



峰源集團股份有限公司



2024

Environmental Social Governance

永續報告書

E S G R e p o r t

目錄

1、 關於本報告書.....	6
1.01 經營者的話	6
1.02 關於本公司	7
1.03 報告書資訊	11
2、 永續經營	14
2.01 永續發展策略	14
2.02 推動永續發展機制	15
2.03 董事會及功能性委員會	17
3、 利害關係人與重大主題	24
3.01 利害關係人議合	24
3.02 決定重大主題的流程	26
3.03 重大主題列表	28

3.04	重大主題之管理	29
4、	治理面	32
4.01	誠信經營	32
4.02	風險管理	34
4.03	資訊安全及客戶隱私保護	40
4.04	參與各類社團組織	41
4.05	供應商管理	42
5、	社會面	45
5.01	人力發展	45
5.02	職業安全及衛生	52
5.03	社區參與	54
6、	環境面	56
6.01	氣候變遷	56

6.02	溫室氣體管理	59
6.03	能源管理	60
6.04	水資源管理	61
6.05	廢棄物管理	62
7、	附錄	64
7.01	附錄一、GRI 內容索引表	64
7.02	附錄二、氣候相關資訊	70

1.01.經營者的話

1.02.關於本公司

1.03.報告書資訊



1 關於本報告書

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

峰源集團股份有限公司（以下簡稱「峰源」、「我們」或「本公司」），依據《上市櫃公司永續發展實務守則》，於 2025 年發行首本永續報告書（Sustainability Report），旨在向社會大眾及利害關係人揭露本公司於公司治理（Governance）、環境（Environmental）與社會（Social）三大面向之具體作為與執行成果。

在經歷了長時間待在家裡的幾年之後，許多消費者已將預算從疫情期間的家居裝修轉向旅行和娛樂等其他支出項目。國際間家具貿易通常發生在鄰近區域之間，主要是就近採購思維；因此世界家具貿易中只有 40% 可以被視為「全球」，也因為它發生在地理上遙遠的國家之間，這些貿易流程中最重要的是：從亞洲流向美國和歐洲。國際貨幣基金組織 IMF 原先在 2024 年第四季預測 2025 年、2026 年世界 GDP 成長率約為 3.3% 左右，其中新興國家和發展中經濟體的成長速度會遠快於已開發經濟體。然而該數據已在 2025 年隨著美國新政府上任而隨之下修，雖然原先下修的風險有來自於對區域衝突升級、中國經濟成長可能進一步放緩、地緣政治緊張局勢加劇、經濟政策決策不確定性等因素，但終究在伴隨著美國新政府保護主義措施下已確定增加隱憂。而此未來前景已經受到美國新政府保護主義議題的負面影響，以及地緣政治緊張局勢和面對保護主義反制措施的可能加劇，經濟預測也終將面臨著巨大的下修風險。

當今全球面臨著多重挑戰，包括氣候變遷帶來的環境壓力、地緣政治的不穩定、以及供應鏈和貿易的不確定性等、都已經對全球經濟和社會造成了嚴重衝擊，這些挑戰顯示出我們所處時代的複雜性，需要全球共同努力應對，加強環境、社會、治理（ESG）行動，推動綠色和平的未來。本公司秉持誠信、透明與負責任的態度，持續推動永續發展，積極履行企業社會責任，期使利害關係人全面瞭解本公司在永續經營上的努力與承諾。



1.02 關於本公司

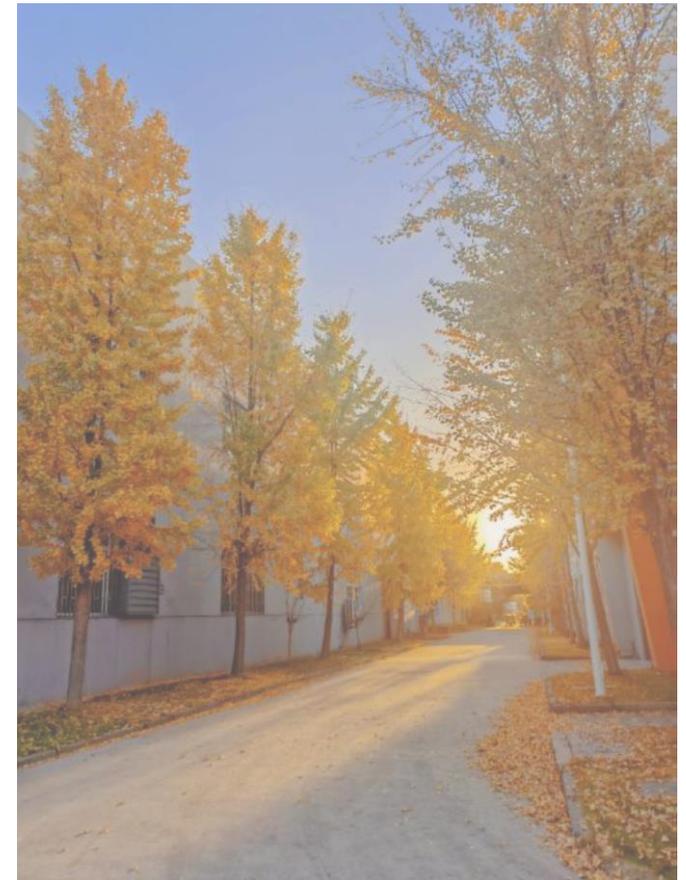
1. 公司簡介

峰源集團股份有限公司於2019年7月12日設立於英屬開曼群島之控股公司，係作為本集團申請股票於臺灣上市所進行之組織架構重組之投資控股公司，本公司及子公司(統稱「本集團」)主要營業項目為室內家具之研發、生產及銷售,如:沙發、沙發套、辦公椅及其他皮革製品等零配件。本公司股票自民國111年4月25日起在臺灣證券交易所上市買賣。

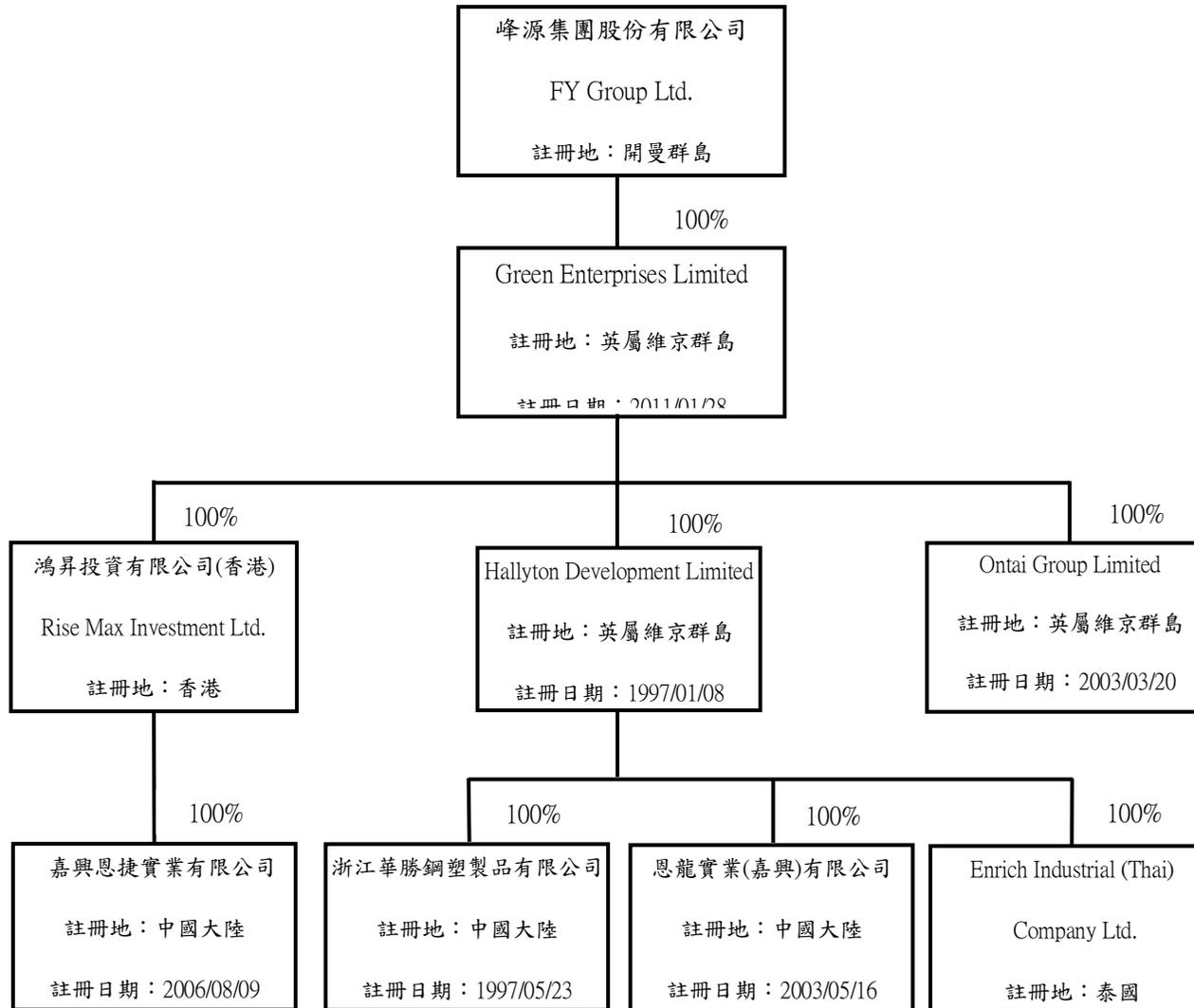
峰源集團是一家集設計、研發、生產、經營、銷售於一體的國際綜合性家具品牌。公司主要生產沙發、座椅、實木系列家具，以雄厚的技術實力和先進的生產技術，為歐美、日本等全球市場提供品質卓越的多元化家具產品。未來，我們將進一步探索基於人體工程學的消費者需求，整合先進技術，打造智能家具，為消費者提供更好的生活體驗。

公司簡介

公司名稱	峰源集團股份有限公司 (股票代號：6807)
公司型態	股份有限公司
組織創立時間	本集團1997年 浙江華勝鋼塑製品有限公司於中國大陸成立
董事長	蔡文達
產業類別	居家生活
主要產品及服務	主要從事室內家具之研發、生產及銷售 其中以沙發為主要產品
實收資本額	540,000 仟元
淨銷售額	4,999,466 仟元
員工人數	2,267 人

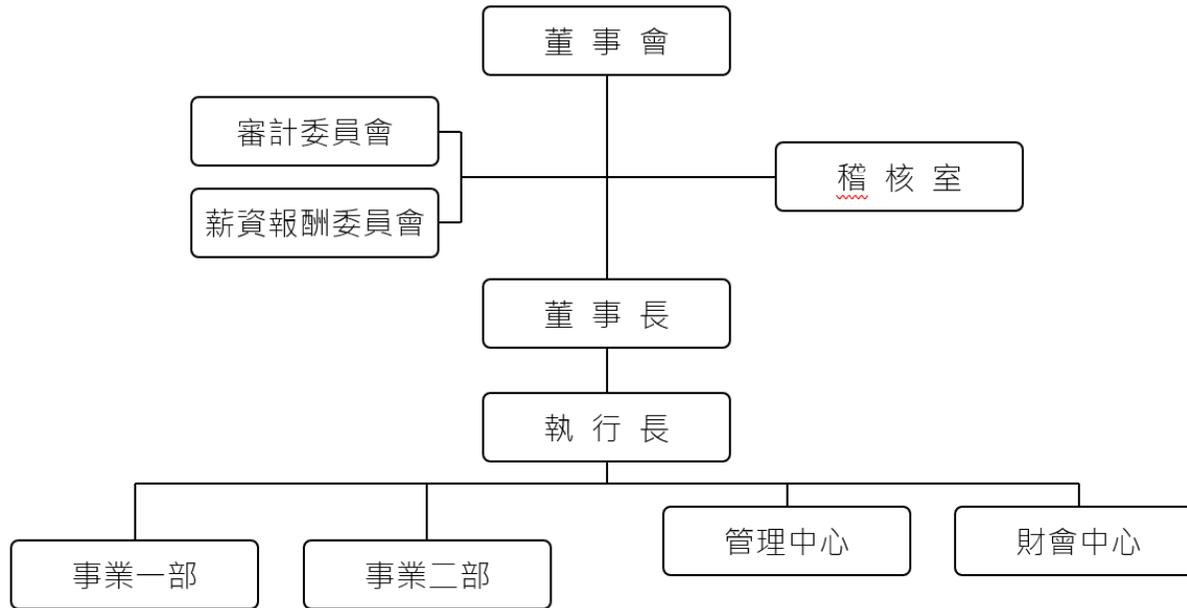


2. 集團架構



註：蘇州德士屋貿易有限公司於2024年7月註銷。

3. 組織系統

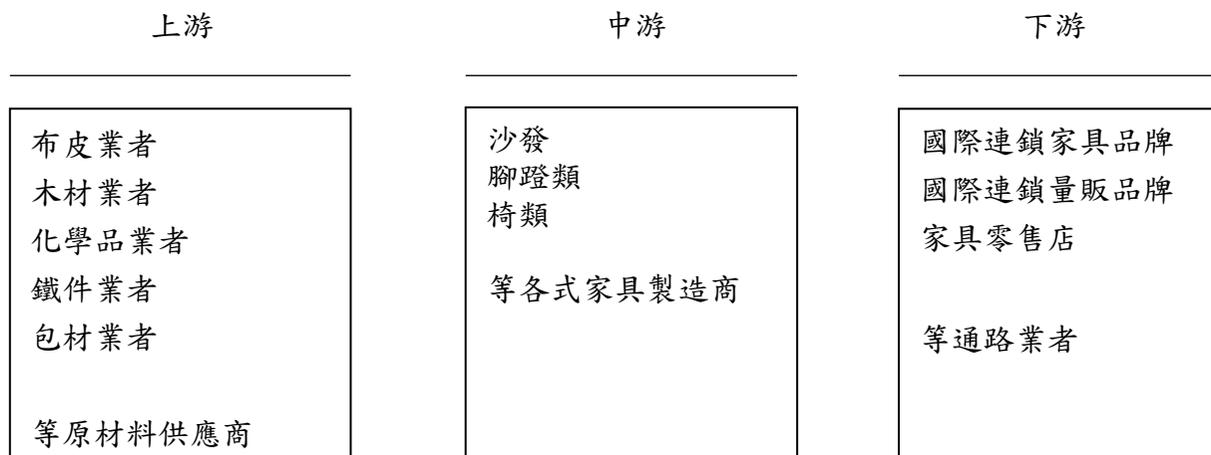


價值鏈簡介

本公司主要從事室內家具之研發、生產及銷售，其中以沙發為主要產品。擁有超過 20 年的專業沙發生產經驗，為客戶提供從發泡、木工雕刻裁切、木器打磨噴漆、面料裁切車縫、塑料注塑及鐵件製作焊接噴粉等各式工作站服務，並結合裝配流水線，發展出高價值的生產管理模式「VPS(Vanguard Production System)」，VPS 係以資訊為中心，建立明確的資訊流、物料流，使作業簡單化，使資訊快速化、準確化、標準化，最終營運成本降低，提升總體競爭力，成為世界知名客戶的長期合作夥伴。

產業上、中、下游之關聯性

家具產業包含木製家具、塑製家具及金屬製家具等，其上游主要為布皮、木材、化學品、鐵件及包材等原料供應商，中游則是沙發、腳蹬類及椅類等各式家具製造商，下游則為國際連鎖家具品牌、國際連鎖量販品牌及家具零售店等通路業者。茲將家具產業之上、中、下游的產業關聯性，列示說明如下：



本公司主要從事室內家具之製造、銷售及研發，其採購之原料主要為布皮類(如布及皮等)、木材類(如松木及板材等)、發泡類化學品(如甲苯二異氰酸脂 TDI 及聚醚多元醇等)、鐵件類(如蛇形彈簧、彈簧包、鋼管腳及鉸鏈)及包材類(如紙箱及紙托盤等包裝材料)等。本公司依據目前客戶現行與未來計畫之產品需求量與市場狀況等情形而採購及備貨，建立網路物料需求平台即時掌握貨源、適時議價降低進貨成本，亦在品質及交期上嚴格控管，以確保主要原料供貨無虞。與供應商保持良好之合作夥伴關係，並經由定期評鑑供應商，以確保產品質量及交期的穩定性，並維持供貨來源穩定性。主要原料之供應狀況如下表：

主要原物料	主要供應商	供應狀況
布皮類	江蘇君霖、P06、宜興中大	良好
木材類	P13、P04、P09	良好
發泡類化學品	萬華化學、中化國際、P03	良好
鐵件類	P08、P07、P12	良好
包材類	蘇州美盈森、P5	良好

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之 GRI 準則 (GRI Standards)、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」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期發行週期，例如每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月，下一版本將於 2026 年 8 月發行。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇涵蓋峰源集團股份有限公司台北聯絡處、中國大陸主要生產基地浙江嘉興恩龍廠區，及部分泰國恩泰廠區之營運活動。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

本報告書中所揭露的統計數據來自於自行統計與調查結果，並採用國際通用指標呈現，數據內容若有推估之情形將於各相關章節註明。有關財務數據來源採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」「仟元」為單位。

1.03.4 資訊重編

報告期間為首年發布，資料無重編之情事。

1.03.5 外部確信/保證情形

未確信本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：董事長室

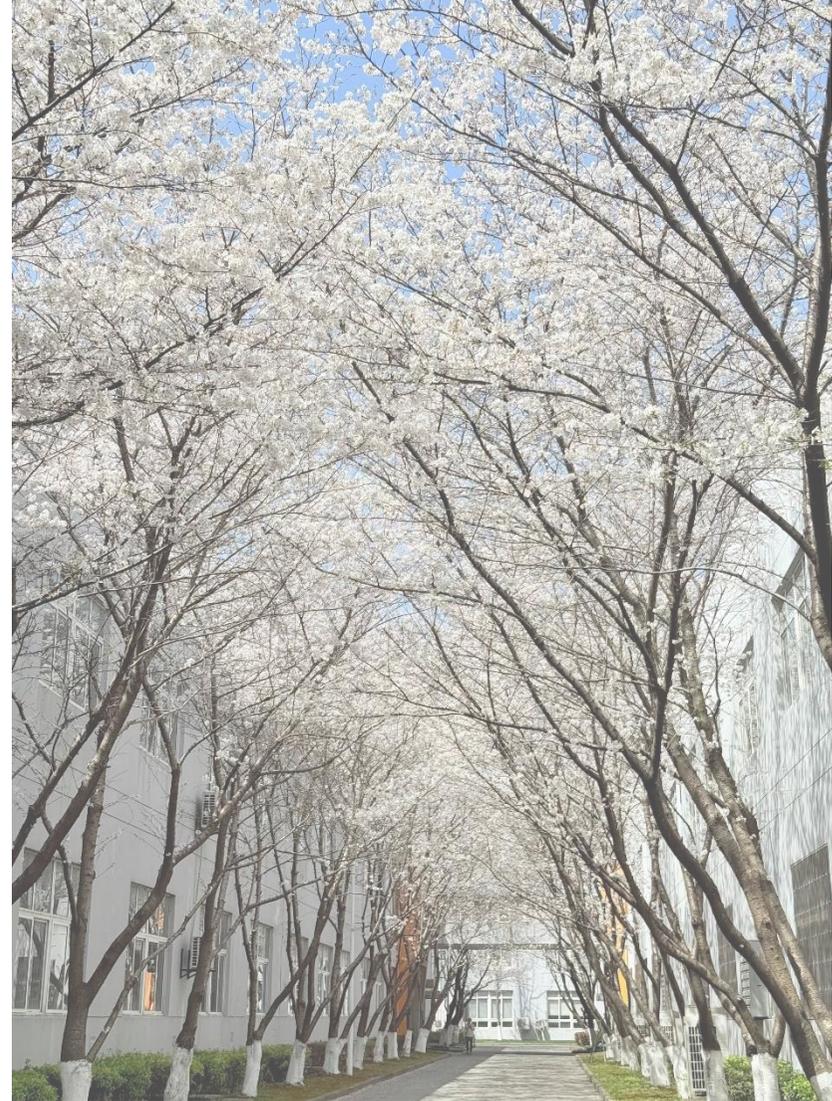
聯絡窗口：公司治理主管

電話：(886)2-2773-8877

電子信箱：ir01@fy-grp.com

公司 ESG 專區網站：<https://www.fy-grp.com/shehuizeren/>

公司地址：台北聯絡處：台北市復興北路 1 號 6 樓之 6



2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會



2 永續經營

2、永續經營

2.01 永續發展策略

峰源集團依據《上市櫃公司永續發展實務守則》，逐步將環境、社會、治理（ESG）等永續議題納入經營決策與營運目標，推動企業永續發展、形塑永續治理企業文化。

我們的品牌主張 -- 美好你的生活

我們的核心價值觀：

- ◆ 堅持創新，追求卓越
- ◆ 誠信共享，互利雙贏
- ◆ 低碳生產，永續經營
- ◆ 踐行公益，回饋社會

這些正是本公司永續發展的主要策略。

我們堅持創新驅動，以技術創新助力行業發展，提升智慧財產權體系建設，加快推進文化融合，致力於實現企業永續發展。2019年我們導入綠色供應量管理理念，全面實現能源體系建立，同時實現綠色產業環境。我們始終把節能減碳和環境保護、綠色供應鏈作為轉變發展方向和提升社會責任的重要途徑，推進水資源循環利用，提升水資源使用效率，打造綠色供應鏈，實現生產運營與自然環境和諧發展。我們要求自己 and 供應商嚴格遵守道德行為準則，攜手供應商共同成長並推動履行社會責任。公司“以人為本”的理念與對安全生產和品質管理的重視，不僅充分保障了我們的合法權益，給與我們關心關愛和暢通的職業發展通道，而且也為客戶、消費者提供安全放心的產品和服務。

我們熱心公益，積極參與志願者活動和公益活動，用自己的行動努力回報社會。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。我們期望與您攜手共進，繼續發揚公司優良傳統，砥礪前行，去迎接更大的挑戰！

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，峰源集團股份有限公司由董事長室做為公司內部的永續發展治理單位，成員由董事長、執行長、公司治理主管組成。主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，2024 年藉由流程梳理重新優化及新架構各類運營議題與內部監察機制；定期檢視評估這些策略的進展、成功的可能性，在必要時敦促經營團隊進行調整。

我們深知只有良好的公司治理、嚴密的風險防範，並遵守商業道德的企業才能基業長青。因此，我們嚴格按照法律、法規要求，規範運營，並自我要求不斷完善企業制度，提升公司治理水準。

2.02.2 運作情形

本公司依據證券交易法及公司治理實務守則，建構完善之公司治理架構，最高治理單位為董事會，設有二個功能性委員會為審計委員會、薪資報酬委員；並設置董事長室推動永續發展相關事務，藉由有效分工與監督機制，提升經營效率與透明度，落實企業社會責任，並朝向永續發展目標穩健邁進。

公司治理主管列席董事會、審計委員會，並按季向董事會提報有關工作執行情形。

每季提報董事會溫室氣體盤查及查證執行情形報告。

經營管理會議中對於溝通事項涵蓋廠區工作安全問題、廢棄物減量、廠區綠化等議題。

公司治理架構主要組織與職能

部門名稱	所營業務
董事會	執行股東會決議，在股東會授權內，決定公司經營方針、經營計畫及重大經營決策。
審計委員會	監督集團之業務及財務、財務報表之允當表達、內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控。
薪酬委員會	訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。
董事長	召開董事會、監督執行長執行董事會決議事項及監督各項作業之執行。
稽核室	評估內部控制制度及管理制度、評估公司各項計畫或政策。編製稽核報告及覆核自行評估報告，並追蹤內部控制缺失及異常事項改善情形。
董事長室	公司治理、法遵、股務作業之管理與監督，及專項任務之推動、執行。
執行長	統合協調公司資源、規劃公司營運目標，監督營運目標之執行與考核各子公司、各單位績效。
管理中心	統籌行政總務庶務、人力資源、資通安全、資訊系統維護及法律法務相關事項。制定管理辦法制度建立、負責人力資源規劃、人力資源業務執行、執行資通安全管理及監控作業、承辦總務庶務相關事宜。
財會中心	統籌資金、投資、會計、稅務相關事務。統籌負責財務會計、資金、投資作業之管理與監督，確保帳務與各項報表之即時性與正確性，分析、規避與降低稅務風險。
事業部	以客戶服務功能劃分二個事業部。統籌業務銷售、客戶開發、價格政策、生產製造、產品研發、採購及品保相關事務。制定行銷企劃、生產計畫、品質管控、原物料採購、供應鏈管理，以完成公司之年度營運目標。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

本公司共有 9 席董事，包含 4 席獨立董事(占比 44.44%)；2 名為具經理人身分之員工董事(占比 22.22%)；中華民國籍 8 人、新加坡籍 1 人(占比 11.11%)。董事目前全數均為男性，未來將朝向注重董事會成員組成之性別平等目標，設置至少 10% 以上不同性別董事。年齡方面其中 3 位董事為 70 歲以上，3 位介於 50~70 歲，3 位為 50 歲以下。

本公司「公司治理實務守則」第二十一條第三項規定董事會成員之組成應考量多元化；同條第四項規定董事會成員應普遍具備執行職務所須之知識、技能及素養。本公司董事具備經營管理、生產管理、材料科技、財務會計、金融法律、政治經濟…等不同領域之專長，可提高董事會決策之專業性，並對公司營運及長期發展有所助益。本公司注重董事會成員之獨立性，多元化政策目標為具備財金、商務、產業技術及經營管理等領域之豐富經驗與專業。

本公司董事會本屆任期任一性別董事席次尚未達三分之一，董事目前全數均為男性，未來將持續依循上述目標邀約適當女性人選加入董事會，以強化注重董事會成員組成之性別平等平衡目標；本公司下一屆次董事會將設置不少於一席以上不同性別董事，以逐步朝向提升董事性別多元化目標。

本公司每年檢視獨立董事資格符合相關法令規章之情形，並將檢視結果提報董事會。

董事會監督永續發展推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，本公司永續發展的主要策略、重大議題等均受到董事會監督相關政策。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂有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、薪資報酬委員會）績效評估，評估範圍為整體董事會、個別董事成員、功能性委員會、個別委員會成員，評估方式有董事會自評、審計委員會自評、薪資報酬委員會自評、董事自評、委員會成員自評、同儕評估等，2024 年度董事會績效評估採用內部問卷方式進行自評與互評，各構面評估結果董事會及各功能性委員會整體運作結果良好，符合公司治理要求，且能有效強化董事會職能與維護股東權益。

2024 年度董事會績效評估報告已於 2025 年 3 月 13 日提報董事會。

2024 年度董事會績效評估問卷為互動式問卷，董事並於問卷回應公司對於永續治理議題需做更多深入的關注與研究。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，以提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2024 年度董事會全體董事進修總時數達 66 小時，平均每位董事進修時數超過 7 小時，高於法規建議的 6 小時。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
線上課程	2024/12/10	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	3 小時
線上課程	2024/12/10	永續治理議題最新發展暨董事責任	3 小時
實體課程	2024/11/11	公司治理 3.0「永續報告書」實務解析	3 小時
研討會	2024/10/23	公司治理與 ESG 研討會	3 小時
實體課程	2024/04/15	公司治理論壇	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本公司共有 9 席董事，包含 4 席獨立董事(占比 44.44%)；2 名為具經理人身分之員工董事(占比 22.22%)；中華民國籍 8 人、新加坡籍 1 人(占比 11.11%)。董事目前全數均為男性，未來將朝向注重董事會成員組成之性別平等目標，設置至少 10% 以上不同性別董事。年齡方面其中 3 位董事為 70 歲以上，3 位介於 50~70 歲，3 位為 50 歲以下。

本公司「公司治理實務守則」第二十一條第三項規定董事會成員之組成應考量多元化；同條第四項規定董事會成員應普遍具備執行職務所須之知識、技能及素養。本公司董事具備經營管理、生產管理、材料科技、財務會計、金融法律、政治經濟…等不同領域之專長，可提高董事會決策之專業性，並對公司營運及長期發展有所助益。本公司注重董事會成員之獨立性，多元化政策目標為具備財金、商務、產業技術及經營管理等領域之豐富經驗與專業。

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)，請詳股東會年報第 8 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比 %
國籍	中華民國籍	88.89
	新加坡籍	11.11
年齡	50 歲(含)以下	33.33
	50-70 歲	33.33
	70 歲(含)以上	33.33

2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開五次董事會，平均出席率為 100%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司訂有董事選舉辦法，董事成員採候選人提名制，並採用累積投票制由股東會就候選人名單選任 9 人，每屆董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

本公司董事會本屆任期任一性別董事席次尚未達三分之一，董事目前全數均為男性，未來將持續依循上述目標邀約適當女性人選加入董事會，以強化注重董事會成員組成之性別平等平衡目標；本公司下一屆次董事會將設置不少於一席以上不同性別董事，以逐步朝向提升董事性別多元化目標。

2.03.2.4 利益迴避

本公司係設置執行長取代總經理一職，由於董事長與執行長由同一人擔任，因此本公司現設置獨立董事 4 名。董事長為本公司創辦人，熟悉經營管理及制定營運目標，有利於本公司未來發展。

本公司董事會議事規則及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；須迴避之相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

本公司董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳本公司 2024 年股東會年報第 19 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

依本公司章程規定，董事之報酬得有不同，不論本公司盈虧，每年得由董事會依下列因素酌給之：

- (a)其對本公司營運參與之程度；
- (b)其對本公司貢獻之價值；
- (c)參酌同業通常水準；
- (d)其他相關因素。

公司章程對於董事酬勞規定摘要如下：於掛牌期間除開曼法令另有規定外，本公司當年度如有獲利，提撥不高於百分之五作為董事酬勞分派予董事。但本公司尚有累積虧損（包括調整未分配盈餘金額）時，應預先保留彌補數額。

本公司已設置薪資報酬委員會，由全體獨立董事擔任委員，薪資報酬委員會負責訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，同時定期評估後訂定董事及經理人之薪資報酬。

前述訂定原則如下：

- (a)確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
- (b)董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- (c)不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- (d)針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
- (e)訂定董事、監察人及經理人薪資報酬之內容及數額應考量其合理性，董事、監察人及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離，如有獲利重大衰退或長期虧損，則其薪資報酬不宜高於前一年度，若仍高於前一年度，應於年報中揭露合理性說明，並於股東會報告。
- (f)薪資報酬委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

執行長(總經理)及副總經理之酬金包含薪資、獎金及退職退休金、員工酬勞等，係依所擔任之職位、所承擔之責任及對本公司之貢獻度，並參酌同業水準議定之。

董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依「董事、獨立董事及經理人薪資酬勞辦法」規定辦理，經薪資報酬委員會決議並提董事會討論，董事薪酬包含報酬、退職退休金、業務執行費用、酬勞等，依規定，由薪資報酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為董事酬勞之依據。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2024年年報第14頁。

高階管理階層薪酬結構與薪酬決定流程

本公司高階管理階層薪酬制度亦由薪資報酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。2024年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司2024年年報第17頁。

本公司高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職高階管理階層。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 審計委員會

本公司自2020年10月30日起設置審計委員會，由4位獨立董事擔任審計委員會委員。於2023年6月21日股東常會改選第三屆董事及選任4席獨立董事，隨即組成第三屆審計委員會，任期為2023年6月21日至2026年6月20日；審計委員會至少每季召開一次會議，2024年審計委員會共舉行了五次會議，整體出席率為100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第21頁。

2. 薪資報酬委員會

本公司自2020年10月30日起設置薪資報酬委員會，由4位獨立董事擔任委員。於2023年6月21日股東常會改選第三屆董事及選任4席獨立董事，隨即由4位獨立董事組成第三屆薪資報酬委員會，任期為2023年6月21日至2026年6月20日；薪酬委員會至少每半年召開一次會議，2024年薪酬委員會共舉行了二次會議，整體出席率為100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第25頁。

3.01.利害關係人議合

3.02.決定重大主題的流程

3.03.重大主題列表

3.04.重大主題之管理



3 利害關係人與重大主題

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 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股東、員工、政府機關、客戶、供應商、社區。

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。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
股東	維持良好投資關係	股東常會 法人說明會 投資人專區網站 公開資訊觀測站	每季 每年揭露 即時 依法揭露	財務表現 公司治理 永續發展 風險管理	發言人 代理發言人	1 場法人說明會 舉辦股東會
員工	公司運營重要資產	勞資會議 部門會議 透過通訊軟體群組 電子信箱、電話等	隨時 每月 每季	職業安全衛生 薪資報酬 人力資源發展	人力資源部門	無重大職業災害 部門間調任 內部晉升
政府機關	建立守法合規企業文化	申報資料 宣導說明會 SII 資訊申報網站	隨時 每月 每季	誠信經營 法規遵循 勞資溝通 溫室氣體排放管理	董事長室 公司治理主管	發布中英文重大訊息 定期申報環安衛資料 資訊申報
客戶	產品服務使用者	接受客戶稽核與要求 客戶技術研討會 線上服務系統與平台 客訴處理 年度客戶滿意度調查	隨時 每月 定期或不定期拜訪	產品研發及技術創新 溫室氣體排放管理 資訊安全 供應鏈管理 產品品質及安全 服務體驗	業務部門	全年無品質重大疑慮事件
供應商	價值鏈合作夥伴	執行定期稽核 客訴處理 供應商評鑑 技術研討會 滿意度調查	隨時 每月 定期或不定期拜訪	合作條款 供應鏈管理 推動永續供應鏈管理措施 資訊安全 服務體驗	策採部門	無高風險供應商 簽署採購協定 廉政協定 合同履行率 100%
社區	善盡企業社會責任	社會參與及關懷 道德誠信與行為準則 人才吸引與留任	不定期	環境影響 社區貢獻	行政部門	參與社區防災聯盟 參與相關組織與論壇

3.02 決定重大主題的流程

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 GRI 3：重大主題 2021，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：

一、了解組織脈絡

本公司考量我們的營運活動、商業合作關係、利害關係人意見與公司發展目標，以進行重大性分析評估與排序，最終彙整出涵蓋 7 個治理面向永續議題、6 個社會面向永續議題、及 5 個環境面向永續議題，共 18 項永續議題。

二、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，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊；

1. 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。
2. 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。

三、排定衝擊優先順序

我們為確認各項永續議題對公司之衝擊程度，本公司透過問卷發放給公司各單位基層幹部與高階主管填寫，依執掌業務經驗、內外部管理機制現況等，進行對企業營運衝擊程度及影響分析，評估各項永續議題之實際與潛在的正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度；同時也透過發放永續議題關注問卷給重要利害關係人，了解利害關係人對於企業永續議題的關注程度，有效評估各議題對公司營運的重要性。

四、確定重大主題

本公司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，歸納出本公司共 6 項重大主題，包括風險管理、法規遵循、產品研發與創新、客戶關係管理、員工多元包容與平等、職業安全衛生。我們將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃出實際行動應對方案。

永續議題衝擊程度

永續議題	正面衝擊	負面衝擊	選定為重大主題
風險管理	24	28	V
法規遵循	19	30	V
誠信治理	23	14	
經濟績效	18	12	
資訊安全管理	23	24	
產品研發與創新	25	26	V
品質管理	21	25	
綠色產品	23	15	
供應鏈管理	23	18	
客戶關係管理	28	26	V
人才培育與發展	24	16	
人權承諾	17	19	
員工多元包容與平等	26	23	V
員工權益及福利	18	19	
顧客健康與安全	20	23	
職業安全衛生	23	27	V
溫室氣體管理	21	25	
社會參與	12	16	

3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，我們整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出共 6 項重大主題。

重大主題清單包含：

2024 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
風險管理	無	新增重大主題
法規遵循	無	新增重大主題
產品研發與創新	無	新增重大主題
客戶關係管理	無	新增重大主題
員工多元包容與平等	無	新增重大主題
職業安全衛生	無	新增重大主題

3.04 重大主題之管理

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，訂定指標目標定期檢視目標達成率，並追縱政策與策略執行之有效性。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

重大主題	政策承諾	行動	追蹤機制	利害關係人行動議合
風險管理	訂定《風險控制管理流程》、 《風險點識別與評估流程》、 《風控諮詢服務管理流程》	內外部培訓風險管理課程 培植內部種子講師	風險管理課程培訓比率 內部稽核報告	與股東維持良好投資關係 完善風險管理架構 深化風險管理
法規遵循	訂定《法律法規解讀與轉化流程》 成立法務專責單位	列入年度重大經營目標	無重大違反法令事件法規 盤點不符合事項追蹤改善率 100%	建立守法合規企業文化 主管機關維繫政商關係
產品研發與創新	研擬制定集團開發創新獎勵辦法、強化產業關鍵技術保護、結合營運目標與研發資源、擬定智慧財產策略藉此創造公司價值、強化競爭優勢	獎勵辦法制定後執行獎勵 研究發展支出最少為營業額 3% 確保掌握未來成長所需之關鍵技術	由法務處負責統管集團專利維護相關工作 財務報表、管理報表 持續優化內部管理流程，推動技術創新	依獎勵辦法獎勵員工 年報揭露最近 2 年度研究發展成果與支出費用
客戶關係管理	訂定《客戶分級管理流程》、 《客戶投訴處理流程》、《客戶索賠處理流程》、《客戶定期回訪流程》 積極處理客戶問題與維護客戶權益	設有專責單位處理服務品質與顧客投訴相關事務 舉行會議檢討與改善服務與營運品質	定期調查客戶滿意度 8D Report	提供客戶服務多元的意見回饋管道 提供售後服務
員工多元包容與平等	透過合理的薪酬、兼具挑戰性與成長性的工作內涵以及良好的企業形象招募人才	增加海外招募渠道 為少數民族提供職缺 深化跨國企業多國語文	年報揭露職場多元化及性別平等數據 語文培訓比率	員工人力資源發展 人才吸引、人才培育 幸福職場

重大主題	政策承諾	行動	追蹤機制	利害關係人行動議合
職業安全衛生	建立完善的環安衛管理措施 打造健康友善職場 確實依據 ISO 45001 職安管理體系，透過全員參與及內外部稽核確保系統運作	推行員工健康分級管理制度、健康管理獎勵及母性保護措施 定期舉辦職安衛培訓課程 依當地法規執行工安環衛檢查	定期更新 ISO 45001 職安管理體系驗證 於月會進行行動有效性追蹤	定期舉辦職業安全衛生委員會會議

4.01.誠信經營

4.02.風險管理

4.03.資訊安全及客戶隱私保護

4.04.參與各類社團組織

4.05.供應商管理

4 治理面



4、治理面

4.01 誠信經營

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

我們參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司的誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、道德行為準則等誠信經營政策規範與管理辦法，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督機制跟進事件後續處理狀況，以確保公司能達成誠信經營的要求及目標。本公司制定的誠信經營守則係由董事會核准後發佈實施。

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，我們實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、商務契約、協商會議、管理會議等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，且針對供應商做合格調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

本公司誠信經營政策及方案

(一)本公司已訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程式及行為指南」並經董事會通過並於內部管理及外部商業活動中確實執行。

(二)本公司秉持誠信原則，穩健正派經營，不從事營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並加強相關防範措施，且本公司秉持政治中立之立場不從事政治獻金。

(三)本公司於「誠信經營作業程式及行為指南」中述明違反誠信經營之處理程序、獎懲、申訴及紀錄處分之各項作業方式，員工若有收賄或反賄賄情事發生時，主管均可即時提報懲處或獎勵，相關製度均確實執行。

(四)本公司唯才適用，對員工一視同仁，各單位在招募、任免、薪資、津貼、訓練、升遷或其它聘僱條件或生涯發展方面，不得有歧視或差別待遇。

- (五)本公司致力於提供員工不受任何形式之騷擾或差別待遇的工作環境，包括性騷擾及針對員工的種族、宗教、出身、國籍、年齡、性別、性傾向、信仰、殘疾、公民身份、經歷或任何其他法定保障項目之歧視，一律禁止。
- (六)本公司禁止任何形式之騷擾，包括員工之間令人不悅或具侵犯性的行為，例如針對種族、宗教、出身、年齡、性別、性傾向、信仰、身心缺陷、公民身份、經歷或其他法定保障項目之詆毀、戲謔、威脅或任何其他言語上或肢體上對個人之攻擊，或以任何形式之性要求作為職位調整之交換條件，或任何會導致脅迫、敵意或對立攻訐之工作氣氛及環境者。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	勞動合同、保密承諾書、智慧財產權聲明、職業危害告知書、其他等	100%
現任員工	每年	勞動合同、保密承諾書、智慧財產權聲明、職業危害告知書、其他等	100%
管理階層	身分取得時	經理人聲明書、保密承諾書、智慧財產權聲明、其他等	100%
新進供應商	簽約前	採購協定、廉政協定	100%
現有供應商	簽約時	採購協定、廉政協定	100%

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
企業社會責任實務守則	上市上櫃公司企業社會責任實務守則	董事會	董事長室	https://www.fy-grp.com/zhongyaogongsinagui/

4.02 風險管理

4.02.1 風險管理機制

為了防範、控制和化解公司在經營環境中可能發生或出現的風險與危機，保證公司戰略目標的實現和公司經營的持續、穩定、健康發展，本公司特制定風險控制管理流程。

本集團各重要營運據點定時定期收集整理所在地、註冊地、股票上市發行地法律法規，並對其進行分類、分析、歸納、總結，根據集團適用法律法規及公司戰略目標、年度經營計畫與前一年度內控自評報告，編制集團年度風控指引，具體包含年度風險管控的總體目標、管理原則、基本組織框架等。

集團年度風控指引由董事會進行審議和批示並頒佈，集團總部、各子公各階層主管需對該指引進行研讀與培訓，各部門、各作業單位依據風險點識別和評估流程的要求實施作業層面的風險評估，編制部門風險評估表，必要時包含風險應對方案並明確責任人，報送風控權責主管整理、匯總和備案；併據以編制集團年度風險評控制計畫並提交董事長審批。

各作業單位執行集團年度風險控制計畫所策劃的風險控制措施並形成記錄，風控員、稽核人員根據既定規劃，對具體執行情況進行稽查稽核，以確認風控計畫執行的有效性。風控稽查結果編制風險評估分析報告，提示預警；有特殊情況時編制專項風險報告。

針對各作業單位風險控制執行中的缺失項提出具體改善建議、制定具體改善措施，並追蹤確認各作業單位改善措施進行情形。

風險事項

(一)利率、匯率變動、通貨膨脹情形因應措施

1. 利率變動因應措施

未來利率走勢若有較大幅度之波動，本公司將視金融市場利率變化情形，做適當之資金運用規畫，並不定期評估銀行借款利率，爭取較優惠之利率，以達最大之資金成本效益。

2. 匯率變動因應措施

本公司為避免匯率變動對外銷所產生之匯率風險過鉅，採取以下措施因應匯率變動對其損益之影響：

- (1) 本公司財務單位與金融機構保持密切且良好的關係，瞭解金融機構對匯率的走勢看法，持續關注國際匯市及金融情勢，適時進行外匯部位調節暨管理，降低匯率變動對公司損益造成之負面影響。
- (2) 向客戶進行報價時，業務單位應將匯率變動所可能產生之影響因素一併考慮，以規避匯率變動之風險。
- (3) 開立外幣帳戶，視公司持有之外幣資產與負債的狀況，未來若外幣需求增加時，將適度保持一定外幣資金部位以降低匯率變動對獲利所造成之衝擊。
- (4) 未來若有外購之需求，將減少本公司淨匯率風險部位之自然避險為原則，意即進、銷貨盡量使用相同幣別交易，使應收及應付部位所產生之匯兌風險可以互相抵銷，達成自然避險的效果。

3. 通貨膨脹影響因應措施

未來本公司將持續與供應商及下游客戶保持密切良好關係，並隨時注意市場價格之波動，適時調整採購策略及與客戶議價，降低通貨膨脹變動對本公司損益之影響。

(二)從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、因應措施

本公司基於穩健原則及務實之經營理念，專注於本公司事業之經營，如有從事資金貸與、背書保證及衍生性商品交易將依照本公司已訂定之「資金貸與他人作業程序」、「背書保證作業程序」及「取得或處分資產處理程序」謹慎執行，並依相關法令規定進行公告申報作業。

(三)研發計畫投入之風險

本公司以沙發之相關設計及開發為主，因應近年電子商務消費模式快速崛起，未來將致力於針對產品之組裝便利性、自動化生產技術、獨特性及減輕重量作為技術主要開發方向。

本公司對於研發費用金額投入係依新產品及制程開發進度逐步編列，隨著新產品開發計畫及檢測設備購置，將逐年提高研發費用，藉以支持未來研發計畫，增加本公司市場競爭力。

(四)國內外重要政策及法律變動對公司財務業務之影響及因應措施

本公司註冊地為英屬開曼群島，開曼群島係以金融服務為主要經濟活動，經濟開放無外匯管制，政經情勢穩定。主要營運地為中國大陸，本公司各項業務之執行均依照所在國家地區重要政策及法令規定辦理，並隨時注意其重要政策發展趨勢及法律變動之訊息，如有變動事項則向律師、會計師等相關單位諮詢，或委其評估並規劃因應措施，以及時因應市場環境變化並採取適當之因應對策。2024 年度並未有上述地區重要政策及法律變動而使公司財務業務有重大影響情事。

(五)科技改變（包括資通安全風險）及產業變化對公司財務業務之影響及因應措施

本公司隨時注意所處行業相關技術更新與提升並掌握最新市場資訊，評估其對公司營運所帶來之影響，2024 年度科技改變及產業變化對公司財務業務並無重大影響之情事。

(六)企業形象改變對企業危機管理之影響及因應措施

本公司秉持誠實、信賴、永續經營理念，自成立以來專注於本業經營，企業形象良好，遵守相關法令規定，持續維持優良企業形象，2024 年度並無企業形象改變造成企業危機管理之情事。

(七)進行併購之預期效益、可能風險及因應措施

2024 年度本公司並無併購他公司之計畫。

(八) 擴充廠房之預期效益、可能風險及因應措施

本公司為配合全球化經營策略，減少產能集中及貿易關稅風險，於2019年7月8日經Green BVI董事會及股東會決議透過轉投資於泰國成立子公司恩泰，在既有生產經驗上，轉向泰國成立生產基地；亦為順應客戶要求轉移生產基地；泰國營運實體恩泰在本公司既有之營運基礎上，以近20年專業沙發的生產經驗，配合VPS (Vanguard Production System) 生產管理模式，已具備自有泡綿生產線(高分子材料之關鍵技術)、新領域的開發能力、高效率生產管理模式及完善的供應鏈等4大競爭優勢，故本公司綜合評估泰國投資案之投資風險均在可控制範圍內，有利於本公司未來發展，對本公司財務業務狀況均大有助益。

(九) 進貨或銷貨集中所面臨之風險及因應措施

1. 進貨集中所面臨之風險及因應措施

本公司進貨對象依原料來源及性質而分散，最近二年度對各供應商之進貨比重均未達10%，整體進貨並無集中於單一供應商之情形，故無進貨集中之問題。

2. 銷貨集中所面臨之風險及因應措施

(1) 積極開發其他國際知名品牌客戶

本公司已有20多年OEM經驗，已建立有效率之內部管理模式，對外亦已具知名度，未來將會積極開發與其他國際知名品牌的供貨關係，如美國連鎖賣場品牌業者、日本連鎖家具品牌公司合作。

(2) 擴增產能，以應對更多國際大型品牌商需求

為因應更多國際品牌商訂單，已於2019年成立泰國恩泰公司，並持續擴增產能，泰國恩泰新廠已於2023年4月完工啟用，包括1條發泡生產線，3個工作站(包含發泡裁切、木工雕刻裁切、面料裁切車縫等)，可以調整成18條裝配生產線，規模約為中國恩龍廠之60%，能進一步提升對各大國際品牌商之供貨產能，進而降低銷貨集中情形。

(3) 鞏固與深化供應商關係

A. 客戶採購準則進入門檻高

本公司主要客戶的採購準則所有供應商均須遵守其要求，客戶亦會定期或不定期對供應商進行稽核。該採購準則係以企業社會責任(CSR)為主軸，以目前本公司適用該採購準則版本對於其他廠商而言進入供應商體系門檻極高。

本公司每年均能完成該採購準則供應商自評，可符合其規範獲頒獨立供應商證書，表彰本公司獨立自主符合該採購準則標準能力，間接鞏固本公司之供應商地位。

B. 本公司於競標訂單具備優勢

本公司客戶採購策略採取全球競價(RFQ)方式，將產品規格、預計銷售數量及價格、銷售期間提供予特定供應商，由受邀之供應商提供出廠價及交期後，客戶將綜合考量PCD (Purchasing cost development; 更好的價格發展)、COPQ (Cost Of Poor Quality; 低質量成本)、IWAY(社會責任)及OTD (On Time Delivery; 及時交付率)等指標，決定得標者。本公司被評選為優先供應商(Prioritized Supplier)，可受邀參與每次全球競價，在競價初期已有優勢。由於從開始競價到產品銷售時間可能長達1年，故只有新型產品或改款產品才會進行競價流程，得標者可取得對特定區域或門店之供貨權，在該系列商品下次競價之前，得標者可持續對得標區域或門店之訂單進行供貨。

C. 合作開發增進合作機會

本公司已取得客戶優先供應商(Prioritized Supplier)及亞洲開發供應商(Asia Development Supplier)資格，故得以參與客戶產品合作開發機會，將有助於促進與客戶的緊密業務合作關係，加上隨著消費者喜好變化快速，合作開發客製品需求持續增加，可逐步增加黏著度。再者成功合作開發新產品初期將可獨家供貨，之後如客戶開放其他供應商參與競價時，也能憑藉初期開發與獨家供貨期間累積之經驗，於製程及成本控管方面掌握競價優勢。

(十)董事、持股超過百分之十之大股東，股權之大量移轉或更換對公司之影響、風險及因應措施

2024年度最終股東並無轉變，因此並無董事、持有超過百分之十之大股東，股權大量移轉他人之情形。

(十一)經營權之改變對公司之影響、風險及因應措施

2024年度本公司無經營權改變而影響公司營運之情事。

(十二)訴訟或非訟事件，應列明公司及公司董事、監察人、總經理、實質負責人、持股比例超過百分之十之大股東及從屬公司已判決確定或尚在繫屬中之重大訴訟、非訟或行政爭訟事件，其結果可能對股東權益或證券價格有重大影響者，應揭露其系爭事實、標的金額、訴訟開始日期、主要涉訟當事人及截至年報刊印日止之處理情形：

無此情形。

(十三)其他重要風險及因應措施

1. 股東權益保障之風險

本公司係註冊於開曼群島，主要營運地位於中國大陸，故註冊地與營運地之總體經濟、政治環境之變動及外匯之波動，皆會影響本公司之營運狀況。此外本公司註冊地開曼群島之法令與臺灣有許多不同之處，例如：公司法…等，本公司雖依臺灣證券交易所規定之「外國發行人註冊地股東權益保護事項檢查表」修正公司章程，惟兩地法令對於公司運作之規範仍有許多不同之處，投資人仍需確實瞭解並向專家諮詢相關投資之風險。

2. 經營管理階層初次面對成為上市公司之風險

本公司經營管理階層於本業之經營上擁有豐富之經驗，惟股票上市掛牌後，尚須面對外部投資大眾或專業投資機構，且外國公司對於臺灣法令規定尚待適應瞭解，未來將一部分管理心力放在維持投資人關係及熟悉臺灣證券法令相關規定，為避免對本業的經營因此而分心，本公司在申請上市前已陸續招募各營運據點所需之適任人才，組織優秀之幕僚團隊，作為管理階層的強力後盾，以因應成為上市公司所需面對的挑戰。

4.02.2 法規遵循

本公司 2024 年度並不存在重大違反法律法規行為，僅因泰國子公司所得稅預提暫繳因與當地稅務機關計算基礎不同，受有行政裁罰 640 仟泰銖。

4.03 資訊安全及客戶隱私保護

4.03.1 資訊安全管理

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂有信息安全管理辦法，若發生資安事件將由資安主管擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件或類似事件的重複發生。

資通安全管理

本公司資通安全風險管理架構、資通安全政策、具體管理方案及投入資通安全管理之資源等

1. 資通安全風險管理架構

本公司尚未成立跨部門資通安全委員會，目前由信息中心主管兼任資通安全相關事務，本公司並已設置資安主管及資安專員。

2. 資通安全政策

- (1)由信息中心負責，統籌資訊安全管理相關事項推動。
- (2)本公司人員應遵守公司資訊或保密安全規範。
- (3)重要資訊系統或設備已建置適當的備份、備援或監控機制並應定期演練，以維持其可用性。
- (4)個人電腦均應安裝防毒軟體，及定期確認病毒碼的更新，並禁止使用未經授權的軟體。
- (5)要求同仁帳號、密碼與權限應妥善保管並定期換置密碼。
- (6)發現資安事件時，應立即通報信息中心人員。

3. 具體管理方案及投入資通安全管理之資源

- (1)數據經由電子郵件傳送或接收時，應於電腦系統設置防火牆及防病毒軟體，以防止駭客或電腦病毒之侵害。
- (2)員工應避免透過公司網路收發或下載與職務無關之郵件或軟體，以避免佔用公司之網路資源，及增加電腦病毒感染機會。所有員工上網權限需經權責主管審批後，才能給予開通。
- (3)應教育員工正確使用合法軟體之概念，以減少電腦病毒感染機會，進一步提升員工的資訊安全警覺性。
- (4)公司員工非經權責主管授權，禁止將公司相關資訊經由電子郵件、雲盤、網盤等對外傳送。
- (5)重要軟體及數據應予加密處理，並定期更新密碼，以避免遭挪用或剽竊。由信息中心負責，統籌資訊安全管理相關事項推動。

本公司 2024 年度並未遭受重大資通安全事件，且未有相關之損失及影響。

4.03.2 客戶隱私保護

本公司視客戶為重要合作夥伴，客戶相關資訊及隱私，制定個人資料保護管理辦法，適用範圍涵蓋與本公司有業務往來之廠商及顧問（包含其員工或派遣雇員），建立完善個資管理流程及事件緊急應變程序，因應個資相關的突發事件，保障本公司與客戶及廠商之間的關係維護。

2024 年並無發生任何客戶隱私遭受侵害或客戶個別資訊外洩事件。

4.04 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
浙江省高新技術產業開發區商會	會員
浙江省嘉興市高新技術企業協會	會員
浙江省傢俱協會	會員
浙江省嘉興市秀洲區節能協會	會員
浙江省嘉興市秀洲區人力資源協會	會員
浙江省嘉興市數字貿易促進會	會員
浙江省外商投資社會責任聯盟	會員

4.05 供應商管理

我們將履行社會責任的理念和要求全面融入到整個供應鏈，積極開展公平競爭，實現持續改進，攜手客戶和供應商共同打造一個互利共贏的夥伴關係，成為真正受夥伴尊重、受公眾信賴和喜愛的企業。

對供應商負責

我們要求供應商嚴格遵守公司行為準則，並與他們建立長期合作機制，幫助供應商提升技術能力和管理水準，積極推動供應商履行社會責任，提升責任能力。

供應商管理

我們將企業履行社會責任貫穿于整個供應商管理過程中並視為其管理核心內容，我們堅信供應商只有做好社會責任，才能實現可持續發展，更好地攜手共進。從新供應商導入建立其社會責任風險度評估，到每年對社會責任高風險供應商進行社會責任審核，均體現了我們對供應商履行社會責任的重視。同時，我們也為供應商做好社會責任建設給予力所能及的幫助，通過社會責任知識宣貫、社會責任培訓等方式讓供應商清晰深刻地瞭解社會責任內涵。

我們依據供應商管理程式嚴格執行供應商導入和淘汰流程，認真做好供應商績效考核和供應商社會責任審核。

供應商導入

我們嚴格執行供應商導入流程，首先對潛在供應商進行評估審核，如供應商低於我們審核最低要求則直接拒絕。只有通過審核後，方可進行送樣，樣品合格則導入合格供應商，開始下訂單試生產和批量生產。2024 年我們導入新供應商 13 家。

為了讓新供應商順利進行批量生產，做好產品品質穩定性，我們針對每家新導入供應商成立輔導小組，全程輔導供應商做好生產工藝和品質管制，幫助供應商解決在生產過程中的技術難題，提升供應商生產能力和管理水準。

供應商考核

我們根據所採購的原材料對公司的重要性和影響程度，將合格供應商分為低風險供應商、中風險供應商和高風險供應商，建立了供應商考核機制和淘汰機制。截至 2024 年底，我們共有低風險供應商 106 家，中風險供應商 10 家，高風險供應商 0 家。我們設定供應商績效考核目標，由品管部門、行政部門定期對供應商進行考核統計。

中風險供應商：我們要求每月從交貨及時率、產品品質合格率和售後服務三大核心指標進行評分，每項 50 分，如當月考核評分低於 105 分，將供應商轉入為觀察供應商。如在我們輔導幫助後仍未有明顯改進，次月考評仍低於合格分數，則取消合格供應商資格。

低風險供應商：我們實施了更為嚴苛的考核制度，設定了周考核、月考核和季度考核，時時瞭解供應商動態，督促供應商始終嚴把關、嚴要求，做好生產。

供應商培訓：每年組織社會責任小組成員對供應商現場進行社會責任培訓，詳細講解我們行為準則並結合實際案例多角度去剖析社會責任核心主題，讓供應商更好的履責。同時，我們也要求每年抽檢部分供應商進行社會責任審核，從人權、勞工、環境、安全等方面嚴格審查供應商社會責任績效表現，並列出審核不符合項，要求供應商採取措施整改到位。

責任採購

我們注重誠信經營，100%履行與供應商簽訂的訂單合同。我們不斷加強採購管理，嚴格按照適質、適價、適時的採購原則，公平、公正地採購物料；與供應商簽訂採購協定和廉政協定，禁止商業賄賂和商業腐敗，截至 2024 年底，共有 116 家供應商簽署了採購協定和廉政協定。

我們堅持當地語系化採購和綠色採購。截至 2024 年底，浙江省內供應商數量達 61 家。我們要求整個供應鏈採購的所有木材、板材都是經 FSC 體系認證，2024 年，我們採購 FSC 認證的木材、板材金額達人民幣 376,823 仟元。

共同成長

為更好地提升供應商的競爭能力，與供應商建立長期戰略合作機制，我們成立供應商輔導小組幫助供應商提升品質管理。我們密切關注供應商持續成長，不僅為供應商提供業務支持保障其正常運營，也為供應商提供資金支持保障緩解供應商資金周轉壓力。

5.01.人力發展

5.02.職業安全及衛生

5.03.社區參與



5 社會面

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

人權承諾

本公司遵循國際人權法規與勞動標準，包括國際人權法典(International Bill of Human Rights)、國際勞工組織核心公約(International Labour Organization Core Conventions)及聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)等，並落實責任商業聯盟行為準則(Responsible Business Alliance, Code of Conduct)，尊重並善待所有工作者。另外，依法遵守全球各營運據點的法律法規，致力於提供安全且優質的工作環境。同時支持並實踐國際勞動人權標準，如國際勞工組織三方原則宣言(International Labor Office Tripartite Declaration of Principles)、OECD 多國企業指導綱領(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)、世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)等。

公司內部規定方面，我們訂有工作規則內容涵蓋員工結社與團體協商自由、不歧視、禁聘童工、不強迫勞動、申訴處理等，以及福利制度辦法，確保公司在聘用、薪酬、培訓、升遷、解僱及工作條件等方面，讓所有員工享有公平合理的待遇，並杜絕任何形式的歧視與非人性化行為，更強調對宗教信仰自由、禁止性騷擾、員工結社自由與集體談判權的保障。

適用範疇

本公司人權承諾適用於生產基地所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商，以及營運據點所在的當地社區。

2024 年度浙江子公司恩龍公司有二起勞動仲裁案件，概因對工作時間安排及加班費計算有異議，以及因其不按公司出勤規定到班，於 2024 年 3 月由恩龍公司解除勞動關係等所產生，該等案件已經當地仲裁委員會及人民法院駁回所有請求。

教育訓練

人才培養與成長，離不開豐富的、多層次的培訓專案，本公司為新員工設置了入職培訓、上崗培訓，幫助新員工儘快融入工作環境，熟悉生活環境；為儲備幹部設置了課程培訓與實訓相結合、階段發展的培養方式，展開為期3個月的發展計畫。同時本公司還設置了每個季度的專題培訓計畫涉及安全、技術、社會責任、環境、管理等各個方面，旨在促進員工多功能、多方位發展，提升員工綜合能力，保持本公司及個人的競爭優勢。

溝通平台

每季定期召開勞資會議進行勞資溝通及提案討論。

平時透過通訊軟體群組、電子信箱、電話等，收集員工意見及回覆。

與外部利害關係人(政府勞動部門、應徵人員、合作廠商等)維持良好溝通及互動。

浙江子公司恩龍公司成立工會委員會。

恩龍在各車間均設置了總經理信箱，便於員工將其所關心的問題和意見提交至管理層。讓管理層做出更合理的決策和制定符合恩龍發展特色的規劃戰略。

各項政策皆公開揭露於公司年報、公司官方網站以及永續報告書中。

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

員工組成

截至2024年底止，本公司全體員工共計2,267人，男女性占比分別為62.9%及37.1%，而女性主管占有所有管理職員之占比為28.7%。

本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

2024 年底員工結構 (單位：人)

年度		2024 年底
員工 人數	經理人	35
	一般職員	490
	生產線上人員	1,742
	合計	2,267
平均年歲		36.9
平均服務年資		4.3
學歷 分布 比率	博士	-
	碩士	0.4%
	大學/大專	11.87%
	高中(含以下)	87.73%

各地區工作者人數

2024	人數	比例 %
中國大陸	1,717	75.7
泰國	542	23.9
台灣	8	0.4



5.01.2.2 非員工結構

本公司部分生產線人力係委由派遣公司負責，為包裝、裝運、配送等工作。

近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

2024 年度	派遣人員
男性	214
女性	46
總人數	260

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保從業人員不因國籍、種族、年齡、性別、性別認同、宗教信仰、政治傾向、身心障礙等及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不公平對待。同時為落實性別平等之工作權，建立友善的職場環境，特別訂有性騷擾防治、申訴及懲戒相關規定，以保護員工免於受到相關不法侵害與騷擾的威脅。

2024 年度職場多元化落實情形統計數據如下所示：

員工多元化

女性	佔總員工比例	37.1%
	主管比例	28.7%
	高階主管比例	26.1%
地區	中港澳台	77.2%
	泰國	3.6%
	緬甸	19.1%
	其他	0.1%
年齡	35 歲以下	48.0%
	35~55 歲	50.0%
	55 歲以上	2.0%
少數民族佔中港澳台比例		6.1%
身心障礙人士佔總員工比例		0.3%

5.01.4 員工權益及福利

本公司一直致力於實現員工工作與生活的平衡，每年辦理多樣活動，員工參與度高，團隊凝聚力強，讓員工、員工家屬充分感受本公司企業文化，提升員工的自我價值認同及穩定性。

- (1) 本公司員工福利措施除有婚喪喜慶補助、設有過節禮品、文體活動如技能競賽、羽毛球比賽、舉辦員工旅遊、不定期舉辦員工聯歡晚會及抽獎活動
- (2) 提供員工參加各類訓練及講習進修機會，藉以提升員工視野，增進工作效率。
- (3) 每年定期組織迎春會、中秋會、遊園會等，各部門組織、選派精彩文藝節目，通過演出及酒會互動，增進員工之間相互瞭解。
- (4) 為了激勵員工工作熱情，激發員工的主觀能動性，本公司制定員工激勵制度，設置創新獎、功績獎和寶石獎。創新獎主要針對員工在新產品設計、開發中所作出的突出貢獻；功績獎主要獎勵員工在工作崗位及其他方面的優異表現；寶石獎是公司有特色的獎勵項目，設定三種寶石類型並賦予不同的內涵，同時每種寶石定義了獎勵要求和獎勵標準，年度獲得 10 顆及以上的員工可以破格提報為優秀員工(無任何懲處記錄)。
- (5) 有效的績效考核制度：每年我們通過績效考核的方式公平、公正的評選出優秀員工，肯定員工在該年度中為企業做出的貢獻，起到良好的模範帶頭作用。

本公司之主要營運地位於中國大陸，依照《中華人民共和國社會保險法》規定為員工繳納社會保險(包含養老、失業、醫療、生育、工傷)。參加基本養老保險的個人，達到法定退休年齡時累計繳費滿十五年的，按月領取基本養老金；參加基本養老保險的個人，達到法定退休年齡時累計繳費超過十年不足十五年的，可以在用人單位所在地社保機構通過靈活就業繳費方式繳費至滿十五年，按月領取基本養老金；達到法定退休年齡時累計繳費未不足十年的，可以到戶籍所在地社保機構通過靈活就業繳費方式繳費至滿十五年，按月領取基本養老金；達到法定退休年齡時累計繳費未繳滿十年的，也可以轉入新型農村社會養老保險或者城鎮居民社會養老保險，按照國務院規定享受相應的養老保險待遇。

5.01.5 團體協約

浙江子公司恩龍有成立工會，任何職級人員均可加入工會成為會員，工會與公司簽有團體協約，訂定工作規則與勞動條件，協約有效期為 1 年，每期屆滿前 2 個月由工會及公司代表協商續約或另訂新約。2024 年底加入該工會的該公司員工占比為 100 %，加入工會之員工皆享有團體協約保障。

5.01.6 人才培育與發展

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。本公司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。

根據公司內部的「績效考核辦法」，本公司每季、半年進行績效評核，每年共計 6 次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。

教育訓練

人才培養與成長，離不開豐富的、多層次的培訓專案，本公司為新員工設置了入職培訓、上崗培訓，幫助新員工儘快融入工作環境，熟悉生活環境；為儲備幹部設置了課程培訓與實訓相結合、階段發展的培養方式，展開為期 3 個月的發展計畫。同時本公司還設置了每個季度的專題培訓計畫涉及安全、技術、社會責任、環境、管理等各個方面，旨在促進員工多功能、多方位發展，提升員工綜合能力，保持本公司及個人的競爭優勢。

人才培養與成長，離不開豐富的、多層次的培訓專案，我們為新員工設置了入職培訓、上崗培訓，幫助新員工儘快融入工作環境，熟悉生活環境；為儲備幹部設置了課程培訓與實訓相結合、階段發展的培養方式，展開為期 3 個月的發展計畫。同時，我們還設置了每個季度的專題培訓計畫涉及安全、技術、社會責任、環境、管理等各個方面，旨在促進員工多功能、多方位發展，提升員工綜合能力，保持公司及個人的競爭優勢。每年員工培訓覆蓋率達 100%。2024 年，恩龍組織員工培訓活動達 189 次，人均培訓課時 11 小時。

獎勵制度

為了激勵員工工作熱情，激發員工的主觀能動性，恩龍制定了員工獎勵制度，設置了創新獎、功績獎和寶石獎。創新獎主要針對員工在新產品設計、開發中所作出的突出貢獻；功績獎主要獎勵員工在工作崗位及其他方方面面的優異表現；寶石獎是恩龍有特色的獎勵項目，設定三種寶石類型並賦予不同的內涵，同時每種寶石定義了獎勵要求和獎勵標準，年度獲得 10 顆及以上的員工可以破格提報為優秀員工（無任何懲處記錄）。

每年我們通過績效考核的方式公平、公正的評選出優秀員工，肯定員工在該年度中為企業做出的貢獻，起到良好的模範帶頭作用。2024 年共有 109 名員工被評選為優秀員工。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

我們在勞動合同與工作規則中，明確規範了員工的安全衛生及健康等權利義務。

子公司恩龍積極落實勞保用品管理考核制度，對重點場所，重點崗位和重點人群職業病危害進行有效管控，通過一系列舉措降低噪音、減少粉塵等職業病危害。2024 年接觸職業病危害因素員工的職業健康檢查率 100 %，均未發現職業病情況。我們積極採取降噪措施並且定期委託有資質的協力廠商檢測機構進行噪音監測，時刻關注噪音情況，制定有針對性的措施持續改善。

- 1、車間吊頂加裝隔音棉；
- 2、員工佩戴防護耳塞；
- 3、木工裁板機、縫紉裁切機等升級為自動化設備；
- 4、金屬加工安裝軸流風機。

粉塵污染主要出現在雕刻機工段，為了更好地控制粉塵量，我們技術團隊通過設備技術改造，將吸塵管道升級為能跟隨雕刻刀移動，時時將產生的粉塵吸走，大大減少粉塵量，改善員工作業環境，降低了職業病危害。

我們通過設定 A/B/C/D 四級獎勵措施、勞保用品培訓等方式鼓勵按要員員工正確使用勞保用品，定期考核員工勞保用品使用情況，對於不配合、不積極使用勞保用品的員工給與警告處理。2024 年，恩龍勞保用品投入金額近人民幣 30 萬元，全力保障員工職業健康。

安全生產

恩龍將安全生產作為企業可持續發展的根基和生命線，不斷完善安全生產保障制度，強化人員、生產過程和應急回應等方面的安全管理，努力打造本質安全型企業。

安全生產標準化建設是企業預防安全事故、強化安全管理的重要基礎，恩龍注重安標化建設，於 2014 年取得“安全生產標準化三級企業”稱號，2024 年順利通過複審，不斷夯實安全管理制度，積極落實安全生產責任制，層層簽訂安全生產責任狀，實現全員生產責任覆蓋。

為更好地保障公司安全生產及公司內所有車間及其它設施安全，我們在設置職能部門安全處的同時又成立了安全生產委員會，定期召開安全生產會議，制定安全管理制度，全力維護公司規章制度及公司員工、客戶以及財產、資訊、生產安全。

我們不斷加強安全生產檢查，每月進行4次安全大檢查，包括消防單位1次、社會化服務1次及內部2次，排查安全隱患；每年對消防設施及電器進行檢測，對檢測結果進行分析、改進。同時聘請協力廠商安全服務機構開展專業安全檢查，提升安全防範能力。

消防實施及電器檢測

我們制定了環境、化學品、自然災害、停電等多種突發情況應急預案，積極開展應急演練和安全培訓，並對聾啞員工單獨進行一對一消防培訓，提高全體員工安全意識及應急能力。提高處理安全問題的應急反應能力和處理能力。

2024年安全生產培訓4次、安全生產演練4次數、安全生產檢查4次

5.03 社區參與

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

為社區創造美好明天

我們以“美好城市、美好社會”為目標，在環境保護、人才培養，志願活動等領域開展了多項公益慈善活動，來回饋社會。

公益活動

企業在自身成長的同時，持續關注社會民生，踐行多項公益活動，組織綠色騎行和撿垃圾活動，宣導綠色低碳生活，給當地社區捐款用於推進五水共治，改善當地生態環境。工會面向社區人員組織系列公益培訓活動如麵點師培訓，瑜伽培訓，育嬰師培訓；夏季工會組織向社區派出所民警送清涼活動，緊密警民關係。

5.03.2 當地社區

聯盟參與

浙江子公司恩龍於2016年加入浙江省外商投資社會責任聯盟，基於在員工、環境、和安全等方面的優異表現，我們曾經被評為“浙江省外商投資企業履行社會責任年度示範企業”稱號。



6.01.氣候變遷

6.02.溫室氣體管理

6.03.能源管理

6.04.水資源管理

6.05.廢棄物管理

6 環境面

6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

本公司董事會為公司氣候風險管理之最高單位，以遵循法令、監督公司整體氣候相關風險管理為目標、瞭解營運所面臨風險、確保風險管理之有效性。上述氣候相關行動，如涉及重大投資、計畫，亦由董事會監督之。本公司採兼職以任務編組方式進行氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會的可能評估，並已積極推動節能減碳之相關作業，如配備屋頂型光伏太陽能設備、綠化廠區提高植被率、在公司內開展各項低碳生活宣傳等，未來更將視實際需求或法令規定制定相關管理政策。

2. 氣候策略

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：

業務_風險

短期:生產設備與庫存品的損毀
 中期:氣候災害提高供應鏈異常或中斷風險
 長期:消費者偏好改變原來生活與消費模式

策略_風險

短期:營運轉型成本增加
 中期:以現有資源配合法令執行可能遇到技術瓶頸
 長期:以低碳轉型的目標引導營運方向

財務_風險

短期:企業轉型與原物料採購成本增加
 中期:設備汰舊換新與擴大投入研發技術費用
 長期:各國低碳與能源政策未定徒增營運與投資成本

業務_機會

短期:廠商共同協力尋找業務合作項目
 中期:發展低碳節能環保技術與材料
 長期:發展智慧製造產線與工廠以因應產業趨勢的變化

策略_機會

短期:透過開源節流契機提高內部管理效率
 中期:與產業供應鏈建立合作夥伴關係一起攜手共進
 長期:提升企業競爭力與產業戰略地位

財務_機會

短期:透過智慧運算技術降低營運管理成本
 中期:增加循環經濟項目提高產品附加價值擴大營收基礎優化銷售利潤
 長期:尋找未來具潛力的投資標的以增加投資收益

影響時間範圍定義：短期 3 年內、中期 3~5 年、長期 5 年以上

對本公司業務、策略及財務的影響：

人員:人員無法出勤或傷亡，造成 ERP 系統維護與日常帳務工作流程中斷，影響經營資訊提供與產能損失。本公司已建立系統異地備份系統與分流辦公機制，降低營運中斷風險與對財務衝擊。

資產:土地建物設備損毀或滅失，除因資產重估影響財務報表外，另可能因產能降低營收減少導致現金流異常與財務體質惡化。每年對公司旗下各建物投保地震、火災爆炸等險種，彌補財產損失。

原物料:原料短缺、半成品損失、水電氣等能源價格飆升，導致生產成本增加，企業獲利大減。已著手進行下腳料回收再利用的技術開發，擴大多元化採購及多角化產品布局，以分散經營風險。

3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司負責氣候風險機會監督單位審視並核准風險策略執行與風險控管的優先順序後，由負責氣候風險機會鑑別單位召開氣候風險鑑別會議，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。

依據本公司「風險控制管理流程」、「風險點識別評估流程」及「風控諮詢服務管理流程」，本公司各權責單位對其轄下業務建立風險管理評估機制，依照風險控制管理流程，包括風險辨識、風險評估、風險回應、風險監督管理、風險揭露與溝通依序進行，集團董事長室負責整合及執行相關業務。

本公司辨識、評估及管理氣候相關風險的流程，由董事長室公司治理權責單位人員就環境保護議題整合及落實氣候相關風險管理政策與程序，分析整體價值鏈、盤點及辨識營運過程中可能面臨的氣候風險，鑑別其性質、衝擊程度及發生可能性。風險類別涵蓋政策與法規、技術風險、商譽風險、市場風險等轉型風險，以及立即性與長期性實體風險。經評估分析風險發生可能性、衝擊程度，依對公司的衝擊度與風險發生率所得風險分布作為執行風險管理依據。針對所面臨風險採取適當因應策略與措施，將風險降至可接受程度。各有關部門負責監控與落實各項流程及管理，針對評估結果屬於重大風險與機會項目進行相關分析，並量化對財務的潛在的衝擊及影響，訂定目標、持續監控及定期追蹤檢討。

4. 情境分析

本公司目前尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。

5. 指標目標

本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效

本公司推動綠色循環低碳發展，於 2021 年大力調整能源結構、產業結構、運輸結構，大力發展新能源，優化電力、天然氣價格市場化機制，落實能源「雙控」制度，非化石能源占一次能源比重提高到 20.8%，煤電裝機占比下降 2 個百分點；同時本公司大陸廠區根據 2018 年修正的中華人民共和國節約能源法進行廠區能源結構優化及能源管理體系的推行，取得能源管理體系證書，並取得浙江省綠色工廠的榮譽。本公司亦力行減碳政策、降低間接溫室氣體排放量，溫室氣體排放總量以每年減量 1% 為目標；主要生產基地目前已配備屋頂行光伏太陽能設備，設置容量為 2.41MW，鋪設面積可達 41,258.17 平方米，年發電總量約為 240 萬度；並以每年提升能源使用效率 3~6%、再生能源使用率 19.3548 為目標前進。

6. 氣候相關目標

本公司亦力行減碳政策、降低間接溫室氣體排放量，溫室氣體排放總量以每年減量 1% 為目標；主要生產基地目前已配備屋頂行光伏太陽能設備，設置容量為 2.41MW，鋪設面積可達 41,258.17 平方米，年發電總量約為 240 萬度；並以每年提升能源使用效率 3~6%、再生能源使用率 19.3548 為目標前進。

本公司尚未使用再生能源憑證抵減碳額度。

7. 內部碳定價

本公司目前尚未使用內部碳定價。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

1. 溫室氣體管理政策與相關具體措施

本公司推動綠色循環低碳發展，於 2021 年大力調整能源結構、產業結構、運輸結構，大力發展新能源，優化電力、天然氣價格市場化機制，落實能源「雙控」制度，非化石能源占一次能源比重提高到 20.8%，煤電裝機占比下降 2 個百分點；同時本公司大陸廠區根據中華人民共和國節約能源法（2018 年修正）進行廠區能源結構優化及能源管理體系的推行，取得能源管理體系證書，並取得浙江省綠色工廠的榮譽。

2. 溫室氣體管理及減量目標

本公司亦力行減碳政策、降低間接溫室氣體排放量，溫室氣體排放總量以每年減量 1% 為目標。

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司溫室氣體排放量 2024 年約在 123.3~162.1 噸 CO₂e 之間。

排放密集度(tCO₂e/百萬元營業額) 0.0324。



6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

主要生產基地目前已配備屋頂行光伏太陽能設備，設置容量為 2.41MW，鋪設面積可達 41,258.17 平方米，年發電總量約為 240 萬度；並以每年提升能源使用效率 3~6%、再生能源使用率 19.3548 為目標前進。

6.03.2 能源使用情況

本公司 2024 年度再生能源使用率 19.3548%。

本公司產品製造過程中所消耗的能源主要是電力，主要生產基地均建立太陽能電力設備，目前電力來源主要是工廠之太陽能，由於本公司生產產品多樣性，無法採用單一產品的產能或產量指標作為度量標準，故以年度用電金額與營收金額的比值作為衡量基準，計算本公司生產單位每創造 1 百萬元營收時所耗用的用電金額為 6.3 仟元，可知本公司創造每元營收所需耗電並不顯著。

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

1. 水資源管理

本公司定期評估與審查水資源影響及排水相關衝擊，依據水資源風險與影響路徑評估結果，制定相對應的管理政策與目標，以減少各據點水資源風險性與對環境或社會的衝擊程度。

管理政策與相關具體措施

本公司已計畫使用水資源回收再利用之器材及規劃，惟本公司非大量用水行業亦已針對水資源廢棄物係經污水處理設備處理後，排入工業園區污水處理廠。

水資源管理或減量目標：

本公司依據計畫使用水資源回收再利用規劃，訂定人均日用水量小於 0.1 噸。

2. 排放水管理

廢水排放係先經廠內污水處理設備處理後，再排入工業園區污水處理廠，避免廢水直接排放對環境造成影響，確保廢水水質均符合當地放流水標準。

6.04.2 用水情況

本公司用水量 2024 年約在 68370 噸左右、用水密集度 13.6755 噸/百萬營收。

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

本公司依循 ISO14001 管理程序設立專責管理單位，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，本公司之廢棄物管理政策/減量目標為 2.5kg/pcs。

管理政策與相關具體措施

本公司及集團子公司均已按照所在當地國家、政府相關法律法規之要求，及針對有害廢棄物訂有「廢棄物管理規範」，並在廠區內建立了標準作業程序有效規範危險廢棄物存放空間和化學品儲槽暫存倉儲，對固廢危廢物品進行集中管理。危險廢棄物倉庫滿足 GB18597-2001、GB18599-2001 及其他相關技術規範之要求；以及採取防風、防雨、防曬、防滲、防漏等措施，同時設置相關警示標誌標語；不同的危險廢物貯存在不同區域，每個區域之間設置擋牆等阻擋空間，有效區隔各類廢棄物，如廢包裝物、漆渣、污泥、廢活性炭等危險廢物物等。

6.05.2 廢棄物產生情況

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 7,437 公噸，範圍為主要生產基地，廢棄物密集度為 1.4877 公噸/百萬元營業額。其中 163 公噸為有害事業廢棄物、占 2.19 %；7,274 公噸為非有害事業廢棄物、占 97.81 %。

目前亦已委託登記合格之清除清運業者專業處理，並嚴格履行危險廢棄物申報登記、危險廢棄物轉移聯單等制度。

7.01.附錄一

GRI 內容索引表

7.02.附錄二

氣候相關資訊

7 附錄

The background of the page features a top-down view of a desk. On the left, a portion of a silver laptop is visible. The desk is covered with several sheets of paper. One sheet is white with faint horizontal lines, and another is yellow. A wooden clipboard with a silver clip is positioned on the right side, holding the yellow paper. An orange pencil lies on the yellow paper. The bottom of the page is a dark grey gradient bar containing the large white text '7 附錄'.

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	11
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	11
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	11
2-4	資訊重編	資訊重編	12
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	12
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	42
2-7	員工	人力結構	46,47
2-8	非員工的工作者	人力結構	48
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	19
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	20
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	20
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	17
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	15

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	17
2-15	利益衝突	利益迴避	20
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	15
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	18
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	18
2-19	薪酬政策	薪酬政策	21
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	22
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	22
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	6,14
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	29
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	29
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	32
2-27	法規遵循	法規遵循	39
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	41
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	24
2-30	團體協約	團體協約	50
重大主題			

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流	決定重大主題的流程	26
3-2	重大主題列表	重大主題列表	28
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	29
經濟面			
GRI 201：經濟績效 2016			
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	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	56
GRI 203：間接經濟衝擊 2016			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	54
203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	54
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商	供應商管理	42
環境面			
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	60
302-3	能源密集度	能源使用情況	60
302-4	減少能源消耗	能源使用政策	60
GRI 303：水與放流水 2018			
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	61

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	61
303-5	耗水量	用水情況	61
GRI 305：排放 2016			
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	59
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	59
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	59
GRI 306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	62
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	62
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	62
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	62
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	62
社會面			
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	50
401-3	育嬰假	員工權益及福利	50
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	52

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	52
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	52
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	52
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	52
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職業安全及衛生政策	52
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策	52
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工教育訓練	51
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	51
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練	51
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	成員及多元化	48
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利	50
GRI 413：當地社區 2016			
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	當地社區	54
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	當地社區	54

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私保護	41

GRI 內容索引表說明

使用聲明	峰源-KY 已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	56
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	6.01 氣候變遷	56
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	57
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	57
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	58
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	58
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	58
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	6.01 氣候變遷	58
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	59
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	59
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	59

