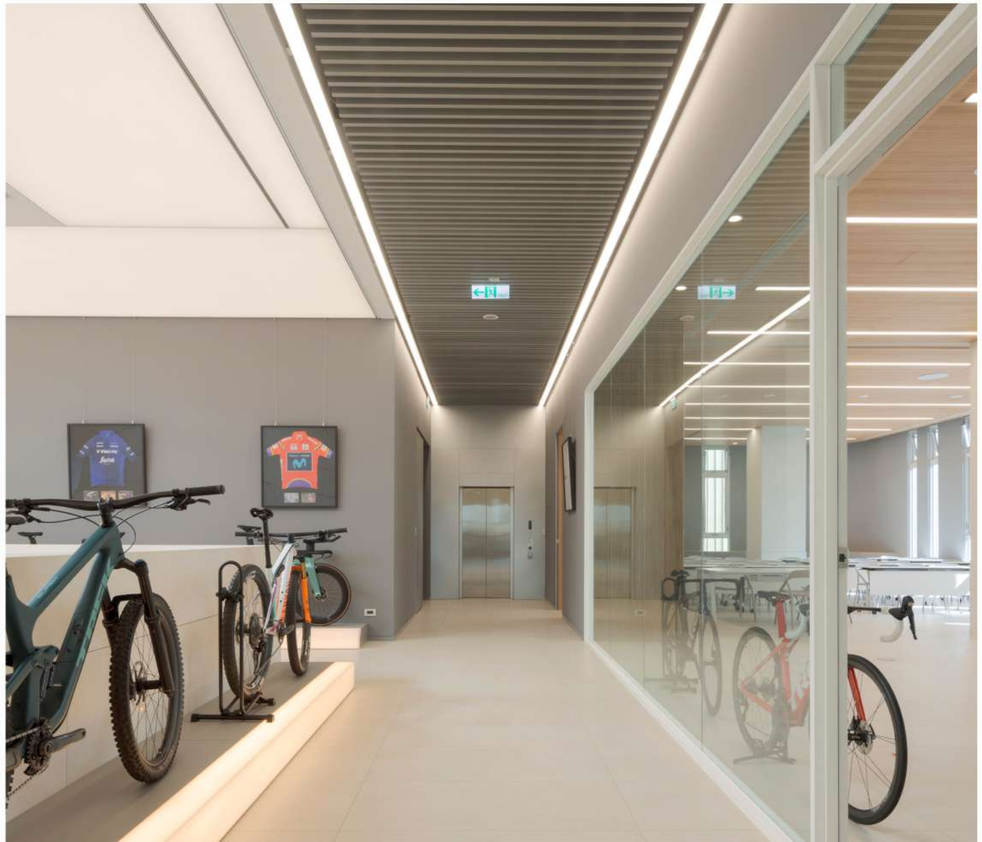


2024 永湖集團 永續報告書

目 錄

Contents



01. 前言

1-1 經營者的話 02
1-2 關於永湖 04

02. 策略與願景

2-1 永續發展政策 06
2-2 永續藍圖 07
2-3 ESG行動策略及目標 08
2-4 利害關係人溝通 09
2-5 重大性分析 13

03. 永續治理

3-1 公司治理 16
3-2 風險治理 18
3-3 資訊安全 20
3-4 雲端服務應用與資安治理 22

04. 永湖綠色承諾

4-1 能源管理 24
4-2 水資源管理 26
4-3 廢棄物管理 27

05. 社會共融

5-1 人力資源策略與發展 29
5-2 多元共融與人權保障 38
5-3 健康安全職場 46
5-4 社會參與 52



01 前言

Contents

1-1 經營者的話 02

1-2 關於永湖 04

Governance



1-1 經營者的話

2024年，全球政經局勢持續動盪，地緣衝突與通膨壓力交織，加上氣候變遷對產業鏈的衝擊日益加劇，企業如何在變局中穩健前行、並兼顧永續責任，成為經營團隊的重要課題。面對外部挑戰，永湖複合材料秉持一貫「用複材改善人類生活，並以永續發展為目標」的經營理念，穩健拓展核心事業，並以更前瞻的視野推動企業轉型與升級。

作為全球少數具備從碳纖布織造、車架生產到整車組裝完整垂直整合能力的製造商，我們深知在全球供應鏈重組與ESG標準日趨嚴格的趨勢下，永湖必須扮演更積極的角色。2024年，我們與多個國際知名品牌的策略合作關係更加穩固，持續以高效能、高品質與高彈性的製造能力，成為全球高階自行車市場不可或缺的夥伴。

1-1 經營者的話

我們的永續發展策略，受到企業宗旨的啟發，憑藉開拓精神與專業知識，永湖希望每天都能改善人類的生活，並為後代塑造一個美好的未來。

永湖複合材料股份有限公司 執行長 廖元宏

我們於台中豐原新落成的高階智慧化碳纖複材廠房，也在今年全面投入營運。這座斥資新台幣23億元打造的永湖新基地，從設計階段即導入節能減碳、智慧製造與人本理念，匯聚了高階碳纖布智慧化產線、自行車配件模組化製造系統、智慧倉儲與物流中心等功能，為永湖邁向下一個十年的成長注入堅實動能。

我們深信企業成長與永續經營並非對立，而是相輔相成。在環境面，永湖積極導入太陽能發電系統、能源效率管理與廢棄物減量措施，並規劃於2025年導入ISO 14064，強化溫室氣體排放的盤查與管理；在社會面，我們持續打造更友善的職場環境，強調職安文化、員工培育與多元發展機會，並以實際行動參與在地公益，促進共好。

2024年也是我們進一步提升企業韌性與永續治理能力的重要一年。在全球淨零轉型的趨勢下，碳纖維複合材料所具備的輕量化、高強度、節能特性正好成為下一世代交通工具與科技產品的關鍵材料。面對未來，我們將持續投資技術研發與製程創新，強化與國際品牌的夥伴關係，並透過數位轉型與永續治理機制，打造更具透明度與信任基礎的經營體系。

誠摯感謝每一位同仁、合作夥伴與客戶在2024年的共同努力與支持，讓永湖得以穩健前行。面對未來，我們將持續以「製造專業化、管理人性化、服務誠信化」為核心，與全球趨勢對齊，讓永湖成為碳纖維產業中值得信賴的永續典範。



1-2 關於永湖

自2007年創立以來，我們長期專注於碳纖維複合材料的開發與應用，逐步建立起從原材料研發、模具設計、結構成型到成品組裝的一體化製造能力，累積深厚的工程經驗與跨產業應用技術，廣泛服務於運動器材、精品配件、醫療設備子等高端產品市場。為因應全球製造模式的快速轉變與客戶需求日益多元，我們持續導入智慧化生產與自動化設備，提升製造效率與品質穩定性，並逐步優化管理流程，提升資訊透明度與決策效率，為未來導入數位化管理奠定基礎。

同時，我們也透過整合上下游資源，發展具高度協作效率的垂直整合製造體系，使企業在全球供應鏈中持續保持競爭優勢。我們深信企業的價值，不僅體現在產品與技術，更根植於對人的尊重與對環境的承諾。多年來，我們致力於營造開放、健康且具有成長性的職場文化，透過教育訓練、職能發展與部門橫向合作，促進組織活力與人才累積；在日常營運中，則積極推動節能減排、資源循環與環境友善設計，實踐對生態系統負責的生產模式。我們深知，每一項改善與創新，都是企業邁向永續的基石。在生產基地建構與設備升級過程中，我們納入綠色建築與能源效率的評估指標，並逐步導入再生能源與智慧環控系統，減少營運過程對自然資源的依賴與衝擊。對外，我們重視與各類利害關係人的互動與信任建立，無論是客戶、供應商、學研單位還是在地社區，我們皆以真誠、穩定與長期的合作關係為基礎，推動材料技術的深化應用與產業價值的共同創造。在全球產業快速變動的當下，我們仍將秉持初心，透過技術創新、製造優化與永續實踐三者並進的策略布局，持續提升企業韌性，邁向更具責任感與影響力的未來。





02 策略與願景

Contents

2-1 永續發展政策 06
2-2 永續藍圖 07
2-3 ESG行動策略及目標 08
2-4 重大性分析 09
2-5 利害關係人溝通 13

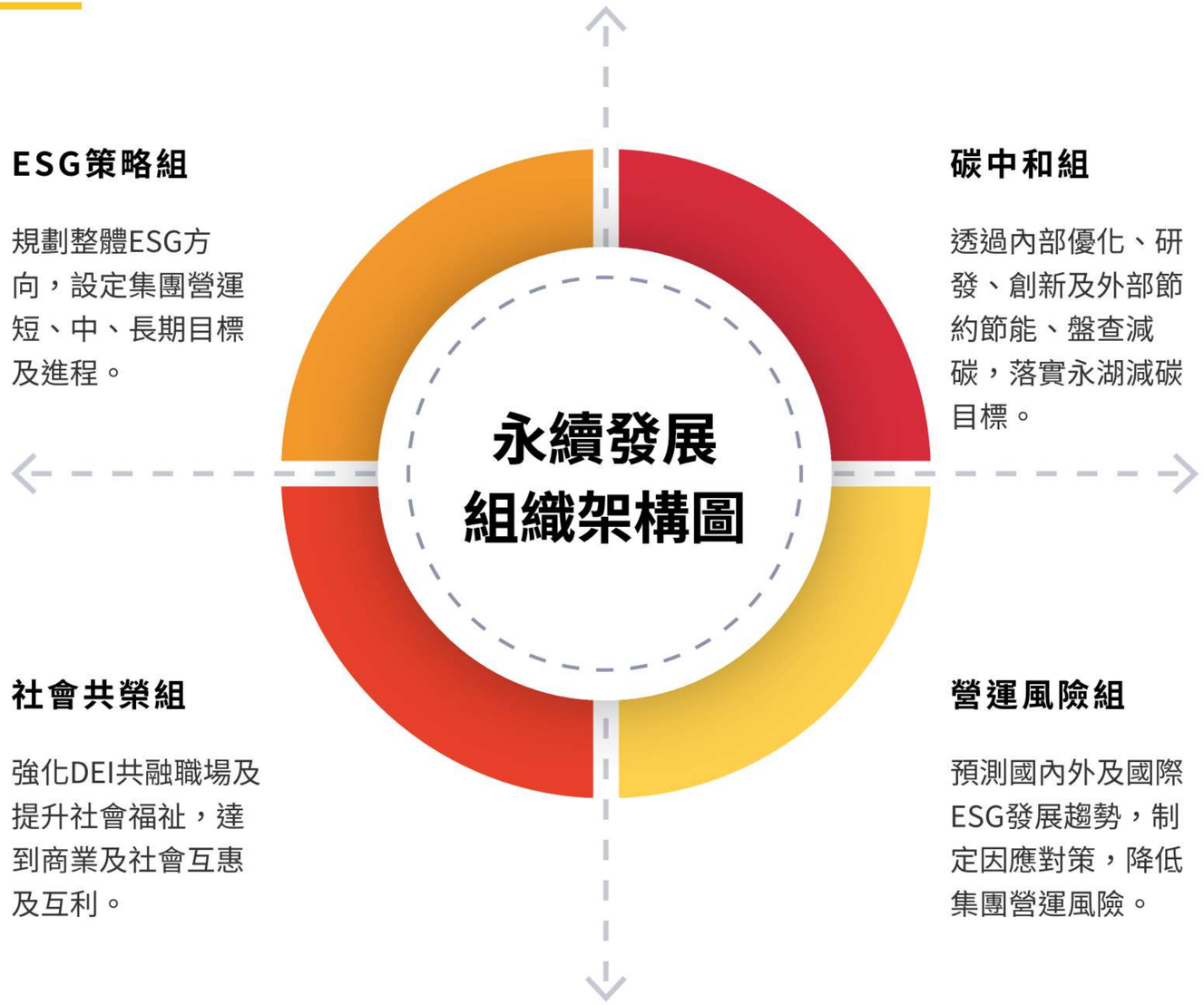
Governance

2-1 永續發展政策

永續發展願景與推動架構：
以ESG組織化實踐長期藍圖

永續發展是我們未來願景的核心要素，永湖希望積極推動社會和經濟，向永續的方向轉型，幫助保護再生自然，為我們的地球貢獻力量，並增強利益相關者的信任。透過我們的永續發展目標框架，永湖在再生地球、繁榮社區、信賴的合作伙伴這三個方面制定了新的長期目標，從而進一步推動發展。

將ESG組織化，成立各專業領域小組，整合內外部資源、因應各項國內外發展趨勢及風險，落實各項專業永續工作，制定未來對策及方向，建構集團永續方針及藍圖，並與價值供應鏈夥伴共融成長，定期與營運者定期報告永續管理推動狀況，持續深耕永湖永續DNA，持續邁向目標永續經營。



ESG策略組

規劃整體ESG方向，設定集團營運短、中、長期目標及進程。

碳中和組

透過內部優化、研發、創新及外部節約節能、盤查減碳，落實永湖減碳目標。

社會共榮組

強化DEI共融職場及提升社會福祉，達到商業及社會互惠及互利。

營運風險組

預測國內外及國際ESG發展趨勢，制定因應對策，降低集團營運風險。

2-2 永續藍圖



願景	組織	行動	關係人	價值
再生地球	董事會	節能創能	股東	多元共融
繁榮社區	ESG委員會	節水創水	客戶	尊重人權
信賴合作夥伴		減碳製造	員工	國際接軌
		綠色循環	供應商	綠色生活
		公益行動	鄰里	循環經濟
		共融職場	主管機關	遵守法規
				社會回饋

2-3 ESG行動策略及目標

永湖集團的願景「用複材改善人類生活，並以永續發展為目標。」永湖的目標，是成為一家複合材料業永續指標企業。近幾年更將永續結合本業，透過我們的永續發展目標框架，永湖在再生地球、繁榮社區、信賴的合作伙伴這三個面向制定了新的長期目標，從而進一步推動發展。 三個 ESG 策略面向為架構推行企業永續經營。

信賴合作夥伴



持續推動ESG各項認證，強化企業ISO認證、遵守當地各項法規 ＞100%



強化供應鏈夥伴，符合客戶端各項要求 >95%，針對關鍵供應商簽屬永湖協議書 >50%



攜手供應商落實節能創能、友善職場與社會參與，共同節能減廢、回收利用與再生設計

再生地球



廠房的建造採用節能設計並取得Leed Gold，雨水循環再利用的澆灌、太陽能板的建置減少太陽直接照射，再生能源使用率達10%，在職場上導入各項新生活節能運動，製程上導入蒸氣熱回收，減少天然氣能源使用。



各廠區完成溫室氣體盤查100%，各場域規劃設置太陽能板，能源數據化，並導入能源管理系統，將其熱點減少耗能及碳的排放。

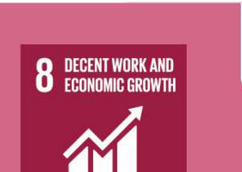


低碳排製程，再利用原料，環保再生包材每年減少5%的耗能以及1.5%碳排量達到RE100倡議，碳中和目標。

繁榮社區



捐贈數十家在地及偏鄉學校，提供各種運動用品供青青學子使用，舉辦公益活動(含捐贈、捐血)，導入安衛管理系統以及辦理教育訓練，降低職業災害的發生，永湖大學的創立增加內部人員多元化學習機會。



導入EAP員工關懷方案，增加員工證照津貼、育兒津貼等福利制度，舉辦各項健康宣導講座、健康活動，提供各項內外部教育訓練制度(專業技能、語言、共通性)，增加多元化對內對外活動，增進員工對於公司認同感。



提供多元活動渠道，擴大公益宣導及延伸；開展多 元化綠色行動，增強同仁綠色理念，持續打造友善職場，提升同仁 認同感，增強團隊凝聚力，0職災職業場所。

2-4 利害關係人溝通

對象	溝通議題	溝通內容	溝通方式/頻率	溝通回應
股東	公司治理 法規遵循	集團長期投資於各項發展上，給於方向、政策及相關發展策略，並能產生正效益及利潤，回饋於股東/投資人。	永續報告書 / 每年 股東會議 / 不定期 中英文官方網站 / 常態性 利害關係人聯絡專區 / 常態性 阿米巴會議 / 每月	每月於阿米巴會議上呈現，各項營運數據，回應股東各項狀況，並每年彙整成永續報告書，報告整體公司治理及發展狀況。
客戶	客戶關係管理 產品品質	滿足客戶品牌，提供準時及穩定產品品質，符合各項期待，並透過公司治理與永續發展管理，向客戶共同創造雙贏，實現共同發展目標。	會議及日常聯繫／不定期 客戶稽核／不定期 永續報告書 / 每年	每月於阿米巴會議上呈現，各項營運數據，回應股東各項狀況，並每年彙整成永續報告書，報告整體公司治理及發展狀況。
供應商	職業健康與安全 產品品質 經濟績效 法規遵循 採購暨供應商管理	針對供應商制定供應商行為準則、原物料品質要求，且其各項公司發展，皆與供應商及承攬商息息相關，已達到永續供應鏈管理方針。	會議及日常聯繫／不定期 供應商稽核／每年或不定期 教育訓練／不定期	針對主要供應商要求簽屬供應商行為準則達到100%，品質保證協議100%，承攬商管理0缺失/0傷害為目標。

2-4 利害關係人溝通

對象	溝通議題	溝通內容	溝通方式/頻率	溝通回應
主管機關	職業健康與安全 經濟績效 法規遵循	對於企業適用的相關性法律及規範，永湖秉持著永續治理及合法合規經營理念。	外部拜訪／不定期 現場稽核／不定期 公文往來／不定期	符合遵守政府規定，達到0違法，依時程內完成申報項目，並參與各政府機關辦理說明會/研討會。
員工	職業健康與安全 法規遵循 人權與勞資關係 人才發展 人才吸引與留才	員工屬永湖最重視的一部份，致力打造共融、安全以及人權的職場環境；完善人員升遷、教育訓練以及優於同業的福利制度，提升企業市場競爭力。	申訴管道／不定期 環安衛會議／每月 教育訓練／不定期	績效評估及申訴管道能提供即時性的回覆，強化母性職場上的完整制度，對於員工內外職能多元發展以及職涯升遷，每季於環安衛會議分享重要項目宣導。
社區鄰里	社會參與	致力於在地回饋鄉親，社會回饋公益的拓展，大自然的生物多樣性生態發展，將相關概念放入於永續DNA植入員工，促進永湖與社會共同連結緊密	社會公益活動／不定期 外部拜訪／不定期 信件與電話／不定期	每年固定辦理員工可參與之公益活動，並搭配公司運動本業，贈與莘莘學子運動用品練習及贊助激勵金鼓勵在地學校運動員，深耕員工永續環境概念培養大自然復育活動。

2-5 重大性分析

利害關係人鑑別

永湖集團秉持透明與負責的企業治理原則，致力與利害關係人建立長期且穩固的良好溝通，透過國際標準的方式，系統性的鑑別利害關係人，確保利害關係人與關注議題的關聯是緊密且有效的。
依據AA1000 利害關係人參與標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard, SES）與全球報告倡議組織（GRI）準則，進行利害關係人鑑別，有五大核心利害關係人：員工、供應商、客戶、股東與鄰近社區。
永湖集團建立多元化的溝通管道，回應利害關係人的期望與建議，定期將利害關係人意見納入永續目標與策略，並持續調整優化，提升企業與社會的雙向價值。

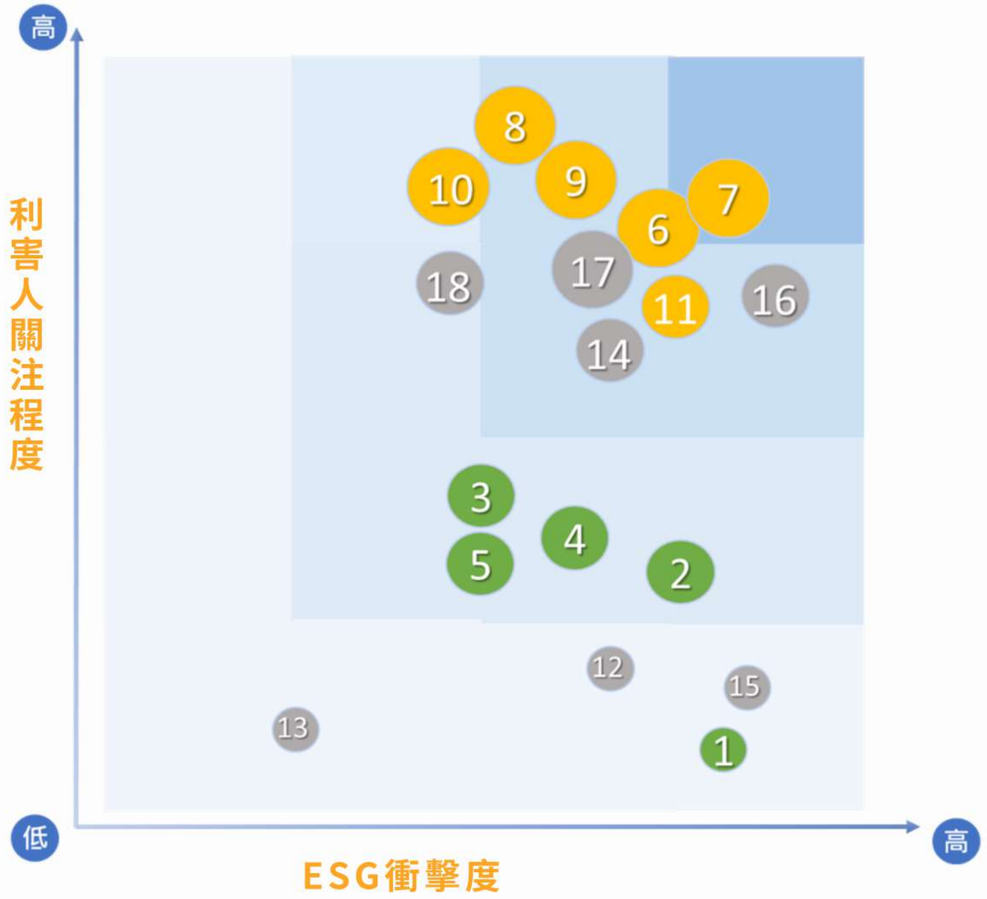
GRI重大性分析流程

在 2024 年的重大性分析中，永湖集團蒐集 366 位利害關係人的意見回饋，了解關注 ESG 議題的程度。此外，同步邀請營運層及高階主管評估 ESG議題的影響程度，最後選擇 13 個重大性議題，並逐步制定永續長期目標，以提升公司的永續發展。
為確保永湖集團之永續報告書能聚焦揭露對組織營運與利害關係人具有重大影響的議題，永湖依循 GRI 2021 準則，進行重大主題識別與評估流程，具體步驟如下：

參考國際標準與規範作為永湖集團永續發展方向 彙集18項永續議題		
步驟 1：建立溝通對象	6類 利害關係人	員工、供應商、 客戶、股東、主管機關與鄰近社區為永湖集團主要的溝通對象。
步驟 2：蒐集永續議題	18項 永續議題	根據國內外永續規範/標準、永續倡議，彙整出18項永續相關議題。
步驟 3：利害關係人參與	蒐集366問卷	透過問卷調查，了解利害關係人對於永續發展議題關注程度。
步驟 4：組織永續發展	10位 高階主管	邀請10 位高階主管，針對 ESG 議題對公司營運與組織發展與潛在影響程度進行評估。
步驟 5：重大議題	13 個 重大議題	結合利害關係人關注程度與內部影響評估，選定 13 項重大議題。

2-5 重大性分析

重大議題風險矩陣



(E) 環境面

1 氣候策略
2 能源管理
3 水資源管理
4 生物多樣性
5 廢棄物管理

(S) 社會面

6 人才吸引與留才
7 多元與包容
8 人權與勞資關係
9 職業安全與衛生
10 人才發展
11 公益活動參與

(G) 治 理 面

12 風險與機會管理
13 採購暨供應商管理
14 客戶關係管理
15 財務績效
16 公司治理
17 法規遵循
18 資訊安全



重大議題對永湖價值鏈關係

排序	重大議題	對營運的影響	對應 GRI 準則	管理方針
1	人權與勞資關係	公司透過多元溝通機制促進勞資對話，並推動人權保障、性別平等與反歧視政策，以維持公平、尊重與和諧的勞資關係。	405 、406、407 、408 、409 、411、412	以集團名義制訂人權政策，認同及自願認同各項國際人權宣言，恪遵各營運所在地之勞動相關法規，並制訂相關保障人權規定及措施，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，有尊嚴的對待及尊重所有同仁。
2	職業安全衛生	落實職場安全與健康管理，降低勞動力風險與損失，保障員工與承攬商的健康福祉，維持營運穩定與生產效率。	403	公司依據ISO45001以及當地政府環安衛標準建立公司的職安衛管理系統制度，透過決策管理活動改進公司安衛績效。
3	人才吸引與留才	高效的人才吸引與留任策略能為公司帶來多元化的專業能力與創新思維，促進產品開發與服務優化，強化市場競爭優勢，為營運成長注入動能。	401、202	提供更多元化福利制度，加強人才留任，針對優秀人才完整升遷制度，增加企業曝光度，吸引優秀人才進入，增進員工對於公司認同感。
4	人才發展	持續的員工發展投資能提升員工參與度與敬業度，強化組織文化與員工向心力，進而帶動團隊合作與營運績效。	404	企業建立永湖大學教育訓練制度，對於員工多元化發展、身心靈成長、強化個人專業度提升、多邊形能力，儲備人才庫多能工人才。
5	多元與包容	推動多元友善、包容共融的職場政策，重視平權與弱勢照護，為公司建立穩定且多元化的人力資源。	405	強化台越文化交流、提供雙邊國籍語言學習機會，保障弱勢族群工作機會，聘請多位身心障礙同仁，加強母性保護及福利制度。
6	法規遵循	完善的法規遵循機制有助於降低法律風險與合規成本，確保公司營運符合法令標準，避免因違規而產生罰款、訴訟或聲譽損失，穩健推動企業發展。	一般揭露	持續遵循各營運據點之當地法規要求，符合國際相關規定，落實各項管理辦法，降低所可能產生的風險，減少營運風險。

重大議題對永湖價值鏈關係

排序	重大議題	對營運的影響	對應 GRI 準則	管理方針
7	資訊安全	落實資訊安全與個資保護，符合相關法規要求與國際標準，有助於降低法規違規風險，保障公司免受罰款、訴訟與聲譽損害影響。	418	強化員工資安風險意識及教育訓練，每月資安宣導，提供正確觀念，降低可預期發生之資安風險存在
8	公益活動參與	透過多項公益活動，回應社會需求、創造正向影響，強化與社區、非營利組織的合作關係，為公司營造良好的外部經營環境與永續發展基礎。	自訂主題	參與各項多方公益活動，援助弱勢族群、贊助各偏遠莘莘學子發展希望，與社區鄰里保持友好關係，營造企業良好形象。
9	客戶關係管理	透過健全的客戶關係管理，公司得以深度了解顧客需求、提供量身打造的產品與服務，提升客戶滿意度與忠誠度，進而穩固營收基礎與市場地位。	自訂主題	符合客戶各項期待及需求，提供良好產品品質以及達到要求進度，並對於各項稽核妥善率100%，維持良好供應鏈關係。
10	公司治理	良好的治理管理制度有助於公司在高度競爭的產業中維持領先地位，憑藉高標準的管理與透明度，穩健應對市場變化與挑戰。	一般揭露	落實ESG管理機制政策，強化公司治理運作，營造與利害關係人溝通管道，促進永續經營，提升企業永續價值
12	廢棄物管理	落實廢棄物分類、妥善處理與合規排放，有助於公司降低環保法規違規風險，確保營運穩健。	306	落實各項廢棄物處置規定，執行4R政策Recycle（循環回收） Reuse（物盡其用） Reduce（減少使用） Replace（替代使用），合規處置，避免浪費及違規發生。
13	能源管理	良好的能源管理策略能夠促進企業在環境責任上的表現，進而提升企業的品牌價值和投資者信任。	302	執行節能減碳政策，加強硬體設施面的節能設備，避免不必要得浪費產生，並導入能源管理看板監控，監測能源使用。



03 永續治理

Contents

3-1 公司治理	16
3-2 風險治理	18
3-3 資訊安全	20
3-4 雲端服務應用與資安治理	22

Governance

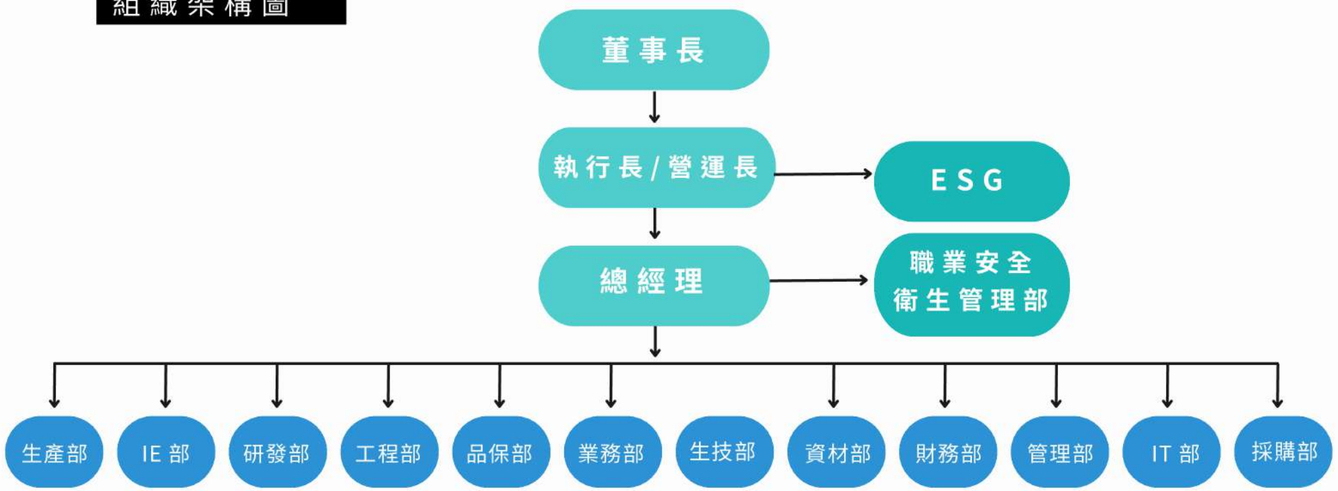
3-1 公司治理

永湖集團建置健全且有效率之組織架構，依不同業務功能設定完整的部門職掌，以確保公司之營運策略有效推動與執行，提升風險管理及內部控制機制，以維護利害關係人之權益，並持續推動企業永續發展。

執行長室&營運長室

為公司最高治理單位以及重大經營決策的中心，秉持公司治理透明的原則，其職責包括任命與監督公司管理階層、監督經營績效、監督公司遵循法令、公司章程，並致力於公司權益極大化。

組織架構圖

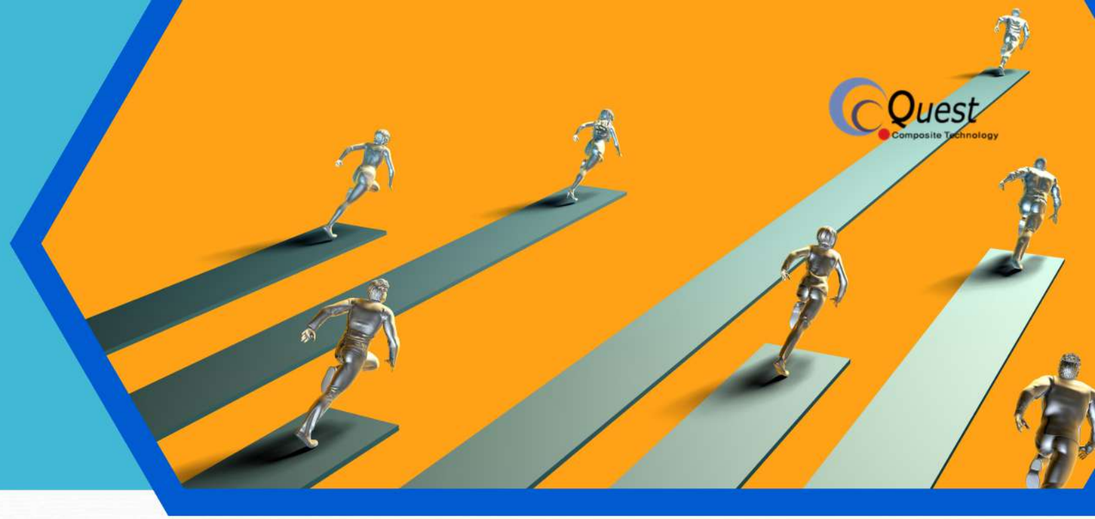


部門職掌

部門	主要業務
總經理室	公司生產、成本管理、行政庶務現場指揮官
ESG	規劃、推廣並執行ESG永續經營相關業務
職業安全衛生管理部	制定風險管理、環保、安全與衛生之規範，規劃推行相關目標
管理部	公司行政庶務管理、人力資源相關規章制度擬訂、公佈、執行、與溝通。
財務部	財務、帳務、稅務與成本管理；會計結算報表之編制、分析、控制及呈報預估之事項等。
IT部	資訊管理制度之建立、改善、執行及維護。
資材部	生產排程管理、年度盤點作業及物料控管管理
業務部	客戶服務業務、協調內部相關單位與外部顧客，以配合政策達成營運目標。
品保部	品質管理體系之規劃，進料、製程、出貨品質管制
工程部	廠區硬體、機台設備裝設、機電工程及相關廠區維護管理
研發部	負責新產品導入評估與核心技術應用開發、研發專案管理等
IE部	生產工時效率管理、廠區變更規劃及掌握等
生產部	負責生產進度，維護生產設備、環境與工作安全；激勵員工追求品質，以提升效率，持續降低製造成本。
生技部	協助及提升，生產單位效率及改善生產技術問題
採購部	採購生產所需之原物料、生產設備、機台以及零件等；負責與供貨商建立合作模式以及建構完成供貨商體系

誠信經營

永湖集團以【永續發展】為目標，透過【透明】治理、流程及政策，揭露報告與參與。秉持誠信經營原則，將企業倫理視為企業永續經營的根基，致力於建立公平、透明與負責任的經營環境。公司已建立明確之誠信經營政策與內控機制，導入相關管理制度，以防範任何形式之不當利益輸送、貪腐行為與利益衝突，並持續加強內部教育訓練及風險監控，保障全體利害關係人之權益。



主 要 職 掌

- 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 協助管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

永 湖 防 範 措 施

- 禁止行賄及收賄
- 禁止提供非法政治獻金
- 禁止不當慈善捐贈或贊助
- 禁止提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
- 禁止侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權
- 禁止從事不公平競爭之行為
- 防範產品或服務損害利害關係人

3-2 風險治理

永湖集團，深知在全球供應鏈高度整合與地緣政治風險日益升高的背景下，建立健全的風險治理機制至關重要。為強化營運韌性與因應多變的外部環境，我們已建構一套全面的風險管理架構，涵蓋風險識別、評估、監控、應變與回饋等各階段。我們定期進行營運風險盤點，重點關注項目包括：原物料供應穩定性、能源價格波動、製程中斷、環境法規變動、職業安全與健康、以及全球貿易政策改變等。

在組織治理上，公司設有風險管理專責單位，並由高階主管組成風險委員會負責跨部門協調與決策。重大風險事件與管理策略將定期提交高階主管審議，以確保治理層對風險議題有充分掌握與監督。為因應供應鏈中潛在的ESG風險，我們亦推動供應商永續管理制度，要求關鍵供應商簽署企業社會責任承諾書，並定期進行實地查核與評等，以降低整體營運風險。

展望未來，我們將持續優化風險預警機制與應變計畫，運用數據分析與智慧製造技術，提升風險辨識與即時因應能力，為企業打造更具韌性與永續的營運基礎。

風險管理組織架構

為落實全面性風險管理（Enterprise Risk Management, ERM）及公司治理與維護永續發展目標，本公司依循治理透明原則，建立自上而下的風險管理組織架構，確保風險能有效識別、評估、監控與應對，並掌握集團營運可能面臨之各項內外部風險。由執行長/營運長作為集團最高召集人督導及決策，由ESG部門整合公司各可能面臨之風險，並提報至總經理及高階經營團隊，執行相對應風險管制措施，此外，各事單位及職能部門依其業務性質設有專責窗口，負責初步風險辨識及回報機制，並與企業永續發展部門密切合作，確保風險管理與公司整體永續策略一致。內部稽核部門則定期稽核風險控管執行情形，以提升整體組織風險韌性。



風險管理範疇

為強化企業韌性並推動永續發展，本公司已建立系統化的風險管理機制，將潛在風險納入企業治理與營運決策中。風險管理範疇涵蓋營運、財務、法規、危害、環境、社會及治理等多面向。

05	培訓與風險文化建構	定期舉辦風險管理教育訓練與模擬演練，推動「風險共識」文化，鼓勵員工主動通報潛在風險。
04	監控與通報機制	建立風險KPI指標與預警機制，發生重大事件時，依照緊急應變SOP啟動通報與處理程序。
03	治理架構與責任劃分	高階主管組成，定期檢視重大風險與政策，推動各部門風險管理作業。
02	風險應對策略	針對高風險項目，擬定風險緩解計畫及應變方案。
01	風險辨識與評估	定期盤點業務相關風險，進行發生機率與衝擊程度的雙維度評估。

風險管理機制

重要風險鑑別暨因應策略：

本公司依據ISO 31000風險管理原則，結合永續發展目標與企業內部控制制度，定期盤點與評估對營運與利害關係人可能產生重大影響的風險，涵蓋環境、社會、治理等多元面向，作為策略擬定與資源配置的依據。下列為本公司鑑別出的重要風險及其對應之因應策略：

風險類型	風險說明	因應策略
營運中斷風險	天災、設備故障或供應鏈中斷可能導致生產停擺	建立多元供應來源、強化備援系統、導入智慧監控與預防性維修機制
氣候變遷風險	極端氣候與碳排放法規可能影響能源使用與製程調整	推動能源轉型、導入節能與低碳製程技術、設定科學基礎減碳目標（SBTi）
溫室氣體風險	排放量上升可能引發碳稅、碳邊境調整機制（CBAM）成本負擔，影響國際競爭力	建立碳盤查制度、導入碳管理系統、推動供應鏈減碳、積極參與碳權交易與碳足跡揭露
法規遵循風險	國內外環保、勞動與產品相關法規不斷更新，增加違規風險	建立法規監控機制、定期法遵訓練、導入外部稽核提升合規性
職業安全風險	高風險作業環境可能導致職災事件，影響員工安全與公司聲譽	強化EHS制度、落實作業安全標準、定期演練與風險評估
資訊安全風險	系統遭駭或資料外洩可能導致營運中斷或客戶信任流失	導入ISO 27001資安標準、加強防護機制與資安意識教育、建立事件應變流程
名譽風險	涉及環境爭議、人權事件或產品問題恐影響品牌形象與投資人信心	建立危機管理計畫、提升透明度、主動揭露ESG績效與改善行動
人權風險	包括員工、外籍勞工與供應商從業人員的工作權益保障與歧視問題	制定人權政策、落實盡職調查、實施供應鏈稽核與利害關係人申訴機制、定期公開人權風險評估結果

3-3 資訊安全

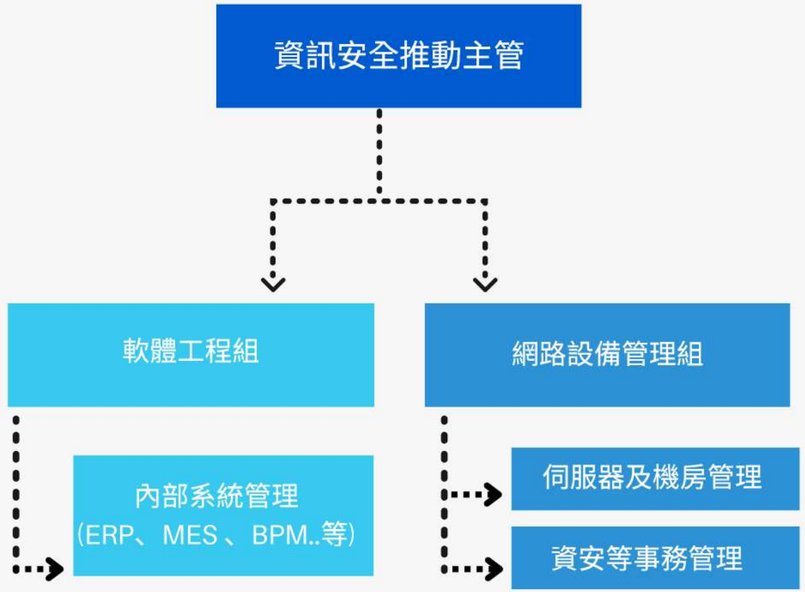
在數位轉型與網路化持續深化的營運環境中，資訊安全已成為企業穩定營運與客戶信賴的關鍵。雖為成立僅兩年的新創團隊，然而自創立以來，即高度重視資訊資產的妥善管理與風險控管，並將資安視為支撐永續經營與保護客戶資料的核心基礎。為強化資訊安全治理，團隊依循業界通行的管理原則，逐步建構符合實務需求的管理制度，並透過組織化架構推動各項防護與監控機制，強化整體資安防線。



資訊安全小組架構

資訊安全管理由「資訊安全推動主管」統籌指導，設有三個實務執行單位(如下圖所示)。其中以「網路設備管理組」為主要執行單位，負責資安防護機制之規劃、日常維運與事件通報，並定期檢討執行成效，確保機制持續有效。

同時，亦建立資訊安全績效，於每月阿米巴會議中向總經理及執行長彙報伺服器妥善率、網路妥善率、資安事件預防率、設備維護與修復率，以及BPM單據處理效率等指標，藉此提升治理透明度，並促進跨部門協同合作，達成資安治理與營運效能的雙重目標。



建構數位防護體系

永湖建立完善的資訊安全管理架構，確保營運資料的機密性、完整性與可用性，維護利害關係人的數位權益。
我們建構涵蓋八大核心領域的資安管理方案(如下圖所示)。透過制定年度資安目標，定期盤查資訊資產狀況，依據風險程度決定處理優先順序。

在技術防護層面，我們建置多層次防護機制，包括(如右圖所示)。資訊安全不僅是技術問題，更是組織文化的體現。我們定期舉辦資安意識訓練，建立員工安全使用習慣，從新進人員到離職都有完整權限管理流程，透過資安事件應變演練提升同仁處理能力。

我們將資訊安全視為永續經營支柱，持續投入資源強化防護能力，建立應變與通報機制，維護企業與利害關係人的數位資產安全。



防火牆建置並定期更新：
包括病毒特徵庫、入侵偵測規則（IPS），確保能夠有效防範最新的網路威脅，維持高效能的安全防護

防毒軟件安裝並定期更新：
有效偵測與防範最新病毒威脅。

MAC位址管控：
筆電、桌機、手機等設備聯網等設備，以MAC位址（Media Access Control Address）進行網路存取之管理。



作業系統定期更新：
筆電、桌機Windows作業系統定期更新，確保系統安全性。

VPN安全連線：
VPN（Virtual Private Network）使用措施，僅允許公司在職同仁及公司筆電等設備進行遠端連網。

端點防護措施：
禁止未授權資料存取及禁止上傳外部雲端網站，確保資料安全。

3-4 雲端服務應用與資安治理

為落實數位轉型與資安治理雙重目標,永湖導入Microsoft Azure雲端平台,透過國際級資安架構與彈性運算能力,強化資訊基礎設施韌性,並驅動業務創新發展。

一、AZURE雲端平台核心價值

Microsoft Azure為全球領先的雲端運算平台,提供運算、儲存、網路、AI及資料分析等全方位服務,
具備以下核心優勢:

- 高可用性: 服務等級協議(SLA)達99.9%以上
- 資安合規: 通過ISO 27001、GDPR等國際認證
- 全球佈署: 支援彈性擴展與跨區備援能力

三、資訊安全與治理架構

國際合規標準
Azure平台遵循ISO 27001、GDPR等國際資安標準,本公司透過以下機制強化治理:

01 **公司資訊安全管理架構**

02 **Azure 資安防護機制**

- 身分驗證: Azure AD多因素驗證(MFA)
- 資料加密: 傳輸層TLS 1.2+靜態AES-256
- 威脅偵測: Azure Defender 即時監控
- 存取控制: 角色型權限管理(RBAC)

03 **形成縱深防禦體系 強化資安韌性**

二、核心服務應用場景

1. Web應用服務(Web App)
- 應用範圍: 公司官網、內部管理系統
- 技術優勢:
- 自動擴容機制,應對流量波動
- CI/CD持續整合部署,縮短上線週期
- 資安防護:
  整合Web應用防火牆(WAF),即時阻擋網路攻擊

3. 虛擬機器(VM)應用
部署多台虛擬機器支撐核心業務系統,確保營運穩定性:

系統類型	應用功能	資安措施
ERP系統	企業資源規劃、財務管理	網路隔離、定期備份
OA辦公系統	內部協作、公文流程	多因素驗證(MFA)
HR人力資源系統	員工數據、考勤薪酬	資料加密、權限分級

2. Blob儲存服務
- 應用範圍: 非結構化資料管理(文件、多媒體資源)
- 技術優勢:
  高耐久性(99.999999999%資料持久性)
  彈性擴展,支援PB級資料儲存
- 資安防護:
  採用AES-256加密技術,搭配角色型存取控制(RBAC)

4. AI智能服務
探索方向: 機器學習、語音識別、圖像處理

應用潛力:
- 智能客服系統優化客戶體驗
- 數據分析輔助經營決策
- 資安考量: 敏感資料遮罩處理,符合個資保護規範





04 永湖綠色承諾

Contents

4-1 能源管理 24
4-2 水資源管理 26
4-3 廢棄物管理 27

Governance

4-1 能源管理



永湖致力於打造高效能、低碳之營運環境，將提升能源效率與降低碳排放作為永續營運的核心策略之一，展現對環境責任與企業穩健發展的堅定承諾。2023 年新建廠房榮獲 LEED 金級綠建築認證，從建築設計、材料選用至能源使用，全方位融入節能與永續思維，實踐綠色建築理念。

為落實永續經營目標，永湖主要生產基地東莞廠區依據ISO14064與ISO14067國際標準完成溫室氣體及產品碳足跡盤查，並取得第三方驗證機構SGS之查證聲明書。同時，東莞新廠已設置儲能系統，有效優化廠區用電調節，不僅降低營運能源成本，亦達成實質減碳效益。

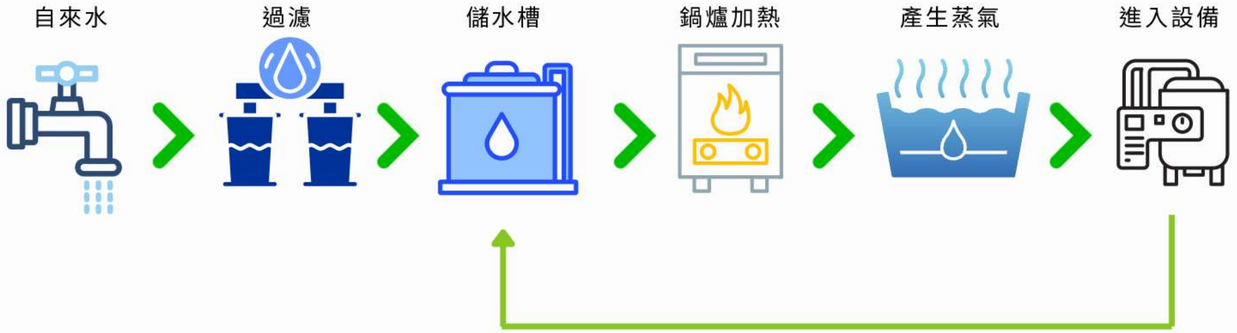
為進一步強化溫室氣體盤查與管理能力，永湖規劃於 2025 年導入 ISO 14064-1 國際標準，建立系統性碳排管理機制，透過量化數據掌握排放狀況，作為減碳行動的依據，穩健推進低碳轉型。後續將持續整合內部能源使用情形，精進監測與管理作為，逐步提升整體能源使用效益與環境績效。

能源使用現況

為實現低碳營運與能源永續的目標，永湖積極強化能源使用管理，涵蓋電力、自來水、天然氣及太陽能等營運所需資源，並透過效率優化與綠能導入，落實減碳行動。
在再生能源方面，自設廠階段即前瞻性規劃屋頂型太陽能發電系統，展現對綠能轉型的長期承諾。2024年，豐原廠太陽能設施已全面建置完成，累積發電量達667,803 kW，並採取「自發自用」模式，直接供應廠區部分營運用電。太陽能發電已約占公司全年用電量的 10%，有效提升能源自主性並降低對外部電力依賴。
根據統計，透過太陽能發電所帶來的綠能應用，2024年共減少316.54噸溫室氣體排放相當於種植31,654棵樹木的年減碳量，有助於降低營運碳排量，並為邁向淨零目標奠定穩固基礎。

此外，永湖持續優化天然氣的使用效率，推動天然氣循環再利用系統，藉由回收蒸氣熱能並再利用，以減少鍋爐加熱過程中的天然氣消耗。自來水經過多重過濾與儲水槽儲存後，作為鍋爐及其他設備的用水來源，確保供水品質同時提升資源利用效率。蒸氣經由熱能回收系統進 入相關設備，實現熱能循環利用，顯著降低能源浪費與營運成本。

綜合各項能源管理措施，我們持續深化節能減碳工作，積極朝向永續發展及淨零碳排的目標邁進。



節能措施

永湖持續推動節能措施，透過設備升級與行為引導雙軌並進，建構節能文化。辦公區全面汰換舊式照明為具感應功能的高效 LED 燈具，冷氣空調則透過溫度設定與啟閉管理進行用電控管。除強化設備效能外，也推動「新生活運動」，倡導員工落實節能行為，例如中午電腦休眠、下班與假日關機等，養成節電習慣。各單位亦定期檢視用電情形，強化日常管理。透過持續優化各項作為，逐步降低營運能耗，展現對永續發展的具體承諾。

4-2 水資源管理

水資源耗用統計

永湖用水以日常生活與生產製程所需為主，主要應用於員工洗手間、茶水間及生產過程中的特定工序（如塗裝等）。為有效掌握用水狀況，透過每月水費帳單資料，統計各區用水情形並進行分析，作為持續優化管理的依據。
我們重視水資源的合理使用與環境保護責任，雖整體用水規模不大，仍致力於落實節水管理，包括加強設備維護、改善使用行為及提升員工對水資源議題的關注，藉此降低不必要的損耗與浪費，強化整體用水效率。
2024 年公司總用水量為 36,587立方公尺，全年用水情形穩定，未出現明顯異常波動。統計結果亦有助於檢視各區用水趨勢，作為後續節水行動與管理優化的參考依據。

廢水部分皆由廠內既有廢水系統收集，並處理過後排入法定下水道，無直接排放至天然水體或對環境造成污染情形。為強化廢水品質監控，亦定期進行水質檢測作業，目前已建立每半年進行一次化學需氧量（COD）測試的制度，藉以掌握排放水質是否符合相關規範，確保營運活動不對環境造成負面影響。未來，將視營運需求評估導入更進階的節水與監測措施，持續提升水資源使用的透明度與管理效能，展現對環境永續的重視及對在地水資源負責的態度。

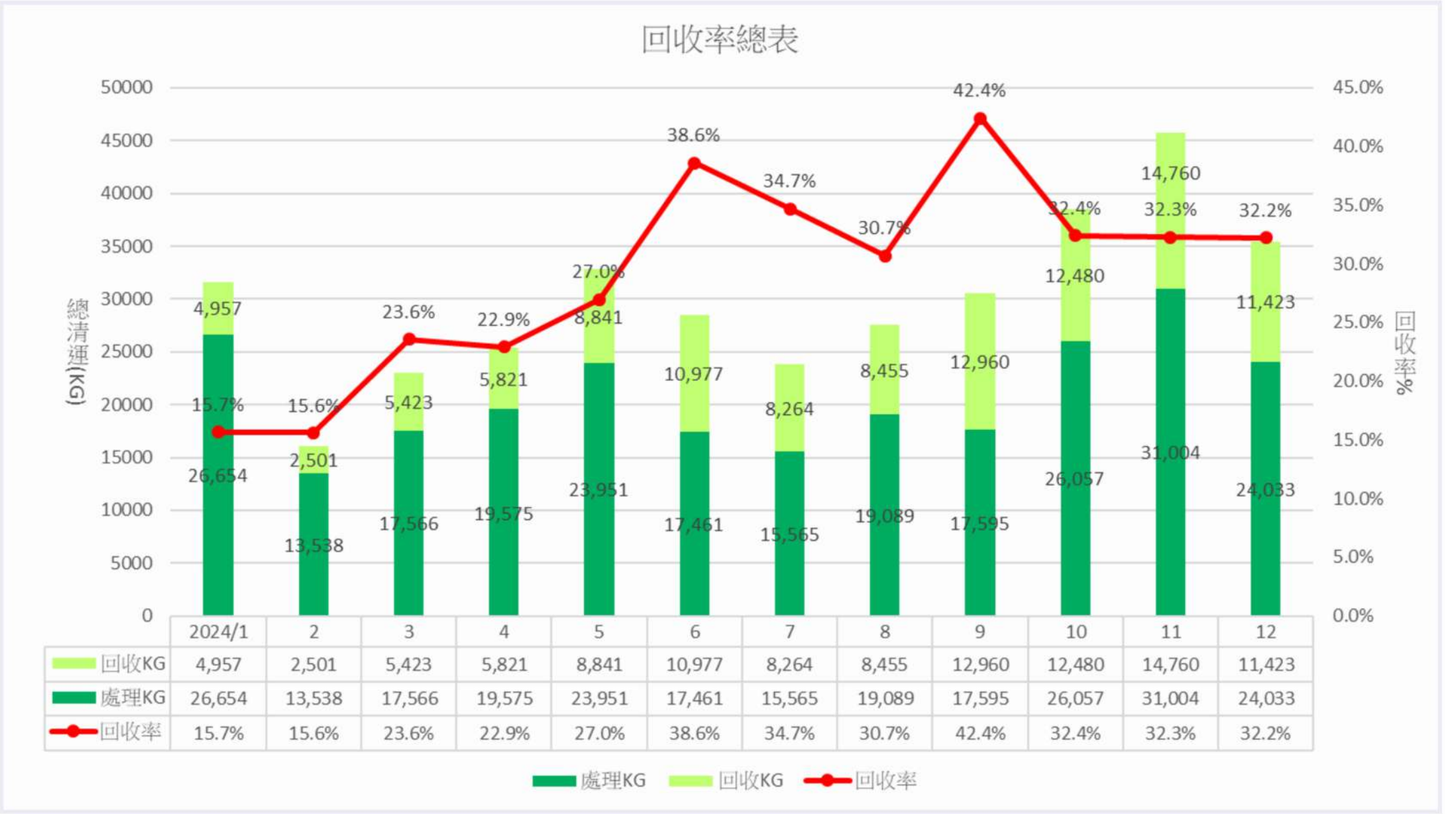


4-3 廢棄物管理

永湖重視廢棄物管理，秉持循環經濟與環境保護原則，致力於降低營運過程對環境造成的衝擊。我們持續推動廢棄物減量、分類、資源回收與妥善處置，確保整體處理流程安全、符合法規，並盡可能減少最終焚燒或掩埋對環境的負擔，實踐企業對資源永續的責任。

廢棄物依其性質主要分為一般事業廢棄物與有害事業廢棄物，建立明確的分類、暫存、清運與處理作業流程，並依不同類型選擇適當處理方式，以提升處理效能與降低環境風險。所有廢棄物皆委由具環保機關認可資格之合格業者進行回收、再利用或最終處置，確保後端流程合法、安全與可稽核。在廢棄物儲存與運輸階段，我們亦落實風險控管，每趟清運皆開立清除處理紀錄單，並透過相關紀錄強化物流透明度與可追溯性。此外，處理完成後要求業者提供妥善處理證明，作為內部查核與環境管理紀錄依據，確保資訊正確且完整。

為進一步提升整體環境管理效能，永湖自 2024 年起即啟動環境管理體系建置作業，並規劃於 2025 年取得 ISO 14001 認證。為因應此一目標，我們提前進行廢棄物管理制度盤點與優化工作，包含流程標準化、文件管理、資料透明化與清運紀錄整合，進一步強化風險控制與作業一致性，為導入系統管理奠定良好基礎。透過制度化與數據化的方式，我們持續深化廢棄物管理層次，確保在符合法規要求的同時，也能展現公司對環境保護的具體承諾。



	2024/1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
回收KG	4,957	2,501	5,423	5,821	8,841	10,977	8,264	8,455	12,960	12,480	14,760	11,423
處理KG	26,654	13,538	17,566	19,575	23,951	17,461	15,565	19,089	17,595	26,057	31,004	24,033
回收率	15.7%	15.6%	23.6%	22.9%	27.0%	38.6%	34.7%	30.7%	42.4%	32.4%	32.3%	32.2%

廢棄物處理實際概況

為具體呈現本公司在廢棄物管理上的執行成效，我們同步建立年度量化統計與數據追蹤，提升資源使用效率與環境保護績效。全年共計清運廢棄物 252.091公噸，其中 107.862公噸透過分類與再利用機制回收。



05 社會共融

Contents

5-1 人力資源策略與發展 29
5-2 多元共融與人權保障 38
5-3 健康安全職場 46
5-4 社會參與 52

Governance



5-1 人力資源策略與發展

> 我們不只是解決招聘問題，而是預見未來人力需求。

人才招募

公司透過多元化的招募策略，搭配具市場競爭力與公平性的薪酬制度、完善培訓與福利措施，持續吸引並留任優秀人才，驅動企業長遠發展。永湖依循營運策略與員工職涯藍圖，積極參與校園徵才及政府合作計畫，提供多元職缺與發展機會。公司同時嚴格遵循法令，禁止童工及任何形式的強迫勞動，以維護勞動人權。

展望未來，永湖將持續優化人力資源政策與工作環境，落實「以人為本」的價值，推動人才永續，成為企業責任與社會價值實踐的重要基石。

招募管道

各大院校聯合徵才招募



我們積極走進校園，透過徵才活動與同學面對面互動交流，現場提供職務諮詢，展現永湖滿滿的活力與誠意。

2024 年我們走訪 逢甲、僑光、靜宜、中興、東海、虎尾科大、勤益、朝陽、嶺東、亞洲、暨南及中科 等多所大專院校，與同學零距離接觸，網羅優秀應屆畢業生。同時，也透過社群媒體廣泛曝光徵才訊息。

社群經營



永湖持續深耕 Facebook、Instagram 等多元社群招募管道，傳遞公司文化與核心價值，並透過社群平台發布內部職缺、產學合作計畫及訓練課程等相關資訊。藉由完善且透明的資訊傳遞，協助求職者全面了解永湖，強化對公司的認同感與向心力。

外部徵才



永湖積極參與各類外部徵才活動，持續拓展人才網絡，促進產學合作與企業人才策略落地。2024 年，永湖參與的重要活動包括：台中世界貿易中心就業博覽會、NET 工程師就業養成班結訓成果發表暨就業媒合活動、104 職涯博覽會透過這些活動，我們展現公司對人才培育、社會就業及永續發展的承諾。

新進與離職統計

為因應公司擴廠與業務成長，永湖公司2024年積極招募新血，2024年總人數：793人，年度新進員工總數達340人，佔全體員工總數的42.9%，展現公司對人才的強勁吸引力與成長動能。

在新進員工的年齡分布上，我們看到世代傳承的良好平衡：30歲以下新進員工共130人，佔全體員工16.4%，為企業注入源源不絕的創新與活力；30至50歲的中堅世代則有202人，佔全體員工25.5%，帶來豐富的專業經驗，穩固我們的核心技術能力。

2024年各廠區新進員工概況表

2024年總人數: 793人											
新進員工		男性				女性				小計與比率	
		豐原	比率	豐洲	比率	豐原	比率	豐洲	比率	人數	佔全體員工比率
年齡	≦30	53	40.8%	14	10.8%	51	39.2%	12	9.2%	130	16.4%
	30＜年齡≦50	70	34.7%	16	7.9%	80	44.6%	26	12.9%	202	25.5%
	年齡>50	2	25.0%	1	12.5%	3	12.5%	4	50.0%	8	1.0%
新進員工合計		125	36.8%	31	9.1%	142	41.8%	42	12.4%	340	42.9%

註1：占該分組別比率 = 各組別人數 / 該組別全體員工人數。
註2：占全體員工比率 = 各組別小計人數 / 全體員工人數。

2024 年，本公司的人才流動維持在良好且穩定的狀態，全年離職率為 2.94%。在性別分佈上，離職的男性（139 人）與女性（140 人）比例近乎一致，顯示公司的人力資源政策能以公平的方式照顧不同員工族群。從年齡結構觀察，30 至 50 歲的員工（如豐原廠區男性佔 0.7%、女性佔 0.8%）仍為主要的流動族群，其離職多與職涯方向調整與家庭照顧需求有關。

相較之下，資深員工的極低離職率，象徵著對公司的長期信任，也是推動知識傳承與維持營運韌性的核心力量。

2024年離職人員總數及比率

離職員工		男性				女性			
		豐原	比率	豐洲	比率	豐原	比率	豐洲	比率
年齡	≦30	31	0.3%	10	0.1%	22	0.2%	10	0.1%
	30＜年齡≦50	71	0.7%	20	0.2%	80	0.8%	25	0.3%
	年齡>50	6	0.1%	1	0%	3	0%	0	0%
離職員工合計		139				140			
總離職率		2.94%							

註1：離職員工的計算不含留職停薪申請生效人數
註2：該年齡組男(女)性員工雕職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年度總人數。
註3：員工總離職率=當年離職人數/當年度總人數

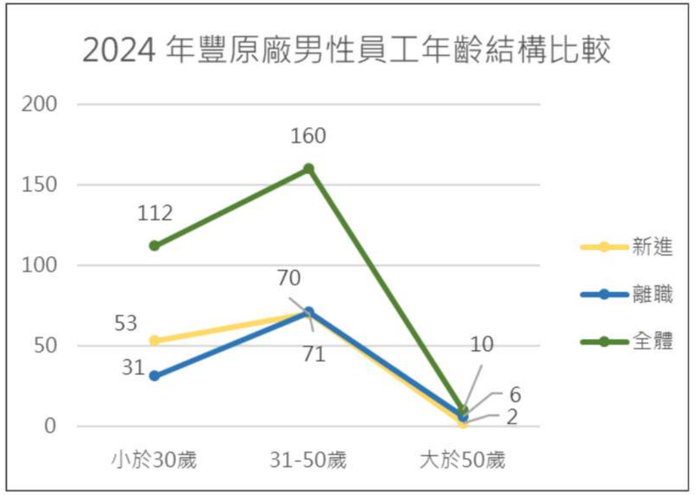
新進與離職統計

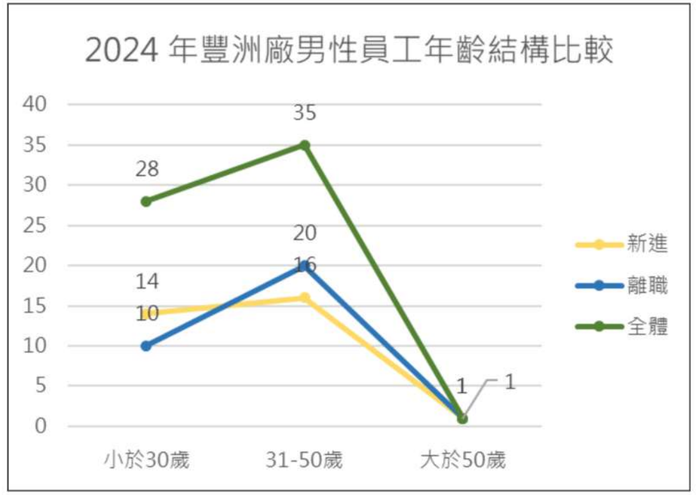
為確保公司永續發展，我們持續透過系統性的人力資本分析，檢視組織的人才結構與發展潛力。觀察數據可見，員工年齡分布呈現穩健的常態曲線，核心年齡層集中於 31–50 歲，這群兼具專業知識與實務經驗的員工，正是公司技術傳承與組織韌性的基礎。

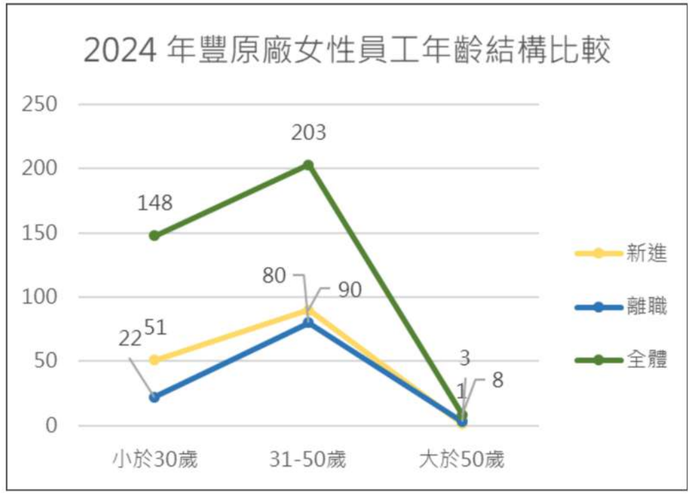
同時，新進與離職員工在各年齡層的比例與整體結構大致相符，顯示公司的人才流動屬於自然且健康狀態，並未出現特定年齡層的異常流失。此結果不僅肯定了我們在留任策略與員工關懷上的有效性，也彰顯組織在經驗累積與創新能量間的平衡。

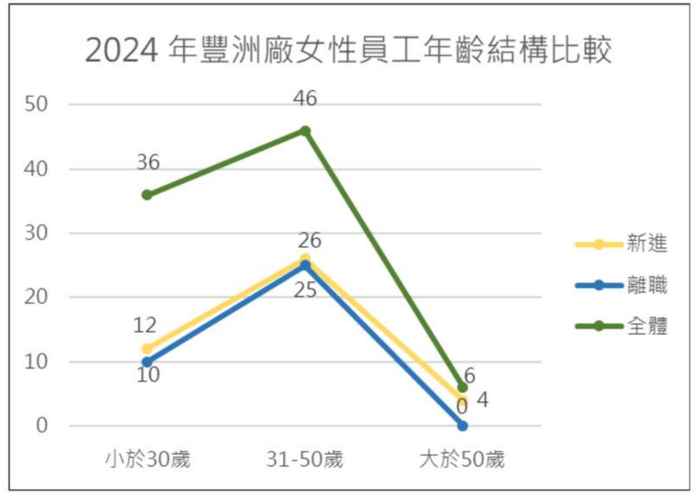
展望未來，公司將持續依據數據洞察，推動以「多元化、永續性與韌性」為核心的人才策略，深化招募與培訓規劃，並積極強化人才梯隊建設，以因應產業快速變動，確保組織長期競爭力與永續發展。

舉例：圖表呈現/分場區









人才發展

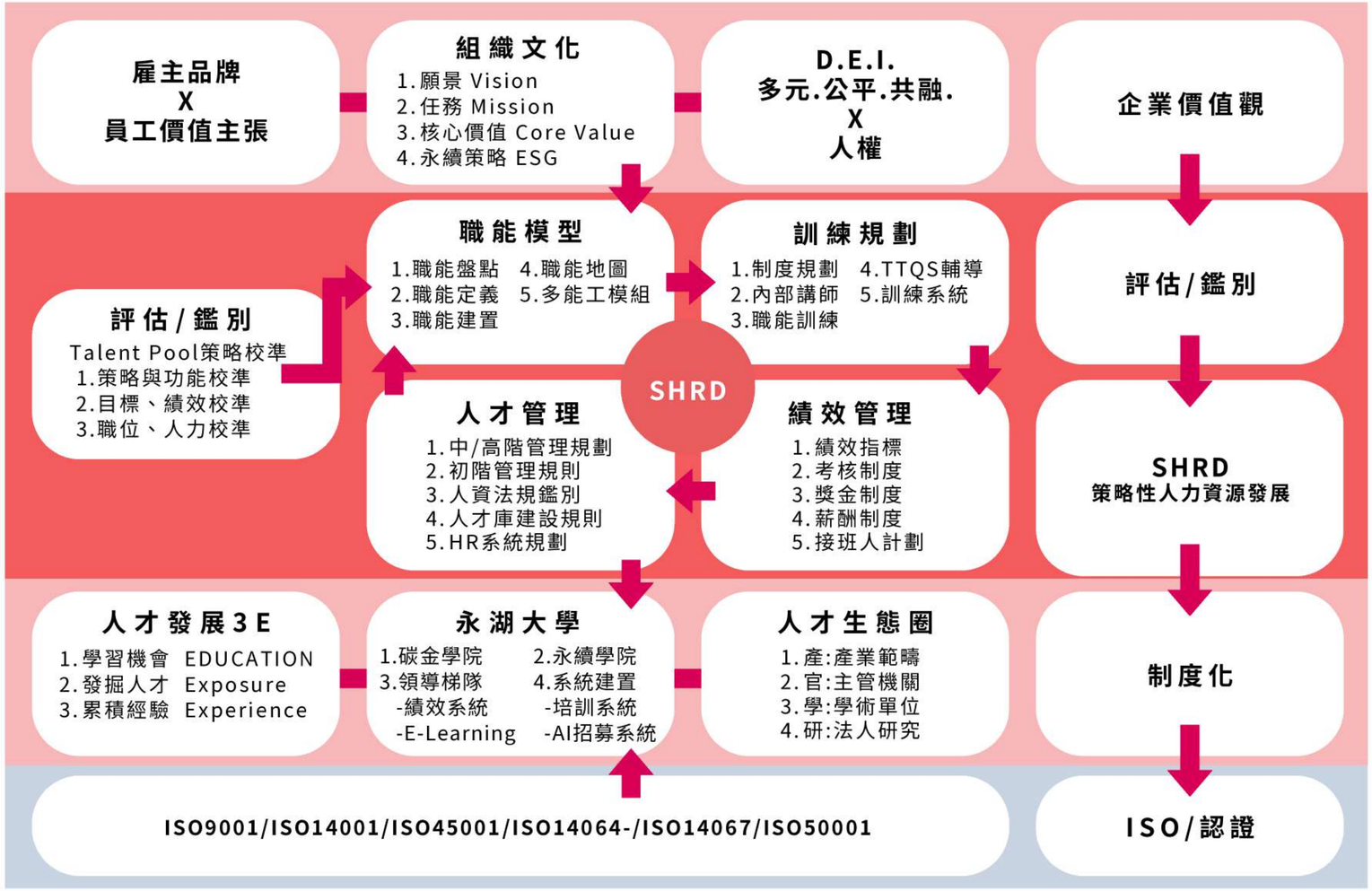
訓練發展體系

永湖依據 SHRD（策略性人力資源發展）模型，系統性建構完整的訓練發展體系，從制度設計、資源整合、學習平台建置到多元成長管道，全面支持員工在不同職涯階段持續精進，進而強化核心職能、提升組織整體競爭力。

我們始終相信：「人才，是永湖最強的競爭力。」因此，我們不只是提供教育訓練，而是打造一個讓員工願意學、想要成長、敢於挑戰、盡情發揮的職涯發展環境。從新進同仁的「新手村」到中高階幹部的「高手村」，從在職學習到產學合作，每一步都精心規劃、循序推進，確保每位夥伴都能走在屬於自己的成長路上。

在2024年永湖正式通過TTQS訓練品質評核認證，這不只是個里程碑，更代表永湖的訓練制度是有方法、有方向、也有效果。從規劃課程、執行訓練，到後續的成果追蹤，我們都不馬虎。這份認證肯定了我們的方向，也鼓勵我們持續優化，持續落實人才發展。

人力資本發展架構



人才發展

1

永湖大學於2024年正式起動-以企業大學為基礎，建立永續人才發展引擎
永湖企業積極推動「永湖大學」成立計畫，定位為企業內部的學習發展平台，整合內外部資源、聚焦組織戰略需求，作為人才升級與未來接班梯隊養成的核心基地。

1.1

成立背景與目標
應對轉型升級與永續治理趨勢，建立人才長期培育體系
系統整合內部訓練機制，強化人才職能成長軌跡
作為人才九宮格發展策略的實踐載體，推動高潛人才躍升
強化部門教學力與師資傳承，打造企業知識資本

1.2

願景與角色
成為永湖推動人才永續與組織韌性的關鍵平台
將教育訓練與ESG、創新、接班人計畫深度整合
結合數位學習、實體模組、外訓資源，打造混成式學習生態系

1.3

未來規劃方向
持續發展核心學院（如：探金學院、永續學院）
擴大人才晉升所需之能力模組建構與證照對接
深化跨部門共學文化與知識分享管道

永湖大學LOGO

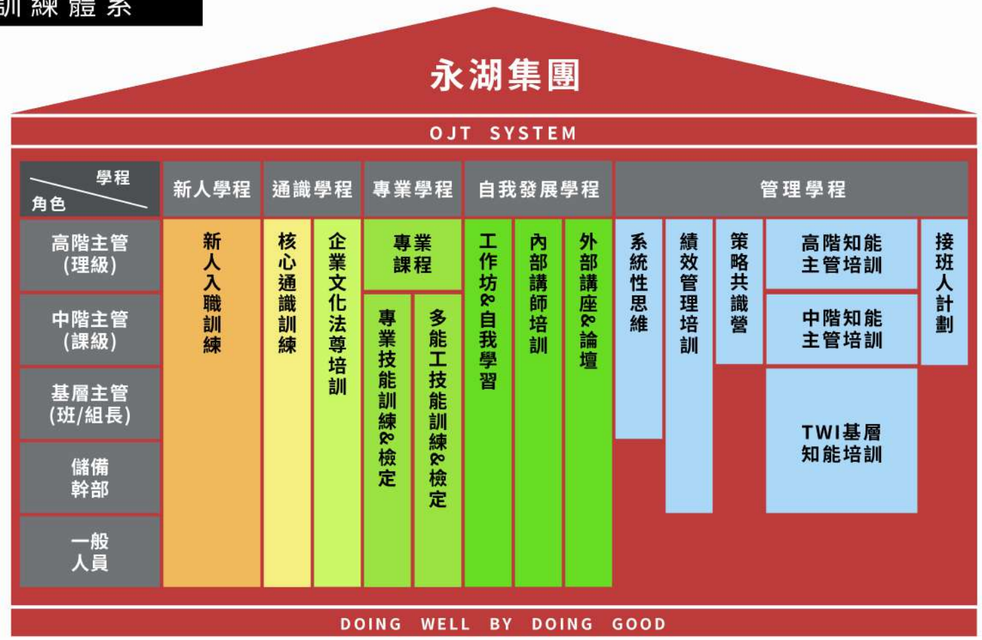
2

在職訓練（OJT）體系-提升即戰力與留才效益
為強化技術知識與現場實務經驗之有效傳承，永湖自 2023 年底啟動 OJT（On-the-Job Training）訓練體系規劃，並於 2024 正式導入永湖大學執行，形成職場即時學習與職能養成雙軌並行的發展模式，提升人才培育效率與職場適應力。

依據各職務之核心職能及製程關鍵技能，我們規劃五大訓練學程，分別為：

- 新人學程：協助新進同仁快速融入職場與熟悉作業流程
- 通識學程：涵蓋基本工作素養與跨部門通用能力（如溝通、問題解決等）
- 專業學程：依職系設計深度技能課程，強化實務作業能力
- 自我發展學程：鼓勵員工主動探索職涯發展所需之多元學習資源
- 管理學程：針對基層至中高階主管，提供領導力、決策力等管理職能訓練

OJT訓練體系



人才發展



3

多元課程：建構全方位人才學習藍圖

為滿足不同職能、層級與學習需求之員工發展目標，永湖依據組織策略、產業趨勢與員工回饋，規劃涵蓋 AI 應用、專業技術、管理能力、核心通識等領域之多元課程架構，並靈活運用內訓與外訓資源，打造系統化學習路徑，協助員工對齊職涯發展目標與組織未來人才需求。

課程採線上學習平台與實體課程雙軌並行方式執行，提升學習觸及率與參與彈性，鼓勵員工自主選課與持續精進，強化學習文化。

公司亦積極關注永續發展趨勢，將 ESG理念融入課程設計，涵蓋環境永續、企業倫理、社會責任等主題，提升員工對全球永續議題的敏感度與實務應用力，培育具備前瞻思維與社會責任感的永續實踐人才。

4

內部講師制度：建構組織知識傳承與學習循環

永湖積極推動內部講師制度，推動專業知識內部化、系統化，建構企業自身的知識資產與學習動能。鼓勵具備實務經驗與職能專長之員工轉化為學習推手，擔任內部講師，提升組織教學力與人才自我成長力。

我們導入內部講師培訓計畫，提供教學技巧訓練、教材支援與授課獎勵制度，並建立分級制度（講師／儲備講師），規劃養成路徑與實際授課機會，強化講師意願與教學品質，打造鼓勵知識傳承的正向文化，提升教中學、學中做的循環效益，實現ESG 中「人力資本發展」指標中對人才永續發展的承諾。

截至 2024年底，我們已成功培育了 3 位內部講師與 33 位儲備講師，逐步擴大教學人才池，內部講師團隊持續提供多元且實務導向的課程內容，成為推動組織學習文化的重要力量。

永湖大學 - 課程類型

AI 應用	提高員工對人工智慧技術的理解與應用，以提升工作效率， e.g. 學習AI工具與平台、AI在業務中的應用
生產品質	生產環節相關課程，以提升生產流程的效率、質量 e.g. 機械操作、品質管理、生產流程改善課程
專業技術	培養特定領域的專業能力，以滿足工作需求或提升工作表現 e.g. 財務分析、會計師資格證、資訊技術專業、ESG實務導入及報告書撰寫
管理能力	生產環節相關課程，以提升生產流程的效率、質量 e.g. 機械操作、品質管理、生產流程改善課程
系統應用	提高員工對人工智慧技術的理解與應用，以提升工作效率， e.g. 學習AI工具與平台、AI在業務中的應用
法規證照	生產環節相關課程，以提升生產流程的效率、質量 e.g. 機械操作、品質管理、生產流程改善課程
核心通識	生產環節相關課程，以提升生產流程的效率、質量 e.g. 機械操作、品質管理、生產流程改善課程

5

職涯發展地圖與接班人計畫-建構穩健的人才梯隊

為協助員工明確規劃職涯方向，並強化組織人才發展穩定性，永湖企業持續深化職涯發展與接班人培育雙軌架構，鏈結個人潛能與組織未來戰略，提升人才動能與企業韌性。

我們建置清晰的職涯發展路徑圖，標示各職務角色所需核心能力與晉升階段，協助員工釐清「從哪裡出發」、「往哪裡前進」、「需補足什麼」，結合教育訓練、任務歷練與績效發展對話，打造個人化成長藍圖，促進內部流動與晉升透明化，提升員工職涯掌握感與歸屬感。

未來永湖將進一步推動接班人計畫，系統性鑑別具備潛力與意願的關鍵人才，設計針對性的培養方案與輪調計劃，強化其領導能力與跨部門協作能力。此計畫有助於聚焦領導力、策略思維與組織協作力的強化，實現領導階層傳承目標。

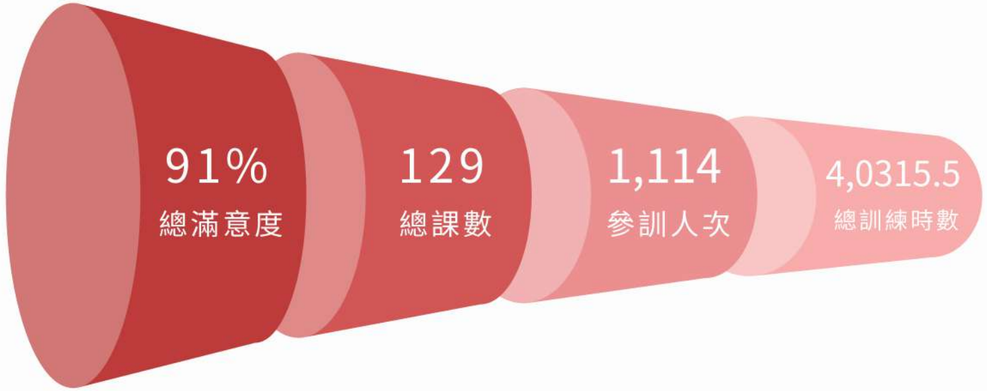
透過職涯發展地圖與接班人計畫的雙軌並行，公司致力於打造多元且穩健的人才梯隊，實踐ESG「人力資本」的戰略目標，強化企業面對未來轉型、技術變革與市場挑戰的領導力續航力。

職涯發展路徑地圖



2024 訓練成效與訓練費用

2024訓練成效



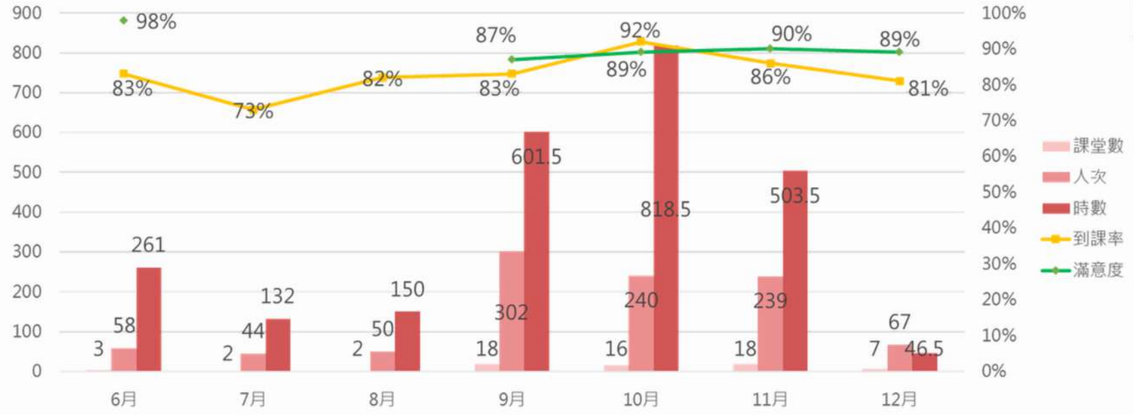
本年度從6月開始辦理內訓課程，含內部講師及外部講師共開辦66堂課程，1000參訓人次，總訓練時數為2513小時，總到課率為86%，總滿意度為91%。
本年度外訓課程，含證照課程，共62班次，114參訓人次，總訓練時數為1518.5小時。
2024 年度教育訓練總費用1,065,685 元，其中，內訓花費530,500元，外訓花費535,185元。
公司同步參與政府「充電起飛計畫」，申請訓練補助以優化資源配置，核准補助金額為 352,148 元，占總訓練費用之 58.8%。惟部分專業證照費用（如會計師、工程師、ESG報告師等）未列入補助範圍，該項支出共計 143,260 元，由公司全額負擔。





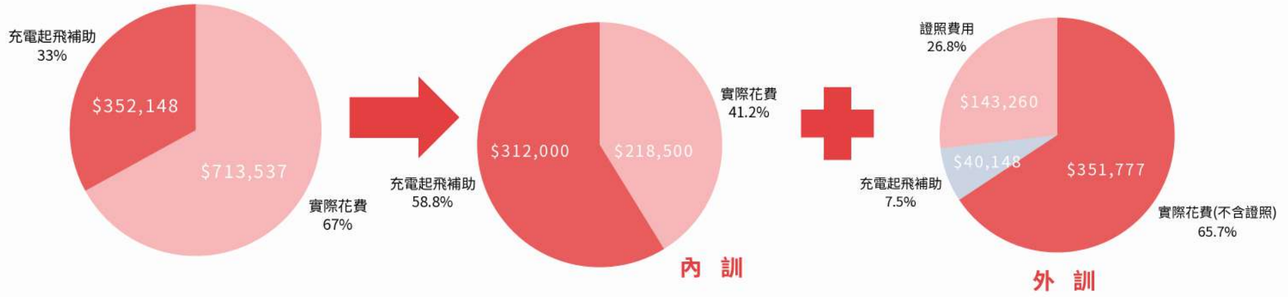


2024內訓報表



註: 如該課程訓練天數較多，滿意度調查僅會在最後一堂課進行，故7月與8月無滿意度數據。

教育訓練費用



2024 重點課程

課程名稱	課程內容	效益分析
輪組安裝實務課程	• 輪組的結構與功能認識 • 組裝標準流程與操作技巧 • 專用工具的正確使用方式	• 課程滿意度高達 97%，透過實務操作與現場演練，學員能正確安裝輪組並提升組裝速度。 • 依同仁課後回饋表示實用性高，能有效提升作業效率與現場品質。
TWI 基層幹部管理技能實務	• 學習到上屬與下屬的互動和關懷 • 從一般職員到管理者所看到的事情與角度都不一樣 • 更加明白時間管理與效率，及人與人相處的訣竅	• 課程整體滿意度達87%，內容貼合實務需求，講師專業且具啟發性。 • 學員在學習效益與實用性上有高度認可，且已規劃應用於工作中。
MTP中高階主管培訓	• 提升中高階主管的管理實務能力與團隊領導效能 • 強化跨部門協作與問題解決能力，打造具備前瞻視野與組織掌握力的領導幹部	• 課程整體滿意度達87%，有效強化主管的管理基礎與團隊領導能力。 • 學員在課程中學會設定目標、優化資源分配，提升了溝通協調與跨部門合作效率。 • 透過問題分析工具，增進了應對挑戰的決策能力，並掌握激勵與培育部屬的實務技巧，為組織打造更具效能的管理團隊。
ISO14064-1 碳盤查查證員訓練課程	• 使學員具備碳盤查的能力 • 掌握溫室氣體盤查方法與查證流程 • 協助企業推動碳管理與永續行動	• 課程整體滿意度達90%，本課程結合 IPAS 計畫資源，提升同仁對溫室氣體查證實務的整體認識，包含查證流程、量化方法與實務應用等核心技能。 • 學員亦深入了解國內溫室氣體相關法規與盤查平台操作，強化了未來參與碳盤查與企業永續行動的實務能力。
內部講師培訓	• 升上台報告技能、技巧及互動方法，有助於訓練台風及了解如何作簡報及教學，對於口語表達能力也有所提升	• 課程滿意度高達 98%，提升上台報告技巧及互動方法，有助於訓練台風及了解如何作簡報及教學，對於口語表達能力也有所提升。

5-2 多元共融與人權保障

員工多元性

永湖秉持「多元共融」的核心價值，致力於營造兼容並蓄、友善平等的工作環境。我們不僅重視性別、年齡與國籍的多元化，也積極推動弱勢族群的就業機會，確保每一位人才都能在公司發揮所長。

目前，公司已聘任 原住民與身心障礙同仁數名，展現出對多元用才的積極承諾；同時，我們也持續 拓展相關編制，透過多元化招募管道，讓更多不同背景的優秀人才加入。
我們深信，多元人力的加入不僅能帶來豐富的視角與創新能量，也體現企業在社會責任與永續發展上的長期承諾。

表單呈現

豐原廠及豐洲廠女性員工及主管		
	人數	比率
整體員工人數	793	
女性員工比率	437	0.5511
女性管理職務比率	37	0.3978
女性直接人員比率	303	0.5793
女性間接人員比率	97	0.5449

主要營運據點（台灣）女性員工與主管多元性

永湖致力於打造多元且包容的職場環境，我們深信性別平等是企業永續發展的基石。在2024年，豐原及豐洲兩廠的員工總數為793人，其中女性員工達437人，佔總數的55.11%。這不僅展現了公司在性別平權上的努力，也體現了女性在各職務中扮演的重要角色。

女性在管理階層的參與度持續提升，女性主管共計37人，比例已達近四成，顯示女性在管理決策層中具備足夠的影響力。同時，女性直接人員及間接人員的比例分別為57.93%與54.49%，這表示女性在各層級皆有廣泛參與。
展望未來，永湖將持續推動性別平等與人才培育，強化女性領導力，積極建構更為多元包容的職場環境。



2024年人力分布

永湖深信人才是企業永續發展的基石，致力於營造多元共融、友善公平的職場環境，讓不同背景的同仁都能在此發揮專長、共同成長。
在職務結構上，公司以直接人員為主，共 523 人，佔全體員工的 66.0%，顯示生產與營運的穩健基礎。

在人力多元化方面，公司共有 485 名本國籍員工（61.2%），並聘用來自 印尼、泰國、越南及緬甸 的外籍同仁，展現組織的國際化特質與多元文化氛圍。

在年齡分布上，公司同時兼具年輕動能與經驗傳承：30 歲以下員工 324 人（40.9%），為組織注入創新活力；51 歲以上員工 25 人（3.2%），則憑藉專業經驗與穩定力量，成為公司發展的重要支柱。

未來，永湖將持續秉持多元共融的理念，優化職場環境，吸引並留任優秀人才，讓不同世代與文化的同仁攜手前行，共同推動企業邁向永續發展。

項目名稱	組別	男 性				女 性				組別小計	
		豐原	占比	豐洲	占比	豐原	占比	豐洲	占比	人數	佔全員工比例
職務	管理職	48	51.60%	8	8.60%	31	33.30%	6	6.50%	93	11.70%
	直接人員	170	32.50%	50	9.60%	229	43.80%	74	14.10%	523	66.00%
	間接人員	74	41.80%	6	3.40%	89	50.30%	8	4.50%	177	22.30%
國籍	本國籍	186	38.40%	27	5.60%	225	46.40%	47	9.70%	485	61.20%
	外國籍	106	34.40%	37	12.00%	124	40.30%	41	13.30%	308	38.80%
年齡	≦30歲	120	37.00%	28	8.60%	140	43.20%	36	11.10%	324	40.90%
	31~50歲	163	36.70%	35	7.90%	200	45.00%	46	10.40%	444	56.00%
	≧51歲	9	36.00%	1	4.00%	9	36.00%	6	24.00%	25	3.20%



員工福利

> **企業的永續發展在於專業技術與市場競爭力，更源於每一位員工的投入與信任。**

永湖成立「職工福利委員會」，以制度化的方式，規劃並推動多元的員工福利與活動，協助同仁在職涯發展與家庭生活之間取得平衡與支持。我們推動的福利措施涵蓋生活支持、家庭照護、健康促進與文化交流 等面向，不僅回應員工在不同人生階段的需求（如結婚、子女教育、健康或急難支援），更透過 家庭日、旅遊、聚餐與生日會 等活動，增進彼此交流，強化企業文化的凝聚力。

福委會的角色，是串連企業、員工與家庭的橋樑，共同實踐
「以人為本、幸福職場、人才永續」的願景。

福利補助措施：幸福職場 × 人才永續

永湖重視「以人為本」的精神，透過職工福利委員會制度化運作，提供多元補助措施，協助同仁在不同人生階段獲得支持，並兼顧家庭照護需求。

2024 年度，永湖福委會的補助範圍涵蓋結婚禮金、生育補助金、子女教育獎學金、喪葬補助、急難救助金、住院慰問金、部門聚餐及佳節禮盒等，共計發放 NT$ 1,538,430元。
這些補助不僅回應員工個人需求，也將關懷延伸至家庭，讓員工能在生活重大時刻感受到支持，強化員工與家庭的連結的同時，進一步凝聚企業文化與向心力。

同時，我們的福利補助設計，呼應馬斯洛五大需求層次：

- 生理與安全需求：婚喪喜慶補助、生育補助、住院慰問金、子女教育獎助與急難救助。
- 社交需求：部門聚餐、佳節禮盒、生日會、家庭日與員工旅遊。
- 尊重需求：尾牙獎勵與員工表演舞台，給予肯定與展現空間。
- 成就需求：鼓勵專業發展及志工服務。
- 自我實現需求：協助員工在職涯與生活中實現自我價值。



家庭日/員工旅遊：共創美好時光

2024 年，永湖舉辦盛大的家庭日，特別規劃前往 六福村主題樂園一日遊，邀請同仁及眷屬一同參與，活動不僅讓員工在輕鬆氛圍中與家人共享美好時光，更進一步增進同仁之間的情感交流與團隊凝聚力。

同時，我們將 公益關懷 納入旅遊行程，讓活動更具社會意義：

- 喜憨兒同行：邀請喜憨兒基金會的服務對象及其家人，在社工陪同下參與活動。透過分組遊戲與互動增進交流，隨後自由遊園，共享歡樂時光。這場活動不僅讓同仁以行動展現關懷，也讓彼此在陪伴中感受理解與尊重的力量。
- 罕見家園參訪：前往「罕見疾病基金會」設立的罕見家園，透過參訪與交流，認識病友及其家庭的挑戰與需求，並理解社會支持的重要性。

藉由將旅遊與公益相結合，本次活動共吸引 260位同仁參與，不僅豐富了活動的意義，更讓同仁在休閒中體驗「給予與陪伴」的價值，進一步強化社會責任感與家庭連結。

部門聚餐與生日慶生：凝聚同仁情誼

為了促進同仁之間的交流，永湖每月定期舉辦生日會，以小型聚會的方式，表達對同仁的祝福與重視，並強化彼此情誼。
同時，每年上/下半年 舉辦部門聚餐，提供非正式交流方式，讓團隊成員分享工作心得與生活點滴，增進互動與默契。
2024 年度，本項活動參與率達80%以上，不僅為平日辛勤工作的同仁創造互動機會，也強化職場友誼、合作默契與企業文化凝聚力。



春酒與特約商店：展現真實自我 × 延伸幸福日常

在年度 春酒活動 中，福委會提供餐敘與抽獎禮品，並贊助部分獎品，增添活動熱鬧氛圍。春酒不僅是年度成果的慶祝，更是鼓勵同仁 展現自我才華與熱情的舞台，同仁可自由上台表演，分享專業或興趣，促進 認同感與歸屬感。
2024 年度，春酒活動員工參與率達 90%以上，呈現活動的受歡迎程度。
此外，我們持續拓展特約商店，於食、衣、住、行提供更多優惠，2024年度已與 13 家廠商建立合作，涵蓋購物、餐飲與休閒活動，讓同仁在日常生活中享有便利與實惠。透過這些措施，公司不僅提升員工的生活品質，也實踐「將幸福帶入日常」的企業承諾。



友善移工照護

一、生活支持與健康福利照顧

住宿安排

- 提供安全、舒適、通風、衛生的宿舍環境，避免過度擁擠，人均宿舍面積達 3.6 m^2以上。
- 男女分區管理，設置門禁與個人置物櫃，保障隱私。
- 建立公共休閒空間（交誼廳、水果吧），促進交流與休憩。

膳食安排

- 協助提供符合宗教或文化需求的飲食（葷/素），或開放烹飪設施。

交通補給

- 針對特定廠區提供上下班交通補貼。

工作安全

- 多語化的職業衛生安全教育，每位移工平均訓練時數4小時/年。
- 定期檢查並配發足夠防護設備，落實安全教育訓練，工安事故發生率僅 0.4 件/百人。

人權面向：保障「健康權」「居住權」「安全工作權」。

二、身心健康照顧

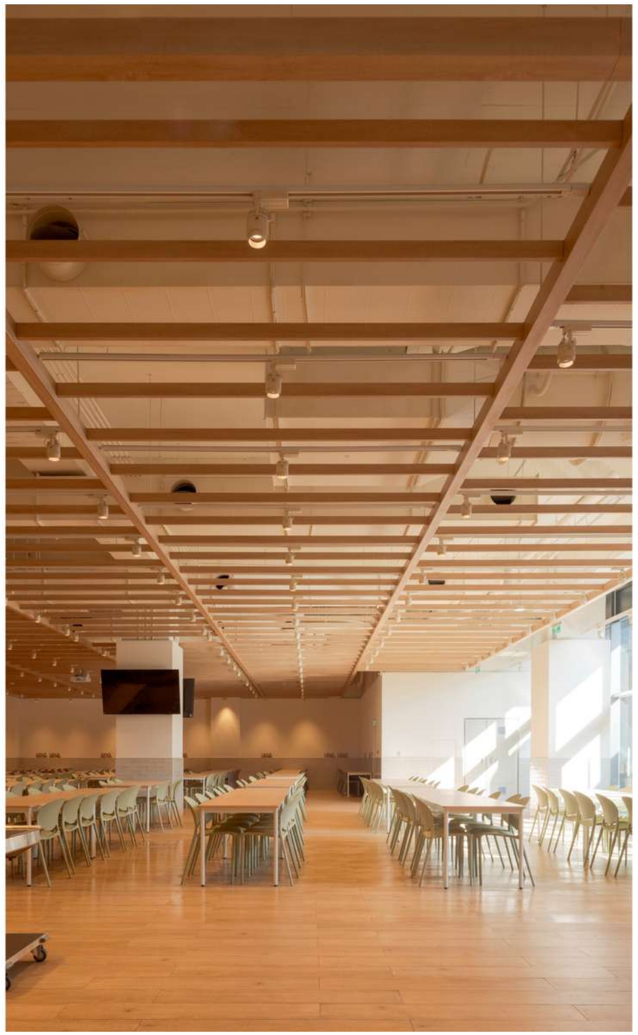
醫療照護

- 定期安排合法透明的健康檢查，並追蹤後續復診或治療，年度完成率達 100%。
- 提供就醫翻譯協助與陪同，並設立心理健康諮詢管道。
- 職業護理人員建立個人健康紀錄。

心理關懷

- 引入心理諮商（ER/EAP）、訪視頻率關懷，支持長期在外之移工。
- 每月定期關懷訪談，建立表達與回饋管道。
- 與心理諮商中心合作，設立資源網絡。





友善移工照護

三、語言與文化適應

語言訓練

- 每年提供兩梯次中文或越文課程，並鼓勵台籍員工學習基本母語問候。

文化教育

- 舉辦跨文化溝通課程，每年2次，促進雙向理解與尊重。

節慶安排

- 於重要節日（如雄王節、家庭日）舉辦關懷與慶祝活動，其中雄王節特別發放越南禮品，以展現文化尊重與歸屬感。

反歧視宣導

- 將「反霸凌、反歧視、多元文化尊重」納入教育訓練。

人權面向：移工被視為「團隊成員」，而非「外籍勞力」。



四、工作保障與權益教育

資訊透明

- 遵循《勞基法》給付薪資與休假，杜絕超時工作。
- 薪資單清楚列示薪項，並翻譯成母語。
- 公司制度條款具備多語版本，落實公平透明。

申訴與協助

- 設立匿名申訴管道，並保障申訴人權益。
- 提供口頭/書面/數位化多語申訴方式。

契約說明會

- 工作初期即舉辦翻譯契約說明會，協助移工理解權利與義務。

成長發展

- 定期提供語言與專業技能課程。
- 建立多能工培訓、升遷與表揚制度，年度優秀移工表揚人數達 12 人。

人權面向：保障「知情權」「公平工作」「免於剝削」。





友善移工照護

五、溝通與參與

溝通平台
- 定期召開移工代表座談會，每年 4 次，落實雙向溝通。

申訴管道
- 設立「我有話要說」匿名信箱，由內部與第三方共同處理。

鼓勵表現
- 建立表揚制度，增強歸屬感與成就感。

培訓與升遷機會
- 鼓勵學習技能，並提供升遷機會予表現優異者。

社會連結
- 鼓勵參與公司社團、在地活動（如植栽認養、公益活動）。

人權面向：保障「受教育權」「發展權」「參與決策權」。

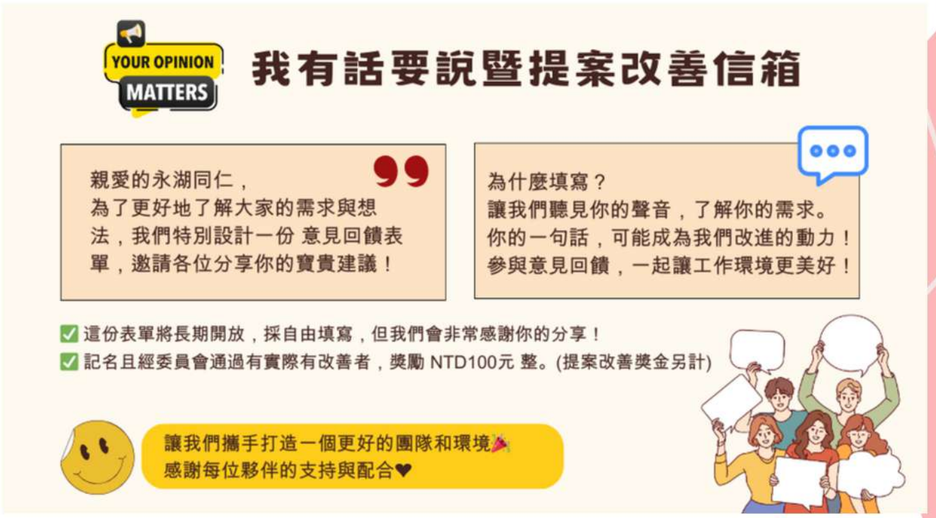
六、友善管理與(緊急)支援

緊急連絡
- 建立可隨時聯繫仲介、翻譯或家屬的管道。

危機處理
- 工傷、失聯、重大疾病等，立即啟動應變流程，工傷平均處理時間僅 1 小時內。

其他資源
- 視需求提供翻譯、管理與支援協助。

人權面向：保障「社會參與」「家庭聯繫」「免於孤立」。



總結

本公司秉持「以人為本、共融共榮」的理念，建立友善移工照護機制，涵蓋生活、健康、語言文化、工作保障、溝通參與與緊急支援六大面向。透過制度化、透明化與人性化的管理，確保移工在台灣的工作與生活兼顧尊嚴與安全，並與在地同仁共同創造永續發展的職場環境。



類型	宿舍可提供設備
食	烹飪設施：電磁爐等。異國美食、移工商店、健康餐盒…等餐飲服務。
衣	自助洗、脫、烘衣設備、個人衣櫃、大型曬衣場、大型洗衣區。
住	公用浴廁、房間浴廁、冷(暖)氣、電扇、冷熱水儲水設備、個人專屬USB插座、個人專屬床頭櫃、飲水機、各式房型。
行	自行車/電動車停車場、充足的充電設備。
育樂	大廳電視、交誼廳、會議室、書報雜誌、健身房、充電站、診所、預付卡機、舉辦休閒活動與各類演講。
安全	24小時值班管理員代收發包裹信件,廣播與監視系統、門禁系統(三叉機)、加壓馬達(熱水、冷水)、醫藥箱。

5-3 健康安全職場

職業安全衛生委員會

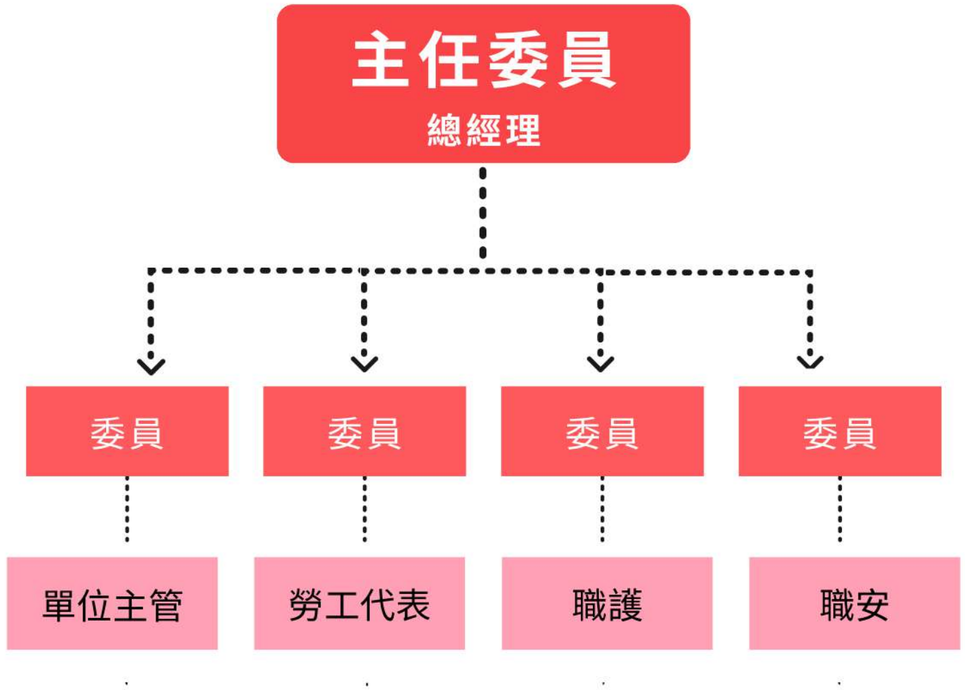
我們相信，只有確保員工的職業安全與身心健康，企業才能永續發展，實現對利害關係人的承諾。

為落實職場安全管理與持續改善作業環境，公司依據《職業安全衛生法》及相關法規，設立「職業安全衛生委員會」，作為跨部門協作與溝通的重要平台。委員會定期召開會議，負責審議職業安全衛生計畫、檢討事故案例、監督執行成效，並積極蒐集基層意見，讓安全管理工作能夠持續修正、執行與優化。

本委員會由各部門主管及員工代表共同組成，員工代表比例不低於法定規定，以確保現場聲音被充分反映。委員會會議每季舉行一次，遇有重大工安議題時亦可臨時召開，確保相關改善措施能即時推動與落實。透過委員會之運作，我們促進組織內部安全文化的深化，並強化各層級人員的安全意識與責任感。

為進一步提升安全衛生管理效能，公司自2024年起委託顧問進行輔導，導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，系統性檢視與改善風險辨識、事故預防、承攬商管理等流程。預計於2025年完成驗證取證，藉由國際標準的導入，建構更周延的安全管理體系，持續守護員工健康與工作安全。

職業安全衛生組織



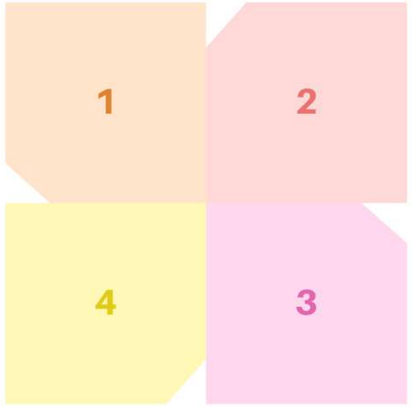


危害辨識與風險評估

永湖致力於建立系統性且持續優化的職場風險管理制度，以朝向「零災害」之目標穩健邁進。
為此，我們依據《職業安全衛生法》與ISO 45001管理系統標準，建立完整的危害辨識與風險評估流程，透過持續的盤點與更新，確保所有潛在風險能被及時發現與妥善管理。

危害辨識範疇涵蓋以下四大面向(如下圖)：

物理性危害
如噪音、振動、高溫、輻射、機械運轉等可能對人身造成直接危害之物理因素



化學性危害
包含易燃、有毒或具腐蝕性的化學物質與製程中可能產生之化學暴露

生物性危害
如黴菌、細菌、病毒等微生物暴露風險、尤其於特定場域(如倉儲或清潔作業)

人因性危害
考量作業姿勢、重複性動作、疲勞、心理壓力等因人與作業互動而產生之潛在風險

每一項作業活動皆須進行風險等級評估，並依據評估結果採取對應之控制措施，包括工程改善、作業程序優化、個人防護具配置及教育訓練等。此外，公司亦定期針對新設施、變更工程或異常事件進行重新評估，確保危害辨識不遺漏、風險控管不斷層。未來，我們將持續優化辨識與評估工具，提升作業風險可視化程度，並結合員工參與與外部顧問協助，強化風險管理能量，落實全員安全的文化基礎。

職災管理

為降低職場風險與防範突發事件，從事故通報、調查分析到根本原因追溯與對策研擬，建構出一套完整的回應與改善機制。2024年度共通報職業災害6件，皆屬輕傷等級，無重大災害發生。另收集虛驚事故通報0件。

職災件數統計

廠別	豐原廠	豐洲廠	2024
死亡職災	0	0	0
重大職災人數	0	0	0
可記錄公傷/職災人數	3	3	6
虛驚事件	0	0	0
主要傷害類型	切割擦傷、燙傷、壓傷		

一旦發生職業災害，相關單位須於第一時間啟動通報程序，並依既定流程完成現場處置、傷病救援與主管機關報備作業。後續由安全衛生單位牽頭召開調查會議，邀集相關部門與員工代表參與，釐清事件成因，並擬定短期改善措施與中長期預防方案，確保同類事件不再發生。事故調查除關注直接原因（如設備故障、人為疏失），亦強調制度性與管理面因素之檢討（如教育訓練不足、作業程序不清等），以期從根本提升組織的安全韌性與風險防範能力。

教育訓練



特殊作業環境教育訓練



PPE 穿戴教育訓練



地震演練



交通安全宣導

為確保全體員工充分了解永湖的職業安全衛生規範及管理系統運作，並在危害發生時能正確應對，公司每年定期推動多元的安全教育與檢核機制。2024 年度持續進行年度定期稽核，透過實地檢查與驗證活動，確保各項安全措施落實到位。

在教育訓練方面，新進員工入職時，均須接受一般通識教育課程，熟悉基本安全規範與應變流程；針對特定崗位員工，則依其作業特性與可能面臨的特殊危害，規劃專業訓練，全年累計訓練時數達 1,090 小時。此外，公司舉辦多場實地演練與專題訓練，包括地震與火災情境下的緊急應變與疏散演練，提升員工在突發狀況中的反應與疏散熟練度。

為降低員工上下班途中可能發生的交通風險，公司特別規劃交通安全教育，並強化對外籍員工的宣導與指導。2024年度交通安全訓練共舉辦 3 場， 內容涵蓋道路安全守則、防禦性駕駛及事故預防觀念。 此外，公司亦針對 PPE（個人防護具）正確穿戴、特殊環境作業規範等主題，提供專業課程與現場示範，確保員工在日常作業與特殊作業環境中，都能採取正確的防護措施，有效降低作業風險。透過持續性的稽核、教育訓練與實務演練，永湖不斷強化職業安全衛生文化，確保全體員工在安全、健康的環境中工作。

健康照護

永湖致力於營造安全、健康與友善的職場環境，不僅落實日常工作風險控管，亦積極推動健康促進措施，透過專業人力配置與制度化健康管理，全面守護同仁身心福祉。職護為第一線關懷角色並提供健康諮詢、初步評估與健康風險提醒，並協助追蹤特殊作業人員之健康狀況，提升職場健康敏感度與回應效率。每年安排定期健康檢查與特殊健康檢查，於2024年進行豐原廠與豐洲廠共完成為期兩日的檢查作業，確保同仁健康狀況獲得系統性掌握。

為擴大健康照護範圍，所有到職滿一年的員工皆可享有福利健檢服務，檢查項目較年度健檢更為完整，協助提早掌握潛在健康風險。

與合作單位攜手導入四癌篩檢服務（乳癌、子宮頸癌、大腸癌、口腔癌），並安排醫療巡迴車進入廠區提供檢查服務，讓符合條件的同仁可於工作地點直接完成篩檢，無需請假或前往醫院。此舉不僅提升參與便利性與意願，也有效推動預防醫學向職場延伸，讓員工在工作中也能輕鬆獲得健康照護資源。



豐洲廠體檢



豐原廠體檢



巡迴醫療車進廠服務實況

類型	對象/項目	頻率	管理機制簡述	執行成效			
				豐原廠	豐洲廠	總計	完成率
一般體格檢查	滿一年所有在職員工	不分年齡 每年實施一次	簽訂特約醫院，以優惠方案，提供給員工體格檢查並根據檢查報告，區分四級管理，三級以上屬疑似罹病個案或法規建議實行面談	281人	88人	369人	0.96
特殊作業	從事特別危害健康作業之在職員工	每年實施一次	依「勞工健康保護規則」規定項目，特殊作業判級三級同仁追蹤檢查，依據評估結果進行配工	301人	76人	377人	1
自費健康檢查	10 大死因癌症項目篩檢、各項超音波檢查	每年實施一次	巡迴員工優惠方案	-	-	39人	-
四癌篩檢	與醫院合作推動四癌活動	每年實施一次	醫療團隊進駐廠區檢查	-	-	60人	-

永湖以「全方位員工健康」為目標，致力於打造安全、健康且具韌性的職場環境，持續推動系統化健康促進行動，涵蓋預防醫學、緊急應變及心理支持等多面向，協助同仁在職場與生活中強化自我保護與健康管理能力。2024年執行的重點包括：急救與應變技能培訓、健康識能提升、醫師與護理專業服務、衛教推廣及EAP心理諮商資源等，並積極鼓勵員工參與。

我們於各廠區推動多場急救與安全教育課程，內容涵蓋急救觀念、CPR／AED 操作、止血包紮與應變流程，並透過情境演練提升實作熟悉度，另於10月特別邀請台中榮總職業醫學科與急診醫學專科醫師蒞臨公司舉辦以「看懂健康檢查報告」為主題的健康講座，協助同仁從觀念到行動全面提升健康管理能力課程首先強調「員工健康是企業最重要的資產」，並說明良好的健康管理有助於降低職業傷病發生率與相關風險。

健康講座現場提升員工健康識能



項目	豐原廠區	豐洲廠區
醫師臨場服務	12次	與豐原合併
護理師臨場服務	專任	與豐原合併
參加衛教活動員工總數	173人	60人
接受面談指導員工總數	148人	52人
特約外部資源-EAP心理諮商服務	5人	1人

醫師進一步闡述為何定期健康檢查的重要性，指出早期發現異常並及時介 入治療，是預防重大疾病及維護工作能力的關鍵。講座內容除解析健檢報告數據與常見指標外，還針對員工提出的疑問進行 互動答覆，並介紹一般健檢項目的意義，協助同仁理解檢查項目與身體狀 況的關聯，從而落實日常健康自主管理。此次活動獲得員工廣大迴響，不 僅增進健康知識，更促進「從檢查到改善」的正向循環，進一步強化企業 在健康促進上的承諾。

心肺復甦與AED操作教學，強化職場急救技能(豐原)



此外，為強化職場應變能力並降低緊急事件風險，公司於11月在豐原及豐洲兩廠分別舉辦急救技能培訓課程。課程內容結合理論與實作，涵蓋心肺復甦術（CPR）、自動體外心臟去顫器（AED）操作、止血與包紮技巧、骨折固定及異物梗塞處置等，協助員工熟悉正確步驟與應變流程。

豐原廠特別邀請當地消防隊進行現場示範與指導，讓同仁實際體驗AED與CPR的完整操作； 豐洲廠由職護講解急救與包紮技巧，並透過情境模擬與互動演練，提升員工自救互救能力。這些行動展現公司對員工健康與安全的高度重視，並以預防醫學推廣、急救訓練與心理健康支 持多方並行，推動以人為本的管理策略，促進員工幸福與企業永續成長，逐步形成具韌性與關懷力的職場文化。 以下表格則呈現年度健康促進具體作為與參與概況，補充整體成效。





感謝狀

茲感謝 永湖複合材料股份有限公司
熱心公益，訂購台中市迎南園烘焙庇護工場公益愛心餅乾，造福身心障礙朋友，此仁心義行，可為社會大眾之表率特此致欣，以資讚揚。

財團法人伊甸社會福利基金會

董事長 陳宇昭

中華民國 一一三 年 八 月 一 日

攜手台中捐血中心，展現企業公益行動力

今年8月，永湖與台中捐血中心攜手合作，於為期兩天的捐血活動中，成功募集了 138袋寶貴的血液，每袋容量為250毫升，總計約34,500毫升。這些珍貴的血液資源將成為無數病患的重要支援，在他們最需要的時刻帶來生機與希望，展現企業在促進社會福祉方面的實質貢獻。活動期間，捐血中心除了提供基本的餅乾作為補給， 永湖亦特別準備了來自伊甸社會福利基金會迦南園烘焙庇護工場的手工餅乾，致贈給參與捐血的同仁。這份由身心障礙者用心製作的點心，蘊含的不僅是感謝，更代表企業對弱勢族群的支持與關懷。透過此舉，公司不僅鼓勵公益參與，也串聯了不同面向的社會價值，深化企業在多元共融上的實踐。

活動結束後，尚未分送的手工餅乾也被妥善保存並悉心贈送至公司鄰里，讓這份來自企業的溫暖得以延續，進一步推動企業與社區之間的良好互動與情感連結。 這場捐血活動不僅展現了企業對社會議題的關注，更透過實際行動落實企業社會責任的承諾。每一袋血液的背後，皆蘊含對生命的珍惜與守護，讓這場活動成為企業與社區攜手傳遞善意的具體象徵。透過這樣的公益參與，愛心在企業文化中深耕發芽，並持續為社會注入正向能量。

5-4 社會參與

教育支持

我們始終秉持關懷在地、回饋社會的理念，積極投入社區發展與教育支持行動，致力於透過實際作為，鼓勵青少年建立良好的體能素養與健全品格，陪伴下一代茁壯成長。2024 年，我們持續關注基層體育教育的發展，捐贈棒球棒予全台 17 間學校，協助基層棒球隊提升日常訓練品質，減輕學校與家長在器材資源上的壓力。除了棒球項目，我們也捐贈曲棍球棒予 1 所學校， 支持該校在推廣冷門運動領域的努力，鼓勵學生拓展興趣與多元能力。 此外，考量到豐陽國中為永湖所在地之鄰近學校，我們更進一步提供該校棒球隊新台幣 5 萬元之贊助金，用於訓練資源的升級與相關比賽參與費用。這不僅展現我們對在地連結的重視，也傳遞出企業長期投入人才培育的決心。此次捐贈行動透過與世界和平會等公益團體的合作，更彰顯跨界攜手、落實企業社會責任的精神。我們相信，企業的力量若能善用於支持教育與體育，將能實質提升孩子們的學習環境與生活信心，進而形塑社會正向循環。受贈學校遍及全台不同區域，包括苗栗 1 所、臺中 9 所、雲林 1 所，以及澎湖地區的 6 所學校，展現我們深耕全台、 扶植在地教育的承諾。



與烏日國中校長、世界和平會專員及志工媽媽合影



捐贈5萬贊助金額



用球棒連結夢想 —
企業與孩子們的溫暖交會

苗栗學校



中興商工

台中學校



豐陽國中



豐田國小



上楓國小



春安國小



追分國小



光隆國小



中山國小



德芙蘭國小

雲林學校





鎮西國小



文昌國小

澎湖學校



馬公國中



湖西國小



講美國小



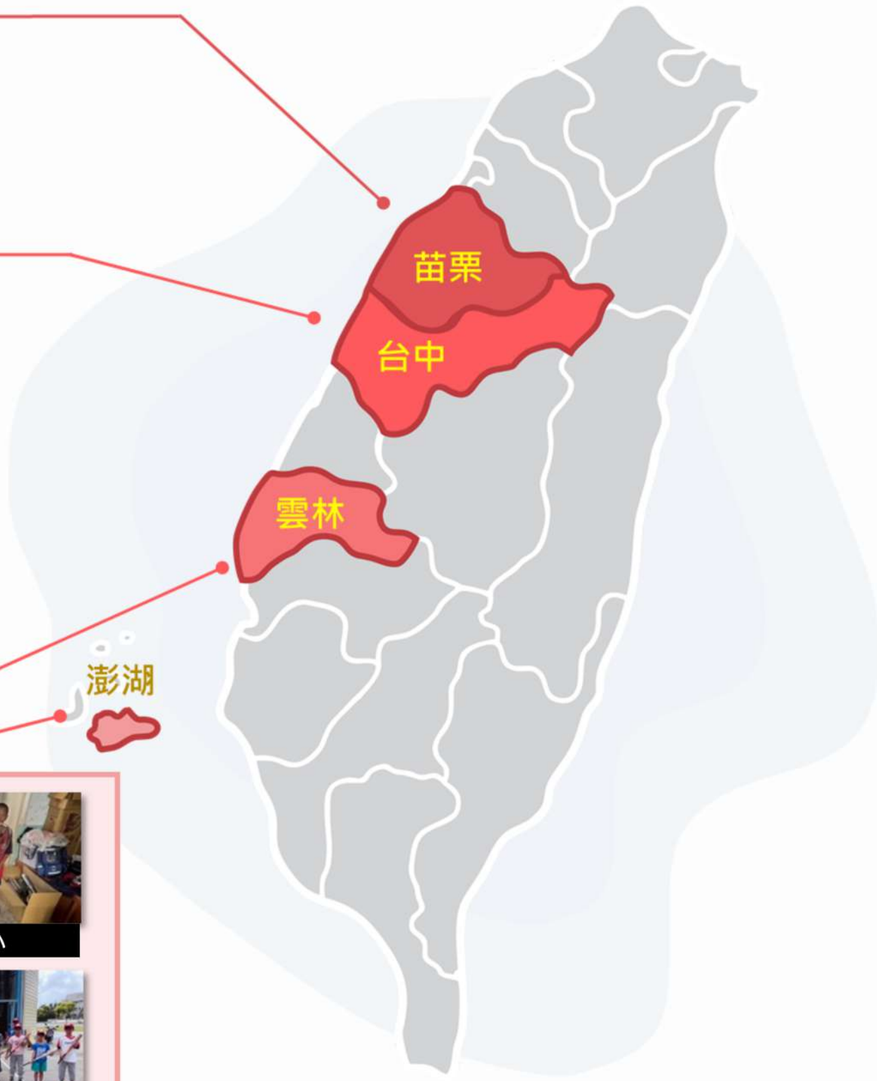
石泉國小



興仁國小



社區少棒



圖示捐贈球棒所遍布之處

弱勢關懷

為了在歲末寒冬中傳遞溫暖與關愛，2024 年 12 月特別發起 「永湖心願：點亮孩子的聖誕」公益活動，號召內部同仁認領家扶中心孩童的聖誕心願卡，親手準備、包裝並捐贈禮物。
活動期間，同仁將孩子們的心願卡掛於公司聖誕樹上，象徵 一份份愛的承諾與祝福。除了滿足孩子所寫下的心願清單內容外， 許多同仁更主動附上加碼禮物與手寫卡片，期盼帶給孩子們更驚喜、更完整的聖誕回憶。參與同仁分享，在此次過程中深刻體驗到分享與付出的純粹快樂，也增進了跨部門間的凝聚力。

聖誕節當日，由企業代表親赴家扶中心，將 50 份滿載祝福與溫度的禮物送到孩子們手中。每一份禮物皆由同仁親自用心包裝，包含玩具、文具等實用與貼心的品項，當孩子們收到時露出興奮與驚喜的笑容，場面溫馨感人。
透過這次活動，不僅拉近了企業與社福單位之間的連結，也展現我們團隊在推動公益關懷、回饋社會方面的主動性與凝聚力。我們相信，每一份來自員工的善意，都是改變社會的力量，也是企業永續發展過程中不可或缺的重要價值。未來，我們也將持續透過各類公益參與，將正向影響力擴散到更多角落。



滿載祝福的心願聖誕樹



認領現場熱烈又感人



實地傳遞聖誕的幸福



堆滿心意的驚喜

QUEST GROUP



Quest Composite Technology

2024