



2022
鎧蔚公司
永續報告書



鎧蔚企業有限公司

目錄說明

■ <u>報告書之簡介</u>	
■ <u>總經理的話</u>	
■ <u>永續管理</u>	
- <u>永續發展願景 / 永續經營推動</u>	
- <u>我們的承諾</u>	
- <u>永續管理績效</u>	
1. <u>公司概況</u>.....	11
1.1 <u>公司介紹</u>	12
1.2 <u>公司里程碑</u>	15
1.3 <u>公司產品</u>	16
2. <u>公司治理面</u>.....	17
2.1 <u>組織架構</u>	18
2.2 <u>誠信經營</u>	19
2.3 <u>客戶關係管理</u>	21
2.4 <u>供應商永續管理做法</u>	23
2.5 <u>資訊系統安全與管理</u>	26
2.6 <u>客戶隱私權保護措施</u>	27
2.7 <u>風險評估及危機因應管理</u>	28

目錄說明

3.致力環保節能30

3.1 能源與溫室氣體管理.....31

3.2 水資源管理33

3.3 廢棄物管理35

3.4 綠色產品&有害物質政策及管理...38

4.員工關係及社會參與.....39

4.1 人權指標及人力概況.....40

4.2 薪酬與福利.....45

4.3 多元化教育訓練.....48

4.4 和諧職場.....50

4.5 社會參與.....52

5.附錄.....53

關於本報告書

鎧蔚從創立之初，就以「環保節能愛地球」的經營使命，將業務營運和永續發展相結合，對鎧蔚而言，追求永續是成長的必然之路，這已經形成了我們的企業文化，時時刻刻提醒著在每個崗位努力的同仁們。

近年來，氣候變遷逐漸衝擊社會經濟與人類生活，聯合國在2015年訂定永續發展目標 (SDGs)，指引全球共同努力邁向永續，在客戶、政府及媒體等利害關係人紛紛響應與推動下，「永續」也從一個被認為是紙上談兵的議題，轉變成企業營運績效指標，甚至國家目標。加上從2020年初至今，新冠肺炎疫情在各地延燒，重塑全球商業形貌和企業思維，更加速了企業在永續各面向的佈局與實踐。

本報告書紀錄著鎧蔚於2022中，在公司治理、環保節能、員工關係及社會參與等方面的努力與成效。今後面對氣候危機下的各種未知挑戰，鎧蔚隨時做好準備，和各界夥伴們齊心協力相互扶持，承擔對利害關係人的責任，為永續盡棉薄之力！

報告書邊界範疇及特別限制

本報告書涵蓋了鎧蔚2022年1月1日至2022年12月31日在永續經營方面的績效表現，指標內容涵蓋臺灣三重廠生產基地，永續經營的成果與未來規劃。

本報告書參考全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative，簡稱GRI) 所發行的「GRI 永續性報告準則(2021)」、GRI 303 (2018)、GRI 403 (2018) 部份等規則編定。

總經理的話

- 為達成企業永續發展的目標，鎧蔚持續著眼於新產品及滿足客戶服務來符合市場的發展趨勢及期待，近幾年氣候變遷等議題引起國際間高度重視，在各國陸續提出 2050 年為淨零目標之際，台灣也宣示 2050 為淨零轉型的目標，國家發展委員會也於 2022 年 3 月發布「台灣 2050 淨零排放路徑」。因此，鎧蔚也將更積極投身於相關新興能源產業，提供應用於相關領域之產品，讓人類生活更舒適、更美好。鎧蔚加強與供應商之合作關係，來滿足客戶開發與整合服務的需求績效。
- 在「治理面」上，2022 年全球經濟續受地緣政治紛爭及變種病毒侵襲外，更面臨產業斷鏈及貨運延宕的衝擊，各國政府近年透過 QE 與降息衍生的資金氾濫再加上節能減碳帶動的能源需求更推升通膨使得各國 CPI 紛創數十年新高，但總經的成長仍偏弱勢，對相關民生消費與資通產業構成不利的打擊；而新興能源管理與 xEV 帶動的投資與需求仍以倍數的成長而異軍突起，鎧蔚受惠於前述工業應用與車用電子等領域產品需求不斷遞增而讓營收與獲利得以亮麗表現。
- 在「環境面」上，面對環保永續發展議題，政府機關及國際組織積極推動能源與減碳政策。持續訂定環境政策及持續制修目標，持續提出環境管理改善方案，以落實污染預防及持續改善之管理。鎧蔚確保公司產品符合法規及環保之要求，且使用回收再利用之生產材料，並儘力協助客戶回收廢料，以提升材料回收使用比例。
- 在「社會面」上，鎧蔚秉持「取之於社會、回饋於社會」之精神，善盡社會公民之責任，除持續當地就業機會之外，並援助慈善團體，藉以落實企業永續經營的理念和營造更幸福和諧的社會。

鎧蔚企業有限公司 總經理

王金興

永續管理

■ 永續發展願景

- 迎接2022年，全球政經情勢仍在貿易保護氛圍下動盪，加上COVID-19疫情仍未解除及烏俄戰爭影響，造成能源、物料等通膨壓力上漲，但在電動車(Electric Vehicle, EV)、人工智慧(Artificial Intelligence, AI)、5G(5th generation mobilenetworks,5G)及工業4.0等新興產業引領下，鎧蔚將繼續擴大提供高質量的產品及人才的培訓；而為滿足利基市場的需求，鎧蔚也將致力找尋新產品，以符合新創產業所需。

■ 永續經營推動

- 以總經理擔任指導委員，指導ESG政策推動及召集會議並定決ESG 推動事項，全體同仁協助執行；透過不定期會議，檢討ESG推動策略及相關具體計畫，如管理方針或其他ESG 相關改善提案，確實執行績效評估，藉由循環檢討持續追蹤改善，以落實鎧蔚永續經營目標。

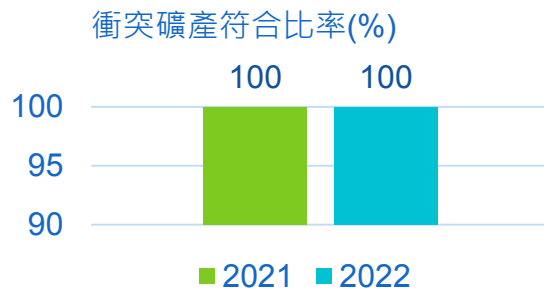
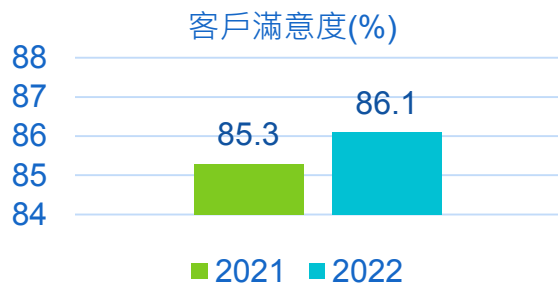
永續管理

■ 我們的承諾

- 維持良好的公司治理，嚴守商業道德規範
- 遵守各項法律規範
- 提供環保節能產品並落實環保作為，減輕對環境的衝擊
- 提供員工安全健康的工作環境、得以充分發揮才能的空間，以及合理的報酬與福利
- 積極投入環保節能教育，並鼓勵員工參與社會公益活動
- 將企業永續的理念與做法推廣至鎧蔚的供應鏈，共同追求更好表現

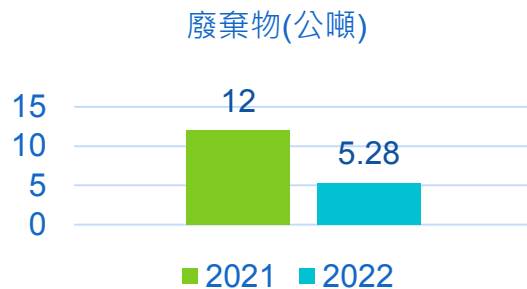
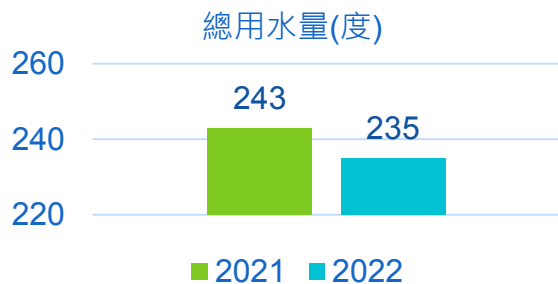
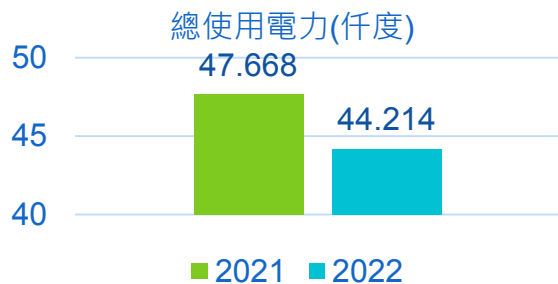
永續管理績效

永續績效_公司面



永續管理績效

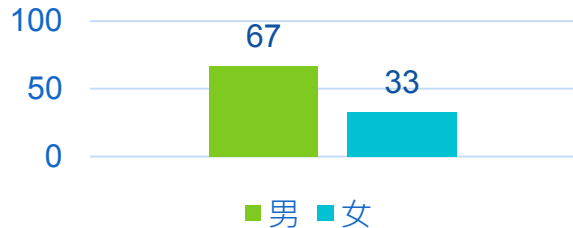
永續績效_環境面



永續管理績效

永續績效_社會面

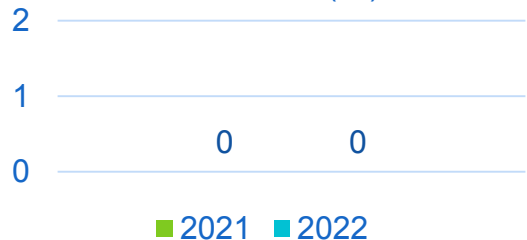
男女主管比率(%)



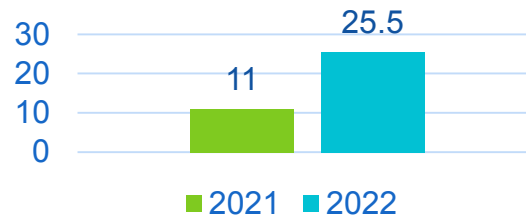
男女員工比率(%)



重大職災事件(件)



教育訓練人均時數(小時)



1. 公司概況

1.1 公司介紹

1.2 公司里程碑

1.3 公司產品



鎧蔚企業有限公司



1.1 公司介紹

- 鎧蔚企業有限公司為通過ISO-9001/ISO-14001/IATF-16949/ISO-13485 品質暨環境認證的精密裁切廠與專業的特殊性能銅及銅合金代理供應商，主要代理銷售德國、日本、中國大陸進口高傳導率、高導電性合金材料，客戶包括電子連接器製造商，電子開關彈片，散熱模組等製造商，一直以來為客戶提供最精良的產品品質及專業服務效能為依歸，滿足客戶的需求為前提，因此得以獲得客戶之認同。
- 我們提供專業的技術團隊，來為客戶做最詳實、快速的售前及售後服務，結合我們在完整的銷售產品線及材料專業知識，來滿足客戶全方位整合的需求。



1.1 公司介紹

鎧蔚公司小檔案

公司名稱	鎧蔚企業有限公司
設立日期	2005年06月
實收資本額	70,000,000元
負責人	王金興
登記地址 (總部及工廠)	新北市三重區光復路一段108-3號
子公司	東莞鎧鈺電子金屬材料有限公司 東莞鎧琪電子金屬材料有限公司
總部人數	14
主要服務項目	金屬製品製造業

1.1 公司介紹

■ 子公司

- 東莞鎧鈺電子金屬材料有限公司
- 廣東省東莞市常平鎮司馬工業一路
3號廠房2棟101室



1.2 公司里程碑

2005

- 鎧蔚企業有限公司成立

2006

- 因應業務需求，遷廠至三重中興北街

2010

- 業務成長遷廠至三重光復路，並增設檢驗設備以提升出貨品質

2013

- 取得 ISO9001、ISO14001 認證

2014

- 成立-鎧蔚子公司 東莞鎧鈺電子金屬材料有限公司

2017

- 取得 ISO9001:2015、ISO14001:2015 認證

2019

- 取得 IATF 16949:2016 認證

2020

- 取得 ISO 13485 認證

2021

- 成立子公司 東莞鎧琪電子金屬材料有限公司

2023

- 鎧蔚/鎧鈺新版官網上線

2023

- 鎧鈺移至新廠擴大生產

1.2 公司產品線

紅銅

C10100
C10200C
10300
C11000

銅錫合金

C14410C
14415

銅錫碲合金

C14420
MTX142

銅鋁合金

C15100

銅鎳鈦合金

C18070

銅鎳銀合金

C18080

銅鎳鋁合金

C18400

銅鎂合金

C18665

磷青銅

C51000
C51100
C51910
C52100

高強度，高加工性磷
青銅

C52100-HQ
C52400-HQ

磷青銅合金

C50715

銅鎳矽合金

C70250
C19010

銅鎳鈷合金

C70350

銅鎳鋅合金

C19005

銅鐵合金

C19210
C19400

洋白銅
C7701

客製化
異形材

超級鈦銅

C19900-FX
C19900-M

銅鎳合金

MTX388
MTX606

銅鎳合金

MTX707

銅鋁合金

MTX905

不鏽鋼

SUS301
SUS304
SUS316
SUS430

2. 公司治理面

2.1 組織架構

2.2 誠信經營

2.3 客戶關係管理

2.4 供應商永續管理

2.5 資訊系統安全與管理

2.6 客戶隱私權保護措施

2.7 風險評估及危機因應管理

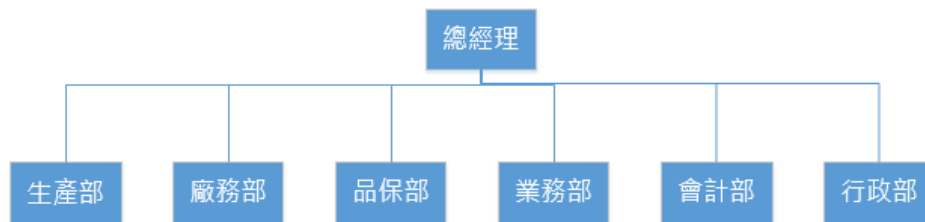


鎧蔚企業有限公司



2.1 組織架構

部門組織及權責



部門	職掌
生產部	負責產產品生產、倉儲等
廠務部	負責產生產排程、採購、出貨等
品保部	負責品質系統維護、產品檢驗等
業務部	負責產品推廣、接單、銷售等
會計部	負責財務規劃、資金管理與調度、會計帳務、預算管理
行政部	負責人力資源、庶務事宜

上述所有部門人員皆為ESG推動人員，總經理為指導員

2.2 誠信經營

誠信經營是鎧蔚的核心價值也是企業的DNA，深植於企業文化及制度之中，2019年修訂反賄賂準則列於員工守則，且於2022增訂鎧蔚員工行為準則，以確保誠信經營政策之落實。

政策與制度建立

- 制訂「供應鏈行為準則」及「鎧蔚員工行為準則」，適用範圍包含董事、員工等全體成員。為防範不誠信行為，並不定期檢討修正上述相關辦法。與供應商簽訂的合約內，也納入責任商業聯盟行為準則構面、公平競爭及反托拉斯等條款。

防範項目

- 禁止行賄及收賄
- 禁止不當慈善捐贈或贊助
- 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益
- 禁止侵害智慧財產權
- 禁止從事不公平競爭之行為
- 防範產品或服務損害利害關係人



2.2 誠信經營

- **落實誠信經營教育訓練**
 - 新進員工報到當月，新人必修教育課程包含員工守則及鎧蔚員工行為準則，以100% 落實相關事項宣導。
 - 誠信正直一直是員工績效考核中的價值觀與能力考核項目。
- **新進員工須參與誠信經營規範之新人訓練，100% 落實宣導；在職員工每年回訓誠信經營 / 行為準則課程，2022年完訓率達100%**
- 提供員工及利益關係人舉報管道，任何非法或違反誠信經營之行為，檢舉人可選擇向主管、專屬信箱或匿名舉報，公司對檢舉資料嚴格保密，預防檢舉者遭受報復或不當對待，違反保密之責者，將依公司規定懲處。若檢舉事件經查證屬實且其貢獻產生重大經濟效益，將視情節予以獎勵。2022 年鎧蔚沒有違反公司治理、反貪腐 / 賄賂、競爭法等造成的訴訟及損失。

2.3 客戶關係管理

精進客戶關係管理

鎧蔚為深入了解客戶需求及問題，不斷尋求改善的可能性，提出最適切客戶需求的解決方案。以問卷方式收集顧客意見，深入分析客戶與終端使用者的需求與期望，以作為產品及服務的改善基礎。

承諾

提供顧客需求提供建議更為潔淨、效率且可靠節能的產品，同時減少對於地球資源的耗用及溫室氣體排放，為顧客創造更高價值。

績效

- 2022 客戶滿意度目標:85.5%
- 2022 客戶滿意度績效:86.1%
- 2023 客戶滿意度目標:86.5%
- 2025 客戶滿意度目標:87.5%



2.3 客戶關係管理

■ 客戶滿意度調查

- 鎧蔚深入了解客戶需求及問題，觀察使用者的使用條件及要求，提出最適切的產品。鎧蔚虛心接受客戶的供應商評核 (Quarterly Business Review，簡稱QBR)，主動對客戶發出滿意度問卷，並按照客戶建議持續改善，同時鼓勵業務直接與客戶溝通，提供的產品於客戶設計階段就可符合客戶需求，超越客戶期望。為能深入了解客戶對鎧蔚產品及服務的滿意度，鎧蔚每年舉辦年度客戶滿意度調查，將客戶滿意評估與調查結果當作是精進客戶關係發展的重要基礎，透過問卷分析與客戶深入互動，發掘市場的潛在商機，改進產品系列，更密切貼近客戶需求，進而建立雙贏的合作關係。
- 調查對象主要是2022年對出貨量排行前20名的客戶，發送客戶滿意度問卷，總計發出20份問卷、回收20份，回收率100%，計算出2022年客戶平均滿意度分數為86.1分，達成原訂目標85.5分。

■ 2022年客戶投訴比率為 **0.32%**(客訴數量/年度出貨數量)，顯示鎧蔚品質受客戶肯定。

■ 2022年鎧蔚沒有不道德競爭，而遭受客戶反饋或是政符罰款。

2.4 供應商永續管理

■ 供應商永續管理整體作法

供應商與鎧蔚共同合作，組成最重要的策略合作夥伴，除了提供客戶具有價值的產品與服務，我們同時關注社會與環境價值，積極落實「環保、節能、愛地球」的經營使命，朝永續供應鏈持續努力；鎧蔚以合作為基礎，與供應鏈共同擔負社會與環境責任。鎧蔚的主要材料供應商(原材料)以生產據點區分，分布於中國、日本。

■ 新供應商選擇與承認

- 直接材料新進供應商需要具備ISO 9001 證書以及符合環境管理物質要求，鼓勵具備ISO 14001，並且經過審核採購、品質、技術與有害物質等稽核項目的供應商，成為鎧蔚正式供應商。鎧蔚除了產品責任以及品質要求外，亦已納入供應商環境保護、衝突礦產、公平競爭及廉潔承諾等條款
- 2022年鎧蔚訂定供應鏈行為準則，將責任商業聯盟行為準則之要求納入公司系統面管理，同時要求供應商需承諾遵循此準則執行。
- 直接材料新進供應商優先選用具備SCS(翠鳥回收認證)或GRS(全球回收標準)等認證，以因應法規及客戶節能減碳及淨零排放的目標。



2.4 供應商永續管理



■ 持續ESG風險管理

- 我們對持續交易供應商要求符合ESG之要求，以保證書或提供ESG報告等方式進行管控，調查供應商在勞工、健康與安全、環境、誠信道德以及管理系統的潛在風險，也發放衝突礦產調查表，進行供應鏈衝突礦產的盡職調查。

■ 供應商衝突礦產盡職調查

- 責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative，簡稱RMI) 調查發現，中非剛果民主共和國及周邊國家當地叛亂組織透過強迫勞動、濫用童工等非法手段取得鎢、錫、鉭、金以及鈷等礦產，販賣換取武器，造成區域動盪，經由非法作業取得的礦產為衝突礦產 (Conflict Minerals) 。
- 鎢、錫、鉭、金以及鈷是電子產品功能運作必要材料，為避免使用來自非法作業取得的衝突礦產，鎧蔚制定責任礦產採購政策以及供應商衝突礦產盡職調查作業辦法。針對供應商進行盡職調查，揭露並且要求供應商逐步採購來自於合格冶煉廠的礦產。
- 鎧蔚利用CMRT以及EMRT template問卷，並搭配RMI 所公布之最新更新冶煉廠名單，進行整體鑑別。根據本次調查，2022 年調查供應鏈提供之冶煉廠，已100%為合格冶煉廠。

2.4 供應商永續管理

在地化採購及材料比率

- 為建立與在地夥伴的緊密關係、促進當地社會經濟的發展，並降低製造與運輸過程對環境產生的二氧化碳排放，鎧蔚持續運用在地化採購策略，建構出綠色供應鏈。以位於臺灣三重廠生產據點而言，直接材料在地化採購比率如圖所示。
- 鎧蔚主要材料包含：金屬材料、包裝材料。2022年的材料管理採購重量中，金屬材料占 99.86%、包裝材料占 0.14%。

不同供應商類型比率(%)



直接材料地化採購比率(%)



直接材料與包裝材料比率(%)



2.5 資訊系統安全與管理

■ 制定資訊安全政策與處理程序

- 鎧蔚於2022年將資訊安全辦法納入系統面管制，並於進行員工資訊安全教育訓練，主要是在規範員工對於資訊安全的注意及違規事項，內容包括：網路攻擊、郵件安全管理、個人資訊管理、資料備份和還原政策、事件管理政策、加密和加密政策、設備的使用和處理政策。
- 對新進員工進行資安教育訓練，行政部亦不定期以E-MAIL提醒員工最新的資訊安全風險、零日漏洞……等，以100%落實相關事項宣導。
- 為持續強化員工資訊安全意識，不定期執行資訊安全的內部演練與教育訓練，提升同仁對於資安的意識及警覺性。確保客戶及產品資訊安全。



2.6 客戶隱私權保護措施



■ 針對客戶隱私權保護，公司擬訂鎧蔚員工行為準則：

- 鎧蔚員工在職期間，因勞動或合約關係得知鎧蔚技術或業務上秘密，以及鎧蔚與第三人簽約而應代為保密之事項，應予保密。均不得利用該機密性商業資料謀求個人利益或經營相同之業務，亦不得未經適當授權而將該等資料洩漏予任何第三人。
- 前項應予保密之情事，於離職後亦不得擅自發表或意圖不法利益而有所洩漏或利用該秘密資料。
- 客戶隱私的保護，可簡括以外部法律條文約束以及內部系統層級化方式管理。外部的方式會與客戶共同簽訂雙方保密協定，針對客戶產品的一切相關物件，例如圖面、模具或文件等，以明確條文的方式制定，交由雙方審閱與核可，賦予其法律上的約束力，並輔以雙方商業合約，加強隱私保護的制約，以保護客戶的智慧財產為首要任務，這是鎧蔚的重要使命。
- 內部層級化管理方面，只要是公司文件資料，都嚴格以鎖碼的方式執行並管理。例如公司任何文件需提供給外部皆需系統申請解密，詳細說明目的與需求，透過不同單位的檢視與審查，層層把關與篩選，只要有不符合要求與理由不適當，都無法取得解密該資訊。透過外部與內部的結合，有效保護客戶隱私，所以自鎧蔚成立以來，並無資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件發生而收到客訴。

2.7 風險評估及危機因應管理

完善的風險評估及危機管理制度之運作，是確保鎧蔚營運穩定永續經營的重要根基。因此，鎧蔚致力於建立完善的風險管理制度，辨識及管控風險因子，作到事前預防，而事件發生得即時反應處理。

類別	項目說明	因應對策說明
經濟面	經濟環境快速變遷，對營運穩定之衝擊風險	<p>(一).利率、匯率變動、通貨膨脹情形對公司損益之影響及未來因應措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 國際及國內利率持續調升，因應公司財務費用之支出，將加強與金融機構之議價能力，持續降低公司經營成本。 2) 因應進出口外匯之需求，除採自然避險方式外，並改善以單一貨幣作為收支工具，規避匯率變動的影響。 3) 面對通貨膨脹之平穩情事，持續調整庫存材料比重，並發展新產品計畫提高毛利，降低通膨對公司影響。 <p>(二).企業形象改變對企業危機管理之影響及因應措施：本公司一向秉持誠信、穩健、挑戰及創新之經營理念從事商業活動，並對內部各項管控制度落實執行，以因應各項經營之挑戰。</p> <p>(三).新冠肺炎疫情風險管控：全廠持續進行防疫措施(例如：全體員工戴口罩、每日量體溫、勤洗手、發放快篩等措施)，視疫情狀況調整防疫管控措施，避免影響營運之風險。</p>
	原料供應短缺、價格波動及進貨集中之風險	定期蒐集國際原料行情資訊，密切關注價格走勢，調整原料安全庫存係數。

2.7 風險評估及危機因應管理

類別	項目說明	因應對策說明
環境面	氣候變遷所造成之衝擊	<p>(一).持續進行能源整合及節能方案工作，採購節能設備，以降低能源使用量，減少碳排放。</p> <p>(二).建立災害緊急應變程序，強化廠區對天然災害防治之能力，包括設備檢修及汰換、人員防災觀念之建立等。</p> <p>(三).宣導節水、節能措施。</p>
	日漸嚴格的環保法規對營運之衝擊	<p>(一).執行節能方案，以降低環境衝擊。</p> <p>(二).積極投入公司資源，作好污染防治、廢棄物處理、水資源管理及工安管理等，避免環境污染情事發生。</p>
社會面	技術傳承及人力斷層	<p>(一).持續推動知識管理，將重要技術及經驗有系統地紀錄與傳承。</p> <p>(二).啟動人才培育政策，以系統性、計畫性及長期性進行相關工作，降低人力斷層對公司之衝擊。</p> <p>(三).重視員工教育訓練，積極培訓各項職能之專業人才。</p>



3. 致力環保節能

3.1 能源與溫室氣體管理

3.2 水資源管理

3.3 廢棄物管理

3.4 綠色產品&有害物質政策及管理



鎧蔚企業有限公司

3.1 能源與溫室氣體管理

- 鎧蔚盤查2022年能源使用與溫室氣體(範疇一 & 範疇二) 排放量，以電力及冷媒(HCFC-22 ,R-22)使用為佔比最高 (約占84.97% 以上) ，故優先以此2項列為改善方向。

2022年執行及宣導各項省電措施及陸續更換環保節能冷氣後，電力較基準年下降8%，溫室氣量排放量亦下降19%。

■ 策略及做法

- 鎧蔚溫室氣體減量策略，以廠內能源管理為主，但因冷媒(HCFC-22 ,R-22)為蒙特利爾議定書管制項目，目前鎧蔚仍有 4 台冷氣使用冷媒(HCFC-22 ,R-22) ，將優先更換冷氣導入環保冷媒。
- 持續宣導及維持各項省電措施，如電腦或事務機設定休眠或宣導隨手關燈...等。
- 評估老舊電腦及電器...等更換為節能環保產品。



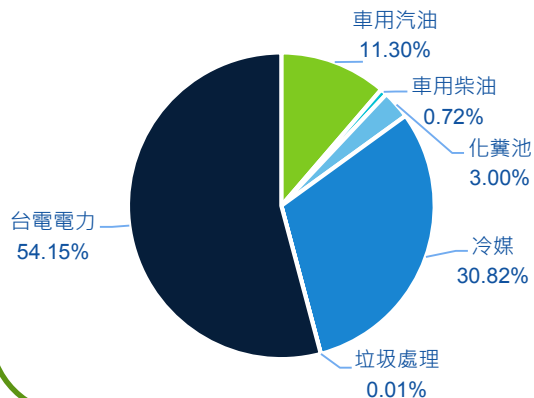
3.1 溫室氣體管理

■ 績效及目標

- 2022年績效 更換2台使用冷媒(HCFC-22 ,R-22)的冷氣 **達成**
- 2023年目標 更換2台使用冷媒(HCFC-22 ,R-22)的冷氣
- 2025年目標 全數更換完使用冷媒(HCFC-22 ,R-22)的冷氣



碳排貢獻比例圓餅圖



2022年碳排總量
44.6
公噸 CO₂e

3.2 水資源管理

策略方針

- 健全水資源管理措施，追求廠區用水效率最大化，優先採用節水型設備及省水器材或是省水方式，降低無效用水，並進行宣導教育。

承諾

- 因應全球氣候變遷，供水穩定化成為各國面臨的問題。鎧蔚為善盡社會責任及因應全球水資源短缺議題，於2021年經內部檢視用水量為243度，訂定2025年節水目標為2021年的8%，未來以強化氣候變遷水資源管理之韌性作為目標，積極找尋適切方案，提升鎧蔚未來於嚴峻的水資源壓力上具有動態調整能力。

做法：

- 鎧蔚三重廠區取水來源以自來水（100%）為主，主要用途為民生洗滌衛浴，其中以馬桶使用水量佔總水量69.45%。鎧蔚2022年整體生產廠區總取水量為235度(235,000公升)。預計執行節水方案，包括：水龍頭出水壓力管控、馬桶出水量調節、每天檢查及巡檢用水開關有否洩漏等方案，預計2023年可節省2%的用水量。

3.2 水資源管理

■ 績效

— 用水量管理:

2021年用水量:243度(基準年)

2022年用水量:235度(↓3%)

— 2025年目標:

2025年用水量:224度(↓ 8%)

(基準年 : 2021)

■ 2022年鎧蔚沒有因為廢水排放造成污染，違反法範而發生相關的罰款。



3.3 廢棄物管理

■ 宣言

- 強化廢棄物管理措施、落實源頭減量、提升資源再利用比率，創造資源利用最大化。

■ 承諾

- 為追求資源永續利用及避免地球資源枯竭，鎧蔚承諾以**2021**為基準年，在**2025**年前將生活垃圾及包裝材料年廢棄物用量下降**70%**。未來並持續透過減量、回用及回收等提升廢棄物轉化率，降低環境衝擊。

■ 策略及做法

- 鎧蔚廢棄物以廠內生活垃圾及包裝材料、辦公用紙、廢料為主，將以辦公用紙雙面使用、導入無紙化、減少複寫紙、包裝材料使用可回收材質或使用回收紙等方式減量。
- 鎧蔚廠內廢金屬回收率於**2021**年已達**100%**，為追求資源永續利用及避免地球資源枯竭，鎧蔚於**2022**年導入客戶端的廢金屬回收。

3.3 廢棄物管理

■ 績效

■ 2022年廢棄物用量:

生活垃圾及包裝材料:5.28公噸(↓56%) **達成**

包裝用紙及辦公用紙回收率:86%(↑1%)

廢金屬回收率:100%

客戶端廢金屬回收量:165.76噸(↑165.76噸) **達成**

(基準年：2021)

2023年客戶端廢金屬回收量目標:200噸

■ 2025年目標:

生活垃圾及包裝材料:減量70%

包裝用紙及辦公用紙回收:90%

廠內廢金屬回收率:100%

客戶端廢金屬回收量: 300噸



■ 2022年鎧蔚沒有因為廢棄物處理不當造成污染，違反法範而發生相關的罰款。

3.3 廢棄物管理

價值鏈減量成效

鎧蔚減廢不僅從本身改善做起，更需要透過價值鏈協同合作，來進行廢棄物有效利用及降低後端的產生，鎧蔚於2022年調查現有直接供應商擁有GRS(The Global Recycled Standard，全球回收標準)認證已達50%以上，可進行廢料回收供應商更達80%；鎧蔚將持續督促供應商進行減量作業。



3.4 綠色產品 & 有害物質政策及管理

策略方針

鎧蔚所有產品均符合國際環保規範（如歐盟RoHS、REACH等指令）。

承諾

鎧蔚秉承環保節能的理念，透過產品系列擴增，承諾持續提供客戶產品最佳解決方案，使客戶端產品效率提升、耐用性提高，並減少其產品的環境衝擊，實現產品責任與消費。

協助客戶提升其材料之再使用率(Reuse Rate)與回收利用率(Recycling Rate)，符合出貨地區相關環保法規要求(如歐盟 WEEE 指令)外，也與當地回收組織合作，確保產品廢料能被妥善回收處理。

績效:

2022目標:無違反產品與服務提供及使用的相關法規或規範

2022績效:無違反事件

2023目標:無違反產品與服務提供及使用的相關法規或規範

中長期目標:無違反產品與服務提供及使用的相關法規或規範。



4. 員工關係及社會參與

4.1 人權指標及人力概況

4.2 薪酬與福利

4.3 多元化教育訓練

4.4 和諧職場

4.5 社會參與



鎧蔚企業有限公司



4.1 人權指標及人力概況

員工是鎧蔚最珍貴的資產，也是公司永續經營的關鍵基石，因此打造安全幸福的職場條件，創造充分學習的成長環境，建立良好互信的勞資關係，讓全體員工適才適所，發揮良能，與公司共長共榮，邁向永續，是我們的管理宗旨與目標。

在勞工人權部分，我們「員工守則」、「性騷擾防治辦法」等內部文件與辦法中，皆明確宣示保護員工人權，包含從基本的遵守法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾，並建立多元有效的溝通機制、健全薪資福利、提供多元的訓練發展機會與豐富的訓練課程選擇，提倡就業自由，所有的工作都是自願性的，無奴役和人口販賣情事。

■ 人權管理指標表

項目	內容說明	目標	2022年 發生件數	2023目標
不歧視	歧視糾紛之總數。	無歧視事件	0件	0件
反霸凌	霸凌糾紛之總數。	無霸凌事件	0件	0件
童工	經鑑別出對引發童工糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除童工之作為。	不聘用童工	0件	0件
強迫勞動	阻止員工休假(特休、國定假日、颱風假等)，導致引發勞資爭議之總數	無相關申訴之案件	0件	0件

4.1 人權指標及人力概況

重大主題：

勞雇關係、勞/資關係、職業健康與安全、訓練與教育、不歧視、採購實務人權管理指標表

勞雇關係、勞/資關係、尊重人權、不歧視、反霸凌管理方針

- 政策：勞資和諧、尊重人權、共創雙贏。
- 承諾：尊重人權、提高獲利、增加員工福利制度、多元包容，維持勞資和諧，企業永續經營。
- 目標：達成公司設定之獲利目標，尊重人權管理，依勞資共識撥福利制度，維持良好互動關係。

項目	2022年 目標	2022年 實績	2023年 目標	2024年 目標
不歧視	0	0	0	0
反霸凌	0	0	0	0
不使用童工	0	0	0	0
強迫勞動	0	0	0	0

4.1 人權指標及人力概況

- 資源：組織由上至下、全員同心合力達成目標。
- 行動：
 - 提供完善的勞資溝通管道，不定期協調與溝通，建立良性之互動關聯，避免勞資爭議事件。
 - 不使用童工:聘僱期間針對年齡資格進行審查。
 - 不歧視:提供不歧視如:職場不法侵害宣導課程。
 - 不強迫勞動:禁止扣押個人財物及證件。
- 績效量測：定期勞資會議，檢視不歧視、不使用童工、不強迫勞動等目標。



4.1 人權指標及人力概況

— 人力概況

2022年鎧蔚男女員工比例:♂46%; ♀:54%

2022年鎧蔚男女主管比例為♂67%; ♀:33%

2022年鎧蔚全職/兼職員工比例為全職100%;兼職0%



— 勞工人權

在勞工人權部分，我們「員工手則」、「性騷擾防治辦法」、「鎧蔚員工行為準則」等內部文件與辦法中，皆明確宣示保護員工人權，包含從基本的遵守法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視、集會自由與性騷擾，並建立多元有效的溝通機制、健全薪資福利、提供多元的訓練發展機會與豐富的訓練課程選擇，提倡就業自由，所有的工作都是自願性的，無奴役和人口販賣情事。

— 鎧蔚宣言

鎧蔚不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會(社團)成員身份為由而有歧視之行為，亦不允許在公司內部有任何威脅、強迫、虐待、剝削的性騷擾行為，包括姿勢、語言和身體的接觸等行為，以尊重每位同仁應有之勞工人權。

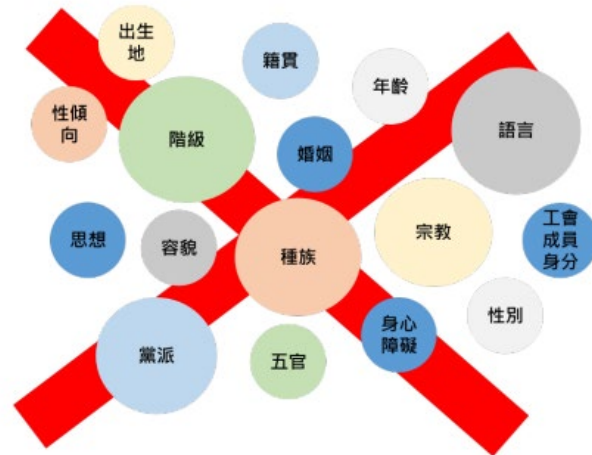
4.1 人權指標及人力概況

鎧蔚宣言

- 鎧蔚不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會(社團)成員身份為由而有歧視之行為，亦不允許在公司內部有任何威脅、強迫、虐待、剝削的性騷擾行為，包括姿勢、語言和身體的接觸等行為，以尊重每位同仁應有之勞工人權。

鎧蔚承諾

- 鎧蔚營運的過程中，一定優先考量勞工人權，包括員工、顧客、供應商、商業合作夥伴等。鎧蔚將持續提供利害關係人更多元的溝通平台與管道，例如員工意見信箱等，以確保利害關係人能夠自由且安全的表達意見並快速且有效地回應利害關係人的建議。所有的訓練、福利及升遷等不分國籍皆一視同仁。





4.2 薪酬與福利

人員招募(含禁用童工)及留任

鎧蔚依照營運方針及目標，招募各種優秀的人才，我們透過求職平台合作的方式，募集與鎧蔚企業文化契合的人才進入鎧蔚與我們共同努力。

禁用童工是鎧蔚在人才聘僱上重要的政策(員工手則訂定相關條款)，故在人員的聘僱時，我們嚴密確認其年齡，以避免不慎僱用到未符合勞動年齡之人員，我們也嚴格禁止強迫勞動及並遵循法令之要求，不使未成年工從事危險性的工作。

員工權益及福利

員工權益

公司於每位同仁報到當月進行新人訓練，會進行員工權益及申訴管道之說明，我們在「員工手則」、「性騷擾防治辦法」等內部文件中，皆明確宣示保護員工工作權及人權，包含最基本的遵從法規的要求、就業自由、人道待遇、平等的薪資給付等，而這些內部的文件、規章皆置於內部公開的文件發行平台上，任何同仁隨時可獲得這些訊息。

4.2 薪酬與福利

■ 薪資與福利

鎧蔚相當的重視同仁的薪資及福利的條件，員工薪資及福利依照員工的學經歷背景、專業的能力及專業年資經驗以及個人的貢獻來核定，不會因為性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況...等因素而有所差異。

■ 薪資政策說明如下：

- 掌握與遵循政府機關法令的要求，在法令規範內創造勞資雙贏及永續經營規劃。
- 依照人力市場之供需，每年度進行薪資調查，瞭解市場各專業之薪資落點及內部職位責任承擔等情況，以提供薪資設定之依循。
- 依照公司年度獲利狀況以及人員績效表現，調整人員薪資狀況。
- 鎧蔚為了吸引及留任最好人才並獎勵同仁創造績效，透過具競爭力的薪酬架構爭取人才，尤其注意公司經營績效與員工薪資的關聯性與合理性設計。員工除了固定的月薪，還可獲得年終、各項禮金與三節獎金，金額的多寡則取決於同仁的績效表現，績效優異者亦可獲得較高獎金。鎧蔚依法提供勞健保、生育/育嬰假、按月提撥退休準備金，2022年員工福利(包含年終獎金、分紅、生日禮金、三節獎金等費用)發放170萬元。



4.2 薪酬與福利

— 優於法令的福利方案

- 定期國內外旅遊。
- 不定期聚餐、生日禮金、結婚禮金、生育補助、喪葬慰問等。
- 一年三次不扣薪的生理假。
- 不限數量的零食箱。
- 定期的健康檢查。
- 團體保險。



4.3 多元化教育訓練

我們相信優秀的人才是公司維持長久競爭優勢的重要關鍵，因此我們致力於創造一個良好的學習環境，提完善的教育訓練課程與多元學習管道，培養職場所需的知識、技能以及有系統的訓練計畫，優質進取的工作態度進而提升同仁績效水準與公司營運效能，使同仁能與公司一同成長。

教育訓練架構：

- 教育訓練含括『新人導引訓練』、『職能訓練』、『經驗傳承』三大架構，完整並有系統地規劃員工職涯發展所需訓練課程，建立員工學習地圖，進而延伸至個人終身學習與自我發展。

新人導引訓練

- 使新進員工快速瞭解公司規章制度、工安環境要求等課程，進而融入企業文化。

職能訓練

- 依各單位組織功能之專業能力訓練，鼓勵同仁持續研究學習，發展個人潛能、提升多元專業素養。

經驗傳承

- 公司設置知識管理中心，提供同仁寶貴經驗，達到技術傳承的目的。

4.3 多元化教育訓練

多元的訓練資源:

- 在聘用新進員工後，隨即進行關於自身權益、環境安全、資訊安全及勞基法等人權相關的教育訓練，在才發展與培育過程中，不斷探求組織和個人需求，不因性別有所差異，隨時檢視、逐步開展各項必備訓練，以提升個人生涯發展所需之知識及技能。
- 為使員工執行業務符合道德標準，並使本公司利害關係人瞭解本公司道德標準，鎧蔚特訂定「員工行為準則」，於新進人員職前導引訓練中，即說明員工應遵守誠信原則，忠實地執行公司項業務，且不與廠商有不正當的利益往來，日常則藉由email及教育訓練來對全體同仁進行反貪腐與商業道德之宣導，俾利本公司履行社會責任及誠信經營。
- 公司針對需取得法定證照之同仁皆全額補助其相關訓練費用，另同仁如有職能需求亦可依相關程序規定提出相關申請。

績效

2022年人員受訓時數共計為332小時；平均每人受訓時數約25.5小時。



4.4 和諧職場



職業安全與衛生管理

由於隨著產業結構蛻變，職業安全衛生範圍不再侷限於某項領域，安全衛生技術層次亦隨之提高，如何認知工作場所之風險，以預先排除可能對人體造成傷亡之危險因素，為企業積極須解決的課題；基於企業對員工生命保障及維護之責任，鎧蔚提供安全的機械設備，完善的作業流程及防護，健全的勞工教育訓練 / 宣導及健康檢查，以確保職業災害及意外事故發生機率降至最低，以符合鎧蔚“遵守法規、災害預防、零災害、零職業病、零財務損失”的最終目標。

教育訓練、溝通與宣導

為提升工作者安全衛生知識及災害應變能力，我們除依法令規定及作業需求，開辦相關安全衛生教育訓練課程外，另以電子郵件、公佈欄張貼或舉辦安全知識測驗等方式，增加同仁對工作環境之危害認知能力與預防災變所需之安全衛生知識及觀念，以避免職業災害發生。



4.4 和諧職場



職業安全與衛生管理方針

- 政策：遵守法規、災害預防
- 承諾：掌握法規、風險管理、持續改善
- 目標：落實法規查核、工安零違規、工安零災害。

項目	2022年 目標	2022年 實績	2023年 目標	2024年 目標
重大職災事件	0	0	0	0
職業病	0	0	0	0

- 資源：由專責單位進行執行計畫擬訂及編列預算執行。
- 監督量測：主管機關查核統計及公司內部統計。



4.5 社會參與

- 鎧蔚本著「取之於社會，用之於社會」的精神，長期捐款公益團體及提供在地就業機會。
- 2022年公益捐款:15萬
- 鎧蔚為致力於社會公益與弱勢關懷，規劃2023年於節日禮品向社福團體禮品採購
- 鎧蔚響應愛心捐血活動，鼓勵同仁捐血助人，為臺灣血庫注入暖流、貢獻心力。



附錄

GRI Standards 指標索引

GRI (* 代表為重大議題)

編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼	備註
GRI 102(核心)				
102-1	組織名稱	1.公司概況	11-16	
102-2	活動、品牌、產品與服務	1.公司概況	11-16	
102-3	總部位置	1.公司概況	11-16	
102-4	營運活動地點	1.公司概況	11-16	
102-5	提供服務的市場	1.公司概況	11-16	
102-6	組織規模	1.公司概況	11-16	
102-7	員工與其他工作者的資訊	1.公司概況	11-16	
102-9	供應鏈	2.4 供應商永續管理	23-25	
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	-	-	未有重大變更
102-11	預警原則或方針	2.7風險評估及危機因應管理	28-29	

附錄

編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼	備註
GRI 102(核心)				
102-14	決策者的聲明	總經理的話	5-7	
102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.公司治理面	17-29	
102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	4.1 人權指標及人力概況	40-44	
102-18	治理結構	2.1 組織架構	18	
102-23	最高治理單位的主席	2.1 組織架構	18	
102-45	團體協約	4.1 人權指標及人力概況	40-44	
102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書	4	
102-52	報導週期	關於本報告書	4	
102-53	依循GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	4	
102-55	GRI 內容索引	附錄	53-67	

附錄

編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼	備註
GRI 102(一般)				
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	2.7 風險評估及危機因應管理	28-29	
102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	4.1 人權指標及人力概況	40-44	
102-19	委任權責	2.1 組織架構	18	
102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	2.1 組織架構	18	
102-23	最高治理單位的主席	2.1 組織架構	18	
GRI 201 經濟績效				
103-1	解釋重大主題及其邊界	關於本報告書 3.1 能源與溫室氣體管理	4 31-32	
103-2	管理方針及其要素	2.7 風險評估及危機因應管理 3.1 能源與溫室氣體管理	28-29 31-32	
103-3	管理方針的評估	2.7 風險評估及危機因應管理 2.3 客戶關係管理	28-29 21-22	

附錄

編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼	備註
GRI 204(採購實務)				
103-1	解釋重大主題及其邊界	關於本報告書	4	
103-2	管理方針及其要素	2.7 風險評估及危機因應管理 2.4 供應商永續管理做法	28-29 23-25	
103-3	管理方針的評估	2.7 風險評估及危機因應管理 2.4 供應商永續管理做法	28-29 23-25	
204-1	來自當地供應商的採購支出比率	2.4 供應商永續管理做法	23-25	
GRI 205 反貪腐				
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	19-20	
GRI 206 反競爭行為				
206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	-	-	未發生反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

附錄

編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼	備註
GRI 301 物料				
103-1	解釋重大主題及其邊界	關於本報告書	4	
103-2	管理方針及其要素	2.7 風險評估及危機因應管理 2.4 供應商永續管理做法	17-27 23-25	
103-3	管理方針的評估	2.4 供應商永續管理做法	23-25	
204-1	來自當地供應商的採購支出比率	2.4 供應商永續管理做法	23-25	
GRI 302(能源) *				
103-1	解釋重大主題及其邊界	關於本報告書	4	
103-2	管理方針及其要素	永續管理績效 3.1能源與溫室氣體管理	4 31-32	
103-3	管理方針的評估	3.1能源與溫室氣體管理	31-32	
302-2	組織內部的能源消耗量	永續管理績效 3.1能源與溫室氣體管理	4 31-32	

附錄

編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼	備註
GRI 302(能源) *				
302-3	能源密集度	3.1能源與溫室氣體管理	31-32	
302-4	減少能源的消耗	3.1能源與溫室氣體管理	31-32	
GRI 303(水) *				
103-1	解釋重大主題及其邊界	關於本報告書 3.2水資源管理	4 33-34	
103-2	管理方針及其要素	永續管理績效 3.2水資源管理	8-10 33-34	
103-3	管理方針的評估	3.2水資源管理	33-34	
303-5	耗水量	永續管理績效 3.2水資源管理	8-10 33-34	

附錄

編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼	備註
GRI 304(排放) *				
103-1	解釋重大主題及其邊界	關於本報告書	4	
103-2	管理方針及其要素	3.1能源與溫室氣體管理	31-32	
103-3	管理方針的評估	3.1能源與溫室氣體管理	31-32	
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.1能源與溫室氣體管理	31-32	
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.1能源與溫室氣體管理	31-32	
305-4	溫室氣體排放密集	3.1能源與溫室氣體管理	31-32	
305-5	溫室氣體排放減量	3.1能源與溫室氣體管理	31-32	

附錄

編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼	備註
GRI 306(廢棄物) *				
103-1	解釋重大主題及其邊界	關於本報告書 3.3 廢棄物管理	4 35-37	
103-2	管理方針及其要素	永續管理績效 3.3 廢棄物管理	8-10 35-37	
103-3	管理方針的評估	3.3 廢棄物管理	35-37	
306-2	廢棄物管理	永續管理績效 3.3 廢棄物管理	8-10 35-37	
GRI 307 有關環境保護的法規遵循				
307-1	違反環保法規	3.致力環保節能	30-38	2021年未有違反環保法規情形

附錄

編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼	備註
GRI 308 供應商環境評估				
103-1	解釋重大主題及其邊界	關於本報告書 2.4 供應商永續管理做法	4 23-25	
103-2	管理方針及其要素	2.4 供應商永續管理做法	23-25	
103-3	管理方針的評估	2.4 供應商永續管理做法	23-25	
308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.4 供應商永續管理做法	23-25	
GRI 401 勞雇關係				
103-1	解釋重大主題及其邊界	關於本報告書	4	
103-2	管理方針及其要素	4.員工關係及社會參與	39-51	
103-3	管理方針的評估	永續管理績效 4.員工關係及社會參與	23-25 39-51	
401-2	提供給全職員工的福利	4.2 薪酬與福利	45-47	

附錄

編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼	備註
GRI 401 勞雇關係				
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、 諮商與溝通	4.4和諧職場	50-51	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4和諧職場	50-51	
403-9	職業傷害	4.4和諧職場	50-51	
403-10	職業病	4.4和諧職場	50-51	
GRI 404 訓練與教育				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	永續管理績效 4.3 多元化教育訓練	23-25 48-49	

附錄

編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼	備註
GRI 405 員工多元化及平等機會				
103-1	解釋重大主題及其邊界	關於本報告書 4.1 人權指標及人力概況	4 40-44	
103-2	管理方針及其要素	4.1 人權指標及人力概況	40-44	
103-3	管理方針的評估	4.1 人權指標及人力概況	40-44	
405-1	員工的多元化	4.1 人權指標及人力概況	40-44	
GRI 406 不歧視				
103-1	解釋重大主題及其邊界	關於本報告書 4.1 人權指標及人力概況	4 40-44	
103-2	管理方針及其要素	4.1 人權指標及人力概況	40-44	
103-3	管理方針的評估	4.1 人權指標及人力概況	40-44	
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	-	-	未有歧視事件發生情況

附錄

編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼	備註
GRI 408 童工				
103-1	解釋重大主題及其邊界	關於本報告書 4.1 人權指標及人力概況	4 40-44	
103-2	管理方針及其要素	4.1 人權指標及人力概況	40-44	
103-3	管理方針的評估	4.1 人權指標及人力概況	40-44	
408-1	營運據點使用童工之重大風險	4.1 人權指標及人力概況	40-44	
GRI 409 強迫或強制勞動				
103-1	解釋重大主題及其邊界	關於本報告書 4.1 人權指標及人力概況	4 40-44	
103-2	管理方針及其要素	4.1 人權指標及人力概況	40-44	
103-3	管理方針的評估	4.1 人權指標及人力概況	40-44	
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點	-	-	未發生強迫勞動事件

附錄

編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼	備註
GRI 412 人權評估				
103-1	解釋重大主題及其邊界	關於本報告書 2.4 供應商永續管理做法 4.1 人權指標及人力概況	4 23-25 40-44	
103-2	管理方針及其要素	2.4 供應商永續管理做法 4.1 人權指標及人力概況	23-25 40-44	
103-3	管理方針的評估	2.4 供應商永續管理做法 4.1 人權指標及人力概況	23-25 40-44	
412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	2.4 供應商永續管理做法 4.1 人權指標及人力概況	23-25 40-44	
412-2	人權政策或程序的員工訓練	4.3 多元化教育訓練	48-49	

附錄

編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼	備註
GRI 414 供應商社會評估				
103-1	解釋重大主題及其邊界	關於本報告書 2.4 供應商永續管理做法	4 23-25	
103-2	管理方針及其要素	2.4 供應商永續管理做法	23-25	
103-3	管理方針的評估	2.4 供應商永續管理做法	23-25	
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.4 供應商永續管理做法	23-25	
GRI 415 公共政策				
415-1	政治捐獻	-	-	無政治捐獻

附錄

編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼	備註
GRI 418 客戶隱私 *				
103-1	解釋重大主題及其邊界	關於本報告書 2.6 客戶隱私權保護措施	4	
103-2	管理方針及其要素	2.6 客戶隱私權保護措施		
103-3	管理方針的評估	2.6 客戶隱私權保護措施		
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	-	-	未有侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴
GRI 419 社會經濟法規遵循				
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	4.1 人權指標及人力概況	40-44	



Metalex Enterprise Co., Ltd

鎧蔚企業有限公司