

ESG 執行情形：

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	✓		1. 本公司為落實永續經營理念，健全公司在環境保護、社會責任及公司治理三大領域之經營體制，以達永續發展目標，業於113年3月15日經董事會決議通過設立「永續發展委員會」，並訂定「永續發展委員會組織規程」。該委員會係隸屬於董事會下之功能性委員會，由董事會負責督導公司制定之永續發展策略目標及管理方針。截至本公開說明書刊印日止，委員會成員共3名，由1名董事及2名獨立董事所組成，期能藉由該委員會，協助董事會執行永續發展相關決策，強化董事會職能及管理機制。 本公司永續發展委員會依據「永續發展委員會組織規程」第四條，下設主任委員、執行秘書、與ESG任務小組，主任委員係由永續發展委員會召集人黃錦雲董事擔任，執行秘書由管理部鄭組長擔任，ESG任務小組則分別依E（環境）、S（社會）、G（治理）三大範疇，由24個部門所組成。 本公司永續發展相關運作，由主任委員帶領ESG任務小組負責執行，並以本公司策略委員會作為管理決策及跨部門溝通之核心平台，由策略長統籌指導公司中長期發展方向，協助整合營運策略、永續目標與風險考量，強化公司整體策略規劃與執行之一致性。 永續發展委員會每年至少召開兩次會議，並每年至少一次向董事會報告永續發展推動情形。 2. 永續發展委員會114年度已分別於114年2月26日及114年8月7日日向董事會報告本公司永續發展推動情形及各項專案進度，董事會聽取報告內容後，針對委員會執行情形及未來永續發展推動方向給予支持。 3. 本公司「2024年永續報告書」業經114年8月7日董事會決議通過，並已上傳至本公司網站「企業永續」專區及公開資訊觀測站。 4. 本公司「2025年永續報告書」預計將於115年8月提請董事會決議後發布。
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	✓		1. 本公司於 113 年 3 月 15 日經審計委員會及董事會通過訂定本公司「風險管理政策及程序」，作為本公司風險管理之最高指導原則。本公司依據該政策及程序，執行與本公司營運相關之環境、社會及治理等議題之風險評估，以及訂定相關管理策略與目標，並至少一年一次向審計委員會及董事會報告風險管理情形，最近一次風險管理運作執行情形，已於 114 年 8 月 7 日提至審計委員會及董事會報告，執行情形請參閱本公司網站「投資人專區－公司治理－風險管理」之運作情形。

推動項目	執行情形								
	是	否	摘要說明						
			2. 本公司風險管理組織架構： - 董事會為風險管理之最高決策單位，核定風險管理政策與相關規範，監督風險管理整體落實情形，確保風險有效管控 - 審計委員會負責督導風險管理，審查風險管理執行情形，並提出改善建議 - 策略委員會為主要管理單位，協助整合營運策略、永續目標與風險考量，強化公司整體策略規劃與執行之一致性。 - 總經理擔任召集人，統籌公司風險管理機制，並整合本公司永續發展委員會下設之環境（E）、社會（S）及治理（G）三大功能小組，兼負風險管理相關職能，該三大功能小組成員橫跨全公司共 24 個部門，使永續議題之研議、風險辨識與控管指標之追蹤，得以直接納入既有營運管理與內部控制流程中，避免重複設置組織，並強化風險管理與永續推動之一致性，以促進永續目標與風險管理之有效整合。 3. 風險評估邊界為本公司於 114 年 1 月 1 日至 114 年 12 月 31 日止，本公司台灣營運據點：總公司(含三芝廠)、三重分公司、台中分公司、高雄正義廠、高雄環球廠、南京三民辦公室。本公司依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估： <table><tr><th>重大議題</th><th>風險評估項目</th><th>風險管理政策說明</th></tr><tr><td>環境</td><td>氣候變遷、產品取代性高</td><td> 1.積極提升各項資源使用效率，減少對環境造成的衝擊。 2.持續致力研發節能環保及高效能、智慧技術之水泵，並提供客製化產品，提供標準產品選項以外之各項客製化設計，滿足各行各業對於泵浦應用的揚程和流量組合基本需求，以積極與同業競品做出差異化。 3.規劃內部稽核計畫，針對公司須遵循各相關環境法規之合規情形，並稽查各作業流程已符合規定。 </td></tr></table>	重大議題	風險評估項目	風險管理政策說明	環境	氣候變遷、產品取代性高	1.積極提升各項資源使用效率，減少對環境造成的衝擊。 2.持續致力研發節能環保及高效能、智慧技術之水泵，並提供客製化產品，提供標準產品選項以外之各項客製化設計，滿足各行各業對於泵浦應用的揚程和流量組合基本需求，以積極與同業競品做出差異化。 3.規劃內部稽核計畫，針對公司須遵循各相關環境法規之合規情形，並稽查各作業流程已符合規定。
重大議題	風險評估項目	風險管理政策說明							
環境	氣候變遷、產品取代性高	1.積極提升各項資源使用效率，減少對環境造成的衝擊。 2.持續致力研發節能環保及高效能、智慧技術之水泵，並提供客製化產品，提供標準產品選項以外之各項客製化設計，滿足各行各業對於泵浦應用的揚程和流量組合基本需求，以積極與同業競品做出差異化。 3.規劃內部稽核計畫，針對公司須遵循各相關環境法規之合規情形，並稽查各作業流程已符合規定。							

推動項目	執行情形				
	是	否	摘要說明		
			社會	職業健康與安全、客戶滿意度	1.為確保廠內所有同仁於工作時的安全與健康，公司定期安排廠內急救人員、職業安全衛生主管與特殊設備之操作人員，分別進行一般性與特定職業傷害預防的職安教育訓練。 2.定期召開職安會議，作為各區職安系統的串聯與溝通管道。 3.公司已聘任專職勞工健康服務護理人員，推動疾病預防與健康促進，辦理健康檢查、健康講座，並提供職業病預防及職業災害專業知識等勞工健康服務計畫。 4.未來規劃深入各地市場銷售，建立本地服務，以便快速有效了解當地客戶需求，並能針對當地客戶所屬之不同產業，提供客製化解決方案，達成一條龍式之即時服務，提升服務競爭力及客戶滿意度。 5.定期蒐集市場有關競爭產品之資訊及調查顧客滿意度，作為改善顧客滿意之依據。
			公司治理	強化董事職能、法令遵循、資安穩固	1.為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。 2.為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。 3.透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。 4.公司研發之產品申請專利保障公司權益。 5.定期辦理資訊安全教育訓練及宣導，提高員工資訊安全意識，並遵守資訊安全規定。 6.為預防資訊系統及檔案受電腦病毒感染，對於電腦病毒應採取偵測及防範措施，對入侵及惡意攻擊應建立主動式入侵偵測系統，以確保電腦資料安全之要求。 7.為預防本公司遭遇天災或人為之重大事件，將造成重要資訊資產及關鍵性業務或通訊系統等中斷，應建立資訊系統永續運作規畫之政策。

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
(一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	✓		本公司認知企業營運過程中，對生態環境以及能源與水資源供應可能帶來之風險與機會，為實現企業永續經營並有效推動節能減碳及環境友善作為，持續遵循相關環保法規與國際準則，確保各項營運活動符合環境永續原則，並建立完善之管理機制，以落實永續發展實踐。為此，本公司訂定「環境暨能源政策」，以善用地球資源、關注氣候變遷，並強化營運及投資風險控管，促進企業與環境之永續共榮；其適用範圍涵蓋本公司及子公司、員工、客戶、股東、投資人及其他策略合作夥伴。本公司永續發展委員會負責督導本政策之執行，並由永續發展任務小組負責推動各項作為，提供必要教育訓練與資源配置，並定期對外揭露執行情形與成果。 本公司持續推動環境保護與能源管理，並將循環經濟及低碳轉型理念納入整體營運策略，訂定環境暨能源管理計畫，涵蓋綠色採購、產品設計優化、再生能源使用、資源減量及循環利用等面向，並透過跨部門協作機制推動落實。 主要管理計畫如下： • 逐年提升綠色採購金額與比例，強化供應鏈環境友善程度。 • 優化產品包裝設計，逐步取消發泡劑使用，降低包裝材料與廢棄物產生。 • 導入再生能源（如太陽能發電），提升能源使用結構之低碳化。 • 持續提升產品能源效率，降低產品使用階段之耗能。 • 推動綠色產品設計，導入高性能複合材料技術，實現「塑化取代金屬」，以達輕量化、耐用化及低碳製程。 • 加強污染防治與廢棄物管理，落實資源回收與妥善處理。 • 提升整體營運能源使用效率，並降低取水與耗水量。 • 將永續概念導入行銷活動，採用環保材料及循環再利用之設計方式。 114年執行成效將依照產品生命週期各階段分別說明，請參閱下一段推動項目「(二)公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？」之說明。
(二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物	✓		本公司將「延長產品使用壽命」理念納入循環經濟政策核心，致力於從源頭強化產品全生命週期之環境管理，推動綠色永續產品之發展。透過將環境思維向前延伸至設計源頭，於產品規劃與研發初期即導入綠色設計概念，並以「減量設計、節能效率提升、可回收利用、有害物質管理」作為大井泵浦四大綠色設計主軸，系統性整合至產品開發流程中。

推動項目	執行情形										
	是	否	摘要說明								
料？			在實務執行上，本公司將綠色設計手法與既有品質管理流程相結合，於產品設計各階段（如概念設計、細部設計、試製與驗證）設置檢核機制，持續進行評估與優化，以確保產品在原料選用、製造過程、使用階段及最終處置等各生命週期環節，皆能有效降低對環境之衝擊。同時，透過延長產品耐用年限、提升能源使用效率及強化可維修與可回收性設計，不僅有助於減少資源耗用與廢棄物產生，亦能提升產品整體價值與市場競爭力。未來，本公司將持續精進綠色設計能力，結合產業趨勢與客戶需求，提供兼具品質、效能與環境友善之產品，逐步落實循環經濟理念，並建立長期穩健之產品永續價值。 另針對本公司產品生命週期管理策略，係以循環經濟及綠色設計為核心，從產品設計、生產製造、運輸配送、使用至最終回收處理等各階段，系統性盤點其對環境之影響，並擬定相應之減碳與資源效率提升措施。 為使相關策略能具體落實於各營運環節，本公司進一步依產品生命週期各階段，訂定對應之管理重點與執行作法，涵蓋源頭設計優化、製程改善、運輸減碳、使用效率提升及回收機制建置等，並透過跨部門協作持續推動與精進。 相關各階段之具體策略說明如下： <table><tr><th>產品生命週期</th><th>策略</th></tr><tr><td>設計階段</td><td> - 源頭減量與塑化材料再設計，減緩產品生命週期對環境的衝擊 - 執行能效檢驗，提升產品運轉效率 - 產品結構零件（不含電纜線/ 電路板/ 電氣元件），使用可回收材料比例逐年提升 </td></tr><tr><td>生產製造階段</td><td> - 逐年增加原物料綠色採購占比 - 檢討與評估既有製程改良，提升生產效率 - 減少包裝內襯使用，並將彩色紙箱改為單一油墨印刷，減少塑料包材，全面推動 100%可重複利用包裝 </td></tr><tr><td>運輸階段</td><td>盤點運輸用油資料，落實碳排管理與揭露，找出減碳熱點以提升運輸效率</td></tr></table>	產品生命週期	策略	設計階段	- 源頭減量與塑化材料再設計，減緩產品生命週期對環境的衝擊 - 執行能效檢驗，提升產品運轉效率 - 產品結構零件（不含電纜線/ 電路板/ 電氣元件），使用可回收材料比例逐年提升	生產製造階段	- 逐年增加原物料綠色採購占比 - 檢討與評估既有製程改良，提升生產效率 - 減少包裝內襯使用，並將彩色紙箱改為單一油墨印刷，減少塑料包材，全面推動 100%可重複利用包裝	運輸階段	盤點運輸用油資料，落實碳排管理與揭露，找出減碳熱點以提升運輸效率
產品生命週期	策略										
設計階段	- 源頭減量與塑化材料再設計，減緩產品生命週期對環境的衝擊 - 執行能效檢驗，提升產品運轉效率 - 產品結構零件（不含電纜線/ 電路板/ 電氣元件），使用可回收材料比例逐年提升										
生產製造階段	- 逐年增加原物料綠色採購占比 - 檢討與評估既有製程改良，提升生產效率 - 減少包裝內襯使用，並將彩色紙箱改為單一油墨印刷，減少塑料包材，全面推動 100%可重複利用包裝										
運輸階段	盤點運輸用油資料，落實碳排管理與揭露，找出減碳熱點以提升運輸效率										

推動項目	執行情形								
	是	否	摘要說明						
			<table><tr><td>使用階段</td><td>確認需求選用最適機型，減少電力浪費，協助客戶達成資源有效利用</td></tr><tr><td>維修階段</td><td>於國內北、中、南設置 4 個就近維修站點，降低送修運輸的碳排放，延長既有產品使用率與使用年限</td></tr><tr><td>產品終期</td><td>報廢，進到當地回收系統</td></tr></table> 本公司持續推動循環經濟理念，從產品設計、材料選用、製造過程至產品使用與行銷活動等面向，逐步落實資源減量、再利用及低碳轉型，114年度具體執行情形如下： (1)設計階段 • 推動產品綠色設計：本公司於產品設計與開發階段導入節能與減量概念，透過提升產品能源效率，降低使用階段之環境負荷。例如持續推動IE3高效率馬達產品，並朝IE4等級研發，致力提提升馬達使用效率；另開發高效率變轉速泵浦（BLDC），整體效率較傳統產品提升逾20%；同時開發CMP系列冷卻循環泵浦，以降低能源耗用，提升產品使用效益。 • 導入低碳材料：於工業機種TPH_P產品中，導入高性能複合材料技術，以「塑化取代金屬」之設計，實現產品輕量化與低碳製程。相較傳統金屬泵浦，整體重量減輕逾50%，製程碳排放降低約70%，有效減少高碳排金屬材料使用。 • 優化包裝設計：針對家用產品TQ系列包材，已取消使用發泡劑，並減少包裝材料使用量，以降低產品整體碳排放及廢棄物產生。 (2)生產製造階段 • 再生能源導入：環球廠太陽能發電系統於114年8月正式啟用，本公司自113年下半年起至114年8月，於高雄環球廠建置太陽能板發電系統，投資金額約4,600 萬元，並於114年8月中後正式啟用環球廠太陽能發電。經統計，8月~12月總發電量約60萬度電。 • 能源效率提升：環球廠導入全電式射出機台，並建置自動化包裝與倉儲系統，於試量產階段已實現能源耗用降低約30%；再搭配太陽能發電使用，全廠電費較既有廠區降低約40%，有效提升能源使用效率並降低碳排放。 • 推動綠色採購：本公司持續提升綠色採購比例，綠色採購金額占比平均達2.66%，並呈現15.2%之成長，逐步強化供應鏈之環境友善程度。	使用階段	確認需求選用最適機型，減少電力浪費，協助客戶達成資源有效利用	維修階段	於國內北、中、南設置 4 個就近維修站點，降低送修運輸的碳排放，延長既有產品使用率與使用年限	產品終期	報廢，進到當地回收系統
使用階段	確認需求選用最適機型，減少電力浪費，協助客戶達成資源有效利用								
維修階段	於國內北、中、南設置 4 個就近維修站點，降低送修運輸的碳排放，延長既有產品使用率與使用年限								
產品終期	報廢，進到當地回收系統								

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			(3)運輸階段：持續盤點產品運輸用油資訊，落實碳排管理與揭露，找出減碳熱點以提升運輸效率。 (4)使用階段：透過綠色設計，提升產品能效；並透過體察客戶需求，提供最適機型，減少電力浪費。 (5)維修階段/產品終期：於國內北、中、南設置4個就近維修站點，降低送修運輸的碳排放，延長既有產品使用率與使用年限。 除產品之生命週期管理，本公司亦將循環經濟與低碳轉型理念納入整體營運策略，除持續宣導資源回收，亦於行銷與參展活動中，推動資源循環使用措施，包括：將展覽裝潢由傳統木作改為可重複使用之組合櫃，提升資材循環利用率；另開發由廢棄下腳料回收再製之活動贈品，賦予廢棄材料新價值；同時優化帆布袋印刷設計，由多色印刷改為單色印刷，使油墨使用量減少約90%，有效降低資源耗用。 本公司自111年起，全面盤點所有組織內部的能源使用，來源包含廠區與辦公室的電力使用(含再生能源)、車輛、發電機與堆高機用油與零星瓦斯使用。 114年所有台灣營運據點：總公司(含三芝廠)、三重分公司、台中分公司、高雄正義廠、高雄環球廠、南京三民辦公室，總能源使用量為14,099.574兆焦耳(GJ)，113年總能源使用量則為13,051.048兆焦耳(GJ)。若以營業收入作為單位產量能源耗用（能源密集度）的計算基準，114年每百萬元營收所消耗的能源為9.217兆焦耳(GJ)，相較113年的8.514兆焦耳(GJ)/百萬元營收，上升了8.26%。我們將持續追蹤能源使用，並透過各項措施以因應生產量能擴充的長期規劃。 另114年自發自用太陽能度數為170,451度(kWh)，再生能源使用率為4.35%，113年則無再生能源使用。 本公司針對能源耗用設定管理目標，在設備技術方面，透過排風定期控制及空壓系統管路檢修更新，以及針對全廠進行高效能燈具更新、新增感應式燈具，以達降低能耗之目的，並設定未來一年以三芝廠及正義廠單位產品用電量度數下降3%為目標。

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？	✓		1. 本公司以董事會為最高決策與監督單位，負責督導公司整體治理、永續發展方向及風險管理運作情形；董事會下設永續發展委員會，並由委員會主席(亦為本公司總經理)擔任主任委員，統籌策略委員會成員與環境管理相關權責部門，進行風險機會評估、管理計畫之研擬與目標擬定追蹤，並定期向董事會報告。 2. 本公司在111年已參考TCFD指引，完成氣候風險與機會之辨識與盤點；113年依循其結果進一步導入情境分析，聚焦於「碳費風險」，分析其對於公司營運的潛在財務衝擊，加強組織面對氣候的韌性與調適。114年為接軌IFRS S2永續揭露準則，進一步納入SASB行業準則，從價值鏈視角評估氣候風險與機會及其對營運之影響，並據此擬定相應策略，必要時將設定管理指標與目標，以強化對特定氣候風險控管與機會掌握，相關資訊將揭露於「2025年永續報告書」。
(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	✓		1. <u>溫室氣體排放量與管理政策</u> 本公司自111年起自主依循ISO 14064-1盤查所有台灣營運據點的溫室氣體排放量，因IFRS Foundation 於2023年正式發布 IFRS S1 及 IFRS S2，建立國際一致適用之永續揭露規範，以提升永續資訊之可比較性，金管會亦隨即於同年7月公布「接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」，準則條文中亦明確要求依循 GHG Protocol 之量化與計算框架，因此本公司於114年起，調整採用GHG Protocol作為主要盤查方法學，依其組織層級盤查原則，進行溫室氣體排放量之辨識、量化與彙整。 114年本公司所有台灣營運據點：總公司(含三芝廠)、三重分公司、台中分公司、高雄正義廠、高雄環球廠、南京三民辦公室的溫室氣體範疇一、二、三之總量為2,231.117 (tCO₂e)，相較113年排放總量1,944.906 (tCO₂e) 略為增加。範疇一(直接溫室氣體排放)114年排放379.160 tCO₂e 占總排放比例為17.00%(113年排放330.457 tCO₂e 占總排放比例為16.99%)；範疇二(間接溫室氣體排放)，因本公司水泵製程使用電力為主要能源來源，故範疇2為排放大宗，114年共排放1,228.474 tCO₂e 占總排放比例約55.06%(113年共排放1,202.218 tCO₂e 占總排放比例約61.81%)；範疇三(其他間接溫室氣體)之類別3(燃料和能源相關活動)及類別7(員工通勤)，114年排放623.483 tCO₂e 占總排放比例約為27.94%(113年排放412.231 tCO₂e 占總排放比例約為21.20%)。 114年相較113年溫室氣體排放總量增加，主要係114年新增一盤查據點(高雄環球廠)且因應公司產能規模擴大，114年增聘員工(相較113年員工人數成長3%)所致。 本公司於114年溫室氣體盤查納入環球廠，並規劃於115年納入蘇州廠，完成合併公司之溫室氣體盤查。為達2050年淨零目標，本公司規劃透過設備更新、定期檢修與購置太陽能設備之方

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			式，持續降低溫室氣體排放與能資源消耗。本公司目標未來一年三芝廠及正義廠之單位產品用電量度數下降3%，並規劃2030年(民國119年)相較2022年碳排減量50%；另透過產品碳足跡盤查及溫室氣體確信，持續提高數據完整性與揭露透明度，強化減碳績效之可追溯性與可信度。 2. <u>廢棄物總重量與管理政策</u> 本公司的水泵製造屬於單純的機械組裝，產生的廢棄物主要分為3類：原物料包裝材、CNC切削油、員工生活垃圾，114年本公司所有台灣營運據點：總公司(含三芝廠)、三重分公司、台中分公司、高雄正義廠、高雄環球廠、南京三民辦公室，產生的廢棄物總量為87.88公噸，均為非有害廢棄物（含一般廢棄物）。 本公司委託合格廠商進行離場回收與焚化處理，且為防止廢棄物清運公司非法傾倒，本公司管理部門仍密切追蹤廢棄物運輸過程，並要求取得授權廢棄物處理廠的合法處置證書作為妥善處置的證明，於114年皆未發生違法清運事件。本公司針對廢棄物設定管理目標，持續以無毒無害之方式製造安全且安心的水泵，設定未來一年廢棄物減量5%，且有害廢棄物排放量為0。 3. <u>用水量與水資源管理</u> 本公司製程耗水量低，營運主要皆為員工生活用水，由於總體上未達到環保局用水列管事業標準，評估後對週邊環境的影響不顯著；排水時則與第三方供水商就近進行搭排處理。114年本公司所有台灣營運據點：總公司(含三芝廠)、三重分公司、台中分公司、高雄正義廠、高雄環球廠、南京三民辦公室，總用水量為10.60百萬公升，人均每日用水約為84.631公升，相較113年總用水量為8.60百萬公升，人均每日用水約為77.303公升，用水量增加，主係114年新增環球廠之數據，且員工人數增加所致。 雖本公司製程耗水量低，營運用水以員工生活用水為主，仍針對用水量設定管理目標，未來每年不超過經濟部水利署公布之每人每日平均生活用水量之1/3為目標，且人均用水量計畫於2030年較基準年減少10%。本公司114年已達成前一年度所訂目標，未超過經濟部水利署公布之每人每日平均生活用水量之1/3。本公司節水措施除透過精準管理與設備優化並從日常落實水資源永續外，114年透過NFC數位巡檢系統 即時監控三廠供水動態，達成零滲漏之管理目標，預計年度用水效率提升指標可順利達標，並朝向長期減水成效邁進。

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
(一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	✓		本公司重視員工及所有利害關係人之基本人權，並依循聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》及《聯合國工商企業與人權指導原則》等國際標準，建置具體且可持續運作之人權管理架構，並訂有本公司之「人權政策」。本公司訂定之「人權政策」請參閱本公司官網「投資人專區－公司治理－評鑑運作情形」人權政策及具體管理方案章節。 本公司按照以下執行方針，落實本公司「人權政策」： • 杜絕不法歧視以確保工作機會均等。 • 提供安全與健康、零騷擾、無霸凌的工作環境。 • 協助員工維持身心健康及工作生活平衡。 • 提供公平合理的薪資福利與工作條件。 • 禁止強迫勞動、禁用童工恪遵當地政府勞動法令。 • 提供多元溝通管道，以確保利害關係人之權益。 • 保護利益相關者個人資料與機密。 本公司人權政策適用範圍包括：本公司及國內外子公司全體員工(受本公司僱用從事工作獲取薪資或報酬者)、合資公司、其他具有實質控制能力之集團關係企業組織、供應商、承攬商及商業夥伴等利害關係人。 本公司負責人權管理之單位為本公司管理營運處。 為保障員工權益、提供免遭性騷擾及性別歧視的工作環境，我們建置多元溝通管道，宣導及促進溝通管道之使用，並且確保溝通機制通暢，協助員工解決工作上有關個人權益或不公平待遇等事項，同仁之意見能立即獲得處理，使整個職場達到溝通無障礙。 <u>申訴、溝通管道包含：</u> • 內部會議 • 勞資會議 • 內部問卷調查

推動項目	執行情形														
	是	否	摘要說明												
			- 永續發展委員會信箱：csr@walrus.com.tw - 職場不法侵害諮詢及申訴管道：(02)2636-1123 分機 224；cap@walrus.com.tw 本公司致力營造安全、尊重、平等與無歧視之職場環境，並規劃逐步將人權議題納入公司治理制度，以下說明本公司人權管理政策暨具體方案： <table><thead><tr><th>人權管理政策</th><th>具體方案</th></tr></thead><tbody><tr><td>杜絕不法歧視以確保工作機會均等</td><td> - 恪遵當地政府勞動法令、國際規範及本公司「人權政策」，落實內部相關法規。 - 設置多元申訴管道並提供相關保護措施。 </td></tr><tr><td>提供安全與健康、零騷擾、無霸凌的工作環境</td><td> - 依職安法進行危害辨識、設備維護及現場安全稽核，降低職災風險。 - 為確保非員工工作者（如：保全、清潔與室內裝修人員等定期契約人員）的職業安全，本公司制定《勞工進廠危害告知單》，以告知進廠承攬商可能遭遇之危險事件及應注意事項。 - 公司設有職場性騷擾申訴與防治辦法及一對一面談溝通管道。 - 基於職場安全管理與員工保護原則，訂定相關規範，載明預防機制、通報流程與應處方式，並採取必要措施。 </td></tr><tr><td>協助員工維持身心健康及工作生活平衡</td><td> - 提供定期健康檢查、身心健康活動及必要之輔導資源。 - 新增優於勞基法之假別。 </td></tr><tr><td>提供公平合理的薪資福利與工作條件</td><td> - 薪酬條件依實際狀況做滾動式調整，透過薪資校準維持新舊員工之薪資內部公平性及外部市場競爭力。 - 建立留才與專業認同獎勵方案。 - 建置多元獎金制度方案。 </td></tr><tr><td>禁止強迫勞動、禁用童工並恪遵當地政府勞動法令</td><td> - 恪遵當地政府勞動法令、國際規範及本公司「人權政策」，雇用員工前皆確保提供服務之人力及整體雇用條 </td></tr></tbody></table>	人權管理政策	具體方案	杜絕不法歧視以確保工作機會均等	- 恪遵當地政府勞動法令、國際規範及本公司「人權政策」，落實內部相關法規。 - 設置多元申訴管道並提供相關保護措施。	提供安全與健康、零騷擾、無霸凌的工作環境	- 依職安法進行危害辨識、設備維護及現場安全稽核，降低職災風險。 - 為確保非員工工作者（如：保全、清潔與室內裝修人員等定期契約人員）的職業安全，本公司制定《勞工進廠危害告知單》，以告知進廠承攬商可能遭遇之危險事件及應注意事項。 - 公司設有職場性騷擾申訴與防治辦法及一對一面談溝通管道。 - 基於職場安全管理與員工保護原則，訂定相關規範，載明預防機制、通報流程與應處方式，並採取必要措施。	協助員工維持身心健康及工作生活平衡	- 提供定期健康檢查、身心健康活動及必要之輔導資源。 - 新增優於勞基法之假別。	提供公平合理的薪資福利與工作條件	- 薪酬條件依實際狀況做滾動式調整，透過薪資校準維持新舊員工之薪資內部公平性及外部市場競爭力。 - 建立留才與專業認同獎勵方案。 - 建置多元獎金制度方案。	禁止強迫勞動、禁用童工並恪遵當地政府勞動法令	恪遵當地政府勞動法令、國際規範及本公司「人權政策」，雇用員工前皆確保提供服務之人力及整體雇用條
人權管理政策	具體方案														
杜絕不法歧視以確保工作機會均等	- 恪遵當地政府勞動法令、國際規範及本公司「人權政策」，落實內部相關法規。 - 設置多元申訴管道並提供相關保護措施。														
提供安全與健康、零騷擾、無霸凌的工作環境	- 依職安法進行危害辨識、設備維護及現場安全稽核，降低職災風險。 - 為確保非員工工作者（如：保全、清潔與室內裝修人員等定期契約人員）的職業安全，本公司制定《勞工進廠危害告知單》，以告知進廠承攬商可能遭遇之危險事件及應注意事項。 - 公司設有職場性騷擾申訴與防治辦法及一對一面談溝通管道。 - 基於職場安全管理與員工保護原則，訂定相關規範，載明預防機制、通報流程與應處方式，並採取必要措施。														
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	- 提供定期健康檢查、身心健康活動及必要之輔導資源。 - 新增優於勞基法之假別。														
提供公平合理的薪資福利與工作條件	- 薪酬條件依實際狀況做滾動式調整，透過薪資校準維持新舊員工之薪資內部公平性及外部市場競爭力。 - 建立留才與專業認同獎勵方案。 - 建置多元獎金制度方案。														
禁止強迫勞動、禁用童工並恪遵當地政府勞動法令	恪遵當地政府勞動法令、國際規範及本公司「人權政策」，雇用員工前皆確保提供服務之人力及整體雇用條														

推動項目	執行情形									
	是	否	摘要說明							
			<table><tr><td></td><td>件皆屬自願性，並無強迫及強制勞動之情事。</td></tr><tr><td>提供多元溝通管道，以確保利害關係人之權益</td><td> • 提供申訴信箱、性平申訴機制及匿名反應管道。 • 建置內部及外部人員檢舉辦法及其管道。 • 每季召開勞資會議，追蹤同仁意見與改善進度。 • 於網站架設利害關係人專區，供各利害關係人進行溝通，確保相關權益。 </td></tr><tr><td>保護利益相關者個人資料與機密</td><td> • 落實資料分類、權限控管、加密及備援等資安措施。 • 定期進行弱點掃描、社交工程演練及資安訓練。 • 妥善保護員工與利害關係人之個人資料。 </td></tr></table>		件皆屬自願性，並無強迫及強制勞動之情事。	提供多元溝通管道，以確保利害關係人之權益	• 提供申訴信箱、性平申訴機制及匿名反應管道。 • 建置內部及外部人員檢舉辦法及其管道。 • 每季召開勞資會議，追蹤同仁意見與改善進度。 • 於網站架設利害關係人專區，供各利害關係人進行溝通，確保相關權益。	保護利益相關者個人資料與機密	• 落實資料分類、權限控管、加密及備援等資安措施。 • 定期進行弱點掃描、社交工程演練及資安訓練。 • 妥善保護員工與利害關係人之個人資料。	
	件皆屬自願性，並無強迫及強制勞動之情事。									
提供多元溝通管道，以確保利害關係人之權益	• 提供申訴信箱、性平申訴機制及匿名反應管道。 • 建置內部及外部人員檢舉辦法及其管道。 • 每季召開勞資會議，追蹤同仁意見與改善進度。 • 於網站架設利害關係人專區，供各利害關係人進行溝通，確保相關權益。									
保護利益相關者個人資料與機密	• 落實資料分類、權限控管、加密及備援等資安措施。 • 定期進行弱點掃描、社交工程演練及資安訓練。 • 妥善保護員工與利害關係人之個人資料。									
			本公司 115 年度針對重大人權議題（如薪資與工時、禁止強迫勞動與童工、平等與反歧視、健康與安全、集會與結社自由等），分別向員工及供應商執行人權盡職調查，並將調查結果及其減緩或補救措施揭露於「2025 年永續報告書」。							
（二）公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	✓		本公司重視同仁待遇及福利，並積極培育人才，落實勞工法令，保障員工權益，另訂有並實施合理員工福利措施，包括薪酬、休假及其他福利，並將經營績效適當反映於員工薪酬： 1. 董事會設有薪資報酬暨提名委員會，訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。 2. 核實考評：將考核結果作為晉薪、核發獎金及酬勞發放之依據。 3. 本公司獎金制度係將獎金與公司經營績效、年度淨利、ESG策略成效及員工考核連結。依本公司章程第三十三條之一有關員工酬勞之提撥分派：公司年度如有獲利，應提撥百分之三至百分之十，其中應至少提撥百分之二予基層員工，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依比例提撥。員工酬勞及基層員工酬勞得以股票或現金為之，其給付對象得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。 本公司113年度員工酬勞案業經114年2月26日董事會決議通過，提撥員工酬勞總金額新台幣8,876,423元。參酌員工考核、職級及相關評核指標(如：財務性及非財務性指標、ESG策略目標、ESG KPI)綜合計算，於114年6月共發放408人次。 4. 退休制度與其實施情形							

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			本公司為安定員工退休後的生活訂有「員工退休作業管理辦法」。 • 適用「勞動基準法」退休金制度之員工，按每位具舊制退休金年資者之2%月薪資，按月提存至臺灣銀行舊制退休準備金帳戶，本公司原112年7月起已無舊制退休年資之員工，故於113年1月取得新北市政府結清核准函，並於113年4月正式註銷舊制退休金專戶。惟114年新聘二名外籍人士，故於114年9月重啟舊制退休金帳戶及提存。 • 適用「勞工退休金條例」退休金新制之員工，本公司依照員工之退休金級距，按月提撥6%至勞工保險局之個人專戶。 • 本公司亦設有退休回聘制度，針對退休之中高階主管採約聘方式重聘，除了讓退休同仁重回職場找回成就感，也讓接任之同仁有更充分的交接緩衝。 退休條件：依據勞動基準法之年齡及條件，分為「自請退休」與「強制退休」。 退休程序： • 自請退休由員工發起，應於預定退休之日前一個月提出申請，並送經權責主管核准。強制退休由公司發起，應依勞動基準法第十六條第一項規定辦理。 • 自請退休及強制退休皆應比照離職手續辦理離職，完成各項交接手續，由直接主管督導完成工作以及相關物品交接。 退休金核發：自員工退休之日起三十日內給付。 5. 本公司持續推動職場多元化與平等晉升的機會，不因性別、種族、年齡、膚色、國籍、宗教、婚姻狀況、性別取向、身體或精神殘疾或任何其他理由而歧視對待，促使各性別、族群能有薪酬及晉升上之平等，同時透過內部訓練及職涯規劃，截至114年12月31日止，本公司女性員工占全體員工之40.9%(全體員工共501人，其中女性205人、男性296人)；女性主管占主管職比例達21.3%(副理級以上共47人，其中女性10人、男性37人)。本公司持續推動友善職場措施，積極落實女性賦能，促進性別多元與職涯發展之平衡。 6. 本公司定期針對員工執行滿意度調查，針對員工較為關心之核心議題設計結構化問卷，調查面向涵蓋薪資福利、個人發展、工作價值、組織合作、主管領導風格及企業認同等面向，透過多元構面之量化與質化分析，本公司得以全面掌握員工之工作感受與意見回饋，作為辨識組織運作之既有優勢、潛在風險及亟需精進領域之重要依據，並據以規劃後續改善措施與管理作為，持續優化員工工作環境與組織發展品質。114年度已於12月實施全員滿意度調查，填答率76.8%，調查結果顯示相較113年個人發展、主管領導風格之平均分別提升0.1分，整體平均與113年相同皆為4分。

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			7. 本公司視員工為公司重要資產，未來亦會持續努力增進更多福利措施，114年完成發行114年度限制員工權利新股及辦理員工持股信託；115年業經115年3月5日董事會決議通過發行115年度限制員工權利新股案，並待提至115年股東常會討論，本公司為達成獎勵員工與留任人才之目的，積極提升公司整體員工福利制度。 8. 其他增進職工福祉措施列舉如下： • 年度調薪及員工分紅。 • 制度：彈性上下班。 • 三節及其他獎金：三節獎金、專案獎金、績效獎金、年終獎金。 • 員工福利金：祝賀慰問金、結婚禮金、生育禮金、子女結婚禮金、亡故慰問金、住院慰問金、五一勞動節禮金、生日禮金。 • 優於法令假別：志工假、駐外人員返台假、活力假、幸福時光假、家庭照顧假。 • 身心健康類：生日慶祝會、視障專業紓壓、醫師駐診、健身器材、電影欣賞、員工健康檢查。 • 員工旅遊、家庭日、年終尾牙活動。 • 員工持股信託。 • 限制員工權利新股。 • 提供員工制服。 • 友善車位。 • 好孕包。 • 駐外人員員工宿舍。
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	✓		1. 本公司規劃逐步導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並目標 2027 年前通過第三方驗證。 2. 本公司組織設有「職安工程部」，以該部門作為各區職安系統的串聯與溝通管道，主要管理作為如下： • 定期健康檢查。 • 廠區6S檢核。 • 高低壓電力設備檢測。 • 消防安全設備檢修。 • 廠區上、下半年各一次消防演習。

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			• 依站別不同提供護目鏡、手套、3M口罩等保護用品。 3. 公司為確保廠內所有同仁於工作時的安全與健康，定期安排廠內急救人員、職業安全衛生主管與特殊設備之操作人員，除進行法定之一般性與特定職業傷害預防的職安教育訓練，本公司亦安排額外之健康促進課程，114年共舉辦了4堂課程及講座，如：心肺耐力有氧訓練、久站久坐族肌力訓練、自我筋膜放鬆課程、紓壓講座，累計共569人次參與。 4. 本公司建立「泵然心動—運動APP」，運用AI將運動遊戲化、視覺化，增加自主運動的動機，輕鬆建立健康意識，養成健康飲食與運動習慣。 5. 職安工程部固定於每月召開職安會議，將當月發生事件或特殊事件於會議上討論與宣導，檢討後續應注意與改善的事項，若有事件發生時，則檢附彙整成調查報告，並同步公告予所有同仁知悉。 6. 本公司114年度廠內意外發生事件共7件，未有發生火災之情事。意外事件多為遭夾具治具壓扎傷手指，本公司為此已針對人員作業進行安全教育訓練，並改善機器之操作設計，以因應意外發生之風險。 7. 為確保非員工工作者（如：保全、清潔與室內裝修人員等定期契約人員）的職業安全，大井泵浦制定《勞工進廠危害告知單》，以告知進廠承攬商可能遭遇之危險事件及應注意事項。 8. 114年已辦理一般性教育訓練課程、職業安全衛生主管在職訓練、職業安全管理人員在職訓練、急救人員訓練及防火管理人訓練共計83人次，總訓練時數214小時；固定式起重機操作訓練及堆高機操作訓練共39人次，總訓練時數435小時。 9. 本公司於112年11月起聘任專職廠護人員，針對員工健康管理、職災追蹤、廠區作業環境危害辨識與風險管理、職業傷病預防、健康促進計畫、急救應變計畫等相關事項進行規畫與執行。114年度執行績效如下： (1)設立血壓小站：於廠區及全省辦公區域設置血壓機，提供同仁自主測量血壓及提升同仁健康意識 (2)辦理員工健康檢查，共計444人次。 (3)女性保護友善措施，提供好孕禮包，共計2名。 (4)實施特別危害作業健檢及提供聽力保護防護具，共計45人次。 (5)紓壓講座，參與人次共70人。 (6)心肺耐力有氧訓練運動課程，參與人次共350人。 (7)久站久坐族肌力訓練課程，參與人次共100人。

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			(8)自我肌筋膜放鬆課程，參與人次共49人。 (9)泵然心動健康活動： - 微步超慢跑：參與人次356人，累計時間75,000分鐘、累計步數9,269,000步。 -健走小隊：參與人次190人，累計步數4,022萬步、累計距離28,000公里。 -餐盤達人：參與人次71人，累計分享396樣餐點。 -INBODY量測：參與人次327人 (10)電子報共計10篇：預防流感與防護措施、職場環境護眼檢核及技巧大公開、認識有氧運動認、登革熱預防、小心熱中暑、善意發聲，讓職場更美好 認識不法侵害(言語篇)等。 (11)臨場醫生：除公傷案件分析及廠區風險訪示外，另由職醫科醫師針對健檢異常者進行追蹤、個別諮詢與醫療轉介，114年共安排29人與醫生進行健康對談。
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	✓		1. 在人才培育上，本公司鼓勵員工跨出舒適圈多方嘗試，保有虛心學習的態度努力提升專業職能，透過充實的在職訓練，協助員工建立專業知識與技能，一同追求卓越與創新。 2. 114年訓練成果： <u>內部訓練</u> (1)新人教育訓練：由人資單位於同仁入職時統一安排，藉由一系列的公司沿革、重要事紀、管理系統與產品介紹，讓新進同仁對公司能有全面性的認識，114年共有 178人完成新人訓練。 (2)專業職能訓練：安排產品研發、品質管理、泵浦概述、工作紓壓等相關之培訓課程，114年舉辦了148堂教育訓練課程，共計1,873人次、8,101小時，平均18.37小時。細分男性、女性則分別為21.71小時、13.61小時。 (3)中高階主管訓練：安排各部門主管於114年4月17日及4月18日為期兩日進行「團隊共識到行動共識」，透過課堂了解團隊合作、問題解決、成長型思維到策略目標落地展開，共計62人次參與。 <u>外部訓練</u> (1) 職能訓練：同仁業務、產品研發、管理等與其職務專業相關之培訓課程。 (2) ESG課程：參與報告書撰寫之同仁透過課程了解ESG的重要性、趨勢發展，以及如何透過永續報告書達成與外部溝通及ESG對企業未來發展之影響。114年安排ESG 溫室氣體盤查外訓共32人次、96小時；ESG碳足跡共21人次、126小時。

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			(3) 回訓：職安(防火、急救、管理員)證照、專業(天車、堆高機等)證照定期安排同仁回訓，並於取得證照後給予專業津貼，114年共48人次進行初訓及回訓。 (4) 實習計畫：114 年2-6 月淡江大學企業管理系實習生 2 名，於管理部進行大四下學年實習，將學校習得之理論、知識與實務、職場相結合，於學期末結束前另邀請企管系系主任共同參與實習心得分享。畢業後二位學生分別留任於管理部及採購部，結合所學於職場實作及發索。 3. 114年EasyPump培訓平台上線，將學習資源、知識管理、公司資訊整合於網站，讓學習及查詢變得更容易及數據化；同時陸續將常態課程錄製為數位教材(影片)，至114年年底已錄製28堂，方便同仁進行線上即時培訓。
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	✓		1. 本公司於產品產出過程，遵循國際法規與準則，確保產品及服務之安全性；制定權益保障政策、提供申訴管道，防止產品、服務以直接或間接方式損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全，且公司於收到申訴後會立即將意見回饋給內部進行處理，以期保護客戶權益。 2. 本公司為關懷及善盡對客戶的權益保障，並建立重視消費者保護之企業文化，參考國際準則及國內法規，訂定本公司「消費者權益保護政策」，以落實針對產品與服務之顧客健康與安全、行銷或標示之把關。本公司訂定之「消費者權益保護政策」請參閱本公司官網「投資人專區—公司治理—評鑑運作情形」消費者權益保護政策章節。 本公司「消費者權益保護政策」訂有消費者申訴管道及程序，若消費者對於本公司之產品及服務有任何意見，可藉由本公司網站「線上報修專區」及「利害關係人專區」提供寶貴意見，將由專人妥適處理，並將處理結果回覆消費者。 <u>申訴管道：</u> • 對外溝通信箱service@walrus.com.tw • 業務／服務單位（北區：02-2995-1616；中區：04-2560-9111；南區：07-698-3666） • 案件管理中心https://crm.walrus.com.tw:8086/WebESV/index.html#/Login 3. 本公司重視客戶隱私權保護，為落實《個人資料保護法》相關規定，建構嚴謹之個人資料安全管理與防護措施，並建立資料治理制度，制定資料標準與分級機制，落實資料存取權限控管及資料擁有者覆核程序，以確保資料之存取與共享均受到妥善治理與保護，並維持資料之可用性、完整性與保密性，訂定本公司「個人資料保護政策」。 政策適用範圍涵蓋本公司所有分公司、營運據點及子公司，並適用於客戶及供應商，凡本公司於日常作業及業務執行過程中所涉及之個人資料相關蒐集、處理與利用活動，均依本政策辦

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			理。 本公司個人資料保護政策事項推動，由管理營運處統籌。 本公司訂定之「個人資料保護政策」請參閱本公司官網「投資人專區－公司治理－評鑑運作情形」個人資料保護政策及實施情形章節。 <u>114年個人資料保護政策實施情形</u> (5) 本公司於114年度辦理共3場資訊安全與個資保護相關之教育訓練課程，協助員工建立資訊安全所需必備之知識與責任，1場係針對全體員工，上課人數：294人，總課程時數：232小時；另2場係針對理級以上主管，分別於114年11月24日及114年12月22日辦理，2場參與人數皆為55人。 (6) 114年執行1次透過弱點掃描、網站滲透測試與釣魚信件等方式進行年度資安健檢。 (7) 114年度為強化個人資料之保護及防範因人為疏失所致之個資外洩風險，共進行1梯次社交工程演練(模擬真實之社交工程攻擊情境，測試員工是否能正確辨識與防範「利用人性弱點」的資安威脅)，並針對230名系統相關人員，提供230小時教育訓練，藉此精進內部資訊安全意識與隱私保護機制。 (8) 為落實本公司個人資料保護政策，並確保個人資料之蒐集、處理及利用均符合法令規定，本公司於新進員工報到時，依法向其說明個人資料蒐集之目的、類別、利用期間、地區、對象及方式，並請所有新進員工簽署「蒐集個人資料告知事項暨個人資料提供同意書」，藉由事前告知與取得當事人同意，確保個人資料使用之合法性與透明性，並保障員工對其個人資料所享有之權利。114年新進員工簽署「蒐集個人資料告知事項暨個人資料提供同意書」共178份。 4. 本公司每年均投保產品責任險，對於因被保險產品缺陷（包含完工責任）在保險期間內發生意外事故，致第三人身體受有傷害或財物受有損失等情事進行理賠申請。
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情	✓		1. 本公司為了將永續願景擴及至水泵製造之相關產業，並強化自身永續供應鏈管理機制，本公司訂有供應商作業程序書(含供應商管理辦法暨新供應商評鑑作業)，針對供應商自市場調查、自主調查、實地稽核與訪廠到最終的承諾簽署共4階段進行完善之供應鏈管理。並針對供應商設定環境篩選標準：材料廠商或代工廠至少有ISO9001 認證，如廠商未取得認證時，需經實地訪廠審查確認無風險或風險已在管制中使得通過成為合格供應商；供應商須簽署銷售予本公司之所有材料、零部件、半成品等，皆符合歐盟指令RoHS 和REACH 法規之聲明書；供應商如有材料

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
形？			變動需主動提出更新版物質安全資料表（SDS）等報告提供審核；要求供應商需管理自身與其上下游供應商，皆需遵循無衝突礦物的要求，及簽署無衝突礦產之承諾書。本公司另針對供應商設定社會篩選標準：對供應商透過盡職調查以預防或減輕供應鏈中的負面社會衝擊，如有嚴重違反社會標準或是危安事件，如商譽不良或曾經發生重大工安意外之廠商，被政府撤銷核准登錄或事後發現為不合法之廠商，將終止合作關係。 2. 本公司之供應商考核標準，分為品質、交期、配合度3大指標。與本公司有交易行為之供應商，皆依據《供應商評核作業標準》進行考核，內部考核與實地稽核併行，針對必要管理之關鍵供應商，則安排每年執行2次稽核。因疫情趨緩，產業狀態也趨近平穩，114年100%的應考核供應商皆完成內部考核與實地審查，分數評等為A、B、C、D四個等級，平均考核成績達84.74分（B級）。 3. 本公司預計115年度將針對重大人權議題（如薪資與工時、禁止強迫勞動與童工、平等與反歧視、健康與安全、集會與結社自由等），分別向員工及供應商執行人權盡職調查，並將調查結果及其減緩或補救措施揭露於「2025年永續報告書」。
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	✓		1. 本公司所發行的企業永續報告書，內容為本公司在環境、社會及治理經濟等面向的具體作為與績效表現。本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）發行之永續性報導準則(GRI Standards 2021)進行編制，並依循「上櫃公司氣候相關資訊」及「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定揭露永續相關資訊，同時參考永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board，SASB）工業機械與貨物業之揭露指標，以提升資訊完整性與可比性。 2. 115年委託英國標準協會（BSI Taiwan）進行查證，確認內容符合AA 1000保證標準v3（Type 1 中度保證等級），並符合GRI 2021版本準則之要求，完成重大性審查及保證作業，已於6月5日取得查證聲明書。

六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：

本公司依據主管機關所訂立「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂定本公司永續發展實務守則，實際運作與守則規定並無差異。

七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：

大井泵浦創建以來，以臺灣為根，延伸擴展至世界，秉持著回饋與共享的精神，盡己之力反饋於社會。身為老字號的水泵品牌，我們明白水對於人類在生活、工作及休閒各場域的重要性，更明白水泵在供水系統中扮演的關鍵角色。立基於對水的重視，我們在公益活動中著眼於住警器的捐贈，並提供水泵免費到府安檢服務，提升品牌能創造的珍貴價值，期望大井泵浦成為水到之處的最佳選擇，讓人們生活更美好，城市與環境得以永續發展。公益活動除了共創共榮，更帶來提升同仁認同與共享精神的成效，未來亦將持續推進公益項目，造就長期的實質影響力。

回首 111 年作為大井 ESG 元年，完成了第一本永續報告書與第一次組織型溫室氣體盤查，112 年即獲得 TCSA 永續報告書金獎的肯定，113 年更進一步取得 TCSA 白金獎，114 年亦蟬聯 TCSA 白金獎殊榮。

展望未來，大井泵浦將持續以「永續」作為下一個世紀的關鍵字，並如品牌中的海象精神一般，秉持「挑戰極限、永不放棄、稱霸水域」的信念，結合水資源管理、液冷應用與環境責任，實踐「注入創新，湧出美好」的企業使命，持續深化「全方位泵浦解決方案」的核心定位，同時，我們秉持「水是生命之源」的永續信念，與利害關係人攜手提升用水效率，促進環境、經濟與社會的永續發展，持續為客戶與社會創造前所未有的美好用水體驗，致力成為水到之處的最佳選擇，為人們的生活、城市與環境創造更長遠的價值。

本公司於 113 年 3 月 22 日舉辦首次的供應商大會，期待透過提供供應商 ESG 發展建議，同心打造具有韌性的產業供應鏈。立基於對水的重視，我們在公益活動除了共創共榮，更帶來提升同仁認同與共享精神的成效，未來亦將持續推進公益項目，造就長期的實質影響力。

其他推動永續發展執行情形：

1. 響應「解凍格陵蘭」公益播放計畫

格陵蘭是為全球極端氣候變化的第一現場，期盼藉由本公司企業官網影片教育大眾並引起更多人對於環境議題的關注，促使更廣泛的討論和行動。

2. 響應全國 Earth Hour 關燈一小時

每年 3 月，大井泵浦從南到北一同響應 Earth Hour 關燈一小時活動，114 年 3 月 22 日 及 115 年 3 月 28 日晚上 8：30~9:30 台北廠、高雄廠及各行政單位暫停生產及所有業務及行政工作，期待透過實際行動深化同仁及社會大眾對於「節約能源」的重要性。

3. 新建太陽能發電系統

本公司自 113 年下半年起至 114 年 8 月，於高雄環球廠建置太陽能板發電系統，投資金額約 4,600 萬元，並於 114 年 8 月中後正式啟用

環球廠太陽能發電。經統計，114 年 8 月~12 月總發電量約 60 萬度。本公司期能藉由再生能源使用，達成提升運作效率及減少碳排放目標，以因應未來公司減碳實際作為。

4. 產品碳足跡盤查專案

114 年完成首款產品碳足跡盤查專案，首款產品挑選泵浦 TPM50T，並以「搖籃到大門」為邊界，於 114 年 6 月完成該產品之碳足跡盤查，其分析結果顯示 79.5 %來自原物料排放，20.5%來自製程排放。經由該盤查結果顯示公司未來減碳關鍵在於供應鏈管理及材料管理，故未來應強化綠色採購及優化產品設計，朝向材料減量、輕量化設計為主。

5. 社區貢獻

本公司於臺灣之營運據點涵蓋新北市三芝區、高雄市路竹區、臺中市大雅區、新北市三重區及臺北市松山區，並一向重視與營運所在地社區之互動與鄰里關係，持續投入各項社會關懷行動。

自 107 年起，本公司即持續與各地消防機關合作，捐贈住宅用火災警報器，以提升社區居住安全；110 年至 112 年間，累計購置 9,000 顆住警器，分別捐贈予新北市、臺中市及高雄市政府消防局，由消防局轉贈予有需求之單位或家庭，實際回饋社會、守護社區安全。此外，為感謝消防人員長期投入公共安全工作的辛勞，本公司於 112 年另行添購健身器材，提供予新北市消防局使用，期能協助消防人員維持良好體能狀態，平安順利完成各項救災任務。113 年捐贈一套水中救難設備（包含水中推進器、水電筒、指北針及燈面固定架等）予救難協會三芝分會，深化合作關係。

114 年強颱樺加沙重創花蓮光復鄉，花蓮馬太鞍溪堰塞湖溢流，以致大量土石、泥沙、洪水侵入，為協助光復鄉居民災後家園清理，本公司捐贈 50 台泵浦予受災戶加速清理。

本公司攜手員工共同實踐企業社會責任，支持公益與關懷社會弱勢族群，提供有薪「志工假」，勵員工參與政府立案之社會服務、公益團體及慈善團體等舉辦之相關活動。須提供主辦單位製發有本人姓名之相關證明文件使得申請，114 年申請人數共 4 人(社區服務、捐血活動志工、台灣文化活動推廣志工及關懷弱勢團體兒童志工)，核發之志工假共計 34 小時。

另為促進社區發展及地方就業，本公司優先聘用營運所在地之人力。截至 114 年 12 月 31 日止，居住於三芝區之員工占三芝廠全體員工之 43.6%；居住於高雄路竹區之員工占高雄二廠全體員工之 24%；居住於臺中大雅區之員工占臺中分公司全體員工之 41%；居住於新北市三重區之員工占三重分公司全體員工之 15%；居住於臺北市松山區鄰近區域(南港區、信義區)之員工占南京三民辦公室全體員工之 18%。

未來，本公司將持續善盡企業社會責任，投入社區關懷與在地共榮行動，以增進社區認同並創造永續價值。

上市上櫃公司氣候相關資訊
氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形				
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。	本公司以董事會為最高決策與監督單位，負責督導公司整體治理、永續發展方向及風險管理運作情形；董事會下設永續發展委員會，並由委員會主席(亦為本公司總經理)擔任主任委員，統籌策略委員會成員與環境管理相關權責部門，進行風險機會評估、管理計畫之研擬與目標擬定追蹤，並定期向董事會報告。				
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)。	本公司持續研擬並推動相關因應作為，以期望降低氣候變遷可能對營運及財務造成之影響。並定義短期為1年以內，中期為1至5年，長期為5年以上，辨識及評估各項氣候相關風險與機會對公司潛在營運及財務影響，作為後續規劃與執行因應行動之參考依據。				
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	永續/氣候主題	風險/機會類別	風險/機會描述	風險/機會預期對營運/財務影響	可能影響之期程
	溫室氣體管理	轉型風險	工業機械製造中使用外購能源和外購燃料作為能源投入，會產生溫室氣體排放，加劇氣候變遷和空氣污染。	隨著能源價格波動、碳排放相關法規與管理要求日趨嚴格，公司當前營運下若未能符合相關碳排放規定，可能面臨罰款或法律責任，進一步增加支出。若未來未能有效提升能源使用效率或降低排放強度，長期恐影響產品成本競爭力及公司於低碳市場環境中的營運韌性。	短期 (1年以內)、中期 (1~5年)、長期 (5年以上)
	溫室氣體管理	轉型風險	投入資源於盤查、驗證並逐年揭露組織溫室氣體排放量，未來擴及至全生命週期之產品碳足跡，增加營運成本。	溫室氣體盤查、驗證、揭露與產品碳足跡建置短期將增加顧問費、驗證費等費用，進而增加營運成本。未來揭露範疇擴大，將可能進一步提高整體營運負擔。	短期 (1年以內)、中期 (1~5年)、長期 (5年以上)
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合	本公司在111年已參考TCFD指引，完成氣候風險與機會之辨識與盤點；113年依循其結果進一步導入情境分析，聚焦於「碳費風險」，分析其對於公司營運的潛在財務衝擊，加強組織面對氣候的韌性與調適。114年為接軌IFRS S2永續揭露準則，進一步納入SASB行業準則，從價值鏈視角評估氣				

於整體風險管理制度。	候風險與機會及其對營運之影響，並據此擬定相應策略，必要時將設定管理指標與目標，以強化對特定氣候風險控管與機會掌握。 本公司於 113 年 3 月 15 日經審計委員會及董事會通過訂定本公司「風險管理政策及程序」，作為本公司風險管理之最高指導原則。本公司以董事會為風險管理之最高決策單位，總經理擔任召集人，統籌公司風險管理機制，並整合本公司永續發展委員會下設之環境（E）、社會（S）及治理（G）三大功能小組，兼負風險管理相關職能，該三大功能小組成員橫跨全公司共 24 個部門，使永續議題之研議、風險辨識與控管指標之追蹤，得以直接納入既有營運管理與內部控制流程中，避免重複設置組織，並強化風險管理與永續推動之一致性，以促進永續目標與風險管理之有效整合。
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。	碳費為全球永續議題中最受關注之議題，因此大井分析未來在不同氣候情境下所可能面臨的碳成本，預期將結果做為碳風險管理策略規劃參考，強化企業面對氣候變遷財務衝擊的韌性。 本次分析依據大井泵浦年度溫室氣體排放數據，推估各年度之溫室氣體排放量，並考量企業無任何轉型作為（Business as Usual, BAU）與依據國家自定貢獻（Nationally Determined Contributions, NDC）路徑推動減碳績效等二種情況之碳排放量；氣候情境則以三種國際常用之情境：既定政策情境（STEPS）、承諾目標情境（APS），以及 2050 淨零排放情境（NZE2050）之碳費政策來估算。參考國際能源總署（IEA）於《世界能源展望》（World Energy Outlook, WEO）中所公布之各情境、各年份碳費數據進行碳成本估算。其中，STEPS 情境以台灣已公布之每噸 10 美元碳費作為基準，並參考倫敦政經學院於《臺灣碳定價選項研究》（Carbon Pricing Options for Taiwan, 2020）提出之建議，假設碳費每年以 10% 的成長率逐年調升。 分析結果在無任何轉型作為的情況下，大井泵浦面臨之碳費衝擊在各氣候情境下逐年上升，財務衝擊最劇之 NZE 2050 情境碳費成本將於 2050 年佔毛利 2.75%。若依據國家自定貢獻（NDC）於 2030 年減碳 28%、2035 年減碳 38%，並於 2050 年達成淨零排放，則碳費成本占毛利之比例可由 2030 年的 1.54% 下降至 1.11%，2035 年由 1.98% 下降至 1.23%。
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。	為應對氣候相關轉型風險，本公司已針對溫室氣體排放減量訂定管理計畫，執行內容包括： 1. 全面進行臺灣營運據點溫室氣體盤查，分析排放現況與熱點，尋求減量機會。 2. 高雄環球廠廠房啟動太陽能發電，實現一小時發電量為 1,249 KW；規劃完善設備提升產量與資源使用效率，逐步邁向綠色營運。 3. 持續推動數款產品碳足跡盤查與分析作業，逐步評估不同產品與製程之碳排放結構，並檢視其潛在減量效益，作為產品設計優化與製程改善之依據，未來將逐步擴大產品碳足跡盤查範圍，提升對產品全生命週期碳排放之掌握程度。 為有效辨識及管理相關風險，本公司訂定溫室氣體排放量目標，規劃於 2030 年前達成 50% 溫室氣體減排目標、於 2050 年達成淨零碳排。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司因應氣候變遷風險、國內碳費制度發展，以及氣候相關財務揭露之要求，逐步將碳成本概念納入營運與投資評估流程。 為強化氣候風險之量化評估，本公司以 115 年為目標年度，規劃逐步導入內部碳定價機制，並採用影子碳價（Shadow Carbon Price）作為內部評估工

	具，透過設定不實際收費之碳排成本，將碳價影響納入營運與投資決策流程。 在價格制定基礎上，本公司參考環境部發布之碳費三子法及相關碳費費率建議，初步以每公噸新台幣 300 元作為影子碳價之試算基準，用以進行碳排成本之估算，並納入節能減碳相關資本支出、設備汰換及長期減碳策略規劃之評估參考，後續得視政策變化與公司經營需求滾動檢討調整。 另配合公司既有產品碳足跡盤查作業之推動，作為內部碳定價試算與減碳評估之參考依據，逐步支援公司朝向節能減碳與永續經營之目標推進。
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。	本公司自 111 年起自主依循 ISO 14064-1 盤查所有臺灣營運據點的溫室氣體排放量，因 IFRS Foundation 於 2023 年正式發布 IFRS S1 及 IFRS S2，建立國際一致適用之永續揭露規範，以提升永續資訊之可比較性，金管會亦隨即於同年 7 月公布「接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」，準則條文中亦明確要求依循 GHG Protocol 之量化與計算框架，因此本公司於 114 年盤查年度起，調整採用 GHG Protocol 作為主要盤查方法學，依其組織層級盤查原則，進行溫室氣體排放量之辨識、量化與彙整，目前正逐步擴大盤查範疇，並規劃於 116 年導入第三方查驗證單位查證。 114 年的溫室氣體排放之範疇一直接溫室氣體排放(包含瓦斯、柴油發電機、公務車用油、丁烷、各項冷媒與化糞池逸散等)，占比約 16.62%，因本公司水泵製程使用電力為主要能源來源，故範疇二為排放大宗，占比約 55.37%。範疇三(其他間接溫室氣體)之類別 3(燃料和能源相關活動)及類別 7(員工通勤)占比約為 28.01%。114 年新增一盤查據點(高雄環球廠)，並完成首年溫室氣體盤查內部稽核。
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)	請詳以下 1-1 及 1-2 說明。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

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 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

本公司依營運控制法完成母公司個體溫室氣體盤查，最近兩年度盤查資訊如下：

盤查年度	113 年度	114 年度
資料涵蓋範圍	母公司	母公司
範疇一(公噸 CO ₂ e)	330.457	379.160
範疇二(公噸 CO ₂ e)	1,202.218	1,228.474
範疇三 (公噸 CO ₂ e)	412.231	623.483
總計(公噸 CO ₂ e)	1,944.906	2,231.117
密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)(註)	1.000	1.051

註：溫室氣體排放密集度＝（範疇一＋範疇二）溫室氣體排放總量（tCO₂e）／個體財報年度營業收入（新台幣百萬元）。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之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。

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定應執行確信之涵蓋範圍：

- 1.應於 117 年揭露 116 年母公司個體確信情形
- 2.應於 118 年揭露 117 年合併公司確信情形

本公司自主執行溫室氣體盤查，後續將依循永續發展路徑圖，於 117 年完成母公司之溫室氣體確信、118 年完成合併公司之溫室氣體確信。

1-2 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

溫室氣體減量基準年

本公司於 2022 年依據 ISO14064-1，完成首次母公司之盤查；後續為銜接 IFRS S2 之要求，因此於 2025 年轉版為 GHG Protocol，並納入高雄環球廠，預計 2026 年將納入蘇州廠，完成溫室氣體合併盤查，屆時將會評估設定基準年與減量目標。

溫室氣體管理目標：

短期(1 年內)：

- 在既有內部稽核基礎上，逐步彙整相關管理流程與控制重點，朝向制度化之溫室氣體管理程序建置。
- 導入內部碳定價，協助公司將碳排影響納入投資與營運決策，降低未來政策與市場風險。
- 2026 年納入蘇州廠完成合併範疇之溫室氣體盤查。
- 三芝廠、正義廠之單位產品用電量度數下降 3%。

中期(2~5 年)：

- 依據合併盤查結果，重新檢視基準年與減碳目標之設定。
- 評估產品碳足跡減量效益，擴大產品碳足跡盤查範圍。
- 落實氣候風險管理於整體風險管理架構，進行情境與財務衝擊分析，強化氣候變遷因應策略。
- 2028 完成母公司溫室氣體確信。
- 2029 完成合併公司溫室氣體確信。
- 2030 年之前，完成相較 2022 年之 50% 溫室氣體減排。

長期(5 年以上)：

- 於 2050 年達成大井泵浦淨零碳排。

溫室氣體減量策略及具體行動計畫

1. 產品生命週期管理

本公司將「延長產品使用壽命」理念納入循環經濟政策核心，致力於從源頭強化產品全生命週期之環境管理，推動綠色永續產品之發展。透過將環境思維向前延伸至設計源頭，於產品規劃與研發初期即導入綠色設計概念，並以「減量設計、節能效率提升、可回收利用、有害物質管理」作為大井泵浦四大綠色設計主軸，系統性整合至產品開發流程中。

在實務執行上，本公司將綠色設計手法與既有品質管理流程相結合，於產品設計各階段（如概念設計、細部設計、試製與驗證）設置檢核機制，持續進行評估與優化，以確保產品在原料選用、製造過程、使用階段及最終處置等各生命週期環節，皆能有效降低對環境之衝擊。同時，透過延長產品耐用年限、提升能源使用效率及強化可維修與可回收性設計，不僅有助於減少資源耗用與廢棄物產生，亦能提升產品整體價值與市場競爭力。未來，本公司將持續精進綠色設計能力，結合產業趨勢與客戶需求，提供兼具品質、效能與環境友善之產品，逐步落實循環經濟理念，並建立長期穩健之產品永續價值。請參閱ESG執行情形「(二)公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？」之說明。

2. 公司環境暨能源管理

本公司認知企業營運過程中，對生態環境以及能源與水資源供應可能帶來之風險與機會，為實現企業永續經營並有效推動節能減碳及環境友善作為，持續遵循相關環保法規與國際準則，確保各項營運活動符合環境永續原則，並建立完善之管理機制，以落實永續發展實踐。

為此，本公司訂定「環境暨能源政策」，以善用地球資源、關注氣候變遷，並強化營運及投資風險控管，促進企業與環境之永續共榮；其適用範圍涵蓋本公司及子公司、員工、客戶、股東、投資人及其他策略合作夥伴。本公司永續發展委員會負責督導本政策之執行，並由永續發展任務小組負責推動各項作為，提供必要教育訓練與資源配置，並定期對外揭露執行情形與成果。

2025 年利害關係人溝通情形(已提至 2026 年 8 月 6 日董事會報告)：

本公司重視利害關係人之權益與意見，對利害關係人設有公開、直接之溝通管道。我們依循 AA1000SES 利害關係人議合標準，確立價值鏈上 7 類主要的利害關係人，藉由多元管道了解利害關係人需求，定期檢視並視需求調整至營運策略當中，以實際作為回應各界期待。

類別	對公司的意義	關注的 永續主題	溝通方法與頻率	2025 年溝通成果
客戶 (含經銷商/ 代理商) 	持續以創新的產品解決客戶使用痛點、為客戶的用水需求找到永續新解方，是大井泵浦一直以來努力的方向	● 全球策略布局 ● 產品創新與研發	● 每日：官網留言、AI 智能客服 ● 每週：LINE 官方帳號、FB 粉絲團等 ● 每年：用戶滿意度調查 ● 每年：經銷商座談 1~4 次、經銷商大會、國內外展覽與各式技術論壇 2~3 場 ● 不定期：經銷商巡訪、電話聯繫；配合客戶產品、環境、責任等要求與查核，並協同預防與持續改善 ● 聯絡方式：業務／服務單位、行銷部 (北、中、南三區服務專線) (北區：02-2995-1616；中區：04-2560-9111；南區：07-695-1555) 信箱 service@walrus.com.tw	● 完成 1 次客戶滿意度調查 ● 國外：經銷商大會 4 場，展覽 9 場 ● 完成經銷商巡訪、電話連繫，韓國 KC 認證工廠稽核
員工 	大井泵浦視每一位員工為最珍貴的夥伴與家人，建立友善安全的工作環境，讓同仁能夠樂在工作，與大井泵浦共同成長，一齊圓滿同仁的幸福人生、構築大	● 職業健康與安全 ● 人才吸引與幸福企業	● 訂有公司〈工作規則〉，載明職災補償及相關保險部分，並置於公司內部平台，供員工查詢參考 ● 每月：高階主管會議 ● 每季：職業安全衛生委員會；勞資會議（台北場、高雄場） ● 每年：績效考核	● 職業安全衛生委員會議 12 場 ● 勞資會議台北 4 場、高雄 4 場 ● 職工福利委員會議 5 場 ● 內部培訓 148 堂

類別	對公司的意義	關注的永續主題	溝通方法與頻率	2025 年溝通成果
	井泵浦的幸福企業未來		● 不定期：內部電子報、員工意見交流問卷；主管與同仁進行溝通會議；職工福利委員會；內部培訓 ● 聯絡方式：管理部人資課（專線：(02) 2636-1123）、職工福利委員會	
供應商 	供應商是大井泵浦走向 ESG 元年的重要合作夥伴，經由過去共同努力的寶貴經驗，建構未來的綠色永續供應鏈	● 供應鏈管理 ● 公司治理	● 每年：對所有供應商進行書面評鑑 ● 每月：供應商實地考核至少 1 家 ● 視需求：供應商輔導 ● 聯絡方式：採購部(電話：02-2636-1123)	● 供應商書面評鑑 246 家、實地考核 12 家 ● 供應商輔導 2 家，共 30 次會議 ● 供應商簽署〈不使用衝突礦物聲明書〉236 份及〈不使用有害物質保證書〉202 份
股東與投資人 	有了股東與投資人強而有力的支持，讓大井泵浦得以在進軍資本市場後，有更大的舞台讓世界看見大井泵浦的永續與創新	● 氣候變遷調適 ● 產品創新與研發 ● 品牌價值與影響力 ● 公司治理 ● 全球策略布局	● 每年：股東常會 ● 不定期：股東臨時會 ● 不定期：參加國內投資論壇或研討會、小型法人說明會、投資法人來訪 ● 專人即時：投資人關係 (IR)、股務代理機構 ● 聯絡方式：投資人關係信箱 (ir@walrus.com.tw)、投資人關係專線 (02)2768-0189、中國信託股務代理機構 (02)6636-5566	● 股東常會 1 場 ● 法人說明會 4 場 ● 技術論壇 2 場 ● 投資法人來訪 8 場
政府與 第三方查驗 單位	大井泵浦一直以來與政府與外部單位維持良好的合作關係、合法守規，積極維護所有利	● 氣候變遷調適 ● 產品創新與研發 ● 品牌價值與影響力	● 不定期：公文、機關參訪、參與主管機關舉辦之座談會與外部研習課程 ● 聯絡方式：泛研發單位、管理部(電話：02-2636-1123)	● 產業發展署參訪 1 次 ● 參加外部研習課程 1 次 ● 新北市工商發展投資策進會參訪 1 場

類別	對公司的意義	關注的 永續主題	溝通方法與頻率	2025 年溝通成果
	害關係人權益	● 公司治理 ● 職業安全衛生		
金融與中介 機構 	提供資金與專業簽證，確保資訊透明、強化合規公信力並協助優化融資成本與市場估值，使大井泵浦得以穩固永續經營基石。	● 人才吸引與幸福企業 ● 供應鏈管理 ● 全球策略布局 ● 公司治理 ● 氣候變遷調適	● 每季：會計師查核、審計溝通 ● 每月：自結報表營運績效、營收公告 ● 每年：ESG 評鑑(原：公司治理評鑑) ● 專人即時：投資人關係 (IR)、股務代理機構 ● 聯絡方式：投資人關係信箱 (ir@walrus.com.tw)、投資人關係專線 (02)2768-0189、中國信託股務代理機構(02-6636-5566) ● 不定期：參與國內外投資機構研討會、投資論壇等；中介機構公函往返；法人說明會、媒體新聞 ● 不定期：取得永續金融產品支持 ● 每年：一般授信合約複審，預計將實質降低財務成本	● 會計師核閱 3 次、年度查核 1 次 ● 會計師與獨立董事溝通 4 次 ● 辦理 2025 年度公司治理評鑑 ● 不定期以通訊軟體、Mail 信件等方式回覆投資人相關詢問 ● 法人說明會 4 場 ● 投資法人來訪 8 場 ● 技術論壇 2 場 ● 媒體新聞數篇 ● 成功簽署包含 ESG 指標之「聯合授信合約」1 份 ● 與往來銀行根據有利條件，重新簽署授信合約 13 份
鄰房社區 	與鄰舍相互關照，為同仁與里營造共好、健康、安全的當地社區環境	● 職業健康與安全 ● 氣候變遷調適 ● 營運資源管理	● 不定期：工業區服務中心、區域聯防 ● 聯絡方式：公司網站溝通信箱 (service@walrus.com.tw)、永續發展委員會信箱(csr@walrus.com.tw)	● 大片頭工業區管委會 4 次 ● 無違反空污排放、廢棄物管理法規 ● 無發生影響社區事件