

2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

郡都開發股份有限公司



J. D.
GROUP

目錄

關於報告書	IV
經營者的話	VII
關於郡都開發	IX
第一章 永續策略與目標	1
1.1 永續發展藍圖	1
1.2 永續承諾與願景	2
1.3 永續治理組織架構	2
1.4 重大議題管理	4
1.5 利害關係人鑑別與議和	6
第二章 公司治理	11
2.1 公司治理架構	11
2.2 公司治理運作	14
2.3 誠信經營	24
2.4 風險管理	26
2.5 資訊安全政策	27
2.6 經濟績效	29

2.7	供應鏈永續管理	31
2.8	客戶關係管理	33
第三章	永續環境.....	37
3.1	環境理念.....	37
3.2	能源管理.....	38
3.3	水資源使用	39
3.4	廢棄物管理	40
3.5	氣候變遷因應.....	41
3.6	永續定存.....	42
3.7	環境保護相關法規遵循	44
第四章	社會共融.....	45
4.1	職場平權.....	45
4.2	人才培育與招募	49
4.3	勞資溝通.....	51
4.4	職場安全.....	52
4.5	員工福利權益與維護措施	52
4.6	績效與獎酬	53

4.7	社會公益參與.....	54
4.8	外部公協會參與	55
第五章	附錄-指標對照	56



關於報告書

郡都開發股份有限公司(以下簡稱郡都開發)為展現對永續經營的承諾，積極響應金管會推動的上市櫃公司永續發展行動方案，於2024年精進永續資訊揭露，正式發行《2024年永續報告書》（以下簡稱本報告書）。

本報告書旨在向所有利害關係人說明2024年度公司於公司治理、環境永續、員工關係及社會公益等領域之策略執行成果與績效。內容詳細記錄郡都開發於永續經營過程中的營運作為與相關數據，並聚焦回應利害關係人關切的重大議題，說明各項管理目標與執行成效。

郡都開發深信，永續經營是企業長遠發展的重要基礎，亦是實踐社會責任的關鍵途徑。未來，公司將持續提升內部治理與環境管理能力，致力於在全球市場的快速變動中保持穩健成長，並為所有利害關係人創造長期價值。

報告期間 / 邊界及範疇

揭露類別	涵蓋範圍
報導期間	本報告書主要揭露內容為2024年1月1日至2024年12月31日業務範圍
範疇邊界	高雄市前金區中正四路151號9樓之1(2024/07/01-12/31) 台中市梧棲區頂寮里四維中路157巷1號1樓(2024/06/30)
財務數據	同郡都開發股份有限公司公開之合併財報數據
環安衛數據	台灣
員工數據	台灣
公益活動績效	郡都開發股份有限公司
資訊重編	本年度為公司組織首次報導，後續數據若較前一年度有變更時於該變更處說明差異重編情形。

報告書撰寫依循

- 本報告書係依據全球永續性報告協會 GRI (Global Reporting Initiative) 所發布之「2021 年版永續性報導準則(GRI Standards 2021)」為主要框架，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」要求，並參考聯合國永續發展目標(SDGs)進行編撰。本報告書附錄提供 GRI 準則對照表、上櫃公司氣候相關資訊揭露等資訊供利害關係人參閱。
- 本報告書揭露之財務數據經過國富浩華聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards · IFRS) 查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。

資訊與數據品質

報告書所披露之統計數據均來自實質性數據統計、調查結果以及經第三方查證機構驗證之管理系統數據，並採用國際通行指標進行呈現，以確保資料的準確性與一致性。財務數據部分，經國富浩華聯合會計師事務所查核簽證之合併財務報表，並以新台幣(NTD)為單位進行揭露，進一步提升數據的可信度與透明度。

此外，本報告內容經由永續發展推動小組負責統籌編撰，並由稽核主管逐一確認數據的正確性。最終，經董事會詳細審議與討論後正式發布，以確保所有揭露資訊均符合公司治理與永續發展目標，回應各利害關係人的期望。

報告書管理與發行概況

本報告以繁體中文撰寫，資料由各部門負責人提供，經主管審閱確認後，由編輯小組彙整編撰，經總經理核准及董事會審閱通過後，發布於公司官網，並依「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，上傳公開資訊觀測站。發行頻率每年一次，本次為首次發行，下一次預定於 2026 年 8 月發布。

意見回饋

聯絡人：黃潞西

地址：高雄市前金區中正四路 151 號 9 樓之 1

電話：07-3011153 分機：31

Email：lucy.huang@judogroup.com.tw

公司官網：<http://j-d.com.tw/home>

經營者的話

郡都開發期透過本報告書，向所有利害關係人清晰呈現2024年度於公司治理、環境永續、員工關係與社會參與等面向的策略成果與績效。本公司深信，企業的長遠成功奠基於對社會、環境與經濟責任的承諾。郡都開發將持續以行動落實永續發展目標，並在全球快速變動的環境中穩健成長，攜手所有利害關係人共創永續未來。



核心理念

郡都開發秉持集團創立以來「關懷在地、永續共榮」的初衷，致力於穩健深耕紡織與綠能領域，積極回應全球環境挑戰與淨零轉型趨勢。以踏實務實的態度拓展紡織品材料開發與貿易，提供高品質、具市場競爭力的產品，並同步投入太陽能電廠設置與綠電開發，展現企業對能源轉型與低碳未來的責任。

多年來，郡都始終秉持「用心永無境、品質創未來」的核心價值，承諾以穩定供應與良好服務守護客戶信賴，並透過精準掌握市場脈動與產業趨勢，強化產品結構、拓展銷售通路，提升整體營運韌性與價值鏈穩定性。

面對多變市場與永續政策推進，公司積極調整經營模式，跨足再生能源事業

並整合紡織供應體系，以行動落實企業減碳責任。秉持「走舊路，到不了新地方」的精神，郡都開發將持續拓展事業邊界，深化紡織與綠電雙軸發展，穩健邁向永續成長的新里程碑。

永續承諾與未來展望

郡都開發深刻認知永續經營是企業競爭力與社會價值的關鍵。因此，在營運策略上，積極推動多角化經營，提升整體市場應變能力與成長動能；在社會責任上，持續關注民生需求，並透過多元公益行動擴大企業正向影響力。

未來，本公司將持續深化治理能力、強化環境管理，並以更高的標準回應各界期待。期望透過持續精進與廣納先進意見，完善永續策略，與所有利害關係人攜手前行，共同建構一個更具韌性、永續成長的美好未來。

郡都開發

董事長



關於郡都開發

郡都開發股份有限公司（原福大材料科技股份有限公司）成立於1970年，最初以紡織業為核心業務，經過多年的發展與轉型，現已成為涵蓋紡織及再生能源等多元化領域的綜合型企業。

本公司以紡紗事業起家，並逐步擴廠及向上游尼龍原絲廠發展，但近年來，國內因勞動力不足、工資上漲以及新興國家崛起，下游的品牌服飾業者為降低成本考量，逐漸將生產重心移往東南亞國家，台灣紡織廠訂單量不如以往。郡都開發為突破困境，決定改變舊有營運模式，於2023年暫停工廠生產，並開始積極拜訪既有客戶及開發新客戶，改以幫客戶尋找所需之布料並協助其採購，從生產轉為以行銷為主來拓展紡織業務。

紡織事業之外，郡都開發自2017年起投入太陽能產業，並逐步於全台設置6個太陽能發電電站，所有電站總裝置容量為1,236.54千瓦，為國內再生能源發展盡一份心力。郡都積極配合政府推動綠能政策，善用自有資源持續推展太陽能事業，穩定拓展能源服務版圖，強化企業永續經營基礎。

郡都開發始終秉持技術創新與客戶至上的理念，不斷提升產品附加值與服務品質，並積極投入永續發展，致力於在紡織與綠能兩大領域中創造長期價值，實現經濟成長與環境責任的平衡。

公司名稱	郡都開發股份有限公司
成立日期	1970 年 4 月 3 日
股票代號	4402
股票上櫃	1997 年 7 月 23 日
董事長	唐承
總經理	唐銘
總部位置	高雄市前金區中正四路 151 號 9 樓之 1

主要部門業務執掌

部門	主要執掌
總經理	主管所有公司營運等工作。
副總經理	主管行政、業務等工作。
管理部	1. 產品庫存管理。 2. 運輸管理。 3. 人事管理。 4. 採購業務管理。
資訊管理部	1. 掌控電腦資訊管理。 2. 資訊安全作為與維護。
業務部	1. 主管產品之內外銷銷售。 2. 客戶徵信工作。 3. 太陽能電站開發與建置。
財務與會計部	主管財務及會計等工作

主要經營業務

1. 尼龍絲、尼龍粒及胚布業務。
2. 太陽能電站開發與建置。

第一章 永續策略與目標

1.1 永續發展藍圖

郡都開發秉持「關懷在地、共創永續」的初衷，將企業發展與社會責任深度融合，積極回應全球永續趨勢與國家政策目標。2025 年起，本公司以行動支持金管會永續發展行動方案，發布《2024 年永續報告書》，全面揭露在治理、環境、社會三大構面的績效與承諾，展現邁向永續轉型的決心。

本公司認為，永續經營不僅是企業應盡的責任，更是建構企業競爭力與品牌信任的關鍵。從投入環境友善紡織品買賣、推動資源循環利用，到積極設置太陽能電廠、發展綠電應用策略。郡都始終相信：「走舊路，到不了新地方」，唯有勇於突破與創新，才能在快速變遷的全球環境中穩健成長。

永續發展重點對應 SDGs 目標

面向	行動內容	對應 SDGs
營運創新與產業轉型	推動環保紡織品貿易與再生材導入。 發展節能減碳應用與綠色供應鏈。	SDG 9 產業創新與基礎建設 SDG 12 責任消費與生產
節能減碳與環境管理	設置太陽能電廠、導入節能設備、提升能源使用效率，減少營運排放。	SDG 7 可負擔潔淨能源 SDG 13 氣候行動
員工與社會關懷	建立友善職場、倡導多元共融文化，投入在地公益活動。	SDG 3 健康與福祉 SDG 8 良好工作與經濟成長
公司治理與利害關係人溝通	強化治理透明度，落實資訊揭露，積極回應各方關注。	SDG 16 健全制度 SDG 17 多元夥伴關係

1.2 永續承諾與願景

郡都開發承諾持續推動多角化永續策略，不僅提升營運效率，更積極投入環境保護、社會共融與治理創新。未來本公司將：

- 提升資訊揭露品質，對齊 IFRS 永續準則 (ISSB)。
- 積極發展綠色能源、擴展再生能源應用與碳管理機制。
- 強化與社區、公部門、供應商的永續合作關係。

在共同願景下，郡都開發將成為實踐淨零與氣候行動的標竿企業，攜手所有利害關係人，共創更具韌性與價值的未來。

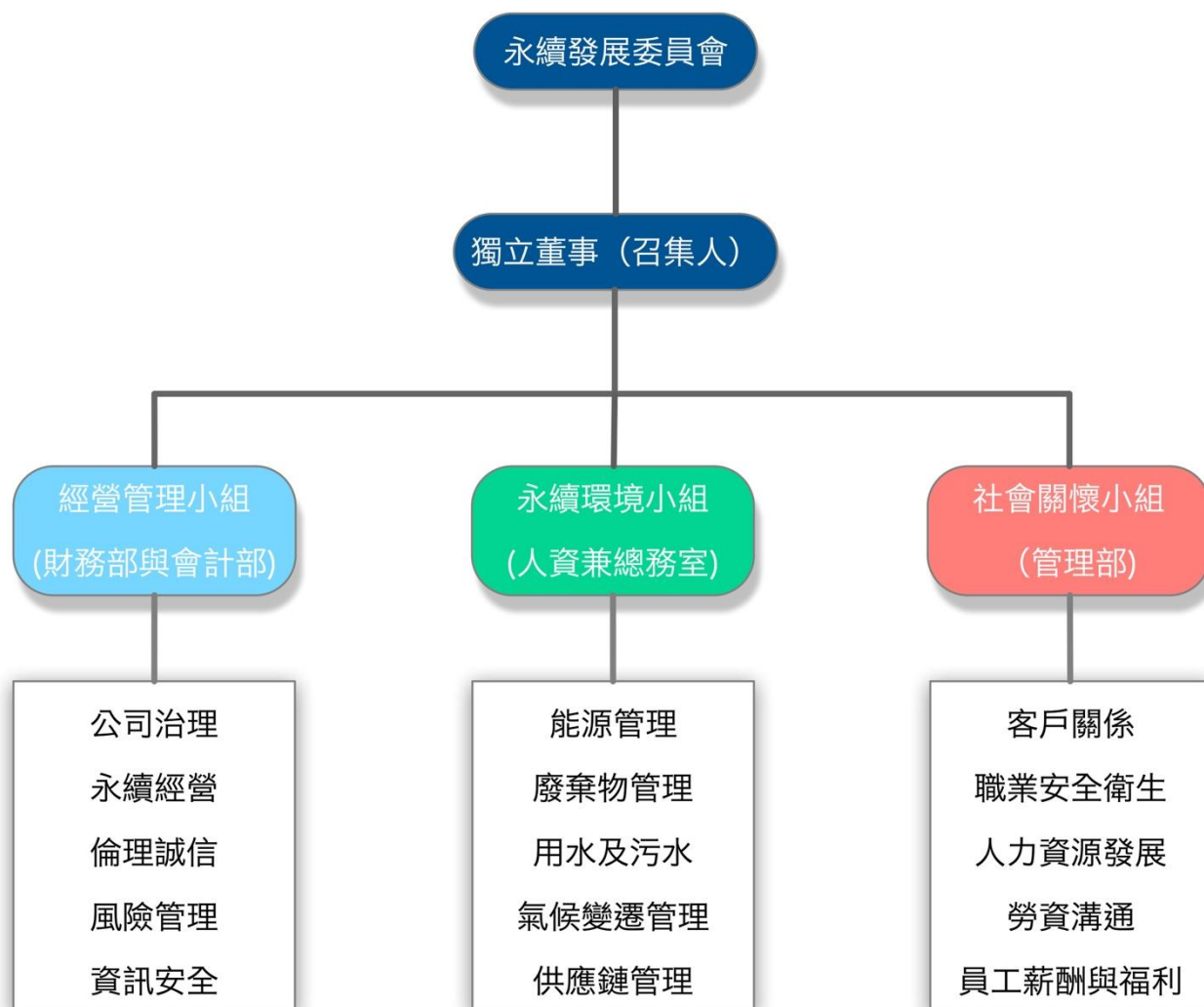
1.3 永續治理組織架構

郡都開發為強化企業永續治理架構，經董事會授權成立「永續發展委員會」，並由獨立董事擔任主任委員，全面統籌推動公司於環境、社會與公司治理(ESG)各面向之永續發展策略。委員會下設三個功能小組，分別由各權責單位主管擔任小組組長，依據其專業領域分工負責相關議題之規劃與執行。

永續發展委員會負責擬定公司整體永續發展方針，依據利害關係人關注之經濟、環境與社會議題，設計溝通機制，並提供內部與外部意見反映管道。利害關係人可視其角色與需求，透過適當管道與董事會或授權單位進行溝通協商。相關議題經由溝通後，將依重大性進行辨識與排序，並由各承接單位啟動盡職調查與後續追蹤處理，確保議題回應與風險管理落實有效。

委員會例行運作由獨立董事負責召集會議與彙整各小組所提議案，會議中統籌審議永續推動進度，並建立永續報告書編製與驗證相關作業程序，全面納入公司內部控制制度之中。委員會每年至少舉行一次，由執行委員就各小組推動成果及年度執行情形向董事會進行專案報告。截至 2024 年底，永續發展委員會已召開 1 次會議，穩健推進本公司永續治理與管理機制。

ESG 永續發展委員會組織圖



藉由以上各小組對應之永續議題展開各項工作，透過編撰永續報告書，進行重大性議題分析與討論，其重大性議題分析步驟分別為：利害關係人鑑別、議題蒐集歸納、重大性議題鑑別、揭露討論及利害關係人議和。

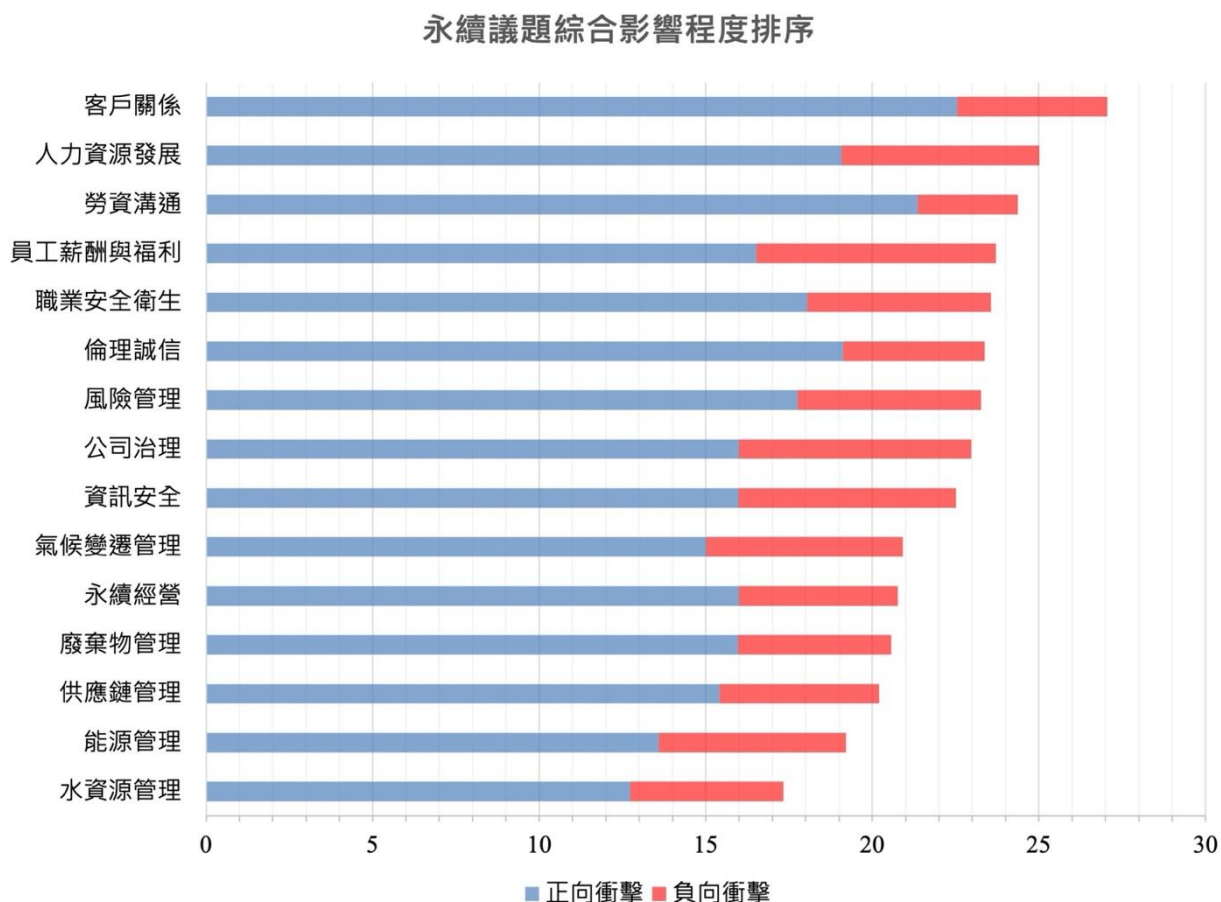
為了確保 ESG 議題涵蓋之完整性，本公司依據 GRI 通用準則 2021 版之八大揭露原則(準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性脈絡、時效性、可驗證性)，建立四階段重大議題鑑別機制，系統性評估永續議題對營運活動、商業關係及利害關係人之影響程度，藉由本報告書回應利害關係人對相關議題之期望。

1.4 重大議題管理

郡都開發永續發展委員會致力於落實永續管理，針對重大議題導入系統化辨識與評估流程，作為公司策略研擬與資源配置的重要依據。本公司永續推動委員會參考國際標準與產業趨勢，初步擬定 15 項潛在永續議題，涵蓋環境、社會與公司治理三大構面，並透過雙向問卷方式進行重大性分析，以確保所揭露議題能真實反映利害關係人關切與企業營運風險。

問卷調查共回收 35 份有效樣本，涵蓋主要利害關係人，包括：投資人 7 份、員工 15 份、客戶 5 份、非政府組織 (NGO) 3 份、供應商 5 份。問卷設計採雙軌評分機制，首先由利害關係人針對各項永續議題的重要性進行評分，再由公司內部高階主管填答各議題對公司營運造成之實際或潛在衝擊程度。透過彙整雙方評分進行交叉分析，呈現各議題之相對關注度與衝擊程度。本年度

共計盤點 15 項議題進行鑑別排序結果如下：



註：本排序採綜合影響(正/負面加總)，合計超過 23 分以上，即為重大議題。

本公司針對排名前 7 之重大議題設定管理方針，優先因應衝擊。未來將持續透過利害關係人溝通與議和機制，掌握各界對公司永續作為的期待與回饋，以辨識公司營運活動所帶來的正面效益與可能風險，進一步優化資源配置與策略擬定方向，落實環境、社會與治理三構面的全面管理。

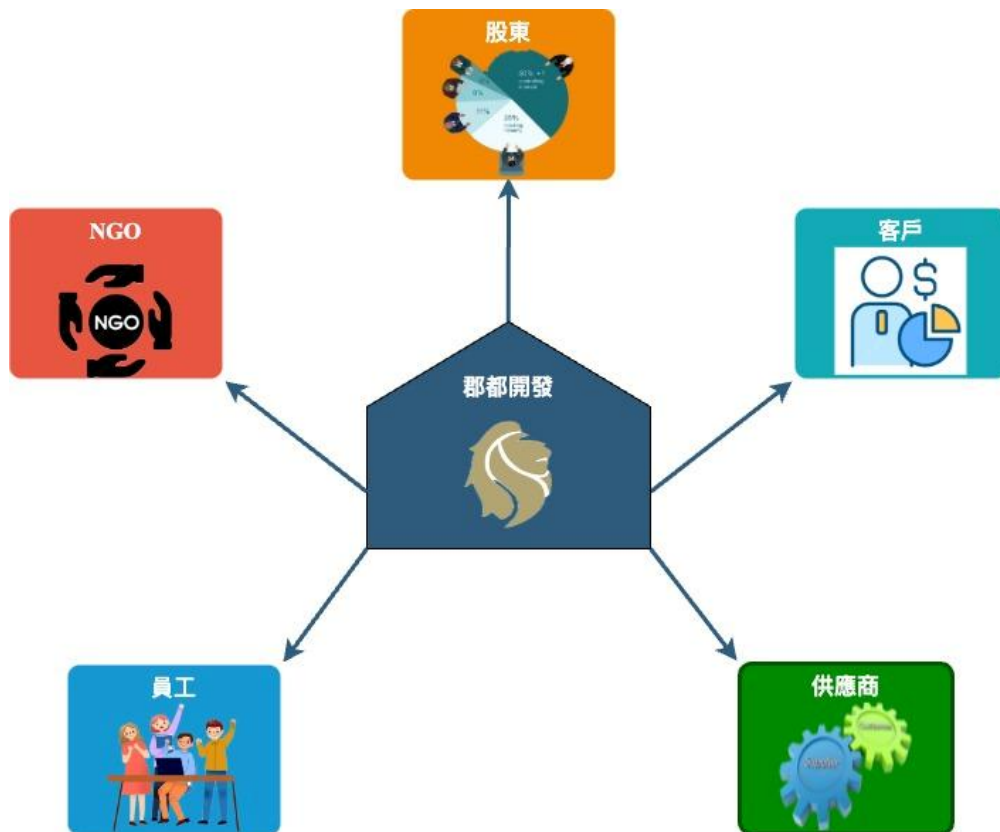
排 序	重大議題	指標揭露	關係價值鏈衝擊					對應章節
			組織內	組織外				
		GRI 主題準則	郡都 開發	投資人	客戶	供應商	員工	
01	客戶關係	● GRI 416	○	○	○	○	△	CH 2.8
02	人力資源發展	● GRI 404	○	△			○	CH 4.2
03	勞資溝通	● GRI 402 ● GRI 407	○	△	△	△	○	CH 2.7 / CH.4.3
04	員工薪酬福利	● GRI 401 ● GRI 2-21	○				○	CH 4.1 / CH 4.5
05	職業安全衛生	● GRI 403	○	○	△		○	CH 4.2 / CH 4.4
06	倫理誠信	● GRI 205 ● GRI 2-16	○	○	○	○	○	CH 1.5 / CH 2.3
07	風險管理	● 自訂主題	○	○	○	○	○	CH 2.2 / CH 2.3 CH 2.4 / CH 2.5

○ 直接衝擊 △ 間接衝擊

1.5 利害關係人鑑別與議和

利害關係人係對郡都開發公司營運有影響，或受郡都開發營運活動所影響的實際或潛在的個人或團體。參酌國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合原則及同業情形，由各部門就例行業務往來相關接觸的利害關係人類型、互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，盤點出利害關係人；經內部會議討論最終鑑別出對郡都開發最為重要的五大主要利害關係人：投資人(股東)、客戶、員工、供應商及 NGO。





郡都開發秉持透明、誠信與回應的原則，重視每一位利害關係人的關注與期許。我們主動建構多元溝通機制，致力於與員工、投資人(股東)、客戶、供應商、NGO 等利害關係人保持良好的互動關係，藉以提升信任基礎與資訊對等。透過定期或不定期的交流與回饋，我們確保利害關係人能即時瞭解公司營運狀況與永續發展進程，並強化雙向溝通之實質效益，以符合 GRI 準則對完整性與包容性的要求。

為有效回應各界關注，我們建置了多元且透明的溝通管道，包括公司官網之「利害關係人專區」、年度股東大會、法人說明會、公開資訊觀測站重大訊息公告、專用電子信箱與服務電話、參與產業公協會活動及外部倡議組織等。這些管道讓公司得以及時蒐集利害關係人對於公司治理、環境議題、產品責任、員工照

顧與社會參與等面向的意見與建議，作為後續政策研擬與管理優化之參考依據。

針對利害關係人所關切的永續議題，公司已明確分工由各部門依職責領域負責資訊蒐集、議題追蹤與主動回應，並交由永續推動小組定期彙整與分析整體溝通成果。公司治理團隊亦每年彙整重大議題溝通結果與改善作為，向董事會進行專案報告，使高階管理階層能據以調整或擬定相關營運與永續策略。我們相信，持續強化與利害關係人之溝通，將有助於提升組織韌性、增進利害關係人滿意度，並為企業邁向永續成長奠定穩固基礎。

利害關係人	對郡都開發的意義	關注議題	溝通管道及頻率	議題回應
投資人 (股東)	提供資本支持，期待穩定報酬與永續經營，為公司治理與策略方向關鍵參與者。	● 倫理誠信 ● 風險管理 ● 資訊安全 ● 永續經營	● 審計委員會/不定期 ● 公司網站/不定期 ● 財報/每季 ● 法說會/不定期 ● 股東常會/ 每年 ● 公開資訊觀測站/即時	CH 2.3 CH 2.4 CH 2.5 CH 2.1 CH 1.5
客戶	為公司營運基礎來源，需求與回饋驅動產品品質提升與服務創新。	● 客戶關係 ● 職業安全衛生 ● 資訊安全	● 客訴處理/即時 ● 公司網站/不定期 ● 客戶會議/不定期 ● 商業相關評核/不定期	CH 2.8 CH 4.4 CH 2.4 CH 2.5
供應商	共同建立永續供應鏈體系，是實現穩定交付與降低環境衝擊的重要夥伴。	● 倫理誠信 ● 永續經營 ● 資訊安全	● 供應商主動拜訪/不定期 ● 新產品開發參與/不定期 ● 問題探討改善/立即 ● 供應商品質稽核/定期	CH 2.3 CH 2.1 CH 1.5 CH 2.4 CH 2.5

利害關係人	對郡都開發的意義	關注議題	溝通管道及頻率	議題回應
員工	組織營運與價值實踐的核心推動者，是公司發展與創新不可或缺的力量。	● 員工薪酬與福利 ● 永續經營 ● 職業安全衛生	● 勞資會議/定期 ● 專用 email 信箱/不定期 ● 外部網站留訊/不定期 ● 人員教育訓練/不定期 ● 福委會/不定期 ● 新人交流會議/不定期	CH 4.1 CH 4.5 CH 1.5 CH 2.1 CH 4.4
NGO	提供公共利益觀點與永續倡議，協助企業深化社會責任與環境治理實踐。	● 永續經營 ● 倫理誠信	● 公司聯絡平台/不定期 ● 公司網站/不定期 ● 申訴專線/不定期 ● 公益活動/不定期	CH 1.5 CH 2.1 CH 2.3

近年來，全球監管機構紛紛強化企業永續責任的規範要求，包括歐盟永續報告指引 (CSRD)、企業永續盡職調查指令 (CSDDD)、以及台灣金管會推動之「上市櫃公司永續發展行動方案」與永續報告準則，均強調企業應在營運決策中納入 ESG (環境、社會與治理) 因素，並落實供應鏈責任與資訊揭露。面對此一趨勢，企業唯有主動回應，方能維持長期競爭優勢與市場信任。

郡都開發深刻體認國內外永續發展趨勢，積極響應聯合國永續發展目標 (SDGs)，特別是在 SDG 9 (產業創新與基礎設施) 與 SDG 12 (責任消費與生產) 兩大目標上展現實質作為。公司以紡織品買賣與綠能應用為營運主軸，導入節能製程、環保包材與低碳物流等永續措施，持續提升產品與服務的環境效益與使用者價值。同時，在供應鏈管理方面，亦逐步導入 ESG 評估機制與綠色採購原則，降低全生命週期對環境的衝擊，建立具韌性與責任感的供應網絡。

企業若能及早佈局 SDGs 策略，不僅可提升品牌價值與市場競爭力，更能吸引具 ESG 考量的國內外投資資金。反之，忽略永續責任可能面臨市場排擠、法規罰則或供應鏈淘汰等風險。

因此，郡都開發持續推動重大議題鑑別與雙重重大性分析 (Double Materiality Assessment)，從外部利害關係人期待與內部營運風險兩面向評估永續議題影響，以確保永續策略與企業核心競爭力協同並進。未來，公司將深化 SDGs 目標導入營運管理，並透過產品創新、綠電應用與供應鏈優化，共同推動產業永續發展與社會整體福祉的提升。

第二章 公司治理

2.1 公司治理架構

郡都開發秉持完善公司治理的核心理念，視股東會為公司最高意志之展現與決策機構，承載企業治理與發展方向的核心功能，並負責涉及公司重大事項之審議、表決與監督。股東會不僅是公司治理架構中最具代表性的權力來源，亦是企業與全體投資人之間溝通與信賴的基石。透過定期召開會議並聽取董事會的經營報告，股東會在制定公司長期發展方針、監督經營績效、確保經營團隊問責機制方面，發揮了重要而積極的功能。

董事會作為公司最高治理機構，負有監督管理階層並制定營運策略的職責。其成員均恪守善良管理人之注意義務，致力於為公司制定健全經營方針、掌握財務績效、風險管理、重大投資決策及長期發展目標。同時，董事會須確保公司運作依法合規，並兼顧股東、員工、客戶、供應商、社會大眾等所有利害關係人的整體利益。在實踐公司治理制度過程中，董事會不僅強調治理透明性，更積極促進企業價值的穩定成長與永續發展。

為強化治理架構與董事會職能，董事會下設審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會等三大功能性委員會，分別負責監督公司之財務報表、內部控制制度、關係人交易及內部稽核作業，審查高階經理人薪酬政策與執行成效以及擬定公司整體永續發展方針。

獨立稽核室則負責執行日常內部稽核作業，定期就公司營運流程、內控制度

與風險控管等面向進行稽核，並將結果彙報董事會與審計委員會，作為公司持續優化治理效能的重要依據。

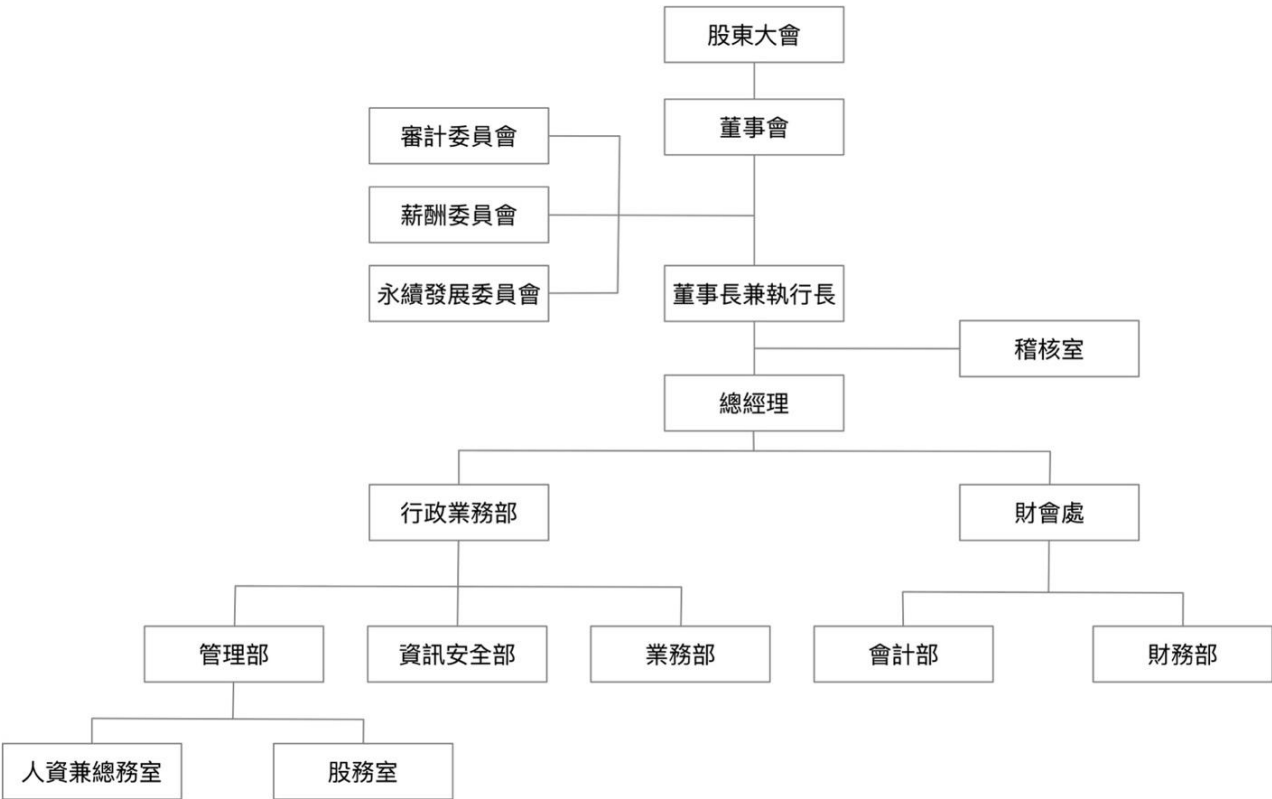
公司同時高度重視誠信經營與內控制度的健全性，已依據相關法令建立完善之內部控制制度與稽核機制，並因應內外部環境變化定期進行檢討與修正，確保制度設計與執行落實有效。藉由制度化的內部管理與稽核作業，公司得以有效提升營運效率、控管營運風險，並強化對利害關係人權益的保障，以實踐企業永續經營之承諾。

為協助董事會有效履行職責並進一步提升治理品質，公司於 2020 年設立公司治理主管，負責協助董事執行職務、安排進修課程、規劃會議流程與議事錄製作，並辦理董事會與股東會等治理相關事務。此外，治理主管亦負責協助公司遵循董事會及股東會決議，並統籌資訊揭露、維繫投資人關係與確保資訊透明，確保公司治理流程之即時性與正確性。

財務資訊方面，公司自創立以來即委由專業會計師事務所辦理財報查核，並於 113 年第二季起由國富浩華聯合會計師事務所接續查核簽證。所有依據法規應揭露之資訊均透過公開資訊觀測站及發言人制度適時公開，重大訊息則依規定經審核後揭露，以確保投資人與社會大眾能即時掌握公司最新發展與營運狀況。

展望未來，郡都開發將持續強化董事會職能與整體治理架構，提升資訊透明度與決策品質，並強化治理制度與永續策略的整合，將誠信與問責原則貫穿於公司治理文化之中。本公司深信，唯有落實高品質的公司治理，才能增強市場對企

業的信任，確保營運方向符合永續原則與利害關係人期待，並在多元產業轉型與綠色經濟趨勢中穩健前行，實現企業的長期永續經營目標。



2.2 公司治理運作

2.2.1 董事會專業資格與組成

郡都開發董事會積極規劃與推動公司經營策略，致力於引領企業邁向卓越與長遠發展和推動永續發展目標時充分考量利害關係人之利益，董事均忠實執行業務並盡善良管理人注意義務，督促企業實踐永續發展，並定期檢討成效與持續改進，以確保永續政策落實。董事會審慎行使職權，對公司業務執行與治理制度安排，除法律或章程規定應由股東會決議事項外，均由董事會決議處理。

公司章程規定董事選舉採候選人提名制、定期改選和用人唯才，並遵循公司治理實務守則。董事會成員不僅應具備執行職務所需之知識、技能及素養，亦應考量成員多元化，包括基本條件、價值觀及專業能力等，並遵守《董事會議事規範》第十五條訂定利益迴避制度，明定「董事或其代表之法人對於會議之事項，與其自身、配偶、二等親等內血親、具有控制從屬關係之公司或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，但不得參加討論，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使表決權。」此規範確保董事會運作之公平性與透明性，有助於公司治理的穩健發展。

公司董事提名與遴選依章程及公司治理實務守則進行，評估候選人之學經歷資格，確保董事會成員之多元性與獨立性，為公司治理與永續發展奠定堅實基礎。

2024 年 02 月 29 日臨時股東會董事全面改選，新任 9 名董事（含 3 名獨立董事），任期 3 年，2024 年共召開 10 次董事會，平均出席率達 90%。

姓名	國籍	性別	專業能力						
			經營 管理	領導 決策	產業 知識	財務 會計	法律	市場 行銷	國際 市場觀
唐承	中華民國	男	√	√	√			√	√
唐榮華	中華民國	男	√	√	√			√	√
林素幸	中華民國	女	√	√	√	√		√	√
曾麒峰	中華民國	男	√	√	√	√		√	√
韓雨生	中華民國	男	√	√	√			√	√
施佑侖	中華民國	男	√	√	√			√	√
林耀文	中華民國	男	√	√	√			√	√
李孟修	中華民國	男	√	√	√	√		√	√
陳佳煒	中華民國	男	√	√	√		√	√	√

多元統計/年度			2024 年	
			人數	百分比
董事	性別	男	8	88.89%
		女	1	11.11%
	年齡	未滿 50(含)	5	55.56%
		51 ~ 60	2	22.22%
		61(含)以上	2	22.22%
	學歷	研究所(含以上)	5	55.56%
		大專院校	3	33.33%
		其他	1	11.11%

2.2.2 董事會獨立性資訊揭露

董事姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他 公開發行 公司獨立 董事家數
董事 唐承	具有商務、財務之工作經驗。 任：郡都集團董事長兼執行長。 未有公司法第 30 條各款情事。	一般董事無須敘明是否符合 獨立情形。	0
董事 唐榮華	具有商務、財務之工作經驗。 任：郡都集團總裁。 未有公司法第 30 條各款情事。		0
董事 林素幸	具有商務、財務之工作經驗。 任：郡都建設(股)公司財務長。 未有公司法第 30 條各款情事。		0
董事 曾麒峰	具有商務、財務之工作經驗。 任：郡都集團副總經理。 未有公司法第 30 條各款情事。		0
董事 韓雨生	具有商務、財務之工作經驗。 任：東方文苑國際文創有限公司總監。 未有公司法第 30 條各款情事。		0
董事 施佑侖	具有商務、財務之工作經驗。 任：永順行建材有限公司副總經理。 未有公司法第 30 條各款情事。		0

董事姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他 公開發行 公司獨立 董事家數
獨立董事 林耀文	具有商務、財務之工作經驗。 任：財團法人新文化基金會董事長。 未有公司法第 30 條各款情事。	為獨立董事，符合獨立性情形，包括但不限於本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人；未持有公司股份數；未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人；未擔任最近 2 年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額。	1
獨立董事 李孟修	具有會計能力之工作經驗且取得會計師所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員。 任：臺經聯合會計師事務所會計師 崇越電通股份有限公司獨立董事 美琪瑪國際股份有限公司獨立董事 沛爾生技醫藥股份有限公司獨立董事 未有公司法第 30 條各款情事。		3
獨立董事 陳佳煒	具有法律能力之工作經驗且取得律師所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員。 任：祺勝聯合法律事務所主持律師 未有公司法第 30 條各款情事。		0

1. 董事會結構：

本公司之董事會結構，就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次，訂定公平、公正、公開之董事選任程序，符合本公司「公司章程」、「董事選舉辦法」、「公司治理實務守則」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及「證券交易法第 14 條之 2」等之規定，現任董事會組成結構占比分別為 3 席獨立董事 (33.33%)、6 席非獨立董事 (66.67%)，其中 1 席具經理人身份之董事 (11.11%，未逾全體董事席次三分之一)，全體董事間未有超過半數之席次具有配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事。

2. 董事會具獨立性：

本公司董事會強調獨立運作及透明化之功能，其行使職權皆依照法令、公司章程或股東會決議，並負監督管理階層、指導公司策略及對公司、股東之責。董事及獨立董事皆屬獨立之個體，獨立行使職權。3 席獨立董事亦遵循相關法令規定，搭配審計委員會之職權，審度公司存在或潛在風險之管控，據以確實監督公司內部控制制度之有效實施、簽證會計師之選（解）任及獨立性與財務報表之允當編製。

另依本公司之「董事選舉辦法」訂定董事及獨立董事選任方式，採用累積投票制度以充分反應股東意見，持有一定股數以上之股東得提出候選人名單，該候選人資格條件審查及有無違反公司法第 30 條所列各款情事之確認事項，相關受理作業皆依法進行及公告，保障股東權益，以避免提名權遭壟斷或過於浮濫，保持獨立性。

2.2.3 功能性委員會組成與運作

董事會下設有三個功能性委員會，分別為「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「永續推動委員會」，運作情形分述如下。

最近年度 113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日審計委員會開會 7 次，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事	林耀文	6	0	100	113.02.29 就任
獨立董事	李孟修	6	0	100	113.02.29 就任
獨立董事	陳佳煒	6	0	100	113.02.29 就任
獨立董事	莊碧華	1	0	100	113.02.29 解任
獨立董事	李麗澤	1	0	100	113.02.29 解任
獨立董事	黃聯昇	1	0	100	113.02.29 解任

其他應記載事項：

- 審計委員會之運作如有下列情形之一者，應敘明審計委員會召開日期、期別、議案內容、獨立董事反對意見、保留意見或重大建議項目內容、審計委員會決議結果以及公司對審計委員會意見之處理。
 - 證券交易法第 14 條之 5 所列事項。
 - 除前開事項外，其他未經審計委員會通過，而經全體董事三分之二以上同意之議決事項。
- 獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明獨立董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形。
- 獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形（應包括就公司財務、業務狀況進行溝通之重大事項、方式及結果等）。

本公司之薪資報酬委員會委員計 3 人，本屆委員任期：113 年 02 月 29 日至 116 年 02 月 28 日，最近年度 113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日，薪資報酬委員會開會 2 次，委員資格及出席，情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	林耀文	2	0	100	
委員	李孟修	2	0	100	
委員	陳佳煒	2	0	100	

其他應記載事項：

- 董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理(如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原因)：無。
- 薪資報酬委員會之決議事項，如成員有反對或保留意見且有記錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：無。

2.2.4 董事與高階經理人薪酬情形

郡都開發員工薪資報酬政策係致力於提供員工一個在同業平均水準的薪酬與福利。員工的薪酬包含按月發給之薪資，以及公司根據年度獲利狀況所發放之酬勞。本公司依據公司營運成果並參考國內業界發放水平，決定酬勞的總數，其金額與分配方式由薪酬委員會建請董事會核准；每位員工獲派的金額，依職務、貢獻、績效表現而定。

本公司設總經理 1 人，經理若干人，報酬依照公司法第 29 條規定辦理。本公司年度如有獲利，應提撥 5% 為員工酬勞，但公司尚有累積虧損時，應先保留彌補數額。本公司分派員工酬勞之對象包括符合集團企業可雙向發放之控制或從屬公司員工。依本公司章程規定：董事長及董事之報酬，授權董事會依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌同業通常之水準議定之。

職稱 \ 占稅後純益比	2024 年度		2023 年度	
	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司
董事(含獨立董事)	(48.76) %		(8.244) %	(8.244) %
總經理及經理	(31.40) %			

2.2.5 董事會及功能性委員會自我評估執行情形

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
1 次/年	02 / 29 – 12 / 31 (2024 年度) (董事於 2024 年 02 月 29 日改選)	董事會、各別 董事成員及 功能性委員 會。	整體董事會內部自 評「董事會績效考 核自評問卷」	「董事會績效考核自評問卷」之衡 項目，函括對公司營運之參與程度、 提升董事會決策品質、董事會組成與結 構、董事會之選任及持續進修、內部 控制等五大面向，共計 45 項評估指 標。
			董事成員內部自評 「董事成員考核自 評問卷」	「董事會成員考核自評問卷」之衡量 項目，函括公司目標與任務之掌握、 董事職責認知、對公司營運之參與程 度、內部關係經營與溝通、董事之專 業及持續進修、內部控制等六大面 向，共計 23 項評估指標。
			功能性委員會內部 自評「功能性委員會 績效考核自評問卷」	「功能性委員會績效考核自評問卷」 之衡量項目，函括對公司營運之參與 程度、提升功能性委員會決策品質、 功能性委員會職責認知、功能性委員 會組成及成員選任、內部控制等五大 面向，共計 26 項評估指標。

2.2.6 最近五年度簽證會計師姓名及查核意見

年度	會計師事務所	會計師姓名	查核意見
109	卓群聯合會計師事務所	葉璨增、曾友龍	無保留意見-加強調段落或其他事項段落
110	維揚聯合會計師事務所	柯俊禎、王子揚	無保留意見-加強調段落或其他事項段落
111	維揚聯合會計師事務所	柯俊禎、王子揚	無保留意見-加強調段落或其他事項段落
112	維揚聯合會計師事務所	柯俊禎、王子揚	無保留意見
113Q1	維揚聯合會計師事務所	柯俊禎、王子揚	無保留意見
113 Q2~Q4	國富浩華聯合會計師事務所	李青霖、蔡淑滿	無保留意見加其他事項段落

郡都開發於 113 年度公司財務報表之簽證會計師安排如下：113 年

第 1 季係由維揚聯合會計師事務所柯俊禎會計師與王子揚會計師共同辦

理財報查核與簽證作業。自 113 年第 2 季起，公司改由國富浩華聯合會計師事務所擔任簽證會計師事務所，以延續提升審計品質與專業能力，並因應整體審計資源規劃調整。

本次會計師之委任係經公司內部綜合考量該事務所團隊之專業能力、實務經驗、服務穩定性及歷年查核品質等因素後辦理，並取得會計師之獨立性聲明書，確保其於查核期間不具公司財務、業務或其他利害關係，符合相關法令對於會計師獨立性之規範。公司於 2024 年 5 月提報審計委員會進行審議，並經評估其專業適任性及獨立性無虞後，將其委任議案提交董事會通過，正式改聘國富浩華聯合會計師事務所辦理 113 年度後續之財務報表查核簽證工作。

2.2.7 持續強化董事會與治理主管智識

為持續強化董事會與治理主管職能，郡都開發提供多元進修課程；2024 年全體 9 位董事與治理主管進修時數均符合法規，共 7 場次，總受訓時數為 120 人時，課程包括：

◆ 資安科技管理議題面向，1 場，6 人時	◆ 董監公司治理議題面向，4 場，81 人時
◆ 財報分析管理議題面向，1 場，27 人時	◆ 氣候變遷風險議題面向，1 場，6 人時

職稱	姓名	課程名稱	時數
法人董事 代表人	唐承	公司治理與證券法規	3
		誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3
		內線交易法律責任及案例分析	3
		董事會與股東會運作運作實務	3
法人董事 代表人	唐榮華	公司治理與證券法規	3
		誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3
		內線交易法律責任及案例分析	3
		董事會與股東會運作運作實務	3
法人董事 代表人	林素幸	公司治理與證券法規	3
		誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3
		內線交易法律責任及案例分析	3
		董事會與股東會運作運作實務	3
法人董事 代表人	曾麒峰	公司治理與證券法規	3
		誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3
		內線交易法律責任及案例分析	3
		董事會與股東會運作運作實務	3
法人董事 代表人	韓雨生	公司治理與證券法規	3
		誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3
		內線交易法律責任及案例分析	3
		董事會與股東會運作運作實務	3
法人董事 代表人	施佑命	公司治理與證券法規	3
		誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3
		內線交易法律責任及案例分析	3
		董事會與股東會運作運作實務	3

職稱	姓名	課程名稱	時數
獨立董事	林耀文	公司治理與證券法規	3
		誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3
		內線交易法律責任及案例分析	3
		董事會與股東會運作運作實務	3
獨立董事	李孟修	內線交易法律責任及案例分析	3
		董事會與股東會運作運作實務	3
獨立董事	陳佳煒	公司治理與證券法規	3
		誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3
		內線交易法律責任及案例分析	3
		董事會與股東會運作運作實務	3
公司治理 主管	王雅惠	資訊業務查核實務研習班	6
		內稽人員的新挑戰--永續資訊揭露和管理政策及相關稽核要點之解析	6
		子公司稽核實務	6

2.3 誠信經營

郡都開發已於 104 年 2 月 25 日董事會議中通過制定公司誠信經營守則，並於 108 年 6 月 21 修訂，且於規章及對外文件中明示誠信經營之政策、作法，以及董事會與高階管理階層積極落實經營政策之承諾已確實執行。

本公司相關辦法已明訂違反者之懲處方式與申訴管道，且公司未有不誠信行為之發生。公司於內控制度及管理辦法中訂有不誠信行為規範及懲處方式，另除稽核進行例行性相關查核外，若接獲檢舉，查證屬實，將立即通報相關主管及董事會，並隨時檢討確保制度之設計與執行持續有效。

◎ 董事自律

董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：

1. 本公司已訂有「董事會議事規範」該辦法第十五條規定董事對於會議事項有下列情事之一者，不得加入討論及表決並不得代理其他董事行使其表決權：
 - 與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞。
 - 董事認應自行迴避。
 2. 本公司於召開董事會時，由司儀宣讀「董事會議事規範」第十五條董事之利益迴避制度。
- ◎ 本公司制定有「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「內部重大資訊處理作業程序」等相關準則規範內部員工遵循，落實誠信經營的企業文化。
- ◎ 本公司制定有「防範不誠信規範內容」
- 根據「誠信經營守則」第七條之二規定，防範不誠信行為應涵蓋下列範圍：
- (1) 禁止行賄及收賄
 - (2) 禁止提供非法政治獻金
 - (3) 禁止不當慈善捐贈或贊助
 - (4) 禁止提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
 - (5) 禁止從事不公平競爭之行為

2.4 風險管理

董事會作為風險管理的最高監督與決策機構，負責制定並核准整體風險管理的目標與政策，同時持續監督風險管理機制的有效運作。為協助董事會有效控管已存在或潛在的風險議題，董事會下設有審計委員會、稽核室及公司治理主管等單位，進一步強化公司內部監控機制。此舉不僅有助於降低風險，更能提前布局、減少負面衝擊，並避免財務損失的發生。

風險類別	風險描述	因應措施	權責部門
營運風險	● 台灣紡織廠訂單量減少，競爭壓力增加。 ● 紡織業受限於國內生產成本上升。 ● 單一產業風險提高，市場需求趨於多變。	● 台灣紡織廠訂單量減少，競爭壓力增加。 ● 紡織業受限於國內生產成本上升。 ● 單一產業風險提高，市場需求趨於多變。	總經理室 財會處
資安風險	● 病毒攻擊增加資料毀損風險。 ● 系統中毒可能影響日常運營。 ● 資料損失降低客戶信任度。	● 定期進行資安宣導與控管檢討。 ● 電腦配置防火牆與防毒軟體。 ● 設置電子郵件防毒過濾機制。	管理部 資訊安全部
法規風險	● 法令變動對營運規範影響大。 ● 內控制度需符合最新法規。 ● 法規變動增加合規風險。	● 即時修訂內控制度。 ● 建立法規追蹤與應變機制。 ● 定期更新管理辦法以符合法規。	稽核室 管理部
誠信經營	● 公司治理不足可能影響利害關係人信任。 ● 資訊透明度低可能引發信任危機。 ● 員工行為偏差可能損害公司形象。	● 設立董事會及多個委員會推動治理。 ● 制定多項內部準則規範行為。 ● 強化資訊揭露透明度與合規管理。	總經理室 稽核室 管理部 財會處

2.5 資訊安全政策

2.5.1 資訊安全風險管理架構

郡都開發致力於全面提升資料處理軟硬體的安全性，強化資料控管系統的防護能力，確保營業秘密與客戶隱私免受威脅，並有效防止重要資料的損毀、遺失或外洩。同時，公司積極推動員工資安防護意識的培養，進一步增強社會大眾對公司資安能力的信賴。以下為本公司資安管理的方針與評估，並包含短期及中長期目標的詳細規劃：

管理方針

1. 加強資料備份與檢測

- 。加強資料備份與檢測。
- 。不定期進行還原測試。

2. 防毒與防火牆配置

- 。配置防毒軟體及防火牆，防範病毒入侵。
- 。電子郵件伺服器設置防毒過濾機制。

3. 資安教育與內控機制

- 。定期進行資安宣導，提高員工防護意識。
- 。檢討並強化網路安全控管機制。

短期目標

- **目標：**完善資料備份流程與系統安全檢測。
- **行動：**每日備份記錄監控、不定期進行還原測試。

- 擔當部門：資訊安全部

中長期目標

- 目標：提升整體資安能力與社會信任度。

- 行動：

1. 強化員工資安教育，定期安排進修課程。
2. 定期檢視並升級網路設備與安全軟體。
3. 對所有設備進行全面安全評估與風險檢討。

- 擔當部門：資訊安全部、稽核室。

2.5.2 資訊安全實行成果

郡都開發由資訊安全部統籌資訊管理，建立制度與處理準則，全面落实資安控管。於伺服器、系統與網路層設置多重防護，降低資料遺失與資安風險，並訂有應變機制，確保營運持續。

2024 年，未發生任何侵犯客戶隱私或資料外洩之通報紀錄。

分類	2024	2023
重大資通安全事件發生件數	0	0
資料洩漏發生件數	0	0
因資訊洩漏致受影響的員工或客戶數(人)	0	0
因資安事件被裁罰的金額(新台幣)	0	0

2.6 經濟績效

2.6.1 紡織部門

- 各式織布材質供應，產品線廣佈了尼龍布、聚酯布、家飾布，醫材事業的防護衣、口罩。
- 整合既有通路並拜訪過往供應商及客戶，了解銷售客戶需求，並積極開拓各種布料的供應商，增加產品之多樣化因應不同客戶之訂單。



2.6.2 售電部門

- 目前本公司在全台灣共有 6 個太陽能發電站，分別位於台中 2 個、彰化 2 個、台南 1 個及屏東 1 個，所有電站總裝置容量為 1,236.54 千瓦。
- 評估並尋找適合地點建置太陽能發電系統，提升裝置容量，擴大收益基礎之效益。
- 開發綠電客源管道，提高售電收入，拓展售電市場
- 電站簡述：

電站名稱	裝置容量	照片
台中梧棲 祐強電站	122.14 千瓦	
台中梧棲 自強一街電站	19.98 千瓦	
彰化二水 聚泰屋頂電站	182 千瓦	
彰化二水 聚泰地面電站	124.8 千瓦	
台南北區 博嚴電站	19.8 千瓦	
屏東枋寮電站	767.82 千瓦	

財務績效

單位：新台幣仟元

項目/年度	2024 年	2023 年
營業收入	18,414	76,959
營業毛利(損)	2,669	(1,784)
營業損益	(23,500)	(40,562)
稅後淨利(損)	(6,214)	(19,893)
每股盈餘 (NT\$)	(0.09)	(0.43)

稅務治理

單位：新台幣仟元

項目/年度	2024 年	2023 年
所得稅費用	73	1,400

2.7 供應鏈永續管理

在全球邁向 2050 淨零碳排的趨勢下，國際紡織與成衣品牌積極推動減碳目標，供應鏈永續化已成為產業標準。紡織產業朝向高效率製程與節能減碳技術導入，藉由簡化生產流程、降低能源與水資源消耗，實現低碳轉型。成衣產業則以設計優化為核心，採用綠色材料、縮短製程與減少廢棄物產出，強化產品循環性與再利用性，推動永續設計成為供應鏈升級的關鍵。

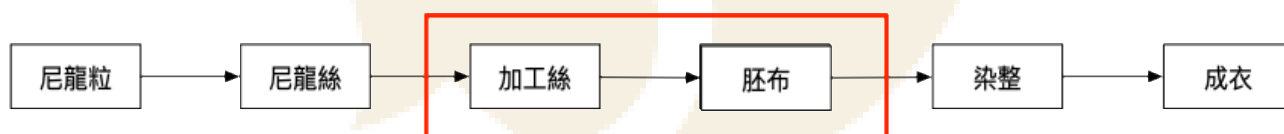
面對市場與政策雙重壓力，台灣紡織業面臨急迫轉型挑戰。然而，台灣在全球機能性布料供應鏈中具備關鍵優勢，全球超過 70% 的運動功能性布料皆由台灣供應。憑藉多年量產經驗、國際客戶合作基礎、技術研發能力與新世代高科技

人才的加入，台灣紡織產業逐步擺脫過往「夕陽產業」的刻板印象，展現供應鏈高值化與永續發展潛力。

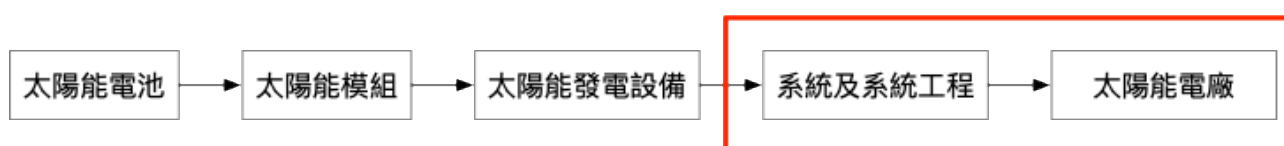
為回應國際永續供應鏈要求與氣候變遷議題，郡都開發積極導入「責任供應鏈」理念，強化與供應商的合作機制，推動低碳原料與循環材料的使用，並鼓勵供應夥伴共同導入節能製程。具體行動包括擴展再生尼龍、漁網回收布料與石墨烯防護紗線等高機能性產品線，並將產品應用從工業與家飾用布延伸至運動成衣與功能性針織品，拓展多元市場需求，促進整體產業鏈綠色轉型。

此外，為提升企業能源自給率並配合政府綠能政策，本公司亦投資太陽能電站與儲能系統建置，朝向能源供應多元化與營運碳中和目標邁進，強化永續經營韌性。未來將持續透過綠色設計、再生材料導入、能效管理與供應鏈協同合作，構建具韌性且符合國際標準的永續供應鏈體系。

紡織業上、中、下游關聯性



太陽能產業

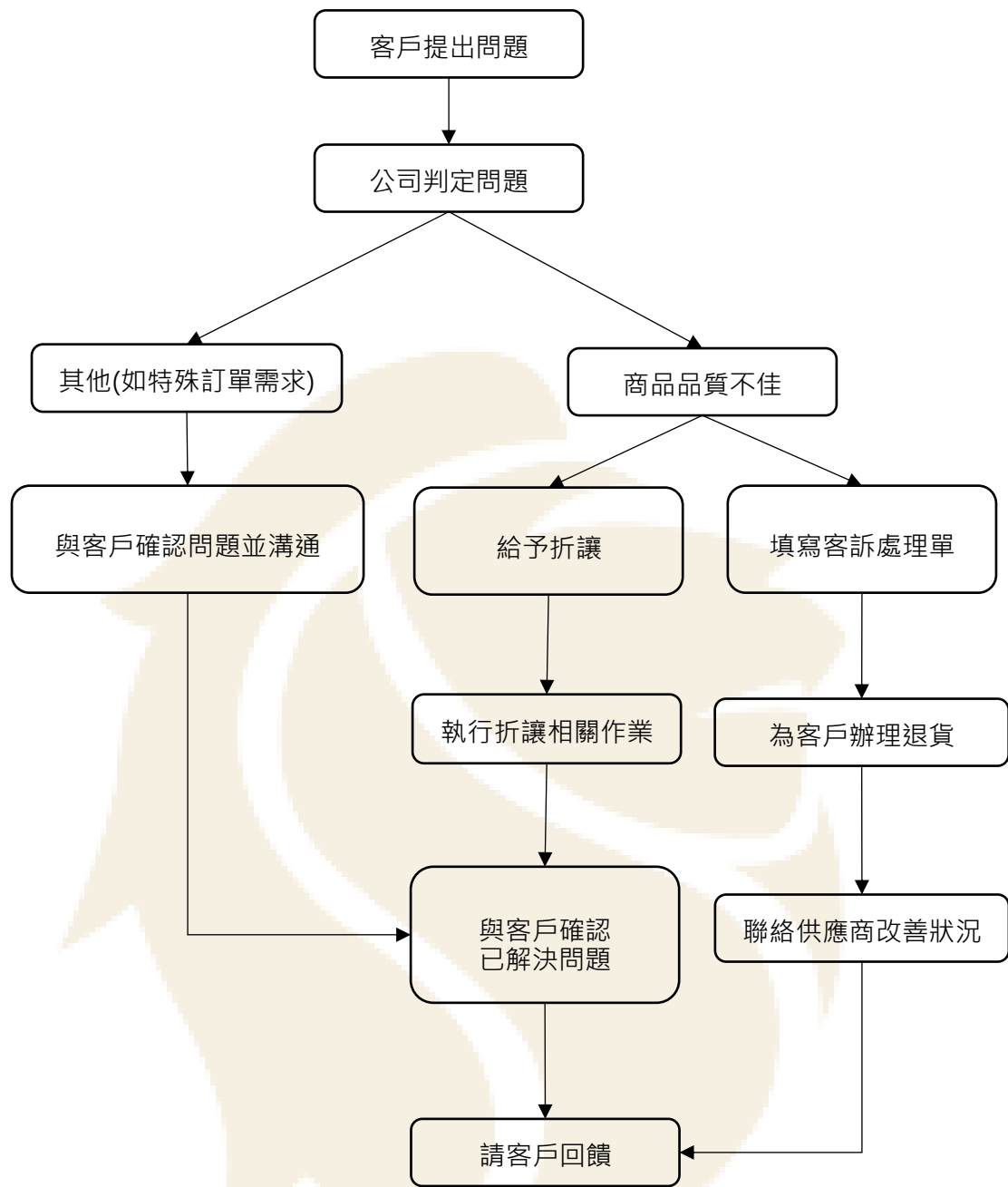


2.8 客戶關係管理

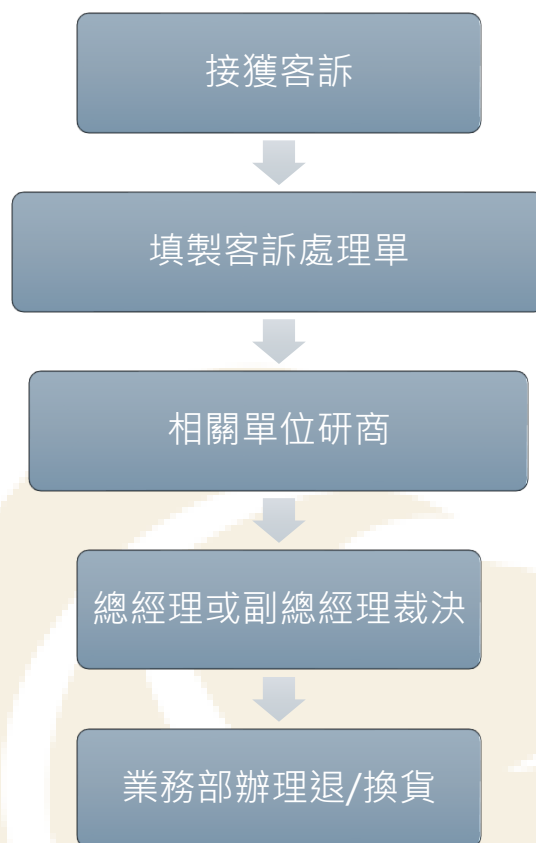
郡都開發始終將「以客為本」作為企業經營核心理念之一，致力於打造具備信任感與溫度的客戶關係管理機制。公司深信，產品與服務不僅是市場交易，更是實現顧客期待與企業價值的重要橋樑，因此在整體營運流程中，將「顧客滿意」列為優先關注指標，持續優化溝通流程與售後服務內容，建立穩定且長期的客戶信任基礎。

為提升客戶體驗與服務品質，郡都開發已導入標準化客戶服務流程 (Customer Service SOP)，涵蓋產品諮詢、合約管理、交付流程至售後服務等各階段。公司亦定期檢討內部作業流程與績效，並根據客戶回饋調整作業方式，確保每一位合作夥伴在交易、合作與技術支持過程中皆能獲得即時、透明且具有溫度的專業協助。

在實務推動上，公司設有專責客服團隊，負責受理客戶意見、處理產品與系統相關問題、定期回訪與關懷使用狀況。針對合作案件，公司亦設有專案小組主動聯繫廠商與通路，協助整合需求、提供操作與技術說明，並追蹤客戶滿意度調查結果，作為後續優化基礎。此外，公司亦主動針對市場需求與使用情境提出建議方案，強化產品應用與服務彈性，進一步提升商品附加價值。



郡都開發重視客戶聲音，設置多元回饋與溝通管道，包括服務專線、官網聯絡表單與社群平台即時互動等，確保所有客戶能以最便捷的方式表達需求與意見。對於重大客訴案件，則由內部品質與客服部門共同召開處理會議，釐清問題、研擬解方並回饋至相關單位，促使公司於產品與服務兩端持續精進。



為維持與客戶的長期互動關係，郡都開發亦透過線上回饋機制、業務夥伴定期聯繫平台與售後關懷計畫，營造穩定、誠信且高互動的合作氛圍。公司相信，優質的客戶關係不僅能建立品牌忠誠度，更是企業永續經營的重要資產。

未來，郡都開發將持續以客戶需求為導向，深化服務流程數位化，提升即時回應效率，並擴大客服系統應用，結合 ESG 精神打造兼具品質、安全與專業支援的服務體驗，攜手客戶共創永續價值。

本公司透過定期及不定期的會議與拜訪，以及每季、每月的績效檢討或稽核等方式，與客戶建立良好的合作關係。在雙方的短、中、長期發展目標和社會責任規劃上，郡都開發致力於取得一致且協同合作的綜效。

此外，客戶可透過本公司網站公告的利害關係人聯絡方式，包括電話+886-7-2167569 或電子郵件 jd.cs@j-d.com.tw，與公司進行溝通。期透過以上方式，郡都開發持續與客戶維持緊密的互動和溝通，共同推動雙方的長期發展。



第三章 永續環境

3.1 環境理念

本公司目前以貿易業務為核心，且無自有生產單位。然而，面對全球暖化加劇與能源資源日益匱乏的雙重挑戰，郡都開發深刻意識到企業在環境保護中所扮演的關鍵角色，並積極響應永續發展目標，全面推動「辦公室節能減碳綠色計畫」。

該計畫以四大主軸展開，包括：空調管理（如調整溫度設定、定期維護提升能效）、照明管理（全面更換為高效率 LED 燈具並落實人走燈滅）、電源管理（推廣下班關機、不使用時拔除插頭的節能行為）以及員工自主管理（透過宣導與內部激勵機制，建立節能習慣與環保意識）。透過這些實際作為，我們持續優化辦公室能源使用效率，降低碳排放，實踐日常可行的綠色行動。

此外，公司亦著手推動辦公室綠化，運用植栽設計營造自然友善的工作空間，提升員工健康與工作幸福感，打造兼具環保與人文的辦公環境。

為強化永續治理，公司已正式成立永續發展委員會，由高階主管領軍，整合各部門資源與目標，系統性推動環境、社會與治理（ESG）相關策略與行動。未來，我們將持續精進節能措施，強化利害關係人溝通，期盼透過具體行動實現企業永續轉型，共創綠色未來。

3.2 能源管理

因應營運策略調整，公司現階段轉型以貿易業務為主之型態，並無自有生產據點與高碳排設施，故尚未全面導入組織型溫室氣體盤查。惟為呼應政府所推動之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司已啟動內部盤查規劃作業，並由永續發展委員會主導，針對辦公室營運據點之範疇二 (Scope 2) 外購電力項目進行初步資料盤點，逐步建立可持續追蹤的溫室氣體數據基礎。

目前盤查作業以電力使用為主體，透過電費帳單、用電記錄與營運期間時數等數據，推估辦公室所產生之碳排放量，並建立內部數據管理表單，作為後續擴大盤查範圍 (包含範疇一及範疇三) 之準備。預計於 2025 年前擴充至能源使用行為分析與辦公室碳排熱點識別，並於 2026 年啟動內部查核與修正機制，目標於 2028 年完成完整之碳盤查資料收集與外部查證作業。

郡都開發理解，溫室氣體資訊之完整性與一致性將成為未來永續報告的重要基礎資料來源。因此未來將持續強化數據蒐集流程與品質管理，善用數位工具輔助記錄與統計，提升資料準確性與可溯性。除資料揭露外，亦將針對盤查結果進行定期內部審視與高碳排活動盤點，作為推動節能減碳策略與 ESG 決策依據，落實企業減碳責任。

透過漸進式的盤查規劃與數據治理，本公司期盼在不影響既有營運效能之下，仍能有效建構符合國際標準 (如 ISO 14064-1、GRI 305) 之溫室氣體管理系統，邁向數據透明、管理科學之永續企業目標。

郡都開發營運據點近 2 年用電量 (單位：度)		
營運據點	2024	2023
台中市梧棲區四維中路 157 巷 1 號 1 樓	12,576.5	71,943
高雄市前金區中正四路 151 號 9 樓之 1	6,226.2	0
合計(度)	18,802.7	71,943

郡都開發近 2 年能源使用分析				
能源類型	2024 活動強度	2023 活動強度	2024 能源當量 (MWH)	2023 能源當量 (MWH)
電力(KWH)	18,802.7	71,943	18.802.7	71.943

近 2 年能源使用強度		
能源強度計算/年	2024	2023
合併營收(百萬\$NTD)	18.41	76.95
能源強度(MWH/百萬營收)	1.021	0.934

營運據點近 2 年溫室氣體排放量 (單位：公噸 CO2e)		
年度	範疇 2	合計 (範疇 2)
2023	35.611785	35.611785
2024	9.3073365	9.3073365
範疇 2：引用 2022 年經濟部能源署外購電力排放係數=0.495KgCO2e/度		

3.3 水資源使用

郡都開發營運據點所在地區並非屬於水資源壓力區，且營運性質以辦公室作業與一般行政業務為主，水資源使用以基本生活與日常辦公所需為主要用途，未涉及大量工業製程或高耗水行為。公司用水來源皆為自來水系統，取水範圍明確集中於本公司所屬營運區域內，無跨區取水或地下水資源開發行為。

據點	供水單位	年用水量(單位：百萬公升)	
		2024	2023
台中市梧棲區四維中路 157 巷 1 號 1 樓	自來水公司	0.121	0.280

目前水資源使用主要用於員工飲用、清潔、衛生等日常需求，公司持續透過節水設備（如感應式水龍頭、節水馬桶等）及員工宣導，強化用水管理與水資源保育意識。未來將配合永續發展趨勢，依循 GRI 303「用水與排水」指引與政府節水政策，逐步建立水資源使用紀錄機制，評估辦公用水效率與節水潛力。

郡都開發將持續關注水資源相關議題與法規變動，雖目前風險相對較低，但仍將審慎因應可能的氣候變遷與區域水資源配置調整，確保水資源管理與企業永續經營方針一致，朝向負責任用水與環境友善營運邁進。

3.4 廢棄物管理

本公司辦公大樓所產生之廢棄物屬於一般生活廢棄物，並不涉及有害或工業製程廢棄物。為落實廢棄物源頭減量及資源循環再利用，公司積極推動多項管理措施，提升整體環保效能。

首先，於辦公樓層設置標示清楚之資源分類回收垃圾桶，包含一般垃圾、廚餘、資源回收（如紙類、塑膠、金屬、玻璃）等類別，並定期由清潔廠商協助分類清運。透過明確分類與員工宣導，鼓勵同仁落實垃圾分類行為，提升回收率、

減少廢棄物最終處置量。

其次，公司內部全面推廣減塑與重複使用原則，鼓勵員工自備非一次性容器與餐具，包含保溫杯、餐盒、不鏽鋼餐具等，並於內部活動中停止提供一次性免洗用品。部分會議空間亦配置可清洗使用之杯具與茶水設備，減少資源浪費。

未來公司將持續關注廢棄物管理政策與永續發展目標，逐步優化廢棄物管理流程，強化內部溝通與行為引導，朝向零廢棄目標穩健邁進，實踐企業社會責任與永續營運精神。

3.5 氣候變遷因應

郡都開發秉持環境友善與永續發展的核心理念，致力推動企業與自然和諧共生，以負責任的方式經營並回應全球氣候挑戰。面對極端氣候、資源枯竭與碳排放法規日益嚴格，公司積極建構氣候變遷因應與治理基礎，落實溫室氣體管理，降低營運風險並提升綠色競爭力。

為強化氣候風險辨識與行動應對，董事會已決議設置永續發展委員會，由各部門全面整合碳排放資訊，推動碳足跡盤查與數據透明化，以作為氣候策略擬定與資源調配之依據。公司同時承諾依據主管機關規範，於 2028 年前完成第三方碳查證，展現對環境責任的具體作為。

在營運實務上，郡都開發持續優化作業流程與資源管理，導入節能材料與高效率設備，降低能源使用與碳排放強度；同時善用數據分析，發掘減碳潛力，以支持產品與服務的綠色轉型。未來，將進一步落實氣候治理策略，強化供應鏈協

作、資訊揭露與利害關係人參與，打造兼具韌性與永續價值的營運模式，穩健邁向淨零轉型的長遠目標。

範疇	內容
治理	● 永續委員會為推動永續發展的核心單位，其中包含氣候議題，每半年檢視氣候風險相關議題的目標與執行情況。 ● 彙整年度氣候相關議題的目標與執行情況，向董事會報告。
策略	● 評估氣候相關風險與機會對組織業務、策略和財務的實際和潛在衝擊。 ● 建立風險辨識、分析、擬定改善計畫和目標的流程。 ● ISO 14064-1 溫室氣體盤查，管理溫室氣體排放。
風險管理	● 根據 TCFD 框架鑑別氣候風險與機會，透過訪談收斂議題，再藉由問卷填答聚焦重大氣候風險與機會。 ● 針對重大氣候風險與機會統整公司現行管理方針。
指標與目標	郡都開發將依上市櫃公司永續發展路徑持續精進盤查作為，預計於 2027 年訂定具體減碳目標。

3.6 永續定存

郡都開發自 2024 年 5 月起持續投入高雄銀行之綠色 / 永續定存，透過金融資源的正向運用，支持具實質永續意義之資金流向。該項定存資金將專款專用於綠色融資及永續融資計畫，包括再生能源建置與融資、協助無自有住宅家庭購屋、及協助特定族群如青年創業與微型企業發展等。

在環境面，藉由參與綠色金融體系，推動資源配置朝向低碳與再生能源轉型，響應政府淨零排放政策與能源多元化目標，協助提升整體社會綠色轉型效能。在社會面，則致力於強化金融包容性，提升弱勢與青年族群之住房與創業可及性，

促進社會公平與機會平等，創造共享的社會價值。本公司將持續關注永續金融政策與產品創新，透過實際資金運用支持環境與社會影響正向化，強化企業對於永續發展的承諾與行動力。

高雄銀行
永續・美好・未來
綠色永續存款專案

綠色/永續定期存款承作憑證

感謝貴單位：郡都開發股份有限公司

統一編號：56349214

定期存款帳戶：221199578789

於113年05月20日承作高雄銀行(以下簡稱本行)綠色/永續定期存款。

貴單位承作內容如下：

承作分行	存單編號	承作日	存期(月)	到期日	金額(新台幣元)
九如	7748663	113年05月20日	03	113年08月20日	60,000,000

*本憑證僅供佐證貴單位於本行承作綠色/永續定期存款，不作其他用途。

*本行將每年委由第三方認證機構進行確信與查核資金運用情形，並於本行官網公告由第三方認證機構確信認證結果。

高雄銀行 九如分行
有權簽章人員：

中華民國 113年08月21日

高雄銀行
永續・美好・未來
綠色永續存款專案

綠色/永續定期存款承作憑證

感謝貴單位：郡都開發股份有限公司

統一編號：56349214

定期存款帳戶：221199578789

於113年08月21日承作高雄銀行(以下簡稱本行)綠色/永續定期存款。

貴單位承作內容如下：

承作分行	存單編號	承作日	存期(月)	到期日	金額(新台幣元)
九如	7748906	113年08月21日	03	113年11月21日	60,000,000

*本憑證僅供佐證貴單位於本行承作綠色/永續定期存款，不作其他用途。

*本行將每年委由第三方認證機構進行確信與查核資金運用情形，並於本行官網公告由第三方認證機構確信認證結果。

高雄銀行 九如分行 高雄銀行九如分行
有權簽章人員：

中華民國 113年12月09日

高雄銀行
定期存款存單

存單編號：A0774890-6
®存單字號認證號碼：7748906

今收到存款人 郡都開發股份有限公司

新臺幣 陸仟萬元整 (N.T.\$ 60,000,000.00)

訂明 自民國 113 年 8 月 21 日 起
至民國 113 年 11 月 21 日 止
利率年息 0.850 %
按月單利付息，到期付清本金

此 據 固定利率 綠色定期存款
中華民國 113 年 8 月 21 日

高雄銀行九如分行
襄理 

(借)定期存款 (對方科目)

科目	性質
09	00

主管
會計
記帳
核章

3.7 環境保護相關法規遵循

郡都開發重視環境法規遵循與營運合規管理，視符合法令為企業永續經營的基本責任。公司透過制度化的內部審核與風險管控機制，定期檢視作業流程與合規狀況，並依據主管機關最新規範持續進行修正與強化，確保所有作業環節均符合法令要求。

2024 年度，公司在環境保護相關事項的管理上，全面落實自主管理與預防機制，並強化環境法遵意識與各部門協作效能。全年未曾發生任何環境法規違規或遭裁罰之情事，展現本公司高度自律與持續改善的治理精神。

未來，公司將持續秉持「預防為先、合規為本」的原則，定期辦理內部稽核與教育訓練，強化營運現場管理效能，並透過主動辨識法規變動與風險因子，建構前瞻性的法規遵循文化，朝向零違規、零裁罰的永續目標邁進。

第四章 社會共融

郡都開發重視員工勞動權益，致力於營造安全、友善且具包容性的職場環境，積極推動性別平等政策與多元共融文化，保障每位同仁在任用、晉升與發展上的平等機會，建立互相尊重與支持的工作氛圍。為吸引與留任優秀人才，公司提供具市場競爭力的薪酬福利，並透過制度化管理降低人員流動，促進組織穩定與營運成長。

在人才培育方面，公司建構完整的教育訓練體系，依職能需求定期辦理內外部課程，協助同仁精進專業知識與職場技能，提升整體競爭力與職涯發展潛力。公司亦設有公開透明的升遷機制，讓員工對自身發展方向具有清晰預期，增強工作動能與企業認同感。

此外，郡都開發重視勞資溝通，定期召開勞資會議，由勞方代表充分表達意見，公司亦以誠意回應，維繫良性互信的溝通關係。秉持「取之於社會，用之於社會」的精神，公司除穩健成長外，亦積極投入公益行動，關懷弱勢族群，實踐企業社會責任，展現共好價值。

4.1 職場平權

郡都開發尊重並支持國際公認之人權規範與原則，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，遵守公司

所在地之法令規範，並依據「聯合國工商企業與人權指導原則」制定人權政策。

適用範圍：郡都開發集團及其轉投資公司，透過人權管理架構中「保障、尊重和補救」的面向，使員工、供應商、合作夥伴及我們所處的環境，都能透過本公司的努力降低人權風險，或透過補救措施降低人權事件的影響。

同時，本公司遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，郡都開發 2024 年未有違反人權的紀錄。以下為郡都開發人權承諾原則：

- 我們堅信尊重並保障人權是企業永續經營的重要根基。
- 我們在營運的各個環節上將人權議題列入考量。
- 我們提供利害關係人暢通的溝通管道。
- 提供安全與健康、零歧視與零騷擾的工作環境。
- 所提供工作環境符合環保法規，並經由適當的管理及技術上的應用避免環境污染。
- 禁用童工：符合當地的最低年齡的法律和規定，不僱用童工。
- 杜絕不法歧視且確保工作機會均等：禁止基於種族、膚色、年齡、性別、性取向、宗教、殘疾、工會會員身份或政治傾向的歧視。人人有權享受平等保護，不受任何歧視。
- 無非人道的待遇：禁止騷擾、身體虐待或其威脅。

- 禁止強迫勞動：確保無強迫、非自願之勞工，確保整體的僱用條件都是自願的。
- 符合基本薪資並導入生活工資考量：提供員工符合甚至優於當地法令所要求之最低限度的工資與福利，並確認員工工資是否足以支撐當地生活水準，力求按時給付公平且足額的生活工資，並以薪資單說明合法扣除額。
- 營造開放經營的舞台，讓人才盡情發揮，提供所有員工相互信任與尊重、健康與安全的工作環境。
- 員工訓練與自我發展：提供設施、培訓計劃、時間和補助，支持員工的職業發展。
- 支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
- 尊重結社自由和有效承認集體談判權，並建立各式勞資溝通管道及提供申訴機制。

截至 2024 年底員工人數計 11 人，員工結構組成與性別平等及多元化執行狀況統計如下：

◎ 國別多元化

國籍	占全體員工比
中華民國	100 %
外國籍	0 %
合計	100 %

◎ 女性多元化指標

指標	百分比
女性占總員工(%)	63.64 %
女性占有所有主管(%)	66.67 %
女性占基層主管(主任、襄理、副理)(%)	80 %
女性占高階主管(經理級以上)(%)	50 %

◎ 其他多元指標

類別		占全時員工比例
身心障礙人士		0
全體員工	年齡分群： < 30 歲	18.18 %
	年齡分群： 30 ~ 50 歲	54.54 %
	年齡分群： > 50 歲	27.28 %
	總計：	100 %

◎ 薪酬平等

指標	差距(%)
男女薪資平均數之差距	40.51 %
男女薪資中位數之差距	32.33 %
男女薪資調整百分比之差距	4.06 %

◎ 2024 年不同性別基層人員標準薪資與當地最低薪資比

性別	不同性別基層人員標準薪酬 與法定最低薪資比例
男性	1.66
女性	1.27

4.2 人才培育與招募

郡都開發深知，人才是推動企業轉型與永續發展的核心基石。面對營運團隊更換與組織經營策略調整，公司積極重整內部結構與管理文化，確保人力資源能與企業目標高度契合。本公司深信，唯擁有具專業能力與適應變革力的團隊，才能引領公司穩健轉型、迎向挑戰。

郡都開發持續優化人力資源制度，針對不同職級與部門需求規劃多元化培訓計畫，包括新人訓練、專業技能強化、主管領導力課程及跨部門溝通協作訓練，協助同仁迅速融入新體制，提升整體組織效能與向心力。同時，公司亦導入企業倫理與誠信治理的理念課程，深化員工的職場責任感與價值認同。

透過組織再造與人才培育並行，公司致力於打造兼具彈性與韌性的團隊文化，強化內部溝通與共識凝聚，為後續經營目標奠定穩固的人才基礎，持續朝向永續經營與品牌價值提升邁進。

4.2.1 人才培育

2024 年，郡都開發內外教育訓練總時數共計 61.5 小時，總受訓人次為 6 人次，每人平均受訓 10.25 小時。其中非主管人次為 3 人次，平均每人受訓 1.5 小時；主管人次 3 人，平均每人受訓 20 小時，主管平均訓練時數相對較多，進而顯示主管層對於培訓的重視，包含專業知識的提升與規畫決策能力。

	項目	受訓人次	受訓總時數	平均時數
職級	主管	3	60	20
	非主管	3	1.5	0.5
性別	男	1	12	12
	女	5	49.5	9.9

4.2.2 績效考核

為強化人力資源管理效能並完善激勵機制，公司已建構完整的績效評估制度，作為員工升遷、獎酬分配與能力養成之重要依據。評核內容涵蓋專業知識、工作績效、發展潛能、責任感、溝通協調能力、整體表現與職業道德等多元面向，並透過年度與定期回饋機制進行實施，確保評估過程具備公平性、透明度及即時性。

藉由系統化的績效考核，公司得以有效銜接員工貢獻與組織目標，激勵團隊士氣，同時作為職涯發展規劃與教育訓練資源配置之依據，使人力資源策略與企業永續發展方向保持一致，邁向整體競爭力之提升。

2024 年度應參加績效考核人員共計 11 員，完成考核人員共計 11 員，考核率 100%。

4.2.3 人才招聘管理

2024 年郡都開發新進人員共 9 位，整體新進率達 88.58 %；同期離職人員為 14 位(含資遣 7 位)，離職率為 127 %。公司對新進同仁提供完善的教育訓練與適切的職涯銜接機制，並設有多元福利制度，提升員工歸屬感與留任意願。

在員工離職管理方面，公司採取嚴謹態度，所有離職人員皆安排由主管或人資部門進行個別離職面談，深入了解其離職緣由與工作歷程，確保充分掌握離職原因。此舉不僅展現對員工的尊重與關懷，更有助於企業內部持續優化人力資源策略，強化組織管理與職場環境。

透過系統化管理與數據回饋機制，公司持續追蹤離職趨勢與潛在風險，藉以提出改善對策，降低人力流動，並促進良好之用人循環，落實以人為本之永續發展目標。

4.3 勞資溝通

郡都開發之各項規定，皆依勞動基準法為遵循準則，並定期召開勞資會議，保障員工權益。2024 年計召開 4 次會議，截至 2024 年底止，勞資關係和諧，並無因勞資糾紛而需協調之情事。

公司另設有專用 Email 及公司外部網站留訊功能，提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。申訴管道應簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴予以妥適之回應。

利害關係人	溝通議題	溝通管道
內部員工	● 員工權益與福利 ● 公司政策宣導 ● 公司其他內部公告事項	● 管理部 ● 聯絡方式：jd.audit@j-d.com.tw
其他	● 匿名之爭議溝通 / 檢舉	● 電子信箱：jd.cs@j-d.com.tw ● 公司網頁-聯絡我們專區： https://j-d.com.tw/contact

4.4 職場安全

郡都開發營運型態以辦公室行政工作為主，雖未涉及生產流程與高風險作業環境，仍高度重視員工的職場安全與健康權益，並依據《職業安全衛生法》及相關法規訂定內部管理準則，持續打造安全、健康、友善的工作場域。公司以「預防為主、風險控管」為核心，透過完善的工作環境維護與日常安全巡檢，確保各項設施設備、逃生動線與辦公空間安全無虞。

2024 年度，公司未發生任何職業災害事件，持續朝「零工安事故」目標邁進，未來亦將秉持風險預防導向原則，結合數位工具與內部自主管理機制，強化職場安全文化，守護員工的健康與職業福祉。

4.5 員工福利權益與維護措施

郡都開發重視員工福利與權益維護，致力打造友善、安全與多元的工作環境。公司依法訂定完善的勞動契約與工作規範，提供具市場競爭力的薪資待遇與完整的勞健保、退休金制度，確保員工基本權益不受侵害。

公司推動彈性工時與育嬰留停制度，鼓勵家庭照顧與職涯發展並重。勞資會議定期召開，確保雙方意見充分溝通與協調。未來，將持續精進人資制度與福利內容，提升員工滿意度，凝聚向心力，與員工攜手邁向永續成長。

項目	男性	女性	合計
享有育嬰假員工數	4	6	10
當年度實際使用育嬰假員工數	0	0	0
當年度應該復職員工數	0	0	0
當年度實際復職員工數	0	0	0
申請率(%)	0	0	0
復職率(%)	不適用	不適用	不適用
於前年度復職後，12 個月仍在職的員工數	不適用	不適用	不適用
留任率(%)	不適用	不適用	不適用

4.6 績效與獎酬

依公司章程規定，若公司年度營運有盈餘，應提撥不低於百分之五作為員工酬勞，惟當年度尚有累積虧損時，應優先保留盈餘以彌補虧損，始得進行分配。員工酬勞得採現金或股票方式發放，對象亦得包含符合條件之從屬公司員工。

近年郡都開發營運面臨挑戰，經營績效不若以往。為扭轉頹勢，2024 年由新經營團隊正式進駐並改組營運策略，推動財務體質優化與內部效率提升，虧損幅度已有效縮減。雖尚未實現獲利，公司仍秉持正向獎酬文化，於 2024 年度依據員工績效考核及公司營運評估，對全體員工進行薪資調整，平均調幅達 10 % 以上，以肯定同仁貢獻並穩定人力，為後續轉虧為盈奠定基礎。

項目	2024 年	2023 年	差異
非主管全時員工人數(人)	17	11	6
非主管全時員工薪資平均數(仟元)	646	774	-128
非主管全時員工薪資中位數(仟元)	544	769	-225
非主管全時員工薪資總額(仟元)	5,812	8,511	-2,699

4.7 社會公益參與

郡都開發秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，積極實踐企業社會責任，關懷在地社區健康與公益需求。為響應「捐血一袋，救人一命」的公益精神，公司於 2024 年 3 月 23 日協辦社區捐血活動，鼓勵全體員工與周邊居民踴躍參與，以實際行動為醫療體系挹注寶貴的血液資源。

此次活動不僅展現企業對公共衛生議題的關注，更透過企業平台號召更多社會力量，發揮正向影響力，凝聚員工與社區之間的情感連結。公司亦透過活動現場提供貼心指引與健康資訊宣導，提升民眾對定期捐血與身體健康的重視，強化社區互助網絡。

郡都開發認為，善盡社會責任不應止於營運成果的股份，更應以行動回饋社會，將企業資源導入實質幫助有需求的族群。未來將持續舉辦或協辦多元公益活動，串聯內外部夥伴參與，推動企業文化與社會關懷的融合，攜手打造更溫暖、更具韌性的永續社會。

高雄市前金區新生里

113年度社區捐血活動

活動日期：113年3月23日(週六)
早上 9:30 ~ 下午 5:30

活動地點： 7-11超商門口(七賢二路242號)(W0飯店旁)

目的 /
主要宣導捐血的好處，對心腦血管系統有良好的遠期影響，經常性捐血可提高造血功能，男子捐血有可能減少癌症的發生率，可促進改善心理健康，也順便藉由捐血活動讓里民知道捐血做公益的好處。

● 捐血注意事項：

1. 捐血需帶有照片之證件。
2. 捐血的基本條件是年滿17歲以上、65歲以下，男性體重50公斤、女性體重45公斤以上，以及耳、體溫不超過攝氏37.5度，凡身體健康的人都能捐血。
3. 有吃降血壓(脂、糖)之慢性病患者與注射流感疫苗者方可捐血。

● 主辦單位：天德濟善關懷協會、真武天尊廟、
郡都建設集團、福大材料

● 協辦單位：新生里辦公處。

疫情期間請全程配戴口罩、
量額溫與手部酒精消毒

血液庫存偏低
請踴躍捐血

捐血救人

新生里里長 康文展 敬邀

☆捐血完畢有贈送精美禮品與全聯禮券。☆

4.8 外部公協會參與

郡都開發因應 2024 年董監事全面改選及未來營運方向調整，於本年暫未加入任何外部組織。公司計劃待 2025 年試營運狀況穩定後，再評估加入相關公協會，以強化產業連結並推動永續發展目標。

第五章 附錄-指標對照

GRI 指標對照

GRI 2：一般揭露

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
2-1	組織細節	關於郡都開發	IX
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	IV
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告期間/意見回饋	IV VI
2-4	資訊重編	報告期間	IV
2-5	外部保證/確信	本年度無外部保證/確信	-
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.7 供應鏈永續管理	P.31
2-7	員工	4.1 職場平權	P.45
2-8	非員工的工作者	4.1 職場平權	P.45
2-9	治理結構及組成	1.3 永續治理組織架構 2.1 公司治理架構	P.2 P.11
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 董事會專業資格與組成	P.14
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理架構	P.11
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 永續治理組織架構	P.2
2-13	衝擊管理的負責人	1.3 永續治理組織架構	P.2
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3 永續治理組織架構	P.2
2-15	利益衝突	2.3 誠信經營	P.24
2-16	溝通關鍵重大事件	1.5 利害關係人鑑別與議和	P.6
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2.7 持續強化董事會與治理主管智識	P.22
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2.5 董事會及功能性委員會自我評估執行情形	P.21
2-19	薪酬政策	2.2.3 功能性委員會組成與運作	P.18
2-20	薪酬決定流程	2.2.3 功能性委員會組成與運作	P.18
2-21	年度總薪酬比率	4.1 職場平權	P.45
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	VII
2-23	政策承諾	經營者的話	VII
2-24	納入政策承諾	經營者的話 2.4 風險管理	VII P.26
2-25	補救負面衝擊的承諾	4.3 勞資溝通	P.51
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.3 勞資溝通	P.51
2-27	法規遵循	2.3 誠信經營	P.24

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
2-28	公協會的會員資格	4.8 外部公協會參與	P.55
2-29	利害關係人議合方針	1.4 重大議題管理 1.5 利害關係人鑑別與議和	P.4 P.6
2-30	團體協約	4.3 勞資溝通	P.51

GRI 3：重大主題揭露

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	1.3 永續治理組織架構	P.2
3-2	重大主題列表	1.4 重大議題管理	P.4
3-3	重大主題管理	1.5 利害關係人鑑別與議和	P.6

GRI 200：經濟主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.6 經濟績效	P.29
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	2.4 風險管理	P.26
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.5 員工福利權益與維護措施	P.52
201-4	取自政府之財務援助	無	-
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.1 職場平權	P.45
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 誠信經營	P.24
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營	P.24
205-3	已確認的貪腐事件及採取行動	無	-
206-1	反競爭行為的法律行動	2.3 誠信經營	P.24
207-1	稅務方針	2.6 經濟績效	P.29
207-2	稅務治理、控制與風險管理	2.4 風險管理 2.6 經濟績效	P.26 P.29
207-3	利害關係人參與和稅務相關議題的管理	2.2.6 近五年度簽證會計師姓名 及查核意見	P.21
207-4	國別報告	2.6 經濟績效 4.1 職場平權	P.29 P.45

GRI 300：環境主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能源管理	P.38
302-3	能源密集度	3.2 能源管理	P.38
303-1	與水作為共享資源的互動	3.3 水資源使用	P.39
303-2	與水排放相關的影響管理	3.3 水資源使用	P.39
303-3	取水	3.3 水資源使用	P.39
303-5	用水量	3.3 水資源使用	P.39
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 能源管理	P.38
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 能源管理	P.38
305-4	溫室氣體排放強度	3.2 能源管理	P.38
305-5	溫室氣體排放減量	3.1 環境理念	P.37
306-1	廢棄物產生及重大廢棄物相關影響	3.4 廢棄物管理	P.40
306-2	重大廢棄物相關影響的管理	3.4 廢棄物管理	P.40
306-3	廢棄物的產生	3.4 廢棄物管理	P.40
306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 廢棄物管理	P.40
306-5	廢棄物的直接處置	3.4 廢棄物管理	P.40
308-1	使用環境標準篩選的新供應商	2.7 供應鏈永續管理	P.31
308-2	供應鏈中的負面環境影響及採取的行動	2.7 供應鏈永續管理	P.31

GRI 400：社會主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
401-1	新進員工和離職員工流動率	4.2 人才培育與招募	P.49
401-2	提供給全職員工的福利	4.5 員工福利權益與維護措施	P.52
401-3	育嬰假	4.5 員工福利權益與維護措施	P.52
402-1	關於營運變化的最短預告期	4.3 勞資溝通	P.51
403-1	職業健康安全管理體系	4.4 職場安全	P.52
403-2	危害識別、風險評估與事故調查	4.4 職場安全	P.52
403-3	職業健康服務	4.4 職場安全	P.52
403-4	員工在職業健康與安全方面的參與、諮詢與溝通	4.4 職場安全	P.52
403-5	員工職業健康與安全培訓	4.2 人才培育與招募	P.49
403-6	促進員工健康	4.4 職場安全	P.52
403-7	預防與減輕與業務關係直接相關的職業健康與安全影響	4.4 職場安全	P.52
403-8	受職業健康與安全管理系統所涵蓋的員工	4.4 職場安全	P.52
403-9	工傷	4.4 職場安全	P.52
403-10	與工作相關的健康問題	4.4 職場安全	P.52
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 人才培育與招募	P.49
404-2	提供員工職能及過渡協助方案	4.2 人才培育與招募	P.49
404-3	接受定期績效和職涯發展評估的員工%	4.2.2 績效考核	P.50
405-1	治理機構與員工的多元性	4.1 職場平權	P.45
405-2	女性與男性基本工資和報酬的比例	4.1 職場平權	P.45
406-1	歧視事件及採取的糾正措施	4.1 職場平權	P.45
407-1	可能面臨結社自由和集團體協商風險的營運據點或供應商	2.7 供應鏈永續管理 4.3 勞資溝通	P.31 P.51
408-1	有重大童工事件風險的營運點和供應商	2.7 供應鏈永續管理 4.1 職場平權	P.31 P.45
409-1	面臨強迫或強制勞動事件重大風險的營運點和供應商	4.1 職場平權	P.45
411-1	侵害原住民權利事件	報告書年度無發生侵害原住民權利事件。	-
414-1	使用社會標準篩選的新供應商	2.7 供應鏈永續管理	P.31
414-2	供應鏈中的負面社會影響及採取的行動	2.7 供應鏈永續管理	P.31
415-1	政治捐款	無	-
416-2	與產品和服務的健康和安全影響有關的不合規事件	2.8 客戶關係管理	P.33

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
417-2	產品和服務資訊及標籤不合規事件	2.7 供應鏈永續管理	P.31
		2.8 客戶關係管理	P.33
417-3	行銷傳播違規事件	報告書年度無發生類情	-
418-1	有關侵犯客戶隱私和遺失客戶資料的已證實投訴	2.5 資訊安全政策	P.27
		2.8 客戶關係管理	P.33





J. D
GROUP

