



TECHCENTIAL

INTERNATIONAL LTD

特昇國際

2024

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report

目錄

經營者的話.....	3
報告書資訊.....	4
1、 永續經營.....	6
1.1 關於特昇.....	6
1.2 利害關係人議合.....	11
1.3 重大主題鑒別.....	14
2、 公司治理.....	16
2.1 管理方針.....	16
2.2 經營理念.....	20
2.3 營運績效.....	28
2.4 風險管理.....	29
2.5 資通安全管理.....	30
2.6 诚信经营.....	31
2.7 參與各類社團組織.....	33
2.8 供應鏈管控.....	34
3、 社會關懷.....	36
3.1 管理方針.....	36
3.2 員工多元結構.....	40
3.3 人才的培育與關懷.....	45
3.4 回饋社會.....	49
3.5 職場的安全與訓練.....	50
3.6 噪音管理.....	55
3.7 客戶關係管理.....	59
4、 永續環境.....	63
4.1 管理方針.....	63
4.2 能源管理.....	64
4.3 氣候變遷.....	65
4.4 有害物質管理.....	67
5、 附錄.....	72
5.1 附錄一、GRI 內容索引表.....	72
5.2 附錄二、重大主題揭露.....	75
5.3 附錄三、氣候相關資訊.....	77

經營者的話

致所有關心本公司的利害關係人：

在這個全球日益重視環境保護與社會責任的時代，企業的價值早已不再僅以經濟效益為唯一衡量標準，更肩負著對社會、環境與未來世代的深遠責任。作為一家源自馬來西亞的製造與出口企業，本公司始終堅守「誠信經營、品質為本、創新驅動」的核心價值，永續經營不是一句口號，而是一項需要長期實踐的承諾，一段走向共好未來的堅定旅程。

過去一年，我們在面對全球供應鏈波動與市場需求變動的挑戰下，持續優化營運體質，不僅確保產品符合國際安全與環保標準，也大幅減少資源浪費與營運成本，展現韌性與效率兼備的經營能力。在全球市場需求持續變化的情勢下，我們積極拓展市場版圖，並啟動電子商務（e-commerce）計劃，以數位轉型為驅動力，透過線上銷售通路擴大品牌觸及，提升市場覆蓋率與產品銷售機會。

另一方面，我們始終重視員工福祉，透過提供醫療津貼、教育獎助等多元福利措施，致力於營造一個具有人情溫度且友善的工作環境。同時，我們嚴格遵循勞動法令，全面保障員工的合法權益，並持續強化安全生產機制，重視職業健康與安全，已取得多項相關認證資格，從制度面與實務面雙向改善職場環境，有效提升員工的安全意識與防護能力，穩步實現安全生產目標。展望未來，我們將進一步強化員工的數位素養、環保意識與跨文化溝通能力，協助團隊在瞬息萬變的市場中保持彈性與競爭力。藉由持續的學習與自我成長，不僅能厚植企業永續發展的基礎，更能为每一位員工創造具備長遠價值的職涯藍圖。

我們深知，企業的永續成長有賴於社區的支持與共榮。因此，我們積極投入在地公益，關懷教育、文化與醫療等領域，期盼透過實際行動回饋社會，落實企業社會責任，並與社會各界攜手共創更有溫度與永續價值的未來。

展望未來，本公司將持續秉持誠信經營的核心理念，積極推動智慧製造、綠色工藝與數位轉型，力求在穩健發展的基礎上，擴大對環境與社會的正向影響。我們亦將強化資訊透明度，深化與全體利害關係人的溝通與合作，攜手邁向永續發展，共築更美好的未來。

我們相信，永續不僅是我們的選擇，而是我們對下一世代的長遠承諾。

特昇國際股份有限公司 董事長
黃凱斌

報告書資訊

本報告書揭露範疇與時間涵蓋英屬開曼群島商特昇國際股份有限公司（以下簡稱：特昇、本公司、我們）於 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日之資訊。報導期間內並無重大營運變更，且因本報告書為本公司首度發行，故無資訊重編或報導改變之相關情事。本報告書資料範圍與年報所認定的特昇集團相符，揭露之財務數據資訊範圍與合併報表一致，所揭露資訊以特昇集團重要子公司 Techcential Sdn. Bhd.（簡稱 TC）為主體，報告書資訊數據之範疇，涵蓋經濟、社會與環境三個面向，除財務績效以合併報表範疇提供外，其餘內容皆以本公司之重要子公司 TC 為主要範疇，控股公司、其他事業體之子公司未包含於揭露範圍。

以下為公司關係企業資料表：

本公司合併財務報告之子公司
本報告書範疇涵蓋之子公司
Techcential Sdn. Bhd. (馬來西亞) (包含有 TC1-TC6，共六處廠區)
本報告書範疇未涵蓋之子公司
EHL Cabinetry Sdn. Bhd. (馬來西亞)
Thinker Craft Sdn. Bhd. (馬來西亞)
TC Home Corporation (美國)
ESK Biomass Sdn. Bhd. (馬來西亞)
ESK Wood Products Sdn. Bhd. (馬來西亞)

編製依據

本報告書架構參照全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards），作為主要全面揭露架構，以涵蓋利害關係人關切的重大性議題和環境、治理與社會面向之資訊。報告書中所揭露之統計數據來自本公司自行統計與調查的結果，金額單位均為新台幣。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

報告涵蓋期間、頻率

本報告書為英屬開曼群島商特昇國際股份有限公司編製之第一本永續報告書，預計於 2025 年 8 月發行，本公司將每年定期發行永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2026 年 8 月

資訊重編

本報告書為本公司首度發行，故無資訊重編情形。

外部確信/保證情形

本報告書未取得第三方驗證單位之確信或保證意見。

永續報告之責任單位

單位：特昇國際股份有限公司 – 公司治理單位

聯絡人：陳國漢先生

聯絡電話：+60-6-9873999

電子郵件信箱：investor@techcential.com

1、永續經營

1.1 關於特昇

1.1.1 公司簡介

Techcential International Ltd 特昇國際股份有限公司(以下簡稱特昇國際為“本公司”)係於 2016 年 6 月 14 日設立於開曼群島之投資控股公司，並於 2018 年 1 月 10 日正式成為台灣證券交易所之上櫃公司。本公司為馬來西亞大型木製家具製造商之一，主要營運地皆位於馬來西亞柔佛州。本公司轉投資公司包括 Techcential Sdn. Bhd (“TC”)、EHL Cabinetry Sdn. Bhd. (“EHL”)、Thinker Craft Sdn. Bhd、TC Home Corporation (“TCH(US)”)、ESK Biomass Sdn. Bhd. (“ESKB”) 以及 ESK Wood Products Sdn. Bhd. (“ESKW”)。本公司的主要經營項目為 (一) 高品質木製家具之設計、生產製造及銷售(TC)，以及(二) 原材料橡膠木之加工製造與貿易(ESKW)。

特昇國際股份有限公司

實收資本額
354,784,730 元

產業類別
居家生活

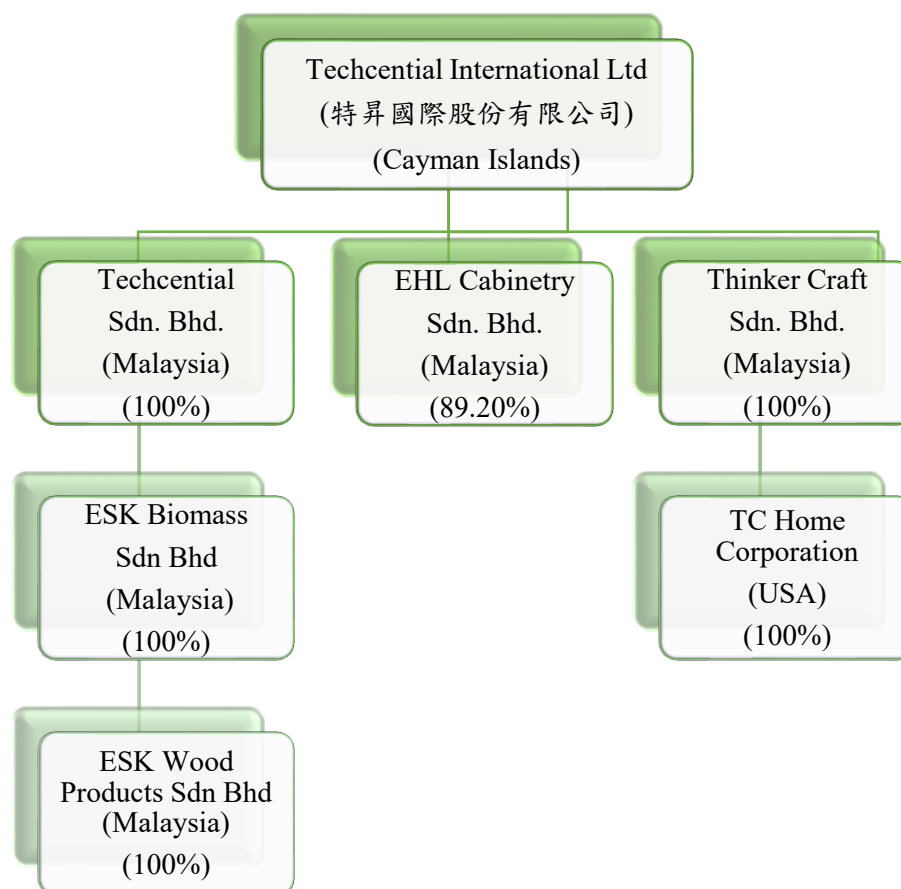
董事長
黃凱斌

總經理
黃凱傑

股票代號
6616



1.1.2 公司架構



1.1.3 公司重要沿革

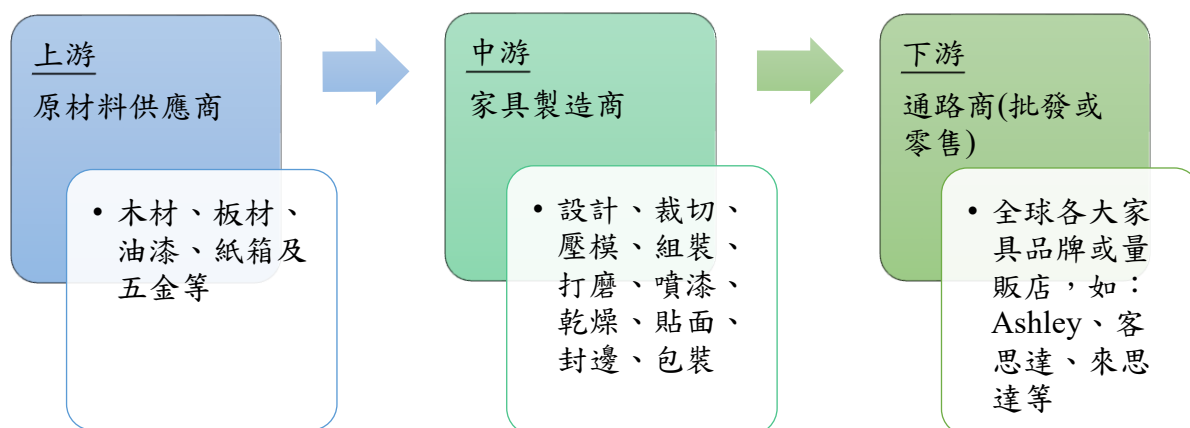
時間	項目
2012	TC 營收突破馬幣 60,000 仟元。
2013	1. 成立 TC Home Sdn. Bhd.，主要以貿易方式開發寢室家具以外家具市場。 2. 集團員工增至 400 人。 3. TC 導入鼎新 WorkFlow ERP GP 系統。
2014	1. 集團營收突破馬幣 80,000 仟元，年成長率約 30%。 2. TC 建置第二座廠房，擴充產能。
2015	1. 集團營收約達馬幣 100,000 仟元，年成長率約 20%。 2. TCH 於美國北卡羅來納州高點市推出有品牌 TC Home，自此經營自有品牌家具業務。 3. TCH 成為全球最大型家具展“High Point Furniture Market”參展廠商。
2016	1. TCH 積極開拓美西市場，加入 Las Vegas Furniture Market。 2. TCH 於馬來西亞設立大馬發貨倉庫，全面推廣“倉庫綜合櫃計劃；MCP (Mixed Container Program)”，提供美國中小型零售商更彈性之下單選擇。
2017	1. TC 營收突破馬幣 100,000 仟元。 2. 獲得馬來西亞南洋商報主辦的「國際金鷹獎」，同年獲得臺灣櫃檯買賣中心通

- 過上櫃申請。
- 2018
- 1.於 2018 年 1 月 10 日成為臺灣的上櫃公司
 - 2.積極投入上游原料橡膠木的買賣。新投資設立 ESK Wood Products 與 ESK Biomass。
- 2019
- 1.參與馬來西亞吉隆坡 MIFF 國際家具展。
 - 2.集團調整 EHL 之業務內容、轉投資廚房櫥櫃製造。
 - 3.發行中華民國境內第一次無擔保轉換公司債。
- 2020
- 1.木製家具需求不斷增長，TC 在疫情之下營收仍成長 6%。
 - 2.EHL 積極設立廠房，疫情緩解後可開始投入生產。
- 2021
- 1.中華民國境內第二次無擔保轉換公司債已於 2021 年 11 月 11 日上櫃掛牌。
 - 2.現金增資於 2021 年 12 月 8 日上櫃。
- 2022
- 1.參與馬來西亞吉隆坡 MIFF 國際家具展。
 - 2.中華民國境內第一次無擔保轉換公司債已於 2022 年 12 月 5 日下櫃。
- 2023
- 1.參與 3 月份馬來西亞吉隆坡 MIFF 國際家具展。
 - 2.參與 9 月份上海國際家具展覽會。
 - 3.現金增資暨發行中華民國境內第三次無擔保轉換公司債
 - 中華民國境內第三次無擔保轉換公司債已於 2023 年 9 月 20 日上櫃掛牌。
 - 現金增資於 2023 年 11 月 13 日上櫃。
- 2024
- 1.參與馬來西亞吉隆坡 MIFF 國際家具展。
 - 2.中華民國境內第二次無擔保轉換公司債已於 2024 年 1 月 8 日下櫃。
 - 3.2024 年 6 月 6 日經金融監督管理委員會以金管證發字第 1130346124 號函核准發行限制員工權利新股案，並於 2024 年 10 月 21 日上櫃。
 - 4.TC Home Sdn. Bhd. 於 2024 年 12 月更名為 Thinker Craft Sdn Bhd。
- 2025
- 1.參與馬來西亞吉隆坡 MIFF 國際家具展。

2024 年 TC 參與馬來西亞吉隆坡 MIFF 國際家具展：



1.1.4 產業上、中、下游之關聯性



家具製造產業鏈涵蓋原材料採購與加工、設計開發、生產製程（裁切、壓模、組裝、打磨、噴漆、乾燥、貼面、封邊）、以及最終包裝與銷售。

上游主要供應木材、板材（如密集板、碎料板）、油漆、五金與包裝材料等。馬來西亞憑藉天然資源優勢，擁有穩定的上游供應鏈。中游為家具製造商，負責設計與生產全流程，部分設計亦由下游客戶提供並委製。下游為批發與零售通路，國際品牌如 Ashley、Coaster、Lifestyle 等已實現批零一體化，並以自有品牌行銷全球。

1.1.5 公司目前之商品項目

TC 專注於為全球企業打造高品質木製家具，致力成為馬來西亞領先的木製家具製造商。我們以手工精製工藝，呈現木材的天然紋理與質感，打造兼具美感與功能性的客製化家具，滿足多元市場與客戶的獨特需求。服務版圖遍及美國、加拿大、南非及摩洛哥，深受國際客戶信賴。憑藉數十年豐富經驗，TC 巧妙融合傳統木工技藝與現代製造科技，持續提升產品品質與製程效率。我們專為追求高品質、耐用性與設計感的企業客戶提供量身訂製的家具解決方案，致力成為全球市場中值得信賴的木製家具夥伴。

- (a) 木製寢室家具：TC 為本公司之主要營運體，專注於木製寢室家具的設計、製造與銷售，產品主要銷往美國市場，涵蓋分銷商、經銷商及大型連鎖通路等多元客戶。主要產品包括床架、床頭櫃、梳妝檯、衣櫃與鏡架等五件式寢室家具套組。目前木製寢室家具產品主要分為以下兩類：

(i) 噴漆產品：



(ii) 貼紙產品 (PU Paper)：加大貼紙產品 (PU Paper) 之樣式。



(b) 餐桌椅套組：TC 亦專注於提供高品質的木製餐桌，結合卓越的工藝技術、靈活的设计選項以及永續製作理念，兼具耐用性與美觀性。



(c) 客廳家具系列：TC 致力於打造兼具舒適性與設計感的客廳家具，不僅讓空間更具吸引力，也提升整體居家氛圍，為家營造出溫馨且充滿魅力的基調。



1.2 利害關係人議合

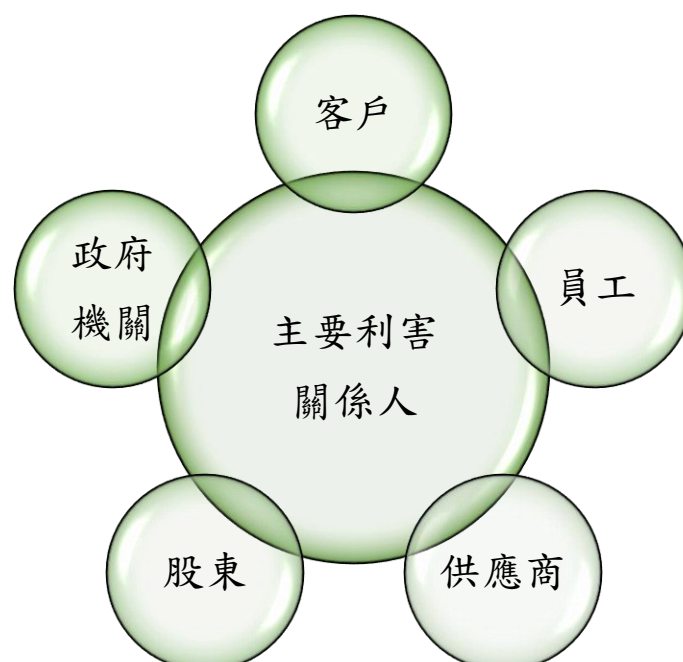
本公司依循 GRI 準則，參考其中所列可能的利害關係人類別，包含股東、銀行機構、政府機關、員工、客戶、商業夥伴、供應商、社區/地方團體、非政府組織、社福組織，以及學術與產學合作單位等。透過各部門日常營運接觸對象之整理與辨識，並參考同業經驗與標準，經永續報告書編製小組綜合討論與分析後，鑑別出 5 大關鍵利害關係人，包括：(1)股東/投資人、(2)員工、(3)客戶、(4)供應商、(5)政府機關。


利害關係人溝通管道

本公司秉持誠信經營與永續發展之核心價值，積極與各類利害關係人保持良好互動與密切溝通，持續蒐集並關注其所重視之議題。依各單位業務性質之不同，溝通方式涵蓋例行處理機制與非例行之彈性管道，議題關注方向亦因利害關係人類別而有所差異。我們期望透過多元視角與有效溝通，準確掌握利害關係人的需求與期望，深化雙向交流，強化信任關係，進而確保各方權益，提升企業治理效能，朝向共榮共好的永續目標邁進。

為深化與利害關係人之溝通與互信，本公司已於官方網站設立「利害關係人專區」，並依據不同類別利害關係人之關注議題，建立相應的溝通機制與回應方式，確保各方意見能即時獲得回應，進一步提升企業的透明度與信任度。在 2024 年度，我們透過多元溝通管道，如法人說明會、客戶意見反饋、員工座談會、供應商交流會等，積極與各類利害關係人維持良好互動，並針對其關切事項提供具體回應與改善作為，以實現誠信經營與永續發展的承諾。

本年度主要利害關係人如下：



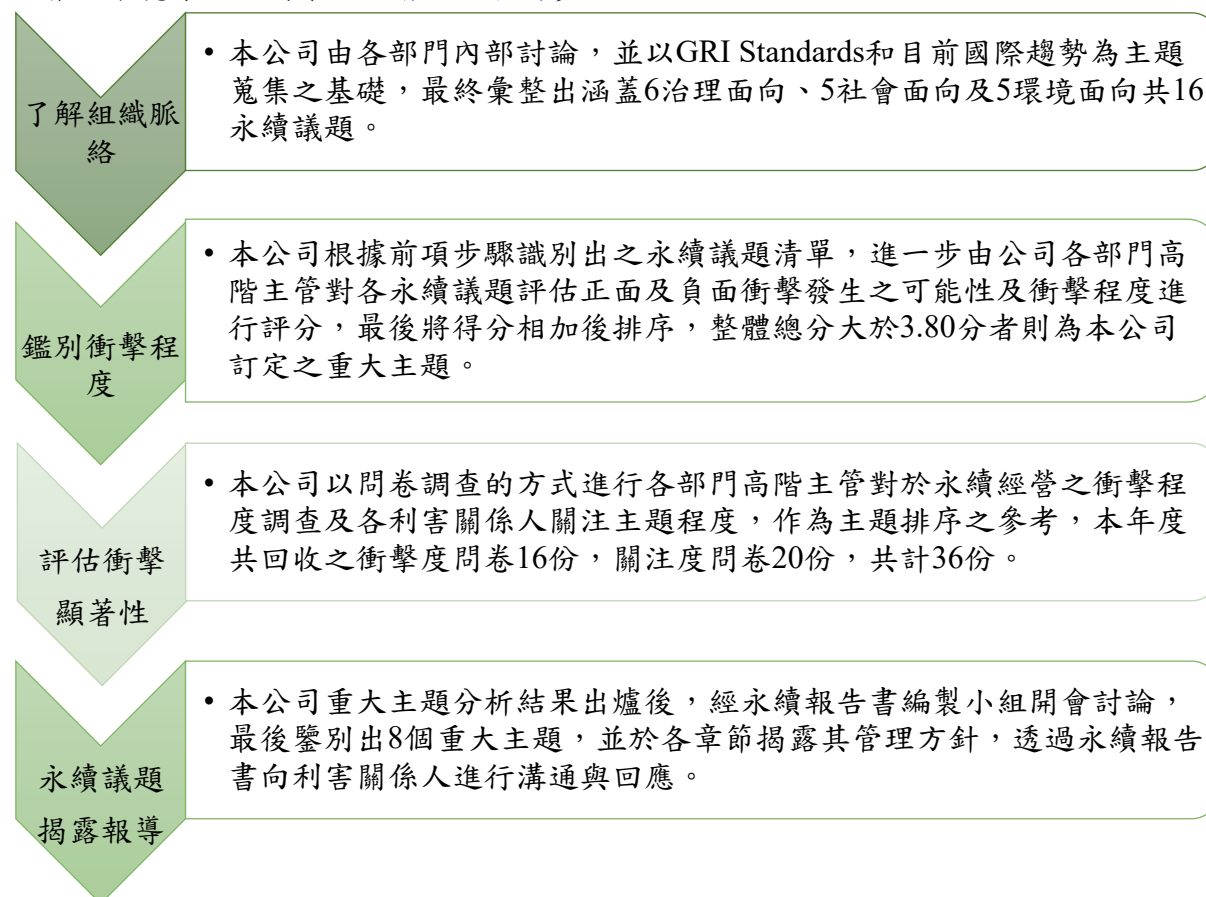
 各利害關係人溝通機制及關注議題：

利害關係人	關係說明	關注議題	溝通管道	溝通成效	負責部門
股東	資金提供者	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理與誠信經營 • 風險管理 • 經營績效 • 法規遵循 • 職場健康安全 • 員工多元結構 • 有害物質管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 股東大會（每年一次） • 法人說明會（每年至少一次，線上/實體） • 財務報告（包含財務年報、每季財務報告） • 重大訊息公告（不定期更新於公司網站） • 投資人專區（提供經營相關資訊） • 即時通訊（部分股東透過 Line 與公司保持聯繫） <p>聯絡窗口：發言人 聯絡信箱：investor@techcential.com Line ID: til6616</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年度召開 1 次東常會，並受邀舉辦 1 次線上法人說明會。 • 2024 年度重大訊息公告 25 則，公司網站投資人專區資訊定期更新。 	公司治理部
員工	公司運營重要資產	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理與誠信經營 • 勞雇關係 • 職場健康安全 • 員工多元結構 	<ul style="list-style-type: none"> • 月會、跨部門會議、勞資會議 • 內部申訴信箱（即時反饋） • 教育訓練（不定期舉辦） • 員工聯誼活動（促進團隊凝聚力） <p>聯絡窗口：行政與人力資源部 聯絡信箱：admin@techcential.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年內部申訴信箱零件數。 • 2024 年員工訓練共 13 場，涵蓋安全衛生、職場性騷擾防治等議題。 • 每年舉辦聯誼活動以提升員工滿意度。 	行政與人力資源部
客戶	產品使用者	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理與誠信經營 • 風險管理 • 經營績效 • 職場健康安全 • 客戶關係管理 • 有害物質管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 電子郵件、電話、現場稽核討論 • 定期安排訪廠 • 國際家具展會 • 專屬業務對接 <p>聯絡窗口：TC 市場行銷部經理 聯絡信箱：frankchong@techcential.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 每週舉行產銷會議與品管會議，針對客戶回饋進行檢討與改善。 • 參與吉隆坡國際家具展，展示新品並邀請客戶參觀。 • 赴美參加四場國際家具展，拜訪現有與潛在客戶，並實地走訪其零售店面，以掌握市場需求與趨勢動態。 	市場行銷部
供應商	供應鍊合	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理與誠信經營 • 供應鍊管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 直接溝通、電子郵件 • 不定期供應商拜訪、會議 • 品質檢核評估 	<ul style="list-style-type: none"> • 每年數次前往參觀國外原料展以了解原料發展新趨勢以及發掘更多潛 	採購部

利害關係人	關係說明	關注議題	溝通管道	溝通成效	負責部門
	作夥伴		<ul style="list-style-type: none"> 環境健康與品質評選 聯絡窗口：採購部 聯絡信箱：purchasing@techcential.com	在的優質供應商。 <ul style="list-style-type: none"> 每季檢視供應商良品/瑕疵品數據，並即時反饋改進。 	
政府機關	法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與誠信經營 法規遵循 職場健康安全 有害物質管理 	<ul style="list-style-type: none"> 配合主管機關定期審查、執照更新 參與政府部門辦理之法規說明會 公開資訊觀測站揭露與申報 不定期參與產業研討會 聯絡窗口：公司治理部 聯絡信箱：investor@techcential.com	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年度無違反社經或環保法規而受罰款或賠償之情事。 持續維持與監管機構良好關係，確保法規遵循。 	公司治理部

1.3 重大主題鑒別

本公司透過重大主題鑒別流程分析對特昇營運活動、商業關係及永續脈絡之議題，鑒別出 2024 年度之重大主題。依循 GRI 3 重大主題管理，進一步評估重大主題在治理、社會、環境等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：



1.3.1 重大主題鑒別結果

由各部門內部討論，並以 GRI Standards 和目前國際趨勢為主題蒐集之基礎，最終彙整出涵蓋 6 治理面向、5 社會面向及 5 環境面向共 16 永續議題。繼由公司各部門高階主管填寫永續衝擊議題評估問卷，並結合各利害關係人關注主題程度問卷的分析結果，作為主題排序之參考，最終分析及鑒別共 8 項重大主題，未來每年將會進行檢討，相關重大主題是否有需要進行調整。

重大主題鑒別結果			
重大主題			
1. 公司治理與誠信經營	2. 法規遵循	3. 客戶關係管理	4. 經營績效
5. 職場健康與安全	6. 有害物質管理	7. 員工培訓與發展	8. 風險管理
其他主題			
1. 資訊安全與隱私保護	2. 勞雇關係	3. 員工多元結構	4. 噪音管理
5. 能源管理	6. 供應鏈管理	7. 氣候策略	8. 溫室氣體管理及減碳

1.3.2 重大主題清單及價值鏈衝擊分析

公司在營運過程中，對價值鏈上下游及各利害關係人皆可能造成正面或負面之衝擊，故特昇進一步對各大主題分析可能造成衝擊之對象，以作為管理方針擬定及報告書編製之重要考量。

● 直接衝擊 / ▲ 間接衝擊

價值鏈衝擊邊界


重大主題	GRI 對應主題	回應章節	價值鏈衝擊邊界					
			股東	特昇	員工	客戶	供應商	政府機關
公司治理與誠信經營	一般揭露 2021 GRI 2、 反貪腐 GRI 205、 反競爭行為 GRI206	2.6 誠信經營	●	●	●	▲	▲	▲
法規遵循	法規遵循 GRI 2-27	2.6 誠信經營	▲	●	●	▲	▲	●
客戶關係管理	顧客的健康與安全 GRI 416	3.7 客戶管理	▲	●	●	●	▲	▲
經營績效	經濟績效 GRI 201	2.3 營運績效	●	●	●	●	▲	▲
職場健康與安全	職業安全衛生 GRI 403	3.5 職場的安全與訓練	▲	●	●	▲	▲	●
有害物質管理	重大主題 2021 GRI 3	4.4 有害物質管理	▲	●	●	▲	▲	●
員工培訓與發展	訓練與教育 GRI 404	3.3 人才的培育與關懷	▲	●	●	▲	▲	●
風險管理	一般揭露 2021 GRI 2	2.4 風險管理	▲	●	●	●	▲	●

2、 公司治理

2.1 管理方針


✦ 公司治理與誠信經營

重大主題：公司治理與誠信經營	
本主題重大原因	健全的公司治理及誠信經營為公司永續發展的基石。深化公司治理系統，確保董事會與各功能性委員會發揮職能，落實公司治理實務守則等經營原則。
影響與衝擊	<p>實際/潛在正面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 經濟面：增強投資者對公司的信心，吸引更多投資，為公司帶來更多資金和機會，進而帶動區域經濟發展。 ○ 社會面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 強化誠信文化與企業倫理，提升企業形象並獲得社會大眾與利害關係人的信賴。 ▪ 完善的治理制度促進透明決策與責任歸屬，提升內部員工參與感與組織認同，進而增進企業內部穩定性與正向文化。 <p>實際/潛在負面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 經濟面：公司治理不善將導致公司內部管理混亂，影響公司的經營效率和盈利能力，導致投資者失去信心，降低公司的市值。 ○ 社會面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 欠缺有效治理與誠信機制可能導致高層濫權或舞弊行為，對企業聲譽與社會信任造成嚴重損害。 ▪ 若資訊揭露不充分，將降低企業透明度與社會信賴度，進而影響利害關係人的決策權與支持度。
政策/策略	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有效發揮董事職能，並確保股東權益，積極處理股東事宜。 2. 定期發布財務報表與營運報告，確保資訊揭露的即時性與透明度。 3. 建立與利害關係人溝通管道，增加與利害關係人之溝通。 4. 每年執行董事會及功能性委員會績效評估，並於董事會報告。
短期與中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期目標: 優化董事會與各委員會運作，提升決策效率與監督能力。 ● 中期目標: 公司治理階層每年進修公司治理相關課程須至少 6 個小時以上。 ● 長期目標: 每年發布永續報告書，揭露公司治理與誠信經營績效。
管理評估機制	由董事會、各功能性委員會及公司治理負責人員保障公司落實公司治理系統並誠信經營。為確保董事職能有確實發揮，每年執行董事會、個別董事成員及功能性委員會績效評估，並於董事會報告。
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"> 1. 績效評估：董事會以及功能性委員會運作良好、對公司營運多有助益、也會提醒經營團隊以確保公司遵守營運以及稅務法規等事宜，並提供建議以作為考量營運風險之參考。 2. 2024 年公司治理評鑑得分屬於 66%-80% 之企業。 3. 2024 年公司董事皆已參加公司治理相關課程，並符合法令要求進修時數。
預防與補救措施	本公司 2024 年度課程安排上亦增加 ESG 相關內容，以提升董事之職責認知，2024 年共 2 次安排獨立董事單獨與會計師進行交流，強化公司治理機制。
負責部門/ 申訴機制	<p>聯絡窗口：發言人 聯絡信箱：investor@techcential.com Line ID：til6616</p>

 法規遵循

重大主題：法規遵循

本主題重大原因	遵循法規為本公司發展的一切基礎，係不可退讓的底線。為善盡企業責任，本公司積極掌握社會、經濟及環保法規之變動，尤其對噪音的管控皆遵循或嚴於馬來西亞法規之標準要求自身，以保護當地自然環境。
影響與衝擊	<p>實際/潛在正面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○經濟面：嚴謹遵守法規可避免法律風險，並降低受到罰款和訴訟成本的可能性，保障公司財務狀況。 ○社會面：強化企業公民形象，展現尊重社會規範與公共利益的誠信經營態度，提升社會大眾對企業的信賴度與支持。 <p>實際/潛在負面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○經濟面：違反法規將導致公司受到罰款、訴訟，影響公司業務發展、公司形象受損，進而失去客戶信任。 ○社會面：若違反環保或勞動相關法規，可能損害社區或員工權益，進而導致社會輿論壓力、抗議行動或品牌形象受損。
政策/策略	制定明確的政策與標準，涵蓋環境、勞動、財務、資訊安全等領域，確保所有業務活動合法合規，減少公司營運上可能面臨的法務風險。
短期與中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期目標: <ol style="list-style-type: none"> 1. 完善內部合規管理機制，確保現行業務符合最新法規要求。 2. 加強員工法規培訓，提升法規遵循意識與操作能力。 3. 建立有效的內部稽核與舉報機制，確保即時識別與應對合規風險。 ● 中期目標: 對於空氣及噪音的管控以嚴於當地法規的標準要求自身。 ● 長期目標: 推動企業文化變革，將法規遵循融入日常決策與業務發展，實現長期穩健經營與永續發展。
管理評估機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 內部稽核與監督：定期進行內部審查，評估各部門的合規情況，確保政策落實，並即時修正不足之處。 2. 法規更新與適應：積極參加政府機關舉辦之宣導活動，並設立專責團隊監控法規變化，確保企業能夠快速適應新的法規要求，並更新內部規範。
績效與調整	2024 年度各項環境監測結果皆符合標準，亦無重大違法情事，未來也會持續遵循法令及監理。
預防與補救措施	可透過本公司之相關專線、提案、意見箱，或行政部門申訴。
負責部門/ 申訴機制	<p>聯絡窗口：行政與人力資源部</p> <p>聯絡信箱：admin@techcential.com</p>

 經營績效

重大主題：經營績效

本主題重大原因	經濟績效為公司營運表現及永續發展之指標。本公司秉持永續發展的經營理念，追求成長與環保並存。往產業下游開發具有高附加價值的服務內容，同時提高既有產品附加價值。
影響與衝擊	<p>實際/潛在正面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 經濟面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 吸引投資：有效管理經濟績效可以吸引投資者，增加公司的投資價值，進而為公司籌措資金。 ▪ 收入與利潤成長：經濟績效的提升有助於增加公司收入和利潤，促進公司的永續發展。 ○ 社會面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 穩定就業機會：企業經濟績效穩健，有助於擴大用人需求，提供穩定工作職位。 ▪ 增進員工獎酬與士氣：營運成果良好能提升員工薪酬與激勵機制，增進整體組織士氣與歸屬感。 <p>實際/潛在負面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 經濟面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 盈利下滑風險：經濟績效不佳將導致公司盈利下滑，影響股東權益，降低投資者信心。 ○ 社會面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 裁員與不穩定：經營績效不佳可能造成裁員、降薪或組織重整，對員工家庭與社會穩定造成衝擊。 ▪ 壓力文化擴散：過度追求績效目標可能導致員工長時間工作與心理壓力增加，影響身心健康。
政策/策略	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每月召開高階主管經營管理會議。 2. 每季將季度財務報告提報董事會及審計委員會。 3. 每年年末規劃次一年度預算並提報董事會審核。
短期與中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期目標: 營運效能提升、維持營收穩定增長，提升盈利能力與資本運用效率，以回饋股東。 ● 中期目標: 拓展國際市場，開發新興產業與商業模式，降低市場單一風險。 ● 長期目標: 達成減碳目標、秉持永續經營理念，確保企業運營符合國際永續標準。
管理評估機制	每月於高階主管經營管理會議檢討績效，並於每季度將季度財務報告提報董事會及審計委員會，每年末規劃次一年度預算後提報董事會審核。
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司 2024 年度合併營收 1,164,364 仟元，較 2023 年度成長 15.31%。 2. 2024 年度限制員工權利新股取得金管會生效函，普通股 400,000 股，發行總額新台幣 4,000,000 元，並以 2024 年 10 月 01 日為增資基準日。
預防與補救措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 董事及獨立董事一年一度訪廠，討論及檢討營運規劃。 2. 提升管理效能、降低採購與生產成本，加強市場的競爭優勢。
負責部門/ 申訴機制	<p>聯絡窗口：發言人 聯絡信箱：investor@techcential.com Line ID：til6616</p>

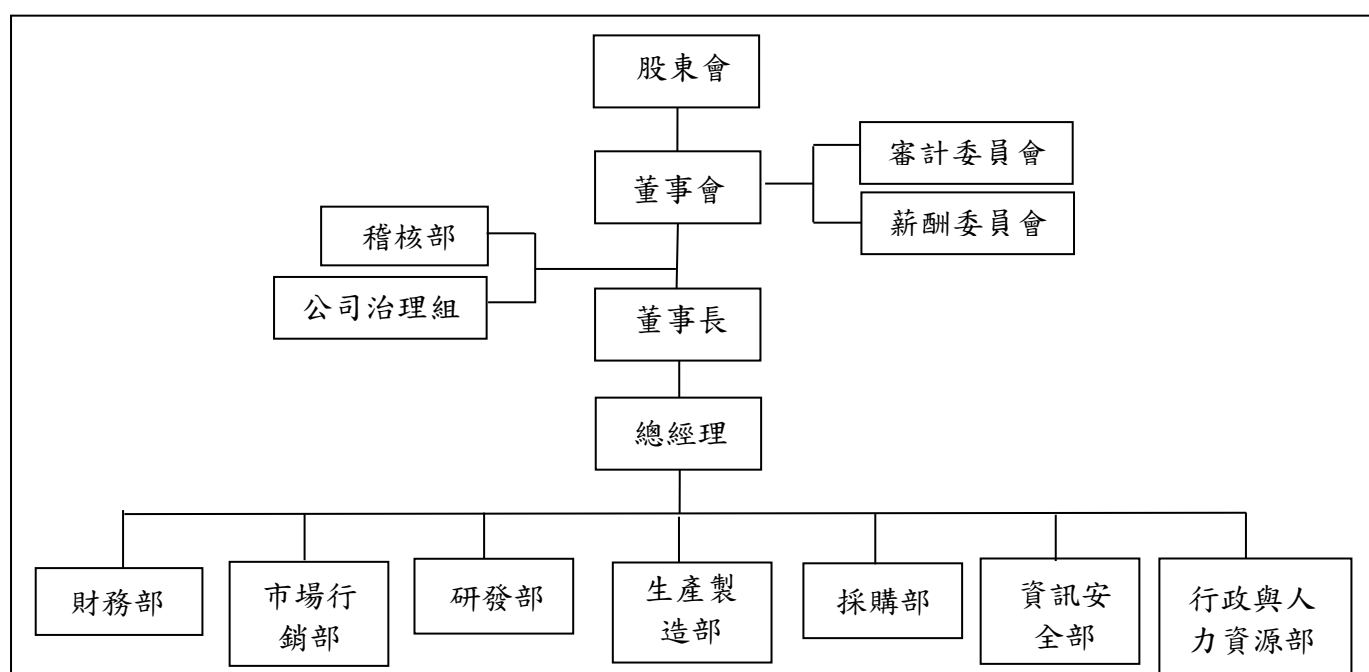
◆ 風險管理

重大主題：風險管理	
本主題重大原因	風險管理是企業穩健營運與永續發展的核心基礎。透過系統性辨識與評估潛在風險，不僅能確保企業穩健經營，還能降低財務、營運、法規及環境風險，提升企業長期競爭力。
影響與衝擊	<p>實際/潛在正面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 經濟面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 預防與控制風險：識別風險並建立穩定的管理及調適計劃，有助於降低突發事件衝擊，保障資產與營運連續性。 ▪ 降低營運成本：透過有效風險管理可降低損失、保險費與糾紛處理等潛在成本。 ○ 社會面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 提升利害關係人信任：健全風險管理展現企業責任感，有助於維繫客戶、員工與社區的信任基礎。 ▪ 增進員工安全與心理穩定：職安、環境與營運風險的妥善控管，有助於降低事故與壓力事件發生率。 <p>實際/潛在負面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 經濟面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 損失擴大風險：若風險管理制度失效，可能造成重大財務損失或營運中斷，損害企業永續性。 ○ 社會面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 社會衝擊擴大：若未妥善處理安全、環境或法規風險，可能引發社會關注、媒體放大與信任危機。 ▪ 壓抑創新：過度保守的風險控管機制，可能抑制組織創新與彈性應變能力。
政策/策略	由內部稽核單位建立內部監控機制，確保業務流程符合風險管理標準，並定期進行風險評估，識別潛在風險。風險控管範圍包含匯率，資通安全，進貨集中，銷貨集中及市場規模等，訂製因應計畫並加以落實。
短期與中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期目標：提升內部風險控制與稽核機制，建立風險評估框架，識別財務、營運、法規與環境等風險，並設定因應措施。 ● 中期目標：強化高階管理層的風險監督責任，提升決策透明度。 ● 長期目標：持續落實風險管理範疇之風險事項偵察、分析和鑑別，強化跨部門協作機制，提升企業風險應變與決策靈活性，以有效控管風險。
管理評估機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 設立獨立的內部稽核機制，定期檢視風險控制措施的有效性，確保法規與政策符合性。 2. 強化員工風險意識，透過教育訓練提升全體員工的風險應對能力。 3. 定期或不定期召開管理會議，檢討因應對策，以期事先或及時防範相關風險。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> • 2024年每月工廠內部執行5S管理。 • 2024年公司評估重大風險之事件為利率、匯率變動對公司損益之影響。 <p>因應措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 判斷未來匯率走勢，維持足夠外幣部位以提供集團內各公司之營運所需。 2. 與主要往來銀行保持密切聯繫，隨時監控外匯市場之變化，若有避險需求，可適時採用衍生性金融商品進行避險操作。
預防與補救措施	2024年風險評估結果可參閱股東會年報第76頁“最近年度及截至年報刊印日止之風險事項及分析評估”。
負責部門/ 申訴機制	<p>聯絡窗口：發言人</p> <p>聯絡信箱：investor@techcential.com</p> <p>Line ID：til6616</p>

2.2 經營理念

董事會為本公司決策核心與治理中樞，肩負監督公司整體營運與策略發展之責，確保企業善盡永續責任，並平衡股東與所有利害關係人的權益。本公司致力於建立健全的治理架構，以保障股東合法權益為基礎，並兼顧環境、社會與經濟面向的永續發展。董事會積極參與並監督公司治理事務，於其下設立審計委員會與薪資報酬委員會，協助董事會執行財務監管、風險控管及高階管理人員薪酬決策等職責。為進一步強化治理機制，公司於 2023 年委任陳國漢財務長兼任公司治理主管，負責協調並落實治理相關政策與機制。各功能性委員會發揮預審及提供專業建議之功能，積極參與內部控制制度、永續策略與治理規範的擬定與修訂，同時強化獨立董事的獨立性與專業性，提升公司治理的透明度與效能，奠定企業長期穩健發展的基石。

本公司治理架構圖：



註：此為 Techcential International Ltd 特昇國際股份有限公司之組織架構。

2.2.1 董事會結構及運作情形


本公司為強化公司治理架構並促進決策的多元性與全面性，積極推動董事會多元化政策，涵蓋不同性別、年齡、專業背景、產業經驗等面向，期望藉由多元組成提升董事會的運作效能與決策品質。董事成員提名依《公司法》第 192 條之 1 規定，採候選人提名制度辦理，由公司治理部門輔助執行，並經董事會及股東會程序選任，確保程序公開、公平與符合法規。截至 2024 年，董事會共設有 7 席董事，其中 3 席為具財務與法律背景之獨立董事，獨立性比例達 43%。董事候選人須具備執行職責所需之知識、技能與誠信品格，公司並考量多元性與公司發展需求作為提名依據。

獨立董事與公司無特定利害關係，亦同時擔任審計及薪資報酬委員會成員，於董事會中能提供中立、客觀之專業意見，有效提升公司治理品質。2024 年累積召開 4 次董事會，董事出席率達 100%。臨時董事會則無召開紀錄。

職稱	姓名	性別	實際列席次數	實際出席率(%)
董事長	Eng Synergy Management Sdn. Bhd. 法人代表：黃凱斌	男	4	100%
法人董事	Surging Success Sdn. Bhd. 法人代表：黃凱傑	男	4	100%
董事	廖偉全	男	4	100%
董事	張明煌	男	4	100%
獨立董事	周志遠	男	4	100%
獨立董事	黃啟瑞	男	4	100%
獨立董事	鄭貝川	男	4	100%

註：截至 2024 年度，本公司董事會成員尚無女性董事，未符「上市櫃公司董事會中任一性別之董事席次應達三分之一」之規定。本公司所屬之馬來西亞傳統家具製造產業，長期以男性從業人員為主，具備產業專業背景、實務經驗及符合董事職責需求之女性人選相對有限，過往於董事提名與選任過程中，女性董事未能適切納入。惟本公司充分認知性別平衡對於提升董事會決策品質與公司永續發展之重要性，持續將性別多元納入董事提名考量要素之一。本屆董事任期自 2025 年 6 月起至 2028 年 6 月止，並已委任一位具備專業能力與產業經驗之女性董事，展現本公司對性別平衡與公司治理的重視。未來亦將持續朝向董事會性別比例達三分之一之目標邁進，以實踐多元共融與永續經營之承諾。

有關董事會成員的專業能力、背景與履歷資訊，詳見本公司 2024 年年報及官方網站，以利利害關係人瞭解公司治理架構與專業團隊組成。

 https://www.techcential-international.com/company_govern-2/#Board

董事會除負責公司整體經營與風險決策，亦承擔永續發展之最終監督與核定責任，積極參與永續政策擬定、目標設置及風險機制規劃，定期審視公司在環境、社會及公司治理等面向之執行成效，回應多元利害關係人期待。為提升永續治理效能，公司於 2025 年 6 月成立 ESG 小組，由董事會授權統籌推動 ESG 政策與行動方案，並擬定報告向董事會定期報告。在此小組設立前，環境、社會、治理相關議題即由總經理與各單位主管分別負責推動，並由公司治理部統籌追蹤執行進度。另為強化董事永續知能，公司亦推動其參與永續發展相關課程與專業訓練，持續強化其於永續治理之監督職責與決策能力，確保公司策略與全球趨勢接軌。

2.2.1.2 董事會成員教育訓練

為提升董事會整體職能與專業素養，本公司每年定期規劃並安排董事參與多元進修課程，持續充實其在業務推動所需之知識、技能與核心素養。課程內容涵蓋誠信經營、公司治理、企業社會責任等多元面向，有效協助董事掌握最新趨勢，並與公司核心價值及專業能力保持一致。2024 年度全體董事進修時數共計 51 小時（其中與 ESG 相關的進修時數占比為 35.29%），各董事參與進修訓練情形請詳附表：

職稱	姓名	進修期間		主辦單位	課程名稱	進修時數	進修總時數
		起	迄				
法人董事	Eng Synergy Management Sdn. Bhd. 法人代表：黃凱斌	19/12/2024	19/12/2024	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程-企業永續發展與精實生產	3	6
		18/10/2024	18/10/2024	台灣投資人關係協會	品牌溝通與利害關係人管理	3	
法人董事	Surging Success Sdn. Bhd. 法人代表：黃凱傑	19/12/2024	19/12/2024	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程-企業永續發展與精實生產	3	6
		18/10/2024	18/10/2024	台灣投資人關係協會	品牌溝通與利害關係人管理	3	
董事	廖偉全	10/12/2024	10/12/2024	社團法人中華公司治理協會	非合意併購之攻防策略與、與相關公司治理課題	3	6
		12/11/2024	12/11/2024	社團法人中華公司治理協會	AI 時代，企業成長創新思維	3	
董事	張明煌	21/10/2024	21/10/2024	中華民國會計師公會全國聯合會	會計師執業應注意的洗錢態樣，稅務犯罪案例解析	3	6
		15/04/2024	15/04/2024	中華民國會計師公會全國聯合會	洗錢防制發展趨勢與案例研析	3	
獨立董事	周志遠	26/12/2024	26/12/2024	社團法人中華公司治理協會	新版公司治理藍圖及證券法規遵循重點解析	3	12
		14/10/2024	14/10/2024	中華民國會計公會全國聯合會	會計師執業應注意的洗錢態樣，稅務犯罪案例解析	3	
		21/06/2024	21/06/2024	中華民國會計公會全國聯合會	洗錢防制國際發展趨勢與實務	3	
		02/04/2024	02/04/2024	中華民國會計公會全國聯合會	洗錢防制發展趨勢與案例研析	3	
獨立董事	黃啟瑞	13/11/2024	13/11/2024	中華民國內部稽核協會	資金貸與、背書保證及取得處分資產規定與實務解析	6	9
		04/06/2024	04/06/2024	社團法人中華公司治理協會	董事會/高階管理者在 ESG 治理的角色與職責	3	
獨立董事	鄭貝川	30/10/2024	30/10/2024	財團法人中華民國會計研究發展基金會	以「風險管理」推動企業永續發展	6	6

2.2.1.3 董事會成員績效評估

為強化公司治理並提升董事會運作效能，本公司依據《公司治理實務守則》第三十七條規定，自 2020 年度起制定並實施《董事會績效評估辦法》，每年定期辦理董事會整體運作、自我評估及功能性委員會之績效評估，以作為強化公司治理與精進決策品質之依據。

2024 年度董事會及功能性委員會績效評估結果如下：

一、董事會整體績效評估

評估內容	評估重點	評估結果
公司營運參與程度	對營運之參與、風險管理、合規提醒等	董事會運作良好，能有效監督公司營運，積極提供建議與決策支持。
決策品質提升	議案審議程序與決策理性	
組成與結構	董事人數、專業性與多元性	
選任及進修	董事提名與持續專業培訓	
內部控制	對內部控制機制的監督與強化	

二、董事自我評估

評估內容	評估重點	評估結果
公司目標掌握	理解公司策略與使命	董事成員間溝通良好，積極參與公司營運，並樂於分享專業見解與配合自主進修，對營運有實質貢獻。
職責認知	理解董事權責	
營運參與程度	對經營狀況之掌握與貢獻	
溝通協作	與內部團隊之協作互動	
專業與進修	持續進修與專業貢獻	
內部控制	支持內控制度發展	

三、功能性委員會績效評估

(1) 審計委員會

評估內容	評估重點	評估結果
營運參與程度	對營運監督、風險與法遵提醒	審計委員會運作穩定，能有效履行財務與內控監督職能，對風險識別與管理提供實質協助。
職責認知	委員角色與任務理解	
決策品質	議案討論與決策合理性	
組成及選任	專業性與獨立性評估	
內部控制	監督制度與稽核結果處理	

(2) 薪資報酬委員會

評估內容	評估重點	評估結果
營運參與程度	對薪酬制度及激勵機制支持	薪資報酬委員會能依據公司治理原則建議適當薪酬制度，並針對高階主管報酬規劃提供建議。
職責認知	應負責任與審查項目掌握	
決策品質	決策公正性與合理性	
組成及選任	多元性與任職條件	
內部控制	配合薪酬政策與績效監督機制	

2.2.1.4 利益迴避

根據本公司《誠信經營作業程序及行為指南》、《公司治理實務守則》、《董事會議事規則》、《上市上櫃公司之道德行為準則》以及公司法之規定制定防止利益衝突之政策，據以鑑別、監督並管理利益衝突所可能導致不誠信行為之風險。同時，設置適當之溝通與揭露機制，供董事、獨立董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人，主動說明其與公司間是否存在潛在利益衝突，以強化公司治理並維護決策之透明與公正。

2024 年度董事對利害關係議案迴避之執行情形如下：

董事會日期	迴避董事姓名	議案內容	應利益迴避理由	參與表決情形
2024/03/15	廖偉全 張明煌 周志遠 黃啟瑞 鄭貝川	2023 年度員工及董事酬勞分派情形	關係自身利益	除前述董事因利益迴避外，經主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。
2024/11/11	黃凱斌 黃凱傑	2024 年全年度董事、經理人績效獎金(預估數)	關係自身利益	除前述董事因利益迴避外，經主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。

2.2.1.4 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事之薪酬依《董事及經理人薪資酬勞辦法》辦理，由薪資報酬委員會審議並提報董事會決議通過。薪酬項目包含固定薪資、獎金及津貼等，並依據《薪資報酬委員會組織規程》第七條，定期評估董事、監察人及經理人之績效達成情形，參考市場水準與產業趨勢，訂定合理薪資水準。

年度結束後，由董事會議事單位依據「董事會績效評估表」及「董事會成員評估表」辦理董事會及其成員之效能評估。若評估結果平均總分達 80 分以上，則依公司章程之規定，按比例發放董事酬勞；其中「董事會成員績效評估表」將作為薪資報酬委員會評估個別董事酬勞的重要參考依據。董事酬金之核定，亦將綜合考量當前經濟情勢、未來整體經濟發展趨勢及風險程度，並進行機動調整，以提升其激勵效果。截至目前為止，公司的薪酬政策尚未與公司永續發展目標有績效相關的連結。關於 2024 年度董事酬金、酬金級距表及發放標準，詳載於本公司 2024 年年報第 12 頁。

本公司高階管理層之薪酬制度由薪資報酬委員會提出建議，提請董事會審議並核定。薪酬內容除包含固定薪資與退休金外，並依各項績效指標之達成情形，計算並發放績效獎金，以強化目標導向與激勵效果。高階管理階層之退休制度比照一般員

工辦理，採一致性原則，維持公平性與制度一致性。有關 2024 年度高階管理階層之薪資內容、薪酬級距表等相關資訊，請參閱本公司 2024 年年報第 13 頁。

2.2.2 功能性委員會結構及運作情形

2.2.2.1 薪資報酬委員會

本公司設有完善的董事會薪酬報酬制度及薪酬報酬委員會，並依照本公司「董事報酬政策」對董事及獨立董事的報酬進行規範，報酬內容分為固定報酬與變動報酬。為避免薪酬政策激勵董事或經理人為追求酬金而從事超出公司風險承受範圍的行為，本公司設計薪酬制度時謹慎考量風險控制。目前，薪酬報酬委員會由三位獨立董事組成，依據《薪酬報酬委員會組織規程》第七條規定，定期檢討董事之薪資報酬，考量其個人績效與公司整體營運成果及競爭環境等因素，並參考外部及一般業界水準，審核並調整董事的薪資報酬。2024 年董事之酬金與董事酬金級距表的詳細內容，請詳本公司年報貳、公司治理報告之二、最近年度支付董事、總經理及副總經理之酬金。

薪資報酬委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

- 一、定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修訂建議。
- 二、訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 三、定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

本公司薪資報酬委員會運作方式係依本公司《薪資報酬委員會組織規程》辦理，每年至少召開2次。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	鄭貝川	3	0	100%
委員	周志遠	3	0	100%
委員	黃啟瑞	3	0	100%

2.2.2.2 審計委員會

為推動公司治理及強化董事會職能，並提升整體競爭力，本公司設立審計委員會，作為公司內部監督機制之一。審計委員會之運作依據本公司《審計委員會組織規程》辦理，原則上每季至少召開一次會議，並得視實際需要，適時召開臨時會議，以有效履行其監督職責。

2024 年審計委員會之年度工作重點如下：

- 法規遵循
- 審閱財務報告
- 募集或發行有價證券
- 簽證會計師之委任及解任
- 定期與簽證會計師針對財務報表查核進行交流
- 重大之資金貸與及背書保證
- 重大之資產或衍生性商品交易
- 財務、會計或內部稽核主管之任免
- 內部控制制度有效性之考核
- 依據年度稽核計劃定期與內部稽核主管溝通暨報告結果



本公司審計委員會由3名獨立董事組成，2024年共召4次會議，出席率皆為100%。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
(召集人) 獨立董事	周志遠	4	0	100%
獨立董事	黃啟瑞	4	0	100%
獨立董事	鄭貝川	4	0	100%

● 審閱財務報告：

董事會造送本公司 2024 年度營業報告書、合併財務報表及虧損撥補議案。其中，合併財務報表業經本公司委託安侯建業聯合會計師事務所張純怡會計師與江家齊會計師查核完竣，並出具查核報告書。上述營業報告書、合併財務報表及虧損撥補案，經本公司審計委員會審慎審查後，認為內容並無不符情事，並經 2025 年 3 月 14 日審計委員會審查通過後，依規定出具審計委員會查核報告書，提請 2025 年股東常會報告備查。

● 評估內部控制系統之有效性：

本公司 2024 年度「內部控制制度聲明書」已於 2025 年 3 月 14 日經審計委員會審議通過。本公司及子公司之整體內部控制制度，經審計委員會評估後認為其設計及執行係屬有效。審計委員會評估之範圍涵蓋內部控制系統相關政策與程序之有效性，包括財務、營運、風險管理、資訊安全及法令遵循等各項控制措施，並審查由簽證會計師、內部稽核部門及其他經理部門定期提交之報告內容（包含風險管理及法令遵循等事項）。綜上，審計委員會認為公司已建立適當且有效之控制機制，以有效監督及矯正可能之違規行為，確保公司治理與營運穩健。

獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形：

委員會成員分別於 2024 年 3 月 15 日、5 月 13 日、8 月 23 日及 11 月 11 日與簽證會計師進行溝通，內容涵蓋查核規劃、查核發現、財務報告編製情形及新頒布之會計法規等相關議題，以充分瞭解查核重點與財務資訊之準確性與合規性。此外，稽核主管每年擬定年度稽核計畫提報審計委員會審議，並按月提交稽核報告予獨立董事查閱，於每次審計委員會會議中亦報告內部稽核業務執行情形，並於必要時進行說明。獨立董事對上述報告及溝通內容均未提出異議，顯示整體稽核與溝通機制運作良好。2024 年度獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形，詳見本公司官方網站。

 https://www.techcential-international.com/company_govern-2/#corporate_govern

2.2.3 ESG 小組

本公司在追求永續經營與獲利能力的同時，亦高度重視環境、社會及公司治理等面向，致力於將其納入公司治理政策與營運管理流程中，以有效因應各類經濟、環境及社會風險，並掌握相關機會。於 2024 年度，因公司尚未設置專（兼）責永續推動單位及其職掌範圍，故尚未召開相關會議。為健全永續治理架構，本公司已於 2025 年 6 月正式成立 ESG 小組，由董事長擔任主席，並指派來自生產部、職場安全小組、公司治理部、行政與人力資源部等單位之負責人共同組成。該小組專責推動公司整體 ESG 策略，並負責規劃與執行永續發展政策、制度、管理準則及具體行動方案。ESG 小組亦負責編製公司永續報告書，定期向董事會報告執行情形，聽取董事會意見與交辦事項，作為後續改善與推動之依據。本公司同時確保董事會能即時掌握國內外永續發展標準與企業環境之變化，並持續檢視與優化既有的企業社會責任制度，以提升永續發展成效與整體競爭力。

2.3 營運績效

本公司之各項財務資訊如下：

項目/年度	單位：新台幣仟元		
	2022	2023	2024
營業收入	1,154,415	1,009,798	1,164,364
營業成本	950,828	909,434	1,027,517
營業毛利	203,587	100,364	136,847
營業損益	40,669	(25,640)	5,284
營業外收入及支出	7,575	(7,597)	(52,966)
稅前淨利	48,244	(33,237)	(47,682)
本期稅後淨利	26,997	(26,193)	(54,910)
本期綜合損益總額	55,824	(51,068)	(6,228)
每股盈餘（元）	1.04	(0.78)	(1.39)
股利	17,181	-	-
員工薪資及福利	157,118	187,878	199,460
支付政府的款項	19,173	12,752	6,424
獲得政府的財務津貼	628	87	-

備註：

1. 員工薪資及福利中的員工福利包含勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用。
2. 支付政府的款項是指當年度實際支付之所有稅款（包含預繳所得稅、銷售稅、預扣所得稅）。
3. 獲得政府之財務津貼均為 MCO 期間政府支持企業聘用本地員工之計畫補助。

營業比重

主要項目	年度	單位：新台幣仟元；%			
		2023		2024	
		金額	%	金額	%
木製家具		879,877	87.13	1,051,990	90.35
其他		129,921	12.87	112,374	9.65
合計		1,009,798	100.00	1,164,364	100.00

公司主要產品銷售地區

銷售地區	年度	單位：新台幣仟元；%			
		2023		2024	
		金額	比率	金額	比率
內銷		66,223	6.56	104,304	8.96
外銷		943,575	93.44	1,060,060	91.04
合計		1,009,798	100.00	1,164,364	100.00

2.4 風險管理

本公司定期檢視所屬產業之最新發展與市場變化，掌握產業趨勢與政策動向，並據此評估對公司營運可能產生之影響與潛在風險因子。針對辨識出的關鍵風險，公司將制定具體因應措施與管理機制，以強化營運韌性，確保企業持續穩健發展。

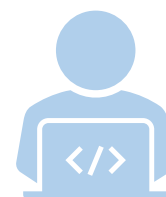
風險控管範圍		
類型	可能風險	因應措施
研發計劃及研發預算費用	技術瓶頸或設計方向錯誤導致研發成果不如預期	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 彈性調整研發方向與目標
	關鍵技術人員離職影響專案延續性	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 設立研發替補人才庫 ▪ 提供研發人員留任激勵制度
	開發過程中成本估算不足、需求變更導致支出增加	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 每年度編列研發預算時，保留一定比例之彈性資金，用於因應專案過程中可能產生的額外成本。
匯率	本公司之產品外銷係以美元報價，故兌換損益主要係受美元波動所影響。近年馬幣匯率波動較大，而最近三年度外銷比重均佔營收總額約 91% 以上	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 判斷未來匯率走勢，維持足夠外幣部位以提供集團內各公司之營運所需 ▪ 與主要往來銀行保持密切聯繫，隨時監控外匯市場之變化，若有避險需求，可適時採用衍生性金融商品進行避險操作
進貨集中	過度依賴單一或少數供應商，若供應商出現倒閉、延遲交貨或地緣災害等事件影響供應穩定性	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 對於主要原料之採購亦大多維持兩家以上之供應商 ▪ 定期評估供應商財務與營運狀況 ▪ 分散供應商至不同地理區域 ▪ 儲備關鍵原料庫存 ▪ 建立應變計畫與物流備援方案
銷貨集中	倚賴單一客戶在營運上可能產生風險	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 積極爭取下游客戶之訂單 ▪ 開發新市場、國際市場布局 ▪ 朝產品線及應用端多元化佈局，分散銷售客戶群
市場規模	因為房市景氣與全球經濟系統風險而有所變動	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 定期檢討且預判可能情勢及嚴格管理可控成本 ▪ 橫向擴大市場範圍及縱向提高產品領域
勞工健康與安全	製造業現場作業具一定程度職業風險	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 實施化學品健康風險評估 (CHRA) ▪ 加強安全作業訓練 ▪ 設立事故通報與改善機制，並定期進行內部稽核 ▪ 個人防護設備 (PPE) 配備檢查

<p>資通安全</p> <ul style="list-style-type: none"> • 公司機密資訊竊取 • 電腦病毒、破壞性軟體或勒索軟體 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 設置資訊部門，訂定資訊安全政策 ▪ 定期依照資安政策執行公司資安狀態檢視，並由資訊部門主管報告予總經理 ▪ 不定期安排資安相關的說明會 ▪ 採取多種網路安全防範措施，包含防火牆、防毒軟體等技術 ▪ 員工利用公司網路在瀏覽外部網頁時設有屏障，若是不明或惡意之網站將無法開啟鏈結 ▪ 依據風險等級，規劃設計與提升適當軟硬體設備
---	--

2.5 資通安全管理

為全面強化本公司之網路安全管理，資訊部積極採取多項資訊防護措施，包括部署防火牆、防毒軟體等資安技術，以防範潛在威脅與網路入侵風險。針對員工透過公司網路瀏覽外部網站之行為，亦設置多重防護機制，當偵測到不明或具惡意性質之網站時，系統將自動封鎖相關連結，防止惡意程式入侵與資料外洩。本公司之內部控制系統中，已明確訂定與電腦化資訊系統處理相關之作業程序與管理辦法，並針對資訊使用的規範與注意事項，以電子郵件方式定期公告予全體員工，使其瞭解與遵循資訊安全政策。此外，資訊部亦不定期舉辦資訊安全說明會與教育宣導活動，協助員工掌握最新資安趨勢與防護觀念，強化整體資訊安全意識，打造安全穩健的數位工作環境。

綜上分析，本公司之資安風險評估層級屬於低風險。於 2024 年度內，未曾發生任何重大之網路攻擊或資安事件，亦無任何已發生或可能對本公司業務與營運造成重大不利影響之情事。此外，公司在該年度亦未涉及任何與資訊安全相關之法律訴訟或主管機關之調查，整體資安維護情況良好，無因資通安全問題而產生任何實質損失。



2.6 诚信经营

2.6.1 內控制度

本公司及子公司依據相關法令規定及實際營運需求，建置、實施並持續維護一套有效的內部控制制度。依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》所規範之判斷基準，定期檢視內部控制制度之設計與執行成效，以確認其有效性。該「處理準則」所採用的內部控制制度判斷架構包含五大組成要素：1. 控制環境，2. 風險評估，3. 控制作業，4. 資訊與溝通，5. 監督作業。本公司及子公司各單位依據上述架構，配合作業層級與風險評估結果，自行執行內部控制檢查，並形成書面紀錄，以評估整體內部控制制度之設計是否合理、執行是否確實。透過此制度性機制，得以合理確保本公司及子公司在下列目標之達成上維持有效性與合規性：營運成效與效率（包括獲利能力、績效表現及資產安全保障）、財務報導之可靠性與即時性，以及對相關法規與規範之遵循。此外，本公司及子公司亦建立完善的內部控制自我監督機制，一旦辨識出缺失，即能即時啟動更正程序，確保制度持續優化與風險妥善控管。

2.6.2 內部稽核機制

本公司之內部稽核單位具獨立性，直接隸屬於董事會，稽核主管及人員皆為專任編制，並設有職務代理人。稽核主管之任免，須經董事會過半數同意方得生效。所有內部稽核人員及其代理人每年皆須持續進修，強化專業知識與實務能力，確保營運效能，並提升財務與非財務資訊的即時性、可靠性、透明度與法規遵循性。本公司依主管機關相關法令，訂定《內部稽核制度》、《內部稽核實施細則》及各營運循環之《稽核實施細則》，作為內部稽核執行之依據與準則。稽核人員每年擬定年度稽核計畫，提報審計委員會與董事會審議，並依董事會核准計畫執行稽核作業。內部稽核亦覆核各部門及子公司執行之自行檢查，檢視作業執行情形並查核相關文件，以確保執行品質。綜合各單位自行檢查結果，稽核人員每月提報稽核發現與改善建議予獨立董事；稽核主管亦定期向審計委員會及董事會報告內部稽核執行情形，藉此強化內控機制，落實稽核成效。

2.6.3 法規遵循

本公司積極掌握法規趨勢，前瞻性地制定《企業永續發展實務守則》及相關辦法，致力於強化品牌形象，並將木製寢室家具與永續理念緊密結合。公司期望透過穩健經營，爭取社會大眾的長期支持，推動企業持續成長。

全體員工秉持誠信核心價值，恪守職業道德，嚴禁任何藉職圖利行為。稅務方面依法申報，從未涉入避稅；環境保護方面積極配合政策，實踐環境永續與職業安全之平衡。公司亦配合政府政策，落實企業社會責任。

透過健全的內部控制與稽核制度，員工定期檢視營運與法規遵循情形，確保自我監督機制有效執行。2024 年度公司無任何違法情事，亦未進行政治性捐贈，展現對法治與良好公司治理的堅定承諾。



2.6.4 反貪腐制度

本公司始終秉持誠信與透明的經營理念，致力於打造無貪腐、無舞弊的企業文化。我們將誠信視為核心價值，並依循《企業永續發展實務守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，全面落實誠信、公開透明及公平交易原則。為防範利益衝突與圖利行為，相關制度明確規範保密義務、公司資產合理使用，並嚴格遵循法令規範，杜絕任何形式的餽贈、賄賂或不正當利益。為保障員工與外部合作夥伴權益，公司設立匿名舉報管道，確保可疑貪腐行為能夠即時反映，所有案件均會以公平、公正的原則進行處理，持續維護公司誠信經營與道德標準。截至近年，公司未發生任何重大貪腐案件。

2.6.5 防範內線交易

公司訂有《防範內線交易管理作業程序》，並公開揭露於官網。該程序明確規範董事、經理人、受僱人及《證券交易法》第 157 條之一所列人員，在獲悉可能影響股

價之重大消息時，於消息未公開前或公開後 18 小時內，不得交易本公司股票或其他具股權性質之有價證券。為加強法令遵循，公司治理部門每季透過電子郵件提醒董事遵循以下規範：

- ➡ 董事不得於年度財務報告公告前 30 日內進行本公司股票交易。
- ➡ 董事不得於每季財務報告公告前 15 日內進行本公司股票交易。

如有違反，將依內部規範及相關法規辦理。此外，公司每年廣發相關法規資訊，並不定期向內部人（含董事及經理人）宣導內線交易規範，避免違規風險，並提供持續進修課程及相關法規會議資訊，以協助董事遵循法令要求。公司亦積極推廣道德觀念，鼓勵員工於發現任何違法或違反道德準則行為時，透過多元管道（如：親身、電話、投函或電子信箱）向經理人、內部稽核主管或相關單位檢舉，並確保舉報人隱私與安全。本公司於 2024 年度未發生任何違反誠信經營守則之情事，顯示公司在落實道德標準及誠信經營方面已取得良好成效。

2.7 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

業務相關之公協會組織參與情形：

產業公協會及其他會員協會組織	參與身分
馬來西亞家具總會 (Malaysian Furniture Council (MFC))	團體會員
MATRADE (Malaysia External Trade Development Corporation)	團體會員
馬來西亞中華總商會 (Wisma Chinese Chamber)	團體會員
马来西亚半岛森林局 (Forestry Department of Peninsular Malaysia)	團體會員
麻坡家具同业商会 (Muar Furniture Association (MFA))	團體會員

截至本報告年度，本公司尚未成立工會，亦未簽訂團體協約。主因在於馬來西亞家具製造業普遍無工會組織之產業慣例，且本公司內部長期發展出以學長學弟制為基礎的傳承與協作文化，員工間溝通順暢，實務上無迫切需求建立工會制度。儘管未設工會，公司始終尊重並重視員工權益，所有聘僱與人力資源管理制度皆依據《1995 年馬來西亞勞工法》辦理，涵蓋薪資、工時、休假、勞動安全與福利等面向。公司亦建立多元且暢通的溝通機制，確保員工意見能即時反映並獲妥善處理，致力於打造穩健、互信且符合法規的勞資關係。

2.8 供應鏈管控

2.8.1 主要原料之供應狀況

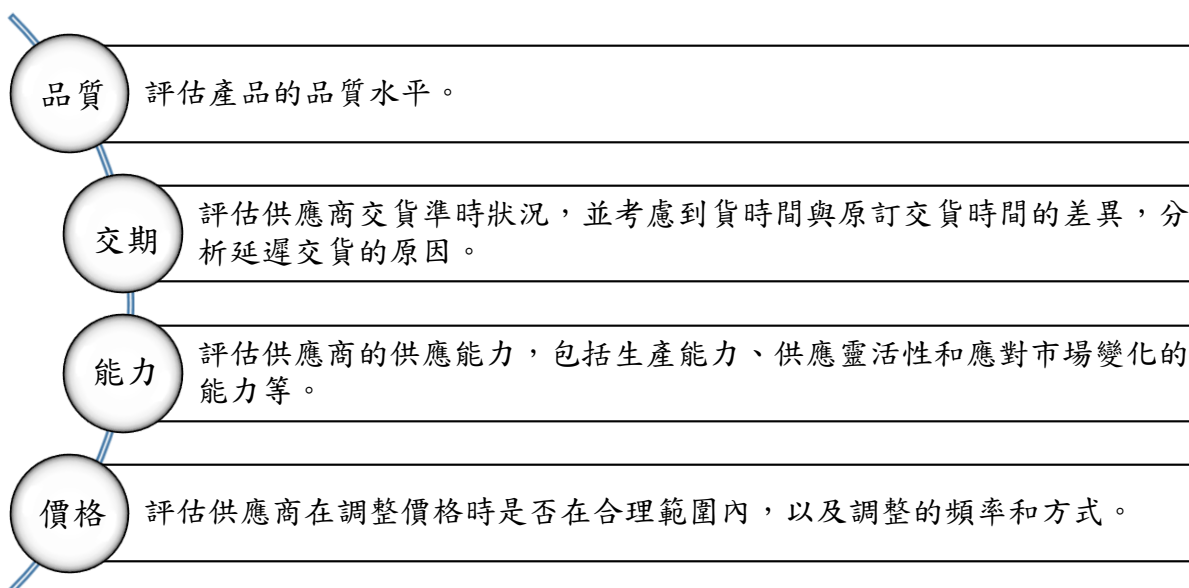
主要原料	主要供應商	供應狀況
板料	Robin Resources、Allgreen Timber、Five Hills	良好
木材	Magic Wood、Linewood Industries、Goodwood Hectares	良好
油漆	Lycora、Nikkolac	良好
紙箱	Pine Packaging、Southern Legend	良好

本公司之供應商採購資訊如下表：

種類	採購地區	2022年		2023年		2024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(%)
木材	國內	38	20.00%	46	22.43%	47	26.52%
	國外	5	4.39%	3	0.76%	3	0.82%
板料	國內	17	14.76%	15	15.08%	14	14.72%
	國外	6	5.93%	12	8.46%	14	6.36%
紙箱	國內	30	14.79%	29	14.96%	24	13.91%
	國外	0	0.00%	2	0.91%	1	1.27%
漆料	國內	10	10.62%	11	12.26%	9	8.98%
	國外	2	3.05%	1	0.41%	0	0.00%
五金	國內	38	4.61%	37	4.44%	38	5.77%
	國外	11	7.26%	13	6.86%	15	6.78%
其他	國內	30	13.50%	27	12.49%	26	13.40%
	國外	5	1.11%	6	0.94%	6	1.47%
總計		192	100.00%	202	100.00%	197	100.00%

2.8.2 供應商績效考核制度與結果

本公司每年定期對主要供應商進行評估。供應商績效考核制度涵蓋了多個關鍵指標，以確保供應鏈的順利運作和產品質量的提高。這些指標包括：



2.8.3 供應商風險管理

供應商風險管理是維護供應鏈體系重要的一環。本公司關注供應商風險，除定期查核外，也會不定期查詢重要供應商的營運狀況、財務情況、產品品質證明、雇工權利、企業商譽等，藉以綜合了解供應商風險並作為是否持續往來之依據。本公司要求供應鏈合作夥伴遵守法規明訂的人權與勞動準則，並在發現重大違規（如雇用童工）時，保留立即終止合作的權利。本公司 2023 年度及 2024 年度第一大進貨供應商佔進貨總額比重分別為及 4.72%及 4.01%。馬來西亞麻坡當地家具上、中游產業鏈完整，因產業特性多以當地採購為主，有利交期控管，且與本公司配合之供應商，均為成立多年之原材料供應商，故品質與交期相對穩定。又本公司主要進貨項目均有兩家以上之供應商供貨，若某一供應商無法提供穩定貨源或交期無法配合時，本公司會另外尋求其他替代廠商或其他合適之替代性原料，供貨來源皆屬穩定，故能降低進貨集中及斷料風險。

3、社會關懷

3.1 管理方針

◆ 客戶關係管理

重大主題：客戶關係管理

本主題重大原因	<p>客戶是企業永續經營的重要夥伴。透過完善的客戶關係管理機制與持續深化的產品研發與設計能力，我們得以即時掌握市場需求、提升顧客滿意度，並強化品牌信譽。良好的客戶互動不僅有助於建立長期合作關係，也為產品創新與服務優化提供關鍵依據，進一步推動企業穩健發展與永續價值的實現。</p>
影響與衝擊	<p>實際正面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 經濟面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 客戶滿意度提升：有效的客戶服務管理有助於提升客戶滿意度，增加客戶忠誠度，進而提高客戶保留率，增加經濟價值。 ▪ 口碑和品牌價值：良好的客戶服務可以在市場中建立良好的口碑，提高品牌價值，贏得更多的客戶訂單。 ▪ 產品創新設計：透過與客戶密切互動回饋，可導入市場洞察至研發設計階段，提高新產品成功率與市場差異化競爭力。 ○ 社會面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 平等機會：提供平等的客戶服務機會，無論客戶的背景和身份，有助於維護人權和平等。 ▪ 員工福祉：良好的客戶服務管理通常意味著員工受到尊重和合理對待，有助於保障員工的人權。 ▪ 推動永續設計理念：透過創新設計導入環保與包容性元素，增進消費者與社會對永續產品的接受度與支持。 ▪ 促進員工成長：創新設計需求促進設計與研發人員技能提升，強化內部專業能力與學習文化。 <p>實際/潛在負面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 經濟面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 客戶流失和損害品牌聲譽：不滿意的客戶服務可能導致客戶流失，同時損害品牌聲譽，進而對營收和市值產生負面影響。 ▪ 成本增加：未有效管理客戶服務可能導致客戶投訴和爭議，增加處理成本，對經濟效益產生不利影響。 ▪ 創新失敗風險：產品設計投入研發成本高，若未能成功商轉，恐造成資源浪費與獲利能力下降。 ○ 社會面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 勞動權益：不當的客戶服務管理可能導致員工過勞、受到不公平待遇，侵害勞動權益。 ▪ 資訊隱私：不正確的客戶數據管理可能侵犯客戶的隱私權，對人權造成損害。 ▪ 設計壓力與過勞風險：快速開發週期與創新需求，可能使研發與設計團隊面臨長工時與高壓工作環境。
政策/策略	<p>品管部門（QA）依據各產品設立品檢原則，透過每批隨機抽樣之檢驗方式把關產品品質。同時本公司產品取得各項國際標章認證，確保產品符合國際標準需求。</p>
短期與中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 短中期目標：定期進行資安風險評估，提升數據保護能力，防止個資外洩風險。降低客訴發生次數以及加強處理效率。

	<ul style="list-style-type: none"> 長期目標：驅動品牌差異化，在競爭對手中脫穎而出，因公司良好的產品與服務照顧了顧客的安全與健康。
管理評估機制	未來將進行客戶滿意度調查，並針對不同服務環節（產品品質、客服反應速度等）進行細項分析。
績效與調整	加強品質檢驗程序，降低客訴案件。
預防與補救措施	本公司已建立一套完整客訴作業流程。由市場行銷部會同品管部門及生產部門一同負責。若有客訴情況發生，本公司將忠實紀錄發生原因，並實施預防措施計劃，降低未來相同情事再次發生，提高客戶滿意度。
負責部門/ 申訴機制	<p>聯絡窗口：TC 市場行銷部</p> <p>聯絡信箱：frankchong@techcential.com</p>

◆ 職場健康與安全

重大主題：職場健康與安全

本主題重大原因	<p>職場健康與安全是企業對員工的基本承諾，也是實踐永續發展的重要一環。本公司遵循馬來西亞勞工保護法、工作安全規範、勞工權益、職場安全、消防衛生訓練、職業安全衛生主管與管理人員訓練，以降低工傷人數為目標，確保每位員工都能在安心、健康的環境中發揮所長。</p>
影響與衝擊	<p>實際/潛在正面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 經濟面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 降低營運風險：遵循職業安全衛生法規，可降低工傷事故發生率，減少因意外事故導致的生產中斷、罰款、訴訟及醫療支出。 ▪ 提升生產力：健康安全的工作環境有助於提升員工專注力與出勤率，進而提高整體生產效率。 ○ 社會面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 員工健康保障：重視職業安全衛生，確保員工身體健康和 safety，維護員工基本權益。 ▪ 穩定勞資關係：良好的安全制度與職安文化有助於營造穩定和諧的勞動關係，降低人員流動率。 <p>實際/潛在負面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 經濟面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 法律與財務風險：若未能妥善執行職業安全衛生政策，將面臨罰款、訴訟、保險成本上升等負面影響，並可能損害公司聲譽。 ○ 社會面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 員工健康損害：若公司未有效落實職安政策，可能導致職業傷害或職業病，影響員工身心健康與家庭福祉。 ▪ 社會形象受損：嚴重職災事件恐引發社會關注與媒體報導，損害公司社會信任度與雇主品牌。
政策/策略	<ol style="list-style-type: none"> 1. 訂定「工作場所安全與健康方針」，確保工作場所的安全與健康。 2. 不定期舉辦教育訓練，以確保員工熟知職業安全與衛生相關法規及公司安全維護作業機制。 3. 與外部機構合作，導入最新安全管理技術與標準（如年度聽力保護計劃及化學接觸培訓），提升整體安全水平。
短期與中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期目標：推動安全教育訓練，確保 100% 員工接受年度安全培訓。 ● 中期目標：逐步實現「零工傷、零職業病」的目標，降低事故發生率至行業標準以下。 ● 長期目標：建立職場安全合作機制，與業界共同推動更高標準的安全文化。
管理評估機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年數次安排消防警報系統檢查培訓。 2. 配合政府安全檢查，並接受外部專業機構的安全評估與認證，確保符合最新法規與標準。
績效與調整	<p>2024 年度共舉辦 13 場安全教育訓練講座。2024 年度並未發生重大職業災害事故，針對一般輕微事故（如小型擦傷、割傷），均建立紀錄，並即時檢討改善，逐年提升安全防護水準。未來也會持續關注勞工保護與教育訓練的議題作改善。建立安全舒適工作懷境，依新法規調整。</p>
預防與補救措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 提升員工風險辨識與控制相關知識。 ● 針對高風險職位（如機械操作），提供專業安全教育。 ● 可透過宣傳及公告、提案或意見箱給公司或人資部。
負責部門/ 申訴機制	<p>聯絡窗口：行政與人力資源部 聯絡信箱：admin@techcential.com</p>

員工培訓與發展



重大主題：員工培訓與發展

本主題重大原因	員工培訓與發展是企業人力資源管理的重要組成部分，對於提升企業競爭力、提高員工工作效率及促進企業長遠發展具有重大影響。
影響與衝擊	<p>實際/潛在正面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 經濟面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 生產效率提升：透過技能培訓，提高作業品質與效率，降低錯誤與返工成本。 ▪ 員工創新能力提升：進階培訓促進研發與流程創新，提升整體營運價值。 ○ 社會面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 員工自我實現：員工能力提升有助於個人成長與職涯發展，增強職場滿足感。 ▪ 促進職場平等與多元：培訓機會均等化，有助於不同背景員工發揮潛能，營造包容職場文化。 <p>實際/潛在負面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 經濟面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 成本負擔：培訓需投入經費與資源，對中小企業財務產生壓力。 ▪ 投資回收期長：員工流動性高時，可能難以回收長期培訓所投入之資本。 ○ 社會面： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 時間壓力：高密度或非彈性培訓安排，可能增加員工壓力或排擠工作與家庭平衡時間。 ▪ 培訓不均：若缺乏公平制度或透明選拔，可能造成內部不滿或職場不公平觀感。
政策/策略	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不定期提供內部與外部培訓機會，確保員工能夠適應行業變遷與技術發展。 2. 確保培訓機會公平，促進性別平等與多元文化學習。
短期與中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期目標：提供內部與外部培訓課程，提高員工參與率。 ● 中長期目標：逐步將培訓內容與未來趨勢接軌，確保員工具備創新與數位思維。
管理評估機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 評估員工是否在工作中應用所學內容，如主管觀察與績效回饋。
績效與調整	主管觀察員工是否將學習內容應用於工作。建立員工回饋機制，設立匿名意見回饋，確保培訓內容符合需求。
預防與補救措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 確保培訓內容符合員工與企業發展需求。 ● 定期檢視培訓內容是否符合市場與科技發展。
負責部門/ 申訴機制	<p>聯絡窗口：行政與人力資源部</p> <p>聯絡信箱：admin@techcential.com</p>

3.2 員工多元結構

員工是本公司穩健發展與永續經營的基石。本公司重視每位同仁，並嚴格遵守當地勞動法規（本公司的營運地係位於馬來西亞）。截至 2024 年底，員工總數為 746 人。除正式員工外，本公司亦有 11 名非員工工作者，主要為外聘保全人員，分駐於各廠區執勤。為保障員工與設施安全，本公司維持高標準的保安全管理系統，包含基礎安全訓練、廠區全天候閉路電視監控（CCTV）、受控出入制度，以及員工證與訪客登記管制，確保廠區安全。

A) 2024 年員工及非員工人數概況：

公司員工人數概況				
報導期間				
類型			總數	
正職員工數	管理級人員	13	18	31
	一般職員	42	34	65
	生產線員工	18	610	650
	合計	77	669	746
臨時員工數	0	0	0	
無時效保證員工數	0	0	0	
全職員工數	77	669	746	
兼職員工數	0	0	0	

注：

1. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人。
2. 臨時：簽訂定期契約之個人。
3. 無時效保證：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
4. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 48 小時。
5. 兼職：排除全職之員工。
6. 本公司為家具生產製造廠，操作者多以男性為主，故產生男女員工人數比例之差距較大。

公司非員工人數概況		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
保全警衛	承攬	11
實習生	無	0

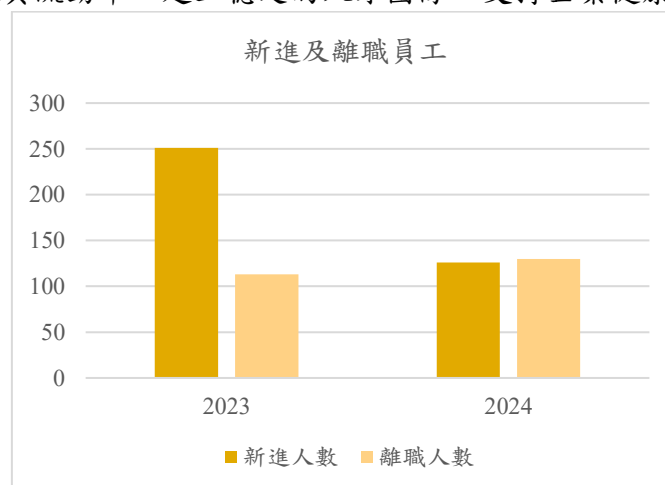


B) 員工學歷分布比率：

類型	年度	
	2023	2024
學歷分布比率(%)	博士	-
	碩士	0.13
	大專(大學+專科)	7.21
	高中	7.74
	高中以下	84.92

3.2.1 新進及離職員工

在 2024 年度，本公司新進人數與新進率較前一年呈下降趨勢，離職人數及離職率則略有上升。主要離職原因包括工作與生活適應不易、個人職涯規劃、婚姻變動、居住地遷移及返鄉等因素，導致新進與離職率相對偏高。2024 年全年離職人數為 130 人，新進人數為 126 人；相較 2023 年離職人數 113 人、新進人數 251 人，離職率上升，新進率則下降。隨著員工主體意識提升，本公司將持續重視員工權益，深化員工照顧政策，致力於降低人員流動率，建立穩定的人才團隊，支持企業健康與永續發展。



3.2.2 進用多元族群員工與性別平等

本公司始終秉持「以人為本」的核心價值，致力於打造一個尊重人權、重視多元、平等與包容的工作環境。公司明確禁止一切形式之歧視、騷擾、強迫或不平等對待，確保所有員工不因其性別（含性傾向）、種族、宗教信仰、社經背景、年齡、婚姻與家庭狀況、政治立場、外貌特徵，或任何受法律保障身份而遭受不公對待。

我們落實多樣性與平等雇用政策，並堅守以下原則與實踐：

1. 遵循法規與國際勞動原則

🌱 公司全力遵守馬來西亞勞動相關法規，並依循國際勞工組織（ILO）所倡導

之基本勞動權利，嚴禁聘用童工及任何形式的強迫勞動，並確保招聘、雇用條件、薪酬福利、訓練、考核與升遷等各方面均基於公平與能力原則。

2. 建構友善與自由的工作環境

✿ 提供無性騷擾、無暴力、無非法歧視之職場，尊重員工的宗教信仰與自由結社權利，禁止任何形式的非人道對待或精神壓迫行為。

3. 推動職場多元與性別平等

✿ 積極提供中高齡人士、女性、外籍勞工與身心障礙者等弱勢群體平等的工作機會與發展空間，倡導包容並重的企業文化。

4. 公平報酬與晉升制度

✿ 採取不分性別的薪酬制度，並以績效為導向進行考核與升遷，致力提升女性主管比重，打造性別平衡的領導架構。

5. 保障職場健康與安全

✿ 提供安全、衛生與符合規範的工作場所，配備必要之健康與急救設施，積極辨識與消除潛在危害因子，持續預防職業傷害與健康風險。

自創立以來，本公司未曾僱用童工，亦未曾發生勞資糾紛、貪污賄賂、歧視、性騷擾、強迫勞動或其他侵害員工權益之事件，展現對企業倫理與員工福祉的高度承諾。

本公司 2024 年度員工多元化詳情如下：

	類別	男性占比%	女性占比%	合計%
國籍/種族	馬來西亞籍-華裔	3.89	3.89	7.77
	馬來西亞籍-巫裔	4.83	6.30	11.13
	馬來西亞籍-印裔	0.40	0.13	0.54
	馬來西亞籍-小計	9.12	10.32	19.44
	孟加拉籍	46.51	0.00	46.51
	尼泊爾籍	24.40	0.00	24.40
	緬甸籍	9.65	0.00	9.65
	外國籍-小計	80.56	0.00	80.56
	合計	89.68	10.32	100.00
	職務	董事	0.94	0.00
管理級人員		2.41	1.74	4.15
一般員工		86.33	8.58	94.91
合計		89.68	10.32	100.00
年齡層	小於 45 歲	84.18	7.91	92.09
	46-55 歲	4.56	1.61	6.17
	大於 55 歲	0.94	0.80	1.74
	合計	89.68	10.32	100.00

3.2.3 年度總薪酬比率

年度	年度總薪酬比率(%)	年度總薪資報酬變化比率(%)
2024	7.59	-0.50
2023	6.06	-

※註1：年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬 ÷ 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。

※註2：年度總薪資報酬變化比率 = 薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比 ÷ 全體員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比。

※註3：排除當年度到職未滿6個月的正職員工。

2024 年度，本公司年度總薪酬比率為 7.59，較 2023 年的 6.06 上升，主要因 2024 年新進員工總數增加 25.75%，新增人員多屬生產部初階職位，薪酬水準相對較低，導致薪資中位數下降 14.42%，而最高薪酬員工年度薪酬增加 7.24%。由於兩者變動方向相反，年度總薪資報酬變化比率為 -0.50，顯示公司在快速擴編期間薪酬差距有所擴大。公司將持續檢視薪酬結構與獎酬機制，並逐步推動薪酬透明化，以確保薪酬政策兼顧市場競爭力與內部公平性。

3.2.4 女性對男性基本薪資與薪酬的比率

本公司重視性別平等與薪資公平，持續依據 GRI 405-2 指標揭露女性與男性員工於不同職級的薪酬比率，藉以檢視薪資制度的公正性並促進組織內部多元共融。

2024 年度依照馬來西亞籍員工的數據分析結果如下：

各職別薪酬比例	人數		平均總薪酬（仟元）		薪酬比（女/男）
					 / 
管理級人員	13	18	554	659	84.03%
一般職員	42	34	286	258	110.78%

※ 以上薪酬比率為「總薪酬」，包含基本薪資、績效獎金、津貼等整體報酬。

※ 分析所依據資料來自 2024 年度員工薪資資料庫，並經 HR 審核彙整。

- 管理級人員：女性平均總薪酬為男性的 84.03%。該比率已接近國際常見基準（85% 以上），顯示公司整體薪酬結構趨向平衡。差距可能與職等組成、年資長短或職責分工相關，公司將持續透過內部制度檢視，並推動多元領導力發展與人才儲備計畫，以促進管理階層的性別均衡。
- 一般職員：女性平均總薪酬為男性的 110.78%，反映女性員工在基層職位上有穩定表現與較長年資，亦可能任職於部分具業績獎酬或專業津貼的崗位。此結果亦顯示本公司在一般職位上已初步實現性別同工同酬原則。

為確保薪資公平與性別平等持續落實，公司未來將：

- 每年定期進行性別薪酬差異分析
- 持續監控不同職級之性別薪酬比趨勢
- 推動職級與晉升透明化，強化女性職涯發展支持

- 配合國內外永續揭露規範，持續對外公開並強化利害關係人溝通
- 公司相信，建立多元、包容、公平的工作環境，將有助於吸引與留任優秀人才，提升整體組織韌性與競爭力。

3.2.5 公平績效管理制度

為促進全體同仁持續成長與專業發展，本公司建立完善且公平的績效管理制度，堅持以工作表現為唯一評核標準，杜絕性別、年齡及其他非績效因素之差異，展現對公平公正原則的承諾。本公司採目標導向的績效評估機制，鼓勵員工明確設定並落實工作計劃，專注於目標達成，以提升個人表現、團隊協作效能與整體營運競爭力。每半年實施一次績效評核，促進部門間及上下層級溝通，並即時檢視與調整目標，靈活因應實際執行情況，持續提升工作效率與成果。對於表現優異者，公司提供即時回饋與正向激勵，增強員工成就感、認同感與歸屬感，營造積極正向的職場文化。績效考核結果亦作為年度調薪及獎金發放之重要依據，確保個人目標與公司營運策略緊密連結，實現企業永續經營與員工共同成長的願景。

3.3 人才的培育與關懷

3.3.1 員工培訓與發展

本公司深信員工是企業最寶貴的資產，致力提供全方位且持續性的培訓與發展機會，協助同仁因應市場趨勢，持續精進技能、拓展知識視野。透過完善的教育訓練規劃，協助員工在適才適所的環境中發揮潛能、提升績效。同時，本公司每月依規定提撥員工薪津的 1% 至至人力資源發展基金（HRDF，現更名為 HRD Corp），積極配合政府推動人才培育政策。HRD Corp 由馬來西亞人力資源部（MOHR）管理，依據《2001 年人力資源發展基金法案》（PSMB Act）運作，透過徵費與資助機制，促進產業人才技能提升與就業競爭力，支撐馬來西亞經濟轉型與永續發展。

本公司將持續強化員工的數位技能、環保意識與跨文化溝通能力，以因應快速變遷的市場環境，確保團隊競爭優勢。藉由持續學習與成長，不僅提升企業永續韌性，亦為員工打造具前瞻性的職涯發展平台，實現個人與企業共榮共進的願景。

3.3.2 訓練類別

員工的專業成長是企業邁向永續發展的關鍵動能。本公司持續投入資源於多元教育訓練計劃，協助員工掌握應對快速變遷市場所需的核心理技能與專業知識。同時，鼓勵同仁參與涵蓋環境、社會與治理（ESG）、數位轉型與創新科技等領域之外部專業認證課程，以拓展視野、強化競爭力。此外，我們重視職場安全與健康，透過系統化訓練降低工作風險與傷害，營造安全、永續的工作環境。以下為本公司各類訓練項目一覽表：

訓練類型	內容
新進人員訓練/ 職前訓練	為協助新進試用人員迅速適應工作環境與企業文化。訓練內容涵蓋瞭解公司之組織，業務概況，職場安全環境衛生，現場作業標準等技能，含基礎訓練及到職引導。此外，新進人員之主管也同步協助新進人員盡快適應公司文化及工作內容。
在職訓練	提供多元化的在職訓練，以提升各部門人員之職類所應具備之基礎職能及專業職能，以強化各職場工作能力。
內部訓練	依職務類別培訓，含馬來西亞當地政府法令規定、公司政策要求及全公司整體性之訓練活動，如職場安全訓練課程、品質類訓練課程、及廠區緊急應變訓練課程等。
外部訓練	針對專業性及職能別訓練，含各職能單位所需之技術及專業訓練，如設備工程類課程、財會類課程、資訊技術類課程、馬來西亞稅法及馬來西亞勞工法課程等調派員工外訓，以增補員工職能。

本公司之女性與男性平均訓練時數有差異，其主要原因為工廠操作者以男性居多，廠內工作者需依照政府法規接受教育訓練，公司會定期安排相對應的訓練課程，如消防公安、技術專業及品質管理等課程。

本公司 2023 年及 2024 年教育訓練時數統計表如下：

項目/類別	年度	
	2023	2024
總受訓人次	134	161
受訓總時數	729	266
平均受訓總時數	1368.25	1032.50
	小時	小時/人
	1.59	2.42

3.3.3 員工退休制度及實施情形

為保障員工未來的退休生活，本公司嚴格依循馬來西亞《勞動基準法》及《退休金條例》之相關規定，妥善辦理退休制度，確保員工在結束職涯後，仍能享有穩定且有尊嚴的生活保障，體現企業對員工長期福祉的重視與承諾。

- 👤 員工於當年年滿 60 歲者，依法退休，並以同年 12 月 31 日視為員工的退休日期，公司會提前以書面通知終止僱傭關係。
- 👤 上述員工於 60 歲屆滿退休前，雙方可考慮延長勞動合同或協調聘用一定期限，員工可繼續留任。直至約滿退休時，再依照馬來西亞法規給予相對應的退休金。
- 👤 公司應付的退休金（將根據員工服務年限）如下：

工作年資	退休金給付標準
10 至 15 年	1 個月基本工資
15 至 20 年	1.5 個月基本工資
20 至 25 年	2 個月基本工資
25 至 30 年	2.5 個月基本工資
30 年以上	3 個月基本工資



3.3.4 員工薪酬與福利

本公司重視員工福祉，依據相關法令訂定完善的管理制度，涵蓋薪資結構、升遷機制、獎懲規範、社會保險、公積金及年假等福利措施，全面保障員工權益。透過建立合法、合理且具人本關懷的制度環境，致力營造安心穩定的工作氛圍，實現企業與員工雙贏。

各項員工福利措施詳列如下表：

福利項目	說明
薪資制度	具競爭力的薪資水準，並會依據公司整體營運狀況，於每年進行對應個人績效的薪資調整。
獎金制度	每年公司會將盈餘按比例提撥，配合管理層所進行之表現評估表，將獎勵金發放給員工。
保險體系	為在公司服務超過3年及以上之員工投保意外險。
員工關係	不定期舉辦體育競賽、年終尾牙、與員工聚餐等。
員工照顧	婚喪禮金補助，及每年提供馬幣 250 之醫藥津貼供員工去與公司配合之診所看診，並提供 14 天有薪病假等福利。
假勤制度	依照馬來西亞勞動法令提供公積金 (KWSP)、98 天產假、7 天陪產假及有薪年假 (依年資可享有 8~16 天之年假)、14 天有薪病假、2 天喪假等福利。
其他	提供國內外出差津貼及年資服務獎以獎勵在公司服務超過 10 年、20 年以及 30 年之員工。員工子女若是考試成績優異也能獲得公司頒發的學業表現優異獎學金。

📷 員工活動照片、年終尾牙



📷 員工活動照片、年資獎



員工活動照片、慶生



員工活動照片、幸運抽獎



員工活動照片、員工子女考試成績優異獎

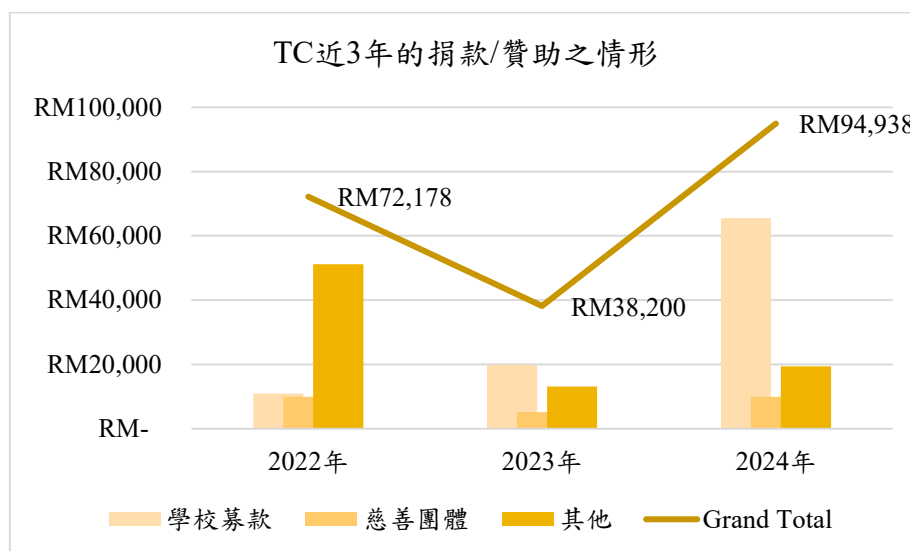


3.3.5 營運變更之最少公告期限

本公司在重大營運變更（如產線調整、營運地點遷移、裁員等）時，遵循馬來西亞勞動法令規定，原則上最少提前 30 日發出書面通知，並依年資支付資遣費。如未提前通知，則依法支付相當於通知期的代通知金。公司之通知期規範符合或高於法定最低要求。

3.4 回饋社會

本公司每年編列專項預算，積極投入校園團體及地方社區之公益支持，長期響應並參與各類社區募款與公益活動，展現企業對社會責任的高度承諾。多年來，公司持續贊助如麻坡關聖宮龍獅團、麻坡中化中學、獅子會洗腎中心等在地組織與公益單位，透過實際行動落實「弘揚華人文化、支持華文教育」的核心價值與初衷。此舉不僅強化與在地社群的連結，也體現本公司深耕社會、回饋鄉里的永續發展精神。

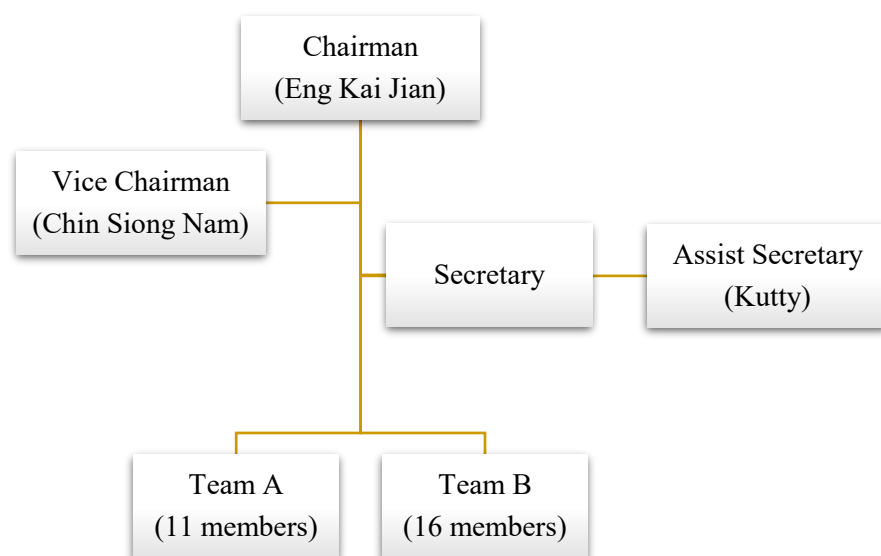


3.5 職場的安全與訓練

本公司嚴格遵守馬來西亞職業安全與健康局（JKKP）相關法規，確保工作場所的安全與健康。公司訂定《工作場所安全與健康方針》，並設立職場安全小組，負責統籌與執行安全衛生措施。該小組主要職責包括：制定並實施員工安全管理計劃、推動安全衛生制度、宣導安全意識，並提升整體工作安全水平。為強化安全防範作為，公司持續識別及降低潛在風險與職業傷害，每年依據實際工作情況，規劃優先事項與行動計劃，持續推動安全文化，確保員工處於安全無虞的工作場所。

為提升全體員工對職業安全與衛生法規及公司安全管理機制的認識，本公司定期及不定期舉辦各類教育訓練課程，並透過內部電子郵件與布告欄加強宣導與提醒，強化員工安全意識，落實職場安全守則。2024 年度共舉辦 13 場安全教育訓練講座，並為新進人員提供完整的安全防護與健康教育課程，協助其迅速融入並遵循公司之安全規範，營造安全、健康且具備風險防範意識的工作環境。

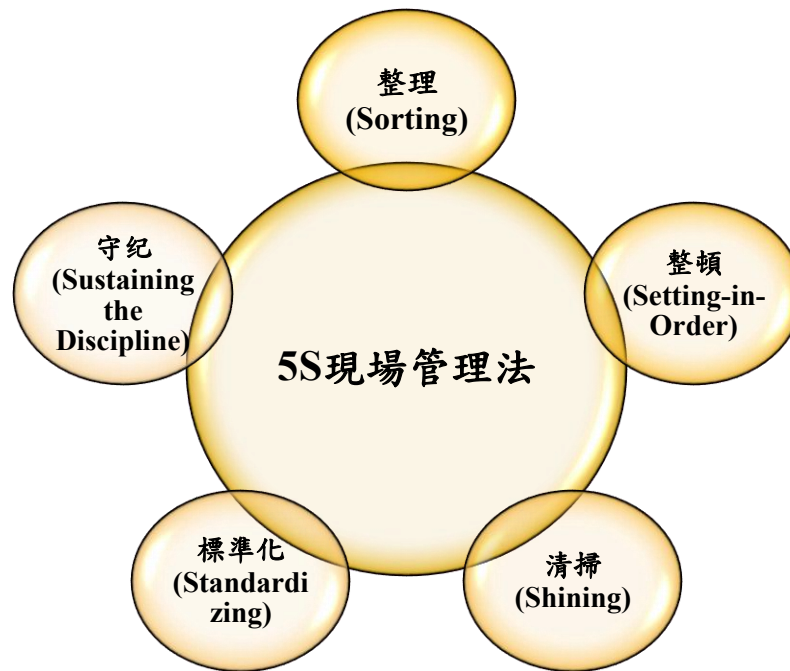
職場安全小組組織表：



安全防護與健康教育訓練：

🔪 5S 現場管理法

本公司將 5S 現場管理法視為重要的管理依循，旨在全面提升工作場所的效率與品質。透過 5S 管理的推動，不僅有效提升職場整潔度與工作流程，更有助於降低潛在安全風險、提高生產效能，並培養員工良好的職場紀律與專業素養。5S 管理涵蓋以下五大核心要素：



職場性騷擾防治講座

本公司重視職場性騷擾防治，定期或不定期舉辦專題講座，提升員工的法律意識與自我保護觀念。並透過公告欄張貼宣導海報，強化性騷擾零容忍的職場文化，營造安心、尊重與平等的工作環境。

預防工作場所性騷擾主題講座



防火意識與消防安全管理

為防範火災事故，本公司積極推動各項消防安全措施，包括強化防火設施、提升員工防災意識，並定期舉辦相關培訓課程。除辦理消防警報系統操作與檢查訓練外，亦邀請馬來西亞消防安全團隊（Latihan Pasukan Keselamatan Kebakaran, ERT）為員工進行專業實務指導，確保具備正確的防火與應變技能。在硬體設施方面，公司持續增設滅火器、防火球及完整消防灑水系統，並設有24小時保安巡邏，且已取得消防部門認證，有效提升整體防護能力。

✳ 各項安全標準作業程序（SOP）教育訓練

本公司積極推動各項安全標準作業程序之教育訓練，確保員工熟悉正確的安全知識與操作技能。課程內容涵蓋機械設備與叉車操作安全、化學品危害辨識與防護、個人防護裝備（PPE）正確使用，以及禁止於工作區域吸菸與維持環境整潔等規範。另外本公司對於工廠範圍內的叉車駕駛有明確規範：“僅有受過叉車安全訓練並獲得授權的特定員工能駕駛叉車”，若是有非授權之員工駕駛叉車將遭到紀律處分。

本公司於 2024 年度並未發生重大職業災害事故，針對一般輕微事故（如小型擦傷、割傷），均建立紀錄，並即時檢討改善，逐年提升安全防護水準。為全面保障人員安全，公司明文規定禁止非作業人員進入作業區域，並持續針對員工與外包商加強安全教育訓練。針對大型機械操作，亦落實現場督導及作業規範執行，嚴格控管作業環境，確保全體工作人員之職場健康與安全。

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表

訓練項目名稱	受訓對象	受訓日期	內部/外部 訓練
<u>2024 年</u>			
輸送軌道（Conveyer Rail）的使用方法	7 人	04/01/2024	內部
標準作業程序（SOP）/機器培訓	97 人	01/03/2024	內部
叉車培訓（複訓）	4 人	01/03/2024	內部
叉車駕駛安全培訓	2 人	07/03/2024	內部
化学健康风险评估意識與化學培訓 （Chemical Health Risk Assessment, CHRA）	6 人	14/03/2024	外部
有害廢棄物處理培訓	4 人	16/04/2024	內部
化学健康风险评估（Chemical Health Risk Assessment, CHRA）	10 人	22/04/2024	外部
局部排氣系統（LEV）	10 人	22/04/2024	外部
5S 整理術：打造更高效且有條理的工 作場所	職場安全 小組	22/06/2024	外部
職業安全與健康協調員（OSH-C）	2 人	02~ 04/07/2024	外部
安全與健康主管	1 人	07/09 ~ 17/11/2024	外部
年度聽力保護計劃	生產部所 有員工	22/10/2024	外部
化學接觸培訓	16 人	19/11/2024	外部

本公司致力於打造安全、健康、友善的職場環境，讓每位員工能安心投入工作，充分發揮所長。為強化職安意識，公司持續推動各項安全宣導與教育訓練，積極落實「人人工安」的理念，並全面推行職場安全三護原則——「自我防護、主管監護、同仁互護」，確保員工健康與作業環境安全的雙重保障。

職場安全教育訓練情形

👉 職場安全 5S 宣導講座



👉 基本消防常識及疏散演習培訓



👉 消防警報系統檢查培訓





👉 安全意識與緊急標準作業程序 (SOP) 培訓



👉 有害廢料處理培訓 (Scheduled Waste Handling Training)



3.6 噪音管理

3.6.1 噪音管理與職業健康

噪音控制是職業安全與健康管理體系中的關鍵要素。長期暴露於高分貝環境不僅會導致聽力損傷，還可能引發壓力、影響專注力，進而降低效率並增加事故風險。為此，公司積極實施噪音管理策略，透過噪音監測、風險評估、設備維護及教育訓練等措施，全方位減少噪音對員工健康的影響，並致力於創造符合法規要求的安全、舒適工作環境。

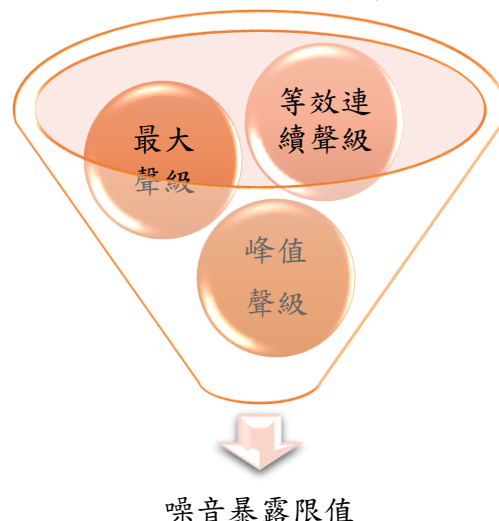
3.6.2 噪音監測與管理

本公司堅守對員工健康與作業安全的承諾，嚴格遵守馬來西亞相關環境法規，定期執行噪音監測，確保噪音指標符合標準。我們針對生產設備及其他噪音源，採取一系列有效的控制措施，致力於創造安全、健康的工作環境。為減少長期高噪音暴露對員工聽力的影響，我們定期進行噪音風險評估（Noise Risk Assessment, NRA），並透過工程與行政控制手段降低噪音對員工及周邊環境的影響。此外，定期進行聽力測試（Audiometric Test），持續監控員工聽力健康，並作為驗證噪音防護措施有效性的依據。通過持續的噪音監控與健康檢測，我們強化職場噪音管理機制，確保企業營運同時兼顧員工福祉與法規合規性。

A) 噪音風險評估監測

依據《2019年職業安全與健康（噪音暴露）條例》第4條規定，本公司已於工廠內執行噪音風險評估，以確保作業環境符合安全標準並持續強化員工職業健康管理。為遵循馬來西亞職業安全與健康局（Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan，簡稱 DOSH）及環境局（Jabatan Alam Sekitar，簡稱 DOE）之法規要求，本公司特於2024年1月18日委託合格專業機構——OSH Safety & Health Service，進行全面性的噪音風險評估作業。本次評估重點包括：監測員工在實際工作條件下的個人噪音暴露劑量，以及識別各作業區域內潛在高噪音源。

評估結果將作為判定工廠噪音是否超出下列暴露限值的重要依據：



2024 年每日噪音暴露水平（Noise Exposure Level）監測結果：

監測部門	等效連續聲級 (LEX,8h)	最大聲級 (Maximum Level)	峰值聲級 (Peak Level)
組裝 Assembly	88.34	113.9	150.6
噴漆 Finishing	86.14	113.7	120.5
打磨 Sanding	88.94	122.6	147.8
鑽孔 Drill (White Wood)	88.04	114.2	150.8
貼面 Veneer (White Wood)	88.84	107	120.3
裁切 Panel Saw (White Wood)	97.9	116.5	120.5

說明：

- 每日噪音暴露水平（DNEL，Daily Noise Exposure Level）是指經校正為標準 8 小時工作日的等效連續聲壓級（SPL，Sound Pressure Level）。
- 每日噪音暴露水平以 LEX,8h 表示。
- 其計算公式為： $LEX,8h = LeqTe + 10 \log (Te / To) \text{ dB(A)}$
 - LeqTe：實際工作日內的 A 加權等效連續聲壓級
 - Te：實際工作日的有效持續時間（小時）
 - To：參考時間，To = 8 小時
- 噪音暴露限值（Noise Exposure Limits）為：
 - 等效連續聲級（LEX,8h）：> 85 dB(A)（每日噪音暴露限值）
 - 最大聲級（Maximum Level）：> 115 dB(A)
 - 峰值聲級（Peak Level）：> 140 dB(C)
- 上表之監測水平數據來源於部門作業及其生產過程所產生之背景噪音。

B) 聽力測試

本公司深切了解噪音風險對員工健康所可能帶來的潛在影響，因此致力於推動全方位的噪音風險管理機制，從生產作業至供應鏈運作，皆秉持嚴謹態度落實相關控制措施。為確保工作環境安全、員工健康獲得保障，我們全面遵循馬來西亞現行法規與業界標準：

- 《2019 年職業安全與健康（噪音暴露）條例》
- 《2019 年職業噪音暴露與聽力保護管理實務守則》（Industry Code of Practice for Management of Occupational Noise Exposure and Hearing Conservation）
- 《2021 年職業性噪音相關聽力障礙管理指南》（Guidelines on Management of Occupational Noise-Related Hearing Disorders）

為遵循《2019 年職業安全與健康（噪音暴露）條例》第 9 (3) 條，以及馬來西亞職業安全與健康局（DOSH）與環境局（DOE）之規範要求，本公司已於 2024 年 2 月 22 日委託具備專業資格的第三方機構——Industrial Safety Management Service，執行年度員工聽力測試。測試由受訓合格的技術人員操作，並由職業健康醫生

(Occupational Health Doctor, OHD) 全程監督，於通過 DOSH 認證並持有效校準證書的流動隔音測試室進行，確保測試過程符合法規標準，並保障結果的準確性與可靠性。

受測人員橫跨多個生產單位，包括白身、組裝、噴漆及包裝等部門，共計 60 名員工參與。測試涵蓋頻率範圍廣泛，包含 500 Hz、1000 Hz、2000 Hz、3000 Hz、4000 Hz、6000 Hz 及 8000 Hz，以全面評估受測者的聽力狀況。根據職業健康醫生出具的正式報告顯示，60 名受測員工中有 58 人聽力正常，2 人檢測出聽力障礙。公司將依據相關規定及醫療建議，持續追蹤與提供必要的聽力保護與輔導措施，確保員工的職業健康與安全獲得有效保障。

3.6.3 噪音控制措施

為有效管理並降低工作場所之噪音風險，本公司已積極推動多項控制措施，確保員工在安全、健康的環境中作業。具體實施內容如下：

控制措施	實施內容
合理安排工作時數	針對高噪音作業崗位，實工作時間限制，並每日提供 60 分鐘休息時段，以減少持續性噪音暴露，降低聽力損害風險。
實施年度聽力測試	每年定期為員工進行聽力檢測，以監控其聽力健康狀況，及早發現潛在問題，並評估現有噪音防護措施之成效。
設立噪音警示標誌	於高噪音作業區域設立警告標誌，提醒員工進入時必須正確配戴個人防護裝備 (PPE)，強化安全意識。
強化新進員工培訓	新進員工須接受完整噪音風險與防護教育，並由生產線領班或主管初期全程督導，確保操作符合安全規範。
設備定期保養與升級	持續檢修、維護與汰換生產設備，降低機械噪音，優化作業環境安全與舒適度。

本公司將持續優化噪音管理策略，結合技術創新與國際最佳實務，進一步降低工作環境中噪音對員工健康的影響，確保職場安全與員工福祉。同時，藉由健全的職業健康安全管理体系，提升營運效率，加速推動企業永續發展目標的實現。

噪音監測情形

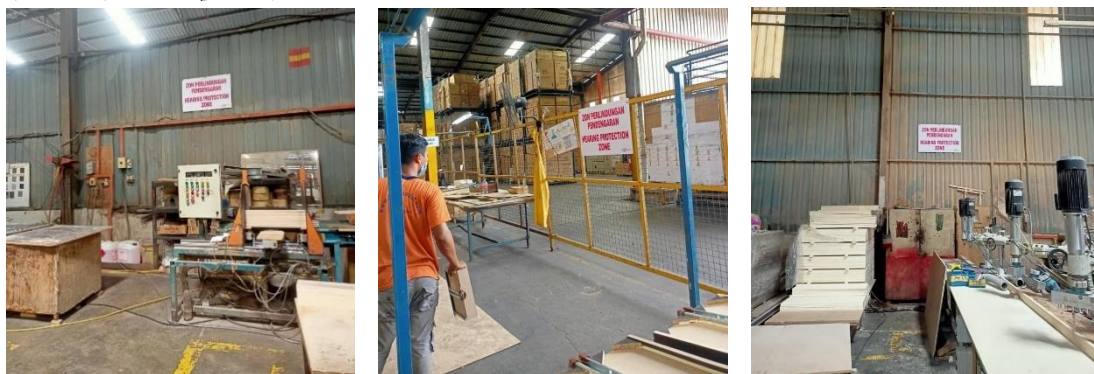
👉 流動隔音測試室



👉 聽力測試 (Audiometric Test)

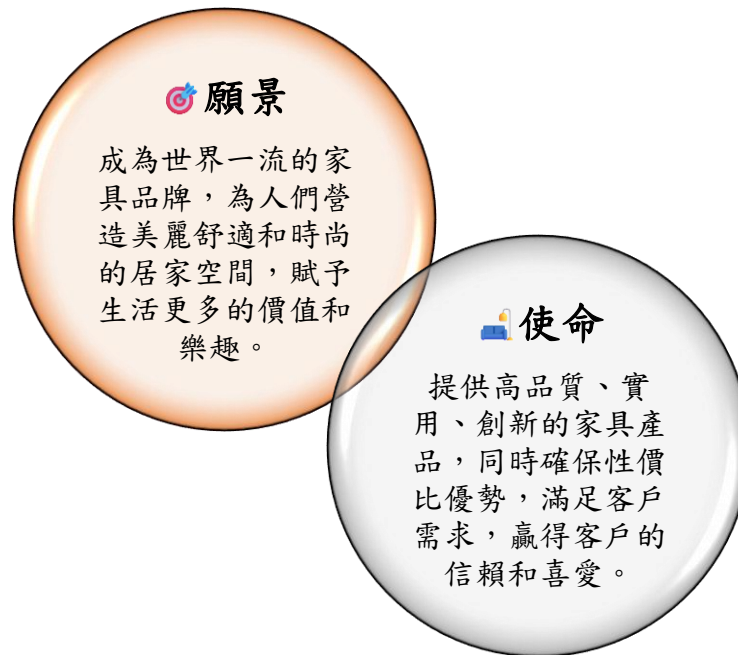


👉 噪音危害區域警告標誌



3.7 客戶關係管理

3.7.1 產品與服務



現代消費者日益重視產品標示的透明與準確，明確的商品資訊有助於保障消費權益並促進理性選擇。本公司始終確保所有產品標示完整、正確，並符合相關法規要求。截至 2024 年底，本公司無任何違反產品與服務標示、行銷傳播（含廣告、促銷及贊助）相關法規之紀錄，所有產品均符合既定品質標準與安全認證規範。本公司 2024 年亦無發生經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件。

本公司高度重視產品品質與安全，所有銷售產品皆嚴格遵循以下標準：

標準/法案	內容
美國加州空氣資源局 (CARB) ATCM (Airborne Toxic Control) 93120	規範符合木製品中的甲醛排放，降低空氣中有害物質含量，保障公眾健康。
美國有毒物質控制法案第六章 (TSCA Title VI)	規定符合木製品甲醛排放標準，與 CARB 標準一致，適用於美國製造或銷售的產品，有效維護消費者健康與環境安全。
TB117-2013 阻燃測試	針對軟墊家具材料進行阻燃性能測試，確保產品符合防火安全要求。
防止不穩定與危險梳妝台傾倒對兒童造成傷害法案 (STURDY 法案, S.3232)	所有在美國市場上銷售的儲物型家具（如衣櫃、抽屜櫃）必須符合新的穩定性測試，確保即使在抽屜拉開、模擬兒童攀爬等情境下亦不易傾倒。

以下為外部證書：

外部認證

證書

甲醛排放認證
International Certificate Testing
Technology (ICTT)



板材認證
Certificate Service International,
LLC
(Particle Board 9mm – 40mm)



板材認證
Certificate Service International,
LLC
(MDF 8mm – 30mm)



板材認證
Certificate Service International,
LLC
(Thin MDF 3mm – 8mm and
MDF 8.1mm - 25mm)



3.7.2 客戶滿意度

本公司積極了解各項產品是否符合客戶需求，並給予最好的售後服務，與客戶建立溝通橋梁，提高品牌忠誠度和知名度。依據各產品設立品檢原則，透過隨機抽樣之檢驗方式把關產品品質。同時本公司產品取得各項國際標章認證，確保產品符合國際標準需求。



3.7.3 客戶溝通管道

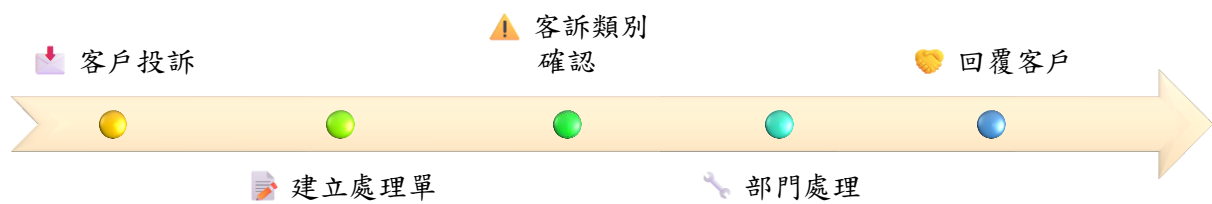


3.7.4 客訴處理

客戶投訴處理不僅是解決問題的過程，更是提升客戶滿意度與維護品牌形象的重要環節。本公司高度重視顧客意見與反饋，針對客訴事件制定完整的處理流程，確實釐清申訴原因，並藉此持續優化產品與服務品質。所有案件均記錄於售後服務紀錄表，以降低及防範類似情事再次發生。

截至 2024 年底，本公司未曾發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的情況，亦無重大產品責任爭議或因客訴引發的法律訴訟，顯示本公司在產品品質與客戶滿意度方面持續獲得市場肯定。

客訴處理流程



3.7.5 產品研發與創新

本公司將永續發展視為企業增長的驅動力，通過不斷創新與優化產品研發，致力於設計兼具品質、美感與環境永續的家具產品。我們透過優化製程技術、導入低碳材料與循環設計理念，減少資源浪費與環境衝擊，提升產品整體生命週期效益。同時，公司積極掌握市場趨勢與客戶需求，提升產品附加價值與市場競爭力。

1. 創新與技術升級

為了提高生產效率並降低能源消耗，我們積極導入先進的生產技術及自動化設備。我們的研發團隊不斷探索創新的製程技術，如低 VOC（揮發性有機化合物）塗裝技術與環保型材料的應用，以確保我們的產品不僅符合國際安全與環保標準，還能提供消費者更安全、健康的使用體驗。

2. 消費者需求導向

我們的產品研發始終聚焦於滿足消費者的需求，並保持市場前瞻性。透過不斷的市場調研與顧客反饋，我們能夠調整產品設計與功能，推出更符合現代家庭需求的創新型家具。我們的設計團隊將人性化、實用性和美學融入每一個產品的開發中，從而不斷提升顧客的生活品質與品牌價值。

3. 合規與安全認證

本公司研發團隊還特別關注產品的合規性，確保每一款產品都符合國際安全與環保標準。例如，我們的家具均符合美國 CARB（加州空氣資源局）對甲醛排放的要求，並且符合歐盟 REACH 等化學品管理標準，保證消費者的安全使用。



4、 永續環境

4.1 管理方針

✦ 有害物質管理

重大主題：有害物質管理

本主題重大原因	有害物質管理涉及企業在生產、儲存、運輸和處理危險化學品或有害物質時的安全與合規性。妥善管理有害物質不僅能確保環境與人員安全，還能降低企業的法律風險，促進可持續發展。
影響與衝擊	<p>實際/潛在正面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 環境面：有效的有害物質管理能減少揮發性有機化合物（VOCs）、甲醛等污染物的排放，降低環境污染。 ○ 社會面：減少員工在生產過程中接觸有毒化學物質，有助於降低職業病與工傷事故，提高工作環境的安全性。 <p>實際/潛在負面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 環境面：未落實製程有害物質管理，導致環境污染。 ○ 社會面：員工需要學習新的環保材料特性與安全操作規範，若培訓不充分，可能導致生產錯誤或安全風險增加。
政策/策略	遵守馬來西亞與國際法規，並設立應急處理機制與強化員工培訓，確保安全操作與處理有害物質。
短期與中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期目標：設置有害廢棄物分類與處理機制，確保合規處理。 ● 中長期目標：建立供應鏈數位監測平台，即時追蹤化學品使用情況。
管理評估機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立化學品登錄系統，記錄使用量、儲存、排放數據。 2. 全員教育訓練，提升員工安全意識與操作標準化。
績效與調整	員工有害物質管理培訓參與率達 100%。
預防與補救措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 在生產過程中，使用清潔生產技術減少化學品排放，實現低碳、低污染生產。 ● 定期進行有害物質的風險評估，根據法規和標準更新企業內部管理措施，預防有害物質泄漏或意外事故。 ● 定期為員工提供有害物質管理的培訓，提高其對有害物質的認識，並學會如何安全操作和處理有害物質。
負責部門/ 申訴機制	<p>聯絡窗口：行政與人力資源部</p> <p>聯絡信箱：admin@techcential.com</p>

4.2 能源管理

因全球氣候變遷而延伸的碳中和議題，已成為國際共識，亦是潛在的新興環保法規風險，各產業相繼祭出面臨氣候變遷的應對辦法，近年來聯合國積極推動 SDGs，全球多數製造業者開始響應，致力於減少污染、環境保護、提高能源使用率、資源有效利用及減少廢棄物等，追求企業永續發展。本公司以行動倡議遵循環保法規，以節能減碳為企業經營核心，並重環保與經濟，將環境衝擊降至最低，善盡社會責任，與地球友好共生。

💡 工廠耗電度數：

年份	2022	2023	2024
電力使用量	1,590,577 KWh	3,134,286 KWh	3,077,581 KWh

註：

1. TC 共設有六個廠區。2022 年 1 月至 4 月期間，僅有 TC 1、TC 3 及 TC 5 三處廠區投入運作；自 2022 年 5 月起，TC 6 廠區開始營運。因此，2022 年全年的整體電力使用量相較於 2023 年顯著較低，主要係因營運廠區數量較少所致。
2. 2023 年 1 月至 12 月期間，TC 1、TC 3、TC 5 及 TC 6 四處廠區持續運作，廠區運行規模較 2022 年擴大，電力使用量相對增加。
3. 2024 年截至 7 月底止，共有五處廠區（TC 1、TC 2、TC 3、TC 5 及 TC 6）投入營運；其中，TC 2 為新增投入營運之廠區。TC 4 廠區則於 2024 年 8 月開始運作，公司六處廠區全面投入生產。

4.2.1 節能方式

本公司秉持永續經營理念，積極推動各項能源使用效率提升政策，降低能源消耗、減少碳排放，並強化員工節能意識，以實踐企業對環境保護之承諾。近年來，針對營運場域與日常管理，已陸續採行下列措施：

節能減碳措施	具體作法
數位化行政流程	全面實施線上請假系統（Online e-Leave System），有效減少紙本文件使用，提升行政作業效率，並降低耗材消耗。
節能設備導入	汰換工廠周邊照明設備與監控系統，改採用太陽能發電之投光燈（spot light）及閉路電視（CCTV），兼顧節能與夜間安全防護。
車輛管理優化	淘汰使用逾 15 年之工作用車，優先汰換為油電混合車，降低燃油消耗與碳排放，並同步提升營運效率。
日常節能行動	推廣隨手關燈、合理設定空調溫度、減少紙張列印（雙面列印及回收再利用）等良好習慣，透過定期內部宣導，深化節能減碳文化。

未來，本公司將持續檢視能源使用現況，評估更具前瞻性之節能策略，結合新興科技與員工參與，進一步強化能源管理績效，邁向低碳永續營運目標。

4.3 氣候變遷

在 2024 年，全球氣候變遷持續加劇，根據世界氣象組織（WMO）《2024 年全球氣候狀況報告》，全球平均地表溫度較工業化前（1850–1900 年）高出約 1.55°C，並創下有紀錄以來最高溫紀錄。本公司關注氣候變遷可能對生產穩定性、原物料供應鏈與員工健康福祉造成的影響，並致力於透過積極行動，降低營運對環境的影響，同時提升企業韌性與永續競爭力。

馬來西亞政府已發布《國家氣候行動藍圖》，承諾在 2030 年前降低碳排放強度，並推動綠色產業與低碳經濟發展。本公司秉持與國家政策接軌的原則，逐步調整營運方式，推行多項氣候行動，包括節能減碳、流程數位化、再生能源應用、車輛汰換，以及碳排放盤查制度建立，作為後續減碳目標制定與行動計畫的基礎。



4.3.1 氣候相關議題管理

董事會對氣候議題負有最終監督責任，自 2022 年起即將溫室氣體盤查與查證時程納入季度報告，由公司治理部門進行追蹤。自 2024 年起，由公司治理主管統籌永續發展各面向之推進，並定期向董事會匯報執行情況。

雖目前氣候變遷對公司業務、策略與財務之直接重大影響尚不顯著，但預期中長期影響將逐年增加。公司已依據 TCFD 原則，辨識短中長期可能面臨的物理風險、轉型風險及相關機會，並納入日後企業風險管理的考量，確保氣候風險與機會與營運決策相結合。

氣候風險與機會對營運的潛在影響

時間範圍	類別	潛在影響	應對策略
短期 (1-3 年)	物理風險(極端降雨、 洪災暴風、熱浪)	原料交貨延誤、廠房 與庫存損害、能源消 耗增加	強化防洪、通風與倉 儲設備、多元化供應 鏈
中期 (3-10 年)	轉型風險(碳稅、排放 標準)	出口成本增加、需投 入節能設備	投資高能校設備、產 品低碳轉型
長期 (10 年以 上)	氣候機會(綠色產品需 求上升)	拓展低碳家具市場、 提升品牌形象	採用 FSC 認證木材與環 保塗料、研發再生材 料家具

節能減碳與轉型措施

節能減碳措施	具體作法
營運節能減碳措施	持續執行日常能源管理，包括隨手關燈、合理設定空調溫度、減少紙張列印（推廣雙面列印及再利用單面廢紙），以降低不必要之能源消耗與溫室氣體排放，並透過定期宣導，強化員工節能減碳意識。
數位化流程優化	自 2023 年起全面導入線上請假系統（Online e-Leave System），有效減少紙本請假單之使用，提升行政效率，兼顧資源節約與流程優化。
再生能源應用	逐步將工廠周邊之照明設施及監控系統，汰換為搭配太陽能發電之投光燈（spotlight）與閉路電視（CCTV），以強化夜間安全監控，同時減少傳統能源之依賴。
車輛汰舊換新	自 2024 年起陸續汰換使用逾 15 年之工作用車，並優先採購油電混合車款，減少燃油消耗及碳排放，亦同步降低車輛維修成本、提升營運效率。

未來，本公司將持續關注氣候變遷對業務與供應鏈的潛在影響，並研擬更具前瞻性的節能減碳方案，積極探索太陽能等再生能源技術的應用。同時，將加強碳排放數據管理與資訊透明度，以滿足國際客戶、投資人與 ESG 評級機構對低碳轉型的期望，並確保企業在全球永續趨勢下的競爭力。

4.4 有害物質管理

本公司深知有害物質對環境與人類健康的潛在風險，持續推動全面性的有害物質管理，確保生產與供應鏈作業皆嚴格遵循馬來西亞相關法規，包括：

- 《1974 年環境品質法》（Environmental Quality Act 1974）
- 《2007 年有害廢棄物管理條例》（Environmental Quality (Scheduled Wastes) Regulations 2007）
- 《2000 年有害化學品使用與暴露標準規範》（Occupational Safety and Health (Use and Standards of Exposure of Chemicals Hazardous to Health) Regulations 2000，簡稱 USECHH 規範）

公司管理策略涵蓋物質識別、風險監控、減量與替代使用等重點，並透過嚴謹的內部控管與合規流程，有效降低對環境與員工健康的影響，落實永續發展與企業責任承諾。



4.4.1 有害物質識別與監控

我們已建立一套制度化的化學品管理系統，全面遵循《有害化學品分類、標示與通訊規範》（CLASS Regulations 2013）及《全球調和系統》（GHS）標準，進行化學品分類、標示與安全數據表（SDS）管理，確保資訊透明與風險可控。公司在化學品的採購、使用、儲存與處置方面，嚴格遵循《1974 年環境品質法》，並依據《2000 年有害化學品使用與暴露標準規範》（USECHH）定期執行化學健康風險評估（CHRA），以持續掌握風險並優化防護措施，保障員工健康與環境安全。

本公司已於 2024 年 3 月 14 日委託合格專業機構 Optimize OSH Halt Hazard and Empower Workplace（OHE Consultancy）進行現場訪查，並於 2024 年 4 月 4 日完成化學品健康風險評估報告（CHRA）。該報告依據由馬來西亞人力資源部職業安全與健康局（DOSH）發布的《化學品健康風險評估手冊》第三版（CHRA Manual 3rd Edition）編製，作為評估職場有害化學品對員工健康風險的重要指引。

經初步調查確認，公司內部共識別出三個需執行化學品健康風險評估的作業單位，分別為：

1. 化學品倉管與調配人員（Chemical Storekeeper and Mixer）
2. 木材操作員（White Wood Operator）
3. 填補與表面處理操作員（Filler and Finishing Operator）



CHRA 評估共涵蓋 124 種化學品，並針對每項化學品辨識三種主要暴露途徑（ROE）：包括吸入性危害，皮膚接觸性危害及攝入性危害。透過系統性分析，全面掌握員工於作業過程中可能產生的健康風險，作為後續風險分級與控制措施的重要依據。

☢ 各工作單位吸入性危害與皮膚接觸性危害風險程度：

Work Unit	Level of risk for Inhalation Hazard			Level of risk for Dermal Hazard			Total Level of risk		
	Low	Moderate	High	Low	Moderate	High	Low	Moderate	High
Chemical Storekeeper and Mixer	-	58	-	-	58	-	-	116	-
White Wood Operator	1	-	-	-	1	-	1	1	-
Filler and Finishing Operator	-	59	-	-	59	-	-	118	-
Summation	1	117	-	-	118	-	1	235	-
Percentage (%)	0.85	99.15	-	-	100	-	0.4	99.6	-

註：吸入性危害與皮膚接觸性危害風險等級根據各工作單位對化學品的實際接觸情況進行分類。

在所評估的 124 種化學品中，121 種 (97.6%) 列為行動優先等級 2 (AP-2)，其餘 3 種 (2.4%) 列為行動優先等級 1 (AP-1)。

☢ 各工作單位風險評估之行動優先順序：

Work Unit	No. of Chemical Assessed	Action Priority (AP-1)	Action Priority (AP-2)
Chemical Storekeeper and Mixer	64	3	61
White Wood Operator	1	-	1
Filler and Finishing Operator	59	-	59
Summation	124	3	121
Percentage (%)		2.4%	97.6%

註：行動優先等級以每種化學品評估中最高風險的暴露途徑 (ROE) 為準，用於百分比統計。





本公司在既有控制基礎上持續強化管理，積極防範員工暴露於 AP-1 與 AP-2 等級的有害化學品。生產區已設置局部排氣系統 (LEV)，即時抽取製程中產生的有害氣體與粉塵，防止其擴散至作業空間。LEV 系統包括排氣罩 (Hood)，管道系統 (Ductwork)，空氣過濾設備 (Air Cleaning Devices)，風扇 (Fan)，排氣筒/煙囪 (Stack)，並由技術部每月定期檢查與保養。2024 年，公司委託合格機構 Optimize OSH Halt Hazard and Empower Workplace (OHE Consultancy)，依據設計依據 (Design Basis)、基準數據 (Baseline Data) 以及美國工業衛生協會 (ACGIH) 建議的物理測量值為評估標準，全面測試 LEV 系統，結果皆符合法規標準，無需改正措施，展現公司於工程控制層面已建立良好基礎與執行力。

本公司已建立完善的個人防護設備管理制度，並依據不同作業環境中的風險特性，

為相關部門員工配備合適的個人防護裝備，涵蓋呼吸防護、眼部防護及皮膚防護等範疇，以全面提升工作場所的安全防護水準。為確保防護設備的有效性，公司亦強化員工的 PPE 使用教育訓練與日常監督，透過制度化執行與現場落實，增強員工的安全意識與正確操作，進一步貫徹本公司在環境保護與職業健康安全管理上的承諾與責任。

4.4.2 減量與替代策略

為降低有害化學品對環境與員工健康的風險，本公司積極推動有害物質減量與替代策略，作為化學品管理制度的核心。透過跨部門協作與嚴格控管，持續從以下面向優化管理：




-  綠色供應鏈：自原料採購階段即嚴格把關，優先選用毒性低、揮發性小、對人體影響低的替代材料，並確保原料符合環保法規與永續發展原則，從源頭實踐綠色轉型。
-  製程改善：優化生產流程，減少化學品用量與排放，提高使用效率，並減少殘留與逸散。
-  研發創新：結合技術研發與外部資源，引入環保型材料與永續技術，提升整體綠色製造能力。
-  培訓與監管：強化員工培訓與監管，確保環保管理制度的落實。

本公司將持續關注法規動向與化學品使用趨勢，透過制度化流程與風險評估機制，確保有害物質的最小化與最佳化應用，朝向更高標準的安全與環保目標邁進。

4.4.3 有害物質儲存與廢棄管理計劃

為積極防範有害物質對人體健康與自然環境的潛在風險，本公司依據相關法規，建構「有害物質儲存與廢棄管理計劃」，並將其納入永續營運核心流程。此計劃旨在強化源頭管理、降低作業風險，並落實企業對環境與職場安全的承諾，涵蓋以下兩大面向：

一、儲存管理：打造安全可控的化學品儲放環境

-  分類儲存與標示：依據化學品之物理與化學特性（如易燃、腐蝕、毒性等）進行分級儲存，所有儲放容器皆標明化學名稱、危害類別、進場日期及緊急應變資訊，並透過定期盤點掌握實際存量。
-  設施安全強化：所有儲放區域配備必要的安全設施與通風裝置，並定期進行檢查與維修，確保儲存空間符合法規標準與實際運作需求。
-  定期培訓與應變演練：定期提供相關作業人員完整的防護裝備與緊急應變訓練，確保員工具備應對洩漏、火災等突發狀況的管理能力。

二、廢棄管理：減少污染風險、落實環保責任

🔍 廢棄物分類與暫存：含有害成分之廢棄物應與一般廢棄物區隔，標示明確並依其性質分類收集，暫存於專用廢棄物暫置區。

🔍 持續改善與風險控管：定期辦理內部稽核與教育訓練，提升員工廢棄物分類與處理意識，強化整體管理效能。

本公司將持續優化有害物質管理流程，致力於降低環境衝擊，實踐企業社會責任，邁向永續發展。

有害物質管控情形

👉 化学健康风险评估 (CHRA) 認識與化學品處理



👉 局部排氣系統 (LEV, Local Exhaust Ventilation)














👉 化學品廢棄物分類標示



👉 化學品處理標準作業程序

Standard Operating Procedure (SOP)

Chemical Handling

- 1) Ensure to wear the Personal Protective equipment (PPE) 
- 2) Adding the suitable quantity of chemical 
- 3) Adding suitable 'thinner' 
- 4) Measuring by second meter 
- 5) Mixing chemical 
- 6) Delivery to production line 
- 7) Used Chemical to put inside recycling drum 
- 8) Empty drum to keep at "Scheduled Waste Storage Area" 
- 9) In case of accident should quickly wash eyes at emergency area 
- 10) In case of accident at body should quickly take off uniform and taking bath, after that go to hospital for Pharmaceutical Processing 
- 11) If chemical spilled, quickly apply with the prepared dry sand or call superior for assistance. 

5、附錄

5.1 附錄一、GRI 內容索引表

基礎揭露：GRI 1 2021

GRI 準則類別 /主題	編號	揭露項目	對應章節 / 備註	頁碼
1. 組織及報導實務				
GRI 2：一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於特昇	6
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書資訊	4
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書資訊	4
	2-4	資訊重編	報告書資訊	5
	2-5	外部保證/確信	報告書資訊	5
2. 活動與工作者				
GRI 2：一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於特昇	6
	2-7	員工	3.2 員工多元結構	40
	2-8	非員工的工作者	3.2 員工多元化結構	40
3. 治理				
GRI 2：一般揭露 2021	2-9	治理結構與組成	2.2 經營理念	20
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 經營理念	20
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 經營理念	21
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 經營理念	21
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 經營理念	20
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 經營理念	20
	2-15	利益衝突	2.2 經營理念	24
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 經營理念	27
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 經營理念	22
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 經營理念	23
	2-19	薪酬政策	2.2 經營理念	24
	2-20	薪酬決定流程	2.2 經營理念	24
2-21	年度總薪酬比率	3.2 員工多元結構	43	
4. 策略、政策與實務				
GRI 2：一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3
	2-23	政策承諾	管理方針	16,36, 63
	2-24	納入政策承諾		
	2-25	補救負面衝擊的程序		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.6 诚信经营	31
	2-27	法規遵循	2.6 诚信经营	31
	2-28	公協會的會員資格	2.7 參與各類社團組織	33

GRI 準則類別 / 主題	編號	揭露項目	對應章節 / 備註	頁碼
5. 利害關係人議合				
GRI 2：一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	11
	2-30	團體協約	2.7 參與各類社團組織	33
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑒別	14
	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑒別	14
	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑒別	14
特定主題準則：GRI200 系列（經濟面）				
GRI 201：經濟績 效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	28
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.3 氣候變遷	65
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	2.3 營運績效	28
	201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	28
GRI 204：採購實 務 2016	204-1	來自當地供應商	2.8 供應鏈管控	34
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.6 誠信經營	32
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.6 誠信經營	32
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.6 誠信經營	32
GRI 206：反競爭 行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.6 誠信經營	31
特定主題準則：GRI300 系列（環境面）				
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	64
	302-2	能源密集度	4.2 能源管理	64
	302-3	減少能源消耗	4.2 能源管理	64
特定主題準則：GRI400 系列（社會面）				
GRI 401：勞雇關 係 2016	401-1	新進員工和離職員工	3.2 員工多元結構	41
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	3.3 人才的培育與關懷	47
	401-3	育嬰假	3.3 人才的培育與關懷	47
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	3.3 人才的培育與關懷	48
GRI 403：職業安 全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	3.5 職場的安全與訓練	50
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.5 職場的安全與訓練 4.4 有害物質管理	52,68
	403-3	職業健康服務	3.5 職場的安全與訓練	50

GRI 準則類別 / 主題	編號	揭露項目	對應章節 / 備註	頁碼
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.5 職場的安全與訓練	50
	403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	3.5 職場的安全與訓練	52
	403-6	工作者健康促進	3.5 職場的安全與訓練	50
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.5 職場的安全與訓練	50
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.5 職場的安全與訓練	50
	403-9	職業傷害	3.5 職場的安全與訓練 4.4 有害物質管理	52,68
	403-10	職業病	3.5 職場的安全與訓練 4.4 有害物質管理	52,68
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3 人才的培育與關懷	45
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.3 人才的培育與關懷	45
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.3 人才的培育與關懷	45
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.2 員工多元結構	40
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3.2 員工多元結構	43
GRI 406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.2 員工多元結構	40
GRI 407 結社自由與團體協商 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	2.6 诚信经营	31
GRI 408 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.8 供應鏈管控	35
GRI 409 強迫或強制勞動 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	3.2 員工多元結構	42
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.8 供應鏈管控	34
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.8 供應鏈管控	35
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.7 客戶關係管理	59
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.7 客戶關係管理	59
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.7 客戶關係管理	61

5.2 附錄二、重大主題揭露

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節 / 備註	頁碼
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑒別	14
	管理方針	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑒別	15
重大主題：公司治理與誠信經營					
GRI 3： 重大主題 2021	公司治理與 誠信經營管 理方針	3-3	重大主題管理	2.1 管理方針	16
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	2.6 誠信經營	32
		205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及 訓練	2.6 誠信經營	32
		205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.6 誠信經營	32
重大主題：法規遵循					
GRI 3： 重大主題 2021	法規遵循管 理方針	3-3	重大主題管理	2.1 管理方針	17
GRI 2： 一般揭露 2021	一般揭露 2021	2-27	法規遵循	2.6 誠信經營	31
重大主題：客戶關係管理					
GRI 3： 重大主題 2021	客戶關係管 理管理方針	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	36
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	3.7 客戶關係管理	59
		416-2	違反有關產品與服務的健康和安 全法規之事件	3.7 客戶關係管理	61
重大主題：經營績效					
GRI 3： 重大主題 2021	經營績效管 理方針	3-3	重大主題管理	2.1 管理方針	18
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	2.3 營運績效	28
		201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	2.3 營運績效	28
		201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	28
重大主題：職場健康與安全					
GRI 3： 重大主題 2021	職場健康與 安全管理方 針	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	38
GRI 403	職業安全衛	403-1	職業安全衛生管理系統	3.5 職場的安全與訓練	50

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節 / 備註	頁碼
	生主題管理 揭露 2018	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.5 職場的安全與訓練 4.4 有害物質管理	52,68
		403-3	職業健康服務	3.5 職場的安全與訓練	50
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.5 職場的安全與訓練	50
		403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	3.5 職場的安全與訓練	52
		403-6	工作者健康促進	3.5 職場的安全與訓練	50
		403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.5 職場的安全與訓練	50
	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	3.5 職場的安全與訓練	50
		403-9	職業傷害	3.5 職場的安全與訓練	52,68
		403-10	職業病	4.4 有害物質管理	
	重大主題：有害物質管理				
GRI 3： 重大主題 2021	有害物質管理方針	3-3	重大主題管理	4.1 管理方針	63
重大主題：員工培訓與發展					
GRI 3： 重大主題 2021	員工培訓與發展管理方針	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	39
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	3.2 員工多元結構	41
		401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	3.3 人才的培育與關懷	47
		401-3	育嬰假	3.3 人才的培育與關懷	47
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	3.3 人才的培育與關懷	45
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.3 人才的培育與關懷	45
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.3 人才的培育與關懷	45
重大主題：風險管理					
GRI 3： 重大主題 2021	風險管理管理方針	3-3	重大主題管理	2.1 管理方針	19

5.3 附錄三、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	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。	4.3 氣候變遷	65
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)。	4.3 氣候變遷	65
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.3 氣候變遷	65
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。	4.3 氣候變遷	65
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。	本公司未使用情境分析評估氣候變遷風險。	-
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。	因應管理氣候相關風險之轉型計劃尚待研議。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	未使用內部碳定價作為規劃工具。	-
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。	本公司氣候相關目標之設定方式尚待研議。	-
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	雖未達強制公告門檻，公司依主管機關時程將於 2026 年啟動盤查，並已自 2024 年起蒐集基礎數據，建立盤查架構以利後續揭露。	-
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	將依規於 2029 年前完成合併公司確信，並提前規劃驗證流程及外部合作模式。	-
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	將於 2026 年盤查後設定減量目標，並推動節能、再生能源、流程優化及運輸效率等措施。	-



TEHCENTIAL

INTERNATIONAL LTD

特昇國際



特昇國際股份有限公司

2024 永續報告書 ESG Report

Website: www.techcential-international.com

Line id: Til6616