



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。

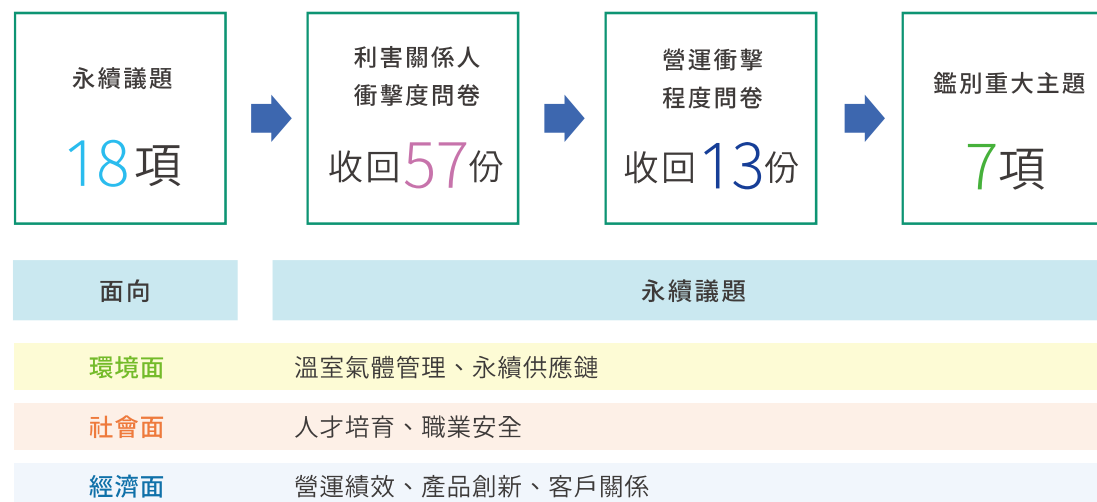
主要利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道/頻率
 股東/投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	- 營運績效 - 倫理誠信 - 資安防護	聯絡窗口：投管部 E mail：petrina@hotaidev.com.tw 股東常會/每年
 供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供產品；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	- 營運績效 - 產品創新 - 客戶關係	- 營業秘密保護及交易安全 - 倫理誠信 - 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

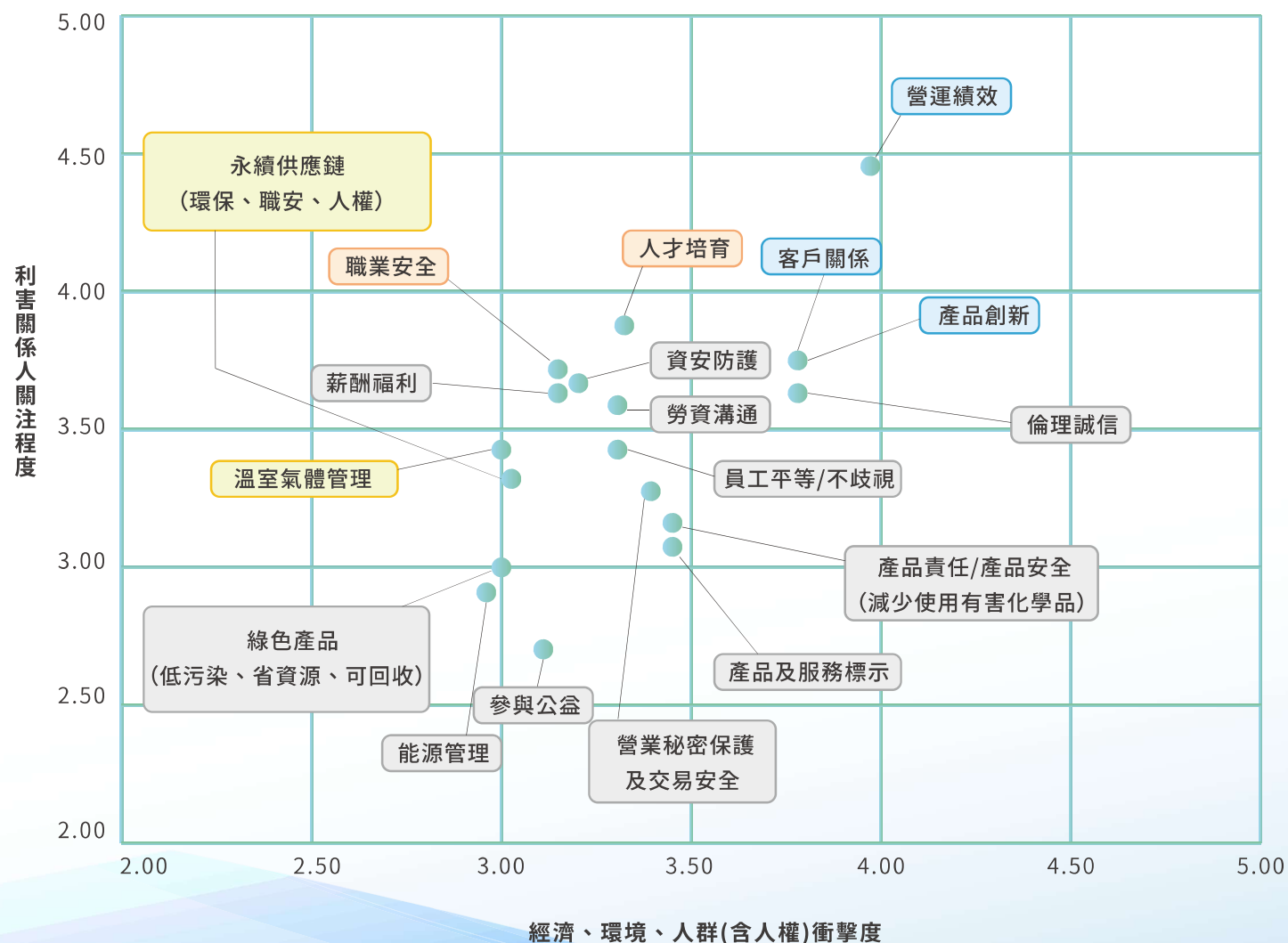
和泰興業ESG永續發展委員會擬定18項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收57份有效問卷，得出主要利害關係人對於環境、社會與公司治理的各項永續議題之衝擊程度評分；也同時發放線上問卷予本公司13位主管，針對永續議題評估公司營業活動與商業關係對於環境、社會與公司治理的衝擊程度及評分，再將二者評分數據彙整成重大主題矩陣圖，最後經由ESG永續發展委員會討論決定取環境前兩項、人群（含人權）前兩項與經濟面的前三項永續議題作為本年度的重大主題，其各分別為：溫室氣體管理、永續供應鏈、人才培育、職業安全、營運績效、產品創新與客戶關係，和泰興業後續會在本報告書中說明各重大主題的管理方針及相關揭露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

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。

