

至興精機**110**年 永續報告書

Environmental, Social,
and Governance Report



GSK
FB & TOOL
FBT

目錄

CONTENT

1 前言

2

- 1.1. 關於本報告書2
- 1.2. 永續委員會主任委員的話4
- 1.3. 永續發展政策5
- 1.4. 關於至興精機7
- 1.5. 永續發展績效13
- 1.6. 利害關係人與重大議題19

2 永續治理

25

- 2.1. 公司治理25
- 2.2. 誠信經營30
- 2.3. 風險管理32

3 價值創造

38

- 3.1. 客戶服務38
- 3.2. 產品研發41
- 3.3. 供應商永續管理45
- 3.4. 品質管理49
- 3.5. 營運績效52

4 和諧職場

56

- 4.1. 員工照護56
- 4.2. 員工發展67
- 4.3. 職業安全71

5 社會關懷

80

- 5.1. 提供就業機會80
- 5.2. 社會關懷活動80
- 5.3. 外部交流82

6 環境保護

83

- 6.1. 環境管理83
- 6.2. 氣候變遷因應84
- 6.3. 能資源管理91
- 6.4. 污染防治94

7 附錄

100

- 7.1. 永續發展績效摘要100
- 7.2. 全球永續性報告協會
GRI Standards 指標內容對照表102
- 7.3. 獨立第三方查證意見聲明書108



1 前言

- 1.1 關於本報告書
- 1.2 永續委員會主任委員的話
- 1.3 永續發展政策
- 1.4 關於至興精機
- 1.5 永續發展績效
- 1.6 利害關係人與重大議題

1. 前言

1.1. 關於本報告書

本報告書為本公司發行第一本永續報告書(110年以前已發行六本企業社會責任報告書)，前一份報告書提出為110年8月，預計每年發行一次依循GRI(Global Reporting Initiative，全球永續性報告協會)之GRI永續性報導準則(GRI Standards)編撰本次報告書之架構與內容，自發性的編製與發行永續報告書，透明揭露公司所創造的價值與績效。期望藉由本報告書的發行讓各利害關係人瞭解至興精機在推永續發展的努力與成果，並作為未來持續與利害關係人溝通及內部管理的重要工具。

■ 本報告書編製原則及依循標準，本報告書是依循GRI永續性報導準則：**核心選項**

類別	永續	財務	環境	職安
				
依循標準	■ 依循GRI永續性報導準則：核心選項 ■ AA1000AS v3 當責性原則	■ 經金融監督管理委員會認可並發布生效之IFRS ■ 證券發行人財務報告編製準則	■ ISO 14001 環境管理系統 ■ ISO 14064-1 溫室氣體盤查 ■ ISO 14051 物質流成本會計查證 ■ ISO 50001 能源管理系統 ■ TCFD 氣候變遷相關財務揭露	■ ISO 45001/ CNS 45001 職業安全衛生管理系統
查驗機構	BSI 英國標準協會 台灣分公司	富鋒聯合會計師事務所	BSI 英國標準協會 台灣分公司	BSI 英國標準協會 台灣分公司

■ 報告撰寫及品質管理流程

本公司透過下面組織及程序來彙總及編輯本報告書：

由業務部、管理部、品保部、技研部、製造部等各部推行委員及種子成員組成推行小組，並由事務局負責整體規劃並發文請各部門委員及種子分工編輯，再由事務局進行資料彙總、溝通整合，初稿完成後依內部文件管理審核程序送永續委員會主任委員、董事長核閱後定稿出版。

■ 報告期間

報告書此次發行版本的數據及內容為110年（110年1月1日至110年12月31日）。

預計於111年8月發行並公告於本公司之網頁。

■ 報告範疇

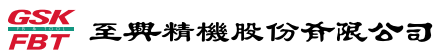
本報告書依據合併報表的原則設定組織邊界說明，財務數據來源，係經會計師出具查核報告後公開發表的合併財務報告資訊；環境及職業安全衛生之管理系統定期接受內部稽查、每年接受 ISO 14001 及 ISO 45001 的外部稽核，能源管理系統 ISO 50001 也已定期驗證取得證書，溫室氣體盤查、物質流成本會計資料及已根據 ISO 14064-1、ISO 14051 及氣候相關風險財務揭露報告書通過第三者外部查證；其他有關治理、經濟、環境、社會、勞工及人權等經營管理績效，除系統驗證、智慧財產權保護、人員結構及員工發展包括大陸及越南子公司據點，其餘經營管理績效以台灣地區為主，不包括大陸及越南子公司，揭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。110 年永續報告書數據資料引用及報告邊界與 109 年相同。

■ 報告書外部保證

本報告書於 111 年 6 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 AA1000AS v3 與 GRI 永續性報導準則進行第三方查證，查證結果符合如外部獨立保證意見聲明書 (如附錄 7.3)。

■ 聯絡資訊

至興精機永續報告書由管理部負責管理，對於本報告書內容有任何疑問或建議，誠摯歡迎透過下列方式與我們聯絡：



管 理 部 / 劉經理
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
公 司 網 址 / <http://www.fineblanking.com.tw>

■ 出版日期：111 年 8 月



永續報告書查詢下載網址

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

永續報告書下載網址：http://www.fineblanking.com.tw/ec99/rwd1280/category.asp?category_id=31



各利害關係人若有發現任何疑似違反道德誠信、環境保護及職業安全衛生之事件，皆可透過下列方式進行舉報：

稽 核 室 / 吳高專
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

1.2. 永續委員會主任委員的話

至興精機一直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，為了讓永續發展工作的推行更具效率性，在 104 年通過設置『企業社會責任委員會』，依循全球永續性報告協會 (GRI) 的第四代指南 (G4) 於 105 年 8 月發行第一本企業社會責任報告書，並榮獲 TCSA 第九屆企業永續報告獎『銅獎』。106 年 ~110 年發行每年持續發行之企業社會責任報告書，並榮獲 TCSA 第十屆 ~ 第十二屆企業永續報告類 - 電子資訊製造業組『銀獎』及第十三屆 ~ 第十四屆企業永續報告類 - 傳統製造業『銀獎』。本公司為健全永續發展之管理，110/12/21 董事會通過「企業社會責任委員會」修訂為「永續委員會」。

110 年透過社會責任與經營理念之關係強化貫徹於日常營運之中，透過內部「永續委員會」議合鑑別出利害關係人，採公司網站問卷調查利害關係人對議題之關注度，再由「永續委員會」依電子檔問卷調查衝擊度，並進行內部議合鑑別出利害關係人關心的重大議題，在本報告書中揭露過去一年的執行成果。

在公司治理方面，110 年持續推展永續發展等內部宣導，以期深入公司治理之推展方向；本公司公司治理評鑑自第一屆到第八屆 (111 年 4 月評鑑 110 年度) 排序均在〔上櫃〕組〔6%~20%〕。

在經濟面部份，我們將經營成果回饋與股東和員工，110 年公司每股盈餘 2.40 元，股東權益報酬率 10.06%；配發現金股利 1.6 元/股，現金股利佔當年度盈餘之 66.81%；與員工利潤共享方面，員工福利費用總支出 407,455 仟元，較 109 年成長 15.43%。

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、管制產品有害物質之環安衛政策及各相關之管理系統運作，各項環境面向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：因新增產線及訂單致溫室氣體的直接溫室氣體排放及輸入能源的間接溫室氣體排放合計 110 年較 109 年增加 13.54%，而溫室氣體排放強度 110 年較 109 年下降 8.60%；能源耗用 110 年也因此較 109 年增加 12.87%，能源密集度 110 年較 109 年下降 9.13%；資源回收 3,327 公噸等。

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；同時從在 104 年起除原有之供應商管理外，推動供應商永續宣導活動，110 年新增 38 家供應商簽署供應商企業社會責任聲明書，已收回 38 家佔發出比率 100%；在員工方面，除了各員工福利外，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，110 年持續推展健康資訊系統，與員工建立另一個知性的互動平台，提供健康 e 化資訊，健康自主管理 e 化登入。

展望永續未來：本公司將經營理念及核心價值融入企業永續涵蓋經濟、社會、環境三大範疇，持續透過公司治理及『永續委員會』運作，依循 GRI 永續性報導準則佐以環境、職業安全衛生、品質、個資、能源、溫室氣體盤查等各項管理系統及豐田生產方式 (Toyota Production System, TPS)、全面生產保養 (Total Productive Maintenance, TPM) 改善活動的推行，有效減緩或消除風險，以實際的作為持續支持全球永續行動，更期盼能達成滿意的股東、愉悅的顧客、精實的流程、員工對核心價值認同、回饋社會。

永續委員會主任委員

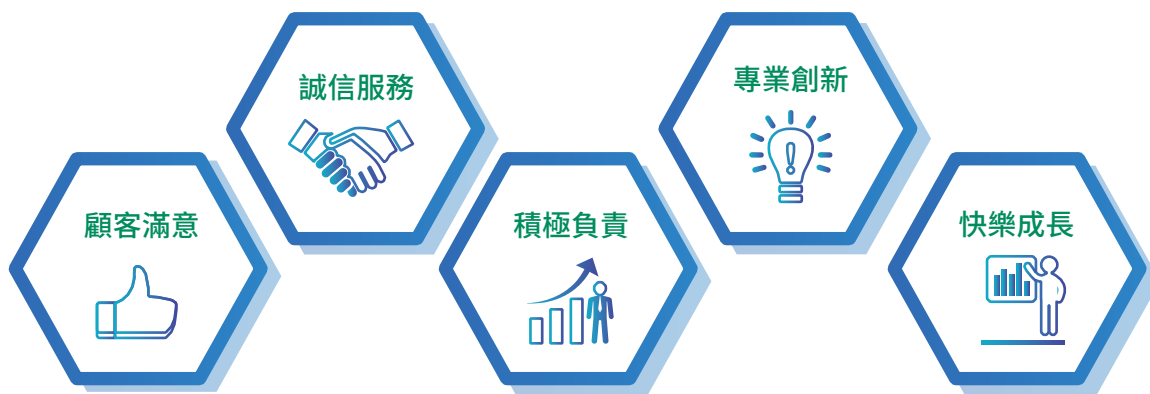
董事兼總經理 吳宗明



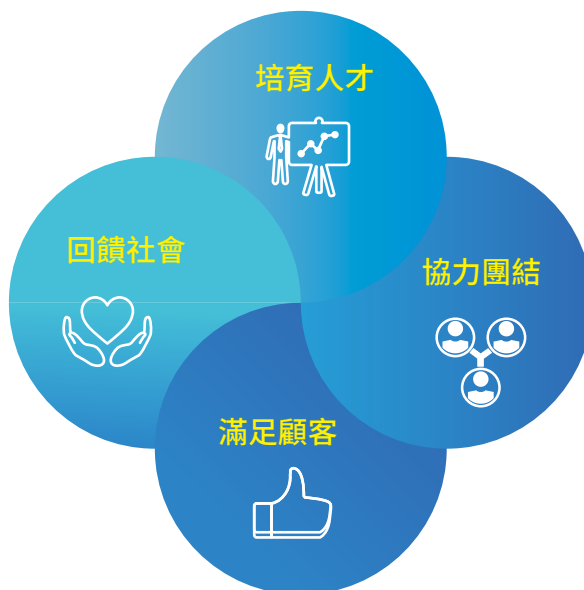
1.3. 永續發展政策

至興精機為全球汽機車供應鏈中的一員，以『至上服務 興榮全球』最高目標，以永續經營的誠信態度持續進行公司各項經營活動，同時也與員工、股東、顧客 / 客戶、供應商 / 承攬商、政府機關、集團等利害關係人建立良好互動，共同致力於未來與利害關係人共享永續價值。

■ 公司核心價值



■ 公司經營理念



■ 永續發展執行方針

在公司治理方面除了注重企業永續發展，追求獲利與成長外，同時致力於產品的製程優化及開發新的產品 / 技術，以提高顧客滿意度，延伸管理供應鏈共同致力於維持良好法規遵循紀律及環境保護；環境永續方面，持續推動節能減廢、落實溫室氣體減量，推展環境保護管理盡一己全球公民之責；在社會關懷方面，強化勞資關係及員工認同，規劃員工的培訓與適性發展，提升員工健康管理與促進、建構安全衛生環境，並積極參與社會關懷活動。

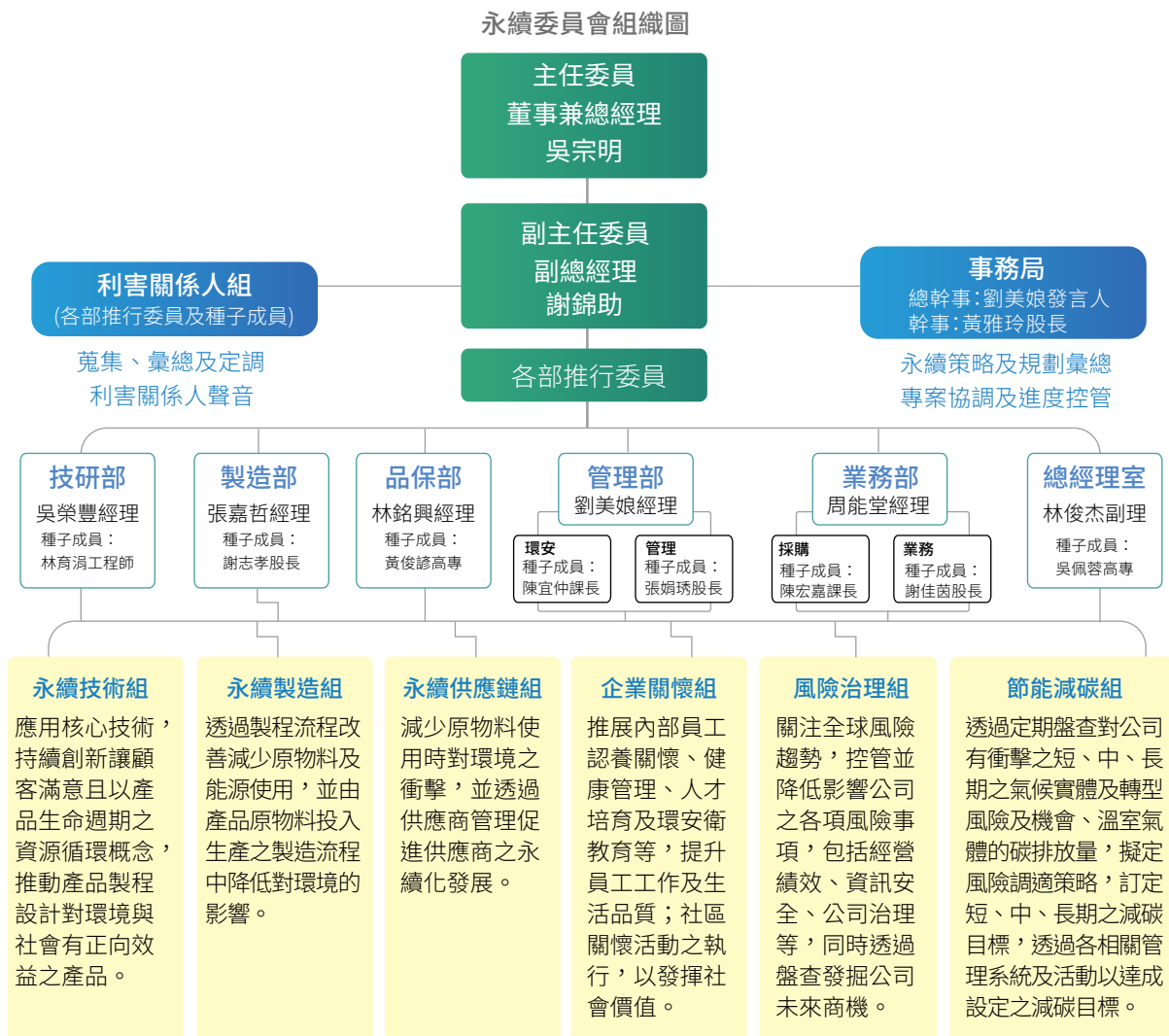
至興精機股份有限公司

董事長 吳崇儀



■ 永續委員會

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，為了讓永續發展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)」，於在 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符合 GRI 準則架構之永續管理系統。110/12/21 董事會通過「企業社會責任委員會」修訂為「永續委員會」如下組織圖，本公司為健全永續發展之管理，由管理部 (事務局) 負責推動永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並於每年終了後五個月向董事會報告實施成效。



永續委員會運作方式

- ▶ 每年召開 1 次年度會議，由各小組相關部門說明推動永續發展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)。
- ▶ 每年完成前一年度永續報告書之編製。
- ▶ 每年主題績效 (經濟、環境、社會) 定期檢討，並於每年終了後五個月向董事會報告永續發展執行的績效成果。
- ▶ 每年於年報揭露履行永續發展情形。

部門別	永續項目		
	經濟	環境	社會
業務部	◎	□	○
管理部	◎	◎	◎
品保部	○	□	◎
技研部	○	◎	◎
製造部	○	○	○
◎ 主辦 ○ 協辦 □ 相關			

1.4. 關於至興精機

1.4.1. 公司介紹

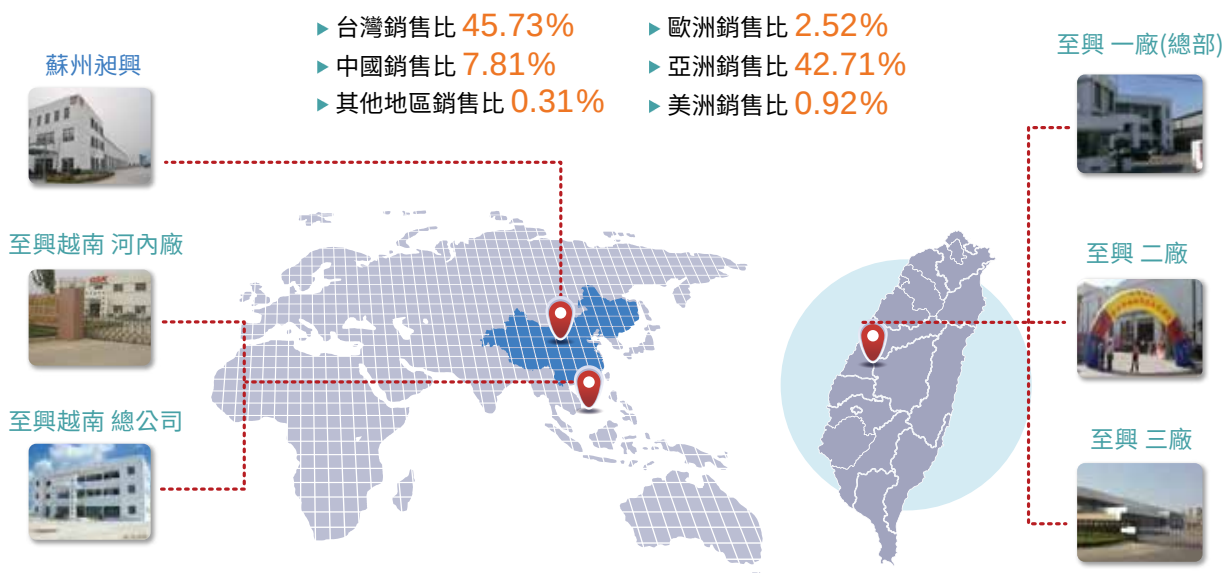
1.4.1.1. 根植台灣全球佈局

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 34 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。

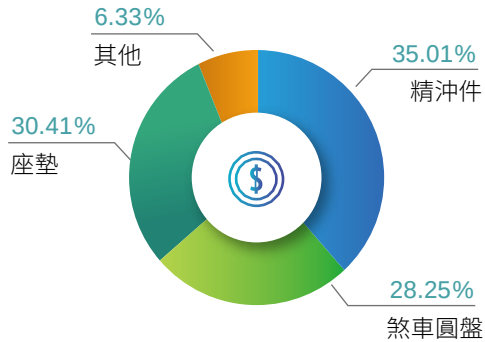
110 年銷售營業額區域分布比例及海外營運分支機構如圖示。

GSK FBT 至興精機股份有限公司			
創立日期	資本額	營運總部	員工總人數 (期末)
77 年 3 月 17 日	756,617,400 元	彰化縣伸港鄉全興工業區工八路 3 號	1,038 人 (台灣 378 人)
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, DongNai Province, Vietnam.		
至興越南河內廠	Lot 6, PhuNghia Industrial Zone, Chuong My Dist, Ha Noi City, VIETNAM.		



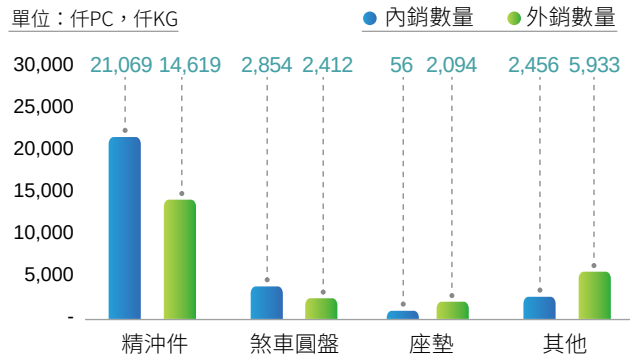
本公司及關係企業所經營之業務主要包括汽、機車、特種車用品、精密沖壓零件、座椅之製造、加工、買賣、進出口。有關前項產品之設備、模治具之製造及買賣業務及進出口業務。

占本年度主要產品累計營業收入百分比(%)



說明：其他包含調角器、齒輪件、原料、鋼板、素材、試作件

110年度內、外銷主要產品數量



說明：其他包含調角器、齒輪件、原料、鋼板、素材、試作件

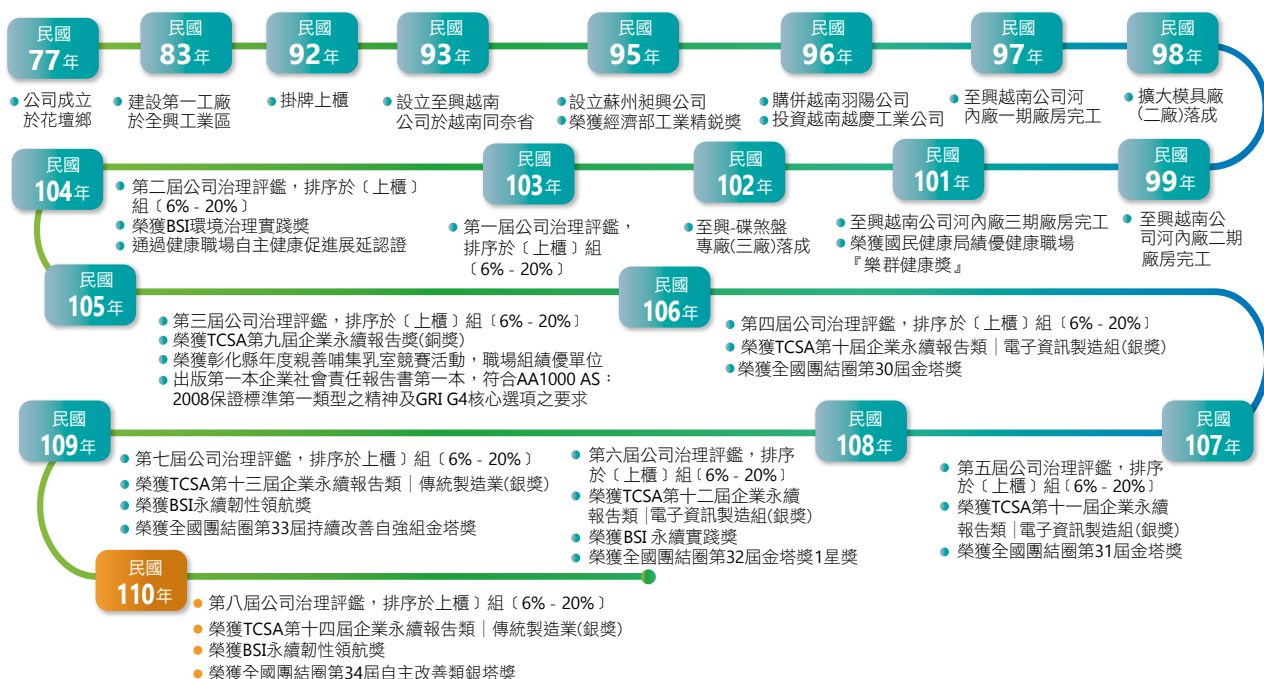
1.4.1.2. 公司之經營理念及經營使命、核心價值



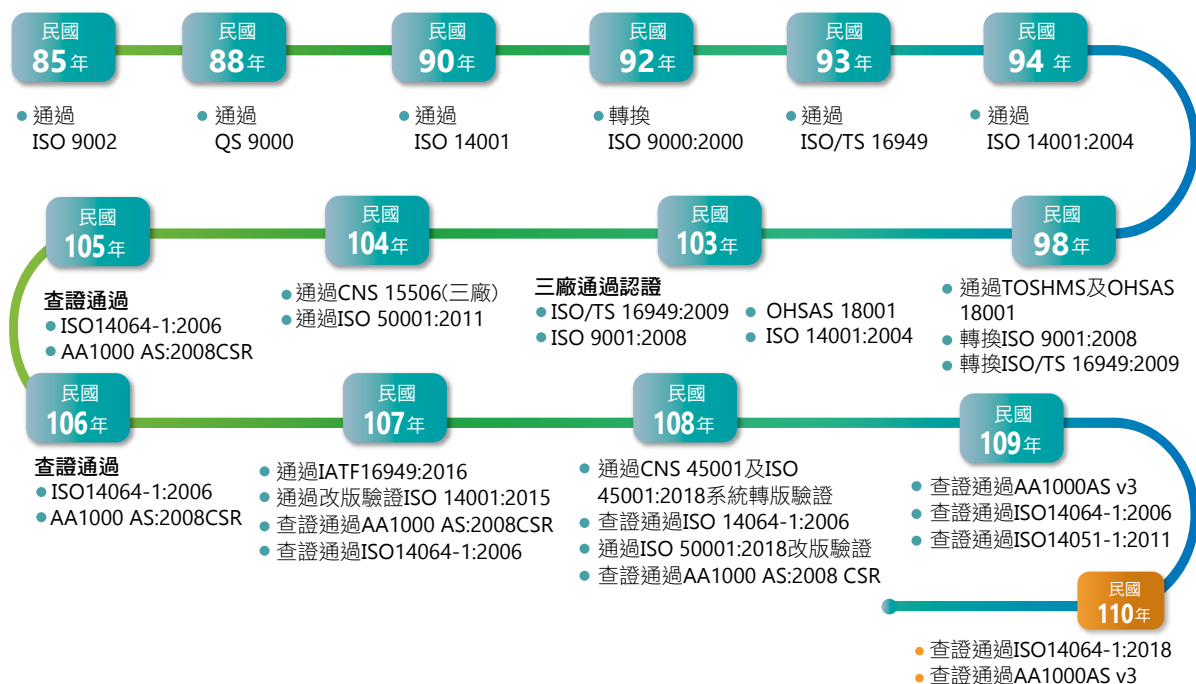
經營使命
「沖」的專業「停」的精準，
以智慧、技術的結晶，
成為值得信賴的提供者、
帶給人類永不停止的轉動



1.4.1.3. 公司發展



1.4.1.4. 公司通過驗證



台灣營運據點

至興驗證取得之證書





■ 大陸營運據點

蘇州昶興驗證取得之證書



■ 越南營運據點

至興越南驗證取得之證書



1.4.1.5. 本公司 110 年獲獎獎項



110 年 11 月榮獲 TCSA 第十四屆企業永續報告類 - 傳統製造業 **銀獎**



110 年榮獲 BSI 永續韌性 **領航獎**



110 年參加持續改善活動 (團結組自主改善類) 第三十四屆全國團結團競賽，榮獲 **銀塔獎**殊榮



榮獲彰化縣 109 年度超額進用身心障礙者優良廠商 **一等獎**

1.4.2. 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，為了秉持服務顧客，不斷的精進並提昇精密沖壓技術，並滿足顧客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：

► 汽車類產品



► 機車類產品



► 自行車類及其他類產品



1.5. 永續發展績效

永續執行方針相關議題	關鍵因素	績效成果指標	108 年成效	109 年成效	110 年成效	未來持續行動方案
永續發展	持續追求獲利與成長	- 股東權益報酬率至少 10% 以上 - 營業淨利率至少 12% 以上	- 股東權益報酬率 4.84% (註 1) - 營業淨利率 6.34%(註 1)	- 股東權益報酬率 5.85% (註 1) - 營業淨利率 8.13%(註 1)	- 股東權益報酬率 10.06% (註 1) - 營業淨利率 12.07% (註 1)	- 持續投資模具及產品開發以取得未來成長動能。 - 透過專利申請著重於強化智慧財產權，鼓勵「創新」、掌握「專利」，台灣及大陸營運據點 110 年通過 3 件專利申請及 14 件實用性專利尚在審核中，持續創造競爭優勢。 - 持續推展 TPS、TPM 等活動優化生產動線及提升效率，維持獲利。 - 持續強化客戶服務及產品服務之行動，提高客戶滿意度及訂單採購率。
服務客戶	持續改進服務客戶行動	客戶滿意度平均 75% 以上	客戶滿意度平均 83.33%	客戶滿意度平均 81.35%	客戶滿意度平均 82.86%	- 新產品開發市場行動：掌握及配合現有顧客發展方向及法規需求，並隨時關注客戶新開發機種的時程與後續市場需求，以增加新產品線的銷售機會。 - 建置 AI 系統與客戶技術交流節省模具成本及縮短開發時程。 - 產線變化需求符合客戶排程變化，提供 CP 產品節省成本及組立時間。 - 透過產品初期開發評估回饋進度、快速訂單回覆及客訴回饋、顧客拜訪計畫實施，致力提供顧客最好的服務，鞏固顧客滿意及忠誠度。 - 針對滿意度調查之結果，訂定改善方案，以提高顧客滿意度。
供應鏈管理	提高在地化製造及降低供應風險	- 在地供應商採購金額比例 85% 以上 - 供應商實地評鑑平均 80 分以上	- 國內供應商採購比例 89.2% - 供應商實地評鑑平均 85.9 分	- 國內供應商採購比例 87.0% - 供應商實地評鑑平均 85.2 分	- 國內供應商採購比例 87.0% - 供應商實地評鑑平均 87.7 分	- 持續分散單一供應風險及提高在地採購比率。 - 透過供應商輔導及評鑑計劃實施，提高供應商交期及品質以減少進貨影響製造時程之風險。

永續執行方針相關議題	關鍵因素	績效成果指標	108 年成效	109 年成效	110 年成效	未來持續行動方案
法規遵循	持續提升員工對於法規之認知與遵循，與客戶及供應商共同致力於維持良好法規遵循紀律	- 員工相關法規教育訓練達成 100% - 避免違規情事發生	- 安全衛生、個資、能源等年度教育訓練達成率 100% - 無。	- 安全衛生、個資、能源等年度教育訓練達成率 100% - 無。	- 安全衛生、個資、能源等年度教育訓練達成率 100% - 無。	- 每月由法規查核人員進行環安衛、財務、工商、個資及勞動等相關法令有關之法規查核，以確認法令之符合度及即時改善作業，建立風險預警機制。 - 持續實施法規教育訓練。
節能減廢	降低能源使用量、提高製程用水回收比率、減少廢棄物量	- 能源使用年減 1% 以上 - 製程用水回收至少年增 0.5% 以上 - 事業廢棄物產出量年減 3% 以上	- 能源使用年減 9.98% - 製程用水回收年增 8.17% - 事業廢棄物產出量年減 28.52% (註 2)	- 能源使用年增 1.44% (註 3) - 製程用水回收年增 12.7% - 事業廢棄物產出量年減 46.54% (註 2)	- 能源使用年增 12.87% (註 3) - 製程用水回收年增 9.81% - 事業廢棄物產出量年增 17.63% (註 2)	- 持續推動 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 50001 能源管理系統。 - 確實遵守法規要求，優先採購節能產品。 - 持續推動製程優化提供回收用水量。 - 持續推動源頭減廢及廢棄物再利用。 - 提升全員節能及減廢意識。
溫室氣體減量	減少溫室氣體總排量	溫室氣體總排量至少年減 1% 以上	溫室氣體總排量年減 13.91%	溫室氣體總排量年增 0.42% (註 3)	溫室氣體總排量年增 13.54% (註 3)	透過 ISO 50001 能源改善專案持續推動節能減碳措施。
強化勞資關係及員工認同	維持員工溝通管道暢通及強化員工認同	- 內部顧客滿意達成率 95% 以上 (1- 淨離職)* 認養服務員工達成率] - 零勞資糾紛損失	- 內部顧客滿意年達成率 83.02% (註 4) - 勞資糾紛損失 0	- 內部顧客滿意年達成率 97.94% - 勞資糾紛損失 0	- 內部顧客滿意年達成率 97.81% - 勞資糾紛損失 0	- 持續強化員工對核心價值『快樂成長』認同 - 維持員工溝通管道暢通
建構安全衛生環境	透過管理系統提供員工安全衛生環境	- 重大職災件數 0 件 - 失能傷害頻率小於 5 及嚴重率小於 10	- 無重大職災件數 - 失能傷害頻率 0 及嚴重率 0	- 無重大職災件數 - 失能傷害頻率 0 及嚴重率 0	- 無重大職災件數 - 失能傷害頻率 0 及嚴重率 0	持續推展 ISO 14001 及 ISO 45001 等環境及職業安全衛生管理系統，透過環安衛管理方案持續改善建構安全衛生環境。

永續執行方針相關議題	關鍵因素	績效成果指標	108 年成效	109 年成效	110 年成效	未來持續行動方案
提升員工健康管理與促進	持續推展健康管理及促進活動	● 健康促進活動健康管理追蹤年達成率 97% 以上	● 健康促進活動健康管理追蹤年達成率 97.7%	● 健康促進活動健康管理追蹤年達成率 98%	● 健康促進活動健康管理追蹤年達成率 98.4%	● 持續每月推展員工自我健康管理活動 ● 持續每季推出員工健康促進活動
積極參與社會關懷	積極參與社區活動	● 參與社區公益活動次數	● 參與社區公益活動 21 次	● 參與社區公益活動 20 次	● 參與社區公益活動 16 次	● 持續進行各項社會參與

註：1.110 年營業淨利率及股東權益報酬率達成：

在 109 年起受 COVID-19 新冠病毒肆虐下對全球各供應鏈影響，造成全球經濟振盪，致使 109 年度整體營收衰退，110 年因新開發件量產及原有客戶訂單量逐步回升下，較 109 年營收會有大幅成長加上 110 年台灣及越南營運據點新增哈雷鍛造零件專線及 HONDA 四輪新座椅量產，110 年合併營收淨額較同期成長 30.99%，使整體合併稅後淨利成長 76.47%。

2.108 年~109 年事業廢棄物較同期減少：係因 108 年 3 月導入電鍍污泥乾燥機及訂單減少所致，110 年事業廢棄物增加因 109 年增加新電鍍（鍍鋅線）量產將委外轉內作致電鍍污泥增加。

3.110 年因新設鍛造件加工線及委外轉內作之新電鍍（鍍鋅線）量產，兩條新增產線佔總能源使用量及溫室氣體總排放量為 11.81% 及 11.8%，致能源使用量及溫室氣體總排放量較 109 年增加 12.87% 及 13.54%。

4. 內部顧客滿意年達成率較同期衰退：

其中一項指標為（1-淨離職），因台灣營運據點在 107 年第四季起因中美貿易談判影響美國及大陸市場訂單減少，加班減少因而外籍勞工到期未再續約或提前解約，台籍員工也因此離職增加，致 108 年離職率增加。



■ 永續發展執行方針與聯合國永續發展目標 (SDGs)



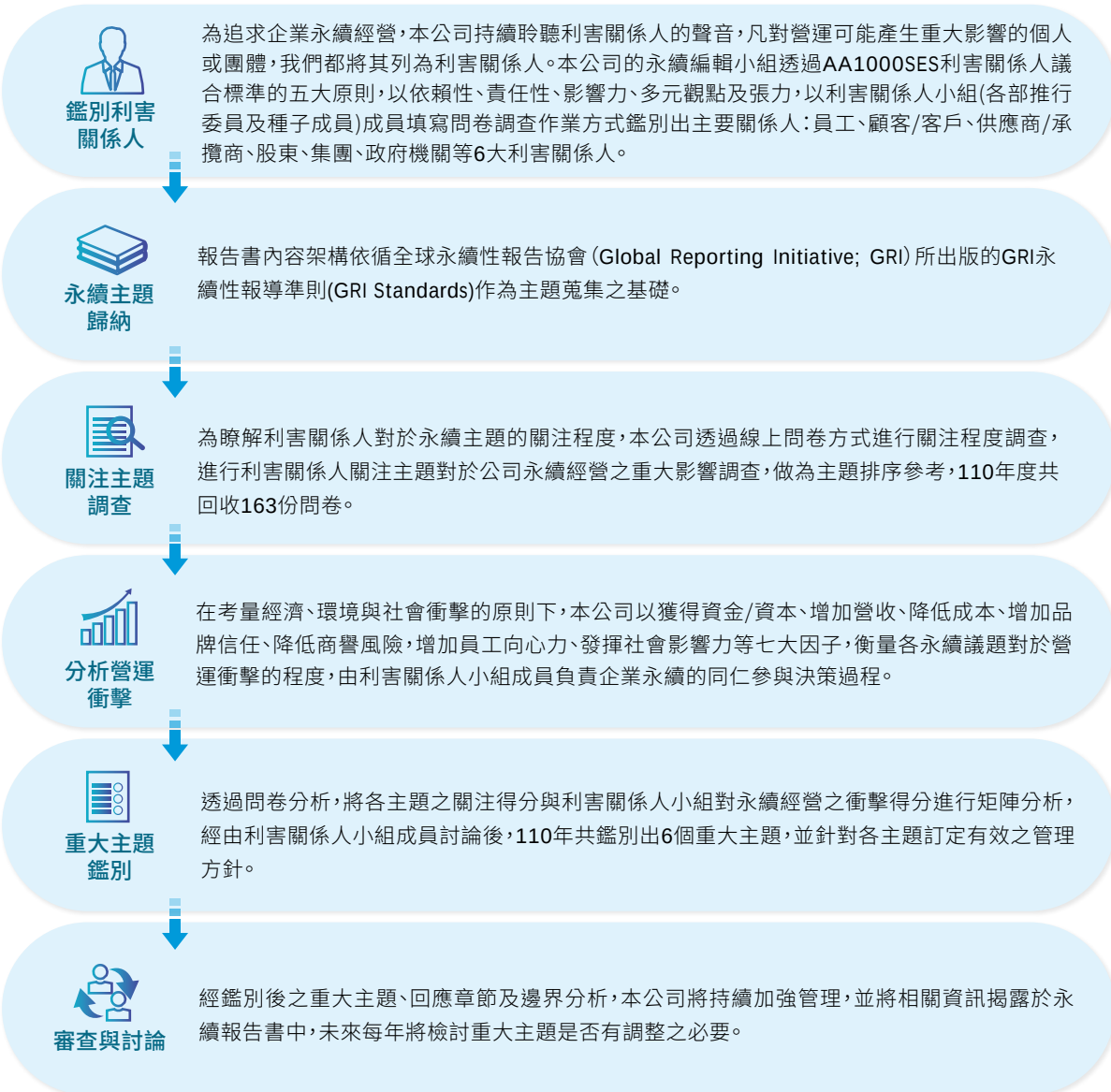
■ 實踐聯合國永續發展目標 (SDGs)

目標	永續發展目標 細項目標	至興摘要績效
	3.4 促進心理健康	• 110 年度實施醫師、物理治療師、心理諮商師諮詢提供健康相關服務，總計服務人數共 182 人次。 • 110 年度零職業病件數。
	3.8 確保健康及促進福祉	• 每月的健康自主健康管理量測體重、血壓及腰圍，110 年度總參加人次 3,119 人次。 • 每季舉辦不同主題的健康促進系列活動如至興射飛鏢趣味競賽 110 年度總參加人次 903 人次。 • 透過健康資訊系統，設定個人管理權限 E 化健康自主管理、健康檢查查詢，並提供每月健康促進訊息宣導等強化員工健康意識。
	3.9 減少危險排放空污等以減少可能疾病及死亡人數	• 110 年直接溫室氣體排放 + 能源間接溫室氣體排放量因新增 2 條產線較 109 年上升 13.54%。 • 110 年度零職業傷害件數，綜合傷害指數 (FSI) 0。
	4.3 男女公平的增加職能	• 台灣與海外子公司，110 年度總訓練時數達 12,063.5 小時，在台灣營運據點平均每人受訓時數：男性 23.85 小時、女性 23.11 小時。
	5.1 消除對於婦女的歧視。	• 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。
	5.2 消除對於婦女的剝削。	• 110 年新供應商 38 家進行環境標準及社會標準篩選之確認比例為 100%。
	6.3 及 6.4 水資源管理	• 總取水量 176.650 百萬公升、廢水排放水量 193.567 百萬公升、110 年耗水量為 -16.917 百萬公升，回收率達 9.81%。
	7.3 提高能源效率改善	• 110 年共完成 7 項節能專案，共節能 1,240,592 百萬焦耳，並減少 175 公噸 CO₂e 之排放，及節省能源成本 114 萬元，104 ~ 110 年平均年節電率達 2.175%。
	8.1 永續的經濟成長	• 110 年合併稅後淨利成長 76.47%；其中淨利歸屬予母公司業主增加 75.81%。 • 本公司台灣營運據點 110 年度及 109 年度平均員工福利費用成長 12.54%。
	8.5 提供好的工作機會	• 雇用當地居民為高階管理階層的比例在台灣及大陸營運據點主管 100% 均聘任當地；在越南營運據點課級以上主管 77.8% 聘任自越南當地。

目標	永續發展目標細項目標	至興摘要績效
	8.8 促進工作環境的安全	- 台灣營運據點辦理職安訓練共 15 梯次、受訓人次達 293 人次。 - 台灣營運據點零重大職災。
	9.4 創新與研發	110 年台灣及大陸營運據點通過 3 件專利，自 101 年起累計共通過取得專利 50 件。
	12.4 減少廢棄物管理	109 年取得 BSI 查證 ISO 14051:2011 環境管理 - 物質流成本會計。 110 年台灣營運據點事業廢棄物回收率達 95.02%。
	12.6 永續報告	- 自 104 年開始出版 CSR 或永續報告書，並在公司官網建置企業社會責任專頁，完善非財務資訊揭露。 - 自 104 年起進行直接及能源間接溫室氣體排放量盤查，並自 109 年起增加其他間接排放量估算，而且自 104 年起均經第三方查驗機構查證通過。
	16.1 減少各種形式的傷害及死亡率	110 年無發生任何職災事件 (扣除上下班交通事故) 及職業傷病事件。 110 年度安全動作觀察暨虛驚事故調查 110 年年目標為 60 件，實績 83 件。
	16.3 促進符合國家與國際的法則	110 年無因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處罰款。 110 年並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銷售地法規和客戶要求的規約事件。 110 年無發生環境洩漏事件，亦無其他違反環境法律和法規被處罰款，以及所受罰款以外之制裁。

1.6. 利害關係人與重大議題

本公司用心經營與傾聽利害關係人聲音，建立透明、有效的多向溝通管道，本著企業開放的態度接納各方多元意見，藉由利害關係人的辨識與溝通獲得寶貴的意見，了解利害關係人的需求及對公司的期許，進一步作為公司決策的參考，更希望能在經營活動的多元面向上，與利害關係人共創、共享最大利益。本公司對利害關係人及關注主題鑑別程序如下：



1.6.1. 利害關係人鑑別與溝通

1.6.1.1. 鑑別利害關係人

為追求企業永續經營，本公司持續聆聽利害關係人的聲音，凡對營運可能產生重大影響的個人或團體，我們都將其列為利害關係人。本公司的利害關係人小組(各部推行委員及種子成員)透過 AA1000SES 利害關係人議合標準的五大原則，以依賴性、責任性、影響力、多元觀點及張力，以利害關係人小組填寫問卷調查作業方式鑑別出主要關係人：員工、顧客/客戶、供應商/承攬商、股東、集團、政府機關等 6 大利害關係人。



1.6.1.2. 利害關係人溝通管道與頻率

至興精機除了透過各部門業務與利害關係人保持互動外，亦重視各方利害關係人的意見，依照不同利害關係人及其所關注議題，透過各種適切的溝通管道予以回應。並在官方網站成立企業社會責任專區，設有外部溝通信箱 gmo05@fineblanking.com.tw，做為公司與利害關係人之基本溝通管道。

利害關係人	溝通管道與頻率	關注議題
 員工	• 職工福利委員會 (不定期) • 公司公告 (不定期) • 提案改善制度 (不定期) • 勞資會議 (每季) • 員工信箱 (常設) • 職業安全衛生委員會 (每季) • 員工心理諮商與輔導 (每月)	• 員工福利與薪資 • 職場安全及健康管理 • 人才培育及發展 • 營運財務績效 (獲利能力) • 勞資關係 • 人才招聘與留才
 顧客 / 客戶	• 業務會議 (不定期) • 顧客拜訪 (不定期) • 顧客滿意度調查 (每年) • 客訴管理制度 (不定期) • 投保產品責任險 (每年)	• 客戶關係管理 • 技術研發 • 採購政策及供應商管理 • 環境保護管理系統 • 氣候變遷及節能減碳 • 職場安全及健康管理
 供應商 / 承攬商	• 供應商會議 (不定期) • 承攬商教育訓練 (不定期) • 供應商稽核 (每年) • 供應商評鑑 (每月) • 供應商問卷調查 (每年)	• 採購政策及供應商管理 • 營運財務績效 (獲利能力) • 環境保護管理系統 • 職場安全及健康管理
 股東	• 召開股東大會 (每年) • 公開發布財務報告 (每季) • 公開發布合併營收 (每月) • 發言人及投資人關係部門 (不定期) • 公開資訊觀測站 (定期及不定期) • 公司網站 (不定期)	• 營運財務績效 (獲利能力) • 技術研發 • 永續發展策略

利害關係人	溝通管道與頻率	關注議題
 集團	● 召開股東常會 (每年) ● 召開董事會 (每季) ● 公開資訊觀測站 (定期及不定期) ● 公司網站 (不定期) ● 集團活動 (每年 / 每季) ● 財務等相關資訊 (每月) ● 經營檢討會議 (每月)	● 營運財務績效 (獲利能力) ● 技術研發 ● 職場安全及健康管理 ● 員工福利與薪資 ● 永續發展策略 ● 氣候變遷及節能減碳
 政府機關	● 往來函文及電子郵件 (不定期) ● 主管機關舉行宣導會、公聽會 (不定期) ● 發布函令 (不定期) ● 能源耗用管理 (每年) ● 水資源回收及再利用 (不定期) ● 公開資訊觀測站 (定期及不定期) ● 環保法規查核及依法申報 (定期)	● 環境保護管理系統 ● 職場安全及健康管理 ● 員工福利與薪資 ● 氣候變遷及節能減碳 ● 循環經濟 ● 資訊安全管理 ● 溫室氣體排放及管理

1.6.2. 重大議題分析與回應

1.6.2.1. 永續主題歸納

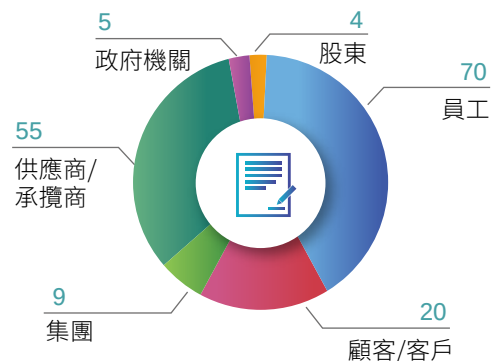
為了讓資訊揭露更為聚焦，蒐集經濟、環境及社會構面各 13 個議題共 39 個議題，由利害關係人小組 (各部推行委員及種子成員) 等參與電子檔問卷調查，選出經濟、環境及社會構面各 10 個議題共 30 項議題，進行利害關係人關注主題及衝擊度對於公司永續經營之重大影響議題問卷調查。

經濟面議題	環境面議題	社會面議題
1 公司治理 2 永續發展策略 3 營運財務績效 4 智慧財產權保護 5 風險管理 6 道德與倫理行為準則 7 技術研發 8 客戶關係管理 9 資訊安全管理 10 採購政策及供應商管理	1 環境保護管理系統 2 氣候變遷及節能減碳 3 溫室氣體排放及管理 4 循環經濟 5 水資源再利用與廢水排放污染防治 6 空氣污染防治 7 廢棄物管理 8 化學品(有害物質)管理 9 周界噪音管理 10 有關環境保護法的法規遵循	1 職場安全及健康管理 2 勞資關係 3 員工多元組成及兩性平等 4 人才培育及發展 5 員工福利與薪資 6 社區參與與社會回饋 7 利害關係人溝通 8 產品標示及產品健康安全 9 人才招募與留才 10 客戶個資的保護

1.6.2.2. 關注主題調查

為瞭解利害關係人對於永續主題的關注程度，決定重大議題的關鍵之一。根據利害關係人互動性、影響性與重要性原則，定義關鍵的利害關係人透過本公司的公司網站線上問卷方式進行關注程度調查，110 年共回收 163 份問卷調查。

利害關係人參與問卷調查(163份)



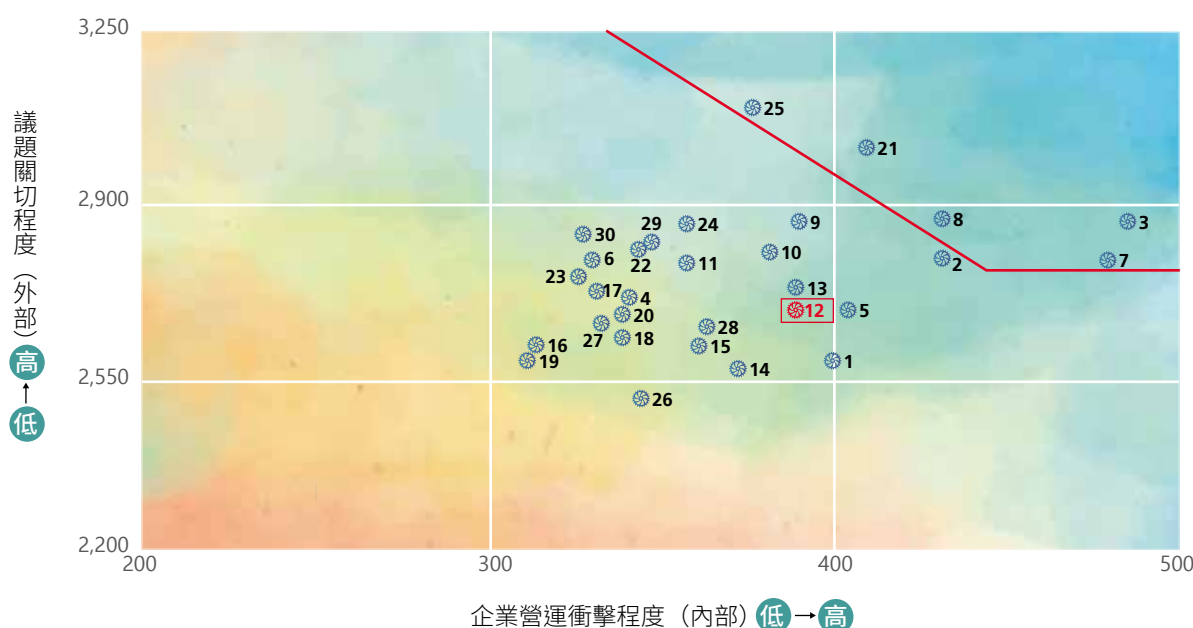
1.6.2.3. 分析營運衝擊

在考量經濟、環境與社會衝擊的原則下，本公司以獲得資金 / 資本、增加營收、降低成本、增加品牌信任、降低商譽風險，增加員工向心力、發揮社會影響力等七大因子，衡量各永續議題對於營運衝擊的程度，總共利害關係人小組參與決策過程。



1.6.2.4. 重大主題鑑別

透過問卷分析，將各主題之關注得分與管理階層對永續經營之衝擊得分進行重大性矩陣分析，分析結果共有 6 個關注議題落在重大議題範圍，經由利害關係人小組議合後選定 6 個重大議題。另外經濟面『資訊安全管理』為高關注度重要議題，因考量難以收集數據，故經由利害關係人小組議合後，調整改為『技術研發』為主要議題。關注議題重大性分析散佈圖如下圖：



代碼	經濟面議題	註	代碼	環境面議題	註	代碼	社會面議題	註
1.	公司治理		11.	環境保護管理系統	●	21.	職場安全及健康管理	★
2.	永續發展策略	●	12.	氣候變遷及節能減碳	★	22.	勞資關係	●
3.	營運財務績效	★	13.	溫室氣體排放及管理	●	23.	員工多元組成及兩性平等	
4.	智慧財產權保護		14.	循環經濟	●	24.	人才培育及發展	●
5.	風險管理		15.	水資源再利用與廢水排放污染防治		25.	員工福利與薪資	★
6.	道德與倫理行為準則		16.	空氣污染防制		26.	社區參與與社會回饋	
7.	技術研發	★	17.	廢棄物管理		27.	利害關係人溝通	
8.	客戶關係管理	★	18.	化學品(有害物質)管理		28.	產品標示及產品健康安全	
9.	資訊安全管理	●	19.	周界噪音管理		29.	人才招聘與留才	●
10.	採購政策及供應商管理	●	20.	有關環境保護的法規遵循		30.	客戶個資的保護	

註：★ 主要議題共6個，● 次要議題9個

1.6.2.5. 審查與討論

根據鑑別後的 6 個重大議題，對應到 GRI 準則中的 6 個重大特定主題，以利害關係人為重大議題永續資訊揭露的邊界，並依據每個主題的報導要求與管理方針，進行永續資訊的蒐集與揭露。其他經本公司永續委員會評為值得關注的永續議題，亦會同步對外揭露。

1.6.2.6. 重大議題與邊界

針對問卷調查結果所鑑別及利害關係人小組議合出來的 6 個主要重大議題，營運財務績效 (獲利能力)、技術研發、客戶關係管理、氣候變遷及節能減碳、職場安全及健康管理、員工福利與薪資。110 年受氣候變遷議題影響氣候變遷及節能減碳取代環境保護管理系統，價值鏈衝突邊界 - 政府機關、供應商 / 承攬商、顧客 / 客戶變更為政府機關、集團、顧客 / 客戶，下表為依循 GRI 永續性報導準則及利害關係人關注議題邊界對照表，相關資訊與管理方針揭露於本報告書相關章節中：

核心價值	重大議題	GRI 永續性報導準則重大特定主題 / 自訂重大主題	邊界			管理方針 揭露章節	
			組織內 (直接衝擊)				價值鏈
			台灣	蘇州	越南		
 誠信服務	營運財務 績效 (獲利能力)	GRI 201 經濟績效	●	●	●	股東 (間接衝擊)、 供應商 / 承攬商 (商業行為衝擊)、集團 (間接衝擊) 3.5. 經營績效	
 專業創新	技術研發	自訂重大主題	●	●	●	顧客 / 客戶 (商業行為衝擊)、股東 (間接衝擊)、集團 (間接衝擊) 3.2 產品研發 3.4 品質管理	
 顧客滿意	客戶關係 管理	自訂重大主題	●	●	●	顧客 / 客戶 (商業行為衝擊) 3.1. 客戶服務	
 積極負責	氣候變遷及 節能減碳	GRI 305 排放	●	★	★	政府機關 (間接衝擊)、集團 (間接衝擊)、顧客 / 客戶 (商業行為衝擊) 6.2. 能資源管理 6.3. 氣候變遷因應	
 快樂成長	職場安全及 健康管理	GRI 403 職業安全衛生	●	★	★	政府機關 (間接衝擊)、集團 (間接衝擊)、供應商 / 承攬商 (商業行為衝擊)、顧客 / 客戶 (商業行為衝擊) 4.3. 職業安全	
	員工福利與 薪資	401 勞雇關係	●	★	★	政府機關 (間接衝擊)、集團 (間接衝擊) 4.1. 員工照護	

註：● 表具重大性本次揭露；★ 表具次要性，規劃未來納入揭露。



2 永續治理

- 2.1 公司治理
- 2.2 誠信經營
- 2.3 風險管理



2. 永續治理

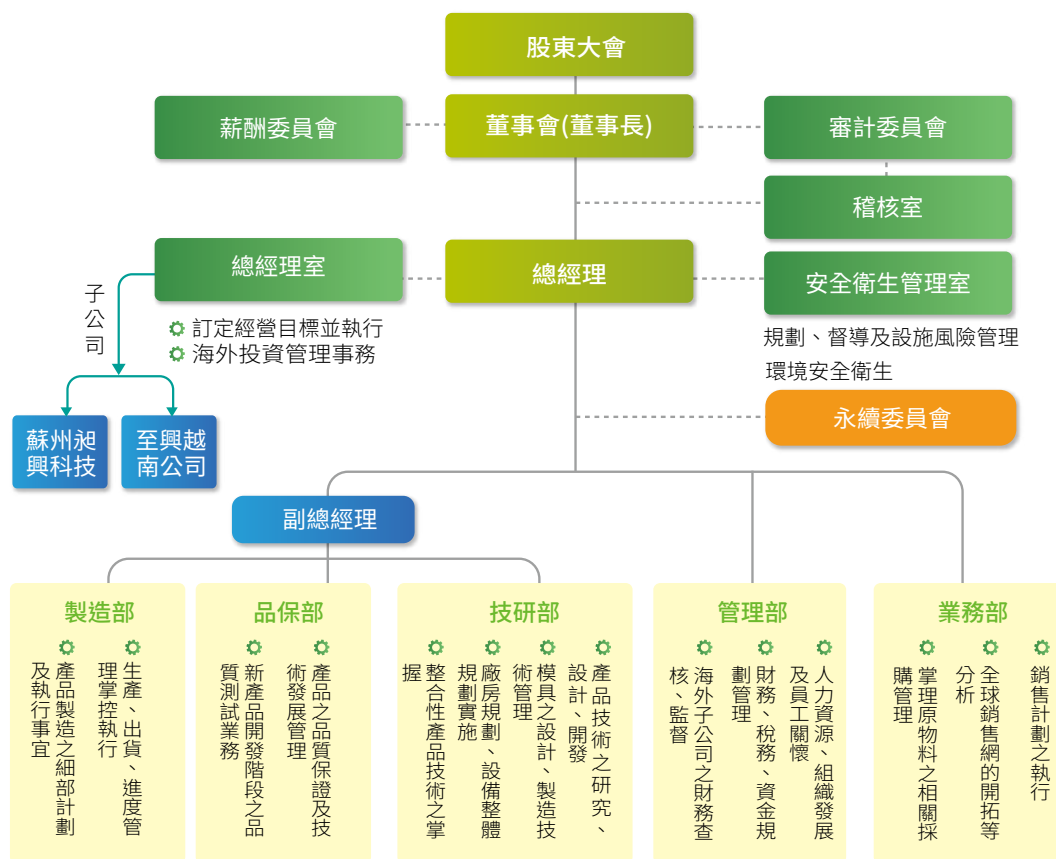
2.1. 公司治理

2.1.1. 公司組織架構

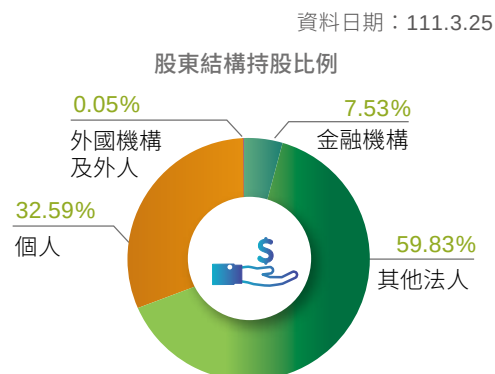
本公司於 87 年即核准通過為公開發行公司，期間不斷的修正更新內控管理，並於 92 年完成掛牌上櫃。上櫃至今秉持公司治理完整化及資訊透明化的前提下經營，在可掌控的各項條件下，將營運風險降至最小。為提供顧客最佳服務，目前已在台灣、中國大陸、越南設立生產及服務據點，使能在品質、成本、交期上提供顧客滿意之全球性服務。本公司設有審計委員會及薪資報酬委員會、永續委員會，其中永續委員會負責經濟、環境及社會衝擊因應的決策。

2.1.2. 公司股東結構

本公司於 92 年 4 月 16 日股票在台灣掛牌上櫃（代號 4535），110 年組織規模、架構、所有權、股東結構及供應鏈營運據點及均無重大變化。



所有權部份，因董事持股份份未有重大變動，故所有權與經營權亦無重大變動，股東部份則隨市場之變動，持股多寡由股東自行調整。111 年 3 月 25 日無任何政府包含在股權結構中，股東結構如下圖：



2.1.3. 公司治理運作架構

2.2.3.1. 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，本公司董事長未兼任總經理，總經理由董事長向董事會推舉、副總經理由總經理向董事會推舉，總經理及副總經理均為專業經理人，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。

2.1.3.1.1. 董事選舉及董事會多元化及獨立性：

(1) 董事會多元化

依據本公司『公司治理實務守則』第二十條，董事會整體應具備之能力，董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：



此外，甄選董事候選人將以多元化範疇為基準，並參考本公司的業務模式和特定需求，包括但不限於性別、年齡、種族、語言、文化背景、教育背景、行業經驗和專業經驗。

本公司之董事會結構，就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，並衡酌實務運作需要，於章程中訂定七～十一人為適當董事席次。

董事會成員組成考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，至少包括但不限於以下二大面向之標準：

一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

(2) 落實多元化情形

本公司於章程中載明採候選人提名制度選舉董事，並依公司法第三十條及第一百九十二條之一規定辦理。董事會結構，就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，並衡酌實務運作需要，於章程中訂定七～十一人為適當董事席次。

本公司現任董事會共有 10 位董事（包含 3 位獨立董事），考量董事會之整體配置，由不同性別、年齡、專業知識及背景組成，成員具備經營管理、領導決策、產業知識、財務會計、行銷等領域豐富經驗與專業。本公司注重董事會成員組成之財務會計專業，目標為 30% 以上，現任有 10 位董事，有

5 位董事具有會計專業背景及經驗，實際達 50%；本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，女性董事目標為 20% 以上，現任有 10 位董事，有 2 位女性董事，女性董事達 20%；兼任公司經理人之董事目標不超過董事席次三分之一，本公司 10 位董事中，2 位兼任本公司員工，佔全體董事席次的 20%。

(3) 董事會獨立性

本公司全體董事之選任依據本公司之『公司章程』、『董事選舉辦法』、『公司治理守則』、『獨立董事之職責範疇規則』及證券交易法第十四條之二等規定，自 95 年訂定全體董事及獨立董事選任方式累積投票制與候選人提名制，鼓勵股東參與，持有一定股數以上股東得提出候選人名單，該候選人資格條件審查，並請每位董事均簽署被提名人聲明書，聲明未有公司法第 30 條各款情事。相關受理作業皆依法進行及公告，保障股東權益，避免提名權遭壟斷，保持董事會之獨立性。另為協助董事於就任時清楚知悉相關權利與責任，將董事應遵循之重要規範（例：董監事法規宣導手冊、上市公司及其董監事與大股東應行注意之證券市場規範事項、獨立董事法規宣導手冊等），並於董事就任後交付之。

本公司董事會指導公司策略、督導管理階層對公司及股東負責，依據本公司之『公司章程』、『公司治理守則』、『董事會議事辦法』、『董事及經理人道德行為準則』、『誠信經營守則』、股東會決議及相關法令等，據以行使職權。現任董事會組成結構分別為 3 位為獨立董事佔全體董事席次的 30%，7 位為非獨立董事佔全體董事席次的 70%；本公司雖有 3 位董事間具二等親以內親屬關係，惟董事會致力持續評估董事的獨立性，當中會考慮所有相關因素，其中包括：相關董事能否持續為管理層及其他董事提出具建設性的問題、表達的觀點是否獨立於管理層或其他董事，以及在董事會內外的言行舉止是否適當。本公司獨立非執行董事的行為，在適當的情況下均能符合期望，董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬獨立個體，獨立行使職權。

本公司已建立董事會績效評估制度，每年執行 1 次董事會內部自評、董事會成員自評及功能性委員會內部自評，評估結果提報董事會後，揭露於本公司年報及網站。

董事會成員落實多元化情形

多元化核心項目 董事姓名	性別	基本組成								經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	行銷	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人		
		兼任本公司員工	年齡分布				獨立董事任期年資		職稱						姓名	關係	
			31 至 40	41 至 50	51 至 60	61 至 70	3 年以下	4 至 8 年									
董事長 吳崇儀	男					●				●	●	●		●	董事長	吳玉美	兄妹
董事 吳宗明	男	●			●					●	●	●		●	董事	吳彥興	父子
董事 吳冠興	男	●		●						●	●	●					
董事 林瑞章	男					●				●	●	●	●	●			
董事 李仲武	男					●				●	●	●		●			
董事 吳玉美	女					●				●	●	●	●		董事長	吳崇儀	兄妹
董事 吳彥興	男		●							●	●	●			董事長	吳崇儀	父子
獨立董事 郭家琦	女				●				●	●	●		●				
獨立董事 林益民	男				●			●		●	●		●				
獨立董事 洪群雄	男					●		●					●				

2.1.3.1.2. 董事會運行情形

董事會為本公司統籌機構，董事會由 10 位具有豐富產業經營與學術經驗之董事組成。每年董事會定期召開討論公司重大事項，110 年共召開 7 次董事會，平均出席率為 100%。

110 年度董事會開會共 7 次

職稱	姓名	性別	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	董事異動說明
董事長	全道投資有限公司 代表人：吳崇儀		7	0	100%	109.6.18 連任
董事	全泰投資股份有限公司 代表人：吳宗明		7	0	100%	109.6.18 連任
董事	全泰投資股份有限公司 代表人：吳冠興		7	0	100%	109.6.18 連任
董事	全興投資開發股份有限公司 代表人：李仲武		7	0	100%	109.6.18 連任
董事	福元投資股份有限公司 代表人：林瑞章		7	0	100%	109.6.18 連任
董事	青原投資有限公司 代表人：吳彥興		7	0	100%	109.6.18 新任
董事	吳玉美		7	0	100%	原監察人 109.6.18 新任
獨立董事	郭家琦		7	0	100%	109.6.18 連任
獨立董事	林益民		7	0	100%	109.6.18 新任
獨立董事	洪群雄		7	0	100%	109.6.18 新任

職稱	姓名	性別	主要學歷	經歷及兼任本公司及其他公司之職務	具備永續能力		
					經濟	環境	社會
董事長	全道投資有限公司 代表人：吳崇儀		美國洛杉磯加利福尼亞大學研究	全興集團執行長、至興精機(股)公司、全拓(股)公司、全興興業(股)公司、新三興(股)公司、全興精機(股)公司、全泰投資(股)公司、全興投資開發(股)公司、全興工業(股)公司董事長、全興國際事業(股)公司、全興創新科技(股)公司、德芝美國國際事業(股)公司、全道投資有限公司董事	●	●	●
董事	全泰投資股份有限公司 代表人：吳宗明		私立新埔工專	至興越南責任有限公司董事兼總經理、蘇州昶興科技有限公司董事長、至興越南責任有限公司董事、SUPERIORITY ENTERPRISE CORP、Propitious International Inc. 執行董事	●	●	●
董事	全泰投資股份有限公司 代表人：吳冠興		私立大葉大學	至興精機(股)公司生管課長、至興精機(股)公司董事兼總經理室高專	●	●	●
董事	全興投資開發股份有限公司 代表人：李仲武		美國維吉尼亞州立大學	全興國際事業(股)公司、上海御興貿易有限公司董事長、全興工業(股)公司董事兼總經理、至興精機(股)公司、至興越南責任有限公司董事、新三興(股)公司監察人	●	●	●
董事	福元投資股份有限公司 代表人：林瑞章		私立東吳大學會計系	台灣福興工業(股)公司董事長、朕豪工業(股)公司、合興工業(股)公司、同興(股)公司董事長、至興精機(股)公司、明揚國際科技(股)公司、福興美國(股)公司、艾德克安防科技(上海)有限公司、Allegion Fu Hsing LIMITED、Fu Hsing Americas, INC.、台虹科技(股)公司董事、明安國際企業(股)公司監察人	●	●	●
董事	青原投資有限公司 代表人：吳彥興		日本早稻田大學研究院碩士	全興系統執行長、青原投資有限公司董事 SUPERIORITY ENTERPRISE CORP、至興精機(股)公司董事	●	●	●
董事	吳玉美		私立立人高中	全興工業(股)公司、至興精機(股)公司、全拓(股)公司、全興創新科技(股)公司董事、全興保健器材(股)公司、全興興業(股)公司、全興國際事業(股)公司、全泰投資(股)公司、全興投資開發(股)公司監察人	●	●	●
獨立董事	郭家琦		國立台灣大學會計系	郭家琦會計師事務所會計師、至興精機(股)公司、福懋興業(股)公司獨立董事、總太地產開發(股)公司董事	●	●	●
獨立董事	林益民		國立師範大學碩士會計系	富國聯合會計師事務所會計師、至興精機(股)公司獨立董事、富味鄉食品股份有限公司監察人	●	●	●
獨立董事	洪群雄		國立成功大學電機博士	國立高雄師範大學電子工程學系教授、至興精機(股)公司獨立董事	●	●	●

2.1.3.1.3. 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。

本公司沒有與主要供應商或其他利害關係人皆無交叉持股之情形和具有控制力股東的存在。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。

2.1.3.1.4. 董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
法人董事 代表人 董事長	吳崇儀	110.05.12	社團法人中華公司治理協會	企業非財務績效之價值與揭露 - 全球趨勢和對台商的衝擊	3
法人董事 代表人 董事	吳宗明	110.09.01	證券櫃檯買賣中心	2021 櫃買永續升級線上論壇	2
法人董事 代表人 董事	吳冠興	110.08.31	證券櫃檯買賣中心	2021 櫃買永續升級線上論壇	2
法人董事 代表人	吳冠興	110.09.01	證券櫃檯買賣中心	2021 櫃買永續升級線上論壇	2
法人董事 代表人	林瑞章	110.06.21	財團法人中華民國會計研究發展基金會	財報不實案例解析及如何透視財報關鍵資訊專業	3
法人董事 代表人	林瑞章	110.09.01	金融監督管理委員會	「第十三屆臺北公司治理論壇」上午場	3
法人董事 代表人	吳彥興	110.10.15	大智澈見國際股份有限公司	三大財務報表數字解密公司治理	3
法人董事 代表人	吳彥興	110.10.15	大智澈見國際股份有限公司	該如何衡量董事會的績效？董監事該做的三件事	3
法人董事 代表人	吳彥興	110.10.22	大智澈見國際股份有限公司	綠能時代對企業新商業模式的契機	3
獨立董事	郭家琦	110.03.19	中華民國會計師公會全國聯合會	閉環型公司實務解析	3
獨立董事	郭家琦	110.03.19	中華民國會計師公會全國聯合會	資本額查核簽證常見缺失	3
獨立董事	郭家琦	110.11.22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	後疫情時代與中美貿易戰下的資安價值	3
獨立董事	郭家琦	110.11.22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	後疫情下的全球風險趨勢	3
獨立董事	林益民	110.03.25	中華民國會計師公會全國聯合會	房地信託條款案例與房地交易所得稅新函釋解析	3
獨立董事	林益民	110.03.26	中華民國會計師公會全國聯合會	公司舞弊及會計師責任	3
獨立董事	林益民	110.10.18	證券櫃檯買賣中心	上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會	3
獨立董事	洪群雄	110.04.13	財團法人中華民國會計研究發展基金會	ESG 永續金融之趨勢浪潮與因應策略	3
獨立董事	洪群雄	110.06.21	財團法人中華民國會計研究發展基金會	財報不實案例解析及如何透視財報關鍵資訊專業	3

說明：李仲武董事、吳玉美董事因工作時間因素未安排進修。

2.1.3.2. 審計委員會

本公司審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開會議乙次，並得視需要隨時召開。自 109.6.18 股東會全面改選董事會後，原監察人制度由審計委員會取代。本公司審計委員會之運作說明事項、審計委員會與簽證會計師溝通情形、獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通原則揭露於本公司年報及網站。

110 年度，審計委員會開會 4 次，獨立董事出席情形如下：

110.01.01~110.12.31

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席 (率)
獨立董事	郭家琦 (召集人)	4	0	100%
獨立董事	林益民	4	0	100%
獨立董事	洪群雄	4	0	100%

2.1.3.3. 薪資報酬委員會

本公司已於 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 3 位獨立董事組成，每年至少召開 2 次會議。110 年共召開 2 次薪資報酬委員會，平均出席率為 100%。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及經理人之薪資報酬制度。本公司薪酬委員會組成、職責及運作情形揭露於本公司年報及網站。

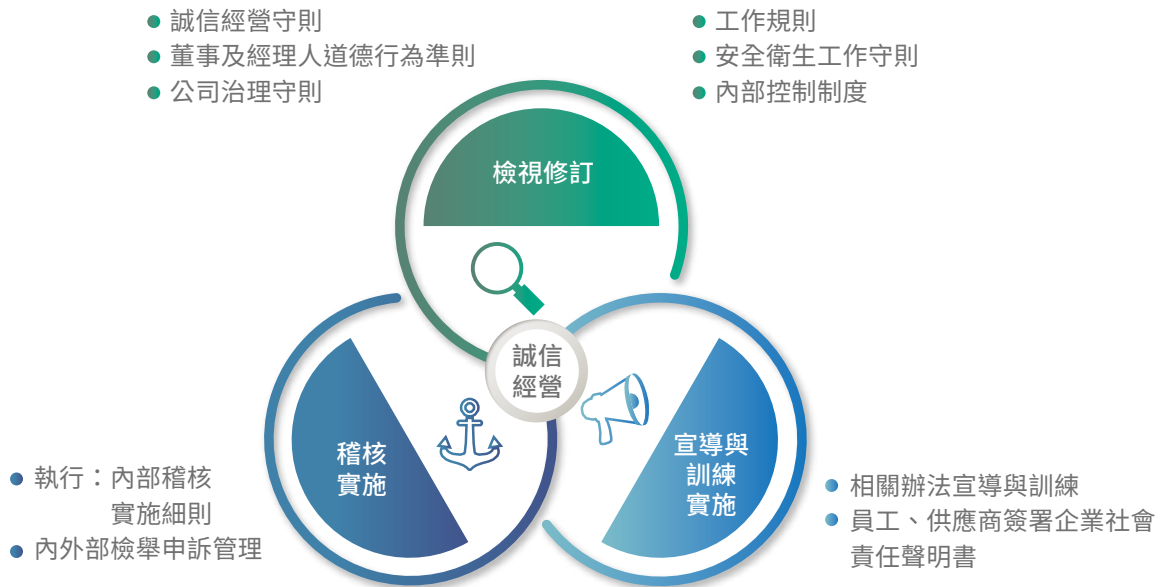
110.01.01~110.12.31

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席 (率)
獨立董事	郭家琦 (召集人)	2	0	100%
獨立董事	林益民	2	0	100%
獨立董事	洪群雄	2	0	100%

2.2. 誠信經營

本公司訂有「誠信經營守則」、「董事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。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。



2.2.1. 主管及員工簽署企業社會責任宣言、反貪腐宣導

本公司之「溝通管理辦法」訂定內部董事 / 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。110 年新進人員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，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。



2.2.2. 反貪腐宣導之成效

本公司 110 年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。

2.2.3. 公司吹哨制度之運作情形

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，本公司對檢舉人身分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、姓氏、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。

2.3. 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		● 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。 ● 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。 ● 透過每週之主管會議即時反應可能影響目標達成之風險處理。 ● 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。
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	● 新產品開發市場競爭行動：掌握及配合現有顧客發展方向，以增加新產品線的銷售機會。 ● 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、顧客之信用風險評估及控管作業。
法規遵循控管	管理部	經營檢討會議 董事會		● 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年起已推展到財務、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。 ● 本公司訂有「合約審查管理辦法」，明訂核決權限以及審查程序。 ● 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。
資訊風險	總經理室	經營檢討會議	● 因應及處理最高決策機構：董事會	● 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。 ● 資訊安全管理之管理架構、資訊安全政策、具體管理方案及投入資通安全管理之資源等完整說明如第 34~37 頁。

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	負責風險事項之監控及追蹤單位：稽核室	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。 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。 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，與波動影響較大顧客協商隨匯率變動幅度調整價格機制。 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。 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 110 年無再為他人背書保證，及無資金貸與他人事項。 本公司訂有「資金貸與及背書保證處理程序」，相關作業依其規定作業。
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： - 本公司持續與大專院校產學合作提供新進培訓人員。 - 持續推展優化生產動線、推行 TPS 及 TPM 以提升生產效率。 - 評估進行各設備及生產線自動化減少人員需求。
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 職業安全衛 生委員會	因應及處理最高決策機構：董事會	- 本公司通過 ISO 14001、CNS 45001(ISO 45001) 等環安衛管理系統驗證，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。 - 新興傳染病應變風險 (例如：COVID-19 等) 因應對策說明如第 76 頁。

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
氣候變遷 風險	能源系統 委員會 溫室氣體 盤查委員 會	經營檢討 會議 職業安全衛 生委員會	負責風險 事項之監 控及追蹤 單位：稽 核室	110/12/21 董事會通過在「永續委員會」下設置氣候變遷治理組織「TCFD 推行委員會」，利用 TCFD 架構建構本公司的氣候風險辨識流程。經推行委員及種子成員等討論氣候風險與機會結果，彙總編製「至興精機 2021 年氣候相關風險財務揭露報告書」，詳如 6.2. 氣候變遷因應。 - 本公司雖尚未被列入溫室氣體減量法規對象，因本公司一廠及三廠為能源大戶，主要之溫室氣體為能源間接溫室氣體 (類別 2)- 電力約 85%，本公司自 104 年起導入 ISO 50001 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，以每年至少節能 1% 以上為目標，同時進行溫室氣體排放量盤查，透過 ISO 50001 能源專案的推展，間接減少溫室氣體的排放量，以減緩氣候變遷風險。 - 許多政府正在研議開徵碳稅或能源稅，對於生產所需原物料與能源的價格也逐年提高，而這些因素都將提高企業的生產成本。本公司將持續關注國內外法規變化，了解法規趨勢，做好及早因應之準備，以降低可能之財務成本。

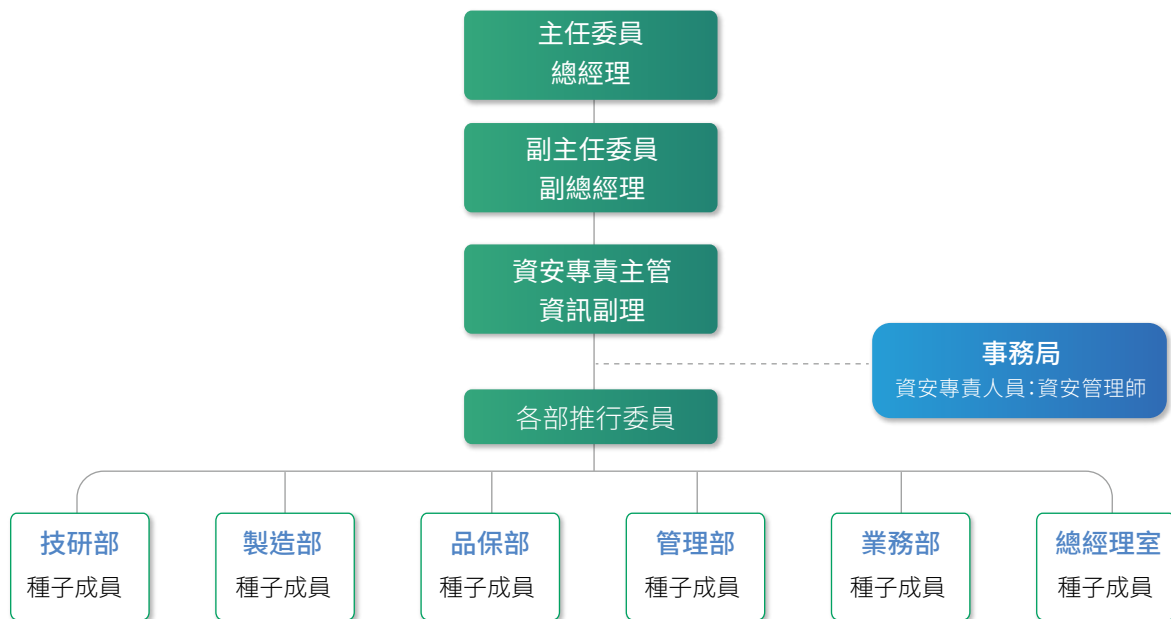
■ 資訊安全管理

1. 資訊安全風險管理架構

本公司成立有風險管理委員會，每年定期進行風險評估，107 年 8 月起因應資訊系統設備可能故障或遭受入侵影響製造營運及會計等風險，加上因應措施也會增加額外成本，由資訊部門安排資訊設備預前檢修保養管理計畫，並加強各項資訊安全防護措施，訂定管理目標：提升資訊管理服務率 (MTTR)，管理目標於每月定期之主管經營會報進行績效檢討管控。

本公司訂定「資訊作業管理辦法」、「可攜式儲存媒體管理辦法」、「電子郵件作業」等相關作業標準，包括如：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、攜帶式硬碟及隨身碟管理、電子郵件使用權限管理等。依據公司標準採取管制措施，並落實權限控管，以確保資訊安全的活動及服務。

111 年 1 月為使資訊安全管理系統化修訂「組織資源管理辦法」成立資訊安全管理委員會，由總經理、副總經理擔任主任委員、副主任委員，並指定總經理室資訊副理及管理師擔任資安專責主管及資安專責人員，資訊安全管理委員會組織圖如下：

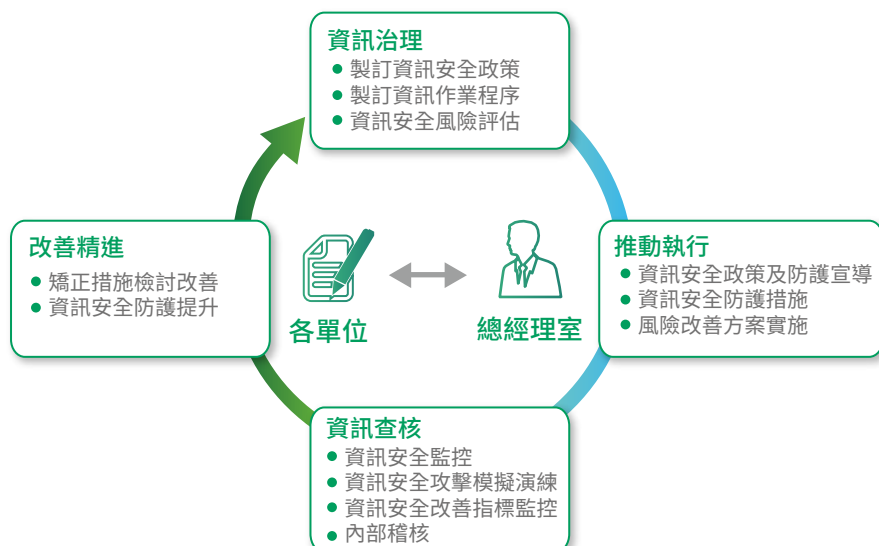


2. 本公司「資訊作業管理辦法」訂定資訊安全政策如下：

本公司為從事汽、機車零件及自行車零件製造之企業，為防止資訊系統受未經授權之存取、控制或其他侵害，並確保資訊機密性、完整性及可用性，制訂本政策如下，供全體同仁共同遵循：

- 符合政府資訊安全相關法規之要求。
- 建立系統及網路的權限，防止未經授權之使用。
- 提供合適的資訊軟硬體，維持公司之正常運作。
- 建立系統資料備份機制，驗證資料回復的可行性及正確性。
- 建立資訊安全防護措施，預防病毒及駭客入侵。
- 建立資訊安全通報機制，降低公司營運的影響。
- 員工資訊安全教育訓練，強化資訊安全的認知。

3. 資訊安全風險管理與持續改善流程圖



管理方案	110 年執行狀況
 網路安全	● 強化網路防火牆與網路控管，防止電腦病毒跨機台及跨廠區擴散 ● 建置防火牆進行即時監控，異常即時回報、排除
 裝置安全	● 每兩年至少 1 次弱點偵測與滲透測試 ● 依電腦類型建置端點防毒措施，強化惡意軟體行為偵測 ● 109 年 7 月已實施，下次實施日期為 111 年 7 月 ● 每周一啟動病毒碼更新與掃描
 資訊安全保護 技術強化	● 文件及資料加密控管及有效追蹤 ● 依部門職務設定存取權限 ● 電子郵件使用權限管理 ● 攜帶式硬體及隨身碟管理 ● 電腦系統主機報廢，進行破壞處理，確保機體不被他用，資料不被擷取與外流。
 教育訓練與宣導	● 各單位每年至少 1 次實施資訊安全宣導 ● 每年至少 1 次實施資訊安全緊急應變演練 ● 110 年資訊安全宣導共 169 人次 ● 110 年 6 月已實施資訊系統遭受入侵應變演練，下次實施日期為 111 年 5 月

5. 投入資通安全管理之資源

- (1) **人力資源**：本公司資訊安全作業執行人力包括主任委員、副主任委員、資安專責主管、資安專責人員、各部門推行委員及種子共 23 人。
- (2) **資安設備**：防火牆、防毒軟體、網路自動防禦系統、郵件過濾系統、應用系統開發與維護資料存取、行動媒體管理、存取管控及密碼管理、備份系統及雲端備存管理等。
- (3) **實體環境**建置機房門禁與不斷電系統等。

6. 即使本公司已建立上述管理作業流程、與許多資安防護措施，但無法保證其控管或維持公司製造營運及會計等重要企業功能之電腦系統能完全避免來自任何第三方癱瘓系統的網路攻擊。

本公司將透過持續檢視和評估資訊相關的作業標準，以確保其適當性和有效性；透過內部每年各單位至少進行 1 次之資訊安全訓練宣導，以提高各單位使用者養成資訊安全守則的良好使用習慣，教育使用者不開啟來路不明檔案、不隨意安裝不明程式、勿任意連結網站；定期進行模擬資訊系統遭受入侵災害復原演練，並進行演練結果檢討，必要時檢討修訂原管理作業流程及增加必要設施，以降低可能發生不法入侵資訊系統的風險。

因應 COVID-19 疫情影響，大量使用視訊會議軟體可能存在的風險，進行管控如下：

1. 視訊會議軟體漏洞追蹤

由於駭客技術日益增進，視訊會議軟體之漏洞會持續遭到利用，因此定期追蹤相關漏洞新聞，確保安裝最新且已完成漏洞修補的版本。

2. 員工使用電腦之安全性

為確保視訊會議軟體安裝之安全性，進行作業系統安全性更新、登入使用密碼機制，並安裝防毒軟體與最新病毒碼等。

3. 連線之加密保護

視訊會議軟體連線，使用加密與金鑰方式，建立加密通道，連線至企業內網，確保資料安全與防護。

4. 高度資安意識與防範

強化整體資安意識，利用至興數位學習平台，宣導相關資安政策，落實資安措施與流程。

5. 視訊軟體之使用

本公司視訊會議以具有端點對端點加密 Cisco webex 視訊軟體為主，其他軟體安裝使用必須經申請同意後才能下載使用。



3 價值創造

- 3.1 客戶服務
- 3.2 產品研發
- 3.3 供應商永續管理
- 3.4 品質管理
- 3.5 營運績效

3. 價值創造

3.1. 客戶服務

客戶關係管理 管理方針

項目	說明	內容
 重大主題 及邊界	本主題的重大原因	本公司核心價值： <u>顧客滿意</u> 、 <u>誠信服務</u> 、 <u>積極負責</u> 、 <u>專業創新</u> 、 <u>快樂成長</u> ，主要產品為汽機車沖壓零組件，以 IATF 16949 品質管理系統運作為基礎，並致力於客戶關係管理以增進產品與顧客的服務，進而提高顧客滿意度。
	本主題邊界	顧客 / 客戶 (商業行為衝擊)
	本主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關客戶關係管理主題將揭露以台灣總公司及海外營運據點相關資訊。
 管理方針 及要素	本主題管理目的	為有效管理本公司客戶及產品服務流程，成為客戶值得信賴的技術及產能提供者。
	政策	依循 IATF 16949 品質管理系統之品質政策：事情一次就做好，內外顧客皆滿意。
	承諾	本公司 IATF 16949 落實品質管理系統之執行要求，以不接受、不製造、不流出不良品的品質承諾，追求提供客戶滿意之產品與服務。
	目標與標的	本公司各部門每年以平衡計分卡四大管理構面 (財務 / 顧客 / 內部流程 / 學習成長) 訂定年度工作目標，並就品質政策及承諾提出具體的、可衡量、量化之管制指標，以有效監控各項管理活動。 <u>110 年合併營收目標 2,582,493 仟元</u>
	責任	1. 由總經理帶領業務部及顧客代表等跨功能小組於掌握客戶新開發部品市場推出時程，提供客戶高附加價值產品。 2. 由品保部管理運作 IATF 16949 品質管理系統。 3. 由管理部管理運作 ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001 等各項管理系統。
	資源	1. 本公司由總經理指派各系統之管理代表，加上各部門主管成立各項管理系統推動委員及推派之員工代表等組成推行小組，持續推展 IATF 16949、ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001 等各項管理系統運作。 2. 主要客戶指派主管擔任顧客代表，主要產品依需求組成跨功能小組進行產品開發、採購、生產及品質保證管理等流程管理。

項目	說明	內容
 管理方針 及要素	申訴機制	本公司訂定有「客戶服務與抱怨處理管理辦法」訂定了客戶透過面談等各項管道客訴，緊急對應協商矯正與預防、追蹤結案，快速回覆客戶進度及時程之作業流程。
	特定的行動	1. 至興自行建置一套模具 AI 系統，專門服務客戶對於以往模具開發，進行其他組合提供客戶應用於新產品開發模具設計參考，節省開發時程及成本，新開發件逐步代入。 2. 109 年透過物質流成本分析建議，碟煞盤增加料寬設計一模多穴設計分析下料圓盤，降低材料成本創造公司競爭優勢。 3. 推廣至興自行研發一體碟以提高客戶之產品價值。
 管理方針 的評估	管理評量機制	每月定期舉辦由一級以上主管所組成的經營會報，進行當月績效檢討。
	管理方針評估的結果	1. 110 年合併營收實績 2,766,438 仟元，達成率 107%。 2. 特定行動模具 AI 系統及設計一模多穴下料圓盤已導入執行中，客戶推展一體碟，台灣營運據點一體碟用於台灣電動車將於 111 年下半年度推出，越南營運據點也於 111 年 5 月推出。
	管理方針調整	1. 持續推展 IATF 16949、ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001 等各項管理系統運作，以滿足客戶的需求。 2. 未來將持續進行協同客戶開發各項產品開發，關注市場需求及下單頻率做統計，隨時提醒客戶下單的需求及數量差異變化期，對內則提高產線更換機制，以符合客戶排程需求產能，成為客戶合作第一選擇。

3.1.1. 顧客關係

顧客信任一直是本公司的核心價值之一。與顧客之間的信任，更是眾多顧客將產品製造交託給本公司的主要原因之一。因此，對於顧客資料保護方面，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，若有接獲顧客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，110 年無任何資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件，而遭顧客抱怨及投訴之情事發生。

有關客戶關係服務說明如下：

3.1.1.1. 開發前期服務

至興建置一套 DISK 模具 AI 系統，將各客戶過往開發部品模具，透過 AI 模擬排列出更多組合，提供客戶在初期設計開發時參考，並可協助在設計時技術交流擦出更多花樣，一旦經過確認使用將能節省後續模具費用及縮短開發時間，不再停滯於代工角色，將擔任值得信賴的技術及產能提供者，也是客戶賴以成功的重要夥伴，同時針對客戶模具開發資料給予完善保護。

本公司為了提供客戶最好的服務，109 年至興在推廣研發一款 CP 價值高部品專利，一體碟式樣為客戶進行推廣，主要將客戶單件碟煞盤及計時碟組合，透過模具及生產技術，將部品以一體碟方式呈現，透過此項技術大大減少客戶組立時間，及人工成本。台灣營運據點一體碟用於台灣電動車將於 111 年下半年度推出，越南營運據點也於 111 年 5 月推出。

3.1.1.2. 新產品開發服務

本公司保持掌握客戶新開發部品市場推出時程，並關注市場需求及下單頻率做統計，隨時提醒客戶下單的需求及數量差異變化，對內則提高產線更換機制，符合客戶排程需求，讓客戶節省更多組立時間及等待，讓至興成為客戶合作第一選擇。

每年制定顧客拜訪計畫，每月至少四家，隨時掌握顧客需求及市場狀況。

產品初期開發：秉持以顧客需求為依歸，制訂內部顧客服務之措施如下：

1. 產品初期開發評估回饋進度：內製部分 3 天，外製 7 天。
2. 每月定期召開跨功能小組會議，進行新開發件產品檢討，及製程設計輸出檢討，以及產品風險評估，將 ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001 納入考量。
3. 建置 FAI 分析以提高材料用料率，降低開發成本，滿足客戶需求。
4. 利用模具開發標準化技術，縮短模具開發時程約 5%。
5. 開發狀況：110 年新開發件報價成功率約 50%。

綜合上述服務以利縮短客戶產品開發量產時間。

3.1.1.3 快速接單服務

本公司保持掌握客戶市場動向需求及下單頻率做統計，隨時提醒客戶下單的需求及數量差異變化，尤其是 110 年因 COVID-19 疫情影響造成市場對於原物料需求衝擊，至興會依據客戶預示素材備料，以季採購方式進行，並隨時回饋客戶素材備料狀況進行調整，至興因平時著重對於客戶需求關注度，故影響也大幅降低，進而滿足客戶需求，對內則提高產線更換機制，以符合客戶排程需求，故設定訂單回覆率為：48 小時內 100% 回饋，以滿足顧客訂單的需求。

3.1.1.4. 客戶回饋互動

本公司顧客關係服務從開發前期服務、新產品開發服務到快速接單服務，下面客戶回饋互動如下：

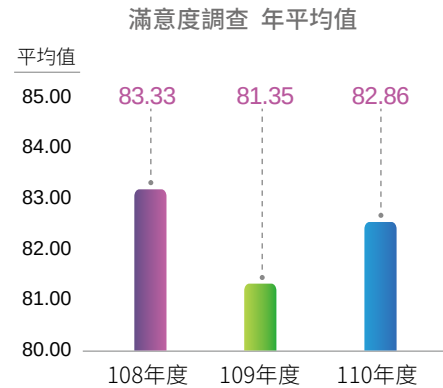
1. 客訴回饋將於 1 天內回覆至 D3(臨時對策)，5 天內回覆至 D5(擬定永久對策)，並於 30 天內完成 8D(問題分析與對策解決)報告並進行追蹤結案。並在每個產品從開發到量產不斷改善，掌握顧客的偏好與需求，持續提升顧客忠誠度。
2. 每月有 4 家 (AUTOLIV、光陽、PPN、山葉) 客戶會給予評價回饋，未達評價標準，將及時開立對策單，通知相關單位填寫對策進行改善，並回饋客戶。
3. 新開發件創造的營收：110 年開發產品挹注金額為營收 10%。



3.1.2. 顧客滿意度

本公司致力提供顧客最好的服務，並深信顧客服務是鞏固顧客滿意及忠誠度的關鍵，而顧客忠誠度對穩固現有顧客、吸引新顧客及強化顧客關係具有重要影響。台灣營運據點依據「顧客滿意度管理辦法」，每年 6 月對顧客發出問卷依品質、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，總分 75 分達標。110 年共收回問卷 35 份，總積分為 82.86 分，各項指標皆有達成，全球因 COVID-19 影響造成供應鏈失衡，110 年度仍處於恢復期，導致交期評價較 108 年度稍有下滑，本公司將在致力於客戶滿意再提昇達顧客需求。

如下圖顧客滿意度調查結果所示。



越南營運據點

有兩家最大客戶：NISSIN(NBV) 及 HONDA(HVN)，每月針對顧客需求主動給予評分，110 年評分成績都是 100%。

大陸營運據點

每月客戶系統會主動依據服務、品質，交期給予滿意度評價，110 年評分成績都 90 分以上。

3.2. 產品研發

技術研發 管理方針

項目	說明	內容
 重大主題 及邊界	本主題的重大原因	本公司核心價值：顧客滿意、誠信服務、積極負責、專業創新、快樂成長，主要產品為汽機車沖壓零組件，以 IATF 16949 品質管理系統運作為基礎，並致力於產品的製程優化及開發新的產品 / 技術，以提高顧客滿意度。
	本主題邊界	員工 (直接衝擊)、顧客 / 客戶 (商業行為衝擊)、股東 (間接衝擊)、集團 (間接衝擊)
	本主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關產品研發主題將揭露以台灣總公司及海外營運據點相關資訊。

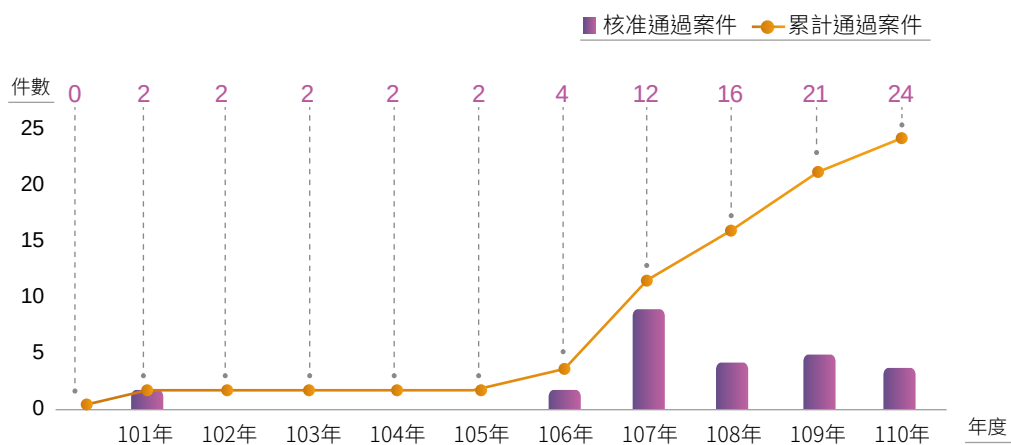
項目	說明	內容
 管理方針 及要素	本主題管理目的	為有效管理本公司新產品研發流程及相關產品之品質風險。
	政策	依循 IATF 16949 品質管理系統之品質政策：事情一次就做好，內外顧客皆滿意。
	承諾	本公司 IATF 16949 落實品質管理系統之執行要求，以不接受、不製造、不流出不良品的品質承諾，追求提供客戶滿意之產品與服務。
	目標與標的	本公司各部門每年以平衡計分卡四大管理構面（財務／顧客／內部流程／學習成長）訂定年度工作目標，並就品質政策及承諾提出具體的、可衡量、量化之管制指標，以有效監控各項管理活動。 110 年開發、設變送樣達成率目標 100%
	責任	1. 由技研部致力於產品的製程優化及開發新的產品／技術。 2. 由品保部管理運作 IATF 16949 品質管理系統。 3. 由管理部管理運作 ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001 等各項管理系統。
	資源	1. 本公司由總經理指派各系統之管理代表，加上各部門主管成立各項管理系統推動委員及推派之員工代表等組成推行小組，持續推展 IATF 16949、ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001 等各項管理系統運作。 2. 主要客戶指派主管擔任顧客代表，主要產品依需求組成跨功能小組進行產品開發、採購、生產及品質保證管理等流程管理。
 管理方針 的評估	申訴機制	本公司訂定有「客戶服務與抱怨處理管理辦法」訂定了客戶透過面談等各項管道客訴，緊急對應協商矯正與預防、追蹤結案，快速回覆客戶進度及時程之作業流程。
	特定的行動	1. 與中鋼成立聯合實驗室，並持續整合集團各公司相關資源，進行開發新材料及優化原材料之使用，並協助製程優化改善。 2. 積極投入創新研發，著重於強化智慧財產權「創新」，進行「專利」申請，創造公司競爭優勢。
	管理評量機制	每月定期舉辦由一級以上主管所組成的經營會報，進行當月績效檢討。
	管理方針評估的結果	1. 110 年開發、設變送樣達成率實績 99.6%。 2. 特定的行動 110 年實績： (1). 110 年提供最佳 C/P 值產品 9 件，包括機車鍛造件加工程式優化、改善高週波處理的治具、DISK 兩穴下料等，改善效益 2,178 仟元。 (2). 110 年通過 3 件專利，累計台灣及大陸營運據點共通過取得專利 50 件。
	管理方針調整	1. 持續推展 IATF 16949、ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001 等各項管理系統運作，以滿足客戶的需求。 2. 未來將持續進行協同客戶開發各項產品開發與自行研發之專利申請，期能成為客戶的最佳信賴事業伙伴。

3.2.1. 智慧財產權保護

創新研發先進技術

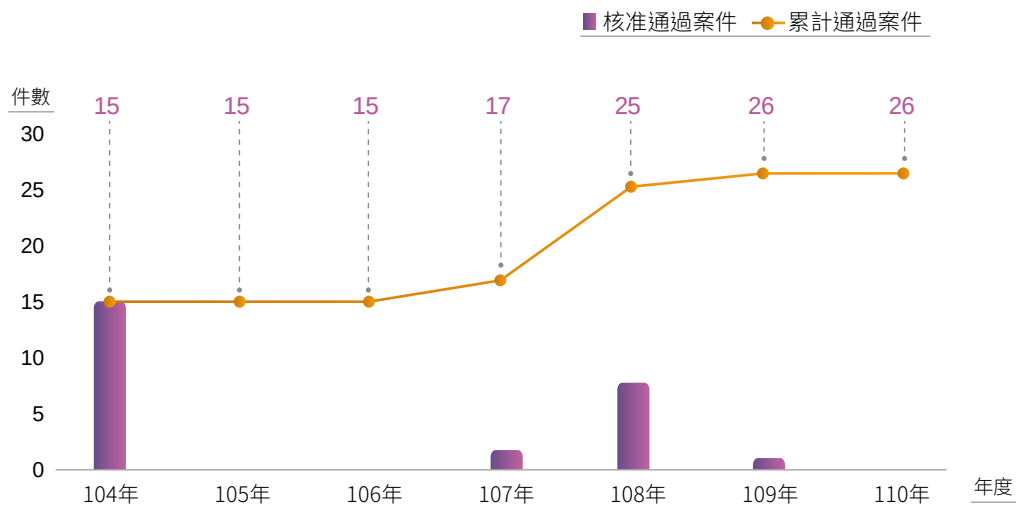
因應科技發展趨勢、消費者和客戶需求及世界潮流，為突破現況至興近年來積極投入創新研發，著重於強化智慧財產權，鼓勵「創新」、掌握「專利」，創造競爭優勢，期許在此變動的時代中，發揮企業既有的優勢，以成為全球客戶在採購汽車、機車及自行車時，首選的最佳事業伙伴。

本公司在智慧財產權成果，專利發展方面於 101 年取得 2 件專利。並於 106 年~110 年各通過專利 2 件、8 件、4 件、5 件、3 件。將持續追求各項創新並提出申請專利。



在大陸營運據點累計到 109 年取得 26 件專利，104 年獲取 15 件實用性專利，並於 107 年~109 年各取得專利證書 2 份、8 份、1 份，110 年提出 14 件實用性專利尚在審核中。

大陸營運據點申請專利成果如下圖所示：



由於本公司取得通過專利件數持續增加為使智慧財產權管理有完整依循，將朝下面管理流程模式進行擬訂內部智慧財產權管理辦法中：



110 年本公司無因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處罰款。

3.2.2 產品責任

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及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，本公司電鍍委外要求使用之三價鉻製程，以降低毒性藥水之要求，以符合歐盟有害物質限制指令 (Restriction of Hazardous Substances, RoHS) & REACH, RoHS2.0 以下同規範。

110 年外作表面處理產品統計總出貨數量為：295,855 PCS，目前符合 RoHS & REACH, RoHS2.0 出貨數量為：295,855 PCS，達總數的 100%。

同時，於開發或試作期間，本公司依據「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要求，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、鉍鉻膜、達克曼等），110 年開發評估共 24 件，三價鉻 5 件，電著 ED 黑色 6 件，其餘 13 件無需表面處理，需表面處理的 100% 符合歐盟 RoHS & REACH, RoHS2.0 規範。

至興公司針對 RoHS2.0 歐盟環境有害物質，在製程評估開發階段，依環保為考量原則，避免製程中使用含有害物質的原物料，確保所生產的產品均符合國際法規以及客戶相關要求。

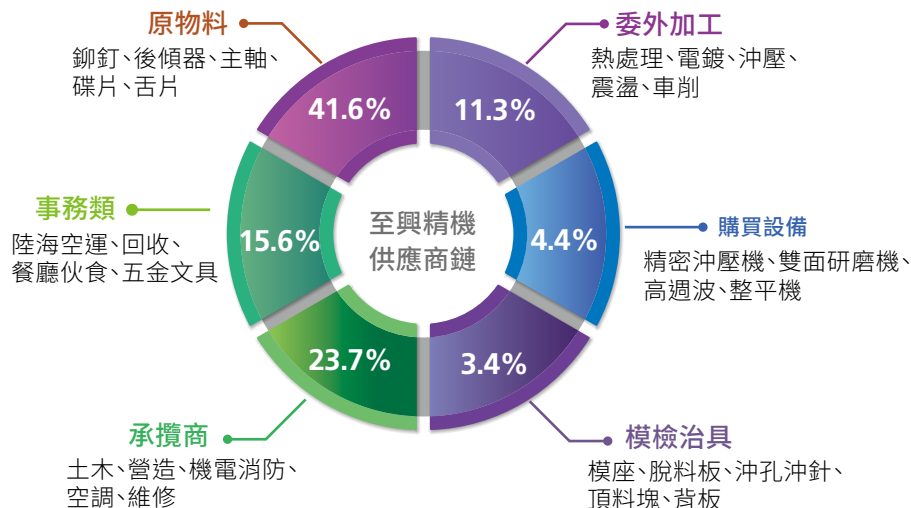
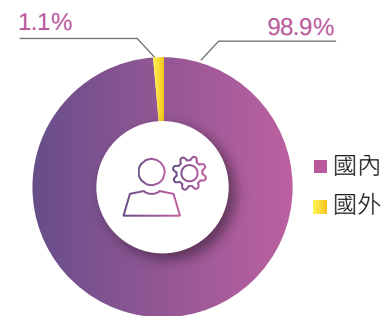


3.3. 供應商永續管理

3.3.1. 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。

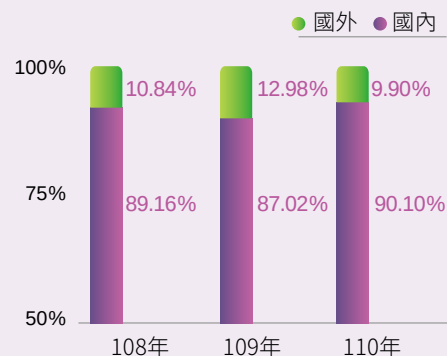
110年國內外供應商家數百分比



註：其他類廠商佔比低於 0.1%，故未顯示於圖表中。

本公司之採購策略會優先選擇屬於國內的台灣在地廠商，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。另部份原料及設備有其特殊性質無法於國內的台灣在地廠商取得或採購僅能向國外廠商採購。依系統入庫日統計 110 年國內在地採購金額約佔全部採購金額 90.10%，國外廠商之採購金額約佔全部採購金額 9.90%。另每年度的國內採購金額佔比，從 108 年至 110 年皆維持在 85% 以上。

各年度國內外採購金額百分比



本公司採購之機械、設備、物料、產品及人員防護用具等，依據「固定資產管理辦法」、「供應商選擇與考核管理辦法」、「材料及零件採購管理辦法」，參考勞動部「採購管理技術指引」、客戶要求「環境負荷物質管理規範說明」等，以符合機械設備器具安全防護規定、產品有害物質管制要求（RoHS）、危害性化學品要求（SDS）、經濟部公告各設備容許耗用能源標準、環安衛檢測公司資格及其他專業技術服務資格等相關要求，並符合環安衛各管理系統運作之需求。

本公司為汽、機車供應鏈的一員，以 IATF 16949 全球汽車品質管理系統作為產品製造流程運作的基礎，加上整體汽、機車供應鏈客戶要求簽署禁用有害物質等聲明書，延伸要求供應商一同重視和推動此活動，本公司 110 年有 13 家供應商簽署「綠色聲明書」，後續會持續推展此活動，以減少對環境的衝擊。

3.3.2. 供應商評鑑管理

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

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，並由合格的第二者稽核人員以「供應商初期評鑑表」完成稽核，其評鑑結論為合格，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所推行的永續供應鏈所制定的「供應商企業社會責任聲明書」作簽章聲明，其內容有遵守法規、就業自由、勞工權利、薪資與福利、健康與安全、環境保護、溝通機制、道德規範、智慧財產、推廣參與，來一同為社會盡責。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「供應商問卷調查表」要求供應商配合完成調查。

在 110 年公司組織規模、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 38 家並已完成供應商初期評鑑、企業社會責任聲明書和供應商問卷調查表後續會持續號召供應商一同重視和推動永續供應鏈。

本公司 110 年新供應商 38 家使用「企業社會責任聲明書」、「供應商問卷調查表」進行環境標準及社會標準篩選之確認回傳家數 38 家比例為 100%。

對於現有供應商會簽署企業社會責任聲明書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、違反使用童工及強迫或強制勞動等相關議題，並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，依據供應商選擇與考核管理辦法進行供應商問卷調查表之規定，以供應商之交易金額及永續衝擊度影響之高低來區分調查頻率，於 110 年符合調查的供應商為 82 家，並做供應商問卷調查表的回覆狀況，其供應商確認回傳的比率為 96.3%。

110 年供應商聲明書及調查表完成比例表

年度	項目	內容	新增家數	狀態	家數	回覆達成率
110 年	至興精機 (股) 公司新增交易的供應商家數	供應商企業社會責任聲明書	38 家	已回傳	38 家	100%

年度	項目	內容	總家數	狀態	家數	回覆達成率
110 年	至興精機 (股) 公司有進行交易的供應商家數	供應商問卷調查表	82 家	已回傳	79 家	96.3%

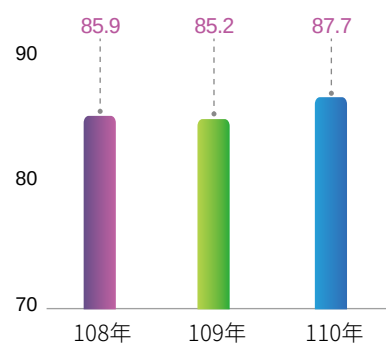
針對供應商會定期做稽核評鑑，使用「供應商日常稽核表」中的稽核項目進行評鑑作業並審核評鑑等級。依照「供應商初期、定期評鑑考核管理辦法」實施，若經評鑑結果為 E 級之供應商，由本公司跨功能小組成員要求供應商持續強化管理，3 個月後針對稽核缺失執行重新稽核，其需改善至可被接受後達合格供應商標準，此供應商可繼續承製及發包。



註：1. 供應商稽核類別：品質結果 (佔 60%)、客戶特殊要求 (10%)、安全 / 環境結果 (30%)。

供應商年度例行評鑑採購於每年度年終會針對安全 / 法規要求 (佔比 10%)、供應商績效 (佔比 50%)、品質管理系統驗證等級 (佔比 10%) 及客戶指定 (佔比 30%) 來排定年度稽核計畫的形式及頻率，至供應商實地重新評鑑及檢討是否繼續來往或伺機淘汰，在供應商年度稽核計畫之 108 年~110 年稽核供應商總家數為 14 家、16 家、14 家，稽核評核分數均在 70 分以上，其平均評核分數於 108 年~110 年為 85.9 分、85.2 分、87.7 分，自 109 年起修訂重新評鑑內容增加環境及社會面向，本公司對供應商的稽核與輔導是持續展開，後續透過持續供應商輔導以逐年提升其績效。

108-110 年供應商平均評核分數圖



3.3.3. 承攬商管理

本公司對於承攬商之管理，依據「材料及零件採購管理辦法」，並定期進行承攬商之相關評鑑考核，另採購過程亦需考量「承攬商管理規範」及符合本公司相關要求。

承攬商重大工程應於開工前會同本廠有關單位召開承攬商協議組織及規範之事項；臨時或修繕工程須遵守規範，並須填寫「承攬商廠區作業安全宣導記錄」及「危害因素告知單」與承攬商「工作安全承諾書」。承攬商之勞工在指定安全動火安全區外之廠區動火，須先取得「動火許可證」後，方可實施動火工作；設保課或承辦單位依據承攬商作業屬性填寫「特殊危害作業許可證」，並交由安管室審核後發給承攬商於其作業現場備查。

承攬商(含原物料、託工廠商)如需操作廠內堆高機、天車需提供操作人員合格證書或技術士證影本，由安管室製發廠商堆高機操作許可證、廠商起重機操作許可證始得操作。

若發現承攬商於作業過程中發生違反法規及本公司安全衛生相關管理規範時，應將其不符合事項登錄於「承攬商違規事項統計表」作為合格承攬商評估依據。

3.3.4. 成立「至興精機安全衛生家族」

本公司 109 年 12 月榮幸獲得彰化縣政府勞工處邀請，成立「至興精機安全衛生家族」，透過縣府勞工處、全興工業區服務中心及本公司之交流平台分享職安經驗，提供職安知識，提升家族成員之安衛管理水準及改善作業環境，110 年獲得彰化縣政府縣長表揚致贈感謝狀。



3.4. 品質管理

3.4.1. 產品責任保證

至興台灣、越南及大陸營運據點均通過 ISO 9001、IATF 16949 驗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。

隨著 COVID-19 疫情的持續肆虐，從全球經濟到生活日常，疫情徹底顛覆人類習以為常的運作模式，改變人類的消費行為，甚至改變整體經濟結構，無人化工廠、遠距工作與教學、自動化 (RPA Robotic Process Automation)、電商模式等多項「零接觸」議題開始逐漸升高發酵，秉持「保持人與人的社交距離」前提之下，對外與供應商間維繫加強，檢驗手法一致性檢討到品質議題的預防說明，以避免供應斷鏈情況發生及客訴事件產生；對內則持續檢討管制計畫工程表合理性及嚴謹性，簡化並加快檢驗速度，進而強化改善企業根本體質，進一步促進組織結構間的縱向及橫向串聯合作，貫徹「品質是每一個員工的責任」之理念，藉由內部至興管理系統 (FBT Management System, FMS) 改善小組持續推動、TPM 第三階段活動開展以及外部 BSI 稽核……等等，持續提昇產品品質、生產效率，降低品質成本，強化公司品質文化。

本公司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、汽車座椅及機車座墊等，產品類別涵蓋安全系統、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 IATF 16949 國際品質標準及顧客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) 並設計製程管制參數，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…) 及相關環境法規如 REACH、RoHS…等測試。

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 SPECTRO 光譜儀、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、不流出不良品」的品質承諾，確保產品安全，保障消費者生命財產。

110 年持續與國內外汽機車零組件及中心廠客戶合作，藉由滿足客戶 IMDS (International Material Data System) 申報認證需求及不使用衝突礦產宣告，並逐步減少企業碳排放量朝向永續供應鏈管理邁進。藉由與不同工程階段供應商磨合交流，不間斷地檢視加工工序並優化製程，以嚴謹的品質及可靠性驗證作業方式，強調上、下工程間的無縫接軌與細緻化品質管制，力求一次就完成製造正確且合乎標準要求之產品，來滿足顧客需求、提升顧客滿意度。

本公司秉持「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、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

顧客要求，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 110 年針對最終市場產品投保產品責任險 USD 7,653.5 仟元，以增加本公司產品對消費者的保障，同時本公司在 110 年並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銷售地法規和客戶要求的規約事件。



ZEISS 三次元 (900*1200*800)



非接觸式紅外線測溫器



IM 快速自動量測投影機



人機型碟盤衝擊試驗機



ZEISS 三次元 (700*1000*600)



Mitutoyo SV-C3200 輪廓儀

3.4.2. 改善活動

本公司自 106 年起為公司永續發展、持續改善之目的，結合 TPS、TPM、TQM 及客戶要求，啟動 FBT MANAGEMENT SYSTEM 活動，透過公司內部單位提出改善方案，半年一期，以圈的方式推動改善活動，並延攬具有豐富經驗之顧問，協助並指導改善活動的推進。

由內部自行提出的改善活動中挑選優良之團隊，代表公司參加台灣持續改善競賽活動，110 年由製一課、生技股聯合組圈，圈名為突破圈，以「提升 EL551 防滾設備生產力」為改善主題，獲得團結組自主改善類銀塔獎殊榮。

本次提案的產品是機車維持平衡的重要零件，主要是平衡機車在溼滑和不平坦的路面上，能夠確保輪胎的抓地力及安全，透由此次跨部門小組成立，通力進行改善，找出生產線問題與瓶頸，利用 Eliminate (刪除)、Combine (合併)、Rearrange (重組)、Simplify (簡化) 的手法，將原先的加工條件，進行優化與變更，上下工程進行整併，減少工程浪費與損失，亦讓生產力大幅提升，降低人工成本。不僅有效達成人員多能工訓練外，也滿足 TPS 一個流之規劃。

至興從 106 年首次參加全國團結圈競賽，持續獲得自強組最高榮譽的金塔獎殊榮，得到評審對至興的高度肯定，這不僅強化了團隊信心，也體現了至興精機推動「持續改善」的用心和決心。面對更上一層樓的團結圈挑戰，110 年度至興再次於全國大賽中獲得評審高度肯定，往後年度，至興精機將秉持者持續改善之精神，進一步深度強化組織功能、提高生產效率、降低成本，讓公司邁向更長久之未來。

至興精機參與「台灣持續改善競賽」獲獎實績

年度	獎項	主題	實績	改善效益
106 年	自強組基層改善類 金塔獎	降低鎖定棘輪不良率	壓傷不良率由 4.56% 降低至 0.78%	NTD 815,328 元
107 年	自強組基層改善類 金塔獎	提升 AMA008 (EL1045/1046) 踏板總成生產力	生產力提升 13%	NTD 299,500 元
108 年	自強組自主改善類 金塔獎	提升 FB0817 雞冠片生產力	1. 投入人員由 5 人變為 2 人 2. 鉚合生產力提升 68% 3. 全檢 + 包裝生產力提升 2.6%	NTD 215,250 元
109 年	自強組自主改善類 金塔獎	提升高爾夫球車 (主、副離合器) 生產力	主離合器生產力提升 11% 副離合器生產力提升 11%	NTD 356,250 元
110 年	團結組自主改善類 銀塔獎	提升 EL551 防滾設備生產力	生產力提升 149% 換模損失降低為 0	NTD 317,000 元



台灣持續改善競賽

3.5. 營運績效

GRI 201 經濟績效 管理方針

項目	說明	內容
 重大主題 及邊界	本主題的重大原因	有穩定且良好的財務績效，才能達成股東權益與企業未來永續發展，本公司致力於提升獲利及創造更高的經濟價值，期能達成股東、顧客 / 客戶、供應商 / 承攬商、員工及集團相關利害關係人價值認同及滿意。
	本主題邊界	員工 (直接衝擊)、顧客 / 客戶 (商業行為衝擊)、供應商 (商業行為衝擊)、股東 (間接衝擊)、集團 (間接衝擊)
	本主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關財務揭露以合併報表資訊為主，其他母公司個體財報資訊及轉投資之子公司相關資訊則由母公司個體財報及年報所示。
 管理方針 及要素	本主題管理目的	持續追求永續發展、獲利與成長。
	政策	持續協同客戶及自主開發新產品，建立穩定之營收來源以提升獲利。
	承諾	依循各項主管機關規定並落實管理政策，持續為公司及各利害關係人創造最大利益。
	目標與標的	公司每年依據企業未來發展方向、內外在環境變化及企業優劣勢等因素，擬定公司營運方針與目標。
	責任	由總經理室負責彙總及檢討公司各單位之目標計劃。
	資源	1. 外部具有集團整體的顧客關係，內部具有開發精密沖壓模具的核心能力及產品開發能力。 2. 上下游工程整合，充分運用外部資源之能力。
	申訴機制	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：吳高專 內外部申訴電話：04-7990118 分機 105 內外部申訴信箱：gmo12@fineblanking.com.tw
 管理方針 的評估	特定的行動	1. 持續進行產品自主開發及生產設備或製程更新優化，以提升公司經營競爭力。 2. 推展 TPS 及 TPM 活動，提高生產效率及降低不良率。
	管理評量機制	每月定期舉辦由一級以上主管所組成的經營會報，進行當月績效檢討。
	管理方針評估的結果	110 年合併營收 27.66 億元，稅後淨利 2.53 億元。
	管理方針調整	設定 110 年起 5 年合併營收及稅後淨利目標，未來會持續為公司及各利害關係人創造最大利益。

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及 GSK VIETNAM CO., LTD. (至興越南責任有限公司)。

110 年因 109 年受 COVID-19 疫情影響歐美及東南亞停工、大陸客戶訂單狀況減少，加上 110 年台灣及越南營運據點新增哈雷鍛造零件專線及 HONDA 四輪新座椅量產，110 年合併營收淨額較同期成長 30.99%，使整體合併稅後淨利成長 76.47%。本公司 110 年度集團合併營收淨額為新台幣 (以下同) 2,766,438 仟元，較 109 年 2,112,014 仟元成長 30.99%；110 年度之稅前淨利為 343,500 仟元，較 109 年度稅前淨利 180,358 仟元成長 90.45%；110 年度之稅後淨利為 252,953 仟元，較 109 年度之稅後淨利 143,338 仟元成長 76.47%；其中淨利歸屬予母公司業主 110 年度為 181,204 仟元，較 109 年度 103,071 仟元成長 75.81%。

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，強化開發機制動能及製程技術能力提升擴展產品及市場，並透過各項營運資訊系統持續整合導入以提升公司營運效能，並透過 TPS 改善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。

財務績效

單位：仟元

經濟項目	108 年	109 年	110 年
營業收入 (A)	2,342,201	2,112,014	2,766,438
營業成本 (B)	1,980,018	1,775,307	2,226,107
營業費用 (C)	213,761	164,917	206,472
員工薪資和福利 (註 1)	354,345	337,103	394,455
支付出資人款項現金股利 (D)(註 3)	75,662	52,963	121,059
所得稅 (E)	60,892	37,020	90,547
社區投資捐贈 (註 2)	108	176	211
留存的經濟價值 (a) (a=A-B-C-D-E)	11,868	81,807	122,253

說明

註 1：員工薪資福利已包含在營業費用及營業成本內。

註 2：捐贈已包含在營業費用內。

註 3：108 年現金股利分派 0.7 元，\$52,963 仟元、(資本公積發放 0.3 元，\$22,699 仟元)

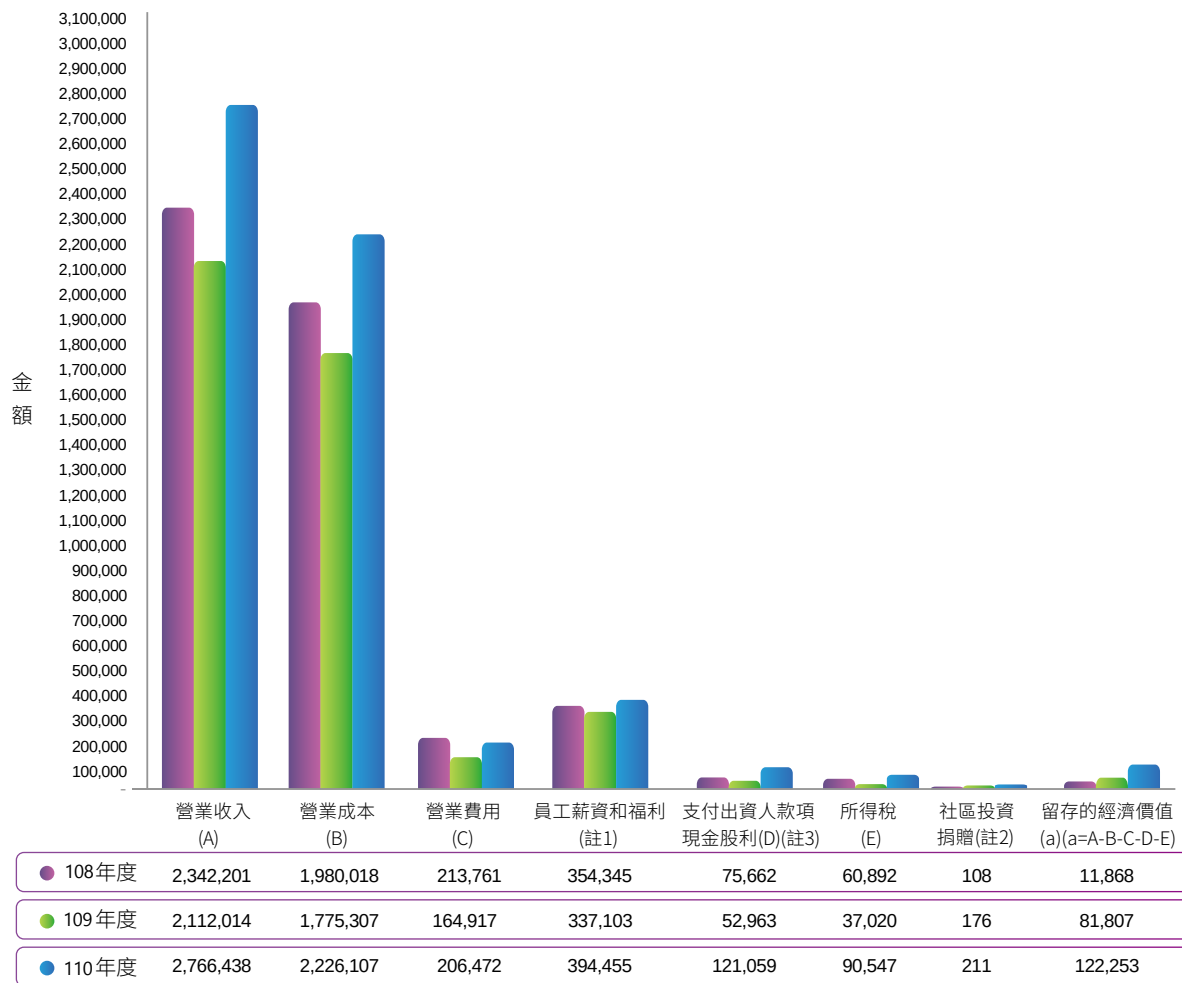
109 年現金股利分派 0.7 元，\$52,963 仟元

110 年現金股利分派 1.6 元，\$121,059 仟元

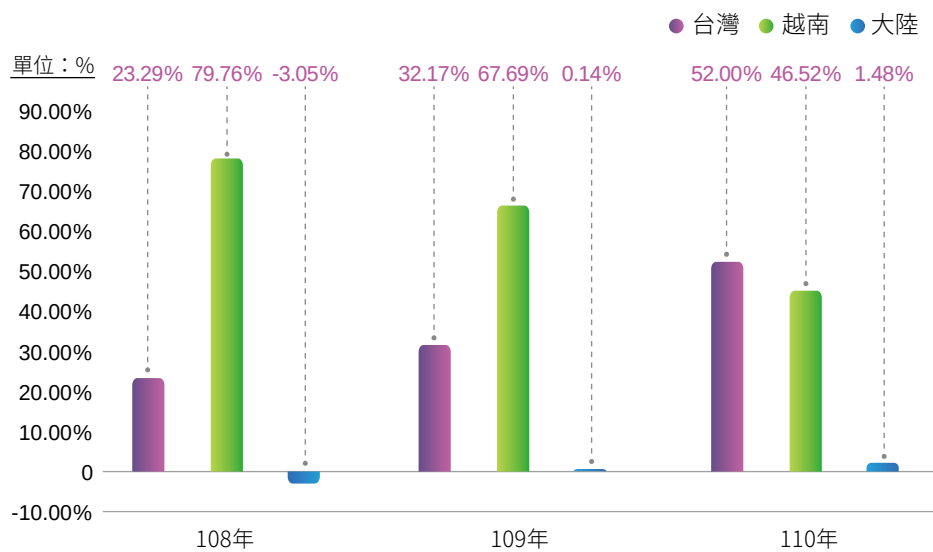
資料來源：110 年合併財務報告及內部會計總分類

財務績效

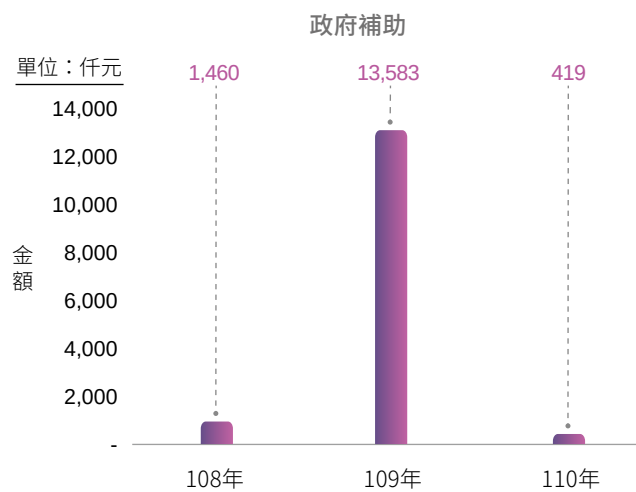
單位：仟元



所得稅



註：台灣營運據點 109 年申請資金回台股利分離課稅利益 9,373 仟元。



註：台灣營運據點 109 年申請政府紓困方案 13,572 仟元。

110 年度政府補助 (台灣)

單位：元

月份	說明	金額
4	109 年人力資源提升計畫訓練補助款	142,430
6	電冰箱冷暖氣機除濕機申請貨物稅減免	2,000
9	日立水冷式冰水機貨物稅	119,960
12	110 年度人力資源提升計畫訓練補助款	98,530
12	110 年度申請工作生活平衡補助	25,600
12	安穩僱用計畫補助款	30,000
合計		418,520



和諧職場

- 4.1 員工照護
- 4.2 員工發展
- 4.3 職業安全

4. 和諧職場

4.1. 員工照護

4.1.1. 員工結構

本公司在台灣的營運據點之期末員工總數為 378 人，男性本國籍員工 180 人，佔 59.60%；男性非本國籍員工 76 人，佔 17.93%；女性本國籍員工 122 人，佔 40.40%，女性非本國籍員工則無雇用。

110 年人力結構統計圖表

籍別	 男性	比率	 女性	比率	合計	合計比率
本國籍員工	180	59.60%	122	40.40%	302	79.89%
非本國籍員工	76	17.93%	0	0.00%	76	20.11%
合計	256	67.72%	122	32.28%	378	

說明：合計 378 人皆為全職員工，無兼職員工但含未兼任員工人數董事 7 人。

本公司揭露海外子公司 110 年人力結構如下：

在大陸的營運據點之員工總數為 55 人，男性本國籍員工 29 人，佔 52.73%；男性非本國籍員工 1 人；女性本國籍員工 25 人，佔 45.45%，女性非本國籍員工無雇用。

籍別	 男性	比率	 女性	比率	合計	合計比率
本國籍員工	29	52.73%	25	45.45%	54	98.18%
非本國籍員工	1	1.82%	0	0.00%	1	1.82%
合計	30	54.55%	25	45.45%	55	

說明：1. 非本國籍員工中有 1 人同時有納入台灣營運據點人數。

此外，在越南的營運據點之員工總數為 605 人，男性本國籍員工 335 人，佔 55.37%；女性本國籍員工 264 人，佔 43.64%，男性非本國籍員工 6 人，佔 0.99%；女性非本國籍員工無雇用。

籍別	 男性	比率	 女性	比率	合計	合計比率
本國籍員工	335	55.37%	264	43.64%	599	99.01%
非本國籍員工	6	0.99%	0	0.00%	6	0.99%
合計	341	56.36%	264	43.64%	605	

說明：1. 非本國籍員工中有 3 人同時有納入台灣營運據點人數。

4.1.1.1 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，在台灣營運據點課級以上主管 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；在大陸營運據點課級以上主管 100% 聘任自大陸，無聘任自非大陸地區；在越南營運據點課級以上主管 77.8% 聘任自越南，22.2% 聘任自非越南籍，當地主管佔多數。

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、政治歸屬等之人員平等對待，截至 110 年未發生歧視事件。

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 110 年為例，在台灣營運據點男性員工新進比率為 12.17%，女性員工則為 9.78%，如以年齡層分析，30 歲以下員工平均新進比率為 14.02%；31 歲至 50 歲員工平均新進比率為 7.40%；51 歲以上員工平均新進比率為 0.53%，總體新進率為 21.95%。此外，男性員工離職比率為 11.64%，女性員工則為 8.99%，如以年齡層分析，30 歲以下員工平均離職比率為 10.05%；31 歲至 50 歲員工平均離職比率為 8.99%；51 歲以上員工平均離職比率為 1.59%，總體離職率為 20.63%。

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。

110 年台灣營運據點人員雇用與離職統計表

性別	年齡	110 年新 進人數	110 年 離職人數	雇用人數 (11012)	110 年新 進人員比率	110 年 離職人員比率
	30 歲以下	23	16	27	6.08%	4.23%
	31-50 歲	14	18	73	3.70%	4.76%
	51 歲以上	0	0	22	0.00%	0.00%
	女 合計	37	34	122	9.78%	8.99%
	30 歲以下	30	22	55	7.94%	5.82%
	31-50 歲	14	16	163	3.70%	4.23%
	51 歲以上	2	6	38	0.53%	1.59%
	男 合計	46	44	256	12.17%	11.64%
總計		83	78	378	21.95%	20.63%

說明：1.110 年新進比率計算公式為 110 年新進人數 / 雇用合計人數 (110 年 12 月)

2.110 年人員離職率計算公式為 110 年離職人數 / 雇用合計人數 (110 年 12 月)

在大陸的營運據點之男性員工新進比率為 14.54%，女性員工則為 21.82%，如以年齡層分析，30 歲以下員工平均新進比率為 1.82%；31 歲至 50 歲員工平均新進比率為 25.45%；51 歲以上員工平均新進比率為 9.09%，總體新進率為 36.36%。此外，男性員工離職比率為 18.18%，女性員工則

為 12.73%，如以年齡層分析，30 歲以下員工平均離職比率為 0%；31 歲至 50 歲員工平均離職比率為 30.91%；51 歲以上員工平均離職比率為 0%，總體離職率為 30.91%。

110 年大陸營運據點人員雇用與離職統計表

性別	年齡	110 年新 進人數	110 年 離職人數	雇用人數 (11012)	110 年新 進人員比率	110 年 離職人員比率
	30 歲以下	1	0	1	1.82%	0.00%
	31-50 歲	9	7	21	16.36%	12.73%
	51 歲以上	2	0	4	3.64%	0.00%
	女 合計	12	7	26	21.82%	12.73%
	30 歲以下	0	0	3	0.00%	0.00%
	31-50 歲	5	10	19	9.09%	18.18%
	51 歲以上	3	0	7	5.45%	0.00%
	男 合計	8	10	29	14.54%	18.18%
總計		20	17	55	36.36%	30.91%

說明：1.110 年新進比率計算公式為 110 年新進人數 / 雇用合計人數 (110 年 12 月)
2.110 年人員離職率計算公式為 110 年離職人數 / 雇用合計人數 (110 年 12 月)

在越南的營運據點之男性員工新進比率為 36.53%，女性員工則為 19.83%，如以年齡層分析，30 歲以下員工平均新進比率為 25.62%；31 歲至 50 歲員工平均新進比率為 30.25%；51 歲以上員工平均新進比率為 2.15%，總體新進率為 58.02%。此外，男性員工離職比率為 36.53%，女性員工則為 19.83%，如以年齡層分析，30 歲以下員工平均離職比率為 32.23%；31 歲至 50 歲員工平均離職比率為 22.64%；51 歲以上員工平均離職比率為 1.49%，總體離職率為 56.36%。

110 年越南營運據點人員雇用與離職統計表

性別	年齡	110 年新 進人數	110 年 離職人數	雇用人數 (11012)	110 年新 進人員比率	110 年 離職人員比率
	30 歲以下	65	63	99	10.74%	10.41%
	31-50 歲	68	57	158	11.24%	9.42%
	51 歲以上	5	0	7	0.83%	0.00%
	女 合計	138	120	264	22.81%	19.83%
	30 歲以下	90	132	106	14.88%	21.82%
	31-50 歲	115	80	229	19.01%	13.22%
	51 歲以上	8	9	6	1.32%	1.49%
	男 合計	213	221	341	35.21%	36.53%
總計		351	341	605	58.02%	56.36%

說明：1.110 年新進比率計算公式為 110 年新進人數 / 雇用合計人數 (110 年 12 月)
2.110 年人員離職率計算公式為 110 年離職人數 / 雇用合計人數 (110 年 12 月)

4.1.1.2. 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) 多元性的勞動人口

本公司台灣營運據點的員工來自不同區域及不同國籍，所雇用外籍勞工泰國 25 人、越南 48 人及新住民 5 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，台灣營運據點於 31 歲至 50 歲之員工約佔員工總數 62.17%，男性與女性比率占 7:3；大陸營運據點於 31 歲至 50 歲之員工約佔員工總數 72.73%，男性與女性比率占 5:5；越南營運據點於 31 歲至 50 歲之員工約佔員工總數 63.97%，男性與女性比率占 6:4。

(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。本公司由管理部負責身心障礙人員之進用，在 110 年度任用身心障礙員工 6 位並因此於 110 年 10 月榮獲彰化縣超額進用身心障礙者優良廠商「一等獎」。

110 年台灣營運據點人員年齡分佈情形

性別	年齡區間	本國籍			非本國籍	總計
		一般	身心障礙	新住民		
	30 歲以下	27	0	5	0	32
	31-50 歲	68	0	0	0	68
	51 歲以上	22	0	0	0	22
	女 合計	117	0	5	0	122
	30 歲以下	21	2	0	28	51
	31-50 歲	116	3	0	48	167
	51 歲以上	37	1	0	0	38
	男 合計	174	6	0	76	256
總計		291	6	5	76	378

性別	年齡	主管職	間接人員	直接人員	總計
	30 歲以下	0	20	7	27
	31-50 歲	2	47	24	73
	51 歲以上	4	6	12	22
女 合計		6	73	43	122
	30 歲以下	0	12	42	54
	31-50 歲	9	65	90	164
	51 歲以上	15	10	13	38
男 合計		24	87	145	256
總計		30	160	188	378

說明：中高階主管職指含未兼任員工之董事 7 人，及課級 (含) 以上主管 23 人；

直接部門：品二課全檢股、製一課 (課務室除外)、製二課 (課務室及生管股除外)、製三課 (課務室除外)、工機課加工股及模具股；

間接部門：總經理室、業務部、管理部、品保部 (全檢股除外)、技研部、設保課、工機課 (加工股及模具股除外)、研發課、生管課、製造部部務室、製一課課務室、製二課課務室及生管股、製三課課務室。

110 年大陸的營運據點人員年齡分佈情形

性別	年齡區間	本國籍			非本國籍	總計
		一般	身心障礙	新住民		
	30 歲以下	1	0	0	0	1
	31-50 歲	21	0	0	0	21
	51 歲以上	4	0	0	0	4
女 合計		26	0	0	0	26
	30 歲以下	3	0	0	0	3
	31-50 歲	19	0	0	0	19
	51 歲以上	6	0	0	1	7
男 合計		28	0	0	1	29
總計		54	0	0	1	55

性別	年齡	主管職	間接人員	直接人員	總計
	30 歲以下	0	1	0	1
	31-50 歲	5	14	2	21
	51 歲以上	0	3	1	4
女 合計		5	18	3	26
	30 歲以下	0	3	0	3
	31-50 歲	3	12	4	19
	51 歲以上	0	4	3	7
男 合計		3	19	7	29
總計		8	37	10	55

說明：中高階主管職指課級 (含) 以上主管

110 年越南的營運據點人員年齡分佈情形

性別	年齡區間	本國籍			非本國籍	總計
		一般	身心障礙	新住民		
	30 歲以下	62	0	0	0	62
	31-50 歲	195	0	0	0	195
	51 歲以上	7	0	0	0	7
	女 合計	264	0	0	0	264
	30 歲以下	120	0	0	0	120
	31-50 歲	211	0	0	3	214
	51 歲以上	4	0	0	3	7
	男 合計	335	0	0	6	341
總計		599	0	0	6	605

性別	年齡	主管職	間接人員	直接人員	總計
	30 歲以下	0	27	35	62
	31-50 歲	14	66	115	195
	51 歲以上	0	5	2	7
	女 合計	14	98	152	264
	30 歲以下	2	19	99	120
	31-50 歲	23	48	143	214
	51 歲以上	4	1	2	7
	男 合計	29	68	244	341
總計		43	166	396	605

說明：中高階主管職指課級 (含) 以上主管

4.1.2 薪資福利

401 勞雇關係 管理方針

項目	說明	內容
 重大主題及邊界	本主題的重大原因	員工是公司最重要的資產，在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。 本公司持續致力於提升獲利及創造更高的經濟價值，期能達成員工、股東、顧客 / 客戶、供應商 / 承攬商及集團相關利害關係人價值認同及滿意。

項目	說明	內容
 管理方針 及要素	本主題邊界	員工 (直接衝擊)、政府機關 (間接衝擊)、集團 (間接衝擊)
	本主題邊界揭露限制	組織內海外營運據點無揭露相關資訊。
	本主題管理目的	透過各項員工福利措施提升同仁的整體薪酬。
	政策	本公司透過持續提升營運財務績效，以達到員工整體薪酬之成長。
	承諾	依循各項主管機關規定並落實管理政策，持續為員工及股東創造最大利益。
	目標與標的	1. 提高年人均員工福利費用成長 10%。 2. 提高非擔任主管職務之全時員工之薪資年平均數成長 10%。
	責任	由管理部負責彙總及檢討，並依主管機關規定時間公告揭露。
	資源	1. 每月定期由一級主管之經營會議，持續監控檢討經營績效。 2. 定期召開勞資會議、職工福利委員會，充分協調運用職工福利資源及促進勞資合作並提升勞動條件。
	申訴機制	各利害關係人若有發現任何疑似勞資爭議或人權事件，皆可透過下列方式進行舉報： 管理部：劉經理 內外部申訴電話：04-7990118 分機 120 內外部申訴信箱：gmo05@fineblanking.com.tw
	特定的行動	持續進行產品自主開發及生產設備或製程更新優化，推展各項改善活動，提高經營競爭力增加獲利，增加員工之非經常性薪資。
 管理方針 的評估	管理評量機制	1. 每月定期管理部內部進行當月績效檢討，檢視台籍員工之平均薪資成長狀況。 2. 每年 3 月及 4 月依主管機關規定公告前一年之員工福利費用及非擔任主管職務之全時員工之薪資。
	管理方針評估的結果	1. 本公司台灣營運據點 110 年度及 109 年度平均員工福利費用分別為 672 仟元及 578 仟元，成長 16.26%。 2. 本公司台灣營運據點 110 年度非擔任主管職務之全時員工「年度薪資平均數」549 仟元及 477 仟元，增加 72 仟元，成長 15.09%。
	管理方針調整	設定 110 年起 5 年稅後淨利目標，未來持續為公司及各利害關係人創造最大利益。

4.1.2.1. 員工薪資

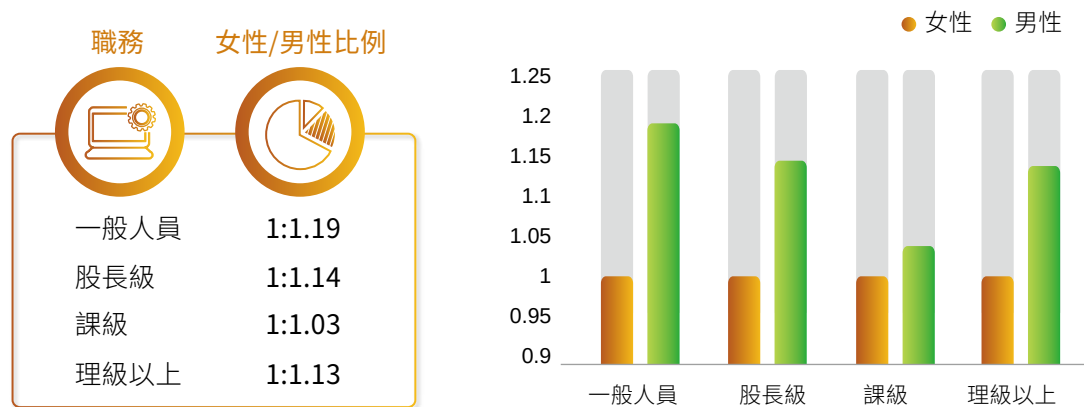
本公司台灣營運據點依據「薪資報酬委員會組織規程」、「董監事酬勞及員工酬勞核發辦法」、「年終獎金管理辦法」、「薪資管理辦法」、「勞工退休金管理辦法」等、最高治理單位成員年度報酬組合含固定薪及依績效狀況核發之變動薪，高階人員之報酬狀況與經營績效情形具有相關性，依本公司「公司章程」規定每年經營績效若有獲利，應先提撥至少百分之二以上為員工酬勞及不得高於百分之五之董監事酬勞；皆須經由薪資報酬委員會及董事會通過並向股東會報告，可受關係人監督。

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 110 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。

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，男女基層人員標準薪資與基本工資比例均為 1:1，最高薪酬是中位數年薪的 6.5 倍。本公司員工介紹新進人員任職滿半年給予獎金 3,000 元，滿一年再加發獎金 3,000 元。

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。

女性與男性之報酬比例如下：



說明：女性報酬比例低於男性原因為年資短、人數少、未輪班無輪班津貼等因素。

本公司台灣營運據點 109 年與 110 年依主管機關規定之非擔任主管職務之全時員工人數年度平均人數 343 人及 346 人，增加 3 人，非擔任主管職務之全時員工「年度薪資平均數」477 仟元及 549 仟元，增加 72 仟元，非擔任主管職務之全時員工「年度薪資中位數」446 仟元及 508 仟元，增加 62 仟元。

非擔任主管職務之全時員工福利費用統計

單位：人 / 元

109年(A)

全時員工人數	343
薪資平均數/人/月	39,713
薪資中位數/人/月	37,134

110年(B)

全時員工人數	346
薪資平均數/人/月	45,782
薪資中位數/人/月	42,295

差異(=B-A)

全時員工人數	3
薪資平均數/人/月	6,069
薪資中位數/人/月	5,161

4.1.2.2. 員工福利

本公司台灣營運據點對於本國籍全時員工福利包括本薪、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：依據年資發放禮金。
- 國內旅遊。
- 生日禮金：發放禮卷及小禮物。
- 五一勞動節活動。
- 生育禮金：員工或員工配偶生育發放禮金 3,000 元及賀禮。
- 部門聚餐每半年補助乙次。
- 結婚禮金：依據年資發放禮金。
- 急難救助。
- 喪葬慰問金：依親屬等級發放慰問金。
- 超過 1,000 家特約商店提供的折扣優惠。
- 新居誌慶：依職稱等級發放禮金。
- 員工旅遊。

備註：110 年因疫情取消員工旅遊，五一勞動節活動等，改發旅遊代金。

4.1.2.3. 完善的退休金制度

本公司台灣營運據點依據「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精算師，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 110 年底舊制退休金提撥金額為 331,644 元 (累計帳戶餘額 15,623,711 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。110 年新制退休金提撥金額為 8,037,982 元。

4.1.2.4. 友善職場育嬰照顧

本公司台灣營運據點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，台灣地區 110 年符合申請育嬰留職停薪的員工為男性 5 位及女性 6 位，實際申請之女性員工 3 位，海外地區因文化差異則無人申請。復職率及留任率如右表所示：

	男性	女性	合計
110 年申請育嬰留職停薪人數	0	3	3
110 年育嬰留職停薪人數應復職人數 (A)	0	1	1
110 年育嬰留停人數應復職且實際復職人數 (B)	0	1	1
復職率 (B/A)	-	100%	100%
109 年申請育嬰留停後復職，且工作滿一年人數 (C)	0	3	3
109 年申請育嬰留停後實際復職人數 (D)	0	3	3
留任率 (C/D)	-	100%	100%

4.1.2.5. 勞資會議、職工福利委員會及工會

本公司台灣營運據點依據「勞基法」每季召開勞資會議、依據「職工福利管理辦法」至少每季召開職工福利委員會議，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、職工福利委員會議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，110 年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、申訴分機及郵件信箱。
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。



勞資會議

目的與機能

- 訓練狀況
- 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。
- 其他建議與報告事項。

參加人員

主席：
勞資會議代表輪替
與會成員：
勞資雙方代表

召開週期

每季
二、四、
七、十月



職工福利
委員會

目的與機能

- 職工福利金之籌劃保管及動用事項。
- 其他有關職工福利事項。

參加人員

主席：
主任委員
與會成員：
職福會委員

召開週期

每季舉行一次
為原則，必要
時得召開臨時
會議。

大陸的營運據點有成立工會，工會成員由員工選舉出代表，再由工會代表內部推選為主席、副主席及各委員等，依法公司提撥每月全部職工工資總額 2%，其中 40% 繳到工業區總工會、60% 資金存入工會專戶作為工會經費，另外每位員工由薪資扣繳工會會費到工會專戶，工會成員定期每月開會，並與管理課共同策劃展開團體活動，增強人員向心力，提高團隊戰鬥力。工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。例如尾牙活動等。員工有任何意見均可透過工會代表提出，110 年未發生違反結社自由與集體協商事件。

註：110 年因疫情取消員工旅遊，尾牙活動等。

越南的營運據點有成立工會，工會成員係由各單位推派代表，再由工會代表內部推選為主席及各委員等，依法公司提撥每月全部職工工資總額 2% 加上各廠工會決議每月每位員工薪資扣繳會費金額，其中 30% 繳到工業區總工團、70% 資金存入工會專戶作為工會經費，工會依活動辦理需要不定期召開會議，工會成員代表員工開會及佈達所有福利資訊，為勞方與資方溝通協調管道，防止勞資雙方衝突與罷工。

員工旅遊



工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。例如員工旅遊等。員工有任何意見均可透過工會代表提出，110 年未發生違反結社自由與集體協商事件。



4.1.2.6. 和諧之勞資關係

本公司台灣營運據點開放溝通管道，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，充分理解員工的需求，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，此外至興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。

4.2. 員工發展

本公司台灣營運據點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 109 年通過取得人才發展品質管理系統評核證書，110 年人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System, TTQS) 申請核銷補助 98,530 元，於 110 年 12 月撥入款項。



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、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；提升服務顧客時效，強化顧客關係，穩固營收，累積公司永續經營能力，共同達成公司年度目標。

4.2.1. 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，台灣地區 110 年定期績效考核的比例為 97.09%。

性別	直接	直接 考核人數	考核率	間接	間接 考核人數	考核率	主管職	主管職 考核人數	考核率	外籍員工	外籍員工 考核人數	考核率	總計	總計 考核人數	考核率
男性	43	43	100.00%	68	68	100.00%	11	9	81.82%	0	0	0.00%	122	120	98.36%
女性	69	68	98.55%	71	71	100.00%	40	32	80.00%	76	76	100.00%	256	247	96.48%
總計	112	111	99.11%	139	139	100.00%	51	41	80.39%	76	76	100.00%	378	367	97.09%

說明：未考核人員為董事長 1 人、董事 7 人、總經理 1 人、特助 1 人、新進 1 人、離職，共 11 人。

大陸地區 110 年定期績效考核的比例為 100%。

性別	直接	直接 考核人數	考核率	間接	間接 考核人數	考核率	主管職	主管職 考核人數	考核率	總計	總計 考核人數	考核率
男性	2	2	100.00%	18	18	100.00%	5	5	100.00%	25	25	100.00%
女性	11	11	100.00%	16	16	100.00%	3	3	100.00%	30	30	100.00%
總計	13	13	100.00%	34	34	100.00%	8	8	100.00%	55	55	100.00%

越南地區 110 年定期績效考核的比例為 99.67%。

性別	直接	直接 考核人數	考核率	間接	間接 考核人數	考核率	主管職	主管職 考核人數	考核率	外籍員工	外籍員工 考核人數	考核率	總計	總計 考核人數	考核率
女	152	152	100.00%	94	94	100.00%	18	18	100.00%	0	0	0.00%	264	264	100.00%
男	246	246	100.00%	58	58	100.00%	31	31	100.00%	6	4	66.67%	341	339	99.41%
總計	398	398	100.00%	152	152	100.00%	49	49	100.00%	6	4	66.67%	605	603	99.67%

說明：未考核人員為董事長 1 人、總經理 1 人，共 2 人。

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。



股長、專員

- 基層幹部訓練或TWI
- 時間管理與會議運作技巧
- 簡報技巧



課長、主任、高專

- 中階主管訓練或TWI
- 員工考核與升遷制度
- FMEA、SPC基本概念
- QC七大手法運用



經理、副理、特別助理

- 高階主管儲訓經營管理訓練

4.2.2 員工學習及成效

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。本公司在 110 年透過內外訓方式，在台灣營運據點共開辦 360 課次，高達 5,893 人次參加，其中新住民訓練時數為 33 小時、外籍勞工訓練時數為 112 小時、身心障礙者訓練時數為 117 小時，全體員工訓練總時數達 10,520.5 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，110 年訓練時數達 212.5 小時，占女性管理職訓練時數 24.40%，占公司管理職訓練時數 6.05%，故女性管理職時數平均高於男性員工。在大陸營運據點蘇州昶興公司達 174 人次參加訓練，訓練時數 830 小時；在越南營運據點至興越南公司 1,418 人次參加訓練，訓練時數 713 小時，合計台灣與海外子公司，總訓練時數達 12,063.5 小時。

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進而降低製程不良率，提升服務顧客時效及強化顧客關係以穩固營收，共同達成公司年度目標以累積公司永續經營能力。

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。

台灣全體員工擁有專業證照如安管師、天車操作、堆高機操作等員工數達 122 人、專業證照證書達 237 張。

110 年教育訓練合併統計如下表：

課程類別		課程數	訓練時數	訓練人次
職能類	管理類	53	2,462	1,048
	行政財務類	32	289	96
	業務行銷	27	254.5	151
	生管、生產管理類	77	1,938	1,814
	研發品質類	102	1,599.5	775
	技術類	82	1,583.5	1,279
	稽核類	17	894	205
	一般類	78	1,464	1,197
環安類		71	1579,	920
合計		539	12,063.5	7,485

台灣營運據點教育訓練分析圖表及上課實施照片如下：



110年男性員工受訓情形

	管理職	間接人員	直接人員
人數	41	81	169
小時	2,674.5	3,193.5	1,071
平均	65.23	39.43	6.34

人數合計 291 小時合計 6,939 平均合計 23.85

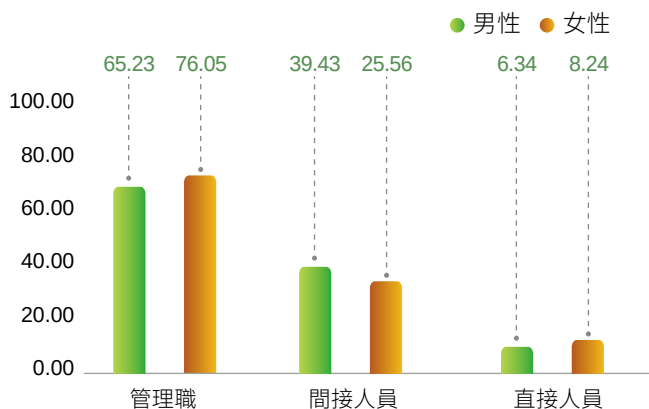


110年女性員工受訓情形

	管理職	間接人員	直接人員
人數	11	90	54
小時	836.5	2,300	445
平均	76.05	25.56	8.24

人數合計 155 小時合計 3,581.5 平均合計 23.11

男、女性員工受訓情形 平均



說明：1. 員工訓練人數含 110 年度期間離職人員，故訓練人數較 110 年期末人數為多。

2. 女性管理職訓練時數多為法令指定課程；女性直接人員訓練時數因品質檢查單位多為女性，故品質訓練課程較多；男性間接人員訓練時數因為職安回訓課程為多數。

身份別		新住民	外籍勞工	身心障礙勞工	一般	合計
 男	人數	1	90	6	194	6,939
	時數	0	112	117	6,710	155
 女	人數	5	0	0	150	3,582
	時數	33	0	0	3,548.5	446
合計	人數	6	90	6	344	10,521
	時數	33	112	117.0	10,258.5	601
總計		5.50	1.24	19.50	29.82	0.06

說明：新住民、外籍員工參訓主要在職勞工安全衛生教育訓練及課股內部 SOP 或 OPL 訓練，無其他類別課程故上課時數較少。

時間管理與會議運作技巧



化危機為轉機的客訴抱怨處理技巧



CQI9熱處理系統實務



FMEA產品失效模式與效應分析



MSA量測系統分析



CQI-15電焊系統實務



4.3. 職業安全

GRI403 職業安全衛生管理方針

項目	說明	內容
 重大主題 及邊界	本主題的重大原因	1. 因應國際標準 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及 CNS 45001 中華民國國家標準職業安全衛生管理系統，採取必要之職業安全衛生管理措施，以期符合系統及法規要求。 2. 建立的工安文化，養成守規性的習慣，消除、減少或避免全體工作者於作業中遭受傷害及不健康事件。
	本主題邊界	員工 (直接衝擊)、政府機關 (間接衝擊)、集團 (間接衝擊)、供應商 / 承攬商 (商業行為衝擊)。
	本主題邊界揭露限制	組織內海外營運據點無揭露相關資訊。
 管理方針 及要素	本主題管理目的	消除危險與災害，提供乾淨舒適明朗安全的工作環境。執行職安管理計劃及工程改善，創造安全健康之職場。
	政策	本公司致力確保所有工作者安全與衛生，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安全衛生衝擊及不可接受風險並持續推動環境安全衛生改善，傳播環境安全衛生理念，善盡企業之社會責任。
	承諾	1. 推行危害鑑別，風險評估管理，以防止傷害及不健康事件發生。 2. 持續工作者環安衛教育訓練及推動環安衛績效管理，落實全員參與安全衛生。 3. 持續推動安全衛生改善，創造安全健康職場。
	目標與標的	1. 安全動作觀察暨虛驚事故調查 60 件 / 年。 2. 安全衛生巡檢暨火災監察改善完成率 100%。 3. 健康管理達成率 97%。 4. 零災害。
	責任	1. 安管室負責擬訂職業安全衛生管理計劃等，並指導有關部門實施。 2. 各級主管依職權指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實施。

項目	說明	內容
	資源	1. 由總經理、部門主管及各單位勞工代表等組成設有職安委員會、TPM 環安分科會進行職安計畫之推展實施。 2. 全員參與。
	申訴機制	各利害關係人若有發現任何疑似違反職業安全衛生之事件，皆可透過下列方式進行舉報： 稽核室：吳高專 內外部申訴電話：04-7990118 分機 105 內外部申訴信箱：gmo12@fineblanking.com.tw
	特定的行動	1. 安全衛生巡檢暨火災監察計劃 2. 緊急應變演練計劃 3. 環境暨安全衛生教育訓練計劃
 管理方針 的評估	管理評量機制	每月定期舉辦由一級以上主管所組成的經營會報，進行當月績效檢討。
	管理方針評估的結果	1. 安全動作觀察暨虛驚事故調查 110 年年目標為 60 件實績 75 件，達成率 100%。 2. 安全衛生巡檢暨火災監察 110 年缺失 115 件，改善完成 115 件，完成率 100%。 3. 健康管理達成率，110 年年目標為 97% 實績 98%。 4. 零災害，110 年災害件數年目標 0 件實績 0 件。
	管理方針調整	1. 持續推展 ISO 45001/CNS 45001 職業安全衛生管理系統，透過環安衛管理方案持續改善建構安全衛生環境。 2. 持續推展 TPM 改善活動。

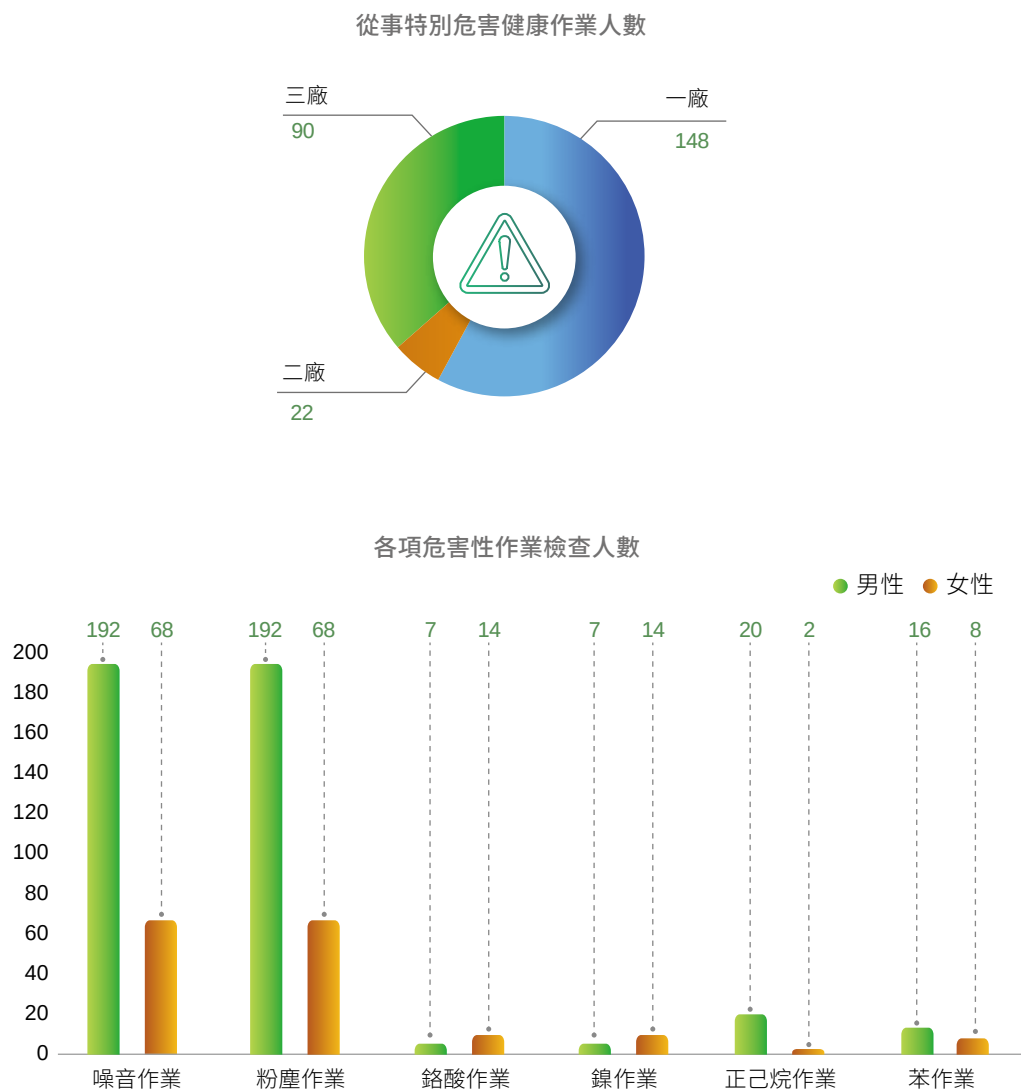
本公司建置員工健康管理平台持續優化系統，E 化健康自主管理、健康檢查查詢、健康促進訊息宣導等，系統採用內網及指定區域 Wi-Fi 連線，員工個人帳密登入，確保個資保護及資訊安全。

本公司 110 年持續參與勞動部全國職場安全健康週系列活動並獲得職業安全衛生署頒發參與證明。



4.3.1 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。依循勞工健康保護規則等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、苯作業等類別，符合法規規定。110 年特別危害性作業環境之員工狀況如下圖所示。



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追蹤。

4.3.2. 健康諮詢

自 101 年 6 月起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廠護駐廠服務，106 年 3 月起聘有物理治療師每月到廠提供物理治療服務，106 年 8 月起聘有心理諮商師每月心理諮商服務。廠護依據健康檢查結果，員工健康管理平台等主動排定醫師、物理治療師、心理諮商師諮詢提供健康相關服務，110 年總計服務人數共 254 人次，健康服務項目包含聽力保護、異常工作負荷、母性保護、人因工程、傷病關懷、一般諮詢、物理治療、心理諮商等項目。

► 健康檢查 - 身高體重檢查



► 健康檢查 - 問卷填寫



4.3.3. 健康環境



► 健康檢查 - X 光及聽力檢查

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，曾獲得彰化縣 105 年親善哺乳室競賽活動，榮獲職場組績優單位，也獲得彰化縣親善哺乳室認證通過 (109 年至 112 年)，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。



彰化縣哺乳室職場組績優

4.3.4. 工作者健康促進

4.3.4.1. 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至興進階版疊杯趣味競賽、至興筷子夾夾樂趣味競賽、至興麻將賓果趣味競賽等，紓解壓力促進健康並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自主健康管理活動得獎者。每年舉辦快樂捐血人活動、尾牙活動及五一勞動節活動等(110年因疫情暫停舉辦)。

本公司於98年3月購買南峰國際股份有限公司團體會員球證，除為拓展業務加強與客戶及供應商之間關係外，每季辦理1次集團員工報名高爾夫球賽，更提供員工另一項休閒健身活動項目並辦理健康促進相關課程。



► 至興進階版疊杯趣味競賽



► 至興筷子夾夾樂趣味競賽



► 至興麻將賓果趣味競賽

4.3.4.2. 健康安全教育

新進及在職員工每年均排訂安全衛生課程，提高員工工作安全等基本知識，每年辦理多場健康講座，如110年辦理職場健康 - 健康管理、腰受輕、心樂活、慢慢吃，好好瘦 - 照吃照喝的心理減肥法、吃得健康，遠離生活習慣病、睡飽飽，身材好 - 從睡眠角度認識肥胖議題、自律神經平衡精油霜、園藝生活 - 小品盆栽、園藝生活 - 清涼一夏的空氣鳳梨、在職人員環安衛教育訓練等教育訓練。固定張貼健康文宣及活動海報，不定期 mail 提供員工健康知識、105年導入健康資訊系統，110年推行新版健康管理平台專案，持續與員工建立知性的互動平台，提供健康 e 化資訊強化員工健康意識。



4.3.4.3. 新興傳染病應變

本公司設有職業安全衛生專職單位監控新興的傳染病、評估其潛在的影響，並擬定工作場所因應的傳染病防疫應變計劃。依據本公司過去的防疫經驗（民國九十八年的 H1N1 新型流感），以及目前具威脅性的 COVID-19。當新興傳染病威脅來臨時，遵照疾病管制署的防疫措施，並將立即成立召開「防疫緊急應變小組」制定防疫因應策略。這些策略包括教育員工預防與應變常識、制定管理階層因應指引、制定員工病假處理準則和在合適之處設置含酒精的洗手滅菌設施。該委員會還負責監督員工病假狀態，同時擬定營運持續計劃，以解決人手短缺對業務的影響。

防疫管制措施如下：

- 入廠人員由保全量測額溫，超過 37.5 度 C 懇辭入廠並請盡速就醫。
- 現場作業、辦公作業及召開會議宣導配戴口罩、勤洗手、保持社交距離。
- 合菜用餐改餐盒分梯次用餐、採梅花座加裝隔板，避免交談由團膳公司每日清潔消毒。
- 全體員工大型集會改高專級以上主管參加、加大間隔距離 1 米以上、配戴口罩。
(依據疾管署公告三級及四級警戒則大型集會取消辦理。)
- 宿舍外籍員工健康自主管理者安排獨立房間及單獨用餐等生活作息，由舍長早晚量體溫登記，身體不適即安排駐廠翻譯人員全程戴口罩出廠看診。
- 台籍員工健康自主管理者由廠護早晚量體溫登記，身體不適安排盡速就醫。
- 減少非必要國內外出差，宣導勤洗手、配戴口罩、保持社交距離。
- 各廠入口處、總機、餐廳提供 75% 藥用酒精噴手消毒。
- 持續蒐集有關流行傳染病疫情及防疫資訊進行內部員工教育及透過公告或跑馬燈等宣導。
- 實施防疫演練，人員出現疑似症狀通報 1922、啟動防疫應變機制。

4.3.5. 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、107 年、110 年申請通過衛福部國民健康署「健康職場認證健康促進標章」(證書有效期限 3 年，自 105 年 1 月 1 日起，持續至 113 年 12 月 31 日)。



4.3.6. 工作者安全管理

4.3.6.1. 安全衛生認證

提供工作者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，108 年通過 CNS 45001:2018 及 ISO 45001:2018 轉版驗證，110 年通過重審驗證，確保系統持續運作。

職業安全衛生管理系統包括在本公司可控制或影響下，可以影響職業安全衛生績效的活動、產品及服務均屬之，工作者涵蓋員工 (378 人)、承攬商、維修商等 (7 人)，員工、與非員工比例約為 53:1。

4.3.6.2. 危害辨識、風險評估、及事故調查

例行性和非例行性職業危害辨識與風險評估由各單位環安種子成員及主管接受 ISO 45001(危害鑑別) 之教育訓練，通過資格驗證者依據內部「危害鑑別風險評估管理辦法」執行，目的為增進本公司各級工作者對安全衛生之認識與重視，針對各項作業活動、產品及服務過程所潛在之安全衛生危害因素持續和主動積極的方式執行危害鑑別及風險評估，從中評估出安全衛生風險與機會，追求安全零災害。藉由持續性的鑑別危害及評估風險，並決定消除或降低安全衛生風險之機會，以實現安全衛生政策，達到持續改進的要求。

調查職業事故依據內部「事件調查管理辦法」，由事件單位主管及作業人員、員工代表、安管室及其他相關專業人員進行，採取有效矯正預防措施，以確保安全衛生管理績效，並鼓勵工作者提報虛驚事故及安全動作觀察，結合「改善提案管理辦法」之獎勵制度，推展全員參與。

4.3.6.3. 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，每月定期舉辦由各單位勞工代表參與「環安分科會」依據職業安全衛生管理辦法第 12 條辦理，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，以數位學習平台或公布欄提供職業安全衛生相關資訊。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 10 員占委員會總人數比例為 40%。

4.3.6.4. 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，每週實施安全衛生巡檢暨火災監察缺失通知及改善追蹤，每月也發掘廠內的虛驚事件及實施作業安全觀察，確保工作者處於安全的作業環境中。

4.3.6.5. 安全演練

除了必要的安全衛生教育訓練外，110 年排定緊急應變演練計畫，共計 13 項演練項目定期演練，讓員工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、中區毒性化學物質聯防組織，並定期參與會議、演練等，不定期更新本公司聯防組織網路資訊。



緊急應變訓練 - 區域聯防演練



個人防護具佩帶演練
結合氣密測試



4.3.6.6. 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)。

年度	類別	工作時數	死亡人數	失能件數	死亡率 (註 1)	嚴重職業 傷害率 (註 2)	失能傷害 率 (註 3)	可記錄工 傷頻率 (TRIFR) (註 4)
108 年	員工	792,202	0	0	0	0	0	0
	承攬商	19,488	0	0	0	0	0	0
109 年	員工	749,784	0	0	0	0	0	0
	承攬商	19,552	0	0	0	0	0	0
110 年	員工	793,186	0	0	0	0	0	0
	承攬商	19,560	0	0	0	0	0	0

註 1：死亡率，為每一百萬工時中發生死亡的人數，其公式為：職業傷害所造成的死亡人數 $\times 1,000,000 \div$ 工作時數。

註 2：嚴重職業傷害率，為每一百萬工時中發生失能 (不包含死亡) 的次數，其公式為：失能件數 $\times 1,000,000 \div$ 工作時數。

註 3：失能傷害頻率 (Disabling Frequency Rate, 簡稱 FR.)，為每一百萬工時中發生失能 (包含死亡) 的次數，其公式為：(失能件數 + 死亡人數) $\times 1,000,000 \div$ 工作時數。

註 4：可記錄工傷率 (Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR)：為每一百萬工時內發生的可記錄之職業傷害數，包含死亡人數、失能傷害件數，其公式為：可記錄之職業傷害數 $\times 1,000,000 \div$ 工作時數。

110 年至興職業傷害病事件統計表 (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)	0	0	0	0
因公死亡事件 (件)	0	0	0	0
職業病發生 (件)	0	0	0	0
損失工作日 (天)	0	0	0	0
職業病發生率 (%)	0%	0%	0%	0%
病假天數 (日)	231	110	-	-
缺勤率 (%)	0.37%	0.38%	-	-
失能傷害頻率 (FR)	0.00	0.00	0.00	0.00
失能傷害嚴重率 (SR)	0.00	0.00	0.00	0.00
綜合傷害指數 (FSI)	0.00	0.00	0.00	0.00

註：1. 失能傷嚴重率 (SR) = 失能傷害日數 × 百萬工時 ÷ 總經歷工時。

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

3. 職業病發生率 = 職業病發生件數 × 百萬工時 ÷ 總經歷工時。

4. 缺勤率 = (總缺勤日數 ÷ 總工作人日數) × 100%。

5. 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。

6. 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。

7. 110 年無發生職災事件。

8. 職業傷害類型參考勞動部職業安全衛生署網站 <https://injury.osha.gov.tw/instruction.aspx> 分類。

9. 職業病類型參考勞動部職業安全衛生署網站 <https://www.osha.gov.tw/1106/1176/1185/1190/> 分類。



5 社會關懷

- 5.1 提供就業機會
- 5.2 社會關懷活動
- 5.3 外部交流

5. 社會關懷

5.1. 提供就業機會

5.1.1. 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 122 人次，目前仍在職為 15 人，大專院校產學合作實習在校 1 人，其中晉升股長 3 人，晉升工程師 4 人，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，鍛鍊一技之長，更是技術之傳承，培育未來之人才以回饋社會。

5.1.2. 創造就業機會之具體實績

至興精機近年來積極網羅人才，從公司台灣地區總人數 378 人，越南地區總人數 605 人，大陸地區總人數 55 人，持續積極自地方選才並創造就業機會，廠內員工超過 90% 為附近鄉鎮之子弟，提供就業機會。隨本公司近年來業務及製程需求，將內部部份作業或零組件外包至附近鄉鎮的 100 多家企業，間接擴大創造就業機會。

5.2. 社會關懷活動

自 102 年起持續認養三個廠區周界之工業區路樹定期修剪及養護；每年依據擬訂之參與社區活動計畫，持續參與社區公益活動及慈善團體社福機構捐助。

5.2.1. 社區關懷

本公司 110 年依據參與社區活動計畫，推展社區關懷活動如捐贈華山基金會愛心年菜、彰化家扶基金會，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，參與中區毒性化學物質聯防組織定期會議，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。

5.2.2. 路樹認養活動

本公司於 102 年起配合全興工業區推動工業區廠商認養綠美化作業，共同參與區內公共空間綠地美化與管理維護工作並予認養，本公司認養三個廠區周界之行道樹，認養維護內容依季節性養護、施肥、病蟲害防治、樹木修剪等維護管理工作。



維護管理工作 - 行道樹 (行道樹保養全年流程表)

月份	養護	施肥	病蟲害防治	樹木修剪	天然災害防護
1	●				
2	●				
3	●		●	●	
4	●	●			
5	●		●	●	
6	●				
7	●	●		●	●
8	●			●	●
9	●			●	●
10	●	●			●
11	●				
12	●		●	●	

除了依計劃之季節性維護外，每月廠區內固定維護時間，也會養護行道樹之生長情形。

5.2.3. 公益活動

本公司 110 年捐贈高雄師範大學、彰化慈愛教養院、彰化家扶中心、台灣世界展望會、華山基金會伸港站、YMCA 慈善音樂會等，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 45 人，250CC 血袋計 64 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。



認養周界路樹定期修剪及養護



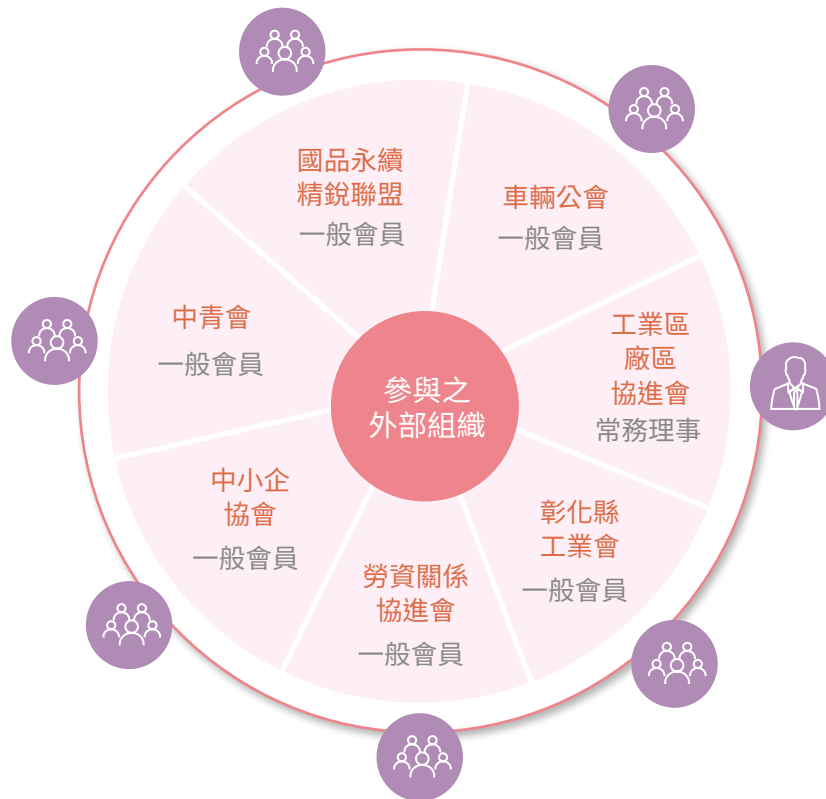
110 年舉辦快樂捐血人活動照片



捐助溪底村社區發展協會

5.3. 外部交流

本公司所參與之外部組織





6 環境保護

- 6.1 環境管理
- 6.2 氣候變遷因應
- 6.3 能資源管理
- 6.4 污染防治



6. 環境保護

6.1. 環境管理

6.1.1. 環境相關管理系統

6.1.1.1. 環安衛政策

本公司至興台灣通過 ISO 14001、ISO 45001 等環安衛管理系統驗證，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：



6.1.1.2. 至興台灣溫室氣體政策

因應 ISO 14064-1 已於 107 年改版，本公司重新設定 110 年為基準年，盤查 110 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。

6.1.1.3. 至興台灣能源政策

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



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

6.1.1.4. 至興台灣環境績效

本公司多年來持續推行改善提案，110 年在節能減廢、預防污染之改善提案效益達 8,026,195 元 (依內部改善提案管理辦法計算)，改善內容包含節省資源浪費 (廢料再生利用、共用料及共用模具、降低呆滯料、高週波冷卻治具改善)、能源使用改善、二次砂拋改為一次砂拋製程改善等，在環境改善部分持續採購油霧回收機配置現場機械設備油霧回收再利用，更能創造舒適之工作環境。本公司無支出環境責任保險。

6.2. 氣候變遷因應

GRI 305 排放

項目	說明	內容
 重大主題 及邊界	本主題的重大原因	ESG 包括環境 (Environmental)、社會 (Social) 和治理 (Governance)，其中環境面的氣候變遷對本公司的衝擊最為顯著。
	本主題邊界	政府機關 (間接衝擊)、集團 (間接衝擊)、顧客 / 客戶 (商業行為衝擊)
	本主題邊界揭露限制	組織內海外營運據點無揭露相關資訊。
 管理方針 及要素	本主題管理目的	因應國際發展趨勢、法規趨勢及利害關係人期許，參照氣候相關財務揭露規範 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 指引之管理架構，分析揭露氣候變化可能面臨的轉型與實體風險及機會，擬定短、中、長期減碳目標，並展現應有的責任與策略，逐步強化因應氣候相關風險機會之管理能力與提升競爭力。
	政策	1. 透過跨部門討論與鑑別氣候相關風險與機會。 2. 評估重大氣候風險與機會對公司帶來之潛在營運與財務衝擊。
	承諾	1. 委託第三方查證機構查證，取得查證聲明書。 2. 依據溫室氣體盤查結果找尋可能之減量機會。 3. 制訂能源管理、水資源與資源循環管理之短中長期目標。
	目標與標的	1. 溫室氣體排放量： 以 110 年為基準年，類別 1 及類別 2 逐年減排 1%； 119 年較 110 年類別 1 及類別 2 排放量減 10%。 2. 能源管理以 104 年為基準年逐年節能 1%。 3. 以 110 年為基準年用水密集度逐年減量 1%。 4. 以 110 年為基準年廢棄物密集度逐年減量 1%。
	責任	1. 每年定期舉辦 TCFD 小組討論會議，透過跨部門討論，鑑別與排序氣候相關風險與機會。 2. 依據氣候風險鑑別結果研擬因應方案。

項目	說明	內容
	資源	1. 設置 TCFD 推行委員會，定期召開會議並負責推動廠內節能減碳相關工作。 2. 透過 ISO 14001 環境管理系統、ISO 50001 能源管理系統、ISO 14051 物質流成本分析及 TPS & TPM 改善活動小組等推展節能減廢方案及活動，並設有改善提案獎勵制度落實全員參與。
	申訴機制	各利害關係人若有發現任何疑似違反環境保護之事件，皆可透過下列方式進行舉報： 稽核室：吳高專 內外部申訴電話：04-7990118 分機 105 內外部申訴信箱：gmo12@fineblanking.com.tw
	特定的行動	1. 持續進行溫室氣體盤查並取得查證聲明書。 2. 持續推展 TPS & TPM 改善活動。 3. 持續推展改善提案。
 管理方針的評估	管理評量機制	1. 每月定期舉辦由一級以上主管所組成的經營會報，進行當月績效檢討。 2. 每年 5 月向董事會提報導入氣候變遷相關財務揭露目標達成狀況。
	管理方針評估的結果	1. 自 104 年起即依據 ISO 14064 執行第 1 次溫室氣體盤查作業，並逐年委託第三方查驗機構進行查證，取得查證聲明書。自 109 年起對於類別 3 及類別 4 之排放量進行估算，自 105 年起委託第三方查證機構查證，取得查證聲明書。 2. 重新設定 110 年為溫室氣體盤查基準年，溫室氣體排放強度為 4.64 (公斤 CO₂e/ 營業額 1,457,622 仟元)。 3. 節能減廢改善效益 110 年年目標 800 萬元，實績 803 萬元，達成率 100%。
	管理方針調整	持續推展 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 50001 能源管理系統等改善專案並建立管理績效指標進行控管，以達成節能減碳措施。

6.2.1. 氣候變遷風險與機會 (TCFD)

6.2.1.1. 治理

最近不論是政府主管部門、產業界、投資機構、股票市場和消費市場，都在談論 ESG，並將 ESG 管理視為企業永續經營的必要條件。ESG 包括環境 (Environmental)、社會 (Social) 和治理 (Governance)，其中環境面的氣候變遷對企業的衝擊最為顯著。

本公司長期以來積極推動 ESG 永續發展，110 年 12 月 21 日董事會通過「企業社會責任委員會」修訂為「永續委員會」，並為因應氣候相關財務揭露規範 (TCFD) 管理架構增加節能減碳組，董事會並通過在「永續委員會」下設置氣候變遷治理組織「TCFD 推行委員會」，未來有關 TCFD 之目標達成狀況，將一併納入每年 5 月永續報告書之實施成效報告。110 年氣候變遷之議題，已於 111 年 5 月 24 日由「TCFD 推行委員會」向董事會提報導入氣候變遷相關風險及機會之財務影響、目標設定及達成狀況。

本公司每年定期召開 2 次能源及環境等管理系統審查會議，由總經理主持，全方位探討節能減碳議題。

ISO 50001 能源管理系統，每年與各單位 FMS 專案整合推動廠內節能專案相關工作，並定期每月召開會議，持續追蹤進度成效。

6.2.1.2. 永續發展策略

本公司在高階主管支持下，透過跨部門依據 TCFD 架構執行氣候相關風險及機會鑑別，評估重大氣候風險與機會對公司帶來之潛在營運與財務衝擊，積極研擬解決方案，以風險減緩調適、碳排放減量二大主要管理策略因應。

6.2.1.2.1. 風險減緩調適

6.2.1.2.1.1. 風險減緩

本公司每年藉由經第三方查證的溫室氣體盤查結果檢視整體減碳成效，鑑於溫室氣體主要排放源一電力使用造成的間接排放，110 年透過執行 ISO 50001 能源管理推展 7 個節能專案，汰換及採購低耗能設備，例：1 台冰水機及 1 台空壓機等，提升能源使用效率等永續作為有效降低的溫室氣體排放。110 年溫室氣體排放強度為 4.64 (公斤 CO₂e/仟元)，較 109 年 4.97 (公斤 CO₂e/仟元) 減少 0.33 (公斤 CO₂e/仟元)，111 年將執行 ISO 50001 能源管理推展 8 個節能專案達成 112 年目標。

6.2.1.2.1.2. 風險調適

面對日益極端的氣候現象與事件，具備因應氣候災害的韌性是企業營運的重要管理。

水災：本公司定期檢視公用設施，強化防災措施，擬訂緊急應計畫及演練，水災期間掌握員工上班或停班的規定及警報訊息傳達、其他必要之協助，達到無生產中斷目標。

旱災：本公司內部執行節約用水，持續檢討水資源使用效率，並持續提升製程廢污水回收使用，降低氣候風險影響。

6.2.1.2.2. 碳排放減量

6.2.2.2.1. 持續推動 ISO 50001 擬定節能目標及行動計劃，透過重大能源設備用電監控調備及節能專案實施，達到每年節電 1% 的目標並降低能源成本及碳排放量。

6.2.2.2.2. 持續推展物質流成本分析，109 年完成查證以「機車剎車碟盤」作為導入 MFCA 之標的產品，透過物質流成本分析建議，110 年已成立指定專責單位對於碟煞盤增加料寬設計一模多穴設計下料圓盤，提高用料率降低材料進而減少使用產品成本之間接溫室氣體排放量。

6.2.2.2.3. 持續改善 FMS、TPS 及 TPM 活動推展，改善製程不良率及提高生產效率等，進而減少能源使用及降低排碳量。

6.2.1.3. 風險管理

110 年 10~12 月舉辦 TCFD 小組討論會議，透過跨部門討論，鑑別與排序氣候相關風險與機會，依據氣候風險鑑別結果研擬因應方案。110 年度鑑別氣候相關風險與機會結果之財務影響和因應做法如下：

類型		氣候變遷風險	財務影響	因應做法
 實體風險	短期	水災	產能下降或中斷 (如運輸困難、供應鏈中斷) 及影響勞動力管理和規劃 (如環境衛生、安全、缺勤)。	1. 強化防災措施，減少衝擊程度。 2. 掌握員工上班或停班的規定及警報訊息傳達、其他必要之協助。
		旱災	造成產線停止生產、供應鏈斷線。	1. 持續檢討水資源使用效率。 2. 提升製程廢污水回收使用。
	長期	極端氣候	極端氣候可能造成自然災害，增加企業經營風險及成本。	1. 成立「TCFD 推行委員會」，由高階主管領導溫室氣體減量行動。 2. 擴及大陸及越南各子公司推動節能減碳工作及 ISO 50001 系統。
		全球暖化 / 均溫上升	1. 降低產能，影響出貨營收。 2. 增加用電量，增加支出成本。	1. 持續推動 ISO 50001 擬定節能目標及行動計劃。 2. 擬定及執行產品及服務低碳採購政策及目標。
		海平面上升	1. 陸地使用面積減少，可能增加土地稅。 2. 可能需要遷廠，增加額外成本。	1. 加強緊急應變訓練及應變設施。 2. 持續收集海平面上升訊息以利評估廠區增建維護設施。
 轉型風險	政策法規	碳費 (碳稅)	增加碳相關費用或稅。	1. 推動節能減碳行動計畫。 2. 尋求植樹減碳方案。 3. 購買綠電以抵沖碳權。 4. 排訂子公司碳盤查計畫。
		企業碳盤查	增加子公司企業碳盤查作業。	
		淨零排放趨勢	增加投資負排碳設施之成本或購買綠電等費用。	1. 成立「TCFD 推行委員會」，由高階主管領導溫室氣體減量行動。 2. 擴及大陸及越南各子公司推動節能減碳工作及 ISO 50001 系統。 3. 擬定及執行產品及服務低碳採購政策及目標。 4. 推動低碳產品及原物料設計與開發暨計畫。
	市場反應	原物料成本上漲	增加營運成本。	1. 擬定及執行產品及服務低碳採購政策及目標。 2. 推動低碳產品及原物料設計與開發暨計畫。
		能源 (天然氣、電、水) 漲價	增加能源成本。	1. 持續推動 ISO 50001 擬定節能目標及行動計劃。 2. 節電設備採購設計。

類型		氣候變遷風險	財務影響	因應做法
 機會	綠能、綠製程產品 / 服務	綠鋼原料	1. 增加原料成本。 2. 進入邊境碳稅之新市場符合客戶需求，降低稅費。	1. 擬定及執行產品及服務低碳採購政策及目標。 2. 推動低碳產品及原物料設計與開發計畫。
		推動綠色低碳生產製程	降低製程及產品碳排放，減少碳費。	1. 高耗能設備汰舊換新節能設備。 2. 推動 ISO 50001 方案。 3. 推動改善活動提高製程效率。 4. 擬定及執行產品及服務低碳採購政策及目標。 5. 推動低碳產品及原物料設計與開發暨計畫。
	更有效率的使用資源	推動 ISO 50001 方案	降低能源成本及排碳量。	持續推動 ISO 50001 擬定節能目標及行動計劃。
		推動物質流成本分析	降低負產品成本及排碳量。	水平展開其他產品製程之物質流成本分析及改善。
	開發新的能源	廠區設置太陽能發電	設置太陽能發電設備，取得碳權，減少碳費。	尋求子公司發展太陽能系統建置場所。
	更有效率的使用資源	推動改善活動	1. 提升產能，降低營運成本。 2. 節能減碳。	持續推行 FMS 小集團活動、TPS & TPM 等改善活動。

6.2.1.4. 指標和目標

台灣營運據點自 104 年起即依據 ISO 14064:2006 執行第 1 次溫室氣體盤查作業，並逐年委託第三方查驗機構進行查證，取得查證聲明書。

台灣營運據點自 109 年起依據 ISO 14064:2018 增加範疇三 (類別 3 及類別 4) 之排放量進行估算，委託第三方查證機構查證，取得查證聲明書。

台灣營運據點屬於類別 1 及類別 2 (原範疇一及範疇二) 之溫室氣體盤查排放量，超過 85% 以上為類別 2 外購電力，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，因此重新設定台灣營運據點之絕對目標，設定 110 年為基準年，短期目標年為 111~113 年，3 年共計碳排放強度較基準年減少 8%，中期目標到 119 年碳排放強度較基準年減少 20%，長期目標 139 年碳排放強度較基準年減少 50%。

其他目標包括台灣營運中心其他氣候相關管理指標統計之節能減廢金額、回收純水廢水及能源使用量揭露於本報告書環境面相關章節中。

2026 年完成越南及大陸營運據點之 2025 年溫室氣體盤查及查證作業；2027 年完成越南及大陸營運據點通過 ISO 50001 能源管理系統驗證。

6.2.2. 溫室氣體管理

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（二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮）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 溫室氣體盤查制度，本公司溫室氣體盤查基準年設為 110 年，基準年改變原因為因應 ISO 14064-1 改版顯著性間接溫室氣體排放準則修訂及全面盤查機械設備及控制面板冷卻系統，IPCC 第六次評估報告 (2021) 公布，故重新決定以 110 年為新的基準年。

基準年重新計算時機 (引用 ISO 14064-1:2018 條文 6.4.2)

1. 報告或組織邊界的結構改變 (合併、收購或撤資)。
2. 計算方法或排放係數改變。
3. 發現錯誤或一些累積性錯誤，這些錯誤總體上是實質性 (實門檻為 5% 以上者)。

依據 ISO 14064-1：2018 規範應設定之組織邊界，參考世界企業永續發展協會之溫室氣體盤查議定書，本盤查資訊匯總方式，採用「營運控制法」來設定，即本報告書所盤查之區域皆屬本組織於營運時所控制之範圍。

溫室氣體盤查所選用的方法為「排放係數法」。在量化過程中，主要進行特定排放源溫室氣體之 CO₂ 當量數換算，其估算式為：

$$\text{活動資料 (年使用量)} \times \text{排放係數} \times \text{全球溫室潛勢} = \text{CO}_2 \text{ 當量數}$$

排放係數採用原則，依據 ISO 14064-1:2018 規範可區分成

- (A) 量測 / 質能平衡所得係數；(B) 同製程 / 設備經驗係數；
(C) 製造廠提供係數；(D) 區域排放係數；
(E) 國家排放係數；(F) 國際排放係數等六類。

量化方法變更說明

依據 ISO 14064-1:2018 中規範量化方法可區分為：推估計算、實體量測及合併運用等三種量化方法。就推估方面亦可再細分：(1) 活動資料與排放係數相乘；(2) 模式推估；(3) 設備相關估算；(4) 質量平衡。而量測方面亦可分為連續量測與間接量測。

目前，普遍使用「排放係數法」為最便捷之估算方式，且目前僅有電力部分實行國家公告之排放係數，其餘則實行 IPCC 所提供排放係數及化學質量平衡法排放係數計算之。

110 年經由溫室氣體盤查小組盤查計算結果如下：

單位：公噸 CO₂e/ 年

ISO 14064-1：2006 範疇別	ISO 14064-1：2018			備註
	類別 / 年度	110 年	109 年	
第疇一 直接溫室氣體排放	類別 1 直接溫室氣體排放量	1,076.719	761.080	燃燒天然氣、柴油等
第疇二 能源間接溫室氣體排放	類別 2 輸入能源的間接溫室氣體排放量	5,685.080	5,194.998	外購電力
第疇三 其他間接溫室氣體排放	類別 3 運輸產生的間接溫室氣體排放量	555.292	509.680	銅捲運輸
	類別 4 組織使用的產品的間接溫室氣體排放量	14,373.294	11,520.245	成品上游 - 鋼捲 電力上游 天然氣上游 柴油上游 汽油上游
	類別 5 與使用組織產品相關的間接溫室氣體排放量	未盤查	未盤查	
	類別 6 其他來源的間接溫室氣體排放量	未盤查	未盤查	

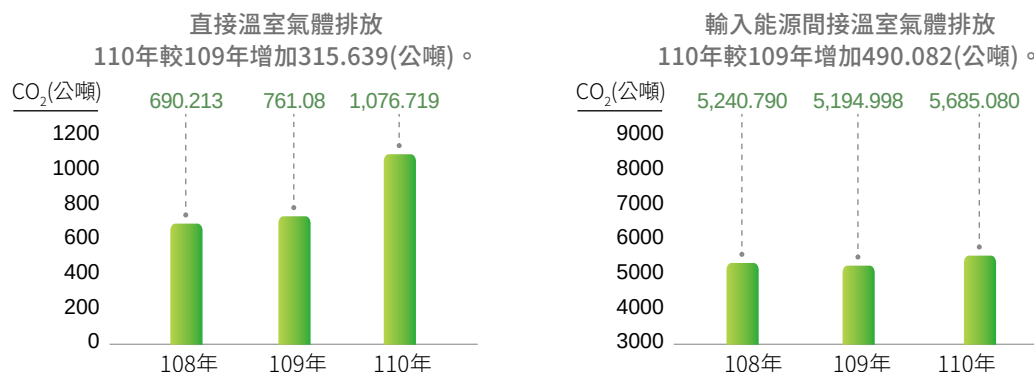
備註：類別 2 電力排放碳係數因經濟部能源局 110 年尚未公告，以 109 年公告之 0.502 公斤 CO₂e/ 度計算。

108 年至 110 年計算結果如下：

項目	108年度CO ₂ 當量(公噸)	109年度CO ₂ 當量(公噸)	110年度CO ₂ 當量(公噸)
直接溫室氣體加總	690.213	761.080	1,076.719
能源間接溫室氣體加總(註1)	5,240.790	5,194.998	5,685.080
溫室氣體總量	5,931.003	5,956.078	6,761.799

註：僅列出 ISO 14064-1:2006 之範疇二 及 ISO 14064-1:2018 之類別 2，主要為外購電力，未含 ISO 14064-1:2018 之類別 3~6。

110 年溫室氣體排放強度為 4.64(公斤 CO₂e/ 營業額仟元)，較 109 年 4.97(公斤 CO₂e/ 營業額仟元) 下降 6.6%。



註：溫室氣體排放強度：溫室氣體總排放量 (公斤 CO₂e/) 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，105 年度起與工研院合作導入電能管理系統，精進能源監控管理，進而推展節能減碳之政策，110 年直接溫室氣體排放 + 能源類別 2 間接溫室氣體排放量因訂單增加製程耗能增加，故較 109 年上升 13.54%。

6.3. 能資源管理

6.3.1. 能源節約

6.3.1.1. 能源消耗與使用狀況

本公司 110 年能源類型為電力、天然氣、汽柴油，電力為主要消耗之能源，佔所有能源的 87.5%，其他能源耗用佔 12.5%。能源密集度基準年設為 104 年，其選定原因乃因 104 年為本公司通過 ISO 50001:2011 驗證之年度，且該年度能源用量之資料可充分取得以供計算。

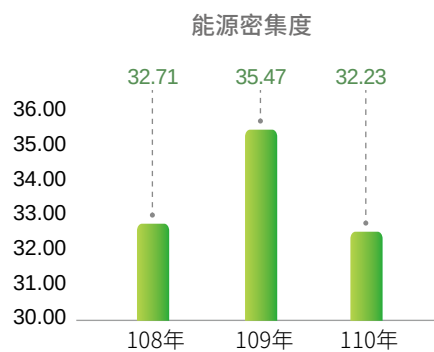
各能源項目及用量如下表所示：

108 年度					
項目	用量	單位	換算係數	度電	百萬焦耳
天然氣	264.40	千立方公尺	3,800	1,004,731	3,617,033.04
瓦斯	0.00	公噸	5,829.96	0	0.00
汽油	1.72	公秉	3,770	6,494	23,379.13
重油	0.00	公秉	4,637.83	0	0.00
柴油	24.40	公秉	4,060	99,058	356,608.48
外購電力	10,296.25	千度	1,000	10,296,248	37,066,492.80
合計				11,406,532	41,063,513.44
109 年度					
項目	用量	單位	換算係數	度電	百萬焦耳
天然氣	309.26	千立方公尺	3,800	1,175,188	4,230,676.80
汽油	1.36	公秉	3,770	5,140	18,502.44
柴油	21.12	公秉	4,060	85,727	308,618.30
外購電力	10,206.28	千度	1,000	10,206,284	36,742,622.40
合計				11,472,339	41,300,419.94
110 年度					
項目	用量	單位	換算係數	度電	百萬焦耳
天然氣	400.16	千立方公尺	3,800	1,520,612	5,474,202.48
汽油	1.07	公秉	3,770	4,045	14,562.76
柴油	24.36	公秉	4,060	98,902	356,045.76
外購電力	11,324.86	千度	1,000	113,24,860	40,769,496.00
合計				12,948,419	46,614,307.00

說明：能源單位轉換參考經濟部能源局網站資訊，如有異動依經濟部能源局公告標準為主。

6.3.1.2. 能源績效

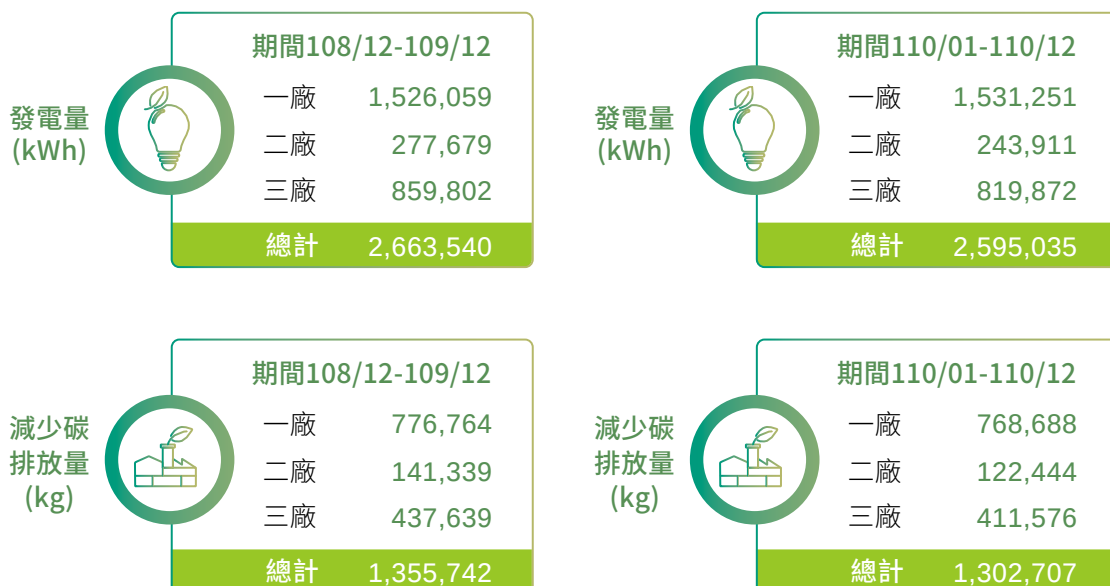
ISO 50001 110 年組織環境議題及風險與機會管理對策表已評估，為降低本公司因溫室氣體排放對地球暖化所造成環境與氣候之衝擊，本公司自 104 年起導入能源管理系統，並成立能源推行委員會，推行過程實施多個能源管理行動方案，以每年至少節能 1% 以上為目標，110 年推行包含「一廠沖床產能提升改善」、「一廠冰水機汰換改善」、「一廠降低天然氣用量」、「一廠空壓機耗能降低」、「二廠空壓機設備配置調配改善」、「三廠 ED 塗裝製程作業調配改善」、「三廠提升機車雙面研磨砥石壽命」共完成 7 項節能專案，共節能 1,240,592 百萬焦耳，並減少 175 公噸 CO₂e 之排放，及節省能源成本 114 萬元，104 ~ 110 年平均年節電率達 2.175%，110 年能源密集度較 109 年下降 9.13%，未來將持續透過全員參與推行進而通過 BSI 之 ISO 50001：2018 驗證審查。



註：能源密集度 = 能源使用消耗總量 (百萬焦耳) / 營業額 (仟元)

6.3.1.3. 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，於 105、106 年向台電認購綠電總計 24 萬度，108 年更與威豪聯合股份有限公司合作，出租廠區頂樓設置太陽能，綠能發電出售台電，電網併入本公司內線使用，108 年 12 月正式運作，108/12-110/12 各廠發電合計 5,258,575 度，減少 CO₂e 排放量 2,658.449 公噸，以行動支持國家推動再生能源政策的發展。



6.3.2. 物質流成本分析 (Material flow cost accounting, 簡稱 MFCA) 與循環經濟

本公司初始之動機希望透過產品物質流的分析，整合企業財務面和環境面資訊，進行企業內部成本優化並提高產品競爭力以爭取外銷之訂單。於 109 年 4 月藉由財團法人工業技術研究院 (以下簡稱工研院) 提供 ISO 14051 物質流成本分析之技術輔導，以機車碟煞盤為計算標的產品，其相關製程之投入 (物料、能源)、產出 (產品及廢棄物) 及成本間之關係，以瞭解生產產品的物質流之各項成本數據，同時達到減少環境衝擊和增進營運利潤之目的，同時於在 109 年 11 月 16 日取得 BSI 查證 ISO 14051：2011 環境管理 - 物質流成本會計。

110 年 3 月 20 日工研院以本公司 < 物質流成本分析與循環經濟之應用案例 - 至興機精機股份有限公司 > 報名台南成功大學參加 -2021 永續性產品與產業管理研討會，期許公司未來若依照改善方案執行後，亦可朝向 BS 8001 邁進，呼應推展企業永續，並持續根據 PDCA 步驟檢視改善後的 MFCA 分析結果，藉此朝向最佳化的生產條件邁進，以此呼應循環經濟為保護地球環境做努力。

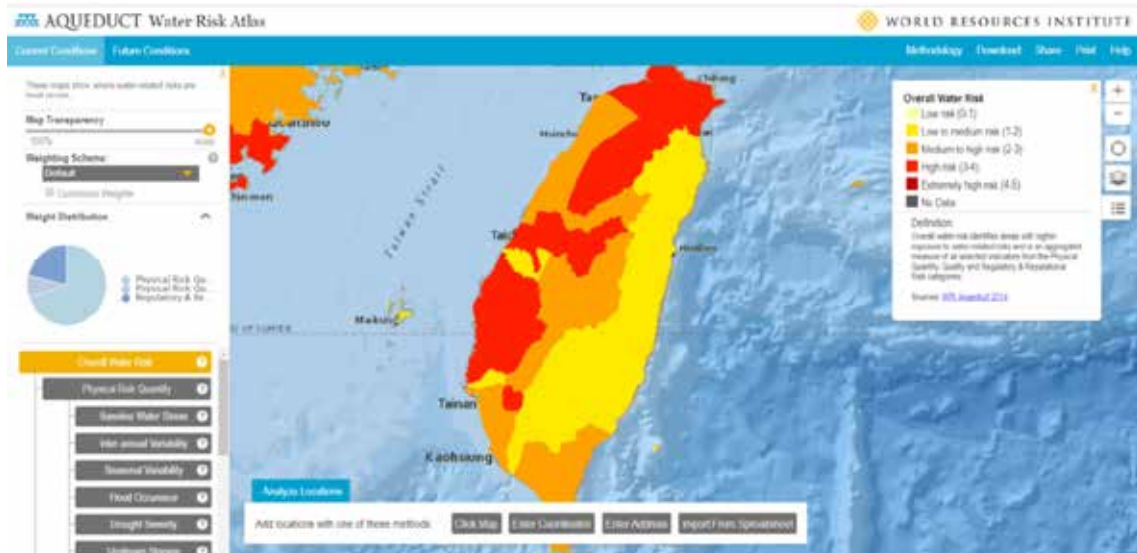


本公司透過物質流成本分析建議，110 年已成立指定專責單位對於碟煞盤增加料設計一模多穴設計下料圓盤，降低材料成本創造公司競爭優勢；另對於刀具及砥石之物料亦成立 FMS 進行專案改善，以減少負產品之成本。110 年設計一模多穴設計下料圓盤共計下料 34,726PCS，提高用料率 7%，節省用料 2,451.08KG。

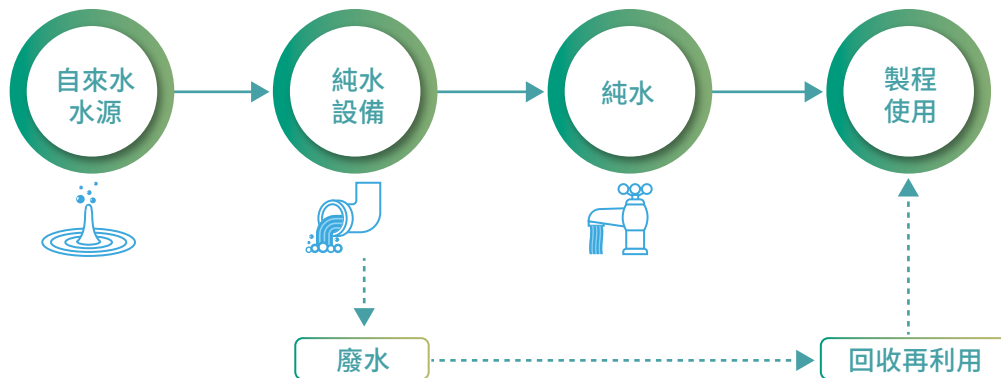
6.3.3. 水資源再利用

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，依據世界資源研究所網站分析，本公司地處水資源壓力區總體水風險為高風險 3-4 級，台灣營運據點製程用水 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，例如：製程中的點焊機、熱處理設備、冰水機、超音波清洗機等及辦公區的冷氣機，均為循環用水，力行廢水回收再利用，成效卓著且有助於水體環境品質之提昇；研磨作業區增設切削液回收裝置及安裝回收管路，將回收之切削液過濾掉研磨之鐵屑，再

回收透過管路直接給研磨設備使用、純水廢水回收再利用等，其中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），110 年回收純水廢水估算 17.338 百萬公升（回收水抄錶計算），總取水量 176.650 百萬公升（自來水帳單計算），回收率達 9.81%，110 年用水密集度為 121.19（總取水量 176,650 公噸 / 營業額 1,457.6 百萬元）。



電鍍及塗裝產線純水製造機流程圖



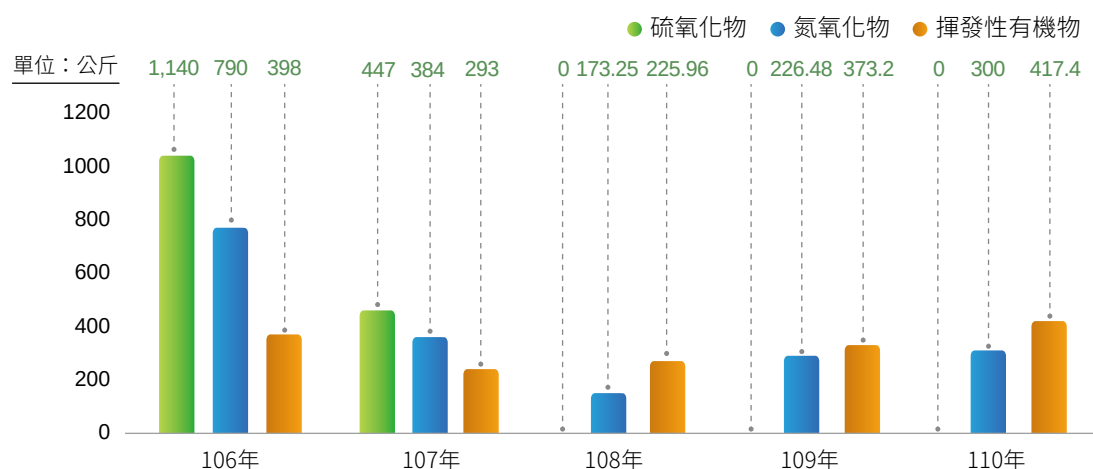
6.4. 污染防治

6.4.1. 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，安管室每年至少一次委請合格檢測機構檢測各管制項目，110 年進行委外檢測，多項檢測結果符合管制標準，唯去漬油浸泡區苯濃度 1.38 ppm 高於容許濃度 1ppm，經通風換氣改善後複測 0.164ppm 合格。

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，一廠因應鍍鋅線增設洗滌塔一座，設置洗滌塔洗滌電鍍製程之酸氣及揮發性有機氣體等，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，提供乾淨舒適明朗安全的工作環境。

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，106-110 年空污申報統計資料如下圖。



說明：1.107 年 5 月導入天然氣鍋爐更換重油燃油鍋爐，108 年大幅降低硫氧化物及氮氧化物排放。
2.110 年因電鍍 (鍍鋅線) 產量增加，故污染物排放較 109 年增加。

6.4.2. 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，每半年定期環境保護許可管理資訊系統 (EMS) 申報。二廠廢水直接排放至全興工業區之污水處理廠；一廠及三廠設有廢水處理廠及廢水處理專責人員，並透過廠內廢水定期檢測作業，確保處理後達到標準再排放到全興工業區之污水處理廠。

全興工業區下水道使用管理規章 (110 年適用)：

化驗項目	單位	下水道水質標準
溫度	°C	溫度 42°C 以下
(pH) 氫離子濃度指數	-	5~9
(SS) 懸浮固體	mg/L	480
(COD) 化學需氧量	mg/L	560
氯離子試紙估算法	mg/L	0-2000
(Zn) 鋅	mg/L	3.5
(Ni) 鎳	mg/L	0.7
(Cr ⁺) 總鉻	mg/L	1.5
(NH ₄ -N) 氨氮	mg/L	100
(F) 氟鹽	mg/L	15
(B) 硼	mg/L	100
(NO ₃ -N) 硝酸鹽氮	mg/L	50
(S) 硫化物	mg/L	1
(F) 氟化物	mg/L	15

110 年各廠廢水排水量如下表：

廠別	廠別廢水排水量 (百萬公升)	依水質區分廢水 排水量 (百萬公升)	依排放目的地區分 廢水排水量 (百萬公升)
一廠	90.883	透過廠內廢水處理廠處理後納管 原水排放	全興工業區之污水處理廠 193.567
二廠	101.687		
三廠	0.997		

說明：一、三廠排水以排放口流量計計算、二廠排水以自來水進水量計算。

一廠廢水處理流程圖



三廠廢水處理流程圖



110 年各廠廢水採樣數值如下表，一、二、三廠均符合全興工業區污水處理場進廠標準。

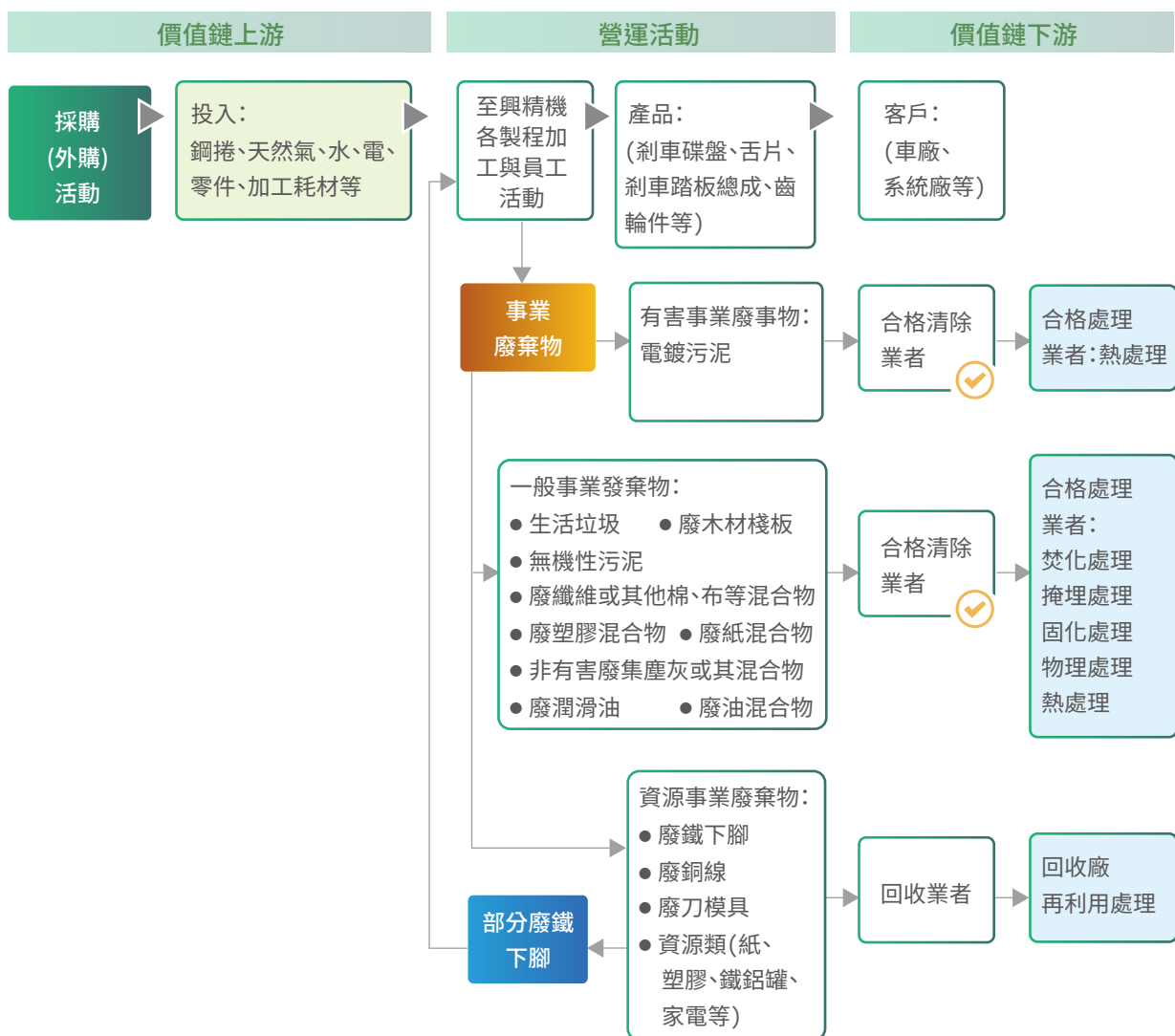
化驗項目	單位	一廠檢測值	二廠檢測值	三廠檢測值	下水道水質標準
溫度	°C	19.8~32	23.2	23~33.4	溫度 42°C 以下
(pH) 氫離子濃度指數	-	6.9~8	7.6	6.8~8	5~9
(SS) 懸浮固體	mg/L	10.5~42.5	76.5	5.5~20.5	480
(COD) 化學需氧量	mg/L	42~232	209.0	33.6~126	560
氯離子試紙估算法	mg/L	500~1000	500.0	500~1000	0-2000
(Zn) 鋅	mg/L	ND~0.85			3.5
(Ni) 鎳	mg/L	ND~0.66			0.7
(Cr ^Ⅲ) 總鉻	mg/L	ND~0.57			1.5
(NH ₄ -N) 氨氮	mg/L	ND~2.9		ND~0.92	100
(F) 氟鹽	mg/L	ND~0.42		15	
(B) 硼	mg/L	ND		100	
(NO ₃ -N) 硝酸鹽氮	mg/L	ND		ND	50
(S) 硫化物	mg/L	ND~0.05		1	
(F) 氟化物	mg/L			ND~3	15

說明：1. 一廠 108 年鍍鋅線試車中，109 年 2 月金屬鋅開始檢測。
2. 二廠為年度檢測，僅產出生活廢水，斜線項目不需檢測。
3. 110 年耗水量為 -16.917 百萬公升，負值原因為一、三廠廠區的部分雨水納入廢水處理所致。(耗水量 = 總取水量 - 總排水量)

6.4.3. 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，110 年持續推行生活垃圾減廢計畫，製作中泰越文垃圾分類標示圖示、各單位及安管室每週巡檢分類狀況，原每週委外清運兩次，降為每週委外清運一次。108 年 3 月導入污泥乾燥機大幅降低有害事業廢棄物含水率及重量。

本公司廢棄物價值鏈流程如下圖：



本公司 110 年事業廢棄物總重量為 174.115 公噸，廢棄物密集度為 0.12 (廢棄物總重量 174.115 公噸 / 營業額 1,457.6 百萬元)，較 109 年增加 26.095 噸，主要原因為新鍍鋅線量產致污泥事業廢棄物增加。

110 年本公司廢棄物類別、名稱、產出重量、處置方式如下表：

分類	廢棄物名稱	廢棄物的產生 (公噸)	廢棄物的處置 移轉(公噸)	廢棄物的直接 處置(公噸)	處置方式
有害事業廢 棄物 (總重量)	電鍍污泥	50.430	0	50.430	熱處理
	廢木材棧板	5.360	0	5.360	
非有害事業 廢棄物	生活垃圾	63.300	0	63.300	
	廢纖維或其他棉、布等混合物	0.033	0	0.033	焚化處理
	廢塑膠混合物	1.840	0	1.840	
	廢紙混合物	2.640	0	2.640	
	非有害廢集塵灰或其混合物	1.552	0	1.552	固化處理或 焚化處理
	無機性污泥	41.520	0	41.520	固化處理或 熱處理
	廢潤滑油	5.520	0	5.520	物理處理或 通案再利用
	廢油混合物	1.920	0	1.920	物理處理
非有害事業廢棄物總重量		123.685	0	123.685	
有害 + 非有害事業廢棄物總重量		174.115	0	174.115	

說明：1. 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簽訂清運及處理合約，清運廠商派車來廠清運於至興三廠地磅站過磅，由承辦人員於事業廢棄物管理系統開立三聯單交付廠商，處理完成後連同妥善處理證明提供本公司存查，本公司無運往國外之有害事業廢棄物。
2. 二廠不屬於檢具事業廢棄物清理計畫書之事業，不需申報故不列入計算。
3. 本公司有害及非有害事業廢棄物的直接處置皆為離場作業。

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，110 年回收共計 3,326.780 公噸較 109 年增加 676.114 公噸，主要為廢鐵下腳增加。



回收項目	重量(公噸)	廠內資源化百分比	廠外資源化百分比	資源化用途	備註
廢鐵下腳	3,263.818	2.35%	95.74%	廠內用於較小沖壓產品，廠外用於煉鐵或鑄造原料	110 年廢料彙總表統計
資源類(紙、塑膠、鐵鋁罐、家電等)	56.333	0.00%	1.69%	回收再生利用之各類原料	每月資源類統計
廢銅線	0.687	0.00%	0.02%	回收金屬銅原料	110 年回收統計
廢刀模具	5.942	0.00%	0.18%	回收高速鋼、模具鋼等金屬原料	110 年回收統計
合計	3,326.780	2.35%	97.63%		

說明：110 年廢鐵下腳廠內資源化，再生利用較小之沖壓產品共計 64,098PCS(≒ 78,503kg)。

6.4.4 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安全資料表、緊急應變器材、個人防護具、沖淋設施等，並依毒性及關注化學物質登記申報系統，每月定期網路申報。

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」、「CCB 化學品分級管理運作手冊」化學品報備與許可平台網路申報。

本公司降低產品和服務對環境衝擊採取之措施：

製程處理作業持續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）。

6.4.5. 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。

6.4.6. 環保支出

本公司 110 年環保支出金額約為 12,154 仟元（依據內部 ERP 報表及推估計算）。

項次	內容	金額（仟元）		備註
①	廢水用藥	1,666		
	土污防治	19	1,822	說明 1
	空污防制	137		
②	例行性設備操作與保養費		1,710	
③	環保處理支出水與電費		700	推估值
④	污水費		2,562	
⑤	檢測費		577	
⑥	外部訓練費		149	
⑦	環保專責單位人事費		1,932	
⑧	廢棄物委外清運費		2,702	
合計			12,154	

說明：1. 依據「彰化縣政府輔導工業鍋爐改用潔淨能源補助作業須知」107 年 5 月導入天然氣鍋爐更換重油燃油鍋爐大幅降低空氣污染物排放。

2. 本公司 110 年無發生環境洩漏事件，亦無其他違反環境法律和法規被處罰款，以及所受罰款以外之制裁。



7 附 錄

7.1 永續發展績效摘要

7.2 全球永續性報告協會

GRI Standards指標內容對照表

7.3 獨立第三方查證意見聲明書

7. 附錄

7.1. 永續發展績效摘要

主要指標		單位	地區	良 (註 6)	108 年	109 年	110 年
一般揭露	公司治理評鑑	(排序 %)	台灣	▼	〔上櫃〕組 〔6%~20%〕	〔上櫃〕組 〔6%~20%〕	〔上櫃〕組 〔6%~20%〕
經濟面	銷貨收入淨額	仟元	台灣 + 海外	▲	2,342,201	2,112,014	2,766,438
	營運成本	仟元	台灣 + 海外	▼	1,980,018	1,775,307	2,226,107
	稅後淨利	仟元	台灣 + 海外	▲	119,919	143,338	252,953
	母公司淨利	仟元	台灣 + 海外	▲	55,371	103,071	181,204
	所得稅費用	仟元	台灣 + 海外	▼	60,892	37,020	90,547
	資本支出	仟元	台灣 + 海外	▲	57,712	44,105	76,326
	員工福利費用	仟元	台灣 + 海外	▲	359,251	344,580	407,455
	智慧財產權	件 (專利)	台灣 + 海外	▲	12	6	3
環境面 (一)	溫室氣體總排放量 (= 類別 1+ 類別 2)(註 3)	公噸 CO ₂ e	台灣	▼	5,931.004	5,956.078	6,761.799
	類別 1、直接溫 室氣體排放量	公噸 CO ₂ e	台灣	▼	690.214	761.080	1,076.719
	類別 2、輸入能 源造成之間接溫 室氣體排放量	公噸 CO ₂ e	台灣	▼	5,240.790	5,194.998	5,685.080
	溫室氣體排放強 度 = 溫室氣體 總排放量 (公斤 CO ₂ e)/ 年度營業 額 (仟元)	(公斤 CO ₂ e)/ (仟元)	台灣	▼	4.72	4.97	4.64
	類別 3、運輸造 成之間接溫室氣 體排放量	公噸 CO ₂ e	台灣	▼	-	509.680	555.292
	類別 4、組織使 用產品造成之間 接溫室氣體排放 量	公噸 CO ₂ e	台灣	▼	-	11,520.245	14,373.294
	能源使用 (註 4)	千度	台灣	▼	11,406	11,571	12,948
	能源使用 - 直接能源使用	千度	台灣	▼	1,110	1,365	1,624
	能源使用 - 間接能源使用	千度	台灣	▼	10,296	10,206	11,324
	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	▼	32.71	35.78	32.23
	用水量	公噸	台灣	▼	146,585	181,490	176,650
	製程用水回收量	公噸	台灣	▲	11,986	23,201	17,338

主要指標		單位	地區	良 (註 6)	108 年	109 年	110 年
環境面 (二)	非有害事業廢棄物產出量	公噸	台灣	▼	180.23	126.23	123.69
	有害事業廢棄物產出量	公噸	台灣	▼	40.76	21.79	50.43
	資源回收 (註 5)	公噸	台灣	▲	2,812.30	2,650.67	3,326.78
社會面	員工數 (期末)	人數	台灣 + 海外	▲	1,023	1,015	1,038
	員工訓練時數	小時	台灣 + 海外	▲	14,981	12,982	12,063.5
	申請育嬰留停人數 / 復職人數	人數	台灣	▲	6/2 (註 2)	1/3 (註 2)	3/1 (註 2)
	安全 - 失能傷害頻率 (失能傷害件數 / 百萬工時)	FR	台灣	▼	0	0	0
	安全 - 失能傷害嚴重率 (損失工作日數 / 百萬工時)	SR	台灣	▼	0	0	0
	參與社區公益活動	次數	台灣	▲	21	20	16

註 1：第 6 屆公司治理評鑑 / 評鑑年度：108 年，上市及上櫃公司共有 901 家及 699 家，第 7 屆公司治理評鑑 / 評鑑年度：109 年，上市及上櫃公司共有 905 家及 712 家，第 8 屆公司治理評鑑 / 評鑑年度：110 年，上市及上櫃公司共有 913 家及 726 家，本公司從第 1 屆 ~ 第 8 屆【評鑑結果列為前百分之六至前百分之二十之公司】。

註 2：108 年申請 6 人為 108 年復職 2 人、109 年復職 3 人、1 人未復職。
109 年申請 1 人應 110 年復職未復職再延長到 111 年。
110 年申請 3 人為 110 年復職 1 人、111 年應復職 2 人。

註 3：溫室氣體排放因改版排放源分六大類，修訂以 110 年為基準年，說明如下：

系統：修訂年度	新舊類別內容相同 (計算：溫室氣體排放強度)		新增盤查之類別
ISO 14064-1:2006	範疇一 (燃燒天然氣等)	範疇二 (外購電力)	範疇三 (※108 年度以前沒有盤查)
ISO 14064-1:2018	類別一 (燃燒天然氣等)	類別二 (外購電力)	110 年度盤查類別：類別 3 及 4 類別 3 (鋼捲進貨運輸)
			類別 4 (使用鋼捲、電力、天然氣、汽油、柴油上游) ※ 類別 5 及類別 6 (110 年度未盤查)

新版類別 2(外購電力)係以 109 年公告值計算。

註 4：直接能源使用為天然氣、柴油、及汽油等；間接能源使用為電力。

註 5：資源回收包含種類【廢鐵下腳、廢油、廢銅線、廢鋁網、廢鋁液、廢刀具、模具、廢白鐵網、廢鋁、廢紙、廢鐵罐、廢塑膠、廢保特瓶】。

註 6：以箭頭方向表示該項指標數據表示高或低為優良。

7.2. 全球永續性報告協會 GRI Standards 指標內容對照表

註：1. 下面除一般揭露項目外，在主題前打 "★" 為本公司 110 年特定主題。

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。

GRI 編號	GRI 永續性報導準則揭露內容	報告書對應章節	頁碼	備註
GRI 102 一般揭露 :2016				
1. 組織概況				
102-1	組織名稱	1.4. 關於至興精機	7~11	
102-2	活動、品牌、產品與服務	1.4. 關於至興精機	11~12	
102-3	總部位置	1.4. 關於至興精機	7	
102-4	營運活動地點	1.4. 關於至興精機	7	
102-5	所有權與法律形式	2.1. 公司治理	25	
102-6	提供服務的市場	1.4. 關於至興精機	7~8	
102-7	組織規模	1.4. 關於至興精機	7~8	
102-8	員工與其他工作者的資訊	4.1. 員工照護	56~61	
102-9	供應鏈	3.3. 供應商永續管理	45~46	
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	2.1. 公司治理	25	
102-11	預警原則或方針	2.3. 風險管理	32~37	
102-12	外部倡議	1.1. 關於本報告書 1.5. 永續發展績效	2~3 16~18	
102-13	公協會的會員資格	5.3. 外部交流	82	
2. 策略				
102-14	決策者的聲明	1.2. 永續委員會主任委員的話 1.3. 永續發展政策	4 5	
3. 倫理與誠信				
102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.2. 誠信經營	30~32	
102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	1.1. 關於本報告書 2.2. 誠信經營	3 31~32	
4. 治理				
102-18	治理結構	2.1. 公司治理 1.3. 永續發展政策	25~30 5~6	
102-19	委任權責	1.3. 永續發展政策	5~6	
102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	1.3. 永續發展政策	5~6	
102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.1. 公司治理	26~30	
102-23	最高治理單位的主席	2.1. 公司治理	26~29	

GRI 編號	GRI 永續性報導準則揭露內容	報告書對應章節	頁碼	備註
102-25	利益衝突	2.1. 公司治理	29	
102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	2.1. 公司治理	26~30	
102-28	最高治理單位的績效評估	細節請參考本公司民國110 年年報：參、四、(五)、推動永續發展執行情形 1.3. 永續發展政策 7.1. 永續發展績效摘要	6 100~101	
102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	1.1. 關於本報告書	2	
5. 利害關係人溝通				
102-40	利害關係人團體	1.6. 利害關係人與重大性議題	19~21	
102-41	團體協約	4.1. 員工照護	65~66	
102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.6. 利害關係人與重大性議題	19~21	
102-43	與利害關係人溝通的方針	1.6. 利害關係人與重大性議題	20~21	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.6. 利害關係人與重大性議題	21~24	
6. 報導實務				
102-45	合併財務報表中所包含的實體	1.4. 關於至興精機 3.5. 經營績效	7 53	
102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.6. 利害關係人與重大性議題	21~24	
102-47	重大主題表列	1.6. 利害關係人與重大性議題	21~24	
102-48	資訊重編	1.1. 關於本報告書	2	無重編報告
102-49	報導改變	1.1. 關於本報告書 1.6. 利害關係人與重大性議題	2 23~24	
102-50	報導期間	1.1. 關於本報告書	2	
102-51	上一次報告書的日期	1.1. 關於本報告書	2	110 年 8 月
102-52	報導週期	1.1. 關於本報告書	2	
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	1.1. 關於本報告書	3	
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	1.1. 關於本報告書	2~3	
102-55	GRI 內容索引	7.2. 全球永續性報告協會 GRI Standards 指標內容對照表	102~107	
102-56	外部保證 / 確信	7.3. 獨立第三方查證意見聲明書	108~111	

GRI 編號	GRI 永續性報導準則揭露內容	報告書對應章節	頁碼	備註
特定主題準則 :200 系列 (經濟的主題)				
*201 經濟績效 :2016				
103-1	解釋重大主題及其邊界	3.5. 經營績效	52	
103-2	管理方針及其要素	3.5. 經營績效	52	
103-3	管理方針的評估	3.5. 經營績效	52	
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.5. 經營績效	53~54	
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	4.1. 員工照護	64	
201-4	取自政府之財務補助	3.5. 經營績效	55	
202 市場地位 :2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.1. 員工照護	63	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1. 員工照護	57	
204 採購實務 :2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3. 供應商永續管理	45~46	
特定主題準則 :300 系列 (環境的主題)				
302 能源 :2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.3. 能資源管理	91~92	
302-3	能源密集度	6.3. 能資源管理	92	
302-4	減少能源消耗	6.3. 能資源管理	91~92	
303 水與放流水 :2018				
303-3	取水量	6.3. 能資源管理	93~94	
303-4	排水量	6.3. 能資源管理	95~96	
303-5	耗水量	6.3. 能資源管理	95~96	
*305 排放 :2016				
103-1	解釋重大主題及其邊界	6.2. 氣候變遷因應	84	
103-2	管理方針及其要素	6.2. 氣候變遷因應	84	
103-3	管理方針的評估	6.2. 氣候變遷因應	85	

GRI 編號	GRI 永續性報導準則揭露內容	報告書對應章節	頁碼	備註
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	6.2. 氣候變遷因應	89~91	
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	6.2. 氣候變遷因應	89~91	
305-4	溫室氣體排放密集度	6.2. 氣候變遷因應	89~91	
305-5	溫室氣體排放減量	6.2. 氣候變遷因應	88、90~91	
305-7	氮氧化物 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x)，及其它重大的氣體排放	6.4. 污染防治	94~95	
306 廢棄物 :2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.4. 污染防治	97	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.4. 污染防治	97~98	
306-3	廢棄物的產生	6.4. 污染防治	98	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.4. 污染防治	98	
306-5	廢棄物的直接處置	6.4. 污染防治	98	
307 有關環境保護的法規遵循 :2016				
307-1	違反環保法規	6.1. 環境管理	99	
308 供應商環境評估 :2016				
308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.3. 供應商永續管理	46~47	
特定主題準則 :400 系列 (社會的主題)				
*401 勞雇關係 :2016				
103-1	解釋重大主題及其邊界	4.1. 員工照護	61~62	
103-2	管理方針及其要素	4.1. 員工照護	62	
103-3	管理方針的評估	4.1. 員工照護	62	
401-1	新進員工和離職員工	4.1. 員工照護	56~61	
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.1. 員工照護	63~64	
401-3	育嬰假	4.1. 員工照護	64	
402 勞資關係 :2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1. 員工照護	66	
*403 職業安全衛生 :2018				
103-1	解釋重大主題及其邊界	4.3. 職業安全	71	
103-2	管理方針及其要素	4.3. 職業安全	71~72	

GRI 編號	GRI 永續性報導準則揭露內容	報告書對應章節	頁碼	備註
103-3	管理方針的評估	4.3. 職業安全	72	
403-1	職業安全衛生管理系統	4.3. 職業安全	77	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.3. 職業安全	77	
403-3	職業健康服務	4.3. 職業安全	72~76	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.3. 職業安全	77~78	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3. 職業安全	77~78	
403-6	工作者健康促進	4.3. 職業安全	71~78	
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	3.2. 產品研發 3.3. 供應商永續管理 3.4. 品質管理	44 45~48 49~50	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.3. 職業安全	77	
403-9	職業傷害	4.3. 職業安全	78~79	
403-10	職業病	4.3. 職業安全	78~79	
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. 員工發展	67~70	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2. 員工發展	67~70	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2. 員工發展	67~68	
405 員工多元化與平等機會 :2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1. 公司治理 4.1. 員工照護	26~29 59	
414 供應商社會評估 :2016				
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	3.3. 供應鏈管理	46~48	
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衝擊	3.2. 產品研發	44	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2. 產品研發 3.4. 品質管理	44 49~50	
418 客戶隱私 :2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1. 客戶服務	39	

GRI 編號		GRI 永續性報導準則揭露內容		報告書對應章節	頁碼	備註
419 社會經濟法規遵循 :2016						
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.2. 誠信經營			31	
		3.2. 產品研發			44	
		3.4. 品質管理			49~50	
至興自訂重大主題						
* 客戶關係管理						
103-1	解釋重大主題及其邊界	3.1. 客戶服務			38	
103-2	管理方針及其要素	3.1. 客戶服務			38~39	
103-3	管理方針的評估	3.1. 客戶服務			39	
至興自訂重大主題						
* 技術研發						
103-1	解釋重大主題及其邊界	3.2. 產品研發			41	
		3.4. 品質管理				
103-2	管理方針及其要素	3.2. 產品研發			42	
		3.4. 品質管理				
103-3	管理方針的評估	3.2. 產品研發			42	
		3.4. 品質管理				

7.3. 獨立第三方查證意見聲明書



獨立保證意見聲明書

至興精機民國 110 年永續報告書

英國標準協會與至興精機股份有限公司(簡稱至興精機)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對至興精機民國 110 年永續報告書進行評估和查證外，與至興精機並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對至興精機民國 110 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查至興精機提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由至興精機一併回覆。

查證範圍

至興精機與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與至興精機民國 110 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估至興精機遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結至興精機民國 110 年永續報告書內容，對於至興精機之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、至興精機所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關至興精機的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了至興精機對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就至興精機所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性報導準則核心選項係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於至興精機政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 14 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2021 年報告書反映出至興精機已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了至興精機之包容性議題。

重大性

至興精機公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了至興精機之重大性議題。

回應性

至興精機執行來自利害關係人的期待與看法之回應。至興精機已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了至興精機之回應性議題。

衝擊性

至興精機已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。至興精機已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了至興精機之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

至興精機提供有關依循 GRI 永續性報導準則之自我宣告，與相當於“核心選項”(每個涵蓋特定主題 GRI 準則之重大主題，至少一個特定主題的揭露項目依循其全部的報導要求)的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則的永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了至興精機的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為至興精機負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:



Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



AA1000
Licensed Report
000-4/V3-BRKEJ

...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-2021106

2022-07-01

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.



INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

Fine Blanking & Tool Co., Ltd. 2021 ESG Report

The British Standards Institution is independent to Fine Blanking & Tool Co., Ltd. (hereafter referred to as FBT in this statement) and has no financial interest in the operation of FBT other than for the assessment and verification of the sustainability statements contained in this report.

This independent assurance opinion statement has been prepared for the stakeholders of FBT only for the purposes of assuring its statements relating to its ESG report, more particularly described in the Scope below. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this independent assurance opinion statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used, or to any person by whom the independent assurance opinion statement may be read.

This independent assurance opinion statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information presented to it by FBT. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate.

Any queries that may arise by virtue of this independent assurance opinion statement or matters relating to it should be addressed to FBT only.

Scope

The scope of engagement agreed upon with FBT includes the followings:

1. The assurance scope is consistent with the description of Fine Blanking & Tool Co., Ltd. 2021 ESG Report.
2. The evaluation of the nature and extent of the FBT's adherence to AA1000 AccountAbility Principles (2018) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.

This statement was prepared in English and translated into Chinese for reference only.

Opinion Statement

We conclude that the Fine Blanking & Tool Co., Ltd. 2021 ESG Report provides a fair view of the FBT sustainability programmes and performances during 2021. The ESG report subject to assurance is free from material misstatement based upon testing within the limitations of the scope of the assurance, the information and data provided by the FBT and the sample taken. We believe that the performance information of Environment, Social and Governance (ESG) are fairly represented. The sustainability performance information disclosed in the report demonstrate FBT's efforts recognized by its stakeholders.

Our work was carried out by a team of ESG report assurers in accordance with the AA1000AS v3. We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that FBT's description of their approach to AA1000AS v3 and their self-declaration in accordance with GRI Standards: Core option were fairly stated.

Methodology

Our work was designed to gather evidence on which to base our conclusion. We undertook the following activities:

- a review of issues raised by external parties that could be relevant to FBT's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report.
- discussion with managers on approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- 14 interviews with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out.
- review of key organizational developments.
- review of the findings of internal audits.
- review of supporting evidence for claims made in the reports.
- an assessment of the organization's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of Inclusivity, Materiality, Responsiveness and Impact as described in the AA1000AP (2018).

Conclusions

A detailed review against the Inclusivity, Materiality, Responsiveness and Impact of AA1000AP (2018) and GRI Standards is set out below:

Inclusivity

This report has reflected a fact that FBT has continually sought the engagement of its stakeholders and established material sustainability topics, as the participation of stakeholders has been conducted in developing and achieving an accountable and strategic response to sustainability. There are fair reporting and disclosures for the information of Environment, Social and Governance (ESG) in this report, so that appropriate planning and target-setting can be supported. In our professional opinion the report covers the FBT's inclusivity issues.

Materiality

FBT publishes material topics that will substantively influence and impact the assessments, decisions, actions and performance of FBT and its stakeholders. The sustainability information disclosed enables its stakeholders to make informed judgements about the FBT's management and performance. In our professional opinion the report covers the FBT's material issues.

Responsiveness

FBT has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for FBT is developed and continually provides the opportunity to further enhance FBT's responsiveness to stakeholder concerns. Topics that stakeholder concern about have been responded timely. In our professional opinion the report covers the FBT's responsiveness issues.

Impact

FBT has identified and fairly represented impacts that were measured and disclosed in probably balanced and effective way. FBT has established processes to monitor, measure, evaluate and manage impacts that lead to more effective decision-making and results-based management within the organization. In our professional opinion the report covers the FBT's impact issues.

GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

FBT provided us with their self-declaration of in accordance with GRI Standards: Core option (For each material topic covered by a topic-specific GRI Standard, comply with all reporting requirements for at least one topic-specific disclosure). Based on our review, we confirm that sustainable development disclosures with reference to GRI Standards' disclosures are reported, partially reported or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the FBT's sustainability topics.

Assurance level

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000AS v3 in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

Responsibility

The ESG report is the responsibility of the FBT's chairman as declared in his responsibility letter. Our responsibility is to provide an independent assurance opinion statement to stakeholders giving our professional opinion based on the scope and methodology described.

Competency and Independence

The assurance team was composed of Lead auditors experienced in relevant sectors, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000AS, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14064 and ISO 9001. BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The assurance is carried out in line with the BSI Fair Trading Code of Practice.

For and on behalf of BSI:



Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



AA1000
Licensed Report
000-4/V3-BRKEJ

...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-2021106
2022-07-01

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.



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

住址：彰化縣伸港鄉全興工業區工八路3號

電話：04-7990118