114 至興精機 永續報告書

ENVIRONMENTAL SOCIAL AND GOVERANCE REPORT

GSK FBT

目錄 CONTENT

01 前言

1.1 關於本報告書 2
1.2 關於至興精機 4
1.3 永續委員會主任委員的話 9
1.4 永續發展績效 10

02 永續發展

2.1 永續願景與發展政策 17
2.2 永續發展治理架構 18
2.3 利害關係人與重大議題 19

03 永續創新

3.1 客戶服務管理 29
3.2 技術與創新研發 35
3.3 供應商永續管理 40
3.4 產品品質管理 48

04 永續環境

4.1 氣候變遷管理 51
4.2 溫室氣體與能源管理 60
4.3 環境管理政策 67
4.4 減緩環境衝擊 69

05 共融成長

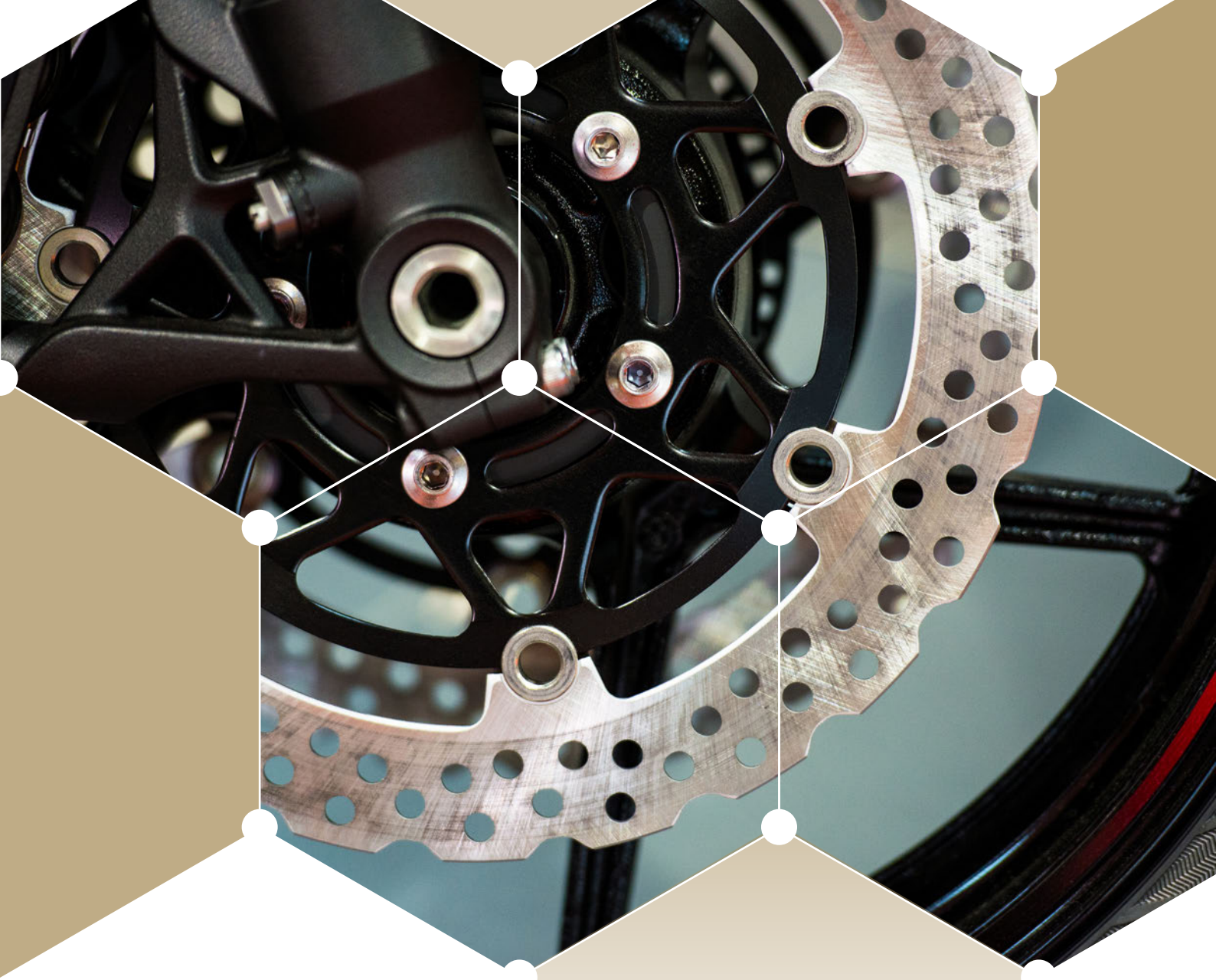
5.1 人才吸引與留任 80
5.2 人才發展 87
5.3 薪酬福利 92
5.4 人權管理 97
5.5 職場健康與安全 101
5.6 社會參與 112

06 永續治理

6.1 公司治理 114
6.2 誠信經營 123
6.3 風險管理 125
6.4 營運績效 131

07 附錄

7.1 永續發展績效摘要 135
7.2 全球永續性報告協會 GRI Standards指標內容對照表 138
7.3 SASB 指標對照表-汽車零組件 144
7.4 上市上櫃公司氣候相關資訊 145
7.5 專有名詞一覽表 146
7.6 獨立第三方查證意見聲明書 148



1.1.關於本報告書

1.2.關於至興精機

1.3.永續委員會主任委員的話

1.4.永續發展績效

1 前言

1.1. 關於本報告書

本報告書為本公司發行第11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114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：2021)編撰本次報告書之架構與內容，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)，並採用永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board,SASB:2023-12) 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。 相關對照表詳見附錄。

類別	永續	財務	環境	職安
依循標準	• 依循GRI Standards 永續性報導準則 • AA1000AP：2018 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 14001：2015 環境管理系統 • ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查 • ISO 14051：2011 物質流成本會計 • ISO 50001：2018 能源管理系統	• ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統
查驗機構	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司	富鋒聯合會計師事務所	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司

◎報告撰寫及品質管理流程

本公司透過下面組織及程序來彙總及編輯本報告書：

由總經理室、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，初稿完成後送永續委員會主任委員審閱，經外部查證並送董事會核閱後依內部文件管理審核程序定稿出版。

◎報告期間、頻率

本公司之永續報告書的發行頻率為一年一次，通常於每年的8月發行，報導期間為發行日前一年的1月1日至12月31日，其週期與範圍與財務報告一致。本次報告預計發行日期115年8月，報導期間為114年1月1日至114年12月31日，下次報告預定發行日期116年8月，本報告書以電子版公告於本公司之網頁。

◎無重編資訊： 114年本公司永續報告書無資訊重編情形。

◎報告邊界與範疇

本報告資訊揭露範疇與合併財報邊界一致，包括台灣營運據點(台灣地區所有廠區)、大陸營運據點(蘇州昶興科技有限公司)、越南營運據點(GSK VIETNAM CO., LTD.)。若揭露範疇與前述有異，則於報告書各章節相關段落註明。

114年永續報告書數據資料引用及報告邊界與113年相同。更詳盡的公司組織及財務資訊，請參考本公司網站。

報告書統計數據計算基礎：

數據類別	說明
財務數據	係採用經會計師出具查核報告後公開發表的合併財務報告資訊數據。
環境及職安數據	1.ISO 14001環境、ISO 45001職業安全衛生及ISO 50001能源管理系統定期執行內部稽核、每年接受外部稽核，並定期驗證取得證書。 2.溫室氣體盤查已根據ISO 14064-1及氣候相關風險財務揭露報告書通過第三者外部查證。 3.建置ISO 14051 物質流成本會計蒐集原物料減量數據。
法令規定檢測之數據	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。
其他數據	其他有關治理、經濟、環境、社會、勞工及人權等經營管理績效，揭露的數據係來自本公司自行統計與調查結果。

◎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　新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司 進行外部查證符合 AA1000AS v3 第一應用類型之精神、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7.附錄)。

◎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：

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

管理部 / 劉經理
地址 / 彰化縣伸港鄉溪底村全興產業園區工八路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：115 年 8 月

永續報告書查詢下載網址：

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

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

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

外部申訴單位：稽核室 吳高專
地址：彰化縣伸港鄉溪底村全興產業園區工八路3號
外部申訴電話：04-7990118分機106
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.關於至興精機

1.2.1.公司介紹

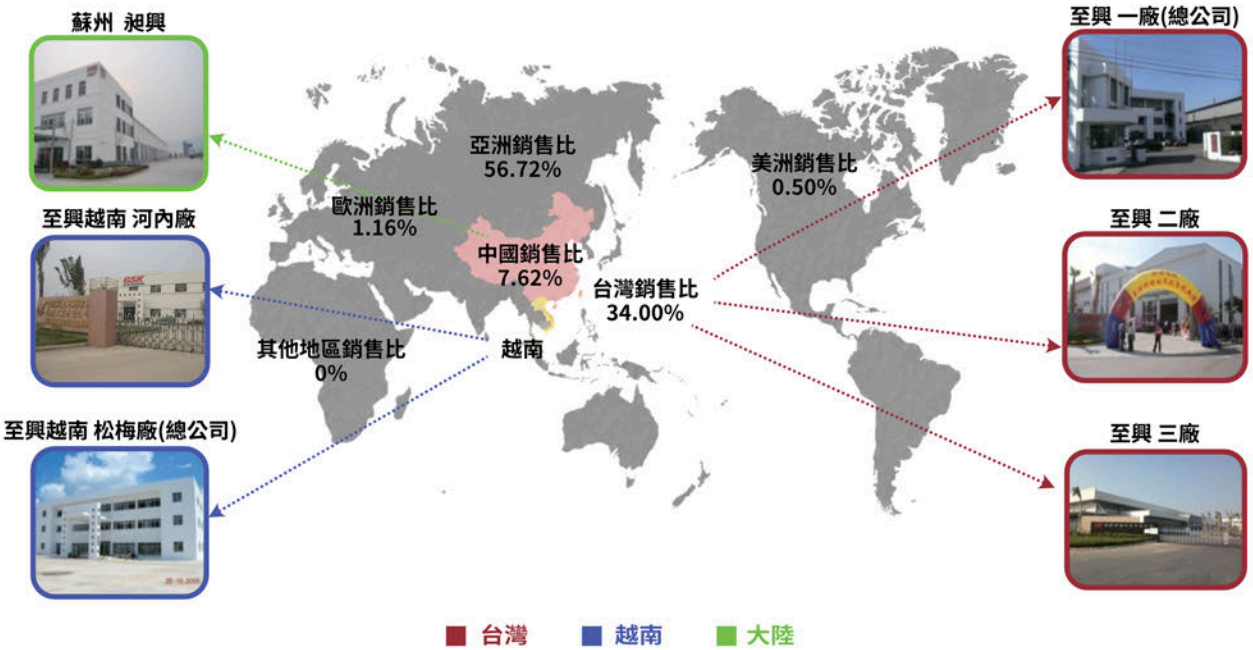
本公司營運總部設置於台灣，擁有先進的技術與研發能力，並在越南建立東南亞營運銷售據點，積極培育製造與研發人才，提升先進沖壓技術，更憑藉集團38年來的生產，行銷經驗，在國際汽、機車、自行車的發展方向上，展現我們的動力，積極拓展海外市場，佈局全球。

現今我們分別在越南、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。

114年銷售營業額區域分布比例及海外營運分支機構與113年相較無顯著變化如圖示。

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

創立日期	77年3月17日
資本額	756,617仟元
營運總部	彰化縣伸港鄉溪底村全興產業園區工八路3號
營運分支機構	二廠：彰化縣伸港鄉溪底村全興產業園區工東一路18-1號
	三廠：彰化縣伸港鄉溪底村全興產業園區興工路60號
	蘇州昶興：江蘇省蘇州高新區鴻禧路46號
	至興越南總公司(松梅廠)：Song May Industrial Park , Binh Minh Commune,Dong Nai Province, Vietnam
	至興越南河內廠(河內一廠及二廠)：Lot No.6 & Lot CNB5, PhuNghia Industrial Park, Phu Nghia Commune, Hanoi City, Vietnam
產業別	電機機械
股票代號	上櫃 4535
員工總人數(期末)	906人(台灣344人)



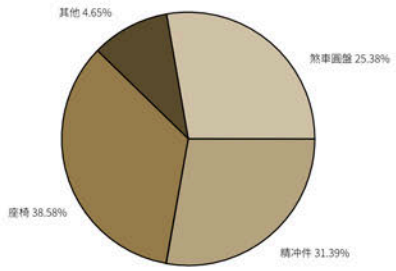
SASB永續會計準則的產業別_汽車零組件行業準則揭露廠房面積

項目 \ 營運據點	台灣		越南		大陸	
廠區別/面積(m²)	一廠	17,163.36	松梅廠	7,076.00		
	二廠	2,472.40	河內一廠	20,415.00	昶興	11,884.78
	三廠	11,405.63	河內二廠	9,881.00		
廠房面積小計(m²)		31,041.39		37,372.00		11,884.78
廠房面積合計(m²)	80,298.17					

1.2.2.主要營運服務項目

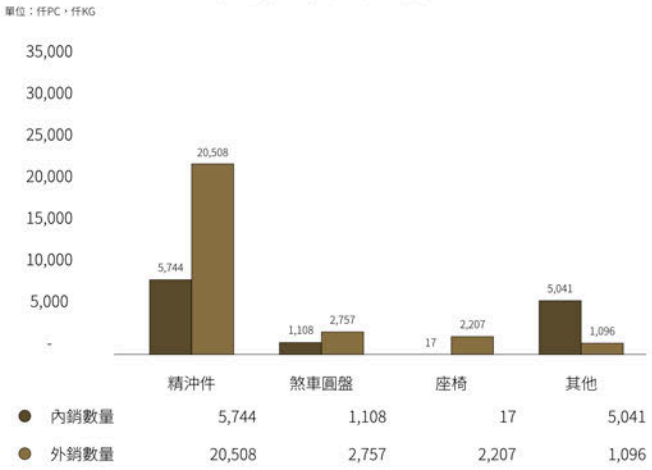
本公司及關係企業所經營之業務主要包括汽、機車、特種車用品、精密沖壓零件、座椅之製造、加工、買賣、進出口。有關前項產品之設備、模治具之製造及買賣業務及進出口業務。114年本公司及關係企業所經營之業務與113年相較無顯著變化。

占本年度主要產品累計營業收入百分(%)



說明：其他包含調角器、齒輪件、原料、鋼板、素材、試作件

114年度內、外銷主要產品數量



營運據點-台灣

產品類別	產量(仟PC)	產重(噸)
精密沖床	8,421	4,106.63
煞車圓盤	1,284	2,120.55
座椅4W+2W	-	-
其他	827	456.36
小計	10,532	6,683.54

營運據點-大陸

產品類別	產量(仟PC)	產重(噸)
精密沖床	14,026	759.26
煞車圓盤	-	-
座椅4W+2W	-	-
其他	947	214.59
小計	14,973	973.85

營運據點-越南

產品類別	產量(仟PC)	產重(噸)
精密沖床	3,554	341.99
煞車圓盤	3,206	2,151.84
座椅4W+2W	2,222	5,087.60
其他	3,385	45.63
小計	12,367	7,627.05

產量合計(仟PC)	37,872
產重合計(噸)	15,284.44

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。

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:

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

- 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。

1.2.3. 114年通過驗證及取得的榮耀

・各營運據點通過驗證

營運據點	廠區	管理系統	證書名稱	證書編號	有效日期		說明	ESG面向
					發證日期	到期日期		
台灣營運據點	至興	品質管理	ISO 9001：2015	ISO 9001-00046090	2024/08/30	2027/08/29	提升產品與流程品質	G
		汽車品質管理系統	IATF 16949：2016	IATF 16949-00046089-001	2024/08/30	2027/08/29	汽車產業供應鏈品質管理要求	G
		環境管理	ISO 14001：2015	EMS 58976	2024/06/16	2027/06/15	管理環境衝擊	E
		職安管理	ISO 45001：2018	OHS 548777	2024/06/16	2027/06/15	強化職業安全	S
		能源管理	ISO 50001：2018	ENMS 639202	2024/08/30	2027/08/29	提升能源效率	E
		溫室氣體查證	ISO 14064-1：2018查證聲明	GHGEV 807894	2025/07/04		碳盤查並經第三方查證	E
		溫室氣體查證	ISO 14064-1：2018查證聲明	CFV 807896	2026/06/26		碳盤查並經第三方查證	E
		氣候相關風險財務揭露	TCFD	SRA-TW-807301	2025/06/24	2026/06/23	氣候風險治理	E
		永續報告	AA1000AS v3查證聲明	SRA-TW-807274	2025/07/08		永續資訊第三方查證	ESG
		永續報告	AA1000AS v3查證聲明	SRA-TW-807287	2026/06/23		永續資訊第三方查證	ESG
越南營運據點	GSK VN松梅廠	品質管理	ISO 9001：2015	VN23/00000239	2023/06/16	2026/06/16	提升產品與流程品質	G
	GSK VN河內廠(H1)	品質管理	ISO 9001：2015	VN21/00000013	2024/11/05	2027/11/04	提升產品與流程品質	G
		汽車品質管理系統	IATF 16949：2016	IATF 0554053 VN13 /10645.01	2024/11/05	2027/11/04	汽車產業供應鏈品質管理要求	G
		溫室氣體查證	ISO 14064-1：2018查證聲明	VN26/00021GG	2026/04/15		碳盤查並經第三方驗證	E
	GSK VN河內廠(H2)	品質管理	ISO 9001：2015	VN22/00000265	2025/06/18	2028/06/17	提升產品與流程品質	G
		汽車品質管理系統	IATF 16949：2016	IATF 0575817 VN13/10645.02	2025/06/18	2028/06/17	汽車產業供應鏈品質管理要求	G
		溫室氣體查證	ISO 14064-1：2018查證聲明	VN26/00024GG	2026/04/15		碳盤查並經第三方驗證	E
大陸營運據點	昶興	汽車品質管理系統	IATF 16949：2016	IATF 0478816 2023A199	2023/07/17	2026/07/16	汽車產業供應鏈品質管理要求	G
		環境管理	ISO 14001：2015	00123E32332R2M/4200	2023/06/25	2026/06/15	管理環境衝擊	E

註：本報告書文中引用上表各管理系統名稱採簡稱不列生效年度，例如：IATF 16949:2016，簡稱IATF 16949。
詳細資訊【品質系統】https://www.fineblanking.com.tw/ec99/rwd1280/category.asp?category_id=22
【環境安全衛生政策】https://www.fineblanking.com.tw/ec99/rwd1280/category.asp?category_id=23
【永續報告書】https://www.fineblanking.com.tw/ec99/rwd1280/category.asp?category_id=24
【淨零碳】https://www.fineblanking.com.tw/ec99/rwd1280/category.asp?category_id=78

・各營運據點榮耀與肯定

營運據點	獎項名稱
台灣營運據點	114年榮獲TCSA第十八屆企業永續報告類 -傳統製造業『銅獎』
	114年榮獲BSI_永續發展卓越獎
	114年榮獲全國團結圈第38屆台灣持續改善競賽銀塔獎
	114年榮獲TCIA台灣持續改善競賽 區會長獎
	榮獲彰化縣114年度超額進用身心障礙者優良廠商『一等獎』
大陸營運據點	高新技術企業證書

詳細資訊 https://www.fineblanking.com.tw/至興簡介/首頁/ 最新消息

1.3.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)(G4)於105年8月發行第1本企業社會責任報告書，並榮獲TCSA企業永續報告獎『銅獎』。106年~114年發行每年持續發行之企業社會責任報告書(或永續報告書)，106年~112年報告書榮獲TCSA企業永續報告類 -『銀獎』或『銅獎』、113年永續報告書於114年榮獲TCSA企業永續報告類 -『銅獎』。本公司為健全永續發展之管理，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」。

110年起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，114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；第1屆到第9屆及第11屆～第12屆排序於〔上櫃〕組〔6%~20%〕，第10屆排序於〔上櫃〕組〔21%至35%〕。

在經濟面部份，我們將經營成果回饋與股東和員工，114 年公司每股盈餘1.30元，股東權益報酬率7.14%；配發現金股利0.8元/股，現金股利佔當年度盈餘之61.54%；與員工利潤共享方面，員工福利費用總支出363,671仟元，較113年減少10.56%。

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，台灣營運據點類別一+類別二之溫室氣體排放強度114年較110年(基準年)下降11.85%；資源回收1,638.982公噸；能源耗用114年較113年減少11.74%，因114年營業額減少影響能源密集度、用水密集度較113年上升16.3%、37.64%。越南營運據點河內廠首次完成114年的溫室氣體盤查，同時與大陸營運據點進行114年能源盤查、廢棄物、資源回收及總取水量的數據收集揭露。

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；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；台灣營運據點持續推展員工健康管理、健康促進及安全管理、健康資訊系統，提供健康e化資訊平台，建構出健康、快樂及安全的職場。同時台灣營運據點從在104年起除原有之供應商管理外，推動供應商永續宣導活動，114年新增28家供應商簽署「供應商永續聲明書」，收回率100%。

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，同時透過溫室氣體盤查及推展TCFD展現因應氣候變遷機會及風險管理的韌性，持續內部豐田生產方式(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

1.4.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	112年成效	113年成效	114年成效	未來持續行動方案
永續發展	持續追求獲利與成長	• 股東權益報酬率至少10%以上 • 營業淨利率至少12%以上	• 股東權益報酬率9.84% • 營業淨利率11.65%	• 股東權益報酬率10.16% • 營業淨利率 11.47%	• 股東權益報酬率7.14%(註1) • 營業淨利率 11.16%(註1)	• 持續投資模具及產品開發以取得未來成長動能。透過專利申請著重於強化智慧財產權，鼓勵「創新」、掌握「專利」，台灣營運據點114年累計共取得27件專利、大陸營運據點114年提出申請待審核6份，累計至114年共取得44件專利，將持續創造競爭優勢。 • 透過AI Agent優化改善作業流程、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85.31%	• 客戶滿意度平均85.00%	• 客戶滿意度平均85.00%	• 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。 • 透過AI系統與客戶技術交流節省模具成本及縮短開發時程。 • 產線變化需求符合客戶排程變化，提供CP產品節省成本及組立時間。 • 透過產品初期開發評估回饋進度、快速訂單回覆及客訴回饋、顧客拜訪計畫實施，致力提供顧客最好的服務，鞏固顧客滿意及忠誠度。 • 針對滿意度調查之結果，訂定改善方案，以提高顧客滿意度。
供應鏈管理(台灣營運據點)	提高在地化製造及降低供應風險	• 在地供應商採購金額比例85%以上 • 供應商實地評鑑平均80分以上	• 國內供應商採購比例92.28% • 供應商實地評鑑平均90.9分	• 國內供應商採購比例89.13% • 供應商實地評鑑平均91.8分	• 國內供應商採購比例92.9% • 供應商實地評鑑平均88分	• 持續分散單一供應風險及提高在地採購比率。 • 透過供應商輔導及評鑑計劃實施，提高供應商交期及品質以減少進貨影響製造時程之風險。

永續執行方針相關議題	關鍵因素	績效成果指標	112年成效	113年成效	114年成效	未來持續行動方案
法規遵循	持續提升員工對於法規之認知與遵循，與客戶及供應商共同致力於維持良好法規遵循紀律	• 員工相關法規教育訓練達成100% • 避免違規情事發生	• 安全衛生、個資、能源等年度教育訓練達成率100% • 無。	• 安全衛生、個資、能源等年度教育訓練達成率100% • 無。	• 安全衛生、個資、能源等年度教育訓練達成率100% • 1件。(註2)	• 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(台灣營運據點)	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 • 製程用水回收10%以上 • 事業廢棄物產出量年減3%以上	• 能源密集度34.82下降6.19% • 製程用水回收15.35% • 事業廢棄物產出量年減17.3%	• 能源密集度32.46下降6.78% • 製程用水回收12.47% • 事業廢棄物產出量年增21.7%(註3)	• 能源密集度37.73上升16.3%(註1) • 製程用水回收10.03% • 事業廢棄物產出量年增21.3%(註3)	• 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)(台灣營運據點)	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4.00 年減13.79%	• 溫室氣體排放強度3.63 年減22%	• 溫室氣體排放強度4.09年增12.67%(註1)	透過ISO 50001能源改善專案持續推動節能減碳措施。
強化勞資關係及員工認同(台灣營運據點)	維持員工溝通管道暢通及強化員工認同	• 內部顧客滿意度85分以上 • 零勞資糾紛損失	• 新進員工滿意度92.6分 在職員工滿意度93.8分 • 零勞資糾紛損失	• 新進員工滿意度95.6分 在職員工滿意度94.2分 • 零勞資糾紛損失	• 新進員工滿意度98.5分 在職員工滿意度90.8分 • 零勞資糾紛損失	• 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。

永續執行方針相關議題	關鍵因素	績效成果指標	112年成效	113年成效	114年成效	未來持續行動方案
建構安全衛生環境(台灣營運據點)	透過管理系統提供員工安全衛生環境	• 無重大職災件數 • 失能傷害頻率小於5及嚴重率小於10	• 無重大職災件數 • 失能傷害頻率0及嚴重率0	• 無重大職災件數 • 失能傷害頻率0及嚴重率0	• 無重大職災件數 • 失能傷害頻率1.59及嚴重率143(註4)	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(台灣營運據點)	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98.6%	健康促進活動健康管理追蹤年達成率98.4%	健康促進活動健康管理追蹤年達成率99.2%	• 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(台灣營運據點)	積極參與社區活動	參與社區公益活動12次以上	參與社區公益活動25次	參與社區公益活動26次	參與社區公益活動25次	• 持續進行各項社會參與。

註:1.114年仍受全球地緣政治風險影響、再加上美國關稅影響利率與通膨抑制了投資與消費，致台灣營運據點營收衰退，因此整體114年合併營收淨額較同期衰退13.43%，致營業淨利率未達成目標、整體合併稅後淨利衰退29.26%，使股東權益報酬率未達成目標。同時台灣營運據點因營收衰退24.09%，使能源密集度、溫室氣體排放強度較113年度上升。

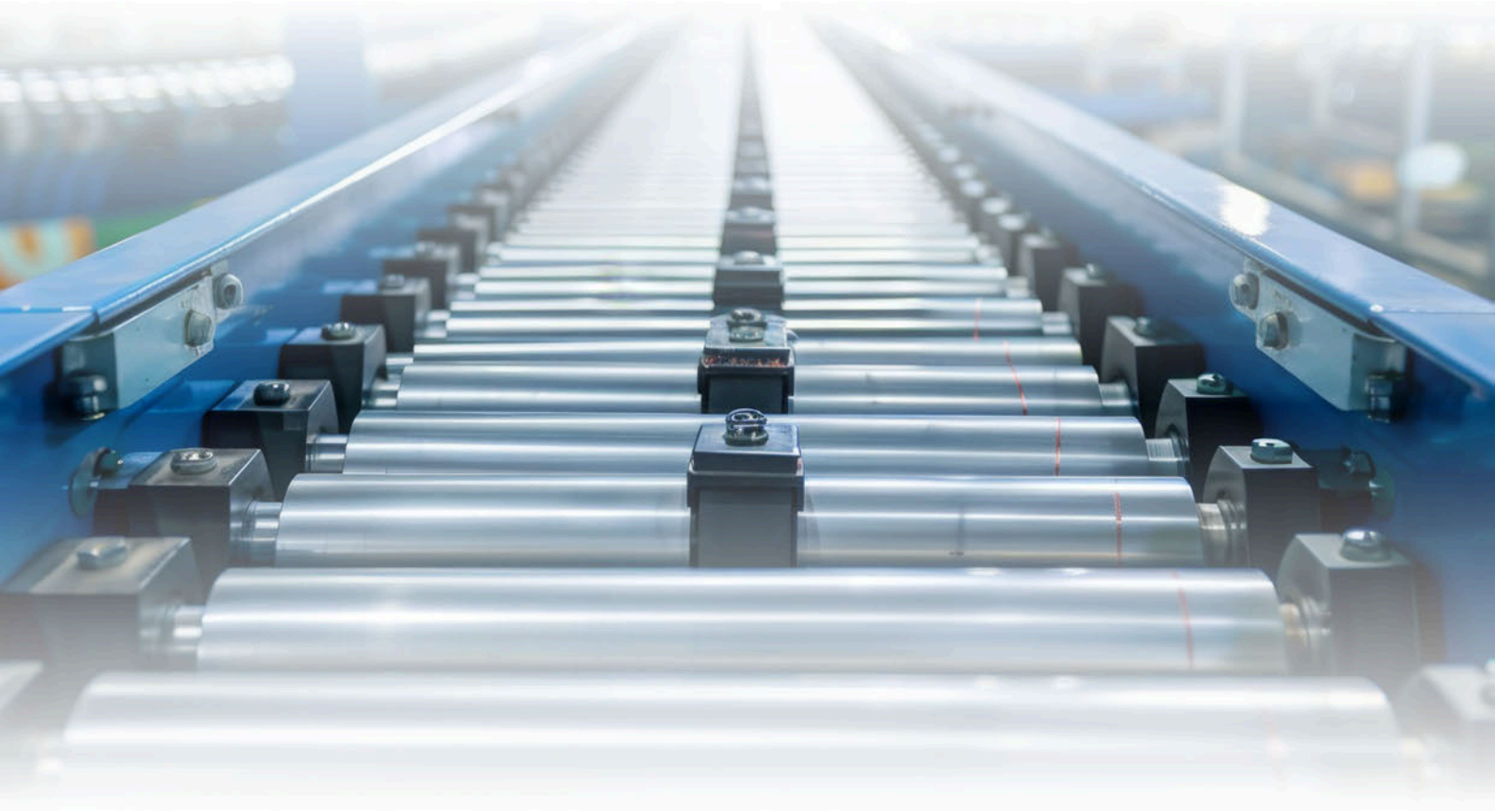
未來並將逐步進行汽機車零組件產品自主開發、拓展電子產業等沖壓零組件之開發，以提升研發能力及市場拓展範疇，進而穩定營收及獲利的成長動能。

2.工業機器人出入口安全防護缺失，單機及水平展開全公司9台改善完成。

3.113年6月起因研磨鐵屑無回收價值，轉為廢棄物致無機性污泥增加，加上114年營業額衰退24.09%，致113年及114年廢棄物密集度上升。

4.員工跨廠區途中交通事故損失工作日數90天，實施內部交通安全宣導及事故應變處理完成。

5.重大職災定義：依職業安全衛生法第37條第2項規範。



● 永續發展執行方針與聯合國永續發展目標(SDGs)

經營理念：培育人才、協力團結、滿足顧客、回饋社會

核心價值	永續執行方針	SDGs
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。	
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。	
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。	
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。	
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。	

● 實踐聯合國永續發展目標(SDGs)

目標	永續發展目標細項目標	至興精機114年績效摘要
	3.4 促進心理健康	1.零職業病件數。 2.台灣營運據點實施醫師、物理治療師、心理諮商師諮詢提供健康相關服務，總計服務人次共332人次。
	3.8 確保健康及促進福祉	1.辦理員工旅遊、尾牙晚會等活動。 2.台灣營運據點： (1).每月的健康自主健康管理量測體重、血壓及腰圍，總參加人次3,069人次。 (2).每季舉辦不同主題的健康促進系列活動如射飛鏢趣味競賽總參加人次612人次。 (3).透過健康資訊系統，設定個人管理權限E化健康自管理、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.類別1直接溫室氣體排放+類別2能源間接溫室氣體排放量： 台灣營運據點3,765.646公噸CO2e較110年(基準年)下降44%； 越南營運據點河內廠5,716.34公噸CO2e。 2.台灣營運據點無破壞臭氧層物質(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.年度職業傷害件數1件(係廠區間交通事故)，台灣、越南、大陸營運據點綜合傷害指數(FSI)分別為 0.48、0、0。
	4.3 男女公平的增加職能	總訓練時數達15,464小時。 平均每人受訓時數： 男性21.8小時、女性20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	台灣營運據點新供應商28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。

目標	永續發展目標細項目標	至興精機114年績效摘要
	6.3及6.4 水資源管理	總取水量158.340百萬公升、廢水排放量115.642百萬公升、回收水量為13.047百萬公升，回收率達8.24%，用水密集度62.87。
	7.3 提高能源效率改善	台灣營運據點年共完成8項節能專案，共節能1,449,090百萬焦耳，並減少183.6公噸CO2e 之排放，及節省能源成本221萬元，年節電率達2.09%。(詳細計算請參閱P65)
	8.1 永續的經濟成長 8.5 提供好的工作機會 8.8 促進工作環境的安全	1.合併稅後淨利203,865仟元；其中淨利歸屬予母公司業主98,084仟元。 2.員工福利費用363,671仟元。 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85.0%聘任自越南當地。 1.各營運據點新進及在職員工均排訂安全衛生課程。台灣營運據點辦理職安訓練共55梯次、受訓人次達1,186人次。 2.零重大職災。
	9.4 創新與研發	114年台灣及大陸營運據點提出申請待審核6份，累計至114年共取得71件專利。
	12.4 減少廢棄物管理 12.6 永續報告	1.台灣營運據點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.各營運據點114年事業廢棄物回收率82.31%。 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.台灣營運據點自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。 越南營運據點自114年起進行溫室氣體盤查並取得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.發生任何職災事件1件(跨廠區交通事故，扣除上下班交通事故)及無職業傷病事件。 2.台灣營運據點年度安全動作觀察暨虛驚事故調查年目標為60件，實績122件。

目標	永續發展目標細項目標	至興精機114年績效摘要
	16.3 促進符合國家與國際的法則	1.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.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.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.台灣營運據點發生違反職業安全衛生法第六條第一項　第四十三條第二款，罰鍰6萬元(工業機器人出入口安全防護缺失，單機及水平展開全公司9台改善完成)。

2.1.永續願景與發展政策

2.2.永續發展治理架構

2.3.利害關係人與重大議題

2 永續發展

2.1.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

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。

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。

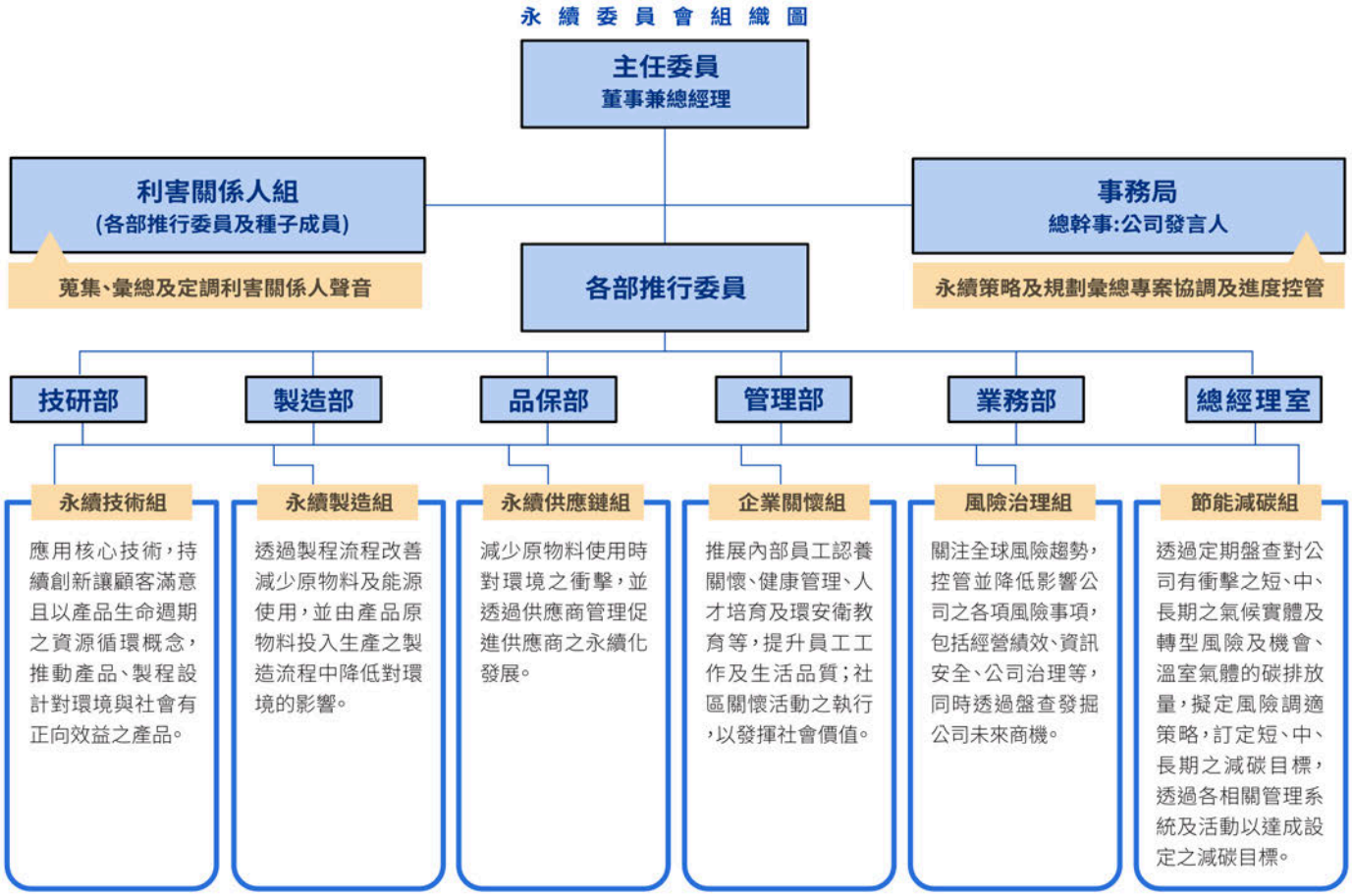
至興精機股份有限公司

董事長　吳崇儀

2.2.永續發展治理架構

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104年11月11日經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」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，董事會決議通過後出版。

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，董事會決議通過後出版，並按主管機關規定公告申報。
- 每年於年報揭露履行永續發展情形。

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

● 主辦　○ 協辦　● 相關

114年執行成效

已召開1次工作會議，並於115年5月28日向董事會呈報永續發展執行的績效。

2.3.利害關係人與重大議題

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

1.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利害關係人：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。

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 Board, 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11位溝通互動過程中統整出33項永續議題(環境面11個議題、社會面15個議題、治理面7個議題)，作為報告書問卷調查的議題，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。

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，114年度共回收實際可採納使用150份。

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，以利害關係人小組及課長共30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 30 份。

5.排序正負面衝擊程度

透過公司營運與整體經濟、環境和人群（包含其人權）之正面及負面衝擊顯著程度進行評估，以利害關係人小組及課長共30位進行問卷調查『衝擊影響程度』及『發生可能性』，共回收問卷 30 份的結果以評估各議題對公司之衝擊程度。

6.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溝通討論後，114年共鑑別出7個重大議題提報永續委員會主任委員核准，並針對各對應之重大主題訂定有效之管理方針。

7.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。

2.3.1.利害關係人互動

至興精機除了透過各部門業務與利害關係人保持互動外，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。另外台灣營運據點訂定「執行職務遭受不法侵害預防辦法」指引防治，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。

利害關係人	對本公司的重要性	永續議題	回應（章節）
員工	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。	1. 員工福利與薪資	5.3.薪酬福利
		2. 職場安全及健康管理	5.5.職場健康與安全
		3. 人才培育及發展	5.2.人才發展
		4. 營運財務績效	6.4.營運績效
		5. 人才招募與留才	5.1.人才吸引留任
		6. 公司治理	6.永續治理
溝通管道	**溝通頻率**	**議和結果**	
職工福利委員會	不定期	7次會議	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。
公司公告	不定期	不定期即時公告	
提案改善制度	不定期	提案效益約6,800萬元	
勞資會議	每季	4次會議	
員工信箱	常設	0重大申訴案件	
職業安全衛生委員會	每季	4次會議職業安全衛生委員會+8次TPM環安分科會	
辦理健康管理各項活動	定期及不定期	每月的健康自主健康管理量測體重、血壓、腰圍及步行數，114年度總參加人次3,069人次。	
		每年辦理員工旅遊、每季辦理進康促進活動及講座，紓解員工壓力促進健康，增進家人與親子互動。	
		每月員工1次職業醫師及物理治療師諮詢及服務。	
		每月至少2位員工接受心理諮商師心理諮商與輔導。	
員工滿意度調查	不定期	114年度台灣營運據點新進員工及不定期在職員工服務滿意度調查98.52分及90.8分，越南營運據點問卷調查73分，各自根據調查結果擬定精進事項。	

利害關係人	對本公司的重要性	永續議題	回應（章節）
顧客/客戶	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。	1.客戶關係管理	3.1.客戶服務管理
		2.營運財務績效	6.4.營運績效
		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	4.3.環境管理政策
		6.氣候相關風險與機會揭露	4.1.氣候變遷管理
			4.2.溫室氣體與能源管理
			4.3.環境管理政策
			4.4.減緩環境衝擊
		7.職場安全及健康管理	5.5.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
溝通管道	**溝通頻率**	**議和結果**	
業務會議	不定期	滿意度調查85分。依據「顧客滿意度調查」進行調查，彙整客戶回饋意見，出具報告書並提出精進對策，持續追蹤成效。	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。
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		

利害關係人	對本公司的重要性	永續議題	回應（章節）
供應商/承攬商	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。	1.採購政策及供應商管理	3.3.供應商永續管理
		2.營運財務績效	6.4.營運績效
		3.環境保護管理系統	4.3.環境管理政策
		4.職場安全及健康管理	5.5.職場健康與安全
		5.客戶關係管理	3.1.客戶服務管理

溝通管道	溝通頻率	議和結果	
供應商會議	不定期	1.舉辦2次供應商活動。 2.承攬商進廠前進行危害因素告知廠區作業安全宣導。	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。
承攬商教育訓練	不定期		
供應商稽核	每年	執行12次供應商稽核及輔導。	
供應商評鑑	每月	1.新進廠商評核率達100%。 2.每月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，將評核結果作為可繼續承製及發包資格依據。	
供應商問卷調查	每年		

利害關係人	對本公司的重要性	永續議題	回應（章節）
股東	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。	1.營運財務績效	6.4.營運績效
		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.公司治理	6.永續治理

溝通管道	溝通頻率	議和結果	
召開股東大會	每年	1次法人說明會，向股東/投資人報告公司最新營運及財務狀況，並不定期公告於公開資訊觀測站及官網。	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。
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	已於公司網站投資專區揭露發言人聯繫方式以利股東/投資人即時提問。	
公開資訊觀測站	定期及不定期		
公司網站	不定期		

利害關係人	對本公司的重要性	永續議題	回應（章節）
 集團	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。	1.營運財務績效	6.4.營運績效
		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	5.5.職場健康與安全
		4.員工福利與薪資	5.3.薪酬福利
		5.公司治理	6.永續治理
		6.氣候相關風險與機會揭露	4.1.氣候變遷管理
			4.2.溫室氣體與能源管理
			4.3.環境管理政策

溝通管道	溝通頻率	議和結果	
召開股東常會	每年	1次法人說明會，向股東/投資人報告公司最新營運及財務狀況，並不定期公告於公開資訊觀測站及官網。	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。
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	24次經營檢討會議、集團活動及財務資訊回報。	
經營檢討會議	每月		

利害關係人	對本公司的重要性	永續議題	回應（章節）
 政府機關	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。	1.環境保護管理系統	4.3.環境管理政策
		2.職場安全及健康管理	5.5.職場健康與安全
		3.員工福利與薪資	5.3.薪酬福利
		4.氣候相關風險與機會揭露	4.1.氣候變遷管理
			4.2.溫室氣體與能源管理
			4.3.環境管理政策
			4.4.減緩環境衝擊
		5.溫室氣體排放及管理	4.2.溫室氣體與能源管理
		6.資訊安全管理	6.3.風險管理

溝通管道	溝通頻率	議和結果	
往來函文及電子郵件	不定期	民國103~111年及114年排序於〔上櫃〕組〔6%~20%〕，112年排序於〔上櫃〕組〔21%至35%〕，相關資訊已公告於公開資訊觀測站及公司網站，並持續與主管機關保持溝通，積極配合政府政策。	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。
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		
公司治理評鑑	每年		
環保/職安法規查核及依法申報	定期	1案件罰鍰，工業機器人出入口安全防護勞檢缺失罰鍰6萬元，立即實施單機及水平展開全公司9台改善完成。	

2.3.2.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33項永續議題如下表：

環境(E)

1. 環境保護管理系統
2. 能源管理
3. 溫室氣體排放及減量管理
4. 對氣候相關風險與機會揭露
5. 內部碳定價
6. 循環經濟
7. 發行或投資永續發展債券
8. 生物多樣性
9. 水資源管理
10. 廢棄物管理
11. 採購政策及供應商管理

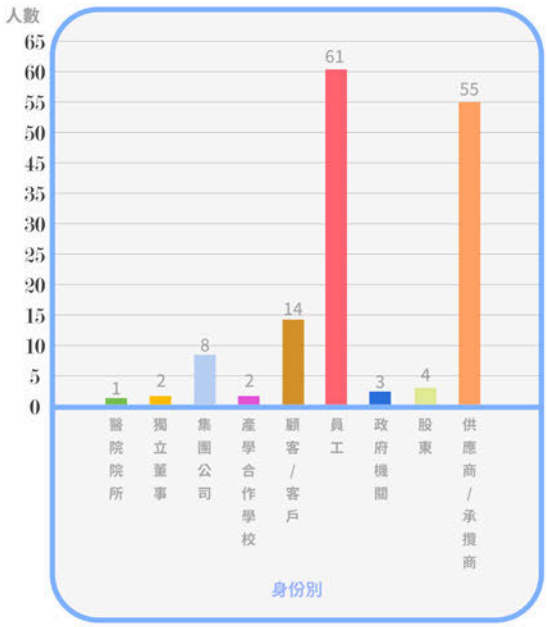
社會(S)

12. 人權關注與保障
13. 職場安全及健康管理
14. 勞資關係
15. 人才培育及發展
16. 員工福利與薪資
17. 社區參與與社會回饋
18. 產品標示及產品健康安全
19. 人才招募與留才
20. 個資保護
21. 智慧財產權保護
22. 資訊安全管理
23. 道德與倫理行為準則
24. 推動多元化及性別平等
25. 利害關係人溝通或議和
26. 採購政策及供應商管理

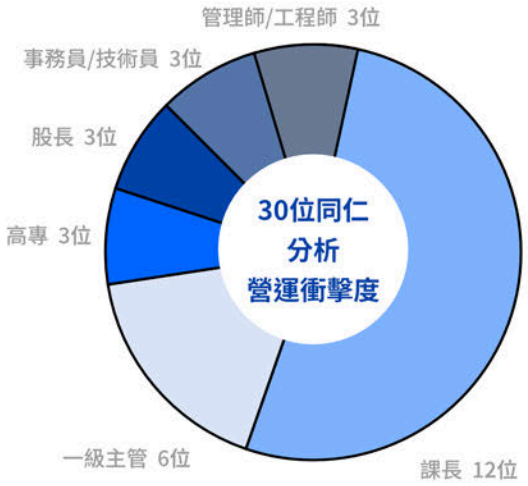
治理(G)

27. 公司治理
28. 風險管理
29. SASB汽車行業指標管理揭露
30. 技術與創新研發
31. 營運財務績效
32. 客戶關係管理
33. 誠信經營與法規遵循

・利害關係人關注度調查回收150份問卷，各類利害關係人回收份數：



・在考量環境、社會、治理衝擊的原則下，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：



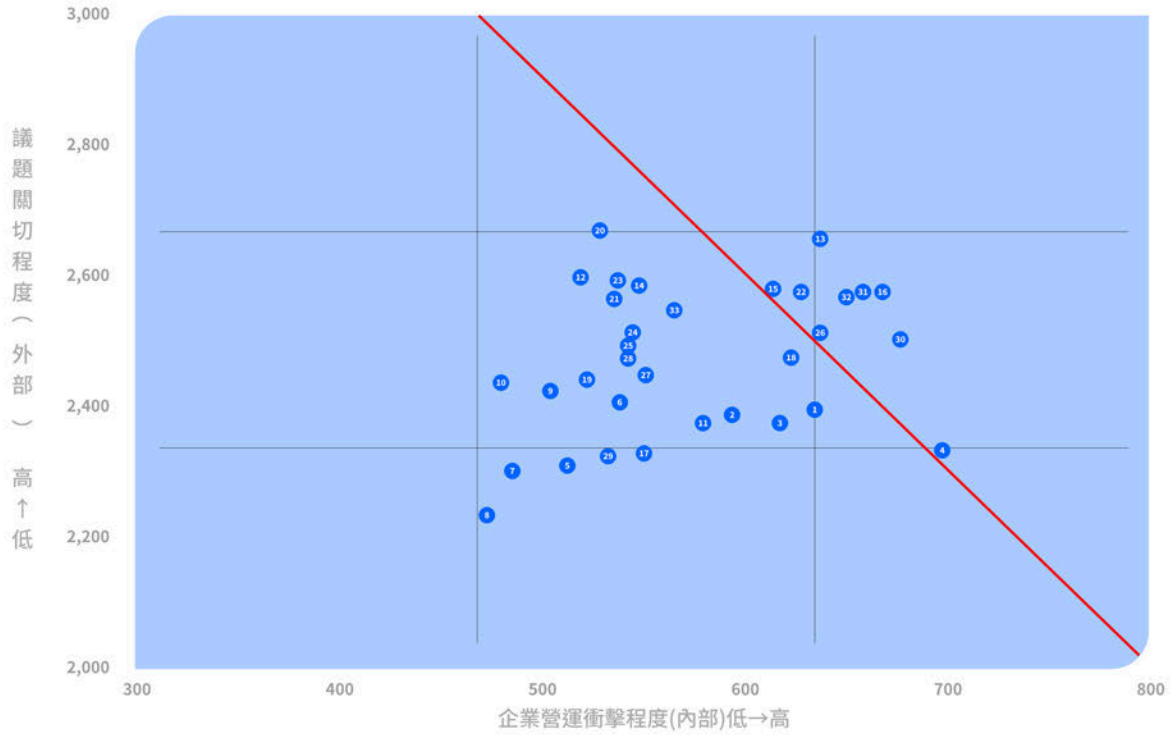
・重大議題鑑別

114年度ESG重大議題問卷改版後，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個重大議題重大性分析散佈圖如下圖：

114年度

環境（E）		社會（S）		治理（G）	
1. 環境保護管理系統	○	12. 人權關注與保障		27. 公司治理	
2. 能源管理		13. 職場安全及健康管理	●	28. 風險管理	
3. 溫室氣體排放及減量管理	○	14. 勞資關係		29. SASB汽車行業指標管理揭露	
4. 對氣候相關風險與機會揭露	●	15. 人才培育及發展	○	30. 技術與創新研發	●
5. 內部碳定價		16. 員工福利與薪資	●	31. 營運財務績效	●
6. 循環經濟		17. 社區參與與社會回饋		32. 客戶關係管理	●
7. 發行或投資永續發展債券		18. 產品標示及產品健康安全	○	33. 誠信經營與法規遵循	
8. 生物多樣性		19. 人才招募與留才			
9. 水資源管理		20. 個資保護			
10. 廢棄物管理		21. 智慧財產權保護			
11. 採購政策及供應商管理		22. 資訊安全管理	○		
		23. 道德與倫理行為準則			
		24. 推動多元化及性別平等			
		25. 利害關係人溝通或議和			
		26. 採購政策及供應商管理	●		

註： ● 重大議題7個 ○ 次要議題5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

114年ESG議題改版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，114年度重大議題與113年比較無異動：

113年重大議題	114年重大議題	ESG面向	異動情形	異動說明
氣候變遷與節能減碳	**對氣候相關風險與機會揭露**	E	不變	依ESG評鑑修訂文字
職場安全及健康管理	**職場安全及健康管理**	S	不變	
員工福利與薪資	**員工福利與薪資**	S	不變	
採購政策及供應商管理	**採購政策及供應商管理**	S	不變	
技術與創新研發	**技術與創新研發**	G	不變	
營運財務績效	**營運財務績效**	G	不變	
客戶關係管理	**客戶關係管理**	G	不變	

・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，對氣候相關風險與機會揭露、職場安全及健康管理、員工福利與薪資、採購政策及供應商管理、技術與創新研發、營運財務績效、客戶關係管理。
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	大陸	越南		
誠信服務	營運財務績效	GRI 201：經濟績效 2016	●	●	●	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)	6.4.營運績效
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 2016	●	◎	◎	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2016	●	◎	◎	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.氣候變遷管理 4.2.溫室氣體與能源管理 4.3.環境管理政策 4.4.減緩環境衝擊
快樂成長	職場安全及健康管理	GRI 403：職業安全衛生 2018	●	◎	◎	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)	5.5.職場健康與安全
	員工福利與薪資	GRI 401：勞雇關係2016	●	◎	◎	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。

重大議題	衝擊	對組織的影響	減緩改善與預防計劃
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。	
技術與創新研發 客戶關係管理	正面效益	協助獲得長期合作訂單，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。	
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，造成客戶產線停線。	
	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。	
氣候相關風險與機會揭露	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	減緩改善與預防計劃
職場安全及健康管理	正面效益	建立良好工安文化，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。	
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。	

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 永續創新

3.1.客戶服務管理

客戶關係管理 管理方針

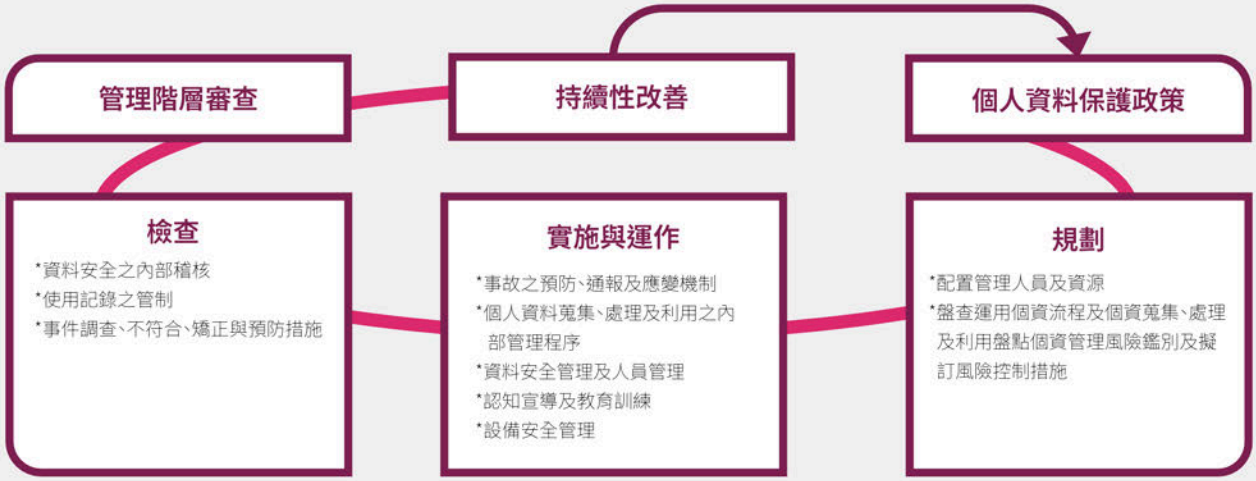
項目	說明	內容
重大主題及邊界	本主題的重大原因	本公司核心價值：顧客滿意、誠信服務、積極負責、專業創新、快樂成長，主要產品為汽機車沖壓零組件，以IATF 16949 全球汽車產業品質管理系統運作為基礎，並致力於客戶關係管理以增進產品與顧客的服務，進而提高顧客滿意度。
	本主題邊界	顧客/客戶(商業行為衝擊)
	本主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關客戶關係管理主題將揭露以台灣總公司及海外營運據點相關資訊。
管理方針及要素	本主題管理目的	為有效管理本公司客戶及產品服務流程，成為客戶值得信賴的技術及產能提供者。
	政策	依循IATF 16949 全球汽車產業品質管理系統之品質政策：事情一次就做好，內外顧客皆滿意。
	承諾	本公司IATF 16949落實全球汽車產業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。 114年合併營收目標2,998,053仟元。
	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全球汽車產業品質管理系統。 3.由管理部管理運作ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001等各項管理系統。

項目	說明	內容
管理方針及要素	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。
	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，持續運用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	1.114年合併營收實績2,518,722仟元，達成率84.01% 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，越南及台灣營運據點陸續推出。
	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，同時透過溫室氣體盤查及推展TCFD展現因應氣候變遷機會及風險的管理，持續推展內部改善活動，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，台灣營運據點於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，越南營運據點及大陸營運據點雖未成立個資保護小組，但有信息保密規定，114年也無任何資訊洩露、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。

台灣營運據點個資保護管理系統化循環模式圖:



有關客戶關係服務說明如下：

• 開發前期服務

台灣營運據點建置DISK（碟煞盤）模具AI系統，系統性整合歷年各客戶開發之模具資料，透過AI模擬運算與組合優化分析，提供客戶於產品設計初期之決策參考。藉由前端技術導入與設計交流機制，有效提升產品設計多元性與可行性。經客戶確認採用後，可有效降低模具開發成本並縮短開發時程，促使公司由傳統代工角色轉型為具備技術整合能力之策略合作夥伴，並成為客戶產品成功之重要支援。同時，公司亦建立完善之資料保護機制，確保客戶開發資訊之機密性與安全性。

此外，台灣營運據點於109年研發具高性價比之專利產品—「智能碟」，透過模具設計與製程整合技術，將單件碟煞盤與計時碟進行模組化設計，以智能（A+B）碟形式呈現。此項創新可有效降低客戶組裝工時與人工成本，提升整體生產效率。越南營運據點已於111年5月導入量產；台灣營運據點亦分別於111年7月（電動車）及112年7月（油車）完成導入，目前持續推展至其他區域市場。

越南營運據點及大陸營運據點針對客戶新品開發過程中之緊急交樣需求，導入快速打樣機制，包含簡易模具、線切割加工及機械加工等多元製程方式，以縮短樣品製作時程。試作過程中如發生偏差，能即時與客戶溝通並進行調整，並由專案人員全程追蹤熱處理及表面處理等關鍵製程，確保品質與進度。透過專線生產與內外部資源整合，已將精沖模具開發周期縮短至35天，並藉由每週專案會議進行全流程檢視與改善，有效降低開發風險與客戶研發成本，加速產品商品化進程。

• 新產品開發服務

各營運據點持續掌握客戶新產品上市時程，並透過市場需求與訂單頻率分析，主動提醒客戶下單時機及數量變化，協助客戶提升供應規劃準確性。對內則強化產線切換與排程調整機制，以符合客戶多變之需求，降低等待時間並提升整體供應效率，進一步強化公司作為客戶優先合作夥伴之地位。

同時，公司每年制定顧客拜訪計畫，每月至少拜訪2家客戶，即時掌握市場動態與客戶需求，作為產品開發與服務優化之依據。

於產品開發初期，秉持以顧客需求為導向，建立以下服務機制：

1. 開發評估回饋時效：內製件3日內完成，外製件7日內完成。
2. 不定期召開跨部門會議，進行新產品風險評估、製程設計檢討，並納入ISO 14001、ISO 45001及ISO 50001等管理系統要求。
3. 建立FAI（首件檢驗）分析機制，提升材料使用效率並降低開發成本。
4. 導入模具開發標準化技術，縮短模具開發時程約5%。

開發成效方面，114年台灣營運據點新開發案件報價成功率約為54%，越南營運據點及大陸營運據點約為58%。透過上述機制，有效縮短客戶產品由開發至量產之整體時程。

• 快速接單服務

台灣營運據點持續關注市場動態與客戶需求，透過訂單頻率分析，主動協助客戶掌握下單時機與數量變化，以提升供應鏈反應效率。114年起，受出口關稅政策影響，整體市場訂單量呈現下滑趨勢。面對外部環境變動，公司持續優化產線調度與換線機制，提升生產彈性，並強化庫存控管策略，以降低營運風險並維持穩定供貨能力。

在服務機制上，持續落實「訂單回覆48小時內100%回應」之目標，並即時回饋原物料備料狀況，依據客戶需求進行滾動式調整，以提升資源運用效率與服務品質。越南營運據點及大陸營運據點則建立快速接單與精益排產機制，針對常規訂單提供快速報價與即時評審，並對緊急訂單設立綠色通道，透過彈性生產調度確保交期。報告期間內，訂單準時交付率達95%以上，緊急訂單回應時效控制於8小時內；針對交期波動較大之訂單，亦與客戶協議建立一個月安全庫存，以有效縮短交付周期。

・客戶回饋互動

各營運據點透過開發前期服務、新產品開發服務及快速接單服務之整合運作，於產品從開發至量產各階段持續優化流程，深入掌握客戶需求與偏好，提升客戶滿意度與忠誠度。

主要客戶互動機制如下：

1.客訴回饋流程說明:

2.每月固定由AUTOLIV、光陽、三陽及山葉等4家主要客戶提供評價回饋，並依據評分指標制定內部管理目標。針對未達標準項目，即啟動改善機制，由相關單位進行原因分析並提出矯正與預防措施（CAPA），並持續追蹤改善成效，且主動回饋客戶處理結果，以強化雙方溝通與信任。114年度透過持續優化評價管理機制與預防性管控措施，已達成各項評價全面符合內部標準之目標。

3.新產品開發營收貢獻：

- 台灣營運據點：114年開發產品營收占比5.56%
- 大陸營運據點：114年開發產品營收占比9.5%
- 越南營運據點：114年開發產品營收占比6.38%

・產品安全把關

面對外部市場環境變動（如出口關稅影響）所帶來之訂單波動，母子公司持續強化品質管理制度，落實各製程檢驗及出貨前品質把關機制，確保在產線彈性調整與庫存控管並行之情況下，產品品質仍維持穩定水準。

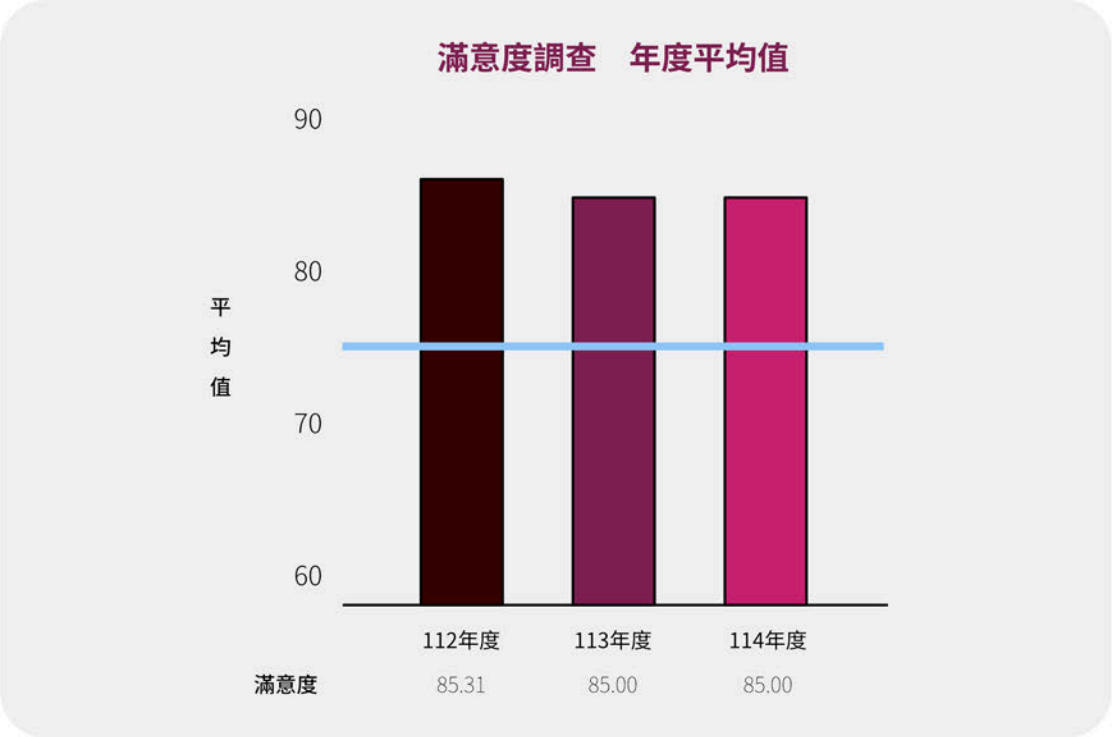
同時，持續優化內部檢驗流程與品質異常反應機制，降低潛在品質風險，確保產品安全性與客戶信賴度。114年度維持零重大品質異常及零召回事件，展現品質管理之穩定性與有效性。

3.1.2.顧客滿意度

台灣營運據點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年起本公司開始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」，本公司每年6月皆會發送問卷，針對品質、成本、服務、交期四大面向進行調查。各面向滿分為25分，滿意度標準分數分別為品質20分、成本15分、服務20分、交期20分，總分達75分即為達標。

114年度客戶滿意度調查結果與113年度相比，整體總分差異不大，顯示台灣營運據點整體服務水準維持穩定。然而就各構面分析，仍呈現結構性變化，反映客戶關注重點有所轉移。114年度在「品質穩定」的基礎下，「成本構面表現提升」，顯示公司在價格競爭力上具備改善成果；惟「交期」與「服務」構面略有下滑，反映內部在交付管理及客戶應對效率上，仍有精進空間。

如下圖顧客滿意度調查結果所示。



越南營運據點於113年僅有兩家主要客戶，分別為 NISSIN（NBV）及 HONDA（HVN），並由該兩家客戶提供評價數據，當年度評分成績皆為100%。114年起客戶數明顯成長，新增　PIAGGIO（HN1）、HVN（2W）（HN2）、IITACHI ASTEMO VP（HN2）及 YMVN（HN2）等客戶，整體評價客戶數由2家提升至7家，且皆採每月主動提供評分機制，且年度評分成績皆為100%。

大陸營運據點，每月客戶會在平台主動提供，若客戶端不提供月度評分則由我司每季度做客戶滿意度調查，依服務、品質，交期給予滿意度評價，114年客戶主動評價及季度評價調查部分分數皆達 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 全球汽車產業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 全球汽車產業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落實全球汽車產業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。 114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全球汽車產業品質管理系統。 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。
	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。

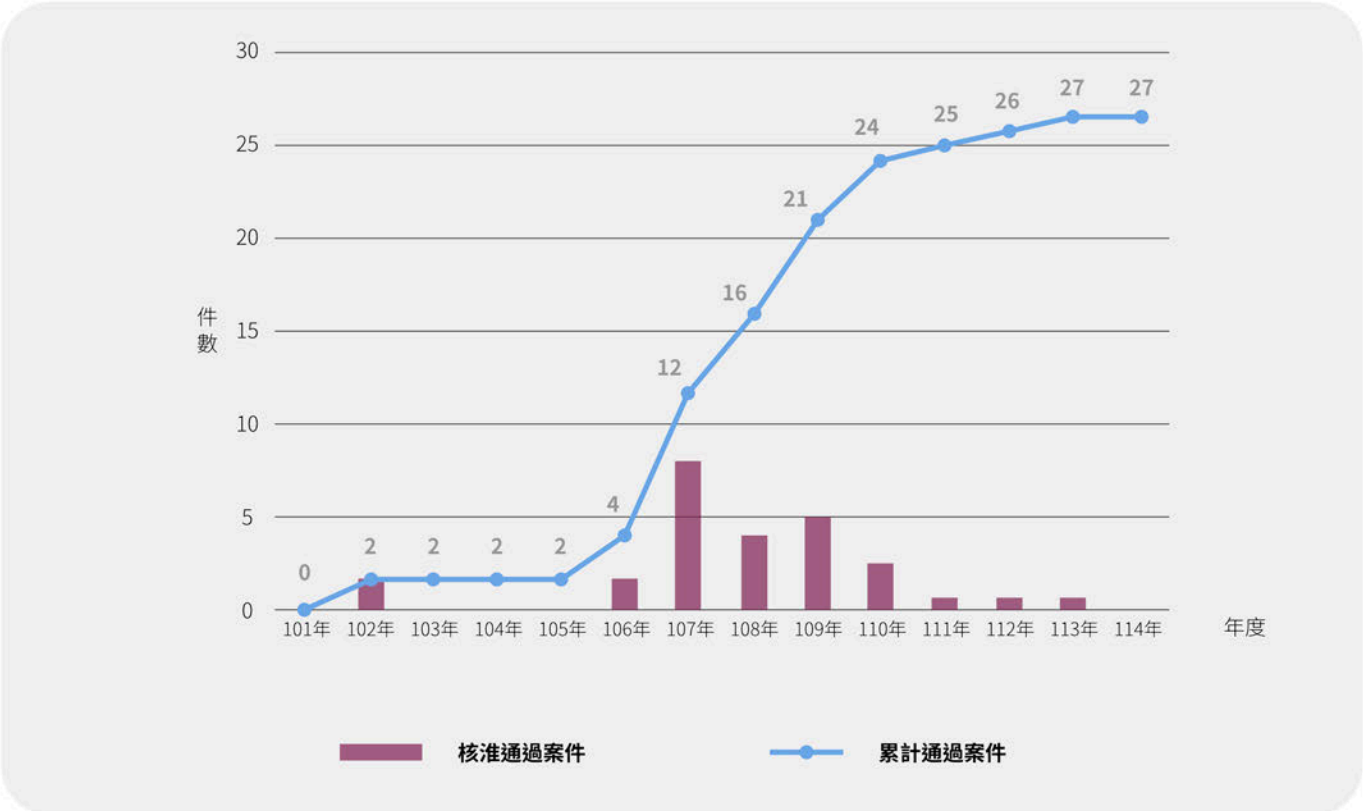
項目	說明	內容
管理方針的評估	管理評量機制	每月定期舉辦由一級以上主管所組成的經營會報，進行當月績效檢討。
	管理方針評估的結果	1.114年開發、設變送樣達成率實績100% 。 2.特定的行動114年實績： (1).114年提供最佳C/P值產品6件。 (2).累計至114年台灣及大陸營運據共通過取得專利71件。
	管理方針調整	1.持續推展IATF 16949、ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001等各項管理系統運作，以滿足客戶的需求。 2.未來將持續進行協同客戶開發各項產品開發與自行研發之專利申請，期能成為客戶的最佳信賴事業伙伴。

3.2.1.智慧財產權保護

・創新研發先進技術

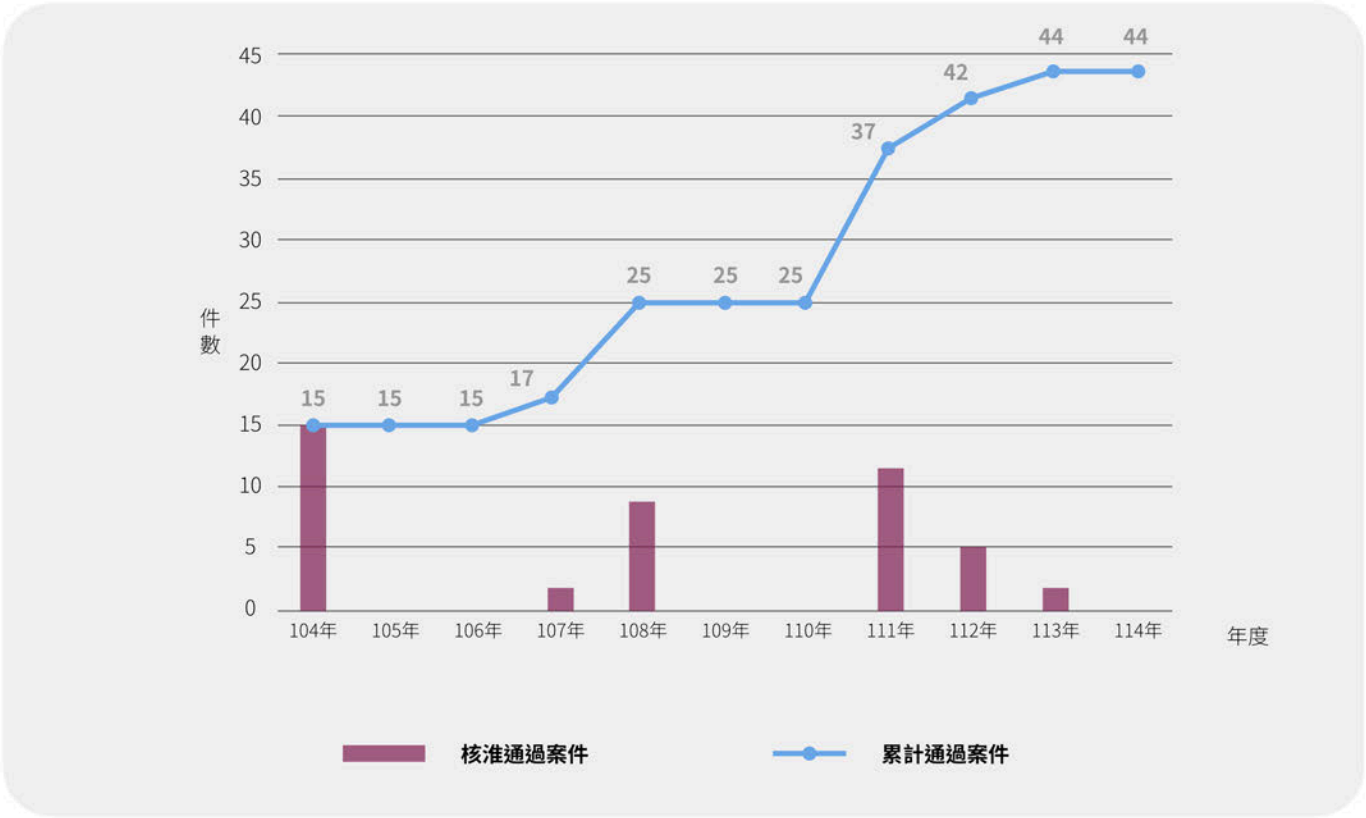
因應科技發展趨勢、消費者和客戶需求及世界潮流，為突破現況至興近年來積極投入創新研發，著重於強化智慧財產權，鼓勵「創新」、掌握「專利」，創造競爭優勢，期許在此變動的時代中，發揮企業既有的優勢，以成為全球客戶在採購汽車、機車及自行車時，首選的最佳事業伙伴。

台灣營運據點在智慧財產權成果，專利發展方面於累計至114年共取得27件專利，將持續追求各項創新並提出申請專利。

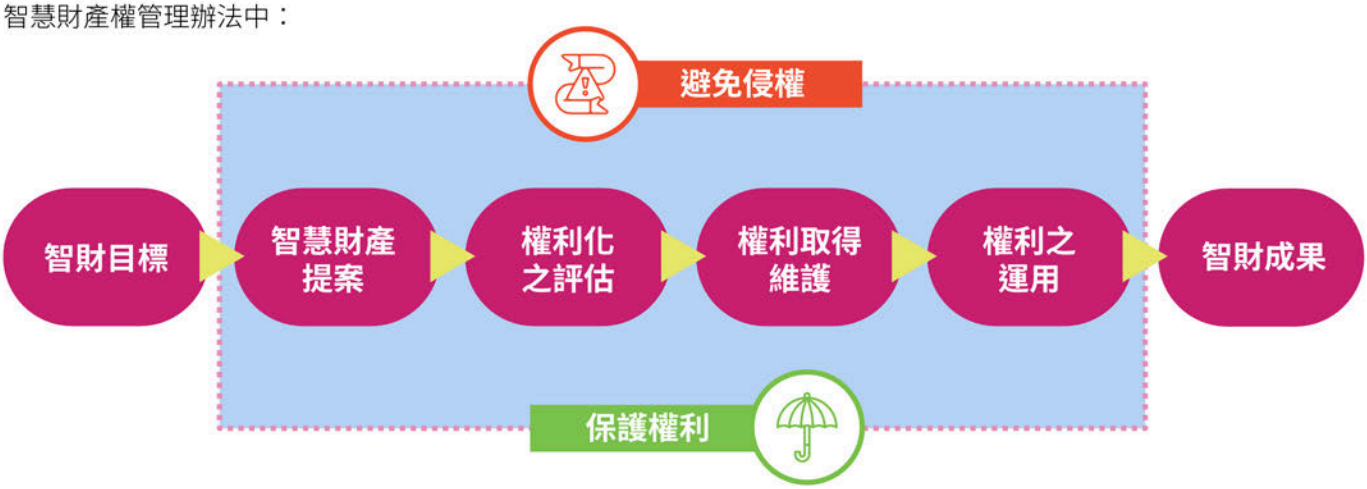


在大陸營運據點於114年提出申請待審核6份，累計至114年已共取得44件專利，將持續追求各項創新並提出申請專利。

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循，將朝向下面管理流程模式進行擬訂內部智慧財產權管理辦法中：

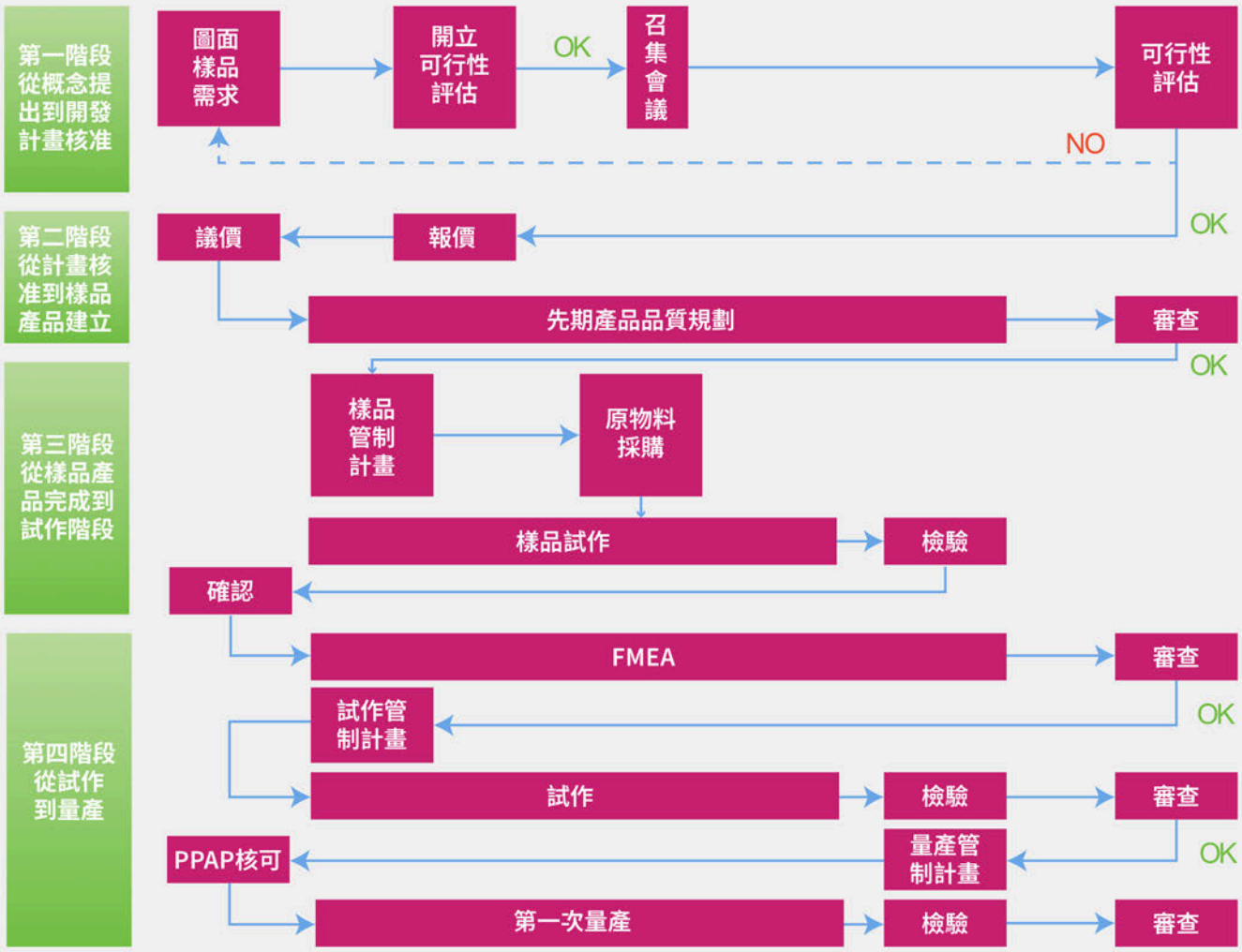


114年各營運據點無因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處罰款。

3.2.2.創新研發流程

各營運據點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。

創新研發流程:先期產品品質規劃流程圖(APQP)



台灣營運據點114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 114年推出智能碟總出貨數量：254,831PCS，減少材料用量93,213KG;台灣營運據點114年總出貨數量：15,857PCS，減少材料用量3,726KG，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，114年一模多穴下料圓盤共計下料20,524PCS，提高用料率5.83%，節省用料1,195.61KG，連同前述智能碟114年「減少排放」的產品收益共計減少4,921.61KG鋼板。

台灣營運據點114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42,487PCS(≒41,449KG)，營收金額38,710仟元。使用回收或再製材料的百分比為41,449KG/產品生產總重6,683,540KG =0.62%；其他營運據點產生廢鐵較小已無法再回收利用。

台灣營運據點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，部份銷售產品使用台車方式出貨，部份產品不再使用包裝以達減少浪費之成效。114年累績出貨數量：81,829PCS，包裝材料回收達100%。

各營運據點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114年銷售的產品可回收之百分比為100%。

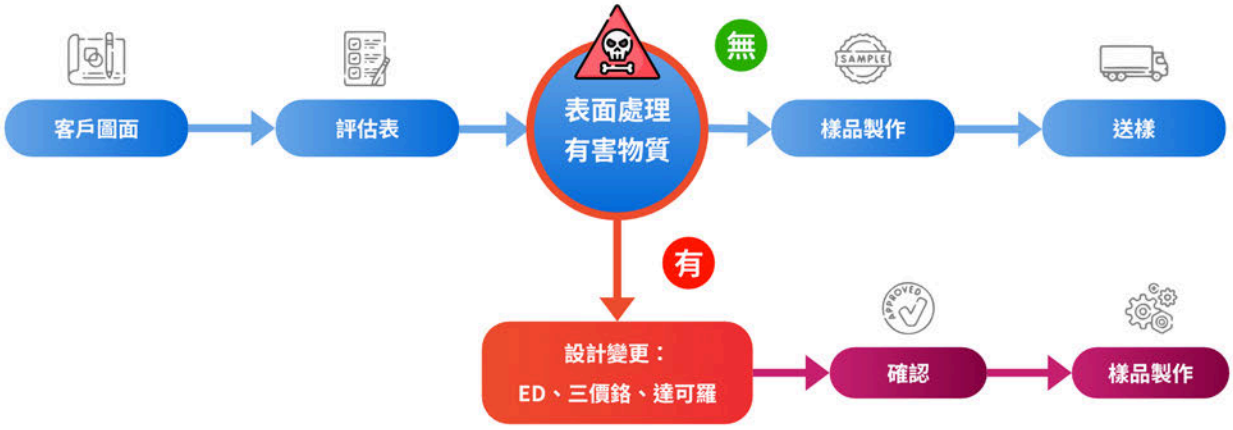
各營運據點銷售產品屬於汽機車供應鏈之金屬機構件，無可提升燃油效率或降低排放之產品收入。

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,RoHS 2.0以下同規範。

各營運據點針對RoHS 2.0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。



台灣營運據點114年外作表面處理產品統計總出貨數量為：154,918 PCS，目前符合RoHS & REACH,RoHS 2.0出貨數量為：154,918 PCS，佔總數比率100%。

同時，於開發或試作期間，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），114年開發評估共9件，電著ED黑色5件，三價鉻0件，塗裝1件，鍍鋅1件，其餘2件無需表面處理，需表面處理的100%符合歐盟RoHS & REACH,RoHS 2.0規範。

3.3.供應商永續管理

GRI 204：採購實務 2016 管理方針

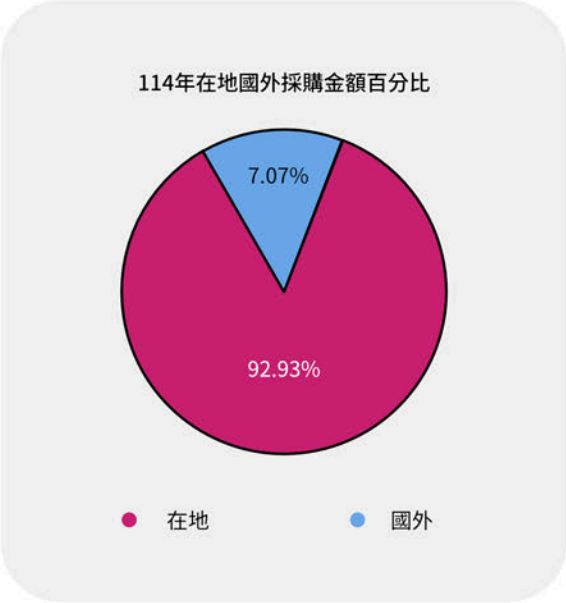
項目	說明	內容
重大主題及邊界	本主題的重大原因	1.本公司為汽、機車供應鏈的一員，以IATF 16949 全球汽車產業品質管理系統作為產品製造流程運作的基礎，而本公司之供應商對於整體產品品質及成本佔了近50%的影響度。 2.整體汽、機車供應鏈客戶要求簽署禁用有害物質等聲明書，延伸要求供應商一同投入此活動，以減少對環境的衝擊。 3.因應ISO 14001環境管理系統及ISO 45001職安管理系統運作延伸本公司對於供應商之環境及職安等面向之管理。
	本主題邊界	顧客、供應商、員工
	本主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關採購實務全主題揭露以台灣總公司相關資訊。
管理方針及要素	本主題管理目的	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 全球汽車產業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落實全球汽車產業品質管理系統之執行要求，以不接受、不製造、不流出不良品，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	114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12,000仟元 3.計畫選定之供應商稽核達成率100%
	責任	1.由業務部採購課依據IATF 16949全球汽車產業品質管理系統、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、研發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。

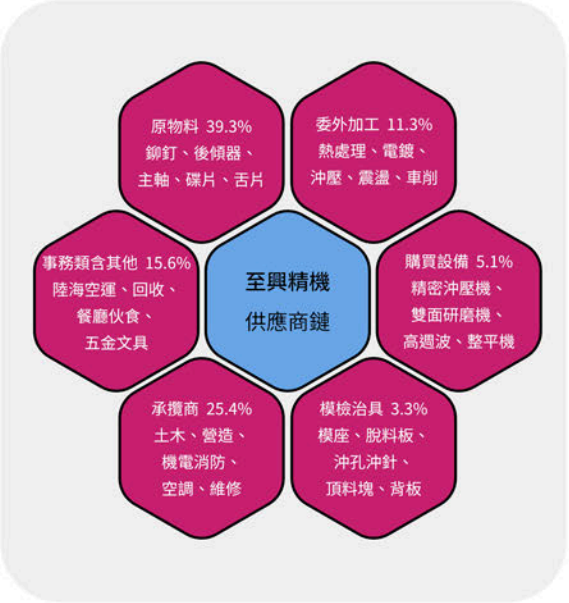
項目	說明	內容
管理方針及要素	資源	1.主要客戶指派主管擔任顧客代表，主要產品依需求組成跨功能小組進行產品開發、生產及品質保證管理等。 業務部採購課指派代表參與跨功能小組協同運作。 2.由採購與品保、研發等相關單位組成供應商評鑑小組。
	申訴機制	各利害關係人若有發現任何疑似違反道德誠信之事件，皆可透過下列方式進行舉報： 外部申訴單位：稽核室 吳高專 外部申訴電話：04-7990118分機106 外部申訴信箱：gmo12@fineblanking.com.tw 內部申訴電話：04-7990118分機120 內部申訴信箱：adm20@fineblanking.com.tw
	特定的行動	1.要求供應商簽署綠色聲明書，以減少對環境的衝擊。 2.於114年度持續舉辦供應商交流會，增進與各供應商之間聯繫，並傳達公司經營理念、持續改善獲獎之案例分享、永續管理和未來市場動向。
管理方針評估	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。 114年目標實績: 1.採購交期達成率99.87% 2.採購折讓及議價效益15,700仟元，達成率131% 3.計畫供應商稽核達成率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「供應商永續聲明書」及「綠色聲明書」，一同善盡地球公民責任。

3.3.1.採購政策

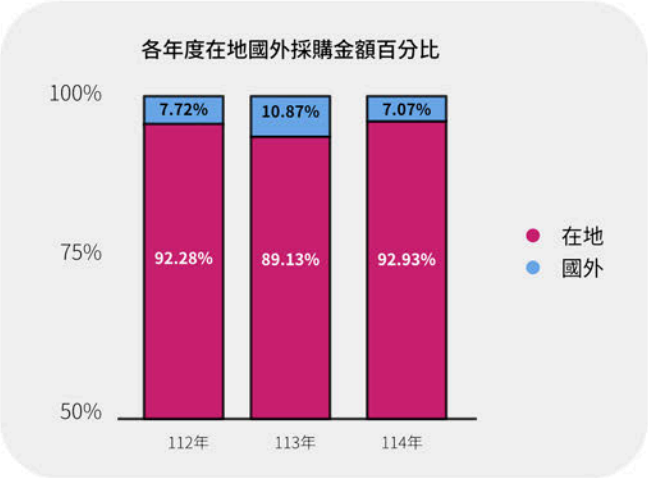
各營運據點主要產品為汽機車原廠委託代工（Original Equipment Manufacturer，OEM）沖壓零組件，主要供應鏈為金屬相關製品，採購策略會優先選擇屬於當地的在地廠商，除了降低運輸成本，減少碳排放及分散風險外，更希望能扶植在地產業、創造就業機會與活絡在地經濟。另部份原料及設備有其特殊性質無法於在地廠商取得或採購僅能向國外廠商採購。採購廠商114年與113年間無顯著變化。

台灣營運據點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，相較114年與113年間無顯著變化。

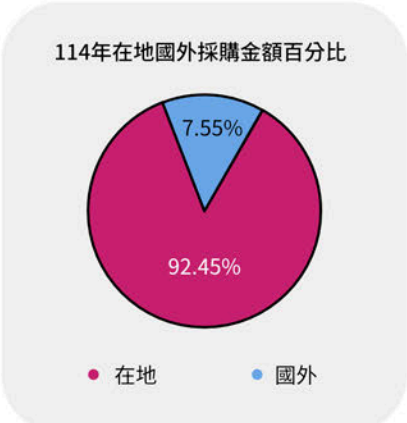




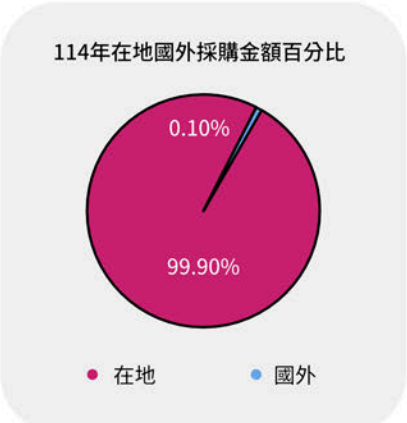
台灣營運據點依系統入庫日統計114年國內在地採購金額約佔全部採購金額92.93%，國外廠商之採購金額約佔全部採購金額7.07%。另每年度的國內採購金額佔比，從112年至114年皆維持在85%以上。



越南營運據點採購金額約佔全部採購金額92.45%，國外廠商之採購金額約佔全部採購金額7.55%。



大陸營運據點採購金額約佔全部採購金額99.90%，國外廠商之採購金額約佔全部採購金額0.10%。

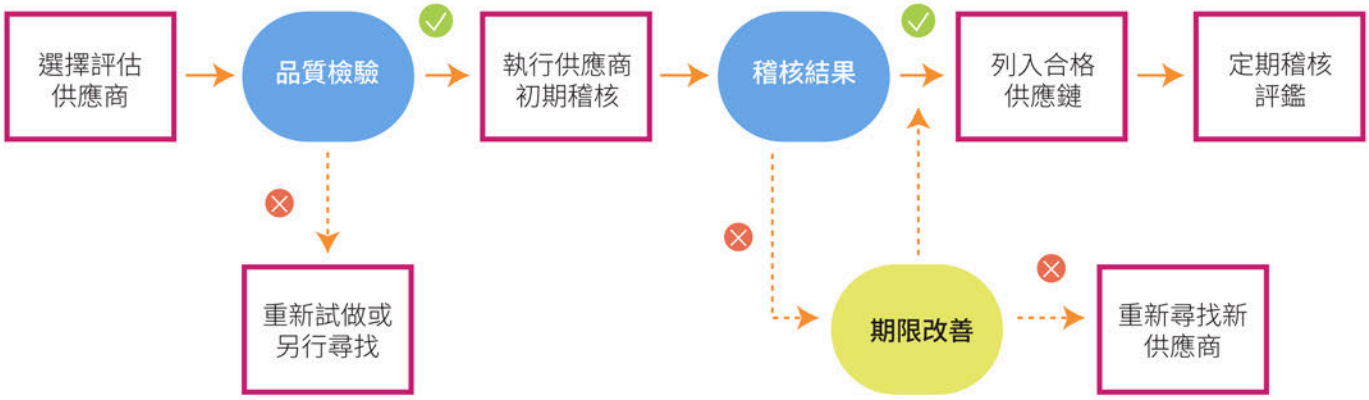


各營運據點均為汽、機車供應鏈的一員，以IATF 16949 全球汽車產業品質管理系統作為產品製造流程運作的基礎，加上整體汽、機車供應鏈客戶要求簽署禁用有害物質等聲明書，延伸要求供應商一同重視和推動此活動，台灣營運據點114年有16家供應商簽署「綠色宣告書」，後續會持續推展此活動，以減少對環境的衝擊。

台灣營運據點採購之機械、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、歐盟有害物質限制指令(RoHS) & REACH規範、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。

3.3.2. 供應商評鑑管理

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



註:初期稽核項目說明:如環境、勞工實務、人權、社會責任

供應商資格:若供應商之評估結果與品保提供之樣品測試報告均為合格，並由合格的第二者稽核人員以『供應商初期評鑑表』完成稽核，其評鑑結論為合格，則採購可將該供應商列為所欲採購產品之合格供應商，新供應商需配合本公司所推行的永續供應鏈所制定的「供應商永續聲明書」作簽章聲明，其內容如下：

供應商永續聲明書要點

要點	說明
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。

要點	說明
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。

另外台灣營運據點為確認供應商能對環境、人權、社會做有益的貢獻，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114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28家並已完成供應商初期評鑑、供應商永續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。

台灣營運據點114年新供應商28家使用「供應商永續聲明書」、「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28家比例為100%，在大陸與越南營運據點，新供應商未來將規劃依台灣營運據點評鑑標準進行篩選。

對於現有供應商會簽署供應商永續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，114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114年符合調查的供應商為62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100%。

114年供應商永續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
114年	至興精機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	28家	已回傳	28家	100%

年度	項目	內容	新增家數	狀態	家數	回覆達成率
114年	至興精機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	62家	已回傳	62家	100%

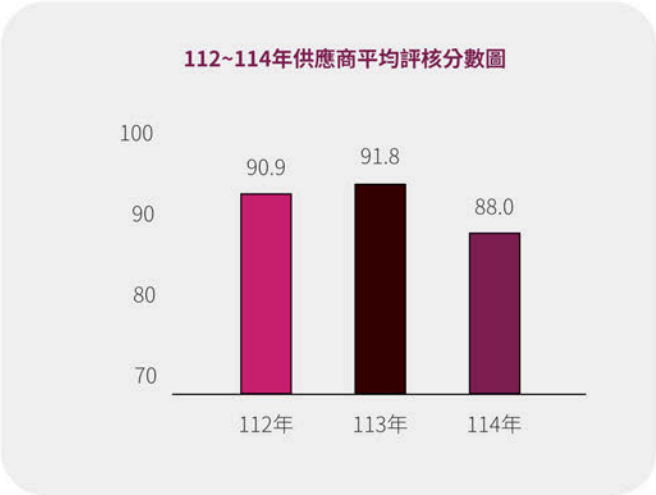
台灣營運據點針對供應商會定期做稽核評鑑，使用「供應商日常稽核表」中的稽核項目進行評鑑作業並審核評鑑等級。依照「供應商初期、定期評鑑考核管理辦法」實施，

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D級合格供應商標準，此供應商可繼續承製及發包；114年稽核等級A級有4家、B級有12家、C級有0家、D級0家、E級0家。

E	D	C	B	A
0家 59以下	0家 60-69分	0家 70-84分	12家 85-94分	4家 95-100分
要求供應商持續強化管理，3個月須複核若未提升至D級則喪失合格。	有主要缺點，且改善點較多，需再執行複查與輔導改善。	非主要缺失，可立即改善，需再執行複查與輔導改善。	持續目前作業，列入後續輔導為A級的重要供應商。	列入績優供應商，為新開發優先考量採用之廠商。

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

供應商年度例行評鑑採購於每年度年終會針對安全/法規要求(佔比10%)、供應商績效(佔比50%)、品質管理系統驗證等級(佔比10%)及客戶指定(佔比30%)來排定年度稽核計畫的形式及頻率，至供應商實地重新評鑑及檢討，在供應商年度稽核計畫之112年~114年稽核供應商總家數為16家、16家、15家，稽核評核分數均在85分以上，其平均評核分數於112年~114年為90.9分、91.8分、88.0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，今年有將「供應商日常稽核表」中項目及評鑑分數級距進行修正調整，能更符合實際狀況，所以114年平均分數略有下降，但實際上水平維持一致。



供應商稽核輔導的機制與架構

排定稽核計畫	執行稽核	輔導矯正與改善	成果驗證	稽核結案
確定稽核對象。	實地前往廠商稽核。	通知稽核缺失及建議改善方向。	再次確認改善後成果，及建議再改善點。	稽核報告書。

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，至興精機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。

新興風險	風險描述	潛在衝擊	因應方式
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升。	1.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。
			2.尋求多家供應來源進行合作，可減少對於單一供應的依賴。 3.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。
			4.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

台灣營運據點對於承攬商之管理，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「廠區訪客登記及安全聲明表QR Code」與承攬商「工作安全承諾書」。承攬商之勞工在指定安全動火區外之廠區動火，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，114年無發生承攬商違規事項。

• 成立「至興精機安全衛生家族」

本公司台灣營運據點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產業園區之供應廠商，透過縣府勞工處、全興產業園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，111年加入彰化縣政府成立之工安大聯盟，打造職場零職災安全職場環境，112年榮獲職業安全衛生署頒發「至興精機安衛家族」之核心企業獎。

持續舉辦至興精機安衛家族暨供應商交流會，進行安全衛生家族運作績效暨健康勞動力推廣，職業安全衛生管理交流，114年合計參加廠商14家，QR-Code調查回覆15人，課程滿意度達97.14%，交流成效良好。

職業安全衛生管理交流

職業安全衛生管理交流頒獎

3.4 產品品質管理

3.4.1.產品責任保證

各營運據點均已通過IATF 16949品質系統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。

伴隨著不斷加劇的地緣政治緊張和持續的通脹壓力，以及勞動力嚴重短缺和AI技術變革帶來的連鎖反應，114年既是考驗適應能力也是激發創新的一年，美國關稅政策帶來更多不確定性。因此採納新策略來應對全球貿易格局快速變化的複雜性，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。

台灣營運據點品質管理方式

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

各營運據點相關產品包含承製安全帶扣環及其組件、煞車碟盤、單向軸承、啟動齒輪、座椅調角器(單件及組立件)、轉向機構、平衡機構以及踏板、離合器總成、汽車座椅及機車座墊等，產品類別涵蓋安全系統、引擎系統、車體及內裝系統、傳動系統，與社會大眾生活之行的安全息息相關。

依前述本公司之產品屬於汽機車之安全零組件，依照IATF 16949全球汽車產業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。

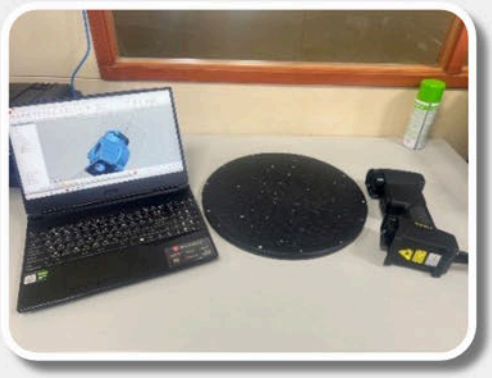
量測室使用精密儀器量測，包括德國ZEISS三次元、日本KEYENCE自動量測投影機、日本Mitutoyo粗度輪廓複合測定機、德國SPECTRO光譜儀、OLYMPUS金相顯微分析儀、維克氏硬度機等多項儀器，確保產品設計及尺寸不會產生對產品使用過程造成衝擊。產品功能方面則是更進一步由本公司試驗室使用專門測試機進行諸如硬度測試、拉力強度測試、鹽霧測試、溫濕度環境測試、耐久測試等，來達到”不接受、不製造、不流出不良品”的品質承諾，達到保安部品100%進行健康與安全衝擊風險評估，確保產品安全，保障消費者生命財產。

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

本公司秉持「事情一次就做好，內外顧客皆滿意」的一貫品質政策承製國內外知名汽、機、自行車供應鏈大廠之產品，經由通過量測室精密儀器之量測，專門測試機器之檢驗以及專業第三方公正單位(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。台灣營運據點在114年針對最終市場產品投保產品責任險保額USD 5,186,000元，大陸營運據點投保產品責任險保額USD 2,122.94元，用以增加公司產品對消費者的保障，同時各營運據點在114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。114年各營運據點皆無發生因產品安全導致之產品召回事件及車輛數量。

碟盤鉸孔自動檢測機

IM8030
自動量測影像投影機



3D逆向掃描儀

人機型碟盤衝擊試驗機

ZEISS三次元

碟盤熱應力試驗機

3.4.2.改善活動

台灣營運據點自106年起為公司永續發展、持續改善之目的，結合TPS、TPM、TQM及客戶要求，啟動FBT MANAGEMENT SYSTEM活動，透過公司內部單位提出改善方案，半年一期，以圈的方式推動改善活動。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，114年由製一課組圈，以「提升副離合器總成生產力」主題，獲得團結組持續改善類 銀塔獎殊榮。

本次提案主要是由公司生產目標方針去發想，透過設備改良、製程調整，以期提升產品的生產力，降低人員負荷及不必要的浪費。結合跨部門小組，以人、機、料、法進行真因分析，並利用三現法則進行驗證，確認真因及改善對策可用性，最後以設備改良、作業製程的調整，來提升生產力與增加多能工的機動性，同時減少人員身體的負擔，降低職業災害發生，滿足TPS多能工及省人化之目標。

台灣營運據點從106年參加全國團結圈競賽以來，獲得評審的高度肯定，不僅強化了團隊信心，也強化推動「持續改善」的用心和決心。於110年起邁向更上一層樓的團結圈挑戰，再次於全國大賽中獲獎與肯定，往後將秉持持續改善之精神，提高生產效率、降低成本，強化公司營運體質。越南營運據點及大陸營運據點是由透過公司內部單位提出改善方案作改善。

台灣營運據點112~114年參與「台灣持續改善競賽」獲獎實績

年度	獎項	主題	實績	改善效益（註）
112年	團結組持續改善類 金塔獎	提升煞車盤生產力	生產力提升140%	NT 205,000
113年	團結組持續改善類 銀塔獎	DB977碟煞盤生產力	生產力提升16%	NT 935,000
114年	團結組持續改善類 銀塔獎	提升副離合器總成生產力	生產力提升10%	NT 294,000

註：改善效益是依據本公司FMS小集團活動實施辦法設算。

114年參加「台灣持續改善競賽」榮獲團結組持續改善類銀塔獎

4.1.氣候變遷管理
4.2.溫室氣體與能源管理
4.3.環境管理政策
4.4.減緩環境衝擊

4 永續環境

4.1.氣候變遷管理

GRI 305：排放 2016

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部分揭露相關資訊。
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	台灣營運據點： 1.溫室氣體排放量： 以110年為基準年，119年較110年類別1及類別2之排放強度減20%。 2.以110年為基準年，119年較110年類別1及類別2之排放量減20%。 3.能源密集度以109年為基準年，每年降1%作為各年度目標。
	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106 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

項目	說明	內容
管理方針及要素	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	自104年起即依據ISO 14064-1:2006執行第1次溫室氣體範疇一及範疇二盤查作業，109年起增加類別3及類別4之排放量進行估算，並自105年起均委託第三方查證機構查證，取得查證聲明書。 1.114年溫室氣體類別1及類別2排放強度為4.09(公斤CO_2e/營業額921,291仟元)較110年基準年減11.85%。 2.114年溫室氣體類別1及類別2之排放量3,765.646公噸(CO_2e)較110年基準年減44%。 3.114年能源密集度37.73較109年基準年減10.66%。
	管理方針調整	1.TCFD推行委員會每年持續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，修訂氣候情境策略。 2.每年持續出版 TCFD報告書提報報董事會檢視中長期目標及推展實績，以展現氣候變遷管理的韌性。 3.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。

114年氣候變遷管理架構（TCFD）

類別	公司管理策略與行動	114年執行狀況摘要說明
治理	●董事會每年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，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。	●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，114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	●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。	●透過氣候情境模擬，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	●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。	●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	●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。	●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。

4.1.1.治理

根據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）每年發布的《全球風險報告》（Global Risks Report）中，氣候變遷相關議題持續被視為全球最嚴重的長期風險之一。近幾年 WEF 長期風險評估中，長期-前五大風險中有四項與氣候變遷密切相關，包括極端氣候事件、生物多樣性喪失、地球系統重大變化、自然資源短缺及污染等環境風險持續位居前列，顯示氣候變遷已由環境議題轉化為企業營運韌性與財務風險管理議題。

本公司長期以來積極推動ESG永續發展，110年12月21日董事會通過「企業社會責任委員會」修訂為「永續委員會」，並為因應氣候相關財務揭露規範(TCFD)管理架構增加節能減碳組，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台灣營運據點訂定目標為119年碳排放強度較基準年110年減少20%，139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。114年氣候變遷之議題，已於 115年5月28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

本公司因應國際發展趨勢、法規趨勢及利害關係人期許，在高階主管支持下參照TCFD指引及IFRS S2 氣候相關揭露架構，台灣營運據點透過跨部門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

本公司TCFD推行委員會依據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SSP5-8.5 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。

SSP5-8.5與SSP1-1.9情境下最大的實體風險與轉型風險

氣候議題	氣候情境	預估方法	假設條件	風險財務量化結果	決策影響
實體風險 **旱災**	IPCC AR6 報告 SSP5-8.5 情境	預估旱災未來發生頻率、維持備用水源成本，以及可能對公司造成營業損失	估計未來溫升將達到升溫控制在3.5°C以下	預估停工2天損失	1.持續檢討水資源使用效率 2.提升製程廢污水回收使用
轉型風險 **淨零排放**	IPCC AR6 報告 SSP1-1.9 情境	預估未來公司邁向139年達淨零排放，每年的內部減碳成本，以及需購買碳權。	積極控制溫室氣體排放量，估計世紀末溫升將可控制在1.5°C以下，於139年達到淨零排放	139年所增加成本約占年營收1~2%	1.自行執行節能減量措施 2.購買再生能源憑證 3.購買國內外碳權或發展碳捕捉技術

4.1.4.風險/機會之策略

●風險減緩調適

●風險減緩

本公司台灣營運據點每年藉由經第三方查證的溫室氣體盤查結果檢視整體減碳成效，鑑於溫室氣體主要排放源一電力使用的間接排放，114年透過執行ISO 50001能源管理推展8個節能專案，提升能源使用效率等永續作為有效降低的溫室氣體排放。114年溫室氣體排放強度4.09(公斤CO_2e/仟元)較110年4.64(公斤CO_2e/仟元)減少0.55(公斤CO_2e/仟元)，115年將執行ISO 50001能源管理推展8個節能專案達成115 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，擬訂緊急應變計畫及演練，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

●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配及節能專案實施，達到每年節電1%的目標並降低能源成本及排碳量。

●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。

●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

114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，必須提出因應措施及計畫。

●114 年度鑑別氣候相關風險與機會結果之財務影響和因應做法如下：

類型		氣候變遷風險	風險管理措施	財務影響	因應措施
實體風險	短期	水災	控制	產能下降或中斷(如運輸困難、供應鏈中斷)及影響勞動力管理和規劃(如環境衛生、安全、缺勤) 。	1.強化防災措施，減少衝擊成度。 2.掌握員工上班或停班的規定及警報訊息傳達、其他必要之協助。
		旱災	控制	造成產線停止生產、供應鏈斷線。	1.持續檢討水資源使用效率。 2.提升製程廢污水回收使用。
	長期	極端氣候	減緩	極端氣候可能造成自然災害，增加企業經營風險及成本。	1.由高階主管領導溫室氣體減量行動。 2.擴及大陸及越南各子公司推動節能減碳工作及ISO 50001系統。
		全球暖化/均溫上升	減緩	1.降低產能，影響出貨營收。 2.增加用電量，增加支出成本。	1.持續推動ISO 50001擬定節能目標及行動計劃。 2.擬定及執行產品及服務低碳採購政策及目標。
		海平面上升	轉移	1.陸地使用面積減少，可能增加土地稅。 2.可能需要遷廠，增加廠外成本。	1.加強緊急應變訓練及應變設施。 2.持續收集海平面上升訊息以利評估廠區增建維護設施。 3.長期規劃遷移廠區。
轉型風險	政策法規	企業碳盤查	減緩	1.增加碳相關費用。 2.增加子公司企業碳盤查作業。	1.推動節能減碳行動計畫。 2.尋求植樹減碳方案。 3.採購綠電以降低外購電力相關溫室氣體排放。 4.排訂子公司碳盤查計畫。
		淨零排放趨勢	減緩	1.增加碳權相關費用。 2.增加投資負排碳設施之成本或購買綠電等費用。	1.擴及大陸及越南各子公司推動節能減碳工作及ISO 50001系統。 2.擬定及執行產品及服務低碳採購政策及目標。 3.推動低碳產品及原物料設計與開發暨計畫。 4.屋頂太陽能發電及購買綠電，降低排碳量。 5.購買碳權。

類型		氣候變遷風險	風險管理措施	財務影響	因應措施
轉型風險	政策法規	降低能源1%	減緩	1.增加投資設備成本。 2.減少用電量。	透過ISO 50001推動能源管理方案，降低能源密集度。
		轉型為高效生產，減少對自然資源的依賴與影響	減緩	為了提升產能，可能提高營運成本。	1.推動ISO 50001方案。 2.推動改善活動提高製程效率。
	市場反應	原物料成本上漲	減緩	增加營運成本。	1.擬定及執行產品及服務低碳採購政策及目標。 2.推動低碳產品及原物料設計與開發暨計畫。
		能源(天然氣、電、水)漲價	減緩	增加能源成本。	1.持續推動ISO 50001擬定節能目標及行動計劃。 2.節電設備採購設計。
機會	綠能、綠製程產品/服務	綠鋼原料	減緩	增加進入邊境碳稅之新市場，符合客戶需求，增加營收。	1.擬定及執行產品及服務低碳採購政策及目標。 2.推動低碳產品及原物料設計與開發計畫。
		推動綠色低碳生產製程	減緩	降低製程及產品碳排放，減少碳費。	1.高耗能設備汰舊換新節能設備。 2.推動ISO 50001方案。 3.推動改善活動提高製程效率。 4.擬定及執行產品及服務低碳採購政策及目標。 5.推動低碳產品及原物料設計與開發暨計畫。
	更有效率的使用資源	推動ISO 50001方案	減緩	降低能源成本及排碳量。	持續推動ISO 50001擬定節能目標及行動計劃。
		推動物質流成本分析	減緩	降低負產品成本及排碳量。	水平展開其他產品製程之物質流成本分析及改善。
		推動改善活動	減緩	1.提升產能，降低營運成本。 2.節能減碳。	持續推行FMS小集團活動、TPS & TPM等改善活動。
	強化氣候韌性及永續競爭力	提高公司聲譽	減緩	提高投資人長期投資意願。	1.持續執行各系統行動方案。 2.每年持續出版ESG永續報告書。

註： 1.本公司對於風險均有相關管理措施。
2.經TCFD推行委員會鑑別商譽風險並非重大風險。
3.依上述因應措施，設定4個氣候相關的指標與目標(詳如4.1.6)。
4.碳權、綠電憑證為中期目標，未來納入管理指標；綠鋼尚未市場化，短期以節省鋼板用料量為指標。

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。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，超過80%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：

排放強度比較表(排放強度目標)

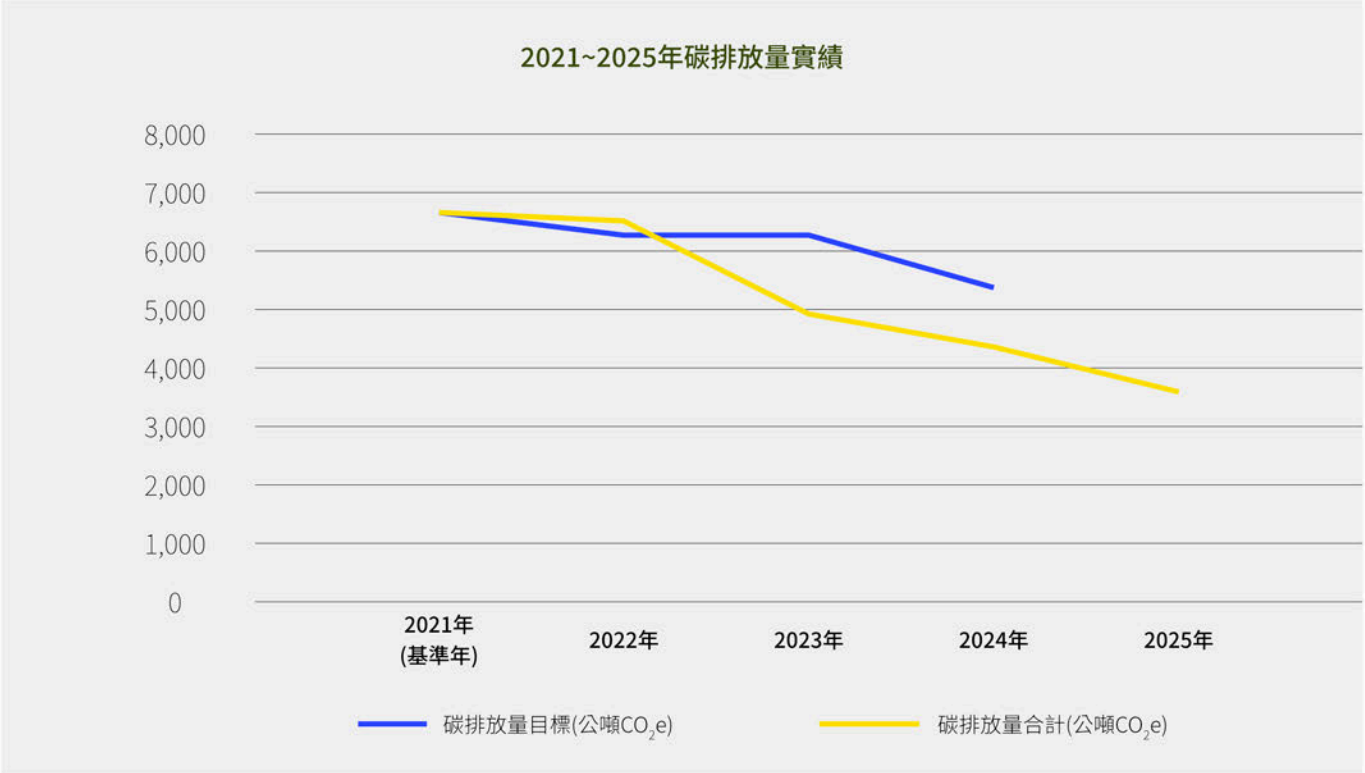
年度	110年 (基準年)	111年 (目標)	111年 (實績)	112年 (目標)	112年 (實績)	113年 (目標)	113年 (實績)	114年 (目標)	114年 (實績)	115年 (目標)	116年 (目標)	117年 (目標)
溫室氣體排放強度 (公斤CO_2e)(仟元)	4.64	4.50	4.43	4.36	4.00	4.27	3.63	4.18	4.09	4.08	3.99	3.71
與基準年比較(%)		-3%	-5%	-6%	-14%	-8%	-22%	-10%	-12%	-12%	-14%	-20%

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~119年起減量2%/年，9年共計碳排放強度較基準年減少20%。
2.114年持續推展節能減碳相關專案成效，致114年類別一加類別二的排放強度較基準年減少12%。

排放量比較表(絕對目標)

年度	2021年 (基準年)	2022年 (目標)	2023年 (目標)	2024年 (目標)	2025年 (目標)	2026年 (目標)	2027年 (目標)	2028年 (目標)	2029年 (目標)	2030年 (目標)
類別1碳排放量 (公噸CO_2e)	1,077	1,003	1,012	870	805	624	648	676	703	733
類別2碳排放量 (公噸CO_2e)	5,685	5,297	5,345	4,593	4,249	3,295	3,421	3,571	3,710	3,869
碳排放合計 (公噸CO_2e)	6,762	6,300	6,357	5,463	5,054	3,919	4,069	4,247	4,413	4,602
與基準年比較(%)		-7%	-6%	-19%	-25%	-42%	-40%	-37%	-35%	-32%

註:1.類別 1:燃燒天然氣、汽柴油及冷煤逸散等，類別 2:外購電力。
2.依第一點設定內部推動ISO 50001能源系統及改善活動減少排碳量1%↑/年。
3.若碳排放量未達到目標，評估以自行開發之太陽能碳權及碳交易平台購買碳權抵沖。



年度	2021年 (基準年)	2022年	2023年	2024年	2025年
碳排放量目標(公噸CO_2e)	6,762	6,300	6,357	5,463	5,054
類別1碳排放量(公噸CO_2e)	1,077	993	815	795	728
類別2碳排放量(公噸CO_2e)	5,685	5,637	4,143	3,615	3,037
碳排放量合計(公噸CO_2e)	6,762	6,630	4,958	4,410	3,765
與基準年比較(%)		-2%	-27%	-35%	-44%

2025年營收較基準年衰退37%，因電力排碳係數為0.456較2021年0.495減少8%，加上推展節能減碳相關專案成效，使2025年類別1加類別2的碳排放量較基準年減少44%。

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。

為驅動低碳投資、強化能源使用效率及增進內部減碳行動力，114年起以台灣營運據點試行內部碳定價，設定每噸碳價為新臺幣300元，採用影子價格法作為資本投資策略和重大決策參考依據。115年持續進行追蹤管控，以逐步實現淨零目標。

越南營運據點已於115年3月完成河內1廠及河內2廠114年溫室氣體盤查及查證作業；預計117年完成通過ISO 50001能源管理系統驗證。

大陸營運據點預計116年完成115年溫室氣體盤查及查證作業。

本公司預計117年度納入越南及大陸營運據點溫室氣體盤查後，重新設定排放量比較表(絕對目標)、排放強度比較表(排放強度目標)，以逐步實現集團淨零目標。

4.2.溫室氣體與能源管理

4.2.1.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。

台灣營運據點於104年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查制度，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，重新決定以110年為新的基準年。110、112～114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		110年	112年	113年	114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	1,076.719	814.512	794.566	728.276	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	5,685.080	4,142.986	3,614.834	3,037.370	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	555.292	131.027	183.297	106.738	鋼捲運輸
		第4類	組織使用的產品的間接溫室氣體排放量	14,373.294	9,284.957	8,119.616	6,721.578	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	非重大性或非顯著性排放	非重大性或非顯著性排放	非重大性或非顯著性排放	非重大性或非顯著性排放	
		第6類	其他來源的間接溫室氣體排放量	非重大性或非顯著性排放	非重大性或非顯著性排放	非重大性或非顯著性排放	非重大性或非顯著性排放	
範疇一+範疇二溫室氣體總量				6,761.799	4,957.498	4,409.400	3,765.646	
範疇三溫室氣體總量				14,928.586	9,415.984	8,302.913	6,828.316	
營業額(百萬元)				1,457.6	1,240.8	1,213.6	921.3	
範疇一+範疇二溫室氣體排放密集度(公噸CO_2e/營業額百萬元)				4.64	4.00	3.63	4.09	
114年範疇一+範疇二溫室氣體排放強度為4.09(公斤CO_2e/營業額仟元)，較基準年110年4.64下降11.85%(目標下降10%)，達成年度目標。								
查證資訊說明： 查證範圍：至興精機股份有限公司台灣營運據點。 查證機構：新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司。 查證準則：ISO 14064-1:2018 年版條文 查證結果：直接與能源間接排放量查證 (ISO 14064-1:2018 類別1 與類別2)之保證等級為合理保證等級，其他間接溫室氣體為有限保證等級。 查證意見：BSI溫室氣體盤查報告之結果為無保留意見，溫室氣體資訊已適切及正確的揭露。								

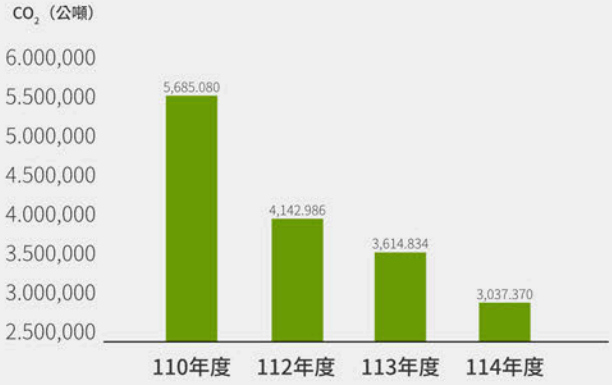
備註:114年類別2電力排放碳係數以經濟部能源署最新公告114年之0.456公斤 CO_2e/度計算。

直接溫室氣體排放

114年較110年減少 348.504 (公噸)。

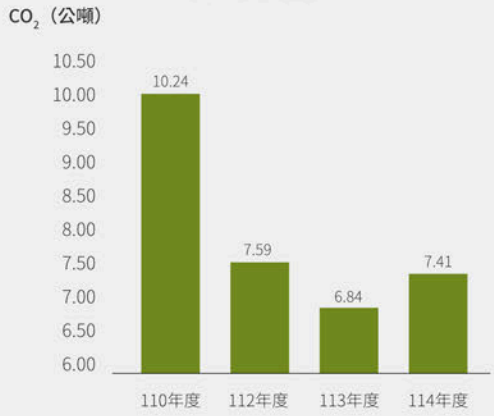
輸入能源的間接溫室氣體排放

114年較110 年減少 2,647.71(公噸)。



由於電力為台灣營運據點消耗主要能源，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，114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44%。

範疇三排放強度



範疇三其他間接溫室氣體排放強度

114年範疇三溫室氣體排放強度7.41(公斤CO_2e/營業額仟元)，較110年10.24(公斤CO_2e/營業額仟元)下降27.6%。

註：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)

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4.2.2.物質流成本分析說明。

越南營運據點於115年3月完成114年度盤查排放量如下表：

單位:公噸CO_2e/年

範疇別	類別	項目	河內1廠	河內2廠	合計	備註
範疇一	第1類	直接溫室氣體排放量	212.11	486.28	698.39	燃燒LPG柴油汽油、冷媒逸散、CO_2滅火器、廢水處理等
範疇二	第2類	進口能源的間接溫室氣體排放	1,402.25	3,615.70	5,017.95	電力進口
範疇三	第3類	運輸的間接溫室氣體排放	40.55	31.11	71.66	上游運輸與配送、下游運輸與配送
範疇三	第4類	組織使用產品的間接溫室氣體排放	6,907.36	-	9,269.58	購買商品排放-聚丙烯 (PP)、聚氨酯 (PU)、尼龍、縫紉線、聚氯乙烯(PVC)、橡膠零件、膠帶、黏合劑、墊片、潤滑油、標籤、襯裡布料、鐵零件、4W 零件等
			-	2,362.22		購買商品排放-鋼鐵、油品、化學品、油漆等
範疇三	第5類	與使用組織產品相關的間接溫室氣體排放量	非重大性或非顯著性排放	非重大性或非顯著性排放	非重大性或非顯著性排放	
範疇三	第6類	其他來源的間接溫室氣體排放量	非重大性或非顯著性排放	非重大性或非顯著性排放	非重大性或非顯著性排放	
合計	範疇一 + 範疇二 溫室氣體總量		1,614.36	4,101.98	5,716.34	
合計	範疇三 溫室氣體總量		6,947.91	2,393.33	9,341.24	
合計	營業額(百萬元)(NT)		976.63	439.69	1,416.32	
合計	範疇一 + 範疇二 溫室氣體排放密集度 (CO_2e/營業額百萬元)		1.653	9.329	4.036	

註：越南營運據點114年起盤查河內廠區，松梅廠115年才進行盤查。

本公司全球暖化潛勢（GWP）採用版本： IPCC 第六次評估報告（AR6）。
本公司組織邊界設定採用：營運控制權法。
無破壞臭氧層物質(ODS)排放計算。

4.2.2.成本分析(Material flow cost accounting, 簡稱MFCA)與循環經濟

台灣營運據點於109年4月藉由財團法人工業技術研究院（以下簡稱工研院）提供ISO 14051物質流成本分析之技術輔導，以機車碟煞盤為計算標的產品，其相關製程之投入（物料、能源）、產出（產品及廢棄物）及成本間之關係，以瞭解生產產品的物質流之各項成本數據，同時達到減少環境衝擊和增進營運利潤之目的，同時於在109年11月16日取得BSI查證ISO 14051:2011環境管理-物質流成本會計。

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。111~114年一模多穴下料圓盤下料生產量、提高用料率及節省用料如下表：

項目\年度	111年	112年	113年	114年
下料生產量(PCS)	154,262	146,388	84,508	20,524
提高用料率(%)	5	6.5	5.86	5.83
節省用料(KGS)	8,098.85	9,475.90	4,949.51	1,195.61

4.2.3.能源管理

- 能源節約
- 能源消耗與使用狀況

本公司114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82.22%，其他能源耗用佔17.78%。

台灣營運據點電力佔所有能源的68.98%，其他能源耗用佔31.02%，能源耗用114年較113年減少11.75%。104年起導入ISO 50001:2011並通過驗證，故以此年度設定為能源密集度基準年，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（基準年）					
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**
112年					
項目	用量	單位	換算係數	度電	百萬焦耳
天然氣	310.83	千立方公尺	10,460	3,251,250	11,704,501.51
汽油	0.96	公秉	9,066	8,712	31,361.99
柴油	19.72	公秉	9,762	192,494	692,979.27
外購電力	8,386.61	千度	1,000	8,386,612	30,191,803.20
合計				**11,839,068**	**42,620,645.98**
113年					
項目	用量	單位	換算係數	度電	百萬焦耳
天然氣	300.25	千立方公尺	10,460	3,140,563	11,306,025.72
汽油	0.98	公秉	9,066	8,855	31,879.10
柴油	17.03	公秉	9,762	166,245	598,483.74
外購電力	7,626.23	千度	1,000	7,626,232	27,454,435.20
合計				**10,941,895**	**39,390,823.76**
114年					
項目	用量	單位	換算係數	度電	百萬焦耳
天然氣	271.99	千立方公尺	10,460	2,844,984	10,241,942.47
汽油	1.09	公秉	9,066	9,858	35,490.13
柴油	14.42	公秉	9,762	140,759	506,732.61
外購電力	6,660.90	千度	1,000	6,660,900	23,979,240.00
合計				**9,656,501**	**34,763,405.21**

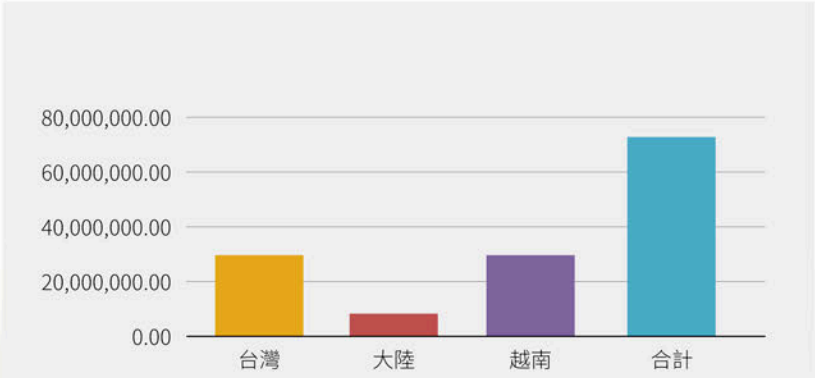
說明：1.能源單位轉換參考經濟部能源署網站資訊，如有異動依經濟部能源署公告標準為主。
2.台灣營運據點114年總消耗能源為34,763.41 (GJ_十億焦耳)，較109年基準年減少29.31%，較113年減少11.75%。

各營運據點能源項目及用量

營運據點	F 天然氣汽柴油燃料 (百萬焦耳)	E 外購電力 (百萬焦耳)	能源耗用合計 (F+E) (百萬焦耳)	營業額 (百萬元)	能源密集度 (註)
台灣	10,784,165.21	23,979,240.00	34,763,405.21	2,518.722	30.34
大陸	565,974.00	6,863,814.00	7,429,788.00		
越南	2,236,628.44	31,978,306.80	34,214,935.24		
合計	**13,586,767.65**	**62,821,360.80**	**76,408,128.45**		

註：1.能源密集度=能源總耗用_十億焦耳/營業額_百萬元
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)。

能源耗用合計 (F+E) (百萬焦耳)



・能源績效

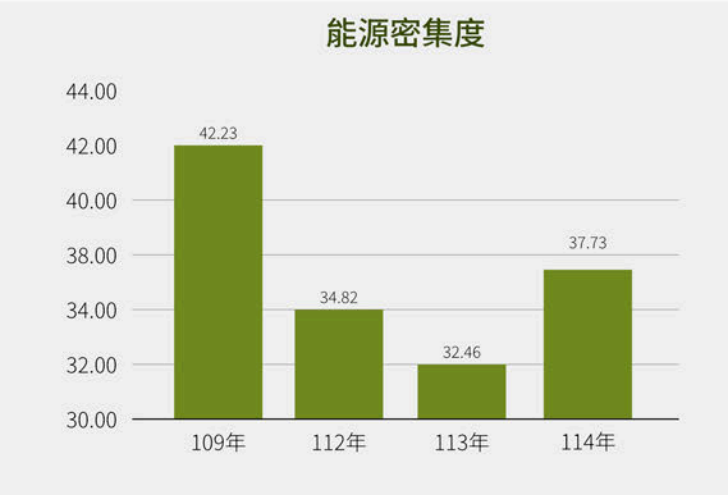
台灣營運據點為降低因溫室氣體排放對地球暖化所造成環境與氣候之衝擊，自104年起導入能源管理系統，並成立能源推行委員會，推行過程實施多個能源管理行動方案，以每年至少節能1%以上為目標，114年節能投資113仟元，節能推行包含8項節能專案，共節能1,449,090百萬焦耳，並減少183.6公噸CO_2e之排放及節省能源成本221萬元，104～113 年平均年節電率達2.295%，114年節電率2.09%。

自104年起導入ISO 50001，每年經BSI驗證通過，符合最新能源管理體系標準，並持續每年實施多個能源管理行動方案，114年8項節能專案執行成果如下表：

序號	方案名稱	改善說明	節能面向	年節電量
1	一廠沖床耗能改善	沖床能源管制、保養及改善提報	能源管理	-
2	一廠冰水機耗能降低	汰換及優化冰水主機系統	效率提升	42,297 度
3	一廠電鍍主機耗能改善	人員、製程、工時調配，馬達裝設變頻器	能源管理	34,140 度
4	一廠空壓機耗能降低	汰換老舊空壓機、漏氣改善提報	效率提升	165,480 度
5	二廠空壓機耗能降低	能源管制、保養及漏氣改善提報	效率提升	19,812 度
6	三廠空壓機耗能降低	汰換老舊空壓機、漏氣改善提報	效率提升	140,796 度
7	三廠ED塗裝製程耗能改善	人員 製程 工時調配方式，TPM保養計劃及改善提報	能源管理	-
8	三廠高週波熱處理耗能改善	高週波熱處理能源管制標準化建立及教育訓練	能源管理	-
			合計	402,525 度

註：1.年節電量計算方式以直接量測法計算當年度用電量或能源密度與前三年平均數據比較。
2.減碳量以當年度年節電量乘上能源署公告之電力排碳係數計算。

114年因營業額下降，能源密集度較113年上升16.3%，未來將持續透過全員參與推行進而通過BSI之ISO 50001驗證審查。



註： 能源密集度=能源使用消耗總量(百萬焦耳)/營業額(仟元)

・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，台灣及越南營運據點均出租廠區頂樓設置太陽能，綠能發電以行動支持推動再生能源政策的發展。

台灣營運據點於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，108/12-114/12各廠發電合計15,524,506度，減少排放量7,625.774公噸CO_2e。

發電量(kWh)

期間	108/12-111/12	112/01-112/12	113/01-113/12	114/01-114/12
合計	7,895,928	2,562,888	2,573,777	2,491,912

減少碳排放量(kg)

期間	108/12-111/12	112/01-112/12	113/01-113/12	114/01-114/12
合計	4,000,862	1,268,630	1,219,970	1,136,312

越南營運據點114/04起出租廠區頂樓設置太陽能，114/04-114/12發電合計1,201,328度，減少排放量779.882公噸CO_2e。

4.3.環境管理政策

4.3.1.環境相關管理系統

・環安衛政策

台灣營運據點通過ISO 14001、ISO 45001等環安衛管理系統驗證，訂定之環境安全衛生政策：

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

大陸營運據點通過106年通過ISO 14001，訂定之環境政策：

・至興台灣溫室氣體政策

台灣營運據點因應ISO 14064-1改版重新設定110年為基準年，盤查114年之溫室氣體排放量並訂定溫室氣體政策如下：

1.持續推動節能減碳措施。

2.遵行溫室氣體相關法規、客戶要求與其他相關規定。

• 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，訂定之能源政策如下：

持續改善能源績效，降低能源使用成本。

確實遵守法規要求，優先採購節能產品。

審查能源目標標的，適時取得能源資訊。

落實能源管理系統，降低溫室氣體排放。

提升全員節能意識，創造永續經營環境。

• 台灣營運據點環境管理方針

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。

水污染防治

- 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，114年在節能減廢、預防污染之改善提案效益達8,410,438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、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。

台灣營運據點自90年通過ISO 14001驗證，迄115年4月BSI續審驗證通過，符合最新環境管理體系標準。

4.4.減緩環境衝擊

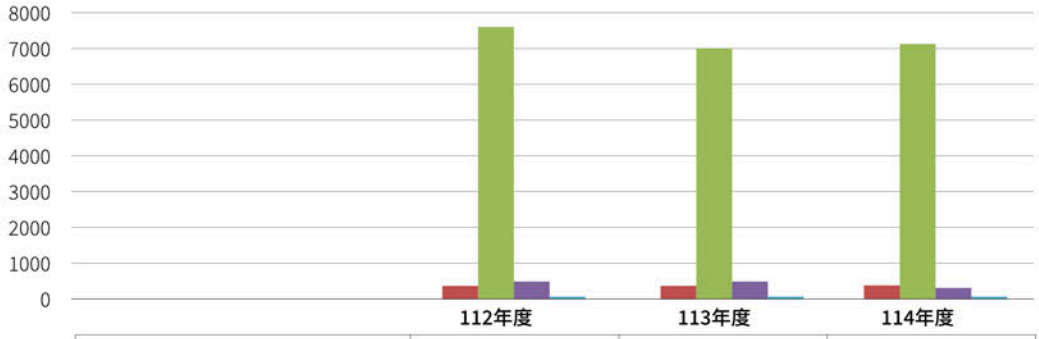
4.4.1.空污防制

台灣營運據點依環境部『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，114年進行委外檢測，檢測結果均低於管制標準，化學品分級管理均為第一級合格。

廠內砂拋、銲接、電鍍、塗裝等製程設備均裝設機械式通風換氣裝置或集塵裝置，一廠因應鍍鋅線增設洗滌塔一座，設置洗滌塔洗滌電鍍製程之酸氣及揮發性有機氣體等，三廠設置水幕吸附塗裝製程之逸散噴漆及設置洗滌塔洗滌塗裝製程之酸氣達到空污防制效果，提供乾淨舒適明朗安全的工作環境。

台灣營運據點每季依據『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，112-114年空污申報統計資料如下圖。

單位：公斤



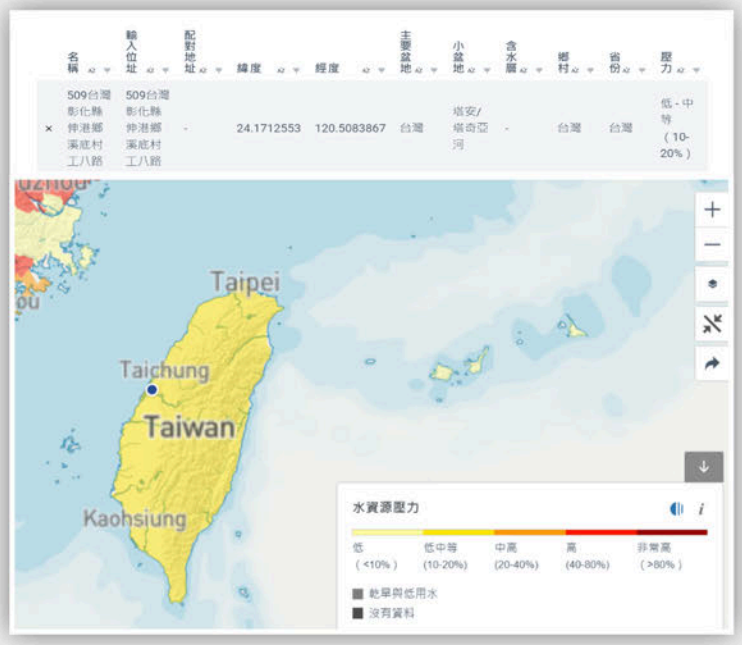
	112年度	113年度	114年度
硫氧化物	0	0	0
氮氧化物	484	482	414
揮發性有機物	7,694	7,001	7,139
粒狀污染物	456	454	362
空氣污染物(六價鉻)	25	25	18

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.持續推行FMS專案管理，控管製程原物料天然氣及溶劑使用，故111年起氮氧化物及揮發性有機物排放量減少。
3.申報係數來源：公私場所固定污染源空氣污染物排放量核算要點之公告係數「係數法」，以及廠內依據原物料成分與用量核算之「質量平衡法」。

4.4.2.水資源管理

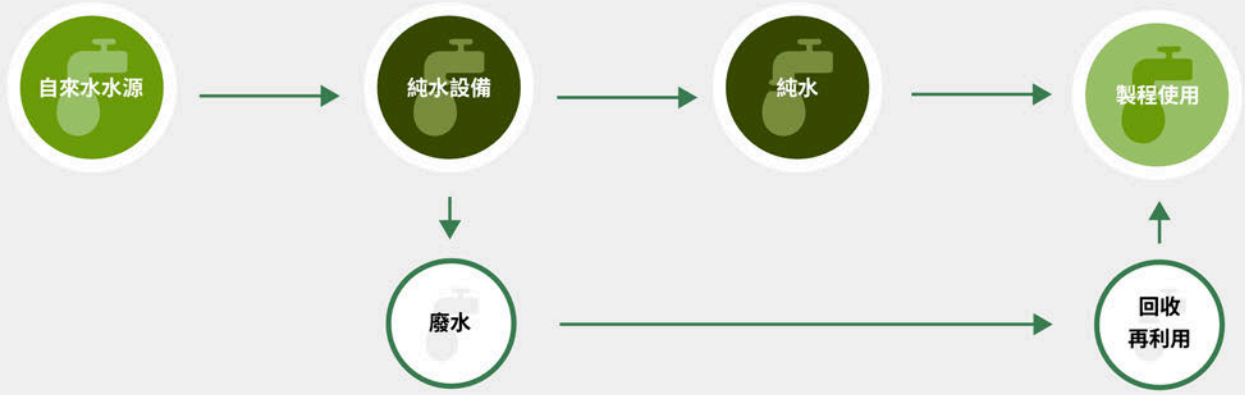
・水資源再利用

台灣營運據點依據世界資源研究所網站分析，水資源壓力風險為低-中等(10%-20% (如下圖)，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，例如製程設備循環用水、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)，114年回收純水廢水估算11.487百萬公升(回收水抄錶計算)，總取水量114.512百萬公升(自來水帳單計算)，回收率達10.03%，114年用水密集度為124.29(總取水量114,512公噸/營業額921.291百萬元)，較113年90.3上升37.64%，114年耗水量為18.390百萬公升(耗水量=總取水量-總排水量)。



資料來源：世界資源研究所網站

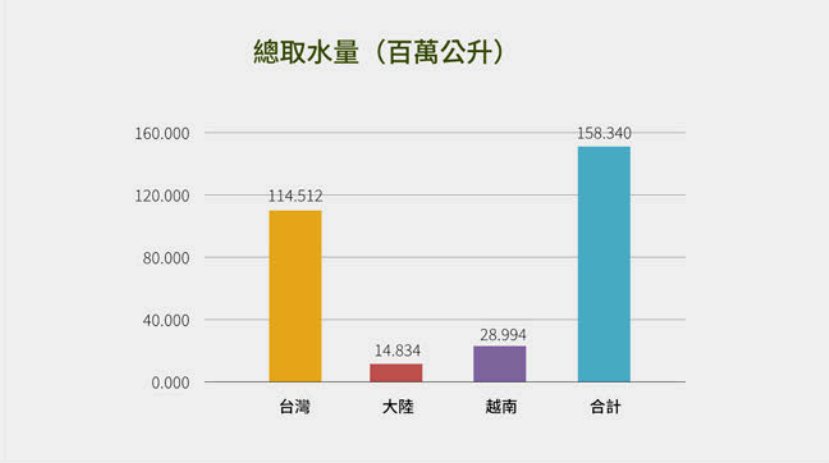
電鍍及塗裝產線純水製造機流程圖



各營運據點回收水、總取水量及廢水量：

營運據點	回收水 (百萬公升)	總取水量 (百萬公升)	廢水量 (百萬公升)	營業額 (百萬元)	用水密集度
台灣	11.487	114.512	96.122	2,518.70	62.87
大陸	1.560	14.834	0.000		
越南	0	28.994	19.520		
合計	**13.047**	**158.340**	**115.642**		

註：用水密集度(總取水量_仟公升/營業額_百萬元)。
各營運據點總取水量100%來自於自來水，台灣及越南營運據點廢水排入工業區污水處理廠，大陸營運據點設有污水處理設施，生產廢水經處理後回用不外排。



・水污染防治

台灣營運據點依據環境部『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產業園區之污水處理廠；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產業園區之污水處理廠。

全興產業園區下水道使用管理規章(114年適用)：

化驗項目	單位	下水道水質標準
溫度	℃	溫度42℃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
(Zn)鋅	mg/L	3.5
(Ni)鎳	mg/L	0.7
(Cr^T)總鉻	mg/L	1.5
(NH4-N)氨氮	mg/L	75

114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	62.142	透過廠內廢水處理廠處理後納管	95.106	全興產業園區之污水處理廠	96.122
三廠	32.964				
二廠	1.016	原水排放	1.016		

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。

一廠廢水處理流程圖

三廠廢水處理流程圖

114年各廠廢水採樣數值如下表，二、三廠均符合全興產業園區污水處理場進廠標準，惟一廠因快混槽攪拌不均勻，使混凝結合效果不好，導致廢水硼值略高於標準，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，均已結案。

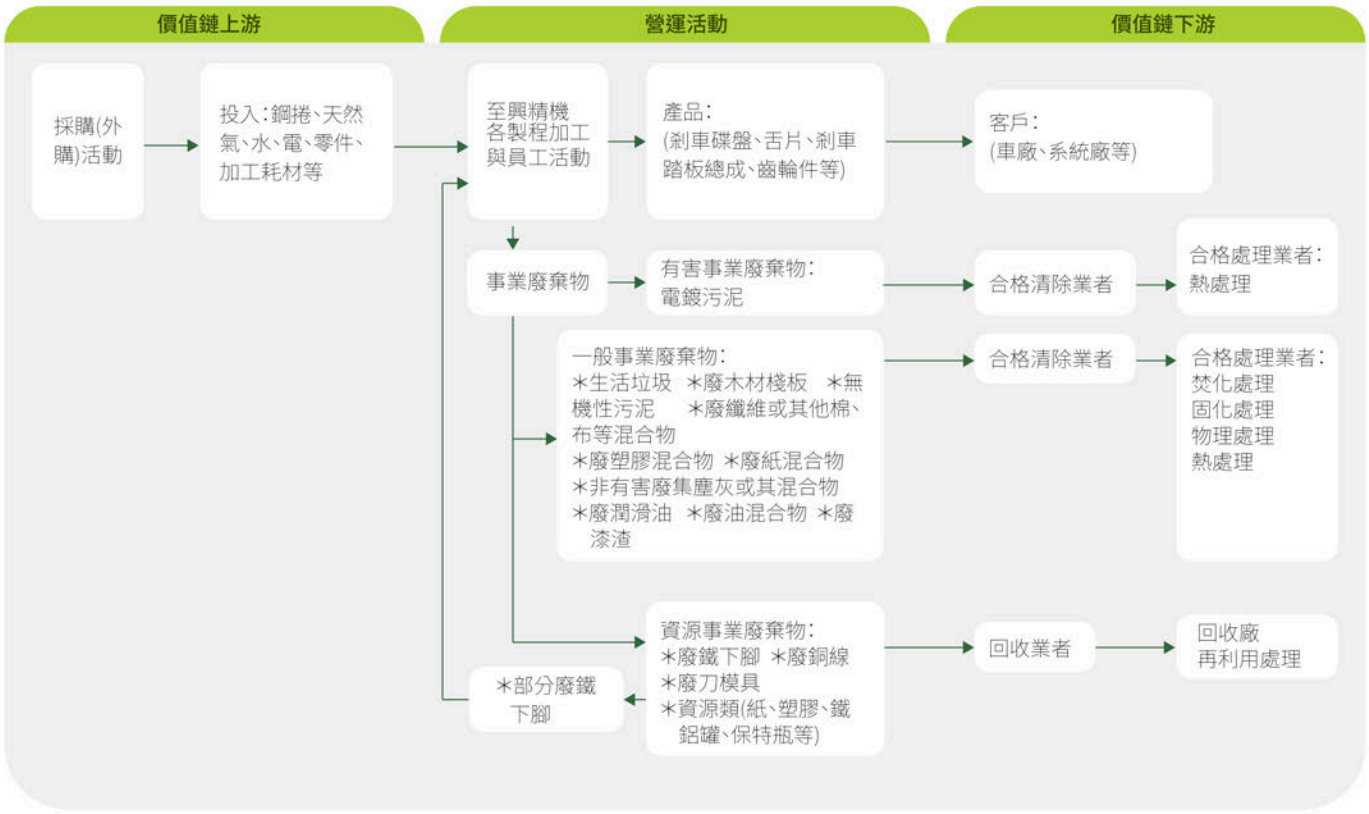
化驗項目	單位	一廠檢測值	二廠檢測值	三廠檢測值	下水道水質標準
溫度	℃	19.3~30.8	28.5	20.4~33	溫度42℃以下
(pH)氫離子濃度指數	-	7~7.6	7.7	6.7~7.8	5~9
(SS)懸浮固體	mg/L	7.5~38	56.8	7.5~23.3	480
(COD)化學需氧量	mg/L	29.4~151	228.0	39.2~230	560
(Zn)鋅	mg/L	ND~0.35			3.5
(Ni)鎳	mg/L	0.02~0.52		0.01~0.07	0.7
(Cr^T)總鉻	mg/L	0.02~0.52		0.01~0.09	1.5
(NH4-N)氨氮	mg/L	1.1~2.9		ND~16.6	75

說明： 1.二廠為年度檢測，僅產出生活廢水，斜線項目不需檢測。

4.4.3.廢棄物管理

台灣營運據點依據環境部『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，114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：



112~114年事業廢棄物統計表

項目/年度	112年	113年	114年
A有害事業廢棄物(公噸)	37.570	39.310	32.990
D非有害事業廢棄物(公噸)	109.503	139.653	184.095
廢棄物總重(A+D)	147.073	178.963	217.085
營業額(百萬元)	1,240.8	1,213.6	921.3
廢棄物密集度(廢棄物總重/營業額)	0.118	0.147	0.236
廢棄物密集度114年較113年上升64.54% (註)			

註：113年6月起因研磨鐵屑無回收價值，轉為廢棄物致無機性污泥增加，加上營業額衰退24.09%致廢棄物密集度上升。

台灣營運據點114廢棄物類別、名稱、產出重量、處置方式如下表：

分類	廢棄物名稱	廢棄物的產生（公噸）	廢棄物的處置移轉（公噸）	廢棄物的直接處置（公噸）	處置方式
有害事業廢棄物(總重量)	電鍍污泥	32.990	0	32.990	熱處理
非有害事業廢棄物	廢木材棧板	4.440	0	4.440	焚化處理
	生活垃圾	40.700	0	40.700	
	廢纖維或其他棉、布等混合物	0.045	0	0.045	
	廢塑膠混合物	1.940	0	1.940	
	廢紙混合物	2.520	0	2.520	
	非有害廢集塵灰或其混合物	0.950	0	0.950	固化處理
	無機性污泥	130.370	0	130.370	固化處理、熱處理、物理處理
	廢潤滑油	1.660	0	1.660	物理處理
	廢油混合物	0.710	0	0.710	
	廢漆渣	0.760	0	0.760	焚化處理
非有害事業廢棄物總重量		**184.095**	**0**	**184.095**	
有害+非有害事業廢棄物總重量		**217.085**	**0**	**217.085**	

說明：1.台灣營運據點事業廢棄物均委託國內環境部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，並於4日內確認聯單確保清運流向無異常，處理完成後連同妥善處理證明提供本公司存查，有害事業廢棄物由清運廠商提供運達處理廠佐證照片，本公司無運往國外之有害事業廢棄物。

2.台灣營運據點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.台灣營運據點有害及非有害事業廢棄物的直接處置皆為離場作業。

4.台灣營運據點有害事業廢棄物佔15.2%，非有害事業廢棄物佔84.8%。

台灣營運據點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，114年回收共計1,638.982公噸較113年減少341.774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	佔比 (%)	資源化用途	備註
廢鐵下腳	1,594.120	2.52%	94.74%	97.26%	廠內用於較小沖壓產品，廠外用於煉鐵或鑄造原料	114年廢料彙總表統計
資源類(紙、塑膠、鐵鋁罐、保特瓶等)	39.886	0.00%	2.43%	2.43%	回收再生利用之各類原料	每月資源類統計
廢銅線	0.699	0.00%	0.04%	0.04%	回收金屬銅原料	114年回收統計
廢刀模具	4.277	0.00%	0.26%	0.26%	回收高速鋼、模具鋼等金屬原料	114年回收統計
合計	**1,638.982**	**2.52%**	**97.48%**	**100.00%**		

說明：1.國內目前使用台車方式出貨114年累績出貨數量：81,829PCS，達成包裝材料回收100%。
2.114年回收廢棄物百分比為88.3%。〔回收重量/(回收+廢棄物重量)〕。

112-114年廢鐵下腳廠內資源化，再生利用較小之沖壓產品如下表。

名稱\年度	112年	113年	114年
再生利用沖壓產品(PCS)	61,496	49,433	42,487
產品重量(KG)	64,190	69,713	41,449
備註：114年再生利用重量較113年減少42.07%			

各營運據點114年事業廢棄物統計表

營運據點	A有害事業廢棄物重量 (公噸)	D非有害事業廢棄物重量 (公噸)	W廢棄物總重 (A+D)	營業額 (百萬元)	廢棄物密集度 (廢棄物總重_公噸/營業額_百萬元)
台灣	32.990	184.095	217.085	2,518.7	0.236
大陸	0.000	37.616	37.616		
越南	268.485	69.978	338.463		
合計	**301.475**	**291.689**	**593.164**		

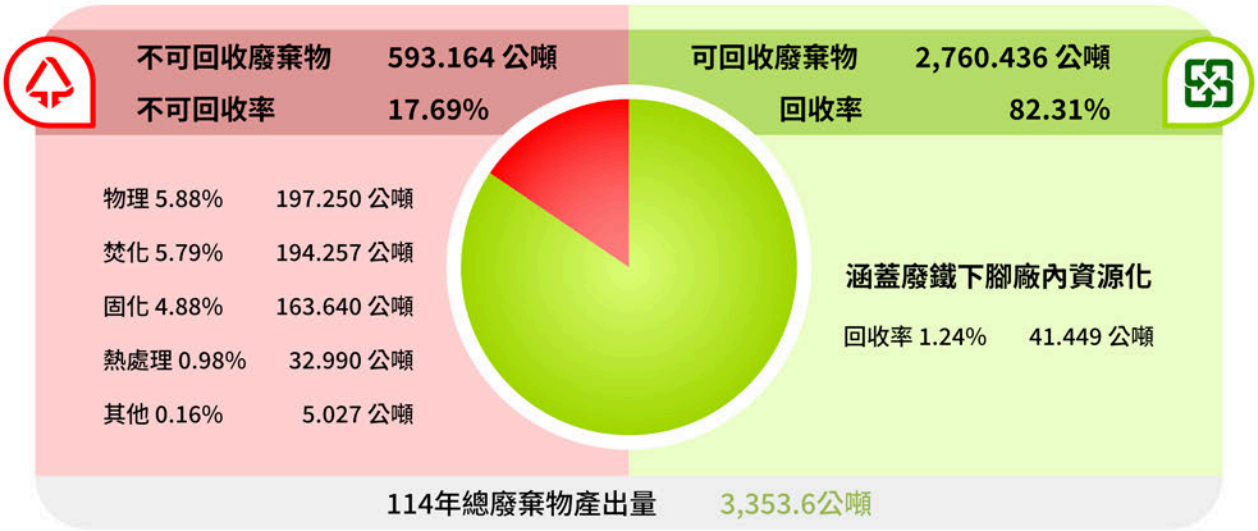
各營運據點均委託當地政府核可之清運及處理廠簽訂清運及處理制式合約，依合約執行清運處理並紀錄備查。

有害事業廢棄物作業方式：固化、物理、熱處理。
非有害事業廢棄物作業方式：焚化（含能源回收）、物理、固化、熱處理、其他。

各營運據點114年資源回收統計表

營運據點	R回收重量 (公噸)	W廢棄物總重 (公噸)	回收廢棄物百分比 (R/(R+W))	營業額 (百萬元)	資源回收密集度 (資源回收總重_公噸/營業額_百萬元)
台灣	1,638.982	217.085	88.30%	2,518.7	1.096
大陸	852.969	37.616	95.78%		
越南	268.485	338.463	44.24%		
合計	**2,760.436**	**593.164**	**82.31%**		

R回收量（公噸）
3,000.000
2,500.000
2,000.000
1,500.000
1,000.000
500.000
0.000
1,638.982
852.969
268.485
2,760.436
台灣
大陸
越南
合計
回收廢棄物百分比（R/(R+W)）
120.00%
100.00%
80.00%
60.00%
40.00%
20.00%
0.000
88.30%
95.78%
44.24%
82.31%
台灣
大陸
越南
合計


不可回收廢棄物 593.164 公噸
不可回收率 17.69%
可回收廢棄物 2,760.436 公噸
回收率 82.31%
物理 5.88% 197.250 公噸
焚化 5.79% 194.257 公噸
固化 4.88% 163.640 公噸
熱處理 0.98% 32.990 公噸
其他 0.16% 5.027 公噸
涵蓋廢鐵下腳廠內資源化
回收率 1.24% 41.449 公噸
114年總廢棄物產出量 3,353.6公噸

4.4.4.化學品管理

台灣營運據點依據環境部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。

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)。

擦拭看板用溶劑使用乙醇取代甲醇，消除生殖毒性物質及特殊標的器官系統毒性物質危害。

4.4.5.周界噪音

台灣營運據點依據環境部『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。

4.4.6.環保支出

台灣營運據點114年環保支出金額約為10,359仟元(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	1,604	1,736	說明1
		土污防治	15		
		空污防制	117		
2	例行性設備操作與保養費		2,253		
3	環保處理支出水與電費		800		推估值
4	污水費		1,276		
5	檢測費		510		
6	外部訓練費		77		
7	環保專責單位人事費		1,165		
8	廢棄物委外清運費		2,542		
		合計	10,359		

說明：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。

大陸營運據點114年環保支出

項次	內容		金額(仟元)		備註
1	污染防制費	廢水用藥	9	9	
		土污防治	0		
		空污防制	0		
2	例行性設備操作與保養費		0		
3	環保處理支出水與電費		87		
4	污水費		1		
5	檢測費		109		
6	外部訓練費		11		
7	環保專責單位人事費		0		總務及設保人員兼負責
8	廢棄物委外清運費		414		
		合計	631		

越南營運據點114年環保支出

項次	內容		金額(仟元)		備註
1	污染防制費	廢水用藥	28	53	
		土污防治	18		
		空污防制	7		
2	例行性設備操作與保養費		18		
3	環保處理支出水與電費		657		推估值
4	污水費		1,339		
5	檢測費		466		
6	外部訓練費		85		
7	環保專責單位人事費		0		總務及設保人員兼負責
8	廢棄物委外清運費		1,967		
		合計	4,585		

本公司114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。

5.1.人才吸引與留任
5.2.人才發展
5.3.薪酬福利
5.4.人權管理
5.5.職場健康與安全
5.6.社會參與

5 共融成長

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，台灣營運據點與雲林科大、勤益科大、大葉大學、建國科大、中華大學、彰師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131人次，目前仍在職為16人，大專院校產學合作實習在校7人，其中晉升股長及高專3人，晉升工程師2人，115年預計參與建國科大全學年產學合作實習及117年預計秀水高工階梯式建教合作學生進廠實習，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。

在擴展營運版圖的同時，我們亦將此成功經驗延伸。大陸營運據點實習生進入職場鍛鍊一技之長迄今累計35名；越南營運據點尚無產學合作，期許未來能複製台灣經驗，建立在地人才培育體系。

5.1.2.員工照護

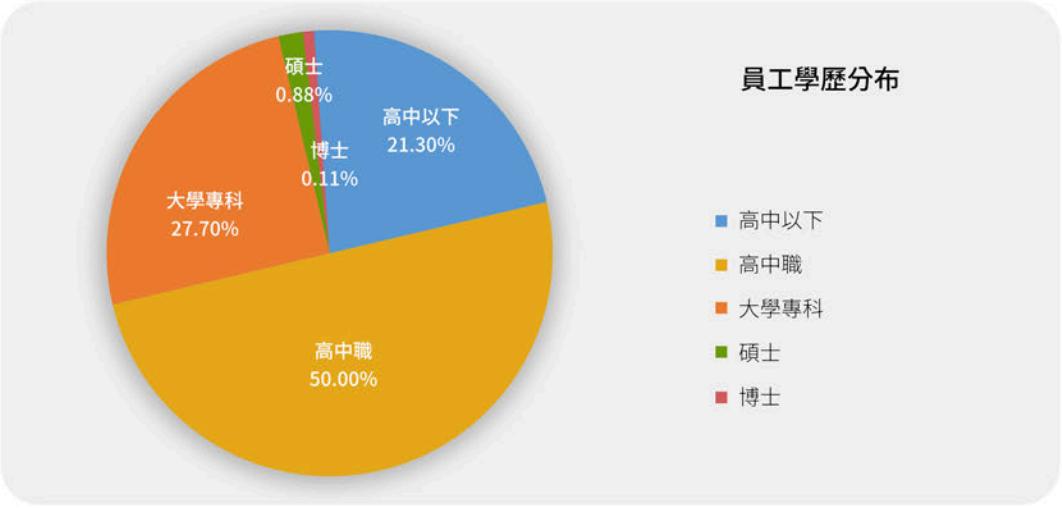
・員工結構

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344人、47人、515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906人皆為全職員工，無時數保證亦無兼職員工但含董事8人。114年較113年員工人數無顯著變化。

114年人力結構統計圖表

類別	組別	男生		女生		114年組別小計與比例		113年組別小計與比例	
		人數	佔該組別比(%)	人數	佔該組別比(%)	人數	佔全體員工比(%)	人數	佔全體員工比(%)
職務	主管職	55	69.6%	24	30.4%	79	8.7%	77	8.0%
	間接人員	150	47.5%	166	52.5%	316	34.9%	332	34.3%
	直接人員	327	64.0%	184	36.0%	511	56.4%	559	57.7%
工作地點	台灣	232	67.4%	112	32.6%	344	38.0%	362	37.4%
	中國大陸	25	53.2%	22	46.8%	47	5.2%	49	5.1%
	越南	275	53.4%	240	46.6%	515	56.8%	557	57.5%
年齡	30歲以下	119	70.0%	51	30.0%	170	18.8%	190	19.6%
	31-50歲	333	54.8%	275	45.2%	608	67.1%	663	68.5%
	51歲以上	78	60.9%	50	39.1%	128	14.1%	115	11.9%
雇用類型	正式員工	532	58.7%	374	41.3%	906	100.0%	968	100.0%
合計		**532**	**0.0%**	**374**	**0.0%**	**906**	**100.0%**	**968**	**100.0%**

註：1.本公司皆為全職員工，皆屬永久聘僱員工。
2.主管職指課級(含)以上主管。



・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85%聘任自越南，15% 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114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。112年~114年各營運據點新進及離職員工統計分析資訊如下表格：

112年~114年新進人員統計分析_彙總

年度	112年				113年				114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歲以下	109	10.5%	33	3.2%	64	6.6%	18	1.9%	46	5.1%	21	2.3%
31~50歲	49	4.7%	46	4.4%	71	7.3%	25	2.6%	47	5.2%	19	2.1%
51歲以上	3	0.3%	3	0.3%	6	0.6%	4	0.4%	3	0.3%	14	1.5%
合計	161	15.5%	82	7.9%	141	14.5%	47	4.9%	96	10.6%	54	6.0%
新進率	23.4%				19.4%				16.6%			
新進人數	243				188				150			
年底人數	1,036				968				906			

112年~114年新進人員統計分析_台灣營運據點

年度	112年				113年				114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歲以下	35	9.4%	11	2.9%	17	4.7%	6	1.7%	11	3.2%	2	0.6%
31~50歲	13	3.5%	4	1.1%	20	5.5%	7	1.9%	0	0.0%	2	0.6%
51歲以上	1	0.3%	1	0.3%	5	1.4%	1	0.3%	2	0.6%	3	0.9%
合計	49	13.2%	16	4.3%	42	11.6%	14	3.9%	13	3.8%	7	2.0%
新進率	17.5%				15.5%				5.8%			
新進人數	65				56				20			
年底人數	373				362				344			

112年~114年新進人員統計分析_大陸營運據點

年度	112年				113年				114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歲以下	4	7.8%	1	2.0%	3	6.1%	3	6.1%	3	6.4%	2	4.3%
31~50歲	7	13.7%	8	15.7%	7	14.3%	7	14.3%	8	17.0%	3	6.4%
51歲以上	1	2.0%	1	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	8.5%
合計	12	23.5%	10	19.7%	10	20.4%	10	20.4%	11	23.4%	9	19.1%
新進率	43.2%				40.8%				42.6%			
新進人數	22				20				20			
年底人數	51				49				47			

112年~114年新進人員統計分析_越南營運據點

年度	112年				113年				114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歲以下	70	11.4%	21	3.4%	44	7.9%	9	1.6%	32	6.2%	17	3.3%
31~50歲	29	4.7%	34	5.6%	44	7.9%	11	2.0%	39	7.6%	14	2.7%
51歲以上	1	0.2%	1	0.2%	1	0.2%	3	0.5%	1	0.2%	7	1.4%
合計	100	16.3%	56	9.2%	89	16.0%	23	4.1%	72	14.0%	38	7.4%
新進率	25.5%				20.1%				21.4%			
新進人數	156				112				110			
年底人數	612				557				515			

註： 新進率 = 各營運據點當年度所有新進人員人數 / 各營運據點年底在職人數
性別各年齡比率=各營運據點當年度各年齡新進人數/ 各營運據點年底在職人數

112年~114年離職人員統計分析_彙總

年度	112年				113年				114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歲以下	91	8.8%	25	2.4%	88	9.1%	27	2.8%	57	6.3%	22	2.4%
31~50歲	71	6.9%	46	4.4%	80	8.3%	45	4.6%	80	8.8%	38	4.2%
51歲以上	6	0.6%	3	0.3%	9	0.9%	2	0.2%	6	0.7%	11	1.2%
合計	168	16.2%	74	7.1%	177	18.3%	74	7.6%	143	15.8%	71	7.8%
離職率	23.4%				25.9%				23.6%			
離職人數	242				251				214			
年底人數	1,036				968				906			

112年~114年離職人員統計分析_台灣營運據點

年度	112年				113年				114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歲以下	15	4.0%	3	0.8%	20	5.5%	10	2.8%	10	2.9%	3	0.9%
31~50歲	29	7.8%	9	2.4%	23	6.3%	8	2.2%	15	4.4%	3	0.9%
51歲以上	5	1.3%	1	0.3%	5	1.4%	1	0.3%	4	1.2%	3	0.9%
合計	49	13.1%	13	3.5%	48	13.2%	19	5.3%	29	8.4%	9	2.6%
離職率	16.6%				18.5%				11.0%			
離職人數	62				67				38			
年底人數	373				362				344			

112年~114年離職人員統計分析_大陸營運據點

年度	112年				113年				114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歲以下	4	7.8%	2	3.9%	4	8.2%	3	6.1%	5	10.6%	2	4.3%
31~50歲	10	19.6%	10	19.6%	5	10.2%	8	16.4%	10	21.3%	4	8.5%
51歲以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.0%	0	0.0%	3	6.4%
合計	14	27.4%	12	23.5%	9	18.4%	12	24.5%	15	31.9%	9	19.1%
離職率	50.9%				42.9%				51.1%			
離職人數	26				21				24			
年底人數	51				49				47			

112年~114年離職人員統計分析_越南營運據點

年度	112年				113年				114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歲以下	72	11.8%	20	3.3%	64	11.5%	14	2.5%	42	8.2%	17	3.3%
31~50歲	32	5.2%	27	4.4%	52	9.4%	29	5.2%	55	10.7%	31	6.0%
51歲以上	1	0.2%	2	0.3%	4	0.7%	0	0.0%	2	0.4%	5	1.0%
合計	105	17.2%	49	7.9%	120	21.6%	43	7.7%	99	19.2%	53	10.3%
離職率	25.2%				29.3%				29.5%			
離職人數	154				163				152			
年底人數	612				557				515			

註：離職率 = 各營運據點當年度所有離職人員人數/各營運據點年底在職人數。
離職原因皆為員工主動離職。
性別各年齡比率=各營運據點當年度各年齡離職人數/各營運據點年底在職人數。

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，分五大面向：

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：

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17人、越南44人及新住民4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：

各營運據點員工在年齡結構的分佈，於31歲至50歲之員工約佔員工總數67.1%， 男性與女性比率占5.5:4.5。

4.超額身心障礙任用：

台灣營運據點114年度彰化縣超額進用身心障礙者優良廠商表揚榮獲『一等獎』，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。

5.高齡員工晉用政策及培訓計畫：

台灣營運據點重視高齡員工的留用、再雇用培訓策略，鼓勵高齡員工留任傳授經驗與技能，並申請政府提供之繼續僱用高齡者補助計畫及中高齡者退休後再就業準備訓練補助實施計畫，114年申請補助金額分別為135,000元。

114年各營運據點人員年齡分佈情形

地區	性別	年齡區間	本國籍			非本國籍	總計
			一般	身心障礙	新住民		
台灣		30歲以下	19	0	0	0	19
		31~50歲	54	0	4	0	58
		51歲以上	35	0	0	0	35
	女 合計		108	0	4	0	112
		30歲以下	19	0	0	21	40
		31~50歲	89	5	0	40	134
		51歲以上	56	2	0	0	58
	男 合計		164	7	0	61	232
	總計		**272**	**7**	**4**	**61**	**344**
大陸		30歲以下	1	0	0	0	1
		31~50歲	18	0	0	0	18
		51歲以上	3	0	0	0	3
	女 合計		22	0	0	0	22
		30歲以下	2	0	0	0	2
		31~50歲	17	0	0	0	17
		51歲以上	6	0	0	0	6
	男 合計		25	0	0	0	25
	總計		**47**	**0**	**0**	**0**	**47**
越南		30歲以下	31	0	0	0	31
		31~50歲	198	0	0	1	199
		51歲以上	12	0	0	0	12
	女 合計		241	0	0	1	242
		30歲以下	77	0	0	0	77
		31~50歲	179	0	0	3	182
		51歲以上	12	0	0	2	14
	男 合計		268	0	0	5	273
	總計		**509**	**0**	**0**	**6**	**515**
合計		30歲以下	51	0	0	0	51
		31~50歲	270	0	4	1	275
		51歲以上	50	0	0	0	50
	女 合計		371	0	4	1	376
		30歲以下	98	0	0	21	119
		31~50歲	285	5	0	43	333
		51歲以上	74	2	0	2	78
	男 合計		457	7	0	66	530
	總計		**828**	**7**	**4**	**67**	**906**

・新進及在職同仁留任與關懷

台灣營運據點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。

114 年度新進同仁各季問卷調查評分狀況

項目	114 Q1	114 Q2	114 Q3	114 Q4	114 全年度
環境適應	24.00	25.0	25.0	24.0	24.50
成員互動	24.33	25.0	25.0	24.0	24.58
工作學習	25.00	25.0	25.0	24.0	24.75
人事服務	24.33	25.0	25.0	24.0	24.58
總分數	**97.66**	**100.00**	**100.00**	**96.00**	**98.41**
回覆率	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

台灣營運據點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。

114 年度在職同仁各季問卷調查評分狀況

項目	114 Q1	114 Q2	114 Q3	114 Q4	114 全年度
服務人員服務態度	89	80	100	100	92
服務人員專業度	89	80	100	90	90
清楚公司福委會婚喪喜慶補助事項	89	100	90	80	90
福委會申請福利流程及作業時效性	89	100	100	90	95
福委會提供的婚喪喜慶補助標準	91	80	80	100	88
總平均	**89**	**88**	**94**	**92**	**91**
填答率	**70.0%**	**16.7%**	**66.7%**	**50.0%**	**50.8%**

越南營運據點每月發放問卷調查表給部門主管，收集部門員工的意見。以『教育訓練機會』、『員工伙食』、『HR人員服務態度』、『工作安全』、『工作環境』五大面向進行評分，各面向滿分為20分。

項目	2025-1	2025-2	2025-3	2025-4	2025-5	2025-6	2025-7	2025-8	2025-9	2025-10	2025-11	2025-12	2025全年度
教育訓練機會	17	15	14	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
員工伙食	13	13	11	13	12	11	12	11	13	11	11	13	12
HR人員服務態度	17	17	17	17	16	16	17	16	17	16	16	17	17
工作安全	16	14	14	15	14	14	15	14	15	14	14	15	15
工作環境	16	14	14	14	14	14	14	14	15	14	14	14	14
總分數	**79**	**73**	**70**	**74**	**71**	**70**	**73**	**70**	**75**	**70**	**70**	**74**	**73**
回覆率	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

大陸營運據點在職員工專項滿意度調查建議，以了解員工對於公司的期望，以『生日聚餐』、『員工伙食』二大面向進行投票。

項目	選項	投票數	百分比%
您的性別	男	21	55.26%
	女	17	44.74%
您參加生日聚會頻次？	每次都參加	11	28.95%
	除特殊情況一般都參加	25	65.79%
	偶爾參加	2	5.26%
	從不參加	0	0%
您對生日聚餐的總體滿意程度是？	非常滿意	14	36.84%
	滿意	20	52.63%
	一般	4	10.53%
	不滿意	0	0%
	非常不滿意	0	0%
您認為聚餐的氛圍如何？	非常溫馨歡樂	20	52.63%
	比較輕鬆	12	31.58%
	氣氛一般	6	15.79%
	有點冷清	0	0%
您對我們的菜品口味滿意嗎 (鹹淡、油膩感等) ？ [評分單選]	非常滿意	9	23.68%
	滿意	21	55.26%
	一般	7	18.42%
	不滿意	0	0%
	非常不滿意	1	2.63%
您覺得菜品的種類和數量如何？	太多了，有點浪費	0	0%
	豐富適中，選擇多	18	47.37%
	剛剛好	14	36.84%
	有點少	6	15.79%
	太少了，不夠吃	0	0%
您認為菜品的搭配 (葷素、冷熱、口味等) 是否合理？	非常合理	10	26.32%
	比較合理	21	55.26%
	一般	7	18.42%
	不合理	0	0%

註：總人數68人，調查回覆人數38人，回覆率55.88%。

・非員工的工作者

台灣營運據點113年及114年非員工的工作者分別為7人及6人，其中男生為保全人員、女生為餐廳清潔人員，113年及114年無聘僱派遣人員；大陸營運據點113年及114年擔任產線直接人員之派遣人員分別為23人及31人，人員變動為現場生產線排程需要；越南營運據點113年及114年無聘僱派遣人員。

下表為113年及114年期末非員工的工作者之人數：

類別	組別	113年		114年	
		男生	女生	男生	女生
工作地點	台灣	5	2	5	1
	中國大陸	23	0	23	8
	越南	0	0	0	0
合計		28	2	28	9

5.2人才發展

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113年通過取得人才發展品質管理系統評核證書，114年人才發展品質管理系統(Talent Quality-management System,TTQS)申請核銷補助40,100元，於115年01月撥入款項。

教育訓練系統

人才發展品質管理系統評核證書

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、大陸、越南營運據點114年定期績效考核比例分別為96.51%、100%、99.61%。

地區	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
台灣	女	40	40	100.00%	66	66	100.00%	6	4	66.67%	0	0	0.00%	112	110	98.21%
	男	81	81	100.00%	66	65	98.48%	24	16	66.67%	61	60	98.36%	232	222	95.69%
	總計	**121**	**121**	**100.00%**	**132**	**131**	**99.24%**	**30**	**20**	**66.67%**	**61**	**60**	**98.36%**	**344**	**332**	**96.51%**
大陸	女	3	3	100.00%	14	14	100.00%	5	5	100.00%	0	0	0.00%	22	22	100.00%
	男	7	7	100.00%	14	14	100.00%	4	4	100.00%	0	0	0.00%	25	25	100.00%
	總計	**10**	**10**	**100.00%**	**28**	**28**	**100.00%**	**9**	**9**	**100.00%**	**0**	**0**	**0.00%**	**47**	**47**	**100.00%**
越南	女	102	102	100.00%	127	127	100.00%	12	12	100.00%	1	0	0.00%	242	241	99.59%
	男	120	120	100.00%	126	126	100.00%	22	22	100.00%	5	4	80.00%	273	272	99.63%
	總計	**222**	**222**	**100.00%**	**253**	**253**	**100.00%**	**34**	**34**	**100.00%**	**6**	**4**	**66.67%**	**515**	**513**	**99.61%**
全體	女	145	145	100.00%	207	207	100.00%	23	21	91.30%	1	0	0.00%	376	373	99.20%
	男	208	208	100.00%	206	205	99.51%	50	42	84.00%	66	64	96.97%	530	519	97.92%
	總計	**353**	**353**	**100.00%**	**413**	**412**	**99.76%**	**73**	**63**	**86.30%**	**67**	**64**	**95.52%**	**906**	**892**	**98.45%**

說明：台灣營運據點未考核人員為董事長1人、董事7人、總經理1人、特助1人，及12月新進人員1人、離職未考核人員1人，共12人。
越南營運據點未考核人員為董事長1人、協理1人，共2人。

台灣營運據點於每年發放「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。例如簡報技巧、時間管理、基層幹部訓練、凝聚溝通向心力、問題分析與解決技巧應用、Excel　商務數據分析、會議運作技巧、工作流程改善與效率提升、顧客關係管理、專案規劃與管理應用技巧、績效面談與績效改善實務作為評估晉升股長或專員準則。

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。112年度至114年度卡內基訓練已累計6堂；預計115年度開辦第7堂，課程名稱為『戴爾卡內基-點燃熱忱-團隊協作』。

114年度卡內基班		累積至114年參訓人次
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	30
Mentor與傳承 - 開放式管理	0	30
凝聚溝通向心力_第五班	24	147
戴爾卡內基_敏捷領導力-至興永續與傳承	29	29
戴爾卡內基_當責溝通與團隊影響力-股長專班	28	28

戴爾卡內基_當責溝通與團隊影響力
股長專班

戴爾卡內基_敏捷領導力
至興永續與傳承

5.2.2.員工學習及成效

台灣營運據點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114年透過內外訓方式，在台灣營運據點共開辦348課次，高達5,459人次參加，其中新住民訓練時數為46小時、外籍勞工訓練時數為287小時、身心障礙者訓練時數為231.5小時，全體員工訓練總時數達10,971.5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，114年訓練時數達198.5小時，占女性管理職訓練時數37.66%，占公司管理職訓練時數10.33%。在大陸營運據點蘇州昶興公司達923人次參加訓練，訓練時數2,928小時；在越南營運據點至興越南公司680人次參加訓練，訓練時數1,564.5小時，合計各營運據點，總訓練時數達15,464小時。114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114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112人、專業證照證書達212張。

114年教育訓練合併統計如下表:

課程類別		課程數	訓練時數	訓練人次
管理類		34	3,137.0	706
職能類	財務、行政類	77	787.0	273
	行銷、業務類	22	235.0	173
	採購類	19	165.0	45
	生產管理類	23	378.0	243
	研發、品質類	56	2,402.5	956
	技術類	166	2,852.0	1,577
	稽核類	25	264.0	127
公司治理~董事 監察人		8	27.5	9
資訊類		24	1,211.0	555
一般類		61	1,240.0	970
環安類		54	2,765.0	1,428
合計		**569**	**15,464.0**	**7,062**

各營運據點教育訓練分析圖表及上課實施照片如下：

114年男性員工受訓情形

營運據點	內外訓	人數	總時數	平均時數/人
台灣	管理職	24	1,395.0	58.1
	間接人員	66	3,216.0	48.7
	直接人員	142	2,078.0	14.6
越南	管理職	11	192.0	17.5
	間接人員	46	200.0	4.3
	直接人員	97	365.0	3.8
大陸	管理職	3	50.0	16.7
	間接人員	14	910.0	65.0
	直接人員	19	808.0	42.5
合計		**422**	**9,214.0**	**21.8**

114女性員工受訓情形

營運據點	內外訓	人數	總時數	平均時數/人
台灣	管理職	6	527.0	87.8
	間接人員	66	2,906.0	44.0
	直接人員	40	849.5	21.2
越南	管理職	6	252.0	42.0
	間接人員	80	207.5	2.6
	直接人員	87	348.0	4.0
大陸	管理職	6	233.0	38.8
	間接人員	11	502.0	45.6
	直接人員	11	425.0	38.6
合計		**313**	**6,250.0**	**20.0**

說明： 1.員工訓練人數含114年度期間離職人員，故訓練人數較114年期末人數多。

2.管理職女性較男性訓練時數多為法令指定課程；間接人員男性較女性訓練時數多為職安回訓課程。

營運據點	性別	時/人數	新住民	外籍勞工	身心障礙勞工	一般	合計
台灣	男	人數	0	61	7	164	232
		時數	0.0	287.0	231.5	6,170.5	6,689.0
	女	人數	4	0	0	108	112
		時數	46.0	0.0	0.0	4,236.5	4,282.5
越南	男	人數	0	0	0	154	154
		時數	0.0	0.0	0.0	757.0	757.0
	女	人數	0	0	0	173	173
		時數	0.0	0.0	0.0	807.5	807.5
大陸	男	人數	0	0	0	36	36
		時數	0.0	0.0	0.0	1,768.0	1,768.0
	女	人數	0	0	0	28	28
		時數	0.0	0.0	0.0	1,160.0	1,160.0
合計		**人數**	**4**	**61**	**7**	**663**	**735**
		時數	**46.0**	**287.0**	**231.5**	**14,899.5**	**15,464.0**
平均		**時數**	**11.5**	**4.7**	**33.1**	**22.5**	**21.0**

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。

QC七大手法　AI agent 實體工作坊　顧客關係與行銷手法

IATF16949-六大核心工具CP&APQP　PPAP 生產性零組件送樣程序　戴爾卡內基_敏捷領導力-至興永續與傳承

5.3.薪酬福利

GRI 401：勞雇關係2016 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	台灣營運據點： 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。
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114年度及113年度平均員工福利費用分別為583仟元及642仟元，減少9.19%。 2.本公司台灣營運據點114年度及113年度非擔任主管職務之全時員工「年度薪資平均數」469仟元及520仟元，減少51仟元，衰退9.81%。
	管理方針調整	設定112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。

員工薪酬制度

1 經營成果共享

提撥稅前淨利(扣除董事酬勞及員工酬勞前之利益)2%以上作為員工酬勞，前項提撥之員工酬勞數額中，至少百分之六十以上為基層員工分派酬勞。

2 合理報酬

114年非擔任主管職務人數331人，減少6人，薪資平均數為469仟元較113年衰退9.81%，薪資中位數為419仟元，衰退11.04%。

註：114年較113年淨利歸屬予母公司業主減少47%，致非經常性所得之員工酬勞及年終獎金提撥及發放減少。

3 定期調整薪資

按『薪資核發辦法』依所具專長能力、學經歷及參考市場薪資水準核敍。每年三月統一檢核全員薪資，並參考外部薪資調查、市場薪資水準及個人前3年考績調整薪資比例。

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，相關資訊已在每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。越南營運據點為鼓勵員工留任，針對年資滿一年以上之員工，公司會給予年資津貼100,000越盾/人/月。

台灣營運據點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
2024	-0.76%	1.93%	8.05倍	-1.39倍
2025	-34.56%	-10.92%	5.91倍	3.17倍

說明：薪酬項目包含薪資、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。

台灣營運據點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	
股長級	1:1.08	年資淺、人數少、工作性質為間接單位居多
課級	1:0.98	
理級以上	1:1.11	男性含總經理

台灣營運據點114與113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331人及337人，減少6人，非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」 469仟元及520仟元，減少51仟元、非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」419仟元及471仟元，減少52仟元。

非擔任主管職務之全時員工福利費用統計：

單位：人/元

項目	113年(A)	114年(B)	差異(=B-A)
全時員工人數	337	331	-6
薪資平均數/人/月	43,355	39,123	-4,232
薪資中位數/人/月	39,230	34,907	-4,323

註：114年較113年淨利歸屬予母公司業主減少47%，致非經常性所得之員工酬勞及年終獎金提撥及發放減少。

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。

越南營運據點對於本國籍全時員工福利則包括節慶禮金、生日禮金、員工旅遊等。

大陸營運據點對於本國籍全時員工福利，制定「員工福利管理辦法」。

台灣	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。 部門聚餐每半年補助乙次。 急難救助。 超過1,000家特約商店提供的折扣優惠。 員工旅遊。
大陸	生日禮金：舉辦生日慶賀會，並按入職年資發放生日禮金。 婚、育、喪福利：全體員工試用期滿全額享受，未滿者不享受。 生育禮金：一胎CNY500、二胎CNY800、三胎CNY1,000。 生病住院及手術(急診120除外)慰問金：一次性發放慰問金CNY500或相等金額的禮品。 喪葬慰問金：發放慰問金CNY200。
越南	新年禮金：VND 150,000。 國際婦女節禮金：VND 80,000。 國際勞動節禮金：VND 150,000 。 中秋節：發放月餅或禮金VND 150,000。 國慶日禮金：VND 150,000 。 開工紅包：VND 80,000 。 員工生日禮金：VND 80,000 。 年度旅遊(依公司營收狀況)。

來源： 114年1月~12月各營運據點之累計平均匯率
1USD=CNY7.1429，1USD=VND25,983，1USD=NTD31.131

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。本公司業於民國112年7月依據勞動基準法及勞動退休金條例，與本公司舊制退休金員工達成合意結清舊制年資，並已於112年8月及9月取得台灣銀行信託部核准函在案。

・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。並得由員工於每月工資0%-6% 範圍內自願提繳退休金，截至114年底止，勞退自提人數為81人，占本公司全體新制人數28.62%。

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%。 114 年度提繳新制退休金之認列金額為新臺幣7,450仟元。
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%。114 年養老保險金之認列金額為新臺幣3,790仟元。
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%。114 年度提繳社會保險之認列金額為新臺幣10,365仟元。

5.3.4.友善職場育嬰照顧

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114年符合申請育嬰留職停薪的員工為男性6位及女性5位，實際申請之男性員工0位、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：

	男性	女性	合計	備註
114年申請育嬰留職停薪人數	0	1	1	
114年育嬰留職停薪人數應復職人數 (A)	0	4	4	
114年育嬰留停人數應復職且實際復職人數 (B)	0	2	2	1人延長留停115年復職， 1人離職
復職率 (B/A)	100.00%	50.00%	50.00%	
113年申請育嬰留停後復職，且工作滿一年人數 (C)	0	2	2	1人復職後在職未滿1年
113年申請育嬰留停後實際復職人數 (D)	0	3	3	
留任率 (C/D)	100.00%	66.67%	66.67%	
112年申請育嬰留停後復職，且工作滿一年人數 (E)	1	1	2	
112年申請育嬰留停後實際復職人數 (F)	1	1	2	
留任率 (E/F)	100.00%	100.00%	100.00%	

大陸營運據點及越南營運據點無育嬰留職停薪相關制度，提供育嬰措施如下：

營運據點	大陸	越南
產假	98天；難產者增加15天；多胞胎生育者，每多生育一個嬰兒增加15天；晚育者增加30日。 懷孕未滿4個月流產者15天，滿4個月以上流產者42天。	6個月；多胞胎生育者，每多生育一個嬰兒可多休1個月。 流產者按比例給予產假，最多50天。
產檢假	懷孕期間每月1天	懷孕期間5天
配偶陪產假	15天	5天，雙胞胎10天
育兒假	子女滿3歲前，父母每人每年5~20天。	-
哺乳假	子女滿1周歲前，每天享有哺乳時間 1 小時，多胞胎每增一嬰增加1小時。	子女未滿1歲前，每天享有1小時帶薪哺乳時間。

5.4.人權管理

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，因應國外客戶要求申請國際平台認證RBA SAQ 責任商業聯盟自我評估問卷(Self-Assessment Questionnaire, SAQ)，並取到第三方認證評比為91/100報告書。114年無重大違法及勞資爭議情事，未產生勞資糾紛損失。

5.4.1.人權保障訓練

台灣營運據點114年推出多元人權保障訓練課程，包括ESG永續宣言、打造性別友善職場、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1,615小時，完成訓練員工共計910人次，114年度訓練實施總參與人次達5,459人次。

5.4.2.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	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

5.4.3.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

5.4.4.勞資會議、職工福利委員會及工會

台灣營運據點未成立工會，並未簽訂團體協約；大陸營運據點雖有成立企業工會，惟因工會迄今未曾向公司提出團體協約之要求，爰並未簽訂團體協約。越南營運據點與工會為穩定勞資關係，雙方秉持勞資自治精神及誠信原則，就會員勞動條件、福利措施、職業安全、內部申訴制度、工會組織運作及企業設施之利用等勞資事務相關事項進行協商，雙方於114年12月19日締結團體協約，團體協約有效期間自115年1月1日起生效，共計3年，其中團體協約約定優於勞動法令的部份，包括「協助家庭條件貧困之勞動者」、「協助家鄉偏遠的勞動者：回家過年之路費」、車油費、員工資深津貼。

台灣營運據點依據『勞基法』每季召開勞資會議、依據「職工福利管理辦法」至少每季召開職工福利委員會議，勞資會議及職工福利委員由各單位推派代表，此委員代表員工開會及佈達所有福利資訊。

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，114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，114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。

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，各營運據點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，114年未發生違反結社自由與集體協商事件。

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
台灣	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
	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 越南	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

• 和諧之勞資關係

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。

越南營運據點設有員工建議箱，並置於員工公用區 (如：員工餐廳、員工訓練室)。大陸營運據點亦設有意見箱，並搭配「員工合理化建議管理辦法」制度管理。

員工旅遊

全興精機股份有限公司
台北奮華園山宿道二日遊

全興精機股份有限公司
台北奮華園山宿道二日遊

尾牙晚會

TỔNG KẾT CUỐI NĂM 2025
Mừng Xuân Bính Ngọ 2026

5.5.職場健康與安全

GRI 403：職業安全衛生 2018 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，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.建立良好工安文化，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部分揭露相關資訊。
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	台灣營運據點： 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98%。 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106 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114年年目標為60件，實績122件，達成率100%。 2.安全衛生巡檢暨火災監察114年缺失85件，改善完成85件，完成率100%。 3.健康管理達成率，114年年目標為98%實績99.2%。 4.零災害，114年災害件數年目標0件實績1件。 (員工跨廠區途中交通事故)
	管理方針調整	1.持續推展ISO 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。

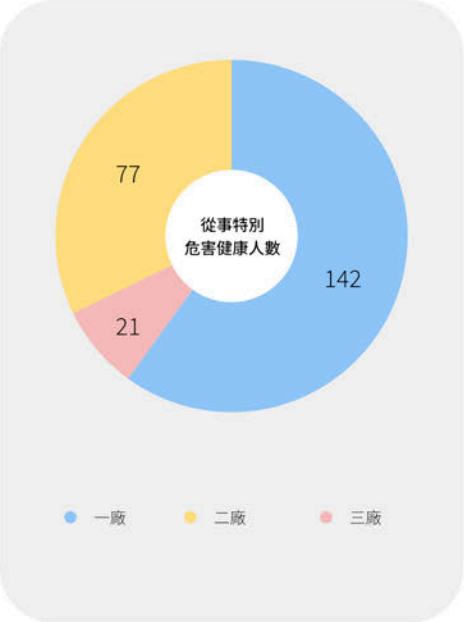
台灣營運據點建置員工健康管理平台持續優化系統，E化健康自主管理、健康檢查查詢、防疫資訊、健康促進訊息宣導等，系統採用內網及指定區域Wi-Fi連線，員工個人帳密登入，確保個資保護及資訊安全。

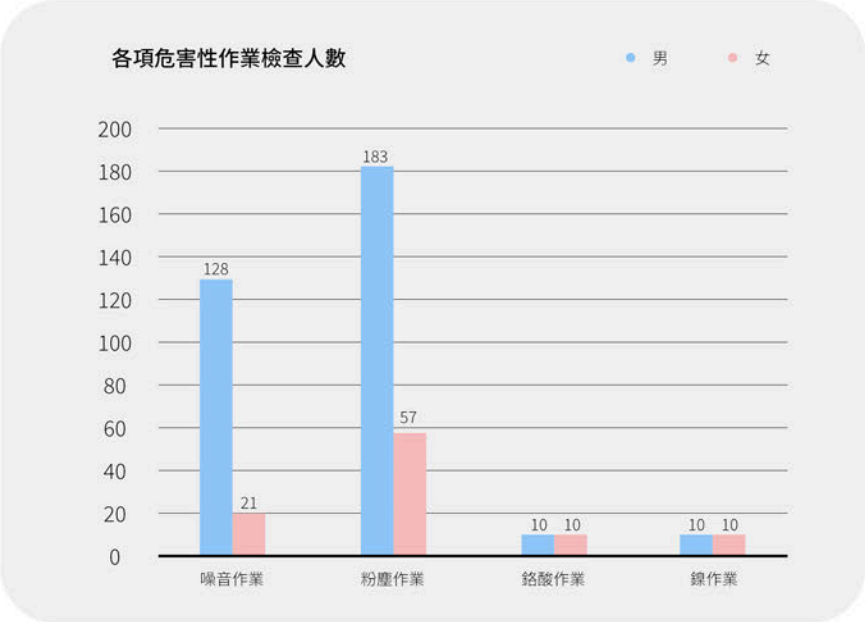
114年持續參與勞動部全國職場安全健康週系列活動並獲得職業安全衛生署頒發參與證明。

全國職場安全健康週系列活動實施計畫
參與證明
Certificate
至興精機股份有限公司
參與本署「113年全國職場安全健康週系列活動實施計畫」，積極配合推動並提報執行成果，特頒此證，予以肯定。
勞動部職業安全衛生署
OCCUPATIONAL SAFETY and HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY of LABOR
中華民國 113 年12月

5.5.1.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、鎳等類別，符合法規規定。114年特別危害性作業環境之員工狀況如下圖所示。





化學品接觸的員工提供適當的防護設備及措施，其中使用去漬油作業之去漬油因含正己烷成分，為降低員工健康上風險將含正己烷去漬油改由危害性較低含正庚烷去漬油取代、擦拭看板用溶劑使用乙醇取代甲醇，消除生殖毒性物質及特殊標的器官系統毒性物質危害。

粉塵、鉻酸、鎳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-聽力與X光檢查

健康檢查-肺功能及各站檢查

5.5.2.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，114年總計服務人數共352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。

5.5.3.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，也持續獲得彰化縣親善哺集乳室認證通過(112年至115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。

感謝狀

至興精機股份有限公司

參與彰化縣105年度親善哺集乳室競賽活動，榮獲職場組績優單位。特頒此狀，以資表彰並申謝忱。

彰化縣長 魏明谷

Changhua County Magistrate Wei, Ming-Ku

中華民國 105 年 11 月

彰化縣哺集乳室職場組績優

5.5.4.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、腰圍及步行數，114年度總參加人次3,069人次。

每季舉辦不同主題的健康促進系列活動，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、五一勞動節活動、尾牙活動等。

114年總經理帶領同仁參加彰化縣衛生局職場體適能檢測活動，共計73名同仁完成檢測，讓同仁能更了解個人體能狀況，針對不足部分加強訓練，促進身體健康。

衛生局網站海報：https://www.chshb.gov.tw/node/219118319#gsc.tab=0。

台灣營運據點於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。

記憶大考驗　鹿港馬拉松　套圈九宮格趣味競賽　馬拉松嘉年華

・健康安全教育

各營運據點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，除了必要的安全衛生教育訓練外，114年排定緊急應變演練計畫，排定演練項目定期演練，讓員工確保事件發生的處理及應對。

台灣營運據點每年辦理多場紓壓課程及健康講座(涵蓋聽力保護、身心靈紓壓、不法侵害預防等課程)。105年導入健康資訊系統，採用內網確保個資保護及資訊安全，並持續優化新版健康管理平台，建立知性的互動平台，提供健康資訊，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，強化員工健康意識。

健康資訊系統

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。

主題	系統頁面	使用成效
職護宣導衛教宣導，提供健康資訊。		更新新版健康資訊30則
線上填寫健康自主健康管理量測。		共計2,380人次/年
主管高級健檢預約。	檢查說明：檢查注意事項 2025年一級主管高級健檢 V 健檢預約人員資料： 預約人員 | 身份 | 醫院 | 預約日 | 梯次 | 預約設定 員工 | 預約設定	2025年共計11人次/年(兩年一次)

・新興傳染病應變

台灣營運據點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）以及前幾年具威脅性的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。

相關防疫管制措施已建立標準化應變程序，若再次發生新興傳染病則啟動防疫管制措施應變程序執行。

5.5.5.健康職場認證

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、113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116年12月31日)。

主動參與勞動部職業安全衛生署職場健康與安全永續發展計畫，曾榮獲113年度「健康勞動力永續領航企業新興楷模獎」及「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」績優企業。

5.5.6.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。台灣營運據點自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，114年通過ISO 45001:2018續審驗證取得BSI授證證書，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(344人)、保全及團膳員工等(6人)，員工、與非員工比例約為49:1。

・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。

・職業安全衛生會議

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43%。

・安全環境

各營運據點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，確保工作者處於安全的作業環境中。

台灣營運據點每週實施安全衛生巡檢暨火災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。

・安全演練

除了必要的安全衛生教育訓練外，114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。公司更加入了全興產業園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。

因應新聞報導火災造成傷亡事件頻傳，為培養人員正確逃生觀念，另增加緊急避難逃生訓練，確保人員能即時疏散逃生，退避至安全場所。

緊急應變訓練-人員疏散逃生演練

緊急應變訓練-個人防護具配戴演練

台灣營運據點依循《職業安全衛生法》及 GRI 403-2 指標要求，於日常營運中落實「工作者安全退避機制」。不論是正職員工或承攬人員，凡於作業時察覺現場環境有引發職業傷害或疾病之風險（例如發生鄰廠或廠內危害性化學品災害），皆可依自主判斷立即停止作業，並自行退避至安全場所，隨後通報直屬主管或安管室。

為消除工作者的顧慮，公司嚴格落實「零報復政策」，承諾絕不因工作者採取正當安全退避或主動提報危害，而對其進行減薪、降職、負面績效考核或任何形式的紀律處分。若工作者認為其權益受損，可隨時透過「員工申訴管道」提請調查，以實質確保每位同仁在安全、安心的環境下工作。

・設備安全管理

本公司進行設備分級管理，對於危險性機械及設備均依法予以列管並委外及內部實施檢查，確保設備能安全操作。114年公司之危險性機械部份，均依照「危險性機械及設備安全檢查規則」辦理定期檢查，確保設備之使用安全疑慮，唯114年工業機器人出入口安全防護勞檢缺失罰鍰6萬元，立即實施單機及水平展開全公司9台改善完成。

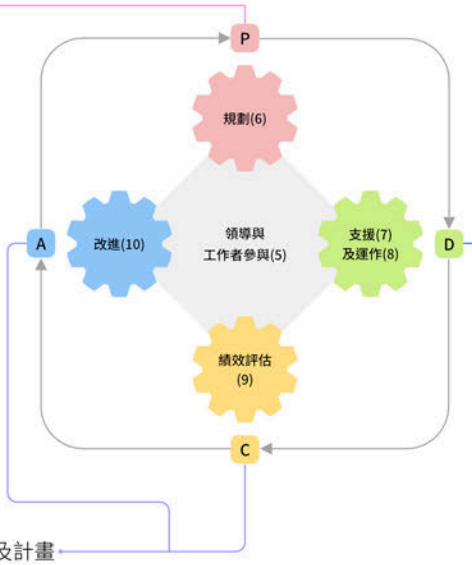
・安全績效

台灣營運據點配合職業安全衛生管理計畫推動自護制度、責任照顧制度、毒性化學物質管理及運輸安全管理等。

各營運據點定期進行環境及作業場所檢測，定期舉辦緊急演練、承攬商管理等；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

職安委員會	勞資會議	TPM環安分科會
委員會人數共23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43%。	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)	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。



職業安全衛生訓練、緊急應變暨宣導

新進及在職人員教育	緊急應變演練	安全衛生宣導
＊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。	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)。	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	115年目標	對策或管制措施	114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、聽力保護管理作業、執行職務遭受不法侵害預防辦法實施。	健康管理達成率98%	＊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、腰圍及步行數 ＊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99.2%

至興精機112-114年職業安全衛生設定目標達成率暨115年目標：

目標	112年 達成情形	113年 達成情形	114年 達成情形	115年 目標
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	100% (實績73件/目標60件)	100% (實績97件/目標60件)	100% (實績122件/目標60件)	60件/年
健康促進暨健康管理追蹤關懷達成率	100% (實績98.6%/目標97%)	100% (實績98.4%/目標97%)	100% (實績99.2%/目標98%)	98%↑

台灣營運據點推行職業安全衛生管理系統，自108年~113年零工傷，唯114年發生員工跨廠區途中交通事故損失工作日數90天，實施內部交通安全宣導及事故應變處理完成。112~114年安全衛生績效如下(不含上下班交通事件)：

年度	類別	工作時數	死亡人數	失能件數	職業傷害所造成的死亡比率 (註1)	嚴重的職業傷害比率 (註2)	失能傷害頻率 (註3)	可記錄之職業傷害比率(TRIFR) (註4)
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
112年	員工	729,993	0	0	0	0	0	0
	承攬商	19,496	0	0	0	0	0	0
113年	員工	720,910	0	0	0	0	0	0
	承攬商	19,520	0	0	0	0	0	0
114年	員工	630,367	0	1	0	143	1.59	1.59
	承攬商	18,576	0	0	0	0	0	0

註1：職業傷害所造成的死亡比率，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÷工作時數x1,000,000。
註2：嚴重的職業傷害比率，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÷工作時數x1,000,000。
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) ÷工作時數x1,000,000。
註4：可記錄之職業傷害比率(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÷工作時數x1,000,000。

台灣營運據點114年職業傷病事件統計表

114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
總人數(月平均)	237	110	5	1
職業傷害(件)	1	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)	90	0	0	0
職業病發生率(%)	0%	0%	0%	0%
病假天數(日)	253	55	-	-
缺勤率(%)	0.59%	0.20%	-	-
失能傷害頻率(FR)	2.32	0.00	0.00	0.00
失能傷害嚴重率(SR)	209.04	0.00	0.00	0.00
綜合傷害指數(FSI)	0.70	0.00	0.00	0.00

註： 1.失能傷害嚴重率(SR)＝失能傷害日數÷總經歷工時×百萬工時。
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.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。
8.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。

越南營運據點有設置哺集乳室；大陸、越南營運據點每年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，提供員工安全與健康之工作環境。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，除了必要的安全衛生教育訓練外，114年排定緊急應變演練計畫，排定演練項目定期演練，讓員工確保事件發生的處理及應對。

大陸營運據點114年職業傷病事件統計表

114年蘇州昶興職業傷病事件統計表(扣除上下班交通事件)			
項目	男	女	合計
總人數(月平均)	28	24	52
非屬受僱勞工之其他工作者人數(月平均)	14	7	21
職業傷害(件)	0	0	0
因公死亡事件(件)	0	0	0
職業病發生(件)	0	0	0
損失工作日(天)	0	0	0
工作總時數(小時)	0	0	135,148
非屬受僱勞工之其他工作者工作總時數(小時)	0	0	47,457
失能傷害頻率(FR)	0	0	0
職業病發生率(%)	0	0	0
失能傷害嚴重率(SR)	0.00	0.00	0.00
病假天數(日)	67.13	51.00	118.13
缺勤率(%)	0.96	0.86	0.91

越南營運據點114年職業傷病事件統計表

114年至興越南職業傷病事件統計表(扣除上下班交通事件)			
項目	男	女	合計
總人數(月平均)	281	245	526
非屬受僱勞工之其他工作者人數(月平均)	2	0	2
職業傷害(件)	0	0	0
因公死亡事件(件)	0	0	0
職業病發生(件)	0	0	0
損失工作日(天)	0	0	0
工作總時數(小時)	0	0	622,908
非屬受僱勞工之其他工作者工作總時數(小時)	0	0	1,939
失能傷害頻率(FR)	0	0	0
職業病發生率(%)	0	0	0
失能傷害嚴重率(SR)	0	0	0
病假天數(日)	28	17	45
缺勤率(%)	0.03%	0.02%	0.03%
綜合傷害指數(FSI)	0	0	0

5.6.社會參與

5.6.1.社會公益

台灣營運據點114年推展社區關懷活動如捐贈彰化家扶中心、台灣世界展望會、華山基金會伸港站、YMCA慈善音樂會、彰師大美術系系展、高雄師範大學年度學術回饋等，並參加全興產業園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。

5.6.2.社會影響力

・提升社區長輩遠距健康促進活動

台灣營運據點114年為回饋社會，持續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，導入數位應用讓長者能夠在熟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)6.93 (SROI值=淨現值/總投入 1,079,068元/155,640元，引用數位人道協會114年度結案報告書)計畫成效良好，115年持續推動相關計畫。

(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。)
彰視新聞影片連結 https://www.youtube.com/watch?v=z5NuyUGswDk

・快樂捐血公益活動

台灣營運據點114年與衛生局、全興產業園區服務中心、廠商協進會等，共同舉辦至興職安家族快樂捐血公益活動、健康闖關送贈品等健康促進宣導等活動，捐血人數計48人，250CC血袋計68袋。

・路樹認養活動

台灣營運據點於102年起配合全興產業園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。

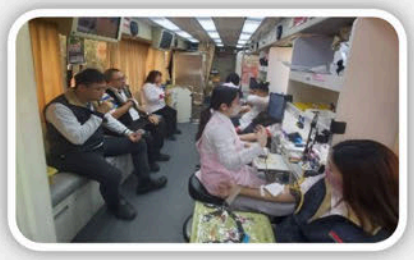
除了依計劃之季節性維護外，廠區內固定維護時間，也會養護行道樹之生長情形。

維護管理工作 - 行道樹

行道樹全年養護工作表

月份	養護	施肥	病蟲害防治	樹木修剪	天然災害防護
5	✓	✓	✓	✓	
7					✓
8	✓	✓	✓	✓	✓
9					✓
10					✓
11	✓	✓	✓	✓	

溪底村社區發展協會遠距健康促進課程



舉辦至興職安家族快樂捐血人活動

健康促進宣導及闖關

認養週界路樹定期修剪及養護

- **外部交流**

6.1.公司治理
6.2.誠信經營
6.3.風險管理
6.4.營運績效

6 永續治理

6.1.公司治理

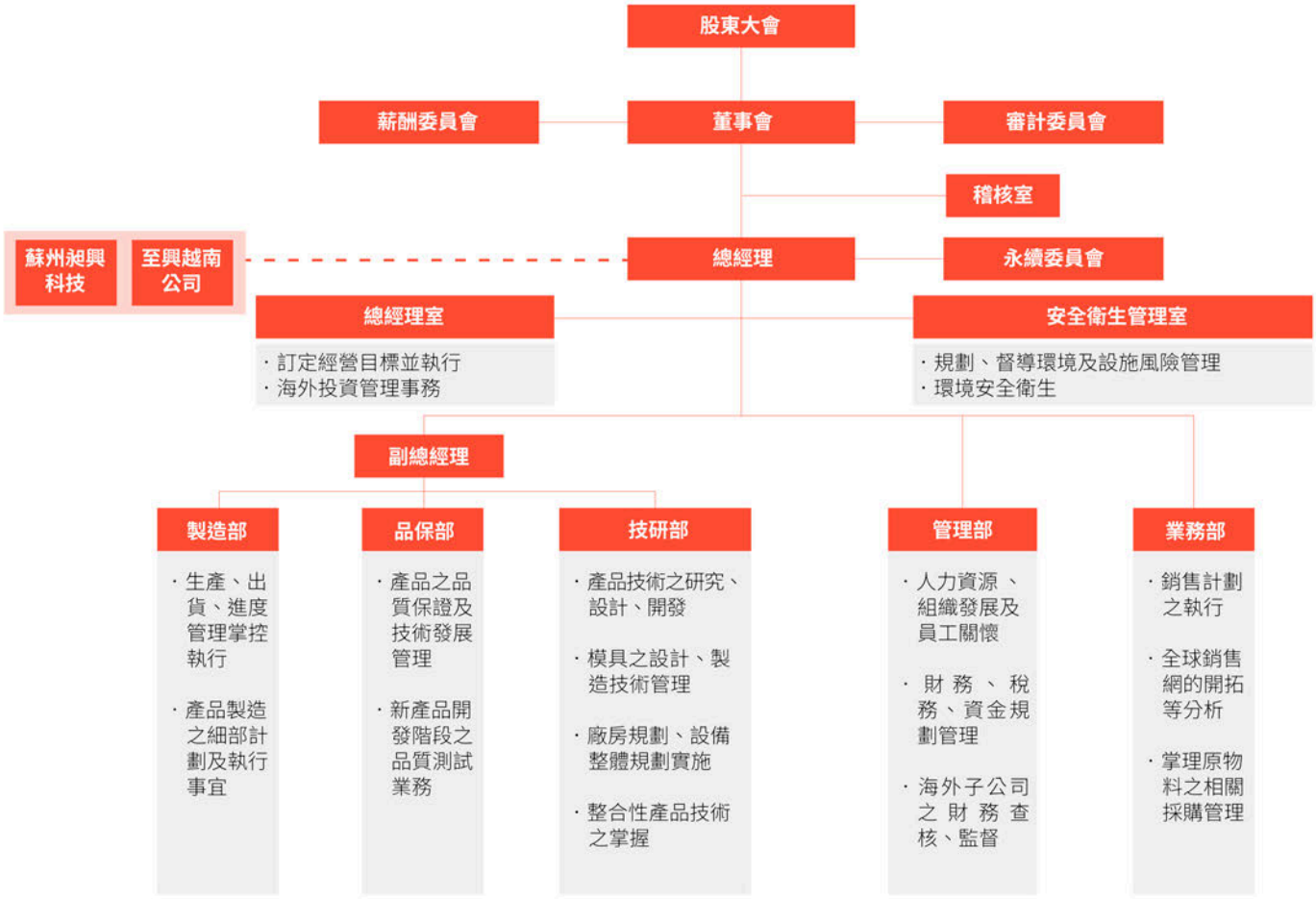
6.1.1.公司組織架構

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、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。

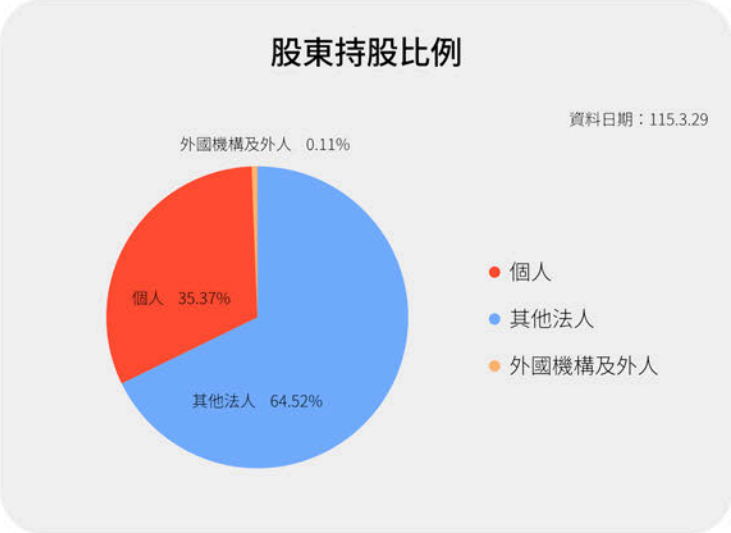
本公司持續強化董事會職能、提升經營團隊的領導管理能力，並提高資訊透明度的揭露以確保股東權益；而我們在「公司治理評鑑」本公司公司治理評鑑第1屆到第9屆及第11屆~第12屆排序於〔上櫃〕組〔6%~20%〕，第10屆排序於〔上櫃〕組〔21%至35%〕，肯定本公司落實公司治理的努力。本公司設有審計委員會及薪資報酬委員會、永續委員會，其中永續委員會負責經濟、環境及人群衝擊因應的決策。

6.1.2.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)，114年組織規模、架構、所有權、股東結構及供應鏈營運據點均無重大變化。



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。115年3月29日無任何政府包含在股權結構中，股東結構如下圖：



6.1.3.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，負責環境、社會及治理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。

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。

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	71至80	4至6年	9至12年								
董事長 吳崇儀	男				●				●	●	●		●	董事 董事	吳玉美 吳彥興	兄妹 父子
董事 吳宗明	男	●			●				●	●	●		●			
董事 吳冠興	男	●	●						●	●	●					
董事 林瑞章	男					●			●	●	●	●	●			
董事 李仲武	男				●				●	●	●		●			
董事 吳玉美	女				●				●	●	●	●		董事長	吳崇儀	兄妹
董事 吳彥興	男		●						●	●	●			董事長	吳崇儀	父子
獨立董事 郭家琦	女			●				●	●	●		●				
獨立董事 林益民	男			●			●		●	●		●				
獨立董事 洪群雄	男				●		●					●				

董事會成員相關背景及任職資料請參照本公司114年年報第貳章公司治理報告之相關資訊。
年報網址 https://www.fineblanking.com.tw/ec99/rwd1280/category.asp?category_id=61

・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，114年共召開6次董事會，平均出席率為100%。

114年度董事會開會6次(A)，董事監察人出列席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席率(%)【B/A】	備註
董事長	全道投資有限公司 代表人：吳崇儀	6	0	100%	112.5.30改選連任
董事	艾笛而投資有限公司 代表人：吳宗明	6	0	100%	112.5.30改選新任
董事	全泰投資股份有限公司 代表人：吳冠興	6	0	100%	112.5.30改選新任
董事	福元投資股份有限公司 代表人：林瑞章	6	0	100%	112.5.30改選新任
董事	全興投資開發(股)公司 代表人：李仲武	6	0	100%	112.5.30改選新任
董事	吳玉美	6	0	100%	112.5.30改選新任
董事	青原投資有限公司 代表人：吳彥興	6	0	100%	112.5.30改選新任
獨立董事	郭家琦	6	0	100%	112.5.30改選新任
獨立董事	林益民	6	0	100%	112.5.30改選新任
獨立董事	洪群雄	6	0	100%	112.5.30改選新任

114年度各次董事會董事出席狀況

職稱	姓名	第1次 114/2/24	第2次 114/4/28	第3次 114/5/27	第4次 114/7/29	第5次 114/11/4	第6次 114/12/23
董事長	全道投資有限公司 代表人：吳崇儀	●	●	●	●	●	●
董事	艾笛而投資有限公司 代表人：吳宗明	●	●	●	●	●	●
董事	全泰投資股份有限公司 代表人：吳冠興	●	●	●	●	●	●
董事	福元投資股份有限公司 代表人：林瑞章	◎	◎	◎	◎	◎	◎
董事	全興投資開發(股)公司 代表人：李仲武	●	●	●	◎	◎	◎
董事	青原投資有限公司 代表人：吳彥興	◎	◎	◎	◎	◎	◎
董事	吳玉美	●	●	●	●	●	●
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

・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。

本公司董事會成員於其他董事會任職、與主要供應商或其他利害關係人無交叉持股之情形及具有控制力股東的存在，相關資訊請參閱114年年報貳、公司治理報告『一(一)、董事資料』、參、募資情形『一(二)、主要股東名單』及『八、持股比例占前十名之股東，其相互間之關係資料』、肆、營運概況『二(四)、最近二年度任一年度中曾占進(銷)貨總額10%以上之進銷貨廠商或客戶』、陸、特別記載事項『一、關係企業相關資料』。利害關係群體及其關係、交易和未清餘額相關資訊請參閱114年合併財務報告附註『七、 關係人交易』、「十四、部門資訊 附表一、附表二」。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114年年報，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。

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	艾笛而投資有限公司 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)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)公司董事兼副董事長 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 全興工業(股)公司、青原投資有限公司、全彰精密模具(股)公司、至興精機(股)公司、全泰投資(股)公司、全興投資開發(股)公司、全興國際事業(股)公司董事 全興創新科技股份有限公司監察人 友聯車材製造股份有限公司常務董事 SUPERIORITY ENTERPRISE CORP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)獨立董事兼薪資報酬委員及審計委員 富華創新開發(股)公司董事 匯寶管理顧問(股)公司監察人	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)公司獨立董事兼薪資報酬委員及審計委員 富味鄉食品股份有限公司監察人 彰化市記帳士公會講師 興農股份有限公司稽核人員 台中技術學院兼任講師 彰化師大兼任講師 靜宜大學兼任講師	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)公司獨立董事兼薪資報酬委員及審計委員	V		V

• 董事進修情形

本公司新任董事、經理人等內部人，就任時文件宣導資料（交付）簽收及MAIL提供上櫃興櫃公司『內線交易暨內部人股權相關法令及應行注意事項』及適時提供有重大資訊範圍、保密作業、公開作業與違規處理相關課程訊息，寄送給所有董事、經理人等內部人教育宣導或進修安排。

114年及截至年報刊印日止董事進修之情形

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	吳崇儀	114/06/15	114/06/15	社團法人中華公司治理協會	掌握產業控股與集團化運作的關鍵	3
		114/07/20	114/07/20	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展_總則	3
法人董事代表人	林瑞章	114/07/09	114/07/09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
法人董事代表人	李仲武	114/06/18	114/06/18	社團法人中華財經發展協會	川普關稅2.0展開與評估	3
		114/06/23	114/06/23	社團法人中華財經發展協會	AI 時代來臨：企業智慧轉型的機遇與挑戰	3
獨立董事	郭家琦	114/02/21	114/02/21	社團法人台灣投資人關係協會	企業永續-從焦慮到策略	3
		114/02/24	114/02/24	社團法人中華財經發展協會	川普關稅新政與全球經濟變局	3
		114/11/14	114/11/14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	台塑企業上市公司委訓-董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會【海外投資併購】	3
獨立董事	林益民	114/05/13	114/05/13	社團法人台灣專案管理學會(TPMA 上市櫃董事進修機構)	上市櫃董事進修課程-董事會vs經營團隊	3
		114/08/08	114/08/08	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	114年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
獨立董事	洪群雄	114/06/23	114/06/23	社團法人中華財經發展協會	AI 時代來臨：企業智慧轉型的機遇與挑戰	3
		114/08/08	114/08/08	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	114年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
		114/10/22	114/10/22	社團法人中華財經發展協會	生成式AI的產業發展與未來機會	3

董事進修情形查詢(4535)

請連結https://mops.twse.com.tw/mops/web/t100sb07至公開資訊觀測站(董事及監察人出(列)席董事會及進修情形暨獨立董事現職、經歷及兼任情形(個別)，輸入公司代號"4535"，即可查詢詳細資訊。

• 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。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。

114年度，審計委員會開會5次，獨立董事出席情形如下：

114年度審計委員會_獨立董事成員出席情形表 (114.01.01~114.12.31)

職稱	姓名	第1次 114/2/24	第2次 114/4/28	第3次 114/7/29	第4次 114/11/4	第5次 114/12/23
獨立董事	林益民	●	●	●	●	●
獨立董事	郭家琦	●	●	●	●	●
獨立董事	洪群雄	●	◎	●	◎	●

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	洪群雄	5	0	100%	114年度起擔任審計委員會召集人。
獨立董事	郭家琦	5	0	100%	
獨立董事	林益民	5	0	100%	

註：●：親自出席 ◎：視訊出席 ○：委託出席 △：未出席

• 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。114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。

114年度薪酬委員會_委員出席情形表 (114.01.01~114.12.31)

職稱	姓名	第1次 114/2/24	第2次 114/12/23
獨立董事	林益民	●	●
獨立董事	郭家琦	●	●
獨立董事	洪群雄	●	●

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	洪群雄 召集人	2	0	100%
獨立董事	郭家琦	2	0	100%
獨立董事	林益民	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

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	114.01.01 ~114.12.31	董事會	董事會內部自評	對公司營運之參與程度 董事會決策品質 董事會組成與結構 董事的選任及持續進修 內部控制 對公司ESG推展之認知與參與程度
	114.01.01 ~114.12.31	個別董事成員	董事成員自評	公司目標與任務之掌握 董事職責認知 對公司營運之參與程度 內部關係經營與溝通 董事之專業及持續進修 內部控制
	114.01.01 ~114.12.31	審計委員會	審計委員會內部自評	對公司營運之參與程度 審計委員會職責認知 提升審計委員會決策品質 審計委員會組成及成員選任 內部控制
	114.01.01 ~114.12.31	薪酬委員會	薪酬委員會內部自評	對公司營運之參與程度 薪酬委員會職責認知 提升薪酬委員會決策品質 薪酬委員會組成及成員選任 內部控制

註：本公司114年董事會績效自評，評估結果並提送已於115年3月4日董事會報告，作為檢討及改進之依據，評分較低項目重點摘錄如下：

評估範圍	評分較低項目	未來作法
董事會自評	F.對公司ESG推展之認知與參與程度 49.董事會(包括薪酬委員會)將氣候變遷相關績效指標納入評估制定董事及經理人的薪酬政策之一	董事會事務局會將有關ESG之訊息不定期轉知給董事會成員，讓董事對公司的ESG推展運作瞭解及參與。
個別董事自評	E.董事之專業及持續進修 19.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。	將透過參加董事會會議運作及安排公司治理多元化進修課程進修，提升運作模式的專業。
審計委員會	A.審計委員會職責認知 7.審計委員會能適時且專業客觀的提出建議提交董事會討論，以供董事會決策參考。	加強資訊提供，強化審計委員會監督效能；使審計委員會能適時且專業客觀的提出建議提交董事會討論，以供董事會決策參考。
薪酬委員會	D.薪酬委員會職責認知 6.薪酬委員會能確實評估、監督公司存在或潛在之各種風險。	加強資訊提供，強化薪酬委員會能專業評估、決策與治理效能。

6.2.誠信經營

本公司訂有「誠信經營守則」、「董事及經理人道德行為準則」、「公司治理守則」、「工作規則」、「安全衛生工作守則」、「執行職務遭受不法侵害預防」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。

本公司所有關鍵重大事件皆由各委員會主席以及負責經理人分別向董事會報告。

董事長於民國114年共召開6次董事會，請參閱114年年報貳、公司治理報告三、公司治理運作情形『(一)、董事會運作情形』、『(二)、審計委員會運作情形參與董事會運作情形』、『(四)、薪酬委員會組成、職責及運作情形 』、『(九)、2.董事會重要決議事項及執行情形』。

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。

6.2.1.主管及員工簽署企業社會責任宣言、反貪腐宣導

本公司之「溝通管理辦法」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。114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。

企業社會責任五大宣言

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114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5.4人權管理。

6.2.2.反貪腐宣導之成效

本公司114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114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。

6.2.3.公司吹哨制度之運作情形

本公司內外部網站均設置電子信箱、專線提供員工及外部人員舉報任何不正當的從業行為，本公司對檢舉人身分及檢舉內容將確實保密，並積極審慎查證及處理，如確有違反誠信經營規定者，將視情節輕重依相關人事規章予以提報懲處，並於公司內部網站揭露違反人員之職稱、姓氏、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。

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

114 年本公司未收到任何舉報不正當的從業行為的案件。

6.3.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、持續監督與改善的流程持續進行管理。

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。
關稅及地緣政治風險	一級主管	經營檢討會議		1.對外產品市場擴展方面仍將持續透過集團的整體資源深耕汽機車、特殊車種及自行車零組件OEM市場，深化與客戶協同開發機制動能，並將採取更積極的全球化市場策略，以越南營運據點為基地積極拓展東南亞市場，台灣營運據點拓展美國以外地區市場歐洲及北美地區，根據客戶需求進行最適當的調整配置分散風險。 2.內部積極推行資訊優化、TPS活動改善整體作業流程以提升效率與良率或減少錯誤率，降低成本強化公司競爭力並穩固財務，進而增加營運韌性，降低美國關稅的影響度，未來持續關注美國關稅政策的變動，調整相對應的策略做法，以確保公司穩定經營。
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。

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
法規遵循控管	管理部	經營檢討會議 董事會		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。
資訊風險	總經理室	經營檢討會議		本公司訂定「資訊作業管理辦法」等作業標準，如:應用系統開發與維護、資料存取、備份機制、病毒與網路入侵防護、機房設置不斷電系統、門禁系統等。依據公司標準採取管制措施，並落實權限控管。 資訊安全管理系統運作詳細說明如第128頁~130頁。
財務風險	預算委員會 管理部	經營檢討會議 董事會	※因應及處理最高決策機構：董事會 ※負責風險事項之監控及追蹤單位：稽核室	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114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。

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、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)因應對策詳見5.5.職場健康與安全。
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年12月21日董事會通過在「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2025年氣候相關風險財務揭露報告書」，詳如4.1氣候變遷管理。 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81%，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。

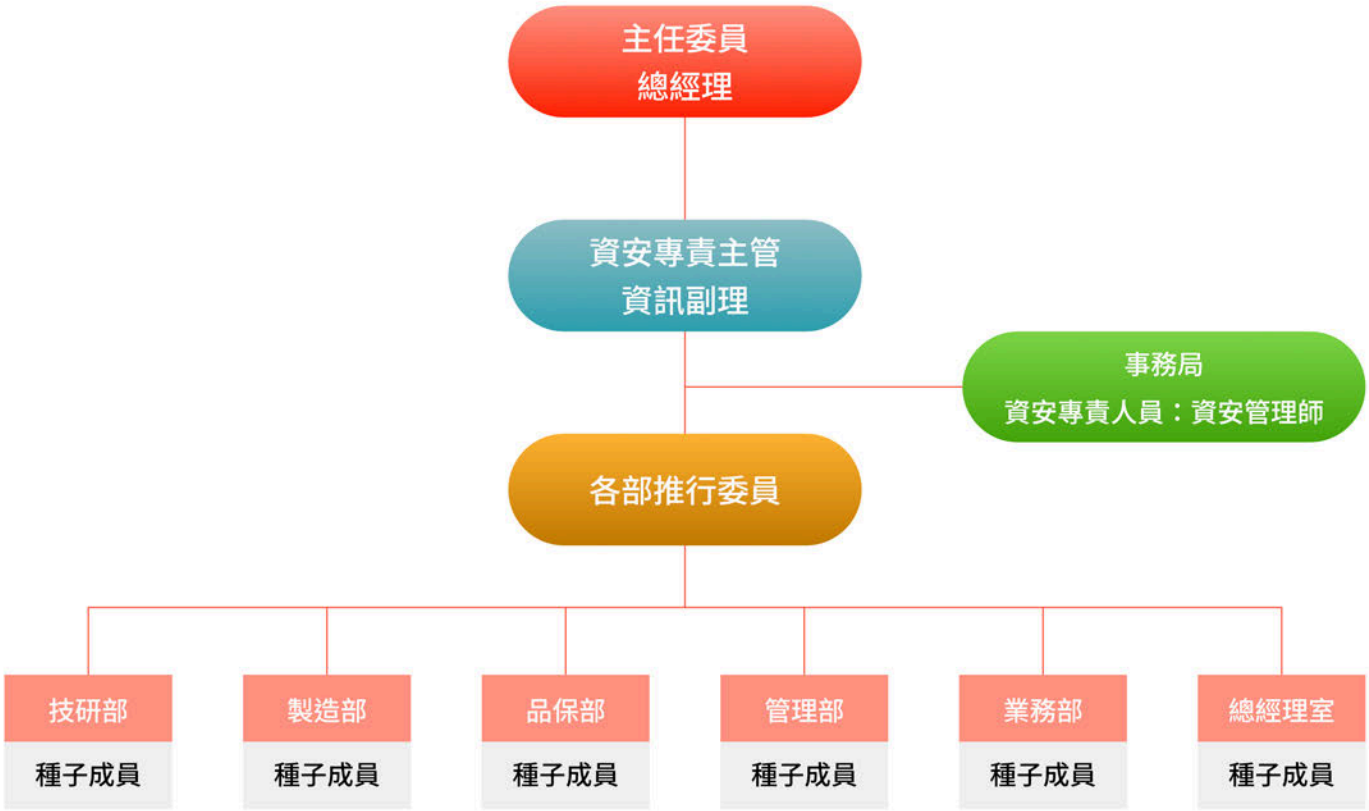
資訊安全管理

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，由總經理擔任主任委員，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：

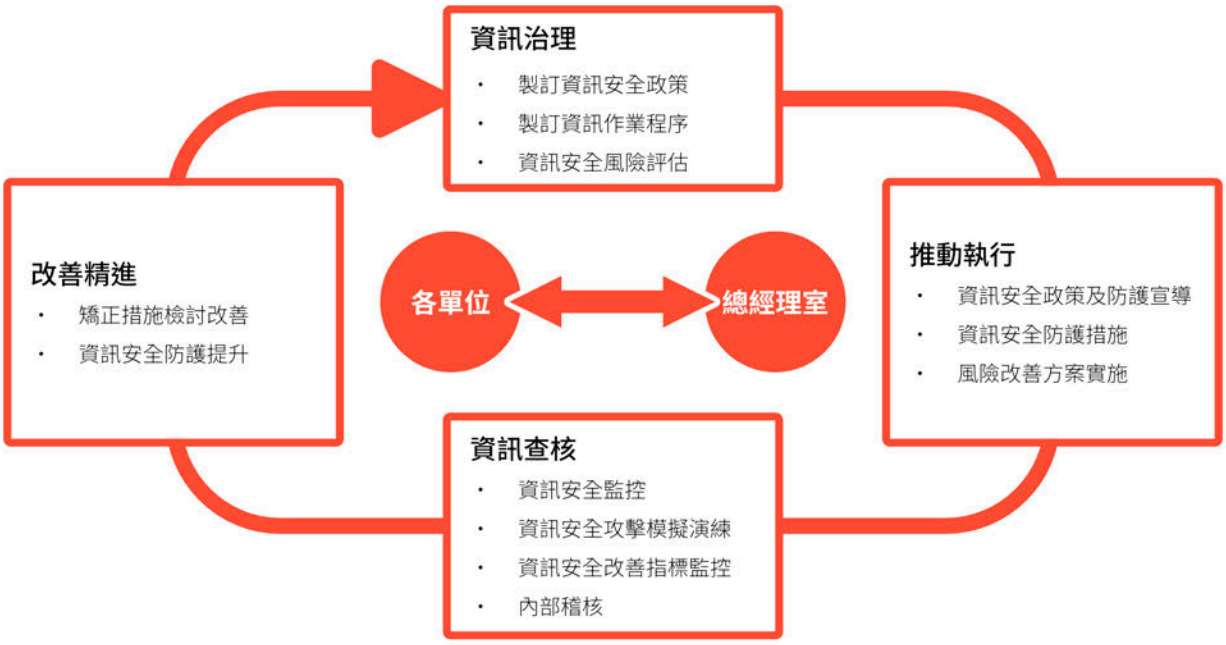


2.本公司「資訊作業管理辦法」訂定資訊安全政策如下：

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。

3.資訊安全風險管理與持續改善流程圖



4.具體管理方案

管理方案		114年執行狀況
網路安全	• 強化網路防火牆與網路控管，防止電腦病毒跨機台及跨廠區擴散	• 建置防火牆進行即時監控，異常即時回報、排除
裝置安全	• 每兩年至少1次弱點偵測與滲透測試 • 依電腦類型建置端點防毒措施，強化惡意軟體行為偵測	• 114年7月已實施弱點偵測與滲透測試。 • 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	• 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
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	• 114年資訊安全宣導共235人次 • 114年5月已實施資訊系統遭受入侵應變演練

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，如不開啟來路不明檔案、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。

7.本公司114年度並無重大資安風險發生之情形。

6.4.營運績效

GRI 201：經濟績效2016 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。 114年合併營收目標29.980億元，稅後淨利目標2.86億元。
	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106 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	114年合併營收25.187億元，稅後淨利2.03億元。
	管理方針調整	設定114年起3年合併營收及稅後淨利目標，未來會持續為公司及各利害關係人創造最大利益。

本公司之合併報表涵蓋列入合併財務報告之子公司 SUPERIORITY ENTERPRISE CORP.、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)。114年因受到全球經濟受通膨、高利率及川普關稅政治影響，因此114年合併營收淨額較同期減少13.43%，整體合併稅後淨利減少29.26%。

112~114年財務重點資訊如下表：

項目	112年	113年	114年	114年較113年增加或減少比例
總資產	3,273,891	3,359,993	3,210,791	-4.44%
總負債	490,668	468,860	390,871	-16.63%
歸屬於母公司業主權益	2,455,865	2,541,183	2,476,310	-2.55%
營業收入淨額	2,860,040	2,909,509	2,518,722	-13.43%
稅前淨利	372,870	397,251	290,529	-26.87%
本期淨利	273,083	288,195	203,865	-29.26%
淨利歸屬予母公司業主	181,424	185,076	98,084	-47.00%

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112~114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、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112~114年度市場市佔率均超過6成以上。

B.機車用碟式煞車圓盤112~114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，112~114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111年~114年之安全帶鐵件部品年生產量約650萬~1,000萬PCS，以全球銷售量約為8,000萬輛~9,000萬輛，計算安全帶用量約佔全球1.45%~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%，111~114年越南市場佔有率約66%、72%、72%及67%。

(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111~114年出貨量佔越南當地組裝銷量約6%。

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	112年	113年	114年
營業收入(A)	2,860,040	2,909,509	2,518,722
營業成本(B)	2,293,463	2,342,367	2,018,961
營業費用(C)	233,156	233,489	218,776
員工薪資和福利(註1)	408,038	406,620	363,671
支付出資人款項 現金股利(D)	207,167	204,344	168,734
所得稅 (E)	99,787	109,056	86,664
社區投資 捐贈(註2)	393	360	290
留存的經濟價值(a) (a=A-B-C-D-E)	26,467	20,253	25,587

說明：

註1：員工薪資福利已包含在營業費用及營業成本內。

2：捐贈已包含在營業費用內。

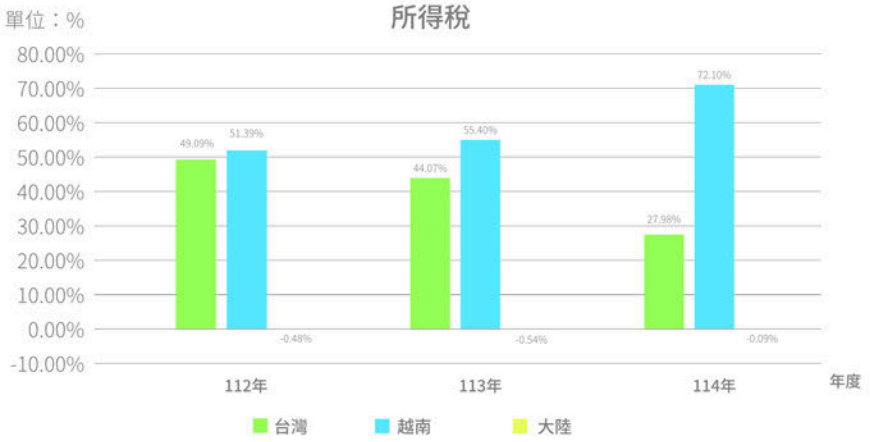
3：現金股利112~113年依實際發放，114年依股東會及董事會通過金額。

資料來源：114年合併財務報告及內部會計總分類。

財務績效

財務項目	營業收入(A)	營業成本(B)	營業費用(C)	員工薪資和福利(註1)	支付出資人款項現金股利(D)	所得稅(E)	社區投資捐贈(註2)	留存的經濟價值(a)(a=A-B-C-D-E)
112年	2,860,040	2,293,463	233,156	408,038	207,167	99,787	393	26,467
113年	2,909,509	2,342,367	233,489	406,620	204,344	109,056	360	20,253
114年	2,518,722	2,018,961	218,776	363,671	168,734	86,664	290	25,587

所得稅



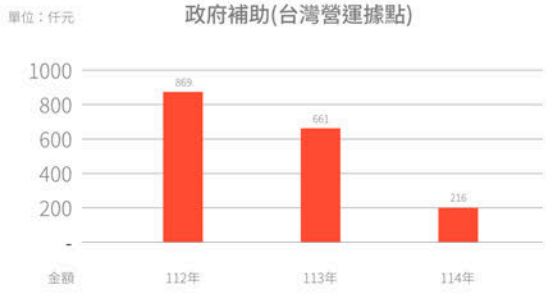
114年政府補助(台灣營運據點)

單位：元

月份	摘要	補助性質	金額
04	繼續僱用高齡者計畫補助款	補貼	45,000
06	青年就業領航計畫補助款	補貼	30,167
06	繼續僱用高齡者計畫補助款	補貼	45,000
09	繼續僱用高齡者計畫補助款	補貼	45,000
10	114年度申請工作生活平衡補助	補貼	24,660
12	青年就業領航計畫補助款	補貼	26,166
合計			215,993

說明：114年政府補助款(台灣營運據點)以當年度收款入帳為據。

政府補助(台灣營運據點)

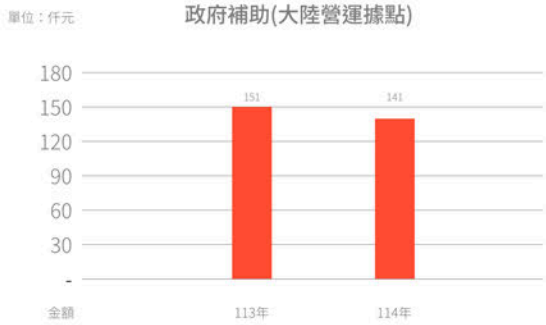


114年政府補助(大陸營運據點)

單位：元

月份	摘要	補助性質	CNY 金額	NT 金額
02	2024年度科技中小企業補助	補貼	2,000	8,717
03	人力失業保險補助	補貼	30,253	131,852
合計			32,253	140,569

政府補助(大陸營運據點)



越南營運據點114年度無補助收入。

7.1永續發展績效摘要

7.2.全球永續性報告協會
GRI Standards 指標內容對照表

7.3.SASB指標對照表 - 汽車零組件

7.4.上市上櫃公司氣候相關資訊

7.5.專有名詞一覽表

7.6.獨立第三方查證意見聲明書

7 附錄

7.1.永續發展績效摘要

主要指標		單位	營運據點(註7)	良(註6)	112年	113年	114年
公司治理	公司治理評鑑	(排序%)		↓	〔上櫃〕組〔21%~35%〕	〔上櫃〕組〔6%~20%〕	〔上櫃〕組〔6%~20%〕
	董事會獨立董事人數／比例 (%)	人/%		↑	3/30%	3/30%	3/30%
	董事會女性董事人數／比例 (%)	人/%		↑	2/20%	2/20%	2/20%
	董事會會議次數／董事出席率 (%)	%		↑	6/96.7%	6/100%	6/100%
	審計委員會會議次數／委員出席率 (%)	%		↑	5/100%	5/100%	5/100%
	薪酬委員會會議次數／委員出席率 (%)	%		↑	2/100%	2/100%	2/100%
財務績效	合併銷貨收入淨額	仟元		↑	2,860,040	2,909,509	2,518,722
	合併稅後淨利	仟元		↑	273,083	288,195	203,865
	母公司淨利	仟元		↑	181,424	185,076	98,084
	所得稅費用	仟元		↓	99,787	109,056	86,664
	資本支出	仟元		↑	124,028	40,855	43,408
	員工福利費用	仟元			408,038	406,620	363,671
價值鏈管理	客戶滿意度	分	台灣	↑	85.31	85.00	85.00
	研發支出佔營收比例	%			0.96	0.90	0.89
	智慧財產權(新增專利)	件			6	3	0
	在地採購比率	%	台灣	↑	92.28	89.13	92.93
		%	越南	↑	(未揭露)	(未揭露)	92.45
		%	大陸	↑	(未揭露)	(未揭露)	99.90
	召回車輛數量	輛		0	0	0	0
	改善活動新增效益	仟元		↑	85,099	69,836	65,211
氣候與能源(一)	溫室氣體總排放量(=類別1+類別2)(註3)	公噸CO_2e	台灣	↓	4,957.498	4,409.400	3,765.646
			越南		(未盤查)	(未盤查)	5,716.340
	類別1、直接溫室氣體排放量	公噸CO_2e	台灣	↓	814.512	794.566	728.276
			越南		(未盤查)	(未盤查)	698.390
	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	↓	4,142.986	3,614.834	3,037.370
			越南		(未盤查)	(未盤查)	5,017.950
	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	↓	4.00	3.63	4.09
			越南		(未盤查)	(未盤查)	4.04
	類別3、運輸造成之間接溫室氣體排放量	公噸CO_2e	台灣	↓	131.027	183.297	106.738
			越南		(未盤查)	(未盤查)	71.660
	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	↓	9,284.957	8,119.616	6,721.578
			越南		(未盤查)	(未盤查)	9,269.580

主要指標		單位	營運據點(註7)	良(註6)	112年	113年	114年
氣候與能源(二)	能源使用(註4)	千度	台灣	↓	11,839	10,941	9,657
			大陸		(未揭露)	(未揭露)	1,906
			越南		(未揭露)	(未揭露)	9,504
	能源使用-直接能源使用	千度	台灣	↓	3,452	3,315	2,996
			大陸		(未揭露)	(未揭露)	157
			越南		(未揭露)	(未揭露)	621
	能源使用-間接能源使用	千度	台灣	↓	8,387	7,626	6,661
			大陸		(未揭露)	(未揭露)	621
			越南		(未揭露)	(未揭露)	8,883
	能源密集度=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	↓	34.82	32.46	37.73
			大陸		(未揭露)	(未揭露)	36.51
			越南		(未揭露)	(未揭露)	23.98
水管理	用水量	公噸	台灣	↓	129,854	109,588	114,512
			大陸		(未揭露)	(未揭露)	14,834
			越南		(未揭露)	(未揭露)	28,994
	製程用水回收量	公噸	台灣	↑	19,928	13,663	11,487
	用水密集度(總取水量_公噸/營業額_百萬元)	公噸/百萬元		↓	(未揭露)	(未揭露)	62.87
資源循環	非有害事業廢棄物產出量	公噸	台灣	↓	109.503	139.653	184.095
			大陸		(未揭露)	(未揭露)	37.616
			越南		(未揭露)	(未揭露)	69.978
	有害事業廢棄物產出量	公噸	台灣	↓	37.570	39.310	32.990
			大陸		(未揭露)	(未揭露)	0.000
			越南		(未揭露)	(未揭露)	268.485
	廢棄物密集度(廢棄物總重_公噸/營業額_百萬元)	公噸/百萬元		↓	(未揭露)	(未揭露)	0.236
	資源回收(註5)	公噸	台灣	↑	2,205.710	1,980.756	1,638.982
		公噸	大陸	↑	(未揭露)	(未揭露)	852.969
		公噸	越南	↑	(未揭露)	(未揭露)	268.485
	資源回收密集度(資源回收總重_公噸/營業額_百萬元)	公噸/百萬元		↓	(未揭露)	(未揭露)	82.31%
共融職場	員工數(期末)	人數			1,036	968	906
	員工訓練時數	小時		↑	18,065.50	17,906	15,464
	申請育嬰留停人數/復職人數	人數	台灣	↑	2/0(註2)	5/4(註2)	1/2(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	1.59
			大陸		(未揭露)	(未揭露)	0
			越南		(未揭露)	(未揭露)	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	143
			大陸		(未揭露)	(未揭露)	0
			越南		(未揭露)	(未揭露)	0
社會參與	參與社區公益活動	次數	台灣	↑	25	26	25
	參與外部組織數	個	台灣	↑	7	7	7

註1：第10屆公司治理評鑑/評鑑年度：112年，上市及上櫃公司共有952家及754家；
第11屆公司治理評鑑/評鑑年度：113年，上市及上櫃公司共有976家及778家；
第12屆公司治理評鑑/評鑑年度：114年，上市及上櫃公司共有1,009家及801家。

註2：112年：申請2人至113年才復職。
113年：申請5人，復職4人為112年2人、113年2人。
114年：申請1人，復職2人為113年1人、114年1人。

註3：溫室氣體排放源分六大類，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(非重大性或非顯著性排放故未盤查)。
越南溫室氣體排放量僅計算河內廠。

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。

註7：營運據點空白為合併，非為合併請說明營運據點為台灣、越南、大陸。

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114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114年1月1日至114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 1.2. 關於至興精機	2~3 4~8	
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	1.2.關於至興精機	4	
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.1.關於本報告書	2~3	
GRI 2-4	資訊重編	1.1.關於本報告書	2	
GRI 2-5	外部保證/確信	1.1.關於本報告書 7.6.獨立第三方查證意見聲明書	2~3 148~149	
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2.關於至興精機	4~8	
GRI 2-7	員工	5.1.人才吸引留任	80~86	
GRI 2-8	非員工的工作者	5.1.人才吸引留任	86	
GRI 2-9	治理結構及組成	6.1.公司治理 2.2.永續發展治理架構	114~115 18	
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	6.1.公司治理	115~117	
GRI 2-11	最高治理單位的主席	6.1.公司治理	115	
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2.永續發展治理架構 2.1.永續願景與發展政策 6.1.公司治理 6.3.風險管控	18 17 114~116 125~130	
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	1.3.永續委員會主任委員的話 2.2.永續發展治理架構	9 18	

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	省略說明
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2.永續發展治理架構 6.1.公司治理	18 114~115	
GRI 2-15	利益衝突	6.1.公司治理	114~115,118	
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	2.3.利害關係人與重大議題 6.2.誠信經營	19~28 123~124	
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	6.1.公司治理	114~120	
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2.2.永續發展治理架構 6.1.公司治理	18 121~122	
GRI 2-19	薪酬政策	6.1.公司治理 5.3.薪酬福利 詳情請參考114年報第24~25頁－最近年度給付董事、監查人、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	121 92~96 ——	
GRI 2-20	薪酬決定流程	6.1.公司治理 5.3.薪酬福利	121 93	
GRI 2-21	年度總薪酬比率	5.3.薪酬福利	92~94	
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	1.3.永續委員會主任委員的話 1.4.永續發展績效 2.1.永續願景與發展政策 2.2.永續發展治理架構 4.1.氣候變遷管理	9 10~15 17 18 53~54	
GRI 2-23	政策承諾	2.3.利害關係人與重大議題 6.2.誠信經營 5.4.人權管理	24~28 123~124 97	
GRI 2-24	納入政策承諾	2.3.利害關係人與重大議題 6.2.誠信經營 5.4.人權管理	24~28 123~124 97~99	

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	省略說明
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	2.3.利害關係人與重大議題 6.2.誠信經營 6.3.風險管理 1.1.關於本報告書	23~28 123~124 125~130 3	
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	6.2.誠信經營	123~124	
GRI 2-27	法規遵循	6.2.誠信經營 3.2.技術與創新研發 3.4.產品品質管理 4.3.環境管理政策 5.4.人權管理 5.5.職場健康與安全	123~124 37 49 79 97~98 108	
GRI 2-28	公協會的會員資格	5.6.社會參與	113	
GRI 2-29	利害關係人議合方針	2.3.利害關係人與重大議題 5.4.人權管理	19,23~28 97~100	
GRI 2-30	團體協約	5.4.人權管理	97~100	
GRI 3 重大主題:2021				
GRI 3-1	決定重大主題的流程	2.3.利害關係人與重大議題	19,23~28	
GRI 3-2	重大主題表列	2.3.利害關係人與重大議題	24~28	
GRI 3-3	重大主題管理	2.3.利害關係人與重大議題	24~28	
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	6.4.營運績效	131~134	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1.氣候變遷管理	51~59	
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.3.薪酬福利	95~96	
201-4	取自政府之財務補助	6.4.營運績效	134	
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	93~94	

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	省略說明
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.人才吸引留任	81	
* 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	41~42	
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	4.2.溫室氣體與能源管理	63~64	
302-3	能源密集度	4.2.溫室氣體與能源管理	65	
302-4	減少能源消耗	4.2.溫室氣體與能源管理	65~66	
303水與放流水:2018				
303-3	取水量	4.4.減緩環境衝擊	70~71	
303-4	排水量	4.4.減緩環境衝擊	71~72	
303-5	耗水量	4.4.減緩環境衝擊	69~70	
*305排放:2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2.溫室氣體與能源管理	60~62	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2.溫室氣體與能源管理	60~62	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2.溫室氣體與能源管理	60~62	
305-4	溫室氣體排放密集度	4.2.溫室氣體與能源管理	60~62	
305-5	溫室氣體排放減量	4.2.溫室氣體與能源管理	60~61	
305-6	破壞臭氧層物質(ODS)的排放	4.2.溫室氣體與能源管理	62	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.減緩環境衝擊	69	
306 廢棄物:2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4.減緩環境衝擊	72~77	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4.減緩環境衝擊	72~77	

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	省略說明
306-3	廢棄物的產生	4.4.減緩環境衝擊	72~77	
306-4	廢棄物的處置移轉	4.4.減緩環境衝擊	72~77	
306-5	廢棄物的直接處置	4.4.減緩環境衝擊	72~77	
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	43~44	
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	81~83	
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	92~96	
401-3	育嬰假	5.3.薪酬福利	96	
402勞資關係:2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.4.人權管理	97~99	
*403職業安全衛生:2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.5.職場健康與安全	106	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5.職場健康與安全	106~107	
403-3	職業健康服務	5.5.職場健康與安全	101~109	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5.職場健康與安全	106~108	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5.職場健康與安全	105~107	
403-6	工作者健康促進	5.5.職場健康與安全	101~109	
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	37~39 43~47 48~50	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5.職場健康與安全	106~107	
403-9	職業傷害	5.5.職場健康與安全	110~111	
403-10	職業病	5.5.職場健康與安全	110~111	
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.人才發展	89~91	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.人才發展	87~89	

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	省略說明
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.人才發展	87~88	
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	6.1.公司治理 5.1.人才吸引留任	114~117 81,83~84	
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	43~44	
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	37~39	
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	48~50	
418 客戶隱私:2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1.客戶服務管理	31	
GRI 3-3至與自訂重大主題				
*客戶關係管理		3.1. 客戶服務管理	29~34	
*技術研發		3.2. 技術與創新研發 3.4. 產品品質管理	35~39 48~50	

7.3.SASB 指標對照表-汽車零組件(2023-12)

永續性揭露主題與指標

主題	指標	類別	計量單位	代碼	報告書對應章節	頁碼
能源管理	總消耗能源	量化	十億焦耳(GJ)	TR-AP-130a.1	4.2.溫室氣體與能源管理	63~66
	電網電量比例	量化	%	TR-AP-130a.1	4.2.溫室氣體與能源管理	64~66
	可再生能源百分比	量化	%	TR-AP-130a.1	4.2.溫室氣體與能源管理	64~66
廢棄物管理	廢棄物總量	量化	公噸	TR-AP-150a.1	4.4.減緩環境衝擊	75~77
	有害廢棄物百分比	量化	%	TR-AP-150a.1	4.4.減緩環境衝擊	73~76
	回收廢棄物百分比	量化	%	TR-AP-150a.1	4.4.減緩環境衝擊	74~77
產品安全	召回車輛數量	量化	輛	TR-AP-250a.1	3.4.產品品質管理	49
油耗效率	可提升燃油效率或降低排放之產品收入	量化(不適用)	NTD	TR-AP-410a.1	3.2.技術與創新研發	38
原物料採購	描述使用的關鍵材料與風險管理	質性分析	n/a	TR-AP-440a.1	3.3.供應商永續管理	46
原物料使用效率	銷售產品為可回收產品之百分比	量化	%	TR-AP-440b.1	3.2.技術與創新研發	38
	使用回收材料的百分比	量化	%	TR-AP-440b.2	3.2.技術與創新研發	38
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	量化	NTD	TR-AP-520a.1	6.2.誠信經營	124

活動指標

活動指標	類別	計量單位	代碼	報告書對應章節	頁碼
產品生產總量	量化	仟PC 仟KG	TR-AP-000.A	1.2.關於至興精機	5
產品生產總重	量化	公噸	TR-AP-000.B	1.2.關於至興精機	5
廠房大小	量化	m^2	TR-AP-000.C	1.2.關於至興精機	5

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	敘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.氣候變遷管理	51~59
2	敘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	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。		
4	敘明氣候風險之辨識、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。	4.1.氣候變遷管理	59
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.氣候變遷管理	58~59
9	溫室氣體盤查及確信情形。	4.2.溫室氣體與能源管理	60~66

7.5.專有名詞一覽表

簡稱	英文名稱	中文名稱
AA1000AP	AA1000 Accountability Principles	當責性原則標準
AA1000AS v3	AA1000 Assurance Standard v3	AA1000 鑑證標準第三版
AA1000SES	AA1000 Stakeholder Engagement Standard	利害關係人議合標準
AED	Automated External Defibrillator	自動體外心臟電擊去顫器
AI	Artificial Intelligence	人工智慧
AP	Auto Parts	汽車零組件
APQP	Advanced Product Quality Planning	先期產品品質規劃
BSI	British Standards Institution	英國標準協會
CAPA	Corrective and preventive action	矯正及預防措施
CC	Critical Characteristic	關鍵品質
CCB	Chemical Control Banding	化學品分級管理
CO_2e	Carbon Dioxide Equivalent	二氧化碳當量
CP	Cost Performance	性價比
CSR	Corporate Social Responsibility	企業社會責任
CSS	Customer Satisfaction Survey	客戶滿意度調查
ED	Electro-Deposition	電著塗裝
EMS	Environmental Management System	環境管理系統
ENMS	Energy Management System	能源管理系統
ERP	Enterprise Resource Planning	企業資源規劃系統
FAI	First Article Inspection	首件檢驗
FB	Fine Blanking	精密沖壓
FMEA	Failure Mode and Effects Analysis	失效模式與效應分析
FMS	FBT Management System	至興管理系統
FR	Frequency Rate	失能傷害頻率
FSB	Financial Stability Board	國際金融穩定委員會
FSC	Financial Supervisory Commission	金融監督管理委員會
FSI	Frequency-Severity Indicator	綜合傷害指數
GRI	Global Reporting Initiative	全球永續性報告協會
IATF	International Automotive Task Force	國際汽車工作小組
ICP	Internal Carbon Pricing	內部碳定價
IFRS	International Financial Reporting Standards	國際財務報導準則
IMDS	International Material Data System	國際材料數據系統
IPCC AR6	Intergovernmental Panel on Climate Change Of Sixth Assessment Report	政府間氣候變遷專門委員會第六次評估報告
ISO	International Organization for Standardization	國際標準化組織

簡稱	英文名稱	中文名稱
KPI	Key Performance Indicator	關鍵績效指標
ME	Manufacturing Engineer	製造工程師
MFCA	Material Flow Cost Accounting	物質流成本會計
MOQ	Minimum Order Quantity	最低起訂量
ODS	Ozone Depleting Substances	破壞臭氧層物質
OEM	Original Equipment Manufacturer	汽機車原廠委託代工
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series	職業安全衛生管理系統
OPL	One-Point Lesson	單點教育
PDCA	Plan–Do–Check–Act	規畫、執行、查核與行動
PPAP	Production Part Approval Process	生產性零組件送樣程序
QC	Quality Control	品質管制計畫
RBA	Responsible Business Alliance	責任商業聯盟
REACH	Registration,Evaluation,Authorization,and Restriction of Chemicals	化學品註冊、評估、授權與限制法案
RECs	Renewable Energy Certificates	再生能源憑證
RoHS	Restriction of Hazardous Substances	有害物質限制指令
SAQ	Self-Assessment Questionnaire	自我評估問卷
SASB	Sustainability Accounting Standards Board	永續會計準則委員會
SC	Significant Characteristic	重要品質特性
SDGs	Sustainable Development Goals	永續發展目標
SE	Sustaining Engineer	維護工程師
SOP	Standard Operating Procedures	作業標準書
SR	Severity Rate	失能傷害嚴重率
SROI	Social Return on Investment	社會投資報酬率
SSP	Shared Socioeconomic Pathway	共享社會經濟路徑
TCFD	Task Force on Climate-related Financial Disclosures	氣候相關風險財務揭露
TCSA	Taiwan Corporate Sustainability Awards	台灣企業永續獎
TOSHMS	Taiwan Occupational Safety and Health Management System	臺灣職業安全衛生管理系統
TPM	Total Productive Maintenance	全面生產保養
TPS	Toyota Production System	豐田生產方式
TQM	Total Quality Management	全面品質管理
TRIFR	Total Recordable Injury Frequency Rate	可記錄之職業傷害比率
TTQS	Talent Quality-management System	人才發展品質管理系統
UDHR	Universal Declaration of Human Rights	世界人權宣言
WEF	World Economic Forum	世界經濟論壇

7.6.獨立第三方查證意見聲明書

獨立保證意見聲明書

至興精機股份有限公司民國 114 年永續報告書

英國標準協會與至興精機(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 114 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 114 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 114 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估至興精機遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估適用的 SASB 準則永續揭露的符合性。

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 114 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高階管理層訪談，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 12 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

2025 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，2023-12 版本)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。
依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查 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，具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance

AA1000
Licensed Report
000-4/V3-BZ2IF

Statement No: SRA-TW-807287
2026-06-23

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

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

GSK
FB & TOOL
FBT

地址：彰化縣伸港鄉溪底村全興產業園區工八路3號

電話：04-7990118 分機120