GSK FB & TOOL FBT

2022

至興精機永續報告書

Sustainability Report

目錄 Content

1 前言 002

1.1. 關於本報告書 003
1.2 永續委員會 005
1.3 企業永續願景與發展政策 007
1.4. 關於至興精機 008
1.5. 永續發展績效 019
1.6. 利害關係人與重大議題 026

2 公司永續治理 040

2.0 章節績效亮點 041
2.1 公司治理架構 041
2.2 營運財務績效 051
2.3 誠信經營 056
2.4 風險管理 058

3 供應鏈與產品 064

3.0 章節績效亮點 065
3.1 客戶服務管理 065
3.2 技術與創新研發 071
3.3 供應商永續管理 077
3.4 產品品質管理 086

4 環境保護 090

4.0 章節績效亮點 091
4.1 氣候變遷 091
4.2 溫室氣體管理 100
4.3 能源管理 103
4.4 環境管理政策 106
4.5 廢棄物管理 110
4.6 水資源管理 113

5 和諧職場 116

5.0 章節績效與亮點 117
5.1 人才吸引留任 117
5.2 人才培育與發展 124
5.3 薪酬福利 129
5.4 職場健康與安全 134
5.5 人權與溝通 144

6 社會公益與關懷 148

6.0 章節績效亮點 149
6.1 社會公益捐贈 149
6.2 社會影響力 150

7 附錄 152

7.1. 永續發展績效摘要 152
7.2. 全球永續性報告協會 GRI Standards 指標內容對照表 154
7.3.SASB 指標對照表 - 汽車零組件 159
7.4. 上市上櫃公司氣候相關資訊 160
7.5. 獨立第三方查證意見聲明書 161

1 前言

1.1 關於本報告書

1.2 永續委員會

1.3 企業永續願景與發展政策

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

1.1 關於本報告書

本報告書為本公司發行第八本永續報告書 (110 年以前稱企業社會責任報告書)，前一份報告書提出為 111 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 (GRI Standards ：2021)，並參照永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 之汽車零組件行業揭露指標 (AUTO PARTS) 以及國際金融穩定委員會 (FSB) 的氣候相關風險財務揭露 (TCFD) 作為報導原則：

類別	永續	財務	環境	職安
依循標準	依循 GRI 永續性報導準則 AA1000AS v3 當責性原則 SASB 永續會計準則	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 氣候相關風險財務揭露	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

1.1 關於本報告書

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：

由總經理室、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民國 111 年（111 年 1 月 1 日至 111 年 12 月 31 日）。預計於 112 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。111 年永續報告書數據資料引用及報告邊界與 110 年相同。

報告書外部保證

本報告書透過內部高階主管決議尋求外部查證以提高本報告可信度，委託第三方公正查證機構 BSI 香港商英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司進行外部查證符合 AA1000AS v3 第一應用類別之精神、GRI 永續性報導準則及 SASB 永續會計準則之要求，查證意見如外部獨立保證意見聲明書 (如附錄 7)。

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：

至興精機股份有限公司
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：adm20@fineblanking.com.tw
公司網址：http://www.fineblanking.com.tw

出版日期：112 年 8 月

永續報告書
查詢下載

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

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

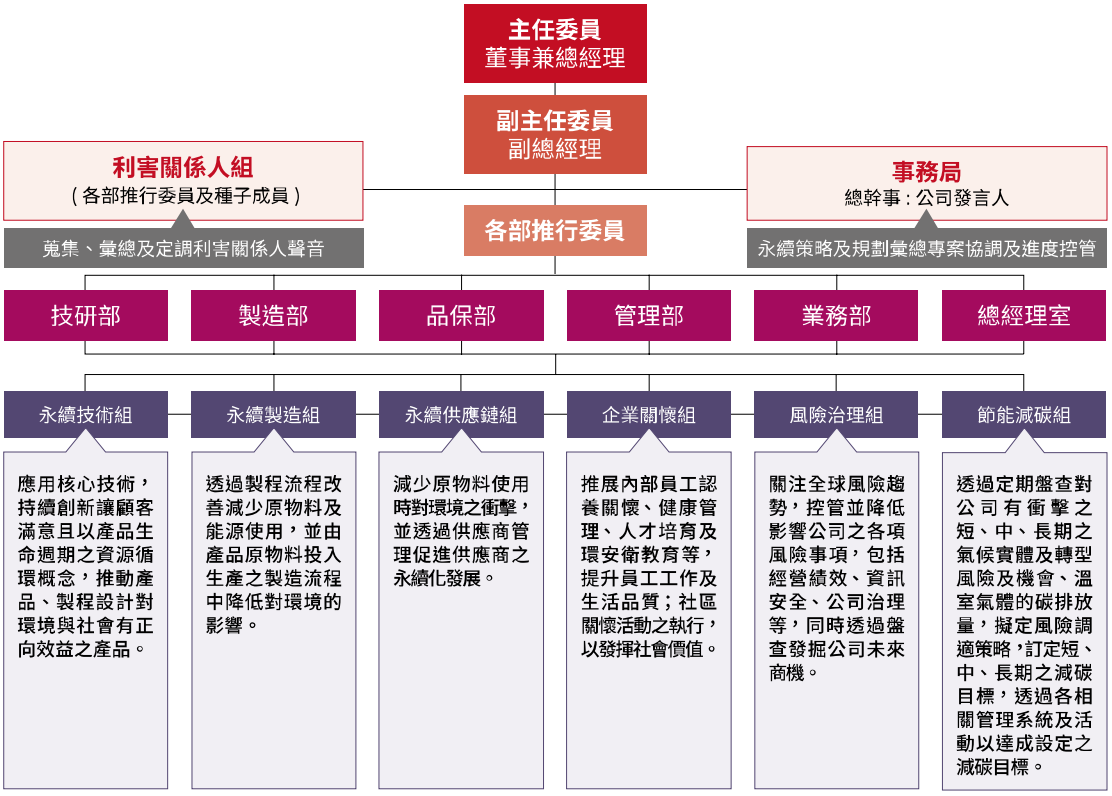
各利害關係人若有發現任何疑似違反道德誠信、環境保護及職業安全衛生之事件，皆可透過下列方式進行舉報：
外部申訴單位：稽核室 吳高專
地址：彰化縣伸港鄉全興工業區工八路 3 號
外部申訴電話：04-7990118 分機 105
外部申訴信箱：gmo12@fineblanking.com.tw
內部申訴電話：04-7990118 分機 120
內部申訴信箱：adm20@fineblanking.com.tw

1.2 永續委員會

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，由董事會委派管理部 (事務局) 負責管理組織的經濟、環境和人群衝擊的責任，包含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。

永續委員會組織圖



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。

◎：主辦
○：協辦
□：相關

部門別	永續項目		
	經濟	環境	社會
總經理室	◎	□	□
業務部	◎	□	○
管理部	◎	◎	◎
品保部	○	□	◎
技研部	○	◎	◎
製造部	○	○	○

1.2 永續委員會

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 ~ 第十五屆企業永續報告類 – 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」。

111 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，111 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九屆 (112 年 4 月評鑑 111 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，111 年公司每股盈餘 2.82 元，股東權益報酬率 11.44%；配發現金股利 2 元 / 股，現金股利佔當年度盈餘之 70.92%；與員工利潤共享方面，員工福利費用總支出 438,201 仟元，較 110 年成長 7.55%。

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，範疇一 + 範疇二溫室氣體排放強度 111 年較 110 年下降 4.53%，範疇三排放強度 111 年較 110 年下降 10.55%；能源耗用 111 年較 110 年減少 2.73%，能源密集度 111 年較 110 年下降 5.38%；資源回收 3,032 公噸，用水密集度 111 年較 110 年下降 0.69%、廢棄物密集度 111 年較 110 年下降 0.84%。

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，111 年新增 42 家供應商簽署供應商企業社會責任聲明書，已收回 39 家佔發出比率 92.9%；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，111 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。

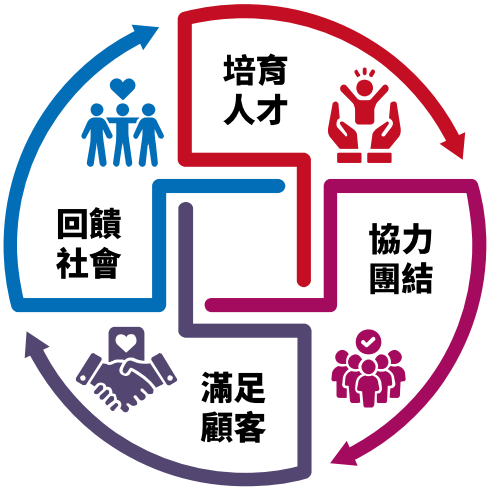
永續委員會主任委員

董事兼總經理 吳宗明

1.3 企業永續願景與發展政策

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。

公司經營理念



公司核心價值

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

1.4 關於至興精機

1.4.1 公司介紹

●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 35 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。

111 年銷售營業額區域分布比例及海外營運分支機構與 110 年相較無顯著變化如圖示。

至興越南 總公司

至興越南 河內廠

蘇州昶興

美洲區銷售比
0.81%

歐洲區銷售比
1.94%

亞洲區銷售比
52.58%

中國 China
銷售比
1.83%

其他區銷售比
0.01%

越南 Vietnam

臺灣 Taiwan
銷售比
42.83%

SASB 永續會計準則的產業別 _
汽車零組件行業準則揭露廠房面積

臺灣營運據點

至興 一廠 (總部)
廠房面積（平方公尺）
17,878.99

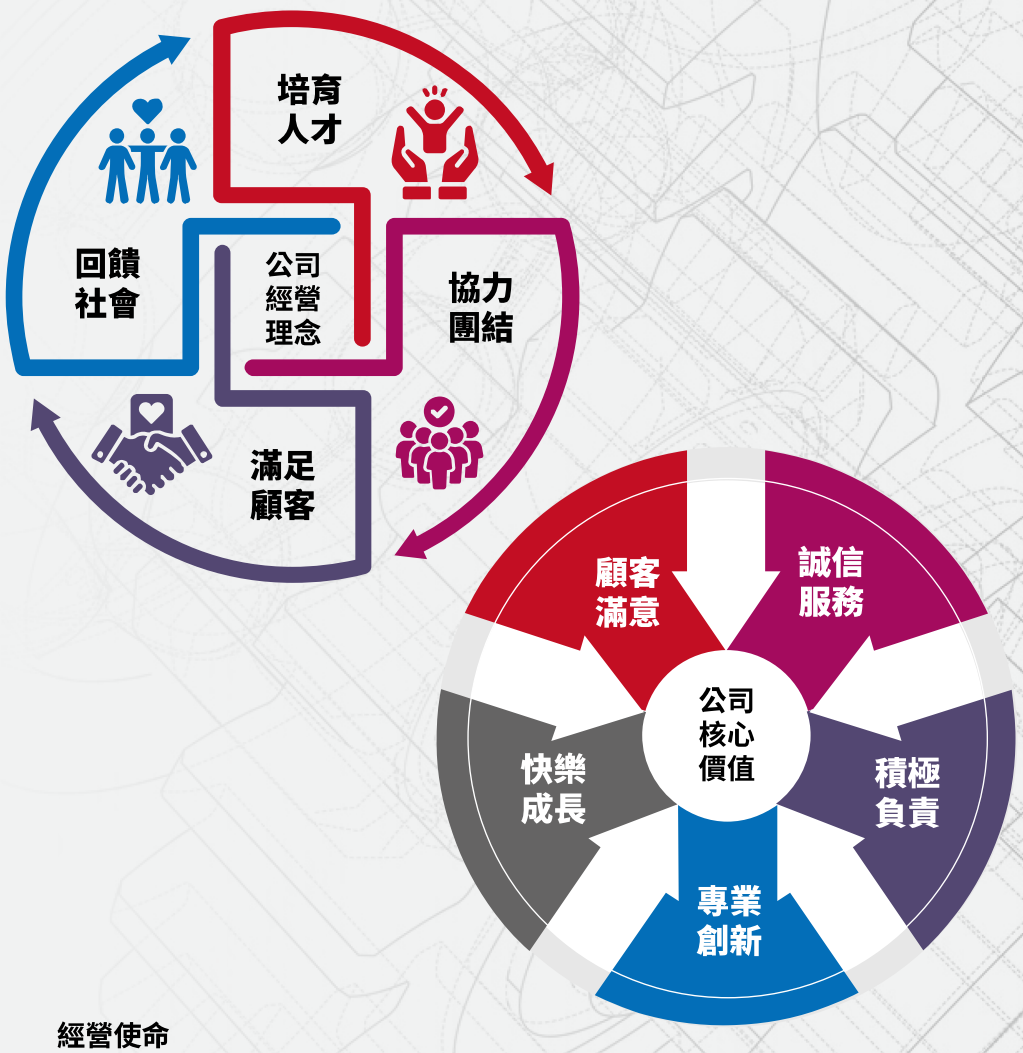
至興 二廠
廠房面積（平方公尺）
2,470

至興 三廠
廠房面積（平方公尺）
12,039.23

合計（平方公尺）
32,388.22

1.4 關於至興精機

●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。

公司發展

» 民國 77 年
- 公司成立花壇鄉

» 民國 83 年
- 建設第一工廠於全興工業區

» 民國 92 年
- 掛牌上櫃

» 民國 93 年
- 設立至興越南公司於越南同奈省

» 民國 95 年
- 設立蘇州昶興
- 榮獲經濟部第七屆工業精銳獎

» 民國 96 年
- 購併越南羽陽公司
- 投資越南越慶工業公司

» 民國 97 年
- 至興越南公司河內廠一期廠房完工

» 民國 98 年
- 擴大模具廠（二廠）落成

» 民國 99 年
- 至興越南公司河內廠二期廠房完工

» 民國 101 年
- 至興越南公司河內廠三期廠房完工
- 榮獲國民健康局績優健康職場『樂群健康獎』

» 民國 102 年
- 至興 - 碟煞盤專廠（三廠）落成

民國 104 年 «
- 第一屆 103 年公司治理評鑑，排序於［上櫃］組 [6%-20%]
- 榮獲 BSI 環境治理實踐獎
- 通過健康職場自主健康促進展延認證

民國 105 年 «
- 第二屆 104 年公司治理評鑑，排序於［上櫃］組 [6%-20%]
- 榮獲 TCSA 第九屆企業永續報告獎（銅獎）
- 榮獲彰化縣年度親善哺集乳室競賽活動，職場組績優單位
- 出版第一本 104 年企業社會責任報告書，符合 AA1000AS:2008 保證標準第一類型之精神及 GRI G4 核心選項之要求。

民國 106 年 «
- 第三屆 105 年公司治理評鑑，排序於［上櫃］組 [6%-20%]
- 榮獲 TCSA 第十屆企業永續報告類 _ 電子資訊製造組（銀獎）
- 榮獲全國團結圈第 30 屆金塔獎

民國 107 年 «
- 第四屆 106 年公司治理評鑑，排序於［上櫃］組 [6%-20%]
- 榮獲 TCSA 第十一屆企業永續報告類 _ 電子資訊製造組（銀獎）
- 榮獲全國團結圈第 31 屆金塔獎
- 榮獲 2018 年 BSI 永續實踐獎

民國 108 年 «
- 第五屆 107 年公司治理評鑑，排序於［上櫃］組 [6%-20%]
- 榮獲 TCSA 第十二屆企業永續報告類 _ 電子資訊製造組（銀獎）
- 榮獲 2019 年 BSI 永續實踐獎
- 榮獲全國團結圈第 32 屆金塔獎 1 星獎

民國 109 年 «
- 第六屆 108 年公司治理評鑑，排序於［上櫃］組 [6%-20%]
- 榮獲 TCSA 第十三屆企業永續報告 _ 傳統製造業（銀獎）
- 榮獲 2020 年 BSI 永續韌性領航獎
- 榮獲全國團結圈第 33 屆持續改善自強組金塔獎

民國 110 年 «
- 第七屆 109 年公司治理評鑑，排序於［上櫃］組 [6%-20%]
- 榮獲 TCSA 第十四屆企業永續報告類 _ 傳統製造業（銀獎）
- 榮獲 2021 年 BSI 永續韌性領航獎
- 榮獲全國團結圈第 34 屆自主改善類 _ 銀塔獎

民國 111 年 «
- **第八屆 110 年公司治理評鑑，排序於［上櫃］組 [6%-20%]**
- **榮獲 TCSA 第十五屆企業永續報告類 _ 傳統製造業（銀獎）**
- **榮獲 2022 年 BSI 永續韌性領航獎**
- **榮獲全國團結圈第 35 屆自主改善（效率）類 - 金塔獎**

1.4 關於至興精機

●公司通過驗證

民國 85 年
- 通過 ISO 9002

民國 88 年
- 通過 QS 9000

民國 90 年
- 通過 ISO 14001

民國 92 年
- 轉換 ISO 9000:2000

民國 93 年
- 通過 ISO/TS 16949

民國 94 年
- 轉換 ISO 14001:2004

民國 98 年
- 通過 TOSHMS 及 OHSAS 18001
- 轉換 ISO 9001:2008
- 轉換 ISO/TS 16949:2009

民國 103 年
三廠通過驗證
- ISO/TS 16949:2009
- ISO 9001:2008
- OHSAS 18001
- ISO 14001:2004

民國 104 年
- 通過 CNS 15506(三廠)
- 通過 ISO 50001:2011

民國 105 年
查證通過
- ISO 14064-1:2006
- AA1000 AS:2008CSR

民國 106 年
查證通過
- ISO 14064-1:2006
- AA1000 AS:2008CSR

民國 107 年
- 通過 IATF 16949:2016 驗證
- 通過改版驗證 ISO 14001:2015
- 查證通過 AA1000 AS:2008CSR
- 查證通過 ISO 14064-1:2006

民國 108 年
- 通過 CNS 45001 及 ISO 45001:2018 系統轉版驗證
- 查證通過 ISO 14064-1:2006
- 通過 ISO 50001:2018 改版驗證
- 查證通過 AA1000 AS:2008CSR

民國 109 年
- 查證通過 AA1000AS v3
- 查證通過 ISO 14064-1:2006
- 查證通過 ISO 14051:2011

民國 110 年
- 查證通過 ISO 14064-1:2018
- 查證通過 AA1000AS v3

民國 111 年
- **查證通過 ISO 14064-1:2018**
- **查證通過氣候相關財務揭露 (TCFD)Leve1-5 卓越等級**
- **查證通過 AA1000AS v3**

台灣營運據點
至興驗證取得之證書

ISO 9001:2015

bsi.
Certificate of Registration

IATF 16949:2016

bsi.
Certificate of Registration

ISO 14001:2015

bsi.
Certificate of Registration

ISO 45001：2018

bsi.
Certificate of Registration

CNS 45001:2018

臺灣職業安全衛生管理系統
驗 證 證 書
至興精機股份有限公司
bsi.

ISO 50001:2018

bsi.
Certificate of Registration

ISO 14064-1:2018

bsi.
Opinion Statement

TCFD

bsi.
Conformity Statement

AA1000AS v3

bsi.

1.4 關於至興精機

大陸營運據點
蘇州昶興驗證取得之證書

IATF 16949:2016

ISO 14001:2015

越南營運據點
至興越南驗證取得之證書

至興越南驗證取得之證書 (H1 廠)

IATF 16949:2016

ISO 9001:2015

至興越南驗證取得之證書 (H2 廠)

IATF 16949:2016

ISO 9001:2015

本公司 111 年獲獎獎項

111 年榮獲 TCSA 第十五屆企業永續報告類 - **傳統製造業『銀獎』**

111 年榮獲 BSI **永續韌性領航獎**

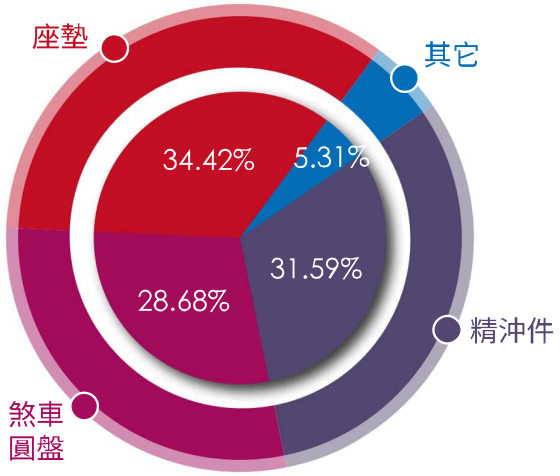
111 年參加持續改善活動團結組自主改善 (效率類) 第三十五屆全國團結圈競賽，榮獲 **銀金塔獎殊榮**

榮獲彰化縣 111 年度超額進用身心障礙者優良廠商**『二等獎』**

1.4.2 主要經營之業務及產品

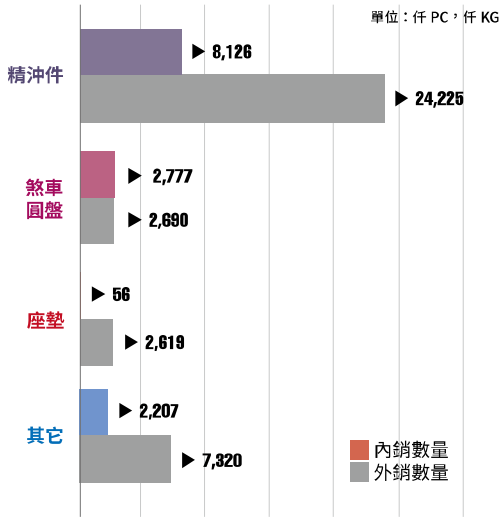
本公司及關係企業所經營之業務主要包括汽、機車、特種車用品、精密沖壓零件、座椅之製造、加工、買賣、進出口。有關前項產品之設備、模治具之製造及買賣業務及進出口業務。111 年本公司及關係企業所經營之業務與 110 年相較無顯著變化。

▪ **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

▪ **111 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

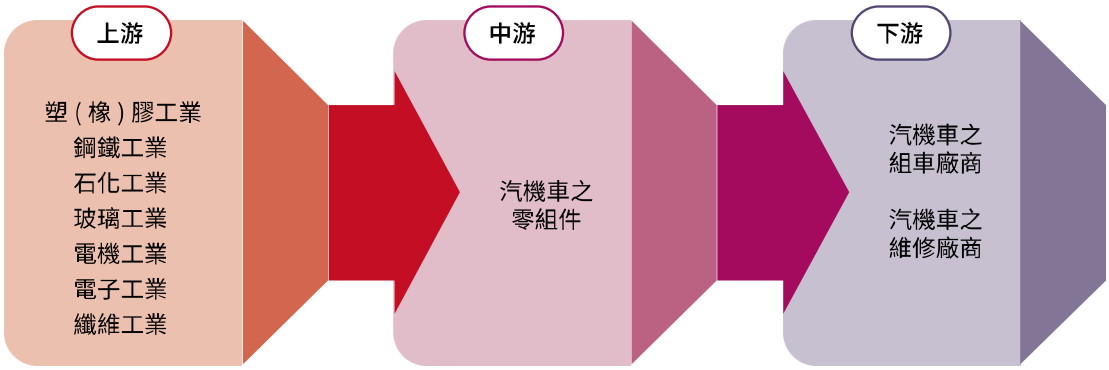
台灣營運據點 ▶

產品類別	生產總量 (仟 PC、仟支、仟 KG)	生產總重 (公噸)
精沖件	17,936	2,363.70
煞車盤	3,621	1,766.82
其他	2,059	186.23
合計	**23,616**	**4,316.75**

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。

1.4 關於至興精機

▪ **汽機車零組件業上、中、下游產業關聯圖**



主要生產產品為汽車、機車、自行車及其他零件四大類別：

機車類產品
機車座椅
齒盤、齒輪
腳支撐架
側腳架
手把和卡鉗
肩座總成
煞車碟盤

自行車類及其他類產品
自行車煞車碟
平衡機構和
剎車手柄
轉向機構&齒排&轉軸
煞車踏板系統
離合器

1.4 關於至興精機

本公司致力於永續經營面向包括市場面、產品面、技術面、人才面及財務面等五大面向投注心力，分別透過不同策略，確保企業永續發展。

市場面

- 汽車零件拓展歐美、中國大陸、東南亞市場為主，持續爭取客戶新機種之開發，提升業績。
- 機車、特殊車種 (如沙灘車及高爾夫球車等) 及自行車之零組件以各公司所在地內銷為基礎，由子公司拓展中國及越南當地之沖壓零組件及座椅外，並由越南子公司拓展東南亞市場，台灣營運據點持續拓展歐美等市場，持續朝向「多角化、休閒化」的產業方向發展，開發高附加價值的產品及零組件等。

產品面

- 汽車零組件主要以安全帶部品、管件、精密沖壓複合件及機構件、汽車座椅等。
- 機車零組件主要以碟煞盤、齒輪、剎車桿、機車座墊等。
- 特殊車種 (如沙灘車及高爾夫球車等) 零組件主要以轉向機構總成、踏板總成、副離合器總成等。
- 自行車之碟煞盤等。

技術面

- 與中鋼成立聯合實驗室，並整合集團各公司相關資源，以進行開發新材料、優化原材料之使用及製程改善。
- 以生產製程設備自動化、生產高速化，精密沖壓模具技術深入創新、及材料技術的研究達到產品精密專業化。
- 從核心能力出發進行模具組合組式產品開發提供客戶更多樣及降低成本的組合選擇，並漸進研發提出產品及製程專利申請，以增加創造公司的競爭優勢。

人才面

- 技術人才培養：透過 SE 生準、ME 製程技術、開發品保等開發制度深耕開發及技術能力之人才培養。
- 管理人才養成：以專案管理方式提升管理力並縮短學習成長時間。

財務面

- 技健全財務，厚植公司研究新產品及新技術發展實力。
- 追求股東權益與企業永續成長的平衡。

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	109 年成效	110 年成效	111 年成效
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	股東權益報酬率 5.85% (註 1)	股東權益報酬率 10.06%	股東權益報酬率 11.44%
		營業淨利率至少 12% 以上	營業淨利率 8.13% (註 1)	營業淨利率 12.07%	營業淨率 11.99%(註 1)

未來持續行動方案

→ 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 111 年通過 1 件專利申請及 12 件實用性專利審核通過，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生效率，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 81.35%	客戶滿意度平均 82.86%	客戶滿意度平均 79.69%

未來持續行動方案

→ 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。
→ 針為滿意度調查之結果，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	國內供應商採購比例 87.0%	國內供應商採購比例 87.0%	國內供應商採購比例 87.0%
		供應商實地評鑑平均 80 分以上	供應商實地評鑑平均 85.2 分	供應商實地評鑑平均 87.7 分	供應商實地評鑑平均 90.2 分

未來持續行動方案

→ 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。

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	109 年成效	110 年成效	111 年成效
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%	▪安全衛生、個資、能源等年度教育訓練達成率 100%	▪安全衛生、個資、能源等年度教育訓練達成率 100%	▪安全衛生、個資、能源等年度教育訓練達成率 100%
		避免違規情事發生	▪無。	▪無。	▪無。

未來持續行動方案

→ 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	減少能源密集度、提高製程用水回收比率、減少廢棄物量	能源密集度年減 1% 以上	▪能源密集度 42.23 增加 10.58%(註 3)	▪能源密集度 39.23 下降 7.1%	▪能源密集度 37.12 下降 5.38%
		製程用水回收至少年增 0.5% 以上	▪製程用水回收年增 12.7%	▪製程用水回收年增 9.81%	▪製程用水回收年增 11.92%
		事業廢棄物產出量年減 3% 以上	▪事業廢棄物產出量年減 46.54%(註 2)	▪事業廢棄物產出量年增 17.63%(註 2)	▪事業廢棄物產出量年增 2.13%(註 2)

未來持續行動方案

→ 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(範疇一＋範疇二)	減少溫室氣體排放強度	溫室氣體排放強度至少年減 1% 以上	▪溫室氣體排放強度4.97 年增 5.29%（註 3）	▪溫室氣體排放強度4.64 年減 6.64%	▪溫室氣體排放強度4.43 年減 4.53%

未來持續行動方案

→ 透過 ISO 50001 能源改善專案持續推動節能減碳措施。

永續執行方針相關議題	關鍵因素	績效成果指標	109 年成效	110 年成效	111 年成效
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〕	▪內部顧客滿意年達成率 97.94%	▪內部顧客滿意年達成率 97.81%	▪內部顧客滿意年達成率 97.87%
		零勞資糾紛損失	▪勞資糾紛損失 0	▪勞資糾紛損失 0	▪勞資糾紛損失 0
未來持續行動方案 → 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	▪無重大職災件數	▪無重大職災件數	▪無重大職災件數
		失能傷害頻率小於 5 及嚴重率小於 10	▪失能傷害頻率 0 及嚴重率 0	▪失能傷害頻率 0 及嚴重率 0	▪失能傷害頻率 0 及嚴重率 0
未來持續行動方案 → 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。					
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 98% 以上	▪健康促進活動健康管理追蹤年達成率 98.4% 以上	▪健康促進活動健康管理追蹤年達成率 98.1% 以上
未來持續行動方案 → 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 20 次	▪參與社區公益活動 16 次	▪參與社區公益活動 16 次
未來持續行動方案 → 持續進行各項社會參與					

註：1.111 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，營業淨利率及股東權益報酬率未達成全球經濟，111 年因歐美及東南亞 COVID-19 疫情持續解封致訂單較 110 年持續回升，惟全球經濟通貨膨脹因素造成成本增加，致使營業淨利率未達成。

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增加新電鍍 (鍍鋅線) 量產將委外轉內作致電鍍污泥增加，111 年事業廢棄物增加因增加非有害集塵灰及漆渣。

3.109 年受 COVID-19 新冠病毒影響，整體營收衰退，能源密集度及溫室氣體排放強度較 108 年增加。

1.5 永續發展績效

永續發展執行方針與聯合國永續發展目標 (SDGs)

經營理念	核心價值	永續執行方針	SDGs
▪培育人才 ▪協力團結 ▪滿足顧客 ▪回饋社會	▪顧客滿意	服務顧客及管理供應鏈時共同致力於維持良好法規遵循紀律，以提高顧客滿意度。	3 健康與福祉 6 潔淨飲水與衛生設施 7 能源使用 8 體面工作與經濟成長
	▪誠信服務	追求獲利與成長並注重公司治理、誠信經營、進行各項風險與機會辨識與管理，以利企業永續發展。	8 體面工作與經濟成長 12 負責任的消費與生產模式 16 和平、正義與健全的司法
	▪積極負責	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；積極參與社會關懷活動。	6 潔淨飲水與衛生設施 7 能源使用 12 負責任的消費與生產模式
	▪專業創新	致力於產品的製程優化及開發新的產品 / 技術，以提供客戶更好的服務，並在先期開發評估時納入環境及職安的評估，以減少對環境及工作者的傷害。	6 潔淨飲水與衛生設施 7 能源使用 8 體面工作與經濟成長 9 產業、創新與基礎設施
	▪快樂成長	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。	3 健康與福祉 4 優質教育 5 性別平等 8 體面工作與經濟成長

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	1. 111 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 365 人次。 2. 111 年度零職業病件數。
	3.8 確保健康及促進福祉	1. 每月的健康自主健康管理量測體重、血壓及腰圍，111 年度總參加人次 3,040 人次。 2. 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 111 年度總參加人次 890 人次，參與率 92.3%。 3. 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	1. 111 年直接溫室氣體排放 + 能源類別 2 間接溫室氣體排放量較 110 年下降 1.95%。 2. 本公司無破壞臭氧層物質 (ODS) 及硫氧化物排放。氮氧化物、揮發性有機物、粒狀污染物及空氣污染物 (六價鉻) 均定期委外檢測及申報，符合排放標準。 3. 111 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，111 年度總訓練時數達 18,060.5 小時，在台灣營運據點平均每人受訓時數：男性 31.48 小時、女性 37.44 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。	111 年新供應商 42 家進行環境標準及社會標準篩選之確認比例為 100%，新供應商簽章聲明書要點包括就業自由及勞工權益要求不使用暴力及剝削。

1.5 永續發展績效

目標	永續發展目標細項目標	至興摘要績效
	6.3 及 6.4 水資源管理	總取水量 180.258 百萬公升、廢水排放水量 178.361 百萬公升、111 年耗水量為 1.897 百萬公升，回收率達 11.92%。
	7.3 提高能源效率改善	111 年共完成 8 項節能專案，共節能 1,138,975 百萬焦耳，並減少 161 公噸 CO_2e 之排放，及節省能源成本 111 萬元，104～111 年平均年節電率達 2.165%。
	8.1 永續的經濟成長	1. 111 年合併稅後淨利成長 21.16% ；其中淨利歸屬予母公司業主增加 17.76%。 2. 本公司台灣營運據點 111 年度及 110 年度平均員工福利費用成長 6.1%。
	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 79.3% 聘任自越南當地。
	8.8 促進工作環境的安全	1. 台灣營運據點辦理職安訓練共 62 梯次、受訓人次達 594 人次。 2. 台灣營運據點零重大職災。
	9.4 創新與研發	111 年台灣及大陸營運據點通過 1 件專利及證書 12 份，自 101 年起累計共通過取得專利 62 件。

目標	永續發展目標細項目標	至興摘要績效
	12.4 減少廢棄物管理	1. 109 年取得 BSI 查證 ISO 14051:2011 環境管理 - 物質流成本會計，提高用料率設計專案持續運作中。 2. 111 年台灣營運據點事業廢棄物回收率達 96.48%。
	12.6 永續報告	1. 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。 2. 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	1. 111 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。 2. 111 年度安全動作觀察暨虛驚事故調查 111 年年目標為 54 件，實績 78 件。
	16.3 促進符合國家與國際的法則	1. 111 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。 2. 111 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。 3. 111 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：

Step 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) 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，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。

Step 2 蒐集永續議題

為了讓資訊揭露更為聚焦，根據國內外同業標竿企業所關注之議題及永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Borard,SASB) 之汽車零組件行業準則揭露，並參考同業、利害關係人小組 15 位及外部顧問溝通互動過程中統整出 29 項永續議題 (經濟面 11 個議題、環境面及社會面各 9 個議題)，並針對議題對經濟、環境、人群的各個議題正負面衝擊涉入程度，發生的可能性、人權侵害風險等構面進行更細緻化、標準化的內部評估作為報告書問卷調查的鑑別。

Step 3 關注主題調查

為瞭解利害關係人對於永續議題的關注程度，本公司透過線上問卷方式進行關注程度調查，進行利害關係人關注議題對於公司永續經營之重大影響調查，111 年度共回收實際可採納使用 162 份。

Step 4 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，以利害關係人小組 19 位進行問卷調查，以評估各議題對公司營運之衝擊度，共回收衝擊度問卷 19 份。

Step 5 重大主題鑑別

透過問卷分析，將各主題之關注得分與利害關係人小組對永續經營之衝擊得分進行矩陣分析，經由利害關係人小組及外部顧問之溝通討論後，111 年共鑑別出 7 個重大議題提報永續委員會主任委員核准，並針對各主題訂定有效之管理方針。

Step 6 定期審查

經鑑別後之重大主題、回應章節及邊界分析，本公司將建立管理方針與目標，並將相關資訊揭露於永續報告書中，未來每年將檢討重大主題是否有調整之必要。

1.6.1 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 adm20@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 員工

對本公司的重要性	溝通管道	溝通頻率
員工是本公司永續發展最重要的夥伴，是企業建構核心競爭力最重要的關鍵，也是邁向永續經營最重要的基礎。我們致力於打造多元、平等、健康的工作環境，期許與員工共同成長與公司永續發展共存共榮。	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

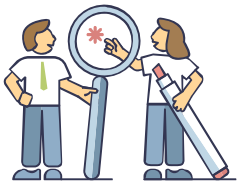
永續議題	議合結果	回應（章節）
1. 員工福利與薪資	1. 透過各式溝通管道與員工傳達公司政策及發展方向，並隨時接受員工回饋，進行策略調整及提出相應之辦法。 2. 定期舉辦專業訓練、安全衛生教育訓練及消防演練等課程。	5.3 薪酬福利
2. 職場安全及健康管理		5.4 職場健康與安全
3. 人才培育及發展		5.2 人才培育與發展
4. 營運財務績效（獲利能力）		2.2 營運財務績效
5. 人才招募與留才		5.1 人才吸引留任
6. 營運持續與管理		2. 公司永續治理

1.6 利害關係人與重大議題

利害關係人 顧客 / 客戶

對本公司的重要性	溝通管道	溝通頻率
客戶為本公司重要的經營夥伴，我們傾聽客戶需要，以顧客的需求為核心，提供專業服務並掌握產業趨勢，協助客戶取得市場先機，成就客戶目標且共同成長，與客戶攜手邁向低碳永續未來。	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

永續議題	議合結果	回應（章節）
1. 客戶關係管理	1. 不斷強化客戶服務，與客戶保持緊密聯繫，保護客戶隱私，隨時接受客戶審核。 2. 透過互訪與會議，加強夥伴關係，創造雙贏布局。	3.1 客戶服務管理
2. 營運財務績效（獲利能力）		2.2 營運財務績效
3. 技術與創新研發		3.2 技術與創新研發 3.4 產品品質管理
4. 採購政策及供應商管理		3.3 供應商永續管理
5. 環境保護管理系統		4.4 環境管理政策
6. 氣候變遷及節能減碳		4.1 氣候變遷 4.2 溫室氣體管理 4.3 能源管理 4.4 環境管理政策
7. 職場安全及健康管理		5.4 職場健康與安全
8. 產品標示及產品健康安全		3.4 產品品質管理



利害關係人 **供應商 / 承攬商**

對本公司的重要性	溝通管道	溝通頻率
供應商是本公司永續經營及成長的合作夥伴，我們期許與供應商夥伴建立永續夥伴關係，共同落實企業社會責任。	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

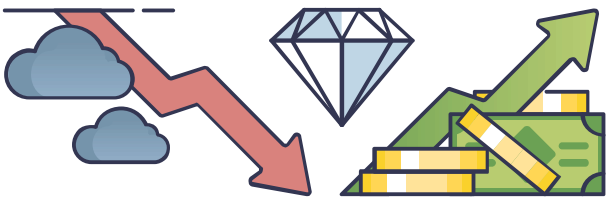
永續議題	議合結果	回應 (章節)
1. 採購政策及供應商管理	1. 每年定期的供應商稽核與供應商進行溝通，以積極回應供應商關切議題。 2. 持續鼓勵供應商降低環境衝擊，落實企業社會責任。	3.3 供應商永續管理
2. 營運財務績效 (獲利能力)		2.2 營運財務績效
3. 環境保護管理系統		4.4 環境管理政策
4. 職場安全及健康管理		5.4 職場健康與安全
5. 客戶關係管理		3.1 客戶服務管理

1.6 利害關係人與重大議題

利害關係人 **股東**

對本公司的重要性	溝通管道	溝通頻率
股東的長期支持是本公司穩健成長的力量，股東應公司取得公司重大資訊，秉持誠信與永續經營，資訊公開透明，維護股東權益。	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

永續議題	議合結果	回應 (章節)
1. 營運財務績效 (獲利能力)	1. 透過定期及不定期的議合與投資人溝通公司營運狀況與未來發展。 2. 公司年報、財務季報、每季營運報告以及每月營收狀況皆不定期上傳於公司網頁。 3. 蒐集整合投資人及外部意見，向公司的董事會及高階經營團隊報告，作為提升公司治理與營運參考。	2.2 營運財務績效
2. 技術與創新研發		3.2 技術與創新研發 3.4 產品品質管理
3. 營運持續與管理		2. 公司永續治理



利害關係人 集團

對本公司的重要性	溝通管道	溝通頻率
本公司與集團建立良好互動，透過集團的資源整合提高本公司行銷及財務績效，並共同致力於未來與利害關係人共享永續價值。	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

永續議題	議合結果	回應 (章節)
1. 營運財務績效 (獲利能力)	1. 透過定期及不定期的會議、電子郵件、電話進行溝通，了解公司營運狀況與未來發展。 2. 透過集團資源整合協助增加業務拓展及提高管理能量，進而提高財務績效。	2.2 營運財務績效
2. 技術與創新研發		3.2 技術與創新研發 3.4 產品品質管理
3. 職場安全及健康管理		5.4 職場健康與安全
4. 員工福利與薪資		5.3 薪酬福利
5. 營運持續與管理		2. 公司永續治理
6. 氣候變遷及節能減碳		4.1 氣候變遷 4.2 溫室氣體管理 4.3 能源管理 4.4 環境管理政策

1.6 利害關係人與重大議題

利害關係人 政府機關

對本公司的重要性	溝通管道	溝通頻率
本公司遵循政府機關相關規範，並主動積極配合政策施行，藉由透明的雙向溝通取得政府的信任、支持及合作。	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

▼

永續議題	議合結果	回應（章節）
1. 環境保護管理系統	1. 透過定期及不定期的方式配合政府機關辦理及溝通事宜，了解並協助推動法規事項。 2. 優於法遵，全力配合政府政策。	4.4 環境管理政策
2. 職場安全及健康管理		5.4 職場健康與安全
3. 員工福利與薪資		5.3 薪酬福利
4. 氣候變遷及節能減碳		4.1 氣候變遷 4.2 溫室氣體管理 4.3 能源管理 4.4 環境管理政策
5. 溫室氣體排放及管理		4.2 溫室氣體管理
6. 資訊安全管理		2.4 風險管理

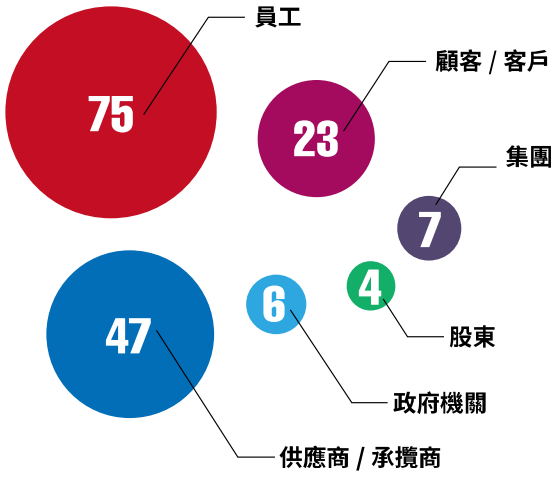
1.6.2 重大議題分析與管理

透過利害關係人小組及外部顧問蒐集永續議題，統整出 29 項永續議題如下表：

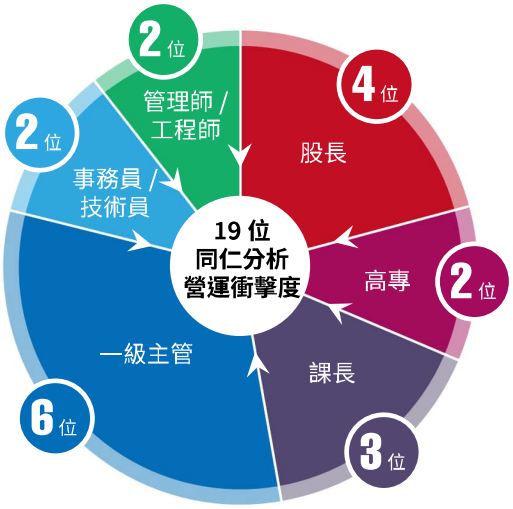
代碼	經濟面議題	代碼	環境面議題	代碼	社會面議題
1	公司治理	1	環境保護管理系統	1	職場安全及健康管理
2	營運財務績效	2	氣候變遷與節能減碳	2	勞資關係
3	智慧財產權保護	3	綠色產品	3	人才培育及發展
4	風險管理	4	溫室氣體排放及管理	4	人權關注與保障
5	道德與倫理行為準則	5	循環經濟	5	員工福利與薪資
6	誠信經營與法規遵循	6	水資源管理	6	社區參與與社會回饋
7	技術與創新研發	7	廢棄物管理	7	產品標示及產品健康安全
8	客戶關係管理	8	化學品 (有害物質) 管理	8	人才招募與留才
9	資訊安全管理	9	周界噪音管理	9	客戶個資保護
10	採購政策及供應商管理				
11	營運持續管理				

利害關係人關注度調查回收 162 份問卷，各類利害關係人回收份數：

- **利害關係人參與問卷調查 (162 份)**



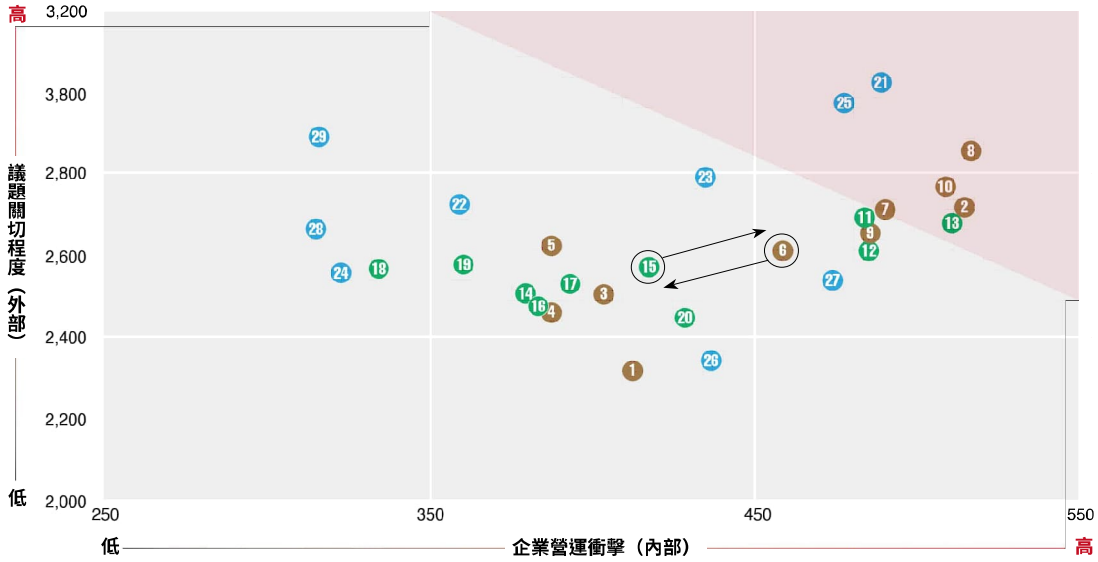
在考量經濟、環境與社會衝擊的原則下，本公司以獲得資金 / 資本等七大因子，衡量各永續議題對於營運衝擊的程度，以利害關係人小組各不同職務層級進行問卷調查：



1.6 利害關係人與重大議題

●重大議題鑑別

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 7 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 7 個重大議題。另外經濟面『誠信經營與法規遵循』為關注度的次要議題，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『溫室氣體排放及管理』。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		12	環境保護管理系統	▲	21	職場安全及健康管理	★
2	營運財務績效	★	13	氣候變遷與節能減碳	★	22	勞資關係	
3	智慧財產權保護		14	綠色產品		23	人才培育及發展	▲
4	風險管理		15	溫室氣體排放及管理	▲	24	人權關注與保障	
5	道德與倫理行為準則		16	循環經濟		25	員工福利與薪資	★
6	誠信經營與法規遵循		17	水資源管理		26	社區參與與社會回饋	
7	技術與創新研發	★	18	廢棄物管理		27	產品標示及產品健康安全	▲
8	客戶關係管理	★	19	化學品 (有害物質) 管理		28	人才招募與留才	
9	資訊安全管理	▲	20	周界噪音管理		29	客戶個資保護	
10	採購政策及供應商管理	★						
11	營運持續管理	▲						

註：★重大議題共 7 個，▲次要議題共 6 個

●定期審查

根據鑑別後的 7 個重大議題，對應到 GRI 準則中的 7 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與目標，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。

●重大議題變動

111 年我們對於重大議題範疇的評估，除參考 GRI 的永續議題外，亦另參考 SASB 準則對本公司所屬產業之要求揭露項目，且為因客戶評鑑要求對於供應商增加永續管理，我們將「採購政策及供應商管理」納進來，提升供應商永續管理。

- **111 年度重大議題異動情形**

110 年重大議題	111 年重大議題	異動情形	異動說明
員工福利與薪資	職場安全及健康管理	↑	111 年因客戶評鑑要求對於供應商增加永續管理，故新增主要重大議題「採購政策及供應商管理」，與更多供應商 / 承攬商合作，攜手共創永續未來。
職場安全及健康管理	員工福利與薪資	↓	
客戶關係管理	客戶關係管理	不變	
營運財務績效	採購政策及供應商管理	新增	
技術研發	營運財務績效	↓	
氣候變遷及節能減碳	技術與創新研發	↓	
	氣候變遷與節能減碳	↓	

1.6 利害關係人與重大議題

●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 7 個主要重大議題，營運財務績效、技術與創新研發、客戶關係管理、採購政策及供應商管理、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。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	GRI 201 經濟績效	●	●	●	股東（間接衝擊）、顧客 / 客戶（商業行為衝擊）、供應商 / 承攬商（商業行為衝擊）、集團（間接衝擊）	2.2 營運財務績效
專業創新	技術與創新研發	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 技術與創新研發 3.4 產品品質管理
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 客戶服務管理
	採購政策及供應商管理	GRI 204 採購實務	●	◎	◎	顧客 / 客戶（商業行為衝擊）、供應商 / 承攬商（商業行為衝擊）	3.3 供應商永續管理
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）	4.1 氣候變遷 4.2 溫室氣體管理 4.3 能源管理 4.4 環境管理政策
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）	5.4 職場健康與安全
	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）	5.3 薪酬福利

註：●表具重大性本次揭露；◎表具次要性，規劃未來納入揭露。

●重大議題管理

盡職調查流程

為減緩、預防重大主題所產生的衝擊並提升組織韌性，至興依據 PDCA 流程定期進行重大主題之盡職調查，以評估相關衝擊及負面潛在影響並積極採取相應減緩措施。

辨識衝擊

內部專家定期檢視重大主題對企業營運衝擊程度及風險評估分析，以確認各項議題對公司衝擊程度。

擬訂計畫

根據調查結果，針對潛在風險高之議題訂定減緩改善與預防計畫。

監督執行

依據改善計畫內容執行並定期追蹤，以掌握計畫執行成效。

檢視改善

檢討管理流程與績效以調整執行方案。

1.6 利害關係人與重大議題

重大議題	衝擊	對組織的影響	減緩改善與預防計畫
營運財務績效	正面效益	股價上升，獲利增加回饋股東與增加員工薪酬及福利	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。
	潛在效益	提高客戶、供應商對公司的信任度，提升員工向心力	
	負面衝擊	股價下跌並影響公司營運資金需求	
	潛在衝擊	影響客戶、供應商對公司的信任度，造成訂單減少及供應商不敢供貨	

重大議題	衝擊	對組織的影響	減緩改善與預防計畫
技術與創新研發 客戶關係管理	正面效益	協獲得長期合作訂單，達到營收穩定。	藉由 IATF 16949 品質管理系統之顧客導向流程 PDCA 運作及管理，成為客戶信賴的供應商以獲取穩定訂單持續成長。
	潛在效益	協同客戶及自主開發新產品發達成營收持續成長。	
	負面衝擊	產品不良遭到客訴索賠扣款影響後續訂單，甚至取消供應商資格。	
	潛在衝擊	無法取得客戶新產品開發的資格，造成訂單流失致營收衰退。	

重大議題	衝擊	對組織的影響	減緩改善與預防計畫
採購政策及供應商管理	正面效益	降低庫存、運輸、原料成本，達到交期、品質要求，並重視環安衛以達到客戶滿意。	依循 IATF 16949 品質管理系統及環安衛系統執行供應商管理及發展，穩定客戶合作關係並達成供應鏈永續發展。
	潛在效益	建立穩定合作關係及信任度，提升在地採購，並發揮影響力促成整個供應鏈永續發展。	
	負面衝擊	延遲交貨或品質不穩定、環安衛管理不佳，造成客戶斷線。	
	潛在衝擊	供貨不穩定影響客戶訂單，造成公司形象受損，造成訂單流失致營收衰退。無法達到客戶環安衛評鑑要求，造成無法取得新開發件資格。	

重大議題	衝擊	對組織的影響	減緩改善與預防計畫
氣候變遷及節能減碳	正面效益	透過溫室氣體盤查及推展能源系統，持續達到節能減碳的目標並降低成本。	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。
	潛在效益	透過 TCFD 機會 / 風險辨識，執行法規風險管控機制，取得領先商機及減少成本損失。	
	負面衝擊	未進行溫室氣體盤查及節能目標設定無法符合金管會要求，可能造成裁罰。	
	潛在衝擊	因氣候變遷之實體風險及轉型風險造成額外成本持續增加，例如國際碳稅及國內碳費實施。	

重大議題	衝擊	對組織的影響	減緩改善與預防計畫
職場安全及健康管理	正面效益	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。	藉由 ISO 45001 職業安全衛生管理系統 PDCA 循環運作，創安全健康職場。
	潛在效益	透過職安家族持續帶動供應鏈職安管理意識，推動安全衛生改善，創造安全健康職場。	
	負面衝擊	員工的職安意識不足造成工傷事故。	
	潛在衝擊	不安全環境及行為可能造成員工傷害，影響公司形象並增加成本。	

重大議題	衝擊	對組織的影響	減緩改善與預防計畫
員工福利與薪資	正面效益	增加員工留任率並降低招聘成本。	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。
	潛在效益	提升公司在產業競爭力並增加員工向心力。	
	負面衝擊	員工離職率增加，影響公司運作及增加成本。	
	潛在衝擊	公司人力資本流失進而影響組織資本，造成公司內部流程運作損害風險。	

2 公司永續治理

2.1 公司治理架構

2.2 營運財務績效

2.3 誠信經營

2.4 風險管理

2.0 章節
績效亮點
Performance

連續 9 年 公司治理評鑑 排名「上櫃組」 **6%~20%**	連續 7 年榮獲 TCSA 企業永續獎 永續報告類 **銅獎 1 次** **銀獎 6 次**	111 年董事會 出席率 **100%**	111 年合併營收 **31.41 億元** 成長 **13.55%**	111 年 合併稅後淨利 **3.06 億元** 成長 **21.16%**

2.1 公司治理架構

2.1.1 公司組織架構

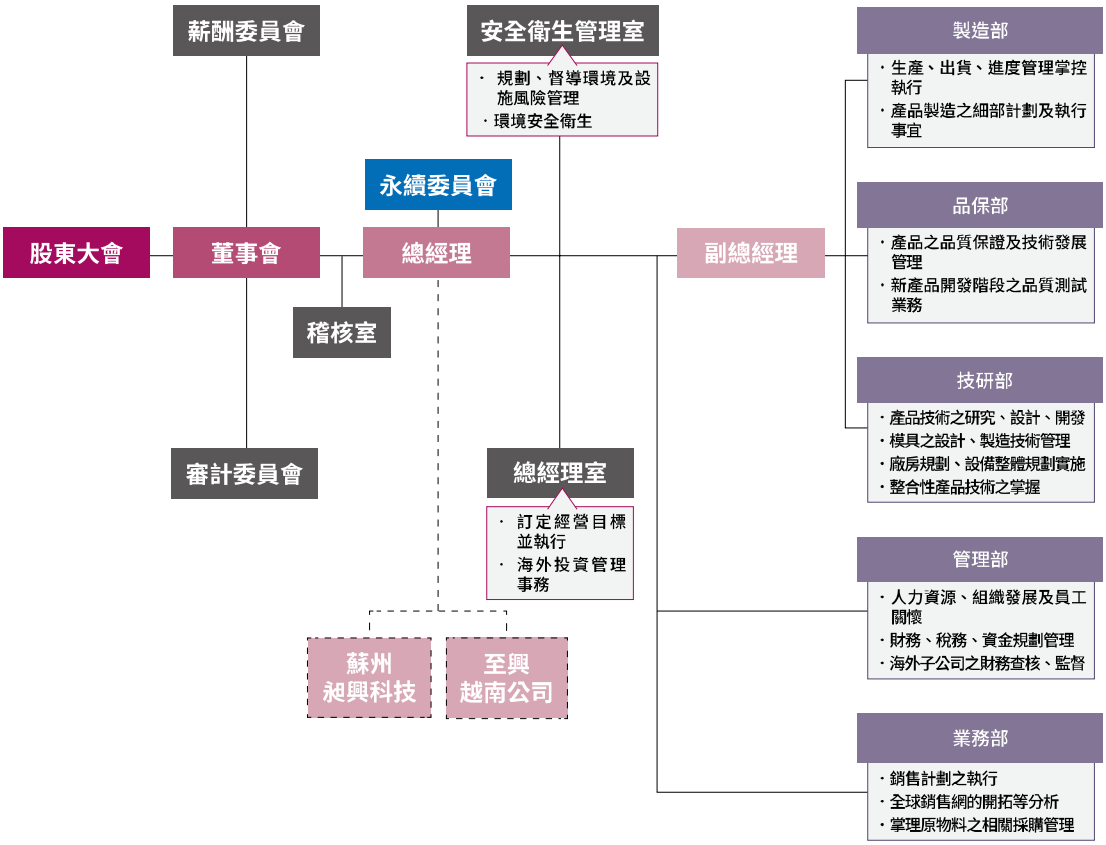
本公司於 87 年即核准通過為公開發行公司，期間不斷的修正更新內控管理，並於 92 年完成掛牌上櫃。上櫃至今秉持公司治理完整化及資訊透明化的前提下經營，在可掌控的各項條件下，將營運風險降至最小。為提供顧客最佳服務，目前已在台灣、中國大陸、越南設立生產及服務據點，使能在品質、成本、交期上提供顧客滿意之全球性服務。

本公司持續強化董事會職能、提升經營團隊的領導管理能力，並提高資訊透明度的揭露以確保股東權益；而我們在「公司治理評鑑」上櫃組企業名列從第 1 屆 ~ 第 9 屆【評鑑結果列為前百分之六至前百分之二十之公司】，肯定本公司落實公司治理的努力。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、環境及人群衝擊因應的決策。

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)，111 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。

2.1 公司治理架構



所有權部份，因董事持股部份未有重大變動，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。112 年 3 月 31 日無任何政府包含在股權結構中，股東結構如下圖：

資料日期：112.3.31

2.1.3 公司治理運作架構

●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。

董事會為公司最高的決策與治理單位，負責監督整體的營運責任與管理階層的政策執行成果。本公司總經理由董事兼任，能有效將董事會擘劃之公司發展藍圖落實到規劃執行面，能提高董事會對公司營運狀況之掌握度。而經營階層與董事會之間維持良好溝通，並依據業務執行面，貫徹執行董事會之策略指導與業務營運，為全體股東創造最大利益。另外本公司總經理兼任永續委員會主任委員，負責經濟、環境及人群衝擊因應的決策管理並每年 5 月提報董事會永續發展執行成效及 TCFD 摘要報告。

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。

2.1 公司治理架構

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，可由持股 1% 以上股東提名，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	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		
	性別	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
			41至50	51至60	61至70	3年以下	4至8年								
董事長 吳崇儀	男				V			V	V	V		V	董事 董事	吳玉美 吳彥興	兄妹 父子
董事 吳宗明	男	V		V				V	V	V		V			
董事 吳冠興	男	V	V					V	V	V					
董事 林瑞章	男				V			V	V	V	V	V			
董事 李仲武	男				V			V	V	V		V			
董事 吳玉美	女				V			V	V	V	V		董事長	吳崇儀	兄妹
董事 吳彥興	男		V					V	V	V			董事長	吳崇儀	父子
獨立董事 郭家琦	女			V			V	V	V		V				
獨立董事 林益民	男			V		V		V	V		V				
獨立董事 洪群雄	男				V	V					V				

2.1 公司治理架構

●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，111 年共召開 6 次董事會，平均出席率為 100%。

- **111 年度董事會開會共 6 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	男	6	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	男	6	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	男	6	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	男	6	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	男	6	0	100%	109.6.18 連任
董事	青原投資有限公司 代表人 吳彥興	男	6	0	100%	109.6.18 新任
董事	吳玉美	女	6	0	100%	原監察人 109.6.18 新任
獨立董事	郭家琦	女	6	0	100%	109.6.18 連任
獨立董事	林益民	男	6	0	100%	109.6.18 新任
獨立董事	洪群雄	男	6	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	男	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、德芝美國際事業(股)公司、全道投資公司董事	V	V	V
董事	全泰投資股份有限公司 代表人 吳宗明	男	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	V	V	V
董事	全泰投資股份有限公司 代表人 吳冠興	男	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	V	V	
董事	全興投資開發股份有限公司 代表人 李仲武	男	美國 維吉尼亞洲立大學	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	V	V	V
董事	福元投資股份有限公司 代表人 林瑞章	男	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	V	V	V
董事	青原投資有限公司 代表人 吳彥興	男	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	V		V
董事	吳玉美	女	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	V		V
獨立董事	郭家琦	女	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)獨立董事 總太地產開發(股)公司董事	V		V
獨立董事	林益民	男	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	V		V
獨立董事	洪群雄	男	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	V		V

2.1 公司治理架構

●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。

本公司董事因法人或個人已任職他公司經營階層相關資訊詳列於 111 年年報第 13 頁 ~17 頁，並已於 112 年股東常會解除新任董事及其代表人競業行為禁止之限制。

●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
		起	迄			
法人董事代表人	林瑞章	111.5.4	111.5.4	台灣證券交易所	國際雙峰會線上論壇	2
		111.10.14	111.10.14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111 年度防範內線交易宣導說明會	3
法人董事代表人	吳宗明	111.8.25	111.8.25	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上櫃、興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
法人董事代表人	吳冠興	111.8.25	111.8.25	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上櫃、興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
獨立董事	郭家琦	111.6.10	111.6.10	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	111 年度防範內線交易宣導說明會	3
		111.09.19	111.09.19	財團法人保險事業發展中心	ESG 永續發展趨勢及落實責任投資研習	3
		111.11.23	111.11.23	社團法人中華公司治理協會	邁向淨零排放 (Net-Zero) 的碳管理趨勢與因應之道	3
		111.11.23	111.11.23	社團法人中華公司治理協會	國際秩序變數與企業治理因應	3
獨立董事	林益民	111.10.6	111.10.6	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	3
		111.11.30	111.11.30	中華民國會計師公會全國聯合會	(台中) 財報舞弊及鑑識實務分享	3
獨立董事	洪群雄	111.7.12	111.7.12	財團法人中華民國會計研究發展基金會	利用「智財管理」提升公司治理與內控法遵	6

說明：吳崇儀董事、李仲武董事、吳玉美董事、吳彥興董事因工作時間因素未安排進修。

●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。

111 年度，審計委員會開會 5 次，獨立董事出席情形如下：

- **111 年度審計委員會 _ 獨立董事成員出席情形表**

職稱	姓名	第 1 次	第 2 次	第 3 次	第 4 次	第 5 次
		111/3/2	111/5/3	111/8/2	111/11/1	111/12/12
獨立董事	郭家琦	●	●	●	◎	●
獨立董事	林益民	●	●	●	●	●
獨立董事	洪群雄	●	●	●	●	●

註：●：親自出席　◎：視訊出席　○：委託出席　△：未出席

(111.01.01~111.12.31)

職 稱	姓 名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	說明
獨立董事	林益民 (召集人)	5	0	100%	111.8.3 起擔任審計委員會召集人。
獨立董事	郭家琦	5	0	100%	111.8.2 卸任審計委員會召集人
獨立董事	洪群雄	5	0	100%	

●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。111 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，董事及經理人薪酬皆由薪資報酬委員會提報董事會通過，薪資報酬委員會係公司薪酬相關辦法規定並考量本公司營運狀況、個人績效及未來風險提報，未來董事及經理人薪酬將會增加連結永續績效要素。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。

2.1 公司治理架構

▪ **111 年度薪酬委員會 _ 獨立董事成員出席情形表**

(111.01.01~111.12.31)

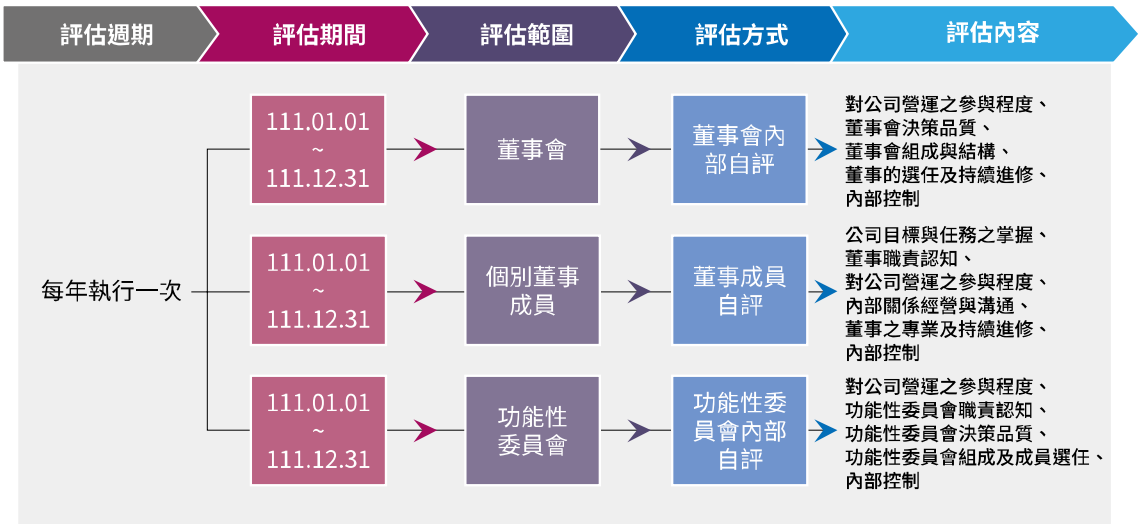
職稱	姓名	第 1 次 111/3/2	第 2 次 111/12/12	職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
獨立董事	郭家琦	●	●	獨立董事	郭家琦（召集人）	2	0	100%
獨立董事	林益民	●	●	獨立董事	林益民	2	0	100%
獨立董事	洪群雄	●	●	獨立董事	洪群雄	2	0	100%

註：●：親自出席　◎：視訊出席　○：委託出席　△：未出席

●董事會績效評估

本公司為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效指標以加強董事會運作效率，訂定並通過『董事會績效評估辦法』，每年定期執行董事會、功能性委員會採問卷自評，評估內容如下表：

▪ **董事會評鑑執行情形**



註：本公司 111 年董事會績效自評，評估結果並提送已於 112/3/6 董事會報告，作為檢討及改進之依據，部份自評較低的差異重點摘錄如下：

董事會自評：37. 董事已在各自專業能力以外之範圍進修多元化之課程，於每年進行適當之進修時數。38. 公司有一個正式董事培訓時數的紀錄與持續性的專業發展計畫，讓董事可以強化其知識與技能。

個別董事自評：19. 董事已在各自專業能力以外之範圍進修多元化之課程。

功能性委員會自評：13. 功能性委員會討論的時間充分

2.2 營運財務績效

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： 外部申訴單位：稽核室 吳高專 外部申訴電話：04-7990118 分機 105 外部申訴信箱：gmo12@fineblanking.com.tw 內部申訴電話：04-7990118 分機 120 內部申訴信箱：adm20@fineblanking.com.tw
	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	111 年合併營收 31.41 億元，稅後淨利 3.06 億元。
	管理方針調整	設定 111 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。

2.2 營運財務績效

本公司之合併報表涵蓋列入合併財務報告之子公司 SUPERIORITY ENTERPRISE CORP.、PROPITIOUS 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)。111 年因歐美及東南亞 COVID-19 疫情持續解封致訂單較 110 年持續回升，加上新開發件量產，因此 111 年合併營收淨額較同期成長 13.55%，整體合併稅後淨利成長 21.16%。109~111 年財務重點資訊如下表：

單位：新臺幣仟元

項目	109 年	110 年	111 年	111 年較 110 年增加或減少比例
總資產	2,887,974	3,110,772	3,312,029	6.47%
總負債	448,545	519,416	545,093	4.94%
歸屬於母公司業主權益	2,193,302	2,316,133	2,440,776	5.38%
營業收入淨額	2,112,014	2,766,438	3,141,305	13.55%
稅前淨利	180,358	343,500	418,195	21.75%
本期淨利	143,338	252,953	306,478	21.16%
淨利歸屬予母公司業主	103,071	181,204	213,388	17.76%

本公司主要產品為汽機車沖壓零組件，由於無產業研究機構對汽機車零件做個別產品之統計資料，故主要以車輛同業公會成車統計資料，推估本公司之 4 大類產品市場佔有率。

(1). 機車用碟式煞車圓盤

本公司機車碟煞圓盤主要生產地點為台灣及至興越南，就台灣及越南地區作說明如下：

A. 機車用碟式煞車圓盤 109~111 年度國內市場佔有率：

台灣營運據點生產機車用碟式煞車圓盤主要直接交貨三陽、光陽、台灣山葉、睿能、摩特動力、台鈴等機車中心廠，在國內機車用碟式煞車圓盤 109~111 年度市場市佔率均超過 7 成以上。

B. 機車用碟式煞車圓盤 109~111 年度越南市場佔有率：

越南營運據點生產機車用碟式煞車圓盤主要直接或間接銷售給當地台商及日商車廠，例如：本田、三陽、鈴木、比雅久及光陽等，109 年 ~111 年在越南機車用碟式煞車圓盤市佔率約 6 成。

(2). 其他精沖件

本公司 89 年度起取得全球最大車輛安全氣囊及安全帶生產廠 Autoliv 集團之安全帶相關精沖件訂單，本公司台灣及大陸營運據點於 109 年 ~111 年之安全帶鐵件部品年生產量約 1,000 萬 PCS、650 萬 PCS、650 萬 PCS，以全球 109 年 ~111 年銷售量約為 7,900 萬輛、8,300 萬輛、8,200 萬輛，計算安全帶用量約佔全球 1.6%~2.5% 左右。

(3). 機車座墊

本公司機車座墊主要生產地點為越南營運據點，生產機車座墊主要直接銷售給當地台商及日商車廠，例如：本田、山葉、三陽、比雅久及光陽等，佔各家廠商之生產量約 50~100%，109~111 年越南市場佔有率約 60%、63% 及 66%。

(4). 汽車座椅

本公司汽車座椅主要生產地點為至興越南責任有限公司，生產汽車座椅主要直接銷售給當地車廠本田等，本公司 110~111 年出貨量佔越南當地組裝銷量約 9%。

本公司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	109 年	110 年	111 年
營業收入 (A)	2,112,014	2,766,438	3,141,305
營業成本 (B)	1,775,307	2,226,107	2,532,909
營業費用 (C)	164,917	206,472	231,704
員工薪資和福利 (註 1)	337,103	394,455	421,257
支付出資人款項現金股利 (D)(註 3)	52,963	121,059	151,323
所得稅 (E)	37,020	90,547	111,717
社區投資捐贈 (註 2)	176	211	239
留存的經濟價值 (a)(a=A-B-C-D-E)	81,807	122,253	113,652

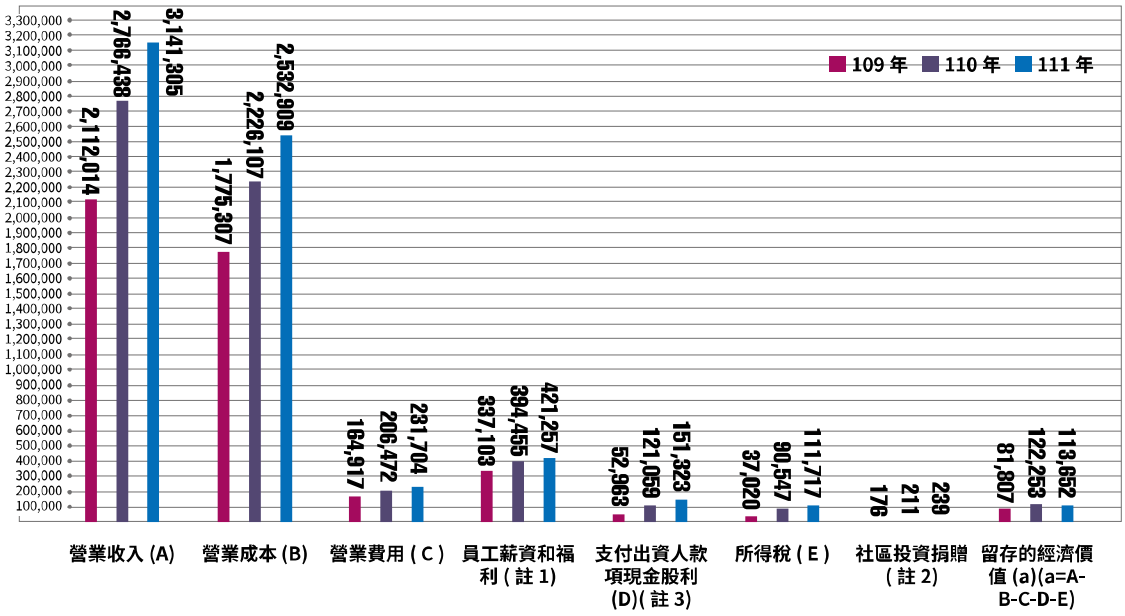
資料來源：111 年合併財務報告及內部會計總分類

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 3：109 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
111 年現金股利分派 2 元，$151,323 仟元

2.2 營運財務績效

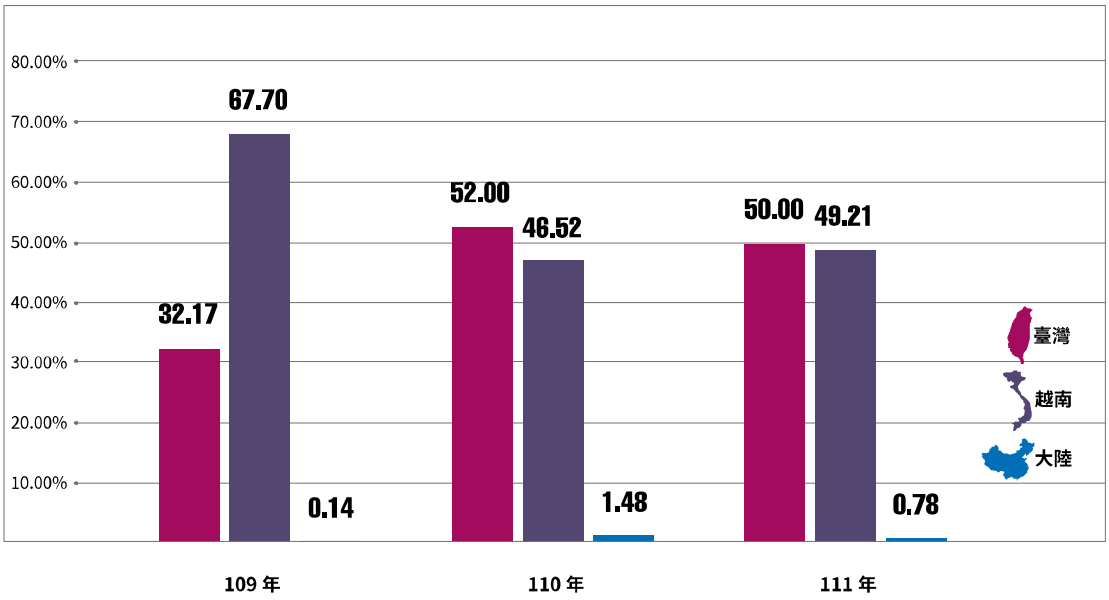
▪ 財務績效

單位：仟元



▪ 所得稅

單位：%

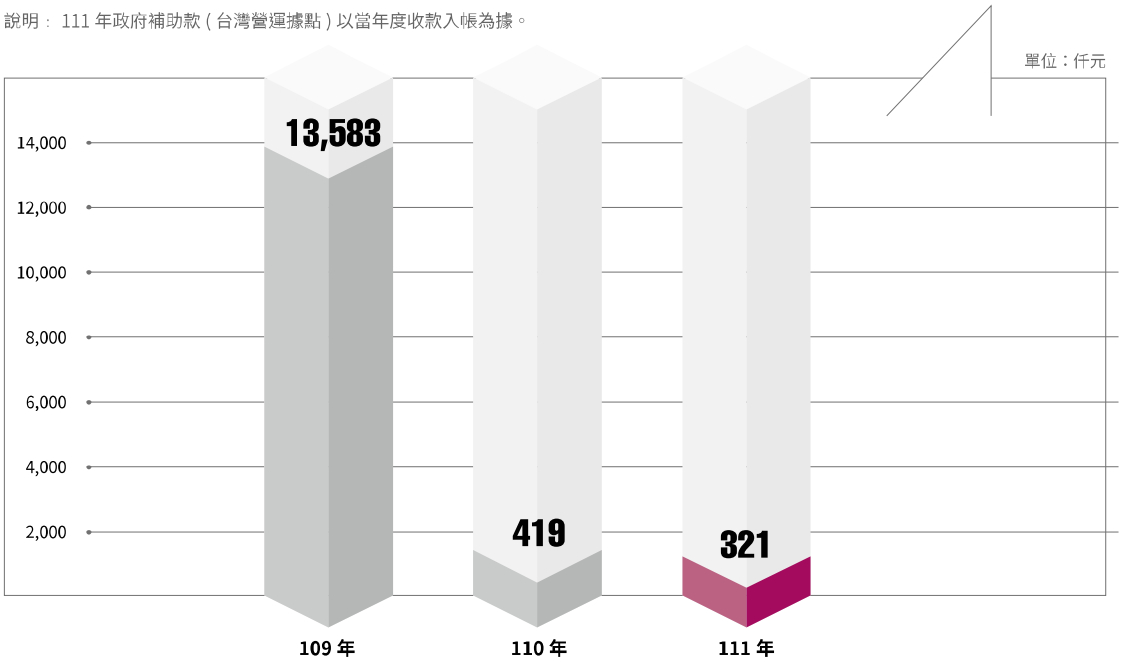


註：台灣營運據點 109 年申請資金回台股利分離課稅利益 9,373 仟元。

▪ 111 年政府補助 (台灣營運據點)

2 月 動力與公用設備補助款 (經濟部能源局) 3,700 元	3 月 動力與公用設備補助 _ 可變轉速迴轉式空氣壓縮機 37,000 元	4 月 安穩僱用計畫補助款 30,000 元	6 月 111 年青年就業領航計畫補助款 40,333 元
6 月 安穩僱用計畫補助款 15,000 元	7 月 安穩僱用計畫補助款 45,000 元	8 月 安穩僱用計畫補助款 22,500 元	9 月 安穩僱用計畫補助款 37,500 元
10 月 安穩僱用計畫補助款 15,000 元	11 月 安穩僱用計畫補助款 60,000 元	12 月 安穩僱用計畫補助款 15,000 元	合計 321,033 元

說明： 111 年政府補助款 (台灣營運據點) 以當年度收款入帳為據。

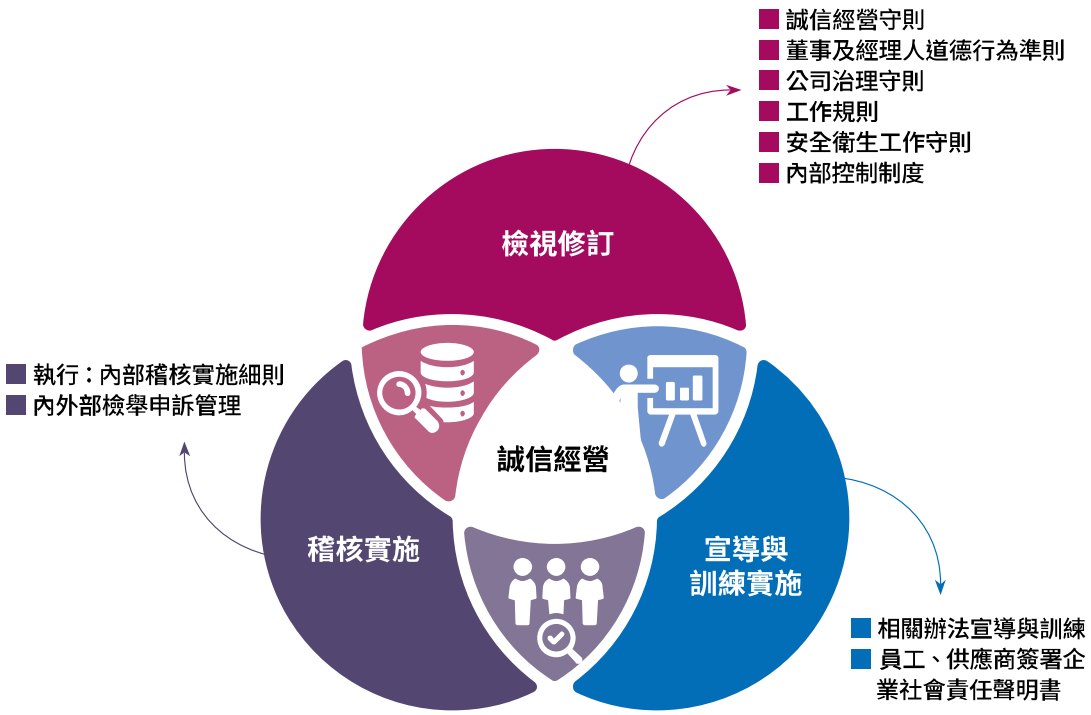


註：台灣營運據點 109 年申請政府紓困方案 13,572 仟元。

2.3 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 (辦法查詢方式：本公司網站 https://www.fineblanking.com.tw/ec99/rwd1280/category.asp?category_id=38) 經董事會或高階主管組成的審議小組審核後發行，適用於本公司所有活動與商業關係中，作為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。



2.3.1 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」經高階主管組成的審議小組審核後發行，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。111 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。

本公司秉持著核心價值 - 快樂成長，支持《聯合國世界人權宣言（UDHR）》及相關國際尊重人權理念，同時恪守全球各營運據點所在地法規，有尊嚴地對待並尊重所有員工。有關本公司 111 年人權保障訓練、人權關注事項與做法及員工溝通管道如本報告書 5.5 人權與溝通。

▪ 企業社會責任五大宣言

2.3.2 反貪腐宣導之成效

本公司 111 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。本公司 111 年與反競爭行為法規相關的法律訴訟造成的金錢損失總額為 0。

2.3.3 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。

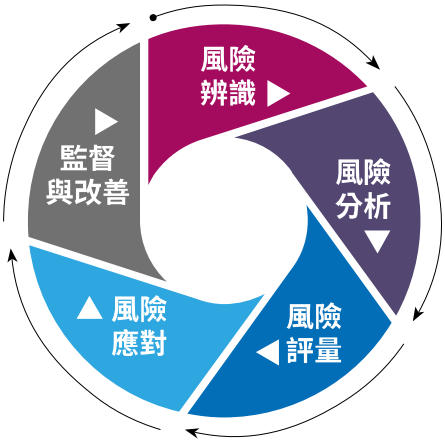
前項受懲戒人員如認為公司處理不當，致其合法權益受侵害，得向管理部提出申訴，以資救濟。若接獲人權申訴可召開人事評議委員會將事發經過詳細記載，評議委員由理級主管組成，主席為總經理，經由投票表決決定是否懲處。

111 年本公司未收到任何舉報不正當的從業行為的案件。

2.4 風險管理

本公司風險管理程序包括風險辨識、風險分析、風險評量、風險應對、持續監督與改善，並透過 PDCA 管理流程持續進行管理。

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



重要風險項目	風險管理權責單位（第一機制）	風險審議及控管機制（第二機制）	風險決策與監督（第三機制）	因應對策
公司整體策略及目標風險	一級主管	經營檢討會議	※ 因應及處理最高決策機構：董事會 ※ 負責風險事項之監控及追蹤單位：稽核室	1. 每年年底透過策略營檢視當年度實績及隔年之策略目標訂定實施方向。 2. 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。 3. 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。 4. 每季至少召開一次董事會，檢視公司整體策略目標之達成狀況，對於各項目標無法達成之風險，決定因應及處理決策。
市場風險	業務部	經營檢討會議		1. 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。 2. 依據本公司之內控制度之銷售循環規範各相關部門作業，以降低接單及應收帳款流程風險管理、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		1. 本公司訂有「環境安全衛生法規及要求鑑別管理辦法」，每月由法規查核人員進行環安衛有關之法規查核，105 年起已推展到財務、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。 2. 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。 3. 本公司聘有法律顧問加上隸屬之全興集團設立法務專責人員，對於各項契約、協議及法律事務提供諮詢服務。

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
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 ※ 負責風險事項之監控及追蹤單位：稽核室	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 59~62 頁。
財務風險	預算委員會 管理部	經營檢討會議 董事會		1. 流動性風險：本公司獲利穩定、營運資金充足，尚無重大銀行借款，未來持續　維持不低於月營收之約當現金及定存。 2. 利率風險：公司主要以營運資金收入即時償還長期及短期借款。在有短期資金時，公司主要投資於高流動性之短期票券及定存，以保障本金安全及維持流動性。 3. 匯率變動風險：隨時注意匯率波動情形外增減進口鋼材之外幣短期借款額度使用，做為外匯避險工具，與波動影響較大顧客協商隨匯率變動幅度調整價格機制。 4. 通貨膨脹風險：未來本公司會隨時注意通貨膨脹變化情形，調整當地原物料的採購庫存，並配合改善提案的推行降低成本及增加效率效益等。 5. 其他財務風險：本公司無從事高風險、高槓桿投資及衍生性商品等交易，本公司 111 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： 1. 本公司持續與大專院校產學合作提供新進培訓人員。 2. 持續推展優化生產動線、推行 TPS 及 TPM 以提升生產效率。 3. 評估進行各設備及生產線自動化減少人員需求。

2.4 風險管理

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
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 ※ 負責風險事項之監控及追蹤單位：稽核室	1. 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。 2. 新興傳染病應變風險（例如：COVID-19 等）因應對策說明如第 139 頁。
氣候變遷風險	能源系統委員會 溫室氣體盤查委員會 TCFD 推行委員會	經營檢討會議 職業安全衛生委員會 永續委員會		1. 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 2022 年氣候相關風險財務揭露報告書」，詳如 4.1 氣候變遷。 2. 本公司雖尚未被列入溫室氣體減量法規範對象，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。 3. 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。

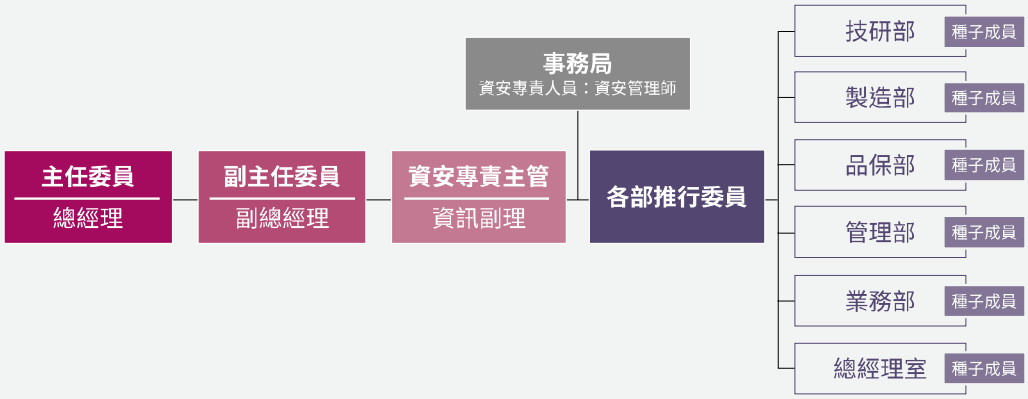
資訊安全管理

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，增加營運中斷之風險，故加強各項資訊安全防護措施，訂定管理目標：以提升資訊管理效率，管理目標定期進行績效檢討管控。

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：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。同仁依據公司規定執行並落實權限控管，以確保資訊安全的活動及服務。

自 111 年 1 月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，並指定總經理室副理及管理師擔任資安專責主管及資安專責人員，以主導並維護資訊安全政策執行，資訊安全管理委員會組織圖如下：



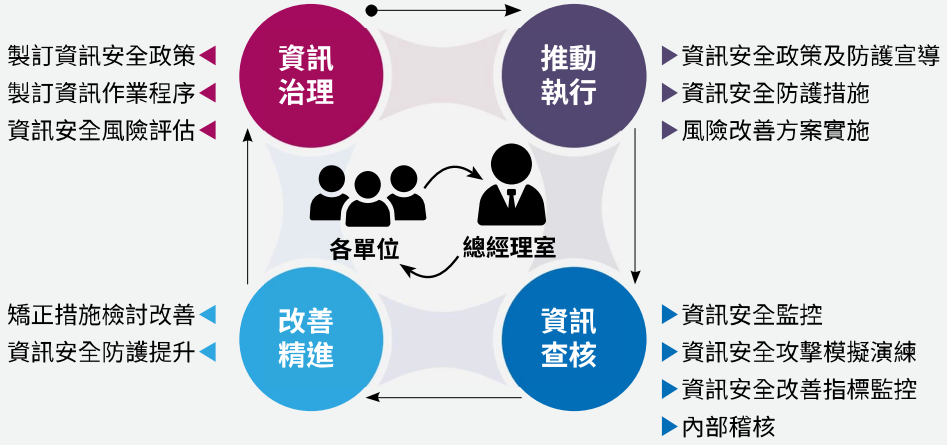
2. 本公司「資訊作業管理辦法」訂定資訊安全政策如下：

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。

2.4 風險管理

3. 資訊安全風險管理與持續改善流程圖



4. 具體管理方案

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	111 年執行狀況 ☑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	111 年執行狀況 ☑111 年 7 月已實施弱點偵測與滲透測試，藉以用來確認硬體狀態，以進行補強。 ☑每周病毒碼更新與掃描
資訊安全保護技術強化	□文件及資料加密控管及有效追蹤	111 年執行狀況 ☑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	111 年執行狀況 ☑111 年資訊安全宣導共 169 人次 ☑111 年 5 月已實施資訊系統遭受入侵應變演練，下次實施日期為 112 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，如不開啓來路不明檔案、不隨意安裝不明程式、不任意連結網站…等，以提高各單位使用者養成辨識資訊安全能力及良好的操作習慣；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。

自 2019 年起因疫情影響，增加使用視訊會議軟體的資安風險，本公司進行管控如下：

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. **視訊軟體之使用**：本公司視訊會議僅以具有端點對端點加密 Cisco webex 視訊軟體為主，除非必要，其他視訊軟體安裝使用必須經申請同意後才能下載使用。
3. **員工使用電腦之安全性：為維護作業系統安全性，人員登入電腦使用強制執行密碼控管，個人電腦及終端主機均安裝防毒軟體，並定期更新病毒碼等。**
4. **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。
5. **高度資安意識與防範**：強化公司整體資安意識，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。

3 供應鏈與產品

3.1 客戶服務管理

3.2 技術與創新研發

3.3 供應商永續管理

3.4 產品品質管理

3.0 章節 績效亮點 Performance

111 年有 15 家供應商簽署「綠色聲明書」	「企業社會責任聲明書」簽署達 92.9%	國內在地採購金額約佔全部採購金額 87.60%	111 年客戶滿意度達 75 分以上	111 年智慧財產申請專利通過 13 件

3.1 客戶服務管理

客戶關係管理 管理方針

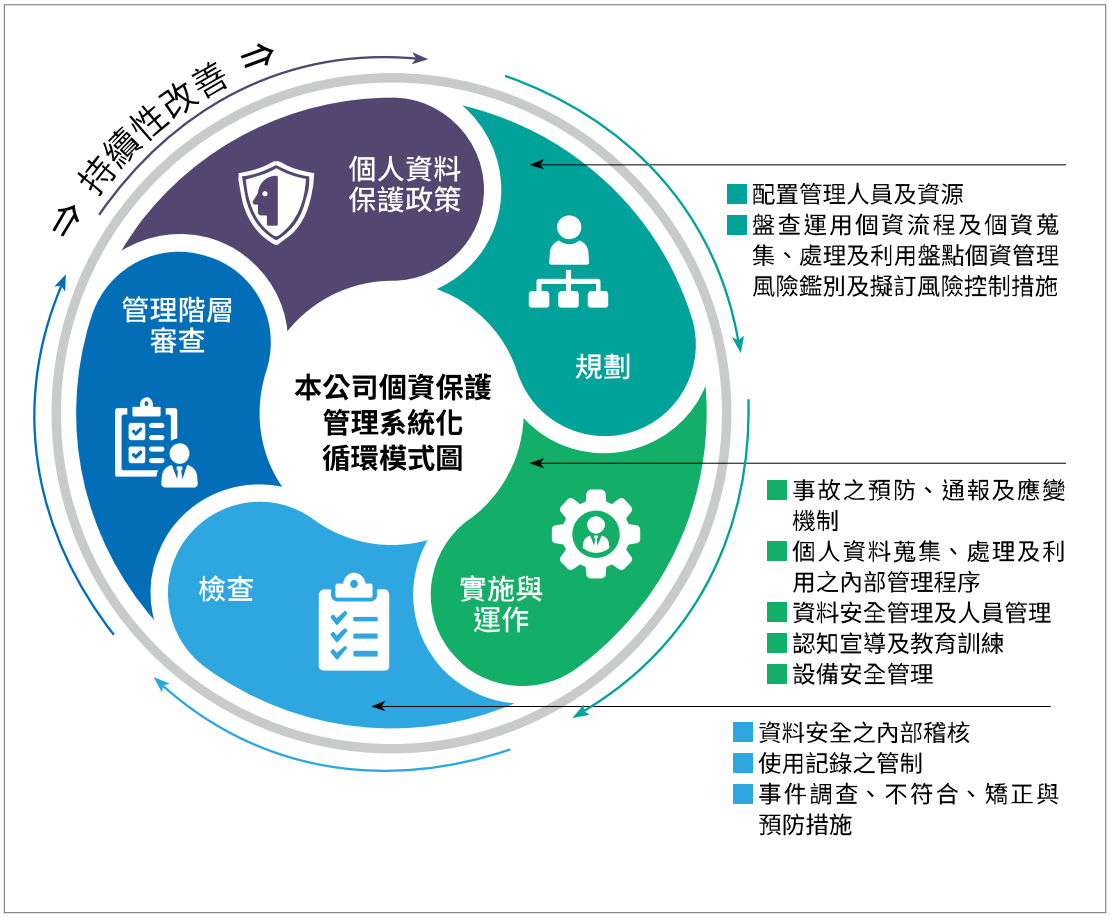
項目	說明	內容
重大主題及邊界	本主題的重大原因	本公司核心價值：顧客滿意、誠信服務、積極負責、專業創新、快樂成長，主要產品為汽機車沖壓零組件，以 IATF 16949 品質管理系統運作為基礎，並致力於客戶關係管理以增進產品與顧客的服務，進而提高顧客滿意度。
	本主題邊界	顧客 / 客戶 (商業行為衝擊)
	本主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關客戶關係管理主題將揭露以台灣總公司及海外營運據點相關資訊。
管理方針及要素	本主題管理目的	為有效管理本公司客戶及產品服務流程，成為客戶值得信賴的技術及產能提供者。
	政策	依循 IATF 16949 品質管理系統之品質政策： 事情一次就做好，內外顧客皆滿意。
	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。111 年合併營收目標 2,723,037 仟元。
	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。

3.1 客戶服務管理

項目	說明	內容
	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. 推廣至興自行研發智能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	1.111 年合併營收實績 3,141,305 仟元，達成率 115.36% 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，並向客戶推展智能碟，越南營運據點於 111 年 5 月推出，台灣營運據點智能碟台灣電動車部分於 111 年下半年度推出，油車部分將於 112 年 7 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 (簡稱個資小組)，組織成員由各部門推派員工代表，權責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，111 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。



3.1 客戶服務管理

有關客戶關係服務說明如下：

●開發前期服務

至興建置一套 DISK(碟煞盤) 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，智能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，將部品以智能 (A+B) 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。台灣營運據點智能碟，台灣電動車部分於 111 年下半年度推出，油車部分將於 112 年 7 月推出，越南營運據點於 111 年 5 月推出。

●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	**不定期召開跨功能小組會議，進行新開發產品風險確認、新開發件產品評估，製程設計輸出，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 : 111 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。

●快速接單服務

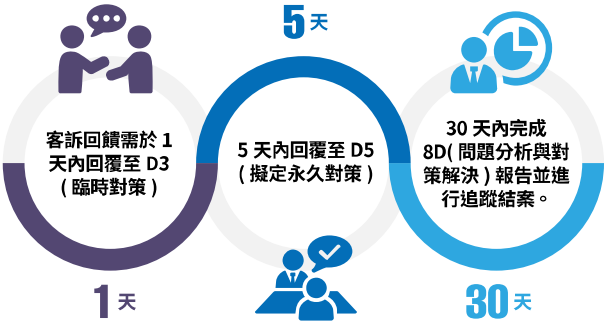
本公司保持掌握客戶市場動向需求及下單頻率做統計，隨時提醒客戶下單的需求及數量差異變化，尤其是 111 年因 COVID-19 疫情影響造成市場對於原物料需求衝擊，及預防性訂單需求，至興會依據客戶預示素材備料，以季採購方式進行，並隨時回饋客戶素材備料狀況進行調整，且至興平時著重對於客戶需求關注度，故影響也大幅降低，進而滿足客戶需求，對內則提高產線更換機制，以符合客戶排程需求，故設定訂單回覆率為 :48 小時內 100% 回饋，以滿足顧客訂單的需求。

●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，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。

下面為客戶回饋互動資訊：

1. 客訴回饋流程說明 :



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 :111 年開發產品挹注金額為營收 3.5%。

●產品安全把關

對於製造生產的產品，在製造過程中首末件都有設立自主檢查站作為品質管控，另外成品出廠前皆經品質人員確認，做到出貨前品質控管，故於 2022 年未發生重大品質議題招回事件。

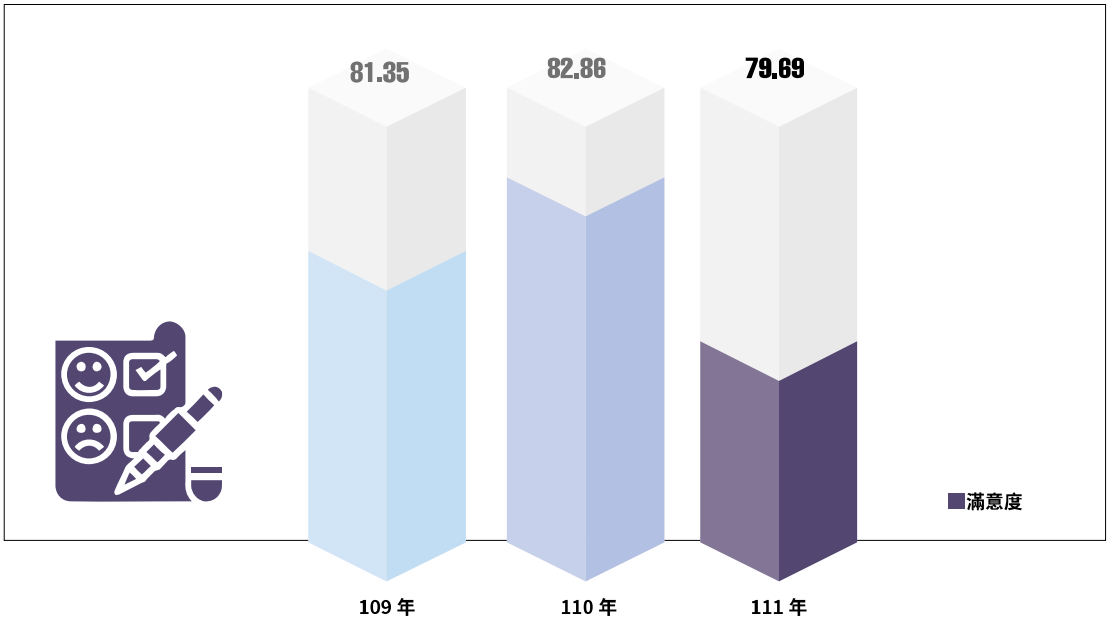
3.1 客戶服務管理

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，111 年本公司自行研發智能碟生產技術，降低客戶在生產加工及人力成本，獲得國內車廠大力讚賞進而採納使用並於市場上推出，故提升新技術對於穩固現有顧客滿意度外、且能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。111 年共收回問卷 16 份，總積分為 79.69 分，各項指標皆有達成，全球因 COVID-19 影響導致供應鏈失衡，造成市場對於原物料需求衝擊，及預防性訂單需求，故 111 年度交期、成本評價較 110 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。

- **滿意度調查 年度平均值**



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，111 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，111 年評分成績都 90 分以上。

3.2 技術與創新研發

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。
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。
管理方針及要素	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。 111 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。

3.2 技術與創新研發

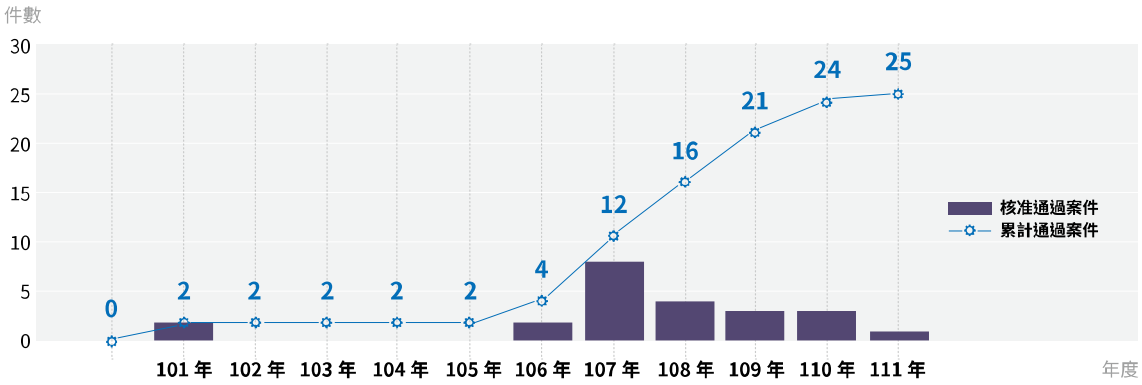
項目	說明	內容
	申訴機制	本公司訂定有「客戶服務與抱怨處理管理辦法」訂定了客戶透過面談等各項管道客訴，緊急對應協商矯正與預防、追蹤結案，快速回覆客戶進度及時程之作業流程。
	特定的行動	1. 與中鋼成立聯合實驗室，並持續整合集團各公司相關資源，進行開發新材料及優化原材料之使用，並協助製程優化改善。 2. 積極投入創新研發，著重於強化智慧財產權「創新」，進行「專利」申請，創造公司競爭優勢。
管理方針的評估	管理評量機制	每月定期舉辦由一級以上主管所組成的經營會報，進行當月績效檢討。
	管理方針評估的結果	1.111 年開發、設變送樣達成率實績 100% 。 2. 特定的行動 111 年實績 : (1).111 年提供最佳 C/P 值產品 13 件。 (2).111 年通過 13 件專利，累計台灣及大陸營運據點共通過取得專利 62 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

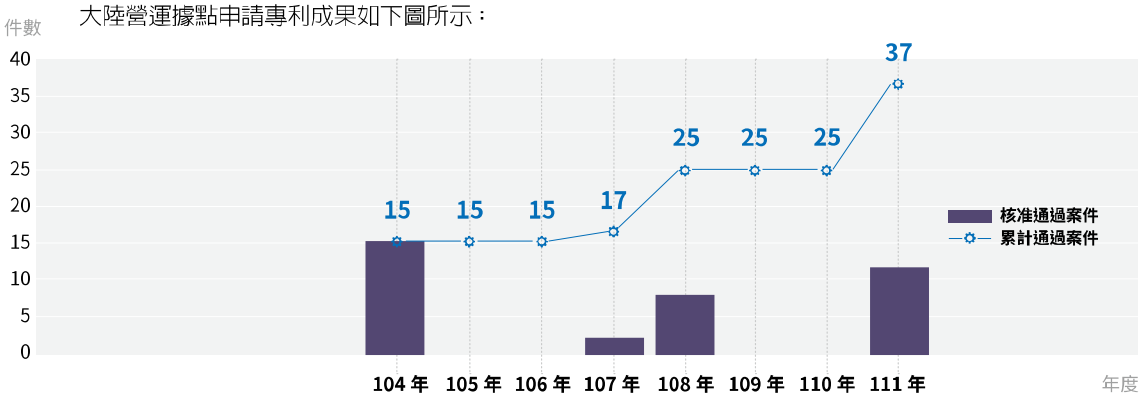
因應科技發展趨勢、消費者和客戶需求及世界潮流，為突破現況至興近年來積極投入創新研發，著重於強化智慧財產權，鼓勵「創新」、掌握「專利」，創造競爭優勢，期許在此變動的時代中，發揮企業既有的優勢，以成為全球客戶在採購汽車、機車及自行車時，首選的最佳事業伙伴。

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 年通過 2 件專利。107 年通過 8 件專利。108 年通過 4 件專利。109 年通過 5 件專利。110 年通過 3 件專利。111 年通過 1 件專利。將持續追求各項創新並提出申請專利。

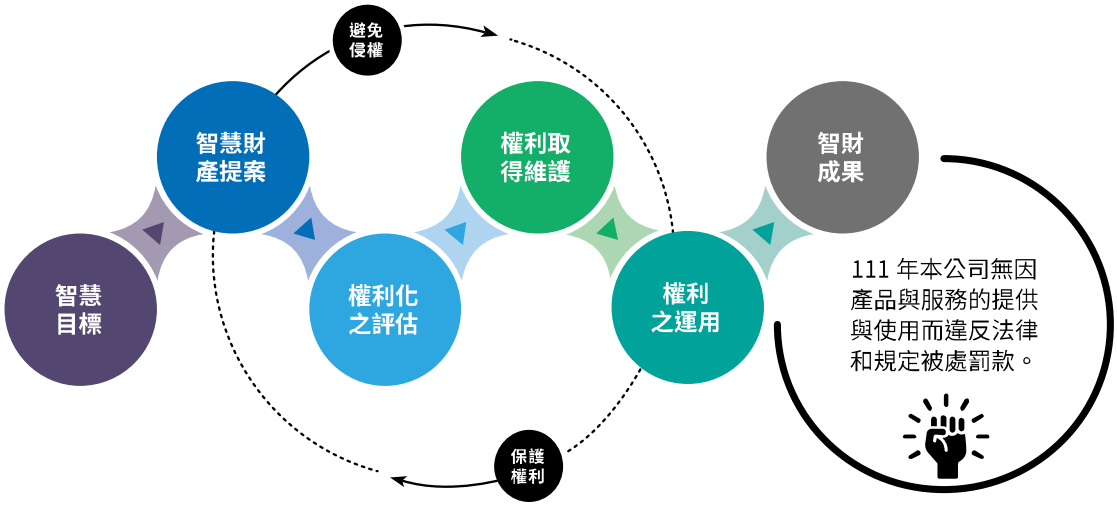


在大陸營運據點累計到 110 年取得 25 件專利，111 年獲取證書 12 份，將持續追求各項創新並提出申請專利。

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據，將朝向下面管理流程模式進行擬定內部智慧財產權管理辦法中：



3.2 技術與創新研發

3.2.2 創新研發流程

至興精機建立完整的發展與技術進步，提供符合客戶期待最佳產品，並詳細記錄專案開發的各項想法、資料、技術與問題等，確保客戶需求能被完整實現，並將寶貴經驗保存下來，設計開發的資料及經驗是至興精機極珍貴的資產，也是我們對客戶、股東與同仁的承諾。

111 年生產智能碟為單碟煞盤及計時碟組合，提高材料用料率、降低開發成本、滿足客戶需求，同時減少材料使用進而減少溫室氣體排放量。越南營運據點於 111 年推出智能碟總出貨數量：73,633PCS，減少材料用量 43,021KG; 台灣營運據點 111 年總出貨數量：12,906PCS，減少材料用量 2,525KG，未來將持續推出新產品與新式樣。

台灣營運據點煞車片下料圓盤設計共用模具，節省材料用料率與加工時間並有效減少溫室氣體排放量，111 年一模多穴下料圓盤共計下料 154,262PCS，提高用料率 5%，節省用料 8,098.85KG。台灣營運據點依前述 111 年「減少排放」的產品收益共計減少 11,243.85KG 鋼板。

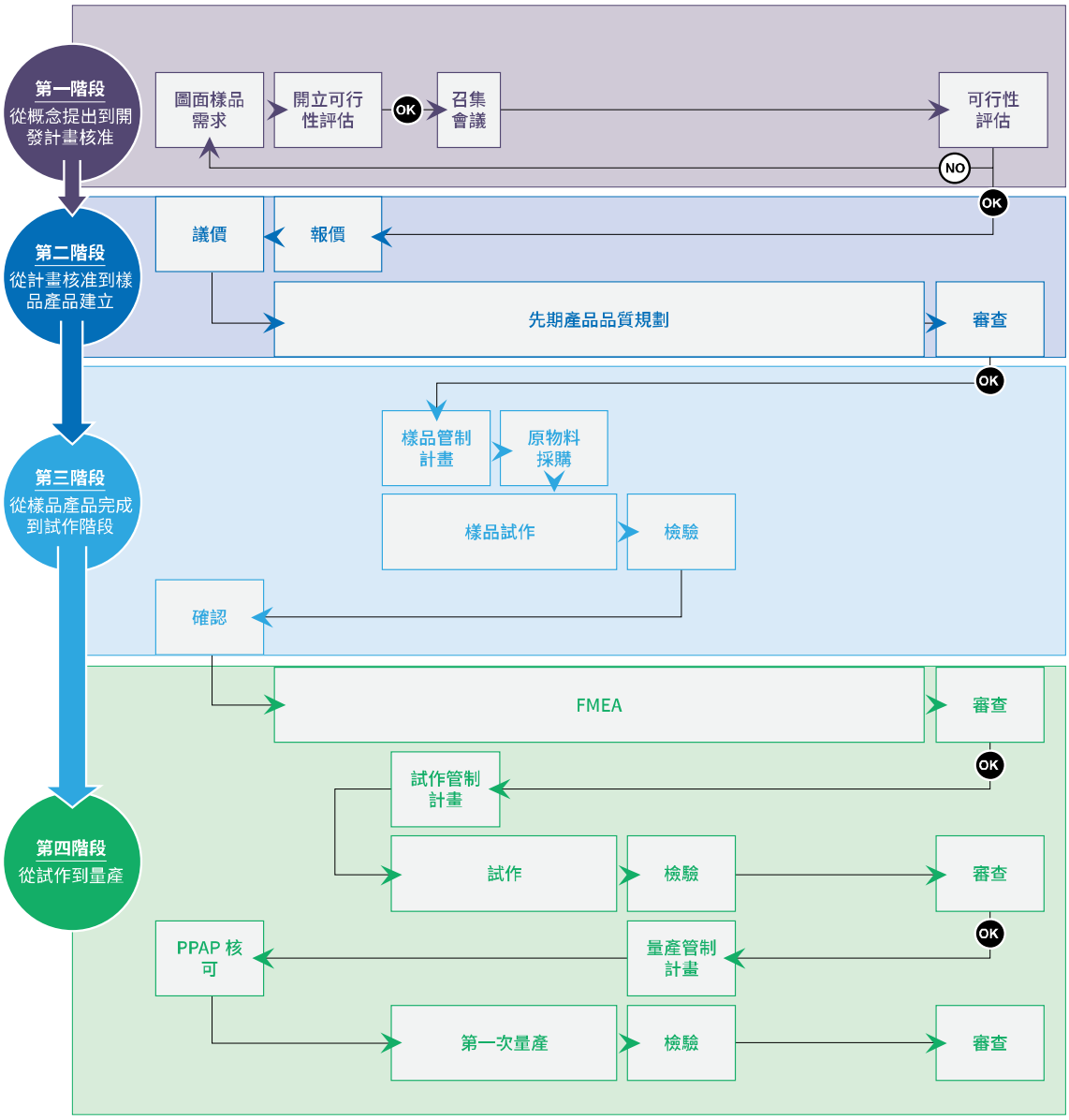
本公司產品包裝方式多樣化，為達到預防污染、增加資源循環再利用，部分銷售產品使用台車方式出貨，111 年累績出貨數量：111,174PCS，包裝材料回收達 100%。

本公司銷售至顧客產品之鐵件、不銹鋼、鋁件、塑膠件，均可回收再利用，因此本公司 111 年銷售的產品可回收之百分比為 100%。

本公司銷售產品屬於汽機車供應鏈之金屬機構件，無法幫助汽機車增加之燃油效率或減少的排放。

111 年利用較大型之沖壓產品所產生之廢鐵，回收廢料再生產較小之沖壓產品，共計 90,186PCS(≒ 106,816KG)，營收金額 74,373 仟元。使用回收或再製材料的百分比為 106,816KG/ 產品生產總重 7,829,600KG=1.36%。

▪ 創新研發流程：先期產品品質規劃流程圖 (APQP)



3.2 技術與創新研發

3.2.3 產品責任

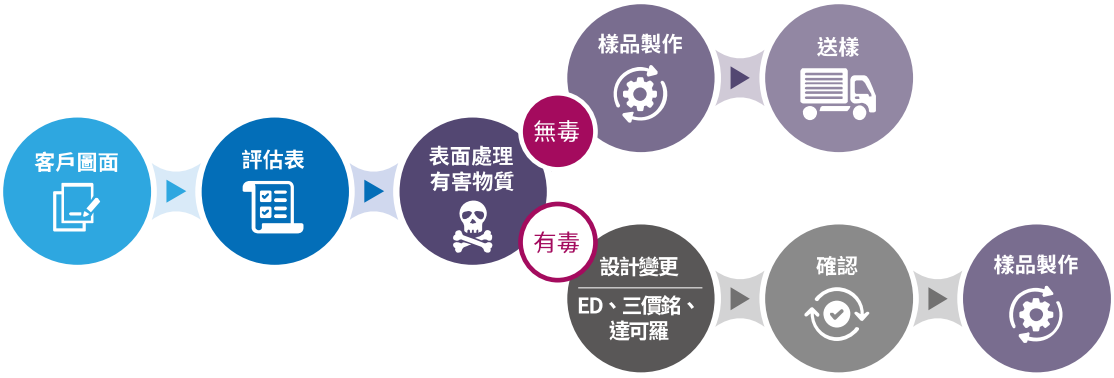
●先期開發評估

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 以下同規範。

111 年外作表面處理產品統計總出貨數量為:208,610 PCS，目前符合 RoHS & REACH,RoHS2 出貨數量為:208,610 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、鋅鉻膜、達克曼等），111 年開發評估共 14 件，電著 ED 黑色 6 件，久美特 2 件，其餘 6 件無需表面處理，需表面處理的 100% 符合歐盟 RoHS & REACH,RoHS2 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

GRI204 採購實務 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. 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，而本公司之供應商對於整體產品品質及成本佔了近 50% 的影響度。 2. 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投入此活動，以減少對環境的衝擊。 3. 因應 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職安管理系統運作延伸本公司對於供應商之環境及職安等面向之管理。
	本主題邊界	顧客、供應商、員工
	本主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關採購實務全主題揭露以台灣總公司相關資訊。
管理方針及要素	本主題管理目的	為有效管理本公司採購政策，及對新供應商在初期經營、環境及社會等評鑑，供應商平日在產品品質、交期、環境等定期評鑑，以符合 IATF 16949、ISO 14001 及 ISO 45001 等管理系統及客戶等利害關係人之要求。
	政策	1. 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。 2. 環安衛政策： 本公司致力確保所有工作人員安全與衛生，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. 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、不流出的品質承諾，追求提供客戶滿意之產品與服務。 2. 致力於減少污染產生及降低環境衝擊，達成污染預防。符合產品環境有害物質管制要求。
	目標與標的	111 年目標：1. 提高採購交期達成率 100% 2. 達成採購折讓及議價效益 14,000 仟元 3. 供應商稽核達成率 100%

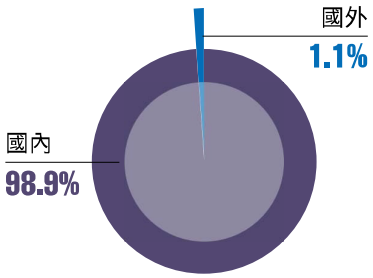
3.3 供應商永續管理

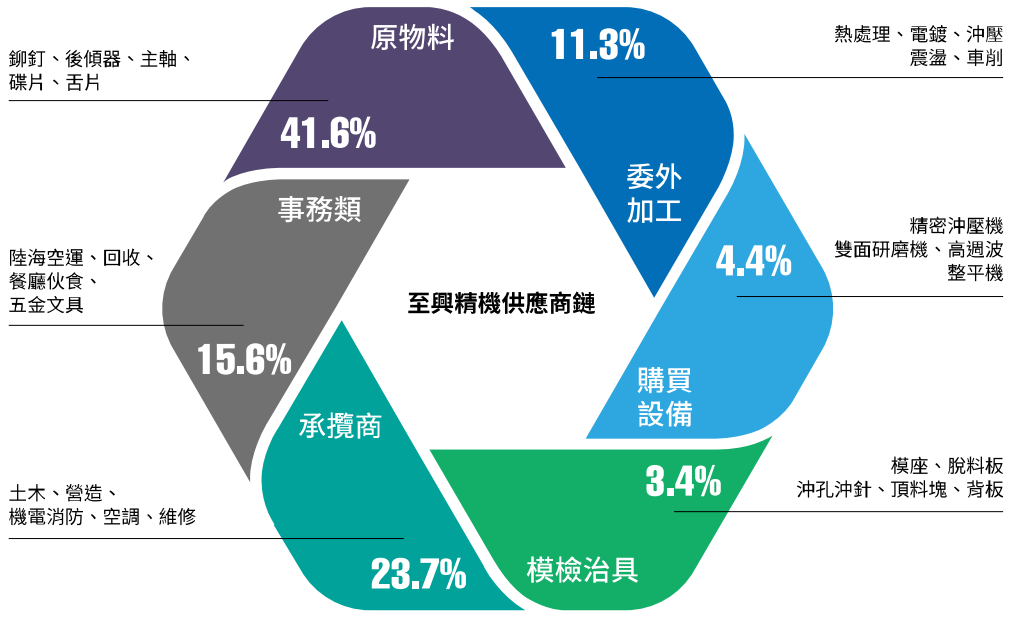
項目	說明	內容
	責任	1. 由業務部採購課依據 IATF 16949 品質管理系統、ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001 等各項環安衛管理系統要求進行各項採購作業流程。 2. 由採購與品保等相關單位組成供應商評鑑小組，進行初期及排訂的定期供應商評鑑作業。
	資源	1. 主要客戶指派主管擔任顧客代表，主要產品依需求組成跨功能小組進行產品開發、生產及品質保證管理等。業務部採購課指派代表參與跨功能小組協同運作。 2. 由採購與品保等相關單位組成供應商評鑑小組。
	申訴機制	各利害關係人若有發現任何疑似違反道德誠信之事件，皆可透過下列方式進行舉報： 外部申訴單位：稽核室 吳高專 外部申訴電話：04-7990118 分機 105 外部申訴信箱：gmo12@fineblanking.com.tw 內部申訴電話：04-7990118 分機 120 內部申訴信箱：adm20@fineblanking.com.tw
	特定的行動	1. 要求供應商簽署綠色聲明書，以減少對環境的衝擊。 2. 於 111 年起於年底舉辦供應商大會，增進與各供應商之間聯繫，並傳達公司經營理念、永續管理和未來市場動向。
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	各管理系統之 KPI 或績效指標於每月經營會報進行達成狀況、原因分析及改善對策。 111 年目標實績： 1. 採購交期達成率 99.86% 2. 採購折讓及議價效益 19,192 仟元，達成率 137% 3. 供應商稽核達成率 100%
	管理方針調整	1. 持續採購符合 IATF 16949、ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001 等各項管理系統要求之機械、設備、物料、產品及人員防護用具等。 2. 未來將持續要求供應商簽署「CSR 企業社會責任聲明書」及「綠色聲明書」，一同善盡地球公民責任。

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，111 年與 110 年相較無顯著變化，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。

▪ 111 年國內外供應商家數百分比



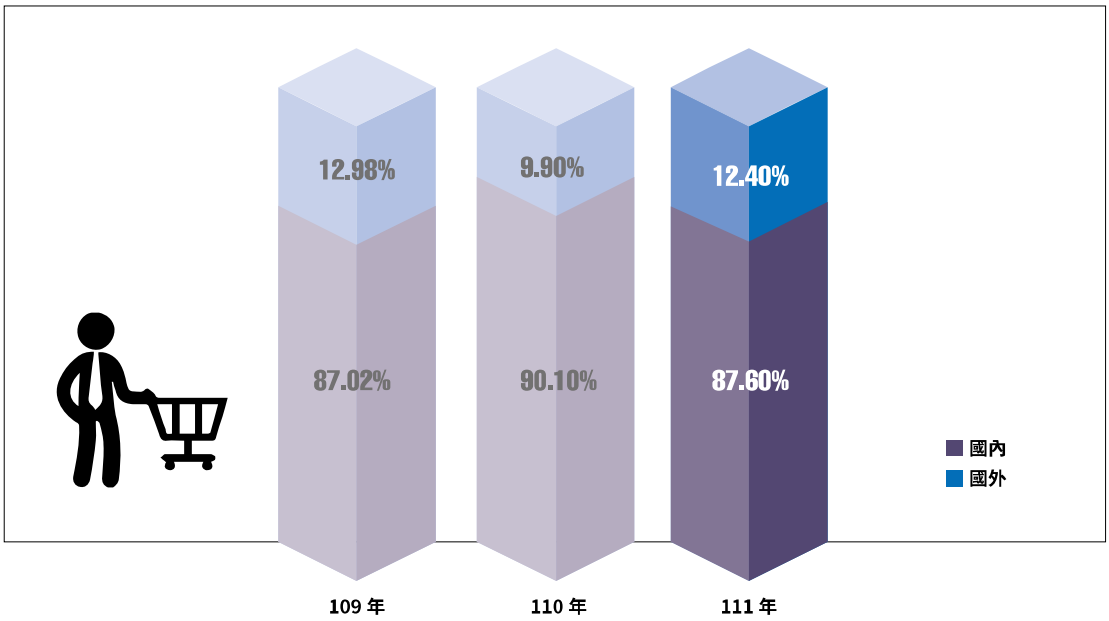


註：其他類廠商佔比低於 0.1%，故未顯示於圖表中。

3.3 供應商永續管理

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 111 年國內在地採購金額約佔全部採購金額 87.60%，國外廠商之採購金額約佔全部採購金額 12.40%。另每年度的國內採購金額佔比，從 109 年至 111 年皆維持在 85% 以上。

- **各年度國內外採購金額百分比**

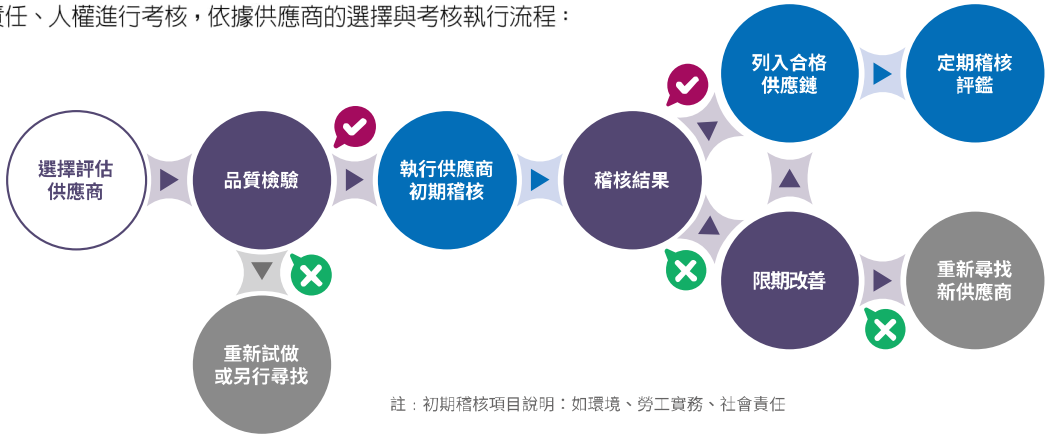


本公司採購之機械、設備、物料、產品及人員防護用具等，依據「固定資產管理辦法」、「供應商選擇與考核管理辦法」、「材料及零件採購管理辦法」，參考勞動部「採購管理技術指引」、客戶要求「環境負荷物質管理規範說明」等，以符合機械設備器具安全防護規定、產品有害物質管制要求（RoHS）、危害性化學品要求 (SDS)、經濟部公告各設備容許耗用能源標準、環安衛檢測公司資格及其他專業技術服務資格等相關要求，並符合環安衛各管理系統運作之需求。

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 111 年有 15 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：



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，其內容如下：

遵守法規	遵守國際、政府相關勞動、環保、安全衛生等法規要求。
就業自由	確保所有的工作都是自願性的，不使用脅迫、強制性條件雇用員工。
勞工權益	不使用童工，不以體罰、虐待、強迫性方式對待員工；在聘用、報酬、培訓機會、升遷、解職或退休等事項上，不會有種族、民族或社會出身、社會階級、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政治見解、年齡或其他歧視。
薪資與福利	嚴格遵守國際與政府相關薪資法律，對員工公開與明確公司各項管理。
健康與安全	致力推動提供員工健康、安全、整潔的工作環境。
環境保護	致力推動廢棄物減量及垃圾分類，對於國際各項對地球環境保護之規範與宣導工作，貢獻一己之力。
溝通機制	建立對內、對外相關溝通管道。對內鼓勵員工與管理階層之間的溝通與直接參與；對外定期透過公司網站或公告訊息等方式展現公司政策。
道德規範	公司經營行為、員工工作操守，採取最高廉潔道德標準。透過適當管理以及監督機制，禁止任何形式的賄賂、貪汙、欺騙等不正當行為；尊重與保護客戶資料，確保訊息之機密安全。
智慧財產	尊重、保護國際與客戶之任何技術、專業技能、文件與資料。員工或供應商應簽屬相關保密協定，確保公司、客戶資料之機密安全。
推廣參與	公司積極參與政府與社區活動，透過稽核或宣導推廣，鼓勵公司相關合作夥伴，共同推動善盡企業社會責任。

3.3 供應商永續管理

另外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 111 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 42 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 111 年新供應商 42 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 39 家比例為 92.9%，另未回覆之 3 家於 112 年 1 月完成，其比例為 100%。

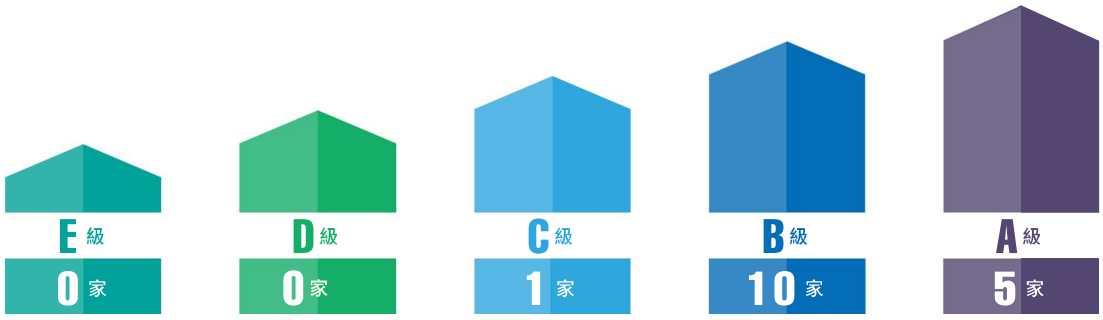
對於現有供應商會簽署企業社會責任聲明書且每年會對供應商做供應商問卷調查，其包含可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商、違反使用童工及強迫或強制勞動等相關議題，並在做定期供應商稽核時會再針對供應商調查表中的項目做實地覆核，111 年無違反人權規範之供應商；依據供應商選擇與考核管理辦法進行供應商問卷調查表之規定，以供應商之交易金額及永續衝擊度影響之高低來區分調查頻率，於 111 年符合調查的供應商為 86 家，並做供應商問卷調查表的回覆狀況，其供應商確認回傳的比率為 95.3%。

- **111 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
111 年	至興股份有限公司 新增交易的供應商家數	供應商企業社會責任聲明書	42 家	已回傳	39 家	92.9%

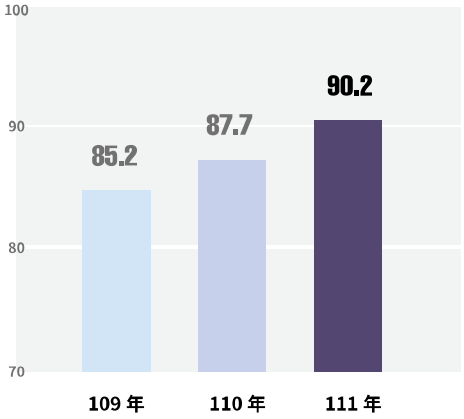
年度	項目	內容	新增家數	狀態	家數	回覆達成率
111 年	至興股份有限公司 有進行交易的供應商家數	供應商問卷調查表	86 家	已回傳	82 家	95.3%

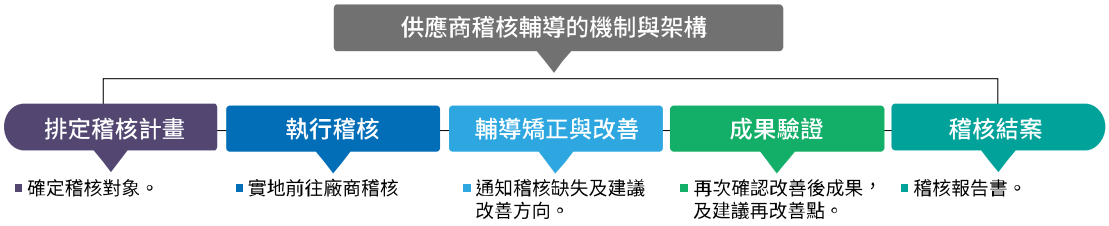
針對供應商會定期做稽核評鑑，使用「供應商日常稽核表」中的稽核項目進行評鑑作業並審核評鑑等級。依照「供應商初期、定期評鑑考核管理辦法」實施，若經評鑑結果為 E 級之供應商，由本公司跨功能小組成員要求供應商持續強化管理，3 個月後針對稽核缺失執行重新稽核，其需改善至可被接受後達合格供應商標準，此供應商可繼續承製及發包；111 年稽核等級 A 級有 5 家、B 級有 10 家、C 級有 1 家、D 級 0 家、E 級 0 家。



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 109 年 ~111 年稽核供應商總家數為 16 家、14 家、15 家，稽核評核分數均在 70 分以上，其平均評核分數於 109 年 ~111 年為 85.2 分、87.7 分、90.2 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。

▪ 109~111 年供應商平均評核分數圖

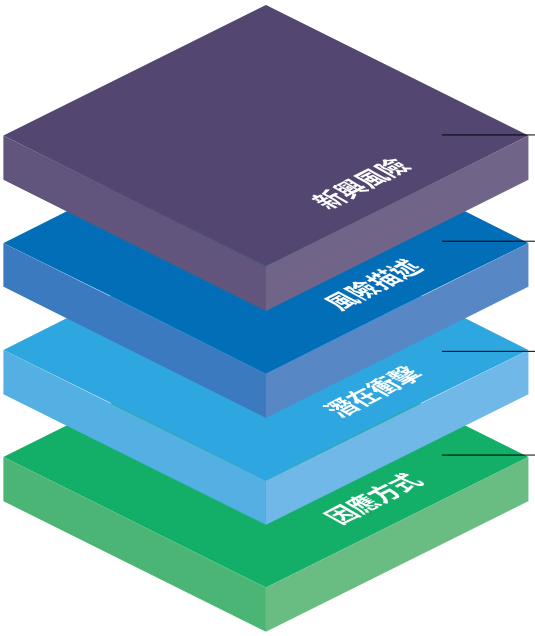




3.3 供應商永續管理

3.3.3 使用關鍵物質的風險管理

為了應對關鍵物質的風險與管理，至興公司實施授權備料及替代供應鏈的機制，來避免因政治、疫情帶來的物料的短缺和中斷之影響，同時再行強化與供應商之間的依存關係，增進供應鏈供給之穩定與可靠性。



- 關鍵物質缺料、斷料之風險
- 國際政策、政府動盪、疫情等因素造成對於供應鏈之影響，而產生缺料及中斷供給，對於公司產生不可避免之影響。
- 在沒有建立供應鏈的風險管理下，產生缺料及中斷的風險會大幅的提昇。
- 與客戶溝通備料前置期及 MOQ 的要求，讓客戶能提前提供預示量做備料的準備，以確保關鍵物質的供應穩定。
- 尋求多家供應來源進行合作，可減少對於單一供應的依賴。
- 以統購方式或客戶指定方式來確保關鍵物質原料的供應穩定。
- 尋求相似關鍵物質之材料，並取得客戶之認可，確保缺料時有其他材料可替代。

3.3.4 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。

●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」，主要家族成員為至興精機在彰化縣及全興工業區之供應廠商，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。

彰化縣縣長頒發感謝狀

彰化縣政府感謝狀

線上系統 (Webex) 職安影片宣導

勞工處與至興線上上課講師照片

依據彰化縣政府推動中小企業工作環境輔導改善實施計畫，於 111 年 7 月 27 日舉辦至興職安家族運作會 - 安衛成員集合訓練，因疫情影響採用線上系統 (Webex) 進行課程訓練，總計參加人數 27 人，成效良好。

3.4 產品品質管理

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。

伴隨著 COVID-19 疫情的解封，全球經濟預測普遍持續下修，隨之而來的因塞港管制解除造成庫存大爆增，導致製造業呈現供過於求的現象，加上美中貿易戰、科技戰越演越烈，各自尋找盟友組成聯盟的趨勢也正在成形，供應鏈未來勢必被迫選邊，「分散化」與「近市場」將成未來供應鏈布局的考量重點。品質要求勢必提昇至更高一層次，為避免供應斷鏈情況發生及客訴事件產生，全面生產品質管理理念的推動，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。

品質管理方式

項目	權責	區分	管理內容	管制方式
量具及檢具校正	品一課	內校	1. 游標卡尺、分釐卡、磅秤等量具內校 2. 製程、成品檢具及針規內校	校正紀錄表
		外校	1. 三次元、投影機等大型量具年度外校規劃 2. 測試專用機台外校規劃	校正報告
開發產品	品一課	送樣及量測	1. 品質管制計畫 (QC)、檢查基準書、作業標準書製作 2. 新機種全尺寸量測 3. 量檢具 MSA 分析 4. SPC 製程能力分析	量測報告 分析報告
		功能測試	1. 材料光譜儀分析、金相顯微分析、維克氏及洛氏硬度測試等 2. 碟盤耐接線強度測試、軸方向曲線強度測試、衝擊式測試 3. 鹽霧測試 4. 焊接滲透深測試	測試報告
		SQA	1. 協力廠評鑑及考核 (初期評鑑、年度評鑑) 2. 協力廠工程監察、教育訓練與輔導 3. IATF 內部稽核規劃與實施 4. 客訴回覆與追蹤	稽核報告 8D 報告
量產產品	品二課	進料	1. 素材、原料及半成品進料檢驗	進料檢查基準書
		製程	1. 製程巡檢及製程能力分析 2. 作業標準檢視及製程工程監察	製程檢查基準書
		成品	1. 成品出貨檢查 2. 客訴異常處理與回覆	出貨檢查基準書

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、啓動齒輪、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，與社會大衆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。

111 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、台灣檢驗科技股份有限公司 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 111 年針對最終市場產品投保產品責任險 USD 7,929 仟元，以增加本公司產品對消費者的保障，同時本公司在 111 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，111 年無發生因產品安全導致之產品召回事件。

3.4 產品品質管理

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，啓動 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，111 年由製三課、工機課聯合組圈，圈名為精沖圈，以「提升 FB 舌片生產力為改善」主題，獲得團結組自主改善類金塔獎殊榮。

本次提案的產品是安全帶系統結構中最重要的零件 - 舌片，透過舌片與插扣形成三點固定，在車輛遇到緊急狀況發生時，能有效達到保護作用，，透由此次跨部門小組成立，就生產力及製程不良率進行改善，找出問題與製造瓶頸，以人、機、料、法各角度進行真因分析，並利用三現法則進行驗證，確認真因及改善對策可用性，最後設計模具去整併製作流程，以大幅的提升生產力，同時也降低了失敗率，上下工程進行整併，減少工程浪費與損失，降低人工成本及產品庫存成本。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。於 110 年起至興邁向更上一層樓的團結圈挑戰，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。

自強組基層改善類 金塔獎	106 年	降低鎖定棘輪不良率 ▼ 壓傷不良率由 4.56% 降低至 0.78%	改善效益 NTD 815,328 元
自強組基層改善類 金塔獎	107 年	提升 AMA008 (EL1045/1046) 踏板總成生產力 ▼ 生產力提升 13%	改善效益 NTD 299,500 元
自強組自主改善類 金塔獎	108 年	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 68% 3. 全檢 + 包裝生產力提升 2.6%	改善效益 NTD 215,250 元
自強組自主改善類 金塔獎	109 年	提升高爾夫球車 (主、副離合器) 生產力 ▼ 主離合器生產力提升及副離合器生產力均提升 11%	改善效益 NTD 356,250 元
團結組自主改善類 銀塔獎	110 年	提升 EL551 防滾設備生產力 ▼ 生產力提升 149% 換模損失降低為 0	改善效益 NTD 317,000 元
團結組自主改善類 金塔獎	111 年	提升 FB 舌片生產力 ▼ 生產力提升 212.5% 製程不良率下降 61.6%	改善效益 NTD 4,771,590 元

111 年參加「台灣持續改善競賽」榮獲團結組持續改善類金塔獎

4 環境保護

4.1 氣候變遷

4.2 溫室氣體管理

4.3 能源管理

4.4 環境管理政策

4.5 廢棄物管理

4.6 水資源管理

4.0 章節
績效亮點
Performance

111 年溫室氣體排放強度下降
4.53%

111 年共完成 8 項節能專案，共節能
1,138,975 百萬焦耳

111 年回收純水廢水
21.487 百萬公升

111 年資源回收
3,032.661 公噸

4.1 氣候變遷

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%。

4.1 氣候變遷

項目	說明	內容
管理方針及要素	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。
	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跨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： 外部申訴單位：稽核室 吳高專 外部申訴電話：04-7990118 分機 105 外部申訴信箱：gmo12@fineblanking.com.tw 內部申訴電話：04-7990118 分機 120 內部申訴信箱：adm20@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 14064-1:2006 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。 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 CO_2e/ 營業額 1,457,622 仟元)。 111 年溫室氣體排放強度為 4.43(公斤 CO_2e/ 營業額 1,497,708 仟元)。 3. 節能減廢改善效益 111 年年目標 800 萬元，實績 723 萬元，達成率 90%。
	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。

▪ 111 年氣候變遷管理架構（TCFD）

治理

公司管理策略與行動

- 董事會定期審視氣候變遷相關的風險與機會

— 永續委員會：
本公司氣候變遷管理的最高組織，董事會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員，每年審議至興精機永續管理實施成效（包括氣候變遷策略與目標），並向董事會報告。

— TCFD 推行委員會：
永續委員會增設節能減碳組，是本公司執行及管理氣候變遷風險與機會行動的組織，分為風險調適小組 、碳排放量盤查小組、碳排放減量小組，推行委員會依系統 PDCA 運作。

111 年執行狀況摘要說明

✓永續委員會由公司內部各部門高階主管組成推行委員及種子成員，訂定目標為 119 年碳排放強度較基準年 110 年減少 20%，2050 年碳排放強度較基準年減少 50%，請參閱 4.1.1. 治理。

✓TCFD 推行委員會碳排放減量小組推行委員擬定策略行動方案細部計劃，111 年實施重點在製程改善、改善活動小組及 ISO 50001 能源管理系統，節能減廢等每月檢視執行狀況與未來計畫，請參閱 4.1.4. 風險 / 機會之策略。

策略

公司管理策略與行動

- 跨部門討論與鑑別短、中、長期的氣候風險與機會
- 評估重大氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務衝擊
- 進行情境分析與淨零排放目標及作為

111 年執行狀況摘要說明

✓透過氣候情境情境模擬，鑑別短、中、長期的氣候風險與機會及為公司帶來的潛在營運與財務衝擊，請參閱 4.1.2. 永續發展策略及 4.1.3. 氣候情境策略。

風險管理

公司管理策略與行動

- 利用 TCFD 架構建構氣候風險辨識流程
- 依據氣候風險鑑別與排序結果，設定與執行相關因應方案
- 將氣候風險鑑別與評估納入企業風險管理流程

111 年執行狀況摘要說明

✓利用 TCFD 架構建構氣候風險辨識流程，氣候變遷風險與機會矩陣，設定與執行相關因應方案，流程，請參閱 4.1.5. 風險管理。

指標與目標

公司管理策略與行動

- 設定氣候變遷相關管理指標
- 透過 ISO 14064-1 每年盤查與揭露溫室氣體排放量，檢視公司營運面臨的衝擊，並評估範疇一、二、三的風險及其減緩策略
- 擬定氣候變遷管理目標，檢視目標達成度與績效

111 年執行狀況摘要說明

✓設定氣候變遷相關管理指標，檢視目標達程度與績效，請參閱 4.1.6. 指標和目標。

4.1 氣候變遷

4.1.1 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」，並因應氣候相關財務揭露規範 (TCFD) 管理架構增加節能減碳組，永續委員會由公司內部各部門高階主管組成推行委員及種子成員訂定目標為 2030 年碳排放強度較基準年 2021 年減少 20%，2050 年碳排放強度較基準年減少 50%，另董事會並通過在「永續委員會」下設置氣候變遷治理組織「TCFD 推行委員會」，「TCFD 推行委員會」下組織有風險調適小組、碳排放量盤查小組、碳排放減量小組，負責公司評估及管理氣候變遷相關議題，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。111 年氣候變遷之議題，已於 112 年 5 月 30 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。

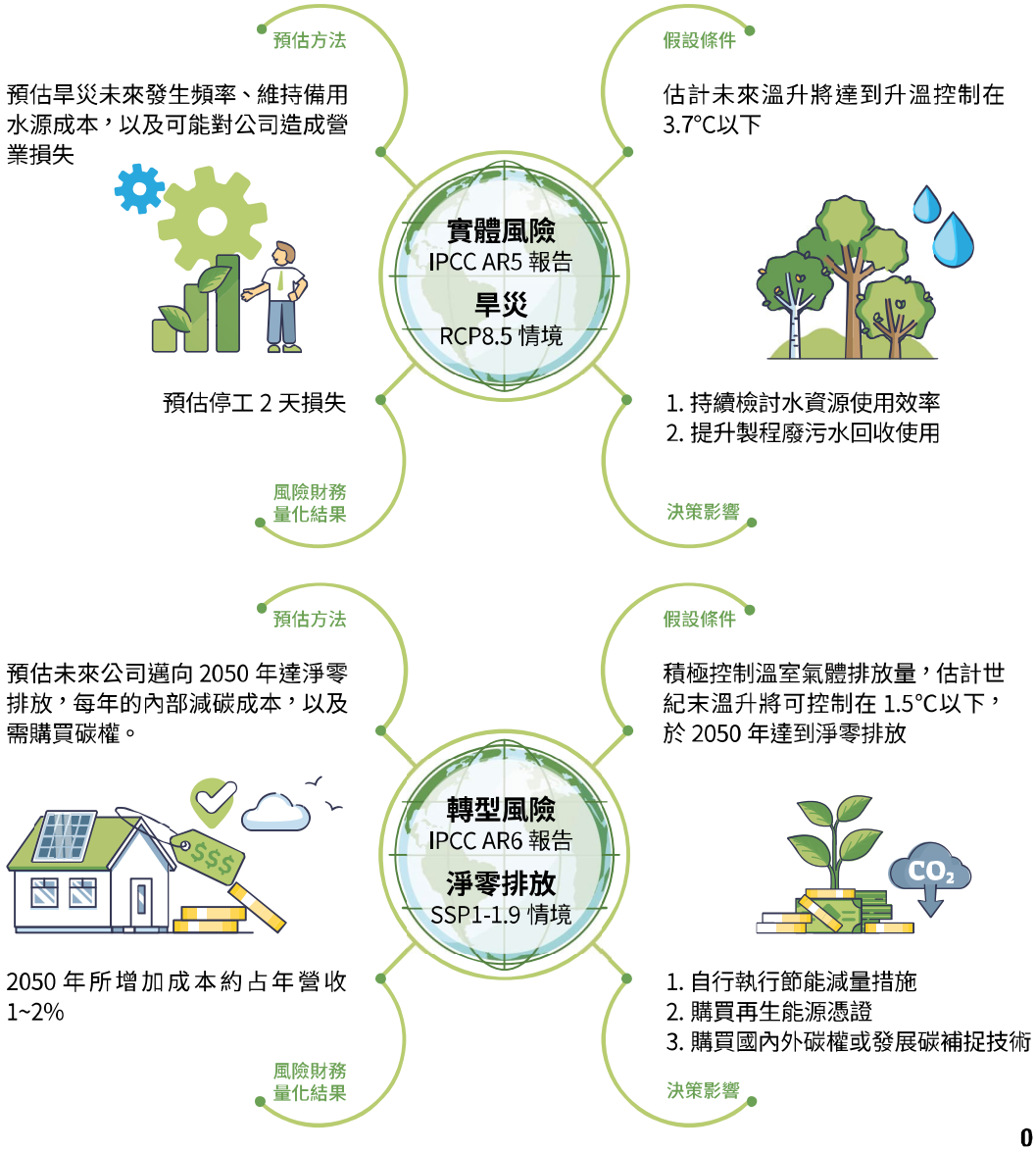
ISO 50001 能源管理系統，每年與各單位 FMS 專案整合推動廠內節能專案相關工作，並定期每月召開會議，持續追蹤進度成效。

4.1.2 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。

4.1.3 氣候情境策略

依據 TCFD 建議的準則，以轉型與實體二種風險類型面臨的最嚴重情境，評估不同溫室氣體排放控管對公司營運產生的影響，並將評估結果納入策略韌性考量；同時參照聯合國政府間氣候變化專門委員會科學評估報告中 SSP1-1.9 與 RCP 8.5 的排放情境，分別評估轉型與實體風險的最大衝擊，將未來公司營運成長可能增加的碳排放以及目前正在進行的各項減碳行動納入評估，分析氣候風險可能帶來的財務衝擊。



4.1 氣候變遷

4.1.4 風險 / 機會之策略

●風險減緩調適

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 電力使用造成的間接排放，111 年透過執行 ISO 50001 能源管理推展 8 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。111 年溫室氣體排放強度 4.43(公斤 CO_2e/ 仟元) 較 110 年 4.64(公斤 CO_2e/ 仟元) 減少 0.21(公斤 CO_2e/ 仟元)，112 年將執行 ISO 50001 能源管理推展 8 個節能專案達成 2024 年目標。

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。

碳排放減量

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排碳量。

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。

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。

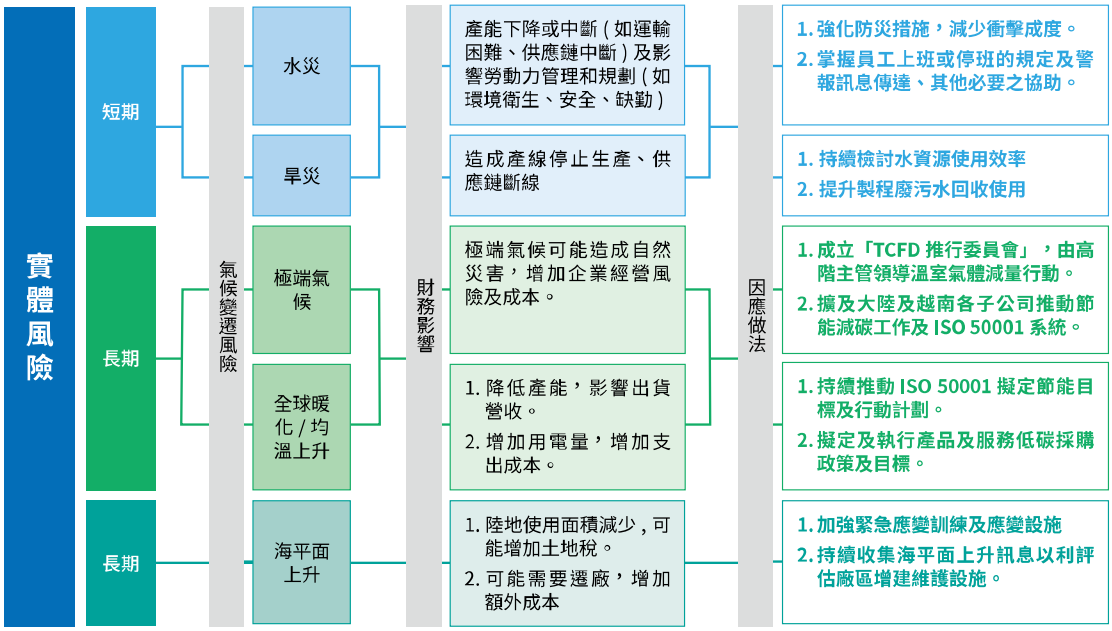
4.1.5 風險管理

111 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。

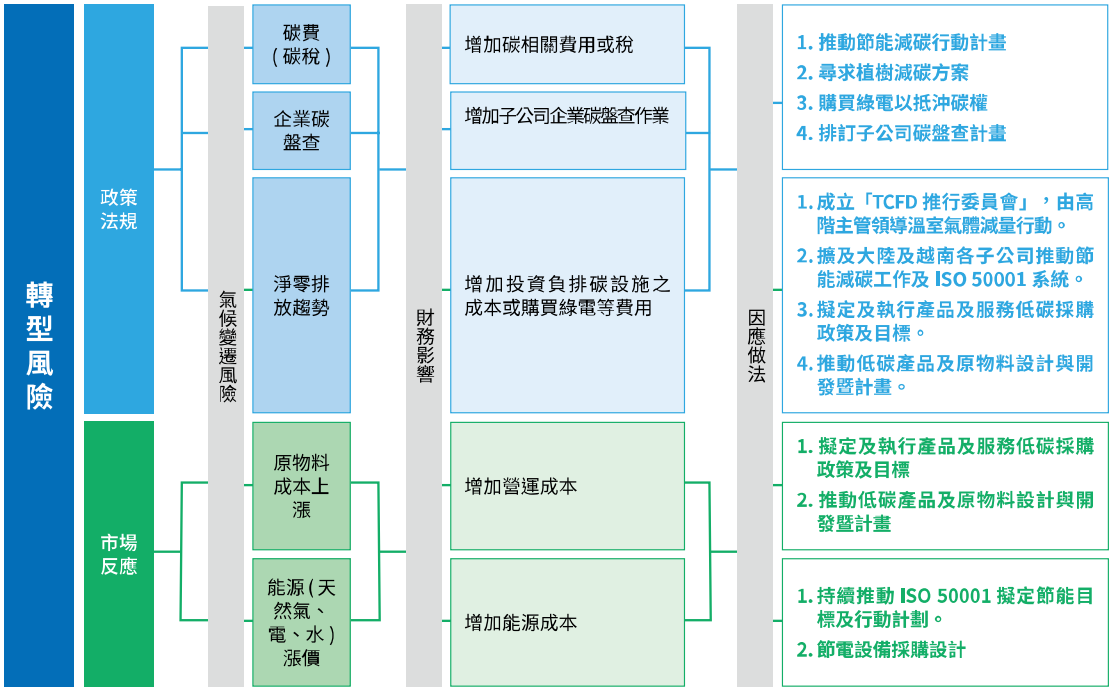
●重大氣候變遷風險與機會鑑別

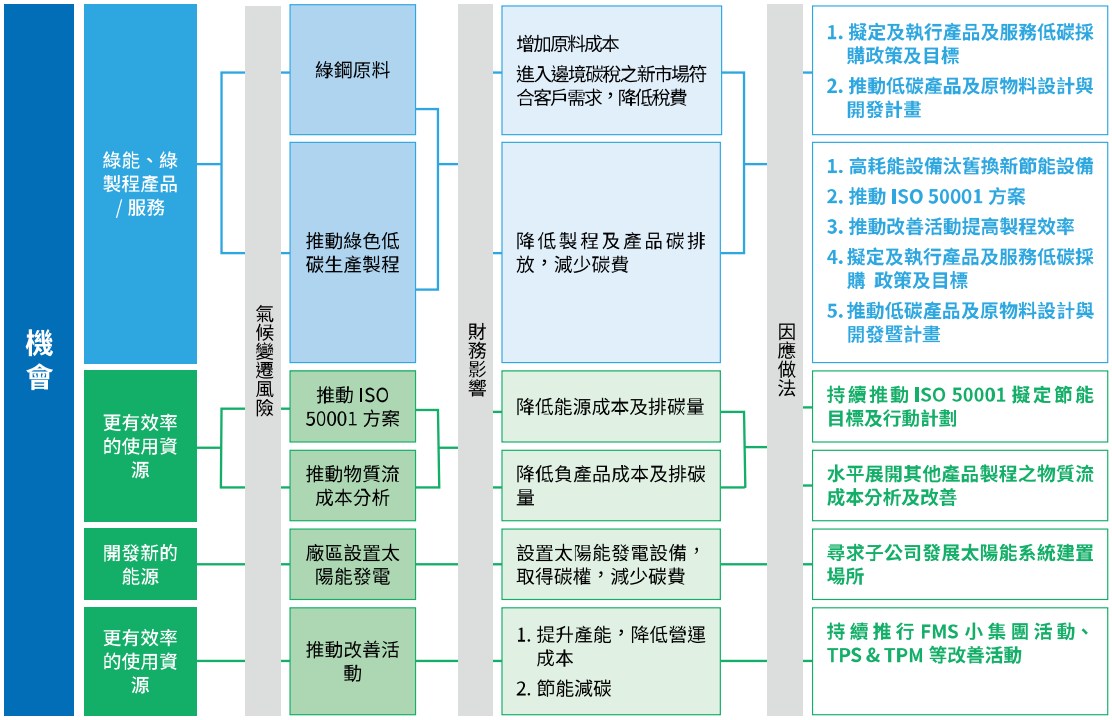
推行委員及種子成員分組將氣候議題之風險與機會鑑別填入組織環境議題及風險與機會管理對策表，風險與機會分析之結果，依據「衝擊度」和「發生率」進行判定，當「衝擊度」與「發生率」之乘積為 15(含) 以上或「衝擊度」≧ 4 且「發生率」≧ 3，屬重大氣候變遷實體風險、轉型風險、機會，必須提出因應指施及計畫。

● 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：



4.1 能資源管理


轉型風險
政策法規
市場反應
氣候變遷風險
碳費（碳稅）
企業碳盤查
淨零排放趨勢
原物料成本上漲
能源（天然氣、電、水）漲價
財務影響
增加碳相關費用或稅
增加子公司企業碳盤查作業
增加投資負排碳設施之成本或購買綠電等費用
增加營運成本
增加能源成本
因應做法
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
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。
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
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


機會
綠能、綠製程產品 / 服務
更有效率的使用資源
開發新的能源
更有效率的使用資源
氣候變遷風險
綠鋼原料
推動綠色低碳生產製程
推動 ISO 50001 方案
推動物質流成本分析
廠區設置太陽能發電
推動改善活動
財務影響
增加原料成本
進入邊境碳稅之新市場符合客戶需求，降低稅費
降低製程及產品碳排放，減少碳費
降低能源成本及排碳量
降低負產品成本及排碳量
設置太陽能發電設備，取得碳權，減少碳費
1. 提升產能，降低營運成本
2. 節能減碳
因應做法
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
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
持續推動 ISO 50001 擬定節能目標及行動計劃
水平展開其他產品製程之物質流成本分析及改善
尋求子公司發展太陽能系統建置場所
持續推行 FMS 小集團活動、TPS & TPM 等改善活動

4.1.6 指標和目標

台灣營運據點自 104 年起即依據 ISO 14064-1:2006 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 14064-1:2018 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，約 85% 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強度目標如下表：

▪ **放強度比較表 (強度目標)**

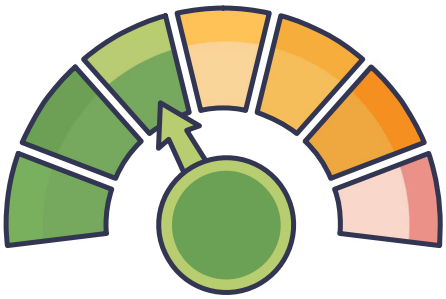
年度	110 年 (基準年)	111 年 (目標)	111 年 (實績)	112 年 (目標)	113 年 (目標)	119 年 (目標)
溫室氣體排放強度 (公斤 CO_2e)/(仟元)	4.64	4.50	4.43	4.36	4.27	3.71
與基準年比較 (%)		-3%	-5%	-6%	-8%	-20%

註 : 1. 以 110 年為基準年，中期目標設定 119 年碳排放強度減量 20%， 短期目標年為 111~113 年，111 年及 112 年減量 3%/ 年，113 年起減量 2%/ 年，3 年共計碳排放強度較基準年減少 8%。
2. 111 年營收成長 7%，加上推展節能減碳相關專案成效，致 111 年類別一加類別二的排放強度較基準年減少 5%。

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。

112 年台灣營運據點評估導入內部碳定價，113 年起進行追蹤管控，以逐步實現淨零目標。

115 年完成越南及大陸營運據點之 114 年溫室氣體盤查及查證作業；116 年完成越南及大陸營運據點通過 ISO 50001 能源管理系統驗證。



4.2 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、全氟碳化碳、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。

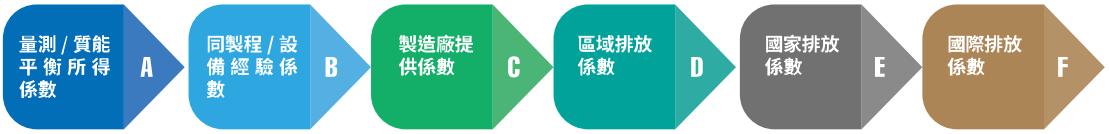
3. 發現錯誤或一些累積性錯誤，這些錯誤總體上是實質性 (實門檻為 5% 以上者)。

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 CO_2 當量數換算，其估算式為：

活動資料 (年使用量) × 排放係數 × 全球溫室潛勢 = CO_2 當量數

排放係數採用原則，依據 ISO14064-1:2018 規範可區分成



量化方法變更說明

依據 ISO14064-1:2018 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。

109~111 年經由溫室氣體盤查小組盤查計算結果如下：

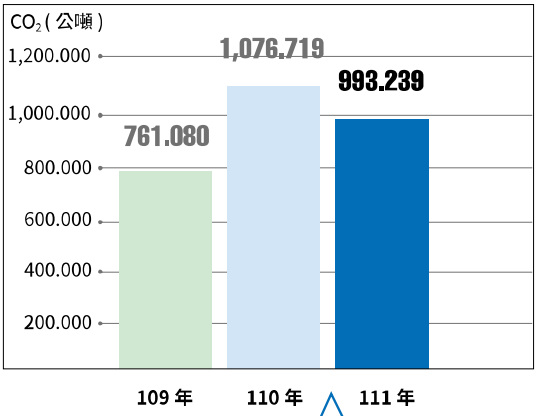
單位：公噸 CO_2e/ 年

ISO 14064-1:2006	ISO 14064-1:2018					備註
範疇別	類別 \ 年度		109 年	110 年	111 年	
範疇一 直接溫室氣體排放	第 1 類	直接溫室氣體排體排放量和清除	761.080	1,076.719	993.239	燃燒天然氣、柴油等
範疇二 能源間接溫室氣體排放	第 2 類	輸入能源的間接溫室氣體排放量	5,194.998	5,685.080	5,637.342	外購電力
範疇三 其他間接溫室氣體排放	第 3 類	運輸產生的間接溫室氣體排放量	509.680	555.292	491.500	鋼捲運輸
	第 4 類	組織使用的產品的間接溫室氣體排放量	11,520.245	14,373.294	13,220.071	成品上游 - 鋼捲 電力上游 天然氣上游 柴油上游 汽油上游
	第 5 類	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	未盤查	
	第 6 類	其他來源的間接溫室氣體排放量	未盤查	未盤查	未盤查	
範疇一 + 範疇二溫室氣體總量			5,956.078	6,761.799	6,630.581	
範疇三溫室氣體總量			12,029.925	14,928.586	13,711.571	

備註：類別 2 電力排放碳係數因經濟部能源局 111 年尚未公告，以 110 年公告之 0.509 公斤 CO_2e/ 度計算。

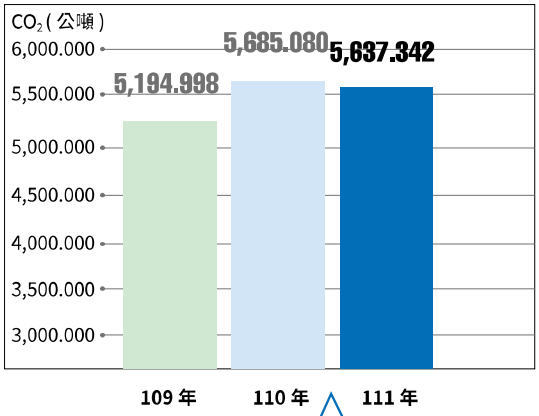
4.2 溫室氣體管理

▪ 直接溫室氣體排放



111 年較 110 年 ⇩ 83.48 (公噸)

▪ 輸入能源的間接溫室氣體排放



111 年較 110 年 ⇩ 47.738(公噸)

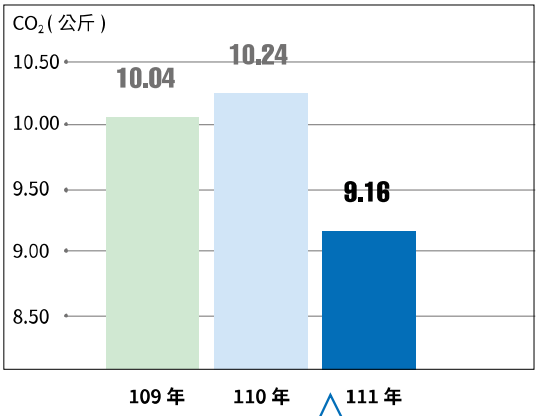
111 年範疇一 + 範疇二溫室氣體排放強度為 4.43 (公斤 CO_2e/ 營業額仟元)，
較 110 年 4.64(公斤 CO_2e/ 營業額仟元) ⇩ 4.53%。

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，111 年直接溫室氣體排放 + 能源類別 2 間接溫室氣體排放量較 110 年下降 1.95%。

本公司範疇三主要排碳源為第 4 類成品上游 - 鋼捲，於 109 年 4 月導入 ISO 14051 物質流成本分析之技術，相關運作如 4.3.2. 物質流成本分析說明。

本公司無破壞臭氧層物質 (ODS) 排放計算。

▪ 範疇三其他間接溫室氣體排放強度



111 年範疇三溫室氣體排放強度 9.16(公斤 CO_2e/ 營業額仟元)，
較 110 年 10.24(公斤 CO_2e/ 營業額仟元) ⇩ 10.55%

4.3 能源管理

4.3.1 能源節約

●能源消耗與使用狀況

本公司 111 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 72.26%，其他能源耗用佔 27.74%，能源耗用 111 年較 110 年減少 2.73%。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，因 107 年電力消費熱值調整致換算係數變動，基準年重新設定為 109 年。

各能源項目及用量如下表所示：

109 年					
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	10,460	3,234,860	11,645,494.56
汽油	1.36	公秉	9,066	12,359	44,494.19
柴油	21.12	公秉	9,762	206,126	742,052.18
外購電力	10,206.28	千度	1,000	10,206,284	36,742,622.40
合計				13,659,629	49,174,663.33

110 年					
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	10,460	4,185,684	15,068,462.62
汽油	1.07	公秉	9,066	9,728	35,020.14
柴油	24.36	公秉	9,762	237,802	856,088.35
外購電力	11,324.86	千度	1,000	11,324,860	40,769,496.00
合計				15,758,074	56,729,067.11

4.3 能源管理

111 年					
項目	用量	單位	換算係數	度電	百萬焦耳
天然氣	384.11	千立方公尺	10,460	4,017,812	14,464,121.47
汽油	1.22	公秉	9,066	11,053	39,789.80
柴油	22.92	公秉	9,762	223,710	805,357.03
外購電力	11,075.33	千度	1,000	11,075,328	39,871,180.80
合計				15,327,903	55,180,449.11

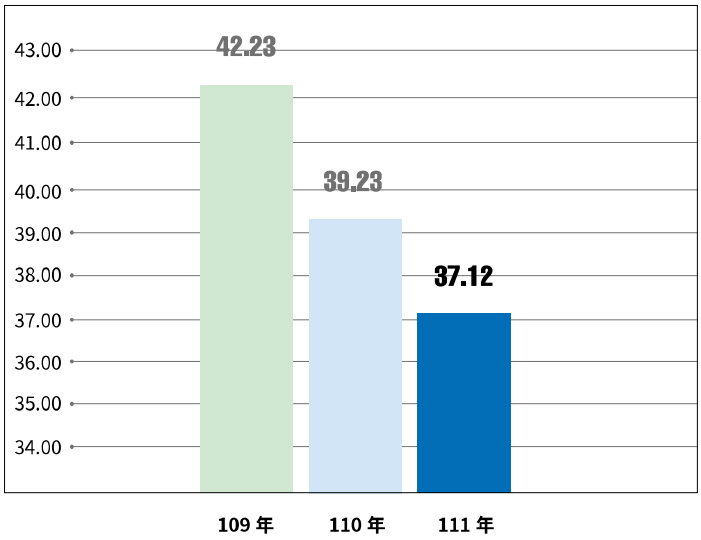
說明：1. 能源單位轉換參考經濟部能源局網站資訊，如有異動依經濟部能源局公告標準為主。
2. 本公司出租廠區設置太陽能綠能發電，故可再生能源佔比 0%
（可再生能源佔比 = 自設太陽能 / 總消耗能源）。
3. 本公司 111 年總消耗能源為 55,180.45 (GJ_ 十億焦耳）。

●能源績效

ISO 50001 111 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，111 年推行包含「一廠沖床調配改善」、「一廠冰水機耗能降低」、

「一廠電鍍主機調配改善」、「一廠空壓機耗能降低」、「二廠空壓機耗能降低」、「三廠 ED 塗裝製程調配改善」、「三廠 ED 塗裝製程作業調配改善」、「三廠降低自行車研磨機用電量」共完成 8 項節能專案，共節能 1,138,975 百萬焦耳，並減少 161 公噸 CO_2e 之排放，及節省能源成本 111 萬元，104 ～ 111 年平均年節電率達 2.165%，111 年能源密集度較 110 年下降 5.38%，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。

▪ 能源密集度



註：能源密集度 = 能源使用消耗總量 (百萬焦耳)/ 營業額 (仟元)

●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，108/12-111/12 各廠發電合計 7,895,929 度，減少 CO2e 排放量 4,000.862 公噸，以行動支持國家推動再生能源政策的發展。

	期間	108/12-109/12	110/01-110/12	111/01-111/12
發電量 (kWh)	一廠	1,526,059	1,531,251	1,538,901
	二廠	277,679	243,911	251,966
	三廠	859,802	819,872	846,487
	總計	2,663,540	2,595,035	2,637,354

	期間	108/12-109/12	110/01-110/12	111/01-111/12
減少碳排放量 (kg)	一廠	776,764	768,688	783,300
	二廠	141,339	122,444	128,250
	三廠	437,639	411,576	430,862
	總計	1,355,742	1,302,707	1,342,413

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

本公司於 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 ISO14051:2011 環境管理 - 物質流成本會計。

本公司透過物質流成本分析建議，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。110~111 年一模多穴下料圓盤下料生產量、提高用料率 5% 及節省用料如右表：

項目 \ 年度	110 年	111 年
下料生產量 (PCS)	34,726	154,262
提高用料率 (%)	7	5
節省用料 (KGS)	2,451.08	8,098.85

4.4 環境管理政策

4.4.1 環境相關管理系統

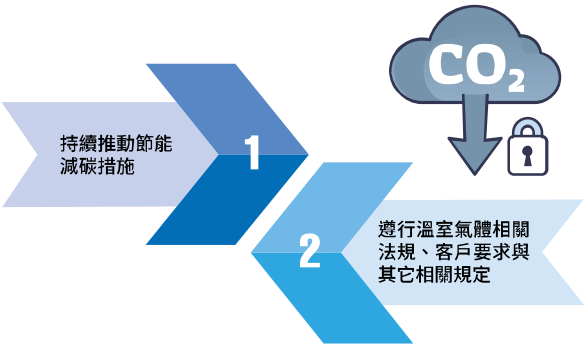
●環安衛政策

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，我們承諾採取如右之政策：

●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 111 年之溫室氣體排放量並訂定溫室氣體政策如右：



●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：

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

●環境管理方針

至興精機環保專責管理方針

空氣污染防制

- 依據「固定式污染源操作許可」操作及管理防制設備。
- 辦理固定式污染源排放許可操作異動或展延。
- 空污費申報及委外檢測。

水污染防制

- 廢水處理設施維運管理。
- 辦理水污染防治措施計畫及水污染源防治許可異動或展延。
- 定期委外廢水水質檢測及申報。
- 廢水相關數據收集分析處理。

廢棄物管理

- 有害及一般事業廢棄物貯存、清運、處理管理。
- 辦理事業廢棄物清理計劃書許可異動或展延。
- 事業廢棄物申報及妥善處理追蹤。
- 廢棄物減量及資源回收再利用推動。

毒化物管理

- 毒性化學物質物貯存、使用、廢容器　管理。
- 毒性化學物質核可文件辦理異動或展延。
- 毒性化學物質運作申報。

●至興台灣環境績效

本公司多年來持續推行改善提案，111 年在節能減廢、預防污染之改善提案效益達 7,236,726 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、模具開發設計節省用料量)、公用耗能設備汰舊換新及能源使用改善、設備預防污染改善等，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。

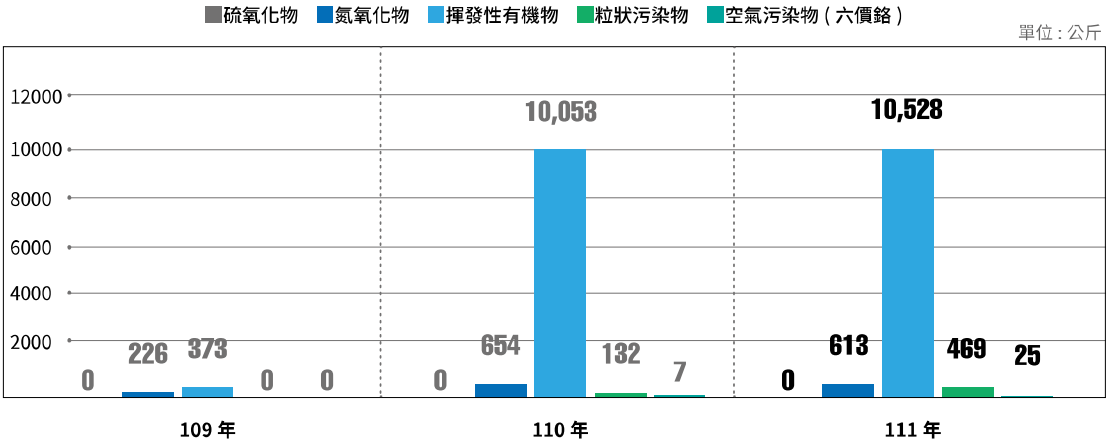
4.4.2 空污防制

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，111 年進行委外檢測，多項檢測結果遠低於管制標準，唯塗裝自動噴槍乙二醇乙醚醋酸脂監測結果 6.198 ppm 低於容許濃度 10ppm，列為化學品二級管理。

4.4 環境管理政策

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『空氣污染防制法』第 16 條定期於空污網路申報系統進行申報，109-111 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，故無排放硫氧化物。
2.109.09.01 年三廠取得固定式污染源操作許可，110 年納入空污申報，因塗裝製程原物料使用天然氣及溶劑，故 110 年起氮氧化物及揮發性有機物排放量增加。
3.110 年第四季開始申報粒狀污染物及空氣污染物 (六價鉻)，故排放量較 111 年低。

4.4.3 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，並依循毒性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)。

4.4.4 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。

4.4.5 環保支出

本公司 111 年環保支出金額約為 12,968 仟元 (依據內部 ERP 報表及推估計算)。

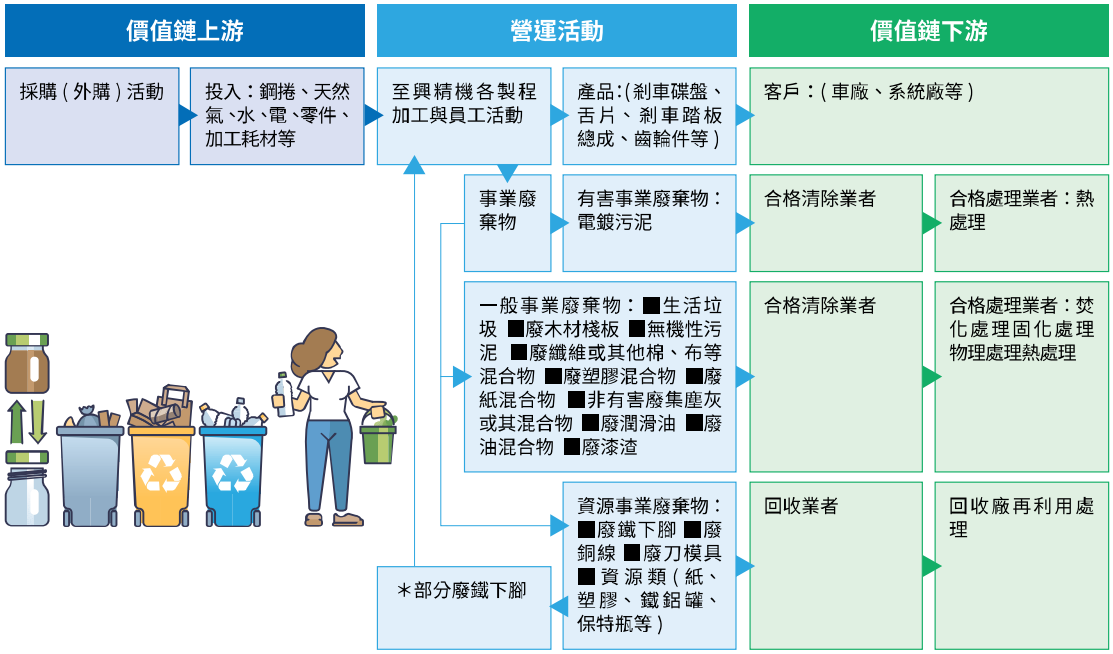
項次	內容		金額 (仟元)		備註
1	污染防制費	廢水用藥	1,688	1,847	說明 1
		土污防治	13		
		空污防制	146		
2	例行性設備操作與保養費			2,946	
3	環保處理支出水與電費			700	推估值
4	污水費			2,966	
5	檢測費			509	
6	外部訓練費			106	
7	環保專責單位人事費			1,250	
8	廢棄物委外清運費			2,626	
	合計			12,968	

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 111 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。

4.5 廢棄物管理

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，111 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：



- **事業廢棄物統計表**

項目 \ 年度	110 年	110 年	111 年
A 有害事業廢棄物 (公噸)	21.79	50.43	37.47
D 非有害事業廢棄物 (公噸)	126.23	123.685	140.357
廢棄物總重 (A+D)	148.02	174.115	177.827
營業額 (百萬元)	1,197.9	1,457.6	1,497.7
廢棄物密集度 (廢棄物總重 / 營業額)	0.124	0.119	0.118

111 年較 110 年廢棄物密集度 ⇩ 0.84%

111 年本公司廢棄物類別、名稱、產出重量、處置方式如下表：

- **111 年至興廢棄物處理方式及重量**

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	37.470	0	37.470	熱處理。
非有害事業廢棄物	廢木材棧板	5.520	0	5.520	焚化處理。
	生活垃圾	62.200	0	62.200	
	廢纖維或其他棉、布等混合物	0.055	0	0.055	
	廢塑膠混合物	2.080	0	2.080	
	廢紙混合物	2.760	0	2.760	
	非有害廢集塵灰或其混合物	3.251	0	3.251	固化處理或焚化處理。
	無機性污泥	58.910	0	58.910	固化處理或物理處理。
	廢潤滑油	3.340	0	3.340	物理處理。
	廢油混合物	1.040	0	1.040	
	廢漆渣	1.200	0	1.200	焚化處理。
非有害事業廢棄物總重量		140.357	0	140.357	
有害＋非有害事業廢棄物總重量		177.827	0	177.827	

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。

4. 本公司有害事業廢棄物佔 21.07%，非有害事業廢棄物佔 78.93%。

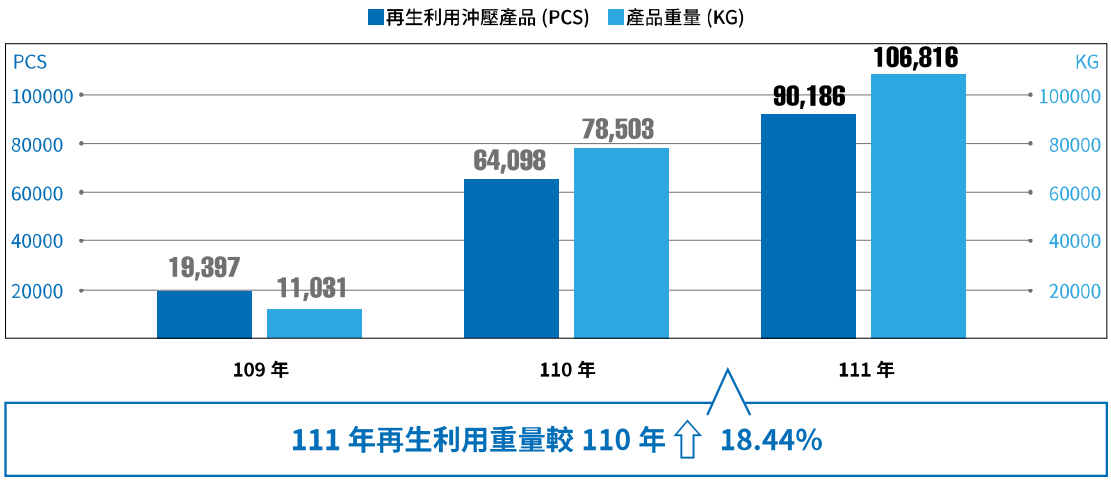
4.5 廢棄物管理

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，111 年回收共計 3,032.661 公噸較 110 年減少 294.119 公噸，主要為廢鐵下腳減少。

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	2,972.930	3.52%	94.51%	廠內用於較小沖壓產品，廠外用於煉鐵或鑄造原料	111 年廢料彙總表統計
資源類（紙、塑膠、鐵鋁罐、保特瓶等）	53.227	0.00%	1.76%	回收再生利用之各類原料	每月資源類統計
廢銅線	1.591	0.00%	0.05%	回收金屬銅原料	111 年回收統計
廢刀模具	4.914	0.00%	0.16%	回收高速鋼、模具鋼等金屬原料	111 年回收統計
合計	**3,032.661**	**3.52%**	**96.48%**		

說明：1. 國內目前使用台車方式出貨 111 年累績出貨數量：111,174PCS，達成包裝材料回收 100%。
2. 111 年回收廢棄物百分比為 94.18%。〔回收重量 /(回收 + 廢棄物重量) 〕。
109-111 年廢鐵下腳廠內資源化，再生利用較小之沖壓產品如下表。

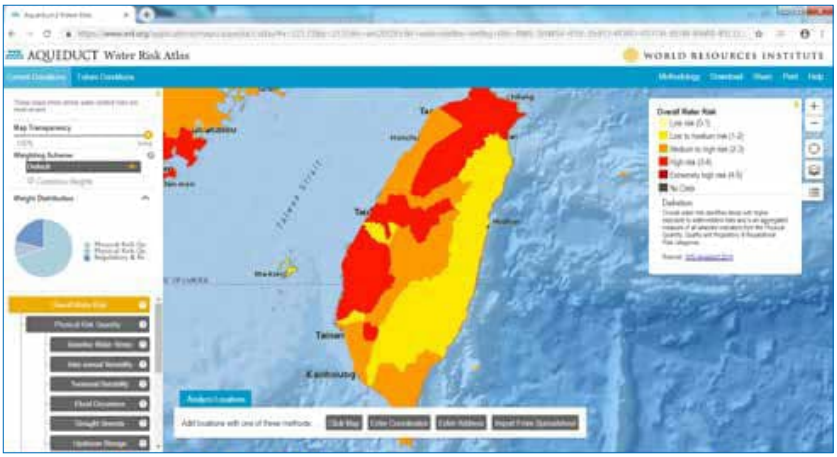
109-111 年廢鐵下腳廠內資源化，再生利用較小之沖壓產品如下表。



4.6 水資源管理

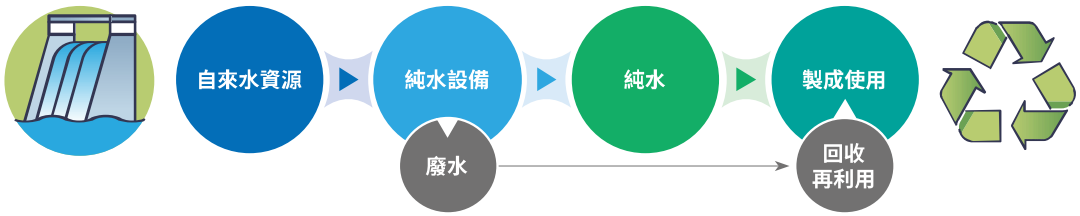
4.6.1 水資源再利用

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 (如下圖)，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)，111 年回收純水廢水估算 21.487 百萬公升 (回收水抄錶計算)，總取水量 180.258 百萬公升 (自來水帳單計算)，回收率達 11.92%，111 年用水密集度為 120.35(總取水量 180,258 公噸 / 營業額 1,497.7 百萬元)，較 110 年 121.19 下降 0.69%，111 年耗水量為 1.897 百萬公升 (耗水量 = 總取水量 - 總排水量)。



資料來源：世界資源研究所網站

▪ **電鍍及塗裝產線純水製造機流程圖**



4.6 水資源管理

4.6.2 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 (111 年適用)**

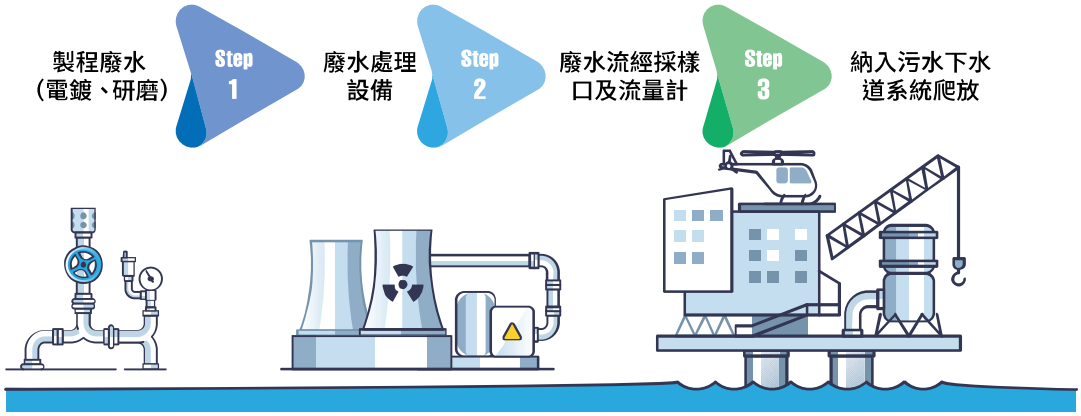
化驗項目	單位	下水道水質標準
溫度	° C	溫度 42° C 以下
(pH) 氫離子濃度指數	-	5~9
(SS) 懸浮固體	mg/L	480
(COD) 化學需氧量	mg/L	560
氯離子試紙估算法	mg/L	0-2000
(Zn) 鋅	mg/L	3.5
(Ni) 鎳	mg/L	0.7
(Cr^T) 總鉻	mg/L	1.5
(F) 氟化物	mg/L	15
油脂	mg/L	50

111 年各廠廢水排放水量如下表：

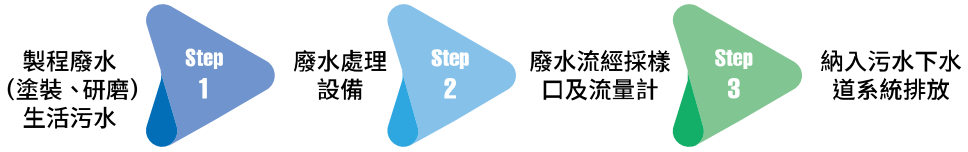
廠別	廠別廢水排放水量 (百萬公升)	依水質區分廢水排放水量 (百萬公升)		依排放目的地區分廢水排放水量 (百萬公升)	
一廠	92.534	透過廠內廢水處理廠處理後納管	177.177	全興工業區之污水處理廠	178.361
三廠	84.643				
二廠	1.184	原水排放	1.184		

說明：一、三廠排放水以排放口流量計計算、二廠排放水以自來水進水量計算。

▪ 一廠棄廢水處理流程圖



▪ 三廠棄廢水處理流程圖



111 年各廠廢水採樣數值如下表，一、二廠均符合全興工業區污水處理場進廠標準，三廠於 111.02.07 因排入過多高濃度廢液造成 COD 及油脂超標，開立環境安全衛生問題點改善對策報告書擬定改善對策及永久對策，於 111.12.13 結案。

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	20.2~31.9	24.9	18~34.3	溫度 42° C 以下
(pH) 氫離子濃度指數	-	6.9~8.9	7.8	6.5~7.8	5~9
(SS) 懸浮固體	mg/L	7.6~55.5	52.7	4~357	480
(COD) 化學需氧量	mg/L	18.9~180	183.0	21.5~3048	560
氯離子試紙估算法	mg/L	500~1000	500.0	500~1000	0-2000
(Zn) 鋅	mg/L	ND~2.1			3.5
(Ni) 鎳	mg/L	0.04~0.44		ND~0.25	0.7
(Cr^T) 總鉻	mg/L	0.01~0.43		ND~0.56	1.5
(F) 氟化物	mg/L	0.6		1.95	15
油脂	mg/L			ND~442	50

說明：1. 一廠 108 年鍍鋅線試車中，109 年 2 月金屬鋅開始檢測，111 年油脂無檢測。
2. 二廠為年度檢測，僅產出生活廢水，斜線項目不需檢測。

5 和諧職場

5.1 人才吸引留任

5.2 人才培育與發展

5.3 薪酬福利

5.4 職場健康與安全

5.5 人權與溝通

5.0 章節 績效亮點 Performance

多元學習
111 年每位員工
平均受訓總時數達
17.5 小時

111 年度非擔任
主管職務之全時
員工薪資平均數
成長 4.55%
薪資中位數
成長 3.15%

111 年度
育嬰留職停薪
復職率 100%
留任率 100%

104 年通過
衛福部國民健康署
「健康職場認證健
康促進標章」
有效至 113 年

產學合作畢業後續
任在職人數為
16 人

5.1 人才吸引留任

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，至興精機與雲林科大、勤益科大、大葉大學、建國科大訂定產學合作計畫，自 92 年起與秀水高工建教合作迄今累計 123 人次，目前仍在職為 16 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 5 人，112 年預計與虎尾農工建教合作實習 3 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，鍛練一技之長，更是技術之傳承，培育未來之人才以回饋社會。

5.1.2 員工照護

●員工結構

本公司在台灣、大陸、越南營運據點之期末員工總人數分別為 370 人、55 人、610 人，越南非本國籍員工中有 3 人同時有納入台灣營運據點人數，合併總人數為 1,032 人皆為全職員工，無兼職員工但含董事 8 人。

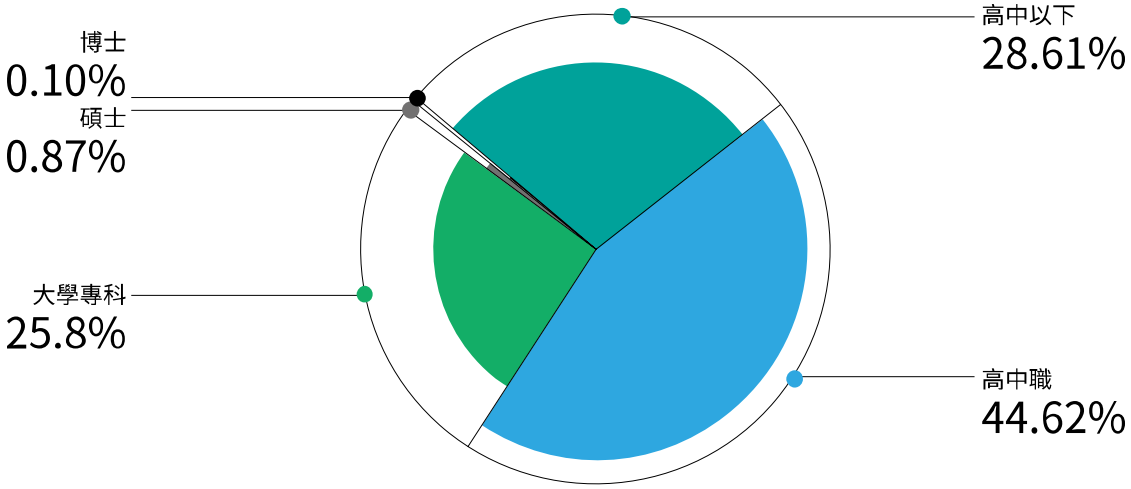
5.1 人才吸引留任

▪ **111 年人力結構統圖表**

類別	組別	男生		女生		組別小計與比例	
		人數	佔該組別比 (%)	人數	佔該組別比 (%)	人數	佔全體員工比 (%)
職務	主管職	46	73.0%	17	27.0%	63	6.1%
	間接人員	170	47.6%	187	52.4%	357	34.6%
	直接人員	404	66.0%	208	34.0%	612	59.3%
工作地點	台灣	252	68.7%	115	31.3%	367	35.6%
	中國大陸	29	52.7%	26	47.3%	55	5.3%
	越南	339	55.6%	271	44.4%	610	59.1%
年齡	30 以下	163	65.7%	85	34.3%	248	24.0%
	31-50 以下	393	57.2%	294	42.8%	687	66.6%
	51 以上	64	66.0%	33	34.0%	97	9.4%
雇用類型	正式員工	620	60.1%	412	39.9%	1032	100.0%
	實習生	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計		**620**	**60.1%**	**412**	**39.9%**	**1032**	**100.0%**

註：1. 正式員工即全職員工，皆屬永久聘僱員工；且無臨時、無時數保證及兼職員工。
2. 主管職指課級 (含) 以上主管，上表與 110 年比較數據無重大增減變化。

▪ **員工學歷分布**

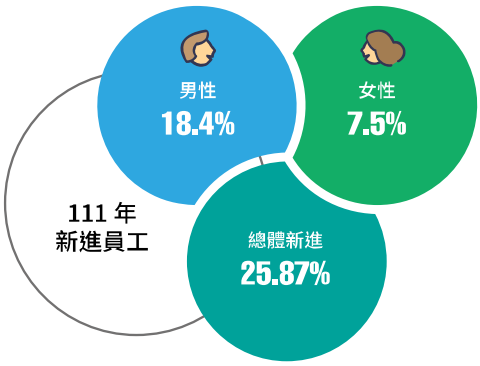


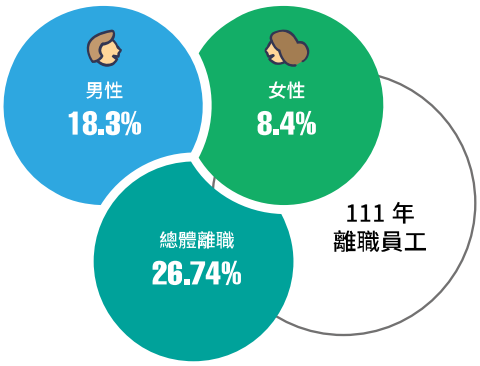
穩定且健康的人力結構

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，在台灣營運據點理級以上主管 100% 均聘任自中彰地區，員工也大都來自中彰地區，只有部份直接人力因人員招募不易由國外補充；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 79.3% 聘任自越南，20.7% 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 111 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 111 年為例，新進員工男性比率為 18.4% 女性為 7.5%，總體新進率為 25.87%；離職員工男性比率為 18.3% 女性為 8.4%，總體離職率為 26.74%。





- **109 年 ~111 年新進人員統計分析**

年度	109 年				110 年				111 年			
年齡	男（人數）	男 (%)	女（人數）	女 (%)	男（人數）	男 (%)	女（人數）	女 (%)	男（人數）	男 (%)	女（人數）	女 (%)
30 以下	78	7.7%	31	3.1%	120	11.6%	89	8.6%	75	7.3%	34	3.3%
31-50 以下	47	4.6%	36	3.5%	134	12.9%	91	8.8%	104	10.1%	34	3.3%
51 以上	6	0.6%	7	0.7%	13	1.3%	7	0.7%	11	1.1%	9	0.9%
合計	131	12.9%	74	7.3%	267	25.7%	187	18.0%	190	18.4%	77	7.5%
新進率	20.20%				43.74%				25.87%			
新進人數	205				454				267			
年底人數	1,015				1,038				1,032			

5.1 人才吸引留任

▪ 111 年各營運據點新進人員統計分析

年度	111 年				台灣				中國大陸				越南			
年齡	男（人數）	男 (%)	女（人數）	女 (%)	男（人數）	男 (%)	女（人數）	女 (%)	男（人數）	男 (%)	女（人數）	女 (%)	男（人數）	男 (%)	女（人數）	女 (%)
30 以下	75	7.3%	34	3.3%	17	4.6%	15	4.1%	2	3.6%	2	3.6%	56	9.2%	17	2.8%
31-50 以下	104	10.1%	34	3.3%	21	5.7%	3	0.8%	6	10.9%	9	16.4%	77	12.7%	22	3.6%
51 以上	11	1.1%	9	0.9%	4	1.1%	3	0.8%	0	0.0%	1	1.8%	7	1.2%	5	0.8%
合計	190	18.4%	77	7.5%	42	11.4%	21	5.7%	8	14.5%	12	21.8%	140	23.1%	44	7.2%
新進率	25.87%				17.03%				36.36%				30.31%			
新進人數	267				63				20				184			
年底人數	1032				370				55				607			

註：新進人員 = 當年度所有新進人員人數 / 年底在職人數

▪ 109 年 ~111 年離職人員統計分析

年度	109 年				110 年				111 年			
年齡	男（人數）	男 (%)	女（人數）	女 (%)	男（人數）	男 (%)	女（人數）	女 (%)	男（人數）	男 (%)	女（人數）	女 (%)
30 以下	59	5.8%	20	2.0%	154	14.8%	79	7.6%	70	6.8%	31	3.0%
31-50 以下	68	6.7%	37	3.6%	106	10.2%	82	7.9%	109	10.6%	46	4.5%
51 以上	3	0.3%	5	0.5%	15	1.4%	0	0.0%	10	1.0%	10	1.0%
合計	130	12.8%	62	6.1%	275	26.5%	161	15.5%	189	18.3%	87	8.4%
新進率	18.92%				42.00%				26.74%			
新進人數	192				436				276			
年底人數	1015				1038				1032			

▪ 111 年各營運據點離職人員統計分析

年度	111 年				台灣				中國大陸				越南			
年齡	男（人數）	男 (%)	女（人數）	女 (%)	男（人數）	男 (%)	女（人數）	女 (%)	男（人數）	男 (%)	女（人數）	女 (%)	男（人數）	男 (%)	女（人數）	女 (%)
30 以下	70	6.8%	31	3.0%	19	5.1%	17	4.6%	2	3.6%	1	1.8%	49	8.1%	13	2.1%
31-50 以下	109	10.6%	46	4.5%	19	5.1%	10	2.7%	4	7.3%	9	16.4%	86	14.2%	27	4.4%
51 以上	10	1.0%	10	1.0%	6	1.6%	6	1.6%	2	3.6%	1	1.8%	2	0.3%	3	0.5%
合計	189	18.3%	87	8.4%	44	11.9%	33	8.9%	8	14.5%	11	20.0%	137	22.6%	43	7.1%
新進率	26.74%				20.81%				34.55%				29.65%			
新進人數	276				77				19				180			
年底人數	1032				370				55				607			

註：離職人員 = 當年度所有離職人員人數 / 年底在職人數。離職原因皆為員工主動離職。

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。

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 52 人及新住民 3 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，本公司於 31 歲至 50 歲之員工約佔員工總數 66.6%，男性與女性比率占 6:4。

(4) 超額身心障礙任用：彰化縣 111 年度超額進用身心障礙者優良廠商表揚榮獲『二等獎』，為維護身心障礙者之權益，保障其平等參與工作之機會，公司致力改善工作空間及設備，提供優質工作環境給身障朋友，促進其自立及發展空間，從工作之中肯定自己，獲得快樂、幸福及歸屬感，不僅提升企業文化，創造雙贏的工作機會進而對社會貢獻。

- **111 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		
女	30 歲以下	20	0	0	0	20
	31-50 歲	68	0	3	0	71
	51 歲以上	24	0	0	0	24
女合計		112	0	3	0	115
男	30 歲以下	18	1	0	25	44
	31-50 歲	108	5	0	52	165
	51 歲以上	45	1	0	0	46
男合計		172	7	0	77	255
總計		**283**	**7**	**3**	**77**	**370**

5.1 人才吸引留任

- **111 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	3	0	0	0	3
	31-50 歲	21	0	0	0	21
	51 歲以上	2	0	0	0	2
女合計		26	0	0	0	26
	30 歲以下	4	0	0	0	4
	31-50 歲	21	0	0	0	21
	51 歲以上	4	0	0	0	4
男合計		29	0	0	0	29
總計		**55**	**0**	**0**	**0**	**55**

- **111 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	201	0	0	1	202
	51 歲以上	7	0	0	0	7
女合計		270	0	0	1	271
	30 歲以下	115	0	0	0	115
	31-50 歲	207	0	0	3	210
	51 歲以上	12	0	0	2	14
男合計		334	0	0	5	339
總計		**604**	**0**	**0**	**6**	**610**

新進及在職同仁留任與關懷

新進同仁於試用期滿關懷問卷調查，以『環境適應』、『成員互動』、『工作學習』、『人事服務』四大面向進行評分，各面向滿分為 25 分。

- **111 年度各季調查狀況**

項目	111 Q1	111 Q2	111 Q3	111 Q4	111 全年度
環境適應	21.0	20.0	24.6	21.7	21.8
成員互動	24.5	21.5	24.6	24.6	23.8
工作學習	23.0	20.0	24.2	24.7	23.0
人事服務	22.0	20.0	24.5	24.3	22.7
總平均	22.6	20.4	24.5	23.8	22.8
填答率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

在職同仁有關婚喪喜慶補助滿意度調查，以『服務人員服務態度』、『服務人員專業度』、『清楚補助項目』、『申請流程時效性』、『補助標準滿意度』五大面向進行評分，各面向滿分為 100 分。

- **111 年度各季填答狀況**

項目	111 Q1	111 Q2	111 Q3	111 Q4	111 全年度
服務人員服務態度	98.0	95.0	100.0	100.0	98.3
服務人員專業度	98.0	97.0	100.0	100.0	98.8
清楚補助項目	95.0	94.0	100.0	88.0	94.3
申請流程時效性	98.0	94.0	100.0	96.0	97.0
補助標準滿意度	95.0	94.0	100.0	96.0	96.3
總平均	96.8	94.8	100.0	96.0	96.9
填答率	88.9%	100.0%	53.9%	83.3%	81.5%

非員工的工作者

台灣營運據點 110 年及 111 年非員工的工作者為保全人員 5 人，110 年無聘僱派遣人員，111 年 3~8 月派遣人員計 6 人擔任產線生產之直接人員；中國大陸營運據點派遣人員 110 年及 111 年分別為 13 人及 17 人擔任產線生產之直接人員，人員變動為現場生產線排程需要，下表為 110 年及 111 年期末非員工的工作者之人數：

類別	組別	110 年		111 年	
工作地點	臺灣	5	0	5	0
	中國大陸	13	0	17	0
	越南	0	0	0	0
合計		18	0	22	0

5.2 人才培育與發展

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 111 年通過取得人才發展品質管理系統評核證書，111 年人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System,TTQS) 申請核銷補助 164,865 元，於 112 年 1 月撥入款項。

▪ **教育訓練系統**

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。

5.2.1 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，年中考績為年底考核參考依據；年終考績為年終獎金、調薪、升遷、員工酬勞發放考核的依據，員工考績皆以密件處理，不得徇私洩露，台灣地區 111 年定期績效考核的比例為 95.68%。

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	39	39	100.00%	71	70	98.59%	5	3	60.00%	0	0	0.00%	115	112	97.39%
男	79	79	100.00%	74	72	97.30%	25	17	68.00%	77	74	96.10%	255	242	94.90%
總計	118	118	100.00%	145	142	97.93%	30	20	66.67%	77	74	96.10%	370	354	95.68%

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 6 人，共 16 人。

大陸地區 111 年定期績效考核的比例為 98.18%。

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
女	2	2	100.00%	21	21	100.00%	3	3	100.00%	26	26	100.00%
男	6	6	100.00%	21	21	100.00%	2	1	50.00%	29	28	96.55%
總計	8	8	100.00%	42	42	100.00%	5	4	80.00%	55	54	98.18%

說明：未考核人員為總經理 1 人，共 1 人。

越南地區 111 年定期績效考核的比例為 99.51%。

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	167	167	100.00%	95	95	100.00%	8	8	100.00%	1	0	0.00%	271	270	99.63%
男	242	242	100.00%	77	77	100.00%	15	15	100.00%	5	3	60.00%	339	337	99.41%
總計	409	409	100.00%	172	172	100.00%	23	23	100.00%	6	3	50.00%	610	607	99.51%

說明：未考核人員為董事長 1 人、顧問 1 人、協理 1 人，共 3 人。

5.2 人才培育與發展

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 MTP
- ▶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

每位主管皆具有深厚的專業知識與技能，為培育主管職的管理與領導能力與時俱進，我們在 101 年 3 月導入卡內基主管訓練課程，以提升主管管理能力，亦依全年營運需求狀況，基於公司極力培育優質人才的理念下，不定期持續派任主管參加『卡內基經理人領導班』及『卡內基有效溝通與人際關係班』訓練課程。但因 111 年疫情影響而暫緩派訓，調整為內部專班培訓，111 年開辦 2 班『卡內基凝聚溝通向心力訓練班』。預計 112 年再開辦 2 班『卡內基凝聚溝通向心力訓練班』及 1 班『卡內基經理人領導班』。

111 年度卡內基班		累積至 111 年參訓人數
課程名稱	參與人數	
卓越總經理班	0	1
卡內基經理人領導班	0	4
凝聚溝通向心力 _ 第一班	32	73
凝聚溝通向心力 _ 第二班	24	

▲戴爾卡內基班 _ 凝聚溝通向心力訓練 111 年第一班

▲戴爾卡內基班 _ 凝聚溝通向心力訓練 111 年第二班

5.2.2 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，擬定年度訓練計畫及目標。本公司在 111 年透過內外訓方式，在台灣營運據點共開辦 416 課次，高達 6,610 人次參加，其中新住民訓練時數為 30 小時、外籍勞工訓練時數為 246 小時、身心障礙者訓練時數為 171 小時，全體員工訓練總時數達 14,678.5 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，111 年訓練時數達 231 小時，占女性管理職訓練時數 15.18%，占公司管理職訓練時數 3.99%，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 1,061 小時；在越南營運據點至興越南公司 1,351 人次參加訓練，訓練時數 2,321 小時，合計台灣與海外子公司，總訓練時數達 18,060.5 小時，111 年度教育訓練皆達成目標。

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 111 年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職業安全衛生管理師、天車操作、堆高機操作等，員工數達 114 人、專業證照證書達 236 張。

- **111 年教育訓練合併統計**

課程類別		課程數	訓練時數	訓練人次
管理類		55	5,345.0	1,547
職能類	行政財務類	72	1,048.5	110
	業務行銷	22	110.0	65
	物管、生產管理類	192	5,017.5	3,772
	研發品質類	102	1,481.0	676
	技術類	56	836.0	401
	稽核類	35	894.0	549
一般類		37	1,550.5	584
環安類		74	1,778.0	1,046
合計		**645**	**18,060.5**	**8,750**

5.2 人才培育與發展

台灣營運據點教育訓練分析圖表及上課實說照片如下：

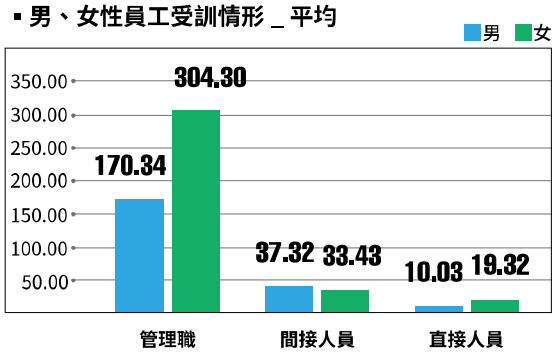
▪ 111 年男性員工受訓情形

內外訓	人數	小時	平均
管理職	25	4,259	170.34
間接人員	85	3,173	37.32
直接人員	185	1,856	10.03
合計	**295**	**9,287**	**31.48**

▪ 111 年女性員工受訓情形

內外訓	人數	小時	平均
管理職	5	1,521.5	304.30
間接人員	84	2808	33.43
直接人員	55	1,062.5	19.32
合計	**144**	**5392**	**37.44**

▪ 男、女性員工受訓情形 _ 平均



說明：1. 員工訓練人數含 111 年度期間離職人員，故訓練人數較 111 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。

		新住民	外籍員工	身心障礙勞工	一般	合計
男	人數	0	99	7	189	295
	時數	0	246	243	8,797.5	9,286.5
女	人數	5	0	0	139	144
	時數	30	0	0	5,362.0	5,392.0
合計	人數	5	99	7	328	439
	時數	30	246	243	14,159.5	14,678.5
平均		**6.0**	**2.48**	**34.71**	**43.17**	**33.44**

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作業標準書 (Standard Operating Procedures,SOP) 或單點教育 (One Point Lesson,OPL) 訓練，無其他類別課程故上課時數較少。

5.3 薪酬福利

401 勞雇關係 管理方針

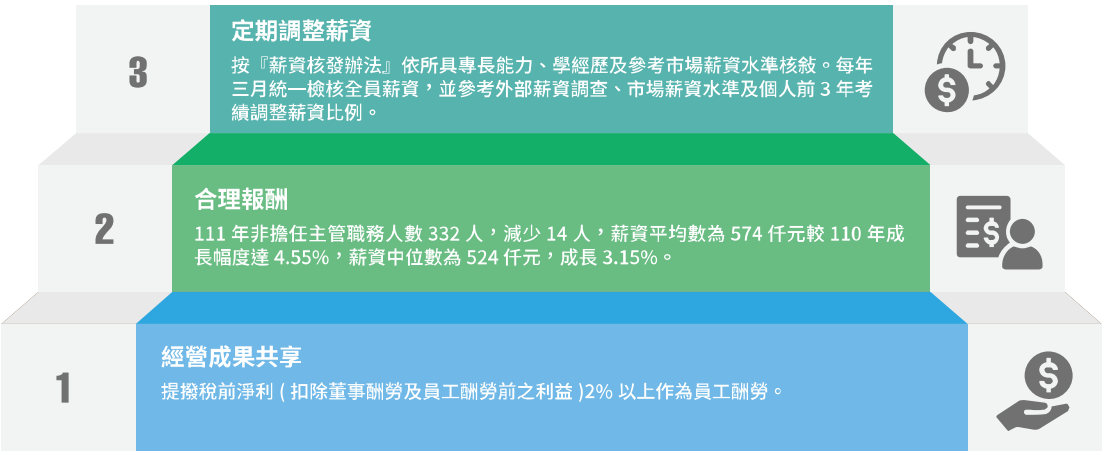
項目	說明	內容
重大主題及邊界	本主題的重大原因	員工是公司最重要的資產，在兼顧同仁福利與股東權益的理念，提供同仁最有競爭力的整體薪酬，以吸引及留任最好的人才。 本公司持續致力於提升獲利及創造更高的經濟價值，期能達成員工、股東、顧客 / 客戶、供應商 / 承攬商及集團相關利害關係人價值認同及滿意。
	本主題邊界	員工 (直接衝擊)、政府機關 (間接衝擊)、集團 (間接衝擊)
	本主題邊界揭露限制	組織內海外營運據點無揭露相關資訊。
管理方針及要素	本主題管理目的	透過各項員工福利措施提升同仁的整體薪酬。
	政策	本公司透過持續提升營運財務績效，以達到員工整體薪酬之成長。
	承諾	依循各項主管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召開經營會議，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：adm20@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。

5.3 薪酬福利

項目	說明	內容
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 111 年度及 110 年度平均員工福利費用分別為 705 仟元及 672 仟元，成長 6.1%。 2. 本公司台灣營運據點 111 年度及 110 年度非擔任主管職務之全時員工「年度薪資平均數」574 仟元及 549 仟元，增加 25 仟元，成長 4.55%。
	管理方針調整	設定 111 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。

5.3.1 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 111 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。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。

總經理與員工總薪酬及增加百分比之倍數如下表：

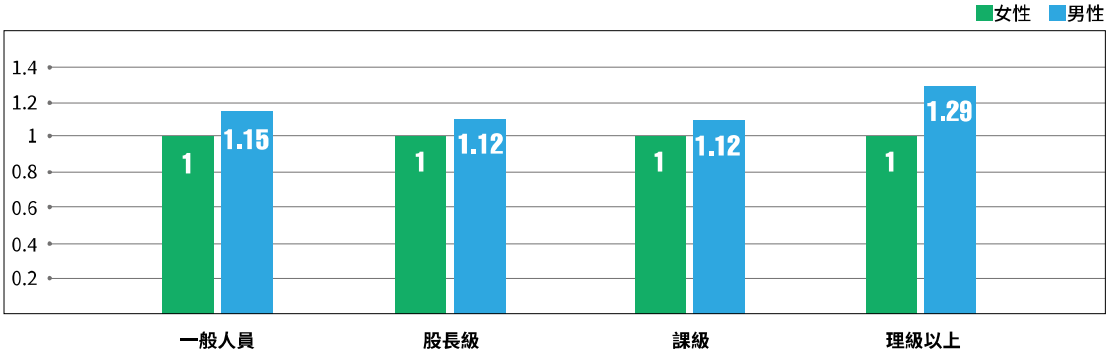
年度	總經理總薪酬較前一年增減	其他員工總薪酬中位數較前一年增減	總經理與其他員工總薪酬倍數	總經理與其他員工薪酬增加百分比之倍數
2021	30%	14%	6~7 倍	2~3 倍
2022	15%	4%	7~8 倍	3~4 倍

說明：薪酬項目包括薪資、年終獎金、員工酬勞、介紹獎金、模範員工獎金、資深員工獎金等。

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：

職務	女性 / 男性比例	女性報酬比例較低原因
一般人員	1:1.15	未輪班無中夜班津貼
股長級	1:1.12	年資淺、人數少、工作性質為間接單位居多
課級	1:1.12	年資淺、人數少、工作性質為間接單位居多
理級以上	1:1.29	男性含總經理及副總經理



5.3 薪酬福利

本公司台灣營運據點 111 與 110 年度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 332 人及 346 人，減少 14 人，非擔任主管職務之全時員工「年度薪資平均數」 574 仟元及 549 仟元，增加 25 仟元、非擔任主管職務之全時員工「年度薪資中位數」524 仟元及 508 仟元，增加 16 仟元。

- **非擔任主管職務之全時員工福利費用統計**

單位：人 / 元

項目	110 年 (A)	111 年 (B)	差異 (=B-A)
全時員工人數	346	332	-14
薪資平均數 / 人 / 月	45,782	47,798	2,016
薪資中位數 / 人 / 月	42,295	43,657	1,362

5.3.2 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。
- ▶生日禮金：發放禮卷及小禮物。
- ▶生育禮金：員工或員工配偶生育發放禮金 3,000 元及賀禮。
- ▶結婚禮金：依據年資發放禮金。
- ▶喪葬慰問金：依親屬等級發放慰問金。
- ▶新居誌慶：依職稱等級發放禮金。
- ▶國內旅遊
- ▶五一勞動節活動
- ▶部門聚餐每季補助乙次。
- ▶急難救助。
- ▶超過 1,000 家特約商店提供的折扣優惠
- ▶員工旅遊

備註 :111 年因疫情取消員工旅遊，五一勞動節活動等，改發旅遊代金。

5.3.3 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 111 年底舊制退休金提撥金額為 374,808 元 (累計帳戶餘額 8,929,515 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。111 年新制退休金提撥金額為 7,964,526 元。

▪ **各營運據點退休規劃**

台灣	設立『勞工退休準備金監督委員會』，其中勞工代表超過半數。採按月提撥，提撥數額為當月薪資總額的 2%。94 年 7 月勞動部開辦勞工退休金新制，轉換新制的同仁及新進員工依全薪 6% 提撥退休金至個人帳戶，並保留舊制年資，至退休時依法給予退休金。退休金制度涵蓋員工比例為 100%。
大陸	依《社會保險法》參加社會保險，其中養老保險金為員工退休金來源，按月提撥，總提撥數額為當月薪資總額的 42%。退休金制度涵蓋員工比例為 100%。
越南	依《社會保險法》規定，享有退休金的權利，以薪資總額作為繳交社保費次計算依據，並依法提撥 21.5% 社會保險費。退休金制度涵蓋員工比例為 100%。

5.3.4 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 111 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1位，海外地區因文化差異則無人申請。復職率及留任率如下表所示:

	男	女	合計
111 年申請育嬰留職停薪人數	0	1	**1**
111 年育嬰留職停薪人數應復職人數 (A)	0	4	**4**
111 年育嬰留停人數應復職且實際復職人數 (B)	0	4	**4**
復職率 (B/A)	—	100%	**100%**
110 年申請育嬰留停後復職，且工作滿一年人數 (C)	0	1	**1**
110 年申請育嬰留停後實際復職人數 (D)	0	1	**1**
留任率 (C/D)	—	100%	**100%**

5.4 職場健康與安全

GRI403 職業安全衛 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。
	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。

項目	說明	內容
管理方針及要素	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： 外部申訴單位：稽核室 吳高專 外部申訴電話：04-7990118 分機 105 外部申訴信箱：gmo12@fineblanking.com.tw 內部申訴電話：04-7990118 分機 120 內部申訴信箱：adm20@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 111 年年目標為 60 件實績 78 件，達成率 100%。 2. 安全衛生巡檢暨火災監察 111 年缺失 91 件，改善完成 91 件，完成率 100%。 3. 健康管理達成率，111 年年目標為 97% 實績 98.1%。 4. 零災害，111 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、防疫資訊、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。

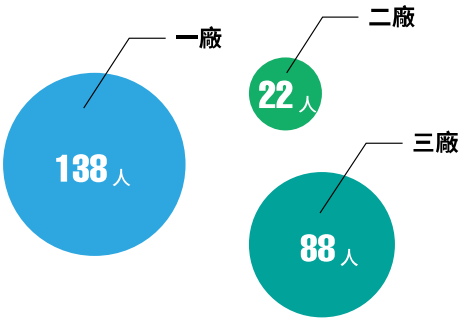
本公司 111 年持續參與勞動部全國職場安全健康週系列活動並獲得職業安全衛生署頒發參與證明。

5.4 職場健康與安全

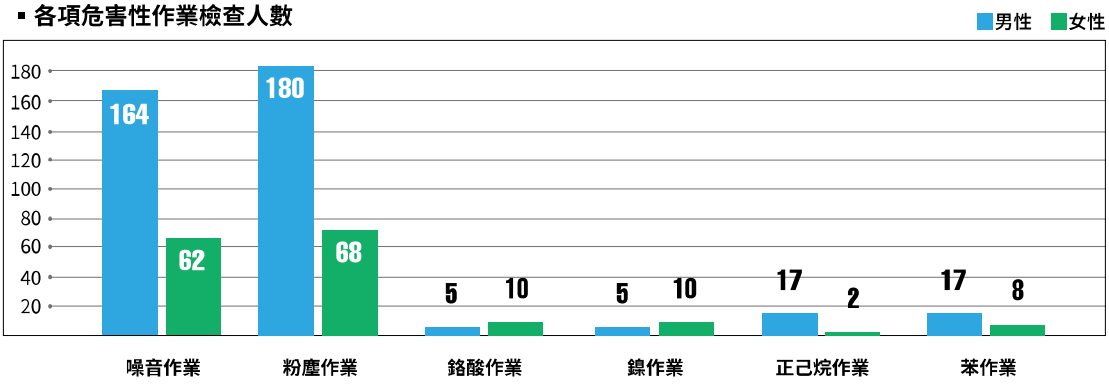
5.4.1 健康保護

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。111 年特別危害性作業環境之員工狀況如下圖所示。

▪ 從事特別危害健康作業人數



▪ 各項危害性作業檢查人數



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、鉻酸、鎳、苯作業之場所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。

▪ 健檢花絮照片

▼健康檢查 - 身高體重檢查

▲健康檢查 - 肺功能檢查

▼健康檢查 - 聽力檢查

5.4.2 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，111 年總計服務人數共 365 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。

5.4.3 健康環境

健康環境方面設置有健康管理所需之體重機、血壓計及皮尺等提供員工方便使用隨時了解自身健康現況，也設有哺乳室照顧有哺乳需求之員工，曾獲得彰化縣 105 年親善哺集乳室競賽活動，榮獲職場組績優單位，也獲得彰化縣親善哺集乳室認證通過 (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。

哺集乳室
Breastfeeding Room

親善哺集乳室
Breastfeeding Room

5.4 職場健康與安全

5.4.4 工作者健康促進

●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乒乓球九宮格趣味競賽、至興射飛鏢趣味競賽、至興丟球趣味競賽等，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、尾牙活動等 (111 年因疫情暫停五一勞動節活動舉辦)。

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。

●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，每年辦理多場紓壓課程及健康講座，如 111 年辦理 - 金屬線編 - 碗豆吊飾、金屬線編 - 龜甲網 (含植物)、金屬線編 - 浪漫空中花園 (含多肉吊籃)、金屬線編 - 鳥巢 (含鍊) 、你不是胖，你只是還不知道你能掌握體重 - 減脂概念大解析、日常重金屬的影響、隱形的職業傷害 - 談職場霸凌、後疫情時代，提升免疫力、食品標示魔鬼藏在細節裡、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，持續優化新版健康管理平台，持續與員工建立另一個知性的互動平台，提供健康 e 化資訊，E 化健康自主管理、健康檢查查詢、防疫資訊、健康促進訊息宣導等，強化員工防疫與健康意識。

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。

▪ **健康資訊系統**

●新興傳染病應變

本公司設有職業安全衛生專職單位 (安管室) 監控新興的傳染病，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，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。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、呼吸道衛生及咳嗽禮節。
- 合菜用餐改餐盒分梯次用餐，用餐時避免交談、餐廳採梅花座加裝隔板並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、啓動防疫應變機制。

5.4 職場健康與安全

5.4.5 健康職場認證

本公司由安管室進行健康職場認證申請作業，於101年11月取得國民健康局「健康職場自主認證健康促進標章」及績優健康職場「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)。

5.4.6 工作者安全管理

●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，111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(362人)、保全及團膳員工等(7人)，員工、與非員工比例約為52：1。

●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。

●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%。

●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。

●安全演練

除了必要的安全衛生教育訓練外，111 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。

5.4 職場健康與安全

●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。

工作者參與、諮詢溝通

職業安全衛生訓練、緊急應變暨宣導

職安委員會

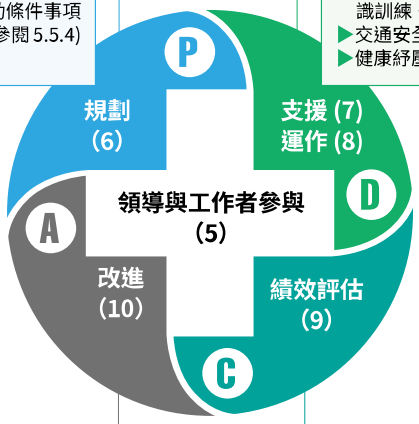
委員會人數共 25 人，每季召開會議，主任委員由總經理擔任，勞工代表由各部門推選，合計 10 人，占委員會總人數比例為 40%。

勞資會議

勞資雙方代表人數 11 人，每季召開會議協調勞資關係促進勞資合作事項，勞動條件事項等。(詳細請參閱 5.5.4)

TPM 環安分科會

分科會成員共 13 人，會長由安管室經理擔任，總幹事由安管室課長擔任，各部門勞工代表為當然成員，每月召開會議推動職安管理計畫。



新進及在職人員教育

- ▶一般安全衛生教育訓練。
- ▶特殊作業教育訓練。
- ▶危害性化學品標示及通識訓練。
- ▶交通安全防禦駕駛訓練。
- ▶健康紓壓課程講座等。

緊急應變演練

定期每年針對相關緊急應變計畫至少模擬或測試一次，指定承辦單位依據緊急應變畫進行模擬或測試並留下紀錄(如：防疫應變演練、防護用具演練、自衛消防演練、化學品洩漏應變演練等)。

安全衛生宣導

利用數位學習平台及健康管理平台，持續宣導防疫資訊、健康促進訊息、相關類型作業安全案例宣導。

組織職安議題風險與機會管理對策及因應措施及計畫

為建立本公司組織職安全衛生及工作者及利害相關者鑑別，並進行關注議題收集及風險與機會管理之標準，以因應組織安全衛生變化可能之風險與機會，並對風險與機會進行評估管理作業，提早採取對策或管制措施如下表：

鑑別方式	風險或機會議題	原因	112 年目標	對策或管制措施	111 年績效
由風險管理委員會每年定期或組織發生特定變動事項時負責內外部環節議題、工作者及利害相關者關注議題蒐集，進行風險與機會評估鑑別出重大議題及因應措施之提出，進而提出目標、方案計畫及執行狀況回饋之組織。	安全防護裝置	安全防護裝置可能被更動或移除，而失去原有安全防護機制。	▶職災件數 0 件 ▶安全衛生巡檢暨火災監察改善 100%	▶新進及在職人員安全防護裝置重點教育 ▶作業者實施安全防護裝置點檢 ▶安管室及設保課實施安全防護裝置巡檢 ▶持續推展 TPM 改善活動	▶職災件數 0 件 ▶安全衛生巡檢暨火災監察改善 100%
	健康管理 / 健康促進	依據勞動部頒布之指引擬定 112 年度人因性危害預防計劃、異常工作負荷促發疾病預防計劃、職場母性保護計劃、聽力保護計劃、執行職務遭受不法侵害預防辦法實施。	健康管理達成率 97%	▶依據年度職場健康促進活動暨健康管理計劃暨四大計畫執行 ▶每日健康促進早操運動 ▶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 ▶每月職醫、物理治療師、心理諮商師臨廠服務	健康管理達成率 98.1%

▪ 至興精機 109-111 年職業業安全衛生設定目標達成率暨 112 年目標

目標	109 年達成情形	110 年達成情形	111 年達成情形	112 年
安全衛生巡檢暨火災監察改善	100%	100%	**100%**	**100%**
現場作業人員安全動作觀察暨全廠虛驚事故調查件數達成率	(99/60 件) 100%	(83/60 件) 100%	**(77/60 件) 100%**	**60 件 / 年**
健康促進暨健康管理追蹤關懷達成率	(97.8/97%) 100%	(98.4/97%) 100%	**(98.1/97%) 100%**	**97% ↑**

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)	失能傷害頻率 (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
111 年	員工	768,465	0	0	0	0	0	0
	承攬商	19,384	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 x1,000,000÷ 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 x1,000,000÷ 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)x1,000,000÷ 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 x1,000,000÷ 工作時數

▪ 111 年至興職業傷病事件統計表 (扣除上下班交通事件)

項目	男	女	承攬商男	承攬商女
職業傷害 (件)	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)	265	154	-	-
缺勤率 (%)	0.43%	0.54%	-	-
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. 失能傷害嚴重率 (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。

7.111 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://statdb.mol.gov.tw/html/com/st0803.html 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/48110/48363/133456/48395/nodelist 分類。

5.5 人權與溝通

本公司秉持著核心價值 - 快樂成長，支持《聯合國世界人權宣言（UDHR）》及相關國際尊重人權理念，同時恪守全球各營運據點所在地法規，有尊嚴地對待並尊重所有員工。本公司遵循各項勞法令與相關規定，111 年無重大違法及勞資爭議情事。

5.5.1 人權保障訓練

台灣營運據點 111 年推出多元人權保障訓練課程，包括廠區安全衛生、緊急應變處理、急救人員訓練等，訓練總時數為 1,714 小時，共計 594 人次員工完成訓練，佔全體員工總人數 100%，總參與人次達 6,610 人次。

5.5.2 人權關注事項與做法

議題	對象	做法	高風險人數
提供安全與健康且零騷擾的工作環境	全體員工	▶落實職業疾病預防，促進員工身心健康。 ▶特別危害健康之作業環境之風險管理。 ▶提供醫生諮詢服務。 ▶設置員工申訴信箱。"	0
多元任用與杜絕不法歧視	新進員工	▶恪遵政府勞動法令，落實內部相關規範與政策。•遵循國際人權公約，例如性別平等、工作權及禁止歧視等，尊重不同文化及信仰的員工。 ▶提供用人單位主管「招募選才」訓練課程及面談主管注意事項提醒。 ▶對外刊登的職缺資訊，杜絕歧視的資格要求以確保工作機會均等。	0
禁止強迫勞動與禁用童工	全體員工 新進員工	▶恪遵政府勞動法令，不強迫或脅迫任何無意願人員進行勞務行為。於工作規則內明訂，若有加班之需求需取得員工同意，並可依法申請加班費。 ▶絕不雇用非自願工作者及年齡未滿 16 歲人員，並透過聘僱通知書完整說明受僱方之權利義務及福利項目，以維護平等而透明的僱傭關係。	0
工時管理	全體員工	▶避免員工異常工作負荷。 ▶符合法規工時規定。 ▶工作與生活平衡。 ▶建置「出勤系統及申請加班系統」。	0
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	全體員工	▶提供多元活動與社團參與，來拓展同仁的人際互動，豐富工作生活平衡理念。	0

5.5.3 員工溝通管道

溝通管道		溝通頻率
面對面溝通	▶勞資會議 ▶福委會會議 ▶各單位會議及活動	▶每季一次 ▶每季一次及臨時會議 ▶不定期
內部單位	▶人資服務 ▶在職員工滿意度調查 ▶新進人員滿意度調查 ▶各項系統推動認知度調查 ▶在職員工健檢問卷調查 ▶醫師臨廠服務滿意度調查	▶不定期 ▶不定期 ▶二個月或三個月 ▶每年一次 ▶每年一次 ▶每月一次
員工意見反映管道	▶申訴信箱 ▶員工意見箱 ▶申訴分機及郵件信箱	收到舉報案件將由專責單位負責處理及案件追縱，業並對申訴人員及相關承辦人員進行保護措施

5.5.4 勞資會議、職工福利委員會及工會

本公司台灣營運據點未成立工會，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。

大陸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，111 年工會涵蓋的總員工數佔該地區總員工人數比率 100%。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。

越南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，111 年工會涵蓋的總員工數佔該地區總員工人數比率 100%。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。

5.5 人權與溝通

台灣營運據點依勞資會議及職工福利委員會議、大陸與越南營運據點之工會所決議之議題實施運作，使本公司各營運據點員工權益 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、尾牙活動、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或工會代表提出，111 年未發生違反結社自由與集體協商事件。

本公司各營運據點申訴管道如下：

1. 可透過勞資會議、職工福利委員會議、工會、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，評議委員由一級主管組成，主席為總經理，經由投票表決決定是否懲處。

營運據點	會議名稱	目的與機能	參加人員	召開週期
臺灣	勞資會議	1. 訓練狀況 2. 關於勞工動態，生產計劃及業務概況，協調勞資關係促進勞資合作事項，勞動條件事項，勞工福利籌劃事項，提高工作效率。 3. 其他建議與報告事項。	主席：勞資會議代表輪替 與會成員：勞資雙方代表	每季二、四、七、十月
臺灣	職工福利委員會	1. 職工福利金之籌劃保管及動用事項。 2. 其他有關職工福利事項。	主席：主任委員 與會成員：職福會委員	每季舉行一次為原則，必要時得召開臨時會議。
大陸	工會	1. 參與討論有關工資、福利、勞動安全衛生、社會保險等涉及職工切身利益的會議。 2. 參加企業的勞動爭議調解工作。 3. 其他建議與報告事項。	員工選舉出代表推派主席、副主席及各委員	每月召開會議
越南	工會	1. 為勞方與資方溝通協調管道，防止勞資雙方衝突與罷工。 2. 其它有關職工福利事項。	員工選舉出代表推派主席、副主席及各委員	不定期召開會議

員工旅遊（越南營運據點）

尾牙晚會（越南營運據點）

●和諧之勞資關係

本公司各營運據點尊重員工申訴管道，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。

台灣營運據點開放溝通管道，重視雙向溝通管道，除依法規劃必要溝通制度外，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，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。未來若發生因前述勞資關係原因終止僱用關係，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。

6 社會公益與關懷

6.1 社會公益捐贈

6.2 社會影響力

6.0 章節
績效亮點
Performance

102 年起台灣營運據點廠區週邊路樹認養綠美化作業達	111 年參與公益或捐贈活動達	111 年舉辦至興職安家族快樂捐血人活動	參加偏鄉遠距健康促進公益計畫社會投資報酬率
10 年	**16 次**	**250CC 血袋 計 72 袋**	**(SROI)4.112**

6.1 社會公益捐贈

本公司 111 年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、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、高雄師範大學研究專案等，並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公益活動，回饋社會。

6.2 社會影響力

本公司 111 年為回饋社會，參加偏鄉遠距健康促進公益計畫，與社團法人數位人道協會合作，指定彰化縣伸港鄉溪底社區發展協會與彰化芳苑教會，導入數位應用讓長者能夠在孰悉的環境中活躍老化、健康安老，藉由遠距教學、健康諮詢提供長者豐富的健康促進活動及銀髮健康資訊，提升長輩自我健康意識與知識，降低長輩急性事件發生率，社會投資報酬率 (SROI)4.112 (SROI 值 = 影響 / 投入 616,738 元 /150,000 元，引用數位人道協會 111 年度結案報告書) 計畫成效良好，112 年持續推動本計畫。

(SROI 指標定義：為衡量及評估企業和組織在社會、環境、經濟等面向中所產生有形及無形的影響與改變，並將其賦予貨幣化價值，最後以投資報酬率的方式呈現整體的投入與成果之間的因果關係連結。)

本公司 111 年與縣府勞工處、衛生局、全興工業區服務中心、廠商協進會等共同舉辦至興職安家族快樂捐血人活動，捐血人數計 48 人，250CC 血袋計 72 袋

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週界之行道樹，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	施病蟲害防治肥	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。

認養週界路樹定期修剪及養護

111 年舉辦至興職安家族快樂捐血人活動

溪底村社區發展協會遠距健康促進課程

外部交流

7.1 永續發展績效摘要

主要指標		單位	地區	良 (註 6)	109 年	110 年	111 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	↑	2,112,014	2,766,438	3,141,305
	營運成本	仟元	台灣 + 海外	↓	1,775,307	2,226,107	2,532,909
	稅後淨利	仟元	台灣 + 海外	↑	143,338	252,953	306,478
	母公司淨利	仟元	台灣 + 海外	↑	103,071	181,204	213,388
	所得稅費用	仟元	台灣 + 海外	↓	37,020	90,547	111,717
	資本支出	仟元	台灣 + 海外	↑	44,105	76,326	176,224
	員工福利費用	仟元	台灣 + 海外		344,580	407,455	438,201
	智慧財產權	件 (專利)	台灣 + 海外		6	3	13
環境面 (一)	溫室氣體總排放量 (= 類別 1+ 類別 2) (註 3)	公噸 CO_2e	台灣	↓	5,956.078	6,761.799	6,629.818
	類別 1、直接溫室氣體排放量	公噸 CO_2e	台灣	↓	761.080	1,076.719	993.239
	類別 2、輸入能源造成之間接溫室氣體排放量	公噸 CO_2e	台灣	↓	5,194.998	5,685.080	5,637.342
	溫室氣體排放強度 = 溫室氣體總排放量 (公斤 CO_2e)/ 年度營業額 (仟元)	(公斤 CO_2e)/ (仟元)	台灣	↓	4.97	4.64	4.43
	類別 3、運輸造成之間接溫室氣體排放量	公噸 CO_2e	台灣	↓	509.680	555.292	491.500
	類別 4、組織使用產品造成之間接溫室氣體排放量	公噸 CO_2e	台灣	↓	11,520.245	14,373.294	13,220.017
	能源使用 (註 4)	千度	台灣	↓	13,660	15,758	15,328
	能源使用 - 直接能源使用	千度	台灣	↓	3,454	4,433	4,253
	能源使用 - 間接能源使用	千度	台灣	↓	10,206	11,325	11,075

主要指標		單位	地區	良（註 6）	109 年	110 年	111 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%〕
環境面（二）	能源密度＝能源使用消耗總量（百萬焦耳）/ 營業額（仟元）	（百萬焦耳）/ 營業額（仟元）	台灣	↓	42.23	39.23	37.12
	用水量	公噸	台灣	↓	181,490	176,650	180,258
	製程用水回收量	公噸	台灣	↑	23,201	17,338	21,487
	非有害事業廢棄物產出量	公噸	台灣	↓	126.23	123.69	140.36
	有害事業廢棄物產出量	公噸	台灣	↓	21.79	50.43	37.47
	資源回收（註 5）	公噸	台灣	↑	2,650.67	3,326.78	3,032.66
社會面	員工數（期末）	人數	台灣＋海外		1,015	1,038	1,032
	員工訓練時數	小時	台灣＋海外	↑	12,982	12,063.5	18,060.5
	申請育嬰留停人數 / 復職人數	人數	台灣	↑	1/3（註 2）	3/1（註 2）	1/4（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	↑	20	16	16

註 1：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，
第 9 屆公司治理評鑑 / 評鑑年度 :111 年，上市及上櫃公司共有 928 家及 734 家，
本公司從第 1 屆 ~ 第 9 屆【評鑑結果列為前百分之六至前百分之二十之公司】。

註 2：109 年：申請 1 人至 111 年才復職，復職 3 人為 108 年申請。
110 年：申請 3 人、復職 1 人，另 2 人至 111 年才復職。
111 年：申請 1 人，復職共 4 人為 111 年 1 人、110 年 2 人、109 年 1 人。

註 3：溫室氣體排放 107 年改版排放源分六大類，修訂以 110 年為基準年，說明如下：
類別 1(燃燒天然氣等)、類別 2(外購電力)、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(111 年度未盤查)。

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、廢銅線、廢刀具、模具、廢紙、廢鋁鐵罐、廢塑膠、廢保特瓶等】。

註 6：以箭頭方向表示該項指標數據為優良。

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 111 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。

使用聲明	至興精機已依循 GRI 準則報導 111 年 1 月 1 日至 111 年 12 月 31 日期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	省略說明
GRI 2 一般揭露 :2021				
GRI 2-1	組織詳細資訊	1.1. 關於本報告書 1.4. 關於至興精機	3~4 8~18	
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	1.4. 關於至興精機	8~11	
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.1. 關於本報告書	3~4	
GRI 2-4	資訊重編	1.1. 關於本報告書	無重編報告	
GRI 2-5	外部保證 / 確信	1.1. 關於本報告書 7.5. 獨立第三方查證意見聲明書	3~4 161~162	
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.4. 關於至興精機	8~18	
GRI 2-7	員工	5.1. 人才吸引留任	117~123	
GRI 2-8	非員工的工作者	5.1. 人才吸引留任	123~123	
GRI 2-9	治理結構及組成	2.1. 公司治理架構 1.2. 永續委員會	41~47 5~6	
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1. 公司治理架構	43~47	
GRI 2-11	最高治理單位的主席	2.1. 公司治理架構	43~43	
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2. 永續委員會 1.3. 企業永續願景與發展政策 2.1. 公司治理架構 2.4. 風險管控	5~6 7~7 41~43 58~60	
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	1.2. 永續委員會	5~6	
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2. 永續委員會 2.1. 公司治理架構	5~6 42~43	
GRI 2-15	利益衝突	2.1. 公司治理架構	41~43,48	
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	1.6. 利害關係人與重大議題 2.3. 誠信經營	26~32 56~57	

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	省略說明
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.1. 公司治理架構	43~48	
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	1.2. 永續委員會 2.1. 公司治理架構	5~6 50~50	
GRI 2-19	薪酬政策	2.1. 公司治理架構詳情請參考 111 年報 第 32~33 頁一最近年度給付董事、監察人、總經理及副總經理之酬金：酬金總額佔稅後純益比例之分析	49~50	
GRI 2-20	薪酬決定流程	2.1. 公司治理架構	49~50	
GRI 2-21	年度總薪酬比率	5.3. 薪酬福利	130~132	
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	1.3. 企業永續願景與發展政策	7~7	
GRI 2-23	政策承諾	1.6. 利害關係人與重大議題 2.1. 誠信經營 5.5. 人權與溝通	37~39 56~57 144~146	
GRI 2-24	納入政策承諾	1.6. 利害關係人與重大議題 2.1. 誠信經營 5.5. 人權與溝通	37~39 56~57 144~146	
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	1.6. 利害關係人與重大議題 2.3. 誠信經營 2.4. 風險管理	33~39 56~57 58~63	
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營	56~57	
GRI 2-27	法規遵循	2.3. 誠信經營 3.2. 技術與創新研發 3.4. 產品品質管理 4.4. 環境管理政策 5.5. 人權與溝通	56~57 73~73 87~87 109~109 144~144	
GRI 2-28	公協會的會員資格	6.2. 社會影響力	151~151	
GRI 2-29	利害關係人議合方針	1.6. 利害關係人與重大議題 5.5. 人權與溝通	26~32 144~146	
GRI 2-30	團體協約	5.5. 人權與溝通	145~146	
GRI 3 重大主題 :2021				
GRI 3-1	決定重大主題的流程	1.6 利害關係人與重大議題	26,33~36	
GRI 3-2	重大主題表列	1.6 利害關係人與重大議題	35~36	

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	省略說明
GRI 3-3	重大主題管理	1.6 利害關係人與重大議題	36~39	
特定主題準則 :200 系列 (經濟的主題)				
* 201 經濟績效 :2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運財務績效	51~55	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷	91~99	
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.3 薪酬福利	132~133	
201-4	取自政府之財務補助	2.2 營運財務績效	55~55	
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	5.3 薪酬福利	130~132	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.3 薪酬福利	119~119	
* 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	79~80	
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	4.3 能源管理	103~104	
302-3	能源密集度	4.3 能源管理	104~105	
302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	104~105	
303 水與放流水 :2018				
303-3	取水量	4.6 水資源管理	113~113	
303-4	排水量	4.6 水資源管理	114~114	
303-5	耗水量	4.6 水資源管理	113~113	
*305 排放 :2016				
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	101~102	
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	101~102	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	101~102	
305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體管理	101~102	

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	省略說明
305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體管理	101~102	
305-6	破壞臭氧層物質 (ODS) 的排放	4.2 溫室氣體管理	101~102	不適用
305-7	氮氧化物 (NO_X)、硫氧化物 (SO_X)，及其它重大的氣體排放	4.4 環境管理政策	107~108	
306 廢棄物 :2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理	110~111	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理	110~111	
306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	110~111	
306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	110~112	
306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	110~112	
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	81~83	
特定主題準則 :400 系列 (社會的主題)				
*401 勞雇關係 :2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才吸引留任	119~121	
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.3 薪酬福利	130~133	
401-3	育嬰假	5.3 薪酬福利	133~133	
402 勞資關係 :2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.5 人權與溝通	147~147	
*403 職業安全衛生 :2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職場健康與安全	140~141	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4 職場健康與安全	140~140	
403-3	職業健康服務	5.4 職場健康與安全	135~140	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 職場健康與安全	140~142	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職場健康與安全	138~142	
403-6	工作者健康促進	5.4 職場健康與安全	136~142	

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	省略說明
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 技術與創新研發 3.3 供應商永續管理 3.4 產品品質管理	74~76 79~83 86~87	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職場健康與安全	140~140	
403-9	職業傷害	5.4 職場健康與安全	142~143	
403-10	職業病	5.4 職場健康與安全	142~143	
404 訓練與教育 :2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才培育與發展	127~128	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才培育與發展	125~128	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才培育與發展	125~125	
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 公司治理架構 5.1 人才吸引留任	43~45 118~122	
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 供應商永續管理	81~84	
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 技術與創新研發	74~76	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.4 產品品質管理	87~87	
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 客戶服務管理	67~67	
GRI 3-3 至興自訂重大主題				
* 客戶關係管理		3.1 客戶服務管理	65~70	
* 技術研發		3.2 技術與創新研發 3.4 產品品質管理	71~76 86~89	

7.3 SASB 指標對照表 - 汽車零組件 (台灣營運據點)

永續相關主題與指標					
揭露主題	揭露指標	揭露代碼	類別	報告書對應章節	頁碼
能源管理	總消耗能源	TR-AP-130a.1	量化	4.3 能源管理	104
	電網電量比例	TR-AP-130a.1	量化	4.3 能源管理	103
	可再生能源百分比	TR-AP-130a.1	量化	4.3 能源管理	104
廢棄物管理	廢棄物總量	TR-AP-150a.1	量化	4.5 廢棄物管理	110~111
	有害廢棄物百分比	TR-AP-150a.1	量化	4.5 廢棄物管理	110~111
	非有害廢棄物百分比	TR-AP-150a.1	量化	4.5 廢棄物管理	110~111
產品安全	召回次數與召回產品總數	TR-AP-250a.1	量化	3.4 產品品質管理	87
油耗效率	產品可幫助增加之燃油效率或減少的排放	TR-AP-410a.1	量化 (不適用)	3.2 技術與創新研發	74
原物料採購	描述使用的關鍵材料與風險管理	TR-AP-440a.1	質性	3.3 供應商永續管理	84
原物料使用效率	銷售產品為可回收產品之百分比	TR-AP-440b.1	量化	3.2 技術與創新研發	74
	使用回收材料的百分比	TR-AP-440b.2	量化	3.2 技術與創新研發	74
競爭行為	與反競爭行為法規相關的法律訴訟造成的金錢損失總額	TR-AP-520a.1	量化	2.3 誠信經營	57

活動指標				
揭露指標	揭露代碼	類別	報告書對應章節	頁碼
產品生產總量	TR-AP-000.A	量化	1.4 關於至興精機	15
產品生產總重	TR-AP-000.B	量化	1.4 關於至興精機	15
廠房大小	TR-AP-000.C	量化	1.4 關於至興精機	9

7.4 上市上櫃公司氣候相關資訊(台灣營運據點)

項次	項目	報告書對應章節	頁碼
1	敍明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1 氣候變遷	93~99
2	敍明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。		
3	敍明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。		
4	敍明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。		
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。		
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。		
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚待研議規劃	
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (REC_S) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (REC_S) 數量。	4.1 氣候變遷	97~99
9	溫室氣體盤查及確信情形。	4.2 溫室氣體管理	100~102

7.5 獨立第三方查證意見聲明書

bsi.

bsi

By Royal Charter

獨立保證意見聲明書

至興精機股份有限公司民國 111 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股份有限公司民國 111 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，僅作為對至興精機股份有限公司民國 111 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股份有限公司民國 111 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，並評估適用的 SASB 行業準則永續揭露之符合性，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

我們總結至興精機股份有限公司民國 111 年永續報告書內容，對於至興精機之相關運作與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循 GRI 永續性報導準則和 SASB 準則係屬公允的。

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 11 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
- 對組織使用 SASB 準則的指標或目標來評估和管理與主題相關的風險和機會進行評估。

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, GRI 永續性報導準則與 SASB 準則的詳細審查結果如下：

包容性

2022 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2021之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的GRI主題準則之重大主題，其揭露項目依循全部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永續性報導準則之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。

SASB 準則

至興精機提供有關依循 SASB 準則(汽車零組件永續會計準則)進行永續揭露之自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 SASB 準則(汽車零組件永續會計準則)的永續揭露主題與會計指標已被報告、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適用的 SASB 準則之永續揭露主題、相關會計指標與活動指標。

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；另審查 SASB 準則為中度保證等級。

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。

AA1000
Licensed Report
000-4/V3-BOH3Z

...making excellence a habit.™

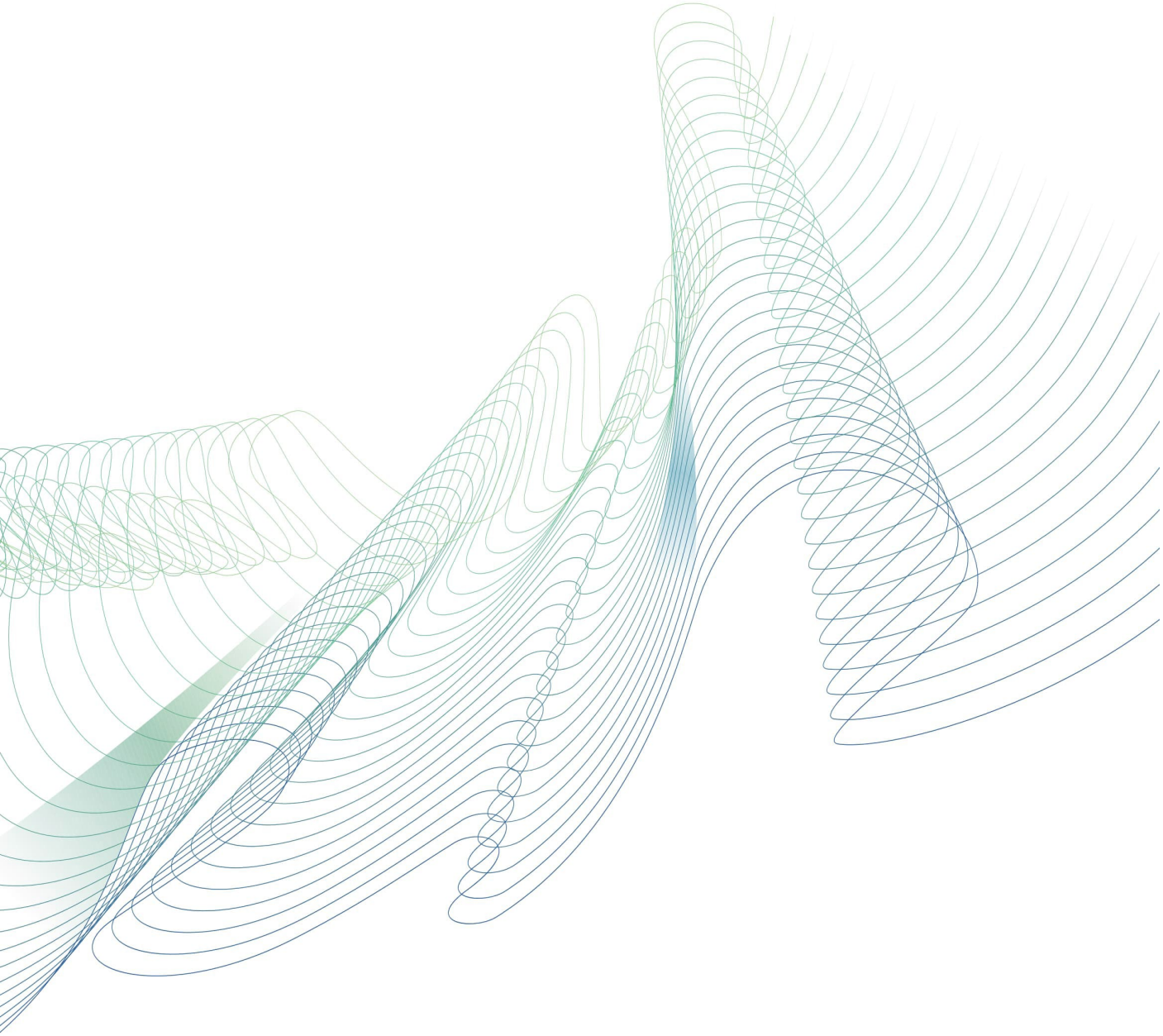
Statement No: SRA-TW-2022068
2023-07-10

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

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.



GSK FB & TOOL FBT

地址：彰化縣伸港鄉全興工業區工八路3號
電話：04-7990118