2025

企業永續報告書

Sustainability Report / ESG Report 2025

目錄

關於本報告書.....03
1.01 經營者的話.....03
1.02 關於本公司.....04
1.03 報告書資訊.....05
2 永續經營.....28
2.01 永續發展策略.....28
2.02 推動永續發展機制.....28
2.03 董事會及功能性委員會.....29
3 利害關係人與重大議題.....30
3.01 利害關係人議合.....30
3.02 決定重大主題的流程.....33
3.03 重大主題列表.....34
3.04 重大議題之管理.....34
4 治理面.....36
4.01 經濟績效.....36
4.02 稅務.....37
4.03 誠信經營.....39
4.04 溝通管道及申訴機制.....39
4.05 風險管理.....39
4.06 資訊安全.....40
4.07 參與各類社團組織.....40
4.08 產品管理.....41
4.09 供應商管理.....41
5 社會面.....42
5.01 人力發展.....42
5.02 職業安全及衛生.....42

5.03 社區參與.....43
6 環境面.....43
6.01 氣候變遷.....43
6.02 溫室氣體排放.....43
6.03 能源管理.....46
6.04 水資源管理.....47
6.05 廢棄物管理.....47
7. 附錄.....48
7.01 GRI索引頁.....48

01:關於本報告書

1.01 經營者的話

2025年**川普關稅與貿易戰**：美國新政府上台後祭出高額對等關稅，引發全球供應鏈的「提前拉貨」與隨後的庫存調整，迫使全球製造業朝東南亞、墨西哥等地進行「近岸外包」移轉，相對於**科技領軍與出口強勁**：受惠於全球AI基礎設施與高效能運算（HPC）需求不斷擴張，台灣出口與企業資本支出維持高檔，然公司屬傳統產業，2025年台灣傳統產業整體景氣相對科技業而言表現疲弱，呈現「科技領軍、傳產回溫緩慢」的K型發展格局。受全球庫存去化速度不一、中國產能過剩低價競爭以及地緣政治與關稅壁壘影響，傳統製造業面臨極大挑戰，復甦力道不如AI與半導體供應鏈。2025年傳統產業的主要挑戰1.中國產能傾銷： 鋼鐵、石化、化學與機械等基礎工業面臨中國產能過剩的強烈價格競爭。2.終端需求疲弱： 海外市場消費力道受高基期與高利率餘波影響，庫存調整期比預期更長。3.貿易壁壘與重組： 全球供應鏈重組及關稅變動，推高了傳統出口導向企業的營運成本。加上2025年全球經濟受貿易爭端和地緣政治緊張局勢的影響，台幣匯率變動幅度相對不利於主要競爭對手日本、韓國，及不確定性和波動幅度大，造成工具機產業帶來了巨大的挑戰。面對這些變化，喬福機械作為專業的金屬切削加工、電腦車床等設備的最佳客製解決方案提供者，將持續深耕客製、大型化、專用附件頭等高性價比供應全球客戶的優異的產品與解決方案。

喬福機械114年度，整體營業收入雖較同期小幅衰退0.5%，然佐以年底國際美金匯率對公司出口報單美金報價為大綜之結算評估匯率不佳，讓公司利潤往負成長發展，原持有美金定存由同期正值轉為負值，整體EPS衰退達1.11元，毛利率亦比同期衰退1%；雖全體員工奮力生產，滿足客戶客製需求，然亦無法預估匯率走勢。在研究發展方面，114年度開發成功之新產品

1.BMC-110、BMC-130 臥式搪銑床加工機開發
2.DMC-1500H到DMC-5100SH定柱式龍門加工中心機開發
3.LC-60120C-2D 平台式電腦車床加工機開發
4.SDMC-5000X2800X150到SDMC-11000*6000*1500動柱式大型龍門加中心機開發
5.SL-65A到SL-600A臥式電腦車床開發
6.VTC-1000TC到VTC-2500ATC立式電腦車床開發

115年度營運計畫

經營方針

1.強化產銷研體系，積極開拓印度、加拿大、中南美洲、越南新市場。
2.員工技能教育強化訓練，提昇產品品質，滿足顧客的需求。
3.推動節水節電節能、降耗減排等循環經濟。
4.提升安全、衛生、環境之管理，防火意識並積極宣導員工安全意識，消除潛在工安風險。

5.致力於多元包容職場、多元性和包容性。

6.汰換老舊運輸設備及節能空壓主機降低空污。

7.參與同業公會及轉型AI深化評估。

營業目標

1.提供客戶導向的服務及解決方案，強化團隊合作及執行力，優化生產流程。

2.深化研發創新能力，精進產品附加價值，合理化生產成本。

3.開拓歐美市場、新興市場，布局全球。

社會參與

1. 社會公益/社區參與/社會貢獻

喬福機械，目前本土兩廠區位居台中市神岡區及溪洲區，每年參與地方發展協會及守望相助相助隊經費輔助，及鼓勵員工參加地區相關活動。

2. 團體參訪

為鼓勵公司所在區域內年輕人及員工能夠在家鄉工作，達到根留故鄉，帶動所在城鄉繁榮的兩相獲益目的。

環境保護

1.空汙、廢棄物與廢水排放處理皆依法執行，本公司位處台中市神岡區中山路旁大通路，已經營30餘年，將持續避免危害環境事件發生。鼓勵供應商開發削減環境衝擊或可回收再生使用的原物料及製程，結止本報告書刊印日無任何鄉里及政府機關相關不良反應。

4. 隨著地球暖化議題的高昇，喬福機械對於包裝材回收再利用，進行了一系列的改善課題，積極尋找可回收再利用塑膠類的廠商，並在出口貨品包裝時使用回收的包裝

材，為環保盡一份心力。

展望2026年，喬福機械將利用42年來在製造經驗的累積，透過長年建置模組開發平台，精準了解客戶需求，提供客戶最適當的單機解決方案。增加特殊產品附加價值與優化操作者體驗為目標，研發對應的軟體功能以及自動化模組，以軟體協助硬體的方式來增加產品附加價值。

1.02 關於本公司

一、 設立日期

中華民國七十三年八月八日

二、公司沿革

民國 73 年：本公司設立於台中縣霧峰鄉，資本額新台幣 480 萬元，承租廠房 250 坪，生產傳統 2S 銑床。

民國 74 年：增資為 1,200 萬元，並開發新產品 3S、4AS、5H 等精密銑床，營業額達一億元以上。

民國 75 年：興建台中廠於台中工業區，產銷精密銑床及電腦銑床，總公司遷移至此。

民國 77 年：成立車床廠，生產高速精密車床及巨型高速精密車床，實收股本為 4,500 萬元。

民國 78 年：購置豐原廠，生產切削中心機及電腦車床，實收股本為 9,500 萬元。

民國 79 年：榮獲經濟部中央標準局數值控制車床正字標記，同時榮獲經濟部商品檢驗局核定為品管甲等工廠，增資後實收股本達 15,987 萬元整。

民國 80 年：本公司切削中心機、電腦車床及高速車床榮獲中華民國國產精良機械金龍獎。

本年 7 月奉准公開發行。

民國 81 年：辦理現金增資及盈餘轉增資，實收股本達 33,262 萬元。

民國 83 年：本公司可變螺距加工機榮獲經濟部中央標準局專利。

民國 84 年：通過 ISO-9002 國際品質認證。

民國 85 年：VMC-850A+APC/1020A 及 TC-35/50 榮獲台灣產品精品獎。

民國 86 年：VMC-850A+APC 榮獲國家產品形象獎。

辦理現金增資及盈餘轉增資，實收股本達 44,156 萬元。

民國 87 年：辦理盈餘轉增資，實收股本達 51,308 萬元。

民國 88 年：4 月公司股票在櫃檯買賣中心掛牌上櫃。

辦理盈餘轉增資，實收股本達 67,000 萬元。

民國 89 年：神岡廠興建完成，生產切削中心機。

民國 91 年：8 月公司股票申請轉上市在交易所掛牌。

電腦車床生產線遷移至神岡廠；出售台中廠，生產線遷移至豐原廠。

辦理庫藏股減資，實收股本為58,988萬元。

民國 92 年：通過 ISO-9001 2000 年版認證。

民國 93 年：辦理盈餘轉增資，實收股本達 61,937 萬元。

民國 96 年：辦理盈餘轉增資，實收股本達 74,325 萬元。

民國 98 年：辦理盈餘轉增資，實收股本達 85,474 萬元。

本公司直驅式主軸頭與綜合加工機及其製作方法榮獲經濟部智慧財產局專利，並於先後年度獲得中國大陸、美國及義大利等多國專利。

民國 99 年：本公司液靜壓軸承安全系統榮獲經濟部智慧財產局專利。

民國100年：本公司動柱式多軸加工機榮獲經濟部智慧財產局專利。

2.1 組織全貌與價值鏈

2.1.1報告編製依據與GRI聲明 GRI 1-3、1-4、1-5、1-7、1-8、1-9

喬福機械股份有限公司 2025 年度永續報告書依據《GRI 永續報導準則（GRI Standards 2021）》編製，採用《GRI 1: 基礎 2021》作為報導基礎，並適用《GRI 3: 重大主題 2021》及其他相關主題準則進行揭露。本報告採 GRI Standards「符合（in accordance with）」之編製方式，揭露重大主題之管理方式與實質衝擊。

報告內容涵蓋本公司於臺灣主要營運據點，無合併財務報表。

重大主題鑑別依據 GRI 3-1 規定，透過五大步驟進行：① 初步議題彙整；② 內外部影響鑑別；③ 雙軸評估（影響程度 × 利害關係人關注）；④ 治理審議。永續發展委員會彙整結果後，提報董事會確認，最終確定 10 項重大主題（詳見 GRI 3-2）。

為落實 ESG 治理，公司由總經理擔任永續發展最高執行責任人，總經理永續辦公室負責跨部門協調及資料彙整，並由永續發展委員會定期檢討各項策略推動成效與重大風險事件，並於年度向董事會報告。董事會亦負責監督稅務、誠信、風險與人權等議題之政策制定與制度落實。

此外，公司設有誠信通報與重大事件提報制度，涵蓋誠信違規、供應商人權爭議、職災與資安事件。2025 年無重大事件。

本報告亦對董事會成員利害關係揭露情形進行說明，訂有《道德行為準則》，並強調控股股東不得干預營運決策。永續策略聚焦減碳、綠色轉型與人力永續，對應國家淨零政策與 SDGs 目標以強化韌性。

2.1.2組織詳細資訊 GRI 2-2組織詳細資訊

組織名稱：喬福機械股份有限公司

營運性質與地理據點：本報告涵蓋喬福機械股份有限公司無子公司。

報導實體與財務範圍對應：永續報導之範疇與財務報表之範圍一致。

法定名稱與通用名稱：本公司之法定名稱為「喬福機械股份有限公司」，於臺灣台中市依法設立，亦為臺灣證券交易所上市公司（股票代號：1540）。在國內外經營活動及業界慣用名稱為「喬福機械」、「JOHNFORD」或「ROUNDTOP」，上述皆為本公司通用之商業名稱。

所有權性質與法律形式：喬福機械為公開發行之股份有限公司，屬私有企業，並依據《中華民國公司法》設立與運作。具備法人實體地位，受金融監督管理委員會依《證券交易法》監理，並定期揭露財務與永續資訊。

總部所在地：本公司總部設於台中市神岡區中山路1056號，為本公司最高決策與行政中心，統籌全球營運策略、研發資源整合、供應鏈協同及市場拓展。

營運所在地：喬福機械根留台灣於海外無任何子公司及無設有營運據點。

本公司於財報揭露中載明各營運據點與國家之分布情形，詳見《2025 年財務報表附註三》及公開資訊觀測站

https://mops.twse.com.tw。

上述營運軌跡於114年止總管理所在位置處台中市神岡區中山路1056號及台中市溪洲路249號第二生產線,其餘國內含國外皆無任何營運及生產線及子公司。

GRI 2-3｜報導期間、頻率與聯絡窗口

本報告涵蓋期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，報導頻率為每年一次，且報導期間與公司財務報表期間一致。
本報告發布日期為 2026 年 8 月 31 日。
本報告由總經理永續辦公室統籌編製，若對內容有任何疑問，歡迎聯繫：聯絡人：陳文助 特助（總經理室）
地址：台中市神岡區中山路1056號
電子郵件信箱：misc@johnford.com.tw
公司網站：http://www.johnford.com.tw/

GRI 2-4｜重述資訊

本報告針對 2025 年度為基礎，反映最新排放計算邏輯並提高跨期可比性。

GRI 2-5｜外部保證

本揭露依據GRI 2-5要求，說明喬福機2025年度永續資訊之外部保證現況與規劃，尚未計畫委
託獨立第三方進行查證。

GRI 2-6｜活動.價值鏈和其他商業關係

喬福機械以客製工具機產業為標地，深耕金屬加工設備與智慧製造解決方案領域。公司營運活動以研發設計、生產製造、銷售服務與技術支援，以下依據 GRI 2-6 條文指引，說明本公司之行業分類、價值鏈結構、關鍵商業關係及其變化。

一、行業分類與定位（GRI 2-6-a）

喬福機械屬於製造業／資本財產業別，依據 GICS® 分類系統，屬於資本設備
－工具機製造業（Machinery－Industrial Machinery）。
主要服務領域包括：
電腦金屬切削加工、電腦車床、特殊客製機械
本公司亦提供從單機、整線到整廠的智慧製造解決方案。
產品與服務主要銷往中國、歐洲、美洲等地，聚焦於以下應用
市場：
汽車零部件
航空
一般工業應用

二、價值鏈說明

►組織活動、產品、服務與市場

喬福機械的產品涵蓋金屬切削加工設備（如加工中心機、車床、五軸加工機），以及相關的智慧應用軟體和系統，提供全方位的加工解決方案和智慧製造服務，為航太、汽車、營運定義與據點：喬福機械於深耕臺灣（總部與研發中心），餘海外皆無營運及銷售據點。

- **地理範圍**：臺灣
- **客戶特性**：以 B2B 為主，涵蓋 OEM、Tier 1 製造商、加工廠與系統整合商
- **市場關注議題**：節能減碳、製程自動化、製造效率、安全合規

金屬切削加工設備：

- 立式/臥式加工中心機
- 立式/臥式CNC車床
- 五軸加工中心機
- 複合式加工中心機
- 搪銑床

服務類型

全方位金屬加工解決方案：提供從單機到整線的加工解決方案。

智慧製造與彈性生產線：運用智慧化技術，建構可視化、自動排程、彈性生產的智慧產線。

► 上游供應鏈

- 供應商類型
  - 機械零組件製造商（鑄件、精密傳動件、主軸與馬達供應商）
  - 電子元件商（感測器、PLC 控制器）
  - 大型加工廠商
- 供應層級與數量
  - 供應商約100家，主要集中於台灣中部機械加工聚落
- 合作關係類型
  - 多數為長期合作供應商，佔比約90%
- 行業特性與風險
  - 屬技術密集型，兼具部分勞力密集特徵（如手工裝配件）
- 付款與地理分布
  - 上游供應鏈主要分布於台灣，集中於中部機械加工聚落

► **下游實體與活動**

- 實體類型
  - 終端製造商（如汽車零組件加工廠）
  - 設備代理商
  - 轉售業者
- 活動與商業關係
  - 安裝調試
  - 售後維護
  - 零件供應
  - 採長期服務契約與區域代理制度，並逐步推動數據平台連結
- 地理分布
  - 約55% 客戶位於歐美地區（歐洲、美洲），45% 分布於亞太與新興市場

GRI 2-7｜員工.員工線數.以及性別及地區分類之總數

截至 2025 年 12 月 31 日，本公司（無海外子公司）正式聘僱員工總數為88 人，均為全職聘僱。

1｜按雇用型態分類

永久聘僱人員：88 人,女性員工人數19人，公司及工廠皆處台中豐原區,海外無分公司及營業處所。

臨時聘僱或委外顧問人員：0 人

無時數保證聘僱人員：無

兼職員工：無

本公司不採用兼職與無時數保證聘僱制度，全體員工皆依法簽訂正式勞動契約或專案合約，並依所屬單位需求分配工作時數。

2｜性別結構

男性：78%

女性：22%

其他或未揭露性別：0%

3｜地區分布

本公司員工總計88人，皆位於臺灣本地營運據點

4｜數據彙編方法與假設

員工人數統計採「人數計算法」，非全時等量法（FTE）。

統計基準日為 2025 年 12 月 31 日。

所有類型員工皆依報導期末人力名冊統計計入。

1｜公司永續報告治理架構 GRI 2-9

喬福機械為台灣上市機械製造企業，遵循台灣證券交易所（TWSE）及金融監督管理委員會「上市櫃公司永續發展行動方案」（2023年）要求，每年編製並發布永續報告書。

報告內容涵蓋環境（能源效率、溫室氣體排放）、社會（勞工安全、供應鏈管理）及治理（反貪腐政策）等重大主題，並揭露衝擊管理作為與 ESG 績效指標。

編製與核准流程由永續辦公室、永續發展委員會及董事會分工合作，充分體現董事會在永續治理中的核心地位。

2｜最高治理單位的責任 GRI 2-11

董事會負責檢視與核准永續報告，確保內容與企業策略目標一致，並符合投資人、客戶及監管機構等利害關係人期望。

董事會下設永續發展委員會，協助審查報告內容的專業性與完整性，並提出改進建議。

董事會的參與提升了報告的透明度與可信度，體現將永續發展融入公司治理的承諾。

3｜報告編製與審查程序 GRI 2-12 GRI 2-13

(1) 永續辦公室統籌

負責蒐集並整理各部門與重大主題相關的資料。

重大主題經利害關係人參與與重大性評估識別，確保涵蓋對公司與利害關係人最重要的議題。

報告初稿參考 GRI 準則、TCFD（氣候相關財務揭露）、SASB（永續會計準則）等國際框架編製。

(2) 永續發展委員會審查

審視重大主題與企業策略及利害關係人期望的一致性。

確認衝擊管理作為的適切性與執行進度。

核實 ESG 績效指標的準確性、完整性與透明度。

（3）董事會最終審議與核准

檢視報告是否反映永續發展策略與長期目標。

確認內容符合台灣證交所規範與國際報告準則。

評估是否充分回應利害關係人關注（如氣候風險揭露）。

核准後授權對外發布。

4｜公開發布與信賴度提升

報告經核准後透過公司網站、年報及其他公開管道發布。

5｜法規符合性與國際接軌

報告內容參考 GRI、TCFD 等國際框架，展現與全球永續趨勢接軌的努力。

6｜無需說明不具責任原因

董事會已明確承擔檢視與核准責任，無委託管理層或法規未強制等情況，故 GRI 2-14 關於「不具責任原因」的揭露不適用。

7｜結論與未來展望

董事會與永續發展委員會的深度參與，確保報告策略一致性與透明度，樹立台灣製造業永續報告治理典範。

未來將強化：GRI 2-15 GRI 2-16

a. 在報告中揭露董事會審查機制（會議頻次、參與成員）。

b. 優化重大主題識別流程，納入更多利害關係人意見。

c. 參考 IFRS S1/S2 等新興國際標準，保持與全球趨勢同步。

GRI 2-17｜最高治理單位的群體智識

本揭露依據 GRI 2-17 要求，說明董事會在永續發展（ESG）議題上的知識、技能與經驗提升措施，包括培訓安排、專業支持、資訊管理及未來計畫。

1｜提升群體智識的措施

喬福機械採取多項行動，確保董事會（7 位成員）在永續發展方面持續提升知識、技能及經驗，以有效履行治理職責並回應利害關係人期望。

(1) 永續發展委員會簡報總經理室每年在委員會會議中，向董事會簡報重大議題與政策更新，包括：總經理室每年向董事會成員簡報重大永續議題與政策，包括國際趨勢（如 CSRD）、國內法規更新及公司永續策略調整。

內容涵蓋氣候變遷風險管理、負責任供應鏈實務、碳權制度發展等，協助董事會將新興議題納入決策。

(2) 外部專家諮詢規劃規劃引入 ESG 顧問提供深度輔導，強化對轉型風險及策略整合的前瞻思維。

(3) 董事會多元化與專業背景2位成員具備財務、法律、技術及永續發展專業背景。

(4) 接班人培訓與治理連續性

人力資源部門盤點並培訓潛在接班人，課程涵蓋 ESG 議題，確保未來董事會智識延續。

(5) 資訊分享與知識管理財會部定期彙整行業報告、政策更新及利害關係人意見，供成員參考。

鼓勵參與國內外論壇與研討會（如碳權、供應鏈永續）。

2｜結論與未來展望

喬福機械持續提升最高治理單位在永續發展的群體智識，符合 GRI 2-17 要求。

未來計畫：

公司將持續優化群體智識建設，確保董事會能有效領導公司達成永續目標，創造長期價值。

GRI 2-19｜薪酬政策

本揭露依據 GRI 2-19，說明最高治理單位與高階管理階層之薪酬政策，及其與組織在經濟、環境與人群（ESG）目標與績效的關聯。喬福機械股份有限公司（以下簡稱「喬福機械」）透過結構化薪酬機制，確保董事會與高階管理階層（總經理）之薪酬與永續發展目標一致；本文依公司章程及

相關規範進行說明。

1｜適用範圍與治理

(1) 適用對象與職權

• 適用對象：最高治理單位（董事會，含7位董事）與高階管理階層（總經理）。

• 治理架構：由薪資報酬委員會與董事會審議通過，確保薪酬結構之公平、合理與公司治理目標一致。

2｜薪酬構成與機制

(1) 固定薪資與浮動薪資

• 董事會（固定）：依《公司章程》第三十條之三、第十八條及市場水準，由董事會就參與程度與貢獻價值議定，以維持報酬競爭力。

• 董事會（浮動）：董事酬勞按不超過當年度獲利4% 之額度內分配；具體金額由薪資報酬委員會審核，提董事會通過。

• 高階管理階層（固定）：依《經理人薪酬暨績效考核辦法》，以職位權責、行業基準與公司規模訂定。

• 高階管理階層（浮動）：含年度績效獎金，依公司整體營運績效與個人／部門達成率核定；由薪資報酬委員會提報董事會決議。

3｜薪酬與經濟、環境及人群衝擊目標之關聯

(1) 經濟衝擊

• 董事會之浮動薪資（不逾當年度獲利4%）與公司財務績效（如營收、淨利、股東報酬）連結；董事會之財務風險監督與策略執行，納入《董事會績效評估辦法》考量。

• 高階管理階層之浮動薪資連結公司整體營運績效與個人／部門目標達成，反映對經濟目標之貢獻。

(2) 環境衝擊

• 依先前揭露（GRI 2-17），董事會參與氣候變遷風險與淨零路徑培訓，顯示環境議題重要性。

• 薪資報酬委員會已將環境績效（如碳排減量、能源效率）納入高階管理階層浮動薪資參考。

• 永續發展委員會 2024 年之環境議題監督（含重大事件之改善追蹤）可作為獎金核定參考。

(3) 人群衝擊

• 薪酬政策與人權、勞動條件與利害關係人議題連結；供應鏈人權事件之改善成效可反映於高階管理階層獎金。

• 董事會對誠信違規之監督處置納入評估，影響酬勞分配，體現對人群衝擊之承諾。

(4) ESG 績效整合

• 依先前揭露（GRI 2-17），董事會參與「高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計」課程，顯示將 ESG 指標納入薪酬架構之方向。

• 永續發展委員會每季提供 ESG 績效數據，作為薪酬評估參考，以確保與長期永續目標對齊。

4｜結論與未來展望

喬福機械以公司章程、《董事會績效評估辦法》與《經理人薪酬暨績效考核辦法》為基礎，建立涵蓋固定薪資、浮動薪資與退休福利之薪酬政策，並使其與經濟、環境及人群目標連結。為進一步提升有效性與透明度，未來將：

• 明確揭露 ESG 指標細節：在年報或永續報告具體說明與薪酬掛鉤之指標（如碳減排行動、供應鏈合規率）與權重。

• 定期檢視薪酬結構：由薪資報酬委員會每年檢討薪酬與 ESG 目標之對齊度，回應最新趨勢與利害關係人期望。

GRI 2-21｜年度總薪酬比率

根據全球報告倡議組織（GRI）2-21 要求，企業應揭露薪酬最高個人的年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數的比率、薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比的比率，以及理解這些數據所需的脈絡與計算方式。

喬福機械股份有限公司（以下簡稱「喬福機械」）依據 2025 年人力資源數據及公司治理實務，揭露年度總薪酬比率，確保薪酬結構公平、透明並與永續發展目標一致。

1｜薪酬最高個人與其他員工薪酬中位數比率

(1) 定義

• 本比率計算為薪酬最高個人的年度總薪酬（含固定薪資、浮動薪資、獎金、及其他福利）除以其他員工（不包括薪酬最高個人）的年度總薪酬中位數。

(2) 數據

• 2025 年，薪酬最高個人（總經理）與其他員工薪酬中位數比率為 0.5:1，即總經理薪酬為員工薪酬中位數的0.5倍。

• 總經理薪酬包括固定薪資及與公司營運績效及 ESG 目標（碳減排、供應鏈人權）連結的浮動獎金。

• 員工薪酬中位數以全職員工（FTE）計算，排除派遣與外包人力，確保數據一致性。

2｜薪酬增幅比率

(1) 定義

• 本比率計算為薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比，除以其他員工平均年度總薪酬增加百分比。

(2) 數據

• 2025 年薪酬增幅比率為1%，表示總經理與其他員工年度總薪酬均小幅調整。

(3) 脈絡

• 固定薪資未調整，浮動獎金未達發放條件，其他員工薪酬水準亦維持穩定。

• 總經理浮動薪資與公司整體營運績效及 ESG 指標（碳減排達成率、職安改善率）相關，若年度未達成特定績效目標，獎金則不予增加。

• 員工平均薪酬穩定與市場行情、公司財務狀況及勞動法規有關。

3｜脈絡資訊與數據彙編方式

(1) 薪酬結構

• 依《公司章程》及《經理人薪酬暨績效考核辦法》，董事酬勞不超過當年度稅後純益 4%，高階管理階層（總經理及副總經理）薪酬包括固定薪資、浮動獎金、長期激勵及退休金。

• 2025 年，公司將 ESG 指標（碳減排、供應鏈合規率）納入薪酬結構，影響總經理浮動薪資。

(2) 公平性管理

• 人力資源部門每年統計高階主管與全體員工的薪酬差異，並與市場行情及內部公平性指標比對。

• 若薪酬差距顯著，啟動調薪機制並召開公平性檢討會議，研議調整方案，確保符合利害關係人期望及永續發展目標。

• 根據台灣證券交易所（TWSE）的 ESG 揭露要求，上市公司薪酬政策需考慮利害關係人期望及永續發展目標。

• 最近二年度（2024-2025 年）支付董事、總經理及副總經理酬金總額占稅後純益比例，依公司法與章程規定不得超過合理範圍（董事不超過 4%）。

• 實際比例將以 2025 年年報或永續發展報告為準。

GRI 2-23｜政策承諾

根據全球報告倡議組織（GRI）2-23 要求，企業應揭露其有關責任商業行為的政策承諾，包括引用的政府間官方文件、是否規定盡職調查及預警原則、對人權的尊重，以及具體的人權政策承諾、公開發布情況、核准層級、應用範圍及與相關方的溝通方式。

喬福機械股份有限公司（以下簡稱「喬福機械」）透過董事會通過的《道德行為準則》、《誠信經營守則》、《公司治理實務守則》及《企業社會責任實務守則》，以及《工作規則》中的誠信經營規定，確保其商業行為符合經濟、環境及人群（ESG）目標。本文闡述喬福機械在責任商業行為及人權方面的政策承諾，符合 GRI 2-23 的揭露要求。

1｜責任商業行為的政策承諾

(1) 引用的政府間官方文件

• 聯合國全球契約（UN Global Compact）：遵循十項原則（人權、勞工標準、環境保護、反腐敗），作為《誠信經營守則》及《企業社會責任實務守則》的基礎。

• 聯合國工商業與人權指導原則（UNGP）：指導公司進行人權盡職調查及補救措施，融入《企業社會責任實務守則》。

• 國際勞工組織（ILO）核心勞工標準：確保勞動條件符合國際規範（禁止強迫勞動與童工），反映於《工作規則》及供應鏈管理政策。

• 聯合國永續發展目標（SDG）：對應 SDG 8（體面工作與經濟成長）、SDG 12（責任消費與生產）及 SDG 13（氣候行動），作為《企業社會責任實務守則》的參考框架。

• 上述文件的引用確保公司政策與國際標準及我國淨零政策一致。

(2) 盡職調查的規定

• 《誠信經營守則》及《企業社會責任實務守則》明確規定執行盡職調查（due diligence），以識別、預防及減輕商業行為對環境及人群的潛在負面影響。

• 針對 2024 年供應商人權爭議（GRI 2-16），透過供應鏈審查機制，評估勞動條件及環境合規性。

• 盡職調查流程由永續辦公室及稽核室執行，涵蓋誠信經營（反腐敗檢查）、供應鏈管理及環境影響評估。

• 調查結果定期向永續發展委員會及董事會報告，確保監督與改善措施有效。

(3) 預警原則的應用

• 政策承諾納入預警原則（precautionary principle），以應對環境及社會風險，特別是在氣候變遷及供應鏈管理方面。

• 2025 年啟動關鍵製程減碳技術評估及供應鏈碳盤查（GRI 2-22），以預防碳成本外溢風險。

• 新產品開發及製程調整中，於缺乏確定科學證據時，採取預防措施以降低潛在危害，例如採用低碳製程及 AI 智慧管理系統。

(4) 尊重人權的承諾

• 《企業社會責任實務守則》及《工作規則》明確承諾尊重人權，遵循 UNGP 及 ILO 核心勞工標準。

• 確保營運及供應鏈活動不侵犯人權，並積極處理 2025 年供應商人權爭議，透過調查與補救確保合規性。

• 《工作規則》規範員工不得利用職權圖利自己或他人，不得接受不當招待、餽贈、回扣或其他不法利益，以強化誠信經營與人權保障。

2｜尊重人權的特定政策承諾 GRI 2-23

(1) 涵蓋的國際認定人權

• 工作權：遵循《國際勞工組織核心勞工標準》，確保員工享有公平薪酬、安全工作環境及結社自由，禁止強迫勞動及童工，反映於《工作規則》及員工教育訓練。

• 平等與非歧視：依據《世界人權宣言》（UDHR）第 2 條，確保不因種族、性別、年齡或其他特徵歧視員工或利害關係人，並融入

《道德行為準則》。
• 健康與安全權：遵循《國際勞工組織第 155 號公約》，提供安全的職業環境。
• 隱私權：依據《世界人權宣言》第 12 條，保護員工及利害關係人的個人資料。針對 2025 年 資安異常通報（GRI 2-16）更新安全協議。
(2) 特別關注的利害關係人類別
• 供應鏈勞工：針對 2025 年 供應商人權爭議，公司優先關注外籍與低薪勞工的勞動條件，確保其享有公平待遇及安全工作環境。
• 基層員工：關注高風險作業的職業安全與健康，透過安全培訓及設備升級降低職災風險。
• 在地社區：重視營運對周邊社區的環境與就業影響，優先與社區對話，確保權益不受侵害。
• 上述群體的權益透過供應鏈審查、員工對話及利害關係人溝通管道得到保障。

3｜政策承諾的公開發布

(1) 公開發布情況
• 《道德行為準則》、《誠信經營守則》、《公司治理實務守則》及《企業社會責任實務守則》已於公司網站公開發布，具體連結可參考官方網站或 2025 年永續發展報告。
• 若部分政策尚未公開，原因可能包括內部審查未完成或涉及商業機密，需確認公司揭露狀態。
(2) 透明度承諾
• 公司透過年報、永續發展報告及利害關係人溝通管道，公開政策承諾的執行進展。
• 例如 2025 年 針對供應商人權爭議及職災事件的補救措施均已揭露。

4｜政策承諾的核准層級

(1) 董事會核准
• 責任商業行為及人權政策承諾由董事會核准，代表最高治理層級的認可。
• 永續發展委員會負責初步審議政策內容，確保其與國際標準及公司策略一致，隨後提交董事會最終批准。
(2) 核准流程
• 《道德行為準則》、《誠信經營守則》、《公司治理實務守則》及《企業社會責任實務守則》的制定與修訂均經董事會審議。
• 具體核准流程由財會部記錄，確保可追溯性。

GRI 2-24｜納入政策承諾

1｜描述如何使每個負責任商業行為之政策承諾納入其活動與商業關係中

(1) 在組織內將執行承諾的責任分配至不同層級

最高治理機構的監督：董事會負責核定「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」及「企業社會責任實務守則」，涵蓋誠信經營、人權保障及資訊透明度，並委託永續發展委員會監督執行。委員會每季召開會議，審查進展報告，確保承諾與公司策略一致。

職能部門的責任：

- 人力資源部門：負責員工誠信與人權培訓，並監督勞動權利相關承諾的落實。
- 採購部門：將反貪腐與隱私承諾納入供應商契約，並執行供應鏈人權風險評估。
- 內部稽核部門：依據內部指引，針對政策執行進行分級稽核，確保合規性。

報告流程：各部門定期向永續發展委員會提交執行報告，委員會匯總後向董事會報告。內部稽核部門則直接向董事會提交年度合規性報告，確保監督獨立性與透明度。

責任分配理由：依部門專業職能分工，例如採購部門因與供應商直接互動，負責供應鏈相關承諾；人力資源部門因管理員工關係，負責勞動權利與誠信培訓。

(2) 將承諾整合至策略、營運政策與營運程序 GRI 2-25

策略整合：將誠信經營與人權承諾納入公司長期策略，並在年度策略規劃中確保與業務目標一致，例如在產品設計與供應鏈管理中融入永續發展目標。

營運政策：修訂採購政策，要求供應商遵守反貪腐與人權標準；人力資源政策納入反歧視與勞動權利保障，並強化資訊透明度。

營運程序：在採購流程中納入反貪腐與隱私承諾，要求供應商簽署行為準則，並依風險等級實施分級稽核；在營運流程中加入資料隱私檢查與環境影響評估，確保符合相關承諾。

監控與評估：建立 KPI（如供應商合規率、員工培訓完成率），並由內部稽核部門定期審計，確保承諾落實到位。

(3) 透過商業關係執行承諾

採購與合約：將反貪腐與隱私承諾納入供應商契約，要求所有一級供應商簽署行為準則。截至 2025 年，簽署率達 100%，並計畫於 2026 年拓展至次級供應鏈。

資格預審與篩選：在選擇供應商或外包商時，應用人權風險評估與合規檢查作為篩選標準。

合作與能力建設：為供應商提供誠信與人權相關培訓，協助建立符合公司承諾的管理系統；2025 年針對高風險供應商舉辦培訓工作坊以提升其合規能力。

激勵機制：對符合承諾的供應商提供長期合同或優先合作機會，鼓勵持續改進。

業務關係決策：在啟動、續約或終止商業關係時，參考供應商對承諾的遵守情況，屢次違反者可終止合作。

(4) 執行承諾的培訓

培訓內容：涵蓋誠信經營（反貪腐、道德行為準則）與人權（反歧視、勞動權利）等主題。

培訓對象：全體員工、永續發展委員會成員及一級供應商。

培訓形式：採購部門員工到供應商審計的實操訓練。

成果追蹤：透過內部學習管理系統追蹤培訓進度與成效，確保數據透明。

持續性：每年更新培訓內容，涵蓋新興議題（如資料隱私法規更新），並為新進員工與新合作供應商提供入職培訓。

GRI 2-27 | 法規遵循

本揭露依據 GRI 2-27 要求，說明喬福機械股份有限公司（以下簡稱「喬福」）在 2025 年度的法規遵循情況，包括重大違規事件總數、罰款金額、非金錢制裁、事件描述、判定標準與改進措施。

1｜重大違反法規事件的總數

(1) 總覽

2024 年度經內部稽核與外部審計確認，無「重大違規」。

2｜違反法規罰款的總數與金額

總數：無

3｜重大違規事件判定標準與程序

(1) 判定標準

法律影響：是否引致政府或監管機構正式處罰（罰款、限制營運、撤銷許可等）。

財務影響：罰款金額是否超過年度營收 1%，或需列示重大準備金。

聲譽影響：是否對品牌、利害關係人信任、或市場地位造成顯著負面影響。

營運影響：是否導致營運中斷、供應鏈中斷或重大生產影響。

環境與社會影響：是否造成重大環境污染或勞工/社會權益侵害。

(2) 判定程序

內部稽核：年度合規審查涵蓋環境、勞動、反貪腐及證券交易法規，透過現場檢查、文件審閱與訪談確認違規情況。

外部審計：委託第三方（如會計師事務所）進行財務與合規審計，確保違規事件正確列示於財務報表。

誠信通報制度：利害關係人可透過匿名信箱或第三方窗口舉報違規，稽核室調查後評估是否構成重大違規。

永續發展委員會監督：定期審查合規報告，並將重大案件提報董事會。

GRI 2-28｜公協會會員資格

本揭露依據 GRI 2-28 要求，說明喬福機械股份有限公司（以下簡稱「喬福」）在報告期間內的重要公協會與倡議平台會員資格，並描述其在各組織中扮演的角色、參與方式、影響力及與公司策略的關聯
性。

1｜重要會員資格與參與作用

(1) 判定標準

喬福認定具有「重要參與作用」的情況包括：在治理單位（理事會、委員會、專案小組）中擔任職務。參與專案或政策制定並具實質影響力。提供超出常規會員會費的資金或資源支持。會員資格對公司永續、研發、供應鏈或市場拓展策略具關鍵性。

(2) 重要會員資格清單（2025 年）

台灣區工具機暨零組件工業同業公會（TMBA）工具機產業政策、技術標準制定支援國際市場拓展、產業政策影響

2｜參與方式與影響力

(1) 政策與標準制定
透過 TMBA 及 CNAIC 平台，參與工具機產業能源效率標準與低碳製造規範研議，並向主管機關提出建議。

3｜與公司策略的關聯性

低碳與綠色製造將低碳製造、能源管理與碳盤查納入產業共通規範，支援喬福的「GreenDrive 淨零與資源效率轉型」策略。

GRI 2-29｜利害關係人議合方針

本揭露依據 GRI 2-29 要求，說明喬福機械股份有限公司（以下簡稱「喬福」）的利害關係人議合方針，包括利害關係人類別與鑑別方法、議合目的、具體措施及未來改進方向，確保營運活動與利害關係人的期望相符，並促進對 ESG 議題的有效管理。

1｜利害關係人類別及其鑑別方法

(1) 主要利害關係人類別
員工：包括正式員工、外籍員工，是公司營運的核心支柱。
股東：提供資金支持並影響公司財務與治理決策。
客戶：使用喬福產品與服務的企業或個人，對產品品質與永續性有高度期望。
供應商：參與供應鏈的合作夥伴，對永續供應鏈管理至關重要。
社區：公司營運所在地的當地居民，受環境與社會影響直接相關。
政府機關：負責法規監管與政策制定，影響公司的合規性與公共責任。
(2) 鑑別流程
影響與依賴分析：評估公司活動對各群體的影響程度，以及其對公司策略目標的影響力。
價值鏈分析：檢視供應鏈與產品生命週期，確定關鍵利害關係人。
包容性考量：特別關注弱勢群體（如外籍員工）的參與權益。
制度化評估：永續辦公室每年進行分類與議合行動規劃，確保鑑別與營運環境變化一致。

2｜利害關係人議合的目的

(1) 識別實際與潛在衝擊
透過對話了解營運活動對環境、社會及經濟的正負面影響，如供應鏈碳排放與員工勞動權益需求。
(2) 重大議題排序
議合成果作為重大性鑑別依據，優先處理高影響力的永續議題（如能源效率、勞動條件、供應鏈永續性）。
(3) 支持策略決策
將利害關係人意見納入策略討論，促進對 SDG 8（體面工作與經濟成長）及 SDG 12（負責任的消費與生產）的貢獻。
(4) 增強信任與透明度透過公開、誠實的溝通，建立長期信任並提升社會認可。

3｜確保有意義議合的措施

(1) 多元化議合方式
部門回饋會議：促進員工與管理層對話。
供應商永續日：與供應商討論永續供應鏈標準。
社區拜訪：直接了解社區對環境與就業的關切。
(2) 針對弱勢群體的包容性措施設立多語溝通機制、提供多語問卷與會議材料、安排翻譯服務。
(3) 系統化回饋與整合
總經理室彙整成果，納入重大性鑑別與策略討論，並向董事會簡報。
(4) 持續性與透明度
定期議合並公開成果，說明意見如何影響策略。

5｜結論與未來展望

喬福透過系統化鑑別、明確目的及多元議合方式，確保營運與利害關係人期望一致，並有效管理永續議題。對弱勢群體的多語溝通機制與制度化流程彰顯包容性與透明度。

依作業辦法第4條之1第1項

1 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形

1.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。 2.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)。 3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 4.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。 5.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。 6.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。 7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 8.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。 9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於1-1 及1-2)。	1. 本公司預計於114成立永續發展委員會，由董事長親自或由總經理任召集委員，各部門主管或指定人員擔任委員，針對公司ESG各項議題(包含氣候相關議題)分組分工進行討論及研議公司之風險與機會以及各項行動方案，並每年向董事會報告至少一次。 2. 氣候風險：業務面 短期：客戶尚未要求節能減碳的之達成，故對訂單無影響。 中期：客戶對產品可能要求提供碳足跡，增加公司營運成本。 3. 極端氣候事件之發生造成經濟損失，進而影響供需及出口，必造成營運成本之增加，影響公司財務表現。但轉型雖是風險但也是機會，氣候風險隨時可能發生，公司轉型為必走之路，期不可因財務風險，而停滯不前。 4. 本公司風險管理的過程包括風險識別、風險評估、風險應對和風險監測。透過即時供應體系及國外經銷代理商資訊，由委員判別內部和外部風險，確認可能對企業產生影響的事件和情境，由董事會或總經理召開委員進一步對這些風險進行評估其發生的可能性和對企業策略的影響程度。根據評估結果，制定相應的風險應對策略，包括風險轉移、風險降低、風險接受和風險控制等措施。最後，持續監測風險情勢，即時調整應對策

項目	執行情形
	，以確保風險管理的有效性和適應性。 5. 情境分析是一種策略規劃工具，用於評估可能的未來情境並瞭解其對組織的影響，以提高對氣候變遷風險的韌性。目前公司自行分析颱風.地震為主要情境因子,然經本土30餘年經營風險管理,經921大地震及每年風災,對公司皆無造成重大災害,故對財務影響尚在可控範圍. 6. 實際的轉型計畫需根據公司的具體情況來制定，公司須在實施前進行詳細的風險評估和策略規劃，以降低公司對氣候變遷及 轉型風險影響，將其視為一種商業機會。公司目前尚未訂定減碳計畫，預計在短期3年內揭露減量目標、策略及具體行動計畫。 7. 內部碳定價可以衡量和管理碳排放的成本。公司尚未執行內部碳定價，實施前會根據公司的具體情況來制定需要的策略規劃，以制定實際的內部碳價格。 8. 設定氣候相關目標可以幫助公司策略性的降低碳排放，以適應氣候變遷。公司於112 年度完成碳盤查基準年的設定，計畫 持續蒐集3 年的(自願性)溫室氣體盤查數據後，針對涵蓋活動、排放範疇及期程，以進行詳細的風險評估和策略規劃，進而設定氣候相關目標。 9. 公司於112 年建立盤查基準年，計畫連續盤查3 年後，依據碳排放數據以制定減量目標、策略及具體行動計畫。溫室氣體盤 查及確信情形。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO2e)、密集度(公噸 CO2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。 公司114年盤查範圍包含直接排放（範疇一）及間接排放（範疇二、三），並未透過第三方機構驗證，以了解公司的溫室氣體排放源及排放量，盤查結果顯示，溫室氣體總排放當量為326.069公噸CO2e、密集度為0.2024公噸CO2e/百萬元(以營業額計算之數據)； 公司將依據數據，規劃各項節能改善方案，來執行減少溫室氣體排放量，達到溫室氣體減量之目的。

註 1：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standard-ization, ISO）發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。 公司自碳盤查112年始，持續盤查二年後，公司於盤查過程中設定溫室氣體可行減量的目標。這些目標是根據碳盤查結果來設定的，並且考慮到了公司的業務規模和影響範圍。公司的目標是在未來的幾年中，逐步降低公司的碳足跡，並且朝著竹低碳經濟的方向前進。為了達成減量目標，公司將會制定減碳的策略和行動可行方案。並推動具體施行細則 排列財務預算，例如節能設備投資、節能產品設計和製程開發、以及推動員工的環保意識等。我們相信，透過這些行動，能夠有效地降低公司的溫室氣體排放，並且對抗氣候變遷。

溫室氣體確信意見，

應註明「完整確信資訊將於永續報告書揭露」，若公司未編製永續報告書者，則應註明「完整確信資訊將揭露於公開資訊觀測站」，並於次一年度年報揭露完整之確信資訊。

註 2：確信機構應符合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訂定之永續報告書確

信機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

註 1：應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本準則第 10 條第 2 項規定之令，資本額 100 億元以上之公司應於 114 年完成 113 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 114 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

依作業辦法第4條之2

公司代號：1540　公司名稱：喬福　申報所屬年度：114 年度

●員工福利費用	單位：新台幣仟元
薪資費用	51,805
勞健保費用	5,969
退休金費用	2,761
董事酬金	1,978
其他員工福利費用	2,973
員工福利費用合計	65,486
調節項目：董事酬金	1,978
調節後之員工福利費用合計	63,508
●員工人數	單位：人
財報附註資訊之員工人數	97
調節項目：未兼任員工之董事人數	6
調節後之員工人數	91
調節後之員工人數中，台籍正職員工人數	72
●平均員工福利費用及平均員工薪資費用	單位：新台幣仟元
當年度平均員工福利費用	698
前一年度平均員工福利費用	767

當年度平均員工薪資費用	569
前一年度平均員工薪資費用	636
平均員工薪資費用調整變動情形(%)	-10.5

喬福公司

申報所屬年度：114年度

一、非擔任主管職務之全時員工人數

（一）員工人數統計資訊（單位：人）

	C＝A－B
A. 全體受僱員工人數：	93
A1. 當年任職給薪滿六個月(含)以上之員工人數：	
A2. 當年任職給薪未滿六個月之員工人數：	
B. 調節項目：（若採C=A1-B之計算方式，B1~B5應限縮以A1為統計調節基礎）	
B1. 扣除擔任主管職務之員工人數：	5
B2. 扣除部分工時之員工人數：	0
B3. 扣除海外分公司之員工人數：	0
B4. 微量免除規定（若不擬調節計算，本欄可空白，計算方式詳註2）： ★ 任職給薪未滿一年之實際人數 Y＝0人 ★ 任職給薪未滿一年之微量免除人數上限 X＝A*5%或（A1+A2）*5%＝0人（請四捨五入取至整數）	
B5. 其他（應備註說明性質）：	
C. 非擔任主管職務之全時員工人數（餘額）	86
D. 非擔任主管職務之全時員工人數（D為C之平均數計算結果，請四捨五入取至整數）	85

（二）非擔任主管職務之全時員工人數-年度平均（D）85(人，四捨五入至個位數)

二、非擔任主管職務之全時員工薪資總額（S）47754(新台幣仟元，四捨五入至個位數)

三、非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」（本欄位系統計算，四捨五入至個位數：M=S/D）562(新台幣仟元)

四、非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」523(新台幣仟元，四捨五入至個位數)

薪酬增幅比率

(1) 定義

• 本比率計算依113年度和114年度非擔任主管職務之全時員工薪資平均數比較，由113年度625仟元到114年度562仟元，員工平均年度總薪酬減少百分-10%。

(2) 數據

• 114年薪酬增幅比率為1%。

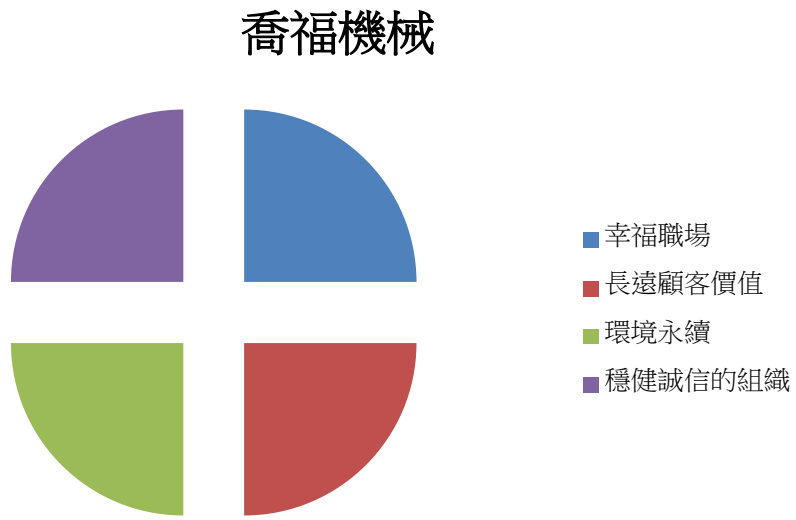
02:永續經營

1.01 永續發展策略

將永續精神融入經營理念，在永續經營的道路上透過四大永續經營方針推動各項政策。我們推動公司產品節能創新，強化組織韌性，塑造誠信透明的企業治理文化；創造顧客價值，滿足客戶客製需求及品質；幸福職場環境，培育優秀人才；落實環境永續，為減緩氣候變遷盡一份心力。

目前公司已，設置「公司治理暨永續發展委員會」，轄下設置相關工作小組，展開永續政策目標和具體行動。

展望未來，我們經營團隊將共同攜手努力，以永續經營為最終目標，為員工打造有利於長遠發展的工作環境，並持續優化節能產品及產線，為所有利害關係人創造最大的價值，也期許持續為社會、環境帶來正向的改變，善盡社會責任。



1.02 推動永續發展機制

永續發展機制，喬福機械針對環境、經濟和社會三個面向，並以良好的治理為基礎，朝向一個共融、可持續且具適應力的未來努力。

以下更詳細地說明永續發展機制：

1. 定義與目標:

定義:

永續發展既能滿足當代需求，又不會對後代子孫滿足其需求的能力產生損害。

目標:

透過整合環境保護、經濟發展和社會公平，實現人類與地球的共存，並確保資源的永續利用。

2. 核心要素:

環境永續:

保護自然資源，減少污染，維護生態系統的健康。

經濟永續:

促進經濟增長，同時確保資源的有效利用和公平分配，避免貧富差距擴大。

社會永續:

保障社會公平正義，提供良好教育、醫療和社會福利，提升人民生活品質。

治理:

建立有效的制度和機制，確保政策制定和執行過程的透明、公正和參與性，促進社會各方的合作。

3. 實例與推動:

聯合國永續發展目標（SDGs):

聯合國制定了 17 項永續發展目標，為全球合作推動永續發展提供了框架。

臺灣淨零排放政策:

臺灣積極推動 2050 淨零排放，透過《氣候變遷因應法》等法律，建立碳費制度、碳抵換機制等，加速產業減碳轉型。

企業永續發展:

許多企業也開始重視永續發展，從公司治理、環境保護、社會參與等方面著手，實踐企業社會責任（CSR)、環境、社會和公司治理（ESG)。

4. 挑戰與展望:

挑戰:

永續發展目標的實現面臨著氣候變化、資源枯竭、貧富差距等嚴峻挑戰。

展望:

需要各國政府、企業、社會各界共同努力，透過技術創新、政策引導、公眾參與等方式，推動永續發展機制不斷完善，為人類和地球創造更美好的未來

1.03 董事會及功能性委員會

董事會:本公司現任董事會由7席董事組成，含3席獨立董事與1席女性董事及1席女性獨立董事。依章程規定董事名額至

少二席獨立董事，且不得少於董事席次五分之一。依公司治理規定，董事間應有超過半數之席次不得有配偶或二親等以內之親屬關係，兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一。董事與獨立董事間無證券交易法第26條之3規定第3項及第4項規定情事。

功能性委員會: 本公司審計委員會由3席委員組成，其運作情形：已於109年6月24日成立審計委員會，並執行審計委員職能

功能性委員會:本公司依法令設置薪酬委員會檢討董事、及經理人績效評估與薪資報酬政策制度、標準與結構，並訂定董事、經理人之薪資報酬。

03:利害關係人與重大議題

1.04 利害關係人議合

員工

利害關係人對喬福機械的意義

人才是喬福機械重要的核心競爭力資產，也是喬福機械永續經營的首要基礎。

議合方式

1. 公司內部部門會議(不定期)
2. 績效考核(每年)
3. 勞資會議(不定期)/福利委員會(定期)
4. 教育訓練(不定期)
5. 投訴信箱(總經理室)不記名保障員工隱私(不定期)
6. 安、環、能委會(每年)

議合成果

1. 每年進行1次績效考核
2. 召開1次勞資會議/4次福利委員會
3. 年度訓練費用投入21,924元(不含內部員工自主訓練)
4. 召開1次安、環、能委會
5. 工傷率2025年度無任何通報工傷記錄。(不含員工上下班交通工傷)

6. 通過並工廠天車、消防安檢及改善檢驗並定期追查稽核

客戶

利害關係人對喬福機械的意義

客戶是喬福機械創新與精進的夥伴，喬福機械為客戶提供特供製造之最佳解決方案。

議合方式

1. 各國代理商電話訪談調查(每季)
2. 服務後報告單追蹤調查(不定期)
3. 各國代理商(即時)
4. 電話、e-mail(即時)
5. 業務直接拜訪

議合成果

1. 2025年各國代理商及客戶無訴訟發生
2. 2025年完成核心市場美國、中國大陸、國內機台檢驗總共10趟次。

供應商

利害關係人對喬福機械的意義

供應商為喬福機械永續經營與協同設計創新的合作夥伴。

議合方式

1. 電話、e-mail(即時)
2. 品質會議(每季)
3. 保密承諾書簽署(不定期)
4. 重要部品源頭供應商廠區及製程中檢驗(不定期)

政府機關

利害關係人對喬福機械的意義

遵循政府等主管機關所規範相關規範，喬福機械積極配合法令政策宣導，來強化公司管理，善盡企業公民責任。

議合方式

1. 電話聯絡(即時)
2. 公開資訊觀測站(即時)
3. 函文(不定期)
4. 政府機關召開相關會議、稽核作業(不定期)

5. 公司網站(不定期)
股東/投資人
利害關係人對喬福機械的意義
股東/投資人的意見與建議為喬福機械營運持續改善的依據。
議合方式
1. 股東大會(定期)
2. 法人說明會(不定期)
3. 投資人網站(即時)
4. 投資人信箱(即時)
議合成果
1. 定期於投資人網站更新資訊
2. 2025/06/27召開股東會
3. 董事會召開5次
媒體
利害關係人對喬福機械的意義
媒體是喬福機械與利害關係人互相溝通與瞭解的重要管道。
議合方式
1. 官網新聞稿/聲明稿(不定期)
2. 公司網站(不定期)
3. 商業展覽(不定期)
議合成果
1. 公司網站無時差多語系行銷
5. 參與1場美國全球工具機展覽
學術機構
利害關係人對喬福機械的意義
學術機構是喬福機械研發創新與人才培育的重要搖籃。
議合方式
1. 學術交流(不定期)
公益團體

利害關係人對喬福機械的意義
喬福機械持續關懷教育弱勢、保育環境等，投入資源對社會公益。
議合方式
1. 電話、e-mail（不定期）
社區/地方團體
利害關係人對喬福機械的意義
喬福機械精機「與鄰共好」，積極參與地方活動，為地方善盡社會責任。
議合方式
1. 電話、e-mail（不定期）
2. 公司網頁公告
議合成果
1. 公告2025神岡及溪洲地方發展協會及守望相助隊，鼓勵員工參與

1.05 決定重大主題的流程

為確保有效地進行企業永續發展之規劃與決策，喬福機械適時和利害關係人溝通，將利害關係人所關注之重大性主題納入企業永續發展政策，並建立暢通與透明的回饋機制。我們採用了「AA 1000AP 當責性原則標準(AA 1000 Accountability Principles，AA1000AP)」，並符合四大原則—包容性(Inclusivity)、重大性(Materiality)、回應性(Responsiveness)及衝擊性(Impact)，以協助鑑別與回饋永續性資訊並提高永續性資訊的嚴謹度，我們將重大性分析分為下列步驟：

重大性分析流程

喬福機械根據 GRI 通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021）的 GRI3：重大主題（Material Topics 2021），以及歐盟雙重重大性（Double Materiality）的概念，建構以衝擊為基礎的重大性分析流程。後續依照重大主題發展管理機制，包括設定重大主題目標、納入整體企業風險管理(ERM)，藉此提升議題管理的系統性與未來性。

永續議題蒐集

喬福機械以 GRI 永續性報導準則作為依循架構，分為經濟面、環境面、社會面三個考量面向，從內外部觀點切入，考量國際永續趨勢與標準，包括:GRI Standards、SDGs 永續發展目標、RBA 責任商業聯盟、SASB 永續會計標準委員會、EcoVadis，以及主要投資機構關注的議題：CDP、TCFD 等資訊揭露架構，;收集標竿產業之重大議題，搭配公司企業永續發

展策略及目標，和利害關係人互動的流程，辨識跟喬福機械營運相關的議題，經由 ESG 小組分析及與過濾出與喬福機械 ESG 日常營運工作及年度計畫相關之 20 個議題(經濟面 7 個、環境面 6 個、社會面 7 個)。

重大性分析

喬福機械考量雙重重大性的概念，從內外部利害關係人關注度、組織營運衝擊、永續發展衝
擊三個面向，進行重大性分析內外部利害關係人關注度：喬福機械透過同業利害關係人對於 ESG 議題的關注度佐以公司產業特質進行分析。

決定重大性議題

1.06 重大主題列表

喬福機械重大性議題

排序	ESG 重大議題	喬福機械營運衝擊	利害關係人關注度	永續發展衝擊
1	G 經濟績效	●●	●●	●
2	G 研發與創新	●●	●	●●
3	E 節能產品	●●	●	●●
4	G 客戶服務	●●	●	●●
5	G 資訊安全	●●	●●	●
6	S 人才留任與人才招募	●	●	●●
7	S 職業健康與安全	●	●	●
8	S 員工關懷	●	●	●
9	E 氣候變遷	●		●

篩選原則：

三面向皆要出現(TOP5)。

至少出現在兩面向，並根據衝擊度與關注度的總合進行排序。

● 表衝擊性程度: ●●● 表極高度性衝擊、●● 表高度性衝擊、● 表具衝擊性。

1.07 重大議題之管理

重大議題	風險說明	風險管理範疇 1	風險嚴重度 2	風險發生機率 3	減緩措施
G 經濟績效	營收或獲利不符合投資人與股東的期待，無法創造長期且持續成長的財務報酬	營運/財務	低	中	加速海外布局，推動節能及智能化產品開發，深耕客製化特殊應用領域，並擴展機台設備與設廠顧問服務。
G 研發與創新	營收落後同業	營運	低	中	建立產品開發管理機制、定期檢視與專案新產品開發進展。
	智能及AI和機器人研發，投入比同業少	營運	中	中	建立「永續創新提案管理辦法」，獎勵員工提出可行性的改善方案或創新構想，增進公司競爭力。
G 資訊安全	受資安威脅，企圖破壞或取得機密資訊的存取權	資訊安全	高	中	導入ISO 27001 標準，持續精進資安管理體系，進行各種資料防護，維持資料機密性，以強化資安防護措施。
	網路攻擊造成系統服務中斷	資訊安全	中	中	定期執行資訊安全的內部演練與教育訓練，確保公司順暢運作並取得供應商與客戶的信賴。
G 客戶服務	地緣政治影響，造成供應鏈中斷	營運	低	中	加速供應鏈協同設計，專注在全球分散，備援系統建置。
E 節能產品	低碳產品取代現有產品開發和AI運用速度太慢	營運	中	中	長期研發投資、符合最新環保法規的技術與產品。
E 氣候變遷	未落實淨零承諾，影響企業形象	緊急應變/氣候	中	低	遵循 TCFD 架構進行完整盤點、執行溫室氣體盤查並檢視減緩與調適策略，以實現SBTi淨零承諾。
S 人才留任與人才招募	人才被其他競爭企業搶奪	營運	低	中	以完善薪酬獎勵與福利政策強化留才。
	少子化，人才不足	營運	低	中	透過產學合作培育國際人才。
S 職業健康與安全	員工工傷意外	緊急應變	低	中	制定公司環安政策與規範、成立專責單位定期檢討績效、定期 / 不定期稽核巡檢、投保保險、工傷事件發生後檢討原因並建立減緩措施、提供員工環安衛相關教育訓練。
	員工對疾病認知不足	緊急應變	低	低	建立員工健康安全管理及健檢、注意員工健康與安全、投保保險、提供員工環安衛相關教育訓練。
S 員工關懷	員工個人問題(包括健康、婚姻、家庭、財務、法律、情緒等)，可能影響生產力。	緊急應變	低	極低	建立「員工協助方案（Employee Assistance Programs, EAP）」協助員工獲得更好的處置，減少對工作表現的影響。

04:治理面

1.07 經營績效

114年度營業結果

114年度是屬持平表現的一年，整體營業收入雖較同期小幅衰退-0.5%，然佐以年底國際美金匯率對公司出口報單美金報價為大綜之結算評估匯率不佳，讓公司利潤往負成長發展，原持有美金定存由同期正值轉為負值，整體EPS衰退達1.11元，毛利率亦比同期衰退1%；雖全體員工奮力生產，滿足客戶客製需求，然亦無法預估匯率走勢。。

茲將個別財務報告經營成果、財務結構及獲利能力分析如下：

2 單位:新台幣仟元

項目		個別財務報告	
		114年度	113年度
營業成果	營業收入淨額	495,440	498,100
	營業毛利	168,031	173,160
	營業利益	99,716	103,894
	稅前淨利	120,568	226,300
	稅後淨利	94,872	180,954
財務結構	負債占資產比率(%)	9.82	16.87
	長期資金占不動產、廠房及設備比率(%)	512.92	513.02
獲利能力	資產報酬率(%)	5.47	10.20
	股東權益報酬率(%)	6.33	12.25
	純益率(%)	19.15	36.33
	每股盈餘(元)	1.11	2.12

在研究發展方面，114年度開發成功之新產品

1.BMC-110、BMC-130 臥式搪銑床加工機開發
2.DMC-1500H到DMC-5100SH定柱式龍門加工中心機開發
3.LC-60120C-2D 平台式電腦車床加工機開發
4.SDMC-5000X2800X150到SDMC-11000*6000*1500動柱式大型龍門加中心機開發
5.SL-65A到SL-600A臥式電腦車床開發
6.VTC-1000TC到VTC-2500ATC立式電腦車床開發

2.01 稅務

受頒台中市神岡區國稅局稅負績優廠商。

2.02 誠信經營

評　估　項　目	運作情形（註）			與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、訂定誠信經營政策及方案				
（一）公司是否制定經董事會通過之誠信經營政策，並於規章及對外文件中明示誠信經營之政策、作法，以及董事會與高階管理階層積極落實經營政策之承諾?	V		(一)本公司已訂定「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」，具體規範執行業務應注意事項，董事會及管理階層並以此為落實誠信之經營理念。	無重大差異
（二）公司是否建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並據以訂定防範不誠信行為方案，且至少涵蓋「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款行為之防範措施?	V		(二)本公司深信誠信經營之企業文化為公司永續及健全發展之關鍵因素之一，已訂定「誠信經營守則」等規章制度，闡明本公司董事、經理人及員工之行為規範，目的在督促本公司相關成員於執行職務時，均能以誠實且合乎倫理之方式為之。	無重大差異
（三）公司是否於防範不誠信行為方案內明定作業	V		(三)本公司已依上市上櫃公司誠信經營守則，於董事會議事規範、員工工作規定、	無重大差異

評　估　項　目	運作情形（註）			與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，且落實執行，並定期檢討修正前揭露方案？			關係人交易、商業契約訂定、會計制度、內部控制制度等，載明並落實誠信經營執行，不能有任何利益之衝突、餽贈等情事發生，並據以遵循。	
二、落實誠信經營				
（一）公司是否評估往來對象之誠信紀錄，並於其與往來交易對象簽訂之契約中明訂誠信行為條款？	V		(一)本公司對客戶有信用調查、供應商評鑑等授信行為，以避免不誠信的商業活動。	無重大差異
（二）公司是否設置隸屬董事會之推動企業誠信經營專（兼）職單位，並定期（至少一年一次）向董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形？		V	(二)本公司尚未設置隸屬董事會之推動企業誠信經營專（兼）職單位。	與上市上櫃公司誠信經營守則無重大差異。
（三）公司是否制定防止利益衝突政策、提供適當陳述管道，並落實執行？	V		(三)於本公司網站上設置利害關係人專區，提供適當陳述管道，並落實執行。	無重大差異。
（四）公司是否為落實誠信經營已建立有效的會計制度、內部控制制度，並由內部稽核單位依不誠信行為風險之評估結果，擬訂相關稽核計劃，並據以查核防範不誠信行為方案之遵循情形，或委託會計師執行查核？		V	(四)本公司內部稽核於未來稽核計畫將訂定誠信經營作業為稽核項目之一，依內部控制制度確實執行，並定期將稽核報告提交審計委員會及董事會報告。	無重大差異。
（五）公司是否定期舉辦誠信經營之內、外部之教育訓練？	V		(五)本公司會定期派員參加外部誠信經營之教育訓練。	無重大差異
三、公司檢舉制度之運作情形				
（一）公司是否訂定具體檢舉及獎勵制度，並建立便利檢舉管道，及針對被檢舉對象指派適	V		(一)本公司訂有相關規範，建立檢舉管道，對被檢舉對象會根據職級指派相對應人員	無重大差異

評　估　項　目	運作情形（註）			與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
當之受理專責人員？ （二）公司是否訂定受理檢舉事項之調查標準作業程序、調查完成後應採取之後續措施及相關保密機制？ （三）公司是否採取保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施？		V V	處理。 (二)本公司尚未訂定受理檢舉事項之調查標準作業程序及相關保密機制。 (三)本公司尚未採取保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施。	將列入未來規劃 將列入未來規劃
四、加強資訊揭露 公司是否於其網站及公開資訊觀測站，揭露其所定誠信經營守則內容及推動成效？	V		本公司訂有誠信經營守則，在公司網站及公開資訊觀測站，揭露內容。	無重大差異
五、公司如依據「上市上櫃公司誠信經營守則」定有本身之誠信經營守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 本公司已訂定「誠信經營守則」，且一切皆遵循守則規定運作,尚未發現有差異情形。				
六、其他有助於瞭解公司誠信經營運作情形之重要資訊：（如公司檢討修正其訂定之誠信經營守則等情形） 本公司財報委由商譽良好且世界知名的資誠聯合會計師事務所查核，已連續多年簽發無保留意見之財報，足見本公司確實為誠信經營運作。				

2.03 溝通管道及申訴機制

喬福機械鼓勵員工之意見表達及建言自由與權利，總經理室成立信箱開放的溝通平台，務求充分掌握員工對工作環境各面向之需求與期待。員工得以在保密、不用擔心受到報復的情況下，表達對於公司的建議、要求或是提出問題。

為貫徹透明溝通的經營理念，喬福機械鼓勵所有內部同仁及外部人士透過申訴管道向公司反映問題並接受匿名投遞。公司總經理室設有舉報申訴專屬信箱，針對違反公司規範之舉報案件，由總經理暨行政部門為主要受理單位，每年向最高管理單位董事會報告處理情形，並由稽核單位負責監督舉報案件之調查與處理程序。

2.04 風險管理

喬福械械秉持永續經營理念，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。

1.01 資訊安全

1.資通安全風險管理架構:

(1)召集人總經理:負責制度規劃與執行。

(2)專責單位管理部:負責監督制度有效運作督導與改善、宣導、賞罰懲處。

(3)稽核單位稽核室:負責制度安全合法執行查核作業與呈報。

(4)各單位主管:負責督導所屬，應依公司相關規定使用與傳遞、口說各項有關公司或利益關係人之資訊或非資訊實體或非實體資料等。

(5)自主管理人:與公司有直接或間接利益關係之公司內部人與外部人、關係人，皆應自動嚴守公司有關資通安全等相關規定。

2.資通安全政策:為確保公司資訊資產安全合法使用，避免遭受內、外部惡意的不當取得、破壞、使用，保障公司內部與外部利害關係人應有的權益、聲譽。公司已訂定公司內部重大資訊處理程序、電腦室管理辦法。

3.具體管理方案:公司於電腦系統中央架設防火牆及架設主機型防毒軟體。保密防火牆(人、物)運作；宣導所有員工，禁止透過公司網路收發或下載會造成侵害他人智慧財產權或侵權及名譽受損，避免公司電腦系統被破壞及遭受金錢及其他損失等。定期與不定期測試防火牆。重要文件須以加密電子簽章作業。

4.投入資通資通安全管理之資源:軟、硬、韌體之維護、更新、備份，人員之資安教育訓練與宣導增加風險意識，災害處置，隨時強化防火牆與設備投資。

(二)列明最近年度及截至年報刊印日止，因重大資通安全事件所遭受之損失、及可能影響及因應措施，如無法合理估計，應說明其無法合理估計之事實:無。

1.02 參與各類社團組織

喬福機械長期關注公司所在地地區公益，取之於地方，回饋於於地方的理念，多年來持續投入地方社會公益，並將社會參與內化為重要的企業文化之一。鼓勵員工參與地方相關組織，期望藉由相關組織參與來增進在地福祉、擴大國際視野與全面提升競爭力。

.溪洲里守望相助隊

.北庄里守望相助隊

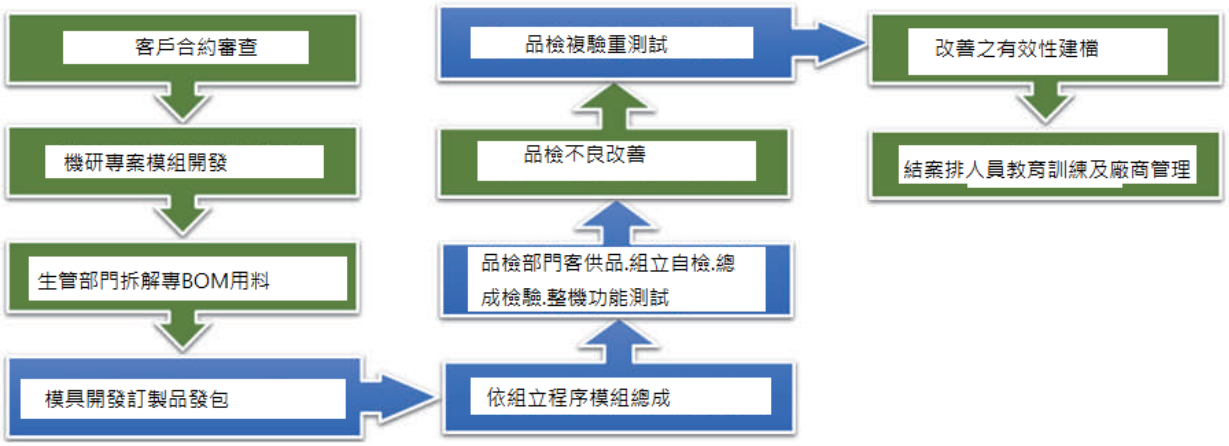
.溪洲社區發展協會

.豐洲義警分隊

1.03 產品管理

喬福機械為全球「多類型工具機客製化」的廠商，也是國內工具機產品線豐富的工具機廠之

一，產品線含各種工具母機(銑床、電腦銑床、車床、電腦車床、切削中心機等)、各種塑膠機及其相關零配件之製造與買賣，公司導入研發專案PDM系統及模組化開發系統十年有餘，專注性價比高之客製特供機台。



持續改善

喬福機械企業文化著重在不二錯習慣的養成，我們透過客戶規格.部品.精密度要求，建立品質自檢管理系統、各階段之自主流程檢驗及明確之作業標準，落實在每一位員工品質意識。持續優化產品品質、提升生產效率、創造利潤並提升客戶滿意度、增強客戶關係，喬福機械建立交機/驗收/品質/安機/售服平台，收集客戶之使用經驗及售後服務時對產品品質的回報。回饋機研及電研部門，於每月產銷及技術分享讓製造、生管…等部門進行持續之改善，確保品質能不停歇地精進，成為客戶值得信賴的公司

。

1.04 供應商管理

喬福機械在執行供應商採購合約，多以「Q.C.D.S」為評估要點，也就是從「品質、成本、交付、服務」來選擇協力廠商。

選擇供應商要點	說明
品質Quality	確認協力廠商是否有穩定有效的自檢品質保證體系，並檢視具有生產所需特定產品的設備與技術能力
購料成本Cost	藉由同業採購成本分析確保報價屬於合理範圍內，再透過雙邊談判找到可接受的成本價格
即時交貨Delivery	確認協力廠商具備充足的生產能力，以及後續是否具備擴大產能的潛力，搭配協同D&B資訊管理平台（Risk Analytics）監督交貨情況
品質異常之服務Service	評估協力廠商售前、售後各種服務紀錄。是否具備可靠度，即時改善能力、確保未來供料來源順暢無虞

今年，國際貿易大戰凸顯供應鏈變數更難預測，從先前缺工缺料到當今庫存去化，針對公司協力廠商管理更具困難度,然公司和協力廠商皆已經配合超過10年以上，已經建立協同設計及基本革命情感，

喬福機械供應商管理已建置數據化平台，強化供應鏈管理

多數企業受限人力短缺，難以隨時清楚掌握供應商最新資料，舉凡往來廠商的道德規範是否合規？供應商所在地是否隱含政治風險？或是供應商子母公司與實質受益人關係特別敏感？各類風險盡職調查流程繁瑣又曠日廢時，喬福機械已建置供應鏈數據分析系統每月分析供應可視化資訊供相關部門查閱管控。並且以三大步驟建置，協助採購主管依循標準化機制，評估供應商在 ESG 方面的機會與風險。

第一步驟：整合內部及外部供應商主數據資料

所謂掌握數據，就是率先分析國際原物料及航運市場即時動態。供應商資訊管理平台可串接公司的採購資訊資料庫，掌握機械各產業發展前景，預警供應商供料可能風險。

第二步驟：用 ESG 數據篩選優質供應商

因應ESG規範需求，也搭配D&B ESG Intelligence評鑑平台，借助數據分析，判斷供應商營收表現、帳款拖欠比例、管理績效指數等，及早尋找替代廠商。

第三步驟：運用圖表落實風險控管

以直觀易懂的視覺圖表強化決策效率。設定風險評分或風險事件等條件，快速查詢旗下供應商組合的風險表現；及設置監控預警，更及時收到供應商交貨穩定表現變化通知，以利排除斷鏈危機。

05:社會面

1.01 人力發展

一、公司內部：強化雇主本身對員工的正面影響

與身心健康相關

喬福機械每兩年員工健康檢查，每年度員工身行安排休閒度假及家庭日，每工作二小時休息15分鐘，專屬員工餐廳以提升員工身心安全健康，設專屬閱讀書櫃，寬廣舒適的工作硬體環境、多元包容的心理環境和激勵和諧的工作氣氛等。

與專業能力相關

持續精進員工的專業技能，喬福機械鼓勵員工不設限進修，非關工作範疇領域課程及活動皆可申請，例如員工參加舞蹈課、羽球社等，優質中高齡職廠，針對退休再就業無差別職場建立，延長個別的職業生涯。員工專業能力的再提升、溝通與合作方式的培養、跨單位調任輔導、更公平健全的績效制度和強化專業成長的機制等。

持續精進員工滿意度、鼓勵介紹親友家人或朋友及夫妻進公司、人才發展的投資金額與培育成果、提升內部晉升比例、鼓勵女性育嬰假，進休留職假、提供優質福利措施。

二、公司外部：發揮企業專長對社會的正面影響

與社會議題相關

喬福機械參與所處的社區任何型式活動、組織及產業，連和顧客與上下游協力廠商連合對公共議題或社會事件提供最即時的人力與物力和財力的協助。

1.02 職業安全及衛生

內部組織、環安衛理念

喬福機械本著地球公民之一份心及美滿人生的企業目的，遵守職業安全衛生法規及其他相關要求外，儘力讓全體同仁能在友善環境中安全無虞的成長工作；因此，建置職業安全衛生管理系統，打造職場安全健康環境，避免不安全的行為，降低職業災害發生，讓員工樂在工作、健康生活。

職業安全衛生教育訓練

基於公司永續經營理念及符合職安法令規範，確保環安衛管理系統執行人員證照有效性外，公司對於新進人員(含外勞)、在職人員之內部環安衛教育訓練，計劃性辦理年度安全教育訓練課程，課程內容包含有機溶劑、產品組裝，生財設備操作、6S、 消防演練、火災每年排練。

失能傷害統計分析

喬福機械以「職場零災害」為安全目標，並明確規範相關部門主管職場安全訓練及操作指示，落實單位現場主管於每日朝會交代工作安全事宜；防止於事故發生前，重大啟重及掛勾裝櫃作業皆三人一小組，相互支援落實操作 SOP 要求現場人員和單位主管督導，113 年度除員工上下班交通事故外，於廠內無重大失能傷害事故發生。

1.03 社區參與

100%社區溝通與申訴管道

喬福機械重視社區利害關係人，針對廠區不同場域建立申訴機 制或社區團體溝通管道，本公司主要衝擊營運地點為:神岡區及溪洲里。喬福機械以地方里長服務中心作為 溝通窗口最少每三節派專責員工拜訪里長及當地社區發展協會和守望相助隊，定期與或緊急事件社區進行溝通。針對各方意見由相關部門研擬相應之措施並回應社區需求。

100%社區參與行動

. 溪洲里守望相助隊
. 北庄里守望相助隊
. 溪洲社區發展協會
. 豐洲義警分隊

上述社區地方組織，114年度公司皆參加，達社區領導者和公司的合作夥伴關係

06:環境面

1.04 氣候變遷

面對全球暖化及因應氣候變遷議題，本公司善盡企業社會 責任，落實「環保愛地球」之環境政策，持續推動 「節能減碳」、「廢棄物減量」、「資源管理」等計畫，以減緩氣候變遷帶來之衝擊，達環境永 續管理之目標

1.05 溫室氣體排放

國際間溫室氣體排放被認為是地球暖化的主要原因之一，因此各產業加速轉型，與擁有綠色標準的企業進行合作，客戶也開始要求供應商揭露範疇一、二的溫室氣體數據。同時，歐盟 CBAM（碳邊際調整機制)的碳關稅課徵於 2023 年上路試行，美國 CCA（清潔競爭法案）也

於 2025 年針對即將開徵的碳關稅進行碳定價的研擬，面對世界各國的碳關稅規範，這已經不只是一個環保議題，更是一個經濟議題。

為了因應這個挑戰，在 2025 年本公司自主進行溫室氣體盤查，以相關性、完整性、一致性、準確性及透明度等 5 大原則，有效管控溫室氣體的排放與設立排放減量的目標，透過這些這些自主盤檢來因應未來變化與挑戰。

2025 溫室氣體排放

題組	指標	單位	格式	數值
直接(範疇一)溫室氣體	盤查情形		單選鈕	已盤查
	未盤查原因		單選鈕	
	排放量	公噸 CO_2e	數值，小數點後 4 位，不可為負數	49.6595
	資料邊界		文字區塊	母公司
	確信情形		單選鈕	未確信
	確信機構		多選鈕	
	確信標準		多選鈕	
	確信範圍		文字區塊	
能源間接(範疇二)溫室氣體	盤查情形		單選鈕	已盤查
	未盤查原因		單選鈕	
	排放量	公噸 CO_2e	數值，小數點後 4 位，不可為負數	260.8096
	資料邊界		文字區塊	母公司
	確信情形		單選鈕	未確信

	確信機構		多選鈕	
	確信標準		多選鈕	
	確信範圍		文字區塊	
	盤查情形		單選鈕	已盤查
	未盤查原因		單選鈕	
其他間接(範疇三)溫室氣體	排放量	公噸CO_2e	數值，小數點後4位，不可為負數	15.5999
	資料邊界		文字區塊	母公司
	確信情形		單選鈕	未確信
	確信機構		多選鈕	
	確信標準		多選鈕	
	確信範圍		文字區塊	
	密集度計算情形		單選鈕	已計算
溫室氣體排放密集度	溫室氣體排放密集度(指定申報單位)	公噸CO_2e/百萬元營業額	數值，小數點後4位，不可為負數	0.2024
	無資料原因		單選鈕	
	資料範圍		單選鈕	範疇一+二

溫室氣體管理之策略、方法、目標			此項目為資料串接欄位，請勿填寫	
溫室氣體排放密集度	**溫室氣體排放密集度(自願申報單位)**		數值，小數點後4位，不可為負數	
溫室氣體排放密集度	**溫室氣體排放密集度單位**		單選鈕	

1.06 能源管理

節能減碳措施與成效 為降低排碳量本公司分析基準年(2025年)類別1與類別2之排碳量來源，其中用電產 生之排碳量占87%，為主要排碳來源，其次為公務車用油約占13%。因此有效管理本公司用電、燃油用量，將能減少本公司碳量，追求環境永續發展目標。

1:本公司採取積極措施來減少能源消耗，持續推動節能方案 及日常管理，並落實本公司之能源政策「持續改善能源績 效、發揮能源價值」、「遵守能源管理法規、推廣節能 理念」、「支持採購省能產品、建置節能環境」、「持 續投入必要資源、實現目標和指標」，為地球環保盡一份心力。

減量措施

- 照明使用管理，減少不必要之照明用電。
- 以高效率LED燈具汰換舊有燈具，節省照明用電。
- 汰換老舊耗能之空調設備，並定期清洗及維護保養，以提高使用效能。
- 辦公室室內溫度控制於攝氏26度至28度間，降低空調負荷。
- 於非夏季低負載時可調高冰水主機、冰水出水溫度至8~10℃，可有效提 升冰水主機運轉效率。
- 鼓勵同仁勤爬樓梯，有益健康。
- 於非上班時段，僅開放少數電梯，減少電力耗費

為落實節能減碳同時將低空氣污染，本公司將日常汽、柴 油使用量納入管理，公務車外出時，

盡量採用公務車併 乘外勤或鼓勵多搭乘大眾交通運輸工具，鼓勵各單位於汰換或新購節能貨車。

減量措施

- 將日常使用的汽、柴油資料納入管理，提高節能管控效率。 燃油
- 管理調度公務車之使用，鼓勵同仁併乘外勤，減少派車。
- 宣導同仁多搭乘大眾交通運輸工具，及員工通勤使用電動機車或電動車。
- 汰換或新購老舊貨車，優先選用經濟部認可之環保柴油車。

1.07 水資源管理

2025年國內各地區因極端氣候事件發生，加上國內降雨時節不平均容易限水或停水，為降低未來水資源短缺衝擊 風險，本公司全廠導入水資源效率員工召導訓練。落實水資源使用效率，降低水資源浪費，於每月份相關部門必須擇一天朝會「宣傳與推廣節水理念，確 保落實節約用水」、「新設或汰換設備時，優先採購具 省水標章之產品」、每天交負守衛於下班無用水情形下視查公司總用水水錶，防止整體公司管路水資源浪費及即時查修，「定期追蹤水資源使用效率，以降低整體用水量」、「持續投入改善資源，逐年提升水資 源績效」、「遵守水資源管理法規與其他相關要求」等， 以尋求節水機會並訂定水資源減量措施。

減量措施

- 用水納入管理，提高水資源管控效率。
- 全面加裝省水裝置，全面調節水龍頭設備出水量。
- 定期清洗大樓水塔，並進行水質檢測。
- 每三個月辦理飲水機、檢測， 確保水質安全。

使用管理成果 本公司2025年(基準年)用水量為1,809公噸用水密集度3.1467。

1.08 廢棄物管理

廢棄物管理目標與措施

本公司以2025年為基準，訂定2026年的廢棄物減量目標為1%，並期望提升資 源回收率1%，以減少垃圾量。為達成減量目標，推動減量管理措施：

減量管理措施

- 員工餐廳提供環保餐具，減少垃圾產生，紙類飯盒杯子回收。
- 宣導員工於集會或教育訓練時，自備個人專用杯，減少使用紙杯，紙類回收。
- 推廣公文或作業文件無紙化、教育訓練教材e化。
- 宣導員工雙面使用紙張，善用列印功能，設定雙面或多頁合一，減少紙張及 碳粉用量。
- 稽核部門不定期對各樓層巡查現場餐廳檢視是否依規範進行分類。
- 減少採購瓶裝礦泉水及杯水。

減廢成果

公司為初始年,尚無歷年垃圾及回收統計。公司協同社區回收業者及弱勢員工鼓勵整理售賣社區回收業者，達公司資源回收及照顧所得較少員工雙重目標。

GRI索引頁

GRI2:一般揭露			
重大主題	GRI 準則	揭露項目	頁碼
	GRI 2-1	組織詳細資訊	6
	GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	6
	GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	7
	GRI 2-4	資訊重編	無此情事
	GRI 2-5	外部保證/確信	NA 未經外部保證/確信
	GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	7
	GRI 2-7	員工: 含總數、按性別及地區分類的總數	9
	GRI 2-8	非員工的工作者	NA
	GRI 2-9	治理結構及組成	10
	GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	NA
	GRI 2-11	最高治理單位的主席	10
	GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	10
	GRI 2-13	衝擊管理的負責人	10
	GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	11
	GRI 2-15	利益衝突	11
	GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	11
	GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	11
	GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	NA
	GRI 2-19	薪酬政策	11
	GRI 2-20	薪酬決定流程	NA
	GRI 2-21	年度總薪酬比率	13
	GRI 2-22	永續發展策略的聲明	13
	GRI 2-23	政策承諾	15
	GRI2-24	納入政策承諾	16
	GRI2-25	補救負面衝擊的程序	17
	GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	NA
	GRI 2-27	法規遵循	17
	GRI 2-28	公協會的會員資格	18
	GRI 2-29	利害關係人議合方針	19
	GRI 2-30	團體協約	本項揭露資訊目前無團體協約
GRI3:重大主題 2021			33
	GRI 3-1	決定重大主題的流程	33
	GRI 3-2	重大主題列表	33
	GRI 3-3	重大主題管理	33
GRI201:經濟績效 2016			36
	GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	36
	GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	36

	GRI 201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	36
	GRI 201-4	取自政府之財務援助	NA
GRI202:市場地位 2016			NA
	GRI 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	NA
	GRI 202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	NA
GRI203:間接經濟衝擊 2016			NA
	GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	NA
	GRI 203-2	顯著的間接經濟衝擊	NA
GRI204:採購實務 2016			41
	GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	41
GRI205:反貪腐 2016			NA
	GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	NA
	GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	本項揭露資訊目前數據蒐集尚未完成
	GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	NA
GRI206:反競爭行為 2016			NA
	GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	NA
GRI207:稅務 2019			37
	GRI 207-1	稅務方針	37
	GRI 207-2	稅務治理、管控與風險管理	37
	GRI 207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	37
	GRI 207-4	國別報告	37
GRI301:物料 2016			NA
	GRI 301-1	所用物料的重量或體積	NA
	GRI 301-2	使用回收再利用的物料	本項揭露資訊目前數據蒐集尚未完成
	GRI 301-3	回收產品及其包材	41
GRI302:能源 2016			35
	GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	35
	GRI 302-2	組織外部的能源消耗量	本項揭露資訊目前數據蒐集尚未完成
	GRI 302-3	能源密集度	44
	GRI 302-4	減少能源消耗	44
	GRI 302-5	降低產品和服務的能源需求	44
GRI303:水與放流水 2018			44
	GRI 303-1	共享水資源之相互影響	44
	GRI 303-2	與排水相關衝擊的管理	44
	GRI 303-3	取水量	44
	GRI 303-4	排水量	44
	GRI 303-5	耗水量	44
GRI304:生物多樣性 2016			NA
	GRI 304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	本項揭露資訊目前數據蒐集尚未完成
	GRI 304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	
	GRI 304-3	受保護或復育的棲息地	
	GRI 304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄	
GRI305:排放 2016			44
	GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	44

	GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	44
	GRI 305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	本項揭露資訊 目前數據蒐集 尚未完成
	GRI 305-4	溫室氣體排放強度	44
	GRI 305-5	溫室氣體排放減量	44
	GRI 305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	47
	GRI 305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	47
GRI306 廢棄物 2020			47
	GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	47
	GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	47
	GRI 306-3	廢棄物的產生	47
	GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	47
	GRI 306-5	廢棄物的直接處置	47
GRI308:供應商環境評估 2016			41
	GRI 308-1	使用環境標準篩選新供應商	41
	GRI 308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	41
GRI401:勞雇關係 2016			9
	GRI 401-1	新進員工和離職員工	9
	GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	9
	GRI 401-3	育嬰假	9
GRI402:勞/資關係 2016			9
	GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	9
GRI403:職業安全衛生 2018			9
	GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	9
	GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	9
	GRI 403-3	職業健康服務	9
	GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	9
	GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	9
	GRI 403-6	工作者健康促進	9
	GRI 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	9
	GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	9
	GRI 403-9	職業傷害	9
	GRI 403-10	職業病	9
GRI404:訓練與教育 2016			9
	GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	9
	GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	9
	GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	9
GRI405:員工多元化竹與平等機會 2016			9
	GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	9
	GRI 405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	9
GRI406:不歧視 2016			9
	GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	9
GRI407:結社自由與團體協商 2016			17
	GRI 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	17
GRI 408:童工 2016			NA
	GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	NA
GRI409:強迫或強制勞動 2016			NA

	GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	NA
GRI410:保全實務 2016			NA
	GRI 410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	本項揭露資訊目前數據蒐集尚未完成
GRI411:原住民權利 2016			NA
	GRI 411-1	涉及侵害原住民權利的事件	本項揭露因無相關活動情境，而未提供數據。
GRI413:當地社區 2016			21
	GRI 413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	21
	GRI 413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	21
GRI414:供應商社會評估 2016			41
	GRI 414-1	使用社會標準篩選新供應商	41
	GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	41
GRI415:公共政策 2016			NA
	GRI 415-1	政治捐獻	本項揭露因無相關活動情境，而未提供數據。
GRI416:顧客健康與安全 2016			NA
	GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	NA
	GRI 416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	NA
GRI417:行銷竹標示 2016			33
	GRI 417-1	產品和服務資訊與標示的要求	33
	GRI 417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	33
	GRI 417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	33
GRI418:客戶隱私 2016			NA
	GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	NA