

鎧蔚企業有限公司  
www.metalex.com.tw

# 2024 鎧蔚企業 永續報告書



Metalex  
Corporate Sustainability Reports

# 經營者的話

全球經濟環境充滿挑戰與氣候變遷影響加劇的雙重壓力下，鎧蔚始終堅守對環境保護的承諾，以實現永續發展為目標。公司在能源管理、溫室氣體減排、水資源利用以及廢棄物處理等方面採取了一系列有效的管控措施，致力於降低對環境的負面影響。

在追求企業經濟效益的同時，鎧蔚亦積極履行其社會責任，致力於強化公司治理，提高資源利用率，實現永續發展。面對未來，鎧蔚將繼續邁步向前，持續在公司治理與創新發展中注入永續思維，提供滿足客戶需求的綠色節能產品，降低各項不利因素的影響，以面對未來一年的高度不確定性挑戰，展望在2025年再創佳績。



## Environmental 環境

「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。

## Social 社會

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。

## Governance 公司治理

治理面是 ESG 當中最重要基礎，我們致力於全面提昇產業水準，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以因應缺料斷鏈、高銅價及高匯率等外在不利環境對經營的嚴重衝擊，在遵守政府法令、配合國際規範的基本條件下，以營收穩健成長、增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。

鎧蔚企業有限公司 總經理  
王金興

# 目錄

## —永續發展願景藍圖—

關於報告書	3
永續管理	4
✓ 永續發展願景	4
✓ 永續經營推動	4
✓ 我們的承諾	4
✓ 永續管理績效	5

## 01—公司概況—

1.1 公司介紹	9
1.2 公司里程碑	12
1.3 公司產品	13

## 02—公司治理面—

2.1 組織架構	15
2.2 誠信經營	16
2.3 客戶關係管理	18
2.4 供應商永續管理做法	20
2.5 資訊系統安全管理	22
2.6 客戶隱私權保護措施	23
2.7 風險評估及危機因應管理	24

## 03—致力環保節能—

3.1 能源與溫室氣體管理	27
3.2 水資源管理	29
3.3 廢棄物管理	31
3.4 綠色產品&有害物質政策及管理	33

## 04—員工關係及社會參與—

4.1 人權指標及人力概況	35
4.2 薪酬與福利	40
4.3 多元化教育訓練	43
4.4 和諧職場	45
4.5 社會參與	47

## 05—附錄—

# 關於本報告書

## ◆ 報告書概況

- ◆ 本報告書紀錄著鎧蔚於2024年，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！
- ◆ 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。
- ◆ 我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所做的措施及績效，期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

## ◆ 報告書邊界範疇及特別限制

- ◆ 本報告書涵蓋了鎧蔚2024年1月1日至2024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)」，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。

## ◆ 連絡資訊

- ◆ 對於本報告書有任何意見、疑問或建議，歡迎您聯絡我們，聯絡資訊如下：

鎧蔚企業有限公司 信箱:alex@metalex.com.tw

# 永續管理

## ◆ 永續發展願景

- ◆ 展望2025年，全球政經情勢依舊動盪不安，加之地緣政治衝突和烏俄戰爭持續延燒，能源與原材料價格因通膨壓力顯著上升。然而，在電動車、人工智慧、5G數位科技時代等新興產業的驅動下，全球經濟依然充滿機遇。鎧蔚順應時勢，持續專注於高質量產品的開發與創新，並進一步提升人才培訓體系，積極為產業提供專業技術。公司將聚焦於市場的特殊需求，努力尋求突破性的產品方案，以滿足新創產業對高效能材料與技術的迫切需求。未來，鎧蔚將以穩健的經營策略和創新的研發能力為基礎，迎接多變的市場挑戰，達成業務成長與永續發展雙重目標。

## ◆ 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。

## ◆ 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，提供員工安全的工作環境、得以充分發揮才能的空間，以及合理的報酬與福利
- ◆ 提供環保節能產品並落實環保作為，減輕對環境的衝擊，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

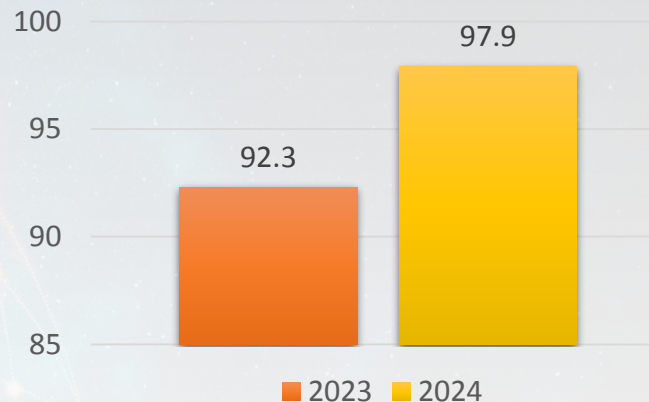
# 永續管理績效

## ◆ 永續績效\_公司面

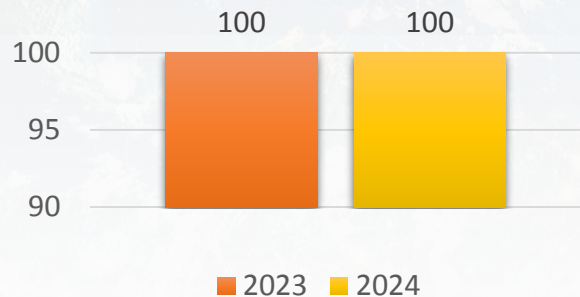
### 客戶隱私洩漏(件)



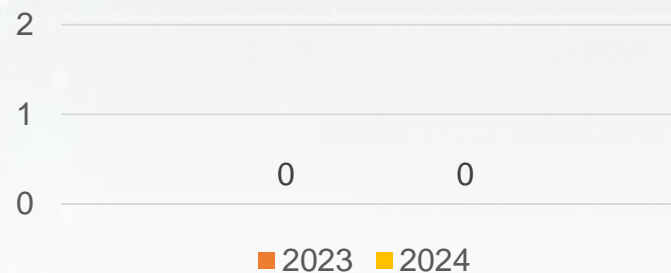
### 客戶滿意度(%)



### 衝突礦產符合比率(%)



### 涉及貪腐、反競爭等道德訴訟(件)



# 永續管理績效

## ◆ 永續績效\_環境面

### 總使用電力(仟度)



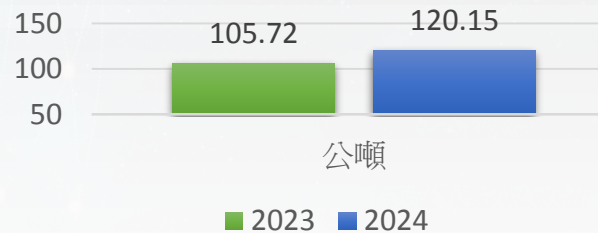
### 廢棄物(公噸)



### 總用水量(度)



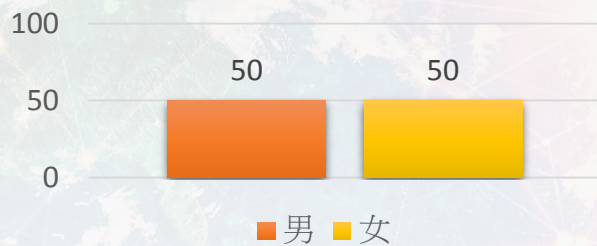
### 廢金屬生產(公噸)



# 永續管理績效

## ◆ 永續績效\_社會面

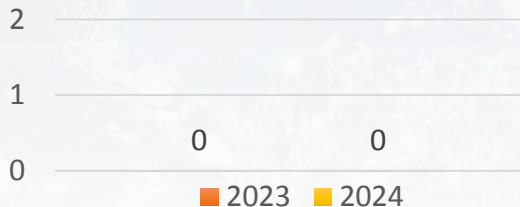
### 男女主管比率(%)



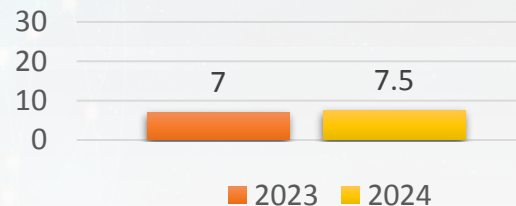
### 男女員工比率(%)



### 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

## 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。



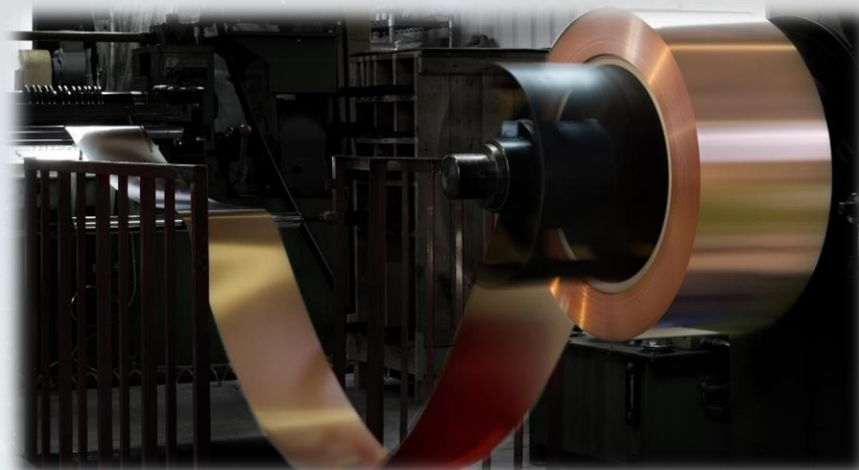
# 1.1 公司介紹



鎧蔚企業有限公司

www.metalex.com.tw

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
主要產品及業務	高性能銅合金、高性能不鏽鋼、 高性能鈦合金、複合材、預鍍材、異型材



# 1.1 公司介紹

## 子公司-東莞鎧鈦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

- ◆ 東莞鎧鈦電子金屬材料有限公司成立於2016年，專研各種特殊金屬材料的運用，主要銷售高性能銅合金材料、預鍍材、異型材以及複合材。並且從2021年開始已執行ESG國際環保節能減碳計劃。
- ◆ 銷售材料主要應用在醫療產業、3C產品、新能源汽車、5G產業、AI人工智能產業的產品上，鎧蔚及鎧鈦提供最詳實、快速的售前及售後服務，並結合材料的專業知識，提出最適合客戶的建議及解決方案，以滿足客戶產品的需求。



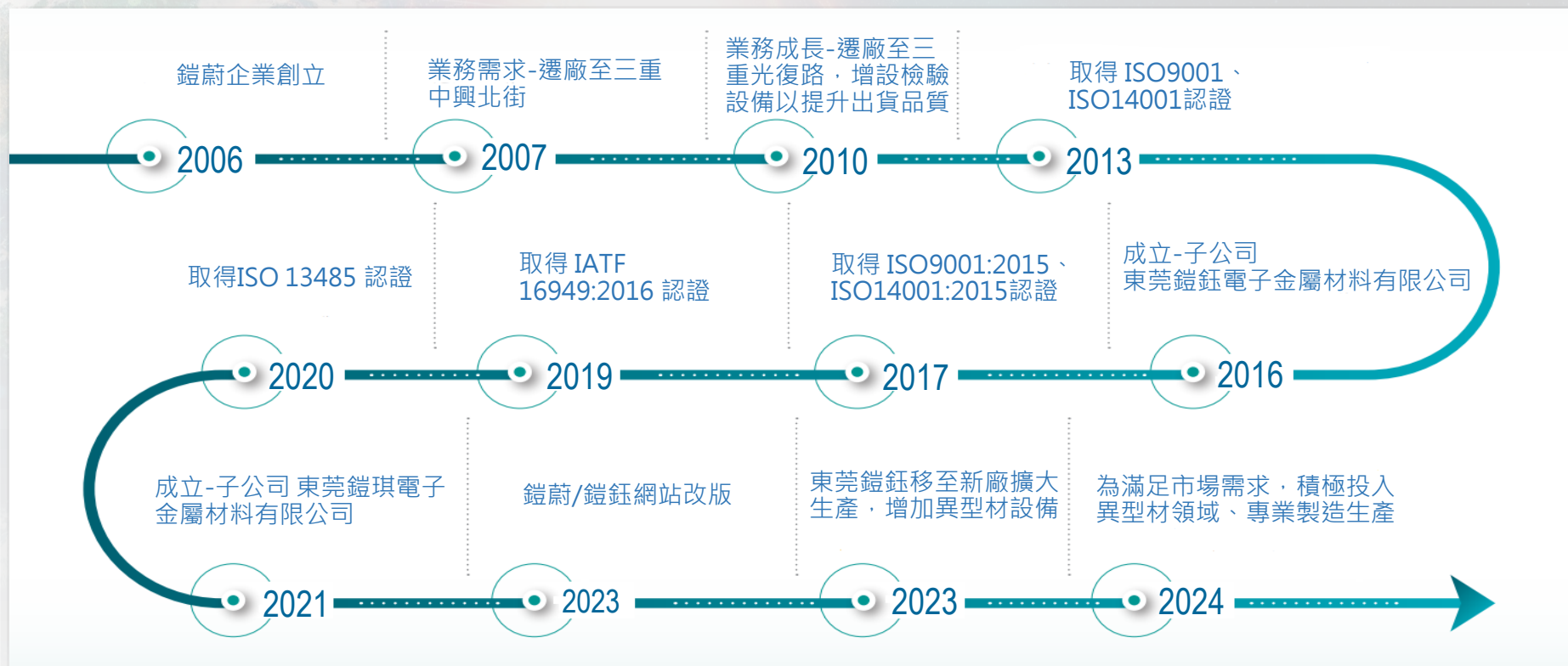
## 1.2 公司里程碑

### 經營理念：

- ◇ 以團隊精神創造最佳經營績效。
- ◇ 以服務為主要目的，及時提供客戶需求。
- ◇ 以專業提供環保、節能之材料，為客戶創造更高價值。

### 品質政策：

- ◇ 品質看得見、過程是關鍵，過程要用心、品質才安心。



# 1.3 公司產品

特殊高強高導合金	高品質磷青銅	無氧銅(紅銅)	銅鎳矽合金	銅鐵合金	銅鋅錫合金	高性能不銹鋼
MTXCA-206	C5210-SQ(CuSn8)	C10100(Cu-OFE)	C7025	C19400	C42500	SUS305
MTXCA-388	C5240-SQ(CuSn10)	C10200(Cu-OF)	C7035	C19210	C44500	SUS316L
MTXCA-406	C5100(CuSn5)	C10300(Cu-HCP)	C19002	C19700		SUS-G305
MTXCA-506	C5110(CuSn4)	C10300(Cu-PHC)	C19005			
MTXCA-508	C5191(CuSn6)	C1100(Cu-ETP)	C19010			
MTXCA-656		C12000(Cu-DLP)	C19025			
MTXCA-904		C12200(Cu-DHP)	C64775			
MTXCA-905						

複合材      預鍍材      異型材

黃銅	銅錫合金	銅鎂合金	洋白銅	超級鈦銅	銅鉻鋳合金
C2100 (CuZn5)	C14410	C18665	C7701	YCuT-FX(C19900)	C18400
C2200 (CuZn10)	C14415		C7521	YCuT-GM(C19900)	C18140
C2300 (CuZn15)				C19910	C18150
C2400 (CuZn20)					C18160
C2600 (CuZn30)					C18070
C2680 (CuZn33)					C18080
C2700 (CuZn36)					
C2720 (CuZn37)					

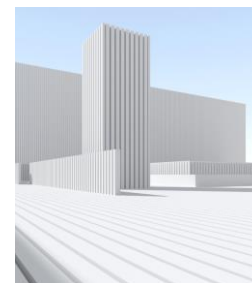
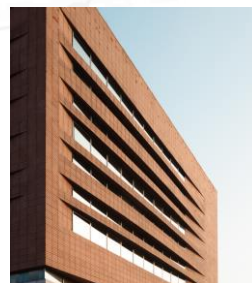
銅鋳合金      銅錫鐵合金

C15100	C50710
	C50715



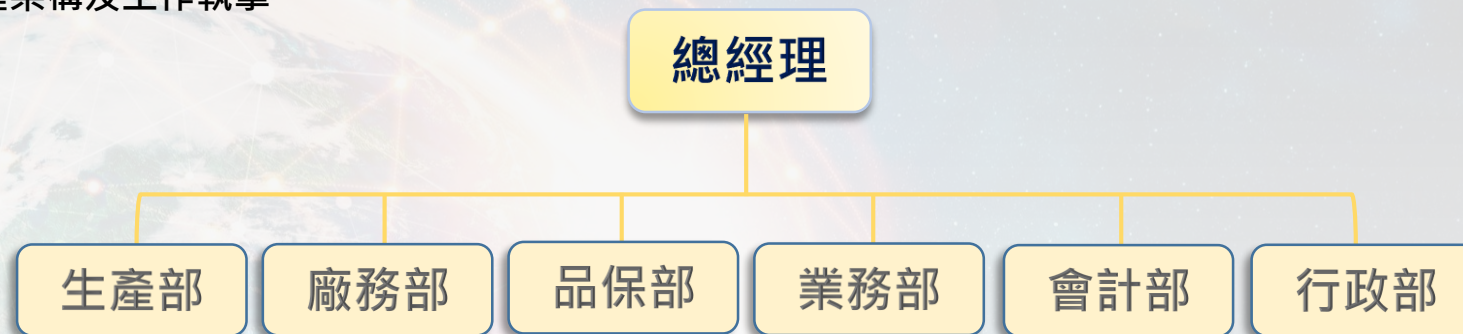
## 2. 公司治理面

- 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



## 2.1 組織架構

### 治理架構及工作執掌



部門別	工作執掌
總經理室	為最高治理、決策者，監督公司整體營運，管理與實踐永續責任，達成永續經營之目標。
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의DNA，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，2024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。2024 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

- ◆ 2024 客戶滿意度目標:85.5%
- ◆ 2024 客戶滿意度績效:97.9%
- ◆ 2025 客戶滿意度目標:86.5%
- ◆ 2026 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2024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15份問卷、回收15份，回收率100%，計算出2024年客戶平均滿意度分數為97.9分，達成原訂目標85.5分。

◆ 2024年客戶投訴比率為1.8%(客訴數量/年度出貨數量)，顯示鎧蔚品質受客戶肯定。

◆ 2024年鎧蔚沒有不道德競爭，而遭受客戶反饋或是政府罰款。

## 2.4 供應商永續管理

### ◆ 供應商永續管理整體作法

淨零轉型已成為全球綠色轉型的趨勢，各國新政要求企業在節能減碳與能源轉型方面發揮作用，同時注重產品碳足跡的減少。鎧蔚與供應商攜手合作，作為關鍵的策略夥伴，不僅提供具有價值的產品與服務，還共同關注社會與環境價值。鎧蔚積極落實「環保、節能、愛地球」的經營使命，致力於打造永續供應鏈，與合作夥伴共同承擔社會與環境責任，推動綠色轉型與可持續發展。

### ◆ 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，2024年調查供應鏈提供之冶煉廠，已100%為合格冶煉廠。

## 2.5 資訊系統安全與管理

### ◆ 制定資訊安全政策與處理程序

- ◆ 鑑於2024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，因勞動或合約關係所知悉的公司技術或業務秘密，以及與第三方簽訂保密協議的事項，必須嚴格保密。員工不得利用該等機密商業資料謀取個人利益或從事相同業務，亦不得在未經授權的情況下，將該等資料洩漏給任何第三方。此規範旨在保護公司資源，維護企業競爭優勢及商業機密。
- ◆ 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。
- ◆ 客戶鎧蔚對客戶隱私的保護，採取外部法律條文約束與內部系統層級化管理相結合的方式。外部方面，我們與客戶簽訂雙方保密協定，明確規範客戶產品相關物件（如圖面、模具、文件等）的保密條款，並由雙方審閱核可，賦予法律效力。同時，商業合約進一步強化隱私保護，以確保客戶智慧財產得到最嚴格的保護。這是鎧蔚的核心使命，始終致力於維護客戶的資料安全與隱私。
- ◆ 在內部層級化管理方面，鎧蔚對公司文件資料進行嚴格的加密和管控。所有文件需提供給外部時，必須透過系統申請解密，並詳細說明目的與需求。每份資料都經過不同單位的檢視與審查，層層把關，確保不符合要求或理由不當的資訊無法解密。這種內外結合的管理方式，有效保護客戶隱私，自鎧蔚成立以來，從未發生資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料的事件，也未收到相關投訴。



## 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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <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>
	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	(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。 (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。 (三).宣導節水、節能措施。
	日漸嚴格的環保法規對營運之衝擊	(一).執行節能方案，以降低環境衝擊。 (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。
社會面	技術傳承及人力斷層	(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。 (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。 (三).重視員工教育訓練，積極培訓各項職能之專業人才。



### 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



## 3.1 能源與溫室氣體管理

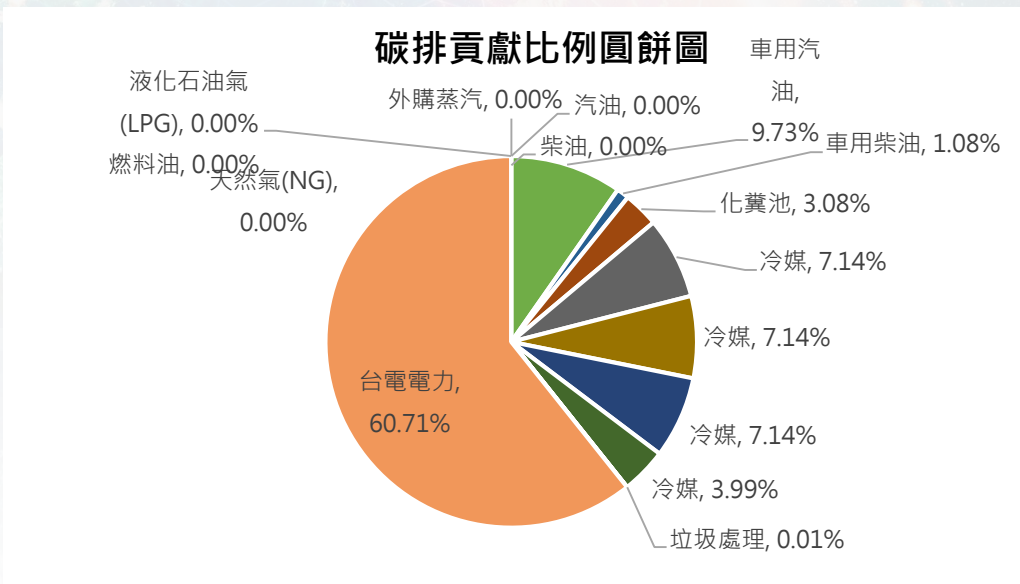
- ◆ 鎧蔚盤查2024年能源使用與溫室氣體(範疇一 & 範疇二) 排放量，以電力使用及冷媒(HCFC-22 ,R-22)使用為佔比最高，故優先以此2項列為改善方向。
- ◆ 2024年執行及宣導各項省電措施及陸續更換環保節能冷氣後，電力較基準年(2021年)下降19.8%，溫室氣量排放量較去年亦下降7.1%。
- ◆ **策略及做法**
  - ◇ 鎧蔚溫室氣體減量策略，以廠內能源管理為主，但因冷媒(HCFC-22 ,R-22)為蒙特利爾議定書管制項目，目前鎧蔚仍有 4 台冷氣使用冷媒(HCFC-22 ,R-22)，將優先更換冷氣導入環保冷媒。
  - ◇ 持續宣導及維持各項省電措施，如電腦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

- ◆ 2025年目標 更換2台使用冷媒(HCFC-22 ,R-22)的冷氣
- ◆ 2026年目標 全數更換完使用冷媒(HCFC-22 ,R-22)的冷氣



**2024年碳排總量**  
**31.1**  
公噸 CO<sub>2</sub>e

## 3.2 水資源管理

### ◆ 策略方針

- ◆ 我們積極進行員工宣導教育，提高全體員工對水資源保護的認識，促使每一位員工都能養成節水的良好習慣，從源頭減少水的浪費。通過這些措施，我們不僅有效節省水資源，還積極履行企業的社會責任，為環境保護作出貢獻。

### ◆ 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，主要水資源耗用主要為同仁日常使用，少部分為來訪客戶使用，以及並未有生產製程所產生的廢汙水。
- ◆ 鎧蔚2024年整體生產廠區總取水量為177度(177,000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2025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)

2024年用水量:177度(↓ 27 %)

#### ◇ 2025年目標:

2025年用水量:170度(↓ 30 %)

( 基準年 : 2021)



#### 減量項目：節水管理

##### 推行措施：

1. 張貼節約用水標語，提醒員工養成隨時關水習慣。



◆ 2024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2026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年開始達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

◆ 2024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。

#### ◆ 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2024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。

#### ◆ 績效

##### ◆ 2024年廢棄物用量:

生活垃圾及包裝材料:4.5公噸(↓55.18%)

包裝用紙及辦公用紙回收率:89%(↑1%)

廢金屬回收率:100%

客戶端廢金屬回收量:120.15噸(↑14.43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: 200噸

## 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:

2024目標:無違反產品與服務提供及使用的相關法規或規範

2024績效:無違反事件

2025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



## 4.1 人權指標及人力概況

員工是鎧蔚最寶貴的資產，也是公司持續發展的關鍵。為了確保員工的身心健康與職業發展，我們致力於打造一個安全、幸福的工作環境，提供多元的學習與成長機會。公司積極構建良好的勞資關係，促進相互信任與合作，讓每位員工都能在適合自己的崗位上發揮專長，發展優勢。

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	2024年 發生件數	2025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	2024年 目標	2024年 實績	2025年 目標	2026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。
- ◆ 績度量測：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

2024年鎧蔚男女員工比例:♂40%;♀60%

2024年鎧蔚男女主管比例為♂50%;♀50%

2025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。

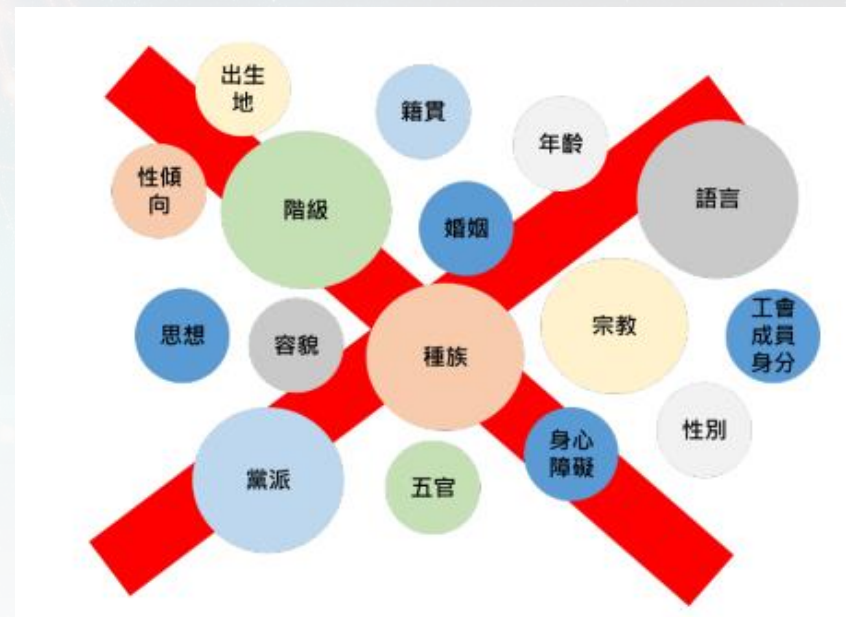
## 4.1 人權指標及人力概況

### ◆ 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。所有訓練、福利及升遷等不分國籍皆一視同仁。



## 4.2 薪資與福利

### ◆ 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 薪資與福利

### ◆ 薪資與福利

鑑於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。
- ◆ 鑑於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。



## 4.2 薪資與福利

### ◆ 優於法令的福利方案

- ◆ 定期國內外旅遊。
- ◆ 三節獎金、不定期聚餐、5/1獎金、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。



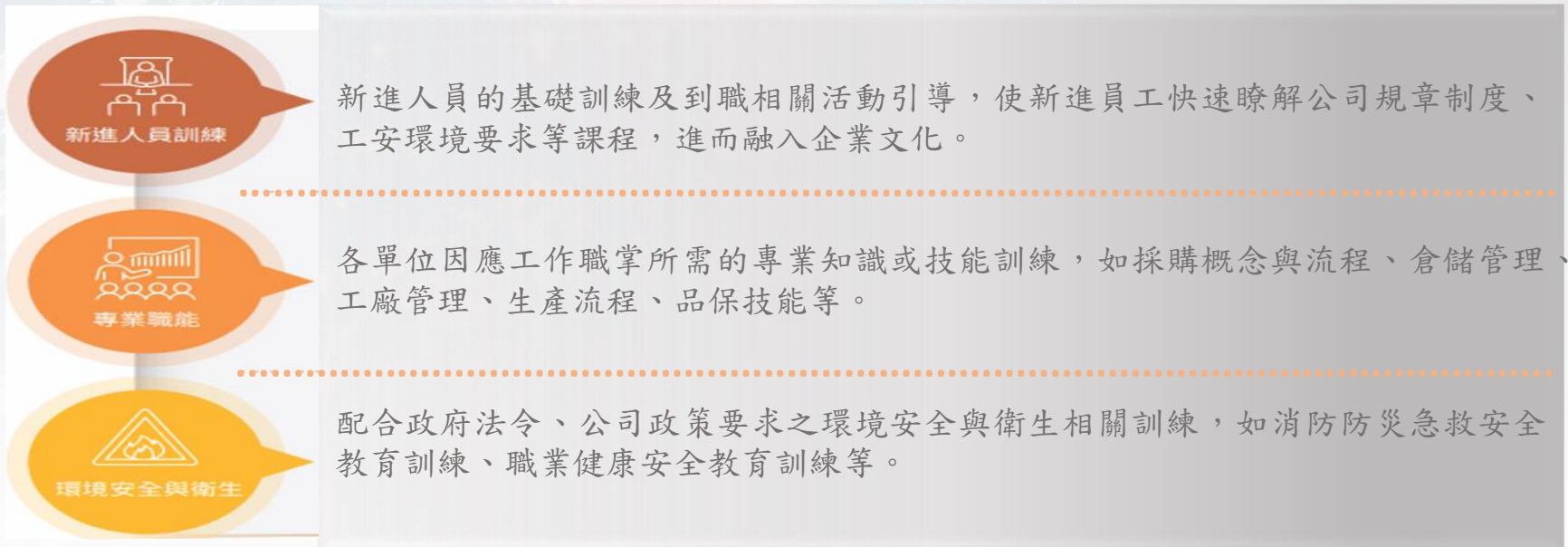
## 4.3 多元化教育訓練

優秀的人才是企業保持競爭力的核心，對於公司的長期發展至關重要。鎧蔚致力於打造一個良好的學習氛圍，並提供完善的教育訓練資源，幫助員工不斷提升自我，確保員工能在工作中不斷增強其所需的專業能力，並針對不同職位制定系統化的培訓計劃。

### • 教育訓練架構:



- ◇ 教育訓練含括『新人導引訓練』、『職能訓練』、『職業安全衛生』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。



## 4.3 多元化教育訓練

### ◆ 多元的訓練資源:

- ◆ 聘用新進員工後，鎧蔚即刻進行一系列的教育訓練，涵蓋員工的基本權益、工作環境安全、資訊安全及勞基法等相關人權議題。這些訓練不僅讓員工了解自己在職場中的基本權利，還強調環境與資訊的保護，確保員工在符合法規的環境中工作。此外，這些訓練也是人才發展過程中的重要一環。我們積極探索員工的個人需求與組織需求，並在此基礎上不斷調整和優化訓練計劃，讓員工不論性別、背景或職位，都能在平等的環境下接受相應的學習機會。每個員工都可以根據自己的發展需求，隨時參加各項必要的訓練，從而提升其在職場上所需的知識與技能。
- ◆ 為了確保員工在執行業務時能夠符合高道德標準，我們特別制定了《員工行為準則》。該準則要求員工在履行公司業務時，必須遵守誠信原則，忠實執行任務，並且避免與廠商及其他外部合作夥伴有任何不正當的利益往來。這一準則在新進員工的職前導引訓練中就會被強調，確保每位員工從一開始就了解並遵守公司的道德規範。此外，公司也定期通過電子郵件及其他教育訓練方式，向全體員工傳達反貪腐與商業道德的理念，強化員工的道德意識，並確保所有業務行為符合社會責任與誠信經營的要求。

### ◆ 績效

2024年人員受訓時數共計為89小時；平均每人受訓時數約7.5小時。



## 4.4 和諧職場

### ◆ 職業安全與衛生管理

為了實現企業的安全目標，鎧蔚始終秉持著“遵守法規、災害預防、零災害、零職業病、零財務損失”的理念，積極推動各項安全措施，從源頭預防職業災害的發生。我們致力於創建一個無事故、無職業病的工作環境，以保障員工的健康與安全。透過這些努力，鎧蔚希望為員工提供一個更安全、更健康的工作場所，並達成企業永續發展的目標，並加強勞工教育訓練與宣導，定期進行健康檢查，確保工作環境安全，將職業災害和意外事故的發生風險降到最低。

### ◆ 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	2024年 目標	2024年 實績	2025年 目標	2026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。
- ◆ 2024年公益捐款:24萬。
- ◆ 鎧蔚為致力於社會公益與弱勢關懷，規劃2025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
<b>GRI 102(核心)</b>				
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
<b>GRI 102(一般)</b>				
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	
<b>GRI 201 經濟績效</b>				
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
<b>GRI 204(採購實務)</b>				
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	
<b>GRI 205 反貪腐</b>				
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	
<b>GRI 206 反競爭行為</b>				
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
<b>GRI 301 物料</b>				
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	
<b>GRI 302(能源) *</b>				
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
<b>GRI 304(排放) *</b>				
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
<b>GRI 306(廢棄物) *</b>				
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	
<b>GRI 307 有關環境保護的法規遵循</b>				
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
<b>GRI 308 供應商環境評估</b>				
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	
<b>GRI 401 勞雇關係</b>				
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
<b>GRI 401 勞雇關係</b>				
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	
<b>GRI 404 訓練與教育</b>				
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
<b>GRI 405 員工多元化及平等機會</b>				
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	
<b>GRI 406 不歧視</b>				
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
<b>GRI 408 童工</b>				
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	
<b>GRI 409 強迫或強制勞動</b>				
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
<b>GRI 414 供應商社會評估</b>				
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	
<b>GRI 415 公共政策</b>				
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
<b>GRI 418 客戶隱私 *</b>				
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
<b>GRI 419 社會經濟法規遵循</b>				
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	