



# ESG 2024 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

鑫永銓股份有限公司



# CONTENT

E S G 永續報告書 | 目錄



## 01

### 報告書資訊

1-1 關於本報告書	3
1-1-1 編製依據	3
1-1-2 報告涵蓋期間、頻率	3
1-1-3 報告邊界與範疇	3
1-1-4 資訊重編	3
1-1-5 外部確信/保證情形	3
1-1-6 永續報告之責任單位	3
1-2 關於本公司(公司簡介)	4
1-2-1 發展歷程	4
1-2-2 主要商品 / 服務項目	4
1-2-3 歷史沿革	4
1-3 業務、產品創新與規模	7
1-3-1 KING王牌事業部	7
橡膠輸送帶、橡皮墻	
1-3-2 SILIEET 矽利特事業部	10
電子級熱壓緩衝墊	
1-3-3 NEWSHEET 鑫複材	14
事業部 熱塑複合材料	



## 02

### 經營理念與永續策略

2-1 經營理念與永續發展策略	18
2-1-1 經營者的話	18
2-1-2 經營理念與永續發展策略	19
2-2 推動永續發展機制	20
2-2-1 推動永續發展治理架構	20
2-2-2 運作及執行情形	22
2-3 董事會及功能性委員會(GRI 2-9)	23
2-3-1 董事會對永續治理之角色	23
及成果	
2-3-2 董事會結構及運作情形	24
2-3-3 功能性委員會結構及	29
運作情形	



## 03

### 重大主題識別

3-1 利害關係人議合	31
3-2 決定重大主題的流程	33
3-3 重大主題列表	35
3-4 重大主題管理方針	35
3-4-1 政策與承諾、所採取之	35
行動、績效目標及指標	
及執行情況	
3-4-2 補救負面衝擊之措施	38
及執行有效性	
3-4-3 建議管道及程序	39



## 04

### 治理面

4-1 經濟績效	41
4-1-1 營運表現	41
4-1-2 財務收支及獲利能力分析	41
4-1-3 財務補助	41
4-2 稅務	42
4-2-1 稅務政策	42
4-2-2 稅務治理制度	42
4-2-3 利害關係人稅務議題之	42
溝通與管理	
4-2-4 政府機關	42
4-2-5 投資人	42
4-2-6 年度稅務繳納狀況	42
4-3 誠信經營	43
4-3-1 誠信經營理念、政策、	43
行為規範	
4-3-2 誠信治理	45
4-3-3 反競爭行為	45
4-4 經溝通管道及申訴機制	46
4-4-1 職場安全衛生	46
4-4-2 職場霸凌	46
4-4-3 性騷擾	47
4-4-4 申訴及建議管道與程序	47
4-5 風險管理	48
4-5-1 風險管理機制	48
4-5-2 公司風險管理流程	48
4-5-3 法規遵循	49
4-6 資訊安全	50
4-6-1 企業資通安全管理政策	50
4-6-2 企業資通安全組織	50
4-6-3 企業具體管理方案	51
4-6-4 資通安全風險與因應措施	52
4-6-5 資安防護具體成效	52
4-7 客戶隱私保護	53
4-8 參與各類社團組織	53
4-8-1 公協會參與	53
4-8-2 學習與成長	54
4-8-3 人脈與社交	55
4-9 產品及服務管理	56
4-9-1 顧客健康與安全	56
4-9-2 行銷與標示	56
4-9-3 品質與安全管理制度	56
4-10 供應鏈管理	61
4-10-1 供應商管理	61
4-10-2 永續供應鏈管理	61
4-10-3 在地採購	61



## 05

### 社會面

5-1 人力發展	63
5-1-1 人權承諾	63
5-1-2 人力結構	64
5-1-3 員工多元包容及平等	64
5-1-4 員工權益及福利	68
5-1-5 團體協約	72
5-1-6 人才培育、發展與	72
5-1-7 員工薪酬政策與薪資	75
公平性	
5-2 職業安全及衛生	75
5-2-1 職業安全及衛生政策	75
5-2-2 職業傷害	81
5-3 社會參與對基礎設施的投資	82
與支援服務	
5-3-1 社會公益參與	82



## 06

### 環境面

6-1 氣候變遷	91
6-1-1 氣候變遷對公司造成之	91
風險與機會及公司採取	
之因應措施	
6-1-2 因應氣候變遷相關指標	95
與目標	
6-2 溫室氣體管理	96
6-2-1 溫室氣體管理之策略、	96
方法、目標	
6-2-2 溫室氣體排放量	97
6-3 能源管理	98
6-3-1 能源使用政策	98
6-3-2 能源使用情況	98
6-4 水資源管理與減量目標	99
6-4-1 水資源管理	99
6-4-2 排放水管理	100
6-4-3 水資源使用情形	101
6-5 廢棄物管理	101
6-5-1 廢棄物管理或減量目標	101
6-5-2 廢棄物減量及資源循環	102
再利用	
6-5-3 廢棄物產生情況	102

## 07 附錄

附錄一 GRI 內容索引表 — 106



01



## 報告書資訊

P.2-16

鑫永銓股份有限公司 2024 | ESG 永續報告書

<b>1-1</b> 關於本報告書	3	<b>1-2</b> 關於本公司(公司簡介)	4
<b>1-1-1</b> 編製依據	3	<b>1-2-1</b> 發展歷程	4
<b>1-1-2</b> 報告涵蓋期間、頻率	3	<b>1-2-2</b> 主要商品 / 服務項目	4
<b>1-1-3</b> 報告邊界與範疇	3	<b>1-2-3</b> 歷史沿革	4
<b>1-1-4</b> 資訊重編	3	<b>1-3</b> 業務、產品創新與規模	7
<b>1-1-5</b> 外部確信/保證情形	3	<b>1-3-1</b> KING王牌事業部橡膠輸送帶、橡皮壩	7
<b>1-1-6</b> 永續報告之責任單位	3	<b>1-3-2</b> SILIEET 砂利特事業部電子級熱壓緩衝墊	10
		<b>1-3-3</b> NEWSHEET 鑫複材事業部 熱塑複合材料	14

## 1-1 關於本報告書

鑫永銓股份有限公司（以下稱鑫永銓或本公司）自 2025年起，依照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative,GRI)之指引編撰，出版ESG永續報告書，作為溝通非財務資訊之重要管道，並藉以檢視和增進整體永續績效。並重新建構完整的ESG企業永續網站，將ESG永續報告書內容公告於企業網站，以提升利害相關者對公司永續發展資訊的可獲得性、透明性、及時性、完整性、互動性，並由此收集各界回饋意見，據以持續改善、優化報告內容及呈現方式。



### 1-1-1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布的2021版GRI永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)；並參考、呼應經濟合作暨發展組織(OECD)多國企業指導綱領、聯合國全球盟約 (UNGC)、聯合國永續發展目標 (SDGs)、ISO 26000 社會責任指引、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則及氣候相關財務揭露工作小組(TCFD)的建議進行揭露。此外，本報告亦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」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。



### 1-1-2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書每年定期發行一次，涵蓋 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，本公司之相關營運系統與活動，並著重於各重大主題之管理與績效。本報告書報告期間與財報一致。包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。



### 1-1-3 報告邊界與範疇

本報告書揭露實體範圍以鑫永銓為邊界



### 1-1-4 資訊重編

2024年鑫永銓永續報告書無資訊重編情形。

### 1-1-5 外部確信 / 保證情形

本報告書所揭露之 ESG 績效數據，係依公司內部盤查結果編製，部分尚未經獨立第三方查驗，僅供利害關係人參考。本公司將持續規劃逐步取得外部查證，提升資訊揭露公信力。



### 1-1-6 永續報告之責任單位

編製單位 | 鑫永銓總經理室 地址 | 南投市南崙三路294號  
電 話 | 049-2263888 網 址 | [www.hyc-king.com](http://www.hyc-king.com)

## 1-2 關於本公司(公司簡介)

### 1-2-1 發展歷程

鑫永銓成立於1964年，目前為台灣最大的橡膠輸送帶生產廠商，擴大生產可回收熱塑碳纖維複合材料產品、電子級熱壓緩衝墊產品，並持續投入新進設備與製程創新，目前已通過 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001及ISO 50001之認證。隨著地球暖化溫室效應及環保意識抬頭，近幾年來鑫永銓積極投入綠色產品創新研發，如具有儲水發電功能的橡皮壩及低碳輸送帶、可取代傳統牛皮紙的電子級熱壓緩衝墊，可逐漸減少樹木的砍伐及水資源使用、及現正發展中的熱塑碳纖維複合材料，可取代鋁合金具有輕、薄、強韌、好加工及可回收再利用等優勢，是未來全球極重要的環保綠色產品。鑫永銓從材料研發、產品設計到生產製造都專注於永續發展，為客戶提供循環經濟的綠色產品，期許為環保愛地球、建立友善環境盡一份心力。

### 1-2-2 主要商品 / 服務項目

各式橡膠輸送帶、橡皮壩、橡膠板、畜牧用水床、特殊橡膠製品、複合材料、電子級熱壓緩衝墊。

### 1-2-3 歷史沿革

創立於1964年首創於台中市，1980年遷至南崗工業區。

- 1985 年** 獲中央標準局頒贈『正字標記』。
- 1994 年** 與工業技術研究院機械所，合作開發塑膠滾輪壓出，與自動裝備。
- 1995 年** 取得經濟部商檢局『ISO-9002國際品質標準認證』、推廣芳綸(Kevlar)輸送帶。
- 1996 年** 董事長獲選為中華民國第四屆傑出中小企業董事長獎。
- 1998 年** 1998年導入MIS電腦及時資訊管理系統及電腦自動監測生產管理系統。
- 1999 年** 導入CIS企業識別系統。
- 2000 年** 榮獲經濟部第四屆小巨人獎。 •
- 2001 年** 引進亞洲最大壓延機。
- 2002 年** 二廠及新辦公大樓啟用、導入ERP企業資源管理系統。
- 2003 年** 榮獲金根獎。
- 2004 年** 股票興櫃掛牌。
- 2005 年** 榮獲國家磐石獎。 •
- 2006 年** 股票上櫃掛牌。
- 2007 年** 新一廠、三廠(工業用布廠)興建完成。
- 2008 年** 四廠及全公司自動化倉儲系統興建完成。



圖示 | 榮獲小巨人獎



圖示 | 榮獲國家磐石獎



HISTORY



圖示 | 公司綠美化環境

**2009年**

取得經濟部標準檢驗局「ISO-14001環境管理系統認證」。

**2010年**

公司股票上市掛牌、通過「OHSAS 18001/TOSHMS職業安全衛生管理系統驗證」。

**2011年**

**產品榮獲紐倫堡發明獎，  
金銀牌肯定。**

圖示 | 榮獲紐倫堡發明獎  
金銀牌獎



**2012年**

榮獲全國工業區廠區「綠美化冠軍」。

**2013年**

獲選為第一屆「中堅企業」、矽利特PCB/太陽能緩衝墊產品正式生產。

**2014年**

New Sheet下世紀板材誕生。

**2015年**

獲選為第三屆「中堅企業」。

**2016年**

鑫複材部門發展熱塑複合材料並與知名品牌合作開發。

**2017年**

**全廠區屋頂裝設太能陽板成  
為綠能屋頂，為南投縣單一  
量體最大之太陽光電站、榮  
獲行政院農業委員會頒發  
「橡皮壩優良農建工程獎優  
等獎」。**

圖示 | 全廠區屋頂裝設太能陽板



**2018年**

全球最輕量化及環保可回收熱塑複材行李箱問世、總統來訪，鼓勵企業朝綠能科  
技循環經濟發展。鑫複材部門投入長碳纖維粒子開發及應用。



2019年

五廠及實驗大樓興建完成、取得「ISO 45001職業安全衛生管理系統認證」。



圖示 | ISO 45001證書



2020年

鑫複材部門與歐美知名品牌合作開發電動自行車的碳纖維熱塑(可回收)相關配件、榮獲第三屆「華人綠色企業金傳獎」、榮獲家扶基金會「全國扶幼楷模獎」。

2021年

自主發起COVID-19疫情急難救助計畫，協助南投地區受疫情影響生活困頓的居民。



圖示 | 自主發起疫情急難救助計畫



2023年

新四廠興建完成、熱塑碳纖維複合材料應用產品，榮獲「iF創新設計獎」、管理部經理榮獲第二十九屆「中部地區傑出經理獎」、天下Cheers快樂工作人評選之「南投縣 TOP 5 好企業」。

2024年

熱塑碳纖維製輪圈組，榮獲「iF創新設計獎」。  
榮獲經濟部產發署「性別主流化標竿企業第一名」。

2025年

取得「ISO 50001能源管理系統認證」。  
建置328KwP自發自用太陽能發電系統，並已取得63張再生能源憑證。



圖示 | ISO 50001證書



圖示 | 太陽能發電再生能源憑證



## 1-3 業務、產品創新與規模

### 1-3-1 KING王牌事業部 橡膠輸送帶、橡皮壩



#### 專業傳承、永續進化

##### 橡膠輸送系統與水利基礎建設的關鍵夥伴

KING王牌事業部為鑫永銓創立最早且規模最大的核心事業單位，致力於橡膠輸送帶、水床系統與橡皮壩等多元產品的研發與製造。這些產品採用先進的技術製成，增強了其耐熱、阻燃、耐磨、耐寒、抗靜電、耐衝擊、抗撕裂、耐濕氣、耐水、耐油及耐酸鹼等產品特性。應用產業包含綠能水力、物流產業、運輸產業、農用產業、製造產業、礦業、發電廠及鋼鐵產業等關鍵產業。

產品符合國際標準，同時通過國際認證，包括CNS、JIS、ISO、DIN、BS、AS、IS、SABS、ASTM、MSHA 和 GBT 等，這些認證凸顯了我們對品質和安全的承諾，確認我們的產品符合國際規範和達到物性標準。本公司長期服務國內外產業，深受政府工程單位與大型企業信賴。隨著全球對永續與氣候風險意識的提升，KING事業部積極導入綠色材料與智慧製程技術，強調產品的永續性，環保、低碳足跡橡膠輸送帶的生產，有助於減少能源消耗和浪費，且符合全球環境保護趨勢。全面回應環境保護、社會責任與公司治理等ESG構面需求，實踐企業社會責任與產品責任。



圖示 | 橡皮壩於環境永續



## E - 環境面

**延長壽命、減少碳排、循環再利用、綠色材料**

KING王牌事業部產品全面導入高耐用與低碳製程設計理念，以實現產品生命週期的綠色效益。橡膠輸送帶其耐熱、耐磨、耐衝擊、抗撕裂等卓越的耐用性，除可降低整體維護與更換成本，更可減少運轉中斷與維修時間，進一步提升營運效率與設備壽命及減少碳排與資源損耗。

本公司在開發橡膠輸送帶時就考慮到了永續性，積極推動綠色材料導入與循環經濟應用，部分產品已使用可回收再生橡膠、環保碳黑、以及EUDR天然橡膠。並逐步減少耗材與塑膠類使用，以響應減塑政策與全球供應鏈規範。並正推動碳足跡盤查與碳標籤標示，提升產品透明度與客戶綠色採購信心。



圖示 | 環保白煙



圖示 | 環保再生橡膠



## S - 社會面

**產品安全、民生防護、設備升級、技術傳承**

KING王牌事業部品牌深耕產業多年，始終將工安與社會責任視為優先。橡膠輸送帶產品符合多國工業安全規範，具備耐燃、抗靜電等特性，適用於高風險製程環境，有效降低火災與人員傷害風險。橡皮壩產品大量應用於農田灌溉、防洪設施、水資源調節等民生與國土工程，不僅保障飲用水源與農作穩定，也降低極端氣候下的災害風險，是台灣基礎建設不可或缺的重要防線。此外，KING王牌事業部投入多項設備升級計畫，提升員工安全作業環境。事業部亦推動「專業技術傳承」內訓制度，保留技術經驗、強化青年技術職涯，促進區域技術傳承與永續產業成長。



圖示 | 橡皮壩於水利系統應用

**符合聯合國永續發展目標:**

SDG 9 工業創新與基礎設施

9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



SDG 12 責任消費與生產

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



13 CLIMATE ACTION



SDG 13 氣候行動

**符合聯合國永續發展目標:**

SDG 3 良好健康與福祉

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



SDG 6 潔淨水與衛生設施

6 CLEAN WATER AND SANITATION



SDG 8 體面工作與經濟成長

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



SDG 11 永續城鄉

11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES





## G - 治理面

## 台灣研發、國際品質、彈性供應

KING品牌所有產品均由台灣製造，服務全球產業，從開發、生產到出貨各階段皆落實永續治理原則。面對國際市場需求，該事業部具備彈性客製能力，透過專業製程技術與客製化設計，提供多樣化產品，以滿足客戶需求。能依照歐洲、美國、日本等市場規範進行調整，提升全球競爭力與品牌信任度。持續透過與客戶合作，開發新產品與解決方案，進而投資新設備與創新製程。此外，該事業部積極參與基礎建設專案，並結合產學研資源共同開發綠色橡膠產品，強化企業的社會連結與科技治理力。



圖示 | 橡膠輸送帶應用

## 符合聯合國永續發展目標：

SDG 8 經濟成長與生產力

SDG 9 工業創新與基礎設施



## 結語

KING王牌事業部作為鑫永銓的起點與核心，憑藉其長期技術耕耘、穩健製造能量與永續思維，在橡膠輸送與水利應用領域展現強勁韌性。透過強調其高耐用性、可循環再利用、安全、在地製造國際品質等優勢，不僅符合多項聯合國永續發展目標(SDG 3、6、8、9、11、12、13)，更體現了企業穩健營運與回應全球永續趨勢的能力。未來，KING王牌事業部將持續朝向低碳製造、智慧製造與環保材料創新發展，為產業與社會提供更具韌性與永續價值的關鍵解決方案，透過專業製程技術與客製化設計，服務全球產業，成為全球基礎設施與產業鏈永續化的堅實後盾。



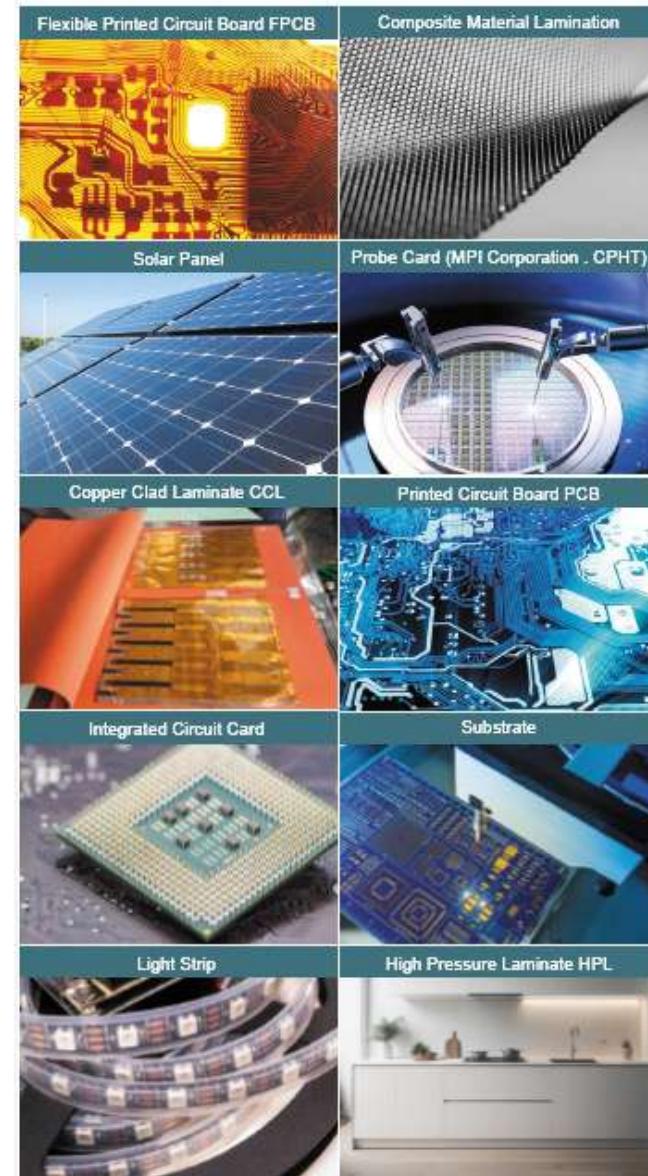
### 1-3-2 SILIEET 矽利特事業部 電子級熱壓緩衝墊



圖示 | 热壓緩衝墊產品

#### 創新材料、永續價值

SILIEET 矽利特事業部專注於高分子矽橡膠與板材結構的熱壓緩衝墊材料開發，產品以耐高溫、高韌性強化纖維為芯體，透過高分子複合材壓延而成，具備多用途、高強度、表面平整、低磨擦係數，柔韌又有堅挺性、尺寸安定性佳與壽命長等多項優勢。產品可於 -70°C 至 280°C 的極端溫域下穩定運行，廣泛應用於印刷電路板 PCB、軟板 FPCB、銅箔基板 CCL、LCD 顯示面板等產業的高溫壓合製程。也可應用於太陽能板、美耐板、複合材料壓合、探針板 Probe Card、智慧卡、燈條、載板等其他產業。透過導入 RFID 壽命管理與雲端追蹤機制，產品進一步提升使用效率、降低浪費並增強供應鏈管理能力，可重複使用、輕量化、自動化生產特性符合工業4.0與永續製造的發展方向。





## E - 環境面

### 環保創新、減碳資源節約

SILIEET矽利特事業部所開發的電子級熱壓緩衝墊材料具備可重複使用、無紙化及高耐溫特性，成功取代傳統 PCB 製程中所使用的大量牛皮紙、鋁箔與燒付鐵板。估算每年可減少超過百萬噸牛皮紙使用，相當於避免逾三千萬棵樹木被砍伐，並節省逾五億公升製紙所需水資源，有效降低碳排放並緩解氣候變遷與水土保持衝擊。此外，產品壽命管理系統導入 RFID 技術，提升資材使用效率與壽命監控準確度，避免不必要的報廢、減少資材損耗，同時也推動製程與倉儲管理的無紙化轉型。

#### 符合聯合國永續目標：

**SDG 12** 責任消費與生產

**SDG 13** 氣候行動

**SDG 15** 保育森林與陸域生態



**Old Solution**

**舊式解決方案**

人類不斷追求高科技的文明成長，從航太、電腦、手機及其他電子產品使用及便利，科技產品不斷更新及生產製造，製造中消耗性的耗材需用到大量的樹木及水來製造牛皮紙，樹木不斷被砍伐。

**Old Solution**

**舊式解決方案**

人類過度砍伐樹木、污染河流造成生態浩劫，加速全球暖化並帶來更極端的氣候及生態系統改變，如土石流、天災、河流生物滅絕...



## S - 社會面

### 產品安全、製程潔淨

SILIEET矽利特事業部產品熱壓緩衝墊在製程與安全性方面皆有卓越表現，具備低摩擦、尺寸穩定、抗靜電、潔淨性佳等特性，有效降低生產製程中之污染風險並提升產品良率，為操作員與最終消費者提供多重保障。透過均勻的熱傳導與壓力分布性能，提升壓合效率與製程良率，協助客戶邁向智慧製造與綠色轉型。RFID與雲端追蹤系統的導入，不僅減少人工作業盤點的勞務負擔與錯誤率，也提升了員工作業安全與使用透明度，為產業建立更具信任的供應鏈管理機制，進一步保障終端產品品質。

#### ◎ 符合聯合國永續目標：

**SDG 3** 良好健康與福祉

**SDG 8** 就業與經濟成長

**SDG 9** 工業創新與基礎設施





## G – 治理面

## 本土研發、品質保證、數據治理

SILIEET 矽利特事業部產品，從研發、生產到應用服務均在台灣在地化完成，設備年產能達 40 萬平方米、供應穩定、品質可靠。具備專屬產品應用工程師即時技術支援能力，並由跨領域研發團隊快速客製化對應不同產業壓合製程需求。產品榮獲德國紐倫堡國際發明展金銀雙獎，具全球首創地位，並在品質與技術上廣受肯定。透過導入RFID系統實現完整的資材履歷管理與自動化數據收集，提升追溯性與風險控管能力，並有效減少人為錯誤與管理漏洞，協助企業具體展現數據化的管理績效，如降低耗材浪費率、提升倉儲效率與降低碳排績效指標。

## ◎ 符合聯合國永續目標：

**SDG 9** 促進本地產業創新與彈性供應鏈



圖示 | 榮獲紐倫堡發明獎金、銀牌肯定

## 結語

SILIEET 矽利特事業部所開發的電子級熱壓緩衝墊產品，不僅是材料創新與製程升級的代表，更是環境保護與產業永續的實踐者。從產品設計、綠色製造到智能管理，矽利特展現出 ESG 全面整合的實力，成功協助 PCB 及電子產業邁向無紙化、低碳化、自動化與高效率的製造未來。將來矽利特事業部會持續以創新材料為核心，提供兼顧環境效益、社會責任與治理績效的全方位解決方案。



### 1-3-3 NEWSHEET 鑫複材事業部 熱塑複合材料

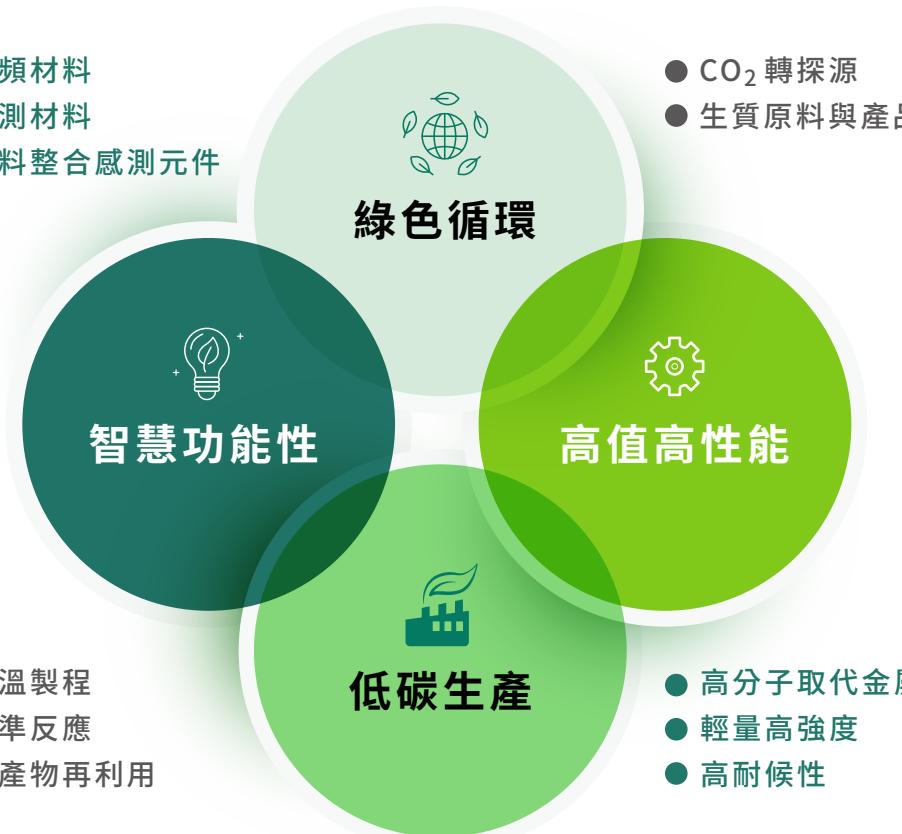
#### 環保新材、高效能解方、循環經濟

NEWSHEET鑫複材事業部專注於熱塑碳纖維複合材料的研發與應用，打造具備可塑性強、可回收再利用、質量輕、高強度、高耐用性、可多樣加工與再製等特性的環保新材料。其材料具備輕量化、強韌、可自動化加工等優勢，適用於建築模板、行李箱、自行車零組件、無人機、氫瓶、燃料電池、電動車零組件與智慧機械等多元產業，展現廣泛應用潛力。該材料具備高度加工彈性與自動化潛力，突破複合材料過往的加工瓶頸，可依需求進行精準切割、成型與拼接，並擁有完整的原料與模治具供應鏈整合能力，有效提升生產效率與一致性。從材料源頭到終端產品，鑫複材全面導入綠色設計理念，落實可回收循環經濟價值鏈，致力成為新世代環保高效材料的領導供應者，引領產業邁向永續轉型。



#### 新材料開發的軟硬整合

- 高頻材料
- 感測材料
- 材料整合感測元件



**E - 環境面****可回收、減碳、循環利用**

NEWSHEET 鑫複材事業部產品具備100%回收再利用特性，符合循環經濟核心價值。產品壽命結束後，可再製為粒子原料，並應用於非結構性產品，或按比例重新混入原料中使用，降低新料需求與資源浪費。與傳統熱固碳纖維複合材料相比，熱塑碳纖維複合材料製程更具環保優勢，可重複加熱成型、減少有機溶劑使用，並有效降低汙染排放與碳排量。這些特性大幅改善既有產品“用完即丟”的命運，並減少焚化所造成的空氣污染與環境負荷。

**符合聯合國永續目標：****SDG 12** 永續消費與生產模式**SDG 15** 環境友善與陸域生態**S - 社會****回收再製、循環產業鏈**

NEWSHEET 鑫複材事業部產品可重複加工與回收製粒，不僅促進原料循環再利用，也延伸出新的產業加工模式。其回收粒子可應用於非結構用途，或與新材料混合再製，協助下游產業導入循環材料供應機制。此機制除了減少整體製造業資源依賴，更促進上下游協作，強化永續產業鏈連結。鑫複材產品也展現出對“永續從設計開始”的實踐能力，透過回收應用範圍拓展，協助終端客戶提升 ESG 績效與品牌價值。

**符合聯合國永續目標：****SDG 9** 產業創新與基礎建設

圖示 | 熱塑碳纖維產品回收再利用製程



## G – 治理

### 本土研發、回收體系建置、創新國際

NEWSHEET 鑫複材事業部產品，從研發、生產均在台灣在地化完成，並全力推動產品與回收體系同步佈建。此治理模式不僅提升供應鏈透明度與可控性，也有助於建立完善的回收軌跡與資源整合系統，實現材料生命週期的閉環管理。透過持續技術研發與商業模式創新，鑫複材事業部將成為碳纖維循環材料標竿，強化企業韌性並展現在地永續治理的實力。值得一提的是，因產品導入環保與永續設計理念，鑫複材所開發之碳纖維複材產品已連續兩年榮獲國際 iF 創新設計獎肯定，展現材料與設計整合的全球競爭力與創新治理實力。

#### ◎ 符合聯合國永續目標：

- SDG 8** 促進包容且永續的經濟成長
- SDG 9** 建構具韌性基礎建設、推動產業創新與技術升級
- SDG 12** 落實負責任的生產模式



圖示 | 連續兩年榮獲國際iF創新設計獎肯定

### 結語

NEWSHEET 鑫複材事業部以熱塑碳纖維複合材料為技術核心，發展出兼具回收性、加工性與高強度的高附加價值綠色新材料。其材料不僅可承受多樣化加工與衝擊負荷，更落實“用後再生”的循環經濟理念，在產品設計階段即納入可回收性與低碳思維。隨著全球碳中和與產業減碳轉型加速，鑫永銓投入材料回收體系與自動化製程平台，搶先布局未來製造業對於「環保 × 效率 × 數據化」的新標準。未來，鑫複材將持續深耕綠色材料科技，推動低碳創新、落實循環經濟，並攜手上下游供應鏈，共同實現產業的永續進化目標。



02



## 經營理念與永續策略

P.17-29

鑫永銓股份有限公司 2024 | ESG 永續報告書



<b>2-1 經營理念與永續發展策略</b>	18
<b>2-1-1 經營者的話</b>	18
<b>2-1-2 經營理念與永續發展策略</b>	19
<b>2-2 推動永續發展機制</b>	20
<b>2-2-1 推動永續發展治理架構</b>	20
<b>2-2-2 運作及執行情形</b>	22
<b>2-3 董事會及功能性委員會(GRI 2-9)</b>	23
<b>2-3-1 董事會對永續治理之角色及成果</b>	23
<b>2-3-2 董事會結構及運作情形</b>	24
<b>2-3-3 功能性委員會結構及運作情形</b>	29

## 2-1 經營理念與永續發展策略

### 2-1-1 經營者的話

**作為董事長** 我深刻體認到全球面臨氣候變遷與環境挑戰所帶來的重大影響。聯合國已明確指出，永續發展不僅是企業的社會責任，更是未來競爭力的核心所在。推動ESG(環境、社會與公司治理)已成為企業營運的重要指標，也是我們公司能否長遠發展並持續創造價值的關鍵。

近年來，全球暖化趨勢持續加劇，極端氣候事件頻繁發生，對企業營運與供應鏈造成巨大的風險。聯合國最新氣候報告顯示，我們正處於降低氣候變遷衝擊的關鍵時刻，企業必須立即採取行動。為回應此全球性挑戰，我們公司積極響應聯合國永續發展目標(SDGs)，致力於降低溫室氣體排放，推動全廠區屋頂設置太陽能，總建置容量達1900Kwp，2024年累計發電量達163萬度，太陽能系統建置容量與發電量成效良好，進一步提升能源使用效率與減碳效益。同時推動ISO50001能源管理系統，提升資源使用效率，具體實踐綠色低碳的經營策略。此外，我們持續投入資源進行先進技術的研發，特別是廢橡膠回收材料、及環保碳黑的開發與應用，已經取得豐碩的成果。透過循環經濟模式，將廢棄物及副產品轉化為有價值的資源，進一步提升產業鏈整體的永續性，降低企業對環境的負面影響。期望在產業內樹立典範，帶動上下游產業共同邁向永續。

**從公司治理層面** 我們推動建立完善的ESG管理架構，強化董事會與管理層對環境與社會議題的重視，並設定清晰且可衡量的ESG目標，定期進行檢視與改善。我們的董事會已納入永續發展與氣候相關議題作為常規議程，確保策略的透明度與問責性。

**在社會責任方面** 我們承諾提供員工安全、健康且友善的工作環境，推動人才培育與多元包容的職場文化，鼓勵創新並支持員工實踐職涯規劃。此外，公司積極參與地方公益活動，急難救助地方居民及長期認養學童等，以實際行動回饋社會，履行企業的社會責任。

推動ESG不僅符合全球趨勢與利害關係人的期待，更有助於我們強化企業韌性與競爭力。我堅信，唯有持續落實永續發展，將ESG理念深入公司營運與企業文化之中，我們才能與員工、股東、客戶及整體社會共同創造長期價值，實現真正的企業永續經營，共同邁向更美好的未來。



## 2-1-2 經營理念與永續發展策略

作為董事長，我深刻體認公司發展必須兼顧經濟成長、環境永續與社會責任，因此我們制定了清晰的經營理念與永續發展策略，致力於在全球永續潮流中展現企業領導力。

首先，在公司經營理念上，我們堅持以**「智慧創新、綠能減碳、價值共創，成為永續成長的卓越企業」**為願景，並以**「學習成長，持續精進，完善服務，成果分享」**的四大精神作為企業文化的基石。具體來說，「智慧創新」象徵公司積極推動研發與技術創新，不斷提升產品競爭力與生產效率；「綠能減碳」則展現我們對環境責任的承諾，推動再生能源使用、降低溫室氣體排放，實踐綠色生產模式；而「價值共創」則強調我們與股東、員工、客戶、供應商及社會大眾攜手合作，共同創造並分享永續發展的成果。

在落實這些經營理念的過程中，公司特別強調務實的績效導向，透過明確的目標設定、持續的績效追蹤，確保策略得以有效執行與實踐。此外，我們更積極培養員工的創新思維，透過多元的內部培訓計畫及跨部門合作，激發團隊潛能，持續提升整體競爭力。

其次，在永續發展策略方面，我們公司遵循聯合國永續發展目標(SDGs)框架，積極回應全球暖化與氣候變遷議題，推動全面的ESG管理。環境方面，我們設定了明確的減碳目標，推動資源循環再利用，這些措施不僅有效降低公司對環境的衝擊，更大幅提升了資源使用效率。

**在社會層面上** 我們注重員工的安全與健康，積極打造幸福的工作環境，並提供全面的教育訓練與職涯發展機會，提升員工滿意度與凝聚力。此外，我們也積極參與地方公益與社區發展，支持教育、環境保護及公益活動，履行我們對社會的承諾，實踐企業社會責任。

**從治理層面上** 公司建立了完善的永續治理架構，由董事會直接監督ESG議題，確保各項永續政策得以有效落實。同時，我們推動資訊透明化，透過完善的企業社會責任報告及相關網站資訊揭露，強化與利害關係人的溝通與互動，進一步提升公司的永續發展績效。

### 建置自發自用太陽能系統，落實減碳目標

為積極響應能源轉型並落實減碳目標，鑫永銓於2023年規劃於廠區屋頂建置自發自用型太陽能發電系統，總裝置容量達328 kWp，並於2024年4月正式併網發電。截至2024年12月底，累計發電量已達218,050度(kWh)，相當於減少超過百公噸碳排放，並取得63張再生能源憑證(T-REC)，具體展現公司對再生能源使用與綠電轉型的實質成果，也為企業邁向碳中和奠定基礎。

透過上述經營理念與永續發展策略的落實，我們相信公司不僅能有效應對氣候變遷與全球永續發展趨勢，更能 在激烈的市場競爭中持續創造優勢，實現長期穩健的成長與發展。展望未來，我們將持續深化並強化各項永續措施，與所有利害關係人共同攜手邁向更永續、更繁榮的未來。



圖示 | 鑫永銓全廠鋪設太陽能 總建置容量達1900kWp



## 2-2 推動永續發展機制

### 2-2-1 推動永續發展治理架構

本公司設置永續發展推動小組，由總經理室專責統籌永續發展相關政策、制度或管理方針及具體推動計畫之規畫，並由總經理帶領公司各部門，以公司治理、員工關懷、環境永續及社會參與等四大面向執行不同專案，與利害關係人持續溝通與互動，並定期向董事會報告。年度執行計畫與成果每年呈報董事會，最近呈報日期為2024年11月7日。

已成立永續發展推動小組，由總經理擔任計畫主持人，在綠色永續環境管理架構下，管理組織及能源相關減碳策略，制訂全公司短、中、長期低碳發展方向藍圖，並於每月召開會議檢討執行進度。

董事會定期聽取經營團隊的報告（包含ESG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。

**打造永續治理之基石** 本公司深知永續發展的重要性，特別是在面對全球氣候變遷及社會責任議題的挑戰下，建立有效且完整的永續治理架構已成為公司營運不可或缺的一環。我們致力透過完善的治理結構，確保公司能夠有效落實各項永續政策，達成經濟成長、環境保護與社會責任的協調發展。

ESG永續委員會組織圖



#### 各小組工作職掌說明

組別	環境永續小組	社會責任小組	公司治理小組
職掌說明	<p>辨識公司營運對環境的影響，擬定減碳節能、廢棄物減量及資源回收策略，並監督執行成效，確保符合法規與國際標準，定期檢視績效並提出改進建議</p>	<p>關注公司對員工、客戶、供應商及社區的影響，推動人權保障、平等就業及社區發展，並強化供應鏈管理與公益活動，定期檢視績效，提出策略調整建議</p>	<p>完善治理結構及內控體系，提升董事會運作效率與透明度，並加強風險管理，定期提交治理績效報告，檢視政策有效性並提出優化建議</p>

## 高層督導



**永續委員會引領前進** 首先，在永續治理的最高層次，公司董事會肩負關鍵的監督與領導角色。我們成立了專門的永續發展委員會，由總經理直接領導，成員包括公司高階主管及專業外部專家，負責制定與審核公司整體的永續策略及目標。委員會定期召開會議，檢討公司各項永續發展計畫的推動成效，確保公司策略與全球永續趨勢及聯合國永續發展目標 (SDGs) 緊密結合。

## 執行落實

**跨部門ESG工作小組為有效推動永續策略** 公司設置專責ESG工作小組，涵蓋生產部、管理部及各相關部門。此工作小組負責制定年度永續行動計畫，並透過跨部門協調會議，協助各單位有效推動各項ESG措施。

## 內控與透明

**嚴謹的內部稽核與資訊揭露在落實層面** 公司建立嚴謹的內部控制及資訊披露機制，透過定期的內部稽核，確保各項永續措施確實執行。同時，公司自2025年起將每年出版永續報告書，依循全球報告倡議組織 (GRI) 準則、永續會計準則委員會 (SASB) 指標及氣候相關財務揭露工作小組 (TCFD) 的建議進行揭露，提升資訊透明度與問責性，增強利害關係人的信任與認同。

## 積極互動

**利害關係人參與與回饋** 公司亦建立了明確的利害關係人溝通管道，透過定期舉辦利害關係人座談會及調查問卷，收集內外部對公司永續發展策略的回饋意見。這些寶貴的回饋與建議，成為公司調整永續策略與政策的重要依據，使我們的永續治理能夠更加貼近利害關係人的期望與需求。

## 人才培育

**培養永續發展的新力量** 公司在推動永續治理上，也特別重視人才培育，透過系統化的教育訓練計畫，培養各層級員工的永續發展意識，提升員工對ESG議題的理解與實踐能力；透過多元化的培訓課程、講座及工作坊，確保公司的永續理念深入人心，成為公司營運文化的重要部分。

## 展望未來

**攜手共創永續新未來** 公司將持續強化永續治理架構，並透過更積極、更創新的做法推動各項永續策略。深信，唯有以完善且高效的永續治理為基礎，才能有效應對全球永續發展的挑戰，並在市場競爭中保持領先地位，與利害關係人共同邁向永續發展的未來。



## 2-2-2 運作及執行情形

**永續發展委員會的成立與願景** 為積極應對全球永續趨勢，特別成立了永續發展委員會，以總經理為永續長，包含公司高階主管及專業顧問，展現最高管理階層對於永續發展的堅定承諾。委員會明確的願景是透過系統化與策略性的永續治理，推動公司在環境、社會及治理(ESG)面向的長期目標，並協助公司有效整合永續理念到營運策略中。



### 永續重大事項推展



圖示 | ESG 會議每月一次

### 2024年永續發展委員會與董事會開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
2024年 2月22日	本公司溫室氣體盤查及查證時程規畫執行進度報告	董事會對於執行項目及進度均無異議
2024年 5月9日	本公司溫室氣體盤查及查證時程規畫執行進度報告	董事會對於執行項目及進度均無異議
2024年 8月8日	本公司溫室氣體盤查及查證時程規畫執行進度報告	董事會對於執行項目及進度均無異議
2024年 11月7日	<p>① 依公司治理實務守則第38條規定，董事責任保險續保，針對投保金額、承保範圍及保險費率等重要內容，提董事會報告。</p> <p>② 上市上櫃公司永續發展實務守則第9條規定，上市上櫃公司為健全企業永續發展之管理，宜設置推動永續發展責任之專(兼)職單位，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並向董事會報告。</p> <p>③ 上市上櫃公司誠信經營守則第17條第2項規定，上市上櫃公司為健全誠信經營之管理，應設置隸屬於董事會之專(兼)職單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並向董事會報告。</p> <p>④ 2024年度與各利害關係人溝通情形報告。</p> <p>⑤ 本公司溫室氣體盤查及查證時程規畫執行進度報告。</p>	董事會對於執行項目及進度均無異議

## 2-3 董事會及功能性委員會(GRI 2-9)

### 2-3-1 董事會對永續治理之角色及成果

#### 2-3-1-1 對永續管理之角色及督導情形

鑫永銓於2025年2月26日將2024年度董事會成員、董事會暨功能性委員會績效評估執行情形提報董事會，評估結果均為優等。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年一次	2024年1月1日至 2024年12月31日	董事會、個別董事會成員 薪資報酬委員會及審計 委員會績效評估	董事會內部自評、董事 成員自評、薪資報酬委 員會及審計委員會內 部進行績效評估問卷	<p><b>① 董事會自我績效評估項目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 對公司營運參與程度</li> <li>(2) 提升董事會決策品質</li> <li>(3) 董事會組成與結構</li> <li>(4) 董事選任及持續進修</li> <li>(5) 內部控制</li> </ul> <p><b>② 個別董事成員績效評估項目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 公司目標與任務之掌握</li> <li>(2) 董事職責認知</li> <li>(3) 對公司營運之參與程度</li> <li>(4) 內部關係經營與溝通</li> <li>(5) 董事之專業及持續進修</li> <li>(6) 內部控制</li> </ul> <p><b>③ 功能性委員會績效評估項目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 對公司營運之參與程度</li> <li>(2) 功能性委員會職責認知</li> <li>(3) 功能性委員會決策品質</li> <li>(4) 功能性委員會組成及成員選任</li> <li>(5) 內部控制</li> </ul> 

本公司將永續發展視為核心治理議題，董事會定期審閱永續發展策略與 ESG 目標執行情形，並監督重大永續議題之管理與績效追蹤。為強化董事會永續治理職責，已由董事會授權永續委員會專責推動各項 ESG 計畫，並每年向董事會報告執行情況。同時，董事成員亦持續參與 ESG 相關議題之專業進修，強化其於永續治理、氣候風險管理及責任投資等方面之認知與決策能力。

## 2-3-1-2 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）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優等」。

## 2-3-1-3 對永續發展之持續進修

### 董事會進修

本公司重視董事專業進修，2024年度董事會全體董事進修總時數達54小時，平均每位董事進修時數達法規建議標準。課程主題涵蓋公司治理、風險管理、永續發展與 ESG 投資/融資實務，強化董事會決策與永續治理能力，進修及訓練情形請參閱本公司年報。



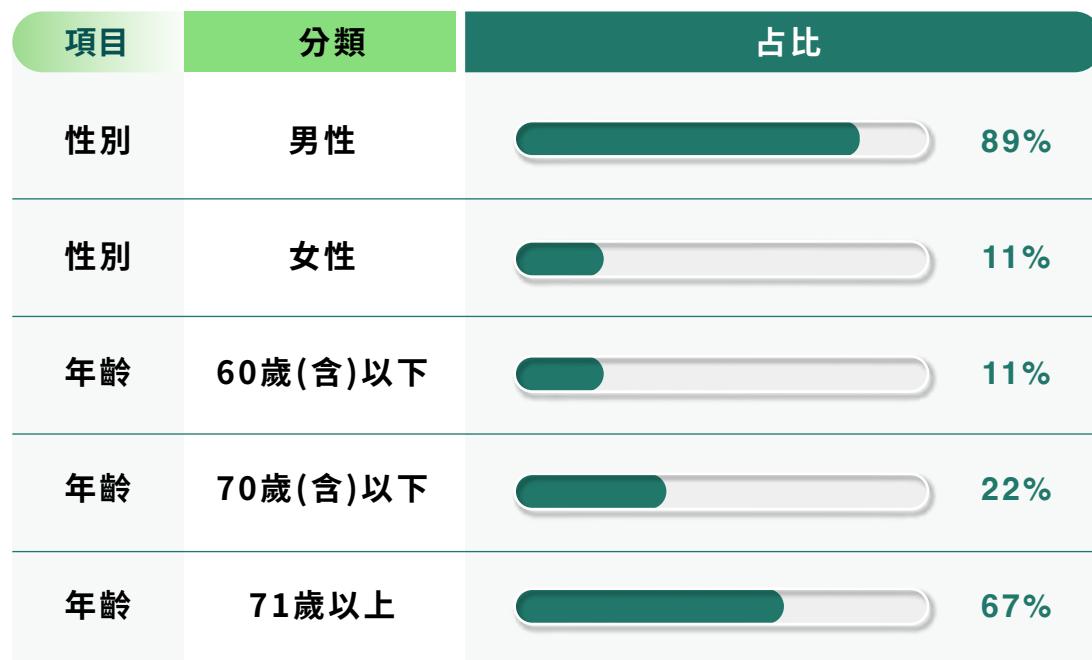
圖示 | 董事會專業進修

## 2-3-2 董事會結構及運作情形

### 2-3-2-1 成員及多元化

#### 董事會組成

本公司本屆董事會由 9 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 11%。本屆董事會任期為 2024 年 5 月 15 日至 2027 年 5 月 14 日，個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請詳本公司年報。



## 本公司董事會多元化及獨立性：

### 1 董事會多元化

本公司已訂定董事會成員多元化之政策及具體管理目標：

本公司所訂「公司治理實務守則」第20條董事會整體應具備之能力已述明，董事會成員組成應考慮多元化，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，包括但不限於以下二大面向之標準：

**A.** 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率宜達董事席次三分之一。

**B.** 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。

董事會成員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，董事會整體具備之能力如下：

- |             |         |
|-------------|---------|
| 1 營運判斷能力    | 5 產業知識  |
| 2 會計及財務分析能力 | 6 國際市場觀 |
| 3 經營管理能力    | 7 領導能力  |
| 4 危機處理能力    | 8 決策能力  |

### 2 本公司董事會成員多元化目標達成情形

第20屆董事會共有 9 席董事，全體董事落實多元化情形如下：

管理目標	達成情形
增加一席女性董事	達成 ✓
降低董事平均年齡	達成 ✓

**A.** 本屆董事成員已增加一席女性董事，將逐屆提高女性董事比率達1/3為目標。

#### B. 兼員工身分之董事

占比為22%

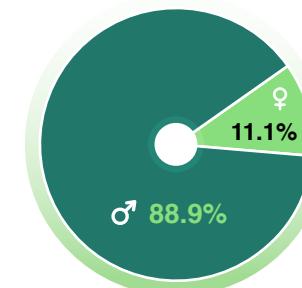
#### 獨立董事

占比為33%

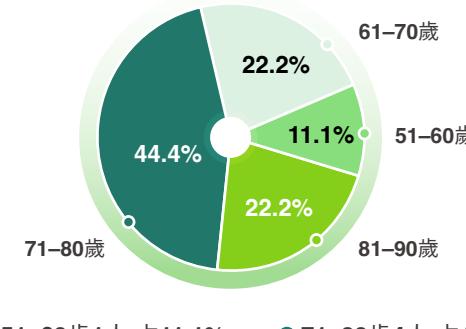
#### 非員工身分之董事

占比為78%

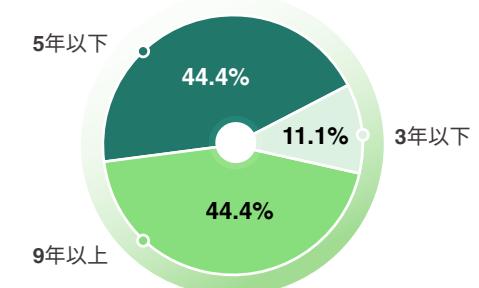
#### C. 性別分佈



#### D. 年齡分佈



#### E. 任期區間



圖示 | 董事會多元化

**F. 產業經驗****G. 專業能力**

本公司董事會共9人，51至90歲區間皆有分布，其中男性占88.9%、女性占11.1%。任期方面44.4%逾9年、44.4%為5年以下，兼任員工比例22.2%。整體兼具產業資歷、經營經驗與世代交替，確保董事會穩定性、多元性與治理效能，請詳本公司年報。

**3 董事會獨立性**

本公司現任董事會成員共9位，截至2024年底，獨立董事均符合金管會證期局關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間無證券交易法第26條之3規定第3項及第4項之情事，本公司董事會具獨立性情形，請參閱本年報董事專業資料及獨立董事獨立性資訊揭露，各董事學經歷、性別及工作經驗資訊，請參閱本公司年報。

**4 具體管理目標**

**A.**本公司之董事會指導公司策略、監督管理階層，對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權董事於董事會中聽取經營團隊的報告，並給予指導與建議，與經營團隊保持良好的溝通，共同為股東創造最大利益。

**B.**本公司任一性別董事席次未達三分之一原因：本公司注重董事會成員組成之性別平等，已於本屆增加一席女性董事，將逐屆提高女性董事比率達1/3為目標。

**C.**本屆獨立董事過半數任期未達3屆，將於下屆改選時，所有獨立董事連續任期均不超過3屆為目標。

## 2-3-2-2 董事會運作情形

### 董事會運作情形資訊：

本公司董事會至少每季召開1次，2024年共計召開6次董事會，實際平均出席率達89%。

### 其他應記載事項：

董事會之運作如有下列情形之一者，應敘明董事會日期、期別、議案內容、所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理：

### 證券交易法第14條之3所列事項：

決議事項內容詳本公司年報，所有獨立董事對於證交法第14條之3所列事項均無異議照案通過。除前開事項外，其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項：無此情形。

2024年度董事於薪酬議案審議過程，所有涉及個人酬勞之董事均依規定利益迴避，未參與該案表決。

本公司董事利益迴避紀錄均依法完整保留，並於公司年報中揭露，確保決策公正與合規。



圖示 | 董事會會議

董事會日期	議案內容	利益迴避董事姓名	迴避原因	參與表決情形
2024.08.08	討論薪資報酬委員會2024年8月8日審議通過2023年度董事酬勞個別分配案	出席董事	出席董事各自依法於討論自身酬勞發放時利益迴避	經主席徵詢其餘出席董事同意照案 通過

為落實公司治理並提升董事會功能，鑫永銓致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實鑫永銓ESG政策，本公司已訂定「公司治理實務守則」和「防範內線交易管理辦法」，以進一步提升公司治理績效。

### 2-3-2-3 提名與遴選

鑫永銓依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

### 2-3-2-4 利益迴避

鑫永銓之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議記錄中，以確保透明與合規。根據2024年董事會記錄，所有議案均未涉及董事成員的利益衝突，充分展現鑫永銓在董事會運作中的專業性與公正性。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站及本公司年報揭露。

### 第二十四條

### 第二十四條之一

### 2-3-2-5 薪酬政策

#### 1. 薪酬結構與薪酬決定流程

本公司章程所載員工及董事酬勞之成數或範圍：



本公司依當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董事酬勞前之利益，於彌補虧損後，如尚有餘額應提撥員工酬勞不低於百分之二，董事酬勞不高於百分之三。員工酬勞得以股票或現金為之，且發給對象得包括符合一定條件之從屬公司員工。員工酬勞及董事酬勞之分派應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。

本公司年度總決算如有盈餘，應先提繳營利事業所得稅，彌補以往年度虧損，如尚有餘額應依法提列法定盈餘公積百分之十，並依法提撥或迴轉特別盈餘公積；如尚有餘額，併同累積未分配盈餘，由董事會擬具盈餘分配議案，提請股東會決議分派股東紅利。由於本公司正值穩定成長階段，考量股東權益、公司財務結構與長遠發展，股東紅利之總額應為累積可未分配盈餘百分之二十以上，其中現金紅利應不低於股東紅利總額的百分之十。本公司董事會以三分之二以上董事之出席，及出席董事過半數之決議，將應分派股息及紅利之全部或一部，以發放現金之方式為之，並報告股東會。

## 董事及經理人績效評估與酬金之連結

本公司董事酬勞係依章程規定，並由董事會決議以當年度稅前淨利提列1.5%為董事酬勞，董事酬金評估項目除參考同業水準外，並包含財務指標(稅後淨利達成率、營運效益及貢獻度)，非財務指標(開會出席率、進修時數、永續發展)等，並提報薪資報酬委員會。

經理人酬金包含薪資及紅利，其中薪資參考同業水準以及職務職責、專業能力等項目，員工紅利係考量經理人各項評估項目，包含財務性指標(營收達成率、營業利益達成率及稅後淨利達成率)，非財務性指標(法令遵循、作業風險事項的重大缺失及特殊貢獻)及人才培育等三大部分，由董事長依經營績效核定，並提報薪資報酬委員會。2024年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司年報。



## 2-3-3 功能性委員會結構及運作情形

### 功能性委員會

本屆功能性委員會任期均為2024年5月15日至2027年5月14日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳本公司年報。

#### 1 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，每半年召開一次會議，成員共3位均為獨立董事，負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2024年，薪資報酬委員會共舉行了2次會議，出席率為100%。

#### 2 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次會議，成員共3位均為獨立董事。該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，審計委員會共舉行了5次會議，出席率為100%。

03



## 重大主題識別

P.30 – 39

鑫永銓股份有限公司 2024 | ESG 永續報告書

<b>3-1 利害關係人議合</b>	31
<b>3-2 決定重大主題的流程</b>	33
<b>3-3 重大主題列表</b>	35
<b>3-4 重大主題之管理</b>	35
<b>3-4-1 政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標及執行情況</b>	35
<b>3-4-2 補救負面衝擊之措施及執行有效性</b>	38
<b>3-4-3 建議管道及程序</b>	39



### 3-1 利害關係人議合

#### 鑑別利害關係人

鑫永銓參考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性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為改為：員工、客戶、供應商/承攬商、投資人/金融機構、政府機關、社會團體與社區居民。

為了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，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

本公司依據營運屬性列出主要之利害關係人，最近年度與利害關係人溝通實績彙總報告，並於2024年11月7日之董事會報告與各利害關係人之溝通情形。

利害關係人	主要關注議題	溝通方式	溝通實績
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 薪酬、福利</li> <li>② 人才培育</li> <li>③ 員工考核</li> <li>④ 營運績效</li> <li>⑤ 勞資關係</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每月定期召開月會</li> <li>2. 每季定期召開勞資會議</li> <li>3. 每年舉辦全體員工健康檢查</li> <li>4. 每月提供醫療諮詢</li> <li>5. 舉辦員工家庭日</li> <li>6. 每年二次共識營</li> <li>7. 不定期舉辦員工座談及教育訓練，提升員工專業技能</li> <li>8. 保密申訴管道</li> </ol> <p>💬 聯絡窗口   管理部林鳳儀經理 ✉ 電子信箱   ddt@hyc-king.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 年度總訓練時數 381.5 小時</li> <li>2 年度總訓練 532 人次</li> <li>3 每年舉辦四次勞資會議</li> <li>4 每月臨廠醫護服務，訪談員工體檢狀況及提供健康諮詢</li> </ul>
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 產品品質</li> <li>② 客戶關係管理</li> <li>③ 產品開發/技術研發</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 一年一次客戶滿意度調查</li> <li>2. 不定期視訊會議</li> <li>3. 不定期拜訪客戶</li> <li>4. 客戶不定期到廠訪視</li> </ol> <p>💬 連絡窗口   行銷部 ✉ 電子信箱   hyc@hyc-king.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 客戶滿意度調查，2024年平均滿意度89分</li> <li>2. 官方網站</li> <li>3. 每年不定期拜訪客戶或客戶到廠訪視</li> <li>4. 客戶可查詢訂單排程系統</li> </ul>
供應商/ 承攬商	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 產品品質</li> <li>② 供應商管理</li> <li>③ 有關環安衛法規遵循</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年簽訂採購合約</li> <li>2. 每年供應商評鑑</li> <li>3. 主要供應商隨時可查詢訂購平台</li> <li>4. 與承攬商承攬協議</li> </ol> <p>💬 聯絡窗口   董事長室胡美惠特助 ✉ 電子信箱   michelle@hyc-king.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 每年至少一次供應商評鑑</li> <li>2. 每年四次與主要供應商會議</li> <li>3. 主要供應商可隨時至供應商平台查詢採購訂單</li> <li>4. 不定期召開承攬協議會議</li> </ul>

利害關係人	主要關注議題	溝通方式	溝通實績
投資人/ 金融機構	<b>①</b> 永續發展策略 <b>②</b> 經營績效 <b>③</b> 公司治理 <b>④</b> 股利政策	1. 年度股東常會 2. 法人說明會 3. 公開資訊觀測站公告訊息 4. 公司網站投資人專區  投資人關係窗口   董事長室胡美惠特助 電子信箱   michelle@hyc-king.com	<b>1</b> 每年舉辦一次股東會 <b>2</b> 每年至少一次法人說明會 <b>3</b> 發布中英文重大訊息 <b>4</b> 發布每季及年度財報 <b>5</b> 即時並依規定更新公開資訊觀測站資訊 <b>6</b> 不定期透過電話、電子郵件、外部溝通信箱回答投資人提問
政府機關	<b>①</b> 職業安全衛生 <b>②</b> 環境管理 <b>③</b> 證券主管機關	1. 不定期參與主管機關舉辦的研討會 2. 通過各項環安衛及品質認證 3. 依法令制定廢水、廢油、空汙、危害物管控等各項管制程序 4. 公開資訊觀測站應公告資訊  環安衛聯絡窗口   陳慶川專員 電子信箱   ccchen@hyc-king.com	<b>1</b> 環保、職業衛生相關主管機關所辦理之宣導會:不定期參與 <b>2</b> 政府相關部門宣導座談會、公聽會:不定期參與 <b>3</b> 公開資訊觀測站:依規定揭露
社會團體 與社區居民	<b>①</b> 企業形象 <b>②</b> 社區關懷 <b>③</b> 社會責任	1. 鄰里反應 2. 參與公益活動 3. 產學合作  聯絡窗口   管理部林鳳儀經理 電子信箱   ddt@hyc-king.com	<b>1</b> 鄰里反映問題均及時處理 <b>2</b> 長期支助弱勢家庭童學雜費共8名 <b>3</b> 長期贊助南投縣新豐國小棒球隊球衣、球具經費 <b>4</b> 長期贊助家扶中心舉辦寒冬送暖園遊會經費 <b>5</b> 長期提供修平科技大學、南開科技大學機械相關科系學生 企業實習共3名

## 3-2 決定重大主題的流程

### 重大性主題評估

本公司參考AA1000當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循GRI3：重大主題2024，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

#### 了解組織脈絡

鑫永銓考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋8個治理面向、6個社會面向及5個環境面向共19項永續議題。

#### 鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，鑫永銓進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊。

實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。

實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

#### 排定衝擊優先順序

鑫永銓透過問卷及內部會議，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行討論及分析，鑑別出各議題對公司營運的重要性。

### 正面 衝擊評估結果

本公司在進行議題優先排序時，優先關注衝擊程度高的議題，即使其發生可能性相對較低（例如衝擊程度評分大於 4.5 分者），亦列為重點管理項目。同時，本公司綜合考量「發生可能性」與「衝擊程度」兩項指標，對於兩者評分均達 4 分（含）以上的議題，視為高度重要，並優先納入年度管理計畫與改善行動。

#### a.公司治理 正面衝擊評估

項次	永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
1	公司治理	3.5	3.8	3.65
2	誠信經營	3.8	3.55	3.68
3	法規遵循	3.6	3.8	3.70
4	經營績效	3.89	3.46	3.68
5	氣候相關風險與機會	3.7	3.7	3.70
6	營運風險管理	3.9	3.8	3.85
7	資安與隱私管理	4.12	3.51	3.82
8	產品創新及研發	4.3	4.5	4.40
9	產品品質與安全	3.6	3.5	3.55
10	永續供應鏈管理	3.4	3.8	3.60

#### b.環境面 正面衝擊評估

項次	永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
1	永續氣候策略	4.32	3.72	4.02
2	能源管理(節能)	4.25	4.38	4.32
3	溫室氣體管理及減碳	4.21	3.97	4.09
4	水資源管理	3.82	3.66	3.74
5	廢棄物管理	3.73	3.95	3.84
6	環境衝擊與生態保育	3.62	3.85	3.74
7	循環經濟	4.33	4.64	4.49

**c.社會面 正面衝擊評估**

項次	永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
1	客戶關係管理	3.65	3.82	3.74
2	勞雇關係	4.22	3.55	3.89
3	職場健康安全	3.46	3.57	3.52
4	薪酬福利及員工照顧	3.67	4.02	3.85
5	人才培育	4.06	4.02	4.04
6	人權保護與包容	3.66	3.8	3.73
7	社會關懷與公益投入	3.75	3.94	3.85

**b.環境面 負面衝擊評估**

項次	永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
1	永續氣候策略	3.22	3.87	3.55
2	能源管理	4.21	4.32	4.27
3	溫室氣體管理及減碳	4.26	4.45	4.36
4	水資源管理	3.36	3.76	3.56
5	廢棄物管理	3.45	3.44	3.45
6	環境衝擊與生態保育	3.33	3.65	3.49
7	循環經濟	2.43	3.15	2.79

**負面 衝擊評估結果**

本公司在進行議題優先排序時，優先關注衝擊程度高的議題，即使其發生可能性相對較低(例如衝擊程度評分大於 4.5 分者)，亦列為重點管理項目。同時，本公司綜合考量「發生可能性」與「衝擊程度」兩項指標，對於兩者評分均達 4 分(含)以上的議題，視為高度重要，並優先納入年度管理計畫與改善行動。

**a.公司治理 負面衝擊評估**

項次	永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
1	公司治理	3.66	3.87	3.77
2	誠信經營	2.55	4.66	3.61
3	法規遵循	3.35	3.67	3.51
4	經營績效	3.22	3.88	3.55
5	氣候相關風險與機會	3.65	3.86	3.76
6	營運風險管理	3.47	3.56	3.52
7	資安與隱私管理	3.33	3.77	3.55
8	產品創新及研發	3.45	4.25	3.85
9	產品品質與安全	3.65	4.36	4.01
10	永續供應鏈管理	3.88	3.54	3.71

**c.社會面 負面衝擊評估**

項次	永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
1	客戶關係管理	2.36	2.8	2.58
2	勞雇關係	3.31	3.67	3.49
3	職場健康安全	3.88	4.22	4.05
4	薪酬福利及員工照顧	3.02	4.01	3.515
5	人才培育	3.26	3.92	3.59
6	人權保護	3.11	4.66	3.885
7	社會關懷與公益投入	2.25	3.31	2.78

**確定重大主題**

鑫永銓根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出鑫永銓共10項重大主題，包括治理面向的誠信治理、產品創新及研發、產品品質與安全及供應鏈管理；環境面向的溫室氣體管理及減碳、能源管理及循環經濟，已及社會面向的職場健康安全、人才培育及人權保護。鑫永銓將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

### 3-3 重大主題列表

#### 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出10項重大主題，包含：

- 1 誠信治理
- 2 產品創新及研發
- 3 產品品質與安全
- 4 供應鏈管理
- 5 能源管理
- 6 溫室氣體管理及減碳
- 7 循環經濟
- 8 職場健康安全
- 9 人才培育
- 10 人權保護

鑫永銓2024年重大主題與前一年相比，新增供應鏈管理及人權保護，其他重大主題則保留無刪除。除了外部利害關係人關注度提升外，產業及工會在此兩項議題也提升關注，而衝擊評估結果恰好反映出國內外的重視，因此由原本8項重大主題，調整為10項重大主題。

### 3-4 重大主題管理方針

#### 3-4-1 政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標及執行情況

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。

以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

主題名稱	主題界定(涵蓋範圍)	正面衝擊	負面衝擊	管理方針與指標	GRI對應	SDG對應
誠信治理	公司治理層級 所有部門員工 供應商及合作夥伴	建立透明決策與問責機制，增強利害關係人信任降低法律風險與商業糾紛，提升營運效率與品牌聲譽	若無持續強化內部稽核與稽查制度，可能導致舞弊事件發生風險 員工對誠信政策理解不足，產生違規行為的潛在性	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 訂定《誠信經營守則》、《反貪腐政策》並每年進行教育訓練</li> <li>- 建立內部檢舉通報制度及外部律師專線</li> <li>- 實施供應商誠信契約與稽核制度</li> <li>- 指標：員工誠信訓練完成率、重大誠信違規件數（目標：0件）</li> </ul>	GRI 205、206	SDG 16
產品創新及研發	研發單位 生產部門 策略夥伴 客戶	提高產品附加價值與競爭力 帶動產業升級與技術進步	投入研發資源高，短期內未必帶來收益 技術研發若未考量永續面，可能衍生額外環境負擔	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 設立研發中心與專案管理流程</li> <li>- 導入TRIZ或設計思維</li> <li>- 研發納入碳排與循環設計考量</li> <li>- 指標：研發費用占比、新產品數量、永續專案比率</li> </ul>	GRI 201、203	SDG 9

主題名稱	主題界定(涵蓋範圍)	正面衝擊	負面衝擊	管理方針與指標	GRI對應	SDG對應
產品品質與安全	品管部 生產線 售後服務 客戶端	提升客戶滿意度與回購率 避免產品責任風險，降低維修與召回成本	產品瑕疵或安全事件可能導致品牌受損與法律訴訟 嚴格品質控管導致成本上升	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 導入ISO 9001</li> <li>- 產品安全測試與追蹤機制</li> <li>- 顧客滿意度調查</li> <li>- 指標：退貨率、客訴滿意度、安全事件數</li> </ul>	GRI 416	SDG 3, 12
供應鏈管理	採購單位 供應商 協力廠商	提升整體供應效率與成本優化 推動永續採購強化企業形象	供應商違規將連帶損及品牌聲譽 供應鏈不穩定導致生產中斷	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 供應商永續評估與稽核</li> <li>- 簽署行為準則與誠信契約</li> <li>- 建置供應商資料庫與風險系統</li> <li>- 指標：稽核通過率、中斷件數</li> </ul>	GRI 204、308 414	SDG 8, 12
能源管理	廠區設施 製程設備 能源供應商	降低能源成本與碳排放 提升能源效率與系統韌性	改善初期投入高 成效需長期監控與行為改變	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 導入ISO 50001</li> <li>- 高效設備汰換</li> <li>- 用電監測系統建置</li> <li>- 指標：單位產值能耗、節能成本</li> </ul>	GRI 302	SDG 7, 13
溫室氣體管理及減碳	製造廠區 運輸系統 供應鏈合作夥伴	降低碳排放強度，有助企業符合法規與國際減碳趨勢 強化永續品牌形象，爭取國際大客戶青睞	碳盤查與減排作業初期成本高、人力資源投入大，若資料盤查不實，恐面臨綠色漂白爭議	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 執行範疇一至三碳盤查，並取得第三方查證</li> <li>- 導入減碳技術如綠電採購、製程優化</li> <li>- 設定中長期減碳目標並每年追蹤</li> <li>- 指標：碳排總量與強度、綠電使用比率、年減碳量</li> </ul>	GRI 305	SDG 13

主題名稱	主題界定(涵蓋範圍)	正面衝擊	負面衝擊	管理方針與指標	GRI對應	SDG對應
循環經濟	產品設計、生產端、供應鏈與客戶端	延長產品壽命、提升資源再利用率 減少廢棄物產生，降低處理成本	循環設計導入門檻高，需跨部門整合與顧客配合 若回收再製品質不穩定，恐影響客戶信任	- 採用模組化設計與可拆解結構 - 推行廢料回收再製流程與再生材料使用 - 與下游合作建立回收機制 - 指標：再生材料使用率、廢棄物回收率、可重複使用包材占比	GRI 301、306	SDG 13
職場健康安全	全體員工、生產單位、工安與醫護單位	降低職災發生率與營運中斷風險 強化員工幸福感與企業責任形象	若安全培訓不足或制度鬆散，易導致工安事故 長工時與高壓環境可能造成身心健康問題	- 導入ISO 45001職業安全衛生管理系統 - 實施定期職安演練與危害辨識訓練 - 設置健康檢查與心理諮詢服務 - 指標：職災件數與損失工時、訓練參與率、健檢完成率	GRI 403	SDG 3, 8
人才培育	管理部門、各級主管與全體員工	提升員工專業能力與職涯滿意度 強化企業競爭力與留才機制	若培訓計畫無法對應實務需求，資源可能浪費 人才培養後若離職，投資將流失	- 依職能地圖設計職涯培訓課程 - 推動跨部門輪調與專案實戰機會 - 定期實施訓練成效評估與回饋 - 指標：人均訓練時數、培訓滿意度、內部晉升率	GRI 404	SDG 4, 8
人權保護	全體員工、派遣勞工、供應商與承攬商	確保勞動權益與平等對待，強化企業責任形象 減少違規與勞資爭議，維持穩定人力資源	未落實人權保護，恐導致罰款或國際品牌抵制 供應鏈弱勢勞工權益風險難以掌握	- 訂立《人權政策》並納入員工手冊與契約 - 定期執行人權風險評估與供應商查核 - 建立申訴機制與匿名反映管道 - 指標：人權訓練完成率、重大侵權件數、審查覆蓋率	GRI 408、409、412	SDG 8, 10, 16

### 3-4-2 補救負面衝擊之措施及執行有效性

本公司在重大主題識別過程中，除掌握正面效益外，亦針對可能造成之負面衝擊進行分析與補救規劃，並透過制度建置與成效追蹤，確保風險得以有效控管與改善。以下列出各重大主題之補救對應策略與執行有效性評估結果：

重大主題	主要負面衝擊	補救措施	執行有效性評估
誠信治理	可能導致舞弊事件、違規風險	實施誠信教育訓練、內部稽核、檢舉制度	無重大違規通報，員工訓練完成率達100%
產品創新及研發	資源投入高、可能造成額外環境負擔	評估研發項目碳排、納入永續設計原則	近年專案中，50%以上已導入綠色設計概念
產品品質與安全	品質瑕疵導致召回或客訴	建立產品檢測SOP與QC流程、啟動快速召回機制	客訴率逐年下降，退貨率低於0.2%
供應鏈管理	供應商環保/人權違規風險	建立供應商永續稽核制度與誠信契約	供應商通過稽核比率達92%，無重大違規
能源管理	初期投資大、員工節能意識不足	導入能源管理系統、推動節能宣導活動	能耗強度逐年下降5%，節電成效顯著
溫室氣體管理及減碳	資料盤查不實、無法正確反映實際排碳數據及來源	導入有經驗的輔導團隊，落實教育訓練，審查數據來源	數據及資料來源經部門主管審查
循環經濟	回收再製品質波動、顧客接受度低	材料再利用前評估檢測、與客戶溝通品質規格	再生材料導入率穩定上升，顧客滿意度良好
職場健康安全	工安事故與身心壓力問題	每年執行職安演練、建置心理諮詢與健康檢查制度	無重大職災案件，健檢完成率達98%
人才培育	離職風險導致人才流失、培訓無法對接需求	建立職能地圖與訓練地圖、實施回饋調查與追蹤機制	人均訓練時數穩定上升，晉升比率提升
人權保護	勞工歧視或剝削事件、供應鏈人權盲點	人權風險評估、匿名申訴管道、供應商稽核涵蓋人權項	無重大侵權通報，員工訓練覆蓋率達99%

### 3-4-3 建議管道及程序

本公司高度重視利害關係人對於重大主題之意見與建議，並已建構多元化、制度化的建議反映機制與處理流程，以確保各項意見能被有效接收、分析、回應及納入管理改善。以下為本公司建議反映之主要管道與執行程序：

#### a. 建議反映管道

建議對象類型	提出建議之管道	說明與紀錄方式
內部員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工意見箱</li> <li>● 員工座談會</li> <li>● E-mail 反映信箱</li> </ul>	定期彙整交由管理部或單位主管討論處理
供應商與協力廠商	● 採購平台問卷回饋	提案與申訴事項由採購單位統一處理
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 業務聯繫窗口</li> <li>● 滿意度問卷</li> </ul>	提案及客訴事項由業務單位統一處理
社會大眾	● 公司官網信箱	建議事項及反映由管理部統一處理
投資人與法人代表	● 法說會或投資人關係信箱	建議事項及反映由董事長室特助統一處理

#### b. 處理程序

##### 接收與記錄

各管道收到建議後，由專責窗口記錄入案，分類為「一般建議 / 營運建議 / ESG 相關建議 / 投訴或異常通報」等類型。

##### 轉交相關單位審核

建議內容由永續發展辦公室或對口單位進行初步分類並轉交相關部門進行評估。

##### 討論與回應

召開跨部門小組會議研商改善可行性，並制定初步改善計畫。

##### 回覆與落實

依據建議類型由專責窗口或部門主管進行正式回覆，重大建議納入年度改善行動項目。

##### 追蹤與成效檢核

每季由永續辦公室追蹤已採納建議之執行狀況，必要時列入 ESG KPI 追蹤指標。

#### c. 制度化與透明化管理

- 所有建議均採編號記錄、回覆留痕、季度統整分析。
- 建議統計結果與改善進度將每年納入永續報告書公開揭露。
- 重大或重複性建議則轉由 ESG 委員會提報至董事會進行重大議題研議。

**GRI 對應指標** | GRI 2-16、GRI 2-29、GRI 3-3、GRI 3-4

**SDG 對應目標** | **SDG 16** 和平與正義

**SDG 17** 夥伴關係





# 04



## 治理面

P.40—61

鑫永銓股份有限公司 2024 | ESG 永續報告書

<b>4-1 經濟績效</b>	41	<b>4-4 經溝通管道及申訴機制</b>	46	<b>4-8 參與各類社團組織</b>	53
<b>4-1-1 營運表現</b>	41	<b>4-4-2 職場霸凌</b>	46	<b>4-8-1 公協會參與</b>	53
<b>4-1-2 財務收支及獲利能力分析</b>	41	<b>4-4-3 性騷擾</b>	46	<b>4-8-2 學習與成長</b>	53
<b>4-1-3 財務補助</b>	41	<b>4-4-4 申訴及建議管道與程序</b>	47	<b>4-8-3 人脈與社交</b>	54
<b>4-2 稅務</b>	42	<b>4-5 風險管理</b>	48	<b>4-9 產品及服務管理</b>	56
<b>4-2-1 稅務政策</b>	42	<b>4-5-1 風險管理機制</b>	48	<b>4-9-1 顧客健康與安全</b>	56
<b>4-2-2 稅務管理制度</b>	42	<b>4-5-2 公司風險管理流程</b>	48	<b>4-9-2 行銷與標示</b>	56
<b>4-2-3 利害關係人稅務議題之溝通與管理</b>	42	<b>4-5-3 法規遵循</b>	49	<b>4-9-3 品質與安全管理制度</b>	56
<b>4-2-4 政府機關</b>	42	<b>4-6 資訊安全</b>	50	<b>4-10 供應鏈管理</b>	61
<b>4-2-5 投資人</b>	42	<b>4-6-1 企業資通安全管理政策</b>	50	<b>4-10-1 供應商管理</b>	61
<b>4-2-6 年度稅務繳納狀況</b>	42	<b>4-6-2 企業資通安全組織</b>	50	<b>4-10-2 永續供應鏈管理</b>	61
<b>4-3 誠信經營</b>	43	<b>4-6-3 企業具體管理方案</b>	51	<b>4-10-3 在地採購</b>	61
<b>4-3-1 誠信經營理念、政策、行為規範</b>	43	<b>4-6-4 資通安全風險與因應措施</b>	52		
<b>4-3-2 誠信治理</b>	45	<b>4-6-5 資安防護具體成效</b>	52		
<b>4-3-3 反競爭行為</b>	45	<b>4-7 客戶隱私保護</b>	53		

## 4-1 經濟績效

### 4-1-1 營運表現

#### 2024年鑫永銓財務表現

資產總額	3,726,149 仟元
債務比例	17%
權益比例	83%

#### 產生的直接經濟價值

營業收入	1,466,396 仟元
------	--------------

本公司2024年度營業收入淨額為1,466,396仟元，較2023年度營業收入淨額1,558,156仟元減少6%，2024年度營業利益為444,086仟元，較2023年度525,319仟元減少15%。2024年度營收受景氣需求影響與去年同期比較減少6%，毛利率及營業利益率亦有所下降，主要係受產品別組合及新建廠房已於2023年底開始提列折舊及房屋稅成本增加所致，另2024年度因中東局勢造成紅海危機導致海運費較去年高，亦影響營業利益率之表現。

單位：新台幣仟元

#### 分配的經濟價值

營業成本	877,128 仟元
員工薪資福利(成本及費用)	100,134 仟元
支付出資人款項(發放現金股利)	389,960 仟元
支付政府的款項(繳納各項稅負)	114,099 仟元
社會投資	1,729 仟元

### 4-1-2 財務收支及獲利能力分析

項目	年度	2024年度	2023年度	增(減)率
營業收入淨額	1,466,396	1,558,156	(6%)	
營業成本	(877,128)	(898,864)	(2%)	
營業毛利	589,268	659,292	(11%)	
營業費用	(145,182)	(133,973)	8%	
營業利益	444,086	525,319	(15%)	
營業外收(支)	52,750	58,002	(9%)	
稅前損益	496,836	583,321	(15%)	
所得稅利益(費用)	(98,609)	(114,136)	(14%)	
稅後淨利	398,227	469,185	(15%)	
稅後EPS	5.11	6.02	(15%)	

### 4-1-3 財務補助

本公司2024年共獲得來自政府的計畫型補助600萬元，主要用於低碳產品研發創新，以及永續發展相關計畫。

## 4-2 稅務

### 4-2-1 稅務政策

鑫永銓承諾不利用租稅天堂及低稅負區進行規避稅負，拒絕透過特殊架構或非常規交易進行稅務移轉利潤。公司遵循法律規範及立法精神來處理所有稅務事務。

### 4-2-2 稅務管理制度

鑫永銓擁有健全的稅務管理制度，截至發行日止並無海內外子公司或關係企業，由董事會室擔任稅務事務之最高管理單位，不定期檢視稅務遵循狀況與稅法新訊，以充分掌握風險及全球稅務趨勢，同時因應國際趨勢。

同時，公司也透過內部專業交流會議，分享稅法實務以提升員工專業能力，並建立傳承機制，確保稅務知識能夠有效延續。

### 4-2-3 利害關係人稅務議題之溝通與管理

鑫永銓積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並響應國際稅務倡議，以實際行動支持稅制改革，致力於共同建立公平且良善的稅務環境。

### 4-2-4 政府機關

鑫永銓於2024年積極參與主管機關舉辦的稅務相關宣導會及講習，掌握稅務機關修法的最新動態。在面對稅務法令適用有灰色地帶時，公司主動徵詢稅捐稽徵機關及會計師的專業意見，確保稅務合規及透明度，以降低稅務風險並維護公司的誠信形象。

### 4-2-5 投資人

公司透過官網向投資人公開揭露財報並登載有效稅率變動的原因及相關稅務資訊，確保資訊透明，持續強化與投資人的信任與溝通。

### 4-2-6 年度稅務繳納狀況

鑫永銓2024年稅前淨利、所得稅繳納等資訊如下。

營業收入	稅前淨利	所得稅費用	有效稅率	當期支付所得稅	當期支付所得稅 有效稅率
1,466,396	496,836	98,609	20%	107,838	20%

單位：新台幣仟元



## 4-3 誠信經營

### 4-3-1 誠信經營理念、政策、行為規範

#### a. 董事會角色與責任

本公司董事會對誠信經營政策與實務推動負有最高監督責任，並透過以下機制確保其落實與持續精進：



圖示 | 董事會開會情形

#### 政策制定與核准

董事會核准《誠信經營守則》及相關防範方案，確立公司在廉潔、透明及負責經營上的原則。

針對新興法規、國際趨勢及營運風險，董事會定期檢視並修訂相關政策。

#### 年度報告與監督

至少每年聽取一次由管理單位或相關主管所提報的「誠信經營推動與執行情形」報告，包括風險評估、教育訓練成效、檢舉案件處理及改善措施。

發生重大違規或高風險事件時，立即召開會議研議應對措施並指示改善。

#### 資源與人員支持

確保公司配置充足之人力與資源以推動誠信經營，包括教育訓練、稽核檢查及檢舉處理機制。

#### 利害關係人溝通

監督管理階層與員工、供應商及其他利害關係人的溝通情形，確保誠信經營政策廣為宣導與遵循。



#### 績效檢視與改進

定期檢討誠信經營相關目標與績效指標，並要求管理階層提出改進計畫，以持續提升公司治理與企業誠信文化。

### b. 誠信經營

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」，定訂《誠信經營守則》及相關法令，秉持廉潔、透明、負責之經營理念，建立防範不誠信行為的政策與機制，以健全企業文化與公司治理。

董事會核准並定期檢討《誠信經營守則》，明定禁止行賄受賄、非法政治獻金、不當捐贈或贊助、不合理禮物及利益輸送等行為，並透過作業程序、行為指南、教育訓練及檢舉制度加以落實。

為讓員工、供應商及其他利害關係人瞭解誠信經營政策，本公司要求員工及供應商簽署承諾書，並透過電子郵件、溝通會議與教育訓練進行宣導。



圖示 | 防範內線交易及誠信經營宣導

身分	須簽署文件	簽署比例
員工	職工保密切結書、著作財產權歸屬契約、員工保密與競業禁止契約	100%
供應商	供應商企業社會責任聲明書	92%

### c. 獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括電話、信箱(hyc@hyc-king.com)、實體意見箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事，並保護檢舉人免受不當處置。



**d. 申訴事件標準處理流程**

收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。

組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。

若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。

針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。

調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

**e. 防範內線交易措施**

依《防範內線交易管理作業》，內部人（含董事、經理人）不得於年度財報公告前三十日及每季財報公告前十五日封閉期間交易公司股票。公司每年對董事、經理人及員工進行內線交易法規教育訓練，新任人員於入職三個月內完成。

**4-3-2 誠信治理**

本公司建立貪腐風險評估機制，針對業務性質、往來對象、內部制度及金流交易進行年度評估。2024年度全數營運據點完成評估，識別財務及採購單位具較高風險，並加強內部控制與教育訓練。

**a. 2024年度教育訓練成效**

**7月** 進行內線交易與誠信經營宣導，共**72**人參加，並完成問卷測驗。

**12月** 全員月會進行法規遵循及誠信經營宣導，共**64**人參加，並進行有獎徵答。

**b. 檢舉與資訊透明**

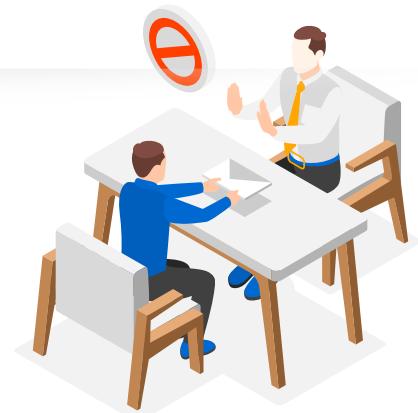
- 提供暢通檢舉管道，並保密檢舉人身份及內容。
- 檢舉過程中明定不得因檢舉而對檢舉人不當處置。
- 於公司網站、年報及公開資訊觀測站揭露誠信經營理念與執行情況。

**c. 年度成效**

- 2024年度未發生任何反貪腐事件。
- 董事會每年至少一次聽取誠信經營推動報告。
- 持續透過各項會議與教育訓練，深化誠信文化。

**4-3-3 反競爭行為****反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為**

在2024年度，鑫永銓公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。



## 4-4 溝通管道及申訴機制

### 補救負面衝擊之措施及執行有效性

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。以下按照各重大議題，分別說明其申訴機制：

### 4-4-1 職業安全衛生

#### 申訴管道

員工：職災緊急聯絡專線  
員工以外工作者：職災緊急聯絡專線

#### 申訴處理流程

工安人員接獲職災申訴後，立即記錄申訴內容並確認申訴人安全，並通知相關部門展開調查，搜集證據和相關資料。  
根據調查結果，制定改進措施並及時反饋給申訴人。  
確保落實改進措施，定期追蹤進展，並記錄處理過程以備查驗。

#### 補救措施

於確認申訴案件後，若申訴案件對申訴人或相關人員造成傷害，應立即通知醫療人員，提供充分的醫療協助，並依法給予假勤與薪資補償。

#### 申訴專線及檢舉信箱

049-2263888 #136 陳慶川

### 4-4-2 職場霸凌

#### 申訴管道

任何人目睹及聽聞職場霸凌事件發生，都應立即通知本公司管理部門或撥打員工諮詢專線。

#### 申訴處理流程

為確定本公司所有員工均已詳閱《鑫永銓股份有限公司禁止工作場所職場霸凌之書面聲明》，並瞭解其內容，均需在此聲明書中親自簽名。

本公司所有員工均有責任協助確保一免於職場霸凌之工作環境，任何人目睹及聽聞職場霸凌事件發生，都應立即通知本公司管理部門或撥打員工諮詢專線，本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若經調查屬實者，將對實施霸凌者進行懲處，並協助受霸凌之員工向實施霸凌者為相關損害賠償之請求。霸凌者所為情節重大者，即屬構成勞動基準法第12條第4款事由，本公司得不經預告終止勞動契約。

#### 補救措施

- (一) 向同事尋求建議與支持
- (二) 與霸凌者理性溝通，表達自身感受
- (三) 考慮自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點
- (四) 盡可能以錄音或任何方式記錄霸凌者的霸凌行為做為證據
- (五) 向公司管理部門提出申訴

#### 申訴專線及檢舉信箱

ddt@hyc-king.com 049-2263888 #131 林鳳儀經理

### 4-4-3 性騷擾

#### 申訴管道

本公司所有員工均有責任協助確保免於性騷擾之工作環境，如果感覺到遭到侵害，或目睹及聽聞這類事件發生，應立刻通知本公司管理部門。

#### 申訴處理流程

本公司將對此類事件之申訴進行深入而迅速之調查，並對申訴者、申訴內容及處理結果儘可能採取保密措施。性騷擾行為如經調查屬實（包括誣告之情形），本公司將採取合宜之措施來處理，包括對加害人加以懲處，必要時甚至逕行解僱。

#### 補救措施

為加強所有員工對此類事件之認知與瞭解，本公司將定期舉辦相關之講習及訓練課程，員工對此類課程均有參加之義務，無故拒不參加者，將依曠職方式受理。

為確定本公司所有員工均已詳閱《鑫永銓工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範書之書面聲明》，並瞭解其內容，均需在此聲明書中親自簽名。

#### 申訴專線及檢舉信箱

049-2263888 #138 許家程

### 4-4-4 申訴及建議管道與程序

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，鑫永銓訂定了《檢舉案件處理辦法》。公司鼓勵員工及相關方透過檢舉電子郵件信箱或其他管道進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位。

#### 申訴及檢舉信箱

[ddt@hyc-king.com](mailto:ddt@hyc-king.com)

#### 申訴及檢舉專線

049-2263888 #131

林鳳儀經理



圖示 | 實體意見箱

## 4-5 風險管理

### 4-5-1 風險管理機制

鑫永銓採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置多個功能性委員會及危機處理小組，專責執行各項風險控管工作。

2024年，鑫永銓經董事會核准通過《風險管理政策與程序》，明確規範各風險因子的權責單位。各單位按照風險管理程序，涵蓋風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及資訊溝通，全面掌握風險範疇並採取適當的應對措施，確保相關風險得到有效管理。

針對涉及跨部門或跨廠區的重要危機事件，鑫永銓由董事長或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

### 4-5-2 公司風險管理流程

管理流程	管理內容
<b>風險辨識</b>	鑫永銓針對風險面進行全面辨識，範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。
<b>風險評估</b>	依據業務性質，各功能單位及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括： ① 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。 ② 對特定風險的增減因素及應對措。
<b>風險控制及監督</b>	鑫永銓公司將風險控制及監督分為稽核室稽核與內部控管兩部分： ① <b>稽核室稽核</b> 稽核室稽核專責營運風險管理成效的成熟度評估，分階段進行審查，涵蓋制度文件檢視、執行流程及實地訪談。 ② <b>內部控管</b> 對各單位日常營運活動相關風險，由各單位進行風險控制執行。 於高風險部門或跨部門重要危機事件的專項風險評估，由總經理於經營會議中與各部門主管進行專案討論及決議，並針對風險控制過程中的缺失，進行立即修正及確保其管理措施符合規範。
<b>風險溝通</b>	風險管理執行情形由風險管理最高主管或其指定之人定期向董事會報告，每年至少一次，確保風險資訊透明並促進有效決策。

## 鑫永銓2024年重大風險

因應全球供應鏈不穩定及能源價格波動，鑫永銓將此識別為中期風險，採取的因應方式如下：

a.

強化與關鍵供應商的合作，建立雙向溝通機制，提升供應鏈韌性。

b.

導入節能設備及優化能源使用策略，降低營運成本與風險暴露。

c.

進行市場需求的動態分析，靈活調整生產與銷售計畫。

### 4-5-3 法規遵循

本公司2024年共發生**2**件違反法規事件(重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件)，2件均屬於金錢制裁事件：

序號	發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
1	鑫永銓第二廠	職業安全衛生法第24條	固定式起重機操作人員未依規定取得主管機關認可之訓練或經技能檢定合格	金錢裁罰	罰鍰 10萬元	所有操作人員都已取得合格檢定證書
2	鑫永銓第一廠	職業安全衛生法第6條第1項	設備安全防護未達法規要求	金錢裁罰	罰鍰 10萬元	增設安全防護圍籬，已符合法規要求

本公司對於發生的違法事件，採取了嚴格的改善措施以確保類似事件不再發生，並持續強化內部管理和合規監控，提升公司的法規遵循水平。

## 4-6 資訊安全

### 4-6-1 企業資通安全管理政策

「資通安全管理推動委員會」為使本公司業務順利運作，防止資訊或資通系統受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，並確保其機密性、完整性及可用性，特制訂政策如下，以供全體同仁共同遵循：

a. 因應資通安全威脅情勢變化，本公司同仁應參與資通安全相關教育訓練，以提高全公司資通安全意識。

b. 保護企業機敏資訊及資通系統之機密性與完整性，避免未經授權的存取與竄改。

c. 建立與發布各項資通安全管理作業與辦法，並定期檢視依實際情況調整。

d. 定期進行內部稽核，確保各項作業皆能確實落實。



圖示 | 資通安全管理推動委員會 PDCA循環

### 4-6-2 企業資通安全組織

本公司為提升資訊安全，於2023年成立「資通安全管理推動委員會」推動資通安全管理制度並強化資通安全防護機制之內部管理組織，並定期於管理審查會議訂立本公司資通安全政策與年度資通安全目標，並訂定專職資訊部門功能及權責劃分。

#### 資通安全管理推動委員會



圖示 | 資通安全管理推動委員會架構



圖示 | 資通安全管理推動委員會召開實況

### 4-6-3 企業具體管理方案

本公司為提升資訊安全，於2023年成立「資通安全管理推動委員會」推動資通安全管理制度並強化資通安全防護機制之內部管理組織，並定期於管理審查會議訂立本公司資通安全政策與年度資通安全目標，並訂定專職資訊部門功能及權責劃分。

具體管理方案	執行頻率	2024年辦理情形
資通系統操作同仁資通安全教育訓練	每年	✓ 達成
資安負責同仁資通安全專業教育訓練	每年	✓ 達成
資通系統操作同仁社交工程演練	每年	✓ 達成
主機弱點掃描執行，並於六個月內將高風險弱點完成控制	每年	✓ 達成
主機滲透測試執行，並於六個月內將高風險弱點完成控制	每年	✓ 達成
資安風險評鑑	每年	✓ 達成
災害還原演練	每年	✓ 達成
資通安全管理推動委員會議	每年	✓ 達成
編製預算持續評估並引進資通安全技術方案，以提升精進資通安全管理作為	每年	持續進行
若知悉資安事件發生並於規定的時間完成通報、應變及復原作業		本年度無資安事件
依本公司營運規模及資安風險，共設置1名資訊安全主管及1名資訊安全人員		✓ 達成



圖示 | 2024年資通安全教育訓練實況

#### 4-6-4 資通安全風險與因應措施

本公司逐年建置相關資安防護措施，盡力避免新型風險和攻擊，包括對公司核心資通系統攻擊、癱瘓公司資訊系統等，遭受上述攻擊行為可能導致公司營運中斷甚至信譽損失。

為預防和降低此類攻擊所帶來的損害，本公司不斷更新並強化因應措施，更加入TWCERT/CC台灣電腦網路危機處理暨協調中心接收資安通報，並持續強化資安系統和修補系統弱點。同時強化網路防火牆與網路控管，並定期藉由資安宣導培養同仁資訊安全意識。更針對核心系統建立備份備援機制，每年一次災害還原演練，確保重要核心資通系統的可用性。

#### 4-6-5 資安防護具體成效

**本公司2024年無發生資安事件。**

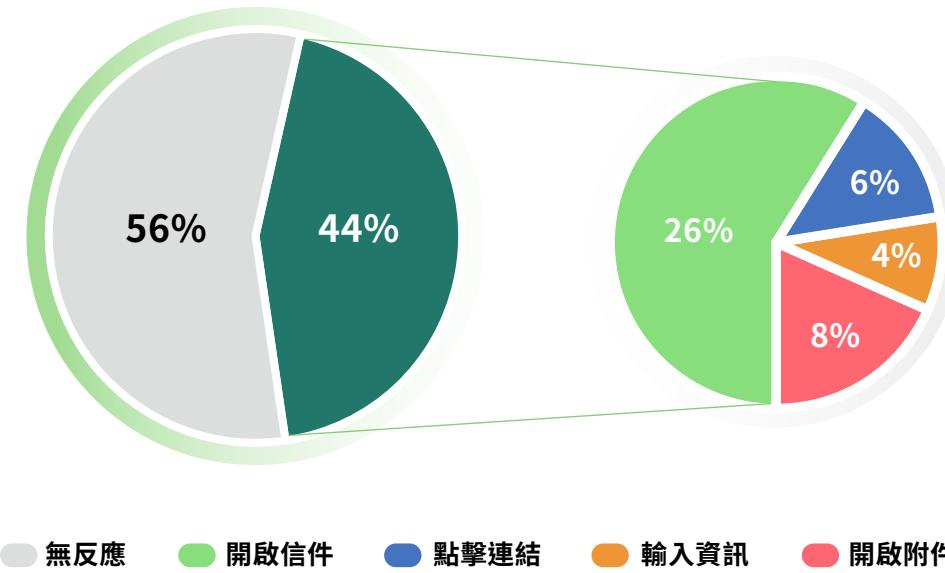
本公司2024年社交工程演練結果如下：

本次受測人數共五十人，各項執行動作結果人數和百分比：

反應類別	人數	占比
全無反應者	28 人	佔全部比率為 56%
單純開啟信件者	13 人	誘騙成功率为 26%
點擊連結者	3 人	誘騙成功率为 6%
輸入資訊者	2 人	誘騙成功率为 4%
開啟附件者	4 人	誘騙成功率为 8%

**各項動作整體誘騙成功率**

(以總人數為分母)



圖示 | 各項動作整體誘騙成功率

隨著釣魚郵件的手法不斷更新，最根本的對策為提高使用者的資安意識，以及配合其相關之規定每年定期演練，才能最大化的防堵有心人士利用釣魚郵件盜取機密或植入惡意程式癱瘓組織運作。本公司未來將持續強化各單位資安系統、資安防護措施，提升公司資訊安全。

## 4-7 客戶隱私保護

本公司2024年無收到資安疑慮的投訴事件(包含來自主管機關或第三方投訴)。

本公司為保護個資及客人隱私，持續加強系統安全防護及員工培訓，以預防類似事件發生。員工報到後，也會簽定相關保密協定，以清楚認知自身的保密義務，如有涉及機密資訊的部分，參與同仁及供應商也會簽署保密協定，以周延的政策及管理制度來確保公司及客戶的機密資訊獲得完整保護。

本公司致力於保護客戶隱私及資料安全，將持續改善資安管理流程，確保資訊安全事件能夠迅速有效地解決。

## 4-8 參與各類社團組織

### 4-8-1 公協會參與

鑫永銓保持政治中立，員工履行公民義務。然而，由於鑫永銓的技術與產品領域廣泛，公司積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。



圖示 | 管理部經理林鳳儀，以卓越企業管理績效，當選第29屆中部地區傑出經理人，獲蕭美琴副總統接見表揚



圖示 | 與蕭美琴副總統座談



圖示 | 中部地區傑出經理聯誼會活動

社團名稱	擔任職務
中華民國正字標記協會	副理事長
南投縣南投市南崗廠商協進會	理事
南投縣工業會	省代表
台中市企業經理協進會	會員
社團法人台中市磐石會	會員
中華民國全國中小企業總會磐石獎聯誼委員會	會員
台灣橡膠暨彈性體工業同業公會	常務理事
南投縣警察之友會	顧問
南投縣進出口商業同業公會	理事
國品永續精銳聯盟	會員
中部地區傑出經理聯誼會	會員
南投縣工業會省代表經費聯誼	會員
南投縣企業經理人交流協會	會員
台灣區車輛工業同業公會	會員
臺灣自行車輸出業同業公會	會員
社團法人台灣小水利綠能產業聯盟	常務理事
南投縣軍人之友社	顧問
南投縣義勇消防隊總隊	顧問
台灣海洋能發展協會	會員
南投國際青年商會	會員

2024年本公司加入了 20 個公協會組織。

參加各類社團、工協會或團體有許多潛在的效益，這些效益可能因組織性質、個人參與程度及參加目的而有所不同。依照效益分類如下：

#### 4-8-2 學習與成長



##### 技能提升

許多社團工會定期舉辦講座、課程或工作坊，幫助成員學習新知或提升專業技能。



##### 拓展視野

透過多元主題與社團工會成員交流，讓員工接觸不同領域與觀點。



##### 領導與組織經驗

幹部參與活動與交流，可培養領導力、協調力、規劃與執行能力運用在工作。



## 4-8-3 人脈與社交

### 擴大人脈

社團或工會提供與來自地區獲全國各行各業的人交流的機會，有助於職涯中交流或跨業合作。

### 歸屬感與支持

在職場或生活中，團體能提供心理支持與情感連結。

### 建立友誼

長期一起活動與目標合作，容易培養深厚友誼建立革命性情感。

### 職場與發展工作資源共享

協會常提供法律諮詢、專業協助、教育訓練等資源。

### 爭取權益

工會能協助爭取更好的國家與社會資源。

### 企業聲望加分

主動參與組織活動可顯示積極性與多元能力，對企業有加分的效果。



圖示 | 南投企經會會長交接典禮



圖示 | 南投企經會月例會



圖示 | 南投企經會企業參訪



圖示 | 台中市企業經理協進會40周年慶典活動



## 4-9 產品及服務管理

### 4-9-1 顧客健康與安全

#### 產品健康安全

本公司致力於確保所有產品和服務符合最高的健康與安全標準。2024年，針對所有主要產品線進行了100%的健康和安全影響評估，涵蓋了從設計、開發到最終使用的每個環節。這些評估旨在識別和降低潛在風險，以保護客戶的健康與安全。

我們定期進行了ROHS、SVHC/REACH、TSCA測試，以確保產品不會對人體健康造成不良影響，且耐燃輸送帶產品，全國唯一通過正字標記認證。

### 4-9-2 行銷與標示

#### 產品與服務標誌 無違規之狀況

本公司始終以提供高品質產品及優質服務為目標，致力於符合並超越國內外相關法規標準。所有生產及銷售的產品均符合國際法規，並依要求進行產品檢測，並確保產品品質及標示完全符合國家標準。

2024年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。

### 4-9-3 品質與安全管理制度

本公司秉持「品質優先、顧客導向、持續創新」的核心精神，致力於提供安全、可靠、具競爭力之產品與服務。為強化產品與服務的永續性與市場信任，本公司建構完善的品質管理制度，並持續傾聽客戶聲音，作為產品優化與研發創新的依據。

**品質控管機制流程**

產品品質控管機制如下：

**a. 設計與開發階段**導入品質設計 (DfQ)、  
設計審查 (DR) 流程**b. 供應鏈與製造**嚴格供應商品質認證與進料檢驗  
製程中依據 SOP 執行全檢／抽檢**c. 成品測試與驗收**執行出貨前全數測試  
(End of Line Test)**d. 客戶服務與追蹤**統計客訴類型、處理時間  
與滿意度**e. 持續改善**客訴資料回饋至研發與品管部門進行  
RCA (根本原因分析) 與 CAPA 行動**GRI 對應標準**

GRI 416 (顧客健康與安全)、GRI 417 (產品與服務標示)、GRI 2-29 (利益相關者回饋)、GRI 203 (基礎建設與研發)

**SDG 對應目標**

SDG 3 (健康與福祉)、SDG 9 (產業創新與基礎設施)、SDG 12 (責任消費與生產)



圖示 | 硫變測試儀



圖示 | 自動硫變測試儀



圖示 | 磨耗測試機



圖示 | 萬能拉力機



圖示 | 環境(臭氧)測試機

## 對應之 GRI 與 SDG 指標

揭露面向	對應GRI標準	對應SDG目標
產品品質與顧客安全	GRI 416: 顧客健康與安全	SDG 3 健康與福祉 SDG 12 責任消費與生產  
產品標示與資訊透明	GRI 417: 行銷與標示	SDG 12 
客戶滿意度調查與回饋	GRI 2-29: 利害關係人回饋	SDG 9 產業創新 
產品創新與研發管理	GRI 201、203(延伸)	SDG 9 

## 永續創新與客戶滿意度管理

我們積極投入產品創新與研發，將節能、減碳、循環經濟等永續設計原則導入產品生命週期，並透過跨部門協作導入新材料、新技術與使用者體驗優化。每年透過問卷、客戶訪談與第三方調查，蒐集客戶滿意度資料，作為產品改良與服務提升之依據，並納入 ESG KPI 作為內部考核依據。

GRI 對應標準	GRI 416、417、2-29、203	  
SDG 對應目標	SDG 3、SDG 9、SDG 12	

## 品質管理制度與國際認證

本公司已全面導入 ISO 9001 品質管理系統，並建立從進料、製造、出貨至售後的品質管控流程。每年皆接受第三方查核與內部稽核，確保制度持續改善與符合國際標準。

針對重大客訴與品質異常事件，公司設置 CAPA (矯正與預防行動) 流程，由專責小組進行 RCA (根本原因分析)，並制定改善措施與追蹤執行成效。該流程如下：

### CAPA 品質異常處理流程

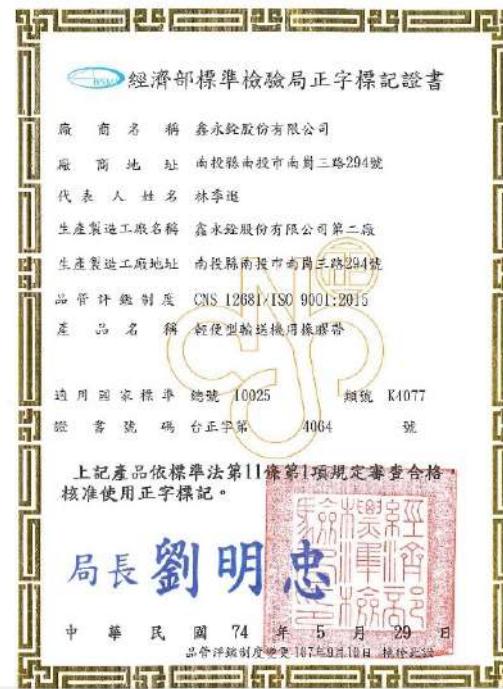
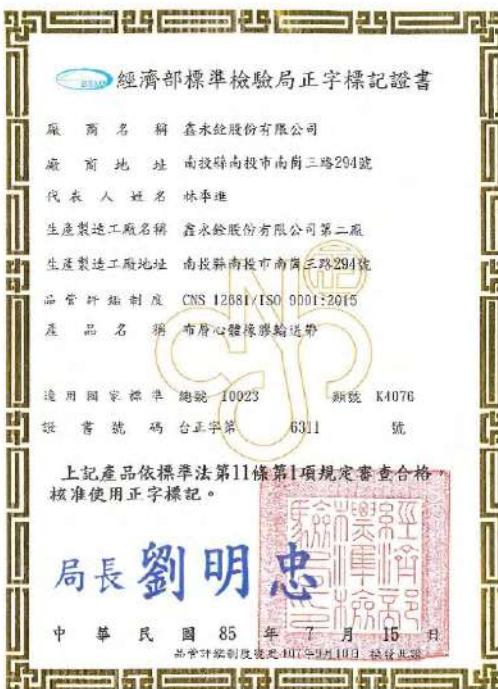
- 問題通報 → 由現場、生管或客服系統輸入異常
- 原因分析 → 部門召開會議執行 RCA (例如魚骨圖、5WHY)
- 制定行動 → 擬定短期矯正措施與長期預防方案
- 審核確認 → 品管或主管單位確認有效性
- 成效追蹤 → 3週~3月內追蹤是否再次發生

## 績效數據與成效

透過上述品質與創新機制，我們達成以下實績：

- 年度平均客戶滿意度達 **92** 分以上 (滿分 100 分)
- 客訴件數較去年減少 **18%**，退貨率維持低於 **0.2%**
- 產品出貨良率平均 **99.7%**，生產過程異常率持續下降
- 客訴回應處理時效平均 **2.5** 日內完成初步處理

## 產品正字標記及 ISO 9001 品質管理統證書



## 歐盟REACH 限用化學物質 證書



## 美國毒性控制法案(TSCA) 證書



## 歐盟有害物質限用指令RoSH 證書



## 4-10 供應鏈管理

### 4-10-1 供應商管理

鑫永銓採購的原物料與零組件主要包括天然橡膠、人造橡膠、碳黑、化纖布、結合劑等類別，生產耗材則包括製程用相關設備耗損性等消耗性物料。2024年，鑫永銓各據點有採購交易記錄的原物料、零組件與生產耗材的合格供應商總數為**36**家。其中**33**家供應商已經簽署了《供應商永續承諾聲明書》，佔合格供應商的**92%**。

鑫永銓將供應商管理視為落實永續經營的關鍵行動之一，並要求供應商確實遵循《鑫永銓供應商行為準則》。根據物料採購需求，採購中心負責統籌新供應商的評鑑，並成立調查小組，根據材料屬性對候選供應商進行書面審查或實地評鑑。調查小組的成員包括全球資材處、供應商品質管理中心、研發單位等相關部門代表，針對候選供應商的營運績效及永續績效進行全面審查，營運績效包含品質管理、研發投入、生產製造等；永續績效包含能源使用、產品碳足跡、溫室氣體減量、職業安全衛生與社會投入等面向。

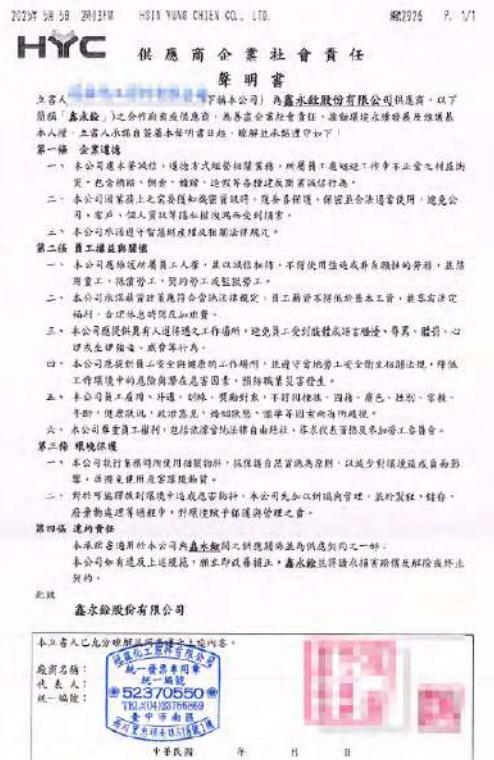
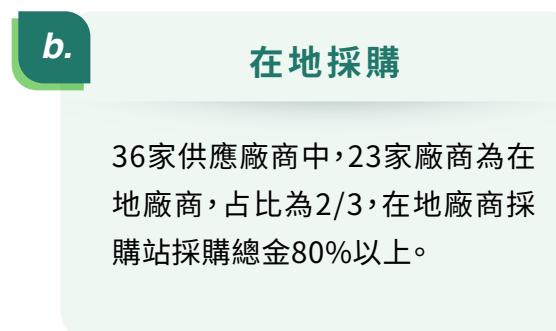
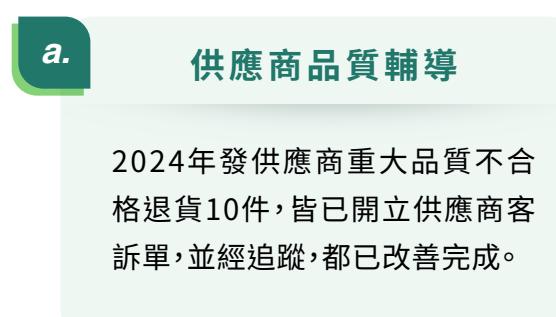
### 4-10-3 在地採購

鑫永銓在2024年積極採用在地採購策略，減少碳排放並支持當地供應商的發展。

2024年，36家供應廠商中，23家廠商為在地廠商，占比為2/3，總採購金額達新台幣**7.8**億元，這展現了鑫永銓致力於優化在地採購策略，並同時兼顧當地的永續發展。

### 4-10-2 永續供應鏈管理

鑫永銓要求供應商簽署《供應商企業社會責任聲明書》，承諾禁用童工、禁止強迫勞動、落實職業安全衛生、反賄賂與公平交易，並支持勞工自由結社與勞資協議的權利。



圖示 | 供應商企業社會責任聲明書

05

 社會面 

P.62 – 89

鑫永銓股份有限公司 2024 | ESG 永續報告書



<b>5-1 人力發展</b>	63
<b>5-1-1 人權承諾</b>	63
<b>5-1-2 人力結構</b>	64
<b>5-1-3 員工多元包容及平等</b>	64
<b>5-1-4 員工權益及福利</b>	68
<b>5-1-5 團體協約</b>	72
<b>5-1-6 人才培育、發展與</b>	72
<b>5-1-7 員工薪酬政策與薪資公平性</b>	75
<b>5-2 職業安全及衛生</b>	75
<b>5-2-1 職業安全及衛生政策</b>	75
<b>5-2-2 職業傷害</b>	81
<b>5-3 社會參與對基礎設施的投資與支援服務</b>	82
<b>5-3-1 社會公益參與</b>	82

## 5-1 人力發展

### 5-1-1 人權承諾

#### 人權承諾

鑫永銓深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，為確保員工、供應商、客戶及合作夥伴尊重包含在地原住民在內社區居民的基本人權，不僅嚴格遵守營運所在地的法令規範，並支持《聯合國世界人權宣言》、兩公約、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、聯合國《企業與人權指導原則》、經濟合作與發展組織《跨國企業準則》以及聯合國《全球盟約十項原則》等國際人權公約，由董事會決議通過「鑫永銓人權承諾」，並每年審視政策內容及執行成效，以建立保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境，禁止任何侵犯及違反人權的行為，確保所有人員都能獲得公平且有尊嚴的對待。

**鑫永銓人權承諾**

網址：[www.hyc-king.com](http://www.hyc-king.com)

鑫永銓於2024年進行人權盡職調查，首次調查範疇為本公司內部

#### 適用範疇

鑫永銓人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。同時，鑫永銓定期識別強迫勞動、使用童工及可能侵害原住民的高風險營運據點，主要風險集中於製造據點及原物料供應鏈的上游廠商，尤其是勞工法規執行較為薄弱的國家。本公司透過不定期稽查，杜絕製造據點及上游廠商強迫勞動、使用童工與原住民之情形，並保護其權利。2024年本公司製造據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

#### 教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，鑫永銓每年開設人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率，2024年共103人次參與課程，總訓練時數達309小時；此外，鑫永銓也將人權政策納入供應商管理及新進同仁簽署文件，以確保政策落實。



圖示 | 人權教育訓練課程

#### 溝通平台

為確保的人權承諾的全面落實，鑫永銓同時制定了《員工意見申訴及處理準則》、《鑫永銓股份有限公司禁止工作場所職場霸凌之書面聲明》以及《鑫永銓工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範書》。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。2024年未發生人權侵害事件。



## 5-1-2 人力結構

年份	性別	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工(約聘員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2024	女	0	0	0	26	0	26
	男	0	0	0	82	0	82
	總數	0	0	0	108	0	108

## 5-1-3 員工多元包容及平等

強化友善性別的職場安全，提升女性及弱勢性別的經濟力

**a. 尊重個體差異**，致力於提供一個專業化、有尊嚴的工作場所，確保員工處於免受歧視或騷擾的環境。

- ① 公司不容忍基於性別、性傾向、性別認同、性別表現、性別特徵而來的歧視言行，利用透過管理階層主管之人權宣言簽立，藉以避免職場霸凌
- ② 性別平等同工同酬
- ③ 招募不分性別而有所不同
- ④ 升遷不因性別而有所不同
- ⑤ 訂定性騷擾防治措施，設置性騷擾專線，設立申訴管道協調處理，舉辦性騷擾教育課程
- ⑥ 根據男女性別建立友善工作環境，合理設置男女廁，緊急鈴，保全設施(AED)，監視器，加強環境照明設施，維護職場安全
- ⑦ 照顧家庭可轉任非輪班單位
- ⑧ 友善雇用已婚或二度就業婦女，已婚18人內含二度就業婦女3人

### b. 尊重多元性別主體

不僅是消極的「不違法」、「不歧視」、「不排斥」，並且積極提供協助與支持，讓多元性別主體能在職場上安全、自在地展露自我，融入團隊以發揮才能、貢獻所長。

- ① 應徵時不因多元性別而有所不同
- ② 工作中一視同仁，管理階層主管之人權宣言簽立
- ③ 提供安全與健康的工作環境
- ④ 杜絕不法歧視，以確保工作機會均等
- ⑤ 禁用童工
- ⑥ 禁止強迫勞動
- ⑦ 幫助員工維持身心健康及工作生活平衡
- ⑧ 支持員工依法行使勞動權
- ⑨ 尊重員工多元性別選擇
- ⑩ 尊重性別隱私多元共融

\*\*\*本公司無發生員工衝突或歧視事件\*\*\*

鑫永銓致力於營造共融共好的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。以台灣為主要營運據點，聘僱近75%的台灣籍在地員工。至2024年底，鑫永銓共有108名正職員工。

#### 依勞雇類型與性別分類員工人數

年份	性別	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工(約聘員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2024	女	0	0	0	26	0	26
	男	0	0	0	82	0	82
	總數	0	0	0	108	0	108
2023	女	0	0	0	29	0	29
	男	0	0	0	75	0	75
	總數	0	0	0	104	0	104
2022	女	0	0	0	27	0	77
	男	0	0	0	77	0	27
	總數	0	0	0	104	0	104

註：

「一般聘雇員工」：指正式勞動契約聘僱的員工。

「臨時員工(約聘員工)」的定義：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工。

「無時數保證員工」：指未保證每週或每月最低工作時數的員工，多以臨時性或彈性排班方式提供勞務，薪資按實際工作時數計算。

「全職員工」：指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工。「兼職員工」：指以小時工形式計薪之員工。

#### 依勞雇類型與地區分類員工人數

年份	國籍	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工(約聘員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2024	臺灣	0	0	0	79	0	79
	越南	0	0	0	1	0	1
	泰國	0	0	0	28	0	28
	總計	0	0	0	108	0	108
2023	臺灣	0	0	0	78	0	78
	越南	0	0	0	1	0	1
	泰國	0	0	0	25	0	25
	印尼	0	0	0	0	0	0
2022	總計	0	0	0	104	0	104
	臺灣	0	0	0	78	0	78
	越南	0	0	0	1	0	1
	泰國	0	0	0	24	0	24
	印尼	0	0	0	1	0	1
	總計	0	0	0	104	0	104

## 非員工結構

本公司無

鑫永銓尊重少數族群與差異化需求，2024年共進用原住民員工1人，占全體員工的1%，身障員工1人，占全體員工的1%；鼓勵員工體現多元文化。在人員的招募方面，鑫永銓注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入，同時提供專業技術培訓及彈性的工時。

## 依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	主管	3	21%	11	79%	14	100%
	非主管	23	24%	71	76%	94	100%
2023	主管	3	21%	11	79%	14	100%
	非主管	26	29%	64	71%	90	100%
2022	主管	3	21%	11	79%	14	100%
	非主管	24	26%	67	74%	91	100%

## 依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	員 工 年 齡			合計
		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2024	主管	0	5	9	14
	非主管	19	65	10	94
2023	主管	0	5	9	14
	非主管	19	60	11	90
2022	主管	0	5	9	14
	非主管	19	61	11	91

## 雇用當地居民員工的比例

2024年	人數
非當地員工人數	35
當地員工人數	71
比例	75%

雇用當地居民員工為高階(或幹部、主管)管理階層的比例

2024年	人數
高階主管人數	10
高階主管為當地人人數	7
比例	70%

註：「高階管理階層」指經理級以上主管。

鑫永銓因降低員工加班時數之政策，於2023年增額員工人數，因此員工流動情形增加，  
2024年總人數延續2023年趨勢穩定持續增長。

### 台灣地區正職人員 | 新進人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2024年	4	40	44	14	28	2	44
2023年	10	34	44	15	28	1	44
2022年	1	21	22	11	11	0	22

新進率							
2024年	15%	49%	41%	13%	26%	2%	41%
2023年	34%	45%	42%	14%	27%	1%	42%
2022年	4%	27%	21%	11%	11%	0%	22%

### 台灣地區正職人員 | 離職人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
2024年	6	32	38	11	24	3	38
2023年	8	37	45	13	29	3	45
2022年	1	27	28	12	15	1	28

離職率							
2024年	23%	39%	35%	10%	22%	3%	35%
2023年	27%	49%	43%	13%	28%	2%	43%
2022年	4%	35%	41%	12%	14%	1%	30%

註：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。



## 5-1-4 員工權益及福利

鑫永銓相信員工是企業永續經營的核心關鍵，貫徹「學習成長，持續精進，完善服務，成果分享」的經營理念，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。同時，通過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排，鑫永銓確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

### 法定項目

- 哺乳室
- 產假
- 員工體檢
- 家庭照顧假
- 特別休假
- 就業保險
- 勞保
- 育嬰留停
- 職災保險
- 健保
- 安胎假
- 勞退提撥金
- 陪產假
- 產檢假

### 其他福利

- 員工紅利
- 生育津貼
- 國內旅遊
- 年終獎金
- 員工進修補助
- 國外旅遊
- 三節獎金/禮品
- 子女教育獎助學金
- 員工優惠
- 員工餐廳
- 住院慰問金
- 員工停車場
- 咖啡吧
- 急難補助
- 特約商店
- 生活工作諮詢
- 部門聚餐
- 伙食津貼
- 結婚禮金
- 家庭日

### c. 依勞基法施行各項規定，保障員工權益

#### 優於勞基法施行各項規定，保障員工權益



##### 薪資與獎勵

1. 年終獎金
2. 特殊貢獻獎金
3. 介紹獎金
4. 專案獎金
5. 教導新人獎金
6. 生產人員紅利
7. 提案改善獎金
8. 性別平等薪資無差異

##### 福利委員會

1. 節日禮品/禮券
2. 生日禮券
3. 部門聚餐
4. 婚喪喜慶慰問/禮金
5. 國內、國外員工旅遊
6. 員工家庭日
7. 員工與眷屬住院慰問金
8. 舉辦尾牙/春酒、現金摸彩
9. 餐車活動
10. 特約商店優惠

##### 醫療與保險

1. 全民健康保險
2. 勞工保險
3. 勞工退休金提撥
4. 出差人員旅平險
5. 每年定期舉行員工健康檢查
6. 專業廠護及醫師定期駐廠提供專業諮詢、講座
7. 健康促進活動-健康操、減重班等

##### 友善的環境

1. 員工餐廳
2. 辦公室提供現煮咖啡
3. 免費員工汽、機車停車場
4. 友善婦幼專用停車位
5. 設置哺乳室
6. 全廠五星級廁所
7. 生產人員個人專屬置物櫃

##### 管理制度

1. 員工制服
2. 現場員工安全鞋
3. 現場員工齊備防護用具
4. 設置員工意見箱
5. 員工關懷
6. 舒適工作環境

##### 教育訓練

1. 完整新進人員訓練
2. 職業安全衛生教育訓練
3. 全廠員工教育訓練
4. 補助在職專業技術訓練，取得專業認證及證照
5. 補助員工在職進修教育獎學金
6. 職涯發展能力養成訓練、認證
7. 定期舉辦全員共識營
8. 定期消防演練注重員工安全
9. 國內外參展、增廣見聞拓展知識
10. 安排多元化培訓課程-家庭教育系列活動等

##### 其他福利

1. 補助員工子女就學獎助學金(幼兒園~博士)
2. 生育津貼
3. 不定期贈與水果禮盒
4. 伙食補助





圖示 | 員工家庭日生態旅遊



圖示 | 董事長、總經理不定期贈與全廠員工水果禮盒



圖示 | 全廠五星級廁所



鑫永銓以幸福就業環境與員工滿意為目標，並設置職工福利委員會(下稱福委會)，每年定期精心策畫各類活動及精進公司各項福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，實工作與生活的和諧。



## 育兒保障

鑫永銓鼓勵員工育兒，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。鑫永銓規劃優於產業的福利措施，包括結婚禮金、子女出生育兒補助、子女自幼兒園至博士畢業補助子女就學教育獎學金等。同時，鑫永銓不限年資，適用於所有正職員工的育嬰留職停薪制度。

### 育嬰假的復職與留任情形

項目	2024年		2023年		2022年	
	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	3	5	1	0	1	2
實際申請育嬰留停人數	2	1	0	0	0	0
育嬰留停應復職人數(A)	2	1	0	0	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數(B)	1	0	0	0	0	0
前一年育嬰留停復職人數(C)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數(D)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停回任率(B/A)	50%	0%	0%	0%	0%	0%
育嬰留停留任率(D/C)	0%	0%	0%	0%	0%	0%

### d. 福利服務

#### (一) 育兒友善措施

- ① 與南崗托兒所簽定員工專屬特約，給每位小朋友托育優惠。
- ② 贈送學齡兒童入學小禮物。
- ③ 提供員工子女就學獎助學金，自幼兒園至最高大專以上。
- ④ 設置哺乳室：冰箱、靠背椅、有蓋垃圾桶、電源設備、可由內部上鎖之門、緊急求救鈴、洗手設施。
- ⑤ 考量使用上之便利性，設置友善婦幼專用停車位。



圖示 | 哺乳室



圖示 | 友善婦幼專用停車位

## (二) 職場健康促進

- ① 每年提供優於法令的臨廠員工健檢，辦理戒菸班、減重班、健康諮詢與講座，推動職場健康促進。
- ② 設置「員工協助方案」，提供全方位身心平衡與心理諮詢服務。
- ③ 公司聘請廠醫廠護，定期關心並輔導員工健康。
- ④ 獲衛服部健康職場認證健康促進標章。



圖示 | 家庭教育系列活動

## (三) 其他友善職場措施

- ① 每年舉辦數次員工家庭日活動及員工旅遊補助。
- ② 參加教育部「友善家庭企業聯盟推動方案——鼓勵職場推動家庭教育試辦計畫」，舉辦親職講座，讓員工在工作與家庭取得平衡，並得到教育部感謝狀。
- ③ 實施員工認股權證，給予有貢獻的優良員工認股權證，並規定於2026年開放買賣，藉以留任優質員工，落實經營成果共享。



圖示 | 教育部感謝狀



## 5-1-5 團體協約 本公司無工會

## 5-1-6 人才培育、發展 與薪資政策

鑫永銓一向重視創造學習的環境，發展友好的文化，並參與社會公益。首要在人力資源的變革，建立學習型組織團隊、激勵員工、快速學習，始能應付快速變化的市場。其以傳統產業型態，在數十年經營歷程中，從中小企業起步，尋求市場利基，讓企業不斷學習成長，成為台灣獲利佳的「傳產中的科技明星公司」，是值得台灣中小企業學習的典範，並以此成功複製至新事業部。



### 職涯發展

員工晉級管道：創新的製程管理乃提升公司競爭力之關鍵，建立學習型組織團隊、激勵員工、快速學習，始能應付快速變化的市場。因此間接單位員工實施職務輪調，多元學習各職務專才，更為生產部員工規劃內部晉級，從入廠後”培訓製程副工程師”->”製程副工程師”->”製程工程師”->”總工程師”，除經層層考核與歷練，更重視生產品質列入考核重點。更鼓勵多方學習不同機台，建立多能工機制，增加人員調度彈性。

鼓勵員工進修，補助學費取得碩士以上學歷。



### 輪調機制

鑫永銓為培育同仁具備跨專業領域的多功能力，並依據各職務類別之職涯發展規劃，落實輪調制度。透過定期的輪調安排，同仁得以在不同部門間進行交流與學習，掌握各領域的核心知識與技能，進一步提升整體組織的靈活性與競爭力。此外，輪調機制亦有助於激發員工的創新思維，讓他們能以多元視角解決問題，並在快速變遷的市場環境中，發揮出更大的價值。



## 教育訓練

因應資深員工陸續退休、年輕世代加入團隊以及工廠智慧化轉型，在教育訓練規劃上除了通識課程與新進人員教育訓練外，更著重：



圖示 | 專業技術傳承



圖示 | 每日重要事項佈達、溝通、反饋會議

在人才發展過程中，亦不斷探求組織和個人需求，隨時檢視並展開各項必備訓練，以提升個人職涯發展必備職能所需之知識與技能。

鑫永銓提供員工職涯成長所需培訓，2024年主管層級每人平均受訓時數為49小時，較去年增加9小時；非主管部分，每人平均受訓時數為27小時，較前一年持平，鑫永銓期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

本公司近年導入數位化及智能化，秉持以人為本之精神，透過內部訓練課程或資助員工接受外部培訓等措施，協助原先產線的同仁具備多項專長與職能。



圖示 | 南投家庭教育中心，用《愛》灌溉我的家系列活動

## 績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。鑫永銓對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

## 員工教育訓練平均時數(小時)

年份	性別	主管	非主管	合計
2024年	女	33.6	17.9	51.5
	男	33.7	16	49.7
	合計	67.3	33.9	101.2
2023年	女	39.8	20.3	60.1
	男	27.1	17.7	44.8
	合計	66.9	38	104.9
2022年	女	31.3	22.1	53.4
	男	27.2	22.2	49.4
	合計	58.5	44.3	102.8

註1：主管為經理級(含)以上。

註2：平均時數=該類別員工教育訓練總時數÷該類別員工總人數。



圖示 | 公司每年定期舉辦共識營



## 5-1-7 員工薪酬政策與薪資公平性

### 5-1-7-1 薪酬制度概述

本公司依據「市場薪酬調查」與「內部職務評等」，建立公平一致的薪資制度，確保所有員工皆享有合理報酬。薪資制度涵蓋基本薪資、績效獎金與員工福利，以激勵績效與留住人才。

### 5-1-7-2 非主管職全時員工薪資揭露

為提升薪資透明度與利害關係人信任度，本公司依金管會「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第4-2條規定，揭露非主管職之全時員工薪資如下：

年度	平均年薪 (仟元)	中位數年薪 (仟元)	平均年增率	中位數年增率
2023	580	554	8.61%	5.52%
2024	578	554	-0.34%	0%

### 5-1-7-3 薪資公平性政策

公司定期檢視薪酬差異，確保在性別、年齡或職級之間無不合理差距。未來亦將導入 ESG 績效指標，進一步結合薪酬發放，強化永續文化。

## 5-2 職業安全及衛生

### 5-2-1 職業安全及衛生政策

鑫永銓在勞動契約與安全衛生工作守則中，明確規範了員工的安全、衛生及健康等權益與義務，並設定了2024年的健康與安全目標：已完成全廠區 ISO 45001 驗證，確保對職業安全衛生風險進行全面的評估與管理。

鑫永銓高度重視職業安全衛生管理績效，致力於為員工、客戶、社區及營運夥伴等利益相關者提供安全、舒適、低環境負荷且高效益的營運服務，並將職業安全衛生管理視為公司差異化競爭優勢之一，將其內化於組織運作管理體系中。

#### a. 導入職業安全衛生管理系統

為保障員工的工作安全，鑫永銓導入職業安全衛生管理系統，於2022年通過ISO 45001及TOSHMS(臺灣職業安全衛生管理系統)驗證，適用對象為鑫永銓廠區工作場所範圍內之全體從業人員。



圖示 | ISO 45001及TOSHMS(臺灣職業安全衛生管理系統)證書

各生產廠區工作場所由各主管及安衛人員實施稽核及安全觀察，發現缺失並進行持續改善以減少職業災害的目標。

名稱 2024年			
現場安全衛生	人員因素	故障維修	設備改善
巡查缺失件數	25件	24件	34件

\*2024年，透過稽核及自主管理，共發現83項缺失，皆已全數改善完成。



圖示 | 改善前：護柵使用鋼索防護力不足



圖示 | 改善後：改設置鋼性護柵



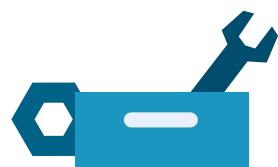
圖示 | 改善前：熱媒槽區未設置護柵



圖示 | 改善後：設置護柵

圖示 | 改善前：作業樓梯寬度不足

圖示 | 改善後：重新做樓梯，  
加寬作業樓梯寬度



鑫永銓股份有限公司 113年 10月份安全衛生稽核檢查紀錄表										
項次	稽核檢查日期	稽核檢查單位/人員	稽核檢查缺失地點	責任單位主管	稽核檢查缺失情形說明	稽核檢查缺失改善說明	改善前照片	改善後照片	改善完成時間	完成改善確認人員
1	10月4日	安衛室/陳慶川	一廠	課長/黃紹金	空壓機空氣儲存桶，無檢查合格證明書	新購買有檢查合格的空壓機空氣儲存桶			10月15日	安衛室/陳慶川
2	10月15日	安衛室/陳慶川	二廠	課長/周志昇	馬路上污水集中池上方護蓋變形	重新製作厚護蓋鐵板			10月23日	安衛室/陳慶川
3	10月17日	安衛室/陳慶川	二廠	課長/周志昇	壓延機台，護罩拆除後未裝回，恐有危險性	已裝回			10月17日	安衛室/陳慶川
4	10月24日	安衛室/陳慶川	二廠	課長/周志昇	電源箱中隔板拆除後未裝回	已裝回			10月24日	安衛室/陳慶川

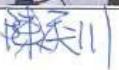
總經理:



單位主管:



製表人:



圖示 | 安全衛生稽核檢查紀錄表

職業安全衛生管理系統已成為鑫永銓企業價值體系的重要組成部分，體現了「專業、合作、創新、卓越」的經營理念。鑫永銓將會持續關注利害關係人的需求，通過推動環安衛管理工作，致力於建立一個安全、健康且舒適的工作環境。

### b. 職業安全衛生管理涵蓋範圍

#### 勞工

指受僱於公司，從事工作並獲得工資的員工。

#### 非屬受僱勞工的其他工作者

包括未與公司存在僱傭關係，但在工作場所接受負責人指揮或監督從事勞動的人員。

#### 承攬人員

指與鑫永銓無僱傭關係且無從屬關係的個人或團體，這些人員受雇於外部公司，為鑫永銓完成特定任務，並在任務完成後獲得報酬。

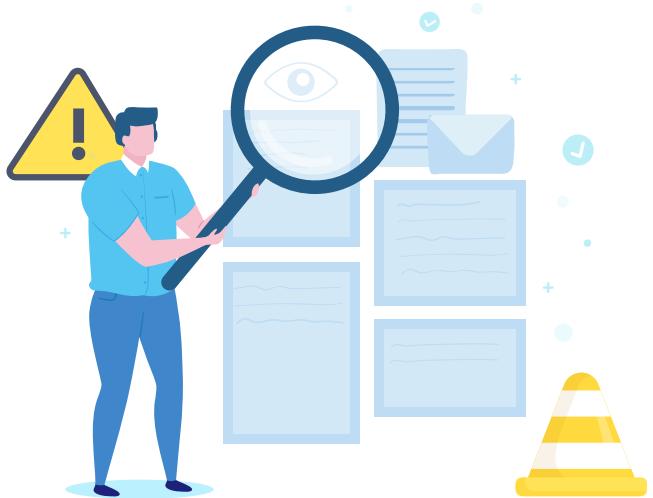
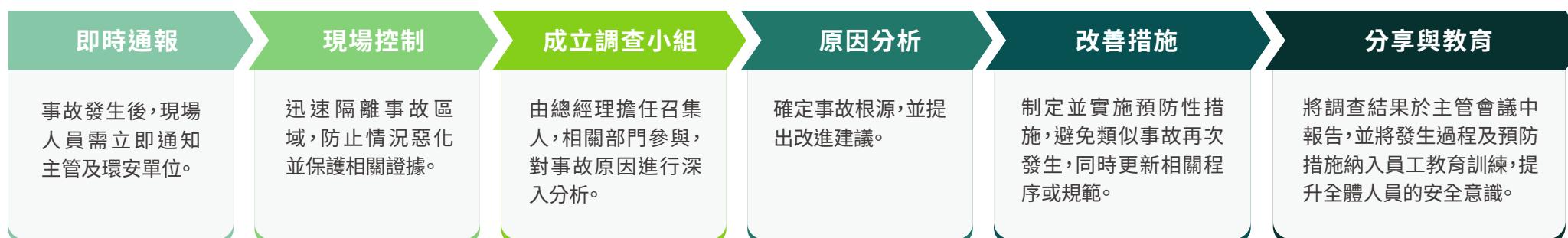
為確保非屬受僱勞工的其他工作者及承攬人員的安全與健康，鑫永銓提供必要的安全衛生教育訓練及醫療協助，並允許這些人員使用公司的共用設施。對於專業性及高風險作業，公司會委託專業廠商進行，並嚴格要求其遵守當地的職業安全衛生法規以及鑫永銓實施的安全衛生管理措施。



### c. 危害辨識、風險評估及事故調查

鑫永銓高度重視工作者的安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的原則。除了適用於本公司內部營運作業外，也包括在鑫永銓作業場所活動的其他人員（如外包商及訪客）。各營運據點由管理代表負責審查和核准危害鑑別及風險評估作業，並由安全衛生單位及各單位主管執行。

鑫永銓將風險等級依照嚴重程度及風險發生頻率進行分級，針對高風險作業進行重點管理，例如加強防護設備、實施專項安全檢查及定期教育訓練，並指派中高階主管監管與績效考核進行勾稽，同時於職業安全衛生委員會會議中定期報告；針對中低風險項目則定期檢討，並開放員工提案優化改善，共同制定風險減緩措施。此外，為進一步提升職場安全，本公司建立完整的事故調查流程，確保每一個事件都能被妥善處理並改善，調查流程包括：



依法規定期召開安全衛生相關會議，並通過內外部稽核檢討危害鑑別及風險評估的適用性，適時進行討論和修改。並遵循法規及 ISO 45001 等驗證要求，執行風險評估流程，以達成零事故及零災害的目標。在新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。鑫永銓遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。2024年，公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

#### d. 健康促進方案

在任用新進員工時，鑫永銓即提供職前體檢，並每年辦理優於法規56項(心電圖、超音波等)健檢項目之員工健檢，建置完善的健康管理制度、不定期辦理健康講座與衛生所結合共同辦理健康促進之活動，如減重活動、健康操指導、慢性病防治衛教等活動，也營造友善職場環境，打造溫馨哺集乳室空間及友善婦幼專用停車位。

同時，也特約護理師每年提供48次及專業醫師提供每年提供4次臨場健康服務，並根據工作場所的人數配置急救人員。為員工提供專業醫療協助。在新進員工教育訓練中，公司會宣導健康服務、醫療協助及職業病預防等相關資訊。也取得衛福部國健署健康職場認證標章。

名稱	2024年
1 護理師臨場健康服務	共48場次，健康訪談關懷 99人次
2 醫生臨場健康服務	共4場次，健康訪談關懷11人次



圖示 | 護理師及醫師提供專業醫療協助



圖示 | 職場健康促進標章



圖示 | 全員早晨健康操



圖示 | 每年安排全公司員工定期健康檢查

### e. 職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通

鑫永銓的營運據點位於台灣，依據法令要求，需設置職業安全衛生管理人員，負責統籌規劃職業安全衛生相關事務。管理人員將定期召開會議，討論並制定安全衛生管理、教育訓練計劃、健康管理、職業病預防及健康促進事項、設備自動檢查與安全衛生稽核、機械設備或原材料危害的預防措施，以及職業災害調查報告等各項安全衛生議題。

根據「職業安全衛生管理辦法」的規定，公司設立了「職業安全衛生委員會」，由EHS最高主管擔任管理代表，每季召開一次會議。委員會的職責包括對公司擬訂的安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議各項安全衛生相關事宜，EHS則根據會議結果進行必要的作業流程改善。

### f. 職業安全衛生之教育訓練

鑫永銓嚴格遵循政府法規，並為新進員工提供必要的安全衛生教育訓練，定期舉辦相關專業課程。此外，針對防火安全，鑫永銓定期舉行消防演練，幫助員工提升必要的防火意識和應對能力。

對於非屬受僱勞工的其他工作者，在進入工作現場前即進行危害告知及安全衛生教育訓練，並透過工作安全分析和安全提示，強化安全衛生的觀念。此外，在作業期間，公司通過安全督導，不定期地傳遞安全衛生知識和理念，營造一個更加注重安全衛生的文化環境。

名稱		2024年
1	新進員工教育訓練(含移工)	34場42人次
2	工安宣導教育訓練	4場
3	安全衛生證照回訓(如推高機及天車操作人員等回訓)	8項次13人次
4	安全衛生證照取得	推高機操作人員證照(3位) 起重機3T操作人員(9位) 有機溶劑作業主管(1位) 能源管理人員(1位)
5	消防演練	上、下半年共計194人次



圖示 | 職業安全衛生之教育訓練



圖示 | 每年定期全員消防演練

### g. 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

鑫永銓對於非本公司員工的其他工作者，也遵循法令要求，實施必要的管理措施，確保承攬商在公司內擁有安全健康的工作環境。包括將安全規範納入合約、在承攬人員入廠前進行危害告知宣導，以及安全督導等相關管理與培訓。同時將不定期進行安全檢查，並將發現的缺失通報給發包單位或承辦人，促使其進行安全改進。

#### 5-2-2 職業傷害

##### 職業傷害及職業病情形

鑫永銓對所有廠區的職業災害數據進行定期統計。2024年度的總工時為236,645小時，期間未發生導致死亡的職業傷害事件，僅發生了1起職業傷害事故，主要原因因為員工被橡膠導輪捲入壓傷，造成中指壓傷，經判定為右手中指撕裂傷，已協助該員工後續就醫，同時也進行工作場域安全改善，使作業更安全，對於該事件也於第一時間檢討並辦理教育訓練。

年份	工作總時數	職 災			職業傷害所造成 的死亡比率	嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	可記錄之職業 傷害比率
		死亡人數	嚴重的職業傷害人數(註4)	可記錄職業傷害數			
2024	236,645	0	0	1	0	0	4.2

註1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數÷工作總時數\*1,000,000工作小時。

註2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數÷工作總時數\*1,000,000工作小時。

註3：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，2024年無發生非員工工作者的職業傷害事件，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數。

註4：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）。



為進一步優化職業安全環境，鑫永銓將在內部管理中對這些事件進行全面檢討，並制定矯正和預防措施，改進設備操作流程，並持續強化安全宣導，以提升員工的安全操作意識。此外，近年來，除員工外的其他工作者均未發生工傷意外，也未有相關工作日的損失情形。

## 5-3 社會參與對基礎設施的投資與支援服務

### 5-3-1 社會公益參與

鑫永銓(股)公司是一個獲獎無數且經營實在的地上市公司，秉持先照顧好員工，再向外作為。**本公司林董事長理念；一個成功的企業家，不是衡量他賺多少錢，而是要去衡量他能夠照顧多少人。**



#### a. 對內照顧員工

1

**1999年921地震**,本公司一周後隨即復工，公司首先照顧好員工，並從公益精神、母性關懷的理念出發，開始了一連串的公益活動：對南投地區地震受災嚴重的房子半倒戶員工家庭給予慰問金、也為房子全倒戶員工家庭安置貨櫃屋。



2

**2008金融海嘯**,公司不放無薪假不減薪，生產空缺時間以上課代替生產，維持員工固定收入。



3

**2019年爆發新冠疫情**,經濟活動大幅萎縮，造成失業與無薪休的人不計其數，鑫永銓不裁員、不放無薪假，更具體在增進友善性別環境及家庭的積極作為：

- A. 為員工加保防疫險，確診仍能安心治療，無經濟疑慮。
- B. 普發梅精球給員工，期能增加防疫能力。
- C. 運用視訊聯繫，減少外賓來訪，維護員工安全。
- D. 安排防疫疫苗注射與購買口罩、酒精等防疫用品，照顧員工家庭所需。
- E. 紿予需要照顧家庭的員工家庭照顧假。
- F. 紿予假別天數一律依照衛福部與勞基法規定辦理。



### b. 對外公益回饋社會

當獲利不再是成功企業的唯一指標，透過管理部以公司經營理念為本塑造企業文化、以社會公益與員工福利建立企業形象，傳遞品牌的價值主張，提高企業競爭力及永續發展！我們秉持著打造更美好社會之理念，投身慈善、社會公益，並持續凝聚公司內外部的資源，善盡企業社會責任。我們透過「產學合作」、「教育支持」、「社區回饋」等，積極參與公益活動，關懷鄉里，回饋社會。因此將社會公益併入管理部職能工作之一。

#### 扶幼楷模

長期參與並贊助家扶中心舉辦寒冬送暖園遊會經費，幫助許多困頓的家庭面臨生活的寒冬，期間達二十二年毫無間斷，並獲”全國扶幼楷模”殊榮。



圖示 | 榮獲全國扶幼楷模獎

**鑫永銓股份有限公司**

用愛與關懷回饋社會

鑫永銓(股)公司位於南投南崙工業區，是致力於環境保護與開發綠能科技、循環經濟產品為志業的上市公司，本著回饋社會的理念，支持在地公益、深耕地方，不僅贊助在地國小棒球隊，並幫助貧困子弟升學、三節慶禮等公益不遺餘力，更因認同家扶中心一直深耕在提供弱勢家庭與孩童的服務，長期擔任南投家扶園遊會的協辦單位，至今已足足有20年之久。

鑫永銓(股)公司多年對家扶都以最實際的行動，表達對社會從不間斷的善行，除了讓在地的家扶家庭能在歲末年終時參與家扶園遊會，給予家扶家庭們最大的鼓勵外，園遊會所得也是用在家扶的工作上，讓愛與善不斷的循環。鑫永銓(股)公司回饋社會之舉，希望能夠拋磚引玉，帶動更多人士與企業，帶給社會更多的溫暖與關懷，公司低調默默行善的心，足堪楷模。

圖示 | 報章報導



## 提供產學合作計畫、學生產業參訪及實習

產學合作計畫是本公司人才培育的永續目標之一，其中「產學攜手任用」於民國95年自朝陽科技大學、南開科技大學啟動，之後擴大學程架構，進一步開展至國立雲林科技大學、修平科技大學、建國科技大學等大專院校。

公司秉持「企業取之社會，當思回饋社會」的精神，為落實產學合作，董事長自民國96年開始即親自長期擔任朝陽科技大學碩士班”學門講座”，以企業實務與學生交流，讓同學了解產業需求與世界變化脈絡，更以實質產學交流行動，提供學生企業實習、企業參訪、學校演講，管理部長期受邀至中興大學、雲林科技大學、朝陽、建國、大葉、南開、修平等科技大學，分享業界經驗，透過專題演講、活動競賽與企業參訪等各項活動，增加學術與實務的結合，成功推廣企業形象，協助學子無落差接軌產業發展趨勢，使其能在畢業後加速發揮所學，投入日益複雜的生產製程發展，達成企業與學校雙贏模式。



圖示 | 朝陽科技大學企管系企業參訪活動



圖示 | 應用化學系學生企業參訪



圖示 | 林鳳儀經理至朝陽科技大學分享  
<職場倫理與責任>

## 認養兒童

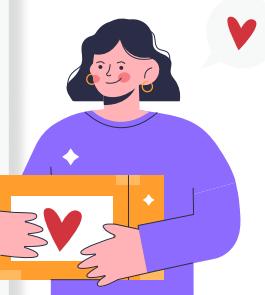
認養公司周邊學校清寒向上學生超過20年以上，除自認養日開始至大學畢業給予獎助學金外，並定期舉辦座談，關心學童生活及學習狀況，注重品格發展，未來成為國家有用之人。



圖示 | 定期舉辦認養學童  
座談會、獎助學金

## 寒冬賑糧

不定期於經濟景氣低迷時提供在地貧困居民賑糧。



圖示 | 端午賑糧活動

## 急難救助

2021年因疫情造成經濟活動停頓，許多業者停工停業，人民頓時無收入來源，公司愛心及公益文化，不只對內照顧公司員工，實現照顧員工之餘，本公司為幫助因疫情期間致使生活陷入困境之「南投市民/草屯鎮民/名間鄉民」，獲得即時關懷和救助，特別提撥資金給有需要之對象進行急難救助。總計撥出公司盈餘3,000萬經費作為急難救助金，申請案件以”救急不救窮”原則，經縣府協助與候選人共同審核，通過發放條件者每人可獲補助一萬元整，每戶最高六萬元。完成審核後，董事長及總經理帶領管理部與財務部成員，到85個里去一一發放到案家手上。幫助鄉里，期能協助疫後復原，締造具韌性生命力。



圖示 | 南投在地區民因疫情導致失業發放急難救助金



## 長期贊助國小棒球隊

長期贊助南投縣新豐國小棒球隊球衣、球具經費達十年以上，讓弱勢學童放學後得以留在學校集訓與完成學校課業，除可以端正品德，亦可發展運動興趣之專長、強健體魄，提升學童自信心及未來競爭力。並於比賽得名時給予球員獎學金鼓勵。



圖示 | 頒發球員獎學金鼓勵



圖示 | 棒球隊球員領獎及用隊呼互相加油打氣

## 企業參訪

每年來自全台灣社會團體參訪，宣揚綠美化與節能環保之理念外，亦分享公益事蹟與照護員工，期所共鳴。



圖示 | 企業經理人協會企業參訪



圖示 | 中區聯誼會企業參訪

**贊助軍人**

- 長期贊助軍人之友社勞軍、敬軍活動
- 長期贊助南投縣警察之友會經費
- 長期贊助南投縣義警消防總隊經費
- 贊助軍人之友2022年春節勞軍補助、飛安失事慰問金(空軍F-16V嘉義)、三軍聯訓失事慰問金(陸軍裝甲564旅士兵屏東)及軍人節加菜金



圖示 | 長期贊助軍人

**贊助地方**

長期贊助南投縣政府舉辦南投燈會經費，並實際參與規劃公司專區設計、著重公司形象露出，彰顯歡樂氛圍促進南投觀光繁榮。



圖示 | 長期贊助地方盛事南投燈會



**海外賑災**

311日本大地震，鑫永銓捐助發電機，可供應一座醫院緊急用電，管理部協調日本在台辦事處，成為第一個經日本政府同意，核准進入日本賑災物資。並於發電機上用中英日文寫上**來自台灣的關懷**，**鑫永銓(股)公司捐贈**。



圖示 | 捐助311日本大地震發電機

**贊助偏鄉**

偏鄉小型小學較無資源，因此本公司不定期帶領兒童劇團到偏鄉小型小學演出，藉此宣導端正品格與公司形象建立。



圖示 | 贊助兒童劇團到南投的國小展演

**5-03-2 社會共融、當地社區共好**

鑫永銓以具體目標和行動積極回應「聯合國永續發展目標」(SDGs)及行政院國家永續發展委員會制定的「臺灣永續發展目標」。透過鑑別、排序、選擇適合的目標並展開行動，鑫永銓從企業策略和本業營運等多個層面出發，鑑別出與其業務最具相關性的兩項指標「SDG 4優質教育」及「SDG 3健康與福祉」，支持國家永續發展，積極實踐企業社會責任。

鑫永銓致力於與社區共榮共好。在新廠設立或擴建前，公司會進行周邊環境及設施影響評估，開工後持續進行安全監測，確保營運對周邊環境影響降至最低。

為提升透明度與社會責任，公司將現有實務對照國際揭露標準，進一步納入全面的社會影響評估，包括性別及弱勢群體需求。同時，本公司於公司網站公開用水、事業廢棄物及溫室氣體排放等數據，向利害關係人說明管理策略、減量目標、達成情形及減碳效果。





## 環境面

P.90 – 104

鑫永銓股份有限公司 2024 | ESG 永續報告書



### 6-1 氣候變遷 91

- 6-1-1** 氣候變遷對公司造成之風險 — 91  
與機會及公司採取之因應措施

#### 6-1-2 因應氣候變遷相關指標與目標 — 95

### 6-2 溫室氣體管理 96

- 6-2-1** 溫室氣體管理之策略、方法、目標 96
- 6-2-2** 溫室氣體排放量 97

### 6-3 能源管理 98

- 6-3-1** 能源使用政策 98
- 6-3-2** 能源使用情況 98

### 6-4 水資源管理與減量目標 99

- 6-4-1** 水資源管理 99
- 6-4-2** 排放水管理 100
- 6-4-3** 水資源使用情形 101

### 6-5 廢棄物管理 101

- 6-5-1** 廢棄物管理或減量目標 101
- 6-5-2** 廢棄物減量及資源循環再利用 102
- 6-5-3** 廢棄物產生情況 102

## 6-1 氣候變遷

### 6-1-1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施

#### 1 氣候監督及治理架構

鑫永銓設立永續發展暨氣候變遷因應委員會，負責制定永續發展策略、推動ESG相關工作，並定期執行TCFD框架下的氣候風險與機遇評估。針對識別出的風險和機遇，每季向董事會報告工作進度，董事會負責監督執行情況，並統籌各相關部門按照《巴黎氣候協定》、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。



#### 2 氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

為有效管理氣候相關風險及機會，鑫永銓永續發展暨氣候變遷因應委員會將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對本公司營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。

藉由導入TCFD框架，分析鑫永銓之氣候變遷風險與機會，委託外部單位進行教育訓練，說明全球風險趨勢與氣候變遷，包含TCFD發展現況、TCFD 所建議之氣候變遷風險與機會評估架構、氣候變遷情境設定與衍生之風險與機會等，提升同仁對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，並由各部門評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，進一步針對高風險、高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施。



### 3 情境分析

鑫永銓參考IPCC AR6五項氣候情境，設定SSP5-8.5:升溫至6°C及SSP1-2.6:升溫至2°C，兩種情境，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，識別結果如下：

**氣候變遷風險識別總表**

風險排序	風險編號	風險種類	風險因子	發生時間評估
1	001	轉型風險－政策與法律	溫室氣體減量與能源管理相關法律與規範	短期
2	002	實體風險－長期性	降雨模式變化和氣候模式的極端變化	長期
3	003	實體風險－長期性	氣候變遷影響上下游供應鏈	中期

註：時間範圍之定義：短期：2024-2027年、中期：2027-2031年、長期：2032-2051年。

**氣候變遷機會識別總表**

機會排序	機會編號	機會種類	機會因子	發生時間評估
1	001	機會－產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	中期
2	002	機會－資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	長期
3	003	機會－資源效率	① 參與可再生能源項目並採用節能措施 ② 開發可回收綠色材料，提升資源再利用率	短期

註：時間範圍之定義：短期：2024-2027年、中期：2027-2031年、長期：2032-2051年。

氣候變遷相關風險與機會管理策略。

## 風險001 | 溫室氣體減量與能源管理相關法律與規範

### 衝擊情境

- ① 國內外對溫室氣體排放及能源相關法規的要求日益嚴格，包括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、徵收碳稅與碳費等。**
  
- ② 如果鑫永銓及其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，將可能與政府實施的溫室氣體減量和能源管理相關規範產生差距，這將導致碳費或碳稅的增加，並可能與客戶的供應鏈減碳目標脫節，進而影響訂單承接能力，造成營收下降。**
  
- ③ 為符合相關法規要求，鑫永銓需投入更多資源於相關管理工作，這將增加營運成本和採購費用。如果缺乏適當的管理，這些挑戰將可能對企業整體營運產生負面影響，包括影響投融資活動和資本縮減的風險。**

### 風險衝擊面向

#### ① 原物料成本上升：

供應商可能因應碳稅與碳費的徵收而提高產品售價，進而導致鑫永銓的原物料成本增加。此外，在企業考量減碳效果時，若選擇價格較高的低碳替代產品，亦將導致採購成本上升。

#### ② 管理研發成本：

鑫永銓為減少溫室氣體排放量，建立了溫室氣體排放揭露與管理流程，這可能會增加相關的管理成本。為了進一步降低碳排放費用，公司計劃在新建廠房和辦公室中導入循環經濟模式與節能設計，同時加強對供應鏈溫室氣體排放的管理，這些舉措可能會增加相關的管理和研發成本。



### 財務衝擊

營運成本增加、費用增加；若無適當管理措施，將造成投融資受挫、資本縮減。

### 因應策略

- ① 新建廠房及辦公室將採用永續建築相關認證標準，並結合循環經濟模式以及節能設計，確保建設過程中的環境友善性和資源有效利用。**
  
- ② 營運階段，公司將持續提升能源效率，並導入 ISO 50001 能源管理系統，以實現更高效的能源管理和持續改進。**

### 因應成本

- ① 資本支出**
- ② 營運成本**

## 機會001 | 開發新產品和服務的研發與創新

### 影響情境

- ① 鑑永銓透過提供高耐熱、耐寒、耐候性等產品，幫助客戶應對未來可能因氣候變遷引發的極端天氣，從而提升產品在市場中的競爭力。
- ② 開發可回收綠色材料，提升資源再利用率。

### 財務影響

- ① 營收增加：提升產品各方面物性得到客戶支持並增加銷售量。
- ② 增加被投資機會：因投入綠能相關產業，並增加綠色附加價值，綠能相關產品吸引外界投資人關注，間接增加獲得資本的機會。

### 機會影響面向

- ① 提升產品韌性：開發的產品在極端氣候下能維持穩定效能，滿足市場對於高性能材料的需求，進而增強鑑永銓產品的市場吸引力。
- ② 擴大市場份額：藉由提供更具耐久性的產品，鑑永銓可以進一步開拓新的市場領域，尤其是在對氣候變遷高度敏感的產業，增加市場份額。
- ③ 推動品牌價值：通過創新和領先的產品研發，鑑永銓在行業中的領導地位將得到鞏固，同時推動品牌的可持續性形象，吸引更多對環境和氣候責任感強的客戶群體。

### 因應策略

- ① 加大研發投入：投資高耐熱、耐寒及耐候性等產品的研發，確保產品能夠在極端氣候下保持穩定效能。
- ② 合作與聯盟：與材料科學研究機構或相關企業合作，提升技術水平，推動產品創新。
- ③ 市場推廣：針對高氣候風險區域進行市場推廣，強



### 因應成本

- ① 研發成本
- ② 市場推廣費用





## 6-1-2 因應氣候變遷相關指標與目標

### 氣候風險 變遷指標

- ① 減少易受氣候變遷影響的資產或業務活動的數量與範圍。
- ② 制定完整的供應鏈管理計劃，提升供應鏈韌性。
- ③ 透過能源管理與廠房設計，降低範疇一、二溫室氣體的絕對排放量。
- ④ 將節能、節電、低碳概念融入日常營運與生產行為中，利用綠建築、節能方案及能源管理系統提升營運效率。

### 氣候風險 機會指標

- ① 提升再生能源使用量在總能源消耗中的占比。
- ② 進入新市場，增加可再生能源及低碳產品的營收比例。
- ③ 增加綠色產品和節能產品的研發預算，以支持業務增長和環境可持續發展。
- ④ 開發可回收綠色材料，提升資源再利用率。



圖示 | 廠區內綠美化吸收二氧化碳及淨化空氣品質





## 6-2 溫室氣體管理

### 6-2-1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

鑫永銓致力於推動溫室氣體的有效管理與減量，並制定了具體的策略與目標。2023年進行首次碳盤查，並將此年盤查結果設定為本公司減碳基準年。同時投入經費提升能源效率、導入再生能源、以及優化生產流程，期望逐步降低溫室氣體的排放，以達到2025年將範疇一和範疇二的排放量較基準年減少 **2% 的目標**。

在範疇一減量上，鑫永銓參考政府頒布的「使用高效率動力設備，加速汰換老舊設備」節能減碳方針，並考量未來國內碳費法規落地、碳權市場交易漸趨成熟之趨勢，當擴充新廠房與空間時，以優先採用低碳排之設備，以降低產品製程所排放之溫室氣體。

除了降低資本財相關的溫室氣體產出外，鑫永銓也注重產品和製程方面的減碳措施。例如，安裝智慧電表，監控重大能耗設備等。鑫永銓採取了多項技術改進，旨在降低整體碳足跡並提高能源效率。



圖示 | ISO14064-1 溫室氣體盤查教育訓練



## 6-2-2 溫室氣體排放量

鑫永銓參照ISO 14064-1:2018以及溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)規範，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為2023年，以計算溫室氣體排放量並進行查證。

2024年，鑫永銓範疇一的直接溫室氣體排放量為3,108.7公噸CO<sub>2</sub>e，範疇二(市場基準)的能源間接溫室氣體排放量為4,772.17公噸CO<sub>2</sub>e。。

### a. 2023年 溫室氣體放數據

類別 1	1.1 固定燃燒源之直接排放	3,172.487
	1.2 移動燃燒源之直接排放	18.874
	1.4.1 來自冷媒之排放	23.709
	1.4.2 來自消防設備之排放消防	0.000
	1.4.3 來自廢水處理之排放	0.138
	1.4.4 來自堆肥設施之排放	8.623
	合計	3,223.831
類別 2	2.1 來自輸入電力之排放	5,112.825
	合計	5,112.825
類別 1、類別 2 合計		8,336.656

### b. 2024年 溫室氣體放數據

類別 1	1.1 固定燃燒源之直接排放	3,059.871
	1.2 移動燃燒源之直接排放	17.637
	1.4.1 來自冷媒之排放	23.709
	1.4.2 來自消防設備之排放消防	0.000
	1.4.3 來自廢水處理之排放	0.023
	1.4.4 來自堆肥設施之排放	7.462
	合計	3,108.702
類別 2	2.1 來自輸入電力之排放	4,272.170
	合計	4,272.170
類別 1、類別 2 合計		7,380.872

### 溫室氣體排放量與密集度(單位:公噸CO<sub>2</sub>e)

年度	類別一	類別二	合計	營業額(百萬)	排放密集度
2024	3,108.702	4,272.170	7,380.872	1,466	5.03
2023	3,223.831	5,112.825	8,336.656	1,558	5.35

註1：公務車使用之汽油及柴油以加油紀錄統計；堆高機使用之柴油，以加油紀錄統計；液化石油氣、二氧化碳用量以採購紀錄統計；電力以電費單統計。

註2：溫室氣體排放量=活動數據\*溫室氣體排放係數\*GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及GWP係參考環保署公告溫室氣體排放係數管理表6.04版及IPCC第五次評估報告(2013)數值；電力排碳係數為經濟部能源局公布之電力排碳係數。

註3：排放密集度單位為公噸CO<sub>2</sub>/百萬元營收。

註4：液化石油氣單位換算採用能源局能源產品單位熱值表1公斤為1.818公升計算。

## 6-3 能源管理

### 6-3-1 能源使用政策

鑫永銓持續致力於提升能源使用效率，通過設備升級和多種節能措施，在節約能源的同時成功增加了生產產量，有效提升了整體生產效率。本公司已於2025年2月通過 ISO 50001 能源管理系統認證，並計劃進一步擴大ISO 50001的導入範圍。透過節能計劃，致力於降低生產用電量並提高產品生產效率。



圖示 | ISO 50001能源管理系統證書

此外，公司還建立了能源監控系統，並建立公用設施與製程系統的電力模型和生產流程用電分析圖，大幅提升了能源使用效率。2024年度，鑫永銓共實施了11項節能措施，總節能成效為較前一年節省約6,386.92 GJ(10億焦耳)。



### 6-3-2 能源使用情況

鑫永銓2024年整體能源耗用量較2023年減少7.8%，主要原因為回應市場對低碳、低能耗的需求，本公司積極引進最新節能設備，每百萬營業額能源密集度較前一年減少0.37 GJ「10億焦耳」(Gigajoule)。

能源項目	2024年	2023年
天然氣(立方公尺-度)	1,163,449.00	1,206,690.00
汽油(公升)	6,040.00	6,463.83
電力-非再生能源(kwh)	8,639,444.00	10,187,776.00
電力-再生能源(kwh) 自發自用	218,050.00	0

### 能源項目單位轉換為GJ「10億焦耳」(Gigajoule)

能源項目 (單位GJ)	2024年	2023年
天然氣	43,047.61	44,631.95
汽油	193.28	206.84
電力-非再生能源	31,102.00	36,676.00
電力-再生能源 自發自用	784.98	
消耗能源總量	75,127.87	81,514.79
營業額	1,466,395,626	1,558,155,945
能源密集度	51.95	52.32

註1：因乙炔使用量較低，因此忽略不計。

註2：能源使用量=燃料使用量\*燃料熱值；熱值係數係依據能源局能源產品單位熱值表。

註3：能源密集度單位為GJ/ 百萬營業額。

## 6-4 水資源管理與減量目標



### 6-4-1 水資源管理

鑫永銓位處南投縣南投市南崗工業區，水源來自平林溪，屬自來水公司南投供水系統南崗淨水廠。多年來供水系統穩定，鮮少發生斷供之狀況。公司亦備有儲水水塔，若發生斷供之狀況，可將營運影響降至最低。

但在全球極端氣候的影響下，水資源日益減少，許多地區面臨旱災風險，鑫永銓使用WRI的水風險評估工具分析臺灣的水資源狀況，顯示目前處於低風險範圍內。

鑫永銓遵循ISO 46001水資源管理系統，建立了全面的管理機制，包括水資源管理、風險分析、目標設定和持續節水等措施，同時與供應商共同研發節水技術及水資源回收系統，降低用水量，確保營運與產線運作的供水穩定。公司用水主要來自自來水，主要用於員工生活及廠房設備。鑫永銓確保排水系統放流水質符合環保要求，少量生產廢水及生活用水都定期進行水質採樣分析，符合經濟部南崗(兼竹山)產業園區污水廠進廠限值規定後排入園區下水道，由經濟部南崗(兼竹山)產業園區污水廠污水系統處理，確保對環境無顯著影響。

鑫永銓提前部署缺水風險管理，在新四廠建廠時就有考量缺水風險，四廠地下室儲水量達1520噸，儲水量達取水量的1.5倍之多，當取水壓力超越過往六個月平均時，先進行5%自主節水，當取水壓力持續一個月未減緩時，進一步將自主節水率提升至7%，並利用廠內回收水管理機制機動調配回收水、轉供廠內使用，以提高水資源使用效率。

公司年平均用水量約10,000公噸，製程最主要的耗水設備為冷卻水塔用水，耗水原因為揮發、逸散。辦公室部分為人員活動用水。

為達到減少耗水量，從2023年起，推動節水活動，過程程序如下：



#### a. 耗水設備及耗水點盤點

盤點全公司耗水設備，冷卻水塔、製程用水、人員生活用水等。



#### c. 設定目標

每年減少用水量 **2%**。

#### b. 監測用水量

監測每月用水量，確定常規平均用水量。

#### d. 進行員工培訓

提高員工對節水的意識，教育員工如何節約用水等，以幫助公司更好地實現節水目標。

#### e. 制定實施計劃

##### (1) 安裝節水設備：

具體措施例下：小便斗安裝自動感應沖水器，馬桶改換節水馬桶、水龍頭換裝感應水龍頭，並調節出水量，改用易沖洗洗手乳，減少沖洗時間。



##### (2) 回收和再利用水資源：

回收雨水、作為花園、植栽澆水。逆滲透飲水機排水回收利用。



##### (3) 員工教育訓練改變用水行為：

隨時關閉水龍頭、清洗器具時減少用水方法。

圖示 | 自動感應式水龍頭

##### (4) 冷卻水塔節水改善計畫。

圖示 | 自動感應式沖水小便斗

針對冷卻水塔三大耗水原因蒸發損失、飛濺損失、定期排放損失擬定改善計畫，並逐年實施，以滿足節首目標。

### a. 蒸發損失

使用蒸發損失回收設備的應用，來減少蒸發損失的水量。

### b. 飛濺損失

透過擋水板的設計及使用，有效減少了因飛濺所產生的耗水量，降低風扇的轉速及變頻馬達的運用來調整風扇的轉速。

### c. 定期排放損失

透過循環水水質管理降低排放次數，減少排放損失。

## 6-4-2 排放水管理

鑫永銓一、二廠製程為乾式製程，並不會產生廢水，主要為員工生活污水，三廠有烘乾製程，廢氣處理洗滌塔產生之廢水，各廠區產生之廢污水，都排入經濟部南崗(兼竹山)產業園區下水道污水處理廠處理，排入經濟部南崗(兼竹山)產業園區下水道水質都符合南崗污水廠進廠限值規定。本公司亦定期委託第三方專業機構進行放流水水質採樣與分析，確認符規後才予以排放至經濟部南崗(兼竹山)產業園區下水道。各廠區都有申請經濟部南崗(兼竹山)產業園區廢污水聯接使用證明。



安美雖德環保股份有限公司  
環境部許可證字號：環境部環環檢證字第056號  
地址：台中市西屯區工業區三十八路210號7樓之1

版次: 3.2  
文件編號: L-C156-11  
發件日期: 115.10.01

電話: (04)2350-7780  
傳真: (04)2350-6328

### 檢驗報告

報告編號 AR-24-MY-016136-01

報告日期 2024/12/11

聯絡人 林洛米

專案編號: GE113WA04710

客戶名稱：鑫永銓(股)公司

採樣單位：安美雖德環保股份有限公司(許可證

檢測目的：定檢申報

字號：環境部環環檢證字第056號)

採樣地址：南投市南崗三路292號

收樣時間：2024/11/22 16:14

受驗單位：鑫永銓(股)公司第三廠

舉別：-



樣品編號：983-2024-11001924

採樣方法：-

樣品描述：原廢水

客戶樣品編號：

採樣地點：南投市南崗三路292號 原廢水

採樣時間：2024/11/22 14:36

樣品特性：液體

結果 單位 定量極限 偏離極限 最大限值

MY04V pH值, 外 方法: NIEA W424.53A

7.6

MY04S 水溫, 外 方法: NIEA W217.51A

32.8 °C

MY02N 悬浮固體 方法: NIEA W210.58A

20.0 mg/L

1

MY05T 化學需氧量 方法: NIEA W517.53B

279 mg/L

5.4

MY047 生化需氧量 方法: NIEA W510.55B

150 mg/L

1.0

樣品編號：983-2024-11001925

採樣方法： NIEA W109.53B

樣品描述：放流水

採樣時間： 2024/11/22 14:11

樣品特性：液體

結果 單位 正量極限 偏離極限 最大限值

MY04V pH值, 外 方法: NIEA W424.53A

7.6

MY04S 水溫, 外 方法: NIEA W217.51A

23.2 °C

MY02N 悬浮固體 方法: NIEA W210.58A

<1 mg/L

1

MY047 生化需氧量 方法: NIEA W510.55B

8.4 mg/L

1.0

MY048 化學需氧量 方法: NIEA W515.55A

17.3 mg/L

2.9

**報告專用章**  
安美雖德環保股份有限公司  
負責人：邱子根  
檢驗、審查、座談

行稿代號:  
GEWA24110136

AR-24-MY-016136-01 1/2 頁

圖示 | 排放水合格證明

### 6-4-3 水資源使用情形

2024年，鑫永銓總取水量為10,999千立方公尺，較2022年減少20.6%。未來將持續減少5%的用水量，並考慮引入循環水資源利用措施，以降低水資源短缺對營運的影響。

#### a. 總取水量

取水類別	2024年	2023年	2022年
自來水	10,999	10,344	13,858
總取水量	10,999	10,344	13,858

註1：單位為千立方公尺。

#### b. 總排水量

取水類別	2024年	2023年	2022年
自來水	8,799	8,275	11,086
總取水量	8,799	8,275	11,086

註1：單位為千立方公尺。

註2：總耗水量=總取水量-總排水量，2024年總耗水量為2,200千立方公尺。



### 6-5 廢棄物管理

#### 6-5-1 廢棄物管理或減量目標

鑫永銓通過 ISO 14001 環境管理系統，並設置專責單位，確保從廢棄物的產生到處置皆妥善處裡，鑫永銓所產生的廢棄物主要來自辦公活動和生產過程。辦公活動產生的廢棄物對環境、社會和健康不會造成顯著影響。自公司成立以來，從未發生過廢棄物或其他有害物質嚴重洩漏的事件。

公司依據法規設置了貯存場地，對廢棄物進行分類存放，並按照公告的回收、再利用及事業廢棄物分類，委託合法專業的回收和清除處理業者進行回收清理作業，無跨國運輸處理有害廢棄物的情況。

為避免廢棄物未妥善處理可能對自然環境造成的負面影響，鑫永銓由權責部門負責各類廢棄物的清除，並定期進行追蹤稽核，以確保最終處理的合法性和安全性。



圖示 | ISO 14001環境管理系統證書

## 6-5-2 廢棄物減量及資源循環再利用

本公司審視自家產品之生命週期，制定相關措施降低廢棄物產生，在物料選擇和產品設計上，優先使用壽命長、可修復的材料，並逐步替換有害物料。此外，透過採購再生物料，減少對有限資源的依賴。

## 6-5-3 廢棄物產生情況

### 廢棄物分類

**不可  
資源回收  
廢棄物**

1

一般事業廢棄物  
廢橡膠混合物等。



**可(應)  
資源回收類**

2

廢橡膠、廢紙、廢鐵、  
廢鐵鋁罐、廚餘。



### 廢棄物貯存與清理方式

廢棄物名稱	貯存與清理方式	注意事項
一般廢棄物	廢棄物貯存場 每週清理2次	垃圾桶標示中文名稱 避免廢棄物散落地面，若廢棄物掉落地面應立即清理
廢橡膠	約每週清理一次 由生產單位收集廢橡膠，並委託合法廢棄物再利用機構處理	貯存桶需標示中文名稱 避免廢棄物散落地面，若廢棄物掉落地面應立即清理
廚 餘	每天由餐點供應商回收	避免廚餘散落地面，若廚餘掉落地面應立即清理
廢 紙	廢棄物貯存場 約每月清理一次	貯存桶需標示中文名稱 避免廢棄物散落地面，若廢棄物掉落地面應立即清理
廢鐵鋁罐廢鐵	廢棄物貯存場 約每2週清理一次	貯存桶需標示中文名稱 避免廢棄物散落地面，若廢棄物掉落地面應立即清理

## 廢棄物管理方式

本公司廢棄物管理方式從「源頭減量」開始、每月針對廢棄物產出量及產量，進行檢討廢棄物減量狀況，廠內產生之廢棄物先進行分類，清理時委託環境部核准之廢棄物清除處理廠商清除處理，並簽訂委託處理合約，簽訂處理合約前會先進行訪廠確認廠商資格可處理時，才委託清運處理。

清除處理一般事業廢棄物前，需上環保署廢棄物管制網站申報，並列印「事業廢棄物委託共同處理管制遞送三聯單」，在廢棄物清除出廠後4日內，連線上網確認申報聯單內容是否與清除者實際清運與處理、再利用、輸出者收受狀況相符，待清除處理廠商，於廢棄物妥善處理完成後，清除處理廠商再將「事業廢棄物妥善處理文件」與「事業廢棄物委託共同處理管制遞送三聯單」繳回本公司，本公司核對過磅單，確認處理數量無誤時，才核給處理費。

本公司管理單位每週定期或於廢棄物清理作業時，實施廢棄物貯存廠監督量測作業，清理時避免廢棄物散落地面，若廢棄物掉落地面，即立即清理。



圖示 | 廢棄物分類及儲存



## 廢棄物產生情況

鑫永銓在2024年廢棄物總量為 **514.88** 噸，較2023年減少 **48.06** 噸，廢棄物減量幅度為 **8.5%**，達成年減量 **5%** 的目標，主要廢棄物產生來源如下：

**製程廢橡膠:**鑫永銓秉持循環再生和資源最大化利用的精神，將廠區內產生的廢橡膠交給合格事業廢棄物再利用機構，再利用機構將廢橡膠再利用可為本公司產品所需原料環保碳黑及再生膠在回到原料中，並做成高值化循環橡膠輸送帶並取得環保標章認證及專利申請。

**製程廢橡膠與一般事業廢棄物:**廠區內設有2個大型廢橡膠收集容器及多個小型收集容器，廢橡膠載運頻率為積累至一定數量後，由現場管理人員通知合作的廢棄物處理廠商前來載運，大約每週一次。一般事業廢棄物每週來載運兩次，並依廢清法規範進行網路申報作業。

**廠區的生活垃圾與一般事業廢棄物:**依據廢棄物清理法規定，鑫永銓將生活垃圾和一般事業廢棄物交由環境部合格廢棄物清除處理機構處理。



**辦公室的生活垃圾與一般事業廢棄物:**委託第三方合法設立的廢棄物處理廠商進行處置。委託廠商必須在契約中提供廢棄物清除許可證影本、技術員姓名及技術證號等證明，確保處理符合環境部的規定合法處理。生活垃圾及一般事業廢棄物則採用焚化方式處理。



項目	類型	2024年	2023年	2022年
產生量	非有害事業廢棄物-(廢橡膠)-再利用	462.16	507.21	566.41
產生量	非有害事業廢棄物-(生活垃圾與一般事業廢棄物) -焚化處理	52.72	55.73	67.08
產生量	總量	514.88	562.94	633.49

註1：廢棄物單位為公噸。

註2：廢棄物量彙整各廠區環境管理平台之提報數據，數據揭露占本報告書生產據點涵蓋率100%。

註3：事業廢棄物數據與環境部申報平台數據相同。





07

附錄

P.105–109

鑫永銓股份有限公司 2024 | ESG 永續報告書

附錄一 GRI 內容索引表 105

## 附錄一 GRI 內容索引表

章節編號	章節名稱	GRI 參考	頁碼
1-01-1	編製依據	採用"參考"GRI準則	03
1-01-2	報告涵蓋期間、頻率	GRI 2-3 報導期間、頻率及聯絡人	03
1-01-3	報告邊界與範疇	GRI 2-2 組織永續報導中包含的實體	03
1-01-4	資訊重編	GRI 2-4 資訊重編	03
1-01-5	外部確信/保證情形	GRI 2-5 外部保證/確信	03
1-01-6	永續報告之責任單位	GRI 2-3 報導期間、頻率及聯絡人	03
1-02	關於本公司	GRI 2-1 組織詳細資訊	04
1-02	關於本公司	GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	04
2-01	a.經營者的話 b.經營理念與永續發展策略	GRI 2-22 永續發展策略的聲明	18
2-02-1	推動永續發展治理架構	GRI 2-9 治理結構及組成	20
2-02-1	推動永續發展治理架構	GRI 2-13 衝擊管理的負責人	20
2-02-2	運作及執行情形	GRI 2-16 溝通關鍵重大事件	22
2-03-1-1	對永續管理之角色及督導情形	GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	23
2-03-1-2	最高治理單位對永續報導之角色	GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色	34
2-03-1-3	督導永續管理之績效評估	GRI 2-18 最高治理單位的績效評估	24
2-03-1-4	對永續發展之持續進修	GRI 2-17 最高治理單位的群體智識	24
2-03-2-1	成員及多元化	GRI 2-9 治理結構及組成 ESG指標(董事會):83、84、87、88	24
2-03-2-1	成員及多元化	GRI 405-1 治理單位與員工的多元化	24

章節編號	章節名稱	GRI 參考	頁碼
2-03-2-2	運作情形	ESG指標(董事會):85	27
2-03-2-3	提名與遴選	GRI 2-10 最高治理單位的提名與遴選	28
2-03-2-4	利益迴避	GRI 2-15 利益衝突	28
2-03-2-4	利益迴避	GRI 2-11 最高治理單位的主席	28
2-03-2-5	薪酬政策	GRI 2-19 薪酬政策	28
2-03-2-5	薪酬政策	GRI 2-20 薪酬決定流程	28
2-03-2-5	薪酬政策	GRI 2-21 年度總薪酬比率	28
2-03-3	功能性委員會結構及運作情形	GRI 2-9 治理結構及組成 ESG指標(董事會):89、90、92	29
3-01	利害關係人議合	GRI 2-29 利害關係人議合方針	31
3-02	決定重大主題的流程	GRI 3-1 決定重大主題的流程	33
3-03	重大主題列表	GRI 3-2 重大主題列表	35
3-04-1	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標及執行情況	GRI 3-3 重大主題管理 GRI 2-23 政策承諾 GRI 2-24 納入政策承諾	35
3-04-2	補救負面衝擊之措施及執行有效性	GRI 2-25 補救負面衝擊的程序。	38
3-04-3	建議管道及程序	GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制。	39
4-01	經濟績效	GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 GRI 201-4 取自政府之財務援助	41

章節編號	章節名稱	GRI 參考	頁碼
4-02	稅務	<b>GRI 207:稅務</b> <b>GRI 207-1稅務方針</b> <b>GRI 207-2稅務治理、管控與風險管理</b> <b>GRI 207-3稅務相關議題之利害關係人議合與管理</b> <b>GRI 207-4國別報告</b>	42
4-03-1	誠信經營理念、政策、行為規範	<b>GRI 2-23</b> <b>GRI 2-24</b> <b>GRI 2-25</b> <b>GRI 2-26</b>	43
4-03-2	誠信治理	<b>GRI 205-1已進行貪腐風險評估的營運據點</b> <b>GRI 205-2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練</b> <b>GRI 205-3已確認的貪腐事件及採取的行動</b>	45
4-03-3	反競爭行為	<b>GRI 206:反競爭行為</b> <b>GRI 206-1反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動</b>	45
4-04-1	法規遵循	<b>GRI 2-27 法規遵循</b>	46
4-05-1	客戶隱私保護	<b>GRI 418-1</b>	48
4-06	參與各類社團組織	<b>GRI 2-28 公協會的會員資格</b>	50
4-07-1	顧客健康與安全	<b>GRI 416-1~2</b>	56
4-07-2	行銷與標示	<b>GRI 417-1~3</b>	56
4-08-1	供應商管理	<b>GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係</b>	53
4-08-1	供應商管理	<b>GRI 204-1</b>	53
4-08-1	供應商管理	<b>GRI 308-1、308-2、414-1、414-2</b>	53

章節編號	章節名稱	GRI 參考	頁碼
6-02-1	溫室氣體管理之策略、方法、目標	305-5	96
6-02-2	溫室氣體排放量	GRI 305-1~4、305-7 ESG指標(溫室氣體):1-2、3-2、5-2、7-2、7-3	97
6-03-1	能源使用政策	302-4	98
6-03-2	能源使用情況	GRI 302-1、302-3 ESG指標(能源管理):18-2	98
6-04-1	水資源管理或減量目標	GRI 303-1、303-2 帶入ESG指標(水):26所申報的質化文字	99
6-04-2	用水情況	GRI 303-3~5 ESG指標(水資源管理):25-2	100
6-05-1	廢棄物管理或減量目標	GRI 306-1、306-2 帶入ESG指標(廢棄物管理):33所申報的質化文字	101
6-05-2	廢棄物產生情況	GRI 306-3~5 ESG指標(廢棄物管理):32-2、32-3、32-4	102





鑫 永 銓 股 份 有 限 公 司

