

2024

永續報告書 | ESG Report



目錄

前言

關於本報告書.....	04
經營者的話.....	05
公司簡介	06
重大主題鑑別、分析與管理流程	07

01 永續治理

1. 董事會結構與運作.....	13
2. 誠信經營.....	15
3. 風險管理.....	15
4. 資訊安全管理.....	16
5. 內部稽核制度.....	16
6. 法規遵循、追蹤、評估與說明.....	17

02 創新與品質管理

1. 多元化產品與服務範疇.....	19
2. 產品與服務.....	20
3. 營運績效.....	22
4. 品質管理.....	22

03 友善職場

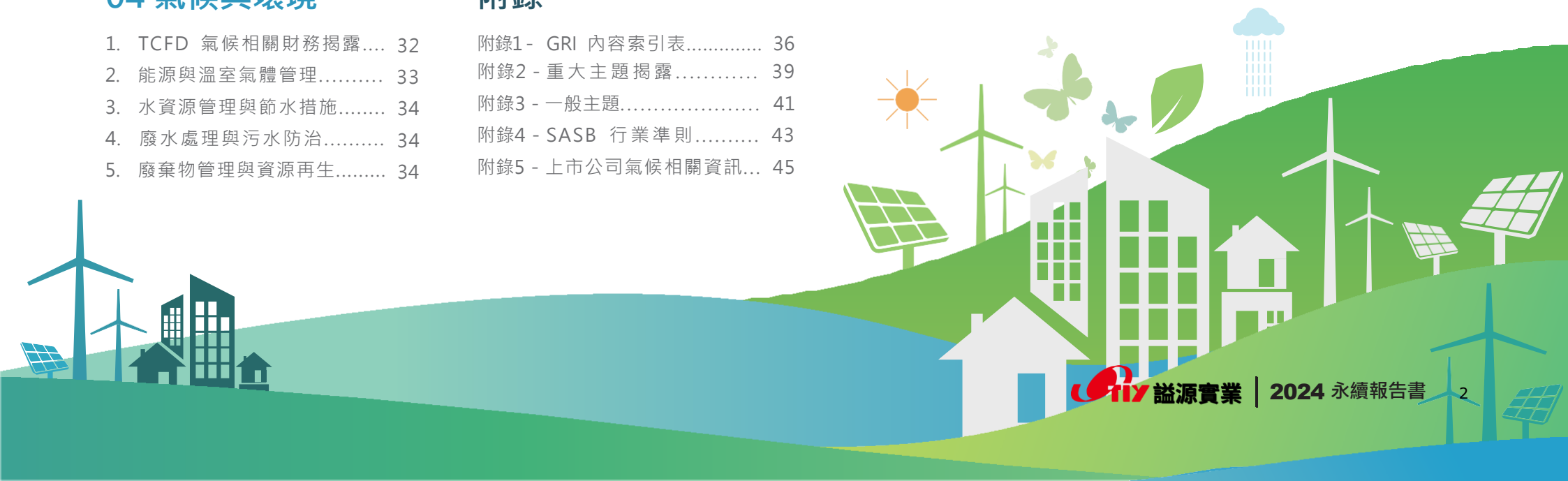
1. 人權管理.....	24
2. 人才招聘與留任.....	25
3. 人才發展.....	27
4. 激勵性薪酬制度.....	28
5. 職業安全衛生.....	29

04 氣候與環境

1. TCFD 氣候相關財務揭露....	32
2. 能源與溫室氣體管理.....	33
3. 水資源管理與節水措施.....	34
4. 廢水處理與污水防治.....	34
5. 廢棄物管理與資源再生.....	34

附錄

附錄1 - GRI 內容索引表.....	36
附錄2 - 重大主題揭露.....	39
附錄3 - 一般主題.....	41
附錄4 - SASB 行業準則.....	43
附錄5 - 上市公司氣候相關資訊...	45



前言

關於本報告書 / 經營者的話 / 公司簡介 /
重大主題鑑別、分析與管理流程



關於本報告書

本報告書為溢源實業股份有限公司(以下簡稱溢源實業、溢源、公司或我們)首本本報告書，報告書將秉持公開、透明原則向溢源實業利害關係人揭露ESG(環境、社會、治理)三個面向的非財務資訊、重大議題管理與執行績效，讓關心溢源實業的利害關係人與社會大眾能夠瞭解溢源實業在企業永續經營的成果與展望。



報告期間與範疇

本報告書涵蓋溢源實業財務報表營運實體，揭露資訊期間為2024年1月1日至2024年12月31日，永續報導頻率為一年一次。報告書內容呈現治理、環境與社會面之管理績效，財務資訊與會計師簽證之財報數據一致，部份統計數據引用自年報、政府機關與相關網站公開資訊，並依GRI 準則(GRI Standards)2021年版要求進行報導資訊重編審閱。本次發行日期：2025年8月；為落實環境保護，僅以電子版公告。



報告書編輯原則

本公司之永續報告書，由管理部負責統籌各部門提供之資訊，依循全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)的永續性報導準則(GRI Standards)、氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)之架構及永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)的編製標準要求編撰。本報告書內容經由董事會審閱後核准發行，尚未執行第三方查證 / 確信。



第三方確信

本報告書揭露事項及相關數據為溢源實業內部管理資料，財務數據引用經安永聯合會計師事務所簽核之財務資訊，內部管理資料皆經公司管理層確認，管理層盡良善管理義務，並確保永續報告書資訊品質。



聯絡資訊

若對本報告書內容有任何建議，歡迎與我們聯絡。

地址：桃園市龜山區頂湖路24號

聯絡人：吳哲瑋先生

電話：03-3973868

傳真：03-3973199

信箱：ian_wu@tiy-motor.com.tw



經營者的話

溢源實業自1987年創立以來，始終秉持「研究創新」與「誠實和諧」的經營理念，並落實「品質第一」及「服務至上」的品質政策，致力於成為全球汽車零組件產業中最值得信賴的夥伴。從最初的傳統噴水馬達與噴水壺製造業，成功轉型至專業生產高效能、電子化控制的車用無刷馬達，溢源實業不僅深耕汽車零組件領域，更積極投入技術研發與全球市場拓展，持續以高品質產品與專業服務回應客戶需求。

面對全球永續轉型的趨勢，溢源實業秉持「從源頭改善，才能真正實現永續」的核心信念，積極導入綠色設計與節能製程，實踐企業對環境責任的承諾。公司於AM/OEM設計開發階段即優先採用低碳、高回收性材料，並導入ISO9001品質管理系統規範，確保產品符合各國環保法規。同時，溢源實施節能措施，如採用高效率設備、改善包材設計、推動可回收材料使用，穩健營運，永續發展。

在社會責任方面，溢源實業重視人才培育，不僅培養台灣汽車機電與製造相關人才。我們亦關注新住民與外籍員工的職場融入與語言溝通，提供多語言訓練與文化交流活動，打造多元友善的職場文化。

員工是公司最重要的資產。溢源實業提供具市場競爭力的薪資與福利，設有職工福利委員會、員工意見回饋機制與多元照護方案，打造安全、健康、值得信賴的工作環境。我們深信，唯有讓員工安心投入，才能讓組織穩健成長。

展望未來，溢源實業將持續秉持創新研發的精神，精進製程技術與品質管理，並融合永續思維於營運各環節中。我們將與全球客戶、供應鏈夥伴及員工攜手前行，邁向綠色、智能與責任驅動的汽車產業未來，為產業創造價值，為社會創造正向影響。



公司簡介

關於溢源實業股份有限公司

溢源實業股份有限公司（股票代號：2235-TW）創立於1987年，總部設於台灣，是一家專注於汽車零組件研發與製造的企業，主力產品包括無刷馬達、鼓風機、冷卻風扇總成與車窗升降模組等，廣泛應用於車用熱管理與電控系統中。自創立以來，溢源秉持「研究創新」與「誠實和諧」的核心經營理念，並持續落實「品質第一、服務至上」的品質政策，致力於成為全球車用零組件產業中最值得信賴的合作夥伴。

從傳統製造到電子控制的技術轉型

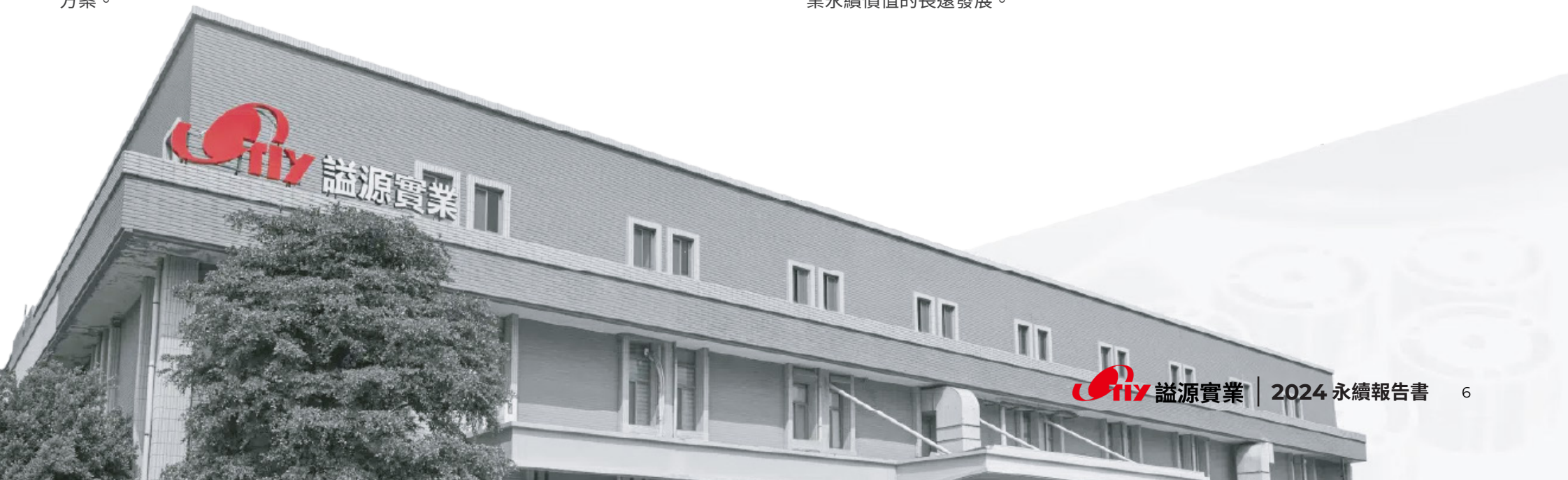
溢源實業以製造傳統噴水馬達與噴水壺起家，在歷經三十餘年技術與市場演進的歷程中，成功轉型為高品質與高效能無刷直流馬達（BLDC）專業製造商，並正式進軍電子化控制的汽車零件領域。透過深耕汽車產業的實務經驗，公司已建立成熟的產品開發與製造體系，累計開發超過上千種應用產品，並持續在智慧車輛與新能源車應用領域擴展布局，全面提升產品可靠度與效能。

垂直整合提升生產力

為因應汽車產業高精度與高效能需求，溢源積極投入產線自動化與生產技術升級，並強化垂直整合能力，涵蓋模具開發、塑膠射出成型、電子電控模組開發、金屬加工至電著塗裝等製程，建立從研發、設計到製造的一條龍作業能力。這不僅有效提升產品一致性與品質控制水準，也強化了交期彈性與客製化能力，為客戶提供具競爭力的全方位解決方案。

全球布局與市場拓展

溢源實業的全球營運策略已使海外市場貢獻營收占比達90%，涵蓋美洲、歐洲、中東及亞洲等主要汽車市場。公司秉持「以創新提升品質，以品質擴展市場」的精神，持續投資技術開發與市場拓展，以掌握產業趨勢與客戶需求。未來，溢源將進一步深化全球業務網絡，拓展OEM與AM市場服務觸角，透過不斷創新、穩健治理與永續經營，實現企業永續價值的長遠發展。



重大主題鑑別、分析與管理流程

利害關係人鑑別與重大主題分析流程

STEP 1 了解組織脈絡

依循AA1000SES利害關係人議合標準，經公司會議鑑別與組織營運衝擊高度相關的6類利害關係人，包含客戶、股東/投資人、員工、供應商、政府機關、NGP/NPO藉由組織全面性訪談，並整合全球趨勢、規範與相關倡議，建立永續經營脈絡，收集46份利害關係人永續議題關注問卷。

STEP 2 鑑別實際及潛在衝擊

針對永續經營的情境下，對組織衝擊進行清單擬定21項指標。

STEP 3 評估衝擊的顯著程度

溢源實業各部門主管藉由填寫問卷，鑑別重大主題衝擊程度及發生可能性。

STEP 4 排定最顯著衝擊的報導順序

由永續策略工作小組彙整與評估公司內部觀點，確認重大主題對環境。

經濟和人群的衝擊程度，每2年進行一次永續主題重大性鑑別流程，每1年進行重大主題衝擊程度評估。

重大主題鑑別、分析與管理流程

利害關係人溝通

對象	溝通管道	溝通頻率	2024 年度溝通實績
股東 / 投資人	<ul style="list-style-type: none">召開股東大會法人說明會透過電話、電子郵件、外部溝通信箱回答投資人及分析師的提問，並定期收集意見回饋每年發行公司財報、年報、企業社會責任報告於公開觀測站發布重大訊息或於官方網站公布公司各項新聞	一年一次	<ul style="list-style-type: none">舉辦1次股東常會受邀參加1次法人說明會發行113年各季財報及113年度年報發布中重大訊息共13則按月發佈共12次自結合併營收數據
		一年一次	
		不定期	
		一年一次	
客戶	<ul style="list-style-type: none">商品諮詢服務專線代工諮詢服務專線官方網站、外部溝通信箱客戶滿意度調查官方購物系統電話訪談專人客服專線與窗口	每天	<ul style="list-style-type: none">專人客服專線/商品、訂單諮詢服務共500人次官方網站、外部溝通信箱回覆共計10人次網路線上留言回覆約10次電話訪談約700人次
		每天	
		每天	
		一年一次	
供應商	<ul style="list-style-type: none">採購課聯絡專線官方網站、外部溝通信箱公開招標、意見交流訪談會議供應商現場稽核與輔導問卷、電話、傳真、電子郵件	每天	<ul style="list-style-type: none">共實地稽核0家供應商
		1~2次/月	
		每天	
		2~3次/月每天	

對象	溝通管道	溝通頻率	2024 年度溝通實績
員工	<ul style="list-style-type: none">定期舉辦勞資會議公司公告內部網站人資單位員工意見箱；檢舉、申訴信箱公司內部網頁公布相關規章辦法	一季一次	<ul style="list-style-type: none">共舉辦4場勞資會議，勞資會議涵蓋總員工數達100%申訴信箱個案共0件接受年度績效考核的員工比例達100%年度訓練總時數共60小時年度訓練總人次共6人次
		不定期	
		不定期	
		不定期	
政府	<ul style="list-style-type: none">公文往來會議（例如說明會或公聽會）	不定期	<ul style="list-style-type: none">收、發公文共128件
		不定期	
		不定期	
		不定期	
媒體	<ul style="list-style-type: none">記者會專題採訪新聞稿公開公司	不定期	<ul style="list-style-type: none">共發布0次新聞稿
		不定期	
		不定期	
		不定期	
學界	<ul style="list-style-type: none">產學合作活動與會議實習訓練與交流專題演講與研討會	不定期	<ul style="list-style-type: none">與0所國內院校合作產學合作的參與學生共0人
		寒暑假及學期中	
		不定期	
		不定期	



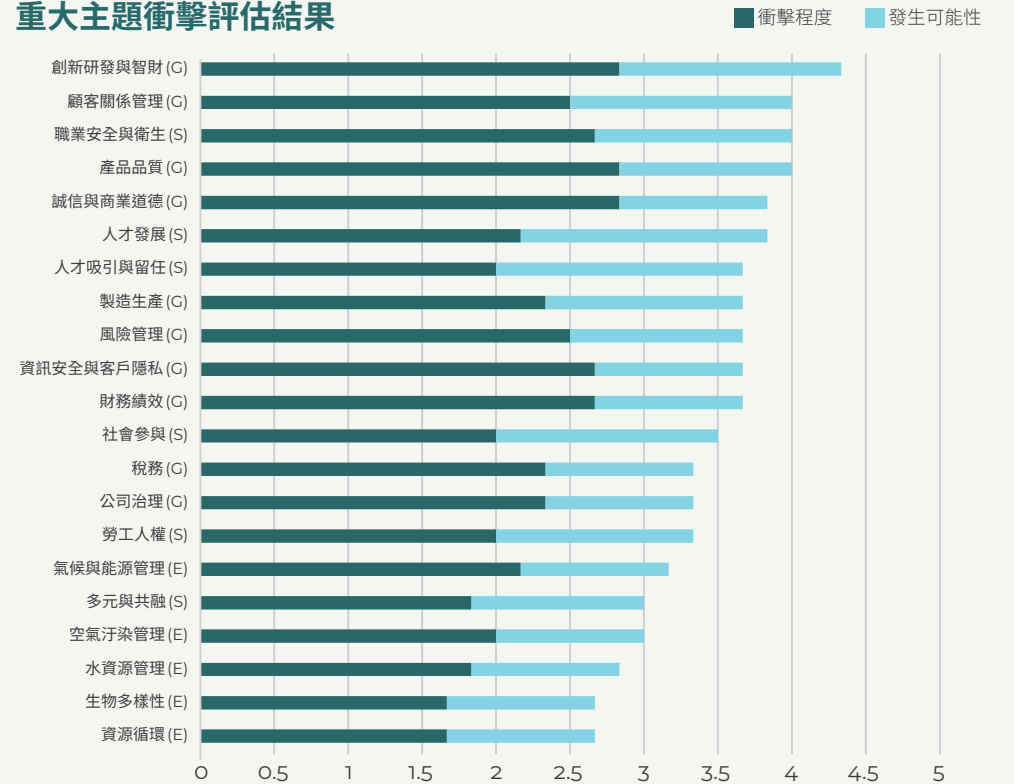
重大主題鑑別、分析與管理流程

重大主題分析

溢源實業股份有限公司秉持對永續治理的承諾，參考多項國際永續準則與評比標準，包括GRI2021準則、永續會計準則委員會（SASB）、氣候相關財務揭露（TCFD）、碳揭露專案（CDP），以及聯合國永續發展目標（SDGs），結合汽車零組件產業趨勢與同業標竿學習，建構本公司永續議題識別與重大性分析架構。

溢源透過與內外部利害關係人之定期溝通與意見回饋，針對環境、社會與公司治理（ESG）三構面，蒐整並精煉出21項潛在永續主題。為落實「雙重重大性」（DoubleMateriality）原則，公司由各部門高階主管依據議題對企業營運、外部經濟、環境及社會（含人權）之正面或負面衝擊程度與發生可能性進行全面評估，形成量化的「衝擊分數」，據以排序並確認公司須優先管理之重要議題。2024年，溢源實業鑑別出6項重大永續主題，經高階主管會議審議及針對各重大主題制定管理方針後，呈報董事核可。2024年溢源鑑別出6項重大主題，依序為：「創新研發與智財(G)」、「顧客關係管理(G)」、「職業安全與衛生(S)」、「產品品質(G)」、「誠信與商業道德(G)」及「人才發展(S)」列為本年度ESG管理方針核心。

重大主題衝擊評估結果



重大主題鑑別、分析與管理流程

重大性議題管理

重大主題	價值鏈評估			衝擊說明	政策與承諾	採取的行動	追蹤行動有效性指標	回應章節
	上游	組織內部	下游					
創新研發與智財	◎	●	◎		靈活研發，卓越客製能力，研發與製造持續革新，不斷研發與改善各項技術，與市場對接，提供最即時的产品、技術與服務。	1.各式車款之傳統馬達/無刷馬達散熱風扇與鼓風機。 2.大客車冷氣系統之無刷散熱風扇與鼓風機。 3.新車款之空調系統模組。	研發費用投入17,002仟元	2.1
顧客關係管理		●			尊循「服務至上」的核心政策，建立客訴處理作業程序,透過主動拜訪與參展交流，進行市場開發與客戶維持良好互動關係。	定期聆聽客戶回饋，妥善判別問題所在及責任歸屬，採取迅速有效之處理對策，並提出預防改進之措施，以防止類似情事再度發生。	本年度重大客訴事件為0件	2.2
職業安全與衛生		●			落實勞工安全與衛生之風險評估與各項措施執行、鼓勵工作與休閒並重，確保職業安全方案執行與關懷員工身心健康。	1.人因性危害預防計畫。 2.異常工作負荷促發疾病預防計畫。 3.執行職務遭受不法侵害預防計畫。 4.母性健康保護計畫。 5.聘任專任健康管理師及臨場職業醫學科醫師提供駐廠服務。	1.人因性危害預防計畫執行率100% 2.異常工作負荷促發疾病預防計畫執行率100% 3.執行職務遭受不法侵害預防計畫執行率100% 4.母性健康保護計畫執行率100%	3.5

註：●直接影響；◎間接影響

重大主題鑑別、分析與管理流程

重大性議題管理

重大主題	價值鏈評估			衝擊說明	政策與承諾	採取的行動	追蹤行動有效性指標	回應章節
	上游	組織內部	下游					
產品品質		●	◎		落實「品質第一」的經營政策，提供優良產品並確保產品具優良品質並持續優化與改善。	藉由品質管理系統進行管理，以 Plan、Do、Check、Action (PDCA)，落實並持續優化流程及產品，確保產品符合顧客需求並以顧客滿意為主要目標。	本年度重大品質課訴事件為0件	2.2
誠信與商業道德		●	◎		創新誠信，引領市場動向，明訂誠信經營作業及行為指南，落實並揭示其遵循法令、政策及不誠信之行為，並設立檢舉投訴管道，確保無不當事件發生。	1.本公司與他人建立商業關係前，依據公司業務或採購相關內控管理準則進行評估，確認商業往來對象之合法性。 2.本公司並未設置推動企業誠信經營專職單位，然若發現或接獲本公司人員有涉及不誠信之行為，將立即查明相關事實，並為適當之處置。 3.本公司「誠信經營作業及行為指南」明訂迴避相關規範，若與其有利害關係者，於決議時迴避之。本公司員工投訴管道暢通，可以直接或是透過直屬主管投訴。 4.本公司內部稽核均依規劃之稽核計畫執行，並將稽核報告呈報董事會。	本年度商業倫理不法事件數為0件	1.2
人才發展		●			培育人才加強教育訓練，厚植企業成長根基。	遵循「適才適所」，持續培育員工，促使員工發揮潛能，產生績效與公司共創雙贏。	落實員工職能訓練以提高員工素質進而提升生產效率，執行率100%	3.4

註：●直接影響；◎間接影響

01 永續治理

1.1 董事會結構與運作 / 1.2 誠信經營 / 1.3 風險管理 / 1.4 資訊安全管理 /
1.5 內部稽核制度 / 1.6 法規遵循、追蹤、評估與說明



謚源實業以「研究創新」與「誠實和諧」的經營理念為最高指導原則，由董事會擔任企業發展與策略方針訂定之最終決策單位，並採用審計委員會與薪資報酬委員會則履行其監督職責。

1.1 董事會結構與運作

謚源實業將永續發展議題整合至治理層級，於董事會討論重大永續議題與策略規劃，並根據ESG相關風險與機會涵蓋之面向，決議後續處理之權責單位，此外，為確保董事會之溝通能符合利害關係人之利益，董事自身或其代表之法人有利害關係者應予迴避，避免發生利益衝突之情事。

董事會下設有獨立董事組成的「審計委員會」與「薪酬委員會」，其中，薪資報酬委員會，由獨立董事組成，肩負審視董事及經理人績效評估與薪資報酬標準之職責，並建立薪酬及績效考核制度；審計委員會定期對公司內部控制制度、績效評估、財務報表允當表達、重大財務業務處理及法律遵循等進行事前、事中之監理，藉由以上機制之建立，有助於確保公司的營運過程合法合規，同時促進公司的長期發展和績效提升。

董事遴選流程

謚源實業於公司章程明定董事選任採候選人提名制度，並依據謚源實業「董事及監察人選舉辦法」及上市櫃治理實務守則所規定之董事會結構、多元化方針、專業性及能力等要求提名，並經董事會決議通過後，送請股東會選任之。

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，我們依上市櫃治理實務守則，考量公司營運架構、業務發展方向、未來發展趨勢，並就董事基本組成、專業經驗等面向提名，並經董事會決議通過後，送請股東會選任之。

董事會專業性、獨立性與多元性

謚源實業董事會由8位董事組成，其中包含3名獨立董事，本公司亦注重董事會性別平等，目前董事會中包括1位女性董事。本公司董事成員皆具有5年以上商務及財會等領域之豐富經驗與專業。

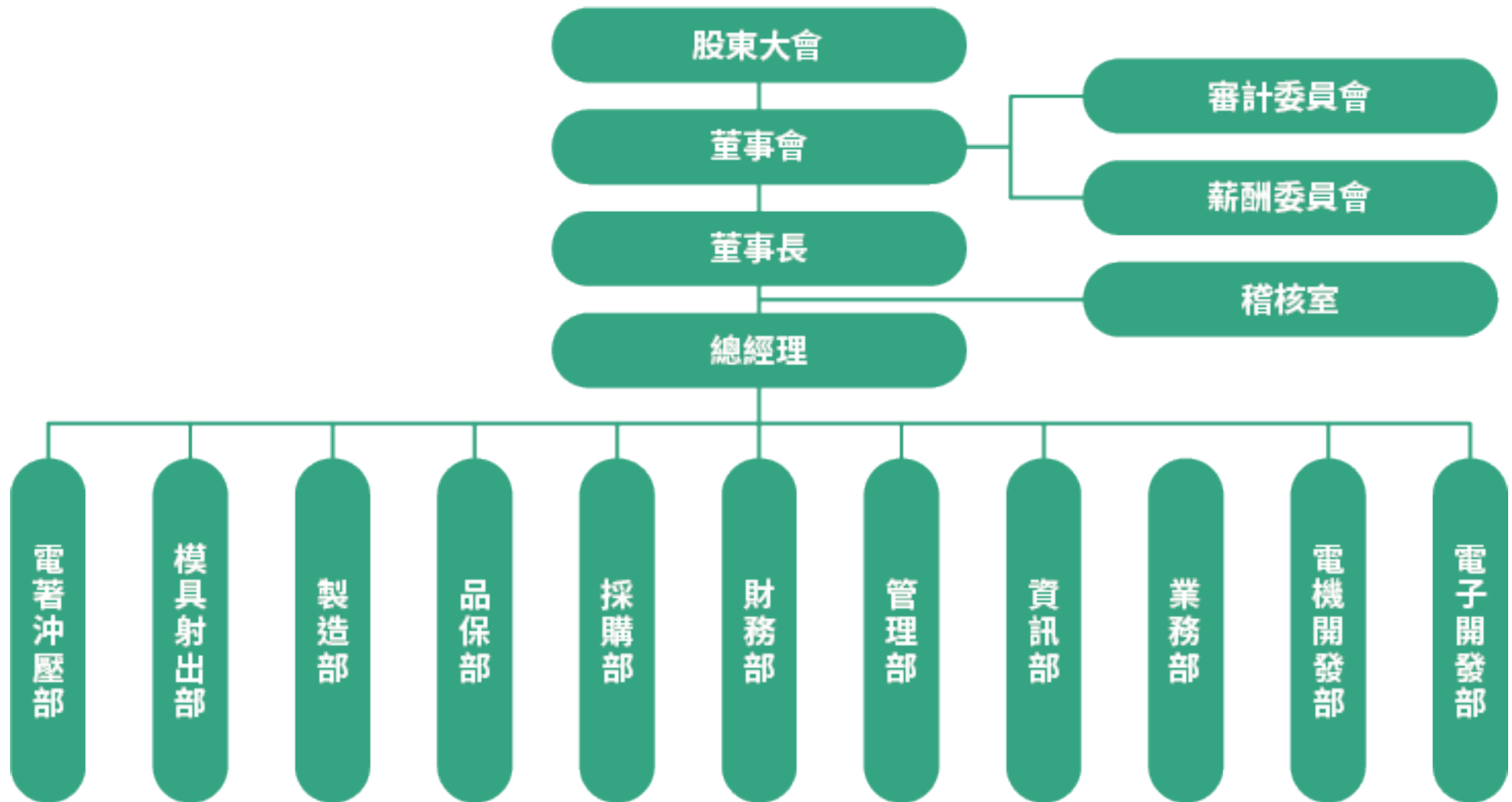
為持續強化董事會專業智識及掌握產業趨勢，我們每年度定期安排董事進修，課程涵蓋公司治理、產業轉型、氣候變遷等議題，2024年每位董事平均受訓時數為3小時，。



董事會績效評估與薪酬制度

溢源實業依據「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」進行年度績效評估，從多面向審視董事會及功能性委員會運作成效。評估重點包括：董事會參與公司重大營運決策之積極性、提升策略決策品質的能力、成員組成與專業結構是否支持公司治理目標，並涵蓋董事選任制度與持續進修機制的健全性。

溢源實業股份有限公司組織圖



1.2 誠信經營

謚源實業參酌「上市上櫃公司誠信經營守則」，制定《誠信經營作業程序及行為指南》及《內部稽核機制》，定義本公司於業務範疇應符合的誠信與道德標準，我們透過專責稽核單位負責內部稽核，依照完整的內控制度確保本公司營運皆依循法律之規範。謚源實業訂定相關誠信經營政策，以本於廉潔、透明及負責之經營理念，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。由董事會通過誠信經營作業程序，指定財務部為本公司推動誠信經營的專責單位，政策與管理程序定。

謚源實業的內部控制流程



1.3 風險管理

謚源實業為實踐企業永續發展，遵循各層級的組織管理體系及內部控制體系，鑑別並管控營運過程所應考量之風險，評估各風險對於公司營運的潛在衝擊，以落實公司治理、達成永續經營目標、保障利害關係人權利。包括經營風險、財務風險、管理營運風險等三大面向，透過風險鑑別，持續進行追蹤、確認改善，有效降低公司營運之風險，以落實風險管理。

經營風險管理

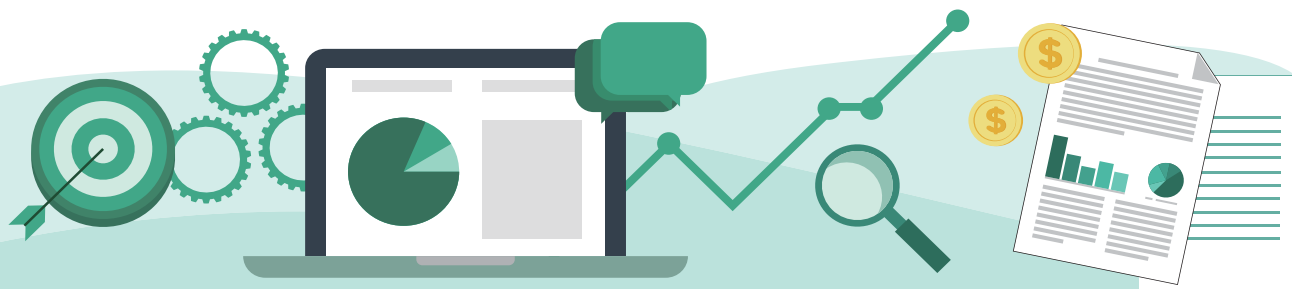
持續觀察市場變動及產業變化，每年定期召開經營方針策略會議，透由各單位進行會前收集資訊進行內外部環境分析，將公司的優勢 (Strength)、劣勢 (Weakness)、機會 (Opportunity)、與威脅 (Threat)，歸納重點後，針對 TOWS 分析結果提出具體的行動方案，作為經營方針策略規劃的考量依據，擬訂短中長期策略目標、關鍵績效指標及具體可行的行動計劃，制定「經營方針策略及關鍵績效指標規劃及管理辦法」，並依關鍵績效指標執行診斷作業標準進行審查，有效管理公司營運，並定期召開經營會議，做營運績效追蹤與改善，使公司經營策略能達成營運目標。

財務風險管理

財務相關風險管理，目前針對市場風險 (匯率、利率、權益價格)、信用風險、流動性風險等進行相關風險評估與因應策略說明。

管理營運之風險管理

依循 ISO9001 並參考 IATF16949：2016 全球汽車產業品質管理系統，經由內外部議題及利害相關者要求與期望風險評估結果無高風險項目。



1.4 資訊安全管理

為有效因應資料竊取、網路攻擊等資訊安全相關風險，提升資訊安全制度與強化防護能力，謚源實業依循ISO27001，制定《資訊安全政策》作為資訊系統、網路、機房之基礎，以保障客戶與員工的權益，建立資安事件發生時的處理與通報程序，若疑似資安事件發生，交由緊急應變小組判斷是否為資訊安全事件，並依嚴重程度規劃事件處理方法，以確保公司全體人員清楚地知道如何應對資安事件，共同守護客戶的資訊安全。

在公司內部為推動資安文化的建立與培養，定期舉辦資訊安全教育宣導，讓全體同仁深入了解資訊安全的重要性，學習如何有效地保護敏感資訊並預防資安風險，2024年資安教育宣導完成率為100%。

1.5 內部稽核制度

謚源實業設有健全的內部稽核機制，稽核單位隸屬董事會，具有獨立運作性，稽核主管定期向審計委員會、獨立董事及董事長報告，確保公司內部控制制度之有效執行與管理。公司稽核室依年度稽核計畫，執行各項作業流程與內部控制查核，並每季度向審計委員會說明稽核重點與追蹤改善情況。若於執行過程中發現重大異常事項，稽核室得即時召集臨時會議，通報管理階層，強化即時風險應變與控管能力。

謚源亦透過內部控制缺失改善追蹤制度，督導各單位即時改善缺失並追蹤其成效，以提升整體營運效率與公司治理水準。公司管理階層持續支持內部稽核之角色，視其為維繫組織透明、效率與誠信的重要關鍵。

1.6 法規遵循、追蹤、評估與說明

溢源實業作為汽車零組件製造產業的專業供應商，高度重視法規遵循與企業誠信治理。公司依循產品製造過程中所涉及之勞動基準法、環境保護法令、工業安全衛生法與衝突礦產禁用規範，嚴格管理原物料來源與勞動條件，確保製造流程符合國內外環保與人權要求。

在銷售端，溢源遵守相關行業主管機關對於產品安全、標示完整性與消費者健康保障等法規要求，並配合《公平交易法》辦理營業活動，以維護公平競爭秩序。財會面則依法遵守稅務規定、反洗錢條例、反逃稅行動計畫等會計與稅務合規性標準。

身為台灣上市公司，溢源依法履行《公司法》、《證券交易法》與《公司治理實務守則》等企業治理規範，並配合主管機關推動之企業永續發展措施。2024 年度反貪腐、內部與外部重大法規違規紀錄為零件，罰款金額為0元，顯示公司制度落實與法遵風險管理成效良好。



02 創新與品質管理

2.1 多元化產品與服務範疇 / 2.2 產品與服務 / 2.3 營運績效 / 2.4 品質管理



2.1 多元化產品與服務範疇

溢源實業專注於設計與製造汽車後市場的冷卻風扇、鼓風機及升降機等產品，涵蓋以下三大市場：



創新技術能力

溢源憑藉深厚的製造經驗與持續技術投資，於汽車風扇與馬達系統領域建立明確競爭優勢。

主要技術亮點包括：

無刷馬達 (BLDC) 技術

溢源車用空調無刷風機廣泛應用於各類乘用與商用車款，包含前座、中央扶手、與後座空調系統。公司持續投入研發與升級，產品具有高效率、低噪音、長壽命等特性，已成功進入歐美與東南亞多國市場，成為國際知名車廠指定供應商。

公司亦針對 NVH（噪音、振動與聲振粗糙度）提供全面解決方案，進一步提升駕駛體驗與空調性能。

智能風扇控制技術

隨著 DC/DC 轉換器、OBC、ECU 等車用電子模組需求升溫，溢源開發出可根據負載自動調整風速的智能風扇系統，以提升散熱效率與能源使用效率。此技術不僅強化產品差異化，也展現公司在車電整合應用上的技術實力。

節能設計與製程改善

溢源實業所有設計開發致力於節能減碳，於新設計案中以更高能源使用效率為主要目標，不僅確保品質穩定性，更讓產品達到節能減碳的效益。

自2020年起，公司針對零件進行包材改善，在不影響零件品質的前提下，以最少的包材，進行以下改善：

- 減少塑膠箱使用數量。
- 變更零件擺放方式，改以平放方式減少因堆疊需額外增加包材。
- 使用可再回收利用的包材，減少塑膠類包材的使用。

這些措施有助於降低環境負擔，提升產品的環保性能，符合可持續發展的目標。

2.2 產品與服務

溢源實業股份有限公司定期進行顧客滿意度調查，藉此掌握市場趨勢並傾聽客戶回饋，做為未來持續改善與創新的重要依據。公司致力於超越顧客期望，提供優於市場水準的產品品質與服務體驗，藉此提升顧客忠誠度並強化整體競爭力。

主要產品類別

溢源實業股份有限公司專注於車用機電產品的開發、生產與全球供應，主力產品涵蓋冷卻風扇總成、鼓風機總成、車窗升降馬達及無刷／有刷直流馬達模組，廣泛應用於乘用車、商用車、電動車及特殊車輛領域。透過持續的產品創新與品質管理，溢源致力於提升車用熱管理與空調系統的整體性能，協助客戶實現節能、舒適與安全的目標。

項目	生產零件的重量 (公噸)	生產零件的數量 (件數)
值	289.36	323025

產品範疇與核心技術



直流無刷馬達 (BLDC)

無刷馬達運作無需碳刷，透過電子控制器進行高效能換向，具備高效率、低噪音、壽命長與低維護等特性，是現代車輛電動化的關鍵元件。溢源已開發多型號車用 BLDC 馬達，並通過嚴格品管測試，應用於引擎散熱風扇、空調鼓風機等核心模組。



直流有刷馬達

作為傳統車用馬達核心技術，有刷馬達設計成熟、應用範圍廣泛。溢源累積多年開發經驗，已推出百餘款有刷馬達產品，具備穩定性高、可維修性佳等優勢，廣泛應用於售後維修市場 (AM) 及部分 OEM 專案。



冷卻風扇總成

為確保內燃機與電動車動力模組的熱穩定性，冷卻風扇組件在車輛運行中扮演關鍵角色。溢源已開發超過一千種冷卻風扇產品，涵蓋各類車型需求，協助全球客戶因應嚴苛氣候條件與熱管理挑戰。



鼓風機總成

鼓風機負責將冷熱空氣送入車艙，影響乘客舒適性與除霧效能。溢源開發多元鼓風機產品，並優化風量、耐震性與噪音控制設計，提升整體駕駛體驗。



模具設計
與電著塗裝 OEM 服務

除標準產品外，溢源亦提供模具開發與電著塗裝等代工服務，具備完整的模流分析、模具開發、塗裝設備與技術人力，支援客戶進行快速開發與產線導入。



顧客服務與健康安全管理

溢源高度重視產品的安全性與法規合規，所有產品均通過嚴格的可靠度與環境耐受性測試，包括高溫、振動、濕氣等模擬實驗，以符合 SAE、FMVSS 等國際標準。針對 OEM 客戶，亦提供完整的設計審查、PPAP 認證與特殊特性管理，以確保產品符合系統整合需求。

在產品標示與使用安全方面，公司落實 GRI417 要求，於所有產品包裝與技術文件中清楚標示材料成分、性能參數、安裝建議與安全操作說明，降低使用者誤用風險，保障最終使用者健康與產品責任合規性。

顧客關係與隱私保護

為持續強化顧客關係管理，溢源設立顧客服務中心與產品應用支援團隊，提供即時技術諮詢、客訴回應與交期追蹤。公司每年定期執行客戶滿意度調查，2023 年整體客戶滿意度達 92%，並將顧客反饋納入內部品質改善循環，促進產品持續優化。

針對顧客資料管理，公司建置資訊安全與資料隱私控管機制，確保所有與客戶往來的商業資訊與個資資料依照 GRI418 規範處理，避免資料洩漏風險，強化客戶信任基礎。

外部組織參與

外部公會參與	身份別
1. 桃園市工業會	會員
2. 台灣汽車零件協會	會員
3. 汽車電裝品工會	會員
4. 桃園工四工業區工會	會員

2.3 營運績效

溢源公司未來發展策略一方面繼續鞏固全球AM產品既有市場地位，北美產品營收持續成長及東南亞與其他地區市場不斷投入研發，提升產品品質及價格競爭力，今年表現穩定且持續成長。隨全球供應鏈生態變化持續布局與發展OEM業務，以AM與OEM兩方面的業務持續帶動公司營收與獲利的成長。

年度	營業收入 (仟元)	稅前淨利 (仟元)	EPS(元)
2022	723,010	207,411	4.59
2023	586,469	111,928	2.42
2024	591,463	117,971	2.67

2.4 品質管理

溢源實業股份有限公司始終堅信「與客戶共同完成產品開發」是公司持續成長與創新的重要理念之一。在競爭激烈且技術快速演進的汽車零組件市場中，唯有與客戶保持緊密的協作與信任關係，方能打造真正符合需求、具備高附加價值的產品解決方案。

為實現此一理念，公司設有專責的客戶服務與技術支援團隊，從產品設計構想到量產導入階段，提供全程參與式的服務支援。

服務內容包含：

- 初期設計階段：與客戶共同討論產品規格與應用情境，導入可靠度、安全性與節能等關鍵設計要素。
- 開發與樣品階段：配合客戶進行試樣製作、功能測試、材料評估與認證流程。
- 量產與售後：持續追蹤產品製造與交期狀況，提供技術與品質問題即時回應與解決方案。

公司致力於成為客戶最值得信賴的長期合作夥伴，透過高效率溝通與誠信服務，建立正向互動與長期信賴基礎。針對OEM、AM等不同市場需求，亦提供客製化設計與流程彈性調整能力，以回應快速變化的產業需求。

在品質管理方面，溢源以「品質第一，顧客至上」為品質政策，全面推動ISO9001:2015品質管理系統，將品質要求融入公司每一項決策與行動中。品質目標與指標明確落實至各部門，涵蓋開發階段異常率、製造良率、客戶抱怨件數、交期準確率等關鍵指標，並由管理階層定期檢視與推動改善行動。

當發生產品不良或客訴事件時，公司啟動快速應變機制，由品保與客戶服務團隊聯合成立專案小組，立即與客戶聯繫確認狀況、分析根因，並提供具體處理計畫與後續追蹤，確保問題獲得妥善解決。這不僅體現公司對品質問題「不隱瞞、不拖延、不重複」的原則，也彰顯我們對客戶承諾的高度重視。

為進一步整合營運效率與品質控管，溢源已全面導入企業資源規劃系統（Enterprise Resource Planning, ERP），涵蓋製程排程、生產批量控管、設備稼動率管理、原物料進出追蹤等模組。ERP系統的導入，使公司能夠達到以下目標：

- 即時掌握製程異常與品質數據，強化數據決策能力。
- 提升生產效率與交期準確性。
- 建立可追溯的製造履歷與批次管理機制。
- 降低浪費並提升資源使用效率。

溢源將繼續以客戶需求為核心，強化跨部門合作與流程整合，結合研發創新、製造技術與品質管理，以實現「超越顧客期待」的服務目標，並為全球汽車產業的永續發展貢獻價值。

03 友善職場

3.1 人權管理 / 3.2 人才招聘與留任 / 3.3 人才發展 /
3.4 激勵性薪酬制度 / 3.5 職業安全衛生



3.1 人權管理

溢源實業重視人權保障與道德誠信原則，並將「誠實和諧」視為實踐企業永續發展的核心價值之一。公司依據《中華民國勞動基準法》及相關法律規定，落實基本勞動權益保障，遵循誠信、平等、尊重的原則對待每位員工。

目前，溢源已將人權或商業道德等管理機制納入日常營運中，管理方針已涵蓋相關規範內容，並逐步朝制度化與透明化方向發展。期望於未來進一步落實對內部員工與外部供應鏈的人權保障與道德承諾。

人權申訴與處理

溢源實業重視員工意見與權益，在公司內部透過多元溝通管道，提升勞動人權，如反應申訴或投書系統，並依最嚴格的個人資料保護規範，確保員工投書的自由性和保密性，本公司並無進行團體協約採定期召開勞資會議方式，與員工代表討論以保障員工擁有組織與集體談判的權力，提倡健康正向的勞資關係。2024年共執行四場勞資會議。

為減少人權風險對公司、供應鏈及合作夥伴的營運衝擊，依據人權風險評估結果建立對應的緩解補償措施，依各議題風險等級分別擬定預防措施及改善方案，並定期追蹤執行結果。

為具體實踐對人權的尊重，本公司於現有內規制度中，例如《工作規則》、《人員聘任管理辦法》、《執行職務遭受不法侵害》、《性騷擾防治規範》與《員工獎懲規則》等，已明確宣示對員工人身安全、工作平等與職場尊嚴之重視。公司亦設置內部溝通管道與申訴機制，保障同仁在遭遇不當待遇或工作權益受損時能有合理申訴與調查流程。

若違反人權議題個案發生，公司員工將依內部程序進行調解與協商並按工作規則進行處置，與利害關係人保持暢通的溝通管道，要求供應鏈及合作夥伴遵守規範，落實人權治理。

供應商人權要求與責任制度

在供應鏈管理方面，本公司正逐步強化對供應商之倫理與人權要求，並規劃導入「溢源供應商行為準則」與「供應商人權問卷」等制度工具，以強化供應鏈的責任管理。未來將於採購政策中納入人權保護條文，並逐步推動與主要協力廠商簽署道德承諾文件，促使整體產業鏈共同遵守誠信經營與社會責任原則。

舉報與反舞弊制度

本公司已設立內部稽核單位與匿名反映管道，如員工發現有不當行為（如收賄、貪瀆、利益衝突等），可透過專線或電子郵件方式向管理高層檢舉，公司將嚴格保密舉報人身份。查證屬實者，將依照公司規章對相關人員進行懲處，違反道德規範之廠商則視情節終止合作關係。

溢源實業秉持誠信經營原則，未來將持續推進公司治理制度與社會責任實踐，擴大政策涵蓋範圍，並落實於治理架構與日常營運中，朝向國際永續準則靠攏。



3.2 人才聘用與留任

人才聘用

溢源實業股份有限公司重視人權保障與平等就業機會，致力於打造安全、尊重與多元的職場文化。公司遵循《勞動基準法》與相關法令規定，並主動承諾不僱用童工、不容許任何形式的強迫勞動或歧視行為。

公司全體員工之薪酬、晉升與福利政策，皆秉持「同工同酬」、「公平對待」原則，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教或職務而有所差異。公司亦強調職場性別平等與族群友善，尊重每一位員工的身分與信仰，逐步形塑「多元、平等、共融 (DEI)」的職場文化。

目前溢源主要人力組成以本地員工為主，亦逐步建構更包容的制度來支持外籍員工的就業與發展。針對外籍員工之管理，公司與顧問公司合作，提供符合其語言與文化背景的職前訓練與安全衛生教育，並確保其享有與本國籍員工相同之薪酬福利與申訴管道。

員工組成						
員工類別	台灣總合計					
	男性	女性	總計	男性	女性	總計
	人數	人數	人數	比例	比例	比例
高階管理階層總監級以上主管	2	2	4	1.02 %	1.02 %	2.03 %
中階管理階層理級以上主管	6	4	10	3.05 %	2.05 %	5.08 %
初階管理階層課級以上主管	12	2	14	6.09 %	1.02 %	7.11 %
其他人員	108	61	169	54.82 %	30.96 %	85.79 %
永久聘顧員工 (全職)	0	0	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
臨時員工 (非全職)	0	0	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
全職員工	128	69	197	64.97 %	35.03 %	100.00 %
兼職員工 (短期契約人員)	0	0	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
無時數保證員工 (工讀人員)	0	0	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %
臺灣籍	69	68	137	35.03 %	34.52 %	69.54 %
外籍	60	0	60	30.46 %	0.00 %	30.46 %
外包人員總人次	0	0	0	0.00 %	0.00 %	0.00 %

註1：員工組成以本年度結束當日數值為基準

註2：本公司僅營運據點於台灣

員工學歷分布			
項目	員工類別	人數	比例
年齡	16 歲 ~20 歲	0	0.0 %
	21 歲 ~30 歲	39	19.8 %
	31 歲 ~40 歲	46	23.4 %
	41 歲 ~50 歲	59	29.9 %
	51 歲 ~60 歲	36	18.3 %
	61 歲以上	17	8.6 %
學歷	博士	0	0.0 %
	碩士	4	2.0 %
	大學	54	27.4 %
	高中	102	51.8 %
	高中以下	37	18.8 %

留任策略

謚源深知人才為企業發展最關鍵的資產。為激發員工潛力並提升留任率，公司積極提供良好的工作環境與具競爭力的福利制度，並透過制度設計讓員工能夠發揮專長、追求職涯發展與技能進修。

謚源主要人才留任策略包括：



優渥的薪酬與福利制度

公司提供具市場競爭力的薪資結構，並依績效與年資實施定期調薪與獎金制度，另設有年終獎金、三節禮金、團體保險與員工旅遊等福利措施，以強化員工對企業的向心力。2024 年度總薪酬最高個人與組織其他員工薪酬中位數之比率為 9.37；兩者年度薪酬增加百分比之比率為 -0.3%。



公平與多元的考核制度

為確保員工發展與公司策略一致，謚源建立透明、可量化的績效評核制度，依據工作目標與團隊表現進行績效評估。並以此作為晉升、調薪與教育訓練規劃依據，鼓勵多元發展與橫向職涯流動。2024 年度 ESG 營運指標包含「開發新廠商」、「提高產線良率」、「減少匯率風險」、「提升廠商交貨準時率」及「減少採購金額」等項目，定期檢視，確保營運效能持續增進，持續推動營運優化與永續發展。



暢通的溝通與申訴管道

謚源設有內部意見回饋與申訴流程，員工可透過部門主管、HR 或匿名信箱反映職場問題與建議。公司承諾所有申訴案件皆妥善保密處理，並依實情追蹤改善，營造開放透明、尊重員工聲音的企業文化。

新進員工來源						
項目	實習轉正	退役軍人	內部招募與輪調	內部舉薦	主動搜尋人才	人力銀行 (104、1111、就業服務站 (二度就業)等單位)
人數	0	0	0	0	0	19

新進員工與離職員工人數 & 男女占比

新進 / 離職人員各區男女占比

類別	年齡	男性	女性	男性	女性
		人數	人數	比率	比率
新進員工	16 歲 ~20 歲	0	0	0 %	0 %
	21 歲 ~30 歲	8	1	50 %	33 %
	31 歲 ~40 歲	5	2	31 %	67 %
	41 歲 ~50 歲	3	0	19 %	0 %
	51 歲 ~60 歲	0	0	0 %	0 %
	61 歲以上	0	0	0 %	0 %
合計		16	3	100 %	100 %
離職員工	16 歲 ~20 歲	0	0	0 %	0 %
	21 歲 ~30 歲	7	2	41 %	40 %
	31 歲 ~40 歲	5	3	29 %	60 %
	41 歲 ~50 歲	3	0	18 %	0 %
	51 歲 ~60 歲	2	0	12 %	0 %
	61 歲以上	0	0	0 %	0 %
合計		17	5	100 %	100 %

3.3 人才發展

溢源亦持續推動在職進修與職能強化，根據各職類與部門職責提供個別化培訓計畫。除基本職能課程外，公司也鼓勵主管參加外部管理與數位轉型課程，強化領導力與專業技術。未來溢源將依據公司轉型發展需求，逐步導入更系統性的職涯發展路徑圖與教育資源，並建立「學習型組織」文化，強化組織韌性與創新能力。

員工職別與性別統計之訓練情形					
項目	員工類別	各職別合計		個項目總合計	
		男性	女性	男性	女性
年度訓練總時數	經理級以上主管	18	52	45	64
	生產線上人員	3	0		
	其他人員	24	12		
年度訓練總人次	經理級以上主管	2	2	5	3
	生產線上人員	1	0		
	其他人員	2	1		
年度訓練普及率	經理級以上主管	1 %	1 %	0.7 %	0.5 %
	生產線上人員	0 %	0 %		
	其他人員	1 %	1 %		
年度訓練平均時數	經理級以上主管	12	12	13	8
	生產線上人員	3	0		
	其他人員	24	12		

項目	年度訓練總金額 (仟元)	年度訓練總時數	年度訓練總人次	年度訓練普及率
2024 年	49	108	8	4 %



3.4 激勵性薪酬制度

溢源實業股份有限公司重視員工的福利與激勵，堅信唯有創造具吸引力且具市場競爭力的薪酬制度，方能吸引並留任優秀人才，進一步促進企業永續經營與成長。公司秉持與員工共享經營成果的精神，透過具體的獎酬政策及制度化的薪酬調整機制，保障員工的合理待遇並激發工作動能。

溢源薪酬制度訂定原則如下：

- 依法辦理，建立和諧勞資關係：

全數薪資制度皆遵循勞動基準法與相關法規，保障勞工權益，並與員工建立穩定的合作基礎。

- 符合法令之起薪標準：

針對新進人員與外籍勞工，起薪皆符合國內法令規定，並依工作性質與專業背景核定。

- 參考市場水準訂定薪酬：

公司定期進行市場薪資調查，根據不同職務職責、專業功能、市場行情與員工貢獻程度，提供具市場競爭力的整體薪資組合。

- 獎金發放與績效掛勾：

依公司整體營運績效、部門目標達成與個人職務績效，核發年度績效獎金與專案獎勵，鼓勵員工與企業共同成長。

- 薪酬公平原則：

員工之薪資與獎酬評估基準為其學經歷、專業技能、工作績效與年資，不因性別、年齡、種族、宗教信仰、政治立場、婚姻狀況或工會身份等因素而有所歧視。

- 年度調薪機制：

每年度參考營運成果與市場報酬水準進行薪資調整，確保薪酬制度具前瞻性與公平性。

- 職涯發展與升遷規劃：

公司依據員工之表現潛力、職涯志向、組織需求與工作適配度，進行人員調任與晉升規劃，創造多元發展機會與成長舞台。

溢源透過此一全方位且具彈性的薪酬制度，結合職涯發展與績效導向，致力於營造一個激勵與保障並行的友善職場，吸引各類專才在此長期發展，共創企業與員工的雙贏局面。

職級	女男基本薪資比例	女男平均報酬比例
經營職（管理職）	1:1.15	1:1.52
專業職（直接人員）	1:1.05	1:1.04
一般職員（間接人員）	1:1.33	1:1.22

註：女性對男性的基本薪酬比率（女性為基數 1）

非主管員工薪酬資訊	
薪資平均數	502,468
薪資中位數	453,800



3.5 職業安全衛生

溢源實業股份有限公司秉持「品質為本、安全為要、員工為本」的核心理念，致力於打造安全、健康、可持續的工作環境。為落實職業安全與健康責任，公司依據《職業安全衛生法》及相關法規要求，建置並推動職業安全衛生管理系統，積極辨識、評估並持續改善職場潛在風險，確保所有工作者皆能在無虞的環境中安心工作。

溢源已設立「工安部門」，負責統籌各廠區的職安衛政策規劃、年度執行計畫與成效監控，並由專責單位定期召開會議，檢視各項目標達成情形，包括工作場所風險控管、異常事件處理、職業傷害通報與肇因分析等，作為精進管理機制與強化預防策略的依據。

此外，溢源持續推動安全文化深植與員工參與，透過教育訓練、實務演練與作業稽核，提升同仁對安全與健康的自主管理能力。公司亦同步導入自動化與智慧感測系統，降低高風險作業人力暴露，邁向本質安全與系統管理的雙重目標，實現溢源對員工生命安全與企業永續的堅定承諾。



職場安全目標

指標	2024 年目標	2024 年執行成果	2025 年目標
全公司承攬商失能傷害頻率 (F.R)	極重大、嚴重、輕微以上事故 0 件	極重大、嚴重、輕微以上事故 0 件	極重大、嚴重、輕微以上事故 0 件
全公司事件數 (含工作者)	極重大、嚴重、輕微以上事故 0 件	極重大、嚴重、輕微以上事故 0 件	極重大、嚴重、輕微以上事故 0 件
全公司員工綜合傷害指數 (F.S.I)	極重大、嚴重、輕微以上事故 0 件	極重大、嚴重、輕微以上事故 0 件	極重大、嚴重、輕微以上事故 0 件

註：1. 極重大、嚴重事故係指廠內死亡、工作者無法恢復的其他傷害（如：截肢）、或廠內無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態。

2. 輕微以上事件，指廠內包含輕傷害（損失工時達一日以下）可記錄事故；工傷是指損失日數達一日以上事故。

3. 全承攬商失能傷害頻率 (F.R)，以非本公司員工之工作者為分析對象，此類工作者復原後作業場所不定，無法統計實際損失工作天數，以調查發生頻率（人次 / 百萬工時）為基準。2024 年共 2 件：承攬商死亡工傷 0 件 0。

4. FSI 事故事件不包含輕傷害（損失天數未達 1 日）。

職業安全與健康四大保護計畫

謚源實業秉持「以人為本、預防為先」的職安理念，致力於打造健康、安全與關懷兼具的工作環境。為全面守護員工身心健康與職場安全，公司推動四項重點職安健康管理計畫，並由專責單位與醫護人員共同執行。

一、異常工作負荷引發疾病預防計畫	二、母性健康保護計畫
透過問卷調查與資料分析，掌握員工在工作與生活中可能面臨的壓力與健康負荷情形，針對潛在高風險群主動安排醫師面談與諮詢服務。公司並定期辦理壓力管理與身心平衡相關健康講座，協助員工識別壓力來源，提供具體生活調適與健康建議，降低職業疾病風險。	針對懷孕與產後一年內的員工，謚源設有完整的母性關懷機制，提供健康追蹤、環境風險評估與醫師諮詢服務。針對作業環境中可能影響母體與胎兒安全的物理、化學或人因性危害進行鑑別與管理，確保女性員工在職期間的健康權益與生育安全。
三、人因性危害預防計畫	四、職場不法侵害預防計畫
為降低久坐與重複性動作所造成的肌肉骨骼傷害風險，謚源推行人因工程改善措施，包括提供可調整高度的辦公桌椅、規劃符合人體工學的工作站、推動人因危害問卷評估，並結合專業醫療團隊辦理諮詢活動、衛教講座與放鬆舒壓服務（如 EDM 宣導、按摩站設置等），提升職場舒適度與工作效率。	謚源制定《職場不法侵害預防作業程序》，明訂公司對任何形式職場暴力與騷擾行為採「零容忍」政策。公司每年辦理自主檢核與教育訓練，由部門主管至基層主管共同參與落實預防工作。公司亦設有申訴與通報機制，確保員工能在不受威脅的環境下執行職務，並建立正向尊重的職場文化。



04 氣候與環境

4.1 TCFD 氣候相關財務揭露 / 4.2 能源與溫室氣體管理 / 4.3 水資源管理與節水措施 / 4.4 廢水處理與污水防治 / 4.5 廢棄物管理與資源再生



4.1 TCFD 氣候相關財務揭露

謚源實業運用氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的架構，藉由風險辨識、風險分析、風險評估、風險因應與監控、風險報告與揭露等管理流程，依據評估後之剩餘風險等級提出風險回應改善計劃，以有效調適風險。

氣候風險鑑別程序



治理	策略	風險管理	指標與目標
<ul style="list-style-type: none"> ● 氣候相關風險與機會之監督 ● 管理階層在評估與管理之角色 	<ul style="list-style-type: none"> ● 短中長期氣候風險與機會 ● 對業務、策略與財務規劃之風險及機會衝擊 ● 策略韌性及氣候情境 	<ul style="list-style-type: none"> ● 氣候風險鑑別及評估 ● 氣候風險管理流程 ● 氣候風險整合至整體實體與財務風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 氣候風險評估指標 ● 溫室氣體排放盤查 ● 風險與機會目標及表現績效
<p>為推行永續經營及致力於環境保育實踐，謚源實業由高階主管團隊負責核決永續發展管理方針及設定目標，並統籌執行公司在環境、社會及公司治理等各面向風險評估與因應對策，包括但不限於氣候變遷相關議題推動狀況，並定期進行成效追蹤，每年至少一次向董事會報告企業永續議題的執行成果及未來規劃。</p>	<p>謚源實業設定溫室氣體減量目標承諾，有效控制溫室氣體排放量並盤點法規影響與執行現況，預先規畫因應方案。對於天然災害與機台故障引起的服務中斷等相關風險，已導入持續營運計畫與災難復原演練項目之中。</p>	<p>藉由風險評估結果決定重大風險並管理之，管理作法包含追蹤各項風險及機會對財務的衝擊或貢獻，並進行檢討與改善。氣候相關的風險已整合謚源實業的風險管理規劃中，經評估極端氣候事件並無立即性實體風險與財務影響，將續評估以利提前因應風險發生。</p>	<p>依據ISO14064進行溫室氣體排放盤查。並定期管理各範疇的溫室氣體排放量，並持續找尋可優化空間。</p>

4.2 能源與溫室氣體管理

環境與能源管理政策溢源實業股份有限公司積極回應全球氣候變遷挑戰，致力於建構環境友善與高效率的營運體系，訂定「碳管理」、「低碳排放」及「資源循環利用」三大核心願景。公司透過逐年擴增節能減碳、資源再利用與綠色供應鏈管理等軟硬體投資，打造符合國際趨勢的永續營運架構。

源頭管理

優先採用綠色原材料（如廢金屬）、循環箱，以提升效率並減少資源浪費。

製程管控與降污減排

透過製程優化，採用電鑄替代電鍍，並藉由製程技術改良效能優化，降低污染物排放。

管理制度與系統建置

溢源實業積極響應全球永續發展趨勢，致力於打造高效能、低衝擊的製造體系，導入多項國際標準以強化環境治理與資源效率。公司已參考 ISO14001 環境管理系統，並依據 ISO14064 進行溫室氣體盤查，建立完整的永續管理機制。透過這些國際認證架構，溢源系統性推動環境保護與節能減碳行動，從製程源頭控管排放、提升能效、降低用水與原物料損耗，有效減少營運對環境之衝擊，並逐步邁向循環經濟目標。

未來，溢源將持續擴大環境管理系統涵蓋範圍，深化供應鏈綠色合作，實現製造流程與企業永續發展的雙重價值。

環保投入

溢源實業積極導入先進的防治設備，並結合多項管理系統與方法以降低生產活動對環境的不良影響，包括減排和提升循環利用率，導入完整的環境監控系統，盤查潛在的污染區域，並提前採取預防和改善措施。

項目		2024
		CJ 值
直接能源	燃料油 (重油) 能源消耗量	0
	天然氣瓦斯能源消耗量	5921.056
	柴油能源消耗量	277.71
	汽油能源消耗量	83.36
間接能源	電力能源消耗量	88.81
	再生能源電力外購	0
	再生能源自發自用	0
總能源消耗量		6370.94

項目	2024
範疇一	124.77
範疇二	1169.30
總計	1294.07
註：1. 單 CO2te	

項目	單位	2024
總能源消耗量	CJ	6,371
生產重量	kg	289,360
能源密集度	CJ/kg	0.0220



4.3 水資源管理與節水措施

溢源實業有限公司致力於妥善管理水資源並提升再利用效率，依循永續營運原則，建構以「源頭管理」、「源頭減量」及「循環再利用」為核心的水資源管理模式。公司定期進行水資源風險評估與營運持續性分析，針對用水來源及區域水情制定缺水應變計畫，確保營運穩定與水環境永續。

為有效落實節水目標，溢源於生產端導入高效率製程與設備，並進行冷卻用水回收、模具冷卻水循環再利用等技術改善，提升整體用水效率並降低耗水總量。

4.4 廢水處理與污水防治

溢源實業以「降污減排、清潔生產」為目標，全面強化各廠區廢水處理管理。各生產據點皆設有自有廢水處理設施，依據作業特性進行分類收集與處理，確保廢水排放前符合政府法定標準。

公司每日進行廢水採樣與內部水質檢驗，並定期委託第三方公正機構辦理水質分析，落實雙軌監測管理，持續降低廢水對周遭環境的衝擊，並防範潛在污染風險。

項目	2024
地下水使用量 (百萬升)	0
第三方的水 (百萬升)	0
總用水量 (百萬升)	0.00
排放量 (百萬升)	0.492
耗水量 (百萬升)	19.98
水資源使用強度 (百萬升 / 百萬 - 營收)	0.0000
廢污水排放強度 (百萬升 / 百萬 - 營收)	0.0008
整體環保投入費用	2024
環保管理項目	台灣
廢水管理費用	469,800
	670,528
總計	1140328

4.5 廢棄物管理與資源再生

溢源實業以環保4R原則（Reduce、Reuse、Recycle、Recovery）作為廢棄物管理準則，全面推動廢棄物減量與資源化再利用。公司從設計源頭就考量材料使用效率，優先選用可回收或低環境負擔之材料，並於製程中導入分類回收與再利用機制，降低最終處置廢棄量。

此外，公司建立完善的廢棄物流向管理制度，並對合作廢棄物清運與處理廠商實施資格審查與定期稽核，確保所有廢棄物皆依法合規、妥善處理，符合環境保護規範。未來，溢源將持續深化廠區內循環經濟實踐，擴大廢棄物資源再利用效益，實現環境負擔最小化的營運模式。

種類與處理方式 (單位噸)		2024
一般事業廢棄物	再利用及回收	119.685
	焚化處理	49.611
	掩埋處理	0
	其他方式處理 (物理處理)	0
	其他方式處理 (熱處理)	0
	總計	169.296
有害事業廢棄物	再利用及回收	0
	焚化處理	0
	掩埋處理	0
	其他方式處理	0
	總計	0
資源回收類		0
廢棄物密集度 (廢棄物 / 百萬營收)		2.86233

附錄

附錄1-GRI 內容索引表 / 附錄2- 重大主題揭露 /
附錄3- 一般主題 / 附錄4-SASB 行業準則

附錄1-GRI 內容索引表

- 使用聲明：謚源已依循GRI準則報導2024年1月1日至2024年12月31日期間的内容。
- 使用的GRI：GRI1：基礎2021
- 適用的GRI行業準則：於本報告書報導期間尚無適用之GRI行業準則發布。

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI1：基礎 2021				
GRI2：一般揭露 2021				
1. 組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	P.4	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	P.4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.4	
2-4	資訊重編	無合併或併購、報導期間、業務性質及衡量方法等改變		
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	P.4	
2. 活動及工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	重大性議題管理	P.10	
2-7	員工	3.2 人才招聘與留任	P.24	
2-8	非員工的工作者	3.2 人才招聘與留任	P.24	

附錄1-GRI 內容索引表

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3. 治理				
2-9	治理結構及組成	1.1 董事會結構與運作	P.13	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 董事會結構與運作	P.13	
2-11	最高治理單位的主席	經營者的話 1.1 董事會結構與運作	P.13	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 董事會結構與運作	P.13	
2-13	衝擊管理的負責人	關於本報告書 1.1 董事會結構與運作	P.4 P.13	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	P.3	
2-15	利益衝突	1.1 董事會結構與運作	P.13	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.6 法規遵循、追蹤、評估與說明	P.15	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 董事會結構與運作	P.13	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 董事會結構與運作	P.13	
2-19	薪酬政策	1.1 董事會結構與運作	P.14	
2-20	薪酬決定流程	3.4 激勵性薪酬制度	P.28	
2-21	年度總薪酬比率	3.2 人才聘用與留任	P.26	

附錄1-GRI內容索引表

4. 策略、政策與實務				
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P.5	
2-23	政策承諾	31人權管理	P.24	
2-24	納入政策承諾	31人權管理	P.24	
2-25	補救負面衝擊的程序	31人權管理	P.24	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	31人權管理	P.24	
2-27	法規遵循	16法規遵循、追蹤、評估與說明	P.17	
2-28	公協會的會員資格	22產品與服務	P.21	
5. 利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	重大主題鑑別、分析與管理流程	P.8	
2-30	團體協約	重大主題鑑別、分析與管理流程	P.24	
GRI3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別、分析與管理流程	P.7	
3-2	重大主題列表	重大主題鑑別、分析與管理流程	P.10	
3-3	重大主題管理	重大主題鑑別、分析與管理流程	P.10	

附錄2- 重大主題揭露

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
創新研發與智財					
GRI 3：重大主題	3-1 3-2 3-3	決定重大主題的流程	重大主題鑑別、分析與管理流程 利害關係人溝通重大性議題管理 2.1 多元化產品與服務範疇	P.7~11 P.19	
顧客關係管理					
GRI 3：重大主題	3-1 3-2 3-3	決定重大主題的流程 重大主題列表 重大主題管理	重大主題鑑別、分析與管理流程 利害關係人溝通 重大性議題管理	P.7~11	
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	2.2 產品與服務	P.20	
職業安全與衛生					
GRI 3：重大主題	3-1 3-2 3-3	決定重大主題的流程 重大主題列表 重大主題管理	重大主題鑑別、分析與管理流程 利害關係人溝通 重大性議題管理	P.7~11	
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調 查	3.5 職業安全衛生	P.29	

附錄2- 重大主題揭露

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
產品品質					
GRI 3：重大主題	3-1 3-2 3-3	決定重大主題的流程 重大主題列表 重大主題管理	重大主題鑑別、分析與管理流程 利害關係人溝通 重大性議題管理 2.4 品質管理	P.7~11 P.22	
誠信與商業道德					
GRI 3：重大主題	3-1 3-2 3-3	決定重大主題的流程 重大主題列表 重大主題管理	重大主題鑑別、分析與管理流程 利害關係人溝通 重大性議題管理	P.7~11	
GRI 2	2-9	治理結構及組成	1.2 誠信經營	P.16	
人才發展					
GRI 3：重大主題	3-1 3-2 3-3	決定重大主題的流程 重大主題列表 重大主題管理	重大主題鑑別、分析與管理流程 利害關係人溝通 重大性議題管理	P.7~11	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 401-2	新進員工和離職員工 提供給全職員工的福利	3.2 人才聘用與留任	P.26	
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 人才發展	P.27	

附錄3-一般主題

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI205: 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.6 法規遵循、追蹤、評估與說明	P.17	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.6 法規遵循、追蹤、評估與說明	P.17	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.6 法規遵循、追蹤、評估與說明	P.17	
GRI302: 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源與溫室氣體管理	P.33	
	302-3	能源密集度	4.2 能源與溫室氣體管理	P.33	
GRI303: 水與放流水 2018	303-3	取水量	4.3 水資源管理與節水措施	P.32	
	303-4	排水量	4.3 水資源管理與節水措施	P.34	
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理與節水措施	P.34	

附錄3-一般主題

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI305：排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體管理	P.33	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體管理	P.33	
GRI306: 廢污水和廢棄物 2016	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	4.5 廢棄物管理與資源再生	P.34	
GRI404：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 人才發展	P.27	
GRI406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.1 人權管理	P.24	
GRI408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.1 人權管理	P.24	
GRI409：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	3.1 人權管理	P.24	
GRI413: 當地社區 2016	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	3.1 人權管理	P.24	

附錄4-SASB 行業準則

揭露主題	指標代碼	揭露指標	單位	數據或對應章節	頁碼
能源管理	TR-AP-130a.1	能源消耗總量 電力耗用所占的百分比 再生能源使用所占的百分比	千兆焦耳 (GJ)、百分比 (%)	4.2 能源與溫室氣體管理	P.33
有害廢棄物管理	TR-AP-150a.1	產生的廢棄物總量 有害廢棄物的百分比 廢棄物回收的百分比	公噸 (t)、百分比 (%)	4.2 能源與溫室氣體管理	P.33
產品安全	TR-AP-250a.1	發佈召回的次數與召回的總數量	數量	0	-
燃油效率設計	TR-AP-410a.1	營收來自提高燃油效率或減少排放的產品	表達貨幣	0	-
原料採購	TR-AP-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	質化	2.4 品質管理	P.22

附錄4-SASB 行業準則

揭露主題	指標代碼	揭露指標	單位	數據或對應章節	頁碼
原料效率	TR-AP-440b.1	銷售的產品中可回收的百分比	百分比 (%)	0%	-
原料效率	TR-AP-440b.2	投入的材料來自回收或再製造的百分比	百分比 (%)	0%	-
競爭行為	TR-AP-520a.1	因與反競爭行為法規相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	表達貨幣	1.6 法規遵循、追蹤、評估與說明	P.17
活動指標	TR-AP-000.A	生產零件的數量	數量	2.2 產品與服務	P.20
活動指標	TR-AP-000.B	生產零件的重量	公噸 (t)	2.2 產品與服務	P.20
活動指標	TR-AP-000.C	製造廠區的面積	平方米 (m ²)	9385.95	-

附錄5-上市公司氣候相關資訊

項目	執行情形 (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。 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)。 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 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。 5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。 6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。 9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	請見4.1 TCFD 氣候相關財務揭露/ P.32

項目	描述	執行情形 (章節 / 頁碼)
1-1-1 溫室氣體盤查資訊	敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO ₂ e)、密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元) 及資料涵蓋範圍。	請見4.1 TCFD 氣候相關財務揭露/ P.33
1-1-2 溫室氣體確信資訊	敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。	公司已依據ISO14064進行溫室氣體盤查，未來將依法規進行執行確信

