



# 2024 翰可國際 永續報告書

Sustainability Report

# 目錄 Contents

---

■ 永續亮點績效	03
■ 董事長的話	04
■ 永續特刊 1	06
讓永續更貼近生活 翰可國際重啟世界地球日綠色挑戰	
■ 永續特刊 2	08
中秋不孤單：翰可國際攜手華山基金會，讓獨居長輩感受團圓的溫度	
■ 永續特刊 3	10
翰可國際以公仔為橋樑，連結公益與溫暖的心	
■ 永續特刊 4	12
永續建材出擊：從台灣到東南亞，打造健康空間與環保價值	
■ 關於報告書	15
■ 永續管理	18
Chapter 1 永續翰可國際	27
Chapter 2 負責任的誠信治理	41
Chapter 3 打造永續供應鏈	53
Chapter 4 地球環境守護者	65
Chapter 5 共創美好社會願景	88
附錄 Appendix	122

# 永續亮點績效



- 綠色挑戰計畫，員工共計爬樓梯 596 層、蔬食餐點 32 餐、自備餐具 209 次、回收總量約 15.6 公斤
- 販售潔能櫥櫃板，通過 ISO 22196 四大菌種抗茵測試，具備防焰一級與 RoHS 認證
- 執行多項節能減碳措（包括：無紙化政策、更換節能燈具、更換公務車），共計減少 15.53 tonCO2e



- 志工服務：中秋節前夕號召 10 位員工實地探訪新北地區獨居長者
- BTS 公仔公益行動：共捐贈 5,719 隻 BTS 公仔予身障與憨兒機構，並於慈善市集進行義賣
- 2024 年員工訓練總時數 345.5 小時，教育訓練補助金額新台幣 24,800 元
- 全年無重大工安事故



- 2024 年營收達新台幣 15.45 億元，展現穩健成長
- 2024 年供應商評鑑共 35 家，回覆率 100%
- 2024 年客戶滿意度均高於目標值
- 導入 IFRS S1 S2 框架與 TCFD、TNFD 進行全盤永續揭露，強化公司治理與前瞻性風險管理
- 共進行 52 小時資安訓練，26 人次參與

# 董事長的話

2024 年對翰可國際而言，是充滿挑戰與轉型動能的一年。在全球供應鏈持續變動、永續規範不斷演進的背景下，我們始終堅守「誠實、穩健」的經營理念，穩健拓展事業版圖，並以更積極的行動回應社會、環境與治理上的期待，讓永續不只是企業目標，更成為我們日常營運的價值核心。

在今年的永續實踐中，我們以三個方向為主軸前進：其一，深化內部文化，讓永續成為每位員工的日常選擇；其二，強化外部連結，積極參與公益與社區行動；其三，拓展產業影響力，推動更具環保價值的產品線。從重啟「綠色挑戰計畫」、攜手華山基金會關懷獨居長者，到創新策劃 BTS 公仔公益行動，翰可正以更柔韌而務實的方式，將社會關懷深植於企業文化之中。

在營運策略上，我們進一步鞏固雙事業群發展基礎。電子零件與組裝事業群持續強化與客戶的研發協作，推動無鹵基板與環保包材應用；機能材料及電子設備事業群則聚焦於永續建材與綠色材料的導入，2024 年積極參與 TIDE、台南好感空間生活展與越南 VIATT 展會，將 HDP 寫真版、潔能櫥櫃板等具代表性的綠建材推向國內外市場，落實「從材料源頭到空間應用」的環保實踐。這不僅擴展了我們的業務視野，更體現我們對於低碳轉型與產品創新的持續承諾。

我們也深知，永續不應只是環保或公益的代名詞，而是涵蓋誠信治理、資訊透明、人才培育與供應鏈責任的全面行動。今年，我們依循 TCFD 與 TNFD 架構，甚至自主參考 IFRS S1 S2，盤點重大氣候風險與自然資本依賴，並以跨部門協作機制進行因應部署，強化公司的韌性與前瞻決策能力。

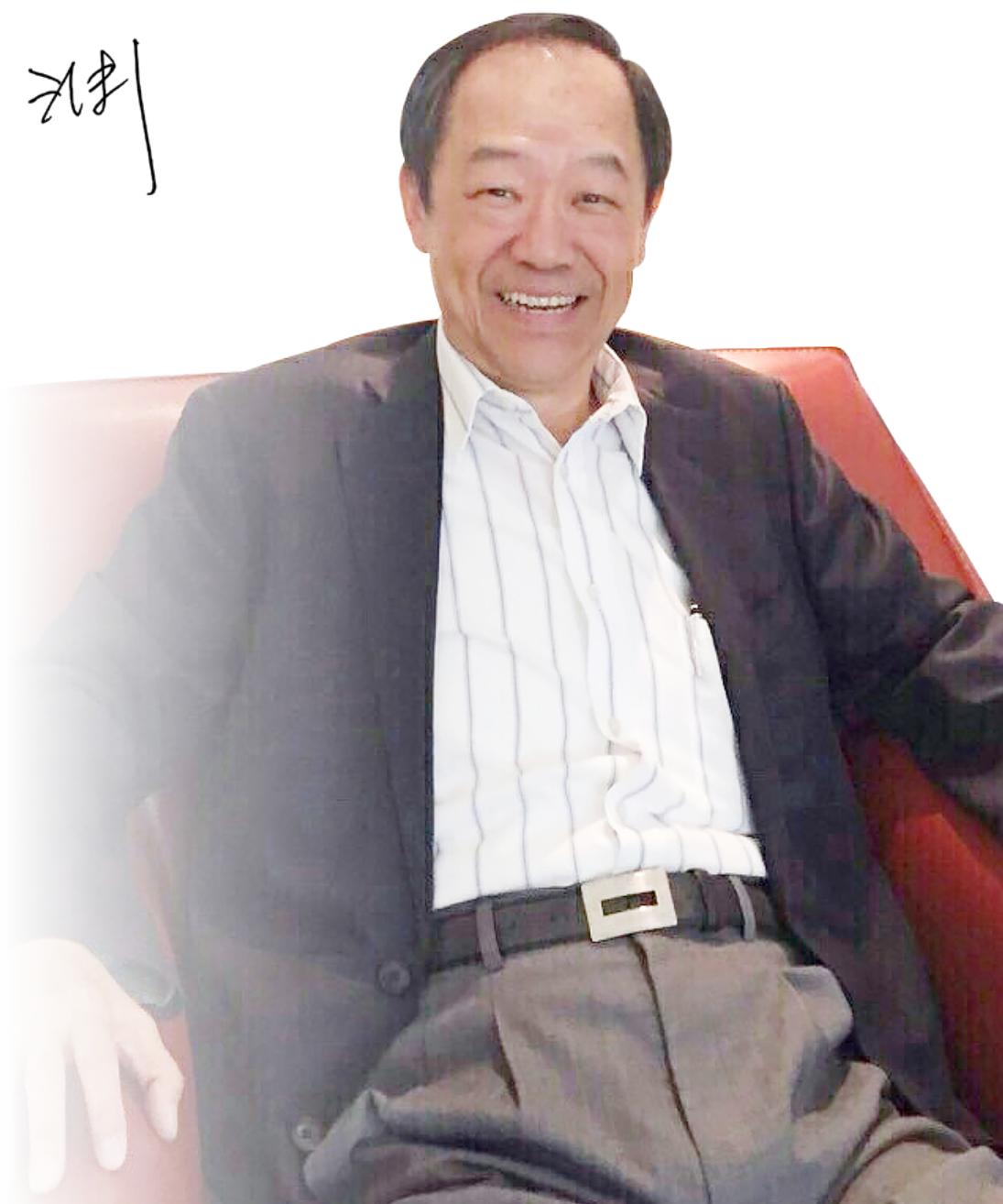
對我而言，翰可國際的「永續力」並不僅止於政策與制度的建立，更關乎我們是否持續在關鍵時刻做出正確選擇，是否願意用時間與資源支持真正重要的價值。我們選擇花時間陪伴長者、選擇使用更健康的建材、選擇讓資源流向真正需要它的地方。這些選擇，堆疊出翰可今天的樣貌，也指引我們邁向下一階段的成長。

面對未來，我們仍將以謙卑與專業的態度持續前行。我們相信，真正的永續，不是做給別人看，而是企業內在價值的自然延伸。在這條路上，我們願意走得慢一些，但更穩、更真，也更遠。

謝謝每一位與我們同行的利害關係人，是你們讓翰可國際的努力被看見，也讓我們有信心迎接下一個更具挑戰與希望的年度。

翰可國際董事長

陳澤群



# 永續特刊 1

## 讓永續更貼近生活 翰可國際重啟世界地球日綠色挑戰

2024 年春天，當世界各地響應 4 月 22 日「世界地球日」，翰可國際也選擇用一場簡單卻有力的行動重新出發：重啟停辦一年的「綠色挑戰計畫」。這不只是形式上的回歸，更是公司在永續文化深化過程中的一次自我對話：我們能否再次召喚每一位同仁，從最日常的行為做起，把永續變成活生生的習慣？

2022 年首次推出的綠色挑戰計畫曾獲得員工熱烈響應，但因組織調整，2023 年未能延續。2024 年，翰可再次以全新設計與數據回饋的方式，邀請全體同仁從四項行動挑戰中選擇參與，包括節電（爬樓梯）、蔬食（少吃肉）、環保（自備餐具）、回收（落實分類）。這些看似微小的行動，卻正是改變的起點。

### 一份不平凡的綠色成績單

本次挑戰活動於 4 月 22 日至 4 月 26 日展開，共有 23 位來自不同部門的員工投入。透過記錄、拍照與成果回傳，我們累積出一份屬於翰可的綠色里程碑：

- 爬樓梯總計 596 層，減少電梯耗能，也讓身體多了一點健康。
- 共 32 餐蔬食替代肉類，累積碳排減量不容小覷。
- 員工主動攜帶環保杯與餐具 209 次，減少一次性用品的消耗。
- 資源回收總量約 15.6 公斤，包含：
  - 寶特瓶 76 個、鋁罐 21 個、鐵罐 5 個、鋁箔包 18 個
  - 紙杯與紙盒 36 件、紙箱 35 個、紙張 533 張

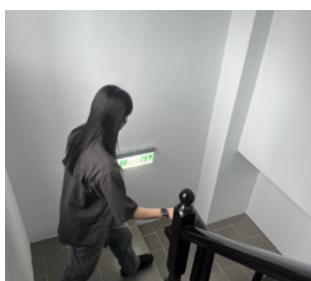
這些數字，不只是堆疊，更是每位員工親手累積的改變證明。活動期間，也有多位同仁主動分享他們的挑戰過程與思考，有人說：「每天爬樓梯雖然一開始喘，但後來感覺比以往更有活力。」也有人意識到，「只要提前一點準備，其實帶餐具真的沒那麼難。」

## 小小行動，大大永續

綠色挑戰的意義從不在於結果的華麗，而是喚醒日常中那些可以選擇的時刻：要不要點素食便當？要不要順手把紙盒拆好？這些決定雖小，卻蘊含著個人對環境的態度，而我們的角色，就是成為這些綠色選擇的引路者。這次的活動也再一次印證了：當永續不再只存在於永續報告書上的 KPI 與數據表格，而是真正進入人的生活選擇時，它會帶來不同的動能：是參與的自發性，是認同的內化感，是價值的延續。我們相信，環境的未來，不只掌握在政策與技術手中，更在於每一位願意多走一層樓梯、少用一個紙杯的你我手中。

## 讓實踐永續成為翰可國際的企業文化因子

重啟的綠色挑戰，只是翰可國際永續文化實踐的其中一站。未來，我們也將持續結合企業行動力與內部創意，從員工參與、環保倡議到社會公益，打造出一個能被認同、能被實踐、也能不斷自我更新的永續框架。我們願意做那群實踐永續的人，也願意帶著更多人，一起走下去。



# 永續特刊 2

## 中秋不孤單：翰可國際攜手華山基金會，讓獨居長輩感受團圓的溫度



根據內政部統計，台灣至 2024 年底，65 歲以上人口已占全國總人口超過 18%，邁入「超高齡社會」。其中，獨居長者的比例逐年攀升，成為高風險、高孤立感的社會族群。因此，翰可國際在 2024 年中秋節前夕，翰可國際主動號召內部員工參與「華山基金會—愛老人 中秋亮起來」志工計畫，實地走訪位於新北市永和與蘆洲地區的獨居長者家庭，傳遞節日問候與實質物資援助，為這群鮮少被看見的人生階段，帶來一絲光亮與陪伴。

### 一次有溫度的社會行動 把永續變成每一個人的日常

本次中秋公益行動共集結翰可國際來自不同部門的 10 位志工員工，分成三個小組，深入兩個社區：新北永和與蘆洲區。這些長者多為失依獨居、經濟條件困難者，其中不乏高齡九十歲以上、行動不便或需長期照護者。

志工們事前接受華山基金會的簡易培訓與訪視提醒，在確保安全與尊重的前提下，前往長者住處親送 月餅禮盒、生活物資與節日祝福卡片。不僅如此，更重要的是與長者對話、聆聽、陪伴，這正是許多老人家最稀缺的「資源」。對這些平時坐在辦公室前的同仁來說，這場走入社區的實地探訪，不僅是一次公益行動，更是一次人生課題的學習，重新認識什麼是「社會的另一面」，以及我們能為他人付出的各種形式。

此次參與華山基金會的老人送愛專案，正是以企業動員力，支援社福團體第一線服務資源，從人與人之間的真實連結出發，實踐有感永續。公司也期許這樣的參與不是一次性，而能內化為組織文化的一部分：讓每一位員工都能以自己擅長的方式，參與公共價值的推動。

## 翰可國際的企業成長 也是社會成長的關鍵力量

翰可國際意識到未來的企業角色，必須更積極成為社會支持網的一環。本次與華山基金會合作，不只是捐贈物資，更是一場價值觀的實踐：不只看重營運績效，更關注「誰沒被看見」、「誰需要幫忙」、「我們能不能做些什麼」。這也是 ESG 概念中最容易被忽略，卻最能觸動人心的那一部分：社會溫度的傳遞，是企業永續文化的根本養分。

這一次的中秋行動，只是翰可國際投入公益的眾多片段之一。未來，翰可將持續與社福機構、在地組織保持合作，讓永續不是標語，而是從公司治理到每位同仁都能參與的實踐行動。無論是透過時間、資源、技能，或是一句陪伴的問候，只要有心，企業就是社會改變的起點。因為我們相信，在永續的道路上，不只要會做事，更要學會「照顧人」。



# 永續特刊 3

## 翰可國際以公仔為橋樑，連結公益與溫暖的心

翰可國際策劃並推動了一場別具意義的公益捐贈專案：以全球知名韓國男子天團 BTS (防彈少年團) 造型公仔為媒介，連結兩個長期關懷弱勢族群的公益機構：祥育啟智教養院與喜憨兒基金會，將溫暖與歡樂送到需要被看見的角落。這場以「BTS 公仔捐贈」為名的專案，並非僅為行銷創意，而是一次真正落實「企業社會責任 × 社會心理陪伴」的行動實驗。透過品牌文化、潮流元素與慈善行動的結合，展示了企業如何跨越產品與服務本身，回應社會需求，創造有意義的價值共鳴。

### 兩場永續關鍵行動：從啟智機構到慈善市集

本專案於 2024 年下半年分為兩階段實施，第一階段於祥育啟智教養院開展本次公益計畫，我們將 BTS 公仔捐贈予新北市知名身心障礙照護機構「祥育啟智教養院」。這些象徵偶像鼓舞與希望的公仔，成為院內學員的驚喜禮物。許多學生臉上露出開心笑容，工作人員也分享：「這些公仔不只是玩具，更像是一種陪伴的象徵。」

第二階段則於 2024 年 12 月 23 日參與該基金會與晶華酒店聯合舉辦的「晶華聖誕 · 慈善市集」延續愛心。BTS 公仔在現場作為義賣品販售，義賣所得全數用於支持喜憨兒庇護工場與自立生活計畫。該活動相關新聞報導也刊載於喜憨兒基金會官網，進一步放大了社會關注力。

最終翰可捐贈 BTS 公仔共計 5,719 隻予「桃園市私立祥育啟智教養院」及「財團法人喜憨兒社會福利基金會」。希望藉由這些色彩鮮明、造型活潑的公仔，為教養院與基金會中的服務對象帶來更多療癒與陪伴的元素，鼓勵他們在日常生活中感受到被關注與尊重。部分公仔亦可作為院方日常教學與活動的獎勵品項，提升孩子們的學習動力與參與感。

## 讓善意流動，讓品牌有溫度

BTS 作為全球最具影響力的音樂團體之一，其核心價值正是傳遞「愛自己、擁抱差異、正視情緒與壓力」。翰可國際此次選擇捐贈 BTS 公仔，不僅因其文化符碼深植人心，更因其蘊含的「陪伴與肯定」特質，極具象徵意義，對弱勢群體而言是一種心理支持與鼓勵。

翰可國際長期推動「公益參與即品牌責任」理念，在此次專案中選擇以 BTS 公仔作為公益行動的媒介，是一次創新突破的實踐：將「企業資產」轉化為社福行動物資、將「品牌價值」轉化為情緒陪伴的象徵。說明永續公益不一定是冷冰冰的捐款，也可以是創意與情感交織的行動故事。

翰可國際成功串聯文化、公益與心理照護三大層面，創造了一場真正具有「溫度」的社會行動。這不僅體現企業對公益參與的用心，更反映出翰可國際在永續經營上的一貫理念：讓每一個被照顧的行動，都源於真誠的關懷與責任感。未來，我們將持續以多元創意模式，探索企業與社會之間更有意義的連結，讓每一次捐贈與行動，不只是給予，更是互相成就。



# 永續特刊 4

## 永續建材出擊：從台灣到東南亞，打造健康空間與環保價值

2024 年，翰可國際積極拓展市場布局，參與三場具指標性的展覽：台灣室內設計博覽會 (TIDE)、台南好感空間生活展以及首度跨足國際的越南 VIATT 紡織科技展。這些展會不僅是展示產品的舞台，更是翰可實踐永續承諾、與全球市場對話的重要場域。

### 建材不只講美，更講永續

在台灣兩場大型設計建材展中，翰可國際主打五大核心產品線：HDP 寫真板、HDP 訂製門組、潔能櫥櫃板、超寫真軟片與歐洲進口超耐磨地板，完整覆蓋室內裝修的主要建材需求。透過實體展示、材料解說與應用建議，我們不僅傳遞設計美感，更強化了大眾對「永續建材」的具象認知。

#### 翰可國際永續建材五大核心產品線

##### HDP 寫真板

結合日本印刷技術與環保無毒的 PP 面材，打造出適合天花板、牆面、櫃體與門板使用的裝潢材料。

##### HDP 訂製門組

以高品質的 HDP 寫真板面板，內部由 LVL 集成角材與蜂巢紙芯材組成，門扇穩固耐用不易變形。表面抗菌、抗病毒處理，適用於對衛生有高要求的商業空間或住宅場域。

##### 潔能櫥櫃板

採用日本同步印刷技術，擁有超擬真效果，同時也是木芯板櫥櫃專用板材，無需油漆也能同色收邊。通過四種抗菌測試，板材不含重金屬，表面材料不含甲醛，符合歐盟 RoHS 有害物質規範。

##### 超寫真軟片

高質感的日本與韓國進口花色自黏軟片，快速將居家空間換色，達到不拆除、少灰塵、低汙染的裝潢目標。

##### 歐洲進口超耐磨地板

嚴選具有藍天使標章的歐洲品牌 Artfloor；符合林木 / 原料合法性與可持續性認證 (FSC / PEFC) 的瑞士 Kronoswiss 以及無甲醛的德國波登 SPC 地板，為消費者打造安全又美觀的地坪選擇。

這些產品不僅符合市場對高機能性的期待，更強化翰可於「低環境負荷、高實用價值」建材領域的品牌定位。

展會期間，TIDE 吸引逾 4.5 萬人次參觀，台南好感空間生活展則每日平均吸引近萬人，成為業界設計師、建商與消費者深入了解綠色建材應用的重要入口。翰可透過這兩場展會深化與本地設計端的連結，強化從產品到應用端的整體解決能力。

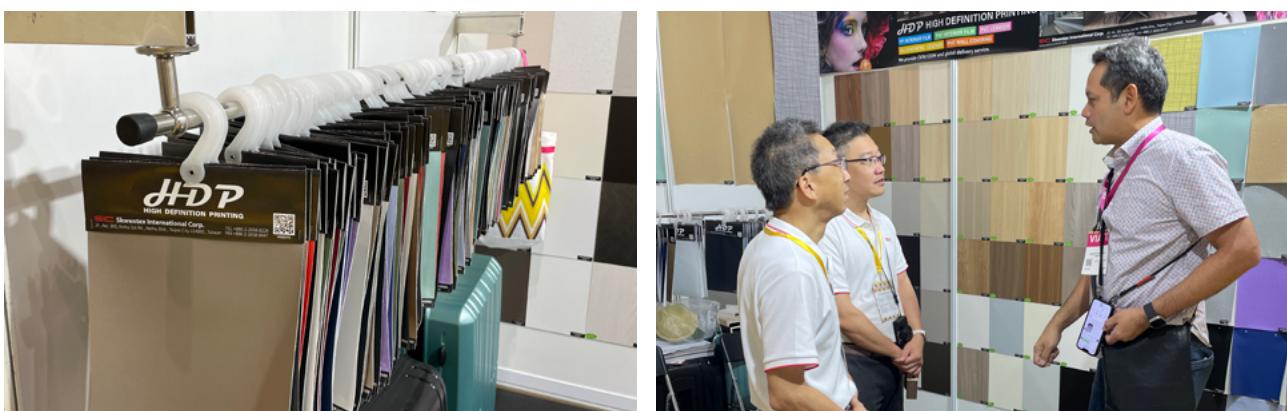
## 進軍越南，打造綠色產品新想像



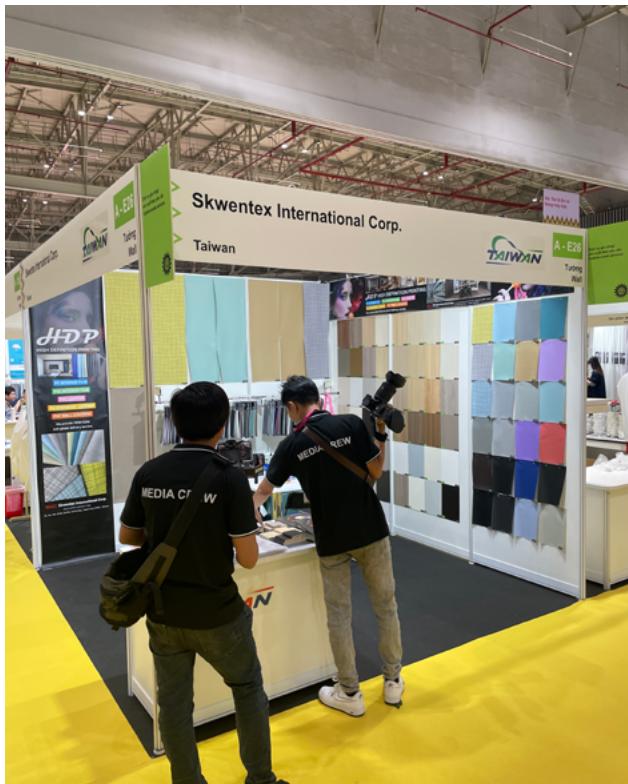
2024 年翰可國際首度參與由法蘭克福展覽集團主辦的 VIATT 越南國際紡織科技展，將永續建材推向國際市場。此次參展聚焦於「HDP 寫真版」產品系列，這是翰可機能材料與電子設備事業群研發的高性能環保印刷材料，基材採用無毒聚丙烯 (PP)，不含塑化劑與重金屬，搭配自有滾輪壓紋與節能印刷設備，不僅呈現高擬真的木紋、石紋質地，更實現製程節能、減廢與無揮發污染。

HDP 寫真板產品已通過多項認證，包括日本 SIAA 協會認證抗菌、抗病毒；同時符合耐磨、抗污與低甲醛標準，亦有供應耐燃一級板。其「以少取代多」的產品理念，大幅降低了建築裝修過程中的二次加工與材料損耗，符合綠建築對資源效率的核心要求。

VIATT 展期間，翰可展位吸引來自越南、泰國、馬來西亞等多國印刷與建材通路商熱烈洽詢，對於如何替代 PVC、美耐板等高污染傳統材料展現高度興趣。翰可也同步提供樣品測試、貼合建議與客製化技術諮詢，展現從材料代理到應用整合的完整服務能力。



## 從產品力到 ESG 實踐



翰可國際在 2024 年的展會行動，完整展現了我們將 ESG 價值內化於產品開發與推廣中的決心。在環境面，我們優先使用低污染、可再生或具備國際環保認證的材料，降低產品生命週期內的碳足跡與健康風險；在社會面，我們致力於提供健康、安全與高品質的室內空間材料，提升民眾居住品質，並透過展會進行知識傳遞與永續價值倡導；在治理面，我們以透明資訊、誠信展示與國際法規對齊為原則，強化品牌信賴與市場責任感。

從台灣到東南亞，翰可國際正以永續建材為核心，串連設計、生產與生活的每一個環節。我們相信，每一項材料、製程的選擇，都是實踐永續的行動。未來，我們將持續拓展海外市場，深化與在地設計師與通路的合作，讓永續從一塊板材開始，走進更多人的生活。

# 關於報告書

## 報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀翰可國際（以下簡稱：翰可國際、本公司、我們）第 4 次公開發行的永續報告書，我們每年定期發行此報告，持續向外界揭露財務績效以外的環境、社會與公司治理營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。

本報告書於 2025 年 10 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2026 年 10 月。本年度報告書對先前報告書中所賦予之任何資訊無進行重編。

## 報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，定期每年發行一次，涵蓋範圍包含翰可國際公司總公司、桃園營業所，揭露範疇占合併財報淨營收 100 %。

本報告書財務相關數據來源為翰可國際股份有限公司 113 年度的合併財務報表，以翰可國際為揭露範疇；在環境類別及社會類別的資訊邊界，以翰可國際公司總公司、桃園營業所為揭露範疇。本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

### ▼ 2024 年報告書組織涵蓋範圍資訊

台北總公司	台北市內湖區新湖一路 305 號 2 樓
桃園營業所	桃園市桃園區正光路 423-2 號 8 樓

## 編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織之最新版 GRI 準則 (GRI Standards) 進行編撰，即通用準則採用 2021 年版，主題準則之 GRI 303、GRI 403 是對照 2018 年版、GRI 207 對照 2019 年版、GRI 306 對照 2020 年版、其餘主題準則則為 2016 年版；並於附錄提供 GRI 內容索引。

本公司雖非上市櫃企業，仍秉持高度責任感，主動關注氣候變遷與自然資本風險對營運可能造成的財務與非財務影響。為此，本公司自願性比照國際主流準則進行揭露與管理，並納入以下架構：

- 氣候相關財務揭露建議 (TCFD)：依循金融穩定委員會所設之 TCFD 框架，評估氣候相關風險與機會對公司治理、策略、風險管理及財務影響指標的關聯性，逐步建構具體應對策略。
- 自然相關財務揭露建議 (TNFD)：參考 TNFD 所提出之 LEAP 方法，辨識與本公司營運相關之自然依賴與自然衝擊，釐清可能造成的風險與機會，並預備未來自然資本管理之揭露準備。
- IFRS S1 S2 永續揭露準則：自主對應國際財務報導準則基金會 (ISSB) 發布的 IFRS S1《一般永續相關財務揭露準則》與 IFRS S2《氣候相關揭露準則》，盤點公司在治理、策略、風險管理及衡量指標面之具體措施與落實情形，作為提升永續資訊品質與可比較性之參考依據。

本公司期盼透過自主揭露與前瞻準備，逐步強化應對氣候與自然風險的能力，並與利害關係人共享風險辨識、因應與轉型的具體成果，落實責任治理與透明原則。詳請參閱內文及附錄。

# 報告書主要負責單位及品質管理方式



## 聯絡資訊

如果您對《翰可國際 2024 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

翰可國際股份有限公司	
地址	台北市內湖區新湖一路 305 號 2 樓
官方網站	<a href="http://www.skwentex.com/tw/index">http://www.skwentex.com/tw/index</a>
聯絡人	王郁馨
電話	02-26588229
電子郵件信箱	candice@skwentex.net

# 永續管理

在全球永續浪潮與利害關係人期待不斷升高的背景下，翰可國際秉持「企業存在不僅為創造利潤，更應成為社會與環境正向力量的推動者」之信念，積極建構符合公司規模與營運特性的永續管理架構。雖非上市櫃公司，我們仍主動回應國際趨勢，參考各項永續國際揭露規範，逐步建立制度化、數據化且具備管理韌性的永續運作體系。

翰可國際的永續管理策略，橫跨誠信治理、永續環境與社會關懷三大構面，並以企業營運場景為核心出發點，強調實務可行與持續改善。我們設有跨部門永續工作專責小組，由行政管理部門主導、各部門支援，將永續目標納入日常決策、績效考核與風險管理流程中。治理層級成員也不定期了解公司永續推行情況，包含檢視每年度永續報告書內容，以有效落實監督責任。

永續不是口號，而是一套需要全員投入、與日常營運緊密整合的行動架構。翰可國際持續以穩健的步伐深化永續管理，期盼成為臺灣中小企業落實 ESG 的實踐典範，並與客戶、供應商、員工及社會攜手前行，共創兼顧韌性與價值的永續未來。



## 永續承諾及策略

### SIC 翰可國際永續策略

#### Sustainability 環境永續



#### Integrity 誠信治理



#### Care 社會關懷

- ・ 關注全球永續趨勢及法規動態，與國內外企業維持良好合作關係，並持續代理販售綠色產品，擴大產業永續環境。
- ・ 落實循環經濟理念，加大投入回收製程相關事業及產品，降低產品碳足跡和額外的資源消耗。
- ・ 積極實行節能減碳措施，關注自身營運活動的碳排狀況，並制定減碳目標，逐步使用再生能源，以強化因應氣候變遷的韌性。

- ・ 堅守零貪腐之目標，與供應商夥伴維持良好關係，致力滿足客戶需求，使利害關係人獲得最大權益，提升市場競爭力。
- ・ 提升董事會的永續職能，積極掌握 ESG 動態，加強翰可永續體質及表現。

- ・ 提供優於勞基法的員工福利及培訓課程，並提升公司職安衛環境，打造優質友善的永續職場。
- ・ 遵循國內外人權規範，於營運過程關注並保障各利害關係人的人權權益。
- ・ 持續投入社會參與及各式公益，擴大產學合作量能，與學術單位緊密合作，積極培育國內人才。

# 永續風險管理

隨著全球政經與氣候局勢更加動盪，企業所面對的風險型態已明顯轉變。根據世界經濟論壇發布之《全球風險報告 2024》，極端氣候事件、供應鏈中斷、資訊安全、地緣政治對立以及社會信任流失等非傳統風險，已取代單一經濟因素，成為企業營運中不可忽視的關鍵變數。翰可國際審慎看待上述風險對公司可能帶來的實質或潛在衝擊，並於 2024 年進一步強化整體風險管理框架，參考 IFRS S1 S2 永續揭露準則架構，導入風險辨識 - 評估 - 應對 - 監控的四步驟流程，並透過跨部門會議與年度營運規劃同步檢視重大風險項目之變化趨勢，使永續風險評估不僅限於合規，更成為營運決策的基礎。我們相信，真正的風險管理並非只是消除風險，而是預先看見轉變中的機會，並在不確定中建立組織的適應力與前瞻思維。

## ▼ 翰可國際永續風險管理一覽表

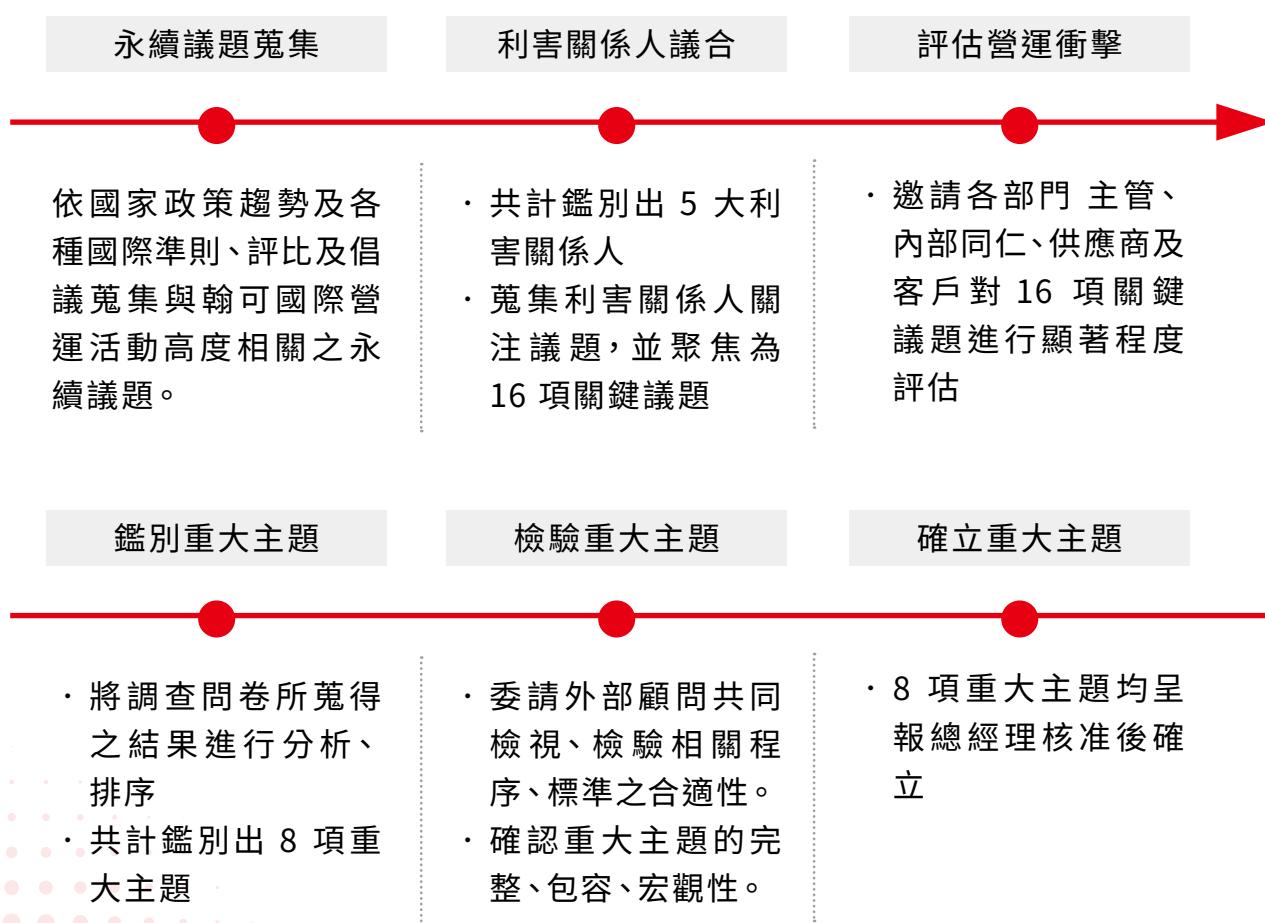
風險類型	風險敘述	對經營模式及供應鏈的影響	對決策及策略的影響	對財務的影響	因應策略
策略及營運風險	通膨導致業務萎縮或原料成本上升，需彈性調整營運策略。	須更加重視市場敏捷與彈性生產，產品組合與接單方式需具備快速調整能力。	策略須強化成本控制與市場彈性調整機制，避免過度依賴單一業務來源。	營收波動性上升，毛利率承壓，須增加預備資金與調節庫存能力。	加強客戶溝通、定期市場調查，調整產品策略與採購彈性。
地緣政治風險	區域政治情勢導致原物料取得困難、運輸成本升高與供應中斷，影響營運穩定性。	促使公司加快布局非中國供應鏈與備援生產基地，提高供應多樣性與風險分散。	中長期策略需納入政治風險因子，研擬全球客戶地區配置與交貨地因應方案。	原物料與運費成本上升，可能需吸收部分成本或重議合約條件。	多元佈局生產與物流據點，優化運輸方式與成本結構。
財務風險	因匯率波動、升息與現金流安排不當導致融資成本與財務壓力上升。	財務部門需更密切與採購、業務配合，快速掌握資金與風險狀況以應變。	決策須涵蓋多情境財務模擬，財會與經營團隊需即時調整資金運用與融資策略。	財務風險增加資金壓力，籌資成本增高，須加快資產週轉以穩定現金流。	強化現金流監控與匯率避險，搭配利率分析與融資安排優化。

風險類型	風險敘述	對經營模式及供應鏈的影響	對決策及策略的影響	對財務的影響	因應策略
法規風險	新環保或產業法規頒布恐導致合規成本增加或違規風險上升。	增加營運單位合規負擔，需優化作業流程確保快速對應新法令。	策略面需預留合規資源與預算，確保即時應對新法規變化並降低風險。	合規成本上升、違規處罰或整改費用增加，降低整體營運淨利。	積極落實法規查核作業，加強內控制度與員工教育訓練。
氣候變遷風險	極端氣候、碳稅與能源成本提升影響產品品質、交期與出口競爭力。	須提升存貨管理與冷鏈控制能力，物流合作對象選擇需更嚴謹。	必須將碳管理與綠色營運納入核心決策，推動節能與減碳專案以因應監管壓力。	運輸損耗與客訴成本提升，碳稅與碳揭露將造成額外支出。	與物流廠商討論採用低碳運輸方式，與具氣候韌性的物流廠商合作。並積極在辦公室營過程採取節能減碳措施。
供應鏈管理風險	供應商違反人權、環境或政府規範導致品牌聲譽與法律風險。	採購流程與合作廠商需納入ESG審查與持續監控，影響合作決策與周期。	須重新設計採購評選與續約標準，提升供應鏈透明度與責任管理力道。	因供應中斷與品質事件導致退貨、延遲交貨，造成應收帳款與營收落差。	年度供應商稽核與即時通報機制，考慮導入供應商永續標準自評程序。
職安風險	公司辦公/作業場域若設備老舊，恐造成員工健康與安全事件。	需導入標準作業程序與預防性維護制度，保障作業持續性與安全性。	決策層需持續審查工作環境與人員風險，將職安納入營運永續指標。	設備維修或意外事故可能增加臨時性支出或保險費用。	定期工安檢查與職前教育，強化設備維修制度。
資安與個資風險	駭客攻擊、個資外洩、文件洩密等威脅資料安全與客戶信任。	資通安全將成為營運基礎，數位治理成本與設施投資明顯增加。	資安政策需納入董事會層級審議，數位風險治理正式列為核心策略議題。	資安投資成本增加，資料外洩或營運中斷可能導致損失或索賠。	導入資安系統與最低個資原則，強化實體與數位保密流程。

# 重大主題分析

翰可國際主要參考 GRI 準則所列之永續議題，並依 AA1000 當責性原則 (AA1000 AccountAbility Principle, 2018)，透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；亦據此結果校準本公司的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

翰可國際 2024 年重大主題沿用 2023 年重大主題調查結果，持續精進管理各方利害關係人所關心且影響本公司的重大主題。我們為了更有效檢視所設定的重大主題之短中長期目標，因此不採用每年重新執行重大主題調查的舊有做法，而是更確實地在既有目標設定上，持續加強各重大主題的管理進程。



# 利害關係人議合

翰可國際依據營運模式與產業特性，參照 AA1000 利害關係人議合標準（2015 年版），從「依賴性、責任性、影響程度、議題關注度與觀點多樣性」等構面出發，系統性識別出五大核心利害關係人群體：包括（1）員工、（2）客戶、（3）供應商與承攬商、（4）政府機關，以及（5）社區與非營利組織。

為確保企業運作能真實回應利害關係人需求，本公司建構日常化、長期化的互動機制，透過例行溝通會議、滿意度調查、網站公告、電子信箱與第三方訪談等多元管道，蒐集各方關注議題與潛在衝擊觀點，進一步盤點其對公司營運與社會環境之實質影響。

## ▼翰可國際之利害關係人議合情形

利害關係人	議合方法	溝通頻率	關注議題	溝通績效
 員工	績效考核 教育訓練 ISO 輔導 多元化活動 電子公佈欄 員工溝通專線 / 信箱	每年 不定期 每半年 不定期 隨時 隨時	職場平等與多元化 人才培育與招募 職業健康與安全 人權 財務績效 研發創新 誠信經營 法規遵循	1. 每年至少執行 1 次績效考核 2. 2024 年度依訓練計畫不定期執行，訓練共 345.5 小時 3. 教育訓練補助金額新台幣 24,800 元 4. 官網設有電子信箱與聯絡方式：sic@skwentex.net 5. 舉辦環保挑戰等活動，凝聚員工永續意識
 客戶	電話 / 電子郵件 客戶拜訪 / 會議 / 稽核 客戶滿意度調查 公司網站設有客戶諮詢窗口	每日 不定期 每年 隨時	顧客服務 綠色產品 誠信經營 法規遵循 資訊安全 供應鏈管理	1. 每日即時回應與聯繫客戶、接聽電話及確認郵件，分配予負責業務部門進行後續服務 2. 不定期走訪及聯絡客戶端進行商業訪察，以深入了解客戶需求；也不定期聯絡關係人，進行議案討論（行管） 3. 2024 年執行客戶滿意度調查，各項得分皆超過 86 分 4. 官網設有電子信箱與聯絡方式：sic@skwentex.net

利害關係人	議合方法	溝通頻率	關注議題	溝通績效
 <b>政府機關</b>	公文往返 各項會議 公司網站	不定期 不定期 隨時	誠信經營 法規遵循 職業健康與安全 氣候變遷因應 能源與溫室氣體管理 水資源管理 廢棄物管理	透過不定期會議與公文，配合政府機關辦理相關事宜，參加課程、說明會與研討會，積極配合導入相關制度與法規推行
 <b>供應商 / 承攬商</b>	電話 / 電子郵件 供應商評鑑 公司網站設有 聯繫窗口	每日 每年 隨時	供應鏈管理 財務績效 綠色產品 誠信經營 法規遵循 氣候變遷因應 能源與溫室氣體管理 水資源管理 廢棄物管理 資訊安全	1. 每日即時回應與聯繫客戶 2. 2024 年共評鑑 35 家供應商，回覆率 100 % 3. 官網設有電子信箱與聯絡方式 : <a href="mailto:sic@skwentex.net">sic@skwentex.net</a>
 <b>社區 / 非營利組織</b>	公益活動參與 及社會關懷 捐贈贊助 產學合作	不定期 不定期 不定期	社會公益 氣候變遷因應 能源與溫室氣體管理 水資源管理 廢棄物管理	1. 不定期進行各項公益捐贈，例如響應舊鞋救命活動、賑災公益等 2. 與淡江大學持續進行產學合作，包含實習生計畫、企業參訪等 3. 每年捐贈獎助學金，支持人才培育 4. 持續扶助弱勢族群

# 決定重大主題

完成利害關係人議合後，便進入評估營運衝擊，及鑑別、檢驗、確立重大主題等階段；我們透過利害關係人問卷進行標準化、量化的內部評估作業，鑑別並排序本報告書應優先揭露之 8 項重大主題，包含環境面主題 1 項、社會面主題 4 項，以及經濟面主題 3 項；並經永續報告書主導單位行政管理部與外部專家共同討論及檢視相關流程、標準的合適性，檢驗確認重大主題未有疏漏後，呈報總經理核定，再接續報告書編製作業。

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立「利害關係人專區」，提供利害關係人專屬的聯繫管道：<http://www.skwentex.com/tw/contact>，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

## ▼ 重大主題列表

排序	重大主題	正負面衝擊	對翰可國際的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
				上游	翰可國際	下游	
1	顧客服務	<p><b>正面：</b>持續關懷顧客需求，並提供協助與售後服務，提升顧客滿意度與信任，對公司營收將有正面助益。</p> <p><b>負面：</b>顧客需求未能及時處理與安撫，恐導致錯失下次合作機會，對獲利將有直接影響。</p>	提供客戶優質的服務體驗，是翰可國際持續獲得市場信賴的重要基礎。		●	●	顧客服務
2	資訊安全	<p><b>正面：</b>維護客戶資安隱私，成功獲得客戶信任，公司訂單將能穩健成長。</p> <p><b>負面：</b>資安漏洞將可能造成重大財務損失或是遭受罰款，對公司形象亦產生可觀影響。</p>	建置完善的資訊安全管理制度，並定期執行資安措施，不僅有效保護本公司及同仁資訊安全，亦深獲商業夥伴信任。		●	●	資訊安全
3	社會公益	<p><b>正面：</b>持續投入社會回饋舉措，不僅讓社會各界獲得應有幫助，亦同時提升公司形象。</p> <p><b>負面：</b>若無將一定資源回饋予社會，可能導致公司名譽因此受損。</p>	發揮企業力量回饋社會各界，透過資源挹注相關單位引導善的循環，達成社會共好願景。		●	●	社會公益

排序	重大主題	正負面衝擊	對翰可國際的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
				上游	翰可國際	下游	
4	職場平等與多元化	<p><b>正面：</b>將多元平權精神融入公司管理制度中，使同仁們相處融洽，互相幫助，對公司內部向心力也有所提升</p> <p><b>負面：</b>未能重視歧視或是霸凌對於工作環境的嚴重影響，恐導致同仁間互不信任，工作效率低下，影響公司營運。</p>	翰可國際致力打造平等多元職場，參酌DEI精神持續推動相關舉措，讓同仁擁有良好工作環境。		●		職場平等與多元化
5	財務績效	<p><b>正面：</b>良好的財務營收，將使員工能有更多福利及薪酬、吸引更多投資人，更可以提升對於減碳措施的資源投入。</p> <p><b>負面：</b>若財務績效表現較差，可能導致減薪及裁員、投資人信心下降等情形。</p>	穩健成長的財務績效，是翰可國際永續營運的關鍵要項。		●	●	財務績效
6	人才培育與招募	<p><b>正面：</b>注重人力資源發展，提供員工教育訓練與暢通升遷管道，不僅促進員工職涯發展，亦強化公司整體競爭力。</p> <p><b>負面：</b>未能提供員工自我提升相關資源與升遷管道不明確，導致人力資源不足，無法與同業競爭，對公司本身的長遠影響恐難以估量。</p>	員工是翰可國際最重要的資產，致力協助同仁的職能發展，有效強化組織能力及個人專業能力。		●		人才培育與招募
7	能源與溫室氣體管理	<p><b>正面：</b>持續減少溫室氣體排放及能源耗用，降低因溫排帶來的法規衝擊，並降低環境污染，對整體環境更為友善。</p> <p><b>負面：</b>在能源成本逐漸提升的現況及未來，未積極減低能源耗用，可能導致營運成本提高。</p>	有效控管能源消耗及溫室氣體排放情況，並持續推動節能減碳措施，提升翰可國際氣候韌性。		●	●	能源與溫室氣體管理
8	人權	<p><b>正面：</b>重視人權權益，並對公司內外部實施人權盡職調查，找出尚待改善項目，提升公司整體工作環境。</p> <p><b>負面：</b>忽略人權對於公司營運的影響，恐導致離職率升高、遭受法規罰則。</p>	遵循國內外人權規範，員工不以性別、年紀、種族等區分待遇，享有相同福利及機會；職場不允許性騷擾、職權騷擾行為，與商業夥伴一同形塑人權友善環境。		●	●	人權

| Chapter |

1

永續翰可國際

# Chapter 1 永續翰可國際

翰可國際本著『誠實、穩健』的經營理念，追求企業的永續發展，以創新思維及滿意服務，攜手客戶產生無限價值，透過代理各項產品，引領社會邁向更進步更美好的未來。

## 關於 翰可國際

永續產品線

經濟績效

稅務治理

### 年度行動措施

經濟績效維持正獲利，  
2024 年營收達新台幣 15.45 億元。

重大主題	經濟績效
對應 GRI 指標	201-1
連結之 SDGs	8
政策或承諾	<p>翰可國際以長期穩健獲利為企業經營原則，並持續優化產品與服務，回應市場變化與客戶需求，創造具競爭力的價值方案。</p> <p>我們致力於兼顧營運績效與企業責任，為全體利害關係人創造最大利益，實現永續成長的經營目標。</p>
指標及目標	<p><b>短期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>營收維持正獲利</li><li>導入及遵循九大內控循環。</li></ul> <p><b>中長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>財務績效持續穩健成長</li></ul>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"><li>內部稽核</li><li>財務分析</li><li>員工申訴管道</li></ul>

## 關於翰可國際

翰可國際成立於 1989 年，依據中華民國公司法設立，公司實收資本額新台幣 2.6 億元。公司總部設於台北市內湖區，擁有正式員工 52 人，營運團隊分為「電子零件與組裝事業群」及「機能材料及電子設備事業群」。我們專注於進出口代理服務，經營項目涵蓋包裝材料、建築材料、PCB 基板、IT 產品、塑膠原料與成品等，2024 年個體營收達新台幣 15.45 億元，展現穩健的財務表現。

翰可國際與國內外多家優質品牌建立長期合作關係，代理高品質商品，並憑藉廣泛的行銷通路與全球供應鏈優勢，協助客戶快速進入市場、拓展商機。我們重視與客戶的夥伴關係，不僅提供產品，更強化技術支援與即時服務，提升客戶整體體驗。翰可國際秉持專業與誠信，持續提升團隊實力，深入掌握市場趨勢，致力成為值得信賴的貿易代理專家與產業夥伴。

關於翰可國際歷年重要大事紀請參閱本公司官網：

[http://www.skwentex.com/tw/about\\_history](http://www.skwentex.com/tw/about_history)



# 永續產品線

## 電子零件與組裝事業群

電子零件與組裝事業群 (Electronic Components & Assembly Group, ECA) 成立於 2013 年，為翰可國際旗下專責電子領域產品與服務的核心事業群。初期以印刷電路板 (PCB) 代理業務為主，隨著產業快速演進與客戶需求多元化，逐步拓展至包括軟性電路板 (FPC)、連接器、連接線、電子零組件，以及 SMT/Assembly 組裝整合等全方位解決方案。

本事業群致力於連結電子產業上下游，成為客戶與原廠之間的高效橋梁。不同於傳統代理商，ECA 團隊配置具備原廠研發與品保背景的技術人員，能深入理解客戶產品設計邏輯，快速回應技術需求，有效降低溝通與導入成本，提供高附加價值的客製服務。

除穩固既有客戶關係外，ECA 事業群積極拓展新市場領域，包括 AI 伺服器水冷散熱器零組件銷售（與 Nidec 合作）與高階消費性電子產品所需之 HDI 板設計應用，讓產品在更小體積下達成更高效能與更佳熱穩定性，滿足新世代電競、穿戴、儲存與邊緣運算等需求。

在永續實踐方面，ECA 事業群建立 SIC 環境物質管理標準 (Doc.No.: SIC-ME-01 R22)，主動稽核合作供應商的有害物質控管措施，推動無鹵基板使用與環保包裝導入，以產品生命週期思維降低碳排放與廢棄物產出，兼顧效率與環境責任。

## 機能材料及電子設備事業群

機能材料及電子設備事業群 (Function Material and Electronic Equipment Group, FMEG) 為翰可國際創立初期即成立的核心事業部門，原名「機能材料及製品事業群」，業務起點為包裝與建築用塑膠薄膜之外銷貿易。隨著產業環境與市場需求變化，FMEG 積極拓展產品線，逐步涵蓋光學膜材料與設備、醫藥產品之國際貿易、國內醫療器材與健康食品的代理銷售，以及各類建材產品，發展成具跨領域整合能力的多元化商社。多年來，我們透過靈活的市場策略與穩健的產品導入能力，穩定擴張內外銷規模，與客戶建立長期信任合作關係，共同創造永續價值。

## 一、永續建材

翰可國際深耕建材領域，秉持「美感、安全、永續」三位一體的設計理念，致力於打造符合低碳時代需求的綠建材產品線。從高擬真、低污染的 HDP 高解析印刷板材，到兼顧模組化設計與快速施工的後製門框與系統櫥櫃，再到全面升級的潔能櫥櫃板，翰可不僅提供材料，更提供空間永續解決方案，協助用戶在住宅、公設與商用場域中實現環保、高效、低碳的裝修目標。

所有建材皆以無毒、低甲醛、可回收與耐用為核心研發原則，通過多項國內外嚴格檢測認證，涵蓋抗菌、耐磨、防焰、RoHS 無毒等安全指標，並大量使用再生材料、減少製程碳足跡，實踐循環經濟精神。除了材料創新，翰可亦同步導入智慧管理與顧問服務，提升營運效率與客戶體驗，成為兼具技術、設計與永續價值的綠建材品牌。

### HDP 寫真板

翰可國際主打的 HDP(High Definition Printing) 高解析印刷建材，採用日本無毒 PP (聚丙烯) 薄膜為面材，不含塑化劑與重金屬，並以專利級印刷技術與職人刻紋工藝，重現木皮、大理石、金屬等自然紋理。產品具備免染色、免塗裝、紋理對位準確等特性，減少碳足跡與資源浪費。HDP 板材貼合矽酸鈣、水泥纖維等耐燃基材後，通過 CNS 一級耐燃測試，並取得抗菌、低甲醛、RoHS 無毒、耐磨等多項安全與環保認證，提供兼顧美觀、安全與永續的建材解決方案。

營運策略上，翰可建材聚焦於三大方向：其一，導入智慧管理系統以提升營運效率、降低作業成本；其二，拓展綠建材應用，持續優化潔能板、HDP 防火板性能，並開發環保無毒地板與訂製門組等模組化產品；其三，擴大本地市場佈局，建立穩定供應鏈體系，確保原物料取得穩定透明。在永續實踐方面，公司逐步建構環保包材導入、廢料減量與循環利用機制，並計畫導入線上客服平台與專業顧問服務，提升客戶體驗與技術支援。

## HDP 訂製門組

翰可建材除了提供 HDP 寫真板，也延伸推出 HDP 後製門組與訂製櫥櫃產品，協助用戶打造安全、快速、具設計感的永續空間。在門組方案上，我們提供連工帶料服務，一樘門約兩小時即可完工。產品主打模組化設計、現場快速安裝，且不破壞原有牆體結構。搭配多達 30 款色系的門組與 200 種門片花色，擺脫傳統木紋門的單一印象，提供更具現代感與個人風格的空間選擇。

HDP 後製門組深受業界青睞，主要因其六大優勢：安裝快速、降低現場作業誤差；外觀俐落、接縫細緻，適合多元風格搭配；具備牆厚調整機能，因應不同施工條件；可重複拆裝、維修方便、不破壞牆面；工廠預製品控穩定、不易變形；更可提升整體裝修質感，為空間加分，也成為設計師與建商首選。

在櫥櫃方面，我們提供 HDP 木芯板近 20 色系統櫃，搭配環保 ABS 收邊條，兼具無毒、耐用與美觀。材料不含塑化劑，不易變形，且易於加工，能有效提升施工效率與空間整體一致性，打造符合綠建築標準的室內環境。無論是自住空間或商業場域，翰可的後製門組與系統櫥櫃產品，皆能在兼顧功能、風格與永續的同時，帶來更高效、低碳的施工體驗。

## 潔能櫥櫃板

因應永續趨勢，我們亦導入具備環保與高性能的潔能櫥櫃板，至國內住家與公共空間裝潢領域。潔能板經 ISO 22196 表面抗菌加工，通過金黃色葡萄球菌、大腸桿菌、沙門氏菌與克雷白氏肺炎菌等四種菌種之抗菌測試，強化日常使用衛生安全。

產品採用日本同步印刷技術，色澤擬真、無須上漆即可達同色收邊效果，為木芯板櫥櫃提供美觀又安全的薄板解決方案。具備防焰一級認證、底板 F1 低甲醛標準，且通過檸檬酸、乙醇與丙酮等耐污染性測試，不含重金屬與 RoHS 規定有害物質，表面亦不含甲醛。潔能櫥櫃板提供 36 款木紋與素色選擇，並配套薄板、木芯板與收邊材料，兼具設計彈性與環境永續，為高端裝修提供全方位健康方案。

## 二、低碳再生塑料

在全球淨零排放與循環經濟浪潮下，翰可國際積極響應永續材料的轉型需求，致力推廣 PCR (消費後回收塑膠) 與 PIR (工業後回收塑膠) 再生塑料應用，落實塑膠回收再製，降低對原生塑料的依賴，為企業與社會創造環境與經濟的雙重效益。

推廣再生塑料，不僅是銷售材料，更是提供企業達成永續發展、減碳與綠色設計目標的永續解決方案。我們從產品源頭出發，協助品牌強化環保形象、因應歐盟與北美日益嚴格的回收料含量規範，並以穩定的物性與良好的加工性能為核心，提供試產支援、加工建議與小量客製化配方，協助客戶順利導入新材料。

目前我們所聚焦的推廣產業橫跨五大領域，包括包裝、消費性電子、汽車、日用與家居產品，以及建材應用。未來也將持續參與國內外綠色展覽與產業論壇，擴大再生塑料在高值應用上的能見度與實踐力，加速產業邁向永續新常態。未來亦將投入 PPS 水過濾膜材料的國產化應用與推廣。我們與日本供應商合作，引進高耐久性、高效節能之 PPS 膜材，將於 2025 年取得首批試訂單 4000 米，供客戶實測認證後，推進後續擴單計畫。我們將持續挖掘具潛力的機能材料與綠色技術產品，深化多角化經營策略，強化服務價值鏈，致力成為引領永續創新的關鍵通路夥伴。

### 聚脂薄膜

因應全球永續浪潮與產業對資源循環的高度關注，翰可國際積極布局再生材料領域，推動回收 PET 寶特瓶片 (R-PET FLAKE) 與再生酯粒的供應拓展，並銷售再生 PET 薄膜產品，降低塑膠廢棄物產生與石化原料依賴。我們亦導入薄膜包裝用 FRP 管芯回收再利用機制，落實減廢與資源循環的雙重目標。

為深化減碳行動，翰可曾與國內塑膠大廠合作開發含 30% ~ 80% 回收廢材的薄型化 PVC 材料，包含信用卡原料導入再生物料等專案，預期每平方米可較傳統 PP 減碳近六成。現階段，我們將重心轉向回收再生 PET 材料的應用與推廣，發展以 R-PET FLAKE 為基礎的紡織與日用品，例如製作服飾、提袋、毛毯等高價值產品，實現回收再利用的最大效益。

### 三、永續產業推進器 - 高階製造設備

翰可國際持續拓展先進製造設備代理業務，致力於協助電子與半導體產業提升製程效率、降低能耗與廢棄物，推動產業朝向節能減碳與永續發展邁進。

我們所代理的 Adwelds 超音波金屬接合機，採用無焊錫的固態接合技術，廣泛應用於電動車、風電、發電設施等綠色能源產業。此設備不僅可有效降低材料使用與碳排放，亦能提升導電效率與產品耐用度，為企業打造兼顧效能與環保的製程解方。另一項設備 Adwelds 超音波切割機，專為電池電極與功率電路製程設計，具備高精度、低熱應力的非接觸式切割技術，顯著減少材料浪費與能源消耗，相較傳統切割方法更具永續優勢。此外，HVI-8000-EC 加熱基板翹曲檢測機可針對 PCB 與封裝基板進行高溫下翹曲量測，協助客戶降低不良率、優化製程穩定性並確保產品品質。

針對專業製程應用，我們亦提供超音波檢查機客製化服務，設備保固期為一年，期間內由翰可提供完整售後支援，確保運作無虞。我們會根據客戶產線需求調整設備結構、上下料方式及操作系統，並派遣團隊至菲律賓現地完成安裝與教育訓練。



## 品質管理

為實踐永續經營的核心理念，翰可國際將品質管理視為企業發展的根本，並在落實經營目標的同時，建立完善的品質政策與流程管理機制。公司已通過 GPI、ISO 9001 與 ISO 14001 等國際標準認證，顯示我們對產品品質與環境管理的高度重視。

在品質控管方面，翰可國際貫徹「異常控於廠內」的原則，定期與合作廠商召開品質週會，針對客戶端與工廠端的異常事件進行討論與追蹤。我們亦派駐專人至產線執行外觀檢查：針對首批產品進行 100% 全檢，量產階段則依 AQL 0.4 標準抽樣檢查（採目視與 15 倍放大鏡）。所有檢查項目以外觀為主，包括異物、殘銅、油墨不均等明顯缺陷。另不定期執行現場稽核作業，覆蓋關鍵製程（如壓合、曝光、蝕刻、防焊）、IPQC 日常管理項目與 OQC 出貨抽檢與信賴性測試。

為保障使用者健康與環境安全，翰可國際除每年提供客戶 MSDS 材料安全數據表，以完整向客戶告知產品使用風險以外，亦制定《SIC 環境關連物質管理標準》，嚴格禁用對人體與環境有害之物質，並確保產品全面符合 EU RoHS、REACH-SVHC 等國際法規。我們定期追蹤並更新客戶提供的環境物質規範，要求合作工廠導入有害物質管理制度。以 SONY 最新公布之《SS-00259 第 23 版》為例，該規範針對零部件與包裝材料中禁用物質提出更嚴格要求，特別強調需依「4.3 化學分析規則」進行測試。翰可國際已同步要求供應商配合導入並確保合規，展現我們對綠色製造與國際合作的高度承諾。2024 年度客戶滿意度平均達 97.5 分。



## 焦點案例

### 永續安全新境界：SONY 最新《環境管理物質管理規範》

隨著全球對環境與健康的重視程度不斷提高，許多國際品牌也同步加強對供應鏈中「有害化學物質」的控管。SONY 發布最新版的環境物質規範 (SS-00259 第 23 版)，針對產品中可能影響人體與環境的物質提出更嚴格的限制。例如：某些阻燃劑 (如 PBDEs) 與塑料添加物，其可接受的含量標準被大幅調降，甚至全面禁止使用，並要求供應商提供檢測證明，確保不含違規成分。

對於翰可國際而言，我們不僅是 SONY 的長期合作夥伴之一，也將這類嚴格的環境要求視為公司內部產品管理的基本門檻。我們已導入自有的《SIC 環境關聯物質管理標準》，全面檢視產品與零組件中的材料組成，定期要求供應商提供測試報告，並關注國際規範 (如 RoHS、REACH SVHC) 與品牌客戶規則的最新變動。

針對 SS-00259 第 23 版，翰可已開始盤點現行材料組成，並要求相關供應商依據新版本要求進行材料替換與分析。此舉除了降低違規風險，也讓我們的產品在出口歐美市場與大型品牌合作上更具競爭力，展現翰可國際「環境友善、產品安心」的承諾。

部品・材料における環境管理物質 管理規定  
(SS-00259 第 23 版 一般公開版)

SONY

## ▼ 翰可國際品質管理短期及長期發展計畫說明

### 短期發展計畫

聚焦於品質體系的即時性與透明度，導入統計製程管制 (SPC) 系統以強化出貨前的品質把關機制，期望將潛在異常擋於廠內、減少客訴風險。同時，導入 8D 問題分析流程並建立跨部門通報及改善機制，期以縮短異常處理週期並強化根因分析能力。

為支援以上品質系統的落實，內部也展開針對品管與工程人員的 ISO 9001 訓練課程，強調制度理解與實作演練並重，以提升團隊專業能力。

在客戶服務層面，本事業群亦重新建構客訴回應流程，建立明確的回應時效 (TAT) 標準，並強化服務流程的可預期性。同時推動主動式的良率資訊提供制度，於每批出貨時主動附上檢驗報告與良率數據，以建立客戶信任並提升合作穩定性。

針對環境永續議題，翰可進一步要求供應商將廢液管理進行數位化轉型，導入即時監控與記錄系統，逐步建構污染物數據透明化平台，回應政府與客戶日益重視的 ESG 稽核要求。



### 長期發展計畫

將邁向智慧製造發展階段，計畫全面導入品質模組化的智慧工廠架構，推動 AI 自動缺陷識別、設備聯網 (IoT) 與良率預測模型的應用，以強化製程彈性與決策效率。為拓展高可靠度市場，公司也著手規劃取得汽車產業 (IATF 16949) 與航太產業 (AS9100) 等高階品質認證，並以此為基礎，投入高階應用市場如車用與醫療領域，展開高層板、HDI 板等高階多層板技術研發與材料升級，對應更嚴格的耐壓 (CTI) 與耐熱性能要求。

在環境管理面向，翰可亦規劃於中期導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，並推動產品碳足跡標示，藉由數據化的碳管理作為參與綠色供應鏈的基礎，逐步提升在全球永續供應鏈中的合作競爭力與責任價值。

整體而言，本事業群將持續以品質數據透明化、流程智慧化與環境資訊數據化為三大主軸，貫穿短中長期發展策略，朝向技術創新與永續價值兼具的營運目標穩健邁進。

## 經濟績效

翰可國際在 2024 年持續展現穩健的經營實力，全年營業收入達新台幣 15.45 億元，營運成本為 12.51 億元。公司秉持關懷員工與回饋社會的承諾，當年度投入高達 10 億元於員工薪資與福利，並捐贈 827 萬元支持慈善事業、藝文教育及社區休閒設施等活動。透過這些實際行動，翰可國際持續為利害關係人創造實質價值，落實企業永續發展及社會責任。

### ▼ 組織所產生及分配的直接經濟價值

項目 (單位:元)	2024 年
產生的直接經濟價值	營業收入 1,545,134,523
	業外收入 49,467,179
分配的經濟價值	營運成本 1,251,784,000
	員工薪資和福利 100,018,138
	支付出資人的款項 0
	支付政府的款項 15,911,229
	社區投資 8,271,543
留存的經濟價值	218,616,792

註：留存的經濟價值 = 產生的直接經濟價值 - 分配的經濟價值

## 稅務治理

本公司秉持誠信經營與企業社會責任原則，致力於強化稅務遵循與風險管理，並以健全治理為核心，建立完善的稅務管理制度與文化。為提升企業價值、降低稅務風險與落實永續發展精神，本公司訂定稅務治理政策及移轉訂價政策，並建立明確的應變程序，確保相關作業即時、有效。

因應全球稅務治理趨勢與國際法規要求，本公司全面落實各項稅務治理原則。所有營運據點均遵循所在地稅法規定，關係企業間之交易皆依據常規交易原則辦理，堅決不進行虛假或無經濟實質之安排，亦不以避稅為目的將利潤轉移至低稅負地區或免稅天堂。此外，本公司透過財務報告與永續報告等公開資訊平台，揭露稅務相關資訊，提升透明度，保障利害關係人知情權。

為強化風險控管，本公司設立稅務風險辨識與應變機制，針對稅法變動即時進行評估，並整合決策面對潛在稅負差異之影響。設有稅務專責小組，支援各地子公司符合法規進行作業。董事會為最高稅務治理決策與監督機關，重大交易均須經稅務風險評估與內控制度審核，以確保稅務合規性。

此外，本公司依規定於每年底完成前一年度之國別報告申報，並編製移轉訂價報告供備查。主要利害關係人為各國稅務主管機關，所有申報作業皆依當地法令辦理。遇有法令解釋疑義時，將主動透過內部窗口或委託會計師事務所與主管機關聯繫，確認處理方式。若接獲稅務稽查通知，本公司亦會即時配合，備妥相關資料並接受查核。



| Chapter |

2

負責任的誠信治理

# Chapter 2 負責任的誠信治理

翰可國際秉持誠信經營的治理策略，以「零貪腐」為最高原則，嚴格恪守國內外法律規範，亦持續提升治理階層的永續智識，使我們的治理階層能夠具備能力去管理愈發增長的永續風險；翰可國際也持續強化公司的資安體質，投入資源於資安舉措，形成翰可國際資安防護網，將永續治理的精神發揮最大成效。

## 公司治理政策及方針

政策承諾

董事會組成

董事會進修

董事會進修及績效評估

董事及經理人之薪酬政策

## 誠信經營

誠信經營政策及措施

法規遵循

## 資訊安全管理

資訊安全政策

資訊安全管理具體措施

## 年度行動措施

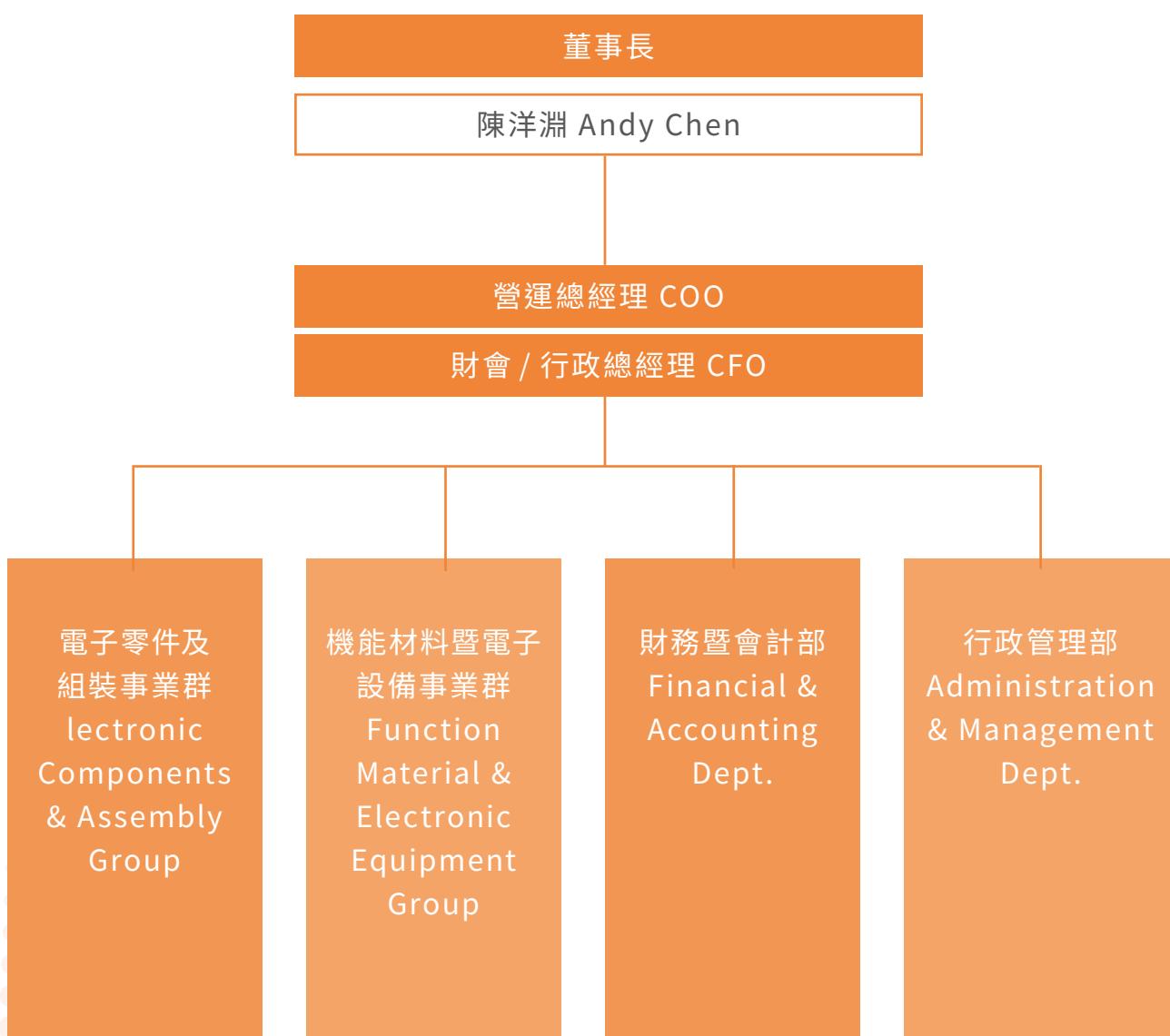
- 強化人員資安意識，執行資安訓練，共計 52 小時，共 26 人次參加。
- 透過專業系統維護商，每月定期針對本公司資訊系統進行維護，以防範資安風險發生。
- 2024 年度投入資訊安全相關舉措之金額新台幣 16,265 元。
- 無發生因侵犯客戶隱私而遭受投訴的情事發生。

重大主題	資訊安全
對應 GRI 指標	GRI 418-1
連結之 SDGs	9 16
政策或承諾	翰可國際承諾持續強化資訊安全管理，透過建構完善的資安制度與防護機制，有效降低潛在風險與系統中斷事件，確保營運穩定性與資料安全。我們以此作為建立客戶信賴的基礎，持續推動企業邁向穩健且永續的經營目標。
指標及目標	<p><b>短期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 辦理資訊安全教育訓練</li></ul> <p><b>中長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 持續降低資安事故發生機率，完善翰可國際的資安防護網</li></ul>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"><li>• 系統維護商每月定期出具資安報告</li><li>• 不定期辦理資安教育訓練</li></ul>

# 公司治理政策及方針

為確保權責明確、運作透明，翰可國際高度重視公司治理制度的健全與組織結構的清晰。我們持續強化治理機制，確保營運決策能兼顧股東權益與利害關係人的期待。在制度設計上，我們明確劃分董事會、經營團隊與相關利害關係人之間的責任與權限，並建立有效的監督與制衡架構，提升決策的透明度與公正性。此外，翰可國際公開揭露最高治理機構的設置情形與成員背景，並確保其決策方向與本公司追求永續經營的核心目標一致，涵蓋經濟成長、環境責任與社會價值等面向。透過強化治理品質，我們致力於建立穩健的管理基礎，作為推動企業長期發展與永續轉型的重要支柱。

## ▼ 翰可國際組織架構



## 政策承諾

翰可國際秉持永續共好的經營理念，致力於在企業發展過程中落實環境保護、社會責任與良善治理原則。雖尚未為上市櫃公司，我們仍主動比照標竿企業的標準，考量規劃制定《永續發展實務守則》，作為集團內推動永續治理的核心方針。

我們將依循參考經濟合作暨發展組織 (OECD) 《責任商業行為盡職調查指南》、《多國企業指導綱領》、《公司治理原則》、聯合國《商業與人權指導原則》(UNGPs)、金管會發布之《上市上櫃公司永續發展實務守則》、《誠信經營守則》、《公司治理實務守則》等國內外倡議做為行動準則，逐步建構完善的永續管理制度，並確保公司整體營運行為與負責任企業精神一致。該守則預計經董事會審議通過後，由行政管理部負責公告與推動，適用於集團全體員工與合作夥伴，並透過 Email、官網、契約條文或會議等形式與利害關係人充分溝通。

在人權保障方面，翰可國際承諾依循《聯合國企業與人權指導原則》及《國際勞工組織基本公約》，於公司內外部推動人權尊重與保護，並結合盡職調查與預警管理機制，強化風險控管。未來，我們亦將永續承諾正式納入公司章程與內控制度，行政管理部為最高管理單位，並由稽核單位定期檢視執行情形。

至於針對供應商夥伴的永續管理層面，現階段建立《供應商資格及考核認定作業程序》，要求供應商遵守責任商業聯盟行為準則 (RBA) 的標準，且不得採購及不使用衝突礦產 (Conflict Minerals)，並要求簽署各式聲明書，共同構築永續供應鏈，實踐企業責任，邁向長遠共好。



## 專業董事會

翰可國際雖未掛牌上市，仍秉持高度自我要求，主動比照國內上市櫃公司治理規範進行制度建構與管理實踐，展現對企業責任與永續經營的重視。本公司在董事會組成上，納入多元性與獨立性考量，重視成員之學經歷、產業資歷、專業領域與管理能力，並綜合考量各利害關係人觀點，確保董事會具備專業判斷力與多元視角，能有效引領企業面對快速變動的營運與永續議題。

目前董事會共設有 3 席董事，為翰可國際最高治理機關，負責公司營運決策、監督機制設計，以及對經濟、環境與社會（含人權）議題的管理與應對。現任董事長為陳洋淵先生，擔任董事會主席職務，領導治理運作與組織方向。

為強化治理透明度與董事會獨立性，翰可國際設有明確的利益衝突迴避原則。凡董事對於董事會會議討論事項，若其本人或其代表之法人有涉及利害關係，須於會議中說明關聯性與重大內容；若可能對公司利益造成損害，董事應主動迴避相關議案之討論與表決，並不得代理他人行使表決權，確保決策程序的公正性與組織誠信。

### ▼ 翰可國際董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡層	有無擔任其他董事職務
董事長	陳洋淵	男	71-80 歲	有
董事	林麗娜	女	71-80 歲	無
董事	陳可欣	女	41-50 歲	無

## 提升董事會智識

為掌握全球治理趨勢並強化風險應變能力，翰可國際董事會持續投入專業知能的精進與實務經驗的累積，積極建構具前瞻視野的治理能力。董事會成員不定期參與產業趨勢課程及治理相關培訓，近期除關注國內永續建材市場、再生物料產品及 PCB 高階製程發展之餘，亦對企業永續管理、氣候變遷因應及人權治理有高度興趣，透過參與公部門與民間單位所舉辦之課程、座談與論壇，增進對於營運轉型與永續議題的理解，提升作為最高治理單位在永續發展上的集體智識。

為強化董事會職能與運作效能，翰可國際正規劃建立董事會績效目標與管理機制，未來將訂定相關內部規章，推動董事會每年定期進行自我評鑑，作為治理制度優化的重要依據。除內部自評外，本公司亦計畫委託外部獨立機構執行績效評估，以確保評鑑結果具客觀性與透明度，進一步提升治理實務與外部利害關係人對本公司治理品質的信任。

## 董事及經理人之薪酬政策

翰可國際秉持最高標準制定董事會薪酬政策，核心原則為公平、合理與績效導向，並鼓勵長期價值創造。薪酬設計以具競爭力的獎酬制度為基礎，強調與經營績效及個人職責貢獻連結，並透過開放透明的揭露機制，確保利害關係人充分了解董事酬金之結構與原則，促進公司治理的穩定性與信任。

在企業倫理與從業規範方面，翰可集團制定《誠信廉潔承諾》，作為全體同仁應恪遵的行為準則。若有違反者，除追回其所獲不當利益外，將依情節輕重處以相應懲處，包含不當得利金額十倍罰金、降職、免職，甚至依法處理。透過嚴謹的倫理制度，確保從上而下落實誠信文化，強化員工與經理人之專業素養與道德責任。

展望未來，翰可國際將進一步強化薪酬政策與永續發展績效的連結，評估導入「永續績效指標導向之薪酬制度」，使董事成員在履行職務時，能將氣候風險管理、社會責任履行、治理成效等永續目標納入決策衡量基礎，從而促進企業長期價值創造，並避免過度著重短期財務表現。

## 誠信經營

翰可國際重視誠信治理，視其為企業永續經營的基石。我們已建置完整的誠信經營與反貪腐管理制度，並持續透過年度專案推動與內部宣導，強化全體同仁對反貪腐議題的認知與實踐。

在日常營運中，我們要求所有員工恪守最高道德標準與專業準則，確保在執行職務時展現誠信與負責任的態度。同時，我們也要求與翰可往來的商業夥伴，共同遵循業務所在地的反貪腐與反賄賂相關法規，確保所有商業活動皆在合法、公正的基礎上進行，進一步守護企業聲譽與利害關係人的信任。

### 誠信經營政策及措施

本公司倡導誠信經營，在所有商業行為中都謹守高道德標準，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，並訂定誠信經營相關政策，以建立明確之反貪腐及反賄賂準則，及對員工及我們的商業夥伴提供溝通與訓練以協助其防止賄賂和貪腐行為。

為提倡誠信及道德之從業行為，並落實遵循法規命令，本公司雖非上市櫃公司，我們仍依據我國《上市上櫃公司誠信經營守則》，制定內部道德規範《誠信經營作業程序暨從業道德規範》。我們的員工、各級主管及董事會成員皆自我高度要求，體現合乎職場行為素養及從業道德。本公司《誠信經營作業程序暨從業道德規範》由行政管理部為專責單位，負責訓練及管理其他部門。董事會透過檢舉信箱督導相關作業之運作。

2024 年，翰可集團已進行貪腐相關風險評估的營運據點百分比為 100%，針對營業範圍內不誠信行為風險較高的單位進行訪談，評估其營業活動的風險程度，透過此風險評估所鑑別出的重大貪腐風險為低風險。以下為翰可國際 2024 年針對誠信經營及反貪腐所執行的訓練及溝通宣導：

- 總經理及副總經理簽署誠信行為聲明書。
- 自 2022 年 1 月 1 日起，每位新進人員均於報到當日進行誠信經營政策宣導。
- 舉辦營業秘密、智慧財產權、資訊安全、防範內線交易等誠信相關教育訓練。  
2024 年度舉辦面授課程及線上課程，訓練人數分別為 52 人，訓練時數共計 52 時，並將相關簡報資料以電子郵件提供董事參閱。
- 檢舉情形彙報：行政管理部每月向獨立董事彙報檢舉信箱之檢舉情形，2024 年度並未有任何檢舉信件，亦無貪腐等不誠信事件。

## 法規遵循

翰可國際一向以合法合規為基本原則，嚴格遵循各項法令規範，致力於打造穩健、可持續的營運基礎。2024 年度內，本公司無任何因重大違法或違規事件而遭受主管機關裁罰之情形，展現我們對法令遵循的重視與執行力。

為強化法遵管理與內部風險防範，翰可國際設置法律服務平台，提供各部門即時法律諮詢與法規解釋，同仁可透過內部網站查詢最新規範與宣導資料，作為日常作業之依循依據。

此外，我們亦定期辦理法規教育訓練、編製常見問答集與公告宣導資訊，協助同仁掌握最新法規變動，並據以調整相關作業流程，降低因認知不足所導致的誤觸風險。透過此類制度化措施，我們期能全面強化員工之法遵與倫理意識，落實企業應盡之基本社會責任，維護公司長期信譽與經營穩定。

## 申訴及建議管道

翰可國際深信，誠信與責任是企業永續經營的根本。因此，我們建置多元且可近的申訴與舉報管道，鼓勵利害關係人對任何涉及不誠信、不道德行為，或對環境、經濟、社會與人權議題產生負面影響的營運活動提出反映或建言。我們期望透過公開透明的機制，提升利害關係人參與度，維護公司價值觀與社會公信力。

本公司已於官方網站公告舉報信箱 (sic@skwentex.net)，開放內部員工與外部利害關係人使用，並提供匿名檢舉選項。所有舉報案件皆由指定單位處理，並嚴格遵守保密原則，未經授權不得洩露檢舉人身分，以防止其遭受不利對待或報復行為。

為強化內部流程與制度落實，我們訂有《員工申訴處理辦法》，明定檢舉案件之受理機制、審查流程、違規處置原則與舉報人保護措施。針對確認成立之案件，將依實際情況修正相關管理制度，強化流程控管，並進行相關教育訓練與議題宣導，防杜類似事件再次發生。2024 年，翰可國際未接獲任何申訴或檢舉案件，顯示現行內控與誠信文化運作穩定，惟本公司將持續維持並強化通報機制之可近性與實務可行性，作為善盡企業責任的重要基礎。

## 資訊安全管理

在數位化與資訊驅動日益加劇的營運環境中，資訊安全已不再僅是 IT 部門的技術議題，而是企業治理與風險管理的重要一環。翰可國際深刻理解資訊資產對公司營運穩定、客戶信任與競爭優勢所具之關鍵價值，因而將資訊安全納入公司治理架構，從制度、流程到人員行為全面部署資訊風險防護機制。

我們建立資訊安全管理制度，涵蓋帳號權限、系統維運、資料備援等面向，落實資產保護與風險控管。為提升資安意識，我們定期辦理教育訓練與內部宣導，針對不同職能設計課程內容，強化員工防範與應變能力。同時建置資安事件應變流程，確保一旦發生異常可即時通報、調查與處理，降低營運衝擊，持續打造穩健的資安防護體系。

### 資訊安全政策

翰可國際高度重視資訊安全與客戶隱私保護，將其視為維護企業信譽與營運穩定的核心基礎。為有效防範資訊外洩、系統損害或業務中斷等風險，我們參考 ISO 27001 資訊安全管理制度標準，建構一套兼顧機密性、完整性與可用性的資訊安全管理機制。

資訊安全相關業務由行政管理部統籌負責，涵蓋制度規劃、權限管理、系統維護、風險審查等層面，並定期向公司治理層彙報資訊系統之發展計畫與執行情形，確保資安事務納入董事會監督架構，提升全公司整體的資訊安全治理能量。

本公司另訂有《電腦帳號與公務電腦使用規範》，明確管理員工對資訊系統的使用行為與權限設定，並透過簽署《電腦財產規範》確保資訊資產正確配置與授權。員工如需安裝軟體或進行設定，皆由外部專業資訊公司協助處理，確保作業合規並降低資安風險。

我們持續透過制度管理與同仁教育提升資訊安全意識，建立資安文化，強化組織對潛在風險的辨識與防護能力，確保公司核心資產與營運資訊於快速變動的外部環境中保持穩定與競爭力。

## 資訊安全管理具體措施

翰可國際持續強化資訊安全管理，並以制度化、專業化的方式建構可信賴的資安防護體系。由行政管理部統籌全公司資安事務，設置專責資安工程師，並配合外部專業系統維護商，每月定期進行資訊系統檢查與維護，防範潛在資安風險。

在管理面，我們已建立各部門資訊資產清單與權責歸屬，內外網路皆設有防火牆、監控設備與備援機制，個人電腦須安裝防毒軟體並禁用未授權設備與軟體。帳號與權限定期覆核，資料定期備份與回復測試，確保系統穩定與資料安全。

在人員管理與教育訓練方面，公司落實門禁與資安區域控管，新進與現任員工皆須參與資訊安全訓練。2024 年共執行 52 小時資安訓練課程，累計 26 人次參與，有效提升整體資安意識。對於資安事件亦設有通報與應變機制，強化日常防護意識與法遵觀念。

### 焦點案例

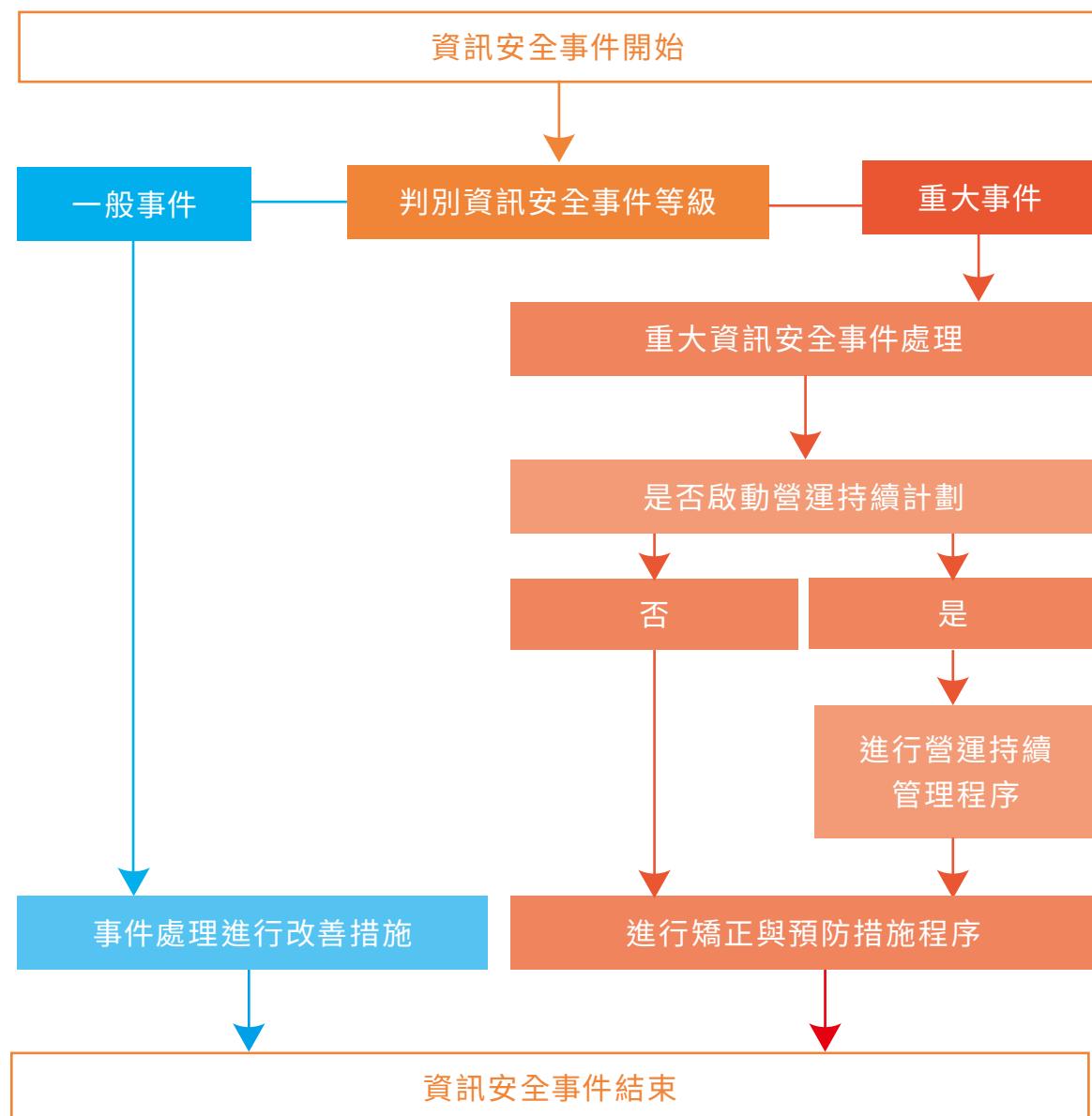
#### 翰可舉辦資安教育訓練 強化全體員工資安意識

為強化全體員工的資訊安全意識與應變能力，本公司於 2024 年持續推動資訊素養教育訓練，內容聚焦於常見資安事件及防範實務，課程結束後並安排測驗，以確認學習成效與落實程度。

課程內容涵蓋四大類資訊安全風險：包括病毒與惡意軟體（如透過電子郵件或下載檔案途徑進行感染）、網路釣魚攻擊（偽裝成合法機構詐騙使用者提供帳密或個資）、勒索軟體攻擊（加密檔案並勒索贖金，造成企業營運中斷）以及社交工程攻擊（利用人性弱點誘導洩漏敏感資訊）。課程亦同步說明這些風險可能造成的實質損害，如資料外洩、財務損失或系統癱瘓，協助員工辨識風險、提升警覺。

為驗證訓練成效，課程結束後安排測驗，確保員工理解各項資安威脅及其因應方式。透過系統化訓練與評量機制，本公司持續打造以預防為核心的資安文化，降低營運風險，確保資訊系統穩定與利害關係人權益安全。

## ▼資安事件作業流程



展望未來，翰可國際將持續擴充資安人才，推動資安培訓與專業認證，並建立資安聯防系統，形塑完整資安防護網。

同時，定期檢視資安政策，隨政府法令、業務與技術演變持續調整，確保資安作業與公司永續發展同步精進。

| Chapter |

3

打造永續供應鏈

# Chapter 3 打造永續供應鏈

翰可國際致力與商業夥伴打造永續供應鏈，在品質及交期的基礎上，選擇對勞安人權、環保等永續面向上擁有建樹的供應商夥伴，也持續提升我們自身的客戶服務品質，貼近客戶需求提供，並與客戶一同成長學習，為打造永續產業環境一同努力。

## 永續價值鏈

### 供應鏈管理政策

### 永續採購

### 供應鏈評鑑與稽核

### 客戶服務

#### 年度行動措施

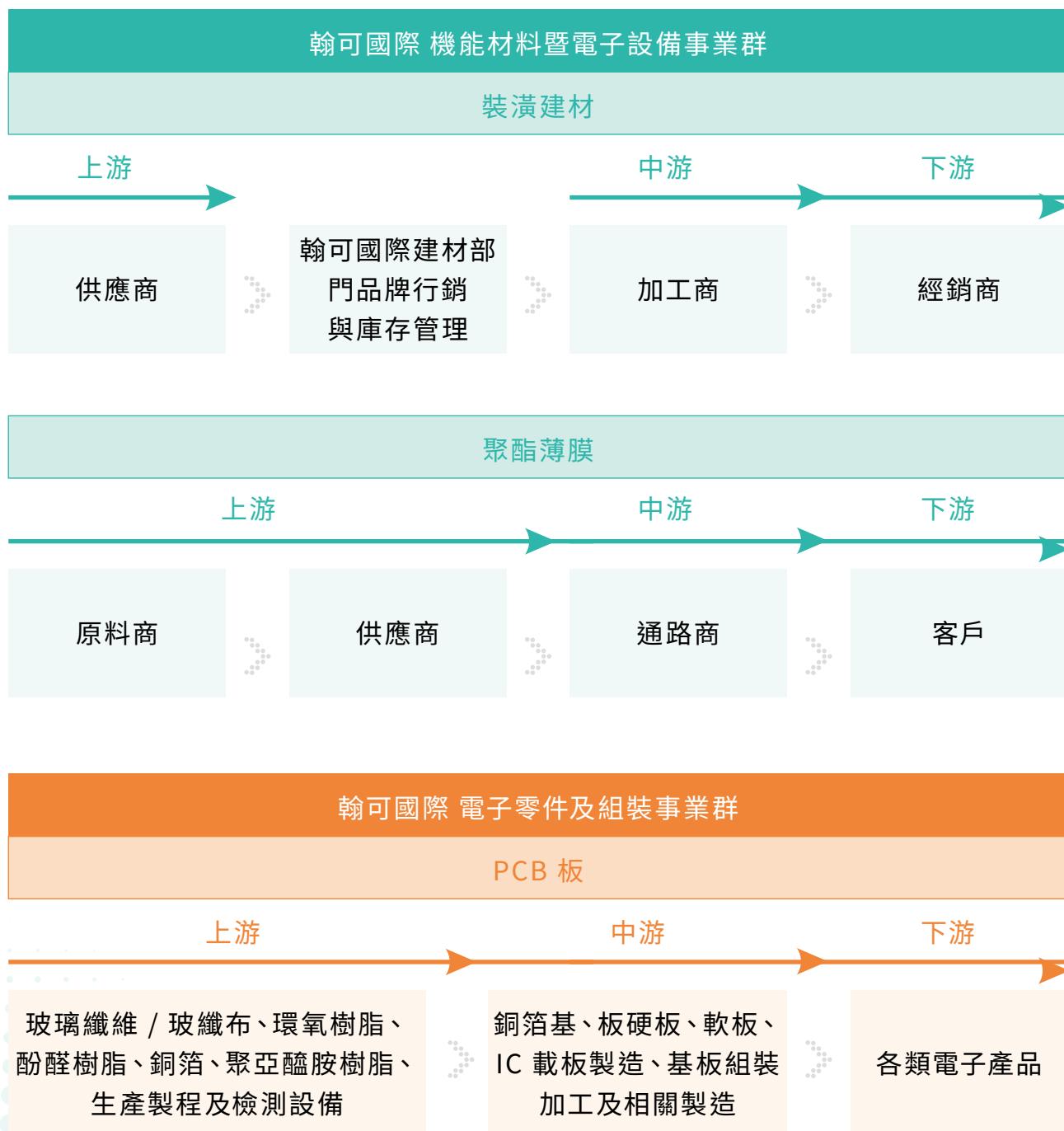
- 遵守 Green Partner、RBA、禁用衝突礦產和相關禁用物質限令等 ESG 規範或標準。
- 各事業群部門之客戶滿意度皆高於 86 分以上（目標值 80 分）。
- 客訴案件全數解決。

重大主題	顧客服務
對應 GRI 指標	自訂主題
連結之 SDGs	8 17
政策或承諾	<p>本公司秉持「以客為本、品質至上」的服務理念，將顧客滿意視為核心價值，不僅提供安全穩定、符合高品質標準的產品與服務，更透過數位化客訴管理與制度化改善機制，確保每一項回饋都能轉化為品質提升與流程優化的契機。我們深知，顧客信賴源自於持續穩定的互動與回應，因此長期關注市場動態與客戶需求變化，主動調整服務策略，以誠信與專業建立穩固的合作關係，攜手推動雙方的永續成長與長遠發展。</p>
指標及目標	<p><b>短期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>客戶滿意度分數皆達 80 分以上。</li></ul> <p><b>中長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>零客訴，並提升顧客滿意程度。</li></ul>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"><li>客戶回訪與滿意度調查</li><li>線上客訴管理系統</li><li>產品瑕疵應變與現場處理流程</li><li>遵循各項客戶要求規範</li></ul>

# 永續價值鏈

翰可國際股份有限公司包含兩大事業群（機能材料暨電子設備事業群、電子零件及組裝事業群），依照各公司與事業群之主力產品及服務，供應鏈概況如下：

## ▼ 翰可國際所屬產業之價值鏈



## 供應鏈管理政策

為強化供應鏈永續管理，翰可國際制定《供應商資格及考核認定作業程序》，明確規範供應商與承攬商的評鑑與稽核流程。依據該程序，評鑑小組每年進行定期與不定期之書面及實地稽核，作為合作夥伴管理與風險控管的重要依據。

針對實地稽核對象，我們依「配合度 (10%)」、「品質 (30%)」、「財務狀況 (5%)」、「處理客訴能力 (15%)」、「交貨狀況 (10%)」及「價格 (30%)」等六個面向進行綜合評分，選出具代表性與關鍵風險潛在性的廠商進行實地評鑑。

## 供應鏈評鑑與稽核

翰可國際透過定期訪視與溝通機制，持續與供應商及承攬商保持互動，了解其法規遵循狀況，並適時提供提醒與協助，確保合作夥伴落實相關法令要求。同時，我們每年進行供應商評鑑，並依據評分結果分為三個等級：A 級 (90 分以上)、B 級 (70–89 分)、C 級 (69 分以下)，作為後續管理與合作依據。

2024 年度共完成 33 家供應商評鑑，其中：

- A 級 18 家，整體表現優異，具備高品質、良好交期控制、積極配合度與社會責任落實能力；
- B 級 13 家，營運穩定，惟在部分項目仍有改善空間；
- C 級 2 家，需加強管理與風險控管，已列入後續輔導追蹤範圍。

本公司依評鑑結果進行分級管理：A 級供應商優先納入策略合作夥伴；B 級供應商將列入改善名單並追蹤進度；C 級供應商則視缺失情形進行實地輔導或改善計畫，必要時重新檢討合作關係，以確保供應鏈的品質穩定與永續標準的一致性。

在供應商稽核面，為確保供應鏈穩定性與產品品質一致性，以營業一部為例，本公司定期派遣專責人員前往全台合作加工廠，執行實地稽核作業，針對生產線進行現場檢查與良率追蹤，確認各項製程是否符合內部品質標準。對於檢出良率不符規範之供應商，將明確訂定改善期限，若屆期未能達成改善目標，則依程序予以汰換，並同步評估引進具備穩定品質與管理能力之新廠商，以持續強化供應鏈韌性。

在品質管理機制方面，公司已建構完整的管控流程，涵蓋關鍵製程品質點的即時查

核、廠內外雙重品質檢驗程序，並導入矯正與預防措施系統，針對品質異常事件進行即時回報、原因分析與改善追蹤，確保問題能被有效預防與根除。透過上述稽核制度與品質控管機制的持續運作，提升整體供應鏈管理效能，並穩固產品交付品質。

2024 年度，翰可國際原預計實地稽核 33 家供應商、書面稽核 13 家，實際完成實地稽核 31 家、書面稽核 13 家，達成率分別為 94% 與 100%。整體稽核結果顯示，供應商營運表現良好，未發現重大缺失與風險。針對個別發現如製程操作數據未設上下限、成品退貨管制機制不明等缺失，已依公司規範要求供應商於三個月內提報矯正與改善措施，以確保供應鏈作業品質及風險管理機制持續精進。

#### ▼ 供應商品質管理機制一覽表

機制項目	內容說明	預期效益
關鍵製程品質點檢查	對高風險製程進行定期查核	降低製程錯誤與瑕疵率
廠內外雙層檢驗機制	加工廠自檢 + 公司抽驗	強化品質把關、雙重驗證
CAPA 系統運作	針對品質異常啟動矯正與預防措施	確保問題根除並持續改善
品質異常回報與追蹤	即時通報機制與責任部門追蹤改善進度	提高回應速度與解決效率



## ESG 管理政策

翰可國際致力於建構具責任感的永續供應鏈，特別針對氣候變遷、水資源、生物多樣性等面向進行資訊盤點與調查，以提升對潛在風險的辨識與回應能力，推動整體供應鏈邁向永續發展。我們現階段已制定《供應商資格及考核認定作業程序》，明確規範合作夥伴的環境、社會與倫理責任。供應商需遵循責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，並承諾不採購、不使用來自衝突地區之礦產 (Conflict Minerals)，以防止其資金挹注武裝衝突。若供應商涉及使用衝突礦產，須揭露相關礦產之來源與供應鏈資訊。此政策已納入採購管理與產品設計流程的必要條件。

為確保供應商符合社會責任與合規要求，我們要求所有供應商簽署以下文件：

《衝突礦物宣告書》

《SA8000 社會責任聲明書》

《社會責任風險識別與評估表》

《禁用化學物質宣告書》

上述聲明涵蓋產品、零組件、附件與包裝等項目，若供應商有違反情事，本公司得主張終止或解除契約，以確保企業價值鏈之責任一致性。



## ▼ 翰可國際主要供應商 ESG 符合情形

ESG 面向相關標準		2024 年家數	2024 年符合家數	占比 (%)
環境面	ISO 14001	35	27	77.14%
	RoHS	35	28	80.00%
	REACH	35	26	74.29%
	其他相關 *	35	13	37.14%
社會面	RBA	35	15	42.86%
	ISO 45001	35	17	48.57%
	禁用衝突礦石	35	26	74.57%
	其他相關 **	35	10	28.57%
治理面	ISO 9001 新版 品質管理系統	35	31	88.57%

註：

\* 包括 ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 50001、UL 2799 廢棄物零掩埋認證、ENERGY STAR CERTIFIED、IECQ QC 080000、IATF16949 等。

\*\*包括 SA8000 社會責任國際標準體系、ISO 27701 國際隱私資訊系統安全管理制度認證等。

## 永續採購

為了降低市場消費對環境的衝擊，本集團致力落實綠色採購，於各項營運活動皆透過缜密規劃節能減排，在辦公用品面向上，如採購具節能或友善環境標章之辦公設備。2024 年，為減緩碳足跡及扶植在地經濟，翰可國際在地採購的支出比例 73.11%，綠色採購部分則佔總採購金額 71.81%。未來也將持續提升綠色採購佔比，以達資源永續利用及環境保護之效益。

### ▼翰可國際 2023 年永續採購情形

單位：元（新台幣）/%

年份	在地採購 金額	綠色採購 金額	採購總金額	在地採購 金額比例	綠色採購 金額比例
2024	224,150	220,611	306,577	73.11%	71.96%

註 1：僅針對辦公室採購品項進行統計。

註 2：「在地」定義為台灣；「重要營運據點」定義為內湖總部。

## 客戶服務

翰可國際持續強化與客戶之間的合作關係，透過主動溝通、即時關注客戶需求，建立穩定且具信任基礎的商業互動。我們積極配合客戶提出之各項永續要求，包含遵循 Green Partner 標準、RBA（責任商業聯盟）行為準則、禁用衝突礦產規範與禁用物質限制等 ESG 管理規範，並同步提供必要的 ESG 文件，以協助客戶完成內部建檔與資料審核程序，與客戶共同打造負責任且具韌性的永續供應鏈。

在 2024 年度，我們執行客戶滿意度調查，涵蓋品質、配合度、交貨狀況、服務品質、工安意識與狀況處理等多項面向，結果顯示各項得分皆超過 86 分，整體滿意度表現優於本年度設定之內部目標（80 分），顯示本公司於產品交付與服務支持層面具備穩定表現，並獲得客戶的肯定與信賴。

## 售後服務

售後服務是翰可國際品牌價值的重要延伸。我們不僅提供高品質的產品，還致力於提供及時且專業的售後服務，確保每位客戶在使用過程中能夠獲得完整的支持。無論是產品瑕疵修復、安裝後的細節調整，或是功能性的問題處理，我們都會迅速回應並採取相應措施。透過專業的團隊和高效的服務流程，我們不僅解決問題，更增進客戶的信任與滿意，確保每一位客戶的使用體驗無後顧之憂。

### 焦點案例

#### 從瑕疵修復到服務細節，我們怎麼做得更好？

在翰可國際，我們始終相信，產品交付並非服務的終點，而是關係建立的起點。面對客戶在使用過程中所反映的問題，我們重視每一次售後服務的機會，視之為改善品質、深化信任的重要環節。以下為 2024 年度兩則實際處理經驗分享。

來自鴻澄泥作的客戶反映浴室門框及 45 度線板在裁切處邊緣出現「開花」現象，且原先的修補處理略顯粗糙，影響整體視覺品質。收到訊息後，我們迅速於 3 天內派遣工務人員攜帶不織布與裸框線板到場，由熟悉現場情況的師傅協助更換，並同步協助施打矽利康強化邊緣密合度，最終讓門框恢復完整且美觀，順利完成服務並獲得客戶肯定。

禾適室內裝修有限公司則回報三扇門片表面出現不明凸起，經初步判斷疑似為貼膜下方有異物所致。我們立即安排貼膜師傅阿龍到場處理，並在比對現場照片後，將問題區域小心割開，發現為木板表面殘留木屑導致貼膜不平整。經現場清除與重新貼膜後，門片表面恢復平整，案件也圓滿結案。

## 客訴處理

翰可國際重視每一則來自客戶的反饋，視客訴處理為強化產品與服務品質、維繫顧客信任的重要環節。公司已建立明確的客訴處理流程，當接獲通報時，能即時聯繫相關單位與供應商確認問題、採取處置行動並完成回復，確保整體應對具備效率與責任意識。

對於顧客反映之產品瑕疵，亦將派員前往現場處理，並根據客戶需求提供客製化解決方案，迅速排除問題並回報改善成果。透過持續落實個案處理，公司不僅消弭短期瑕疵帶來的影響，更以系統性回應機制作為品質控管與營運穩定的基石。

### 焦點案例

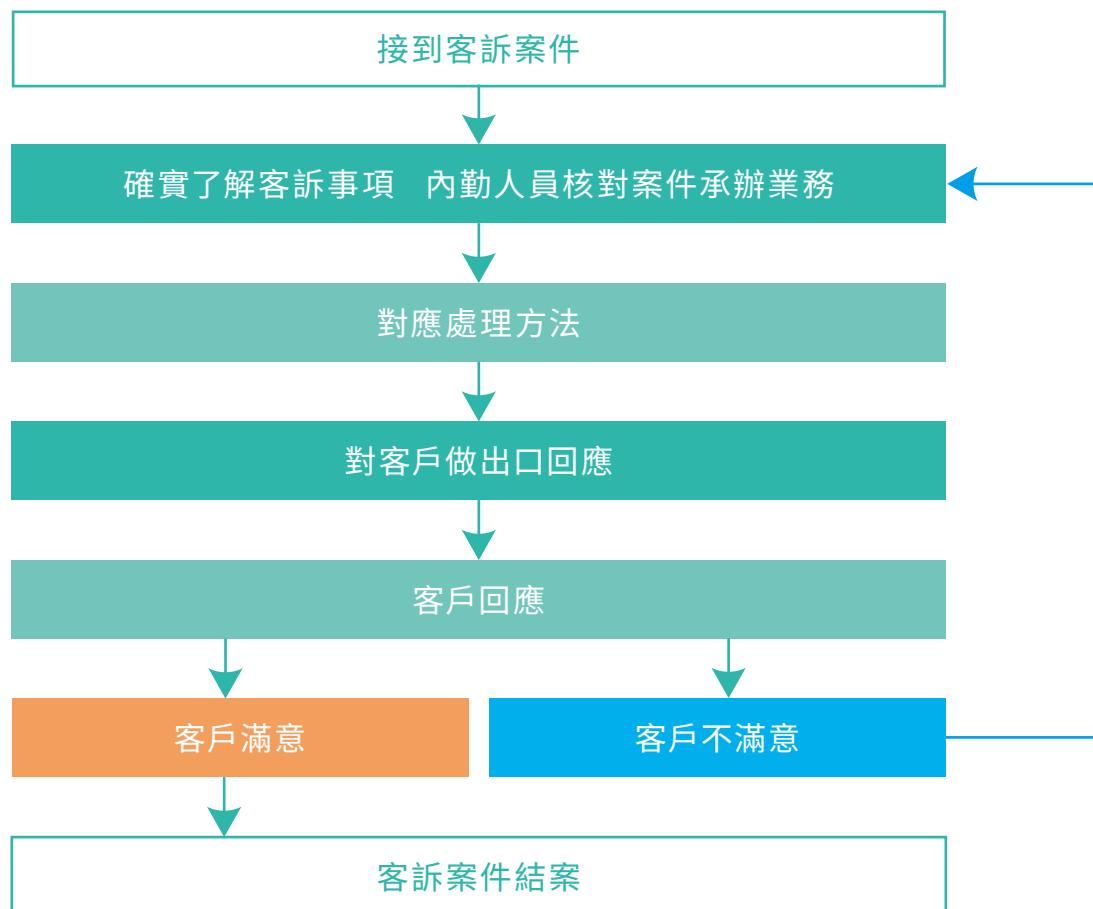
#### 處理每一個問題，就是守住品牌信任的起點

翰可國際視客訴處理為產品與服務品質控管的重要環節。雖多數問題屬個案性質，未進一步啟動系統性改善計畫，但仍體現我們對問題回應的即時性與處理的責任感。以下彙整三類常見情境與實際處置方式：

1	首先，屬於材料結構不良的案例，包括板材佈膠不足導致未切膜即分層，或施工後脫膠等情況，我們通常與供應商確認問題屬性後，立即安排賠償缺料並補送良品，由供應商吸收相關費用與運輸成本，以降低對施工現場進度的影響。
2	第二類則為貼合與膠料瑕疵，例如單面木芯板表面因膠層不均造成皮料與基材分離。此類案件，我們會與現場師傅協調替代方案，提供相同品項新料，並退回瑕疵產品進行追蹤分析，要求供應商釐清成因並承擔損失。
3	第三類則涉及五金產品功能異常，如門鎖機構表面瑕疵導致操作不順、甚至發生施工師傅短暫被反鎖等意外情況。面對此類高風險情境，我們立即提供替代新品，更換處理以確保現場安全與作業不中斷。

這些案例雖各有差異，但共通點在於：我們願意即時面對每一項問題，並與供應商協同處理、保障現場進度與施工品質。翰可國際將持續以謙卑務實的態度，完善客訴應對流程，讓服務不只是回應問題，更是守護信任的承諾。

## ▼ 翰可國際客訴處理流程



## ▼ 2024 年翰可國際客戶滿意度調查結果

	機能材料暨電子設備事業群 - 營業一部	機能材料暨電子設備事業群 - 營業二部	機能材料暨電子設備事業群 - 營業三部	電子零件及組裝事業群
年目標值	80	80	80	80
今年度 平均分數	2022: 89.5 2023: 88.0 2024: 86.0	2022: 87.5 2023: 87.9 2024: 88.7	2022: 87.2 2023: 88.8 2024: 87.3	2022: 97.5 2023: 97.5 2024: 97.5
較去年成長 / 下降 % 數	-2.3%	+0.91%	-1.5%	持平

| Chapter |

4

地球環境守護者

# Chapter 4 地球環境守護者

翰可國際秉持「保護我們生活的環境」核心原則，重視企業營運過程當中同時須對環境友善的理念，力行各項節能減碳措施等等，以提升各地營運據點的能資源使用效率；產品面上，以生命週期思維致力管控產品本身的碳足跡及對環境的影響。

## 氣候相關財務揭露 TCFD

### TCFD 四大核心要素

### 能源消耗及溫室氣體排放

### 節能減碳

### 水資源管理

### 廢棄物管理

### 再生物料使用

### TNFD 生物多樣性

## 年度行動措施

- 2024 年能源總消耗量為 179,903 MJ，能源密集度為 116.44 (MJ/營業額)。
- 2024 年範疇二的溫室氣體排放量為 23.68 tonCO<sub>2</sub>e，溫室氣體排放密集度為 0.0153 tonCO<sub>2</sub>e / 營業額 (百萬元)。
- 執行多項節能減碳措 (包括：無紙化政策、更換節能燈具、更換公務車)，共計減少 15.53 tonCO<sub>2</sub>e。
- 強化氣候相關財務揭露 (TCFD)，納入氣候情境分析，進一步因應氣候變遷的多樣風險進行管理。
- 首度導入自然相關財務揭露 (TNFD)，盤點分析營運據點面臨的自然相關風險，有效降低營運過程中對於自然環境的負面衝擊。

重大主題	能源與溫室氣體管理
對應 GRI 指標	302-1、302-3、302-4、305-2、305-4、305-5
連結之 SDGs	13 14 15
政策或承諾	翰可國際承諾持續推動節能措施，致力於降低營運過程中的能源浪費，同時強化內部減碳文化建構。透過制度管理與員工教育雙軌並進，我們積極提升全體同仁對於節能減碳與永續發展議題的認知與參與度，作為實踐環境責任的重要基礎。
指標及目標	<p><b>短期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 電力使用下降 5 % (基準年：2020 年)</li> </ul> <p><b>中期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 零力行各項節能減碳措施</li> <li>• 持續參與環境保護相關活動</li> <li>• 規劃租用電動公務車，減少碳排</li> </ul> <p><b>長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 規劃辦公場所全面使用綠電</li> </ul>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 電費單、水費單統計比較</li> <li>• 年度永續活動</li> </ul>



## 氣候相關財務揭露

翰可國際持續因應氣候變遷對企業營運所帶來的風險與機會，致力於建構具韌性的氣候風險管理能力。我們透過降低能源消耗、提升營運效率，並評估未來使用再生能源的可行性，逐步減少環境衝擊。同時，我們也積極與供應商與客戶合作，提升整體價值鏈對氣候風險的調適能力，共同建立穩固的氣候防護體系。

我們導入「氣候相關財務揭露」(TCFD) 架構多年，系統性評估氣候變遷下可能面臨的風險與機會，並作為未來策略與資源配置的重要依據。此外，我們亦持續參考國際環境標準作為管理方針，推動各營運據點落實節能減碳措施，強化營運韌性與環境永續的實踐力。

## TCFD 四大核心要素

### 治理

翰可國際之氣候相關議題治理由總經理室統籌，負責召集各相關單位定期召開永續風險管理會議，盤點並評估氣候變遷對營運可能造成之影響。會議內容涵蓋實體風險與轉型風險識別、潛在機會發掘，以及因應措施擬定。評估結果每年至少彙整一次，透過內部簡報機制向董事會進行專案報告，確保治理層能掌握最新氣候風險趨勢與應對策略，並據以指導公司層級之永續決策。

董事會對於氣候變遷議題具最終監督責任，定期審閱氣候相關揭露內容與中長期永續發展目標進度，並參與關鍵政策方針的核定與資源配置。我們鼓勵董事會成員及高階管理階層積極參與氣候風險與永續治理相關之教育訓練，持續強化其對氣候議題的識讀與決策能力。

透過制度化的治理流程、跨部門協作與高階參與，翰可國際致力於建構具前瞻性與應變力的氣候風險管理體系，確保永續策略能與公司營運實質結合，共同邁向長期穩健發展。

## 策略

翰可國際依據本公司業務特性與營運實況，系統性辨識氣候變遷下的實體風險（如極端氣候事件對營運中斷或基礎設施的影響）與轉型風險（如碳費法規與市場需求變化等），並同步盤點潛在的氣候機會，包括節能技術導入、產品環保化趨勢與綠色採購市場之成長潛力。

為回應氣候變遷與全球溫室效應對營運與環境的影響，我們推動多項綠色政策與管理措施，包括辦公室與公共區域節能控管、廢棄物減量行動、綠色採購政策，以及選用具能源效率標章與環保認證的產品。此外，我們也積極與具合規意識的供應商合作，落實環境法規與標準，共同降低氣候變遷對供應鏈與營運所帶來的財務衝擊。

在氣候風險鑑別與應變策略擬定上，翰可國際已導入多元氣候情境進行模擬分析，參考情境包括共享社會經濟路徑 (SSPs)、代表濃度路徑 (RCPs)、國際能源總署 (IEA) 所提出之淨零碳排路徑 (NZE)，以及臺灣現行與預期環境法規進程。透過這些情境模擬，我們評估公司在不同碳政策或氣候衝擊下，於營運、策略、財務與資本支出等層面的潛在影響，作為中長期氣候調適與減緩策略規劃之依據。



## 氣候相關風險與機會對財務的影響

本公司在檢視風險後，分析出氣候變遷對本公司財務狀況的影響，與年度調適因應作為，揭露如下：

### ▼氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	潛在影響（對經營模式及供應鏈、對決策及策略、對財務）	因應作為
轉型風險	政策和法律法規	短	因應再生能源相關法規，須提升營運據點能源效率，增加再生能源裝置容量建置及綠色電力憑證認購等成本。	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續於辦公場域及廠房推動節能減碳相關舉措，降低營運過程產生之碳排量。</li> <li>積極關注國內外相關法規變動趨勢。</li> </ul>
	技術	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型和替代技術研發，並取代現有產品或服務，可能導致現有產品和服務需求量下降，營收大幅下滑。</li> <li>採用新型和替代技術研發實務運作和流程的成本。</li> <li>更換可延長儲存時間之包材，成本增加。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>聚酯薄膜採用回收原料投入製程，降低總碳排量達 31.8% *</li> </ul> <p>*根據 2020 年統計之結果。</p>
	商譽	長	<ul style="list-style-type: none"> <li>與高碳排供應商合作可能影響客戶對公司的信任感。</li> <li>低氣候韌性可能影響投資人及利害關係人對公司信任度。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>因應客戶要求，將原有 20 片一組的 PCB 板，改為 50 片一組之包材，減少真空袋及包材使用，且降低運輸費用與碳排量。</li> <li>關注供應商符合環境相關標準之情形。</li> </ul>

實體 風險	立即性風險 (如暴雨、颱風、颶風、洪水)	短	<ul style="list-style-type: none"> <li>氣候結合國內地理因素可能導致物流交期延誤、收益減少 (如無法運輸導致供應商交貨時間拉長、供應鏈中斷、廠房損毀導致停線停產、影響施工工期)。</li> <li>員工無法出勤，生產力受影響導致收益降低和職安衛成本增加。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化庫存水位判斷，並即時關注國際市場波動 (如中國、美國)。</li> <li>以是否擁有氣候風險管理實務及相關措施做為挑選廠商標準之一，提升供應商風險管理能力，降低營運中斷風險。</li> <li>加強產品之包裝及防護措施，使用防水、防震等專業材料，以減少極端天氣對貨物的影響。</li> <li>制定居家上班管理規定，在確保公司人員安</li> </ul>
	長期性風險 (如極端氣候、均溫上升、海平面上升)	長	<ul style="list-style-type: none"> <li>均溫上升導致營運據點冷氣使用量增加，造成電費逐年增加。</li> <li>溫度上升，導致天然物質 (如原木) 產量減少、影響產品 (如聚酯薄膜) 之品質、影響本公司所代理之工業製程設備之品質。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>代理各項機能建材，不僅提升產品多樣性，也降低對於原木建材之依賴。</li> <li>提升客戶服務及售後服務質量，及有效執行包裝管理，降低產品受損可能及受損帶來的負面影響。</li> <li>產品皆於具溫度控制功能的倉庫存放，以確保產品品質；定期檢查儲存環境的溫度和濕度，避免溫度波動對產品質量的影響。</li> </ul>

類型	氣候相關機會	潛在影響（對經營模式及供應鏈、對決策及策略、對財務）	因應作為
資源效率	<ul style="list-style-type: none"> <li>紙張、廢棄物回收再利用</li> <li>轉用更高效率的電器設備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>減低耗材購買金額。</li> <li>降低用電量與碳排放。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>規劃建置線上簽核系統，以減少紙張使用量，較 2022 年度減少 6.2% 的用紙量，換算減碳量為 0.026 tonCO2e。</li> <li>力行節能減碳措施，包括新辦公室改使用 LED 照明，換算，約減少排碳量 2.41 tonCO2e。</li> </ul>
能源來源	<ul style="list-style-type: none"> <li>辦公室採用部份太陽能發電設備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>於大樓設置太陽能板，供給部份電燈使用電力，以減低電力採購成本。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>未來將規劃於辦公場所全面使用綠電。</li> </ul>
市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>代理販售相關產品</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>符合潮流趨勢，代理販售環境友善產品增加賣點，提升公司形象與增加銷售獲利。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>代理販售主打無毒低甲醛特性的日本 HDP 寫真版、抗菌功效的日本奈米 HDP 寫真版等產品，成功打入健康家居住房市場。</li> <li>推廣再生寶特瓶片作為回收材料，降低產品碳足跡。</li> </ul>

韌性	<ul style="list-style-type: none"> <li>將氣候變遷風險與處理方式彙整，提升公司應變能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加強企業韌性，降低氣候變遷帶來的損失，同時也減少供應鏈的損失。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>將氣候風險納入風險管理流程當中，定期審視氣候相關風險及機會，並制定因應對策；並建立應急響應機制，確保在氣候事件發生時能迅速反應，以提高整體風險承受能力。</li> <li>由先進的氣象預測技術，即時監測天氣變化，以有效因應氣候風險緊急事件。</li> </ul>
產品服務	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型和替代技術研發</li> <li>產品包材及運輸方式改變</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>技術雖然需多花成本開發，但能成為公司新產品線，有效幫助獲利，同時也能吸引有興趣的公司合作。</li> <li>節省船運空間，並降低產品運輸費用。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>推出訂製門框及格柵之連工帶料服務，減少服務過程對資材不必要的耗費，減少服務碳足跡。</li> <li>加強包裝紙箱之強度，以便於棧板疊放，有效節省船運空間、減少運輸來回趟數與碳排量。</li> <li>透過生命週期思維，與客戶一同積極推廣回收再生瓶片，減少相關產品製造過程之石化原料使用，減少產品整體碳足跡。</li> </ul>

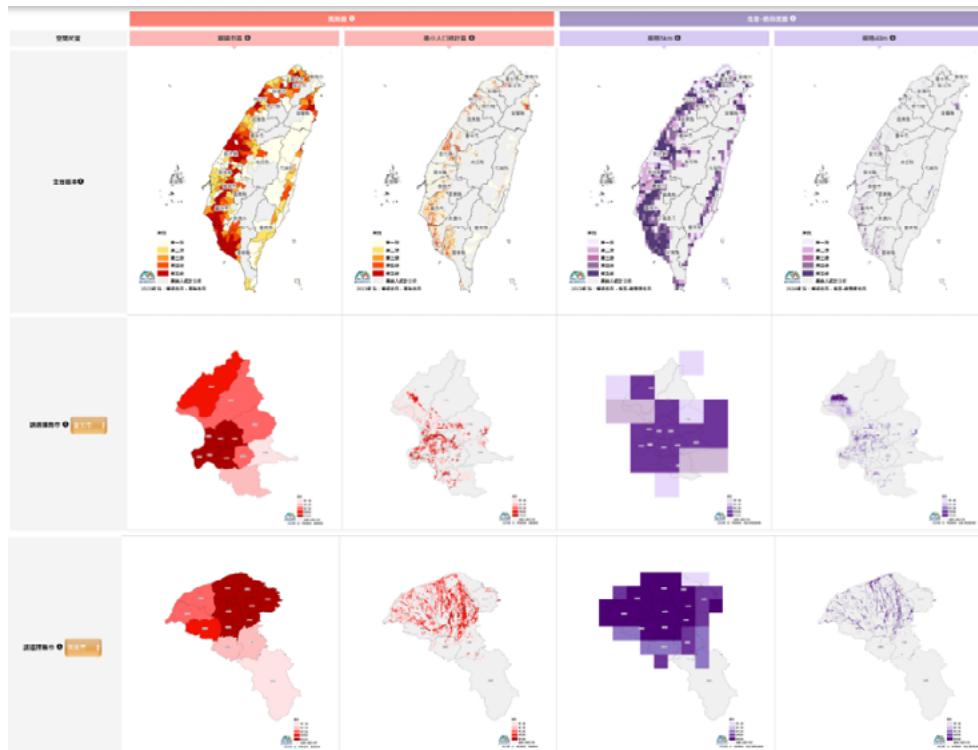
## 氣候情境分析

翰可依據「台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」與「氣候變遷災害風險調適平台」等公開氣候圖資，模擬氣候情境為 SSP1- 2.6 及 SSP5-8.5 情況下，推估 2040 年前平均雨量與最大日降雨量之增加幅度、淹水災害可能。

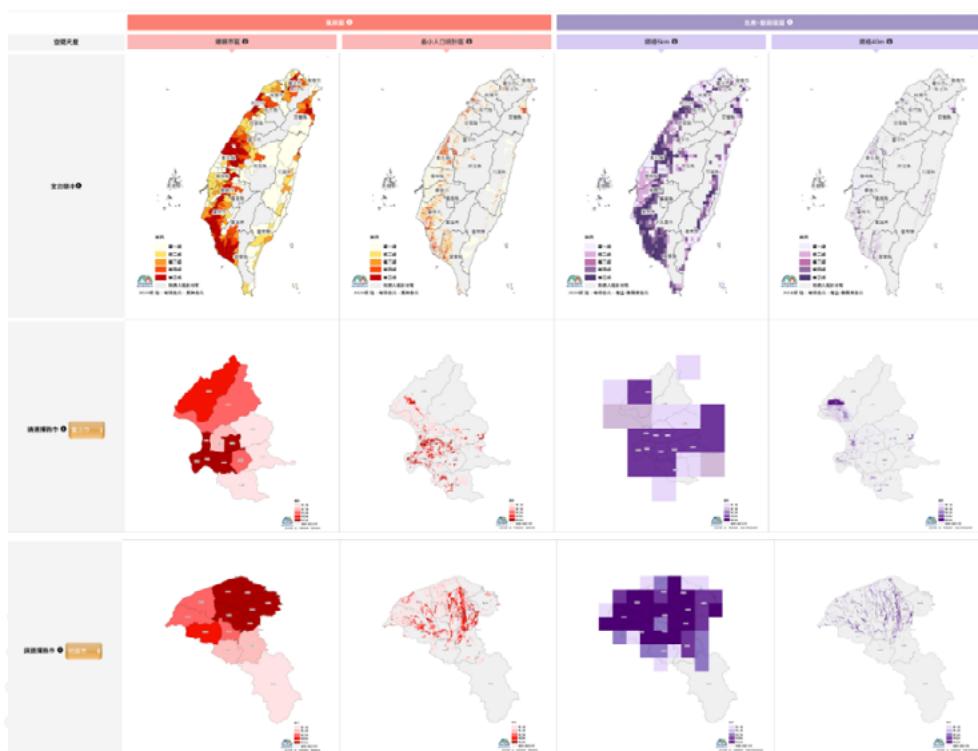
### ▼ 翰可國際針對氣候風險之情境分析

情境設定	SSP1- 2.6	SSP5-8.5	NZE
情境說明	將「共享社會經濟路徑 Shared Socioeconomic Pathways(SSPs)」與「代表濃度路徑 Representative Concentration Pathways(RCPs)」搭配，簡稱 SSP-RCPs)，代表在不同社會經濟發展之下產生輻射強迫力的差異，其中 SSP1-2.6 是低排放情境，SSP5-8.5 是極高排放的情境。		是國際能源總署 (IEA) 於 2021 年發布的 2050 淨零排放路線圖中的關鍵情境，旨在探討如何在 2050 年前實現全球淨零碳排目標。
相關數據指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>降雨改變率 2.8%</li> <li>年均溫增加 0.7 度</li> <li>熱帶氣旋造成的年平均損失中位數為 4.6%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>降雨改變率 0.9%</li> <li>年均溫增加 0.8 度</li> <li>熱帶氣旋造成的年平均損失中位數為 7.4%</li> </ul>	<p>碳費：可能達到每噸二氧化碳 250 美元*</p> <p>* 數據來源：Global Energy and Climate Model Documentation - 2024</p>
因應措施	<p>針對均溫上升風險，翰可已重新評估空調相關設備之使用，以減低溫度上升造成空調設備用電度數驟增之可能性。</p> <p>針對颱風天災將雨量驟增而導致所處營運據點淹水之風險，翰可已就產品物流運輸之保存進行嚴格管理，並制定緊急應變措施，以減低人員出勤傷亡及產品損害之可能。</p>		減少外購電力之佔比、及建置自用再生能源之可行性，翰可將規劃於辦公場所全面使用綠電，以降低用電衝擊。

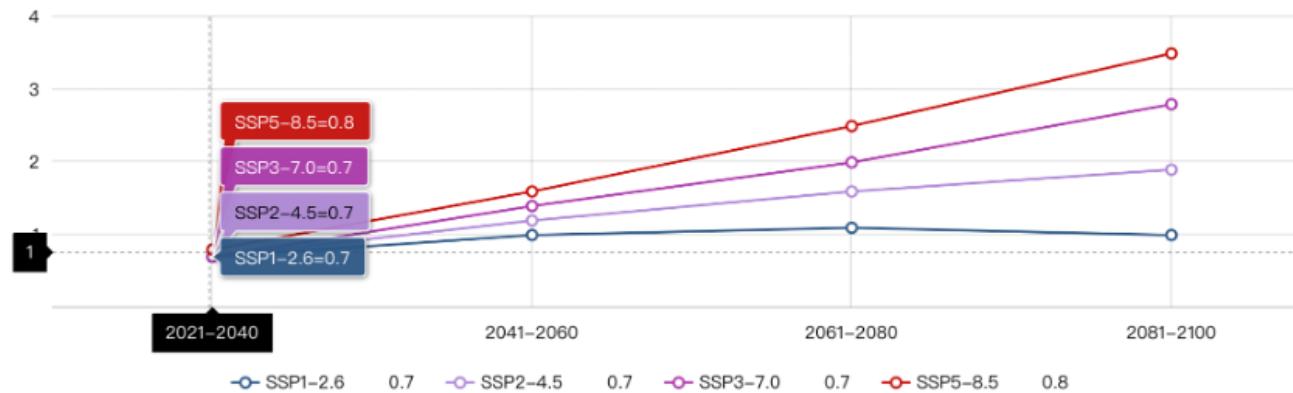
## ▼ SSP5-8.5 淹水風險情境



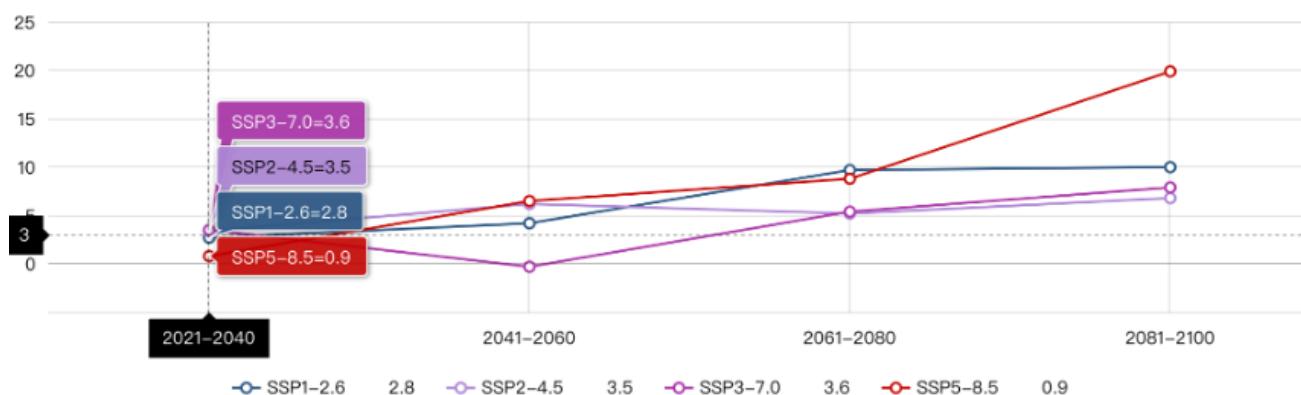
## ▼ SSP1-2.6 淹水風險情境



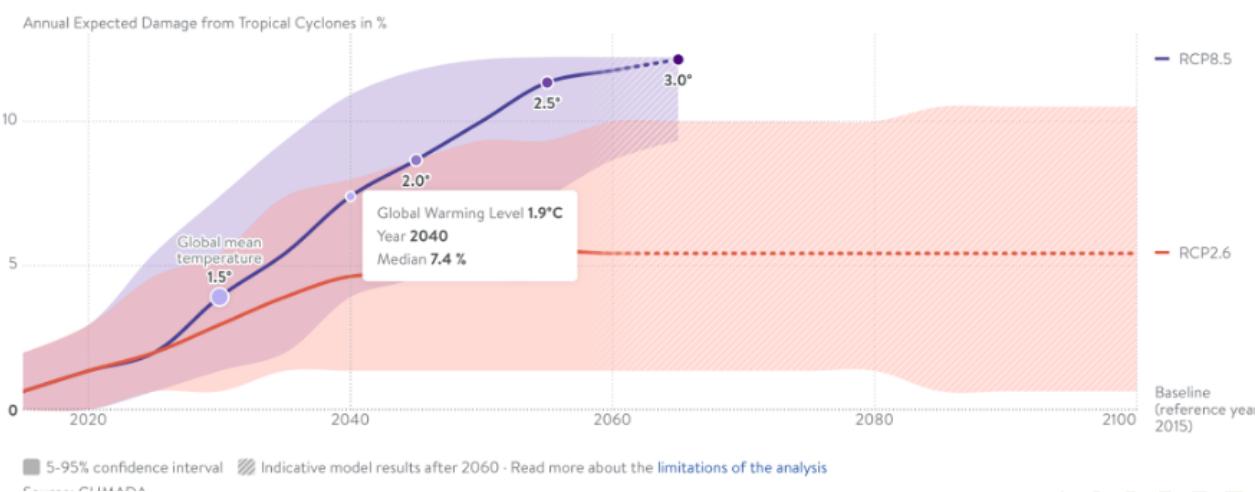
▼ 不同情境下的未來年均溫預估。



▼ 不同情境下的未來平均年降雨量預估。



▼ 不同情境下的未來遭受熱帶氣旋所造成的年度預期損失



## 氣候轉型計畫

翰可國際著手規劃階段性轉型計畫，作為達成溫室氣體減量目標與營運脫碳的重要路徑。該轉型計畫涵蓋以下核心內容：

1

### 目標設定：

逐步建立組織層級的碳排管理基準與中長期減量目標

2

### 行動策略：

以提高能源使用效率、推廣低碳作業模式與採購環保材料為主軸，結合日常作業流程進行落

3

### 資源配置：

評估未來技術升級、綠色設施與人力培訓所需資本支出

4

### 成效追蹤與調整機制：

建立監控指標與階段性評估制度，確保轉型進度可衡量，並可持續改善

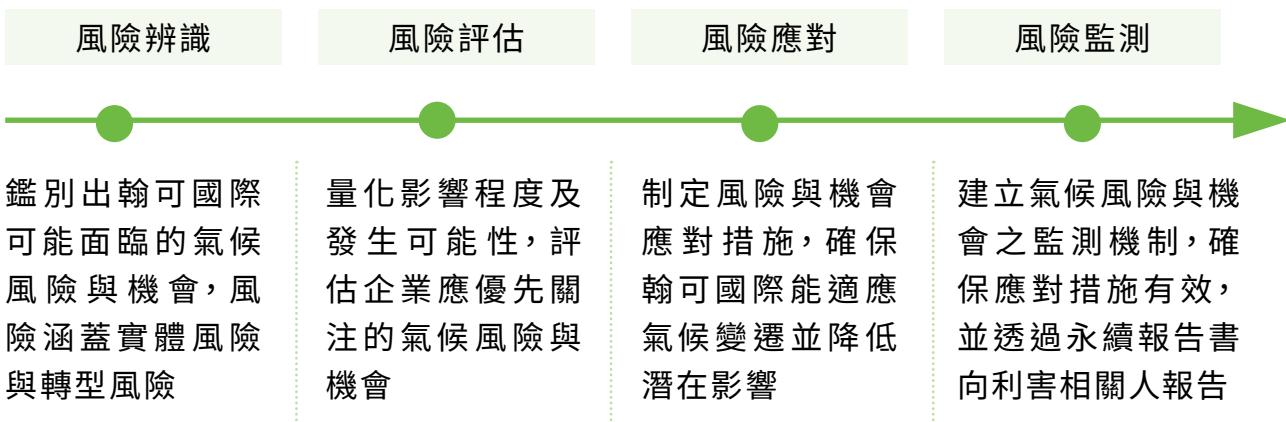
## 風險管理

翰可國際為有效識別與評估可能對永續營運構成重大影響的活動、產品與服務，已建立系統性風險管理機制，由總經理室統籌，定期執行組織層級的整體風險評估，涵蓋營運、財務、法規、供應鏈及氣候變遷等面向。風險評估結果將作為政策擬定、資源配置與中長期策略調整之重要依據。

翰可國際亦將氣候風險管理納入公司既有企業風險管理架構中，與其他營運風險進行整合管理。此一整合機制有助於氣候風險議題在各層級決策中獲得同等重視，並能與公司原有的風險通報、控制、審查與回應流程無縫接軌，確保風險監控持續性與管理效能。

為提升管理層對氣候議題的掌握，我們將評估結果定期彙整，提報高階主管與董事會審閱，並針對高風險領域採取相應調整與資源配置策略。翰可國際將持續優化風險辨識流程與治理架構，建立前瞻性、跨部門協作的氣候風險應對能力，以提升企業在永續轉型中的韌性與競爭優勢。

## ▼ TCFD 氣候風險與機會管理流程



## 指標與目標

翰可國際參考 SASB 所訂定之「電子製造服務與原始設計製造業 (Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing)」標準，作為本公司氣候相關指標與目標設定依據。雖本公司非直接從事高耗能製造，但在產品代理與供應鏈整合中，仍將能源管理、碳排盤查、供應商環境責任列為氣候策略管理的關鍵面向。

為響應減少氣候變遷造成的影响與風險，並達成綠能與減碳相關目標，長期推動「節能減碳措施」，使用指標管理氣候變遷相關之風險與機會，主要措施如下

用電	照明設備選用省電環保標章產品，無人開會之會議室關閉空調及照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明。
溫室氣體	為了減少碳排放，翰可目前執行辦公及營運空間的照明設備逐漸更換為 LED、導入電子表單系統減少紙張用量，及公務車使用油電車取代汽油車作為減碳運輸等措施；未來，翰可預計逐步於辦公場所推展使用綠電。未來將考慮通過溫室氣體盤查標準之查證，以有效追蹤範疇二、範疇三之排放情形。
水資源	宣導節約用水，節制公廁洗手檯出水量，設備老舊汰換優先選用具有「省水標章」的水龍頭及馬桶。並定期巡檢抽水馬達、水塔、水龍頭或其他水管接頭以及牆壁或地下管路有無漏水。
廢棄物	宣導廢棄物減量政策，例如：公文及紙張使用，盡量採雙面列印或反面重複利用，並提升公文線上簽核系統使用率，以減少紙本文列印；將廢棄電路板委由外部回收廠收處理。
供應鏈管理	落實綠色供應鏈管理，要求供應商簽署禁用物質相關聲明，優先採購具環保標章或低碳製程之產品，定期透過書面或實地稽核，確認供應商遵循 ESG 要求，提升整體永續應對能力。

## 能源消耗及溫室氣體排放

翰可國際 2024 年用電能源消耗量為 179,903 MJ，能源密集度為 116.44 (MJ/營業額)；範疇二的溫室氣體排放量為 23.7 (tonCO<sub>2</sub>e)，溫室氣體排放密集度為 0.0153 tonCO<sub>2</sub>e / 營業額。未來，將規劃辦公室場所全面導入綠電做使用，努力提升整體營運減碳幅度，往永續企業目標邁進。

### ▼近二年組織能源暨溫室氣體排放情形

能源類型		2023 年	2024 年
非再生能源	外購電力	170,553	179,903
溫室氣體排放	範疇二	23.4	23.7
能源消耗總量		170,553	179,903
溫室氣體排放總量		23.4	23.7
營業額 (百萬元)		1,495	1,545
能源密集度		114.08	116.44
溫室氣體排放強度		0.0156	0.0153

註：

1. 能源數據來源為外購電力(範疇二)。外購電力之計算公式:1 kWh(度) = 3,6 百萬焦耳(MegaJoule, MJ)。
2. 2023 年電力排碳係數 0.494 kg CO<sub>2</sub>e/ 度；2024 年電力排碳係數 0.474 kg CO<sub>2</sub>e/ 度。
3. 能源密集度計算公式：能源消耗量 (MJ) / 營業 (百萬元)。
4. 轉換係數的來源為環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
5. 彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。
6. 各類溫室氣體之全球暖化潛勢 (GWP) 係選用 IPCC 第六次評估報告之估值。
7. 溫室氣體排放量之單位為 tonCO<sub>2</sub>e；溫室氣體排放密集度之單位為 tonCO<sub>2</sub>e / 營業額 (百萬元)。
8. 溫室氣體排放基準年為 2023 年，選擇該年度為基準年之理由為首次單以翰可國際 (過去涵翰可能源) 進行相關數據揭露。

## 節能減碳

2024 年本公司積極推動多項減能減碳措施，執行範圍不僅限於自有辦公場域，更進一步擴及外部場域與間接排放源。包括針對物流運輸中所產生的能源消耗進行管理，並要求合作工廠配合優化產線設計與製程，期望全面降低各範疇的溫室氣體排放，擴大整體減碳影響力。

### ▼節能減碳行動方案執行績效

行動方案	節能績效
導入電子表單系統	導入電子表單系統，原 2022 年用紙量 68,614 張，於 2023 年降為 63,928 張，至 2024 年 64,311 張，雖較去年稍為增加用紙量，但仍較 2022 年度減少 6.2% 的用紙量，換算因此減碳量為 0.026 tonCO2e。
傳統日光燈更換為 LED 燈具	節電量 4,800 度、減少能源消耗量 17,280 MJ，以公告 2024 年排碳係數換算，約減少排碳量 2.28 tonCO2e。
使用油電車作為公務車減少碳排	2024 年，公務車以 9 台油電車為主，總里程數 155,161 公里，換算為公升數約 7,758 公升 (1 公升 20 公里)，每年可較一般汽油車 (1 公升 11.5 公里) 減少 13.23 公噸碳排。
流程重新設計	要求配合工廠導入能源管理系統，以有效監控能源使用情況，以及重新設計製造產線，包括進一步推動自動化工廠，使製造能源使用效率得以最大化。
物流運輸減碳	充分利用回頭車之外，針對貨運空間最優化運用，包括盡量不讓貨運空車，以及不同商品集中併櫃出，減少物流來回運輸之碳排。 與合作廠商一同積極推動節能減碳，在選擇海運合作公司時，除了檢視該廠商之新造船是否符合國際海事組織規範外，同時考量是否以致力於達成 ESG 目標的公司為原則 (包含持續進行舊船汰換計畫、更換節能設備等 ...)。

註：每張紙節省碳排量 0.00616kg CO2e/ 每張。

碳足跡排放係數取自環境保護署產品碳足跡資訊網之影印紙 ( 規格 A4,80g 一包 500 張 )。

## 水資源管理

翰可國際關注營運據點所在區域的水資源可得性，根據世界資源研究所 (World Resources Institute) 2019 年發布的《水風險地圖》(Aqueduct Water Risk Atlas)，本公司營運據點位於水風險等級為「低度風險」區域。雖面臨風險程度相對較低，我們仍積極採取節水行動，並依 GRI 303 標準揭露水資源使用與管理成效。

2024 年，本公司總取水量 100% 來自第三方供應水源，主要為地方自來水系統供水。全年用水密集度為 0.266 百萬公升／人，我們持續檢視各項用水活動與流程效率，落實節水管理措施，包括汰換老舊水龍頭、安裝省水裝置、定期巡檢管線設施，以及宣導員工節約用水觀念。

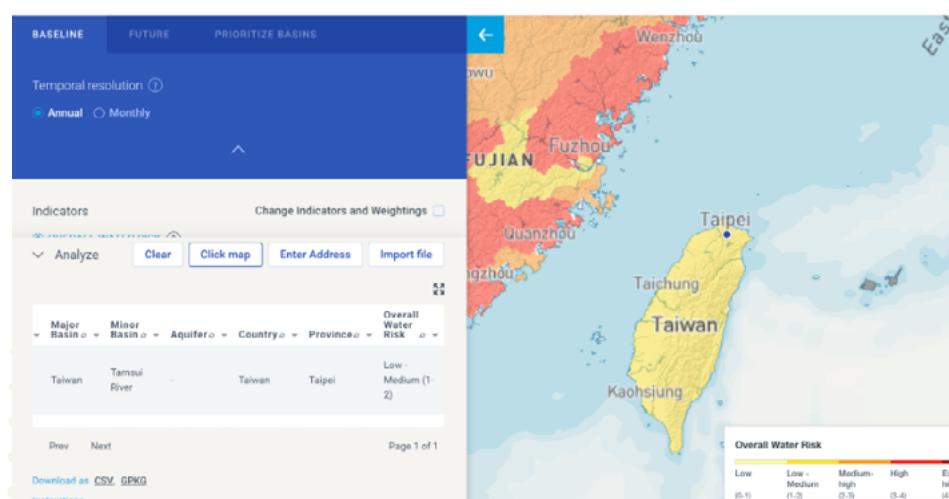
在廢污水管理方面，翰可國際未設有自行處理設施，所有營運據點產出的廢污水皆排入合法公共系統或經合格處理廠商處理。2024 年度未發生任何未達排放標準或環境污染之事件。

展望未來，翰可國際將持續推動用水效率提升，探索多元用水來源策略，降低營運活動對水資源的潛在衝擊，並強化水風險應對能力，以實踐水資源永續管理責任。

年分	用水度數	用水量 (百萬公升)	用水密集度
2024	266.377	0.266377	0.005123

註 1: 用水密集度計算公式：用水量 (百萬公升) / 期末總員工人數。

註 2: 2024 年期末總員工數 52 人。



## 廢棄物管理

翰可國際致力於推動循環經濟，落實環保原則。我們依據國際準則揭露廢棄物管理措施與績效，從源頭減量、現場分類、再利用、到合規處理，確保營運過程中所產生的廢棄物皆符合法規並盡量減少對環境之影響。

我們主要的營運據點（台北內湖、桃園）皆為一般辦公室，翰可之廢棄物以生活垃圾與紙張為主，其餘則為資源回收物，皆經由大樓管委會或簽約之合法清運業者分類回收與處理。而在實際施作現場，我們也建立了更為嚴謹的廢棄物管理機制，以專營室內建材的營業一部為例：

源頭減量與材料精算	採用預先裁切、精準計算的方式降低材料浪費，並導入可重複使用之包裝材料，避免一次性資源消耗。
分類與臨時儲存	施作期間依廢棄物種類（如木材、金屬、塑膠、包裝材料）進行妥善分類，並於現場設置暫置區域，避免廢料逸散影響環境。
回收與再利用	未污染的木料及可再利用材料，經處理後可重回現場使用，其他可回收廢棄物則委由合格廠商回收再處理，達到資源循環目標。
合法委外處理	不可回收或具潛在危害性的廢棄物，皆委由領有處理許可之廠商依規定清除，並保留流向與憑證，確保符合相關法令。
現場環境監控	部分工地已配置環保監測設備，用以監測粉塵、噪音等指標，減少施工階段對周邊社區與環境的干擾。
教育訓練與內控機制	定期對現場人員實施廢棄物分類與合規處理訓練，提升第一線人員的環保意識，同時透過內部查核持續優化管理流程。

2024 年度，翰可國際未發生任何違反廢棄物管理相關規定之罰鍰、污染洩漏或抗議事件，展現我們在廢棄物治理上的嚴謹態度與永續實踐承諾。未來，我們將持續強化廢棄物分類效能、提高回收再利用比例，並攜手供應鏈夥伴推進整體環境責任，共築永續價值鏈。

## 再生物料使用



為降低對環境的衝擊並實現減廢目標，翰可國際於產品設計階段即導入生命週期思維，積極推動一次性物料減量與回收再利用策略。以 PET 管芯為例，2024 年回收再使用比例為 10%。雖較前一年略有下降（年減 45%），但係因訂單量變動所致，並非整體實施成效退步。

我們同步強化回收再生 PET FLAKE 瓶片 (R-PET) 的推廣與應用。此類回收材料可加工為纖維原料，廣泛應用於服飾、提袋、毛毯等產品，藉由提升回收材料比例，不僅減少塑膠廢棄物，也有助於降低碳排放與原生資源消耗，實現經濟與環境雙贏。

此外，我們亦曾評估導入含 30% ~ 80% 再生成分之 PVC 材料開發新產品，目前仍處於概念驗證與製程優化階段，實際應用尚在規劃中。未來將持續依市場與製程條件評估其可行性，逐步拓展多元回收材料的應用範疇。

## 生物多樣性：TNFD 自然相關財務揭露

翰可國際關心生物多樣性議題，支持台灣環境及生態保育，針對所有營運行為，應盡可能避免對當地生物多樣性環境造成影響與衝擊。我們所有營運據點均位於當地政府允許之工業開發區域，非屬當地受保護或保留的生物棲息區域，也無存在被列入國際自然保護聯盟 (IUCN) 濕危物種紅色名錄及國家保護名錄的物種。

我們採用 TNFD (The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) 框架中的 LEAP 方法學進行相關資訊的揭露，逐步評估和揭露我們與自然相關的風險、衝擊和依賴性。透過這樣的方式深入了解營運對生物多樣性可能帶來的潛在風險，並採取適當的措施進行緩解。同時持續探索評估方法，以因應全球生物多樣性目標。

### ▼ LEAP 方法學評估流程

Locate 定位	Evaluate 評估	Assess 評量	Prepare 準備
說明			
辨識業務活動範圍	評估活動依賴性與衝擊	分析與自然相關風險與機會	與自然相關的風險揭露
範圍			
翰可國際盤點各項核心業務活動，識別其在全球或區域內的地理據點與營運位置，特別關注是否設於自然敏感區域（如：濕地、河川流域、都市重劃區等）。	針對定位出的業務據點與供應鏈節點，評估其對自然資源的依賴（如：用水、土地、材料來源）與對自然環境的潛在衝擊（如：碳排、廢棄物、水資源使用、生物多樣性影響）。	將辨識出的依賴與衝擊議題，導入風險機會評估工具，評估其財務面與營運面之重大性（Materiality），包含實體風險、轉型風險、與潛在機會。	整合評估結果，對應 TNFD 四大揭露項目（治理、策略、風險管理、指標與目標），建構翰可國際自然相關風險管理與揭露架構，並規劃內部溝通、政策修訂、目標設立等推動機制。

Locate 定位

Evaluate 評估

Assess 評量

Prepare 準備

## 目的

建立企業活動與自然環境空間分布的關聯地圖，作為後續依賴與衝擊辨識之基礎。

識別翰可國際在生產、供應與銷售過程中，與自然資本之依存與影響關係，包含直接與間接供應鏈活動。

進行風險排序與優先級評估，辨識與自然有關之實質財務風險與戰略機會。

強化公司治理與策略回應能力，並為未來自然揭露相關規範預作準備。

## 產出

翰可國際目前在台灣的兩個主要營運據點分別位於：台北總公司：台北市內湖區新湖一路 305 號 2 樓、桃園營業所：桃園市桃園區正光路 423-2 號 8 樓

翰可國際的主要業務涉及建材產品、塑料產品、PCB 製程設備之代理銷售。這些產品之製造及販售過程可能涉及以下自然資源的依賴：水資源、能源資源、原物料等天然資源的使用。

此外，在運輸過程中可能產生廢氣、噪音等，亦可能對周邊環境造成影響。建議進一步評估這些活動對生態系統服務的依賴程度，以及可能造成的環境衝擊。

翰可國際可能面臨以下自然相關風險：環境法規風險、聲譽風險。

同時，也存在潛在的機會：代理銷售更多環保、低碳的產品，滿足市場需求，並擴大市場份額。以及翰可國際的品牌價值提升，強化企業在永續發展方面的形象，吸引更多合作夥伴與客戶。

為有效管理各項自然風險並把握機會，翰可國際採取以下措施：

- 建立環境管理系統：如 ISO 14001，系統性管理環境影響。
- 推動資源效率提升：優化辦公室營運過程之能資源利用情形。
- 強化供應鏈管理：要求供應商合乎永續相關規範，合作推動永續措施。
- 資訊揭露：定期發布永續報告書，揭露環境績效與改善措施，提升透明度。

翰可國際兩處營運據點對於自然環境的衝擊影響有限。



圖資來源：  
國土生態綠網

未來，我們將規劃投入資源於各項生物多樣性保護行動，以促進環境生物多樣性與物種復育、提升大眾環保觀念，希望藉此關懷守護台灣在地生態，以實現企業與環境的共榮。

| Chapter |

5

共創美好社會願景

# Chapter 5 共創美好社會願景

翰可國際視員工為重要資產，秉持良善的企業文化，推動平等包容的職場環境，並提供極具競爭力的薪酬福利，提供豐富多元的教育訓練規劃內容，促進員工的職能發展；翰可國際亦透過企業力量積極回饋社會，關注社會脈需求，投基層教育培力、關懷偏鄉弱勢，為共好社會挹注資源。

## 企業人力概況

### 人力分布

### 人員流動

## 員工權益與待遇

### 人權及勞工權益保障

### 薪酬水準

### 福利措施

## 人力資源發展

### 培育多元能力人才

## 安心職場環境

### 職業安全衛生管理系統

### 職安衛教育訓練

### 職安危害風險控管

### 促進員工健康

## 社會關懷共好

## 年度行動措施

- 女性員工擔任主管比例 50%
- 年度離職率 7.9%
- 任用 1 名身心障礙人士，符合法定聘用人數
- 雇用當地居民為高階管理階層比例為 100%

重大主題	職場平等與多元化
對應 GRI 指標	401-1、401-3、405-1
連結之 SDGs	8 10
政策或承諾	翰可國際致力於營造多元、平等與包容 (DEI) 的職場文化，打造共榮互助的工作環境，讓全體同仁皆能安心投入、融洽共處。公司亦持續維繫順暢的勞資溝通管道，促進組織穩定運作，並支撐員工長遠職涯發展。
指標及目標	<p><b>短期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 女性主管比例不低於 45%</li> <li>• 離職率 &lt;10%</li> <li>• 遵守母性保護計畫</li> </ul> <p><b>中長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 創造多元平等環境，使每位員工發揮潛能，提升團隊凝聚力，讓翰可國際成為一個人人稱羨的工作職場。</li> </ul>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 員工人數統計</li> <li>• 離職人數統計</li> <li>• 不定期關心員工工作狀況</li> <li>• 員工申訴信箱</li> </ul>

### 年度行動措施

- 每名員工皆接受績效檢核。
- 員工每人教育訓練平均時數 6.6 小時。
- 提升員工職能之相關補助金額新台幣 24,800 元。

重大主題	人才培育與招募
對應 GRI 指標	401-1、401-2、405-1
連結之 SDGs	3 4 8 10
政策或承諾	翰可國際視員工為企業最重要的資產，秉持「以人為本」的核心精神，重視同仁需求，致力提供多元的人才培育資源與完善福利制度，並秉持公平對待原則，營造友善且具成長性的工作環境。
指標及目標	<p><b>短中期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 提升員工薪酬福利</li><li>• 逐年提升每人教育訓練平均時數</li><li>• 維持績效檢核比例 100 %</li></ul> <p><b>長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 打造人人稱羨的優良職場</li></ul>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"><li>• 年度教育訓練計畫表</li></ul>

## 年度行動措施

- 無發生性騷擾事件及接獲員工相關投訴
- 無發生任何人權歧視事件及相關投訴
- 無發生強迫勞動相關事件投訴

重大主題	人權
對應 GRI 指標	405-2、406-1、408-1、409-1
連結之 SDGs	5 8 10 16
政策或承諾	翰可國際承諾遵循《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工組織核心公約》等國際人權準則，致力於保障員工基本權益，杜絕職場中任何形式之不法侵害、性騷擾、職權騷擾與歧視行為。透過制度化的申訴管道與內部監督機制，持續建構平等互信的勞雇關係與多元共融的友善職場文化。
指標及目標	<p><b>短中期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 訴率 0 或結案率 100 %</li> <li>• 進行人權議題內部訓練，提升公司同仁相關意識</li> </ul> <p><b>長期目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 打造平等無歧視的和睦工作環境</li> </ul>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 設有實體及電子申訴信箱，每年彙整統計</li> <li>• 建立勞資溝通管道，不定期舉辦勞資會議</li> </ul>

### 年度行動措施

- 韻應日本石川縣能登半島大地震重建行動，捐助新台幣 216,900 元協助當地政府復原基礎設施與民眾生活。
- 針對 0403 花蓮地震災情，捐助新台幣 321,000 元，協助災區居民重建家園。
- 透過「社團法人愛的延續公益協會」，捐贈新台幣 60,000 元予弱勢家庭
- 並於中秋節發起〔愛老人中秋亮起來〕活動，由員工親送禮盒關懷 15 戶長輩，共 10 人參與。
- 贈新台幣 3,850,000 元予「財團法人興學文教基金會」，協助更多學子獲得穩定的教育資源。
- 捐贈 BTS 公仔共計 5,719 隻予「桃園市私立祥育啟智教養院」及「財團法人喜憨兒社會福利基金會」。
- 合計捐出 6,870 雙絲襪予全台 13 間單位，改善生活基本所需。
- 舉辦歲末家庭日活動，邀請員工及眷屬包場觀賞紀錄片電影《種土》，共 37 人參與，深化家庭連結與對環境議題的關注。

重大主題	社會公益
對應 GRI 指標	203-1
連結之 SDGs	1 2 4 8 10 17
政策或承諾	翰可國際致力關注並回應社會多元需求，秉持企業公民責任，持續推動各項社會關懷與公益行動，並主動倡議聯合國永續發展目標 (SDGs)，以實際行動促進社會共好，實現共生共榮的永續願景。
指標及目標	發揮「取之於社會，用之於社會」理念，積極培育國內人才，並關懷其他弱勢群體權益，以促進永續社會發展。
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社福機構及大專院校維持良好關係</li> <li>• 社會參與投入金額逐年成長</li> </ul>



## 企業人力概況

翰可國際致力於營造多元、平等且具包容力的職場文化，堅決反對任何形式的歧視，並尊重各種背景與價值觀，確保所有員工在招募、培訓、晉升與留任過程中皆獲得公平對待。我們的人才政策不因性別、年齡、國籍、種族、宗教或政治信仰而有差別待遇，並持續優化薪酬與福利制度，提供員工發揮潛能與持續成長的空間，使每位同仁都能在翰可與公司共同進步，攜手創造長期價值與永續競爭力。

### 人力分布

員工是企業永續發展最堅實的後盾，也是翰可國際推動成長與轉型的關鍵力量。我們致力於打造一個兼具幸福感與包容力的友善職場，讓同仁在專業領域上持續精進之餘，也能在工作與生活之間取得理想平衡，長期穩定發展。

截至 2024 年底，翰可國際全球員工總數為 52 人，其中包含 24 位主管職與 28 位一般職員。員工結構以台灣本地居民為主，佔比達 98.08%。性別比例方面，男性與女性員工各佔 50%，展現我們在性別平等上的努力成果。

我們持續推動多元共融的用人理念，除響應性別平權，也重視不同背景與條件的人才組成，包括保障身心障礙者的就業權益，讓各類型人才皆能在翰可找到發揮所長的舞台，進而提升整體組織的韌性與競爭力。



## ▼ 2024 年聘僱之員工類型

主要類別		男性		女性		小計
		本國籍	非本國籍	本國籍	非本國籍	
勞雇合約	非定期契約	25	1	26	0	52
	定期契約	0	0	0	0	0
	小計	25	1	26	0	52
勞雇類型	全職	25	1	26	0	52
	兼職	0	0	0	0	0
	無時數保證員工	0	0	0	0	0
	小計	25	1	26	0	52
員工類別	主管	12	0	12	0	24
	非主管	13	1	14	0	28
	小計	25	1	26	0	52
年齡	30 歲以下	1	0	5	0	6
	31-50 歲	13	1	18	0	32
	51 歲以上	11	0	3	0	14
	小計	25	1	26	0	52

註: 1. 全時員工：依照台灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。

2. 部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。

3. 無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：臨時工、待命員工。

## ▼ 2024 年聘僱之員工類型

	2023 年	2024 年
員工	52	52
非員工	0	0
總計	52	52

註: 1. 以人數計算員工人數。

2. 以 2024 年 12 月 31 日當天的數值。

3. 非員工的工作者：非由公司直接聘僱，但其工作是由公司控制的勞工總數，包括人力仲介之派遣工、承包商之承攬工，主要工作類型為環境清潔、膳食供應等。

## 就業機會多元豐富

翰可國際致力於打造多元、平等與共融的工作環境，落實性別與年齡平權，並依據營運所在地法規保障少數族群的就業機會。2024 年度統計顯示，女性員工占比達 50%，女性主管亦佔主管總數一半，展現公司對性別平等的實踐。同時，中高齡員工 (51 歲以上) 占總人數 27%，體現我們對不同年齡層人才的尊重與包容。在地共榮方面，公司全數高階管理階層 (如經理、副理等) 皆由當地居民擔任，雇用比例達 100%，持續強化與地方社會的連結。

我們亦遵循公平薪酬原則，不因性別或職等產生薪資差異，並重視特殊族群就業權益，2024 年聘用 1 名身心障礙員工，符合法定標準。未來，翰可將持續推動工作與生活平衡政策、提升主管管理能力，並提供員工多元職涯發展機會，以強化組織凝聚力，打造永續、幸福的職場文化。

### ▼ 員工職務類別分布

職務類別＼多元類別		性別		年齡		
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上
主管	人數	12	12	0	14	10
	比例	50%	50%	0%	58%	42%
非主管	人數	14	14	6	18	4
	比例	50%	50%	21%	65%	14%
各多元類別人數		26	26	6	32	14
占全員工人數比例		50%	50%	12%	61%	27%

## 人員流動

翰可集團致力於打造平等、穩定的勞雇關係，提供良好的人力招募、聘用與留任條件，以營造具吸引力的工作環境。2024 年，翰可國際共招募新進員工 4 人，其中男性 3 人、女性 1 人；同年度亦有 4 位員工離職，包含男性 3 位、女性 1 位，整體離職率約為 7.6%（佔期末員工總人數）。我們將持續優化人才管理策略，提升員工滿意度與組織留任率，為企業永續經營奠定穩固基礎。

### ▼新進及離職員工性別與年齡分布統計

主要類別	次要類別	男性		女性		小計	
		人數	百分比%	人數	百分比%	人數	百分比%
新進員工	21-30 歲	2	50	0	0	2	50
	31-40 歲	1	25	0	0	1	25
	41-50 歲	0	0	1	25	1	25
	51 歲以上	0	0	0	0	0	0
新進員工小計		3	75	1	25	4	100
離職員工	21-30 歲	2	50	1	25	3	75
	31-40 歲	0	0	0	0	0	0
	41-50 歲	1	25	0	0	1	25
	51 歲以上	0	0	0	0	0	0
離職員工小計		3	75	1	25	4	100

- 註：1. 新進率＝各類別新進員工人數／期末新進員工總數。  
 2. 離職率＝各類別離職員工人數／期末離職員工總數。  
 3. 離職員工包括自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工。

## 育嬰留停

對員工家庭與職涯平衡的重視，是翰可一直以來的承諾與關注焦點。本公司依據《性別工作平等法》相關規定，積極保障員工生育與育兒權益，支持員工安心迎接人生重要階段。凡任職滿六個月之員工，於子女三歲前，皆可申請育嬰留職停薪，最長可達兩年。在留停期間，員工仍可持續參加原有之社會保險，確保基本權益不中斷。

### ▼ 2024 年育嬰留停人數統計

	男性	女性	合計
2024 年符合育嬰留停申請資格人數 1 (a)	0	0	0
2024 年實際申請育嬰留停人數 (b)	0	0	0
育嬰留停申請率 ( b/a)	0	0	0
育嬰留停預計於 2024 年復職人數 (c)	0	0	0
2024 年育嬰留停實際復職人數 (d)	0	0	0
育嬰留停復職率 ( d/c)	0	0	0
2023 年申請育嬰留停實際復職人數 (e)	0	1	1
2023 年申請育嬰留停復職後持續工作一年 人數 2 (f)	0	1	1
育嬰留停留任率 (f/e)	0	100	100

註： 1. 以過去 3 年 (2022 年 -2024 年) 曾申請產假或陪產假之員工數估算。  
2. 實際復職日於 2023 年且復職後在職滿一年。

# 員工權益與待遇

本公司重視員工權益與待遇，致力於打造安全、尊重與具發展性的工作環境。我們遵循《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織核心勞動標準》，保障員工基本人權，嚴禁歧視、騷擾與不當勞動行為，並設有申訴與保護機制。同時，透過定期勞資溝通與合作，建立互信穩定的勞資關係。

在薪酬制度方面，我們提供具市場競爭力的待遇與獎酬機制，以肯定員工表現與貢獻；並持續投入多元化的教育訓練與職涯發展資源，協助員工持續成長，與公司共同邁向永續未來。

## 人權及勞工權益保障



本公司嚴格禁止雇用未滿 16 歲之童工，亦不容許任何形式的強迫勞動與不當聘雇歧視，並要求所有供應商遵循國際人權標準及所在地之勞動法令。我們持續保障勞工基本權益，包括最低工資、工時（含加班）、保險、休假、退休制度、契約終止之預告期、結社自由與團體協商權等，並提供平等的就業機會與待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治立場、國籍或社會出身而有差異。2024 年度，本公司及其供應商皆未發現童工、強迫勞動、歧視或其他重大人權違反情事。

雖本公司目前未設置工會組織，惟依《勞動基準法》第 83 條規定，定期召開勞資會議，並於必要時舉行臨時會議，以強化勞資溝通、促進合作，持續就勞動條件改善與員工福利進行協商。關於翰可國際 2024 年勞資會議溝通情形請見下表。

▼ 翰可國際 2024 年勞資會議一覽表

日期	討論事項	決議
1/15	調整上下班彈性工時	彈性工時實施期間由 2025 年 2 月 17 日起，試行三個月，期間持續蒐集員工意見並進行評估。
4/15	員工旅遊計劃討論 地點：東南亞 時間：第三季	<ol style="list-style-type: none"><li>同意進行員工旅遊意向調查，蒐集員工對東南亞旅遊地點及時間的偏好。</li><li>預計於第三季舉辦員工旅遊，具體日期及行程待調查結果確定。</li></ol>
7/15	資訊廠商需再多 找一間一起共同維護	<ol style="list-style-type: none"><li>行政管理部負責廠商評選及合約簽訂，過程中持續與勞方溝通。</li><li>定期檢討合作成效，確保系統維護品質。</li></ol>
10/14	尾牙活動預算討論	<ol style="list-style-type: none"><li>確認尾牙活動預算為約 100 萬元。</li><li>行政管理部負責預算細節規劃與執行。</li></ol>

此外，當翰可集團有重大營運變動可能影響勞動條件時，我們全面遵守《勞動基準法》第 16 條之規定，依法進行終止契約之預告，保障員工就業權益並降低營運調整對人員造成之衝擊。報告期間，集團未發生任何重大營運異動。

## 人權管理

本公司遵循國際人權相關規範，關注並保障各方利害關係人的人權權益，並於公司營運過程中謹慎注意各項可能發生的人權風險。

### ▼人權相關風險盡職調查

人權議題	受影響對象	風險辨識方式	減緩及補救措施
勞資關係			
勞資協商與申訴	員工	勞資會議紀錄審閱、申訴案件分析	<p>定期舉辦勞資會議，每季討論員工工作權益及福利事項，製作會議記錄以持續追蹤及改善相關問題。此外，我們亦提供多種管道，如申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱等，讓員工可以表達意見。</p> <p>2024年，本公司未發生任何違反勞動基準法的案件。</p>
多元平權			
反歧視	員工 供應商	申訴通報系統回報、招募與晉升流程審查	<p>我們秉持著機會平等原則，確保在招募、雇用、晉升和管理員工過程中，不會發生任何歧視行為。致力於建立一個開放、多元、包容的工作環境，以激發公司同仁最大的潛力。同時，為防範員工執行職務時，受到不法侵害，我們亦提供完整的教育訓練及完備的應對措施。</p>

人權議題	受影響對象	風險辨識方式	減緩及補救措施
兩性平等	員工 供應商	性別比例統計、 育嬰停留與升 遷案例追蹤、 供應商自評表 分析	重視女性員工在職場上的價值，除了嚴格遵守相關勞動法令外，也會因應女性員工生理特殊需求，調整服務項目和環境設備。實施全面的「母性健康保護計畫」，將懷孕、產後一年內，或仍在哺乳的女性員工納入保護範圍，給予必要之保護和支持。提高員工的工作效率和士氣，同時也吸引更多優秀的女性人才加入我們，致力於建立真正性別平權的企業文化。
良好工作環境			
安全的工作環境及 教育訓練	員工 供應商	職災紀錄分 析、職安教育 訓練紀錄查核	透過定期與不定期巡視工作場所、車輛、裝備、設施和消防設備，執行防護措施，以確保工作場所環境安全。 為了加強員工對安全衛生的認知與及遵守法規要求，我們亦提供一般安全衛生、及特殊之教育訓練訓練。
員工健康照護	員工 供應商	健康檢查制度 與員工健康促進 活動盤點、 員工保險制度 檢視	本公司為提供全體同仁舒適健康的工作環境，致力於實踐員工健康照顧服務，提供健檢、舉辦健康講座 ... 等，使同仁保持身心健康，達到生活與工作平衡。
無強迫勞動	員工 供應商	供應商實地稽 核、契約條款 檢核	嚴格禁止任何形式的強迫勞動，確保員工擁有解除勞動契約的自由權利。截至 2024 年，所有營運據點均未發生任何形式之強迫勞動情況。
無雇用童工與非法 勞工	員工 供應商	員工年齡審 查、供應鏈風 險區域篩選與 現場查核	本公司嚴禁所有營運據點及供應商違法聘用童工和非法勞工，要求各營運據點遵守當地勞工法律規範，聘用員工時提供年齡證明，同時確保建教合作的學生亦符合法律規定，以保障勞工權益。

人權議題	受影響對象	風險辨識方式	減緩及補救措施
自由結社	員工 供應商 客戶	供應商合約條款確認、相關政策內容盤點	尊重員工自由結社之權利，致力於提供自由表達意見的管道與環境。鼓勵員工透過多元的勞資協商和申訴管道，如勞資會議、外部舉報管道...等申訴程序，有效地表達意見和想法。
無障礙設施	員工	營運據點無障礙設施設備盤點、身心障礙員工雇用及關懷	於辦公場所建立無障礙設施，包括電梯、無障礙坡道等，提供身心障礙者友善之工作環境。
產品品質			
有害物質管理	客戶	產品成分檢驗報告、原料來源審查、法規對照與符合性檢查	本公司因應永續趨勢及客戶要求，供應商所提供之產品均為符合國際有害物質規範 (RoHS) 之產品。
資訊安全			
個資保護	客戶員工 供應商 客戶	資安管理制度檢視、資安教育訓練、資料外洩通報制度與紀錄分析	本公司採取多種嚴密之管理措施，透過導入個人資料管理系統和資訊安全管理系統，確保個人資料和資訊的安全。2024 年並未發生任何個人資料和資訊外洩之事件。

## 薪酬水準

具競爭力的薪酬，是替集團招募和留用企業永續營運人才的一大關鍵，翰可國際秉持善待員工夥伴的理念，提供員工良好的薪酬和福利，以招募及留用公司營運所需的人才，讓公司穩健成長、永續發展，並且重視同工同酬價值展現，員工薪資不因性別產生差距。

本公司員工薪酬支付分為固定及變動薪資：固定薪資為每月支付，其支付標準參考同業給付及勞動市場統計資料，並考量職位、工作性質、專業能力和職場供需等情況適時調整；變動薪資則來自年終獎金、員工紅利與績效獎金，透過變動薪資，使部分薪酬與營運績效相連結。

同時，本公司訂定《薪資管理辦法》及《績效獎金辦法》，藉由新進人員教育訓練與內部郵件系統公告周知員工，使其充分了解公司薪酬制度。並另訂績效目標與薪資報酬的政策、制度、標準及結構等相關辦法。2024 年，基層員工平均標準薪資相較於當地最低薪資的比率上，男性為 2.21、女性為 1.91，主要在於男性員工有 70% 以擔任工程師與業務職，女性員工則 50% 以上擔任專員與助理職。

### ▼ 2024 年各員工類別男女薪酬比率

年度	非擔任主管職務之全時員工		非擔任主管職務之全時員工平均標準薪資		非擔任主管職務之全時員工平均標準薪資 / 當地最低薪資	
	薪資平均數	薪資中位數	男性	女性	男性	女性
2024 年	56,355	53,071	60,716	52,507	2.21	1.91

- 註： 1. 計算方式：各類別男性平均薪酬／各類別女性平均薪酬。  
2. 薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得等。（請說明年薪資計算包含範圍，與全時員工薪資資料相同）  
3. 2024 年當地最低薪資為 27,470 元。  
4. 非擔任主管職務之全時員工之定義：主任、副課長、課長、副理、經理、協理以外的正職員工。

## 福利措施

為保障員工權益並提升組織向心力，本公司為全體正職員工提供完善且多元的福利制度。除符合法令規定的基本權利外，亦設有彈性休假、育嬰留職停薪、子女照護等友善措施，協助員工兼顧工作與生活需求。福利項目詳列如下表，涵蓋生活照顧、健康促進與家庭支持等面向。

### ▼ 員工福利措施

福利措施	福利說明及績效
獎酬 福利	<p>結婚補助</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>員工結婚補助 10,000 元；員工子女結婚補助 6,000 元。</li> <li>2024 年發放 20,000 元。</li> <li>2019-2024 年累計共發放 66,000 元。</li> </ul>
	<p>生育補助</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>提供出生證明給行政管理部，行政管理部會向公司申請給員工 8,000 元。</li> <li>2019-2024 年累計共發放 96,000 元。</li> </ul>
	<p>喪葬補助</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>員工之父母、配偶死亡，補助 5,100 元。</li> <li>員工之祖父母、子女、配偶之父母死亡，補助 3,100 元。</li> <li>翰可國際 2024 年有 4 名申請，共 14,400 元。</li> <li>2019-2024 年累計發放 91,500 元。</li> </ul>
	<p>年資福利 獎勵</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>年資福利獎勵依員工年資階段提供相關福利。</li> <li>第一階段：滿 5 年 - 未滿 10 年間，獎勵國外旅遊費用補助 2 萬元。</li> <li>第二階段：滿 10 年 - 未滿 15 年間，獎勵國外旅遊費用補助 4 萬元。</li> <li>第三階段：滿 15 年以上，獎勵國外旅遊費用補助 10 萬元。</li> <li>2024 年共有 6 人申請，共 14 萬。</li> <li>2020 至 2024 年累計共發放 500,000 元年資福利獎金。</li> </ul>
	<p>三節獎金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>三節獎金 慰勞員工一整年的辛勞，發放春節、中秋、端午獎金。</li> </ul>

福利措施		福利說明及績效
獎酬 福利	國外旅遊	<ul style="list-style-type: none"><li>提供全額補助予任職滿 1 年以上之員工，另補助 1 名眷屬半價（眷屬須為三等親內）。</li><li>2024 年舉辦〔越南 - 中越之旅〕員工旅遊，共 64 名（33 位員工及 31 位員眷）參與，總計提供旅遊補助金 1,651,400 萬元。</li><li>2020 年至 2024 年累計共發放新台幣 4,256,129, 603,900 元。</li></ul>
健康 促進	健康檢查	<ul style="list-style-type: none"><li>凡任職滿 3 個月之員工，均享有健康檢查補助福利。</li><li>35 歲以下可 2 年健檢 1 次，補助金額 4,000 元。35 歲以上未滿 50 歲，每年健檢 1 次，補助金額 4,000 元；50 歲以上，每年健檢 1 次，補助 6,500 元。</li><li>2024 年符合健檢人數共計 45 人，全數皆參加。</li></ul>

在退休制度方面，本公司依據《勞工退休金條例》辦理，全面保障員工退休後之生活安全。適用《勞動基準法》舊制者，由公司按月提撥退休準備金至台灣銀行專戶，並設有勞退準備金監督委員會負責監管其運用；適用新制者，則依規定按月提繳相當於員工薪資 6% 之退休金，儲存於個人專屬之勞工退休金帳戶中，全數由公司負擔，並依行政院公告之工資分級表辦理。透過制度化的安排，致力於建立穩定的勞雇關係與長期信任。



## 人力資源發展

翰可集團期望每位員工都能持續精進自我、強化職場競爭力，因此致力於打造完善的學習與成長環境。公司積極導入多元學習資源，包含線上課程平台、知識管理系統與數位學習工具，並設有教學滿意度調查機制，以優化學習體驗與課程品質。所有教育訓練皆由專責單位統籌規劃與推動，並依據不同職務需求，設計翰可專屬的人才發展方案與職能提升專案，協助同仁在專業領域中持續累積實力，與企業共同成長。

### 培育多元能力人才

我們依職務、年資、階層等訂定專業訓練藍圖，並開辦各式專業訓練。此外，提供每人每年教育訓練補助，訓練內容需與工作職務相關即可申請。年滿 1 年以上提供新台幣 3,000 元、年滿 3 年以上補助 5,000 元，2024 年共計 5 人領取補助，總計補助金額新台幣 24,800 元。

#### ▼ 2024 年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管	報告期間員工總數實際人數 (A1)	12	12	24
	報告期間受訓的時數 (B1)	38.5	51	89.5
	報告期間平均受訓的時數 (B1 / A1)	3.2	4.25	3.7
非主管	報告期間員工總數實際人數 (A2)	14	14	28
	報告期間受訓的時數 (B2)	63	193	256
	報告期間平均受訓的時數 (B2 / A2)	4.5	13.8	9.1
合計	報告期間參訓時數 (Q)	101.5	244	345.5
	報告期末參訓員工總數 (R)	26	26	52
	每名員工接受訓練的平均時數 (Q / R)	3.9	9.4	6.6

▼ 2024 年接受績效及職業發展檢核的員工百分比

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管	(A1) 報告期末員工總數	12	12	24
	(B1) 定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	11	12	23
	(B1/A1) 百分比	91.67	100	95.83
非主管	(A2) 報告期末員工總數	14	14	28
	(B2) 定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	14	14	28
	(B2/A2) 百分比	100	100	100
合計	(A1+A2) 報告期末員工總數	26	26	52
	(B1+B2) 定期接受績效及職涯發展檢視的員工數	25	26	51
	(B1+B2/A1+A2) 百分比	96.15	100	98.08



## 安心職場環境

翰可集團重視每一位員工的工作安全與健康，視打造安心職場為企業永續的重要基礎。我們依據國內《職業安全衛生法》及相關法規，建立完善的職安衛管理制度，持續辨識並控管作業風險，落實預防優先的安全文化。透過定期風險評估、安全衛生教育訓練、作業環境檢測與緊急應變演練，強化員工風險意識與自我保護能力。同時，亦設置溝通管道與回報機制，確保職場中潛在的危害能即時被發現與處理，持續朝零災害、零事故的目標邁進。

### 職業安全衛生管理系統

營造安全無虞的工作環境，讓員工能安心投入職場，是翰可集團堅持的重要承諾。為預防職業災害並保障同仁安全，我們依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，持續識別並管控各項職業危害，定期檢視並完善管理制度。公司每年舉辦全面性的職安衛教育訓練，並提供健康檢查補助，以提升員工自我保護能力與健康關懷。透過制度化的風險評估與落實執行，翰可集團致力打造一個穩定、健康、值得信賴的安心職場。

### 職安衛教育訓練

為確保員工能在健康與安全的環境中工作，翰可國際建立完整的職業安全教育訓練體系，針對不同職務與風險特性，提供分層分級的訓練課程。新進人員須完成入職工安課程，內容涵蓋基本職業安全知識、作業場所規範與緊急應變措施等，確保員工在實際上工前即具備必要的安全防護觀念。在職員工則依照規定接受定期工安複訓，強化風險辨識與防護措施的熟練度，並依作業內容安排專業實務課程，如電路板製程相關之設備操作安全、關鍵材料的儲存與使用管理等，協助同仁因應高風險工序的特殊需求。

此外，為強化事故預防意識與危機應變能力，翰可集團亦定期辦理事故教育訓練，針對實際發生或潛在之工安事件，進行案例模擬、原因分析與防範對策的說明，並導入標準化的事故調查分析工具，協助員工系統性理解事故背後的多重成因，從源頭落實風險控制。相關訓練成效亦透過問卷回饋與現場稽核方式持續追蹤，以達到持續改善的目的。透過上述訓練機制，我們致力於提升整體職場安全水準，實現「零災害、零損失」的安全願景。

## ▼ 2024 年人員職安衛訓練

工作者類別	訓練類別	2024 年訓練課程	課程時數	參訓人數	參訓總時數
新進員工	一般訓練	消防訓練	1.5	4	6
	特定訓練	職業安全	1	4	4
在職員工	一般訓練	消防訓練	1.5	16	24
	特定訓練	職業安全	1	13	13
勞務承攬商	一般訓練	環安課程	2	18	36
總計			7	55	83

## 職安危害風險控管

為有效落實職業安全衛生管理，翰可國際持續強化職場風險辨識與預防管理機制，並以「預防重於補救」為核心原則，定期與不定期執行職業危害辨識與風險評估作業，涵蓋所有營運場所及高風險作業項目。透過系統化的風險評估流程，我們依照風險發生的可能性與嚴重程度進行量化分析，並導入「分級管控」機制，針對高風險項目優先投入改善資源，確保關鍵危害可被即時掌握與有效控管。

此外，本集團亦落實職業災害防止與自動檢查制度，結合現場主管巡查、專責人員稽核、標準作業程序 (SOP) 查核等多元管理手段，針對重大危害來源進行即時監控與持續改善。每項檢查結果皆納入職安紀錄與內部稽核系統，作為後續教育訓練與制度修正的重要依據。藉由完整的辨識—評估—控管—追蹤的管理循環，積極朝職場安全目標邁進，打造穩定、安心的工作環境。

由於翰可國際主要從事辦公室型態之營運活動，相較於製造業或施工現場，作業現場之物理性與化學性危害風險相對較低，因此本公司職業安全衛生管理之重點，主要聚焦於人因性危害的預防與改善。其中以「作業姿勢重複所造成之肌肉骨骼傷病」最為常見，雖其風險等級經評估為「低」，但本公司仍積極採取預防措施。包括定期為員工安排健康檢查，以早期發現不適徵兆；同時依據實際需求，適度安排輪調崗位或暫時性調整工作內容，以減輕局部肌群長時間負荷；亦透過縮短持續性工作時間、鼓勵適度休息與辦公室人體工學改善等方式，有效降低重複性動作對身體健康的影響。

### ▼ 2024 年工作者職業傷害統計

年度	非擔任主管職務之全時員工	
	員工	非員工
工作者類型		
總經歷工時	103,431	0
死亡人數	0	0
死亡率	0	0
嚴重職業傷害件數	0	0
嚴重職業傷害率	0	0
可記錄職業傷害件數	0	0
可記錄職業傷害率	0	0
傷害類型	-	-

註：

1. 職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班「通勤災害」。
2. 總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算；非員工（承攬工及派遣工）以每日 8 小時  $\times$  (每月進廠人數  $\times$  每月工作日數) 進行全年度數據概估。
3. 嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）。
4. 死亡率 = 職業傷害所造成的死亡人數  $\div$  總經歷工時  $\times$  200,000
5. 嚴重職業傷害率 = 嚴重職業傷害件數  $\div$  總經歷工時  $\times$  200,000
6. 可記錄職業傷害率 (Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR) = 可記錄職業傷害件數 (含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數)  $\times$  200,000  $\div$  總經歷工時
7. 4~6 點比率計算方式：計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。
8. 200,000 工時的比率指一年內每 100 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設（適合 500 人以下組織）。

## 促進員工健康

共有 45 位員工完成健檢，  
無員工因特殊作業導致體檢異常情形。

為打造一個重視健康、支持員工福祉的職場環境，翰可國際長期關注員工身心健康，深信健康的工作者是企業永續發展的基礎。本公司持續推動員工健康促進措施，與健檢中心合作，每年定期為全體同仁辦理健康檢查，依年齡層提供定期健檢補助：35 歲以下每兩年一次、35 歲以上每年一次，並依不同年齡階段設計對應補助金額。健檢內容涵蓋一般健康項目與依照職務需求設定之特殊檢查項目。檢查結果由專業廠護與職業醫學科醫師進行衛教諮詢與健康追蹤，若有疑似與工作相關之異常狀況，亦可進一步安排現場風險評估。

針對員工個別檢查結果，集團尊重個人隱私，並不要求統一回報，惟透過宣導與鼓勵機制，協助同仁提高健康意識與疾病預防意願。2024 年度共有 45 位員工完成健檢，無員工因特殊作業導致體檢異常情形，顯示風險管理與健康防護機制發揮良好效益。



## 社會關懷共好

翰可國際積極呼應 SDGs 各項指標之精神，長期持續耕耘社會公益活動，透過企業力量回饋各界，社會參與投入包含教育推廣、消除不平等及弱勢扶助等面向。近年本公司在財務獲利持續提升的同時，亦挹注更多資源於社會公益，期盼能夠讓整體環境得以永續發展，希冀與台灣社會共創美好未來。

### 社會共好 災後共行：翰可國際賑災捐款行動

世界持續在動盪中前行，地震帶來的不僅是建築的傾頽與生活的中斷，更考驗著每一個社會單位的韌性與回應能力。面對台灣本土與鄰近國家所遭受的重大地震災害，翰可國際選擇用實際行動與災區同行，展現企業作為社會一員的責任與關懷。

#### 台灣花蓮強震：與家園站在一起

4月3日早晨，花蓮東部海域發生芮氏規模7.2地震，全台多地災情頻傳。根據中央災害應變中心資料，截至當日中午12點，全國共通報災情2,498件，導致9人不幸罹難、1,050人受傷，另有多人受困與失聯。

作為深耕本地的企業，翰可國際第一時間啟動內部緊急應變機制，確認員工安危並掌握供應鏈風險。更於48小時內決議並完成對花蓮地區的賑災捐款，總金額為新台幣321,000元，全數透過具公信力之公益機構投入救災與重建用途，協助災民安置、物資補給與醫療支援。



## 日本石川地震：超越國界的關懷行動

早在 1 月 1 日，日本石川縣能登半島亦遭遇芮氏規模 7.6 強震襲擊。災後資料顯示，當地多處建築倒塌、交通癱瘓，更面臨 1.2 公尺高海嘯與大規模火災。截至翌日傍晚，災區共計 48 人喪生，包含輪島市與珠洲市等多個重災區，房屋毀損高達九成。

翰可國際長期與日本業界維持穩定合作關係，災後旋即表達支持，捐贈新台幣 216,900 元，專款協助石川地區進行救援與生活重建，包含高齡者安置、緊急物資輸送與地方醫療資源調度。這場跨國捐助行動，不僅彰顯翰可對國際夥伴的情誼，也體現我們將企業視為全球責任一環的信念。在災難面前，關懷無國界。



## 成為災區的同行者，也成為社會的承擔者

翰可國際認為，ESG 三大面向中的「社會責任」不能僅限於制度設計與員工照顧，更應涵蓋對社會脆弱時刻的即時回應。此次兩筆賑災捐款均於災後迅速完成決策與執行，體現企業行動力與敏捷度，也進一步讓內部同仁深刻體會「我們不只是工作者，更是社會的一份子」。

無論是花蓮，或是石川，翰可國際始終相信：面對苦難，企業的力量不只是來自資源，更來自「願意走近」的決心。我們不一定能改變一切，但可以成為那些願意陪伴的人之一。未來，翰可將持續關注台灣與全球的災害議題，透過資源投入、社會合作與內部培力，深化企業與社會的連結，讓每一次援助，都是一次價值的實踐。因為我們相信：企業的成長，不該是孤島，而是社會的一部分。當社會需要，我們就該在那裡。

## 實踐有感關懷：捐贈絲襪予社福機構

對多數人而言，絲襪可能是日常穿搭中再平凡不過的物品，但對某些弱勢族群而言，它卻是工作所需、基本尊嚴與自信的重要一環。翰可國際秉持「看見他人需要、給出適切支持」的公益初衷，於 2024 年啟動「絲襪捐贈計畫」，主動將內部剩餘物資轉化為社會資源，捐贈予全台多家社會福利與婦女支持機構，成為他們日常照護與服務的一份助力。

### 從物資管理到社會支持的轉化

本次絲襪捐贈，源自翰可國際內部對庫存物資的盤點與再評估。過往參與大型活動或員工贈禮計畫時，公司備有一批全新未拆封的絲襪物資，在不浪費前提下，我們思考著：是否能將這批物品重新導向有實際需求的對象？

在內部討論後，團隊決定聯繫全台各地具有婦女關懷、社會服務背景的非營利組織。最終我們成功串連 13 家社福機構，包括：勵馨基金會（高雄、台中）、婦女救援基金會、陽光婦女協會、北投婦女協會、台北市婦女新知協會、台灣愛鄰社區服務協會、善慧恩社會慈善基金會、基督教女青年會、基督徒救世會、祥育啟智教養院等其他婦女關懷或長照機構。所有物資皆以原包裝完整捐出，並由各單位開立正式捐贈證明文件，保證物資用途符合公益服務所需。

### 一雙絲襪的溫度，來自真正的理解

許多接受捐贈的單位表示，這批絲襪對於其長期服務的對象，包含低收入婦女、脫貧者、新住民、身心障礙女性或長照院民等等，都有實質用途。對部分剛踏入職場、參加就業面試的婦女而言，一雙端莊合宜的絲襪，可能正是她們重新出發的重要起點。

翰可國際在收到這些回饋時，也更加堅定了「不只是捐，更是理解」的公益價值觀——企業與社福組織的連結，應該是彼此理解與支持，而不只是單向的資源提供。

這次絲襪捐贈計畫，讓我們重新體認：「善用資源」其實也是一種企業影響力的發揮。我們不追求高調的公益操作，而是希望在最貼近生活的物資與人群之間，建立起溫暖的橋樑。而這樣的行動，已逐漸融入我們的企業永續文化中。未來，翰可國際將持續透過內部物資盤點、外部串聯與社福合作，發掘更多「企業有、社會需」的契合點，實踐一種更務實、有感且可持續的公益路徑。



## 翰可國際家庭日：《種土》共築綠色未來



在企業推動永續的道路上，最關鍵的資產從來不只是制度與資源，而是「人」，包括願意投入行動的同仁，以及支持他們的家人與社群。翰可國際深知，唯有將永續的種子撒進日常、進入生活，它才有可能發芽、茁壯。因此，我們在 2024 年歲末，在翰可國際家庭日精心籌劃了一場觀影活動，邀請全體同仁攜伴觀賞深具意義的紀錄片《種土》，讓永續的討論不僅在辦公室發酵，更走進每個人的心中。

## 用一場電影，打開永續的共感

我們在家庭日活動當天特別安排包場觀賞紀錄片《種土》，這部作品由企業創辦人親自推薦，不僅因其製作用心，更因其所承載的價值觀與翰可推動永續發展的願景不謀而合。

不同於一般娛樂性質的電影，《種土》是一部關於土地、信念與希望的紀錄作品。它真實記錄了兩位來自台灣鄉間的農夫：阿仁與安和哥，如何以生命熱情守護土地，默默實踐永續農業的理念。而導演則以八年的時間，見證並紀錄這段堅持與信仰的旅程，將一顆希望的種子投入時代湖面，讓觀眾看見漣漪、感受回響。

影片中的每一幕，都反映出台灣土地與人民之間的真摯連結，也喚醒我們對下一代責任的省思。對翰可而言，選擇這部片作為家庭日活動的核心內容，正是希望透過影像的力量，邀請員工與家人一同思考：我們是否也能在自己的崗位上，為這片土地「種下」一點什麼？

## 用一場觀影，灌溉企業文化的永續根系



這不僅是一場觀影活動，更是一場關於「永續文化生活化」的行動實驗。過往企業在推動永續時，常聚焦於報告編製、內部制度或風險因應，但翰可相信，真正的永續力量來自「日常裡的共識建立」。當一位員工願意攜伴出席這場活動、當孩子在片尾問起「什麼是永續農業」、當配偶回家後思索「土地與氣候的關係」，這樣的討論與連結，就是最真實的社會擴散。

未來，翰可國際也將持續透過不同形式的內部參與活動，如講座、主題日、外部交流與文化推廣，打造一個讓永續思維自然流動的組織環境。我們相信，當公司不僅教「怎麼做永續」，而是讓人們「感受到永續」，那才是這條路真正開始的時刻。



海報來源：  
種土 Together, Soul of Soil. 粉專

## 讓愛延續 穿越生命低谷：捐款愛的延續公益協會

在面對突如其來的生命轉折時，最令人無助的，往往不是物資的匱乏，而是那份被整個世界遺忘的孤單。翰可國際透過捐款支持「愛的延續公益協會」，參與了一起深刻動人的個案。而我們的支持，成為他們面對未來的一線希望。這項行動不只是一次性資源投入，更體現翰可長期以來秉持的信念：企業有責任參與社會安全網的建構，在需要的時候，成為孩子們的靠山。

### 一筆捐款的重量，是陪伴與尊嚴的守護

這起個案源於協會的緊急通報，一對就讀高中的姊弟「小庭」與「小齊」的父親，於 2023 年 12 月突然在家中猝逝。兩人多年前即與母親失聯，長期自行租屋、靠打工與微薄生活費維持生計。當他們放學返家，發現父親已無生命跡象，整個世界彷彿瞬間崩塌。更令人心疼的是，孩子們不僅無法承擔喪葬費，父親也未留下任何資產，反而積欠健保費與銀行債務。而親戚不願承擔監護責任，使姊弟在未成年的情況下處於法律與生活的夾縫之中。面對這樣的困境，協會與翰可迅速串聯支援，協助處理後事、安撫情緒，也著手為姊弟爭取後續的生活與就學支持。

對這對姊弟而言，爸爸的過世不僅是情感的斷裂，更是經濟與身分保障的全盤崩解。小庭正準備透過繁星計畫推甄升學，小齊則在手機上努力完成報告——家中沒有電腦、沒有熱食、沒有照明設備，甚至沒有可以談論未來的大人。

這筆來自翰可國際的捐款，除了補助父親的喪葬費用，更用於支持孩子們生活開銷與階段性學費，幫助他們度過最關鍵的轉折點。這不是救助，而是延續，讓他們在風雨之中還有地方可以站穩腳步，繼續向前。我們深知，對這樣的孩子來說，一份援助可能就是改變一生的起點。

## 在社會的邊緣，我們選擇站出來

這對姊弟的故事，是翰可國際推動「有感公益」的縮影。我們不追求曝光與掌聲，而是堅持在沒有人願意介入的時候，做那個選擇站出來的企業。未來，翰可國際將持續透過與社福團體的合作，發掘更多社會縫隙中的需求，並透過制度化的公益行動計畫，讓資源真正落在需要它的地方。因為我們始終相信：關懷可以很小，但從不微不足道。



| Appendix |

# 附錄

公協會資格

GRI 準則索引表

# 公協會員資格

▼具重要參與作用之公協會及倡議組織

項次	組織名稱	策略性意義	會員資格
1	台北市進出口商業同業公會	積極掌握市場產業脈動，提升貿易競爭力，連結國際經貿網絡，開創貿易新商機。	會員
2	台北市西藥商業同業公會	即時更新國內外最新、最高品質之西藥及其有關資訊。致力成為政府與業者間直接雙向溝通管道。	會員
3	臺南市室內設計裝修商業同業公會	了解市場動態，提升蒐集客戶名單，透過公會資源加大產品推廣力道及廣度。	會員

# GRI 準則索引表

## 一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 通用準則版本：GRI 通用準則 2021			
適用的行業準則：無			
GRI 1：翰可國際依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。			
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	永續翰可國際	28
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	15
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	聯絡資訊	17
GRI 2-4	資訊重編	報告書概況與發行頻率	15
GRI 2-5	外部保證／確信	編撰指南	16
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	永續產品線 永續價值鏈	31 56
GRI 2-7	員工	就業機會多元豐富	94
GRI 2-8	非員工的工作者	就業機會多元豐富	94
GRI 2-9	治理結構及組成	專業董事會	46
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	專業董事會	46
GRI 2-11	最高治理單位的主席	專業董事會	46
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續風險管理	20
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	永續風險管理	20
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	編撰指南	16

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-15	利益衝突	專業董事會	46
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	不適用	
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	提升董事會智識	47
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	提升董事會智識	47
GRI 2-19	薪酬政策	董事及經理人之薪酬政策	47
GRI 2-20	薪酬決定流程	董事及經理人之薪酬政策	47
GRI 2-21	年度總薪酬比率	保密規定限制	
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	總經理的話	4
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾	45
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾	45
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	49
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	49
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	49
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會員資格	119
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	23
GRI 2-30	團體協約	人權及勞工權益保障	97

## 重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
<b>GRI 3：重大主題 202</b>			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	利害關係人議合 重大主題分析	23 22
GRI 3-2	重大主題列表	關注議題重大性分析	
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題鑑別及排序	詳見各重大主題管理方針

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
<b>經濟績效</b>			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 1 永續翰可國際	27
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	39
<b>資訊安全</b>			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 2 負責任的誠信治理	41
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	資訊安全管理	50
<b>社會公益</b>			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 5 共創美好社會願景	85
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會關懷共好	110
<b>能源與溫室氣體管理</b>			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 4 地球環境守護者	64

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	能源消耗及溫室氣體排放	78
GRI 302-3	能源密集度	能源消耗及溫室氣體排放	78
GRI 302-4	減少能源消耗	節能減碳	79
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	能源消耗及溫室氣體排放	78
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	能源消耗及溫室氣體排放	78
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	節能減碳	79
<b>職場平等與多元化</b>			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 5 共創美好社會願景	85
GRI 401-1	新進員工和離職員工	人員流動	95
GRI 401-3	育嬰假	育嬰停留	96
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	就業機會多元豐富	94
<b>人才培育與招募</b>			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 5 共創美好社會願景	85
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人力資源發展	104
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人力資源發展	104
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人力資源發展	104
<b>人權</b>			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 5 共創美好社會願景	85
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬水準	101
GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權及勞工權益保障	97
GRI 407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	人權及勞工權益保障	97

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權及勞工權益保障	97
GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	人權及勞工權益保障	97



翰可國際股份有限公司  
Skwentex International Corp.

