



惠民實業股份有限公司
HUIMIN ENVIRONMENTAL TECH CORP.

2025 永續報告書
Sustainability Report

<https://www.huimin.com.tw/>

目錄 CONTENTS



前言

關於本報告書	02
董事長的話	03

CH.1 關於惠民實業 04

1.1 營運概況	05
1.2 主要業務與營運表現	06
1.3 價值鏈概況	07
1.4 永續發展小組	08

CH.2 永續未來 09

2.1 企業永續承諾	10
2.2 重大性分析	15
2.3 利害關係人及溝通議合	19

CH.3 公司治理 22

3.1 公司治理與誠信經營	23
3.2 風險管理與內部控制	33
3.3 營運策略與經濟績效	37

CH.4 永續營運 40

4.1 處理效能技術及品質	41
4.2 供應商管理	50
4.3 業主關係管理	53

CH.5 綠色營運 59

5.1 氣候變遷減緩與調適	60
5.2 溫室氣體排放與能源管理	66
5.3 水資源與廢棄物管理	69

CH.6 共榮社會 76

6.1 幸福職場	77
6.2 職場安全與保障	84

CH.7 社會公益參與 99

附錄

GRI準則索引	103
附表二 氣候相關資訊	106
其他第三方證明	107

關於本報告書



報告書組織邊界

本報告書涵蓋惠民實業2025年1月1日至2025年12月31日在經營績效、公司治理、永續環境、員工照顧與福利以及社會參與等層面在永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書治理面及社會面資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：惠民實業股份有限公司(「惠民實業」)、萬美崙仁大股份有限公司(「萬美崙」)、萬嘉環保工業股份有限公司(「萬嘉環保」或「萬嘉」)，詳細合併財務報表編製主體請詳2025年度合併財務報告(公開資訊觀測站「電子文件下載-財務報告書」

<https://mops.twse.com.tw/mops/web/index>)中所列示之公司。環境面指標範圍為惠民實業股份有限公司，相關統計數據的來源為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

有關財務數據來源，皆依經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRSs)及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新台幣計算。

此外，各項管理系統均定期執行內部稽核。

報導期間

本報告書資訊揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日，與財務報告的報告期間相同。

考量專案及活動績效的完整性，部份內容會涵蓋2025年1月1日之前，以及2025年12月31日之後相關績效。

報導週期

此報告書為惠民實業第一本永續報告書，惠民實業將每年定期發行永續報告書。

本次報告書發布日期為2026年8月13日

負責單位

- 負責單位：永續發展推動小組
- 電子信箱：service@huimin.com.tw
- 電話：02-27656655
- 地址：台北市松山區民生東路三段135號5樓

資訊重編

此報告書為惠民實業第一本永續報告書，不適用資訊重編情形。

外部保證

本報告書內容經由提報董事會討論案決議通過簽核通過後，未有進行外部保證或確信。

董事長的話

在氣候變遷與資源稀缺成為全球共識的今日，水資源與環境保護已從傳統的工程服務轉型為關乎社會韌性的戰略志業。面對複雜多變的全球局勢與經濟挑戰，惠民實業始終堅守「誠心待人、共創雙贏；誠意待事、專業導向；誠信待物、精益求精」的立基哲學。身為環境工程業界的一員，我們深信卓越的專業技術與嚴謹的治理架構是企業永續的根基，因此本年度我們特別將「處理技術效能及品質」視為首要核心，不但在全台多處操作場域維持高度的信賴與續約率，更透過穩健的營運策略與精準的財務控管，在外部成本上漲的壓力下展現強大的經濟韌性，以誠信深化與業主的緊密合作關係，共同為客戶、股東與環境創造長期的多贏價值。

人才是驅動創新的唯一原動力，我們致力於營造一個「幸福職場」與「職場安全與保障」兼具的環境，2025年總公司與內湖廠已通過ISO 45001認證，透過逐步導入職業安全衛生管理系統，並結合完善的福利關懷措施，持續提升對每位同仁安全與尊嚴的保障。讓員工在陪伴公司成長的同時，能收穫飽滿的職業成就感與幸福感。展望未來，惠民實業將持續聚焦於核心水資源與環境技術的精進，積極對準聯合國永續發展目標（SDGs），以實際行動實踐減碳與綠色管理，我們不僅要做水資源的專業處理者，更要做環境價值的創造者。

這份永續報告書是我們努力的成果，也是對所有利害關係人的鄭重承諾，誠摯邀請大家與惠民攜手並進，為下一代留下更純淨的水資源與美好的綠色家園。

吳萬益 敬上

惠民實業股份有限公司

Chapter 1

關於惠民實業

- 1.1營運概況
- 1.2主要業務與營運表現
- 1.3價值鏈概況
- 1.4永續發展小組



關於惠民實業

1.1 營運概況

惠民實業股份有限公司（「惠民實業」、「惠民」或「本公司」，連同其子公司，合稱「本集團」）於西元1997年成立。本集團於臺灣營運，總部設立於台北。本集團為屬綠能環保業，主要業務為水處理產業鏈的經營以及防洪水設施統包新建工程暨營運管理等。同時，因應臺灣水資源缺乏及政策趨勢，本集團亦參與再生水及海水淡化系統相關工程及營運管理，並投入薄膜清洗市場。除台北辦公室外，本集團亦在雲林、台南及高雄設立辦公室。員工總人數為1,226人。2025年，操作維護及工程承攬營業收入總額達新台幣2,233,151仟元，佔公司營業額的96.47%。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司[2025年度年報](#)。

營業據點

總公司	台北市松山區民生東路三段135號5樓
雲林辦公室	雲林縣土庫鎮林森路57號
台南辦公室	台南市南區濱南路111號
高雄辦公室	高雄市岡山區大仁南路106號
萬嘉環保	桃園市觀音區環科路188號
萬美崙	高雄市岡山區大仁南路106號

公司基本資料

組織名稱	惠民實業股份有限公司
公司型態	上櫃公司
產業類別	綠能環保
股票代號	6971
董事長	吳萬益
公司創立時間	1997年4月8日
總部位置	台北市松山區民生東路三段135號5樓
主要產品及服務	水處理工程承攬、水處理操作維護、廢棄物處理
實收資本額	新台幣386,680,000仟元
2025年合併營收 (註)	新台幣2,314,870仟元
2025年員工人數	1,226人

註：更多財務績效相關資訊，請參閱本公司[2025年度財報](#)。

1.2 主要業務與營運表現

本集團主要業務是水處理產業鏈的經營以及防洪水設施統包新建工程暨營運管理等。

業務內容	主要項目
污水處理代操作維護	公共污水下水道系統、工業園區及科技園區污水下水道系統之操作維護
污廢水處理新建或改善工程及節能智能化	公共污水下水道系統、工業園區及科技園區污水下水道系統之興建、設備更新或修繕及污水處理廠節能智能化建置
污泥處置系統建置及操作	針對公共污水下水道污水處理廠、工業園區及科技園區污水處理廠的污泥減量，規劃建置污泥乾燥設備
再生水及海水淡化系統統包新建工程暨營運管理	廢(污)水經二級處理之放流水，規劃建置或操作RO再生水處理設備及規劃建置或操作RO海水淡化處理設備等
有機廢棄物處理統包新建工程暨營運管理	指公共污水下水道污水生物處理系統或一般民營企業污水生物處理系統所產生之有機污泥，進行後續規劃、建置、操作相關處理系統等
防洪水設施統包新建工程暨營運管理	指區域排水、雨水下水道抽水站與水門之維護操作；抽水站及水門之興建或設備汰舊換新工程等事項
服務特許權	服務特許權協議係指政府或其他公家機構(授權者)授權民營企業(營運者)發展或改良、營運及維護授權者之公共建設資產
淨水場操作維護	自來水公司供水系統及經濟部產業園區供水系統之操作維護

2025年度營業收入

本集團在經營團隊以及全體同仁努力下，2025年度合併營收共計新台幣2,314,870千元，較2024年度增加10.72%，歸屬於母公司業主之稅後淨利為新台幣87,345千元，較2024年度下降8.47%，2025年度每股盈餘新台幣2.42元。淨利下降原因為因部分專案重新洽選替代廠商致成本增加，進而影響毛利率之表現，本集團操作維護案持續穩定貢獻毛利、工程案逐步完工及廢棄物處理產能提升，並透過專案管理控管成本強化獲利結構，未來業績及獲利之成長應屬可期。

2025年主要營業內容比重

主要產品 (服務)區域	主要產品 (服務)種類	2025年	
		金額 (新台幣千元)	營業比重 (%)
臺灣	操作維護收入	1,587,536	68.58
	工程承攬收入	645,615	27.89
	廢棄物處理收入	78,909	3.41
	其他	2,810	0.12
	合計	2,314,870	100

1.3 價值鏈概況

本集團的價值鏈涵蓋水處理代操作、水處理工程、抽水站防汛設備代操作及廢棄物處理四大領域，形成完整的上、中、下游協作體系。上游供應商組成涵蓋廣泛，主要提供藥劑、耗材、土木施工及機械、儀控、電力設備等，廢棄物處理的污泥則來自委託單位；中游由本集團整合執行核心業務，包含操作服務與工程建置，並與多元專業廠商協同合作；下游則以業主為最終服務對象，確保水資源處理與防汛設施運作的安全與效率。報導期與前期比較，本集團營運活動、價值鏈及其他商業關係無顯著變化。

項目	上游（原物料供應商）	中游	中游
水處理代操作	設備及耗材供應商、化學藥品供應商、污泥、廢液其他供應商	本集團（各專業執行）	業主
水處理相關工程	土木施工廠商、機械設備廠商、儀控工程廠商、電力工程廠商、其他供應商		業主、設計、監造廠商
抽水站防汛設備代操作	機械設備廠商、儀控工程廠商、其他供應商		業主
廢棄物處理	污水處理廠(惠民實業)、科技業、製造業產生之污泥	中間處理機構	廢棄物清除機構

下游客戶

本集團下游客戶主要為政府機關，包括中央單位及地方政府單位，如：經濟部水利署、地方政府之水務局及水利局等，其活動與國家之環境保護、水利設施等基礎建設之維護與營運密切相關。本集團亦承接臺灣自來水股份有限公司相關委外操作。

因目前本集團部分污水處理廠已採用乾燥技術，降低污泥含水率，以達到性質穩定與減量的目的，並同時具備滅菌效果，故乾燥後的污泥目前多數仍委託合格清除或處理機構進行清除或再利用。

其他商業關係

本集團除上游供應商及下游客戶外，亦與相關合作夥伴如：營造公司等共同承攬公共工程，以提升專案執行能力及市場競爭力。所有商業合作關係均依契約及相關管理機制辦理，以確保品質、職業安全及法規遵循。本集團的其他商業關係與2024年相比無重大變化。

公協會資格

本集團積極參與環境工程相關之產業工會，除了促進產業交流與增進技術升級外，並藉由相互觀摩合作與資源交換，達到集團永續經營與發展。

參與公協會組織列表

公協會名稱	擔任職務
中華民國環境檢驗測定商業同業公會	會員
臺灣區環境保護工程專業營造業同業公會	會員
台北市機器商業同業公會	會員
臺灣區電氣工程工業同業公會	會員
臺灣區水管工程工業同業公會	會員
台北市廢棄物清除處理商業同業公會	會員
中華民國自來水協會	會員
臺灣區地下管線工程專業營造業同業公會	會員
中華民國地下道技術協會	會員
桃園市廢棄物清除處理商業同業公會	會員

1.4 永續發展小組

惠民實業為落實永續發展目標、實踐企業社會責任並建立健全的風險管理作業流程，本公司董事會於總經理下設置永續發展推動小組負責企業永續發展政策、制度、管理方針訂立以及方案執行。

本公司永續發展推動小組由總經理楊仁彰擔任總召集人，負責統籌公司整體永續發展與衝擊管理事務，由高階管理階層督導，負責整合、推動及管理公司於經濟、環境與人群相關之衝擊議題，確保永續策略與營運目標之一致性。

永續推動小組組成如下：

面向	權責單位	負責內容
治理	財務部及管理部	公司治理、風險管理、財務與營運衝擊相關議題。
環境	總工程司室及管理部等單位	環境保護、資源使用、污染防治及相關法規遵循。
社會	管理部及相關單位	員工權益、勞動條件、職業安全衛生及其他人群相關衝擊之管理。



永續發展推動小組於總經理督導下，定期彙整各構面之衝擊管理執行情形，並透過內部管理會議向高階管理階層進行報告。重要議題及重大衝擊事項，由總經理提報董事會進行審議與監督，永續發展推動小組於每年度向董事會進行年度執行情形報告，2025年共報告1次，內容為企業永續發展策畫與執行，以期達成公司永續經營、世界永續發展、與社會共好之長遠目標。

Chapter 2

永續未來

- 2.1企業永續承諾
- 2.2重大性分析
- 2.3利害關係人及溝通議合



永續未來

■ 2.1 企業永續承諾

責任商業行為相關的政策與規範

惠民實業恪守責任商業行為及重視誠信經營及企業社會責任，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》等相關規章詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求子公司、員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本集團誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

身處環保產業第一線，惠民依循聯合國永續發展目標（SDGs）之精神，將ESG理念融入公司治理、環境及社會各面向。2025年起陸續制定《永續發展實務守則》、《永續資訊管理作業程序》及《永續報告書編制與驗證作業程序》等相關規章，透過制度化管理機制與全員參與，持續深化永續治理並推動企業永續發展。

此外，惠民實業遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜適足。

公司各項政策請參考[惠民實業官網](#)。



責任商業行為相關的政策與規範文件				
相關政策或承諾	核准層級	權責單位	規範內容	溝通方式
誠信經營守則	董事會	風險管理小組	本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，建立良好商業運作之參考架構，特訂定誠信經營守則。公司之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。 本守則之範圍及於直接或間接持股超過百分之五十之子公司（以下簡稱集團企業與組織）。	本公司要求董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，並於僱用條件要求受僱人遵守誠信經營政策。 本公司之董事長、總經理或高階管理階層定期向董事、受僱人及受任人傳達誠信之重要性。並舉辦教育訓練與宣導，邀請與公司從事商業行為之相對人參與，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反不誠信行為之後果。 本公司將誠信經營政策與員工績效考核及人力資源政策結合，設立明確有效之獎懲制度。
誠信經營守則作業程序及行為指南	董事會	管理部	為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，本公司依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令，訂定本作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。 本作業程序及行為指南所稱本公司人員，係指本公司及集團企業與組織董事、監察人、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人。	參與本公司合併、分割、收購及股份受讓、重要備忘錄、策略聯盟、其他業務合作計畫或重要契約之其他機構或人員，應與本公司簽署保密協定，承諾不洩露其所知悉之本公司商業機密或其他重大資訊予他人，且非經本公司同意不得使用該資訊。 每年舉辦一次內部宣導，安排董事長、總經理或高階管理階層向董事、受僱人及受任人傳達誠信之重要性。 將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策中，設立明確有效之獎懲及申訴制度。
道德行為準則	董事會	管理部	本公司考量其個別狀況與需要所訂定之道德行為準則，至少應包括下列八項內容： 一. 防止利益衝突 二. 避免圖私利之機會 三. 保密責任 四. 公平交易 五. 保護並適當使用公司資產 六. 遵循法令規章 七. 鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為 八. 懲戒措施	內部加強宣導道德觀念，並鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報。 為了鼓勵員工呈報違法情事，公司訂定具體檢舉制度，允許匿名檢舉，並讓員工知悉公司將盡全力保護檢舉人的安全，使其免於遭受報復。

責任商業行為相關的政策與規範文件					
相關政策或承諾	核准層級	權責單位	規範內容	溝通方式	
永續發展實務守則	董事會	永續發展推動小組	本公司為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰「上市上櫃公司永續發展實務守則」制定永續發展實務守則。 《永續發展實務守則》明確規範公司應注重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動。同時公司應訂定相關風險管理政策或策略，以及訂定永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。 本守則適用範圍包括本公司及其集團企業之整體營運活動。	本公司定期舉辦推動永續發展之教育訓練，並建立員工定期溝通對話之管道。同時於公司網站設置利害關係人專區。	
永續資訊管理作業程序	董事會	永續發展推動小組	建立永續資訊治理架構及內部控制制度，規範永續資訊之蒐集、處理、查證、保存及公開揭露程序，確保資訊品質及法令遵循。	1.透過內部制度文件及相關管理辦法宣導 2.辦理員工教育訓練及會議傳達政策內容	
永續報告書編製及驗證之作業程序	董事會	永續發展推動小組	規範永續報告書之編製、重大主題鑑別、第三方確信及申報程序，揭露經濟、環境、社會及治理面向績效資訊。	1.永續發展推動小組成員不定期召開編製會議，蒐集跨部門資訊。 2.每年於董事會報告執行情況，並於公司網站揭露。	

責任商業行為相關的政策與規範文件				
相關政策或承諾	核准層級	權責單位	規範內容	溝通方式
人權政策	董事會	管理部	本公司支持並遵循《聯合國世界人權宣言》，並依據國內勞動相關法規，訂定人權政策，適用於全球各營運據點的員工、供應商、承攬商及其他商業關係。主要內容包括多元包容與無歧視(零歧視政策)、同工同酬、合法工時與薪資制度、禁止強迫勞動與人口販運、禁止僱用童工、提供人道待遇、禁止職場暴力與騷擾、建立安全健康之工作環境、提供勞資溝通機制(如勞資會議等)、要求供應商遵循人權及職安衛相關規範、建立申訴制度與補救機制、推動人權盡職調查與風險評估機制等。	1.透過內部制度文件及相關管理辦法宣導 2.辦理員工教育訓練及會議傳達政策內容 3.透過供應商管理及契約要求供應鏈遵循 4.設置申訴專用信箱 (service@huimin.com.tw) 提供反映管道
外包及協力廠商管理辦法	董事會	管理部 與 各廠採購單位或工程發包單位	由採購單位或工程發包單位向通過初步審核的供應商或工程承攬廠商索取樣品、進行產品介紹或工程承攬廠商的實績後，由相關需求單位、採購單位或工程發包單位依工程、設備、處理製程用藥、油品、保全等交易進行評鑑遴選合格供應商或合格承攬廠商，並將評鑑項目及結果登錄於「廠商評鑑表」且勾選評鑑結果之適當欄位。 每年至少一次依全公司工程、設備、處理製程用藥、油品、保全等各類交易金額選定評核之供應商，需求之單位和採購之單位共同以「廠商評核表」進行評核。	搜集有能力供應本公司採購需求產品、工程發包及有意願與本公司合作交易之廠商，填寫「供應商基本資料表」並檢具相關認證資料作初步審核，若通過初步審核則進行合格供應商或合格承攬廠商遴選。
職業安全衛生管理計畫	總經理	管理部	本公司為防止職業災害，保障員工安全與健康，而訂定本計畫。本計畫在於完成提升員工安全衛生績效、減少作業場所危害因子及符合法規要求之目標。	持續對員工施以必要的教育訓練，提升員工安全衛生的知識與觀念，並鼓勵員工對安全衛生提供建議，建立並維持公司高層與員工良好的溝通管道。同時對員工、供應商、客戶、承攬商，傳達本政策及溝通安全衛生議題。

納入政策承諾

惠民實業於114年設置永續發展推動小組，主要負責擬定各項ESG專案方針與執行，由董事會授權總經理擔任委員會召集人，小組召集人由公司內部相對應之部門最高管理者兼任。永續發展推動小組一年至少召開2次會議，透過定期會議的召開訂定《永續發展實務守則》及《永續資訊管理作業程序》，並遵循其承諾政策，檢視各項永續發展議題方針執行情形。

其中，《誠信經營作業程序及行為指南》與《道德行為準則》之專責單位皆為管理部，負責統籌制度的推動、監督與定期檢討，並受理相關疑義及違規通報，督導後續處理與改善。

人權政策

為了落實企業尊重人權理念，本公司恪遵國內勞動暨相關法規，並於2026年3月通過並公告《人權政策》，作為惠民實業人權治理工作的最高指導原則。《人權政策》以聯合國《世界人權宣言》為基礎，其適用範疇涵蓋本公司所有員工與其供應商及合作夥伴。

本公司已設置並公告內部及外部人員檢舉管道，並建立檢舉人保護制度；其受理單位應具有獨立性，對檢舉人提供之檔案予以加密保護，妥適限制存取權限，未來，公司將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性，為了落實企業尊重人權理念，恪遵國內勞動暨相關法規，預計將於2026年規劃並制定人權盡職調查流程。

責任商業行為宣導與推動

為確保惠民實業之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司依實際需求（如：專案要求等）不定期透過內部宣導、教育訓練或會議方式，向員工及相關人員說明責任商業行為政策承諾及其執行重點，使其瞭解自身於日常工作中所應遵循之原則與規範。本公司不定期透過公司電子公布欄進行宣導，並隨時關注法規更新狀況，以提升同仁從業道德與法規遵循的認識。

惠民實業每年至少一次對現任董事、經理人及受僱人辦理「防範內線交易管理辦法」、「內部重大資訊處理作業程序」及相關法令之教育宣導。對新任董事及經理人則於上任後1個月內安排教育宣導，對新任受僱人則由人事於職前訓練時予以教育宣導。

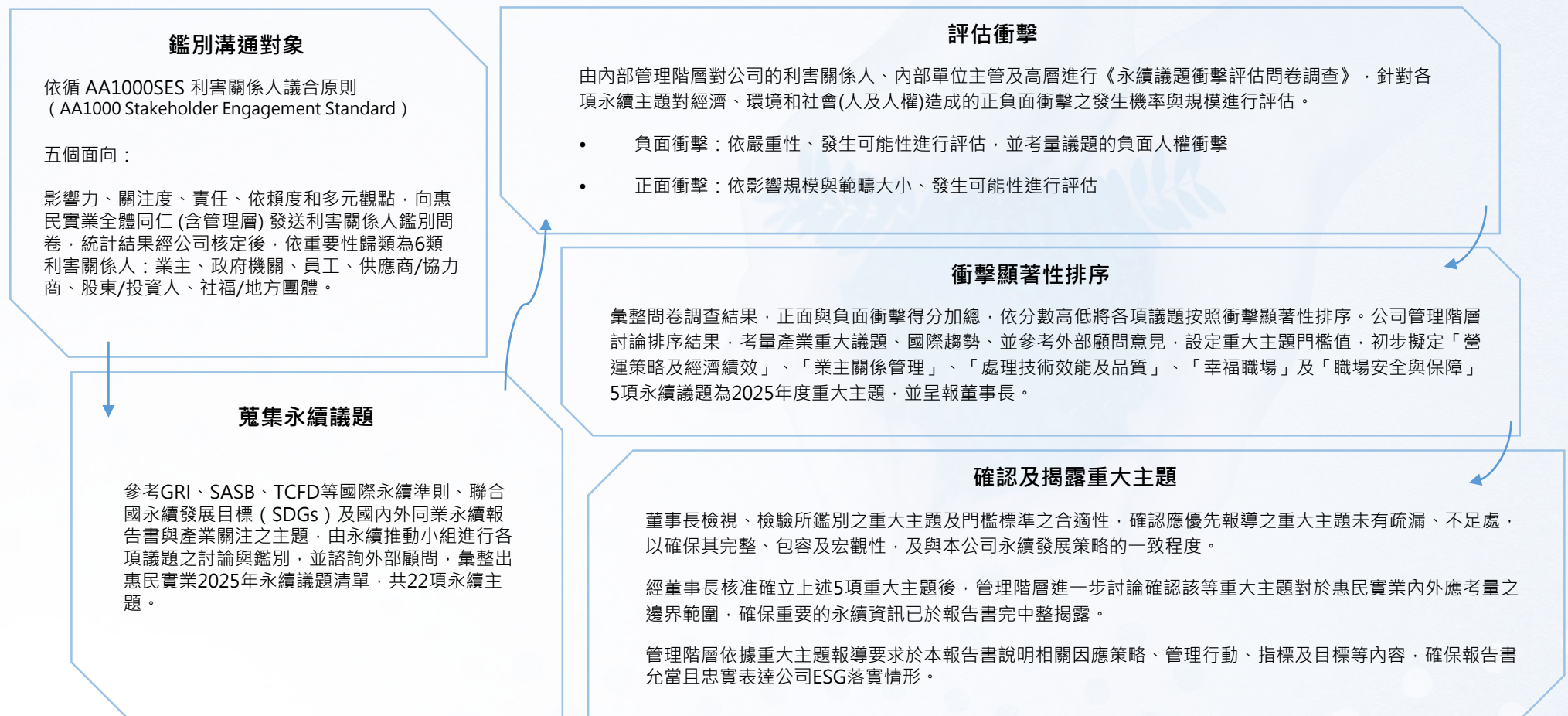
惠民實業於與供應商及其他商業夥伴建立合作關係時，將責任商業行為相關之要求納入契約條款或採購合作規範中，要求其遵循相關法令及本公司之管理原則。對於涉及營運、環境或人群衝擊之商業關係，將視實際情況進行溝通、管理或改善，以促進責任商業行為於價值鏈中之落實。此外，本公司每年定期辦理供應商資格審查與評鑑考核，將其法令遵循、營運配合及相關管理表現納入評估參考，以利提升供應鏈整體之管理品質與永續發展表現。

惠民實業恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。另外，亦定期利用董事會週期，一年1次向董事會及管理階層宣導《誠信經營守則》及《道德行為準則》內容，以讓其了解重要性。

2.2 重大性分析

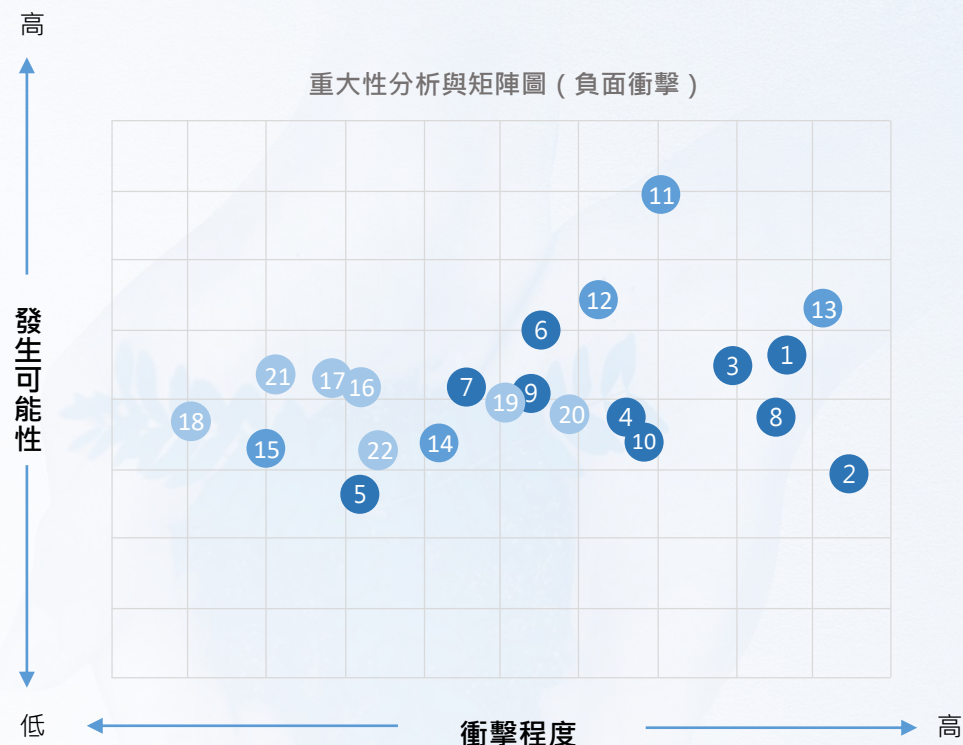
重大主題鑑別流程

為了解利害關係人評估惠民實業對永續議題之衝擊程度，並檢視組織企業永續經營之成果，惠民實業透過以下五大步驟進行利害關係人溝通與重大主題鑑別：



惠民實業2025年度重大性分析結果

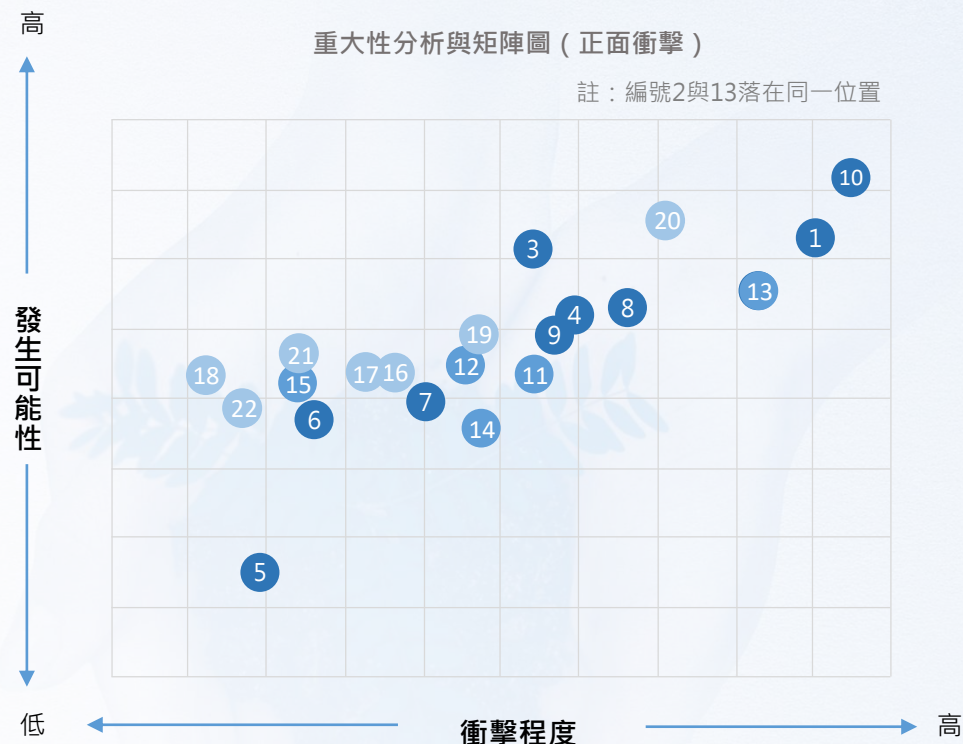
永續議題負面衝擊矩陣圖



6項 首要的負面衝擊主題		12項 次要的負面衝擊主題			6項 持續追蹤的負面衝擊主題	
人才吸引與留任	法規遵循	處理技術效能及品質	水資源管理	能源管理	循環經濟	社會公益與在地關懷
職場安全與保障	資訊安全管理	公司治理及誠信經營	廢棄物管理	溫室氣體排放	人權	稅務責任
人才培育與關懷		企業風險管理	研發與創新		生物多樣性	
營運策略及經濟績效		供應鏈管理	業主關係管理		氣候變遷與調適	

永續議題正面衝擊矩陣圖

永續議題(正面衝擊)	
治理／經濟面	① 營運策略及經濟績效
	② 公司治理/誠信經營
	③ 法規遵循
	④ 企業風險管理
	⑤ 稅務責任
社會面	⑥ 資訊安全管理
	⑦ 研發與創新
	⑧ 處理技術效能及品質
	⑨ 供應鏈管理
	⑩ 業主關係管理
環境面	⑪ 人才吸引與留任
	⑫ 人才培育與關懷
	⑬ 職場安全與保障
	⑭ 人權
	⑮ 社會公益與在地關懷
	⑯ 能源管理
	⑰ 溫室氣體排放
	⑱ 氣候變遷與調適
	⑲ 廢棄物管理
	⑳ 水質資源管理



6項 首要的正面衝擊主題

業主關係管理	職場安全與保障
營運策略及經濟績效	法規遵循
水資源管理	
公司治理及誠信經營	

11項 次要的正面衝擊主題

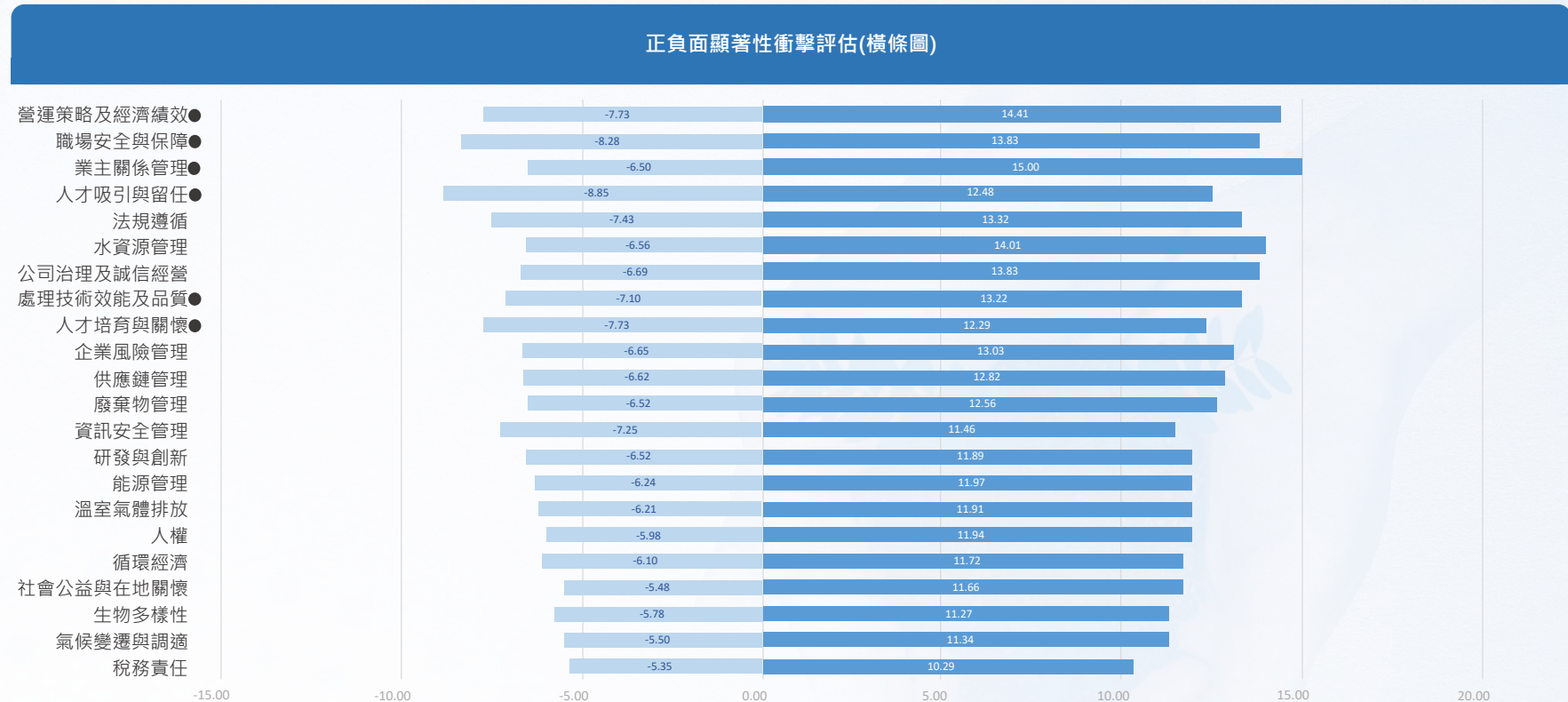
處理技術效能及品質	人才吸引與留任	溫室氣體排放
企業風險管理	人才培育與關懷	研發與創新
供應鏈管理	能源管理	循環經濟
廢棄物管理	人權	

5項 持續追蹤的正面衝擊主題

社會公益與在地關懷	稅務責任
資訊安全管理	
氣候變遷與調適	
生物多樣性	

永續議題正負面衝擊顯著性評估

■ 負面衝擊顯著性 ■ 正面衝擊顯著性



註：

- 為重大主題。
- 依據GRI準則對於衝擊評估分為正面衝擊及負面衝擊。正面衝擊評估面向為發生可能性及影響規模與範疇；負面衝擊評估面向為發生可能性及嚴重程度，計算出各永續議題衝擊顯著程度並排序。
- 重大主題整併：「人才吸引與留任」及「人才培育與關懷」合併為重大主題「幸福職場」。
- 其他永續議題 (非重大主題)整併：「法規遵循」併入議題「公司治理/誠信經營」內，「溫室氣體管理」併入議題「氣候變遷與調適」內為一般永續議題進行揭露。

重大主題及價值鏈邊界列表

價值鏈邊界影響					
面向	重大主題	上游	惠民實業內部	下游	對應章節
治理 / 經濟	營運策略與經濟績效		●		3.3 營運策略與經濟績效
	處理技術效能及品質	●	●	●	4.1 處理效能技術及品質
	業主關係管理		●	●	4.3 業主關係管理
社會	幸福職場		●		6.1 幸福職場
	職場安全與保障	●	●		6.2 職業安全與保障

● 直接影響 ● 間接影響

2.3 利害關係人及溝通議合

利害關係人之溝通與經營

為履行企業社會責任，應重視利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，注重環境、社會與公司治理之議題，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。本公司透過以下與利害關係人良好之溝通平台，瞭解利害關係人之合理期望及需求，不論是經濟面、社會面與環境面之提問、申訴或建議等內外部議題，本公司將秉持誠信原則妥適處理，並提供回饋或改善方案以達有效之溝通。

各利害關係人關注議題與年度溝通情形

類別	對惠民實業的意義	關注議題	溝通管道及頻率		2025年溝通情形與成果	負責部門 聯絡方式
業主	業主是公司營運發展的基礎。業主的信任能帶來公司穩健的成長與長期的業務機會。	• 公司治理與誠信經營 • 處理技術效能及品質 • 業主關係管理 • 廢棄物管理 • 水資源管理	參與業主舉辦之研討會	不定期	參與超過15場業主舉辦之研討說明會，內容涵蓋產業最新趨勢。	總管理部： Tel: +886-27656655#203 Email: ir@huimin.com.tw
			與業主召開專案討論	即時	與業主召開超過100次專案討論，以利專案推行執行。	
政府機關	公司必須遵循政府機關之要求，確保營運合法合規。密切關注其政策，並積極配合。	• 公司治理與誠信經營 • 職場安全與保障 • 氣候變遷因應 • 廢棄物管理	公文、函文	即時	2025年度接收政府機關發布的公文、函文21,178次，並即時響應政府機關諮詢與政策要求，確保企業營運合規，並積極參與政策溝通與建言。	總管理部： Tel: +886-27656655#203 Email: ir@huimin.com.tw
			法令修訂宣導	不定期	持續積極參與法令修訂宣導會議及活動，2025年度一共參與超過10場。與主管機關維持雙向溝通管道，推動產業發展與法規健全。	
員工	員工是公司不可或缺的夥伴，是與公司共同成長的重要利害關係人。	• 營運策略與經濟績效 • 幸福職場 • 職場安全與保障 • 人權保障	勞資會議	每季	• 舉辦4場勞資會議。 • 每月檢視營運狀況，並強化內部溝通，確保公司穩健發展。	總管理部： Tel: +886-27656655#233 Email: ir@huimin.com.tw
			經營管理會議/各部門會議	每月	• 委請外部專家完成6廠站職安稽核，確保作業合規；並透過雲端共享報告，將實務經驗轉化為數位教育資源，落實全員安全參與。	
			廠/站職安外部稽核	每年		

類別	對惠民實業的意義	關注議題	溝通管道及頻率		2025年溝通情形與成果	負責部門 聯絡方式
供應商/ 協力商	優良的供應商/協力商能幫助公司提升承接業主委託之品質與效率。	- 處理技術效能及品質 - 供應鏈管理 - 氣候變遷因應	供應商評鑑	每年	針對年度前20大供應商進行評鑑。	工程部： Tel: +886-27656655#203 Email: ir@huimin.com.tw
			職業安全工具箱會議	依專案需求	施工前進行工具箱會議，確保人員了解安全規範以降低職業風險。	
			檢舉信箱	即時	2025年度未收到關於供應商/協力商之檢舉事件。	
股東/ 投資人	股東/投資人為公司重要資金來源，提供透明的公司經營管理策略及財務政策資訊給投資人，以達到增加其投資價值之目標。	- 公司治理與誠信經營 - 營運策略與經濟績效 - 風險管理 - 幸福職場 - 職場安全與保障	股東常會	每年	- 每月營收公告在公開資訊觀測站。 - 舉辦1場法人說明會。 - 舉辦1場股東常會。 2025年共發布重大訊息66則。 - 半年報/年度財報均於董事會通過當日完成應公告事項。	財務部： Tel: +886-27656655#205 Email: ir@huimin.com.tw
			法人說明會	每年		
			公司年報	每年		
			財務報表	2025年每半年 2026年起每季		
			公開資訊觀測站 資訊揭露	每月		
社福/ 地方團體	社福/地方團體反映在地的聲音，有助提升公司的社會影響力。	- 人權保障 - 社會公益參與 - 廢棄物管理 - 水資源管理	公司網站	即時	- 於中華民國環境工程學會設置「惠民傳愛獎助金」，每年獎助15名受獎人，共提供1,200,000元獎助金。 - 惠民於2025年丹納斯風災暨馬太鞍溪堰塞湖事件期間，以工程專業投入志工救災支援。 2025年度舉辦超過50次環境教育活動。	總管理部： Tel: +886-27656655#233 Email: ir@huimin.com.tw
			工會活動	每年		
			環境教育場所	不定期		

Chapter 3

公司治理

- 3.1 公司治理與誠信經營
- 3.2 風險管理與內部控制
- 3.3 營運策略與經濟績效

3.1 公司治理與誠信經營

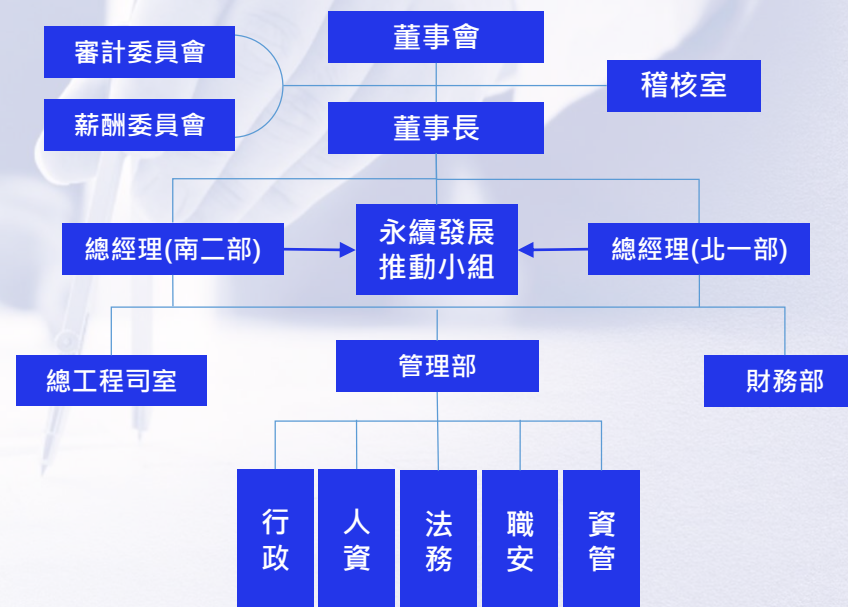
3.1.1 治理結構及組成

惠民實業董事會為公司最高治理單位，董事會下設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，各委員會定期向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

審計委員會

審計委員會旨在協助董事會訂定或修正公司內控制度及重要處理程序，涉及董事自身利害關係之事項、重大之資產交易、資金貸與或背書保證、募集發行或私募具有股權性質之有價證券、簽證會計師之委(解)任或報酬之決定、財會或內稽主管之任免、年度及各季財務報告之審查等。該委員會由全體獨立董事組成，共計四位，本屆委員任期：2023年10月25日至2026年10月24日。本公司於2025年度已召開9次，委員平均出席92%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司2025年度年報。

本公司每年至少召開1次獨立董事與會計師及獨立董事與稽核主管之單獨座談會，此外，本公司簽證會計師於每年至少一次於審計委員會會議報告當季財務報表查核或核閱結果，以及其他相關法令要求之溝通事項，會計師及獨立董事之溝通情形良好。



公司治理架構圖

薪資報酬委員會

薪資報酬委員會之職務，以專業客觀之角度，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並於董事會提出建議及提供其決策之參考，並以善良管理人之注意，忠實履行其職權，並將所提建議提交董事會討論。本公司為落實公司治理並健全公司董事及經理人薪資報酬制度，爰依證券交易法第 14 條之 6 及股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法(以下簡稱「設置及行使職權辦法」)規定，設立薪資報酬委員會。該委員會由三位獨立董事組成，本屆委員任期：2023 年 10 月 25 日至 2026 年 10 月 24 日。本公司於 2025 年度已召開 3 次，委員平均出席率 100%。

為建立一個公平與利益共享的組織環境，使公司所有成員的薪酬與績效相連結，本公司薪酬委員會致力協助管理部門建置一個公平的薪酬與績效制度，為創造更高的價值，另透過專家及委員們的經驗及衡平價值，以創造更高的價值，要求董事及經理人應確實避免為追求薪酬而從事逾越公司風險胃納之行為，另應確實履行具有競爭力之激勵性薪酬制度，如此才能吸引並留住最優秀人才，不斷提升企業經營績效，進而提升企業長期競爭力及永續經營能力。

薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2025 年度年報。

最高治理單位的提名與遴選

惠民實業董事選舉依據「上市上櫃公司治理實務守則」第二十二條採候選人提名制度，且依公司法第 192-1 條，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。

董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「上市上櫃公司治理實務守則」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

最高治理單位的主席

惠民實業目前由樂群投資有限公司之法人代表人吳萬益擔任董事長，其並非經營團隊成員，無兼任行政作業以確保企業運作之獨立性，本公司預計於 2026 年 5 月全面改選董事會。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色

惠民實業董事會為公司最高治理單位，監督本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告「利害關係人及溝通議合」章節。

衝擊管理的負責人

董事會負責監督公司於環境、社會及治理面向之重大衝擊管理方向並授權總經理之下所成立之「永續發展推動小組」統籌推動永續發展並負責管理衝擊。永續發展推動小組須於每年於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

最高治理單位於永續報導的角色

公司之永續報告書由董事會檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2025 年永續報告書於 2026 年 8 月 13 日經董事會討論並決議通過。

3.1.2 董事會組成及運作

惠民實業董事會主要職責包括指導公司策略；監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責，依據本公司章程第十四條規定及公司治理實務守則第二十條規定，董事會共有9位董事成員；其中有4位為獨立董事，任期3年，連選得連任，組成結構占比分別為4名獨立董事44.44%；5名非獨立董事55.56%。董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請參閱2025年報。本公司董事會每季至少召開1次，2025年總計召開9次。

2025董事會運作情形		
職稱	姓名	2025年董事會 實際出席率(%)
董事長	樂群投資有限公司	100%
	代表人 吳萬益	
董事	樂群投資有限公司	78%
	代表人 楊仁彰	
	葉正吉	
	吳庭樂	
獨立董事	許淑惠	89%
	林正芳	100%
	荷世平	100%
	高傳盛	78%
	王瑞賓	100%

董事會多元性

董事之選舉採候選人提名制度，依據本公司「公司治理實務守則」第二十條，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化政策，包括基本條件與價值（性別、年齡、國籍及文化）及專業知識與技能（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）等。董事會整體應具備之能力為營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力等不同產業經驗、學術等專業背景，並考量了性別、年齡、國籍等多元文化組成，其中包含1名女性董事，未來將盡力增加女性董事席次以達成目標，以使董事會多元化。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司2025年度年報。

姓名	國籍	性別 年齡	兼任 本公司 員工	環保產業 經歷	創投產業 經歷	經營 管理	財務 分析
樂群投資有限公司 代表人 吳萬益	中華民國	男 61-70歲		V		V	V
樂群投資有限公司 代表人 楊仁彰	中華民國	男 51-60歲	V	V		V	V
葉正吉	中華民國	男 51-60歲	V	V		V	V
吳庭樂	中華民國	男 31-40歲	V	V	V	V	V
許淑惠	中華民國	女 51-60歲				V	V
林正芳	中華民國	男 61-70歲		V		V	V
荷世平	中華民國	男 51-60歲		V		V	V
高傳盛	中華民國	男 51-60歲		V		V	V
王瑞賓	中華民國	男 61-70歲				V	V

董事會成員多元化

治理單位	性別	年齡	2023 年		2024 年		2025 年	
			董事會（人數）	佔董事會人數比例（%）	董事會（人數）	佔董事會人數比例（%）	董事會（人數）	佔董事會人數比例（%）
董事會	男	<30歲	1	11%	0	0%	0	0%
		30~50歲	1	11%	1	11%	1	11%
		>50歲	6	67%	7	78%	7	78%
	女	<30歲	0	0%	0	0%	0	0%
		30~50歲	0	0%	0	0%	0	0%
		>50歲	1	11%	1	11%	1	11%
總計			9	100%	9	100%	9	100%

溝通關鍵重大事件

除各功能性委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如右），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

關於其他關鍵重大事件的資訊，請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

2025年溝通關鍵重大事件			
單位	項目	溝通頻率	年度報告次數
財務部	財務資訊	每季至少1次	9次
	財務報告	每季	4次
稽核室	稽核報告	每季至少1次	9次
	稽核計畫	年度	1次
管理部	推動誠信經營之執行情形	年度	1次

利益衝突

惠民實業依據「公司法」第 206 條之規定，於《公司治理實務守則》中明文規定，董事應秉持高度之自律，對董事會所列議案，與其自身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，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳惠民實業董事會議事規範。

董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，惠民實業每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等），請詳惠民實業2025年度年報。

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	受訓時數	受訓日期
董事長	樂群投資有限公司 所代表法人：吳萬益	證基會	公司治理與證券法規	3	2025/4/7
董事/總經理	樂群投資有限公司 所代表法人：楊仁彰	證基會	公司治理與證券法規	3	2025/4/7
董事/總經理	葉正吉	證基會	公司治理與證券法規	3	2025/4/7
董事	吳庭樂	證基會	公司治理與證券法規	3	2025/4/7
董事	許淑惠	證基會	公司治理與證券法規	3	2025/4/7
獨立董事	林正芳	證基會	公司治理與證券法規	3	2025/4/7
獨立董事	荷世平	證基會	公司治理與證券法規	3	2025/4/7
獨立董事	高傳盛	證基會	公司治理與證券法規	3	2025/4/7
獨立董事	王瑞賓	證基會	公司治理與證券法規	3	2025/4/7

董事會績效評估

為提升董事會/功能性委員會運作效率及落實公司治理，本公司訂定〈董事會績效評估辦法〉，於每年年度結束時執行一次內部績效評估，並於次一年度第一季結束前完成。項目包括對公司營運之參與程度、提升決策品質、選任及持續進修、內部控制等面向，以確保董事會於公司治理、營運及永續事件上盡職盡責；外部評估部分，至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估，本公司預計2026年度進行委外評估作業。

每年執行1次整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，並採用問卷方式自評績效評估範圍、期間、內容及結果如下，整體董事會、個別董事成員、薪資報酬委員會及審計委員會之評估結果均趨近滿分，顯示董事會、薪資報酬委員會及審計委員會成員均能認知職責、熟悉公司運作及環境，有效提升董事會整體決策品質；本公司董事會運作績效良好，其評估結果將提報2026年3月10日董事會，個別董事績效評估結果將作為未來董事提名參考。詳細績效評估結果請詳惠民實業2025年度年報。

3.1.3 薪酬政策

董事會及高階管理階層之薪酬政策

惠民實業董事薪酬依本公司章程第廿條規定，公司年度如有獲利，應提撥不少於百分之三為員工酬勞（本項員工酬勞數額之30%以上應為基層員工分配酬勞）及不高於百分之二為董事酬勞；第二十七條規定，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬。依本公司「董事酬金給付辦法」、考量董事績效評估結果（包含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）並參酌同業水準，給予董事合理酬金，經薪資報酬委員會審議提交董事會決議，依規定提報年度股東會報告。

惠民實業高階管理階層(協理級以上)給付酬勞之政策，考量公司經營績效（包含損益、營收等重要財務指標）、個人績效評估結果（包含目標達成狀況、擔負職責、營運管理能力及投入時間）等面向，參考同業與市場水準，給予合理且具吸引力的薪資報酬。

前述高階管理階層薪酬結構包含固定薪資及依公司與個人績效發放之變動薪資（如績效獎金等），並得視需要提供各項津貼及其他具激勵性質之獎勵措施。此外，本公司依相關法令規定辦理離職給付及退休金提撥，董事、高階管理階層及一般員工之退休制度係依相同法令基礎辦理；另本公司目前未設有簽約獎金或招聘獎勵金制度，亦未訂定薪酬索回機制。

高階管理階層之薪酬依薪資報酬委員會組織規程所定給付酬金之組合，包括現金報酬、認股、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施，酬金實際發放之金額均經薪資報酬委員會審議後，提交董事會決議。

而董事及高階管理階層之薪酬係由薪資報酬委員會審議後，經董事會核准通過，於評估其薪酬時，亦與經營績效連結，包含職業安全、單位離職率、業主信任度等指標並評估其績效達成率，以作為薪酬評量之依據。退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理；董事、高階管理階層之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳惠民實業2025年年度年報。

本公司於2025年尚未將ESG相關績效指標納入董事會及高階管理階層之薪酬評估。為提升治理單位之監督效能，規劃於2028年研擬並導入永續績效指標與薪酬連動機制。

薪酬決定流程

惠民實業董事之薪資報酬，係以「董事會績效評估辦法」之評估結果作為依循，相關績效考核及薪酬合理性均經由薪資報酬委員會及董事會之審核，並不定時檢視經營情形以適時檢討酬金制度。

本公司經理人之薪資報酬，業經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除了考量個人績效目標達成率及對公司貢獻度外，並參酌公司整體營運績效等，給予適當合理報酬。

目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策，本公司薪酬之決議請參考惠民實業2025年度年報。

本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2025年度的薪酬提案已於2026年5月25日召開的股東大會報告。本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由3位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

年度總薪酬比率

2025年總薪酬比率 (其他員工為1)			
指標	比率	指標	比率
薪酬最高個人之年度總薪酬		薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比	
與	6.36: 1	與	1.58 : 1
其他員工年度總薪酬中位數比率		其他員工平均年度總薪酬增加百分比中位數比	

註：

1.年度總薪酬以實際發放為準，不考慮在職月數。

2.年度總薪酬包括：薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額。

3.2025年與前一年度非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形，本公司已於公開資訊觀測站公告申報「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」，索引路徑如下：公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資>非擔任主管職務之全時員工薪資資訊 <https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb150>

3.1.4 誠信經營與法規遵循

法規遵循

本集團將重大違規定義為案件裁罰金額達新台幣50萬元以上。本集團2025年發生18筆非重大違規事件，包含違反空氣污染防治法、勞動基準法、職業安全衛生法及勞工災害保險及保護法的記錄，均未達裁罰金額新台幣50萬元以上，總裁罰金額共為2,159仟元。本集團對前述各裁罰資訊，均已繳清罰鍰及完成改善，日後亦將加強內部人員教育訓練及行政管理，避免類似情事再次發生。

2025年並無因違反空氣污染防治法、勞動基準法、職業安全衛生法及勞工災害保險及保護法遭主管機關處以鉅額罰金（新台幣100萬元以上）。

本集團訂定之誠信經營守則規範公司同仁於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。2025年未有重大反托拉斯、利益衝突、洗錢或內線交易、產品安全、貪腐、環保、勞工等相關之法律訴訟案件，亦無相關裁罰或處分案件。

2025年未有員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分，亦未有供應商因貪腐違規行為而終止合約或未續約。

惠民實業於承攬臺南市安南水資源回收中心操作維護期間，於2024年8月發生一起作業人員溺水之重大傷亡職業安全事件。事故發生後，本公司即依相關職業安全衛生法規全面檢視作業流程與管理機制，完成作業程序修訂，並要求業主完成護欄、護蓋等安全防護設施改善，相關改善措施均已完成並落實執行。同時，針對高風險作業場所導入分級管制制度，明確規範人員進入時須配戴適當之個人防護具，並完成必要之安全教育訓練，以提升風險辨識與預防能力。

另於2024年11月，萬嘉發生一起承攬商作業人員重大傷亡之職業安全事件。事件發生後，萬嘉即刻進行相關設備之安全檢討與改善，並全面強化教育訓練內容與執行機制；同時調整用工模式，停止使用派遣人力，改由自行聘用人員執行相關作業，並落實職前教育訓練、安全衛生告知及作業管理制度，以降低作業風險並防範類似事件再次發生。

在制度面，自2024年10月起，惠民總公司及內湖廠導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，並於集團內部依循該制度架構，建立多層級職安檢核機制。

由各廠站主管或職安人員每月執行跨廠站檢核，確認各項安全措施之落實情形，並由專案經理每季進行追蹤檢視。自2025年起進一步由總公司職安人員及稽核主管每半年辦理跨廠站實地查核，並以專案報告機制持續追蹤改善成效，同時委請外部第三方單位每半年進行獨立稽核。子公司層級則由專責人員每日執行安全衛生檢查，並由母公司定期赴現場檢核，以系統化方式強化集團整體職業安全衛生管理，持續降低營運風險。

政治捐獻

本集團秉持政治中立原則，不積極參與政黨或政治性活動，未有任何政治捐獻之行為，包括金錢或實物捐贈予政黨、候選人或政治性團體，亦未透過第三方進行間接捐贈。

貪腐風險評估

本集團已針對各營運據點進行貪腐風險評估，涵蓋辦公室及各子公司（萬嘉環保及萬美崙）共6個營運據點，占比100%。評估範圍包含採購作業、工程發包、合約管理及與政府機關互動等環節。

經評估後，主要潛在貪腐風險類型包括：

- 1.採購及工程發包過程之利益衝突風險
- 2.與供應商往來之不當利益輸送風險
- 3.業務往來過程中可能涉及之不當餽贈或招待

惠民已訂定誠信經營守則，並透過內控制度、授權機制及採購流程控管，降低相關風險發生之可能性；各子公司雖未另行訂定誠信經營守則，惟仍透過內控制度、授權及採購流程控管等降低風險。

反貪腐政策和程序的溝通及訓練

惠民重視董事會治理能力提升，持續鼓勵董事參與公司治理及相關專業訓練。於2025年度，全數董事已參與「公司治理主管實務進階研討會」等相關課程，累計進修時數為3小時。透過前述課程，除強化董事對公司治理制度、法令遵循(包含反貪腐相關規範)、誠信經營原則及相關政策內容之理解，有助於提升董事會對於公司之監督功能，作為惠民推動反貪腐政策宣導及溝通之一環。

惠民由管理部負責誠信經營及反貪腐政策溝通之作業，並至少每年一次定期於董事會中報告執行情形，惠民已於2025年1月20日董事會報告推動誠信經營之執行情形。

2025年度治理單位反貪腐溝通及反貪腐訓練情形

董事會	地區	反貪腐溝通	完成人數	完成百分比
	臺灣	1	9	100%
	地區	反貪腐訓練總時數	完訓人數	完訓佔比
	臺灣	27	9	100%

惠民於員工任職協議書中，要求員工遵守工作道德及相關法令規範，並履行保密義務，不得洩漏營業秘密或從事不當行為，另規範員工不得從事與公司利益相衝突之業務，並應尊重智慧財產權，不得非法使用或侵害他人權利，以避免不當利益輸送及不誠信行為之發生。

透過多元方式進行誠信經營及反貪腐政策之宣導與溝通，包括透過內部公告及會議宣導等方式，使員工了解並遵循相關規範，並於必要時透過契約條款等向供應商及商業夥伴傳達相關要求；相關溝通內容涵蓋禁止行賄收賄、不當慈善捐贈贊助、提供或接受不合理禮物款待及其他不正當利益等，並提供檢舉與申訴管道，以提升員工及相關人員對反貪腐及誠信經營之認知，降低違規風險之發生。2025年尚未針對此議題進行員工訓練，未來將視情況安排。惠民亦設有員工申訴管道，透過Email信箱，即時向管理階層反映違反誠信經營或貪腐之情事。

本集團以公平、誠信、透明原則從事商業活動，並以此精神倡導合作夥伴共同杜絕不法商業行為，嚴禁不當利益輸送等貪腐行為。

2025年度員工反貪腐溝通情形

反貪腐溝通		員工層級	
		主管	非主管
地區	完成百分比	100%	95%
	完成人數	20	1,149

尋求建議和提出疑慮的機制

惠民實業設有稽核室，負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及檢舉案件的調查與懲處，並一年一次向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、檢舉事件等事項進行報告。

為健全公司治理之監督功能，公司內外部均設有相關諮詢及檢舉管道，並透過公司官網宣導告知員工及其他利害關係人（股東、投資人、客戶、供應商）諮詢及檢舉管道。

諮詢與檢舉管道			
外部管道	公司發言人	總經理 楊仁彰	電話 02-2765-6655#202 信箱 IR@huimin.com.tw
	代理發言人	特助 吳庭樂	電話 02-2765-6655#205 信箱 IR@huimin.com.tw
	股務代理	富邦證券股份有限公司	電話 02-2371-1658
		股務代理部	地址 台北市忠孝西路一段6號6樓
	客戶服務	協理 陳佩祥	電話 02-2765-6655#203 信箱 IR@huimin.com.tw
內部管道	供應商管理	總經理 楊仁彰	電話 02-2765-6655#202 信箱 IR@huimin.com.tw
	員工聯絡信箱	service@huimin.com.tw	
	內部舉報 誠信不法 信箱	service@huimin.com.tw	

本公司於接獲檢舉案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。

對於檢舉者身分、檢舉內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過誠信經營(含內線交易) / 資通安全 / 永續發展宣導措施、公司內部公布欄宣導等，提供員工認知並預防類似案件再次發生。

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過Email 信箱，即時向管理階層反映並提出意見。

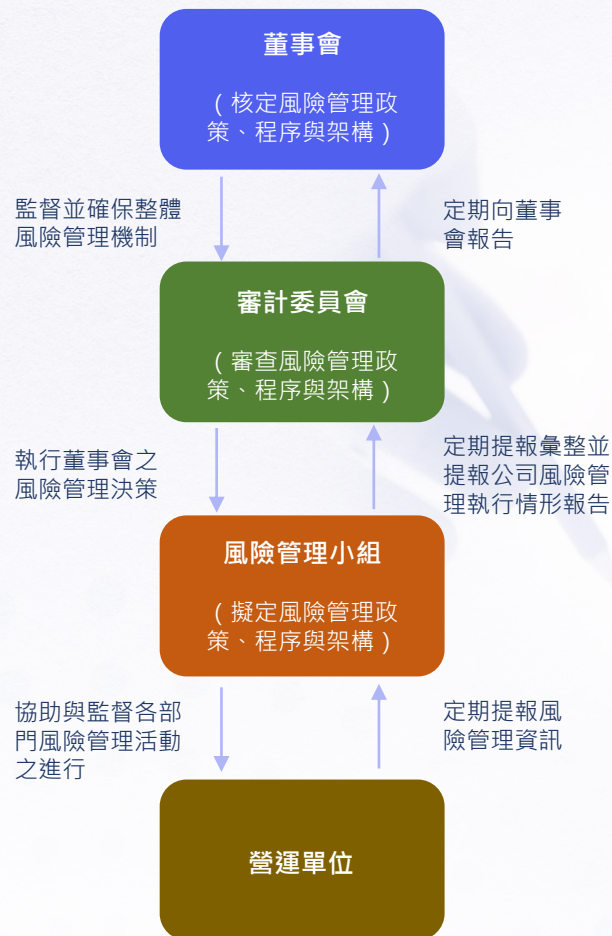
而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營 / 商業道德行為之情事，可利用本公司設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。

當利害關係人透過利害關係人專區之專屬Email 提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必需在指定時間內回報處理進度，本公司並於每週定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。

惠民實業於2025年並未接獲檢舉案件。

3.2 風險管理與內部控制

3.2.1 風險管理組織架構



為因應企業經營環境之不確定性並強化整體營運韌性，本公司建立完善之風險管理治理架構，明確劃分董事會、審計委員會、風險管理小組及各營運單位之職責與分工。透過由上而下之管理機制，結合制度化之風險辨識、評估、監控與回應流程，確保風險管理能有效融入日常營運決策與執行，並持續提升全體同仁之風險意識與管理文化。以下說明本公司風險管理組織架構及各層級之主要職責分工。

(一)董事會為本公司風險管理之最高治理機構，董事會之職責如下：

- 1.核定風險管理政策、程序與架構。
- 2.確保營運策略方向與風險管理政策一致。
- 3.確保已建立適當之風險管理機制與風險管理文化。
- 4.監督並確保整體風險管理機制之有效性。
- 5.確保分配與指派充足且適當之資源，使風險管理有效運作。

(二)審計委員會為協助董事會執行其風險管理職責，進行風險管理相關運作機制之監督，並將所提議案交由董事會決議，職責如下：

- 1.審查風險管理政策、程序與架構，並定期檢討其適用性與執行效能。
- 2.核定風險胃納(風險容忍度)，導引資源分配。
- 3.確保風險管理機制能充分處理公司所面臨之風險，並融合至日常營運作業流程中。
- 4.核定風險控管的優先順序與風險等級。
- 5.審查風險管理執行情形，提出必要之改善建議，並定期(至少一年一次)向董事會報告。
- 6.執行董事會之風險管理決策。

(三)審計委員會為協助董事會執行其風險管理職責，下設風險管理小組，由財務長擔任召集人。風險管理小組進行公司營運風險與新興風險的綜合評估。風管辦公室之職責如下：

- 1.擬訂風險管理政策、程序與架構。
- 2.擬訂風險胃納，並建立質化與量化之量測標準。
- 3.分析與辨識公司風險來源與類別，並定期檢討其適用性。
- 4.定期(至少一年一次)彙整並提報公司風險管理執行情形報告。
- 5.協助與監督各部門風險管理活動之執行。

3.2.2 風險識別流程



3.2.3 風險評估結果、因應策略與行動

風險類型	風險因子描述	因應策略與行動	權責單位
法規風險	因政府對相關產業制定法規對公司經營產生的風險，如廢水、廢棄物排放、溫室氣體排放、勞工聘僱要求等	1. 營運單位除安排新人到職一個月內教育訓練外，每年應加強相關法規宣導。 2. 人資部門定期檢核相關人事法規，並安排相關教育訓練	營運單位 管理部門
供應鏈風險	外包及協力廠商品質、交期、表現，影響本公司品牌形象，同時增加營運成本	1. 以長期合作配合廠商為優先考量 2. 合作前應參考該公司「廠商承攬公共工程履歷」歷年各案件機關評等狀況 3. 每年針對下包及協力廠商之合約工作項目，進行綜合考評，並記錄於「供應商評鑑表」。 4. 所有工程案於承攬後均依業主規定投保，各項工程保險應以業主、本公司及本公司之協力廠商為共同被保險人。 5. 本公司各專案不定期進行包含內部及外部教育訓練。	營運單位
職業安全風險	緊急事件及意外事故發生，增加公司額外成本，影響員工士氣與工作效率	1. 營運單位除安排新人到職一個月內教育訓練外，每年應加強職業安全法規宣導與培訓。 2. 內部稽核每半年度進行職安衛查核作業。 3. 外部稽核不定期進行職安衛抽查作業。	營運單位 稽核室

3.2.4 內部控制與稽核制度

制定稽核計畫

執行稽核計畫

出具稽核報告

向審計委員會
與董事會報告

持續追蹤改善
內部控制缺失

惠民實業稽核室由董事會直接指揮及監督，並依公司規模、業務情形、管理需要及相關法令規定，配置適當人數之稽核人員，2025年度稽核人員共3名。同時，應將內部稽核人員之姓名、年齡、學歷、經歷、在公司服務年資及所受訓練等資料於每年一月底前申報。

本公司稽核主管之任免，應經審計委員會及董事會過半數之同意，有異動者，公司應於事實發生日之即日起算二日內將異動原因及異動內容，以網際網路資訊系統申報備查。

本公司應依公開發行公司建立內部控制制度處理準則之規定，考量本公司及其子公司整體之營運活動，設計並確實執行其內部控制制度，且應隨時檢討，以因應公司內外環境之變遷，俾確保該制度之設計及執行持續有效。

本公司除應確實辦理內部控制制度之自行評估作業外，董事會及管理階層應至少每年檢討各部門自行評估結果及按月檢核稽核單位之稽核報告，審計委員會並應關注及監督之。董事就內部控制制度缺失檢討應定期與內部稽核人員座談，並應作成紀錄，追蹤及落實改善，並提董事會報告。本公司宜建立獨立董事、審計委員會與內部稽核主管間之溝通管道與機制，並由審計委員會召集人至股東會報告審計委員會成員與內部稽核主管之溝通情形。

稽核人員對所發現的問題提出改善建議，其是否已確實執行及實施成效如何，稽核人員事後應協助與督導改善執行情形，並持續覆核與追蹤直至缺失完全改善為止。

內部稽核申報作業

- 內部稽核人員名冊：每年1月底前，申報稽核人員姓名、學經歷、受訓紀錄等。
- 年度稽核計畫執行情形：每年2月底前，申報上一年度的稽核計畫執行情形。
- 內部控制制度聲明書：每年3月底前，將內部控制制度聲明書上傳至資訊系統。
- 內部控制缺失改善情形：每年5月底前，申報上一年度內部稽核所見內控缺失及異常事項的改善情形。
- 次年度稽核計畫：每年12月底前，申報次一年度的年度稽核計畫。

3.3 營運策略與經濟績效

重大主題管理方針

重大主題	營運策略及經濟績效		
權責單位	董事會、管理部、財務部		
衝擊描述	正面 實際衝擊	透過承攬公共污水處理、再生水及水處理等操作維護業務，創造穩定營收與獲利來源，提升公司經濟價值，並透過薪酬與專案獎金制度，將經營成果回饋員工與股東。	
	正面 潛在衝擊	隨長期營運型案件（如 BOT / ROT）比重提升，可提高收入穩定度並降低營收波動風險。	
	負面 實際衝擊	工程承攬案件毛利率受市場價格波動、是否缺工缺料等影響，可能導致年度獲利波動；而隨營運規模擴大，營運資金需求增加，負債比率可能上升。	
	負面 潛在衝擊	若公司未能即時因應或更新作業流程，以符合最新環保法規與政府政策要求，可能造成合規缺口，進而影響專案進度、條件與業務承攬模式。	
政策 / 承諾	本集團以穩健經營為原則，透過最有利標策略減少價格競爭壓力，並持續提升內部管理效率與專案執行能力，以維持營收穩定成長。		
採取行動	- 建立投標前財務分析與議價停損機制，避免承攬價格低於成本。 - 持續優化數位化管理系統，降低預算與實際成本差異並提升營運效率。		
追蹤評核機制	- 編制年度預算，並定期檢視財務及營運績效於董事會報告。 - 每月檢討專案成本差異分析管理會議。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	- 維持穩定營收成長，每年5%。 - 因外購設備占工程專案成本比例甚高，透過財務操作與資金調度規劃，降低匯率波動對專案成本及獲利之影響。	- 提升長期專案比重。 - 透過導入 AI 工具與持續優化管理系統（如 AQM、AWM），強化成本分析與專案預算控管能力，提升整體毛利率並改善毛利結構穩定度。	- 維持財務結構穩健，透過 - 自有資本提升與資本結構優化，降低財務風險
年度績效	2025年營業收入較2024年成長約 10.72%，合併收入2,314,870千元，合併稅後淨利87,345千元。		
利害關係人的參與	- 董事會：於董事會定期報告財務與營運績效。 - 業主：政府單位之業主透過履約管理與評鑑機制監督專案執行情形。 - 投資人：透過股東會、法說會與公開資訊觀測站取得營運資訊。		

3.3.1 營運策略

2025年，本集團持續以水資源循環價值鏈整合為核心，深化污水處理及相關擴整建工程，並延伸至污水回收與污泥再利用等領域，打造涵蓋工程建置至營運維護之一站式服務模式；同時爭取承攬公共工程銜接後續操作維護，強化客戶黏著度與收益穩定性。

本集團亦導入專案數位化管理與風險控管機制，優化營運效率並降低成本，並持續強化工程專業人才培育與品質管理，精進工程服務品質與創新技術層次；響應政府推動的『綠能科技』、『永續生態』及『淨零排放』等相關永續綠色政策，本集團已於企業內部推動電子化管理，少紙張傳遞作業以及各專案節能減碳認證活動、參與資源循環再利用工程，同時制定職安衛指標與管理數位化，並積極推動溫室氣體減量以滿足客戶及社會的期待。

3.3.2 未來發展與經濟績效

本集團未來業務發展將持續深耕水資源循環產業鏈，積極配合國家政策，推動相關業務發展，重點如下：

- 一、 聚焦核心水務業務，積極投入污水處理廠代操作、機電設施汰換與新建、再生水系統擴建、海水淡化設施建置、淨水廠操作維護及水利工程營運與機組更新等領域，作為未來穩定成長之基礎。
- 二、 拓展營造領域，強化統包能力。透過收購甲級營造公司或設立子公司取得營造資格，整合工程資源，提升大型專案承攬能力與市場競爭力。
- 三、 整合上下游產業鏈，拓展民間市場，發展污泥處理及逆滲透薄膜清洗等水處理相關服務，強化資源循環與技術應用優勢。

上述策略將有助於提升公司服務整合能力，滿足多元市場需求，並促進企業於環保與綠色產業之永續發展與競爭力提升。2025年度，本集團合併營收為新台幣2,314,870仟元，較前一年度增加224,086仟元；合併稅後淨利為87,345仟元較前一年度減少8,080仟元；每股盈餘為2.42元，較前一年減少0.29元。獲利下降主要係因部分工程專案重新洽選替代廠商致成本增加，影響毛利率之表現。惟本集團操作維護案持續穩定貢獻獲利、各項工程案亦依計畫逐步完工，廢棄物處理產能提升，並透過專案管理控管成本強化獲利結構。

本集團在工程承攬業務均按約執行中，新舊工程業務案件持續銜接無虞；在操作維護業務方面，持續穩定執行污水處理、水門及抽水站之操作維護業務。未來，隨著政府持續推動再生水、水資源循環利用及相關基礎建設計畫，本集團憑藉既有技術能力、工程實績及操作維護經驗，未來營運成長及獲利提升仍具發展潛力。

近三年經濟績效資訊

單位：新台幣仟元

年度	2023年	2024年	2025年
產生的直接經濟價值：			
營業收入	1,919,094	2,090,784	1,919,094
營運成本	1,201,290	1,313,435	1,478,058
員工薪資和福利 (註)	587,186	645,165	685,491
按國家別支付政府的款項	56,443	51,265	72,291
社區投資	1,954	2,213	1,993
支付出資人的款項	35,168	52,752	52,752
留存的經濟價值	37,053	25,954	24,285

註：

1. 「員工薪資及福利」已扣除屬於營業成本者。
2. 「支付出資人的款項」為股利。

政治捐獻及政府補助

本集團重視企業治理與政策參與之透明性，於報導年度內未進行任何形式之政治捐獻，無論係對政黨、候選人或政治性團體之金錢或實物捐贈，亦未透過第三方進行間接捐助。公司並訂有內部規範，明確禁止未經授權之政治捐獻行為，確保所有營運活動皆符合相關法令要求。

此外，惠民實業於2025年適用2024年度未分配盈餘實質投資抵減，金額為新台幣13,022仟元。



Chapter 4

永續營運

- 4.1處理效能技術及品質
- 4.2供應商管理
- 4.3業主關係管理

4.1 處理效能技術及品質

重大主題管理方針

重大主題	處理技術效能及品質	
權責單位	總經理室	
衝擊描述	正面 實際衝擊	- 透過不斷精進的高效處理技術，穩定達成優於國家放流水標準的品質，實質減少承受水體的BOD、COD、SS 及氨氮負荷，維護良好河川環境生態。 - 藉由水回收技術及再生水技術提供工業或民生用水，緩解區域水資源壓力；將污泥轉化為生質能源、土壤改導入數位化管理智慧監控，實際降低各污水處理廠的單位能耗、污泥減量及化學藥劑使用量。
	正面 潛在衝擊	- 研發更具氣候韌性的水處理技術及設備達到技術輻射效應，未來可協助應對極端氣候(如乾旱或強降雨)引發的水質劇烈波動風險。 - 透過污泥厭氧消化產甲烷發電或微水力發電的研發，提升整體產業鏈的碳中和能力，引領低碳轉型。
	負面 實際衝擊	- 污水處理設施為24小時運作，其電力消耗(範疇二排放)是主要的溫室氣體來源。 - 污水處理過程中所產生的廢棄物主要為污泥，若未妥善去化，將為最終處置時造成環境負面衝擊。 - 為了維持品質穩定，需使用混凝劑、助凝劑及消毒劑等化學藥劑，其生產與運輸過程具有環境足跡。
	負面 潛在衝擊	- 隨著國家放流水標準趨嚴(如增訂新興污染物或重金屬標準)，現有技術若升級不及，可能面臨超標及違法風險。 - 長期運轉設備及設施結構老化，若未能及時汰換更新及重建，將有放流水質超標及污染生態環境的潛在風險。
政策 / 承諾	惠民一直以專業技術、穩定合規、資源再生為核心方針。在不斷精進污水處理及再生水技術下，能進一步確保所有代操作廠之放流水質100%符合國家標準，並透過智慧管理與污泥能源化技術，追求環境負荷最小化與資源利用最大化，成為業主最信賴的水資源循環夥伴。	
採取行動	- 智慧化操作維護(O&M)：未來將全面導入數位監測系統，即時監控水質參數與設備狀態，預防異常排放。 - 擴大研發投入：持續精進厭氧消化、污泥減量及中水回用技術，提升單位水處理的能效。 - 標準化管理：持續透過ISO9001及ISO14001管理體系，建立標準化作業程序(SOP)並落實人員專業培訓。 - 設備汰換計畫，將針對老舊設備制定預防性維修與節能汰換時程。	

追蹤評核機制	- 內部稽核：每月定期進行至各廠(場)站操作實績考核與品質檢核。 - 第三方檢測：委託合格代檢公司定期採樣分析，確保外觀、水溫、pH、導電度、COD、BOD、SS、油脂、大腸桿菌群、總氮、氨氮、硝酸氮、亞硝酸氮、總磷、酚類、氰化物、重金屬、餘氯、自由有效餘氯等數據之公正性。 - KPI審查：每季召開技術績效檢討會議，針對水質穩定度、電耗、藥耗進行偏差分析與改善。 - 業主回饋：每月與業主進行月報與督導，每半年進行查核與評鑑，掌握技術需求。		
管理目標	短期目標 (3年以內) - 各廠(場)站放流水質穩定合格率達100%。 - 關鍵指標廠(場)站100%完成數位監測系統布署。 - 年度專業技術人員教育訓練達成率100%。	中期目標 (3-5年) - 單位污水處理能耗(kWh/m³)較基準年下降5-8%。 - 推動污泥資源化技術，降低委外處理量 10%以上。 - 取得至少2項智慧水務相關專利。	長期目標 (5年以上) - 協助業主達成「零廢棄」與「水循環」目標，建立全台指標性低碳示範廠。 - 結合綠電或生質能發電達成組織範疇二淨零排放路徑規劃。
年度績效	- 年度放流水質合格率为100%。 - 年度處理總水量達50.4萬噸，COD削減總量達51,198公噸。 - 專業技術人員教育訓練達成率100%。		
利害關係人的參與	- 業主：透過定期工作月報及督導、查核、評鑑會議進行技術交流。 - 學研機構：透過產學合作、技術研討會、人才培育實習計畫，以及邀請專家擔任技術顧問，確保技術領先與實務接軌。 - 社區/地方團體：定期辦理環境教育參訪，建立透明的技術操作信任感。 - 員工：舉辦技術競賽與職能培訓，鼓勵一線同仁提出優化提案。 - 供應商：定期與藥劑及設備供應商進行技術研討，優化資材使用效能。		

4.1.1 技術品質管理

技術品質管理政策

惠民實業以「專業技術、穩定合規、資源再生」為核心方針，並秉持管理經濟、社會責任與環境永續三大面向，持續提升工程施工與代操作維護品質。在精進污水處理與再生水技術之下，確保所有代操作廠之放流水質 100% 符合國家標準，實質降低承受水體的 BOD、COD、SS 及氨氮負荷，維護良好的河川環境與生態。惠民更以循環經濟為方向，透過水回收與再生水技術提供工業或民生用水、緩解區域水資源壓力；並以污泥能源化將污泥轉化為生質能源或土壤改良用途，落實資源循環利用。在管理端導入智慧監控系統(CWMS)，實際降低單位能耗、污泥量與化學藥劑使用量，進一步減輕環境負荷並提升整體營運效率，成為業主最值得信賴的水資源循環夥伴。

管理架構

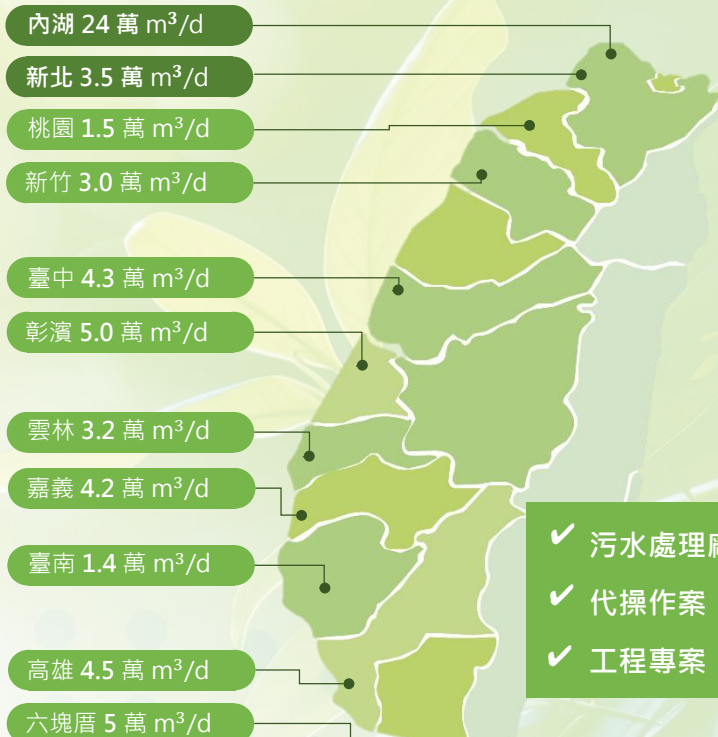
本公司採取扁平化的專案管理制度，依業務區域分為北、中、南三區部，下設水務操維、水利操維、專案工程、儀電工程、清運事業及環工設備製造等六大事業群。現場管理由廠(場)站長負責，專案由總經理督導，並結合計畫主持人與協同計畫主持人(如博士級專家)進行技術指導與品質把關。



核心服務介紹

惠民實業核心服務範圍主要分為兩大類，包括水處理與下水道系統，以及水利防洪泵站與水閘之操作、維護與巡檢；另涵蓋水處理、水利工程及有機廢棄物資源化相關工程。在技術實績方面，歷年已操作超過40座污水處理廠及淨水場，並管理158座抽水站與水閘門，目前持續操作31座廠次，污水累計處理量約占全台15%。

惠民實業全國污水廠代操作水量



歷年實績

- ✓ 污水處理廠：超過40廠以上
- ✓ 代操作案：超過65案以上
- ✓ 工程專案：超過12案以上

2025 年本公司全國水務代操實績

序號	委託代操作維護管理專案名稱	污廢水處理技術	處理水量
1	臺北市內湖污水處理廠(第二期)委託代操作維護管理	VIP	240,000 CMD
2	德州儀器工業股份有限公司污水處理操作維護案	接觸曝氣+化學混凝	1,056 CMD
3	新北市三鶯水資源回收中心代操作維護工作	TNCU	28,000 CMD
4	新北市北大特區污水處理系統代操作維護工作	A/O+MBR	7,000 CMD
5	桃園市大溪水資源回收中心委託操作維護	TNCU	3,750 CMD
6	桃園市石門水資源回收中心委託操作維護	TNCU	14,560 CMD
7	桃園市復興水資源回收中心委託操作維護	A ² O	475 CMD
8	桃園市復興三民水資源回收中心委託操作維護	CD-SBR	160 CMD
9	桃園市朝陽礮間設施及排水自然淨化系統委託機作維護	礮間曝氣法	10,000 CMD
10	石門水庫壩區污水處理廠委託代操作維護及設備修繕	Modified Bardenpho+MBR	90 CMD
11	桃園市老街溪新勢公園礮間曝氣設施操作維護計畫	礮間曝氣法	30,000 CMD
12	新竹市客雅水資源回收中心委託代操作維護(第三期)	標準活性污泥法	30,000 CMD
13	臺中市臺中港特定區水資源回收中心委託代操作維護管理工作	標準活性污泥法	8,500 CMD
14	臺中市梨山水資源回收中心委託代操作維護工作	A/O接觸曝氣氧化	900 CMD
15	臺中市環山水資源回收中心委託代操作維護工作	A/O接觸曝氣氧化	320 CMD
16	臺中市石岡壩水源特定區水資源回收中心委託代操作	活性污泥法	22,000 CMD
17	臺中市新光水資源回收中心委託代操作維護管理工作	MLE	29,000 CMD
18	連江縣水資源回收中心代操作維護工作委託專業服務案	MBR	1,725 CMD
19	彰濱產業園區線西淨水場及工業用水管線委外操作、維護、管理及營運供水計畫	三級混凝沉澱	35,000 CMD
20	雲林縣斗六市水資源回收中心維護保養委託專業服務	標準活性污泥法	20,000 CMD
21	雲林溪污水截流暨斗六礮間淨化處理操作維護保養案	礮間曝氣法	15000 CMD
22	雲林縣北港礮間接觸曝氣氧化廠代操作維護保養委託專業服務	礮間接觸曝氣法	10,000 CMD
23	雲林高鐵特定區污水處理廠暨新虎尾溪截流站維護保養委託專業服務	標準活性污泥法	10,000 CMD
24	嘉義縣朴子市水資源回收中心委託代操作維護工作	標準活性污泥法	4,200 CMD
25	嘉義縣擴大縣治污水處理廠委託代操作維護工作	標準活性污泥法	19,300 CMD
26	安南水資源回收中心操作維護勞務採購	標準活性污泥法	13,500 CMD
27	臺南市柳營水資源回收中心委託操作管理	標準活性污泥法	6,000 CMD
28	臺南市柳營科技工業區污水處理廠代操作勞務案	接觸曝氣法+化學混凝	8,100 CMD
29	臺南市仁德再生水廠新建工程統包計畫案	兩段式RO	8,000 CMD
30	高雄園區污水廠(污)水處理系統代操作維護作業委託專業	接觸曝氣法+ A/O+化學混凝	45,000 CMD
31	中區污水處理廠委外代操作維護工作	一級處理	750,000 CMD
32	拷潭及翁公園淨水場委外代操作及維護	UF+RO	293,000 CMD
33	屏東縣六塊厝污水處理廠委託代操作維護工作	A ² O	55,250 CMD

品質管理認證

惠民實業於操作與維護業務中，秉持「品質為本、環保優先、預防為先」之原則，並在提升各營運廠效能與組織能力的基礎上，全面推動管理系統之制度化與標準化。各代操作廠陸續取得環境部環境教育場所認證、環境部產品碳足跡標籤、碳足跡查證聲明書及 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14067、ISO 45001、ISO 50001、ISO 17025 等國際認證，藉由第三方驗證確保品質卓越、環境友善與降低工安災害的營運目標。

本公司為臺灣地區代操作廠商首個且唯一獲得英國國家標準學會 GRC 頒發之管理典範獎。

品質管理教育訓練

本集團同仁總計持有 847 張專業證照，包含公共工程品質管理人員 17 人、環境管理系統內部稽核員 3 人、各級廢(污)水處理與廢棄物清除處理技術員等。

教育訓練面向	說明	2025 年度 參與人次
新進人員訓練	協助新進同仁快速融入公司文化與作業流程。內容包含職前導引訓練（經營理念、組織規範、職業安全衛生及行政作業流程等）與基礎職能訓練，確保同仁具備作業安全意識並落實環境與職業健康安全規範。	311
職能訓練(內外訓)	採行「學習護照」制度，系統化追蹤同仁專業技能成長。針對各部門核心技術（例如污水處理技術效能提升及節能操作）與管理職能，提供內、外部專業課程；並積極鼓勵同仁取得環保、職安、環教、品管及機電等專業證照，強化企業技術競爭力。	4,843

專案名稱	認證名稱
總公司	ISO 45001 職業安全衛生管理系統
大溪水資源回收中心	環境部環境教育場所認證
北港礮間曝氣氧化場	環境部環境教育場所認證
石岡壩水資源回收中心	環境部環境教育場所認證
新光水資源回收中心	綠建築標章、智慧建築標章
高雄園區污水處理廠	ISO 14001 環境管理系統
	ISO 50001 能源管理系統
	環境部產品碳足跡標籤 環境部環境教育場所認證
柳營水資源回收中心	ISO 9001
	ISO 14001
	ISO 45001 職業安全衛生管理系統 環境部環境教育場所認證 環境部產品碳足跡標籤 碳足跡查證聲明書
新竹市客雅水資源回收中心	環境部環境教育場所認證
內湖污水處理廠	ISO 45001 職業安全衛生管理系統
	ISO 17025 實驗室管理系統
	環境部產品碳足跡標籤

註：除 ISO 45001 外，表列認證係本公司於代操期間協助取得相關權屬均歸各廠站所有。

4.1.2 技術研發創新

技術研發與創新

惠民實業以「提升水資源價值、強化國家環境韌性」為核心使命，長期深耕污水處理、污泥處理、水資源循環與智慧化運維領域。面對極端氣候、水資源短缺、廢棄物管理壓力與能源轉型等重大挑戰，本公司以系統化的研發藍圖推動技術創新，從源頭減量、過程優化、資源回收至能源轉換，逐步建立跨領域的整體解決方案。

技術發展策略目標	應用領域
污泥減量與資源化技術開發	應用於污水處理廠之剩餘污泥處置。透過「移動污泥乾燥減量車」提供中小型廠(場)站現地減量，並將乾燥污泥轉化為建材、透水磚或土壤改良劑，減少掩埋場壓力。
綠色能源與生質能轉換	應用於大型水資中心轉型為國家生質能源中心。透過廚餘與下水污泥之「厭氧共消化」產製甲烷發電，以及「下水污泥碳化」技術產製具熱值之碳化物。
智慧化維護管理與數位轉型	應用於全台超過40座污水處理廠及158座抽水站之代操作維護。導入智慧監控與連續監測系統(CWMS)，即時優化藥劑投放、降低能耗並確保放流水質穩定。
高效率生物處理與污染物削減	應用於承受水體敏感區或高負荷污水處理。導入「EMBC 複合發酵增殖法」提升微生物降解效率及「PCBR+AS」技術精進脫氮效果，穩定達成優於國家放流水標準之品質。
水資源循環與氣候韌性開發	應用於極端氣候下之供水調度與水資源回收。包含「緊急海水淡化工程」以因應旱災，以及「再生水技術」提供工業或民生次級用水，提升區域水資源之利用率與韌性。

發展背景	技術說明	效益評估
移動污泥乾燥減量技術 目前國內污泥處理廠商減少，市場供需失調導致委託處理費用逐年飆升，造成中小型污水廠沉重的營運負擔。	研發「移動式污泥乾燥減量車」，採用低溫間接加熱原理，使污泥中水分蒸發並冷凝排除，可直接機動投入各廠(場)站現地作業。	1. 顯著降低污泥體積與重量，節省大量清運物流成本。 2. 減少後續去化過程的能耗。 3. 提供中小型廠更具彈性的減量方案。
複合發酵增殖法 (EMBC) 傳統微生物處理法之生長密度有其極限，面對難降解污染物及日益嚴苛的水回收需求，需導入更高效的生化反應機制。	引進日本「高嶋開發工學總合研究所」技術，使微生物生長密度提升，誘發特殊生化反應以降解難處理污染物。	1. 有效降低廢棄污泥產生量。 2. 提高對鹽分及難降解有機物之處理效率。 3. 協助污水處理廠轉型為高效率之水資源回收中心。
廚餘、下水污泥厭氧共消化 響應全球能源轉型與循環經濟理念，尋求將大型污水處理廠轉型為具備能源產出能力的生質能源中心。	與德國特里爾大學及台大環工所合作，參考歐美模式，將都市廚餘與下水污泥進行混合厭氧消化，產生甲烷（沼氣）進行發電。	1. 將廢棄物轉化為綠電，實踐能資源循環。 2. 減少有機廢棄物最終處置量。 3. 提升大型廠之碳中和潛力。
下水污泥碳化資源化技術 針對污泥最終處置壓力，尋求除了堆肥化與掩埋之外，更具備經濟價值的資源轉化路徑。	透過熱裂解碳化技術，將脫水污泥轉化為具備熱值的「碳化物」產品。此技術已於宜蘭下水污泥碳化示範驗證廠成功落實。	1. 榮獲公共工程金質獎肯定，技術成熟度高。 2. 產品可作為燃料或工業原料，達成零廢棄目標。 3. 大幅削減廢棄物體積，降低環境足跡。
PCBR+AS 節能減泥技術 在不增加大規模土木設施的前提下，優化現有生物處理系統的脫氮效率與污泥減量績效。	執行「PCBR+AS 技術」模廠研究，調整生化反應池的操作參數與延時回流策略，優化氨氮與總氮的去除效果。	1. 模廠數據顯示可穩定削減約13.07%的污泥產量。 2. 提升放流水質穩定度。 3. 優化曝氣設備運轉效率，達成節能效果。

單位：新台幣仟元

項目	2024	2025
研發費用	497,000	254,000

產學合作

惠民實業也在技術研發的推動過程中，深刻認知到污水處理、資源化與能源轉換領域正快速進展，唯有結合產學能量、跨域整合最新科研成果，方能在環境治理與淨零轉型的挑戰下持續保持技術領先。因此，本公司積極與國內外頂尖大學與研究機構建立長期合作關係，透過聯合研究、試驗模廠建置與技術示範等方式，將學術端的前瞻知識轉化為具體可落地的工程實務方案。

產學合作計畫合作夥伴包含德國特里爾應用技術大學、國立臺灣大學、國立中興大學、國立成功大學、東海大學以及中山大學，內容涵蓋生物能源、連續反應技術、除氮強化、自然淨化工法等多元領域：

發展背景	技術說明	效益評估
廚餘、下水污泥採厭氧共消化試辦 響應全球能資源循環趨勢，臺灣面臨都市廚餘量大且下水污泥去化困難之挑戰。為解決單一料源消化效率不佳之痛點，需導入國際前瞻之共消化技術。	結合德國特里爾應用技術大學Peter Heck教授所主持之跨國研究團隊、財團法人環境與發展基金會陳文卿博士團隊與臺灣大學環工所林正芳教授等專家學者，仿照歐美等廚餘、污泥等有機廢棄物之共消化處理之模式，推動並規畫八里污水處理廠轉型為國家生質能源中心。本試辦計劃規模之大、牽涉範圍之廣與服務人口之多，實為國內外文獻首見，亦是國內首屈一指之廚餘採厭氧消化方式之首例。本計畫執行至2015年底為止，後續工作成果與評估報告將成為國內應用與後續政策推動之重要參考。	1. 實現廢棄物轉化生質能源（沼氣發電），降低碳足跡。 2. 提升有機廢棄物處理總量，緩解掩埋場與焚化爐壓力。
運用多段式生物產氫程序提升殘餘纖維素分解產氫技術整合 氫能為未來淨零排放之核心燃料。針對厭氧消化後殘餘之纖維素（難降解有機物），若能進一步轉化為氫能，將可大幅提升污水廠之能源產出價值。	本研究是結合國立中興大學、國立成功大學及東海大學，三套生物產氫系統，整合成一組新穎的生物產氫反應系統。從厭氧消化槽及廚餘堆肥中，篩選性能最優質的菌種，運用纖維素水解菌、厭氧產氫菌及光合產氫菌三種菌種，相互搭配操作，並採連續流運轉方式，以大幅提升產氫效率。計畫目標是將厭氧消化槽當作基質來源，將30% COD轉換成氫氣。	1. 突破傳統厭氧消化之產能瓶頸，開發多元化再生能源。 2. 大幅削減污泥中之殘餘有機負荷（COD），降低後續處置成本。 3. 完備多段式生物反應器技術，奠定公司在氫能開發領域之先驅地位。
PU泡棉去氮模廠研究 隨著國家放流水標準對於總氮（TN）管制日趨嚴格，傳統生物處理法體積大且效率受限。開發高比表面積之微生物載體以提升除氮效能，為水資中心升級之關鍵。	PU泡棉去氮試驗模廠乃是利用多孔性生物濾材單體接觸法進行硝化及脫硝，因PU泡棉材質具有多孔性網狀結構，可提供巨大表面積讓微生物附著生長，是一種良好之生物載體。可作為未來總氮管制的技術應用對策。本團隊與中山大學環境工程研究所企業合作，利用安平水資源回收中心及高雄園區污水處理廠之污廢水進行模組測試研究，擬提供未來實廠建立之操作參數使用。	1. 提供高比表面積之生物附著空間，顯著縮短反應時間並提升去氮效率。 2. 建立實廠改建之關鍵操作參數，協助既有廠站能在不擴建池體下完成水質升級。 3. 強化公司應對嚴格總氮管制之技術競爭力。
人工溼地生態池研究 現代污水處理不再侷限於管末處理，更需結合NbS（以自然為本的解決方案）。透過放流水之自然淨化，不僅提升水質，更需建構與社區共融之環境教育場域。	本團隊與中山大學海環所利用南科高雄園區污水廠放流水串聯人工濕地，依據進流水特性、水文分佈、水生植物種類以及濕地形式等條件透過濕地植栽之處理，建立環境教育場址機制以及提升部分淨化水質功效。以因應目前日漸重視的自然淨化工法結合環境教育並行實施。	1. 透過自然淨化程序，進一步降低放流水中殘餘之營養鹽與微量污染物。 2. 成功打造工業園區與生態共融之環境教育場址，提升企業社會責任形象。 3. 增加場域生物多樣性，將水資源回收中心轉化為都市生態綠點。

4.1.3 專案風險管理

污水處理產業具有高連續性、高專業度與高度公共性之特性，任何技術、環境或設備異常，都可能放大為營運中斷、環境污染或公共利益受損。因此，除既有的公司層級風險管理架構外，本集團亦就各專案可能面臨的情境，辨識出法規合規、設備營運、環境與氣候、廢棄物處置，以及技術與人才等五大類風險。透過定期盤點與動態調整，本公司得以即時掌握新興風險並提出有效因應措施。

同時，本集團將智慧監控、標準化作業流程、技術研發與產學合作視為專案風險控管的重要工具，使風險管理不再侷限於單一事件的回應，而是進一步強化前瞻預警能力、營運流程韌性與持續改善的制度化管理機制。2025年，本集團面對的主要風險及因應方案如下：

風險類別	風險描述	影響或潛在衝擊	因應方式
法規合規風險	國家放流水標準趨嚴（如增訂新興污染物標準），或代操作契約之水質要求提升。	若現有技術升級不及，可能導致放流水超標，面臨政府罰款、合約違約，甚至影響公司品牌商譽。	1. 設置水質連續自動監測系統(CWMS)即時監控。 2. 導入TAF認證實驗室進行定期採樣分析。 3. 投入研發經費進行技術升級(如PCBR+AS 技術、EMBC法)。
營運與設備風險	污水處理設施需24小時運轉，長期操作可能導致設備老化、零件疲勞或發生非預期性故障。	設備失效可能導致處理效能下降、溢流或產生異味及異音，對承受水體生態環境及居民生活品質造成負面衝擊。	1. 落實「一機一卡」數位化設備履歷管理。 2. 執行預防性維護計畫(PM)並儲備關鍵零件備品。 3. 建立24小時緊急搶修機制與標準作業程序(SOP)。
環境與氣候風險	極端氣候(如強降雨、颱風)導致進流污水量劇增，或乾旱導致進流生物負荷大幅變動。	瞬間高流量可能沖毀生物處理系統(系統崩解)，導致放流水質失控，或造成場區淹水設備損壞。	1. 研發具氣候韌性之處理技術與設施防護設計。 2. 建立天然災害緊急應變機制。 3. 透過智慧監控系統進行進流量預警與操作調控。
廢棄物處置風險	國內污泥去化管道受限且市場供需失調，導致污泥處理成本逐年升高或無處可去。	污泥堆積於廠內會產生異味與衛生問題，且高昂的處置費用將大幅壓縮公司的營運利潤。	1. 利用「移動式污泥乾燥減量車」於現地減量。 2. 推動下水污泥碳化處理及資源化（如轉作建材、生質能源）。 3. 積極與學研機構開發多元處置路徑。
技術與人才風險	專業環工、機電技術人員流失，或專業證照持有率不足以應付多樣化的廠(場)站操作需求。	技術經驗斷層將導致操作效率低下、異常分析判斷失誤，進而降低服務品質及業主滿意度。	1. 建立「學習護照」制度，落實內外訓及專業技能考核。 2. 鼓勵同仁考取環保、品管及電資類證照。 3. 透過產學合作引進前瞻技術與人才。

■ 4.2 供應商管理

4.2.1 供應商概況

本集團上游供應商涵蓋設備及耗材供應商、化學藥品供應商、儀控工程廠商、機械設備廠商、土木施工及電力工程廠商，並包含其他專業供應商，廢棄物處理的污泥則由委託單位提供。活動類型涵蓋設備代操、工程施工及廢棄物處理服務，業務特徵依類型分為技術密集與勞力密集。

2025年合作供應商約900家。主要採購類別為設備及耗材及儀控及電力工程等，再依各類別之採購金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，「關鍵供應商」為年度交易主要供應商前十名，佔所有供應商比例約43.48%。2025年總採購金額約為新台幣1,056,210仟元，而採購支出最高的項目是設備及耗材類別。

供應商類別	供應商家數	供應商所在地	採購金額(仟元)	採購比例(%)
設備及耗材	694	臺灣、大陸、歐洲	720,605	68.23%
儀控及電力工程	33	臺灣	109,997	10.41%
土木施工工程	18	臺灣	94,944	8.99%
污泥、廢液清理	12	臺灣	43,683	4.14%
化學藥品	12	臺灣	9,708	0.92%
其他	129	臺灣	77,273	7.31%

供應商類別	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
設備及耗材	7	687	694
儀控及電力工程	1	32	33
土木施工工程	1	17	18
污泥、廢液清理	-	12	12
化學藥品	-	12	12
其他	1	128	129

4.2.2 供應商管理政策

惠民實業作為臺灣水資源處理與廢棄物管理的龍頭企業，其供應鏈管理核心在於確保供應鏈的品質、誠信與永續發展，並透過制度化的評鑑機制確保供應商符合企業標準。本公司制定的供應鏈管理政策涵蓋以下面向：

1、嚴謹的供應商評選與考核

建立標準化準則來篩選優質供應商，包含「整合供應商資料」、「依重要性區隔管理」、「執行定期稽核」以及「風險評估」四個階段。



2、供應鏈物料控管

本公司專注於水資源再生與廢棄物處理，本公司的供應鏈高度整合了智慧化數據分析，例如運用雲端平台記錄並分析處理狀況，以降低浪費並精準掌握物料成本。

3、供應商永續管理

為落實供應鏈永續發展及避免負面衝擊，本公司要求供應商在環保、職業安全衛生及勞動人權等議題上遵循職業安全衛生法等相關法規避免在工作時發生災損或人命安全問題。

針對外包及協力廠商，制訂「外包及協力廠商管理辦法」，從廠商資格審查、評鑑考核、現場管理、投保策略及教育訓練對相關廠商之施工品質及職業安全衛生管理能力進行全面性規範。相關辦法內容請參閱2.1企業永續承諾。

4、廉潔與誠信經營

惠民實業自身恪守《誠信經營守則》及《道德行為準則》，並以此精神倡導合作夥伴共同杜絕不法商業行為。另針對供應商篩選，本公司目前尚未將社會及環境標準納入新供應商篩選流程，但為進一步強化供應鏈管理及提升供應鏈永續發展，本公司預計於2028年度規劃納入社會及環境標準。

4.2.3 在地採購

本集團的供應商主要位於臺灣，部分特殊設備或藥品來自國際市場。主要原料供應狀況，會依據各專案不同的區域及類型(代操作或工程等)而有所差異。本集團與多家供應商維持長期且穩定合作，重要設備皆由本集團自行發包，並無單一供應商依賴情況，確保供應穩定且未曾發生中斷。此外，除非規範另有註記，原則上優先採用國內產製設備，以確保品質與供應安全。

年度	2025年
向當地供應商採購金額 (新台幣仟元)	1,056,209,871
總採購金額 (新台幣仟元)	1,056,209,871
向當地供應商採購百分比(%)	100%

註

1. 在地採購比例計算方式：向當地供應商採購金額 / 總採購金額
2. 本公司所稱「當地」，係指本集團設有營運據點或實際進行營運活動之所在地，本年度所稱「當地」為臺灣。
3. 本公司定義之「重要營運據點」係指本集團營運活動集中、員工人數較多，或對勞動管理、環境影響及供應鏈管理具有重大影響之營運場所。2025年涵蓋之據點包括惠民實業股份有限公司、萬嘉環保工業股份有限公司、萬美崙仁大股份有限公司。

4.3 業主關係管理

重大主題管理方針

重大主題	業主關係管理	
權責單位	業務部、工程部	
衝擊描述	正面 實際衝擊	本公司上櫃後，財務透明度與治理成熟度顯著提升，使政府機關與業主對本公司履約能力更具信心，進一步強化合作關係，維持高續約率。此外，隨著本公司資金動能與技術整合能力提升，更能展現在最有利標等政府採購評選中的競爭力。
	正面 潛在衝擊	若能透過資本市場擴充資源，強化垂直整合（從建置到後端處理），將提升本公司針對大型工程投標競爭力。未來有望協助政府機關推動具氣候韌性的基礎設施，例如再生水與防洪設施（抽水站）等工程。
	負面 實際衝擊	面對更高程度的公共監督與法遵要求，任何違約情形、資訊揭露不完整或財務異常，會立即受到主管機關及社會大眾的檢視，甚至造成違約情況，損害雙方合作關係。
	負面 潛在衝擊	面臨更多財務分析、法遵查核與 ESG 評比指標的外部檢視，若財務體質、履約表現或永續績效不佳，可能被政府機關於採購評選中視為不利因素，可能削弱公司在公共工程市場的信任度與競爭力，增加續約與投標的不確定性。
政策 / 承諾	本公司以「誠信經營、專案式管理與高品質實績」為核心。落實公平、透明的治理原則；透過專案式統一責任機制，確保能迅速回應業主需求；並以公共工程金質獎等專案成果持續累積高品質實績。 同時，本公司提供規劃、興建至代操作的一站式水資源服務，降低跨單位協調成本；並以 ESG 與企業社會責任為基礎，與政府永續政策保持一致，展現守護環境與維護公共利益的承諾。	
採取行動	- 導入自動化監控與預警技術：於全國29座代操作污水廠中導入自動化操作管理模式。協助業主即時掌握廠站數據，減少人為操作失誤與資訊落差引起的營運風險。 - 主動式設備改善與風險預防措施：在代操作過程中，本公司定期檢視設備狀況與操作程序，並主動向政府機關業主提出如「建議設備材質升級」、「流場模擬與操作流程調校」、「潛在失效點與缺失改善建議」等，旨在協助業主提前降低營運風險，延長設備使用壽命並提升廠站效能。 - 區域化運作與快速應變支援：在雲林、台南、高雄等地設置分公司辦公室，建立分散式服務據點，使本公司能在發生豪大雨、汛期突發水情、抗旱救災需求等緊急狀況下即時調度設備與人員（例如 緊急海水淡化機組），以快速支援業主需求。	

追蹤評核機制

- 公司內部控制制度：透過內控稽核及定期流程審查並對抽水站操作維護、污泥乾燥等高風險作業設置跨部門，相互監督與制衡機制
- 業主滿意度調查：為掌握政府機關、業主與工業區等委託單位的需求與期望，本公司每年辦理業主滿意度調查。
- 評量面向包括：專業技術服務品質、問題處置速度與溝通品質、設備維護與運轉表現、合約履約、行政服務與作業透明度，滿意度調查結果作為公司年度營運改善計畫、現場操作流程優化、人員教育訓練、技術設備更新的重要依據
- 國家級評鑑：本公司每年接受中央主管機關辦理的污水處理廠操作評鑑，作為外部專業機構對代操作績效的重要審查。主要評核指標包括：廢（污）水處理效能、設施妥善率、自動化程度、人才訓練與專業證照，此評鑑為本公司外部品質驗證的最高層級，也是本公司的第三道品質檢核。

管理目標

短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
• 達到各廠站評鑑成績85分以上維持在優等，並導入問題分類與改善追蹤機制。 • 所有代操作水廠逐年增加獲得營運署全國污水處理廠評鑑獎項比例，並依據評鑑指標建置的內部自評制度。	• 各廠站評鑑成績87分以上皆達到優等，並完成跨區域服務一致性強化計畫，並將滿意度調查結果納入員工 KPI 或教育訓練調整。 • 提升專業人才證照持有比率達95%、設備妥善率、數據可視化程度，使整體評鑑績效穩定進入「高表現」區間。	• 各廠站評鑑成績88分以上皆達到優等 • 成為業界標竿操作團隊，推動智能化廠站建置（AI 預警、設備智慧操作），以提升評鑑的長期競爭力和營運韌性。

年度績效

- 業主滿意度調查平均分數達 83分以上
- 無重大爭議與履約糾紛
- 針對滿意建議項目完成 98% 改善追蹤
- 國家級污水處理廠操作評鑑結果甲等 / 優等
- 參與 10 場由政府機關業主所舉辦的研討會與說明會，並與業主、各單位召開超過 100 次專案討論會議。

利害關係人的參與

- 於官網設置專屬客服信箱 (service@huimin.com.tw)、並於台北、雲林、台南與高雄設有區域辦公室，提供即時的技術諮詢與操作維護建議。
- 定期參與由政府機關業主所舉辦的研討會與說明會，並依專案需求與業主、各單位召開專案討論會議。

4.3.1 業主關係與隱私保護

業主服務管理

惠民實業為臺灣規模最大的水利與污水處理廠代操作維護廠商，客戶業主多為公部門或政府機關，惠民與客戶關係管理工作核心在於誠信經營、專案式管理以及高品質的維護實績，2021年起至2025年案廠續約率約93%，即顯示本公司深獲業主高度的信賴，使能維持如此長久穩定的關係，本公司對此並不自以為滿，對於如何做好客戶服務，本公司透過全國性的服務網絡、優化垂直整合的技術能力，發揮惠民「和諧」、「活力」、「踏實」、「檢討」、「精進」、「創新」企業精神六大準則，實踐「即時回應」與「以客為尊」的職業倫理並內化服務精神於企業文化中，對於業主的需求均可即時回應，隨時隨地做好客戶服務、強化業主信任，維持良好的業主關係。

在上述制度與管理措施的推動下，本公司於報告期間內，並未接獲任何經證實的、來自監管機關或其他外部關於侵犯客戶隱私的投訴。此外，本公司在資訊安全方面持續投入，報告期間內未發生任何客戶資料洩露、失竊或其他資安事件。



品牌服務溝通

為強化企業品牌形象並提升能見度，惠民透過社群平台Facebook持續向業主及其他利害關係人，傳達惠民實業在專業操作管理領域的成果與價值，以及在社會公益方面的作為。社群平台訊息內容主要可分為以下幾個內容：

• 轉貼業主相關訊息，擴散成果

本公司業主多為水利相關之政府機關，會透過社群平台向大眾宣導相關作為及績效，訊息內容包括水利設施的優異績效、得獎紀錄或營運亮點。本公司透過分享業主的訊息，提升公部門宣傳的擴散成果，同時向大眾及潛在的業主展示惠民實業的代操作實績。

• 展示獲獎殊榮

本公司不定期在公開平台分享獲得重大獎項資訊，強化品牌的專業形象。藉由在公開平台分享惠民實業在工程執行與品質管理方面受到肯定，讓潛在、既有業主清楚感受本公司技術實力與可靠度，進而增加業主的信任及雙方關係。

2025年榮獲桃園市政府公共工程精品獎維護管理類第三級-優等獎、新光水資源回收中心榮獲臺中市政府公共工程金質獎-優等，並於平台上宣傳獲獎殊榮。

• 分享社會公益參與

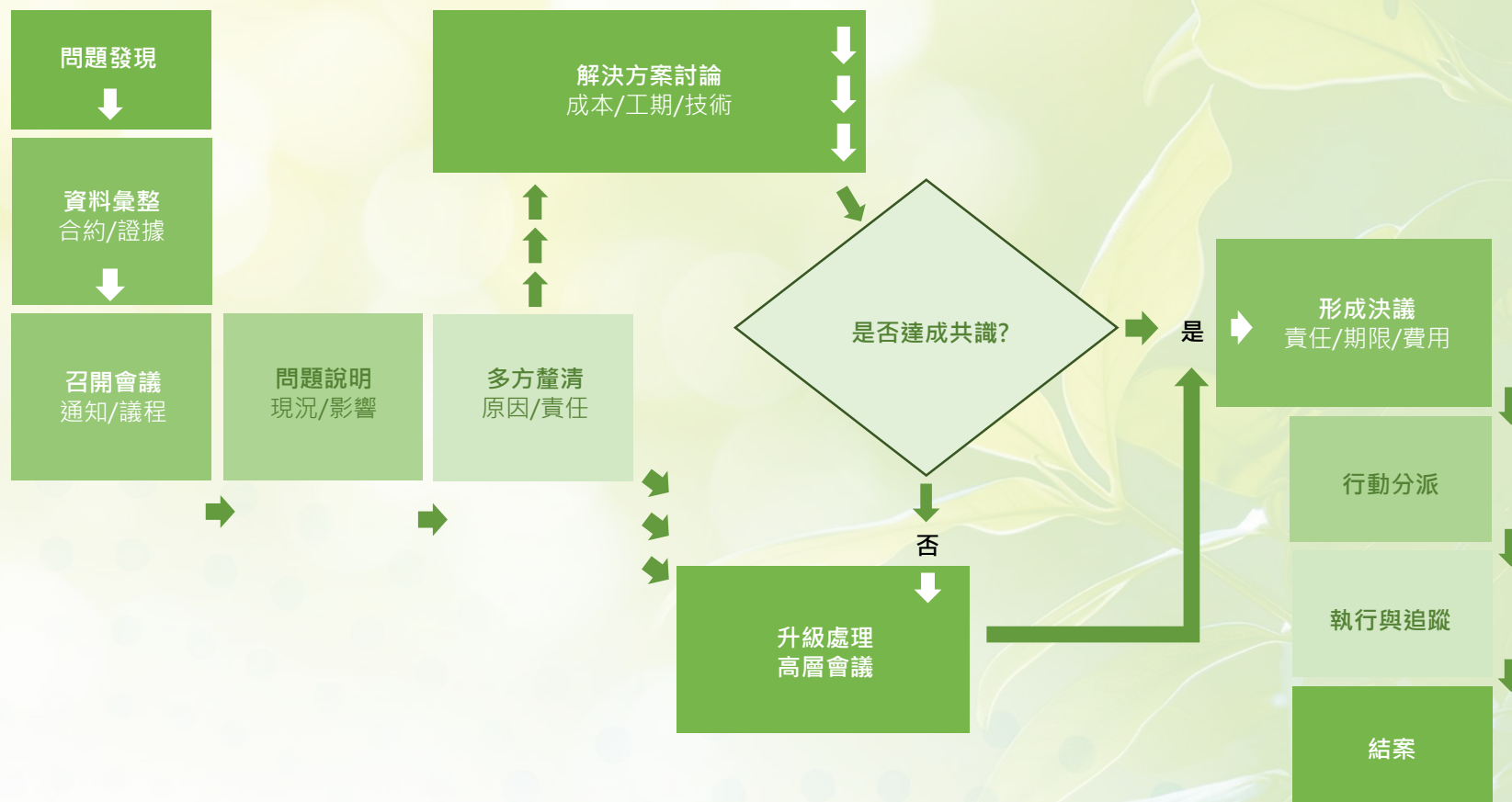
本公司致力於實踐企業社會責任，並透過社群分享參與重大公益行動的實績。在2025年丹娜絲颱風及728豪雨的災後復原工作中，公司第一時間投入支援，協助受災地區進行清理與設備復原作業。透過社群貼文除了呈現惠民實業對於天災的重視，也讓大眾看見惠民在關鍵時刻願意挺身而出的行動力。

申訴管道

類別	聯絡方式
公司住址	台北市松山區民生東路3段135號5樓
電子郵件	service@huimin.com.tw
電話	02-2765-6655
傳真	02-2765-035

客訴處理程序

處理專案問題的會議流程範例：



滿意度調查

業主滿意度及意見調查

2025年度惠民所操作維護之「斗六市水資源回收中心」、「雲林溪污水截流暨斗六礮間淨化處理廠」、「嘉義縣擴大縣治污水處理廠」及「朴子市水資源回收中心」，均陸續接受各級機關及業主辦理之評鑑。

本年度評鑑面向涵蓋：專業技術服務品質、問題處理效率與溝通品質、設備維護與運轉管理成效、合約履約情形，以及行政服務與作業透明度等項目。

全年共計完成6次內外部評鑑，平均評分為86.7分，其中5項獲評為優等、1項為甲等顯示業主對本公司之專業表現與服務品質均給予高度肯定。

廠別	評鑑類型	評鑑時間	評鑑成績	優等/甲等
斗六市水資源回收中心	內部評鑑	114.07.21	84	甲等
	外部評鑑	114.09.30	88.3	優等
雲林溪污水截流暨斗六礮間淨化處理廠	內部評鑑	114.11.13	85	優等
	外部評鑑	114.11.21	85	優等
嘉義縣擴大縣治污水處理廠	內部評鑑	114.04.29	88.7	優等
朴子市水資源回收中心	內部評鑑	114.04.30	89.3	優等

2025 年業主滿意度調查結果總結

分數/等級	改善重點	改善計畫
86.7 / 優等、甲等	操作參數準確度提升及強化設備維護保養	1.加強水資中心進流水質掌握度，操作人員即時反應調整各項操作應變參數。 2.加強定期保養維護工作，確保設備運轉正常，設備維持高妥善率。 3.加強用水用電管制，提高節能減碳功效。



Chapter 5

綠色營運

- 5.1 氣候變遷減緩與調適
- 5.2 溫室氣體排放與能源管理
- 5.3 水資源與廢棄物管理



■ 5.1 氣候變遷減緩與調適

氣候變遷因應

氣候治理

一、董事會之監督職責

本公司董事會是氣候治理的最高決策單位，負責核定永續發展策略方向。

- 報告流程與頻率：2025年底成立「永續發展推動小組」並負責彙整年度氣候風險評估報告與目標達成進度，每年由總經理向董事會(審計委員會)進行相關議題的彙報。
- 決策考量因素：董事會在審議年度預算、重大資本支出（如更換節能設備）及長期商業策略時，均納入氣候風險及機會考量。例如：在評估新供應商或重大收購案時，將低碳排放要求納入審查指標，確保企業策略與全球減碳路徑接軌。
- 目標監控：董事會負責核定溫室氣體盤查及查證規劃、以及中長期減碳目標，並透過每年度的進度追蹤報告，監督管理階層對關鍵績效指標（KPI）的執行情況。

氣候相關風險機會決定流程

惠民實業在董事會之監督下，由風險管理小組及永續發展推動小組共同推動，透過跨部門小組之分析與討論，評估各項氣候相關風險與機會對業務面、策略面及財務面之實際與潛在影響。評估過程綜合考量影響程度、影響期間、價值鏈衝擊及財務影響等構面，系統性辨識氣候變遷所衍生之風險與機會，並據以擬定相應之因應策略。評估結果經財務主管評核後，揭露影響程度與發生可能性最高之重大項目。

本公司除持續維持既有水資源再生與廢棄物處理之核心能力外，亦將循環經濟納入集團發展重點，積極關注氣候相關議題，並推動碳盤查與管理機制，持續落實各項因應行動，以回應氣候變遷所帶來之挑戰與機會提升整體氣候韌性。

二、管理階層之執行角色

為確保氣候策略得以落實，本公司已建立明確的跨部門執行組織。

- 組織結構與責任分派：本公司設有「永續發展推動小組」，由總經理擔任召集人，成員涵蓋財務、會計、管理部、工程及廠站等跨部門主管。職責：負責識別氣候變遷帶來的氣候變遷與轉型風險，並制定相應的應變措施與減碳計畫。
- 管理與監控流程：
 1. 資訊蒐集：小組定期追蹤國際氣候法規及供應鏈綠色要求。
 2. 風險評估：透過內部分析工具，定期針對營運據點進行氣候風險鑑別。
 3. 執行與反饋：管理階層透過不定期的內部推動會議，監控溫室氣體專案的進度，並針對未達標之項目要求提出修正計畫。

風險列表

轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價、強化排放量報導義務、現有產品和服務的要求及監管、再生能源發展相關法規、氣候變遷法規要求日趨嚴格
	技術	以低碳(永續)商品替代現有產品和服務、對新技術的投資失敗、永續材質技術轉型的成本支出、購買再生能源的成本提高、對新技術的掌握不佳
	市場	原物料成本上漲、客戶或業主對永續或減碳議題的意識提高
	名譽	利害關係人的關注與負面回饋日益增加、環評承諾
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高、淹水(強降雨)
	長期性	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化、平均氣溫上升、乾旱、暖化、水資源短缺

機會列表

資源效率	回收再利用、減少用電量
能源來源	採用獎勵性政策、使用新技術、投資再生能源可產生碳資產及降低排放量之機會(實現淨零排放目標)
產品和服務	開發和/或增加低碳(永續設計)商品和服務、業務活動多元化
市場	進入新市場、善用公共部門獎勵辦法
韌性	參與可再生能源項目並採用節能措施

重大氣候相關風險及對營運、財務之影響

風險類別	實體風險	
	立即性	長期性
風險構面	颱風、洪水導致設備損壞及運輸中斷	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化
風險內容	短期	長期
影響時間	短期	長期
風險對公司策略、營運、財務的影響	極端氣候事件（如颱風、豪雨及地震等）可能導致進流水暴增、設施超負荷運轉及處理效率下降，影響放流水水質與營運穩定性。在營運面，可能造成設備損壞、工程延誤及人力調度壓力增加，進而提高維修及管理成本；若工地受損，亦可能導致施工進度延宕並增加工程支出。在財務面，設備修復、應急維修及停工損失將增加營運成本，並可能影響專案履約進度及整體獲利表現。	降雨型態變化及氣候極端化，將影響污水處理設施之設計與操作條件。在營運面，極端降雨可能造成進流水量波動、增加設備負荷與維護頻率，並影響處理效能及操作穩定性；在財務面，將提高設備維修、系統升級及營運成本（OPEX/CAPEX），並可能影響專案規劃與投資決策。
因應策略方案	1. 建立極端氣候應變機制及標準作業程序，並透過即時監控系統強化水質及設備運作管理，確保異常狀況可即時應對。 2. 提升設施韌性與備援能力，包括強化抽水設備、備用電力系統及關鍵設備配置，以降低營運中斷風險。 3. 透過定期巡檢、預防性維護及保險機制（如工程保險與設施保險），分散災害風險；並於災害發生後啟動緊急應變與修復機制，以縮短復原時間並降低損失。	1. 透過強化工程設計與設施韌性，提升系統因應極端氣候之能力，例如優化進流水緩衝設計、提升設備負載能力及導入模組化與彈性操作機制。 2. 導入智慧監控與AI預警系統，結合氣象數據與水量監測，提前調整操作參數(如曝氣量、藥劑投加量)，以維持處理效能穩定。 3. 在營運面，推動水量預測、設備預防維護及節能操作策略，並逐步發展再生水與資源循環技術，以提升整體營運效率與氣候適應能力。
因應方案的財務影響	短期因防災措施、設備備援及保險費用增加，將提高營運及工程成本，約增加直接工程費1%~3%。	系統優化、智慧監控及設備升級等資本支出，相關費用約佔營業成本1%~2%，主要由業主（政府）編列預算支應。但長期而言，上述資源投入能提升營運效率及降低故障風險，有助於穩定成本結構並減少非預期支出。
2025年成果與實績	公司已建立完善之防災與應變機制，並透過設備維護及巡檢制度，有效降低極端氣候事件對營運之影響，近年度未發生重大營運中斷情形。	公司2025年度尚未導入，預計未來於5~10%之場域逐步導入智慧監控與操作優化機制，並強化設施韌性，有效降低極端氣候對營運之影響，維持處理效能穩定。

風險類別 風險構面 風險內容 影響時間	轉型風險		
	政策和法規	技術	市場
	氣候變遷法規要求日趨嚴格	以低碳(永續)商品替代現有產品和服務	原物料成本上漲
	中期	短、中、長期	短、中、長期
風險對公司策略、營運、財務的影響	隨著永續議題的重視，各國陸續推行更嚴格的氣候法規遵循成本上升。隨政府推動淨零排放、能源效率、碳盤查及水污染防治法規日益嚴格，污水處理設施可能需提高排放標準、能源效率及碳排管理要求，導致企業面臨更嚴格的排碳限制或環境影響評估標準，導致營運及法規遵循成本增加，甚至可能影響履約資格與未來投標機會，對公司長期營收與營運策略產生負面影響。	公司正由傳統環境工程服務商轉型為低碳解決方案提供者，並發展低能耗水處理、再生水及污泥能源化等技術。轉型過程中，既有設施可能面臨升級或汰換需求，營運團隊亦需強化低碳設備之操作與維護能力，並將供應商碳排強度納入採購與供應鏈管理機制，以符合客戶及法規對減碳之要求。若轉型進度不足，可能影響公司於政府及大型企業綠色採購市場之競爭力，進而衝擊未來接單機會與營收成長。	原物料價格上漲增加工程成本並壓縮毛利，亦可能影響供應鏈穩定性，導致工程延誤風險提高。本公司於承攬新案或續約時，可能需提高報價以反映成本變動，惟若市場競爭激烈，將影響得標機會及營收表現。
因應策略方案	- 持續追蹤環保及能源相關政策法規變動，提前規劃節能設備更新、碳盤查與能源管理制度，確保企業營運符合最新要求。 - 成立永續發展推動小組，導入永續發展報告書及溫室氣體盤查作業，確保企業環境績效資訊透明。 - 提升能源效率與綠能佔比，導入低碳節能技術，並定期盤點與汰換設施，透過前瞻性投資降低未來法規遵循成本，同時提升公司於政府標案評選中的競爭力。 - 在合約中明確訂定環保驗收標準，並將追加之需求納入合約條款中，以降低法規變動帶來的成本與風險。	- 公司透過強化技術研發與工程設計能力，導入低能耗製程、智慧監控及AI水質管理系統，以提升能源效率並降低碳排放；同時於工程規劃階段納入氣候韌性設計，確保設施穩定運作。 - 公司內部進行 ESG 人才轉型培訓，提升工程師對碳盤查與低碳工程的專業知識，增強永續發展效率；另將低碳轉型納入公司中長期營運策略及投資評估機制，持續追蹤執行成效。 - 深入分析客戶業主需求，確保技術適配性，並積極推動低碳與ESG導入，強化綠色採購及供應鏈碳管理機制，逐步要求關鍵供應商揭露碳排資訊，並優先採用節能設備與環保材料，以降低整體碳足跡。	- 公司持續關注原物料價格變動趨勢，並透過多元採購策略、長期供應合約及替代廠商評估等，以降低原物料價格波動風險。 - 於報價及合約中適度納入價格調整機制，以轉嫁部分成本上升風險；並透過優化工程設計及導入數位化系統工具，以降低整體成本壓力。 - 審慎挑選下包廠商，以本公司長期合作配合廠商為優先考量，且與下包廠商簽訂之供應商合約中訂有相關條款，包含下包廠商應該投保相關保險等以確保公司權益。
因應方案的財務影響	- 法規遵循成本增加，包括投入額外的合規審查、報告準備等費用佔營業費用5~6%。 - 導入低碳節能技術，並汰換設施等費用佔營業成本0.5%~1%。	短期需投入技術開發、系統建置、工程優化及人員培訓等成本約佔營業成本1~2%，惟中長期可透過提升營運效率及市場競爭力，帶動營收成長並改善獲利結構。	- 短期可能因採購策略調整而增加營運資金需求，惟透過價格轉嫁機制及成本控制措施，可降低原物料價格波動對毛利之影響。 - 中長期透過提升工程效率及供應鏈管理能力，有助於穩定成本結構並改善獲利表現。
2025年成果與實績	公司已持續關注氣候相關法規發展並進行內部因應規劃，透過制度建立及作業調整，確保營運符合現行法規要求。2025年度未發生違反環境法規或重大裁罰情形，並逐步提升法規遵循能力及風險控管機制。	公司已逐步導入低碳技術及智慧化管理措施，並強化相關人員專業能力，提升工程效率並優化成本結構，逐步提升低碳工程之執行能力。	公司已建立多元採購及供應鏈管理機制，並透過合約條款及成本控管措施降低原物料價格波動影響，維持專案執行穩定性。整體而言，原物料價格變動對營運之影響仍屬可控範圍。

重大氣候相關機會及對營運、財務之影響

機會類別	資源效率	產品和服務	韌性
機會內容	回收再利用	業務活動多元化	建立韌性工程規劃與管理機制
影響時間	短期	短、中、長期	短、中、長期
機會對公司策略、營運、財務的影響	全球水資源短缺影響民生與企業營運，業主正尋求減少用水與耗水的解決方案。本公司可憑專業技術協助客戶優化污水處理與再生水利用，實現循環經濟。不僅可強化客戶關係與品牌形象，帶動廢水設備專案成長，營收上升。	配合政府積極推動再生水廠開發、污泥去化與低碳轉型，提供水處理公司更多工程機會，提高新型和新興市場主流營運機會，提高公司營收。	因應氣候變遷趨勢，公司於工程營運中導入氣候調適及韌性工程管理機制，降低極端氣候所帶來之災損風險。
因應策略方案	1. 開發節能型污水處理設備與智慧監控系統。 2. 提供水資源回收與再利用整合服務。 3. 推出再生能源方案（厭氧污泥消化沼氣發電）。 4. 與學研機構合作，促進技術創新與新材料研發。	1. 積極參加海淡廠與再生水廠商商機，並配合政府水資源政策推動，持續增加相關工程參與機會。 2. 提升循環經濟與廢棄物處理 3. 開拓低碳化與綠能操作轉型	本公司具備相關水資源管理及韌性工程經驗，並持續將氣候韌性設計概念納入工程規劃及營運管理中，以提升工程設施於極端氣候情境下之應變能力。相關能力亦有助符合公共工程對氣候韌性。
因應方案的財務影響	短期預計投入相關系統建置及技術開發費用，約新台幣300萬元；中長期透過提升水資源回收效率及拓展相關工程服務，預期可帶動營收成長並提升獲利能力。	短期將投入相關工程投標、人力及技術規劃成本；中長期隨再生水及海水淡化工程需求增加，預期可帶動公司營收成長並提升專案毛利。	短期將增加工程設計優化及備援機制相關營業成本約1~2%；惟中長期可透過降低工程中斷及災損風險，提升營運穩定性，並有助於拓展韌性工程相關業務機會。
2025年成果與實績	公司已逐步拓展再生水及資源回收相關業務，並參與多項水資源工程規劃與執行。以新光水資源回收中心為例，規劃回收再生水量達14,500 m ³ /日，顯示公司於水資源循環利用領域具備實績，並持續提升相關業務比重。	公司已參與新竹及台中海水淡化機組建置及台南再生水廠相關工程，並持續拓展水資源開發市場，逐步累積實績與專案經驗，有助於提升公司於水資源工程領域之競爭力。	公司已將氣候調適及韌性設計納入工程規劃與管理機制，除提升工程穩定性與抗風險能力，並逐步累積相關工程經驗，有助於強化市場競爭優勢。

氣候相關風險機會管理制度

本公司之風險管理最高權責單位為董事會；審計委員會則協助董事會履行風險管理職責，負責監督風險管理相關運作機制，並將相關議案提報董事會決議。審計委員會下設風險管理小組，由財務長擔任召集人，負責協助董事會推動及落實風險管理作業。

氣候相關風險與機會由永續發展推動小組負責蒐整，並提報風險管理小組，依循本公司風險管理政策與程序，執行風險之辨識、分析、評估、監控及揭露等管理流程，並將氣候相關議題納入整體風險管理架構中。於完成風險辨識與評估後，擬定相應之因應方針及策略，交由各權責單位執行，執行情形由審計委員會每年至少一次向董事會報告。



氣候風險機會指標目標

2025年度為本公司首次上櫃，亦為第一本永續報告書之編制年度，相關數據仍處於盤查與資料蒐集階段。未來公司將針對氣候相關之轉型風險與實體風險，逐步建立明確的因應計畫，以利惠民能從集團整體角度，更完整地規劃氣候相關風險之轉型方向。

5.2 溫室氣體排放與能源管理

5.2.1 溫室氣體管理

溫室氣體排放情形

單位：公噸CO₂e

溫室氣體種類		2025年
範疇一	固定燃料燃燒	2.5663
	移動燃燒	2.5273
	製程排放	0.0809
	逸散排放	1.9926
範疇一小計		7.1671
範疇二	輸入電力排放	47.6857
範疇二小計		47.6857
溫室氣體排放總量（範疇一+範疇二）		54.8528
個體營收（新台幣百萬元）		2,185
溫室氣體排放強度（公噸 CO ₂ e /新台幣百萬元）		0.0251

註：

- 溫室氣體排放量以營運控制法之方式進行計算，盤查邊界包含惠民實業股份有限公司台北、雲林、台南、高雄辦公室及新竹據點
- 範疇一所包括的氣體種類包含二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、一氧化二氮 (N₂O) 及氫氟化物 (HFCs)；範疇二所包括的氣體種類為二氧化碳 (CO₂)
- 溫室氣體排放量=活動數據×排放係數×全球暖化潛勢係數(GWP)；全球暖化潛勢係數(GWP) 係引用IPCC第六次評估報告(2024) 之數據
- 範疇一引用之排放係數來源為以依據環境部2024年2月5日公告溫室氣體排放係數版本、經濟部能源署公告之能源產品單位熱值表（自2024年起），判斷各種燃料熱值，決定燃料燃燒之溫室氣體排放係數
- 範疇二外購電力所引用之排碳係數為經濟部能源署公告2024年度外購電力排放係數= 0.474 kg CO₂ e/ 度
- 活動數據皆來自收費收據之測量值、天然氣月耗用結算表及領料單 / 料號別材料庫存異動資料檢核表，化糞池、製冷設備為估算值。範疇一及範疇二溫室氣體排放量，依據 GHG Protocol進行盤查。
- 範疇一溫室氣體排放量中無屬於生物源的二氧化碳排放量
- 基準年設定情形：本公司以114年作為本公司溫室氣體減量基準年，作為後續年度排放量比較及減量成效追蹤之基礎。
- 溫室氣體排放強度計算公式：溫室氣體排放總量（範疇一+範疇二）（公噸CO₂e） / 個體營收（新台幣百萬元）
- 溫室氣體排放及溫室氣體排放強度數據皆統一以小數點第四位表達

溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司本於永續經營理念，於114年度參照GHG Protocol標準辦理溫室氣體盤查，盤查範圍涵蓋台北、雲林、台南、高雄辦公室及新竹據點。盤查結果範疇一排放量為 7.167 公噸 CO₂e，範疇二排放量為 47.686 公噸 CO₂e，合計 54.853 公噸 CO₂e，外購電力排放占比 90.82% 為主要排放來源。以114年作為本公司溫室氣體減量基準年，作為後續年度排放量比較及減量成效追蹤之基礎。

- 減量目標 本公司係以環境保護為核心業務之企業，落實低碳營運及推動溫室氣體減量，為本公司永續經營之重要方向。為響應國家2050淨零排放政策，本公司以114年為減量基準年，後續將視營運規模、政策法規、技術發展及市場條件等因素，滾動檢討減量策略，逐步研議短、中、長期減量路徑，期於自身營運層面持續降低溫室氣體排放；目前初步規畫以溫室氣體密集度年減1%~3%作為量化管理目標。
 - 減量策略：
 - 針對主要排放來源，持續關注能源使用情形，並適時評估提升能源使用效率之可行性。
 - 逐步檢視固定燃燒、移動燃燒及冷媒逸散等排放源之管理方式，降低非必要排放。
 - 強化同仁節能減碳意識，並透過內部管理機制追蹤各場域能源使用情形。
 - 具體行動計畫：
 - 辦公室照明逐步汰換為省電燈具，並落實下班關機及關閉非必要電源。
 - 空調溫度原則設定不低於26°C，定期清洗濾網，設備汰換時優先選用節能機種。
 - 合理調度公務車輛，鼓勵以視訊會議取代非必要差旅；未來車輛汰換時，優先評估油電或電動車。
 - 推動離席關燈、關閉電源等節電習慣，並持續追蹤各場域用電異常情形。
 - 每年定期辦理溫室氣體盤查，揭露盤查結果，並檢討減量行動執行情形。
- 114年度為本公司溫室氣體減量基準年，尚無歷史數據可供比較。後續將以基準年排放量為基礎，每年追蹤及揭露排放量變化趨勢，並檢討各項減量行動之執行成效。

臭氧層破壞物質 (ODS) 排放管理

惠民實業對空污排放皆已設有處理防治設備，並持續落實源頭，管理改善製程設備，以降低空氣污染排放造成之環境衝擊。2025年本集團環境面係以惠民母公司個體為報導範疇，我們持續監測臭氧層破壞物質，並進行適當管理。預計於2026年以合併角度作為報導範疇時，將就臭氧層破壞物排放管理進行揭露。

5.2.2 能源管理

組織內部的能源消耗量

惠民實業2025年主要能源使用類別包括「非再生燃料」（車用汽油）以及「外購電力」，以外購電力為主要使用量占總能源使用比例90.82%。無使用再生能源，亦無出售能源之情形。

能源種類		單位	2025年
非再生燃料	車用汽油	公升 (L)	1,1162
		十億焦耳 (GJ)	36.60
購買使用	電力	度	100,603
		十億焦耳 (GJ)	362.25
能源消耗總量		十億焦耳 (GJ)	398.85
組織特定度量值		辦公室人數(人)	45
能源密集度		能源總消耗量(GJ)/組織特定度量值	8.86
外購電力佔總能源消耗比例		%	90.82
再生能源使用比例		%	0

註：

1. 能源使用數據統計範圍包含惠民實業股份有限公司台北、雲林、台南、高雄辦公室及新竹據點。
2. 能源 (GJ) = 活動數據 (如立方公尺、公升等) x 熱值 (kcal/ 活動數據單位) x 4.187 (KJ /kcal) /1,000,000 (KJ /GJ)
3. 各類能源熱值轉換係數依據經濟部能源署113年能源統計手冊之能源產品單位熱值表換算：車用汽油 7,520 kcal/L；電力 860 kcal/ 度；1 kcal=4.187 千焦(KJ)；1 千焦(KJ)=10⁻⁶ 十億焦耳(GJ)。
4. 能源密集度=能源總消耗量(GJ)/辦公室總人數(人)。
5. 本數據統計自電費單用電資料、油資單據等計算方式，無任何估算值。

減少能源消耗

本公司以2025年作為基準年 針對辦公室主要的電力消耗來源（空調與照明），本公司實施了以下具體方案以優化能源使用效率：

項目	內容
空調系統智慧化彈性調整	• 非夏季通風策略：於非夏季（涼爽季節）或早晚低溫時段，辦公區域以開啟「送風模式」或利用自然通風取代冷氣空調，大幅降低壓縮機運轉之電力需求。 • 溫度標準化管理：於冷氣開放季節，嚴格執行辦公室空調溫度維持於 26°C 至 28°C 之最佳節能範圍，並配合循環扇輔助，確保空氣流動與舒適度避免能源浪費。
高效照明與行為控制	• 照明減量化：於採光充足之窗邊區域採取分區照明控制，減少不必要的燈具開啟；於午休時段執行全辦公室關燈一小時。 • 感應設備應用：於茶水間、洗手間等低頻率使用區域，未使用時期應避免電力使用。
辦公設備管理	• 下班斷電落實：宣導並要求員工下班時關閉個人工作區電源，並且辦公室最後離開人員一鍵關閉燈以及冷氣，避免浪費。

■ 5.3 水資源與廢棄物管理

5.3.1 水資源管理

共享水資源之相互影響

惠民實業採用世界資源研究所的全球水風險評估工具 (Aqueduct Water Risk Atlas) 分析主要營運據點之水資源壓力指數，評估水資源的風險程度，目前營運地區未有位於高度水資源壓力區域，對當地水資源影響屬低度風險。本公司積極推動各項節水措施，同時記錄及揭露取水來源、排水承受水體、廢水處理單位，確保符合地方法規制定的排水水質標準，2025年末發生未符合排放限值的事件。

作為專業的水處理營運商，惠民與水資源的相互影響區分為「自身營運消耗」與「代操作製程管理」兩大層面：

水源取得 (Withdrawal)：

- 自身營運：主要來源為各場站及辦公室之民生自來水，用於人員生活、行政辦公及部分機電維修作業來源為自地方政府供應之自來水。
- 代操作製程：本公司管理的對象為客戶端（如工業區、市鎮污水廠）之待處理污水。我們從受託之入流口取水進行淨化處理。

水資源消耗 (Consumption)：

本公司積極降低自來水消耗，於各操作場站內部推動「以回收水取代自來水」政策。例如：將處理達標之放流水回用於場站內之設備冷卻、場地沖洗、綠帶灌溉及藥劑泡製。

水資源排放 (Discharge)：

排放去處：處理達標之放流水，依合約與法規排放至河川、承受水體或工業區專用排放管線。

品質確保：本公司透過 24 小時自動化監控系統監控水量與定期水質採樣（如 COD, SS, BOD, 氨氮等），確保每一滴排放水皆優於國家放流水標準，降低對環境受體（如河川生態）之衝擊。

本公司透過核心業務，直接為社會與環境創造正向的水資源效益：透過專業的代操作與維護服務，協助客戶將含有機物或有害物質的污水轉化為清淨水源，有效降低水污染對自然生態的衝擊；同時提供穩定的再生水資源供工業使用，減少對天然水源的依賴，進一步提升產業韌性並促進水資源的循環利用。

排水相關衝擊的管理

惠民實業身為專業的污（廢）水處理廠商，排水管理與水環境保護本身即為本公司不可迴避的核心責任。本公司依循《水污染防治法》、《水污染防治措施及檢測申報辦法》、《廢（污）水處理專責單位或人員辦法》及相關法規要求，從系統規劃、處理操作到水質監控，全面落實污（廢）水排放管理，確保處理後水質符合各項法令與環境標準。

本公司承接工業、民生及公共污水處理相關業務，依不同水源特性與使用目的，設計並執行適切之處理流程，包含化學與生物處理程序之操作與優化，並透過即時監測與定期檢測機制，嚴謹控管放流水品質。透過專業技術與持續精進的管理作為，我們致力於降低排水對環境之衝擊，並於操作上考量承受水體的狀況確保水資源安全，並以實際行動善盡水處理產業對社會與環境的責任。

地區	自有/代操廠區	流放水濃度(mg/L)						PH值		管制限值
		總懸浮固體 (SS)		生化需氧量 (BOD)		化學需氧量 (COD)				
		最小值	最大值	最小值	最大值	最小值	最大值	最小值	最大值	
臺灣	馬祖水資中心	3.62	4.58	13.05	14.95	38.17	44.9	• SS懸浮固體物：≤30mg/L • 生化需氧量：≤30mg/L • COD化學需氧量：≤100 mg/L		
	內湖水資源中心	8	16.4	2.7	5.8	26.7	52.8			
	產業園區線西淨水場	14	43	-	-	4	21			
	新竹客雅水資中心	0.4	7.2	0.9	19.7	5.5	49.5			
	三鶯水資源中心	4.2	19.6	7.8	20.8	17.2	77.2			
	台北大學	1.8	100.7	4.1	90.9	13	179.1			
	德州儀器	-	30	-	30	-	100			
	新勢礮間水質淨化園區	2.5	16.8	2	5.4	-	-			
	龍潭大池水體環教園區	2.5	10.5	2	6.5	-	-			
	四方林礮間水質淨化設施	2.5	9.2	2	11.2	-	-			
	黃墘溪礮間水質淨化設施	2.5	8.5	2.2	9.7	-	-			
	桃園市南崁溪氮氮削減設施設	2.5	5.7	5	2.4	-	-			
	南崁溪人工溼地綠化園區	7.9	94	12.4	45.2	-	-			
	大嵙崁人工濕地水質淨化園區	2.5	10.1	2.1	11.4	-	-			
	石門水庫壩區污水處理廠	0.23	3.23	2.13	5.85	8.28	26.73			
	朝陽礮間水質淨化設施	2.6	7.2	2.5	4.9	-	-			
	水汴頭礮間水質淨化設施	2.6	6.9	2.5	12.4	-	-			
	南崁溪流域 上游礮間水質淨化設施	2.8	7.7	3.1	12.7	-	-			
	石門水資中心	2.48	6.44	4.6	9.04	14.43	32.97			

地區	自有/代操廠區	流放水濃度(mg/L)						PH值		管制限值
		總懸浮固體(SS)		生化需氧量(BOD)		化學需氧量(COD)				
		最小值	最大值	最小值	最大值	最小值	最大值	最小值	最大值	
臺灣	石門 (復興)	3.86	9.27	4.09	5.9	11.6	21.13			
	石門 (三民)	4.09	8.82	3.99	5.41	13.61	19.01			
	石門 (羅浮)	1.2	7.98	1.08	8.98	11.52	40.53			
	石門 (義盛)	5.45	18.34	1.2	10.4	21.07	33.24			
	大溪水資中心	2.81	4.67	3.38	5.72	13.3	20.47			
	臺中港特定區水資源回收中心	6.20	13.90	4.80	6.00	19.70	42.20			
	新光水資中心	2.52	9.81	5.56	12.17	17.23	30.43			
	石岡壩水資源回收中心	4.35	8.85	2.82	4.53	13.05	17.94			
	梨山水資中心	2.6	2.99	3.1	6.2	16.82	21.7			
	環山水資中心	2.68	3.74	2.92	6.9	15.3	21.98			
	斗六市水資源回收中心	1.85	6.57	2.38	6.53	10.91	19.57			
	斗六礮間水質淨化設施	2.55	7.55	1.7	2.7	5.35	11.6			
	雲林高鐵特定區污水處理廠	3.2	6.6	3.1	8.9	10.4	29.5			
	北港礮間水質淨化設施	0.2	5.8	1.9	13.2	9.0	33.7			
	嘉義擴大水資中心	3.49	7.7	2.94	5.09	11.65	17.15			
	朴子水資中心	1.9	3.5	1.5	3.2	14.5	17.6			
	仁德水資源回收中心	6.14	13.59	5.48	9.1	14.54	28.65			
中區污水處理廠	3031	45.50	42.00	63.57	50.69	72.35				
仁德再生水廠	6.4	12.6	8.3	8.3	51.3	82.5				

地區	自有/代操廠區	流放水濃度(mg/L)						PH值		管制限值
		總懸浮固體 (SS)		生化需氧量 (BOD)		化學需氧量 (COD)				
		最小值	最大值	最小值	最大值	最小值	最大值	最小值	最大值	
臺灣	高雄園區污水處理廠	4.3	9.3	2.4	8.4	33.9	44			
	安南水資源回收中心	3.55	6.05	1.65	4.76	16.89	25.18			
	六塊厝污水處理廠	2.7	3.2	4.7	6.4	17.1	20.2			
	柳營水資源回收中心	3.6	15	4.4	8.3	22.3	37.1			
	大社污水廠	11.1	18.4	4	29.4	50.3	67.1			
	拷潭淨水廠	ND<1.2	8.2	-	-	ND<6.9	ND<10.0 (9.9)			
	翁公園淨水廠	ND<1.2	9.4	-	-	ND<6.9	ND<10.0 (9.4)			

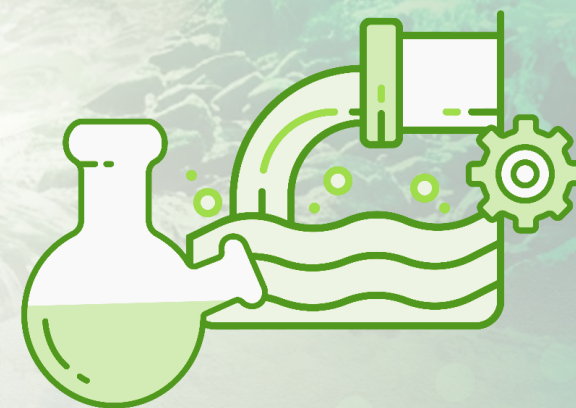
取水量、用水量及排水量統計情形

單位：百萬公升(Megaliters)

取水來源	水質指標	用水統計結果		2025年
第三方	淡水	總取水量	(A)	1.225
		總排水量	(B)	1.225
		總耗水量	(C)=(A)-(B)	-

註：

1. 淡水 ($\leq 1,000$ mg/L總溶解固體)；其他的水 ($>1,000$ mg/L總溶解固體)。
2. 資料邊界惠民實業股份有限公司台北、雲林、台南、高雄辦公室及新竹據點。
3. 取水量數據來源為自來水收費單，以臺灣自來水公司用水量度數所統計換算(一度水=1000 公升=0.001百萬公升)，無任何推估值。
4. 統計範圍主要用水型態均為生活用水，故以取水量等同排水量作為計算基礎。
5. 總耗水量 = 總取水量 - 總排水量



5.3.2 廢棄物管理

廢棄物顯著衝擊投入、活動和產出流程

上游投入(Input)	營業活動(Activity)	下游產出(Output)
投入原料： 水處理藥劑：為了維持放流水質達標，投入聚合物（Polymer）、混凝劑（明礬或鐵鹽）及消毒藥劑，產生廢棄物為廢塑膠桶、太空袋、包裝內襯與外包膜。 機電組件與耗材：工程與維修所需之管材、電纜、泵浦零組件及過濾介質（如濾布），產生廢棄物為包裝用塑膠、紙箱與木棧板、金屬或塑膠邊料、汰換之耗材（如使用後或報廢之濾布）、不良品或過期零組件。 包裝材料：藥劑配送過程產生之廢塑料桶或太空袋。	營業活動產出廢棄物類型： ➤ 污水處理程序：物理攔污、生物處理及化學沉澱過程，會將原污水中的固體物與有機質分離。 ➤ 機電工程施工：涉及舊設備拆除、電纜鋪設及管路改裝。	製程廢棄物（主要衝擊來源）： 包含攔污柵渣、沉砂池砂礫以及生物污泥。
間接衝擊： 上游投入項目於製造、包裝及配送過程中所衍生之廢棄物，可能間接增加供應鏈端之廢棄物處理需求，造成資源消耗、一次性包材使用及相關能源耗用與溫室氣體排放之環境負荷。	自身營運產生之廢棄物（直接衝擊）： ➤ 污泥管理：惠民操作之污水處理廠，其產出之「污泥」為最顯著的潛在衝擊。若處置不當，可能造成二次污染、異味影響及增加環境碳排放。 ➤ 攔污殘渣：抽水站與污水廠進流端的篩除物，具備高度有機性、生物性風險與異味，且多須以焚化或掩埋方式處理，增加最終處置設施負擔及運輸碳排放。	間接衝擊： 污泥與攔污殘渣等廢棄物於清運過程中間接產生二氧化碳等溫室氣體排放，且多需要以焚化或掩埋方式處理，增加最終處置設施負擔。
管理措施：投入物料管理與機電工程設計 在機電工程與代操作維護中，惠民從源頭降低資源消耗： ➤ 延長設備壽命：於機電工程規劃階段，優先選用具備高耐用性、模組化設計之泵浦與電機組件，並透過精密的預防性保養計畫，延長設備使用年限，減少因設備汰換產生的工程廢棄物。 ➤ 綠色採購與替換：優先採購符合環保標章之耗材，並持續研發測試低劑量、高效率之水處理藥劑，減少化學藥劑投入，從源頭降低污泥產生的潛在有害特性。 逆向物流與包材回收：與藥劑供應商建立「空桶回用機制」，針對大容量藥劑儲槽推動重複填充，減少一次性塑料包裝廢棄物的產生。	管理措施：操作維護過程的減量行動 針對污水處理過程中最顯著的衝擊物「污泥」，惠民落實即時清運與密閉貯存，確保不對周邊環境造成衛生衝擊，惠民更採取以下技術： ➤ 製程減量化：利用自動化監控系統精準控制曝氣量與排泥量，優化污泥齡，減少剩餘污泥產生。 ➤ 物理減量處理：於各操作場站配置高效能脫水機（如帶壓式、離心式或板框式脫水機），並視個別場站特性導入污泥乾燥系統，將污泥含水率降至最低，大幅減少後續清運頻率與碳足跡。	管理措施： 1.循環措施與產業共生： 惠民深知污泥處理是水務產業實現循環經濟的關鍵環節。因此惠民不單將其視為廢棄物處置，而是透過嚴謹的供應鏈管理，將其納入資源循環體系： ➤ 污泥資源化路徑：惠民產出之脫水污泥，統一委由具備合格處理執照之專業廠商進行處置。在處理過程中，污泥經由物理或化學改質轉化為再生粒料。 ➤ 跨產業資源串接（產業共生）：為確保資源價值極大化，惠民追蹤並確保再生粒料最終轉運至低強度水泥（CLSM）產製廠商，作為營建工程中的添加材料。透過此模式，污泥不再進入掩埋場佔用土地資源，而是轉化為具備工程價值的營建材料，達成「廢棄物資源化」之目標。 ➤ 價值鏈監督與管理：惠民對合作之清運與處理廠商進行定期稽核，確保污泥從場站產出、運輸、處理至最終轉變為水泥添加物的過程，皆符合法規要求與環境永續原則。 2.污泥追蹤與合規管理： 結合廠端過磅數據與環保署聯單（E-Way）系統，確保所有產出物均流向合法處置場，杜絕非法棄置風險。

廢棄物相關顯著衝擊之管理

惠民實業產出之污泥、攔污柵渣及機電工程廢棄物，均委託具備政府核發合法許可證之第三方清理機構進行收集、運輸與處置。為確保第三方組織嚴格遵循法規義務與合約承諾，本公司建立以下管理與監督流程：

作為專業的水處理營運商，惠民與水資源的相互影響區分為「自身營運消耗」與「代操作製程管理」兩大層面：

1. 合法資質之嚴格篩選

- **執照審查：**在與第三方機構簽約前，必須審查其核發之「廢棄物清除許可證」或「廢棄物處理許可證」，確認其核准之處理類別（如：D-0901 有機污泥）與處理量能符合本公司需求。
- **合約載明義務：**於服務合約中明確規範第三方組織須遵守《廢棄物清理法》及相關環保法令。合約條款包含嚴禁非法轉運、非法棄置，並要求其必須將廢棄物運往指定之合法處理廠。

2. 數位化追蹤與聯單管理

- **三聯單申報機制：**每一批次廢棄物離開場站前，均須透過環境部「事業廢棄物申報及管理系統」進行線上的產出、清運與處理申報。
- **GPS 即時監控：**惠民要求所有配合之清運車輛必須裝置衛星定位系統（GPS）。本公司管理人員可隨時抽查運輸軌跡，確保廢棄物由產生源直接運往受託處理場，中途無異常停留或轉向。

3. 定期稽核與現場訪視

- **清運現場監督：**廢棄物清運時，場站操作人員必須在場確認種類與重量，並簽核聯單，確保實物與申報內容相符。
- **處理廠端複核：**惠民定期要求處理廠商提供「最終處置證明影本」或「資源化產品銷售紀錄（如轉運至水泥廠之相關證明）」，以驗證廢棄物確實進入循環經濟體系。

- **不定期實地稽核：**針對合作之主要處理廠商，惠民依計畫執行實地訪視，確認其設備運作狀態、處理量能及二次污染物排放（如：污泥烘乾後之廢氣處理）是否符合環保規範。

4. **風險應變與異常管理：**若發現清運廠商聯單逾期末勾稽，或 GPS 軌跡異常，惠民將立即啟動調查並暫停委託，直至異常排除。

廢棄物統計

單位：公噸

2025年		
項目	一般廢棄物	合計
廢棄物產生	14.05	14.05
廢棄物直接處置	14.05	14.05
焚化（含能源回收）	14.05	14.05
廢棄物處置移轉	-	-
再生利用	-	-
廢棄物回收百分比(%)	-	-

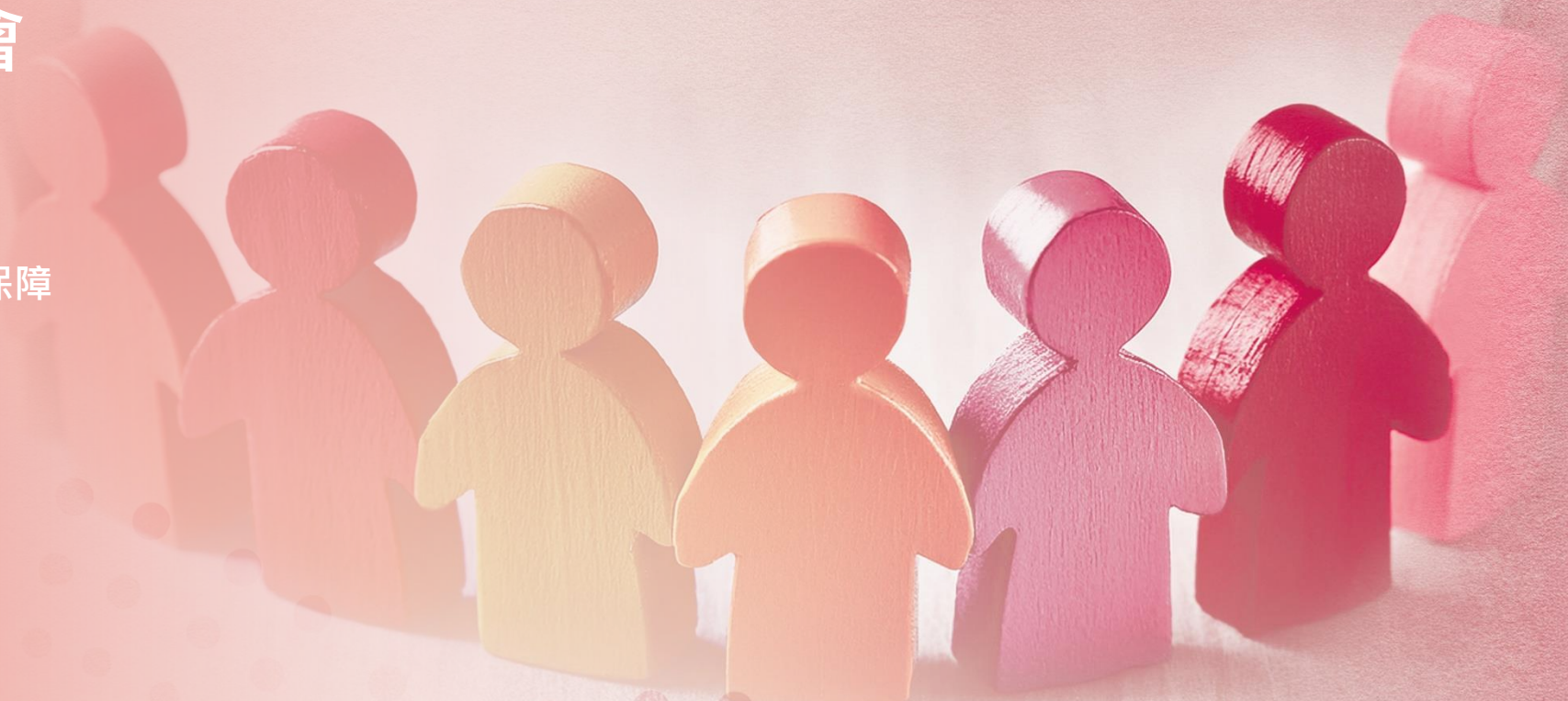
註

1. 資料邊界惠民實業股份有限公司台北、雲林、台南、高雄辦公室及新竹據點。
2. 廢棄物之處置方式皆為離場。
3. 廢棄物回收百分比計算為廢棄物的處置移轉除以廢棄物的產生總量。
4. 因2025年無實際統計數據，廢棄物之計算公式為2025年12月31日在職人數*2025年度工作日數*環境部公告之114年平均每人每日一般廢棄物產生量推估。

Chapter 6

共榮社會

- 6.1 幸福職場
- 6.2 職場安全與保障



6.1 幸福職場

重大主題管理方針

重大主題	幸福職場	
權責單位	管理部及行政單位	
衝擊描述	正面 實際衝擊	有優良企業文化，高階管理人員傳承專業知識及經驗累積，使公司得以於業界取得一席之地與同行競爭，且有助於員工專業能力培養與職涯發展。
	正面 潛在衝擊	勞資關係、人際互動關係和諧，促進員工的幸福感、認同感與企業的永續經營。
	負面 實際衝擊	- 人才短缺及招募不易，致使員工工作量增加，精神、體力負擔加重及影響職場氛圍。 - 工作時間為輪班制度，增加招募困難度及降低既有員工留任意願，進而影響職場環境及增加留任員工負擔。
	負面 潛在衝擊	若長期人才短缺，可能導致公司於專案執行或未來營運擴張時出現人力量能不足，進而影響營運效率與成長規劃。
政策 / 承諾	- 落實工作平等，減少職場紛爭，降低勞資爭議，建立友善工作環境。 - 提供福利及舒適的辦公環境。 - 重視員工的職涯發展，除保持升遷管道暢通良好，亦安排管理階層接受各種專業訓練，讓員工與公司共同成長。	
採取行動	- 透過給予員工專業支持，降低人員離職流動率，留住人才。 - 利用網頁資訊，增加公司形象曝光率，以吸引優質人才為公司所用，發揮其能力幫助公司發展。 - 保持升遷管道暢通良好，舉薦表現優良之員工，對公司產生歸屬感，進而滿足感、成就感。 - 鼓勵員工求取更高學位或證照，學以致用，創造員工與公司的雙贏。 - 打破層級之間的溝通阻礙，可利用每日專案工具箱會議、每月公司主管會議之機會促進交流，宣達公司理念資訊之透明度，以提升員工對公司的信任感。 - 依章程規定比例提撥員工酬勞，讓員工得以分享公司經營成果。	

追蹤評核機制	1. 定期審視員工薪資條件是否與市場差距過多。 2. 定期對員工工作表現進行KPI評分，達到公平性。 3. 定期審視員工的新進率與離職率。 4. 定期審視員工申訴、勞資爭議等事件數量。		
管理目標	短期目標 (3年以內) 1. 提升專業素養知識，各專案25%之員工取得相關證照與執照。如：環工類別、職安類、技術類....等 2. 平均每名員工受訓時數達24小時。 3. 建立良好溝通管道，降低員工申訴及勞資爭議事件。 4. 透過每月主管會議，每季勞資會議及福委會會議，傾聽員工需求，確保離職率低於15%	中期目標 (3-5年) 1. 提升管理培訓時數提升每年至30小時，以培育幹部管理人才，得以肩負執行管理之效能。 2. 平均每名員工受訓時數達32小時。 3. 維持薪資條件與市場差距小於5~8%，令薪資符合員工期望，使其於工作上更有動力、留住人才。 4. 優質工作環境，讓員工更專注於工作，也能提升其上班的幸福感，離職率低於12%。 5. 持續降低員工申訴及勞資爭議事件，且無違反勞動、性別平等相關法令	長期目標 (5年以上) 1. 給予幹部升遷機會，適才所用，發揮專長，提升業務整體效率。 2. 平均每名員工受訓時數達40小時。 3. 具備競爭力的薪酬與合理獎金分配制，提升在職人員之工作表現，離職率低於8%以下。 4. 達成零員工申訴及勞資爭議事件，且無違反勞動、性別平等相關法令。
年度績效	1. 向員工發放年終、端午、中秋、績效獎金，並向大專院校、鄉里、員工子女提供獎學金。 2. 提供各級大專院學工讀生實習機會，2025年共23位。 3. 2025年度員工申訴及勞資爭議事件為4件。 4. 2025年度8%員工取得專業證照或執照。 5. 基本薪資調整比率調升2%。 6. 平均每名員工受訓時數達15.90小時。		
利害關係人的參與	透過每月主管會議、每季勞資會議、福委會會議，宣達、溝通、提出最佳解決方案。		

6.1.1 多元人力結構

截至2025年底，本集團員工人數為1,226人，員工工作地點為台灣，正職員工952人，佔整體人數77.65%，非正職員工(定期契約勞工)274人，佔整體人數22.35%。報導期間內與前次報導期間比較，員工人數沒有重大顯著波動。

本集團的營業據點位於台灣，因此聘雇對象以台灣員工為主，當地雇用比例分別達95%以上並確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。

本集團重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為75：25。經確認，惠民2025年度無發生歧視之情形。同時，為保障人權，惠民實業爾後發包保全新約時會將人權訓練納入其中，作為規範之一，尤其對外籍員工歧視、壓榨工作等面向納入訓練重點。

本集團除1,226位員工外，截至2025年底共有319人為非員工的工作者，主要為操作維護專案的操作人員，非員工工作者的契約類型（如：承攬契約）。報導期間內及報導期間與前期比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

2025年員工人力結構（依性別、員工的工作地區分類）

工作地	類 別	組 別	男性		女性		組別小記	
			人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比
台灣	勞雇合約	永久聘僱員工 (或稱不定期契約勞工)	758	61.83%	196	15.99%	954	77.81%
		臨時員工 (或稱定期契約勞工)	159	12.97%	113	9.21%	272	22.19%
	勞雇類型	全職 (或稱全時勞工)	757	61.75%	195	15.90%	952	77.65%
		兼職 (或稱部分工時勞工)	160	13.05%	114	9.30%	274	22.35%

註：

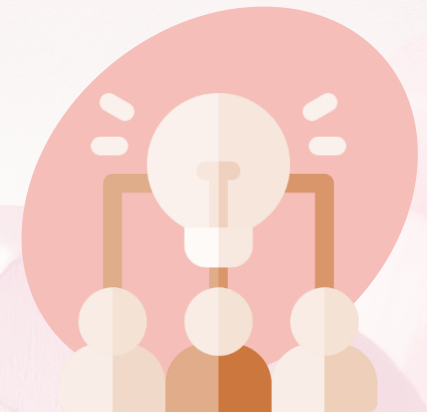
1. 人數以實際員工人數計算。
2. 統計涵蓋範圍包括惠民實業股份有限公司、萬美崙仁大股份有限公司及萬嘉環保工業股份有限公司
3. 報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

各項員工類別的員工百分比

員工類別	性別	年齡	2025 年	
			人數	佔全體員工比例 (%)
管理階層	男	<30歲	-	-
		30~50歲	4	0.33%
		>50歲	14	1.14%
	女	<30歲	-	-
		30~50歲	1	0.08%
		>50歲	1	0.08%
非管理階層	男	<30歲	117	9.54%
		30~50歲	493	40.22%
		>50歲	289	23.57%
	女	<30歲	38	3.10%
		30~50歲	164	13.38%
		>50歲	105	8.56%
總計			1,226	100%

註：

- 管理階層係指經理級以上之同仁
- 進用重度身心障礙者，依法以二人核計



其他多元化類別

其他多元化類別				2025 年	
員工類別	多元化指標	性別	年齡	人數	佔全體員工比例 (%)
管理階層	原住民	男	<30歲	-	-
			30~50歲	-	-
			>50歲	-	-
		女	<30歲	-	-
			30~50歲	-	-
			>50歲	-	-
非管理階層	原住民	男	<30歲	2	0.16%
			30~50歲	10	0.82%
			>50歲	-	-
		女	<30歲	-	-
			30~50歲	2	0.16%
			>50歲	-	-
總計				14	1.14%

員工類別	多元化指標	性別	年齡	2025 年	
				人數	佔全體員工比例 (%)
管理階層	身心障礙者	男	<30歲	-	-
			30~50歲	-	-
			>50歲	-	-
		女	<30歲	-	-
			30~50歲	-	-
			>50歲	-	-
非管理階層	身心障礙者	男	<30歲	3	0.24%
			30~50歲	12	0.98%
			>50歲	26	2.13%
		女	<30歲	-	-
			30~50歲	2	0.16%
			>50歲	7	0.57%
總計				50	4.08%

6.1.2 人才任用

地區		年齡		2025 年									
				新進員工				離職員工					
				男	比例 (%)	女	比例 (%)	合計	比例 (%)	男	比例 (%)	女	比例 (%)
台灣地區	<30歲	58	4.73%	23	1.88%	311	25.37%	45	3.67%	29	2.37%	333	27.16%
	30~50歲	112	9.14%	47	3.83%			116	9.46%	41	3.34%		
	>50歲	53	4.32%	18	1.47%			75	6.12%	27	2.20%		
台灣地區員工總人數		1,226											
合計新進人數		311											
總新進率(%)		25.37%											
合計離職人數		333											
總離職率(%)		27.16%											

註：新進率與離職率較高，主要係受產業性質與工作環境影響。因本產業工作內容具一定勞動強度及環境條件挑戰，導致人員流動率相對偏高。為因應此情形，本公司持續優化薪資結構、強化員工關懷、完善教育訓練體系並改善工作環境，以提升員工留任意願及整體人力穩定性。

每名員工每年接受訓練的平均時數

本集團為提升員工專業能力，本集團持續規劃多元化的教育訓練課程，包含入職基本訓練、在職訓練及職能精進課程，協助同仁精進專業知識與核心能力。2025年度全體員工平均受訓時數為 15.9 小時，其中男性平均受訓 15.78 小時、女性 16.23 小時。

為協助員工精進專業職能，本集團鼓勵員工在職進修及考取相關專業證照，並提供學費及證照考取相關補助包括甲 / 乙級廢水處理專責人員、乙級室內配線技術士、乙級下水道技術士（涵蓋水質、管渠、處理及機電等類別）、侷限空間作業專業人員、品質管理人員，以及職業安全衛生等相關證照。

2025年				2025年	
項目	男	女	合計平均	課程類別	課程內容
管理階層	3.33	15.00	4.50	教育訓練	入職基本訓練
非管理階層	16.03	16.23	16.08	在職訓練	侷限空間、消防、高空作業、設備操作
合計平均	15.78	16.23	15.90	職能精進	證照

註：管理階層係指經理級以上之同仁

提升員工職能及過渡協助方案

為提升員工職能，本集團持續規劃且提供多元的職能提升計畫：

2025年		
計畫名稱	計劃內容描述	量化成果
高階主管專業研習	專業訓練	董事6人，1次 會計主管1人，9次 稽核主管1人，4次 總時數：約128小時
污泥處理教育訓練	污泥處理方式	每周1次，每次4小時 參加人員：約10人 總時數：約1,760小時
九大循環教育訓練	九大循環說明	辦理4次，每次6小時 參加人員：行政32人、廠站長20人、副理級以上8人 總時數：約1,440小時

此外，本集團於員工退休或終止勞雇關係時，依《勞動基準法》第16條規定提供預告期間謀職假或預告工資，並依法給付資遣費及退休金，保障員工權益。依勞工每月工資6%之提繳率，提撥至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。本公司2025年度退休金費用28,553仟元。本集團2025年度員工參與自願提撥退休金人數共計86人，自願參與佔人數比約7%。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

本集團營運採「優先聘用在地人才」原則，不僅有助於提升團隊管理效率與業務穩定性，也能促進當地經濟發展、提高就業機會並改善社區生活品質。集團的重要營運據點為位於台灣的公司總部、雲林、台南、高雄辦公室及子公司據點，高階管理階層定義為協理級（含）以上主管，全數為台灣籍，因此，僱用當地居民為高階管理階層占比100%。

6.1.3 員工權益保障

團體協約

本集團目前無成立工會和集體協商協定，透過定期勞資會議及多元方式與員工溝通2025年共舉辦4場。依據相關法令規定，勞資雙方依照勞動契約書、工作規則及各項管理規章辦理，內容明訂員工權利義務及福利項目，以維護員工權益，並依法成立職工福利委員會，保障並執行各項員工福利及權益。未來本集團將持續與員工保持良好互動，恪守當地勞動法規，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。

員工福利

本集團除依照法律規定，提供勞保、健保、法定假期（含育嬰假）外，亦為全職員工投保團體意外險（包含工作場所意外身故、受傷、開刀住院）。同時，惠民實業設有福委會，提供子女獎學金、新婚津貼、生產津貼、奠儀慰問、年終禮券、生日禮金等。

育嬰假

本集團依據《性別工作平等法》第16條第1項規定提供員工育嬰假。本集團員工（不限性別）皆可申請育嬰假，而期間不得逾二年。若員工欲申請育嬰假，需要填寫申請單並提供附件，由本集團人資協助蓋章寄送勞工局並於集團系統登記身分。育嬰假期間不予計算年資。

2025年		
項目	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數(A)	4	6
當年度實際申請育嬰假人數(B)	3	6
申請率(B/A)	75%	100%
請育嬰假者於當年度應復職人數(C)	4	6
當年度實際申請復職人數(D)	3	4
復職率(D/C)	75%	67%
上一年度復職人數(E)	2	2
上一年度復職滿一年人數(F)	2	2
留任率(F/E)	100%	100%

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

2025年			
員工類別	基本薪資	酬金	總薪酬
管理階層	0.98 : 1	1.16 : 1	1.02 : 1
非管理階層	1.21 : 1	1.27 : 1	1.21 : 1

註：

1. 管理階層係指經理級以上之同仁
2. 總薪酬 = 薪資 + 酬金
3. 表格內薪酬比例女性薪酬皆為1
4. 薪酬差異主要反映職務責任、年資及績效表現差異，並非性別因素所致。

關於營運變化的最短預告期

在執行重大營運變化前，如評估可能嚴重影響員工權益，本集團將依勞動基準法規定提前通知員工。依《勞動基準法》第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約者，其預告期間按下列規定辦理：

- 繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告之。
- 繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。
- 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

因本集團以承攬業主專案為主要業務，專案結束即可造成營運上重大變化及人力上的需求變動，進而影響員工權益。若專案結束，本公司優先安置留任員工至其他專案或地區任職。在資遣流程中，除依員工年資提前預告外，本公司會將資遣名單提報員工就職所在地之勞工局及相關主管機關，並提供資遣員工於法定預告期間內每週一至二天的謀職假，以利其尋找下一份工作。本公司亦將依員工實際在職期間，計算並給付相應之資遣費。於員工最後工作日，本公司將依法辦理勞保退保作業，並提供退保單、工作證明書及非自願離職證明，以保障員工後續就業與相關權益。

定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

本集團之全職員工每年皆須接受定期績效考核。2025年考核情形如下：

2025年				
員工績效考核人數-依員工層級分類	績效考核人數			績效考核人數佔全體員工比例
	男	女	小計	
管理階層	18	2	20	1.63%
非管理階層	739	193	932	76.02%

註：

1. 管理階層係指經理級以上之同仁
2. 因產業特性兼職員工流動率較高，本公司之績效考核制度僅適用於全職員工。



6.2 職場安全與保障

重大主題管理方針

重大主題	職場安全與保障	
權責單位	職業安全衛生管理單位	
衝擊描述	正面 實際衝擊	當企業落實安全與健康管理時，員工能直接感受到更安全的工作環境，職災與健康受損的風險明顯下降，不僅提升身心健康，也讓工作更安心、穩定。員工透過風險辨識與安全意識的提升，建立公司的正向安全文化，進而在更健康、可靠的環境中維持更好的工作表現與幸福感。
	正面 潛在衝擊	強化職安衛管理不僅能提升公司治理的成熟度，也能在符合法規與對齊國際標準的過程中，進一步建立利害關係人的信任，奠定更穩固的永續發展基礎
	負面 實際衝擊	未能有效管理職安衛風險可能導致職業災害或嚴重傷害，使員工面臨死亡或長期失能，也可能引發職業病或慢性健康問題，影響其工作能力與生活品質。事故發生後，不僅會造成停工與營運中斷，降低生產效率，還會增加醫療補償、保險理賠與法律責任等成本，對公司與員工造成負面衝擊。
	負面 潛在衝擊	在職安衛管理不善，不僅可能損害公司聲譽與品牌形象、削弱投資人與業主的信任，也容易引發勞資爭議、造成員工士氣下降；同時，一旦違反相關法規，還可能面臨行政處分或罰鍰，進一步損害公司及投資人的利益。
政策 / 承諾	依 ISO/CNS 45001 建立職業安全衛生管理制度，預防職業災害與職業病，提供安全健康之工作環境，並將員工及受公司管控之非員工納入管理範圍，持續改善職業安全衛生績效。	
採取行動	建置與維運職業安全衛生管理系統：導入 ISO/CNS 45001 職安衛管理系統，建立危害辨識與風險分級管理機制，並透過管理、定期內稽確保持續改善。 危害辨識與風險分級管理：針對作業活動、設備與工作環境進行危害辨識與風險評估，依可能性與後果嚴重性進行分級，優先改善高風險作業並依分層控制原則採取相應管控措施。 承攬商與業務關係管理：透過合約規範、進場管理與稽核輔導，將承攬商及派遣人員納入職安衛管理，並於非直接控管場所運用業務影響力以降低其作業可能造成的負面衝擊。 職業安全工具箱會議：施工前進行工具箱會議，確保人員了解安全規範以降低職業風險。 預防職業災害與職業病：針對噪音、化學品、人因工程及心理社會因素等高風險與長期暴露危害，進行環境測定、特殊健檢與健康追蹤，並改善通風、流程與作業環境。 教育訓練與安全文化推動：定期辦理職安衛教育訓練與緊急應變演練，強化員工及承攬商的風險辨識與安全作業能力，並透過宣導與溝通推動全員參與的安全文化。 健康服務與員工支持措施：設置護理人員與醫師諮詢服務，提供健康管理、心理支持與醫療轉介，協助員工及早辨識健康風險並獲得適當照護。 事故通報與持續改善機制：建立事故通報、調查與矯正預防制度，並將改善結果回饋至風險管理流程。	

追蹤評核機制	- 績效指標追蹤：以職業災害、職業病健康風險、作業環境測定與特殊健檢結果，以及教育訓練與演練成果等指標，作為年度職安衛績效追蹤與管理檢討之依據。 - 定期稽核與巡查制度：定期辦理內部職業安全衛生稽核、自主檢查及現場安全巡查，以確認管控措施落實情形並確認風險評估與控制措施之有效性。 - 管理審查與跨部門檢討：管理階層定期召開職業安全衛生管理審查會議，彙整績效指標與稽核改善成效，評估制度之適切性與有效性，並規劃後續改善方向。 - 員工參與與回饋機制：建立員工意見反映與溝通管道，鼓勵員工回報潛在風險與安全建議，將其納入追蹤與改善流程。 - 持續改善機制：依追蹤結果持續修訂風險評估、管理措施與教育訓練，形成PDCA之循環機制，促使職業安全衛生管理制度持續精進。		
管理目標	短期目標（3年以內） 重大職業災害事件（死亡或六個月內難以復工之事故）發生率維持 0 件	中期目標（3-5年） 全體職業災害發生率（含輕傷事故）較基準年2026年下降 5-10%	長期目標（5年以上） - 維持重大職業災害（死亡及重度失能）發生率 0 件 - 每年定期進行預防職業病相關調查，以高風險作業逐年消除為目標，職業病新發生率趨近於 0 - 建立成熟之職業安全衛生文化，提升風險意識使員工主動通報風險案件數逐年提升
年度績效	- 重大職災0件 - ISO45001缺失改善完成率 ≥95% - 委請外部專家完成 6 廠站職安稽核，確保作業合規，並透過雲端共享報告，將實務經驗轉化為數位教育資源，落實全員安全參與		
利害關係人的參與	本公司透過職業安全衛生委員會、教育訓練、承攬商管理與專業人員參與機制(如：工具箱會議、協議組織會議、職安衛管理委員會)，蒐集員工及相關利害關係人對職業安全衛生之意見，並將其納入風險評估與管理措施之持續改善流程。		

6.2.1 職業安全衛生

職業安全衛生管理系統

本集團重視員工職業安全與健康，承諾提供安全、健康之工作環境，並以預防職業災害與持續提升職安衛績效為核心目標。

本集團依循《職業安全衛生法》及相關子法辦理職安衛管理事項，包括《職業安全衛生管理辦法》、《勞工作業環境監測實施辦法》、《危害性化學品標示及通識規則》等與營運性質相關之法規要求。依據法規，本公司設置安全衛生組織及專責人員並制定《安全衛生運作管理作業程序》、《緊急事件準備與應變管理程序》、《員工意外事件通報》、《處理及調查管理程序》、《風險與機會規劃行動管理程序》，透過以上政策定期執行危害辨識與風險評估、教育訓練、健康檢查、作業環境監測、承攬商管理、事故通報與調查及改善追蹤等各項作業，以確保工作場所安全。

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

本集團依 ISO/CNS 45001 建立職業安全衛生管理制度，員工與受公司管控之非員工皆納入管理範圍，透過系統化的管理流程預防職業災害與職業病，並持續精進職安衛績效。

職業安全衛生管理系統涵蓋率之統計		
公司員工人數	(A)	1,226
工作者 (非員工) 人數	(B)	319
職業安全衛生管理系統所涵蓋之員工及工作者(非員工) 人數	(C)	1,545
職業安全衛生管理系統所涵蓋之員工及工作者(非員工) 比例	(D) = $[C / (A + B)] \times 100\%$	100%
職業安全衛生管理系統經內部稽核之員工及工作者(非員工) 人數	(E)	132
職業安全衛生管理系統經內部稽核之員工及工作者(非員工) 比例	(F) = $E/C \times 100\%$	8.54%
職業安全衛生管理系統經外部組織稽核或認證之員工及工作者(非員工) 人數	(G)	132
職業安全衛生管理系統經外部組織稽核或認證之員工及工作者(非員工) 比例	(H) = $G/C \times 100\%$	8.54%

危害辨識與風險評估

本集團依據 ISO/CNS 45001 職業安全衛生管理系統之要求，建立職業危害辨識與風險評估機制，針對各項作業活動、設備設施及工作環境進行系統性盤點。流程內容分為以下七點：

- 1、作業編號及名稱
- 2、辨識危害及後果
- 3、現有防護設施
- 4、評估風險
- 5、消除危害或降低風險改善機會所採取之控制措施
- 6、控制後預估風險
- 7、行動規畫

各廠每年依據上述第一至七項自評廠區區職業安全衛生管理計畫並識別場域有風險的作業流程。當有新專案、製程改變或人員異動再進行風高風險作業項目識別。

其中風險評估係依「發生可能性」與「後果嚴重性」進行分析，並特別將可能導致死亡或於六個月內難以恢復原工作能力之事件，列為嚴重職業傷害風險項目，納入優先管理。

依風險評估結果將職業危害區分為高風險、中風險及低風險等級，並依不同風險等級採取分層控制措施：

- **高風險 (High Risk)**：需優先改善，並採取工程控制、行政管理及個人防護設備等多重防護措施，且須經主管核准後方可執行作業。
- **中風險 (Medium Risk)**：訂定標準作業程序，並加強教育訓練與現場巡查。
- **低風險 (Low Risk)**：持續監測並定期檢討改善。

目前辨識之高風險職業危害（可能導致嚴重職業傷害）依據 ISO/CNS 45001 風險評估結果，本公司目前列為高風險之職業危害包括：

項目	危害風險內容	可能產生之危害
1	高處作業	墜落致重傷或死亡
2	機械設備操作與維修	夾捲、截肢等嚴重傷害
3	電氣作業	感電致命風險
4	火災及爆炸相關作業	人員傷亡
5	密閉空間作業	缺氧、中毒風險
6	化學品使用與洩漏	急性中毒或重大健康傷害
7	車輛及物流作業	交通事故風險

2025年度僅總公司及內湖水廠執行ISO/CNS 45001職業安全衛生管理系統之外部驗證作業，其餘場域則以內部稽核為主，並聚焦於高風險作業之危害辨識與風險評估，以確保作業安全。

針對部分場域中具有先天聽力受損之員工，公司已採取多項防護與改善措施，包括設置隔音設備、提供耳罩及耳塞等個人防護具，並定期實施噪音檢測與監測，以降低噪音對員工健康之影響，持續強化職場安全與健康保護機制。

危害事故調查程序

當發生職業危害或危險狀況時，應由各專案主管立即通報總公司，並採取匿名機制以保護通報者之身分與權益。工作者得依現場實際情況自行判斷是否停止作業，並可立即撤離作業場所進行避難，且不因該等行為受到任何不利處分。

事故處理流程涵蓋「通報、現場操作與處置、資料蒐集、分析研判、報告撰寫及改善措施執行」等步驟，以系統性方式找出事故之根本原因並防止再度發生。一般而言，事故發生後應即時通報主管單位，並於規定期間內成立專案小組，進行現場勘查、訪談相關人員、分析事故原因，提出具體改善措施，並完成事故調查報告，以落實持續改善與風險管理。

1. 事故發生：事故發生後 24 小時內，依事故規模組成事故調查小組進行調查。
2. 調查小組：
 - 訪談相關人員並蒐集資料。
 - 審查危害影響程度及發生可能性，並判定事故潛在危害因子與風險等級。
 - 辨識事故之直接原因、間接原因及基本原因。
3. 分級管控
 - 依案件嚴重程度進行分類。
 - 第一級：重大職災及意外事故
 - 第二級：非重大職災及意外事故
4. 呈報管理處：調查結果與改善措施會呈報管理處，以防止事故再度發生。
5. 各事業部：指派同仁接受重大異常調查專業訓練，以提升調查專業能力。若有需要進行跨公司（或跨廠處）的重大異常調查，可依實際情況指派適當人力協助調查

有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

本集團每季安排職業安全衛生委員會，針對公司當季之最新職安衛法規、內部規範及職安衛事件進行討論，2025年共舉辦4次會議。

職業安全衛生委員會組織狀況							
場域	委員會人數	勞工代表人數	勞工代表占比 (百分比)	描述委員會職責	描述決策權範圍	描述發生爭端解決機制	開會頻率 (每週/每月/每季)
台北總公司	7	4	57.14%	政策與計畫審議、環境監測與健康管理、事故預防與分析、勞資諮商與建議	母公司與子公司全廠區	如有疑義，於會議中提出，由委員會成員共同討論，經疑義提出者與委員會成員確認無異議後，予以通過。	每季

有關職業安全衛生之工作者訓練

本集團每季舉辦職業安全衛生教育訓練，提升員工安全衛生職能，相關培訓均為免費，並聘請專業合格講師為本公司員工執行，2025年開展教育培訓內容包含：預防局限空間災害、特定化學物質作業場所作業程序、預防墜落災害、急救常識訓練。共1,226人次參訓，培訓總時數3,678小時

有關職業安全衛生之工作者訓練			
營運據點	員工人次	訓練時數	完訓率
惠民	1,166	3,498.0	100%
萬嘉	40	120.0	100%
萬美崙	20	60.0	100%

註：本公司職業安全衛生教育訓練之對象以集團內部員工為主，未納入非員工之工作者。對於非員工工作者（如承攬商人員），其相關安全衛生教育訓練由承攬商自行負責辦理；惟其進入公司作業場所前，須由本公司進行必要之危害告知，使其充分了解作業環境中之潛在風險與相關安全注意事項，以維護作業安全。

職業傷害與職業病

本集團依據 ISO/CNS 45001 風險評估結果，本集團目前辨識出高風險作業項目可能產生之職業災害如：

- 職業傷害類：高處墜落、機械捲夾、感電及不法侵害（職場暴力）。
- 職業病類：噪音暴露、粉塵暴露、肌肉骨骼疾病（人因性危害）及化學品暴露。
- 關鍵化學品清單：正己烷、鉻酸及鉻化合物、有機溶劑（甲苯、二甲苯）、酸鹼類及消毒劑。

針對高風險職業災害，本集團依 ISO/CNS 45001 分層控制原則（消除、取代、工程控制、行政管理及個人防護）採取以下措施：

1. 消除與取代：

- 製程優化：評估並導入低毒性或無毒化學品（如以正庚烷取代正己烷），從源頭消除職業病風險。
- 自動化導入：建置抽吸幫浦添加藥劑，消除重物搬運導致的人因性職業病，並減少人員進入高風險作業區的機會。

2. 工程控制措施：

- 環境改善：針對化學暴露與粉塵，設置局部排氣裝置及密閉化系統；針對噪音危害，降低人員於噪音作業區暴露時間並配置個人防護設備、及進行作業環境監控。
- 物理隔離：設置安全聯鎖裝置、防護圍欄及防墜系統，防止人員與危害源直接接觸造成職業傷害。

3. 行政管理與健康監測：

- 管理制度：建立化學品管理清冊（SDS）與高風險作業許可制度並落實作業輪調制度以縮短員工暴露於有害環境之時間。
- 精準健康管理：辦理特殊作業健檢（如聽力、鉻酸及其鹽類或重鉻酸及其鹽類），由專任護理師及臨場醫師針對健檢分級二、三級以上人員進行健康追蹤與工作適性評估。
- 職場暴力預防：針對職場不法侵害建立申訴與調查機制，必要時進行工作壓力評估與心理諮商轉介。

4. 教育訓練與應變演練：

- 辦理化學品安全通識、噪音防護、人因工程及不法侵害預防教育訓練。
- 定期執行緊急應變演練（如化學品洩漏處理），提升員工風險辨識與正確應變能力。

5. 個人防護設備

- 提供經認證之安全帽、防墜設備、呼吸防護具（如防毒面罩）、聽力防護具及防護衣物。
- 透過教育訓練確保正確穿戴與密合度測試，作為保護員工健康的最後防線。

職業病預防措施

除針對可能導致嚴重職業傷害之高風險作業進行優先管控外，本集團亦依據 ISO/CNS 45001 職業安全衛生管理系統之風險評估結果，針對其他職業危害（如物理性、化學性、人因工程及心理社會因素）採取多項預防與控制措施，以降低員工健康風險。

項目	措施
1 物理性危害 (噪音、溫熱、照明、震動)	- 設置隔音、防護及改善通風設備，提供並要求使用聽力防護具（如耳塞、耳罩） - 定期辦理作業環境測定與健康檢查（如聽力檢查） - 調整作業時間與工作輪班制度，降低長時間暴露風險
2 化學性危害 (化學品接觸與暴露)	- 建立化學品清冊與安全資料表（SDS）管理制度，實施化學品標示與儲存分區管理 - 提供防護手套、護目鏡及呼吸防護具 - 辦理化學品安全教育訓練 - 定期執行特殊作業健康檢查與暴露評估
3 人因工程與肌肉 骨骼傷害預防	- 改善工作站設計與作業姿勢 - 提供適當之輔助工具及設備 - 推動工作輪調與休息制度 - 提供姿勢調整與伸展運動之衛教指引
4 心理社會危害 (工作壓力與情緒風險)	- 提供醫師或護理人員健康諮詢服務 - 建立員工關懷與轉介機制 - 透過健康資訊宣導（如健康週報）提供壓力調適與心理健康相關資訊 - 鼓勵員工於有需要時尋求外部專業醫療或心理資源

職業災害與職業病事件統計表

所有員工		2025年		
		男	女	合計
職災件數	(A)	-	1	1
GRI 準則下的通勤事故件數	(B)	-	-	-
工作總時數	(C)	1,745,429	588,155	2,333,584
失能傷害頻率 (FR)	(D)	$D = A/C \times 1,000,000$		
損工日數	(E)	-	53	53
失能傷害嚴重率 (SR)	(F)	$F = E/C \times 1,000,000$		
嚴重職業傷害件數 (排除死亡人數)	(G)	-	-	-
嚴重職業傷害率	(H)	$H = G/C \times 1,000,000$		
職業傷害造成死亡件數	(I)	-	-	-
職業傷害造成的死亡比率	(J)	$J = I/C \times 1,000,000$		
可記錄之職業傷害件數	(K)	$K = A+B$		
可記錄之職業傷害比率	(L)	$L = K/C \times 1,000,000$		
職業病所造成的死亡件數	(M)	-	-	-
職業病所造成的死亡比率	(N)	$N = M/C \times 1,000,000$		
可記錄之職業病事件總計 (含死亡件數)	(O)	-	-	-
可記錄之職業病率 (ODR)	(P)	$P = O/C \times 1,000,000$		
缺勤總日數	(Q)	-	77	77
總工作人日數	(V)	218,179	73,519	291,698
缺勤率(AR)	(R)	$R = Q/V \times 100\%$		

所有員工			2025年		
			男	女	合計
年度職業災害人數	(S)	$S=A+O$	-	1	1
年底總員工人數	(T)		-	309	1,226
依企業ESG資訊揭露定義職業災害比率	(U)	$U= S/T \times 100\%$	-	0.32%	0.08%

註 1：職災件數統計不含上、下班途中交通意外事故。

註 2：報導年度發生之職業傷害主要類型為執行勤務時之交通事故。

註 3：失能傷害頻率 (FR) = (職災件數 / 工作總時數) * 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。

註 4：失能傷害嚴重率 (SR) = (損工日數 / 工作總時數) * 1,000,000，採計至整數，小數位捨棄。

註 5：嚴重職業傷害件數：指工作者無法恢復的傷害 (如截肢)、或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

註 6：嚴重職業傷害率 = (嚴重職業傷害件數 / 工作總時數) * 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。

註 7：職業傷害造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作總時數) * 1,000,000

註 8：可記錄之職業傷害件數：按「職業安全衛生法」須通報政府之職災(A)及 GRI 準則定義的通勤交通事故(B)之總和，包含死亡人數、嚴重職業傷害人數。

註 9：可記錄之職業傷害比率 = (可記錄的職業傷害件數 / 工作總時數) * 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。

註 10：報導年度發生之職業病的主要類型為：無職業病發生

註 11：職業病所造成的死亡比率 = (職業病所造成的死亡件數 / 工作總時數) * 1,000,000

註 12：可記錄之職業病率 (ODR) = (職業病事件總計 / 工作總時數) * 1,000,000

註 13：缺勤率 (AR) = (缺勤總日數 / 總工作人日數) * 100%

所有非員工			2025年		
			男	女	合計
職災件數	(A)		-	-	-
GRI 準則下的通勤事故件數	(B)		-	-	-
工作總時數	(C)		386,000	252,000	638,000
失能傷害頻率 (FR)	(D)	$D = A/C \times 1,000,000$	-	-	-
損工日數	(E)		-	-	-
失能傷害嚴重率 (SR)	(F)	$F = E/C \times 1,000,000$	-	-	-
嚴重職業傷害件數 (排除死亡人數)	(G)		-	-	-
嚴重職業傷害率	(H)	$H = G/C \times 1,000,000$	-	-	-
職業傷害造成死亡件數	(I)		-	-	-
職業傷害造成的死亡比率	(J)	$J = I/C \times 1,000,000$	-	-	-
可記錄之職業傷害件數	(K)	$K = A+B$	-	-	-
可記錄之職業傷害比率	(L)	$L = K/C \times 1,000,000$	-	-	-
職業病所造成的死亡件數	(M)		-	-	-
職業病所造成的死亡比率	(N)	$N = M/C \times 1,000,000$	-	-	-
可記錄之職業病事件總計 (含死亡件數)	(O)		-	-	-
可記錄之職業病率 (ODR)	(P)	$P = O/C \times 1,000,000$	-	-	-
缺勤總日數	(Q)		-	-	-
總工作人日數	(V)		48,250	31,500	79,750
缺勤率(AR)	(R)	$R = Q/V \times 100\%$	-	-	-

所有員工			2025年		
			男	女	合計
年度職業災害人數	(S)	$S=A+O$	-	-	-
年底總員工人數	(T)		193	126	319
依企業ESG資訊揭露定義職業災害比率	(U)	$U= S/T \times 100\%$	-	-	-

註 1：職災件數統計不含上、下班途中交通意外事故。

註 2：報導年度發生之職業傷害主要類型為執行勤務時之交通事故。

註 3：失能傷害頻率 (FR) = (職災件數 / 工作總時數) * 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。

註 4：失能傷害嚴重率 (SR) = (損工日數 / 工作總時數) * 1,000,000，採計至整數，小數位捨棄。

註 5：嚴重職業傷害件數：指工作者無法恢復的傷害 (如截肢)、或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

註 6：嚴重職業傷害率 = (嚴重職業傷害件數 / 工作總時數) * 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。

註 7：職業傷害造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作總時數) * 1,000,000

註 8：可記錄之職業傷害件數：按「職業安全衛生法」須通報政府之職災(A)及 GRI 準則定義的通勤交通事故(B)之總和，包含死亡人數、嚴重職業傷害人數。

註 9：可記錄之職業傷害比率 = (可記錄的職業傷害件數 / 工作總時數) * 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。

註 10：報導年度發生之職業病的主要類型為：無職業病發生

註 11：職業病所造成的死亡比率 = (職業病所造成的死亡件數 / 工作總時數) * 1,000,000

註 12：可記錄之職業病率 (ODR) = (職業病事件總計 / 工作總時數) * 1,000,000

註 13：缺勤率 (AR) = (缺勤總日數 / 總工作人日數) * 100%

6.2.2 員工健康促進

職業健康服務與健康促進

本集團依循法規要求與風險管理原則，建構完善之職業健康服務制度，由具專業資格之醫護人員與特約職業醫學科醫師共同執行，透過系統性之危害辨識、健康風險評估、法定健康保護計畫推動及職業病預防管理，持續降低工作場所對員工健康之不利影響。醫護人員依據定期健康檢查結果趨勢及現場觀察，向職業安全衛生管理單位提出工程或管理改善建議，例如：個人防護具的採購及領用記錄、盤點工作動素，降低骨骼肌肉風險。

同時，確保職業健康服務於上班時間內具可近性，並以無歧視原則提供予所有員工；所有健康相關資料均採分級權限管理，並以去識別化方式進行統計與分析，避免個人身分遭到辨識，以確實維護工作者個人健康資訊之機密性與隱私權。並依個案需求彈性調整工作內容與工作量，且明確區分健康管理作業與人事行政管理職責。所有健康相關資訊僅作為醫療照護與健康促進用途，不作為人事考核、升遷、調薪或工作分派之依據。人資單位僅取得與工作安全或工作適性相關之必要建議結果（例如是否適合從事特定作業），不接觸個人疾病診斷或詳細健康資料，以確保工作者不因其健康狀況而遭受任何有利或不利之差別待遇。藉由外部專業諮詢、持續教育訓練及內部稽核與管理審查機制，不斷精進服務品質，確保所有工作者能於安全、健康且受支持之工作環境中執行職務。

為全面強化職場健康與安全管理，本集團從預防、應變及持續改善等面向，系統性建構職業健康服務與安全防護機制。透過設置急救與防災設備（如 AED、急救藥品及防火防災設施）、落實設備工具定期維護、辦理安全防護演練、設置安全示警與持續宣導，以及執行自主環境安全檢查，建立完善之災害預防與緊急應變體系。藉由制度化管理與員工參與，提升整體風險辨識與應變能力，降低職業災害發生風險，確保員工於安全、健康之工作環境中執行職務，持續精進職場安全與健康防護水準。



項目	說明	績效
健康促進講座	2025 年度之工作者健康促進措施以「定期健康檢查與健康風險預防」為主要推動方式，透過一般勞工及特殊作業健康檢查，進行員工健康狀況監測與早期發現潛在健康風險，作為預防性健康促進管理機制。 本年度未另行辦理健康促進講座，係以制度化健康檢查及健康管理作業作為主要健康促進策略，確保員工健康風險能及早辨識與介入。	每年定期一次，員工受益人數：1,226人
健康檢查	本集團依據勞工健康保護相關規定，於 2025 年度持續推動員工健康促進措施，辦理一般勞工健康檢查及特殊作業健康檢查（噪音、正己烷、鉻酸），透過定期健康監測與早期發現職業相關健康風險，作為預防性健康促進與職場健康管理措施之一，提升員工健康意識並建立完善之健康照護機制。	本年度健康檢查相關投入總金額為1,502,900 元，作為預防職業病、及早發現健康風險與落實職業健康管理之重要措施。
提倡健康飲食	2025年度提供電子健康週報共 12 期，內容涵蓋健康知識宣導、壓力調適、生活型態管理及疾病預防等主題，作為持續性之員工健康促進措施。 透過定期發布健康週報，提升員工健康識能與自我照護意識，建立非活動型、制度化之健康促進機制。	年度健康週報健康促進投入成本約298,934 元
醫師駐診或臨場諮詢服務	2025 年度提供醫師駐診及臨場健康諮詢服務，每月辦理一次，由專業醫師提供員工個別健康諮詢與風險評估，協助員工進行健康問題釐清及預防性健康管理，作為制度化之工作者健康促進措施。 當員工有進一步專業需求時，將建議其運用國家既有醫療資源（如醫療院所心理門診或相關專業機構），以確保其可取得適當之心理健康支持服務。 相關作業包含員工名單安排、工作調整通知及面談服務執行，建立完整之健康支持與轉介機制。	年度醫師臨場諮詢健康促進總投入經費約163,500 元
設置護理師	2025 年度每月辦理醫師駐診及臨場諮詢服務，提供員工個別健康諮詢與預防性健康管理，作為制度化工作者健康促進措施。	年度人力投入成本約840,000 元

註：對於非屬本集團直接聘僱之工作者（如承攬或派遣人員），其非職業醫療及健康服務主要由其原雇主依相關法令規定提供，本集團則以工作場所安全與緊急應變支援為主要責任範圍。

項目	說明	績效
急救器材與設備	強化職場緊急醫療應變能力與保障員工生命安全，自主設置自動體外心臟去顫器（AED），作為職業健康服務與緊急救護設備之一環。 透過於工作場所配置 AED 設備，建立突發心臟驟停事件之即時應變機制，提升員工與訪客於緊急狀況下之存活機會，並完善公司職場健康與安全防護體系。	自主設立14台 員工受益人數：1,226人 非員工受益人數：319人 投入金額：1,176,000元
	提升職場緊急醫療應變能力及確保員工於突發事故或身體不適時能即時獲得初步處置，自主設置急救藥品及急救器材，作為職業健康服務與緊急應變設備之一環。 透過於工作場所配置完整之急救資源，建立基礎醫療支持與即時處理機制，強化員工生命安全保障及公司整體職場健康與安全防護體系。	設置106組 員工受益人數：1,226人 非員工受益人數：319人 投入金額：2,072,000元
	強化職場災害預防與緊急應變能力，於各工作場所設置防火防災相關設備，作為職業健康服務與安全防護資源之一環。 透過完善防火及防災設備配置，建立災害發生時之即時應變機制，降低火災及突發事故對員工生命安全與健康之影響，持續提升職場安全與健康防護水準。	設置1,849處 員工受益人數：1,226人 非員工受益人數：319人 投入金額：504,000元
	確保工作場所設備與工具之安全性及穩定運作，降低因設備異常導致之職業災害風險，持續執行設備工具定期維護作業，作為職業健康服務與安全管理措施之一環。 透過制度化之巡檢、保養與維修機制，維持設備正常運作狀態，預防突發事故發生，並提升整體職場健康與安全防護水準。	設置106處 員工受益人數：1,226人 非員工受益人數：319人 投入金額：526,400元

項目	說明	績效
安全防護演練	提升員工對火災及各類突發災害之應變能力，定期辦理防火防災演習，內容包含緊急通報程序、疏散路線演練及初期滅火操作說明，強化員工對災害發生時之正確應變行動與自我保護能力。 透過演習活動，建立完整之緊急應變機制，降低災害對員工生命安全與職場營運之衝擊，並作為職業健康服務與安全管理措施之一環。	每年兩次 員工受益人數：1,226人 非員工受益人數：319人 投入金額：1,494,304元
	降低職場事故風險並提升員工安全意識，於工作場所設置安全示警標示及進行安全宣導作業，包含危險區域警示、作業注意事項提示及安全行為指引。 透過明確之視覺化警示與持續性宣導，協助員工即時辨識潛在風險，強化正確作業行為與自我保護意識，作為職業健康服務與職場安全管理措施之一環。	每年兩次 員工受益人數：1,226人 非員工受益人數：319人 投入金額：1,120,000元
	確保工作環境安全與降低職業災害風險，持續執行自主環境安全檢查作業，針對作業場所之設備設施、作業環境及潛在危害因子進行定期巡檢與評估。 透過制度化之自主檢查機制，及早發現環境安全缺失並即時改善，預防事故發生，強化職場風險管理能力，作為職業健康服務與安全管理措施之一環，確保員工於安全與健康之工作環境中執行職務。	員工受益人數：1,226人 非員工受益人數：319人 每日作業前檢查年度執行116天，共56處 每天檢查2次，共12,992次
導入職業安全衛生管理系統	導入 ISO/CNS 45001 職業安全衛生管理系統，建置系統化之職業安全衛生管理機制，針對職場危害進行風險辨識、評估與控制，並透過內外部稽核與持續改善程序，確保相關管理措施有效落實。 藉由管理系統之導入，整合公司既有安全衛生作業流程，提升職場風險預防能力與組織治理成熟度，建立符合國際標準之職業安全衛生管理架構，保障員工於安全與健康之工作環境中執行職務。	2023年導入ISO/CNS 45001職業安全衛生管理系統，涵蓋總公司及內湖污水廠， 員工受益人數：109人，投入金額：1,220,000元

預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

本集團本年度未針對承攬商或供應商進行正式之職業安全衛生稽核作業，惟仍透過合約規範與進場管理要求其遵守相關安全衛生規定。未來將逐步規劃導入承攬商與供應商之安全衛生稽核與輔導機制，以強化業務關係中之職業安全衛生管理。

針對承攬商及供應商之職業安全衛生管理方式如下：

- 契約與進場管理：

要求承攬商於進場前提供相關安全衛生文件（共同作業協議組織會議紀錄、危害告知單、作業許可申請表(局限空間作業進入許可、吊掛作業許可、動火作業許可、高架作業許可、開挖作業許可、危險性機械進場申請、施工人員名冊），並於合約中明定須遵循本公司之職業安全衛生相關規範。



- 稽核與現場查核：

依作業性質與風險程度，對承攬商及供應商執行現場安全巡查與作業稽核，檢視其作業環境、設備安全及防護措施是否符合相關規定。



- 輔導與改善機制：

當發現缺失時，提供改善建議與輔導，並要求其於期限內完成改善，作為後續合作與評估依據。



- 教育宣導與溝通：

透過安全宣導、說明會或書面通知方式，使承攬商與供應商了解本公司對職業安全衛生之要求，建立共同之安全文化與責任認知。



Chapter 7

社會公益參與



社會公益參與

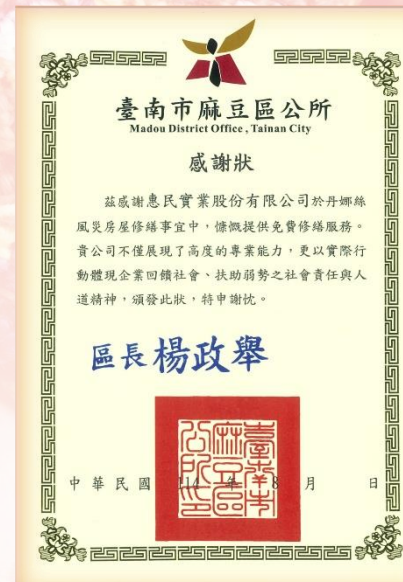
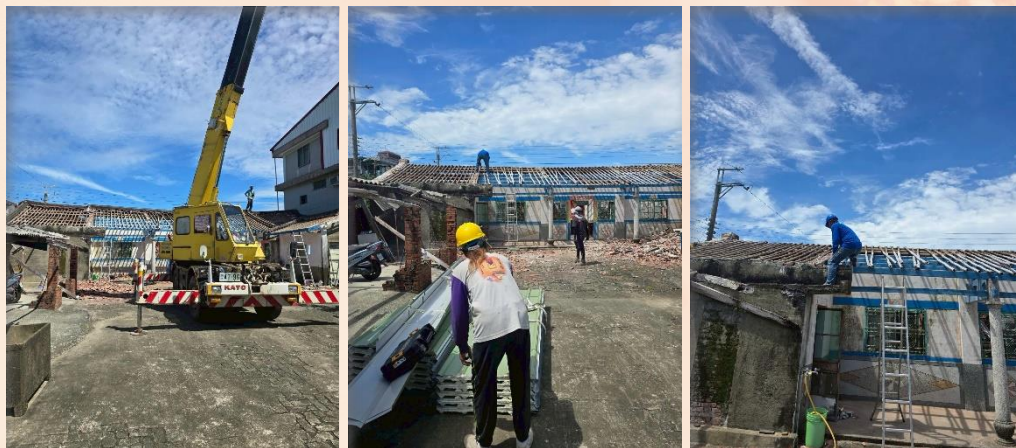
本集團落實企業社會責任並積極回應聯合國永續發展目標 (SDGs)，我們以「教育支持」為核心推動方向，長期關注經濟弱勢學生之學習機會與發展潛力，致力於打造更公平的教育環境。透過提供助學金及資源挹注，協助學生減輕經濟負擔、安心就學，進而提升整體教育品質與未來競爭力。

同時，亦延伸關懷至在地社區，結合扶貧與長者照顧行動，促進社會共融與永續發展。藉由教育紮根與社區支持並行的策略，實踐企業回饋社會、共創長遠價值之承諾。

活動專案名稱	服務對象	對應SDGs	行動方案(量化投入金額)
資助家庭經濟弱勢學生	岡山國中、北嶺國小、永安國中、路竹高中	SDG1 消除貧窮 SDG4 優質教育	捐贈250,000元助學金
資助家庭經濟弱勢學生	朝陽科技大學	SDG1 消除貧窮 SDG4 優質教育	捐贈60,000元助學金
社區扶貧	斗六區公所、扶朝里	SDG1 消除貧窮 SDG2 終結飢餓	投入92,000元回饋在地社區長青食堂，來達到敦親睦鄰之成效。

114年協助雲嘉南災害復原

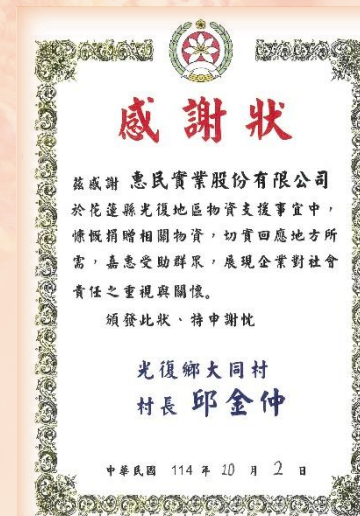
丹娜絲颱風114年7月6日從台灣西部登陸，少了中央山脈抵禦，風雨重創北台南，大量房舍屋頂遭吹掀、行動基地台受損、路樹倒塌，路不能行、話不能通，造成許多地區電力、通訊與聯外道路中斷，惠民實業協助麻豆區房屋修繕。



馬太鞍地區堰塞湖協助

114年9月，花蓮縣馬太鞍地區因堰塞湖溢流引發災害，造成道路及住宅內大量淤泥堆積。惠民實業攜手自來水公司組成「光復救災關懷團」，投入災後清淤作業，並協助修復受損之自來水管線，以支援當地基礎民生設施之迅速復原。





附錄 GRI準則索引

使用聲明

惠民實業已依循GRI準則報導2025年1月1日至2025年12月31日期間內的內容。

GRI 使用版本

GRI 1：基礎 2021

GRI 行業準則應用

2025年無適用之GRI行業準則

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼	GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼	
組織及報導實務				GRI 2 一般揭露2021	2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理與誠信經營	23	
GRI 2 一般揭露2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 營運概況	05		2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	03	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	02		策略、政策與實務			
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	02		2-23 政策承諾	2.1 企業永續承諾	10	
	2-4 資訊重編	關於本報告書	02		3.1 公司治理與誠信經營	23		
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	02		2-24 納入政策承諾	2.1 企業永續承諾	10	
活動與工作者			3.3 營運策略與經濟績效		37			
GRI 2 一般揭露2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 主要業務與營運表現	06		4.1 處理效能技術及品質	41		
		1.3 價值鏈概況	07	4.3 業主關係管理	53			
		4.2 供應鏈管理	50	6.1 幸福職場	77			
	2-7 員工	6.1 幸福職場	77	6.2 職場安全與保障	84			
	2-8 非員工的工作者	6.1 幸福職場	77	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 公司治理與誠信經營	23		
治理					2-27 法規遵循	3.1 公司治理與誠信經營	23	
GRI 2 一般揭露2021	2-9 治理結構及組成	1.4 永續發展小組	08		2-28 公協會的會員資格	1.3 價值鏈概況	07	
		3.1 公司治理與誠信經營	23		利害關係人議合			
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理與誠信經營	23		GRI 2 一般揭露2021	2-29 利害關係人議合方針	2.3 利害關係人及溝通議合	19
	2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理與誠信經營	23			2-30 團體協約	6.1 幸福職場	77
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理與誠信經營	23	重大主題揭露				
	2-13 衝擊管理的負責人	3.1 公司治理與誠信經營	23	GRI 3 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	2.2 重大性分析	15	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理與誠信經營	23		3-2 重大主題列表	2.2 重大性分析	15	
	2-15 利益衝突	3.1 公司治理與誠信經營	23					
	2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理與誠信經營	23					
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理與誠信經營	23					
		2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理與誠信經營	23				
		2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理與誠信經營	23				

	CH.1	CH.2	CH.3	CH.4	CH.5	CH.6	CH.7	
	前言	關於惠民實業	永續未來	永續營運	綠色營運	共榮社會	社會公益參與	附錄
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼	GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼	
營運策略與經濟績效								
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.3 營運策略與經濟績效	37	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	6.1 幸福職場	77	
	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3 營運策略與經濟績效	37		404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.1 幸福職場	77	
GRI 201 經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.1 幸福職場	77		404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.1 幸福職場	77	
	201-4 取自政府之財務援助	3.3 營運策略與經濟績效	37	GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	6.1 幸福職場	77	
GRI 415 公共政策 2016	415-1 政治捐獻	3.3 營運策略與經濟績效	37		405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.1 幸福職場	77	
處理效能技術及品質								
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 處理效能技術及品質	41	職業安全衛生				
業主關係管理				GRI 3 重大主題2021	3-3 重大主題管理	6.2 職場安全與保障	84	
GRI 3 重大主題2021	3-3 重大主題管理	4.3 業主關係管理	53		403-1 職業安全衛生管理系統	6.2 職場安全與保障	84	
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	4.3 業主關係管理	53		403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.2 職場安全與保障	84	
幸福職場					403-3 職業健康服務	6.2 職場安全與保障	84	
GRI 3 重大主題2021	3-3 重大主題管理	6.1 幸福職場	77	GRI 403 職業安全衛生 2018	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.2 職場安全與保障	84	
GRI 202 市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1 幸福職場	77		403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.2 職場安全與保障	84	
	401-1 新進員工和離職員工	6.1 幸福職場	77		403-6 工作者健康促進	6.2 職場安全與保障	84	
GRI 401 勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.1 幸福職場	77		403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.2 職場安全與保障	84	
	401-3 育嬰假	6.1 幸福職場	77		403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.2 職場安全與保障	84	
GRI 402 勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1 幸福職場	77		403-9 職業傷害	6.2 職場安全與保障	84	
					403-10 職業病	6.2 職場安全與保障	84	

附錄 其他GRI特定主題揭露

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼	GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
公司治理與誠信經營				廢棄物與水資源管理			
GRI 205 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	3.1 公司治理與誠信經營	23	GRI 303 水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.3 水資源與廢棄物管理	69
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1 公司治理與誠信經營	23		303-2 與排水相關衝擊的管理	5.3 水資源與廢棄物管理	69
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1 公司治理與誠信經營	23		303-3 取水量	5.3 水資源與廢棄物管理	69
GRI 206 反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.1 公司治理與誠信經營	23		303-4 排水量	5.3 水資源與廢棄物管理	69
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	3.1 公司治理與誠信經營	23		303-5 耗水量	5.3 水資源與廢棄物管理	69
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	3.1 公司治理與誠信經營	23	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.3 水資源與廢棄物管理	69	
供應鏈管理				GRI 306 廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.3 水資源與廢棄物管理	69
GRI 204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.2 供應商管理	50		306-3 廢棄物的產生	5.3 水資源與廢棄物管理	69
溫室氣體排放與能源管理					306-4 廢棄物的處置移轉	5.3 水資源與廢棄物管理	69
GRI 201 經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷減緩與調適	60	306-5 廢棄物的直接處置	5.3 水資源與廢棄物管理	69	
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2 溫室氣體排放與能源管理	66				
	302-3 能源密集度	5.2 溫室氣體排放與能源管理	66				
	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放與能源管理	66				
GRI 305 排放 2016	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放與能源管理	66				
	305-4溫室氣體排放強度	5.2 溫室氣體排放與能源管理	66				

附表二 氣候相關資訊

項次	項目	報告書章節 / 說明	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。	5.1 氣候變遷減緩與調適	60
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）。	5.1 氣候變遷減緩與調適	60
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1 氣候變遷減緩與調適	60
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。	5.1 氣候變遷減緩與調適	60
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性	-
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。	2025年度為本公司首次上櫃，亦為第一本永續報告書之編製年度，相關數據仍處於盤查與資料蒐集階段。未來公司將針對氣候相關之轉型風險與實體風險，逐步建立明確的因應計畫，以利惠民能從集團整體角度，更完整地規劃氣候相關風險之轉型方向。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具，故不適用。	-
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。	本公司係以環境保護為核心業務之企業，落實低碳營運及推動溫室氣體減量，為本公司永續經營之重要方向。為響應國家2050淨零排放政策，本公司以114年為減量基準年，後續將視營運規模、政策法規、技術發展及市場條件等因素，滾動檢討減量策略，逐步研議短、中、長期減量路徑，期於自身營運層面持續降低溫室氣體排放；目前初步規畫以溫室氣體密集度年減1%~3%作為量化管理目標。	-
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)。	1-1 請見下方表格 1-2 請詳5.2溫室氣體排放與能源管理	-

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 CO ₂ e)、密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元) 及資料涵蓋範圍			
本公司分類	總排放量 (公噸 CO ₂ e)(註1)	密集度(公噸CO ₂ e /百萬元) (註2)	
	2025年	2025年	
範疇一(直接排放量)	7.1671	0.0033	
範疇二(能源間接排放量)	47.6857	0.0218	
合計	54.8528	0.0251	

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。
依據金融監督管理委員會112年11月13日金管證字第11203852314號令規定，本公司屬實收資本額未達新台幣五十億元之上櫃公司之母公司個體，應自115年起完成盤查資訊揭露，117年起完成確信資訊揭露；本公司之合併財務報告子公司，應自116年起完成盤查資訊揭露，118年起完成確信資訊揭露。依據規定尚無需揭露確信資訊，故不適用。

註1. 直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）
 註2. 2025年直接排放量及能源間接排放量盤查範圍涵蓋惠民實業股份有限公司台北、雲林、台南、高雄辦公室及新竹據點
 註3. 2025年溫室氣體盤查標準為溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）
 註4. 溫室氣體排放量之密集度以個體營業額（新台幣百萬元）計算；2025年計算之營業額為新台幣2,185百萬元
 註5. 本公司依據金融監督管理委員會112年11月13日金管證字第11203852314號令規定，本公司屬實收資本額未達新台幣五十億元之上櫃公司故僅揭露2025年母公司個體盤查資訊，無2024年度盤查資料。

其他第三方證明

惠民實業股份有限公司-辦公室	大溪水資源回收中心	北港礮間曝氣氧化場	新光水資源回收中心	
ISO 45001: 2018	環境部環境教育場所認證	環境部環境教育場所認證	綠建築標章	智慧建築標章
				

石岡壩水資源回收中心	高雄園區污水處理廠			
環境部環境教育場所認證	ISO 14001環境管理系統	環境部產品碳足跡標籤	ISO 50001 能源管理系統	環境部環境檢驗測定機構許可證
				

高雄園區污水處理廠

環境部環境檢驗測定機構許可證



環境部環境教育場所認證



柳營水資源回收中心

ISO 9001



ISO 14001

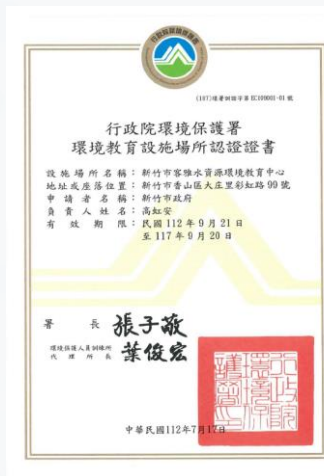


柳營水資源回收中心

ISO 45001



環境部環境教育場所認證



新竹市客雅水資源回收中心

環境部產品碳足跡標籤



碳足跡



內湖污水處理廠

環境部環境教育場所認證



內湖污水處理廠

環境部產品碳足跡標籤



碳標字第2313700001號
每1立方公尺廢(污)水處理量
<https://www.moeenv.gov.tw/>

本服務碳足跡依據ISO 14067：2018，並參考碳足跡服務類別規則(CFP-PCR)廢(污)水處理服務，第3.0版要求，計算結果為280 g CO₂e/m³，詳細處理服務相關資訊如下：

廢(污)水種類：生活污水
(廢(污)水處理服務)

廢(污)水處理方式：粗攔污柵→進流抽水站→細攔污柵→渦流式沉砂池→初級沉澱池→厭氧池、缺氧池、好氧池→二級沉澱池→消毒池→放流抽水池

場域名稱：內湖污水處理廠

(惠民實業股份有限公司代操作)

ISO 45001 職業安全衛生管理系統

CERTIFICATE



特此授予：

惠民實業股份有限公司
臺北市內湖區舊宗路2段2號內湖污水處理廠

管理體系符合
ISO 45001:2018

驗證範圍

廢(污)水處理設備規劃設計、組裝、安裝及代操作

證書編號：APRSTW021808005

證書發給日期：2024-03-15

證書有效日期：2027-03-15

本證書係根據國際標準ISO 45001:2018，經本認證機構審核通過，並符合相關法規要求，特此頒發。

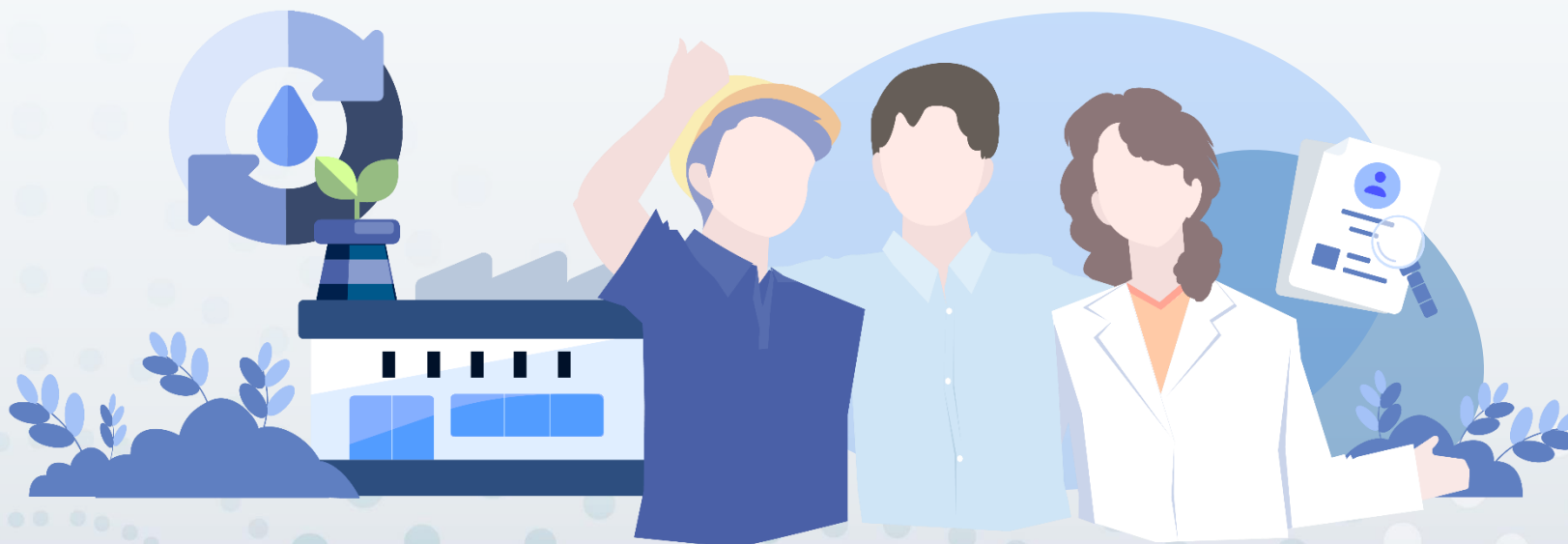


批准：



ARES International Certification Co., Ltd.
No.13-2, Ln.187, Wuyang Rd., Anping Dist., Tainan City 708, Taiwan
TEL: +86-201-1888-8888, FAX: +86-201-1888-8888
www.ares-regulation.com

ISO 17025實驗室管理系統





惠民實業股份有限公司
HUIMIN ENVIRONMENTAL TECH CORP.

2025 永續報告書
Sustainability Report