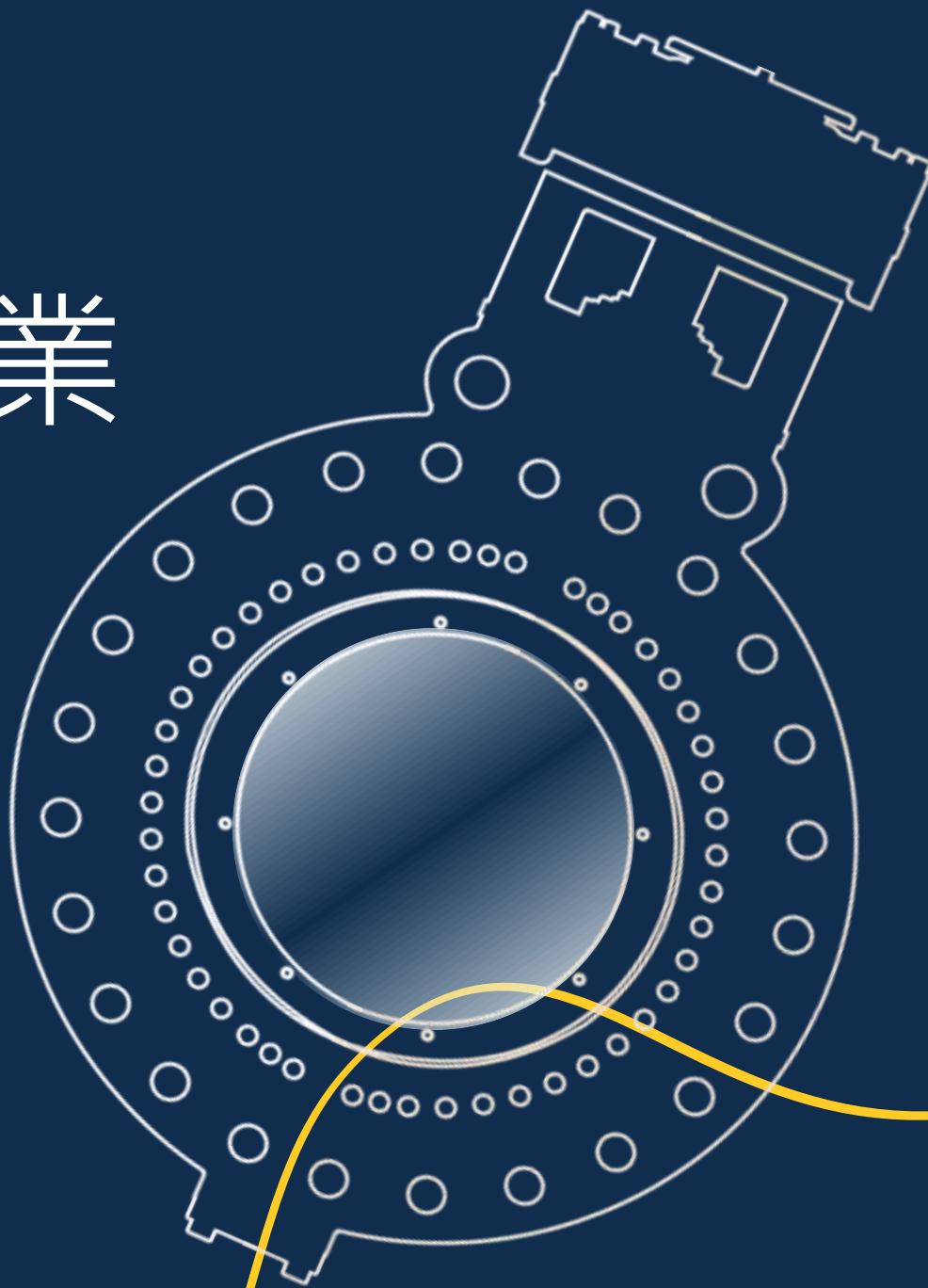


2024

永續報生口書

業閥流捷



股票代號 4580

亞洲蝶閥領導品牌
業界唯一垂直整合

VALUE
VALVES

目錄

VALUE VALVES

01

關於本報告書

- 1.1 經營者的話
- 1.2 關於本公司
- 1.3 報告書資訊

02

永續經營

- 2.1 永續發展策略
- 2.2 推動永續發展機制
- 2.3 董事會及功能性委員會

03

利害關係人與重大主題

- 3.1 利害關係人議合
- 3.2 決定重大主題的流程
- 3.3 重大主題列表
- 3.4 重大主題之管理

04

治理面

- 4.1 經濟績效
- 4.2 誠信經營
- 4.3 風險管理
- 4.4 資訊安全
- 4.5 參與各類社團組織
- 4.6 行銷與標示
- 4.7 供應商管理

05

社會面

- 5.1 人力發展
- 5.2 職業安全及衛生
- 5.3 社區參與

06

環境面

- 6.1 氣候變遷
- 6.2 溫室氣體排放
- 6.3 能源管理
- 6.4 水資源管理
- 6.5 廢棄物管理

07

附錄

- 7.1 GRI 內容索引表

01

關於本報告書

VALUE VALVES

- 1.1 經營者的話 P3
- 1.2 關於本公司 P4
- 1.3 報告書資訊 P6

關於本報告書

1.1 經營者的話

2024年，全球經濟與產業環境正迎來前所未有的變革與挑戰。面對供應鏈波動、原材料價格不穩以及數位轉型的強大壓力，傳統的閥門產業正站在轉型與創新的十字路口。然而，挑戰往往蘊含著機遇。在這個充滿變化的時代，我們以堅定的信念與持續創新的精神，積極調整營運策略，並全力推動技術革新與環保升級。

ESG（環境、社會與公司治理）理念不僅是企業永續發展的必經之路，更是我們打造未來競爭力的重要基石。如今，我們正積極推動節能減碳、綠色製造與資源循環利用。這不僅體現了我們對環境的承諾，也展示了我們對社會和下一代的責任感。

展望未來，我們將以創新與專業精神持續引領產業升級，同時堅守對社會的責任，努力打造一個綠色、智慧、永續的未來。在此，我衷心感謝所有員工、合作夥伴及股東的共同努力和支持，正是因為大家的付出，我們才能在這波變革中穩步前行，一同迎向一個充滿希望的淨零新時代。

我們將持續努力，迎接挑戰，共創永續未來。



捷流閥業 董事長
楊大中

關於本報告書

1.2 關於本公司

GRI 2-1

公司名稱	捷流閥業股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	1980年
總部位置	新北市土城區
產業類別	電機機械
主要產品及服務	閥門設計、技術支援、安裝調試、 維修保養及客製化解決方案
實收資本額	477861仟元
淨銷售額	2403500仟元
員工人數	295人

公司介紹

VALUE VALVES

捷流閥業成立於1980年，從事閥門、蝶閥、控制閥及球閥之研發與製造；提供閥門設計、技術支援、安裝調試、維修保養及客製化解決方案服務項目，總部位於新北市土城區，經過40年的發展，捷流已擁有先進的技術與高品質的產品，並致力於為全球客戶提供最先進的工業流體控制解決方案。隨著全球製造業的發展，公司在大陸設立製造基地，並持續拓展市場，服務遍及石油、石化、鋼鐵、能源、水處理等多個行業。



關於本報告書

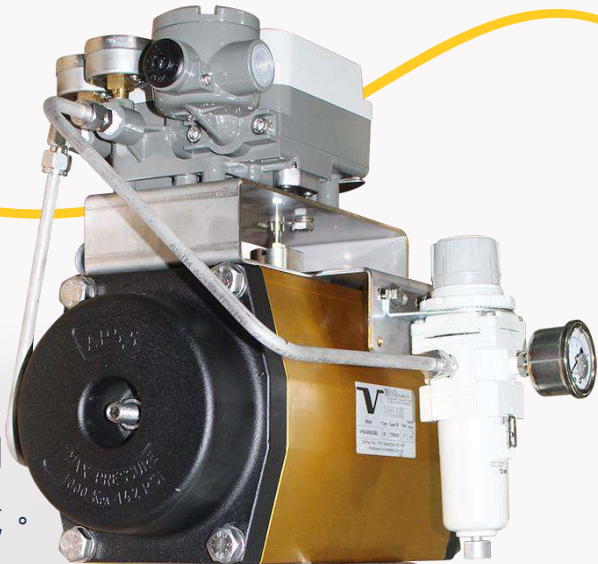
1.2 關於本公司

GRI 2-6

- 價值鏈簡介



本公司致力於工業流體控制產品的研發、生產與銷售，產品涵蓋蝶閥、球閥及控制閥等，並提供客製化解決方案，廣泛應用於石化、半導體、能源及造船等關鍵領域。公司價值鏈自設計開發與測試階段展開，可自行檢測各項防火、壽命與超低溫測試等多項嚴苛檢測，持續優化設備及製程，確保卓越品質。上游與多家不銹鋼、鑄鐵及高性能合金供應商保持長期策略夥伴關係，確保原料品質與供應穩定；下游客戶遍及台塑、中油、台積電及國內外多家大型工業企業，公司亦提供安裝、調試及售後服務，並定期舉辦技術研討。近年來，藉由技術升級與導入自動化倉儲管理，不斷優化產線、降低成本、提升產品附加價值，進一步強化市場競爭力與永續經營基礎。



關於本報告書

1.3 報告書資訊

GRI 2-3

• 編製依據

本報告書依據全球永續性報告協會(GRI)所發布之GRI準則與財團法人櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」撰寫，相關對照表可詳見附錄。

• 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

永續發展小組

電子信箱：esg@valuevalves.com.tw

公司ESG專區網站：<https://www.valuevalves.com/esg/sustainable-management/>

公司地址：新北市土城區中山路9號

• 報告涵蓋期間、頻率

本公司之永續報告書頻率為一年一次，報導期間為發布日前一年的1月1日至12月31日，其週期與範圍與財務報告一致。本報告書發布日期為2025年08月31日，報告期間為2024年1月1日至2024年12月31日，同財務資訊報導期間。本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

關於本報告書

1.3 報告書資訊

GRI 2-2

GRI 2-4

GRI 2-5

- 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋捷流閥業股份有限公司母公司本身（以下簡稱捷流閥業），包含土城廠9號辦公大樓（以下簡稱9號廠）、土城廠2號科技廠（以下簡稱2號廠）、觀音鑄造廠（以下簡稱觀音廠），其餘子公司並未納入永續報告書涵蓋實體。另依資料的可蒐集性，部分數據包含捷流閥業蘇州及佳和閥業子公司。

財務數據

經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據，若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。

環境數據

溫室氣體排放量為依循ISO 14064-1：2018盤查之數據。

其他數據

彙總各營運據點自行統計數據。

資訊重編

本報告書2024年永續報告書無資訊重編情形。

外部確信保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

02

永續經營

VALUE VALVES

- 2.1 永續發展策略 P9
- 2.2 推動永續發展機制 P10
- 2.3 董事會及功能性委員會 P12

永續經營

2.1 永續發展策略 GRI 2-22

在全球對永續發展關注日益提升的趨勢下，我們積極承擔企業社會責任，全面落實環境、社會與公司治理（ESG）相關政策，期以達成長期穩健的經營目標，並為社會與環境創造正向影響。

持續關注氣候與資源議題，透過相關措施減少環境衝擊，並逐步導入更具永續性的作法以降低營運對自然的影響。

強化公司治理機制與內控管理，落實誠信原則與資訊透明，穩健推進企業責任與長期發展。

重視人本精神，致力於營造安全、尊重與共融的工作環境，並善盡社會責任，與內外部夥伴共創價值。



永續經營

2.2 推動永續發展機制

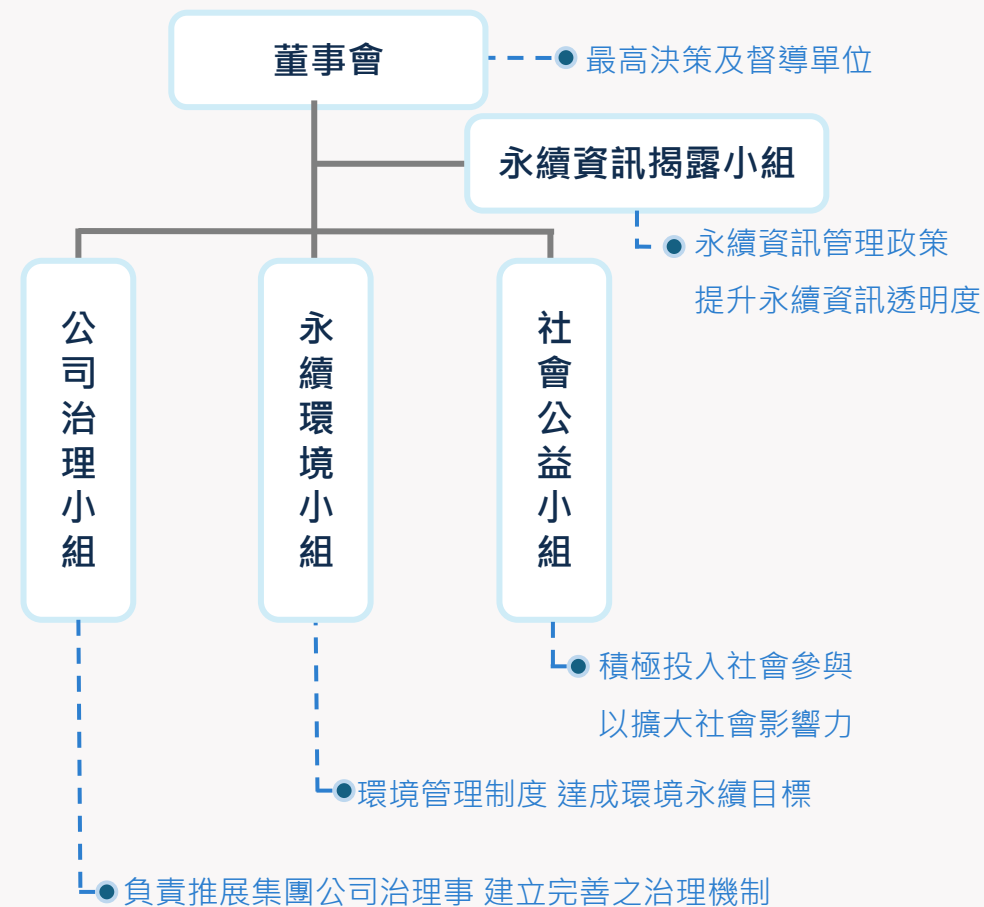
GRI 2-9

GRI 2-13

• 推動永續發展之治理架構

為實踐ESG願景與使命，捷流閥業成立永續發展委員會，做為公司內部的永續發展治理單位，永續發展委員會由1名董事；1名公司治理主管；1名副總經理組成。永續發展委員會訂定永續發展委員會組織規程並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大ESG議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展委員會由永續長擔任主任委員，委員會轄下按照功能權責成立3個執行小組，包含公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組，各組指派1名主管擔任小組組長。各執行小組負責辨識公司營運相關之ESG重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並定期向永續發展委員會報告。



永續經營

2.2 推動永續發展機制

GRI 2-16

- 運作情形

永續發展委員會於2024年正式成立，致力於推動公司整體ESG策略與永續發展目標的實踐。委員會已建立運作機制與定期會議制度，未來將依據永續策略執行成果與重大ESG事件進行討論與因應。

2024年為委員會成立元年，重點聚焦於制度建置與跨部門溝通機制之建立。2024年永續發展委員會共召開1次會議，成員平均出席率為100%，由於為初期運作階段，尚無重大ESG事件需提報董事會，但委員會已就潛在風險議題進行初步盤點與討論，為後續重大事項的識別與管理奠定基礎。

董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項
2024/12/16	利害關係人的身份界定、關注議題及問卷設計說明
	重大性議題的量化指標規劃
	「供應商社會責任承諾書」內容檢視與確認



永續經營

2.3 董事會及功能性委員會

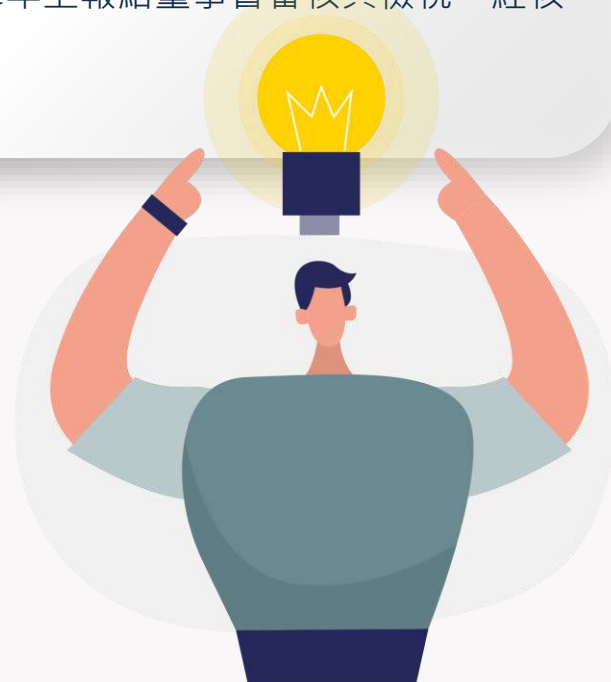
GRI 2-12

GRI 2-14

- 永續治理之角色及督導情形

永續報導管理

每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組負責人檢核資料，而後由永續資訊揭露小組辦公室進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。



董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項ESG議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按需求召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會永續長彙整資訊呈報給董事會。

永續經營

2.3 董事會及功能性委員會 GRI 2-18

- 督導永續管理之績效評估

本公司為強化公司治理與董事會職能，依據既定「董事會績效評估辦法」辦理年度績效評估作業。評估週期為每年會計年度結束後執行，並於次年度第一季結束前完成。113年度評估期間為113年1月1日至113年12月31日，評估範圍涵蓋董事會整體運作、個別董事成員及薪資報酬委員會之績效表現。評估方式包含董事會內部自評、董事成員自評與外部機構評估，以多元方式確保評估結果之客觀性與有效性。

本次績效評估內容主要聚焦於董事會對公司營運的參與程度、決策品質之提升、組成與結構的適切性、董事選任與持續進修機制的健全，以及內部控制制度的落實情形；對個別董事成員，則著重於其對公司目標與任務的掌握情況、職責認知、對營運之參與、內部關係之經營與溝通能力、專業素養及持續進修表現，以及對內部控制制度的認識與執行；至於薪資報酬委員會部分，則針對其對公司營運的參與程度、職責認知、決策品質、委員會成員之組成與選任流程，以及內控制度的履行情形進行綜合評估。

為進一步強化董事會治理效能及永續管理之監督機制，本公司已於108年1月25日設立審計委員會以取代監察人制度，並訂定組織規程；109年董事會亦陸續通過「董事會績效評估辦法」及「處理董事要求之標準作業程序」，建立規範化治理架構。同時，本公司已為全體董事投保責任保險，並依規定辦理申報，亦依法安排董事持續進修，以精進其職能，提升公司治理品質及永續發展之監督效能。

永續經營

2.3 董事會及功能性委員會

- 對永續發展之持續進修 GRI 2-17

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。113年董事會全體董事進修時數達54小時，平均每位董事進修時數6小時，董事會進修情形可參閱捷流閱業股東會年報第25頁。

董事參與永續發展相關進修情形

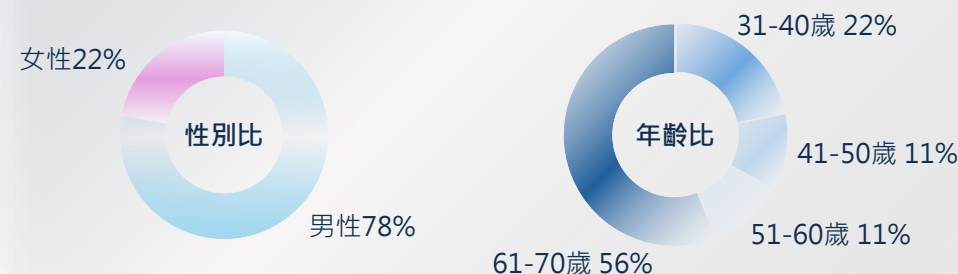
類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2024/11/22	ESG 下董事會治理	3

- 提名與遴選 GRI 2-10

董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，除評估候選人之學歷資格外，亦遵守「董事選任程序」等相關法令，以確保董事成員之多元性及獨立性。董事任期為3年，整體具備專業判斷、領導決策、經營管理、國際市場觀、危機處理等能力，且有產業經驗和專業能力。

- 成員及多元化 GRI 2-9 GRI 405-1

本屆董事會任期為113年6月24日至116年6月23日，由9位董事（含3位獨立董事）組成，其中女性董事有2位，占比為22%。個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第3頁。



- 運作情形

112至113年截至年報刊印日止，累積召開7次董事會，平均出席率為92.26%，可參閱捷流閱業股東會年報第22頁。

永續經營

2.3 董事會及功能性委員會

- 利益迴避 GRI 2-11 GRI 2-15

本公司訂有《誠信經營作業程序及行為指南》及董事會議事規範，明確規定董事或經理人涉及與議案有利害關係時，須於當次會議說明並依法辦理利益迴避，不得參與討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權，並詳實記錄於會議紀錄中；董事與經理人每年亦須完成關係人交易與利害關係聲明，並提交審計委員會審查，以強化公司治理與利益衝突管理。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的交易和未清餘額等，請詳本公司2024年股東會年報第22頁。

- 功能性委員會結構及運作情形

GRI 2-9

薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共3位（3位皆為獨立董事）。本屆薪酬委員會任期為113年6月24日至116年6月23日，113年薪酬委員會共舉行了5次會議，整體出席率為100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第26頁。

審計委員會

本公司審計委員會成員共3位(3位皆為獨立董事) 本屆審計委員會任期為113年6月24日至116年6月23日，113~114年截至公開說明書刊印日為止，審計委員會開會9次，整體出席率為100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第20頁。

永續經營

2.3 董事會及功能性委員會

- 薪酬政策 GRI 2-19 GRI 2-20 GRI 2-21

董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依「董監及經理人薪資酬勞辦法」規定辦理，董事薪酬包含獨立董事與非獨立董事兩部分。獨立董事於執行職務時，每月固定薪資新台幣3萬元，並由薪資報酬委員會根據其對公司營運參與程度及貢獻價值，酌情調整。非獨立董事則暫不給付月薪，但依年度稅後淨利最高不超過5%提撥董事酬勞總額，由薪資報酬委員會考量董事會整體表現、公司經營績效與風險承受能力，擬具分派建議，經董事會決議後送股東會通過，再依各董事參與程度及貢獻權數分派。薪酬決定流程遵循薪資報酬委員會審核，並經董事會及股東會審議通過，確保薪酬合理、透明且制度化。2024年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司2024年年報11頁。

董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事及高階管理階層之離職預告期間，係依據當地勞動法令規定辦理，通知天數及離職金計算方式皆與一般員工相同。本公司亦無額外提供離職金或退休金，以維持人事制度之公平一致性。

薪酬比率

113年度本公司薪酬最高個人之年度總薪酬，與其餘全體員工年度總薪酬中位數之比率為6.71。由於本年度薪酬最高者之個人薪酬無變化，故與員工間的年薪調幅比率為0%。另就非擔任主管職務之全時員工而言，其年度總薪酬中位數為887千元（新台幣），亦納入公司薪酬結構之檢視與分析基礎。本公司持續依據職級、績效表現、市場薪資水準及整體經營績效等多項因素，綜合評估後核發合理報酬。薪酬分配機制同時考量職務責任、個人績效及實際貢獻，以兼顧內部公平性與激勵成效，並支持公司長期人力資源之穩健發展。

03

利害關係人與重大主題

VALUE VALVES

- | | |
|---------------|-----|
| 3.1 利害關係人議合 | P18 |
| 3.2 決定重大主題的流程 | P22 |
| 3.3 重大主題列表 | P25 |
| 3.4 重大主題之管理 | P26 |

利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人議合

GRI 2-29

本公司參考AA1000 SES利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度 (Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、客戶、供應商、政府機關、股東/投資人、社區鄰里、學術單位、媒體。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。



利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人議合

GRI 2-29

- 各利害關係人溝通機制及關注議題

對捷流閱業的意義

員工

員工是公司最重要的家人，他們的努力與創造力是推動我們成長的核心動力。我們致力於打造安全、包容的工作環境，讓每位夥伴都能感受到價值與歸屬，一起攜手邁向美好的未來。

客戶

客戶是我們最珍貴的夥伴，他們的需求是我們努力的方向。每一份信任都是對我們的肯定，我們將用心提供值得信賴的產品與服務，以真誠與行動共創雙贏的長久合作關係。

供應商

供應商是我們的好夥伴，他們的支持是我們成功的重要關鍵。我們珍視彼此的信任與合作，一起提升效率、共創價值，攜手實現高品質供應鏈與永續發展的共同目標。

關切議題

- 經營績效
 - 員工福利
 - 職場健康安全
 - 人才培育
-
- 客戶服務
 - 產品品質與安全
-
- 經營績效
 - 供應鏈管理

溝通方式及頻率

- 職工福利委員會 – 常態性
 - 教育訓練（依規劃執行）- 不定期
 - 人資E學院 – 常態性
-
- 客戶滿意度調查 – 每年
 - 業務人員拜訪 – 不定期
 - 電話與 e-mail 聯繫 – 不定期
 - 經銷代理商大會 – 每年
-
- 定期品質評鑑 – 每月
 - 採購人員會拜 – 不定期
 - 對外聯絡單 – 不定期

利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人議合

GRI 2-29

- 各利害關係人溝通機制及關注議題

對捷流閱業的意義

政府機關

政府機關是我們穩健發展的指引者與堅強後盾。他們的規範與支持讓我們能在合規中成長。我們將以實際行動回應期待，為推動社會進步與行業發展貢獻力量。

股東/投資人

股東與投資人是我們的同行者與支持者，他們的信任是我們前行的動力。我們用透明的管理與穩健的成績回應期待，攜手實現可持續的價值成長，創造共同的榮耀與未來。

關切議題

- 法規遵循
- 環境安全
- 政策配合度
- 經營績效
- 風險管理
- 投資計畫
- 企業永續性

溝通方式及頻率

- 主管機關舉行之說明會 – 不定期
- 公開資訊觀測站 – 依規定發布
- 公文及函令 – 常態性
- 參與法規宣導會或公聽會 – 不定期
- 召開股東常(臨)會 – 每年
- 法人說明會 – 每季
- 公開資訊觀測站 – 依規定發布
- 發行財務報告 – 每季
- 發行年報 – 每年
- 發言人制度 – 常態性
- 公司網站「投資人專區」 - 常態性
- 公司網站「聯絡我們」 - 不定期

利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人議合

GRI 2-29

- 各利害關係人溝通機制及關注議題

社區鄰里

對捷流閱業的意義

社區是我們的根基，我們與鄰里共享成長的成果。我們珍惜彼此的聯繫，透過環境保護與公益活動，用實際行動為社區帶來正向影響，共同營造和諧、溫暖的生活環境。

媒體

媒體是我們與世界溝通的橋樑，他們的報導與見解幫助我們傳遞品牌價值與理念。我們以真誠與透明的交流回應期待，共同講述有意義的故事，塑造良好的社會形象與聲譽。

關切議題

- 環境安全
 - 空氣及廢棄物防治
 - 社會公益回饋
-
- 經營績效
 - 投資計畫
 - 社會公益

溝通方式及頻率

- 企業ESG報告書 – 每年
 - 職工福利委員會 – 常態性
 - 參與社區活動 – 不定期
-
- 發布新聞稿 – 不定期
 - 開立記者會 – 不定期
 - 採訪安排 – 不定期

利害關係人與重大主題

3.2 決定重大主題的流程 GRI 3-1

本公司參考AA1000當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循GRI 3：重大主題2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

1 鑑別



了解組織脈絡

本公司在擬定永續議題清單時，除考量企業的核心營運要素與持續經營所倚賴的關鍵資源外，亦涵蓋供應鏈與價值鏈各環節，並同步關注國際永續發展中的重要議題，最終彙整出涵蓋6項治理面向、6項社會面向及5項環境面向共17項永續議題。

鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

2 分析

排定衝擊優先順序

針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，合併計算平均數並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。2024年共回收問卷101份，其中85份為有效問卷，作為本次排序依據。

3 確認



由工作小組分析選定重大及次要主題為本年度重大議題(共10項)。

利害關係人與重大主題

3.2 決定重大主題的流程

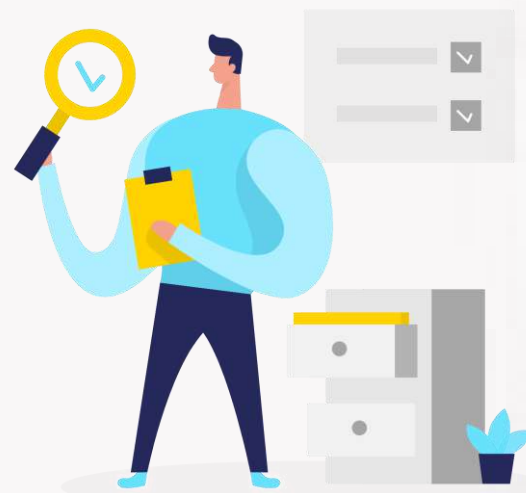
GRI 3-1

- 衝擊平均分數表

重大議題	發生可能性	衝擊程度	合併計算平均數
公司治理與誠信經營	4	5	4.5
經濟績效	4	4	4
風險管理	1	2	1.5
客戶關係管理	1.5	2	1.75
供應鏈永續管理	1.3	1.3	1.3
人才吸引與留任	2.2	2.6	2.4
職業健康與安全	3.6	4	3.8
多元包容與平等	1.8	2	1.9

VALUE VALUES

重大議題	發生可能性	衝擊程度	合併計算平均數
產品安全管理	2.6	3	2.8
社會參與	3.8	4	3.9
資料隱私與資訊安全	2	2.4	2.2
溫室氣體管理	3.8	4	3.9
氣候變遷因應	1.8	1.9	1.85
能源管理	3	3.6	3.3
水資源管理	1.3	1	1.15
空汙及廢棄物管理	1	1	1
綠色產品與創新	2	2.2	2.1



利害關係人與重大主題

3.2 決定重大主題的流程 GRI 3-1



確定重大主題

本公司最終確定之重大性議題矩陣，係以利害關係人關注度 (Y軸) 與由高階主管評估後之營運衝擊程度 (X軸) 為評估基準，進行雙軸分析。

在矩陣中，同時具備高關注度與高營運衝擊的議題，即位於右上象限者，認定為重大主題，將作為本報告重點揭露項目，並納入後續永續管理目標與策略中。

若議題僅在其中一軸 (關注度或營運衝擊) 得分較高，則視為次要議題，列入報告說明與持續關注對象；而雙軸分數皆較低者，則歸類為觀察中議題，暫不納入重點揭露範疇。

本分類原則有助於聚焦揭露與資源投入方向，確保永續行動能有效回應內外部風險機會與利害關係人期待。

利害關係人與重大主題

3.3 重大主題列表 GRI 3-2

根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出4項重大主題及6項次要主題。

2024年重大主題清單

公司治理與誠信經營

經濟績效

職業安全與健康

社會參與

2024年次要主題清單

溫室氣體管理

能源管理

產品安全管理

人才吸引與留任

資料隱私與資訊安全

多元包容與平等

此次重大議題之確立，係本公司首次依循國際永續準則進行重大性議題分析，透過利害關係人問卷調查與高階主管針對營運衝擊之評估，系統性辨識出兼具營運重要性與外部高度關注之關鍵議題。

同時，本公司亦將未列為重大議題的其他永續項目歸類為次要議題，持續納入觀測與追蹤範圍，以此建立永續管理之優先順序，作為未來持續優化與風險預警之依據。

利害關係人與重大主題

3.4 重大主題之管理

GRI 2-23

GRI 2-24

GRI 3-3

本公司依照各項重大議題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，以下按照各重大議題，分別說明其管理措施：

	公司治理與誠信經營	經濟績效	職業安全與健康	社會參與
衝擊說明	若公司治理結構不健全或缺乏誠信機制，將導致法規違規、聲譽損失，並影響投資人信心與永續經營。	若經濟績效關乎公司資源分配效率、營運永續性與價值創造，對員工、股東與供應鏈皆具高度影響。	員工若暴露於高風險作業環境中，將可能導致職災、勞動爭議及營運中斷，進而影響公司聲譽與生產效率。	缺乏在地參與將削弱企業社會連結與正面形象，影響品牌信任度與營運社會接受度。
政策或承諾	誠信經營作業程序及行為指南 道德行為準則	定期揭露財務與營運資訊，接受外部稽核，強化資訊透明度與投資人信心。	安全衛生規定事項說明書 災害發生緊急應變計畫 教育訓練實施準則	本公司重視企業與社會共好，承諾積極參與公益與在地發展。
管理行動	持續強化董事會職能與內部稽核制度。	關注市場與產業變化，評估策略調整方向。	建立風險評估與危害鑑別制度，辦理安全教育訓練，定期實施設備巡檢與急救演練。	不定期參與公益活動與社區互動
追蹤行動有效流程	透過治理自評與第三方法遵協助，定期檢討治理運作成效。	透過內部財務與營運指標定期審視營運成果。	透過治理自評與第三方法遵協助，定期檢討治理運作成效。	每年統計公益參與次數
指標目標	違規案件數目：目標為0。	維持年度營收及獲利穩定成長，兼顧永續與經濟表現。	零重大職業災害與死亡事故	年度社會投入次數穩定成長

利害關係人與重大主題

3.4 重大主題之管理

GRI 2-23

GRI 2-24

GRI 3-3

本公司依照各項重大議題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，以下按照各重大議題，分別說明其管理措施：

	溫室氣體管理	能源管理	產品安全管理
衝擊說明	溫室氣體排放若未有效控制，將影響氣候變遷風險，導致法規風險、成本增加及企業聲譽損害。	能源使用效率低將導致成本提升及環境負擔，影響公司營運永續及競爭力。	產品若未符合安全標準，將影響消費者信任，造成法律風險與品牌損害。
政策或承諾	響應國際減碳趨勢，承諾有步驟地推動碳盤查與溫室氣體減量措施。	本公司承諾持續提升能源使用效率，降低營運單位能耗，朝節能減碳邁進。	本公司承諾提供符合國際品質與安全標準的產品，並主動採取相關認證與測試機制，確保產品在設計、製造、交付等全流程符合安全法規與市場要求。
管理行動	建立初步盤查制度並逐年調整減碳方向	盤點主要能源耗用設備。	建立產品安全檢驗流程，定期風險評估與不良事件追蹤
追蹤行動有效流程	透過治理自評與第三方法遵協助，定期檢討治理運作成效。	每月監控電力、水資源等使用量。	每季追蹤產品認證之續期與新增進度。
指標目標	溫室氣體密集度每年減少1%	導入能源管理措施並逐步提升節能覆蓋率。	持續強化產品安全控管，降低潛在風險。

利害關係人與重大主題

3.4 重大主題之管理

GRI 2-23

GRI 2-24

GRI 3-3

本公司依照各項重大議題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，以下按照各重大議題，分別說明其管理措施：

人才吸引與留任

衝擊說明

人才能否穩定補充與留任，直接影響公司營運效率、知識傳承與競爭力。缺工或高流動率將增加用人成本並延宕專案進度。

政策或承諾

本公司致力打造友善、具成長機會的職場環境，吸引並留任優秀人才。

管理行動

推動具競爭力的薪酬制度、職涯發展機制與員工關懷措施。

追蹤行動有效流程

透過滿意度調查與離職面談，定期檢視人才流動與留任情況，作為改善依據。

指標目標

穩定關鍵職務流動率，維持組織運作效率。

資料隱私與資訊安全

資料外洩或資安事件將導致法律責任、信譽損失及商業營運中斷。

承諾保護公司與客戶資料安全，防範資訊外洩風險

推動基礎資安防護措施與人員教育訓練

定期檢視系統異常與權限使用紀錄

維持資安事件零外洩與年度資安訓練達成率
100%

多元包容與平等

缺乏多元包容將影響組織創新力與員工士氣，且可能違反相關法規。

承諾促進工作場所性別平等、多元文化與無歧視環境。

逐步建立包容政策與平等招聘原則

設置內部申訴與匿名通報機制

無歧視 / 性騷擾等不當行為之有效通報與零容忍紀錄

04

治理面

VALUE VALVES

4.1 經濟績效	P30
4.2 誠信經營	P30
4.3 風險管理	P34
4.4 資訊安全	P36
4.5 參與各類社團組織	P40
4.6 行銷與標示	P40
4.7 供應商管理	P41

治理面

4.1 經濟績效

GRI 201-1

捷流 113 年度的合併營業額為新台幣 2,402,500 仟元，較 112 年度 2,609,764 仟元減少 207,264 仟元，減少幅度 7.94%，稅後淨利為新台幣 383,669 仟元，較 112 年度稅後淨利 331,311 仟元增加 52,358 仟元，增加幅度 15.80%，每股盈餘為 8.86 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

	113年度	112年度	
財務結構	負債佔資產比率%	33.64	36.17
	長期資金暫不動產、 廠房及設備比率%	312.42	301.97
獲利能力分析	資產報酬率%	10.53	9.69
	股東權益報酬率%	15.63	15.03
	純益率%	15.97	12.70
	每股盈餘(元)	8.86	7.68

4.2 誠信經營

GRI 2-23

GRI 2-24

- 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則」訂定道德行為準則，旨在導引本公司董事及經理人之行為符合道德標準，並使利害關係人更加瞭解公司所遵循之道德準則。

本準則涵蓋防止利益衝突、避免圖私利、保密責任、公平交易、保護公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報違規行為及懲戒措施等八大內容，作為董事及經理人遵循之行為準則。

本公司道德行為準則經審計委員會審議後，由董事會通過實施，並依規定於公司網站、年報、公開說明書及公開資訊觀測站揭露，以確保內外部利害關係人知悉並遵循。

治理面

4.2 誠信經營

GRI 205-1

GRI 205-2

GRI 205-3

反貪腐

本公司秉持公平、誠實、守信與透明原則，依據「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「誠信經營作業程序與行為指南」之規定，建立反貪腐與反不公平競爭之內控體系，強化公司治理。

2024年經評估無重大違反誠信經營或貪腐之風險且未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德相關事件。

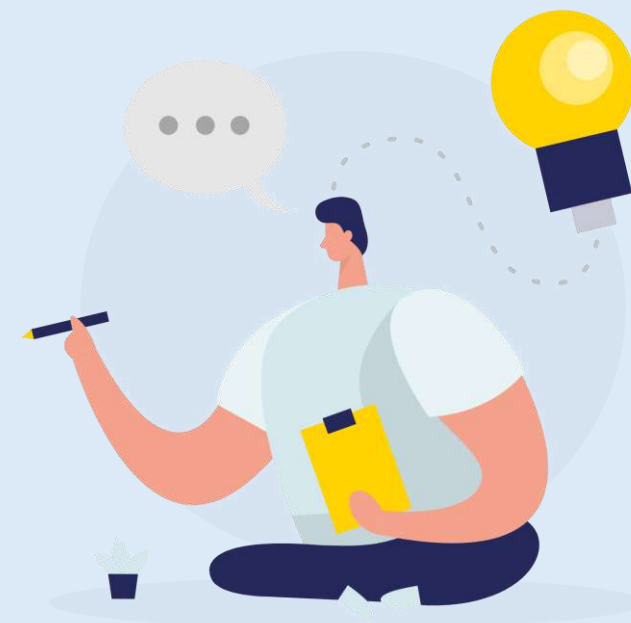
承諾：

- 禁止任何形式之賄賂、疏通費、政治獻金與商業不正當利益收受。
- 確保董事、經理人及全體員工遵守高道德標準，維護公司與利害關係人之信任。
- 所有政策涵蓋子公司及具實質控制力之集團企業與法人。

反競爭行為 GRI 206-1

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

在2024年度，捷流閥業股份有限公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。



治理面

4.2 誠信經營

GRI 205-1

GRI 205-2

GRI 205-3

• 流程機制

流程步驟	說明內容
預防	建立制度、宣導道德準則與誠信經營守則
教育訓練	實施誠信相關教育訓練，提升員工倫理風險辨識能力
監督稽核	內稽內控制度查核，發掘潛在不當行為與風險
通報處理	設置申訴通報管道、調查處理流程，保護通報人身份
改善回饋	根據查核與通報結果，優化內部規範與培訓內容，回饋制度強化循環



- 管理行動
- 訂定並公告《誠信經營作業程序及行為指南》與《道德行為準則》，列為全體人員行為依據。
- 建立由人資單位擔任之「誠信經營專責單位」，負責制度制定、修訂、教育訓練及通報處理。
- 每年針對誠信經營相關法規、道德風險進行內部教育訓練，納入新進人員訓練中。
- 內部稽核單位隸屬董事會，定期查核誠信遵循狀況，並評估與揭露執行情形。
- 訂有申訴與違規通報制度，設置免責檢舉機制，鼓勵員工揭露違法與不道德行為。

治理面

4.2 誠信經營

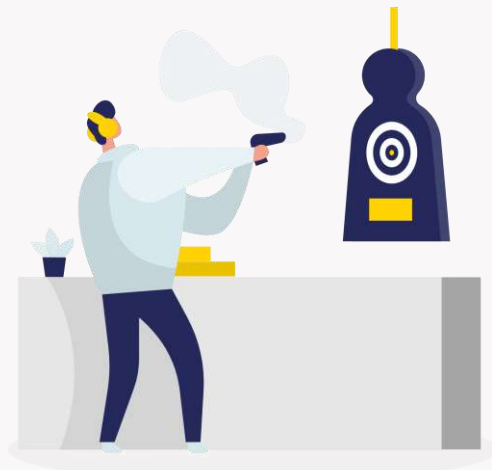
GRI 2-25

GRI 2-26

• 溝通管道及申訴機制

本公司依據《誠信經營作業程序及行為指南》，已於公司網站及內部網站設立並公告內部獨立檢舉信箱、專線，或委託其他外部獨立機構提供檢舉管道，供公司內部及外部人員使用。

為保障檢舉人權益，所有處理檢舉事宜的相關人員均應簽署書面保密聲明，對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密。本公司亦承諾，不因檢舉事件對檢舉人採取任何不當處置行為。



檢舉案件處理流程如下：

1 檢舉通報對象分類：

- 涉及一般員工者，由專責單位呈報至部門主管處理。
- 涉及董事或高階主管者，應呈報至獨立董事處理。

2 調查作業：

專責單位及受理主管應立即展開事實查明，必要時得由法遵或其他相關單位協助。

3 違規行為處置：

經查證屬實者，應立即要求被檢舉人停止違規行為，並視情節採取適當處置措施。必要時將透過法律程序請求損害賠償，以維護公司聲譽及權益。

4 文件保存機制：

檢舉受理、調查過程與結果，均應形成書面資料並保存五年，得以電子方式保存。若保存期間內發生與檢舉事件相關之訴訟，則應保存至訴訟終結為止。

5 內控與制度改善：

檢舉事項若經查證屬實，相關單位應檢討內部控制與作業程序，並提出具體改善措施，以防止類似事件再次發生。

6 董事會報告機制：

所有檢舉案件之處理情形及後續改善措施，均須由專責單位彙整後向董事會報告。

治理面

4.3 風險管理

• 風險管理機制

本公司設有《誠信經營作業程序及行為指南》，作為風險辨識、預防及管理機制的主要依據，並針對員工及利害關係人可能涉及之不誠信行為（如行賄、違法捐贈、疏通費、政治獻金、違法利益收受等）訂定明確規範，藉此降低違反誠信經營原則之風險，提升營運透明度與合法合規性。

為有效辨識並防範營運過程中涉及誠信風險與法遵風險的可能性，公司已建立以下管理與控制機制：

- 針對不誠信行為類型進行風險評估，包含：職務權限運用、業務往來利益輸送、關係企業利益衝突等風險來源；
- 訂有利益衝突申報制度、利害關係人迴避機制及政治獻金與贊助捐贈之審查流程；
- 重要契約明訂誠信經營條款，並設有書面稽核追蹤與違規通報制度；
- 透過教育訓練與制度宣導，提升員工風險辨識與守法意識。

本公司亦依《內部稽核制度》落實對各部門誠信經營與法規遵循情形之查核，每年至少辦理一次內部控制自行評估，並將執行情形定期向董事會報告。另已設立檢舉制度與保護機制，以確保相關風險能即時通報、妥善處理並追蹤改善。

治理面

4.3 風險管理

- 法規遵循

GRI 2-27

本公司重視法令遵循與職業安全，設置完善之內控制度與管理機制，並透過定期檢視與教育訓練，強化員工合規意識與作業安全。報告期間內，於113年1月24日接受勞動檢查時，因座式堆高機駕駛未確實使用安全帶，違反《職業安全衛生法》第163條第1項規定，遭處新臺幣3萬元罰鍰。對此，公司已於翌日（1月25日）辦理「堆高機駕駛注意事項」教育訓練課程，內容包含：安全注意事項、作業危害預防及災害案例宣導。藉此強化員工對設備操作風險之認知與防範能力。除上述事件外，報告期間內未發生其他重大違反經濟、環境或社會相關法規之情形。公司會持續透過內部查核、現場巡檢和教育訓練等方式，落實法規遵循，也加強員工對風險的認識與預防意識。



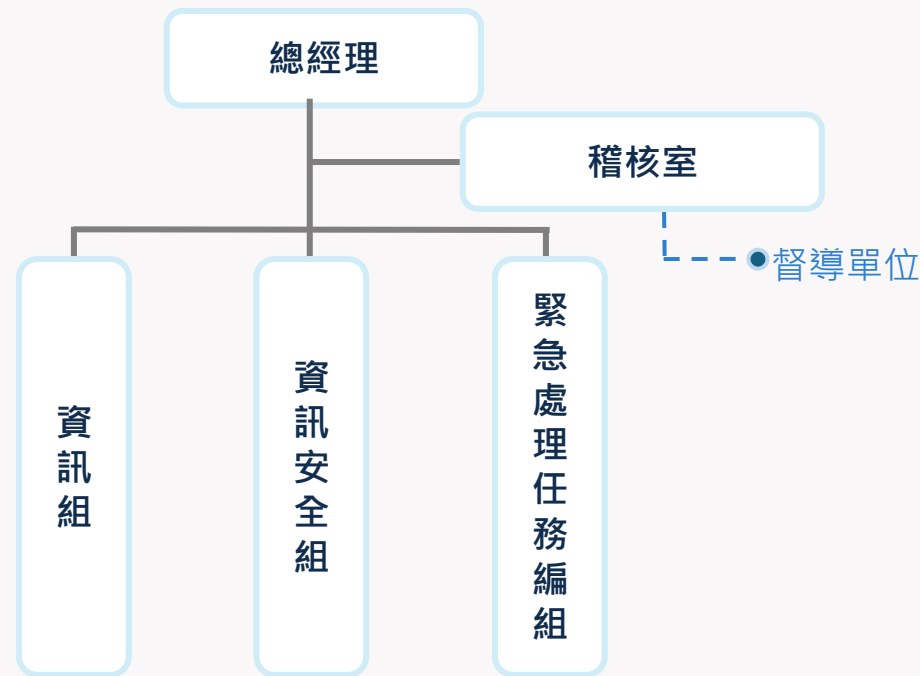
治理面

4.4 資訊安全管理

- 資訊安全治理架構

為強化資訊安全管理與防護機制，公司已建立《資通安全措施作業說明書》及《資通安全政策》，作為資訊安全治理與執行之依循依據，明確規範資訊資產的保護措施、作業流程及管理責任，確保內部資訊系統運作穩定並有效防範潛在資安風險。

公司資訊安全治理架構



- 資訊組為資通安全主要執行單位，設有專責資訊主管與人員負責以下任務：

1. 制定公司各項資訊管理辦法與作業標準，推動資訊管理及安全作業。
2. 規劃與執行資通安全政策，提升整體防護能力與員工資安意識。
3. 定期審查資通安全制度，追蹤與改善資安缺失。
4. 定期進行資訊安全風險評估，確保風險可控。

- 緊急處理召集人：資訊部經理
職責包括：

- 制定危機處理程序與應變計畫。
- 聯繫並督導各關鍵流程負責人，協調資源調配與處理作業，進行事件調查與損失評估，並協助完成資安通報及後續處置。

治理面

4.4 資訊安全管理 • 資訊事件傷害應變處理程序

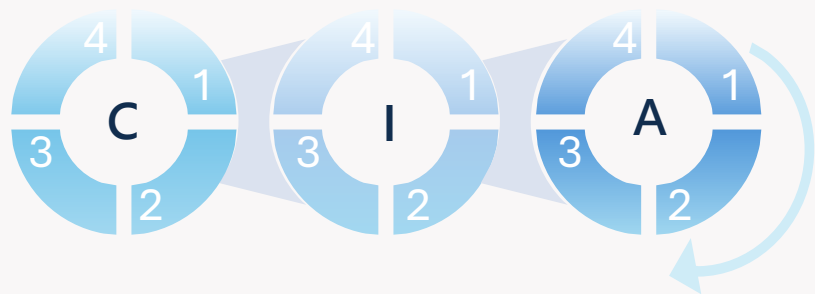


治理面

4.4 資訊安全管理

- 資通資產價值鑑別

為提升資安管理效能，公司需先辨識並評估各項資通資產的重要性，藉此釐清關鍵資產與保護優先順序，作為資源配置與防護措施規劃的依據。

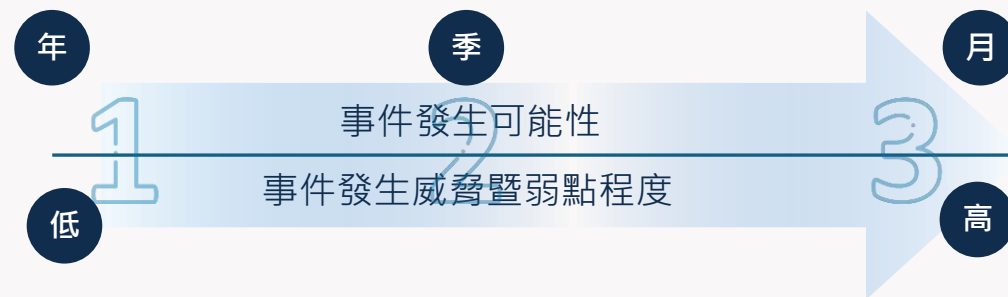


本公司依資訊安全核心原則—機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity) 與可用性 (Availability)，作為資通資產風險評估的三大判斷基準，並依據其對營運影響程度進行分級。評估等級分為1至4級，數值愈高代表資產的重要性愈高，若遭破壞或洩漏，對公司營運或資訊安全將造成較大影響。此分類結果將作為資安控管強度與資源配置的依據。

- 資通資產安全風險評鑑

公司定期進行資安風險評鑑，以掌握資訊資產可能面臨的威脅與弱點，進而制定因應措施，降低風險發生機率與營運衝擊。

本公司資安風險評鑑以資安事件的發生可能性與威脅暨弱點程度為依據。發生可能性分為年、季、月等級，弱點程度依被利用的難易度分為高、中、低。兩者皆以1至3級進行評分，作為風險等級與防護優先順序的判斷基準。

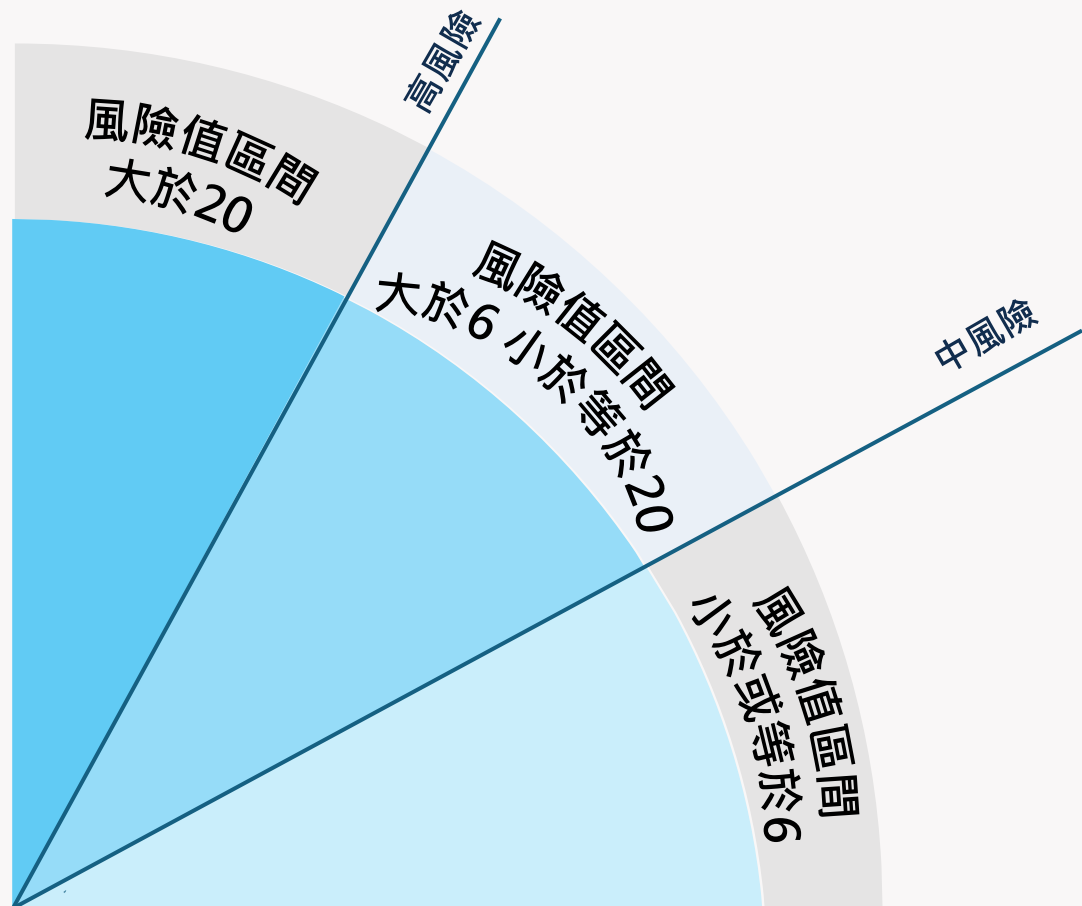


治理面

4.4 資訊安全管理

- 風險評估項目及計算方式

資產風險值 = 資產價值 (取C、I、A三者最大值) × 發生可能性 × 威脅暨弱點程度



- 客戶隱私保護 GRI 418-1

本公司於報告期間內，並未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。此外，本公司在資訊安全方面持續投入，報告期間內未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。

	對營運影響	處理原則
高	影響企業整體運作	須立即處理，進行改善及監控
中	影響部分業務運作	規劃改善排程，或視情況接受
低	對營運影響極小	可接受，視情況評估改善或持續觀察

透過標準化的風險評估流程，量化資訊資產風險，並依風險值分級管理，確保關鍵資產獲得妥善保護，同時提升整體資安應變效率與營運韌性。

低風險

治理面

4.5 參與各類社團組織 GRI 2-28

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	
公協會組織	會員身分
台北進出口商業同業公會	會員
台北機械商業同業公會	會員
新北市工業會	會員
台灣區造船工業同業公會	會員
中華民國工業區廠商聯合總會	會員

4.6 行銷與標示 GRI 417-1

捷流秉持「誠信務實」原則，致力於提供高附加價值產品與快速專業服務。我們重視產品安全與環境責任，全面導入健康與安全性評估機制，並建置有害物質限用管理專案。目前全系列產品100%符合 REACH、RoHS 2.0 等國際法規認證，確保提供客戶安心、安全的產品體驗。

透過第三方驗證機構嚴格審查，產品品質已取得多項全球認可的合規認證，提升客戶信賴與品牌價值。

國家級品質認證 10項



國內外專業證書 140張



治理面

4.7 供應商管理

GRI 2-6

本公司之供應商管理制度，涵蓋物料供應商、設備供應商與托外加工廠，透過明確的採購控制程序與品質保證制度，確保供應鏈的品質穩定性與風險可控性。為此，本公司制定《供應商管理與採購控制辦法》，依據產品或服務對公司營運影響程度，將供應商分為「關鍵」與「非關鍵」類別，並採用差異化的開發、評估、複審與管理措施。



目前已有 **281** 家供應商完成簽署《供應商社會責任承諾書》，承諾遵守勞工權益保障、環境保護、職業安全與誠信經營等原則，與本公司攜手推動供應鏈永續管理，落實企業社會責任，建立長期穩健的合作夥伴關係。

供應商篩選與管理流程

開發來源

透過業界推薦、內部推薦、自行拜訪或廣告等多元管道開發潛在供應商。

訪談與調查

蒐集其公司基本資料、設備能力、品質管理狀況等資訊，填寫「供應商調查表」作為評估依據。

初次評估

針對關鍵採購供應商，依風險進行現場或遠端評估，並根據品質體系、交貨能力與合規性等項目進行審查。

定期複評

供應商至少每三年需複審一次，關鍵供應商應依風險與品質表現進行頻率調整，並保留完整評估與查核紀錄。

外包與驗證

對於外包作業與委外加工，特別針對 API 客戶訂單，制定完整的品質控制與文件紀錄要求，以保障交付品質與符合規範。

05

社會面

VALUE VALVES

- | | |
|-------------|-----|
| 5.1 人力發展 | P43 |
| 5.2 職業安全及衛生 | P52 |
| 5.3 社區參與 | P55 |

社會面

5.1 人力發展

GRI 2-23

GRI 2-24

人權政策與承諾

本公司參考聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)；聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際人權公約，制定不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

本政策適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及其他合作夥伴，共同促進勞動人權與職場平權。

適用範疇

教育訓練

將人權政策納入供應商管理及新進同仁教育訓練中，以確保政策落實。

社會面

5.1 人力發展

GRI 2-23

GRI 2-24

溝通平台、減緩及補償措施

為確保人權承諾的全面落實，捷流閱業股份有限公司同時制定了「HR-WI-21 性騷擾防制措施及懲戒說明書」以及「HR-WI-22 性騷擾防制實施要點說明書」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。

2024年未發生人權侵害事件。

各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中



VALUE VALVES

人權政策

人權政策

政策最高決策單位

董事會

監督單位

永續發展委員會

審核頻率

每季

適用對象

所有員工、客戶、供應商

調查或溝通機制

本公司設置窗口作為員工及利害關係人反映人權相關問題之正式溝通平台。所有申訴將由專責單位調查並依嚴謹程序妥善處理，必要時啟動內部改善及懲處機制。

減緩與補償措施

針對已發生之人權爭議，公司將採取補救措施，包括：

1. 組織內部調查與流程優化
2. 受害者關懷與再教育訓練
3. 合理補償或協助安置

政策承諾連結

<https://www.valuevalves.com/esg/social-responsibility/>

社會面

5.1 人力發展

員工結構

GRI 2-7

截至2024年底止，本公司全體員工共計**295**人，男女性占比分別為**71%**及**29%**，而女性主管占有所有管理職員之占比為**30%**。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

2024年底員工結構

2024	全職員工
男性	208
女性	87
總人數	295

各地區工作者人數

2024	全職員工
9號辦公大樓	142
2號科技廠	109
觀音鑄造廠	34
麥寮維修廠	10

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
單位：人

VALUE VALVES



非員工結構

GRI 2-8

本公司部分事務係委由派遣公司或承包商負責，例如廠區保全(9位)、清潔人員(1位)及員工餐廳承包商(5位)，本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

2024	派遣人員
男性	11
女性	4
總人數	15

社會面

5.1 人力發展

- 員工多元包容及平等

GRI 401-1

GRI 405-1

GRI 406-1

本公司尊重少數族群與差異化需求，113年共進用身障員工2人，占全體員工的1%。在人員的招募方面，本公司致力於打造多元、包容且平等的工作環境，無論年齡、性別、背景或經歷，所有應徵者均獲得公平的機會。本公司目前員工性別比例為71%男性、29%女性，此現象主要反應製閥產業在發展過程中，因工作性質偏向機械操作、現場裝配與高強度體力需求等因素，傳統上較多由男性投入相關職務，進而影響整體性別分布。然而，公司深知多元、平等與包容對組織發展的重要性，致力於打造性別友善的工作環境。我們提供男女員工同等的職涯發展機會與晉升制度，並落實性別中立的育嬰留職停薪制度，鼓勵男性同仁共同分擔家庭照顧責任，以實踐性別平等。此外，公司亦持續推動工作彈性、育兒支持及提升女性參與之相關措施，期望吸引更多多元背景人才加入，並在企業文化中深化共融精神。

VALUE VALVES

員工多元化

2024年	員工(人數)	占全體員工百分比(%)
男性	208	71%
女性	87	29%
30歲(含)以下	44	15%
30-50歲	200	68%
50歲(含)以上	51	17%
原住民	4	1%
身心障礙	2	1%

本公司職員流動情形，113員工新進率為5%，員工離職率則為11%。

新進與離職員工資訊

2024年	新進員工(人)	占全體員工百分比(%)	離職員工(人)	占全體員工百分比(%)
男性	11	3.73%	22	7.46%
女性	5	1.69%	9	3.05%
30歲(含)以下	6	2.03%	6	2.03%
30-50歲	9	3.05%	23	7.8%
50歲(含)以上	1	0.34%	2	0.68%

社會面

5.1 人力發展

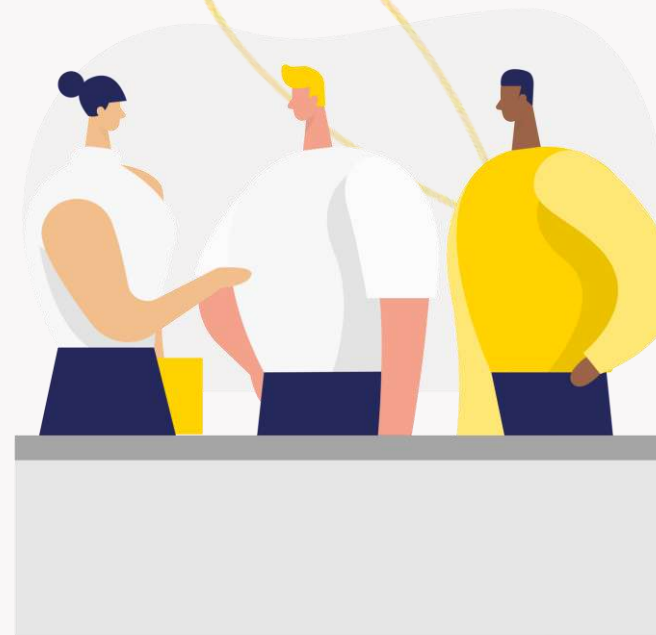
員工權益及福利

GRI 401-2

捷流閥業認為員工是企業永續發展的核心力量，致力於建立一個安全、健康、包容並能促進成長的工作環境。公司提供具市場競爭力的薪酬福利制度、完善的培訓與職涯發展機會、公平透明的績效與晉升機制，並強化勞資之間的溝通與協調。透過明確的人權保障措施、職業安全機制及多元化的員工關懷活動，協助員工在專業成長與生活品質間取得平衡。

為提升員工福祉與工作滿意度，公司設置職工福利委員會，定期規劃活動與優化福利設施，營造具凝聚力與向心力的職場文化，進一步強化企業與員工間的互信與共好關係。

VALUE VALVES



福利項目

福利內容

傷害保險		意外險
健康保險		勞工保險、全民健康保險
獎金福利		年節獎金、員工生日禮金
娛樂福利		員工旅遊、社團活動、藝文欣賞活動及家庭日等活動
補助福利		員工結婚補助、生育補助、員工在職教育訓練、員工及眷屬喪葬補助
健康促進		健康檢查、捐血及提升健康講座等身心健康促進與管理方案
其它福利		免費員工餐廳、提撥部門聚餐經費、特約商店消費打折、員工持股信託

社會面

5.1 人力發展

員工權益及福利

GRI 401-3

捷流閥業重視員工在不同人生階段的需求，致力打造友善、穩定的工作環境。公司提供合法育嬰假與陪產假，並設有結婚與生育補助，實際支持員工在家庭與職場之間取得平衡。透過完善的福利制度與關懷措施，提升員工的幸福與歸屬感，共築永續職場。

	2022年		2023年		2024年	
	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	1	0	1	1	2	0
實際申請育嬰留停人數	1	0	1	1	2	0
育嬰留停應復職人數 (A)	1	0	1	1	2	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	1	0	1	0	2	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	3	0	1	0	1	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	3	0	1	0	1	0
育嬰留停回任率 (B/A)	100%	-	100%	-	100%	-
育嬰留停留任率 (D/C)	100%	-	100%	-	100%	-

VALUE VALVES



社會面



5.1 人力發展

- 團體協約

GRI 2-30

成為促進勞資雙方溝通、減少衝突與對立，進而增進彼此的福祉與權益，本公司定期舉行勞資會議。會議由勞資雙方各選出五位代表參與，另設一位勞方候補代表，所有代表任期皆為三年，並可連任。勞資會議的討論範圍包含勞工動態、福利規劃、生產計畫及業務概況等，旨在透過良好的溝通協調，建立穩定、和諧的勞資關係。

本公司雖未成立工會，無團體協約，但已依《勞資會議實施辦法》定期召開勞資會議，會議代表涵蓋全體員工職類與部門，確保各階層聲音均能被聽見與重視。我們透過此機制促進勞資雙方充分溝通，持續優化工作條件與職場環境，致力於建立公平、尊重與信任為基礎的勞資關係，營造開放包容、具凝聚力的工作氛圍。

- 人才培育與發展

GRI 404-3

績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「HR-WI-17 員工考績作業說明書」及「HR-WI-19 員工考績評定原則規定說明書」，本公司每季進行一次績效評核，每年共計4次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2024年度績效考核覆蓋率達100%。

社會面

5.1 人力發展

GRI 404-1

GRI 404-2

• 人才培育與發展

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2024年主管層級每人平均受訓時數為15小時；非主管部分，每人平均受訓時數為9小時，本公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

員工教育訓練平均時數

年份	性別	主管	非主管	合計
2023	女	142.5	1,179.8	1,322.3
	男	472.5	2,645.7	3,118.2
	合計	615.0	3,825.4	4,440.4
2024	女	43.5	489.3	532.8
	男	336.3	1,637.2	1,973.5
	合計	379.8	2,126.5	2,506.3

主管與非主管的定義	主管	4職等(含)以上職級之同仁
	非主管	4職等(不含)以下職級之同仁

退休制度與其實施情形

- 本公司於 97 年度經勞資雙方合意結清勞退舊制年資，並於 97 年度支付及結清退休基金帳戶，悉依照勞基法的退休金給與標準辦理，其勞工退休準備金監督委員會一併註銷，已無適用「勞動基準法」退休金規定之員工。
- 適用「勞工退休金條例」規定之員工，本公司按月提繳其工資 6% 之金額至勞工個人之退休金專戶。
- 子公司依所在國家法令規定提撥相關退休福利金並認列為當年度費用。

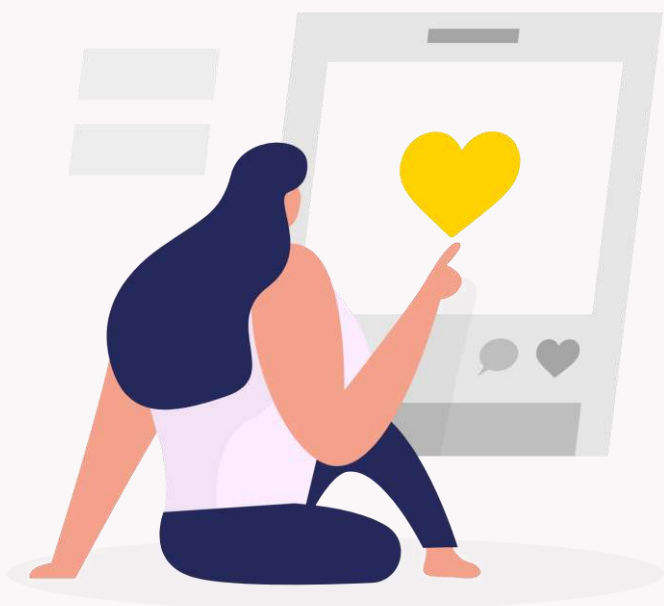
社會面

5.1 人力發展

人才培育與發展

GRI 404-1

2024年教育訓練課程類別



課程類別	開課次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
ESG	2	財務部	2	83.00
非破壞性檢測實操NDE	1	廠務部	11	5.50
RD	3	技術部	22	20.00
人資	2	人資	2	5.50
工作生活平衡	1	管理部	4	4.00
工作權責	3	營業部	29	19.50
內部稽核	1	廠務部	1	6.00
生產管理	8	廠務部	114	60.33
企業資安	4	資管部	4	18.00
作業權責	1	營業部	19	28.50
品質法規	35	品保部、技術部、管理部 營業部、廠務部	465	1117.17
倉庫管理	1	管理部	9	9.00
員工管理	6	廠務部	182	89.75
財會	1	財務部	1	3.00
採購	2	管理部	8	8.50
產品訓練	24	鑄造部、品保部、 技術部、管理部	226	277.83
異常改善	9	廠務部、技術部、管理部	88	34.42
新人訓練	1	廠務部、管理部、營業部	4	9.67
客戶情境溝通	1	營業部	4	3.33
電腦軟體應用	6	技術部、營業部	68	64.33
機工量具使用	4	廠務部、品保部	98	85.83
營運管理	3	董事會、稽核室	54	33.50
職工福利	1	財務部	1	3.50
職場安全	30	廠務部、鑄造部	483	516.17

社會面

5.2 職業安全及衛生

GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-3

GRI 403-4

GRI 403-5

GRI 403-6

GRI 403-7



本公司致力於打造健康、安全且具人本關懷的工作環境，依據公司內部規章《HR-WI-12 安全衛生規定事項說明書》，設立「勞工安全衛生委員會」，負責規劃與推動各項安全衛生設施、教育訓練、災害預防與事故原因分析，以及職業病之預防與管理等相關事務。藉由制度化的管理機制與部門間合作，降低職業災害風險，提升整體職安防護能量，落實企業對員工安全與健康的承諾。

此外，為強化高風險作業場域的應變能力，公司依據《EMS-01 災害發生緊急應變計畫》及其附屬的《EMS-01 教育訓練實施準則》，針對可能發生之各類災害進行風險預測與應變規劃，並建置完善的應變處置機制。公司亦定期辦理演練與教育訓練，確保各單位具備迅速應對突發狀況的能力，有效降低意外事件的發生機率。

社會面

5.2 職業安全及衛生

GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-3

GRI 403-4

GRI 403-5

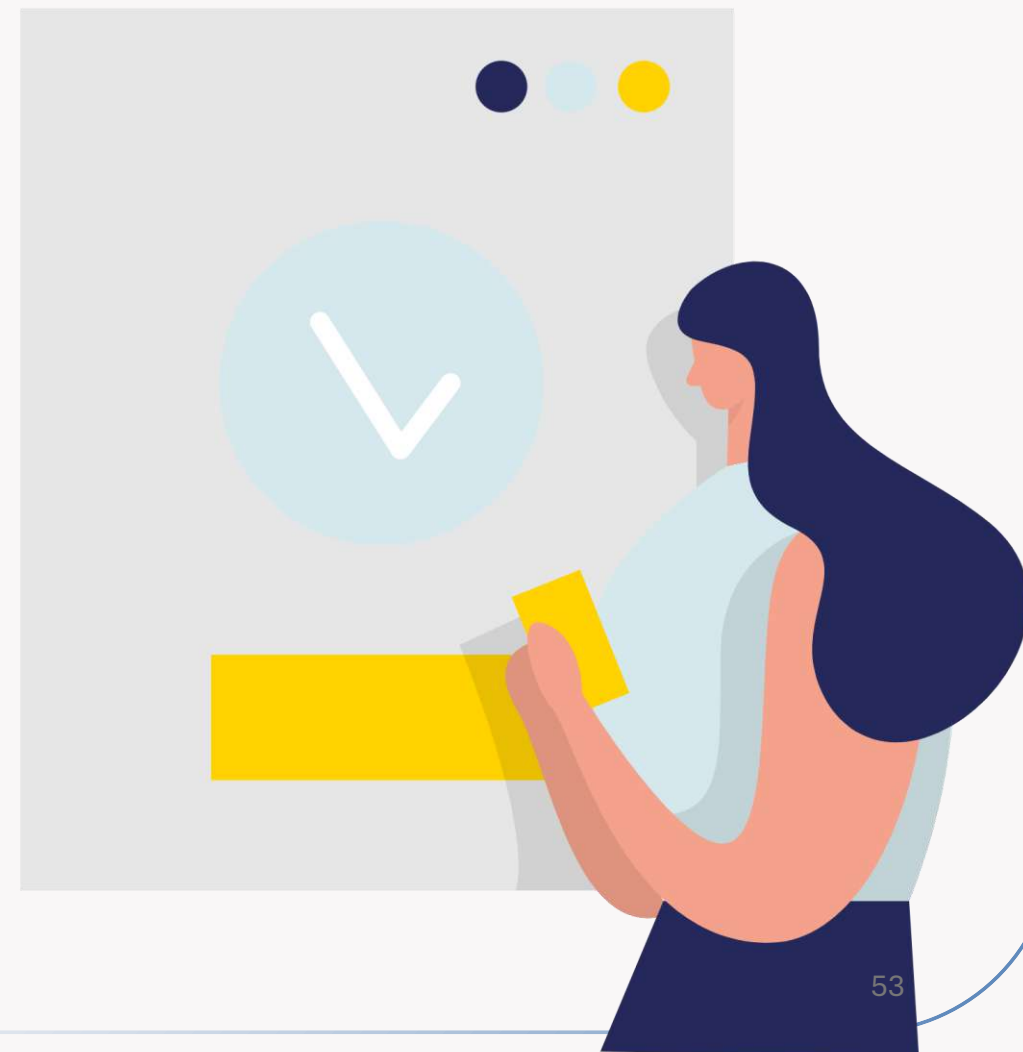
GRI 403-6

GRI 403-7

在員工健康管理方面，公司設有「定期職護訪談排程」，由專職護理師主動與員工進行健康訪談與持續追蹤，針對個別健康狀況提供專業建議，提升職場健康照護的全面性與即時性。公司同時也運用健康數據、風險控管成效及員工滿意度調查等指標，持續追蹤與優化健康服務品質，致力營造一個安全、健康、具支持性的職場環境。

為進一步提升員工的安全意識與實務操作能力，本公司積極推動安全衛生教育訓練，並依據作業特性與風險等級，不定期規劃各類課程，內容涵蓋職業災害之認識與預防、廠內堆高機操作與安全教育、工安宣導與實務訓練、澆鑄製程緊急應變演練、急救人員在職進修等，全面強化員工風險辨識與自主管理能力。

透過系統性與實務並重的訓練機制，有效提升員工應對突發狀況的能力，建構主動防災的企業文化。本年度累計安全衛生教育訓練時數達 **516.17 小時**，展現公司對職場安全文化的長期承諾與積極作為。



社會面

5.2 職業安全及衛生

- 涵蓋於職業健康與安全管理系統的員工 GRI 403-8

公司建置之職業安全衛生管理制度，涵蓋所有全職員工，並依相關法規與實務需求持續推動安全管理與風險預防措施。所有正職員工皆納入職安管理系統適用範圍，並定期進行教育訓練與健康檢查，以保障員工職場安全與健康。

- 職業傷害 GRI 403-9 GRI 403-10

2024 年度本公司共發生 6 件工安事件，均為輕微等級之事故，其中 **重大職業災害案件為 0 件**，顯示公司在高風險作業區域已落實有效之安全管理機制。

此外，通勤相關災害事件共發生 4 件，為上下班途中非工作場所內之意外事故，公司對於通勤災害雖不直接歸因於工作活動，惟仍將持續加強員工交通安全宣導與教育訓練，提升通勤風險意識。

公司已依職業安全衛生相關規定完成所有事件之通報、調查與改善措施，並依內部流程追蹤預防行動之落實成效。

2024 年度公司未接獲與工作活動相關之職業病通報或確診案例。公司定期辦理員工健康檢查，並依據結果追蹤與管理特殊危害暴露人員，確保員工身心健康。未來將持續強化作業環境監測與健康管理措施，預防慢性職業病風險之發生。

社會面

5.3 社區參與 GRI 413-1

- 對基礎設施的投資與支援服務

守護健康 - 支持捐血車設備升級

為強化公共醫療資源，捷流閥業支持土城中央扶輪社辦理之「大型電動捐血車暨血液運送車捐贈儀式」，捐款新臺幣一百萬元，協助提升捐血與血液運輸效率。透過本次參與，捷流實際投入公共健康基礎建設，強化緊急醫療應變能力，回應社會對公共衛生安全的高度重視。



社會面

5.3 社區參與 GRI 413-1

- 對基礎設施的投資與支援服務

銀髮關懷 - 供餐活動溫暖鄰里

捷流閩業長期關注高齡化社會下長者的生活需求，2024年響應土城區產業園區社區發展協會舉辦之銀髮族俱樂部供餐活動，提供資源協助辦理長輩共餐，讓社區長者在健康飲食之餘，也能增進人際交流。捷流閩業獲頒感謝狀，肯定其熱心公益、關懷鄰里之善行，實踐高齡友善社區的理念。



社會面

5.3 社區參與 GRI 413-1

- 對基礎設施的投資與支援服務

賑災行動 - 支持花蓮地震救援

面對2024年花蓮強震，捷流閥業立即捐助善款予新北市搜救協會，支持第一線救難行動，協助災區進行人員搜救與災後重建。捷流相信企業應成為社會穩定的力量，在災害發生時迅速動員資源，協助受災民眾度過難關。



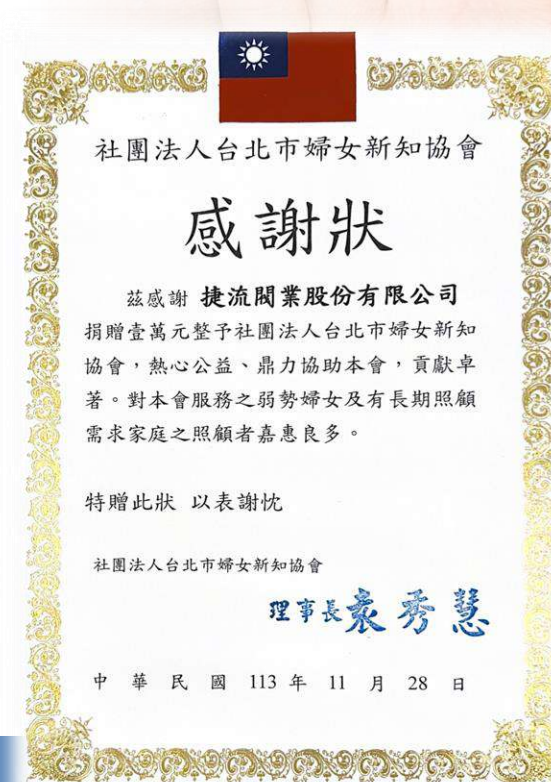
社會面

5.3 社區參與 GRI 413-1

- 對基礎設施的投資與支援服務

關注性別平權 - 支持婦女團體倡議

捷流閥業關注社會多元與性別平權議題，2024年捐贈新臺幣一萬元整予社團法人台北市婦女新知協會，支持其持續推動性別教育、婦女權益倡議與社會弱勢婦女協助等工作，展現企業對於打造包容性社會的承諾。



06

環境面

VALUE VALVES

6.1 氣候變遷	P60
6.2 溫室氣體排放	P61
6.3 能源管理	P63
6.4 水資源管理	P66
6.5 廢棄物管理	P67

環境面

6.1 氣候變遷 GRI 201-2

- 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司負責氣候風險機會監督單位審視並核准風險策略執行與風險控管的優先順序後，由負責氣候風險機會鑑別單位召開氣候風險鑑別會議，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。

環境面

6.2 溫室氣體排放

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

GRI 305-4

GRI 305-5

• 公司溫室氣體盤查及確信情形

年度	範圍	是否完成盤查	是否經第三方確信	排放類別	排放量 (tCO ₂ e)	備註
2022	捷流(母公司)	是	是	類別一	81.5080	由台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司，按 ISO 14064-1：2018 盤查標準，查證年度為 2022 年，確信意見為合理保證。
				類別二	979.4661	
				類別三	947.7544	
				類別四	3,345.1992	
2024	捷流(母公司)	是	否	類別一	89.5241	2024 年已完成溫室氣體之內部盤查作業，惟本年度盤查部分作業流程與計算參數亦進行調整。公司將持續優化盤查流程，逐步建立一致且可追溯的碳盤查制度，以提升資訊透明度與比較性。
				類別二	814.5377	
				類別三	908.9727	
				類別四	3263.3238	

未來展望

本公司預計於下一年度完成 2025 年盤查數據的第三方確信，持續提升溫室氣體管理制度，推動減碳目標達成。

環境面

6.2 溫室氣體排放

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

GRI 305-4

GRI 305-5

- 溫室氣體減量管理策略及行動計畫

- 視訊會議優先與差旅減量

推動線上會議為首選，非必要差旅改採視訊，降低交通碳排。

- 無紙化與雙面列印

導入電子簽核，預設雙面列印，減少紙張耗用。

- 資源循環與垃圾分類

各部門設置節電控制系統，由最後離開的同仁負責關閉空調與照明設備，降低非必要時段的耗電。

- 綠色採購與耗材控管

優先採購節能標章設備及可再填充耗材，降低間接排放與廢棄物。



環境面

6.2 溫室氣體排放

依金融監督管理委員會 111 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額 4.3754 億元之公司，個體公司應於第 3 階段適用溫室氣體盤查(即 115 年完成盤查，117 年完成查證)，將依主管機關發布之參考指引及相關規定，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形。

年報揭露2025年度母公司
個體盤查資訊
2026

年報揭露2026年度合併子公司
盤查資訊
2027



環境面

6.3 能源管理

- 能源永續管理政策

本公司為善盡企業社會責任，致力於節能減碳與環境保護，除遵守相關法規外，亦透過定期檢討能源使用狀況、提升設備效能、優先採購具節能效益產品，並加強員工節能意識宣導，以持續推動能源使用效率與環境友善行動，實現永續經營目標。

環境面

6.3 能源管理 GRI 302-1

• 2024年度用外購電力

外購電力度數			電力排碳係數	溫室氣體排放量
2號	9號	觀音廠		
558.9940	1159.4400	990.888	0.474	1,284.2186
千度	千度	千度	公斤 CO2e/度	公噸 CO2e

*電力排碳係數取自經濟部能源署提供之113年度電力排碳係數

*溫室氣體排放量 = 外購電力 (千度) × 0.474 (kgCO₂e/度)



• 能源管理策略及行動計畫

為落實節能減碳目標，本公司持續推動多項能源管理措施與策略，具體作法如下：

• 員工節電溝通與教育訓練

透過定期宣導及內部教育，提升員工節能意識，鼓勵落實日常節電行為。

• 空調節能與空間設計

依政府建議，室內冷氣溫度設定不低於26度，並更換遮光窗簾，有效降低因陽光照射造成的室內升溫，減少空調負荷。

• 分區節電制度

各部門設置節電控制系統，由最後離開的同仁負責關閉空調與照明設備，降低非必要時段的耗電。

• 設備汰舊與節能升級

總部廠區重建後全面採用具節能標章之電器與LED燈具，並汰換老舊耗能機台，引進高效節能新設備。

• 產品節能設計優化

改良產品設計與組裝流程，減少加工工序與時間，以降低生產過程中設備的耗電量。

環境面

6.4 水資源管理

GRI 303-1

GRI 303-2

GRI 303-3

GRI 303-4

GRI 303-5

本公司致力於有效管理水資源，減少營運活動對區域水資源的影響。我們遵循各項用水法規，並實施節水措施與汙水處理，以保護環境與維持永續用水。

- 用水統計與來源

公司於 2024 年的總用水量為 32,665 立方公尺 (m³)，相較於 2023 年的 34,149 m³，減少了 1,484 m³，年減幅為 4.35%。此一成果主要反映公司持續推動節水措施與員工節水意識教育等管理行動的具體成效。本公司用水主要來自自來水，經使用後大部分接管排放，無顯著消耗行為。

- 排放汙水管理

公司設於經濟部土城產業園區，營運所產生之汙水均接管至園區工業區專用下水道系統，並由園區汙水處理廠統一處理後排放。該處理廠於 2003 年取得 ISO 14001 環境管理系統認證，並承諾持續遵循環保法規、推動污染防治及提升水質管理績效。

此外，園區實驗室於 2007 年通過全國認證基金會 (TAF) 測試實驗室認證，涵蓋 pH、化學需氧量 (COD) 與懸浮固體 (SS) 等項目，並每年接受 TAF 監督查核，確保水質分析與排放監控之準確性與合規性。

環境面

6.5 廢棄物管理

GRI 306-1

GRI 306-2

GRI 306-3

GRI 306-4

GRI 306-5

• 管理方針與原則

依據本公司制定之《廢棄物分類及處理作業說明書》，為確保廢棄物處理之合法性與適切性，本公司依廢棄物性質實施分類管理，分類如下：

- **一般廢棄物**：指垃圾、糞尿或其他非由事業機構產生、足以污染環境衛生之固體或液體廢棄物。
- **事業廢棄物**：係指由公司營運活動所產生之廢棄物，依其性質區分為：
 - **一般事業廢棄物**：不具危害性，屬於企業日常營運所產生之廢棄物。
 - **有害事業廢棄物**：具毒性、腐蝕性或其他危險性，可能對人體健康或環境造成危害。
- **可再利用資源**：指可分類回收並經適當處理後作為再生原料使用之廢棄物。

公司目前設址於經濟部土城產業園區，廢棄物處理作業皆依規與園區簽訂契約，委由其指定之合格清潔公司進行回收與清運處置作業。外包清潔公司負責廢棄物分類收集、暫存、清運與最終去化，並提供處理佐證資料以利公司追蹤與查核，確保整體處理流程合法、合規、可追溯。

• 廢棄物產出統計

2023 與 2024 年廢棄物總量皆為 76.8 噸，整體維持持平，反映公司推動之分類回收與資源再利用措施已逐步發揮成效。未經資源化之廢棄物則依其性質，分別委由合格清運業者進行合法焚化或掩埋處理。所有廢棄物處理流程皆依循環保相關法規規定，並納入公司內部環境管理制度中進行持續追蹤與稽核，以確保廢棄物管理作業之合規性與可控性。

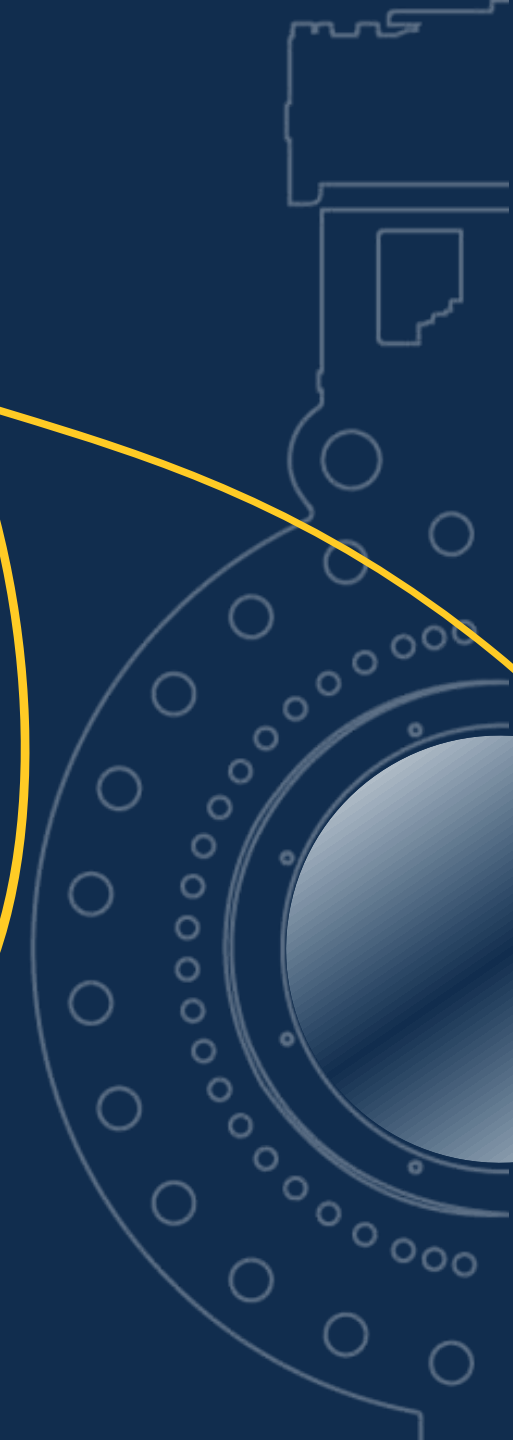
07

附錄

VALUE VALVES

7.1 GRI 內容索引表

P68



附錄

7.01 GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
一般揭露				
GRI 2：一般揭露2021				
2-1	組織詳細資訊	關於本公司	<u>4</u>	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	<u>7</u>	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	<u>6</u>	
		永續報告之責任單位	<u>6</u>	
2-4	資訊重編	資訊重編	<u>7</u>	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	<u>7</u>	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於本公司	<u>5</u>	
		供應商管理	<u>41</u>	
2-7	員工	員工結構	<u>45</u>	
2-8	非員工的工作者	非員工結構	<u>45</u>	
2-9	治理結構與組成	推動永續發展之治理架構	<u>10</u>	
		成員及多元化	<u>14</u>	
		功能性委員會結構及運作情形	<u>15</u>	

附錄

7.01 GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
一般揭露				
GRI 2：一般揭露2021				
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	<u>14</u>	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	<u>15</u>	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續治理之角色及督導情形	<u>12</u>	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	<u>10</u>	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續治理之角色及督導情形	<u>12</u>	
2-15	利益衝突	利益迴避	<u>15</u>	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作情形	<u>11</u>	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	<u>14</u>	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	<u>13</u>	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	<u>16</u>	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	<u>16</u>	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	<u>16</u>	
2-22	永續發展策略的聲明	永續發展策略	<u>9</u>	

附錄

7.01 GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
一般揭露				
GRI 2：一般揭露2021				
2-23	政策承諾	重大主題之管理	26	
		誠信經營理念、政策、行為規範	30	
		人權政策與承諾	43	
2-24	納入政策承諾	重大主題之管理	26	
		誠信經營理念、政策、行為規範	30	
		人權政策與承諾	43	
2-25	補救負面衝擊的程序	溝通管道及申訴機制	33	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	溝通管道及申訴機制	33	
2-27	法規遵循	風險管理機制	35	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	40	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	18	
2-30	團體協約	團體協約	49	

附錄

7.01 GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
重大主題				
GRI 3：重大主題2021				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	22	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	25	
3-3	重大主題管理	重大主題之管理	26	
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	經濟績效	30	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候變遷	58	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	反貪腐	31	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	反貪腐	31	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	反貪腐	31	

附錄

7.01 GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
經濟面				
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	反競爭行為	31	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	62	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理	66	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理	66	
303-3	取水量	水資源管理	66	
303-4	排水量	水資源管理	66	
303-5	耗水量	水資源管理	66	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	61	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	61	

附錄

7.01 GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
環境面				
GRI 305 : 排放 2016				
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	61	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	61	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	62	
GRI 306 : 廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	67	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	67	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理	67	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理	67	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理	67	
社會面				
GRI 401 : 勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	員工多元包容及平等	46	

附錄

7.01 GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	47	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	48	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生	52	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生	52	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生	52	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生	52	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生	52	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生	52	
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	職業安全及衛生	52	

附錄

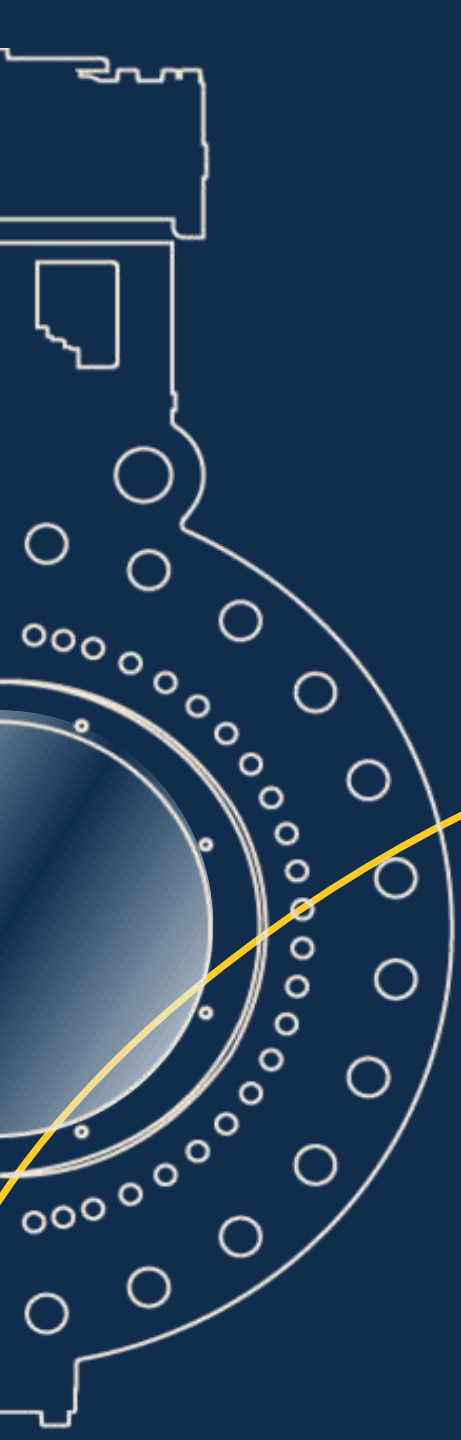
7.01 GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
社會面				
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生	<u>54</u>	
403-9	職業傷害	職業傷害	<u>54</u>	
403-10	職業病	職業傷害	<u>54</u>	
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	人才培育與發展	<u>50</u>	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培育與發展	<u>50</u>	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才培育與發展	<u>49</u>	
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	成員及多元化	<u>14</u>	
		員工多元包容及平等	<u>46</u>	

附錄

7.01 GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
社會面				
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	員工多元包容及平等	46	
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	當地社區	55	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示	40	
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	客戶隱私保護	39	



捷流閥業永續報告書

2024

VALUE
VALVES