



鎰勝工業股份有限公司  
I-SHENG ELECTRIC WIRE & CABLE CO.,LTD.

# 2024永續報告書

Sustainability Report



# 報告書目錄

董事長的話	03				
關於報告書	05				
一、利害關係人議合	06				
1.1 確認利害關係人	06				
1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	07				
1.3 企業永續經營推動小組	08				
1.4 鑑別重大主題	10				
二、關於鎰勝	13				
2.1 公司簡介	13				
2.1.2 基本資料	14				
2.2 經營理念	17				
2.3 參與外部組織	18				
三、誠信治理	19				
3.1 治理實務	20				
3.1.1 董事會	21				
3.1.2 功能性委員會	24				
3.1.3 內部稽核	25				
3.1.4 倫理誠信	26				
		3.2 風險管理	29		
		3.3 法規遵循	31		
		3.4 營運績效	33		
		3.5 客戶服務	35		
		3.6 產品責任	36		
		3.7 創新研發	39		
		四、永續環境	42		
		4.1 環境管理系統	42		
		4.2 氣候變遷風險與機會	43		
		4.3 節能減碳	47		
		4.3.1 能源管理	48		
		4.3.2 溫室氣體排放管理	49		
		4.3.3 空污防治	50		
		4.4 廢棄物管理	51		
		4.4.1 管理方針與具體措施	51		
		4.4.2 廢棄物產出與處理	52		
		4.5 水資源管理	54		
		4.6 永續供應鏈	54		
		4.6.1 新供應商篩選準則	54		
		4.6.2 供應商評核	56		
		4.6.3 責任供應鏈	57		
		五、社會關懷	59		
		5.1 人權保障	59		
		5.2 人力資源概況	61		
		5.2.1 薪酬福利	63		
		5.2.2 人才培育	65		
		5.2.3 勞資溝通	67		
		5.3 職業健康與安全	68		
		5.3.1 職安衛管理系統	69		
		5.3.2 危害辨識、風險評估與預防	69		
		5.3.3 健康服務	70		
		5.3.4 職安衛教育訓練	70		
		5.3.5 年度執行情形	70		
		5.4 社會參與	71		
		附錄	79		
		附錄一、GRI 準則索引表	79		
		附錄二、SASB 永續會計準則	84		
		附錄三、永續揭露指標	86		
		附錄四、上市公司氣候相關資訊	87		

# 董事長的話

尊敬的各位股東、合作夥伴、員工以及所有關心我們公司發展的朋友們：大家好！

鎰勝作為一家專注於電源線製造的公司，我們深知，我們的產品與服務不僅關乎企業的經濟增長，更關乎環境與社會的長期可持續發展。在全球能源轉型、智能化發展和低碳經濟的浪潮中，我們不僅要提供高品質的電源線產品，更要承擔起相應的環境與社會責任。今天，我很高興向大家報告，我們在推動環境、社會和公司治理（ESG）方面的努力與成效。

## ● 環境：創新驅動，綠色製程

在製造電源線的過程中，資源利用效率、廢棄物處理以及能源消耗，都是我們密切關注的關鍵議題。作為一家電源線製造企業，我們的使命是確保生產過程既能滿足市場需求，也能最大限度減少對環境的影響。

首先，我們積極投入於低碳生產技術的開發與應用。通過優化生產工藝、減少能耗與原材料浪費，我們有效降低了生產過程中的碳排放。我們正在計劃逐步過渡到更多使用可再生能源的生產模式，並力求在未來幾年內實現碳中和目標。

其次，我們積極開發與推廣符合環保標準的產品。我們的電源線產品不僅符合國際環保法規，還不斷提升產品的回收性，以減少對環境的負擔。

## ● 社會：員工福祉，回饋社會

我們始終認為，企業的社會責任不僅體現在外部社會的貢獻，還包括對員工的關愛。在製造業這樣的行業中，工作環境的安全和員工的職業發展至關重要。我們致力於為員工提供一個安全、健康的工作環境，並且定期舉行安全培訓，防止意外事故的發生。此外，我們積極推動多元化和包容性，確保每一位員工都能夠在平等的環境中發揮潛力。

在社會責任方面，我們深知，作為一家企業，我們的影響力遠超過產品本身。我們參與並支持多個公益項目，尤其是那些關注教育、環保和職業培訓的計劃。通過這些行動，我們希望能夠為社會創造更大的價值，並幫助更多需要幫助的人。

## ● 治理：透明運作，負責任管理

良好的公司治理是我們可持續發展的基礎。作為一家領先的電源線製造企業，我們對內部管理的每一個細節都進行精細化操作，並且嚴格遵守國際標準。我們建立了完善的內部監控體系，確保每一項決策都能夠在高度透明與負責任的框架下進行。

在企業治理方面，我們致力於提高董事會的決策效率與治理透明度，並在風險管理、財務透明、法律合規等方面保持高標準。我們相信，只有在治理結構上做到公正與透明，才能夠持續贏得股東和利益相關者的信任。

## ● 展望未來：創新與責任同行

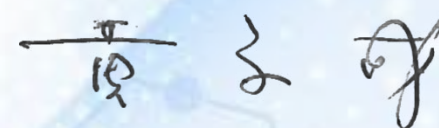
回顧過去的一年，我們在ESG領域取得了一些初步成果，但這僅僅是我們邁向更加可持續未來的起點。我們將繼續在環保技術、員工福祉、社會責任和公司治理等方面深化改革與創新。

作為一家全球化的電源線製造企業，我們深知我們的產品和服務遍布世界各地，對全球可持續發展具有重要影響。因此，我們不僅要追求商業成功，更要致力於推動行業整體的可持續發展。我們將繼續引領行業標準，並且在生產過程中持續尋求創新解決方案，確保我們的產品與服務能夠助力全球能源轉型與環境保護。

最後，我要感謝所有員工、合作夥伴及股東對我們的支持與信任。讓我們攜手並肩，為實現更加綠色、負責任的未來而努力。謝謝大家！

鎰勝工業股份有限公司

董事長 黃子成



# 關於報告書

鎰勝工業股份有限公司（以下簡稱鎰勝）配合金管會公布之「上市櫃公司永續發展行動方案」之重點三：精進永續資訊揭露，發行2024年度永續報告書（以下簡稱本報告書）。透過本報告書向利害關係人說明2024年度本公司於公司治理、環境、社會參與及員工照顧等各面向執行成果與績效，本報告書著重回應利害關係人關注之重大主題。誠摯邀請各界持續關注並惠賜寶貴建議，攜手推動本公司在永續實踐中不斷優化，邁向穩健成長。

## ■ 關於本報告書

揭露類別	涵蓋範圍
報導期間	2024年1月1日至2024年12月31日，與合併財務報表期間相同。 然為符合GRI報導原則中的完整性、永續性脈絡及可比較性，部分資訊會涵蓋2024年以外期間將會於該章節詳細表示。
發行頻率	定期發布，每年發布一次。 本次報告書發行時間：2025年8月 下次報告書發行時間：預計為2026年8月
範疇邊界	台灣母公司（桃園）。 不包含合併財報中的子公司。
經濟面、治理面 資訊邊界	同合併財報數據。
環境面資訊邊界	台灣母公司（桃園）。 額外揭露部分子公司資訊，於該章節詳細說明
社會面資訊邊界	台灣母公司（桃園）。 額外揭露部分子公司資訊，於該章節詳細說明
資訊重編	為首次發行永續報告書，無資訊重編情形。
外部確信/保證	本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信或保證，由管理階層確保所揭露資訊之正確性。

## ■ 編製準則

- 依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定辦理
- 依循全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative，GRI）最新發布之2021年版本準則（GRI Sustainability Reporting Standards 2021，GRI Standards 2021）
- 參考永續會計準則委員會（SASB，Sustainability Accounting Standards Board）發布之永續會計準則
- 參考氣候相關財務揭露建議（TCFD，Task Force on Climate-related Financial Disclosures）
- GRI準則索引表、SASB永續會計準則、上市公司氣候相關資訊（TCFD）揭露於本報告書附錄，供利害關係人參閱瞭解。

## ■ 報告書管理與資訊品質

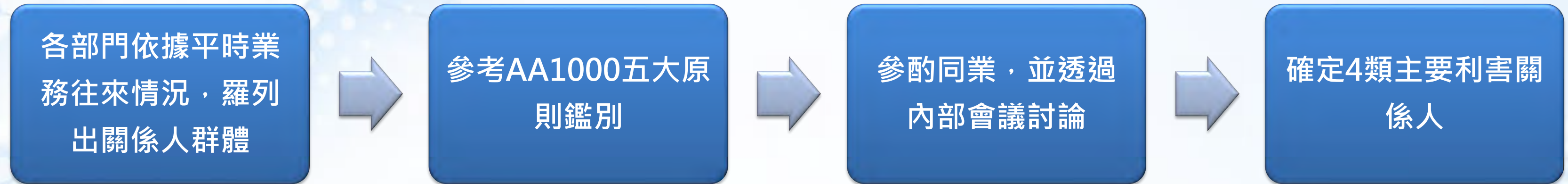
- 本報告書以繁體中文撰寫，財務數據經安永聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards，IFRS）查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環境面、社會面相關數據則由相關部門統計，經管理階層覆核其內容正確性與完整性後，再由企業永續經營推動小組彙總資料編撰報告，呈董事長審查核准並提報董事會通過後，發佈於本公司官方網站，並按「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定辦理，上傳於公開資訊觀測站申報。

## ■ 意見回饋與責任單位

- 如果您對本公司的報告有任何建議、指教，或希望進一步了解，歡迎透過以下管道聯繫

報告書負責單位：企業永續經營推動小組	聯絡人：企業永續經營推動小組執行秘書
地址：桃園市龜山區大華里頂湖路50號	電話：03-3282391 分機：55
公司官網： <a href="https://www.isheng.com.tw/">https://www.isheng.com.tw/</a>	Email： <a href="mailto:apple@isheng.com.tw">apple@isheng.com.tw</a>

# 一、利害關係人議合



## 1.1 確認利害關係人

鎰勝參考「AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence)及多元觀點 (Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響力以及受本公司影響的團體或組織。

經由內部會議討論並參考同業情形，最終鑑別出本公司主要的利害關係人分別為：股東/投資人、客戶、供應商/承攬商、員工4類。為瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，供利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同各類別利害關係人所關心的永續議題，並給予其回應。

## 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題

鎰勝向來持開放態度與多元的利害關係人群體進行即時、透明的溝通，通過保持良好互動，讓我們更能了解並回應各方需求。利害關係人由於身份類別不同，使得其關注議題亦有所差異，我們通過日常接洽蒐集相關議題，加上參考GRI Standards中的「主題準則」與同業永續報告書，歸納出15項永續議題（涵蓋經濟、環境與人群/人權）等面向，製作成問卷供其填寫，以更清晰的了解。利害關係人鑑別結果及溝通情形，經企業永續經營推動小組確認，並於2025年8月7日向董事會報告。2024年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表：

主要利害關係人	關注議題	溝通方式與頻率		2024年溝通情形統計
股東/投資人	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 營運績效</li> <li>● 資安防護</li> <li>● 法規遵循</li> <li>● 產品責任</li> <li>● 職業健康與安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 聯絡窗口：財務部 電話：03-3282391 分機：54 Email：dillen@isheng.com.tw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 股東常會/每年</li> <li>● 公司網站投資人專區/即時</li> <li>● 公開資訊觀測站/不定期</li> <li>● 公司電話、官網、Email / 隨時</li> <li>● 法說會 / 每季</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1次股東大會</li> <li>● 1次法人說明會</li> </ul>
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 產品責任</li> <li>● 法規遵循</li> <li>● 客戶服務</li> <li>● 創新研發</li> <li>● 資安防護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 聯絡窗口：業務部 電話：03-3282391 分機：21 Email：sales@isheng.com.tw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 客訴處理/及時</li> <li>● 客戶會議/每季</li> <li>● 業務拜訪/每月</li> <li>● 客戶滿意度調查/每年</li> <li>● 電話、E-MAIL/不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 接獲4件客訴事件，已處理完結並訂定改善計畫</li> <li>● 客戶可隨時來電、E-MAIL</li> <li>● 客戶滿意度調查平均8筆/月</li> <li>● 無發生客戶隱私洩露之情事</li> </ul>
供應商/承攬商	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 客戶服務</li> <li>● 產品責任</li> <li>● 營運績效</li> <li>● 法規遵循</li> <li>● 人才培育</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 聯絡窗口：總經理室 電話：03-3282391 分機：28 Email：james@isheng.com.tw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應商自評問卷 / 每年一次</li> <li>● 電子郵件 / 視產品需求狀況</li> <li>● 供應商實地稽核/每季</li> <li>● 供應商會議/每月</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應商自評回收問卷率100%</li> <li>● 舉辦供應商會議1次，54人次參與，主要傳達本公司永續發展策略及供應鏈管理相關要求</li> <li>● 實地稽核12家供應商</li> <li>● 日常業務會議12次</li> </ul>
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職業健康與安全</li> <li>● 薪酬福利</li> <li>● 營運績效</li> <li>● 勞資溝通</li> <li>● 法規遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 聯絡窗口：管理部 電話：03-3282391 分機：40 Email：chris@isheng.com.tw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 電話、E-MAIL/不定期</li> <li>● 勞資會議/每季</li> <li>● 績效考核/每年</li> <li>● 主管面談/每季</li> <li>● 員工申訴管道/隨時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每年1次績效考核</li> <li>● 舉辦1次勞資會議</li> <li>● 主管會談1人次</li> <li>● 100%回覆員工意見</li> </ul>

### 1.3 企業永續經營推動小組

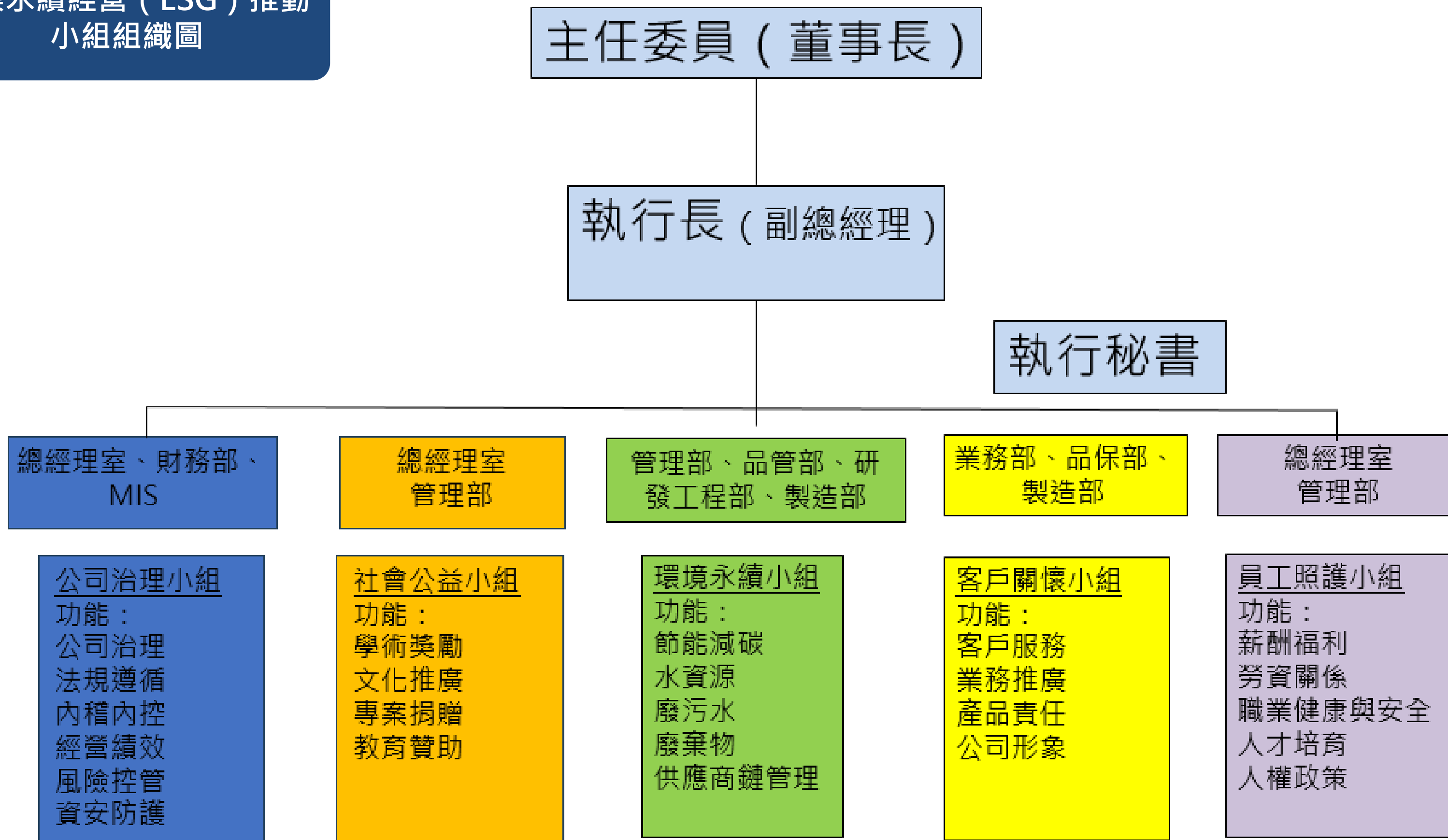
鎰勝參照台灣證交所和財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同制定之「上市上櫃公司企業永續發展實務守則」，由董事會授權副總經理於2015年12月成立企業永續經營推動小組（以下稱ESG小組），副總經理擔任召集人，由研發部負責秘書業務，透過公司治理、社會公益、環境永續、客戶關懷與員工照顧5個工作小組，有效整合資源、提升公司治理效率。本公司由各工作小組定期對所屬業務之利害關係人進行討論，將企業社會責任融入本業的經營策略，以有目的、有系統、有組織的方式，長期深耕、履行企業社會責任，鎰勝依循「企業社會責任實務守則」及「公司治理實務守則」規劃與執行各項永續工作與專案，共同讓社會更美好。

#### 董事會督導情形

「永續經營推動小組」主席每年向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。2024年度共召開2次會議，議案內容包含：

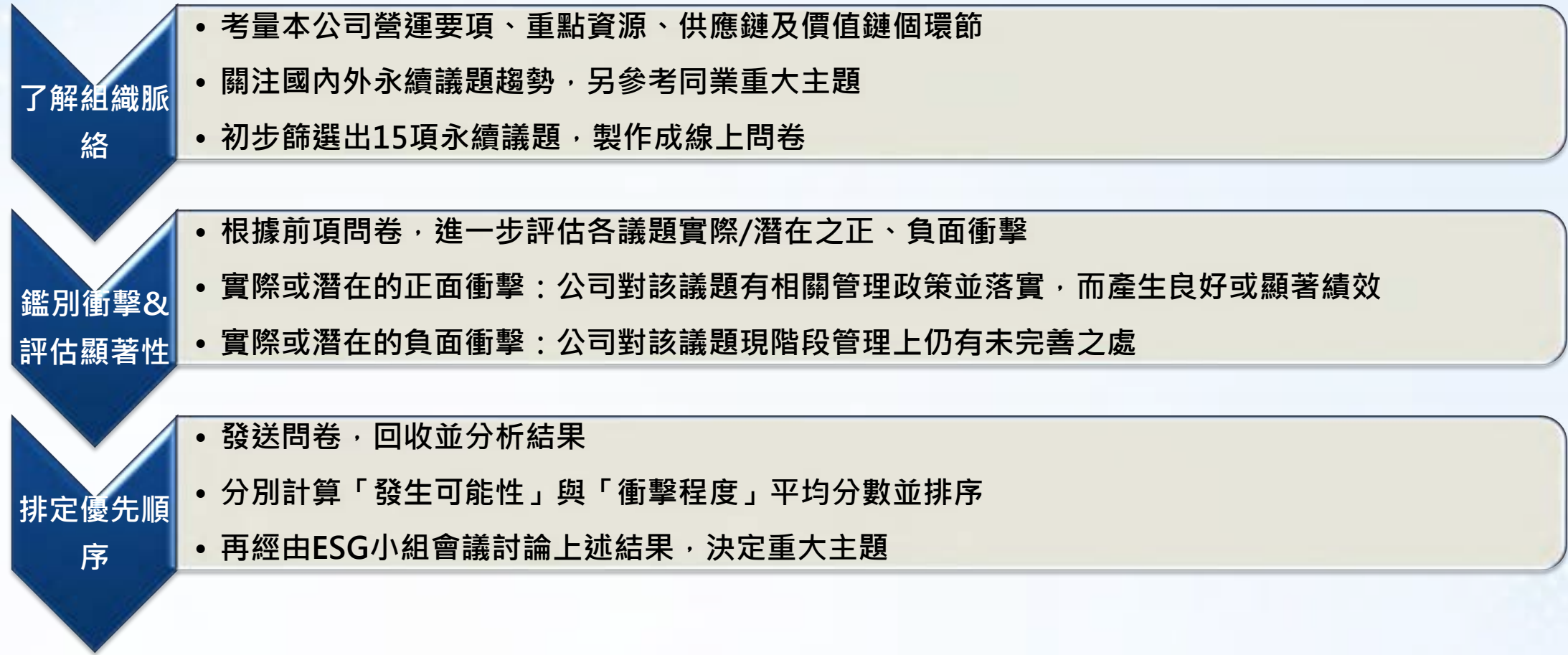
- \* 鑑別需關注之永續議題，擬定因應之行動方案。
- \* 永續相關議題之目標及政策修訂。
- \* 監督永續經營事項之落實，並評估執行情形。公司董事會於114年1月22日聽取經營團隊的報告，經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

企業永續經營 ( ESG ) 推動  
小組組織圖



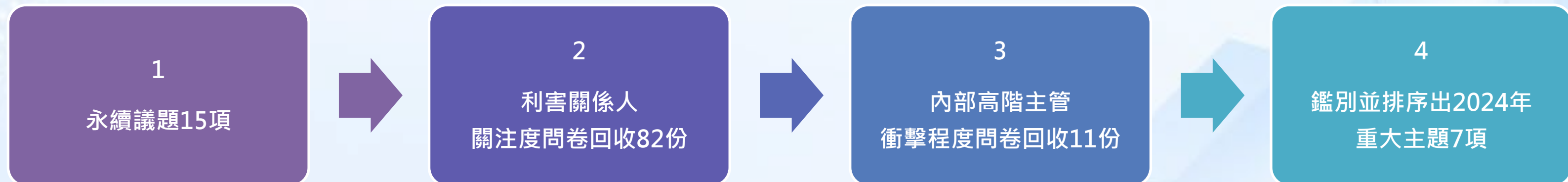
## 1.4 鑑別重大主題

### 決定重大主題流程



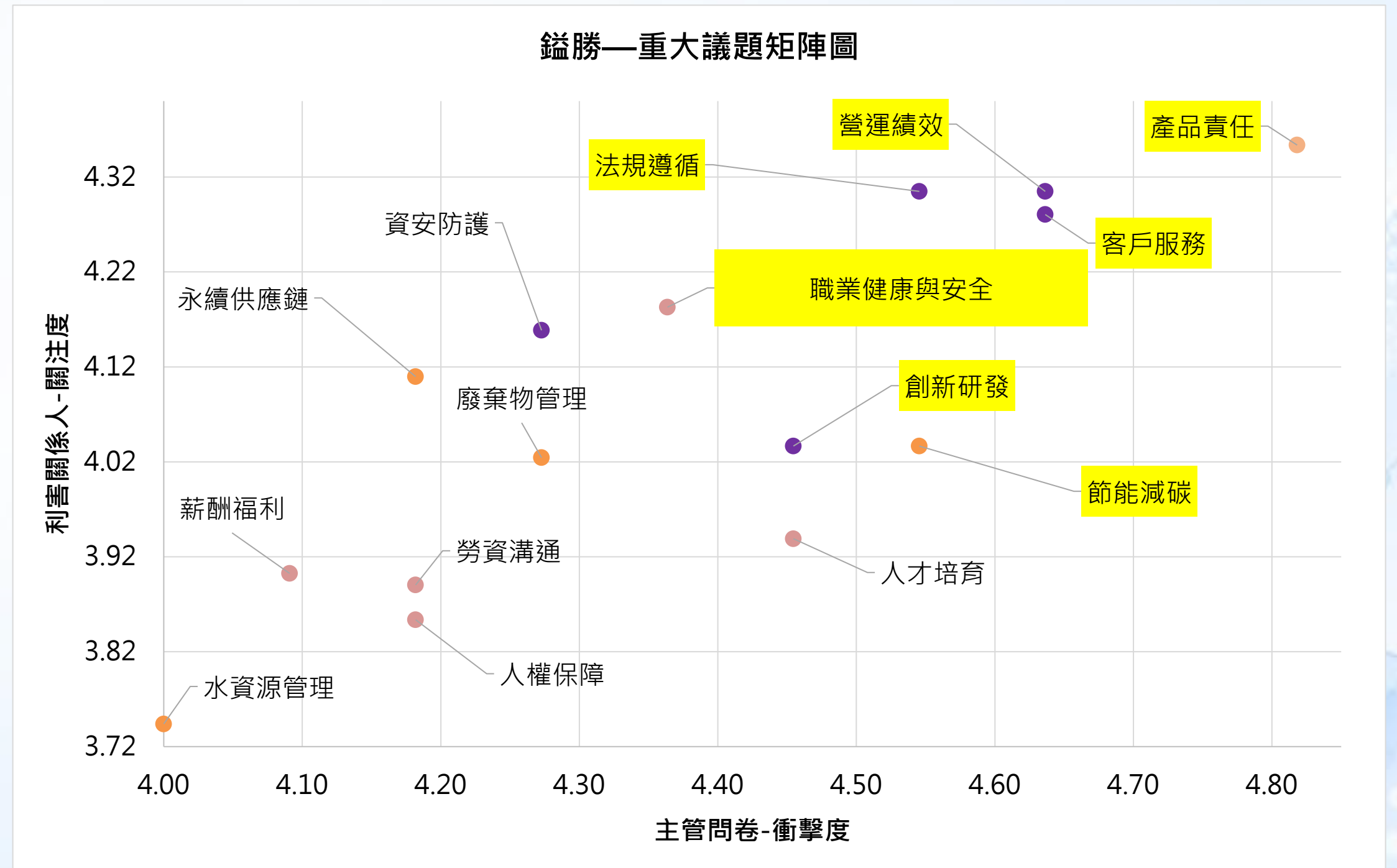
ESG小組歸納15項永續議題，透過發放線上問卷予主要利害關係人填寫，共計回收102份問卷，其中82份為有效問卷，其中股東/投資人21份、客戶14份、供應商/協力廠商23份、員工24份，得出主要利害關係人對各項議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司11位高階主管，填寫該議題對公司衝擊程度評分，再將二者分數整理分析後得出重大主題矩陣圖，最後經ESG小組會議討論，決定環境、社會、治理與經濟三個面向高關注度暨高衝擊度的7大主題，作為2024年度永續報告書報導重點。

### 決定重大主題流程



## 重大性主題列表

重大主題列表	
產品責任	營運績效
法規遵循	客戶服務
職業健康與安全	創新研發
節能減碳	



註：黃底為今年度重大主題。

## 確定重大主題和邊界

面向	重大主題	對公司的重要性	內部邊界	外部邊界			對應GRI準則	報告書揭露章節
			公司	供應商	客戶	當地社區		
治理面	法規遵循 (實際正面)	法規遵循關乎企業維護聲譽與合規的風險，也是確保社會信任與長期穩健經營的重要前提。必須審慎管理，以防範可能引發的法律責任與財務損失。	V	V	V		GRI 2-27	3.3法規遵循
經濟面	營運績效 (實際/潛在正面)	公司以高品質的產品滿足客戶，以卓越的經營績效回饋股東近年更積極擴充產能規模，維持穩定的經營成長，持續往世界級的電源線大廠挺進。	V	V	V		GRI 201	3.4營運績效
經濟面	客戶服務 (潛在正面/負面)	良好的客戶服務，可以使每一位顧客能感受到本公司的專業便利與安心，能真實體會到鎰勝方方面面的用心，進而加深與我們的合作關係，認可我們的品牌價值。	V		V		自訂主題	3.5客戶服務
經濟面	創新研發 (實際/潛在正面)	公司致力於產品創新研發提升鎰勝競爭力，推動產品升級與差異化，強化核心技術，提升生產效率與品質，拓展新市場增強品牌價值與客戶黏著度，確保長遠發展與可持續經營。	V	V			自訂主題	3.7創新研發
環境面	節能減碳 (潛在正面/負面)	面對氣候變遷與能源日益緊縮的雙重挑戰，推動節能減碳成為提升適應力與市場競爭力的重要契機，及早部署減碳行動有助於順應未來法規與政策，掌握淨零轉型的先機。	V		V	V	GRI 302 GRI 305	4.3節能減碳
社會面	產品責任 (實際正面)	產品責任為贏得客戶信賴的關鍵，透過嚴格的品質與HSF管理，能有效應來自法規和客戶的要求，並維護優良的品牌聲譽。	V		V	V	GRI 416 GRI 418	3.6產品責任
社會面	職業健康與安全 (實際正面)	員工的健康與安全是公司穩健運營的基礎。沒有健康且充滿活力的員工，就無法建立強健的企業。只有給予員工應有的關懷，才能充分發揮他們的潛力，進而提升整體營運效率。	V		V		GRI 403	5.3職業健康與安全

註：本年度為首次發行，故無與前一年度之重大主題差異比較。

## 二、關於鎰勝

### 2.1 公司簡介

鎰勝工業股份有限公司 (以下簡稱「鎰勝」) 為全球專業的電源線、連接器及相關電線電纜產品供應商，致力於提供高品質、高穩定性的電源連接解決方案。總公司設立於台灣桃園市，並於中國深圳、昆山及越南建置完整的製造據點，涵蓋開發、模具設計、製造、成型、組裝等一條龍垂直整合製程，滿足全球客戶多樣化與客製化的需求。

#### 經營項目與核心技術

鎰勝的核心產品包括 AC 電源線、汽車電源模組線、智慧家電與資訊電子設備用連接線、塑膠加工材料等，廣泛應用於 AI 伺服器、電動車充電模組、消費性電子、電競設備及智慧家居等領域。憑藉長期技術深耕與精密製造能力，鎰勝與全球主要品牌客戶建立穩固的合作關係，產品外銷遍及美國、歐洲、日本及東南亞等地市場，持續拓展其在全球電源連接市場的佔有率與品牌影響力。

#### 全球營運與布局策略

因應全球供應鏈趨勢及關稅政策變化，鎰勝積極推動產線分散與產能升級策略，近年已加速美國新墨西哥廠的量產導入，並推動墨西哥加工廠設立計畫，以強化北美地區的即時供應與在地服務能力，提升整體營運彈性與國際競爭力。此外，越南廠也已成爲集團重要的製造樞紐，提供穩定的產能與彈性調度空間，支援全球快速變動的客戶需求。

### 2.1.1 重要沿革

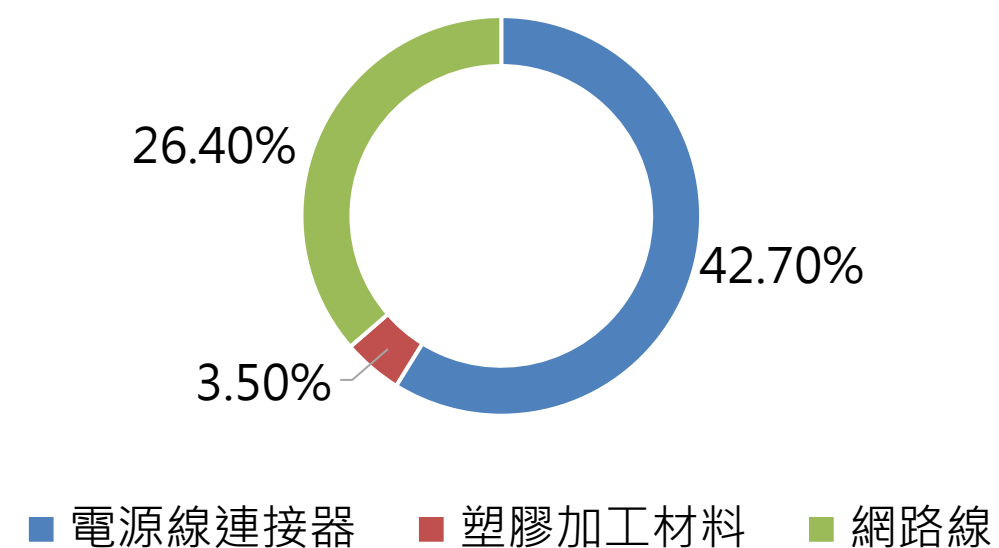
- 1973年 鎰勝工業社成立。
- 1988年 完成建廠，開始量產電子、電腦、監視器、家用電器等產品之電源連接器及電源傳輸線。
- 1990年 委託華宇企業管理顧問公司輔導改善管理流程、並著手電腦化作業。
- 1993年 透過英國ASTA ISO-9002認證，成爲國內少數生產UK電源線連接器之廠商。
- 2000年 取得CSA測試工廠認可。
- 2001年 導入ISO-14000環境管理系統。  
經櫃檯買賣中心審核並呈報證期會核備通過本公司股票上櫃案。股票於櫃檯市場正式掛牌。
- 2002年 通過UL ISO-14001認證。
- 2003年 橡膠線材通過美規 UL/CSA及歐洲11國認證。
- 2004年 LAN Cable Cat.6&CAT.5e通過歐洲3P ( Third Party) 認證。  
7月於台灣證券交易所上市掛牌。
- 2008年 通過美規UL/CSA 及歐規VDE環保無鹵電源線LSZH認證。
- 2010年 通過美規UL太陽能電線PV認證。  
通過美規UL/CSA及歐規VDE環保無鹵插頭認證  
購入TAI TUNG CO. ( B.V.I.)100%股權並取得東莞大通公司經營權。。
- 2013年 投資I-SHENG Company ( BRASIL) ，投資總額為新台幣24, 595仟元，持股比率為35%。
- 2014年 購入SHUNYI INTERNATIONAL LIMITED ( Samoa)100%股 權並取得東莞貿晟塑膠製品有限公司經營權。  
擴建越南子公司第二期廠房工程。  
中國大陸深圳松崗鎰勝制品廠轉型成獨資企業並更名為鎰勝電子 ( 深圳)有限公司。
- 2015年 成立鎰鴻電子 ( 越南)有限公司，專門從事Network Cable、Monitor Cable、Antenna、RF Antenna、2.4 GHz Wireless LAN Antenna、GPS Antenna、Cable Assemblies、Computer Cable等產品生產、研發及銷售服務。
- 2016年 成立鎰勝貿易 ( 越南)有限公司，主營AC電源線組 ( Plug&Connector)、電源線/配線 ( PVC線材)、延長線、燈類、網路線等產品銷售服務。
- 2017年 鎰勝電子科技 ( 昆山)有限公司更新ERP企業資源決策系統
- 2019年 擴建越南子公司第二期廠房工程並增購束絞機、多頭伸線機、押出機及絞線機等自動化設備，預計投資金額為美金1, 300萬元。  
於美國特拉華設立新公司Admiral Holding Corp.，並於新墨西哥州建立生產基地，規劃第一期投資金額為美金1, 500萬元，本公司持股比率為51%。
- 2021年 導入升級鼎新電腦WorkFlow ERP管理資訊及決策支援系統及建置電子發票整合系統。
- 2024年 美國子公司引進新投資人Polygroup並於2024年第四季正式開工量產。

## 2.1.2 基本資料

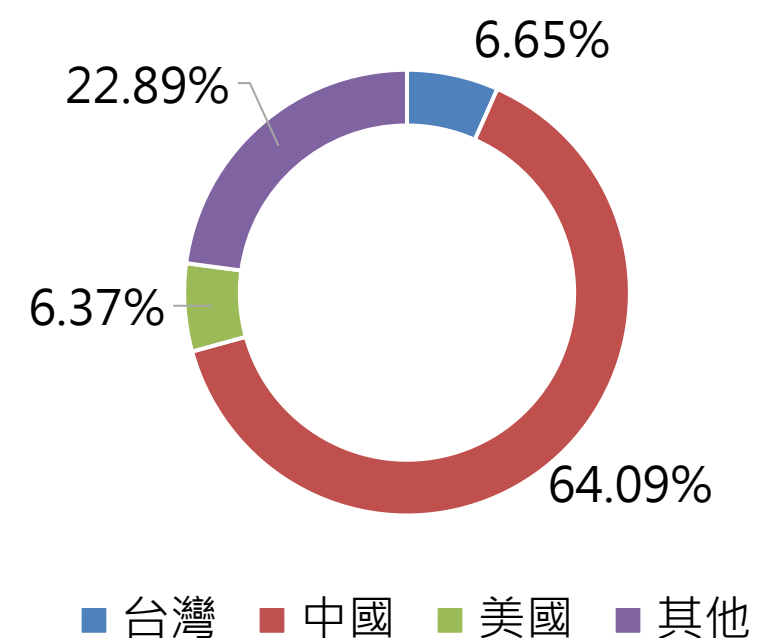
公司名稱	鎰勝工業股份有限公司	
行業別	電子零組件業	
總部位置	桃園市龜山區大華里頂湖路50號	
資本額 (單位：新台幣仟元)	1,876,622	
股權結構	本國法人 本國個人 外國機構與外國個人	33.53 % 61.09 % 5.38 %
員工人數	台灣：140人	
營運據點	台灣 (桃園) 大陸 (深圳、蘇州) 越南 (河內、平陽) 美國 (新墨西哥州) 巴西 (亞馬遜州瑪瑙斯)	
當年度營收(合併) (單位：新台幣仟元)	7,355,750仟元	
主要產品銷售比重	電源線連接器 塑膠加工材料 網路線	42.70% 3.50% 26.40%
各區營收比重	台灣 中國 美國 其他	6.65 % 64.09 % 6.37 % 22.89 %

註：資料統計至2024年底。

### 主要產品銷售比重



### 各區營收比重



## 鎰勝主要產品

鎰勝專注於電源線與連接器等電線電纜相關產品之設計、製造與銷售，憑藉深厚的製造經驗與技術研發能力，成為國際級客戶信賴的合作夥伴。產品廣泛應用於資訊科技、智慧家電、電動車、遊戲娛樂、工業控制及 AI 伺服器等領域，致力於提供安全、穩定、符合法規與環保要求的連接解決方案。

產品類別	說明與應用領域
電源線 ( Power Cord )	應用於各類資訊設備、電腦、家電、工業用機具等，具備多國安規認證，符合 RoHS / REACH 要求。
電源連接器 ( Power Plug & Connector )	提供多樣化插頭 / 插座規格，支援全球市場需求，符合各地法規與電氣標準 ( 如 UL、VDE、PSE 等 )。
汽車用電源模組線材	配合電動車與車載設備需求，開發高耐熱、高耐電壓的模組線束，支援車用快速充電系統。
AI 伺服器專用線組	因應高效能運算與雲端資料中心發展，提供高電流、高效率的專用電源供應線組，並強化散熱與耐久設計。
智慧家電線材與模組	配合智能家居及節能產品趨勢，提供高兼容性與高安全性之線材解決方案。
塑膠加工材料	提供線材用塑膠原料與成型加工服務，用於自製及外銷市場，提升材料自製率與品質掌控能力。

## 產品特色與優勢

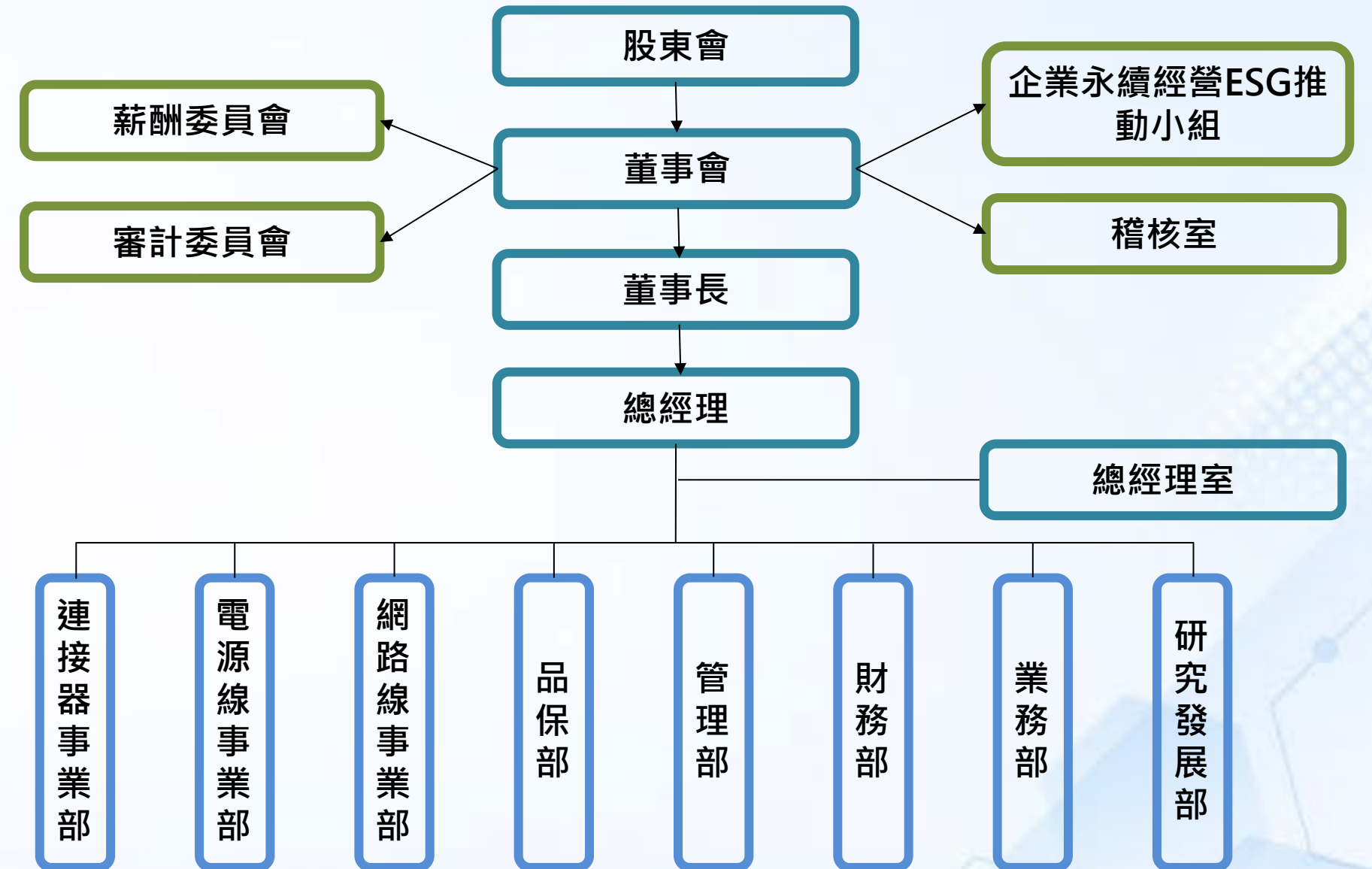
- **全球認證齊全**：涵蓋 UL ( 美國 )、VDE ( 德國 )、PSE ( 日本 )、CCC ( 中國 ) 等主流市場標準
- **客製化能力高**：可依客戶需求提供規格設計、模具開發與整合式線束解決方案
- **環保與無毒設計**：產品皆符合 RoHS、REACH、加州 65 號提案等環保規範
- **製程垂直整合**：自有成型、押出、組裝、測試等產線，具備品質掌控與交期彈性
- **產品穩定可靠**：透過全面品保系統與自動化設備確保穩定性與一致性



## 公司價值價值鏈鏈



## 組織結構



### 各部門執掌:

- ◆ 總經理室：負責公司整體營運決策與管理、策略規劃、重大投資審議及內外部溝通協調。
- ◆ 副總經理室：協助總經理統籌製造與營運資源之整合與執行，督導各地廠區日常營運效率與產能管理。
- ◆ 財務部：負責資金調度、帳務處理、預算控管、財務報表編製、投資人關係以及公司治理事務。
- ◆ 管理部：掌管人力資源、法務、總務、行政、資訊等支援性業務，並協助執行內部控制與風險管理。
- ◆ 品保部：負責全公司品質系統建置與維護、製程品管、客訴處理與稽核工作，並協助客戶端品質要求驗證。

## 2.2 經營理念

### 願景

- 成為全球電源連接領域中值得信賴的創新領導品牌，並以綠色製造、智能科技與全球佈局為驅動力，建構低碳、高效率、具韌性的供應鏈生態體系，實現企業與環境共好。

### 使命

- 鎰勝秉持「誠信經營、專業品質、穩健成長、永續發展」之核心理念，致力於提供全球客戶最具競爭力與附加價值的電源連接解決方案。公司重視企業治理與誠信文化，堅信以負責任的製造實踐、透明的管理制度以及以人為本的管理方針，方能在全球市場中長期立足，創造員工、股東與社會之共榮。

### 策略

- 提供符合環保規範與客戶需求的高品質電源線與連接器產品
- 持續投入研發與自動化製造技術，提升生產效率與技術門檻
- 建構以利害關係人為核心的溝通機制，促進共識與協作
- 推動溫室氣體減量、循環經濟與綠色採購實踐，落實企業責任
- 培育在地人才，促進產業升級與區域永續共生。

## 2.3 參與外部組織

鎰勝在提升產品競爭力的同時，積極與各類利害關係人保持溝通聯繫。公司透過參與產業相關協會，與協會成員建立良好的互動關係，藉此掌握產業動態及最新發展趨勢，強化企業在市場中的前瞻布局。同時，為進一步提升管理效能，委請第三方驗證通過多項國際標準認證，透過這些管理系統的整合，有助於提升內部流程的效率，有效應對市場變化，在利害關係人之間建立更為穩固的合作基礎，確保企業在競爭激烈的市場中持續保持領先地位。



管理系統	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 14064-1:2018	ISO 45001:2018
驗證機構	dqs	dqs	afaQ	dqs & CQC

### 三、誠信治理

鎰勝之公司治理制度依台灣「證券交易法」、「上市櫃公司治理實務守則」及相關規範建置，經由董事會通過「公司治理實務守則」，以強化董事會職能、保障股東與利害關係人權益，及提升資訊透明度。董事選任等程序遵循《公司法》，並設置獨立董事，強化董事會的管理與監督功能。為強化公司治理並落實誠信經營，董事會已通過「防範內線交易之管理—內部重大資訊處理作業程序」，嚴格禁止董事、經理人、員工、顧問等及其他獲悉公司內部重大資訊者，利用內線交易、短線交易謀取不當利益。此外，鎰勝亦秉持正確、透明的原則，建置完善之資訊公開機制，透過公司官方網站及公開資訊觀測站等多元管道，即時披露包含營運績效、財務狀況、董事會運作及股東會等資訊，確保所有投資人均能平等獲取公司最新動態。

鎰勝亦建置多元的申訴機制，在公司官網利害關係人專區針對不同利害關係人類別設置不同的聯絡窗口及聯絡管道，藉由雙向溝通，理解利害關係人對公司的要求與期望，並積極回應他們的期待與意見。



### 3.1 治理實務

#### 公司治理成果

- 2021年6月23日任命財務部協理擔(兼)任公司治理主管。
- 2024年第11屆公司治理評鑑，上櫃公司組排名36%~50%。
- 董事會績效評估結果為91分。
- 審計/薪酬委員會績效評估結果為93/93分。

鎰勝之股東會由全體股東組成，對公司重大事項作出決議，並定期聽取董事會報告；董事會則為公司最高治理單位，由總經理協助董事長規劃經營方針與永續策略，再交董事會負責審視財務績效、永續發展進程等，並確保公司各方面合法合規。董事長指示公司未來營運方向，由總經理與其他管理階層共同擬定經營方針、未來短中長期營運目標並將永續發展目標融入經營策略，經董事長核示後在董事會中報告。公司各部門日常透過例行管道定期、不定期與利害關係人互動，若遇到利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在負面重大衝擊之際，由權責部門在財務、法遵紀錄、環境污染、勞動權益與安全健康等面向展開盡職調查，雖以上面向因無遭遇故尚未全面性進行，但對供應商的人權、環保及誠信經營等已納入審核的必要項。盡職調查結果先彙報總經理，再由其報告董事會，透過董事會作出決議交辦各權責部門執行。2024年公司未有相關潛在負面重大事件發生，故亦無向董事會報告之紀錄。

公司之財務報表委由安永聯合會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

董事會於任命財務部協理擔(兼)任公司治理主管，負責協助董事執行職責，依法辦理董事會與股東會相關事務，並協助公司遵循會中通過之決議。於2024年第11屆公司治理評鑑中，鎰勝公司位於全體上市公司組第36%~50%區間；非金融電子類組第11%~20%區間，顯示公司治理已朝向制度化與有效運作穩健邁進，未來亦將致力提昇公司治理整體綜效。

### 3.1.1 董事會

董事會負責公司整體經營策略規劃，對股東及所有利害關係人負責，皆恪守忠實義務與善良管理人之原則。鎰勝訂有「董事選舉辦法」，透過定期改選方式維持董事會運作之穩定與活力，遵守《上市上櫃公司治理實務守則》，董事會成員中兼任公司經理人者不宜超過三分之一，獨立董事的選任也依據嚴格的標準，確保其能夠在不受任何外部影響或利益衝突的情況下進行獨立判斷，並且納入產、學界風險衝擊、環境保護、財務會計等專家，本公司也積極推動董事會多元化組成，詳下表多元化指標統計。

董事遴選以技能、素養為考量依據，成員具備橫跨多元領域之專業背景與互補能力，除涵蓋年齡、性別、國籍等基本構成外，更涵蓋產業經驗，以及法律、會計、投資、環保等專業知識。董事會現有9名董事（含3名獨立董事），任期3年，董事長與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次董事會，當年度共召開7次董事會，董事平均出席率達96.83%。

多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	7	77.78%	7	77.78%	7	77.78%
		女	2	22.22%	2	22.22%	2	22.22%
	年齡	未滿50	2	22.22%	2	22.22%	2	22.22%
		50~65	3	33.33%	3	33.33%	3	33.33%
		65以上	4	44.44%	4	44.44%	4	44.44%
	學歷	研究所	4	44.44%	4	40.00%	4	40.00%
		大專院校	5	55.56%	5	50.00%	5	50.00%
		其他	0	0.00%	1	10.00%	1	10.00%

註：女性董事百分比=（當年底女性董事人數/當年底董事人數）\*100%。  
 男性董事百分比=（當年底男性董事人數/當年底董事人數）\*100%。

職稱	姓名	實際出席率 (%) 共召開8次	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG相關背景/經驗
董事長	黃子成	100%	3	產業
董事	方義雄	100%	2	產業
董事	周友義	86%	無	產業
董事	黃欽明	86%	1	產業
董事	曹新臺	100%	無	技術/環保
董事	王亮凱	100%	無	投資/財務
獨立董事	陳俊昇	100%	無	法律/財務
獨立董事	陳秀玲	100%	無	法律/金融
獨立董事	謝宜宸	100%	1	行銷

註：有關本公司董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱公司官網。所有董事皆無持有競爭同業、供應商、客戶的股份

對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。2024年董事會所有議案均無涉及董事成員的利益衝突。

### 董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會、提名委員會）自評及個別董事成員的績效評估。由議事單位透過問卷自評方式考核。評估結果不僅作為日後董事提名或續任時之重要依據，也可提供訂定個別董事薪資報酬的參考，藉以續精進董事會運作品質。

### 董事會績效評估

自評 (問卷)	2022年	2023年	2024年
董事會	91.47%	91.47%	91.01%
審計委員會	87.79%	87.79%	93.33%
薪酬委員會	87.79%	87.79%	93.33%

公司為健全風險管理，提高專業人才出任董事的意願，投保董監事責任險300萬美元，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成重大損害的風險，以保障全體股東權益。

鎰勝考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計54小時，其中與ESG相關者總時數達12小時，占總時數22.22%。



### 3.1.2 功能性委員會

本公司董事會為最高治理單位，下設審計委員會及薪酬委員會。

#### 審計委員會

本公司審計委員會成員3位，由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2024年，2024年度共召開6次會議，全體出席率達100%。

內部稽核主管不定期與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，2024年度獨立董事與稽核主管共召開3次會議；獨立董事亦與會計師召開2次會議。會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，也會於會議中進行法令宣導和交換意見。迄今獨立董事與內部稽核主管、會計師皆溝通順暢配合良好。

#### 薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會3位委員皆由獨立董事擔任，專責監督薪酬決定流程，確保客觀、公正。委員會廣泛蒐集各方意見，並將其納入薪酬政策的考量。薪酬政提報於董事會供董事檢視，經董事成員投票核准後方可實施。2024年度共召開2次會議，全體出席率達100%。

本公司之董事薪酬政策明訂：董事會成員薪酬結構包含固定薪資與浮動薪資。董事酬勞依《公司章程》第20條之1規定，每年按扣除分配董事及員工酬勞前之稅前利益，扣除累積虧損後，提撥不高於5%。董事報酬則考量其對公司營運參與程度、監督公司永續發展之責任等項目，予以評核並由薪酬委員會審核。董事會成員不參與公司員工持股計畫或其他股票獎勵計畫，且於離任時，除依法令規定之給付外，不另行提供額外離職金或其他補償。本公司無設置董事會酬金索回機制，董事無退休福利機制，僅高階經理人具有。

為激勵高階經理人、傑出關鍵專業人才及全體員工重視長期綜合績效表現，達到永續經營，自2024年起將六大永續發展策略與目標與我們的總經理暨副總經理、協理和事業單位負責主管的短期和長期激勵薪酬掛鉤，如右：

對象	績效指標	執行方式 ( 權重 )
總經理暨副總經理	財務績效 ( 60% )	-
	市場與客戶 ( 20% )	-
	內部流程 ( 5% )	-
	ESG績效 ( 10% )	綠色產品創新2% 低碳製造轉型5% 職業安全衛生2% 其他1%
	學習與成長 ( 5% )	-
協理 ( 六大永續發展策略負責主管之一 )	ESG績效 ( 5% )	永續責任採購5%
事業單位主管 ( 六大永續發展策略負責主管之一 )	ESG績效 ( 5% )	循環再生經濟5%

### 3.1.3 內部稽核

鎰勝依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》之規定，考量各事業體及子公司整體的營運實務，設計符合現況且能有效執行之內控制度，並隨時檢討改進，來因應快速變化的環境。為確保稽核工作之獨立性與公正性，依規設置隸屬於董事會之獨立稽核單位稽核室，配置專任稽核人員。

除落實內部控制制度之自行評估作業外，董事會及管理階層亦每年檢視各部門自評結果及稽核報告。稽核主管定期列席董事會報告稽核執行情形，並視年度稽核計畫執行情形及重大議題，適時出席審計委員會，向獨立董事說明內部稽核與內控制度之運作狀況。稽核室每年覆核公司各部門及子公司之內控自評報告，併同缺失與異常改善追蹤結果，提供董事會及總經理作為內控制度有效性評估及聲明書出具之依據。為提升稽核專業能力，公司持續安排稽核人員進修與參與主管機關指定訓練，年度累計受訓人次為3人次、總計15小時。

2024年度共執行33項稽核作業，稽核符合率達99%，所有不符合項目皆在期限內完成改善。

#### 稽核流程圖



### 3.1.4 倫理誠信

#### 具體成果

- 誠信倫理訓練課程與宣導  
全體受雇人員共計125小時  
董事（含獨立董事）及經理人共計15小時
- 當年度未接獲任何違反倫理誠信有關紀錄。

鎰勝總經理室與人資部門參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，包含適用於台灣母公司的「誠信經營守則」以及適用於海外子公司的「道德規範政策」，經董事長核准與董事會通過後發布。

本公司由隸屬於「企業永續經營推動小組」下之「公司治理小組」，負責推動本公司誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜，依據各單位工作職掌及範疇，確保誠信經營守則之落實，並每年由該專職單位向董事會報告計劃執行情形。

讓員工、供應商等利害關係人瞭解並遵守本公司之誠信經營政策，鎰勝實施以下的措施，包括針對供應商做盡職調查，要求其簽屬「廉潔承諾書」；利用電子郵件、日常會議與舉辦教育訓練宣導誠信理念；每年至少一次對董事、經理人及受僱人辦理「防範內線交易之管理-內部重大資訊處理作業程序」及相關法令之教育宣導；對新任董事、經理人及受僱人應於到職後2個月內適時提供教育宣導。

#### 落實誠信經營辦理情形

日期	課程主題	時數	參加人員
111.01.28	員工意見及投訴宣導及防範內線交易宣導	1.0小時	全體人員共計126人
111.01.28	誠信經營守則宣導	0.5小時	全體人員共計126人
111.08.09	內部人持股申報注意事項及防範內線交易宣導	0.5小時	董事及獨立董事共計9人
112.01.19	員工意見及投訴宣導及防範內線交易宣導	0.5小時	全體受雇人員共計127人
112.02.20	內部人持股申報注意事項及防範內線交易宣導	1小時	新任部門主管共計5人
112.08.07	企業資訊公開及防範內線交易宣導	0.5小時	董事及獨立董事共計9人
113.02.07	1.公司勞工福利措施宣導 2.員工意見及投訴宣導 3.防範內線交易宣導	1.0小時	全體受雇人員共計125人
113.08.09	企業資訊公開與防範內線交易探討	0.5小時	董事（含獨立董事）9人及經理人6人共計15人
113.11.06	內部人持股申報注意事項及誠信經營守則宣導	0.5小時	董事（含獨立董事）9人及經理人6人共計15人
114.01.24	1.公司勞工福利措施宣導 2.員工意見及投訴宣導 3.防範內線交易宣導	1.0小時	全體受雇人員共計123人

## 匿名舉報機制

1. 公司已建立檢舉管道與違反誠信經營規定之懲戒及申訴制度之運作。公司設有「內(外)部人員對於不合法與不道德(含貪污)行為的檢舉制度」、「員工意見及投訴管理辦法」，員工意見及外部投訴管理單位為台灣總公司管理部及稽核室，並設有檢舉信箱及檢舉專線。
2. 本公司「員工意見及投訴管理辦法」、「內部稽核制度實施辦法」已訂有調查程序並將檢舉案件受理、調查過程及調查結果製成紀錄予以保存，無論是調查期間或調查完成，皆依保密機制原則程序處理，以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密。
3. 所有檢舉事件相關文件、證據及錄像檔案，另行封存，以保護檢舉人不會遭受不當之處置。
4. 不得因所檢舉案件而對檢舉人予以解僱、解任、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。檢舉案件之受理及調查過程，有利益衝突之人，應予迴避。
5. 本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，酌情發放獎金，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。

## 本公司受理檢舉制度之處理流程如下：

檢舉人提供資訊。含被檢舉人姓名、電話或信箱、其他識別身分特徵之資料，以及具體事證

檢舉情事涉及一般員工者應呈報至公司總稽核室或總管理部；  
檢舉情事涉及董事或高階主管應呈報公司總稽核室及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，  
必要時由管理部法務人員提供相關協助

如經檢舉證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者應立即要求被檢舉人停止相關行為並為適當之處置程序請求損害賠償,以維護公司之名譽及權益。

檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件並保存五年,其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前,發生身時,相關資料應續予保存至訴訟終結止。

對於檢舉情事經查證屬實,應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序,並提出改善措施,以杜絕相同行為再次發生

本公司董事長室應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施,必要時向董事會報告。

## 舉報管道與年度情形

受理管道	Ema i l 信箱	電話	2024年受理件數	2024年已處理並結案件數
台灣總稽核室葉主任	yeh_sy@isheng.com.tw	+886-33282391分機63	4	4
台灣總管理部丁協理	chris@isheng.com.tw	+886-33282391分機40	0	0

已進行貪腐風險評鑑的營運據點總數	4
已進行貪腐風險評鑑的營運據點百分比 (%)	100%

類別	接受反貪腐教育訓練之總人數	接受反貪腐教育訓練百分比 (%)	簽署反貪腐承諾之總人數	簽署反貪腐承諾之百分比 (%)
董事會成員	9人	100%	9人	100%
員工	52人	100%	52人	100%
供應商	52人	100%	52人	100%



## 3.2 風險管理

風險管理主要目的是減緩風險發生時對企業造成之衝擊，確保本公司及合併公司之營運風險均在可控的範疇內，使本公司整體集團營運得以聚焦於業務的增長暨營運效率的提升，並有助於股東權益的維護。

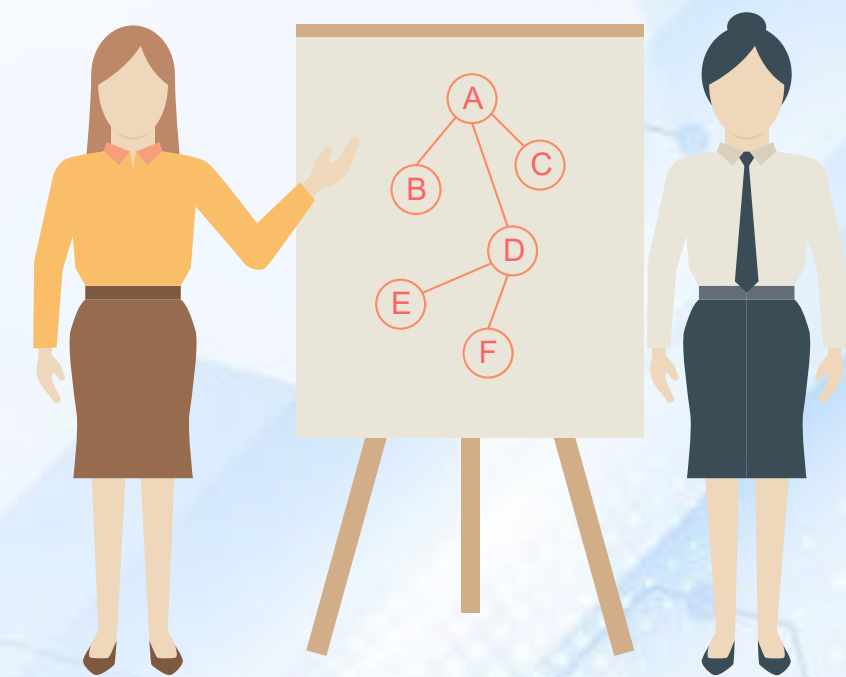
本公司訂定「風險管理辦法」於109年11月10日經董事會通過，以作為風險管理之指導原則，並於同會期提報該年度運作情形，以利執行營運風險的辨識、分析、評估、控制。逐年參照前一年度本公司及合併公司發生過的風險事故暨外部專家的意見，於期初設定當年度對本公司及合併公司營運恐有負面影響的相關議題，作為新年度營運風險整體評估、風險排序之依據，就計畫控制的風險品項建議採行的風險管理作為等事項經核可後，進行風險的監控抑或處理。

### 重大風險議題如下

風險類別	風險來源項目	風險管理之執行情形
環境	環境衝擊	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本公司於2002年便取得ISO14001環境管理系統認證至今，藉由ISO14001的推行，本公司已建立完整的執行及監控制度。</li> <li>● a.本公司已委由合格廠商進行廢棄物之回收處理作業。b.本公司設置資源回收桶進行資源分類及委外教學進行內部員工資源回收宣導。c.本公司由管理部人員負責環境管理事務，並於每棟大樓指派專人每日清掃，以維護環境整潔。d.本公司於夏日進行空調溫度控制，有效利用能源以達成節能減碳的目標。e.配合下游客戶，提供綠色環保產品。</li> <li>● 本公司設立宗旨本為促進循環經濟發展，相當注重氣候變遷相關議題，日常辦公環境除鼓勵資源重複利用:例如使用電子發票、導入政府公文電子交換機制，使得收發文作業更為便捷，節省公文傳遞時間、紙本作業及郵資成本。文書用紙儘量雙面使用，影印機旁設置資源回收架，回收紙張再利用，大量減少紙張耗用等資源。另辦公室推行夏日空調溫度設定28度、照明採用節能LED燈具、設定午休及下班關燈機制，以減少電力能源消耗，減緩地球暖化。</li> <li>● 本公司意識到氣候變遷對營運活動之影響，故於2010年便著手推動ISO14064溫室氣體盤查專案，計算本公司主要營業範圍內所產生的溫室氣體排放量，作為後續研擬減量策略之依據。</li> </ul>
社會	職業安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 依據勞動基準法等相關勞動法規，已訂定人事管理規則及員工工作規則，並依相關法規辦理員工勞工保險、全民健康保險及退休金事宜。另本公司依據性騷擾防治法及性別工作平等法訂定「性騷擾防治措施申訴及懲處辦法」，提供員工免於性騷擾之工作及服務環境。</li> <li>● 本公司係依據職業安全衛生相關法令規定，辦理員工從事工作所必要之安全衛生教育、預防災變訓練及健康管理等相關措施。辦公場所設置緊急逃生路線及出口，定期進行電梯設備保養，備有消防設施並定期舉行消防演練、定期消毒清潔工作環境及進行水質檢測，並實施門禁管制。其他有關員工人身安全之保護措施則悉依勞動相關法規及公司內部各項福利保障措施辦理。公司定期提供員工健康檢查，關心員工實質健康議題。</li> </ul>
	產品安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本公司及所有子公司藉由制訂標準客訴作業程序，妥善判斷責任歸屬解決問題。並調查客戶滿意度和追蹤問題，研擬改進作法，預防類似問題發生。</li> <li>● 本公司及所有子公司藉由制訂承攬商環境及安全衛生管理程序要求承攬商遵循，若有相關違反事項，則開罰並要求承攬商於每年的協議組織會議中說明並檢討其措施。</li> </ul>

風險類別	風險來源項目	風險管理之執行情形
公司治理	社會經濟與法令遵循	● 透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。
	強化董事職能	● 為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。 ● 為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。
	利害關係人溝通	● 為避免利害關係人與本公司立場不同，造成誤解引起經營或訴訟風險，本公司每年分析重要利害關係人與其關心之重要議題。 ● 建立各種溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解。設投資人信箱，由發言人處理並負責回應。
經濟面	營運風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 營運面向：包含因營運模式改變、組織架構調整、銷貨/採購過於集中、產品淘汰、產品與服務之設計及品質管理以及商業合約重大風險管理...等對公司造成影響的風險。</li> <li>● 財務面向：包含因資產評估、信用與償付能力、流動性風險及會計政策...等對公司造成影響的風險。</li> <li>● 內控面向：包含與公司內部控制相關之風險。</li> <li>● 智財面向：如專利申請與維護、智慧財產權保護等。</li> <li>● 供應鏈面向：包含因供應商品質、價格、交期與企業社會責任等有關議題而對公司造成影響的風險</li> <li>● 資安面向：如數位資訊安全、一般資料保護規範等...等對公司造成影響的風險。</li> <li>● 公關面向：包含與公共關係有關議題，如品牌管理、企業形象之塑造與維護...等對公司造成影響的風險。</li> </ul>

註：其餘經濟面風險，請詳年報第18-19頁與官網<https://www.isheng.com.tw/esg/page/gong-si-zhi-li.5#feng-xian-guan-li-zheng-ce>



### 3.3 法規遵循

對公司的意義		法規遵循關乎企業維護聲譽與合規的風險，也是確保社會信任與長期穩健經營的重要前提。必須審慎管理，以防範可能引發的法律責任與財務損失。
政策/承諾		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本公司以最高標準審視公司所有作業流程，並時時關注最新法律動態，並調整自身作為，承諾強化員工守法的意識與績效，維護企業形象，以降低公司違法之風險。</li> </ul>
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司即時關注可能對公司財務、營運造成影響的各項法規，確保公司各項營運活動無違法。</li> </ul>
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 宣導相關法規，讓相關單位人員知悉法律規定。</li> <li>● 配合公司規模及業務所需，深入了解其他國家法規進而幫公司完成風險把關。</li> </ul>
負責部門/ 申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 總經理室</li> <li>● 03-3282391-25、E-mail：<a href="mailto:elite@isheng.com.tw">elite@isheng.com.tw</a> 電話or E-mail</li> </ul>
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024 年 ( 歐十國、印度、台灣、美國/加拿大、海灣、阿根廷、澳洲、俄羅斯、柬埔寨、印尼、韓國、日本、南非、以色列、泰國、墨西哥、英國、新加坡、馬來西亞、香港、中國 ) 安規費用總計嗎NT 39,490,721</li> <li>● 參加GHG Protocol企業標準及範疇3標準宣導課程</li> <li>● 參加2024年防範內線交易宣導會</li> </ul>
評估機制/成果		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 當年度無發生違法紀錄。</li> </ul>

本公司從公司治理、日常營運、人員管理到供應鏈合作，皆以最高的道德標準自我要求，確保所有業務活動均符合國內外相關法令規範，藉此建立穩固的法遵防火牆，贏得所有利害關係人的信賴。

### ● 法遵文化與治理架構

為落實法遵精神，鎰勝建立了由上而下的治理架構與監督機制。董事會作為最高治理單位，下設審計委員會、薪資報酬委員會及提名委員會等功能性委員會，有效監督公司財務狀況、內部控制及薪酬制度。同時，我們設置公司治理主管，專職協助董事會高效運作並提供專業意見，持續強化董事會職能，並依循公司治理評鑑及相關實務守則，精進公司治理效能。

我們相信，法遵文化需由管理階層以身作則，帶領全體同仁將誠信正直的核心價值內化為日常工作的準則，共同營造守法的企業文化，建立優良的公司聲譽。

### ● 誠信經營與法遵機制

為確保營運活動符合法規要求，我們建立了完善的法遵管理機制。在法規鑑別與諮詢方面，各單位會定期檢視所涉之國內外法令規範，並透過專業顧問與獨立董事獲取更新資訊，即時調整內部作業流程，面對潛在議題時亦會委任外部法律顧問提供專業意見。在人員管理與行為準則上，我們制定了《誠信經營守則》與工作規則，內容涵蓋利益衝突迴避、檢舉制度與保護機制，要求所有同仁遵守。同時，為提升同仁的從業道德與法遵意識，我們定期透過新人訓練、實體課程等多樣化管道進行法規培訓與宣導，確保全員充分理解並遵循規範。

### ● 延伸至供應鏈的承諾

鎰勝將供應商視為重要的合作夥伴，並將法遵的要求延伸至整個供應鏈，明確要求其共同致力於環保、職業安全衛生、重視人權等議題。合作期間須遵守相關法規、保持誠信、尊重人權（包含不雇用童工、不強迫勞動等，禁止因個人性別、性向、膚色、種族、國籍、語言、思想、宗教、政治立場、容貌或身心障礙等為由，而為差別待遇或任何形式之歧視），致力提供適宜的勞動條件、保護環境並注重環保、維護並參與社會公益、遵循法規要求之管理程序以降低經營風險，落實企業永續經營之社會責任。

### ● 法遵績效

經內部統計，本公司 2024 年度共 0 起違法紀錄。若未來發生相關事件，權責單位將即時通報管理階層，並依據內部控制及矯正機制展開調查與改善作業，以防止同類事件再次發生。

### 3.4 營運績效

對公司的意義		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司努力滿足客戶對產品之國際品質要求，並在全球佈有完整的銷售通路與工程技術服務團隊，能夠即時在地化解決客戶問題，呼應客戶對新技術的規格需求，成為全球客戶的重要合作夥伴。</li> <li>● 公司以高品質的產品滿足客戶，以卓越的經營績效回饋股東，近年更積極擴充產能規模，維持穩定的經營成長，持續往世界級的電源線大廠挺進。</li> </ul>
政策/承諾		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續進行產品研究開發，以配合未來產品需求，維持公司之競爭優勢</li> <li>● 為降低成本及分散投資風險，擴大越南廠產能及加速美國廠投產</li> <li>● 持續添購更先進自動化設備，整合製程及優化管理流程，以提升生產及營運效能</li> <li>● 多角化發展產品線，擴大服務層面，開發潛在客戶群，以提高營業額，提升市場佔有率</li> </ul>
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 積極拓展海外市場：海外據點就近開發並服務當地客戶，以擴大目標市場的份額。</li> <li>● 提升交貨準確度：發展先進的生產管理系統，以資訊系統輔助排程有效管理，進一步提升生產效率，縮短交期，增加訂單的彈性。</li> </ul>
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 運用集團資源，打進國際大廠的全球供應鏈或進行策略聯盟，以建立全球品牌知名度。</li> </ul>
負責部門/ 申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 負責部門：總經理室</li> <li>● 申訴機制：03-3282391-28、E-mail：<a href="mailto:james@isheng.com.tw">james@isheng.com.tw</a></li> </ul>
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 優化海外佈局，除中國三個廠外，因應客戶地緣政治風險管理，已逾越南另設兩個廠，美國一個廠已開始營運。</li> <li>● 開發及新增EV充電線產品，並已成功打入市場。</li> <li>● 合併營較前一年收成長15%。</li> <li>● 全球AC電源線市佔率排名維持前3名。</li> </ul>
評估機制/成果		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 海外廠區經營狀況</li> <li>● 年度營收成長率。</li> <li>● 優勢產品AC電源線市佔率</li> </ul>

2024年，全球景氣受惠於人工智慧（AI）與新興科技應用的蓬勃發展，帶動高效能運算及雲端服務需求持續強勁。鎰勝憑藉優異的技術與品質，成功掌握此波市場脈動，激勵資訊電子產業的生產動能，外銷訂單顯著成長。

儘管面臨國際原料價格與生產製造成本持續攀高的挑戰，導致合併銷貨毛利較前一年度下滑1.83%，但我們透過精準的營運費用控管與有效的財務風險管理，成功應對外部環境的變動。最終，2024年合併營收較2023年增加16.35%，整體合併稅後淨利更實現了28.49%的增長。彰顯了鎰勝在多變的市場環境中，具備卓越的營運韌性與風險應對能力。穩健的獲利能力，是我們得以持續照顧員工、支持供應鏈夥伴、回饋股東及社會，並投入於永續發展行動的最堅實後盾。

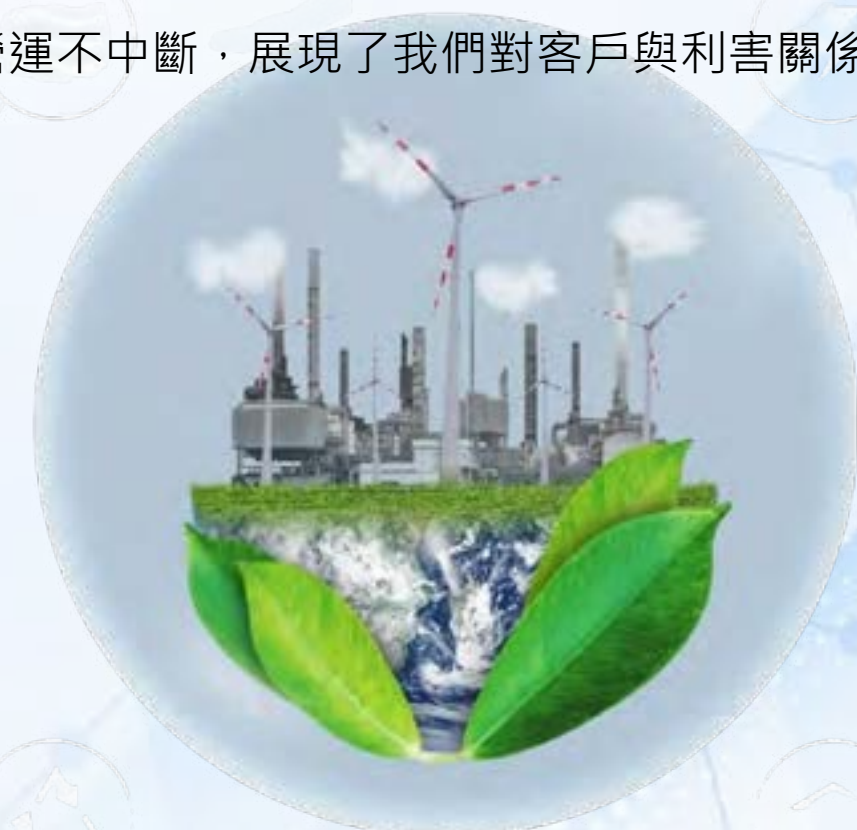
項目	2022年	2023年	2024年
收入 (A)	7,253	6,329	7,363
營運成本 (B)	6,030	5,239	6,253
員工薪資與福利 (C)	1,011	933	1,023
支付出資人的款項 (D)	617	600	563
支付政府的款項 (E)	270	256	265
社區投資 (F)	328	284	319
留存的經濟價值 (A-B-C-D-E-F)	-1,003	-983	-1,011

註：此表邊界為合併資訊

- 收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。
- 營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。
- 員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。
- 支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。
- 支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。
- 社區投資由於尚未建立數據揭露機制，故不予揭露。

鎰勝將積極佈局具高成長潛力的市場，以驅動下一階段的成長動能

- ◆ 深化新興應用市場：持續拓展在 AI伺服器、智慧家電、遊戲機及動力線等領域的業務。特別是在車用電源線市場，將擴大電動車充電模組專用線材的產能，掌握綠色交通的龐大商機。
- ◆ 全球化佈局與風險管理：為因應全球供應鏈的變化與關稅政策影響，鎰勝已持續擴大東南亞及美國廠的生產量能。不僅能更貼近客戶、擴大全球市佔率，也能分散地緣政治風險、確保營運不中斷，展現了我們對客戶與利害關係人長期承諾的決心。



### 3.5 客戶服務

對公司的意義		良好的客戶服務，可以使每一位顧客能感受到本公司的專業、便利與安心，能真實體會到鎰勝方方面面的用心，進而加深與我們的合作關係，認可我們的品牌價值。
政策/承諾		提供令客戶滿意的產品及服務，透過國際銷售系與客戶密切溝通。培養人員從客戶角度思考、主動積極解決客戶問題，並與研發團隊密切合作，充分傳遞客戶需求現況，以開發出更多元且符合客戶需求的產品。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 維持0重大客訴事件</li> <li>● 執行客戶滿意度調查</li> </ul>
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立回饋機制，使研發端、生產端能更系統性有效接收來自客戶的意見</li> </ul>
負責部門/ 申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 負責部門：業務部</li> <li>● 申訴機制：03-3282391-28</li> </ul>
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期召開內部會議，針對客戶反映的問題進行分析與改善，確保提供最適切的解決方案。</li> <li>● 積極與客戶保持溝通互動，建立穩定信任的合作關係。</li> </ul>
評估機制/成果		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 客訴次數增減情況</li> <li>● 與交易額大的主要客戶業務會議次數與內容</li> </ul>

鎰勝將客戶滿意視為首要目標，藉由系統化的服務流程與長年經驗的累積，確保從產品規格諮詢到售後服務的每一環節，皆能滿足各家廠商的不同需求。鎰勝提供業務團隊專業產品教育訓練與定期考核，強化同仁對產品特性、特點及安全性的了解，以利於及時回應客戶諮詢，提升服務品質。售後服務方面，除提供詳細說明外，亦包含保固與回收機制，提供客戶安心的體驗。

#### 客戶溝通管道

- 售前溝通
- 售後服務
- 不定期產品教育訓練
- 客戶意見信箱、公司電話
- 客戶意見調查表、滿意度調查表



### 3.6 產品責任

對公司的意義		產品責任為贏得客戶信賴的關鍵，透過嚴格的品質與HSF管理，能有效應來自法規和客戶的要求，並維護優良的品牌聲譽。
政策/承諾		鎰勝重視綠色產品管理，我們考量產品從原料開採、生產到產品廢棄所會對環境產生的影響，積極降低產品生命週期中對環境的負面衝擊，具體承諾包含持續強化產品有害物質管控實現產品生命週期無毒化外，亦積極針對產品輕薄化、再生料導入產品等進行評估與研究，為消費者提供更安全健康與環保的產品。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 100% 符合產品無有害物質及符合國際相關法規、客戶規範</li> </ul>
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 取得並持續維護越南/台灣工廠的IECQ QC 080000：2017 有害物質流程管理系統驗證，完善所有生產基地體系驗證</li> </ul>
負責部門/ 申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 負責部門：品管部</li> <li>● 申訴機制：03-3282391-12</li> </ul>
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每半年召開管理審查會議，確認綠色產品相關績效指標目標達成度</li> <li>● 每年由第三方稽核進行 IECQ QC080000:2017 有效性稽查</li> <li>● 年度客戶反饋結果，2024 年無相關負面回饋</li> <li>● 年度有害物質管理規範審查</li> </ul>
評估機制/成果		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 年度審查項目達標</li> <li>● 有害物質符合相關規範</li> <li>● 每年度客戶反饋情況</li> </ul>

確保產品安全無虞，是鎰勝對客戶最基本的承諾。我們將顧客的健康與安全視為最高優先，從產品設計、原料採購到生產製造，皆導入嚴格的控管機制，此品管機制涵蓋100%鎰勝的產品：

### 1. 健全的品質管理體系

鎰勝已成功導入並取得多項國際品質與安全認證，包括 ISO 9001 品質管理系統、美國 UL 安全認證及 IECQ QC 080000 電子零件品質認證。並經第三方機構的嚴格檢驗與認可，證明了我們在品質管理上的努力，提供顧客可靠的保障。主要產品皆經過高壓耐電測試、導通測試、插拔壽命測試（依抽樣計畫）、拉力與彎折試驗（依抽樣計畫）等，確保符合設計安全規範與使用耐久性，降低產品風險與不良率。

### 2. 無有害物質（HSF）管理

符合「無煙、無毒、可回收」等環保要求已成為電子產品的趨勢，鎰勝亦積極響應，建立完善的「無有害物質（Hazardous Substance Free, HSF）」管理系統，確保在產品中不使用任何對人體或環境有害的物質。所有產品皆符合RoHS（限用有害物質指令）、REACH（化學品註冊與限制）、加州 65 號提案等國際環保規範。同時，產品依出口市場需求，取得多國安規認證，包括美國UL、德國VDE、日本PSE及中國CCC等，確保在世界各地銷售之合法性與安全性。自2010年起，回應於國際綠色組織倡議，本公司開始導入無鹵素（Halogen Free, HF）產品；自2006年起，本公司所有產品已完全符合歐盟RoHS指令的要求。我們的努力已獲得國際大廠的肯定，成功取得Sony的綠色夥伴（Green Partner）認證，顯示我們的產品與製程符合最嚴格的環保標準。

### 3. 符合性聲明

我們所提供的產品均符合相關的國際安全法規與環保指令，相關的認證標章與符合性資訊，皆清楚地向客戶揭露。

### 4. 責任溝通

堅持以誠信原則與客戶溝通，絕不進行任何虛假或誤導性的陳述。





2024年度鎰勝無違反產品標示或是行銷傳播相關法規事件；共計0件因安全或健康問題導致產品回收下架事件，或是因廠商生產品質疑慮之預防性回收事件。

### 3.7 創新研發

對公司的意義		公司致力於產品創新研發提升鎰勝競爭力，推動產品升級與差異化，強化核心技術，提升生產效率與品質，拓展新市場，增強品牌價值與客戶黏著度，確保長遠發展與可持續經營。
政策/承諾		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1. 加大研發投入，開發高性能產品，符合國際標準。</li> <li>● 2. 提升技術支援與客戶服務，提供客製化解決方案。</li> <li>● 3. 增加技術研發與專利申請，建立技術壁壘。</li> <li>● 4. 導入自動化、數據化生產管理，提高生產精度與穩定性。</li> <li>● 5. 針對電動車、5G、智慧電網等新興市場開發專用產品。</li> </ul>
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 完成符合TCO10.0標準與5G基地台電源連接器、電動車充電速接器線材</li> <li>● 完成CAT.6a / CAT.7線材的開發與認證，加速產品上市</li> <li>● 與5G及電動車設備廠商合作，切入國際供應鏈；提升開發至量產效率，縮短產品周期。</li> </ul>
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 成為5G與電動車相關連接器與線材的領導品牌；開發更高規格線材與快速充電技術，布局未來需求</li> <li>● 引入智能製造與環保材料，提升技術與品牌競爭力</li> <li>● 提供5G與電動車相關增值服務，拓展垂直應用市場。</li> </ul>
負責部門/ 申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 研發部</li> <li>● 03-3282391-02</li> </ul>
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1.成功開發符合 TCO 10.0、UL、VDE、GB 等標準的高性能電線電纜，並取得市場認證，提升產品附加價值與競爭優勢。</li> <li>● 2.近三年內新增6項專利技術，涵蓋新型延長線結構、導體加工技術與製造流程優化，提升技術壁壘</li> <li>● 3.導入自動化生產系統，單位生產成本降低10%</li> </ul>
評估機制/成果		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新開發產品的件數 至2024 Q3新產品開發件數14件，相較2023全年（3件），多11件。</li> </ul>

在快速變遷的產業環境中，持續的創新研發是企業保持領先地位的動能。鎰勝結合內部豐沛的創新能量與外部專業資源，不斷的技术精進與產品創新，客戶提供更優質、更有效率的產品與服務。本公司由研發部主導，結合工程部、品保部等跨部門的專業動能，共同擘劃公司的研發藍圖。我們鼓勵全員創新，積極提升研發創利實力。除了內部團隊持續進行技術開發外，亦不定期委由外部專業專利事務所進行專利佈局與申請規劃，確保我們的創新成果能獲得最完善的保護。我們的研發方向主要聚焦於電源傳輸的安全性與節能增效，以提供優質電源傳輸線組並擴大其產品的應用範圍。

近3年投入研發的人力&費用（單位：新台幣仟元、人數）

	2022年	2023年	2024年
研發費用	92,491	73,291	78,530
研發/營收比率	1.28%	1.15%	1.05%
研發人力	15	15	15
碩士以上學歷/研發人員比率	1.60%	1.60%	1.60%

近3年專利取得件數

統計/年度	2022年	2023年	2024年
獲得專利件數	3	2	1
累積有效專利件數	70	68	66

近年成功開發的產品 / 技術

品項	簡要說明
PTS-463BU	按壓開關延長線
PTS-464B	按壓開關延長線
PTS-466B	按壓開關延長線
IMS-162SU	小型壁插
PTR-172B	小型壁插
SP-145E	EV插頭
SP-PN305A	90度插頭

**專利佈局與成果：**本公司設有「智慧財產暨專利管理計畫」，持續獎勵同仁的創新思維與提案，並將具體成果申請為專利，以建構完整的技術護城河。截至2024年12月31日止，本公司於全球共持有66件專利，包含發明1件、新型60件、外觀設計5件，其中1件新型專利為2024年取得，展現了我們在技術創新上的豐碩成果。

**營業秘密與著作權保護：**所有員工在任職時均須簽署保密協議，承諾保守公司業務及客戶機密，不得洩漏或濫用。此外，每年同仁的研發與課程心得報告，均會典藏於公司文管中心，作為內部知識分享與交流的平台，供研發人員取閱，以提升專業技能運用的實務性，有效促進全員在專業上的精進與發展。

為確保智慧財產管理制度能與時俱進，鎰勝定期透過公司業務會報掌握各項進程，即時因應可能之營運風險。自2019年起陸續導入智財管理制度後，我們於2022年1月26日針對智財相關議題進行檢視，並依據主要執行情形，擬定了以下精進作為：

- 更新公司智財政策與目標，以對應外部環境並指導營運目標。
- 發布並實施「智慧財產暨專利管理計畫」，提升整體研發能量。
- 修訂「智慧財產權」相關法規，並新增新進人員的教育訓練課程，以強化全體同仁對智慧財產權的認知與管理制度的了解。
- 建立商業機密管理機制。
- 修訂「員工獎懲辦法」、「員工工作規則」，以規範員工競業禁止及營業秘密之存取與保密規定。
- 修訂「智慧財產權管理暨獎勵程序」，以規範集團員工智慧財產權之取得、維護與管理運用等事宜，降低營運的智財風險。



# 四、永續環境

## 4.1 環境管理系統

本公司的環境管理策略，由具備相關專業背景的董事會成員從公司治理層面進行監督與指導。其中，曹新臺董事憑藉其豐富的機械製程與環境保護經驗，而王亮凱董事則以其在環境保護及公共行政領域的專業知識，確保公司的環境管理政策具備前瞻性與合規性，並能有效落實。此外，本公司已授權管理部主管負責環境管理系統的執行與維護工作，並由其定期向高階主管報告系統績效，作為後續審查與持續改善的依據。

### 環境管理系統與承諾

鎰勝承諾遵守與自身活動、產品及服務相關之環境與能源法規與客戶要求，並且以高於法規要求的標準作為目標。本公司自2006年10月起即取得ISO 14001環境管理系統認證，包含中國崑山、深圳及越南廠區，並維持認證有效至今。關於深圳子公司生產線，鎰勝投保每年60萬元的「環境污染責任險」，將環境風險降低。本公司透過定期的內部稽核及第三方驗證機構的嚴格審核，確保環境管理系統的有效運行，未曾因違反環保相關法規而遭受任何損失或處分。

### 鎰勝的環境管理方針

#### 預防環境汙染

- ◆ 積極預防環境污染事件，普及環保意識。

#### 重視安全管理

- ◆ 規範作業廠區，防範事故發生。

#### 推動資源循環

- ◆ 透過節約能源、垃圾分類、減廢與資源再利用等措施，以提高資源有效利用。

#### 實行綠色採購

- ◆ 實施綠色採購政策，優先選用對環境影響較小的原物料與供應商。

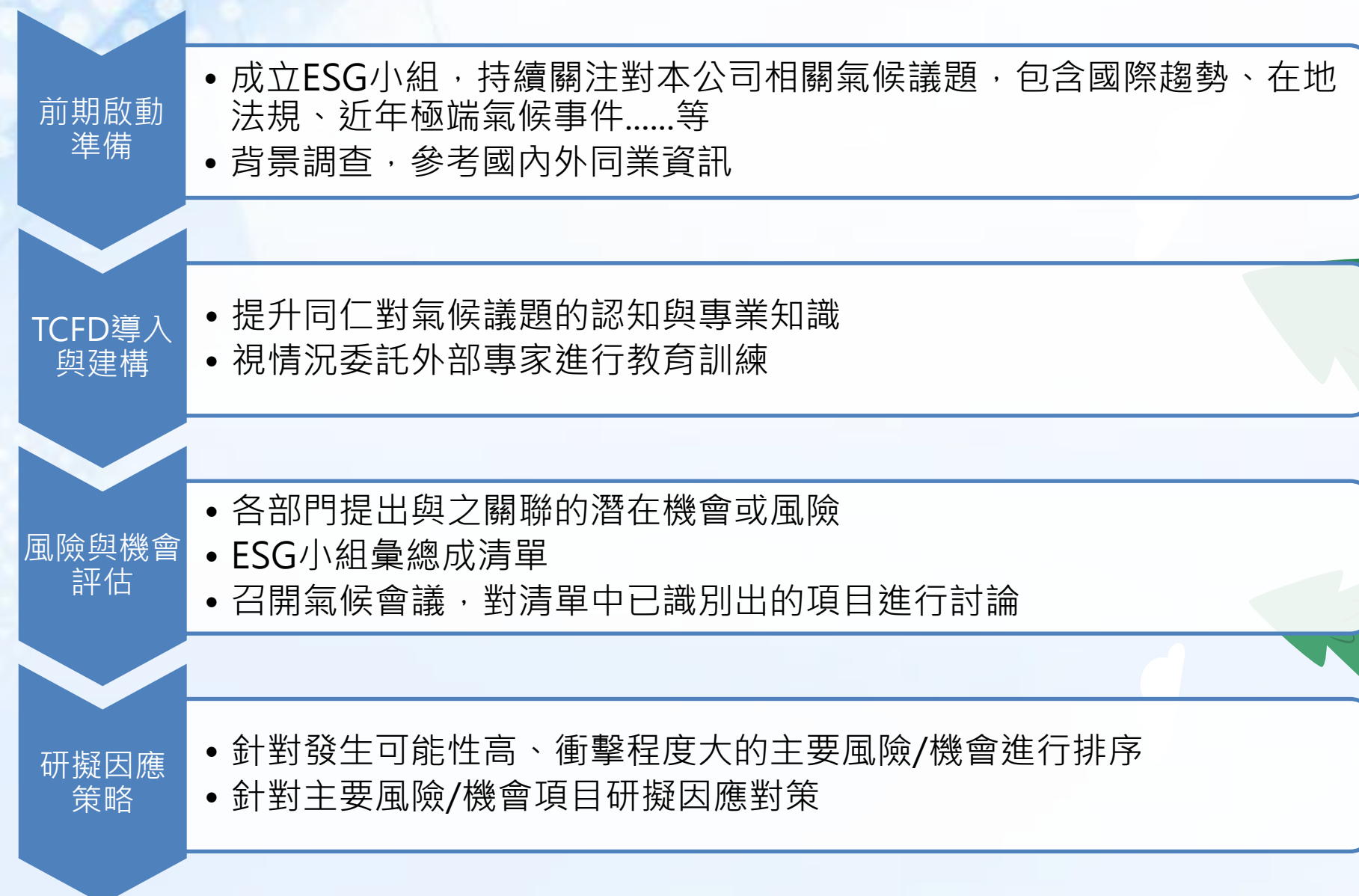
#### 持續檢視改善

- ◆ 內部稽核與外部認證，落實PDCA循環。

## 4.2 氣候變遷風險與機會

氣候變遷的風險對企業營運構成實質威脅，對不論日常生活或是企業營運的影響都不可忽視，各國政府也逐漸制定修訂各項法規，要求企業將氣候變遷議題納入公司營運管理中。為有效因應全球氣候變遷的挑戰，本公司成立企業永續經營推動小組（下稱ESG小組），負責制定永續發展策略、推動相關工作，並參考國際金融穩定委員會（Financial Stability Board，FSB）發布之TCFD（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures）氣候相關財務資訊揭露建議書，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項要素的框架，鑑別及管理公司的氣候風險與機會。針對識別出的風險和機遇，ESG小組定期向董事會報告工作進度，由董事會則負責監督執行情況，並統籌各相關部門按照「巴黎氣候協定」、國家2050年淨零排放目標及主管機關的《氣候變遷因應法》等要求，進行相關的營運風險評估，確保氣候治理與公司整體策略目標一致。

### 氣候風險與機會評估流程圖



## 氣候變遷相關風險與機會揭露架構

治理

鑑勝集團為落實對抗氣候變遷、全球暖化、善盡社會責任以及永續經營，特成立企業永續經營（ESG）推動小組，由集團董事長擔任召集人，特任命副總經理擔任本集團ESG推動小組執行長，負責統合「公司治理小組」、「社會公益小組」、「環境永續小組」、「客戶關懷小組」、以及「員工照護小組」等五個工作小組，各工作小組主管由執行長任命之。ESG執行長負責整合各工作推行小組彙整年度計畫與執行成果，並協調與追蹤各工作小組落實議定之年度計畫，前項年度計畫及執行成果應定期提報董事會。本集團已除此之外，其他功能委員會亦負責部分氣候相關議題之治理，包括：「薪酬委員會」每半年召開會議討論、評估與審閱經理人在ESG相關績效之報酬（包含氣候變遷相關議題管理），將氣候相關目標及目標達成程度納入高階主管之績效評估與薪酬制度中，以監控氣候相關議題目標之實現。透過獎勵制度與氣候變遷管理之相關成果連結，促使管理階層以同時使公司獲利且達成永續經營之方式經營公司業務；如此，將可實現公司之永續目標，並為投資人及利害關係人帶來價值。

策略

本公司面臨的重大氣候風險，主要來自客戶端及投資人等重要利害關係人對企業溫室氣體減量及遵循產品能源效率標準的要求；而氣候變遷帶來的機會主要出現在產品與服務面向，本公司多元且符合永續趨勢的產品線，搭配支持性的政策獎勵，得以透過節能減碳的產品與服務回應市場需求並開發新市場。具體如下列舉：

短期（1-3年）	中期（3-5年）	長期（5年以上）
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>轉型風險-市場</b>：自願性規範（SBT 承諾）、市場訊息不確定性</li> <li>◆ <b>實體風險-立即性</b>：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高</li> <li>◆ <b>機會-能源來源</b>：使用低排放的能源、移轉至分散式能源生產</li> <li>◆ <b>機會-產品和服務</b>：開發或擴大低碳產品與服務、新產品與服務的研發與創新</li> <li>◆ <b>機會-市場</b>：支持性的政策獎勵</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>轉型風險-政策與法規</b>：加強排放報告義務、產品與服務的要求與監管</li> <li>◆ <b>轉型風險-技術</b>：轉型至低碳經濟的成本</li> <li>◆ <b>轉型風險-市場</b>：客戶行為變化</li> <li>◆ <b>轉型風險-名譽</b>：利害關係人的顧慮與負面的回饋增加</li> <li>◆ <b>機會-資源效率</b>：朝向更有效率的建築</li> <li>◆ <b>機會-市場</b>：取得公部門的獎勵措施、新市場夥伴關係</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>轉型風險-政策與法規</b>：溫室氣體排放的價格增加（總量管制/碳稅/能源稅）</li> <li>• <b>實體風險-長期性</b>：平均溫度上升</li> <li>• <b>機會-資源效率</b>：使用更有效率的生產與配送流程</li> </ul>

### 極端氣候事件對財務之影響

合併公司透過內部討論、盤點及評估，辨識出洪災、旱災，以及降水模式變化和氣候模式的極端變化等對生產或運輸階段有潛在風險。強降雨造成的洪災會造成營運據點停工以及設備損壞導致短暫無法出貨；而乾旱缺水則會影響產線正常運作，缺水時須透過降低用水、水車跨區運水或是與他廠調貨等方式維持供貨，造成營運成本的提升。在降水模式和氣候模式的極端變化部分，主要是以降雨強度及雨季集中的狀況，將會使陸路運輸乘載效率下降，不利於原物料與成品運送，使運輸成本提升。另外，針對颱風所造成淹水及降水模式變化和氣候模式的極端變化之風險，合併公司已分別根據臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台（TCCIP）及中國大陸中科院相關資料，分析對各據點營運與財務影響，顯示其所承受的風險皆會上升。合併公司規劃除評估既有風險議題外，預計也納入高溫風險，據以強化合併公司之氣候調適管理與策略。

氣候變遷相關風險與機會揭露架構

<p>策略</p>	<p><b>轉型行動對財務之影響</b>                  轉型風險下，低碳經濟轉型可能需面臨廣泛的政策與法規、技術及市場變化。根據上述變化之性質、速度與重點，在分析之時間範圍內，碳費與溫室氣體總量管制、再生能源法規規範，以及消費者喜好轉變等，可能使營業成本增加或使銷售量降低。因此合併公司著重於營業成本之分析。於低碳轉型的情況下，碳定價對合併公司之財務影響，將導致公司自身營運和供應鏈成本增加。合併公司藉由導入節能減碳專案，對營運及供應鏈追求最大限度以減少能源消耗、水源消耗及廢棄物等對氣候之影響；提高能源使用效率，並投資綠色能源設備；以及投入綠色產品研發創新符合消費者需求，來因應此等轉型風險。此專案對合併公司之財務影響，將導致公司自身資本投入及營運成本增加。</p>						
<p>風險管理</p>	<p>本公司109年11月10日訂定「風險管理政策」，並經董事會通過，作為本公司風險管理之最高指導原則；本公司每年定期由風險管理小組進行風險因子鑑別，藉以辨識可能影響企業永續發展的相關風險，篩選出風險管理範疇，並依據最新內部稽核之發展及準則要求，監測潛在風險並實行預防措施，以強化風險管理；針對各項風險擬定風險管理政策，涵蓋管理目標、組織架構、權責歸屬及風險管理程式等機制並落實執行，將因業務活動所產生的各項風險控制在可接受的範圍。                  關於本公司如何鑑別、評估及管理氣候相關風險/機會，請參上圖「氣候風險與機會評估流程圖」</p>						
<p>指標和目標</p>	<p>合併公司已擬定低碳轉型計畫，將分別針對營運活動的直接排放（範疇一）、能源使用的間接排放（範疇二），以及價值鏈產生的間接排放（範疇三）進行減量。執行內容包含：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持續積極自主減碳：研發先進技術、提升能源生產力及使用效率，將製造及產品使用階段之碳排降到最低。</li> <li>2. 採用再生能源：大幅提升再生能源使用比例，並推廣至價值鏈，以實際行動支持低碳能源轉型。</li> </ol> <table border="1" data-bbox="693 928 2482 1453"> <tr> <td data-bbox="693 928 1026 1134"> <p>指標-風險</p> </td> <td data-bbox="1026 928 2482 1134"> <p>易受低碳經濟轉型影響的經營活動其數額及百分比                      易受氣候變遷實體風險影響的資產其數額及百分比                      範疇一、範疇二的溫室氣體排放量                      制定完整的的供應鏈計劃</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="693 1134 1026 1341"> <p>指標-機會</p> </td> <td data-bbox="1026 1134 2482 1341"> <p>SBT減碳計畫的執行成效                      使用再生能源占總能源消耗的百分比                      所取得或申請到來自政府的政策獎勵/補助金額及任何形式的資源                      投入在綠色產品、節能產品的預算或實際金錢、人力、時間支出</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="693 1341 1026 1453"> <p>目標</p> </td> <td data-bbox="1026 1341 2482 1453"> <p>以2018為基準年，於2027年每百萬營收排碳量減碳39.3%（範疇一加二）                      以2018為基準年，於2027年年節電量減量6%</p> </td> </tr> </table> <p>2024年檢視指標與目標現況（合併公司以民國109年為比較基期）：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 轉型風險：易受低碳經濟轉型影響之經營活動影響之數額及百分比。                  以當年度易受影響之商品其營業成本佔總營業成本之百分比為指標，自民國112年佔比為 2%，逐步於民國119年下降至 1.0%。</li> <li>2. 實體風險：易受氣候變遷影響（包括洪水及乾旱）之資產影響之數額及百分比。                  以當年度易受影響之不動產、廠房及設備其帳面金額佔總資產之百分比為指標，自民國109年佔比為 2%，逐步於民國119年再下降至 1.0%。</li> </ol>	<p>指標-風險</p>	<p>易受低碳經濟轉型影響的經營活動其數額及百分比                      易受氣候變遷實體風險影響的資產其數額及百分比                      範疇一、範疇二的溫室氣體排放量                      制定完整的的供應鏈計劃</p>	<p>指標-機會</p>	<p>SBT減碳計畫的執行成效                      使用再生能源占總能源消耗的百分比                      所取得或申請到來自政府的政策獎勵/補助金額及任何形式的資源                      投入在綠色產品、節能產品的預算或實際金錢、人力、時間支出</p>	<p>目標</p>	<p>以2018為基準年，於2027年每百萬營收排碳量減碳39.3%（範疇一加二）                      以2018為基準年，於2027年年節電量減量6%</p>
<p>指標-風險</p>	<p>易受低碳經濟轉型影響的經營活動其數額及百分比                      易受氣候變遷實體風險影響的資產其數額及百分比                      範疇一、範疇二的溫室氣體排放量                      制定完整的的供應鏈計劃</p>						
<p>指標-機會</p>	<p>SBT減碳計畫的執行成效                      使用再生能源占總能源消耗的百分比                      所取得或申請到來自政府的政策獎勵/補助金額及任何形式的資源                      投入在綠色產品、節能產品的預算或實際金錢、人力、時間支出</p>						
<p>目標</p>	<p>以2018為基準年，於2027年每百萬營收排碳量減碳39.3%（範疇一加二）                      以2018為基準年，於2027年年節電量減量6%</p>						

主要氣候變遷風險與機會因應

主要風險/機會項目	對公司財務的衝擊情境	因應策略
轉型風險	<p>國內外對溫室氣體排放及能源相關的要求日益嚴格，包括來自本公司客戶要求揭露能源耗用和溫室氣體排放量、設定能源效率和減碳目標、取得SBTi確證等。如果鎰勝與供應鏈未能設立明確的減碳目標、制定短中長期的進程規劃或無法有效降低溫室氣體排放量，將可能與客戶或利害關係人的期待產生差距，這將導致碳費或碳稅的增加，進而影響訂單承接能力，嚴重時可能導致營收下降，甚至可能再進一步影響投融資活動和資本縮減的風險。</p>	<p>為了因應相關法遵與綠色標準變動的風險，本公司除了積極呼應相關國際規範，以國際標準自我期許，降低再生能源成本風險。在綠色設計上積極研發布局，以高能源轉換率與低碳產品組合協助客戶降低成本、提升效率。綠色設計以生命週期思維為基礎，將3R原則 ( Recycle , Reuse , Reduce ) 融入產品開發，以無毒害、易組裝、易拆解及低能耗等環境友善產品為目標。</p>
實體風險	<p>氣候變遷所引發的極端天氣事件，可能對本公司的營運與財務構成較直接威脅。例如，強降雨可能導致的洪災，不僅會造成營運據點被迫停工，生產活動隨之中斷，更可能導致關鍵設備損壞，進而引發短暫無法出貨的困境。另一方面，長期乾旱所導致的缺水問題，將直接衝擊產線的正常運作，為維持供貨穩定，公司可能被迫採取多重應變措施，例如降低用水量、透過水車跨區運水，或是向其他廠區調貨等，這些應變措施無可避免地將導致營運成本的顯著提升。此外，在降水模式和整體氣候模式的極端變化情境下，特別是降雨強度與雨季集中的狀況，將會直接影響陸路運輸的乘載效率，對原物料與成品的運送造成不利影響，進而導致運輸成本的提升。這些氣候實體風險情境，皆可能對本公司的營收、成本及供應鏈穩定性帶來實質的負面衝擊。</p>	<p>為降低停水事件的影響，相關廠區陸續進行節水設施的投資，強化水資源循環利用，並將保險延伸至相關保障範圍，同時擬定緊急應變計畫，降低災害風險所造成營運損失。</p>
氣候機會	<p>透過持續的創新與領先的產品研發，本公司在行業中的領導地位將得到進一步鞏固。在當前客戶與消費者日益重視環境與氣候責任的趨勢下，鎰勝若能透過持續的創新、研發綠色產品與解決方案，將更具吸引力，有助於拓展市場份額，吸引更多對環境和氣候責任感強的客戶群體，進而提升品牌形象與市場競爭力，增加公司的營收，也將進一步強化與客戶的合作關係，確保在綠色經濟轉型中掌握先機，實現業務的持續增長。</p> <p>更甚者不僅能吸引更多對永續投資有興趣的外部投資人關注，間接增加獲得資本的機會，更可能降低融資成本，為未來的綠色轉型與擴張提供充足的資金支持。</p>	<p>本公司長期耕耘永續已奠定深厚基礎，並與客戶保持長年的緊密信任關係，積極運用光及電的核心技術，以市場需求投入研發，因此在永續浪潮興起時，將有機會於廣泛的綠色產品與解決方案中優先獲得客戶青睞，增加營收。</p>

## 4.3 節能減碳

對公司的意義		面對氣候變遷與能源日益緊縮的雙重挑戰，推動節能減碳成為提升適應力與市場競爭力的重要契機，及早部署減碳行動，有助於順應未來法規與政策，掌握淨零轉型的先機。
政策/承諾		鎰勝深知全球氣候與環境正因溫室氣體的影響而日益惡化，因此作為地球公民的一份子，為善盡企業在環境保護上的責任，公司將致力於實際掌握自身的溫室氣體排放狀況，並依據盤查結果執行相關的減量規劃。此外，鎰勝也將持續推動並支援各項節能減碳措施，以期達成永續經營的目標。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 推動溫室氣體盤查計劃，對公司能源管理水平及用能狀況進行分析，在能源利用方面存在的問題和薄弱環節，挖掘節能潛力及節能方向、降低能源消耗，以達到每年降低0.1%碳排放強度的績效（總碳排放量/總產值 x 100%）</li> </ul>
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中期目標為2030年前減少50%的溫室氣體排放。</li> <li>● 長期目標為2050年前各營運據點溫室氣體排放為零。</li> </ul>
負責部門/ 申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理部</li> <li>● 03-3282391-40</li> </ul>
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 積極推動公司內部的能源汰換專案。</li> <li>● 組織型溫室氣體盤查按規劃時程執行。</li> <li>● 對於組織型溫室氣體盤查，2024年第一季依ISO 14064-1：2018 完成2023年度第三方外部查證並取得聲明，盤查範圍包</li> <li>● 含昆山廠區、深圳廠區、台灣廠區，包含直接（類別一）、能源間接（類別二）溫室氣體排放源及顯著性其他間接排放（類別四~六）</li> </ul>
評估機制/成果		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本公司依ISO 14001、ISO 14064-1內部稽核成管理審查程序，每年皆針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量。</li> </ul>

### 4.3.1 能源管理

鎰勝主營插座、線組、PVC塑膠粒之開發、製造與銷售，在營運上使用的能源以電力為大宗，另有堆高機、發電機用柴油以及車用汽油。鎰勝以營收做為能源密集度換算單位，以此作為日後管理、追蹤的績效指標。2024年度能源總消耗量為17,982.6363吉焦耳，請詳下表：

鎰勝 能資源統計

能源消耗量 ( GJ )	2022年	2023年	2024年
外購電力 ( GJ )	16,867.4400	14,641.2000	17,664.5664
柴油 ( GJ )	192.4172	160.9859	176.2319
車用汽油 ( GJ )	168.2030	149.5660	141.8380
總能源消耗量 ( GJ )	17,228.0602	14,951.7519	17,982.6363
營收 ( 新台幣百萬元 )	7,253	6,329	7,356
能源密集度	2.3753	2.3625	2.445

降低能源消耗量，是減緩溫室效應的關鍵。鎰勝歷年來持續引進各項節能技術改進，並推行相關設施的節能改善計畫，我們相信透過由上而下的政策推動與由下而上的自發性參與，積少成多，長時間的堅持定能展現成效。我們也積極推廣辦公室及公共區域的節能方案，並透過宣導培訓，增進公司同仁在節能及溫室氣體減量的觀念與習慣。近年節能措施如下：

設備與營運管理	行為與文化倡導
全廠區陸續更換為T8節能照明設備，降低照明用電。	推行節約能源文化，宣導同仁下班隨手關燈、關電腦，減少不必要的能源浪費。
定期檢討契約容量、空調分區及照明迴路，以提升整體能源利用效率。	透過內部宣導與培訓，增進同仁對節能議題的認知，將節能觀念落實於日常工作中。
簽訂設備維護保養合約，確保設備運作於最佳效率，降低無謂的能源耗損。	向供應商宣導儘量集中運輸、減少出車頻率。

### 4.3.2 溫室氣體排放管理

鎰勝積極響應全球議題及政府政策，將溫室氣體逐一盤查並建立清冊，自2021年起即自願導入國際標準ISO 14064-1:2018，出具組織型溫室氣體報告書，以利瞭解組織內部產生之溫室氣體排放量，作為後續節能減碳績效之參考依據。2024年溫室氣體資訊委由環境部認可及TAF登錄之第三方查驗機構：艾法諾國際股份有限公司於2025年9月執行查證，屆時查證聲明證書將可見於本公司官方網站，往年度之查證聲明請參附錄四。

鎰勝採營運控制權法認定組織邊界為鎰勝母公司位於桃園的所有所屬廠區。將溫室氣體依排放來源分為直接、間接與其他間接排放：直接排放（類別1）包含移動燃燒源、人為逸散等；間接溫室氣體排放（類別2）則是來自於外購輸入電力，均為向台灣電力公司所購買；其他間接排放（類別3~6）則依量化準確程度、係數取得難易程度、影響程度及產生的風險/機會，作為是否納入盤查的標準，評估後具重大性者有以下：

使用的產品產生之排放（水、電等）

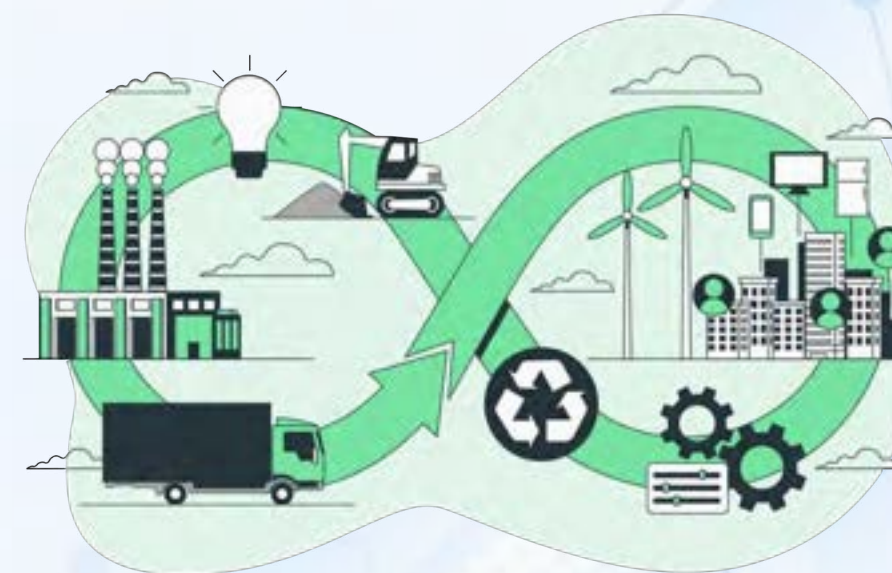
員工通勤產生之排放

商務差旅產生的排放

上、下游運輸，並且包含廢棄物處理產生之排放。

量化方法上，採用「排放係數法」計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢（GWP值），換算成二氧化碳當量（CO<sub>2</sub>e），以公噸二氧化碳當量（tCO<sub>2</sub>e）為計量單位。

- 排放係數引用行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」（6.0.4版本）
- GWP值採用IPCC第六次評估報告（AR6）之數值。
- 類別3之係數來源為台灣高鐵或ICAO國際民用航空組織所公告
- 其餘則參考環境部產品碳足跡資料庫的排放係數
- 實驗室耐燃機則採用「質量平衡法」計算



溫室氣體排放 (公噸CO <sub>2</sub> e)	直接排放 (類別1)	間接排放 (類別2)	其他間接排放 運輸(類別3)	其他間接排放 使用產品(類別4)
2023年	75.2173	2009.0980	242.9337	415.9299
2024年	44.5351	2,325.8346	615.5264	498.8632

溫室氣體 排放強度	總排放量 (噸CO <sub>2</sub> e)	營收 (百萬元新台幣)	單位排放量 (公噸CO <sub>2</sub> e/百萬元新台幣)
2023年	2,743.1789	6,329	0.4334
2024年	3,484.7593	7,356	0.4737

### 4.3.3 空污防治

本公司對空污排放皆已設有處理防治設備，且持續落實源頭管理，以降低空氣汙染排放造成的環境負面衝擊。鎰勝已於2019年1建設VOC（揮發性有機化合物）廢氣淨化設備，並經深圳市當地「環境保護和水務局」環評審批驗收通過，透過以下兩步驟處理（1）UV光解：將廢氣通過特殊紫外線燈管（UV）的反應室，打斷VOCs氣體分子的化學鏈結，將它們從複雜的大分子，分解成如二氧化碳和水蒸氣等結構簡單、無害或低害的小分子，以及（2）噴淋洗滌：將洗滌液噴灑至前步驟光解後的氣體，溶解並捕捉氣體中殘餘的、具水溶性的污染物，或是一些在光解過程中產生的微粒，處理後的氣體最終才會排放至環境大氣中。



## 4.4 廢棄物管理

### 4.4.1 管理方針與具體措施

鎰勝的廢棄物管理遵循「源頭減量、物盡其用、妥善處理」的原則，以減少廢棄物總量以及廢棄物重覆使用為策略，憑藉製程技術改良，降低不良廢線及原材物料損耗，以達到廢棄物減量。本公司於2002年即取得ISO 14001環境管理系統認證，並持續通過第三方驗證，建立完善的管理體系；鎰勝內部亦訂定「廢棄物管理方法」，規範各部門的職責：

#### 副總

對公司環境保護和廢棄物污染防治工作負全面的領導責任。負責公司環境保護職能機構的建設，指導和監督公司環保、生產部門的工作。審查和批准公司環保管理制度、檔案和各類報表。

#### 管理部 協理

組織公司員工學習和貫徹國家、地方環境保護法律、法規及有關規定、條例和決議，增強環境保護意識；嚴格遵守環保法的相關規定，先報批後轉移，執行危險廢物轉移聯繫管理規定，一車一單制。

#### 安環 專員

負責廢棄物經營資質的管理以及辦理危險廢物轉移的報批手續；對收集以及產生的危險廢物及時處理，危險廢物貯存時間不得超過一年。

#### 生產部 經理

教育督導所屬實施廢棄物分類。負責現場設備的正常運行，嚴格執行公司的相關制度，減少跑冒滴漏；對危險廢物的產生、收集數量必須有台賬記錄並確保賬物相符，嚴格執行危險廢物貯存出入庫管理制度。

本公司主要生產附連接頭之電源傳輸線、電源傳輸線材及網路線、電子訊號線等，其製程並不會產生重大污染環境之有害物質。生產過程中產生之下腳餘料或廢線，均委託予合格且具備合法執照的廢棄物處理廠商進行回收與處理，確保廢棄物不會對環境造成二次傷害。

日常營運與辦公環境中，具備以下措施：

- ◆ **減量與再利用**：導入政府公文電子交換機制與電子發票，大幅減少紙本作業與郵資成本；文書用紙鼓勵雙面列印，並設置回收架，將廢紙再利用。此外，我們也鼓勵員工自備環保餐具與杯具，並將信封與牛皮紙袋重複作為內部公文傳遞袋。
- ◆ **回收與分類**：設置資源回收桶進行詳盡的資源分類，並定期對內部員工進行宣導與教育訓練，提升全體同仁的環保意識。針對碳粉盒等特殊廢棄物，我們則統一交由原廠商回收處理，以避免環境污染與資源浪費。

至於深圳子公司則遵循當地「固體廢物污染環境防治法」等相關法規，對廢棄物進行分類、收集及處理。生產過程主要產生固體廢棄物有：廢酸水、廢機油、廢燈管、空鐵桶、有機溶劑及工業循環液等，全數委託合格的第三方清運廠商離場處理，並無儲存累積於廠內。

#### 4.4.2 廢棄物產出與處理

本公司廢棄物的處理方式，優先以廠內再使用、其次以再利用回收為主，最後才採取焚化或掩埋的途徑，確保廢棄物得到最妥善的處置。

本公司廢棄物分類如下：

分類	種類	項目	收集地點	清運資格
一般事業廢棄物	可回收廢棄物	線頭、免洗餐具、PE袋、廢辦公桌椅、塑膠袋、鋁箔包、電木廢料、棧板、動植物、廢電線、玻璃、易開罐、保特瓶、廢紙箱、廢紙、廢鐵、廢模具、廢銅、廢鋁等等	垃圾桶分類位置	委託具備政府單位核發有資格證照之民間公司
	不可回收廢棄物	瓜皮果屑、剩菜飯、磚瓦陶瓷、渣土、衛生間廢紙、燈管		
有害事業廢棄物	危險廢棄物	伸線液廢濾布、廢伸線液、實驗室化學品廢液、化學品空瓶、錫渣、廢鉛酸蓄電池、廢機油、廢潤滑油、廢天那水、廢油墨、化學實驗濾紙，PVC原料混合物，廢水銀溫度計、廢活性炭	各部門標示指定區域	委託具備政府單位核發資格證照（營業執照、危險廢物經營許可證、道路運輸經營許可證）之民間公司

##### ◆ 一般事業廢棄物管理

1. 各單位視需要設置垃圾桶，垃圾桶上標示分類，各單位將廢棄物依分類投入垃圾桶，並由各單位每天收集至垃圾場存放，依垃圾場分類標識存放，一定量後委託合格廠商處理。
2. 一般事業廢棄物貯存到一定數量時，廢棄物產生部門提出處置需求，管理部現場確認後聯繫承包方及時處置。
3. 廢電線貯存到一定數量時，倉儲提出處置需求，管理部現場確認後，通過招投標方式選擇具有相關處理資質的收購單位進行處置。
4. 處置部門負責辦理一切出入廠手續，裝車過程中，處置部門和保安部門必須派人共同確認，並核對處理廢物的種類和數量，防止公司其它資產流失。
5. 年節假日、休息日、中午休息時間及下班後從嚴控制裝運廢金屬車輛進廠，未得到總經理室批准，不得放行，司磅員不得過磅。
6. 管理部應與施工單位明確建築垃圾合理、妥善的處置措施，並由管理部督促施工單位按制定的處置措施及時清運、處理。
7. 廚餘垃圾由食堂委託承包商處置，做到日產日清，管理部負責監督執行。

## ◆ 危險廢棄物管理

1. 各產生單位將有害事業廢棄物送至垃圾場分類位置存放並標示，其標示應填具「有害事業廢棄物標示單」，一定量後委託合格廠商處理。
2. 危險廢物管理遵循“統一收集、分類處置、集中焚燒、消除隱患”的原則，實現危險廢物“減量化、資源化和無害化”的目標。
3. 公司應當將危險廢物的污染防治工作納入公司發展計畫，組織建設符合環保要求的收集、貯存場所和專用設施。
4. 任何單位和個人有權對公司擅自轉移、處置危險廢物和污染環境的行為進行投訴和舉報。
5. 安環專員應對危險廢物的相關情況及時應向當地環保局申報登記，並於每月月初及時登入江蘇省危險廢物動態執行資訊系統進行危險廢物申報登記。
6. 登記事項發生變化的，應當在變化前15日內向申報登記管理部門提出修改或重新申報申請，得到允許後重新申報登記。
7. 公司安環辦應認真做好每年一次的危險廢物收集、運輸設施和儲存場所的檢修工作，發現破損，應及時採取措施清理更換。
8. 貯存場所應按規範設置環境保護警示標誌，有專人負責管理。場所只可堆放各種危險廢物，不得有其他非相關物品等。危險廢物不得混入生活垃圾等非危險廢物中。
9. 危險廢物貯存前應進行必要的檢驗、稱重，確保同預定接收的危險廢物一致，危險廢物包裝容器必須粘貼符合規定的標籤，並登記註冊。
10. 不同性質的危廢必須存放在相間隔的空間內，且必須留有足夠的搬運通道。不得將不相容的危險廢物混合或合併存放。
11. 建立危險廢物出入庫制度。危險廢物產生部門和危險廢物貯存部門均須作好危險廢物情況的記錄，記錄上須注明危險廢物的名稱、來源、數量、特性和包裝容器的類別、入庫日期、存放庫位、廢物出庫日期及接收單位名稱，並做好台帳記錄。
12. 危險廢物的記錄和貨單在危險廢物取回後應繼續保留3年，轉移聯單保留不少於5年。

鎰勝的業務範圍及廢棄物管理流程皆符合國內外相關環保法規，自成立以來，未曾因任何污染情事受到損失或處分。管理部人員負責統籌環境管理事務，並指派專人維護環境整潔，確保所有廠區皆符合高標準的環境管理要求。未來我們將持續致力於優化生產製程、提升資源利用效率，並積極推動廢棄物減量，以實際行動為環境永續發展貢獻心力。

近兩年廢棄物統計

	2023年	2024年
有害廢棄物	6.932公噸	6.535公噸
一般事業廢棄物（非有害）	1,389.85公噸	1,350.97公噸

## 4.5 水資源管理

鎰勝目前台灣營運據點廢水來源僅有員工生活廢水；海外工廠所有排放的廢水皆經過嚴格監控，確保符合法規標準後才排入城市污水管線網路，最終進入污水處理廠進行統一處理。經檢測，深圳工廠所排放的廢水中，化學需氧量COD ( Chemical Oxygen Demand ) 以及氨氮的濃度皆符合「廣東省地方標準-水污染物排放限值」，2024年度無發生任何超標或違法環保法規的事件。

## 4.6 永續供應鏈

鎰勝不僅致力於自身的永續發展，更將此理念延伸至所有合作夥伴，將供應商視為長期發展的重要盟友。本公司已將永續發展的管理概念與指標，導入於合作供應商中，以建立優質的供應鏈管理體系。我們要求所有供應商簽署《供應商商業行為與道德守則》，承諾在環境保護、勞工人權、健康安全、商業道德等環境與社會標準，遵守最高的道德標準與所有適用的法規，以此作為篩選新供應商的機制。從供應商的尋找、評鑑、登錄、日常考核到資格變更，都遵循本公司建立的《供應商選擇暨管理程序》，涵蓋了供應商從新進到日常管理的全週期，確保其在品質、交期、技術、環境及社會責任等方面均符合本公司要求。

### 4.6.1 新供應商篩選準則

鎰勝秉持公平、公正、公開的原則，對所有潛在供應商進行嚴格的篩選，本公司訂有「協力廠商管理程序」，協力廠商需經過考核評鑑，始能成為本公司合格協力廠商。確保所有新的合作夥伴在合作之初，便與鎰勝的永續理念一致。新供應商導入之流程如下



近兩年取水量統計

	2023年	2024年
台灣 (生活廢水)	6.025 (百萬公升)	6.150 (百萬公升)
海外 (事業廢水)	282.349 (百萬公升)	280.336 (百萬公升)



供應商管理政策

1. **資格審查**：潛在供應商需填寫《協力廠商調查表》，提供其基本資料與營運狀況。應提供「環境有害物質承諾保證書」、「環境有害物質不使用證明書」、「第三認證檢測單位測試報告」及「SDS」或成份表，以證明交付之部品不超過本司規範之環境有害物質標準。對於已通過 ISO 9001等國際品質管理系統認證的供應商，在提供有效證書後，可作為資格評估的重要依據。
2. **樣品承認**：針對重要物料，供應商需提交樣品以供檢驗。品管單位會依據《物料承認檢驗報告》進行判定，以確保其品質符合標準。
3. **實地評鑑**：對於國內重要物料的供應商，由採購單位召集品管、研發及工程等單位組成評鑑小組，依據《供應商評鑑表》進行實地評鑑。  
評鑑項目涵蓋：
  - A. **環境面向**：包含廢棄物處理、工廠環境清潔、是否符合環保法規等。
  - B. **社會面向**：包含人力素質、工廠管理、勞工健康安全等。
  - C. **治理面向**：包含商業誠信、合作協調性、品管制度、成本分析等。
4. **核准登錄**：供應商的實地評鑑總分須達70分以上，並經相關主管核准後，方能登錄於《合格供應商名錄》，成為鎰勝的正式合作夥伴。

為鼓勵廠商，若有通過ISO9000、TS16949或更高階之系統認證綠色產品以及客戶指定符合綠色產品認定之廠商可直接登錄為本公司合格廠商，並規定協力廠商的開發需確認其管理能力可符合本公司環境有害物質標準之要求，且所有協力廠商至少需通過國際品質管理系統第三方認證註。（註：第三方為1. 經由客戶認可或2. 通過財團法人全國認證基金會（TAF）所頒布認可的實驗室/檢測機構）

透過上述的評選流程，我們確保100% 的新進供應商均經過環境與社會準則的篩選，2024年新增加4家供應商，皆經本公司依前述標準評估，確認其於品質、交期、社會責任與環境面向符合合作條件。

	新增供應商數	經由環境及社會標準篩選之新增供應商數	占比
2022	0	0	- %
2023	1	1	100%
2024	4	4	100%

## 4.6.2 供應商評核

為確保供應商能持續穩定地符合我們的要求，我們建立了持續性的考核與稽核機制：

1. **定期考核**：採購與品管單位每月會依據品質與交期兩大項目對供應商進行評分。對於考核成績未達70分的供應商，我們會要求其限期改善，並持續追蹤其改善成效。
2. **年度評鑑**：每年針對國內重要物料供應商，我們會再次進行實地評鑑，複核其前次評鑑的缺點改善情形，並協調解決重要問題。若供應商有重大缺失且未見改善，情節嚴重者可能被取消其合格資格。
3. **證書查核**：對於取得品質系統認證的供應商，採購單位每季會審核其證書的有效性，並要求供應商在過期前完成更新，以確保其資格持續有效。

鎰勝之供應商評鑑與稽核標準有以下：

### 環境標準

- **環境法規遵循**：供應商必須遵守所有適用的環境保護法律法規，包括危險物質、氣體排放、廢水處理等相關規定。處理化學品與有害物質時，應交由具備合法資質的供應商處理，並定期稽核其合法性。是否具當地政府核發之證照或相關許可證，如：GDP優良運銷規範
- **資源節約與污染防治**：我們鼓勵供應商採取節約措施，降低水、能源等資源的消耗，並透過循環、再利用等方式減少廢棄物的產生。對有害物質進行管制、保存、處理、回收
- **溫室氣體管理**：供應商應積極完成溫室氣體盤查，了解自身排放狀況，並依此執行相關的減量計畫，持續推動節能減碳。

### 社會標準

- **禁止強迫與歧視**：嚴禁使用任何形式的強迫勞動、契約工或監獄勞工，並禁止使用童工。供應商應提供平等的工作機會，不得因種族、性別、宗教、國籍等因素而有任何非法歧視或騷擾。遵照當地政府相關勞動法制定的工作時長，禁用童工且保障最低工資
- **人道待遇**：嚴禁任何形式的體罰、虐待、性騷擾或恐嚇行為。
- **健康與安全**：供應商應提供安全健康的工作環境，並遵守相關法規，預防事故與傷害的發生。對員工、上游供應商、客戶等利害關係人進行社會責任之宣導
- **薪酬與工時**：供應商支付的工資和福利必須至少滿足法定的最低標準，並確保加班出於員工自願，且依規定支付加班費。

## 治理標準

- **商業道德與誠信經營**：對貪腐與賄賂採取零容忍政策，所有供應商均須承諾，不得提供或收受任何形式的回扣、賄賂，或透過昂貴禮品、奢侈招待等方式影響公司員工的商業決策。同時，供應商應主動揭露任何實際或潛在的利益衝突情況。

鎰勝定義有能力承製本公司原材料、零組件且評鑑成績達70分以上為「主要供應商」，2024年共有53家主要供應商，其中12家已完成環境和社會面標準的評核，占所有供應商23%。已完成稽核之12家供應商評核結果如右表：

### 2024年供應商評核結果

A級	優良供應商	100% / 12家
B級	可繼續往來之供應商	0% / 0家
C級	時停止往來，俟改善後評估是否繼續往來	0% / 0家
D級	不合格，立即停止往來	0% / 0家

### 4.6.3 責任供應鏈

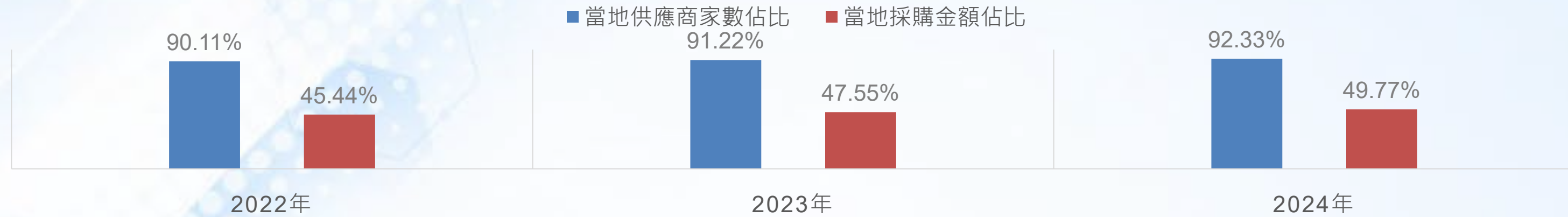
鎰勝遵循責任礦產倡議組織 ( Responsible Minerals Initiative, 簡稱RMI ) 制定的「衝突礦產管理程序書」，於本公司官方網站公開於承諾：不採購來自剛果民主共和國 ( DRC ) 東部省份由剛果政府軍和其他許多武裝叛亂集團及其周邊的9個國家，包括安哥拉、蒲隆地、中非共和國、剛果共和國、烏干達、蘇丹、坦尚尼亞、盧安達和尚比亞，所控制的礦場所開採的資源。也包括經濟合作暨發展組織 OECD ( Organization for Economic Cooperation and Development ) 或同等公認之組織所定義之受衝突影響地區和高風險地區的礦產。包含金 ( Au )、鉭 ( Ta )、錫 ( Sn )、鎢 ( W )、鈷 ( Co ) 和雲母 ( Mica ) 等衝突礦物。我們要求所有供應商也共同遵守此政策，並將此要求傳達至其上游供應商，共同確保礦物來源的合法性與合乎道德，在研發初期便將環境禁限用物質納入設計審查重點，嚴格要求供應鏈提供的物料必須遵守國際相關環保法規以及自訂的環境限用物質標準及QC080000之有害物質 ( HSF ) 管理。

鎰勝持續推動在地採購，透過與當地供應商合作，促進在地經濟且能降低運輸能耗。2024年度重要營運據點採購支出中來自當地供應商的比率為92.33%

	2022年	2023年	2024年
當地供應商家數佔比	90.11%	91.22%	92.33%
當地採購金額佔比	45.44%	47.55%	49.77%

註：以各營運據點所在地認定「當地」範圍。

## 在地採購比率



鎰勝憑藉卓越的產品品質、穩定的供應能力以及在永續發展上的努力，獲得了多家重要客戶的表揚與肯定，不僅是對鎰勝商業表現的認可，更彰顯了我們在供應鏈中作為一個可靠且具社會責任感夥伴的價值。



◆ 佳世達科技：於2024年獲頒「績優供應商」獎項，象徵鎰勝在品質、交期、服務等綜合表現上，達到了頂尖客戶的高標準。



◆ 台灣三星：於2023年的供應商大會上，獲頒「最佳貢獻夥伴」獎項，顯示鎰勝在與國際級大廠的合作中，扮演了關鍵且具高度貢獻的角色。



◆ 神準科技：於2023年及2024年，因共同參與公益活動、關懷社會弱勢等行動，兩度獲得神準科技頒發感謝狀。展現了我們不僅是商業上的合作夥伴，更是與客戶攜手實踐ESG的盟友。

鎰勝未來將持續深化與供應商的夥伴關係，透過教育訓練、定期溝通與合作專案，提升供應鏈整體的永續績效，共同邁向永續的未來。

## 五、社會關懷

鎰勝重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；鎰勝還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，鎰勝導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，鎰勝除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極配合集團政策持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

### 5.1 人權保障

為善盡企業社會責任，鎰勝重視並保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，形塑一個多元、包容且友善的工作環境。公司依據《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際公認之基本人權公約來制定內部政策與活動要求，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。

我們的承諾包含尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等。我們確保所有員工的僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會，不因其性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官或身心障礙等而有任何差別待遇。

鎰勝遵循各營運據點當地的勞動法規，並定期針對人權議題進行風險評估，納入利害關係人溝通，辨識重要人權議題與高風險族群，並建立風險盡職調查流程與推動減緩措施。對於新進人員與在職員工，我們持續宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，我們亦提供有效、適當之申訴機制供內外部人員使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資嚴格保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，每年1次向董事會報告當年度人權執行成果。經統計，2024年度均未有違反人權或強迫勞動之紀錄。我們也邀請所有商業合作夥伴，共同提升對人權議題的關注並重視相關風險的管理。

人權管理政策	具體方案
提供安全與健康的工作環境	詳本網頁員工關懷項目之相關說明。
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	中午休息1小時，給予同仁充足午休時間。
落實高薪資、高發展、高關懷的「三高」政策	新進業務同仁享有3個月之保障月薪。完整及暢通之升遷管道。
禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令	落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。
與供應商合約訂有人權條款，並落實實地稽核	邀請每家供應商填寫永續發展自評表，113年現場訪視共102次。

#### ◆ 2024年度人權普及成果

受訓對象-全體人員		總參與人數	總受訓時數	參與受訓比率
台灣總部	新進人員	3人次	3小時	100%
	在職人員	136人次	136小時	100%
海外廠區		2,719人次	2,719小時	100%



## 5.2 人力資源概況

鎰勝屬線材產業，全體員工皆屬於不定期契約類型（即正職員工），無兼職員工，顯示公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

其次，女性員工比率逐年提升，女性與男性員工人數趨於對等，員工主要可分為直接人員與間接人員，直接人員由於產線作業性質緣故，以女性居多；間接人員則主要從事研發、品保與業務工作，以男性為主。至於年齡分布而言，近年不論是直接人員或間接人員，50歲以下的員工合計約佔大多數，代表鎰勝現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

鎰勝台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況，鎰勝泉公司為全職員工並無非員工的工作者。

本公司無非員工的工作者，因業務型態尚無委任或聘用人員之需求，假若未來有發生此需求，公司同樣會給予應有的待遇，並捍衛其勞動人權與健康安全。

### 鎰勝員工統計

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數		138		134		138	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	92	0	87	0	90	0
	女	46	0	47	0	48	0

註：資料統計以12/31日為準。  
固定指勞雇合約是有固定期限者；非固定反之亦然。

### 員工族裔指標

類別	佔全體提員工比率	佔管理職級中比率
本國籍	68.4%	30.9%
外國籍	30.9%	0%
原住民	0.7%	0%

### 女性多元化指標

指標	百分比	2030年目標
女性佔總員工 (%)	34%	45%
女性佔所有主管 (%)	23%	40%
女性佔基層主管 (%)	23%	40%
女性佔高階主管 (CEO ≤ 兩職級) (%)	22%	40%
女性佔可創造營收之單位 (%)	42%	50%
女性在 STEM (科學、科技、工程、數學) 相關職位 (%)	45%	50%

### 其他多元化指標

類別	佔全時員工當量 (FTEs) 比例 (%)	
身心障礙人士	0.70	
全體員工	按年齡分群： <30 歲	38.10
	按年齡分群： 30~50 歲	23.90
	按年齡分群： >50 歲	37.30
	總計	100.00

## 鎰勝新進與離職統計

員工新進與離職統計/年度		2022年		2023年		2024年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
<b>新進員工</b>							
年齡	未滿30	25	6.41%	28	6.83%	31	6.97%
	30以上未滿50	10	2.56%	13	3.17%	9	2.02%
	50以上	3	0.77%	0	0.00%	4	0.90%
性別	男	23	5.90%	31	7.56%	27	6.07%
	女	15	3.85%	10	2.44%	17	3.82%
學歷	研究所	9	2.31%	29	7.07%	23	5.17%
	大專院校	25	6.41%	12	2.93%	21	4.72%
	其他	4	1.03%	0	0.00%	0	0.00%
地區	北區	30	7.69%	35	8.54%	33	7.42%
	中區	8	2.05%	6	1.46%	11	2.47%
	南區	25	6.41%	28	6.83%	31	6.97%
<b>離職員工</b>							
年齡	未滿30	19	4.87%	21	5.12%	18	4.04%
	30以上未滿50	8	2.05%	12	2.93%	19	4.27%
	50以上	6	1.54%	5	1.22%	2	0.45%
性別	男	18	4.62%	26	6.34%	21	4.72%
	女	15	3.85%	12	2.93%	18	4.04%
學歷	研究所	3	0.77%	11	2.68%	9	2.02%
	大專院校	26	6.67%	22	5.37%	27	6.07%
	其他	4	1.03%	5	1.22%	3	0.67%
地區	北區	26	6.67%	27	6.59%	33	7.42%
	中區	7	1.79%	11	2.68%	6	1.35%
	南區	19	4.87%	21	5.12%	18	4.04%

註1：  
資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註2：  
新進率 = ( 當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數 ) \* 100%。

如女性新進員工率 = ( 當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數 ) \* 100%。

離職率 = ( 當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數 ) \* 100%。

如未滿30歲離職員工率 = ( 當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工總數 ) \* 100%。

## 5.2.1 薪酬福利

為吸引及留任優秀金融人才，並使員工與公司共享營運成果，本公司提供具競爭力的薪資與獎酬，以吸引及保留人才，主要概念為「以崗定薪、以績定獎」，以同仁職務職責為基礎，結合公司、單位、個人營運績效，並透過薪資調查，提供合理且具競爭力的薪酬制度。此外，本公司每年均參與市場薪酬調查，依據市場薪資水準、經濟趨勢、個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力。

非主管職務之全時員工		員工人數	年薪平均數	年薪中位數
台灣 (桃園)	2023年	108	699	551
	2024年	111	868	690
	差異	+3	+169	+139

註：此處僅為台灣(桃園)數據

鎰勝全面遵循同工同酬原則，針對同一職別之基層專員，進用人員待遇皆相同，另針對具相關專業及工作經驗之人員，則按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，不因性別、年齡、婚姻、宗教、政治立場、身心障礙或種族背景等差異而給予不同待遇，期望打造多元共融的職場環境，讓員工能安心投入專業工作，進一步培養對企業的認同與向心力。

### 薪酬平等

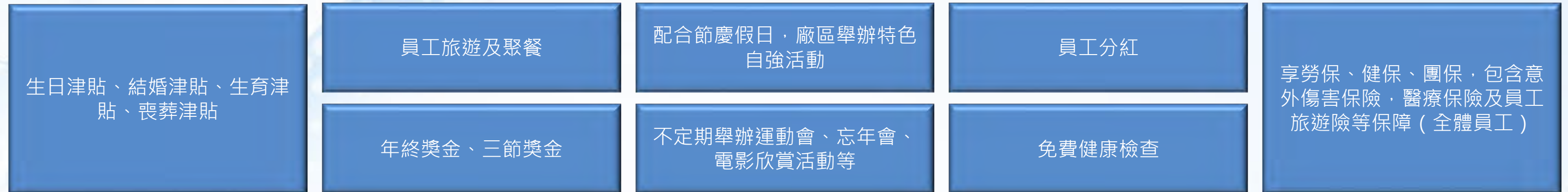
項目	女/男	酬金類別	2023	2024
職級	高階主管 (協理以上)	月薪(%)	31	30
		獎金(%)	30	32
	中階主管 (經理、副理)	月薪(%)	23	24
		獎金(%)	26	26
	初階主管 (副理以下)	月薪(%)	50	49
		獎金(%)	56	59
	一般職員	月薪(%)	58	59
		獎金(%)	166	176

薪酬平等指標	差距(%)
男女薪資「平均數」的差距	4.4
男女薪資「中位數」的差距	3.1
男女「變動獎金平均數」的差距	12.51
男女「變動獎金中位數」的差距	30.00



鎰勝企業集團國內外各生產基地均有設立「職工福利委員會」，每年集團企業均依法令規定提撥職工福利金，並為同仁規劃各項福利：

### 全職員工福利



此外，就基層人員薪資來說，公司基層人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資，敘薪標準僅依據職務及職能而有所不同，不同性別間並無差異，另額外參考當地物價水準調升。鎰勝鼓勵員工響應國家生育政策，在員工福利制度上特別重視生產、育兒與家庭相關的補助與津貼，如：子女教育補助、子女獎學金等。並且設立不限年資、適用於所有正職員工的育嬰留職停薪制度，2024年符合育嬰留停資格的男性員工有0位、女性員工則有1位，詳下表

員工育嬰留停/年度	性別	2023年	2024年
申請育嬰留停的員工數	男	-	-
	女	2	1
育嬰留停期滿應復職的員工數	男	-	-
	女	2	-
育嬰留停期滿後實際復職的員工數	男	-	-
	女	2	-
復職率	男	-	-
	女	100%	-
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	-	-
	女	2	1
留任率	男	-	-
	女	-	50%



## ◆ 員工退休保障

### 新制

而為了保障員工退休的財務規劃，本公司依「勞工退休金條例」訂定之員工退休辦法係屬確定提撥計畫。依該條例規定，本公司每月負擔之勞工退休金提撥率，不得低於員工每月薪資6%。本公司業已依照該條例訂定之員工退休辦法，每月依員工薪資6%提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶。於中國大陸境內之子公司依所在地政府法令規定，依員工薪資總額之一定比例提撥養老保險金，繳付予政府有關部門，專戶儲蓄於各員工獨立帳戶。本集團其他國外子公司亦依當地法令規定提撥退休金至相關退休金帳戶。本集團2024年度認列確定提撥計畫之費用金額為新台幣3,367千元。

### 舊制

本公司依「勞動基準法」訂定之員工退休金辦法係屬確定福利計畫，員工退休金之支付係根據服務年資之基數及核准其退休時一個月平均工資計算。十五年以內（含）的服務年資滿一年給與兩個基數，超過十五年之服務年資每滿一年給與一個基數，惟基數累積最高以45個基數為限。本公司依勞動基準法規定按月就薪資總額2%提撥退休金基金，以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於臺灣銀行之專戶。另，本公司於每年年度終了前，估算前述勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計算之退休金數額者，將於次年度三月底前一次提撥其差額。截至2024年底，本公司之確定福利計畫預期於下一年度提撥新台幣1,200千元。

註：其他國外子公司依當地法令規定辦理退休金提撥至相關退休金管理事業，故上述員工退休金資訊僅台灣桃園母公司。

## 5.2.2 人才培育

鎰勝長期投入資源在員工教育訓練，訂有「教育訓練管理程序」，於每年年底進行次年度的規畫，並依職能及專業不同調整培訓課程，並結合客戶需求與法規變動動態調整，確保培訓與實務緊密扣合。歷年平均每名員工受訓時數皆達9小時以上，2024年度約10小時，詳右圖

統計/年度		2022年	2023年	2024年
每名員工平均受訓時數		11.10	9.04	9.94
依性別分類員工平均受訓時數	女	399.00	404.00	416.00
	男	900.00	609.00	767.00
依類別分類員工平均受訓時數	直接	792.00	756.00	816.00
	間接	507.00	423.00	367.00

註：當年度員工總數：請公司自行選擇以當年底（12/31）的員工總數為準或是以每月底的員工總數相加/12個月為準。  
每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年度員工總數。  
各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年度該類別員工總數。

同性別間時數差異較大係因教育訓練時數多為技術及生產相關之專業知識課程，而擔綱此職位的同仁又多為男性同仁。本公司人資嚴格把關所有崗位之選才、錄用，並無因性別有所區別，惟個人自願選擇之結果本就存在偏好差異。鎰勝以專業需求為導向，設計與安排進修課程，使每位員工皆能順應自己的職涯規畫成長。

鎰勝的教育訓練體系分為以下：

新人職員工訓練

協助新進同仁能盡早融入公司、參與工作。內容包含公司組織、作業系統、企業文化價值、品質管理、制度運作介紹、工作執掌說明，以及最重要的專業知識訓練與傳承。

在職員工訓練

內部訓練由資深同仁或部門主管擔任講師，依據各單位的專業與技術需求安排課程，提升個人價值與責任心，強化專業技能，進而提高現有生產力與效率。外部訓練則由公司每年編列教育訓練預算，選派同仁至專業的訓練機構受訓，以吸收外部的專業知識與技能，並鼓勵員工在職進修。

高階主管培訓

針對高階主管，公司會不定期安排領導統御、策略、執行力等相關的管理課程與活動，以增進高階經理人的管理與領導能力。

公司尊重、關心所有同仁的職涯發展，全體員工除任職未滿3個月之新進人員以外，應於每年接受一次工作績效考核，考核結果除連結獎酬、晉升、職務異動外，亦作為教育訓練的重要參考。

2024年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	170	261	99.27%
	女	91	261	96.47%
員工類別	直接	339	350	96.86%
	間接	91	95	95.79%

### 5.2.3 勞資溝通

鎰勝打造營造一個重視尊重、信任與雙向溝通的職場環境，嚴格遵守《勞動基準法》、《職業安全衛生法》、《勞工保險條例》等規範，確保勞動權益不受損害。本公司無設立工會，亦未曾接收團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約。然並不因此輕忽勞資關係之重要性，公司設有福委會，代表勞方表達訴求和爭取福利，另外也提供多元的勞資溝通管道，如主管會議、單獨面談，以及獨立申訴專線、專用信箱，並且視必要不定期召開申訴處理委員會；其中依法每季定期召開的勞資會議是雙向交流的重要平台，員工可在此反映意見，而公司則藉此凝聚共識，了解員工需求與意見。2024年共召開4場勞資會議，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話促進合作，員工也得以表達意見，向公司爭取提高勞動條件。會議勞方、資方代表各5人，於會中討論諸如建立職安管理體系、安全衛生講習等議案。我們透過上述方式讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實；反之公司的管理階層也能適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。

本公司在企業經營過程中，若發生可能嚴重影響員工權利的重大營運變化，將嚴格遵循《勞動基準法》等相關法規，依員工年資提前預告並充分溝通。具體而言，持續工作三個月以上未滿一年者，依法於十日前預告；工作一年以上未滿三年者，於二十日前預告；三年以上者則給予三十日預告期。若要大量資遣員工會依照「大量解僱勞工保護法」規定，提前60天將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。以上期間除透過正式管道公告外，人資部門亦將主動與受影響員工接洽，提供必要協助。

在全體同仁共同努力下，鎰勝成功營造出高度互信的工作文化。2024年度無發生任何歧視事件、強迫勞動、雇用童工或侵犯人權之情事，共計0件勞資爭議事件。未來我們將持續以透明溝通與人性化管理為基礎，鞏固員工對企業的認同。



## 5.3 職業健康與安全

對公司的意義		員工的健康與安全是公司穩健運營的基礎。沒有健康且充滿活力的員工，就無法建立強健的企業。只有給予員工應有的關懷，才能充分發揮他們的潛力，進而提升整體營運效率。
政策/承諾		持續落實ISO 45001 管理系統標準，遵守法規、預防導向、全員參與、持續改善是我們的政策，承諾提供0職災的環境。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 維持零災害紀錄</li> <li>● 落實教育訓練，確保新進員工與高風險作業人員100%完成必要訓練</li> </ul>
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 深化健康管理，除現有健康檢查外，預計導入心理健康、人因工程等專案，建構更全面的員工健康促進方案。</li> <li>● 維持ISO 45001之查驗聲明有效</li> </ul>
負責部門/ 申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 負責部門：管理部</li> <li>● 申訴機制：03-3282391-40</li> </ul>
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 在人力方面，我們配置了包含甲種職業安全衛生業務主管在內的多位具備專業證照的工安管理人員</li> <li>● 在制度方面，由總經理擔任總召集人的「職業健康安全委員會」與「工安查核小組」有效運作</li> <li>● 在資源方面，我們定期執行作業環境監測、提供員工健康檢查、維護與更新安全設備。</li> </ul>
評估機制/成果		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職業災害、職業病損工時數</li> <li>● 工安會議上檢討事項與會議紀錄</li> <li>● 管理階層收到來自第一線人員的反饋</li> </ul>

### 5.3.1 職安衛管理系統

鎰勝依循 ISO 45001 職業健康安全管理系統的標準與要求，建立相關的管理架構，成立了職業健康安全委員會，由公司最高主管擔任主席，成員與安全主任結合各部主管，共同負責各廠區內部安全、健康、衛生等工作之規範、執行、監督、檢討與改善。我們秉持「符合法規、危害預防、持續改善、零災害」的精神，承諾遵循政府之安全衛生法令及相關要求，朝向創造低危害風險的工作環境邁進。

### 5.3.2 危害辨識、風險評估與預防

危害識別是為了找出本公司營運過程中，較有可能遭遇的危險來源；評估風險的可容許性，並根據此有針對性地採取不同措施。鎰勝的危害識別作業由各單位領導負責組織、制定計劃，並成立識別小組，由安全、技術、管理、設備、能源、消防等相關部門人員參加。考慮的範圍包括常規活動、非常規活動、所有進入作業場所的人員，以及生產作業設施如建築物、設備、設施等。我們的防範措施有以下：

#### 勞工作業環境監測

為保障勞工免於作業場所有害物的危害，我們每年執行作業環境監測2次，以即時掌握並改善人員的暴露風險。

#### 工安查核作業

公司訂有年度公安查核小組工作計畫，由總經理擔任總召集人。工安查核小組每月進行兩次查核，現場主管每月至少進行一次走動管理。各項查核報告均運用「工安查核系統」登錄，並於工安查核小組會議上檢討缺失，追蹤改善進度。

#### 設備安全管理

針對固定式起重機、高壓氣體製造、吊掛用具、第二壓力容器、堆高機、升降機、氣焊、乙炔熔接裝置、電焊、低（高）壓電氣設備等，進行定期的自動檢查，確保設備安全。

### 5.3.3 健康服務

我們提供同仁多元的健康促進服務：

#### 免費員工健康檢查

- 公司定期提供員工健康檢查，並關心員工的實質健康議題，必要時適時調整工作內容與工作量

#### 舒適的工作環境

- 確保提供給員工使用之飲水、伙食、宿舍、工作環境之光照、通風、噪音控制、緊急應變設備等，皆定期檢查與維護，並完全符合法令之規定衛生、安全標準。

#### 員工生活關懷

- 公司內部設有娛樂室，讓員工在休閒之餘注重體能及文化素質的培養。另設有員工意見箱，可藉此反應意見與建議，作為改善公司運作之參考依據。

### 5.3.5 年度執行情形

鎰勝致力於打造零災害的工作場所，2024年度，本公司員工職災之件數、死亡事故、失能事故及火災之件數均為0件，共計0起職業病案例，亦無職安相關問題投訴。未來我們也將持續精進職業安全衛生管理，除積極採納第一線員工的意見外，各單位主管不定期主動關心同仁感受，即時掌握員工的身心近況，為所有員工打造一個安心、有保障的工作環境。

### 5.3.4 職安衛教育訓練

為提升全員の職安衛意識，我們定期舉辦相關教育訓練與宣導活動。2024年，我們舉辦的職安教育訓練共計162人次參與，總時數達6,145小時。同時，我們也確保公司內配置有足夠且具備專業證照的工安管理人員，包含甲種職業安全衛生業務主管、高壓氣體特定設備操作人員、乙炔熔接作業人員、固定式起重機操作人員、堆高機操作人員7名及急救人員3名等，以應對各種可能的突發狀況。





日期	項目	時間	參加人數
113.02.21	部門職場不法風險評估與危害辨識	4	10個部門
113.04.17	急救人員在職教育訓練	3小時	全體人員 共計3人
113.06.03	執行全場消防公共安全宣導及演練	4小時	共計11人
113.01.01- 113.12.31	臨場醫護健康諮詢	48小時	全體人員 共計126人
113.01.01- 113.12.31	執行母性健康保護計畫	4小時	全體女性員工 共計22人

## 5.4 社會參與

企業的成長與社會的繁榮密不可分，我們將企業資源投入於對社會產生正面影響力的領域，致力於成為社區的友善夥伴，攜手創造一個共好、共榮的永續家園。鎰勝的社會參與主要聚焦於「文化藝術扎根」、「弱勢族群關懷」及「環境永續教育」三大主軸，將企業的核心價值與社會需求緊密連結。

### ◆ 文化藝術扎根，傳承下一代

我們相信藝術與文化是滋養下一代人文素養的養分，然而城鄉資源的差距，往往讓偏鄉地區的孩子難以接觸到優質的藝文活動。為此，鎰勝長期支持「紙風車文教基金會」，將國家劇院級的演出帶到台灣各個角落。

SDG	TARGET		
 <p>4 優質教育</p> <p>SDG 4 優質教育</p>	 <p>TARGET 4.7</p> <p>TARGET 4.7 永續發展與 全球公民教育</p>	<p>紙風車368兒童藝術工程</p>	<p>自2013年起，我們便持續支持此計畫，贊助劇團前往台南安定國小、港東國小、彰化縣二林鎮香田國小等地演出，讓藝術資源能跨越地域的限制，為數千名孩子帶來一個充滿歡笑與想像的夜晚。</p>
 <p>3 健康與福祉</p> <p>SDG 3 健康與福祉</p>	 <p>TARGET 3.5</p> <p>TARGET 3.5 預防和治療 物質濫用</p>	<p>青少年反毒劇《拯救浮士德》</p>	<p>我們關注青少年在成長過程中所面臨的挑戰。透過贊助紙風車劇團的反毒劇工程，前進台南安定國中、桃園大崗國中等地，以戲劇的軟性力量，向學子傳達遠離毒品的正確觀念，守護其身心健康。</p>

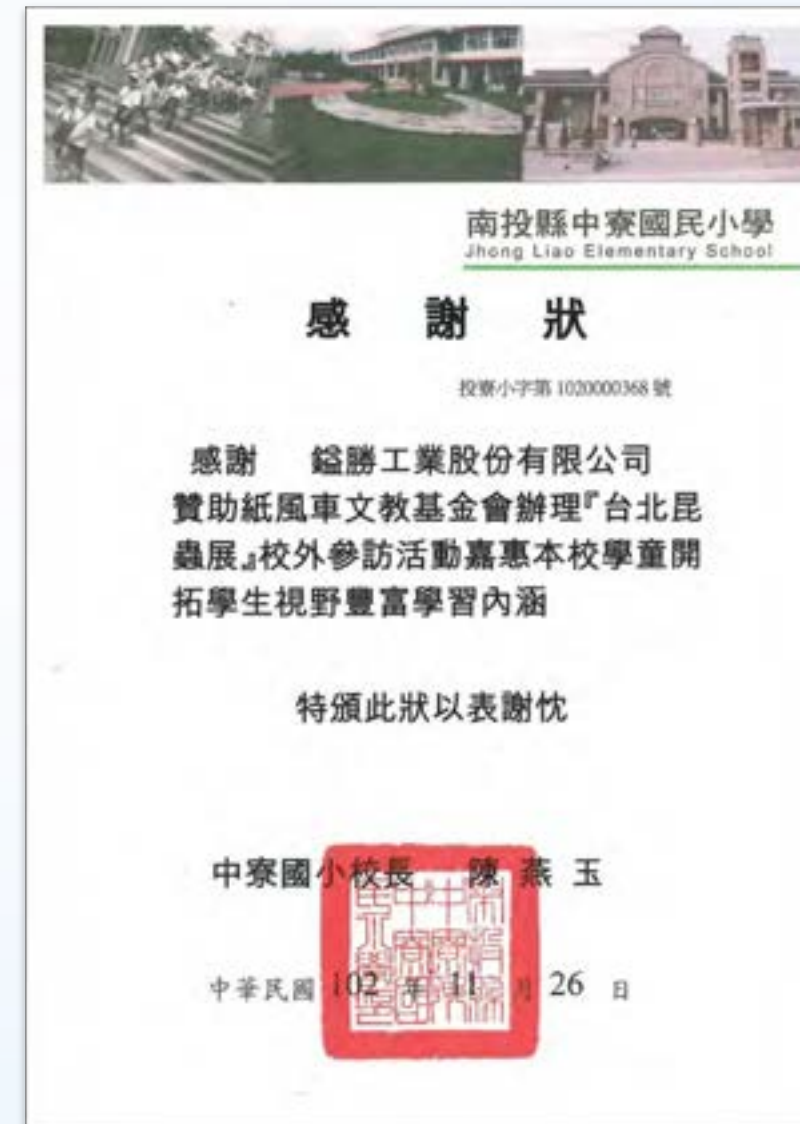
紙風車368兒童藝術工程



紙風車368兒童藝術工程



紙風車368兒童藝術工程



青少年反毒劇《拯救浮士德》

中環時報 108年6月24日 / 星期二

# 為了紙風車 368 科技人變超級業務員

黃子成夫婦 把野台當國家劇院

「為了紙風車368」是許多人的共同記憶。在許多人的心中，它不僅是一個劇團，更是一個家。為了紙風車368，許多人投入了時間、精力和金錢。他們在野台、在街頭、在廣場，用他們的熱情和才華，為觀眾帶來了無數精彩的演出。他們不僅是演員，更是業務員。他們在推廣劇團的同時，也在推廣一種生活態度，一種對藝術的熱愛和追求。

黃子成夫婦，這對在劇團中默默耕耘的夫妻，更是其中的佼佼者。他們把野台當國家劇院，用他們的專業精神和無私奉獻，為劇團的發展做出了巨大的貢獻。他們的演出，不僅深受觀眾的喜愛，也獲得了業界的認可。他們的努力，讓紙風車368在激烈的競爭中屹立不倒，成為台灣戲劇界的一顆璀璨明珠。

在他們的背後，是無數像他們一樣的人。他們為了紙風車368，放棄了高薪、放棄了安逸、放棄了舒適的生活。他們選擇了這條艱辛的道路，但他們卻樂在其中。他們在舞台上找到了自己的歸宿，在觀眾的掌聲中找到了自己的價值。他們是真正的超級業務員，他們用他們的熱情和才華，為社會貢獻了力量。

紙風車368的成功，是他們努力的结果，也是社會各界支持的結果。我們希望，能有更多的人加入到他們的行列中來，共同為台灣戲劇事業的發展貢獻力量。讓我們一起努力，讓紙風車368的旗幟飄揚得更遠、更高。

《青春劇場》將於6月28至30日，在萬市南橋路小劇場進行3天4場演出，票之

此次音樂會由陳歐陽、卡羅、魏... 了活潑且充滿活力的聲音。... 保、魏特、黃嘉明則於2011年... 在舊金山歌劇院以齊特許一角廣受...

綠光劇團 再會吧 北投 PLUS

今夏盛事 2018超越實探 全臺票房冠軍 升級加演

7.19-7.21 臺中國家歌劇院 8.9-8.18 臺北國家歌劇院 9.6-9.9 臺南文化中心 10.18-10.19 高雄南武宮

中國信託 CTBC wini 德悉半導體 力麗文化藝術 Synology 群聯科技股份有限公司

桃園市立大崗國民中學

## 感謝狀



茲感謝 鎡勝工業股份有限公司 黃子成董事長 贊助紙風車劇團-蒞臨本校進行「青少年反毒劇工程」演出反毒劇『拯救浮士德』，嘉惠本校良多。特頒此狀，以表本校全體教職員感謝之意。

校長 林永河

中華民國 108 年 6 月 11 日





◆ 弱勢族群關懷，建構共融社會

SDG	TARGET		
 <p><b>SDG 8</b> 就業與經濟成長</p>	 <p><b>TARGET 8.5</b> 充分就業和同工同酬</p>		
 <p><b>SDG 10</b> 消弭不平等</p>	 <p><b>TARGET 10.2</b> 促進社會、經濟包容</p>	<p><b>支持庇護工場與社福團體</b></p>	<p>我們定期採購「糧萃庇護農場」的產品、支持「臺北榮民總醫院員山分院附設庇護工場」，並捐助「慈月社會福利慈善基金會」、「普仁青年關懷基金會」等組織。這些行動不僅是物質上的支持，更是為身心障礙朋友等弱勢群體提供工作機會與尊嚴，使每個人都能有自力更生的能力，促進社會的多元與包容。</p>
	 <p><b>TARGET 10.3</b> 確保機會平等和消除歧視</p>		

SDG	TARGET		
 <p>SDG 11 永續城鄉</p>	 <p>TARGET 11.8 執行包容、資源效率和減少災害風險的政策</p>	<p>急難救助</p>	<p>在社會面臨重大災變時，如2016年高雄美濃大地震，鎰勝發揮企業公民精神，捐款新台幣100萬元予高雄市政府社會局，協助災民早日重建家園，體現了我們對在地社區的關懷與承諾。</p>



◆ 環境永續教育，守護美麗家園

SDG	TARGET		
 <p>SDG 15 陸域生態</p>	 <p>TARGET 15.4 確保山區生態系統的保護</p>	仁愛山莊淨山活動	2023年，由鎰勝職工福利委員會舉辦淨山活動，帶領超過百位的員工與家眷，親身走入山林。活動中不僅包含實際的清潔行動，更結合了生態環境教育課程，讓同仁們更深刻地認識台灣這片土地，並將愛護環境的理念內化為生活習慣。
 <p>SDG 2 終結飢餓</p>	 <p>TARGET 2.4 永續糧食生產和彈性農業作法</p>	參訪糧萃庇護農場	2024年，我們安排員工與眷屬參訪以友善農法耕作的糧萃庇護農場。透過「以認養代替捐贈」的方式，讓員工親身體驗並理解友善環境的耕作模式，同時也支持了身心障礙朋友的就業。這是一場結合環境教育與社會關懷的深度活動，完美體現了企業永續的多重價值。

2024年鎰勝捐贈：

年度	對象	捐贈項目	捐贈金額
2024年度	中華文化總會-推動文藝活動	推廣中華文化表演藝術活動	400,000
	紙風車劇團	青少年反毒戲劇工程及孩子的第一哩路 兒童藝術工程	1,500,000
	財團法人慈月社會福利慈善基金會	慈善捐款	200,000
	台南市-港明高中	獎學金、慰問金及教學設備等	300,000
	台南市-南安國小	獎學金、慰問金及教學設備等	310,000
	消防工程師學會	公共安全講座	240,000
	財團法人普仁青年關懷基金會	以人為本，青少年關懷	240,000



註：2024以前年度之統計，請詳官網

# 附錄一、GRI 準則索引表

使用聲明	本公司已依參考GRI 準則報導2024年1月1日至12月31日期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	不適用

主題/類別	揭露項目	揭露項目說明	對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1.2 基本資料	P.14	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P.5	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於報告書	P.5	
	2-4	資訊重編	關於報告書	P.5	
	2-5	外部保證/確信	關於報告書	P.5	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1.2 基本資料	P.16	
	2-7	員工	5.2 人力資源概況	P.61	
	2-8	非員工的工作者	5.2 人力資源概況	P.61	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	P.20~24	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	P.21	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	P.21	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	P.7	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.3 企業永續經營推動小組	P.8~9	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告書管理與資訊品質 1.4 鑑別重大主題	P.5 P.10	
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	P.22	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	P.7	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	P.23	

主題/類別	揭露項目	揭露項目說明	對應章節	頁碼	備註
治理	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	P.22~23	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	P.24	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	P.24	
	2-21	年度總薪酬比例	薪資為本公司保密項目，暫不揭露	-	保密規定限制
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	P.3	
	2-23	政策承諾	2.2 經營理念 4.5 供應商管理 4.2 氣候變遷風險與機會 4.6.3 責任供應鏈 5.1 人權保障	P.15 P.36~37 P.44~46 P.57 P.59	
	2-24	納入政策承諾	2.2 經營理念 4.5 供應商管理 4.2 氣候變遷風險與機會 4.6.3 責任供應鏈 5.1 人權保障	P.15 P.36~37 P.44~46 P.57 P.59	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4 倫理誠信	P.26	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 倫理誠信	P.26	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	P.32	
	2-28	公協會的會員資格	2.3 參與外部組織	P.18	
	利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.1 確認利害關係人 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	P.6~7
2-30		團體協約	5.2.3 勞資溝通	P.67	
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	P.10	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	P.11~12	

主題/類別	揭露項目	揭露項目說明	對應章節	頁碼	備註
<b>經濟面</b>					
<b>經濟績效 (營運績效與財務狀況)</b>					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	P.33	
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	P.34	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候變遷風險與機會	P.44~46	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.1 薪酬福利	P.65	
	201-4	取自政府之財務援助	無此事項	-	不適用
<b>法規遵循 (自訂主題)</b>					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 法規遵循	P.31	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	P.32	
<b>客戶服務 (自訂主題)</b>					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 客戶服務	P.35	
<b>創新研發 (自訂主題)</b>					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.7 創新研發	P.39	
<b>環境面</b>					
<b>*節能減碳</b>					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 節能減碳	P.47	
<b>能源</b>					
GRI 302 : 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3.1 能源管理	P.48	
	302-2	組織外部的能源消耗量	外部能源資料分散多處，且現階段難以蒐集完整	-	資訊無法取得
	302-3	能源密集度	4.3.1 能源管理	P.48	
	302-4	減少能源消耗	尚無法針對個別節能方案下直接減少的能源用量做計算，待後續研議計算方法後揭露	-	資訊不完整
	302-5	降低產品和服務的能源需求	尚無法計算出針對單獨產品所需的能源耗量	-	資訊無法取得
<b>排放</b>					
GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.3.2 溫室氣體排放管理	P.50	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.3.2 溫室氣體排放管理	P.50	
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排	4.3.2 溫室氣體排放管理	P.50	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3.2 溫室氣體排放管理	P.50	
	305-5	溫室氣體排放減量	尚無法針對個別減量措施下直接減少的溫室氣體排放做計算，待後續研議計算方法後揭露	-	資訊不完整
	305-6	臭氧層破壞物質 ( ODS ) 的排放	無此事項	-	不適用
	305-7	氮氧化物 ( NOx )、硫氧化物 ( SOx )，及其它顯著的氣體排放	4.3.3 空污防治	P.50	

主題/類別	揭露項目	揭露項目說明	對應章節	頁碼	備註
人群 ( 包含其人權 )					
*人才培育					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.6 職業健康與安全	P.68	
GRI 403 : 職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3.1 職安衛管理系統	P.69	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3.2 危害辨識、風險評估與預防	P.69	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.4 職安衛教育訓練	P.70	
	403-6	工作者健康促進	5.3.3 健康服務	P.70	
	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	5.3.3 健康服務	P.70	
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.1 職安衛管理系統	P.69	
	403-9	職業傷害	5.3.5 年度執行情形	P.70	
	403-10	職業病	5.3.5 年度執行情形	P.70	
產品責任					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6產品責任	P.36	
GRI 416 : 顧客健康與安全 2016	416-1	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.6產品責任	P.37	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.6產品責任	P.38	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.6產品責任	P.38	

## 自願性揭露指標

主題/類別	揭露項目	揭露項目說明	對應章節	頁碼	備註
<b>市場地位</b>					
GRI 202 : 市場地位2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人力資源概況	P.61	
<b>水資源管理</b>					
GRI 303 : 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.5 水資源管理	P.54	
<b>廢棄物管理</b>					
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-1	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4.1 管理方針與具體措施	P.51	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4.1 管理方針與具體措施	P.51	
	306-3	廢棄物的產生	4.4.2 廢棄物產出與處理	P.53	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4.2 廢棄物產出與處理	P.52	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4.2 廢棄物產出與處理	P.52	
<b>永續供應鏈</b>					
GRI 308 : 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.6.1 新供應商篩選準則	P.54~55	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.6 永續供應鏈	P.54~58	
<b>勞雇關係</b>					
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 人力資源概況	P.62	
	401-2	提供給全職員工 ( 不包含臨時或兼職員工 ) 的福利	5.2.1 薪酬福利	P.64	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	P.64	
<b>勞/資關係</b>					
GRI 402 : 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3 勞資溝通	P.67	
<b>訓練與教育 ( 人才吸引與留任 )</b>					
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育	P.65	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	P.66	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 人才培育	P.66	
<b>員工多元化與平等機會</b>					
GRI 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	3.1.1 董事會 5.2 人力資源概況	P.21 P.62	
<b>當地社區</b>					
GRI 413 : 當地社區 2016	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.4 社會參與	P.71~78	
<b>永續供應鏈</b>					
GRI 414 : 供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.6.1 新供應商篩選準則	P.54~55	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.6 永續供應鏈	P.54~58	
<b>客戶隱私 ( 資訊安全管理 )</b>					
GRI 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	3.7 創新研發	P.41	

# 附錄二、SASB永續會計準則

## 資源轉化產業/電器與電子設備

表1 永續揭露主題及指標

主題	代碼	指標	種類	衡量單位	揭露內容
能源管理	RT-EE-130a.1	(1)總能源消耗量、 (2)電網電力百分比、及 (3)再生百分比	量化	十億焦耳(GJ)· 百分比(%)	(1) 17,664.5664 GJ (2) 98.2312% (3) 0%
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	(1)產生之有害廢棄物重量、(2)再循環百分比	量化	公噸(t)·百分比(%)	產生之有害廢棄物重量 1.825公噸 有害廢棄物100%委由合法處理機構依規定處理
	RT-EE-150a.2	(1)應通報洩漏之次數及彙總數、(2)回收量	量化	次數·公斤(kg)	0
產品安全	RT-EE-250a.1	(1)公布召回之次數、(2)召回單位之總數量	量化	數量	0
	RT-EE-250a.2	與產品安全有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	0
產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	按收入計算之百分比(%)	不適用
	RT-EE-410a.2	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	按收入計算之百分比(%)	不適用
	RT-EE-410a.3	再生能源相關及能源效率相關產品之收入	量化	表達貨幣	不適用
材料取得	RT-EE-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論與分析	不適用	<p>1.每年一次(僅針對國內重要物料之製作件之供應商定期評鑑)由採購單位主動協調選擇適當時間,由採購、工程及品保單位依『供應商評鑑表』實施評鑑,除了複核上次評鑑缺點之改善情形,並對重要之問題點與廠商協調及建議改善方法,要求改善,若有重大缺失或屢次缺點未經改善,得要求限期改善,仍未見改善者,可報請廠長核准取消資格。評鑑評估方式依第 5.6項執行。</p> <p>2.對於通過國內或國際品質制度認證之供應商,則須確認其認證是否仍在有效期限內,如仍在有效期限內,則由採購於該供應商所附證明上簽章以示確認。如為過期則要求其補送有效證明,否則註銷其資格。採購單位需每季配合『合格供應商名錄』之發行審核,供應商應提供之證書(如ISO 9001)於過期前一季月要求供應商更新,並於過期前更新完成。</p>

主題	代碼	指標	種類	衡量單位	揭露內容
企業倫理	RT-EE-510a.1	預防(1)貪瀆及賄賂與(2)反競爭行為之政策及實務之描述	討論與分析	不適用	<p>一、本公司針對不合法(包括貪汙)與不道德行為的檢舉制度之完整處理流程如下:</p> <p>(一)本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為,依其檢舉情事之情節輕重,酌情發放獎金,內部人員如有虛報或惡意指控之情事,應予以紀律處分,情節重大者應予以革職。</p> <p>(二)本公司於公司官網建立並公告獨立檢舉信箱及專線供本公司內部及外部人員使用。檢舉人應至少提供下列資訊: 檢舉人之姓名即可聯絡到檢舉人之電話、電子信。 被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。 可供調查之具體事證。</p> <p>(三)本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密,不得洩漏足以識別其身分之資訊。</p> <p>(四)不得因所檢舉案件而對檢舉人予以解僱、解任、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益,或其他不利處分。檢舉案件之受理及調查過程,有利益衝突之人,應予迴避。</p> <p>(五)檢舉案件之專責單位依下列程序處理: 檢舉情事涉及一般員工者應呈報至公司總稽核室或總管理部。 檢舉情事涉及董事或高階主管應呈報公司總稽核室及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實,必要時由管理部法務人員提供相關協助。 如經檢舉證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者應立即要求被檢舉人停止相關行為並為適當之處置程序請求損害賠償,以維護公司之名譽及權益。 檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件並保存五年,其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前,發生身時,相關資料應續予保存至訴訟終結止。 對於檢舉情事經查證屬實,應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序,並提出改善措施,以杜絕相同行為再次發生。 本公司董事長室應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施,必要時向董事會報告。</p> <p>舉發管道 如有發現相關利害關係人有違反道德行為或違法情事行為,請E-mail至以下信箱 信箱: yeh_sy@isheng.com.tw 台灣總稽核室 或 chris@isheng.com.tw 台灣總管理部。 電話: 00886-33282391分機63 稽核室葉主任 或 00886-33282391分機40 總管理部丁協理。</p>
	RT-EE-510a.2	與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	0
	RT-EE-510a.3	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	0

表2 活動指標

活動指標	代碼	種類	衡量單位
生產單位數量,按產品類別劃分	RT-EE-000.A	量化	PowerCord 17,570.6萬條 Cable 8,576.6噸 PVC 29,031.9噸 Lan Cable 335,878箱
員工人數	RT-EE-001.B	量化	119人

# 附錄三、永續揭露指標

## 電子零組件業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	詳4.3.1 能源管理	十億焦耳(GJ)、百分比(%)
二	總取水量及總耗水	量化	詳4.5 水資源管理	千立方公尺(m <sup>3</sup> )
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	詳4.4 廢棄物管理	公噸 (t), 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	詳5.3 職業安全衛生	比率(%), 數量
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	不適用	公噸 (t), 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	本公司並無關鍵不可替代之材料，其餘材料皆有多家供應商，爾後如有供應鏈中斷之情形，將會迅速調查並且啟用替代供應商，以因應供應鏈中斷之衝擊。	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無違反相關法規，訴訟損失金額為新台幣0元	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	PowerCord Cable 17,570.6萬條 PVC 8,576.6噸 Lan Cable 29,031.9噸 335,878箱	依產品類型而不同

## 附錄四、上市公司氣候相關資訊

項目	執行情形
<p>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。</p> <p>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)。</p> <p>3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。</p> <p>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。</p>	<p>詳4.2氣候變遷風險與機會</p>
<p>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。</p>	<p>無</p>
<p>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。</p>	<p>無</p>
<p>7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</p>	<p>無</p>
<p>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(RECs)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(RECs)數量。</p>	<p>詳4.2氣候變遷風險與機會/指標與目標</p> <p>無碳抵換專案或再生能源憑證</p>
<p>9.溫室氣體盤查及確信情形。</p>	<p>詳4.3.2 溫室氣體排放管理</p> <p>已導入盤查並經第三方查驗，查證聲明請詳附錄五</p>