

2024

MAP 銘鈺精密工業股份有限公司
永續報告書



Environmental . Social . Governance

目 錄

CONTENTS

04 報告書概況

06 2024 年度銘鈺永續亮點

08 董事長的話

第一章 永續治理

12 1.1 關於銘鈺

16 1.2 公司治理

23 1.3 營運發展

24 1.4 法規遵循

24 1.5 永續績效管理

24 1.6 溝通管道

第二章 永續發展

27 2.1 永續發展委員會

29 2.2 永續政策

30 2.3 重要利害關係人鑑別

32 2.4 重大議題鑑別流程

37 2.5 重大議題揭露與範圍

40 2.6 重大主題與價值鏈的影響

43 2.7 銘鈺與聯合國永續發展目標

第三章 我們的產品

48 3.1 銘鈺的產品

50 3.2 銘鈺價值鏈

51 3.3 商業道德

52 3.4 資訊安全管理

第四章 雙贏合作夥伴

58 4.1 供應鏈脈絡

61 4.2 供應鏈管理

65 4.3 承攬商管理

第六章 永續環境

100 6.1 氣候變遷之因應

105 6.2 溫室氣體管理

111 6.3 廢棄物管理

第五章 社會共融

70 5.1 友善職場

74 5.2 人力概況

79 5.3 員工新進與離職

80 5.4 員工薪資福利

80 5.5 員工退休制度與實施

80 5.6 員工申請育嬰留停薪

81 5.7 安全與健康職場

95 5.8 人權政策

96 5.9 凝聚力量 · 共創公益價值

附 錄

114 肯定與榮耀

116 附錄一

123 附錄二

125 附錄三

報告書概況

2024 年是銘鈺首次發行永續報告書，本報告書全文導入項國際永續標準，包括全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI)、氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構以及永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 等準則。每年定期發佈的永續報告書，將成為銘鈺內部管理 ESG(環境、社會、公司治理) 實績的重要工具，透明揭露中長期策略、實踐方式與績效成果，攜手各利害關係人共創永續未來。

未來，銘鈺將持續定期發佈報告書，向各利害關係人揭露經營成果，積極聆聽並回應利害關係人的意見，持續精進改進，致力實現永續經營的企業願景。

『2024 年銘鈺精密永續報告書』（以下簡稱本報告書）為銘鈺精密工業股份有限公司（以下簡稱銘鈺）永續發展委員會負責編撰和編輯。報告內容充分揭示了銘鈺在公司治理、員工和社會關懷、環境保護政策、制度和成就方面的內容，並包含利害關係人所關注和且對銘鈺營運活動具有重大影響之議題與資訊，涵蓋經濟、環境和人群 (包括人權) 三大面向。

報告邊界與範疇

報告期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，本報告書揭露銘鈺 2024 年度的各項企業永續策略執行成果及績效，內容涵蓋利害關係人關注的各項重大議題，以及銘鈺在經濟、環境及人群 (包括人權) 等三面向的具體實績。本報告書報告為銘鈺第一年揭露，邊界為銘鈺精密工業股份有限公司。財務數據以公開揭露之合併財務報告為主，環境與人群 (包括人權) 議題指標以銘鈺為主，不包含海外新加坡及中國子公司，未來將逐步擴展報告書之邊界，以求與財務報告一致。

本報告書資料數據乃是透過銘鈺永續發展委員會，包含財務、會計、人資、總務、環安、開發、採購、品保、業務、稽核、投資人關係、資訊與經營管理等單位所組成，合作彙整相關數據。

相關列入公司年報之財務資訊已由安侯建業聯合會計師事務所簽證，另環境管理、職業安全衛生管理與溫室氣體盤查則透過年度 ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064-1 第三方查證所得的資料。

資訊重編

本報告為首次發行的永續報告書，無資訊重編。

發行頻率

中文版報告書預計於 2025 年 8 月前發行並公佈在銘鈺官方網站上。報告書的發行週期為每年一次，本報告書主要揭露資訊期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，若有揭露 2025 年 1 月 1 日之後資訊，皆於內文中說明。

編撰指南

本報告書參考最新全球永續性報告協會 GRI 準則 2021 年版 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 永續報導準則，並以 AA 1000 當責性原則標準 (Account Ability Principle Standard, AP) 的重大性、包容性、回應性及衝擊性原則，美國永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, 簡稱 SASB) 針對電氣與電子設備 (Electrical & Electronic Equipment) 及氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構進行揭露與撰寫。於附錄提供相關準則內容索引。

外部保證 / 確信

1. 本報告書未委託第三方驗證。
2. 本報告書內的財務資訊由安侯建業聯合會計師事務所進行財務簽證

外部倡議

銘鈺承諾確保員工受到尊重並具有尊嚴、工作環境安全、環境保護並遵守道德，加入責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance) (RBA)，承諾依循當地勞動法規及 RBA 國際相關規範，落實勞動人權管理。

公協會參與

儘管銘鈺尚未正式加入公協會，但我們始終積極參與並全力支持桃園工業會及觀音工業區廠協會的各項活動。我們深知社會責任的重要性，尤其在觀音工業區廠協會推動區內綠化的工作上，我們更是不遺餘力，積極貢獻資源與支持，為提升區域環境品質和可持續發展盡一份心力。

聯絡資訊

本報告書公開於銘鈺官方網站供利害關係人閱覽，如有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡窗口：銘鈺精密工業股份有限公司
永續發展委員會

- 聯絡窗口：公司治理主管 蕭協理
- 地址：桃園市觀音區國瑞路 2 號
- 電話：(03) 438-9966 分機 8850
- E-mail：investor@mapi.com.tw

2024 年度 銘鈺永續亮點

卓越經營表現

2024 年度，銘鈺的合併營收、稅後淨利及每股盈餘（EPS）均較前一年實現倍數成長，展現出卓越的市場競爭力與穩健的成長潛力。此佳績不僅反映我們積極拓展業務版圖的成果，也鞏固了本公司持續創造價值、拓展未來成長前景的堅實基礎。

守護健康與安全，打造安心職場

銘鈺始終重視員工與顧客的安全與健康，致力於營造安全、安心的工作環境。2024 年，我們全面設置「自動體外心臟電擊去顫器（AED）」，確保在緊急醫療情況下能及時提供有效支援。同時，我們積極推動並於 2024 年度取得最新「安心場所認證」，進一步強化工作環境的安全保障，讓所有進入銘鈺營運據點的人員都能感受到周全的照護。



榮獲幸福企業殊榮

銘鈺憑藉對員工關懷的持續投入及卓越的職場環境建設，榮獲 2024 年度「幸福企業」表揚。此項榮譽代表外界對銘鈺在員工福祉、職場環境與企業文化方面努力的高度肯定與熱烈讚譽。





董事長的話

銘鈺自 2001 年創立以來，專注於精密金屬沖壓、電鍍與表面處理業務。基於產業特性、製造過程中對環境產生的衝擊，二十餘年來我們已有深刻認知，對於友善環境的落實更甚於法規要求，即使面對不斷變化的市場和日益嚴峻的環境挑戰，我們始終堅信，企業的成功與社會的永續發展密不可分。2024 年，銘鈺成立了永續發展委員會，亦於 2025 年首次發行永續報告書，這是在推動永續發展過程中的重要里程碑。我們感謝所有支持銘鈺的利害關係人，並且承諾我們能夠在創造經濟價值的同時，積極貢獻於社會與環境的可持續發展。

2024 年度公司績效表現亮眼：

■ 公司合併營收、稅後淨利及每股盈餘 (EPS) 較去年度倍數成長

公司治理

我們秉持誠信經營之理念，積極推動營運透明化，於 2007 年成立獨立董事機制，2013 年設立薪酬委員會，2014 年設立審計委員會以強化董事會運作結構，以及自願提早採用電子投票制度以保障股東權益。

為強化公司治理制度，我們更於 2013 年訂定及遵守「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」及於 2016 年訂定「公司治理實務守則」，並戮力維護利害關係人權益，深耕客戶關係並與供應鏈進行合作，以創造多贏局面並朝向永續治理的目標前進。

節能減碳重環保

銘鈺深信公司的成長與生態環境是共存共榮的，環境保護我們責無旁貸，銘鈺依此信念落實於經營方針。因此，環境永續已是日常生產工作中的重要一環，公司導入智能管理系統，從水資源保護、廢水排放，蒸氣使用到溫室氣體的排放等作資源回收再利用。觀音廠區自 2023 年起，每年自主完成 ISO14064-1 溫室氣體盤查及查證，並持續執行溫室氣體管理與減量，並依循國家政策，以 2050 淨零排放為長期目標，以實踐環境永續的核心價值。

員工照顧

員工是公司最重要的資產，讓員工發揮所長且安心工作，是公司的使命。我們提供安全健康的工作環境、穩定的薪資，建置良好的福利制度，著重人才培育及養成積極推動基層主管培訓與認證制度，辦理內外部教育訓練建構管理職能，提升員工職能發展與專業知識。

銘鈺重視員工的身心健康，補助員工全身健康檢查，成立多元的社團，讓員工有健康的身心經營家庭及安心工作。在疫情期間進行全體員工的普篩、PCR 檢測及其他防護措施，確保全體員工健康與工作環境的安全。

公司員工不只是部門的人才更是組織的重要組成，銘鈺的目標不僅是維持員工的工作穩定，更要致力於員工成長及幸福感的提升。

社會關懷

銘鈺秉持著取之於社會、用之於社會，長期關注社會弱勢議題、持續回饋地方，定期舉辦社會公益活動如捐血、淨灘、掃街、公司以代金鼓勵捐贈發票等。2014 年成立銘鈺志工團隊，該團隊在高階主管支持與員工熱烈參與下，每年定期舉辦各項活動承諾以人為本，助人為念回饋社會。

銘鈺志工團隊以每次的小愛心累積成長，希望每一次的付出都能讓世界變得更美好，透過「銘鈺志工團隊」所承諾的理念，希望能夠不斷為社會帶來力量 and 改變，讓社會更加和諧，弱勢族群能得到多的關注。

面對未來挑戰

「2050 淨零排放」身為全球一分子必須努力的方向。銘鈺將以嚴謹的態度並符合國際組織的要求達成目標；展望未來銘鈺將秉持著「掌握設計先機、迎合市場需求、提升全面品質、創造成本優勢、善盡社會責任」的經營理念，持續透過自動化製造及模具關鍵零件之系統管制、縮短模具開發時程、生產數位化管理、優化內部流程與整體效能、持續培訓員工的專業技能和創造優質的工作環境，同時提升公司治理強度以維護利害關係人權益。

未來我們將不斷創造更好的業績回饋員工、股東以及各方利益相關人，同時致力推動節能環保和社會責任。殷切期盼各界的指導與回饋，是銘鈺能持續精進的動力。感謝！

銘鈺精密工業股份有限公司
董事長

永續治理

MAP
銘鈺精密

重大主題	2024 年度績效	管理方法	目標
經濟績效 201	1. 每月公布集團營收資訊，詳細資訊請參照公司網站 2. 定期舉行法人說明會 11 月、股東常會 5 月 3. 官方網站設置「投資人專區」，定期更新財務等資訊供投資人參考 https://www.mapi.com.tw/ 4. 2024 年銘鈺集團營收 - 新台幣 2,396,125 千元，個體營收 1,440,104 千元	透過技術升級與生產設備優化，持續提升市場競爭力。同時，以人才培育為核心，積極引進人才與技術創新，靈活應對市場經濟與科技變遷，實現永續經營目標。	銘鈺永續發展委員會明訂 2022 年為碳排放基準年，進行中長期目標投資減緩溫室氣體排放的政策： 1. 實施節能改善，年度節電量 25 萬度 2. 平均年節電率百分之 1 以上

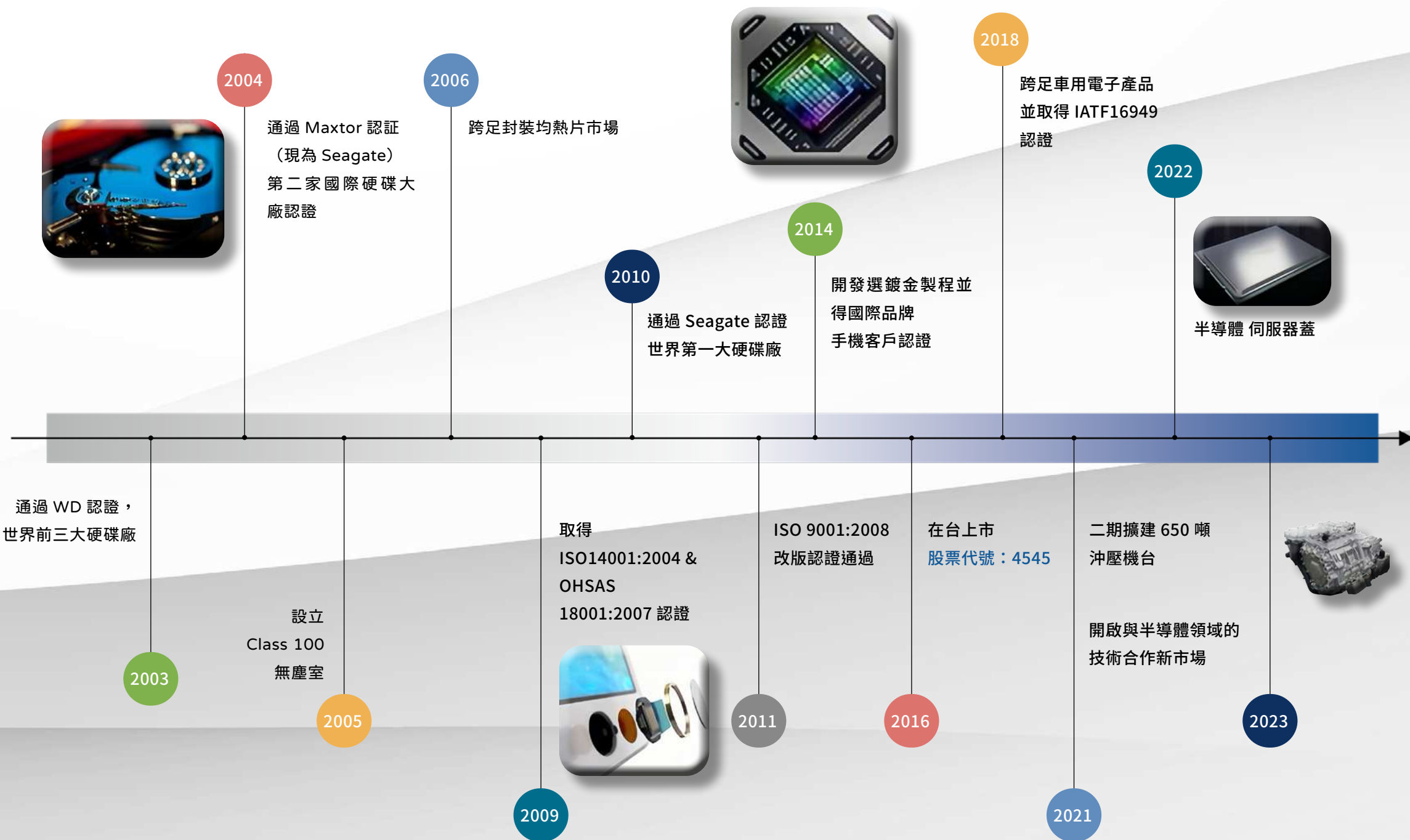
1.1 關於銘鈺

銘鈺精密工業股份有限公司 Min Aik Precision Industrial Co., Ltd. (股票代號 4545) 成立於 2001 年 1 月 18 日，銘鈺設立於桃園市觀音區國瑞路 2 號，為專業精密金屬沖壓廠。

2001 年成立「銘恩彩鍍股份有限公司」，後於 2003 年 7 月正式更名為「銘鈺精密工業股份有限公司」。2013 年 4 月登錄興櫃，並於 2016 年 1 月股票掛牌上市。

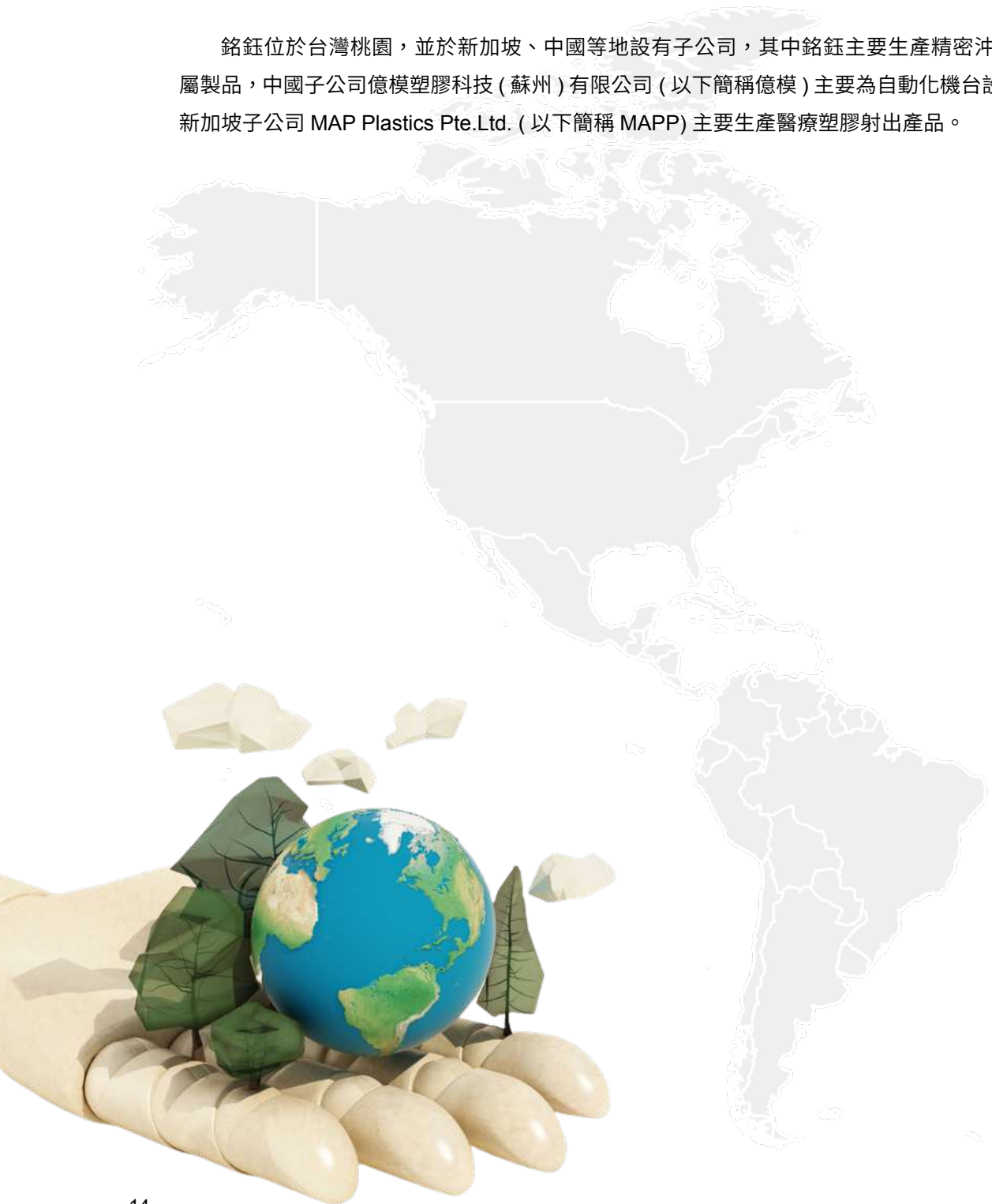
銘鈺將以持續不斷的創新及執行力，實踐綠色科技，提供人類生活福祉與生命健康的永續發展並打造全方位研發與製造服務平台，成為全球先進半導體、醫療的最佳策略夥伴及事業發展共同體。

1.1.1 銘鈺重要里程碑：



1.1.2 銘鈺集團全球布局：

銘鈺位於台灣桃園，並於新加坡、中國等地設有子公司，其中銘鈺主要生產精密沖壓與電鍍金屬製品，中國子公司億模塑膠科技(蘇州)有限公司(以下簡稱億模)主要為自動化機台設計與組裝，新加坡子公司 MAP Plastics Pte.Ltd. (以下簡稱 MAPP) 主要生產醫療塑膠射出產品。



1.1.3 全球據點分佈



1.2 公司治理

1.2.1 治理的理念與願景

銘鈺高度重視經濟、環境和社會等方面的影響，並致力於推動公司的永續發展。在公司治理方面，銘鈺以嚴謹和透明的治理架構贏得了廣泛認同。公司設立了多項重要規範，如「公司治理守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序與行為指南」、「道德行為準則」和「永續發展守則」，以實踐誠信正直的核心價值並達成卓越的公司治理目標。

1.2.2 治理架構

1.2.2.1 董事會運作

銘鈺依照「證券交易法」、「上市上櫃公司治理實務守則」及相關法規之規範，從多個層面落實公司治理，包括維護利害關係人權益、強化董事會職能、提升資訊透明度與推動永續發展等方面，逐步推動各項制度及辦法，強化公司治理品質及成效，以持續追求股東權益最大化及永續經營。

1.2.2.2 公司治理

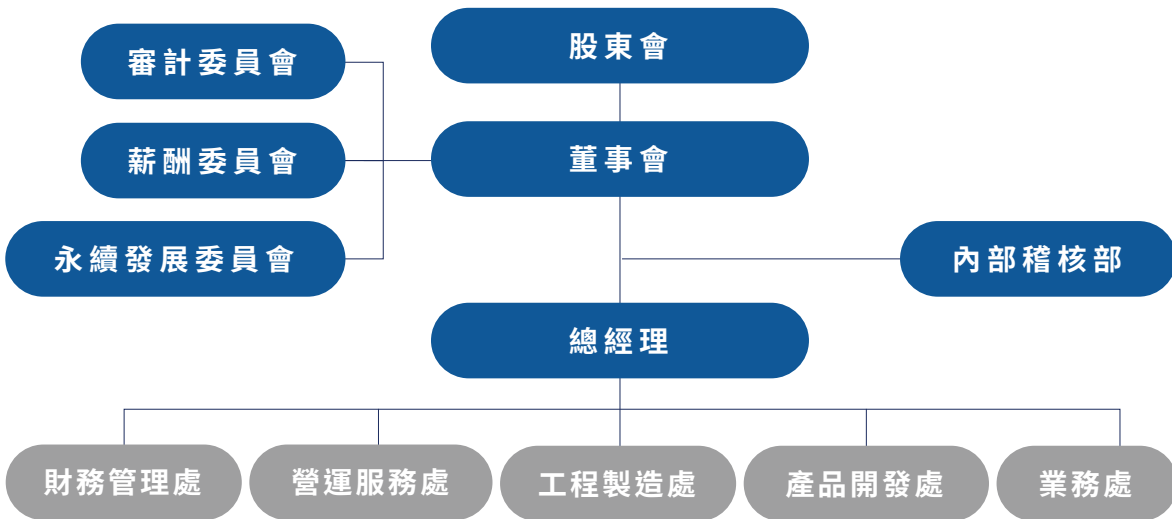


圖 1-1 組織圖

表 1-1 各部門職掌

部 門	主要職掌
內部稽核部	內部控制及內部稽核制度的推動、制訂增修與執行、子公司之監督與管理、執行稽核作業並提出稽核報告及將執行結果提報董事會。
財務管理處	日常帳務處理及財務報表編製、稅務及相關法令事項之管理、匯率及利率風險之管理、營運資金及其流動性之管理、預算編製規劃與檢討及董事會及股務相關事宜。
營運服務處	督導人事、行政及總務作業、環境污染之監控、職業災害之防止、負責公司內部資訊系統維護及控管電腦及資訊系統等軟體硬體維護等管理、採購作業之管理與審核、採購議價之審核與採購成本之控制、監督供應商之管理與評鑑、生產需求管理、管制與審核、原物料管控與請購之管理。
工程製造處	生產與出貨品質管控、生產單位之管理與規劃、產能規劃與執行、生產管理管制與審核、生產單位費用與請購之管理、產品量產之規劃及製程之研究、生產交期控制、倉儲管理規劃與資材作業之管理與審核及呆滯料之管理、生產設備及電力的維護、自動化設備導入及廠務設備維修。
產品開發處	負責新產品的開發、送樣管理與確認、模具設計計劃與執行、模具設計變更之提出與執行、模具新技術的研究及產品新製程的開發與維護。
業務處	營業目標之訂立與執行、業務目標之達成、與客戶關係及服務之維持、客戶溝通，瞭解收集客戶資訊、市場動態、了解客戶問題並回饋廠內、授信管理、報價管理及訂單管理。

1.2.2.3 董事會

本公司最高治理單位為董事會，主席為董事長，董事長未兼任公司其他職務，董事會指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東會負責。提升資訊透明度與關注價值鏈跟環境與社會的關聯性，對於經濟、環境與人群 (包括人權) 的衝擊之程序兼顧利害關係人的均衡利益推動永續發展等事項，以因應各種潛在企業危機風險並達永續經營的目標。為了應對各種潛在的企業危機風險並實現永續經營目標，應針對經濟、環境和人群 (包括人權) 的影響，制定平衡利害關係人利益的程序，推動永續發展，確保各方面的協同發展。

董事會的召集與議程，悉依銘鈺「董事會議事規範」施行。董事對於會議事項中有利益衝突疑慮之情事，於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，並不得代理其他董事行使其表決權。

銘鈺每屆董事任期 3 年，董事之選任皆依公司章程採候選人提名制度，透過公平、公正、公開之程序選任。第 10 屆董事會成員均由股東提名，於 2023 年 6 月 21 日股東會依「董事選任程序」選任，由 7 位董事擔任，其中有 3 位為獨立董事，成員組成多元化，包含商業、財務、會計、法律與公司所屬產業等專業背景，除有多元的專長領域及實務工作經驗外，更期望藉由導入外部利害關係人觀點，以提升決策品質。

銘鈺已於「董事會議事規範」明訂董事對於董事會所列議案與其自身或其代表之法人有利害關係者，已說明其利害關係之重要內容，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。

1.2.2.4 董事會成員

表 1-2 董事會成員

職 稱	姓 名	性 別	主 要 經 (學) 歷	目 前 兼 任 本 公 司 及 其 他 公 司 之 職 務
董 事 長	銘異科技 (股) 公司 代表人：謝錦興	男	新加坡南洋大學商學院	銘異科技集團董事長、執行長
董 事	銘異科技 (股) 公司 代表人：楊宏仁	男	輔仁大學科技管理所碩士	銘異科技集團營運長
董 事	銘異科技 (股) 公司 代表人：孫德文	男	臺灣大學會計系	銘異科技集團財務長
董 事	Beacon Investments Limited 代表人：郭耀文	男	• 美國芝加哥大學企管碩士 • 利華資本管理有限公司 董事總經理 • 花旗銀行副總裁	鉅陞國際開發 (股) 公司 獨立董事、審計委員、薪酬委員
獨 立 董 事	陳仲義	男	• 國立清華大學材料科學 工程系學士 • 美國南加州大學材料科學 學博士	• 益芯科技 (股) 公司董 事長兼執行長 • 華上生醫 (股) 公司獨 立董事、審計委員、薪 酬委員
獨 立 董 事	孫初偉	男	淡江大學會計學系學士	• 百駢會計師事務所負責人 • 臺北市會計師公會公益 公關委員會委員 • 創為精密材料 (股) 公 司獨立董事、審計委 員、薪酬委員
獨 立 董 事	鍾凱勳	男	台北大學法學研究所碩士	• 安成法律事務所資深顧 問律師 • 銘旺科技股份有限公司 法人董事代表人 • 翔耀實業股份有限公司 法人董事代表人 • 聯合再生能源股份有 限公司法人董事代表人

1.2.2.5 董事專業進修

為加強專業技能與知識素養，每位董事持續參與進修課程，2024 年每位董事平均進修時數為 7.7 小時，包含資訊安全管理、經營管理、財稅法律、風險管理及永續治理等課程，具備執行風險監督的能力，決策時考量公司對經濟、環境及人群（包括人權）造成的衝擊，帶領公司在整體營運、公司治理及企業永續方面同經濟成長茁壯。董事進修情形請詳閱銘鈺 2024 年報。

1.2.2.6 董事多元化

為強化董事會職能，銘鈺於「公司治理守則」明訂董事會成員組成應考量多元化，以確保董事會整體能具有營運判斷、經營管理及分析監督能力，且於銘鈺「董事選任程序」訂定董事會成員多元化之政策。現任七席董事之專業背景，含蓋商業、財務、會計、法律與公司所屬產業等領域。

銘鈺第 10 屆董事會由 4 席一般董事及 3 席獨立董事組成，2 位獨立董事任期年資為 4 年、1 位獨立董事任期年資為 7 年；1 位董事年齡在 71~80 歲、1 位董事年齡在 61~70 歲、3 位董事年齡在 51~60 歲、2 位董事年齡在 41~50 歲、全體董事平均年齡約 57 歲。7 席董事間均無配偶及二親等以內之親屬關係。

1.2.2.7 董事會績效評估

為落實公司治理並提升銘鈺董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，銘鈺訂定「董事會績效評估辦法」，每年定期進行內部績效評估，且每 3 年委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。2022 年第四季，銘鈺委託「社團法人中華公司治理協會」針對 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間董事會效能進行評估，作為持續精進董事會職能之參考並優化議事品質，評估結果請參閱銘鈺網站。

1.2.2.8 董事及經理人薪酬政策

1. 董事酬金：銘鈺董事除支領車馬費外，得每月支領固定報酬，其金額授權薪資報酬委員會及董事會依其對公司營運之參與程度及貢獻之價值，並參酌同業水準議定之，並得依每年度個別董事績效評估之結果，作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。另依公司章程提撥不高於年度獲利 3% 為董事酬勞，並依照「董事及功能性委員酬金給付辦法」之規定計算分配明細，提交薪資報酬委員會及董事會決議後分配之。整體董事酬金之評核內容包含：營收、稅後淨利達成率等財務性指標，以及會議參與程度、發言情形、內部控制等非財務性指標。
2. 經理人酬金：包含固定薪資、年終獎金及依公司章程提撥年度獲利 3% 至 9% 之員工酬勞。固定薪資係參考同業水準以及職稱、職級、學（經）歷、專業能力與職責等項目核定；獎金與員工酬勞則考量經理人績效評估項目，包含部門年度預算達成情形、個人年度關鍵績效指標（KPI）及個人專業與行為成績三大部分，評核內容包含：營收、稅後淨利達成率、市占率、毛利率等財務性指標，以及營運管理能力、永續發展之參與、風險控管等非財務性指標，並依據「經理人薪資報酬管理辦法」及「經理人績效評核辦法」所定程序，由薪資報酬委員會建議分配原則與明細後，提交董事會核定之。
3. 銘鈺酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，藉以提升董事會及經理部門之整體效能。另參考業界薪酬標準，確保銘鈺管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。
4. 銘鈺經理人關鍵績效指標之設定均與風險控管結合，以確保能有效管理及防範職責範圍內可能出現之風險。銘鈺經營階層之重要決策，均於評估各種風險因素後為之，該決策之績效即反映於公司之營收與獲利情形，進而經營階層之薪酬與風險之控管績效相關。

1.3 營運發展

1.2.2.9 其他功能性委員會運作情形

表 1-3 薪資報酬委員會

成立時間	成 員	2024 年開會情形
2013 年 3 月 6 日	3 名獨立董事： 鍾凱勳（召集人）、孫初偉、陳仲義	開會 3 次 實際出席率 100%
主要職責		
1. 定期檢討薪資報酬委員組織規程並提出修正建議。 2. 訂定並定期檢討銘鈺董事及經理人年度及長期績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 3. 定期評估銘鈺董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。		

表 1-4 審計委員會

成立時間	成 員	2024 年開會情形
2014 年 4 月 17 日	3 名獨立董事： 孫初偉（召集人）、鍾凱勳、陳仲義	開會 4 次 實際出席率 100%
主要職責		
1. 公司財務報表之允當表達。 2. 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。 3. 公司內部控制之有效實施。 4. 公司遵循相關法令及規則。 5. 公司存在或潛在風險之管控。		



表 1-5 營運績效

單位：新台幣仟元

新台幣	2024 年
營業收入	2,396,125
營業毛利	543,250
營業費用	361,946
營業淨利	181,304
營業外收入及支出	64,085
本期淨利	182,775
淨利率 %	8%
EPS (元)	2.37

表 1-6 2024 年現金股利及股利分配率

年度	每股盈餘 (元)	每股股利 (元)		配息比率 (每股現金股利 / 每股盈餘)
		現金股利	股票股利	
2024	2.37	1.65	0	70%

1.4 法規遵循

銘鈺為專業電子零組件製造公司，在追求營收與獲利成長的同時，銘鈺承諾每一營運活動符合政府及國際法規、社會責任道德規範及環境保護方式進行。為落實企業社會責任銘鈺董事會通過「企業社會責任政策」明確定義落實公司治理、遵守法令法規、維護勞動權益、提供安全職場、執行環境保護、致力節能減碳、公平交易條件、善盡企業社會責任等肩負起環境與社會責任與治理等，同時也責成營運服務處主導推動企業社會責任，公司致力於 ESG「發展永續環境」、「推動社會共榮」、「落實公司治理」等三大面向作出承諾，以達到利害關係人之期許。銘鈺承諾遵守 SA8000 社會責任與 RBA 責任商業聯盟行為準則各項要求，並擴及至主要供應商，要求供應商一同關注勞工與人權、安全及健康的工作環境、遵守商業道德等議題。銘鈺已同步導入 SA8000 管理系統及 RBA 之 VAP 稽核程序。關於各項政策如社會責任政策、RBA 政策、環安能政策等皆公告於公司網頁內以利利害關係人查閱。為落實各項政策銘鈺不定期辦理教育訓練，並每月於 EIP(員工入口網站) 及各部門月報中呈現公司政策落實狀況、生產品質及法規遵循等。

1.5 永續績效管理

銘鈺已訂定董事會績效評估辦法，並定期進行績效評估，評估結果除提報董事會檢討、改進外，亦將作為個別董事薪資報酬及提名續任之參考。

表 1-7 董監事績效評估狀況

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年 執行一次	2024.01.01 至 2024.12.31	1. 董事會 2. 個別董事成員 3. 功能性委員會	董事會、委員會及董事成員內部自評	註 1
至少每三年 執行一次	2022.01.01 至 2022.12.31	1. 董事會 2. 個別董事成員 3. 功能性委員會	委由外部專業獨立機構【中華公司治理協會】執行評估	註 2

註 1：評估內容：

- (1) 董事會績效評估：包括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等五大面向，共計 45 項指標。
- (2) 個別董事成員績效評估：包括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等六大面向，共計 23 項指標。
- (3) 審計委員會績效評估：包括對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等五大面向，共計 22 項指標。
- (4) 薪酬委員會績效評估：包括對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任等四大面向，共計 18 項指標。

註 2：外部評估單位就銘鈺董事會之組成、指導、授權、監督、溝通、內部控制及風險管理、自律及其他（董事會會議、支援系統等）8 大構面，以書面審核及實地訪評方式進行評估。

1.6 溝通管道

銘鈺設立多元溝通管道，包括在公司網站「CSR-利害關係人專區」建立獨立檢舉信箱，以及設置專線：03-4389010，希望與所有利害關係人（如員工、客戶、供應商、社區及投資人）保持密切對話。亦鼓勵員工透過勞資會議或內部意見箱，提出與公司商業行為有關之意見。

透過上述管道，結合定期問卷、會議、意見信箱與永續報告揭露，積極蒐集各類利害關係人關注議題與期望，並提供相關申訴回饋管道，並確保資訊透明、回應迅速且即時，進而確認補救措施有效性，並作為推動永續策略的重要依據，落實企業社會責任。

永續發展

2.1 永續發展委員會

2024 年本公司成立永續發展委員會，除董事長外，委員會成員由總經理及各事業處最高主管等高階經理人組成，負責掌握全球永續發展脈動，分析環境、社會及公司治理等永續議題，結合營運核心、產品創新與服務，訂立策略性永續方向與專案推動。

永續發展委員會每年定期向董事會報告，包含政策目標、永續重點計畫與績效成果。如有影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位至董事會報告事由及處理辦法。

表 2-1 永續發展委員會

成立時間	成員
2024 年 11 月 7 日	由本公司董事長、總經理及全體處級主管為當然成員

主要職責
1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。 2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。 3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。 4. 督導銘鈺依永續發展守則辦理之相關業務，並執行董事會所決議之其他永續發展相關事項。 5. 設置推動及執行永續發展事務之跨部門小組及其編組任務。

2.2 永續政策

銘鈺公司的永續發展委員會架構由董事會為最高治理單位，其下設有三個執行小組：環境永續小組、社會責任小組及公司治理小組。三個小組分工負責永續發展與環境保護相關制度推動、社會公益相關制度推動及品格教育推廣、公司治理的運作（包括揭露資訊等相關業務及提出改善建議。永續發展委員會架構如下圖所示：

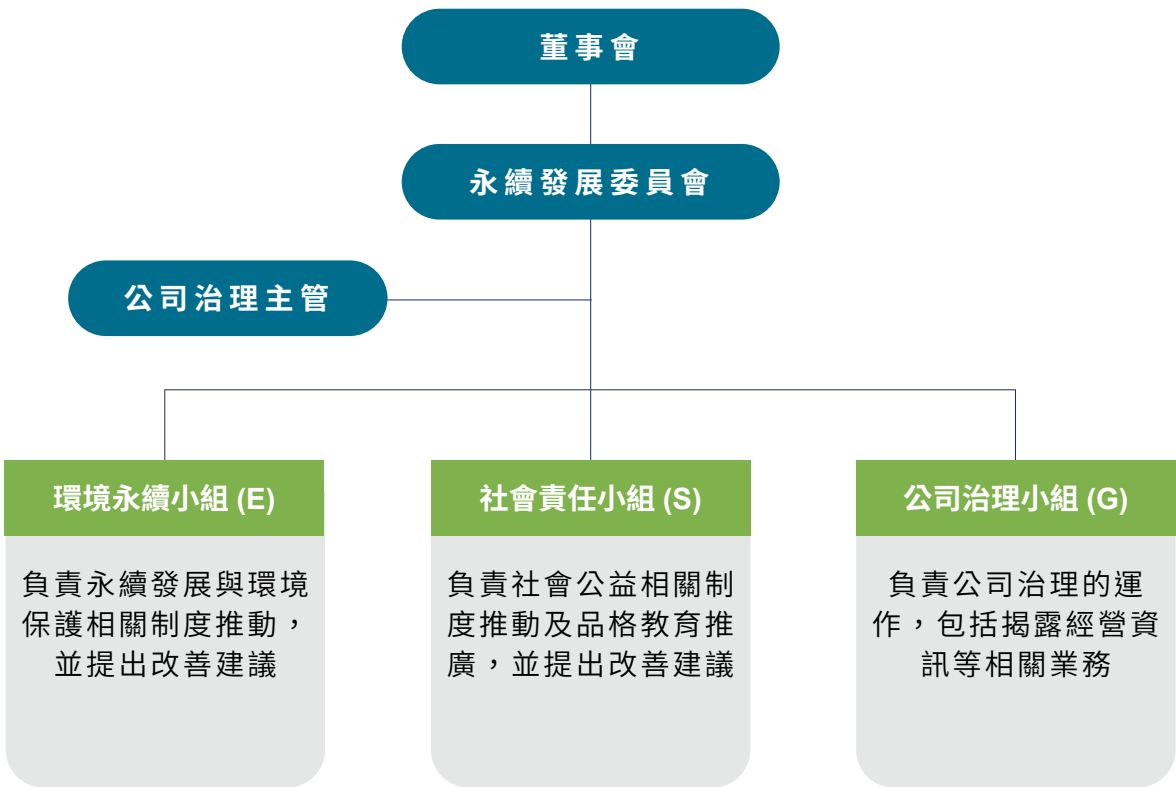


圖 2-1 永續發展委員會架構

- 銘鈺自 2020 年即遵循 SA 8000（社會責任國際標準系統）之規範，由營運服務處負責推動並成立「社會責任績效團隊」。主任委員由總經理擔任，營運服務處主管為管理代表，另由各部門主管依其專長擔任各系統成員，將企業社會責任議題融入銘鈺之經營策略中。2024 年 11 月由董事會設置永續發展委員會，由董事長擔任召集人，總經理及各事業處最高主管為當然委員。
- 營運服務處擔任上下整合與跨部門溝通之橋樑，於每年度重點工作中設定客戶及利害關係人所關注議題作為年度執行方針。為確保重點工作與執行成效，至少每季追蹤執行狀況，並於年度結束向董事會報告永續經營事項與社會責任執行結果。
- 每年進行年度內部稽核與管理審查，檢查各項改善措施的執行與落實情況，至少召開一次管理審查會議，針對勞工權益、員工健康、工作環境、風險識別及改善情況、衛生、福利、常規設備、制度以及其他員工有關事宜進行追蹤。
- 銘鈺已取得 ISO14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、RBA（責任商業聯盟行為準則，舊稱：EICC）及 SA 8000 認證，秉持著「取之於社會，用之於社會」，善盡企業應盡之責，積極投入環保與公益活動，在經營企業發展的同時，亦兼顧環境、職業安全、公司治理及社會責任等議題。
- 政策公佈在公司網站 <https://www.mapi.com.tw/public/index.php/zh-Hant/csr/csr>

Environmental
Social
Governance

2.3 重要利害關係人鑑別

銘鈺永續發展委員會三個執行小組：環境永續小組、社會責任小組及公司治理小組，參考AA1000 SES標準中的依賴程度、責任、影響力、多元觀點、關注的程度五個原則鑑別主要利害關係人，包含客戶、員工、股東/投資人、供應商、政府機關、承攬商分六類以作為利害關係人之溝通基礎。

2.3.1 利害關係人溝通

利害關係人的想法與需求是銘鈺重要營運管理參考，為了解利害關係人的關注議題及意見回饋，在官網提供各利害關係人對應聯繫窗口。

表 2-2 利害關係人清單及其溝通管道與頻率

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率
客戶	1. 市場地位 2. 經濟績效 3. 供應商環境評估 4. 勞 / 資關係 5. 職業安全衛生	- 電話 (每天與不定時) - 通訊軟體 (每天與不定時) - 信件 (每天與不定時) - 會議 (每天與不定時) - 視訊會議 (不定時) - 問卷 (年度)
員工	1. 經濟績效 2. 市場地位 3. 廢棄物 4. 勞 / 資關係 5. 職業安全衛生	- 每季勞資會議一年至少四次會議 - E-mail 信箱 (隨時) - 實體信箱 (隨時) - 福委會一年至少四次會議 - 績效評核作業一年四次 - 公司網站信箱 (隨時) - 申訴電話 (隨時) - 各部門主管及人資主管不定期與基層員工面談

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率
股東 / 投資人	1. 稅務方針 2. 訓練與教育 3. 童工 4. 行銷與標示 5. 職業安全衛生	- 月營收資訊 (每月) - 法人說明會 (不定期) - 投資人會議 (不定時) - 股東會 (每年) - 公司網站 / 公開資訊觀測站 (即時) - 投資人服務信箱 (即時)
供應商	1. 稅務方針 2. 勞 / 資關係 3. 經濟績效 4. 採購實務 5. 職業安全衛生	- 供應商評鑑 (首次交易、每年定期) - 供應商績效評估 (每季) - 訂單有加註注意事項等規範 (PO 發出時要求廠商) - MAIL (不定期) - 電話聯絡 (不定期) - 重大品質異常供應商會議 (發生時召開)
政府單位	1. 職業安全衛生 2. 公司治理 3. 法令遵循 4. 空氣污染 5. 廢污水和廢棄物	- 主管機關政策宣導會議 - 政府部門召開研討會 - 定期申報作業 - 主管機關發布訊息
承攬商	1. 稅務方針 2. 勞 / 資關係 3. 童工 4. 強迫或強制勞動 5. 反貪腐	- 危害告知會議 (每日) - 施工現場巡檢 (每日)

2.4 重大議題鑑別流程

參考 GRI 通用準則、聯合國永續發展目標 (SDGs) 及同業經驗，銘鈺透過問卷調查蒐集各利害關係人的關注永續議題，將相關指標進行評估，以鑑別出重大議題，進行風險管理與規劃營運方針。銘鈺依循永續性的脈絡、重大性、完整性及利害關係人包容性進行重大議題及其邊界的評估，總結出 9 項對公司營運及利害關係人造成影響或衝擊之重大主題。

2.4.1 永續重大主題鑑別流程

利害關係人的想法與需求是銘鈺重要營運管理參考，為了解利害關係人的關注議題及意見回饋，在官網提供各利害關係人對應聯繫窗口。

表 2-3 重大主題鑑別流程

步驟 1：鑑別六類利害相關者	參考 AA1000 SES 依賴性、責任、影響、多元觀點、張力等五大特徵鑑別對銘鈺具有最大影響力的利害關係人
步驟 2：鑑別行業脈絡：電氣電子設備	參照 GRI 2021 準則、永續會計準則 SASB、金管會永續揭露指標鑑別出行業別
步驟 3：鑑別永續主題：22 項永續議題	基於 GRI Standards 框架中報告原則與界定報告內容指引，經 ESG 工作小組評估進行實質 / 潛在衝擊永續議題的鑑別與選擇，決議列出 22 項 ESG 永續議題

步驟 4：利害關係人 / 專家議合	基於 ESG 永續議題設計問卷，對於銘鈺發送利害關係人，調查各類利害關係人對各項永續議題的關注程度，回收有效問卷 599 份，其中利害關係人 337 份，政府專家公函等共 262 份。 • 桃園市工業會 • 桃園市政府 • 財政部 • 勞動部 • 經濟部 • 臺灣證券交易所股份有限公司 • 衛生福利部中央健康保險署
步驟 5：評估衝擊顯著性	• 公司 ESG 永續發展委員會與相關利害關係人及專家鑑別與評估衝擊 • 將內、外部結果進行綜合性評量得出永續主題排序，且將關注度與衝擊度相乘分數後排序。
步驟 6：9 項重大主題確認	• 將永續主題排序的前九項議題作為重大主題及附加 SASB 與金管會六個永續指標。 • 界定報告邊界與價值鏈關係 • 對應 SDGs 永續目標，說明議題的因應策略、成果績效
步驟 7：報告	檢視報告書完整呈現公司績效與永續性影響，並確認 9 項重大主題皆已回應管理方法及目標指標設定。呈送 ESG 指導委員會及董事會審核並揭露。

表 2-4 銘鈺永續議題列表

經濟面	人群 (包括人權) 面	環境面
● 經營績效 ● 市場表現 ● 間接經濟影響 ● 採購實務 ● 反貪腐 ● 稅務方針	● 勞 / 資關係 ● 職業安全衛生 ● 訓練與教育 ● 員工多元化與平等機會 ● 不歧視 ● 結社自由與團體協商 ● 童工 ● 強迫與強制勞動 ● 當地社區 ● 供應商社會評估 ● 行銷與標示	● 物料 ● 能源 ● 排放 ● 廢棄物 ● 供應商環境評估

銘鈺透過 337 份問卷方式來蒐集利害關係人對於各項永續主題關注的程度 (以 1 ~ 4 分呈現，4 分表示最關注，1 分表示最不關注)，統計利害關係人關注事項並由 ESG 永續發展委員會針對以上主題分析其對於公司經濟、環境及人群 (包括人權) 三方面產生衝擊的可能性、嚴重性及影響程度，分別給予等級 1 ~ 10 不同的評分 (10 分最高、1 分最低) 後進行綜合性的評量及討論，相乘分數後選出前 9 大被列於重大主題清單。

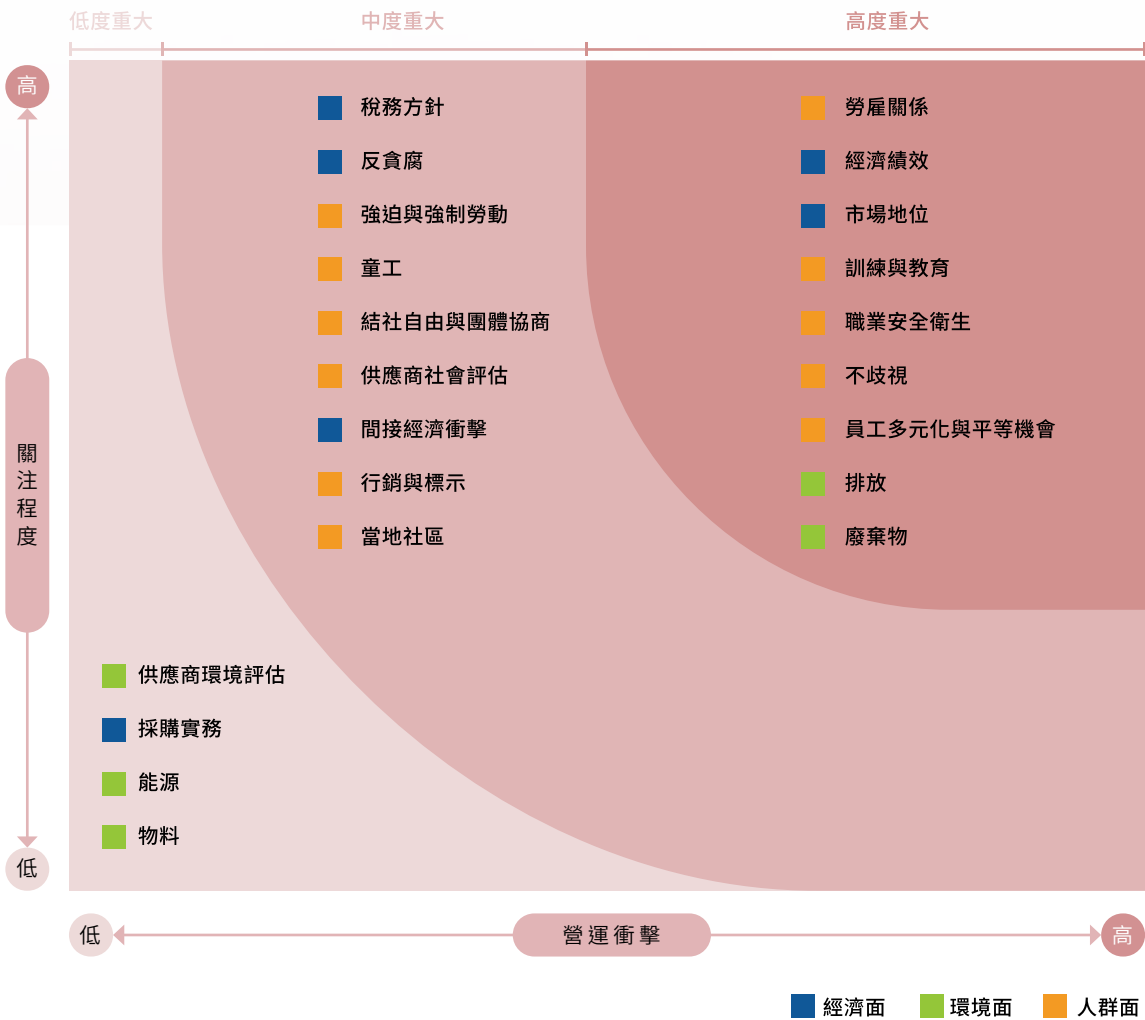


圖 2-2 永續議題矩陣

此外，為確實回饋利害關係人所關注的議題，另加上與 GRI 不重複的 SASB 與金管會的永續指標，一併提報給永續發展委員會審核。經審核後本報告書將揭露的重大主題及績效指標清單如下表。

表 2-5 銘鈺重大主題

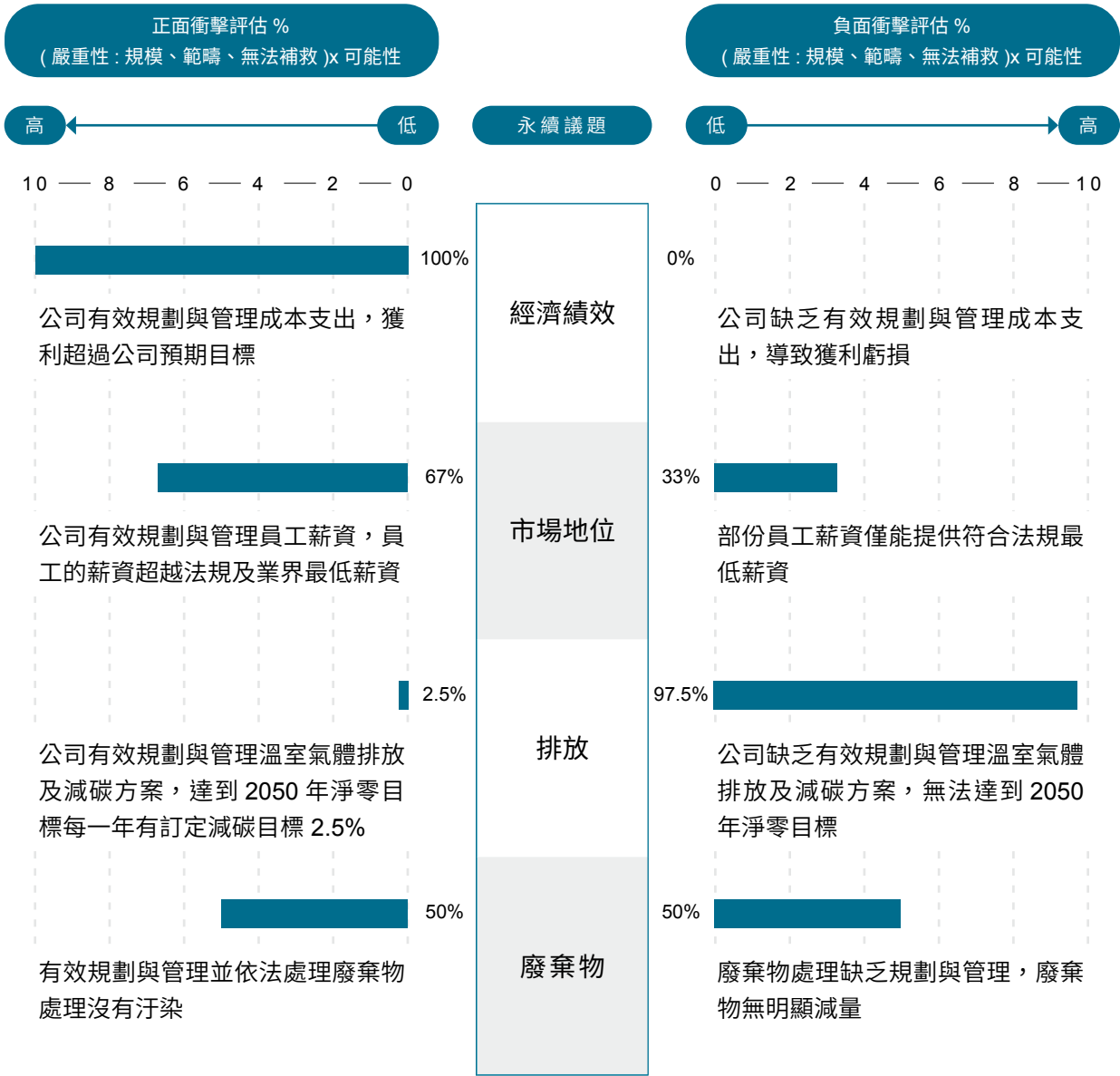
重大主題		
經濟面	人群 (包括人權) 面	環境面
● 經濟績效 ● 市場地位	● 勞雇關係 ● 職業安全衛生 ● 教育與訓練 ● 員工多元化與平等機會 ● 不歧視	● 排放 ● 廢棄物

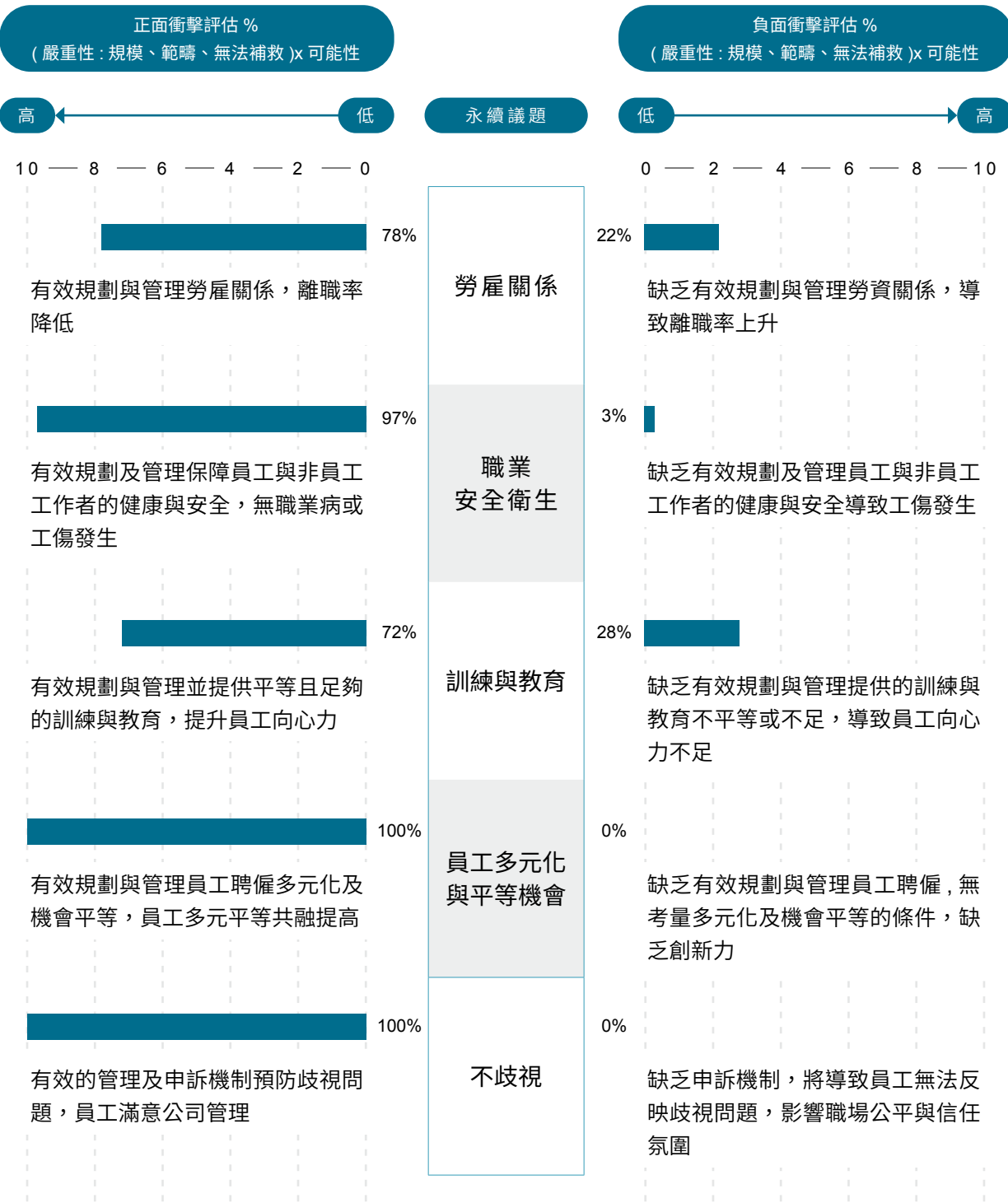
SASB 與金管會永續指標			
領導力及公司治理	社會資本	商業模式與創新	環境
● 商業道德 **	● 產品安全	● 產品生命週期管理 ** ● 原物料採購 **	● 能源 ** ● 取水量與總耗水量 *
* 為金管會永續指標 ** 為 SASB 與金管會共同主題			

2.5 重大議題揭露與範圍

ESG 委員會針對鑑別出的重大議題進一步分析對銘鈺的正面衝擊與負面衝擊評估，對於評估為負面衝擊的議題，並有相關改善方案

表 2-6 重大主議正面 / 負面評估





針對負面衝擊，利害關係人可透過申訴機制提出疑慮與尋求補救，並對提出建議的利害關係人身份進行保密。

銘鈺總計鑑別出 9 項重大主題，在經濟治理面為『經濟績效』、『市場地位』；在人群（包括人權）面為『勞雇關係』、『職業安全衛生』、『訓練與教育』、『員工多元化與平等機會』、『不歧視』；在環境面為『排放』、『廢棄物』及 SASB 與金管會績效指標等主題。在後續的章節將會對 GRI 的 9 項重大主題及 6 項 SASB 與金管會績效指標做出詳細的回應，並於價值鏈中的相關性如下表所展示。

2.6 重大主題與價值鏈的影響

對於每一個鑑別出為重大的主題，我們評估其衝擊並決定重大主題在價值鏈的影響程度，以及與聯合國永續發展目標的鏈結。

表 2-7 重大主題對價值鏈衝擊的說明

面向	重大主題	價值鏈			對應聯合國 永續發展目標
		上游 (供應商 / 承攬商)	銘鈺	下游 (客戶)	
GRI 經濟面	經濟績效 201		⊙		 
	市場地位 202		⊙		 
GRI 環境面	排放 305	⊙	⊙	⊙	   
	廢棄物 306	⊙	⊙	⊙	 
					

面向	重大主題	價值鏈			對應聯合國 永續發展目標
		上游 (供應商 / 承攬商)	銘鈺	下游 (客戶)	
GRI 人群 (包括人權) 面	勞雇關係 401		⊙		
	職業安全衛生 403	⊙	⊙		 
	訓練與教育 404		⊙		 
	員工多元化與平等機會 405		⊙		 
	不歧視 406	⊙	⊙		
SASB 環境	能源	⊙	⊙		
	取水量與總耗水量		⊙		
SASB 商業模式 與創新	產品生命週期管理		⊙		
	原物料採購	⊙	⊙		     

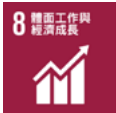
2.7 銘鈺與聯合國永續發展目標

聯合國於 2015 年提出了 17 項「永續發展目標」，作為全球在 2030 年實現永續發展的藍圖與指南。銘鈺對這些發展目標積極參與並且積極支持，並將其納入發展策略中。包括零污染廢水、安全與衛生、可負擔的能源、就業與經濟成長、減少不平等、責任消費與生產以及氣候行動等永續發展目標。這些目標將被視為銘鈺邁向永續發展的重要指導原則之一。銘鈺所關注的主題與 SDGs 的 12 個目標密切相關，目前銘鈺已經針對各項永續發展目標制定應對措施，詳情如下表所示。

表 2-8 銘鈺對於聯合國永續發展目標的因應作法

SDGs	SDGs 說明	銘鈺永續發展策略行動
 消除各地一切形式的貧窮	- 在 2030 年以前，消除世界各地所有人的極端貧窮（目前定義為每人每日生活費不足 1.25 美元）。 - 到西元 2030 年以前，提升貧窮與弱勢族群的韌性和災後復原能力，減少他們遭受極端氣候、經濟、社會和環境衝擊與災害。	- 訂定完善的員工福利措施與退休制度；休假制度除符合勞動基準法規定外，對於員工遇有育嬰、重大傷病或家庭有重大變故等情況，需要一段較長的時間休假時，也能申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需要。 - 公司章程明定提撥年度獲利 3 至 9% 為員工酬勞，以將經營成果反映於員工薪酬。 - 訂定「員工持股信託管理辦法」並成立員工持股會，依照會員薪資提存金額相對提撥獎勵提存金。
 確保健康及促進各年齡層的福祉	在西元 2030 年以前，大幅減少死於危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染的死亡及疾病人數。	- 設立勞工健康服務相關人員，包含醫師問診、護理人員及急救人員，以保障公司員工之身心健康。 - 實施員工健康檢查及危害健康作業之特殊健康檢查，且持續進行異常報告追蹤管理。

SDGs	SDGs 說明	銘鈺永續發展策略行動
	強化所有國家的早期預警、風險減少，以及國家與全球健康風險的管理能力，特別是開發中國家	每年評估員工健檢結果，不定期辦理健康促進相關活動。
	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習 - 在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加 x%，包括技術與職業技能。 - 西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	- 依據「教育訓練作業管理程序」提供訓練資源，確認員工的訓練需求，以提高員工受訓的成效，使員工能適任其工作及培育未來發展。 - 依各項訓練需求編列訓練課程；對各職位應具備之能力及考核不足之員工、各部門年度訓練計劃、新產品／技術發展需求之課程、法令規定及客戶要求；使員工得以提升個人知識及技術。
	實現性別平等，並賦予婦女權力 - 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。 - 採用及強化完善的政策以及可實行的立法，以促進兩性平等，並提高各個階層婦女的能力。	- 提供資訊鼓勵女性員工主動提出母性健康保護需求。 - 每季與相關單位進行風險評估，協調員工工作調整及作業現場改善。 - 員工於保護關懷期間內持續追蹤管理至保護結束；安排追蹤檢查結果及適性評估，提供適性安排議，以達到員工身心健康保護之目的。
	確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理 在西元 2030 年以前，大幅增加各個產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水饑荒問題，並大幅減少因為水計畫而受苦的人數。	- 防止降雨逕流污染及非雨天時廢、污水排入雨水排放管道，以避免非法排放或污染物溢漏污染雨水溝。 - 識別可能影響逕流水的潛在污染源，進行控制措施並定期監測，對於意外洩漏污染或異常暴雨事件，有緊急應變或異常處理，以降低環境衝擊。

SDGs	SDGs 說明	銘鈺永續發展策略行動
	確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的、永續的，以及現代的能源 - 在 2030 年以前，大幅提高全球再生能源的共享。 - 在 2030 年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍。	- 依據實際使用之資能源，統計分析各項資能源實際消耗量，並依據資能源耗用模式擬定管制方法。 - 設定每月能源管控目標及指標，依據實際狀況適時調整指標，能耗異常時及時追蹤，以避免浪費資源。
	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作 - 在 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 - 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在 2025 年以前，終結各種形式的童工，包括童工的招募使用。 - 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	- 薪資報酬邁向優於法規標準。 - 秉持性別平等的精神，不因性別差異有不同的起薪。 - 依「勞工保護管理程序」執行。 - 依法執行作業環境監測，確保勞工作業環境的健康與安全。 - 依「職業安全衛生管理系統」執行，持續提昇安衛績效。
	減少國內及國家間不平等 - 在 2030 年以前，促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位。 - 確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動。	- 於「SA8000 社會責任國際標準系統」/「RBA 責任商業聯盟行為準則」手冊明定銘鈺遵循國內外人權公約，支持性別平等及禁止歧視。 - 唯才是用，女男平等，女性員工與男性員工同工同酬。

SDGs	SDGs 說明	銘鈺永續發展策略行動
 確保永續的消費與生產模式	- 依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響。 - 在 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用以大幅減少廢棄物的產生。 - 鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，尤其是大規模與跨國公司，並將永續性資訊納入他們的報告週期中。	- 遵守 RoHS、REACH 等規定，確保供應鏈符合關於化學物質的規定。 - 推動廠區廢棄物分類處理，並訂定貯存處理原則，以避免廢棄物飛揚、逸散、滲出、污染環境。 - 針對法令規定需要檢測的廢棄物，定期委託合格檢測單位進行廢棄物採樣檢測，相關檢測紀錄保存備查，保留廢棄物處理追蹤記錄以供存查。 - 落實辦公區一般廢棄物源頭減量與資源回收再利用宣導、管理作業，持續提升垃圾減量率、資源回收再利用率。 - 每年發行永續報告書，揭露公司永續性資訊。
 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	- 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中。 - 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	2023 年起依「ISO14064-1 標準」進行溫室氣體排放量盤查。 - 不定期宣導節能減碳、節水減廢等環保議題；開辦溫室氣體盤查專業課程，提昇員工專業能力。

SDGs	SDGs 說明	銘鈺永續發展策略行動
 促進和平且包容的社會，以落實永續發展	- 大幅減少各種形式的貪污賄賂。 - 促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展。 - 所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。	- 依「員工從業道德管理程序」「員工投訴及參與管理程序」「員工保護管理程序」執行。 內、外部檢舉管道及處理制度，完善「道德行為準則」及「誠信經營守則」並落實執行，確保檢舉人及相對人之合法權益。 - 以保密方式處理舉報事件，並確保舉報人之隱私權及安全。 - 通過公平競爭，依法實施結合行為，擴大經營規模，提高市場競爭能力。 - 接受公平交易委員會的監督，引導本行業的同行依法競爭，維護市場競爭秩序。
 多元夥伴關係	建立多元夥伴關係，協力促進永續願景。	- 銘鈺定期實施供應商教育訓練，且以問卷調查方式確保銘鈺制定之程序能傳達給供應商。 - 為監督供應商之遵循情況，銘鈺定期安排實地評鑑，評鑑項目包含「供應商品質系統稽核」、「供應商採購系統稽核」及「供應商社會責任管理一般評核」。對於違反社會責任及對環境有顯著影響者，得依據合約內容解除或終止合約。

我們的產品

3.1 銘鈺的產品

銘鈺於 2001 年 1 月 18 日成立至今，產品以硬碟機沖壓零組件及電子沖壓零組件為大宗。另外包含了：消費性電子零組件、散熱片零件、硬碟機用沖壓零件、其他沖壓零組件與金屬部品之表面處理與電鍍服務等。

銘鈺主要產品之重要用途：

- (1) 音圈馬達上下板 (VCM Plate)：其主要功能是與永久磁鐵組裝成音圈馬達後作為磁頭之驅動馬達，負責帶動磁頭之徑向運動，使磁頭在磁片上任意更換磁軌以讀寫資料。
- (2) 碟片夾鉗 (Disk Clamp)：主要的功能是固定硬碟碟片與主軸馬達，使主軸馬達得以帶動碟片旋轉。
- (3) 車用支撐片 (Stiffener)：主要的功能是強化車用電路板上所需要的金屬支撐，為了局部焊接零件或增加補強以便組裝而另外貼合上去之金屬材料。
- (4) 散熱片 (Heat Spreader)：主要功能係為高階封裝、半導體元件提供散熱功能，將晶體中的數個熱點均勻擴散至散熱片的表面，使熱源均勻散開進而達到散熱效果。



3.2 銘鈺價值鏈

銘鈺的產品多樣，主要製造以沖壓、電鍍加工為主，上游為金屬材料、藥水供應廠商，下游主要為硬碟及電子零組件組裝廠，產品應用於電腦伺服器、消費性電子產品、半導體散熱片生產等。

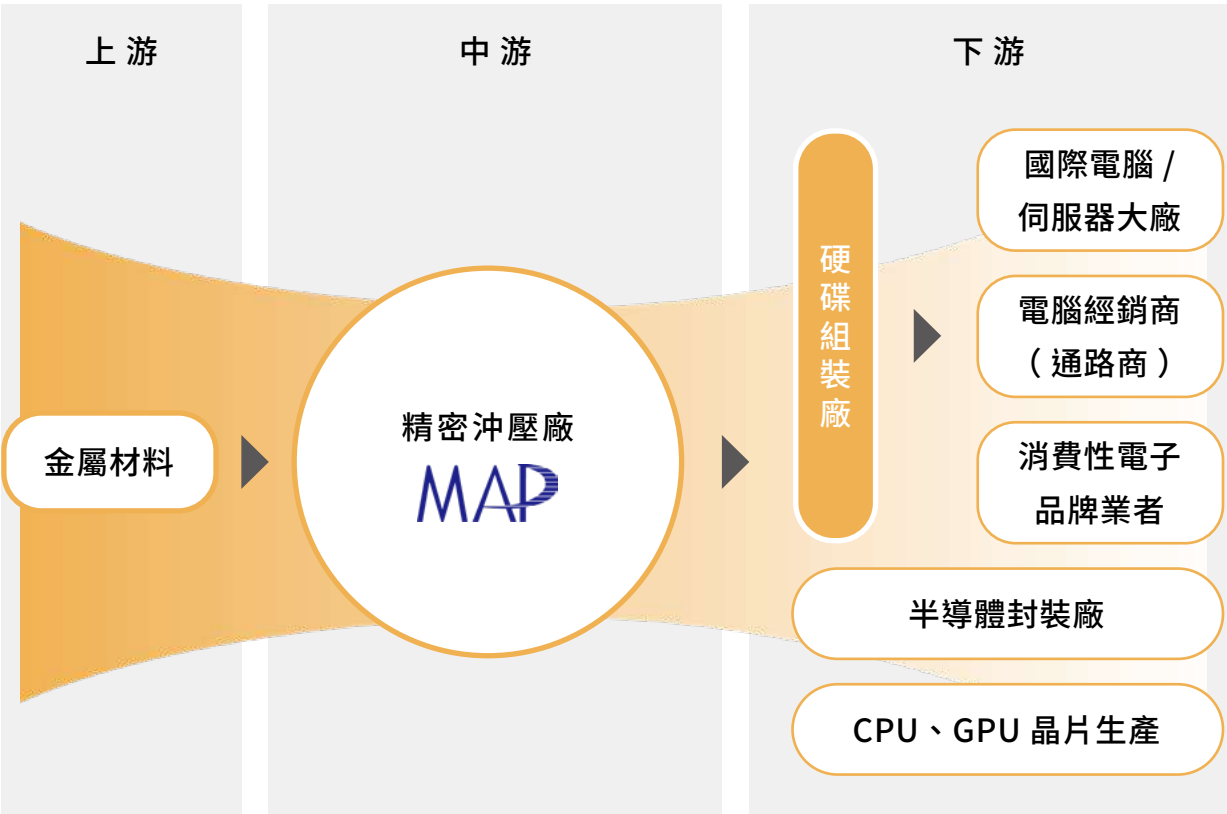


圖 3-1 組織價值鏈

主要產品之產製過程如下：

進料檢驗 → 精密沖壓 → 表面處理 → 尺寸量測 → 外觀檢驗 → 包裝 → 出貨

2024 年產品銷售地區佔比為：內銷 1.1 %、亞洲 98 %、美洲 0.4%、歐洲 0.4%。

主要客戶為銘異、Western Digital、Seagate 等。近年來相關服務與價值鏈無重大改變。

3.3 商業道德

銘鈺貫徹商業道德、落實誠信經營以公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，遵守營運所在各項相關法令，並建立誠信經營之企業文化及健全發展良好商業運作，積極防範不誠信行為產生，依「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定有『道德行為準則』、『誠信經營守則』、『公司治理守則』規範銘鈺員工於執行業務時必須遵守各項守則與準則；同時公司內部不定期辦理教育訓練宣達，並要求員工必須清楚了解商業道德規範內有關內線交易的預防、客戶之智慧財產、資訊安全等職業道德尊重與客戶之間協議，不得接受款待與收受禮物此舉並連結供應商、承攬商及其他商業夥伴；銘鈺要求所有員工、各級主管與董事不得收受任何餽贈或不當利益，同時亦不得提供任何貪腐與賄賂之行為產生，銘鈺亦制訂「全球反貪腐敗（FCPA）管理程序」。員工在任何情況下均不得直接或間接向任何個人或組織（包括政府機構、政府官員個人、私營企業或者這些

私營企業員工）提供、給予、索要或收受任何形式的賄賂、回扣、其他腐敗性支付或貴重物品。

此外，銘鈺根據「全球反腐敗（FCPA）管理程序」，提倡並保護公平競爭，阻止不當競爭行為，捍衛經營者和消費者的合法權益。業務報價將遵守業務報價亦遵守其原則。2024 年無重大違規事件，也無因賄賂或貪腐行為造成法規訴訟的金錢損失，也無因違法競爭行為造成法規訴訟的金錢損失。

誠信經營申訴管道

外部申訴電話
886-3-4389010

外部申訴信箱
EICC@mapi.com.tw

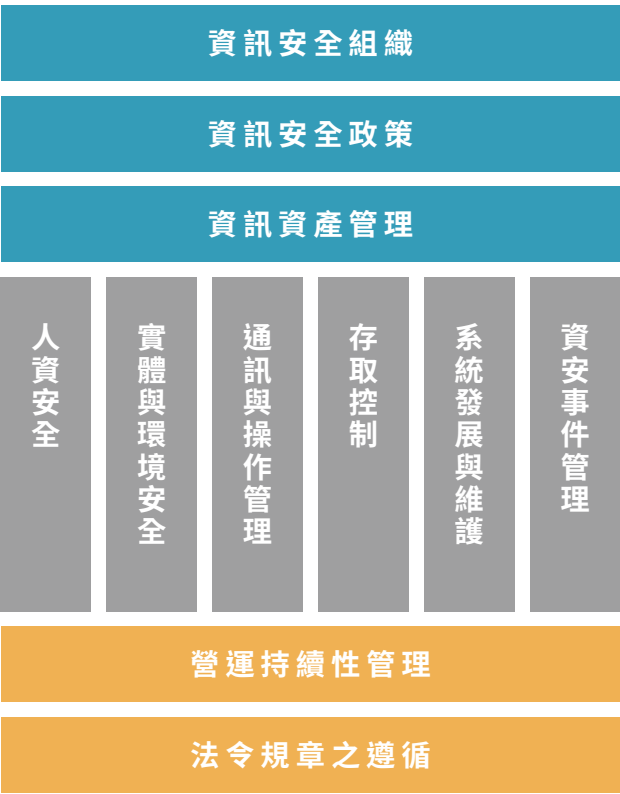
3.4 資訊安全管理

為保護客戶、供應商與員工資訊安全，確保實現營運持續不中斷之目標，銘鈺依循資通安全管理法參考 ISO/IEC 27001 框架制定「資訊安全管理系統」，做為資安治理規劃與執行之依據準則。

3.4.1 銘鈺的資訊安全管理架構

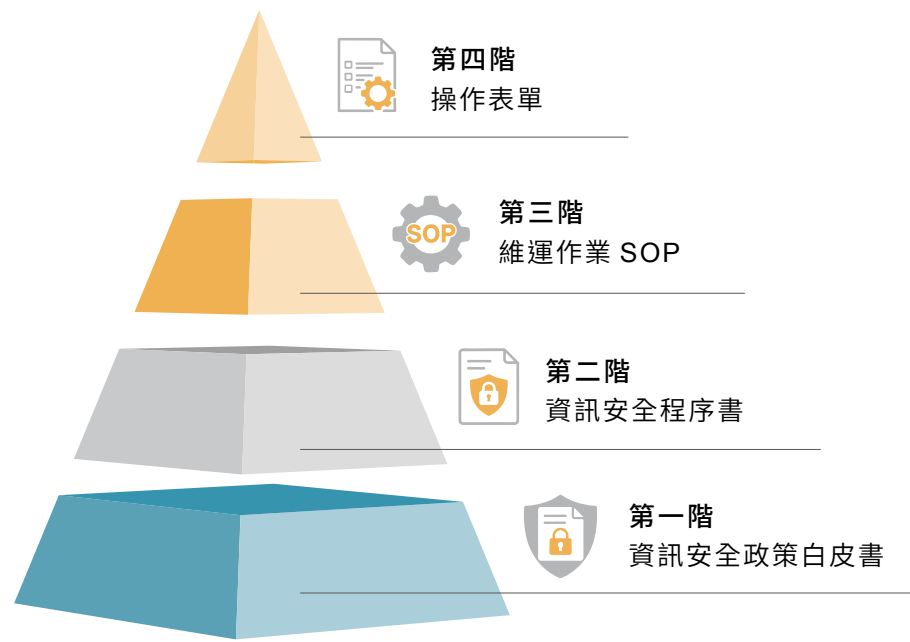
透過資通安全政策、資通安全風險管理、管理方案及投入資通安全管理之資源等為資訊安全層層把關。

3.4.1.1 風險管理架構：



3.4.1.2 資通安全政策

為落實資安制度完善，建立政策架構共分以下四階文件，管理方案如下：



- (1) 建立管理與全面紀錄各項資訊活動：移動儲存管理、文檔操作管理、授權連接管理、設備使用管理、資產記錄管理。
- (2) 銘鈺目前尚未投保資安險，為落實風險管理，在完成投保之前，具體的因應預防措施以規劃三道防護架構：
 - A、備份資料進行加密機制。
 - B、資料儲存設備實際建置三層架構。
 - C、第三異地存放。

3.4.1.3 投入資通安全管理之資源：



觀念宣導

- 新人訓練宣導
- 資安觀念公告



教育訓練

- 員工資安教育訓練
- 資安人員 iPAS 課程
- 災害復原演練



安全防護

- ISP 網路資安防護
- 網際網路防火牆防護
- 防毒軟體防護



風險控管

- 郵件稽核控管
- 資安權限控管
- 檔案權限控管



資料備份

- 系統運行架構備份
- 公司文件檔案備份
- 重要文件異地備份

3.4.2 多層次、多功能、全方位資安防護體系

3.4.2.1 網路防護：

- (1) ISP 網路資安防護：入侵偵測、DDos 防護等。
- (2) 防火牆硬體防護：IPS、WAF、Sandstorm 防護、DNS Filter、DDos 防護、多線路備援負載平衡。
- (3) MPLS VPN：獨立封閉型集團訊息傳遞。
- (4) 弱點掃描測試 (客戶委託第三方廠商執行，取得 A 級評分高於業界水平)。

3.4.3 伺服器防護

3.4.3.1. 郵件伺服器防護：雙防毒防護、Sandstorm 防護、WebMail 雙因子認證。

3.4.3.2 ERP 伺服器防護：雙機熱備援、額外獨立測試備援伺服器、雙模式備份管道、IDC 異地備份儲存。

3.4.3.3 伺服器服務：一律啟用憑證、加密傳送。



3.4.4 程式開發防護

包含源碼掃描及獨立封閉測試。

3.4.5 使用端防護

3.4.5.1 資安軟體防護：

強化網路、硬體 (USB) 端點接入管理，確保授權和合規的設備能訪問公司的網路服務，禁止未經授權的訪問風險。

3.4.5.2 端點 (防毒) 軟體防護

3.4.5.3 無線網路防護：

來賓、訪客專用網路、基地台防毒過濾。

3.4.6 資料、檔案備份防護

3.4.6.1 機敏資料、圖檔： 檔案即時加密權限控管、獨立儲存媒介、加密備份軟體備份、異地備份。

3.4.6.2 部門共用資料： 單機多版次備份、快照、集團集中備份、異地備份。

3.4.6.3 螢幕、列印浮水印控管： 防止文件外洩，強化資料追蹤與安全管理。

3.4.6.4 手機控管： 產線門禁、手機使用控管。

3.4.7 員工教育訓練：

新人教育訓練至少 0.5 小時、資通安全課程每人每年 1-3 小時、不定期資安宣導、演練每年 1-3 次等。



雙贏合作夥伴

4.1 供應鏈脈絡 4.2 供應鏈管理 4.3 承攬商管理

4.1 供應鏈脈絡

銘鈺主要供應鏈主要包含原物料、金屬製品、委外加工、環保工程、人力仲介公司、清潔、團膳、駐衛警、修繕工程、廢棄物清運、廢料回收廠商等不同類型，區分如下表四大類，2024 年供應鏈並無重大改變。

表 4-1

供應商，外包商	承攬商	勞務仲介	服務廠商
• 供應商：原物料、金屬製品 • 外包商：委外加工	環保 / 修繕工程	人力派遣 / 外籍移工	清潔、團膳、駐衛警、廢棄物清運、廢料回收廠商

銘鈺主要原物料來源大多在地採購，具體落實在地化，減少不必要的運費及管理成本，且降低運送過程中產生的碳排放，盡到節能減碳的環保責任亦降低採購成本，因此銘鈺用料宗旨儘可能在地化。

表 4-2 主要原物料在地採購執行狀況：

說明	台灣	其他國家
家數比例	89.6%	10.4%
金額比例	89.3%	10.7%

銘鈺視供應商為重要的合作夥伴，致力於與供應商共同建立穩定且永續發展的供應鏈。除了要求供應商在產品品質、服務及交期方面的表現外，也強調供應商履行社會責任的重要性，包括改善並關注員工的健康、安全與衛生，保護環境，重視勞動人權等。同時，供應商需完善風險管控與營運永續管理，以達成共同的發展目標。

4.1.1 供應商遴選條件

為規範新供應商的加入，銘鈺制定「供應商管理作業程序」，依程序的評鑑方式遴選新供應商，我們依照供應商之類別，填寫應對應的文件。包括「廉潔承諾書」、「不使用衝突礦產承諾書」、「合格供應商社會責任管理許諾書」、「廠商動態管理表」、「環安衛政策宣示廠商確認函」、「供應商社會責任狀況調查表」，共計六個表單。2024 年共有 32 家新進供應商通過評選。



4.1.2 供應鏈管理規範

銘鈺合格供應商之績效監控管理除了既有的品質相關把關外，還將責任商業聯盟行為準則 (RBA) 導入供應鏈，要求供應鏈簽署「合格供應商社會責任管理許諾書」，同時要求供應商對於勞工、健康與安全、環境、道德、管理系統等各方面必須符合 RBA 精神，並遵守經營所在地的法律，透過廠商自評方式，銘鈺持續推動供應商共同遵守企業社會責任相關規範，銘鈺期望供應商以取得 RBA、ISO45001、ISO14001、ISO14064-1 等管理系統認證為最終目標，發揮企業影響力，盡社會責任進而達到 ESG 的精神。在生產製造方面，針對供應商提供之原物料等制定「環境管控物質保證書 / 不使用衝突礦產承諾書」，相關禁限用物質規範及衝突礦產管理政策。

銘鈺依據責任商業聯盟行為準則 (RBA)，評估供應商在永續發展及社會責任的落實度，同時宣達銘鈺之永續發展政策及對供應廠商社會責任的期許，供應商進而自主實現 RBA 精神，以期達到關懷員工及社會責任落實、保護地球環境，同創共榮共存的佳績。

4.1.3 供應鏈風險評估

銘鈺為落實供應商有效管理，2024 年依照供應商產品類別進行鑑別供應商風險等級，並對應 RBA 準則的要求：勞工、健康與安全、環境、道德、管理系統等方面進行供應鏈風險評估，對於各供應商建立不同的管理與監督機制。

銘鈺對供應商企業社會責任評估與審視以 RBA、HSF、衝突礦產管理為基礎擬定供應商自我宣告許諾書，2024 年分別完成「供應商社會責任管理許諾書」32 家、「衝突礦產調查表」65 家、「不使用衝突礦產承諾書」36 家，未有發現違反衝突礦產管理政策之供應商。透過對供應商原材料來源的調查及自我宣告，使相關管理政策往前移至來源地 (供應商)，確保銘鈺符合企業社會責任暨道德規範標準之要求。

4.2 供應鏈管理

4.2.1 人權價值實現

近年來，社會與環境問題逐漸引起世人重視，尤其是原料來源地與生產過程，其中來自剛果民主共和國的礦產更引起嚴重的武裝衝突。銘鈺並未直接採購金屬原礦，我們調查供應商與採礦公司沒有直接採購關係。然而，我們深切了解公司對這個議題能有正向影響力，因此將禁用「衝突礦產」納入供應商管理中，確保銘鈺的產品不使用上述「衝突礦產」。為了確保原物料來源不能來自衝突礦產區域產出的衝突金屬，銘鈺要求供應商簽署「不使用衝突礦產承諾書」。供應商逐步邁向 RBA 社會責任的精神，銘鈺共同與供應鏈導入社會責任之管理。



4.2.1.1 材料供應商皆應簽署「不使用衝突礦產宣告」。宣告內容如下

- 銘鈺的供應商必須負起社會與環境保護的責任。
- 銘鈺不接受來自剛果民主共和國及其周圍國家和地區的「衝突礦產」。
- 銘鈺供應商應追溯所有產品中所含的鈷 (Co)、金 (Au)、鈀 (Pd)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W) 來源，以確保這些金屬不是來自於「衝突礦區」。
- 銘鈺供應商應將此要求傳達給其下游供應商。

4.2.1.2 風險評估

銘鈺針對供應商使用責任礦產情況進行風險評估，以確保供應鏈產品所來自的冶煉廠或精煉廠，均來自於無衝突礦產之國家／地區：

1. 新供應商導入需簽署「不使用衝突礦產承諾書」，2024 年回簽率 97.3%
2. 銘鈺主動提供 CMRT 以及 EMRT 表單予原物料供應商填寫。

共計有 65 家供應商，於 2024 年完成衝突礦產調查。

4.2.2 工作環境安全以及勞工尊嚴

銘鈺與其供應鏈支持責任商業聯盟 (RBA) 與管理體系，銘鈺主動將 RBA 要求做法應用於整個供應鏈，要求供應商遵守 RBA 準則，同時鼓勵供應商必須遵守其經營所在國 / 地區的法律法規。銘鈺制定 RBA 各項規定之管理程序與規範，以其遵守與執行，同時定期由外部單位稽核執行狀況，在此銘鈺亦定期稽核供應商以確保銘鈺供應鏈可以達到 RBA 要求。

2024 年完成承諾書宣告之高風供應商共計 32 家。

4.2.3 環境保護以及綠色永續

為落實銘鈺對環境保護的承諾，公司訂定綠色製造的規範，由源頭開始管控，從產品設計、採購 (包含原物料、金屬製品)、製造、包裝出貨等，自我管理及要求供應商共同遵守環境規範之規定。

完成不使用衝突礦產宣告之供應商共有 36 家。

4.2.4 供應商年度 / 不定期稽核管理

銘鈺制定供應商年度稽核與評鑑計畫，針對重要原物料供應商進行交期、品質及社會責任等三項目稽核，對稽核成績未合格之供應商，要求期限內提出改善措施。

透過定期稽核了解供應商對於品質、交期、社會責任等達成狀況，以利達成管理目標。

表 4-3 供應商稽核家數表

類別	計劃年度稽核家數	2024 實際年度稽核家數	完成
供應商	23 家	22 家	95.7%
承攬商	3 家	3 家	100%

2024 年度現場稽核均依據查檢內容進行稽核，沒有開出不符合問題，未來將持續加強環安衛方面稽核。若經發現不符事項則要求持續改善或降低採購量，嚴重者終止商業合作，2024 年末發生終止關係商業合作的供應商。

此外，對於勞務仲介與服務廠商，銘鈺也同樣依照「供應商管理作業程序」除了必須回傳「供應商社會責任狀況調查表」，每年定期安排社會責任稽核，2024 年共有 3 家完成社會責任稽核，2025 年將擴大勞務仲介與服務廠商的稽核量能到 10 家。

4.3 承攬商管理

為保障承攬商人員、公司同仁及維護廠區安全，銘鈺遵守職業安全衛生法令，制定承攬商環安衛管理程序，規範銘鈺權責單位與承攬商責任，以及環安衛應注意的相關事項。承攬商於申請入廠施工前須簽署承攬商安全衛生承諾書，並接受監工單位的入廠危害告知訓練。2024 年執行狀況如下表。

2024 年與所有供應商均有進行過口頭性人權宣告；2025 年計劃 100% 完成目標。於承攬商的人權面，2023 年尚無資料可提供，2024 年將依合格供應商（承攬商部分）之實際申請通過案件數，予以揭露。

表 4-4 承攬商訓練時數統計表

應訓練人次	2024 年實際訓練人次	完成比例	應訓練時數	2024 年實際訓練時數	完成比例
8,758	8,758	100%	960	960	100%

註：承攬商入廠作業前所完成之危害告知教育訓練，每次入廠均須實施。

社會共融



重大主題	2024 年度績效	管理方法	目標
市場地位 202	正職同仁薪資平均高於法規最低薪資。	- 依照「薪資及福利作業管理規範」，確保所有正職同仁薪資符合法令規定之基本工資。 - 定期參考同業薪資調查，確保同仁薪資水平。	短中期：員工薪資起薪不低於同業水平。
勞雇關係 401	- 派遣員工到職滿 6 個月轉正留才：定期檢視、評估派遣人員工作成效，以能力表現、適才適所來留任人才。 2024 年派遣員工到職滿半年轉正共計 3 位，轉正率為 100%。	依據「招募及任用作業管理程序」，招聘標準化，使員工明確權利和義務，提供優厚福利，加強員工向心力，離職面談了解員工心聲，降低離職率。	- 短期：每三個月評核員工工作績效。 - 中期：每年離職率低於 3%。 - 長期：每年離職率低於 10%。
職業健康與安全 403	健康促進 - 健康安全訓練 :2275 小時。 - 工傷 : 3 件。 - 健康講座 : 30 人次參與。 - 員工健檢約 420 人次參與。	參照「環安能管理手冊」進行管控，不定期開展職業健康宣傳教育和培訓，定期對職業病危害因素治理設施的管理與維護。	- 短期：維持 ISO 45001 管理系統有效性： - 積極維護員工安全，總合傷害指數小於行業平均值。 - 落實教育訓練，達成年度訓練目標 100%。 - 暢通利害相關者管道，即時回饋異常事件，零延遲。 - 中期：零職災 (零職業病)。 - 長期：零職災。

重大主題	2024 年度績效	管理方法	目標
訓練與教育 404	- RBA 暨反貪腐課程，計 1,272 小時。 - 環安類內部課程，計 943 人次；外部取證／複訓等課程，計 38 人次、72 小時。 - 基礎類課程，計 323 人次、516 小時。 - 專業類課程，計 157 人次、469 小時。	依照「教育訓練作業管理程序」確認員工的訓練需求，提供充分的訓練資源，制定有效的訓練計劃，提高受訓的成效，使員工能適任其工作。	- 短期：提昇員工教育訓練課程之受訓時數。 - 中期： - 辦理多元化的外部訓練以滿足各職等職級所需之專業與技能。 - 滿足各項法規之要求，遵循法規之規定證照。 - 長期：因應公司長期發展，特別規劃具備前瞻性與管理職能導向的課程，幫助員工一起與公司成長。
員工多元化與平等機會 405	- 依職務特性聘任身心障礙員工。2024 年雇用 6 名身障者員工，包含 2 名重度身障員工 (含重度和極重度)。 - 銘鈺的外籍移工，外籍移工無須再支付國內外仲介服務費、體檢費及居留證費用 2024 年投入成本約計 550 萬元。	- 遵循勞動法令、國際規範及公司人權政策，落實內部相關法規。 - 推動並落實作業程序，於「招募及僱用管理程序」聘僱員工多元化。 - 對用人單位舉辦主管訓練課程，課程內容包含對應徵者不歧視。 - 自 2016 年度起全面實施並執行“外籍移工 zero fee” 政策。	- 短期：提高聘雇一般員工之多元化比例。 - 中期：提昇高層聘用女性之比例。
不歧視 406	2024 年度未發生歧視事件。	遵循 SA8000 及 RBA 人權規定及銘鈺人權政策：提供平等的工作環境與機會，不因種族、膚色、年齡、性別、性傾向、殘疾、國籍、懷孕、信仰、政治立場、婚姻或其他法律規範等有所歧視。	短中長期目標：無歧視事件。

5.1 友善職場

銘鈺秉持著 SA8000 的精神制訂社會責任政策與執行各項承諾，恪守 RBA 責任商業聯盟行為準則善盡企業社會責任，遵循『聯合國世界人權宣言』、『聯合國全球盟約』、『國際勞工組織工作基本原則與權利宣言』等各項國際人權公約內之人權保護的精神與原則；我們制訂了「性騷擾防治及性別平等工作管理程序」，並於內部網站公告，嚴禁工作場所之任何性騷擾行為，以維持一個安全且健康的工作環境，同時我們也制訂「員工投訴與參與管理程序」保障員工歧視事件不會發生，因此 2024 年度銘鈺並無歧視或違反人權相關情事。我們重視員工的價值，創造每位員工發展長才的空間，同時辦理各項活動以顧及員工工作與家庭間取得平衡；銘鈺嚴守當地法令及國際人權規範致力創造員工、公司共同成長的空間。

5.1.1 工作平衡

我們重視員工工作與生活的平衡，公司內成立各種社團如登山社、羽球社、康樂社…等，並在每季辦理由各社團自行辦理活動，部份經費由銘鈺支應，同時不定期辦理家庭日活動以期讓員工工作與家庭保持平衡並舒展身心。



大溪獵鷹打漆彈

透過團隊戶外漆彈活動釋放壓力、增進默契，落實工作與生活平衡，提升員工身心健康與團隊凝聚力。



銘鈺羽球社團

推動羽球社團活動，鼓勵同仁規律運動、舒緩壓力，培養工作外的交流與合作精神，實踐健康職場與生活平衡目標。

5.1.2 不歧視

銘鈺反對任何有形或無形歧視，無論是基於種族、國籍、性別、年齡、性取向、宗教信仰或其他身份特徵。我們致力於建立一個公平和友善的工作環境，確保每位員工、求職者合作夥伴都能受到尊嚴的對待。依循「勞工保護管理程序」，在招募、訓練機會、工作分配、升遷等方面，我們一視同仁。具體的做法包括：

5.1.2.1 招募

在執行任何人力資源政策時，不得以種族、膚色、民族、國籍、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、性別認同、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、懷孕、受保護的退伍運人身份或以往工會會員身分為由，予以歧視。

5.1.2.2 多元化招募管道

為了確保招募過程中的公平性，銘鈺使用多元化的招募管道，吸引來自不同背景、文化和經歷的求職者，例如社交媒體與職業平台，在不同的招募網站與社交平台上發布職缺信息，這些平台應該能夠覆蓋各種社群與背景的人才，而非僅限於特定群體。或者參加多元化徵才活動，主動接觸來自各個社會層面的候選人，確保招募過程中有更多樣的選擇。

通過以上措施，企業不僅能夠確保招募、訓練與發展過程中的公平與無歧視，還能夠營造一個更加包容和多元的工作環境，讓每位員工都有機會充分發揮其潛力。如果員工遇到歧視的疑慮，可以通過公司的申訴管道進行舉報，公司將以保密方式處理，並確保不會對舉報者進行報復。2024 年未發生任何歧視事件。

5.1.2.3. 無偏見的訓練計劃

確保所有員工無論其背景如何，都有機會參加各類專業訓練和發展課程，並且課程內容和方式應能包容不同的學習風格和需求。

5.1.2.4 公平的晉升機會

在員工的晉升過程中，制定清晰的評估標準，確保所有員工的能力與表現是唯一的衡量指標，並避免基於性別、年齡或其他非工作相關的因素進行晉升決策。

5.1.2.5 支持弱勢群體

特別為女性、或殘障人士提供專門的發展計劃，幫助他們克服可能面臨的障礙，促進其職業發展，從而實現真正的平等機會。

5.1.3 性騷擾防治及性別平等工作

我們建立一個沒有性騷擾的工作環境，制定「性騷擾防治性別平等工作管理程序」幫助員工了解並辨識性騷擾行為，建立機制處理任何性騷擾投訴，確保每位員工都能在工作中感到安全及受到保護。

5.1.4 職涯發展

重視員工的專業領域，適時提供多元的訓練資源並視才給予晉升機會，鼓勵員工不斷學習和成長，讓員工在工作中不斷挑戰自我，並達成自己的職涯發展目標。

Excel 數據分析



透過 Excel 數據分析教育訓練，培養員工資料整理與判讀能力，強化邏輯思維與決策基礎。課程內容涵蓋基礎操作、圖表視覺化及實務應用，協助團隊以數據驅動管理，提升專業素養與工作效率。

視覺化簡報設計



透過系統化簡報製作流程，提升溝通效率與表達清晰度，協助團隊在有限時間內掌握重點，強化內外部溝通品質與決策效率。

模具技能提昇

參加模具技能提升課程後，員工不僅能強化專業知識與實作能力，提升工作效率與品質，更能掌握產業最新技術，增加自身競爭力。透過系統性的學習與實務演練，有助於拓展職涯發展方向，為跨部門發展奠定良好基礎，打造穩健的職涯藍圖。



5.1.5 和諧工作環境

銘鈺建立一個友善的工作環境，溝通無障礙並建立良好的團隊氛圍，讓每位員工都感到工作成就感與歸屬感及感受到被尊重。銘鈺重視每個人的意見和貢獻，並致力於共同成長。

5.1.6 健康安全職場

員工的安全和健康是銘鈺的首要關注，我們遵守所有保護員工安全與健康法令，並採取必要的措施來確保員工於工作場所的安全和健康，我們提供內外部教育訓練和資源，提高員工安全意識，以降低風險及意外事件的發生。

訓練口語表達能力

透過系統化口語表達訓練，提升員工在簡報、會議與跨部門溝通中的自信與說服力。課程結合實戰演練與同儕回饋，強化邏輯思維、臨場應變與清晰表達能力，打造更具影響力的溝通團隊。



5.2 人力概況

銘鈺維護人權制訂「勞工保護管理程序」對於所有員工我們不分種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻、容貌、身心障礙等，均享有公平、尊嚴的被對待，同時於社會責任政策中明定遵守法令法規、維護勞動權益提供平等的工作機會給所有求職者，並於新進員工招募時符合並優於每百名員工進用一名身心障礙員工之法令規定，足額晉用以提供弱勢團體平權之工作機會。銘鈺依照勞動基準法、就業服務法、性別工作平等法、身心障礙者權益保護法與 RBA 精神等招募與聘僱員工，銘鈺秉持著人性化管理遵守國家法令法規，致力落實與推動人權政策、提供友善的工作環境與員工建立良好勞資關係。2024 年底銘鈺總人數為 537 人，男性員工 254 人，女性員工 283 人。本國籍員工 312 人，外國籍員工 224 人。

5.2.1 員工結構與招募

銘鈺遵循 RBA 精神以合法、公平、公正、平等自願、誠實信用的原則，積極履行聯合國人權宣言，制訂完善程序與規範，保障員工合法權益。在選、訓、育、用、留，不因性別、年齡、國籍、出生地、民族、語言、身心障礙、婚姻、懷孕、性取向、宗教、政黨傾向等，而有差別待遇或任何形式之歧視，同時也禁止招募童工從事工作。制定「不用童工管理程序」。應徵者前來應徵，並對獲聘員工進行查驗，雙重把關以確保無所疏漏。

截至 2024 年 12 月底，銘鈺員工總人數達 537 人，其中包括 6 名身心障礙者，其中包括 6 名身心障礙者 (四位輕中度；二位重度及極重度)，進用比率超過法規要求。國籍比例方面，本國籍同仁占 58 %，非本國籍同仁占 42 % (含未取得身份證之新住民)，深耕企業本土化理念，也促進多元人才交流。性別比例方面，男性占 47%、女性占 53%，提供女性同仁友善與支持的工作環境。

銘鈺秉持「尊重人權」理念，致力打造共融之友善職場，致力實現職場性別平權；我們建構暢通之員工溝通管道，即時回應員工需求與建議，以創造和諧職場環境

表 5-1 員工組成表

員工分類 (單位：人數)		本國籍		非本國籍		總計		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	總數
依合約	永久聘雇員工 (不定期契約)	130	182	15	18	145	200	345
	約聘員工 (定期契約)	0	1	109	82	109	83	192
依工時	全時員工 (全職)	130	183	124	100	254	283	537
依學歷	碩士	7	0	0	0	7	0	7
	學士	56	54	38	29	94	83	177
	專科	19	4	36	32	55	36	91
	高中及 高中以下	48	125	50	39	98	164	262
是否為 管理職	管理職	20	9	1	0	21	9	30
	非管理職	110	174	123	100	223	284	507
依職別	生產製造	110	155	121	100	265	221	486
	營運行政	20	12	3	0	23	12	35
	研發技術	6	4	0	0	6	4	10
	業務銷售	4	2	0	0	4	2	6
總計		140	173	124	100	298	239	537

表 5-2 員工職務類別之多元化分布

職務類別 / 多元類別		性別		年齡			其他揭露內容	
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	外籍員工	身心障礙者
生產製造	人數	231	255	123	319	44	221	6
	比例	43%	47%	23%	59%	8%	99%	100%
營運行政	人數	15	20	4	25	6	3	0
	比例	3%	4%	1%	5%	1%	1%	0%
研發技術	人數	6	4	5	3	2	0	0
	比例	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%
業務銷售	人數	2	4	1	5	0	0	0
	比例	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%
各多元類別人數		254	283	133	352	52	224	6
佔全員工人數比例		47%	53%	25%	66%	10%	42%	1%

表 5-3 非公司員工組成表

	保全	團膳	清潔	承攬商
總計	3	6	3	3

5.2.2 員工訓練發展

銘鈺重視員工的職涯發展，每年度編列預算安排各式內、外部教育訓練，提升員工技術與管理技能。教育訓練以多元方式進行，包含線上學習及實作課程方式，針對不同課程提供最適切的學習效果。

課程主要內容依需求分為生產管理、技術提升、法規要求、財務報表理解、及其他管理技能等。依課程主體細分科目歸納為品質管理、安全衛生、在職專業、通識與紀律等類型。另外課程也依不同需求程度規劃為基礎型、加強型、進階系列等。藉由提供多元化的課程，以因材施教，針對生產、技術、支援單位等不同部門培養不同的技能，使員工能將所學知識學以致用及培養員工一技之長。

環安類內部課程

943 人次

外部取證 / 複訓等課程課程

38 人次 72 小時

道德與誠信課程



法令與法規訓練



RBA 暨反貪腐課程

1, 272 小時

模具設計原理與沖壓課程



專業類課程

157 人次 469 小時

資訊安全課程



基礎類課程

232 人次 516 小時

2024 年銘鈺共有 2624 人次參加訓練課程，其中男性員工的年度平均受訓時數為 1.64 小時，女性員工的平均時數為 1.6 小時。

員工入職後，即依「教育訓練作業管理程序」進行。2024 年於新進人員培訓累計 222 人次參與，課程包含公司及工作基本認知、公司治理、性騷擾防治、福利制度、職業安全衛生等訓練。對於新進員工我們特別強調公司對人權議題與職業安全的重視，鼓勵員工積極參與各式教育訓練，針對在職專業、安全衛生、品質管理、通識課程等訓練，2024 年 辦理 4466.85 小時的訓練課程，參與人次達到 2624 次，平均每位同仁參與課程的時數為 1.65 小時。

表 5-4

依員工類別	管理職 (課級以上)		間接人員		直接人員	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
平均時數	2.28	2.26	1.81	2.05	1.37	1.23
總計時數	214	294	924.5	975.50	1029.6	812.25

表 5-5

依訓練類別	內訓上課時數		合計
	女性	男性	
新進同仁教育訓練 (含職業安全衛生訓練)	354	312	666
在職專業訓練	539.5	323.5	863.00
安全衛生訓練	248.75	282	530.75
品質管理訓練	71635	967.00	1683.35
通識課程訓練	412.5	311.25	723.75
總時數	2271.1	2195.75	4466.85
每人平均訓練時數	1.62	1.68	1.65

銘鈺每季對全員實施「員工績效考核」(不含任職未滿三個月員工)，這是對員工工作表現進行評估的一個制度。這項考核的主要目的是能夠更了解員工在工作中的表現，識別優秀員工以及需要改進的領域，並據此做出激勵、訓練或調整的決策。

5.3 員工新進與離職

為了長期發展及儲備更多人才，銘鈺持續招聘新進員工，顯示出正向成長的趨勢。在員工離職前，我們會進行離職訪談，以了解他們的心聲，並作為改善措施的依據。目前，員工的離職率保持穩定。

表 5-6 新進員工依年齡、性別分析

項目	<30 歲		30 ~ 50		>50 歲		合計
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
新進人數	54	38	62	61	4	3	222
新進員工比例 年底 人數	24%	17%	28%	28%	2%	1%%	100%

表 5-7 離職員工依年齡、性別分析

項目	<30 歲		30 ~ 50		>50 歲		合計
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
離職人數	26	21	45	54	0	6	152
離職員工比例	4.8%	3.9%	8.3%	10%	0%	1%	28%

註 :2024 年離職員工比例 =(離職員工總人數 / 年底總人數)X100%，三個月內離職員工人數不列入計算。

5.4 員工薪資福利

銘鈺依照「薪資及福利作業管理規範」確保所有正職員工薪資符合法令規定之基本工資。定期參考同業薪資調查，並計算生活工資，確保員工薪資水平。正職基層同仁薪資均高於法規最低薪資，並且不分性別同工同酬。尊重且重視每一位工作夥伴，除了成立社團辦理各項活動外，我們和員工分享營運成果，提供具競爭力的薪資福利吸引、激勵及留住優秀的人才與照顧員工之生活及家庭，使員工能兼顧工作與生活。非擔任主管職務的全職員工薪資揭露於 MOPS 公開資訊觀測站。

5.4.1 薪酬制度

1. 具競爭力之月薪。
2. 年終獎金。
3. 介紹獎金 (鼓勵員工推薦優秀人才) 。
4. 獎金 (依公司獲利提撥，視個人績效而定，與員工共享營運成果) 。
5. 信託持股會，工作年滿一年即可加入。

5.4.2 員工福利補助

1. 年度旅遊補助。
2. 勞動節 / 端午 / 中秋 / 春節禮券。
3. 員工生日禮券。
4. 婚喪喜慶福利補助金。
5. 餐券或購物卡發放。
6. 母親節及其他不定時活動。

5.4.3 健康與生活保障

1. 員工健康檢查補助。
2. 投保高額意外險、醫療險、失能險。
3. 特約醫師臨廠諮詢服務，提供員工健康關懷與指導。
4. 每年舉辦員工健康促進活動。

5.5 員工退休制度與實施

1. 銘鈺依據「勞工退休金條例」規定適用新制，每月依薪資之 6% 提繳。
2. 退休金至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。員工得於每月薪資百分之六範圍內，個人自願另行提繳退休金，員工個人自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。

5.6 員工申請育嬰留職停薪

銘鈺員工在育嬰期間可依法申請留職停薪，2023 年共有 7 位員工提出申請，當年度平均復職率為 100 %；銘鈺亦持續觀察已回任員工的留任情形，育嬰留職停薪回任且於 2024 年任職滿 1 年之女性員工留任率為 71%，銘鈺將持續營造友善平等職場，以提高人員留停復職率與留任率。

表 5-8 育嬰留停狀況

年度	2023 年			2024 年		
類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計
享有育嬰假員工人數 (A)	3	9	9	1	4	4
實際使用育嬰假員工人數 (B)	0	7	7	0	2	2
當年度應復職員工人數 (C)	0	7	7	0	0	0
當年度實際復員工人數 (D)	0	7	7	0	0	0
前一年度休完育嬰假後復職的員工 (E)	0	7	7	0	0	0
前一年度休完育嬰假後復職且在職超過一年的員工人數 (F)	0	5	5	0	0	0
育嬰留停申請率 (B/A)	0	77%	77%	0	50%	50%
復職率 (D/C)	0	100%	100%	NA	NA	NA
留任率 (F/E)	0	71%	71%	NA	NA	NA

5.7 安全與健康職場

5.7.1 職業安全衛生系統

安全的工作環境一直是銘鈺高度重視的議題，設置職安衛部負責職業安全衛生相關事務，減少員工發生事故和疾病的可能性，自 2009 年即已建構 OHSA 18001 職業安全衛生管理系統，每年進行稽核認證，並於 2021 年改版為 ISO 45001，並藉由 PDCA 循環持續改善，定期於公司職業安全衛生委員會及環安衛管理審查會議檢討各單位績效指標。除了保障員工安全，也將保護的範圍擴大到所有承攬商及供應商夥伴，2024 年期間在 ISO 45001 涵蓋的範圍內，包含員工 537 人，以及承攬商 30 人，均在管理系統的保護範圍內，佔比為 100%。

5.7.2 危害辨識及風險評估管理

為鑑別銘鈺活動、產品與服務有關之危害，銘鈺訂定風險評估管理程序以進行危害鑑別、風險評估對工作安全造成的衝擊，作為職安衛管理系統中改善之依據，由各單位評定危害因子鑑別及風險評估作業，評定結果為可接收風險時，以宣導 / 標示 / 安全衛生教育訓練管控，若評定為不可接受風險，則優先進行改善措施或管控措施。

銘鈺依照作業環境監測實施辦法所規定之監測頻率執行作業環境監測，有效運用採樣策略進行監測，每年進行兩次作業環境監測，逐步瞭解各類型態作業人員之暴露實態，確保工作人員避免各種暴露危害。

2024 年執行化學性因子共 26 項，物理性因子共 24 項監測作業。監測結果均符合法規限值或容許濃度標準。

銘鈺遵守職安法令規定，當工作場所有立即發生危險之虞時，即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

銘鈺也將職業安全衛生的觀念擴展到供應商夥伴，並於 2024 年輔導鐵材供應商設置鐵捲料安全檔樁，預防物料倒塌傷人。



鐵捲料安全檔樁

5.7.3 事故調查處理

為防止職業災害發生，銘鈺制定檢討與改善程序，以調查確認事故發生原因，提出事故檢討之對策與預防方法，並追蹤確認改善與執行，以防止類似事故再次發生。

表 5-9 員工職業災害統計表

指標	統計
員工人數	537
員工總工時數	1,015,520
職災人數	3
總損失日數	83
失能傷害頻率 (FR)	2.95
失能傷害嚴重率 (SR)	81
因公死亡事故數	0
職業病件數	0
職業病率 (ODR)	0

註：

1. 失能傷害嚴重率 (SR) = (總損工日數 / 總經歷工時) * 1,000,000
2. 失能傷害頻率 (FR) = (失能傷害次數 / 總經歷工時) * 1,000,000
3. 職業病率 (ODR) = (職業病件數 / 總工作時數時) * 200,000
4. 統計不包含交通事故

2024 年非員工工作者職業災害工傷與職業病人數統計共 0 起



5.7.4 危機與緊急處理對策

銘鈺重視員工的安全訓練，2024 年訓練項目包含火災及地震疏散演練、滅火器訓練、化學洩漏演練、與消防機關配合訓練等。

為掌控事故狀況，銘鈺訂定環安衛緊急應變相關計畫，定期演練以熟悉其應變步驟，此舉有助於事故發生時能降低災害之擴大及減少人員及設備之損失。

滅火器訓練



辦理滅火器操作訓練，強化員工基礎防災應變能力，提升火災初期處置效率，打造安全有備的職場環境。

落實教育訓練，達成
年度訓練目標 **100%**

健康安全訓練時數

2,275 小時



夜間地震暨疏散演練

實施夜間地震與疏散集合演練，強化員工在非上班時段的應變能力，確保緊急狀況下的行動效率與人員安全。

夜間疏散集合訓練



5.7.4.1 與當地消防機關配合辦理訓練

近幾年重大的工廠火災案例時有所聞，銘鈺除了公司法定申報的 1 名防火管理人外，各部門皆有受訓取得合格證照的防火管理人員共計 20 位，各自對部門內的防火避難設施、消防安全設施以及用火用電設備進行巡檢、檢查。

除了法定每半年一次的消防演訓之外，也邀請轄區消防隊，對廠內所有主管進行消防安全訓練，後續並由主管親自對所屬員工進行訓練。藉由主管以身作則親自示範，帶領全體同仁響應及配合。

轄區消防隊進廠辦理防火宣導



總經理參加滅火器訓練



5.7.4.2 化學洩漏演練

工廠因製程需要，使用到化學藥劑，為強化緊急應變小組裝備使用及事故處理之技能，銘鈺定期舉辦防護衣著裝及洩漏演練。

防護衣著裝訓練



模擬化學品洩漏事故，進行現場封鎖、傷患緊急沖淋、防護衣正確穿戴及洩漏物清理等演練流程，提升員工對突發化學災害的應變能力與操作熟練度，降低職災風險。藉由實戰演練，強化安全意識與跨部門協作效率，守護職場與人員安全。

化學洩漏演練現場封鎖



傷患緊急沖淋



防護衣著裝



洩漏物清理



5.7.4.3 交通安全、銘鈺有責

銘鈺重視員工安全，不僅僅在公司而已，員工上下班的交通安全，也是要照顧的範圍。2022 年邀請桃園市政府交通警察大隊到廠內辦理交通安全講習，藉由專業講師授課，並搭配生動，寫實的影片，喚醒同仁的交通安全意識，並學習防禦駕駛觀念，提升行車安全。



交通安全講習辦理情形



5.7.4.4 自動滅火設備

消防安全設備的優化，也是銘鈺追求進步的方向之一，於2022年針對風險較高的電箱，安裝自動滅火設備，在電箱溫度高於設定標準時，立刻噴出滅火氣體，第一時間阻斷火災反應。另有鑑於外籍移工的電動機車，常有車輛改裝或充電過載引發火災的新聞案例，銘鈺取消了員工宿舍的機車充電區，將充電區集中於工廠內設置的專區，專線專用並設置消防灑水系統進行防護，將風險降到最低。

電動機車專用充電區消防灑水測試



電箱自內動滅火設備



5.7.5 職業健康與安全之參與、諮商及溝通

銘鈺依法設立職業安全衛生委員會，成員包含主任委員一人，資方代表十人，並依職業安全衛生管理辦法之規定設置勞工代表七人，佔全體人數三分之一以上，目的於推動工作安全、防止意外事故、改善工作環境與維護員工健康並提供員工溝通之管道，本委員會每季召開會議，並對決議事項之辦理情形持續追蹤至完成為止。銘鈺每年亦定期召開環安衛管理審查會議，期望在各單位集思廣益下共謀安全環保衛生問題改善與促進之方案。



5.7.6 食安志工

近年來食安議題越來越受到重視，如蛋品安全問題、食材過期、非法添加物等，桃園市政府非常重視企業的食安管理，因此推動「一企業一食安志工」專案，銘鈺也響應政府政策，一同加入食安志工行列，共同守護員工的餐食安全。



5.7.7 健康照護

銘鈺的內員工健康照護，除了定期選定優良醫療院所至公司進行巡迴健檢，銘鈺也安排新進員工一般體格健康檢查、特殊作業區特殊體檢，派駐海外員工健康檢查以及優於政府規定之健檢補助。針對健檢結果出現異常的員工，透過醫療機構的協助進行長期追蹤管理，並安排職業醫學專科醫師諮詢，守護員工的健康。每月請職業醫學專科醫師駐廠，進行健康訪談諮詢，並會同主管巡視工作現場，協助員工以更安全適當的方式工作、避免工作中的健康危害、落實個人健康保護與健康管理。

每年定期舉辦「特殊健康檢查」，實施特殊作業健康檢查(包含：噪音、游離輻射、粉塵、鉻酸、鎳作業)。分級為二級管理者安排職業醫學專科醫師臨場服務訪談，並實地了解員工作業模式，指導防護用具正確使用及配戴，若有分級為三級之員工，將協助員工回院複診，安排職業醫學專科醫師諮詢，依員工複診結果給予關懷、衛教及適當工作調配之建議，並實施優於法令規範及項目，進行全體員工3年一次的健康檢查，檢查日皆配置外語翻譯，以利外籍員工溝通，於檢查後依據彙整資料進行分析，依條件篩選出高風險族群，採用電子聯繫、面談方式，進行健康追蹤與健康諮詢，提供個別化的衛教資訊，如：鼓勵定期監測血壓指數、健康餐盤飲食衛教、運動333推廣，以提升員工的健康意識，以達到「三段五級中的初段預防」之目的。

銘鈺遵循個資法規規定，訂定「隱私管理程序」針對員工報到資料、健檢資料等均屬於個資，依據勞工健康保護規則執行相關資料保存、管理及利用外，如有特殊需求使用均需經勞工書面同意方能用於特定目的。

員工健檢參與人數
420 人次



職業醫學專科醫師
會同主管現場訪視與討論會議



5.7.8 母性健康保護計畫

銘鈺已依據「職業安全衛生法」第三十一條：「女性勞工母性健康保護實施辦法」等之母性勞工健康保護政策，訂定職場母性健康保護計畫，對於妊娠中及分娩後未滿 1 年之女性員工進行危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理，依照其危害分級成第一級、第二級及第三級管理，對於第二及第三級管理，進行危害控制及行政管理，由勞工健康服務護理人員及職業醫學專科醫師訪談並持續追蹤，提供公司職場妊娠中、產後及哺乳之員工一個安全、衛生、健康的友善職場環境，以確保孕期中、產後、哺乳女性員工之身心健康，以達到母性員工健康保護目的。

落實母性健康保護計畫，提供準媽媽專屬停車位、哺乳室、孕婦專用用餐座椅等友善設施，並安排妊娠期間定期訪談，了解孕期需求與身心狀況，營造安心舒適的工作環境，體現對員工健康與性別平權的重視。



5.7.9 人因性危害及異常工作負荷預防

為降低員工人因性危害，銘鈺訂定重複性作業等促發肌肉骨骼疾病預防程序，藉由問卷調查，了解因工作負荷、作業姿勢、重複性作業危害等，所產生之人因性肌肉骨骼危害，並使用關鍵指標法 (Key indicator methods) 中的 KIM-LHC：抬舉 / 握持 / 搬運作業、KIM-MHO：手工物料作業、KIM-PP：推拉作業進行作業評估，提供更全面的風險評估。

進行異常工作負荷促發疾病預防的目的是為了降低因為過度或不合理工作負荷所引發的健康問題，並提高員工的整體福祉，過度的工作壓力和不適當的工作負荷可能會對身心健康造成多方面的影響，這些影響會導致身心疲憊、心理壓力過大、職業病、甚至長期的健康問題。運用公司年度健檢資料，配合勞動部職安署程式，依據異常工作負荷促發疾病預防工作管理規範流程，進行資料比對評估，針對中高風險者請勞工健康服務護理人員及職業醫學專科醫師協助進行訪談及追蹤，提供進階改善計畫。



5.7.10 不法侵害預防

銘鈺重視員工身心健康，職安衛單位依「風險評估管理程序」及「執行職務遭受不法侵害預防工作管理規範」，全面評估與預防職場暴力及霸凌、就業歧視、性騷擾、跟蹤騷擾等社會面向之衝擊，針對公司工作場所、物理環境進行風險評估，並公告張貼公司禁止工作場所之職場不法侵害書面聲明，提早採取因應對策，保障員工權益。並設立職場不法侵害事件通報及申訴單，提供員工良好的申訴管道。(GRI403-7)

[illegible]

5.7.13 健康促進與管理

銘鈺設有醫護室，辦理有關健康管理業務，設置專責勞工健康服務護理人員及每月一次職業醫學專科醫師臨場服務。為深入瞭解員工的身心健康，勞工健康服務護理人員及職業醫學專科醫師不定期以訪談及實地訪視的行動來關懷員工的身心健康，亦辦理健康衛教及講座，進而間接提升員工對健康的意識，建立特殊或重大疾病、職業傷病等個案管理，進行持續的追蹤與關懷，例：個案因傷病在家修養定期追蹤及關懷；復工後身體調適狀況之復工評估措施。



5.7.14 員工報餐系統

銘鈺觀察到在某些時段，員工用餐後經常留下大量廚餘，不僅造成食物浪費，也增加了廚房的處理負擔與環境衝擊。為了解決此問題，進行自行開發並導入「用餐報餐系統」，讓每位員工可依據個人需求，事先線上預訂每日餐點。此系統的導入有效提升了餐點準備的精準度，避免過量製作及臨時變更造成的資源浪費。

透過數據化管理，團膳公司能夠彈性調整每日供餐數量，根據不同時段與部門用餐狀況進行預測與調整，大幅提升餐飲供應效率。此措施推行後成效顯著，每年可減少超過 20.8 噸的廚餘產出，不僅減輕廚房廢棄物處理壓力，也回應公司對環境永續的承諾。

未來，我們將持續優化系統功能與使用者介面，提高報餐意願與操作便利性，並結合員工意見進行調整，讓節能減廢成為銘鈺日常營運的一部分，共同邁向綠色職場與永續發展的目標。

5.8 人權政策

銘鈺遵循國際人權相關公約，秉持「尊重人權」與「適才適所」的原則，創造多元平等友善職場，人員不因國籍、種族、信仰、宗教、黨派、性別、婚姻狀況、身心障礙或其他政府明令保護者等因素而有不平等的對待，此原則適用招募時期至正式任用、訓練、升遷、薪資與福利等，銘鈺將與所有同仁共同成長。

銘鈺人權管理相關規範如下：

制定「性騷擾防治及性別工作管理程序」、「身分保護及防止報復工作管理程序」保障所有員工在執行職務過程中免於遭受身體或精神不法侵害，如遇有任何不法侵害公司將依管理程序辦理，以期共同營造一個友善的工作環境；2024 年舉辦職場不法侵害預防教育訓練課程共計 343 人次參與，2024 年歧視及性騷擾相關投訴案件 0 件。

銘鈺制訂「勞資會議實施辦法管理程序」定期舉辦勞資會議，每季舉辦勞資會議，與勞方代表雙向溝通了解員工所提需求，勞、資雙方雙向溝通宣導公司政策與訊息，另外為使溝通無障礙亦設有員工實體信箱與 E-mail 信箱及申訴電話直接傾聽員工意見與建議，以暢通公正的溝通機制促進勞資和諧、共創雙贏。公司依法訂定員工手冊以利遵循，員工簽訂符合勞動與人權法規之勞動契約，2024 年違反工人權投訴案件 0 件。

5.9 凝聚力量・共創公益價值

5.9.1 安全衛生資源分享，回饋社會

自 2018 年起持續參與觀音工業區安全衛生促進會，擔任組長，配合園區災害聯防組織運作，於園區廠商發生事故時，可第一時間互相支援。並於 2023 年與觀音工業區共同成立「我用心，您安心」安衛家族，皆由參與各項安全活動及交流會議，將安全衛生知識及技術推廣到園區內的公司夥伴，期望將安全的工作環境逐步擴大到觀音產業園區。

友善社區，掃街活動



發票捐贈活動



5.9.2 善的循環：我們的社會公益之路

銘鈺落實與支持對社會責任的承諾，秉持著取之於社會用之於社會的理念，不斷致力於社會公益活動執行與推動，責成營運服務處主導成立銘鈺志工團隊瞭解各弱勢團體的需求，每年與公益單位接洽定期辦理公益活動如捐血、淨灘、掃街、捐贈發票、物資等，除了志工團隊成員外並鼓勵未加入團隊同仁共同參與各項公益活動。

捐血活動



2024 年 捐血募集 80 袋熱血

2023 年 捐血募集 72 袋熱血



淨灘活動



2024 年

蚵間海岸淨灘淨林共計

381 人參與

淨灘長度 1680 公尺

清理量達 672 公斤

永續環境

重大主題	2024 年度績效	管理方法	目標
排放	完成溫室氣體盤查第三方查證	依據「溫室氣體盤查管理程序」管制溫室氣體之排 放及建置銘鈺溫室氣體盤查機制	減碳目標，2022 年為基準年，每年降低 2.5%，2030 年 降低 20% 2050 年 淨零排放。
廢棄物	廢棄物處理率 100%	依據「廢棄物管理作業程序」進行安全、有效的管理，促進廢棄物的減少和再生利用，同時減少和避免因廢棄物而造成的環境影響。 針對銘鈺內因製程所產生的廢棄物克盡分類的義務，對於可再利用廢棄物皆委託合法再利用廠商加以回收處理，以達到廢棄物源頭減量！	量化減廢目標 ● 控制生產廢棄物，降低汙染源產生，廢污泥年減量 150 噸 ● 廢水回收再利用，每年回收 10000 噸

6.1 氣候變遷之因應

近年來，隨著氣候變遷議題日益嚴峻，銘鈺為提前應對可能發生的氣候災害及降低潛在財務損失，參考了氣候相關財務揭露工作組（TCFD）所提出的建議，全面檢視與評估各類型氣候相關風險和機會。在風險方面，包括轉型風險（如政策與法規風險、技術風險、市場風險以及聲譽風險），以及實體風險（如短期突發性風險和長期漸進性風險）。同時也識別氣候相關機會，如資源使用效率提升、能源來源優化、產品與服務創新、市場拓展及韌性增強等。透過這些範疇的氣候風險鑑定，銘鈺系統化分析其對組織的影響程度及財務衝擊，制定出完善的氣候變遷風險與機會識別流程，以有效應對氣候挑戰並把握潛在機會。

6.1.1 氣候變遷風險鑑別



經銘鈺永續發展團隊進行風險與機會鑑別後，結果如下表所示：

表 6-1

風險類別		項目	對財務的衝擊	影響期間 (註 1)	影 響 程 度 (註 2)
轉型 風險	政策和法 規風險	碳費徵收 - 目前 2.5 萬噸，長期可能會降低標準	銘鈺排碳量較少，未達徵收碳費標準	中期	低
		減碳目標 - 客戶要求 2030 年減碳 20%	若未達客戶要求，失去客源與訂單	中期	中
		淨零排放	增加能源支出與節能管理成本	長期	高
	技術風險	淘汰老舊的空壓機及冰水主機	資產受影響或報廢、添購節能設備之採購成本增加	短期	低
		客戶習慣改變，要求產品可回收重工	產品研發經費、營運成本增加	短期	低
	市場風險		客戶行為轉變、營運成本增加	短期	中
實體 風險	立即性	暴雨	生產受到衝擊、營業收入損失	短期	高
		氣溫上升	添購節能設備之採購成本增加，營運成本增加 (例如水費、電費增加)	短期	中
		颱風	生產受到衝擊、營業收入損失	短期	中
	長期性	乾旱缺水	生產受到衝擊、營業收入損失	中期	低

註 1: 短期為 1-3 年，中期為 4-10 年，長期為 10 年以上
註 2: 低風險 1-3 分，中度風險 4-6 分，高風險 7 分以上 (分數乃以對財務衝擊的程度計)

風險類別		項目	對財務的衝擊	影響期間 (註 1)	影響程度 (註 2)
機會	資源利用效率	水回收設備	降低水資源使用成本，提升水資源利用率	短期	低
		導入 ISO50001	降低能源使用成本	短期	中
	能源來源	使用節能馬達	降低能源使用成本	短期	低
		廢熱回收	降低能源使用成本	短期	低
		冰水管清洗	降低能源使用成本	短期	低
	產品 / 服務	下腳料回收	販售或回收材料以降低營運成本	短期	高

註 1: 短期為 1-3 年，中期為 4-10 年，長期為 10 年以上
註 2: 低風險 1-3 分，中度風險 4-6 分，高風險 7 分以上 (分數乃以對財務正項效益的程度計)
實體風險 / 轉型風險 / 機會矩陣圖

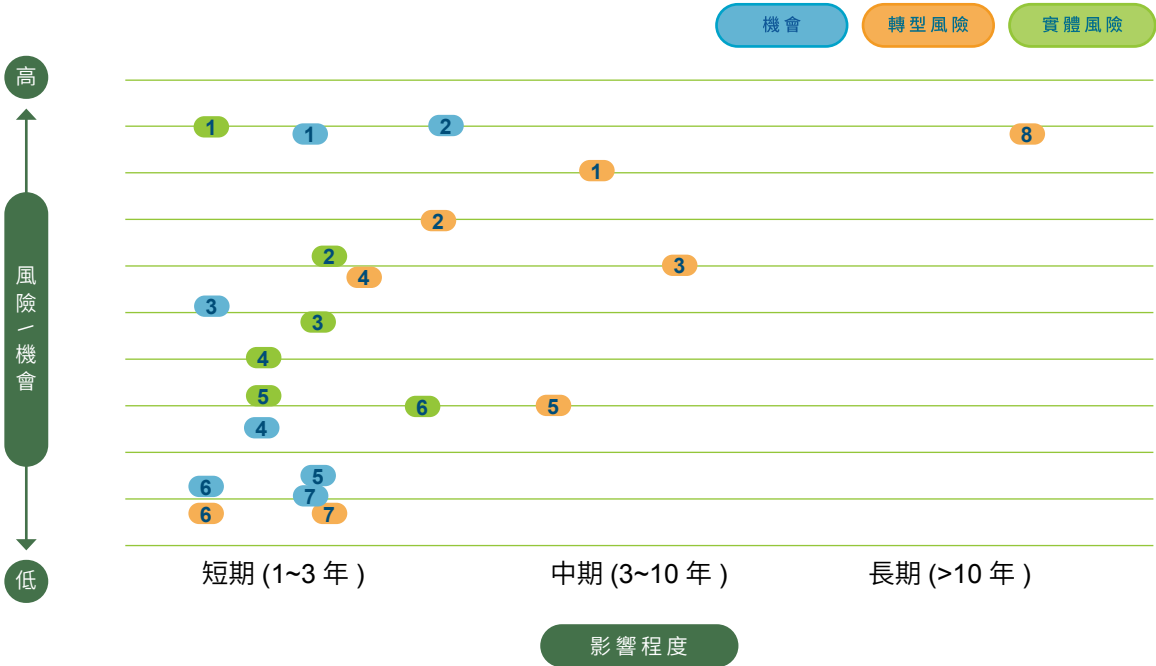


圖 6-1 永續議題矩陣

機會	轉型風險	實體風險
1. 導入 AOI 自動機台降低人力成本 2. 太陽能規劃 3. 導入 ISO50001 4. 使用節能馬達降低營運成本 5. 水回收設備 6. 冰水管清洗 7. 廢熱回收	1. 負面形象 2. 原物料上漲 3. 減碳目標 4. 採購成本上漲 5. 碳費徵收 6. 產品可回收性 7. 淘汰老舊設備 8. 淨零排放	1. 暴雨 2. 氣溫上升 3. 颱風 4. 潮濕天數變多 5. 氣溫上升 6. 乾旱缺水

6.1.2 情境分析與風險對策

銘鈺依照鑑別出風險最重大的轉型風險與實體風險，參考台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 TCCIP 資訊展開氣候情境分析，其分析結果納入內部對策與管理。

表 6-2

風險	排放情境	評估方法	假設條件	風險對財務衝擊量化結果	管理方針
轉型 - 淨零	IPCC SSP1-1.9	預估未來銘鈺溫室氣體排放量，邁向 2050 年達淨零排放，需購買綠電、碳權等費用	參考 IPCC SSP1-1.9 低度排放情境，至 2050 年達氣溫將可控制在 1.5 度 C，達到淨零排放的目標。	估計支出將會影響銘鈺營收的 0.24%	● 新增綠電設施 ● 購買綠電憑證 ● 設置節能設備淘汰老舊的空壓機及冰水主機
實體 - 水災	IPCC AR5 RCP8.5	預估極端氣候引起急降雨未來發生頻率、及降雨量可能造成營業中斷及設備損壞、重新購置及修繕的營業損失	參考 TCCIP AR5 RCP8.5 情境未來推估年最大一日降雨量 (Rx1day) 降雨強度將增加，隨著全球暖化程度的加劇，極端一日暴雨強度呈現逐漸增強的趨勢，Rx1day 降雨強度變化最嚴重的區域在中部地區增加 40%，同時全臺的暴雨增加情況顯著。	估計支出將會影響銘鈺營收的 0.23%	● 增加營業中斷險保險費用

參考資料：台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 TCCIP, 臺灣未來氣候變遷推估報告

6.2 溫室氣體管理

6.2.1 溫室氣體盤查政策

銘鈺依據 ISO 14064-1:2018 標準要求，主要在說明公司溫室氣體盤查管理相關資訊，藉由盤查過程與結果，確實掌握銘鈺溫室氣體排放，更期望未來能致力於溫室氣體減量工作，對全球暖化趨勢之減緩，善盡身為地球村一份子的責任。

組織邊界設定採用營運控制權方式設定，即對於其所管理或營運控制下之設施，組織擁有百分之百溫室氣體排放與移除。盤查之溫室氣體主要為二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs) 四類。基準年為 2022 年度，並依 ISO14064：2018 版進行類別 1 至類別 6 盤查及第三方驗證之年度。

2024 年度溫室氣體排放當量如表 6-3，盤查清冊如表 6-4，並已於 2025 年 5 月 12 日及 5 月 19 日完成第三方驗證，總排放量為 9,320.3753 公噸 CO₂e。

表 6-3 溫室氣體排放當量統計表

排放當量 (公噸 CO ₂ e)	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	合計
	9126.4429	125.9928	0.8088	67.1308	0	0	0	9320.3753
佔比	97.92%	1.35%	0.01%	0.72%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%



表 6-4 溫室氣體盤查清冊

類別	排放量 (公噸 CO ₂ e)	占比 %
第 1 類：直接溫室氣體排放與移除		
1.1 固定式排放	1,433.6375	15.382%
1.2 移動式排放	6.1264	0.066%
1.3 製程排放	1.8306	0.020%
1.4 逸散性排放	192.3889	2.064%
1.5 土地使用變更之直接排放與移除	無	-
第 2 類：輸入能源產生之間接溫室氣體排放		
2.1 外購電力	5,755.548	61.752%
2.2 外購能源	無	-
第 3 類：運輸產生之間接溫室氣體排放		
3.1 上游運輸	0.2694	0.003%
3.2 下游運輸	412.3325	4.424%
3.3 員工通勤	130.5319	1.401%
3.4 客戶和訪客運輸	無	-
3.5 商務旅行	20.1475	0.216%
第 4 類：組織使用產品產生之間接溫室氣體排放		
4.1 購買商品之上游排放	1,181.4659	12.676%
4.2 資本財之上游排放	68.4649	0.735%
4.3 廢棄物處置	117.6318	1.262%
4.4 上游資產之租賃使用	無	-
4.5 購買服務	無	-
第 5 類：與組織的產品使用相關之間接溫室氣體排放		
5.1 下游加工產品	無	-
5.2 產品使用與廢氣	無	-
5.3 下游租賃資產	無	-
5.4 加盟	無	-
5.5 投資運作	無	-

類別	排放量 (公噸 CO ₂ e)	占比 %
第 6 類：其它來源產生之間接溫室氣體排放		
6.1 其它	無	
總計：	9,320.3753	100%

6.2.2 直接溫室氣體排放 (類別 1)

銘鈺 2024 年度直接溫室氣體排放當量 (範疇 1) 總量為 1,633.9834 公噸 CO₂e，占總排放量比例為 17.53%。其中主要排放源為固定式排放，以使用於鍋爐系統的 CO₂ 排放為主，占比達 87.73%。

銘鈺溫室氣體排放量計算，主要採用方法以「排放係數法」為主，排放係數主要係引用聯合國政府間氣候變化專家委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 2021 所發行指引中的係數。並使用行政院環境保護署國家溫室氣體登錄平台「溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4 版本 108/6)」進行計算。

表 6-5 溫室氣體排放當量統計表 (類別 1)

氣體類型	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	類別 1 溫室氣體 排放當量
排放當量 (公噸 CO ₂ e)	1440.051	125.9928	0.8088	67.1308	1633.9834
氣體別占比 (%)	88.13%	7.71%	0.05%	4.11%	100%

量化公式如下：

溫室氣體 CO₂e = 使用量 × 排放係數 × IPCC 2021 AR6 全球暖化潛勢 (GWP)

其他係數計算方法：

引用行政院環境保護署國家溫室氣體登錄平台「溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4 版本 108/6)」
經濟部能源局 114 年 4 月 14 日公告 113 年度電力排碳係數。

6.2.3 能源間接溫室氣體排放 (類別 2)

2024 年度能源間接溫室氣體排放量 (類別 2) 為 5,755.548 公噸 CO₂e，占總排放比例為 61.75%。主要間接排放源為外購電力，其來源均為向台灣電力公司購電所得。

表 6-6 溫室氣體排放當量統計表 (類別 2)

排放量	5,755.548
占比 %	61.75

銘鈺自行統計的電力數據進行換算，其數據經過第三方驗證
量化公式如下：

外購電力 CO₂ 當量 =(電力使用量 × 電力排放係數 ×1)
能源署公告 2024 年電力排放係數 =0.474 公斤 CO₂e/ 度

1-4 其他間接溫室氣體排放 (類別 3~6)

本排放源是由其他公司所擁有或控制為主，銘鈺依 ISO14064-1：2018 標準設定間接排放重大性準則後，優先執行盤查及計算其他間接溫室氣體排放量。2024 年度其他間接溫室氣體排放量 (類別 3~6) 為 1,930.8439 公噸 CO₂e，占總排放量比例 20.72%。

6.2.4 溫室氣體排放強度

表 6-7 溫室氣體排放強度統計表

年度	營收 (百萬)	排放量 (公噸 CO ₂ e)	排放強度 (公噸 CO ₂ e / 百萬營收)
2023 年	1,045	7,509.9721	7.19
2024 年	1,440	9,320.3753	6.47

6.2.5 溫室氣體減量

2024 年度溫室氣體排放來源，約 20.72% 是由其他公司所擁有或控制為主 (類別 3~6)，約 61.75% 為外購電力 (類別 2)，約 17.53% 為直接溫室氣體 (類別 1) 排放。

為了實現對於溫室氣體減量的承諾，銘鈺於 2024 年導入 ISO 50001 能源管理系統，強化能源管理機制，並進行重大耗能設備的節能改善，例如空壓機管路修改，以及冰水機管路深度清洗等節能計畫，2024 年度溫室氣體排放強度 (公噸 CO₂e / 百萬營收)，較 2023 年度降幅為 10.26%。

6.2.6 空氣污染防制

銘鈺生產製程中之氣體排放以鍋爐燃燒為主，為提升能源使用之效率，於 2019 年 9 月導入天然氣取代鍋爐燃料油，以相同熱值但產生較低的二氧化碳排放量為基礎，每年除了可削減約 39.7% 的 CO2 排放量，亦大大減少燃燒排放可能產出氮氧化物（NOx）。



表 6-8 NOx 排放強度

污染物種	2023 年	2024 年
排放值 (KG)	736.56	1,025
個體營業額 (百萬元)	1,045	1,440
排放密強度	0.70	0.71

6.3 廢棄物管理

6.3.1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊

在銘鈺的營運活動中，依據廢棄物清理法訂定銘鈺「廢棄物管理程序」，進行銘鈺廢棄物的顯著的實際與潛在衝擊風險鑑別。銘鈺在廢棄物管理中，遵循環保廢棄物代碼分類及強化廢棄物回收再利用，盡可能減少廢棄物的產出，並尋求廢棄回收再利用的可能，減少環境負擔、友善環境，以企業永續經營為宗旨。要求所有廢棄物應妥善分類及處理，並確實清除與處理廢棄物，所有廢棄物皆由合格清除處理廠商處理，並依廢棄物清理法規定上網申報，並每年不定期針對廢棄廠商稽核及追蹤，以確保廢棄物接受善處理完成，降低廢棄物棄置的風險，如發現處理廠商有作業不實或違法之狀況發生時，銘鈺立即停止合作，更換廠商，2024 年度廢棄物委外清理量及自行處理量如下表。2024 年度無廢棄物洩漏情事。

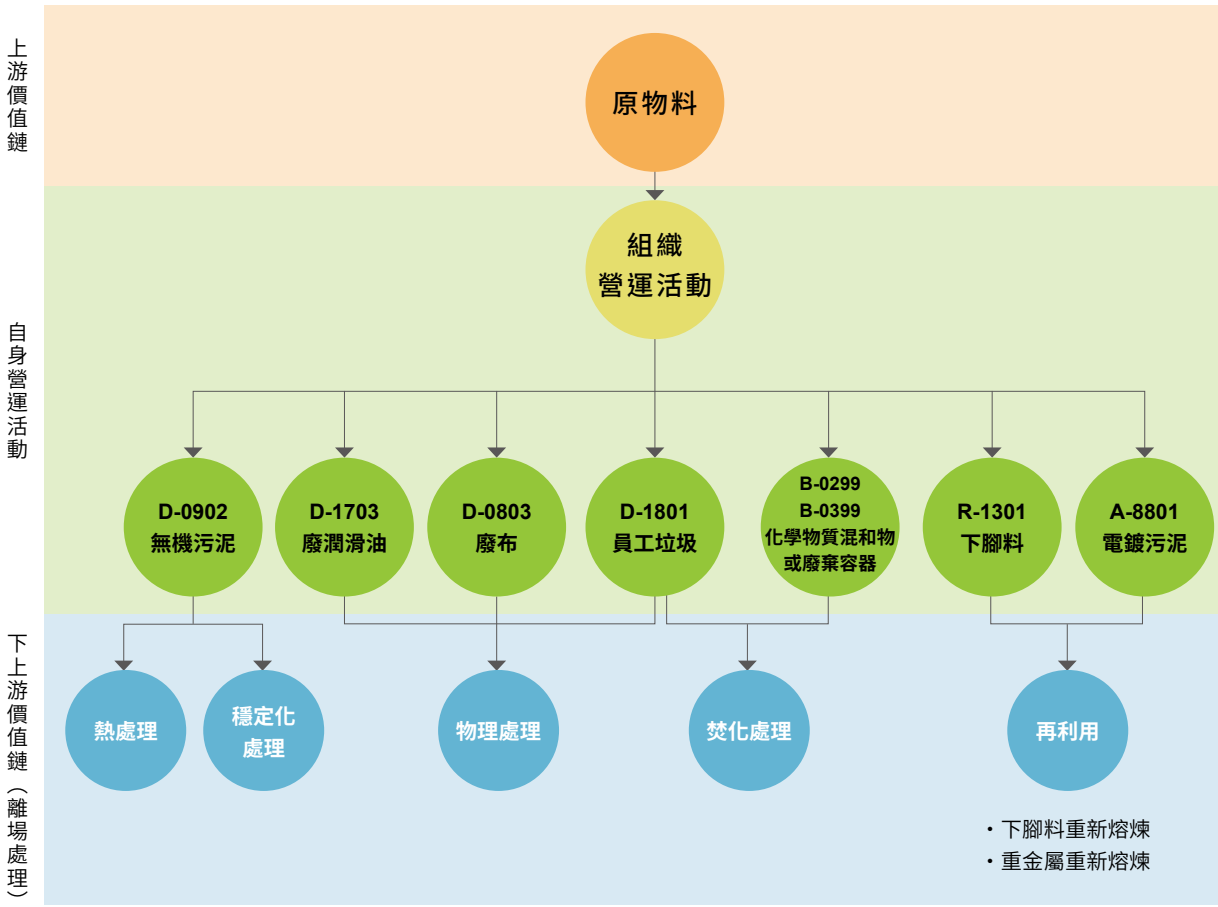


圖 6-3 廢棄物的顯著的實際與潛在衝擊風險鑑別

表 6-9 廢棄物產生量

種類	種類	處理方法	2023 年	2024 年
一般事業廢棄物	D-0902 無機汙泥	熱處理	87.44	39.55
		穩定化處理	15.4	130.06
	D-1703 廢潤滑油	物理處理	6.15	9.53
	D-0803 廢布	物理處理	6.66	20.88
	D-1801 生活垃圾	焚化處理	10.46	60.25
		物理處理	68.15	37.7
	R-1301 下腳料	再利用	2544.88	4833.39
小計			2739.14	5131.36
有害事業廢棄物	B-0299、B-0399 化學物質混合物或廢棄容器	焚化處理	0.16	0
	A-8801 電鍍污泥	再利用	91.94	96.08
小計			92.1	96.08
總廢棄物產生量			2831.24	5227.44
回收佔比 (%)			6%	3%
廢棄物密集度 (廢棄物產生 (公噸)/ 百萬營收)			1.36	2.18

註：廢棄物處理皆委外處理離場處理

6.3.2 廢棄物減量措施

銘鈺的製造過程為一條龍的生產流程，從模具設計、沖壓成形、表面電鍍、清洗到無塵室的檢驗及包裝，過程中再各項流程中所產生的廢棄物，依循各廢棄物代碼分類管理，其中，在有害事業廢棄物的電鍍污泥，銘鈺期望將該廢棄物達到最大化的回收再利用，以減少環境負擔、友善環境。除委託取得環保署核發之清除及處理廠商進行後端處理，在 A-8801 有害污泥則選擇再利用，將污泥中有價金屬提煉回收，以作為熔爐的的在助燃劑。此外。公司亦導入污泥烘乾機，降低污泥的含水率，可減少 50% 的污泥產出，使得廢棄物達到源頭減量。

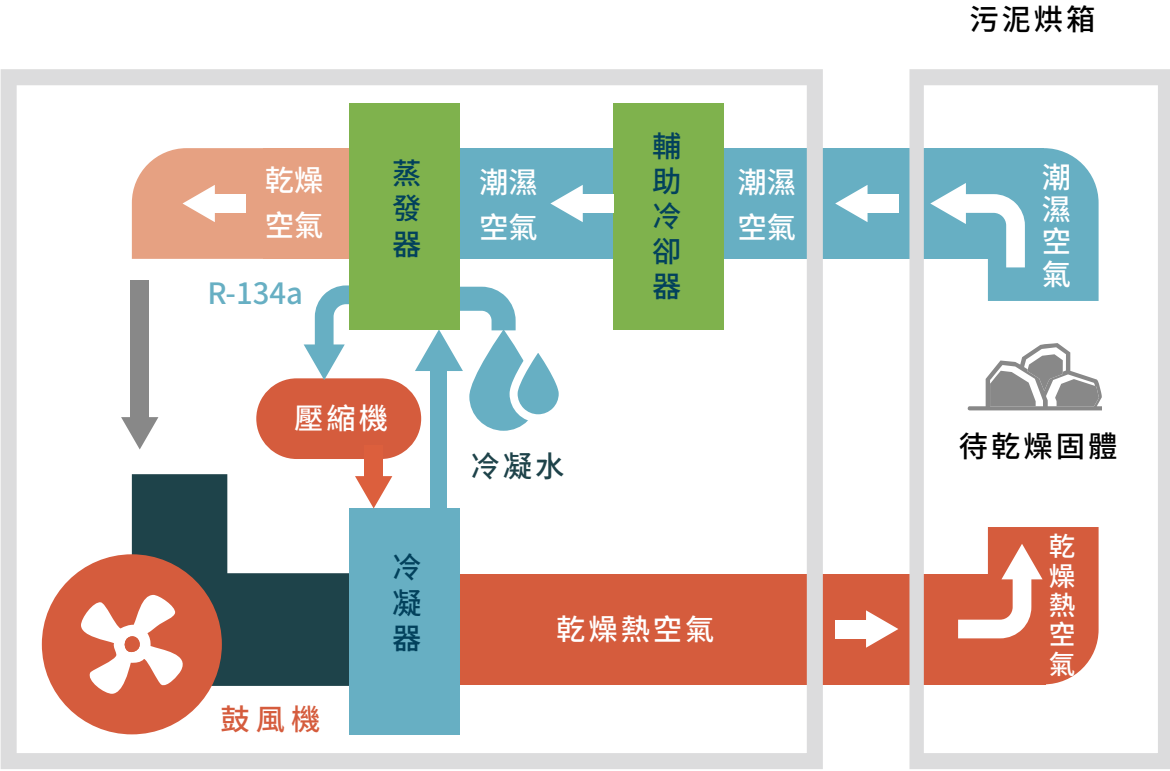


圖 6-4 污泥烘乾處理流程

肯定與榮耀

肯定與榮耀 附錄一 附錄二 附錄三



ISO9001：2015



ISO 22301:2019



ISO 14064-1:2018



ISO :14001:2015



IATF16949：2016



ISO45001：2019



SA8000:2014



RBA

附錄一

GRI 2021 Standards 索引表

使用聲明	銘鈺精密已參考 GRI 準則報導 2024 年度永續報告書，資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
使用的 GRI	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則 / 來源	揭露項目	揭露章節或說明	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 2021	組織及報導實務		
	2-1 組織詳細資訊	1.1 關於銘鈺	10
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	5
	2-4 資訊重編	此次為銘鈺首次發行永續報告書。無資訊重編事宜。	4
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	5
	活動與工作者		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.2 銘鈺價值鏈	50
	2-7 員工	5.2.1 員工結構與招募	74

GRI 準則 / 來源	揭露項目	揭露章節或說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-8 非員工的工作者	5.2.1 員工結構與招募	75
	治理		
	2-9 治理結構及組成	1.2 公司治理	16
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.2 公司治理	16
	2-11 最高治理單位的主席	1.2 公司治理	16
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 公司治理	16
	2-13 衝擊管理的負責人	2.1 永續發展委員會	27
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.2 永續政策	29
	2-15 利益衝突	1.2 公司治理	16
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.6 溝通管道	25
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.2 公司治理	16
	2-18 最高治理單位的績效評估	1.5 永續績效管理	24
	2-19 薪酬政策	1.2 公司治理	16
	2-20 薪酬決定流程	1.2 公司治理	16
	2-21 年度總薪酬比率	薪資為公司機密不揭露	-

GRI 準則 / 來源	揭露項目	揭露章節或說明	頁碼
	策略、政策與實務		
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	8
	2-23 政策承諾	2.2 永續政策	29
	2-24 納入政策承諾	1.4 法規遵循	24
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.6 溝通管道	25
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.5 重大議題揭露與範圍	37
	2-27 法規遵循	1.4 法規遵循	24
	2-28 公協會的會員資格	報告書概況	4
	利害關係人議合		
	2-29 利益關係人議合方針	2.3 重要利害關係人鑑別	30
重大主題	2-30 團體協約	省略 / 不適用 銘鈺未成立工會，無簽訂團體協約	-
	重大主題		
G3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的過程	2.4 重大議題鑑別流程	32
	3-2 重大主題列表	2.4 重大議題鑑別流程	32

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	章節	備註	頁碼
GRI 201: 經濟績效 2016				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第一章公司治理		11
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 營運發展		23
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	6.1 氣候變遷之因應		100
201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.4 員工薪資福利		80
GRI 202: 市場地位 2016				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章社會共榮		68
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.4 員工薪資福利		80
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例		100%	-
GRI 305: 排放 2016				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第六章永續環境		99
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理		105
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理		105
305-4	溫室氣體排放強度	6.2 溫室氣體管理		105
305-5	溫室氣體排放減量	6.2 溫室氣體管理		105

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	章節	備註	頁碼
305-6	層破壞物質（ODS）的排放		無此排放	-
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放		2024 年氮氧化物排放強度為 0.43 公噸 / 百萬營業額	-
GRI 306: 廢棄物 2020				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第六章永續環境		99
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.3 廢棄物管理		111
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.3 廢棄物管理		111
306-3	廢棄物的產生	6.3 廢棄物管理		111
306-4	廢棄物的處置移轉	6.3 廢棄物管理		111
GRI 401: 勞雇關係 2016				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章社會共榮		68
401-1	新進員工和離職員工	5.3 員工新進與離職情形		79
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.4 員工薪資福利		80
401-3	育嬰假	5.6 員工申請育嬰留職停薪		81

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	章節	備註	頁碼
GRI 403: 職業安全衛生 2018				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章社會共榮		68
403-1	職業安全衛生管理系統	5.7 安全與健康職場		82
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.7 安全與健康職場		82
403-3	職業健康服務	5.7 安全與健康職場		82
403-4	職業健康服務有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.7 安全與健康職場		82
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.7 安全與健康職場		82
403-6	工作者健康促進	5.7 安全與健康職場		82
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	5.7 安全與健康職場		82
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.7 安全與健康職場		82
403-9	職業傷害	5.7 安全與健康職場		82
403-10	職業病	5.7 安全與健康職場		82

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	章節	備註	頁碼
GRI 404: 教育與訓練 2016				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章社會共榮		68
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 員工訓練發展		77
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 員工訓練發展		77
GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章社會共榮		68
405-1	治理單位與員工的多元化	5.2.1 員工結構與招募		74
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.4 員工薪資福利		80
GRI 406: 不歧視 2016				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章社會共榮		68
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.2 不歧視		71

附錄二

SASB index: Electrical & Electronic Equipment 電氣電子設備

揭露主題 指標編號	指標說明	揭露性質 / 單位	章節	頁碼
能源管理				
RT-EE-130a.1	1. 能源總消耗量 2. 使用電網佔總能源消耗比例 3. 使用再生能源佔總能源消耗比例	量化 (GJ)%	1. 17,794,805.08 KWH 2. 電網佔能源消耗比例為 66% 3. 無使用再生能源	-
有害廢棄物管理				
RT-EE-150a.1	1. 製造過程中產生有害廢棄物重量 2. 回收率	量化 公噸 %	6.3 廢棄物管理	111
RT-EE-150a.2	1. 可報告的洩漏件數和總數量 2. 復原數量 *	量化 數量 kg	1. 2024 年未發生洩漏事件。 2. 2024 年未發生洩漏事件，故無執行復原計畫。	-
產品安全				
RT-EE-250a.1	1. 召回件數 2. 總召回單位	量化 數量	無此情事發生	-
RT-EE-250a.2	產品安全違反相關法律而造成金額損失。	量化 報告貨幣	無此情事發生	-
產品生命週期管理				
RT-EE-410a.1	含有 IEC 62474 物質的產品占營收百分比 (EX 電工行業產品的材料聲明 -RoHS, REACH)	量化 %	銘鈺無生產含有 IEC 62474 物質的產品	-
RT-EE-410a.2	按營收揭露獲得能源效率認證的符合條件的商品百分比 EPEAT	量化 收入的 %	銘鈺無 EPEAT 商品	-

揭露主題 指標編號	指標說明	揭露性質 / 單位	章節	頁碼
RT-EE-410a.3	來自可再生能源相關和能源效率相關產品的收入	量化 報告貨幣	銘鈺無此相關產品或收入	-
原物料採購				
RT-EE-440a.1	描述與使用關鍵材料有關的風險管理	n/a	4.2 供應鏈管理	61
商業道德				
RT-EE-510a.1	描述防止 (1) 貪腐賄賂 (2) 反競爭行為的政策和作法	n/a	3.3 商業道德	51
RT-EE-510a.2	賄賂或貪腐行為因法規訴訟造成的金錢損失	量化 報告貨幣	3.3 商業道德	51
RT-EE-510a.3	反競爭行為因法規訴訟造成的金錢損失	量化 報告貨幣	3.3 商業道德	51

活動指標

揭露主題 指標編號	指標說明	揭露性質 / 單位	章節	頁碼
總生產量	RT-EE-000A 按產品類別生產的商品數量 類別包括能源生產、能源輸送以及照明和室內氣候控制電子設備	量化	2024 年產量： 硬碟機沖壓零組件： 105,250 千 PCS 電子沖壓零組件： 127,684 千 PCS	-

附錄三

TCFD 氣候相關財務揭露

四大面向	建議揭露項目	章節
治理	1. 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況 2. 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	6.1 氣候變遷之因應
策略	1. 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會 2. 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊 3. 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）	6.1.2 情境分析與風險對策
風險管理	1. 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程 2. 描述組織在氣候相關風險的管理流程 3. 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	6.1 氣候變遷之因應
指標與目標	1. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標 2. 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險 3. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	6.2 溫室氣體管理