

2024 永續報告書

2024
SUSTAINABILITY
REPORT

 和泰興業股份有限公司
HOTAI DEVELOPMENT CO., LTD.



目錄 CONTENTS

經營者的話	03
關於本報告書	05

1. 企業永續經營 06

1.1 ESG永續發展委員會	07
1.2 利害關係人與重大主題鑑別	09
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	10
1.4 鑑別重大主題	11
1.5 永續發展目標	14

2. 關於和泰興業 18

2.1 公司簡介	19
2.2 管理組織	22
2.3 企業榮耀與參與外部組織	23

3. 誠信治理 26

3.1 治理實務	27
3.2 風險管理	32
3.3 倫理誠信與法規遵循	35
3.4 營運績效	38
3.5 產品創新	41
3.6 客戶關係	44

4. 永續環境 48

4.1 環境管理政策	49
4.2 節能減碳	50
4.3 永續供應鏈	53

5. 社會關懷 54

5.1 幸福職場	55
5.2 人力資源統計	56
5.3 員工成長與發展	60
5.4 工作健康與安全	64
5.5 社會參與	72

6. 附錄 74

附錄一、GRI內容索引表	75
附錄二、第三方查證聲明書	80



經營者的話

2024 年，和泰興業邁出了永續治理的重要一步。本公司首次發行 ESG 永續報告書，不僅是資訊透明的實踐，更代表我們對社會、環境與經濟責任的積極承諾。

在環境面（Environmental），我們於 2024 年正式取得 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查驗證，並完成第三方查證，超越法規標準。新供應商 ESG 篩選比率達 100%，主要供應商 ESG 評鑑覆蓋率亦為 100%，展現我們在推動供應鏈永續上的決心。此外，我們每年推動節能減碳，致力於響應母公司訂定的每年減碳 1~3% 之目標，朝向 2050 淨零碳排放穩健邁進。

在社會面（Social），我們深信「人」是企業最重要的資產。2024 年，全體員工平均訓練時數提升至 18 小時，並設立「和泰學院」與完整升遷制度，連結職涯發展與績效。性別平等方面，女性員工考核比率與男性不分軒輊，皆達 98% 以上。職場安全方面，全年無重大職業災害事件發生，並由專責健康管理師提供個人化健康服務，持續打造幸福職場與健康文化。

在治理面（Governance），我們持續強化公司治理結構。2024 年設立 ESG 永續發展委員會，由永續長統籌，確保永續策略有效執行。同時，舉辦誠信經營訓練，參與人數達 96 人，總時數 240 小時，並全面導入廉潔條款，承攬商簽署率達 100%，確保誠信文化深植於公司每一環節。

和泰興業將永續發展視為企業競爭力的核心。我們深信，透過落實 ESG，不僅能回應利害關係人的期待，更能引領產業創新、共創美好未來。未來，我們將持續透過數據驅動與跨部門合作，深化永續行動，朝「美好人生、祥和社會」的願景邁進。

經營者的話

身為和泰興業股份有限公司的經營者，我們深刻體認到，企業的責任不僅限於營收成長與市場拓展，更涵蓋對環境保護(E)、社會發展(S)與公司治理(G)的長期承諾。自1963年創立以來，和泰始終秉持「未窮先變、要最好，非變不可」的信念，不斷創新轉型，從不鏽鋼餐具起家，發展至今已成為台灣空調產業的指標企業，亦為日本大金空調在台灣的總代理。

面對全球永續發展的浪潮與各方利害關係人的高度期待，我們積極深化ESG策略，從企業治理、綠色營運到社會參與，全方位展現承諾與行動。2024年，我們依循ISO 14064-1標準完成溫室氣體盤查，並通過第三方驗證，以具體行動支持2050年淨零碳排的遠景。我們也建構完善的教育訓練體系與多元升遷機制，致力打造幸福職場，提升人才競爭力與企業凝聚力。

同時，在公司治理方面，我們也秉持和泰集團-黃烈火創辦人所提倡之「安全、收益、發展」；及蘇燕輝總裁「沒有最好，只有更好」的信念原則，強化董事會職能，重視資訊透明、風險控管與誠信經營，並全面落實內部稽核與法規遵循，確保與所有利害關係人的互動建立在信任與專業之上。

本報告書為和泰興業首度發行的ESG報告書，象徵我們在邁向永續治理之路上的重要里程碑。未來，我們將持續以專業、服務與創新的經營理念，攜手全體同仁與利害關係人，朝著「美好人生、祥和社會」的企業願景邁進，共創永續發展的未來。

誠摯邀請各界持續給予關注與指教，讓我們一同邁向永續的旅程中，一步一腳印，穩健實踐對社會與環境的承諾。

和泰興業 會長

蘇-仲

關於本報告書

和泰興業為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2024年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環境保護、職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，和泰興業期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG資訊揭露

本報告書以和泰興業股份有限公司為主體，全面揭露財務、環境及社會面之表現數據。財務部分的數據與公司個體財報一致，並經由會計師查核簽證以確保其準確性。環境與社會相關數據則由各部門負責蒐集及統計，經部門主管審核後確認，以確保資料的可靠性和完整性。若公司揭露包含子公司在內的相關數據，僅列出匯總數據，未細分子公司個別數據。

此外，本報告的資訊揭露邊界主要集中於和泰興業股份有限公司，部分內容亦涵蓋子公司和泰服務行銷股份有限公司，而社會公益相關資訊與數據則包含財團法人和泰環境永續基金會的表現。整體而言，報告書透過系統性且透明化的數據呈現，展現公司在財務穩健性、環境永續及社會責任方面的努力及成果。

階段	主題	權責單位
議題收集	1. 決定利害關係人 2. 關注議題收集	ESG永續發展委員會
重大主題決定	1. 利害關係人外在經濟、環境及人衝擊度評估 2. 內部營運衝擊度評估 3. ESG永續發展委員會會議決議	ESG永續發展委員會
彙整資訊	管理方針及資訊收集	ESG永續發展委員會
撰寫初稿	報告書資訊編撰	ESG永續發展委員會
審閱定稿	報告書內部審查	ESG永續發展委員會
公告發行	呈報董事會/報告書發行	ESG永續發展委員會

撰寫依據及資訊確認方式

本永續報告書之期間自西元2024年1月1日至12月31日，本報告書撰寫架構係參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)，並接軌「聯合國永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，以盡責之態度向利害關係人報告本公司在經濟、環境及社會上的策略及活動，及展現本公司對社會責任之落實及永續發展的決心。

和泰興業為提升報告書的揭露品質，委由外部獨立機構之格瑞驗證有限公司(GREAT Certification)依據AA1000AS v3進行Type 1中度保證等級查證，確認符合GRI準則2021年標準並取得保證聲明，本報告書亦於附錄提供該聲明供參。

發行頻率

這是和泰興業發布的第一本ESG報告書，未來和泰興業每年發布一次報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於和泰興業官網下載。

本次發布日期：2025年6月。

下次發行日期：2026年6月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

和泰興業股份有限公司 ESG永續發展委員會

地址：台北市內湖區新湖一路36巷18號

E mail：esg@hotaidev.com.tw

公司官網：https://www.hotaidev.com.tw/web/



1

企業永續經營

- 1.1 ESG永續發展委員會
- 1.2 利害關係人與重大主題鑑別
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題
- 1.5 永續發展目標

1.1 ESG永續發展委員會

為善盡企業社會責任，並促進環境生態、社會及經濟永續發展，和泰興業優於法律規範，自主編制永續報告書，且董事會於2024年11月通過「ESG永續發展委員會」直轄總經理，並設立永續長一職，整合本公司環境管理委員會、CSR委員會及風險管理委員會。ESG永續發展委員會針對環境保護、社會責任、及公司治理三大主題分別設有功能小組之委員及秘書，由永續長擔任主任委員，直轄總經理報告，各功能小組委員皆具備永續知識與經歷。

委員會每年至少開會1次，開會前由秘書發出開會通知，委員會下之各功能小組擬定方針再交由公司各部門執行；並由委員會監督執行進度。永續長召開ESG委員會，共同確認當年度的報告書及ESG重大主題，並呈報總經理，擬定對策工作方針，交由各小組執行。並追蹤檢討成效，確保公司永續政策的落實。



ESG永續發展委員會組織圖



1.2 利害關係人與重大主題鑑別

和泰興業追求企業永續經營同時，我們亦重視利害關係人的聲音，凡對公司營運可能產生重大影響的個人或團體，我們都將其列為利害關係人。由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與公司的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情況，最終篩選出與4類對和泰興業而言具有重要性的主要利害關係人：

股東/投資人、供應商、客戶、員工

確認主要利害關係人



透過例行業務往來
接觸各利害關係人

透過內部會議討論
以及參考同業情況

鑑別出4類
主要利害關係人

| 重大主題鑑別流程 |

1 了解組織脈絡

參考永續相關行業準則，並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程，了解組織整體概況及相關衝擊，並鑑別出永續利害關係人

2 鑑別實際及潛在衝擊

根據組織整體概況及商業關係鑑別出對經濟、環境和人群的實際和潛在衝擊包含正負面、短長期、蓄意或不可逆，選出永續相關之18項關注議題

3 評估衝擊的顯著程度

透過內外部利害關係人問卷投票得出「利害關係人衝擊度」及「經濟、環境、社會衝擊度」分數進行重大性分析

4 排定最顯著衝擊的優先報導順序

就已鑑別之關注議題進行排序，並根據永續相關行業準則跟顧問檢驗其顯著性，最後選定7項重大主題

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人由於身份類別不同，其對於和泰興業關注之議題亦多有差異，本公司於官網提供企業永續發展的相關資訊，並對利害關係人設有公開、直接之溝通管道，以掌握利害關係人對公司的要求及期待並即時回應，期許與利害關係人共同朝向雙贏以達企業永續經營的理念，並持續檢視及改善在企業永續發展的績效。公司定期於董事會報告主要利害關係人溝通情形，以作為永續發展策略規劃。

主要利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道/頻率
 股東/投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	- 營運績效 - 倫理誠信 - 資安防護	聯絡窗口：投管部 E mail：petrina@hotaidev.com.tw 股東常會/每年
 供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供產品；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	- 營運績效 - 產品創新 - 客戶關係	- 營業秘密保護及交易安全 - 倫理誠信 - 產品及服務標示 聯絡窗口：商企處 E mail：jeffchan@hotaidev.com.tw 對象：日本大金工業株式會社 商品開發會議/每半年
 客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	- 客戶關係 - 產品創新 - 營運績效	- 產品及服務標示 - 產品責任/產品安全 聯絡窗口：客戶滿意委員會 E mail：may@hotaidev.com.tw 客戶會議/每季 業務拜訪/每月 滿意度調查/每年
 員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	- 薪酬福利 - 勞資溝通 - 營運績效	- 員工平等/不歧視 - 客戶關係 - 職業安全 聯絡窗口：人資部 E mail：hr@hotaidev.com.tw 電話、E mail/不定期 福委會/每年 員工申訴管道/不定期

1.4 鑑別重大主題

1.4.1 重大主題分析

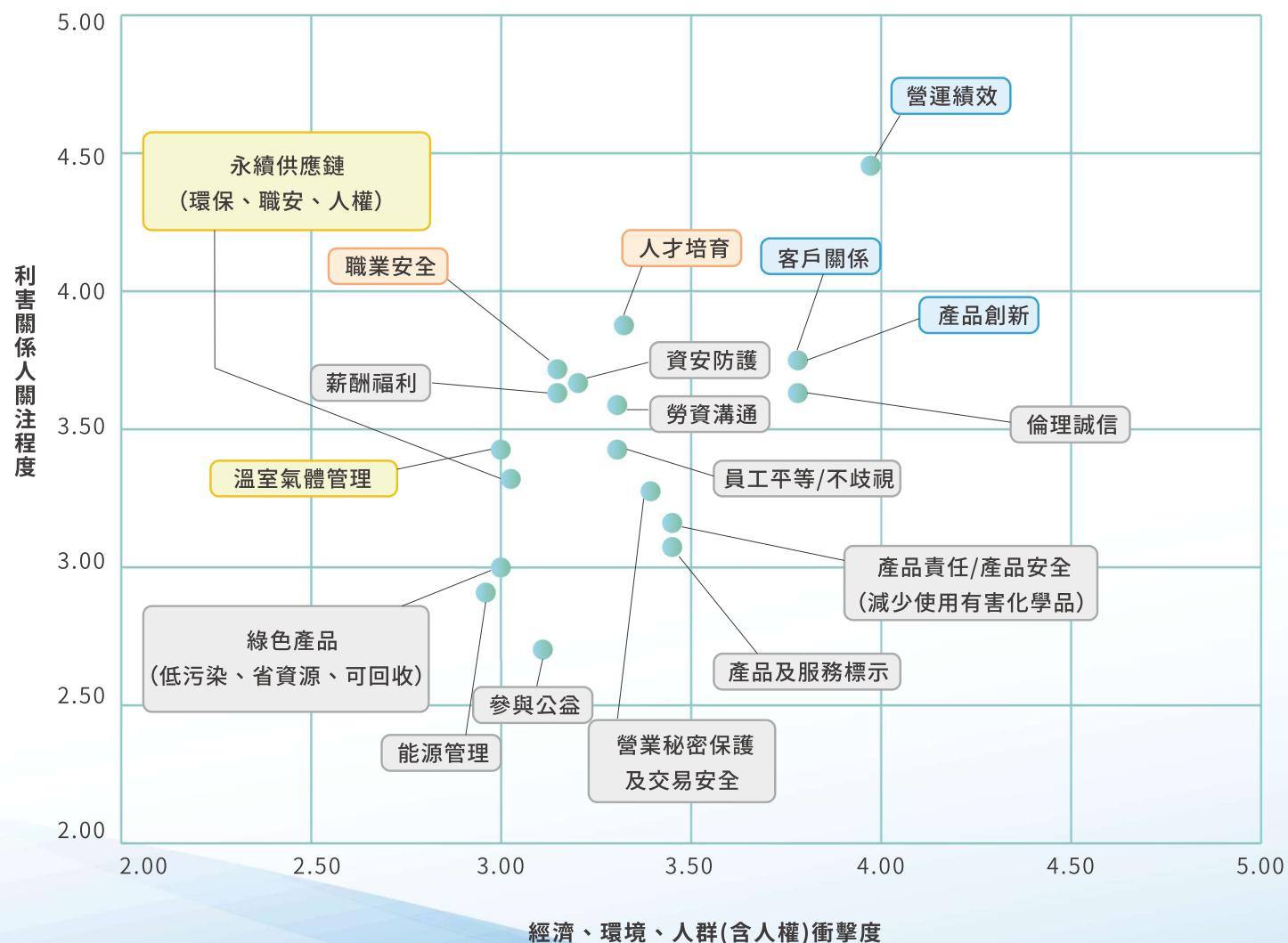
和泰興業ESG永續發展委員會擬定18項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收57份有效問卷，得出主要利害關係人對於環境、社會與公司治理的各項永續議題之衝擊程度評分；也同時發放線上問卷予本公司13位主管，針對永續議題評估公司營業活動與商業關係對於環境、社會與公司治理的衝擊程度及評分，再將二者評分數據彙整成重大主題矩陣圖，最後經由ESG永續發展委員會討論決定取環境前兩項、人群（含人權）前兩項與經濟面的前三項永續議題作為本年度的重大主題，其各分別為：溫室氣體管理、永續供應鏈、人才培育、職業安全、營運績效、產品創新與客戶關係，和泰興業後續會在本報告書中說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

重大主題鑑別流程



註：本年度為首本報告書，無重大主題變更。

和泰興業重大主題



排序	永續議題
1	營運績效
2	產品創新
3	客戶關係
4	倫理誠信
5	人才培育
6	職業安全
7	勞資溝通
8	薪酬福利
9	資安防護
10	員工平等/不歧視
11	營業秘密保護及交易安全
12	產品責任/產品安全
13	產品及服務標示
14	溫室氣體管理
15	永續供應鏈
16	綠色產品
17	能源管理
18	參與公益

1.4.2 確定重大主題和邊界 ● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

面向	重大主題	對公司的重要性與衝擊面向	內部邊界		外部邊界			報告書揭露章節
			公司	員工	投資人/股東	客戶	供應商	
環境	溫室氣體管理	因應能源成本持續上升與法規的挑戰，公司依循母公司政策於2050淨零排放目標，針對能源與溫室氣體管理進行監督與節能減碳措施，為正面潛在衝擊。	●	○	○	●	●	4.2 節能減碳
	永續供應鏈	透過對供應商的監督及支持，公司能夠確保其供應商也遵循負責任的採購及生產流程，促進全產業鏈的環保與社會倫理，目前公司皆有對新供應商、主要既有供應商進行相關篩選與評鑑，為正面實際衝擊。	●	○	○	●	●	4.3 永續供應鏈
人群 (含人權)	人才培育	公司針對員工職務性質提供多元化的訓練，促成職涯發展，有助於提升公司未來競爭力，為正面潛在衝擊。	●	●	○	●	○	5.3 員工成長與發展
	職業安全	提升員工健康與安全是企業永續經營的重要基石，健康員工是最寶貴的資產。公司以優於法規要求之標準確保員工工作上的安全，且今年度無發生任何職業傷害與職業病事件，為正面實際衝擊。	●	●	○	○	●	5.4 工作健康與安全
經濟	營運績效	為了讓投資人、員工、供應夥伴及客戶對與我們創造互利共榮，邁向永續經營之路，追求公司業務穩定成長是持續努力的目標，為正面潛在衝擊。	●	●	●	●	●	3.4 營運績效

面向	重大主題	對公司的重要性與衝擊面向	內部邊界		外部邊界			報告書揭露章節
			公司	員工	投資人/股東	客戶	供應商	
經濟	產品創新	企業永續發展與市場競爭力的核心在於持續創新。面對冷凍空調產業中的能源效率提升、環保法規加嚴及消費需求變化等挑戰，公司不斷引進大金原廠最新技術，專注於高效節能、環境友善及智慧控制等創新應用，以鞏固市場中的領導地位，公司將持續推動創新產品的銷售比例，為正面潛在衝擊。	●	●	●	●	●	3.5 產品創新
	客戶關係	優質的空調售後服務是提升客戶滿意度和品牌形象的重要環節，通過專業而貼心的服務，讓所有大金使用者安心無憂，進一步樹立良好的口碑，增強客戶忠誠度。同時，有效鞏固公司市場競爭力，並展現企業社會責任，助力品牌形象提升，為正面潛在衝擊。	●	○	○	●	○	3.6 客戶關係

1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

和泰興業將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩溫室氣體排放，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，和泰興業能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	和泰興業回應
 1 消除貧窮	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	- 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 - 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
 4 優質教育	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	- 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。2024年度全體員工平均訓練為18小時。 - 針對弱勢族群給予免費職業技職訓練並媒合就業。
 5 性別平等	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。	不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。2024年度男性員工考核比率為全體98.10%，女性員工考核比率為全體98.02%。
 8 尊嚴就業與經濟發展	8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	- 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 - 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 - 落實職業安全衛生管理機制，有效提升員工職場安全。

SDGs	細項目標	和泰興業回應
 9 產業、創新與基礎設施	9.4 升級基礎設施，改造工商業，使他們可永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程。	- 和泰興業企業總部、中部分公司榮獲WELL認證白金級認證。 - 提供更節能、更環保的產品。
 10 減少不平等	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	- 公司的召募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 - 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
 12 負責任的消費與生產	12.6 鼓勵企業採用永續作法，特別是大型企業和跨國公司，並將永續發展資訊融入公司營運計畫中。	- 和泰興業進行供應商評鑑，從經營、品質、價格、交貨期間及環境等角度進行綜合評估，針對不符合標準或高風險供應商，和泰興業會要求提交改善計劃並提供協助，與大金工業共同致力於提升整體供應鏈的可持續性與責任意識。 - 和泰興業依循大金工業制定的供應鏈管理政策，包括衝突礦產相關方針及供應鏈CSR推進指南，致力於尊重人權、推動多樣性並遵守勞動相關法令。和泰興業所採用之供應商，皆使用通過無衝突認證之冶煉廠原材料。 - 和泰興業的產品遵循大金符合工業RoHS指令及REACH規則等法律要求，並規範供應商嚴格遵守相關規定。

SDGs	細項目標	和泰興業回應
 13 氣候行動	• 13.2 將氣候變遷措施納入政策、策略與規畫之中。	• 公司優於法規要求，落實溫室氣體盤查，並經第三方查證，於永續報告書揭露。 • 響應母公司政策每年減碳1~3%。
 16 和平正義與有利的制度	• 16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 • 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	• 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並建置檢舉流程及檢舉管道。 • 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。
 17 全球夥伴關係	• 17.16 透過多邊合作輔助並提高永續發展上的合作，動員及分享知識、專業、科技與財務支援，協助實現永續發展目標。	• 協助培訓經銷商、量販業者提升專業技能與學習環保法規新知。 • 舉辦產學合作、產業培訓。





2

關於和泰興業

2.1 公司簡介

2.2 管理組織

2.3 企業榮耀與參與外部組織

2.1 公司簡介

和泰興業搭起台灣與日本的橋樑

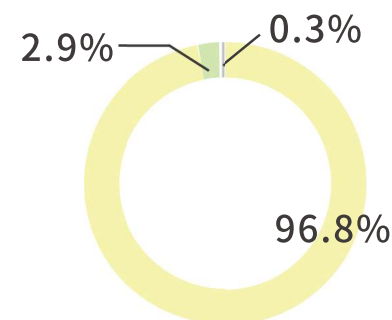
和泰興業股份有限公司（以下簡稱「和泰興業」、「本公司」）成立於1963年，總部位於台北市內湖區，成立初期，本公司專注於生產不鏽鋼餐具並出口至海外市場。隨著市場需求的變化，本公司察覺空調產品已成為家電的明日之星，因此於1992年開始代理日本一番品牌大金空調。

憑藉大金空調卓越的性能及口碑，產品自上市以來深受使用者的高度肯定，市場需求不斷增長。如今，和泰興業與大金空調已成為台灣空調業界的領導者，主要業務涵蓋變頻冷氣空調設備的銷售、工程設計、安裝及維修服務。此外，公司憑藉多元化的業務範疇與穩健的經營策略，奠定了在台灣市場的重要地位。

展望未來，和泰興業將持續引進新科技的空調產品及低溫設備，以滿足社會大眾對高效能商品的需求。同時，本公司不僅專注於業務發展，也積極投身社會公益活動，並支持多項環境永續計畫。通過其產品與服務，和泰興業致力於提高能源效率，減少環境影響，為企業永續發展做出貢獻。

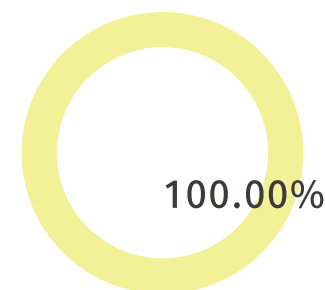
公司名稱	和泰興業股份有限公司
所屬行業	貿易百貨業
總部位置	台北市內湖區新湖一路36巷18號
股權結構佔比	本國法人83.86% 本國個人6.14% 外國機構與外國個人10.00%
資本額 (單位：新台幣仟元)	NTD 549,028仟元
2024年度營收 (單位：新台幣仟元)	NTD 11,196,948仟元
各區營運據點	北北基區、桃竹苗區、中彰投區、雲嘉南區、高屏區及宜花東區 (1個總部、1個服務本部、10個分公司、2個物流中心、2個研訓中心)
產品與服務	空調設備及周邊設備販售 空調工程設計及售後服務
主要產品產量	家用空調 200,000套 商用空調 18,000套

當年度主要產品銷售比例



■ 空調設備販售
■ 空調工程服務
■ 售後服務

當年度各區營收比例



■ 台灣

註：資料統計至2024年底。

企業識別 CIS



外觀形狀由「七巧板」的概念衍生而來，七巧板源自於中國，英文稱為「Tangram」。七巧板的拼湊，有多種組合，從七塊版拼簡成三塊版，三個色塊組合亦代表「三生萬物」，由三之數可演變孕育萬物，蘊含蓬勃生機；面對變化，彈性對應，正是和泰興業「未窮先變」、「要最好，非變不可！」企業理念的最佳呈現。

三個顏色，也分別代表著不同意義：

生命三元素：

空氣（藍色）、水（綠色）、陽光（橘色）

經營理念：

專業（藍色）、創新（綠色）、服務（橘色）

公司願景

投入

冷凍空調
產業發展

提昇

生活品質
環境永續

創造

美好人生
祥和社會

公司大事記

年度	說明
1963年	蘇燕輝總裁於日本考察時，發現「燕市」因製造西餐餐具聞名遐邇，決定在彰化故鄉設廠，成立和泰興業，投身不銹鋼餐具產業。
1968年	代理日本SUNWAVE不鏽鋼廚具、瓦斯爐內銷為主。
1969年	與日東精工株式會社合資成立「台灣日東精工股份有限公司」，從事螺絲、裝配、刨釘機等主力機械設備，以加工出口區的日商為主。
1974年	擴建位於彰化的廠房，全力投入生產廚具、爐具，並陸續於全台設立分公司，使和泰廚具、爐具在當時已蔚為流行的知名品牌。
1986年	開始推展及販售奇異(GE)、增您智(ZENITH)產品，使奇異、增您智產品在台灣隨處可見。
1988年	創下奇異海外市場銷售第一紀錄。
1992年	與日本大金空調簽訂獨家代理合約。
1999年	全力發展大金事業的組織與台灣市場佈局。
2002年	領先業者，引進全系列變頻空調。
2011年	斥資千萬與東南科技大學攜手建置「冷凍空調研訓中心」。
2013年	與勤益科技大學攜手建置中部「產學合作中心」。
2015年	引進R32冷媒空調商品。
2016年	日本大金工業株式會社入股。
2017年	家用系列全面採用R32冷媒，帶動其他品牌跟進。 啟用AP營運中心，是大金亞洲最大的海外AP據點。
2019年	成立低溫冷凍冷藏事業單位，全力開拓低溫事業。
2022年	彰化新廠辦大樓竣工，此地為和泰興業的「起家厝」。 內湖企業總部獲得WELL認證最高等級，鉑金級認證。
2023年	彰化新廠辦大樓獲得WELL認證最高等級，鉑金級認證。
2024年	桃園沙崙物流總倉動土，預計2026年完工。

本公司所處產業鏈

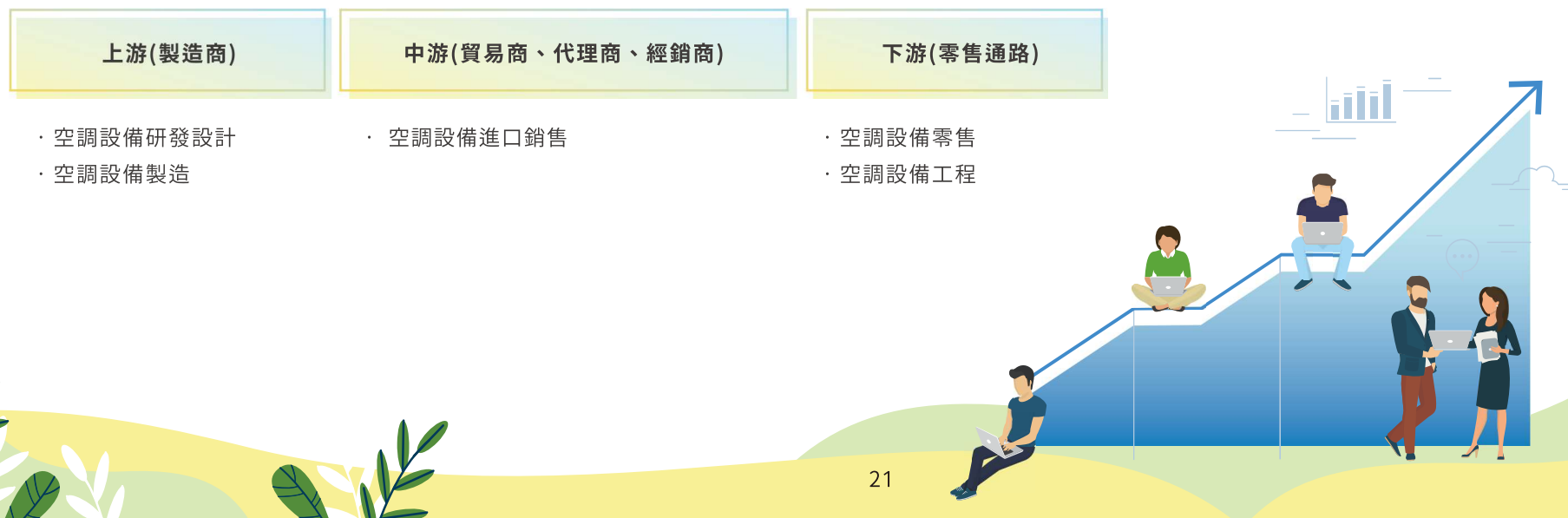
· 空調設備進口銷售

貿易百貨業主要是貿易廠商引進國內外商品至國內市場銷售，而百貨業則是零售的根本，其利用賣場通路進行多種商品的銷售與服務。

空調設備進口銷售業主要由貿易廠商將國內外的空調產品引入本地市場進行銷售，而其市場銷售的核心則是透過多元化的通路提供安裝、維修及相關服務。例如，涵蓋住宅用空調、商用空調的銷售與服務，以及技術支援等。

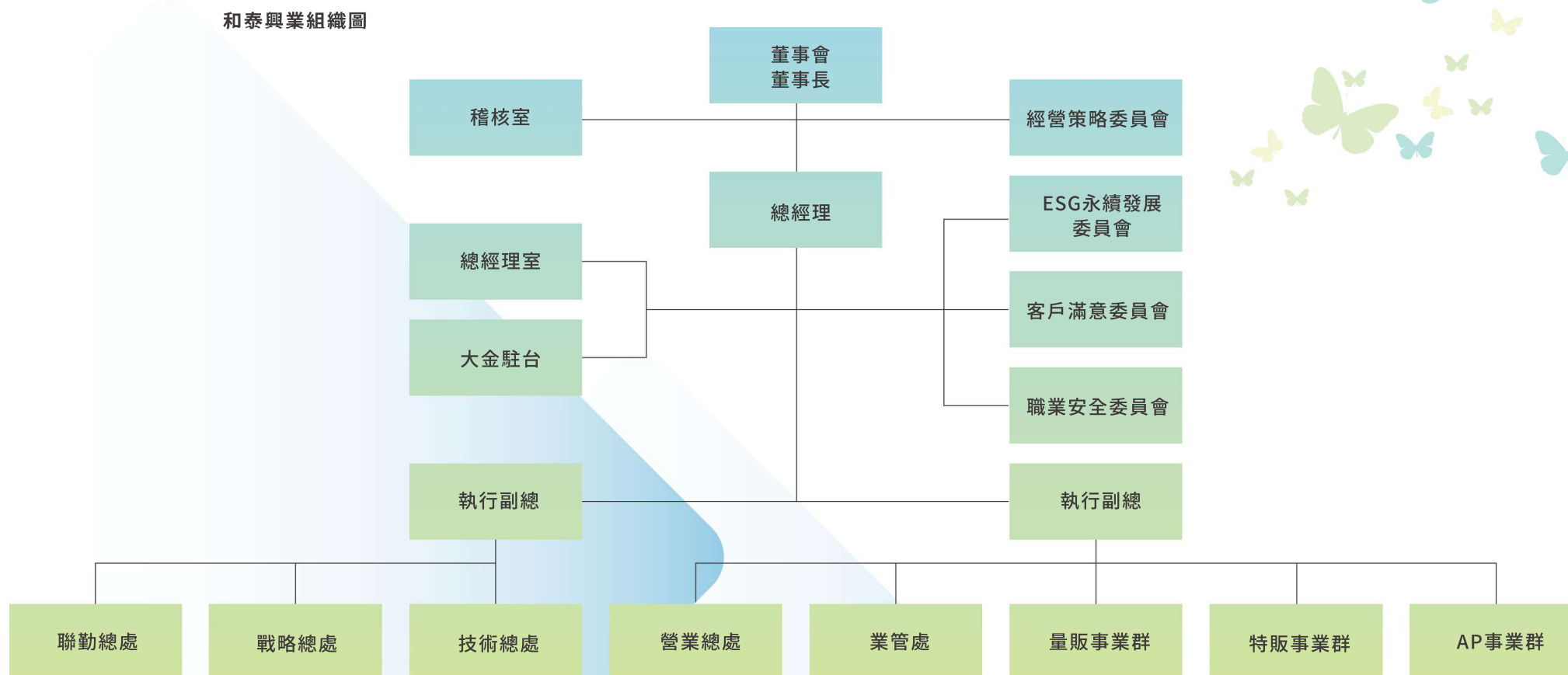
空調進口銷售業的上游為製造商，提供空調設備的主要零組件或成品，這些包括壓縮機、冷媒、控制器與機體部件等核心產品，滿足市場需求。中游環節則由貿易商、代理商與經銷商構成，下游部分為零售通路業，通過零售商、專賣店或電子商務平台直接面向消費者，提供產品銷售、專業安裝和定期保養服務。零售環節是與消費者接觸最直接的部分，注重售後支持及體驗，以增強客戶滿意度。從上游的製造端到下游的零售通路，構成了一個完整的空調設備進口銷售系統。

和泰興業股份有限公司的產業鏈主要圍繞空調設備的製造、銷售與服務，位於產業鏈中游，透過其廣泛的銷售網絡，將空調產品分銷至全台各地，為消費者提供高品質產品與服務。



2.2 管理組織

和泰興業董事會為公司最高治理單位及重大經營策略的決策中心，本著謹慎態度善盡監督職責，監督及指導公司之經營團隊，防制利益衝突及確保公司遵循各種法令，評估經營策略及ESG績效與風險管控。公司設有「經營策略委員會」、「ESG永續發展委員會」、「客戶滿意委員會」及「職業安全委員會」，定期開會報告營運相關活動與決議，統籌追縱與執行推展相關事務。



2.3 企業榮耀與參與外部組織

公司歷年榮耀

和泰興業在近年來持續展現對綠色永續經營及員工福祉的高度承諾，並獲得多項殊榮肯定。未來，和泰興業將持續致力於環境永續與創新發展，全面推動節能減碳技術，為客戶提供綠色創新的高效解決方案，同時深化健康職場與員工福祉，打造友善工作環境，持續實踐「美好人生、祥和社會」的企業願景。



2022年

和泰興業企業總部榮獲WELL認證白金級認證

和泰興業重視綠色永續，總部藉由大量採用高效節能空調設備及PM2.5淨化技術之環保健康設計、可視化的空氣品質監測系統，並配合大量植栽綠化及光效利用減少碳排放，希望能將美好空氣的想像，透過建築實現。和泰興業總部於2022年成功獲得WELL白金級認證，顯示公司對ESG永續經營的實踐。



2022年

大金空調空氣清淨機榮獲台灣空氣品質健康安全協會最高等級 鑽石級認證

和泰興業販售的大金空氣清淨機全系列採用最先進的「閃流放電」技術，提供出色的空氣淨化效果。研究表明，此技術能有效抑制新冠病毒(Omicron株達99.97%抑制效果)，以及其他變異株(如Alpha、Beta、Gamma等達99.9%以上效果)，此技術獲得台灣空氣品質健康安全協會頒發的鑽石級認證以表彰其卓越的空氣淨化效能、品質保障及安全管控，提升室內空氣品質，尤其是在健康與防疫宅方面的重要貢獻。



2022年

和泰興業大金空調榮獲勞動健康特別獎

時任董事長蘇一仲指出，和泰興業大金空調秉持「先感動同仁，才能感動客戶」的理念，推動職業安全與健康政策，不僅設立健康單位「美生中心」，提供健康管理服務並擴大健檢補助至員工配偶，展現對員工及家庭的關懷，公司更自主成立職業安全委員會，落實職場健康與安全文化。公司於2022年榮獲「國家職業安全衛生獎」之「勞動健康特別獎」，成為ESG「社會責任」的重要里程碑。未來，公司將持續以「美好人生、祥和社會」為願景，打造健康、永續且以人為本的職場環境，彰顯企業在永續發展上的責任與承諾。



2023年

和泰興業中部分公司榮獲WELL認證白金級認證

公司基於其建築在節能、環保與健康設計方面的卓越表現，例如採用高效節能空調設備、智能控制系統及PM2.5淨化技術，並實現高度的能源管理及空氣品質提升，和泰興業中部分公司於2023年成功獲得WELL認證最高等級-白金級認證。



2023年

和泰興業榮獲「健康職場永續卓越獎」殊榮

企業永續經營關鍵在員工

由衛生福利部國民健康署主辦的「112年全國績優健康職場暨優良推動人員成果發表會」中，和泰興業榮獲「健康職場永續卓越獎」，此獎肯定公司在推動職場健康促進工作上的卓越成效。公司以員工健康為核心信念，透過整體策略及系統規劃，營造永續職場環境，促進員工身心與社會健康。未來將持續創新策略，完善管理機制，打造健康、安全的工作場域，展現企業對永續發展的承諾。



2024年

和泰興業榮獲廣告金句獎「十大影片文案獎」

和泰興業藉由影片展現其致力於節能減碳的綠色創新，融合家用空調、空氣淨化等產品領域，實現與消費者共同保護地球的承諾。於2024年榮獲廣告金句獎「十大影片文案獎」，展現了創意與社會責任的結合。



2024年

「和泰興業中部分公司」榮獲近零碳建築最高 1+ 級標章

和泰興業中部分公司第一期廠辦大樓以卓越的節能與永續表現，成功獲得「近零碳建築最高1+級標章」，其大樓設計以行政院2050淨零排放目標為依據，結合建築能效評估及綠建築理念，實現節能50%並搭配再生能源達成碳中和。

此外，大樓同時榮獲「綠建築黃金級」、「國家建築金質獎」、「健康建築 WELL 鉑金認證」，這些成就展現和泰興業對永續發展的高度重視。

參與外部組織

和泰興業致力於產業發展，除了精進自身產品競爭力之外，亦積極參加外部協會與組織，藉由外部交流活動了解國內外趨勢與規範，與協會成員間良性互動並瞭解產業最新發展趨勢，作為公司永續經營所需之考量，目前本公司所參與之公協會如下所示：

公協會名稱	會員身份	理監事
臺灣建築學會	√	
台北市建築材料商業同業公會	√	
台灣綠建築發展協會	√	監事
台灣幸福建築協會	√	
台灣病態建築診斷協會	√	
台灣區機電電子工業同業公會	√	
台灣冷凍空調學會	√	
國立台北科技大學能源與冷凍空調工程學系系友會	√	常務理事
中華民國能源技術服務商業同業公會	√	
台中市冷凍空調技術策略協進會	√	
台灣區冷凍空調工程工業同業公會	√	理事
CAID中華民國室內裝修專業技術人員學會	√	
CSID 中華民國室內設計協會	√	
TnAID 台灣室內設計專技協會	√	
TAID台北市室內設計裝修商業同業公會	√	

公協會名稱	會員身份	理監事
TIDDA台灣省室內設計裝修商業同業公會聯合會	√	
NAID中華民國室內設計裝修商業同業公會全國聯合會	√	
TDEA台灣設計菁英協會	√	
台灣空氣品質健康安全協會	√	
台灣衛浴文化協會	√	理事
台灣房屋整建產業協會	√	監事
台灣智慧能源產業協會	√	
台灣連鎖暨加盟協會	√	
台灣冷鏈協會	√	理事
台北市進出口商業公會	√	
台日商務交流協進會	√	





3

誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 倫理誠信與法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品創新
- 3.6 客戶關係

3.1 治理實務

本章節永續績效亮點

- 2024年度誠信經營訓練參與人數96人，總時數240小時，人均上課時數2.5小時。
- 承攬商均恪遵公司規定於簽約時一併簽署廉潔條款，簽署率達100%。
- 2024年度零重大違法事件。
- 引進具最新節能技術的產品，顯著降低能源消耗，減少碳排放量。
- 減少包材使用量以及包材體積，提升運輸效率。
- 透過培訓課程提升經銷商專業能力，2024年度舉辦215次實體課程，14次線上課程，共4,356人參與培訓。
- 針對量販業者進行專業培訓，2024年度共舉辦41次實體課程，2次線上課程，共1,020人參與培訓。
- 2024年度舉辦產學合作31場次。
- 2024年度舉辦6場產業訓練。



完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

和泰興業依公司法及相關規範，建構公司治理制度，公司制定各項內規以加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度。同時，公司透過多元化申訴管道和專區窗口，建立與利害關係人的良好溝通，理解各方需求並提升其滿意度。

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，由董事會檢視財務績效、永續策略等等，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置經營策略委員會、ESG永續發展委員會、客戶滿意委員會與職業安全委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向董事會呈報稽核結果。

和泰興業亦建置多元的溝通申訴機制，針對不同利害關係人類別，於公司官網或內部系統設置不同的聯絡窗口及聯絡管道，公司透過雙向溝通，理解利害關係人對公司的要求與期望，並努力達成利害關係人期待。

3.1.1 董事會

董事會負責擘畫公司經營策略，對股東及其他利害關係人承擔責任，並要求董事忠實執行業務，盡善良管理人注意義務，以審慎態度行使職權。和泰興業董事會對於公司業務的執行與各項治理制度的安排，均遵循法律及章程規定進行決議。董事會成員的選任通常採候選人提名制度，通過定期改選方式，以確保董事會結構的穩定性與多元化。

和泰興業提倡多元化政策，認為董事會成員的多元背景和專業能力能有效提升公司表現。董事會成員選任以用人唯才為核心原則，成員具備跨產業領域的多元能力，包括性別、年齡及產業經驗、經營管理等。同時，成員亦具備法律、會計及風險管理等專業技能，結合豐富的實務經驗以強化公司治理。董事會依法定期召開會議，監督公司經營策略及財務績效，確保業務執行符合法令並滿足利害關係人需求。和泰興業致力於完善治理架構，提升董事會職能，並秉持公平、透明的治理原則，以保障各方權益並支持公司的永續發展。

本章節永續績效亮點

職稱	姓名	實際出席率(%)	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG 相關背景/經驗
董事長	王O郎	100.00%	5	具產業豐富經驗
董事	蘇O仲	100.00%	3	具產業豐富經驗
董事	黃O誠	100.00%	16	公益基金會負責人
董事	蘇O邦	100.00%	1	具經營管理專長
董事	蘇O永	88.89%	17	具經營管理專長
董事	蘇 O	100.00%	0	會計師
董事	柯O中	77.78%	5	具經營管理專長
董事	黃O然	44.44%	5	具經營管理專長
董事	柿O敦	77.78%	0	具產業豐富經驗
董事	莊O仁	100.00%	0	具經營管理專長
監察人	張O駿	100.00%	0	律師
監察人	丁 O	100.00%	0	公益基金會負責人

董事會多元化統計

多元化統計/年度			2022		2023		2024	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	9	90.00%	9	90.00%	9	90.00%
		女	1	10.00%	1	10.00%	1	10.00%
	年齡	未滿50	2	20.00%	2	20.00%	2	20.00%
		50以上 未滿65	5	50.00%	3	30.00%	3	30.00%
		65以上	3	30.00%	5	50.00%	5	50.00%

註：女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

和泰興業基於決策效率、策略執行一致性、資源整合等因素考量，董事長與總經理由同一人擔任，然而公司仍會透過例如誠信經營之訓練課程與不定期宣導，強調角色分立的重要性，以確保公司治理的透明性與平衡，並避免權力過度集中可能帶來的風險。

和泰興業董事成員主要享有固定薪資與浮動薪資，反映其職責及貢獻，而經理人除固定薪資與浮動薪資外，也有可能獲得簽約金或招聘獎金，以及退休福利計劃，以吸引與留任優秀人才。

董事成員與經理人薪酬

項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	V	V
簽約金或招聘獎金		
索回機制		
退休福利		V



和泰興業高階管理階層之浮動薪資與經營績效目標連結，依每季結算之營業收入及稅後淨利之目標達成率，於獲利時提撥績效獎金於三節發放。

和泰興業為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，由母公司統一為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

和泰興業考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，除積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，公司內部亦會規劃相關課程。當年度全體董事進修合計15小時，未來本公司在規劃董事進修時會優先考慮將企業永續經營相關之課程納入董事進修計劃，並不定期提供ESG課程相關資訊供董事成員參考，以確保和泰興業在永續發展策略的擬定、規劃及執行面符合公司永續發展績效。

董事會進修情形

董事名稱	訓練單位	課程名稱	日期	總時數
蘇O邦	人資部、法務部	法遵課程「企業誠信案例分析與預防-以詐欺、掏空背信爲中心兼論職場性騷擾防治。」	2024/10/29	2.5
蘇 O				2.5
柯O中				2.5
丁 O				2.5
蘇O仲				2.5
莊O仁				2.5
			合計	15

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是和泰興業持續努力的目標。

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置經營策略委員會、ESG永續發展委員會、客戶滿意委員會與職業安全委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

功能性委員會	成員	功能說明	運作實務
經營策略委員會	主委一位、九位委員、二位事務局	負責制定、監督和調整企業發展策略	主委：統籌追蹤 委員及事務局：執行推展 每年至少開會一次
ESG永續發展委員會	永續長一位、委員五位、秘書三位	配合和泰汽車母公司運作，對應 CSR、環境管理、風險管理三主軸	永續長：統籌追蹤 委員及秘書：執行推展 每半年開會一次
客戶滿意委員會	主委一位、六位委員	負責監督和推動提升客戶滿意度，以確保公司提供的產品和服務符合客戶需求並持續改進	主委：統籌追蹤 委員：執行推展 不定期開會
職業安全委員會	主委一位，八位委員	推動落實職業安全，故優於法令設立職業安全委員會，直轄於總經理，以達跨單位決策及執行之效	主委：統籌追蹤 委員：執行推展 一個月開會一次

3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。

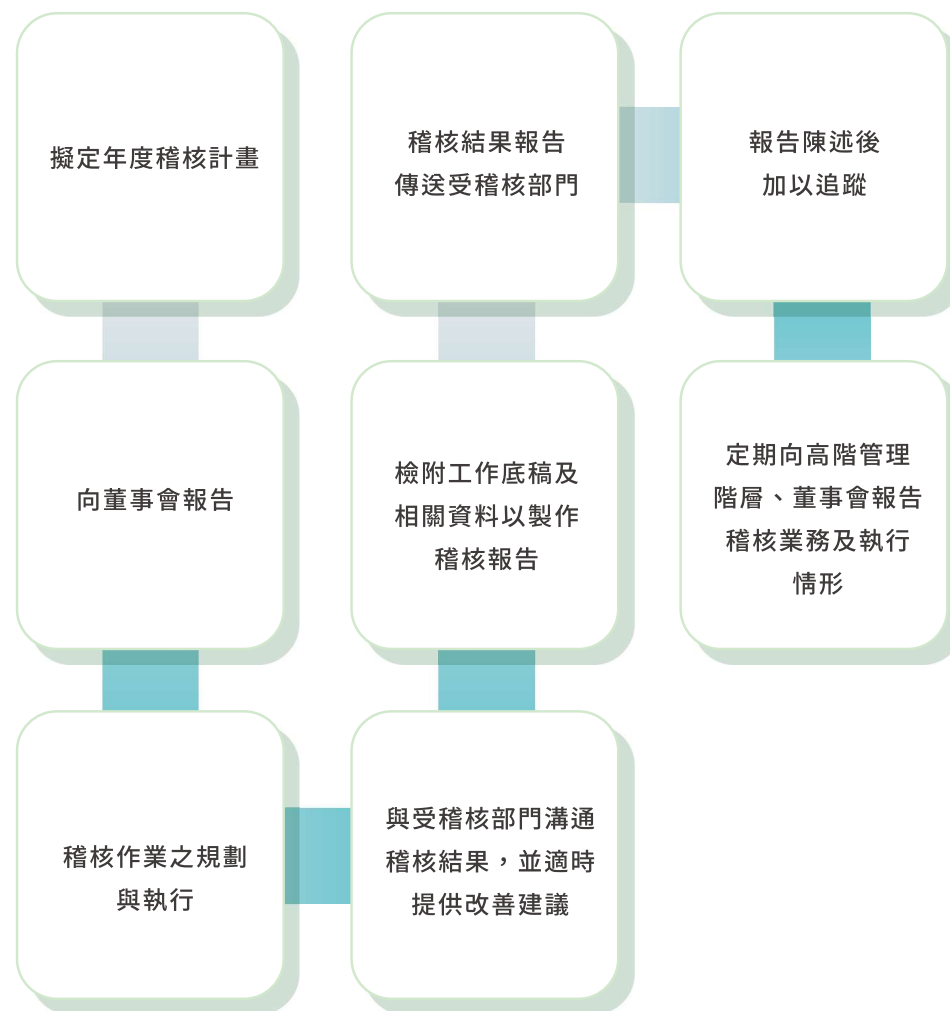
和泰興業考量本身以及子公司整體營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，以因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，和泰興業依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置稽核人員2名，制訂年度稽核計畫，實地稽核業務單位，確認其執行情況並提供改善建議。

和泰興業除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據。

和泰興業為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓時數共計60小時。

我們透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室執行稽核作業並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

稽核流程圖



3.2 風險管理

和泰興業ESG永續發展委員會透過ESG重大性原則，以線上問卷方式鑑別出與公司營運相關的環境、人權與治理經濟面向的重大主題，針對重大主題可能對和泰興業造成的負面衝擊，並提出因應策略，預防潛在風險。同時公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，並且每年至少一次向董事會報告ESG風險評鑑因應，讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。

2024年度風險鑑別

風險類別	風險說明	風險管理策略
 永續環境	產品本身使用能耗過高	本公司配合法規，向原廠進口符合能源使用效率的產品，而原廠也持續開發更有效能的產品。
	缺水、缺電	- 缺水： - 定期進行水資源風險評估，制定應急計畫以應對突發情況。 - 公司營運據點設置回收廢水再利用系統。 - 缺電： - 引入智慧能源管理系統，優化用電效率，減少不必要的能源浪費。 - 備有備用發電機，確保關鍵業務不中斷。
	2050淨零建築轉型挑戰	- 公司內部推動節能減碳競賽辦法、廢棄物處理管理辦法。 - 夏季用電控制。 - 產品模組方案建議減少碳排。 - 和泰興業與施耐德電機合作，提供完整的智慧能源管理解決方案。該方案不但能節省能源消耗，更能全面提升機房效率及兼顧空間舒適度，並大幅降低相關營運與維護成本，幫助企業更快邁向淨零未來、落實永續。

風險類別	風險說明	風險管理策略
 員工照顧	發生職災	- 裝置及維修空調設備是高風險作業，本公司特制定工作守則、職業安全衛生管理計劃，明確制定職業災害事故通報及處理流程。 - 制定提升職場健康安全提案獎勵計劃。 - 制定零職災表揚獎勵計劃。 - 落實職業安全教育訓練、高空作業安全訓練至相關員工。 - 制定員工公傷補償及撫卹辦法。
	發生侵害人權事件（如職場霸凌、性騷擾...）	本公司制定性騷擾防治措施、申訴及處理辦法、執行職務遭受不法侵害預防計劃，並定期邀請外部講師作教育訓練。
	員工職能落後產業需求	- 建立「和泰學院學習地圖」，規劃訓練藍圖，包含管理學苑、空調學苑、美生學苑及自主學習四大架構。 - 建立學習護照制度，每年依訓練藍圖設定學分數，員工達成率連結考績晉升。 - 每年舉辦技能檢定培訓課程輔導技術證照。 - 定期派員參加原廠海外培訓及技能競賽，費用全額補助，績優者另予嘉獎獎勵。 - 提供教育訓練補助每人每年二萬元，鼓勵員工在職進修。 - 鼓勵員工學歷進修，畢業後調薪。
	面臨缺工	- 與多間大學產學合作，於校內設置研訓中心培訓在校學生。 - 廣招產學訓學生有薪實習擔任儲備工程師培養。 - 提供具競爭力之薪酬獎勵。 - 建立幸福企業，提供安全舒適就業環境及多項福利措施。 - 公開透明晉升制度，90%主管為內部晉升。

風險類別	風險說明	風險管理策略
 公司治理	財務風險	▪ 公司無銀行貸款，速動比率高。 ▪ 未從事高風險、高槓桿投資，各項投資皆經過謹慎評估後執行。 ▪ 相關作業均依本公司「取得及處分資產作業程序」、「資金貸與他人作業程序」、「背書保證作業程序」及「從事衍生性商品交易處理程序」等辦法謹慎執行。
	供應鏈韌性不足	▪ 原產品供應被限制向某一工廠訂購，現配合原廠擴大規模，爭取可以多個工廠訂貨，以強化供應鏈的韌性。
	顧客資料保護	▪ 保護顧客隱私：遵循台灣「個人資料保護法」在個人資料之蒐集、處理或利用之規範。 ▪ 頒佈「個人資料檔案蒐集、處理與利用管理辦法」供相關單位遵循。 ▪ 強化個資意識：為完善保護顧客個資，個資事務局每年定期辦理個資教育訓練。教育訓練以教材搭配測驗確保同仁個資意識（時數約 2 小時），受訓對象為全體同仁。 ▪ 制定委外廠商個人資料安全管理作業規範。 ▪ 制定個人資料侵害事件緊急應變作業程序。
	人員貪腐風險	▪ 制定誠信經營守則及誠信經營作業程序及行為指南，以供員工遵守，另每年舉辦教育訓練，加強員工守法的觀念。
	強化經銷商素質管控	▪ 實機安裝認證課程、直膨認證課程、VRV系統設計認證課程。

風險類別	風險說明	風險管理策略
 公司治理	發生資安事件	- 成立資安管理委員會，由總經理出任主委，資訊系統部協助執行指示工作，不定期召開會議，檢視公司資安防護現況。 - 每年執行資安風險評鑑，針對高風險資安項目進行風險改善計畫。 - 明確訂立資安通報處理流程及演練。 - 透過加強社交工程演練和員工資安教育訓練，提高同仁的資訊安全意識。 - 垃圾郵件主機為中華數位SPAM，網站防護使用WAF，VPN連線目前有使用PA檢查機制主要是檢查有無安裝防毒軟體，SERVER都有裝端點防護，防範主機被植入後門導致主機發生問題。 - 公司透過保險轉移部分資安風險所造成之損失。
	創新產品市場採用率低，開發效益不如預期	透過市場研究與用戶需求分析，確保研發方向與市場需求一致，避免開發出市場接受度低的產品。進行概念測試，先於小規模客戶測試新技術，確保市場接受度後再擴大推廣。

3.3 倫理誠信與法規遵循

具體成果

- 當年度誠信訓練時數較前一年成長100%。
- 承攬商均恪遵公司規定於簽約時一併簽署廉潔條款，簽署率達100%。
- 內、外部稽核皆未發現重大缺失。
- 當年度未接獲任何違反倫理誠信有關紀錄。

倫理誠信

和泰興業以誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人力資源部門向其宣導公司的誠信內規，要求其簽署「員工協定書」，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，和泰興業以法務部為誠信經營政策推動專責單位，制訂「誠信經營作業程序與行為指南」，並由董事會決議通過，公司同仁若對公司的誠信內規有疑問時可透過電子郵件、電話等多元管道進行諮詢。

同時，和泰興業建置多元檢舉管道，利害關係人可透過稽核信箱提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，和泰興業並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置；當年度和泰興業並未接獲任何檢舉或申訴案件。

於商業互動方面，和泰興業同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；最後，和泰興業與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，交易對象均需遵守和泰興業之規定，於簽約時一併簽署廉潔條款，保障交易過程的透明性與公平性。

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，和泰興業已逐步規劃向在職同仁進行線上誠信訓練；定期安排高階主管利用開會場合向同仁宣達企業誠信文化之重要性；同時就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，並就相關業務流程進行評估遵循情形，每年向董事會報告執行成果；再由稽核室監督查核公司整體誠信落實情形，並視需要向董事會報告。

誠信課程名稱	參加人次	誠信訓練總時數	人均訓練時數
企業誠信案例分析與預防	96	240	2.50

誠信承諾書統計/類別	承攬商(廉潔條款)	員工(員工協定書)
全體人(家)數	199 (視當年度簽約數)	360
簽署人(家)數	199	360
簽署比率	100% (簽約審核必要事項)	100%

法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，公司除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規及簽署員工協定書之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練。和泰興業從公司治理、人員管理以及環境安全衛生三個層面著手，確保營運符合各項法規要求。



面向

管理措施

公司治理

各單位需進行自我查核監督部門運作，稽核室定期查核實施內控，母公司和泰汽車每年均監督公司自我查核、每兩年至公司進行現地查核，並提供專業法遵意見。

【人員方面】

建構誠信內規並定期稽核：公司的從業道德與法規遵循是以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道及檢舉者保護所構築而成，由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策及規章，透過年度內控自評自我檢視遵循情形，並接受內部稽核組織稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守相關誠信經營行為守則等規範，提升企業形象，確保公司永續經營與發展；營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

人員管理

【教育訓練】

為提升同仁法規遵循認知，公司根據法令及內部規章，由法務部門定期針對不同部門/職級的同仁進行業務所涉法規訓練，2024年共舉辦3場，參與人次559人，人均受訓時數為2小時。包含同仁業務職掌不同而給予相應訓練，包含實體、線上課程、內部宣導等，並透過公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。母公司和泰汽車並不定期提供符合法務或是其他同仁業務需求之法遵課程。

面向

管理措施

環安衛

公司所提供之產品或服務有關均符合環保法令規章及其他要求事項，進行維修或售後服務所產生之廢棄物也依循「廢棄物處理管理辦法」處理之。

和泰興業在法規遵循方面，對於重大事件定義係以單一事件罰鍰金額累計達新台幣100萬元以上為重大事件，公司在整體法遵實務而言，2024年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄。

法規遵循教育訓練

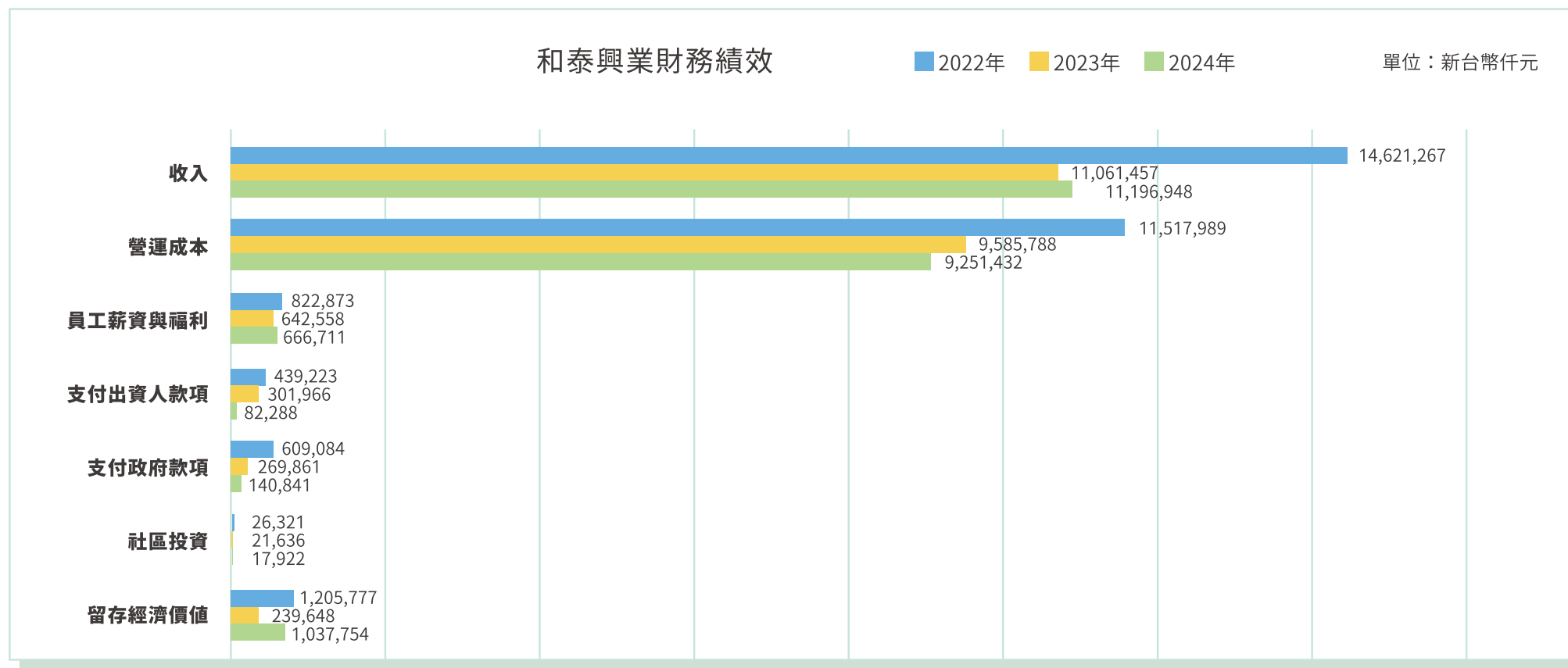


3.4 營運績效

重大主題：營運績效	
對公司的意義	營運績效是企業可持續發展的核心指標，直接影響公司競爭力、品牌信譽及利害關係人的信心。對於空調設備總代理業務而言，穩健的營運績效確保公司能夠持續提供高品質與高效率的空調產品，優化供應鏈管理，並投入創新與永續發展。
政策/承諾	- 穩定代理大金原廠高能效空調產品，引領市場技術發展。 - 提升營運效率提高營運效能。 - 深化客戶關係，維持長期合作關係。 - 環境永續與ESG整合，推動高效節能產品銷售，確保企業可持續發展。
目標	短期 - 營運層面：優化業務流程，提高營運效率與內部管理效能，納入各項管理指標提升庫存管理精準度。 - 財務管理：強化成本控管與風險評估，確保財務穩健成長，營收目標較前一年提升3%以上。 - 市場開發：深化既有市場客戶關係，同時開發新興市場，短期目標每年提高市場佔有率1%。

重大主題：營運績效	
目標	中長期 - 持續提升市場佔有率與盈利能力，確保公司能夠應對產業變化與全球經濟波動。 - 大金原廠深化合作，持續導入最新環保節能技術，拓展台灣市場版圖各品項商品總數達30萬台以上。 - 導入全新資訊管理系統，提升營運效率。 - 建置新倉儲設施，整合北台灣倉儲系統，以支援業務持續擴張。
負責部門申訴機制	戰略總處。
當年度投入資源	- 建置在地生產研發能力，偕同大金原廠合資成立大金台灣應用空調系統股份有限公司。 - 更新產品系列陣容：家用空調、商用空調新商品能效提升。 - 開拓印度大金工廠產品線。 - 針對冷凍冷藏設備採用環保冷媒推廣擴販。
評估機制/成果	- 營收較前一年度同期成長。 - 營業淨利較前一年度改善。

和泰興業以台灣為根據地，搭配完整的產品系列，充分發揮市場行銷之優勢，並就近提供客戶服務。其中，穩健的營運績效不僅能夠確保公司提供高品質、高效能的空調產品，更能持續優化供應鏈管理，提高資源利用效率，減少浪費，並滿足客戶的多元化需求。和泰興業透過代理大金原廠高能效空調產品，引領市場技術發展，積極推廣高效節能解決方案，將環境永續與ESG理念融入業務核心，確保企業持續成長。



註：留存的經濟價值為收入-（營運成本+員工薪資福利+支付出資人款項+支付政府款項+社區投資）

未來營運發展計畫

和泰興業為回應投資人與客戶的期待，未來營運發展計畫將聚焦於強化本業推動、擴展業務版圖、提升服務價值三大要點，加強市場競爭力及提升技術創新。公司將優化內部資源配置、擴展核心業務版圖，並積極導入綠色能源及智慧技術以響應環保趨勢。此外，藉由深化合作與拓展多元業務領域，提升產業鏈協同效益，確保營運穩健成長，以實現長期永續經營目標。



3.5 產品創新

重大主題：產品創新

對公司的意義

- 創新研發是驅動企業永續發展與市場競爭力的關鍵要素。身處冷凍空調產業，面臨能源效率提升、環保法規趨嚴及消費者需求變遷等挑戰。透過持續引進大金原廠的最新研發技術，致力於推動高效節能、環境友善與智慧控制的創新應用，以確保企業在市場中的領先地位。

政策/承諾

- 研發與產品創新：積極引進高效節能產品，推動市場朝向高能效發展。
- 綠色供應鏈與環保標準：攜手大金原廠與供應商合作，推動綠色製造與低碳排放材料，確保產品在生產與使用階段的环境影響最小化。
- 技術交流與產業合作：投入冷凍空調產業教育訓練，為產業持續創造新人力資源，推廣產業共同願景。推動政府法規與國際趨勢對接，確保產品滿足台灣與國際環保要求，並積極參與政策制定。

目標 短期

- 提升產品節能效能，擴大高效能空調市場市佔率每年增加1%。
- 整合空調及空氣解決方案，增加相關實績數。
- 智慧控制裝置，提升用戶滿意度。
- 強化產業合作與知識共享，舉辦三場各式研討會及新產品發表會。

重大主題：產品創新

目標 中長期

- 實現空調綠色轉型，配合國家2050年淨零排放願景時程。
- 運用雲端技術，以及智慧控制技術，提高能源管理技術。
- 擴大產業合作，推動ESG標準落實，取得相關認證及獎項。

負責部門/申訴機制

- 戰略總處/技術總處。

當年度投入資源

- 更新產品線：
 - (1) 家用空調，橫網Y系列一對一、一對多能效提升。
 - (2) 店鋪空調，三款新產品，達成國家一級能效。
 - (3) 商用空調，水冷系列，更新四款產品線，能效提升並大幅超越國家標準。氣冷系列，新增兩款陣容，達成國家一級能效。

評估機制/成果

- 創新產品銷售佔比，超過5%。



創新研發是推動企業永續發展與增強市場競爭力的核心驅動力。在冷凍空調產業中，和泰興業持續面對能源效率提升、環保法規趨嚴以及消費者需求快速變化的挑戰。公司以引進大金原廠的先進技術為基石，實現高效節能、環境友善及智慧控制的創新產品，確保在市場中保持領導地位。同時，和泰興業積極推動高效能產品的市場滲透，並攜手大金原廠及其他供應商構建綠色供應鏈，採用低碳排放材料以減少產品在生產及使用階段的環境影響，同時持續投入冷凍空調產業教育訓練，為產業持續創造新人力資源，推廣產業共同發展願景。

近三年創新產品介紹

產品名稱	創新產品特色說明	產品效益
橫網系列家用空調	能效再提升，整合智慧控制功能	超過國家標準10%以上
水冷式商用空調	能效大幅提升，符合綠建築認證趨勢	較前一代能效提高50%
氣冷式商用空調	能效提升，陣容擴大，滿足不同空間需求	超過國家標準10%以上
冷凍冷藏空調	一體式冷凍冷藏設計 節電效率高，噪音污染低，穩定維持庫內商品品質，妥善率高(不良率及維修率低)	節電效率高，噪音污染低
商用冷凍冷藏櫃	節電效率高，使用R290天然環保冷媒 妥善率高	R290天然環保冷媒，減少溫室排放



創新產品貢獻

環境面

採用節能技術：

引進具最新節能技術的空調產品，顯著降低能源消耗，減少碳排放量。

智慧控制以及系統整合：

整合智慧控制系列，減少不必要的資源浪費。

延長產品壽命：

生產全面品質管理，延長售後保固服務，提高產品使用壽命，減少電器汰舊處置費用。

綠色包裝與運輸：

減少包材使用量以及包材體積，提升運輸效率。

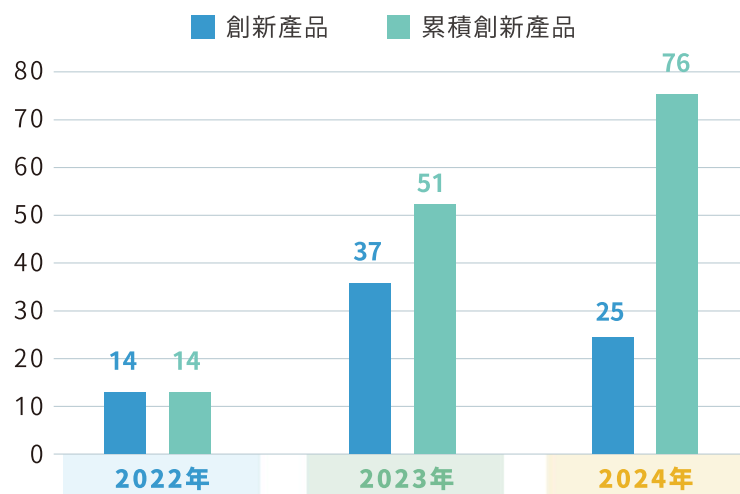
社會面

推動社區環保及節能意識：

持續宣導產品能效以及環保冷媒的重要性，培養消費者選購高效產品的觀念。

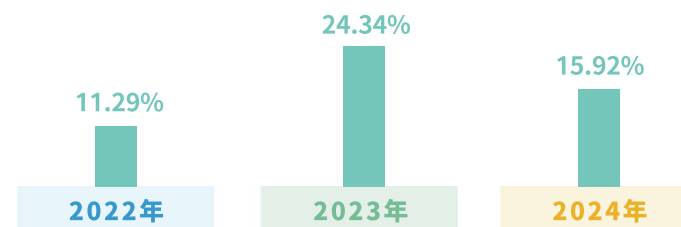
創新產品統計

單位：品項



銷售創新產品佔比

■ 創新產品品項/總產品品項



3.6 客戶關係

重大主題：客戶關係

對公司的意義

- 空調售後服務的品質直接影響客戶滿意度與品牌形象，並與公司長期永續經營目標息息相關。透過良好的售後服務，與客戶真心交陪，促使所有大金愛好者使用空調皆無後顧之憂，建立品牌形象、有口皆碑，增強客戶忠誠度，還能符合ESG（環境、社會及公司治理）標準，確保公司在市場競爭中保持優勢，並建立良好的企業社會責任形象。

政策/承諾

- 服務「質」與「量」之提升：
 - (1) 透過區域代理店及儲備工程師政策，增加服務「人力」及據點，減少用戶無空調使用的時間，亦透過客服協力商，增加旺季客戶服務之人力。
 - (2) 投入技術人員之教育訓練，提升維修「能力」，以最快速的方式解決客人之疑難雜症。
- 智慧服務導入：從報修、服務到完修，提供落實ESG精神且便利於現代消費者之售後服務。
- 設備品質把關：時刻觀察市場，若發生設備品質問題，即時向原廠反映，並確實改善。

目標

短期

- 服務效率
 - (1) 一日到修率大於45%，二日到修率大於60%，一次完修率大於80%。
 - (2) 客服接聽率達85%以上。
 - (3) 零件供應(命中率)達95%以上。

重大主題：客戶關係

- 客戶滿意度
 - (1) 客戶滿意度大於95分。
 - (2) 保養用戶滿意度大於95分。
 - (3) 經銷商滿意度大於85分。

目標

中長期

- 智慧服務導入。
- 「零」消保案件發生。

負責部門申訴機制

- 業務部/申訴管道。
- 客服處
 - (1) 和泰興業官方網站留言。
 - (2) 客服專線進線抱怨。
 - (3) 客戶滿意度表單。

當年度投入資源

- 建置智慧化客服報修管道，使消費者能不受時間及空間限制，進行空調報修。
- 進行商品轉零件及零件分倉政策，減少原廠缺料零件以及舟車勞頓取零件之等待時間。
- 數位化服務，透過服務系統增加部門間溝通效率，並落實無紙化政策。
- 多元支付及雲端發票政策，符合現代消費者使用習慣，且降低服務人員攜帶大量現金之風險。
- 投入儲備工程師及協力商政策，確保和泰興業有足夠之人力，應對所有大金設備的服務問題。

重大主題：客戶關係

- 主動式服務推廣，除了一般的維修服務外，亦進行保養、黴菌偵測、故障診斷、塗裝保養…等服務，提升用戶之空調使用體驗。
- 透過會議辦理各項技術交流及需求研討會，與客戶互動，瞭解及取得客戶需求與回饋。

評估機制：

- (1) 客戶滿意度問卷調查（每年進行）。
- (2) 內部服務稽核（每年一次）。
- (3) 申訴案件處理時效與滿意度分析（即時）。
- (4) 目標之管理（每季）。

評估機制/成果

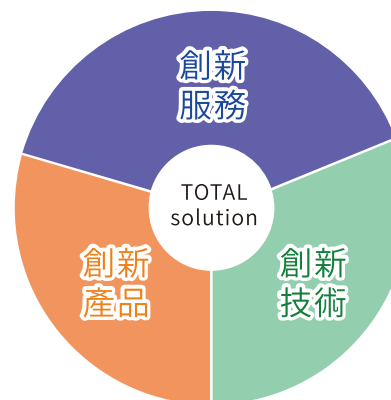
成果：

- (1) 客戶滿意度調查分數加權平均近三年為93分以上。
- (2) 當年度客戶申訴抱怨次數較前一年減少10%。
- (3) 獲得主要客戶表揚優良供應商獎項。

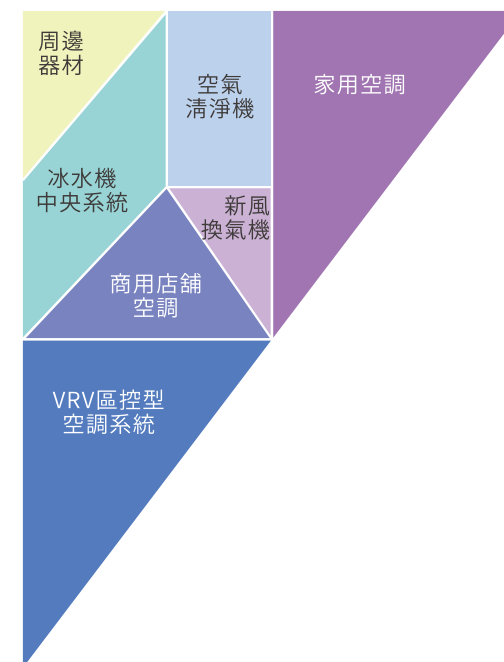
公司內部設有專門的業務專案團隊，建立相關客戶溝通、訂單處理、技術支援、客訴處理、售後服務等流程，以落實提升各方面的專業服務品質，贏得客戶信任與實現公司的長久獲利。

本公司透過客戶滿意度調查及客訴事件之處理監控客戶關係，並因應客戶回饋即時檢討精進。2024年並無接收相關之客訴事件。

專業空調服務的整合者



七大商品打造全方位系統空調



產品及服務

和泰興業專注於提供空調設備之銷售、工程設計規劃、安裝及維修業務，致力於以卓越技術與高品質服務，迅速響應客戶需求，創造卓越價值。

服務精益求精

和泰興業著力確保消費者從空調設備的選擇到後續的維修保養都能全方位的支持與保障。我們不僅著眼於強化自身的服務品質，更希望以實際行動帶動經銷商，共同推動可持續發展。透過設計完善的培訓課程，和泰興業為經銷商提供技術支援與最新的環保法規知識，幫助他們提升專業能力，熟練掌握節能設備的安裝、維修與保養技術。除了協助經銷商持續成長，客戶也能獲得高品質且值得信賴的服務服務，以此構築一個以永續發展為目標的供應鏈生態系統。

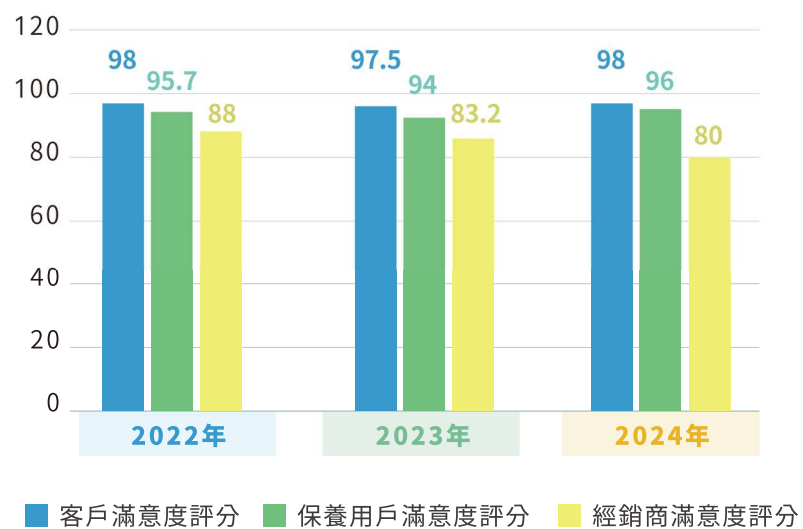
近三年培訓情形

年度		2022		2023		2024	
經費		26,464,263		28,689,652		23,930,621	
對象別	上課方式	訓練人次	場次	訓練人次	場次	訓練人次	場次
經銷	實體	4,016	222	3,915	218	3,828	215
	線上	0	0	144	9	528	14
量販	實體	1,274	59	953	48	975	41
	線上	0	0	0	0	45	2
社內	實體	821	2	1,026	2	731	3
	線上	1,977	10	1,870	9	3,579	7
產學	實體	392	20	672	30	610	31
產訓	實體	80	6	134	6	130	6
合計		8,560	319	8,714	322	10,426	319
問卷滿意度		95.65%		95.74%		96.32%	

客戶滿意調查

為了客觀蒐集聆聽客戶聲音，我們依據客戶滿意度調查管理機制，由客服處主導，每年利用問卷方式，向現有客戶、保養用戶及經銷商進行滿意度調查。調查實施後，本公司進行評分結果及回饋建議彙整，並傳達相關部門及高階主管，藉由問卷調查結果，檢閱意見回饋並找出改善的機會，以當責態度提供改善對策，持續提升產品與服務品質，確保客戶的需求得到了解及滿足，近三年來，和泰興業的客戶滿意度平均維持在95分以上，達成公司設定的目標。

客戶滿意度評分



最佳合作夥伴

我們深感榮幸過去數年來屢獲業界認可，很榮幸獲得【家樂福 最佳合作夥伴】獎項，這是對和泰興業致力於提供卓越品質及高效服務的肯定。我們將持續以客戶為中心，透過創新產品與專業支持，深化合作夥伴關係，共創商業價值。



獎項

2023 家樂福 最佳合作夥伴

2024 家樂福 最佳合作夥伴



4

永續環境

4.1 環境管理政策

4.2 節能減碳

4.3 永續供應鏈

本章節永續績效亮點

- 2024年取得ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準，並通過第三方查證，優於法規要求。
- 定期藉由溫室氣體盤查標準結果制定節能減碳措施。
- 和泰興業參照大金工業供應鏈CSR推進指南，每年度定期進行供應鏈評價，和泰興業2024年新供應商ESG篩選比率100%；主要既有供應商ESG評鑑比率100%。

4.1 環境管理政策

和泰興業在追求均衡發展，永續經營之前提下，由總經理簽署制訂環安衛政策，對外宣誓企業保護環境與職場安全的決心，對內要求員工充實專業，以透過提供環保節能的創新產品對社會大眾生活做出貢獻，以環境永續及健康職場作為公司永續經營的基本考量。截至2024年止，和泰興業透過環安衛稽核所發現之缺失，列入改善重點，透過PDCA循環持續改善，以達到環安衛管理系統符合法規、持續改善的精神。

環安衛政策

- 遵行政府法令，符合國際環安衛與能源相關趨勢及綠色產品之法規與其它相關要求。
- 透過每年定期盤查，進而採取各項減量與能源替代措施，節約能源以降低溫室氣體排放，以達成各階段減碳目標。

- 鼓勵使用環保包材及進行資源回收，以減少資源消耗。
- 提供安全、健康工作環境，以降低人員於工作場所中執行作業時所承受風險。
- 與員工、供應商、承攬商及社會大眾持續溝通及擴大諮詢及參與，落實對環安衛暨能源及綠色產品管理之政策執行。



和泰興業具體措施

節能減碳

- 響應母公司減碳政策每年減碳1~3%，透過節能計畫專案，我們最大化能源效益以減少碳排放，並將此列入管理目標，逐年降低排放量，以履行企業公民責任。

事業廢棄物清運

- 公司進行維修或售後服務所產生之廢棄物依循「廢棄物處理管理辦法」處理，針對事業廢棄物依法進行管制作業，再委託主管機關核可之廠商進行清理。

綠色採購

- 承諾提供之產品符合REACH所公告之高關注物質(SVHC)。
- 我們遵守歐盟 RoHS 的綠色環保規範，推動綠色採購管理，要求供應商所提供之原物料及產品不得含有有害物質。

綠色產品

- 和泰興業建立完整的環境管制物質管理流程，主要做法如下：
 - 廠商簽署環境保護聲明書，全面符合RoHS、REACH國際環保法規及客戶無鹵要求。
 - 定期物質檢測報告審查，於RoHS管理系統管理ICP Report，並要求供應商每年更新。
 - 實施供應商綠色產品管理稽核。
- 2024年度產品未發生過任何違反綠色產品法規及客戶協定之事件。

緊急應變

- 和泰興業訂有緊急應變計畫，設立緊急應變組織架構，並規劃緊急應變小組，於發生緊急狀況時，由緊急應變小組進行緊急應變及處理。全體員工每半年定期舉行緊急應變教育訓練及消防演練，並透過演練小組模擬實作，培養同仁緊急應變和自我安全管理的能力，在災情尚未擴大時即能採取相應的行動，降低危機所造成的衝擊與傷害。

4.2 節能減碳

能源管理

在全球氣候變遷的背景下，節能減碳已不再是選擇，而是必須採取的行動。隨著經濟和科學技術的飛速發展，能源與溫室氣體管理是當今各企業面臨的一大挑戰，更是和泰興業必須面臨的重大課題。和泰興業透過提升能源使用效率來降低浪費，並隨著技術進步，改採更高效的能源利用方式，同時減少對特定能源的依賴。此外，進行能源消耗量盤查，全面掌握能源使用狀況，以確保持續改進和有效利用資源，並主動做出優於法規之行動，公司於2023年推動ISO 14064-1 溫室氣體盤查作業，包含進行內部的盤查及委託外部查證，以確實掌握溫室氣體排放狀況，進而研議、提出可行之溫室氣體減量方案，並確實執行減量計畫工作，達到永續發展的目標。

能源消耗量

和泰興業在整體的能源使用結構上，目前皆為非再生能源，無再生能源。內部能源主要為電力及公務車汽油的使用，而公司現階段以節約用電為主要目標。

2024年總用電為1,578,068度電，相較 2023年降低37,770度電。和泰興業每年度透過能源消耗量的盤查，以了解整年度的能源使用情況。

能源消耗統計

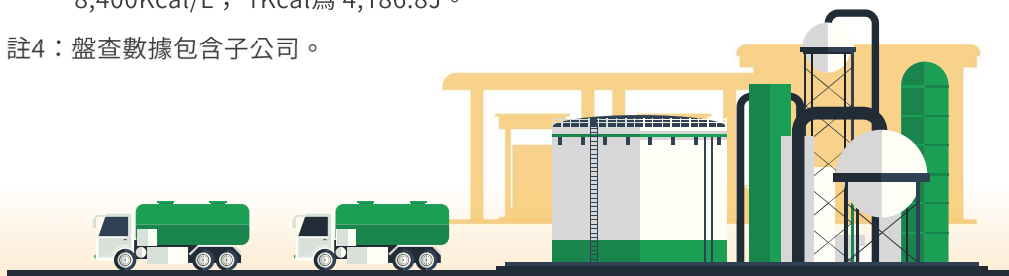
組織內部	項目/年度	2023	2024
	電力(度)	1,615,838.0000	1,578,068.0000
	GJ	5,817.0168	5,681.0448
	汽油(公升)	183,634.9490	206,247.0000
	GJ	5,996.9739	6,735.4165
	柴油(公升)	8,395.0500	9,194.8500
	GJ	295.2465	323.3748
能源密集度	總能源消耗(GJ)	12,109.2372	12,739.8361
	營收(百萬)	11,061	11,197
	能源密集度(GJ/百萬)	1.0948	1.1378

註1：柴油使用包含發電機柴油以及公務車柴油。

註2：熱值係數參考經濟部能源署發布之「A4-02能源產品單位熱值表」。

註3：每度電為3.6百萬焦耳，1GJ為 10^9 焦耳；汽油熱值為7,800 Kcal/L；柴油熱值為8,400Kcal/L；1Kcal為 4,186.8J。

註4：盤查數據包含子公司。



溫室氣體管理

重大主題：溫室氣體管理

對公司的意義

- 提高公司聲譽、增強競爭優勢，發現風險和機遇，並有一致性的參考依據可以作為公司內部追蹤使用。

政策/承諾

- 透過能源管理提升能源使用效率，透過每年定期盤查，進而採取各項減量與能源替代措施，達成各階段的目標。

目標

短期

- 響應母公司政策，以2023年為基準年，逐年減碳1~3%。

中長期

- 持續提出減碳策略及具體行動方案，並有效實施。
- 2050淨零排放。

負責部門
申訴機制

- 總務部

當年度投入資源

- 2024年通過ISO 14064-1:2018，持續維持證書有效性。

評估機制/成果

- 設置能源監控系統，定期確認用電狀況並開會檢討。

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，和泰興業雖非能源使用大戶，我們有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標。公司於2023年自主導入ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準，並通過第三方查證，優於法規要求。我們期望透過盤查瞭解現況及趨勢以提早因應，藉由持續盤查本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據。

直接溫室氣體排放(範疇1)、能源間接(範疇2)及其他間接溫室氣體排放(範疇3)

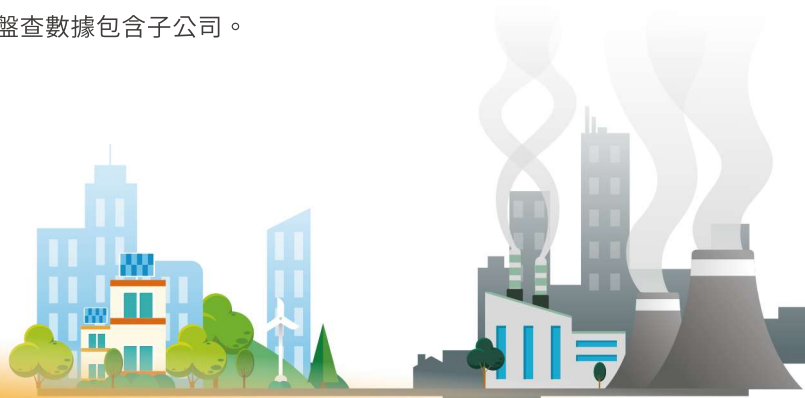
本公司依據營運控制權法將所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為汽油及柴油耗用為主，間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放，目前溫室氣體盤查數據尚未納入其他間接排放，為衡量排放強度，本公司採用百萬營收作為排放強度的度量標準。

溫室氣體排放量統計

範疇邊界	2023	2024
範疇一(公噸CO ₂ e)	550.3347	608.0318
範疇二(公噸CO ₂ e)	798.2240	748.0043
總計(公噸CO ₂ e)	1,348.5587	1,356.0361
營收(百萬)	11,061	11,197
溫室氣體排放強度(公噸CO ₂ e /百萬)	0.1219	0.1211

註1：GWP值統計方法採用排放係數法計算，主要依據IPCC AR6(2021)報告中的各類GHGs的GWP作為計算之依據。

註2：盤查數據包含子公司。



節能減碳

和泰興業的減碳計畫時程以分階段實施為核心，致力於逐步降低排碳量。公司已計畫於2025年內推行相關具體措施，以達成年度減碳量1~3%的目標。同時，和泰興業持續進行員工教育與宣導，提升員工節能意識以履行企業公民的社會責任。

2025年具體行動計畫

- 現有公務租賃轎車逐步汰換為油電車。
- 鎖定空調溫度設定範圍及自動關閉次數。
- 免治馬桶加裝定時器(關閉夜間電源)。
- 影印機縮短啟動休眠時間。
- 電梯節電管制措施(關閉夜間電源)。
- 頂樓浴室電熱水器關閉。
- 減少地下室進排氣風機啟動次數。
- 80人以上場域設置能源監控系統。



4.3 永續供應鏈

重大主題：永續供應鏈

對公司的意義		在供應鏈中，關於人權、勞動問題以及環境問題的擔憂日益升高，透過與供應商的對話等方式來解決這些問題的趨勢也正在增強。公司透過推動CSR（企業社會責任）採購，以將風險降到最低，並構築具有韌性且強健的供應鏈。
政策/承諾		- 落實綠色採購，減少供應鏈碳排放與環境影響。 - 強化供應鏈治理，提升公平交易與資訊透明度。
目標	短期	參照大金工業全球供應鏈標準制定在地化供應鏈綠色採購評估指標，並落實指標追蹤與稽核。
	中長期	在地化供應鏈與全球供應鏈皆能符合大金供應鏈政策。
負責部門 申訴機制		戰略總處
當年度投入資源		針對公司前五大供應商進行ESG自評。
評估機制/成果		公司與供應商在交易或合作期間無涉及嚴重不良影響環境與社會之情事。

和泰興業進行供應商評鑑時，以前五大空調設備供應商為基準，參照大金工業所制定的基準，從經營、品質、價格、交貨期間、環境及社會等角度進行綜合評估，並實施持續交易評價制度，確保供應商符合標準，近三年來，和泰興業供應商皆符合ESG評鑑要求。針對不符合標準或高風險供應商，和泰興業會要求提交改善計劃並提供協助，與大金工業共同致力於提升整體供應鏈的可持續性與責任意識。

未來，和泰興業將依循大金工業的供應鏈管理政策，制定及發展當地供應鏈管理策略，保持與當地供應鏈開放及公正合作模式，與大金工業全球 ESG 目標接軌，致力於促進供應鏈合作夥伴的環境、社會與治理表現，共同推動永續成長。

衝突礦產問題的因應

和泰興業依循大金工業制定的供應鏈管理政策，包括衝突礦產相關方針及供應鏈CSR推進指南，致力於尊重人權、推動多樣性並遵守勞動相關法令。和泰興業所採用之供應商，皆使用通過無衝突認證之冶煉廠原材料，公司透過全面依循大金工業的供應鏈政策，持續完善供應鏈管理，促進道德採購並增強可持續性。

對有害化學物質規定的因應

和泰興業的產品遵循大金符合工業RoHS指令及REACH規則等法律要求，並規範供應商嚴格遵守相關規定。

供應商管理執行情形

新供應商篩選

新供應商	2024年家數	1
	ESG篩選比率	100%

既有供應商評鑑

項目	2022年	2023年	2024年
供應商家數	5	5	5
供應商ESG自評家數	5	5	5
供應商ESG自評比例	100.00%	100.00%	100.00%

註：供應商範圍定義為空調設備前五大供應商。





5

社會關懷

- 5.1 幸福職場
- 5.2 人力資源統計
- 5.3 員工成長與發展
- 5.4 工作健康與安全
- 5.5 社會參與

本章節永續績效亮點

- 建立「和泰學院學習地圖」，每年依訓練藍圖設定學分數，員工達成率連結考績晉升，量身打造職涯發展計畫。
- 持續提升員工專業技術與工作能力，2024年度全體員工平均訓練為18小時，較去年員工平均訓練時數提升1小時。
- 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準，2024年度，男性員工考核比率為全體98.10%，女性員工考核比率為全體98.02%。
- 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人，2024年度無接獲相關申訴事件。
- 落實職業安全衛生管理機制，有效提升員工職場安全。2024年度無發生任何職業傷害與職業病事件。
- 公司依勞工健康保護規則之規定，每年特約勞工健康服務醫師進行 3 次健康服務(每次 2 小時)。
- 自 2020 年起自主成立職業安全委員會，每月召開會議，積極推動職業安全衛生政策，持續提升職安管理成效。

5.1 幸福職場

「人」是企業最重要的資產，和泰興業致力於保障勞動權益，打造幸福安全職場，提供同仁友善平等的工作機會、推行性別平等政策，營造友善氛圍；提供具市場競爭力薪酬及完整教育訓練，提升員工專業與向心力，減少人員流動，讓公司營運穩健發展；和泰興業還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，和泰興業

強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，和泰興業積極配合集團政策持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

和泰興業人力資源發展政策

勞動權益 與幸福職場

- 提供友善平等的工作機會。
- 實施性別平等政策，營造互相尊重的氛圍。
- 提供具有市場競爭力的薪酬，提高員工向心力，減少人員流動，促進公司穩健發展。
- 推動友善措施與福利，關注員工的身心平衡與健康。

教育訓練 與職涯發展

- 完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實員工專業職能。

職業安全 與健康管理

- 設立「美生中心」強化職場健康支持系統，打造「幸福企業」。
- 強化職業安全與健康管理績效，保障員工基本人權與工作安全。
- 分齡健康檢查補助制度：
 - 未滿30歲：補助4,300元/年
 - 30至未滿40歲：補助8,000元/年
 - 40歲以上：補助12,000元/年
- 聘任專職健康管理師，提供個人化健康服務，提升員工健康意識與風險預防能力。
- 健康教育與生活平衡推動，定期舉辦健康講座、辦理運動班、補助社團，鼓勵員工建立規律運動習慣，形塑企業健康文化。

社會責任 與公益活動

- 投入產學合作與公益活動，照顧弱勢群體，善盡社會責任。

其次，我們透過員工福利，以支持員工的生活與發展需求。公司藉由多元的金錢補助和完善的福利規劃，讓同仁不僅能減輕生活負擔，也能在工作與生活間取得良好平衡。

最後，為保障員工退休金規劃，本公司依循「勞動基準法」及「勞工退休金條例」適用勞工退休金條例退休金新制度者，由公司依勞工退休金條例每月負擔不低於百分之六之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表提繳儲存於該員工在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

福委會福利

項目	補助金額	資格要求
結婚禮金	NT\$5,200	會員滿一年以上
生育補助金	NT\$10,000	會員到職滿一年；當年度按月扣繳福利金
喪葬慰問金	父母/配偶：NT\$5,000 子女：NT\$3,000 本人：NT\$11,000	需提供戶籍登載等相關證明
子女教育獎助學金	幼稚園/國小/國中：NT\$3,000 高中：NT\$4,000 大學：NT\$5,000	需提供學生證/成績單及相關文件
旅遊補助	每年最高NT\$20,000	會員到職滿一年；當年度扣繳福利金滿一年
急難救助金	最高NT\$50,000	適用於急難或意外事故情況，需提交相關證明文件
社團補助	每次NT\$1,000（每年最多兩次，共NT\$2,000）	社團需有5人以上參與，每月活動至少一次

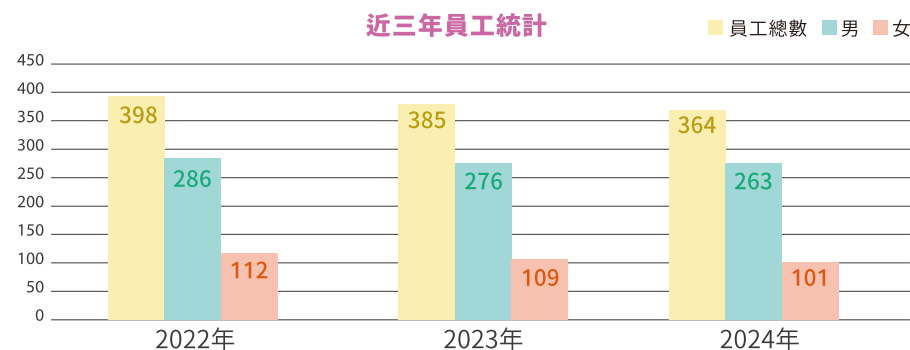
5.2 人力資源統計

員工概況

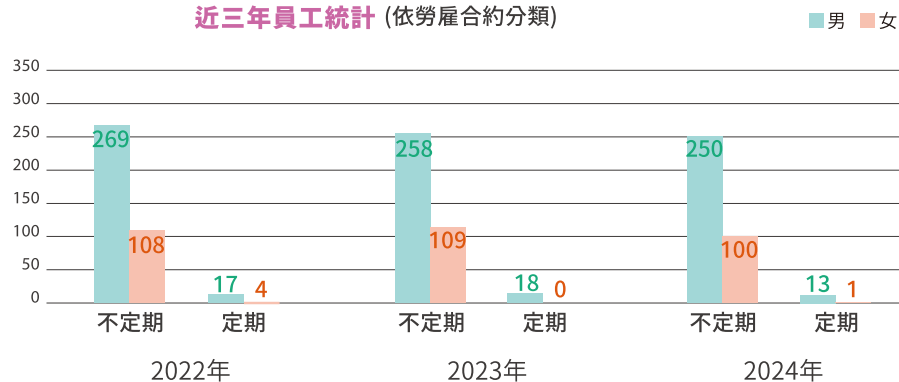
和泰興業身為代理銷售大金空調的領導品牌，近年由於廠區生產效能提升，帶動公司營收成長之餘，對於人力資源的發展亦相當重視，透過搭配公司具有競爭力的薪酬水準與福利，以及相應的員工訓練發展，吸引優秀人才加入公司打拼。

具體而言，和泰興業屬貿易百貨產業，全體員工大都屬於不定期契約類型（即正職員工），公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。此外，公司定期聘僱人員以產學合作學生為主要組成，提供學生實務經驗及工作機會。同時，公司也重視多元化的僱用政策，定期聘僱人員亦包括白領外籍人士、身障者及原住民群體，以展現其包容性及社會責任。

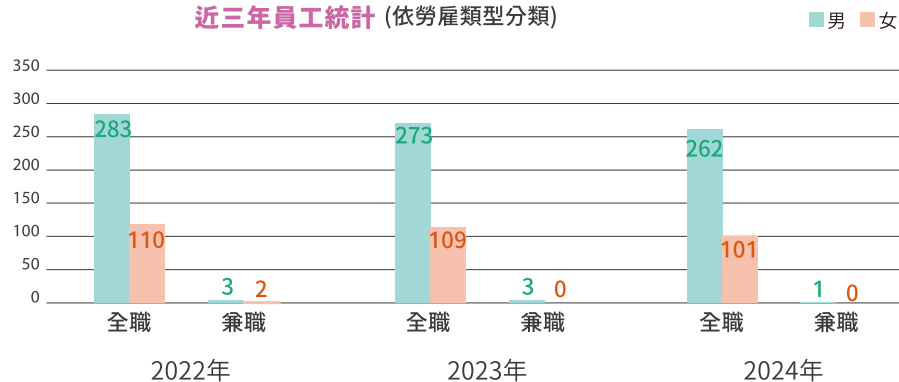
和泰興業的非員工工作者主要以委任性質的顧問為主，這些顧問的角色在於利用其專業知識與技能協助公司各方面的運作與發展。透過這樣的合作模式，公司能夠靈活地獲取外部專家的建議，補足內部資源的不足，並在專案規劃、策略制定以及問題解決等領域獲得更全面的支援。



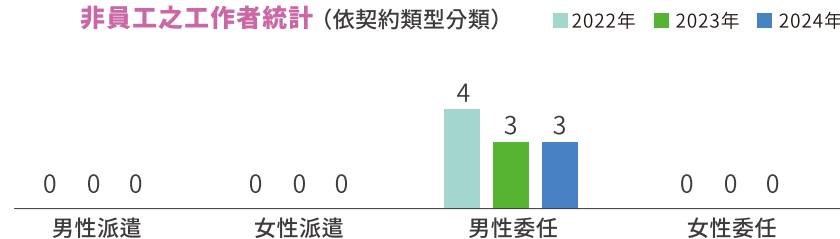
近三年員工統計 (依勞雇合約分類)



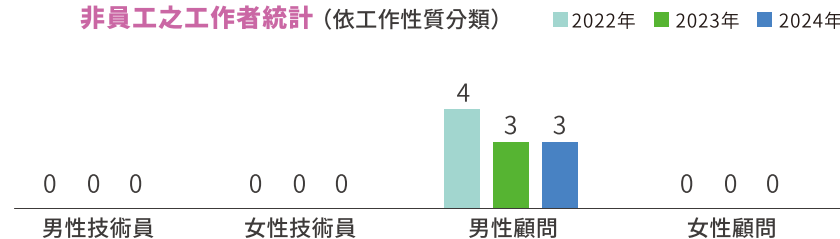
近三年員工統計 (依勞雇類型分類)



非員工之工作者統計 (依契約類型分類)



非員工之工作者統計 (依工作性質分類)



註1：公司定義當年度員工總數以當年底（12/31）的員工總數為準。

註2：勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（短期、季節、特定專案期間；員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之）。

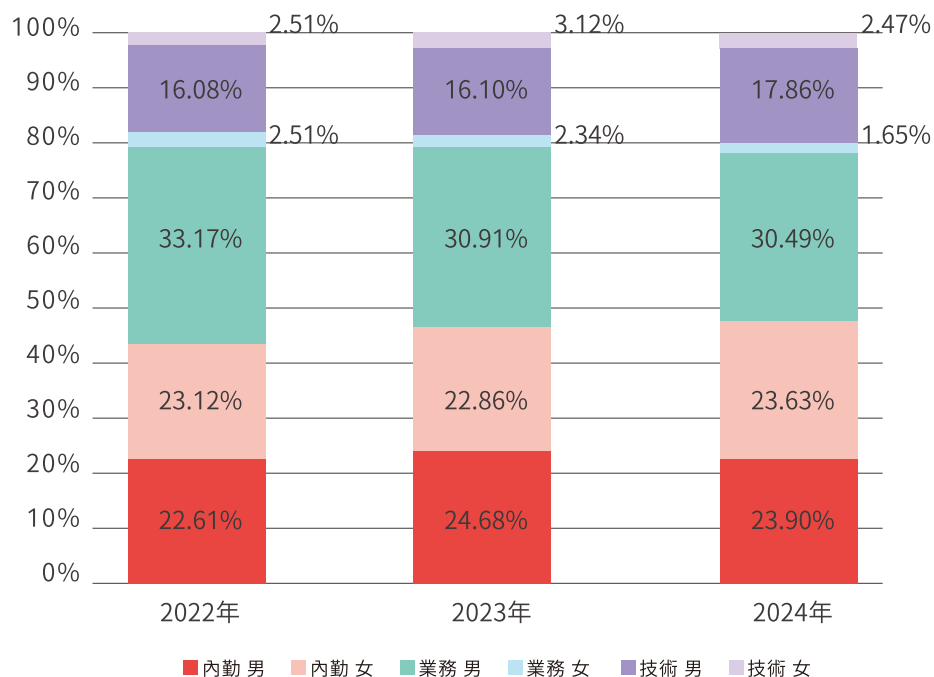
註3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員、公司僱用的醫護人員）。



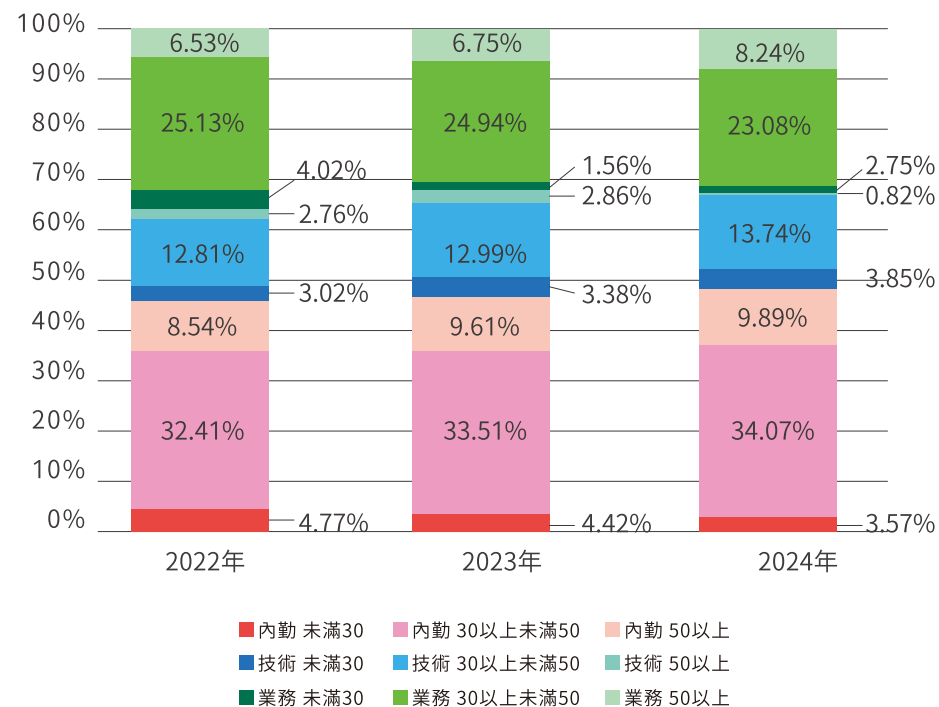
員工多元化

近三年內，和泰興業女性員工比率提升，員工主要可分內勤人員、業務人員與技術人員，技術人員作業性質緣故，以男性居多；內勤人員主要負責行政管理、資料處理及內部溝通協調等工作，而業務人員則主要專注於開發客戶、維繫客戶關係及推廣公司產品或服務。至於年齡分布而言，50歲以下的員工合計佔65%以上，代表和泰興業現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

近三年員工多元化統計 (依性別)

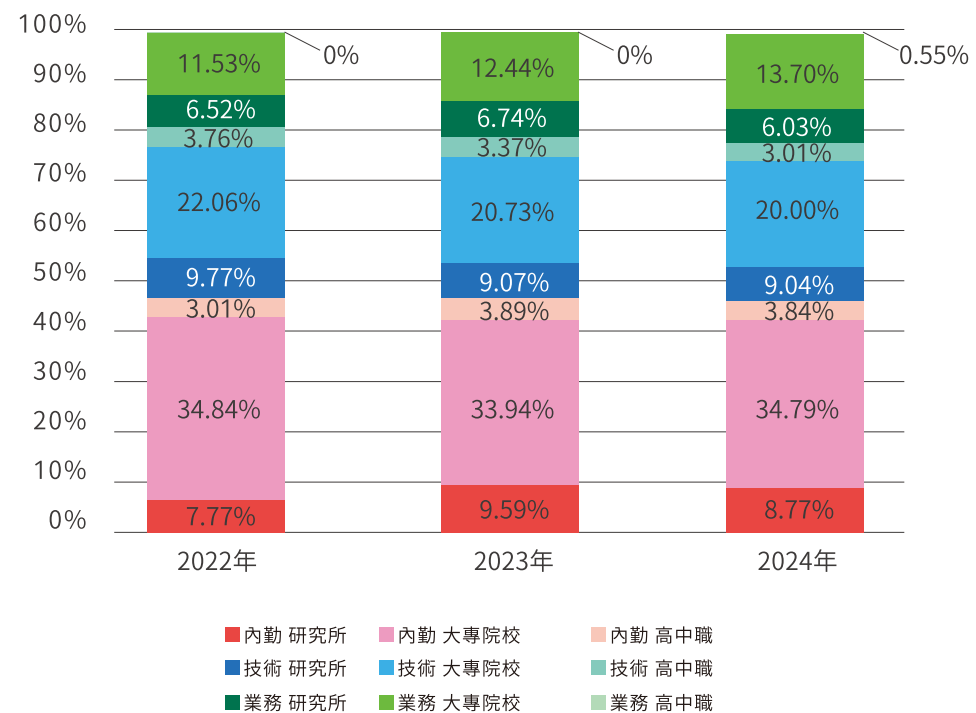


近三年員工多元化統計(依年齡)





近三年員工多元化統計 (依學歷)



註：計算方式如下：

- 未滿30歲的特定類別百分比= (當年底未滿30歲的該類別總數 / 當年底員工總數) *100%。
- 研究所學歷的特定類別百分比= (當年度研究所學歷的該類別總數 / 當年底員工總數) *100%。

5.3 員工成長與發展

重大主題：人才培育	
對公司的意義	公司的永續經營與穩健成長，仰賴員工充分發揮其專業能力與管理才能。藉由多層次的培訓與發展機制，致力持續提升員工及主管的競爭力，並推動全體員工共同邁向卓越，讓公司成為空調產業全球技術及營運的領導者。
政策/承諾	公司設立專責組織與部門，針對不同職級與職務的員工及主管，量身打造職涯發展計畫。透過精心設計的培訓與發展方案，提供適切的訓練及學習資源，協助員工提升工作職能，並促進其職業生涯的長遠發展。
目標	短期 - 新進人員職能訓練參與率達100%，確保每位新員工迅速適應並掌握核心技能。 - 每年員工的平均訓練時數達20小時，持續提升員工專業技術與工作能力。 - 隨著環境變遷，重新審視並優化主管學習與發展藍圖，培養能迎接未來挑戰的卓越領導人才。
	中長期 - 透過每年開辦一場職能發展為導向的主管培訓課程，有效提升各層級主管的領導力與管理能力。 - 不斷精進員工與主管的專業技術或管理能力，確保公司在技術領域始終保持領先地位。 - 持續舉辦先進技術論壇及專業課程，激發員工的創新思維，增強其市場競爭力。

重大主題：人才培育	
負責部門申訴機制	- 人資部。 - E mail：hr@hotaidev.com.tw。
當年度投入資源	- 檢視管理職能：2025年重新檢視管理職能模型，與公司主管進行溝通、對焦主管發展方向。 - 導入新的學習平台及績效管理平台：強化使用者體驗與便利性。 - 提供多元學習方式：如英文線上學習、商周共好圈、大大學院等。 - 持續辦理高潛力人才訓練：透過系列課程，擴大高潛力人才庫。
評估機制/成果	- 課後滿意度調查。 - 學習應用分享會。 - 技術專業考試。 - 高潛力人才成果發表。 2024年人均受訓時數達18小時。

健全的人力資源是和泰興業得以永續經營的關鍵，爲了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑和泰興業吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，和泰興業亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

對和泰興業來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即爲確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此和泰興業向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練爲基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練爲骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

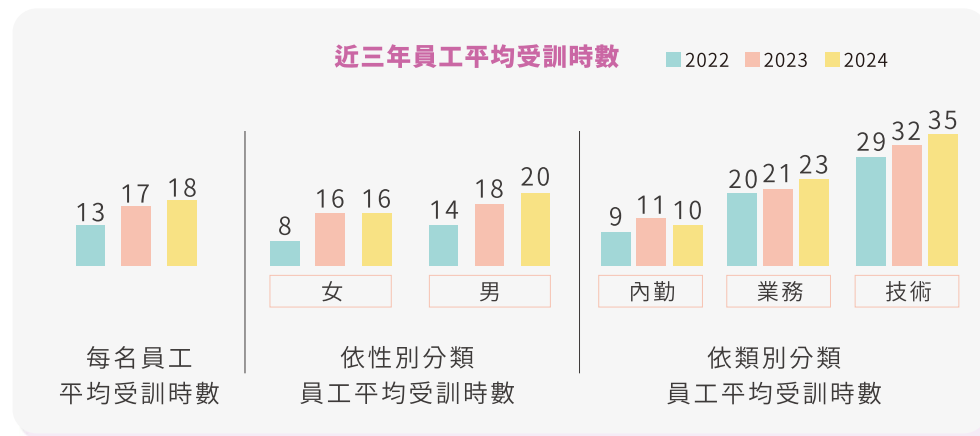
和泰興業爲提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作爲員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進同仁報到時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。和泰興業積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長爲主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各別部門每年依自身需求研擬教育訓練計畫並實施教育訓練，同仁進修分爲內

部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。

對於離職員工鼓勵及輔導其自行創業，做爲公司經銷商或協力商，而對於退休員工就其專業技能部份聘爲顧問，繼續貢獻所長。

整體而言，每名員工平均受訓時數有逐年成長趨勢；而員工類別當中，內勤人員由於業務性質較爲單純，而技術人員多從事設計、開發，需要持續進修不同專項訓練，故技術人員受訓時數相較其他類別員工多；同時技術人員以男性居多，故男性員工平均受訓時數亦較女性員工爲多。



註：全體員工平均受訓時數爲（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。
 每名女性員工平均受訓時數爲（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。
 各類別員工平均受訓時數爲（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

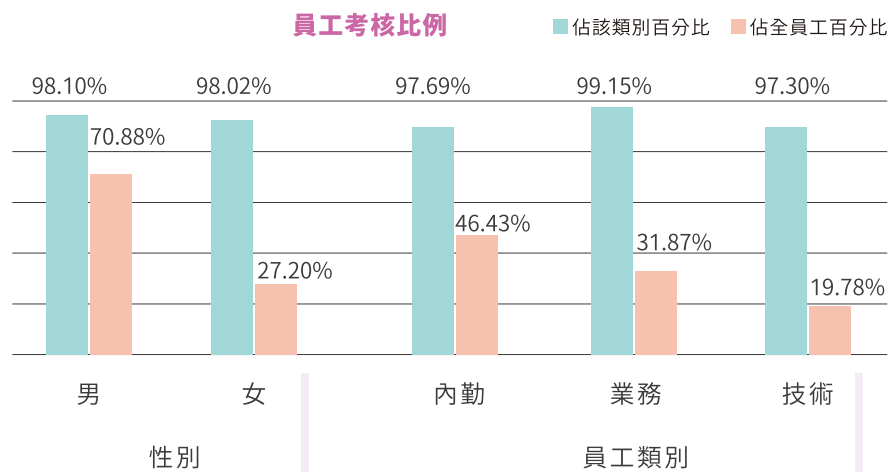
和泰學院 4D學習地圖



《學習激勵制度》學習護照連結晉升、大金技術培訓獎勵、技能競賽得獎獎勵、證照津貼學歷加薪

績效考核

和泰興業員工每年度接受績效考核。透過定期的評估與反饋，確保員工的工作成果符合公司期望，同時鼓勵個人成長與目標達成。我們持續提供支持與指導，以確保每位員工在工作中發揮最大潛力，並致力於實現個人和公司的共同目標。



2024年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	258	263	98.10%
	女	99	101	98.02%
員工類別	內勤	169	173	97.69%
	業務	116	117	99.15%
	技術	72	74	97.30%

註1：短期定期契約人員、到職未滿3個月，均未納入績效考核。



5.4 工作健康與安全

重大主題：職業安全與衛生	
對公司的意義	提升員工健康與安全是企業永續經營的重要基石，健康員工是最寶貴的資產。透過減少工傷與事故，公司降低缺勤及額外成本，確保業務穩定並提升效率。在安全環境下，員工能提供高品質服務，增強客戶滿意度。同時，強化安全意識提升品牌形象與市場競爭力。公司遵守職安法規並要求承攬商遵循，以降低法律風險及連帶責任，展現對健康、安全與穩健經營的承諾。
政策/承諾	- 政策：恪遵法規、風險防範、全員參與、持續改善。 - 承諾：公司持續帶領全體員工，共同執行健康與安全促進計畫，建構健康安全促進支援網絡，達到『美好人生，祥和社會』的願景。
目標	短期
	中長期

- 職災維持0次發生率。
- 強化安全意識與培訓。
- 定期檢修與維護設備，確保機具安全運作。
- 持續完善職安管理制度。
- 深化「安全第一 全員零職災」的企業文化。

重大主題：職業安全與衛生	
負責部門申訴機制	- 職業安全委員會。 - E mail：lian@hotaidev.com.tw。 - 電話：02-25148887#238。
當年度投入資源	- 當年度投入經費：100萬。 - 執行專案： (1)職安教育訓練。 (2)工作環境與設備自主檢查機制。 (3)提升職場健康安全提案獎勵計畫落實可行的提案。 (4)零職災表揚獎勵計畫。
評估機制/成果	- 評估機制： (1) 安全稽核與檢查。 (2) 事故與職災數據分析。 (3) 員工安全意識與回饋。 (4) 應變機制與演練。 2024年度成果： (1)零職災表揚獎勵計畫：共有65個部門單位獲得績優狀。 (2)2024公司無重大職災事件發生。

和泰興業致力於維持零職災的記錄，並透過全面的職業安全管理措施保障員工健康與安全。為強化安全意識，公司持續進行職業安全衛生教育訓練，例如防火、防災及急救演練，同時提升員工對個人防護裝備（PPE）的正確使用習慣。此外，公司推動健康安全提案獎勵計畫，鼓勵員工主動辨識潛在風險並提出改進建議，共同營造安全的工作環境。

為降低工傷及職災，公司定期進行職場風險評估，識別高風險區域並提出改進措施，確保員工遵循規範。公司還設置安全標示與警示標語，提高現場警覺性，並加強交通安全宣導以減少通勤事故。

在改善工作環境方面，公司定期檢修與維護設備，確保機具安全運作；優化照明、通風與噪音控制，提升舒適度與安全性；設立緊急避難及逃生路線，增強突發狀況的應變能力。同時，公司完善職安管理制度，建立事故通報與回應機制，制定定期安全檢查計畫，並要求管理階層帶頭執行安全措施，全面保障員工健康與安全。

職業安全衛生政策

- 恪遵法規：遵循職安法規，提升工作安全
- 風險防範：辨識風險危害，預防職業傷病
- 全員參與：全員皆職安，職場零職災
- 持續改善：健康安全沒有最好只有更好

職業安全衛生推動理念

- 推動安全文化：推動以人為本的安全文化，管控安全風險，建構本質安全的工作環境
- 攜手事業夥伴：與事業夥伴攜手合作，建立產業安全的工作環境
- 落實健康促進：落實職業疾病預防，促進員工全方位健康

職業安全衛生推行策略

- 「建置本質安全的工作環境與設備」
- 「提升辨識危害能力」
- 「提升應變危害能力」



職業安全與衛生管理系統

公司依據《職業安全衛生法》，制定完善的職業安全衛生管理政策，並積極落實各項執行措施，以確保所有工作環境的安全與健康。其管理政策適用於公司全體員工以及非公司正式僱員但受公司指派，並由工作場所負責人指揮或監督從事勞動的相關人員，確保所有工作者均享有一致的安全保障。在勞動場所內，工作者須接受公司指派的負責人之指導，完成與工作任務相關的各項活動，這些活動包括工作者在工作過程中的行為、操作以及執行任務的所有環節。工作場所則是指由公司指定的責任人指示並執行工作任務的場所，其範圍涵蓋所有符合勞動場所定義的場域。

透過健全的政策制定、明確的責任劃分及規範的行動指導，公司力求提供安全、健康、且高效的工作環境，以確保所有工作者的身心健康並維持生產作業的穩定性和效率。

2024年度職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

管理系統/法令	檢查類型	人數	比例	備註
職業安全衛生法	內部檢查	369	100%	員工人數364人(98.6%)； 非員工5人(1.4%)
	勞動檢查	369	100%	員工人數364人(98.6%)； 非員工5人(1.4%)

危害辨識、風險評估、及事故調查

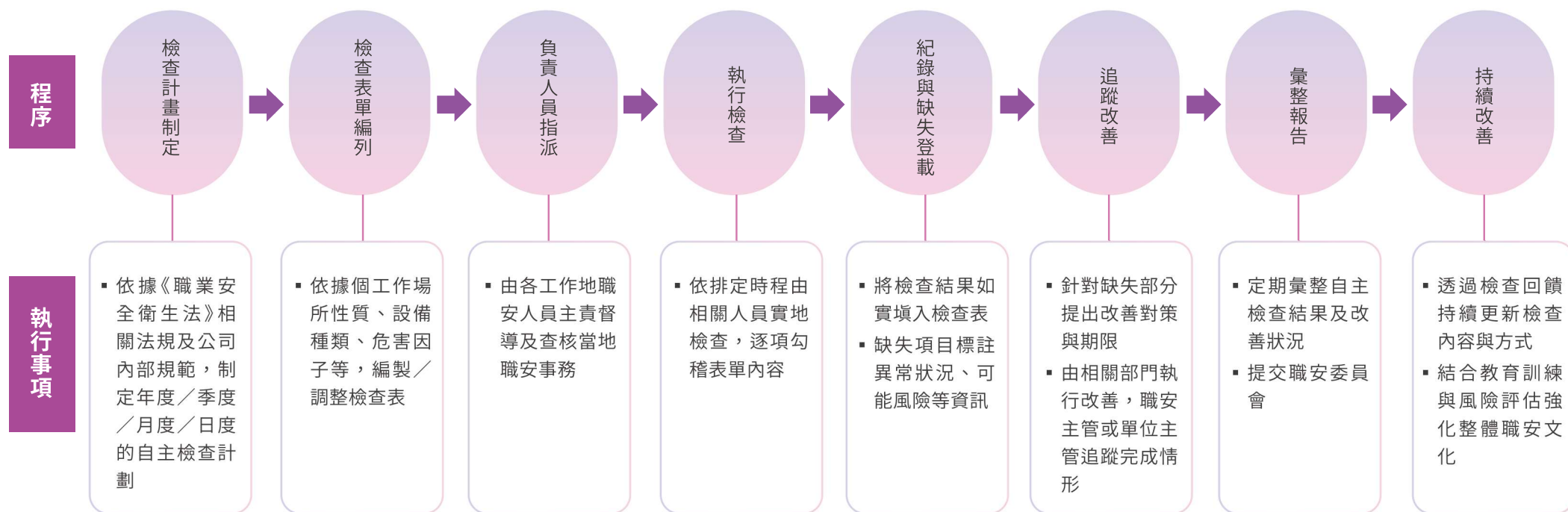
公司致力於確保工作環境的安全與健康，和泰興業採取多元化策略以進行危害辨識及職業安全管理。透過安全觀察、現場巡檢、事故經驗回顧、各項自主檢查機制及職安顧問臨場輔導等方式，公司系統性地辨識潛在危害並制定相應的改善措施。

在各項自主檢查執行機制上，依據職業安全衛生相關法規規定，相關人員落實執行每日、每月、每季、每六個月及每年等各項自主檢查，並由單位主管及職業安全衛生主管負責稽核其執行情形，各項自主檢查結果每半年繳交副本至職業安全衛生委員會備查。

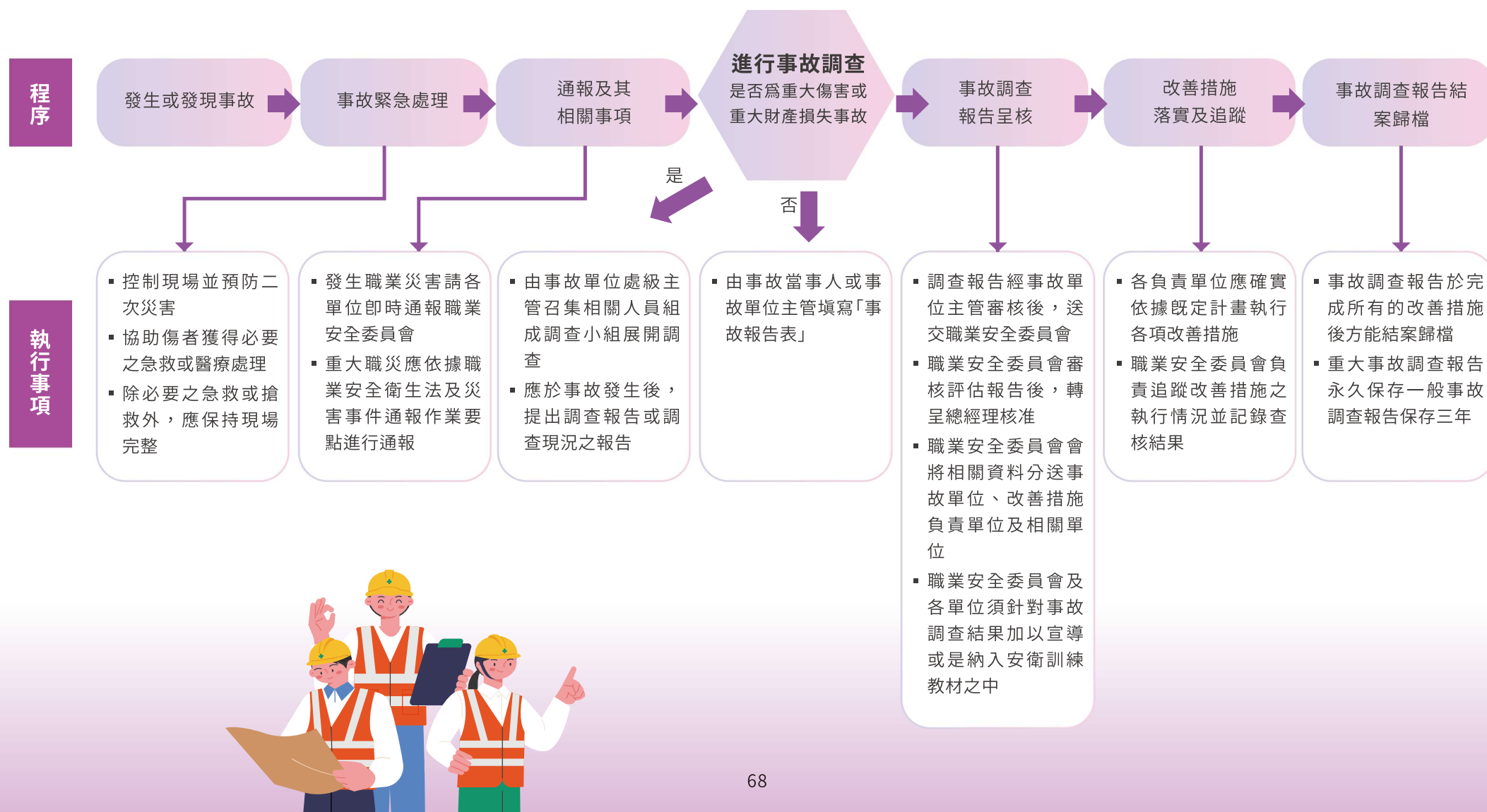
為進一步降低危害的發生率及嚴重程度，公司持續透過教育訓練及定期演練，提升同仁對危害的辨識能力及應變能力，本公司規定工作場所有立即發生危險之虞時，員工向工作場所負責人反應即應立即停止作業，並使工作者退避至安全場所，工作者執行職務發現有前條所述立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向工作場所負責人報告。同時，推行「零職災表揚獎勵計畫」、「提升職場健康安全提案獎勵計畫」，鼓勵同仁隨時關注職場健康與安全的潛在風險，並積極提出改善建議。和泰興業另訂有事件調查管理程序，加強防範職業災害，事故發生時能立即採取有效救援與處置，並調查災害發生的原因，研擬改善對策以降低再發生率，保障員工的工作安全。

和泰興業以創造安全、健康、高效的工作環境為目標，透過一系列的職業安全措施，展現其對職業安全與健康管理的承諾，充分保障員工的職場福祉與身心健康。

和泰興業（股）公司 職安定期自主檢查執行流程



和泰興業（股）公司 職業災害事故通報及處理流程



職業健康服務與健康促進

和泰興業高度關懷員工的身心健康，提供超越法規要求的健康服務與促進計畫。公司每年提供高額年度健康檢查，並自2011年起自主聘任專任護理師，以進一步提升健康照護的專業性，更於2013年成立健康管理專責單位「美生中心」，專責關懷及促進員工的身心健康相關事務，為提升健康管理細緻度，2021年公司又自主聘任第二位健康管理師。另外，公司優於勞工康保護規則之規定，公司每年安排具職業醫學專科資格的勞工健康服務醫師進行三次健康服務，每次兩小時，確保員工獲得更專業與周全的健康服務。

除此之外，公司通過講座、競賽、策展及文宣等多元活動推廣健康促進計畫，涵蓋體重管理、慢性病防治、心理衛生及傳染病預防等重要議題，積極營造員工健康與幸福的工作環境

關懷員工身心健康措施	內 容
健康檢查	每年提供高額年度健康檢查。
專業護理師聘任	自2011年起自主聘任專任護理師。
勞工健康服務	每年安排3次健康服務(每次2小時)，特聘職業醫學專科資格醫師。
健康管理專責單位	2013年成立「美生中心」，聘任健康管理師，2021年聘任第二位健康管理師加強健康照護。
健康促進計畫	多元活動推廣健康，包含體重管理、慢性病防治、心理衛生、傳染病預防等重要議題。

健康講座



工作者參與、諮商與溝通

和泰興業自2020年起自主成立職業安全委員會，並直屬於總經理轄下，確保職業安全相關政策及策略的制定與推動具有高度的即時性與有效性。委員會每月定期召開會議，積極推動職業安全衛生政策，以持續提升職業安全管理的效能。

為確保專業領導，委員會主席由具備職業安全證照及勞工健康服務護理人員資格的專業人士擔任。同時，公司召集工作性質具較高風險的部門主管擔任委員，以確保職安政策及相關措施的制定更符合實際作業情境，提升政策執行的可行性與有效性。



職業安全衛生教育訓練

和泰興業致力於推動職業安全衛生訓練，全面支持並保障員工的職場安全與健康。公司全額支付所有與職安相關的訓練費用，協助員工取得職業安全衛生業務主管、屋頂作業主管及堆高機操作人員等多項專業證照，並聘請外部講師，為員工提供高於法規要求的職安教育訓練，確保員工能深入掌握安全知識與技能。

除此之外，公司積極透過多元宣導管道提升員工的安全意識，包含製作與空調作業安全相關的文宣，利用紙本張貼、電子郵件及通訊軟體等方式傳播最新安全資訊，內容深入淺出，強調實際操作與風險防範，幫助員工將安全知識融入日常工作中。為了檢視訓練與宣導的有效性，公司採取如定期職安巡檢、主管評估以及比較訓練前後事故發生率的評估機制，並設置「零職災表揚獎勵計畫」及「提升職場健康安全提案獎勵計畫」，以鼓勵員工積極參與並提升安全敏銳度，降低潛在安全風險的發生機率。

措施	內容
全額訓練費用支持	協助員工取得職安專業證照，如職安業務主管、屋頂作業主管、堆高機操作人員等。
內部教育訓練	聘外部講師提供高於法規要求（每年超過3小時）的職安教育訓練，強化安全知識與技能。
多元化安全宣導	製作空調作業安全文宣，透過紙本、電子郵件與通訊軟體傳播最新安全資訊，內容著重實際操作與風險防範。
有效性評估	定期巡檢、主管評估、訓練前後事故比較，以檢視訓練成果與宣導成效。
激勵措施	設立「零職災表揚獎勵計畫」及「健康安全提案獎勵計畫」，鼓勵員工參與並提升安全敏銳度。

防災演練



職業安全衛生的衝擊

和泰興業致力於營造一個更安全的工作與合作環境，並積極進行重大相關問題的預防性探討，以確保所有工作環境及作業流程的安全性。首先，通過「提升職場健康安全提案獎勵計畫」，公司鼓勵對自身作業特性、流程與環境最為熟悉的員工主動辨識並分析工作中的潛在危害風險因子，並提出可行的改善建議，促使員工共同參與職安管理。職安委員會則聚焦於空調業相關作業風險的預防，針對墜落、感電、貨物堆放安全、堆高機操作、消防安全等議題展開深入探討，並在例行會議中制定預防對策及推動落實。公司更藉由獲得勞動部國家安全獎的契機，以自身的影響力倡導安全作業，特別強調空調設備不可危險安裝，應預留足夠的維修空間以確保後續人員進行保養維修的安全。

此外，和泰興業善用與合作夥伴之間的業務關係影響力，降低來自自外部協力廠商對公司職安造成的負面影響。例如針對大金空調經銷商的安裝人員進行宣導，強調作業須遵守安全規範，避免危險安裝。以安裝室外機為例，應主動向消費者說明設備安裝位置需預留足夠的空間，以確保日後維修人員能夠安全順利進行維修作業。透過這些措施，公司期望在職業安全風險預防及合作夥伴安全管理上，展現更高的專業性與整合性，共同打造一個更安全、安心的工作環境。

職業傷害及職業病統計

在過去三年裡，和泰興業未發生任何職業災害事故，這彰顯了公司在職業安全與健康管理方面取得了卓越的成果，以及我們對員工福祉的重視與承諾。

我們的成功歸因於全方位的安全政策，包括定期培訓、風險評估及快速應對潛在危險的措施。此外，我們將持續檢視現有的職業安全制度，並積極尋找改進的空間。例如注重改善工作環境，採用符合國際安全標準的設備等。此外，我們也將鼓勵員工提供反饋，共同完善安全政策，確保未來能延續無職業災害的紀錄，並提升工作環境的安全與舒適性。

員工/非員工之工作者 職業傷害及職業病統計

統計/年度		2022		2023		2024	
		員工	非員工之工作者	員工	非員工之工作者	員工	非員工之工作者
總經歷工時		771,141	7,968	733,902	5,976	697,093	5,976
職業傷害造成的死亡	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
可紀錄之職業傷害	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
職業病造成的死亡	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
可紀錄之職業病	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0

5.5 社會參與

和泰興業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，和泰興業透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，我們在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象；除了以自身名義投身公益外，和泰興業亦響應集團號召，捐贈善款予集團創立之基金會，透過集合眾人善心，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好。

和泰環境永續基金會四大服務

產業發展・科技教育

- 產業發展：最新冷凍空調技術引進，用科技為節能減碳盡力
- 科技教育：培育冷凍空調產業人才，落實環保的觀念於教育

節能新知・知識分享

- 節能標準：協助環保節能標準設定，推廣節能標章綠色消費
- 知識傳導：正確認知設備使用維護，節能減碳好習慣的養成

獎助學術・人才培育

- 獎助學術：獎勵在校成績優異學生，鼓勵青年向上努力精進
- 人才培育：深耕環境能源人才培育，將來貢獻所學回饋社會

公益關懷・社會共好

- 社會事業：提升社會資源正確使用，避免社會資源任意浪費
- 其他公益：醫療院所空氣品質提升、協助綠建築、節能減碳環保法案的推動

活動	參與人數	志工服務時數 (4小時/8小時)	總志工服務時數
集團淨灘	82	4	328
送愛到宜蘭頭城大里國小	20	4	80
職場健康促進參訪	3	4	12
捐血做公益	100	4	400
二手義賣活動	15	4	60
台積電&大金技職培力計畫	15	8	120
國軍退撫會職訓中心冷凍空調輔導班	40	8	320
失親兒福利基金會&大金訓考實用計畫	36	8	288
職場走讀-企業ESG參訪	17	4	68
和泰集團植樹	5	4	20
合計服務時數		1,696	
人均志工時數		3.09	

2024年金額捐贈

捐贈對象	說明	捐贈金額
財團法人美好人生健康促進基金會	履行企業責任並落實 ESG 永續發展	新台幣705萬元
財團法人和泰環境永續基金會	履行企業責任並落實 ESG 永續發展	新台幣650萬元
總計		新台幣1,355萬元

產學合作



產業發展・科技教育

大金希望種子訓考實用計劃，結合實地職業探索



產業發展・科技教育

贊助2024年大專院校公益夢想家活動獎學金



產業發展・科技教育

攜手失親兒基金會，提供空調專業訓練，培養孩子一技之長



產業發展・科技教育

與台積電慈善基金會合作，推出速效技職培力營，專注於空調專業訓練，幫助孩子掌握實用技能，開創未來職涯發展的可能性

公益活動



環境永續・植樹減碳

與和泰集團攜手於宜蘭頭城海岸植樹，致力於守護美麗的海岸線免受汙染，維護生態環境，並透過植樹減碳行動對抗全球暖化，共創永續未來



公益關懷・社會共好

蘇一仲會長率領員工員眷一同淨灘愛地球



公益關懷・社會共好

臺北特教學生走進迪士尼 全校看電影共度難忘時光



6

附錄

附錄一、GRI內容索引表

附錄二、第三方查證聲明書

附錄一：GRI準則內容索引

使用聲明	和泰興業股份有限公司已參考GRI 準則報導2024 年1月1日至12月31日期間的内容				
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的GRI行業準則	本公司屬於非上市上櫃公司之貿易百貨業，尚無GRI行業準則				
註	於主題前標示*者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI2：一般揭露2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	19	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	05	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	05	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	05	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	05	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	19	
	2-7	員工	5.2 人力資源統計	56	
	2-8	非員工的工作者	5.2 人力資源統計	56	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	27	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	27	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	27	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務 3.2 風險管理	27 32	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 ESG永續發展委員會 3.1 治理實務 3.2 風險管理	07 27 32	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 ESG永續發展委員會	07	
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	27	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
治理	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	27	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	27	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	27	
	2-19	薪酬政策	3.1 治理實務	27	資訊無法取得/不完整，目前公司薪酬政策尚未連結ESG績效。
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理實務	27	
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	保密/公司基於薪資保密規定限制不予揭露
策略、政策 與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	03	
	2-23	政策承諾	4.3 永續供應鏈	53	
	2-24	納入政策承諾	4.3 永續供應鏈	53	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.2 風險管理	32	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 治理實務	27	
	2-27	法規遵循	3.3 倫理誠信與法規遵循	35	
	2-28	公協會的會員資格	2.3 企業榮耀與參與外部組織	23	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	10	
	2-30	團體協約	-	-	不適用/本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過不定期會議與員工雙向互動。
GRI3：重大主題2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	11	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	11	
經濟面					
*營運績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	38	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	38	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	-	-	不適用/本公司未評估相關風險
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.1 幸福職場	55	
	201-4	取自政府之財務援助	-	-	不適用/本公司未有取自政府之財務援助
間接經濟衝擊					
GRI 203 : 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會參與	72	
*產品創新					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 產品創新	41	
*客戶關係					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 客戶關係	44	
環境面					
GRI 302 : 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 節能減碳	50	
	302-3	能源密集度	4.2 節能減碳	50	
*溫室氣體管理					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 節能減碳	50	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 節能減碳	50	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 節能減碳	50	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-	-	資訊取得不完整/目前尚未實施範疇三溫室氣體盤查
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 節能減碳	50	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 節能減碳	50	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	不適用/本公司無破壞臭氧層之物質排放
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	-	-	不適用/本公司無此類氣體排放
*永續供應鏈					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 永續供應鏈	53	
GRI 308 : 供應商環境 評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.3 永續供應鏈	53	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.3 永續供應鏈	53	
GRI 414 : 供應商社會 評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	4.3 永續供應鏈	53	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.3 永續供應鏈	53	
社會面					
*職業安全					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.4 工作健康與安全	64	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 403 : 職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 工作健康與安全	64	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4 工作健康與安全	64	
	403-3	職業健康服務	5.4 工作健康與安全	64	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 工作健康與安全	64	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 工作健康與安全	64	
	403-6	工作者健康促進	5.4 工作健康與安全	64	
	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	5.4 工作健康與安全	64	
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 工作健康與安全	64	
	403-9	職業傷害	5.4 工作健康與安全	64	
	403-10	職業病	5.4 工作健康與安全	64	
*人才培育					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3 員工成長與發展	60	
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	5.3 員工成長與發展	60	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 員工成長與發展	60	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 員工成長與發展	60	
員工多元化與平等機會					
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	3.1.1 董事會	28	
			5.2 人力資源統計	56	

附錄二：第三方查證聲明書



和泰興業股份有限公司
2024 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號: 2505010

和泰興業股份有限公司(以下簡稱和泰興業)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織，格瑞驗證除了針對該公司 2024 年永續報告書進行評估和查證外，與和泰興業並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的，僅作為對下列有關和泰興業之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此聲明書的任何人，格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於和泰興業提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論，因此查證範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由和泰興業回覆。

保證範圍

和泰興業與格瑞驗證協議的查證範圍包括：

1. 整份永續報告書內容及和泰興業在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應周期型評估和泰興業遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信程度的查證。
3. 本聲明書以中文作成，並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們瞭解和泰興業之永續報告書內容，對於和泰興業的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關和泰興業 2024 年的環境、社會及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現，報告書所揭露的績效指標展現了和泰興業對識別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為和泰興業所提供的證據足夠以表明其依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體關於和泰興業之公司政策的議題，進行高階管理的審查，以確認本報告中聲明書的合適性；
- 與和泰興業之主管討論有關利害關係人參與的方式，且並未直接接觸外部利害關係人；
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員；
- 在抽樣基礎上稽核和泰興業之績效數據；
- 審查報告中所作宣告的支持性證據；
- 針對和泰興業之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

第一頁(共二頁)



包容性

和泰興業已建立與主要利害關係人合作的過程，包含員工、客戶、供應商及股東/投資人等，於 2024 年展開一系列利害關係人活動，涉及環境、社會和經濟等一系列重大主題。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了和泰興業的包容性議題。

重大性

報告書已載明和泰興業所關注環境、社會和經濟面向等主題，並識別出 7 項重大主題包括溫室氣體管理、永續供應鏈、人材培育、職業安全、營運績效、產品創新及客戶關係等。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了和泰興業的重大性議題。

回應性

和泰興業執行來自利害關係人的要求與看法之回應，實行方法包括股東常會/專責服務部門、供應商商品開發會議、客戶會議/業務拜訪/滿意度調查、編委會議、員工中訴管道等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了和泰興業的回應性議題。

衝擊性

和泰興業已識別，並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊，和泰興業已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程，有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言，本報告涵蓋了和泰興業的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

和泰興業提供有關依據 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料，基於審查的結果，我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露，部分揭露或省略，以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了和泰興業的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄，我們的查證與本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本聲明書的意見聲明供和泰興業使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成，本查證團隊係由具專業背景，且接受過 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為，並由

格瑞國際驗證有限公司(中華民國，台灣)於 2025 年 05 月 22 日簽署發行



簽證 陳文復 總經理



AA1000
Licensed Report
000-250/V3-0012A

第二頁(共二頁)

附錄二：第三方查證聲明書

 格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

**Independent Assurance Statement Based on
2024 Sustainability Report of HOTAI DEVELOPMENT CO., LTD.**

Statement No.: 2505010

HOTAI DEVELOPMENT CO., LTD. (hereinafter referred to as HOTAI DEVELOPMENT) and GREAT International Certification Co., Ltd. (hereinafter referred to as GREAT) are independent companies and organizations. Except for the evaluation and verification of the company's 2024 sustainability report, GREAT has no financial relationship with HOTAI DEVELOPMENT.

The purpose of this independent assurance statement (hereinafter referred to as the Statement) is only to serve as the conclusion of guaranteeing the relevant matters within the scope defined in the following relevant HOTAI DEVELOPMENT's Sustainability Report, and not for other purposes. Except for the Statement for fact verification, GREAT does not bear any relevant legal or other responsibilities for the use of other purposes, or anyone who reads this Statement.

This Statement is based on the conclusions made by the relevant information verification provided by HOTAI DEVELOPMENT to GREAT. Therefore, the scope of the review is based on and limited to the content of the information provided. GREAT believes that the information content is complete, accurate and precise. Any questions about the content of this Statement or related matters will be answered by HOTAI DEVELOPMENT.

The Scope of Assurance

The verification scope of HOTAI DEVELOPMENT and GREAT agreement includes:

- The contents of the entire sustainability report and all operating performance of HOTAI DEVELOPMENT from January 1, 2024 to December 31, 2024;
- According to the type 1 of AA1000 Assurance Standard v3, evaluate the nature and degree of HOTAI DEVELOPMENT's compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018), excluding the verification of the reliability of the information/data disclosed in the report.
- This Statement is made in Chinese and translated into English for reference.

Verification Opinion

We summarize the content of HOTAI DEVELOPMENT's sustainability report, and provide a fair standpoint of HOTAI DEVELOPMENT's related operations and performance. We believe that the specific performance indicators of HOTAI DEVELOPMENT in 2024, such as environment, society and corporate governance, are presented correctly. The performance indicators disclosed in the report demonstrate HOTAI DEVELOPMENT's expectations and efforts to identify and satisfy stakeholders.

Our verification work is carried out by a group of teams with verification capabilities according to the AA1000 Assurance Standard v3, as well as the planning and execution of this part of the work to obtain the necessary information data and instructions. We believe that the evidence provided by HOTAI DEVELOPMENT is sufficient to show that its reporting method and self-declaration in accordance with the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 appendix are in line with the GRI Sustainability Reporting Guidelines.

Verification method

To gather the evidence relevant to the conclusions, we performed the following:

- To conduct a senior management review of issues from external parties related to HOTAI DEVELOPMENT's corporate policies to confirm the appropriateness of the statement in this report;
- To discuss with the managers of HOTAI DEVELOPMENT about the way of stakeholder participations, and have no direct contact with external stakeholders;
- To interview with employees related to the preparation of the sustainability report and information provision;
- To audit the performance data of HOTAI DEVELOPMENT on a sampling basis;
- To evidence supporting the claims made in the review report;
- To review the management process of the principles of Inclusivity, materiality, responsiveness, and impact described in the company report and its related AA1000 Accountability Principles (2018).

Conclusion

The results of a detailed review of the AA1000 Accountability Principles (2018) including inclusivity, materiality, responsiveness, impact and GRI sustainability reporting standards are as follows:

- **Inclusivity**
HOTAI DEVELOPMENT has established a process of cooperation with major stakeholders, including employees, customers,

Page 1 of 2

 格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

suppliers and shareholders/investors, etc., and will launch a series of stakeholder activities in 2024, involving environment, society, economy and a series of major themes. In terms of our professional opinion, this report covers the inclusivity issues of HOTAI DEVELOPMENT.

- **Materiality**
The report has stated that HOTAI DEVELOPMENT focuses on environment, society and economy topics, and identified 7 major topics including greenhouse gas management, sustainable supply chain, talent cultivation, occupational safety, operational performance, product innovation and customer relations, etc. In terms of our professional opinion, this report appropriately covers the materiality issues of HOTAI DEVELOPMENT.
- **Responsiveness**
HOTAI DEVELOPMENT responds to requests and opinions from stakeholders. Implementation methods include shareholders' meeting/dedicated service department, supplier product development meeting, customer meetings/business visits/satisfaction survey, welfare committee meeting and employee complaint channels, those numerous internal and external stakeholder communication mechanisms, as an opportunity to provide further responses to stakeholders, and to promptly respond to stakeholder concerns. In terms of our professional opinion, this report covers the responsiveness issues of HOTAI DEVELOPMENT.
- **Impact**
HOTAI DEVELOPMENT has identified and fairly demonstrated its impact with balanced and effective measurement and disclosure. HOTAI DEVELOPMENT has established a process for monitoring, measuring, evaluating and managing impacts, which helps to achieve more effective decision-making and results management within the organization. In terms of our professional opinion, this report covers the impact issues of HOTAI DEVELOPMENT.
- **GRI Guidelines**
HOTAI DEVELOPMENT provides the self-declaration of compliance with the GRI Sustainability Reporting Standards and relevant information. Based on the results of the review, we confirm that the report refers to the social responsibility and sustainability of the GRI Sustainability Reporting Standards. Relevant disclosure items for developments have been disclosed, partially disclosed, or omitted. In terms of our professional opinion, this self-declaration covers HOTAI DEVELOPMENT's social responsibility and sustainability themes.

Assurance level

According to the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 Appendix, we have verified that this Statement is a moderate level of assurance, as described in the scope and methods of this Statement.

Responsibility

The responsibility of the sustainability report, as stated in this Statement, is owned by the person in charge of HOTAI DEVELOPMENT. The responsibility of GREAT is solely to provide professional opinions based on the scope and methods described, and to provide a Statement for the stakeholders.

Ability and Independence

GREAT is composed of experts in various management system fields. The verification team is composed of members with professional background, who have received training in a series of sustainable development, environmental and social management standards such as AA1000 AS v3, ISO 9001, ISO 14001 and ISO 45001, and are qualified as lead auditors.

On behalf of the assurance team MAY 22, 2025
GREAT International Certification Co., Ltd.
Taiwan, Republic of China


Signed by General Manager W. J. Chen

 **AA1000
Licensed Report**
000-250/V3-0012A

Page 2 of 2



2024 SUSTAINABILITY REPORT



和泰興業股份有限公司
HOTAI DEVELOPMENT CO., LTD.