



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

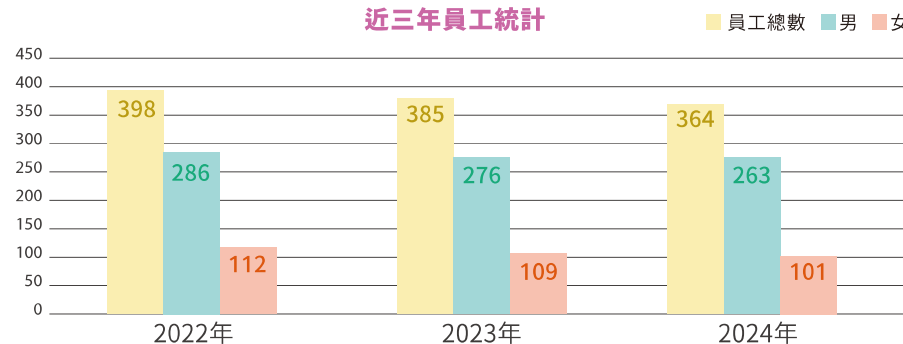
員工概況

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。

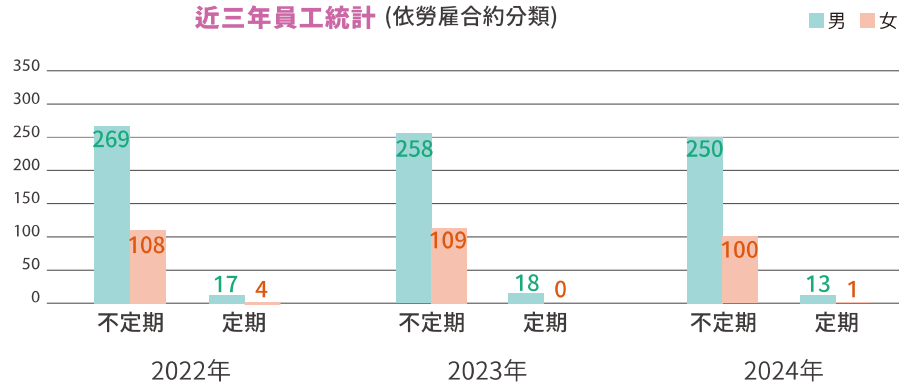
具體而言，和泰興業屬貿易百貨產業，全體員工大都屬於不定期契約類型（即正職員工），公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。此外，公司定期聘僱人員以產學合作學生為主要組成，提供學生實務經驗及工作機會。同時，公司也重視多元化的僱用政策，定期聘僱人員亦包括白領外籍人士、身障者及原住民群體，以展現其包容性及社會責任。

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。

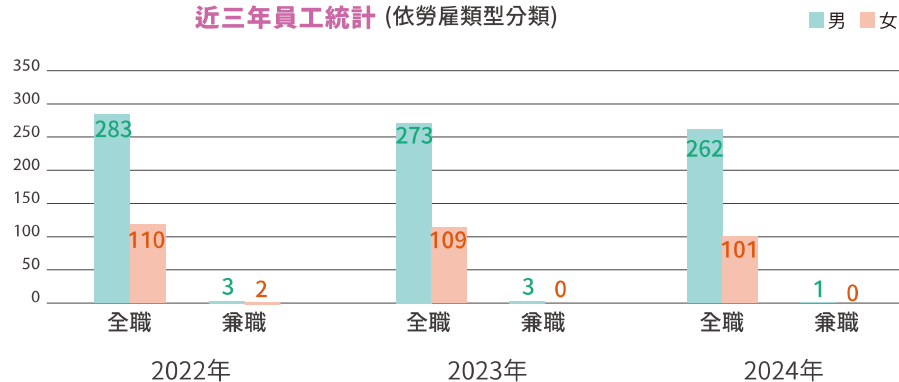
近三年員工統計



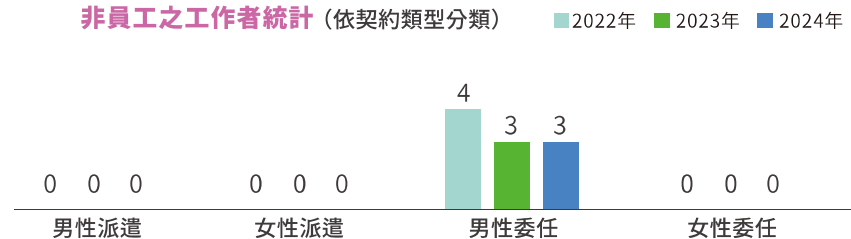
近三年員工統計 (依勞雇合約分類)



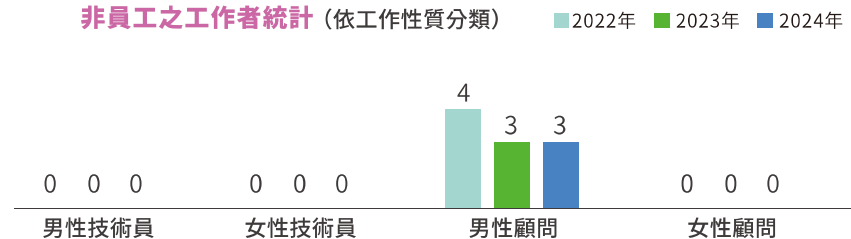
近三年員工統計 (依勞雇類型分類)



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）。

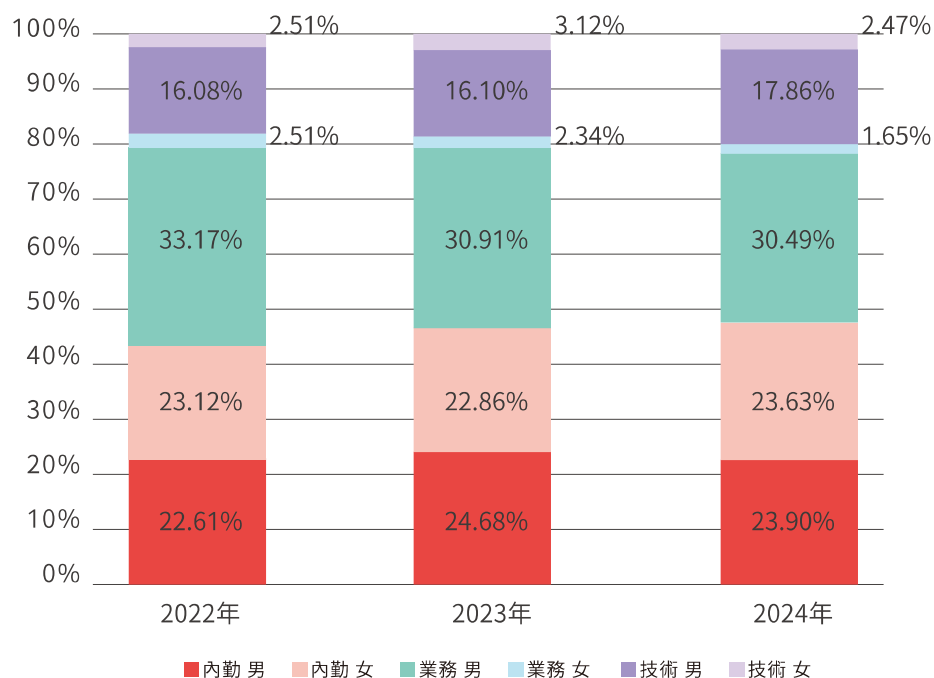
註3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員、公司僱用的醫護人員）。



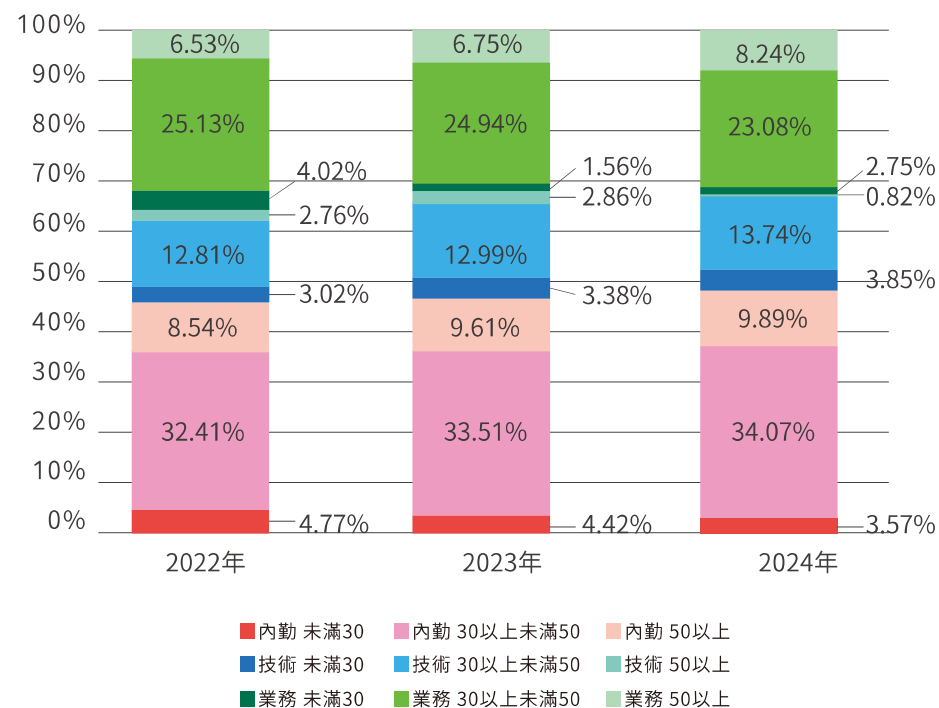
員工多元化

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)

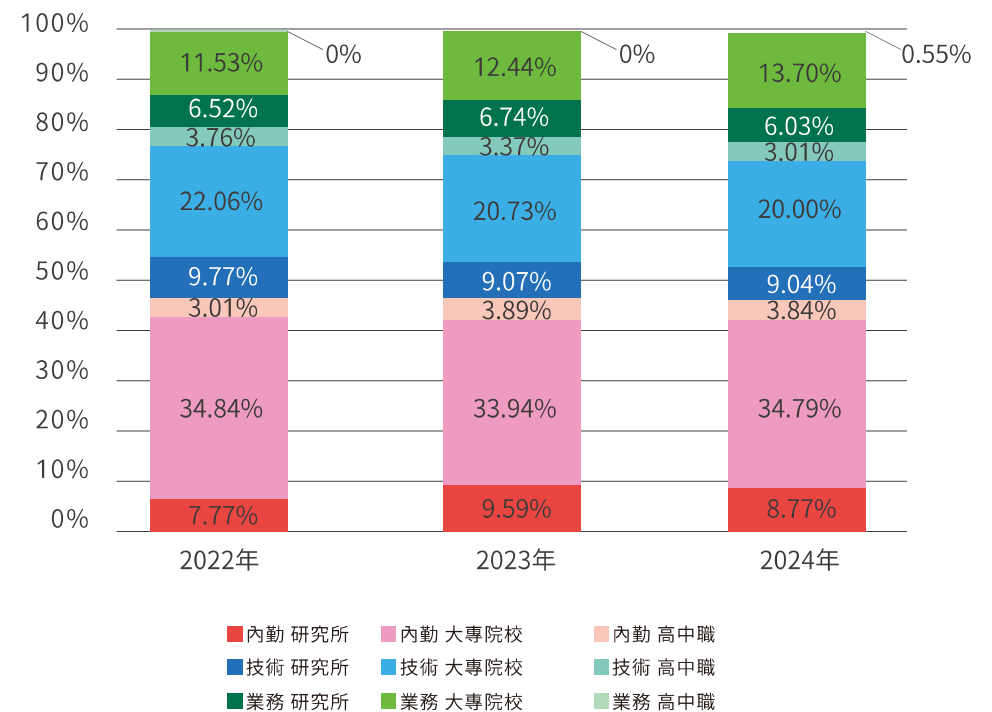


近三年員工多元化統計(依年齡)





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。

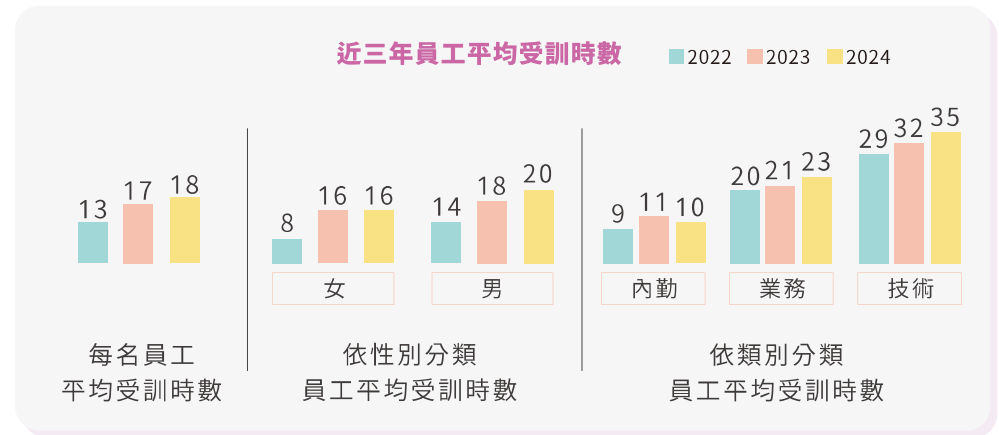
和泰興業爲提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作爲員工規劃個人職涯計畫的依據。

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）。

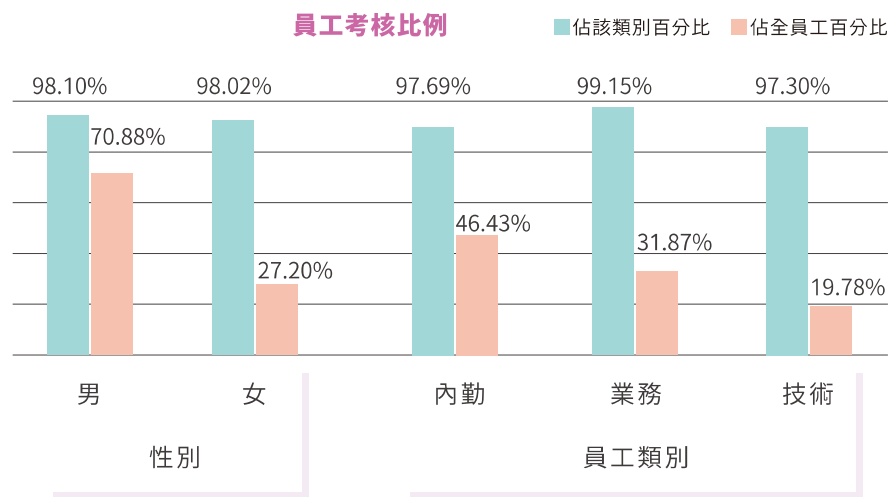
和泰學院 4D學習地圖



《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
	- 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。
目標	中長期
	- 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

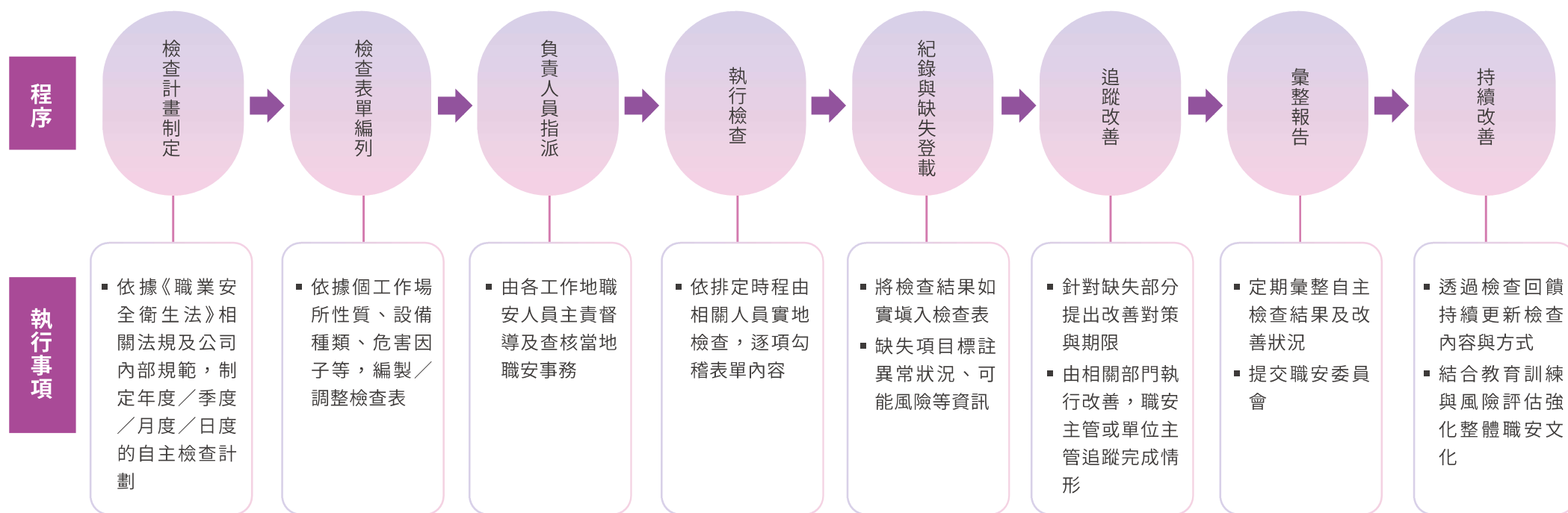
公司致力於確保工作環境的安全與健康，和泰興業採取多元化策略以進行危害辨識及職業安全管理。透過安全觀察、現場巡檢、事故經驗回顧、各項自主檢查機制及職安顧問臨場輔導等方式，公司系統性地辨識潛在危害並制定相應的改善措施。

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。

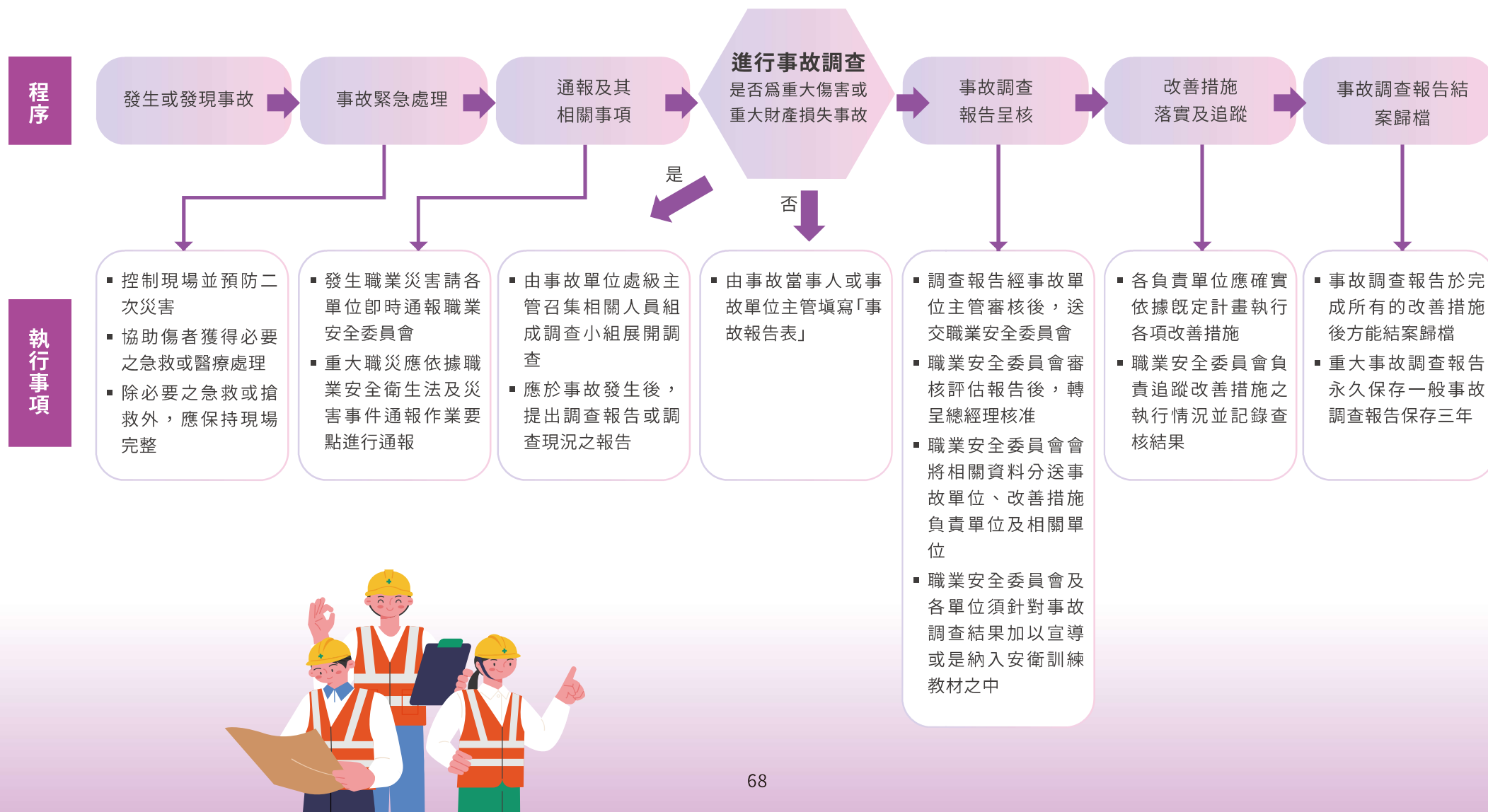
為進一步降低危害的發生率及嚴重程度，公司持續透過教育訓練及定期演練，提升同仁對危害的辨識能力及應變能力，本公司規定工作場所有立即發生危險之虞時，員工向工作場所負責人反應即應立即停止作業，並使工作者退避至安全場所，工作者執行職務發現有前條所述立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向工作場所負責人報告。同時，推行「零職災表揚獎勵計畫」、「提升職場健康安全提案獎勵計畫」，鼓勵同仁隨時關注職場健康與安全的潛在風險，並積極提出改善建議。和泰興業另訂有事件調查管理程序，加強防範職業災害，事故發生時能立即採取有效救援與處置，並調查災害發生的原因，研擬改善對策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