



2023

永續報告書

Corporate Sustainability Report

永崴控股

FIT HOLDING • 

目錄

· 關於報告書	01	01/ 公司治理	18	03/ 永續環境	50	05/ 社會共好	99
· 經營者的話	03	· 1-1 治理架構	19	· 3-1 氣候變遷與調適	51	附錄	106
· 概況	05	· 1-2 誠信經營與法規遵行	27	· 3-2 能源管理	61		
		· 1-3 風險內控	29	· 3-3 水資源管理	63		
		· 1-4 資安管理	31	· 3-4 廢棄物管理	64		
		· 1-5 永續供應鏈	34	· 3-5 空氣汙染防制	66		
		· 1-6 客戶價值	37	· 3-6 有害物質管理	67		
				· 3-7 責任生產	68		
		02/ 永續發展	38	04/ 幸福職場	70		
		· 2-1 利害關係人議和	40	· 4-1 員工政策與概況	71		
		· 2-2 重大分析鑑別	42	· 4-2 人才發展	83		
		· 2-3 重大管理	47	· 4-3 勞工人權與勞資關係	87		
				· 4-4 職業健康安全	89		





關於報告書

報告書內容彙整2023年之公司治理、製造供應鏈管理、環境保護、
員工關係及社會參與等主要面向之活動與績效

關於報告書 GRI 102-49

2015年聯合國訂定永續發展目標(SDGs)，指引全球共同努力邁向永續，「永續發展」成為企業擬訂營運績效指標，在各面向的佈局與實踐指引。永續報告書是各企業的利害關係人，據以評價企業永續表現之重要依據。亦是用來揭露企業在環境、社會和公司治理方面的表現和影響。

報告書內容彙整2023年公司治理、製造供應鏈管理、環境保護、員工關係及社會參與等主要面向之活動與績效。

報告範疇及揭露邊界 GRI 2-2

本報告書財務數據為包含年報揭露合併主體之子公司；除部分關係企業，森崴能源股份有限公司已自行出版企業永續報告書，子公司世豐電力股份有限公司於花蓮縣開發計畫，電廠興建中，尚未完工營運故本報告不進行揭露。

非財務績效指標內容主要涵蓋三個投資事業體勁永國際(股)公司、崴強科技(股)公司、光耀科技(股)公司等事業體。

範疇為台灣土城總部、投資公司、中國廠區(富崴廠、耀崴廠、富康廠、富彰廠等)，若有意外將於報告書內文中說明。

報告時間及發行 GRI 2-3

報告書期間為2023年1月1日至2023年12月31日
每年定期於官網上傳永續報告書，利害關係人可以經由各種不同管道，了解公司在永續經營上的發展及努力。

本次發行時間
2024年8月

上次發行時間
2023年6月

下次發行時間
2025年8月發行

報告書撰寫原則

本報告書依循全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative,以下簡稱GRI)發布之最新版本準則(以下簡稱GRI Standards)，以準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性脈絡、時效性、可驗證性8項原則進行揭露，並參考聯合國永續發展目標、全球盟約揭露要點、氣候相關財務揭露框架(TCFD)及永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)永續會計準則委員會之準則等國際綱領編制撰寫。

報告書審查定稿

本公司為落實企業永續發展相關資訊之透明揭露，制定「永續報告書編製辦法」，以推動永續報告書編製相關業務，本報告書依循該辦法進行編製，各權責單位依業務內容蒐集相關資料數據進行分工編撰，經單位最高主管審核後，由永續經營委員會小組彙總編輯，「公司治理及永續經營委員會」審議，再送董事會報告，報告書同時經驗證機構查證，永續委員會每年定期向董事會提報永續執行成果。

報告書第三方查證 GRI 2-5

本報告書委託第三方驗證機構法國標協集團-艾法諾國際股份有限公司(AFNOR Asia Ltd.)根據AA1000 V3保證標準，以及2018年第一應用類型(Type 1)進行獨立查證，相關結果請詳見本報告書附錄之獨立保證聲明書。

資訊重編：資訊揭露的主要改變 GRI 2-4

報導期間無業務性質及衡量方法等改變。

聯絡方式 GRI 2-3



永崴投資控股股份有限公司
【236 新北市土城區中央路四段49號】



電話/PHONE
【02-2269-9866】



網址/WEB
【http://www.fit-holding.com】



電子信箱/E-MAIL
【stakeholders@fit-holding.com】



永崴投控網站



電子信箱

聯絡資訊：如有任何建議或疑問，歡迎您聯絡我們



經營者的話

真誠、宏觀、盡責

經營者的話 GRI 102-14

真誠、宏觀、盡責

過去一年中，我們面對了全球疫情、氣候變遷、戰爭、能源轉型等多重挑戰，在公司全體同仁及利害關係人共同努力下，達成合併總營收為17,423,002仟元，年增44.36%，歸屬母公司稅後淨利為新台幣567,916仟元，稅後每股盈餘為新台幣2.31元，較去年成長7.24%。

公司以真誠、宏觀、盡責的理念，積極創新與改變，不斷提升我們在光電產業及潔淨能源領域的競爭力和影響力。真誠是我們與利害關係者建立長久信任關係的基礎。公司堅持誠信經營，嚴格遵守法律法規和道德規範，也主動揭露公司治理、風險管理、財務報告等相關資訊。尊重每一位股東、客戶、員工和社會各界朋友的權益和意見，並及時回應他們的期待和需求。且也不斷優化我們的組織架構和人才培養機制，打造高效高品質優質的團隊。

宏觀是制定策略和目標的指導思想。公司關注全球市場動態與技術發展趨勢，並根據自身優勢和市場需求，不斷創新產品和服務。在過去一年中，我們成功開發了多款具有領先技術水準和市場競爭力的系統、電腦周邊產品及3C產品等；同時也積極投入太陽能光電、離岸風電、再生能源投資開發、工程承攬及運轉維護等，又有提供售電之全方位服務，打造多元化的產業佈局。

盡責是我們履行社會責任和使命的動力。在追求利潤最大化之外，更要關心社會福祉與環境保護。因此，在推動業務發展之餘，我們也積極投入公益活動與環境改善計畫。在過去一年中，定期組織參加淨灘活動，清理海岸垃圾，保護海洋生態；與衛生署合作舉辦捐血活動，呼籲員工和社區居民共同支持公益事業；購買了小農商品作為公司福利品和客戶贈品，支持農村發展和公平貿易；行二手衣物回收計畫，減少資源浪費和污染排放；與技職學校建立產學合作關係，提供實習機會和就業指導給學生。

展望未來，我們將繼續秉持真誠、宏觀、盡責的理念，追求卓越與創新，為股東、客戶、員工和社會創造更大的價值。我們也期待與您們保持密切的溝通和合作，共同面對挑戰和機遇，共同實現永續發展。



永崴投資控股股份有限公司
董事長 / 郭台強



概況

以邁向淨零、永續經營為核心，推動綠色製造、友善環境、
打造多元包容人性管理職場，推行社會共好等計畫

概況 GRI 2-1 GRI 2-6

永歲投控自2018年起為推動光電、數位影像產品及技術整合，加之既有通路及銷售平台，藉由關鍵模組和零組件優勢，發展自有品牌產品，建立完整的供銷體系，提升營運效能及市場競爭力，勁永國際公司與歲強公司及光耀公司共同籌組新設投資控股公司，經107年6月19日三方之股東常會通過，共同以股份轉換方式設立永歲投資控股(股)公司，並依相關規定申請辦理股票上市。

總部位於新北市土城，集合業務、採購、財務、會計、管理中心及研發基地，為客戶提供最即時的服務。

重要子公司產品

勁永國際

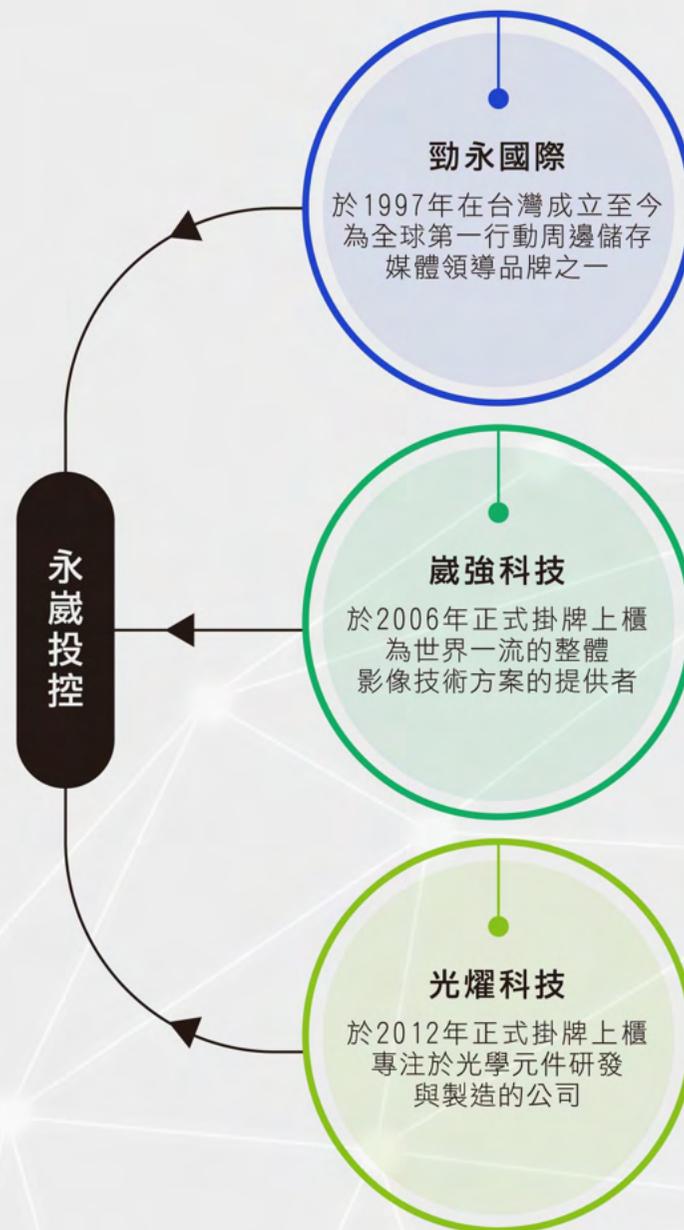
主要電子消費產品周邊商品，USB-C周邊、行動電源、充電器、線材、集線器、指紋辨識存取等商品。

歲強科技

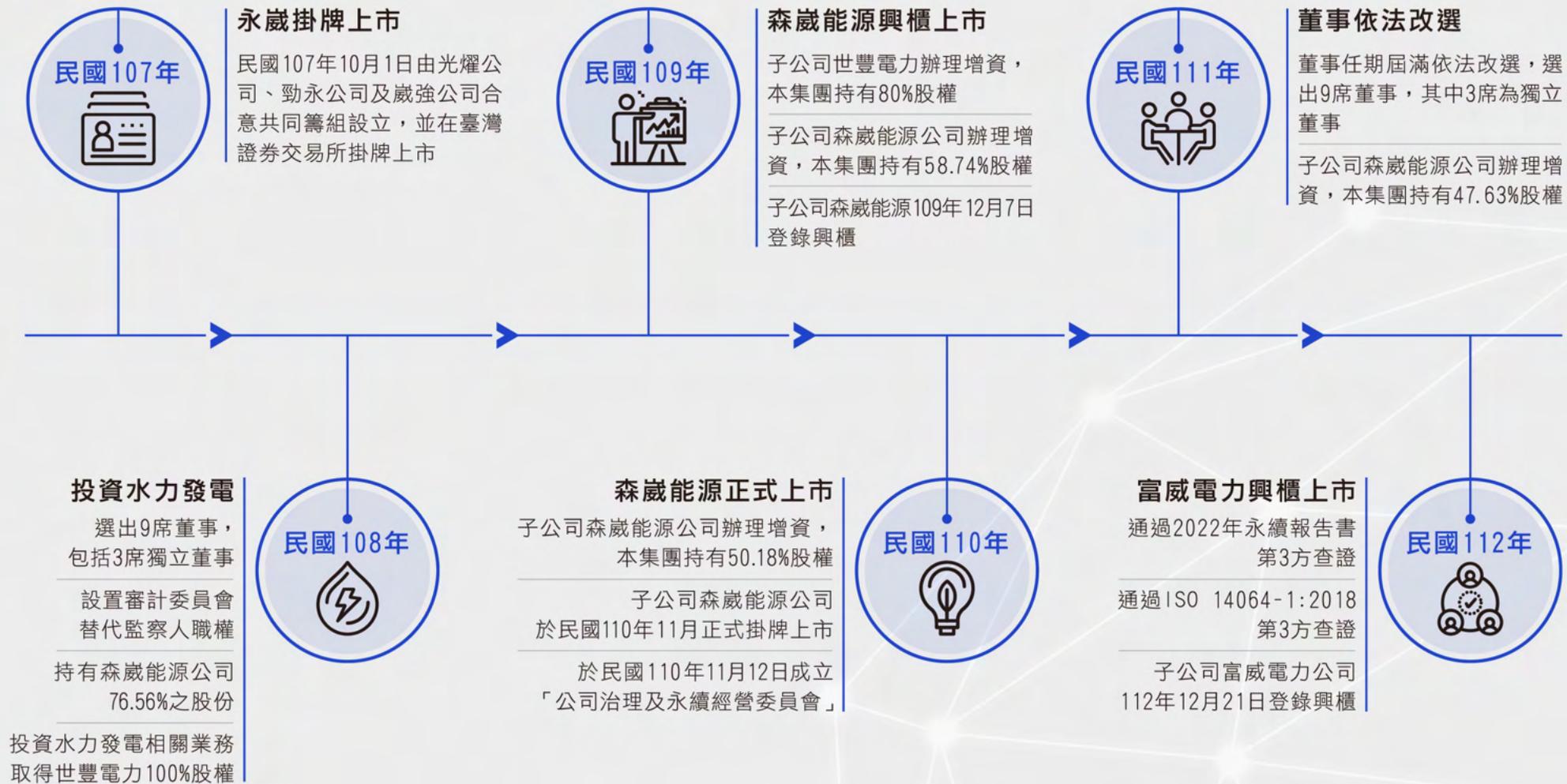
OA事務機市場複合式掃描儀、自動送紙機多功能事務機、SoC/影像處理、AOI自動檢測系統

光耀科技

經營智慧型手機、平板電腦、體感遊戲機鏡頭、光通訊光纖接頭研發製造



· 公司沿革 ·



永崴投控佈局潔淨能源產業，目前涵蓋世豐電力公司負責水力發電產業、森崴公司負責陸域風力、太陽能電廠統包工程及維運業務、富崴能源公司專注於離岸風力及太陽能電廠之投資開發及營運、欣鑫天然氣公司取得液化天然氣（LNG）進口許可，用以改善空氣汙染提供更潔淨的替代性燃料，並於110年8月底完成第一批國外進口天然氣供氣作業；富崴電力公司提供綠電交易，結合節能服務及儲能系統等電力服務，策略性投資碳認證公司旭威認證。未來由旭威認證為企業碳體檢，盤點能耗及碳排放，查找節能減碳潛力，以利後續節能減碳工程及碳中和，完成全方位能源服務的大平台；九崴電力成立於110年11月，主要負責天然氣電廠開發、興建及營運等事項；另於111年3月成立之元杉森林公司，主要為「碳封存技術」發展，是集團因應氣候變遷提前布局，達成永續經營目標。

重要子公司簡介 · 勁永國際

勁永國際於1997年在台灣成立至今，為全球第一行動周邊儲存媒體領導品牌之一，隸屬於全球4C產品領導廠-集團旗下子公司，透過集團內縱向-上下垂直的溝通、橫向-左右水平的合作，擁有強大的製造、研發及技術能力，不斷隨著市場脈動，由最早生產記憶體模組，持續拓展產品種類，不斷朝著多元化發展，如新增蘋果認證週邊產品，行動電源、視聽娛樂設備，以致近期跨入生物辨識技術領域，主要產品分別Apple周邊、行動電源、充電器、指紋辨識、隨身碟及其他儲存類產品，始終堅持用敏銳的洞察力，精準掌握市場需求，於美國、日本、香港及中國大陸等地設立分公司，市場遍布全球，以追求卓越的智慧行動生活為圭臬，持續提供消費者更精彩、豐富的使用體驗。

公司基本資訊

公司名稱	永崴投資控股股份有限公司
成立時間	2018年10月1日
公司地址	新北市土城區中央路四段49號
董事長	郭台強
總經理	胡惠森
實收資本額	2,462,421,460元
公司人數(2023年12月底)	4人
主要產品與服務	一般投資業
營運據點	土城總公司
2023年營業額	個體 582,566仟元 合併17,423,002仟元
公司網址	http://www.fit-holding.com

公司基本資訊

公司名稱	勁永國際股份有限公司
成立時間	1997年12月31日
公司地址	新北市土城區中央路四段49號
董事長	郭台強
總經理	郭守富
實收資本額	4,446,905,290元
公司人數(2023年12月底)	54人
主要產品與服務	電子零組件製造及買賣
營運據點	土城總公司
2023年營業額	合併1,632,430仟元
公司網址	https://www.pqigroup.com
備註：扣除森崴公司營收	

· 重要子公司簡介 · 崑強科技

崑強科技於2006年正式掛牌上櫃，為世界一流的整體影像技術方案的提供者，長期致力於研發影像相關技術的應用與發展，擁有豐富經驗的研發團隊，以光學影像技術及自動化傳動控制為核心，積極提昇光學、機構、電子技術功能整合能力，並投入ASIC開發，以最佳的整合能力及最敏銳的市場判斷，擴展OEM/ODM市場，成為具系統整合及開發能力之專業世界級生產製造商。此外目前在影像掃描光學技術、薄型化掃描模組機構設計以及高速自動化機構設計能力上，共計有100多項專利，為相關產業之發展先驅及市場領先者。

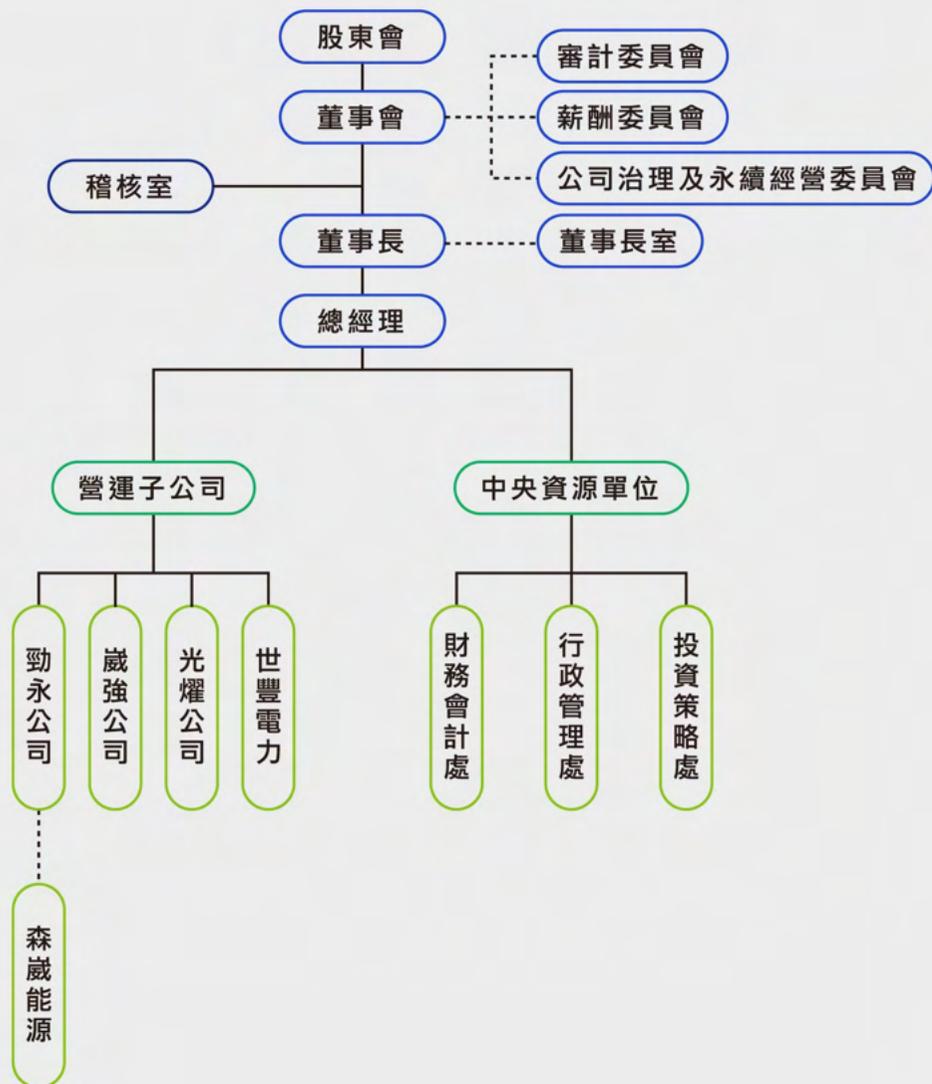
公司基本資訊	
公司名稱	崑強科技股份有限公司
成立時間	1997年3月25日
公司地址	新北市土城區中央路四段49號
董事長	郭台強
總經理	林惠娟
實收資本額	1,649,939,740元
公司人數(2023年12月底)	1,921人
主要產品與服務	研發及生產各式有線、無線雲端影像掃描器， 影像辨識裝置及自動饋紙掃描模組
營運據點	土城總公司、東莞清溪富崑廠、富彰廠、山東威海富康廠
2023年營業額	合併4,400,216仟元
公司網址	https://www.foxlinkimage.com

· 重要子公司簡介 · 光耀科技

光耀科技於2012年正式掛牌上櫃，專注於光學元件研發與製造的公司，以ODM/OEM專業服務，配合客戶需求，提供多樣化產品，主要產品為精密光學元組件鏡頭與鏡片，結合電子與機械研發技術，開發出手機、筆記型電腦、桌上型電腦、投影機、車用精密光學鏡頭及安防監控產品，近年投入光通訊零組件領域產品開發，累積豐碩成果，行銷版圖遍及歐美、日本、大陸。

公司基本資訊	
公司名稱	光耀科技股份有限公司
成立時間	2000年6月29日
公司地址	台中市后里區后科南路22號
董事長	郭台強
總經理	郭台強
實收資本額	600,000,010元
公司人數(2023年12月底)	256人
主要產品與服務	生產加工及銷售光學鏡頭零組件等產品
營運據點	台中總公司、耀崑光電(鹽城)廠、 光耀光學(鹽城)廠
2023年營業額	合併142,868仟元
公司網址	http://www.glorytek.com.tw

· 組織圖 ·



· 部門業務介紹 ·

部門	工作職掌
稽核室	01. 公司內控循環制度之運作執行稽核 02. 公司內部控制制度之健全性及有效性檢查與評估
營運子公司	01. 開發客戶及客戶關係維持 02. 銷售計劃之擬訂執行 03. 產品研發與製造 04. 負責改善與提昇製造技術與效率管理
投資策略處	01. 集團內轉投資策略規劃及投資管理 02. 集團內相關法律文件及訴訟案件之處理
財務會計處	01. 公司整體財務與稅務規劃 02. 資金運用調度及風險管理 03. 公司財務與會計制度及作業程序之規劃擬訂
行政管理處	01. 包含人力資源、行政管理、人力發展、人事管理、薪工福利之規劃與執行 02. 客製化之人才培育制度建立與執行 03. 總務庶務之維護及規劃

· 全球營運地圖 ·



01 崑強科技
 23675 新北市土城區中央路四段49號
 電話：(02) 22699888
 傳真：(02) 22699802

02 森崑能源
 23675 新北市土城區中央路四段49號
 電話：+886 02 2269 9888
 傳真：+886 02 2269 9815

03 世豐電力
 23675 新北市土城區中央路四段49號
 電話：+886 02 2269 9888
 傳真：+886 02 2269 9815

04 光耀科技
 42152 台灣台中市后里區后科南路22號
 電話：+886 04 2558 7889
 傳真：+886 04 2557 1688

05 威海富康電子有限公司
 中國山東省威海市高區雙島灣科技城
 電話：+86 631 365 9328

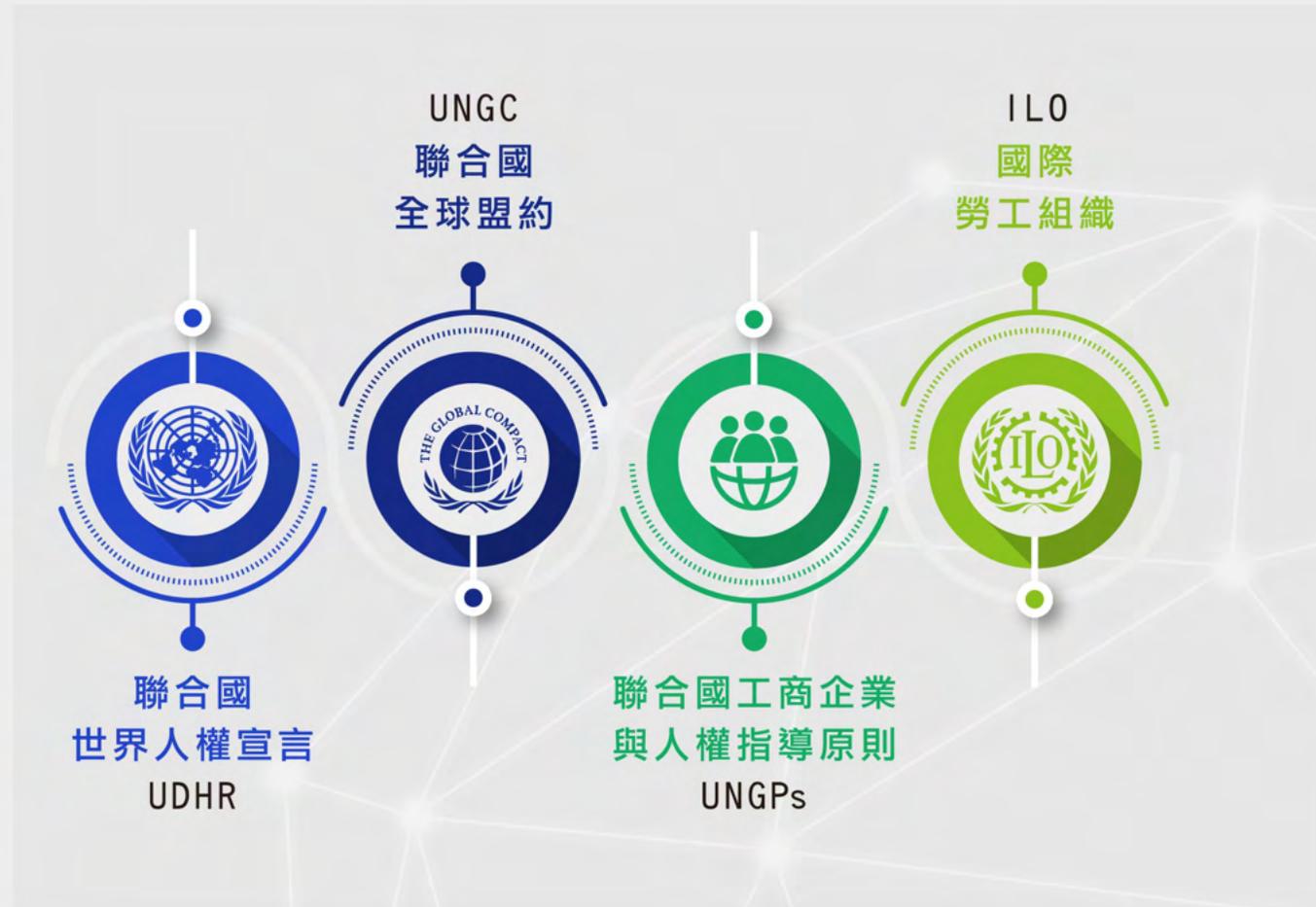
06 耀崑光電(鹽城)有限公司
 江蘇省鹽城市鹽城經濟開發區希望大道南路18號
 電話：+86 0515 88310168
 傳真：+86 0515 88318966

07 東莞富崑電子有限公司(富崑廠)
 中國廣東省東莞市清溪鎮銀河工業區
 電話：+86 769 8731 3668
 傳真：+86 769 8733 4638

• 參加公協會 • GRI 2-28

此報告內公司無參加任何國內外協會。

於2021年參加正崙集團SBTi以科學基礎減碳目標倡議，自願支持及遵循「聯合國世界人權宣言(UDHR)」、「聯合國全球盟約(UNGC)」、「聯合國工商企業與人權指導原則(UNGPs)」及國際勞工組織(ILO)「工作中基本原則和權利宣言」等國際公認之人權規範與原則，遵守公司所在地之法令，並採取與負責任商業聯盟行為準則(RBA)一致的行動，有尊嚴地對待並尊重所有人員。

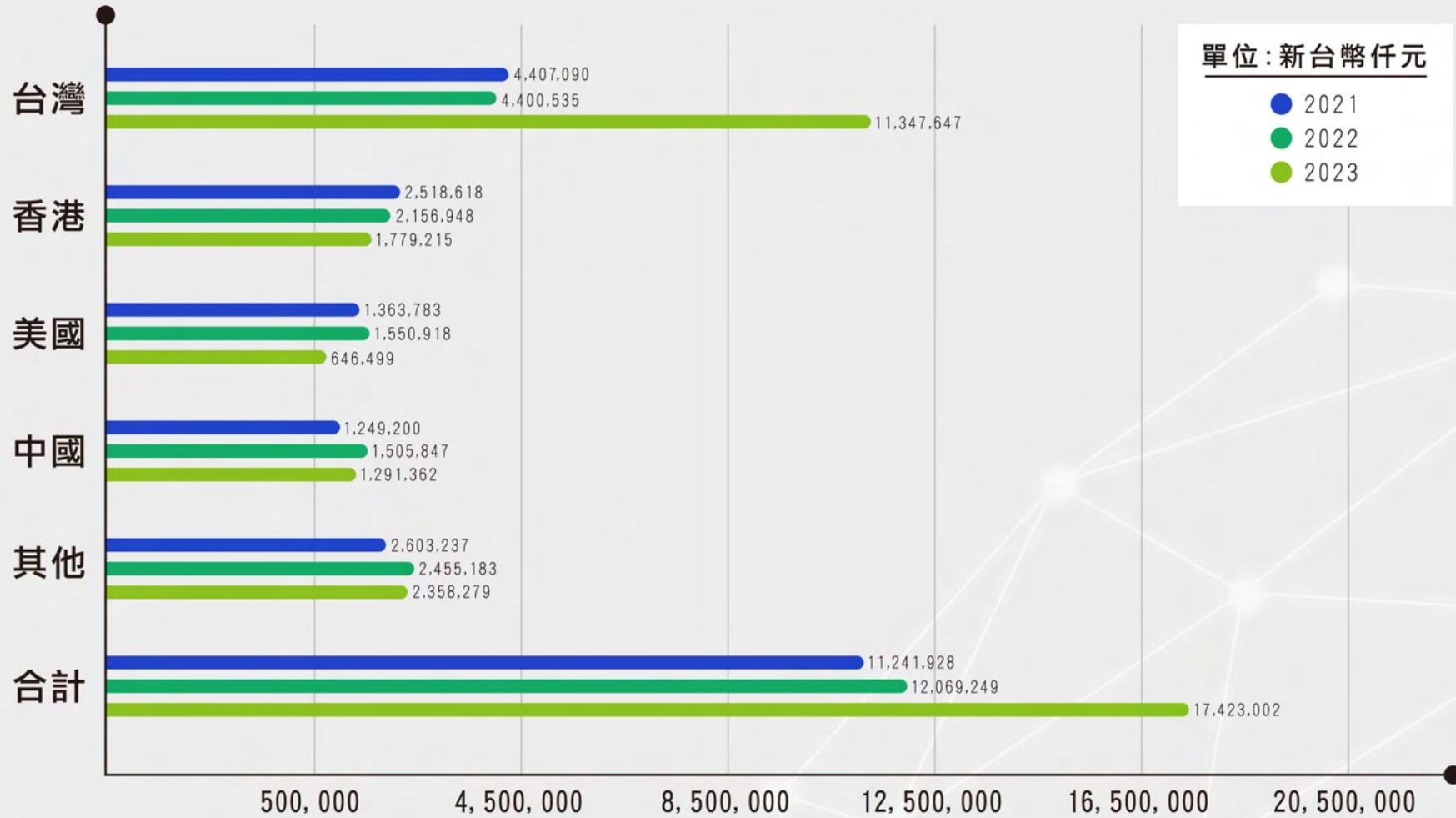


• 營運績效 • GRI 201-1 GRI 201-4

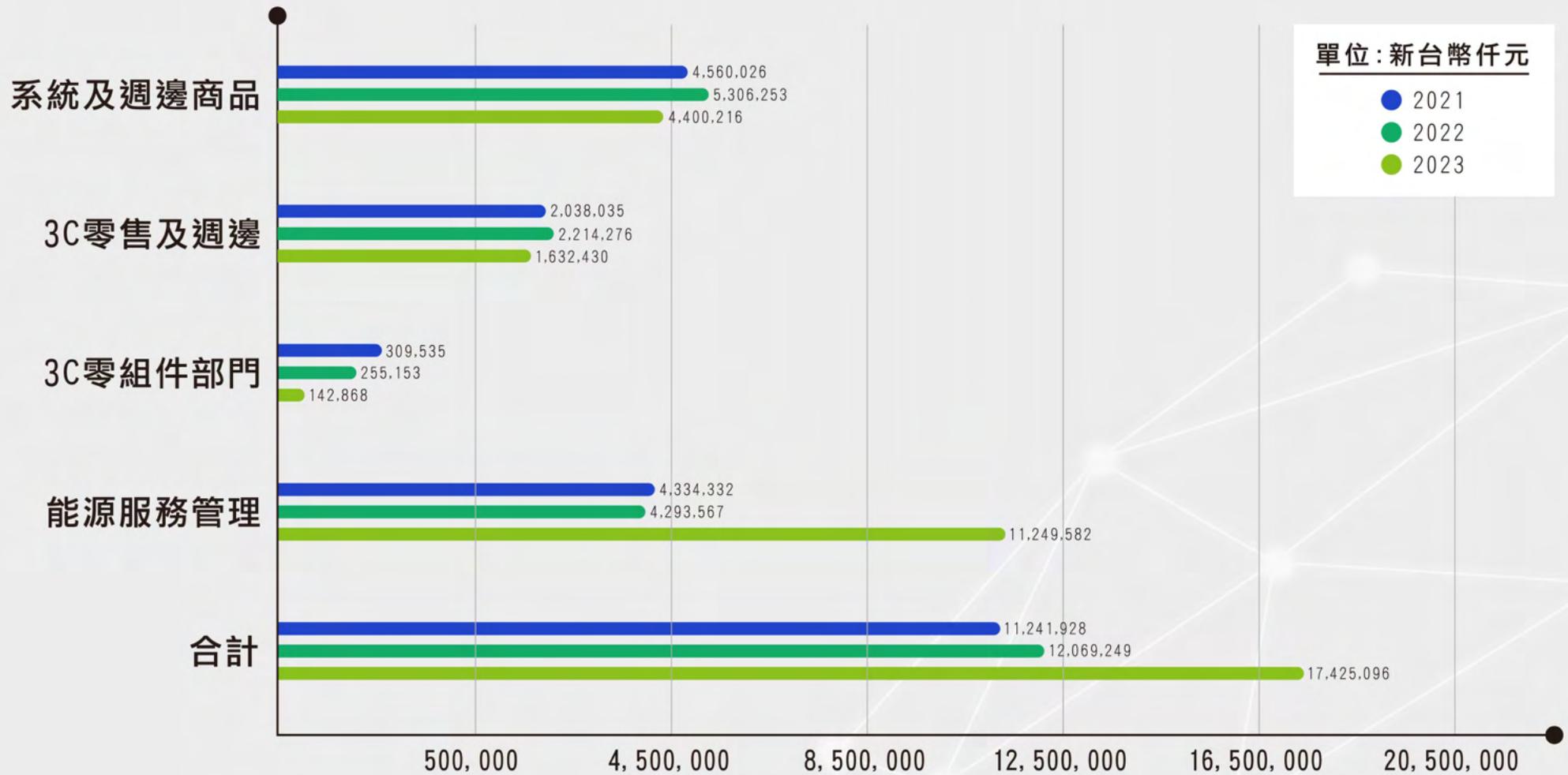
近三年直接經濟產生分配					單位 新台幣仟元
項目	細項	2021	2022	2023	
產生之直接經濟價值	營運收入	11,397,997	12,276,496	17,364,661	
	營運成本	10,614,087	11,515,276	16,524,204	
分配之經濟價值	員工薪資與福利	1,587,172	1,550,323	1,607,376	
	支付出資人款項	301,639	472,271	549,083	
	支付政府款項	25,861	259,435	115,587	
	社區投資	0	0	0	
存留之經濟價值		456,410	29,514	175,787	



營運績效 · 近三年各區域銷售金額



· 營運績效 · 近三年產品產值



▪ 政府補助 ▪ GRI 201-4

2023年補助金額，主要是永崴旗下轉投資公司，崴強科技青年就業補助款等約700仟元；光耀科技鹽城廠廠房建置、新購機器設備及工業轉型升級專項資金補助共5,201仟元



· 稅務政策方針 · GRI 207-1

履行企業社會責任，訂定稅務政策，以降低稅務風險，真實呈現經營成果，維護股東權益。



01. 遵守營運據點所在地稅務法令，配合當地稅務機關以租稅公平為原則，與其建立良好溝通管道。
02. 遵循國際公認移轉訂價準則。
03. 財務報告資訊透明，遵循相關規定與準則要求進行稅務揭露。
04. 公司的重要決策皆考量租稅的影響。
05. 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。
06. 培育稅務專業人才，強化公司稅務管理。
07. 支持政府推動促進企業創新、研究發展與再投資等永續發展政策。

· 稅務治理、管控與風險管理 · GRI 207-2

為因應遍及全球的營運據點帶來之稅務風險及複雜的稅務法規遵循，設有專業稅務團隊為負責本公司各類稅務統籌規劃及風險管理，並向財務長報告相關稅務執行情形，以確保稅務管理機制之有效運作；亦適時委任外部專業稅務顧問，為我們提供重大交易的建議及前瞻性輔導以降低潛在的稅務風險。

亦委託審計委員會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與誠信度，定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循、企業風險管理等重大事項，其中稅務遵循亦包含於法律遵循中。

· 稅務議題之利害關係人議和 · GRI 207-3

建立吹哨機制、檢舉專線及郵件信箱，得以讓利害關係人舉報稅務不合法或不道德之事項。

稅務揭露之確信以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，揭露各項稅務資訊於官方網站、股東會年報等公開管道。

· 國別報告 · GRI 207-4

政府參與由經濟合作與發展組織（OECD）開發的國別報告系統，主要協助稅務機關進行審計選擇過程。

根據OECD協議，此報告資訊將由具有稅務專業知識的機構保存，以了解和評估此業務之相關敏感資訊。

本集團已依據法規及OECD Base Erosion and Profit Shifting（“BEPS”）內容要求完成歷年國別報告之申報。



01

公司治理

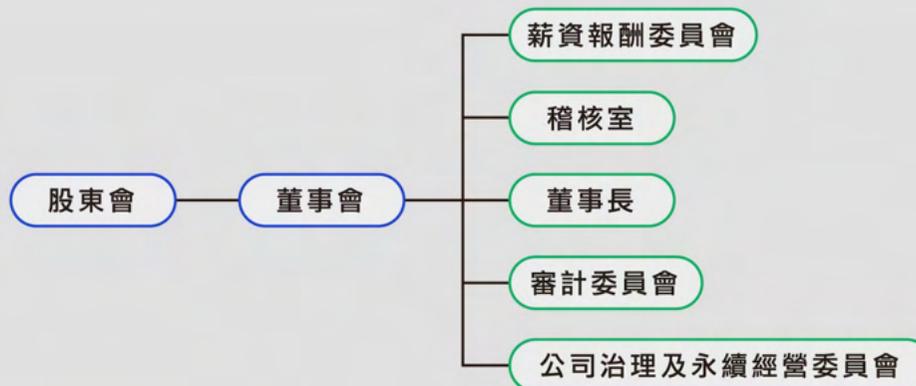
公司本於廉潔、透明及負責之經營理念
制定以誠信為基礎之「誠信經營守則」政策

1-1 治理架構 GRI 2-9 GRI 2-17 GRI 2-18

良好的公司治理應係董事會與管理階層以符合公司與全體股東最大利益的方式達成營運目標，協助企業管理運作，以及提供有效的監督機制，以激勵企業善用資源、提升效率，進而提升競爭力，促進全民之社會福祉。

公司遵循法規設立審計委員會、薪酬委員會及公司治理及永續委員會協助董事會履行其監督職責，並定期向董事會報告其活動和決議。

董事會、審計委員會、薪酬委員會、公司治理及永續發展委員會之運作分別依「董事會議事規則」、「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織規程」及「公司治理及永續發展委員會組織規程」規定執行。並於民國110年3月董事會通過設置公司治理主管，由財務長林坤煌擔任。



為落實公司治理並提升董事會功能，已於2022年3月24日訂定「董事會績效評估辦法」，並揭露於本公司網站。

其中明訂公司每年應至少執行一次董事會、個別董事成員及功能性委員會績效評估，董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：



公司112年度董事會績效評估已於113年3月7日送交董事會及功能性委員會報告，評估結果如下：

董事會評估平均分數為4.95分(滿分5分)，董事成員自評平均分數為4.78分(滿分5分)，功能性委員會—審計委員會、薪資報酬委員會及公司治理及永續經營委員會自評結果分別為4.96分、4.95分及4.95分(滿分5分)。績效評估結果介於4分「同意」與5分「非常同意」間。

董事對於各項評核指標運作與以認同，董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理要求，有效強化董事會職能與維護股東權益。

另依據『董事會績效評估辦法』第三條規定，本公司董事會績效評估之執行，應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一次本公司113年度董事會績效評估，將規劃委由外部專業獨立機構進行評估。

· 112年度評估指標如下 ·

績效評估	董事會	董事成員自評	審計委員會	薪資報酬委員會	公司治理及永續經營委員會
績效指標	41項	23項	23項	22項	20項
項目	<ul style="list-style-type: none"> ·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 ·董事的選任及持續進修 ·內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> ·公司目標與任務之掌握 ·董事職責認知 ·對公司營運之參與程度 ·內部關係經營與溝通 ·董事之專業及持續進修 ·內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> ·對公司營運之參與程度 ·審計委員會職責認知 ·提升審計委員會決策品質 ·審計委員會組成及成員選任 ·內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> ·對公司營運之參與程度 ·薪資報酬委員會職責認知 ·提升薪資報酬委員會決策品質 ·薪資報酬委員會組成及成員選任 ·內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> ·對公司營運之參與程度 ·公司治理及永續經營委員會職責認知 ·提升公司治理及永續經營委員會決策品質 ·公司治理及永續經營委員會組成及成員選任 ·內部控制
評估分數	☺ 4.95	☺ 4.78	☺ 4.96	☺ 4.95	☺ 4.95



• 董事會及功能性委員會 • GRI 2-11 GRI 2-13 GRI 2-16

項目 稱謂/姓名	董事會	審計委員會 100%獨立董事組成	薪資報酬委員會 100%獨立董事組成	公司治理及 永續經營委員會 100%獨立董事+2名董事組成
	公司最高治理單位為董事會 設有9席董事，含3席獨立董事 主要權責： 01. 經營方針 02. 經理人之任免 03. 發展計劃及年度業務計劃之審議 04. 資本增減計劃擬訂 05. 盈餘分派及公司章程修正之擬議 06. 重要授信案件及重大事項核定等	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，以及風險管理	薪酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬	公司治理及永續經營委員會旨在協助董事會持續推動企業永續發展與提升公司治理，以實踐永續經營之目的
董事長 郭台強	☑			
董事 林坤煌	☑			☑
董事 程應龍	☑			
董事 林惠娟	☑			
董事 胡惠森	☑			☑
董事 王修銘	☑			
獨立董事 陳慈堅	☑	☑ · 召集人	☑	☑
獨立董事 江誠榮	☑	☑	☑	☑ · 召集人
獨立董事 王偉霖 (於112/08/02辭任)	☑	☑	☑ · 召集人	☑

備註：目前薪酬委員會召集人由陳慈堅獨立董事代理

此外，董事會成員與高階管理階層持續保持密切接觸，如發生關鍵重大事件可隨時進行溝通。

除定期召開會議外，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供董事：

- 會計部門：每季財務報告
- 內部稽核部門：每季內部稽核報告
- 股務部門：最新法規資訊彙報，並隨時提供董事及經理人，需要注意之有關內部人利益迴避的法規資訊

• 董事提名與選舉及成員多元化 • GRI 2-10 GRI 2-17

公司依公司法第一百九十二條之一所規定訂定「董事選舉辦法」，明定董事之選任應考慮董事會整體配置，成員組成應多元化。成員注重多元化要素，並具備職務所需之知識、技能及產業之不同專業背景，專業背景包含機械工程、法律、市場行銷、會計、管理等領域，且具備公司業務所需經驗，以發揮策略指導功能。

本公司董事會由9位董事組成(包含3位獨立董事及1位女性董事)。

其中多位董事更擔任上市公司之董事長或董事，董事們的豐富學識、個人洞察力和商業判斷力，深受本公司倚重。

董事於董事會中聽取經營團隊的報告，並給予指導與建議，與經營團隊保持良好的溝通，共同為股東創造最大利益。

強化董事會委員進修時數，2023年總時數達69小時。

另並透過定期的企業永續報告及經營團隊報告，提升董事會成員在經濟、環境和社會議題上的整體知識。

進修時數明細		
主辦單位	課程名稱	進修時數
中華民國工商協進會	2023台新淨零電力高峰論壇	3小時
財團法人 中華公司治理協會	最新企業併購規範實務及案例研析	3小時
	智慧製造趨勢與數位科技於經營管理之應用	3小時
	公司治理與證券法規	6小時
	企業倫理與ESG國際論壇	6小時
	內線交易案例及防制因應之道	21小時
	董事會督導企業應瞭解之法律事項：小心誤觸聯合行為的紅線	21小時
財團法人 中華民國會計研究發展基金會	最新「永續發展行動方案」與淨零碳排對財報影響實務解析	6小時

董事會委員
2023年總時數
約 **69** 小時

董事提名與選舉及成員多元化 • GRI 2-10 GRI 2-17

多元化項目 董事姓名	國籍	性別	年齡			專業能力							
			41-50歲	51-60歲	61-70歲	經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	行銷	科技	法律	永續發展
富士臨國際投資股份有限公司 代表人：郭台強	中華民國	男			☑	☑	☑	☑		☑		☑	☑
富士臨國際投資股份有限公司 代表人：林坤煌	中華民國	男		☑		☑	☑	☑	☑				☑
鑫鴻國際投資股份有限公司 代表人：程應龍	中華民國	男			☑	☑	☑	☑		☑			☑
鑫鴻國際投資股份有限公司 代表人：林惠娟	新加坡	女		☑		☑	☑	☑		☑	☑		☑
台灣富磷投資股份有限公司 代表人：胡惠森	中華民國	男		☑		☑	☑	☑		☑	☑		☑
台灣富磷投資股份有限公司 代表人：王修銘	中華民國	男			☑	☑	☑	☑			☑		☑
獨立董事 陳慈堅	中華民國	男		☑		☑	☑		☑				☑
獨立董事 江誠榮	中華民國	男			☑	☑	☑	☑		☑	☑		☑
獨立董事 王偉霖 (於112/08/02辭任)	中華民國	男	☑			☑	☑					☑	☑

董事會召開時，除由稽核主管列席報告稽核業務執行情形外，並視議案內容通知案件負責人員列席報告及備詢。

2023年度共召開7次，董事平均出席率為100%。

• **薪資報酬委員會** • GRI 2-19 GRI 2-20 GRI 2-21

公司薪資報酬委員由3席獨立董事擔任，職責為協助董事會評估與核定董事與經理人之薪酬水準，使薪酬之發放與個人、公司營運績效結合，達到薪酬發放之合理性與吸引留任優秀人才。

為健全本公司董事暨經理人薪資酬勞制度，爰依「薪資報酬委員會組織規程」第四條規定，特定「董監事經理人酬勞辦法」。

為定期評估董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司「董事會績效評估辦法」及適用經理人與員工之「績效考評辦法」所執行之評核結果為依據。

董事績效評估之項目包含：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修及內部控制；經理人之年度績效考核項目則包含其主要工作職掌所對應之績效指標，以及管理職能與核心職能評估等。

相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

年度最高薪酬收入				
	台灣地區		海外區	
	最高薪酬總收入	其餘員工總收入 中位數	最高薪酬總收入	其餘員工總收入 中位數
與中位數 倍數比例	24	1	4.18	1
備註：薪資總額係應計基礎，包括本薪、加班費、各項津貼及獎金、員工酬勞等，惟不包含股份基礎給付之費用化估列金額				

	台灣地區	海外地區
年度	2023	2023
組織薪酬最高個人之 年度總薪酬增加百分比	36.78%	-2.37%
所有員工 (不包含該薪酬最高之個人) 之年度總薪酬中位數 增加百分比	9.91%	-2.40%
組織薪酬最高個人 之年度總薪酬與所有員工 (不包含該薪酬最高之個人) 年度總薪酬中位數之增加比率	3.71	0.99

· 審計報酬委員會 ·

本公司審計委員由3席獨立董事擔任，職責為健全監督功能及強化管理機能，協助公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控等監控事項，確保公司營運符合主管機關及相關法令規定。

· 公司治理及永續經營委員會 ·

於110年11月12日成立「公司治理及永續經營委員會」，為建立本公司良好之功能性委員會治理制度、強化管理機能並致力企業社會責任及永續經營之落實，爰依公司治理實務守則第二十七條之規定，訂定組織規程，以資遵循。且致力企業社會責任及永續經營之落實，使董事會得履行其保障公司、員工、股東及利益相關者權益之職責。

· 內部稽核 ·

公司稽核室隸屬於董事會之下，負責總管本公司內部稽核業務，定期或不定期執行集團內之稽核與專案查核等事項。

稽核室獨立於公司管理階層，能公平客觀地執行、評估集團內部制度之完備性、有效性及合規性。

稽核室同仁亦隨時注意國內法規更迭，建立嚴謹會計制度、內控制度，定期更新公司法規條例。亦依據年度核計畫執行稽核，追蹤檢核結果及追蹤改善計畫，確保內部控制制度能使公司達成營運目標，掌握企業經營所需關注的風險。以既有內部控制管理系統預防可能發生之舞弊及不當行為風險，且有效推動各單位自行檢查內部控制作業的有效性，評估內部控制制度之缺失及衡量營運之效率，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。稽核室所稽核的成果將定期或在特定需要之時向董事長報告，以協助董事會及管理階層查核及評估內部控制制度運作的有效性。

2023年各部門已完成當年度所有內部稽核業務共計35項審查項目，且已於核定期限內完成查核所提之缺失改善，內部稽核、優化成效良好。



• 落實利益迴避原則 • GRI 2-12 GRI 2-15

2023年無利益迴避情事發生

公司制定防止利益衝突之政策，據以鑑別、監督並管理利益衝突所可能導致不誠信行為之風險，並提供適當管道供董事、監察人、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。公司董事、監察人、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，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。

董事間亦應自律，不得當相互支援。

公司董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者不得藉其在公司擔任之職位或影響力，使其自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益。



1-2 誠信經營與法規遵行 GRI 2-27 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3

本公司訂有「誠信經營守則」並經董事會通過。設置隸屬於董事會之「公司治理及永續經營委員會」下之「公司治理小組」，負責推動本集團誠信經營、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜，並協助董事會及管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範方案，確保誠信經營守則之落實，另每年向本公司董事會報告其執行情形。

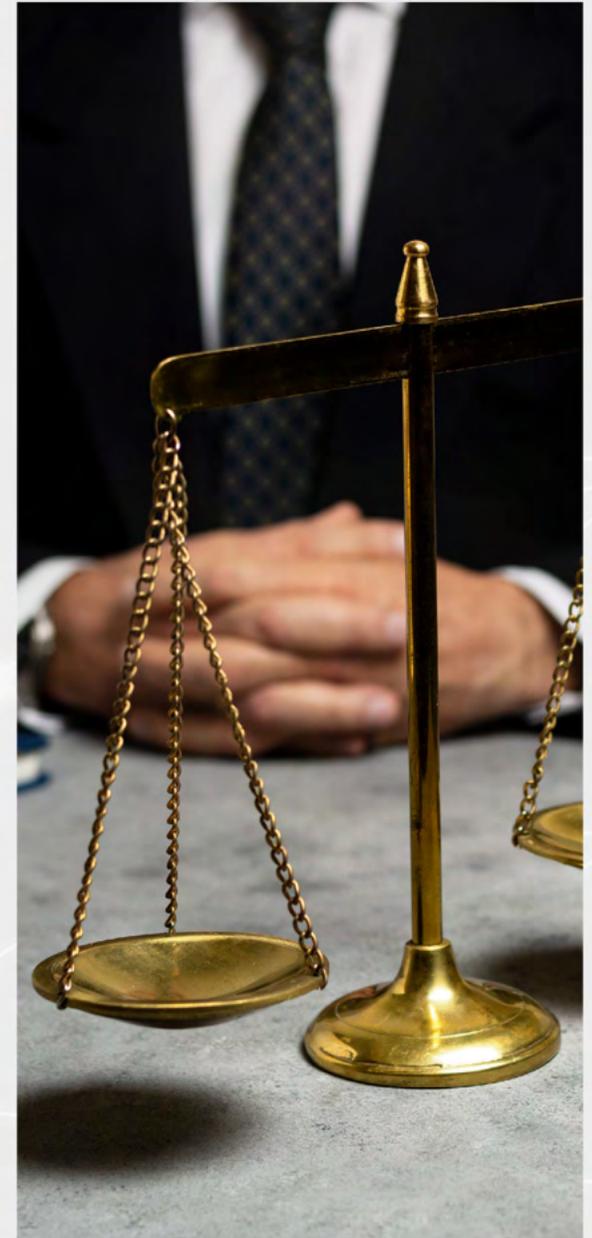
集團所有員工均簽訂「廉潔承諾書」，並透過內部稽核單位的查核機制，防範不誠信行為之營業活動、行賄及收賄等情事發生並定期檢討。

防範措施 範疇

01. 行賄及收賄。
02. 提供非法政治獻金。
03. 不當慈善捐贈或贊助。
04. 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
05. 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
06. 從事不公平競爭之行為。
07. 產品及服務於研發、採購、製造、提供、銷售時直接 / 間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

2023年公司並無任何違反道德誠信及當地法規情事發生

另集團法務部門負責進行各營運所在地法規鑑別，以確保全球各營運活動確實遵循各國法令規章。內部以「誠信經營守則」、「企業社會責任手冊」、「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業」為員工遵行準則，包括法律規範、員工關係、作業程序及行為指南、饋贈招待、客戶隱私、智慧財產權、歧視行為、賄賂行為、利益衝突等應遵守事項。亦經董事會通過「舞弊行為檢舉辦法」，由集團稽核處組成專案調查處理依該準則與程序處理申訴案件。檢舉程序為，檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至審計委員會。



· 112年誠信經營執行狀況如下表 ·

01

供應商承諾

達成 **100%**

· 供應商均簽訂「廠商廉潔承諾書」。

02

教育訓練

合計 **18** 人次

合計 **54** 小時

· 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。

· 將誠信經營相關納入新人訓練課程，新人8人次，合計24小時。

· 112年舉辦誠信經營議題相關之教育訓練「誠信經營及內線交易防制」計27人次，合計41小時；「防範內線交易宣導」計18人次，合計54小時。

03

承諾

達成 **100%**

· 集團員工入職均簽訂「員工廉潔承諾書」。
· 新任董事上任後即簽署重大資訊保密協議。

04

宣導

年度財務報告公告前 **30** 日

每季財務報告公告前 **15** 日

· 新任董事及經理人上任後即進行相關各項法令宣導及不定期宣導誠信經營理念。

· 於年度財務報告公告前三十日及每季財務報告公告前十五日提醒董事不得於封閉期間交易公司股票，避免董事誤觸相關規範。

· 透過公佈欄向員工進行誠信及保密責任宣導。

· 檢舉制度—檢舉信箱：
FITH_3712@fit-holding.com

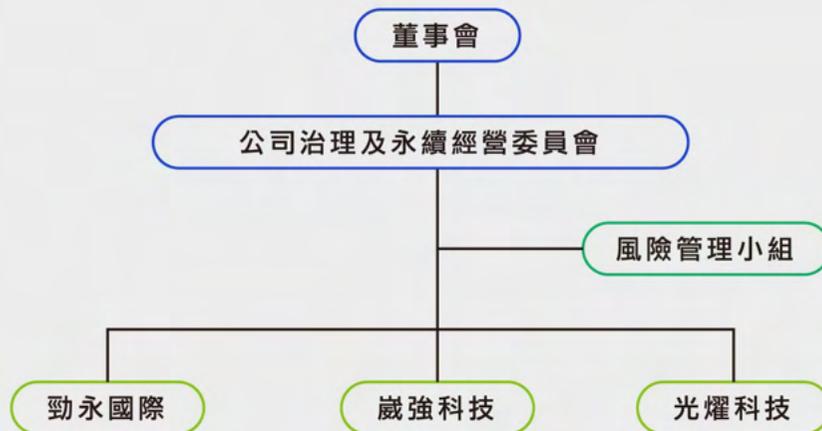
1-3 風險管理 GRI 102-11

風險管理對企業而言是營運中重要之一環，現代企業通過辨識、衡量（含預測）、監控、報告來管理風險，採取有效方法設法降低成本；有計劃地處理風險，以保障企業順利營運。

為強化公司治理並健全風險管理作業，合理確保公司目標達成與企業永續經營與發展，訂定「風險管理政策與程序」。

· 風險管理組織架構與職掌 ·

01. 董事會為風險管理最高決策單位，核定風險管理政策與架構，監督風險管理機制有效運作
02. 「公司治理與永續經營委員會」，負責規劃、審查及監督公司及子公司風險管理之運作，每年將「風險管理小組」執行成果審核上呈董事會報告
03. 「公司治理與永續經營委員會」，負責規劃、審查及監督公司及子公司風險管理之運作，每年將「風險管理小組」執行成果審核上呈董事會報告



· 風險管理流程 ·

風險鑑別

每年決定風險清單，並透過內外部因素進行各項風險定義，以劃出年度風險因子

風險評估

由各部門專業人員進行質化與量化風險評估

風險因應

針對所鑑別之風險與評估結果，研擬風險管理策略，並訂定相對應知標準作業辦法

檢核改善

定期追蹤管理成效，並賦予專責單位調整與優化的權限

· 各項風險管控方案 ·

「風險管理小組」依重大性原則，考量風險發生可能性、衝擊程度等變因，進行公司營運相關之環境、社會、經濟、公司治理及其他面向等關鍵與新興風險辨識與評估。

每年度進行一次風險辨識，並向「公司治理及永續發展委員會」報告。

各面向風險包含但不限於營運風險、市場風險、財務風險、人力資源風險、氣候變遷風險及其他營運相關之風險。

風險項目		財務風險	資訊安全風險	氣候風險	供應鏈風險	職業安全衛生風險	創新技術風險
風險範疇	營運	☑	☑	☑	☑	☑	☑
	財務	☑	☑	☑	☑		☑
	市場	☑	☑	☑	☑	☑	☑
	商譽	☑	☑	☑	☑	☑	☑
	供應鏈		☑	☑	☑		
	社會	☑	☑	☑	☑	☑	
	環境			☑	☑	☑	
風險管控方案		<ul style="list-style-type: none"> 董事會通過，「資貸被保作業程序」及「取得與處分作業程序」，應變市場匯率、利率波動情形 	<ul style="list-style-type: none"> 成立「資訊安全處」作為資安風險控管最高單位 根據防毒、防駭及防漏三大原則，定期對員工進行社交工程演練、資安教育宣導以及資訊系統滲透測試 	<ul style="list-style-type: none"> 導入ISO 14064-1查證及參加SBTi國際倡議減碳行動，揭露氣候氣候變遷相關財務(TCFD)訊息 	<ul style="list-style-type: none"> 訂定「供應商管理程序」，將環境因素納入新供應商稽核指標。2022年始進行「永續經營環境問卷」調查，請供應商簽回「供方社會責任承諾書」 	<ul style="list-style-type: none"> 通過ISO 45001職業安全健康管理系統驗證，設置職業安全衛生委員會(EHS)，每季召開會議，討論職安相關事項 	<ul style="list-style-type: none"> 設立產權部，專責管理維護專利。舉辦教育訓練培養員工對專利的敏感度，設置專利提案及核准獎金，保護員工創新成果

1-4 資安管理

· 資安政策 ·

集團內所制定的資安政策為『為維護集團所屬公司之資訊完整性、可用性及機密性，積極避免人為、自然等外力所造成的損害，減少影響公司作業及造成公司利益上的損失。』透過內部定期資安稽核，補強各項資安措施及修正資訊設備弱點，以維護資訊系統正常運作，召開內部資安會議，強化資訊安全緊急應變能力，深化並調整年度資安管理目標。

· 目標及行動 ·

短期目標

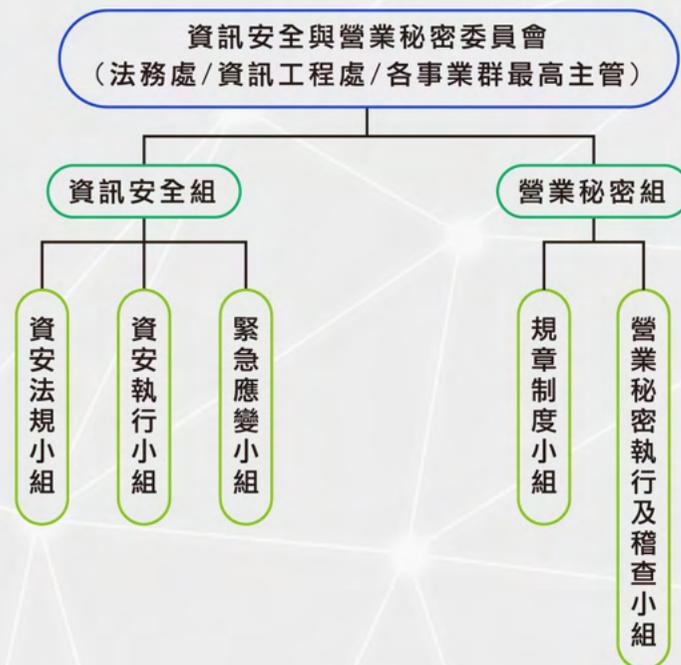
- 2024年建構資訊安全事件管理平台(SIEM)，對於關鍵資訊系統的日誌統一納管並及時反應資安事件。
- 2024年評估建構關鍵資訊系統的端點防禦反應(EDR)系統
- 依年度稽核計畫執行公司治理核查

中長期目標

- 2025年建構資安控制中心(SOC)，整合各廠區的SIEM，建置資安管控相關設施。
- 降低成本與創造產品價值、服務價值與差異化價值取得公司優勢。
- 遵守法令法規及客戶要求

· 資訊安全組織 ·

為滿足客戶資訊安全需求、保障客戶生產及相關營運資料，依董事長指示成立營業秘密審查委員會，並於其下成立資安組織，召集各事業群最高主管擔任委員，由法務長與資訊長共同定期召開營業秘密審查委員會會議，執行、制定並檢討集團資安管制措施，以有效推動集團資安管理政策。



· 具體管理方案 ·



網路安全

- 實施網路區隔，將辦公網段與生產環境區隔設置，防止惡意攻擊跨廠區擴散。
- 設置次世代防火牆、入侵偵測系統、上網行為監控等方案，落實異常通報與事件處理。
- 限縮辦公網段對生產環境的存取，降低產線系統的資安風險。



端點安全

- 電腦設備配合系統廠商進行更新與修補，並安裝防毒軟體定期掃描。
- 登入車間生產系統，必須經由多因素認證(MFA)才能存取。



資料安全 與保護

- 對於工程設計圖檔，進行加密管控，任何資料的存取都有軌跡紀錄。
- 電子郵件防垃圾管控，對於外部惡意e-mail進行彈性策略調整。



資安通報及 認知提升

- 加強員工對郵件社交工程攻擊、對釣魚網站的警覺性，提升員工的資安意識。
- 定期與客戶驗證資安通報的程序，加強與客戶溝通的應變能力。
- 加入資安聯盟組織及台灣資安主管聯盟，保持威脅情資的了解與對集團內部的訊息傳遞。



實施弱點 掃描與修補

- 進行弱點掃描計畫，對於核心資訊系統，每月定期掃描並安排弱點修補。
- 提升生產環境系統的安全性，維持生產系統的正常運作。

· 資安組織績效 ·

資安組織在過去擔負了資安工作項目的審查與執行。對於客戶要求的資安項目，定期進行資安盤點與檢討。加強機敏資料的管控，必須透過組織審查後，才能傳遞給客戶，在安全的控管機制下，完成客戶對資訊安全的要求，獲得客戶們的肯定。日後，除了關注產線(OT-Operation Technical)環境的安全外，在辦公環境的終端控制，也投入相關的控管機制，使同仁在辦公時獲得資訊安全的防護。

平日，透過資訊公告，讓同仁獲取資安新聞，培養工作環境的資安意識，是資安組織運作以來的重大績效。

· 資訊安全內部查核 ·

資安小組依據營業秘密委員會的決議事項以及內部稽核事項，進行各單位的稽查，提供改進措施，並將查核與改善結果向營業秘密委員會及董事會報告。在2023年的內部查核中，加強了廠區終端設備准入的管控，目前已全面實施，這一年並無資安重大事件發生。

· 資訊安全與客戶資安管理成效 ·

永歲集團是跨國企業，我們依據世界各國以及我國的資安法規政策建立資安法規，並進行相關的風險控制，同時依循客戶對我們資安政策與隱私權的要求，進行資安管理審查。多年以來，我們符合了客戶對我們的資安稽核要求。

2023年取得的績效如下：



01 對於關鍵資訊系統進行每週一次的弱點掃描與修補，降低了駭客入侵的風險



02 導入網路存取控制(NAC)，防止非授權裝置存取網路



03 持續加入資安聯防組織 TWCERT



04 參與台灣資安主管聯盟



05 每半年進行資安意識宣導、並參與資安培訓並獲取訓練認證

1-5 永續供應鏈 GRI 204-1 GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 414-1

· 永續供應鏈管理四大執行方針 ·

01 / 遵循準則

供應商遵循公司《供應商管理程序》
並據此管理其上游供應商

02 / 評估風險

供應商透過「永續環境調查問卷」
自主衡量合規程度
並由公司團隊評估永續風險

03 / 參與稽核

關鍵供應商由品質團隊
進行定期/不定期稽核、
評比及現場監督考核

04 / 持續改善

供應商依據稽核結果進行改善
並接受相關輔導或複查稽核

· 供應商評鑑與管理 ·

供應商對公司的重要性在於，它們是公司供應鏈的一部分，影響公司的產品和服務質量、成本和交貨時間。公司愛導入ISO 9001品質管理系統，對往來之供應商皆依據本公司「供應商管理程序」進行每月考核評比與年度稽核。針對關鍵供應商進行「永續環境問卷調查及供方社會責任承諾書」及執行「負責任礦產盡職調查」，內容包含勞動人權、環境保護、誠信經營及職業安全衛生管理等面向，針對調查結果得分較低者也會進行輔導，攜手供應商共同落實企業社會責任，共同促進永續經營管理。

問題	答案
<p>Tier 1供應商執行RBA稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核 (Customer Managed Audit, CMA) 所占之供應商類別百分比</p> <p>(a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商</p>	<p>(a) Tier 1第三方RBA稽核家數 / 所有持續交易廠商家數27/144=19% (b) 27/27=100%</p> <hr/> <p>註1：Tier 1供應商為2023 ESG report中披露之所有供應商數144家 註2：2023年共27家材料供應商經社會環境責任風險評估為高風險供應商並全部執行審核</p>
<p>Tier 1供應商</p> <p>(1) 未通過RBA驗證的稽核流程(VAP)或同等稽核之受稽廠商百分比 ----- (2) 稽核結果於 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率</p>	<p>(1) 1/27=4% (2) a. 0/0=0% b. 0/0=0%</p> <hr/> <p>註1：不符合率&不符合項糾正措施率均以供應商家數為單位計算 註2：2023年初審所有27家受審核供應商均存在不符合項 註3：優先不符合項糾正措施率：初審1家中有0家為Priority，2023年複查結果顯示其中0家已改善 註4：其他不符合項糾正措施率：初審1家中有0家為Major，2023年複查結果顯示0家已改善</p>

▪ **新供應商評估** ▪ GRI 414-1

2023年總計增加11家新供應商，皆已簽回「供方社會責任承諾書」

集團所有供應商都必須簽署一份「廉潔聲明書」，確保每位合作供應商都能了解本公司對於商業道德的要求。對於新供應商除交期、品質、成本、製程能力及職安系統要求外。

增修《新供應商評鑑程序》，增加新供應商評鑑標準，其內容包含綠色產品、環境安全及社會責任等。並要求供應商簽回「供方社會責任承諾書」。根據問卷反饋，若供應商具潛在風險將持續要求改善。



▪ **在地化採購** ▪ GRI 204-1

透過在地化採購可以縮短運輸時間成本、降低供應風險、減少運送足跡，此外也減少因運輸造成之環境衝擊。並促進地方經濟發展、增強社區凝聚力，保護本地文化和傳統。

公司推動在地化供應鏈，2023年在地採購金額比例年增加0.11%，未來將持續積極輔導在地廠商，創造雙贏。

在地化採購金額		單位 仟元
	2022	2023
在地供應商採購支出金額	1,919,103	1,619,303
總採購金額	3,119,048	2,628,855
在地供應商採購支出比例	61.53%	61.60%

1-6 客戶價值 GRI 418-1

以客戶需求為中心，以市場為出發點，良好的客戶關係是不僅建立在高品質產品及創新的技術，聆聽客戶的聲音，完善的互動與溝通，亦是集團公司管理方針。

公司建立「客戶服務管理程序」及「客戶滿意度調查程序」等，每年定期問卷調查，以客戶滿意度達到90%以上為管理目標。

2023年全體客戶滿意度94%，且無洩漏客戶隱私及丟失客戶數據資料情事發生。

近3年客戶滿意度



針對客訴案件，公司於24小時內，反饋收到客戶訊息，同時召開會議收集相關資訊及判定權責處理單位，3天內擬定處理對策，一周內回覆客人處理對策，後續追蹤處理對策是否符合客戶需求。





02

永續發展

保護地球、永續發展、綠能減碳、潔淨能源
為核心價值之經營願景

· 實踐永續承諾 ·

公司致力光電、光學、影像、軟體相關技術的應用與發展，望眼全球，積極佈局歐美大陸市場。率先投入永續之潔淨能源產業，成為具系統整合開發能力之專業公司。

為實踐「保護地球、永續發展、綠能減碳、潔淨能源」為核心價值之經營願景，於追求營收獲利成長的同時，亦積極響應推動企業社會責任，關注環境議題、保護地球環境、推展節能教育，降低環境影響。

於勞資關係、員工照護、提供健康工作職場、多元包容人性管理；社會共好，包容多元種族、關懷社區、積極參與社會公益服務；健全公司治理，遵守政府法規，致力於推動經濟、環境以及社會的永續發展，兼顧利害相關人的均衡利益。



環境

科學基礎減碳目標(SBT)建立

以2021年為基礎年進行減碳計畫。配合主管機關「上市櫃公司永續發展路徑圖」，於2027年完成合併子公司溫室氣體盤查，督促上下游供應鏈，一同落實企業永續發展

提升各項資源利用效率，執行防止汙染環境措施，研發減少耗用資源之產品及服務，降低營運對自然環境之衝擊，改善暖化情形，為地球盡一分心力



社會

責任商業聯盟行為準則

身為全球企業公民，公司遵守「責任商業聯盟行為準則」(Responsible Business Alliance, RBA)、內部訂為禁止歧視、雇用童工、強迫勞動及合法待遇與兩性平等政策，實施人性化管理、舉辦團體活動、照護員工；遵行ISO 45001職業健康安全系統，提供健康工作環境；提供員工營運所在地之勞動法律資訊，建立管道雙向溝通。



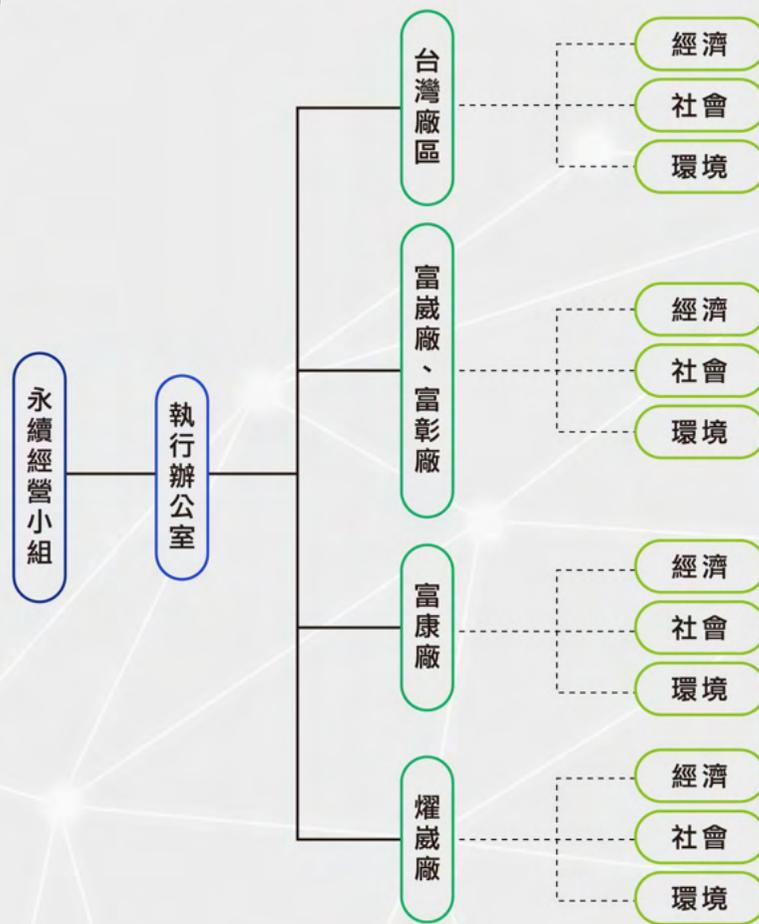
治理

真誠、宏觀、真誠

公司於2021年成立公司治理及永續經營委員會直屬董事會，以集團之經營理念「真誠、宏觀、盡責」為核心，強化董事會職能、提高資訊透明度、促進永續經營。

· 公司治理及永續經營委員會 · GRI 2-13 GRI 2-14

遵循公司ESG政策的願景與使命，公司於110年11月成立「公司治理及永續經營委員會」，由三名獨立董事及二名董事組成，統籌決策及運作組織。轄下永續經營小組由永崴總經理胡惠森擔任召集人，各子公司負責人及當責人員為經營小組成員，每個月至少召開一次會議，由各組織成員定期彙報永續與環境相關議題及執行成果成效，並依據國際準則倡議之脈動訂定中長期的永續發展計畫，經審議後提董事會報告。董事會檢視及評估後給予適度的建議，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。



2-1 利害關係人議合 GRI 2-29

公司依據AA 1000 Stakeholder Engagement Standard SES (2015)利害關係人議合標準中的責任、影響力、依賴性、多元觀點、張力等項目，依各項標準的關係緊密程度給予0~4分，進行主要利害關係人的鑑別評估，以及各部門與同業經驗，並透過多次會議討論，考量其公司內、外部所面臨的重大永續發展及公司永續發展之重要關聯性，經由永續發展辦公室內部小組討論，鑑別出7大類主要利害關係人，包含：股東/投資人、客戶、員工、供應商、政府機關、社區、非營利組織。

透過問卷方式蒐集7大利害關係人關注議題，由永續發展委員會工作小組彙整並列舉19項永續相關議題。

並依循國內外永續議題趨勢，適時提供相關資訊，以確保企業資訊透明且能準確回應所有受公司營運影響的族群。

利害關係人	關注議題	目前執行措施、方案	溝通管道與頻率	對應章節
股東 / 投資人	<ul style="list-style-type: none"> 經營績效 風險管理 公司治理 客戶關係管理 創新技術 稅務政策 利害關係人溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦股東會、遵行法規公告 公司企業永續網站及永續報告書 成立公司治理及永續經營委員會 發言人機制及每年舉辦四次國內法人說明會及線上法說會 依法規辦理定期及不定期資訊申報事項，以利投資人於公開資訊觀測站查詢 不定期更新公司網站投資人專區之揭露資訊 	<p>定期</p> <ul style="list-style-type: none"> 年度股東大會、年報 參加公司治理評鑑 發行永續報告書 一年四次法說會 <p>不定期</p> <ul style="list-style-type: none"> 公開資訊觀測站或公司網站資訊公布 	營運概況 第一章 公司治理 第二章 永續發展 第三章 友善環境
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客戶關係管理 創新技術 資訊安全 誠信經營 溫室氣體之排放、氣候變遷減緩與調適 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查 「資訊安全處」作為資安風險控管最高單位 將誠信經營相關納入新人訓練課程 定期舉辦誠信經營議題相關之教育訓練 訂定產品品質目標，定期開會檢討 公司企業永續網站及永續報告書 通過ISO 14064-1查證 	<p>定期</p> <ul style="list-style-type: none"> 每年客戶滿意度調查 客戶GP <p>不定期</p> <ul style="list-style-type: none"> 接受客戶稽核與要求 	營運概況 第一章 公司治理 第三章 友善環境
員工	<ul style="list-style-type: none"> 勞動實務與人權 職業安全衛生 人才培育與教育訓練 人才招聘、留才與福利 	<ul style="list-style-type: none"> 設置聯絡窗口，並透過專人信箱收集員工意見反應及申訴 公司內部網路平台不定期公告各項員工福利事項 每月召開高階主管會議 定期不定期全公司分享講座會談 定期健檢醫療諮詢關懷照護 設置員工意見平台、組成職工福利委員會 多元學習平台、通識課程、專業技能培訓、經營管理培訓課程 設置職業安全衛生委員會(EHS)，每季召開會議 	<p>定期</p> <ul style="list-style-type: none"> 設立職業安全衛生委員(EHS) 每季召開職業安全衛生委員會會議 定期健檢 <p>不定期</p> <ul style="list-style-type: none"> 各單位部門工作會議 各式活動講座 公司內部網路平台不定期公告 	第一章 公司治理 第四章 幸福職場

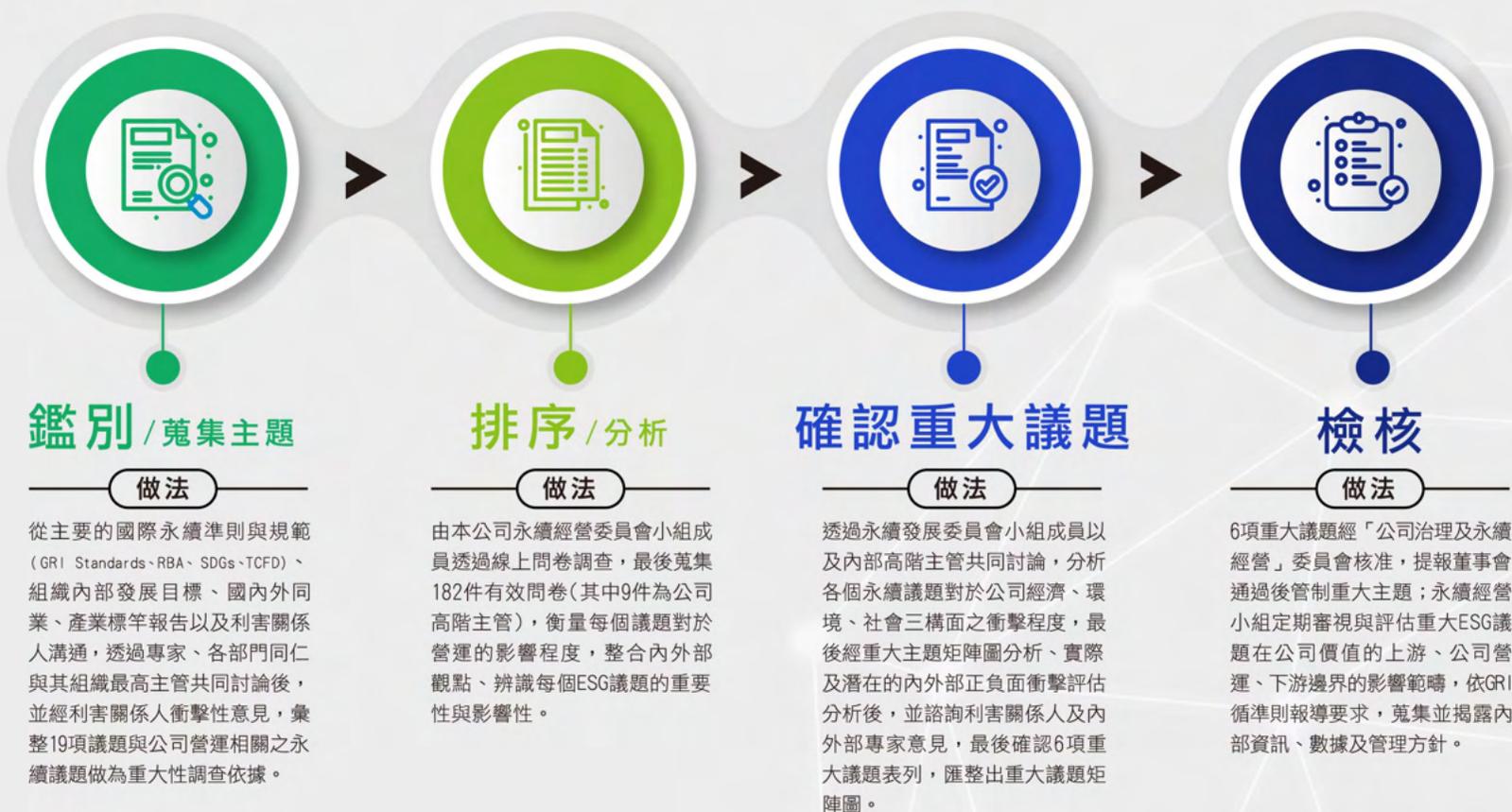
利害關係人	關注議題	目前執行措施、方案	溝通管道與頻率	對應章節
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 供應鏈永續管理 公司治理 循環經濟 	<ul style="list-style-type: none"> 協助關鍵供應商，推展環境管理觀念及實績分享 所有供應商簽定廉潔承諾書 關鍵供應商簽署遵守《禁用/不支持/不使用「衝突礦產」(conflict minerals)承諾書》 年度供應商稽核 	<p>定期</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期稽核 礦產衝突調查會 <p>不定期</p> <ul style="list-style-type: none"> 永續供應商調查 供應商會議 新的評鑑標準篩選供應商 	<p>第二章 永續發展</p> <p>第三章 友善環境</p>
社區/非營利組織	<ul style="list-style-type: none"> 社會公益 循環經濟 	<ul style="list-style-type: none"> 捐血活動 偏鄉農產品採購及銷售 設立慈愛社團，關心社會公益 響應公益募款活動，員工慈善小額捐款，隨手捐發票 	<p>不定期</p> <ul style="list-style-type: none"> 每年3次捐血活動 採買小農商品 二手衣物鞋捐贈 淨灘活動 	<p>第二章 永續發展</p> <p>第五章 社會共好</p>
政府與主管機關	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 法令法規遵循 風險管理 能源管理 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期參與主管機關之政策討論會、座談會 配合主管機關監理與查核 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動 主管機關政令宣達函文 接受政府機關評鑑(每年) 	<p>不定期</p> <ul style="list-style-type: none"> 參加座談講座 響應政府政策方針 	<p>公開上傳永續報告書揭露公司完整非財務資訊</p>

2-2 重大主題分析鑑別 GRI 3-1 GRI 3-2

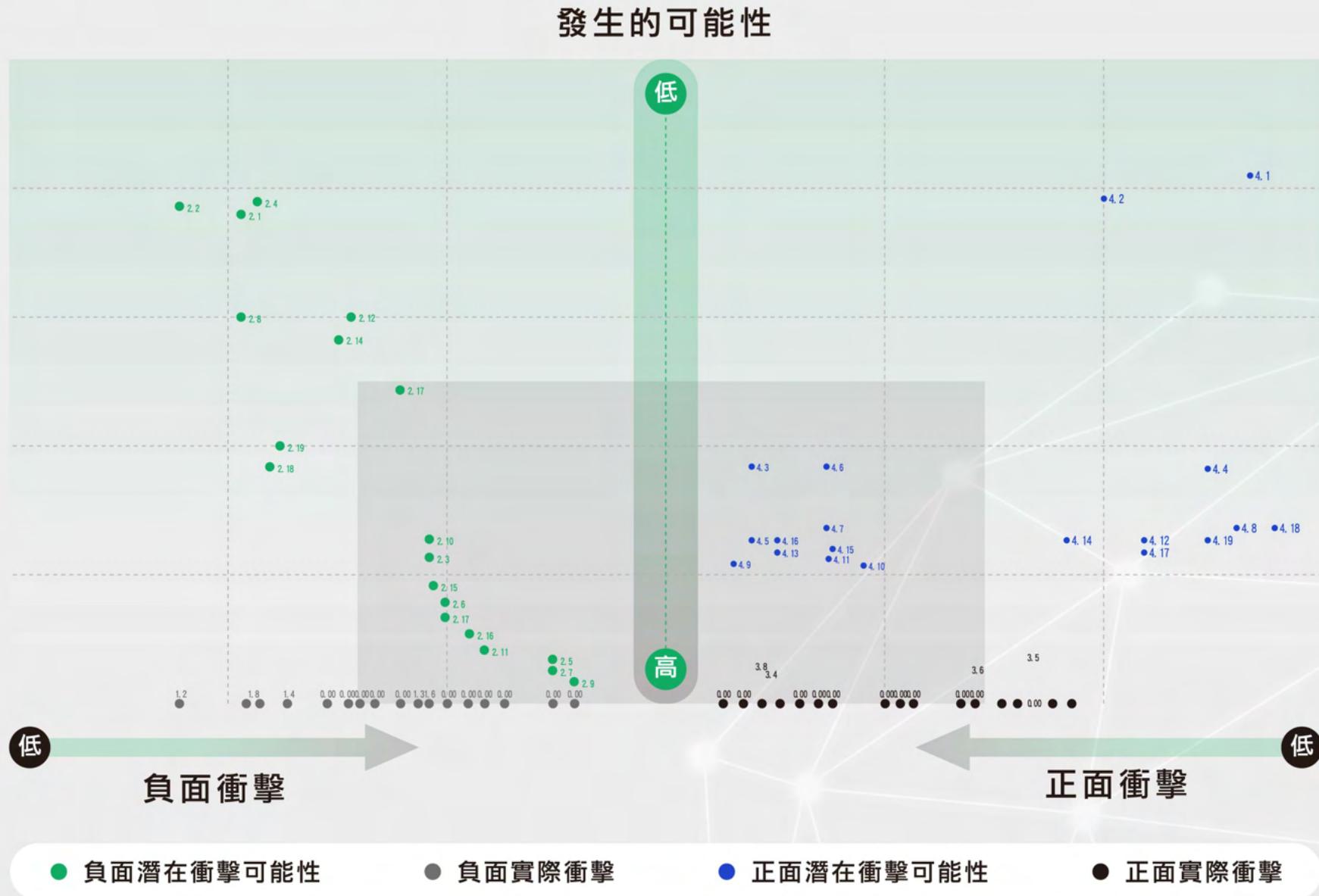
GRI 重大主題分析，於民國112年年初完成，共有92位公司的主管與同仁，以及90位利害關係人，參與鑑別 (identification)、排序 (prioritization) 與確認 (validation) 重大性議題與分析流程。相較前一年度的ESG議題，經濟面部分新增「利害關係人溝通」議題，環境面部分原先的「氣候變遷與能源管理」調整為「氣候變遷減緩與調適」與「能源管理」；社會面部分新增「人權」及「勞資關係」整合為「勞動實務與人權」、「人才招聘與留才」與「薪資與福利」整合為「人才招聘、留才與福利」議題及「人才培訓」調整為「人才培訓與教育訓練」議題。以更呼應議題管理的精神與內涵，最後彙集19個ESG議題做為重大性調查依據。

根據重大性調查結果，經永續小組及內外部專家討論，且進一步納入公司的ESG政策、ESG推動重點與長期永續目標，最後確認10個議題具有顯著重大性，優先揭露與制定長期目標。

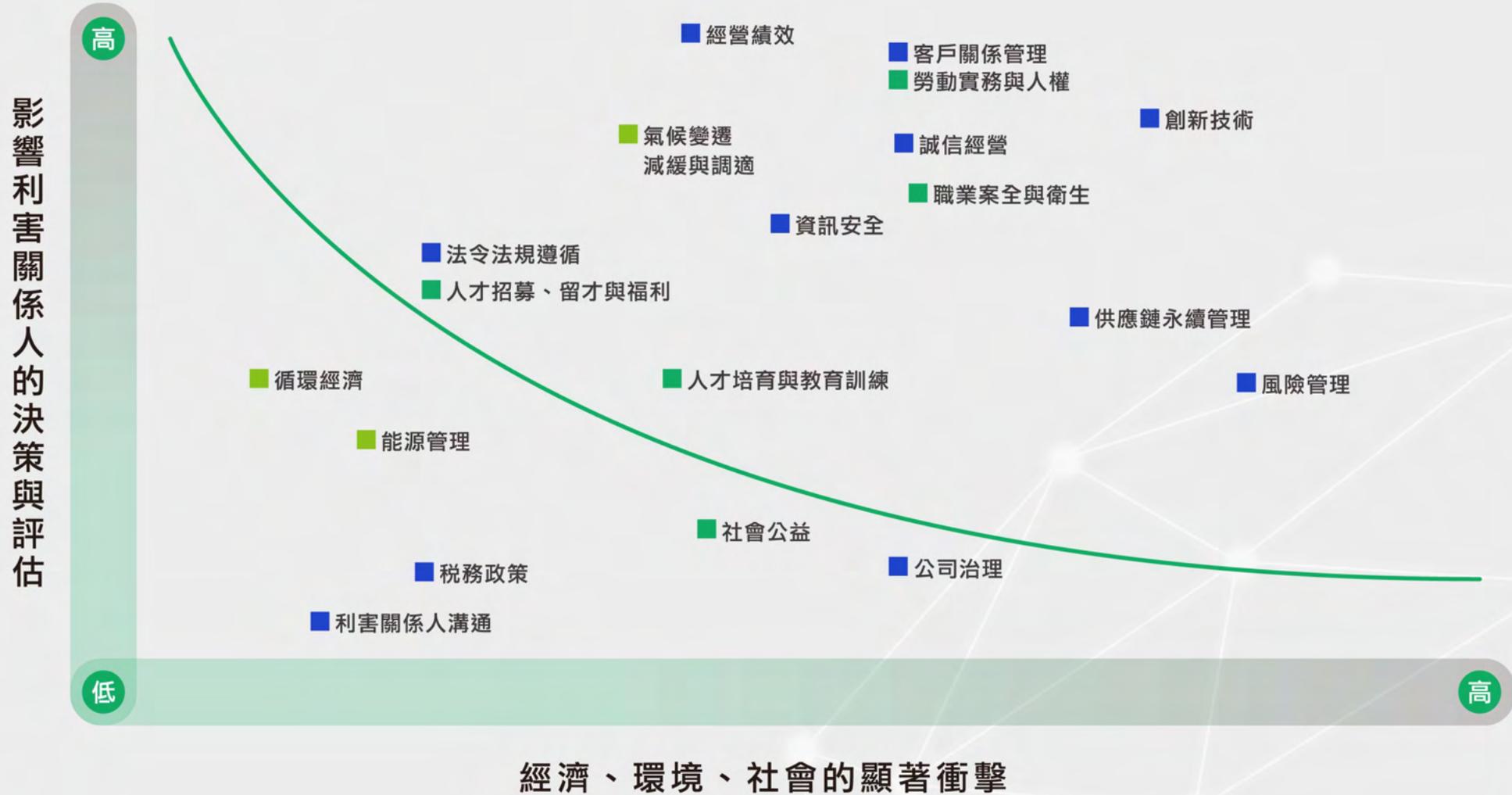
· 重大主題鑑別流程 ·



· 正負面衝擊圖 · 重大議題分析



· 重大主題矩陣 ·



· 重大主題衝擊與對應GRI準則 ·

為使利害關係人更了解每項重大主題對於企業內部及整體價值鏈、環境與社會等面向的衝擊，我們以矩陣表格呈現每項重大主題可能直接或間接造成的衝擊，表格中圈點所代表的意涵解釋如下：

重大議題	重大性說明	價值鏈衝擊邊界			對應 GRI Standards 指標	對應 SDGs 目標	對應章節
		上游	公司	下游			
客戶關係管理	提高客戶滿意度，進行產品功能強化、服務精進，能提高客戶對品質的信任		☑	☑	GRI 416：客戶健康與安全 GRI 418：客戶隱私	12 責任經濟與生產	營運概況 第一章公司治理 第二章永續發展
經營績效	確保公司營運績效能持續穩定成長是公司經營管理層重視目標	☑	☑		GRI 201：經濟	8 就業與經濟成長	營運概況
資訊安全	資訊對企業或組織而言都是有價的，對企業或組織的營運有相當的影響。因此，需要賦予適當的保護，降低其風險，避免客戶隱私洩漏或公司機密遭到竊取或破壞，集團已著手規劃資安強化控管機制，確保資安無死角		☑	☑	GRI 418：客戶隱私	-	第一章公司治理
誠信經營	誠信是企業最重要的核心價值，也是企業經營的基石，公司確實遵循法令、落實誠信治理，以建立良好商譽及口碑，提升競爭優勢	☑	☑		GRI 205：反貪腐	12 責任消費與生產	第一章公司治理
創新技術	創新技術可以幫助企業提高效率、降低成本、增加收益，並為消費者提供更好的產品和服務		☑	☑	自訂主題	-	第三章友善環境

【☑】實際(直接)衝擊：指該項重大主題對於該邊界造成直接的衝擊。 【☑】潛在(間接)衝擊：指該項重大主題間接促成對該邊界的衝擊，或因為商業關係而與該邊界有所關聯。

重大議題	重大性說明	價值鏈衝擊邊界			對應 GRI Standards 指標	對應 SDGs 目標	對應章節
		上游	公司	下游			
風險管理	透過風險評估、處理、風險監控等政策，幫助企業面對市場的變化及不確定性，將損失控制在極小化	☑	☑	☑	自訂主題	-	第一章公司治理
職業安全與衛生	遵行職業安全衛生法，防止職業病和職業災害的發生，提高勞動者的工作效率和生產力		☑		GRI 403：職業安全衛生	3 健康與福祉 8 就業與經濟成長	第三章友善環境
勞動實務與人權	良好的勞資關係是企業社會責任很重要的一環，重視工作環境及注重勞工權益，助於提升員工向心力與企業競爭力 人權與道德是企業發展的根基，保障勞工的權利及尊嚴，多元包容管理		☑	☑	GRI 401：勞雇關係 GRI 402：勞資關係 GRI 412：人權評估	10 減少不平等	第四章幸福職場
供應鏈永續管理	透過改善供應鏈的環境和社會影響，實現企業的永續發展。永續供應鏈管理涉及到從原料採購到產品設計、生產、物流、使用和回收等各個環節，需要企業與供應商之間的合作和協調	☑	☑		GRI 308：供應商環境評估 GRI 414：供應商社會評估	12 責任經濟與生產	第二章永續發展
氣候變遷減緩與調適	氣候變遷因應是所有企業經營即將要面對的重大議題，能源使用是溫室氣體排放主要來源之一，須做好碳管理		☑	☑	GRI 302：能源 GRI 305：排放	13 氣候行動	第三章友善環境

【☑】實際(直接)衝擊：指該項重大主題對於該邊界造成直接的衝擊。 【☑】潛在(間接)衝擊：指該項重大主題間接促成對該邊界的衝擊，或因為商業關係而與該邊界有所關聯。

2-3 重大主題管理 GRI 3-3

重大主題管理	政策/承諾	風險與機會	目的與標的	2023年目標	2023年執行成果	2024年目標
客戶關係管理	開發客戶、服務客戶，提升客戶滿意度成為不可或缺的夥伴	<p>風險：無法提供客戶所需的產品或服務</p> <p>機會：提高客戶服務滿意度，深化合作關係，延展產品合作領域</p>	改善客戶體驗、增加客戶留存率、提高營收、提高流程效率	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供創新技術產品 2. 優質的服務，提升客戶滿意度 	<p>2023年客戶問卷調查回饋：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司迅速回覆處理客戶問題 2. 注重與客戶的關係 3. 客戶滿意度94分，達成管理目標 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供創新技術產品 2. 優質的服務，提升客戶滿意度
經營績效	訂定營運管理政策與流程，定期管理審查，提昇企業效能，達成利害關係人期許	<p>風險：營運：供應鏈面向(價格) 市場：財務面向(利率/匯率) 技術：產品技術落後、資訊安全風險等可能影響公司產品品質和客戶信任</p> <p>機會：開發(關鍵)供應商資源，提高供應商的質量和服務水平。研發新技術、提升原有技術厚實競爭能力</p>	達到公司營運計畫成果	營收與獲利成長5%	合併總營收為17,423,002仟元，年增44%，營業淨利1,016,909仟元；母公司稅後淨利達567,916仟元，每股稅後盈餘(EPS)為2.31元，年增7%	營收與獲利成長5%
誠信經營	公司訂有「誠信經營守則」並經董事會通過	<p>風險：發生有損公司聲譽或形象之情事</p> <p>機會：公司對外無負面新聞，將有助於建立良好企業形象</p>	一個誠實、公正、負責任和可信賴的企業形象，以及維護企業的聲譽和品牌形象。這可以通過建立透明度、公平競爭、遵守法律法規、保護消費者權益	持續保持部門廉潔環境，零貪腐	<ol style="list-style-type: none"> 1. 所有新進員工均簽訂「廉潔承諾書」，並透過內部稽核單位的查核機制，防範不誠信行為之營業活動、行賄及收賄等情事發生 2. 將誠信經營相關納入新人訓練課程 3. 定期舉辦誠信經營議題相關之教育訓練 	持續保持部門廉潔環境，零貪腐
創新技術	了解科技趨勢，投資創新技術	<p>風險：無法洞察技術的改變及發展創新技術</p> <p>機會：搶先布局高新科技技術領域，增加與客戶更深層的合作</p>	舉辦教育訓練培養員工對專利的敏感度，建立員工獎勵制度，保護員工創新成果	申請專利及商標數增加	<ol style="list-style-type: none"> 1. 發明專利較22年增加三件，新型發明較去年增加一件 2. 於新人訓練時進行智慧財產權教育宣導，2023年舉辦相關教育訓練，共計23人次，合計16.5小時 	申請專利及商標數增加
勞動實務與人權	支持與遵循全球人權宣言及盟約，落實人權與性別平等，保障同仁權益	<p>風險：無法適切保護員工以及供應商員工人權</p> <p>機會：營造性別平等，且多元共融的工作環境</p>	設置多元溝通管道，維持順暢的雙向溝通，傾聽與回應員工的心聲無不平等或歧視情事發生	增加辦理員工座談會，透過座談會使高階主管可直接與員工進行溝通及意見交流 無性騷擾及歧視等不公平之職場申訴案件	無員工申訴情事發生無性騷擾及歧視等不公平之職場申訴案件	增加辦理員工座談會，透過座談會使高階主管可直接與員工進行溝通及意見交流 無性騷擾及歧視等不公平之職場申訴案件

重大主題管理	政策/承諾	風險與機會	目的與標的	2023年目標	2023年執行成果	2024年目標
氣候變遷減緩與調適	遵循政府「氣候因應法」，建立溫室氣體盤查程序	風險： 氣候災害造成營運衝擊 機會： 加速減碳減緩氣候變遷，公司朝永續發展邁進	母公司導入ISO 14064認證，加入國際SBTi倡議減碳計畫	增加子公司導入ISO 14064盤查驗證家數 部分子公司完成範疇一&範疇二排放年減碳排量減量4.2%	已完成永崴111年ISO 14064-1盤查及驗證 已達到SBTi年度減碳目標	增加子公司導入ISO 14064盤查驗證家數 部分子公司完成範疇一&範疇二排放年減碳排量減量4.2%
資訊安全	強化資訊安全管理系統，落實資料及隱私權保護	風險： 駭客入侵竊取公司重要資料，破壞公司營運系統資料庫，造成營運癱瘓 機會： 資訊防火牆建置與整合公司各地辦公室資訊串聯，除可妥善保存重要業務資料，並可作為知識管理的基礎建設，提升內部重要資源共享的完善性	防治駭客入侵及破壞	強化資訊安全管理機制	1. 對於關鍵資訊系統進行每週一次的弱點掃描與修補，降低了駭客入侵的風險 2. 導入網路存取控制(NAC)，防止非授權裝置存取網路 3. 持續加入資安聯防組織TWCERT 4. 參與台灣資安主管聯盟 5. 每半年進行資安意識宣導、並參與資安培訓並獲取訓練認證	1. 2024年建構資訊安全事件管理平台(SIEM)，對於關鍵資訊系統的日誌統一納管並及時反應資安事件 2. 2024年評估建構關鍵資訊系統的端點防禦反應(EDR)系統 3. 依年度稽核計畫執行公司治理核查
風險管理	建立有效的風險管機制，降低營運衝擊	風險： 未能執行完善風險預測及評估，使公司承受重大營運損失 機會： 降低重大風險發生之機率，經營更佳穩定，創造競爭優勢	定期針對各項營運風險進行討論，依照討論之因應作為進行執行	將風險控制於可接受範圍內	進行年度風險辨識，並向「公司治理及永續發展委員會」報告	將風險控制於可接受範圍內
供應鏈永續管理	建立供應商品質管理程序，採用供應商負責任商業聯盟行為準則(RBA)	風險： 不符合法規行徑或公司要求品質標準 機會： 幫助企業建立更加穩定和可靠的供應鏈，提高產品質量和信譽度，降低風險	有效管理供應商品質，建立以永續發展為目標的供應鏈	提高供應商簽署「社會責任承諾書」比率及關鍵供應商RBA稽核	1. 2023年環境問卷宣導達成率80% 2. 供應商年度品質稽核100%及關鍵供應商RBA稽核100%	1. 供應商年度品質稽核100% 2. 關鍵供應商RBA稽核100% 3. 所有供應商「供方社會責任承諾書」回簽比例達80%
職業安全與衛生	提供員工健康/安全的工作環境，通過ISO 45001職業安全健康管理系统驗證	風險： 發生職災、職業疾病、化學品危害 機會： 健全員工職災知識，減少事故發生的可能性	職業災害事故為0	繼續維持0災害	1. 職業病發生件數為0 2. 重大職業災害發生件數為0	1. 持續推動安全健康職場 2. 持續改進職業健康安全管理體系，以符合相關法規和標準，並獲得相關認證

· 重大主題比較 ·

項次	2022重大主題	年度刪除	2023重大主題	年度新增	備註
01	客戶關係管理		客戶關係管理		不變
02	經營績效		經營績效		不變
03	資訊安全		資訊安全		不變
04	誠信經營		誠信經營		不變
05	創新技術		創新技術		不變
06	風險管理		風險管理		不變
07	循環經濟	☑	職業安全與衛生		
08	職業安全與衛生		勞動實務與人權	☑	合併勞資關係與人權
09	勞資關係		供應鏈永續管理		不變
10	人權		氣候變遷減緩與調適		變更管理面向
11	供應鏈永續管理				
12	氣候變遷與能源管理				
13	法令法規遵循	☑			
14	人才招募與留才	☑			



03

永續環境

友善環境政策，以邁向淨零、永續經營為核心
致力綠色製造設計開始到產品回收，減少對環境的傷害

永續環境

願景：建立與自然和諧共生、資源充足且供後世永續使用的環境。

策略：遵行政策和法規技術創新教育宣導。

目標：· 每年減少3%廢棄物產生量，3%一般廢棄物產生量。

· 每年減少3%用水量。

· 以SBTi方法制定減碳目標：以2021年為基準年，設定2030年為目標年(也為全球永續發展目標SDG一致)，範疇1&2絕對排放量相較基準年減少42%。

3-1 氣候變遷與調適 GRI 201-2

根據2022年《全球風險報告》提及，氣候變遷是全球須重視的風險議題之一。

2022年初烏俄戰爭揭起序幕，國際政治經濟關係的不穩定而衍生的潛在風險，全球自由化貿易已死。

2023年7月希臘觀光勝地陷火海西班牙乾旱，中國多省暴雨成災，氣候變化慢性侵蝕敦煌莫高窟壁畫瀕消逝，乾燥植被助燃加拿大森林連燒5個月，氣候變遷已與你我息息相關，沒人可置身事外。公司密切關注全球氣候變遷趨勢與國家氣候變遷法規，將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目之一，進行分析與管控，並致力於溫室氣體的調適與減緩工作，公司自2021年起進行溫室氣體之排放量盤查，取得第三方認證，並參與自願加入SBTi倡議進行減量計畫、主動揭露溫室氣體管理資訊，提供給利害關係人參考，同時將盤查結果登錄於國家之溫室氣體登錄平台。

面對全球暖化、極端氣候、環保節能、安全衛生及保育意識高漲，公司參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)發布之TCFD(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)氣候相關財務資訊揭露，依其氣候相關財務資訊揭露四項核心元素：「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」，建立風險架構，鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會，且提出其相關應對策略。



3-1-1 氣候管理組織 GRI 2-12 GRI 2-13

「公司治理及永續經營委員會」為公司氣候變遷管理的最高組織，由公司總經理擔任召集人，並指派各功能單位成立風險評估小組，依公司「風險管理政策與程序」之管理流程，各子公司相關負責人進行風險與機會辨識，由永續經營委員組員協助匯整相關跨公司的資訊統計，每年至少進行一次氣候變遷相關之風險與機會鑑別，評估及管理其對財務的影響，並依相關項目擬定因應策略及設定目標，管理氣候變遷風險與機會行動，且每年向董事會報告執行結果。

董事會負責指導並審核氣候變遷風險與機會項目、評估結果、應對策略及管理績效，並針對高風險項目應對措施執行與狀態持續追蹤。

有關氣候變遷風險管理、策略及目標設定已於2022年8月12日董事會通過。



• 委員會策略及計畫 • GRI 2-22

氣候治理策略

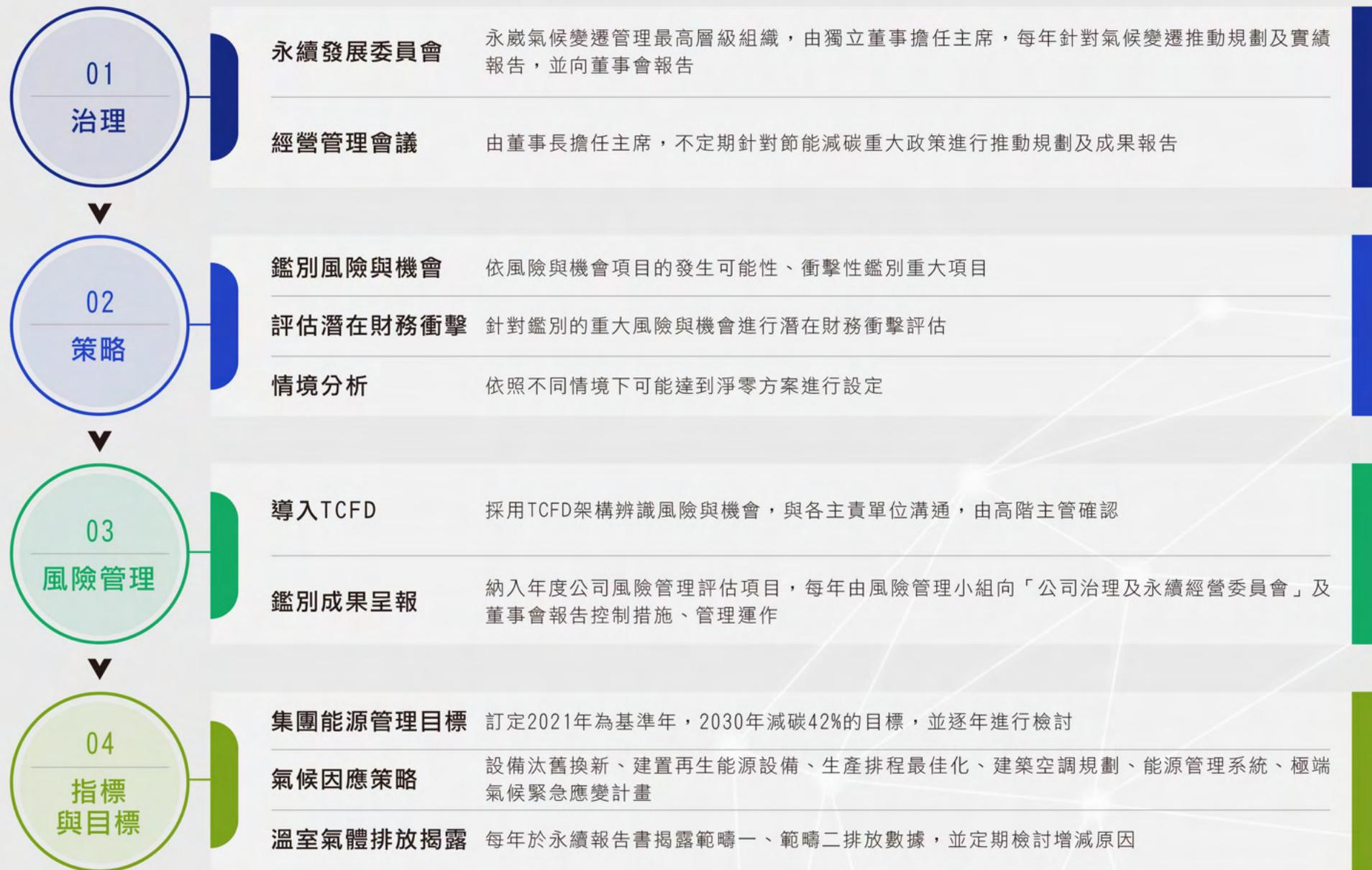
01. 制定永歲投控環境永續政策：投資潔淨能源產業
02. 針對氣候變遷趨勢與國家氣候變遷法提出因應對策
03. 蒐集各營運據點能源消耗與溫室氣體排放數字進行分析
04. 揭露氣候變遷應變計畫

減緩與調適計畫

01. 建立長中短期減碳計畫
02. 導入ISO 14064-1進行溫室氣體盤查計畫，並經第三方確信
03. 規劃內部產品碳足跡計畫



· 氣候變遷管理架構 ·



3-1-2 氣候變遷相關風險與機會管理

氣候變遷對企業的營運有著嚴重的影響，亦會對企業未來持續營運帶來衝擊及變數。為充分掌握氣候相關風險對公司營運與發展產生的影響，或進而衍生出其他機會，公司依照金融穩定委員會公布之TCFD建議書架構，評估氣候變遷對於公司的風險與機會，鑑別出短期、中期及長期風險與機會，並針對不同的風險採取規劃因應對策及管理措施，制定氣候相關風險與機會管理策略時，將其對財務影響、商業模式改亦或營運策略訂定之變數等納入考量，完整評估且每年檢視更新。

風險來源劃分為實體風險與轉型風險

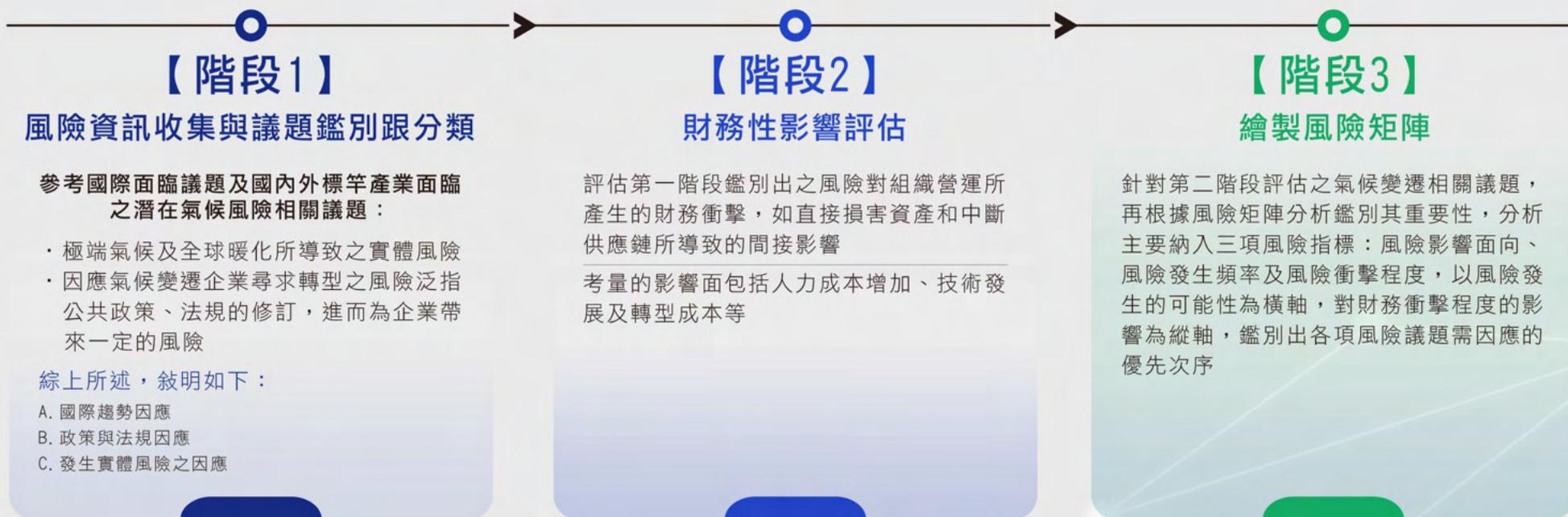
實體氣候風險：如乾旱、洪水、森林大火等，嚴重衝擊人類生活及企業營運。

轉型面的風險：如法規變動、市場改變、新技術需求等。

實體風險依時間長短分為急性(水災發生)，慢性(旱災、溫度上升)，氣候機會則包含資源效率、市場。



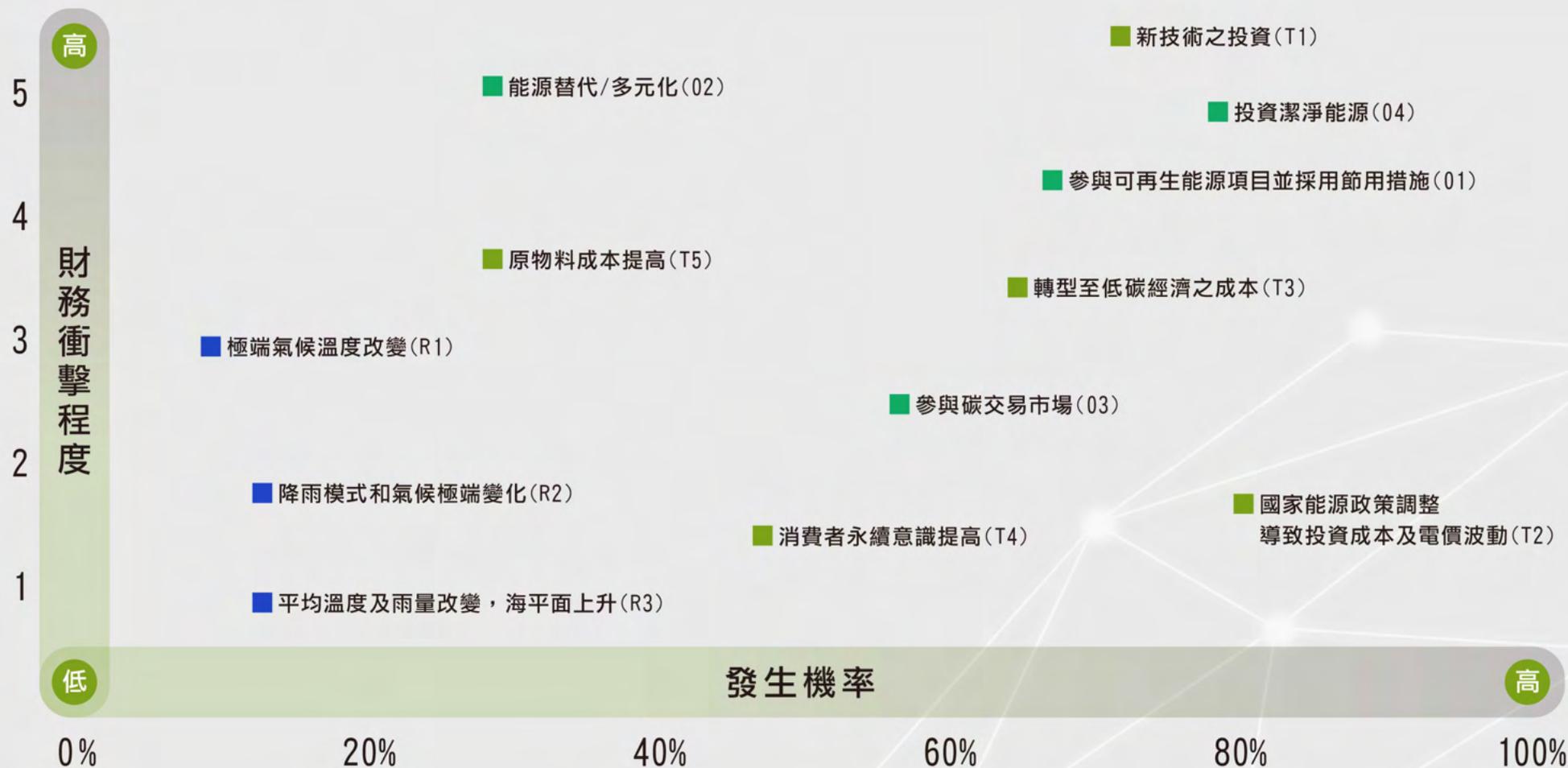
· 氣候相關風險鑑別流程 ·



氣候變遷風險與機會項目依發生期程鑑別結果

類型	短期(<3年)	中期(3-5年)	中期(>5年)
實體風險	-	<ul style="list-style-type: none"> · 極端天氣事件嚴重程度提高(R1) · 降雨模式和氣候極端變化(R2) 	<ul style="list-style-type: none"> · 平均溫度及雨量改變，海平面上升(R3)
轉型風險	<ul style="list-style-type: none"> · 新技術之投資(T1) · 國家能源政策調整導致投資成本及電價波動(T2) 	<ul style="list-style-type: none"> · 轉型至低碳經濟之成本(T3) · 消費者永續意識提高(T4) 	<ul style="list-style-type: none"> · 原物料成本上漲(T5)
機會	<ul style="list-style-type: none"> · 參與可再生能源項目並採用節能措施(O1) 	<ul style="list-style-type: none"> · 能源替代/多元化(O2) · 參與碳交易市場(O3) 	<ul style="list-style-type: none"> · 投資潔淨能源(O4)

· 風險機會矩陣圖 ·



為降低前開風險因子，本公司亦同步鑑別可行之機會並研擬因應措施。在氣候變遷減緩面向，依能源管理、責任生產、碳資訊揭露及創新技術等措施；在氣候變遷調適面向，本公司部分廠區已實施建置廠區光伏設備。本公司力行節能減碳措施，創新研發、照明設備改善、表單文件電子化、節約能源、資源及能源回收再利用等，並將持續宣導節能政策。

3-1-3 氣候變遷相關風險財務影響與機會管理

風險類型	風險描述	潛在財務影響	管理程序與辦法	衍生機會
轉型風險	<p>《氣候變遷因應法》，明定我國應在2050年達成溫室氣體淨零排放，推動碳費及碳交易</p>	符合法規要求所增加之營運成本	<p>策略：</p> <ul style="list-style-type: none"> 各營運地點推行節能方案，汰換老舊設備及零配件，優化製程 設定氣候變遷最高治理機構，定期評估與擬定對策 <p>目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 完成永崴公司111年盤查及驗證 增加子公司導入ISO 14064-1盤查驗證家數 <p>執行：</p> <ul style="list-style-type: none"> 「公司治理及永續經營委員會」制定永續發展策略及監督執行計畫 建立長中短期減碳目標 導入ISO 14064-1進行溫室氣體盤查計畫，並經第三方確信 規劃內部產品碳足跡計畫 投資潔淨能源產業 	<ul style="list-style-type: none"> 持續低碳研發技術，積極與客戶合作，提升客戶產品形象與價值 有效執行各項節能優化方案，提升產能，增加產量及降低營運成本 投資潔淨能源產業，致力實現減碳目標，善盡企業環境責任，邁向永續發展
	<p>「碳邊境調整機制」(CBAM)將在2023年試行，預計2027年1月上路</p>	目前碳邊境稅尚未實際課徵，且集團公司未屬於第一批被規範之原物料產品，但為避免未來擴大課徵對象，或受供應鏈要求等因素影響，故先規劃相關措施：進行產品節能設計，以降低或避免被徵收碳邊境稅		
	<p>響應國際SBTi減碳倡議，在2030年前，將範疇一&範疇二排放總量減量42%</p>	投入節能減碳設備、太陽能發電基礎建設及購買綠電等措施，致使營運成本增加	<p>策略：</p> <ul style="list-style-type: none"> 深化可回收與低能耗設計能力，符合客戶綠色產品需求 輔導關鍵供應商，降低供應鏈環境衝擊 <p>目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 部分子公司完成範疇一&範疇二排放年減碳排量減量4.2% 增加子公司導入ISO 14064-1盤查驗證家數 <p>執行：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續各項節能回收計畫 建置太陽能發電設備 	
<p>隨著消費者永續意識抬頭，改變消費偏好，客戶會不斷調整商品，以滿足消費者的需求</p>	無法滿足消費者的喜好，導致產品需求下降			

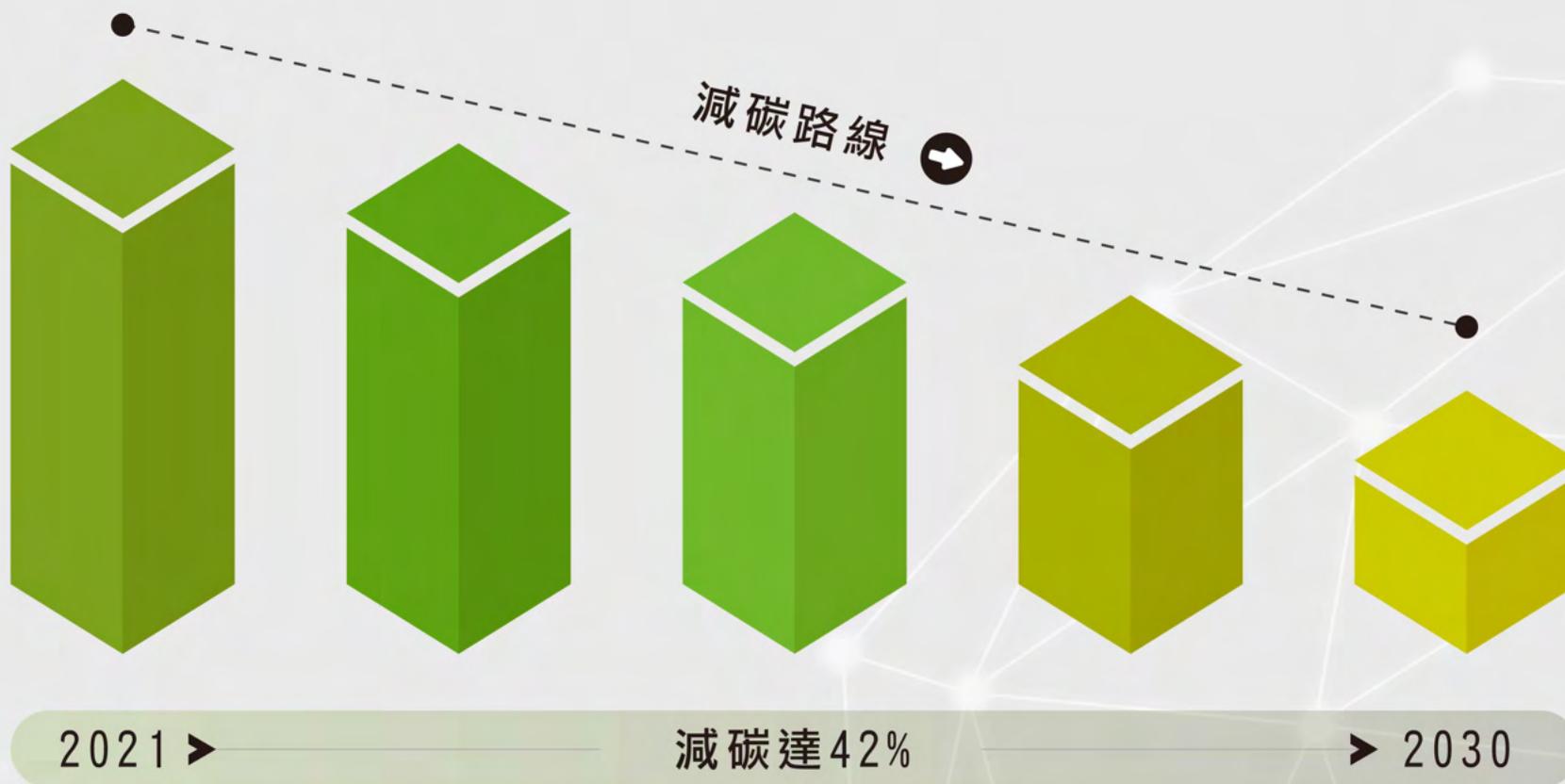
		風險類型	風險描述	潛在財務影響	管理程序與辦法	衍生機會
轉型風險	市場		客戶對上游供應鏈之碳管理要求日趨嚴格	供應商管理及材料成本上升，進而轉嫁到公司採購成本	<p>策略：</p> <ul style="list-style-type: none"> 強化研發技術的創新，提供符合市場需求之技術 輔導關鍵供應商，降低供應鏈環境衝擊 <p>目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 材料新供應商簽訂「廉潔承諾書」、「供應商社會責任承諾書」回簽比率達100% 供應商年度品質稽核100%及關鍵供應商RBA稽核100% <p>執行：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續追蹤各項節能減量計畫 盡快推行ISO 14064-1管理系統並完成第三方確信 	<ul style="list-style-type: none"> 持續低碳研發技術，積極與客戶合作，提升客戶產品形象與價值 有效執行各項節能優化方案，提升產能，增加產量及降低營運成本 投資潔淨能源產業，致力實現減碳目標，善盡企業環境責任，邁向永續發展
	立即性		近年來極端氣候發生頻率加深，強風、豪雨、長浪，中斷營運的風險加大	財產損失、營運中斷及原物料供給不穩定，導致運輸成本增加及產能下降，影響出貨，進而影響營收	<p>策略：</p> <ul style="list-style-type: none"> 建立企業持續營運計畫，確保遭遇風險時，能及時因應 <p>目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 材料新供應商簽訂「廉潔承諾書」、「供應商社會責任承諾書」回簽比率達100% 供應商年度品質稽核100%及關鍵供應商RBA稽核100% 部分子公司完成範疇一&範疇二排放年減碳排放量減量4.2% <p>執行：</p> <ul style="list-style-type: none"> 重要材料尋求二家供應商，分散供應鏈風險，確保原料供應無虞 更換節能空調與冷卻設備、無紙化審核系統，提高設備能效 	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈的多元化及資源分散，提高原料的穩定性及強化供應鏈風險韌性 改善與提供辦公室、製程與設備的能源效率，節約營運成本，也減少溫室氣體盤放總
	長期性		全球暖化帶來氣溫上升，造成海平面上升	資本支出增加，營收減少		
實質風險						

3-1-4 氣候變遷管理目標績效 GRI 302-2

· 溫室氣體管理目標 ·

公司於2022年起，進行溫室氣體盤查，公司及子公司等陸續導入ISO 14064-1管理體系且經第三方查證。並響應國際組織SBTi之倡議，以科學方法制定控制全球升溫低於1.5°C目標，以2021年為基準年，設定2030年為目標年(也為全球永續發展目標SDG一致)，範疇1&2絕對排放量相較基準年減少42%。

· 溫室氣體長期目標調整 ·



· 溫室氣體盤查與減量績效 ·

公司於2022年起，進行溫室氣體盤查，盤查範疇為營運總部、勁永國際、崑強科技、台中光耀公司、大陸東莞富崑廠、富彰廠、威海富康廠及鹽城耀崑廠。目前經第三方確信的有：永崑營運總部、大陸東莞富崑廠、富彰廠及鹽城耀崑廠。

2023年盤查結果如下表：2022年盤查總量為135,971.83公噸CO₂e，2023年盤查總量為129,539.49公噸CO₂e，年減6,432.34公噸CO₂e，年減5%。

2023年溫室氣體盤查結果			單位 公噸CO ₂ e
排放類別	已查證 排放總量	自主盤查 總量	
類別1 直接溫室氣體排放	336.42	59.50	
類別2 輸入能源相關間接溫室氣體排放	12,033.08	1,283.81	
類別3 運輸相關 間接溫室氣體排放	上游運輸與配送	228.93	
	下游運輸與配送	87.82	
	員工通勤	114.49	
	客戶拜訪	-	
	商業旅行	25.60	
類別4 組織使用產品 間接溫室氣體排放	購入料件	73,106.84	
	購入資本物品	-	
	燃料和能源相關活動(不含類別1和2)	-	
	營運廢棄物處置	118.97	
類別5 使用組織產品 間接溫室氣體排放	產品下游製程	-	
	產品使用階段	42,138.82	
	已售產品終端處置	-	
類別6 其他間接溫室氣體排放	5.20		
小計	128,196.18	1,343.31	
合計	129,539.49		

參與SBTi公司溫室氣體盤查情形				單位 公噸CO ₂ e
範疇	2021	2022	2023	
範疇一	1,496.04	557.80	395.92	
範疇二	27,342.76	18,115.72	13,316.89	
範疇三	394.22	117,298.22	115,826.86	
範疇一 & 範疇二 合計	28,838.80	18,673.52	13,712.82	
溫室氣體排放 密集度公噸CO ₂ e (註)	4.17	2.40	2.22	
備註：公噸CO ₂ e/每百萬營收				

近二年減量成果

- 2023年較2022年範疇一減少162公噸CO₂e，較基準年減量29%
- 2023年較2022年範疇一減少4,798公噸CO₂e，較基準年減量26%

為持續達成SBTi倡議減量目標，於《2030年範疇1&2絕對排放量相較基準年2021年減少42%》本公司透過永續經營小組成員進行減量追蹤，至2023年已達成目標年減4.2%。

3-2 能源管理 GRI 302-1 GRI 302-3~4 GRI 305-1~5

能源消耗是造成氣候變化的主要因素，因為燃燒不可再生燃料會產生溫室氣體(GHG)並造成其他的環境衝擊。有效率的使用能源對減緩氣候變化至關重要。使用於台灣、中國大陸主要生產據點的能源包含化石燃料（如柴油、汽油等）與外購電力。化石燃料主要用於緊急發電機柴油、叉車、公務車汽油以及生活區（包含員工宿舍及餐廳）等。

依據溫室氣體盤查結果分析，外購電力為主要生產據點溫室氣體排放量最大來源（約占98%）。

本公司及部分子公司廠區完成2023年ISO 14064-1範疇一、二、三之盤查與第三方查證。

下列為近三年使用的能源及溫室氣體排放量說明。

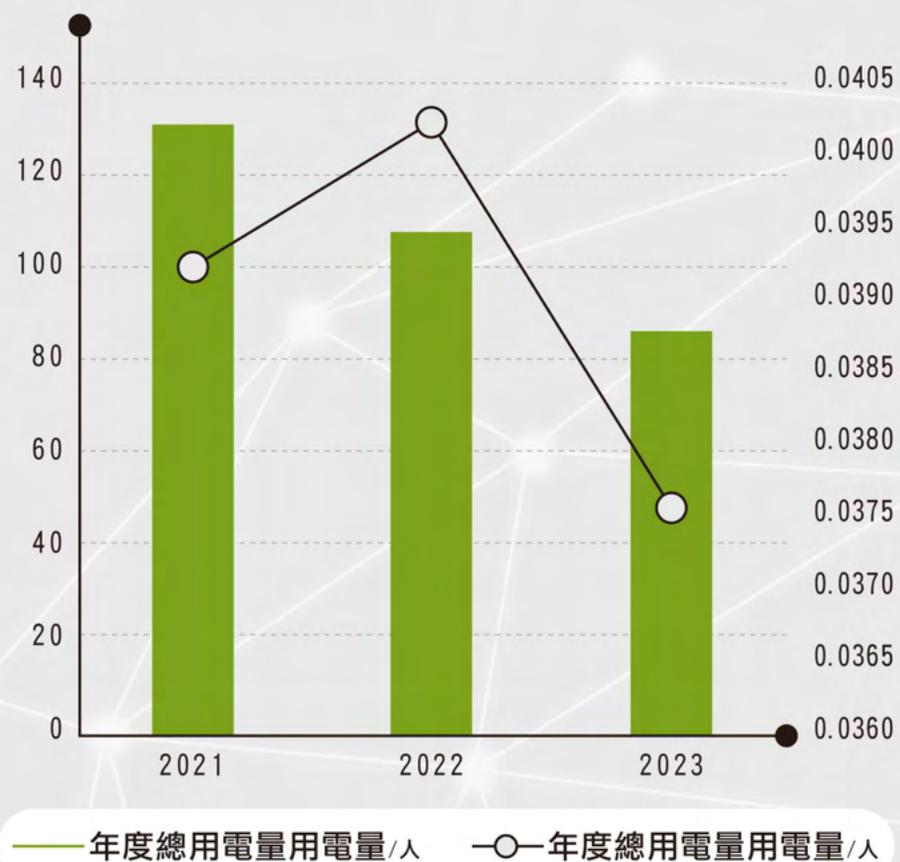
單位 焦耳

分類	年份 / 項目	2021	2022	2023
能源	外購電力	127.86	106	85
	柴油	5,782	1,009	1,198
	汽油	1,081	321	331
	天然氣	108	94	305

單位 公噸 CO₂e

分類	年份 / 項目	2021	2022	2023
能源	外購電力	27,201.08	21,737.27	13,317
	柴油	387	85	92
	汽油	70	29	24
	天然氣	5	6	24

· 近三年度用電總量與強度 ·



3-2 能源管理 GRI 302-1 GRI 302-3~4 GRI 305-1~5

為了讓廠區更有效的使用能源，專才研究各種節能方案，打造低耗能之廠房設備。

並透過高耗能設備汰舊換新，邁向節能減耗廠房。

具體措施包括更換節能馬達電機、優化空壓機使用率、辦公室、廠房、倉庫、路燈等照明更換為LED燈、空壓機更換為變頻式等，公共區域安裝自動照明感應器，廠區每年投入大量的心力，致力於設備節能改造方案，投入重大用電生產設備功率機電改造，通過高效能馬達、空壓力機更換、汰舊更換節能燈管等措施，2023年節能62(MWH)，減少36.36噸(二氧化碳當量)。

單位 公噸 CO2e

項目	設備	單位	數量	節省電能 (MWH)	節省之碳排放量 (噸)
01	更換廠區外射燈為太陽能	支	26	13	7.49
02	更換節能燈管	支	1,700	32	18.39
03	變電房排風扇加裝定時器	個	3	10	6.14
04	更換機料管發熱圈， 改為納米紅外線節能電熱圈	個	22	7	4.34



3-3 水資源管理 GRI 303-1~5

長年關注水資源節能環保議題，以ISO 14001環境管理體系為基礎進行水資源管理，持續推動水資源的節約措施，汰換舊管線與沖水閥、用水開關點檢與巡檢、空調冷卻水塔排水回收再利用及加強各廠區日常管理如教育宣導等，以減少在基礎廠務設施，如空調、空壓等循環用水及員工生活用水的使用。

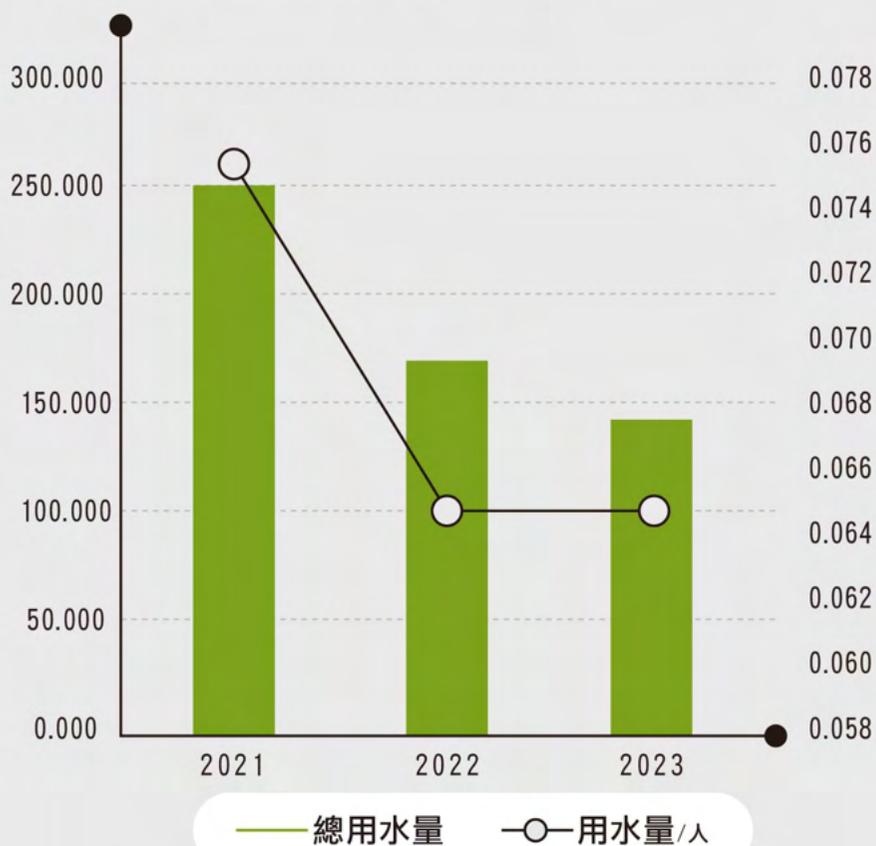
用水來源皆為自來水，並依法規排放，對生態無產生顯著衝擊。

2023年總取水量為145.43百萬公升；總排水量依據廠區實際排放量與中國大陸城市排水工程規劃規範之城市綜合生活污水排放係數推估，總污水排放量為113.502百萬公升，依法令排至市政汙水管道處理。

在水資源運用管理及節水技術執行下，約有24,295萬噸節水量，降幅超過14%，已達到每年節省5%之目標。

近三年度用水總量與強度

單位 百萬公升



年度	2021			2022			2023		
水源分類	總取水量	總排水量	總耗水量	總取水量	總排水量	總耗水量	總取水量	總排水量	總耗水量
自來水	243.88	195.55	51.89	169.57	133.91	35.81	145.430	113.502	31.954
地下水	0	0	0	0	0	0	0	0	0
地表水 (河川、湖水、溪水)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
雨水	3.55	0	0	0.16	0	3.55	0.025	0	0
海水	0	0	0	0	0	0	0	0	0
依水質區分									
淡水	247.44	195.55	51.89	169.73	133.91	35.81	145.455	113.502	31.954
其他 (請說明)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

備註：耗水量=總取水量-總排水量
生活汙水量=自來水用量*0.8~0.85(自行推估)

3-4 廢棄物管理 GRI 306-1~6

公司所產生之廢棄物皆集中處理與分類，依循 ISO 14001 管理程序設置行政為專責管理單位，行政依類篩選具有有效處理廢棄物能力之合格供應商簽定回收處理合約，進行妥善處理，確保公司所產生之廢棄物不會對周遭環境造成顯著衝擊。

有害廢棄物總量為約佔比為總廢棄物產生量之 1.73%，廢棄物處置皆經由當地合法供應商進行處置，公司 2023 年無環境面違規及罰款事項發生，廢棄物管理流程皆符合合約及法律義務。

下表統計，在廢棄物方面分為生活廢棄物與事業廢棄物兩種，生活廢棄物來自員工宿舍，而事業廢棄物則為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，來自工廠製造所產生之廢棄物。

單位 噸

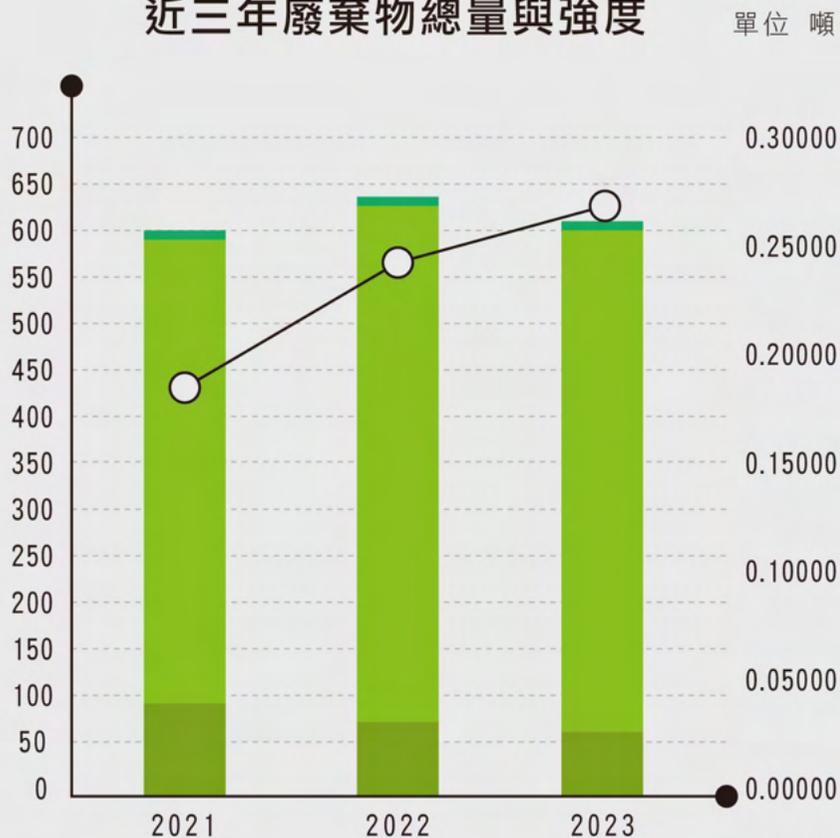
廢棄物類別		處置類別	2021	2022	2023
生活廢棄物	清運處理		475	449	477
	回收		96	75	58
一般事業廢棄物	掩埋		0	0	0
	焚燒		2	7	2
	其他處置		24	96	60
	小計		597	627	597
有害事業廢棄物	回收		1	3	2
	掩埋		0	0	0
	焚燒		2	4	8
	其他處置		1	1	1
小計		4	8	11	
總計			601	636	608

2023年透過回收產品包材

保麗龍、棧板資源類材料進行再利用，倉庫物流中心將特定規格、材質且外觀完好的保麗龍、棧板再次運用於出貨或供周轉棧板使用，總計達到回收率約 94%。

· 近三年廢棄物回收情形 ·

近三年廢棄物總量與強度



—可回收 —不可回收 —有害廢棄物 —○—廢棄物/人

備註：

2023年依據環境部公告資訊估計每人每日平均量約0.00138噸/人，2022年之前依據廢棄物合約量評估



未來三年預估達成減量目標

年度及項目	2024年	2025年	2026年
生活垃圾(人均)	3%	3%	3%

2023年較2022年人均垃圾增加約14%，主係因生活廢棄物是以環境部公告之每日平均量約0.00138噸/人，較去年使用合約標準人均量較高，導致2023年人均使用量增加。

目前集團減量相關措施如下：

1. 公司提供員工餐廳，提倡重複性餐器具，降低廢棄物產生
2. 公司宣導垃圾分類及減塑生活
3. 能源回收再利用

3-5 空氣汙染防制 GRI 305-6~7



▲ 排氣設備

目前各廠區監測數據都達到當地環保部門要求，無重大異常情事發生

公司因營運產生VOC，透過管理方式、工程改善、教育訓練、以及定期第三方檢測，進行揮發性有機化合物(VOC)之排放控管，根據各廠檢測資料、車間現場實際情況與當地環保相關政策，公司安裝完善的廢氣處理系統，達到VOC污染物的去除、優化控制，確保安全等目標綜合性需求。

並由維護部門針對排氣設備定期進行檢查保養，確保各項監測數據均符合當地政府環境保護部門的指標要求。

3-6 有害物質管理

公司旗下子公司建立綠色產品管理平台，落實供應鏈原物料的源頭管理，整合GP Portal、oracle、與其他的資訊平台，形成完整的管理資訊系統，有效降低工作成本與提升處理時效，並整併客戶法規要求、設計、供應商、採購、生產、訓練等主要工作流程，層層把關，確實執行。供應商須上傳零組件所含原物料成分至GP Portal系統中。

公司遵守並採用各種國際標準與規範，並適時更新，作為識別產品原物料的最佳實施指南，包括評估這些組件中的各種化學物質，以協助我們了解這些零件對於健康與環境的影響。

我們揭露給客戶的資訊包括產品100% 通過健康與安全評估，符合性聲明書、有害物質測試報告、物質安全資料表、安規/EMC符合性報告等。這些資訊可以追溯到上游供應商。



3-7 責任生產

我們承諾於提供優良產品及服務時，不僅使產品從原料取得、開發、生產製造到使用、廢棄整個生命週期，主動積極將環境保護的觀念落實於產品設計及管理，遵守國家及國際公認之法規法令、以及其他適用的行業標準和國際公約，善盡企業社會責任，持續改善工作條件，並以積極的態度對環境保護盡一份心力。

3-7-1 友善產品 GRI 302-5 GRI 416-1 GRI 416-2

目標

- 無違反產品與服務的健康和安全法規及自願性規約的事件
- 提供給客戶的產品100%通過健康與安全評估
- 每年通過ISO 9001驗證

績效

2023年無違反產品與服務的健康和安全法規及自願性規約情事

- 遵守ISO 9001品質管理系統
- 所有產品設計須通過相關品質驗證的測試，包括功能驗證、相容性驗證、可靠度驗證、XRF有害物質驗證等，確保產品量產前符合客戶、相關環境和安全法規規範



3-7-2 低耗能產品設計 GRI 417-1 GRI 417-2

公司投資旗下公司主要產品為光電元件及電子產品關鍵零組件，部份系統終端產品則為ODM/OEM，因應客戶要求，透過產品技術創新，承諾持續提高產品能源效率、積極開發再生能源解決方案，並在產品週期各階段導入綠色設計，從初始材料取得、生產製造、包材材質、廢棄回收，朝節能、易拆解、易組裝及使用回收料方式落實，減少環境衝擊，實現產品責任與消費。

成果

· 材料取得階段 ·

材料符合歐盟危害性物質限制指令(RoHS)要求，不使用礦產衝突礦產依不同產品機構件部分環保材質比重由12%~33%比率不等

· 設計生產製造階段 ·

減少材料使用，降低機構複雜度，優化製程，減少工時，達成製程節能產品休眠2023年以1.6W->1.59W，於Sleep mode時，調整工作電壓1V->0.98V, 1.35V->1.32V, 3.3V->3.28V，調整後約省下0.01W，符合2025Erp:2W需求

· 包材材質 ·

產品包覆緩衝材質保麗龍改為紙板，紙板含90%使用環保材質，可進行回收使用

· 產品使用 ·

符合各國環保節能設計要求ErP Lot 6、電源供應器Energy star(美國電源供應器)及EUP規範<2Watt in Sleep mode(歐盟)、CE(歐盟電器安規)、Eco Mark(日本生態標章)、及中國大陸十環標章(掃描器)

3-7-3 循環經濟

公司以美國、歐盟及日本為主要市場，除產品符合ErP LOT6、Energy star、Eco Mark及WEEE環保規定，通過結合公司內部綠色採購標準從產品整個生命週期進行層層把關，每個環節做好產品安全及品質控制。保證持續提供符合法律法規和客戶要求的產品和服務，設立客戶服務專線及溝通網站，每年定期主動進行客戶服務滿意度調查，加強和客戶之間的合作關係。

綠色製造上，減少不必要之資源浪費、尋求廢棄物減量及再利用技術開發；在價值鏈上下游，經濟效益極大化。

透過製程原料回收、廢棄物減量技術研發，創造循環價值。

目前廢棄回收情況為，符合廢電機電子設備指令(WEEE)規範，Reuse and Recycling比例須達70%以上(目前已達96%以上)、Recovery比例80%以上(目前已達99%以上)，可大幅降低產品棄置後廢棄物之產生。

友善環境政策，以邁向淨零永續經營為核心，致力綠色製造設計開始到產品回收，減少對環境的傷害。

政策如下：





04

幸福職場

遵循國際規範及相關法令，提供友善、安全、公平的職場環境
以完善同任們，家，生活，健康與達成人生目標

幸福職場

遵循國際規範及相關法令，提供友善、安全、公平的職場環境，重視工作與生活平衡，以完善同仁們，家、生活、健康及達成人生目標，公司與員工一同攜手向前，共創幸福未來。

4-1 員工政策與概況

公司自成立以來秉持著真誠、宏觀、盡責的理念，建立全球行銷及供應鏈管理網路，提供客戶品質優良產品，改善消費者的生活。

公司能保持持續優良成長，歸功於各團隊多年純熟經驗，且不斷自我超越、精益求精。

我們將員工視為公司最重要資產，為保護員工合法權益，公司遵守相關勞動法規及明確訂定相關規章制度，具體保障員工權益。

並持續推動多元教育訓練、提供具市場競爭力的薪資福利，全方位照顧員工，帶領員工與公司共同成長，一起打造工作與生活平衡的幸福職場。

4-1-1 人力結構 GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 202-2 GRI 405-1

2023年，永歲集團(包括台北營運總部、勁永國際、台中光耀、東莞富歲&富彰、鹽城耀歲、威海富康)共擁有2,235名員工，其中95%是全職員工、5%臨時員工。

台灣總部，主要從事行政與研發兩大類別，男女性別比為64%比36%；大陸廠區，主要為製造生產中心，男女性別比為63%比37%，公司成員組成具多元性，包括不同年齡層、海外菁英、不同產業、學術等專業背景，其中協理級以上主管女性占比為33%。

同時公司注入許多活力新血，鼓勵並提供青壯年人員發展空間。

同時公司聘用身心障礙人士，尊重且實現身心障礙人員工作權利。

· 人力概況 ·

年度		2022		2023		
職級	年齡	性別	人數	比例	人數	比例
管理職級員工	30歲以下	男	5	0.19%	1	0.04%
		女	2	0.08%	2	0.09%
		小計	7	0.27%	3	0.13%
	30-50歲	男	117	4.48%	122	5.46%
		女	58	2.22%	43	1.92%
		小計	175	6.70%	165	7.38%
	50歲以上	男	11	0.42%	12	0.54%
		女	4	0.15%	8	0.36%
		小計	15	0.57%	20	0.89%
一般員工	30歲以下	男	926	35.44%	739	33.06%
		女	478	18.29%	366	16.38%
		小計	1404	53.73%	1105	49.44%
	30-50歲	男	556	21.28%	503	22.51%
		女	407	15.58%	386	17.27%
		小計	963	36.85%	889	39.78%
	50歲以上	男	20	0.77%	23	1.03%
		女	29	1.11%	30	1.34%
		小計	49	1.88%	53	2.37%

· 身心障礙人士雇用 ·

2023/12/31	性別	人數
身心人士聘用	男	5
	女	0
	小計	5
外籍人員聘用	男	0
	女	1
	小計	1

公司人員組成架構為正式工及派遣工，派遣工主係因應不同時期產線人力需求調配人力現象。目前與公司合作之派遣公司，均符合相關法規要求，若有違法情事發生，立即終止合作關係，並依約求償。

· 2023年員工類型分佈 ·

2023/12/31		台灣地區		海外地區	
		男	女	男	女
雇用類型	全職	142	81	728	543
	約聘	3	12	88	13

備註：約聘工為行政及季節性專案或活動需求所致

2023/12/31		台灣地區		海外地區		員工總數	派遣工比率
		男	女	男	女		
正式工		142	81	816	556	2,235	28.64%
派遣工		3	0	442	198		

備註：各營運據點派遣工(非公司員工)比例
=各營運據點派遣工/(各營運據點員工總數+各營運據點派遣工總數)

· 雇用當地居民為高階管理階層的比例 ·

2023/12/31	2023
副理級以上主管比例	1.1%

備註：1. 在國外設廠或國外分公司適用
2. 重要營業據點中，僱用當地居民為高階管理階層所佔的百分比



4-1-2 人才進用與流動

為留住具有競爭力之人才，公司在人選招募、甄選、聘僱過程，嚴謹遵守公平、公正、誠信原則，且符合政府法令規定，皆無歧視及差別待遇。

在新進人員報到時，公司提供新人教育訓練，課程內容包括公司環境介紹、各部門組織工作內容、公司福利政策、人事規章簡介及相關稽核指標介紹、資訊系統操作流程、職業安全衛生等基本須知，以協助新進人員熟悉與融入新的工作環境，提升職場適應力。

2023年新進人員共計3,099人，其中女性989人，男性2,110人。

· 新進員工和離職員工 · GRI 401-1

新進與離職員工數			歲強		勁永		富歲		富彰		富康		光耀台中		光耀塩城		中旋	
2023/12/31	年齡	性別	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
新 進 員 工	30歲以下	男	0	0%	0	0%	1046	61%	256	70%	477	51%	0	0%	22	12%	7	21%
		女	2	2%	1	5%	500	29%	76	21%	184	20%	1	1%	5	3%	5	15%
		小計	2	2%	1	5%	1546	90%	332	91%	661	71%	1	1%	27	15%	12	36%
	30-50歲	男	0	0%	1	5%	93	5%	23	6%	154	17%	12	17%	18	10%	1	3%
		女	4	3%	1	5%	65	4%	10	3%	117	13%	2	3%	14	8%	1	3%
		小計	4	3%	2	10%	158	9%	33	9%	271	30%	14	20%	32	18%	2	6%
	50歲以上	男	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
		女	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%
		小計	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%

使用報導期間結束時的總員工人數來計算新進員工與離職員工的比例

[註1] 新進員工數包含直接員工及間接員工

[註2] 中國地區人員流動率偏高主因為學生工合同到期離廠、春節前人力離職返鄉及請假者眾多，同時增加招聘人力所致

員工向心力及福利優渥，因此除退休人員及產線人力，新進雇用人數及離職率穩定，總體呈現下降趨勢

4-1-2人才進用與流動

為留住具有競爭力之人才，公司在人選招募、甄選、聘僱過程，嚴謹遵守公平、公正、誠信原則，且符合政府法令規定，皆無歧視及差別待遇。

在新進人員報到時，公司提供新人教育訓練，課程內容包括公司環境介紹、各部門組織工作內容、公司福利政策、人事規章簡介及相關稽核指標介紹、資訊系統操作流程、職業安全衛生等基本須知，以協助新進人員熟悉與融入新的工作環境，提升職場適應力。

2023年新進人員共計3,099人，其中女性989人，男性2,110人。

· 新進員工和離職員工 · GRI 401-1

新進與離職員工數			歲強		勁永		富歲		富彰		富康		光耀台中		光耀塩城		中旋	
2023/12/31	年齡	性別	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
離職員工	30歲以下	男	2	2%	0	0%	1101	59%	214	63%	571	53%	1	1%	22	12%	4	12%
		女	0	0%	0	0%	558	30%	72	21%	199	19%	4	6%	6	3%	4	12%
		小計	2	2%	0	0%	1659	89%	286	84%	770	72%	5	7%	28	15%	8	24%
	30-50歲	男	5	4%	1	5%	105	6%	35	10%	182	17%	35	49%	54	29%	2	6%
		女	7	5%	2	10%	86	5%	21	6%	121	11%	15	21%	40	22%	1	3%
		小計	12	9%	3	15%	191	11%	56	16%	303	28%	50	70%	94	51%	3	9%
	50歲以上	男	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%	0	0%	2	3%	0	0%	0	0%
		女	0	0%	1	5%	1	0%	0	0%	2	0%	0	0%	1	1%	0	0%
		小計	0	0%	1	5%	2	0%	0	0%	2	0%	2	3%	1	1%	0	0%

使用報導期間結束時的總員工人數來計算新進員工與離職員工的比例

[註1] 新進員工數包含直接員工及間接員工

[註2] 中國地區人員流動率偏高主因為學生工合同到期離廠、春節前人力離職返鄉及請假者眾多，同時增加招聘人力所致

員工具向心力及福利優渥，因此除退休人員及產線人力，新進雇用人數及離職率穩定，總體呈現下降趨勢

4-1-2 薪酬待遇 GRI 202-1 GRI 405-2

秉持機會平等的原則，透過公開遴選的程序招募員工。

提供員工健康安全工作環境，設置專業測評，適才適所的空間及合理的薪酬與福利。為吸引及留任最好人才並獎勵同仁創造績效，將員工薪資與公司經營績效的結合，設計具競爭力的薪酬結構吸引人才。

員工薪資來源為固定薪資、年終及績效分紅獎金3大部分；除不定期結構調薪外，為使分紅獎金發放更具即時性的激勵效果，每年依據事業單位的營運狀況績效，進行獎金發放。

• 整體薪酬政策 • 章程第26條

(01)本公司年度如有獲利，應提撥不低於6%為員工酬勞
但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額

(02)本公司每年均參與市場薪酬調查，依據市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力
112年本公司大陸地區包括主管職與非主管職，年度平均調薪幅度為3%

針對研發、工程、績效傑出及優秀表現人才，進行高效獎勵。

入職時簽訂正式聘僱合約，訂定合理的薪資，並按照各據點當地政府規定，繳交保險退休金。

獎勵資深員工，感謝其奉獻，頒發獎座、提供榮譽假予符合資格者，2023年度頒發共16位資深員工年資獎。

集團海內外基層人員最低薪資水平皆優於法規最低薪資規定

績效考核部分，通過年度二次績效考核，給予員工工作上的回饋，並肯定員工優秀表現，依據公司營運狀況及員工績效表現、貢獻分配員工紅利及年終獎金；另設置專利提案/核准獎金，集團申請件數共28件-其中已通過之「新型」專利: 14件

2023年台灣地區男女性別與當地基本薪資比率		
2023/12/31	男性	女性
基層人員最低薪資	26,933	26,933
(法定)基層人員最低薪資	26,400	26,400
超過法定最低薪資倍數	1.020	1.020

2023年海外地區男女性別與當地基本薪資比率 (大陸地區)		
2023/12/31	男性	女性
基層人員最低薪資	2,118	2,118
(法定)基層人員最低薪資	2,018	2,018
超過法定最低薪資倍數	1.053	1.053

· 非主管職年薪平均收入及中位數 ·

台灣地區		
	單位 新台幣	
項目	2022	2023
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	289,640,638	257,006,765
非擔任主管職務之全時員工人數	285	223
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	1,013,750	982,368
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	873,792	907,373

海外地區		
	單位 人民幣	
項目	2022	2023
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	111,072,571	110,527,821
非擔任主管職務之全時員工人數	1,619	1,531
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	64,161	96,106
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	61,012	91,362

註1：「擔任主管職務之員工」係指公司經理人，「經理人」之適用範圍如下：總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者，台幹亦不需計入。

註2：「非擔任主管職務之全時員工」係指扣除經理人、部分工時、任職給薪未滿6個月等人後之在台僱用員工人數（含本國籍、外國籍），並採平均人數計算。

註3：薪資總額係應計基礎，包括本薪、加班費、各項津貼及獎金、員工酬勞等，不包含股份基礎給付之費用化估列金額。

4-1-3 員工福利及退休計畫 GRI 201-3 GRI 401-2

公司為了員工的福利而設立了這些福利和制度，讓員工能夠兼顧工作和生活，並且感受到公司的關心和重視。

當員工感受到公司的關心和重視時，他們會更有動力為公司努力工作，進而提升工作滿意度和對公司的認同感。

此外，公司的福利和制度也能讓員工兼顧工作和生活，減輕壓力，增進員工之間的感情。

公司福利制度及退休金說明

項目	說明
健康檢查	享有公費一般健康檢查每二年一次，相關職等以上提供高階健檢專
健康保健	勞保/健保、團體保險、意外險、旅遊平安險、海外出差保險、定期健康檢查、特約醫生諮詢服務
商務差旅保險	出差期間享有商務差旅保險，包含旅遊平安險、旅行不便險等
其他福利	提供年節禮品慶賀、生日禮券、結婚/生育/喪葬及住院補助、公司用餐費及車位費用補助、精緻下午茶、咖啡無限供應
退休提撥制度	台灣廠區依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定辦理退休申請及給予標準，每年委任精算師出具勞工退休準備金精算報告，並依法提存舊制退休金至臺灣銀行信託部專戶，勞退新制推行後，依法按月提撥6%至個人新制退休金帳戶。員工若符合法定退休條件，可申請退休。
薪資制度	(1)符合所有薪酬相關法律，包括最低工資、加班和法定福利之規定 (2)年終獎金、員工分紅、專案激勵獎金 ·不以扣工資為紀律處分之手段·每次支薪週期提供充分之薪資明細資訊·按照當地法律聘用臨時工、派遣員和外包勞務
娛樂活動	年終尾牙、部門聚餐、簽約健身中心、眾多社團活動、登山健行活動、家庭日活動、多家特約商店
公司環境	獨立辦公大樓、自助式員工餐廳、la' day複合式咖啡館、室內平面停車場
員工休假	提供「家庭照顧假、男性陪產假、女性生理假、產檢假、娩假及哺乳室」等福利
海外法定福利	社會保險(養老、醫療、工傷、失業、生育)、住房公積金、高溫補貼、病假醫療期、年假、婚假、喪假、育兒假、護理假、陪產假
海外公司福利	三節禮品、婦女節福利、月禮品、生日禮品、年終尾牙抽獎、春節往返路費報銷、僱主責任險

• 育嬰假 • GRI 401-3

公司成員任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時撫育子女2人以上者，育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。2023年度共24位同仁申請育嬰留停。

項目	性別	台灣廠區			海外廠區		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
符合育嬰假 申請資格人數	男	0	2	0	6	3	4
	女	3	2	3	27	20	17
實際申請資格人數	男	0	2	0	6	3	4
	女	2	2	3	27	20	17
應復職人數	男	0	2	0	6	3	4
	女	1	2	2	21	14	15
實際復職人數	男	0	1	0	6	3	4
	女	0	1	2	14	7	12
復職率	男	-	50%	-	100%	100%	100%
	女	0%	50%	100%	67%	50%	80%
前年度復職滿一年人數	男	0	1	1	4	3	0
	女	1	0	0	12	0	1
留任率	男	-	100%	100%	100%	50%	0%
	女	50%	-	0%	63%	0%	14%

註1：復職率= 實際復職人數 ÷ 應復職人數 × 100%

註2：留任率= 前年度復職滿一年人數 ÷ 前年度復職人數 × 100%



• 2023年員工
家庭照護相關假別統計 •

項目	男性	女性
家庭照護假/人次	15	24
產(陪產)假/人次	44	134
生理假/人次	0	64

· 員工與社團活動 ·

慶生會

除追求工作上的成就感外，為了讓員工能適時抒發壓力，獲得身心靈平衡，設置舒適、溫馨、多元的活動空間，且不定期舉行活動，凝聚員工間的向心力及歸屬感。

員工慶生可以讓同事感受到公司的關心，同時提升員工工作滿意度和對公司的認同感，鼓勵員工們繼續為公司努力。

此外，慶生也是一個讓員工放鬆心情、減輕壓力的好機會，可以增進同事之間的感情。



▲ 慶生會

社團活動

公司社團活動可以為員工提供一個展現個人特長和興趣的平台，讓員工能夠在工作之餘做自己喜歡的事情，這可以讓員工在工作以外找到快樂和滿足感，從而提升員工的工作積極性和滿意度。

此外，公司社團的存在，能夠建立不同部門工作語言之外的溝通管道與不同世代之間的交流，刺激著工作夥伴心中的品牌DNA，鼓勵每位想找到夥伴發展興趣或想親自帶領同好的企業員工，能在公司內部能找到工作以外的進步的動能與開放空間。

目前除了高爾夫球練習場簽約外，另成立有籃球社、羽球社、三鐵社、登山社、有氧運動社、瑜珈社、手作社、花藝社、慈愛社等共10個運動、文藝、公益類等社團，員工可依自己的興趣參與，舒展身心。



吉他社

· 社團活動 ·



三鐵社



手作社



瑜珈社

· 社團活動 ·



05 有氧運動社



06 羽球社



07 花藝社

· 社團活動 ·



登山社



籃球社



壁球社

· 退休計畫 ·

為讓員工退休金擁有良好的生活品質，啟動另外人生，公司各營運地點皆依規定，「勞動基準法」訂定之福利計畫，以及依「勞工退休金條例」之提撥計畫。

其中勞退新制方面，台灣地區依員工每月薪資6%提撥退休金，所提撥之退休金於2023年及2022年認列為費用之金額分別為10,893仟元及11,780仟元；海外地區子公司的退休金，依當地政府的規定每月提繳養老、醫療等各類社會保障金。

2023		
新制	依照政府勞工退休金條例辦理	96%
舊制	依照政府勞工退休金條例辦理	4%

4-2人才發展(願景策略目標)

人才是永崴珍視的重要資產，人才的培育與發展是公司重視的營運發展目標。公司擬訂三大發展策略以實現育才惜才之目標。



01. 適性適能多元職涯規畫。
02. 提升領導技能及能力。
03. 培養員工在數位轉型方面的能力，以應對不斷變化的科技環境。

旨在培養員工能適用變化，實現企業的長期目標，並且為員工提供職涯發展機會

4-2-1人才訓練 GRI 404-1 GRI 404-2

在人才培育方面，針對新進員工、專業職同仁、管理幹部，規劃以職等為基礎之訓練課程，提供多元化管道，鼓勵員工透過外訓及自習等方式，增進自身專業技能。

此外制訂「在職進修管理辦法」，除了員工所接受的工作教導外，亦鼓勵同仁強化其經營管理及專業能力，包括短期研習課程及長期學位與學分班，並提供員工上述課程之教育補助，以達成公司經營及個人發展需求。

新進人員職前訓練

- 提供有關公司之企業文化、營業項目、工作規則、員工福利、獎懲規定等課程，讓新進人員對公司有基本的認識。
- 新進員工接受職前教育以熟悉公司文化及運作。

在職人員訓練

- 依工作所需安排實施內、外訓等各項訓練課程。

專業職能訓練

- 依需要派同仁至相關機構受訓，讓同仁取得專業的檢驗認證。

· 2023年海內外員工受訓平均時數 ·

台灣地區				
職級	♂男性	♀女性	合計時數	平均時數
主管職	653	254	907	4.07
一般職員	787	472	1259	5.65
合計時數	1440	726	2166	9.71

海外地區				
職級	♂男性	♀女性	合計時數	平均時數
高階主管	170.5	0.0	170.5	0.08
中階主管	195.0	190.5	385.5	0.19
基層主管	1124	854	1978.0	0.95
專業人員	2359	569	2928.0	1.41
一般人員	22321.5	13712	36033.5	17.30
合計時數	26170.0	15325.5	41495.5	19.92



· 教育訓練時數統計 ·

類別		台灣地區			海外地區(大陸+港澳地區)		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
新進人員 訓練	人次	51	32	31	905	1388	1033
	時數	9	14	10	139	139	139
	小計	285	178	157	35244.5	58818	43449
專業別 訓練	人次	270	827	1168	12481	10123	12862
	時數	6	4.5	5.39	9325.5	11531.1	16537.1
	小計	540	2019	2215.85	34356.5	34069.5	41053.1
法規規範 訓練	人次	37	153	64	63	63	160
	時數	8.2	7.6	6.88	2	2	2
	小計	190.2	380.2	125.04	126	126	320
晉升主管 職務訓練	人次	7	44	14	21	21	6
	時數	1	1.27	1.89	3	3	3
	小計	7	55.88	26.46	63	63	18

新進人員訓練：關於廠區《考勤管理辦法》、《離職管理辦法》、《聘雇管理辦法》等相關管理辦法以及勞工道德進行培訓

專業別訓練：各製程單位就生產相關培訓

法規規範訓練：最新勞動法規 / 社會保險法規等相關法規進行培訓

晉升主管職務訓練：晉升相關培訓

員工訓練金額與時數統計	台灣地區 幣別 新台幣			海外地區(大陸地區) 幣別 人民幣		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
訓練指標						
員工訓練總金額(百萬元)	0.0175	0.002	0	0.82	1.12	1.12
員工訓練總時數(小時)	690.20	2,234.50	2,212.00	69,790	93,077	84,840
員工訓練金額/總員工數(元/人)	38.67	5.33	9.52	175.68	257.92	354.53
不含約聘人員						

4-2-2 績效考核 GRI 404-3

透過定期績效考核，評估員工的能力與工作績效，了解員工對主管與公司的期待，從而針對性地進行培訓和發展，提高員工的工作能力和素質。同時，員工也可以通過績效考核了解自己的優缺點，從而更好地調整自己的工作方向和目標。

2023年績效考核成果									
項目	♂ 男性			♀ 女性			小計		
	主管職	接受檢視人數	占比	主管職	接受檢視人數	占比	主管職	接受檢視人數	占比
主管職		135	27%		51	19%		186	24%
非主管職	514	373	73%	268	213	81%	782	586	75%
小計		508	100%		264	100%		772	99%

4-3 人權與勞資關係 GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-25 GRI 2-26

• 人權政策 • GRI 402-1 GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1 GRI 410-1 GRI 415-1401-1

公司人權政策為支持及遵循「聯合國世界人權宣言 (UDHR)」、「聯合國全球盟約(UNGC)」、「聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)」及國際勞工組織 (ILO)「工作中基本原則和權利宣言」等國際公認之人權規範與原則，遵守公司所在地之法令，並採取與負責任商業聯盟行為準則 (RBA) 一致的行動，有尊嚴地對待並尊重所有人員。



01. 多元包容與平等的機會。
02. 禁止強迫勞動與雇用童工。
03. 合理薪資及工作條件。
04. 建立安全、衛生與健康之工作環境。
05. 建立暢通的申訴機制，避免員工遭受不法侵害。
06. 提供包括獨立信箱舉報方式及多元的開放式對話管道，讓供應商、商業夥伴及其他等利益關係人得以向公司回饋意見定期檢視及評估相關制度與作為。

公司遵守《RBA責任商業聯盟行為準則》，台灣總部、大陸製造中心以依循《企業社會責任手冊》，秉持聘用員工必須依據個人特質、能力與職務之契合程度，決定任用與否，不因種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、政治見解、年齡或其他的歧視而有不同的待遇，並且總部與各廠區皆訂定《不強迫不歧視反騷擾規範》之管理程序文件。

民國112年亦針對台灣地區同仁實施的人權保障相關訓練，總時數為144.5小時，共計79人次完成訓練。未來，我們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。

針對童工與未成年工部分，2023年無廠區違規任用童工及未有違反自由結社等相關情事與投訴事件發生。

本公司亦維持政治中立，於報導期間無政治捐獻。

海外地區保全亦接受正式人權政策及特定程序訓練，以打造安全的工作環境。

保安接受人權教育訓練資料

海外地區	2022		2023	
	人數	百分比	人數	百分比
總計				
保全 接受組織正式人權政策 或特定程式訓練人數	29	85.3%	27	79.4%
公司總保全人數	34		34	

勞資關係 · GRI 402-1

建立良好的企業文化、無障礙的溝通機制、協助員工實現生涯規劃、尊重勞工權益及提供員工發展機會，是良好勞資關係之基礎。

多元暢通保密溝通管道，讓員工可安心自由提出建議於勞資會議、管理會議，公司會即時回饋並取得共識；員工亦可透過企業內部之佈告系統，即時傳遞企業公告、活動、晉升獎懲等資訊，讓同仁能夠適時地獲得資訊、參與公司活動以及給予回饋。

依據勞動基準法，公司明訂勞務變更之最短通知期於工作規則中，公司遇有下列情形之一時，須遣散員工時：

01. 歇業或轉讓時。
02. 虧損或業務緊縮時
03. 不可抗力暫停工作在一個月以上時
04. 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時
05. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時
06. 其他原因需要遣散時

資遣員工，其預告期間依下列各款之規定：

01. 在同一公司繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之
02. 在同一公司繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之
03. 在同一公司繼續工作三年以上者，於三十日前預告之

2023年，無任何員工申訴及糾紛案件發生

另如計畫對公司型態或員工職務內容進行任何重大調整，至少於事前二週內公告並與員工進行妥善溝通，嚴格杜絕任何強迫勞動、歧視或虐待之情事發生。

4-4 職業健康安全 GRI 403-1~10

· 政策與承諾 · 職業健康安全政策

01. 遵守法律法規，履行公司職業健康安全社會責任
02. 關切員工健康安全，消除健康安全事故
03. 建立職業健康安全管理體系，並持續改善之
04. 全員參與職業健康安全教育訓練，落實職業健康安全活動

為貫徹職業健康安全政策，落實適用之職業健康安全法律法規，更好地保障員工的健康安全及財產權益，集團始終以系統、科學的方法，嚴格要求管理職業健康安全工作，以便協調相關與經濟、社會之間的良性可持續發展。

職業健康安全是工廠健康運行的基礎、提供員工一個安全無慮的工作環境，是做為一個企業的必要責任。職業健康安全管理教育的展開、實施和保持，可以有效減少事故、傷亡、職業病和財產的損失，提高企業的生產效率和經濟效益。

集團公司遵守所有相關適用之職安衛法規，各廠區皆有成立健康安全委員會以推行ISO 45001職業健康安全管理系統。

經由適當的管理、監督及訓練來管控各種不健康、不安全的動作與環境所產生之危害，以確保員工工作處於一個健康和無傷害的環境。

集團在尊重與關心員工安全與衛生之原則下追求零傷害、零職業病、零事故等目標并且持續改善，創造全體員工最佳工作環境。



· 政策與承諾 ·

短期目標

- 職業病發生件數為0
- 重大職業災害發生件數為0

中長期目標

- 持續推動安全健康職場
- 與客戶和供應商合作，共同推動職業健康安全的改善
- 持續改進職業健康安全管理體系，以符合相關法規和標準，並獲得相關認證

· 職業安全衛生管理 ·

2023年本公司員工無發生職業安全災害情事發生

公司制定“遵守法規、降低風險；預防疾病、持續改進”作為集團職業健康安全管理方針，建立完善的職業健康安全管理體系，制定系列線上管理文件，切實保障員工的健康安全。

依循PDCA推行職業健康安全系統，各廠區設置專責環安部門與生產製造、行政、品保等部門每年進行一次進行風險評估，進而採取管理措施、提供員工培訓和意識教育、定期進行安全檢查和稽核、建立緊急應對計畫、監測職業病發生情況、提供必要的個人防護裝備、設立安全委員會並定期開會、持續改進安全管理體系、記錄事故和事故調查等確保工廠生產安全。

大陸鹽城耀威廠有消防設施行政罰款22仟元事宜。



· 職業安全衛生管理 ·

| 自動檢查及設備保養

01. 定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視
02. 機械、設備或機具之管理



| 安全衛生教育訓練

01. 辦理安全衛生教育訓練
02. 安全衛生資訊之蒐集、分享及應用



| 其他管理事項

01. 緊急應變措施
02. 職災處理及分析
03. 安全衛生管理記錄及績效評估措施
04. 安全衛生作業標準
05. 環安法規鑑定與查核



| 作業環境監測

01. 工作環境或作業危害之辨識、評估及控制
02. 有害作業環境之採樣策略規劃及監測
03. 危險性工作場所之製程或施工安全評估事項
04. 個人防護具之管理、執行



| 危險物及有害物通識

01. 危害性化學品之分類、標示、通識及管理



| 供應商管理

01. 採購管理及變更管理



| 健康管理

01. 健康檢查、管理及促進

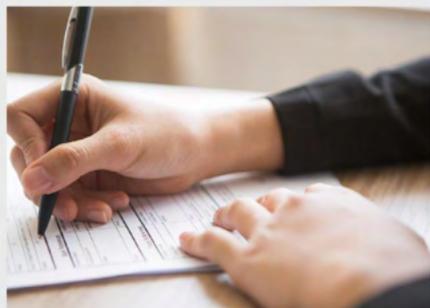
· 職業安全衛生風險鑑別及管控 ·

完善的職業安全衛生風險評鑑，有助於及早發現潛在危險因子，廠區依ISO 45001管理體系「環境因素風險源風險評估程序」進行風險辨識及評估。

對公司所有活動、產品、服務中的環境因素及危險源進行辨識、評估，確定出重大環境因素和職業健康安全風險，並制定環境因素和職業健康安全風險控制措施。

避免職業安全問題造成重大損失，善盡企業的社會責任。以災害預防及災害防止為核心理念，使用適當之管理工具與成熟的技術及可運用之資源，整合廠區內作業職安衛生問題，提出有效對策，持續精進推動職業安全文化，另加強作業人員之防護管理，並投入資源強化職業病預防，以創造零災害環境。

· 職業安全衛生風險評估流程 ·



危險源辨識

各部門填寫「風險源辨識、風險評估一覽表」



風險評估

根據作業條件危險評估法評估風險



重大風險確定

確定公司之重大職業健康安全風險和確定相關目標(指標)及管理方案

記錄在《重要風險管制表》



風險控制

根據不同等級風險進行控制措施並定期紀錄

· 職業健康教育及服務 ·

公司通過「ISO 45001 職業健康安全系統」驗證，提供員工安全與健康之工作環境並對員工定期實施安全與健康教育，內容如下：

<h3>門禁安全</h3>	<ol style="list-style-type: none"> 01. 公司對外所有出入門禁及內部重要出入門禁均設有監視器或門禁設備嚴格管控出入狀況，並設有駐警隊進行日夜間巡邏，並定「出入廠管理辦法」、「大樓門禁管理辦法」…等，明確規範進入廠區之人員、車輛、物品進出動向，以維護人員安全。
<h3>職業安全及 災害防範措施與應變</h3>	<ol style="list-style-type: none"> 01. 公司設有「安全生產委員會」，由大陸廠區負責人擔任總召集人。每季度召開一次安全生產專題會議，研究和審查有關安全生產的重大事項。 02. 新進員工必須經過勞工安全衛生訓練培訓，增加其職業安全意識。 03. 公司訂有「職業健康安全程序」、「緊急應變程序」、「事故處理及調查管理辦法」…等，明確規範對已發生和存在的事故做出及時的處理和調查，使其傷害程度降至最低，並經調查與檢討發生原因及預防方法，防止同類事故再次發生。
<h3>設備維護</h3>	<ol style="list-style-type: none"> 01. 依消防法規定，每月進行消防安全設備及避難設施檢查，2023年已完成12次安全檢查維護作業。 02. 依職業安全衛生管理辦法，定期對工作環境各設備進行維護檢查作業，已完成年度環境檢測2次作業，環測結果皆符合法規。 03. 電器設備和線路檢測已完成年度檢測1次作業，皆符合國家相關安全規定、電器設備有可熔保險和漏電保護，絕緣性能良好，並有可靠的接地或接零保護措施。 04. 本公司對於危險性機械及設備均依法予以列管，並做詳盡的檢查，確保設備能安全操作。公司之危險性機械部份，均依照「各機械及設備操作規範」定期檢查及保養，確保設備之使用安全疑慮。
<h3>健康衛生</h3>	<ol style="list-style-type: none"> 01. 新進人員於到職前需接受身體檢查，在職人員則以優於法規頻率，每兩年定期由公司協助安排健康檢查，檢查結果由專業人員進行勞工體格、健康檢查結果分析與評估。 02. 定期辦理健康、衛教講座，提升同仁相關健康知識及保健。 03. 落實預防人因危害、勞工過度負荷、母性健康保護及不法侵害等理預防計畫與活動。 04. 友善母性工作環境，設立哺乳室可供使用。 05. 防止職場暴力及性騷擾防治，公司訂有「性騷擾防治管理辦法」，提供並訂立申訴管道及懲處辦法等。 06. 指派從事勞工健康服務之醫(護)事人員臨場服務 07. 公司定期進行廠區環境消毒，環境清潔由專業人員進行維護，並定期安排深度清潔，確保工作環境健康，本年度已完成2次環境消毒清潔。
<h3>保險</h3>	<ol style="list-style-type: none"> 01. 提供員工團體保險，內容包含定期壽險、重大疾病險、意外險、意外醫療險及住院、癌症醫療險及優惠眷屬自費保險。

· 緊急應變與演練 ·

2023年集團公司總共3,049人次參加，總時數18,987.5小時

為了切實加強員工對職業健康與安全的認識，營造安全生產的良好氛圍，集團公司多舉措推動生產基地的安全文化宣傳和安全生产工作落地。

2023年公司組織各生產基地根據相應標準定期舉辦消防安全演習、化學品洩漏演練、觸電事故應急演練及緊急救護演練；開展包括職業健康安全體系培訓、職業病防治相關知識培訓、生產車間安全生產制度及操作規程培訓、化學品管理使用安全、勞動防護用品介紹等有針對性的培訓，加強員工的健康安全意識。

公司全力營造【全員關注安全，建構和諧廠區】的生產安全氛圍，並建立廠級、車間級、班組級三級教育機制，為員工提供各種類型的安全教育訓練，涵蓋消防安全、工業安全及生活安全各方面，提高員工安全意識。

此外，公司還開展安全專項訓練包括事故預防與處理、消防安全、化學品安全使用等培訓課程。

序號	培訓課程	培訓時數(時)	培訓人次	總時數
1	災害防護、逃生、應急措施及處理	10.5	2,076	3,571.5
2	化學品使用管理培訓	7.0	278	278.0
3	職業衛生崗位安全防護培訓	48.0	695	15,138.0





消防演習



觸電事故應急演練



化學品洩漏緊急演練



緊急救護演練

· 健康安全事故 ·

避免職業安全問題造成重大損失，善盡企業的社會責任。以災害預防及災害防止為核心理念，使用適當之管理工具與成熟的技術及可運用之資源，整合廠區內作業職安衛問題，提出有效對策，持續精進推動職業安全文化，另加強作業人員之防護管理，並投入資源強化職業病預防，以創造零災害環境。

2023年中國廠區職業健康安全支出約計人民幣2,423,819元，主要投入各項防護措施，教育訓練及工作環境檢測等作業。

112年台灣地區失能傷害頻率為0；大陸地區失能傷害頻率為0。

人員職災發生為2起跌倒、1起扭傷等輕微工傷(占112年底員工總人數之0.13%)，未發生重大事故及火災事件。

檢討策進作為

2 起跌倒事件

係因2起跌倒事件一為：

員工下樓梯滑手機，未注意台階；另一起為團康打籃球運動，跳躍著地跌倒，已加強員工安全宣導及教育訓練。

1 起扭傷事件

1起扭傷事件為清潔員工拿工作器具時，因工具擺放位置太高，造成腳踝扭傷，已調整作業工具擺放位置，減少傷害發生。

已針對上述三起輕傷意外事件
加強全體員工之教育宣導避免類似案件再次發生

績效指標	2021		2022		2023	
	臺灣	大陸	臺灣	大陸	臺灣	大陸
失能損失 (人次數：工傷人數)	0	23	0	10	0	3
失能損失 (總工時：工傷假時數)	0	1,018	0	904	0	288
FR失能 傷害頻率	0	5.24	0	0.00	0	0.00
SR失能 傷害嚴重率	0	26.46	0	0.02	0	0.00

失能傷害：依據《企業職工傷亡事故分類標準GB6441-86》，失能傷害包含死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能

非失能傷害：損害日數小於一天

FR(失能傷害頻率)：每百萬總經歷工時之總失能傷害人次數
= (發生失能傷害的總人次數 × 106) / 工作總工時

SR(失能傷害嚴重率)：每百萬總經歷工時之總失能損失日數
= (工作傷害損失總日數 × 106) / 工作總工時

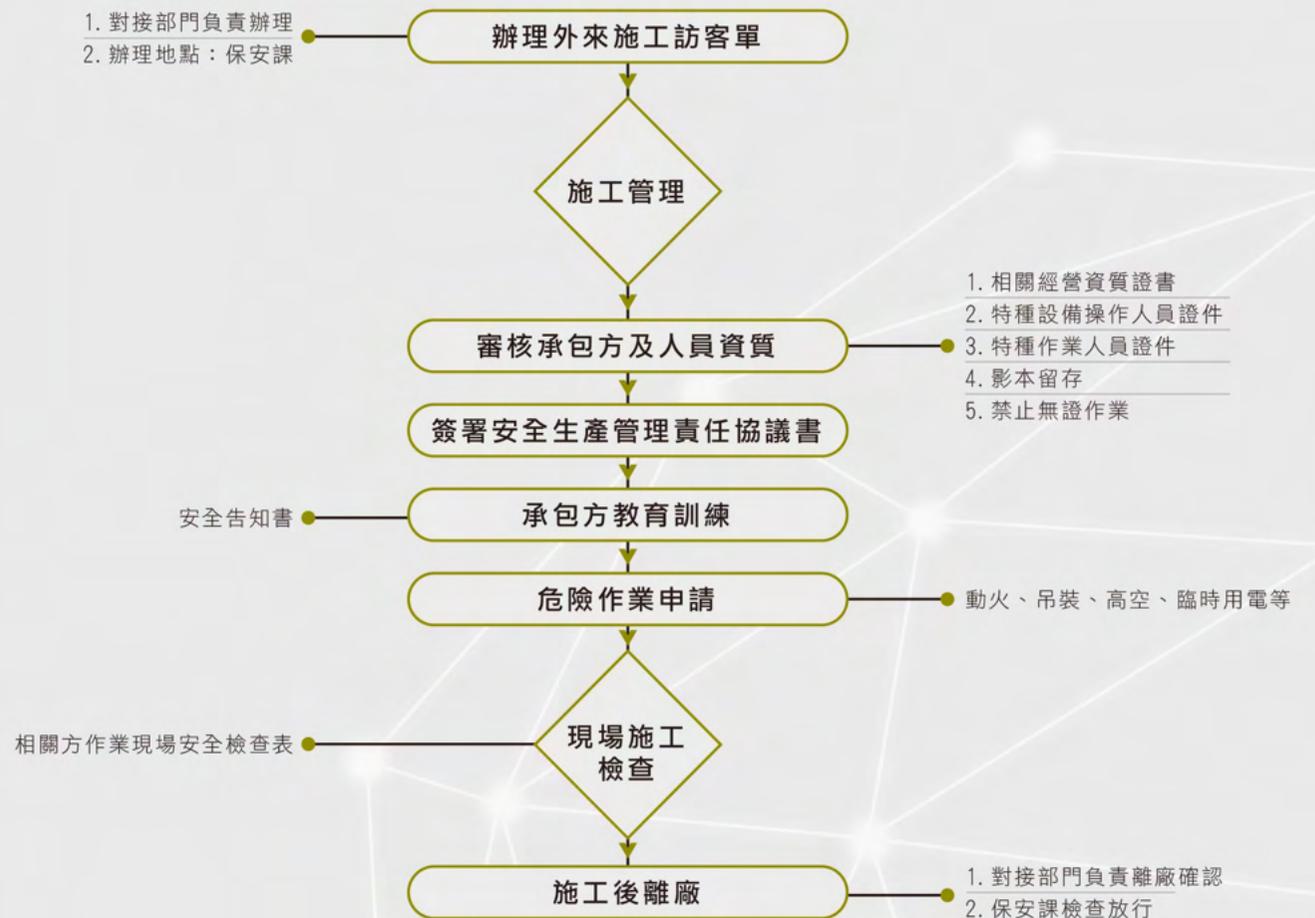
· 承攬商安全管理 ·

集團公司為有效地管理承攬商的安全，降低安全風險，保障企業的正常運營，各生產基地均有制定針對承攬商施作安全的管理流程，開發承攬商線上施工作業電子系統申請審批模組，由專職安全管理人員進行日常監督管理，確保每一個環節管理到位。進行嚴格的承攬商篩選，選擇具備良好安全記錄和資質的合作商，明確雙方的安全責任和義務，規範安全行為準則；為承攬商提供全面的安全培訓，使其瞭解對應的安全規章制度和操作流程。

在施作過程中，進行定期的安全檢查和監督，及時發現並整改安全隱患。

· 承攬方安全管理流程圖 ·

集團公司以零事故為安全目標，實現對承攬商安全的全方位管控，杜絕任何潛在的安全隱患，用一個安全、和諧、穩定的工作場所，為員工和企業的發展保駕護航。





05

社會共好

以實際行動為社會公益挹注關懷
發揮同仁生命實踐力與關懷心，以「取之於社會，用之於社會」

5-1 社會公益 GRI 203-1

· 社會捐贈 ·

以實際行動為社會公益挹注關懷，與花蓮縣卓溪鄉長呂必賢先生共同協助立山村各部落直購偏鄉農產品，認購28,400斤(台幣127萬元)2,376箱香甜多汁的文旦柚，讓農民不需要辛苦的載運販售，利用科技網路協助原鄉建立行銷管道。

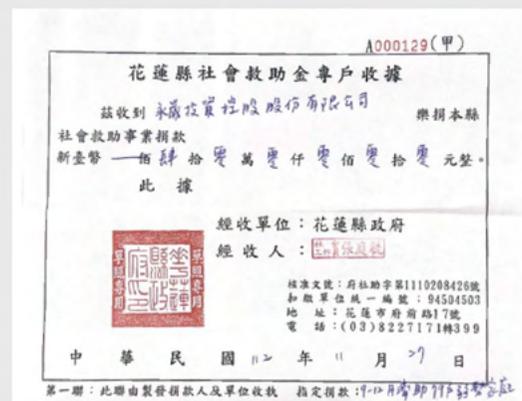
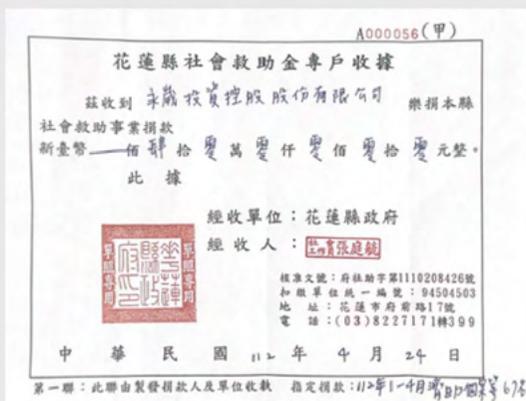


與 **花蓮縣卓溪鄉鄉長 呂必賢 先生** 共同協助
立山村各部落，直購偏鄉農產品
28,400公斤文旦柚
台幣 **127萬**，共**2,376箱**

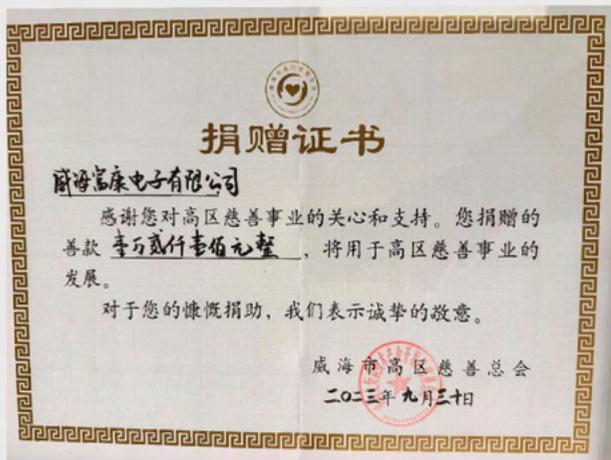


響應花蓮縣政府協助辦理救助事業、籌募救助經費、發揮救助功能及改善貧困民眾生活，2023年4、8、11月，永崴公司共捐贈120萬元，協助低收收入戶受惠戶數共218戶生活補助及各項緊急救助。

永崴公司共捐贈120萬，協助低收收入戶受惠戶數共218戶



▲ 花蓮縣社會救助金專戶收據



社區教育合作人道關懷

發揮同仁的實踐力和關懷心，以「取之於社會，用之於社會」的精神，與當地職業學校合作，針對技術開發和員工教育訓練進行合作。我們捐贈了防災物資，並發揮了人道主義精神。並捐贈地區12,000人民幣，贊助地區政府慈善活動。

捐贈防災物資，並贊助地區政府慈善活動

共捐贈1萬2千元(人民幣)

· 捐贈育幼院生活物資 ·

實際參與各項社會活動外，贊助不同團體組織，落實企業社會責任。

舉辦歲末祝福物資捐助，共捐贈260,066元予大同育幼院、愛心育幼院、忠義育幼院等單位，共同為建設更好的社會而努力。

歲強科技共捐贈 260,066元予 大同育幼院、愛心育幼院、忠義育幼院等單位



▲ 財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會
附設新北市私立大同育幼院實物收據

· 愛護地球友善環境 ·

塑膠製品雖然帶來便利，但同時也產生大量垃圾造成環境負擔，並且在遇熱或遇油會釋有毒物質，對人體造成危害，丟棄後在土壤中千年不化、焚化爐燃燒後產生劇毒戴奧辛，而流入海洋是扼殺無辜生命的殺手，塑毒也會隨著食物鏈及生物鏈，再回到人體。

為重視環境永續響應聯合倡議，加強環境教育及生活減塑減廢宣導，於2023年4月22日參加森崴能源公司舉辦之新北市石門海洋淨灘活動，活動參與人數含眷屬約有73人，總計拾撿180公斤垃圾及大型枯枝漂浮塑膠廢棄物。

森崴能源公司

新北市石門海洋淨灘活動

參與人數 **73** 人 (含眷屬)

總計拾撿 **180** 公斤

海外

山東威海富康電子公司

響應愛護地球活動

2023/11/04於山東省威海市舉辦淨灘活動
共同為海洋家園而努力



· 愛心捐血 ·

每年舉辦捐血活動，響應「捐血一袋救人一命」活動

自2014年到2023，集團慈愛社的捐血活動已邁入第八年，即使這兩年受到疫情的衝擊，同仁捐血的熱情也沒有隨之消退，反而在疫情趨緩後，單次捐血量達到了415袋血，為捐血活動創造了一個小高峰。

項次	日期	活動	捐血
1	3/8	集團捐血活動 第二十八次 臺北捐血中心	捐血量 297袋血、74,250cc 總捐血袋數 7,945袋 總血量 1,986,250cc
2	7/12	集團捐血活動 第二十九次 臺北捐血中心	捐血量 320袋血、80,000cc 總捐血袋數 8,265袋 總血量 2,066,250cc
3	11/8	集團捐血活動 第三十次 臺北捐血中心	捐血量 415袋血、103,750cc 總捐血袋數 8,680袋 總血量 2,170,000cc





附錄一 - GRI 準則對照表

使用聲明：永崴投資控股股份有限公司已依循GRI準則報導2023年1月1日至12月31日期間的內容

使用的GRI 1： GRI 1：基礎2021

適用的GRI行業準則：無

GRI Standards揭露項目對照表

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
GRI 2 一般揭露2021			
組織及報導實務			
2-1 組織詳細資訊	概況	5	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	3	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	3	
2-4 資訊重編	關於報告書	3	
2-5 外部保證/確信	關於報告書	3	
活動與工作者			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	概況	5	
2-7 員工	4-1-1 人力結構	44	
2-8 非員工的工作者	4-1-1 人力結構	44	

GRI Standards揭露項目對照表

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
	治理		
2-9 治理結構及組成	1-1治理架構	12	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	1-1治理架構	13	
2-11 最高治理單位的主席	1-1治理架構	13	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1治理架構	16&31	
2-13 衝擊管理的負責人	1-1治理架構	13&25&31	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2 永續治理	25	
2-15 利益衝突	1-1治理架構	16	
2-16 溝通關鍵重大事件	1-1治理架構	13	
2-17 最高治理單位的群體智識	1-1治理架構	12~13	
2-18 最高治理單位的績效評估	1-1治理架構	12	
2-19 薪酬政策	1-1治理架構	15	
2-20 薪酬決定流程	1-1治理架構	15	
2-21 年度總薪酬比率	1 公司治理 薪酬委員會	15	

GRI Standards揭露項目對照表

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
策略、政策與實務			
2-22 永續發展策略的聲明	2 永續治理	31	
2-23 政策承諾	4-3 人權與勞資關係	55	
2-24 納入政策承諾	4-3 人權與勞資關係	55	
2-25 補救負面衝擊的程序	4-3 人權與勞資關係	55	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4-3 人權與勞資關係	55	
2-27 法規遵循	1-2 誠信經營與法規遵行	16	
2-28 公協會的會員資格	概況	8	
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	2-1 利害關係人議合	26	
2-30 團體協約	-	-	台灣公司組織設立福利委員會
GRI 3 管理方針			
3-1 解釋重大主題及其邊界	2-2 重大主題分析鑑別	27	
3-2 那些揭露項目是屬於重大主題	2-2 重大主題分析鑑別	27	
3-3 管理方針及其要素	2-3 重大主題管理	30	

GRI Standards揭露項目對照表

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
GRI 200 經濟			
GRI 3 管理方針			
201：經濟績效2016(重大主題)			
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	概況 經營績效	9	
201-2 由於氣候變化造成財務影響及其他風險和機會	3-2 氣候變遷與調適	31	
201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	4-1-3 員工福利及退休計畫	48	
201-4 取自政府之財務補助	概況 經營績效	10	
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	4-1-2 薪酬待遇	47	
202-2 從當地社區聘用的高級管理人員比例	4-1-1 人力結構	44	
203：直接經濟衝擊2016			
203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5-1 社會公益	64	
204：採購實務			
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	1-5 永續供應鏈	24	

GRI Standards揭露項目對照表

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
205：反貪腐2016			
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1-2 誠信經營與法規遵行	16	
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1-2 誠信經營與法規遵行	16	
207：稅務2019			
207-1 稅務方針	概況	11	
207-2 稅務治理、管控與風險管理	概況 稅務治理、管控與風險管理	11	
207-3 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	概況 稅務議題之利害關係人議和	11	
207-4 國別報告	概況	11	
GRI 300 環境			
GRI 3 管理方針			
302：能源2016(重大主題)			
302-1 組織內部的能源消耗量	3-2 能源管理	37	
302-2 組織外部的能源消耗量	3-2-4 氣候變遷管理目標績效	36	
302-3 能源密集度	3-2 能源管理	37	
302-4 減少能源消耗	3-2 能源管理	37	

GRI Standards揭露項目對照表

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
302-5 降低產品和服務的能源需求	3-7-1 友善產品	42	
303：水與放流水2018			
303-1 共享水資源之相互影響	3-1-2 水資源管理	38	
303-2 耗水量	3-1-2 水資源管理	38	
303-3 與排水相關衝擊的管理	3-1-2 水資源管理	38	
303-4 取水量	3-1-2 水資源管理	38	
303-5 耗水量	3-1-2 水資源管理	38	
304：生物多樣性2016			
304-1 在保護區和保護區外具有高生物多樣性價值的地區或附近擁有、租賃、管理的運營地點	-	-	不適用。公司擁有、租賃、管理的營運地點附近無保護區和保護區外具有高生物多樣性價值之地區
304-2 活動、產品和服務對生物多樣性的重大影響	-	-	不適用。公司擁有、租賃、管理的營運地點附近無保護區和保護區外具有高生物多樣性價值之地區
304-3 棲息地得到保護或恢復	-	-	不適用。公司擁有、租賃、管理的營運地點附近無保護區和保護區外具有高生物多樣性價值之地區
304-4 IUCN紅色目錄物種和國家保護明細物種，其棲息地位於受運營影響的地區	-	-	不適用。公司擁有、租賃、管理的營運地點附近無國際自然保護聯盟(IUCN)紅色目錄物種和國家保育清單列為受威脅或瀕危的物種
GRI 3 管理方針			
305：排放2016(重大主題)			
305-1 能源直接(範疇一)溫室氣體排放	3-1-1 能源管理	37	

GRI Standards揭露項目對照表

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3-1-1 能源管理	37	
305-3 能源間接(範疇三)溫室氣體排放	3-1-1 能源管理	37	
305-4 溫室氣體排放密集度	3-1-1 能源管理	37	
305-5 溫室氣體排放減量	3-1-1 能源管理	37	
305-6 破壞臭氧層物質的排放	3-1-4空氣汙染防制	40	
305-7 氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)，及其他重大的氣體排放	3-1-4空氣汙染防制	40	
306：廢棄物2020(重大主題)			
306-1 廢棄物產出情形及廢棄物相關顯著衝擊	3-1-3廢棄物管理	39	
306-2 廢棄物相關顯著衝擊管理	3-1-3廢棄物管理	39	
306-3 廢棄物產生	3-1-3廢棄物管理	39	
306-4 廢棄物移轉	3-1-3廢棄物管理	39	
306-5 廢棄物處置	3-1-3廢棄物管理	39	
GRI 3 管理方針			
308：供應商環境評估2016(重大主題)			
308-1 採用環境標準篩選新供應商	1-5 永續供應鏈	22	

GRI Standards揭露項目對照表

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	1-5 永續供應鏈	22	
GRI 400 社會			
GRI 3 管理方針			
401：勞雇關係2016(重大主題)			
401-1 新進員工和離職員工	4-1-2 人才進用與流動	46	
401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4-1-3 員工福利及退休計畫	48	
401-3 育嬰假	4-1-3 員工福利及退休計畫	48	
GRI 3 管理方針			
402：勞工/管理關係(重大主題)			
402-1 關於營運變化的最短預告期	4-3 人權與勞資關係	56	依法每季舉辦「勞資會議」，必要時亦會召開臨時勞資會議進行即時溝通若因重大營運變化而需中止與部分員工之僱用關係時，將依各營運據點法令規定提前預告。
GRI 3 管理方針			
403：職業安全衛生2018(重大主題)			
403-1 職業安全衛生管理系統	4-4 職業健康安全	57&63	
403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	4-4 職業健康安全	57&63	
403-3 職業健康服務	4-4 職業健康安全	57&63	

GRI Standards揭露項目對照表

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、 諮詢與溝通	4-4 職業健康安全	57&63	
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4-4 職業健康安全	57&63	
403-6 工作者健康促進	4-4 職業健康安全	57&63	
403-6 工作者健康促進	4-4 職業健康安全	57&63	
403-7 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	4-4 職業健康安全	57&63	
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工 作者	4-4 職業健康安全	57&63	
403-9 職業傷害	4-4 職業健康安全	57&63	
403-10 職業病	4-4 職業健康安全	57&63	
404：訓練與教育2016			
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4-2-1 人才訓練	54	
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4-2-1 人才訓練	54	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員 工百分比	4-2-2 績效考核	55	
GRI 3 管理方針			
405：員工多元化與平等機會2016(重大主題)			
405-1 治理單位與員工的多元化	4-1-1 人力結構	44&45	

GRI Standards揭露項目對照表

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
405-2 女性對男性基本薪資及薪酬的比率	4-1-2 薪酬待遇	47	
GRI 3 管理方針			
406：不歧視2016(重大主題)			
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4-3 人權與勞資關係	55	
GRI 3 管理方針			
407：結社自由與團體協商2016(重大主題)			
407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4-3 人權與勞資關係	55	
GRI 3 管理方針			
408：童工2016(重大主題)			
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4-3 人權與勞資關係	55	
GRI 3 管理方針			
409：強迫或強制勞動2016			
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4-3 人權與勞資關係	55	
410：安全政策2016			
410-1 受過人權政策或程序培訓的安保人員	4-3 人權與勞資關係	55	

GRI Standards揭露項目對照表

對應GRI與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
GRI 3 管理方針			
414：供應商社會評估2016(重大主題)			
414-1 新供應商使用社會準則篩選	1-5 永續供應鏈	23	
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	1-5 永續供應鏈	22&23	
415：公共政策2016			
415-1 政治捐獻	-	-	本公司無此情事發生
416：顧客健康與安全2016			
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的影響	3-7-1 友善產品	42	
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3-7-1 友善產品	42	
417：行銷與標籤2016			
417-1 產品和服務信息及標籤要求	3-3-2 低耗能產品設計	42	
417-2 產品和服務信息及標籤不合規事件	3-3-2 低耗能產品設計	42	
417-3 不符合市場營銷準則的事件	-	-	本公司無此情事發生
GRI 3 管理方針			
418：客戶隱私2016(重大主題)			
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1-6 客戶價值	24	

附錄二 - SASB準則對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
產品資訊安全	TC-HW 230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	質化	NA	1-4資安管理
員工多元化與包容性	TC-HW 330a.1	全球員工在 (1)管理層 (2)技術人員和 (3)所有其他員工的性別百分比	量化	%	如註
產品 生命週期管理	TC-HW 410a.1	產品符合IEC 62474應申報管制物質之年營收百分比	量化	%	公司有GP survey from，以鑑定所有零件的組成物質是否包含IEC62474申報物質之相關項目，並100%通過健康與安全評估，環保聲明書等環境有害物質符合性調查
	TC-HW 410a.2	符合EPEAT標章或同等要求之年營收百分比	量化	%	EPEAT註冊由客戶執行，若客戶有申請需求，公司會提供客戶註冊所需資訊
	TC-HW 410a.3	符合ENERGY STAR標章或同等要求之年營收百分比	量化	%	3-3-3 循環經濟 ENERGY STAR註冊由客戶執行，若客戶有申請需求，公司會提供客戶註冊所需資訊
	TC-HW 410a.4	全球廢棄產品總回收重量及回收處理重量佔總銷售產品重量百分比	量化	t,%	集團產品非最終消費產品，故產品最終生命週期之報廢、回收服務、回收重量等由客戶端規劃之

附錄二 - SASB準則對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
供應鏈管理	TC-HW 430a.1	Tier 1供應商執行RBA稽核 (Validated Audit Process, VAP)或同等稽核 (Customer Managed Audit, CMA)所占之供應商類別百分比 (a)所有供應商和 (b)高風險供應商	量化	%	a. Tier 1第三方RBA稽核家數/所有持續交易廠商家數 27/144= 19% b. 27/27=100% 註1: Tier 1供應商為2023ESG report中披露之所有供應商數144家 註2: 2023年共27家材料供應商經社會環境責任風險評估為高風險供應商並全部執行審核
	TC-HW 430a.2	Tier 1供應商 (1)未通過RBA驗證的稽核流程 (VAP)或同等稽核之受稽廠商百分比及 (2)稽核結果於 (a)重大缺失與 (b)其它缺失的改善率	量化	rate	(1)1/27=4% (2)a.0/0=0% b.0/0=0% 註1: 不符合率&不符合項糾正措施率均以供應商家數為單位計算 註2: 2023年初審所有27家受審核供應商均存在不符合項 註3: 優先不符合項糾正措施率: 初審1家中有0家為Priority, 2023年複查結果顯示其中0家已改善 註4: 其他不符合項糾正措施率: 初審1家中有0家為Major, 2023年複查結果顯示0家已改善
材料採購	TC-HW 440a.1	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	質化	NA	建立GP綠色產品管理平台, 落實供應鏈原物料的源頭管理, 並要求供應商都必須承諾採用負責任的礦料來源, 簽署《禁用/不支持/不使用「衝突礦產」(conflict minerals)承諾書》

備註	2023/12/31		男		女	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
管理層	68	3%	23	1%		
技術人員	322	14%	66	3%		
所有其他員工	1,010	45%	746	33%		
合計	1,400	62.6%	835	37.4%		

