



至興精機民國104年  
FINE BLANKING & TOOL CO., LTD.  
企業社會責任報告書



**FINE BLANKING & TOOL**

# 目 錄

目錄
前言
編輯方針
董事長的話
一、組織概況
二、客戶與夥伴
三、經濟永續
四、環境保護
五、社會共榮
六、附錄

前言	2
編輯方針	2
董事長的話	3
一、組織概況	4
1. 公司簡介	4
2. 組織架構	11
3. 董事會運作	13
4. 利害關係人鑑別及重大議題決定	15
二、客戶與夥伴	22
1. 客戶關係與滿意	22
2. 供應鏈管理	23
三、經濟永續	27
1. 經營績效	27
2. 公司治理	29

四、環境保護	35
1. 環安衛政策及管理系統	35
2. 污染防治	36
3. 節能減碳	41
五、社會共榮	44
1. 員工關懷	44
2. 產品責任	64
3. 社會回饋	67
六、附錄	70
1. 至興精機企業社會責任績效摘要	70
2. GRI G4 對照表	72
3. 獨立第三方查證意見聲明書	79
4. 聯絡資訊	80

目錄

前言

編輯方針

董事長的話

一、組織概況

二、客戶與夥伴

三、經濟永續

四、環境保護

五、社會共榮

六、附錄

## 前言

至興精機為全球汽機車供應鏈中的一員，以永續經營的誠信態度持續進行公司各項經營活動，以『培育人才、協力團結、滿足顧客、回饋社會』為經營理念，本公司的核心價值為『顧客滿意、誠信服務、積極負責、專業創新、快樂成長』。因此，本公司除了注重企業永續發展，追求獲利與成長，同時致力於維持良好法規遵循紀錄，落實溫室氣體減量、節能減廢，強化勞資關係及員工認同、環保安全衛生與健康促進，參與社會公益，履行企業社會責任，致力贏得各界的信任，並獲得各利害關係人的認可。

## 編輯方針

### ◎報告撰寫依據

本報告書為本公司發行第一本企業社會責任報告書，預計每年發行一次，依循全球永續性報告協會 (GRI) 的第四代指南 (G4) 編撰本次報告書之架構與內容；主要由跨部門成員成立「企業社會責任委員會」透過問卷鑑別出利害關係人及調查蒐集利害關係人之關注議題，再進行內部議合彙總出「重大性關注議題」進行其相關之管理方針、績效及成果揭露。

### ◎報告期間

報告書此次發行版本的數據及內容為 104 年度（104 年 1 月 1 日至 104 年 12 月 31 日）。預計於 105 年 8 月發行並公告於本公司之網頁。

### ◎報告範疇

本報告書依據合併報表的原則設定組織邊界說明，財務數據來源，係經會計師出具查核報告後公開發表的合併財務報告資訊；其他有關治理、經濟、環境、社會、勞工及人權等經營管理績效，以台灣地區為主，不包括大陸及越南子公司，揭露的數據係來自本公司自行統計與調查結果；法令規定檢測之數據，均經由公正機構量測或認證，並以一般慣用的數值描述方式呈現，內容資料均為確實數字。

### ◎報告書外部保證

本報告書於 105 年 8 月通過 BSI 香港商英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司依據 AA1000 AS:2008 保證標準 (第一類型中度保證等級) 與 GRI G4 永續性報告指南進行第三方查證，查證結果符合 AA1000 AS:2008 保證標準第一類型之精神及 GRI G4 核心選項之要求，獨立保證意見聲明書如附錄 3。

- 目錄
- 前言
- 編輯方針
- 董事長的話
- 一、組織概況
- 二、客戶與夥伴
- 三、經濟永續
- 四、環境保護
- 五、社會共榮
- 六、附錄

## 董事長的話

至興精機自 77 年成立以來以「沖」的專業、「停」的精準為經營使命，以專業的精密沖壓技術在全球汽機車供應鏈提供至高的服務是本公司持續努力的目標，除了持續的進行市場拓展及產品開發以提升營運績效外，同時在日常營運過程中，積極推動公司治理、發展永續環境以及維護社會公益等，為了讓企業社會責任工作的推行更具效率性，本公司在 104 年通過設置『企業社會責任委員會』，依推行組織及推行計劃展開建立 CSR GRI G4 系統，透過管理委員會運作提出本報告揭露過去一年我們在永續經營的各項努力成果。

在公司治理方面，104 年新訂及修訂「公司治理守則」、「誠信經營守則」、「企業社會責任守則」、「工作規則」.. 等各項內部辦法，以期能更深入及符合 CSR GRI G4 系統要求及公司治理之推展方向；在第二屆公司治理評鑑排序於「上櫃」組「6%~20%」。

在經濟面部份，我們將經營成果回饋予股東和員工，104 年公司每股盈餘 3.32 元，股東權益報酬率達到 11.16%；配發現金股利 2.25 元 / 股，佔當年度盈餘之 67.8%；與員工利潤共享方面，員工福利費用總支出 443,717 仟元，較 103 年成長 3.3%。

在環境面部分，我們秉持著督導實施、符合法令、預防污染、風險管理、績效管理、持續改善、節約能源之環安衛政策及各相關之管理系統運作，各項環境面項的污染防治均符合法令要求，更透過各環境安全衛生方案推展呈現不斷進步的實績，例如：溫室氣體的排放強度 104 年較 103 年減少 3.3%；能源密度 104 年較 103 年降低 3.6%；事業廢棄物減少了 15.2%；資源回收 5,682.8 公噸等，本公司更於 104 年度獲 BSI 頒發『環境治理實踐獎』。

在社會面部分，積極參與社區各項公益活動，提供良好就業機會；同時在 104 年除原有之供應商管理及稽核作業外，推動供應商 CSR 之宣導活動，在 104 年共有 421 家供應商簽署供應商企業社會責任聲明書，佔發出比率 68.6%；在員工方面，除了各項員工福利外，並鼓勵多元性的勞動人口、友善職場育嬰照顧及提供員工定期績效考核與職涯培訓規劃，開放溝通管道、鼓勵員工參與活動，進而促進勞資和諧；並且持續推展員工健康管理、健康促進及安全管理，建構出健康、快樂及安全的職場，因此，本公司獲 101 年國民健康局頒發績優健康職場『樂群健康獎』，104 年獲得展延認證。

展望未來，本公司將持續透過策略地圖及平衡計分卡的策略展開，連結「企業社會責任委員會」CSR GRI G4 系統運作，佐以環境、安全衛生、品質、個資、能源、溫室氣體盤查等各項管理系統及 TPS、TPM 改善活動的推行，落實公司治理、誠信服務、遵循法律、環境永續發展、維護社會公益、培育人才及快樂成長，期能達成滿意的股東、愉悅的顧客、精實的流程、員工對核心價值認同、回饋社會。

至興精機股份有限公司  
董事長 吳崇儀



## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

## 一、組織概況

### 1. 公司簡介

#### 1.1. 根植台灣全球佈局

#### 1.2. 主要產品

#### 1.3. 公司之經營理念、經營使命及核心價值

#### 1.4. 公司研革

#### 1.5. 公司通過認證

#### 1.6. 本公司 104 年度獲 BSI 頒發『環境治理實踐獎』

#### 1.7. 本公司獲國民健康局頒發績優健康職場『樂群健康獎』

### 2. 組織架構

### 3. 董事會運作

### 4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

## 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

### 六、附錄

# 一、組織概況

## 1. 公司簡介

### 1.1. 根植台灣全球佈局

本公司營運總部設置於台灣，擁有先進的技術與研發能力，並在越南建立東南亞營運銷售據點，積極培育製造與研發人才，提升先進沖壓技術，更憑藉集團 27 年來的生產，行銷經驗，在國際汽、機車、自行車的發展方向上，展現我們的動力，積極拓展海外市場，佈局全球。

現今我們分別在越南、中國大陸等地，建立生產基地，並透過營運總部資源整合及共享，藉以提升綜效，並積極擴充海外事業版圖，讓集團事業穩健的成長。

104 年度銷售營業額區域分布比例及海外營運分支機構如圖示。

公司全名	至興精機股份有限公司
創立日期	77年3月17日
資本額	756,617,400元
營運總部	彰化縣伸港鄉全興工業區工八路3號
營運分支機構	二廠：彰化縣伸港鄉全興工業區工東一路18-1號 三廠：彰化縣伸港鄉全興工業區興工路60號 蘇州昶興：江蘇省蘇州高新區鴻禧路46號 至興越南總公司：Road 5, Song May Industrial Zone, Trang Bom District, Dong Nai Province, Vietnam. 至興越南河內廠：Lot 6, Phu Nghia Industrial Zone, Chuong My District, Ha Noi City, Vietnam. 至興越南同奈廠：Lot 17, Hoi Nai Industrail Zone, Trang Bom District, Dong Nai Province, Vietnam.
員工總人數	1,328人(台灣493人)



目錄  
前言  
編輯方針  
董事長的話

一、組織概況

1. 公司簡介

- 1.1. 根植台灣全球佈局
- 1.2. 主要產品
- 1.3. 公司之經營理念、經營使命及核心價值
- 1.4. 公司研革
- 1.5. 公司通過認證
- 1.6. 本公司 104 年度獲 BSI 頒發『環境治理實踐獎』
- 1.7. 本公司獲國民健康局頒發績優健康職場『樂群健康獎』

2. 組織架構

3. 董事會運作

4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

二、客戶與夥伴

三、經濟永續

四、環境保護

五、社會共榮

六、附錄

本公司及關係企業所經營之業務主要包括汽、機車、特種車用品、精密沖壓零件、座椅之製造、加工、買賣、進出口。有關前項產品之設備、模治具之製造、買賣業務及進出口業務。

1.2. 主要產品

本公司主要產品為汽機車原廠委託代工（Original Equipment Manufacturer，OEM，以下同）沖壓零組件，為了秉持服務客戶，不斷的精進提昇精密沖壓技術，並滿足客戶在成本與品質上的要求，更與全球各大車廠供應鏈合作，不斷的以優異的製造技術，追求完美品質，並結合高度競爭力的價格，讓每個產品都能有絕佳市場競爭力。

主要生產產品為汽車、機車、自行車及其他零件四大類別：



## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

## 一、組織概況

### 1. 公司簡介

- 1.1. 根植台灣全球佈局
- 1.2. 主要產品
- 1.3. 公司之經營理念、經營使命及核心價值
- 1.4. 公司研革
- 1.5. 公司通過認證
- 1.6. 本公司 104 年度獲 BSI 頒發『環境治理實踐獎』
- 1.7. 本公司獲國民健康局頒發績優健康職場『樂群健康獎』

### 2. 組織架構

### 3. 董事會運作

### 4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

## 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

### 四、環境保護

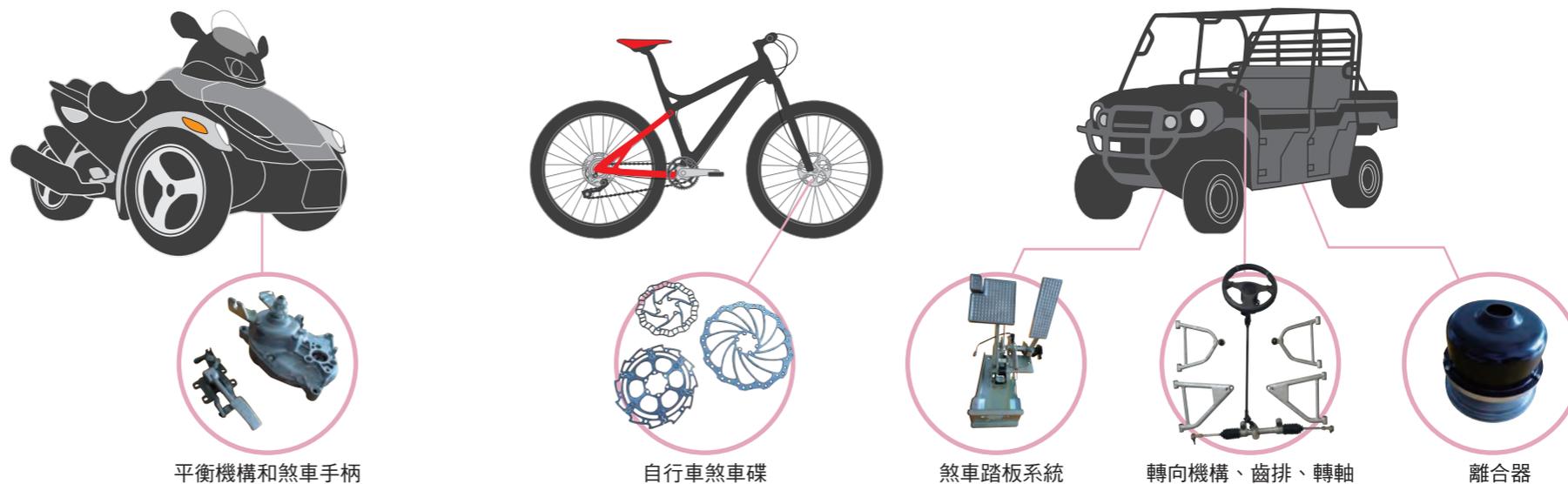
### 五、社會共榮

### 六、附錄

## 機車類產品



## 自行車類及其他類產品



## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

## 一、組織概況

### 1. 公司簡介

- 1.1. 根植台灣全球佈局
- 1.2. 主要產品
- 1.3. 公司之經營理念、經營使命及核心價值
- 1.4. 公司研革
- 1.5. 公司通過認證
- 1.6. 本公司 104 年度獲 BSI 頒發『環境治理實踐獎』
- 1.7. 本公司獲國民健康局頒發績優健康職場『樂群健康獎』

### 2. 組織架構

### 3. 董事會運作

### 4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

## 二、客戶與夥伴

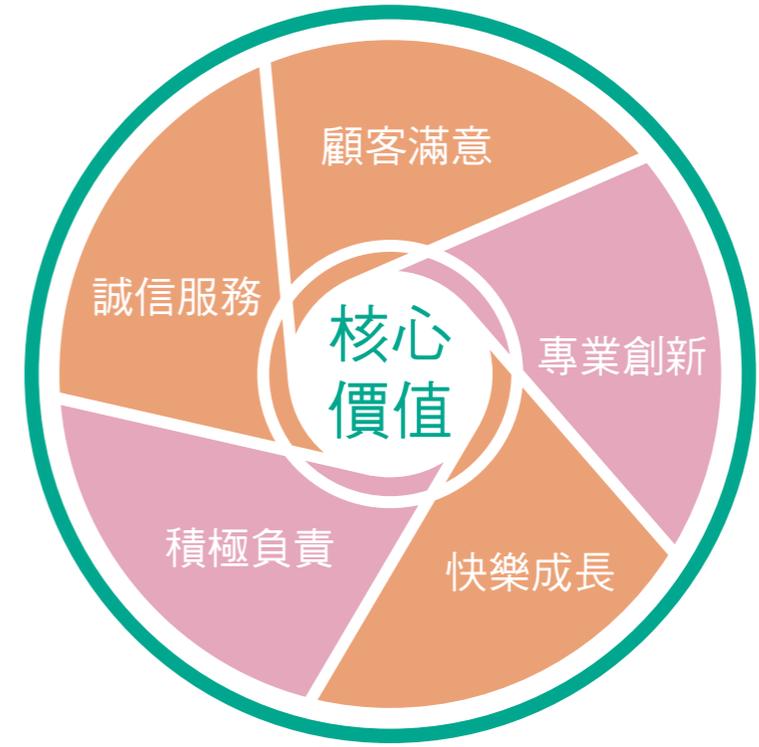
### 三、經濟永續

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

### 六、附錄

## 1.3. 公司之經營理念、經營使命及核心價值



### 經營使命

『沖』的專業、『停』的精準，  
以智慧、技術的結晶，  
成為值得信賴的提供者，  
帶給人類永不停止的轉動。

## 目錄

## 前言

## 編輯方針

## 董事長的話

### 一、組織概況

#### 1. 公司簡介

- 1.1. 根植台灣全球佈局
- 1.2. 主要產品
- 1.3. 公司之經營理念、經營使命及核心價值
- 1.4. 公司沿革
- 1.5. 公司通過認證
- 1.6. 本公司 104 年度獲 BSI 頒發『環境治理實踐獎』
- 1.7. 本公司獲國民健康局頒發績優健康職場『樂群健康獎』

#### 2. 組織架構

#### 3. 董事會運作

#### 4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

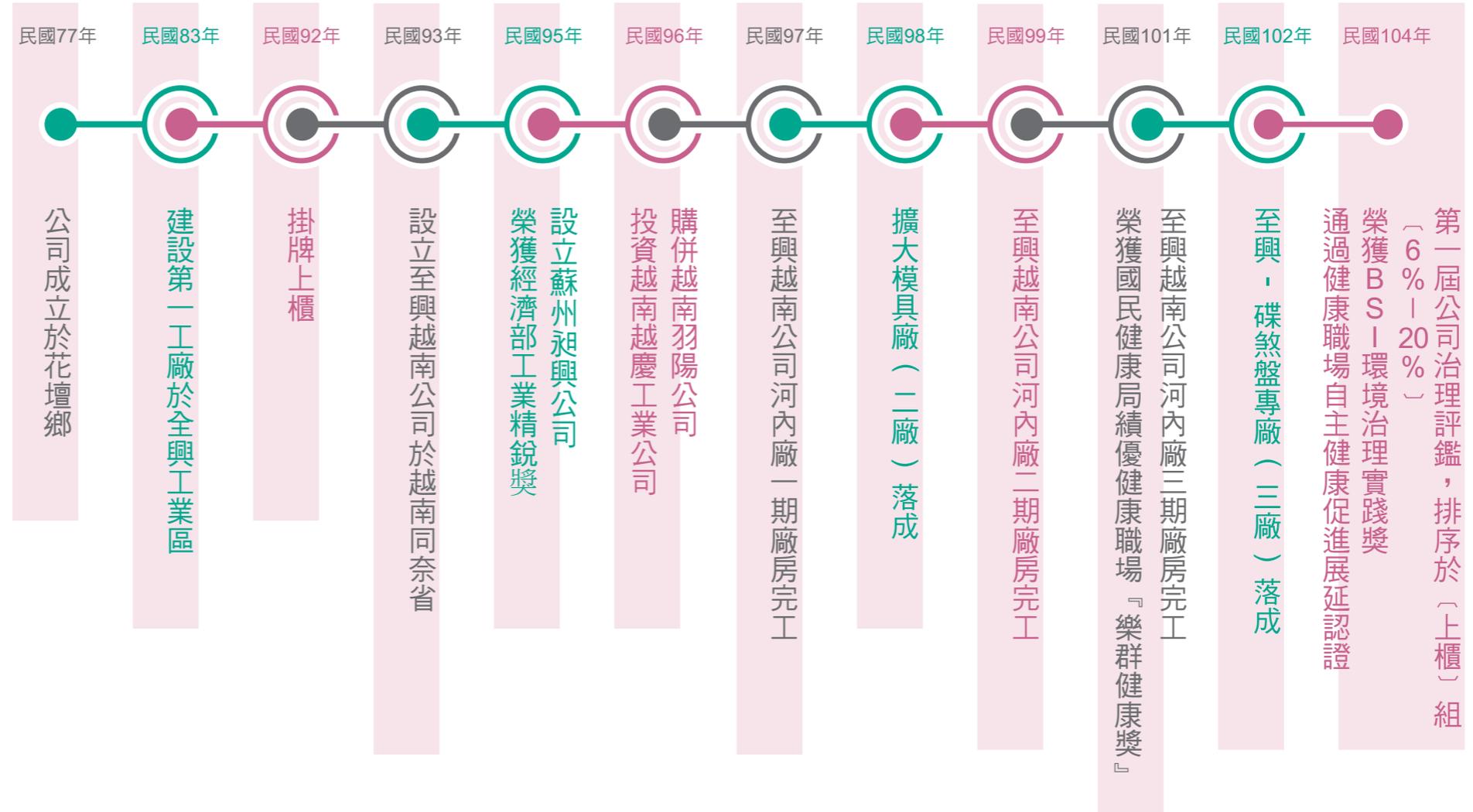
### 四、環境保護

### 五、社會共榮

### 六、附錄

## 1.4. 公司沿革

### 公司沿革



目錄

前言

編輯方針

董事長的話

一、組織概況

1. 公司簡介

- 1.1. 根植台灣全球佈局
- 1.2. 主要產品
- 1.3. 公司之經營理念、經營使命及核心價值
- 1.4. 公司研革
- 1.5. 公司通過認證
- 1.6. 本公司 104 年度獲 BSI 頒發『環境治理實踐獎』
- 1.7. 本公司獲國民健康局頒發績優健康職場『樂群健康獎』

2. 組織架構

3. 董事會運作

4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

二、客戶與夥伴

三、經濟永續

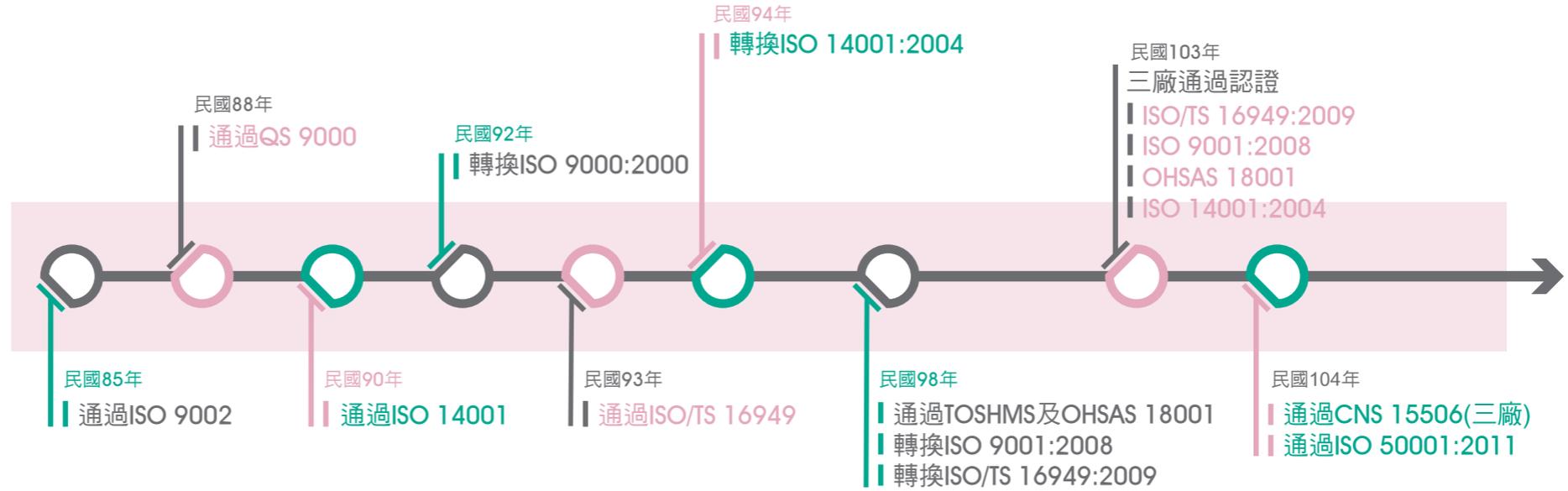
四、環境保護

五、社會共榮

六、附錄

1.5. 公司通過認證

公司認證



ISO 9001:2008



ISO 14001:2004



ISO/TS 16949:2009



OHSAS 18001:2007



CNS 15506:2011



ISO 50001:2011

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

##### 1. 公司簡介

1.1. 根植台灣全球佈局

1.2. 主要產品

1.3. 公司之經營理念、經營使命及核心價值

1.4. 公司研革

1.5. 公司通過認證

1.6. 本公司 104 年度獲 BSI 頒發『環境治理實踐獎』

1.7. 本公司獲國民健康局頒發績優健康職場『樂群健康獎』

##### 2. 組織架構

##### 3. 董事會運作

##### 4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

### 1.6. 本公司 104 年度獲 BSI 頒發『環境治理實踐獎』，由吳宗明總經理代表授獎。



BSI 獎杯

### 1.7. 本公司獲國民健康局頒發績優健康職場『樂群健康獎』。



101 年通過認證



104 年通過展延認證

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

## 一、組織概況

### 1. 公司簡介

### 2. 組織架構

#### 2.1. 公司組織架構

#### 2.2. 公司股東結構

#### 2.3. 企業社會責任委員會

### 3. 董事會運作

### 4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

## 二、客戶與夥伴

## 三、經濟永續

## 四、環境保護

## 五、社會共榮

## 六、附錄

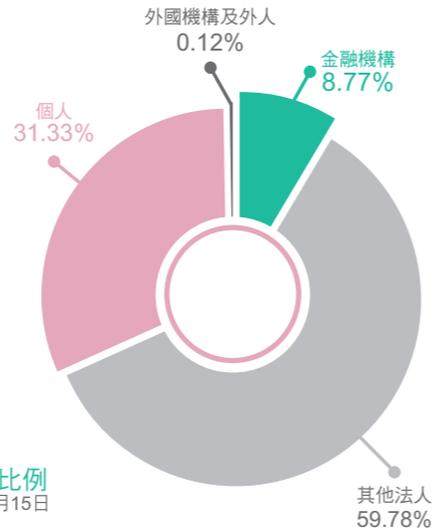
## 2. 組織架構

### 2.1. 公司組織架構

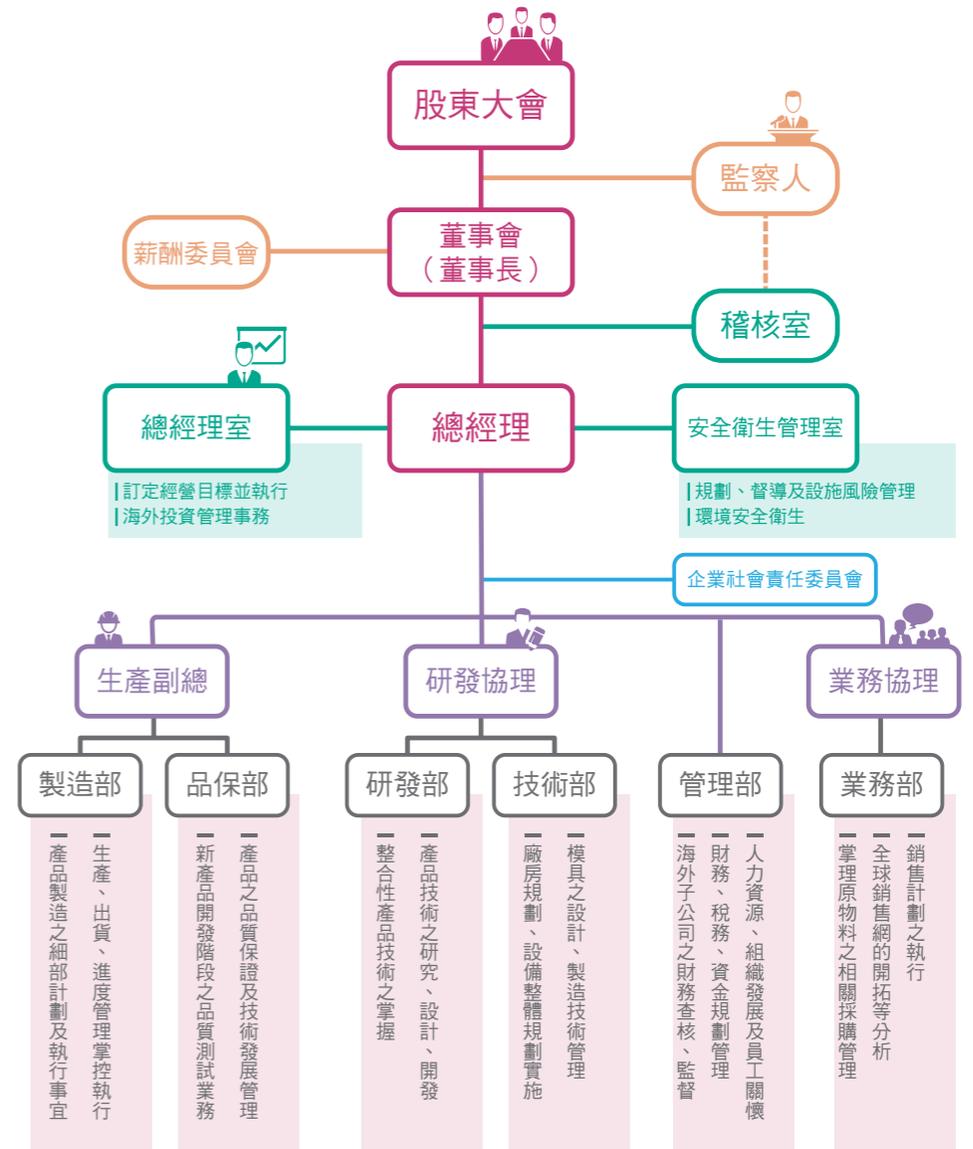
本公司於 87 年即核准通過為公開發行公司，期間不斷的修正更新內控管理，並於 92 年完成掛牌上櫃。上櫃至今秉持公司治理完整化及資訊透明化的前提下經營，在可掌控的各項條件下，將營運風險降至最小。為提供顧客最佳服務，目前已在台灣、中國大陸、越南設立生產及服務據點，使能在品質、成本、交期上提供顧客滿意之全球性服務。本公司設有薪資報酬委員會及企業社會責任委員會，其中企業社會責任委員會負責經濟、環境及社會衝擊的決策。

### 2.2. 公司股東結構

本公司於民國 92 年 4 月 16 日，股票在台灣正式掛牌上櫃 (代號 4535)，104 年度股東結構無重大變化，105 年 4 月 15 日股東結構如下圖：



股東結構持股比例  
資料日期：105年4月15日



## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

## 一、組織概況

### 1. 公司簡介

### 2. 組織架構

#### 2.1. 公司組織架構

#### 2.2. 公司股東結構

#### 2.3. 企業社會責任委員會

### 3. 董事會運作

### 4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

## 二、客戶與夥伴

## 三、經濟永續

## 四、環境保護

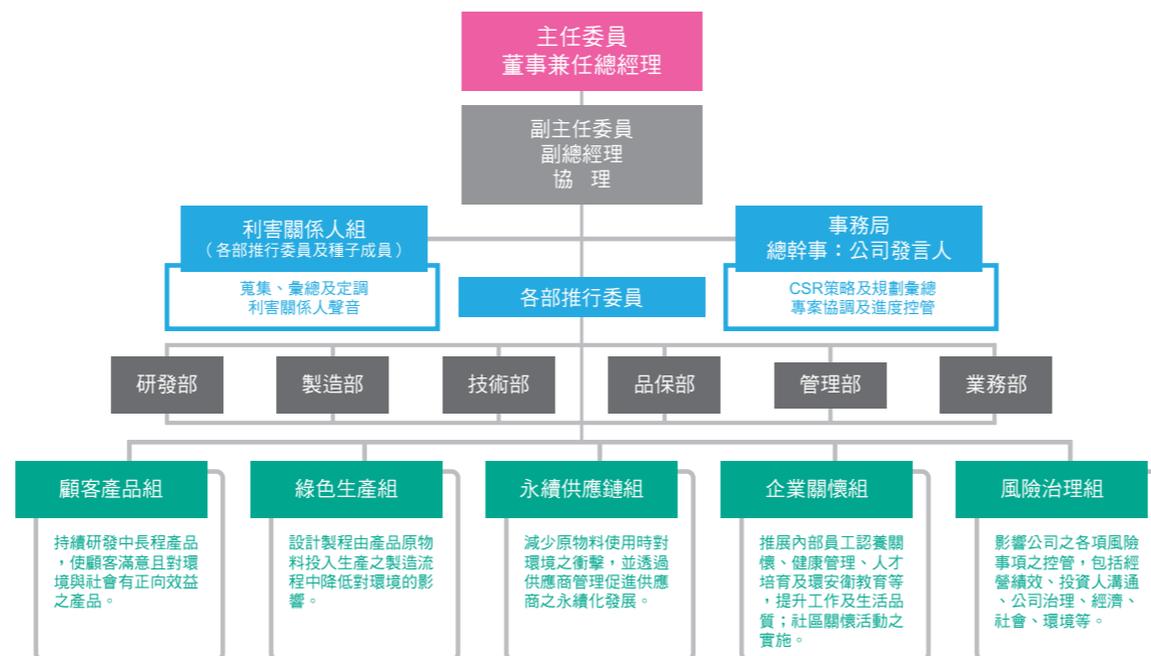
## 五、社會共榮

## 六、附錄

## 2.3. 企業社會責任委員會

本公司長期以來積極推動公司治理、發展永續環境以及維護社會公益等，為了讓企業社會責任工作的推行更具效率性，本公司在 104 年通過設置「企業社會責任委員會(簡稱 CSR 委員會)」，於 104/11/11 董事會同意授權由本公司董事兼任總經理吳宗明董事擔任推行組織之主任委員，依推行組織及推行計劃展開建立 CSR GRI G4 系統。

本公司為健全企業社會責任之管理，由管理部(事務局)負責推動企業社會責任政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並於每年終了後四個月向董事會報告實施成效。



企業社會責任組織架構

## CSR 委員會運作方式

- 每年召開 1 次年度會議，由各小組相關部門說明推動企業社會責任與利害關係人諮詢溝通之執行情形(另視需要不定期召開會議)。
- 每年完成前一年度 CSR 報告書之編製。
- 每年提報董事會，說明年度企業社會責任執行成果。
- 每年於年報揭露履行社會責任情形。

## 2.4. 本公司所參與之外部組織



## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

##### 1. 公司簡介

##### 2. 組織架構

#### 3. 董事會運作

##### 3.1. 董事選舉

##### 3.2. 董事會運行情形

##### 3.3. 避免利益衝突之機制

##### 3.4. 薪資報酬委員會

#### 4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

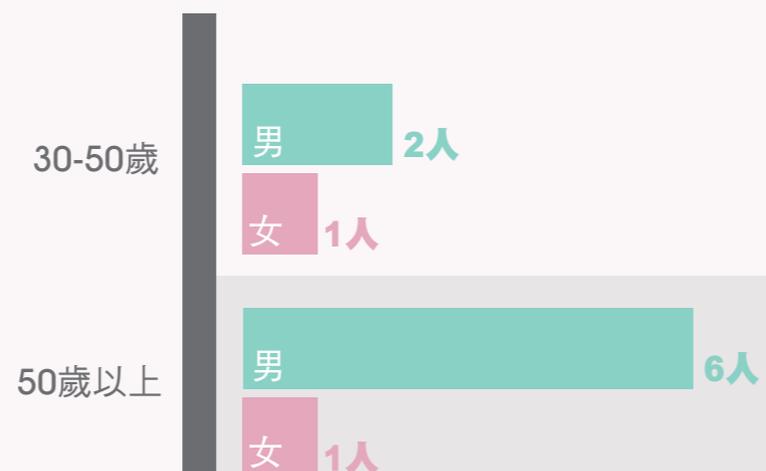
## 3. 董事會運作

股東會除法令另有規定外，由董事會召集之。本公司董事會為公司最高治理機構，董事長為股東會及董事會主席，其下設有總經理及副總經理襄助，總經理秉承董事會決議，綜理公司業務，副總經理依業務分工輔佐總經理。

### 3.1. 董事選舉

本公司董事及監察人任期為三年，董事會設置董事 7 席，其中 2 位獨立董事並含有 1 位女性，另有 3 位監察人中含有 1 位女性。董事成員的提名是經由嚴謹的遴選程序，不僅考量專業能力，也非常重視其個人在道德行為及領導上的聲譽，獨立董事候選人之獨立性亦需符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」的規定。董事候選人名單採候選制於股東會投票選舉，依相關法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，使得股東亦得參與董事候選人之提名程序。

### 董事成員及監察人性別與年齡圖



男	2人	6人
女	1人	1人
	30-50歲	50歲以上

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

##### 1. 公司簡介

##### 2. 組織架構

##### 3. 董事會運作

###### 3.1. 董事選舉

###### 3.2. 董事會運行情形

###### 3.3. 避免利益衝突之機制

###### 3.4. 薪資報酬委員會

##### 4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

### 3.2. 董事會運行情形

董事會為本公司統籌機構，董事會由 7 位具有豐富產業經營與學術經驗之董事組成，另設有 3 位監察人。每年董事會定期召開討論公司重大事項，104 年度共召開 6 次董事會，平均出席率為 98%。

### 3.3. 避免利益衝突之機制

本公司於「董事會議事規範」及「公司治理守則」規定董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，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。再者，公司已設置獨立董事，獨立董事於客觀公正立場上，以其專業與經驗提出建議。

### 3.4. 薪資報酬委員會

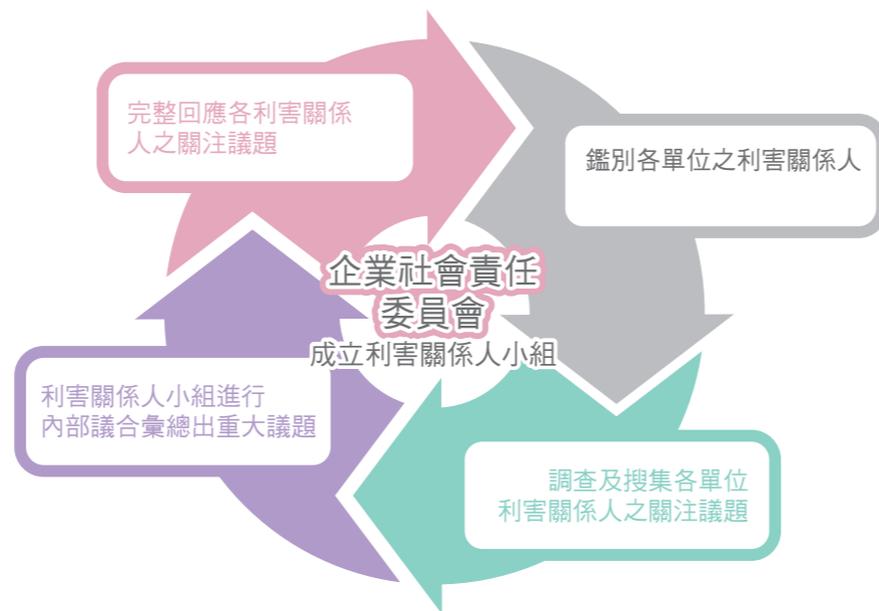
公司已於 100 年 8 月 26 日依據『股票上市或證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法』規定辦理，設立薪酬委員會。薪酬委員經董事會通過，由二位獨立董事及另一位專業人士組成，每年至少召開二次會議。104 年度共召開 3 次薪資報酬委員會，平均出席率為 89%。主要職權為強化公司治理及風險管理，並以激勵、留任人才為考量，評估與監督本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬制度。

- 目錄
- 前言
- 編輯方針
- 董事長的話
- 一、組織概況
  - 1. 公司簡介
  - 2. 組織架構
  - 3. 董事會運作
- 4. 利害關係人鑑別及重大議題決定
  - 4.1. 利害關係人議合
  - 4.2. 蒐集關注議題
  - 4.3. 重大性分析
  - 4.4. 回應與檢視
- 二、客戶與夥伴
- 三、經濟永續
- 四、環境保護
- 五、社會共榮
- 六、附錄

## 4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

### 4.1 利害關係人議合

本公司召集各相關單位人員成立「企業社會責任委員會」，依據因我們營運所產生之衝擊而受影響或關注我們在 CSR 各項績效之任何團體或個人，鑑別出 7 大類利害關係人群組須聚焦溝通的主要利害關係人。



利害關係人關注議題蒐集程序



利害關係人鑑別出7個須聚焦溝通的主要利害關係人

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

##### 1. 公司簡介

##### 2. 組織架構

##### 3. 董事會運作

#### 4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

##### 4.1. 利害關係人議合

##### 4.2. 蒐集關注議題

##### 4.3. 重大性分析

##### 4.4. 回應與檢視

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

## 4.2 蒐集關注議題

「企業社會責任報告書」的議題涵蓋廣泛，本公司利用問卷調查的方式，以瞭解並分析各利害關係人關注議題，做為企業社會責任報告書資訊揭露的參考基礎。也運用經營報告、年報等與利害關係人做正式的溝通及交流外，許多其他方式瞭解利害關係人所關切的議題並做適度回應。透過這些溝通交流，企業社會責任委員會將上述主要利害關係人關注的議題參考 GRI G4 所提出之各項經濟、環境、社會考量面 (aspects) 及與公司產業有關的特定要求，彙集成 27 個關注議題。

利害關係人	溝通途徑與頻率	關注議題
股東 / 投資人 	<ul style="list-style-type: none"><li>◆召開股東大會 ( 每年 )</li><li>◆公開發布財務報告 ( 每季 )</li><li>◆發言人及投資人關係部門 ( 不定期 )</li><li>◆公開資訊觀測站 ( 定期及不定期 )</li><li>◆公司網站 ( 不定期 )</li><li>◆個資盤查及稽核 ( 每年 )</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆公司治理</li><li>◆營運績效 ( 獲利能力 )</li><li>◆持續營運管理</li><li>◆誠信經營與從業道德</li><li>◆個人資料保護</li></ul>
員工 	<ul style="list-style-type: none"><li>◆職工福利委員會 ( 不定期 )</li><li>◆公司公告 ( 不定期 )</li><li>◆提案改善制度 ( 不定期 )</li><li>◆勞資會議 ( 每季 )</li><li>◆員工信箱 ( 常設 )</li><li>◆職業安全衛生委員會 ( 每季 )</li><li>◆員工心理諮商與輔導 ( 不定期 )</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆薪資福利</li><li>◆勞資溝通</li><li>◆職場安全及健康管理</li><li>◆員工訓練與職涯發展</li><li>◆勞工人權</li><li>◆個人資料保護</li><li>◆員工多元組成及兩性平等</li><li>◆員工及保全於人權政策訓練</li></ul>

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

##### 1. 公司簡介

##### 2. 組織架構

##### 3. 董事會運作

##### 4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

###### 4.1. 利害關係人議合

###### 4.2. 蒐集關注議題

###### 4.3. 重大性分析

###### 4.4. 回應與檢視

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

利害關係人	溝通途徑與頻率	關注議題
客戶 	<ul style="list-style-type: none"><li>◆業務會議 (不定期)</li><li>◆客戶拜訪 (不定期)</li><li>◆客戶滿意度調查 (每年)</li><li>◆客訴管理制度 (不定期)</li><li>◆投保產品責任險 (每年)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆產品及服務</li><li>◆產品標示及產品健康安全法令之遵循</li><li>◆國際環保標準</li><li>◆持續營運管理</li><li>◆誠信經營與從業道德</li><li>◆顧客滿意度</li><li>◆風險管理</li><li>◆個人資料保護</li></ul>
供應商 (承攬商教育訓練) 	<ul style="list-style-type: none"><li>◆供應商會議 (不定期)</li><li>◆承攬商教育訓練 (定期)</li><li>◆供應商稽核 (每年)</li><li>◆供應商評鑑 (每月)</li><li>◆供應商問卷調查 (每年)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆採購政策</li><li>◆供應商管理</li><li>◆誠信經營與從業道德</li><li>◆營運績效 (獲利能力)</li></ul>
政府機關 	<ul style="list-style-type: none"><li>◆往來函文及電子郵件 (不定期)</li><li>◆主管機關舉行宣導會、公聽會 (不定期)</li><li>◆發布函令 (不定期)</li><li>◆能源耗用管理 (每年)</li><li>◆水資源回收及再利用 (不定期)</li><li>◆公開資訊觀測站 (定期及不定期)</li><li>◆環保法規查核及依法申報 (定期)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆公司治理</li><li>◆環保法規遵循</li><li>◆污染防治管理</li><li>◆職場安全及健康管理</li><li>◆勞工人權</li><li>◆誠信經營與從業道德</li><li>◆個人資料保護</li><li>◆能源耗用</li></ul>

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

##### 1. 公司簡介

##### 2. 組織架構

##### 3. 董事會運作

##### 4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

###### 4.1. 利害關係人議合

###### 4.2. 蒐集關注議題

###### 4.3. 重大性分析

###### 4.4. 回應與檢視

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

利害關係人	溝通途徑與頻率	關注議題
社區團體 	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆公司網站 (不定期)</li> <li>◆管理部對外窗口 (不定期)</li> <li>◆課程與參訪 (不定期)</li> <li>◆產學會議 (每季)</li> <li>◆溫室氣體報告書 (每年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆污染防治管理</li> <li>◆社會回饋</li> <li>◆產學合作</li> <li>◆溫室氣體排放</li> <li>◆水資源回收及再利用</li> </ul>
社區居民 	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆公司網站 (不定期)</li> <li>◆管理部對外窗口 (不定期)</li> <li>◆產學會議 (每季)</li> <li>◆溫室氣體報告書 (每年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆就業機會</li> <li>◆社會回饋</li> <li>◆產學合作</li> <li>◆污染防治管理</li> <li>◆溫室氣體排放</li> <li>◆水資源回收及再利用</li> </ul>

註：社區團體：公司所在地的中彰投地區社福團體和學校

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

##### 1. 公司簡介

##### 2. 組織架構

##### 3. 董事會運作

#### 4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

##### 4.1. 利害關係人議合

##### 4.2. 蒐集關注議題

##### 4.3. 重大性分析

##### 4.4. 回應與檢視

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

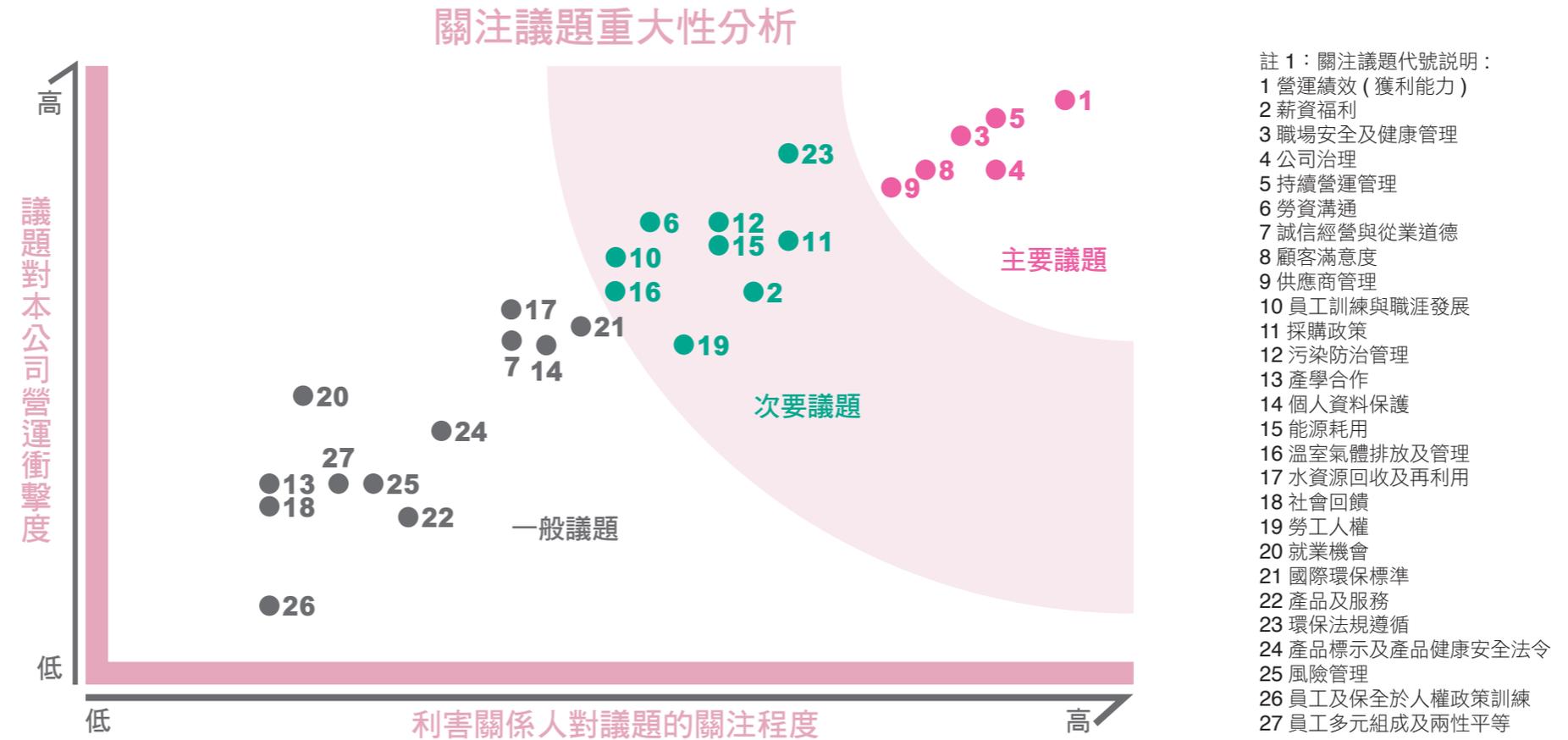
#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

## 4.3 重大性分析

企業社會責任委員會考量與各利害關係人實際之溝通經驗，以合議制方式將票選前 30 大議題加上利害關係人對議題的關注程度及議題對本公司營運的衝擊度進行重大性議題之排序出共 27 項關注議題繪製「關注議題重大性分析散佈圖」如下圖。

讓我們能夠將行動及績效揭露的主軸及重心朝向主要利害關係人所關注之議題，並納入日常工作及年度計劃中。



註 2：6 項主要議題、9 項次要議題定義本公司 104 年之重大議題。

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

##### 1. 公司簡介

##### 2. 組織架構

##### 3. 董事會運作

##### 4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

###### 4.1. 利害關係人議合

###### 4.2. 蒐集關注議題

###### 4.3. 重大性分析

###### 4.4. 回應與檢視

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

## 4.4. 回應與檢視

經重大性分析後，我們將議題區分為 6 項主要議題、9 項次要議題及 12 項一般議題，利害關係人小組依據鑑別程序，以 6 項主要議題、9 項次要議題計 15 項議題定義本公司 104 年之重大議題，以此來界定組織內外的 17 個重大考量面，並將重大議題揭露於本報告書中。我們將各項議題對照 GRI G4 所提出之各項經濟、環境、社會考量面，決定各對應考量面之內外部邊界，並由相關單位蒐集即有之管理和執行績效資訊，並於 CSR 報告書中完整揭露。

類別	項次	重大性關注議題	重大考量面	組織內			組織外	管理方針
				台灣	蘇州	越南		
主要 議題	4	公司治理	經濟績效	●	●	●	● (政府機關、 股東/投資人)	一、2. 組織架構 一、3. 董事會運作 三、2. 公司治理 五、1. 員工關懷
	5	持續營運管理		●	●	●	● (客戶、股東/投資人)	前言/董事長的話 三、1. 經營績效
	1	營運績效(獲利能力)		●	●	●	● (供應商、股東/投資人)	三、1. 經營績效
	9	供應商管理	供應商衝擊評估	●	◎	◎	● (供應商)	二、2. 供應鏈管理
	8	顧客滿意度	產品及服務標示	●	◎	◎	● (客戶)	二、1. 客戶關係
	3	職場安全	職業健康與安全	●	◎	◎	● (政府機關)	四、1. 環安衛政策及管理系統 五、1. 員工關懷

目錄

前言

編輯方針

董事長的話

一、組織概況

1. 公司簡介

2. 組織架構

3. 董事會運作

4. 利害關係人鑑別及重大議題決定

4.1. 利害關係人議合

4.2. 蒐集關注議題

4.3. 重大性分析

4.4. 回應與檢視

二、客戶與夥伴

三、經濟永續

四、環境保護

五、社會共榮

六、附錄

類別	項次	重大性關注議題	重大考量面	組織內			組織外	管理方針
				台灣	蘇州	越南		
次要議題 (一)	2	薪資福利	市場形象 / 勞僱關係	●	◎	◎		五、1. 員工關懷
	12	污染防治管理	水 / 排放 / 廢污水及廢棄物	●	◎	◎	● (政府機關) (社區團體、社區居民)	四、1. 環安衛政策及管理系統 四、2. 污染防治
次要議題 (二)	6	勞資溝通	勞僱關係	●	◎	◎		五、1. 員工關懷
	15	能源耗用	能源	●	◎	◎	● (政府機關)	四、1. 環安衛政策及管理系統 四、3. 節能減碳
	16	溫室氣體排放及管理	排放	●	○	○	● (社區團體、社區居民)	四、1. 環安衛政策及管理系統 四、3. 節能減碳
	19	勞工人權	不歧視 / 強迫與強制勞動 / 供應商人權評估	●	○	○	● (政府機關)	二、2. 供應鏈管理 五、1. 員工關懷
	23	環保法規遵循	法規遵循	●	◎	◎	● (政府機關)	四、1. 環安衛政策及管理系統 四、2. 污染防治
	10	員工訓練與職涯發展	訓練與教育	●	◎	◎		五、1. 員工關懷
	11	採購政策	供應商衝擊評估 / 採購實務	●	◎	◎	● (供應商)	二、2. 供應鏈管理

註：● 表具重大性本次揭露 ◎表具重大性，規劃未來三年內揭露 ○表具重大性，尚未規劃揭露時程。

- 目錄
- 前言
- 編輯方針
- 董事長的話
- 一、組織概況
- 二、客戶與夥伴
  - 1. 客戶關係與滿意
    - 1.1. 客戶關係
    - 1.2. 客戶服務
    - 1.3. 客戶滿意度
  - 2. 供應鏈管理
- 三、經濟永續
- 四、環境保護
- 五、社會共榮
- 六、附錄

## 二、客戶與夥伴

### 1. 客戶關係與滿意

#### 1.1. 客戶關係

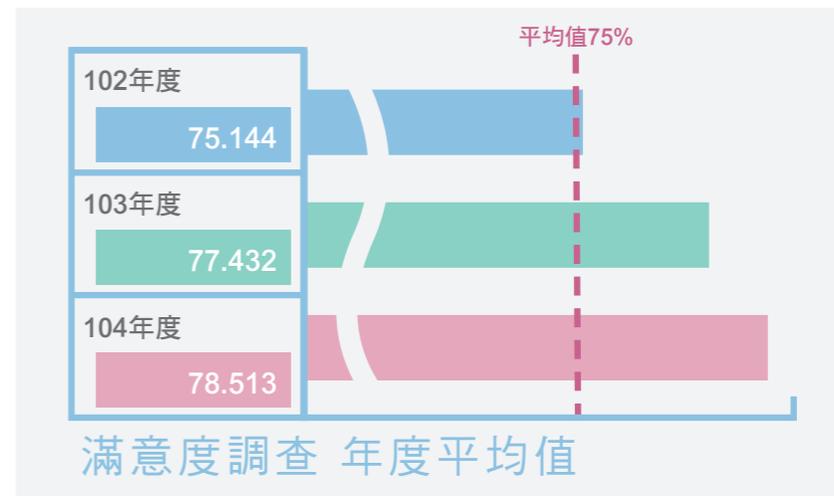
客戶信任一直是本公司的核心價值之一。與客戶之間的信任，更是眾多客戶將產品製造交託給本公司的主要原因之一。因此，對於客戶資料保護方面，本公司於 103 年 5 月成立個資保護小組，並訂定個人資料保護政策，每年定期實施個人資料盤點與風險評估評鑑及內部稽核，若有接獲客戶或個資當事人投訴事項，經責任單位主管「個資事故通報與處理單」填單後，由個資小組作後續評估追蹤及措施驗證結案後轉管理代表簽核，下一次管理審查會議中提出報告。顧客的抱怨或顧客所提供之個人資料，皆透過前述保護措施，以確保顧客個人資料的安全，104 年無個資、隱私權外洩之情事，而遭客戶抱怨之案件發生。

#### 1.2. 客戶服務

本公司秉持以客戶需求為主制訂了：1. 產品初期開發評估回饋進度：內製部分 3 天，外製 7 天。2. 訂單回覆率為：48 小時內做回饋。3. 客訴回饋將於 24 小時內回覆至 D3(臨時對策)，48 小時回覆至 D5(擬定永久對策)，並於一週內完成 8D(問題分析與對策解決)報告並結案。並在每個產品從開發到量產不斷改善，掌握客戶的偏好與需求，持續提升顧客忠誠度。

#### 1.3. 客戶滿意度

本公司致力提供客戶最好的服務，並深信客戶服務是鞏固客戶滿意及忠誠度的關鍵，而客戶忠誠度對穩固現有客戶、吸引新客戶及強化客戶關係具有重要影響。依據本公司「客戶滿意度管理辦法」，每年 6 月對客戶發出問卷依品質、成本、服務、交期四大面項作調查，各面項滿分 25 分，滿意度標準分別為：20、15、20、20 分，104 年度共收回問卷 37 份，各面向平均均達標準，總分為 78.513 分，已達內部客戶滿意度標準，為服務客戶對於個別客戶單項未達目標內部會進行檢討及實施改善對策並回應客戶，致滿意度逐年持續提昇。如右圖顧客滿意度調查結果所示。

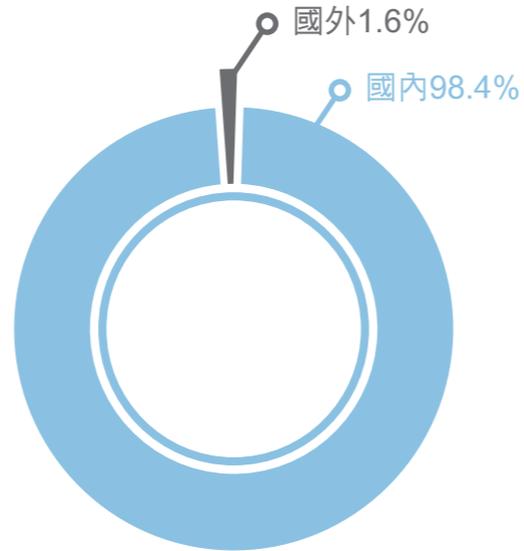


- 目錄
- 前言
- 編輯方針
- 董事長的話
- 一、組織概況
- 二、客戶與夥伴
  - 1. 客戶關係與滿意
  - 2. 供應鏈管理
    - 2.1. 採購政策
    - 2.2. 供應商評鑑管理制度
- 三、經濟永續
- 四、環境保護
- 五、社會共榮
- 六、附錄

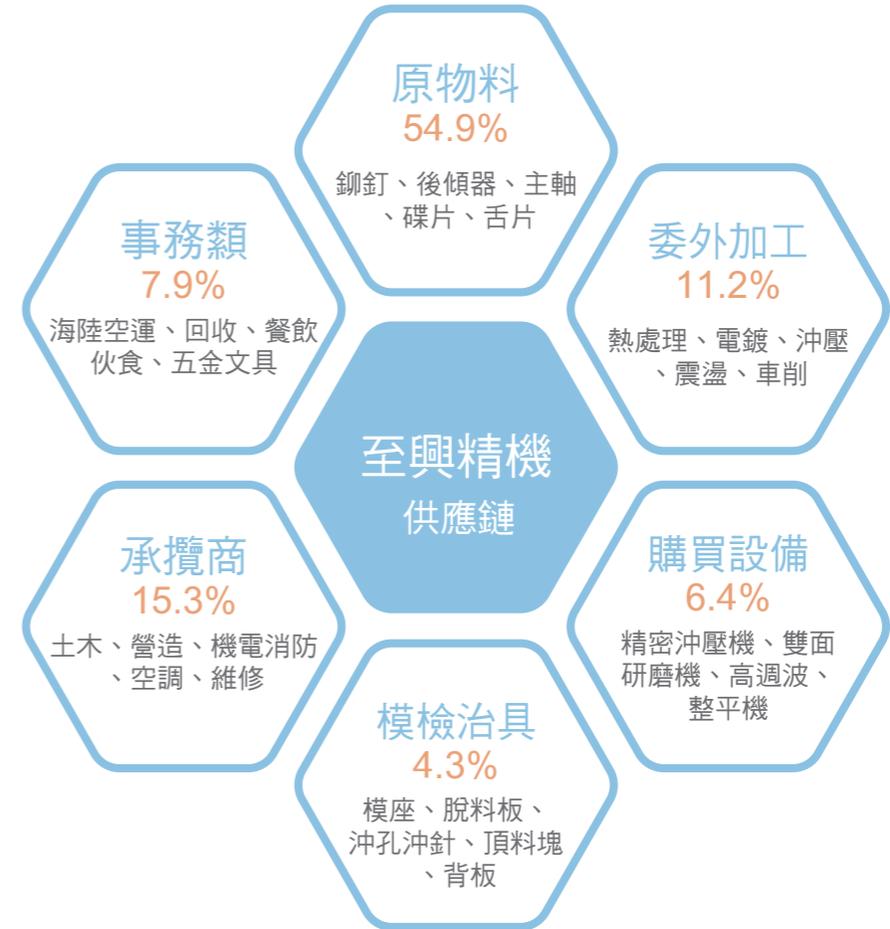
## 2. 供應鏈管理：

### 2.1. 採購政策：

本公司主要產品為汽機車原廠委託代工（Original Equipment Manufacturer，OEM）沖壓零組件，主要供應鏈為金屬相關製品，合作國內外供應商約達 600 多家，在這些供應商中區分為原物料類廠商、委外加工類廠商、購買設備類廠商、模檢治具類廠商、承攬商類廠商、事務類廠商、其他類廠商。



104年國內外供應商家數百分比



## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

##### 1. 客戶關係與滿意

##### 2. 供應鏈管理

###### 2.1. 採購政策

###### 2.2. 供應商評鑑管理制度

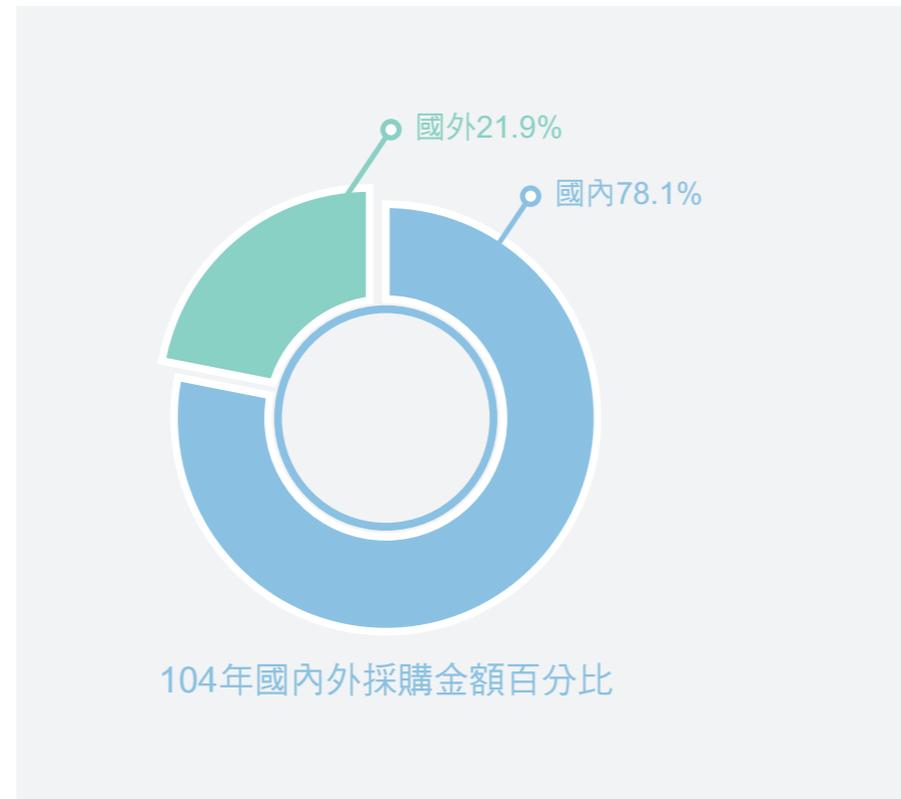
#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

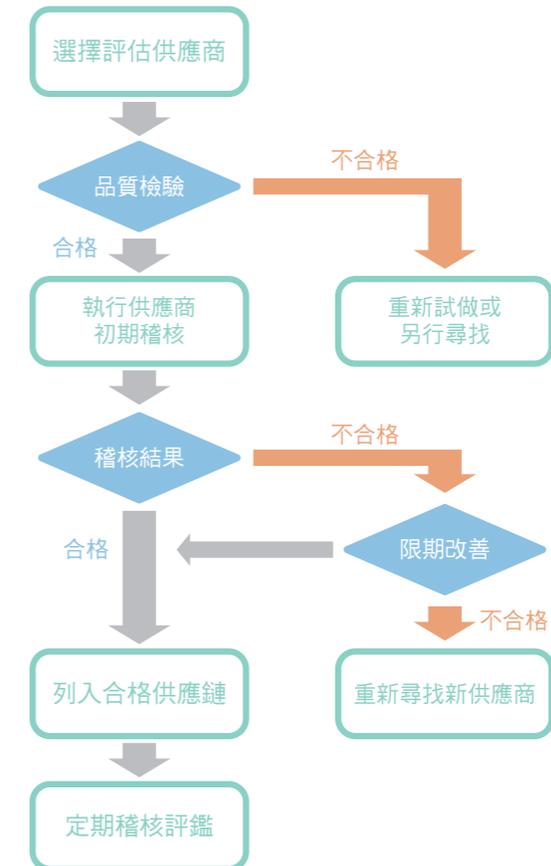
#### 六、附錄

本公司之採購策略會優先選擇台灣在地廠商，除了降低運輸成本減少碳排放及分散風險外，更希望能扶植在地產業、創造就業機會與活絡國內經濟。因部份原料及設備有其特殊性無法於國內取得或採購僅能向國外廠商採購，**104**年在地採購金額約佔全部採購金額**78.1%**，國外廠商之採購金額約佔全部採購金額**21.9%**。



## 2.2. 供應商評鑑管理制度：

本公司訂有「供應商選擇及考核管理辦法」及「供應商初期、定期稽核管理辦法」，針對產品、環境、社會責任、人權進行考核，依據供應商的選擇與考核執行流程：



註：初期稽核項目說明：如環境、勞工實務、人權、社會責任

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

##### 1. 客戶關係與滿意

##### 2. 供應鏈管理

###### 2.1. 採購政策

###### 2.2. 供應商評鑑管理制度

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

供應商資格：若供應商之評估結果與品保提供之樣品測試報告均為合格，則採購可將該供應商列為所欲採購產品之合格供應商，新供應商需配合本公司推行的CSR企業社會責任所制定的「CSR企業社會責任聲明書」作簽章聲明。且本公司的供應商都能對環境、人權、社會做有益的貢獻，而每年年底會發行一份「CSR供應商問卷調查表」要求所有供應商配合完成調查。

在104年度公司組織規模、結構、所有權或供應鏈均無發生任何重大變化，且符合環境、人權、社會的新供應商家數有1家並已完成供應商初期評鑑、CSR企業社會責任聲明書和供應商問卷調查表完成率100%，後續會持續號召供應商一同重視和推動CSR企業社會責任。

對於現有供應商會簽署CSR企業社會責任且每年會對供應商做供應商問卷調查，其包含可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商之調查，在做定期供應商稽核時會再針對供應商調查表中的項目做實地覆核，在104年針對614家供應商做了供應商企業社會責任聲明書的簽署，其供應商確認回傳的比率為68.6%，另供應商問卷調查表其供應商確認回傳的比率為68.4%。

### 104年度供應商聲明書 & 調查表完成比例表

年度	目標	總家數	內容	已回覆家數	回覆達成率
104年	至興股份有限公司有進行交易的供應商總家數	614家	供應商企業社會責任聲明書	421家	68.60%
			供應商問卷調查表	420家	68.40%

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

##### 1. 客戶關係與滿意

##### 2. 供應鏈管理

###### 2.1. 採購政策

###### 2.2. 供應商評鑑管理制度

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

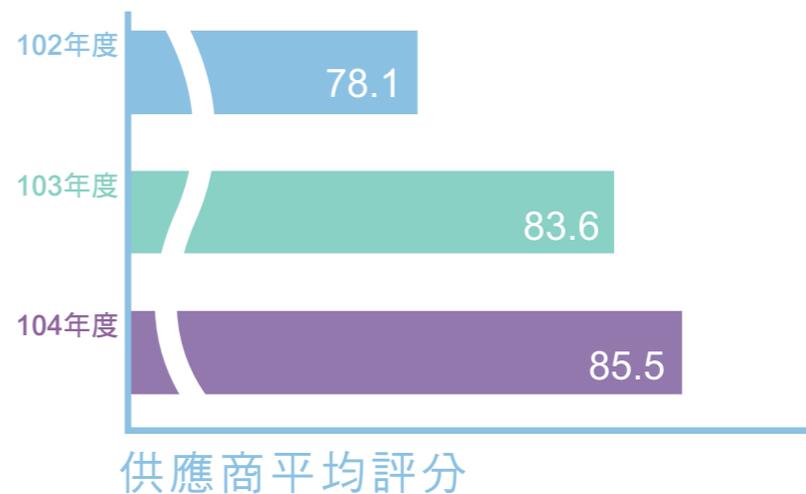
#### 六、附錄

針對供應商會定期做稽核評鑑，使用「供應商日常稽核表」中的稽核項目進行評鑑作業並審核評鑑等級。依照「供應商初期、定期評鑑考核管理辦法」實施，若經評鑑結果為 E 級之供應商，由本公司品保單位進行輔導改善，3 個月後再評鑑，複評未達 D 級以上新品不予發包，再複評結果仍為 E 級即喪失本公司合格供應商資格，即回收部份承製權，新品不予發包。



註：供應商的評比：考核計算總分  
= 交期考核得分 + 品質考核得分 + 配合度得分。

供應商年度例行評鑑採購於每個月會針對“廠商不良扣款紀錄”選定廠商，進行重新評鑑及檢討是否繼續來往或伺機淘汰，並排定供應商輔導預定行程表，在 102 年度平均評核分數為 78.1 分、103 年度為 83.6 分、104 年度為 85.5 分，公司對供應商的稽核與輔導是持續的展開，所以在供應商每年的平均分數是逐年提升。



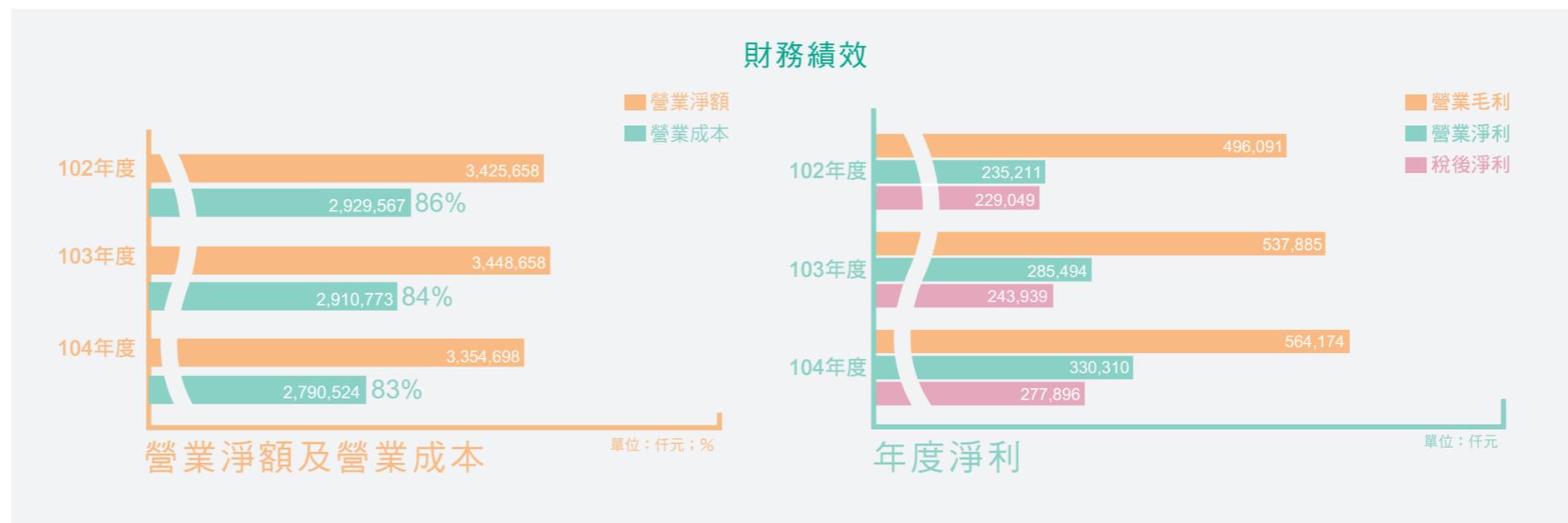
- 目錄
- 前言
- 編輯方針
- 董事長的話
- 一、組織概況
- 二、客戶與夥伴
- 三、經濟永續
  - 1. 經營績效
  - 2. 公司治理
- 四、環境保護
- 五、社會共榮
- 六、附錄

## 三、經濟永續

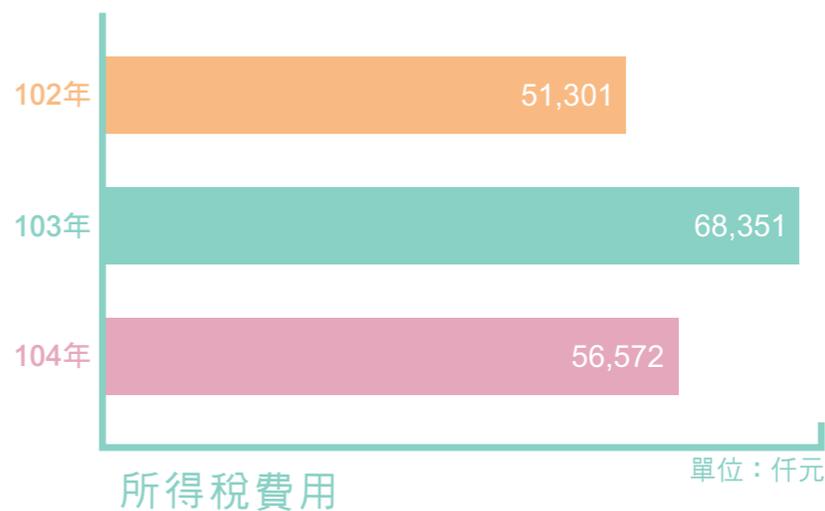
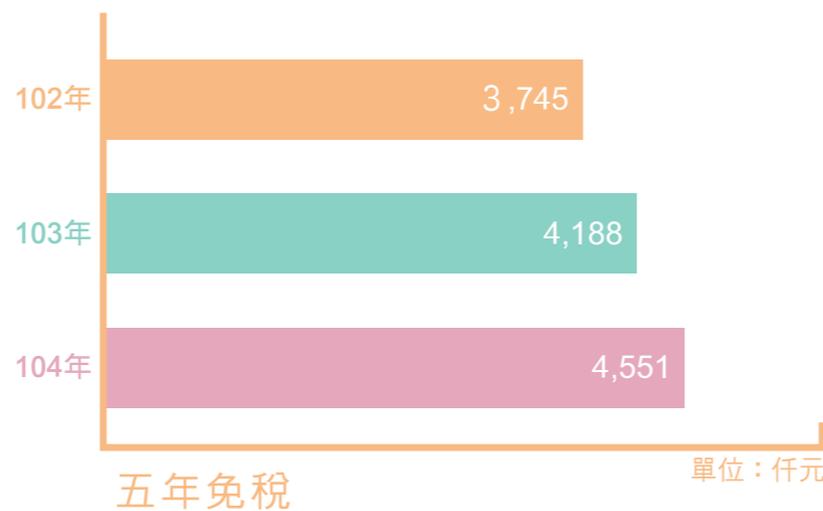
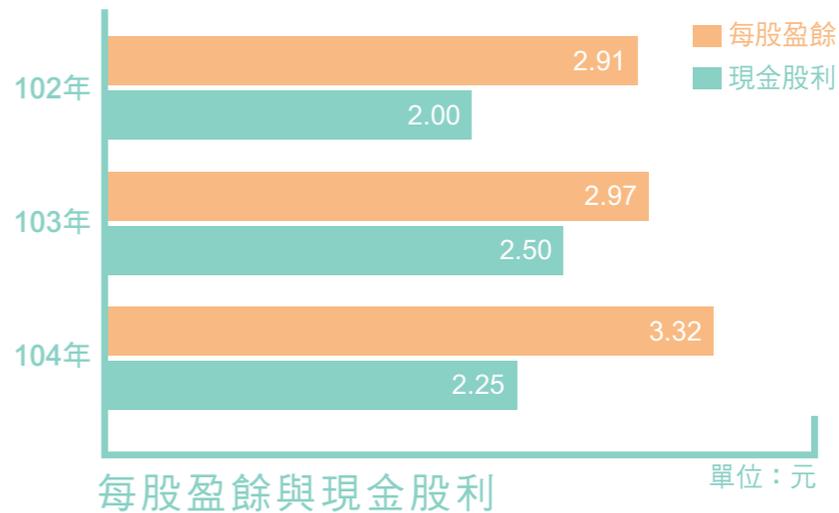
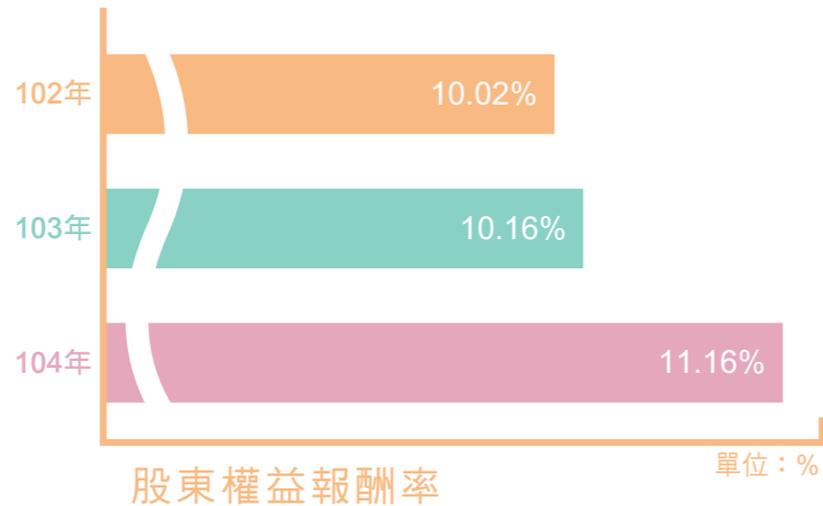
### 1. 經營績效

本公司之合併報表涵蓋列入合併財務報告之子公司 SUPERIORITY ENTERPRISE CORP.、PROFITIOUS INTERNATIONAL INC.、蘇州昶興科技有限公司、GSK VIETNAM CO., LTD.(至興越南責任有限公司)、蘇州昶興精密有限公司。104 年度由於全球經濟體景氣狀況，美洲地區在持續復甦過程中，而歐洲地區仍受到歐債影響景氣未明顯回溫，本公司整體因新產品線及新客戶之開發件尚未完成發揮效能等因素，104 年度合併營收淨額為新台幣 3,354,698 仟元，較 103 年度 3,448,658 仟元衰退 2.72%，而因內部管理改善使淨利歸屬予母公司業主 104 年度為 251,503 仟元，較 103 年度 224,488 仟元成長 12.03%。

本公司仍將持續透過集團的整體資源深耕汽機車零組件原廠委託代工 (OEM) 市場，並透過豐田生產方式 (Toyota Production System, TPS)，活動的推展增加管理量能、導入看板制度以降低生產時程天數、提升交貨效能、降低成本進而提高獲利。

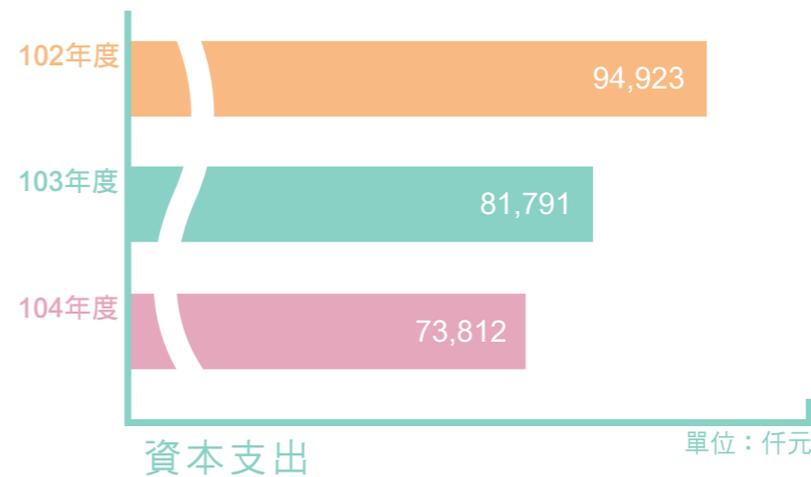
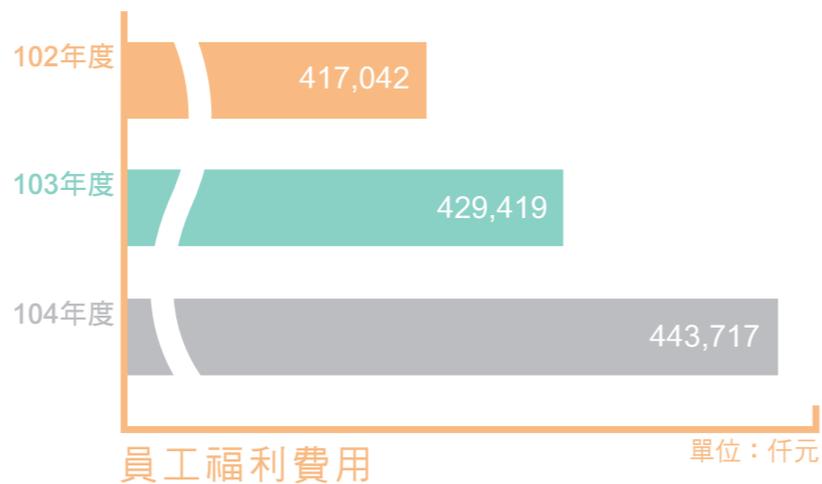


- 目錄
- 前言
- 編輯方針
- 董事長的話
- 一、組織概況
- 二、客戶與夥伴
- 三、經濟永續
  - 1. 經營績效
  - 2. 公司治理
- 四、環境保護
- 五、社會共榮
- 六、附錄



註：102 年度國稅核定完成，103~104 年度僅會計師查核完成

- 目錄
- 前言
- 編輯方針
- 董事長的話
- 一、組織概況
- 二、客戶與夥伴
- 三、經濟永續
  - 1. 經營績效
  - 2. 公司治理
    - 2.1 誠信經營
      - 2.1.1. 主管及員工簽署企業社會責任宣言、反貪腐宣導
      - 2.1.2. 反貪腐宣導之成效
      - 2.1.3. 公司檢舉制度之運作情形
    - 2.2. 風險管理
- 四、環境保護
- 五、社會共榮
- 六、附錄



## 2. 公司治理

### 2.1 誠信經營

本公司訂有「誠信經營守則」、「董事、監察人及經理人道德行為準則」、「公司治理守則」、「工作規則」、「安全衛生工作守則」等相關辦法作為規範主管及員工之行為規範，依據透過內控自評之風險辨識機制，將貪腐風險及內、外部事件可能引發之風險，包括影響目標無法達成之風險、財務報導風險、法令遵循風險等，皆納入考量，針對既定易生貪腐風險及已辨識風險的納入組織職掌，並經由有充分之職能分工及內部稽核機制，降低並控管其風險。本公司設有直屬於董事會的專責稽核單位，負責內部稽核事務，現行編制為稽核主管 1 名，稽核人員 1 名。

本公司為確保企業營運績效與效率（含獲利、績效及保障資產安全等）、報導具可靠性、及時性、透明性並符合相關規範，及相關法令規章遵循狀況等目標，故本公司的內部控制以自我監督，隨時因應環境、情況的改變來進行修正，共五個組成要素：1. 控制環境、2 風險評估、3. 控制作業、4. 資訊及溝通、5. 監督作業。

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

### 一、組織概況

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

#### 1. 經營績效

#### 2. 公司治理

##### 2.1 誠信經營

##### 2.1.1. 主管及員工簽署企業社會責任宣言、反貪腐宣導

##### 2.1.2. 反貪腐宣導之成效

##### 2.1.3. 公司檢舉制度之運作情形

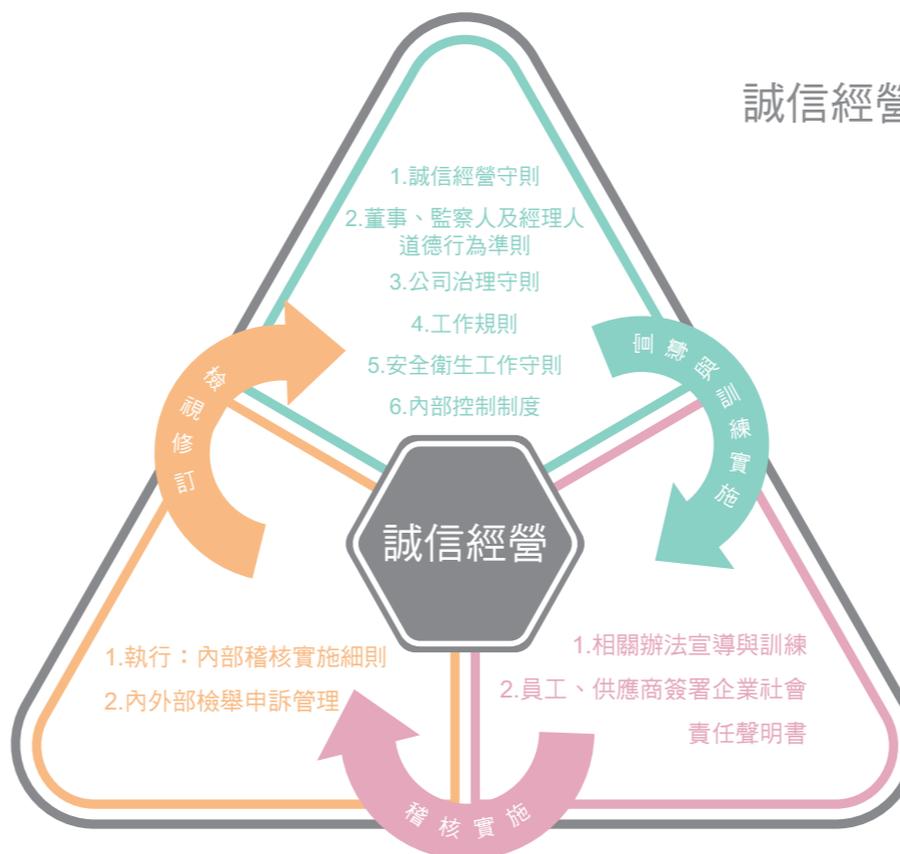
##### 2.2. 風險管理

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

### 六、附錄

## 誠信經營管理循環



### 2.1.1. 主管及員工簽署企業社會責任宣言、反貪腐宣導

104 年度修訂「溝通管理辦法」納入內部董監事 / 員工社會責任聲明書訓練及簽署及供應商簽署企業社會責任聲明書。同時針對 104 年度在職人員進行教育訓練並由主管及員工簽署企業社會責任宣言、反貪腐宣導，未來針對新進人員會進行教育訓練同時簽署企業社會責任宣言、反貪腐宣導。透過不定期的法規宣導活動，如月會佈達、廠內佈告欄公告…等，讓同仁了解最新或與其息息相關的法令規範，更進一步強化同仁對於遵循從業道德規範的堅定承諾。

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

##### 1. 經營績效

##### 2. 公司治理

###### 2.1 誠信經營

###### 2.1.1. 主管及員工簽署企業社會責任宣言、反貪腐宣導

###### 2.1.2. 反貪腐宣導之成效

###### 2.1.3. 公司檢舉制度之運作情形

###### 2.2. 風險管理

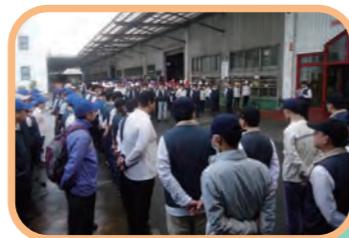
#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

企業社會責任五大宣言如下：

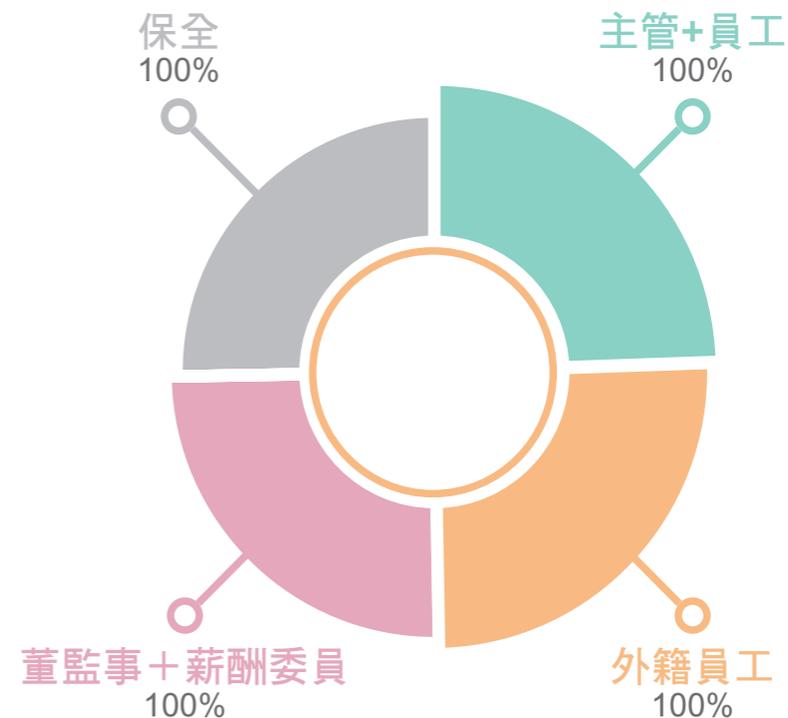
本公司主管及員工簽署企業社會責任宣言、反貪腐宣導，回收彙總比例 100 %；董監事及薪酬委員、外籍員工、保全回收率 100%。



月會全體員工宣導



一級主管



## 回收率

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

### 一、組織概況

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

#### 1. 經營績效

#### 2. 公司治理

##### 2.1 誠信經營

##### 2.1.1. 主管及員工簽署企業社會責任宣言、反貪腐宣導

##### 2.1.2. 反貪腐宣導之成效

##### 2.1.2. 反貪腐宣導之成效

##### 2.1.3. 公司檢舉制度之運作情形

##### 2.2. 風險管理

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

### 六、附錄

## 2.1.2. 反貪腐宣導之成效

本公司 104 年度並無發生貪腐賄賂事件、非法政治獻金、不當慈善捐助、利益輸送等違反誠信經營之不正當行為，亦無發生對勞工、環境或社會面有違反法規而受到巨額罰款之裁罰。

## 2.1.3. 公司檢舉制度之運作情形

本公司內外部網站均設置電子信箱、專線提供員工及外部人員舉報任何不正當的從業行為，本公司對檢舉人身份及檢舉內容將確實保密，並積極審慎查證及處理，如確有違反誠信經營規定者，將視情節輕重依相關人事規章予以提報懲處，並於公司內部網站揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。前項受懲戒人員如認為公司處理不當，致其合法權益受侵害，得向管理部提出申訴，以資救濟。若接獲人權申訴可召開人事評議委員會將事發經過詳細記載，評議委員由理級主管組成，主席為總經理，經由投票表決決定是否懲處。

## 2.2. 風險管理

依據營運產生的各種風險特性與影響程度，本公司有關營運重大政策、背書保證、資金貸與、銀行融資等重大議案皆經適當權責部門評估分析及依董事會決議執行，稽核室亦依風險評估結果擬訂其年度稽核計劃，並確實執行，以落實監督機制及控管各項風險管理之執行。

重要風險項目	風險管理權責單位 (第一機制)	風險審議及控管機制 (第二機制)	風險決策與監督 (第三機制)	因應對策
公司整體策略及目標風險	一級主管	經營檢討會議	※ 因應及處理最高決策機構：董事會 ※ 負責風險事項之監控及追蹤單位：稽核室	1. 每年年底透過策略營檢視當年度實績及隔年之策略目標訂定實施方向。 2. 透過每週之主管會議即時反應整理策略及目標發生之風險處理。 3. 每月經營檢討會審核及控管公司整體策略目標之達成狀況及風險對應措施。 4. 每季至少召開一次董事會，檢視公司整體策略目標之達成狀況，對於各項目標無法達成之風險，決定因應及處理決策。

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

##### 1. 經營績效

##### 2. 公司治理

###### 2.1 誠信經營

2.1.1. 主管及員工簽署企業社會責任宣言、反貪腐宣導

2.1.2. 反貪腐宣導之成效

2.1.3. 公司檢舉制度之運作情形

###### 2.2. 風險管理

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

重要風險項目	風險管理權責單位 (第一機制)	風險審議及控管機制 (第二機制)	風險決策與監督 (第三機制)	因應對策
市場風險	業務部	經營檢討會議	※ 因應及處理最高決策機構：董事會 ※ 負責風險事項之監控及追蹤單位：稽核室	1. 新產品開發市場競爭行動：掌握及配合現有客戶發展方向，以增加新產品線的銷售機會。 2. 依據本公司之內控制度之銷售循環規範各相關部門作業，以降低接單及應收帳款流程風險管理、客戶之信用風險評估及控管作業。
資訊風險	總經理室	經營檢討會議		本公司訂定「資訊作業管理辦法」等作業標準，如：應用系統開發與維護、資料存取、備份機制、病毒與網路入侵防護、機房設置不斷電系統、門禁系統等。依據公司標準採取管制措施，並落實權限控管。
法規遵循控管	管理部	經營檢討會議 董事會		1. 本公司訂有「環境安全衛生法規及要求鑑別管理辦法」，每月由法規查核人員進行環安衛有關之法規查核，105年並已推展到財務、工商、個資及勞動等相關法令之查核，以確認法令之符合度及即時改善作業。 2. 本公司訂有「合約審查管理辦法」：明定核決權限以及審查程序。 3. 本公司聘有法律顧問加上隸屬之全興集團設立法務專責人員，對於各項契約、協議及法律事務提供諮詢服務。
環境、安全衛生之災害風險	安管室 環安系統委員會	經營檢討會議 安全衛生委員會		本公司通過 ISO 14001、OHSAS 18001 等環安衛管理系統認證，並進行內部 TPM 環安分科會之推展，透過系統運作及設定各項目標、方案持續推展中，以降低環境、安全衛生之災害風險。

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

##### 1. 經營績效

##### 2. 公司治理

###### 2.1 誠信經營

2.1.1. 主管及員工簽署企業社會責任宣言、反貪腐宣導

2.1.2. 反貪腐宣導之成效

2.1.3. 公司檢舉制度之運作情形

###### 2.2. 風險管理

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

重要風險項目	風險管理權責單位 (第一機制)	風險審議及控管機制 (第二機制)	風險決策與監督 (第三機制)	因應對策
財務風險	預算委員會 管理部	經營檢討會議 董事會	※ 因應及處理最高決策機構：董事會 ※ 負責風險事項之監控及追蹤單位：稽核室	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 流動性風險：本公司獲利穩定、營運資金充足，尚無重大銀行借款，未來持續維持不低於月營收之約當現金及定存。</li> <li>2. 利率風險：公司主要以營運資金收入即時償還長期及短期借款。在有短期資金時，公司主要投資於高流動性之短期票券及定存，以保障本金安全及維持流動性。</li> <li>3. 匯率變動風險：隨時注意匯率波動情形外，增減進口鋼材之外幣短期借款額度使用，做為外匯避險工具，與波動影響較大客戶協商隨匯率變動幅度調整價格機制。</li> <li>4. 通貨膨脹風險：未來本公司會隨時注意通貨膨脹變化情形，調整當地原物料的採購庫存，並配合改善提案的推行降低成本及增加效率效益等。</li> <li>5. 其他財務風險：本公司無從事高風險、高槓桿投資及衍生性商品等交易，本公司 104 年度無背書保證、資金貸與他人事項，本公司訂有「資金貸與及背書保證處理程序」，若有新增依其規定作業。</li> </ol>
人員風險	管理部	經營檢討會議		因應人口結構改變、移工風險及少子化風險： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司持續與大專院校產學合作提供新進培訓人員。</li> <li>2. 持續推展 TPS 優化生產動線及提升生產效率。</li> <li>3. 評估進行各設備及生產線自動化減少人員需求。</li> </ol>

- 目錄
- 前言
- 編輯方針
- 董事長的話
- 一、組織概況
- 二、客戶與夥伴
- 三、經濟永續
- 四、環境保護
- 1. 環安衛政策及管理系統
  - 1.1. 環安衛政策
  - 1.2. 溫室氣體政策
  - 1.3. 能源政策
- 2. 污染防治
- 3. 節能減碳
- 五、社會共榮
- 六、附錄

## 四、環境保護

### 1. 環安衛政策及管理系統

#### 1.1. 環安衛政策

本公司通過 ISO 14001、OHSAS 18001 等環安衛管理系統認證，訂定之環境安全衛生政策：

本公司致力建立良好工作環境，以符合法規、預防污染及災害事故，降低公司在產品、物料、人員、機械設備、程序、活動及服務所產生之環境衝擊及不可接受風險並持續推動環境安全衛生改善，傳播環境及安全衛生理念，善盡企業之社會責任，我們承諾採取如下之政策：



#### 1.2. 溫室氣體政策

本公司以 103 年為基準年盤查 103 年及 104 年之溫室氣體排放量並訂定溫室氣體政策如下：

- 1 持續推動節能減碳措施。
- 2 遵行溫室氣體相關法規、客戶要求與其他相關規定。

#### 1.3. 能源政策

本公司於 104 年 8 月通過 ISO 50001 能源管理系統之驗證，訂定之能源政策如下：

- 1 持續改善能源績效，降低能源使用成本。
- 2 確實遵守法規要求，優先採購節能產品。
- 3 審查能源目標標的，適時取得能源資訊。
- 4 落實能源管理系統，降低溫室氣體排放。
- 5 提升全員節能意識，創造永續經營環境。

- 目錄
- 前言
- 編輯方針
- 董事長的話
- 一、組織概況
- 二、客戶與夥伴
- 三、經濟永續
- 四、環境保護
  - 1. 環安衛政策及管理系統
  - 2. 污染防治
    - 2.1. 空污防制
    - 2.2. 廢棄物
    - 2.3. 水污染防治
    - 2.4. 化學品管理
    - 2.5. 周界噪音
    - 2.6. 環保支出
- 3. 節能減碳
- 五、社會共榮
- 六、附錄

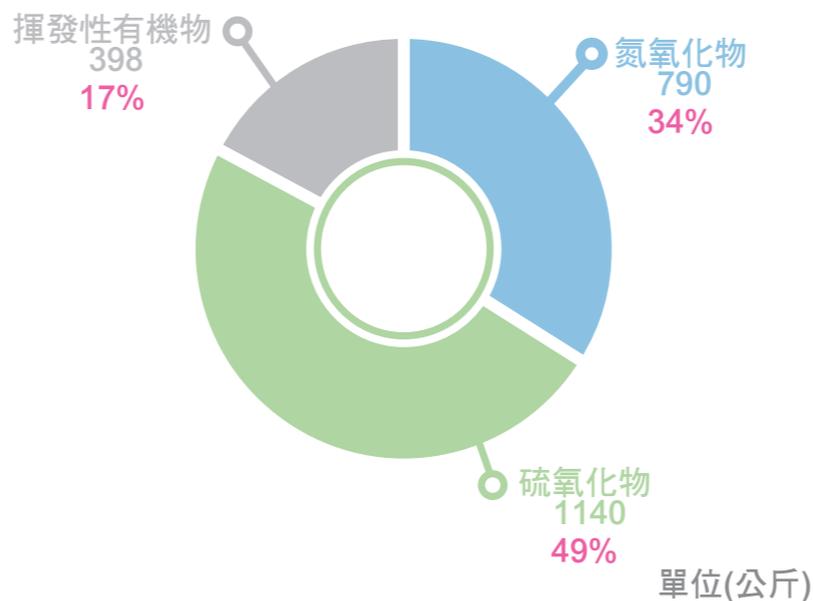
## 2. 污染防治

### 2.1. 空污防制

依環保署『固定污染源空氣污染物排放標準』及勞動部『勞工作業場所容許暴露標準』制定「廢氣管理辦法」，明訂各作業項目之管制項目及排放標準，並依作業項目安管室每年至少一次委請合格檢測機構檢測各管制項目，104 年度進行委外檢測，檢測結果皆符合管制標準。

廠內砂拋、銲接、電鍍、塗裝等製程設備均裝設機械式通風換氣裝置或集塵裝置，一廠設置洗滌塔洗滌電鍍製程之酸氣、三廠設置水幕吸附塗裝製程之逸散噴漆及設置洗滌塔洗滌塗裝製程之酸氣達到空污防制效果。

本公司每季依據『空氣污染防治法』第 16 條定期於空污網路申報系統進行申報，104 年度空污申報統計資料如下圖。



## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

##### 1. 環安衛政策及管理系統

##### 2. 污染防治

###### 2.1. 空污防制

###### 2.2. 廢棄物

###### 2.3. 水污染防治

###### 2.4. 化學品管理

###### 2.5. 周界噪音

###### 2.6. 環保支出

##### 3. 節能減碳

#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

## 2.2. 廢棄物

本公司依據環保署『廢棄物清理』相關法規制訂「廢棄物管理辦法」，管制事業廢棄物，並遵循事業廢棄物申報及管理資訊系統，每月定期申報一廠及三廠廢棄物產出、暫存、清運量，預計 105 年度推行生活垃圾減廢計畫。

本公司廢棄物類別、名稱、清除處理方式、重量如下表：

分類	廢棄物名稱	清除處理方式	年產生量 (公噸)	合計 (公噸)
有害事業廢棄物	電鍍污泥	委託合格清除處理業者，中間處理方法為熱處理。	119.060	119.060
一般事業廢棄物	廢木材棧板	委託合格清除處理業者，中間處理方法為焚化處理，最終處置方式為掩埋。	82.734	105.245
	生活垃圾			
	廢纖維或其他棉、布等混合物			
	廢塑膠混合物			
	廢紙混合物			
	非有害廢集塵灰或其混合物			
	無機性污泥	委託合格清除處理業者，無中間處理方法，最終處置方式為掩埋。	17.800	
	非有害油泥	委託合格清除處理業者，中間處理方法為物理處理。	0.869	
	廢棄盛裝容器	該項廢棄物無需清除者，中間處理方法為洗淨處理。	0.192	
	廢潤滑油、廢切削油	委託合格清除再利用業者，再利用管理方式為通案再利用。	1.670	
	廢潤滑油	委託合格清除處理業者，中間處理方法為物理處理。	0.55	
廢油混合物	委託合格清除處理業者，中間處理方法為物理處理。	1.430		

本公司事業廢棄物均委託國內環保署核可之清運及處理廠妥善處理，無運往國外之有害事業廢棄物。

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

##### 1. 環安衛政策及管理系統

##### 2. 污染防治

###### 2.1. 空污防制

###### 2.2. 廢棄物

###### 2.3. 水污染防治

###### 2.4. 化學品管理

###### 2.5. 周界噪音

###### 2.6. 環保支出

##### 3. 節能減碳

#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

本公司為有效建立廠內資源回收管制作業，制定「資源回收作業標準書」，改善環境衛生，符合法規要求，應運用資源回收達到廢棄物資源化、經濟化，104 年回收共計 5,682.8 公噸。

回收項目	重量 (噸)	備註
廢鐵下腳	5,603.6	每月廢料彙總表統計
資源類 (紙、塑膠、鐵鋁罐、家電等)	39.9	每月資源類統計
廢銅線	1.1	104 年回收統計
廢鎳網	0.8	104 年回收統計
廢鎳液	28.4	104 年回收 23,659 公升 * 比重 1.2
廢刀模具	9.0	104 年回收統計
合計	5,682.8	

### 2.3. 水污染防治

本公司依據環保署『水污染防治』相關法規制訂「廢(污)水管理辦法」，管制事業廢水，並依循事業或污水下水道系統廢(污)水檢測申報表，每季定期申報。一廠及三廠設有廢水處理廠及管理人員，並透過廠內廢水定期檢測作業，確保處理後達到全興工業區之污水處理場進廠標準再排放到全興工業區之污水處理廠；二廠廢水非屬列管廠區，廢水直接排放至全興工業區之污水處理廠。

104 年度各廠廢水排放量如下表：

廠別	廠別廢水排放量 (公噸)	依水質區分廢水排放量 (公噸)		依排放目的地區分廢水排放量 (公噸)	
一廠	66,148	透過廠內廢水處理廠	157,126	全興工業區之污水處理廠	158,235
三廠	90,978	處理後納管			
二廠	1,109	原水排放	1,109		

- 目錄
- 前言
- 編輯方針
- 董事長的話
- 一、組織概況
- 二、客戶與夥伴
- 三、經濟永續
- 四、環境保護
  - 1. 環安衛政策及管理系統
  - 2. 污染防治
    - 2.1. 空污防制
    - 2.2. 廢棄物
    - 2.3. 水污染防治
    - 2.4. 化學品管理
    - 2.5. 周界噪音
    - 2.6. 環保支出
  - 3. 節能減碳
- 五、社會共榮
- 六、附錄

●一廠廢水處理流程圖

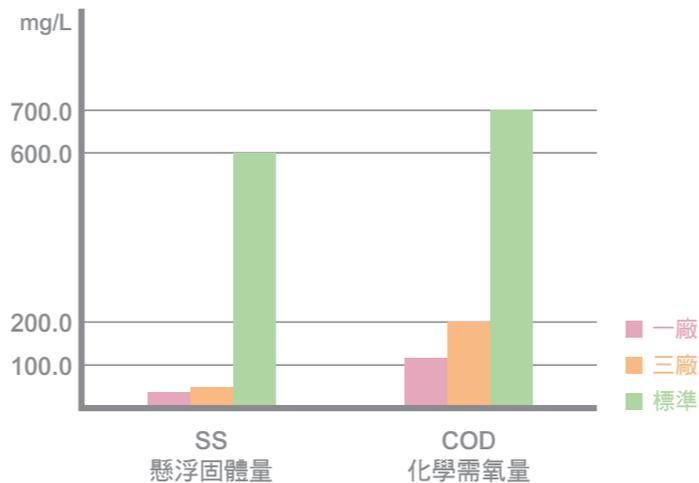


●三廠廢水處理流程圖



104 年一廠及三廠廢水採樣 COD 及 SS 平均數值如下表，符合全興工業區污水處理場進廠標準。

檢測項目



2.4. 化學品管理

本公司依據環保署毒化物相關法規制訂「毒化物管理辦法」管理毒化物，存放上鎖管制、運作場所明顯標示備置物質安全資料表、緊急應變器材、個人防護具、沖淋設施等，並依循毒性化學物質登記申報系統，每月定期網路申報。

## 目錄

## 前言

## 編輯方針

## 董事長的話

### 一、組織概況

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

### 四、環境保護

#### 1. 環安衛政策及管理系統

#### 2. 污染防治

##### 2.1. 空污防制

##### 2.2. 廢棄物

##### 2.3. 水污染防治

##### 2.4. 化學品管理

##### 2.5. 周界噪音

##### 2.6. 環保支出

#### 3. 節能減碳

### 五、社會共榮

### 六、附錄

本公司化學品依據勞動部『危害性化學品標示及通識規則』等法規制訂「危害物管理辦法」，建置危害性化學品清單及物質安全資料表資料庫，依據『優先管理化學品之指定及運作管理辦法』及『管制性化學品之指定及運作許可管理辦法』化學品報備與許可平台網路申報。

降低產品和服務對環境衝擊採取之措施如下：

製程處理作業使用含正庚烷取代含正己烷之去漬油，將水環境之危害物質第 1 級降至第 2 級 (慢毒性降低)。

## 2.5. 周界噪音

本公司依據環保署『噪音管制法』制訂「噪音管理辦法」，每年委外檢測周界噪音，均符合標準。

## 2.6. 環保支出

本公司 104 年度環保支出金額約為 10,085 仟元。

項次	內容	金額 ( 仟元 )		備註
1	污染防制費	廢水用藥	2,807	2,843
		土污防制	32	
		空污防制	4	
2	例行性設備操作與保養費		140	
3	環保處理支出水與電費		700	推估值
4	污水費		3,032	
5	檢測費		207	
6	外部訓練費		114	
7	環保專責單位人事費		900	
8	廢棄物委外清運費		2,149	
合計			10,085	

本公司 104 年無發生嚴重洩漏事件，僅有一件廢棄物申報行政作業個案疏失被處以罰鍰新台幣 6,000 元，無其他違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁。

- 目錄
- 前言
- 編輯方針
- 董事長的話
- 一、組織概況
- 二、客戶與夥伴
- 三、經濟永續
- 四、環境保護
  - 1. 環安衛政策及管理系統
  - 2. 污染防治
  - 3. 節能減碳
    - 3.1. 能源消耗與使用狀況
    - 3.2. 能源績效
    - 3.3. 綠色能源採購
    - 3.4. 水資源再生利用
    - 3.5. 溫室氣體盤查
- 五、社會共榮
- 六、附錄

### 3. 節能減碳

#### 3.1. 能源消耗與使用狀況

本公司能源類型為電力、天然氣、瓦斯、重油、汽柴油，電力為主要消耗之能源，佔所有能源的 92%，其他能源耗用佔 8%。

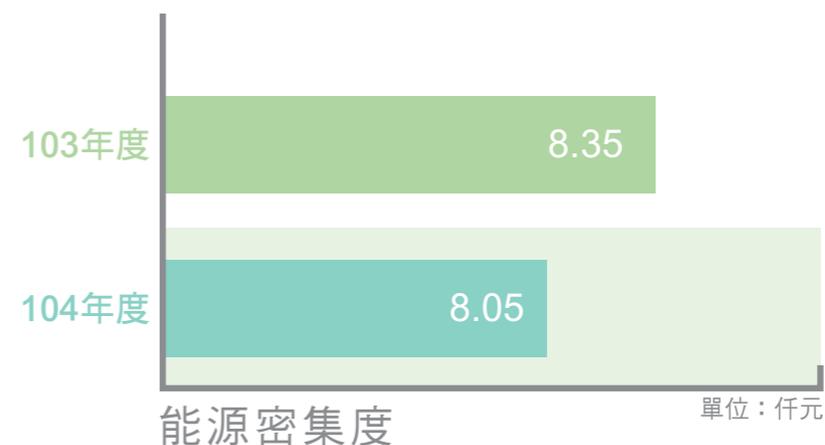
各能源項目及用量如下表所示：

104 年度					
項目	用量	單位	換算係數	度電	百萬焦耳
天然氣	171.02	千立方公尺	3,800	660,125	2,376,450.00
瓦斯	6.70	公噸	5,829.96	39,089	140,720.40
汽油	4.91	公秉	3,770	18,528	66,700.80
重油	110.00	公秉	4,637.83	510,161	1,836,579.60
柴油	32.91	公秉	4,060	133,627	481,057.20
外購電力	16,067	千度	1,000	16,067,000	57,841,200.00
合計				17,428,530	62,742,708.00
103 年度					
項目	用量	單位	換算係數	度電	百萬焦耳
天然氣	169.92	千立方公尺	3,800	655,907	2,361,265.20
瓦斯	7.62	公噸	5,829.96	44,402	159,847.20
汽油	3.38	公秉	3,770	20,297	73,069.20
重油	110	公秉	4,637.83	510,161	1,836,579.60
柴油	33.69	公秉	4,060	136,783	492,418.80
外購電力	17,156.9	千度	1,000	17,156,900	61,764,840.00
合計				18,524,450	66,688,020.00

註：能源單位轉換參考經濟部能源局網站資訊。

#### 3.2. 能源績效

本公司自 104 年起導入能源管理系統，並成立能源推行委員會，推行過程實施多個能源管理行動方案，包含「電鍍主機、除氫爐製程作業調配」、「空壓機改善工程」、「沖床工程改善及自主保養」、「三廠 ED 塗裝線節能改善」等方案，透過全員參與推行進而獲得 BSI 之 ISO 50001 驗證通過。104 年度能源密集度因相關能源改善措施執行，相對於 103 年度降低 3.6%，減少 3,945,312 百萬焦耳。



註：能源密集度 = 能源使用消耗總量 (百萬焦耳) / 營業額 (仟元)

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

##### 1. 環安衛政策及管理系統

##### 2. 污染防治

##### 3. 節能減碳

###### 3.1. 能源消耗與使用狀況

###### 3.2. 能源績效

###### 3.3. 綠色能源採購

###### 3.4. 水資源再生利用

###### 3.5. 溫室氣體盤查

#### 五、社會共榮

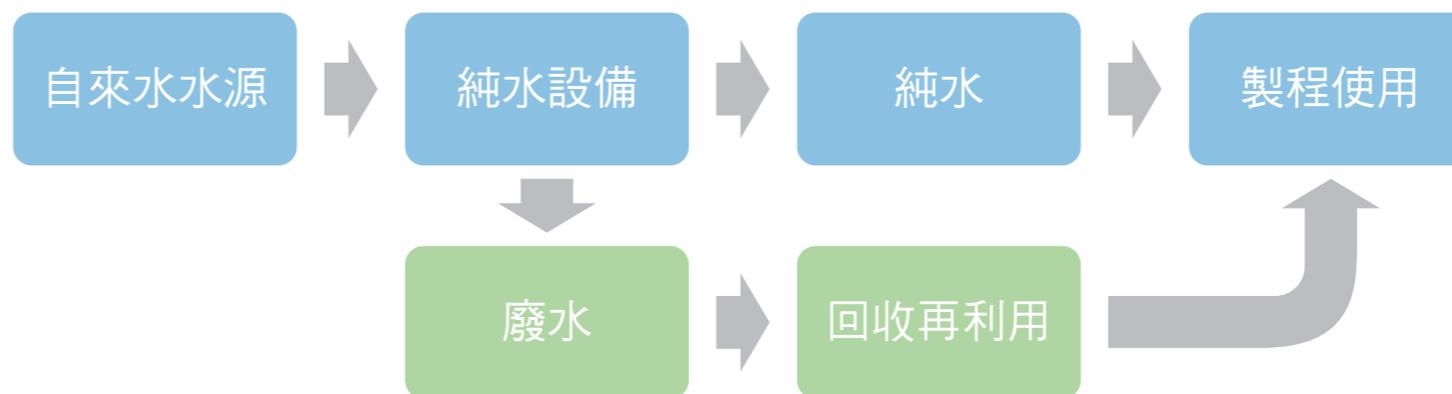
#### 六、附錄

### 3.3. 綠色能源採購

由於電力為本公司主要之能源消耗，為了減少地球環境的負荷也支持政府的再生能源政策，預計 105 年認購綠電 12 萬度，行動支持國家再生能源政策的發展。

### 3.4. 水資源再生利用

台灣雖然降雨多但是因為地狹人稠、山坡陡峭、雨勢集中及河川短促關係，大部分雨水直接流入大海，一直以來都是屬於世界排名缺水的國家之一。本公司台灣地區製程用水 100% 來自於自來水，同時本公司產品製作流程中包含了需大量用水的電鍍與塗裝作業，水資源問題與本公司營運更是息息相關。故秉持著珍惜水資源的理念，於廠內持續推動節約用水及純水廢水回收再利用 ( 參閱電鍍及塗裝產線純水製造機流程圖 )，104 年回收純水廢水估算 14,324 公噸，總用水量 172,426 公噸，回收率達 8%。



電鍍及塗裝產線純水製造機流程圖

### 3.5. 溫室氣體盤查

本公司身為地球公民的一份子，為善盡企業對環境保護之責任，降低本公司因溫室氣體排放對地球暖化所造成環境與氣候之衝擊，104 年導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查系統，並推動相關節能減碳計畫，經由溫室氣體盤查小組盤查計算結果如下：

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

##### 1. 環安衛政策及管理系統

##### 2. 污染防治

##### 3. 節能減碳

###### 3.1. 能源消耗與使用狀況

###### 3.2. 能源績效

###### 3.3. 綠色能源採購

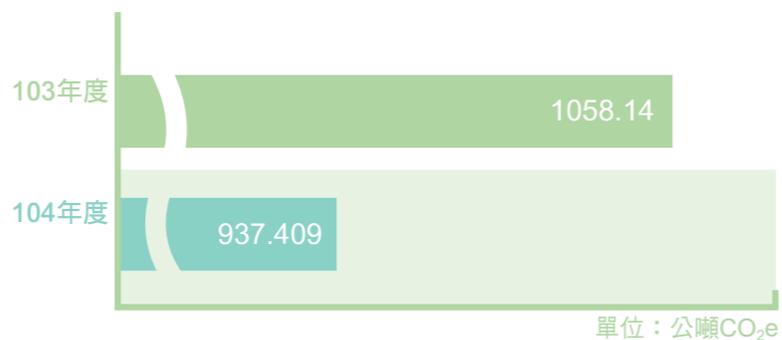
###### 3.4. 水資源再生利用

###### 3.5. 溫室氣體盤查

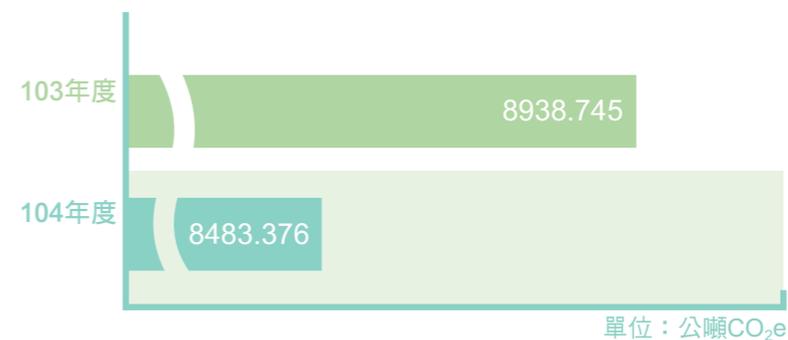
#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

項目	103年 CO <sub>2</sub> 當量	104年 CO <sub>2</sub> 當量	單位
直接溫室氣體加總	1,058.140	937.409	公噸
間接溫室氣體加總	8,938.745	8,483.376	公噸
溫室氣體總量	9,996.885	9,420.785	公噸



直接溫室氣體(範疇一)排放  
104 年度較 103 年度減少 120.73(公噸)。



間接溫室氣體(範疇二)排放  
104 年度較 103 年度減少 455.36 (公噸)。

本公司目前無蒐集其他間接溫室氣體 ( 範疇三 ) 排放量。

104 年度溫室氣體排放強度為 4.35( 公斤 CO<sub>2</sub>e/ 仟元 )，較 103 年 4.50( 公斤 CO<sub>2</sub>e/ 仟元 ) 降低 3.3%。

註：溫室氣體排放強度：溫室氣體總排放量 ( 公斤 CO<sub>2</sub>e) / 年度營業額 ( 仟元 )

由於電力為本公司消耗主要能源，溫室氣體減量結合能源管理系統方案，持續推動節能減碳各項措施，預計 105 年與工研院合作導入電能管理系統，精進能源監控管理，以推展節能減碳之政策。

- 目錄
- 前言
- 編輯方針
- 董事長的話

- 一、組織概況
- 二、客戶與夥伴
- 三、經濟永續
- 四、環境保護
- 五、社會共榮

1. 員工關懷

1.1. 員工結構

- 1.1.1. 穩定且健康的人力結構
- 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等
- 1.2. 薪資福利
  - 1.2.1. 員工薪資
  - 1.2.2. 員工福利
  - 1.2.3. 完善的退休金制度
  - 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會
  - 1.2.5. 和諧之勞資關係
- 1.3. 健康安全
  - 1.3.1. 員工健康管理
  - 1.3.2. 員工健康促進
  - 1.3.3. 員工安全管理
- 1.4. 教育訓練
  - 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展
  - 1.4.2. 員工學習及成效

2. 產品責任

3. 社會回饋

六、附錄

## 五、社會共榮

### 1. 員工關懷

#### 1.1 員工結構

本公司在台灣的營運據點之員工總數為 493 人，男性本國員工 267 人，佔 54.16%；男性外籍員工 89 人，佔 18.05%；女性本國員工 136 人，佔 27.79%，女性外籍員工則無雇用。

104 年人力結構統計圖表

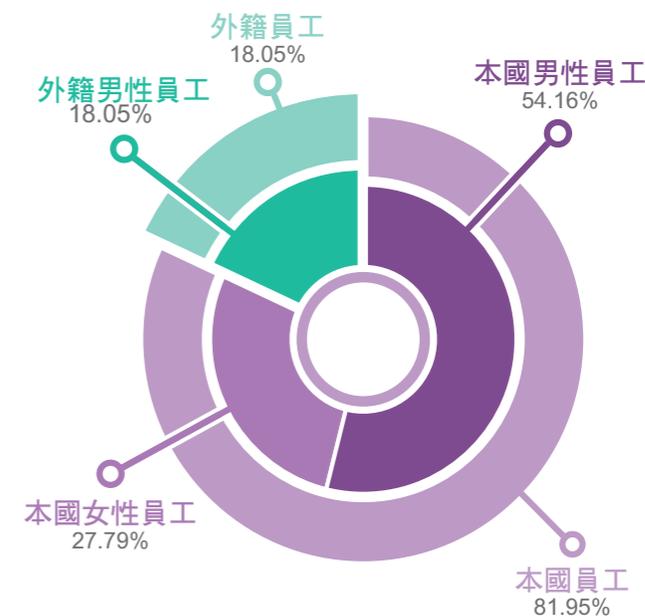
國籍	男	比率 (%)	女	比率 (%)	合計
本國員工	267	54.16%	137	27.79%	404
外籍員工	89	18.05%	0	0.00%	89
合計	356	72.21%	137	27.79%	493

#### 1.1.1 穩定且健康的人力結構

我們重視兩性平權，不論任用、晉升，皆無差別待遇。本公司始終堅持台灣當地的生產規模及勞動需求只能增不能減，理級以上主管 100% 均聘任自中彰地區，員工也大都來自中彰地區，只有部份直接人力因人員招募不易由國外補充。

對於招募的對象本公司絕不使用童工及禁止任何形式的強迫或強制勞動，對任何地區、種族、國籍、宗教、性別、年齡、社會等級、身體殘疾、家庭及婚姻狀況、政治歸屬等之人員皆平等對待，截至 104 年度未發生歧視事件。

在市場競爭中，保持企業的活力和創新意識，對於企業人力資源的合理配置具有重要作用。以 104 年為例，男性員工新進比例為 19.27%，女性員工則為 4.06%，如以年齡層分析，30 歲以下員工平均新進比例為 14.00%；30 歲至 50 歲員工平均新進比例為 8.92%；50 歲以上員工平均新進比例為 0.41%，總體新進率為 23.33%。此外，男性員工離職比例為 20.69%，女性員工則為 4.87%，如以年齡層分析，30 歲以下員工平均離職比例為 15.42%；30 歲至 50 歲員工平均離職比例為 9.94%；50 歲以上員工平均離職比例為 0.2%，總體離職率為 25.56%。



## 目錄

## 前言

## 編輯方針

## 董事長的話

### 一、組織概況

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

#### 1. 員工關懷

##### 1.1. 員工結構

###### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

###### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

##### 1.2. 薪資福利

###### 1.2.1. 員工薪資

###### 1.2.2. 員工福利

###### 1.2.3. 完善的退休金制度

###### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

###### 1.2.5. 和諧之勞資關係

##### 1.3. 健康安全

###### 1.3.1. 員工健康管理

###### 1.3.2. 員工健康促進

###### 1.3.3. 員工安全管理

##### 1.4. 教育訓練

###### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

###### 1.4.2. 員工學習及成效

#### 2. 產品責任

#### 3. 社會回饋

## 六、附錄

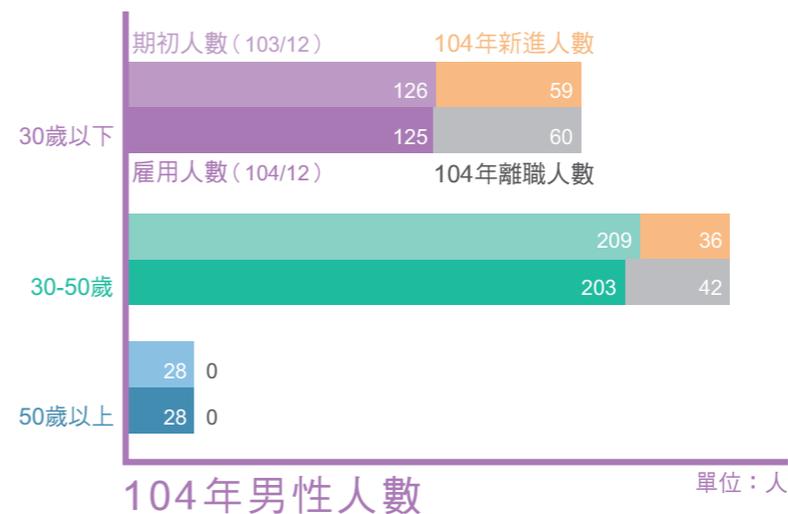
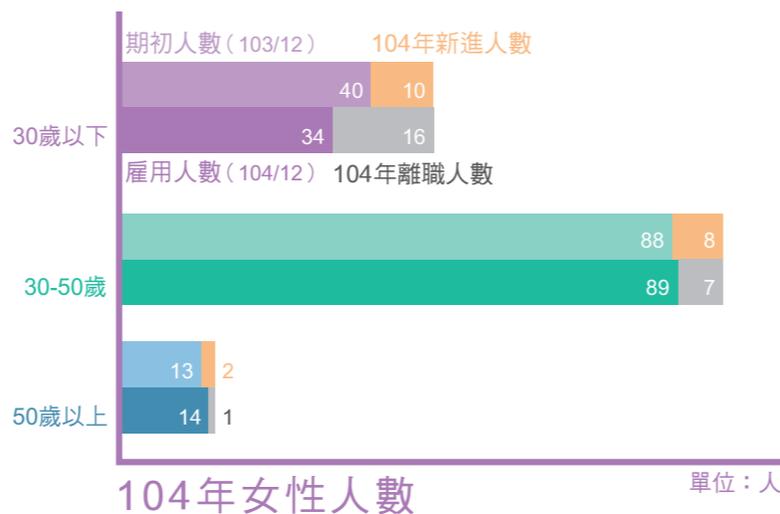
離職率是企業用以衡量企業內部人力資源流動狀況的重要指標，透過對離職率的考察，可以了解企業對員工的吸引及滿意狀況，因此我們針對離職人員皆會由主管或人事部門人員進行了解，對應不同性質的離職，必須區別對待，進而得到合適的改善對策，降低人才流失危機並提升員工穩定度。

### 104 年人員雇用與離職統計表

性別	年齡	期初人數 (103/12)	104 年新進人數	104 年離職人數	雇用人數 (104/12)	104 年度新進比率	104 年度離職率
女	30 歲以下	40	10	16	34	2.03%	3.25%
	30-50 歲	88	8	7	89	1.62%	1.42%
	50 歲以上	13	2	1	14	0.41%	0.20%
男	30 歲以下	126	59	60	125	11.97%	12.17%
	30-50 歲	209	36	42	203	7.30%	8.52%
	50 歲以上	28	0	0	28	0.00%	0.00%
合計		504	115	126	493	23.33%	25.56%

說明：104 年度新進比率計算公式為 104 年新進人數 / 雇用人數 (104 年 12 月)

104 年度人員離職率計算公式為 104 年離職人數 / 雇用人數 (104 年 12 月)



## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

### 一、組織概況

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

#### 1. 員工關懷

##### 1.1. 員工結構

###### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

###### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

##### 1.2. 薪資福利

###### 1.2.1. 員工薪資

###### 1.2.2. 員工福利

###### 1.2.3. 完善的退休金制度

###### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

###### 1.2.5. 和諧之勞資關係

##### 1.3. 健康安全

###### 1.3.1. 員工健康管理

###### 1.3.2. 員工健康促進

###### 1.3.3. 員工安全管理

##### 1.4. 教育訓練

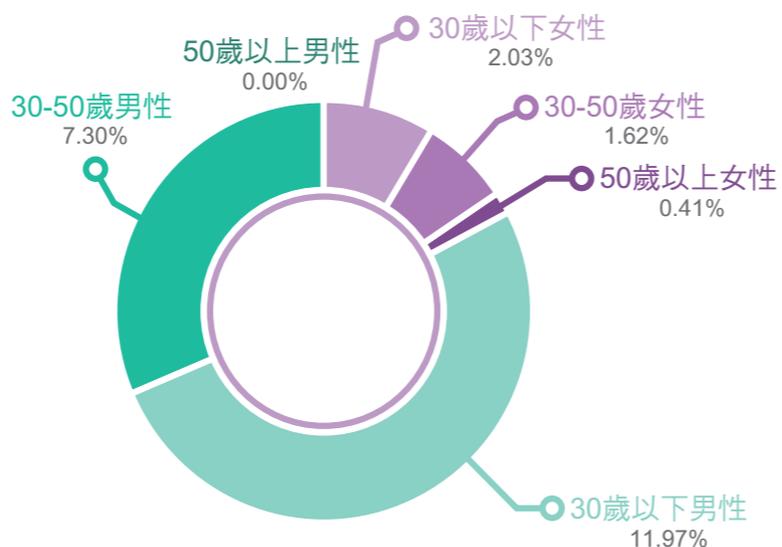
###### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

###### 1.4.2. 員工學習及成效

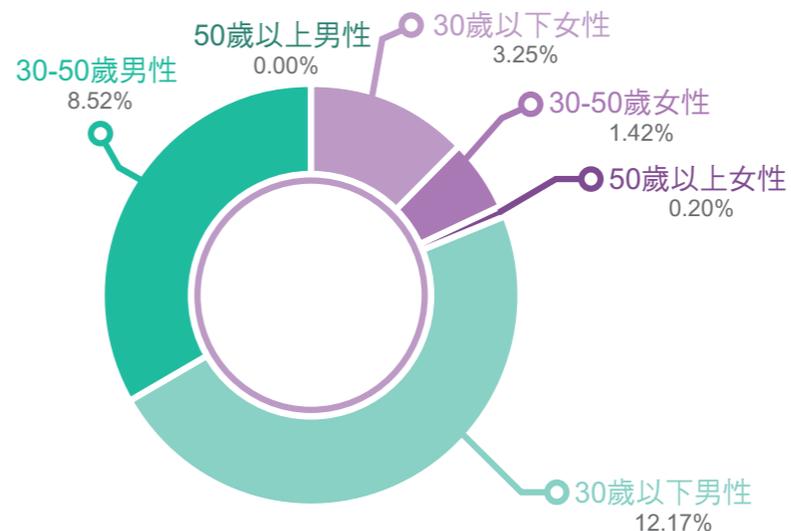
#### 2. 產品責任

#### 3. 社會回饋

### 六、附錄



104年度新進比率



104年度離職率

#### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

本公司著重員工多元化發展與就業機會平等，分四大面向：

##### (1) 照顧地方發展的睦鄰政策：

我們關懷地方發展，並積極參與社區公益活動，贊助弱勢族群，提供良好就業機會為願景。

##### (2) 鼓勵多元性的勞動人口：

本公司的員工來自不同區域及不同國籍，所雇用外籍勞工泰國 61 人、越南 28 人及新住民 6 人，顯然公司促成彈性勞工市場與多元的工作型態極高。

##### (3) 活力兼具最佳年齡層分佈：

在年齡結構的分佈，介於 30 歲至 50 歲之員工約佔員工總數 58.23%，男性與女性比率占 2:1。

##### (4) 超額身心障礙任用：

為維護身心障礙者之權益，保障其平等參與工作之機會，促進其自立及發展空間，創造雙贏的工作機會進而對社會貢獻。

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

### 一、組織概況

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

#### 1. 員工關懷

##### 1.1. 員工結構

###### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

###### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

##### 1.2. 薪資福利

###### 1.2.1. 員工薪資

###### 1.2.2. 員工福利

###### 1.2.3. 完善的退休金制度

###### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

###### 1.2.5. 和諧之勞資關係

##### 1.3. 健康安全

###### 1.3.1. 員工健康管理

###### 1.3.2. 員工健康促進

###### 1.3.3. 員工安全管理

##### 1.4. 教育訓練

###### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

###### 1.4.2. 員工學習及成效

#### 2. 產品責任

#### 3. 社會回饋

#### 六、附錄

## 104 年人員年齡分佈情形

性別	年齡	直接	間接	主管職	總計	性別	年齡	新住民	外籍勞工	身心障礙勞工	一般	總計
女	30 以下	18	16	0	34	女	30 以下	0	0	0	34	34
	30-50	35	49	5	89		30-50	6	0	0	83	89
	50 以上	8	4	2	14		50 以上	0	0	0	14	14
女 合計		61	69	7	137	女 合計		6	0	0	131	137
男	30 以下	81	42	2	125	男	30 以下	0	36	1	88	125
	30-50	119	51	33	203		30-50	0	53	4	146	203
	50 以上	9	10	9	28		50 以上	0	0	1	27	28
男 合計		209	103	44	356	男 合計		0	89	6	261	356
總計		270	172	51	493	總計		6	89	6	392	493

備註：主管職指公司股長級以上主管；直接部門：全檢股、包裝股、製一課、製二課、製三課；

間接部門：總經理室、業務部、管理部、品一課、品二課、品檢股、技術部、研發一課、研發二課、生調股、物管股。

## 1.2 薪資福利

### 1.2.1. 員工薪資

本公司依據「薪資報酬委員會組織規程」、「董監事酬勞及員工紅利核發辦法」、「年終獎金管理辦法」、「薪資管理辦法」、「勞工退休金管理辦法」、最高治理單位成員年度報酬組合含固定薪及依績效狀況核發之變動薪，高階人員之報酬狀況與經營績效情形具有相關性，依本公司「公司章程」規定每年經營績效若有獲利，應先提撥至少百分之二以上為員工酬勞及不得高於百分之五之董監事酬勞；皆須經由董事會通過並向股東會報告，可受關係人監督。

在退休福利方面，高階經理人員並未享有異於其它員工之制度。董監事及高階主管相關薪酬，除依據法令由薪資報酬委員會核定外，相關資訊已在 104 年年報揭露讓所有利害關係人也可充分了解高階主管薪酬，股東可透過年報資料及網站連絡窗口管道表達或陳述意見。

## 目錄

## 前言

## 編輯方針

## 董事長的話

### 一、組織概況

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

#### 1. 員工關懷

##### 1.1. 員工結構

###### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

###### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

##### 1.2. 薪資福利

###### 1.2.1. 員工薪資

###### 1.2.2. 員工福利

###### 1.2.3. 完善的退休金制度

###### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

###### 1.2.5. 和諧之勞資關係

##### 1.3. 健康安全

###### 1.3.1. 員工健康管理

###### 1.3.2. 員工健康促進

###### 1.3.3. 員工安全管理

##### 1.4. 教育訓練

###### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

###### 1.4.2. 員工學習及成效

#### 2. 產品責任

#### 3. 社會回饋

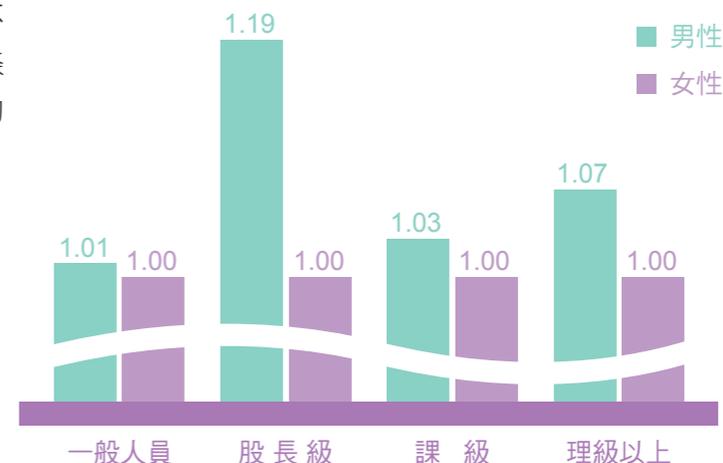
## 六、附錄

本公司秉持員工是公司最重要的資產及兼顧同仁福利與股東權益的理念，提供同仁最有競爭力的整體薪酬，以吸引及留任最好的人才。員工薪資絕不會因為性別、宗教、種族、國籍、黨派等因素而有所差異。本公司男、女敘薪標準皆相同，基層人員標準薪資與基本工資比例為 1:1。

本公司員工薪資取決於學歷、經歷、個人專業能力及工作表現而決定，絕不會因為性別、宗教、種族、國籍、黨派...等因素而有所差異，薪資待遇與勞動條件保障百分百符合當地勞動法令及國際人權公約的標準。女性與男性基本薪資的比例為 1:1，最高薪酬是中位數年薪的 11.9 倍。

女性與男性之報酬比例如下：

職務	女性 / 男性比例
一般人員	1:1.01
股長級	1:1.19
課級	1:1.03
理級以上	1:1.07



#### 1.2.2. 員工福利

本公司對於員工福利包括本薪、獎金、員工酬勞、退休金及其他福利。

全方位照顧員工的保險計劃：公司為每位員工投保勞工保險、全民健康保險外，另為員工投保團體意外保險，每位員工自報到日起即納入保險，使得員工得到充份的保障。

優渥的薪資制度：每月按營收比率提撥年終獎金，每年依章程提撥員工酬勞。

其他福利：福委會提供多項福利措施。

- ★節慶禮金
- ★生日、結婚、喪葬、生育等禮金
- ★國內旅遊
- ★五一勞動節活動
- ★超過 1,000 家特約商店提供的折扣優惠

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

#### 1. 員工關懷

##### 1.1. 員工結構

###### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

###### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

##### 1.2. 薪資福利

###### 1.2.1. 員工薪資

###### 1.2.2. 員工福利

###### 1.2.3. 完善的退休金制度

###### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

###### 1.2.5. 和諧之勞資關係

##### 1.3. 健康安全

###### 1.3.1. 員工健康管理

###### 1.3.2. 員工健康促進

###### 1.3.3. 員工安全管理

##### 1.4. 教育訓練

###### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

###### 1.4.2. 員工學習及成效

#### 2. 產品責任

#### 3. 社會回饋

#### 六、附錄

## ● 員工旅遊

每年定期舉辦員工旅遊，促進員工身心健康，鼓勵員工戶外踏青，邀請同仁攜眷參加，增進員工夫妻、親子互動。

### 104.9.12~9.13 歡樂義大 2 日遊



### 1.2.3. 完善的退休金制度

本公司依據『勞動基準法』及『勞工退休金條例』訂定員工退休辦法，並且有健全的財務制度，提供穩固的退休金提撥與給付，公司每年亦透過專業的會計顧問，進行退休準備金的精算，以確認足額提撥，保障同仁未來請領退休金的權益。

#### ● 依據『勞動基準法』提撥之退休準備金

依員工服務年資及退休前六個月之平均薪資計算退休金給付。截至 104 年底舊制退休金提撥金額為 1,282,470 元 ( 累計帳戶餘額 47,896,371 元 )。

#### ● 依據『勞工退休金條例』提撥之退休金

依員工每月薪資 6% 提撥退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。104 年度新制退休金提撥金額為 8,453,358 元。

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

#### 1. 員工關懷

##### 1.1. 員工結構

###### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

###### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

##### 1.2. 薪資福利

###### 1.2.1. 員工薪資

###### 1.2.2. 員工福利

###### 1.2.3. 完善的退休金制度

###### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

###### 1.2.5. 和諧之勞資關係

##### 1.3. 健康安全

###### 1.3.1. 員工健康管理

###### 1.3.2. 員工健康促進

###### 1.3.3. 員工安全管理

##### 1.4. 教育訓練

###### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

###### 1.4.2. 員工學習及成效

#### 2. 產品責任

#### 3. 社會回饋

#### 六、附錄

### 1.2.3.1. 友善職場育嬰照顧

對於兩性平等政策的推動及體恤員工需求與實踐照顧員工家庭生活之承諾，公司鼓勵育有三歲以下子女之男、女員工皆能利用育嬰留職停薪，於 104 年申請之男性員工有 1 位，女性員工 7 位，復職率及留任率如下表所示：

申請育嬰留職停薪人數	男性	女性	合計	備註
104 年申請育嬰留職停薪人數	1	7	8	
104 年育嬰留職停薪人數應復職人數 (A)	2	4	6	
104 年育嬰留職停薪應復職且實際復職人數 (B)	0	2	2	離職 3 位；延長 1 位
復職率 (B/A)	0.00%	50.00%	33.33%	
103 年育嬰留職停薪復職後工作滿一年人數 (C)	0	1	1	
103 年實際復職人數 (D)	0	2	2	1 人復職再申請育嬰留職停薪
留任率 (C/D)	NA	50.00%	50.00%	

### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

本公司依據『勞基法』定期召開勞資會議、依據「職工福利管理辦法」至少每季召開職工福利委員會，勞資會議及職工福利委員由各單位推派代表，此委員代表員工開會及佈達所有福利資訊。由於本公司未成立工會，依前述所提之勞資會議、職工福利委員會所決議之議題實施運作，使本公司員工權益 100% 受保障，本公司所舉行之活動皆由全體員工自由選擇參與。例如員工旅遊、健康促進活動。員工有任何意見均可透過勞資會議或職工福利委員會代表提出，104 年度未發生違反結社自由與集體協商事件，本公司申訴管道如下：

1. 可透過勞資會議、員工意見箱、申訴分機及信箱。
2. 若接獲人權申訴可召開人事評議委員會將事發經過詳細記載，評議委員由理級主管組成，主席為總經理，經由投票表決決定是否懲處。

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

##### 1. 員工關懷

###### 1.1. 員工結構

###### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

###### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

###### 1.2. 薪資福利

###### 1.2.1. 員工薪資

###### 1.2.2. 員工福利

###### 1.2.3. 完善的退休金制度

###### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

###### 1.2.5. 和諧之勞資關係

###### 1.3. 健康安全

###### 1.3.1. 員工健康管理

###### 1.3.2. 員工健康促進

###### 1.3.3. 員工安全管理

###### 1.4. 教育訓練

###### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

###### 1.4.2. 員工學習及成效

##### 2. 產品責任

##### 3. 社會回饋

#### 六、附錄

會議名稱	目的與機能	參加人員	召開週期
勞資會議	1. 訓練狀況 2. 關於勞工動態，生產計劃及業務概況，協調勞資關係促進勞資合作事項，勞動條件事項，勞工福利籌劃事項，提高工作效率。 3. 其他建議與報告事項。	主席：勞資會議代表輪替 與會成員：勞資雙方代表	每季二、四、七、十月
職工福利委員會	1. 職工福利金之籌劃保管及動用事項。 2. 其他有關職工福利事項。	主席：主任委員 與會成員：職福會委員	每季舉行一次為原則，必要時得召開臨時會議。

### 1.2.5 和諧之勞資關係

開放溝通管道，鼓勵員工參與，促進勞資和諧，本公司重視雙向溝通管道，除依法規劃必要溝通制度外，公司針對不同屬性之對象，設置了不同輔助溝通平台，如：面對面的溝通、公告欄、每季勞資會議、早會、課會…等，經由員工意見反應管道等，充分理解員工得需求，在工作上予以明確指引及協助，並透過相關法令的規範，可保障溝通的有效性，此外本公司積極宣導性別工作平等法，推出各項性騷擾防治相關政策與措施，促進性別工作平等的工作環境。

本公司尊重員工申訴管道，多年來公司勞資關係常保和諧，溝通十分順暢，因此截至目前為止並未發生過任何因營運變更而影響同仁的權益的事。未來若發生因前述原因終止僱用關係，報經主管機關核備後，繼續服務三個月以上未滿一年者，於十日前預告；繼續服務一年以上未滿三年者，於二十日前預告；繼續服務三年以上者，於三十日前預告。未經預告即終止契約者，發給預告期間之工資。

- 目錄
- 前言
- 編輯方針
- 董事長的話

- 一、組織概況
- 二、客戶與夥伴
- 三、經濟永續
- 四、環境保護
- 五、社會共榮

1. 員工關懷

1.1. 員工結構

- 1.1.1. 穩定且健康的人力結構
- 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

1.2. 薪資福利

- 1.2.1. 員工薪資
- 1.2.2. 員工福利
- 1.2.3. 完善的退休金制度
- 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會
- 1.2.5. 和諧之勞資關係

1.3. 健康安全

- 1.3.1. 員工健康管理
- 1.3.2. 員工健康促進
- 1.3.3. 員工安全管理
- 1.4. 教育訓練
- 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展
- 1.4.2. 員工學習及成效

2. 產品責任

3. 社會回饋

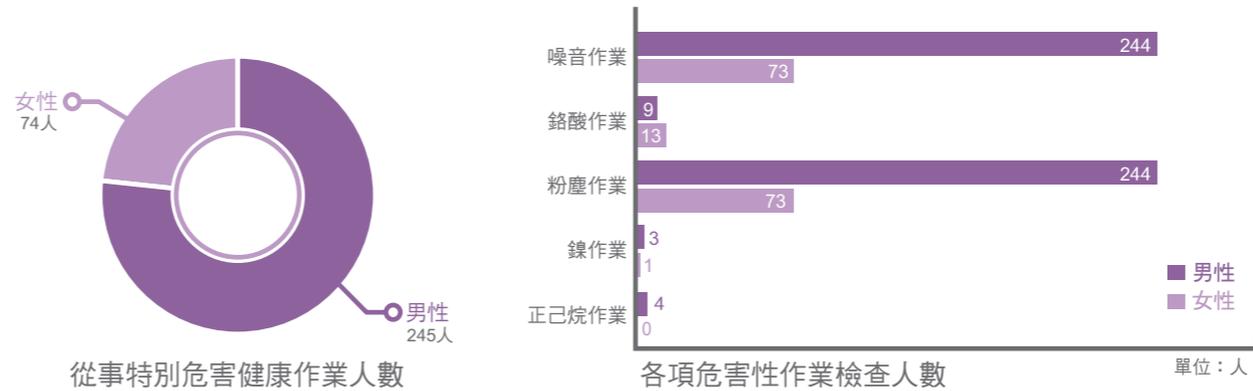
六、附錄

1.3. 健康安全

1.3.1. 員工健康管理

1.3.1.1. 健康保護

員工為公司重要的資產，本公司特別注重員工的健康發展。依循法規定期舉辦健康檢查外，未滿 65 歲員工更優於法規要求，皆每三年實施定期一般健康檢查，高級主管每兩年實施高級健檢。除了一般性的定期健康檢查外每年亦定期辦理特別危害健康作業員工健康檢查，特別危害健康作業包含噪音、鉻酸、粉塵、鎳、正己烷作業等類別，符合法規規定。104 年度特別危害性作業環境之員工狀況如下圖所示。



本公司對於員工健康保護方面更慎重視，噪音作業場所定期檢測噪音，提供員工耳塞或耳罩加強防護，也對噪音機械設備裝設隔音棉及隔板之改善工程，下腳出口噪音降低 2.4 分貝，拉門下方噪音降低 7.3 分貝，減少噪音危害。

工程改善 - 隔音板及隔音棉安裝



## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

### 1. 員工關懷

#### 1.1. 員工結構

##### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

##### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

#### 1.2. 薪資福利

##### 1.2.1. 員工薪資

##### 1.2.2. 員工福利

##### 1.2.3. 完善的退休金制度

##### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

##### 1.2.5. 和諧之勞資關係

#### 1.3. 健康安全

##### 1.3.1. 員工健康管理

##### 1.3.2. 員工健康促進

##### 1.3.3. 員工安全管理

#### 1.4. 教育訓練

##### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

##### 1.4.2. 員工學習及成效

### 2. 產品責任

### 3. 社會回饋

### 六、附錄

化學品接觸的員工提供適當的防護設備及措施，其中使用去漬油作業之去漬油因含正己烷成分，為降低員工健康上風險將含正己烷去漬油改由危害性較低含正庚烷去漬油取代。粉塵作業之設備更設有局部排氣裝置來保護員工健康。除了特別危害健康作業的勞工保護外，也調查心血管疾病高風險群執行健康保護。

也針對 45 歲以上員工及輪班作業人員進行異常工作負荷調查辨識及評估高風險群，並對高度風險及中度風險進行醫師諮詢及追蹤舉辦健康講座。

#### 1.3.1.2. 健康諮詢

本公司聘有職業安全衛生專科醫師每月到廠提供服務及專任職護駐廠服務。職護依據健康檢查結果主動排定醫師諮詢提供健康資訊，104 年總計諮詢人數共 79 人次，諮詢項目分別包含聽力保護、異常工作負荷、母性保護、人因工程、傷病關懷及一般諮詢等項目。



職業專科醫師臨廠服務 - 健康促進講座



健康檢查 - 健檢車



健康檢查 - 健檢車



健康檢查



職業專科醫師臨廠服務 - 員工諮詢

## 目錄

## 前言

## 編輯方針

## 董事長的話

### 一、組織概況

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

#### 1. 員工關懷

##### 1.1. 員工結構

###### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

###### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

##### 1.2. 薪資福利

###### 1.2.1. 員工薪資

###### 1.2.2. 員工福利

###### 1.2.3. 完善的退休金制度

###### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

###### 1.2.5. 和諧之勞資關係

##### 1.3. 健康安全

###### 1.3.1. 員工健康管理

###### 1.3.2. 員工健康促進

###### 1.3.3. 員工安全管理

##### 1.4. 教育訓練

###### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

###### 1.4.2. 員工學習及成效

#### 2. 產品責任

#### 3. 社會回饋

## 六、附錄

### 1.3.1.3. 健康環境

健康環境方面設置有健康管理所需之體重機、血壓計及皮尺等提供員工方便使用隨時了解自身健康現況，也設有哺乳室照顧有哺乳需求之員工，更設有 AED(自動體外心臟電擊去顫器)來因應不可預期的緊急狀況。



哺集乳室



AED(自動體外心臟除(去)顫器)

### 1.3.2. 員工健康促進

#### 1.3.2.1. 健康促進活動

健康促進已成為公司文化的一環，時常舉辦不同的健康促進活動，如每天的健康早操、每月的健康自主健康管理量測體重、血壓及腰圍、每季舉辦不同主題的健康促進系列活動(如射飛鏢、籃球機競賽、羽球比賽等)、每年的快樂捐血人活動及五一勞動節活動(104年八卦山健行)等。活動皆有提供獎勵機制鼓勵員工參與，並於每月全公司固定集會時表揚活動得獎者。

## 目錄

## 前言

## 編輯方針

## 董事長的話

### 一、組織概況

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

#### 1. 員工關懷

##### 1.1. 員工結構

###### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

###### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

##### 1.2. 薪資福利

###### 1.2.1. 員工薪資

###### 1.2.2. 員工福利

###### 1.2.3. 完善的退休金制度

###### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

###### 1.2.5. 和諧之勞資關係

##### 1.3. 健康安全

###### 1.3.1. 員工健康管理

###### 1.3.2. 員工健康促進

###### 1.3.3. 員工安全管理

##### 1.4. 教育訓練

###### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

###### 1.4.2. 員工學習及成效

#### 2. 產品責任

#### 3. 社會回饋

## 六、附錄



每日早操



健康促進活動 - 籃球機



健康促進活動 - 射飛鏢



健康促進活動 - 彈珠檯



健康促進活動 - 套圈圈



健康促進活動 - 棒球九宮格



健康促進活動 - 羽球



健康促進活動 - 五一健行



## 目錄

## 前言

## 編輯方針

## 董事長的話

### 一、組織概況

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

#### 1. 員工關懷

##### 1.1. 員工結構

###### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

###### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

##### 1.2. 薪資福利

###### 1.2.1. 員工薪資

###### 1.2.2. 員工福利

###### 1.2.3. 完善的退休金制度

###### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

###### 1.2.5. 和諧之勞資關係

##### 1.3. 健康安全

###### 1.3.1. 員工健康管理

###### 1.3.2. 員工健康促進

###### 1.3.3. 員工安全管理

##### 1.4. 教育訓練

###### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

###### 1.4.2. 員工學習及成效

#### 2. 產品責任

#### 3. 社會回饋

## 六、附錄

#### 1.3.2.3. 健康職場認證

本公司透過安管室進行健康職場認證申請作業，取得國民健康局「健康職場自主認證健康促進標章」(有效期限 101 年 11 月 1 日至 104 年 12 月 31 日)，更於 101/12/19 獲得國民健康局頒發 101 年度績優健康職場『樂群健康獎』。104 年申請衛福部國民健康署「健康職場自主認證健康促進標章」展延通過(105 年 1 月 1 日至 107 年 12 月 31 日)。

#### 1.3.3. 員工安全管理

##### 1.3.3.1. 安全衛生認證

供員工安全工作的環境為公司一直以來持續經營的目標，持續推行職業安全衛生管理系統。自 98 年通過 TOSHMS(CNS15506) 及 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統驗證持續運作及勞動部「事業單位職業安全衛生管理系統績效認可」等事蹟。

##### 1.3.3.2. 安全衛生會議

除了每三個月至少舉辦一次的職業安全衛生委員會外，每月更有舉辦由各單位所派代表參與的「環安分科會」，各單位所派代表負責巡檢單位內的不安全環境或是工作上的不安全行為或其他事項於會議提出檢討改善。上述之職業安全衛生委員會運作層級涵蓋各部門一級主管及勞工代表，最高至總經理，職業安全衛生委員勞工代表共 12 員占委員會總人數比例為 38%。



環安分科會巡檢



環安分科會巡檢

## 目錄

## 前言

## 編輯方針

## 董事長的話

### 一、組織概況

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

#### 1. 員工關懷

##### 1.1. 員工結構

###### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

###### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

##### 1.2. 薪資福利

###### 1.2.1. 員工薪資

###### 1.2.2. 員工福利

###### 1.2.3. 完善的退休金制度

###### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

###### 1.2.5. 和諧之勞資關係

##### 1.3. 健康安全

###### 1.3.1. 員工健康管理

###### 1.3.2. 員工健康促進

###### 1.3.3. 員工安全管理

##### 1.4. 教育訓練

###### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

###### 1.4.2. 員工學習及成效

#### 2. 產品責任

#### 3. 社會回饋

## 六、附錄

#### 1.3.3.3. 安全環境

每年除了自行的環境檢測外也定期委外實施作業環境監測及定期檢查廠內所設置的危險性機械或設備，每月也發掘廠內的虛驚事件及實施作業安全觀察，確保員工處於安全的作業環境中。



危險性機械設備定期檢查



廠內噪音自行檢測

#### 1.3.3.4. 安全演練

除了必要的安全衛生教育訓練外，每年更舉行兩次的緊急應變訓練課程讓員工參與，確保事件發生的處理及應對。公司更加入了全興工業區區域聯防組織的系統，並定期參與演練。



緊急應變訓練 - 逃生演練



緊急應變訓練 - 滅火器使用



緊急應變訓練 - 消防栓使用

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

##### 1. 員工關懷

###### 1.1. 員工結構

###### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

###### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

###### 1.2. 薪資福利

###### 1.2.1. 員工薪資

###### 1.2.2. 員工福利

###### 1.2.3. 完善的退休金制度

###### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

###### 1.2.5. 和諧之勞資關係

###### 1.3. 健康安全

###### 1.3.1. 員工健康管理

###### 1.3.2. 員工健康促進

###### 1.3.3. 員工安全管理

###### 1.4. 教育訓練

###### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

###### 1.4.2. 員工學習及成效

##### 2. 產品責任

##### 3. 社會回饋

##### 六、附錄

### 1.3.3.5. 安全績效

配合職業安全衛生管理計畫定期進行環境及作業場所檢測、推動自護制度、責任照顧制度、承攬商管理、毒性化學物質管理及運輸安全管理等，定期舉辦緊急演練等日常運作作業；透過系統的 PDCA 精神持續改善，除達成符合法令、客戶的要求外，每年透過環境評估、危害鑑別等系統運作轉成多項的環境安全衛生目標、標的及方案進行持續性的改善，進行各項員工的危害預防措施，期望達成零工傷的最高目標。本公司推行職業安全衛生管理系統，安全衛生績效如下 ( 不含交通事件 )。

至興精機綜合傷害指數				
項目 \ 年度		102	103	104
男	FR	5.40	4.31	1.17
	SR	46.42	11.85	1.17
	FSI	0.50	0.23	0.04
女	FR	0.00	2.93	9.13
	SR	0.00	14.65	18.26
	FSI	0.00	0.21	0.41
至興	FR	4.05	3.94	3.39
	SR	34.86	12.60	5.93
	FSI	0.38	0.22	0.14

104 年至興職業傷病事件統計表 ( 扣除上下班交通事件 )				
項目	男	女	承攬商男	承攬商女
職業傷害 ( 件 )	1	3	—	—
因公死亡事件 ( 件 )	0	0	—	—
職業病發生 ( 件 )	0	0	—	—
損失工作日 ( 天 )	1	6	—	—
職業病發生率 (%)	0	0	—	—
病假天數 ( 日 )	325	177	—	—
缺勤率 (%)	0.37	0.53	—	—
失能傷害頻率 (FR)	1.17	9.13	—	—
失能傷害嚴重率 (SR)	1.17	18.26	—	—
綜合傷害指數 (FSI)	0.04	0.41	—	—

註：1. 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害件數 × 百萬工時 ÷ 總經歷工時

2. 失能傷嚴重率 (SR) = 失能傷害日數 × 百萬工時 ÷ 總經歷工時

3. 綜合傷害指數 (FSI) =  $\sqrt{(FR \times SR) \div 1000}$

4. 職業病發生率 = 職業病發生件數 × 百萬工時 ÷ 總經歷工時

5. 缺勤率 = ( 總缺勤日數 ÷ 總工作人日數 ) × 100%

6. 缺勤者：員工因失去勞動力而缺勤，不受限工作傷害或疾病。不包括國定假日、公假、產假 ( 陪產假 )、喪假、婚假、等法定假日，僅採計病假及公傷假的資料。

7. 承攬商男為駐點保全、承攬商女為團膳廠商清潔人員。如駐點人員有請假狀況該承攬單位將派人代理，故缺勤率不列入統計。

8. 104 女性綜合傷害指數趨升，職業傷害件數 3 件均已實施對策改善結案。

## 目錄

## 前言

## 編輯方針

## 董事長的話

## 一、組織概況

## 二、客戶與夥伴

## 三、經濟永續

## 四、環境保護

## 五、社會共榮

### 1. 員工關懷

#### 1.1. 員工結構

##### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

##### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

#### 1.2. 薪資福利

##### 1.2.1. 員工薪資

##### 1.2.2. 員工福利

##### 1.2.3. 完善的退休金制度

##### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

##### 1.2.5. 和諧之勞資關係

#### 1.3. 健康安全

##### 1.3.1. 員工健康管理

##### 1.3.2. 員工健康促進

##### 1.3.3. 員工安全管理

#### 1.4. 教育訓練

##### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

##### 1.4.2. 員工學習及成效

### 2. 產品責任

### 3. 社會回饋

## 六、附錄

## 1.4. 教育訓練

企業永續經營奠基於有效的員工培訓與適性發展，因此本公司致力於規劃及推展教育訓練系統。本公司訂有「教育訓練手冊」作為展開實施訓練管理系統依據，並每年定期申請「企業人力資源提升計畫」辦理員工教育訓練，以期在強化企業體質時，亦能同時提昇員工之職涯競爭力，與員工共生共贏。本公司在 103 年通過取得人才發展品質管理系統評核證書，104 年度收到 103 年度 TTQS 申請核銷補助金額 97,960 元、104 年度 TTQS 申請核銷補助金額 48,200 元。

依據本公司「教育訓練管理辦法」，每位新進員工除進行公司規章基本課程介紹外，並進行個人資料保護、安全衛生及企業社會宣言之指導等教育訓練，再分發到各單位進行職前工作訓練；在職員工依照個人工作所需、績效評估結果及職涯發展需要，公司提供多元化豐富的學習管道與發展資源，包含在職訓練、課堂訓練、工作指導及工作輪替等。員工透過公司安排的多元教育訓練途徑，提升個人能力，間接影響組織學習氣候。在技能方面，以有系統的方法，由淺入深讓員工對此技能熟能生巧、精益求精，在自己的工作崗位都能得心應手。經由教育訓練提升員工品質意識，降低製程不良率；提升服務客戶時效，強化客戶關係，穩固營收，累積公司永續經營能力，共同達成公司年度目標。

### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

本公司訂定「績效考核辦法」於每年舉辦二次：年中考核以及年末考核，年中考績為年中調薪、升遷、員工紅利發放之基準；年終考績為年終獎金考核的依據，員工考績皆以密件處理，不得徇私洩露，104 年度定期績效考核的比例為 79.92%。

性別	直接人數	直接考核人數	考核率	間接人數	間接考核人數	考核率	主管職人數	主管職考核人數	考核率	總人數	總考核人數	總計
女	61	59	96.72%	69	69	100%	7	7	100%	137	135	98.54%
男	209	117	55.98%	103	98	95.15%	44	44	100%	356	259	72.75%
總計	270	176	65.19%	172	167	97.09%	51	51	100%	493	394	79.92%

備註：未考核人員為外籍員工 89 人、試用期員工 10 人，共 99 人。



## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

### 1. 員工關懷

#### 1.1. 員工結構

##### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

##### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

#### 1.2. 薪資福利

##### 1.2.1. 員工薪資

##### 1.2.2. 員工福利

##### 1.2.3. 完善的退休金制度

##### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

##### 1.2.5. 和諧之勞資關係

#### 1.3. 健康安全

##### 1.3.1. 員工健康管理

##### 1.3.2. 員工健康促進

##### 1.3.3. 員工安全管理

#### 1.4. 教育訓練

##### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

##### 1.4.2. 員工學習及成效

### 2. 產品責任

### 3. 社會回饋

### 六、附錄

本公司於每年發放「人力資源調查 / 個人技能評價表」給各單位主管，登錄所屬人員新增之直接線上訓練的項目，並評估熟練度，作為訓練調整之參考依據與個人之訓練成效記錄並檢視員工未來職涯發展能力。針對員工職涯發展，提供多元的訓練課程，與職位晉升做連結，作為評估晉升標準的準則。例如基層幹部訓練、時間管理與會議運作技巧、簡報技巧作為評估晉升股長或專員準則。

#### 1.4.2 員工學習及成效

本公司在 104 年透過內外訓方式，共開辦 229 課次，高達 5,220 人次參加，其中新住民訓練時數為 52 小時、外籍勞工訓練時數為 89 小時、身心障礙者訓練時數為 190.5 小時，全體員工訓練總時數達 11,815.5 小時。女性管理職中，擔任會計主管人員每年需進修達到規定之法定時數，104 年訓練時數達 184 小時，占女性管理職訓練時數 29.28%，占公司管理職訓練時數 4.78%，故女性管理職時數平均高於男性員工。男性間接人員多半參加環安衛課程且定期接受回訓課程及參加職能類課程，104 年男性間接員工修得環安衛課程訓練時數達 237 小時，職能類課程訓練時數達 2,326.25 小時，各占男性間接人員訓練時數 2.75% 及 26.96%，占公司間接人員訓練時數 4.05% 及 39.76%，女性間接人員職能類課程訓練時數則占公司間接人員訓練時數 21.23%，故男性間接人員時數平均高於女性員工。

本公司每年實施教育訓練計畫調查，展開各職級職能缺口盤查，擬定年度訓練計畫。舉辦團隊共識營提升員工士氣與凝聚力，定期舉辦健康講座等，讓員工在下班之餘，瞭解如何健康生活。依據年度環境安全衛生計劃，安排新進人員與在職人員環境安全衛生教育訓練，讓員工懂得在廠內工作時要如何保護自己，避免工安意外。經由教育訓練提升員工品質意識，降低製程不良率。提升服務客戶時效，強化客戶關係，穩固營收，累積公司永續經營能力，共同達成公司年度目標。

從下列數據顯示，本公司男、女性員工在受訓時數上並無顯著差異，證明公司在人才培育上是無性別歧視的。公司希望透過多元的學習管道，讓員工皆有機會提升自己的專業技能。



## 目錄

## 前言

## 編輯方針

## 董事長的話

## 一、組織概況

## 二、客戶與夥伴

## 三、經濟永續

## 四、環境保護

## 五、社會共榮

### 1. 員工關懷

#### 1.1. 員工結構

##### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

##### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

#### 1.2. 薪資福利

##### 1.2.1. 員工薪資

##### 1.2.2. 員工福利

##### 1.2.3. 完善的退休金制度

##### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

##### 1.2.5. 和諧之勞資關係

#### 1.3. 健康安全

##### 1.3.1. 員工健康管理

##### 1.3.2. 員工健康促進

##### 1.3.3. 員工安全管理

#### 1.4. 教育訓練

##### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

##### 1.4.2. 員工學習及成效

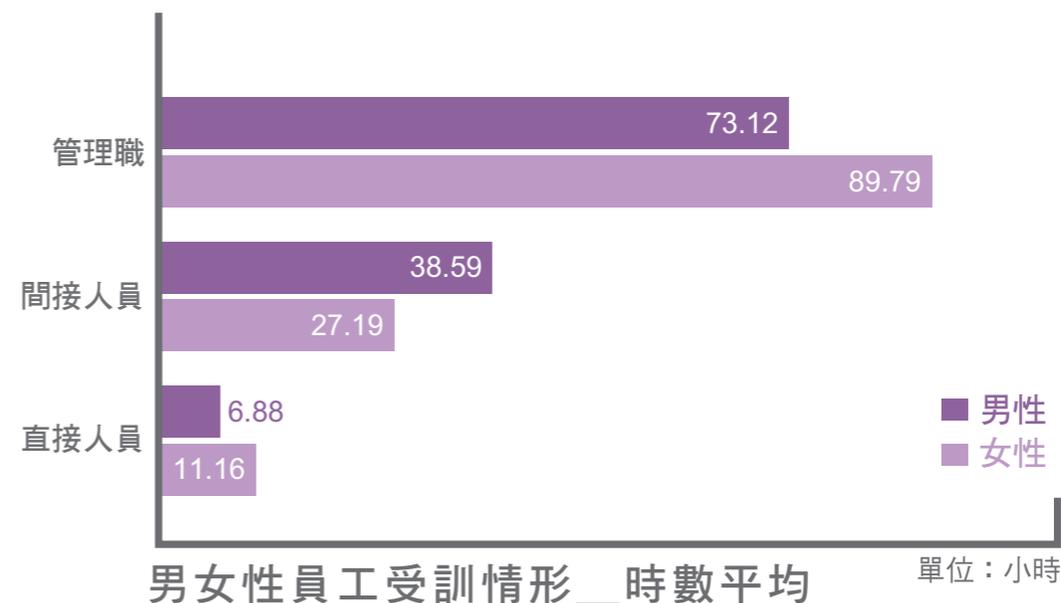
### 2. 產品責任

### 3. 社會回饋

## 六、附錄

104年男性員工受訓情形			
內外訓	人數	小時	時數平均
管理職	44	3217.25	73.12
間接人員	103	3974.75	38.59
直接人員	209	1438	6.88

104年女性員工受訓情形			
內外訓	人數	小時	時數平均
管理職	7	628.5	89.79
間接人員	69	1876	27.19
直接人員	61	681	11.16



	內外訓	新住民	外籍勞工	身心障礙勞工	一般	合計
	男	人數	0	89	6	261
	時數 /HR	0	89	190.5	8350.5	8630
女	人數	6	0	0	131	137
	時數 /HR	52	0	0	3133.5	3185.5
合計	人數	6	89	6	392	493
	時數 /HR	52	89	190.5	11484	11815.5

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

#### 1. 員工關懷

##### 1.1. 員工結構

###### 1.1.1. 穩定且健康的人力結構

###### 1.1.2. 員工多元化發展與就業機會平等

##### 1.2. 薪資福利

###### 1.2.1. 員工薪資

###### 1.2.2. 員工福利

###### 1.2.3. 完善的退休金制度

###### 1.2.4. 勞資會議及職工福利委員會

###### 1.2.5. 和諧之勞資關係

##### 1.3. 健康安全

###### 1.3.1. 員工健康管理

###### 1.3.2. 員工健康促進

###### 1.3.3. 員工安全管理

##### 1.4. 教育訓練

###### 1.4.1. 員工定期績效考核與職涯發展

###### 1.4.2. 員工學習及成效

#### 2. 產品責任

#### 3. 社會回饋

#### 六、附錄



MSA 量測系統分析



標準工時的設定與應用



量具實務管理



SPC 統計



團隊共識與凝聚力



從性別差異認識「性別工作平等法」

- 目錄
- 前言
- 編輯方針
- 董事長的話
- 一、組織概況
- 二、客戶與夥伴
- 三、經濟永續
- 四、環境保護
- 五、社會共榮
  - 1. 員工關懷
  - 2. 產品責任
    - 2.1 先期開發評估
    - 2.2 產品責任保證
- 3. 社會回饋
- 六、附錄

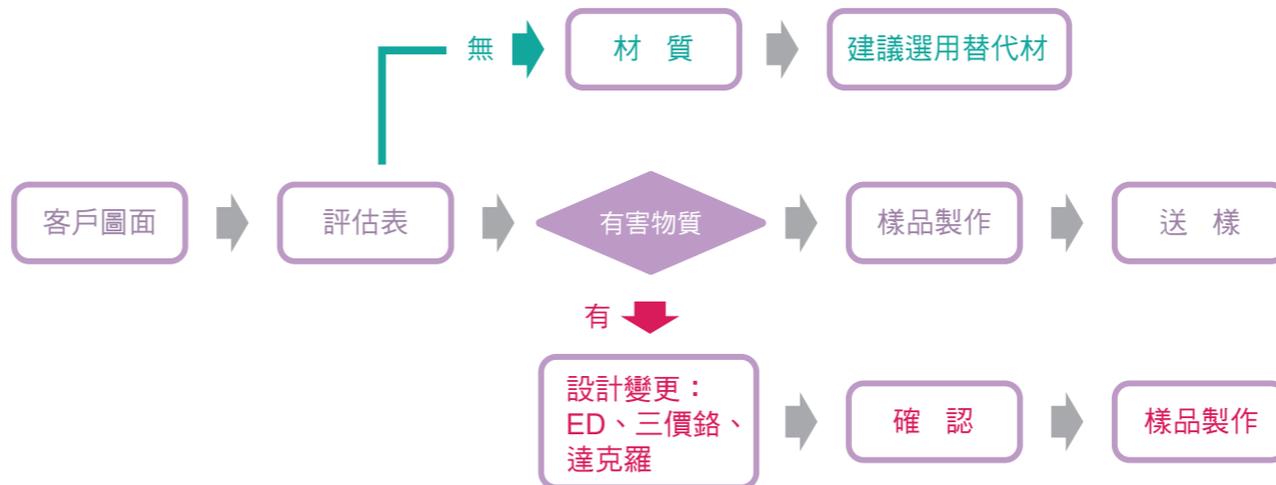
## 2. 產品責任

### 2.1 先期開發評估

日益惡化的環境污染，已是地球公民所要面臨的最大議題，在環境意識抬頭及要求下，世界各國已開始進行各種對人使環境有害物質的控管並制定各項評鑑法案來保護環境。因此為響應環境保護，本公司電鍍委外使用之三價鉻製程，將以降低毒性藥水之要求，作為本公司推動環境保護之企業社會公民責任。

104 年外作表面處理產品統計總出貨數量為：1,837,182PCS，目前符合環保政策出貨數量為：1,793,208PCS，達總數的 97.6%，其餘數量 43,974PCS(因舊機種目前持續與客戶溝通)。

同時，於開發或試作期間，依據本公司「先期產品品質規劃及管制計劃管理辦法」，產品開發設計時需考量環境面之評估，檢視客戶圖面是否有環保法規，若無則由本公司建議修改為 ED(黑色電著塗裝)、三價鉻、達克羅(又稱達克銹、鋅鉻膜、達克曼等)，104 年開發評估共 132 件，ED 27 件，三價鉻 7 件，達克羅 4 件，其餘 94 件無需表面處理，需表面處理 100% 符合環境保護規範。



## 目錄

## 前言

## 編輯方針

## 董事長的話

## 一、組織概況

## 二、客戶與夥伴

## 三、經濟永續

## 四、環境保護

## 五、社會共榮

## 1. 員工關懷

## 2. 產品責任

## 2.1 先期開發評估

## 2.2 產品責任保證

## 3. 社會回饋

## 六、附錄

## 2.2 產品責任保證

本公司為通過 ISO/TS16949、ISO 9001、ISO 14001、ISO 50001、OHSAS 18001、CNS15506 等多項國內外認證之專業精密沖壓及汽機車零組件原廠委託代工 (OEM) 製造商，相關產品包含承製安全帶扣環及其組件、煞車碟盤、單向軸承、啟動齒輪、座椅調角器 (單件及組立件)、轉向機構、平衡機構以及踏板、離合器總成等，產品類別涵蓋保安系統、引擎系統、車體及內裝系統、傳動系統，與社會大眾生活之行的安全息息相關。

依前述本公司之產品屬於汽機車之安全零組件，依照 ISO/TS16949 國際品質標準及客戶要求之重要保安要求 (CC、SC) 及圖規尺寸，從開發階段 (APQP) 即檢討失效模式 (FMEA) 並設計管制參數，品質管制計畫 (QC)、檢查基準書、作業標準書製作皆延續開發階段設計參數進行管制，從素材進料 (材質分析)、製程巡驗、出貨檢驗及相關測試皆依照品質管制計畫 (QC) 進行嚴密的品質監控，並定期做產品安全壽命 (耐久測試、高低溫循環測試..) 及相關環境法規 (REACH、RoHS..) 測試。

量測室使用精密儀器量測，包括德國 ZEISS 三次元、日本 KEYENCE 自動量測投影機、日本 Mitutoyo 粗度輪廓複合測定機、德國 ZEISS 三次元、OLYMPUS 金相顯微分析儀、維克氏硬度機等多項儀器，確保產品設計及尺寸不會產生對產品使用過程造成衝擊。產品功能方面則是更進一步由本公司試驗室使用專門測試機進行諸如硬度測試、拉力強度測試、鹽霧測試、溫濕度環境測試、耐久測試等，來達到”不接受、不製造、不流過不良品”的品質承諾，確保產品安全，保障消費者生命財產。

104 年知名車廠屢有發生召回事件 (例如安全氣囊...)，有鑒於此本公司為因應重大安全事件預防採取一連串行動，在 104 年度針對最終市場產品投保產品責任險 USD1,300 萬，以增加本公司產品對消費者的保障；本公司內部更秉持「事情一次就做好，內外顧客皆滿意」的一貫品質政策承製國內外知名汽、機車、自行車供應鏈大廠之產品，經由通過量測室精密儀器之量測，專門測試機器之檢驗以及專業第三公正單位 (諸如金屬工業研究發展中心、塑膠工業技術發展中心、車輛研究測試中心、SGS.....) 之檢測皆符合客戶要求，保證產品符合客戶安全規範及國際環保法規之要求。本公司在 104 年度無違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件。

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

##### 1. 員工關懷

##### 2. 產品責任

###### 2.1 先期開發評估

###### 2.2 產品責任保證

##### 3. 社會回饋

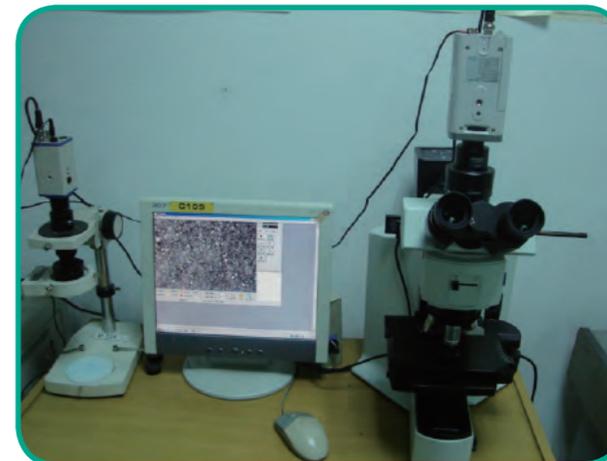
#### 六、附錄



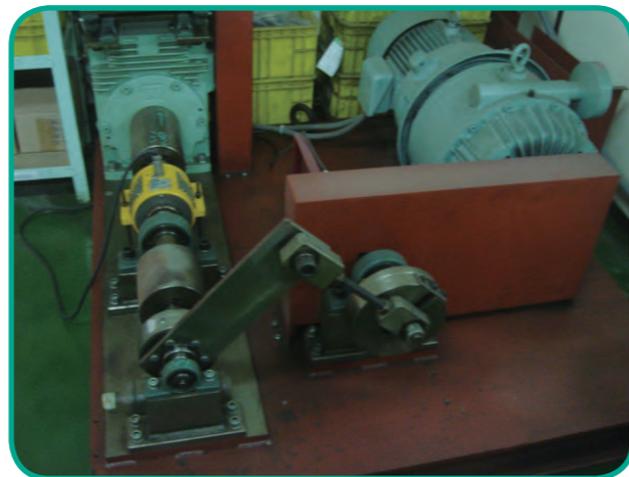
三次元



光譜儀



金相顯微鏡



耐久測試機



萬能試驗機



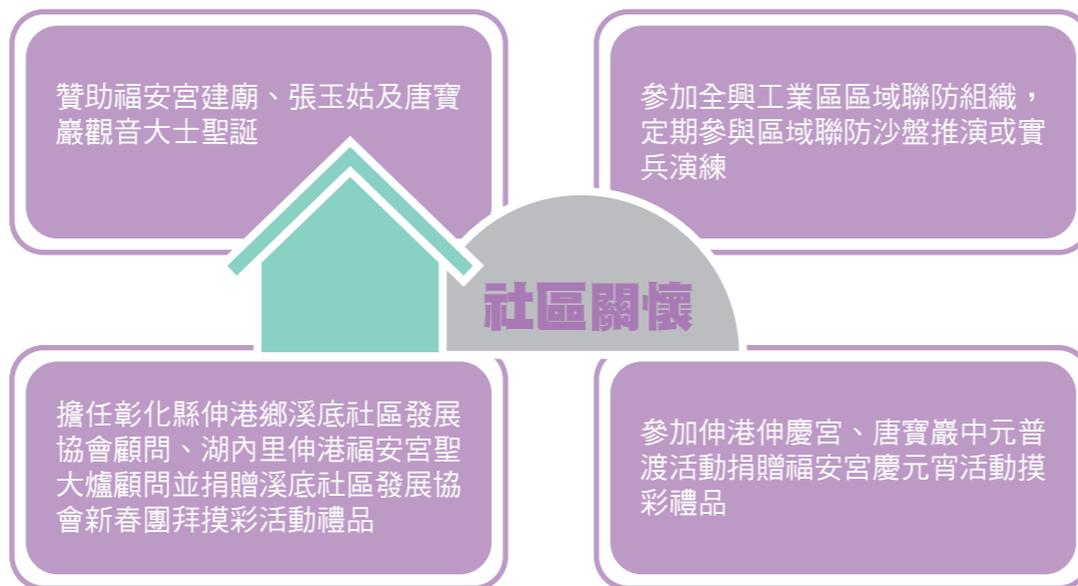
鹽霧試驗機

- 目錄
- 前言
- 編輯方針
- 董事長的話
- 一、組織概況
- 二、客戶與夥伴
- 三、經濟永續
- 四、環境保護
- 五、社會共榮
- 1. 員工關懷
- 2. 產品責任
- 3. 社會回饋
  - 3.1. 社區關懷
  - 3.2. 公益活動
  - 3.3. 產學合作
- 六、附錄

## 3. 社會回饋

### 3.1. 社區關懷

本公司 104 年度依據參與社區活動計畫，擔任彰化縣伸港鄉溪底社區發展協會顧問、湖內里伸港福安宮聖大爐顧問推展社區關懷活動如捐贈溪底社區發展協會新春團拜摸彩活動贈品、捐贈福安宮慶元宵活動摸彩禮品等，參加全興工業區區域聯防組織定期參與區域聯防沙盤推演或實兵演練，未來將秉持著回饋社會的經營理念持續參與社區活動，提升企業形象。



捐贈溪底社區發展協會新春團拜摸彩活動贈品



捐贈福安宮慶元宵活動摸彩禮品

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

##### 1. 員工關懷

##### 2. 產品責任

##### 3. 社會回饋

###### 3.1. 社區關懷

###### 3.2. 公益活動

###### 3.3. 產學合作

#### 六、附錄

## 3.2. 公益活動

本公司 104 年度參與贊助建國科大 2015 年全國機械加工創意競賽、捐贈財團法人天主教會台中教區附設彰化縣私立聖家啟智中心等，與全興工業區廠商協進會共同舉辦快樂捐血人活動，捐血人數計員工 52 人，外部廠商 20 人，250CC 血袋計 101 袋。未來將秉持著回饋社會的經營理念持續參與公益活動，回饋社會。



104 年度舉辦至興快樂捐血人活動



## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

##### 1. 員工關懷

##### 2. 產品責任

##### 3. 社會回饋

###### 3.1. 社區關懷

###### 3.2. 公益活動

###### 3.3. 產學合作

#### 六、附錄

### 3.3. 產學合作

為實現本公司經營理念中之培育人才及回饋社會，自 92 年起與秀水高工建教合作迄今累計 120 人次，目前仍在職為 7 人，其中晉升股長 1 人，晉升工程師 2 人；持續每年與大專院校合作實習，104 年度共有 7 位學生實習及合作學校之參訪行程。未來秉持公司之經營理念推動產學合作、實習與參訪，充份運用學校及廠內資源，學生能學有所用，獲得教育及經濟滿足，讓學生能適應職場，鍛練一技之長，更是技術之傳承，培育未來之人才以回饋社會。



勤益科技大學參訪



秀水高工參訪



建國科技大學參訪



目錄  
 前言  
 編輯方針  
 董事長的話

一、組織概況  
 二、客戶與夥伴  
 三、經濟永續  
 四、環境保護  
 五、社會共榮  
 六、附錄

1. 至興精機企業社會責任績效摘要  
 2. GRI G4 對照表  
 3. 獨立第三方查證意見聲明書  
 4. 聯絡資訊

## 六、附錄

### 1. 至興精機企業社會責任績效摘要

主要指標		單位	地區	102 年	103 年	104 年
一般揭露	公司治理評鑑	( 排序 %)	台灣	—	[ 上櫃 ] 組 [ 6%~20%] 註 1	[ 上櫃 ] 組 [ 6%~20%] 註 2
經濟面	銷貨收入淨額	仟元	台灣 + 海外	3,425,658	3,448,658	3,354,698
	營運成本	仟元	台灣 + 海外	2,929,567	2,910,773	2,790,524
	稅後淨利	仟元	台灣 + 海外	229,049	243,939	277,896
	母公司淨利	仟元	台灣 + 海外	220,534	224,488	251,503
	所得稅費用	仟元	台灣 + 海外	51,301	68,351	56,572
	資本支出	仟元	台灣 + 海外	94,923	81,791	73,812
	員工福利費用	仟元	台灣 + 海外	417,042	429,419	443,717
環境面 (一)	溫室氣體總排放量 ( 註 4)	公噸 CO <sub>2</sub> e	台灣	—	9,996.885	9,420.785
	直接溫室氣體排放 - 範疇一	公噸 CO <sub>2</sub> e	台灣	—	1,058.140	937.409
	間接溫室氣體排放 - 範疇二	公噸 CO <sub>2</sub> e	台灣	—	8,938.745	8,483.376
	溫室氣體排放強度 = 溫室氣體 總排放量 ( 公斤 CO <sub>2</sub> e)/ 年度 營業額 ( 仟元)	( 公斤 CO <sub>2</sub> e)/ ( 仟元)	台灣	—	4.50	4.35
	能源使用 ( 註 5)	千度	台灣	—	18,524	17,428
	能源使用 - 直接能源使用	千度	台灣	—	1,368	1,361
	能源使用 - 間接能源使用	千度	台灣	—	17,156	16,067

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

### 一、組織概況

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

### 六、附錄

#### 1. 至興精機企業社會責任績效摘要

#### 2. GRI G4 對照表

#### 3. 獨立第三方查證意見聲明書

#### 4. 聯絡資訊

主要指標		單位	地區	102 年	103 年	104 年
環境面 (二)	能源密度 = 能源使用消耗總量 (百萬焦耳) / 營業額 (仟元)	(百萬焦耳) / 營業額 (仟元)	台灣	—	8.35	8.05
	用水量	度	台灣	—	174,916	172,426
	製程用水回收量	度	台灣	—	14,530	14,324
	一般事業廢棄物產出量	公噸	台灣	—	119.87	105.24
	有害事業廢棄物產出量	公噸	台灣	—	144.48	119.06
	資源回收	公噸	台灣	—	5,967.3	5,682.8
社會面	員工數	人數	台灣 + 海外	1,342	1,459	1,328
	員工訓練時數	小時	台灣 + 海外	20,451	14,207	23,368
	申請育嬰留停人數 / 留任人數	人數	台灣	1/1	10/4(註3)	8/2(註3)
	離職率	%	台灣	3.27	2.89	2.37
	安全 - 失能傷害頻率 (失能傷害件數 / 百萬工時)	FR	台灣	4.05	3.94	3.39
	安全 - 失能傷害嚴重率 (損失工作日數 / 百萬工時)	SR	台灣	34.86	12.6	5.93
	參與社區公益活動	次數	台灣	18	14	14

註 1：第 1 屆公司治理評鑑，評鑑年度：103 年，共有 798 家上市公司及 595 家上櫃公司，本公司【評鑑結果列為前百分之六至前百分之二十之公司】。

註 2：第 2 屆公司治理評鑑，評鑑年度：104 年，共有 824 家上市公司及 623 家上櫃公司，本公司【評鑑結果列為前百分之六至前百分之二十之公司】。

註 3：103 年差異 6 人為 4 人未復職、2 人延長為 104 年。104 年差異 6 人為 1 人未復職、2 人延長、3 人 105 年復職。

註 4：溫室氣體排放以 103 年為基準年。

註 5：直接能源使用為天然氣、瓦斯、重油、汽油、柴油；間接能源使用為電力。

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

### 一、組織概況

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

### 六、附錄

#### 1. 至興精機企業社會責任績效摘要

#### 2.GRI G4 對照表

#### 3. 獨立第三方查證意見聲明書

#### 4. 聯絡資訊

## 2.GRI G4 對照表

註：1. 下面除一般揭露項目外，在考量面前打“\*”為本公司 104 年度重大考量面。

2. 以下揭露之相關績效指標，皆經外部查證，相關查證結果如外部保證聲明書。

指標編號	說明	報告內容或說明	頁碼
策略與分析			
G4-1	提供組織最高決策者的聲明，內容包含判斷與組織相關的永續性議題，及針對這些對組織具相關性的面向提出永續性策略	前言 董事長的話 四、1. 環境政策及管理系統	2 3 35
G4-2	描述關鍵衝擊、風險及機會	董事長的話 三、2. 風險管理	3 32~34
組織概況			
G4-3	說明組織名稱	一、1. 公司簡介	4,7~9
G4-4	說明主要品牌、產品與服務	一、1. 公司簡介	5~6
G4-5	說明組織總部所在位置	一、1. 公司簡介	4
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名	一、1. 公司簡介	4
G4-7	所有權的性質與法律形式	一、2. 組織架構	11
G4-8	說明組織所提供服務的市場	一、1. 公司簡介	4
G4-9	說明組織規模	一、1. 公司簡介	4
G4-10	聘僱人力分類統計	五、1. 員工關懷	44
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	五、1. 員工關懷	50
G4-12	描述組織的供應鏈	二、2. 供應鏈管理	23
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	一、2. 組織架構 二、2. 供應商管理	11 23~25
G4-14	說明組織是否具有因應相關之預警方針或原則	三、2. 風險管理	32~34
G4-15	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	本公司未參加由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議，本公司於 95 年獲得經濟部永續精銳獎，104 年由原精銳獎聯誼會召集「永續精銳聯盟」，未來將會持續參加此聯盟配合推動綠色經濟、綠色創新與環境永續，達成人、物、境共好之境界。	
G4-16	列出組織參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格	一、2. 組織架構	12

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

#### 1. 至興精機企業社會責任績效摘要

#### 2. GRI G4 對照表

#### 3. 獨立第三方查證意見聲明書

#### 4. 聯絡資訊

指標編號	說明	報告內容或說明	頁碼
鑑別重大考量面與邊界			
G4-17	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體。說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中	一、1. 公司簡介 三、1. 經營績效	4 27
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程。組織如何依循「界定報告內容的原則」	一、4. 利害關係人鑑別及重大議題決定	15
G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	一、4. 利害關係人鑑別及重大議題決定	19~21
G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	一、4. 利害關係人鑑別及重大議題決定	20~21
G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	一、4. 利害關係人鑑別及重大議題決定	20~21
G4-22	說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	本報告書為本公司發行第一本企業社會責任報告書，故無先前報告重編事宜。	
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	本報告書為本公司發行第一本企業社會責任報告書，故無先前報告重編事宜。	
利害關係人議合			
G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	一、4. 利害關係人鑑別及重大議題決定	15
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	一、4. 利害關係人鑑別及重大議題決定	19
G4-26	說明與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行	一、4. 利害關係人鑑別及重大議題決定	15~18
G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告。說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害關係人群體	一、4. 利害關係人鑑別及重大議題決定	19~22
報告書基本資料			
G4-28	所提供資訊的報告期間（如會計年度或日曆年度）	編輯方針	2
G4-29	上一次報告的日期（如果有）	本報告書為本公司發行第一本企業社會責任報告書，故上一次報告的日期。	2
G4-30	報告週期（如每年一次、兩年一次）	編輯方針	2
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	六、4. 聯絡資訊	80
G4-32	說明組織選擇的「依循」選項。說明針對所擇選項的 GRI 內容索引（詳下表）。如報告書經過外部保證／確信，請引述外部保證／確信報告	編輯方針 六、3. 獨立第三方查證意見聲明書	2 79
G4-33	說明組織為報告尋求外部保證／確信的政策與現行做法。說明組織與保證／確信雙方之間的關係。說明最高治理機構與管理階層是否參與尋求永續報告書外部認證的程序	編輯方針	2
治理			
G4-34	說明組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策	一、2. 組織架構 一、3 董事會運作	11~12 13~14
G4-35	說明最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程	一、2. 組織架構	11~12

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

#### 一、組織概況

#### 二、客戶與夥伴

#### 三、經濟永續

#### 四、環境保護

#### 五、社會共榮

#### 六、附錄

##### 1. 至興精機企業社會責任績效摘要

##### 2. GRI G4 對照表

##### 3. 獨立第三方查證意見聲明書

##### 4. 聯絡資訊

指標編號	說明	報告內容或說明	頁碼
G4-36	說明組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告	一、2. 組織架構	12
G4-37	說明利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程。如果最高治理機構委派代理人進行諮詢，描述代理人為何及任何反饋給最高治理機構的流程	一、2. 組織架構 一、4. 利害關係人鑑別及重大議題決定	12 15~21
G4-38	說明最高治理機構及其委員會的組成	一、3 董事會運作	11~14
G4-39	說明最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員（如果是，說明其在組織管理階層的功能及如此安排的原因）	一、3 董事會運作	13~14
G4-40	說明最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則	一、3 董事會運作	13~14
G4-41	說明最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程。說明是否有向利害關係人揭露利益衝突	一、3 董事會運作	13~14
G4-42	說明最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色	一、2. 組織架構	12
G4-43	說明為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施	請參考本公司 104 年年報參、公司治理報告「民國 103 年董事進修情形」及「經理人進修情形」。	
G4-44	說明最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程。說明此評量流程是否獨立進行且頻率為何。說明此流程是否為自我評估。說明因應最高治理機構於經濟、環境和社會議題之績效評量而採取之措施，至少應包括成員和組織行為的改變	一、2. 組織架構	12
G4-45	說明最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色。包括最高治理機構在實施盡職調查上的角色。說明與利害關係人之諮詢是否用於支持最高治理機構對經濟、環境和社會的衝擊、風險和機會之辨識與管理	一、2. 組織架構	12
G4-46	說明最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色	一、2. 組織架構	12
G4-47	說明最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率	一、2. 組織架構 三、2. 公司治理	12 32~34
G4-48	說明最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書，並確保已涵蓋所有重大考量面	本報告由「企業社會責任管理委員會」主任委員（董事兼總經理）審查及董事長核准。	3
G4-49	說明與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	一、2. 組織架構	12
G4-50	說明與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制	五、1. 員工關懷	47~49
G4-51	說明最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策。說明有關最高治理機構和高階管理階層在經濟、環境和社會目標的績效標準如何與薪酬政策連結	一、3 董事會運作 五、1. 員工關懷	14 47~49
G4-52	說明薪酬決定的流程。說明是否有薪酬顧問參與薪酬的制定，以及他們是否獨立於管理階層。說明薪酬顧問與組織之間是否存在其他任何關係	一、3 董事會運作 五、1. 員工關懷	13~14 47~48
G4-53	如適用時，說明如何尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合，包括對薪酬政策和提案之投票結果	五、1. 員工關懷	47~48
G4-54	說明在主要營運據點的每個國家中，組織中薪酬最高個人之年度總收入與組織在該國其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總收入之中位數的比率	五、1. 員工關懷	48

目錄

前言

編輯方針

董事長的話

一、組織概況

二、客戶與夥伴

三、經濟永續

四、環境保護

五、社會共榮

六、附錄

1. 至興精機企業社會責任績效摘要

2. GRI G4 對照表

3. 獨立第三方查證意見聲明書

4. 聯絡資訊

指標編號	說明	報告內容或說明	頁碼
G4-55	說明在主要營運據點的每個國家中，組織中薪酬最高個人年度總收入增加之百分比與組織在該國其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總收入增加百分比之中位數的比率	本公司 104 年末調薪，但因獲利較前一年度增加提撥年終獎金及員工酬勞增加，平均每人年所得增加。	
倫理與誠信			
G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	三、2. 公司治理	29~30
G4-57	說明對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制，如服務專線或諮詢專線	三、2. 公司治理 六、4. 聯絡資訊	29~32 80
G4-58	說明對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制，如透過直屬管理向上報告、舉報機制或是專線	三、2. 公司治理 六、4. 聯絡資訊	32 80
類別：經濟			
* 考量面：經濟績效			
G4-DMA	管理方針揭露	前言 董事長的話 一、2. 組織架構 一、3. 董事會運作 三、1. 經營績效 三、2. 公司治理 五、1. 員工關懷	2 3 11~12 13~14 27~29 29~30 47~50
G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	三、1. 經營績效	27~29
G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	五、1. 員工關懷	48~50
G4-EC4	自政府取得之財務補助	三、1. 經營績效 五、1. 員工關懷	28 60
* 考量面：市場形象			
G4-DMA	管理方針揭露	五、1. 員工關懷	48
G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	五、1. 員工關懷	48
G4-EC6	在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例	五、1. 員工關懷	44
* 考量面：採購實務			
G4-DMA	管理方針揭露	二、2. 供應鏈管理	23~24
G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	二、2. 供應鏈管理	23~24
類別：環境			
* 考量面：能源			

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

### 一、組織概況

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

### 六、附錄

#### 1. 至興精機企業社會責任績效摘要

#### 2. GRI G4 對照表

#### 3. 獨立第三方查證意見聲明書

#### 4. 聯絡資訊

指標編號	說明	報告內容或說明	頁碼
G4-DMA	管理方針揭露	四、1. 環安衛政策及管理系統 四、3. 節能減碳	35 41
G4-EN3	組織內部的能源消耗量	四、3. 節能減碳	41
G4-EN5	能源密集度	四、3. 節能減碳	41
G4-EN6	減少能源的消耗	四、3. 節能減碳	41~42
* 考量面：水			
G4-DMA	管理方針揭露	四、1. 環安衛政策及管理系統 四、3. 節能減碳	35 42
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	四、3. 節能減碳	42
G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量	四、3. 節能減碳	42
* 考量面：排放			
G4-DMA	管理方針揭露	四、1. 環安衛政策及管理系統 四、2. 污染防治 四、3. 節能減碳	35 36 42~43
G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）	四、3. 節能減碳	42~43
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	四、3. 節能減碳	42~43
G4-EN18	溫室氣體排放強度	四、3. 節能減碳	42~43
G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	四、3. 節能減碳	42~43
G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	四、2. 污染防治	36
* 考量面：廢污水及廢棄物			
G4-DMA	管理方針揭露	四、1. 環安衛政策及管理系統 四、2. 污染防治	35 37~40
G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排水量	四、2. 污染防治	38~39
G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	四、2. 污染防治	37~38
G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	四、2. 污染防治	40
* 考量面：法規遵循			
G4-DMA	管理方針揭露	四、1. 環安衛政策及管理系統 四、2. 污染防治	35 40
G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	四、2. 污染防治。	40
類別：社會			
子類別：勞工實務與尊嚴勞動			

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

### 一、組織概況

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

### 六、附錄

#### 1. 至興精機企業社會責任績效摘要

#### 2. GRI G4 對照表

#### 3. 獨立第三方查證意見聲明書

#### 4. 聯絡資訊

指標編號	說明	報告內容或說明	頁碼
* 考量面：勞僱關係			
G4-DMA	管理方針揭露	五、1. 員工關懷	44
G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	五、1. 員工關懷	45~46
G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	五、1. 員工關懷	47~51
G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	五、1. 員工關懷	50
* 考量面：職業健康與安全			
G4-DMA	管理方針揭露	四、1. 環安衛政策及管理系統 五、1. 員工關懷	35 52~59
G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	五、1. 員工關懷	57
G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	五、1. 員工關懷	59
G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	五、1. 員工關懷	52~59
* 考量面：訓練與教育			
G4-DMA	管理方針揭露	五、1. 員工關懷	60~61
G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	五、1. 員工關懷	61~63
G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計劃	五、1. 員工關懷	60
G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	五、1. 員工關懷	60
* 考量面：供應商勞工實務評估			
G4-DMA	管理方針揭露	二、2. 供應鏈管理	24~25
G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	二、2. 供應鏈管理	24~25
G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	二、2. 供應鏈管理	24~26
子類別：人權			
* 考量面：不歧視			
G4-DMA	管理方針揭露	二、2. 供應鏈管理 五、1. 員工關懷	24~25 44
G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	二、2. 供應鏈管理 五、1. 員工關懷	25~26 44
* 考量面：強迫與強制勞動			
G4-DMA	管理方針揭露	二、2. 供應鏈管理 五、1. 員工關懷	24~25 44
G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	二、2. 供應鏈管理 五、1. 員工關懷	25~26 44

## 目錄

### 前言

### 編輯方針

### 董事長的話

### 一、組織概況

### 二、客戶與夥伴

### 三、經濟永續

### 四、環境保護

### 五、社會共榮

### 六、附錄

#### 1. 至興精機企業社會責任績效摘要

#### 2. GRI G4 對照表

#### 3. 獨立第三方查證意見聲明書

#### 4. 聯絡資訊

指標編號	說明	報告內容或說明	頁碼
* 考量面：供應商人權評估			
G4-DMA	管理方針揭露	二、2. 供應鏈管理	24~25
G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	二、2. 供應鏈管理	24~25
G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	二、2. 供應鏈管理	24~26
子類別：社會			
* 考量面：法規遵循			
G4-DMA	管理方針揭露	三、2. 公司治理	29~30
G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	三、2. 公司治理	32
子類別：產品責任			
* 考量面：產品及服務標示			
G4-DMA	管理方針揭露	二、1. 客戶關係	22
G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	二、1. 客戶關係	22

目錄

前言

編輯方針

董事長的話

一、組織概況

二、客戶與夥伴

三、經濟永續

四、環境保護

五、社會共榮

六、附錄

1. 至興精機企業社會責任績效摘要

2. GRI G4 對照表

3. 獨立第三方查證意見聲明書

4. 聯絡資訊

### 3. 獨立第三方查證意見聲明書



目錄

前言

編輯方針

董事長的話

一、組織概況

二、客戶與夥伴

三、經濟永續

四、環境保護

五、社會共榮

六、附錄

1. 至興精機企業社會責任績效摘要

2. GRI G4 對照表

3. 獨立第三方查證意見聲明書

4. 聯絡資訊

## 4. 聯絡資訊

- 如有任何建議或問題，歡迎聯絡我們，聯絡資訊如下：

至興精機股份有限公司

管理部：劉美娘 經理

地址：彰化縣伸港鄉全興工業區工八路 3 號

電話：04-7990118 分機 120

電子郵件信箱：[gmo05@fineblanking.com.tw](mailto:gmo05@fineblanking.com.tw)

- 各利害關係人若有發現任何疑似違反道德誠信之事件，皆可透過下列方式進行舉報：

稽核室：施雅理 高專

地址：彰化縣伸港鄉全興工業區工八路 3 號

內外部申訴電話：04-7990118 分機 105

內外部申訴信箱：[gmo12@fineblanking.com.tw](mailto:gmo12@fineblanking.com.tw)

- 公司網址：<http://www.fineblanking.com.tw>

- 企業社會責任報告書查詢下載網址：

公開資訊觀測站：<http://mops.twse.com.tw/mops/web/index>

企業社會責任報告書下載網站：<http://www.fineblanking.com.tw/socialresponsibility.htm>

出版日期：105 年 8 月



**至興精機股份有限公司**  
FINE BLANKING & TOOL CO., LTD.

<http://www.fineblanking.com.tw>