

ESG Report 2025



Agenda

Topics

1

Introduction

- 1.1 Company Profile
- 1.2 ESG小組組織架構
- 1.3 永續報告書目的
- 1.4 宣言
- 1.5 ESG Strategy

2

誠信經營

- 2.1 組織架構
- 2.2 責任商業行為
- 2.3 商業道德誠信
- 2.4 風險管理
- 2.5 資訊安全

3

建立ESG品牌

- 3.1 利害關係人
- 3.2 商品與服務
- 3.3 有害物質使用
- 3.4 礦產衝突聲明
- 3.5 物料管理

4

綠色低碳環境

- 4.1 碳盤查實績
- 4.2 溫室氣體排放與節能管理
- 4.3 水源與排放管制
- 4.4 廢棄物監管

5

員工幸福與社會共融

- 5.1 人力資本與人權政策
- 5.2 薪酬與福利
- 5.3 員工多元發展
- 5.4 職場安全
- 5.5 社會投資

Company Profile

Introduction

誠睿集團旗下包含誠睿科技實業有限公司（2000 年成立）與誠睿自動化系統有限公司（2005 年成立），專注於自動化設備與元件代理銷售、系統整合及客製化服務。總部位於台南市仁德區，並於台中烏日、新竹竹北設有辦公與銷售據點。

公司名稱	誠睿科技	誠睿自動化
總部位置	台南市仁德區文心路一號	
創立時間	2000.09.27	2005.08.10
往來銀行	台灣中小企業銀行 / 兆豐國際商業銀行	
資本額	2500萬	2000萬
人數	約45人	約11人
事業內容	致力於工業自動控制元件與智慧製造應用的產品代理與整合技術服務。我們代理多家國際知名品牌，包括 OMRON、東方馬達、研華科技、Pro-face by SCHNEIDER ELECTRIC，產品涵蓋工業控制系統、感測元件、驅動馬達、人機介面、工業電腦平台、機械手臂等。 目前公司約有60名員工，具備技術支援、業務銷售、教育訓練、維修與顧問導入能力，服務對象涵蓋科技業、製造業、設備商與系統整合商。公司秉持「誠信、專業、服務」理念，積極推動智慧工廠與機聯網（IIoT）整合解決方案。	

Company Profile

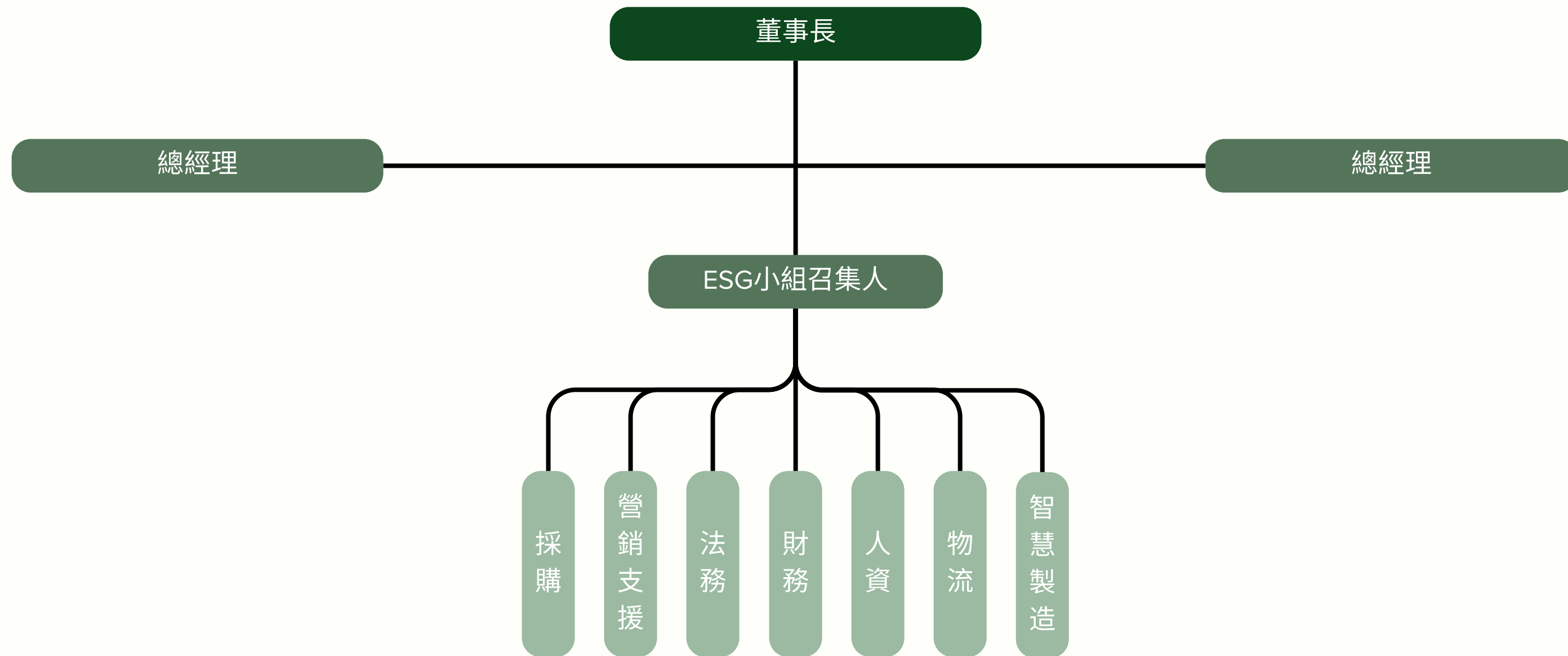
Introduction



ESG組織架構

Introduction

隸屬管理中心，負責人資、公司行政、財務及法務的行政人員，與智慧製造部門共同組成 ESG 小組，專責推動 ESG 相關事務，包括碳盤查、永續報告書撰寫，以及公司 ESG 相關數據的蒐集與提供。



永續報告書目的

永續報告書已成為全球企業治理的共同語言，不僅是回應法規與市場要求的重要工具，也是企業展現責任與透明度的象徵。近年來，台灣政府亦逐步推動永續揭露規範，未來勢必要求更多企業進行 ESG（環境、社會、治理）相關資訊的揭露與管理。

雖然本公司身為中小企業，目前尚未列入強制揭露的目標對象，但我們深知永續發展已是企業長期競爭力的核心，因此選擇提早啟動，主動建立永續管理基礎。透過永續報告的編制，我們能提前熟悉 ESG 管理架構，回應客戶、原廠及國際社會對企業永續的期待，並為未來政策及市場需求做好準備，讓企業在轉型趨勢中占得先機。

本報告旨在初步呈現本公司於 ESG 三大面向的現行作為與未來目標，藉此：

- 回應利害關係人期待：滿足客戶、原廠、政府政策及國際社會對企業永續的重視
- 展現經營理念：傳達公司重視內部環境、社會責任與制度治理的態度
- 建立基礎資料庫：作為可逐年更新的 ESG 文件，累積碳盤查數據，為未來永續拓展與精進奠基

同時，透過報告的編制過程，我們也能檢視既有流程與制度的不足，逐步補強管理面向，讓永續治理不僅停留在理念，而是能落實於日常營運之中。



誠睿多元、和平與共融宣言

誠睿秉持企業永續發展的目標，支持「多元、公平、共融」的核心價值，並在公司文化政策中推行唯才是用的精神。在招募、錄用、考績或晉升等過程中，無論性別、種族、宗教信仰、黨派、職級、國籍或年齡等，均不作為差別待遇的考量。我們致力於消除職場中的任何歧視與騷擾行為，營造和諧包容的工作環境。

誠睿承諾打造多元共融的工作氛圍，提供多元化的溝通管道，讓員工可以透過與主管的會談、勞資會議及申訴機制等，反映建議與想法，促進良好勞資關係。

海納百川量遼闊，雁行千里志綿長

我們擁有來自不同背景的多元優秀人才，透過團隊間的相互扶持共同成長茁壯，致力於創造使客戶滿意、供應商驚喜、員工感動的幸福企業。

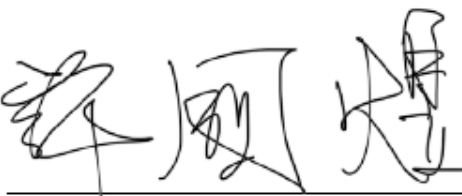
多元、公平與共融宣言

誠睿秉持企業永續發展的目標，支持「多元、公平、共融」的核心價值，並在公司文化政策中推行唯才是用的精神。在招募、錄用、考績或晉升等過程中，無論性別、種族、宗教信仰、黨派、職級、國籍或年齡等，均不作為差別待遇的考量。我們致力於消除職場中的任何歧視與騷擾行為，營造和諧包容的工作環境。

誠睿承諾打造多元共融的工作氛圍，提供多元化的溝通管道，讓員工可以透過與主管的會談、勞資會議及申訴機制等，反映建議與想法，促進良好勞資關係。

“海納百川量遼闊，雁行千里志綿長”

我們擁有來自不同背景的多元優秀人才，透過團隊間的相互扶持共同成長茁壯，致力於創造使客戶滿意、供應商驚喜、員工感動的幸福企業。


誠睿集團董事長 許國煜
2024 年 10 月 31 日

ESG Strategy

Environmental Strategies

- 節能減碳
- 雲端化措施
- 紙張管理

Social Strategies

- 員工訓練
- 福利制度
- 客戶服務
- 教育合作

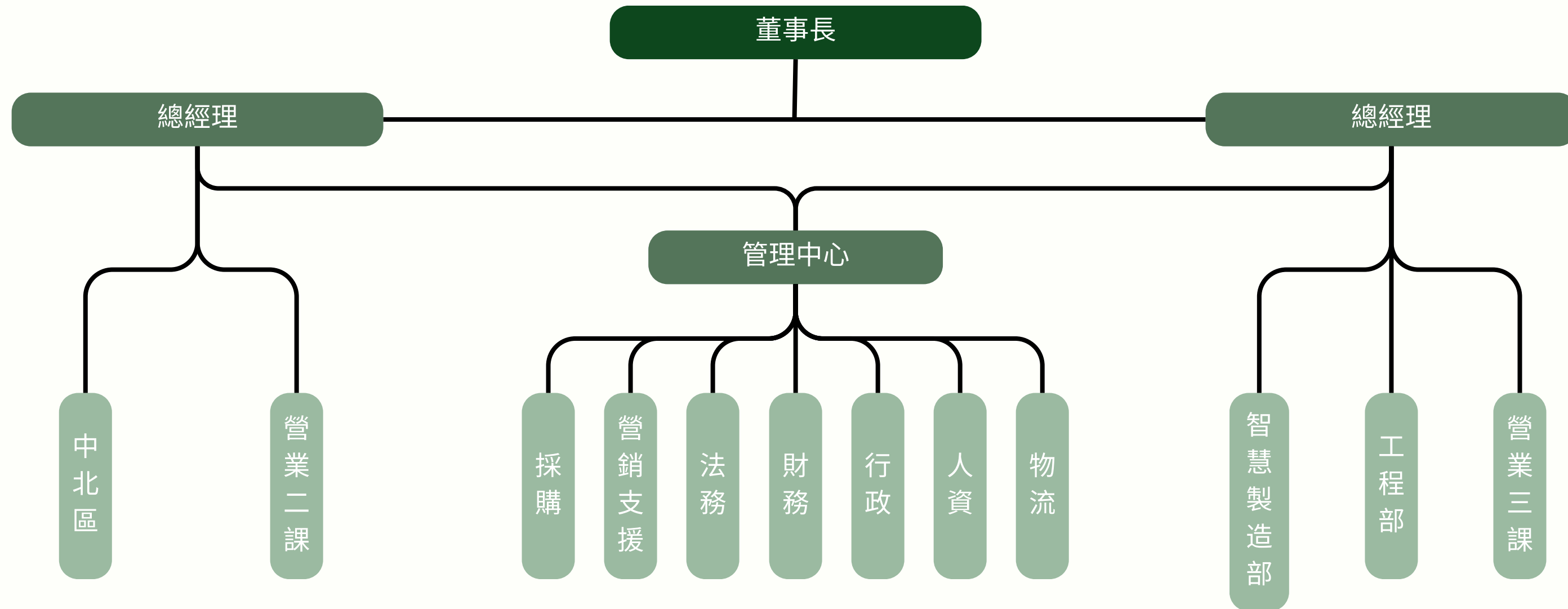
Governance Strategies

- 制度化管理
- 誠信經營
- 資訊安全

組織架構

誠信經營

本公司由董事長擔任最高管理者，負責制定公司整體營運方向。董事長之下設有兩位總經理，分別負責事業執行與開發。另設有 管理中心，統籌公司人資、行政、財務及法務等事務，確保營運順暢並符合法規。



商業道德誠信

本公司秉持誠信、透明、公平及合法之經營原則，要求全體員工於所有商業活動及與客戶、供應商、合作夥伴、政府機關或其他利害關係人之往來中，遵循商業誠信與職業道德標準。

本公司對任何形式之賄賂、貪腐、舞弊、回扣、敲詐勒索、挪用或侵占公司資產及其他不正當利益行為採取零容忍政策。任何員工不得直接或透過第三人，為取得或維持業務、影響交易決策或取得其他不當利益，而承諾、提供、索取或接受金錢、佣金、回扣、禮品、招待或其他具有價值之利益。

公平交易及商業紀錄

本公司要求所有商業往來均應以公平、透明及誠信方式進行，不得透過虛假陳述、隱瞞重大資訊、偽造文件、不實帳務、串通、操縱價格或其他不公平方式取得商業利益。各項交易、費用、招待及相關商業活動應依公司程序如實記錄，不得設置虛假、隱匿或無法合理說明用途之帳務或交易紀錄。

利益衝突管理

員工於執行職務時應避免個人利益與公司利益產生衝突，不得利用職務、公司財產、資訊或業務機會，為本人或第三人取得不當利益。如員工本人或其二親等（含）以內親屬與公司之客戶、供應商、合作廠商或競爭者間存在任職、投資、重大財務利益，或其他可能影響員工客觀、公正履行職務之關係，員工於知悉相關情形時應主動向公司申報。

基於客戶供應商管理、商業誠信、利益衝突防範或其他合理之需求，公司得於必要範圍內要求員工申報本人或一定親屬與特定客戶、供應商或其他業務往來對象間是否存在任職或可能產生利益衝突之關係。資料之蒐集及使用，應依《就業服務法》第5條及其施行細則有關就業隱私之規定辦理，以具有正當合理之業務目的及必要範圍為限，不進行無關之家庭背景調查，並應妥善保護員工及其親屬之個人資料。

員工應依其實際知悉之情形據實申報；公司原則上以員工所提供之申報資料作為利益衝突管理依據，不要求員工對其無法合理知悉之親屬任職、投資或其他私人資訊負擔查證責任。如員工因疏忽或資料異動未及申報，公司得要求其補充或更正申報資料，並依實際利益衝突情形採取必要之職務迴避或管理措施。

如員工明知存在應申報之重大利益衝突，仍故意隱匿、拒不申報或提供不實資訊，公司得依事件之性質、影響程度及實際造成之風險，採取要求更正申報、職務迴避、權限調整、教育改善或依公司工作規則及獎懲制度辦理之適當處置；如相關行為已嚴重影響公司採購、交易、客戶關係或其他商業決策之公正性，或涉及不當利益、舞弊、賄賂或其他違法行為，公司將依適用法令、工作規則，不經預告終止契約或採取必要法律措施。

禮品與商務招待管理

本公司原則上不鼓勵員工於業務往來過程中收受或提供禮品；如基於一般商業禮儀、節慶往來或正常業務關係確有必要者，應符合公開透明、合法、合理、低頻率且不影響商業判斷之原則。

員工不得收受或提供現金、禮券、商品券、電子票券、可兌換現金之有價證券或其他具有現金等價性質之利益。

一般商務禮品單次價值原則上不得超過新臺幣3,000元；與同一業務往來對象間之禮品收受或提供，每一曆年度原則上不得超過二次，年度累計價值不得超過新臺幣6,000元。

正常商務餐敘或招待應符合一般商業禮節，原則上每人每次不得超過新臺幣300元，不得過度奢華、頻繁，亦不得安排可能影響客觀商業判斷或造成利益衝突之招待。

如禮品或招待超過公司所定之金額、頻率或其他管理標準，員工應事前向主管或相關管理單位申報並取得核准；如已收受且無法事前拒絕，應立即向主管或相關管理單位申報，由公司決定退還、移交公司處理或採取其他適當措施，並留存必要紀錄。

無論金額高低，如禮品、招待或其他利益之目的係為影響採購、報價、驗收、付款、交易條件、人事決策或其他商業判斷，均不得提供或收受。

公司申訴管道

本公司建立統一之檢舉及申訴管道，供員工及外部利害關係人反映疑似違法、不道德或侵害權益之事件，包括賄賂、貪腐、舞弊、利益衝突、敲詐勒索、挪用或侵占公司資產、不當利益、違法或不道德之稅務行為，以及其他可能危害公司商業誠信或法令遵循之情事。員工如於工作場所或執行職務過程中遭遇職場霸凌、性騷擾、歧視、暴力、威脅、恐嚇、身體或精神不法侵害，或其他可能影響其人格尊嚴、身心健康及工作權益之行為，亦得透過相同之申訴管道提出反映。



為促進勞資間良性互動，我們與員工簽訂書面勞動契約，保障員工權利，並依法定期召開勞資會議，提供溝通及申訴管道，傾聽各方建議。2025 年，公司持續深化勞資夥伴關係，透過多元且暢通的對話機制，建立彼此的信任基礎；未來我們將秉持此一理念，積極建構健康、安全的職場環境，落實企業永續經營之核心價值。

溝通管道		說明
勞資會議		依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，每3個月舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫、活動內容討論及公司公共事務。
員工意見信箱		提供內部email信箱讓員工可以適時匿名反映意見或提供建議。

風險管理

風險類型	風險議題	減緩措施
公司治理與法遵風險 Governance & Compliance Risk	法規變動 合約義務 誠信經營	<ul style="list-style-type: none">持續追蹤勞動、財稅、貿易管制、環境法規等相關變動。建立合規審查流程與文件制度，確保日常營運符合規定。推動員工教育訓練，提升法規意識與誠信經營文化。
營運與作業風險 Operational Risk	作業流程 業務行為 設備可靠性	<ul style="list-style-type: none">標準化作業流程，降低人為疏失與流程差異。強化技術文件化與知識管理，減少人員變動風險。檢視庫存及設備供應狀況，建立替代料件與替代品牌清單。與供應商保持密切溝通，降低交期延誤或停產風險。
供應鏈與市場風險 Supply Chain & Market Risk	原物料上漲 地緣政治 通貨膨脹	<ul style="list-style-type: none">即時掌握國際供應鏈動態，提前備料降低突發性缺料影響。提供客戶跨品牌替代方案，協助控制採購成本。與供應商協調價格與交期彈性，降低市場變動衝擊。

風險管理

風險類型	風險議題	減緩措施
財務風險 Financial Risk	匯率 資金與現金流 稅務	<ul style="list-style-type: none">定期追蹤匯率與國際經濟趨勢，調整報價與採購策略。配合會計與稅務顧問，確保申報正確並降低稅務爭議風險。透過多品牌供應策略與成本分析，維持穩定毛利與競爭力。
資訊風險 Information Risk	資訊安全	<ul style="list-style-type: none">持續強化資訊安全防護措施與備份機制。定期更新系統、軟體與防護設備。加強員工資訊安全意識教育，降低社交工程等風險。ISO27001認證
永續要求相關風險 Sustainability Risk	環保合規文件 碳排資訊 低碳證明	<ul style="list-style-type: none">建立環境法規符合性文件管理流程（RoHS、REACH、PFAS、衝突礦產等）。與原廠保持文件串接與資訊透明化，確保產品合規性。關注國際永續政策（如 CBAM、碳盤查制度）提前因應。

資訊安全管理 | ISO 27001

為強化資訊安全管理制度，公司已啟動 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統（ISMS）導入評估與規劃，並透過專業顧問協助盤點資訊資產、風險管理、權限控制、備份復原及教育訓練等管理需求。未來將依公司營運規模、系統環境及實際資源逐步建立資訊安全管理制度，並以取得 ISO/IEC 27001 認證作為中長期發展目標。在制度建置過程中，公司將優先強化資訊資產盤點、帳號與存取權限管理、重要資料備份與復原、資訊設備管理及資安事件通報等基礎機制，並逐步建立可追蹤、可稽核之管理紀錄。

本公司認為資訊安全不僅是資訊設備與技術管理議題，更與企業營運持續、客戶信任及機密資訊保護密切相關。未來將持續透過制度建立、員工教育及定期檢視，降低資訊安全風險，提升公司整體資訊安全韌性。

資訊設備權限管理
防火牆
防毒軟體

重要資料備份
資料保存與復原
營運持續

風險辨識
異常通報
資安事件處理

員工資安教育
釣魚郵件意識
制度檢討改善



利害關係人 重大議題分析

本公司於今年首次編制永續報告書，並依循 GRI 準則精神，初步建立永續管理架構與資訊揭露流程。由於本年度為永續報告制度導入的基礎建置期，相關內部流程尚在建構中，因此尚未正式對利害關係人進行重大議題問卷調查。本公司預計於明年度開始全面導入系統化的重大議題分析流程，並透過問卷調查及訪談方式，蒐集各類利害關係人之期望與關注議題，逐步完善重大議題管理機制

在正式問卷導入前，本公司已依據產業特性、客戶需求、市場趨勢、相關法規及內部營運狀況，初步盤點出若干具代表性之潛在重大議題，將作為未來與利害關係人溝通時之基礎。後續將依問卷回饋結果調整優先順序，並納入公司的永續策略與管理流程，確保議題選定具備完整性、重要性與透明度。以下為本公司預計於明年度重大議題問卷中納入評估的初步議題範疇：



面向	重大議題
環境(E)	產品環境法規符合性
	節能與減碳相關產品與服務
	資源使用效率與減廢
社會(S)	員工健康與職涯發展
	顧客服務品質與技術支援
	供應鏈責任與合作夥伴管理
治理(G)	法規遵循與誠信經營
	資訊安全與資料保護
	營運風險管理與永續治理

商品採購與服務提供

本公司長期專注於工業自動化領域，致力於提供可靠、高效率的產品與整合服務方案，協助客戶提升生產效率與製程穩定性，進而降低資源浪費與營運風險。產品線涵蓋自動化元件、感測設備、人機介面、工業電腦等，並持續導入具備節能、省電、高穩定性等特性的創新技術，以回應客戶對永續製造的需求。

在產品銷售過程中，我們提供完整的技術資料、使用說明與注意事項，協助客戶正確理解並妥善使用產品，避免因誤用或安裝不當而引發危險或設備損壞。若遇特殊應用環境（如高溫、高濕、強干擾等），我們亦會提醒客戶評估風險並提出相對應的建議或替代方案。



除提供產品與系統整合服務外，本公司亦重視供應鏈之環境與社會責任，並將「綠色採購」及責任供應鏈管理精神納入日常採購與營運流程。身為自動化產品之代理及經銷商，本公司不直接參與代理產品之原物料選用、生產製造或製程管理，惟仍透過文件管理、原廠溝通及供應商資訊確認機制，持續掌握所代理產品之環境、安全及供應鏈相關合規資訊。

在有害物質管理方面，本公司於採購及產品供應過程中，優先選用符合適用環境法規及客戶禁限用物質要求之產品，並透過原廠所提供之聲明、規格、測試報告或認證文件，確認產品之相關環境符合性。原廠產品多具備CE、UL、RoHS等相關認證或符合性資料，部分產品亦可提供REACH、禁限用物質或碳排放等相關資訊，以提升產品環境資訊透明度。

如客戶提出RoHS、REACH、有害物質、禁限用物質或其他產品環境合規需求，本公司將協助向原廠取得相關聲明、測試報告、認證文件或其他佐證資料；如發現產品存在不符合相關法規、客戶要求或原廠聲明之情形，公司將進一步向原廠確認原因，並視實際風險要求改善、提供替代方案或採取其他必要之處理措施。

商品採購與服務提供

在責任礦產及衝突礦物管理方面，本公司支持負責任礦產採購及尊重人權之供應鏈管理原則，不支持任何透過礦產採購直接或間接資助武裝衝突、重大人權侵害、強迫勞動或其他違反人權之行為。

由於本公司並非產品製造商，產品中所使用之錫、鉍、鎢、金（3TG）及其他受關注礦產之來源，主要依據原廠及其上游供應鏈所提供之資訊進行管理。本公司將鼓勵原廠及供應商依相關法規、客戶要求及責任礦產管理原則進行供應鏈盡職調查。

如客戶提出衝突礦物或責任礦產調查需求，本公司將協助向原廠取得相關聲明、CMRT、EMRT或其他可供佐證之文件；如發現供應鏈存在疑似高風險礦產來源或相關資訊不足之情形，公司將進一步向原廠或供應商確認，並視風險程度要求補充資料、改善或評估其他適當之供應方案。

本公司將持續透過原廠溝通、供應商文件管理及客戶需求回應機制，逐步強化有害物質與責任礦產之供應鏈管理，以協助客戶落實ESG、產品合規及永續供應鏈管理要求。

本公司作為自動化產品的經銷與系統整合商，肩負連結原廠與終端客戶之間的橋樑角色。在供應鏈中，我們致力於提升資訊流與物流效率，並強化與供應商與客戶之間的透明溝通，促進整體價值鏈的穩定與信賴。

我們與多家國際知名品牌建立長期合作關係，除了遵守其原廠政策，也配合其推動的產品責任、品質控管與ESG要求。透過定期的產品教育訓練與技術更新，我們確保第一線服務團隊具備足夠能力，正確傳遞產品資訊、維護使用安全，減少誤用與資源浪費。

同時，我們也重視與客戶之間的互動與回饋，協助客戶在產品選型初期就掌握準確資訊，減少不必要的退換貨與錯誤採購，提高整體供應鏈效率。此外，我們亦持續優化內部庫存管理與訂貨作業流程，以降低物流碳足跡與運輸損耗。

面對全球供應鏈波動與運輸不確定性，我們也積極調整庫存策略與備品管理，盡可能降低對客戶生產計畫的影響，並持續與原廠協調，以提供更具彈性的交期與備援方案。

我們相信，供應鏈不只是物流與交易的關係，而是一個可共同創造永續價值的合作網絡。未來，我們將持續在責任採購、資訊透明、風險管理等面向深化合作，攜手供應鏈夥伴共創更具韌性的經營體系。



物料管理

本公司重視物料管理在永續經營與品質穩定中的關鍵角色，致力於建立有效率、可追溯且具彈性的物料管理流程。透過與供應商的緊密合作，我們確保原物料的來源穩定，並優先選擇具備品質保證與永續認證的供應來源，以降低供應中斷或品質風險對客戶端的影響。

在日常作業上，我們採用系統化的物料進出管理方式，透過ERP與內部追蹤工具紀錄物料進貨、庫存與使用狀況，不僅提升存貨週轉效率，也有助於降低浪費與過度備料的情形。此外，針對特殊性物料或高風險品項，我們也設定安全庫存水位與採購預警，確保生產不中斷。

為呼應環境保護與企業社會責任，我們也逐步導入減少包材、回收再利用及優化包裝設計等措施，以降低資源消耗與碳足跡。未來我們也將持續檢視並精進物料管理策略，朝向更智慧化、低碳且透明的供應體系邁進。

誠睿碳盤查實績

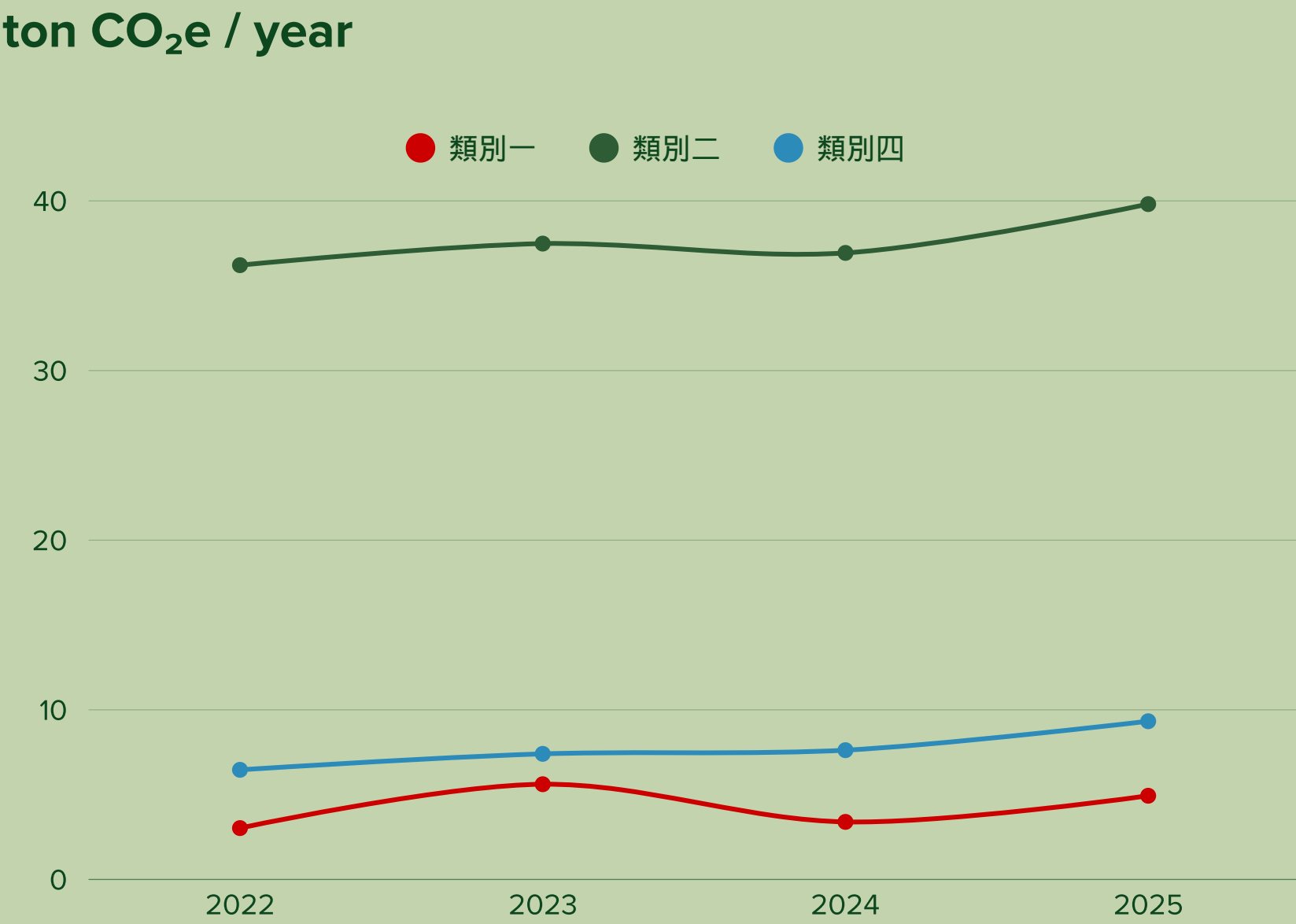
誠睿自 2023 年起開始進行初步的溫室氣體盤查資料蒐集作業。盤查計算方式主要依據前一年度之用電、用水帳單及員工人數等基礎營運資料，並套用政府公告之溫室氣體排放係數與 GWP（Global Warming Potential，全球暖化潛勢值）進行換算，以估算公司年度溫室氣體排放量（以公噸 CO₂e／年表示）。

本項盤查工作由公司智慧製造部主責，負責相關資料彙整與初步排放量計算。為提升內部專業能力與盤查品質，公司亦安排相關人員參與外部機構所辦理之 ESG 與溫室氣體盤查教育訓練，了解碳盤查方法、CBAM 等相關制度。同時，亦委由第三方專業機構 大云國際 協助盤查流程與方法諮詢，以提升盤查結果之準確性與公信力，作為公司未來制定中長期碳管理與減量策略的重要基礎。

2023 年為公司首次進行溫室氣體盤查之年度，盤查範圍以誠睿自動化登記之主要營運據點及在職人員為主，涵蓋用電量及推估之碳排放等項目。由於當年度尚未全面納入所有據點及人員資料，相關結果仍可能與實際整體排放量存在差距。

自 2024 年至 2025 年起，本公司逐步擴大盤查範圍，將誠睿科技旗下之人員數據納入計算，並持續彙整用電量、用水量及推估之溫室氣體排放資料，逐步建立更完整之組織層級溫室氣體盤查架構。惟目前尚未將新竹據點之碳排資料納入盤查範圍，未來將持續補強相關資料，並規劃納入車輛燃料使用等項目，以提升盤查完整性。

類別一: 逸散排放
類別二: 外購電力
類別四: 外購燃料及能源資料



2025碳盤查明細

類別	排放形式	活動項目	活動數據	單位	溫室氣體	係數來源	係數名稱	排放係數	GWP	排放當量(公噸CO2e/年)
一	逸散排放	逸散排放-滅火器	4.5	kg	CO ₂	質量平衡	冷媒-R-410A	1	1	0.0045
一	逸散排放	逸散排放-冷氣機-冷媒R410a	1.0725	kg	HCFs	質量平衡	冷媒-R-410A	1	2256	2.4816
一	逸散排放	逸散排放-飲水機-冷媒R134a	0.01241	kg	HCFs	質量平衡	冷媒-R-134A	1	1530	0.1530
一	逸散排放	逸散排放-公務車空調-冷媒R134a	5.59	kg	HCFs	質量平衡	冷媒-R-134A	1	1530	1.28291
一	逸散排放	逸散排放-冷氣機-冷媒R32	0.1595	kg	HCFs	質量平衡	冷媒-R-32	1	771	0.12297
一	逸散排放	逸散排放-化糞池-水肥	104152.5	人時	CH4	環保署6.0.4逸散	化糞池	0.0000015938	27.9	0.89
二	外購電力	外購電力-外購電力-電力	83994.2496	kWh	CO ₂	經濟部能源局	113年度電力	0.474	1	39.8133
四	外購燃料及能資源	購買產品-外購燃料及能源-電力	83994.2496	kWh	CO ₂	產品碳足跡資訊網-碳足跡資料庫	電力間接碳足跡(2011)	0.1108	1	9.3066
四	外購燃料及能資源	購買產品-水資源-自來水	154.8474	m ³	CO ₂	產品碳足跡資訊網-碳足跡資料庫	台灣自來水(2020)	0.233	1	0.0212

溫室氣體排放 與節能管理

面對氣候變遷與未來碳定價趨勢，本公司將持續強化用電效率管理、推動內部流程無紙化，並結合 ERP 系統優化營運流程，降低碳排密集度。未來將評估導入辦公空間能源監控機制、碳排 KPI 設定與 ESG 採購指引，逐步建立具量化基礎之節能減碳管理架構。

管理面向	現行措施 (2023-2025)	未來展望規劃(2026以後)
電力使用效率管理 (Scope 2)	<ul style="list-style-type: none">採用 LED 節能照明減少電梯使用非營業時段斷電政策	<ul style="list-style-type: none">用電趨勢可視化設立年度電力節能目標 (CO₂e 減量)
紙本流程管理	<ul style="list-style-type: none">ERP 系統整合報價／訂單／對帳流程推行傳票電子化與 PDF 簽核鼓勵有空白面廢紙之回收再利用	<ul style="list-style-type: none">全面無紙化作業（銷貨單、進貨單、簽核全電子）建立電子憑證與文件儲存制度
差旅與交通排放 (Scope 3)	<ul style="list-style-type: none">行程整合以減少車輛移動里程	<ul style="list-style-type: none">制定低碳交通指引（拜訪優先級、區域分配等）
資料盤查與驗證	<ul style="list-style-type: none">智慧製造部門負責碳排資料彙整委由大云國際協助驗證碳排放數據	<ul style="list-style-type: none">擴大盤查範圍至全部據點與部門
綠色採購與資源使用	<ul style="list-style-type: none">優先採購具節能標章之設備（空調、照明）提倡減少耗材與延長設備使用週期	<ul style="list-style-type: none">鼓勵供應商提供環保包裝與產品碳足跡資訊

水源與排放管制

誠睿科技雖以辦公型態為主，整體營運用水與排放風險相對有限，惟仍依循資源保育與法規合規原則，持續強化水資源管理與生活污水排放之控管。

右方表格彙整目前水資源使用與排放管理現況，並提出未來階段性改善方向，作為公司在環境面永續推動的重要基礎。

管理面向	現行措施 (2023-2025)	未來展望規劃(2026以後)
日常用水管理	<ul style="list-style-type: none">總部與分公司皆由自來水供應，無工業用水需求廁所與茶水間設置節水設備與標語提醒	<ul style="list-style-type: none">檢討衛浴設備節水成效，規劃更新為省水標章產品導入用水量定期統計與比對
廢水排放控制	<ul style="list-style-type: none">無特殊製程或污染性廢水產生，皆由一般生活污水排入市政下水道系統	<ul style="list-style-type: none">若未來設置新據點，將預先評估排水設施與合法性定期檢查排水口設備與流量情形
飲用水資源管理	<ul style="list-style-type: none">使用桶裝水與RO飲水設備，定期清洗與濾心更換	<ul style="list-style-type: none">提倡員工自備水壺，減少一次性瓶裝水使用
資源回收與再利用	<ul style="list-style-type: none">設有分類垃圾與瓶罐回收箱員工日常生活用水不另回收使用	<ul style="list-style-type: none">評估未來洗手台餘水再利用於清潔用途之可行性
外部法規與合規監管	<ul style="list-style-type: none">現階段無須申報用水排水資料，仍依內部自主管理標準辦理	<ul style="list-style-type: none">持續追蹤政府針對中小企業水資源管理與揭露之新規定，預先盤整所需數據與應對機制

廢棄物監管

本公司營運性質屬低污染型態，日常廢棄物以一般事業垃圾與紙類包材為主，無特殊或有害物質產出。
為善盡資源使用責任，除定期統一清運外，亦持續優化垃圾分類與資源回收制度，並結合無紙化作業推動，降低辦公過程中所產生之廢棄物量，朝向減量與分類並行之管理目標。

管理面向	現行措施 (2023-2025)	未來展望規劃(2026以後)
一般事業廢棄物處理	<ul style="list-style-type: none">辦公室垃圾每週定期統一收集後交由清潔人員清運各區設置分類垃圾桶（一般／資源回收）	<ul style="list-style-type: none">強化各據點清運紀錄與總量統計推動減少一次性垃圾（如紙杯、免洗餐具）使用
包材與紙張使用	<ul style="list-style-type: none">影印多利用背面空白之回收紙客戶包裝多採再利用紙箱與氣泡紙	<ul style="list-style-type: none">鼓勵供應商提供環保包材檢討業務出貨包裝減量與回收流程減少列印與紙本傳票（推動無紙化）
危險物品或特殊廢棄物	<ul style="list-style-type: none">一般營運中無產生化學品、電池或油墨等特殊廢棄物，日常無相關處理需求	<ul style="list-style-type: none">若未來有相關耗材導入，將評估回收機制或指定清運廠商辦理
符合法規與內控紀錄	<ul style="list-style-type: none">目前無需向政府申報廢棄物處理量，惟內部已建立基本清運與回收流程	<ul style="list-style-type: none">持續關注廢棄物管理相關法規，預先盤整所需資料與合約廠商

人力資本與人權政策

誠審視員工為公司永續發展之重要夥伴，以公司營運所在地之勞動法規及相關人權原則為基礎，制定人力資源管理、招募任用、薪酬福利、教育訓練、申訴及工作規則等管理制度，並定期檢視相關法令及客戶要求，以保障員工基本勞動及人權權益。

本公司於招募、任用及工作管理過程中，禁止非法僱用童工、強迫勞動、歧視、職場性騷擾、職場霸凌及其他侵害勞動權益之行為，並建立申訴及補救機制。本報告期間內，本公司未發生非法僱用童工、青少年勞工違規安排、強迫勞動、就業歧視或其他重大人權侵害事件。惟為預防未來可能因招募、資料查核或管理疏失而產生相關事件，公司仍建立下列預防及補救措施。

一、童工禁止及補救機制

本公司禁止非法僱用未達法定最低工作年齡之人員，招募及報到過程應進行年齡確認，以降低誤用童工之風險。相關補救措施應以保障兒童之安全、健康、教育及基本生活權益為優先，並依適用法令及相關客戶或稽核規範辦理。如因資料錯誤、身分查核疏失或其他原因發現誤用未達法定最低工作年齡之人員，公司應立即：

- 1. 停止不合法令之工作安排，並優先確保其人身安全及健康。
- 2. 通知其法定代理人，並由公司相關管理單位進行事件調查及紀錄。
- 3. 視實際需要安排健康檢查，確認工作期間是否對其健康造成不良影響。
- 4. 協助其返回學校或持續完成法定義務教育。
- 5. 依個案實際需求提供必要之教育及生活支持，包括學習所需費用、書籍文具、交通、餐食或其他合理協助，避免因停止工作影響其受教權益及基本生活。
- 6. 必要時聯繫主管機關、學校、法定代理人或相關社會福利單位共同協助處理。
- 7. 針對事件原因檢討招募及身分查核程序，提出矯正與預防措施，避免類似事件再次發生。

二、強迫勞動禁止及補救機制

本公司禁止任何形式之強迫、脅迫、抵債或非自願性勞動，不得以暴力、威脅、拘禁、限制行動、扣留薪資、扣留個人身分證件、收取不當招聘費用或其他不當方式，迫使員工提供勞務。所有工作均應基於員工自主意願，員工得依相關法令及勞動契約規定提出離職，不得因拒絕不合法或非自願性之工作安排而遭受威脅、懲處或其他不利待遇。如發現疑似強迫勞動情形，公司將立即：

- 1. 停止相關不當行為並進行調查；如涉及扣留證件、不當扣薪、招聘費用或其他權益受損情形，應立即返還相關文件、款項或恢復其應有權益，並視個案需要進行工作安排調整及必要之保護措施。
- 2. 事件處理完成後，公司將檢討招募、任用及人員管理流程，提出矯正及預防措施，避免類似事件再次發生。員工提出申訴或配合調查期間，公司不得對其採取任何報復或不利處置。

人力資本與人權政策

三、青少年勞工保護

本報告期間內，本公司未僱用未滿十八歲之青少年勞工。如未來依法僱用青少年勞工，公司將於任用前確認其年齡及相關法定文件，並依工作內容及工作環境進行風險評估，以保障其健康、安全及受教權益，且不得因其年齡、身分而降低依法應享有之薪資及其他勞動權益。

公司對未滿18歲之青少年勞工原則上採較嚴格之保護措施，每日工作時間不得超過8小時、每週不得超過40小時，並不得安排加班及夜間工作；如相關法令、客戶或稽核規範有較嚴格之要求，依較嚴格之標準辦理。

工作場所及工作內容應經安全評估，不得安排青少年勞工從事危險性、有害性或其他可能影響其身心健康之工作，包括危險機械設備操作、高電壓作業、危險或有害物質處理、重物搬運、高處作業或其他依法禁止之作業，並應優先安排於經評估確認為安全、低風險之工作區域。

如發現青少年勞工遭安排不適當之工時、工作場所或工作內容，公司應立即停止相關作業並進行工作調整，必要時安排健康檢查或其他保護措施，同時檢討派工、排班及工作管理程序，採取矯正與預防措施，避免類似事件再次發生。

四、學生工及實習生管理

本報告期間內，本公司未僱用學生工或實習生。未來如辦理產學合作或學生實習計畫，應以專業培育、技能學習及實務經驗累積為目的，不得取代正常人力配置。

公司應依學生或實習人員之年齡、學習內容及工作環境進行適當之工作安排，避免從事與學習目的無關、超出其能力範圍或具有不當安全風險之工作。其薪資、工時、休息休假、加班、保險及其他勞動條件，依相關勞動法令及公司工作規則等辦理，不得因其學生或實習身分而降低應有之勞動權益；如屬未滿十八歲之人員，依本公司**青少年勞工保護**規範辦理。

學生工及實習人員於工作或實習期間，應接受必要之工作說明、安全衛生教育及適當之工作指導，並於合理範圍內配合其課程、考試及學習安排，不得因實習或工作安排不當影響其受教權益。

如發現學生工或實習人員之工作內容、工時、工作場所或管理方式與原訂學習目的或相關規範不符，公司應立即檢討並調整工作安排；必要時與學校、法定代理人或相關單位共同研議改善措施，並針對事件原因採取矯正及預防措施，以保障其學習、健康、安全及勞動權益。

五、身心障礙者權益

本公司秉持平等就業及尊重差異之原則，不因身心障礙而於招募、任用、薪資福利、教育訓練、工作分派、績效考核、晉升或其他就業條件給予求職者或員工不當差別待遇。本報告期間內，公司未發生因身心障礙所產生之就業歧視申訴或爭議事件。

本公司對身心障礙之認定，原則上依政府核發之身心障礙證明或其他依法得以佐證之資料辦理；惟員工即使未持有身心障礙證明，如因身體、感官、心理或其他功能限制，於工作環境中產生障礙，並提出合理之說明或相關佐證資料者，公司仍得依其實際需求進行調整評估。

員工或求職者如有相關訴求，得透過公司溝通管道提出；如需求不明確，公司得請當事人提供足以說明其工作障礙及調整需求之資料，不要求提供與工作或合理調整無關之隱私資訊。相關身心障礙資料應依隱私保護原則妥善管理，不得作為不當差別待遇之依據。

公司在符合工作安全、職務要求且不造成過度負擔之前提下，得視需求提供工作環境、設備、工作內容、工作時間、教育訓練，或其他有助於排除工作障礙之合理調整措施。

人力資本與人權政策

六、女性勞工及母性保護

本公司重視女性勞工之職業安全、健康及工作權益，並依相關勞動及職業安全衛生法令辦理母性健康保護措施。

女性勞工於妊娠期間，如因健康狀況或工作需要較為輕易之工作可供改調時，得提出申請，本公司不得無正當理由拒絕，並不得因此減少其工資。員工於妊娠中、分娩後或哺乳期間，如原工作可能涉及危險性、有害性或其他可能影響母體、胎兒或嬰兒健康之工作環境或作業型態，公司將依實際工作內容進行危害辨識及風險評估，並視評估結果採取必要之保護措施。

前述保護措施得包括降低或消除工作場所危害、調整工作內容、工作場所、工作時間或工作負荷，或安排其他適當工作；如原工作環境經評估具有較高健康或安全風險，公司應避免安排妊娠中或受母性健康保護之員工從事相關工作。

公司並尊重員工因妊娠、產後或哺乳所產生之合理健康需求。員工如有哺（集）乳需要，公司將依法提供哺（集）乳時間，並視實際需求提供具隱私、安全及清潔之適當哺（集）乳空間。

母性健康保護措施應視實際個案辦理工作風險評估、工作調整及必要之追蹤與紀錄；如年度內無適用個案，公司仍得定期檢視相關工作環境及管理措施，以確保有需求時得即時啟動母性健康保護機制。

七、宗教及多元文化尊重

公司尊重員工依法享有之宗教信仰自由，依《就業服務法》等相關法令落實平等就業原則。於招募、任用、工作分派、薪資福利、教育訓練、績效考核、晉升、獎酬及其他就業條件，不因員工之宗教信仰、思想或其他依法受保障之身分而給予不當差別待遇。

員工如因宗教信仰或宗教實踐而有祈禱、禮拜、宗教節慶、休假、飲食、服飾、空間使用或其他合理需求，得向主管或行政管理單位提出。公司將依個案需求，並綜合考量工作安全、職務性質、工作場所條件、人力配置及必要營運需求後，進行合理評估與協調。員工提出宗教相關需求時，公司應以尊重、平等及保密之原則進行處理，不得因員工提出合理宗教需求而給予懲處、刁難、減少工作機會或其他不利待遇。

可採取之調整措施得包括適當安排休息或祈禱時間、協調休假或排班、提供適合之臨時空間，或依工作環境及安全要求調整其他合理之工作安排。相關措施以不影響工作安全、產品品質、法令遵循及公司必要營運為原則。如公司因工作安全、法令限制或必要營運因素無法完全依員工原提出方式進行調整，應與員工進行溝通，說明相關原因，並於合理可行範圍內研議替代措施。

如發生疑似宗教歧視、騷擾、不當差別待遇或相關權益爭議，員工得透過公司既有申訴管道提出反映。公司將依申訴及調查程序進行處理，並視調查結果採取工作安排調整、權益恢復、管理改善、教育訓練或其他必要之矯正及預防措施。公司禁止因員工提出宗教需求、申訴或參與相關事件調查，而對其採取任何形式之報復或不利處置。

人力資本與人權政策

誠審採公平、公開、公正且無剝削之招募原則，不向求職者或員工收取與招募及雇用相關之必要費用、服務費、保證金或押金等，亦不得扣留員工身分證件、金融帳戶資料或其他重要個人文件作為任用或持續工作的條件。如發現求職者或員工因公司委託之招募管道而遭不當收取招聘費用，公司將進行調查，並依事件責任及實際情形要求停止收費、協助費用返還或採取其他必要之補救措施。

本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信、工作能力及工作熱忱。員工之任用、薪酬福利、教育訓練、績效考核、晉升及職涯發展，依職務內容、專業能力、工作經驗及績效表現等合理因素辦理，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、身心障礙、婚姻、黨派或其他依法受保障之身分而有不當差別待遇。

誠審期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司2025年間共計招募2位新進員工，包含男性2位、女性0位，以 20-40 歲之人員為主；另有5位員工離職，男性4位、女性1位，及1位女性員工請育嬰假。離職原因包括家庭、職涯規劃等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

性別	年齡	高階主管	中高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
男性	≤ 29	0	0	0	0	5
	30-50	0	5	4	2	11
	≥ 50	3	0	0	0	1
女性	≤ 29	0	0	0	0	5
	30-50	0	0	5	7	7
	≥ 50	0	1	0	0	0
人數總計		3	6	9	9	29
人數比例 男:女		3:0	5:1	4:5	2:7	17:12

註1：高階主管定義為總經理(含)以上主管；中高階主管定義為經理；中階主管定義為課長/所長/主任；基層主管定義為組長/係長；基層人員為非上述以外之人員。

薪酬與福利

誠睿重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪酬)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資。2025 年重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬皆高於法定基本薪資。

職級	人數比例 男:女	薪資比例 男:女
高階主管	3:0	x
中高階主管	5:1	1
中階主管	4:5	1.19
基層主管	2:7	1.36
基層人員	17:12	1.21

註1：高階主管定義為總經理(含)以上主管；中高階主管定義為經理；中階主管定義為課長/所長/主任；基層主管定義為組長/係長；基層人員為非上述以外之人員。內勤業務及行政支援以女性同仁居多；外勤激勵與技術服務則以男性同仁佔多數。

營運地點	2025法定最低薪資	基層男性員工最低薪資平均倍數	基層女性員工最低薪資平均倍數
臺灣	28,590	1.55	1.28

福利

誠睿始終視員工為企業最重要的資產，致力於打造友善、關懷、具歸屬感的工作環境。我們相信，唯有讓員工感到被尊重與被照顧，企業才能穩定成長並持續創新。

為此，公司規劃多元且具彈性的福利制度，從生活支持、健康照護、團隊凝聚到職涯成長，皆設有相應措施，期望員工能在職場中安心工作、快樂生活，並與公司共同邁向永續發展。

以下為本公司主要員工福利制度總覽：

類別	說明	實施頻率
假勤制度	依法提供產(檢)假、陪產假、育嬰假、家庭照顧假等假勤制度；特休假可彈性使用	總是
員工旅遊	提供員工旅遊，行程包含國內或國外地點	每年至少一次
健康關懷	全體員工健康檢查	兩年一次
生日禮金	提供員工生日禮金每人1000元	每年一次
中秋禮金	提供員工中秋禮金每人1000元	每年一次
部門聚餐	提供各部門聚餐預算每人500元	每4個月一次
各項獎金	對業績或表現優異員工給予年終獎金/業績獎金/商品獎金等	每年一次

員工多元發展

為協助員工不斷成長與專業進階，誠睿科技規劃多元學習資源與訓練機會，從通識課程、產品技術、原廠知識到跨部門分享，皆透過彈性形式持續推動，並鼓勵員工主動學習與分享，強化整體組織學習文化。

類型	說明	參與對象
小人提課程	提升商業思維、工作方法與表達技巧，強化團隊合作與跨部門溝通	經理與業務業助
技術內訓	由內部同仁講解產品操作、案例應用與其他技能傳授，促進知識傳承與實務能力提升	技術、業務等相關同仁
原廠專題講座	邀請原廠講師分享產品理念、應用、變革發展等	業務／技術人員、管理主管
新進人員訓練	協助員工熟悉內部系統操作流程，提高作業效率與資料準確性	新進同仁

職場安全

誠睿重視員工工作安全與健康保障，並持續依職業安全衛生法令及客戶供應鏈要求，檢視辦公室、倉儲及工程作業可能之安全風險。除既有之急救設備、消防設備及作業安全管理外，公司亦逐步強化危害辨識、消防防護、緊急應變、教育訓練及定期自主檢查制度，以降低事故發生風險並提升員工緊急應變與自我保護能力。

管理面向	現行措施	未來展望與規劃
消防與避難安全	建立滅火器每月自主檢查制度；持續改善火災偵測設備、出口標示、緊急照明及逃生動線管理，並重新檢視逃生平面圖與現在位置標示	定期確認消防及避難設備狀況，每半年辦理火災、地震及避難疏散相關教育訓練或演練，並留存紀錄及改善追蹤
緊急應變管理	規劃室外緊急集合點及極端天候室內避難集合區，建立重大事故、緊急通報及客戶通報機制	評估導入簡易視覺管理（如色碼／告示牌）輔助日常巡檢
急救與健康保護	各工作區域配置急救箱，建立每月急救用品檢查、有效期限及補充紀錄，並標示急救人員及緊急聯絡資訊	持續強化急救人員訓練、母性健康保護、人因危害預防及員工健康管理制度
作業安全管理	針對倉儲搬運、刀具、梯具、電氣及外勤工程等工作建立基本安全作業要求，並逐步進行危害辨識與現場改善	持續建立危害鑑別、高風險作業、承攬商及變更管理等制度，並依風險評估結果改善作業環境與管理措施
教育訓練	已將安全衛生教育訓練納入制度規劃，新進及在職員工依工作內容接受必要之安全衛生宣導與教育	持續建立定期教育訓練、宣導、演練及紀錄機制，逐步提升員工主動辨識危害及通報異常之安全意識



員工幸福與社會共融

社會投資

誠睿秉持「企業立足在地、回饋社會」的理念，雖目前尚未正式推動大型社會投資計畫，但我們已開始主動關注並思考企業如何從本業出發，實踐對社會的正向影響。

目前，公司內部對於公益參與的初步構想，包含以下幾個方向：

- **資源循環與再利用：**評估將汰換之電腦、螢幕等堪用設備進行整修，捐贈予地方學校或非營利機構，藉此延長資源生命週期，落實循環經濟。
- **技術深耕與教育傳承：**發揮誠睿在教學設備規劃與技術培訓的專業優勢，將實務經驗轉化為教育資源，支持在地學子之技術養成。
- **環境永續推廣：**延續 2025 年於台南發起的首場淨灘活動，目前積極籌備將其轉為常態性年度盛事，並計畫將行動範圍拓展至全台各區，深化環境守護意識。
- **員工公益參與：**推動節慶活動與公益結合，例如優先採購公益團體製作之中秋禮盒，鼓勵員工於日常工作中落實社會關懷。
- **夥伴共好行動：**秉持互惠共榮精神，未來將依合作夥伴意願，與原廠或客戶共同發起公益提案，透過資源共享或聯合捐款，擴大社會貢獻之規模。

上述構想仍處於規劃與觀察階段，未來將視公司資源與人力狀況逐步展開，亦可能邀集員工一同參與討論，凝聚共識與方向。我們相信，企業社會參與不在於規模，而在於持續的行動與誠意。即便起步簡單，只要穩定前行，也能成為永續影響的一部分。

誠睿科技實業有限公司

誠睿自動化系統有限公司



CONTACT US



VISIT US



CHERN RUEY

No.1, Wunsin Rd., Rende Dist., Tainan City

717021, Taiwan

+886-6-249-3086

<https://www.hitifa.com.tw/>

service@hitifa.com.tw