍵材料的風險管理，見氣候相關財務風險之鋼價上漲(p. 41)。
5. 公司無可回收的產品。
6. 汽車行業品質要求高，回收再製造的材料存在安全疑慮，因此公司皆使用新的原物料。



獨立保證聲明

簡介：

TÜV萊茵技術監督服務（廣東）有限公司，是德國TÜV萊茵集團成員之一（以下簡稱我們或TÜV萊茵），受恒耀國際股份有限公司（以下簡稱恒耀國際）管理方委託對其2021年永續報告（以下簡稱報告）進行外部保證。本次查證合約中規定的所有保證內容完全取決於恒耀國際。我們的任務是對恒耀國際2021年永續報告作出一個作公正和充分的判斷。

本保證聲明的預期讀者是關注恒耀國際在2021年度（從2021年1月到2021年12月）整個永續發展績效及影響其業務活動的有關的利害關係人。TÜV萊茵是一家世界性的服務供應商，在超過65個國家提供企業社會責任和永續發展服務，並擁有在企業永續發展查證、環境、社會責任和利害關係人溝通等領域的資深專家。此次查證過程中，我們查證團隊完全保持公正和獨立，並不參與報告內容的準備。

查證標準：

本次外部保證是根據是AccountAbility AA1000保證標準v3以及相關標準AA1000當責性原則（2018），AA1000利害關係人議和標準（2015），包容性、重大性、回應性和衝擊性原則，全球報告倡議（GRI）準則報告指南中核心選項的應用標準。

查證範圍和類型：

我們的查證涵蓋下列內容：

- 依據 GRI 報告指南，社會、環境和經濟分類績效指標及相應的管理方法揭露，以及預定義的報告邊界；恒耀國際在 2021 年度報告中所揭露的永續發展績效。
- 根據查驗標準對報告中揭露的資訊進行評估。
- 遵循 AA1000 保證標準 v3 第一類型以及中度保證的要求。

侷限性：查證活動僅限於恒耀國際（位於台灣台南市），但並沒有進行與外部利害關係人的訪談。我們沒有發現任何可能限制查證活動的重大情況。此次查證是根據恒耀國際提供的數據和資訊而展開的，並假設它們是完整的和真實的。因財務數據與恒耀國際公司年報一致，且由另一家獨立的第三方機構驗證，所以我們沒有驗證報告的財務數據。

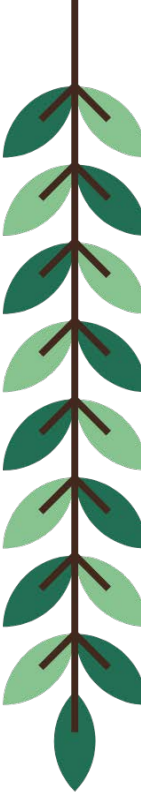
查證方法：

TÜV萊茵從技術層面分析了恒耀國際報告的內容，並針對恒耀國際永續發展績效的資訊和數據，從源頭到資訊揭露的整個過程進行了評估。我們的判斷是基於客觀評審報告的資訊，並依據保證標準定義的原則，包容性、重大性、回應性和衝擊性原則，以及報告提供的數據的完整性。

查證過程中使用的分析方法、訪談安排以及數據驗證方法都是通過隨機抽樣來完成。通過這些方法，我們驗證了報告中涉及的數據和內容的準確性和真實的恒耀國際企業社會責任策略；我們的工作包含與超過 10 位恒耀國際代表的訪談，訪談的對象涵蓋了高階管理層和相關員工。所有數據經由原始證據（可驗證的數據庫）而得來，因此我們認為以查證報告為目的的方法應該是適當的。

查證是由我們在企業社會責任、環境、社會和利害關係人溝通領域具有豐富經驗的專家所組成的綜合團隊進行的。我們的觀點是我們在做了充份和大量的基礎工作並基於合約內容而得出的結論。





對 AA1000 原則的遵守：

包容性：恒耀國際已持續尋求利害關係人的參與，識別並了解利害關係人，且能利用溝通機制來鑑別重大性議題，達成具有責任的回應。

重大性：恒耀國際已實施重大性議題鑑別流程，議題的識別基於利害關係人的需求和關注重點、公司內部政策考量、股東會議、調查問卷、以及對永續發展內容的理解和溝通。永續資訊揭露使利害關係人得以對恒耀國際之管理績效進行判斷。

回應性：恒耀國際已實施環安衛、有害物質、品質、智慧財產管理、企業社會責任等政策，2021 年度報告揭露了公司相關管理系統，以及利害關係人參與，並已就永續發展相關重大性議題，對其利害關係人做出了回應。

衝擊性：恒耀國際已鑑別並以有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。恒耀國際已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，在組織內實現更有效之決策和管理。

查證結論：

在查證過程中，沒有任何實例和資訊與下述聲明抵觸：

- 恒耀國際 2021 年度企業社會責任報告符合 AA1000 保證標準 v3 第一類型和中度保證的要求以及全球報告倡議（GRI）準則報告指南中核心選項的相關要求。
- 報告的內容包括聲明與主張均源自恒耀國際提供的書面證明文件和內部紀錄，充分反映了恒耀國際所取得的成績以及其面對的挑戰。
- 在報告中我們發現的績效數據是以系統和專業方式收集、儲存和分析，是恒耀國際企業社會責任管理運行的真實反映。
- 針對任何第三方依據此份保證聲明來對恒耀國際做出的評論和相關決定，TÜV 萊茵將不承擔任何責任。



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-188

TÜV 萊茵集團

Vito C. C. Lin

Lead Verifier

Taipei, 28 June 2022

台南市東區長榮路一段203號3樓

電話 TEL : 886-6-208 1997

傳真 FAX : 886-6-208 6761

電子信箱Email : qstmail@qst.com.tw

