

2024

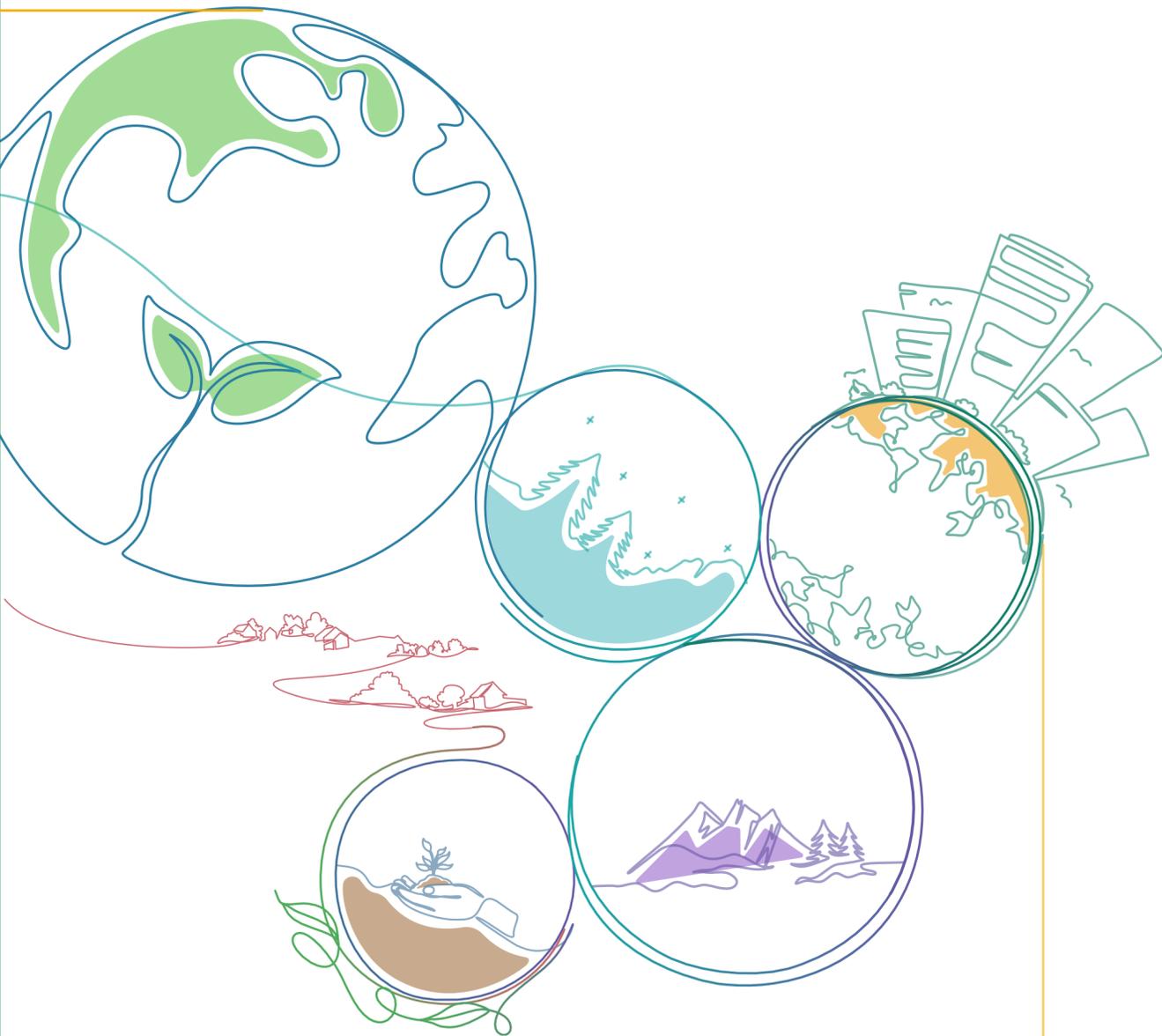
茂順密封元件科技

NAK SEALING TECHNOLOGIES

永續報告書



CONTENT



前言	關於本報告書	CH03	環境永續經營
	關於茂順	34	3.1 氣候變遷管理
	經營者的話	37	3.2 能源及溫室氣體管理
CH01	永續經營管理	40	3.3 水資源管理
8	1.1 永續亮點績效	41	3.4 循環經濟生產
10	1.2 永續經營理念	43	3.5 產品品質及安全
12	1.3 利害關係人議合溝通	CH04	幸福健康職場
14	1.4 重大議題鑑別與分析	47	4.1 人才管理與培育
CH02	誠信公司治理	55	4.2 安全工作環境
17	2.1 公司治理	60	4.3 勞雇關係與人權
21	2.2 誠信經營	CH05	社會參與
23	2.3 法規遵循	63	5.1 社會參與理念
25	2.4 營運績效	63	5.2 社會參與與回饋
26	2.5 供應鏈管理	附錄	
28	2.6 資訊安全	65	全球永續性報告書協會 (GRI) 準則索引
30	2.7 風險管理	72	上市上櫃公司氣候相關資訊揭露索引

關於本報告書

[GRI 2-2](#) | [GRI 2-3](#) | [GRI 2-5](#) | [GRI 2-14](#)

○ 撰寫指引及準則

本報告書為茂順密封元件科技股份有限公司（以下簡稱茂順、本公司、我們）首次發行之永續報告書（以下簡稱本報告書），主要採用全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年公布之 GRI 準則 2021（GRI Standards 2021）進行編製，遵循「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司氣候相關揭露資訊」，並參考「氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」揭露永續相關作為。

○ 報導範疇

本報告書資訊除財務績效以合併財務報表數據為主外，其餘內容以茂順台灣營運據點為主，尚未包含其他子公司，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。

本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，另有溫室氣體排放之數據委由第三方機構進行外部查證，其餘為茂順自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

○ 報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2022 年度之資訊或延伸至 2025 年，以呈現出相關趨勢與變化。

○ 報告書管理流程與發行

本報告書為茂順發行的第 1 本企業永續報告書，茂順預計每年定期發行，放置於茂順官網以及公開資訊觀測站中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2026 年 8 月

○ 報告書確信

本報告書未經外部第三方確信。經永續發展室各工作小組確認，送交各單位主管檢視內容，經董事長審閱並提報董事會討論案通過後發布。

○ 意見回饋

任何有關本報告書或對茂順永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位：永續發展室

電子信箱：service@mail.nak.com.tw

聯絡電話：+886-49-2255011

ESG 網站：[Oil Seals | NAK Sealing Technologies Corporation](#)

聯絡地址：540406 南投縣南投市永豐里工業路 336 號

關於茂順

GRI 2-1 | GRI 2-6 | GRI 2-28

自 1976 年成立以來，茂順一直堅持「創新、研發、堅持不懈和社會責任」的經營理念，專注於高品質油封的研發和代工製造。經過多年的努力，如今，茂順已成為台灣最大的油封製造商，於全球為前五大製造商，在中國、泰國、印度設有子公司，並與歐洲和美國等地的合作夥伴建立了穩固的關係，業務已拓展至全球超過 70 個國家。

在品質管理和環境保護方面，茂順於 2006 年和 2008 年分別通過 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001 及 IATF 16949 等多項國際驗證，展現自身持續追求卓越和環保承諾的堅持。茂順亦重視社會和平、社會福利及員工間的相互信任，這些價值觀可以追溯到創立之初的基本理念。茂順在保障社會責任和員工工作安全的前提下，推動公司策略發展，實現長期且穩健成長。

為履行企業社會責任，並以永續發展為目標，於 2023 年設置永續發展室，專責永續政策制定、推動事宜，茂順將繼續以其核心價值觀為導向，積極推動「經濟繁榮、社會公益及環保永續」的目標。公司決心在全球市場中保持領先地位，通過不斷創新和技術進步，為客戶、員工及社會創造更多價值。茂順也將持續探索新興市場和技術，力求在全球經濟中發揮更大的影響力，並不斷邁向新的成就。

公司基本資訊

公司全稱	 茂順密封元件科技股份有限公司
設立日期	1976 年 8 月 4 日
企業總部	南投縣南投市永豐里工業路 336 號
產業別	其他（密封元件）
股票代號	9942
股票上市日期	2002 年 1 月 28 日
資本額	新台幣 8.32 億元
員工數量	全集團員工人數 1,470 人 本報告書揭露範疇員工人數 933 人
主要產品項目	汽車、機車、機械、交通器材用油封之加工製造及進出口業務
營運據點	台灣、中國、泰國、印度

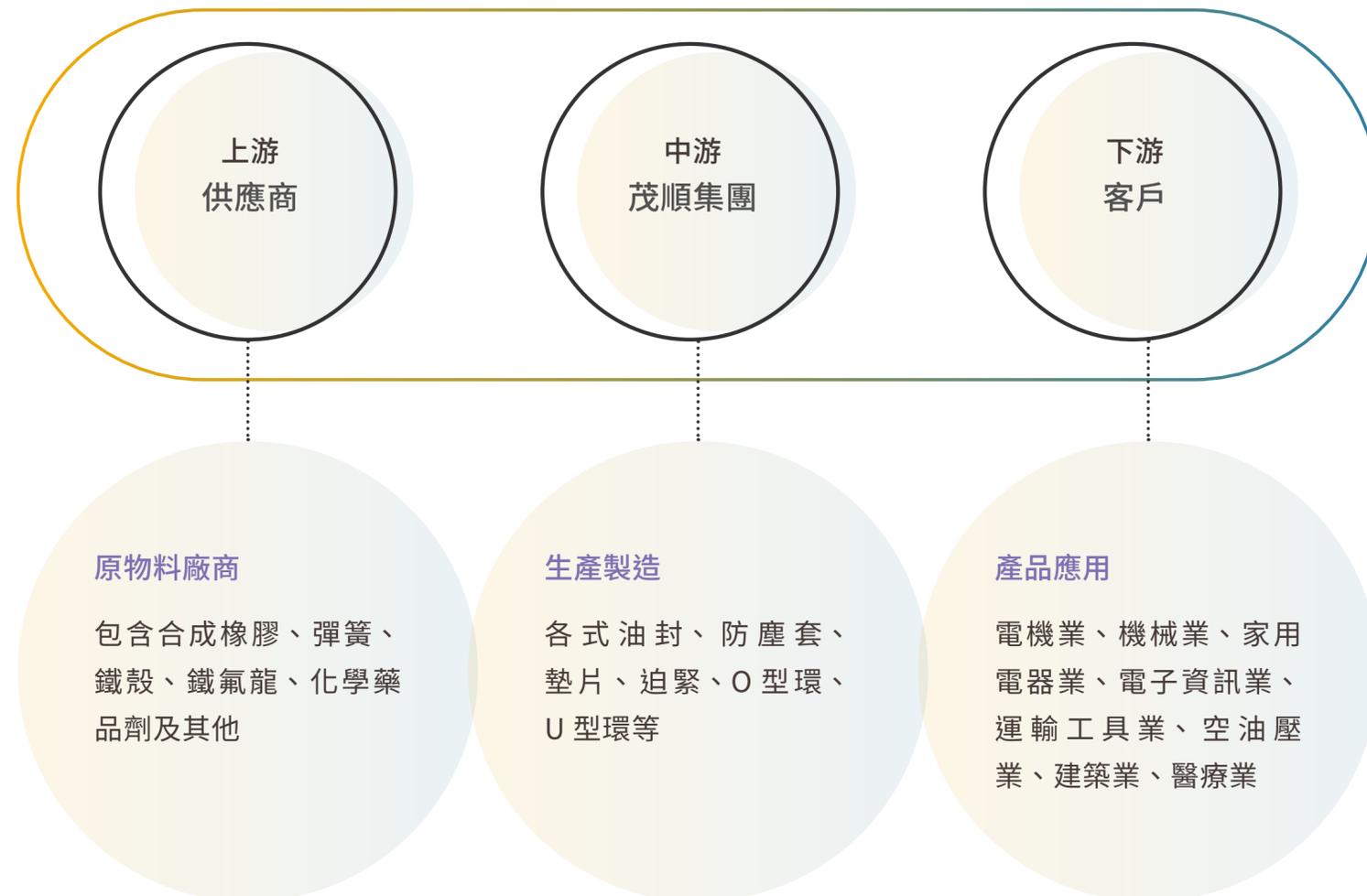
茂順全球營運據點



• 產業價值鏈

茂順專注於密封件的設計、製造和技術研發，原材料包含合成橡膠、彈簧、鐵殼、化學藥品劑等，而茂順製造之產品為各式油封、防塵套、墊片等，產品應用領域廣泛，包括電機業、機械業、家用電器業、電子資訊業、運輸工具業、空油壓業、建築業及醫療業等。

密封件製品業上、中、下游關聯圖



• 公協會參與

茂順積極參與國內外相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。2024 年間茂順以會員或顧問身分參與之公協會如下：

編號	公協會名稱	會員資格
1	社團法人台中市磐石會	會員
2	磐石獎聯誼會	會員
3	中華民國全國創新創業總會	會員
4	南投縣義勇消防總隊鳳凰志工大隊顧問	顧問
5	南投縣警察之友站顧問	顧問
6	南投縣警察之友半山警友站顧問	顧問
7	南投縣政府警察局中興分局顧問	顧問
8	南投分隊鳳凰志工分隊	顧問
9	永續企業經營協會	會員
10	社團法人中華民國全國中小企業總會	會員
11	社團法人南投縣護理師護士公會	會員
12	台灣流體傳動工業同業公會	會員
13	社團法人台灣人力資源主管協會	會員
14	台灣橡膠暨彈性體工業同業公會	會員
15	南投縣南崗工業區廠商協進會	會員
16	台灣區車輛工業同業公會	會員
17	南投縣進出口商業同業公會	會員
18	南投縣工業會	會員

經營者的話

GRI 2-22

茂順自 1976 年創立以來，始終秉持「愛、信任、責任、寬容」的經營哲學，矢志成為提供密封解決方案的領導者，現已服務全球 70 多個國家，成為台灣唯一上市的密封件公司，這份成就源自於我們對卓越品質和不斷創新的執著。

面對全球永續發展的浪潮，我們深知企業的責任不僅僅局限於經濟成長，更在於對環境保護、社會福祉與公司治理的承諾。因此，我們積極推動 ESG（環境、社會、治理）策略，圍繞此三大領域作為公司永續發展的基石和願景：

我們相信，透過持續的創新與改進，並以低碳永續為目標，茂順將在全球密封元件產業中持續發光發熱，為實現更美好的未來貢獻一己之力。

感謝所有利害關係人長期以來的支持與信任，讓我們能夠共同邁向永續發展的目標。

永續環境

資源環境是企業營運生產的基石，茂順有義務承擔環境永續的責任。透過持續推動溫室氣體盤查以及各項減碳措施的推動，我們將持續優化製程，降低碳排放，同時探索再生能源導入與應用的可能性，朝綠色製造目標邁進。

社會共榮

人才是企業發展的根本，茂順高度重視員工福祉，致力於推動多元共融的工作環境，自 2021 年起已連續四年獲得 1111 人力銀行「幸福企業獎項」。同時我們秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，積極參與社區發展，每年持續投入公益善款、慈善活動等，在教育、環境保護和社區發展等多個領域回饋社會，履行企業公民責任。

公司治理

茂順堅持，健全的公司治理是企業永續經營的根本保障。我們不斷鞏固公司治理結構，提升營運透明度，由上至下建立並落實公司治理機制，確保公司運作恪守政府法令與規定，是我們對股東權益以及所有利害關係人的負責態度與承諾。



茂順密封元件科技股份有限公司 董事長

石正復
TOSHIYUKI SHIBUKI

永續經營管理

- 1.1 永續亮點績效
- 1.2 永續經營理念
- 1.3 利害關係人議合溝通
- 1.4 重大議題鑑別與分析

CHAPTER

01

1.1 永續亮點績效

在環境、產品品質與職業安全等，茂順已取得多項驗證及獎項，以體現我們在各面向積極的作為。

環境相關

- 茂順四廠於 2024 年通過綠建築的審查
- 茂順二廠通過 ISO 14001：2015 環境管理系統驗證
- 茂順四廠通過 ISO 50001：2018 能源管理系統驗證

產品品質

- 通過 ISO 9001：2015 品質管理系統驗證
- 通過 IATF 16949：2016 品質管理系統驗證
- 材研實驗室通過 ISO 17025：2017 實驗室品質管理系統驗證

職業安全

- 茂順二廠通過 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統驗證
- 2015 及 2020 年榮獲衛生福利部國民健康署頒發「績優健康職場」獎項
- 取得南投縣政府頒發「哺（集）乳認證 - 親善認證」
- 榮獲 1111 人力銀行幸福企業 製造業 銀獎

聯合國於 2015 年宣布「2030 永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs) 提出了 17 項全球永續發展核心目標及 169 項追蹤指標，響應全球永續發展目標，茂順針對重大永續議題設定目標時，亦考量 SDGs 目標。茂順 2024 年相關成果與 SDGs 連結如下：

聯合國永續發展目標 (SDGs)		2024 年執行情況	對應章節
目標	子目標		
 SDG 1 消除貧窮	1.1 終結極端貧窮	<ul style="list-style-type: none"> · 捐助公益慈善機構 198 仟元 · 提供 2 名南投仁愛之家學生實習機會 	5.2 社會參與與回饋
 SDG 3 健康與福祉	3.9 減少有害化學物質和污染造成的疾病和死亡	<ul style="list-style-type: none"> · 已設置相關防制設備，以確保空氣污染物質排放符合法規數值 · 2024 年發生一起違反空氣污染防制法裁處，已依規定完成限期改善以及兩小時之環境講習 	3.2 能源及溫室氣體管理
 SDG 5 性別平等	5.1 終結所有對女性的歧視	<ul style="list-style-type: none"> · 敘薪平等，非管理職男女薪資加薪酬比率 0.87：1% · 已制訂『健康促進管理規定』，並涵蓋執行職務遭受不法侵害預防計畫、母性健康保護預防計畫 	4.1 人才管理與培育
 SDG 6 淨水與衛生	6.3 改善水質、廢水處理和安全再利用	<ul style="list-style-type: none"> · 已設置廢(污)水處理設施 · 近三年水質指標檢測均符合標準，無超標情形 	3.3 水資源管理

聯合國永續發展目標 (SDGs)		2024 年執行情況	對應章節
目標	子目標		
 SDG 7 可負擔的永續能源	7.3 能源效率提高一倍	<ul style="list-style-type: none"> 汰換傳統燈管為 LED 燈管，年度節電 156,000 度，約減碳 73.94 公噸 CO₂e 推動工業標準油封優化抱軸力專案，單顆油封每年約可達到 15% 至 20% 的節電效果 	3.2 能源及溫室氣體管理
	 SDG 8 尊嚴勞動與經濟成長	8.5 充分就業和同工同酬的工作	<ul style="list-style-type: none"> 僱用原住民及身心障礙者分別 6 人及 9 人，佔員工總數 2%
	8.7 結束現代奴役、販賣和童工	<ul style="list-style-type: none"> 未曾有僱用童工情形 	4.3 勞工關係與人權
	8.8 保護勞工權利和促進安全的工作環境	<ul style="list-style-type: none"> 已建立職安管理制度，並提供各項職安衛訓練，總受訓人次達 825 人次，總受訓時數達 3,182 小時 職傷病發生情形低於同業^註： 失能傷害頻率 (FR)：員工 1.74、非員工工作者 0 失能傷害嚴重率 (SR)：員工 181、非員工工作者 0 註：最新數據 2023 年度橡膠製品製造業 FR 2.69、SR 261 	4.2 安全工作環境
 SDG 11 永續城鄉	11.6 減少都市對環境的影響	<ul style="list-style-type: none"> 已設置相關防制設備，以確保空氣污染物質排放符合法規數值 2024 年發生一起違反空氣污染防制法裁處，已依規定完成限期改善以及兩小時之環境講習 已設置廢(污)水處理設施 近三年水質指標檢測均符合標準，無超標情形 	3.2 能源及溫室氣體管理 3.3 水資源管理
	11.7 提供安全和包容的綠色和公共空間	<ul style="list-style-type: none"> 認養六廠圓環大榕樹與二、四廠人行道草皮、矮灌、中東海棗的維護 	5.2 社會參與與回饋
 SDG 12 責任消費與生產	12.4 負責化學品和廢棄物的管理	<ul style="list-style-type: none"> 制訂『廢棄物管理要則』，有效分類、貯存、回收及清理廢棄物 	3.4 循環經濟生產
	12.5 大幅度減少廢棄物產生	<ul style="list-style-type: none"> 積極回收廢紙、廢鐵、廢塑膠、外紙箱以及 PE 袋等，減少一次性廢棄物的產生和資源浪費 	
 SDG 13 氣候行動	13.1 加強對氣候災害的抗災能力和調適能力	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年首次依據氣候相關財務揭露 (TCFD) 建議，鑑別與氣候變遷相關風險與機會，並擬定因應策略 	3.1 氣候變遷管理
	13.2 將氣候變遷措施納入政策和規劃		
	13.3 建立應對氣候變化的知識和能力		
 SDG 16 制度的正義與和平	16.5 大幅度減少貪污賄賂	<ul style="list-style-type: none"> 新進員工於新進人員教育訓練課程中已宣導誠信經營相關資訊，訓練率達 100% 2024 年度並未發生違反誠信經營之情事 	2.2 誠信經營
	16.6 建立有效、負責和透明的制度		

1.2 永續經營理念

GRI 2-12 | GRI 2-13 | GRI 2-14 | GRI 2-16 | GRI 2-22 | GRI 2-23 | GRI 2-24

隨著永續議題逐漸備受重視，我們也關注營運價值鏈對於環境與社會的關聯性，並推展內部治理發展，建構更完善的營運體質。茂順致力於成為密封產業先驅，以品質為核心，同時持續提升環保、節能與減廢績效，滿足客戶需求，並重視環境保護，期許帶動相關合作夥伴，一同於精進永續作為，以「經濟繁榮、社會公益及環保永續」為目標。

願景

鍛造世界級品牌，建構世界級工廠



心繫客戶

滿足並創造客戶的需求，解決客戶的問題，幫助客戶更成功，提供穩定的品質、優質的服務及技術支援，與客戶建立長期的合作夥伴



承擔責任

我們遵守對客戶、供應商、員工、股東及社會的責任及承諾。我們要求員工行為言行一致，勇於承擔、貫徹執行



創新突破

創新的動力來自全面，包含策略、行銷、管理、技術、製造等各方面的創新。透過學習成長、持續改善改變，達到產業領導地位



領導風格

栽培更多優秀的領導者，一個好的領導者，應具備謙沖為懷的個性和專業堅持的意志，事情成功了往窗外看，把功勞歸給部屬，當事情失敗了要照鏡子檢討自己。透過授權、教導、指導與參與來取代高壓



以人為本

塑造一個幸福的環境，滿足員工需求，在安心與尊重的氣氛中，有個人發展及自我實現的舞台。同時發揮熱情與潛力，透過團隊合作產生綜效，達到個人與組織共同成長的良性循環



長期導向

長期導向是我們策略思考的準則，為達成此一準則，我們以穩健的財務政策敏銳洞察市場變化，並發展產業需求之產品，來確保企業永續經營

永續推動組織

茂順於 2023 年 1 月依據『永續發展實務守則』，成立「永續發展室」，為公司永續發展專責單位，由董事長指派石凱茵經理擔任主席，轄下設有環境（Environment）、社會（Social）、治理（Governance）三個面向工作小組，分別由總經理室經理、人資部經理及財務部經理主導，負責公司永續發展統籌、永續行動推動及永續報告書編撰等相關事務，小組成員為各部主管與成員，以有效進行資源整合，將永續策略落實至各部執行。

永續組織架構



永續發展室負責制定永續策略、執行計畫及管理措施，並經董事會檢視，針對溫室氣體盤查及查證實施進度，持續向董事會提報，其他永續執行計畫由各單位依計畫實施。自 2024 年起，每年向董事會進行永續策略與專案執行成效報告至少 1 次，2024 年召開之 7 次董事會中，提及永續發展相關議案 6 次佔整體 85%。於董事會報告內容包含：



1.3 利害關係人議合溝通

GRI 2-26 | GRI 2-29

茂順進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出 7 類利害關係人：客戶、供應商 / 承攬商、員工、股東 / 投資人、社區 / 非營利組織、主管機關與銀行。茂順建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	對茂順之重要性	負責單位	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
 客戶	我們致力於滿足客戶需求，提供高品質、高性能產品，提升客戶設備運作效率與效果，創造卓越品牌價值	行銷部	產品品質及安全 產品研發與技術發展 物料管理 職業安全衛生 氣候變遷因應	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查（每年） 拜訪客戶或接待客戶訪廠（不定期） 國外參展（不定期） 售服信箱及電話與客戶溝通（不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年客戶滿意度調查結果滿意度 85.5%。本公司已建置顧客滿意度追蹤機制，分析調查結果，依據顧客反映的需求及期望，做出適切的回應，召開檢討會議，並提出改善方案 2024 年屬於本公司品質問題共 130 件，已提列改善措施，防止再發生
 供應商 / 承攬商	我們與供應商關係是密不可分，要相互搭配，才成就拼成一幅完美的遠景	採購部	產品品質及安全 資訊安全管理 產品研發與技術發展 供應鏈管理 營運績效	<ul style="list-style-type: none"> 簽署誠信交易暨廉潔承諾書（每年宣導、申告） 採購合約（不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 簽署誠信交易暨廉潔承諾書
 員工	塑造一個幸福的環境，滿足員工需求，在安心與尊重的氣氛中，有個人發展及自我實現的舞台。同時發揮熱情與潛力，透過團隊合作產生綜效，達到個人與組織共同成長的良性循環	人資部	職業安全衛生 勞雇關係與人權 法規遵循 營運績效 人力資源管理與培育	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議（每季） 職工福利委員會（每半年） 舉辦全體健康檢查、醫療諮詢及醫療講座（每年） 舉辦多項團體活動（每年） 教育訓練（不定期） 員工意見信箱（及時） 員工申訴專線（及時） 社群平台 FB/IG（每周） 官方 LINE 帳號（不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦 5 場勞資會議 舉辦 2 場職工福利委員會例會 教育訓練總時數達 16,779 小時，參與人次共計 912 人 員工意見信箱共計 4 件，皆已呈送相關單位處理結案 員工申訴專線次數為 0 次 社群平台共 118 人次訊息回覆 官方 Line 帳號共 607 人次互動

利害關係人	對茂順之重要性	負責單位	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
 股東 / 投資人	投資人及股東的長期支持是茂順穩健成長的力量，投資人及股東應公平取得公司重大資訊，秉持誠信與永續經營，資訊公開透明，維護投資人及股東權益	財務部	法規遵循 營運績效 資訊安全管理 誠信經營 風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 股東常會（每年） 法人說明會（每年至少一次） 年報及財報揭露（每年及每季） 公開資訊觀測站資訊揭露（不定期） 專設之電子郵件信箱與聯絡電話（及時） 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年6月20日舉辦股東常會 2024年9月11日參加元大證券舉辦之座談會 每季揭露財報，並經會計師事務所核閱 / 查核簽證 定期於公開資訊觀測站公告營收狀況 截至2024年底於公開資訊觀測站發布18則重大訊息 2024年已進行重大資安事件災難復原演練（並無重大資通安全事件） 2024年無重大違法及貪腐事件 2024年共向4家銀行申請融資授信額度及經董事會通過
 社區 / 非營利組織	公司營運據點與周遭社區或團體組織具有直接影響，且地區發展也與公司永續經營息息相關，因此促進推動及參與社會回饋是本公司永續行動重要的一環	人資部	職業安全與衛生 勞雇關係與人權 社區經營與社區關懷	<ul style="list-style-type: none"> 參與工業區活動 參與公益活動 	<ul style="list-style-type: none"> 參與社區活動捐款80萬元 公益活動支出及捐款共15.8萬元
 主管機關	公司須遵循環境、社會及治理各項規定	財務部 / 職安室 / 人資部	法規遵循 誠信經營 職業安全與衛生 循環經濟 廢棄物管理 水資源管理	<ul style="list-style-type: none"> 法規遵循查核（不定期） 公文往來（不定期） 主管機關政策宣導會議（不定期） 通過各項環衛及品質之認證 推動環境管理，擬定減量目標 執行溫室氣體盤查及擬定減量策略 	<ul style="list-style-type: none"> 參與法規宣導說明會及訓練課程共計87人次，648小時 配合主管機關執行各項安全合規檢查（不定期） 廢棄物減量再利用 溫室氣體減量策略及方案
 銀行	公司資金管理合作的重要夥伴，並且關注公司營運績效與永續發展	財務部	營運績效 風險管理 法規遵循 產品研發與技術發展 產品品質及安全	<ul style="list-style-type: none"> 經常性業務往來透過電話、電子郵件或拜訪溝通事宜（每季） 	<ul style="list-style-type: none"> 每季與銀行業務往來透過電話、電子郵件或拜訪溝通事宜 已與往來銀行商定額度

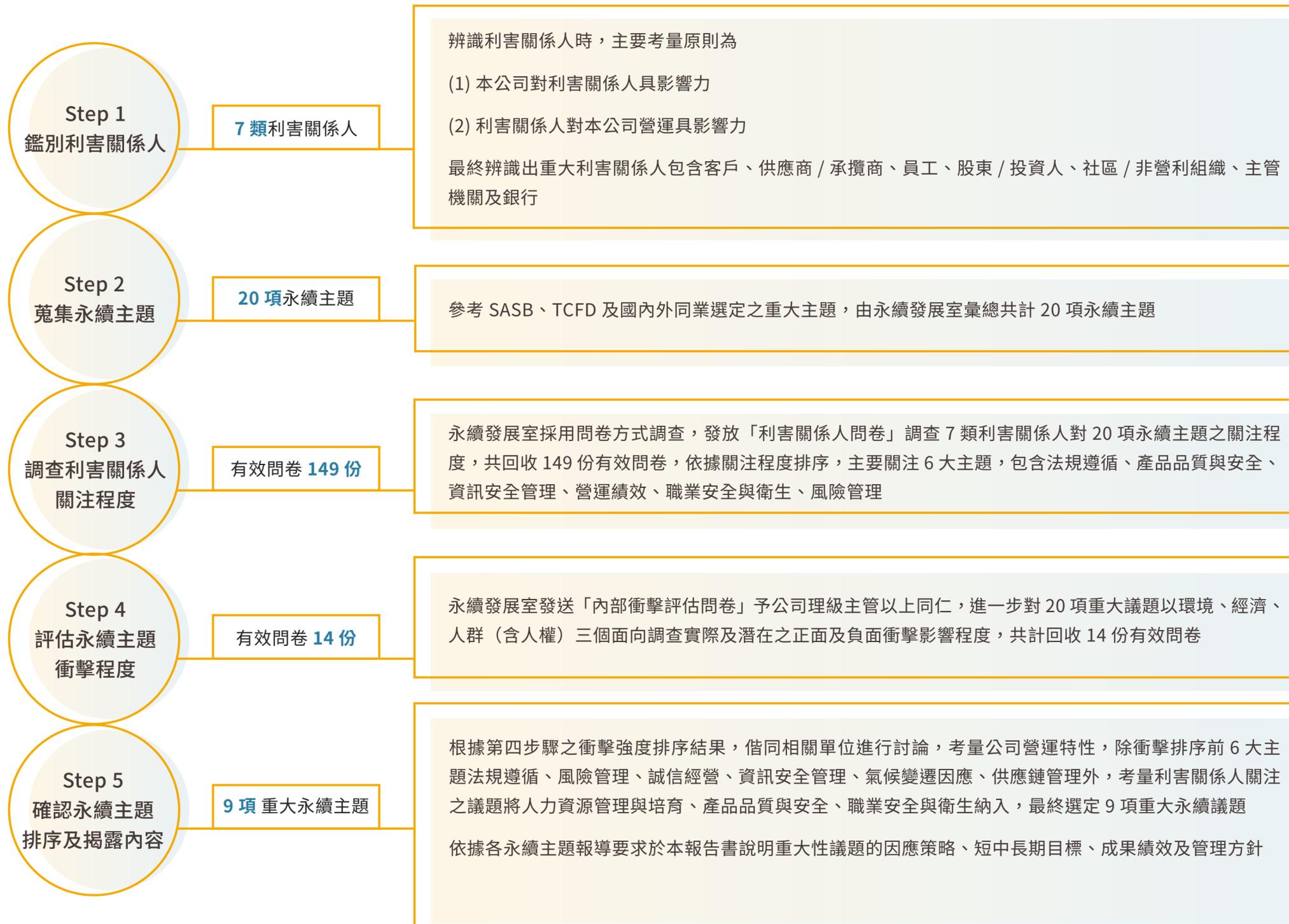
1.4 重大議題鑑別與分析

GRI 3-1 | GRI 3-2

茂順依據臺灣《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》規定，採用 GRI 通用準則 (2021)，暨參考產業永續趨勢、美國永續會計準則 (SASB)、氣候相關財務揭露 (TCFD) 與國內外重要法規，鑑別重要利害關係人及永續主題，並評估各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。



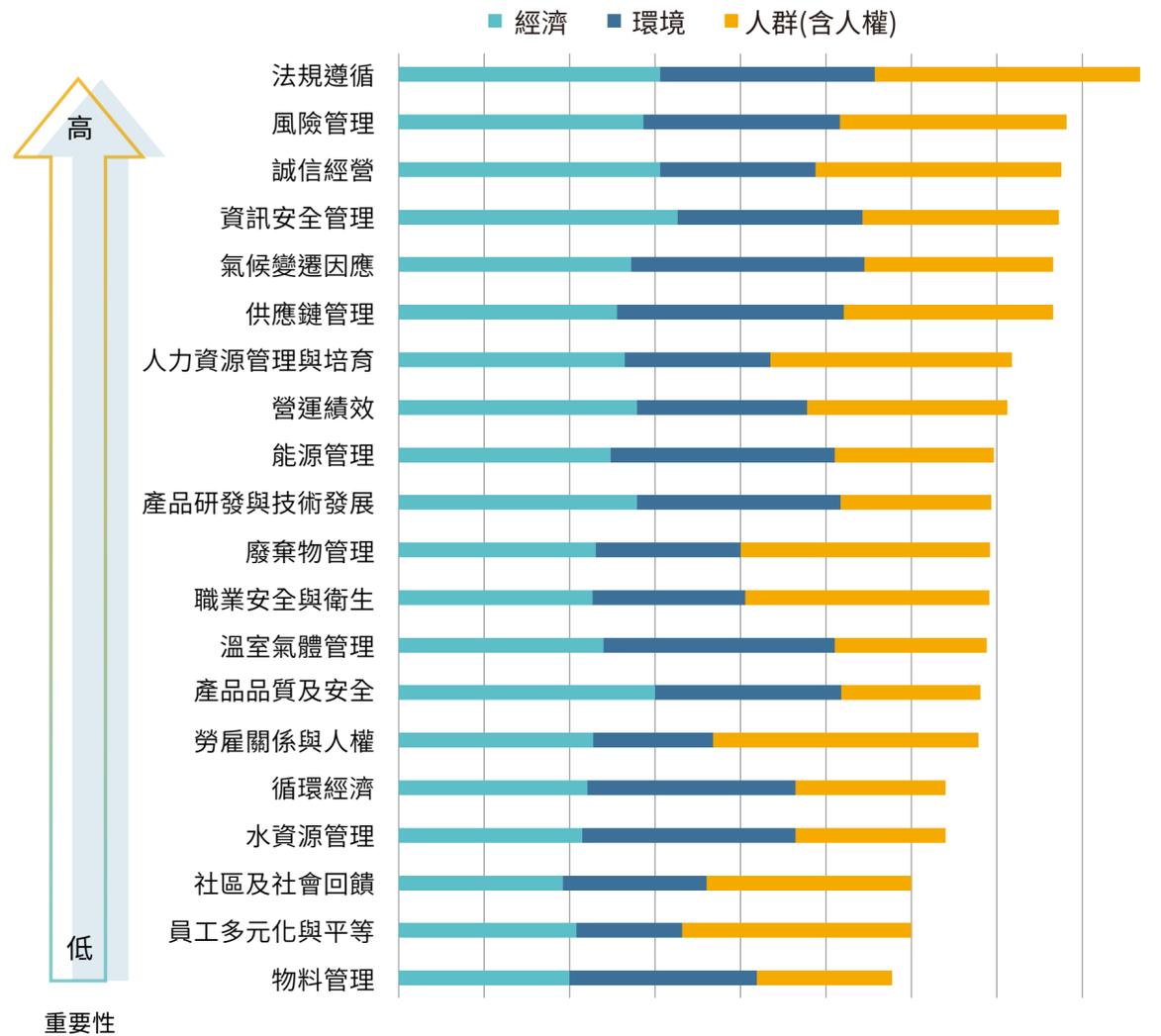
重大主題分析流程



• 永續主題衝擊度分析

將 20 項重大議題對經濟、環境及人群（含人權）面向產生的影響，就實際 / 潛在、正向 / 負向的影響程度及發生機率分為 0~5 分，發放「內部衝擊評估問卷」由各單位理級主管填寫評估，彙整問卷結果並計算各議題衝擊程度，將重大議題量化數據按照衝擊程度由大至小排序，數據以長條圖呈現如下：

永續主題衝擊度排序圖



重大主題列表

面向	2024 年度 重大主題	對茂順的意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內		組織外			
			茂順	上游 (供應商)	中游 (同業)	下游 (客戶)		
治理	誠信經營	茂順秉持誠信、守法、資訊公開的經營原則，致力於追求公司永續發展與成長	V	V	V	V	2.2 誠信經營	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為
	法規遵循	法規遵循為營運基本要求，因此透過制定相關預防或改善措施，維持企業永續發展	V	V	V	V	2.3 法規遵循	GRI 2-27 法規遵循
	風險管理	茂順重視風險管理，專注於識別、評估與控制潛在風險，防範不利事件發生，以奠定穩健發展和長期成功的基石	V	V		V	2.7 風險管理	自定義主題
	資訊安全管理	茂順高度注重資訊安全管理，視為保障公司敏感數據和知識產權的關鍵策略。並確保資訊的保密性、完整性和可用性，以防止數據洩露或網路攻擊等安全威脅	V	V	V	V	2.6 資訊安全	GRI 418 客戶隱私
	供應鏈管理	茂順為確保原材料的穩定供應和產品的高效交付，藉由完善優良的供應鏈管理流程，從而提升整體運營效率和成本效益，迅速響應市場需求變化，並維持與供應商和客戶的良好合作關係	V	V			2.5 供應鏈管理	GRI 204 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商環境評估
	環境	氣候變遷因應與溫室氣體管理	氣候變遷對公司營運帶來衝擊，良好的減緩、調適策略可以降低氣候風險直接或間接造成的影響	V	V		V	3.1 氣候變遷因應 3.2 能源及溫室氣體管理
產品	產品品質及安全	茂順致力提供優質的產品與服務、建立良好客戶關係，透過實施嚴格的品質控制和檢測措施，確保產品的可靠性和符合性	V	V		V	3.5 產品品質及安全	GRI 416 顧客健康與安全
社會	人力資源管理與培育	茂順為人才培育提供多元的學習資源，建立完善培育制度，確保員工具備完成工作的能力，得以永續發展	V			V	4.1 人才管理與培育	GRI 201 經濟績效 GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞 / 資關係 GRI 404 訓練與教育
	職業安全與衛生	員工健康與安全是茂順重視之環節，可能對員工健康造成影響之風險，各廠已制定職業安全衛生管理措施與政策，致力守護員工健康	V	V			4.2 安全工作環境	GRI 403 職業安全衛生

誠信公司治理

- 2.1 公司治理
- 2.2 誠信經營
- 2.3 法規遵循
- 2.4 營運績效
- 2.5 供應鏈管理
- 2.6 資訊安全
- 2.7 風險管理

CHAPTER

02

2.1 公司治理

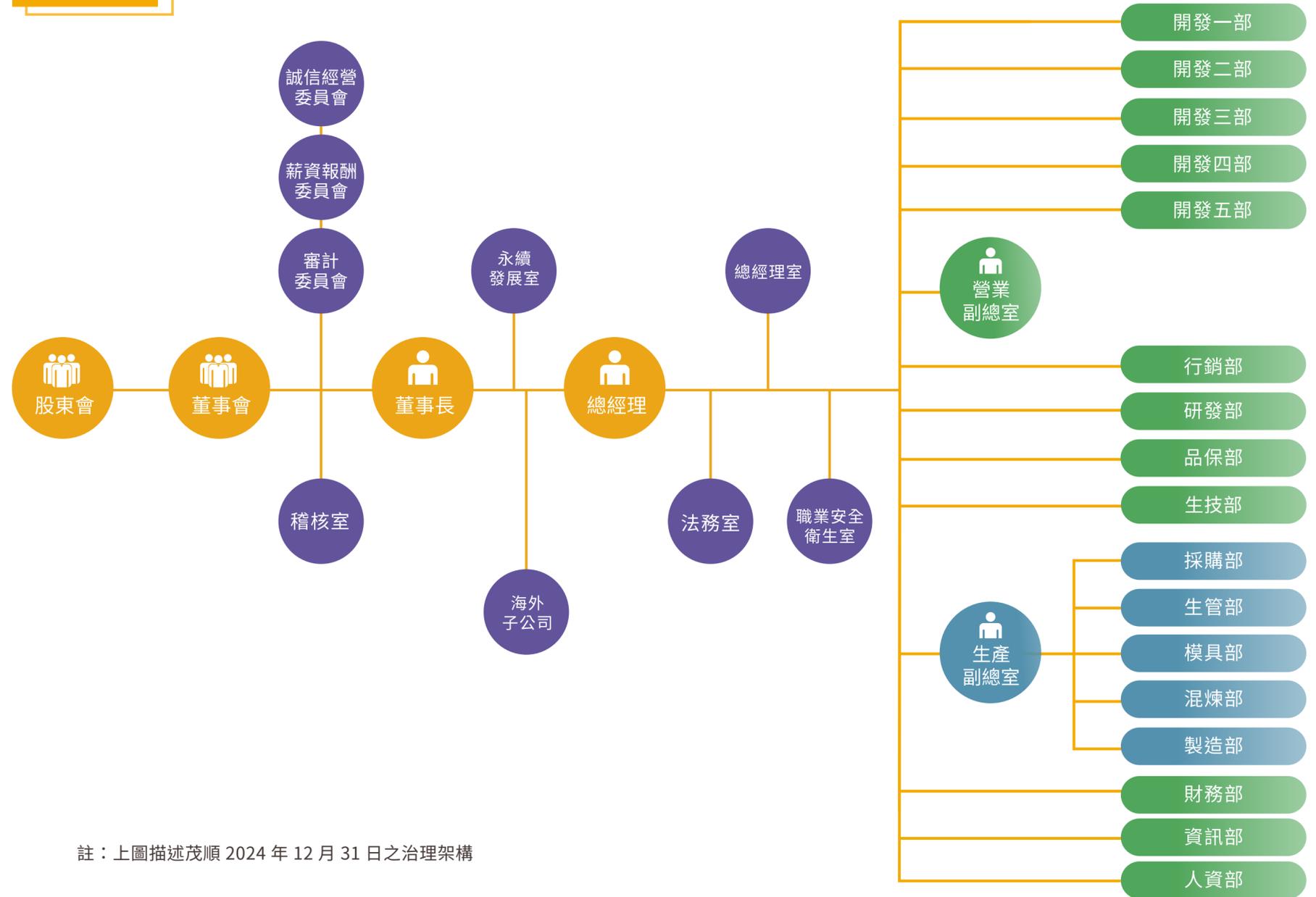
公司治理架構

GRI 2-9 | GRI 2-10 | GRI 2-11

董事會為茂順最高治理單位，並設置審計委員會、薪酬委員會及誠信經營委員會協助董事會監督公司治理。茂順依循『上市上櫃公司治理實務守則』第二十條，旨在透過多元化政策並強化公司治理，促進董事會的組成與結構的完善。董事候選人提名是根據公司章程所規定的候選人提名制度進行，評估各候選人的學經歷、專業背景、誠信度及相關專業資格等。經董事會通過後，經股東會選任之。茂順董事會多元化目標為針對每一性別董事會席次達三分之一以上以及員工身分之董事會席次不超過三分之一。



治理架構圖



註：上圖描述茂順 2024 年 12 月 31 日之治理架構

治理單位組成

GRI 2-9 | GRI 2-10 | GRI 2-11 | GRI 2-15 | GRI 405-1

• 最高治理單位的提名與遴選

根據茂順的『公司章程』規定，董事會設置九人，每位董事的任期為三年，連選均得連任。董事的提名採取候選人提名制，評估各候選人學經歷資格、衡量專業背景、誠信度或相關專業資格等，經董事會決議通過後，送經股東會選任之。董事席次中，必須設置不少於三人的獨立董事，且不得少於董事席次的五分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。除相關學經歷及專業知識背景外，本公司董事會多元化目標為針對每一性別董事會席次達三分之一以上以及員工身分之董事會席次不超過三分之一。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。目前茂順的董事長由石正復擔任，並由石銘耀擔任總經理。

2024年茂順的董事會有9個席位，由5名一般董事和4名獨立董事組成，成員年齡在50歲以下2位、51~60歲2位、61~70歲2位、71歲以上3位，女性董事一名，佔董事席次11.11%，專業背景涵蓋財務會計、企業管理、法律與物理等，每位董事在業界都有豐富經驗。這樣的組合預期能在茂順未來制定經營方向時，通過不同成員的背景知識，多角度考量各種策略。詳細之董事會成員組成名單、任期、學經歷或背景資料，請參閱2024年股東會年報「貳、公司治理報告」之「一、董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料」。



• 功能性委員會

為強化公司治理，並確保董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，茂順設置審計委員會、薪酬委員會及誠信經營委員會，以增進董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成	出席率
 審計委員會	<p>審計委員會的成員由具備專業背景的獨立人士擔任，以專業分工和獨立的立場協助董事會做出決策，有效監督管理層的經營活動，確保公司的運作符合法規要求，維護投資者的利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。</p> <p>審計委員會的運作主要目的如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 確保公司財務報表的準確性和適當性表達 2. 監督簽證會計師的選任、解任以及獨立性和績效 3. 監督公司內部控制的有效實施 4. 確保公司遵守相關法令和規則 5. 管控公司存在或潛在的風險 	四位獨立董事	100%
 薪酬委員會	<p>協助董事會監督董事和經理人的績效與薪酬評估，並制定公司整體的薪酬與福利政策，以使薪酬制度更加透明和公平。</p> <p>薪酬委員會主要職責如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構 2. 制定並定期檢討茂順董事和經理人的績效評估標準，包括參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關聯合理性，以設計相應的薪資報酬政策、制度、標準和結構。相關的績效評估標準內容應在年報中進行揭露 3. 定期評估茂順董事和經理人達成績效目標的情況，根據績效評估標準的結果，確定個別薪資報酬的內容和數額 	四位獨立董事	100%
 誠信經營委員會	<p>由人資部為推動誠信經營之專責單位，負責誠信經營政策之審定及監督，而為確保誠信經營政策之落實，由誠信經營委員會向茂順董事會報告公司整體誠信經營政策執行情形及檢討改善措施。</p> <p>本委員會負責誠信經營政策之審定及監督執行下列事項，每年至少向董事會報告一次遵循情形：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略 2. 配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施 3. 規劃檢舉制度並確保執行之有效性 4. 誠信政策宣導訓練之推動及協調 5. 其他與誠信經營政策制定與監督執行相關之事項 	四位獨立董事及三位茂順理級同仁	100%

董事會成員進修

GRI 2-17

茂順鼓勵董事會成員持續進修，以增強其專業技能和素養，更加深入掌握當前的產業趨勢和法規變動，並熟練運用最新的管理策略以拓展公司治理的視野，同時提升對市場環境的判斷力和敏銳度。2024年，公司鼓勵董事會成員透過參加培訓課程、研討會和論壇等方式進行學習，其中每位成員專注於資訊安全和ESG資訊揭露規範的進修，平均累積學習時數達6小時，符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》所規定之建議進修時數，詳細之進修內容，請至公開資訊觀測站「董事及監察人出（列）席董事會及進修情形彙總表」查閱。

董事與管理階層薪酬政策

GRI 2-19 | GRI 2-20

茂順董事酬金明定於公司章程及『董事與獨立董事薪酬管理規定』，而總經理及副總經理酬金係定於本公司『重要經理人薪酬及績效考核管理規定』。薪酬結合了固定薪酬與變動薪酬兩大組成要素，固定薪酬是根據外部市場薪資水平及公司營運狀況，並考慮內部職務規劃進行討論後訂定，目的在於提供穩定的薪酬保障；變動薪酬則依據公司獲利的固定比率參與，與公司的永續績效緊密相連，藉此激勵管理層為公司創造更大的價值。其中公司章程已訂定董事長與一般董事之盈餘分配酬勞，僅在獲利情況下，提撥不高於3%為董事酬勞。

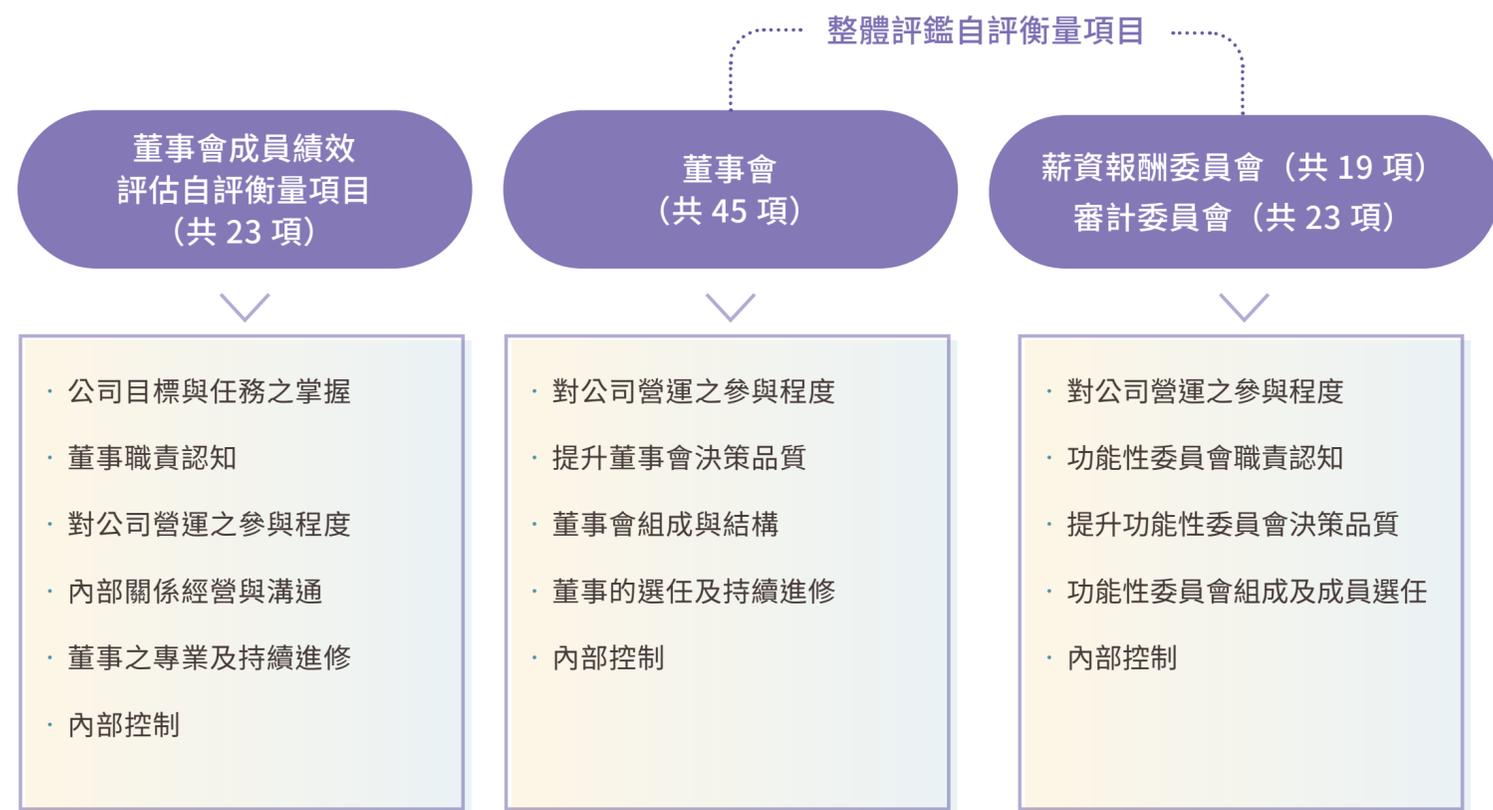
而薪酬委員會每年定期檢討和評估董事和經理人的績效評估標準、年度和長期的績效目標，以及薪資報酬的政策、制度、標準和結構。主要根據董事和經理人的績效目標達成情況，制定董事和經理人個別薪資報酬，並經薪酬委員會全體成員超過半數同意後，將定期檢討和評估的執行情況報告董事會。藉由此程序，確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益。這也顯示了茂順對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

董事會績效評估機制

GRI 2-18

為落實公司治理並提升茂順董事會的功能，於 2020 年 3 月 23 日經董事會決議訂定『董事會績效評估辦法』，為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。董事會、董事會成員、薪酬委員會以及審計委員會每年至少完成一次內部自評，需於次一年度第一季結束前完成評估，由公司治理主管及專員負責董事會、薪酬委員會及審計委員會之內部自評；董事成員填寫內部自評問卷後交由公司治理人員彙整。績效評估結果後續將提供予董事、薪酬委員會以及審計委員會，並於董事會報告績效評估結果。

評估面向請詳下表，2024 年董事會績效整體評估結果為優，能妥善履行其職能。其平均分數為 4.84 分 (滿分 5 分)。薪酬委員會績效評估結果為優，能妥善履行其職能。其平均分數為 4.30 分 (滿分 5 分)。審計會績效評估結果為優，能妥善履行其職能。其平均分數為 4.30 分 (滿分 5 分)。



利益衝突管理

GRI 2-15

為避免利益衝突，茂順於『董事會議事規範』明確規定董事利益迴避之條款，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權。

溝通關鍵重大事件

GRI 2-16

董事會為茂順最高治理單位，董事會成員與高階管理階層應保持暢通的溝通管道，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，茂順之年度財務報告及各季度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。如果任何關鍵重大事件，董事會成員與高階管理階層應隨時溝通，以確保資訊一致性，並能針對關鍵重大事件及時評估並採取適當行動。2024 年度共召開 7 次董事會，當年度溝通之關鍵事項為 2024 年 5 月 30 日之火災事件，事件發生原因為機器故障而引發之火災，並未造成人員傷亡，經盤點預估之財產損失金額約 1,200 萬元。



2.2 誠信經營

管理方針—誠信經營

GRI 3-3

GRI 對應 GRI：GRI 205、206

衝擊性

誠信是企業營運的基礎，落實誠信經營可營造健全的治理環境，並且保障利害關係人權益。茂順於誠信經營之作為將對經濟及社會面向造成正面或負面之影響。

承諾 / 政策

誠信是茂順相當重視的價值，為確保此價值落實，訂有『上市上櫃誠信經營守則』、『誠信經營作業程序及行為指南』、『檢舉不法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法』等規範。

短中期目標 (2027 年)

1. 所有新進員工誠信經營教育訓練執行率 100%
2. 重大誠信經營事件 0 件

長期目標 (2030 年)

1. 既有員工每年誠信經營教育訓練複訓率 100%
2. 供應商與客戶合約皆簽訂誠信經營相關約束條款
3. 重大誠信經營事件 0 件

行動計畫

1. 既有員工每年誠信經營教育訓練複訓推動
2. 供應商與客戶合約中簽訂誠信經營相關約束條款推動
3. 誠信經營稽核執行
4. 邀請外部專家針對誠信經營對董事、經理人等進行教育訓練

有效性評估

追蹤流程：

誠信經營委員會定期（每年至少一次）向董事會報告誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形

當年實績：

1. 新進員工於新進人員教育訓練課程中已宣導誠信經營相關資訊，訓練率達 100%
2. 2024 年度並未發生違反誠信經營之情事

申訴管道

talk 信箱：由人資主導，由稽核與法務等相關單位協助處理案件

專線電話：由稽核主導，由法務等相關單位協助處理案件

誠信政策與制度

GRI 2-23 | GRI 2-24

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，茂順依循『上市上櫃誠信經營守則』，業已制定相關誠信行為準則，包含『誠信經營守則』、『誠信經營作業程序及行為指南』、『檢舉不法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法』、『茂順家族守則』等，使茂順同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。

依『誠信經營守則』、『誠信經營作業程序及行為指南』之規定，於董事會下設立誠信經營推動小組作為專責單位，負責誠信經營相關辦法修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，每年至少向董事會報告一次誠信經營遵循狀況。

誠信經營推動小組主要負責事項包含：

協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施



訂定防範不誠信行為方案，並於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南



規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制



誠信政策宣導訓練之推動及協調



規劃檢舉制度並確保執行之有效性



協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告



茂順與他人建立商業關係前，應先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾涉有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。在評估供應商、客戶或其他商業往來對象的誠信經營狀況時，茂順檢視事項如下：

- 1. 企業的國別、營運所在地、組織結構、經營政策和付款地點
- 2. 該企業是否有訂定誠信經營政策及其執行情形
- 3. 該企業營運所在地是否屬於貪腐高風險之國家
- 4. 企業所從事的業務是否屬於賄賂風險較高的行業
- 5. 企業的長期經營狀況和商譽
- 6. 諮詢其合作夥伴對該企業的意見
- 7. 企業是否曾涉及賄賂或非法政治獻金等不誠信行為的紀錄

茂順之董事、經理人、員工、受任人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。禁止從事不法或不實行為，並禁止接受因職位或職務而獲得的餽贈、招待、特別折扣或優惠待遇。於『誠信經營守則』中規範員工不得濫用職務或故意容忍部屬的不誠信行為，如果有具體事證且情節嚴重，公司有權不經預告解僱該員工。茂順與其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象簽訂之契約，其內容應包括遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款。

誠信訓練與宣導

GRI 205-2

為確保公司內部同仁皆具備反貪腐意識，並可將反貪腐具體落實於日常營運工作中，每年至少一次對全體員工舉辦誠信經營教育訓練或宣導，以提高相關人員對誠信經營的意識。2024 年訓練及宣導內容包含誠信經營、內部重大資訊處理作業程序、安全衛生管理、會計制度及內部控制等相關課程。

2024 年誠信經營訓練 / 宣導情況

對象	總訓練人次	總訓練時數	訓練完成率 ^{註1}
董事	7	4	100%
經理人	75	34	100%
員工	363	181	100%
新進員工 ^{註2}	65	33	100%
合計	510	252	

註1：實際受訓完成人次 ÷ 應受訓人次

註2：誠信經營訓練在職員工對象為辦公室員工，新進員工則僅針對台灣籍員工進行



檢舉機制與不當行為通報情形

GRI 2-26 | GRI 205-3 | GRI 206-1

茂順十分重視誠信經營落實狀況，已訂定『檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法』，若遇或知悉有違反規定者，可採「親身舉報」、「電話舉報」及「投函舉報」三種管道檢舉，由誠信經營推動小組負責受理檢舉案件，並對檢舉人之身分及檢舉內容保密，即刻偕同稽核單位與法務部查明相關事實，相關單位及人員應配合調查或提供協助。若檢舉情事涉及董事或高階主管者，該案件應呈報至審計委員會。而於受理案件後，誠信經營推動小組應完整記錄及保存檢舉、調查過程及結果之書面或電子文件資料，並保存五年以上；保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，應繼續保存至訴訟終結止。

另外，本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，已制定獎勵機制，依其檢舉情事之情節輕重酌發獎金，但內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者將予以革職。

截至 2024 年底，未有透過前述檢舉制度舉報之經證實之貪腐事件、無員工因貪腐而被解雇或受到紀律處分之事件、未有商業夥伴因貪腐違規行為而終止合約或未續約之情事，且無公司或員工貪腐行為相關之法律案件。此外，亦無違反反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為相關法規之情形。



2.3 法規遵循

管理方針—法規遵循

GRI 3-3

GRI 對應 GRI : GRI 2-27

衝擊性

法規遵循為營運基本要求，因此透過制定相關預防或改善措施，降低違反法令風險，提升企業形象。若嚴重違反法令時，可能引發社會負面觀感，進而影響公司營運能力。茂順於法規遵循之作為將對經濟、環境或社會面向造成正面或負面之影響。

承諾 / 政策

公司承諾依循國家及地方法規，確保所有業務活動符合相關法律法規，並定期檢視內部政策以加強法規遵循能力，達到永續經營的目標。

短中期目標 (2027 年)

- 1. 每年減少環境和社會法規違反事件的發生，確保 0 次重大違規情事

長期目標 (2030 年)

- 1. 制定內部法規遵循政策與程序，涵蓋企業運營的所有法規要求（如環境法規、勞動法規、反貪腐法規等）
- 2. 設立專責小組或指派合規負責人，確保公司在日常運作中符合法規要求
- 3. 定期更新內部合規手冊，隨著法規變化進行調整

行動計畫

- 1. 對於潛在法規違反進行預防性審查，確保所有程序合規
- 2. 與當地政府和相關機構合作，定期獲取最新法規資訊，並及時更新內部政策
- 3. 定期舉辦法規遵循培訓，以提高員工的法律知識和合規意識
- 4. 設立法規遵循專案小組，負責跟進並解決任何潛在的違規風險

有效性評估

追蹤流程：
定期進行法規遵循的內部稽核，確保所有措施均符合最新法規要求
當年實績：

- 1. 2024 年度並未發生重大違反法規事件
- 2. 針對已發生之非重大違反法規事件，已及時採取改善措施並改進

申訴管道

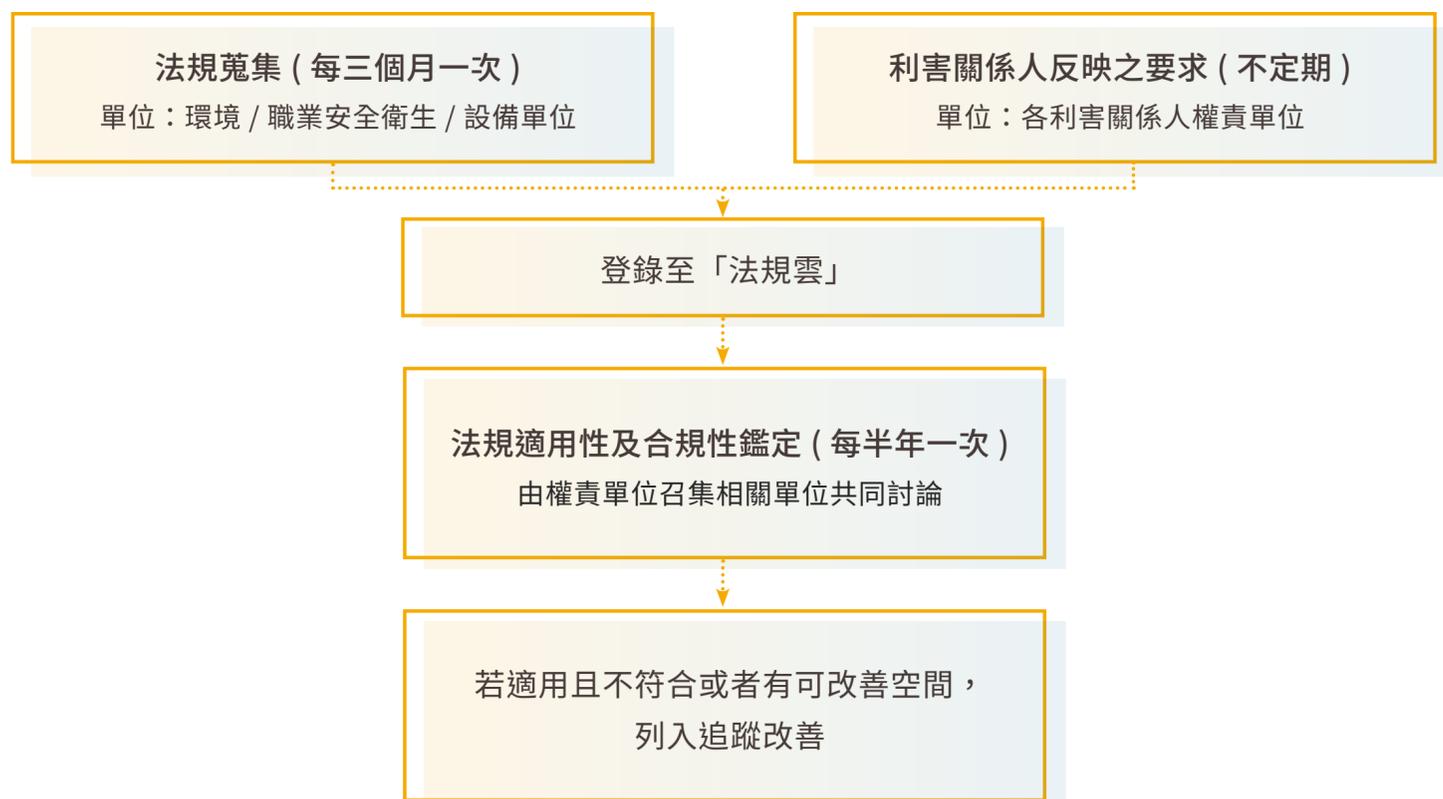
公司網站上設有合規投訴信箱，員工及利益相關者均可匿名反映任何可能的法規違反問題。專責小組會負責接收及回應投訴，並每月定期進行回顧

法規辨識及蒐集

遵守法規是企業的基本責任，茂順秉持此原則，訂定『法規及其他要求鑑定管理規定』，隨時更新與營運相關之法規或要求，並定期執行法規鑑定。該辦法旨在引導同仁在業務相關活動中遵守法規，並避免員工可能涉及的不當行為，由總經理室和各部門共同承擔法規遵循責任。另外，茂順設有法務專責單位，由法務室提供法律諮詢與契約審查，確保企業合規運營，保障茂順在多國市場的法律合規性。

依據『法規及其他要求鑑定管理規定』，由環境、職業安全衛生、設備單位定期鑑別與公司營運攸關之相關法規，包含環境、能源管理、安全衛生，並依照利害關係人區別各負責權責單位，由其負責蒐集利害關係人反映之環境相關要求，將所識別之新增、修改、刪除之法規或要求登錄至「法規雲」，以自動化系統方式協助後續法規或要求更新的追蹤。並定期執行法規鑑定，以識別相關法規或要求之適用性以及合規性，若發現應適用之法規或要求，公司現況並不符合或有其他風險或改善機會存在，將列入追蹤改善項目，負責單位負責展開對應之改善行動計畫。

法規鑑別流程



法規遵循培訓及宣導

茂順定期向董事、經理人與員工舉行相關法規之教育訓練或宣導，讓各單位人員持續更新相關新知，2024年安排經理人及員工永續發展、誠信經營、多元平等及安全衛生相關之課程及宣導，累計 1,078 人次，總計 790.9 小時，相關受訓或宣導情形請詳下表：

訓練 / 宣導內容	對象	訓練 / 宣導人次	總訓練 / 宣導時數
永續發展議題、淨零趨勢及因應說明	經理人	37	79
歐盟 CBAM 申報宣導會	經理人、營業部同仁	75	81.5
工作場所性騷擾相關法規宣導	經理人、員工	920	587.4
職業安全衛生業務主管與管理員在職教育訓練 - 化學品	職業安全衛生主管	8	24
內線交易宣導	員工	22	11
廢棄物法規	員工	8	4
固定污染源許可、空污費相關法規	員工	8	4
合計		1,078	790.9

法規遵循情形

GRI 2-27

2024 年茂順共有 4 件違反環境相關法規、社會相關法規而受裁罰事件，皆非屬重大違反事件，茂順重視任何違反法規事件的處理及改善，已請受裁罰之相關單位釐清事發原因及提出後續改善措施，並要求限期提出改善措施及方案，以避免未來再次發生。

另外，2024 年茂順未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊、有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）法規之事件。

重大事件定義
裁罰金額新台幣 50 萬元以上

2024 年重大違反法規情況
0 件
(總裁罰金額新台幣 0 元)

2024 年非重大違反法規情況
5 件
(總裁罰金額新台幣 32 萬元)

註：違反情事於 2023 年發生，於 2024 年裁罰共 2 件，1 件非金錢處分，1 件罰款新台幣 10 萬元；違反情事於 2024 年發生並裁罰共 3 件，支付罰款新台幣 22 萬元

2.4 營運績效

GRI 201-1 | GRI 201-4

2024 年，茂順合併營收達 3,923,456 仟元，較前一年度減少了約 18%，主要受到全球客戶端去庫存化影響，使得 2024 年度營收相對去年同期減少。茂順將所產生之直接經濟價值加以分配，部分回饋予利害關係人，部分則留作公司未來營運之用，分配之經濟價值約占產生之經濟價值的 92.1%，主要分配於營運成本，其次為員工薪資和福利以及付出之人款項。

近三年地區別銷售

單位：新台幣仟元

地區	年度	2022		2023		2024	
		金額	佔比	金額	佔比	金額	佔比
亞洲		2,275,957	54.68%	2,540,539	53.08%	2,432,907	62.01%
歐洲		1,031,191	24.78%	1,398,201	29.21%	898,391	22.90%
美洲		852,626	20.48%	794,827	16.61%	558,456	14.23%
非洲		2,462	0.06%	52,959	1.10%	33,702	0.861%

註：此表財務相關數據係來自經會計師簽證之 2022~2024 年度合併財務報表



近三年產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	2022	2023	2024
直接經濟價值之產生 ^{註2}	3,315,932	3,750,089	2,871,564
直接經濟價值之分配			
營運成本	1,539,903	1,534,325	1,376,418
員工薪資和福利	809,768	907,663	682,679
支付出資人的款項	419,743	469,971	582,291
支付政府的款項	5,274	5,102	3,447
社區投資	1,881	1,166	1,283
留存的經濟價值	539,364	831,863	225,447

註 1：此表財務相關數據係來自經會計師簽證之 2022~2024 年度個體財務報表

註 2：直接經濟價值之產生包含營業收入、利息收入、其他收入、處分不動產、廠房及設備利益及投資收益

註 3：支付出資的款項包含發放之現金股利及支付之利息

註 4：社區投資係捐贈政府或慈善機構單位以及社會公益相關之投入

截至 2025 年 4 月 21 日止，茂順股東結構不包含政府機構，於 2024 年取得之政府補助金額達 12,535 仟元，較以前年度增加，主要係申請精實製造升級轉型計畫補助款，以精進生產流程而取得之補助款。

政府財務補助

單位：新台幣仟元

	2022	2023	2024
政府補助	1,643	71	12,535

2.5 供應鏈管理

管理方針—供應鏈管理

GRI 3-3

GRI 對應 GRI：GRI 204、308、414

衝擊性

良好的供應鏈管理，可降低企業原物料供應短缺或運輸中斷等事件發生的風險，並促使供應鏈能夠共同配合全球倡議，進而增加獲利穩定性，亦有機會減緩供應鏈對於環境、人權及社會的負面影響。茂順於供應鏈管理之作為將對經濟、環境及社會面向造成正面或負面之影響。

承諾 / 政策

供應商為茂順經營中不可或缺的商业夥伴，為確保供應商於品質、交期、環境、職業安全衛生等符合茂順要求，已制定『供應商行為準則』，並要求合作供應商簽署，以期合作夥伴可遵守要求，符合環境與社會相關要求。未來將進一步要求簽署社會企業責任行為及廉潔條款，以及不定期舉行環境職業安全衛生及能源政策宣導，並定期執行供應商評鑑，確保持續符合要求。

短中期目標 (2027 年)

1. 完成擬定供應商社會企業責任行為及廉潔條款，並開始要求簽署
2. 完成年度供應商評鑑
3. 環境職業安全衛生及能源政策要求納入評鑑及合約中

長期目標 (2030 年)

1. 供應商社會企業責任行為及廉潔條款簽署比例達 100%
2. 年度供應商評鑑完成比例 100%
3. 推廣供應商執行碳盤查

行動計畫

落實供應商之永續管理，除提高韌性，降低供應商 ESG 負面衝擊之風險提升供應鏈整體永續績效，提高企業聲譽，降低供應鏈違法風險

有效性評估

追蹤流程：

1. 供應商稽核維護
2. 供應商稽核缺失回覆時效

當年實績：
供應商稽核缺失回覆率 100%

申訴管道

一般溝通：業務負責窗口
投訴：稽核室經理

供應商管理政策

GRI 308-1 | GRI 308-2 | GRI 414-1 | GRI 414-2

茂順重視供應商於環保及責任的作為，原物料之高品質能確保產品的性能和耐用性，對於環境、社會等議題負責任的表現，才能永續經營。茂順期望合作之供應商夥伴，除了具備高品質原物料及良好的交期狀況外，並遵守所有應適用的法律、規範和標準來保護環境，並系統性地採取有效的預防措施，茂順於 2022 年開始要求供應商簽署「供應商行為準則」，在清潔生產和採購、污染預防和資源消耗減少、化學品和危險材料、空氣污染物排放、廢水和廢棄物、提升自動化降低員工負荷、提高生產效率、減少加工浪費、各種材料和產品的回收和再利用等方面減少碳排對環境的影響。

供應商行為準則



環境

- 清潔生產和採購
- 污染預防和資源消耗減少
- 化學品和危險材料管理
- 空氣污染物排放管理
- 廢水和廢棄物管理
- 材料和產品的回收或再利用



勞工與人權

- 禁用童工
- 禁止任何歧視
- 禁止強迫勞動
- 允許自由結社
- 提升自動化降低員工負荷
- 促進健康安全



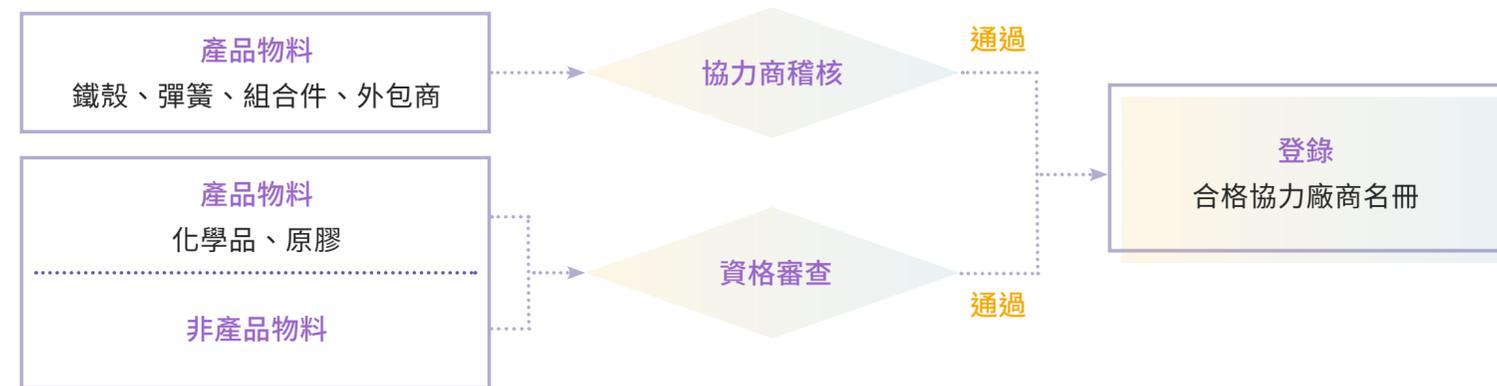
道德規範

- 反貪腐、禁止賄賂
- 防止洗錢
- 資安建立
- 個資保護

• 供應商篩選與評鑑

茂順訂有『協力廠商管理』規定，其中新供應商皆需要通過新供應商評鑑流程，包含環境面向與職業安全衛生的評估，品質管理制度要求應通過 ISO 9001 驗證，鼓勵按 IATF 16949 之要求建立其品質系統並經第三者驗證，並評估整體作業環境，以及是否取得 ISO 14001 與 ISO 45001。針對產品物料廠商，例如：鐵殼、彈簧、組零件、外包商，則須經過實地訪廠及稽核評估後，方得為茂順之合格協力廠商。原物料供應商需提供物料來源證明文件（例如：SDS、IMDS、ROHS、REACH 等）。通過評估後，供應商須簽署「供應商行為準則」，方能夠成為茂順之合格商業夥伴。2024 年茂順無新進供應商。

新供應商評估流程



• 供應商稽核

為確保合格供應商持續符合茂順之要求，定期執行供應商考核，方式包含日常考核及年度稽核。日常考核為每筆訂單評估品質與交期，依達交率及品質合格率評分，針對前年度交易金額 80% 之各供應商每月彙總結果，依 A ~ C 等評比，落於 B 與 C 等級之供應商，將列入追蹤改善觀察對象，將加強輔導作業，若連續三個月評分為 C，採購部會同品保部人員執行實地稽核，並評估是否仍列為合格供應商。

日常考核		
A	B	C
90.00 分以上	89.99~75.00	74.99 以下
取得次年度優先交易之機會及新開發 訂單優先承製機會	持續改善，並要求填寫回覆「協力廠商改善通知表」 若連續三個月評分為 C，採購部會同品保部人員執行實地稽核	

年度稽核主要確保協力廠商品質及環安衛管理系統有效性，每年要求協力廠商依照茂順提供之「供應商環境與職業安全衛生問卷調查表」完成自評，採購部將排定年度廠商稽核計畫，參照 ISO 9001/IATF 16949、ISO 14001 與 ISO 45001 品質及環安衛管理系統評審，並至抽選之廠商進行實地訪廠稽核。針對稽核結果將會進行供應商評級，針對不合乎標準之供應商，將加強輔導工作，供應商對所發現之缺失，應提出改善計畫，並呈送茂順品保部及職業安全衛生室備查，後續追蹤改善情形，並於 3 ~ 6 個月內進行覆查。若發現有危廢不合規或其他重大事件，例如：可能影響茂順商譽之情形，將立即終止合作關係。2024 年供應商稽核結果平均分數為 90.87，且未發現有對環境與社會具重大負面衝擊之供應商。

年度稽核				
A	B	C	D	E
90 分以上	89~75	74~60	59~45	45 分以下
✓合格	△仍須改善	X 不合格，撤銷合格供應商資格		

• 環保材質選用，與供應商合作研發

採購時茂順優先選擇可持續來源的材料，已與 4 家供應商合作開發新型環保材料，且供應商皆取得 ISO 14064 驗證，減少對環境的影響。

當地採購

GRI 204-1

為深化原物料在地化生產供應，藉此縮短產品交期減少運輸成本，也降低運輸過程中的碳排放，並促進當地經濟發展，積極推動在地採購。在地採購係指進貨之原物料出貨地與進貨工廠營業登記屬同一國家者即為在地。2024 年茂順在地採購比率達 65%。

2.6 資訊安全

管理方針—資訊安全管理

GRI 3-3

GRI 對應 GRI：GRI 418

衝擊性

資安為現今數位時代企業皆會面臨的風險，因此建立有效的資安管理制度，可提升資訊安全防護，加強員工資安意識，防止駭客入侵及資料外洩危機，保障公司機密資料安全及利害關係人權益。若客戶及供應商資料外洩、失竊或遺失，損害利害關係人隱私權，使利害關係人暴露勒索風險，也使公司面臨訴訟風險等。因此茂順於資訊安全管理之作為將對治理及社會面向造成正面或負面之影響。

承諾 / 政策

保護企業集團重要資訊系統以及資料的機密性，完整性及可用性。

短中期目標 (2027 年)

- 1. 降低社交工程演練不合格率至 8%

長期目標 (2030 年)

- 1. 降低社交工程演練不合格率至 0%
- 2. 導入 ISO 27001

行動計畫

- 1. 每年定期舉辦社交工程演練及資安教育訓練以強化員工資訊安全意識
- 2. 不定期檢視核心系統與設備之稽核軌跡，確保無內外部異常存取行為
- 3. 隨時監控公司系統或網路不正常的活動，並阻止潛在攻擊
- 4. 導入弱點掃描工具，並定期針對企業團核心系統執行弱掃作業並須修補鎖
- 5. 針對機敏資料進行分級管理及加密，減少重要機敏資料外洩情況發生
- 6. 發現中高風險弱點，持續追蹤複掃直至無中高風險存在

有效性評估

追蹤流程：

- 1. 每年定期審視資安政策與規範內容，佈達資訊安全要求集團企業同仁知悉遵守
- 2. 定期執行內、外部稽核作業，並針對稽核發現事項進行矯正預防措施

當年實績：

- 1. 已執行社交工程演練，不合格率 11.64%，後續將加強宣導
- 2. 未發生重大資安事件或個資外洩事件

申訴管道

- 1. 向資訊部反映
- 2. 發生資安事件時，依資訊安全事件通報流程通報

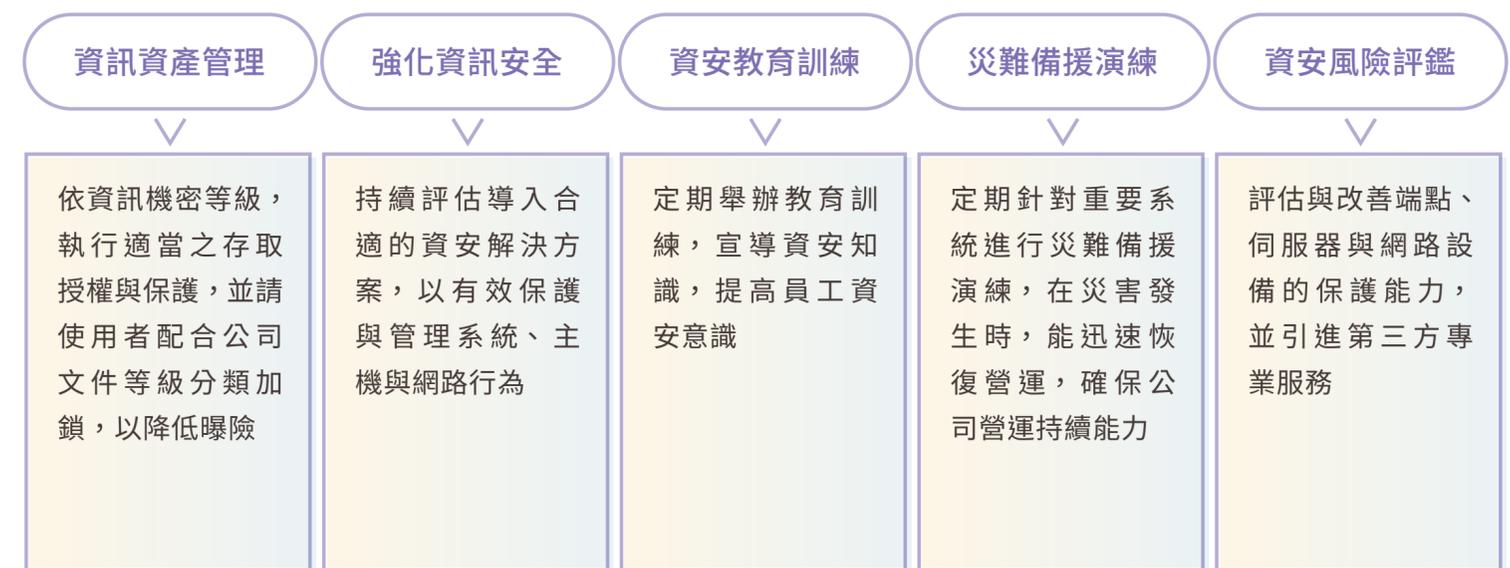
近年來許多知名企業陸續發生病毒勒索或駭客攻擊事件造成重大損失，不僅影響公司營運及財務收益，更會進一步破壞公司商譽與形象，導致利害關係人不予信任，進而失去合作夥伴關係，因此企業強化資安的工作已刻不容緩。茂順深知智慧財產安全對自身及合作夥伴的競爭力影響甚鉅，故而積極強化資訊安全與機密資訊保護機制，持續提升資安防禦能力 (包含資訊安全監控系統、弱點掃描預防外部駭客入侵與內部機密洩漏、資訊軟硬體設備控管等)，以降低日新月異未知的資安攻擊風險。

資安治理制度

茂順公司資安防護專責單位為資訊部，於 2023 年 12 月 26 日經董事會通過設置資安主管及專責人員，資訊部負責訂定資安政策、規劃及執行資安作業與資安政策推動及落實，相關業務單位則須全力配合。本公司資安政策係參考 ISO 27001：2013 國際標準資訊安全管理制度為架構制定，訂有『內部控制制度 - 電子計算機循環』及『資訊安全政策規定』，以資訊資產管理、強化資訊安全、資安教育訓練、災難備援演練、資安風險評鑑、事件回應與鑑識六大策略，建立資訊安全管理制度，明訂相關政策、管理程序與規範。每年定期由稽核室就『內部控制制度 - 電子計算機循環』，對資通安全執行稽核，評估內部控制作業有效性。

未來將積極取得 ISO 27001 驗證，持續強化本公司資訊安全，確保資訊機密性，完整性及可用性，以保障客戶、供應商、員工及利害關係人之權益，善盡社會責任，以維護公司競爭力並保障客戶權益。

資安管理策略



資安及個資保護

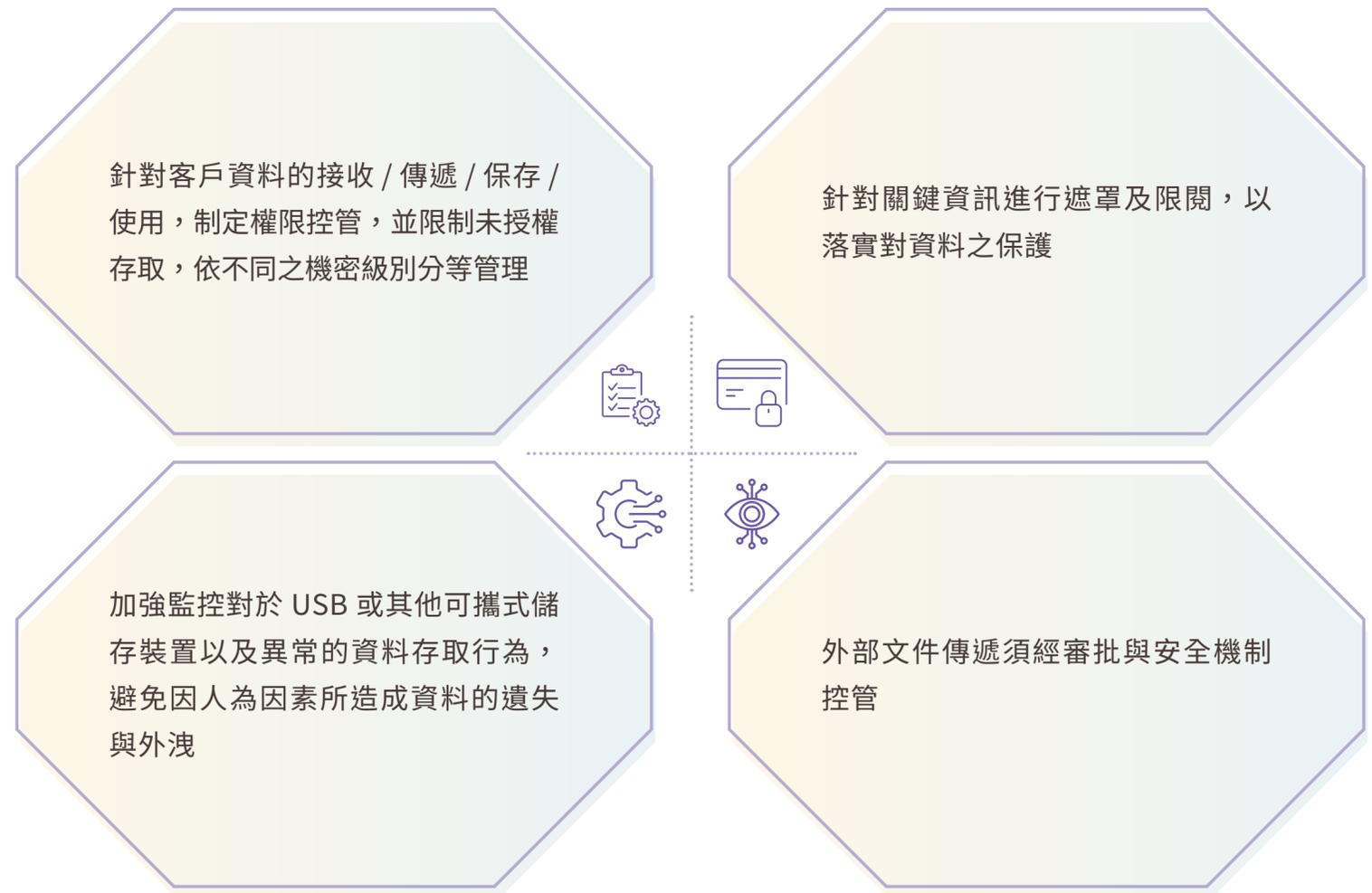
GRI 418-1

保護客戶隱私與機密資訊是企業長遠發展與競爭力的關鍵，茂順承擔此責任，持續優化系統支持與管理架構，以確保資訊安全。對於個人資料處理的系統於流程、儲存及隱私設置作業上，採取嚴格的存取控制與分級管理，確保所有個人資料的存儲與傳輸須符合安全規範，確保安全性。

針對資訊安全有以下重點管理措施：

 <p>網際網路資安控管</p>	<ul style="list-style-type: none"> 架設防火牆 (Firewall) 定期對電腦系統進行病毒掃描 定期稽核各項網路服務項目之 System Log，追蹤異常之情形
 <p>資料存取控管</p>	<ul style="list-style-type: none"> 電腦設備應有專人保管，並設定帳號與密碼 依據職能分別賦予不同存取權限 調職人員取消原有權限 設備報廢前應先將機密性、敏感性資料及版權軟體移除或覆寫 遠端登入管理資訊系統應經適當之核准
 <p>應變復原機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢視緊急應變計畫 每年定期演練系統復原 建立系統備份機制，落實異地備份
 <p>宣導及檢核</p>	<ul style="list-style-type: none"> 不定期宣導資訊安全政策，提升員工資安意識 每年不定期執行資通安全測試

針對個資保護採取以下管理措施：



• 資訊安全事件通報與處理流程

資安事件的處理效率直接影響公司運作與客戶信任，若重大事件未能及時應對，可能導致交期延誤並影響公司聲譽。公司建立了明確的資安事件通報流程，確保員工在事件發生時能迅速依循標準作業程序，依權責單位進行通報、應變及修復，藉此提升處理效率並降低可能的衝擊與風險。2024 年度茂順未發生造成公司及顧客損失之資訊安全事件。

2.7 風險管理

管理方針—風險管理

GRI 3-3

GRI 對應 GRI：自定義主題

衝擊性

建立辨識、預防及應對風險的管理體制，企業將更具備於多變的環境的適應力，以維持並增加營運績效，減少經營損失，以保障利害關係人權益。茂順於風險管理之作為將對經濟及社會面向造成正面或負面之影響。公司內部已建立風險管理政策，針對公司營運相關的經濟、環境及社會風險進行監控，確保永續經營及穩定發展。

承諾 / 政策

公司承諾導入整合性風險管理制度，持續識別、評估並控制經營中潛在的策略、財務、營運、合規、資訊安全、氣候變遷與地緣政治等風險，以保障利害關係人權益，強化企業韌性並促進永續經營。

短中期目標 (2027 年)

1. 成立風險管理委員會，負責統籌全公司風險治理機制
2. 完成 2 次跨部門風險情境模擬演練（例如：資安事件），並提報改善計畫

長期目標 (2030 年)

1. 建立整合式企業風險管理 (ERM) 制度，涵蓋策略、財務、營運、氣候及供應鏈風險
2. 每年向董事會提出風險管理績效報告，涵蓋實質風險與潛在機會

行動計畫

1. 完善風險管理組織架構，研議設置風險管理委員會，提升風險治理層級
2. 每年更新並執行風險辨識流程，涵蓋氣候變遷、資安、地緣政治等關鍵風險
3. 強化部門風險責任分工，定期進行跨部門演練及應變預案測試
4. 持續舉辦風險管理及資安、永續等專題教育訓練，強化員工風險意識

有效性評估

追蹤流程：

1. 持續監測風險管理措施的成效，並每年將成效回報董事會
2. 根據稽核評估結果，對執行不足之部分進行改善，以確保目標達成當年實績：

已完成風險辨識並加以監督控管

申訴管道

1. 公司設有投訴信箱，並提供員工匿名檢舉機制
2. 定期追蹤申訴處理成效，並在 2025 年起每年進行申訴流程檢視

風險管理組織

茂順目前尚未成立專屬的風險管理委員會，根據『經營計畫規劃管理規定』由總經理每年帶領各部門主管進行風險評估，識別風險等級並制定相應的管控措施。為提升公司治理與風險控管，公司透過分層管理和內部規章進行風險評估，應對快速變化的外部環境，期望將風險影響降至最低，掌握未來機會以實現永續發展。針對高風險項目，權責單位制定行動方案以降低風險，並由總經理室經理建立「風險分析與措施管制表」進行監控。公司結合 ISO 45001、ISO 9001 及 ISO 14001 等管理系統，透過內外部稽核確認措施有效性。重大營運政策、投資及融資均由權責單位評估並提交董事會決議，公司亦投保多種保險，例如：財產險、產品責任險及回收險等以減少潛在風險。

此外，針對緊急情況，茂順訂有『緊急應變措施管理規定』及『營運中斷應變指引』，各單位主管評估風險或可能導致營運中斷可能性，設立緊急應變改善原則，以便在發生突發事件時能夠及時採取適當的應對措施，降低事故、災害、病菌傳播等事件所造成的人員傷害、設備損失及營運延誤等影響。所有評估結果由稽核室彙總，確保營運的穩定性和持續性。

茂順風險管理架構與權責



風險管控方式與成果

茂順每年由各權責部門依其業務範疇進行潛在風險辨識與趨勢分析，例如：永續發展室負責環境與氣候風險、資訊部負責資安風險、財務部掌握金融市場與匯率風險等。公司透過跨部門風險管理會議整合風險因子，彙總形成年度風險地圖與應對策略。稽核室依據既定制度查核各單位風險控管作為與改善計畫之執行成效，確保風險控管作業有效落實。2024 年度茂順共辨識出 5 項主要營運風險，分別為永續風險、內控風險、財務風險、資安風險以及地緣政治風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略及其成效。

風險項目與未來因應策略

風險項目	管理政策與因應策略	執行成效
 <p>永續風險</p>	<p>永續發展室作為應對氣候相關風險與機會的管理單位，通過明確的職責分工、制定管理框架、定期風險評估、有效監控與教育培訓等措施，有效監督與治理氣候相關風險與機會。總經理室、人資部、財務部分別針對其負責的領域進行氣候風險的影響評估，並將結果彙總至永續發展室進行綜合分析。永續發展室根據辨識和評估結果制定氣候風險管理策略，並由相關部門執行具體管理行動。策略和執行效果將定期審查和調整，氣候風險管理的成果與策略將納入公司的年度報告，並向包括投資者、客戶及員工在內的利益相關方進行透明溝通，定期向董事會報告。</p>	<p>2022 年開始進行茂順台灣廠區溫室氣體盤查，得知本公司的排放熱點為用電，於 2023 年 6 月完成能源監控系統建置，於重點設備裝設智慧電表紀錄用電情形，輔以中央聯控系統所監測的記錄，如溫度、加工時間等數據，再配合工單所記錄各生產加工進出站時間，以分析設備能耗情形、換模及加熱時間等相關資訊，分析評估可改善熱點，進行調整或優化。</p>
 <p>內控風險</p>	<p>本公司設立隸屬於董事會的稽核室，負責協助董事會及管理階層進行風險辨識與評估，並根據風險評估結果制定年度稽核計畫。稽核室依據該計畫評估公司及其子公司的內部控制制度，編製稽核報告並附上工作底稿及相關資料。對於稽核過程中發現的內部控制缺失及異常事項，不僅會在稽核報告中據實揭露，亦會進行定期追蹤並製作追蹤報告，以確保內部控制制度設計及執行的有效性。</p> <p>內部控制涵蓋企業層級的風險管理以及作業層級的營運活動。此外，公司訂有「子公司之監督及管理規定」，以完善子公司風險控管機制，確保集團整體運營的穩定性與安全性。</p>	<p>經過 2024 年度的稽核，公司未發現重大缺失，顯示出內部控制制度在設計及執行方面均具有效性。</p>
 <p>資安風險</p>	<p>本公司資訊部負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資訊安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序等。</p> <p>由稽核室每年就內部控制 - 電子計算機循環，進行資通安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。</p>	<p>2024 年已進行 66 件資訊軟硬體修補更新，並且定期升級伺服器，也安排 1 次社交工程演練，演練成果合格率为 88.36%。宣導部分包含新進人員資安宣導及不定期常見違反資安政策宣導 91 次。</p>

風險項目	管理政策與因應策略	執行成效
 <p>財務風險</p>	<p>財務部與營運單位密切合作，負責識別、評估和管理財務風險，以確保風險的規避和適當控制，針對個別財務風險之管理措施如下：</p> <p>市場風險（利率、匯率風險、通貨膨脹風險及價格風險）：本公司 (1) 對利率變動，將視資金需求以短期及長期貸款等方式取得成本最低的資金來因應。(2) 對匯率變動，擬依公司內控規定，採用預售外匯，以避開匯率變動之風險。(3) 針對通貨膨脹，在採購原材料均採批量及多家採購以降低成本。(4) 針對曝露於價格風險之權益工具，本公司採取投資組合分散策略，根據設定的限額進行分散投資，以有效控制市場風險，並持續觀察被投資公司未來發展與市場趨勢。</p> <p>信用風險：本公司根據內部明確的授信政策，對每位新客戶在確定付款和交貨條款之前進行管理和信用風險分析。透過考慮客戶的財務狀況、過去經驗和其他因素，內部風險控制來評估客戶的信用品質。</p> <p>流動性風險：本公司將持有的剩餘現金在超過營運資金管理所需時，調撥回公司財務部，由財務部根據資金需求進行調度和預測，以管理流動性風險。</p> <p>存貨跌價風險：存貨受市場環境及國際原料膠、石油及鋼之價格波動影響，在採購原材料同通貨膨脹採取之措施，採批量及多家採購以降低成本；另也隨時關注市場趨勢，調整庫存及售價。</p>	<p>匯率變動影響：2024 年因匯率波動產生之匯兌利益為 30,295 仟元</p> <p>利率變動影響：假若利率上升 / 下降 10 個基點，2024 年稅後淨利之最大影響為 54 仟元</p> <p>現金流量狀況：2024 年現金流量尚無異常，未動用之額度為 1,730,000 仟元</p>
 <p>地緣政治風險</p>	<p>台灣地處亞太地區的重要戰略位置，面臨複雜的地緣政治風險。兩岸關係的不確定性以及美中地緣政治摩擦，使得台灣在區域安全與經濟穩定方面面臨挑戰。地緣政治緊張可能影響國際供應鏈，增加物料供應中斷和運輸成本的風險。此外，貿易制裁或出口管制等政策可能限制台灣企業的市場活動，特別是在中國市場的業務拓展。該風險可能降低外資投資意願，對企業融資成本構成潛在影響。為應對這些挑戰，本公司密切監控地緣政治動向，並持續調整供應鏈和市場策略，以維護業務穩定性。</p>	<p>為應對台灣地緣政治風險及相關不確定性，公司已採取分散風險的策略，透過在中國設立生產基地（子公司昆山茂順密封件工業有限公司），公司得以更靈活地進入中國市場，同時有效管理供應鏈。</p>

環境永續經營

- 3.1 氣候變遷管理
- 3.2 能源及溫室氣體管理
- 3.3 水資源管理
- 3.4 循環經濟生產
- 3.5 產品品質及安全

CHAPTER

03

3.1 氣候變遷管理

管理方針—氣候變遷因應與溫室氣體管理

GRI 3-3

GRI 對應 GRI：GRI 201-2、GRI 305

衝擊性

氣候變遷為當前企業必須關注的重要議題，且須將能源、廢棄物、水資源及溫室氣體管理等環境議題綜合考量。面對氣候變遷所帶來的風險與機會，茂順須提前擬定因應方式，將氣候風險所導致之負面衝擊降至最低，同時增強氣候韌性，維護企業經營方式與成果。

承諾 / 政策

公司承諾遵守國內外氣候變遷相關法規及標準，推行節能減碳措施，定期追蹤碳排放績效，以減輕對環境的負面影響，促進永續發展。

短中期目標 (2027 年)

- 1. 持續取得 ISO 14064-1：2018 查證
- 2. 四廠取得綠色工廠標章

長期目標 (2030 年)

- 1. 茂順台灣廠區通過 ISO 14067：2018 產品碳足跡查證
- 2. 建置太陽能發電設備

行動計畫

- 1. 定期進行碳排放數據盤查與管理審查，制定具體減碳目標，並由第三方審計機構進行評估，確保各項減碳措施達到預期效果，若未達標即重新調整策略
- 2. 與供應鏈夥伴合作，推行低碳生產及物流策略，確保供應鏈的永續性
- 3. 推動 ISO 50001 能源管理系統，改善各項能源使用效率
- 4. 定期與地方政府合作舉辦氣候相關講座及活動，提升員工的氣候變遷意識及知識

有效性評估

追蹤流程：

- 1. 每年執行年度溫室氣體盤查，並取得第三方 ISO 14064-1：2018 查證
- 2. 盤點產線能源耗用狀況，並針對結果擬定改善措施
- 3. 依 ISO 14001 及 ISO 50001 要求，每年進行管理審查及提出因應措施，確保環境 / 能源管理系統有效運作

當年實績：

- 1. 茂順台灣廠區 2023 年及 2024 年溫排數據分別於 2024 年及 2025 年完成 ISO 14064-1：2018 查證
- 2. 四廠已於 2024 年通過綠建築的審查，已於 2025 年提出綠色工廠標章申請

申訴管道

公司亦設有專責小組，定期審視和回應相關申訴，以確保透明與持續改善

氣候治理架構

茂順積極面對各種氣候變遷及環境議題，針對氣候相關潛在風險制定應對管理策略與行動，以實際行動實踐環境保護及永續之承諾。2024 年度首度依據氣候相關財務揭露 (TCFD) 建議，從「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四大核心出發，開展與氣候變遷相關風險與機會的鑑別，並擬定因應策略，以提升公司在氣候議題上的韌性和調適能力。

本公司董事會為氣候變遷議題管理之最高督導單位，在監督與治理氣候相關風險與機會時，致力於制定明確的政策與願景，監控風險評估與管理，確保資訊揭露的透明度，並考量利害關係人的需求。董事會授權永續發展室具體負責氣候風險與機會的管理，並要求定期向董事會報告執行進展及其有效性，以確保持續改進。

永續發展室作為應對氣候相關風險與機會的管理單位，通過明確的職責分工、制定管理框架、定期風險評估、有效監控與教育培訓等措施，有效監督與治理氣候相關風險與機會。總經理室、人資部、財務部分別針對其負責的領域進行氣候風險的影響評估，並將結果彙總至永續發展室進行綜合分析。永續發展室根據辨識和評估結果制定氣候風險管理策略，並由相關部門執行具體管理行動。策略和執行效果定期經過審查和調整，氣候風險管理的成果與策略將納入公司的年度報告，並向包括投資者、客戶及員工在內的利益相關方進行透明溝通，亦定期呈報董事會。

氣候變遷治理架構



氣候風險管理

本公司永續發展室依照 TCFD 指引進行氣候風險管理，鑑別短、中、長期營運過程中可能面臨的氣候風險與機會，包含政策與法規面、資源與技術面及市場面等轉型風險、實體風險及機會，評估該風險與機會之發生可能性及衝擊程度，同時分析其對公司於營運及財務面的影響，並透過訂定相關指標和目標、研擬適當因應策略與行動，指派負責單位或人員持續監督行動進度與結果。詳細風險管理程序如下：

氣候風險管理程序

氣候議題蒐集與風險 / 機會鑑別

蒐集最新國內外永續趨勢及法規、同業關注之氣候相關議題，彙總與茂順相關的潛在氣候相關風險與機會。最終篩選出 6 項氣候風險和機會，其中包括 4 項轉型風險、1 項實體風險以及 1 項機會。

轉型風險：溫室氣體排放之碳定價、永續相關法規需求與規範增加、客戶對產品環保 / 低碳要求提升、原物料成本上漲

實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高

機會：開發和 / 或增加低碳商品和服務

氣候風險 / 機會評估

由茂順永續發展室相關工作成員，針對初篩後潛在氣候風險機會，評估對營運及財務的潛在影響，藉此鑑別與選定重大之氣候相關風險與機會。

茂順鑑別重大性氣候議題共 3 項，包含 2 項轉型風險及 1 項機會：

轉型風險：客戶對產品環保 / 低碳要求提升、原物料成本上漲

機會：開發和 / 或增加低碳商品和服務

因應策略與財務衝擊程度分析

針對重大風險議題進行內部評估並訂定管控措施，以減輕風險影響；針對重大機會議題積極評估可行方案，期望最大化氣候機會的效益。在此基礎上，本公司亦綜合考量風險和機會對營運的影響，以及管理措施所需的時間、技術和人力成本，全面質化評估氣候相關財務影響。

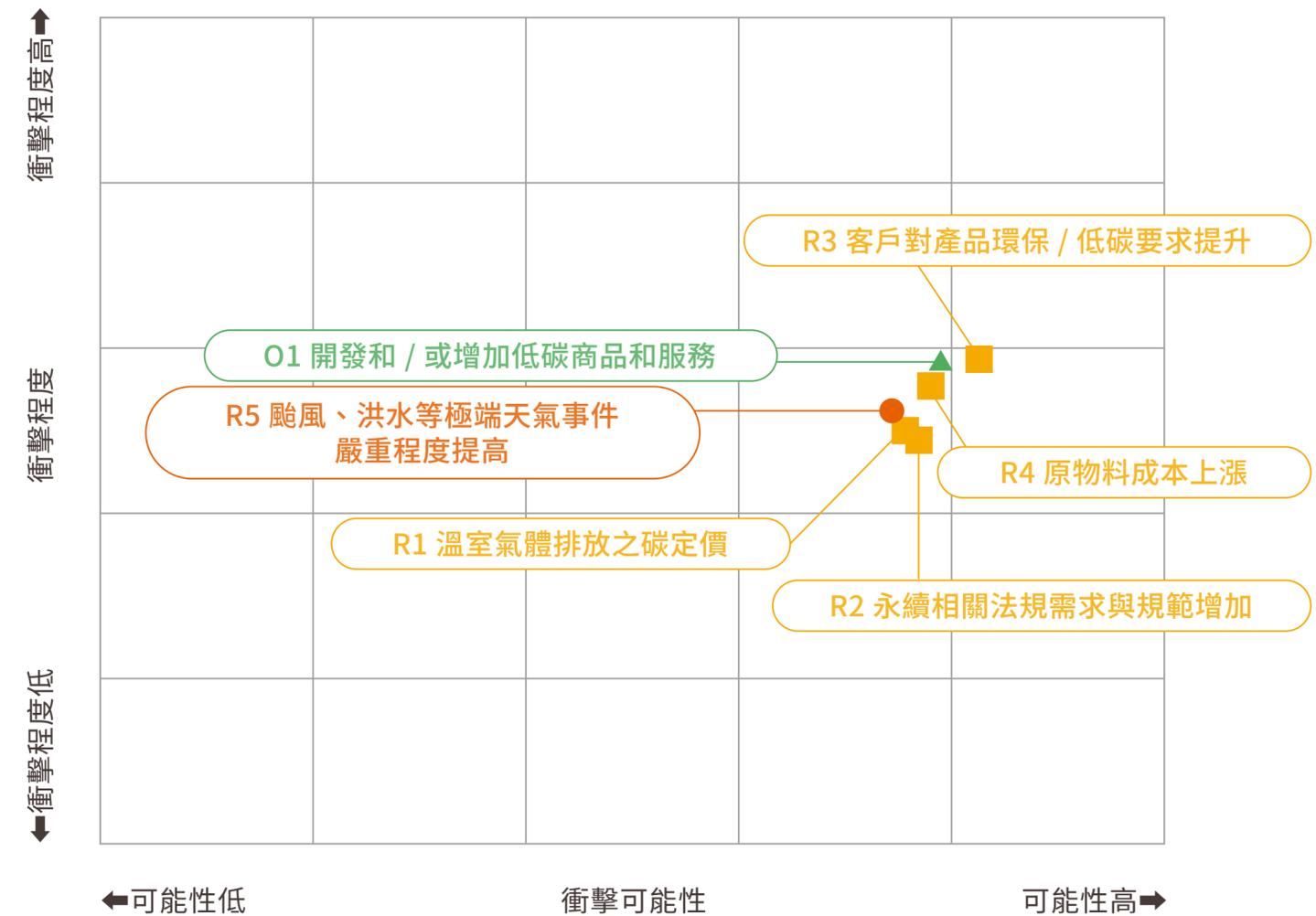
追蹤管理

由茂順永續發展室持續追蹤各項議題之目標達成和管理措施執行情況，並參考最新同業與國際趨勢進行滾動式調整，定期檢討成效，不斷精進氣候相關議題的因應措施。

重大氣候風險與機會鑑別結果

茂順鑑別氣候相關風險與機會時，依據不同影響期程、議題盤點各項重大氣候風險與機會議題對公司營運之影響與因應策略，自 5 個氣候變遷風險與 1 個氣候變遷機會議題，最終共鑑別出 2 個氣候變遷風險與 1 個氣候變遷機會議題：

氣候風險與機會鑑別矩陣圖



氣候變遷因應對策

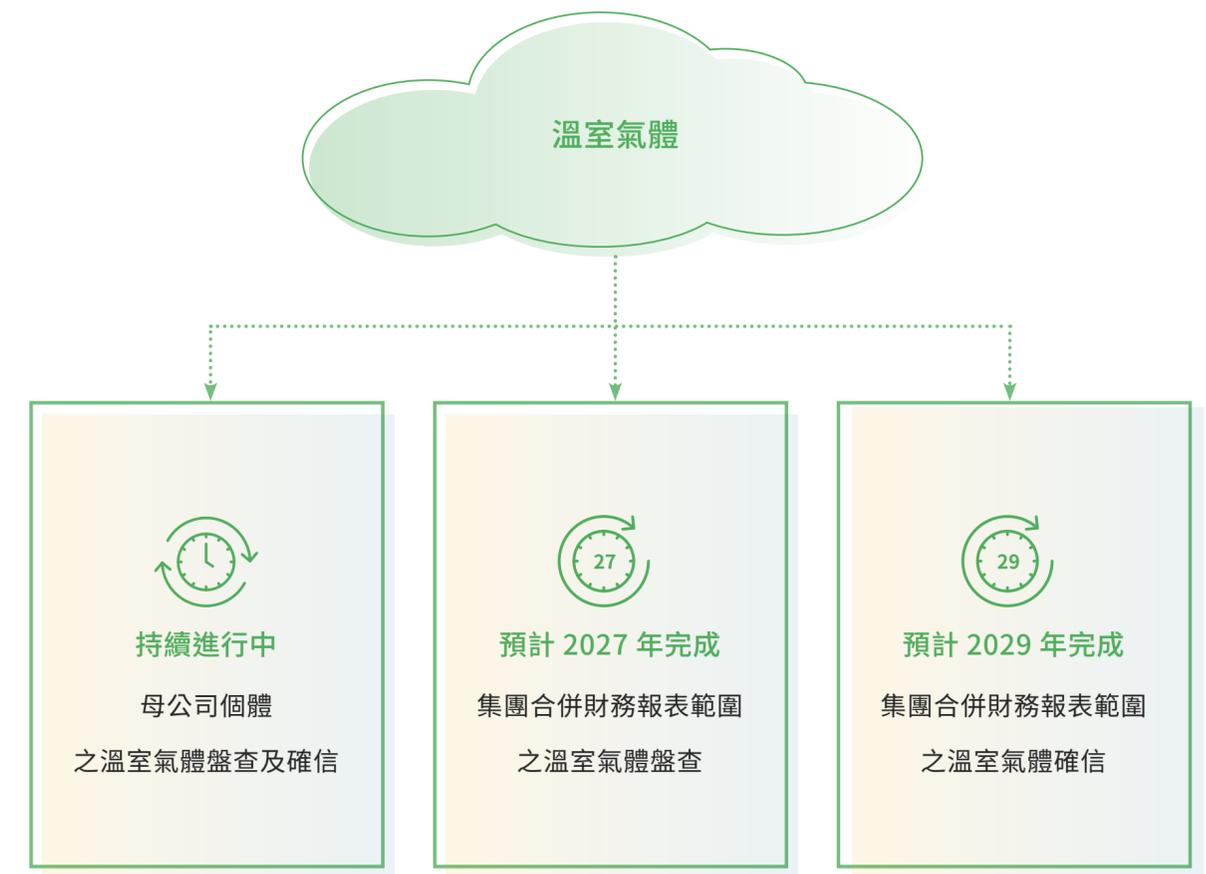
GRI 201-2

下表分別列示各項氣候風險機會議題之影響期程、現況說明、未來因應策略以及相關財務影響。

風險 / 機會面向	風險 / 機會名稱	影響期程	風險 / 機會說明及財務影響	現有因應措施	行動方案	
轉型風險	市場	客戶對產品環保 / 低碳要求提升	短期 (0~3 年)	全球主要市場 (如歐盟及北美) 環保法規日益嚴格，客戶要求供應鏈提供更多低碳或可持續產品，公司若無法滿足需求，可能導致訂單減少或客戶流失，進而影響營收與品牌聲譽	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期追蹤主要客戶的環保與低碳標準，分析需求趨勢 2. 未來將積極取得碳足跡認證，主動向客戶提供相關查證資訊供參考 (如 ISO 14067) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立產品設計「低碳優化指標」，開發更多符合環保需求的產品 2. 與客戶進行定期交流，提前了解未來產品規範需求，調整開發方向 3. 在銷售中融入環保宣傳，提升公司形象
轉型風險	市場	原物料成本上漲	短期 (0~3 年)	受全球能源危機及供應鏈中斷影響，原物料價格顯著上漲，特別是可持續原物料的成本更高，導致生產成本增加，壓縮公司利潤空間	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過長期採購合約穩定供應價格 2. 持續探索本地供應鏈合作機會，減少進口依賴 3. 將材料升級成本部分轉嫁至產品售價，與客戶進行溝通 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 優化生產流程，提高原物料使用效率，降低浪費 2. 與多家供應商合作，建立多元化供應鏈，降低價格波動風險 3. 尋求政府綠色補助專案支援原物料轉型
機會	資源效率	開發和 / 或增加低碳商品和服務	短期 (0~3 年)	低碳產品能吸引更多客戶並提升市場競爭力，進而增加營收等	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開展產品碳足跡評估，並取得 ISO 14067 查證 2. 推動產品設計導入可持續原物料，如可回收材質或生物基材質 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 成立內部跨部門綠色商品開發專案組，明確負責低碳商品策略的執行 2. 與供應商合作，開發可持續原料供應鏈，提升產品綠色化比例 3. 定期與國際市場對接，確保符合進口國環保標準

指標與目標

茂順為積極回應氣候變遷帶來之衝擊影響，嚴格遵循金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」時程規定，針對溫室氣體訂出相應目標，透過永續發展室監督各年度達成情況，滾動式修正氣候目標並每年呈報董事會，逐年確認其有效性與適宜性。



3.2 能源及溫室氣體管理

能源使用狀況

GRI 302-1 | GRI 302-3

能源是支持企業營運與生產製造的根本，面對有限的能資源和氣候變遷帶來的挑戰，茂順將減碳與節能視為當前管理之重點項目，嚴格監控內部能源使用情形，並致力於提升能源使用效率。2024 年茂順的總能源消耗量為 78,590.94 十億焦耳 (GJ)，能源使用以外購電力為最大宗，間接能源使用占總能源消耗量之 89.85%，主要為生產設備使用；直接能源使用種類為汽油、柴油和液化天然氣。2024 年能源密集度為 0.67 十億焦耳 / 仟個，因 2024 年整體產量下降，原因包含訂單減少以及曾發生產線機台故障所致，故能源密集度較前年度上升。

近三年能源消耗量統計

		單位：GJ		
類型	能源種類	2022	2023	2024
組織內部消耗之 非再生燃料	液化天然氣	12,226.10	10,637.37	7,185.22
	汽油	88.62	128.14	98.86
	柴油	907.69	865.64	693.54
外購且消耗之能源	外購電力	102,087.73	90,540.00	70,613.32
能源消耗總量		115,310.12	102,171.15	78,590.94
能源密集度 (GJ / 仟個)		0.61	0.65	0.67

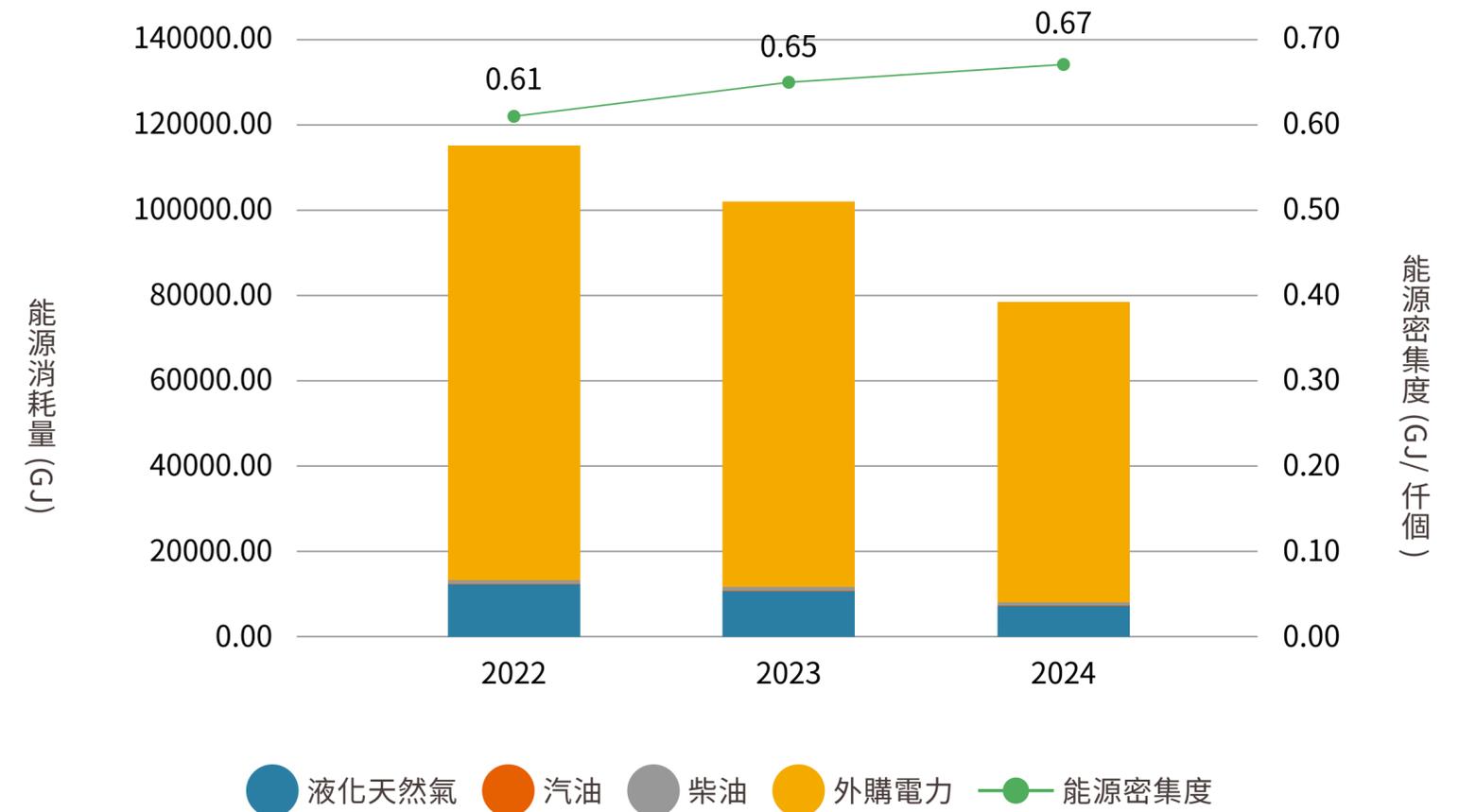
註 1：數據統計範圍涵蓋茂順台灣據點

註 2：熱值除液化天然氣依天然氣公司提供之每月熱值加權平均而得，以及 2024 年車用汽油及車用柴油熱值依據環境部 2025 年 2 月公告之數值計算外，其餘依經濟部能源署最新公告之「能源產品單位熱值表」計算

註 3：1 kcal = 4.187 焦耳

註 4：能源密集度之分子採用茂順台灣據點年度生產量，單位為仟個

近三年能源耗用量與能源密集度



氣候變遷因應對策

GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-3 | GRI 305-4

響應全球減碳趨勢，茂順於 2023 年首度執行溫室氣體盤查並取得 ISO 14064-1：2018 查證，未來將以 2022 年為基準年，每年定期執行溫室氣體盤查，並經第三方查證，藉此了解營運製造過程中所產生的碳排放，以積極規劃制定節能減碳、溫室氣體減量政策，應對氣候變遷的挑戰。

2024 年溫室氣體排放總量為 21,795.4482 公噸 CO₂e，其中範疇一直接溫室氣體排放量為 977.6698 公噸 CO₂e，約占 4.49%，主要來自柴油發電機、鍋爐、瓦斯爐以及防制設備之天然氣、公務車汽柴油、及冷媒設備使用；範疇二間接溫室氣體排放量為 9,295.3024 公噸 CO₂e，約占 42.65%，來自於外購電力使用；範疇三溫室氣體排放量為 11,520.4760 公噸 CO₂e，約占 52.87%。排放強度為 0.088 公噸 CO₂e/ 仟個。

近三年溫室氣體排放量統計

溫室氣體排放類別	2022	2023	2024
範疇一	2,334.3953	1,547.9788	977.6698
範疇二	14,430.7832	12,421.2710	9,295.3024
範疇三	20,033.0416	14,986.4602	11,522.4760
總排放量	36,798.2201	28,955.7100	21,795.4482
範疇一 & 範疇二合計	16,765.1785	13,969.2498	10,272.9722
排放強度 (公噸 CO ₂ e / 仟個)	0.089	0.089	0.088

註 1：此表數據資料範疇 2022 年涵蓋茂順台灣據點；2023 及 2024 年涵蓋茂順台灣據點以及子公司松全國際股份有限公司（以下簡稱「松全」）

註 2：溫室氣體盤查依據為 ISO 14064-1：2018

註 3：盤查範圍界定採營運控制法，盤查範圍涵蓋茂順台灣據點。盤查之溫室氣體種類包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫以及三氟化氮

註 4：排放強度之分母採用茂順台灣據點年度生產量，單位為仟個

註 5：全球暖化潛勢 (GWP) 值引用 IPCC 2021 第六次評估報告。排放係數主要引用來源為環境部公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4；台灣電力係數使用經濟部能源署公布係數；範疇三係數參考產品碳足跡資訊網、台灣高鐵官網、Simapro 9.4.0.2 以及台北捷運 2016 年報告書

註 6：2022~2024 年溫室氣體排放範疇一、二及三皆經金屬工業研究發展中心依據 ISO 14064-3：2018 完成查證，並取得合理保證等級溫室氣體查證意見

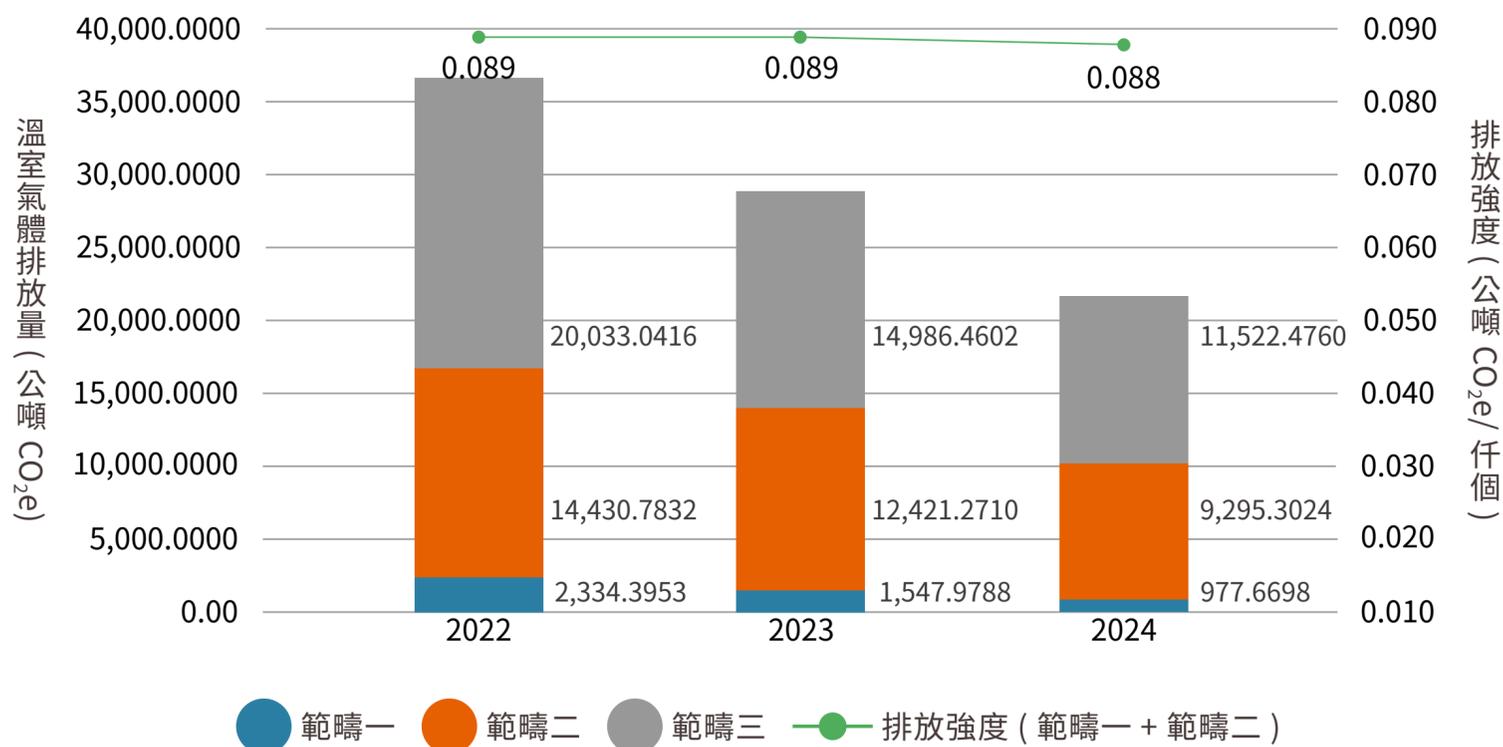
範疇三排放量細項

溫室氣體排放類別		2022	2023	2024
類別三	上游運輸和配送	149.6013	85.6084	56.9811
由運輸產生之間接溫室氣體排放	下游運輸和配送	4,177.4866	3,492.5681	2,040.0484
	商務旅行	4.3227	49.5108	111.3223
類別四	與燃料和能源有關的活動	2,500.5998	2,495.0197	2,053.1075
由組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放	售出產品的加工	12,830.7632	8,579.1389	6,921.2290
	營運中產生的廢棄物	370.2681	284.6142	339.7877

單位：公噸 CO₂e

註：此表數據資料範疇 2022 年涵蓋茂順台灣據點；2023 及 2024 年涵蓋茂順台灣據點以及子公司松全

近三年溫室氣體排放量與排放強度



空污排放管理

GRI 305-6 | GRI 305-7

密封件產業空氣污染物來源主要為製程中所產生之逸散以及鍋爐燃燒所產生之廢氣，污染物種類包含氮氧化物 (NOx)、揮發性有機物 (VOCs)、懸浮微粒、有害空氣污染物 (HAP) 以及臭氧層破壞物體 (ODS)。針對各類污染物排放情形，茂順嚴格進行監視量測，並設置活性碳吸附、沸石轉輪暨蓄熱式焚化爐、袋式集塵等防制設備，確保符合法規數值，降低空污所造成的環境影響。2024 年發生一起違反空氣污染防治法裁處，本公司已依規定完成限期改善以及兩小時之環境講習。

近三年空污排放統計

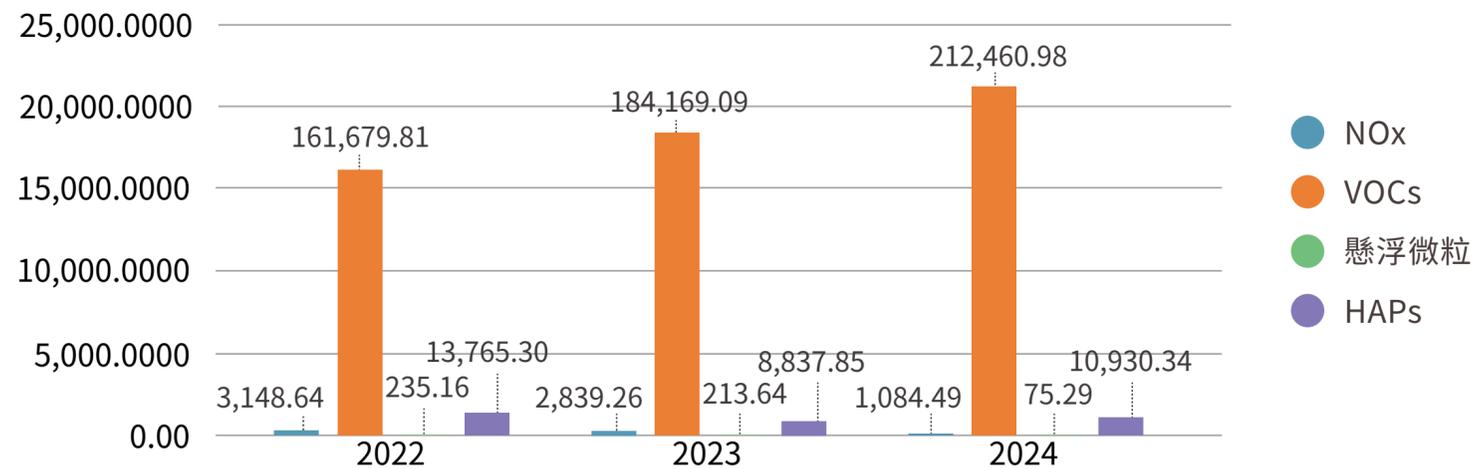
單位：公斤

污染物種類	2022	2023	2024
氮氧化物 (NOx)	3,148.64	2,839.26	1,084.49
揮發性有機物 (VOCs)	161,679.81	184,169.09	212,460.98
懸浮微粒	235.16	213.64	75.29
有害空氣污染物 (HAPs)	13,765.30	8,837.85	10,930.34

註：空污排放量根據空污費排放量申報結果進行計算統計

近三年空污排放統計

排放量 (公噸)



近三年臭氧破壞物質統計

單位：公斤

ODS 種類	2022	2023	2024
HCFC-22	0.000641	0.000641	0.000641

註 1：ODS 排放主要來源為空調、冷凍冷藏設備逸散

註 2：臭氧破壞潛勢值 (ODP) 參考蒙特婁議定書公告，HCFC-22 冷媒之 ODP 值為 0.055

節能減碳方案

GRI 302-4 | GRI 302-5 | GRI 305-5

茂順長期以來高度重視環境議題，於 2008 年取得 ISO 14001 環境管理系統驗證且於 2018 年取得 ISO 50001 能源管理系統驗證，透過污染預防、製程減廢及持續改善等措施，強調以「綠色製程」來生產「綠色產品」，提升環保績效及經營效能，並設有專責管理人員推動相關制度。

ISO 14001 : 2015



證書效期：2023/3/6~2026/3/4

ISO 50001 : 2018



證書效期：2024/10/16~2027/10/15

• 近年節能減碳方案

年份	行動方案說明	節電量 (kWh)	節能量 (GJ)	減碳量 (公噸 CO ₂ e)
2021	汰換傳統燈管為 LED 燈管 2,200 支	55,000	198.00	28.00
	汰換傳統風扇為增壓扇，並減少風扇數量	9,600	34.56	4.89
	汰換定頻空壓機為變頻空壓機	125,000	450.00	63.63
2022	汰換定頻冰水機為變頻冰水機	47,500	171.00	21.80
2024	汰換傳統燈管為 LED 燈管 1,300 支	156,000	561.60	73.94

註 1：電力係數使用經濟部能源署公布之 2021 年度係數 0.509 kgCO₂e/kWh；2022 年度係數 0.495 kgCO₂e/kWh；2024 年度係數 0.474 kgCO₂e/kWh

註 2：空壓機與冰水機節電量以電表量測之耗電量為準；燈管以及風扇因未設置獨立電表，減量基線以設備汰換前耗電量為準，並以理論推估年節能減碳量

• 產品節能減碳方案

除定期評估汰換廠區內老舊設備外，茂順亦積極探索減低產品能源消耗的可能性。2024 年展開工業標準油封優化抱軸力專案，透過降低密封件的抱軸力，以降低軸心扭力需求，使馬達能以較少的功率驅動機械運轉。依據不同密封件軸徑規格，單顆油封每年約可達到 15% 至 20% 的節電效果。

行動方案說明	節電量 (kWh)	節能量 (GJ)	減碳量 (公噸 CO ₂ e)
工業標準油封優化抱軸力專案	96,955	349.04	45.96

註 1：電力係數使用經濟部能源署公布之 2024 年度係數 0.474 kgCO₂e/kWh

註 2：前後兩代密封件經抱軸力優化後的扭力節約以年耗電量差異為主，節能減碳量以 2024 年度出貨量乘上年耗電量差異進行計算

3.3 水資源管理

資源風險及管理措施

GRI 303-1 | GRI 303-2

伴隨氣候變遷加劇，全球降雨分布不均已成常態，暴雨、乾旱、洪水等極端氣候發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。因應全球日趨嚴重的缺水風險，茂順採用世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 提供的水風險評估工具 (Aqueduct Water Risk Atlas) 評估所在地區之取水壓力，本公司取水來源為集集攔河堰，鑑別結果顯示未坐落於水資源高風險區域，且公司非為用水大戶、近年亦無發生因乾旱缺水或水汙染事件，故判斷營運活動對當地水資源無顯著負面衝擊。未來將持續追蹤評估水資源壓力情形，以快速因應未來的水相關風險。

廢污水的排放皆依照當地法規進行計畫性排水，嚴格依循 ISO 14001：2015 環境管理系統執行廢水管理，確保廢水達標排放。茂順每年定期針對廢水之 pH 值、COD、SS、氨氮等水質指標進行檢測，確保廢 (污) 水符合「南崗產業園區下水道系統用戶下水水質標準」後排放。

近三年水質檢測情形

水質指標	法規標準數值	實際排放數值		
		2022	2023	2024
pH 值	5-9	6.7-7.3	6.8-7.1	6.6-7.2
COD (mg/L)	< 640	58-179	10.2-116	15.5-84.3
SS (mg/L)	< 320	10.6-56.6	16-164	9.4-28.8
氨氮 (mg/L)	< 50	1.61-34.4	0.26-26.2	0.46-11.4

註：年度因進行多次檢測，故以年度測得之排放數值區間表示

水資源耗用情形

GRI 303-3

茂順取水皆源自於第三方自來水公司供水，主要用於製程用水和員工生活用水。2024 年總取水量為 84.95 百萬公升，近三年取水量趨於穩定，無較大差異。

近三年取水統計

單位：百萬公升

年份	2022	2023	2024
取水指標			
取水量	86.25	78.30	84.95

註：自來水取水量採用水費單為依據



3.4 循環經濟生產

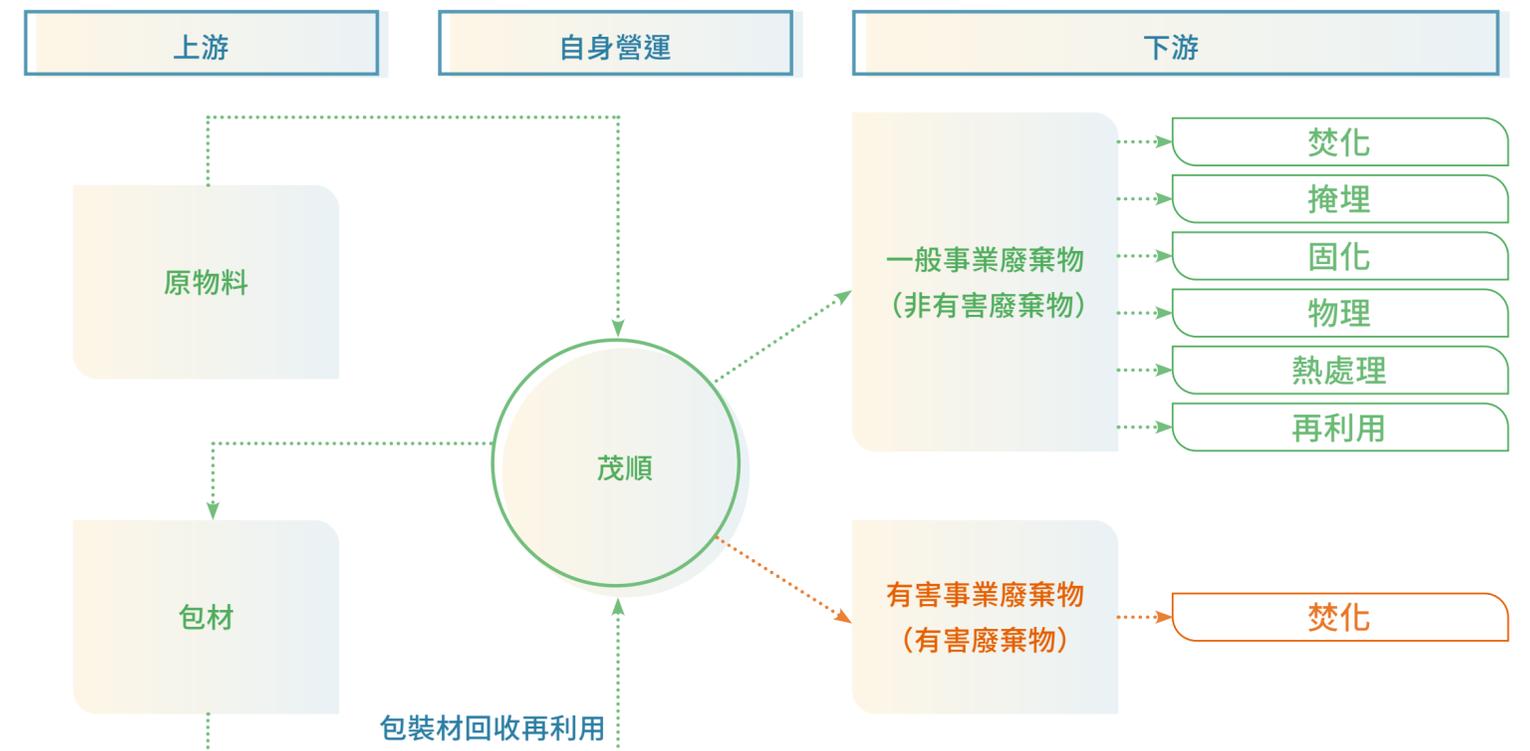
廢棄物管理

GRI 306-1 | GRI 306-2

茂順為達到廢棄物資源化、安定化、無害化、經濟化等以有效維護生態環境，特制訂『廢棄物管理要則』，有效分類、貯存、回收及清理廢棄物，竭力維護環境衛生。目前主要廢棄物來源分為一般事業廢棄物以及於製程中產生之有害事業廢棄物，一般事業廢棄物之貯存方法依照事業廢棄物主要成分特性分類貯存；有害事業廢棄物則依有害事業廢棄物認定方式或危害特性分類貯存，且有專責人員負責貯存設施之清潔完整，確保無廢棄物飛揚逸散、滲出污染地面之情形。

本公司之廢棄物清除與處理皆委由簽約之合格清除處理機構，且每年至少一次針對廢棄物清除公司予以稽核，以確保廢棄物被合法處置。廢棄物申報均依照《廢棄物清理法》，於「廢棄物申報管理系統」填報清除日期、清除者、處理者、清除機具車號、廢棄物種類及數量，確實申報廢棄物三聯單。

廢棄物管理流程圖



廢棄物產生及處理

GRI 306-3 | GRI 306-4 | GRI 306-5

2024 年茂順產生的廢棄物總重量為 1,355.25 公噸，其中一般事業廢棄物總量為 1,344.19 公噸（佔總廢棄物產生量 99.18%）、有害事業廢棄物總量為 11.06 公噸（佔總廢棄物產生量 0.82%）。未來茂順將持續追蹤各項廢棄物之變化，妥善管理廢棄物產出與處置，以減少自身營運對外部環境之影響。

近三年廢棄物統計

單位：公噸			
廢棄物種類	2022	2023	2024
一般事業廢棄物	1,482.35	1,252.16	1,344.19
有害事業廢棄物	1.65	16.57	11.06
年度事業廢棄物總重量	1,484.00	1,268.73	1,355.25



2024 年廢棄物產出細項及處理方式

單位：公噸					
廢棄物種類	廢棄物細項	處理方式	處理量		
			2022	2023	2024
一般事業廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾	焚化 (非能源回收)	920.44	637.28	745.31
	事業員工生活垃圾	焚化 (非能源回收)	-	2.07	70.31
	非有害有機廢液或廢溶劑	焚化 (非能源回收)	16.49	5.58	-
	非有害廢集塵灰或其混合物	掩埋	21.50	27.74	8.60
		固化	7.05	5.31	21.79
	無機性污泥	熱處理	39.88	20.72	24.94
		物理	-	7.53	18.93
	廢木材	再利用	12.71	27.02	24.61
	廢潤滑油	物理	9.74	5.60	17.69
	廢橡膠	再利用	387.84	465.84	374.45
	廢橡膠混合物	焚化 (非能源回收)	17.04	28.52	-
		物理	49.66	-	-
	廢活性碳	再利用	-	15.73	20.34
	廢油混合物	焚化 (非能源回收)	-	-	8.33
	廢油漆、漆渣	焚化 (非能源回收)	-	3.22	0.51
	廢塑膠混合物	物理	-	-	6.52
噴砂廢棄物	物理	-	-	1.86	
小計			1,482.35	1,252.16	1,344.19
有害事業廢棄物	廢液閃火點小於 60°C (不包含乙醇體積濃度小於 24% 之酒類廢棄物)	焚化 (非能源回收)	1.65	16.57	11.06
	小計		1.65	16.57	11.06

註：茂順之廢棄物皆為離廠處理

廢棄物減量與物料管理

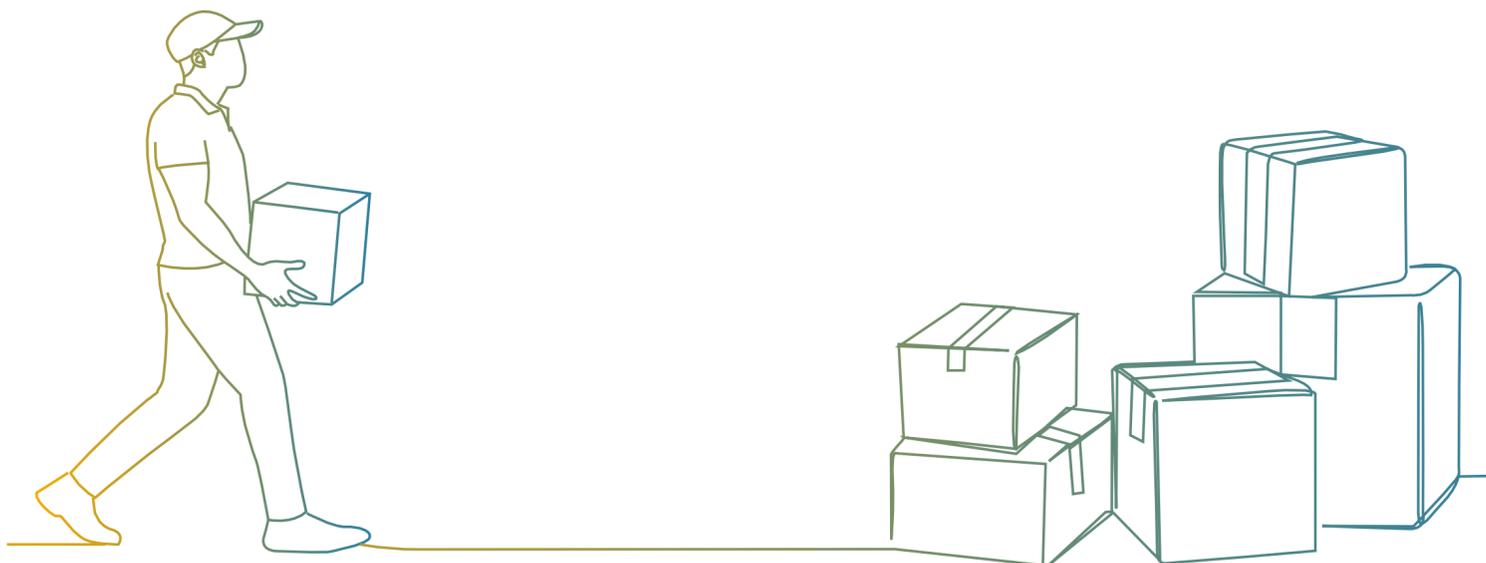
GRI 301-1 | GRI 301-2

茂順為減少自身營運之廢棄物對環境之影響，優先選擇可再生物料，目前可再生物料的使用比率為佔物料總重量之 3%，未來亦將持續評估導入其他可再生物料的可能性，盡可能減少對天然資源的依賴與開發。此外，自 2022 年開始執行包材減量，將對外紙箱以及 PE 袋回收重複使用，也會將廢紙、廢鐵、廢塑膠等廢棄物進行回收，減少一次性廢棄物的產生與對自然資源的浪費。

近三年物料使用統計

單位：公噸

物料類型	物料名稱	物料重量		
		2022	2023	2024
不可再生物料	鐵殼	2,952.19	2,430.10	1,707.77
	彈簧	167.43	122.77	90.11
	原膠、化學品、溶劑、鋼材	4,651.60	3,265.60	2,347.00
可再生物料	木棧板	228.00	192.20	118.30



3.5 產品品質及安全

管理方針—產品品質及安全

GRI 3-3

GRI 對應 GRI：GRI 416

衝擊性

產品品質和安全與產品使用者的生命安全攸關，只有高品質以及具安全性之產品才能符合客戶。提供具高品質及安全的產品，可增加市場信賴，進而增加營運績效及企業正面形象，反之亦然。茂順於產品品質及安全之作為將對社會或經濟面向造成正面或負面之影響。

承諾 / 政策

以「全面品管、顧客滿意」為目標，致力滿足客戶要求，提供最好品質之產品。

短中期目標 (2027 年)

內外部失敗成本率達成 1.10% 以下

長期目標 (2030 年)

內外部失敗成本率達成 0.50% 以下

行動計畫

1. 建立設計審查表，實現品質是設計出來的，預防不良再發
2. 利用六標準差改善手法進行不良品的基礎研究，研究不良品造成的微觀現象，並藉由文獻研究挖掘不良現象發生的原理，進而找出改善方向

有效性評估

追蹤流程：

1. 每月品保部門檢視內部製造報廢及外部客戶情形，並制定改善專案，並於每月追蹤專案執行情形

當年實績：

1. 年度內外部失敗成本率為 1.52%
2. 已溝通專案件數共計 130 件

申訴管道

對應之業務窗口

品質管理制度

GRI 416-1 | GRI 416-2

公司品質政策為「全面品管、顧客滿意」，並以 ISO 9001：2015 以及 IATF 16949：2016 品質管理系統為實施標準，日常品質管制除了品管課進行的進料檢驗、製程檢驗、最終檢驗外，同樣由品保部規劃每年一次執行品質系統稽核，及每三個月的製程稽核與產品稽核，以確保品質管理制度維持正常運作。透過不斷設置新的全自動設備與先進的實驗儀器，來進行更精密的品質測試，提供具關鍵性的統計數據作為品質改善的根據，並累積技術上的實情與知識以達到改善生產力與品質的目標，2024 年並未發生任何違反有關產品與服務的健康安全法規之情事。公司以「0 ppm」為長期的改善目標，由品保部及生技部主導外部品質客訴及內部品質異常的持續改善活動，運用系統六標準差工具進行品質改善的基礎研究，並展開至相關單位，以降低品質異常及客訴再發生。



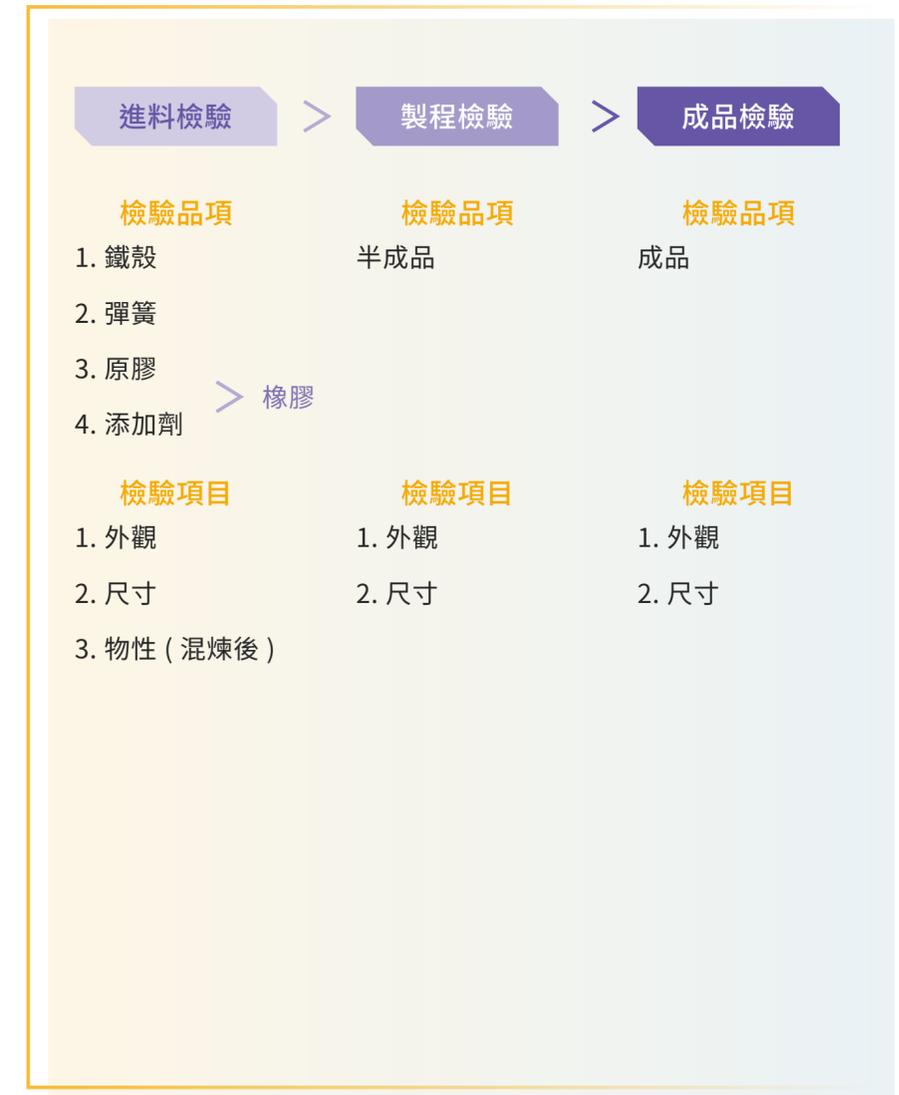
ISO 9001 : 2015



IATF 16949 : 2016

茂順以綠色研發為主軸，使用之原物料以滿足環保法規為依歸，並於每年編列預算進行委外第三方限禁用物質的檢測作業，確保符合 REACH、RoHS、CP65、PAHs、POPs 等環保法規要求，以維護消費者的健康安全。

品管檢驗流程



研發及創新

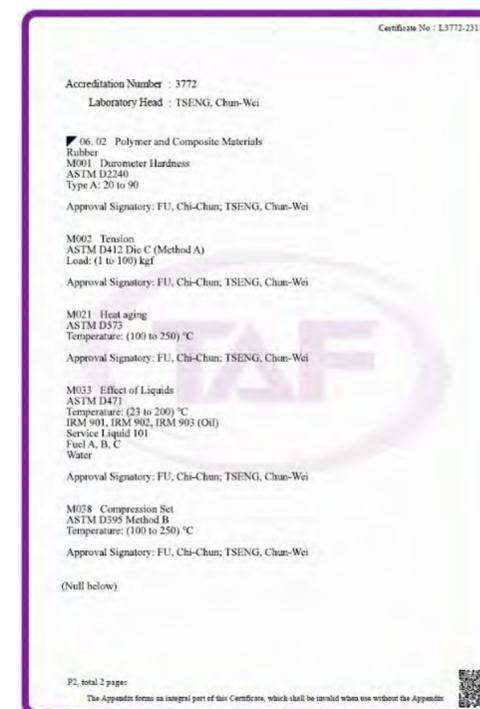
茂順研發創新策略

產品開發	依車輛、工業、農建礦三大策略產業中客戶所需產品進行開發
測試機建構	提升產品品質可靠度與基礎研究能力
創新材料開發	配合公司策略產業中密封件對於材料的需求，進行密封材料之開發

茂順相信產品研發與技術創新是維持企業競爭力和持續成長的核心，為不斷推陳出新、提供客戶最優質先進的產品，本公司之研發部專職負責基礎研究管理與應用、新產品企劃、新產品開發設計、既有產品設計變更、材質開發、客戶技術服務、技術資料管理。除自行設計開發及材質研究外，亦積極地建立與客戶之間的連結以提供穩固的技術服務。茂順研發團隊能與客戶直接溝通，從客戶端獲得產品資訊、規格及需求，大幅提升產品開發的成功率以及效率。每年皆編列預算投入研發領域，2024 年共投入研發經費新台幣 77,979 仟元，約為年度營收之 3%。



本公司擁有設備齊全之材料研究實驗室及動態測試實驗室，更於 2021 年通過了 ISO 17025 : 2017 實驗室品質管理系統認證，確保實驗室符合國際標準以促進品質及技術之提升。從配方研究開發、橡膠混煉、物性測試、膠料分析以至品質檢驗皆採用一貫的作業系統及技術。並導入 ASTM 橡膠實驗方法：包含未硫化膠料加工特性量測、橡塑膠材質硬度量測、材料機械強度與接著強度量測、材料老化 / 耐油 / 耐燃料油 / 耐低溫 / 壓縮變形回復性 / 彈性試驗、膠料混煉分散性觀測與 FT-IR 膠料分析等。



ISO 17025 : 2017

研發亮點

產品 / 技術名稱	研發亮點說明	產品 / 技術照片
精密減速機油封開發	與競品相比扭力降低 50~58%	
工業標準油封優化抱軸力專案	與前代產品相比扭力降低 15%~20%	

幸福健康職場

- 4.1 人才管理與培育
- 4.2 安全工作環境
- 4.3 勞雇關係與人權

CHAPTER

04

4.1 人才管理與培育

管理方針—人力資源管理與培育

GRI 3-3

GRI 對應 GRI：GRI 201-3、GRI 401、GRI 402、GRI 404

衝擊性

人力為企業重要的資源，良好的人力管理以及培育制度將可促進人才的流入及留任，進而強化企業的競爭力。茂順於人力資源管理與培育之作為將對社會或經濟面向造成正面或負面之影響。

承諾 / 政策

打造讓員工安心與有發展性的就業環境，建立平等與尊重的職場，符合法規規定；致力以人為本與開放溝通的企業文化，推動多元共融的環境，打造持續學習且有發展創新的工作氛圍。

短中期目標 (2027 年)

1. 打造優於法令之福利
2. 針對新進員工與現有員工，提供基礎與進階的培訓課程，以提升工作效率與品質
3. 培養員工在環境永續與綠色製造方面的專業能力，支持公司的永續發展策略

長期目標 (2030 年)

1. 推動性別平等與多元文化的工作環境，吸引並留住多樣化背景的人才
2. 設計輪調與專業進修計畫，鼓勵員工多元發展，提升組織靈活性

行動計畫

1. 定期審查勞工相關法規，針對相關法規更新進行內部因應
2. 規劃合理的職務晉升管道，避免人才因發展性離職
3. 積極與利害關係人溝通，規劃優於法令之福利項目，以增加求才與留才競爭力
4. 逐步提升薪資競爭力，以吸引與留住人才
5. 規劃各職務發展路徑，強化接班梯隊
6. 積極辦理符合教育訓練體系各項課程，使員工在職場能有所發揮

有效性評估

追蹤流程：

1. 每年訂定年度訓練計畫，於每季追蹤實施狀況，並於年度策略會議報告檢討實施狀況
2. 每年舉辦年度策略系統工具發表會，發表專案經部門主管評選，優秀專案將於發表會上公開分享
3. 每季定期召開勞資會議，瞭解員工近況及需求
4. 每年蒐集薪資福利資訊進行評估報告，並與總經理討論調整現行制度
5. 每年針對各單位進行職務與人員能力發展盤點，並產出調整報告

當年實績：

已依據不同單位不同職務，設有能力認證與教育訓練制度，使員工於職場有所學習與發展

申訴管道

向人資部或於勞資會議上反映

人力資源管理

GRI 2-7 | GRI 2-8 | GRI 202-2 | GRI 401-1 | GRI 405-1

• 人力結構

截至 2024 年底，茂順全體員工共計 933 人。在性別分布上，男性員工約佔 47.37%，而女性員工約佔 52.63%，性別比尚屬均衡。其中，正職員工幾乎涵蓋我們整體的人力結構，佔員工總數達 99.79%，茂順為年輕人才提供實習機會，剩餘 0.21% 為實習生，列為臨時員工；而非員工工作者共計 16 人，工作者類型包含保全及清潔人員，為茂順工作環境安全及整潔付出勞力。

近三年員工與非員工統計資訊

員工															
年份	男						男性 總計	女						女性 總計	總計
	正職			臨時				正職			臨時				
	全職	兼職	小計	全職	兼職	小計		全職	兼職	小計	全職	兼職	小計		
2022	530	5	535	2	-	2	537	565	5	570	-	-	-	570	1,107
2023	456	-	456	3	-	3	459	532	1	533	2	-	2	535	994
2024	441	-	441	1	-	1	442	491	-	490	1	-	1	491	933

非員工工作者									
年份	男			小計	女			小計	總計
	保全人員		清潔人員		保全人員		清潔人員		
2022	6		1	7	-		9	9	16
2023	6		1	7	-		9	9	16
2024	6		1	7	-		9	9	16

註 1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值

註 2：定期 / 不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義

註 3：全職 / 兼職：兼職（即所謂的部分工時勞工），依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之

• 新進與離職員工

2024 年度茂順共招募 110 位新進員工，新進率約為 12%，而離職員工共 171 位，離職率約為 18%。針對離職員工分析與調查離職原因，以工作性質與預期不同、家庭因素以及個人職涯發展規劃等原因為主，因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，確保求職者對其理解與實際情形一致，另將提供留職停薪、進修補助等相關協助，給予員工全方面的支援，以提升優秀人才留任率。

2024 年新進 / 離職員工人數及比例

性別	年齡	總人數	新進人數	佔年齡新進比率	離職人數	佔年齡離職比例
男	<30 歲	89	31	35%	30	34%
	31-50 歲	294	29	10%	58	20%
	>51 歲	59	-	0%	5	8%
	小計	442	60	14%	93	21%
女	<30 歲	74	27	36%	30	41%
	31-50 歲	305	23	8%	41	13%
	>51 歲	112	-	0%	7	6%
	小計	491	50	10%	78	16%
合計	<30 歲	163	58	36%	60	37%
	31-50 歲	599	52	9%	99	17%
	>51 歲	171	-	0%	12	7%
	小計	933	110	12%	171	18%

註 1：新進率 = 該年度依照各類別之新進員工人數 ÷ 該年度員工年底總人數 × 100%

註 2：離職率 = 該年度依照各類別之離職員工人數 ÷ 該年度員工年底總人數 × 100%

• 員工多元化

茂順深信員工組成多元化是企業永續發展的核心要素之一，藉由促進性別及年齡層的多元化不僅能提升公司競爭力，也能為員工創造更具包容性和創新力的職場氛圍。

截至 2024 年底，全體員工男女比 0.9：1，整體員工性別比均衡，但在管理職男女比為 4：1，這表示女性在管理層的代表性仍有待提升；在年齡分佈上，30 至 50 歲的員工為大多數群體，約佔 64%。而茂順的員工超過半數來自設籍於南投當地居民，管理職共 19 人為當地區民，佔管理職人數 46%；非管理職共 500 人，佔非管理職人數 57%。其他多元化資訊，以學歷來看，員工學歷以高中（含）以下 62% 為主，其次為大學 23%；原住民及身心障礙者雇用比率皆為 1%。

2024 年按性別、年齡層及職別區分的員工人數與佔比

性別	年齡	管理職		非管理職		總員工	
		人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
男性	< 30 歲 (不含 30 歲)	1	2%	88	10%	89	10%
	30 ~ 50 歲	27	51%	267	30%	294	31%
	> 50 歲 (不含 50 歲)	14	26%	45	5%	59	6%
	小計	42	79%	400	45%	442	47%
女性	< 30 歲 (不含 30 歲)	-	0%	74	9%	74	8%
	30 ~ 50 歲	5	9%	300	34%	305	33%
	> 50 歲 (不含 50 歲)	6	12%	106	12%	112	12%
	小計	11	21%	478	55%	491	53%
合計	< 30 歲 (不含 30 歲)	1	2%	162	19%	163	18%
	30 ~ 50 歲	32	60%	567	64%	599	64%
	> 50 歲 (不含 50 歲)	20	38%	151	17%	171	18%
員工人數 (比例按總員工計算)		53	4%	880	94%	933	100%

註：管理職係指組長職以上之員工

依學歷區分員工類別的員工人數與佔比

員工類別	博士	研究所	學士	專科	高中(含)以下	合計
管理職	-	21	18	11	3	53
非管理職	-	43	198	78	561	880
小計	-	64	216	89	564	933
佔比	0%	7%	23%	10%	60%	100%

註：管理職係指組長職以上之員工

依少數或弱勢團體區分員工類別的員工人數與佔比

員工類別	原住民	身心障礙者	合計
管理職	-	-	-
非管理職	6	9	15
小計	6	9	15
佔比	1%	1%	2%

註：管理職係指組長職以上之員工

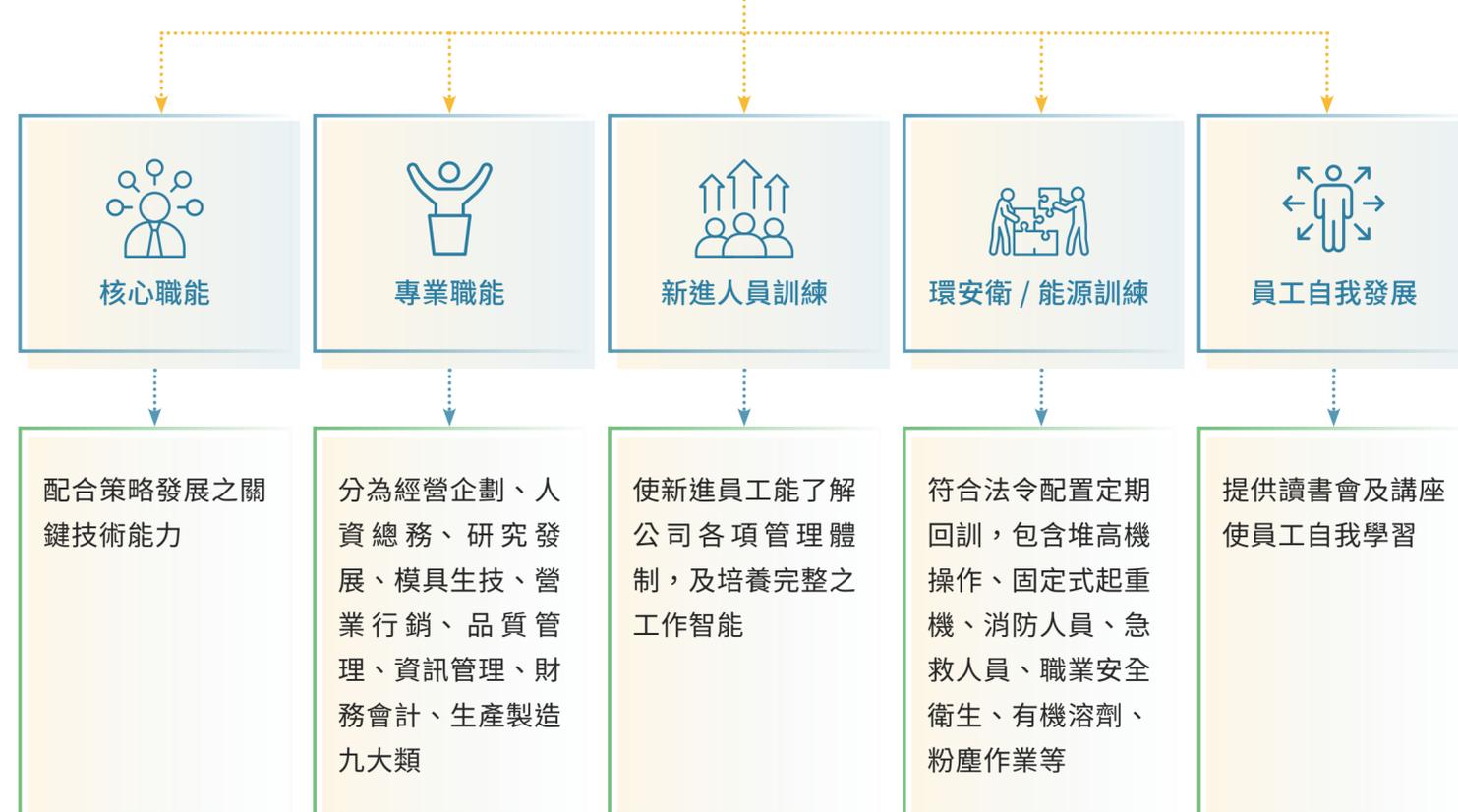
技術栽培傳承

GRI 404-1 | GRI 404-2 | GRI 404-3

• 員工訓練

茂順針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，並訂有教育訓練體系，系統化方式提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2024年，配合公司人員職務階層規劃與專業技能需求而擬定之執行計劃，茂順除了透過新進人員訓練，也安排環境安全衛生與能源相關訓練，專業職能由各部門提出年度訓練計畫，培育員工擁有必備基礎工作技能，以內部及外部訓練方式，提供授課、講習、觀摩或研討座談等多元方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2024年，教育訓練受訓人數達912人次，平均訓練時數達18.40小時。

茂順教育訓練體系



近三年平均員工教育訓練時數

性別	員工類別	2022			2023			2024		
		人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	管理職	34	1,096	32.24	34	1,753	51.56	34	2,091	61.49
	非管理職	306	3,683	12.04	358	5,616	15.69	394	6,678	16.95
女性	管理職	8	452	56.51	8	557	69.66	8	588	73.54
	非管理職	365	4,244	11.63	457	5,603	12.26	476	7,422	15.59
總計		713	9,476	13.29	857	13,529	15.79	912	16,779	18.40

註：管理職定義為組長職以上；非管理職為組長職（不含）以下

年度策略系統工具發表會

茂順每年舉行策略系統工具發表會，2024 年共有 92 人次參與，共 690 小時，由不同職務的同仁針對四大工具（戰略銷售、設計六標準差、六標準差與精實生產）分享 10 項專案，透過發表會讓與會同仁可以學習不同專案工具，除了強化本身工作領域，也瞭解其他工具，激發內部優化流程及創意思考。



• 績效考核機制

茂順依循『績效管理規定』每半年定期進行考核，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，以及設定未來工作目標，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年會參考前一年度考核進行人員調升，確保升遷管道的透明公正與完善。

考核流程是主管和人資單位共同確認考核成績及制定下期考核項目和評估標準，針對不同工作角色訂定評分基準、制定績效計算方法、獎金發放原則以及影響資格和評估分數的條件，結構化的方法確保了績效管理的透明性和一致性，使員工的貢獻與公司目標保持一致。2024 年，除考核區間結束日身為實習生、時薪工、臨時工或派遣工，以及考核區間留職停薪超過 90 天者不予以考核外，其餘同仁已 100% 完成考核。

多元的員工福利

GRI 2-21 | GRI 201-3 | GRI 202-1 | GRI 401-2 | GRI 401-3 | GRI 405-2

茂順為照顧員工日常生活，提供員工舒適及安全的工作環境、彈性上下班以及合理的權益與福利，不僅謹遵法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等基礎保障；另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供員工宿舍、交通補助、SGS 認證乾淨衛生伙食、婚喪喜慶各項補助、國內外旅遊、社團活動、資深員工特別獎勵辦法等等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。茂順自 2021~2024 年連續四年皆有獲得 1111 人力銀行幸福企業獎項，2024 年獲選為製造業銀獎。



1111 人力銀行幸福企業
製造業銀獎



• 薪酬制度

茂順致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。且依照『公司章程』規定，每年獲利時自盈餘提撥不低於 3% 比率做為員工獎金，並每年進行績效調薪。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

年度	2022	2023	2024
員工薪資平均數(千元/人)	611	597	565
員工薪資中位數(千元/人)	542	488	462

註 1：薪資總額係指歸屬當年度之員工薪資，採權責發生之應計基礎，包含經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費（不論應稅或免稅）及非經常性薪資（非按月發放之津貼、獎金、員工酬勞等），惟不包括退職退休金

註 2：所稱「全時員工」，參酌行政院主計處對受僱員工薪資調查之重要名詞定義，係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者，未規定正常上班時數時，大致平均每周工作時數超過 35 小時者屬之



不同性別基層人員標準薪資

茂順堅持提供超越最低要求的薪酬政策，以確保所有基層員工無論性別及國籍，都享有優於當地最低薪資標準的待遇。基層人員標準薪資比率已高於法律規定的最低薪資，這不僅反映了茂順對員工福祉的重視，也展現了薪酬政策上對社會責任的承諾。我們將繼續優化薪資結構，以鞏固茂順在行業中的競爭優勢，並確保員工在經濟上得到充分保障。

2024 年基層人員標準薪資與當地最低薪資



男性
1.04 : 1



女性
1.04 : 1

註：台灣當地最低薪資係根據勞動部公告之最低薪資計算

女性對男性基本薪資加薪酬的比率

茂順始終倡導工作場所的性別平等，並致力於確保女性和男性員工在基本薪資和總薪酬方面的平等。目前公司內女性對男性的基本薪資和加薪酬比率無因性別產生差異，基本薪資加薪酬管理職與非管理職之女性對男性比率為 0.68 與 0.87，管理職係因總經理為男性，使得比率差異稍大。藉由定期的薪資評估、透明的晉升機制，以及針對員工的專業發展與績效客觀評量員工工作成效。這些舉措不僅提升了女性在職場中的地位，也進一步增強了公司的整體競爭力。

2024 年女性對男性基本薪資加薪酬的比率



管理職
0.68 : 1



非管理職
0.87 : 1

• 福利制度

茂順提供多元的員工福利，以促進員工幸福、健康與專業發展，福利項目包括各項保險、獎金以及多項補助，於員工職涯各階段獲得應有的保障與支持。也鼓勵員工健康生活，提供彈性工時，舉辦或提供多樣化活動及社團，讓員工在工作與生活之間取得平衡，並在共同的興趣中建立緊密的社群連結。

員工福利項目

項目	內容
保險	除基本的勞健保外，亦提供壽險、重大疾病壽險、意外險、醫療險、職業災害保險等，醫療險及癌症險員工自付團體優惠費用半額
獎金	<ul style="list-style-type: none"> • 年中紅利、年終獎金 • 五一、中秋禮卷 • 生日禮券
身心健康照護	<ul style="list-style-type: none"> • 員工餐廳（榮獲健康促進獎之美食） • 優於法規之員工健檢 • 社團活動（籃球、羽球、瑜珈、健身等） • 健康促進活動（健康講座、減重比賽） • 國內外員工旅遊 • 各項團體活動（尾牙、中秋烤肉、茂順家庭日） • 休閒空間 • 晚上加班免費供餐
彈性工時與給假	<ul style="list-style-type: none"> • 特休假 • 產假 • 上下班時間彈性
補助	<ul style="list-style-type: none"> • 結婚補助 • 生育補助 • 喪葬補助 • 公司旅遊補助 • 流感疫苗自費補助

國內外員工旅遊

除過去疫情期間外，每年由茂順職工福利委員會主辦國內外員工旅遊，開放攜帶親友參與，2024年規劃七條旅遊路線（國外線三條、國內線四條）供員工自由選擇，共有624人次參與。



茂順家庭日

茂順將員工的家人也視為茂順家庭的一員，每年舉行茂順家庭日，讓員工可以攜帶家人共同參與公司活動，一起同歡。2024 年於九月份舉辦茂順家庭日暨中秋晚會，提供豐富烤肉食材以及熟食，也舉辦抽獎活動，除了享受美食，還有機會帶著禮物回家。



鼓勵施打流感疫苗

茂順每年提供員工流感疫苗自費施打補助，並由廠護駐點於廠內施打，省去員工自行前往醫療院所的車程及等候時間，增加員工施打意願，增加自身抵抗力。2024 年共計 149 人次參與。

茂順流感疫苗施打資訊

- 2024年11月13日(三)
- 13:30(依廠護通知時間)
- 流感疫苗報名成功之員工
- 301會議室
- 攜帶健保卡

流感疫苗接種後注意事項

- 接種後觀察30分鐘，確認有無不適
- 施打後於注射部份加壓2分鐘
- 接著後48小時仍有發燒情形，請儘速就醫



健康促進活動

為提升員工健康意識，每年舉行各項健康講座及活動，2024 年度邀請了專業的物理治療師教導正確姿勢，讓各位同仁瞭解正確姿勢的重要性，避免錯誤姿勢使其他部位肌肉代償，導致肌肉痠痛，長久下來更可能造成嚴重疾病；也邀請營養專家的營養師舉辦健康飲食講座，講解各種食材的營養成分，以及如何搭配飲食，以達到一天應有營養成分攝取量，讓身體保持健康。

除了健康講座外，於 2023 年舉辦「降 B (BMI) 減脂」活動，提供獎金與小禮物，讓同仁更有動力減脂，使身體更健康。而茂順也提供優於法定規定之健檢制度，詳細內容可詳閱「4.2.2 職安相關訓練及預防」之說明。



正確姿勢預防身體傷害講座



健康飲食講座

我的餐盤

- 每天早晚一杯奶
- 每餐水果拳頭大
- 菜比水果多一點
- 飯跟蔬菜一樣多
- 豆魚蛋肉一掌心
- 堅果種子一茶匙

聰明吃，營養跟著來



建設休閒空間及社團活動

茂順於廠內打造 1,500 坪的休閒會館，設計理念結合人文與自然的空中花園，空間包括室內籃球場、羽球場、撞球室、乒乓球室、健身房、韻律教室及 SPA 館等設備，緩解公司同仁上班壓力，員工皆可申請使用，不須額外找場地。

茂順職工福利委員會提供社團運作資源，協助各社團發展，已設立羽球社、籃球社、韻律社、瑜珈社、健身社等社團，讓同仁可依照興趣選擇，除了增加工作與生活平衡外，也增加同仁間跨部門互動機會，促進公司內部活力。於 2024 年共計 2,590 人次參與社團活動。



羽球社



籃球社



韻律社



健身社



瑜珈社

退休制度及模範員工選拔

茂順退休制度依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》規定辦理，採用舊制退休金制度（即適用《勞動基準法》）之員工，每月按薪資 9% 提撥勞工退休準備金存放於台灣銀行專戶，以保障勞工權益；而採用新制退休金制度（即適用《勞工退休金條例》）之本國籍勞工，以每月工資 6% 按月為其提繳勞工退休金；如有自願提繳退休金者，另依其自願提繳率自薪資中代扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

茂順每年度舉行久任暨退休頒獎活動，以感謝資深同仁們於茂順的貢獻以及選拔模範員工，鼓勵員工於茂順職場盡情發展。

2024 模範茂順人 張毓廷

正義守護者

<p>長期導向</p> <p>盡忠職守，和專業堅持的意志，細心帶領新進人員，更快速融入環境。</p>	<p>以人為本</p> <p>兼具耐心且專業的與人員溝通，使專案順利進行並如期完成。</p>	<p>承擔責任</p> <p>不畏事情艱難，勇於承擔並挑戰新專案，持續改善和學習，克服各種挑戰。</p>
--	--	--

NAK SEALING TECHNOLOGIES CO.

2024 模範茂順人 陳漢穎

異常終結者

<p>1 以人為本</p> <p>换位思考，站在作業人員立場設想，尋求解決方法，使人員在製程上更快速上手。</p>	<p>2 創新突破</p> <p>善用系統工具突破舊思維，創新建立備用新機率，使產線製程良率大幅提高。</p>	<p>3 承擔責任</p> <p>把事情做好為出發點，隨時各方意見並回饋問題，主動改善技術支援窗口。</p>
---	---	--

NAK SEALING TECHNOLOGIES CO.

2024 模範茂順人 簡弘哲

改善智多星

<p>1 承擔責任</p> <p>深測問題，利用分析與判斷，持續改善，優化現有產線製程。</p>	<p>2 創新突破</p> <p>想法多元，善用新方法導向生產作業，減少損耗，提升產線與效率。</p>	<p>3 長期導向</p> <p>積極參與公司專案，跨部門溝通，促進生產最大化。</p>
--	---	--

NAK SEALING TECHNOLOGIES CO.

育嬰假制度

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，茂順依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司除於『員工工作規則』請假及育嬰留職停薪規定載明申請方式外，亦提供諮詢窗口，協助同仁依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理。2024 年，茂順共有 26 位同仁申請育嬰留職停薪，預計育嬰留停復職 7 位、實際復職 4 位，復職率達 57%；另 2023 年復職共 7 位，其中 5 位留任一年以上，留任率達 71%。

育嬰假使用狀況

項目	男性人數	女性人數	總計
2024 年度－有權申請育嬰留停 (A)	24	21	45
2024 年度－實際申請育嬰留停 (B)	9	17	26
2024 年度－預計育嬰留停復職 (C)	3	4	7
2024 年度－實際育嬰留停復職 (D)	3	1	4
2023 年度－實際育嬰留停復職 (E)	4	3	7
2023 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的 (F)	2	3	5
育嬰留職停薪申請率 (B÷A)	38%	81%	58%
復職率 (D÷C)	100%	25%	57%
留任率 (F÷E)	50%	100%	71%

4.2 安全工作環境

管理方針—職業安全與衛生

GRI 3-3

GRI 對應 GRI：GRI 403

衝擊性

建立安全的工作環境以及照顧工作者健康是企業應負的責任，讓工作者安心工作，將有助於提升營運績效，反之可能造成人才短缺，而無法持續提供高品質產品。茂順於職業安全與衛生之作為將對社會或經濟面向造成正面或負面之影響。

承諾 / 政策

公司致力於遵循國際職業安全標準（如 ISO 45001），並以「預防為主、安全至上」為核心理念，提供員工安全、健康的工作環境。建立系統化的安全管理制度，定期進行風險評估，並執行持續改進措施，減少工傷事故的發生。

短中期目標 (2027 年)

- 2025 年失能傷害頻率 (FR) 及失能傷害嚴重率 (SR) 均低於橡膠製品製造業
- 2026 以後失能傷害頻率 (FR) 及失能傷害嚴重率 (SR) 較均低於橡膠製品製造業 5%

長期目標 (2030 年)

- 失能傷害頻率 (FR) 及失能傷害嚴重率 (SR) 較均低於橡膠製品製造業 5%

行動計畫

- 對於可能發生職災的環境和工序設置嚴格的安全控制措施
- 制定並實施應急應變計畫，定期進行安全演練，降低災害發生時的損害
- 建立專業風險評估團隊，針對高風險作業進行定期安全審查
- 為員工提供定期安全教育訓練，提升員工安全防護意識
- 加強設備安全檢查與維護，確保所有設備符合安全標準

有效性評估

追蹤流程：

- 定期進行內部職安管理稽核，並每年委請外部第三方機構進行審查，以確保所有安全管理措施的有效性
- 透過 KPI 追蹤失能傷害頻率 (FR) 及失能傷害嚴重率 (SR)，每季度進行分析並調整策略，以持續改善職安績效

當年實績：

- 內部稽核針對職安相關並未發現重大缺失情事
- 外部第三方審查情況：由嘉特國際驗證股份有限公司進行 ISO 45001：2018 驗證，且 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統證書有效性維持
- 失能傷害頻率 (FR)：員工 1.74、非員工工作者 0；最新數據 2023 年度橡膠製品製造業 FR 為 2.69
- 失能傷害嚴重率 (SR)：員工 181、非員工工作者 0；最新數據 2023 年度橡膠製品製造業 SR 為 261

申訴管道

- 提供員工匿名申訴信箱，職安專責小組定期審查申訴內容，以強化職安管理
- 每季勞資會議



職安衛管理制度

GRI 403-1 | GRI 403-2 | GRI 403-3 | GRI 403-4 | GRI 403-8

茂順重視工作同仁工作環境之安全，除遵循《職業安全衛生管理辦法》、《職業安全衛生設施規則》與《職業安全衛生標示設置準則》等法令要求，也根據 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，建立茂順內部之職業安全衛生管理制度。適用範圍涵蓋台灣各廠區之所有工作者（員工、承攬商與訪客），整體場域覆蓋率 100%。為評估 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統的有效性，所有廠區由符合內部稽核規定人員每年執行一次內部稽核，且每年均委託第三方驗證單位進行外部稽核。

為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，茂順《職業安全衛生管理辦法》指定人員組成職業安全衛生委員會，截至 2024 年底委員會勞方代表比率 50%，並於每三個月定期召開會議，會議主要討論職場安全與健康管理政策、督導職安衛績效，並更新職業安全法規現況。一般員工亦可透過電話、電子郵件，向單位主管、職安衛勞工代表提出建議，以於委員會中進行討論；而相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透過電子布告欄、廠內刊物、教育訓練等方式瞭解安全衛生資訊。

• 危害辨識與風險評估管理

根據 ISO 45001 標準茂順訂有『危害鑑別與風險機會評估規定』，各部門依部門應鑑別範圍執行危害識別評估。危害識別範圍包含本公司適用之各項作業活動及設施，並考慮例行及非例行性作業活動，來執行危害鑑別及作業安全風險評估。評估時點分為定期與不定期，定期為每年評估一次，不定期為當作業活動變化重大影響公司安全衛生之虞、法規政策變動等情形時執行，以適時確認是否有增修刪危害鑑別、風險及機會評估表。當執行風險評估時，透過該項作業活動之風險嚴重度、可能性決定風險等級，判斷並採取風險控制，並依據風險等級研擬因應策略與行動方案，藉以持續改善並降低危害風險。



ISO 45001：2018
職業安全衛生管理系統證書

危害辨識與風險評估流程

作業清查
盤點各項活動作業

危害鑑別
辨識各項活動作業是否有危害存在

風險機會評估
評估危害發生之嚴重程度及可能性，以分級方式管理

審查、分級管理
送交職業安全衛生委員會審查

重大風險項目與因應措施

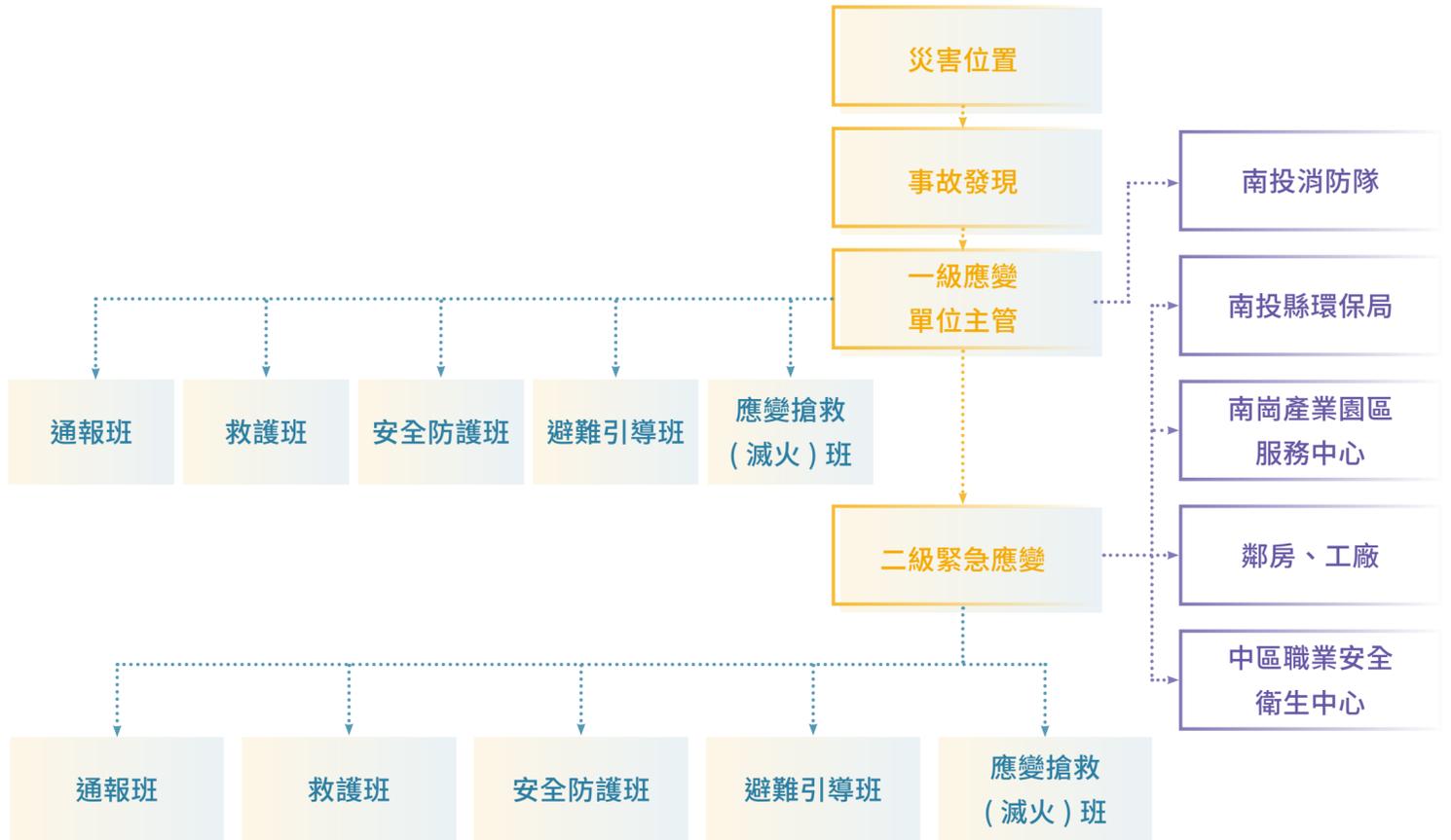
風險類型	風險內容說明	因應措施
 物理性危害	<ul style="list-style-type: none"> 濕滑或動線有異物，使人員跌倒 / 滑倒 高處物品掉落，砸傷人員 堆高機 / 拖板車作業時，牙叉上升高部不足直接放入貨車會造成模具倒塌掉落 機台噪音，導致人員聽力受損 機台整修刀使用劃傷人員 	<ul style="list-style-type: none"> 購置止滑工作鞋予員工穿著及腳踏墊黏貼，並維持環境整潔 限制堆疊高度 堆高機 / 拖板車應依安全作業管理規定執行，且駕駛應經適當教育訓練使得操作 購置耳塞並要求操作噪音較大機台員工配戴 要求作業時，整修刀外圍需加上護罩，並刀刃需於護罩內
 化學性危害	<ul style="list-style-type: none"> 作業時不慎接觸化學藥品而灼傷 作業時操作不適當吸入化學品氣體（溶劑 / 接著劑、加水後之片鹼等），而使身體不適 藥品 / 藥劑管線誤觸或者損毀破裂，噴濺到身體造成危害 裝有化學品（如密封膠桶、溶劑 / 接著劑等）傾倒，作業人員吸入導致身體不適 高溫設備可能會造成火災人員傷亡 	<ul style="list-style-type: none"> 提供防護器具，並要求配戴 增設防溢漏設備 設備及管線定期巡檢、維修汰換，確保各項設備安全性 宣導及訓練員工化學品使用之注意事項及安全使用方式 配置各項消防設施，並定期實施火災演練
 人因性危害	<ul style="list-style-type: none"> 人工搬運超過荷重造成傷害 不適宜之工作姿勢造成傷害 重複性操作，導致身體危害 	<ul style="list-style-type: none"> 宣導及訓練員工執行作業時之正確姿勢 導入自動化設備，減少部分工作領域重複性動作，並規劃員工適時休息

職業事故調查程序

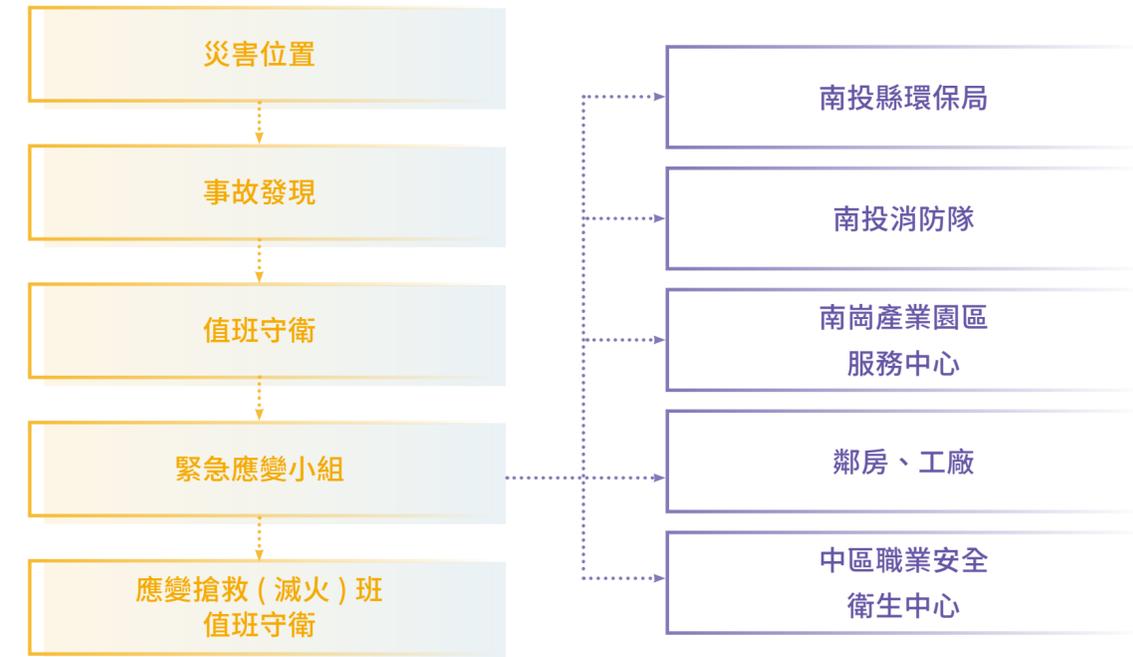
為確保全體工作者之安全，並為建立正常的生產程序提供依據，茂順訂有『財產損失與事故調查管理規定』及『緊急應變措施管理規定』，當公司內發生各類災害時，對已發生災害所造成的財產損失和人員傷亡進行調查、分析，落實防範措施並按法規要求逐級報告，並依據危害辨識及風險評估之結果作為緊急應變措施改善原則，使各類災害發生時，能有效且及時地採取適當應變措施。

如茂順發生職業災害造成人員受傷時，事故發生部門應依『緊急應變措施管理規定』的『緊急傷病處理流程』進行人員急救及通報，後續由事故發生部門依『財產損失與事故調查管理規定』召集相關單位調查或由職業安全衛生單位協助事故發生部門調查事故原因，「查明事故發生原因、過程和人員傷亡、經濟損失情況」、「確認事故責任歸屬」與「提出事故處理意見和防範措施的建議」，以避免同樣災害再次發生。

平日內部及外部緊急應變通報及處理流程圖



假日內部及外部緊急應變通報及處理流程圖



職安訓練及預防

GRI 403-5 | GRI 403-6 | GRI 403-7

茂順採取多項措施來預防和減緩與公司營運相關的職業安全衛生風險。首先，公司依據中央主管機關的規定和職業安全衛生法，制定作業環境監測計畫，並委託經中央主管機關認可的機構進行環境監測，以掌握員工的工作環境並評估其暴露狀況。針對特定的化學性和物理性因子，茂順依照相關法規進行監測，確保員工的危害暴露低於標準。此外，公司根據員工反饋和 ISO 45001 職業安全衛生管理系統稽核建議，進行自我評估，持續改善工作環境。以降低職業安全風險，保障員工健康，並提高公司運營效率和競爭力。

為確保全體員工了解職業安全衛生法規及公司安全衛生管理機制，茂順根據職安衛相關法規及職務需求，提供各類安全衛生教育訓練，包括新進人員安全衛生教育訓練、職業安全衛生管理人員在職教育訓練和緊急應變演練等。在 2024 年，公司職業安全衛生教育訓練的總受訓人次達到 825 人次，總受訓時數達到 3,182 小時。各項訓練之有效性評估以測驗、受訓紀錄或報告方式為憑，期許透過培訓提升員工的安全意識和技能，確保工作環境的安全性，若危害發生時，同仁也知悉應變流程，減緩危害所帶來之影響。

2024 年職安教育訓練一覽

課程類別	對象	總受訓人次	總訓練時數
新進人員安全衛生教育訓練	員工	91	273
職業安全衛生管理人員在職教育訓練	管理人員	27	81
自衛消防編組訓練 (緊急應變演練)	員工及主管	707	2,828



上下半年兩次緊急應變演練

工作者健康促進

茂順致力於打造友善、健康、安全的工作環境，並提供自願性的健康促進服務和計畫，並已制訂『健康促進管理規定』依照四大計畫分別制定相對要領實施。透過多元化的講座及健康促進活動，希望能全面照護員工的身心靈健康，提升員工的認同感和凝聚力，進而為公司創造競爭優勢。

人因性危害防止計畫

- 定期舉辦員工健康檢查
- 定期舉辦醫師駐點諮詢服務
- 提供多種類型的運動社團
- 舉辦員工運動、登山及減重競賽等活動

異常工作負荷促發疾病預防計畫

- 舉辦紓壓、心理健康課程與講座
- 紓壓空間 (如運動場所、休息空間)

執行職務遭受不法侵害預防計畫

- 舉辦性騷擾防治講座
- 舉辦多元職場與人權教育宣導
- 訂定相關處理辦法，並提供申訴專線
- 提供受不法侵害員工協助與諮詢方案

母性健康保護預防計畫

- 提供哺乳友善環境及設備，例如：哺集乳室提供奶瓶消毒鍋、母乳專用冰箱、奶瓶清潔劑，並設置門禁系統，增加安全性
- 專屬茂順媽媽手冊
- 舉辦母性健康講座
- 提供專屬汽、機車停車位給予妊娠媽媽安全服務
- 提供具低收入資格員工自費產檢補助
- 提供優於法令的集哺乳時間
- 提供職醫復職工作適配評估與安排

2024 年已舉辦行的主題與內容

- ◆ 提供未滿 50 歲員工自費流感疫苗補助
- ◆ 舉辦認識外食活動，讓員工懂得選擇食物，不亂吃，吃得安心又放心
- ◆ 提供多種類型的運動供員工自由參與
- ◆ 舉辦自製鞋墊活動，幫助員工減輕足部壓力
- ◆ 舉辦心血管疾病認識與預防講座，讓員工得以自主審視身體狀況進一步預防疾病纏身
- ◆ 舉辦性別平等講座，提倡職場性別平等，拒絕歧視及偏見等不平等對待

- ◆ 透過捐血活動，鼓勵員工捐出熱血，為社會公益盡一份心力
- ◆ 舉辦樂齡講座，希望以心靈課程的角度出發，自我覺察並重新了解自己

為營造友善的工作環境並促進同仁健康，茂順設置駐廠護理人員與臨場服務醫師，提供同仁職業病預防、緊急醫療協助與健康促進服務。茂順提供優於法規要求的健康檢查協助同仁監控身體狀況，而針對健檢報告結果有疑慮，安排醫生到廠時間，員工可於該時間前往做進一步諮詢。

所有健康檢查結果均由廠護單獨保管，並基於《個人資料保護法》要求，除特約從事勞工健康服務之醫師及雇用之勞工健康服務護理人員可以調閱外，任何人員非依法規要求不得隨意取得或檢視他人的檢查相關資料，以確保資料的安全性和保密性。

而茂順也會配合職業醫學科專科醫師，針對有肌肉骨骼傷害疑慮職務進行評估及預防措施，每年依據同仁健康狀況規劃辦理多項健康促進活動，以達預防之效。茂順十分重視母性員工，針對孕期及哺乳期皆有一系列支持與獎勵措施。



一般健康檢查

提供預算優於法規項目之健康檢查給任職滿一年員工，健檢項目事先由駐廠護理師與臨場服務醫師根據同仁普遍健康狀況討論，並邀請健檢醫院到廠執行，以方便健檢執行與意願



特殊作業健康檢查

依照勞動部所訂定勞工健康保護規則要求執行，針對職務於特殊作業場所之員工，每年定期進行檢查，項目包括噪音、粉塵、正己烷等，特殊健檢結果根據勞工健康保護規則所規定之分級進行各別健康管理



職業病改善措施

針對可能造成職業病之工作，公司會進行工作與設備改善評估與執行、工作環境調整評估與執行、相對應之防護器具提供等具體措施



全廠環境定期消毒

定期每年會進行全廠環境消毒作業，確保工作者於茂順廠區內工作環境安全衛生

歷年健康職場績優獎項

- 2015 年獲得衛生福利部國民健康署頒發「績優健康職場 - 健康促進營養健康獎」
- 2015 年獲得南投縣政府頒發「與健康為伍減重績優職場」
- 2016 年獲得衛生福利部國民健康署頒發「健康職場認證 - 健康促進標章」
(效期：2016 年 ~2018 年)
- 2018 年獲得南投縣政府頒發「哺（集）乳認證 - 親善認證」
(效期：2019 年 9 月 ~2022 年 9 月)
- 2020 年獲得衛生福利部國民健康署頒發「健康職場認證 - 健康促進標章」
(效期：2020 年 ~2022 年)
- 2020 年獲得衛生福利部國民健康署頒發「績優健康職場 - 母性健康友善獎」
- 2022 年獲得南投縣政府頒發「哺（集）乳認證 - 親善認證」
(效期：2022 年 9 月 ~2025 年 9 月)
- 2023 年獲得南投縣政府頒發「癌症篩檢績優職場」



工傷統計

GRI 403-9 | GRI 403-10

為確保職業安全衛生管理措施的有效性，茂順以職業傷害及職業病的統計數據作為指標，評估管理績效並追蹤問題根源，持續優化管理策略。茂順於 2024 年主要傷害原因包括跌倒、滑倒、高低溫接觸、夾捲壓傷、物體飛落或掉落、以及切割刺傷等。針對這些已識別的問題，茂順制定了相應的管理措施，例如：健康追蹤與指導、要求穿著合適的服裝、調整器具材質或設備運作模式、增設防呆機制、更換機械設備零件等。未來，茂順將持續完善職業傷病的配套措施，定期檢討並動態優化，期許穩步邁向零職災的最高目標。

於 2024 年茂順發生一起火災事件，並無人員傷亡，事故發生起因為機器故障起火，導致火災發生，於事故發生後已立即改善相關設備，增設滅火器，並增加消防演練頻率。

近三年職業傷病數據

年度	2022		2023		2024		
	員工	非員工工作者	員工	非員工工作者	員工	非員工工作者	
總經歷工時	2,426,855	27,888	2,266,970	27,776	1,722,679	28,000	
職業傷害	一般職業災害數量 ^{註1、2}	3	-	7	-	2	-
	嚴重職業災害數量 ^{註1、2}	-	-	-	-	1	-
	職業災害導致死亡人數	-	-	-	-	-	-
	可記錄之職業傷害件數 ^{註2}	3	-	7	-	3	-
	損工日數 ^{註3}	63	-	292	-	313	-
	嚴重的職業傷害比率 ^{註4}	-	-	-	-	0.58	-
	失能傷害頻率 (FR) ^{註5}	1.23	-	3.08	-	1.74	-
	失能傷害嚴重率 (SR) ^{註6}	26	-	128	-	181	-
職業傷害所造成的死亡比率 ^{註7}	-	-	-	-	-	-	
職業病	職業病件數	-	-	-	-	-	
	職業病死亡人數	-	-	-	-	-	
	職業病所造成的死亡比率 ^{註8}	-	-	-	-	-	
	可記錄之職業病件數	-	-	-	-	-	

註 1：一般職業災害定義為損工日數 180 天以內者；嚴重職業定義為災害損工日數大於 180 天以上

註 2：各年職業傷害類型：2022 年 3 件為被夾／被捲、跌倒、被切／割／擦傷；2023 年 7 件為跌倒、與高溫接觸、被夾／被捲、物體飛落、被切／割／擦傷；2024 年 3 件為跌倒、被夾／被捲、物體飛落

註 3：自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數

註 4：嚴重的職業傷害比率 = [嚴重職業傷害數量（排除死亡人數）× 100 萬工時] ÷ 總經歷工時

註 5：失能傷害頻率 (FR)（即為可記錄之職業傷害比率）=（可記錄之職業傷害件數 × 100 萬工時）÷ 總經歷工時

註 6：失能傷害嚴重率 (SR) = [損工日數 × 100 萬工時] ÷ 總經歷工時

註 7：職業傷害所造成的死亡比率 =（職業傷害所造成的死亡人數 × 100 萬工時）÷ 總經歷工時

註 8：職業病所造成的死亡比率 =（職業病所造成的死亡人數 × 100 萬工時）÷ 總經歷工時

4.3 勞雇關係與人權

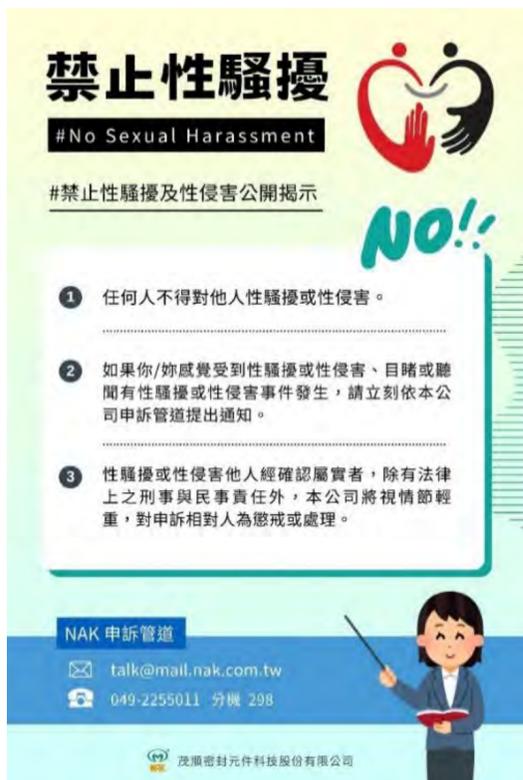
人權保障

GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 2-26 | GRI 406-1 | GRI 408-1 | GRI 409-1

人權是每個人應享有的基本權利，茂順重視人權議題，已訂定『行為準則』，以避免雇用童工，以及任何強迫勞動、騷擾歧視案件發生。該準則除了茂順外，也適用於我們所有的商業夥伴，包括供應商、代表、經銷商、子公司、代理人及其他為茂順提供服務之人。與人權相關之政策如下：

 禁用童工、禁止強迫勞動	<p>遵守聯合國《兒童權利公約》以及當地勞動法規，禁用童工、禁止強迫勞動，確保最低就業年齡和避免經濟剝削。</p> <p>◆ 2024 年茂順並無雇用任何童工、無強迫勞動情事發生</p>
 多元、平等與反歧視	<p>茂順承認並尊重每個人在就業的任何方面均享有相同機會的權利。不因其性別、年齡、膚色、種族、民族或社會出身、國籍、性取向、身心障礙、宗教或政治觀點，而在招募、晉升或工作互動時有任何形式的歧視。</p> <p>◆ 2024 年茂順未發生歧視之爭議或申訴案件</p>
 員工健康與安全	<p>茂順非常重視改善員工的安全，各廠區遵循當地職業安全相關法規，並依 ISO 45001 建立職業安全制度，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，以降低職災風險。</p> <p>◆ 茂順 2024 年未發生因健康安全而導致之爭議或申訴案件</p>
 集會結社自由、團體協商	<p>茂順重視與員工之間之溝通，授予我們的員工自由結社的權利。提供多元溝通管道，包含每季定期舉行勞資會議、申訴專線、公司內部網站訊息公告、公司社群平台（FB、IG）、社團活動或其他非正式之會議形式等，讓員工有多元管道可以表達意見，針對申訴案件也將由專人處理，並保護申訴者的隱私，以保障員工權益。</p> <p>◆ 2024 年並未發生勞資爭議事件。員工反映或建議項目，公司已回應或改善件數達 21 件</p>
 工時與工資	<p>茂順尊重所應適用地區有關最低工資和最高工作時數的法律。我們希望我們的商業夥伴能確保支付最低工資，並確保所支付的工資、加班費和其他工資補助不低於所應適用法律的要求。我們還希望我們的商業夥伴同意確保工作時間符合所應適用法律的規定。所有的加班都是在自願的前提下進行的，不得過度，並應得到適當的補償。</p> <p>◆ 茂順 2024 年度之薪資符合勞基法所訂定之薪酬標準</p>

此外，茂順規劃了人權政策宣導，於每位員工入職時皆於新人訓練時接受相關課程，包括禁止歧視、多元包容與工作平等、反歧視與騷擾、禁用童工、禁止強迫勞動。並且不定期張貼海報或發文公告人權政策，喚醒員工人權意識及注意，以落實茂順人權要求。



宣導海報

申訴方式

 <p>talk 信箱 talk@mail.nak.com.tw</p>	 <p>申訴專線 (049)2255011 分機 298</p>	 <p>官方 Facebook 粉絲頁</p>	 <p>意見箱投遞</p>
--	--	--	---

員工權益與溝通

GRI 2-30 | GRI 402-1

順暢溝通管道

茂順期望塑造職場即時透明溝通文化，並遵循《勞動基準法》第 16 條的規定，以確保在重大營運變化時，能夠給予員工及其代表適當的提前通知，促進透明度和信任。如有勞動條件調整需經勞資會議同意，承諾依據員工年資提供相應之最短預告期，其規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之；繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

為及時有效地傳達，茂順雖尚未有員工自主組織工會，但已採取多種勞資溝通與協商方式，包括正式書面通知、員工大會、個別面談及與員工代表的協商。會在預告期開始時提供書面通知，詳細說明變動的性質、時間安排及影響。管理層會於會議上闡述變化的原因和影響，對於受影響的員工，我們會安排個別面談，提供個別支持和建議。此外，亦會與員工代表協商，確保員工的聲音被聽見，並探討可能的替代方案。同時設立了專門的溝通渠道，如員工意見信箱、社群平台、員工申訴專線、勞資會議等，讓員工隨時查詢資訊，並提出問題和建議。

茂順始終以開放和負責的方式管理公司業務變化，並相信透明和及時溝通是維持良好勞資關係的關鍵。



社會參與

5.1 社會參與理念

5.2 社會參與與回饋

CHAPTER

05

5.1 社會參與理念

茂順深刻理解，企業的成功不僅體現在財務表現上，更關鍵的是其對社會的貢獻與責任。堅信企業應積極參與社會事務，並回饋社會，以促進整體社會的和諧與進步。基於這一理念，茂順將持續投身於多元化的社會公益活動，涉足教育、環境保護和社區發展等多個領域，旨在提升人們的生活品質，推動社會的可持續發展。

5.2 社會參與與回饋

2024 年茂順於社會參與投入金額共計 1,283 仟元，其中當地活動贊助最多，其次為環境綠美化、義消 / 警、民防支持及其他公益善款。於夏、秋季舉辦共計兩次捐血活動，並提供弱勢學生寒暑假實習機會。

2024 年度社會參與投入情形



當地活動與警消民防支持



茂順多年持續贊助南投燈會，以促進當地活動發展，讓參與燈會活動的民眾有機會可以看到更多精彩的燈飾與表演。並贊助集集國中數位學習經費，讓學生能有機會以更便利的方式學習。此外，也長期贊助南投警察之友會、義消隊，為保護市民身家安全盡一份心力。





環境綠美化

茂順台灣廠區位於南投南崗工業區，已認養六廠圓環大榕樹與二、四廠人行道草皮、矮灌、中東海棗的維護，養護費每年約 139 仟元，使廠區及周圍綠化及美觀。



公益慈善活動

在公益慈善活動中，茂順定期捐贈南投家扶中心以及創世基金會，給予弱勢家庭資金幫助。於 2024 年年末，南投家扶中心舉辦 55 週年暨冬暖慈幼園遊會活動，茂順作為協辦廠商贊助活動，當天活動現場設置 109 個攤位、「55 週年意象展」展覽以及各式 DIY 體驗活動及精彩表演，許多民眾參與響應活動，以瞭解南投家扶中心多年來的用心與努力，並期望未來有更多人加入，攜手幫助更多需要幫助的家庭。

於 2024 年茂順舉辦了兩次捐血活動，邀請捐血車到廠，鼓勵同仁利用上班時間捲起衣袖加入捐血行列，為台灣血庫盡一份心，今年共號召 31 人次同仁參加，未來也會持續推廣，期許更多同仁參與。



南投仁愛之家寒暑假實習計畫

經過與社工的深入交流，茂順了解到仁愛之家的孩子於 16 至 18 歲的工讀期間，有時會遭遇不理想的職場環境，且所能選擇的工作範圍相對有限。因此，我們在與社工及內部各單位協商後，以培養同學一技之長、安心的工作環境與合理的實習薪資為主軸，推出實習合作計畫，提供機會讓仁愛之家年滿 16 歲的學生寒暑假到公司的實習機會，並支付實習薪資。

首批實習機會包括行銷部門的電腦美術編輯、製模部門的加工機操作以及設計部門的電腦輔助繪圖工作，希望通過在不同部門的實習，讓他們能夠體驗真實的職場環境，並培養實用技能。

其中一位在高三時來到行銷部門實習的學生，她的實習經歷和所創作的作品，讓她在大學面試中獲得教授們的青睞，最終順利考上多所大學。為此，她特地製作影片，感謝當初提供實習機會的單位。另一位在行銷部門實習的學生也寫信表示，實習期間所學到的技能不僅實用，還能應用在學業上。

茂順堅信，透過提供實質、安全且溫馨的環境，不僅能有效提升學生的技能，也能對職場環境有更深刻的認識，對於未來職場接軌有一定助益。



附錄一、全球永續性報告書協會（GRI）準則索引

使用說明	茂順已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間之內容
使用 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業標準	不適用

• 一般揭露

GRI 標準	揭露項目	章節	頁碼	備註 / 省略理由	
GRI 2：一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	關於茂順	4	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	-	-	不適用，無資訊重編情形
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3	
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於茂順	4-5	
	2-7	員工	4.1 人才管理與培育	47	
	2-8	非員工的工作者	4.1 人才管理與培育	47	
	2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	17-19	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	17-18	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	17-18	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續經營理念	10-11	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續經營理念	10	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 1.2 永續經營理念	3 11	
	2-15	利益衝突	2.1 公司治理	18、20	

GRI 標準	揭露項目	章節	頁碼	備註 / 省略理由	
GRI 2：一般揭露 2021	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 永續經營理念 2.1 公司治理	11 20	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	19	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	20	
	2-19	薪酬政策	2.1 公司治理	19	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理	19	
	2-21	年度總薪酬比率	-	-	本公司基於保密原則，不予揭露最高個人之年度薪酬
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話 1.2 永續經營理念	6 10	
	2-23	政策承諾	1.2 永續經營理念 2.2 誠信經營 4.3 勞雇關係與人權	10 21-22 60	
	2-24	納入政策承諾	1.2 永續經營理念 2.2 誠信經營 4.3 勞雇關係與人權 各重大主題管理方針	10 21-22 60 21、23、 26、28、 34、43、 47、55	
	2-25	補救負面衝擊的程序	各重大主題管理方針	21、23、 26、28、 34、43、 47、55	

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略理由
GRI 2：一般揭露 2021	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人議合溝通 2.2 誠信經營 4.3 勞雇關係與人權 各重大主題管理方針	12-13 23 61 21、23、 26、28、 34、43、 47、55	
	2-27	法規遵循	2.3 法規遵循	24	
	2-28	公協會的會員資格	關於茂順	5	
	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人議合溝通	12-13	
	2-30	團體協約	4.3 勞雇關係與人權	61	

• 重大主題

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略理由
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大議題鑑別與分析	14	
	3-2	重大主題列表	1.4 重大議題鑑別與分析	15	
重大主題：誠信經營					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	2.2 誠信經營	21	
GRI 205：反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	22	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	23	
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2 誠信經營	23	
重大主題：法規遵循					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	2.3 法規遵循	23	

GRI 標準		揭露項目	章節	頁碼	備註 / 省略理由
重大主題：供應鏈管理					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	2.5 供應鏈管理	26	
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.5 供應鏈管理	27	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選之新供應商	2.5 供應鏈管理	26-27	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.5 供應鏈管理	27	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.5 供應鏈管理	26-27	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.5 供應鏈管理	27	
重大主題：資訊安全管理					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	2.6 資訊安全	28	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6 資訊安全	29	
重大主題：風險管理					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	2.7 風險管理	30	
重大主題：氣候變遷因應與溫室氣體管理					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	3.1 氣候變遷管理	34	
GRI 201：經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷管理	36	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 能源及溫室氣體管理	38	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 能源及溫室氣體管理	38	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2 能源及溫室氣體管理	38	
	305-4	溫室氣體排放強度	3.2 能源及溫室氣體管理	38	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2 能源及溫室氣體管理	40	

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略理由
重大主題：職業安全與衛生					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	4.2 安全工作環境	55	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.2 安全工作環境	56	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.2 安全工作環境	56-57	
	403-3	職業健康服務	4.2 安全工作環境	56	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.2 安全工作環境	56	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.2 安全工作環境	57-58	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-6	工作者健康促進	4.2 安全工作環境	58-59	
	403-7	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	4.2 安全工作環境	57-59	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.2 安全工作環境	56	
	403-9	職業傷害	4.2 安全工作環境	59-60	
	403-10	職業病	4.2 安全工作環境	59-60	
重大主題：人力資源管理與培育					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	4.1 人才管理與培育	47	
GRI 201：經濟績效 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.1 人才管理與培育	54	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1 人才管理與培育	48	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.1 人才管理與培育	52-54	
	401-3	育嬰假	4.1 人才管理與培育	55	
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1 人才管理與培育	61	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1 人才管理與培育	49	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.1 人才管理與培育	49-50	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1 人才管理與培育	50	

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略理由
重大主題：產品品質及安全					
GRI 3：重大主題揭露項目 2021	3-3	重大主題管理	3.5 產品品質及安全	43	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.5 產品品質及安全	44	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.5 產品品質及安全	44	

• 其他非重大主題

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略理由
GRI 200：經濟					
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 營運績效	25	
	201-4	取自政府之財務援助	2.4 營運績效	25	
GRI 202：市場地位 2016	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	4.1 人才管理與培育	51	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人才管理與培育	48	
GRI 300：環境					
GRI 301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.4 循環經濟生產	43	
	301-2	使用回收再利用的物料	3.4 循環經濟生產	43	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能源及溫室氣體管理	37	
	302-3	能源密集度	3.2 能源及溫室氣體管理	37	
	302-4	減少能源消耗	3.2 能源及溫室氣體管理	40	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.2 能源及溫室氣體管理	40	
GRI 303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.3 水資源管理	40	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3 水資源管理	40	
	303-3	取水量	3.3 水資源管理	41	

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略理由
GRI 305：排放 2016	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	3.2 能源及溫室氣體管理	39	
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物	3.2 能源及溫室氣體管理	39	
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.4 循環經濟生產	41	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4 循環經濟生產	41	
	306-3	廢棄物的產生	3.4 循環經濟生產	42	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 循環經濟生產	42	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.4 循環經濟生產	42	
GRI 400：社會					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理 4.1 人才管理與培育	18 48-49	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.1 人才管理與培育	51	
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	4.3 勞雇關係與人權	60	
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.3 勞雇關係與人權	60	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	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	4.3 勞雇關係與人權	60	

附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊揭露索引

項次	項目	說明	頁碼
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	請詳 3.1 氣候變遷管理 > 氣候治理架構	34
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)	請詳 3.1 氣候變遷管理 > 氣候變遷因應對策	36
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	請詳 3.1 氣候變遷管理 > 氣候變遷因應對策	36
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	請詳 3.1 氣候變遷管理 > 氣候風險管理	35
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	尚未採用情境分析	-
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	因應管理氣候相關風險之轉型計畫尚待研議	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	尚未使用內部碳定價作為規劃工具	-
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	請詳 3.1 氣候變遷管理 > 指標與目標；尚未使用碳抵換或再生能源憑證	36
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	溫室氣體盤查及確信情形請詳 3.1 氣候變遷管理 > 溫室氣體排放情形 尚未規劃減量目標、策略及具體行動計畫	38

