

2024

天品集團永續報告書

■ 報告書主要資訊

報告期間及範疇

本報告書涵蓋天品聯合企業股份有限公司及其子公司(以下簡稱「天品」、「本公司」)之營運資訊，內容包括公司治理、營運績效、環境管理與社會參與等面向，揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。財務數據採合併基礎編製呈現，反映母子公司整體營運成果，其餘章節則以主要營運據點 1 為統計範圍，聚焦於集團於臺灣地區的永續實踐。

依循規範

本報告書是依循 GRI 通用準則 2021 (GRI Universal Standards 2021) 編製。

發行資訊

- 發表時間：2025 年 08 月
- 發行單位：天品聯合企業股份有限公司
- 地址：桃園市中壢區石頭里中山路 141 號 8 樓
- 電話：(03)275-6356 傳真：(03)426-1750
- E-MAIL：jerryhung@datafab.com
- 網站：<http://www.datafab.com>

報告書確信

本報告為天品聯合企業股份有限公司首次編製之永續報告書，報告內容並未委託第三方進行外部確信。未來將依政府主管機關相關規範與推動時程，逐步強化報導品質與透明度，視實際需求辦理第三方確信，以提升報告之公信力與利害關係人信賴度。

註 1：財務資訊係以合併報表為基礎，本報告 ESG 相關資訊涵蓋天品聯合企業股份有限公司、天品國際股份有限公司、永恆生命事業股份有限公司。

目錄

1. 策略與願景

- 1.1. 經營者的話
- 1.2. 企業核心價值與承諾
- 1.3. 企業永續組織與架構
- 1.4. 利害關係人與重大主題鑑別

2. 關於天品

- 2.1. 公司概况、簡介
- 2.2. 主要服務、據點
- 2.3. 公司組織圖
- 2.4. 重要里程碑與榮譽記事
- 2.5. 公協會參與

3. 公司治理與營運績效

- 3.1. 公司治理實務
- 3.2. 法規遵循
- 3.3. 利害關係人溝通
- 3.4. 營運績效

4. 價值鏈管理

- 4.1. 客戶服務與滿意度
- 4.2. 供應商管理

5. 資安防護

- 5.1. 個人資料安全保護內容
- 5.2. 對於客戶個資保護

- 5.3. 殯葬業客戶個資保護

6. 環境保護

- 6.1. 永續發展策略
- 6.2. 天品之綠化措施
- 6.3. 氣候變遷相關財務揭露

7. 員工關係

- 7.1. 人才發展及培育
- 7.2. 員工照顧：多元、公平與包容之實踐
- 7.3. 職業健康與安全

8. 社會參與

- 8.1. 社區公益投入

9. 附錄

- 9.1. GRI 對照表
 - 1.4.1 利害關係人辨認
 - 1.4.2 重大主題辨認

1. 策略與願景

1.1. 經營者的話

經營企業，從來不只是一份財報上的數字遊戲。它真正的挑戰在於，我們如何在瞬息萬變的時代中，不僅站穩腳步，更能走出一條屬於自己的路。

我深知，天品所從事的，是承載生命重量的事業。這份重量，讓我們對「責任」二字有著最深刻的體悟。這份責任，不僅是對客戶的承諾，也是對員工、股東以及這片土地的長遠承諾。近年來，市場的風向、客戶的需求、甚至整個社會的期待都在改變。我們選擇不迴避這些挑戰，而是正面迎向它。這也是為什麼我們投入大量心力去整合資源、優化服務流程，並重新審視我們的資產策略。這是一條比較辛苦，但我們認為必須走的路。



天品集團董事長 李振寬

對天品而言，ESG 不是一份用來裝飾的報告，而是我們決策的核心。它體現在我們如何規劃每一個空間、如何與環境共生、如何與地方社區共榮，以及如何為我們的團隊創造一個能共同成長的未來。這些，就是我們定義的「永續」。這是一段漫長的旅程，我們不求速成，但求步步踏實。

感謝每一位信任天品的夥伴。正是這份信任，讓我們能專注地、無懼地，做真正有價值的事。

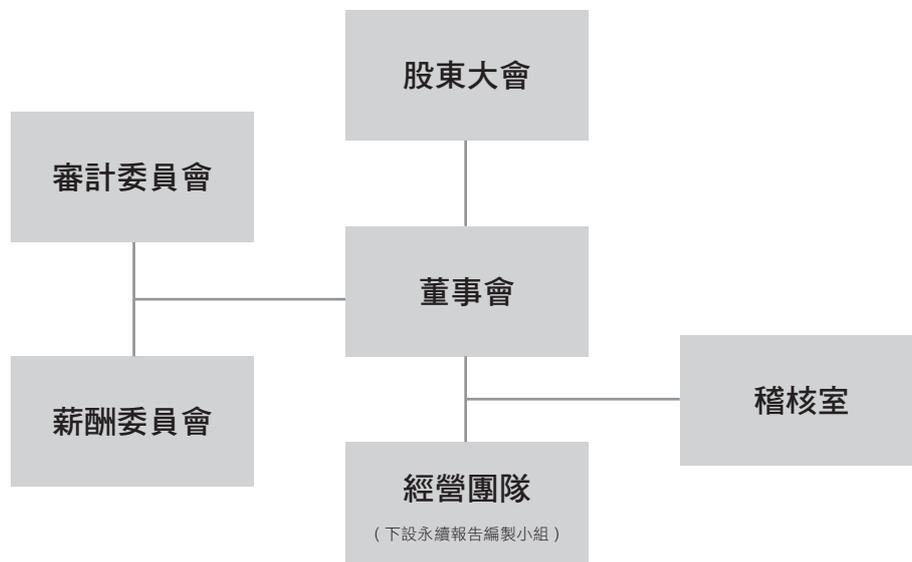
1.2. 企業核心價值與承諾

天品堅守「為主做工、榮神益人」的信仰初衷，致力於在企業經營中實踐基督精神，將事業視為服事的平台，落實天國文化於日常營運與社會參與之中。我們的願景不僅限於經營基督教或天主教專屬墓園，更期許未來能結合泛基督信仰群體之多元需求，朝向食、衣、住、行、育、樂全方位發展，建構一個以信仰為核心、服務為本質的整合型事業版圖，為台灣屬靈復興的浪潮有所貢獻。

天品相信，企業的永續價值來自對生命的尊重、對社會的承擔與對信仰的堅持。在追求獲利與成長的同時，我們亦積極推動環境、社會與公司治理（ESG）各項工作，並依循四大原則實踐永續承諾：一、落實公司治理，強化透明、問責與倫理經營；二、發展永續環境，減緩營運對自然資源的衝擊；三、維護社會公益，關懷弱勢族群與在地社區共好；四、加強資訊揭露，促進利害關係人溝通與信任。

核心價值方面，天品以「明確的信仰」與「細膩精緻的服務品質」為根本，整合軟體的人文關懷與硬體的空間設施，致力打造業界指標性的品牌。從生命的告別到情感的陪伴，每一項服務皆體現公司「地上一家、天上一家、安息一家」的理念，讓每位家屬與來賓在細節中感受到天品用心經營的溫度與質感。

1.3. 企業永續組織與架構



1.4. 利害關係人與重大主題鑑別

1.4.1. 步驟一、利害關係人辨認

天品利害關係人辨認流程係按照係參考 AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015 (AA 1000 SES, 2015) 之指引進行，該指引將鑑別原則分為五大要點判斷，以下進行定義說明：

1. 依賴性 (Dependency)

直接或間接依賴組織的活動、產品或服務的利害關係人，或者組織為營運也依賴的利害關係人。

2. 責任 (Responsibility)

組織現在或未來對於利害關係人負有法律、商業、營運、道德責任。

3. 影響力 (Influence)

對於組織或營運決策具有影響的利害關係人。

4. 多元觀點 (Diverse perspectives)

利害關係人具有不同觀點及視野，能夠協助組織了解現況與辨識新機會，作為組織研擬行動方案。

5. 張力 (Tension)

利害關係人會立即關注來自於組織財務、經濟、社會或環境議題。

其決定流程係按照管理階層根據財務及業務重大性辨認，挑選出關鍵性利害關係人，並根據 AA1000 SES 鑑別流程設計問卷，對重要管理階層進行問卷發放及統計結果，其統計結果如下：

天品聯合利害關係人鑑別結果							
利害關係人	單項總分					全部總分	排序
	依賴性	責任	影響力	多元觀點	張力		
員工	18	19	17	15	19	88	1
顧客 / 客戶	18	15	17	18	14	82	2
供應商	15	17	15	16	16	79	3
股東	15	15	16	16	14	76	4
政府	14	13	15	14	11	67	5
NGO	13	12	11	12	11	59	6
社區	13	12	11	12	10	58	7

經管理階層討論後，本次係以：「員工」、「顧客/客戶」、「供應商」、「股東」等四類型，為本公司營運過程之主要利害關係人，其後依此進行重大議題調查及分析。

1.4.2. 步驟二、重大議題辨認

衝擊程度鑑別流程：將問卷由發給「員工」、「顧客/客戶」、「供應商」、「股東」等重要利害關係人，調查針對各項議題評估對於經濟、環境及人群(包含人權)產生或可能產生的衝擊程度，並由永續報告編製小組評估，對問卷內之衝擊評估各項衝擊對於本公司的發生可能性。

永續報告編製小組將每項議題分別對應一個主題，並以對應主題做分析，基於衝擊程度，以及高階主管評估議題的發生可能性，綜合考量後，以重要程度方式排列呈現。

重大議題排列如下：

No	重大主題	面向	衝擊說明	利害關係人關注			
				股東 / 投資人	員工	供應商	客戶
1	公司治理	治理 (G)	良好的公司治理是企業穩健經營的基礎。	●	●	●	●
2	營運績效	治理 (G)	營運績效的好壞對於公司市場價值及地位、股東受益有明顯的影響。	●	●	●	
3	客戶服務與滿意度	社會 (S)	優質的產品及客戶服務才能帶來穩健的營運績效，若管控不當將影響公司價值。	●			●
4	法規遵循	治理 (G)	嚴格遵守法規才能確保公司及利害關係人之權益不受損。	●	●	●	●
5	個人資料保護	社會 (S)	個人資料保護不當將造成客戶權益受損，並對公司營運及信用產生風險。	●	●		●
6	職業健康與安全	社會 (S)	維護職場健康及安全，才能讓員工在良好的工作環境下產出良好的產品及服務品質。		●	●	
7	員工照顧	社會 (S)	重視員工組成多元化及平等，能為組織帶來多元化的思維、創造發展機會，並更能激勵員工工作效率及產出。	●	●		
8	人才發展及培育	社會 (S)	員工專業能力的維持與提升，可幫助公司持續成長並創造發展的機會。	●	●		
9	供應商管理	社會 (S)	維持供應商的素質以確保公司產品品質，達到共好的目標。			●	
10	環境保護	環境保護 (E)	環境保護為全球當前重要課題，提供更具競爭力的產品，創造營運績效。	●		●	
11	社區公益投入	社會 (S)	將企業的核心價值透過社區公益的投入，讓更多社會大眾了解生命相關議題，對於公司形象亦有正面助益。	●			

■ 2. 關於天品

■ 2.1. 公司概況、簡介

天品聯合企業股份有限公司係依照公司法及有關法令規定，於民國 82 年 4 月 3 日設立，本公司股票自民國 91 年 11 月 4 日起於財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心上櫃買賣。(股票代號為 6199)

本公司於民國 111 年 10 月 18 日經股東臨時會決議更名案，由原天品投資控股股份有限公司更名為天品聯合企業股份有限公司。天品並致力於投資多元化產業，為公司與股東權益創造最大效益，本公司原主要經營之業務為電腦週邊設備、介面卡及儲存系統硬碟機及讀卡機等研發、設計、生產、組裝、測試、製造及買賣業務，自民國 101 年起新增租賃業務，民國 102 年起新增葬儀相關服務，民國 110 年起新增文創業務，目前以殯葬相關業務(納骨寶塔、骨灰罐、葬位附屬內裝、生命禮儀服務)為主要營運項目。

■ 2.2. 主要服務、據點

■ 2.2.1. 主要產品與服務

· 殯葬園區與塔位管理

天品山莊為旗下主要園區，建立於 1994 年，是全台首座基督教專屬墓園，經歷合法化與再造後，提供塔墓營運、園區規劃及信仰關懷服務。

· 告別禮儀與生命儀式

旗下「永恆生命事業」提供中英文基督教告別禮儀與中式傳統喪禮佈局服務，兼顧不同信仰與文化需求的專業生命禮儀安排。

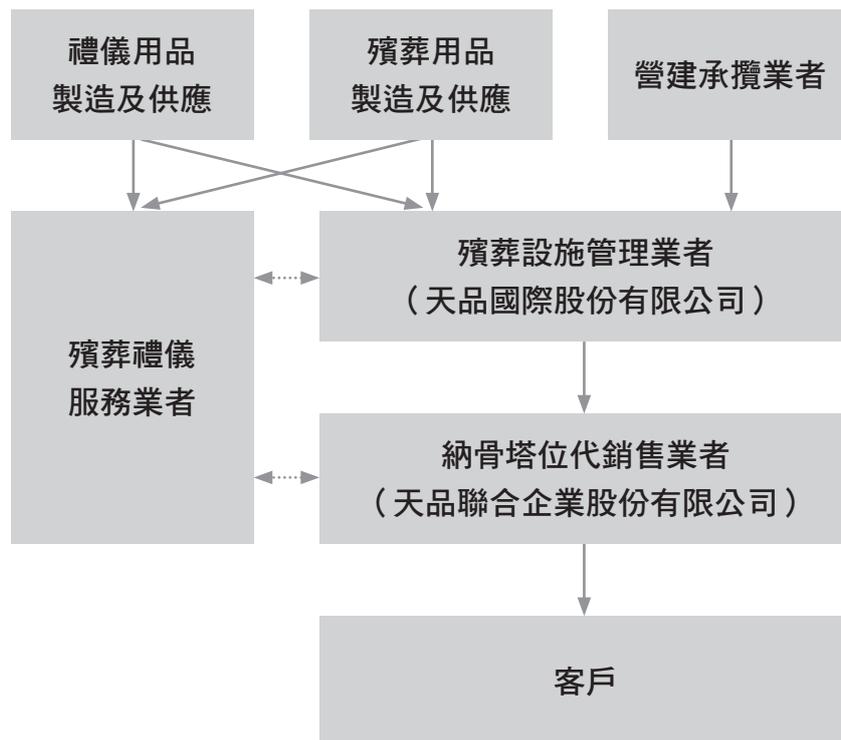
· 生命教育及文化推廣

天品山莊定期舉辦生命教育活動及追思紀念會等，用以推廣殯葬人文對話與正向生死觀念；並結合信仰與教育功能，提供心靈陪伴與社會對話平台

■ 2.2.2. 提供服務市場

本公司主要服務範圍集中於台灣，尤其以新北市三峽區的天品山莊為核心據點，並

透過多元服務拓展至全國範圍。主要客戶群體為信仰基督教的家庭提供專屬的安息園地與儀式服務；同時亦為不同信仰與傳統文化背景的家庭提供多元禮儀方案，強調尊嚴與關懷兼備。



2.2.3. 主要營運據點

天品聯合企業股份有限公司

地址：320001 桃園市中壢區中山路 141 號 8 樓

電話：(03) 275-6356 傳真：(03) 426-1750

天品國際股份有限公司 天品山莊

地址：237121 新北市三峽區添福里添福 13-21 號

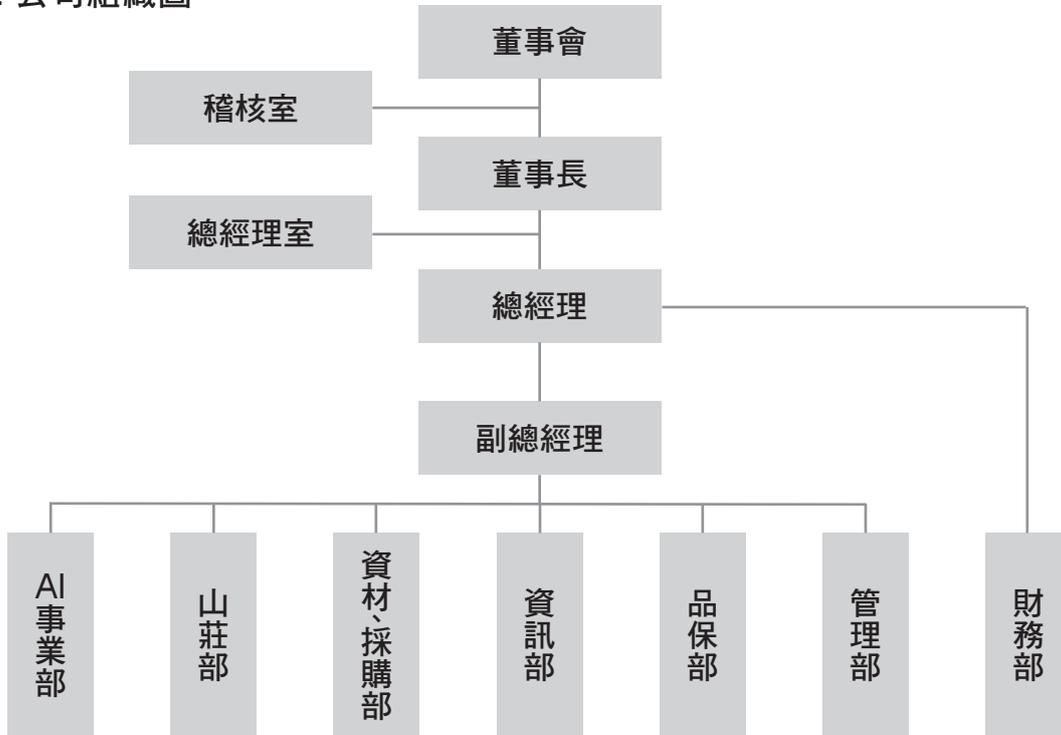
電話：(02) 2672-8822 傳真：(02) 2671-9728

永恆生命事業股份有限公司

地址：235030 新北市中和區板南路 657 號 8 樓

電話：(02) 7751-9198 傳真：(02) 8257-2933

2.3. 公司組織圖



2.4. 重要里程碑與榮譽記事

2024

- 2月：榮獲 111 年新北市殯葬設施暨設施經營業評鑑優良獎。

2023

- 1月：增資子公司玩泰(股)公司 7,000 仟元。
- 7月：處分子公司天邑鋁業(股)公司 2,400 仟股。

2022

- 6月：投資子公司天邑鋁業(股)公司 24,000 仟元，經營鋁材產銷業。
- 6月：完成第十一屆董監事改選。
- 7月：更名為天品投資控股(股)公司。
- 10月：更名為天品聯合企業(股)公司。
- 12月：捐贈新北市石門區服務據點交通車一部。

2021

- 8月：增資天品國際(股)公司 110,000 仟元。

- 8月：增資玩泰(股)公司3,000仟元。

2020

- 6月：子公司天品國際設立台北分公司。
- 7月：成立大安接待處。
- 8月：營業所在地遷移至桃園市中壢區並辦理變更登記。

2019

- 1月：完成私募股票補辦公開發行。
- 6月：全面改選第十屆董監事。
- 11月：子公司天品寶塔5樓「迦南園」啟用。
- 11月：子公司天品寶塔榮獲新北市政府評鑑優良殯葬設施獎暨設施經營業獎項。

2017

- 新增能源部綜理太陽能原料加工與買賣、太陽能發電系統。
- 新增物聯網部綜理智慧家居系統之製造與行銷。

2016

- 4月：提前全面改選第九屆董監事。
- 4月：董事會推舉李振寬續任董事長。
- 9月：公告公司管理股票變更為一般櫃檯買賣股票，自2016年10月7日起生效。
- 12月：公司與子公司天品國際股份有限公司簽訂代理銷售合約。

2015

- 6月：股東會決議精威科技(股)公司更名為天品聯合企業(股)公司。
- 投資子公司永恆生命事業(股)公司3,000仟元，經營殯葬禮儀服務。
- 8月：完成私募新台幣50,000仟元，實收資本額617,600仟元。
- 9月：投資關聯企業鑫天藍(股)公司1,500仟元，經營卡車、貨車底盤零件進口組裝及汽車維修服務。
- 10月：購買天品國際(股)公司股權99,737仟元。
- 12月：子公司天品寶塔榮獲新北市政府殯葬業評鑑設施經營業與寶塔優良雙獎(第二屆)。

2014

- 3月：天品國際(股)公司開幕。

- 9月：減資新台幣4,919千元，減資後實收資本額566,600千元。
- 10月：完成私募新台幣1,000千元，實收資本額567,600千元。
- 11月：子公司天品寶塔榮獲新北市政府殯葬業評鑑設施經營業與寶塔優良雙獎(第一屆)。

2013

- 5月：天品國際(股)公司取得使用執照。
- 6月：股票終止一般櫃檯買賣，轉為管理股票。
- 9月：提前全面改選第八屆董監事。
- 10月：減資新台幣217,073千元，減資後實收資本額415,792千元。
- 11月：完成私募新台幣200,000千元，實收資本額615,792千元。
- 11月：天品國際(股)公司取得啟用執照。

2012

- 投資安智雲端股份有限公司5,100千元，經營資訊網路服務平台。
- 參與天品國際股份有限公司增資126,000千元。

2011

- 完成第七屆董監事改選。

2010

- TR-2010「tiny讀卡機」及 ECR-2010「鑽石讀卡機」獲頒碳標章及 ISO14025 EPD 雙宣告雙認證。

2009

- 辦理員工認股權增資2,036千元，增資後實收資本額632,865千元。

2008

- 員工認股權增資及註銷買回股份共減少4,073千元，增減資後實收資本額630,829千元。
- 11月：結束台北聯絡處，廠辦合一。

2007

- 於 Computex Taipei 2007 發表 POS CF、POS CF-SD、Signage D01/D02、UMPC 與 PMR 產品。

- 於 CES 2007 及 CeBIT 2007 發表 SB-6425 與 CM-6430 產品。
- 發表 8 吋數位相框。
- 推出 15 吋與 17 吋商用多媒體廣告機「CMS-15」與「CMS-17」。

2006

- 推出全球支援最多快閃記憶卡的 PCI-e 介面讀卡機「exp 12 in 1」。
- 台北國際電腦展發表支援 32 款快閃記憶卡 USB 2.0 多槽讀卡機「ECR32」。
- 發表數位電視接收器「DVB-T UFD」。
- 推出傳輸速度高達 18.5MB/s 的 PCMCIA 介面讀卡機「Extreme PCM 8 in 1」與「Extreme PCM 11 in 1」。
- 推出全球唯一支援所有品牌手機的單槽式讀卡機「Mobile Reader」系列。

2005

- 成為 SONY Green Partner。
- 推出具指紋辨識功能隨身碟。
- 推出首款 USB 2.0 OTG 介面外接硬碟盒。
- 領先全球推出支援最多快閃記憶卡之 CardBus 與 Express 介面讀卡機。

2004

- 通過台灣英日美 AJA ISO14000 品質認證。
- 推出筆記型電腦專用數位電視接收盒「DVB-T USB 2.0」。
- 平鎮廠廠方面積擴展三倍。
- 推出全球體積最小多合一讀卡機。

2003

- F4-USB(USB Multi-slot 讀卡機) 榮獲 2003 年台灣精品獎。
- FP4(快閃記憶卡多媒體播放機) 榮獲 Eurotrade 媒體雜誌 2003 年「Best of Taiwan's Best Award」。
- 多媒體播放機 (FlashPlayer) 正式量產。
- 與 SanDisk 成為事業合作夥伴。
- 九十二年度員工認股權憑證獲證券暨期貨管理委員會核准發行。
- 九十二年度第一次有擔保可轉換公司債獲證券暨期貨管理委員會核准發行。

2002

- KCMS-USB(USB key chain type Memory Stick) 等六款讀卡機榮獲 PC Shopper 2002 三月編輯推薦最佳讀卡機產品。
- MD2-FW11-USB2(High-Speed/FireWire 2.5" HDD enclosure) 等二款外接盒榮獲 PC DIY 2002 四月編輯推薦最佳外接盒產品。
- 獲得第 11 屆國家傑出中小企業獎。
- CS4-USB(USB Multi-slot 讀卡機) 榮獲 PC 2000 2002 七月編輯推薦最佳讀卡機產品。
- X4-USB(USB 3.5" Bay Internal Multi-slot 讀卡機) 榮獲 PC 2000 2002 八月編輯推薦最佳讀卡機產品。
- 第五屆小巨人獎。
- 第十一屆磐石獎。
- 通過台灣英日美 AJA ISO9001 2000 年版品質認證。
- 獲准申請為上櫃股票。

2001

- 推出 Key Type USB 介面的記憶卡讀卡機。
- KEMS-USB(USB key type Memory Stick) 讀卡機榮獲新加坡 Comdex/Asia 2001 最佳硬體獎。
- IEEE 1394 快閃記憶卡讀卡機獲經濟部中小企業處第八屆年度創新研究獎。
- 獲准辦理股票公開發行。

2000

- Computex Taipei 2000 展示世界第一個 FireWire Flash Card 讀卡機。
- 成功量產所有介面記憶卡讀卡機。
- 推出國內第一個 USB SD (Secure Digital) 記憶卡讀卡機。
- 購置桃園縣平東路廠房擴充生產線。

1999

- iMac 超炫型 USB Compact Flash Card 讀卡機上市。
- 推出多款 IEEE 1394 電腦週邊儲存裝置，提升傳輸速度。

- 推出一機多用途 USB 雙插槽讀卡機。
- 通過台灣英日美 AJA ISO9002 品質認證。

1998

- 獲得 1998 年最佳 3C 商品明星獎 --MD1-II-SR。
- 美國柯達採用本公司多國專利 Compact Flash Card 讀卡機。
- Sony 採用本公司多國專利 PCMCIA 快閃記憶卡讀卡機。

1997

- 新購廠房並由中壢市環北路遷移至平鎮市平東路現址，擴充生產線提高產能。

1995

- 開發出全球第一個外接式快閃記憶卡讀卡機。

1994

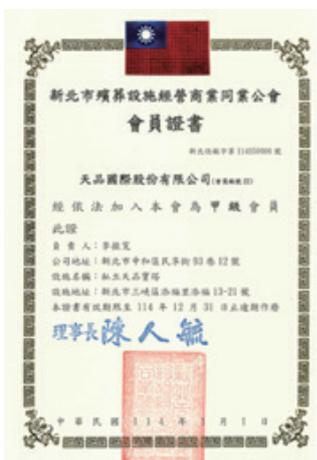
- 獲得 1994 年台北國際電腦展最佳產品獎 --PCMCIA 介面 2.5" 硬碟。

1993

- 成立精威科技股份有限公司，資本額 2,500 仟元，設址桃園縣中壢市環北路。
- 獲得 1993 年台北國際電腦展最佳產品獎 -- 隨身碟。

2.5. 公協會參與

殯葬設施公會甲級會員證



殯葬服務公會會員證書



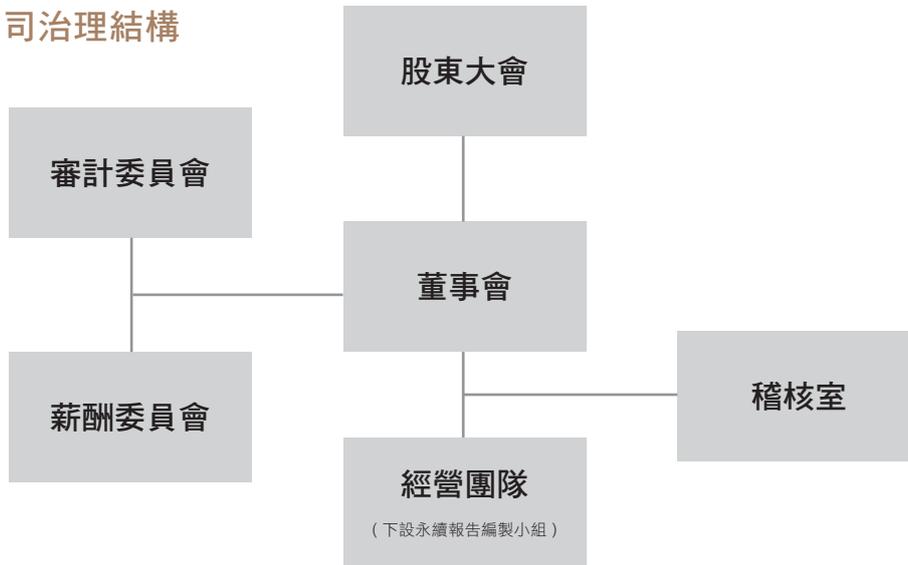
台灣上市櫃公司協會 會員審核通知



3. 公司治理與營運績效

3.1. 公司治理實務

3.1.1. 公司治理結構



主要部門	主要職掌及業務
稽核室	綜理公司內部制度之規劃、制定、推動、評估成效。
總經理室	協助總經理推動、執行、評估、輔導等各項事宜。
管理部	綜理公司人事、庶務、教育訓練等業務。
資訊部	電腦維修、網路規劃及資訊安全控管。
財務部	綜理財務、會計、資金管理與控制等業務。
資訊部 / 採購部 / 品保部	產銷協調與配合、交期出貨驗及原材料進、出口等生產管理、綜理公司之對外採購等業務。
山莊部	綜理本公司之殯儀管理及服務。
AI 事業部	綜理本公司之 AI 相關業務。

3.1.2. 董事會運作

3.1.2.1. 董事提名與遴選流程

董事會依照「公司章程」，設董事五至九人，任期三年，由股東會就有行為能力之人選任，連選得連任。上項董事名額中，獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一，有關獨立董事之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式及其他應遵循事項，悉依證券主管機關之相關規定辦理。

本公司同時明定「董事會績效評估辦法」，藉由績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運之參與、內部關係經營與溝通、專業職能與進修、內部控制及具體意見表述等，以確認董事會運作有效，與評定董事績效表現，以作為日後遴選董事之參考。

■ 3.1.2.2. 董事會成員之接班規劃

本公司由人力資源部統籌建置傳承人才發展機制，定義關鍵職位，每一關鍵職位提報 1 至 2 位傳承人選，並載明可接班時程，分為立即～一年內、一(含)～三年、三(含)～五年以上等三個準備時程。依據傳承人選的優勢及待發展能力，聚焦訓練資源進行培訓及發展，包含管理學程、新科技能力強化及工作輪調等。

中高管理階層經接班人的培訓模式共分為管理能力、專業能力、個人發展、工作輪調等模式，其內容包括了人力資源、財務風險、實務派遣、專業學習等，每一模組課程規劃為期 1～3 年。透過專業能力訓練，使受訓者整合運用，以培養決策判斷能力。自 2023 年起對傳承人才陸續推動個人發展計畫，透過職能鑑別，結合公司與部門任務目標，強化現職的優勢能力，完善備位的準備度。

■ 3.1.2.3. 利益衝突迴避

治理架構中，主席並非組織的高階管理階層，董事及從屬關係人對自身利害關係致有害於公司利益之虞時，不得加入表決，並不得代理其他董事行使表決權。

本公司已訂定並在官網揭露「企業社會責任實務守則」、「永續發展實務守則」、「誠信經營作業程式及行為指南」進行規範，並要求董事、經理人配合遵守。

永續報告編製小組持續落實 ESG 策略推廣強化，已設置員工投訴、總經理信箱和官網聯絡信箱，根據不同層級部門進行受理，以確保符合利害關係人的需求和期望。截至 2024 年底，天品並未出現任何影響利益之關鍵重大事件且未有任何負面衝擊之事件。

■ 3.1.3. 功能性委員會運作

■ 3.1.3.1. 審計委員會

本公司審計委員會由 3 名獨立董事組成，審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。

審計委員會於 113 年度共召開 5 次會議，會議重點涵蓋公司財務與內部控制之核心議題。主要審議事項包括：財務報表之稽核及會計政策與程序之檢視、內部控制制度相關政策與實施程序之檢討、重大資產或衍生性商品交易之審核、重大資金貸與、背書或保證案件之評估，以及公司有價證券之募集與發行計畫。此外，委員會亦審查法規遵循情形，評估簽證會計師之資格、獨立性與執業績效，並就其委任、解任與報酬進行討論與決議。同時，委員會亦就自身職責履行情況進行回顧，並透過績效自評問卷執行內部績效評量，以強化治理效能與問責機制。

■ 3.1.3.2. 薪酬委員會

薪資報酬委員會每年至少召開二次，定期檢討天品集團董事、經理人年度及長期績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，訂定其個別薪資報酬之內容與數額。提名與遴選流程：薪資報酬委員會依照「薪資報酬委員會組織規程」委員會之成員應包含本公司獨立董事，其餘成員由董事會決議委任之，總人數不得少於三人，並推舉獨立董事一人擔任召集人。薪資報酬委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同。薪資報酬委員會之成員因故解任，致人數不足三人者，應自事實發生之日起算三個月內召開董事會補行委任。

■ 3.2. 法規遵循

本公司秉持誠信經營之核心價值，致力於建立清廉、透明與負責任的營運文化，並制定一系列制度與守則，以強化全體同仁與關係企業對反貪腐的認識與實踐。公司明文禁止任何形式之行賄、收賄、非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助，亦不得提供不合理餽贈、款待或其他不正當利益。

為制度化推動誠信治理，公司已訂定並公開以下內部規章制度：

- **《誠信經營作業程序及行為指南》**：

明確規範公司人員在各項營運活動中應遵循的誠信原則與禁止行為。

- **《公司誠信經營守則》**：

建立公司整體反貪腐與誠信經營的制度依據。

- **《企業社會責任實務守則》**：

納入誠信、法令遵循、人權與社會公益等核心項目，落實企業責任。

此外，所有制度均涵蓋申訴與調查機制，並由稽核室擔任負責部門，設有獨立申訴通報管道，鼓勵員工及利害關係人檢舉不當行為，公司並承諾對舉報人提供保護。

短期目標方面，公司持續辦理誠信與反貪腐教育訓練，使相關觀念內化於日常決策。中長期目標包含：深耕基層鄰里，促進社會參與與公共價值；持續推動誠信與廉政倫理教育，制度化員工訓練；完善風險管理體系，強化內控與稽核效能。

在 2024 年度，公司辦理「誠信課程－反貪腐及內線交易」，共計 33 人次參加，累積 25 小時訓練時數。所有新進員工均於報到時接受誠信與廉政教育訓練，並由主管簽署確認，形成文化傳承。

具體成果包括：

1. 成立完整誠信規章體系，並於員工到職時即實施教育訓練；
2. 供應商端落實承諾與政策宣導；
3. 2024 年度未接獲任何違反誠信與廉政倫理之檢舉案件。

3.3. 利害關係人溝通

利害關係人	重要關注議題	回應方式及溝通頻率	溝通管道
股東投資人	市場形象	1. 設有投資人關係維護專責單位，提供投資人所需的資訊，包括財務資訊、公司治理制度等。	財務經理 兼發言人
	公司治理	2. 不定期的召開法說會，主動的與股東、投資人進行雙方溝通。	總經理 兼代理發言人
	營運績效	3. 定期召開股東大會，說明公司之營運結果以及未來發展。	
	客戶服務與滿意度	4. 每年依規定發行年報，於股東會中發送。	
	個人資料保護	5. 官網設有投資人專區，提供投資人所需的資訊。	
		6. 針對每月營收概況，除揭露於公開資訊觀測站外，亦同步公布於投資人專區。	
		7. 於公司網站設立電子郵件信箱與聯絡電話，為投資者與公司之間建立暢通的溝通管道。	
員工	無歧視	1. 員工意見信箱，員工對公司有任何建議時，可以隨時透過內部員工意見信箱向人資單位反應。	人資主管
	無強迫勞動	2. 不定期主題式問卷調查。	
	勞僱關係	3. 各單位主管均會依照工作上所產生的實際案例，透過會議與公告方式與全體員工分享。教育員工正確的觀念。	
	職涯發展及人才培育	4. 總經理不定期針對政策推出召開說明會，親自向員工說明政策的目的及方向。	
	個人資料保護		
供應商	供應商管理	1. 不定期隨機的抽核供應商提供的服務品質，對於表現佳佳的供應商給予鼓勵，表現不好的供應商，也給多應有的教育與懲罰，期待供應商能與公司站在同樣的立場，一起成長，一起提供一個滿意的服務。	
客戶	個人資料保護	1. 本公司設有客戶滿意部門，並提供客戶服務專線，維護客戶權益。	採購部主管
		2. 不定期的抽訪客戶對公司提供服務的滿意度。	
		3. 每個服務個案均提供客戶關懷函，客戶可透過此函向公司反應服務上的問題。	
	客戶服務與滿意度	4. 本公司非常重視客戶的意見，對於每個客戶反應意見，均由總經理親自個案審閱，凡有重大客戶意見，均以即時的簡訊通知業務單位處理問題。	
	法規遵循	5. 並不定期派稽核人員執行抽查，以確保客戶得到的服務是符合甚至優於期待。	
	公司治理	6. 天品粉絲團，提供許多公司活動的訊息。	

3.4. 營運績效

113 年對全球企業而言是一個充滿不確定性的挑戰年度，受到地緣政治衝突、美國重大選舉及其延伸的經濟不確定性影響，整體市場氛圍趨於保守，投資與消費行為明顯轉趨觀望。在此局勢下，本公司經營團隊與全體同仁齊心協力、堅守信念，穩健執行營運策略，完成多項階段性任務，並為永續成長奠定基礎。

3.4.1. 營運概況

組織所產生及分配的直接經濟價值 單位：仟元			
項目 / 資料年度	2024	2023	2022
收入	97,544	102,902	93,355
營運成本	22,460	21,668	18,233
員工薪資與福利	31,714	31,789	33,252
支付出資人的款項	0	0	0
支付政府的款項	11,155	12,833	7,305
社區投資	141	930	850
留存的經濟價值	32,074	35,682	33,715

113 年度及 112 年度合併財務績效 單位：仟元				
項目 \ 年度	112 年度	113 年度	差異	
			增減金額	變動比例 (%)
營業收入	100,677	94,765	-5,912	-5.87%
營業成本	19,316	20,369	1,053	5.45%
營業毛利 (損)	81,361	74,396	-6,965	-8.56%
營業費用	65,330	68,533	3,203	4.90%
營業利益 (損)	16,031	5,863	-10,168	-63.43%
營業外收入及支出	11,396	33,390	21,994	193.00%
稅前淨利 (損)	27,427	39,253	11,826	43.12%
所得稅	-3,807	-6,816	-3,009	79.04%
停業單位損益	-1,256	0	1,256	-100.00%
本期淨利 (損)	22,364	32,437	10,073	45.04%
變動比例變動分析說明				
1. 營業利益衰退主要係銷售減少所致。 2. 營業外收入及支出 / 稅前淨利增加主要係金融評價利益所致。 3. 停業單位損益減少主要係已處分子公司所致。				

■ 3.4.1.1. 預期銷售與財務影響

參考歷年實際銷售經驗與市場趨勢，並考量產業特性與高齡化社會趨勢，預估殯葬部門未來平均每月銷售 20 ~ 30 個塔位，月營業收入將可維持在新台幣 400 ~ 500 萬元。如實施特定對象或通路優惠促銷活動，單月營業額有機會增加 100 ~ 150 萬元。此預測依據公司歷年銷售模式、業務週期、市場推廣策略及宗教團體合作成效所做整體評估。

公司預期營收及獲利將維持穩定成長，並逐步提升現金流量與資金彈性。為因應業務拓展及業績成長目標，公司已規劃與特定宗教團體合作推動專案行銷活動，並持續拓展通路，以強化市場滲透率，進一步提升總體營收貢獻。

■ 3.4.1.2. 營運策略與產業回應

114 年面對潛在全球經貿秩序重整壓力，尤其美國新政府政策如關稅與外貿管制等可能帶來連鎖效應，本公司因所處產業具地域性與文化特殊性，相對受影響程度較低，但仍審慎應對潛在風險。未來將持續依產業發展脈動調整策略，保持彈性營運。本公司秉持「福民、利民」的企業初衷，持續深化生命服務領域之服務品質與專案多元化，積極導入科技化與數位轉型策略，推動殯葬服務智慧升級，建構完整從「生前規劃至生命禮儀」的全流程整合服務。

未來將積極推動如西式、中式、寵物禮儀、環保葬、生前契約等多樣化服務專案，以因應台灣人口老化帶來的潛在市場需求，並持續提升顧客體驗與品牌價值。

■ 3.4.2. 確定給付制義務與其他退休計畫

本集團依據「勞工退休金條例」訂定之員工退休計畫，係屬確定提撥計畫。前述公司依員工每月薪資百分之六提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。依上述相關規定，本集團於民國 113 年及 112 年 1 月 1 日至 12 月 31 日認列為費用之退休金成本分別為 1,186 仟元及 1,127 仟元。

■ 4. 價值鏈管理

■ 4.1. 客戶服務與滿意度

在天品，我們堅信「以客為尊」是企業永續經營的核心價值之一。透過建構多元且系統化的客戶溝通管道，積極傾聽客戶心聲，並持續優化服務流程與品質，打造讓客戶安心與信任的服務體驗。

■ 4.1.1. 客戶意見蒐集與處理機制

為掌握客戶需求並即時回應客戶反饋，公司建置了多項意見蒐集與處理機制，確保每一位客戶的聲音都能被聽見並妥善處理。主要管道如下：

- 問卷回饋機制：
- 大型追思活動相關問卷
- 聯絡與反映管道：
- 客服專線與客服信箱
- 官方消費者聯繫網頁
- 禮儀服務關懷電訪
- LINE 即時反映

為確保客戶聲音能被即時回應並納入持續改善機制，公司建立明確的客戶反映處理流程，致力於提升服務品質與客戶滿意度。公司內部設有反應與通報機制，當接獲客戶反映事項時，相關業務單位將主動通報，或由單位依情況自主立案進行處理，確保問題第一時間獲得回應與追蹤。

由專責人員依職責分工進行後續處理，針對屬於公司內部作業流程或系統面之問題，將依照層級轉由管理階層或總經理進行判斷與決策，落實責任歸屬與改善措施。同時，各單位會定期檢視客戶回饋與處理紀錄，作為產品與服務優化的重要依據。

透過上述機制，公司得以即時掌握客戶需求與潛在風險，持續提升整體服務效率與品質，深化與客戶的信任關係，實現以客為尊的經營理念。

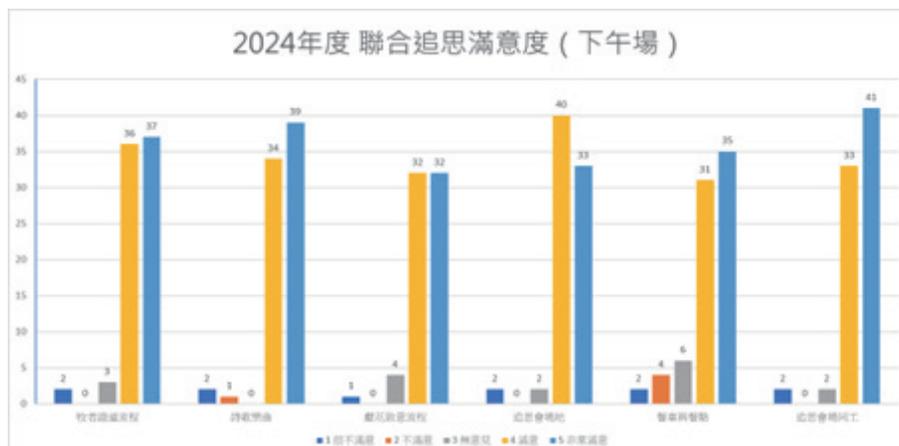
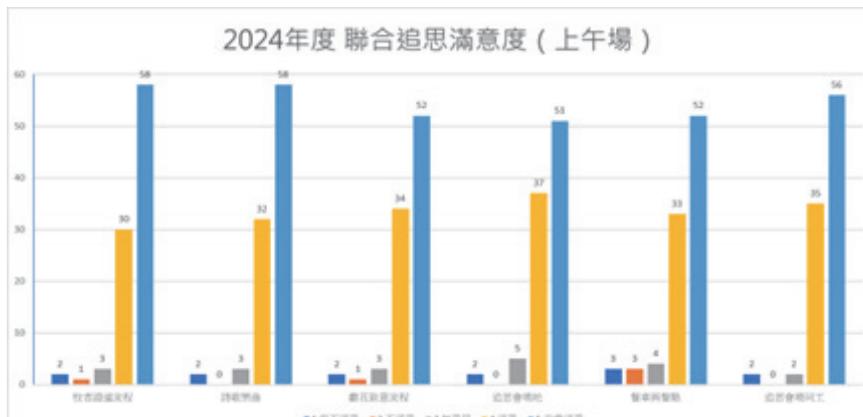
4.1.2. 客戶滿意度調查與管理

為量化了解客戶體驗並持續優化服務內容，公司定期執行顧客滿意度調查，並透過顧客建議與表揚件數作為輔助指標，全面掌握顧客認同度與服務改善空間。

政策承諾：

1. **提升顧客整體價值**：涵蓋產品、服務、員工互動與企業形象等多層面價值。
2. **重視顧客滿意回饋**：透過調查工具蒐集回饋意見，持續修正策略，建立雙贏的夥伴關係。

客戶滿意度調查	意見回覆數	2024 年度滿意分數
禮儀服務電訪	61	96.3
聯合追思會 (上午場)	95	88.5
聯合追思會 (下午場)	79	83.6



■ 4.1.3. 展望與持續改善

我們將持續擴充意見回饋平台功能，提升即時回應與跨部門協作效率。同時，定期盤點客訴熱點、強化服務人員訓練、優化流程細節，藉此降低不滿意件數並提升表揚件數，進一步打造值得信賴與感動人心的服務體驗。

■ 4.2. 供應商管理

天品深知供應鏈的穩定性與合作夥伴的責任意識，對企業永續經營具關鍵影響力。公司秉持「穩定、信任、長期合作」的原則，與供應商建立長期夥伴關係，修訂供應商企業社會責任守則並優先選用地供應以支持本地經濟發展與降低物流與環境風險。

■ 4.2.1. 在地採購與合作現況

本公司近年因產品與服務存量充足，供應鏈變動幅度極小，2024 年度並無新增主要供應商。公司現有供應商皆為設立於台灣之在地企業，多數合作關係已逾數年，對公司需求、品質要求與交期配合皆具高度默契與穩定性。

2024 年度公司採購支出中，來自台灣本地供應商之比例為 100%，體現我們支持在地產業、促進本地經濟活動的承諾。

■ 4.2.2. 供應商管理機制

儘管供應商變動不大，本公司仍持續關注供應商履約品質、服務穩定性與企業責任意識。我們定期進行非正式的溝通與品質檢視，必要時將依內部機制對供應商進行以下管理：

- 營運與財務狀況評估
- 交貨及品質履約表現追蹤
- 是否符合法令與環境／勞工規範之基本確認

為因應未來潛在的市場變化與風險，公司已備妥相應的供應商管理政策與流程，一旦有新增供應需求，將優先考量具永續認證、合規能力與在地經營實績之供應商，以延續我們對永續價值鏈的實踐。

■ 4.2.3. 未來方向

天品將持續強化與現有供應商的溝通與合作，並逐步導入更系統性的供應商評估流程，如自評問卷、風險評等與環境社會治理（ESG）指標。即使在供應商結構穩定的情況下，我們亦不鬆懈於風險管理與責任治理，確保整體供應鏈符合企業永續發展目標。

■ 5. 資安防護

■ 5.1. 個人資料安全保護內容

為確保個人資料的安全與隱私，本公司建立以下內部資料保護措施：

1. **資料收集與處理之合法性**：僅在合法、明確授權的範圍內收集與處理個人資料，並明確告知資料提供者用途。
2. **資料最小化與目的限制**：收集與處理資料應限定於必要範圍，僅為達成既定合法目的的服務。
3. **資料存取權限控管**：設定嚴格的存取控制，僅授權必要人員存取資料，並建立存取紀錄。
4. **資料加密與保護**：利用加密技術保護資料傳輸與存儲，避免資料在傳輸或儲存過程中遭竊取或篡改。
5. **資料備份與復原**：定期備份資料，建立災難復原計畫，確保資料完整性與持續性。
6. **資料安全措施與資安監控**：安裝防火牆、入侵偵測系統，持續監控資料安全狀況，預防未授權存取或攻擊。
7. **員工訓練與安全意識**：定期進行資安教育，提高員工個資安全意識，避免人為失誤。
8. **資料揭露、刪除程序**：設有正確的資料揭露、刪除與修正流程，依法處理資料請求。
9. **違規事件應變與通報**：建立資料外洩或違規事件應急處理機制，依法通知相關主管機關與受影響當事人。

■ 5.2. 對於客戶個資保護

在數位時代，個人資料的保護變得越來越重要。範圍包含能夠識別個人身份的任何

資訊，如姓名、身份證號碼、電話號碼、電子郵件、地址等。隨著企業和組織大量收集和運用這些資料，用戶的隱私權益也面臨著前所未有的挑戰。

為了保障個人隱私，許多國家制定了相關法律法規，例如《個人資料保護法》（PDPA）或《通用資料保護條例》（GDPR），明確規範資料收集、存儲、使用和傳輸的原則。企業在處理個人資料時，應遵守透明、公平和合法的原則，並取得資料當事人的同意。此外，還需採取技術性和管理性的措施，如資料加密、存取控制和定期安全檢查，以防止資料外洩或被未經授權的使用。

■ 5.3. 殯葬業客戶個資保護

在殯葬業中，個人資料的收集與管理扮演著非常重要的角色，包括逝者的身份資料、親屬的聯絡資訊、預約記錄以及相關的醫療與法務資料等。這些資料的妥善保護不僅關係到個人與家屬的隱私權，也涉及法律合規與企業聲譽。

本公司制定完善的資料管理政策。具體措施應包括：經過當事人或親屬同意後收集資料、限制資料的存取範圍、採用資料加密技術、建立資料存取記錄，以及定期進行資料安全檢查。尤其是在處理敏感資料（如身故證明、醫療資料等）時，更應特別謹慎，避免資料外洩或被濫用。

此外，本公司亦向客戶或親屬說明資料的用途與權利，例如查詢、更正、刪除資料等權利，以建立信任。同時，對於員工的資料管理也應強化內部教育與監督，確保每個環節都符合個資保護的規範。

總結來說，殯葬業作為敏感資料的儲存與管理者，更應以高度的責任心，保障逝者與親屬的個人資料，營造一個安全、尊重和信任的服務環境。

■ 6. 環境保護

■ 6.1. 永續發展策略

■ 6.1.1. 永續經營的關鍵策略

在全球環境與社會挑戰日益嚴峻的今天，企業若想長遠發展，必須採取永續經營策略，以平衡經濟、社會與環境三大面向。以下是幾個核心的策略：

1. **整合永續理念到企業策略**：將永續發展納入企業的長期策略中，制定符合社會責任與環境保護的企業願景與目標。
2. **推動資源效率與浪費減少**：有效管理能源、水資源與原材料，推行循環經濟，降低成本並減少對環境的負擔。
3. **強化企業社會責任（ESG）**：積極參與社會公益，建立良好的企業形象，促進員工、客戶與社區的共同成長。
4. **創新與綠色產品開發**：投入研發綠色技術與環保產品，滿足市場對可持續產品的需求，創造競爭優勢。
5. **建立透明的資訊披露與監督機制**：定期公開永續績效與社會責任報告，提升企業透明度，獲得投資者與消費者的信任。
6. **培育永續文化與人才**：推動內部教育與培訓，養成全員的永續意識，使永續經營成為企業文化的一部分。

■ 6.1.2. 環境管理：促進永續發展的關鍵策略

在現代社會迅速發展的背景下，環境問題日益嚴重，氣候變遷、資源枯竭與污染問題亟需有效的管理措施來應對。環境管理（Environmental Management）是一套系統性的方法，旨在確保企業與組織在生產、運營過程中遵循環境保護的原則，追求經濟與環境的雙贏。

有效的環境管理策略包括制定明確的環境政策、進行環境影響評估、實施節能減碳措施，以及推廣綠色採購與廢棄物回收。企業通過建立環境管理體系（如 ISO 14001），可以持續監控與改善自身的環境績效，降低對生態系統的負面影響。此外，公共意識的提升與合作也為推動社會整體的環境保護提供了強大動力。

建立 ISO 14001 的步驟主要包括：首先，組織需要定義其環境政策，明確承諾持續改善環境績效。接著，進行全面的環境影響評估，辨識主要的環境方面與相應的法規要求。之後，制定目標與指標，並建立運作程序與控制措施，確保各項措施得以落實。此外，組織須進行員工培訓、內部審查與管理評審，不斷追蹤與改進體系運作。

實踐過程中，文檔化管理資料、建立記錄追蹤與定期審查是關鍵。最終，通過外部認證，證明組織已符合 ISO 14001 的標準要求，展現其對環境保護的承諾。

綜合而言，環境管理不僅是企業履行社會責任的重要一環，更是實現永續發展、確保地球健康的關鍵策略。只有共同努力，建立綠色、低碳的生產與生活模式，才能為下一代留下更美好的生態家園。

■ 6.1.3. 企業水資源管理：提升永續經營的關鍵策略

在全球環境議題日益受到重視的今天，企業的水資源管理已成為企業永續經營的重要一環。有效的水管理不僅能降低企業成本，還能減少對環境的負面影響，展現企業的社會責任。

企業進行水資源管理，首先應進行全面的水資源調查，了解水的主要用戶及用水量，辨識用水瓶頸與潛在的浪費點。接著，推動節水措施，例如安裝省水裝置、優化用水流程，提升用水效率。此外，企業應嚴格管控水污染源，確保排放符合環保標準，並推動水的回收與再利用，最大化水資源的利用效益。

建立水資源管理的系統，需制定明確的政策與目標，並落實監控與追蹤。企業也可以參與水資源認證或合作計畫，提升品牌形象與社會信任度。

在策略層面，企業應將水資源管理融入整體營運策略，形成持續改進的循環。這不

僅有助於降低環境風險，也符合全球企業責任趨勢，推動企業向更永續的未來邁進。

■ 6.1.4. 碳盤查管理：實現溫室氣體減量的關鍵步驟

碳盤查管理（Carbon Footprint Inventory Management）是企業在對其溫室氣體排放源進行全面識別、量化與分析的過程，旨在了解企業的碳排放狀況，並制定有效的減碳策略。

進行碳盤查通常包括以下步驟：首先，界定碳排放範疇（如範疇一：直接排放、範疇二：能源購買排放、範疇三：其他間接排放）。其次，蒐集用能資料、運輸數據、原料及供應鏈信息，並根據國際標準（如 ISO 14064 或 GHG Protocol）計算各項排放量。接著，分析排放熱點，識別重點改善區域。最後，制定減碳方案，落實能源效率提升、再生能源運用或供應鏈管理等措施。

建立碳盤查系統，不僅有助於企業符合國際碳排放規範，也能提升企業形象，並在日益重視永續發展的市場中取得競爭優勢。長期來看，持續的碳監控與管理，對於實現低碳轉型與氣候變遷因應具有重要意義。

以下是溫室氣體減量的主要步驟：

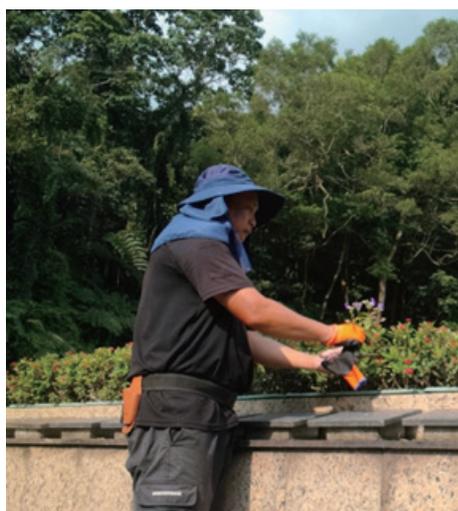
- 1. 辨識與範圍界定：**確認企業或組織的碳排放範疇（直接排放、間接排放、供應鏈等），並界定減量目標。
- 2. 資料蒐集與碳盤查：**收集能源消耗、運輸、設施及供應鏈等相關資料，進行碳排放量的盤查與基線評估。
- 3. 排放源分析與重點識別：**分析碳排放熱點，找出主要的排放來源，作為制定減碳措施的重點。
- 4. 制定減碳措施與方案：**例如推廣能源效率、使用再生能源、改善運輸方式與供應鏈管理等，以降低排放量。
- 5. 實施與監控：**推行減碳措施，建立持續監測系統，追蹤碳排放變化與績效。
- 6. 評估與持續改善：**定期評估減量成果，修正策略，持續優化碳減量方案，確保達成長期目標。

本公司預計於 114 年度完成個體內部溫室氣體盤查，並於後續遵循金管會訂立之時程對於集團內部公司進行盤查及進行揭露。

■ 6.2. 天品之綠化措施

現有之綠化措施包含園藝公司與樹木修剪，以下為維護項目概覽：

1. 全區草地維護生長健康、定期澆水、修剪、施肥、保持草地平整茂密綠化、病蟲害防治，並須將雜草完全清除，於每季打洞鋪砂。
2. 各類灌木部分常保健康、定期施肥、除蟲菌，並修剪連根除去周圍雜草。
3. 喬木、灌木部分視生長狀況 3 公尺以下須修剪完，定期施肥，病蟲防治照顧其生長健康。
4. 花牆部分維護牆體清潔，定期清洗，麒麟花盆養護健康除雜草、蝸牛等蟲害。
5. 配合年度清明聯合追思活動前，清除園區青苔，種植指定之植栽於邊坡、樹下。
6. 停車場視植草磚生長狀況修剪之，邊坡部分定期修短與鄰邊土地雜草修短。
7. 全區雜草、落葉清除。
8. 有傾倒危險之樹木伐除及樹木樹枝段截、修剪。



■ 6.3. 氣候變遷相關財務揭露

TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 是由金融穩

定委員會（FSB）於 2015 年成立的一個組織，旨在促進企業金融披露與氣候變遷相關的風險和機會。透過提供透明且一致的資訊，TCFD 協助投資者、金融機構和企業了解氣候變遷對經濟和財務的潛在影響。其核心建議包含四大主題：(1) 治理 (Governance)、(2) 策略 (Strategy)、(3) 風險管理 (Risk Management)、(4) 與指標與目標 (Metrics and Targets)，促使企業將氣候議題納入企業治理與決策流程中，以推動可持續發展並因應氣候變遷帶來的挑戰。

企業的 TCFD 管理組織主要指公司在氣候相關資訊揭露與風險管理方面所建立的治理架構與負責團隊。通常，企業會在治理層面設置專責的委員會或指派高層主管（如董事會、可持續發展委員會或高階管理團隊）負責氣候相關議題，確保氣候策略納入企業整體治理體系。這些組織單位需定期評估氣候風險與機會，並審核揭露資訊的完整性與準確性。此外，企業可能會成立專門的環境或永續發展部門，協調各部門合作，促進氣候相關數據的收集與分析，並向董事會或高層報告。透過這樣的管理組織，企業能夠確保氣候議題融入企業治理中，有效應對與披露氣候風險，並提升永續經營的能力。

企業的 TCFD 管理主要涵蓋四個核心領域：治理、策略、風險管理以及指標與目標。在治理方面，企業應建立專責的管理架構，確保高層主管積極參與並監督氣候相關資訊披露。策略方面，企業需評估氣候變遷對業務的長期影響，並制定相應的調適與減緩策略，以降低潛在風險並把握機會。風險管理則要求企業識別、評估並管理與氣候相關的風險，整合於整體風險管理體系中。而在指標與目標方面，企業應建立可量化的績效指標和明確的氣候目標，以追蹤進展並提升透明度。綜合來看，強化 TCFD 管理有助於企業提升氣候資訊揭露的完整性與可靠性，促進永續經營與金融機構的信用評價。

TCFD 議題主要包括以下幾個方面：

- 1. 氣候變遷的物理風險：**如極端天氣事件（颱風、洪水、乾旱等）可能對企業資產、供應鏈和運營造成的影響。

2. **氣候變遷的轉型風險**：因應政策（如碳稅、排放限制）、技術進步（如再生能源、低碳技術）、市場需求變化（消費者偏好轉向永續產品）等因素，對企業商業模式和競爭力產生的風險。
3. **氣候變遷的機會**：包括發展綠色技術、擴展永續產品線、改善能源效率等，為企業帶來的新商機。
4. **關鍵指標與數據需求**：如碳排放量、能源消耗、氣候相關的財務影響等，這些數據的收集與管理是重要的議題。
5. **企業策略與目標**：需要評估企業在應對氣候議題上的長期策略，以及設定相關的績效指標和目標。

天品依據氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）之氣候治理、策略、風險管理、指標與目標四大要素推動氣候變遷管理與揭露，確保未來在極端氣候的情況下能及時進行鑑別、評估與因應對策。

6.3.1. 治理

為因應未來氣候變遷帶來的可能性風險，天品暫以永續報告編制小組形式進行氣候議題相關風險與機會辨認，並初步辨認該等機會風險所會帶來之影響。待相關永續制度建立完備後，交付風險管理委員會進行年度評估與風險因應辨認。

6.3.2. 策略

6.3.2.1. 氣候風險評估方法

採用方法：氣候變遷風險評估方法

(Climate Change Risk Assessment Methodology，CCRAM)

發布機構：英國政府 (2012/2017/2022 edition)

準則	內涵
衝擊度 (magnitude)	經濟、社會、環境受到極端氣候的影響程度
發生可能性 (likelihood)	衝擊程度發生的可能性
急迫性 (urgency)	實施相關政策的時間優先排序性

將各項準則界定為三種等級，分別為高 (high)、中 (medium)、低 (low)，並分別給予 3 分、2 分及 1 分。

$$\text{公式：} 100 * \left(\frac{\text{Social} + \text{Enviromental} + \text{Economic}}{9} \right) \left(\frac{\text{Likelihood}}{3} \right) \left(\frac{\text{urgency}}{3} \right)$$

6.3.2.2. 鑑別流程

第一階段鑑別	1. 鑑別天品公司各項實體風險與轉型風險議題。
	2. 選擇潛在財務影響。
	3. 定義短中長期。短期為 1 年內，中期為 1-3 年，長期為 3 年以上。
第二階段調查 (問卷發放)	共發放 14 份問卷，根據不同情境 RCP2.6 RCP8.5 進行重大議題調查 (調查衝擊度及影響頻率)。
永續報告書揭露： 1. 氣候風險管理組織、2. 氣候議題風險矩陣 3. 重大議題列舉、4. 財務影響揭露 5. 公司因應策略揭露	

6.3.3. 風險管理

根據第一階段鑑別以及第二階段在不同情境 (RCP2.6 及 RCP8.5) 的調查下，對天品的衝擊度及影響頻率進行篩選，最後調查出的結果如下：

1. RCP2.6 是低度碳排情境，將全球暖化的升溫幅度限制 2°C 以內 (與工業化前相比)，也被稱之為 2°C 情境。
2. RCP8.5 是高度排放情境，升溫幅度可能達到 4.3°C，也被認為代表一如往常的情境。

SSP 1-2.6 情境下的風險與機會項目排名

情境一 SSP 1-2.6					
風險	影響程度	排名	機會	影響程度	排名
市場 - 客戶行為變化	28	1	市場 - 善用政府獎勵辦法	27	1
名聲 - 消費者偏好改變	27	2	市場 - 進入新市場	27	1
政策和法規 - 現有產品和服務的要求及監管	26	3	產品或服務 - 消費者偏好轉變	25	3
長期性 - 海平面上升	26	3	資源效率 - 減少用水 / 排水量	25	3
長期性 - 平均溫度變化	24	6	能源來源 - 使用新技術	24	5
政策和法規 - 強化排放量報導義務	24	6	產品或服務 - 開發低碳產品	24	5
名聲 - 產業汙名化	24	6	韌性 - 採用節能措施	24	5
政策和法規 - 提高溫室氣體排放義務 (政策 / 稅)	23	8	能源來源 - 採用低碳能源	23	8
政策和法規 - 面臨額外風險	23	8	能源來源 - 採用獎勵性政策	23	8
技術 - 新投資成本	23	8	資源效率 - 採用更有效率的生產和配送過程	23	8
技術 - 低碳產品替代	22	12	產品或服務 - 業務活動多元化	20	11
市場 - 原物料成本上漲	22	12	韌性 - 參與可再生能源投資	20	11
技術 - 低碳轉型成本	22	12	資源效率 - 回收再利用能源	18	12
立即型 - 缺水或水資源匱乏	21	15			
立即型 - 颱風與洪災	21	15			

SSP 5-8.5 情境下的風險與機會項目排名

情境二 SSP 5-8.5					
風險	影響程度	排名	機會	影響程度	排名
市場 - 原物料成本上漲	27	1	市場 - 善用政府獎勵辦法	26	1
市場 - 客戶行為變化	26	2	資源效率 - 減少用水 / 排水量	26	1
長期性 - 海平面上升	26	2	市場 - 進入新市場	25	3
政策和法規 - 提高溫室氣體排放義務 (政策 / 稅)	25	4	產品或服務 - 消費者偏好轉變	25	3
技術 - 新投資成本	25	4	能源來源 - 採用獎勵性政策	24	5
政策和法規 - 面臨額外風險	24	6	能源來源 - 使用新技術	24	5
政策和法規 - 現有產品和服務的要求及監管	24	6	產品或服務 - 開發低碳產品	23	8
技術 - 低碳轉型成本	23	8	能源來源 - 採用低碳能源	23	8
政策和法規 - 強化排放量報導義務	23	8	韌性 - 採用節能措施	22	10
名聲 - 消費者偏好改變	22	10	資源效率 - 回收再利用能源	22	10
名聲 - 產業汙名化	22	10	資源效率 - 採用更效率的生產和配送過程	22	10
技術 - 低碳產品替代	21	13	產品或服務 - 業務活動多元化	20	12
立即型 - 颱風與洪災	18	14	韌性 - 參與可再生能源投資	19	13
長期性 - 平均溫度變化	18	14			
立即型 - 缺水或水資源匱乏	15	15			

6.3.4. 指標與目標

根據天品於不同環境情境底下所調查之問卷結果，針對風險與機會，並考量短、中、長期之不同情境，進行綜合分析其對營運及財務之影響：

構面 \ 期間	短期	中期	長期
業務層面	<ul style="list-style-type: none"> 消費者偏好轉變帶來流程改變 可快速推出數位、環保服務試水溫 	<ul style="list-style-type: none"> 調整產品內容與服務流程（如簡葬、線上追思） 拓展區域市場與服務據點 合規需求提升，需優化水土保持措施 	<ul style="list-style-type: none"> 進入新市場建立據點或連鎖平台 導入顛覆禮儀場或低耗能設施
策略層面	<ul style="list-style-type: none"> 評估供應鏈調整或多元採購策略 回應消費者關心 ESG 的趨勢 把握政策補助更新設備 	<ul style="list-style-type: none"> 建立 ESG 與永續導向的產品策略 推動綠色殯儀、環保儀式等品牌差異化定位 以輕資產或合作模式進入新市場 	<ul style="list-style-type: none"> 發展數位化、永續品牌平台模式 整合保險／安養／遺囑等「善終一站式」服務 發展政策導向與公司長期成長方向整合
財務層面	<ul style="list-style-type: none"> 成本上升壓縮毛利 設備修繕增加成本 可取得部分政府補助或稅務優惠 	<ul style="list-style-type: none"> 投資新服務、新據點、新設施 提升高附加價值產品毛利 拓展營收結構多元化 	<ul style="list-style-type: none"> 節能的水與碳排控制創造長期營運成本下降 ESG 投資吸引綠色資金，提升估值 跨區域營收與現金流穩定成長

7. 員工關係

7.1. 人才發展及培育

天品秉持「人本為先」的經營理念，將員工視為企業永續發展的關鍵基礎。透過制度化管理、持續的教育訓練與職涯發展規劃，本公司致力於打造一個尊重、多元、具學習動能的工作環境，促進員工與企業的共生共榮。

7.1.1. 尊重人權與員工權益保障

本公司認同並自願遵循《聯合國世界人權宣言》及其他國際人權規範，致力於提供員工一個安全、平等、無歧視的工作環境，並依據《人事管理辦法》及內部相關制度，保障員工在聘用、升遷、薪酬、福利與職涯發展等各面向之基本權益。

7.1.1.1. 無性別與年齡歧視的平等職場

本公司堅守性別平等與年齡友善的用人原則，採取「能力導向」的人才政策，所有招募與晉升均依據專業表現與績效表現辦理，不因性別、年齡、族群、婚育狀態或

其他身分因素而有所差異。

公司嚴格落實同工同酬與性別平等原則，女性與男性員工於相同職務與職級下，起薪及薪酬結構相同，並建立標準化的職務分級與薪資制度，以確保人力資源管理之公平性與透明度。

員工多元、公平及包容 - 女性對男性基本薪資與薪酬的比率

各項員工類別中女性對男性的基本薪資與薪酬的比率			
員工類別	項目 ¹	男	女
類別 1 (主管)	基本薪資	1.078	1
	薪酬	2.056	1
類別 2 (基層)	基本薪資	1.127	1
	薪酬	2.59	1

¹基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

* 以女性薪資做為基準比率 "1"

為強化基層員工權益保障，公司每年定期檢視薪資給付水準是否符合或高於各地現行法令標準，並視產業趨勢調整薪酬策略，提供具市場競爭力之報酬組合，藉此吸引並留任優秀人才。

人才發展 - 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

標準薪資與當地基本工資比例		
性別	標準薪資 ¹ 比例	當地基本工資 ² 比例
男	1.601	1
女	1.078	1

¹標準薪資為提供基層正職人員的每月工資（定義同勞基法的經常性薪資）。

²行政院主計處統計 113 年全年每人每月經常性薪資中位數。

* 以當地基本工資做為基準比率 "1"

7.1.1.2. 薪酬與績效制度透明化

本公司推動績效管理與發展制度，以支持組織績效成長與員工個人職能發展。制度涵蓋目標設定、績效評估、回饋面談與能力強化，並作為獎酬、升遷及教育訓練資源分配之依據。適用對象為在職滿三個月以上之員工，評估方式兼具量化與質化指標，並強調主管與員工雙向溝通。

本公司之獎酬制度設計，係根據職位職責、個人績效與專業能力進行綜合評估，並參考外部市場薪資標竿進行合理定位，確保對內公平與對外競爭力兼具。主管亦被期許主動與員工進行薪酬與績效的充分溝通，協助同仁理解其貢獻與報酬之關聯性，鼓勵承擔責任並持續成長。

在人才發展策略上，天品採行差異化獎酬原則，針對績效卓越之員工給予更具吸引力的酬勞與發展機會，以激勵表現並強化人才留任。公司亦定期檢視薪酬結構，參酌各地相近行業之領先企業作為薪酬標竿，動態調整以符合市場變動與營運需求。依本公司章程規定，本公司年度如有獲利，應提撥員工酬勞為稅前淨利之 0.5% 至 1.5%，董事監察人酬勞不高於稅前淨利之 1%，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

天品聯合期望透過完整的績效與發展制度，不僅提升員工的工作動能與投入程度，也打造一個高度連結企業目標與個人職涯願景的共榮平台，促進員工與公司雙贏成長，邁向永續經營之目標。

年度總薪酬比率

人才發展 - 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

年度總薪酬比率	
組織薪酬最高個人之年度總薪酬 (註 1) / 其他員工總薪酬的中位數 (註 2)	4.90
總薪酬最高的個人較前一年總薪酬增加比率 / 其他員工總薪酬中位數增加之百分比	0.01
註：1. 年度總薪酬指在一整年中公司所給付給他的所有薪酬，包括薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額和未既得遞延薪酬收益的變動、所有其它報酬。 2. 其他員工包含高階管理階層，但不包含薪酬最高之特定人。 3. 各公司分別計算近 2 年員工年度總薪酬中位數時，中位數不必然是同一位員工。	

人事管理辦法 - 晉升及考核規範

1. 目的：

為促公司內部人才晉用，達人盡其才、提高工作士氣之良性循環，特訂定此辦法以為遵循。

2. 解釋名詞

「晉升」：經考核其績效優異，有具體事實證明，能勝任較高之職務而派任之。

3. 晉升之原則

- 3.1 如遇職位出缺時，外部徵才與內部晉升得同時進行。在不影響現有及相關工作之前提下，得以內部晉升為優先考量。
- 3.2 人員晉升應考量員工之考績，並以工作表現、發展潛力為主要考量因素，以符合用人唯才且兼顧組織發展、公正、公平、公開、合理之原則。
- 3.3 職位分主管與非主管職，職位之晉升應考慮該同仁管理知識或經驗之發展方向，俾與同仁生涯規劃相結合。

4. 作業程序

- 4.1 員工符合晉升條件時，由單位主管填寫「人事異動單」，敘明事由後並簽入人事單位，呈權責主管核准。
 - 4.2 人事單位並舉以發布人事命令，同時更正人事及薪資資料。
 - 4.3 對於單位主管及人事單位意見差異較大之推薦人選，則另行排定日期討論之。
 - 4.4 員工接到人事單位交付之人事命令時，如現有工作需交接時，應於規定期間內，依據「工作移交清冊」所列之交接事項辦理移交手續，由原部門主管負責監交。
 - 4.5 異動人員在接替者未到職前，其職務由原直屬主管指派適當人員暫行代理之，將影響降至最低為原則。
5. 上述事項如有未盡事宜，得隨時增補修改之。

7.1.2. 制度化的人才培育機制

為提升組織整體效能與員工專業競爭力，本公司持續建構與優化完善的人才培育體系。113 年度公司共辦理多項內、外部訓練課程，累計受訓人次達 15 人，總訓練時數為 56 小時。訓練內容涵蓋誠信經營、法規遵循、會計制度與內部控制等主題，強化員工對企業倫理與治理實務之認知。此外，公司亦推動人權相關教育訓練，深化對勞動權益與平等對待原則的重視，落實企業社會責任之精神。

人才發展 - 每名員工每年接受訓練的平均時數

依性別、員工類別分別揭露組織員工在報導期間內接受訓練的平均時數	
資料類別	每名員工訓練平均時數
男	1.17
女	2.47
類別 1 (主管)	10
類別 2 (基層)	0.25
* 計算方式：該分類員工接受訓練的總時數 / 該分類員工人數	

7.2. 員工照顧：多元、公平與包容之實踐

天品致力打造安全、健康、平等且具包容性的工作環境，重視員工在不同生命週期階段的需求與權益。我們認為，多元、平等與包容不僅是基本的人權，更是企業永續經營的根基。

公司在全球各地據點均百分之百遵守當地勞動法令，並訂定人權政策依據國際人權準則（如《聯合國世界人權宣言》與《國際勞工組織公約》）保障員工權益，持續推動關於福利、健康照護、勞資溝通、家庭支持與工作安全等面向的政策與行動，促進工作與生活的平衡。

7.2.1. 員工福利與工作者健康促進

本公司為員工提供多樣化福利方案，除符合法定之勞健保、退休金提撥與工時規定外，更透過彈性與關懷兼具的制度支持員工身心健康，營造幸福職場。

員工福利重點措施

項目	說明
團體保險	除法定保險外，提供員工意外、醫療、傷殘團體保險。
健康娛樂活動	公司提供每人每年 1 萬元的旅遊補助。
用餐補助	補助每日午餐，降低員工開銷，提升用餐便利與食安保障。
交通	特定據點提供室內停車場及員工車位
休假制度	提供男性員工陪產假、育嬰假，女性同仁生理假等多元休假制度，支持員工家庭與身心平衡。
補助項目	提供結婚、喪葬、生育、傷病住院及重大災害等補助，協助員工因應生活突發狀況，減輕經濟壓力。
退休制度依	「勞工退休金條例」及「勞動基準法」訂定之員工退休辦法，保障員工退休生活。

2024 年度尾牙



7.2.2. 員工照護與家庭支持

為協助員工兼顧工作與家庭責任，本公司依據勞動法令規定，制定育嬰留職停薪辦法，提供育兒期間的職涯支持。公司鼓勵符合資格的同仁申請育嬰假，並於假期屆滿後協助順利返回職場，原則上安排回原職務或提供適任職缺選擇，以營造友善職

場與支持性復職環境。

2024 年度內，公司無員工申請育嬰留職停薪假，惟相關制度持續維持並定期公告，以利員工瞭解並善加利用。未來公司將持續關注員工家庭照顧需求，適時檢討與優化相關措施，強化職場性別平等與家庭支持政策。

■ 7.2.3. 員工關係與工作穩定

天品重視勞資合作與員工參與，定期舉辦勞資會議與員工滿意度調查，強化組織內部溝通，在組織調整、人力變動或營運策略改變等情況下，公司遵循《勞動基準法》之規定，至少提前 30 個工作日通知員工，並展開必要協調與配套協助措施。

員工多元、公平及包容 - 新進員工和離職員工

天品長期致力於營造良好的職場環境與穩定的勞資關係，透過公開透明的管理制度、完善的福利政策及重視員工發展的企業文化，使員工對工作具高度認同感與歸屬感。近年來，公司新進與離職員工人數均維持在相對穩定的水準，顯示整體工作環境具有良好吸引力與留任力。

本公司的經營管理制度強調「人性管理」的基本理念，茲將相關制度敘述如下：

- 員工參加公司舉行之勞資會議，廣泛收集員工意見，不斷溝通、改善勞資雙方問題。
- 組織完善之職工福利委員會，由各部門選舉代表組成，並定期舉辦有關員工福利措施與活動。
- 提供最安全、舒適之工作環境，員工分紅持股辦法，讓員工分享企業經營成果。

公司持續辦理員工意見調查與內部溝通機制，傾聽員工聲音、掌握可能的人力風險，以主動管理方式降低非自願離職或突發人力變動風險，進一步強化永續經營基礎。

按年齡層、性別及地區劃分新進員工的總數及比例

按年齡層、性別及地區劃分新進員工的總數及比例		
資料類別	新進員工人數	百分比 (%)
男	0	0
女	1	100%
合計	1	100%
30 歲以下	0	0
31-50 歲	1	100%
51 歲以上	0	0
合計	1	100%

按年齡層、性別及地區劃分離職員工的總數及比例

按年齡層、性別及地區劃分離職員工的總數及比例		
資料類別	離職員工人數	百分比 (%)
男	1	50%
女	1	50%
合計	2	100%
30 歲以下	1	50%
31-50 歲	1	50%
51 歲以上	0	0
合計	2	100%

7.2.4. 員工與治理多元化

組織積極推動員工多元化與平等機會，可同時對組織與工作者產生顯著效益。本公司「公司章程」明定董事之選舉全面採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選舉舉辦法」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準。

組織治理單位的成員百分比 (依性別、年齡層)

董事的多元化		
資料類別	董事人數	百分比 (%)
男	5	71.43
女	2	28.57
合計	7	100%
30 歲以下	0	0
31-50 歲	3	42.86
51 歲以上	4	57.14
合計	7	100%
研究所	0	0%
大專院校	5	71%
其他	2	29%
合計	7	100%

各項員工類別的員工百分比 (依性別、年齡層)

員工的多元化		
資料類別	員工人數	百分比 (%)
男	12	41%
女	17	53%
合計	29	100%
30 歲以下	4	14%
31-50 歲	22	76%
51 歲以上	3	10%
合計	29	100%
研究所	0	0%
大專院校	21	72%
其他	8	28%
合計	29	100%

■ 7.2.5. 未來展望與持續精進

展望未來，天品將持續深化多元、公平與包容的核心理念，並將其融入人力資源管理與企業永續策略之中。針對員工在不同生命週期的需求，公司將持續檢視並優化現行育嬰假、彈性工時及各項福利制度，提升制度的可近性與實用性，進而提高員工的參與與使用意願。

此外，公司將透過數據導向的方式，強化對員工組成、離職率、復職情況與性別比例等指標的掌握，作為持續改善人力政策的重要依據。我們也將積極推動內部包容文化，透過溝通機制與教育訓練強化全員對多元與平等議題的理解，營造尊重差異、彼此成就的正向職場氛圍。

天品相信，唯有打造一個以人為本、開放共融的工作環境，才能吸引與留任優秀人才，進一步提升企業的整體韌性與競爭力。我們也將持續參照國際準則與人權標準，穩健推進員工照護與組織永續的長期目標。

■ 7.3. 職業健康與安全

天品重視每一位同仁的身心健康與工作安全，致力提供安全、舒適且無虞的工作環境。我們持續導入職業安全衛生管理制度，並定期檢視風險與作業流程，從預防源頭減少職災發生可能，讓員工在健康與安心的基礎上發揮所長，創造永續價值。

■ 7.3.1. 職場安全維護措施

公司建立完善的職安制度與巡檢機制，涵蓋建築、電力、消防及員工健康等面向：

1. **預防職場不法侵害**：透過新人教育訓練與定期宣導，維護友善職場。
2. **防火管理與消防演練**：進行演練與逃生訓練，強化員工防災應變能力。
3. **資訊安全教育**：提供安全通訊與風險辨識訓練，保護公司資料與員工數位行為安全。
4. **電力與設備安全**：每年進行高壓電力維護；每月檢查電器設備與電梯保養。
5. **建築物公安檢查與消防申報**：委由合法供應商定期執行。
6. **勞工安全衛生守則**：明訂員工職場安全行為規範，落實職災預防。

公司全體員工皆納入職業安全衛生管理範疇，無論職務別、地點或類型，皆接受相同程度的安全與健康保障。

■ 7.3.2. 勞資參與及溝通機制

天品依照勞動部勞資會議實施辦法，定期舉行勞資會議，廣泛收集員工意見，不斷溝通、改善勞資雙方問題：

- 每三個月召開一次會議。
- 審議與決策安全政策、事故通報、改善計畫等事項。
- 鼓勵員工對職安政策提出建議與回饋。

■ 7.3.3. 展望與精進方向

未來，公司將持續強化職安管理制度數位化程度，逐步導入職業醫學服務、心理健康管理模組，並深化現場作業環境的風險辨識與改善。同時，推動「健康職場文化」由上而下的建立，使安全意識內化成為企業文化一部分，邁向「零事故職場」願景。

■ 8. 社會參與

■ 8.1. 社區公益投入

天品秉持「取之於社會、用之於社會」的信念，長期深耕地方，默默行善，不僅積極參與社區公益活動與慈善捐助，亦關注教育、文化、健康及弱勢扶助等面向，實踐企業社會責任。

■ 8.1.1. 公益參與原則與實踐精神

■ 8.1.1.1. 以人為本、關懷弱勢

天品逐步踏實，默默行善，始終堅信每一份付出都應真誠有效地被運用於最需要的地方。在勞動人權與員工福利方面，公司除了全面遵守當地相關勞動法令，亦提供團體保險、教育訓練補助、結社自由、集體協商權與平權機制，致力於打造和諧、

安全、具尊嚴的工作環境。

■ 8.1.1.2. 公益與捐助策略

公司針對重大社會議題進行公益規劃，採取定額或不定額捐贈、贊助公益活動、資助教育文化計畫及提供實體資源（如公益塔位、社福專車等）等多元方式，善盡企業公民責任。

■ 8.1.2. 年度公益投入成果

■ 8.1.2.1. 關懷弱勢與人道援助

2024 年，天品持續以實際行動關懷弱勢群體，協助遭遇困難的個人與家庭。公司透過不定額捐款、開放公益塔位與專案資源媒合等方式，共協助 6 位需要支援的對象，提供殯葬相關服務，使資源即時有效地投入到真正需要的地方，此外，公司捐助新台幣 30,000 元支持「去愛行不行」興學 / 點亮計畫，該計畫致力於提供國內弱勢學生獎助學金與才藝教育課程，並於海外建置貨櫃教室及太陽能發電系統，協助非洲肯亞育幼院改善學習與生活環境。天品期盼透過這類跨境教育公益行動，支持全球孩童在困難環境中也能獲得平等學習機會。

■ 8.1.2.2. 社區參與與家庭支持

天品重視與地方社會的連結，2024 年持續支持各地社福機構推動的社區照顧計畫。公司響應新北市愛鄰舍協會、台灣傳佳音家庭關懷協會等團體，分別捐贈 5,000 元及 6,000 元，支援其推動兒童課後陪讀、長者健康促進、社區關懷據點等多元社區服務，致力於促進社區整體福祉。

這些行動顯示天品對「家庭照顧」與「社區共好」理念的實踐，積極扮演社區共融的企業夥伴角色，讓關懷不只是捐贈，而是與在地共生、共感、共行。

■ 8.1.2.3. 藝文活動推廣

天品長期關注藝文發展，視文化涵養為企業社會責任不可或缺的一環，2024 年度

持續支持國內優質藝文活動，以實際行動擴大藝術影響力，並促進文化教育向下扎根。

其中，本公司贊助了朱宗慶打擊樂團所推出的第三部擊樂劇場作品，該系列演出於台北、台中與高雄等地巡迴演出，藉由打擊樂與劇場的結合，引導觀眾進入節奏與敘事交融的藝術場域，激發對聲音的感知與美感經驗。公司除提供資金支持，亦鼓勵員工及眷屬觀賞演出，提升內部藝術涵養與審美素養。

此外，公司也積極參與慈善結合藝文的活動。2024 年度再次投入「展開天使的翅膀」慈善音樂會的籌辦，透過捐款支持活動舉辦，分別奉獻 50,000 元與 30,000 元，募集資源以協助偏鄉學校提供課後輔導與藝術教育。該音樂會已持續舉辦多年，為台東、屏東、高雄等地偏鄉孩童帶來學習資源與心理支持，公司所投注的善款將協助更多學童在教育資源缺乏的環境中，依然能夠穩健成長、發展潛能。

■ 8.1.2.4. 聯合追思會

天品秉持「尊重生命、關懷遺族、延續情感」的創立初衷，自成立以來，即致力於推動殯葬文化的人文轉型與精神關懷。為實踐此理念，公司每年固定舉辦「天品山莊聯合追思紀念會」，藉由集體儀式傳達對生命的敬意，並為家屬提供一個溫暖、莊嚴且具療癒性的追思空間。

此年度活動不僅是一場對亡者的懷念儀式，更是一種「陪伴活著的人走過悲傷」的行動實踐，體現天品企業「以人為本、慈悲為懷」的核心價值。活動中所營造的溫馨氛圍與集體情感連結，為家屬創造儀式感與情感出口，亦展現公司對生命禮儀細節與心靈慰藉的深度關懷。

每年度聯合追思會舉辦



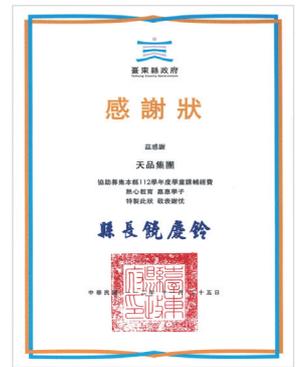
捐贈醫療器材



捐贈醫療救護車



支持舊鞋救命公益活動



支持偏鄉學童公益活動



支持偏鄉學童公益活動



支持偏鄉學童公益活動



支持教會公益活動



支持地方聯歡活動

■ 8.1.3. 展望未來

展望未來，天品將持續聚焦「人本關懷」與「在地連結」兩大公益主軸，透過與地方政府、教育機構、社福組織的合作，深化對社區的影響力與可及性。我們相信，企業的永續發展與社會共好並非二元對立，而是可以攜手共創的正向循環。

天品深知，真正的公益不僅止於物資與金錢的捐助，更體現在對生命價值的尊重與延續。多年來，我們持續舉辦的「聯合追思紀念會」，即是企業創立宗旨「尊重生命、撫慰人心」的具體實踐。未來，我們將持續透過這類深具文化與精神意涵的儀式，引導社會正向面對生死議題，並打造一個溫暖、有尊嚴的告別平台。

在各式公益與文化行動的推展中，天品公司期許自身不僅是一個提供服務的企業，更是社會中傳遞善意、療癒人心的穩定力量。我們將持續以穩健踏實的步伐，投入更多公益資源與創新行動，與社會共築更美好的未來。

9. 附錄

9.1.GRI 對照表

使用聲明	天品聯合企業股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	於本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則發布

指標	說明	對應章節名稱	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
2.1	公司簡介	報告主要資訊 2.1 公司簡介 2.2 主要服務、據點	2 8 8-9
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書主要資訊	2
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書主要資訊	2
2-4	資訊重編	不適用	
2-5	外部保證 / 確信	報告書主要資訊	2
		2.1 公司概況、簡介 2.2 主要服務、據點 4.2 供應商管理	8 8-9 25-26
2-7	員工	7. 員工關係	36-46
2-8	非員工之其他工作者的資訊	7. 員工關係	36-46
2-9	治理結構與組成	1.3 企業永續組織架構	5
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.2 董事會運作	16-17
2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 公司治理結構	16
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1 公司治理結構	16
2-13	衝擊管理的負責人	3.3 利害關係人溝通	20
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理實務	16-18
2-15	利益衝突	3.1.2.3 利益衝突迴避	17
2-16	溝通關鍵重大事件	3.3 利害關係人溝通	20
2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.2.1 董事提名與遴選流程	16-17
2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.2.2 董事會成員之接班規劃	17
2-19	薪酬政策	7.1 人才發展與培育	36-40

指標	說明	對應章節名稱	頁碼
2-20	薪酬決定流程	7.1 人才發展與培育	36-40
2-21	年度總薪酬比率	7.1 人才發展與培育	36-40
2-22	永續發展策略的聲明	1.1 經營者的話 1.2 企業核心價值與承諾	4 5
2-23	政策承諾	1.2 企業核心價值與承諾	5
2-24	納入政策承諾	1.2 企業核心價值與承諾	5
2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 利害關係人溝通	20
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 利害關係人溝通	20
2-27	法規遵循	3.2 法規遵循	18-19
2-28	公協會的會員資格	2.5 公協會參與	15
2-29	利害關係人議合方針	3.3 利害關係人溝通	20
2-30	團體協約	7.3.2 勞資參與及溝通機制	46
GRI 3：一般揭露 2021			
3-1	決定重大主題的流程	1.4.1 利害關係人辨認	6-7
3-2	決定重大主題列表	1.4.2 重大主題辨認	7
3-3	重大主題管理	1.4.2 重大主題辨認	7
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4.1 營運概況	21-22
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.4.2 確定給付制義務與其他退休計畫	22
GRI 202：市場地位 2016			
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	7.1.1 尊重人權與員工權利保障	36-40
GRI 203：間接經濟衝擊 2016			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	8.1.1 公益參與原則與實踐精神	46-47
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.2.1 在地採購與合作現況	25
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	7.2.3 員工關係與工作穩定	42-43
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利（註：本公司無員工持股制度）	7.2.1 員工福利與工作者健康促進	40-41
401-3	育嬰假	7.2.2 員工照顧與家庭支持	41-42

指標	說明	對應章節名稱	頁碼
GRI 402：勞資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期： 在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，提前通知員工及其代表的最短週數。 對於有團體協約的組織，說明團體協約是否載明預告期以及諮商和談判的相關條款	7.2.3 員工關係與工作穩定	42-43
GRI 403：職業安全衛生 2016			
403-1	職業安全衛生管理系統：工程安全及職場安全	7.3.1 職業安全與維護措施	45-46
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	7.3.1 職業安全與維護措施	45-46
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	7.1.2 制度化的人才培育機制	39-40
403-6	工作者健康促進	7.2.1 員工福利與工作者健康促進	40-41
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者：職場安全、健檢、保險	7.3.1 職業安全與維護措施	45-46
GRI 404：教育訓練 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	7.1.2 制度化的人才培育機制	39-40
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比： 年度考核適用全體員工	7.1.1.2 薪酬與績效制度透明化	38-39
GRI 405：員工多元化及平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	7.2.4 員工與治理多元化	43-44
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	7.1.1 尊重人權與員工權利保障	36-39
第 4-2 條	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數變動百分比	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊已於財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心指定之資訊申報網站揭露，請參閱公開資訊觀測站 ESG 資訊揭露專區。 路徑如下： · 公開資訊觀測站 > 單一公司 > 公司治理 > 企業 ESG > 企業 ESG 公司資訊 > ESG 資訊揭露 (個別公司查詢) > 社會面 - 人力發展指標項	-



天品集團

上市櫃股票代號 | 6199