



2022

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

東哥企業股份有限公司

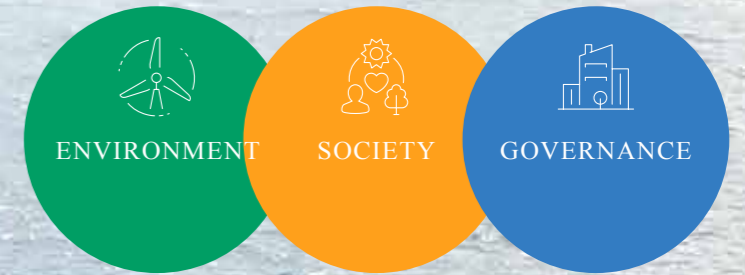
Alexander Marine Co., Ltd

OCEAN  
ALEXAND



Alexander Marine Co., Ltd

# SUSTAINABILITY REPORT



關於本報告書	1
董事長的話	3

# 1 Sustainable Development

## 東哥永續發展

# 2 Service and Quality Management

## 服務與品質管理

# 3 Environmental Sustainability

## 環境永續

# 4 Talent and Social Care

## 人才與社會關懷

1.1 利害關係人溝通	7
1.2 重大主題鑑別	9
1.3 關於東哥	15
1.4 營運績效	19
1.5 氣候變遷管理	31
1.6 法規遵循	33

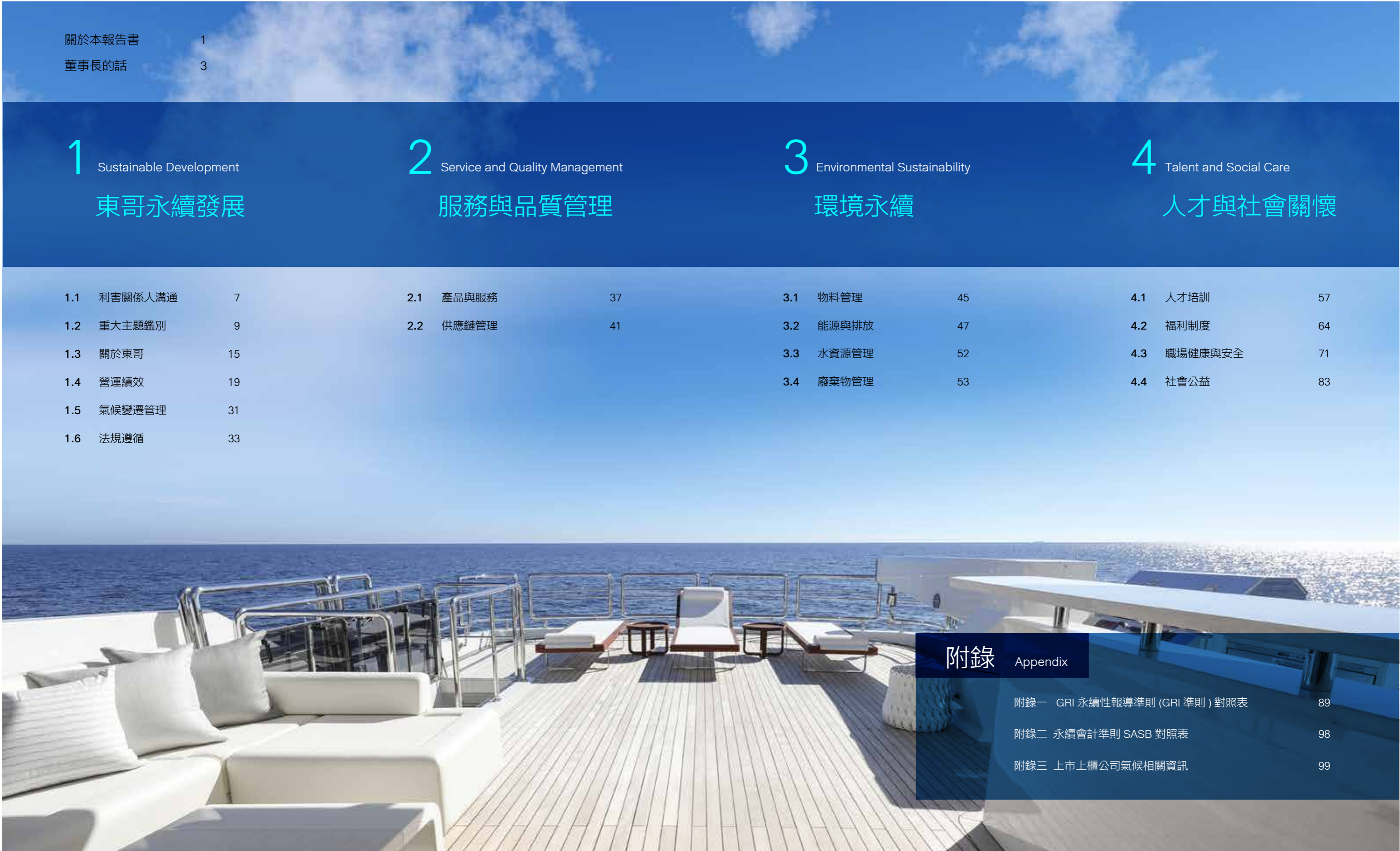
2.1 產品與服務	37
2.2 供應鏈管理	41

3.1 物料管理	45
3.2 能源與排放	47
3.3 水資源管理	52
3.4 廢棄物管理	53

4.1 人才培訓	57
4.2 福利制度	64
4.3 職場健康與安全	71
4.4 社會公益	83

### 附錄 Appendix

附錄一 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	89
附錄二 永續會計準則 SASB 對照表	98
附錄三 上市上櫃公司氣候相關資訊	99



# About this report

## 關於本報告書

### 報告書範疇

本報告書為東哥企業股份有限公司(以下簡稱東哥、本公司或我們)發行之第一本永續報告書,資訊揭露期間為2022年1月1日至2022年12月31日,組織邊界為東哥企業台灣總公司。

本報告書依ESG(Environmental, Social, Governance)分為環境、社會、企業三大面向作為本報告書架構的基礎,呈現東哥在永續發展中的努力與成果,內容涵蓋企業營運、環境保護、員工關係及社會關懷等領域之執行成果與未來規劃,期盼開啟與東哥企業利害關係人間的溝通進而深化彼此之信任。

因目前尚未成立永續發展委員會,本公司由董事長、總經理等管理階層針對ESG各項不同議題訂定目標,並執行相關發展計畫。針對永續發展之各項議題由總經理召集各部門推動相關作業,指派各部門主管依其職務範疇及分工盡力履行永續發展相關議題。本次報告書編寫完成後,將呈報董事會審核發行,未來將視情況定期或不定期向董事會報告相關議題推行進度或進行重大議題討論。

本公司財務報表依國際財報準則(International Financial Reporting Standards,以下簡稱IFRSs)進行編製,財報數據以新台幣為計價單位,編製合併財務報表及相關附註後經勤業眾信聯合會計師事務所進行核閱或查核後發布。

本公司於報導期間內並無重大之營運改變,且由於本年度為首次發行,故無資訊重編以及報導改變之情形發生。今年尚未規劃進行外部查證,未來將有計畫執行。

### 編輯原則

本報告書架構參照GRI(Global Reporting Initiative,全球永續性報告協會)於2021年公佈之永續性報告通用準則2021(Universal Standards 2021)、臺灣證券交易所「上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」作為主要全面揭露架構,並使用氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures,TCFD)與SASB永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board,SASB)進行編撰。

### 發行時間

此為東哥編製的第一本永續報告書,未來預計每年定期發行,並同時於本公司網站上公開發表。

▶ 現行發行版本 2023年10月

● 下一發行版本 預定 2024年10月

### 聯絡方式

- ☎ - 聯絡窗口 呂宜澄經理
- ✉ - 信箱 ir@oceanalexander.com.tw
- ☎ - 電話 07-8314126
- 📍 - 地址 806高雄市前鎮區金福路1號
- 🌐 - 網址 <https://oceanalexander.com/>



董事長  
關慶承

關慶承

## Message from the Chairman

### 董事長的話

東哥遊艇為台灣第一家上市的豪華遊艇廠，成立迄今已四十五年，為全球唯一事業佈局完整的遊艇公司，業務範圍涵蓋自有品牌遊艇製造、銷售、代理及服務等，與船主建立緊密的關係，成為船主滿意及信賴的優質遊艇品牌，已在北美豪華遊艇市場取得領先地位。

東哥遊艇致力於精進核心能力，透過持續改良製程與生產技術，提升生產效能。與此同時，我們將環境綠化及降低溫室氣體排放等議題列入經營目標。除了確實遵守政府環保法令外，持續參與環境綠化、廠區屋頂裝置太陽能板、水資源循環使用，提升製程中的能源使用效率；並積極管理及處置生產過程產生的廢棄物，降低對自然環境衝擊。另一方面，我們持續投入船型改良及推陳出新，朝向輕量化的目標前進，將不同材料應用在遊艇製程，在兼顧安全性考量下，減輕船體重量，既可讓航速快又能降低油耗。

員工是我們珍貴的資產，我們重視員工福利及教育訓練，並不定期舉辦各類活動，提升員工參與及認同感。另外，我們積極與政府及學術單位合作，提供產學合作機會，藉由職場實習，培育相關專業知識人才，增進遊艇產業整體發展。

今年，東哥遊艇首次發行永續報告書，除了自我檢視，也是再提升的開始。希望能藉此讓所有的利害關係人能夠了解我們公司治理及履行永續發展的成效，並承諾在環境永續、社會參與及公司治理等不同範疇善盡己責，期許東哥能與社會持續成長與共好。





Alexander Marine Co., Ltd



東哥永續發展  
Sustainable Development



## 1.1 利害關係人溝通

本公司參考 GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人包括：商業夥伴、社福組織、消費者、客戶、員工與其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東與其他投資人、供應商、公協會、弱勢群體、金融機構、學術單位等，以及同業的利害關係人來進行鑑別，透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序，整體總分大於 10 分者，為本公司 2022 年度之重要利害關係人。

本公司與外部學者、專家討論後所得出七類利害關係人分別為：金融機構、政府機關、股東與其他投資人、員工與其他工作者、供應商、當地社區、客戶。

我們透過暢通且多元化的溝通管道與平台，回應利害關係人所關注之議題，並於東哥官方網站設置企業永續專區，使關注東哥永續經營之利害關係人瞭解我們對全球性議題之努力。

與利害關係人之溝通管道及頻率如右表所示：

利害關係人	金融機構	政府機關	股東與其他投資人	員工與其他工作者	供應商	當地社區	客戶
對本公司意義	與金融機構維持良好關係，是長久經營的關鍵	東哥為上市公司，且為誠實納稅義務人，遵循相關法令規定，面對監督業務之主管機關，雙向溝通非常重要	順暢的股東 / 投資人溝通管道，透明化公司的營運績效，尋求股東 / 投資人的長期支持	員工是東哥珍貴的資產，除了是東哥競爭力及生產力的主要來源，也是東哥邁向永續經營最重要的基石	供應商為公司永續發展之企業夥伴，唯有共同努力發展才可達到企業永續經營之理念，係屬為命運共同體；企業永續發展成功與否，需建構健全的供應鏈體系，故將供應商視為我們重要的合作夥伴，持續與供應商密切合作，強化供應鏈管理發展	當地社區是公司的好厝邊	東哥的主要收入來源
溝通管道	E-mail / 電話專線	1. 電話、電子郵件或公文 2. 現場交流 3. 申報網站	1. 股東常會 2. 公司年報 3. 法人說明會 4. 投資人 / 分析師溝通 5. 投資人專線 / 信箱	1. 勞資會議 2. 員工意見箱、東哥 Line 帳號及工作群組 3. 員工滿意度問卷調查 4. 績效考核與績效面談 5. 職業安全衛生委員會	1. 供應商評鑑 2. 文件來往 3. 合約 4. 專人拜訪 5. 會議參與 6. 電子郵件	1. 學校 2. 里長 3. 轄區消防隊	E-mail
頻率	即時 / 不定期 / 視業務需求而定	不定期	1. 每年 1 次 2. 每年 1 次 3. 每年 2 次 4. 不定期 5. 即時	1. 定期 2. 不定期 3. 每年一次 4. 每年一次 5. 每季	每年 / 即時 / 不定期	1. 2019-2022 年認養高雄市政府空品計畫 2 次，認養校園綠化兩校共 6 年 2. 透過里長提供愛心物資予低收入戶 3. 2018-2022 年力挺果農購買農產品共 5 次 4. 疫情期間贊助轄區消防隊 75% 酒精	即時、不定期
溝通成效	1. 提供公司融資，以便因應即時資金需求。 2. 增加授信額度，提供公司未來擴展業務營運資金。	無因違反法令規定而遭受處罰之情事。	1. 公告本公司中、英文版之股東會議事手冊、股東會年報及議事錄供投資人參考。 2. 受邀參加 2 次券商舉辦之法人說明會，超過 40 場投資人溝通會議，使投資人瞭解本公司營運及財務概況。	1. 透過定期勞資雙方討論，改善及調整相關職工福利政策。 2. 員工意見溝通處理及政策發布，除打造良好溝通平台確保資訊傳遞不受阻，也協助員工改善工作環境。 3. 2022 年度 564 筆員工意見 (總回收率 97%)，了解員工對組織、工作狀況的滿意度，並詢問員工對於工作環境、政策制度的建議。 4. 透過績效考核讓員工知道自己一年來的工作表現，針對表現不佳員工進行績效面談，了解原因並擬定改善方針。 5. 審議及檢討列出執行重點議題。	1. 透過年度供應商評鑑結果，進行與供應商輔導。 2. 透過輔導溝通提升雙方合作改善。	1. 落實企業責任，實際具體行動維護環境、回饋社會。 2. 愛心不落人後，敦親睦鄰。	透過即時的討論確定客戶選配項目、喜好及特別需求。

## 1.2 重大主題鑑別

東哥公司相關永續主題參考 GRI 主題準則與永續會計準則 (SASB)，重大主題鑑別由公司代表、各部門主管和外部專家依公司於該主題對治理、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響評分。透過重大主題鑑別流程分析對本公司營運活動、商業關係及永續脈絡之議題，鑑別出 2022 年度之重大性議題，於重大主題管理中，有效地回應各利害關係人關注的議題。

本公司鑑別出的 11 項重大主題，分別為「翻新設計與服務」、「員工健康與安全」、「能源 & 排放」、「誠信經營」、「經濟績效」、「永續供應鏈管理」、「物料」、「廢棄物」、「顧客的健康與安全」、「訓練與教育」、「客戶服務管理」。

評鑑過程可具體分為 4 階段



### STEP 01

#### 了解組織脈絡

參考 GRI 主題準則、永續會計準則 (SASB)，一共彙整出 34 項永續議題。



### STEP 02

#### 鑑別實際及潛在衝擊

由外部專家依公司於該永續議題對治理、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於治理、環境、社會 (人與人權) 之得分相加後排序，總分大於 32 分者為本公司之重大主題，SASB 列出之行業主題，亦須優先考量列為重大主題。



### STEP 03

#### 評估衝擊顯著性

外部專家與公司各部門開會討論，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性。最終選定 12 項議題作為本公司此次之重大主題。

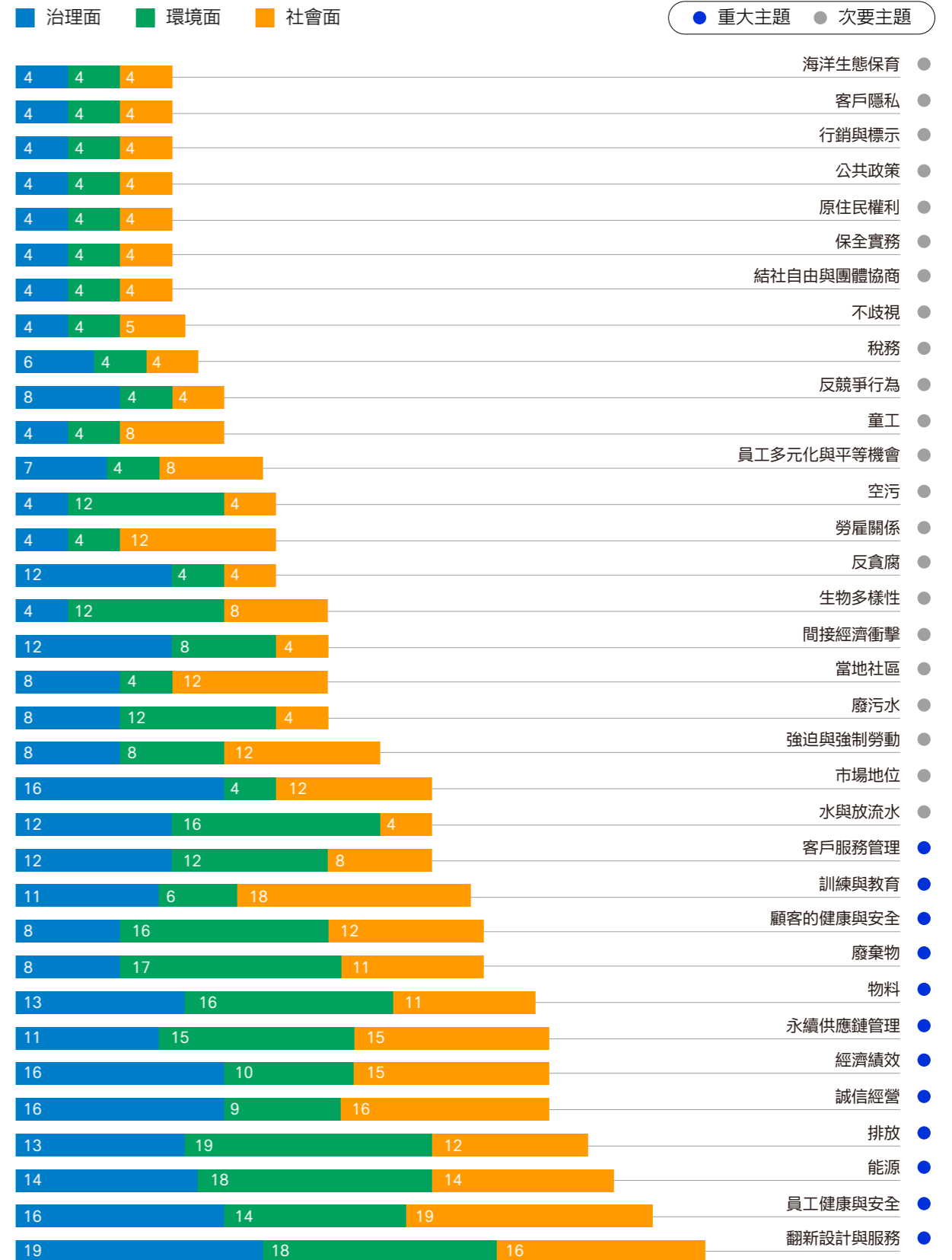


### STEP 04

#### 排定最顯著衝擊的報導優先排序

依主題性質進行綜合評估，將 12 項主題歸納合併為 11 項重大主題。重大主題陸續分配至報告書各章節進行揭露。

## 重大主題鑑別結果





重大主題管理列表

重大主題列表	翻新設計與服務	員工健康與安全	能源 & 排放	誠信經營	經濟績效
	⊕ 實際正面    ⊖ 實際負面 ⊕ 潛在正面    ⊖ 潛在負面	⊕ 實際正面    ⊖ 實際負面 ⊕ 潛在正面    ⊖ 潛在負面	⊕ 實際正面    ⊖ 實際負面 ⊕ 潛在正面    ⊖ 潛在負面	⊕ 實際正面    ⊖ 實際負面 ⊕ 潛在正面    ⊖ 潛在負面	⊕ 實際正面    ⊖ 實際負面 ⊕ 潛在正面    ⊖ 潛在負面
正面 / 實際 / 潛在 / 負面					
主要影響對象	客戶	員工 供應商 政府機關	員工 供應商 當地社區 客戶 政府機關	員工 金融機構 政府機關 股東與其他投資人	股東與其他投資人 員工 供應商 客戶
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	唯有不斷推陳出新，才能使客戶對產品保有期待與新鮮感，而這也是企業能持續發展的最重要基石。	1. 公司每年針對場內從事特別危害健康作業之人員，辦理特殊健康檢查及在職滿一年者定期 2 年 / 1 次員工健康檢查。 2. 廠內依其規模及性質聘僱特約醫護人員於廠內定期實施臨場服務，檢視勞工的健康檢查報告分析其高風險群，實施身心關懷及追蹤勞工身體狀況。 3. 廠內依其規模及性質制定相關保護計畫： (1) 人因性危害預防計畫。 (2) 異常工作負荷促發疾病預防計畫。 (3) 執行職務遭受不法侵害預防計畫。 (4) 母性健康保護計畫。 (5) 呼吸防護計畫。 (6) 聽力保護計畫。 (7) 勞工健康服務保護計畫。 (8) 職場中高齡勞工健康促進計畫。 (9) 其他因作業需求相關之保護計畫等，且適時更新修正內容。	1. 面對氣候變遷所造成不可擋的能源及環保成本提高，本公司致力建立符合法規、資源節約的生產流程，降低資源耗用、減少廢棄物及污染排放，以達環境友善的目標。 2. 產業蓬勃發展需仰賴能源供應，同時亦會產生大量溫室氣體，造成全球暖化，公司積極推行職安衛管理系統，持續提升資源利用效率及減少廢棄物排放量。	訂有「公司治理實務守則」、「永續發展實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等依循規範，實踐經營誠信正直。	為達成永續經營及穩健成長，公司持續深耕品牌價值、開發新技術及材料並維持高品質、提升顧客滿意度及公司價值，以符合員工、股東、客戶及廠商等利害關係人對於公司經營績效期望。

⊕ 實際正面    ⊖ 實際負面  
 ⊕ 潛在正面    ⊖ 潛在負面

重大主題管理列表

重大主題列表	永續供應鏈管理	物料	廢棄物	顧客的健康與安全	訓練與教育	客戶服務管理
	⊕ 實際正面 ⊖ 實際負面 ⊕ 潛在正面 ⊖ 潛在負面	⊕ 實際正面 ⊖ 實際負面 ⊕ 潛在正面 ⊖ 潛在負面	⊕ 實際正面 ⊖ 實際負面 ⊕ 潛在正面 ⊖ 潛在負面	⊕ 實際正面 ⊖ 實際負面 ⊕ 潛在正面 ⊖ 潛在負面	⊕ 實際正面 ⊖ 實際負面 ⊕ 潛在正面 ⊖ 潛在負面	⊕ 實際正面 ⊖ 實際負面 ⊕ 潛在正面 ⊖ 潛在負面
主要影響對象	員工 供應商 客戶	供應商	員工 政府機關 供應商 當地社區 客戶	客戶	員工 供應商	客戶 供應商
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	供應鏈管理，不僅是衡量生產、服務和營運程序的影響，也須一併考量企業的社會責任與公司聲譽。  為創造永續發展之經營環境，以遵循相關法規義務為供應鏈管理作為之基礎，將供應鏈的勞工權益、環保為風險管控點，以鑑別高風險供應商，依據評鑑結果制定改善措施協助供應商提升管理水平，期以降低本身和供應商的經營風險及成本，發展穩固、具競爭力且永續的供應鏈夥伴關係。	為打造綠色低碳供應鏈，購買物料將以「廢棄物產出最小化、資源循環使用最大化」為準則，並將持續發掘不同原物料包材減少的機會。  將針對原本單次使用的產品包裝、化學桶進行規格評估及驗證，以提升廢棄包裝材料再利用價值，並落實對環境與社會負責任的供應鏈營運模式。	1. 公司設有一般廢棄物專用收集桶，若廢棄物中含有垃圾廢液，可防止污染土壤地表。 2. 宣導及教育員工垃圾分類，將可再利用廢棄物交付回收商處理，從而減少碳排放增加資源永續發展。 3. 將廢棄木材提供給其他事業單位轉作燃料使用，減少天然氣有限資源的消耗。 4. 廠內的 50 加侖鐵桶，空桶均會交回廠商處理，作為資源循環再利用。 5. 一般廢棄物、廢油類、有害事業廢棄物，均交由合法廠商處理，符合環保法令降低環境衝擊。 6. 提供妥善的棧板給廠商循環使用，減少樹木的砍伐量。	遊艇航行於海上若遭遇意外，並無法在第一時間取得救援，因此遊艇本身的安全與逃生設計將會是顧客生命安全的第一線保障。  顧客的健康安全為公司營運理念第一首則，所有重要裝備皆有兩套或以上備用系統、每個住艙皆有兩條以上逃生路徑、機艙配有自動滅火系統、駕駛台配有艙底高水位警報及門片未正確關閉警報。	提供員工工作所需之專業知識與技術培訓，有效提升員工所需職能，在各自崗位上貢獻最大產能，落實東哥「不斷進步」「人才培育」的企業文化；此外也確保公司專業技術、作業模式能傳承下去，達成公司永續經營之目標。	客戶滿意度為本公司業務成長之基礎，對本公司永續經營極為重要。在提供產品 / 服務的過程中，我們透過各類不同的溝通方式與頻率，了解客戶的需求，期盼可以為客戶帶來更多的效益，提供更優質的服務。

⊕ 實際正面   ⊖ 實際負面  
⊕ 潛在正面   ⊖ 潛在負面

## 1.3 關於東哥

東哥主要營運活動為遊艇製造，自有品牌遊艇之設計、製造，透過代理商及海外自有銷售據點進行銷售，並在主要銷售區域（美東 / 美西）建立維修服務團隊，提供船主一條龍之服務。最主要銷售通路（代理商及自有據點）包含北美及澳洲。



公司名稱	東哥企業股份有限公司
股票代號	8478
設立日期	1978/01/23
上市日期	2017/12/11
實收資本額	888,862,760元
主要業務	遊艇製造、銷售及相關服務
董事長	關慶承
副董事長暨總經理	曾雄威
總部位置	高雄市前鎮區金福路1號
營運涵蓋地區	台灣、美國、澳洲
連絡電話	07-831-4126
傳真號碼	07-821-9495

### 金融機構

持股比例 **0.02 %**  
持股股數 16,000

### 其他法人

持股比例 **18.31 %**  
持股股數 16,276,297

### 本國個人

持股比例 **31.69 %**  
持股股數 28,167,485



### 外國機構及個人

持股比例 **49.98 %**  
持股股數 44,426,494

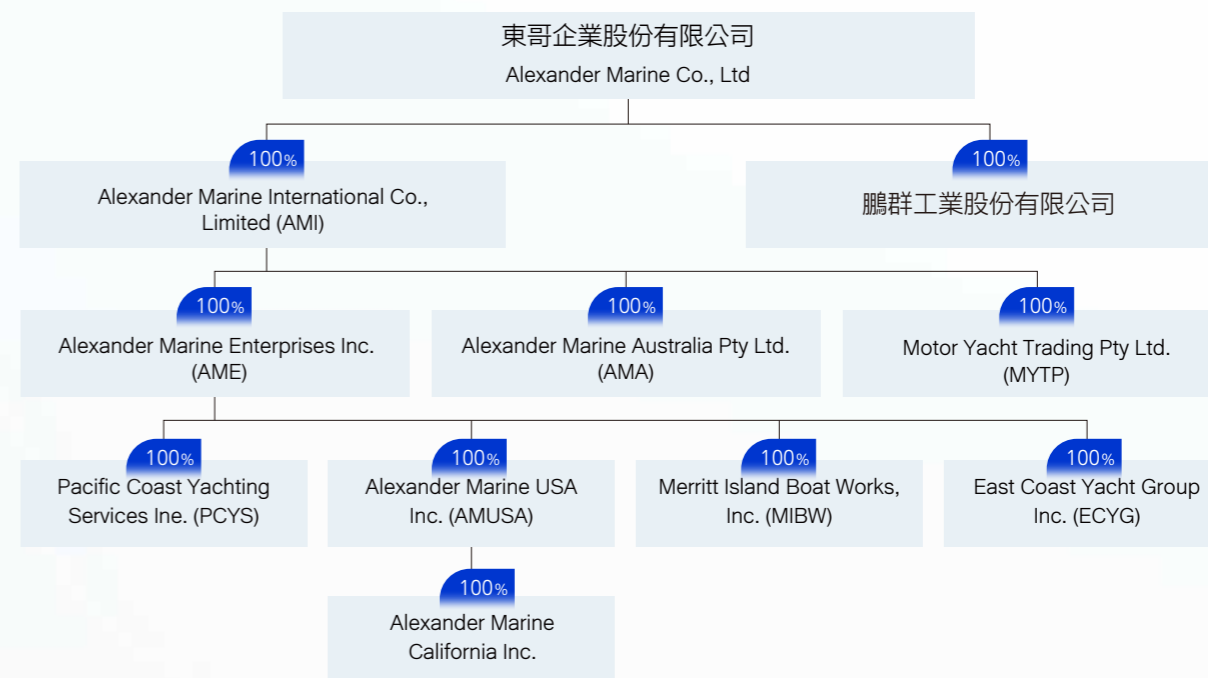
持股股數 合計 88,886,276

截止日期 | 2023年04月14日



東哥所有轉投資公司皆為 100% 持有，集團組織架構及個別公司之主要營業內容如下：

### 關係企業組織



關係企業名稱	主要營業項目	附註說明
Alexander Marine International Co., Limited (HK)	遊艇銷售	產品開發 / 接單行銷功能：與歐美設計師合作，負責遊艇船型之設計開發。
鵬群工業股份有限公司	不動產租賃	同利廠部分土地 / 廠房由其持有。
Alexander Marine USA Inc.	遊艇銷售及零件維修	美西之銷售據點，除了 OA 自有品牌外，亦代理其他品牌中小尺型遊艇銷售、二手船仲介 / 銷售等相關業務。
Merritt Island Boat Works, Inc.	遊艇零件銷售	
Alexander Marine Enterprises Inc.	一般投資事業	
Alexander Marine Australia Pty Ltd.	遊艇銷售及零件維修	澳洲之銷售據點，除了 OA 自有品牌外，亦代理其他品牌中小尺型遊艇銷售等相關業務。
Pacific Coast Yachting Services, Inc.	遊艇售後服務及維修	負責美西之維修服務。
Motor Yacht Trading Pty Ltd.	二手遊艇銷售	負責澳洲之二手船銷售。
East Coast Yacht Group Inc.	遊艇售後服務及維修	負責美東之維修服務。
Alexander Marine California Inc.	遊艇銷售	由國外控股公司 Alexander Marine USA Inc. 控股且依當地法令以合併報表為主要財務報表，故僅揭露至國外控股公司 Alexander Marine USA Inc.。

產品與服務項目  
Products and services



遊艇產業兼具勞動密集、技術密集、知識密集、資金密集和文化密集等特點，因其具有較長的產業鏈而被譽為「漂浮在黃金水道上的巨大商機」，上游部分包括五金加工、化工原料、木工裝潢、電機設備等廠商；下游則包括銷售、售後服務、品牌、專利及衍生之相關產業等。

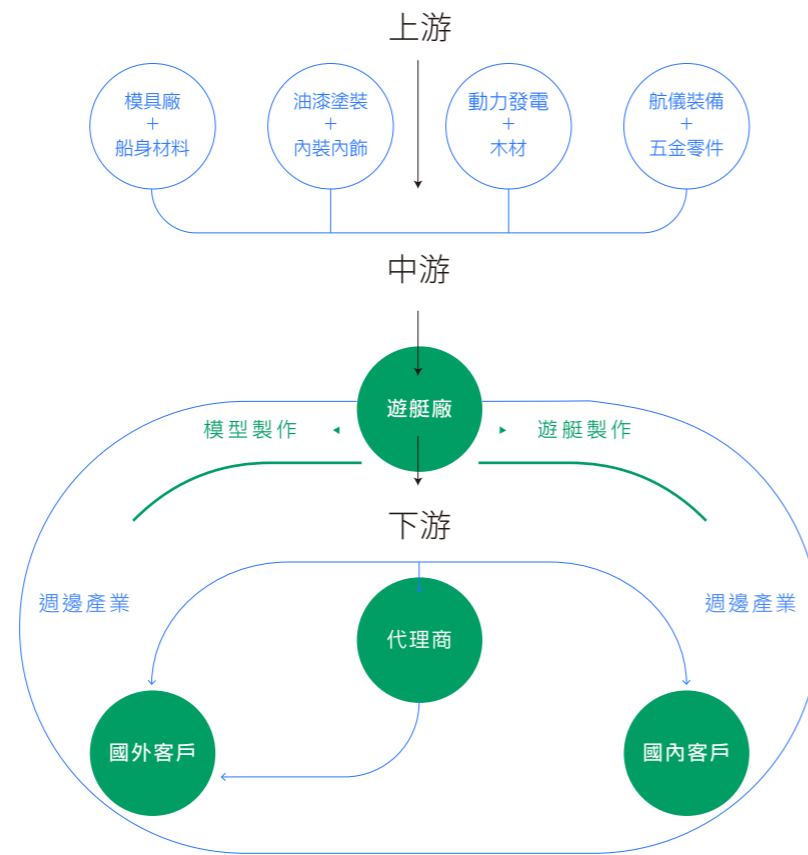
銷售區域  
Product sales  
美洲 澳洲

客戶類型  
Customer type  
代理商 終端消費者

銷售量  
Product sales  
小尺寸 5艘  
大尺寸# 15艘

註 大尺寸係指70英尺(24公尺)以上遊艇

遊艇製造  
上中下游關聯圖



資料來源 經濟部技術處2007

公協會參與

東哥積極參與產業相關協會組織，與同業及相關主管機關建立良好互動，透過交流學習，促進產業共好的合作夥伴關係。未來將評估參與永續發展議題推動之組織及簽署相關倡議，分享東哥的推動經驗，並與各界永續標竿砥礪精進，共同創造永續價值。



產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織



## 1.4 營運績效

### 重大主題 誠信經營

本主題的重大原因	建立良好的公司治理與誠信經營文化，能展現企業價值並保障利害關係人權益。本公司堅持誠信經營、遵循國內法規要求，並落實道德行為規範，確保公司無違反相關法規，以達成營運永續發展目標。
政策/策略	所有成員，無論層級、職務及工作地點，皆應秉持誠信精神、遵守公司相關行為準則或管理辦法，並符合國內外各項法規要求。
目標與標的	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.無因違反法規而遭受重大罰款。</li> <li>2.應每年辦理「誠信經營」、「防範內線交易」等相關法令規範之教育宣導，強化員工工作紀律、從業道德等法遵觀念。</li> </ol>
管理評量機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.依循內部管理辦法、及相關政府法令規範。</li> <li>2.訂有「公司治理實務守則」、「永續發展實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等依循規範，實踐經營誠信正直。</li> <li>3.由稽核部定期評估內部控制制度之有效性，並出具稽核報告向董事會報告執行狀況。</li> </ol>
績效與調整	於報告期間內，無違反法令而遭受重大罰款情事，亦無因營運、員工違反誠信道德行為或從事任何不法行為而遭申訴舉報事件。
預防或補救措施	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.明訂相關各項行為準則及作業程序以資董事、經理人及員工遵循。</li> <li>2.建立並公告內部獨立檢舉信箱，供公司內外人員使用。檢舉情事應往上呈報（部門主管，最高至獨立董事），並責成相關單位檢討相關內控制度及作業程序，並提出改善措施，避免再次發生。</li> </ol>

### 重大主題 經濟績效

本主題的重大原因	為達成永續經營及穩健成長，公司持續深耕品牌價值、開發新技術及材料並維持高品質、提升顧客滿意度及公司價值，以符合員工、股東、客戶及廠商等利害關係人對於公司經營績效期望。
政策/策略	持續透過多元產品線擴大市場占有率，並期許以高毛利之產品組合同步驅動未來營收及獲利成長，持續投入新產品及新市場開發，確保公司穩健經營，股利政策穩定執行，為股東提升公司價值。
目標與標的	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.公司治理評鑑提升至 21 ~ 35 % (2021 年 36%-50%)</li> <li>2.營收等目標承諾</li> <li>3.積極投入技術研發，降低成本並嚴格控管品質，整合產業上下游，提升客戶滿意度，佈局新市場，創造最佳的營運績效</li> </ol>
管理評量機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.每月召開經營管理會議，追蹤檢討銷售狀況及營運績效，並採取必要改善措施。</li> <li>2.定期召開董事會議，向董事會成員報告營運績效。</li> <li>3.每年度財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會之公司治理指標評鑑。</li> </ol>
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.2022 年度財務績效營業收入為 5,555,452 仟元，相較 2021 年度成長 22%；本期淨利為 1,753,278 仟元，相較 2021 年度成長 105%。</li> <li>2.本公司於知名遊艇雜誌 Show Boat International 調查 24 公尺以上遊艇製造商的排名中名列第三，穩居全球前五大船廠。</li> </ol>
預防或補救措施	董事會監督公司營運策略、防範利益衝突、確保公司遵循各項法令規定並強化公司風險管理，保障股東權益。

## 財務績效

項目 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入 (千元)	4,224,774	4,554,257	5,555,452
營業成本 (千元)	3,223,452	2,955,202	3,031,335
營業毛利 (千元)	1,001,322	1,599,055	2,524,117
營業損益 (千元)	227,363	949,664	1,861,633
營業外收入及支出 (千元)	(108,075)	(58,631)	(19,276)
稅前淨益 (千元)	119,288	891,033	1,842,357
本期稅後淨利 (千元)	94,453	854,703	1,753,278
本期綜合損益總額 (千元)	(17,594)	793,304	2,093,341
每股盈餘 (元)	1.04	9.55	19.93
員工福利金額 (千元)	3,223	3,167	4,027
股利 (千元)	45,447	89,972	439,861
員工薪資 (含員工福利) (千元)	964,807	927,273	1,076,267
支付出資人款項 (千元)	109,187	148,227	497,243
支付政府的款項 (千元)	43,286	38,699	23,423
社區投資 (千元)	80	30	50

註 1 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息 (包含任何形式的債務及借款的利息) 應付給特別股股東的未付股利。

2 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。

3 「員工薪資 (含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額 (不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。

4 社區投資指的是捐款及捐贈。

5 幣別為新台幣。

## 政府之財務補助

本公司 2022 年接受政府補助項目如下：

項目	補助單位	補助金額 (元)
青年就業旗艦計畫	勞動部勞動力發展署高屏澎東分署	3,430,000
高雄市政府勞工局身心障礙者就業基金	高雄市政府勞工局	40,000
大港青年實習媒合計畫	高雄市政府青年局	90,000
鋼鐵人 9.0 職場體驗計畫	勞動部高屏澎東分署青年職涯發展中心	20,000
<b>總計</b>		<b>3,580,000</b>

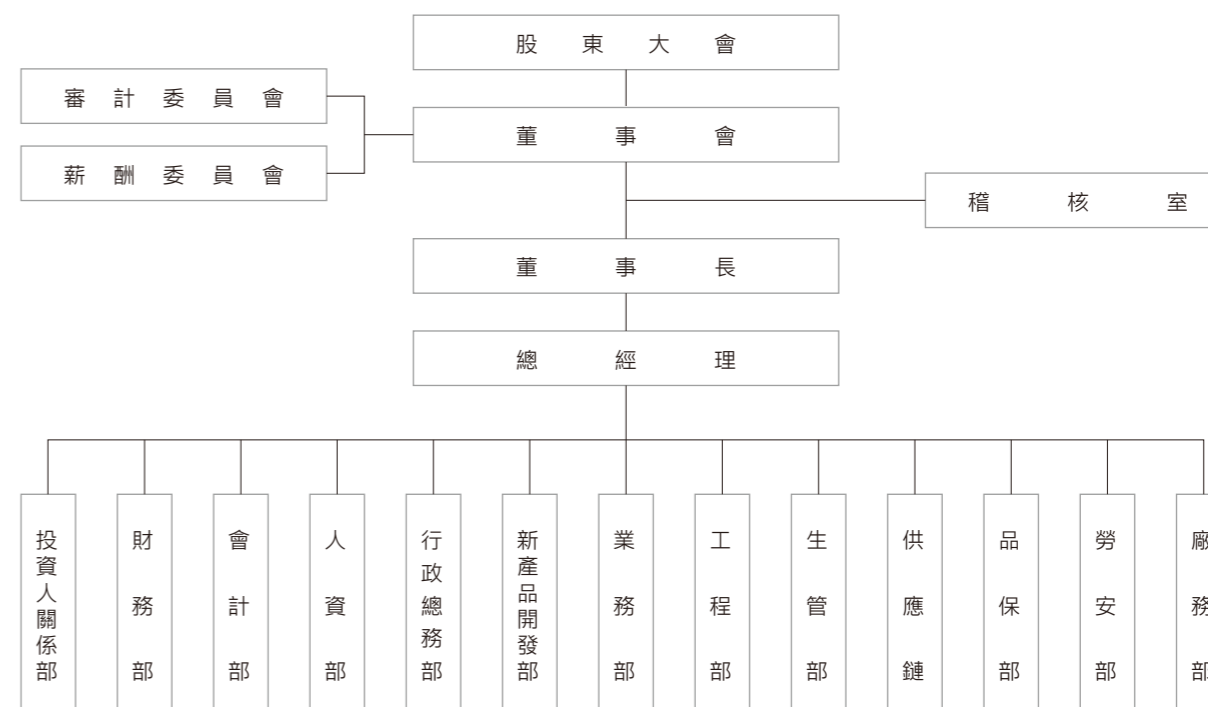
## 稅務治理

本公司稅務治理係由會計部統籌，會計人員遵循稅務法規並隨時掌握海內外各營運據點稅法訊息，亦向會計師洽詢討論，降低稅務爭議風險。營利事業所得稅係委託會計師查核簽證，按規定期限誠實申報繳納稅捐，並於財務報表揭露稅務資訊，傳達給利害關係人，增加資訊透明度。營運過程中嚴格遵循相關稅法，如：所得稅法、證券交易法、營業稅法、營利事業所得稅、不合常規移轉訂價查核準則等相關稅法。

### 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理



### 公司組織圖



## 董事會

本公司於章程明定，董事選舉採公司法第 192 條之一之候選人提名制度，並於「董事選舉辦法」明訂董事會多元化方針及核決過程。現任董事會由七位董事組成，包含三位獨立董事；七位董事中分別具有經營管理、財務會計、金融、媒體、製船、及法務等專業背景，符合董事會成員多元化之政策。

### 董事會成員名單

任期：2021 年 7 月 26 日至 2024 年 7 月 25 日

姓名	職稱	性別 / 年齡	初次選任日期	主要經 ( 學 ) 歷及現職
闕慶承	董事長	男 /41~50	1997.07.18	<ul style="list-style-type: none"> <li>芝加哥大學經濟系</li> <li>Mitchell Madison Management Consulting</li> <li>東哥企業 ( 股 ) 公司董事長</li> </ul>
曾雄威	副董事長暨總經理	男 /51~60	2013.07.18	<ul style="list-style-type: none"> <li>成功大學水利及海洋工程系</li> <li>啟阜建設工程股份有限公司主任</li> <li>東哥企業 ( 股 ) 公司副董事長暨總經理</li> </ul>
鄭仲慧	董事	男 /71~80	2013.07.18	<ul style="list-style-type: none"> <li>清華大學數學系</li> <li>東哥企業 ( 股 ) 公司總經理、監察人</li> <li>昱通資訊事業 ( 股 ) 公司經理</li> <li>譽華科技有限公司經理</li> </ul>
郭怡慧	董事	女 /41~50	2015.06.09	<ul style="list-style-type: none"> <li>台灣大學人類學系</li> <li>鉅亨網財經記者</li> <li>勁報財經組記者</li> <li>精實財經記者</li> </ul>
林宏文	獨立董事	男 /51~60	2015.12.21	<ul style="list-style-type: none"> <li>新竹交通大學電信工程系學士</li> <li>天津南開大學經濟學研究所碩士</li> <li>今周刊副總編輯 / 顧問</li> <li>環宇電台財經節目主持人</li> <li>喬美國際網路股份有限公司董事</li> <li>財團法人鼎勳電機教育基金會董事長</li> <li>財團法人聯合醫學基金會董事</li> <li>醫電數位轉型 ( 股 ) 公司監察人</li> </ul>
張銘政	獨立董事	男 /61~70	2017.02.22	<ul style="list-style-type: none"> <li>台灣大學機械系</li> <li>密西根大學企管碩士</li> <li>美國會計師考試及格</li> <li>勤業眾信會計師</li> <li>台灣審計準則委員會顧問</li> <li>高端疫苗生物製劑 ( 股 ) 公司獨立董事</li> <li>精確實業 ( 股 ) 公司獨立董事</li> </ul>
許朱勝	獨立董事	男 /61~70	2021.07.26	<ul style="list-style-type: none"> <li>台北工專電子工程科</li> <li>美國史蒂文斯理工學院電機系碩士</li> <li>台灣 IBM 公司總經理</li> <li>台灣奇異公司 (GE) 總經理</li> <li>台灣大學領導學程兼任教授</li> <li>清華大學 EMBA/MBA 兼任教授</li> <li>廣閱科技 ( 股 ) 公司獨立董事</li> </ul>

## 董事會多元化及獨立性

本公司於「董事選舉辦法」明訂董事會多元化方針及核決過程。本公司董事成員的提名是經由嚴謹的遴選程序，不僅考量多元背景、專業能力與經驗，並同時重視其個人道德行為及領導上的聲譽。本公司落實董事會成員多元化政策，依據本公司「公司治理實務守則」第 20 條，董事會多元化方針主要包含以下二大面向：

依據本公司「董事選舉辦法」，董事之選舉採候選人提名制度及累積投票制，並明訂董事會多元化方針。董事任期為三年，本屆董事會成員計七席，其中六席於 2021 年 7 月 26 日上任，另一席則在 2022 年 6 月補選上任。

本屆董事會中獨立董事為三人 ( 占比 42.9% )，獨立董事連續任期均不超過三屆，且兼任家數皆未超過三家。本公司注重董事會成員之性別平等，目前有一席女性董事，未來亦將規劃增加女性董事人數，以期達 1/3 女性董事之目標。

董事成員具備多元背景，包含不同產業、學術、媒體及財會等專業背景，且擁有世界級公司經營經驗；董事有兩席為配偶關係之情形。本公司董事會符合獨立性及多元性，董事會成員多元化政策落實情形如下表：

職稱	姓名	專業知識				專業能力與經驗				
		商務	造船	財務 / 會計	科技	營運判斷 / 經營管理	領導能力 / 決策能力	產業知識	法律、財務、國際觀及會計專業	危機處理
董事長	闕慶承	●	●	●		●	●	●	●	●
副董事長	曾雄威	●	●			●	●	●	●	●
董事	鄭仲慧	●	●			●	●	●	●	●
	郭怡慧	●				●	●		●	●
	張銘政	●		●	●	●	●	●	●	●
獨立董事	林宏文	●		●	●	●	●		●	●
	許朱勝	●			●	●	●		●	●



## 董事會運作

本公司目前有 3 位獨立董事，獨立董事占比 42.9%，皆符合獨立性情形。董事成員中 2 席為配偶關係，但整體而言，董事會符合獨立性及多元性。依據本公司之「獨立董事之職責範疇規則」，明確訂定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」、「本公司不得妨礙、拒絕或規避獨立董事職行職務。獨立董事執行職務認有必要時，得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理」，確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。

## 2022

公司關於董事會利益衝突案件

董事曾雄威曾有利益迴避情事

3月9日

西元2021年度員工績效獎金與酬勞發放(含經理人)，本案經出席董事一致通過。

8月8日

經理人主管獎金發放，本案經出席董事一致通過。

本公司已於 2022 年底完成 2022 年度董事會績效考核評估表及董事成員 (自我) 考核自評問卷，評估範圍包含董事會、個別董事、審計委員會、薪資報酬委員會，運作情況實屬完善。

自評整體平均分數為

4.82

滿分5分

董事會

自評整體平均分數為

4.84

滿分5分

董事成員

自我或同儕

評估結果

顯示本公司整體董事會運作情況實屬完善

符合公司治理

自評整體平均分數為

4.86

滿分5分

審計委員會

自評整體平均分數為

4.89

滿分5分

薪資報酬委員會

## 董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	關慶承	2022/11/14	財團法人中華公司治理協會	從董監事高度看併購案	3
		2022/11/14	財團法人中華公司治理協會	如何進行成功的投資併購之談判與協商：實際案例分享	3
副董事長	曾雄威	2022/11/14	財團法人中華公司治理協會	從董監事高度看併購案	3
		2022/11/14	財團法人中華公司治理協會	如何進行成功的投資併購之談判與協商：實際案例分享	3
董事	鄭仲慧	2022/11/14	財團法人中華公司治理協會	從董監事高度看併購案	3
		2022/11/14	財團法人中華公司治理協會	如何進行成功的投資併購之談判與協商：實際案例分享	3
董事	郭怡慧	2022/11/14	財團法人中華公司治理協會	從董監事高度看併購案	3
		2022/11/14	財團法人中華公司治理協會	如何進行成功的投資併購之談判與協商：實際案例分享	3
獨立董事	張銘政	2022/11/07	財團法人中華公司治理協會	ESG 浪潮與衝擊	3
		2022/11/07	財團法人中華公司治理協會	ESG 產業趨勢與機會	3
獨立董事	林宏文	2022/07/22	財團法人中華公司治理協會	淨零趨勢：董事會 ESG 決策的實務觀察 (上)	3
		2022/07/22	財團法人中華公司治理協會	淨零趨勢：董事會 ESG 決策的實務觀察 (下)	3
獨立董事	許朱勝	2022/06/22	財團法人台灣金融研訓院	公司治理暨企業永續經營研習班	3
		2022/08/12	財團法人中華公司治理協會	反貪腐暨賄賂風險管理機制實務分享	3

## 薪酬政策

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第三條之規定，於 2015 年 8 月董事會訂定薪資報酬委員會組織規程，以資遵循，並正式設立薪資報酬委員會，由三位獨立董事組成。

2022 年薪資報酬委員會開會 2 次，召集人及 2 位委員實際出席次數皆為 2 次、出席率 100%。

薪資報酬委員會協助董事會評估公司董事及經理人薪酬水準與公司經營績效之連結，決定分紅提撥比率，對經理人薪酬及公司薪酬政策提出建議，並依據產業競爭環境、公司營運績效與標竿市場行情，建構公司層級的策略。

本公司給付給各經理人之酬金包括本薪、津貼、及各項獎金等，依該職位所擔負之權責範圍、對公司整體營運目標之達成率、個人績效表現及其學經歷等，參酌同業市場中同性質職位之薪資水平而訂定，並每年度經薪資報酬委員會評定後提報核定。



## 溝通重要議題

本公司 2022 年每季召開一次董事會，共計 4 次，共審議 34 案。相關營運活動產生的治理、環境及社會議題，由董事會授權管理階層處理，如無法於開始執行前取得董事會決議，則定期或不定期向董事會報告。公司之重大議案皆事先與董事以電話或親自溝通，使其確能深度瞭解議案內容並藉以提出有效建議。

### 董事會



每季一次

2022



共審議  
34 案

## 本公司重大事件向董事會溝通情形

### 環境面 Environmental Aspect



#### 重大事件

能源&排放	物料
翻新設計與服務	廢棄物

#### >> 溝通方式與頻率

1. 各部門主管依其負責範疇，不定期向董事會報告執行情況
2. 工廠原料多是不可回收或再生使用，但目前公司針對於產品包材已與供應商做問卷調查，蒐集相關建議及改善方案，且不定期向董事長及總經理報告進度
3. 每周
4. 垃圾不落地，依法合法清運及處理廠內一般事業廢棄物

#### >> 溝通成果

1. (1) 廠區設置太陽能發電設施及採用 LED 省電燈泡，使得太陽能發電量超過本公司本年用電總量  
(2) 設有雨水回收池 (儲水容積達 2,160 立方米)，製程中相關地面防汙灑水、完工洗船、測試漏水及清潔均使用回收資源，減少水資源耗費  
(3) 使用 VOC 削減技術，減少 VOC 排放量
2. 專案正順利進行中
3. 預計於 2025 推出裝載環保引擎的遊艇
4. 暫無任何不符事宜

### 治理面 Governance Aspect



#### 重大事件

誠信經營	經濟績效
永續供應鏈管理	

1. (1) 稽核部定期評估內部控制制度之有效性及執行狀況，並於每季董事會向董事進行報告  
(2) 依據主管機關最新法令規範，修訂本公司誠信經營相關守則及行為守則
2. 平均每 3 個月與董事會開會報告，2022 年總共開會 4 次
3. 向廠商宣導公司將逐步執行要求供應商遵循公司環境政策及 ESG 永續經營理念，且不定期向董事長及總經理報告進度

1. (1) 稽核部每個月向獨立董事提出稽核報告、每季進董事會報告  
(2) 無違反法令而遭受重大罰款情事
2. 瞭解公司營運狀況並追蹤各部門目標執行進度，以及檢討審核績效目標達成情形
3. 已發信給相關化學品、包材及廢料體積大的廠商

### 社會面 Social Aspect



#### 重大事件








訓練與教育	員工健康與安全
顧客的健康與安全	客戶服務管理

1. 每月高階主管會議
2. 每日於廠內巡視，注意且關心現場人員精神與作業狀態
3. 每日
4. E-mail / 不定期

1. 每月定期召開 1 次，當年度進行共 12 次高階主管會議，針對公司治理方針與政策進行討論，並報告執行狀況
2. 適時糾正不安全行為，給予工作上及各方面全方位性協助
3. 使產品更貼近客戶使用需求，即使同船型的船，不同船號也會有差異
4. 依市場需求提出新設計，並參考客戶使用回饋，調整產品項目。依照檢驗成果與客戶使用問題回饋，改善製程品質

## 人權政策

### 執行方針

-  遵循相關法令，提供安全與健康的工作環境
-  杜絕不法歧視，確保聘用、升遷等工作機會均等
-  禁用童工
-  禁止強迫勞動
-  協助員工維持身心健康及工作生活平衡
-  尊重員工籌組、加入工會，以維護自身工作權益的權利
-  定期檢視及評估相關制度及作為

東哥恪守全球各營運據點所在地法規，支持並自願遵循國際認可的人權公約，包含聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)、聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)、聯合國企業和人權指導原則 (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) 及國際勞工組織 (International Labour Organization)，及台灣勞動基準法，依據各項人權框架與公約精神，絕不參與任何漠視與踐踏人權的行為，並依據上述文件的指導原則，制定人權政策，有尊嚴地對待現職同仁、契約及臨時人員、實習生等。



## 1.5 氣候變遷管理

本公司於 2020 年訂定「風險管理政策與程序辦法」，作為本公司風險管理之最高指導原則。以明確的職責分工，建立完整的風險分類，確保風險辨識過程中能夠包含不同層次的各類風險項目。本公司依重大性原則將風險管理分成以下幾類：「危害風險」、「策略及營運風險」、「財務風險」、「合規 / 合約風險」、「其他風險」。

各部門依其實際業務運作，發覺風險，建立評估機制及控制指標。稽核室進行風險管理是否有效執行之評估，確保制度落實與遵循，並每年將查核結果提報董事會。

2022 年 8 月 8 日向審計委員會及董事會進行風險管理評估報告，包含風險評估、控制措施與遵循運作情形。

### 治理單位



氣候變遷影響產品發展脈絡與企業營運，東哥公司持續關注與實踐巴黎協定後的各項氣候行動目標，納入永續發展策略。



董事會為氣候變遷管理最高監督單位，負責審查年度風險管理報告、執行報告及稽核報告，以確保氣候相關風險管理制度有效推行。



ESG工作小組由各負責部門之主管擔任小組領導者，執行董事會及委員會通過之永續發展與氣候變遷相關專案。

- 1.政策和法規-強化排放量報導義務
- 2.技術-過渡到低排放技術(低碳服務)
- 3.市場-增加能源成本
- 4.立即/實體-極端天氣事件的嚴重性和頻率增加
- 5.增加減碳設備建置成本
- 6.客戶轉移致營收減少
- 7.低碳技術轉型成本增加
- 8.增加再生能源購買成本

- 1.資源效率-減少紙張使用量
- 2.產品和服務-開發低碳產品和服務
- 3.韌性-參與再生能源項目並採用節能措施
- 4.調整服務流程(無紙化)
- 5.創新客戶服務方案，增加營收
- 6.提升企業形象和公司市值



風險類別



策略

過渡至低排放技術和低碳服務可以幫助東哥遊艇減少其對氣候的不利影響，同時也能符合客戶對環保旅行的需求。此外，增加減碳設備的建置成本可能為東哥遊艇提供了一個發展新技術和服務的機會，例如推出更節能高效的船隻，以滿足綠色旅遊市場的需求。

OCEAN ALEXANDER



機會類別

風險管理

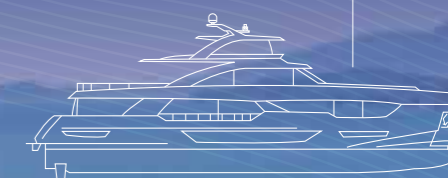


指標和目標



董事會將氣候變遷帶來的衝擊列入公司重大風險之一。依據氣候相關風險鑑別與評估結果，於ESG工作小組會議中，針對氣候相關議題制定策略並實施管理，透過管理體系驗證和碳排放查證，系統性管理氣候相關議題，並定期呈報管理結果。

訂定生產流程碳足跡、組織溫室氣體排放量、人均用水量、辦公室用紙量及再生能源使用比例的相應短中長期目標。透過內部管理機制，實現減少碳排放與提升能源使用效率之目的。



## 1.6 法規遵循

本公司謹遵勞動基準法、職業安全衛生法、性別工作平等法及國際勞工組織公約規定等相關法令及政府相關人權政策，並於工作規則中明定禁用童工及禁止強迫勞動等社會責任理念，打造出具備關懷、溝通暢通、保護人權的工作環境。為保障性別工作平等、消除歧視並防治歧視事件發生，於公司內部網站發布「宣導事項」及辦理性別平等與人權相關教育訓練。

截至 2022 年止，本公司未發生任何性別、種族歧視案件或違反人權之申訴意見；公司與供應商不曾發生強迫員工超時工作、加班及使用童工等情事。

為尊重員工於法律上所賦予之集會結社自由與權利，本公司成立企業工會來提升員工地位，協助處理勞資爭議、促進勞動條件，對內可以照顧會員、對外可以代表員工與公司協商談判，是勞資關係中非常重要的一環，於報導期間共舉辦 3 次勞資會議，勞方代表與資方代表各佔 50%，符合相關法規要求。

本公司成立職工福利委員會，由員工選任委員自主管理福利金，委員會依員工需求訂定各項補助標準及辦理多樣化員工活動。報導期間員工全年職工福利金除各類補助項目外，主要為辦理各項活動，內容包括員工旅遊、員工家庭日活動、尾牙餐會與摸彩、烤肉、每月員工壽星慶生等，報導期間共辦理 16 場次活動。此外，為增進同仁情感及身心健康，鼓勵從事正當休閒娛樂活動，也有羽球社，以及體適能有氧社讓員工自由參加。

本公司近三年內無違反職安法、環保法規、消防法等相關法規的紀錄。東哥對外恪遵政府法令，善盡企業應有的社會責任，於內部管理訂定符合職安法的工作守則，業經高雄市勞動檢查處核備，公司的管理組織設有勞安部，於各廠區設置勞安專員，負責每日實施安全、衛生、環保及消防的走動管理與檢查，以及 1 至 2 個月一次的安衛定檢，持續灌輸安全與法規的相關知識給勞工，期望達到零違規、零事故，並確實降低職業災害時數。

### 反貪腐制度

本公司全力推動廉政行動方案，為提升公司清廉指標，具體透過各項風險評估作業及稽核單位抽查稽核，以深入瞭解易滋弊端業務，強化內控制度，充分發揮預警功能，並嚴格禁止任何貪瀆、賄賂等行為，為規範員工行為符合道德標準，於工作規則中即規定員工應遵守紀律，謹言慎行、誠實廉潔，不應向廠商或客戶借貸、索取回扣，亦不得私下和客戶或廠商有金錢往來，如：採購政策針對產品服務購買時，不保護任何個別供應商，採購進行詢比議價，並且內部有核價單機制避免單一廠商任意漲價，採購再次進行詢比議價動作，避免圖利廠商。

此外，依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」所規定，東哥內部稽核人員及其職務代理人每年均需參加稽核業務專業訓練課程至少 12 小時，持續加強員工教育訓練，公告「供應鏈行為準則」；於新進人員教育訓練播放「營業秘密保護」宣導微課程等相關作為。

於報導期間內，本公司無涉及詐欺、內線交易、侵占等違反誠信經營的相關事件，相關法律訴訟及裁罰件數為零，若未來發生貪腐事件，除針對該事件嚴格調查、依據員工辦法給予懲處以外，也會針對誠信經營部分擬定改善措施：

- 一、全面檢視公司違反誠信經營所涉及法令內容，研擬修訂本公司相關辦法及員工守則。
- 二、通盤檢討並強化各項作業之內控機制，落實風險管理。
- 三、除向全體同仁重申，要求均須秉持誠信正直精神，也會以內、外部教育訓練方式，加強並培養同仁誠信意識。
- 四、就本公司現行之檢舉機制進行探討，研擬是否需要修正、加強，強化更多元及暢通的溝通管道，及時防範問題，避免錯誤再次發生。

誠信經營是企業最基本的社會責任，東哥訂定誠信經營守則，規範應依相關競爭法規從事營業活動，不得固定價格、操縱投標、限制產量與配額，或以分配顧客、供應商、營運區域或商業種類等方式，分享或分割市場，營運上亦充分瞭解遵守公平交易是商業活動非常重要的一部分。東哥在各方面皆嚴格遵守相關法令，於報導期間內，本公司無因違反競爭行為、反壟斷、壟斷措施而受主管機關裁罰之情事發生。

### 申訴管道

為建立誠信經營、發展健全之企業，維持良好的商業運作，本公司訂有「道德行為準則」、「誠信經營守則」等規章，防止任何形式的貪汙及舞弊之行為，且於「工作規則」當中明訂懲戒制度，約束員工行為。

若同仁於工作中發現不法情事（如：性騷擾之案件），本公司設有實體及線上員工意見箱、公司內部專線及電子信箱，讓員工能反應意見或匿名檢舉不法情事，確保溝通管道暢通。

依個人資料保護法及性騷擾防治法之規定，對於案件內容與檢舉人身份等資訊均予以保密，非調查必要，不提供予調查不相關之第三人，避免檢舉人遭受不公平及不利於個人職涯之對待。



### 申訴受理單位



員工所提之檢舉案件由  
人資部處理



性騷擾案件由性騷擾申  
訴處理委員會處理

通信地址 高雄市前鎮區金福路1號  
檢舉電話 07-8314126#502  
電子郵件 oahr@oceanalexander.com.tw

### 吹哨者保護制度

本公司設有員工意見箱，其涵蓋公司違規行為檢舉管道等，調查過程中確保吹哨者不因檢舉情事而遭受如資遣、免職、減薪或其他不當處置，及就吹哨者因舉報行為有受侵害之虞時，公司得採取之緊急保護措施。



Alexander Marine Co., Ltd

服務與品質管理  
Service and Quality Management



## 2.1 產品與服務

### 重大主題 翻新設計與服務

本主題的重大原因 唯有不斷推陳出新，才能使客戶對產品保有期待與新鮮感，而這也是企業能持續發展的最重要基石。

政策/策略 在製程上持續進行創新，進而達到省工省料的目標；在產品與技術上積極應用新技術與開發新船型，使公司產品持續進步更新。



管理評量機制 於船展時接收客戶對產品的回饋，以此檢視商品創新是否有跟上市場趨勢。

績效與調整 設定產品設計更新頻率目標，定期年度檢視並按市場需求調整。

預防或補救措施 建立工程規畫標準，並根據法規及市場回饋更新，確保產品品質符合國際規範及市場風向。

### 重大主題 顧客的健康與安全

本主題的重大原因 遊艇航行於海上若遭遇意外，並無法在第一時間取得救援，因此遊艇本身的安全與逃生設計將會是顧客生命安全的第一線保障。

客戶的健康安全為公司營運理念第一首則，所有重要裝備皆有兩套或以上備用系統、每個住艙皆有兩條以上逃生路徑、機艙配有自動滅火系統、駕駛台配有艙底高水位警報及門片未正確關閉警報。

政策/策略 須符合義大利船籍中心 RINA 對於航行安全的規範條例。



管理評量機制

1. 在製作階段開始前，就需要確保各艙間的設計與材料符合 RINA 規範，並將相關工程圖交給 RINA 總部審核。
2. 船隻製作過程中，配合驗船師進行相關檢驗，確保所有細節皆有依審核過的工程圖施作，且物料都符合法規規範。
3. 船隻出船前，檢附船隻相關文件供驗船中心審核，經驗船中心確認並頒發 RINA 證書，以茲證明該船隻符合航行安全相關規定。

績效與調整 2022 年已有兩艘船順利取得船籍中心所頒發的 RINA 證書，由此可見本公司具有製作 RINA 認證船的相關技術與能力，現階段只需更加熟悉相關流程，即可達成 2024 年全廠船取得 RINA 證書的目標。

預防或補救措施 本公司於今年二月已將部分 RINA 船型施工項目改為廠內施工標準 (結構與管路設計、電力設計規畫、消防系統等等)，確保全廠船隻即使沒有 RINA 認證，也有 RINA 等級的安全程度。

重大主題 客戶服務管理

本主題的重大原因 客戶滿意度為本公司業務成長之基礎，對本公司永續經營極為重要。在提供產品 / 服務的過程中，我們透過各類不同的溝通方式與頻率，了解客戶的需求，期盼可以為客戶帶來更多的效益，提供更優質的服務。

政策 / 策略 使客戶在購船過程中有最高滿意度，並在日後使用船過程中對品質與服務有最佳體驗。

目標與標的 藉由與顧客間的互動紀錄，建立資料分析的基礎，通過協調整合售前、售中和售後等各階段、各接觸點及接觸管道，協助企業傳遞品牌的目標訊息，擬定品牌服務方法與架構，以有效建立品牌形象，創造差異化的顧客體驗，強化顧客對品牌的價值感知，進而增加企業收入與資產價值，提高顧客滿意度和忠誠度，最終提升企業公司價值。

管理評量機制 1. 依照船隻計畫配置與客戶選項，評核交船裝配與規畫完整度。  
2. 船隻索賠率為最終品質評量標準。

績效與調整 1. 依市場需求提出新設計，並參考客戶使用回饋，調整產品項目。  
2. 依照檢驗成果與客戶使用問題回饋，改善製程品質。

預防或補救措施 建立客訴處理流程，快速了解客戶問題並於 24 小時內回應。

產品品質管理是企業永續發展的重要一環，東哥長期透過完善的品質管理程序與合規的產品標示取得所有客戶的信賴，每項產品皆訂有特定規格和檢驗標準，據以把關產品的品質、安全與穩定度。

目前產線上遊艇皆在 RINA 認證中，過程嚴格審視產品設計及製造流程，以確保產品的健康與安全符合標準，有助於降低產品被退回或造成損害的風險。

本公司於報導期間內，無發生產品被召回之事件及未有違反產品與服務的健康和安全法規事件發生，亦無違反產品與服務之資訊與標示法規，及行銷傳播相關法規的事件。遵守廣告標準法規，誠實宣傳，並透過準確、清晰的標示，幫助消費者更容易了解我們的產品和服務，增加其可信度和可靠性。

客戶隱私

本公司與代理商簽署保密協定，並透過適當的隱私政策、資料保護措施，增加客戶的信任，進一步提升客戶的滿意度。於報導期間內，無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴發生。



## 2.2 供應鏈管理

### 重大主題 永續供應鏈管理

本主題的重大原因 供應鏈管理，不僅是衡量生產、服務和營運程序的影響，也須一併考量企業的社會責任與公司聲譽。

為創造永續發展之經營環境，以遵循相關法規義務為供應鏈管理作為之基礎，將供應鏈的勞工權益、環保為風險管控點，以鑑別高風險供應商，依據評鑑結果制定改善措施協助供應商提升管理水平，期以降低本身和供應商的經營風險及成本，發展穩固、具競爭力且永續的供應鏈夥伴關係。

政策/策略 供應商為公司重要的合作夥伴，必須建立風控與獎懲機制，具備相同理念與倡議，方有助於永續發展。

目標與標的

1. 基於環境保護原則，積極使用環保及可回收型原料。
2. 確保產品購買來源，不向經濟制裁國家合作，以與國際接軌，維持優良商譽。
3. 將建立新供應商評鑑標準，自 2023 年起加入環境保護及供應商禁用童工之規範。

管理評量機制 每年透過供應商評鑑及不定期採取輔助性的運作，方能有效貫徹目標與願景。

績效與調整

1. 定期檢討遵守情況始達到及超過企業社會責任標準規定要求。
2. 供應鏈體質優化，知識共享。

預防或補救措施

1. 建立對話機制，舉辦內外部溝通會議。
2. 每月會檢視目標，並掌握國際趨勢現況。

供應商是東哥營運成長茁壯的重要夥伴，善盡供應鏈管理，有助東哥降低營運風險、穩定產品品質、完善客戶服務、創造附加價值以維護客戶關係，落實永續發展。

契約種類	採購地區	2020 年		2021 年		2022 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務 承攬與服務	國內	27	2.5%	36	4.0%	34	7.6%
	國外						
財物 原物料	國內	340	19.6%	393	17.9%	652	58.3%
	國外	172	77.9%	169	78.1%	425	34.1%
總計		539	100%	598	100%	1,111	100%

註 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區 (如：美國、越南等)。

本公司遵循相關法規義務為供應鏈管理作為基礎，將供應鏈的勞工權益、環保、安全與衛生為風險管控點，以鑑別高風險供應商，依據評鑑結果制定改善措施，協助供應商提升管理水平，期以降低本公司和供應商的經營風險及成本，建立永續成長的夥伴關係。

依照品質、價格、交期、服務公司標準及相關之品保、生產計劃、資材、採購等單位進行供應商評鑑共 80 間，占比 16%，評鑑結果皆為維持交易。

本公司生產所需之原料、物料成品及代本公司加工產品、校驗服務、生產設備、檢驗設備、設備維修、品質管理系統服務之廠商或生產廠。對於已有往來之供應商，依其交貨之狀況，進行每年供應商評鑑作業 (每年進貨淨額達 270 萬或進貨筆數達 80 次)，對於有重大異常發生之供應商得另行評鑑。

評鑑項目	品質	價格	交期	服務
評鑑比重	1-10	1-10	1-10	1-10

等級	A	B	C	D
判定為	特優合格廠商	合格廠商	可替代廠商更換	不良廠商，不予採用
得分	90分以上	75以上未達90分	60以上未達75分	未滿60分





Alexander Marine Co., Ltd

# 3

環境永續

Environmental Sustainability



## 3.1 物料管理

### 重大主題 物料

#### 本主題的重大原因

為打造綠色低碳供應鏈，購買物料將以「廢棄物產出最小化、資源循環使用最大化」為準則，並將持續發掘不同原物料包材減少的機會。

將針對原本單次使用的產品包裝、化學桶進行規格評估及驗證，以提升廢棄包裝材料再利用價值，並落實對環境與社會負責任的供應鏈營運模式。

#### 政策/策略

強化供應商 ESG 管理，成就永續供應鏈。

#### 目標與標的

1. 基於環境保護原則，積極使用環保及可回收型原料。
2. 採購時優先考量具環保標章之節能產品，響應政府推動之節能環保產品、環保標章之綠色採購。
3. 全面檢視目前所產出的廢棄物進行可再生 / 可回收的分類收集，對資源再利用做最大的努力，同時亦聯合上游供應商，盡可能減少不必要的包裝材料。

#### 管理評量機制

透過不定期的稽核與檢視，避免觸及違法風險及建立相同價值觀。

#### 績效與調整

不定期開發綠色供應鏈廠家為環保盡一份心力。

#### 預防或補救措施

1. 加速廢棄物回收運用流程，縮短貯存期間，以減少病媒源。
2. 加強人員宣導及不定期稽查，降低誤摻可能。
3. 落實「廢棄物不落地」措施，避免環境接觸。

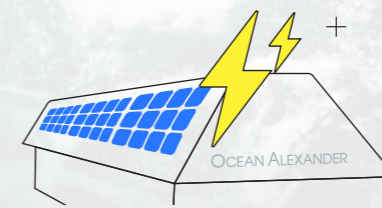
因產品特性，需顧及遊艇的結構力學及顧客的使用安全，雖然大多無使用再利用物料，但東哥仍致力研究於原物料的使用來降低生產帶來的環境負荷，除了原料使用 VOC 含量較低的樹脂，製程也導入真空樹脂灌注一體成型技術，有效控制原料的揮發及浪費，在其他方面亦竭盡所能的使用回收能源，降低環境的汙染及危害。

本公司設有丙酮回收機，丙酮佔原料比約為 2.03%，另設有替代性丙酮（環保肥皂水）取代丙酮的使用，產品包材因產品特性，本公司暫無回收產品及其包材之規劃。



電力

### ELECTRICITY



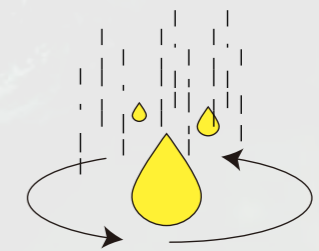
225萬瓩  
年發電效率

自2014年開始於廠區屋頂設置太陽能發電設施至今，年發電效率可達225萬瓩以上，在產能持續上升的同時，太陽能的發電量幾乎等同當年度公司的用電總量。



雨水蒐集

### RAINWATER COLLECTION



2,160m<sup>3</sup>  
集水池容積

廠區設有雨水集水池，該集水池容積為2,160m<sup>3</sup>，在需要清潔及其他用水作業時可充分發揮其功能。

## 3.2 能源與排放

### 重大主題 能源 & 排放

#### 本主題的重大原因

1. 面對氣候變遷所造成不可擋的能源及環保成本提高，本公司致力建立符合法規、資源節約的生產流程，降低資源耗用、減少廢棄物及污染排放，以達環境友善的目標。
2. 產業蓬勃發展需仰賴能源供應，同時亦會產生大量溫室氣體，造成全球暖化，公司積極推行職安衛管理系統，持續提升資源利用效率及減少廢棄物排放量。

#### 政策/策略

為促進綠色永續與安全文化逐步提升之良性循環，本公司致力於：

1. 建立符合法規、資源節約的生產流程。
2. 積極推行職安衛管理系統等管理制度。
3. 宣導員工節能意識，降低能源使用浪費。
4. 提高再生能源利用，持續精進能源管理。
5. 恪遵環境能源法規，創造經濟環保雙贏。

#### 目標與標的

1. 訂定重要績效指標及評量基準，作為後續監控、評估檢討之依據，以便確定目標達成狀況及未來改善方針。
2. 持續對同仁宣導節能減碳觀念。
3. 持續投入設計及製程精進，應用更輕量的材料及構件，能兼具安全性及減輕船體重量，減少遊艇使用上的油耗。
4. 運用有限度的自然資源以及降低碳排放為企業促進綠色永續環境責任，改善計畫如下：
  - (1) 創新設計：碳排放主要源自於遊艇製造過程中使用電力、柴油、汽油等能源消耗，透過前端設計及製程提升，減輕船體重量，降低油耗。
  - (2) 空污防制：使用 VOC 削減技術，減少 VOC 揮發。
  - (3) 物料替代：盡量朝向以無毒或對環境影響小的物料來取代。

#### 管理評量機制

1. 董事會已訂定風險管理政策與程序，本公司定期 / 不定期向董事會報告環境、水 / 電資源、溫室氣體排放量等相關議題。
2. 本公司所在地位於工業區內，統一採用工業區的標準進行環境污染防治，並接受政府相關環保單位定期、不定期的檢驗和督導。
3. 依據內部生產排程及外部法規變化，定期檢視能源使用情況，達到節能目標。

#### 績效與調整

1. 2022 年度總耗電量較 2021 年度下降 1.12%，總節電度數達 5,822 度，減碳 2.964 ton CO<sub>2</sub>e。
2. 各廠區屋頂太陽能光電系統設備，2022 年計 323 萬瓦、較前一年增加 9.4%，超過使用量。
3. 預計 2025 年進行自願性溫室氣體盤查，以精準掌握目前溫室氣體排放情形暨相關節能方案效益。

#### 預防或補救措施

1. 各廠區屋頂裝置太陽能光電系統。
2. 辦公區採用 LED 省電燈泡。
3. 設置雨水回收池 ( 儲水容積 2,160m<sup>3</sup> )，使用於廠內防汙灑水、製程中完工洗船、漏水測試等，減少水資源浪費。
4. 空污防制：使用 VOC 削減技術、採用經 EPA 核准之電熱式高溫汽化熱解設備；真空注入製程使用成本較高的低 VOC 含量樹脂。
5. 盡量採用對環境影響小、或低揮發性且可回收的溶劑來取代傳統揮發性有機溶劑，並使用丙酮回收設備，提升重複使用率。
6. 推動廢棄物減量、分類、回收及再利用，委託合格廠商進行廢棄物清運。
7. 建立廢棄物處理、水處理、太陽能發電、廢溶劑回收設備等。

## 節能計畫及成果

### Energy Saving and Carbon Reduction

因應氣候變遷，東哥公司透過實現永續發展的承諾，致力於製程改善，以降低能資源耗用，提高能資源使用效率，並增設太陽能發電設施，以達到節能減碳的目標。相關推行事項如下所示：

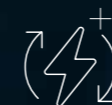
在各項節能措施之推行下



總耗電量

2022年度 VS 2021年度

下降 ↓ 1.12%



總節電度數

達 5,822 度



減少碳排放量

2.964 ton CO<sub>2</sub>e

1. 老舊燈管汰換，更動為省電燈具
2. 要求同仁隨手關閉電源（電燈、電扇），並加強稽查
3. 宣導使用環保餐具，減少免洗餐具用量
4. 減少紙張浪費，薪資條改以電子郵件通知
5. 少吹冷氣、多開窗，減少冷媒使用
6. 確實做好回收，降低物料浪費
7. 鼓勵搭乘大眾運輸工具或上下班共乘行為
8. 廠房屋頂裝設太陽能光電板，親近再生能源
9. 研發環保節能產品並落實環保作為，減輕對環境的衝擊
10. 倉庫多餘布料，開放員工認領，減少廢品產生
11. 致力於改善電力系統規劃，減少能源消耗，縮小發電機規格，使排廢減少
12. 致力於改善船體設計，降低阻力，減少引擎排廢

本公司於 2022 年所使用之內部能源消耗量如下表所示：

定量指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
電力使用量	度/年	2,477,004	2,773,768	2,767,946
	GJ	8,917.21	9,985.56	9,964.61
汽油使用量	L/年	17,273	18,609	22,565
	GJ	564.09	607.71	736.91
柴油使用量	L/年	98,240	144,391	94,717
	GJ	3,455.01	5,078.10	3,331.11
總能源耗用量	GJ	12,936.31	15,671.38	14,032.63
組織特定度量	營收 (百萬元)	4,224.77	4,554.26	4,823.44
能源密集度	GJ/ 營收 (百萬元)	3.06	3.44	2.91

註 1 組織特定度量為排放強度之分母，可為貨幣單位（收入、銷售）、產量（公噸、公升、百萬瓦數）、全職員工總數或大小（平方公尺面積）

2 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。

3 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m<sup>3</sup>；1 kcal=4.184 KJ。





東哥公司預計 2025 年進行自願性溫室氣體盤查，以精準掌握目前溫室氣體排放情形暨相關節能方案效益

項目	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	297.59	421.41	300.85
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	1,243.46	1,411.85	1,370.13
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	1,541.05	1,833.26	1,670.98
溫室氣體排放強度 (公噸 CO <sub>2</sub> e/ 營收(百萬元))	0.36	0.40	0.35

註 1 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。  
 2 範疇二是指能源間排放，如外購電力。  
 3 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)。  
 4 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，電力排放係數為 2020 年：0.502 kg CO<sub>2</sub>e/kWh；2021 年：0.509 kg CO<sub>2</sub>e/kWh；2022 年：0.495 kg CO<sub>2</sub>e/kWh。

本公司於報導期間內無購入冷媒亦無存放海龍滅火器之情形發生。

檢測項目	2020 年			2021 年			2022 年		
	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
揮發性有機物 VOCs	12,205.83	100	7	47,069.83	100	6	44,744.86	100	7
粒狀污染物 TSP	0	50	0	0	50	0	20.16	50	2
氮氧化物 NOx	0	150	0	130.78	150	1	241.85	150	1

### 3.3 水資源管理

公司位址於高雄市前鎮區，取水自鳳山水庫，屬於水資源風險評估之低度風險區域。因應氣候變遷風險可能導致的缺水危機，東哥推動節水管理，每月檢討用水量並改善用水設備，同時結合節水技術，多管齊下推動各項節水宣導、用水減量、水回收利用等節水措施，落實全方位節約用水。

本公司近三年用水量如下：

項目 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
取水量 (百萬公升)	10.52	9.70	10.81
組織特定度量 (營收(百萬元))	4,224.77	4,554.26	4,823.44
用水密度 (取水量(百萬公升) / 營收(百萬元))	0.0025	0.0021	0.0022

註 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。

### 廢污水排放情形

本公司污水產生來源主要是測試遊艇水密性，故各項檢測值較低。各廠區皆與臨海污水廠工業區污水收集系統連結，由臨海污水廠處理後再行海洋放流。目前臨海污水廠僅對大業廠及光陽廠區收取廢水處理費，兩廠的 COD 及 SS 檢測值都符合放流水標準 (事業放流水水質項目及限值 - 船舶建造修配業的標準)。

檢測項目	2022 年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
COD	100	29.7
SS	30	3.4



### 3.4 廢棄物管理

重大主題 廢棄物

本主題的重大原因

1. 公司設有一般廢棄物專用收集桶，若廢棄物中含有垃圾廢液，可防止污染土壤地表。
2. 宣導及教育員工垃圾分類，將可再利用廢棄物交付回收商處理，從而增加資源利用、促進永續發展。
3. 將廢棄木材提供給其他事業單位轉作燃料使用，減少天然氣有限資源的消耗。
4. 廠內的 50 加侖鐵桶，空桶均會交回廠商處理，作為資源循環再利用。
5. 一般廢棄物、廢油類、有害事業廢棄物，均交由合法廠商處理，符合環保法令降低環境衝擊。
6. 提供妥善的棧板給廠商循環使用，減少樹木的砍伐量。

政策/策略

垃圾分類及分析可再生利用的資源。

目標與標的

逐年降低一般事業廢棄物與有害事業廢棄物的總量。

管理評量機制

將環保違規事件的內容及改善方式留下文件紀錄，並利用生產會議時檢討及宣導，持續監督現場落實改進情形。

績效與調整

2022 年環保違規件數為零。

預防或補救措施

1. 檢視各廠區，實施整理整頓，透過清理與場區規劃，取得廢棄物暫置區域。
2. 謹慎選擇廢棄物清除廠商，可使用環保署 -「公民營廢棄物清除證照查詢」，確認該公司可清除的廢棄物種類。

東哥為追求永續經營，以改善製程及資源再回收來達到降低環境污染及資源有效利用的雙贏目標，亦無廢棄物進出口之情事。對於環保意識的重視，生產管理舉凡能資源回收或再利用者，皆本著物盡其用的精神，依廢棄物的特性分類處理，且清除處理廠商皆為合格廠商，東哥亦執行不定期的稽核來加強對清除處理廠商的監督與管理。

本公司採取以下行動

#### 降低廢棄物的產生，持續邁進循環經濟發展

#### RECYCLE

- 公司實施多項廢棄物回收，鐵鋁罐、寶特瓶、紙箱、鐵桶、塑膠桶、棧板都是回收項目。
- 製造過程裁切後的木材剩料，可用來製作放置工具的箱子。



本公司的製程中，於外部修補及倉內裝潢施工所產出的廢棄物最多，約佔 51.30%

#### REUSE

- 溶劑使用機器處理回收後再使用。
- 設置雨水集水池，蒐集雨水利用。

#### REDUCE

- 要求員工節約用電及省水，並有人員檢查是否落實。

本公司並無製造有害廢棄物，亦未發生洩漏事件

非有害廢棄物管理模式如下表所示：

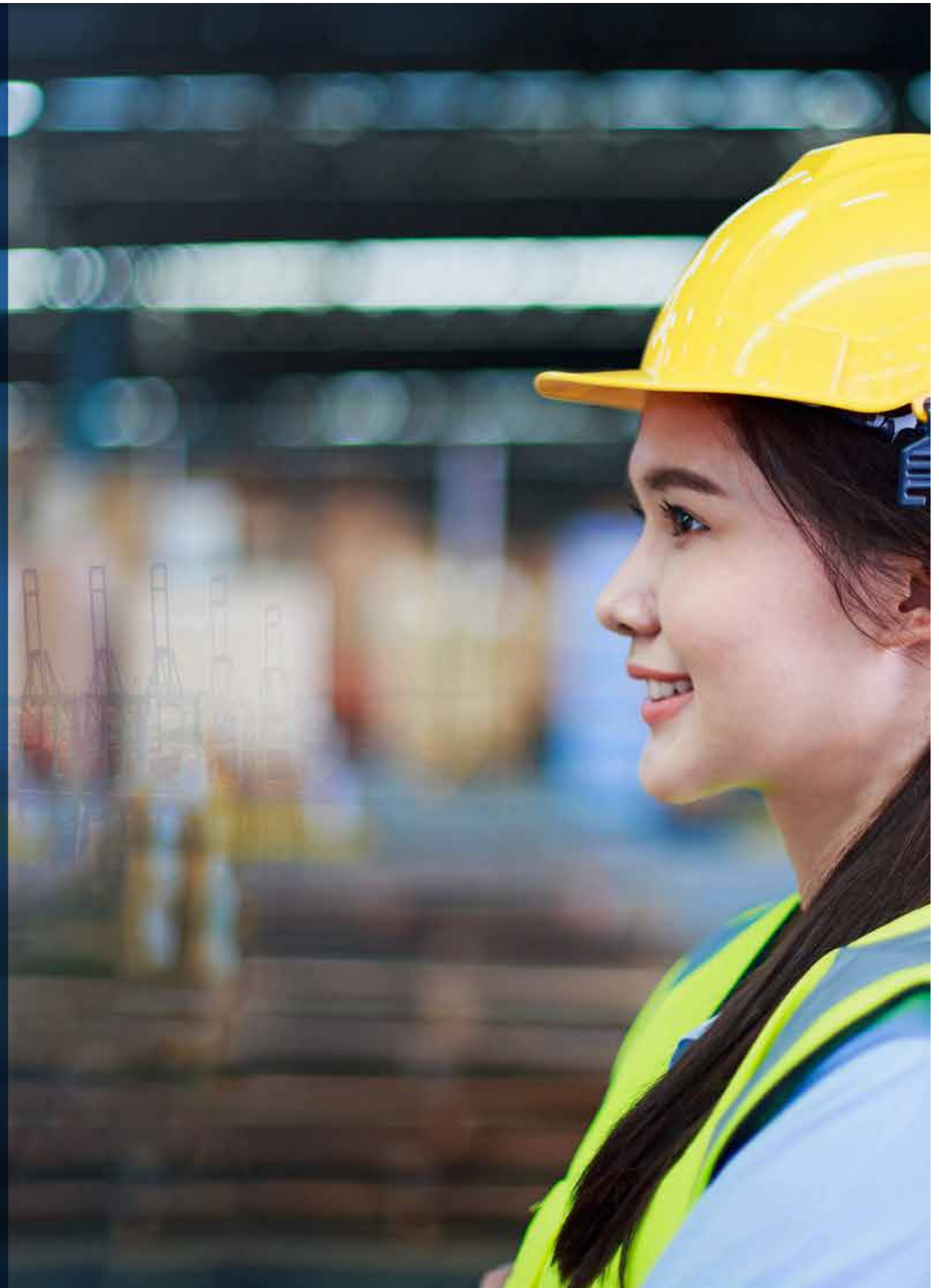
廢棄物組成成分 項目	有害 / 非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
廢塑膠混合物	非有害	1,040.00	焚化
廢木材混合物			
事業活動產生之一般性垃圾			



Alexander Marine Co., Ltd

# 4

人才與社會關懷  
Talent and Social Care



## 4.1 人才培訓

### 重大主題 訓練與教育

本主題的重大原因	提供員工工作所需之專業知識與技術培訓，有效提升員工所需職能，在各自崗位上貢獻最大產能，落實東哥「不斷進步」「人才培育」的企業文化；此外也確保公司專業技術、作業模式能傳承下去，達成公司永續經營之目標。
政策/策略	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新進人員教育訓練，協助其認識公司文化及相關規範要求，使其更能融入公司。</li> <li>2. 透過在職訓練、工作指導（師徒制）或專案指派等方式，發展員工專業能力。</li> <li>3. 規劃外訓申請制度，投入足夠資源，鼓勵員工充實所需知識、技術，考取相關證照。</li> <li>4. 發展不同數位課程，持續推廣與應用行動學習，達成有效的知識管理與保留。</li> </ol>
目標與標的	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 強化數位學習平台內容，同步保留訓練資源以利同仁複習及取用。</li> <li>2. 健全工作相關標準作業流程及設計準則，以利專業技術教導與傳承。</li> <li>3. 持續建置各部門的職涯路徑，及對應訓練資源及考核指標。</li> </ol>
管理評量機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年定期對員工進行績效考核、能力盤點及 SOP 考試，提供各單位主管藉此瞭解員工在專業能力發展上的需求與差異，作為訓練發展規劃的參考。</li> <li>2. 教育訓練課後滿意度調查與測驗，評估各課程執行品質與成效，做為調整之建議。</li> </ol> <p>每季進行當年度教育訓練執行成果報告，檢討各部門達成狀況，並協調單位主管解決問題，公司適時提供資源，以掌握目標執行之狀況與成果。</p>
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2022 年總計約有 155 位新人完成勞安及新人訓練課程，總訓練時數為 465 小時，並於 2022 年新增新人學習專區，提供懶人包、現場各組工作內容介紹、產品入門篇等訓練教材，幫助新人認識及融入工作環境。</li> <li>2. 2022 年的教育訓練總人次為 676 人次，共舉辦 72 堂訓練課程，內訓共 10 堂、委外辦訓共 12 堂，外訓共 50 堂。</li> <li>3. 2022 年委外辦訓的供應商設備專業課程滿意度達 4.1 分（滿分 5 分），協助工程設計、品保、施工單位持續學習、精進專業知識與技能。</li> </ol> <p>自 2020 年建置數位學習平台，累積至 2023 年已建置 93 門課程及訓練教材（含：通識 9 門、專業 79 門、管理類 5 門），協同同仁通識、專業能力的發展；並將專業知識及訓練相關測驗改為線上化，即測即評提高作業效率及學習便利性。</p>
預防或補救措施	<p>若未提供適當的教育訓練，或是設計出不當的訓練課程及制度，均可能導致公司消耗多餘時間、人力與金錢，增加額外成本。</p> <p>為避免上述狀況發生，設計下列預防及補救措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年須依公司各部門需求，及年度重點目標規劃相應職能訓練。</li> <li>2. 依不同職類（新進人員、各類專業職、管理職）設計相應的課程，符合其職務需求。</li> <li>3. 針對各式的訓練成果設計評量機制，驗證其訓練成效。</li> </ol>

東哥透過健全且貼合人性的人力資源政策，為員工打造安心的就業環境，同時建構完善的培育制度與暢通的溝通管道，並提供具市場競爭力的薪資、年終獎金、紅利獎金及多元化的獎勵金福利。在員工培育上，規劃有完整的輪調制度與職涯規劃，在系統性的教育訓練之外，為拓展員工視野與思維高度，也舉辦讀書會、跨部處專案等活動，讓員工培養更多知識與工作技能，成為多元化人才。無論是「選、用、育、留」任何一個與人力資源相關的環節，都具體落實對員工的照顧與關懷。

員工人數與非員工人數近兩年皆因擴產因素呈正向成長，至 2022 年底，東哥員工總數為 715 人，以性別分，男性員工為 598 人，女性員工為 117 人。

地區 / 類型	女性	男性
員工數	117	598
正職員工數	115	598
台灣 臨時員工數	2	0
全職員工數	115	598
兼職員工數	2	0

- 註 1 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。
- 2 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，與組織發生勞僱關係之個人（台灣為有投勞保之員工）。
- 3 正職：簽訂不定期契約之個人。
- 4 臨時：簽訂定期契約之個人。
- 5 無時數保證：本公司無無時數保證員工。
- 6 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
- 7 兼職：排除全職之員工。
- 8 本表計算採用人數 / 全時等量法。

### 公司非員工工作者資訊

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
保全人員	承攬	15
清潔人員	承攬	3
專業顧問	委任	1
外包人員	承攬	219



## 新進和離職員工

除致力打造友善的工作環境，東哥透過公開管道，持續招募相關領域的專業人才，提供員工生涯發展機會、促進工作生活平衡，截至 2022 年底，東哥的新進員工比例為 28.67%，惟受市場人才需求轉變等因素影響，員工離職比例為 21.26%，但整體而言，東哥的員工人數維持穩定成長。

員工新進率	2020 年				2021 年				2022 年			
	♂ 男性		♀ 女性		♂ 男性		♀ 女性		♂ 男性		♀ 女性	
性別	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
年齡\項目	66	11.44	17	2.95	105	15.86	16	2.42	77	10.78	13	1.82
30 歲以下	69	11.96	17	2.95	110	16.62	34	5.14	93	13.01	18	2.52
30-50 歲	13	2.25	0	0	6	0.91	1	0.15	3	0.42	1	0.14
51 歲以上	合計新進人數				272				205			
	182				662				715			
員工總人數	31.54				41.09				28.67			
總新進率 (%)												

註 1 新進員工人數不扣除中途離職人員。  
2 該年齡組男(女)性員工新進率 = 當年該年齡組新進男(女)性人數 / 當年末營運據點總人數。  
3 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

員工離職率	2020 年				2021 年				2022 年			
	♂ 男性		♀ 女性		♂ 男性		♀ 女性		♂ 男性		♀ 女性	
性別	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
年齡\項目	46	7.97	7	1.21	67	10.12	13	1.96	45	6.29	9	1.26
30 歲以下	58	10.05	14	2.43	73	11.03	21	3.17	71	9.93	12	1.68
30-50 歲	12	2.08	2	0.35	10	1.51	3	0.45	14	1.96	1	0.14
51 歲以上	合計離職人數				187				152			
	139				662				715			
員工總人數	24.09				28.25				21.26			
總離職率 (%)												

註 1 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。  
2 該年齡組男(女)性員工離職率 = 當年該年齡組離職男(女)性人數 / 該年齡組當年末男(女)性總人數。  
3 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

## 進用多元族群員工



東哥在人才延攬上不遺餘力，在人員聘用上透過公開遴選程序招募員工，不分性別、年齡、婚姻、種族、宗教及籍貫等，均提供平等的工作機會，此外，亦積極落實職場平權，不分男女，充份提供員工性別公平競爭及發展之機會，促進男女平權與支持職場多元化。為維護弱勢族群的工作者權益，東哥亦積極進用原住民及身心障礙等弱勢團體員工，提供其與一般員工無分別的工作機會及薪資福利。

近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

近三年多元族群員工分布		2020 年	2021 年	2022 年
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數
♂ 男性	30 歲以下	1	1	1
	30-50 歲	1	1	1
	51 歲以上	6	6	5
♀ 女性	30 歲以下	0	0	0
	30-50 歲	1	1	1
	51 歲以上	0	0	0

註 少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵(如經濟、生理、政治、社會)的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

## 教育訓練

東哥秉持不斷進步、人才培育的企業文化，將培育體系區分為四大主軸，包含「新人訓練」、「通識訓練」、「專業訓練」、「管理訓練」。讓同仁在不同階段皆有豐富的培訓課程及數位自學資源。



### + 新人訓練

- + 公司簡介
- + 企業文化
- + 核心價值
- + 人事制度
- + 工作規範
- + 員工福利
- + 工作環境
- + 職業安全衛生

### + 通識訓練

- + 遊艇基本知識
- + 產品與製程認識
- + 勞工安全衛生
- + 性騷擾防治
- + 東哥軟知識
- + 員工行為準則
- + ESG企業永續

### + 專業訓練

- + 生產技術
- + 品質訓練
- + 設備工具
- + SOP撰寫
- + 外語訓練
- + 專業證照
- + 消防訓練

### + 管理訓練

- + 法規政策
- + DISC人格特質
- + 新手主管訓練
- + 招募面試
- + 溝通表達
- + 問題分析與解決

個人進修補助

×

子女教育補助

×

工作輪調

×

國內外派訓

國外出差交流

×

產學合作

×

大港青年實習



教育訓練	管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
總人數 (人)	73	15	525	102	510	54	88	63
受訓總時數 (小時)	593.50	121.00	3,606.50	552.00	3,356.00	279.50	844.00	393.50
平均受訓時數 (小時/人)	8.13	8.07	6.87	5.41	6.58	5.18	9.59	6.25
受訓費用 (元)	45,980	24,550	375,430	11,130	331,100	5,630	90,310	30,050

註 1 (管理職總人數 + 非管理職總人數) = 營運據點總人數  
2 (直接人員總人數 + 間接人員總人數) = 營運據點總人數

## 公平績效管理制度

東哥安排年度職能盤點及績效考核，由單位主管依考核項目評核部屬該年度表現，並給予建議及回饋。針對後 5% 人員亦會進行績效面談，安排主管向同仁說明表現不佳的原因，設定改善措施，輔導同仁改善工作表現。職能盤點、績效評核的結果亦會成為同仁晉升、調薪的依據。

除了董事長、總經理，以及到職未滿三個月以上之同仁，其餘所有同仁不論台籍、外籍，均需接受職能盤點及績效考核。

2022 年實際接受考核的比例男性為 92.5%(518/560)，女性為 89.5%(102/114)；未接受考核共 54 位，52 位到職未滿三個月 ( 男性 40 位，女性 12 位 )，不受年度績效考核評定。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	97.30	91.80	92.90	90.20
接受考核的女性員工比例	93.80	88.80	92.50	86.90

本公司保全委託詠業保全公司負責執行日常勤務，共雇用 15 名保全人員，新進保全人員須接受安全衛生守則、法規概要、相關勤務訓練等共 40 小時。另外，每位保全人員每月仍須接受公司 6 小時之相關職務在職訓練，內容包含緊急事故處理、消防安全常識。目前所雇用的 15 名保全人員均已全部接受上述訓練。

## 4.2 福利制度

國家 / 地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之增加比率
高雄 / 前鎮	8.81	1.99

註 1 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理 / 執行長。  
2 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪。  
3 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比 / 該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

各職別薪酬比例	人數		總年薪 (新台幣元)		薪酬比	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
管理職	15	73	15,417,396	71,537,872	1.05	1
非管理職	102	525	56,845,848	292,710,528	1.00	1
直接人員	54	510	29,549,206	301,535,872	0.93	1
間接人員	63	88	42,714,040	62,712,552	0.95	1

註 女性對男性的薪資報酬比率 ( 年薪比率 ) : 為 " 該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪 "。

本公司依據職務類別、工作經驗、專業能力等客觀因素予以核薪，薪資標準不因性別、種族、宗教、政治立場或婚姻狀況有所差別，無性別差異，本公司從薪酬制度上，表達支持兩性平等職場的基本立場，一般無經驗台籍男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.27 倍；移工則依當地基本薪資給薪。雇用台灣人為高階管理階層的比例為 100 % ( 協理級以上主管人員為高階主管 )。

近三年員工職別分布如下：

		2020	2021	2022	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
主管人員	♂ 男性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	0	0	0
		51歲以上	3	3	3
	♀ 女性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	1	1	0
		51歲以上	1	1	1
主管人員總計		5	5	4	
非主管人員	♂ 男性	30歲以下	93	128	158
		30-50歲	294	341	366
		51歲以上	94	91	71
	♀ 女性	30歲以下	17	22	27
		30-50歲	59	70	76
		51歲以上	17	15	13
非主管人員總計		574	667	711	
正職人員總計		579	672	715	

註 協理級以上主管人員為高階主管。

### 營運變更之最少公告期限

依東哥企業股份有限公司與東哥企業工會所簽訂之團體協約內容，東哥每一位同仁經簽署勞動契約時，即成為工會會員。截至 2022 年底，團體協約涵蓋的員工比例達 100%。

東哥遵守勞動基準法之相關法令規定，落實同仁工作權益的保障。若公司發生重大營運變化、或欲終止與員工之勞雇關係，其相關勞動契約之終止，皆遵循勞基法第 16 條「最短預告期」之規定：

- ① 繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- ② 繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- ③ 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

### 育嬰假

東哥相當重視生育率低迷的社會問題，因此，我們期望可以幫助東哥人成家立業創造幸福美好的家庭，提升台灣的生育率。多年來鼓勵員工生育與辦理育嬰留職停薪措施。

性別 / 合計	2020			2021			2022		
	♂	♀	合計	♂	♀	合計	♂	♀	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	30	3	33	42	7	49	33	8	41
當年度實際申請育嬰留停人數 B	4	1	5	3	1	4	2	2	4
當年度育嬰留停應復職人數 C	4	0	4	4	1	5	3	2	5
當年度育嬰留停實際復職人數 D	3	0	3	3	1	4	2	2	4
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	2	0	2	3	0	3	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	1	0	1	1	0	1	1	1	2
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	75.00	-	75.00	75.00	100.00	80.00	66.67	100.00	80.00
當年度育嬰留停留存率 % (F/E)	50.00	-	50.00	33.33	-	33.33	-	-	-

註 1 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。  
 2 N 年留任人數 = N-1 年實際復職人員且 N 年 /12/31 仍在職人數。  
 3 當年度育嬰留停復職率及當年度育嬰留停留存率因比率分母為 0，故以 "-" 表示。

## 提供良好福利

本公司透過福委會設想員工需求，規劃提供多元員工福利制度，從保障機制、旅遊補助到福利品購買，甚至到成家後的育嬰優惠，都在員工福利之列，照顧員工人生各階段的不同需求，即為企業善盡社會責任之表現。



### + 員工福利

本公司照顧同仁身心健康及維持勞資雙方和諧共存

**公司禮金**

....

- ⊕ 結婚生育禮金
- ⊕ 教育補助
- ⊕ 尾牙/三節禮卷

**健康關懷**

....

- ⊕ 多元社團活動
- ⊕ 免費健康檢查
- ⊕ 喪傷病慰問金
- ⊕ 員工活動旅遊

**家庭關懷**

....

- ⊕ 特約商店優惠
- ⊕ 哺乳室

**工作獎勵及其他**

....

- ⊕ 員工專屬遊艇 Ocean Dream
- ⊕ 企業電影包場
- ⊕ 團隊補助鼓勵金
- ⊕ 免費汽機停車場



員工專屬遊艇  
Ocean Dream



▲ 員工旅遊



▲ 員工旅遊



▲ 家庭日活動



▲ 家庭日活動



▲ 電影包場活動

## 多元學習方式

東哥除開辦不同實體課程外，亦推動數位化學習方式，建構多元學習資源；此外，也提供不同資源鼓勵員工自主搜尋外部學習資源，讓員工依職務需求自主學習，期許員工提升績效及自我價值。

### + 實體課程



- 針對公司採用之新技術、新物料及新設備等，開設實體訓練課程，提供工作所需之知識給同仁。

2022年  
共辦理

**13** 堂 設備與技術類課程  
**3** 堂 系統與作業類課程  
**5** 堂 勞安類課程

### + 數位學習

- 為增進同仁學習效益，落實知識管理並達成永續利用，東哥於2019年開始推動數位學習，運用學習平台管理各類課程，並持續製作、上架不同課程。此外更運用行動APP，讓同仁的學習不再受到時空限制。自2019年迄今已上架共89堂課程，詳如下表。

為讓同仁能更靈活運用零碎時間學習，並提升其學習樂趣，東哥於2020年開始也陸續自製不同主題的微課程(如：員工行為準則、東哥軟知識...等)，將課程內容運用動畫的方式設計，提昇學習樂趣。



**5** 堂 通識課程  
**68** 堂 專業課程  
**4** 堂 管理課程  
**12** 堂 標準作業流程

設備器材 12堂  
軟體工具 4堂  
品質訓練 34堂  
生產技術 18堂

### + 外訓資源

本公司依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定員工退休辦法，提供穩固的退休金提撥與給付，依「勞基法」規定雇主應於每年預估次一年度符合退休條件勞工所需退休金，並補足準備金差額，以確保勞工退休金權益。

除依法令規定提存退休準備金，每年亦透過專業勞退金精算事務所的精算師，進行退休準備金的精算，以確認足額提撥，保障員工未來請領退休金的權益；依據「勞基法」提撥之退休準備金，並依「勞動基準法」之規定，按員工服務年資及退休前六個月之平均薪資計算退休金給付。

適用舊制退休金員工每月按員工薪資總額 4.2% 提撥員工退休金基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶。適用新制退休金員工則依據「勞工退休金條例」則依員工每月薪資 6% 提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

- 為鼓勵東哥員工增進專業能力，及因應工作需求取得相關技術認證，本公司提供順暢之外訓申請管道，同仁提出外訓申請經核准通過後，公司全額補助課程相關費用。迄今，本公司同仁取得堆高機、固定式起重機、高空作業車、施工架作業主管、粉塵作業主管、內部控制、職業安全與衛生、二等遊艇駕駛等專門職業及技術考試之相關證照及結業證書。

此外，東哥亦以補助費用方式，鼓勵同仁在職進修，赴大專院校進修學習，汲取各方產業知識。透過多元化的進修管道，培訓並儲備優秀之專業人才。



## 4.3 職場健康與安全

### 重大主題 員工健康與安全

#### 本主題的重大原因

1. 公司每年針對場內從事特別危害健康作業之人員，辦理特殊健康檢查及在職滿一年者定期 2 年 /1 次員工健康檢查。
2. 廠內依其規模及性質聘僱特約醫護人員於廠內定期實施臨場服務，檢視勞工的健康檢查報告分析其高風險群，實施身心關懷及追蹤勞工身體狀況。
3. 廠內依其規模及性質制定相關保護計畫：
  - (1) 人因性危害預防計畫。
  - (2) 異常工作負荷促發疾病預防計畫。
  - (3) 執行職務遭受不法侵害預防計畫。
  - (4) 母性健康保護計畫。
  - (5) 呼吸防護計畫。
  - (6) 聽力保護計畫。
  - (7) 勞工健康服務保護計畫。
  - (8) 職場中高齡勞工健康促進計畫。
  - (9) 其他因作業需求相關之保護計畫等，且適時更新修正內容。

#### 政策/策略

1. 遵行職安衛法規之要求，落實風險評估環境考量。
2. 加強作業安全意識認知，全員共同維護職場健康。

#### 目標與標的

1. 短中長期均以零災害及零罰單為前提目標。
2. 廠內職安衛皆由勞安部主導於廠內落實實施職安衛自主管理機制維持不變。
3. 設定提升人人有危害辨識及安全意識觀念。
4. 評估及加強人員勇於發現問題，迅速處理問題及有效解決問題的能力。

#### 管理評量機制

掌握員工於工作場所中作業環境的實態及有效評估工作者其作業環境中暴露狀況，委外中華檢驗科技有限公司職業實驗室（聯成工業安全衛生技師事務所）採取現場規劃、採樣、監測及分析。為保障勞工免於作業場所中的種種危害，提供勞工健康舒適的工作環境，每年均執行 2 次作業環境監測，逐步瞭解工作人員的暴露實態。

#### 績效與調整

1. 作業環境監測報告均合格。
2. 零職業病。

#### 預防或補救措施

1. 勞安及廠醫護健檢定期資料彙整，安排相關人員健康關懷面談，了解現場人員生活作息及關懷員工在職場上身心靈狀況，提供相關健康諮詢及依健檢報告紅字個案分別提醒追蹤機制。
2. 不定期於廠內實施安衛定檢，檢視人機料法環現場管理五大要素，糾正不符合事項，追蹤缺失改善速度及成效。
3. 每月召開相關會議，與各組管理幹部檢討及檢視廠內，糾正人員不安全行為事宜和表揚優秀組別。
4. 於 3 個月 /1 次職業安全衛生委員會上提出檢討及應加強事項，列為廠內安衛定檢巡視要點。
5. 定期檢視廠內所有制定的相關保護計畫，適時更新及修正其內容。
6. 不定期辦理相關職能安全概念的課程，提升同仁危害辨識的警覺性與緊急狀況排除能力。

## 職業安全衛生委員會

東哥恪遵各項勞動法令規定，以建立優質的工作環境與氛圍，成立「職業安全衛生委員會」，由勞安部經理擔任主任委員，每三個月召集資方與勞方之職安衛委員，共同研討、審查公司各項職業安全衛生作為與計畫。

## 打造健康安全的工作環境

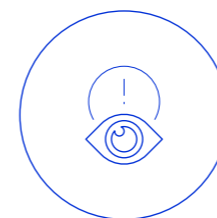
公司目前正陸續規劃及設計相關 ISO 45001 文件中，以系統化機制落實員工安全衛生管理。針對淺在的高風險作業類別，進行危害辨識與風險評估，採取相關防止措施，降低風險管控，有效防範任何職業災害的發生，保護員工免除受傷和職業疾病的威脅，實現承諾，為員工提供一個更加安全健康的工作環境。

### 職業安全衛生委員會組織架構圖



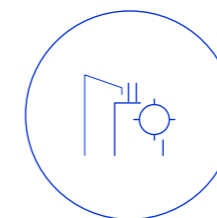
委員會成員如下表所示：

職業安全衛生委員會成員	人數
主任委員	1
秘書	1
職業安全衛生人員	4
事業內各部門之主管、監督、指揮人員	7
與職業安全衛生有關之工程技術人員	3
從事勞工健康服務之醫護人員	1
勞工代表	6



#### 工作危害辨識

巡視廠房工區，且不定期廠內實施安衛定檢(防止現場人員因臨時施工需求任意拆卸或破壞安全防護)



#### 風險評估

針對廠內安衛定檢缺失檢討，標註其缺失相片相關法規規範及嚴重程度分析



#### 事故調查的流程

依人員呈報受傷情況實際於現場模擬，且瞭解其作業流程之規範，還原案發經過且列出改善對策及防止再犯措施



#### 應用分級管控

填入風險評估表單

經由定期回訓及參與公部門宣導活動，公司培訓取證，個人自費取證及提升學歷文憑資格等方式來確保執行人員的能力。每週召開勞安內部週會檢討與討論。每件執行案件都會建檔留下檔案依據，適時修正更新廠內管理文件(含東哥職業安全衛生工作守則、東哥職業安全衛生管理規章、東哥環安衛5大項、協力廠商安全衛生管理要點、各項管理計畫等)。



為預防受到供應商與承攬商對公司產生在職業安全衛生相關的危害、風險及負面衝擊，本公司對供應商與承攬商採取以下稽核措施：

- 一、供應商窗口為採購，勞安部要求廠內每項物品購買都需有 CNS 認證合格標章及材質證明方能購買。
- 二、協力廠商 (承攬商) 入廠前會召開協議組織會議，進行廠內危害告知及告知協力廠商廠內安全衛生管理要點等相關教育訓練。
- 三、任何於廠內施作之人員含協力廠商 (承攬商) 進入廠內都須遵守東哥勞安之規定。
- 四、勞安部不定期於廠內實施安檢於廠內執行職業安全衛生稽核事宜，且召開相關檢討會議。(勞安部主稽核者除了具備甲級職業安全、甲級職業衛生等證照外，還具備 ISO 45001 職業安全衛生管理系統主導稽核員、ISO 45001 內部稽核、臺灣職安卡一般安全衛生教育訓練講師、SGS 企業職能講師、教育部校園職業安全衛生教育訓練知能提升專業種子講師等證照資格)。

### 危害鑑別風險評估作業流程圖



### 事故調查的流程圖



## 職業健康服務

依廠內工作者作業環境特性及性質，訂定勞工健康服務計畫，以提升廠內工作者健康品質，達到職業傷病預防及勞工身心健康保護之目的。

計畫內容乃是以職安法的四大計畫為根基，以預防傷病及促進健康為基礎，利用問卷調查、成效比較、評價意見、滿意度統計及健康檢查結果異常問題分析等方式，並評估廠內員工之健康需求進而擬定相關健康促進議題。

為了提升廠內職業安全健康知能，由臨場服務之廠護廠醫協助實施健康關懷，讓員工增進職業安全健康自我管理、覺察、知識、態度、價值觀、生活技能與行動能力，進而重視職業安全健康的重要性。此做法不僅實施於廠內全體員工，對於協力廠商人員也要求遵守同樣的勞工健康服務計畫。

員工健康檢查人數與費用統計總表

### ▼ 員工健康檢查



一般健康檢查		特殊健康檢查	
檢查項目		檢查項目	
身高、體重(全自動測量儀)、血壓、脈搏檢查、視力、色盲檢查、音叉聽力儀、檢查腰圍、BMI、尿蛋白(PRO)、尿潛血(OB)、酸鹼值(PH)、尿糖(GLO)、血色素(HB)、白血球(WBC)、丙酮轉氨基酵素SGPT、肌肝酸Creatinine、飯前血糖Ac Suger、膽固醇CHO、三酸甘油酯T-G、高密度脂蛋白(HDL)、低密度脂蛋白(LDL)、數位式X光檢查、醫師理學檢查		氯乙烯、苯作業、特殊粉塵作業、(噪音作業)	
檢查人數(人)	檢查費用(元)	檢查人數(人)	檢查費用(元)
<b>52</b>	<b>11,250</b>	<b>94</b>	檢查費用 由勞保局補助

# HEALTH PROMOTION

## 健康促進

東哥依據職業安全衛生管理系統，提供全體員工與廠內協力廠商（外包承攬商）以下完整的健康維護體系

### 身心健康諮詢服務

### 健康促進活動

### 保障女性與母性勞工

### 異常工時、人因工程及職場暴力等保護

### 健檢照護



- 1 提供員工身心健康諮詢，醫師每年臨場服務9次/每次3小時，護士每月臨場服務9次/每次2小時每人每次約20分鐘。
- 2 建檔場內「員工健康管理系統」分析、評估員工健康檢查紀錄，依風險屬性主動給予關懷，每次臨場時均提供臨場服務，安排醫師與員工面談，提供健康指導與安全照護。



- 1 有氧肌力瑜珈社團。
- 2 登山社團。
- 3 定期舉辦活動(如：烤肉活動，含投籃、拔河)。
- 4 員工旅遊。



制定「母性健康保護計畫」，提供「母性健康危害評估及工作適性安排表」予以廠護面談關懷，填寫完後由醫護人員評估後適性安排工作。



制定異常工作負荷促發疾病預防計畫、人因性危害防止計畫、職場不法侵害防護計畫，藉由量表實施風險評估及關懷問卷調查，建置相關資料實施比對，對於有風險之勞工予以適當之處置及杜絕工作場所不法侵犯之情事。



- 1 提供優於法令的健檢照護，不分員工年齡到職滿一年者固定2年1次健康檢查。
- 2 年滿六十五歲者，每年檢查1次。
- 3 特別危害健康作業，每年特殊健康檢查1次。

## 職業安全衛生之教育訓練

本公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，報導期間訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新台幣元)
高空作業車初訓	15	105,000
職安卡講師回訓	1	500
乙炔熔接回訓	1	400
固定式起重機回訓	32	12,400
堆高機初訓	10	52,300
固定式起重機初訓	8	63,040
堆高機回訓	26	12,000
急救人員回訓	2	2,000
施工架作業主管回訓	5	3,500
職業安全衛生管理員回訓	2	2,300
有機溶劑回訓	1	700
職業安全衛生業務主管回訓	1	700
防火管理初訓	2	6,400
甲級職業衛生管理回訓	1	1,100
考前衝刺班	1	1,200
職業安全衛生業務主管初訓	2	9,400
乙炔熔接初訓	2	6,000
消防自衛編組訓練	60	0
危害辨識 & 預防	65	0
職業災害保護與重建影片宣導	13	0
建立友善職場	30	0
急救技能講習 CPR&AED	12	0
施工架維護檢討	16	0

註 1 包含員工與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。

2 非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。

3 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

## 職場傷害及職業病

「職業安全衛生委員會」以建置「安全、安心工作環境」為期許，以人力巡檢、宣導教育等方式致力達到「職安零事故」、「員工都健康」之目標。2022 年度公司無職災事件，且未發生職業病相關案件。



## 4.4 社會公益

當地社區是公司營運上重要的利害關係人，東哥基於「取之社會、用之社會」的理念，積極參與社區公共事務，落實社區關懷，參與社會公益與急難救助活動，分享愛心、回饋社會，善盡社會公民責任。

本公司自成立以來，為高屏地區帶來大量工作機會，促進地方經濟的發展。四十餘年來，秉持著「取之於社會、用之於社會」的理念，除了在本業戮力經營，亦有效結合公司資源、並鼓勵及帶領同仁參與，以金錢、物資及人力等方式，善盡企業公民責任，為社會帶來正向的改變。

從事遊艇製造 FRP 製程之作業環境，難免會產生揮發性有機物，為了降低逸散至空氣中對鄰居與環境造成衝擊，本公司持續嚴格執行環境監測，並設置 VOC 防制設備進行淨化處理，降低因 FRP 製程所產生的揮發性有機物進入大氣環境，達到環保署規定的合格標準，致力將營運所造成的衝擊降至最低。

當地居民有疑問或需求不須假借他人，可直接與本公司反映或詢問，本公司安排廠務部門專人即時回答社區居民詢問，同時也會安排家戶拜訪，當面了解問題進行溝通協調並加強敦親睦鄰。

 <p><b>東哥照顧浪浪 支持中途之家</b></p> <p><b>弱勢團體公益合作</b> 地瓜媽媽/浪浪認養/年節禮盒認購</p> <p>金額(新台幣元) <b>600,000</b></p>	 <p><b>定期安排遊艇出航活動</b> 並與特約店家合作/疫情下提振經濟消費</p> <p>金額(新台幣元) <b>1,350,000</b></p>	 <p><b>與攤商/小農/定期合作</b></p> <p>金額(新台幣元) <b>90,000/年</b></p>		
 <p><b>電影包廳賞析</b> 支持本土藝術創作</p> <p>金額(新台幣元) <b>420,000</b></p>	 <p><b>愛心捐血活動</b></p> <p>金額(新台幣元) <b>N/A</b></p>	 <p><b>學術機構 產學合作交流</b></p> <p>金額(新台幣元) <b>N/A</b></p>	 <p><b>洽公使用公務腳踏車 綠能減碳</b></p> <p>金額(新台幣元) <b>N/A</b></p>	 <p><b>買腳踏車、宮廟贊助 噪音降低、里民合作</b></p> <p>金額(新台幣元) <b>20,000/年</b></p>

### 產學合作

秉持永續成長，成為人才夢工廠，讓社會持續成長，達到共好、共享、促進整體產業發展的目的，東哥提供在地重點學校進行產學合作：高雄科技大學（原高雄海洋科技大學）、屏東科技大學、鳳山高級商工職業學校等。未來，東哥也會持續規劃與學校的產學合作模式，透過產官學研等多方著手，擴大人才基數，將能持續培育多元人才投入遊艇產業。



### 綠地認養

善盡企業社會責任，追求永續發展，東哥持續在地認養空品淨化區基地，降低環境品質衝擊。





Alexander Marine Co., Ltd

# 5

附錄

Appendix



附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	東哥企業股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2022/1/1~2022/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>1. 組織及報導實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.3 關於東哥	15	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	1	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	1	
<b>2. 活動與工作者</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.3 關於東哥	15	
	2-7	員工	4.1 人才培訓	57	
	2-8	非員工的工作者	4.1 人才培訓	57	
<b>3. 治理</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.4 營運績效	19	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.4 營運績效	19	
	2-11	最高治理單位的主席	1.4 營運績效	19	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4 營運績效	19	
	2-13	衝擊管理的負責人	關於本報告書	1	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.4 營運績效	19	
	2-15	利益衝突	1.4 營運績效	19	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.4 營運績效	19	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.4 營運績效	19	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.4 營運績效	19	
	2-19	薪酬政策	1.4 營運績效	19	
2-20	薪酬決定流程	1.4 營運績效	19		
2-21	年度總薪酬比率	4.2 福利制度	64		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>4. 策略、政策與實務</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	3	
	2-23	政策承諾	1.6 法規遵循	33	
	2-24	納入政策承諾	1.6 法規遵循	33	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.6 法規遵循	33	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.6 法規遵循	33	
	2-27	法規遵循	1.6 法規遵循	33	
	2-28	公協會的會員資格	1.3 關於東哥	15	
<b>5. 利害關係人議合</b>					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.1 利害關係人溝通	7	
	2-30	團體協約	4.2 福利制度	64	
<b>特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)</b>					
<b>市場地位</b>					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2 福利制度	64	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.2 福利制度	64	
<b>間接經濟衝擊</b>					
GRI 203 間接經濟衝擊主題 揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.4 社會公益	83	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	4.4 社會公益	83	
<b>反貪腐</b>					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.6 法規遵循	33	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.6 法規遵循	33	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.6 法規遵循	33	
<b>反競爭行為</b>					
GRI 206 反競爭行為主題揭 露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.6 法規遵循	33	



GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>稅務</b>					
GRI 207	207-1	稅務方針	1.4 營運績效	19	
稅務主題管理揭露 2019	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.4 營運績效	19	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.4 營運績效	19	
GRI 207	207-4	國別報告	1.4 營運績效	19	
稅務主題揭露 2019					

**特定主題準則：300 系列 (環境的主題)**

**水與放流水**

GRI 303	303-1	共享水資源之相互影響	3.3 水資源管理	52	
水與放流水主題管理揭露 2018	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3 水資源管理	52	
GRI 303	303-3	取水量	3.3 水資源管理	52	
水與放流水主題揭露 2018	303-4	排水量	3.3 水資源管理	52	
	303-5	耗水量	3.3 水資源管理	52	

**生物多樣性**

GRI 304	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	無
生物多樣性主題揭露 2016	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	無
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	無
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	無

**特定主題準則：400 系列 (社會的主題)**

**勞雇關係**

GRI 401	401-1	新進員工和離職員工	4.1 人才培訓	57	
勞雇關係主題揭露 2016	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.2 福利制度	64	
	401-3	育嬰假	4.2 福利制度	64	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>勞 / 資關係</b>					
GRI 402					
勞 / 資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 福利制度	64	
<b>員工多元化與平等機會</b>					
GRI 405	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人才培訓	57	
員工多元化與平等機會主題揭露 2016	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2 福利制度	64	
<b>不歧視</b>					
GRI 406					
不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	1.6 法規遵循	33	
<b>結社自由與團體協商</b>					
GRI 407					
結社自由與團體協商主題揭露 2016	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	1.6 法規遵循	33	
<b>童工</b>					
GRI 408					
童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1.6 法規遵循	33	
<b>強迫或強制勞動</b>					
GRI 409					
強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	1.6 法規遵循	33	
<b>保全實務</b>					
GRI 410					
保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	4.1 人才培訓	57	
<b>原住民權利</b>					
GRI 411					
原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	1.6 法規遵循	33	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>當地社區</b>					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.4 社會公益	83	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	4.4 社會公益	83	
<b>公共政策</b>					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無
<b>行銷與標示</b>					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.1 產品與服務	37	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.1 產品與服務	37	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.1 產品與服務	37	
<b>客戶隱私</b>					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.1 產品與服務	37	

### 重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3: 重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別與管理	9	
GRI 3: 重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別與管理	9	
<b>員工健康與安全 (GRI 403)</b>							
GRI 3: 重大主題 2021	員工健康與安全管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.3 職場健康與安全	71	
		-	403-1	職業安全衛生管理系統	4.3 職場健康與安全	71	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.3 職場健康與安全	71	
	職業安全衛生主題管理揭露 2018	-	403-3	職業健康服務	4.3 職場健康與安全	71	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.3 職場健康與安全	71	
GRI 403		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 職場健康與安全	71	
		-	403-6	工作者健康促進	4.3 職場健康與安全	71	
	職業安全衛生主題揭露 2018	-	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.3 職場健康與安全	71	
		-	403-9	職業傷害	4.3 職場健康與安全	71	
		-	403-10	職業病	4.3 職場健康與安全	71	
<b>能源 &amp; 排放 (GRI 302、GRI 305)</b>							
GRI 3: 重大主題 2021	能源 & 排放管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.2 能源與排放	47	
		-	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能源與排放	47	
		-	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	
GRI 302 能源主題揭露 2016		-	302-3	能源密集度	3.2 能源與排放	47	
		-	302-4	減少能源消耗	3.2 能源與排放	47	
		-	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.2 能源與排放	47	

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 305	排放 主題揭露 2016	-	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.2 能源與排放	47	
		-	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.2 能源與排放	47	
		-	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	3.2 能源與排放	47	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	3.2 能源與排放	47	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	3.2 能源與排放	47	
		-	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	3.2 能源與排放	47	
		-	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx), 及其它顯著的氣體排放	3.2 能源與排放	47	
<b>重大主題: 經濟績效 (GRI 201)</b>							
GRI 3: 重大主題 2021	經濟績效 管理方針	-	3-3	重大主題管理	1.4 營運績效	19	
GRI 201	經濟績效 主題揭露 2016	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4 營運績效	19	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.5 氣候變遷管理	31	
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.2 福利制度	64	
		-	201-4	取自政府之財務援助	1.4 營運績效	19	
<b>重大主題: 物料 (GRI 301)</b>							
GRI 3: 重大主題 2016	物料 管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 物料管理	45	
GRI 301	物料 主題揭露 2016	-	301-1	所用物料的重量或體積	-	-	資訊取得不完整
		-	301-2	使用回收再利用的物料	3.1 物料管理	45	
		-	301-3	回收產品及其包材	3.1 物料管理	45	
<b>重大主題: 廢棄物 (GRI 306)</b>							
GRI 3: 重大主題 2020	廢棄物 管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.4 廢棄物管理	53	

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 306	廢棄物主題管理 揭露 2020	-	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.4 廢棄物管理	53	
		-	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4 廢棄物管理	53	
	廢棄物主題揭露 2020	-	306-3	廢棄物的產生	3.4 廢棄物管理	53	
		-	306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 廢棄物管理	53	
		-	306-5	廢棄物的直接處置	3.4 廢棄物管理	53	
廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	-	306-3	嚴重洩漏	3.4 廢棄物管理	53		
<b>重大主題: 顧客健康與安全 (GRI 416)</b>							
GRI 3: 重大主題	顧客健康與安全管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.1 產品與服務	37	
GRI 416	顧客健康與安全主題揭露 2016	-	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.1 產品與服務	37	
		-	416-2	違反有關產品與服務的健康和安規之事件	2.1 產品與服務	37	
<b>重大主題: 訓練與教育 (GRI 404)</b>							
GRI 3: 重大主題	訓練與教育 管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 人才培訓	57	
GRI 404	訓練與教育 主題揭露 2016	-	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1 人才培訓	57	
		-	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 福利制度	64	
		-	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1 人才培訓	57	
<b>重大主題: 永續供應鏈管理 (GRI 308、GRI 414)</b>							
GRI 3: 重大主題	永續供應鏈管理管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.2 供應鏈管理	41	
GRI 308	供應商環境 評估主題揭露 2016	-	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	41	
		-	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.2 供應鏈管理	41	
GRI 414	供應商社會 評估主題揭露 2016	-	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	41	
		-	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.2 供應鏈管理	41	

自訂主題揭露

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>* 翻新設計與服務</b>					
GRI 3 翻新設計與服務 管理方針	3-3	重大主題管理	2.1 產品與服務	37	
<b>* 誠信經營</b>					
GRI 3 誠信經營 管理方針	3-3	重大主題管理	1.4 營運績效	19	
<b>* 客戶服務管理</b>					
GRI 3 客戶服務管理 管理方針	3-3	重大主題管理	2.1 產品與服務	37	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：其他

揭露主題	編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1	(1) 總能源消耗量、(2) 使用來自電網的用電量比、(3) 再生能源使用量占總能源使用佔比	量化	3.2 能源與排放	47
員工健康與安全	RT-IG-320a.1	(1) 可記錄事故率 (TRIR)、(2) 死亡率、(3) 虛驚事件率 (NMFR)	量化	4.3 職場健康與安全	71
使用階段之燃料經濟與排放	RT-IG-410a.1	中型與重型車輛之銷售權重平均燃料效率	量化	3.2 能源與排放	47
	RT-IG-410a.2	非道路設備之銷售權重平均燃油效率	量化	3.2 能源與排放	47
	RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售權重平均燃油效率	量化	3.2 能源與排放	47
	RT-IG-410a.4	(a) 船舶柴油引擎、(b) 火車柴油引擎、(c) 道路中重型車輛、(d) 非道路柴油引擎之銷售權重平均 (1) 氮氧化物 (NOx)、(2) 懸浮微粒 (PM) 排放率	量化	3.2 能源與排放	47
原物料溯源	RT-IG-440a.1	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	描述與分析	3.1 物料管理	45
翻新設計與服務	RT-IG-440b.1	由翻新產品與翻新服務產生之營收	量化	2.1 產品與服務	37

**附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊**

編號	揭露指標	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	1.5 氣候變遷管理	31
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	1.5 氣候變遷管理	31
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	1.5 氣候變遷管理	31
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	1.5 氣候變遷管理	31
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	-	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	-	-





OCEAN ALEXANDER