

股票代號：4571



鈞興機電國際股份有限公司

2024 年永續報告書

2025 年 8 月 29 日刊印

查詢本報告書之網址：<https://esggenplus.twse.com.tw/>

公司揭露本報告書網址：<http://www.khgears.com>

目錄

壹、關於本報告書	1
貳、永續經營	6
一、2024 年永續成果與績效	6
二、永續發展策略	6
三、推動永續發展機制	6
四、董事會及功能性委員會	8
參、利害關係人與重大主題	17
一、利害關係人議合	17
二、決定重大主題的流程	20
三、重大主題列表	21
肆、治理/經濟面	22
一、重大主題管理	22
二、經濟績效	24
三、誠信經營	25
四、風險管理	27
五、資訊安全	31
六、參與各類社團組織	33
七、產品管理	33
八、供應商管理	34
伍、社會面	34
一、重大主題管理	34
二、人力發展	35
三、職業安全及衛生	38
四、社區參與	41
陸、環境面	42
一、重大主題管理	42
二、環境政策及承諾	42
三、氣候變遷	42
四、溫室氣體排放	46
五、能源管理	47
六、水資源管理	47
七、廢棄物管理	48

附錄一、GRI 內容索引表

附錄二、氣候相關資訊

附錄三、SASB 內容索引表

壹、關於本報告書

一、經營者的話

鈞興集團深耕齒輪產業多年，秉持「誠信、專業、創新、滿足客戶之需求」之經營理念，以高品質、交期短、價格優的利基，慎選客戶及訂單，以打進各行業國際品牌大廠之中高端產品線供應鍊為目標，避免產品完全流於價格競爭，得以獲取較佳之利潤，能夠投入更多資源在公司未來發展所需之技術、設備及人才，強化公司競爭力，提供客戶更好的產品及服務，形成本集團與客戶均能互利共贏的正向發展。

鈞興集團一直以來本著嚴謹的道德操守及合法合規的原則，致力於以公平誠信的方式經營企業，對待我們的客戶、員工、股東、供應商、社區…等利害關係人。我們深信企業的成功不僅僅來自於經濟層面的成功，更源於公司治理良好的運作及善盡企業社會責任。因應全球氣候變遷與全球暖化益趨嚴重，各國對環境保護日漸重視，本公司除了持續在生產方面致力於節能減碳的工藝改善及降低污染外，本公司更創新研發電動輔助自行車用的中置電機，以符合歐洲、日本等市場推動低碳運輸的趨勢，共同實現低碳經濟，為減少溫室氣體排放盡一份力量。

展望未來，鈞興將持續深化永續經營內涵，加強與利害關係人之溝通與回應，並持續提升資訊揭露透明度與影響力。我們相信企業的成功不僅取決於商業上的成就，更需要在整體環境、社會及經濟的正向發展上提供最大的貢獻，為下一代留下美好永續的環境。

鈞興機電國際股份有限公司

董事長：國興環球有限公司

代表人：高國興

二、關於本公司

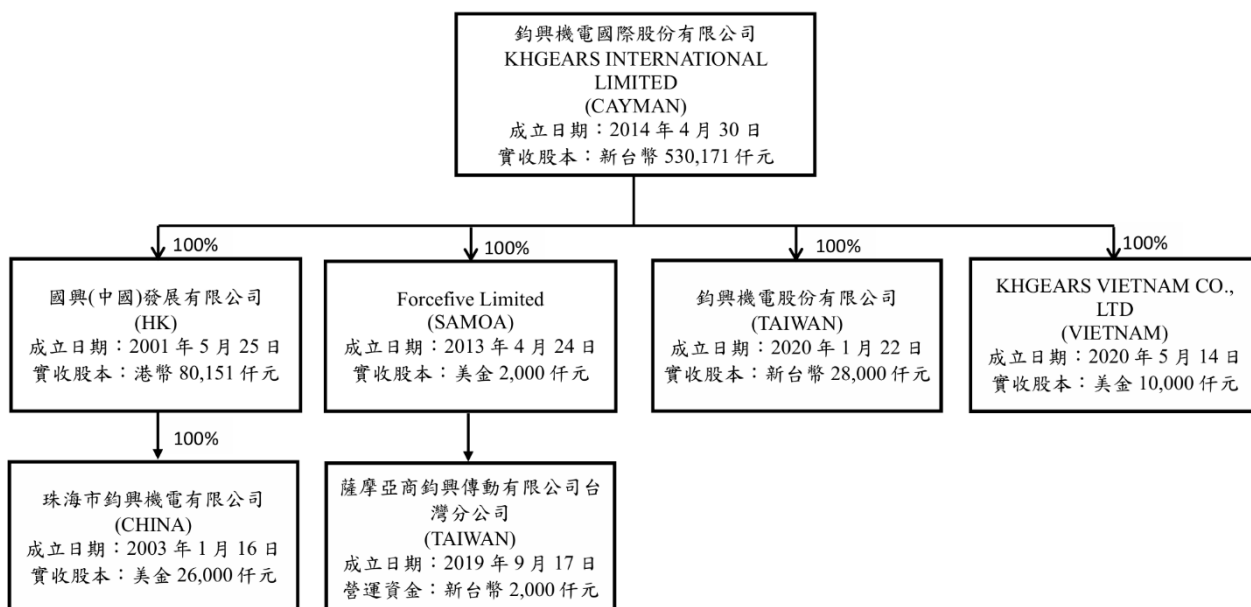
(一)公司簡介

鈞興機電國際股份有限公司(以下簡稱鈞興、本公司、本集團)係 2014 年 4 月 30 日設立於英屬開曼群島之控股公司，本集團主要從事傘形齒輪、圓柱齒輪、粉末冶金齒輪、齒輪箱、精密五金件及諧波減速器等的产品的研發、製造及銷售，服務產業有電動工具、園林工具、工業縫紉機、遊艇、自行車、醫療機械及工業機器人等。

鈞興集團基本資料

公司名稱	鈞興機電國際股份有限公司
成立日期	2014 年 4 月 30 日
資本額	新台幣 530,171 仟元
股票上市時間	2019 年 9 月 17 日於臺灣證券交易所股票上市
股票代號	4571
產業別	電機機械業
營業額	2024 年集團合併營收新台幣 3,061,903 仟元
員工人數	集團合計 919 人(2024 年 12 月 31 日)
營運據點	●台北辦公室 台北市大安區信義路三段 106 號 4 樓之 3 ●英屬開曼群島(註冊地址) Portcullis (Cayman) Ltd., The Grand Pavilion Commercial Centre, Oleander Way, 802 West Bay Road, P.O. Box 32052, Grand Cayman KY1-1208, Cayman Islands ●珠海工廠-珠海市鈞興機電有限公司 廣東省珠海市斗門區乾務鎮珠峰大道南 6 號 ●越南工廠- KHGEARS VIETNAM CO., LTD Đ.04 Road, Chau Duc Industrial Park, Trung Nghia Village, Nghia Thanh Commune, Ho Chi Minh City, Viet Nam ●台中研發中心 台中市南屯區精科南路 99 號 1 樓

本集團投資架構及各子公司、分公司之主要功能如下：



公司名稱	設立日期	註冊地	主要營業或生產項目
鉤興機電國際股份有限公司	2014.04.30	開曼群島	集團投資控股母公司
國興(中國)發展有限公司	2001.05.25	香港	投資控股
Forcefive Limited 薩摩亞商鉤興傳動有限公司	2013.04.24	薩摩亞	齒輪、齒輪箱系列產品的銷售及投資控股
薩摩亞商鉤興傳動有限公司台灣分公司	2019.09.17	台灣	齒輪、齒輪箱系列產品的銷售
珠海市鉤興機電有限公司	2003.01.16	中國大陸	齒輪及齒輪箱系列產品的研發、製造及銷售
鉤興機電股份有限公司	2020.01.22	台灣	中置電機系列產品的研發、製造及銷售
KHGEARS VIETNAM CO., LTD	2020.05.14	越南	齒輪及齒輪箱系列產品的研發、製造及銷售

(二)產業上、中、下游之關聯性

本公司為金屬加工製造業，以提供研發、生產及銷售中小模數齒輪、齒輪箱與精密五金件為主，產品按原料材質可進一步細分為全鋼製及粉末冶金製，因此產業上游主要為鋼材、鐵粉等原料供應商及提供毛胚料之半成品製造商，中游即是各式元件如齒輪、五金零部件等傳動原件製造商，下游則屬終端需求，應用於各產業領域。金屬加工製造業上、中、下游的產業關聯性如下圖：



本公司產品主要銷售予全球電動工具、園林工具、工業機器人、工業縫紉機、遊艇、醫療機械等產業之品牌廠商，終端銷售市場遍及美國、歐洲、中國、日本、東南亞等地區。

本公司亦與學術機構合作，目前與虎尾科技大學簽有產學研究活動合約，雙方本著人才資源分享的原則，開展人才交流，學校選派科技專家協助鈞興開展科學研究和生產管理活動。此外，學生在假期可到鈞興實習，畢業後鈞興按擇優錄取的原則優先加以錄用，

相對於 2023 年，本公司 2024 年在價值鏈、產品與服務、商業關係無顯著變化。

三、報告書資訊

(一)編製依據

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 2021 年版 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, 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。此外，本報告書同步參考永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、氣候變遷財務揭露架構 (Task force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 準則，相關對照表可詳見附錄。

(二)報告涵蓋期間與發行頻率

本報告書為本公司首次發行之永續報告書，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。

本公司每年 8 月將出版永續報告書，並公布於本公司網站。

(三)報告書範圍邊界

本報告書涵蓋了鈞興集團母公司及所有子公司及分公司，與本公司的合併財務報告涵蓋的實體一致，且已在公開財務資訊中提供了這些實體的詳細列表。

(四)資訊重編

今年為首次發行，故無資訊重編之情事。

(五)數據品質與外部確信/保證情形

報告書所揭露的統計數據皆來自於自行統計與調查結果，惟有關財務數據係經會計師簽證後公開發表的資訊，並以一般慣用的數值描述方式呈現。本報告書依循 GRI Standards(2021)要求，報告資訊揭露方向亦遵循「上市上櫃公司永續發展實務守則」等法令規章要求。本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

(六)聯絡資訊

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，可透過以下管道聯繫：

聯絡人：財務長兼公司治理主管 張朝文

聯絡電話： +886(2)2703-4571

電子信箱： ir@khgears.com

地址：台北市大安區信義路三段 106 號 4 樓之 3

貳、永續經營

一、2024 年永續成果與績效

環境面(E)
2024 年能源密集度較去年降低 10.56%。
2024 年用水密集度較去年降低 4.09%。
2024 年廢棄物密進度較去年降低 5.52%。
2024 年並無因違反環境相關法規而遭罰款之事件。
社會面(S)
2024 年無發生任何使用童工、強迫勞動、歧視及性騷擾等情事。
2024 年無違反產品與服務安全資訊標示事件，也無違反行銷法規事件。
2024 年參與社區實物及現金捐贈約人民幣 48 千元。
公司治理面(G)
2024 年度營業收入 30.62 億，較上年度成長 30.36%
2024 年已有一名女性董事，女性董事比率達 14.29%。
2024 年無貪腐事件發生。

二、永續發展策略

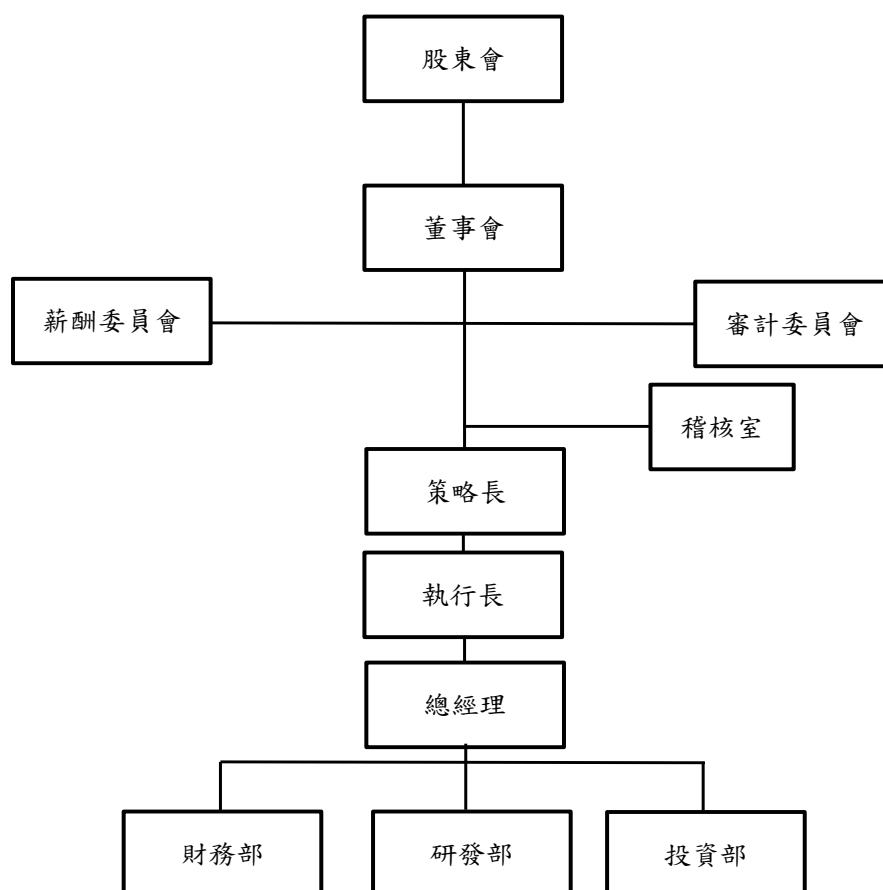
鈞興訂有「永續發展實務守則」，作為本公司推動永續發展相關工作之準則。公司從事企業經營之同時，將積極實踐永續發展，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。

本公司永續發展主要策略為：

- 環境保護：著重於減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟等。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等。
- 公司治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。
- 技術創新：強調實現永續發展的技術創新，包括生產工藝的持續改良精進，開發綠色環保產品等。

三、推動永續發展機制

(一)推動永續發展之治理架構



部門名稱	所營業務
董事會	執行股東會決議，在股東會授權範圍內，決定公司經營計劃及投資方案。
薪酬委員會	1.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。 2.定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬內容與數額並向董事會提出建議。
審計委員會	代表董事會監督公司財務報告過程及內部控制，以保證財務報告的可信度和公司各項活動的合規性。
稽核室	1.內部控制及稽核制度之研擬、規劃及推行。 2.對缺失要求整改並予以追蹤及糾正。
策略長	1.規劃本公司及各子公司之中、長期經營及發展策略。 2.督導本公司及各子公司既定策略之執行，並評估、考核其成效。 3.研擬創新技術與製程之研究開發、新產品發展方向及市場定位。
執行長	1.擬訂集團營運方針、規劃營運目標及督導集團投資項目評估。 2.董事會、股東會及股務相關事宜規劃及協助執行。 3.分管督導投資部，負責全球各地之業務銷售及市場開發事宜。
總經理	1.主持公司的日常各項經營管理工作。 2.倡導公司的企業文化和經營理念，塑造企業形象。 3.執行公司經營方針，完善公司的經營管理體系。

部門名稱	所營業務
財務部	1.分管督導財務、會計部，負責財務會計、資金調度、預算管控等事宜。 2.董事會、股東會及股務相關事宜之執行。
研發部	新產品開發及產品、設備、技術的引進、對接、移轉、創新，及相關技術支援
投資部	境外子公司及轉投資公司之評估及管理

本公司董事會為最高治理機構，由董事長擔任主席，負責領導董事會執行與監督公司整體營運策略與重大決策。董事會下設審計委員會及薪酬委員會，審計委員會負責財務報告、內部控制及審計相關事務，薪酬委員會則負責董事及高級管理層的薪酬政策和方案。

(二) 運作情形

在永續發展工作的推動上，本公司由總經理室及各子公司之管理部負責，並且每年度由總經理及公司治理主管向董事會報告永續發展工作之推動情形，董事會聽取經營團隊報告，並適時給予建議及指導，2024 年度本公司向董事會報告之永續相關工作如下：

日期	事項
2024/3/12	向董事會報告： (1)2024 年第一季溫室氣體盤查工作進度 (2)2023 年誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形 (3)2023 年利害關係人溝通情形 (4)2023 年度風險管理執行情形
2024/5/14	向董事會報告 2024 年第二季溫室氣體盤查工作進度
2024/8/30	向董事會報告 2024 年第三季溫室氣體盤查工作進度
2024/11/11	向董事會報告 2024 年第四季溫室氣體盤查工作進度

2024 年度本公司未發生需因應並與董事會溝通之關鍵重大事件(包括內部申訴、外部舉報以及涉及利害關係人之相關重大訊息揭露)，本公司董事會將持續關注永續議題。

四、董事會及功能性委員會

(一) 董事會對永續治理之角色及成果

1. 永續治理之角色及督導情形

本公司董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，本公司每年由總經理室及公司治理主管負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。總經理室及公司治理主管負責擬訂各項永

續專案方針、風險評估、因應對策等，再由公司治理主管彙整資訊呈報給董事會。

本報告書之資料及數據係由各相關負責部門與各子公司提供，總經理室及公司治理主管彙整編輯並經主管覆核修訂，再依內部作業程序送總經理及董事會審議通過後出版。

2. 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會職能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司訂有「董事會績效評估辦法」。每年第一季執行前一年度董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至董事會。

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 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	董事會	董事會內部自評	(1)對公司營運之參與程度 (2)提升董事會決策品質 (3)董事會組成與結構 (4)董事之選任及持續進修 (5)內部控制
		個別董事成員	董事成員自評及同儕互評	(1)公司目標與任務之掌握 (2)董事職責認知 (3)對公司營運之參與程度 (4)內部關係經營與溝通 (5)董事之專業及持續進修 (6)內部控制等
		審計委員會	委員會委員自評	(1)對公司營運之參與程度 (2)審計委員會職責認知 (3)審計委員會決策品質 (4)審計委員會組成及成員選任 (5)內部控制
		薪資報酬委員會	委員會委員自評	(1)對公司營運之參與程度 (2)薪資報酬委員會職責認知 (3)薪資報酬委員會決策品質 (4)薪資報酬委員會組成及成員選任

此外，本公司每三年委由外部專業機構執行一次董事會績效評估，最近一次本公司係委任社團法人中華公司治理協會執行董事會績效評估（執行年度為 2025 年，受評期間為 2024 年度，自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日止），該機構委派 2 位執行委員、1 位評量組長及 1 位評量專員進行評估，本公司與該機構除本次委任董事會績效評估外，並無其他業務關係，該機構亦非本公司之關係人，該機構選任執行本公司董事會績效評估之委員時，已就獨立性進行審查，並簽署獨立性暨誠信原則聲明書。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每三年執行一次	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	董事會	委任外部專業機構「社團法人中華公司治	評估五大構面： (1)董事會之組成與分工 (2)董事會之指導與監督

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
			理協會」執行評估，評估程序如下： (1)公司完成評估自評作業 (2)協會評估委員與專員共同進行書審作業 (3)協會評估委員與專員至公司實地訪評 (4)協會出具評估報告書	(3)董事會之授權與風險 (4)董事會之溝通與協作 (5)董事會之自律與精進

本次外部專業機構績效評估建議及公司改善措施如下：

建議內容	因應措施
1. 貴公司於官方網站設有「公司治理」專區，項下之「誠信經營管理」揭露檢舉管道〈投訴電話及電子信箱〉等資訊。貴公司於前次外部評估後即依據報告建議調整相關流程，惟內部規範未同步修訂。鑒於吹哨者機制重視與董事會(尤其是獨立董事)直接連結，建議貴公司整合現有機制，強化檢舉管道，讓員工、供應商以及其他利害關係人可透過整合信箱或電話，即時同步向獨立董事/審計委員會反映相關事宜，並於官方網站揭露相關內部規範，以進一步強化吹哨人防弊機制。	修訂本公司「檢舉制度管理辦法」，並於公司網站揭露相關規範，以進一步強化吹哨人防弊機制。
2. 貴公司對新任董事多所協助，惟尚無正式新任董事就任講習機制。為協助新任董事儘速認識公司、瞭解公司經營狀況及發展，建議貴公司可考慮明訂「新任董事講習制度」，由專人介紹公司業務、產業動態、法令規範、董事權利義務與進修辦法等，並透過安排實地訪視及必修課程等方式，俾利新任董事充分知情以履行董事職責。	增訂「新任董事講習制度」，以及請新任董事實地參訪或各事業單位主管說明相關業務等措施，來協助新任董事儘速掌握公司經營狀況，以利其履行董事職責。
3. 貴公司尚未訂定重大偶發事件通報程序，建議貴公司針對偶發性重大事件與資訊，訂定明確之通報制度，內容需包含應通報之資訊種類、通報期限、通報方式與層級等，以確保所有董事會成員均能及時掌握重要事件狀況，以善盡董事職責。	修訂本公司「內部重大資訊處理作業程序」，增訂偶發性重大事件通報程序，以確保所有董事會成員均能即時掌握重大偶發事件之訊息。

3.對永續發展之持續進修

本公司為促進各董事不斷提升其專業知識與治理能力，每年安排符合「董事、監察人進修推行要點」之課程供董事進修。2024 年度進修情形如下，每位董事進修時間均在 6 小時以上：

職稱	姓名	進修日期 (起)	進修日期 (迄)	課程名稱	時數
董事長	高國興	2024/11/28	2024/11/28	公司治理下董監事經營風險暨法律責任探討	3
董事長	高國興	2024/11/28	2024/11/28	高資產財務配置與稅務管理全攻略	3

副董事長	吳錦榮	2024/11/28	2024/11/28	公司治理下董監事經營風險暨法律責任探討	3
副董事長	吳錦榮	2024/11/28	2024/11/28	高資產財務配置與稅務管理全攻略	3
董事	鍾昭文	2024/11/28	2024/11/28	公司治理下董監事經營風險暨法律責任探討	3
董事	鍾昭文	2024/11/28	2024/11/28	高資產財務配置與稅務管理全攻略	3
董事	杜春輝	2024/11/28	2024/11/28	公司治理下董監事經營風險暨法律責任探討	3
董事	杜春輝	2024/11/28	2024/11/28	高資產財務配置與稅務管理全攻略	3
獨立董事	周聰南	2024/11/28	2024/11/28	公司治理下董監事經營風險暨法律責任探討	3
獨立董事	周聰南	2024/11/28	2024/11/28	高資產財務配置與稅務管理全攻略	3
獨立董事	黃勝隆	2024/11/28	2024/11/28	公司治理下董監事經營風險暨法律責任探討	3
獨立董事	黃勝隆	2024/11/28	2024/11/28	高資產財務配置與稅務管理全攻略	3
獨立董事	周惠玉	2024/7/15	2024/7/15	稅務治理暨最新國際租稅法令與環境之變遷與因應之道	3
獨立董事	周惠玉	2024/11/28	2024/11/28	公司治理下董監事經營風險暨法律責任探討	3
獨立董事	周惠玉	2024/11/28	2024/11/28	高資產財務配置與稅務管理全攻略	3

(二) 董事會結構及運作情形

1. 成員及多元化

本公司於「公司治理守則」及「董事選舉辦法」中明訂董事會成員組成應考量多元化，就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適合之多元化方針，董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力為營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力等。

本公司 2024 年董事選舉採候選人提名制度，選出第四屆董事會成員，由 7 席董事組成，其中獨立董事 3 位，占比百分之 43%，董事兼任公司經理人為 3 位，不逾董事席次二分之一，且本公司 7 位董事之間均不具有配偶或二親等以內親屬之關係，使得本公司董事會之運作能維持良好之獨立性。

針對董事會組成之多元化目標，各能力項目設定每項至少有 2 人之目標，本公司也重視董事會成員組成之性別平等，目標為任一性別董事席次達三分之一。

本公司董事均具備製造業或金融業之多年產業經驗，分別擁有經營管理、行銷、製造、財務及會計各方面專業能力，董事年齡 60 歲以下 4 位占比 57%、61~70 歲 2 位占比 29%、71 歲以上 1 位占比 14%。7 席董事席次中 6 席為男性董事、1 席為女性董事。2024 年具體落實情形如下：

管理目標	達成情形
適足多元之專業知識及技能	達成
任一性別董事席次達三分之一	未達成

姓名	性別	年齡(歲)			兼任 本公司 員工	專業背景	具備 GICS 工 業類別之工作 經驗(註)
		60 以下	61~70	71 以上			
高國興	男			✓		企業經營管理、行銷、 財務	✓
吳錦榮	男	✓			✓	企業經營管理、行銷、 製造	✓
鍾昭文	男	✓			✓	企業經營管理、行銷、 財務	✓
杜春輝	男		✓		✓	企業經營管理、行銷、 財務、會計	✓
周聰南	男		✓			企業經營管理、會計、 財務	✓
黃勝隆	男	✓				企業經營管理、行銷、 金融、財務	
周惠玉	女	✓				企業經營管理、行銷、 財務、會計	✓

註：產業類別係依 GICS 全球行業分類標準(Global Industry Classification Standard)第一層級行業板塊分類。

姓名	核心能力							
	營運 判斷	會計及財 務分析	經營 管理	危機 處理	產業知識	國際市 場觀	領導 能力	決策 能力
高國興	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
吳錦榮	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
鍾昭文	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
杜春輝	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
周聰南	✓	✓	✓					✓
黃勝隆		✓	✓			✓	✓	
周惠玉	✓	✓	✓	✓	✓			
目標席次	2	2	2	2	2	2	2	2
達成席次	6	5	7	5	5	4	5	5
達成率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2.運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。本公司於2024年修訂了「董事及經理人薪資酬勞辦法」、「關係企業相互間財務業務相

關作業管理辦法」、「防止內線交易管理辦法」、「永續資訊管理辦法」、「永續報告書編製及確信之作業程序」及「內部稽核管理辦法」，以進一步提升公司治理績效。

本公司 2024 年度董事會開會 6 次，實際出席率 100%，各董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出（列）席次數	委託出席次數	實際出（列）席率(%)	備註
董事長	國興環球有限公司 KWOK HING GLOBAL LIMITED (代表人：高國興)	6	0	100	-
副董事長	吳錦榮	6	0	100	-
董事	鍾昭文	6	0	100	-
董事	杜春輝	6	0	100	-
獨立董事	周聰南	6	0	100	-
獨立董事	黃勝隆	6	0	100	-
獨立董事	杜國強	2	2	100	2024 年 5 月 29 日卸任
獨立董事	周惠玉	4	4	100	2024 年 5 月 29 日新任

3.提名與遴選

本公司董事選舉依本公司章程第 66 條及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」規定採候選人提名制度，由股東就董事候選人名單中選任之。本公司依據董事被提名人學歷、經歷，獨立董事被提名人學歷、經歷、承諾書、聲明書及其他相關證明文件等，並考量被提名人選的多元性、獨立性、產業經驗、管理能力…等，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據本公司章程及公司法第 192 條之 1 規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

4.利益迴避

本公司董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會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。2024 年度本公司董事對利害關係議案迴避之執行情形如下：

董事會日期	迴避董事姓名	議案內容	應利益迴避理由	參與表決情形
2024.03.12	高國興、吳錦榮、鍾昭文、杜春輝	本公司 2023 年度董事酬勞案	董事自身利益	基於利益迴避，董事長高國興、副董事長吳錦榮、董事鍾昭文及董事杜春輝離席不參與討論及決議，並由其餘三席董事同意通過
2024.03.12	吳錦榮、鍾昭文、杜春輝	本公司 2023 年度員工酬勞案	董事兼策略長之自身利益 董事兼執行長之自身利益 董事兼總經理之自身利益	基於利益迴避，副董事長吳錦榮、董事鍾昭文及董事杜春輝離席不參與討論及決議，並由其餘四席董事同意通過
2024.03.12	高國興	訂定董事長薪資報酬案	董事長自身利益	基於利益迴避，董事長高國興離席不參與討論及決議，並由其餘六席董事同意通過

董事會日期	迴避董事姓名	議案內容	應利益迴避理由	參與表決情形
2024.08.30	吳錦榮、鍾昭文、杜春輝	本公司策略長、執行長、總經理兼任董事期間不支領日支費	董事兼策略長之自身利益 董事兼執行長之自身利益 董事兼總經理之自身利益	基於利益迴避，副董事長吳錦榮、董事鍾昭文及董事杜春輝離席不參與討論及決議，並由其餘四席董事同意通過

5. 薪酬政策

本公司於 2018 年 5 月 28 日開始成立薪資報酬委員會，2024 年 5 月 29 日選任本公司第四屆董事後，董事會於 2024 年 5 月 29 日委任全體獨立董事擔任第三屆薪資報酬委員會之委員。本公司已訂定「董事及經理人薪資酬勞辦法」以規範董事、經理人之薪酬，薪資結構包括每月固定薪資及變動薪資，其中變動薪資與財務績效、人才培育、永續經營及風險指標相連結，依指標達成情形核定變動薪資，提交本公司薪資報酬委員會審核及董事會決議通過。而依據本公司薪資報酬委員會組織規程之規定，薪資報酬委員會每年開會檢討董事績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準及結構，參酌董事績效評估(評估項目包括：公司目標與任務之握、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)所得到之評估結果，審議各董事對公司營運參與程度及貢獻價值後提出建議交由董事會討論及決議，讓經營績效、未來風險能公平合理地與酬金連結。2024 年度績效評估結果，整體董事會績效平均分數為 4.92 分(滿分 5.0 分)，個別董事成員績效平均分數 4.86 分，審計委員會績效平均分數 4.99 分，薪資報酬委員會績效平均分數 4.87 分，整體績效評估及個別董事之績效評估均為優，2024 年度董事酬勞經 2025 年 3 月 10 日薪資報酬委員會審議通過後，提交同日董事會討論及決議通過。

本公司總經理及副總經理之績效評估與所得報酬，係依據本公司「董事及經理人薪資酬勞辦法」之規定，經理人的薪資結構包括每月固定薪資及變動薪資，其中變動薪資與財務績效、人才培育、永續經營及風險指標相連結，依指標達成情形核定變動薪資，本集團經理人 2024 年度之員工酬勞之除考量上述指標外，並評估當年度是否發生重大道德、內部管理失當或人員舞弊等風險事件、個人當年度績效考核結果、所負擔之工作對公司短期及長期發展目標之貢獻後，提交本公司 2025 年 3 月 10 日薪資報酬委員會審議通過，並經同日董事會討論及決議通過。

2024 年度總薪酬比率

項目	比率
最高薪酬與年度總薪酬中位數之比率	23.88

註 1：本公司薪酬最高的個人為策略長。

註 2：統計對象以 2024 年度全年在職且完整支領薪酬者為基準。

(三)功能性委員會結構及運作情形

本公司本屆功能性委員會任期均為 2024 年 5 月 29 日至 2027 年 5 月 28 日，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 19~22 頁及 29~30 頁。

1.審計委員會

本公司審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。本公司 2024 年 5 月 29 日第三屆董事任期屆滿改選，原任三位獨立董事中有二位當選第四屆獨立董事，並新選任一位獨立董事，成為第三屆審計委員會委員。

本公司 2024 年度審計委員會開會 5 次，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	周聰南	5	0	100	-
委員	黃勝隆	5	0	100	-
委員	杜國強	2	0	100	2024 年 5 月 29 日卸任
委員	周惠玉	3	0	100	2024 年 5 月 29 日新任

2.薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討董事、經理人的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。本公司 2024 年 5 月 29 日董事會決議通過委任第三屆薪資報酬委員會，任期為 2024 年 5 月 29 日至 2027 年 5 月 28 日，2024 年度薪資報酬委員會開會 2 次，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/A)	備註
召集人	周聰南	2	0	100	
委員	黃勝隆	2	0	100	

委員	杜國強	1	0	100	2024 年 5 月 29 日 卸任
委員	周惠玉	1	0	100	2024 年 5 月 29 日 新任

參、利害關係人與重大主題

一、利害關係人議合

鈞興參考同業經驗及 AA1000 SES:2015 (利害關係人議合標準)，根據依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點五大原則，鑑別出本公司之主要利害關係人共八類：客戶、員工、股東/投資者、供應商、政府/主管機關、媒體、社區、產業公協會/產業及學術單位。利害關係人對公司的營運十分重要，是企業永續經營及成功的關鍵，本公司透過與利害關係人之溝通，回應利害關係人關切的議題，作為公司永續發展策略擬定的重要參考依據。2024 年鈞興與各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表：

利害關係人	關心議題	溝通途徑及頻率	2024 年利害關係人溝通實績
客戶	產品品質、交期、價格、職場安全與衛生、勞資關係、Covid 19 疫情影響及因應	業務拜訪(每月或每季)、溝通會議/電子郵件及電話聯繫(不定期)、客戶滿意度調查(每年)	平日電話、電郵、通訊軟體溝通，週期性國內客戶面談，季度性國外參展及實地拜訪，了解客戶需求、產品/市場資訊蒐集、進行客商服務，以滿足客戶/市場端需求及提升公司產品、服務競爭力。2024 年度客戶滿意度調查共計完成 19 家，調查項目共 8 項，19 家客戶的滿意度調查得分介於 89~100 分之間，均在 85 分以上(滿分 100 分)的滿意水準。
員工	薪資福利、績效考核與升遷制度、職場安全與衛生、勞工權益、教育與訓練	職工福利委員會/工會(每年及不定期)、員工意見箱/電子郵件/公司公告(不定期)、教育訓練(每年)	成立工會提供三節禮品、健康檢查、旅遊、結婚、生育、喪葬津貼。除了新進員工之培訓外，每年安排消防、勞動及生產安全之培訓，提高同仁的安全生產意識。為強化同仁的外語能力，珠海廠安排同仁學習英語之培訓，越南廠安排中文及越語課程，提供廠內越籍員工及外籍幹部學習中文及越語的機會，以提升同仁之間的溝通能力。 本公司訂定合理之獎酬制度，連結公司當年度營運狀況、物價指數、同業水準與員工個人績效，作為年度調薪與發放年終獎金、員工酬勞之依據，2024 年發放員工酬勞新台幣 24,511 仟元。

利害關係人	關心議題	溝通途徑及頻率	2024 年利害關係人溝通實績
			2024 年珠海廠辦理之員工教育訓練共計 190 項，合計 254 小時，參與人次 2,673 人次；越南廠辦理之員工教育訓練共計 162 項，合計 122 小時，參與人次 2,127 人次。
股東/投資者	公司營運狀況、股利政策及發放、未來投資計畫、公司治理、重大事件及風險控管	公開資訊觀測站及公司網站(每月/每季/每年)、股東會/年報(每年)、參與法人說明會(每年)、電話或電子郵件詢問發言人公司營運狀況(不定期)	2024 年 5 月 29 日召開股東常會。 2024 年每季參加法人說明會，共計 8 場。 定期至少每季更新公司網站資訊。 透過電話及電子郵件回覆投資人之問題，以及在台北辦公室接待來訪之投資人。
供應商	品質、交期與價格、公平競爭、信用狀況、供應鍊管理	溝通會議/電子郵件及電話聯繫(不定期)、供應商考核(每年)	平日電話、電郵、通訊軟體溝通，每日持續追蹤交貨情形及其品質改善狀況。 與供應商簽署採購智慧財產權框架協議、廉潔承諾書、環境承諾書。 本公司訂有「合格供應商管理辦法」，對於供應商的審核項目共計九大項目，其中包括「社會、環境責任、有害物質控管」一大項共 26 個考核指標，2024 年除了書面考核供應商表現外，並完成了 15 家供應商審核，其中合格 14 家，不合格 1 家，不合格的供應商列入不合格供應商名錄停止供貨，下一階段視情況重啟審核合格后再列為合格供應商。
政府/主管機關	法令遵循、勞資關係、環境保護、公司治理、重大事件及風險控管	公文(不定期)、定期申報表單(每月/每季/每年)、與主管機關承辦人員互動(不定期)、配合主管機關執行各項合規檢查(不定期)	配合參加主管機關不定期的法令宣導。 配合回覆主管機關不定期發出之問卷。
媒體	公司營運狀況、重大事件	公開資訊觀測站及公司網站(每月/每季/每年)、參與法人說明會(每年)、電話或電子郵件詢問發言人公司營運狀況(不定期)	2024 年每季參加法人說明會，共計 8 場。 每月每季提供公司營收及獲利相關訊息給媒體記者。 透過電話及電子郵件與媒體記者溝通。
社區	環境保護、就業機會、公益活動	主動拜會/贊助社區公益活動(不定期)	2024 年珠海廠參與工廠所在社區(珠海市斗門區乾務鎮)捐贈活動 9 場，累積捐贈現金及物資約人民幣 4.76 萬元。

利害關係人	關心議題	溝通途徑及頻率	2024 年利害關係人溝通實績
產業公會/產業及學術單位	產品開發與技術討論、人才培育	產學合作(每年)、參與公會、協會活動(不定期)	與虎尾科技大學建立產學合作，2024 年有 5 位學生參與相關計畫。 珠海廠參加中國縫紉機工業協會、廣東省製造業協會、廣東省機器人協會、珠海市智能製造聯合會。 越南廠參加巴地頭頓省台灣商會

二、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

本公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 7 個治理/經濟面向、5 個環境面向及 6 個社會面向共 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

本公司針對利害關係人發送問卷並經統計，以了解利害關係人對 18 項永續議題的關注程度。再由本公司主管評估 18 項永續議題對於本公司營運及整體經濟、環境和人群（包含其人權）之正面及負面衝擊發生之可能性及衝擊程度。

正面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
公司治理與風險管理	4.46	4.00	4.23
財務績效	3.92	3.08	3.50
誠信經營及法規遵循	4.23	2.85	3.54
創新研發	2.92	3.62	3.27
客戶關係與管理	4.00	3.62	3.81
資訊安全管理	3.69	3.08	3.38
供應商管理	2.08	2.62	2.35
氣候變遷因應	3.54	2.77	3.15
能源與溫室氣體管理	2.54	2.77	2.65
水資源管理	2.31	2.62	2.46
廢棄物管理	3.85	2.38	3.12
永續產品	2.77	2.85	2.81
人才吸引與留任	3.77	3.62	3.69
員工多元與包容	4.31	2.92	3.62
員工培訓與訓練	4.08	3.92	4.00

職業健康與安全	3.92	3.00	3.46
員工權益及人權	3.46	2.92	3.19
社區投資與參與	2.62	2.08	2.35

負面衝擊評估結果

永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
公司治理與風險管理	1.15	4.62	2.88
財務績效	1.31	3.00	2.15
誠信經營及法規遵循	1.00	3.92	2.46
創新研發	1.85	2.85	2.35
客戶關係與管理	1.46	3.85	2.65
資訊安全管理	1.23	3.77	2.50
供應商管理	1.15	2.77	1.96
氣候變遷因應	1.15	2.08	1.62
能源與溫室氣體管理	2.00	2.92	2.46
水資源管理	1.23	2.62	1.92
廢棄物管理	1.08	2.77	1.92
永續產品	1.92	2.77	2.35
人才吸引與留任	1.46	3.08	2.27
員工多元與包容	1.85	2.77	2.31
員工培訓與訓練	1.15	2.92	2.04
職業健康與安全	1.15	2.77	1.96
員工權益及人權	1.00	3.38	2.19
社區投資與參與	1.92	1.77	1.85

(四)確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，彙整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，包括治理/經濟面向的公司治理與風險管理、客戶關係與管理、資訊安全管理遵循；環境面向的能源與溫室氣體管理，已及社會面向的人才吸引與留任、員工培訓與訓練。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

三、重大主題列表

本公司彙整永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，以雙重重大性原則就 18 項永續議題中，挑選出 6 項重大主題如下表所示，另 2024 年度為本公司首次發行永續報告，故無重大主題變動。

永續議題分類	重大議題	報告書對應章節
治理/經濟面	公司治理與風險管理	肆、一、重大主題管理 肆、四、風險管理

治理/經濟面	客戶關係與管理	肆、一、重大主題管理 參、一、利害關係人議合
治理/經濟面	資訊安全管理遵循	肆、一、重大主題管理 肆、五、資訊安全
環境面	能源與溫室氣體管理	陸、一、重大主題管理 陸、四、溫室氣體管理 陸、五、能源管理
社會面	人才吸引與留任	伍、一、重大主題管理 伍、二、人力發展
社會面	員工培訓與訓練	伍、一、重大主題管理 伍、二、人力發展

肆、治理/經濟面

一、重大主題管理

(一)公司治理與風險管理

衝擊說明	正面衝擊：公司治理良好，識別風險並設有減緩及調適計畫，未有營運中斷事件發生。 負面衝擊：公司治理效率不佳，風險管理失效，造成營運中斷風險提升。
政策或承諾	(1)持續精進董事會職能與績效、風險管控及提升資訊揭露完整性與透明度。 (2)訂定公司治理守則、內控制度與內部重大資訊處理作業程序，並進行教育訓練與制度宣導。 (3)透過風險轉移、削減及避免等相關管理策略與因應措施，將可能的風險降至最低。
管理行動	(1)公司每年進行內部稽核與外部查核，確保誠信治理機制有效運作。 (2)透過員工培訓及高層宣導，提高內部公司治理意識，防範內部管理混亂及風險。
追蹤行動有效流程	(1)每季董事會、審計委員會，每月經營月會，檢討公司營運狀況、預算達成率及風險管控。 (2)內部稽核主管定期與審計委員會委員溝通報告稽核結果，並於每季的會議中做內部稽核報告。 (3)每年進行董事會績效評估，此外每三年由外部獨立機構進行外部評鑑。 (4)每年臺灣證券交易所「公司治理評鑑」評比。
指標目標	短期目標：提升公司治理評鑑分數及排名。 中長期目標：成為永續經營標竿企業、公司的公司治理評鑑在前 20%以內之區間。

(二)客戶關係與管理

衝擊說明	正面衝擊：產品安全性能提升，增強客戶對企業之信任，進而促進了產品 的長期銷售。 負面衝擊：產品品質不良導致失去客戶信任，訂單減少營收下降。
政策或承諾	鈞興秉持「誠信、專業、創新、滿足客戶之需求」之經營理念，以高品質、交期短、價格優的利基，慎選客戶及訂單，以打進各行業國際品牌大廠之中高端產品線供應鍊為目標，避免產品完全流於價格競爭，得以獲取較佳之利潤，能夠投入更多資源在公司未來發展所需之技術、設備及人才，強化公司競爭力，提供客戶更好的產品及服務，形成本集團與客戶均能互利共贏的正向發展。
管理行動	(1)制定完善的客訴管理流程，提升產品品質、設計開發、交期及售後服務的客戶滿意度。 (2)每年進行客戶滿意度調查，並以調查結果作為營運管理改善的依據。
追蹤行動有效流程	業務部門每年年終時將「客戶滿意度調查表」發送給客戶，並收集回覆後彙整為「客戶滿意度調查彙總表」。該彙總表將提交給上級主管進行審核，以進行檢討及改善。
指標目標	短期目標：降低客訴發生次數以及加強處理效率，持續進行客戶滿意度調查，發掘客戶潛在需求點，以尋求更多的服務客戶的機會點，逐年提升客戶滿意度。 中長期目標：提高市場佔有率，成為全球自動化設備商長期戰略合作夥伴。

(三)資訊安全管理遵循

衝擊說明	正面衝擊：公司資料與投資人/客戶資訊獲得完善保護，提升外部利害關係人信賴。 負面衝擊：公司資料與投資人/客戶資訊遭到竊取，造成機敏資訊遺失，遭受求償。
政策或承諾	(1)遵循法規法令要求，持續強化員工資安觀念，保護業務活動資訊，管制網路行為，避免未經授權的存取與修改，確保其正確完整。 (2)定期執行內部、外部稽核與技術性審查，確保相關作業皆能確實落實。
管理行動	宣導相關資安觀念，定期安排員工進行教育訓練。
追蹤行動有效流程	每年由資訊部門負責確認達成情形，並由稽核室進行內部稽核審查、及會計師外部內控制度執行情形查核。
指標目標	短期目標：(1)資通系統可用性達 99%以上（1-（中斷時數）/（9 小時*5 天*52 週））；(2)重大資安事件（第

	三、四級資安事件）零發生。 中長期目標：(1)2 個廠區取得 ISO 27001 認證；(2) 中等及重大資安事件（第二、三、四級資安事件）零發生。
--	---

二、經濟績效

本公司 2024 年合併營收為 30.62 億元，較 2023 年成長 30.36%，全年稅後淨利為 4.77 億元，每股盈餘為 9.21 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

(一)最近三年鈞興合併財務績效

單位：新台幣千元

項目	2022	2023	2024
營業收入	2,443,385	2,348,849	3,061,903
營業毛利	692,716	666,397	946,477
營業費用	432,573	386,310	463,531
營業利益	260,143	280,087	482,946
營業外收入及支出	137,050	78,297	99,456
稅前淨利	397,193	358,384	582,402
稅後淨利	351,039	273,899	476,674

(二)經濟價值分配

單位：新台幣千元

項目	2024
營業收入	3,061,903
營業外收支	99,456
產生的直接經濟價值(A)	3,161,359
營業成本(成本+費用)-(薪資與福利)	2,044,318
員工薪資與福利支出(用人費用)	534,639
支付出資人款項(股東股利+利息費用)	165,255
支付政府的款項(包括稅款及罰金)	105,728
社區投資	226
分配的直接經濟價值(B)	2,850,166
留存的經濟價值(A)-(B)	311,193

(三)政府財務補助

單位：新台幣千元

項目	2024
設備投資相關	16,428
技術研發相關	5,935
其他	8,216
合計	30,579

(四)稅務治理

董事會為本公司稅務之最高決策與監督單位，本公司運用合理的稅收管理架構，在各主要營運國家擔負合理稅負，以維持社會經濟穩定，促進企業營運的永續發展，並落實本公司稅務治理 3 大方針：

1. 遵循當地稅務法規：遵循各營運據點所在地當地稅務法規，誠實申報及完納稅負，善盡納稅義務人之責任。
2. 審慎評估稅務風險及影響：重大交易及決策審慎評估稅務相關風險及影響，運用管理機制執行有效的風險管控，即時評估對公司之影響，並快速擬定因應的決策。
3. 定期教育訓練提升稅務專業素質：持續瞭解各國最新法令變化，並藉由內部教育訓練或外部課程論壇，強化相關負責同仁之稅務專業能力。

鈞興最近三年稅務資訊

單位：新台幣千元

項目	2022	2023	2024
稅前淨利	397,193	358,384	582,402
所得稅費用	46,154	84,485	105,728
有效稅率(%)	11.62%	23.57%	18.15%
支付所得稅	48,918	51,101	85,915
現金稅率(%)	12.32%	14.26%	14.75%

三、誠信經營

(一)誠信經營理念、政策、行為規範

誠信經營為公司之核心價值，本公司要求全體同仁在營運及業務執行過程中，必須遵循嚴謹的行為規範和道德準則，不得為達特定目的而有所妥協，以確保所執行之業務符合法令及社會倫理規範，防制不當行為發生。

本公司由總經理室統籌誠信經營工作，負責誠信經營政策與防範制度之建立及各項推動工作，並每年定期向董事會報告整體誠信經營之執行情形。為維護公司核心價值，本公司訂有「誠信經營守則」，樹立公司誠信經營之企業文化及經營理念，另訂有「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，作為從事業務行為的指導原則及行為規範。

(二)反貪腐機制

鈞興員工於任職報到當天，均需簽署保密協議，並於新進人員教育訓練課程，其中納入「誠信經營法令」之宣導，並將相關規範公告於公司網站供同仁隨時查詢。本公司於「誠信經營作業程序及行為指南」中，已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賂情事發生時，主管均可即時提報懲處或獎勵。

2024 年度鈞興針對部級、課級主管及員工辦理了 4 場「防範不誠信行為」之培訓課程，參加人次 72 人，藉由教育訓練及誠信經營政策之宣導，期使員工充分瞭解與確實遵守，並具體落實於日常工作中，以提昇全體同仁的行為素質及從業道德。

本公司責成董事會辦公室為推動誠信經營專責單位，負責相關違反誠信經營情事的評估及查核，若有重大違反誠信經營事項，可即時向董事會報告，並至少一年一次向董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形，本公司總經理已於 2025 年 3 月 5 日向董事會報告 2024 年誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。

本公司鼓勵舉報違反法令規章或誠信道德之行為，本公司訂有「檢舉制度管理辦法」，明訂檢舉管道及受理流程，提供檢舉人直接與公司專責人員申訴或溝通，同時公司將盡全力保護檢舉者的安全，使其免於遭受報復。2024 年度鈞興並未接獲舉報，或發現集團各公司之員工有違反法令規章或誠信道德之情形。另公司責成稽核室將不誠信行為查核列入每月稽核必查項目，2024 年度未發現不誠信或舞弊情事。

(三)反競爭行為

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

(四)溝通管道與申訴機制

為維護本公司信譽，保障財產安全，防止貪污、竊盜、侵占或其他不道德及不誠信的行為，而損及股東、員工及合作夥伴等權益，依據公司「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等規定，訂定公司檢舉管道及處理流程，以優化公司治理，並確保檢舉人及相關人之合法權益。

本公司設置獨立且有專責人員管理之檢舉管道供人員檢舉非法、違反行為準則或誠信經營守則之行為。並按各地區檢舉申訴相關辦法作業，檢舉申訴電子信箱如下，本公司於 2024 年接獲誠信相關檢舉申訴共 0 件，截至年底未結舉報案件共 0 件：

檢舉申訴信箱及管道		
類型	受理單位	受理單位信箱
檢舉高階主管(註)事件	審計委員會	110@khgears.com
檢舉舞弊、貪腐賄賂事件及其他違反行為準則事件	總經理室	111@khgears.com

註：所指高階主管定義為包含：鈞興集團母公司董事長、副董事長、執行長、總經理。

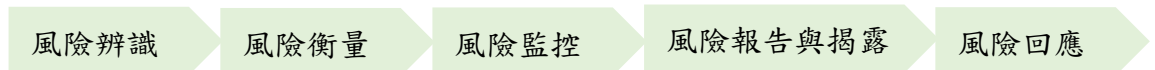
四、風險管理

(一) 風險管理機制

本公司藉由定期辨識、衡量及監控可能影響企業營運之相關風險，透過風險轉移、削減及避免等相關管理策略與因應措施，將可能的風險降至最低，以達到提升公司營運及永續發展之目標。

本公司訂有「風險管理辦法」，係依照公司整體營運方針來定義各類風險，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，以增加股東價值，並達成公司資源配置之最佳化。

本公司風險管理流程：



本公司風險管理組織架構及職掌如下：

單位	職掌
董事會	董事會為風險管理之最高決策單位，核定風險管理政策與架構，監督風險管理機制之有效運作。
審計委員會	審計委員會審核公司內部控制制度有效性之考核，確保內部控制有效實施並監督公司存在或潛在風險之控管。
稽核室	依據風險管理政策及風險評估結果擬訂年度稽核計畫，依計畫執行各項職度稽核作業，協助董事會及審計委員會監督及控管執行決策可能潛在之風險，確保各項作業風險均獲得有效管控，並適時提出改善建議。
總經理室	1. 負責組織及規畫公司整體風險管理。 2. 經營決策風險評估及執行因應策略。 3. 公司法律風險之評估及執行因應策略。 4. 媒體公關及對外聯絡事宜。
各功能部門	各部級主管及單位主管負有第一線風險管理之責任，應於日常管理作業中，進行風險評估及管控，強調全員全面風險控管，平時落實層層防範，以有效作好風險管理。

本公司 2024 年風險評估結果及因應措施

風險類型	風險項目	風險評估(註)			風險管理政策或因應措施
		機率	重大性	合計	
市場風險	全球景氣不佳， 訂單縮減	3	5	8	1. 開發新產品切入新的產業應用，如機器人用齒輪及減速器、電動輔助自行車用中置電機。 2. 提升現有客戶中供貨比重較低者的市佔率。 3. 品質與交期持續精進，維持優質客戶滿意度。 4. 嚴控費用支出，採行各種成本降低專案。
	成品倉呆滯料呆帳高	3	4	7	1. 落實頻繁與客戶溝通更新需求。 2. 改善縮短訂單與生產及採購前置時間。
法律風險	法規變動	2	3	5	諮詢專業機構如：律師事務所、會計師事務所、券商、銀行…等，以了解法規變動之可能影響及公司因應措施。
信用風險	客戶無法付款	1	4	5	1. 新客戶一律按款到發貨的條件交易；由專責人員負責授信額度之決定及其他監控程序，以確保逾期應收款項之收回或採取適當行動。 2. 每年持續對客戶進行徵信作業，對於財務風險上升的客戶，調整交易條件，以避免客戶拖欠貨款而造成本公司之損失。 3. 每月評估客戶應收款項收回之可能性，以確保無法收回之應收款項已提列適當之減損損失。
	供應商供料中斷	2	4	6	1. 依據用量、生產及採購週期，建立安全庫存量，在滿足生產需求及避免過多存貨之間取得最適平衡點。 2. 開發二家以上之供應商，避免被少數供應商壟斷。 3. 每年進行供應商評比，評估其產能狀況、生產工藝、質量穩定、價格成本、交貨狀況、環境管理及職業安全衛生…等，表現不佳者要求改善，持續未能改善者予以淘汰。
危害風險	勞工安全	1	2	3	1. 依據行業安全生產之規範，制定安全管理制度，提供口罩、耳塞等各種防護用品予特殊工序員工。 2. 定期提供員工健康檢查，確保員工身心健康。 3. 新進員工需接受安全與衛生訓練，特殊設備的操作人員則須接受特別

風險類型	風險項目	風險評估(註)			風險管理政策或因應措施
		機率	重大性	合計	
					的訓練及取得必要之證照。 4. 每年定期舉辦勞工安全宣導、消防講習及演練，藉由持續的教育訓練及日常宣導，強化員工安全生產之觀念及發生緊急事故之應變能力
	設備營運中斷	1	4	5	1. 生產設備之維修保養均訂有標準作業流程，規定專責同仁落實定期保養及檢修，以降低機器設備發生故障的可能性。
資訊安全風險	資深資訊人員離職	3	4	7	1. 對優質資訊人員提高其待遇(薪資+獎金略高於市場行情)。 2. 增聘資訊人員。 3. 簽約合格系統作業外包廠商。 4. 資訊作業標準化/自動化，減少人力需求。
	資安管理疏漏	3	4	7	1. 建置資安組織架構。 2. 審視與落實資安管理辦法。
作業風險	越南/台中新廠營運不如預期	3	4	7	1. 執行有效之培訓(珠海廠支援，兼顧當地員工文化、習性之不同)。 2. 授權並多勞有經驗之主管權衡應變。 3. 改善產品開發流程，提升新產品的開發速度及效率。 4. 加強潛在客戶開發，積極取得量產訂單。
	生產前置時間過長	3	4	7	1. 推動產前置時間改善專案。 2. 規劃縮小批量。
	生產品質問題	3	4	7	1. 改善品質成本(落實品質成本 KPI 控管)。 2. 研議推行可行且有效之全員品管 TQM。
其他風險	重大傳染病	1	4	5	1. 依疫情情境評估可能的衝擊影響，預先擬定緊急應變對策及持續營運管理計畫。 2. 公司設有緊急應變小組，在超前準備前提下，就關鍵性業務擬定持續營運管理計畫，包括人員、設備、資訊系統、原物料、運輸等風險識別、必要資源及優先處理順序。 3. 必要時採取分組分層或居家辦公及進出管制措施、調查旅遊史、接觸史與健康狀況等，以確保人員健康與安全。

風險類型	風險項目	風險評估(註)			風險管理政策或因應措施
		機率	重大性	合計	
	氣候變遷	4	3	7	1. 公司建置污染防治設備，確保符合法規排放標準，以降低對氣候變遷與環境的影響。 2. 公司設置節能減碳目標，降低因資源的耗用所產生對氣候之影響。 3. 每年定期舉行各類防災演練。 4. 藉由投保財產險，以降低意外事件發生時對公司營運之衝擊及利潤之損失。
	地緣政治/關稅及非關稅壁壘	5	4	9	1. 配合客戶要求，於不同國家建立營運及生產據點，提升營運之彈性及韌性，分散可能之風險。 2. 多元化公司資產，避免資產過度集中產生之風險。 3. 對外聲明統一由公司發言人發言，不作任何政治性評論，避免產生爭議。

註：發生機率/重大性：1 極低 2 低 3 普通 4 高 5 極高

(二)法規遵循

法規遵循為公司治理的根本，鈞興集團各子公司與分公司及其員工都需遵守所負責業務上相關的法令規定。本公司訂有相關管理辦法、作業程序及規範，定期執行法規查核，密切留意可能對公司造成影響的法規制訂與發展，各部門接獲主要法令變更訊息，反饋總經理室進行相關制度修改。

在全體同仁努力之下，鈞興於 2024 年間並無重大環境、社會與經濟裁罰案件發生；亦無涉及侵犯客戶隱私、反競爭行為、反托拉斯與違反公平交易行為之法律訴訟或遭受罰款等情事。前述重大裁罰案件係指裁罰金額達新台幣 100 萬以上之案件。

五、資訊安全

鈞興重視資訊安全管理，設置資訊部門負責防範電腦病毒、網路攻擊、資料外洩、法律合規及風險控制，負責規劃並執行資訊安全管理工作，包括：公司網路及郵件安全管控、資訊系統權控管、宣導資訊安全提高員工資安意識、改進資訊相關之技術及作業流程，以確保公司之資訊安全及保障。

(一)本公司資通安全政策：

1.資通安全檢查之控制

防範企業資訊系統不受外來資訊病毒或駭客入侵，影響企業正常運作或損及公司權益。

2.系統復原計劃及測試程式之控制

確保企業資訊系統遭受不可抗力之災害或其他人員破壞時，能在最短時間內復原至正常企業營運。

3.檔案及設備之安全控制

防範檔案資料遭電腦病毒侵入，維護資料檔案及各項電腦設備之安全。

4.程式及資料存取控制

建立本公司使用者對系統程式及資料存取之權限及範圍，防止系統公用程式、工具及指令被不當存取。

(二)本公司資訊安全具體管理方案如下：

1.資通安全檢查之控制

A.公司郵件伺服器裝設防火牆及防毒軟體以隔絕外來侵害。

B.定期檢核防火牆之日誌檔，異常狀況呈報權責主管處理。

C.資訊部門定期檢視伺服器上郵件收發情形，異常狀況呈報權責主管處理。

D.資訊部門利用設備管控上網行為及查看網路狀態，防止未經授權之存取。

E.定期檢視及評估網際網路可能之安全性弱點，以採取防護措施。

F.電腦網路及資訊安全政策宣導定期向員工公告。

G.遵守軟體授權規定，禁止使用未取得授權的軟體。

H.敏感性、機密性資料的處理過程設定雙向認證訪問。

2.系統復原計劃及測試程式之控制

A.每年制定系統復原辦法並定期修訂。

B.系統每天做增量備份，每週完整備份，以及實施異地備份，並指定專人保管。

C.電腦系統及其設計，需求需經權責主管核准，加入適當之預防措施，減低不當破壞之機率。

3.檔案及設備之安全控制

A.於日常作業依檔案及設備之安全控制之規定進行檔案備份（每天做增量備份，每週完整備份，以及實施異地備份）。

B.各項電腦設備及周邊設備、消防設備、支援設備定期檢查、維修及保養。

C.系統發生異常狀況時，應加以瞭解原因、改進及記錄。

D.機房人員進出確實管制，並登記非 IT 人員進入機房記錄及事項

E.定期更新偵測病毒軟體之版本，並定期掃描電腦硬碟。

F.對重要資訊及電腦硬體設備列管造冊。

G.各部門人員離職時，嚴格按人事交接程式交接至資訊部門，並對相關帳號進行停用處理。

4.程式及資料存取控制

A.程式檔案的存取使用應依帳號權限加以管制。

B.重要之系統公用程式、工具及指令應依其使用者權限限制存取查詢。

C.一般應用系統之使用者除執行應用系統外，無存取系統公用程式、工具及指令之權限。

D.程式檔案的存取使用均留下可追蹤的記錄。

E.權責主管定期覆核相關記錄。

F.密碼不可顯示於電腦螢幕上，亦不可未經亂碼化即列印於任何報表。

此外，新進員工需先進行電子郵件及資訊系統相關基本培訓後始核發帳號，以確保資訊安全觀念融入日常作業中。

(三)投入資通安全管理之資源

本公司由高階主管主持與資訊等相關部門每年定期檢討、更新資安管理風險評估及管理並執行安全性檢測及資安事件演練外，並由稽核室每年進行內部控制資訊作業循環之稽查，確認本公司資訊作業內部控制制度及執行之有效性。具體投入的資源及執行工作如下：

1.專責人力：公司設資安主管以及資安人員各 1 人，負責全公司(包括總公司與各子/分公司)的相關資訊安全作業的指揮和管理；

2.客戶滿意：無重大資安事件，無違反客戶資料遺失之投訴案件；

- 3.教育訓練/保證書：所有新進員工配用電腦時需簽訂電腦使用保證書，嚴格遵守公司制定之資安政策；每季定時舉辦資訊安全培訓課程；
- 4.資安公告：每月定期進行資訊安全宣導，在於提高各使用人員的防範意識；
- 5.滲透測試：每年至少執行一次內網及外網網路滲透測試，確保各網路設備的網路防禦功能有在按計劃正常運行，提前發現不可預見的威脅和風險。

2024 年度鈞興並未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。此外，本公司在資訊安全方面持續投入，2024 年度未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。

六、參與各類社團組織

鈞興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，參與之公協會機構列表如下：

公協會名稱	資格
廣東省機器人協會	一般會員
廣東省汽車工業協會	一般會員
全國熱處理學會(中國)	一般會員
珠海市智慧製造聯合會	一般會員
乾務鎮工商企促進會	副會長單位
中國品質協會	一般會員
中國縫紉機工業協會	一般會員
珠海市自動化學院	理事單位
廣東省製造業協會	理事單位
珠海市企業家聯合會	理事單位
珠海市電子機械行業協會	理事單位
斗門區進出口企業商會	一般會員
巴地頭頓省台灣商會(越南)	一般會員

七、產品管理

鈞興針對所有產品和物料進行嚴格的管控，以達到高標準的健康與安全管理目標，具體措施包括：(1)產品技術改進：公司針對產品進行持續的設計與製程技術改進，減少生產過程中對環境及人員健康的潛在風險；(2)供應商管理：通過嚴格的供應商選擇與審核，確保供應的物料符合公司內部的健康與安全標準。這些措施有助於減少產品生命周期中的潛在風險，本公司也將持續投入資源，提升健康與安全管理，並逐年改進產品的安全性和環保性，為市場提供更安全的產品。

鈞興始終以提供高品質產品及優質服務為目標，致力於符合並超越國內外相關法規標準。2024 年度鈞興並無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反

行銷傳播相關法規導致罰款、警告之情事。

八、供應商管理

鈞興主要從事中小模數齒輪、齒輪箱、精密五金件之研發、生產及銷售，本公司產品主要應用在電動工具、園林工具、工業縫紉機、遊艇產業、醫療機械設備、工業機器人及自行車等領域。本公司採購的原物料與零組件主要包括毛胚、鐵粉、鋼材、機構件及包裝材料等類別，生產耗材則包括生產使用的各類刀具、切屑油、化學品等消耗性物料。

本公司訂有「合格供應商管理辦法」，對於供應商的審核項目共計九大項目，其中包括「社會、環境責任、有害物質控管」一大項共 26 個考核指標，2024 年除了書面考核供應商表現外，並完成了 15 家供應商審核，其中合格 14 家，不合格 1 家，不合格的供應商列入不合格供應商名錄停止供貨，下一階段視情況重啟審核合格后再列為合格供應商。

本公司持續推動在地採購，透過與當地供應商合作，促進在地經濟及降低運輸能耗。2024 年度，本集團主要生產基地珠海鈞興及越南鈞興採購支出中來自當地供應商的比率為 76.91%。

伍、社會面

一、重大主題管理

(一)人才吸引與留任

衝擊說明	正面衝擊：企業提供優渥的獎酬制度及多項的員工福利及關懷措施，吸引許多優秀人才，提升企業競爭力。 負面衝擊：企業提供之薪酬及福利制度未達同業水準，無法吸引人才，更可能導致人才出走，離職率提升。
政策或承諾	提供優於同業薪酬待遇及員工福利，並協助員工職涯輔導及規劃，完善用人制度，降低員工離職率
管理行動	(1)透過每年的績效評核及績效面談，考核結果做為晉升、調薪及各項獎金給予的依據。 (2)透過員工意見/關懷信箱收集員工投訴聲音並予以回應。
追蹤行動有效流程	(1)每月分析員工離職原因，就離職率偏高的部門提出改善方案。 (2)每年定期檢討薪資及獎金辦法，確保目前的薪酬待遇具競爭力。 (3)每年檢討相關制度與管理辦法，確保其符合最新法規和公司需求。
指標目標	短期目標：(1)將留任率提高至 80%。(2)工廠作業員及技術員薪資高於週邊臨近廠商平均薪資。

	中長期目標：(1)維持留任率高於 85%以上。(2)工廠作業員及技術員薪資高於週邊臨近廠商平均薪資 10%以上。
--	--

(二)員工培訓與訓練

衝擊說明	正面衝擊：完善教育訓練機制，提升員工競爭力，為企業持續創造商機。 負面衝擊：員工教育訓練與職能需求不符，造成人才晉用瓶頸，導致企業競爭力下降。
政策或承諾	(1)持續培育員工，以達人盡其才、適才適所。 (2)補助員工之訓練費用。 (3)提供多元的訓練管道與訓練活動。
管理行動	(1)建立有系統的人才發展制度，鼓勵員工持續學習。 (2)管理部主動安排內部及外部教育訓練課程。
追蹤行動有效流程	每年每人平均訓練時數。
指標目標	短期目標：員工平均每人每年訓練時數 10 小時。 中長期目標：員工平均每人每年訓練時數 20 小時。

二、人力發展

(一)人權政策與承諾

鈞興恪守全球各營運據點所在地之法規，深信尊重人權及建立有尊嚴的工作環境對公司與員工(包括正職員工、契約及臨時人員、實習生)十分重要。本公司支持「國際人權法典」、聯合國全球盟約十項原則、國際勞工組織「工作基本原則及權利宣言」，有尊嚴地對待並尊重所有人員，鈞興人權政策及承諾如下：

- 1.禁止僱用童工：嚴格遵守各營運所在地當地最低年齡就業法規，絕不僱用童工。
- 2.禁止強迫勞動：杜絕任何形式的強迫或束縛性勞動，確保員工沒有強迫勞動之情事發生。
- 3.公平與平等對待：每位員工均享有平等的權利與保護，打造多元與包容的工作環境，確保所有員工在聘用、晉升、薪資、培訓及其他職場待遇上，均不因種族、社會階級、語言、思想、宗教、政黨立場、國籍、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻狀況、外貌、身心障礙、血型、星座、工會會員身分或政治傾向等因素受到不平等待遇。
- 4.無非人道的待遇：嚴禁任何形式的騷擾、身體虐待或其威脅，確保所有員工皆受到尊嚴與尊重對待。
- 5.保障結社自由與集會權利：尊重員工結社自由，保障其參與和平集會的權利，營造公平開放的勞動環境。
- 6.暢通溝通機制，促進和諧勞資關係：設立員工意見信箱，確保即時反映訴求的渠道。已依法設立工會之子公司定期召開勞資代表會議，強化雙向溝通，促進勞資和諧，共創友善工作環境。

2024 年度鈞興與員工聘僱關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約，無無任用童工、強迫勞動、歧視事件、性騷擾事件發生。2024 年鈞興針對同仁實施人權保障相關訓練，時數為 3 小時，共計 55 人次完成訓練。本公司將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

(二) 人力結構

1. 員工結構

截至 2024 年底止，鈞興全體員工共計 919 人，所有員工均為正職員工，男女性占比分別為 63.11 %及 36.89%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 23.15%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

2024 年底鈞興員工女性及年齡多元化指標

指標	指標人數(A)	總人數(B)	百分比(A/B)
女性占總員工(%)	339	919	36.89%
女性占有所有主管(%)	25	108	23.15%
女性占基層主管(%)	15	70	21.43%
年齡：< 30 歲	192	919	20.89%
年齡：30~50 歲	649	919	70.62%
年齡：> 50 歲	78	919	8.49%

2024 年度員工留任率

項目	2024 年
期初員工人數	813
本期新進員工人數	286
期末員工人數	919
員工留任率	77.86%

註：1.本期新進員工不含試用期未滿離職者。

2.留任率=[(期末員工人數 - 本期新進員工人數) / 期初員工人數] × 100

2. 非員工結構

截至 2024 年底，鈞興的中國子公司珠海鈞興及越南子公司越南鈞興共僱有 11 名非員工工作者，主要為外部派遣公司指定至本公司服務之派遣人員(警衛、清潔人員及司機)，整體與去年情形並無顯著波動。

(三) 員工權益及福利

1. 員工福利措施

鈞興之員工福利措施除有婚喪喜慶補助、設有過節(端午、中秋)禮品/禮金、文體活動如技能競賽、羽毛球比賽、舉辦員工旅遊、慶生會活動、不定期舉辦員工聯歡晚會及抽獎活動，亦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。

2.進修及訓練情形

鈞興為了提升員工素質及工作技能、強化工作之效率及品質，不定期辦理各項員工教育訓練，推行內部技能鑒定，通過考試者給予技能津貼。越南工廠安排中文及越語課程，提供廠內員工及外籍幹部學習中文及越語的機會，外語能力考試達標者，給予外語津貼，以期能達到培養優秀人才，並進而提高營運績效及達成永續經營的目標。2024 年度鈞興全體員工每人平均受訓時數為 8.4 小時。

3.退休制度與實施狀況

鈞興之營運所在地包括中國、越南及台灣，其中中國子公司珠海鈞興員工依照《中華人民共和國社會保險法》規定為員工繳納社會保險。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不足十五年的，可以繳費至滿十五年，按月領取基本養老金；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。

台灣子公司台灣鈞興員工均適用台灣的新制退休金制度，公司每月依薪資級距的 6%繳納員工退休金。

越南子公司越南鈞興按照當地之相關法令規定為員工繳納各項社會保險及退休金(按薪資的 14%)，員工依法享有各項退休金福利。

4.勞資協調與各項員工權益措施情形

鈞興一向重視員工權益，除依法令訂有相關工作規則，已明確規範各項勞動條件外，員工隨時可透過會議、電子郵件或信箱之方式反映意見，勞資溝通管道暢通。

鈞興尊重員工集會與結社自由，保障所有員工參與工會之自由與權益，截至 2024 年底，中國子公司珠海鈞興已成立工會，每年召開勞資代表會議，保障員工合法權益。另外，鈞興集團所有公司並無與員工簽訂團體協約之情事。

鈞興尊重員工執行及申請育嬰假的權利，2024 年度中國子公司珠海鈞興有 24 位員工申請育嬰假(子女滿 3 歲前父母每年可申請 10 天育嬰假)，越南子公司越南鈞興有 5 位員工享有子女滿 1 歲前每天晚來上班或提早下班 1 小時之育嬰福利。

鈞興全體員工定期(每月/每季/年度)進行績效考核，主管透過績效考核檢視員工的工作表現，適時給予工作指導及回饋，考核成績並作為每年調薪、升遷及年終獎金的計算依據。技術職的員工每季可參加技能檢定測驗，依據其通過的技能等級，每月薪資可享有對應的技能津貼。

5.薪資政策

為確保鈞興之薪酬與福利政策符合相關法規，且能吸引及留住優秀人才，本公司於各主要營運據點均提供具競爭力的薪資獎酬。本公司在中國及越南子公司之薪資水準均高於當地法定基本薪資 1.1 倍以上，並且堅持性別薪酬平等，以確保薪水不因性別而異。同時，公司參照同業待遇與市場行情，提供獎金與津貼，確保員工能夠維持穩定經濟狀況，專注於自身發展與績效表現。

2024 年基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

子公司	男	女
珠海鈞興	1.14	1.14
越南鈞興	1.44	1.44

註：1.薪資定義：該子公司基層人員平均員工固定月薪。

2.比率：基層人員薪資 / 當地最低薪資的比率

6.當地居民高階管理階層比例

鈞興認為善用當地經理人在當地的人脈關係和對當地的瞭解，對集團各營運據點的成功至關重要，在主要營運據點中，珠海鈞興部級以上主管當地居民比例達 73.33%，另外，越南鈞興於 2020 年成立，2021 年底第一期廠房建設完成，2022 年開始投入量產，2024 年越南鈞興的部級以上主管尚無當地越南籍員工，但中階的課級主管已有半數以上是越南籍員工，鈞興將持續培養當地員工擔任該營運據點的高階主管，以善用當地人才。

2024 年當地居民高階管理階層比例

子公司	珠海鈞興	越南鈞興
高階主管人數	15	8
高階主管人數為當地人人數	11	0
比例	73.33%	0%

註：高階主管定義：部級(含)以上主管。

三、職業安全及衛生

(一)職業安全及衛生管理政策

鈞興高度重視職業安全衛生，致力於為員工、客戶、社區及供應商等利益關係人者提供安全、健康的運營環境，將「以人為本、關愛生命、遵紀守法、持續改進」作為職業健康安全的工作方針，並以各類事故/事件(包括火災事故、機械傷害事故、職業病傷害事件、觸電傷害事故、高空墜落事故、高溫危害事件、食物中毒事件及物體打擊傷害事件)零發生作為職業健康安全的工作目標。

1.職業安全衛生管理系統

為保障員工的工作安全，鈞興制定了職業安全衛生管理政策，更在主要生產據點珠海鈞興及越南鈞興設立 EHS（環境、健康與安全）組織，由專責的職業安全衛生人員依照 ISO 45001 或同等級的國際標準進行管理，根據 ISO45001：2018 標準的要求，公司制定並建立了管理體系檔，包括：職業健康安全管理手冊、相關程序文件及作業文件，珠海鈞興預計於 2025 年通過取得 ISO45001:2018 認證，後續越南鈞興也將推動取得 ISO45001 的認證。

2024 年度職業安全衛生管理系統涵蓋所有營運據點之員工，涵蓋率為 100%。各生產據點在每年進行環安衛相關外部稽核前，會先執行內部稽核，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災害的目標。

鈞興的職業安全衛生管理涵蓋以下工作者：

(1)勞工：指受僱於公司，從事工作並獲得工資的員工。

(2)非屬受僱勞工的其他工作者：包括未與公司存在僱傭關係，但在工

作場所接受負責人指揮或監督從事勞動的人員。例如，派遣工或以學習技能、接受職業訓練為目的而從事勞動的人員，均屬此類。

(3)承攬人員：指與鈞興無僱傭關係且無從屬關係的個人或團體，這些人員受雇於外部公司，為鈞興完成特定任務，並在任務完成後獲得報酬。例如，設備修繕、餐飲服務、清潔及保全等服務的提供者。

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

2.危害辨識、風險評估及事故調查

鈞興高度重視工作者的安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的原則。除了適用於本公司內部營運作業外，也包括在鈞興作業場所活動的其他人員（如外包商及訪客）。主要生產據點珠海鈞興及越南鈞興由管理代表負責審查和核准危害鑑別及風險評估作業，並由安全衛生單位及各單位主管執行。鈞興將風險等級依照嚴重性、可探測程度及發生頻率進行風險評價及分級，風險分級為 1~5 級，將屬於第一、二級的重大職業健康安全風險項目登記到《重大危險源清單》中，制定相關控制程序，進行重點管理，例如加強防護設備、實施專項安全檢查及定期教育訓練，並指派中高階主管監管與績效考核；針對中低風險項目則定期檢討，並開放員工提案優化改善，共同制定風險減緩措施。此外，為進一步提升職場安全，本公司建立完整的事故調查流程，確保每一個事件都能被妥善處理並改善，調查流程包括：

- (1)事故報告：事故發生後，事故當事人或事故發現者應立即直接向安全小組報告，並由安全小組組長負責於規定的時間向管理者代表和總經理進行報告。如發生火災事故且火災性質較嚴重時，應立即報警。
- (2)事故現場處置：事故單位負責人應在進行事故報告的同時，立即撤離現場施工人員，迅速組織啟動《應急方案》，以防事故蔓延、擴大。在組織受傷人員救護和實施應急程式時，專案經理或事件管理者應負責對事故現場實施保護，防止物證被無意或有意破壞，影響事故調查。
- (3)事故調查：依據事故的嚴重性由管理者代表或管理部經理組織成立事故調查組進行調查處理，相關部門人員參與，對事故原因進行深入分析。事故調查組在對所發生的事故進行全面調查分析後，由調查組組長組織編寫事故調查報告，事故調查報告內容應包括：事故的基本情況、事故經過、事故原因分析、事故的糾正與預防措施建議、事故責任分析、事故責任者及對責任者的處理意見、調查組成員名單及調查組成員簽名表、附件（包括影像資料、物證技術鑒定報告、證言材料、各種原始記錄和圖表等資料）。
- (4)事故處理：事故處理應堅持事故原因沒有查清不放過、事故責任者沒有嚴肅處理不放過、廣大員工沒有受到教育不放過、防範措施沒有落實不放過的“四不放過”原則進行處理。事故調查處理結束後，管理部應在適當的時候將事故詳情、原因及責任人處理等整理，印

發事故通報，組織全體員工進行學習，從中吸取教訓，防止事故的再次發生。

(5)事故統計和報告：管理部應相應的規定和制度要求，定期對發生的各類事故進行統計並上報。

2024 年，鈞興並無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

3.健康促進方案

鈞興各營運據點依據所在國家法令規定，為在職員工實施定期健康檢查。為應對緊急狀況，公司在各營運據點設置專責人員，確保能夠及時提供必要的急救措施。在新進員工教育訓練中，公司會宣導健康服務、醫療協助及職業病預防等相關資訊。2024 年，鈞興健康促進方案員工參與人次為 904 人次。

4.職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

鈞興在主要生產據點珠海鈞興及越南鈞興設置職業安全衛生管理人員，負責統籌規劃職業安全衛生相關事務。管理人員定期召開會議，討論並制定安全衛生管理、教育訓練計劃、健康管理、職業病預防及健康促進事項、設備自動檢查與安全衛生稽核、機械設備或原材料、化學品危害的預防措施，以及職業災害調查報告等各項安全衛生議題。

5.職業安全衛生之教育訓練

鈞興公司遵循政府法規為新進員工提供必要的安全衛生教育訓練，定期舉辦相關課程，2024 年 共有 299 人次參與，總訓練時數 484 小時。此外，針對消防安全，鈞興的主要生產據點珠海鈞興及越南鈞興每年舉行 1~2 次消防演練，幫助員工提升必要的防火意識和應對能力。對於非屬受僱勞工的其他工作者，在進入工作現場前即進行危害告知及安全衛生教育訓練，並透過工作安全分析和安全提示，強化安全衛生的觀念。此外，在作業期間，公司通過安全督導，不定期地傳遞安全衛生知識和理念，營造一個更加注重安全衛生的文化環境。

6.預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

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

(二)職業傷害

鈞興對所有營運據點的職業災害數據進行定期統計，2024 年度集團所有營運據點合計總工時為 2,705,231 小時，期間未發生導致死亡的職業傷害事件，僅發生了 3 起職業傷害事故，主要原因為員工操作機器時不小心或注意力不集中而發生壓傷或割傷的事故，發生事故的員工在接受緊急治止血、消毒或送醫院治療後，均已於 1 週內恢復並返回工作。

年份	工作總時數	職災			職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	可記錄之職業傷害比率
		嚴重職業傷害人數 (註 4)	死亡人數	可記錄職業傷害數			
2024	2,750,231	0	0	3	0	0	1.09

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

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

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

註 4：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）。

四、社區參與

鈞興秉持取之於社會，用之於社會的精神，透過慈善捐款表達對社會的關懷，體現社會互助和諧精神，例如每年適逢節日慰問地方村居老人、校企清寒獎助學金…等，2024 年度相關社區捐助如下，本公司將持續推動相關慈善活動，積極維護社會公益。

單位	事項	金額	備註
乾務鎮政府	綠美廣東捐樹捐款	人民幣 10,000 元	通過紅十字指定捐贈
乾務鎮園林辦	端午節慰問環衛工人	人民幣 4,000 元	禮品 80 份
乾務鎮東澳村	中秋節慰問	人民幣 960 元	禮品 10 份
乾務鎮獅群村	中秋節慰問	人民幣 1,920 元	禮品 20 份
乾務鎮乾北村	中秋節慰問	人民幣 480 元	禮品 5 份
乾務鎮乾南社區	中秋節慰問	人民幣 480 元	禮品 5 份
乾務鎮敬老院	重陽節慰問	人民幣 4,792 元	禮品 40 份
乾務鎮僑聯	僑聯 45 周年慶祝活動	人民幣 5,000 元	
乾務鎮困難群眾	“冬日暖陽”關愛困難群眾慰問活動	人民幣 20,000 元	通過慈善總會捐贈

為支持地方教育，增加學生實務工作經驗，本公司積極與大專院校進行產學合作，安排學生接受實務工作訓練，2024 年產學合作情形如下：

類別	學校	人數	期間
產學合作	虎尾科技大學	5	2024/1/1~2024/12/31

陸、環境面

一、重大主題管理

(一)能源與溫室氣體管理

衝擊說明	正面衝擊：企業投入資源開發減碳技術，作為先行者引領同業一同效仿，帶來群體效益。 負面衝擊：未能有效降低能源使用，碳排放高而被徵收碳費，進而增加成本。
政策或承諾	致力於節能減碳與環境永續，持續改善，減少浪費，善用每一份資源為原則，達到永續能源管理及減少溫室氣體排放之責任
管理行動	(1)推動循環經濟、節能措施等方案。 (2)擬定能源管理目標，並落實執行，達管理系統預期結果。
追蹤行動有效流程	(1)能源使用趨勢(用電密集度)、綠電使用比率。 (2)溫室氣體排放量密集度。
指標目標	短期目標：使用太陽能發電系統，提高綠電使用比率達到 10%以上。 中長期目標：(1)提高綠電使用比率達到 30%以上；(2)全面導入 ISO50001 能源管理系統，建立標準化流程，並結合教育訓練及內部宣導活動，提升全員節能意識與實踐能力。

二、環境政策及承諾

鈞興將永續發展的經營理念，帶入製造思維中，導入 ISO 14001 環境管理系統，制定環境政策，期望企業經營與環境保護之間能取得平衡，對於環境保護方面，我們承諾採取以下環境保護政策：

- (一)遵守政府環保相關法令，致力符合國際環保相關規範。
- (二)持續改善產品設計、製造，減少生產產品所使用的資源及能源消耗。
- (三)持續減少廢棄物、污染物之產生與排放，並應妥善處理廢棄物及污染物。
- (四)持續增進原料、輔料或產品之回收及再利用。
- (五)持續延長產品之使用壽命，提高產品之使用效能或降低能耗。

三、氣候變遷

(一)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

本公司已訂定「風險管理辦法」，董事會為風險管理最高決策單位，為強化氣候相關風險管理，已建立相關管理制度與規範，並訂定氣候風險監控指標進行監管，每年度由公司治理主管向審計委員會及董事會報告氣候相關風險管理執行情形。本公司依臺灣證券交易所規定於 2022 年 5 月起將溫室氣體盤查及查證時程規劃按季提報董事會控管，並於 2025 年 6 月首度完成 2024 年度集團所有營運據點(與本公司的合併財務報告涵蓋的實體一致)的合併溫室氣體盤查報告。

(二)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)

本公司依據氣候相關風險與機會項目發生的可能機率及重大性鑑別出 6 項風險，並評估發生衝擊的時間期程與潛在財務影響。

風險項目		影響時程	潛在風險與機會	影響程度	因應措施
轉型風險	政策和法規要求溫室氣體排放揭露及設定減量目標	短期/中期	可能有更嚴格的溫室氣體排放管制，增加企業溫室氣體減量責任與風險。	低	1.成立溫室氣體排放盤查小組。 2.設定溫室氣體減量目標及策略。 3.增加再生能源使用或購買綠色憑證。
	各國制定碳稅/碳費機制	短期/中期	可能導致企業營運成本提高	中	1.設定溫室氣體減量目標及策略。 2.增加再生能源使用或購買綠色憑證。 3.設備更新、製程導入節能減碳，提高能源使用效率。
	消費型態改變	中期	低碳產品的要求增加，低碳產品開發時程可能無法滿足客戶需求	中	1.定義低碳產品、導入低碳材料。 2.建置產品碳足跡盤查與低碳供應鍊。 3.導入內部碳定價機制。
	公司名譽及形象沖擊	短期/中期	若無法達成氣候目標，可能導致 ESG 相關國際評比下降，可能衝擊企業商譽，影響投資人投資意願。	低	1.每年定期發佈永續報告書，讓利害關係人了解公司節能減碳之方向及具體成效。 2.積極與利害關係人溝通，了解投資人對於企業在氣候議題的期待與建議。
實體風險	極端天氣事件如乾旱及水災造成營運	短期	以生產中斷影響營收，估算一日營收損失約為新台幣 839	中	1.制定應急管理計畫，加強關鍵系統復原時效，快速回復營

	中斷		萬元。		運。 2.每年定期防災演練。 3.要原材料皆有備用供應商，並建立安全庫存，避免供應鏈中斷。
	長期性全球平均溫度上升	長期	空調相關用電及用水量增加，導致營運成本上升。	低	1.導入各項省水節能措施，提升能源及資源的使用效率。 2.結合氣候資訊設計新的廠房。

註：短期為未來3年內、中期為3~10年、長期為10年以上。

(三)敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

極端氣候衝擊	財務影響	轉型行動
人員	人員無法出勤或傷亡，影響日常經營及造成產能損失。	建立人員代理人機制及集團第二生產基地，降低營運中斷風險。
資產	建築物及設備損毀，除了直接損失外，間接造成產能減少，影響營收及獲利。	定期評估天然災害保險金額是否足夠，建立集團第二生產基地，降低營運中斷風險。
存貨	原料短缺、半成品或成品損失，導致無法如期交貨，影響營收及獲利與對客戶的承諾。	進行全球供應鍊佈局，分散採購及生產，以及多角化產品佈局，以降低經營風險。
物流運輸	交通運輸路線中斷，原物料或成品無法順利進貨或出貨，造成營運損失，影響對客戶的承諾	進行全球供應鍊佈局，分散採購及生產，以降低經營風險。並增加各工廠在地採購，縮短運輸過程，節能並減少碳排放。
法令遵循	因應各國氣候相關法規的成本支出與違約罰款。	由各子公司/分公司專責人員了解所在地的氣候相關法規，回報集團母公司，避免因不熟悉而違反規定，導致營運成本增加。

(四)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

本公司總經理室 ESG 小組定期評估氣候變遷可能的風險與潛在機會，依據發生的可能機率及重大性，鑑別重大的風險項目，並規劃相對應的措施，再由公司治理主管每年定期向審計委員會及董事會報告包括氣候變遷風險在內之風險管理報告，以及建議採行的因應措施。

(五)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

本公司規劃依 TFCD 架構強化氣候相關風險與機會之影響評估，擬定因應管理氣候相關風險計畫。

(六)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

本公司總經理室 ESG 小組定期評估氣候變遷可能的風險與潛在機會，依據發生的可能機率及重大性，鑑別重大的風險項目，並規劃相對應的措施，請參閱前段「(二)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)」之說明。本公司已訂有溫室氣體減量目標，請參閱後段「四、溫室氣體排放之說明」

(七)內部碳定價

本集團目前尚未使用內部碳定價作為規劃工具，未來將視溫室氣體排放減量措施的執行，於適當時機納入。

四、溫室氣體排放

鈞興於 2024 度首度完成集團所有營運據點(與本公司的合併財務報告涵蓋的實體一致)的溫室氣體盤查，並以此年的盤查結果設定為本集團減碳的基準年，範疇一主要包含 CO₂、CH₄、N₂O、HFC 四種溫室氣體，不涉及 SF₆、PFC、NF₃ 溫室氣體排放，範疇二則為外購電力為主。2024 年鈞興整體直接排放(範疇一)及能源間接溫室氣體排放(範疇二)合計為 10,965.105 公噸 CO₂e，主要溫室氣體排放來自電力使用的間接能源排放，占整體範疇一、二總排放量的 95%，電力來源皆為當地電網，尚未使用再生能源。2024 年的排放量數據皆依循 ISO 14064-1 標準計算，但並未經過外部查驗認證及出具確信意見。

項目	單位	2024
範疇一	公噸 CO ₂ e	527.872
範疇二	公噸 CO ₂ e	10,437.233
範疇一、二合計	公噸 CO ₂ e	10,965.105
合併營收	新台幣百萬元	3,061.90
排放密集度	公噸 CO ₂ e/百萬元	3.5811

在其他間接溫室氣體排放量方面，鈞興依據 ISO14064-1:2018 標準重大性篩選原則，共盤查上游原料運輸產生之排放、下游產品運輸產生之排放、組織購買原料開採、製造與加工過程所產生之排放及處置固體與液體廢棄物產生之排放，共完成 4 項。

類別	子類別	單位	2024
類別三	上游原料運輸產生之排放	公噸 CO ₂ e	400.711
	下游產品運輸產生之排放	公噸 CO ₂ e	262.390
類別四	組織購買原料開採、製造與加工過程所產生之排放	公噸 CO ₂ e	28,118.689
	處置固體與液體廢棄物產生之排放	公噸 CO ₂ e	208.467
範疇三排放量小計		公噸 CO ₂ e	28,327.156

為降低溫室氣體排放，鈞興將持續優化公司內部能源管理，透過提高使用再生能源，持續追求能源使用改善績效，降低能源使用成本，提升能源管理強度，逐步提升溫室氣體減量績效，另外本公司子公司鈞興機電 2024 年度購買綠色電力憑證 54 兆瓦時，換算抵換 25.461 公噸 CO₂ 排放量。

年度	2030	2040	2060
降低溫室氣排放目標與策略	<u>目標：</u> 以 2024 年為基準，範疇一及範疇二之溫室氣體排放密集度降低 30%。 <u>策略：</u> (1)通過製程優化、汰換低效率設備來	<u>目標：</u> 以 2024 年為基準，範疇一及範疇二之溫室氣體排放密集度降低 55%，再生能源使用占比 30% 以上。 <u>策略：</u>	<u>目標：</u> 整體價值鏈全面碳中和。 <u>策略：</u> (1)聘請顧問協助，與客戶、供應商合作，有系統地降低供應鍊

	提升能源使用效率。 (2)在廠內增建太陽能發電設備，提升自身綠能使用占比。 (3)導入 ISO50001 能源管理系統。	(1)導入內部碳定價機制，持續改善能源使用效率。 (2)積極發展低碳產品。 (3)建購智慧化能源管理系統，完成空壓、空調、電力等重大耗能設備之可視化監視系統的建置，藉由持續舊集能耗大數據進行統計與分析，以作為能源管理最佳化之基礎。	上下游的溫室氣體排放。 (2)持續透過能源管理系統，即時掌握能耗狀況及負荷特性分析，以優化設備運作、提升能源使用效率，並作為評估節能改善效果的依據。 (3)透過建置或購買綠能，以及購入再生能源憑證等方式，提高再生能源使用占比。
--	---	--	--

五、能源管理

鈞興長期提倡並落實環保節能，於廠區、辦公室推動節能方案，並以用電密集度持續降低作為管理目標，2024 年能源密集度較去年降低 10.56%。

項目	單位	2023	2024
消耗能源總量	十億焦耳(GJ)	61,600.9752	71,825.4180
合併營收	新台幣百萬元	2,348.85	3,061.90
能源密集度	GJ/百萬元營業額	26.2260	23.4578
綠電憑證	GJ	194.4	194.4
電網電力百分比	%	100%	100%
可再生能源百分比	%	0%	0%

六、水資源管理

(一)水資源管理政策

持續推動節約用水、珍惜水資源。

(二)節水措施

鈞興除了定期宣導珍惜水資源，亦有具體節水措施，在工廠端設置生產廢水處理過瀘系統，循環使用以減少生產用水量；在民生用水部份，則每年檢視水管狀況，適時更換舊水管以減少漏水、調降洗手台水壓、安裝省水馬桶/小便斗/水龍頭等，以減少水資源的良費。集團母公司總經理室每年檢視各營運據點的用水密集度，以用水密集度的持續降低作為管理目標，以達到持續推動節約用水的政策目標，2024 年用水密集度較去年降低 4.09%。

項目	單位	2023	2024
用水總量	公噸	112,008	140,046
合併營收	新台幣百萬元	2,348.85	3,061.90
用水密集度	公噸/百萬元營業額	47.6863	45.7382

七、廢棄物管理

(一)廢棄物處理政策

廢棄物處理以安全化、無害化、資源化為目標，並以環境保護角度優先考量從源頭減量，其次為廠內再利用，最後才是委外處理，期望最終達成資源零廢棄。

(二)廢棄物處理措施

鈞興依照不同類型廢棄物設有不同之回收及處置方式：

類別	說明
有害廢棄物	主要為廢棄切屑油、含油污泥、含油廢水、廢活性碳、鐵屑、廢手套等，廠內設有物理擠壓設備降低鐵屑體積，再根據所在地區或國家法令進行識別、歸類收集於專屬之危險廢棄物貯存區，委託所在地區具有有害廢棄物處理經營許可執照的環保公司進行後續運送處理。
非有害廢棄物	主要為廢紙箱、包裝袋、廢塑料、一般生活垃圾等，委託外部資源再利用業者進行回收，針對無法再利用的廢棄物則委由合法清運廠商進行清運處理。

本集團二個生產廠區（珠海鈞興、越南鈞興）均已取得 ISO14001-2015 環境管理系統認證，建置相關環境管理辦法，對廢棄物回收、管理及分類都有嚴格規定，並將廢棄物清理紀錄管制，且依當地政府規定進行申報。本公司從採購、產品設計、製造端思考朝向循環再利用目標，持續推動 ISO 14001 環境管理系統檢討源頭減量改善策略，訂定廢棄物減量改善計畫，期望達成資源零廢棄。2024 年度廢棄物盤查結果如下，2024 年廢棄物密進度較去年降低 5.52%：

項目	單位	2023	2024
有害廢棄物	公噸	130.551	187.10
非有害廢棄物	公噸	269.117	350.34
廢棄物總量	公噸	399.668	492.44
合併營收	新台幣百萬元	2,348.85	3,061.90
廢棄物密集度	公噸/百萬元營業額	0.1702	0.1608

附錄

附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	鈞興已依循 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
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	壹、二、關於本公司	2	
2-2	組織永續報導中包含的實體	壹、三、(三)報告書範圍邊界	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	壹、三、(六)聯絡資訊	5	
2-4	資訊重編	壹、三、(四)資訊重編	4	
2-5	外部保證/確信	壹、三、(五)數據品質與外部確信/保證情形	5	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	壹、二、(二)產業上、中、下游之關聯性 肆、八、供應商管理	3 34	
2-7	員工	伍、二、(二)人力結構	36	
2-8	非員工的工作者	伍、二、(二)人力結構	36	
2-9	治理結構與組成	貳、三、(一)推動永續發展之治理架構	6	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	貳、四、(二) 3. 提名與遴選	13	
2-11	最高治理單位的主席	貳、四、(二) 董事會結構及運作情形	11	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	貳、四、(一) 董事會對永續治理之角色及成果	8	
2-13	衝擊管理的負責人	貳、三、(一) 推動永續發展之治理架構	6	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	貳、四、(一) 董事會對永續治理之角色及成果	8	
2-15	利益衝突	貳、四、(二) 4. 利益迴避	13	
2-16	溝通關鍵重大事件	貳、四、(二) 2. 運作情形	12	
2-17	最高治理單位的群體智識	貳、四、(一) 3. 對永續發展之持續進修	11	
2-18	最高治理單位的績效評估	貳、四、(一) 2. 督導永續管理之績效評估	9	
2-19	薪酬政策	貳、四、(二) 5. 薪酬政策	14	
2-20	薪酬決定流程	貳、四、(二) 5. 薪酬政策	14	
2-21	年度總薪酬比率	貳、四、(二) 5. 薪酬政策	14	
2-22	永續發展策略的聲明	貳、二、永續發展策略	6	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-23	政策承諾	肆、三、(一) 誠信經營理念、政策、行為規範 伍、二、(一) 人權政策與承諾 陸、二、環境政策及承諾	25 35 42	
2-24	納入政策承諾	肆、三、(一) 誠信經營理念、政策、行為規範 伍、二、(一) 人權政策與承諾 陸、二、環境政策及承諾	25 35 42	
2-25	補救負面衝擊的程序	肆、三、(四)溝通管道與申訴機制	26	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	肆、三、(四)溝通管道與申訴機制	26	
2-27	法規遵循	肆、四、(二)法規遵循	31	
2-28	公協會的會員資格	肆、六、參與各類社團組織	33	
2-29	利害關係人議合方針	參、一、利害關係人議合	17	
2-30	團體協約	伍、二、(三)4. 勞資協調與各項員工權益措施情形	37	
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	參、二、決定重大主題的流程	20	
3-2	重大主題列表	參、三、重大主題列表	21	
3-3	重大主題管理	肆、一、重大主題管理 伍、一、重大主題管理 陸、一、重大主題管理	22 34 42	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	肆、二、經濟績效	24	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	陸、三、氣候變遷	42	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	伍、二、(三)3. 退休制度與實施狀況	37	
201-4	取自政府之財務援助	肆、二、經濟績效	24	
GRI 202：市場地位 2016				
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	伍、二、(三)5.薪資政策	37	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	伍、二、(三)6.當地居民高階管理階層比例	38	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服	伍、四、社區參與	41	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
	務的發展及衝擊			
203-2	顯著的間接經濟衝擊	伍、四、社區參與	41	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	肆、八、供應商管理	34	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	肆、三、(二)反貪腐機制	26	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	肆、三、(二)反貪腐機制	26	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	肆、三、(二)反貪腐機制	26	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	肆、三、(三)反競爭行為	26	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	肆、二、(四)稅務治理	25	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	肆、二、(四)稅務治理	25	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	肆、二、(四)稅務治理	25	
207-4	國別報告	肆、二、(四)稅務治理	25	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	陸、五、能源管理	47	
302-2	組織外部的能源消耗量	陸、五、能源管理	47	
302-3	能源密集度	陸、五、能源管理	47	
302-4	減少能源消耗	陸、五、能源管理	47	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	陸、六、水資源管理	47	
303-2	與排水相關衝擊的管理	陸、六、水資源管理	47	
303-3	取水量	陸、六、水資源管理	47	
303-4	排水量	陸、六、水資源管理	47	
303-5	耗水量	陸、六、水資源管理	47	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	陸、四、溫室氣體排放	46	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	陸、四、溫室氣體排放	46	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	陸、四、溫室氣體排放	46	
305-4	溫室氣體排放強度	陸、四、溫室氣體排放	46	
305-5	溫室氣體排放減量	陸、四、溫室氣體排放	46	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	陸、四、溫室氣體排放	46	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	陸、七、廢棄物管理	48	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	陸、七、廢棄物管理	48	
306-3	廢棄物的產生	陸、七、廢棄物管理	48	
306-4	廢棄物的處置移轉	陸、七、廢棄物管理	48	
306-5	廢棄物的直接處置	陸、七、廢棄物管理	48	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	肆、八、供應商管理	34	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	肆、八、供應商管理	34	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	伍、二、(二)1.員工結構	36	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	伍、二、(三)1.員工福利措施	36	
401-3	育嬰假	伍、二、(三)4.勞資協調與各項員工權益措施情形	37	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	伍、三、職業安全及衛生	38	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	伍、三、職業安全及衛生	38	
403-3	職業健康服務	伍、三、職業安全及衛生	38	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	伍、三、職業安全及衛生	38	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	伍、三、職業安全及衛生	38	
403-6	工作者健康促進	伍、三、職業安全及衛生	38	
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	伍、三、職業安全及衛生	38	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	伍、三、職業安全及衛生	38	
403-9	職業傷害	伍、三、職業安全及衛生	38	
403-10	職業病	伍、三、職業安全及衛生	38	
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	伍、二、(三)2.進修及訓練情形	37	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	伍、二、(三)2.進修及訓練情形	37	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	伍、二、(三)4.勞資協調與各項員工權益措施情形	37	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
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	貳、四、(二)1.成員及多元化 伍、二、(二)1.員工結構	11 36	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	伍、二、(三)5.薪資政策	37	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	伍、二、(一) 人權政策與承諾	35	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	伍、二、(一) 人權政策與承諾	35	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	伍、二、(一) 人權政策與承諾	35	
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	伍、四、社區參與	41	
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	伍、四、社區參與	41	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	肆、八、供應商管理	34	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	肆、八、供應商管理	34	
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	肆、七、產品管理	33	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	肆、七、產品管理	33	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	肆、七、產品管理	33	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	肆、七、產品管理	33	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	肆、七、產品管理	33	
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	肆、五、(三) 投入資通安全管理之資源	32	

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。	陸、三、氣候變遷	42
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)。	陸、三、氣候變遷	43
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	陸、三、氣候變遷	45
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。	陸、三、氣候變遷	45
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。	陸、三、氣候變遷	45
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。	陸、三、氣候變遷	45
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	陸、三、氣候變遷	45
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。	陸、四、溫室氣體排放	46
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	陸、四、溫室氣體排放	46
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	陸、四、溫室氣體排放	46
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	陸、四、溫室氣體排放	46

附錄三、SASB 內容索引表(工業機械與物品行業)

主題	指標	種類	衡量單位	代碼	章節	頁碼
能源管理	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比，及(3)再生百分比	量化	十億焦耳(GJ)，百分比(%)	RT-IG-130a.1	陸、五、能源管理	47
勞工健康與安全	(a)直接員工及(b)約聘員工之(1)總可紀錄事故比率(TRIR)，(2)死亡率，及(3)虛驚事故發生頻率(NMFR)	量化	比率	RT-IG-320a.1	伍、三、職業安全與衛生	38
燃料經濟性與使用階段之排放	中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	量化	每 100 噸公里公升	RT-IG-410a.1	不適用，無從事製造生產。	-
	非道路設備之銷售加權燃料效率	量化	每小時公升	RT-IG-410a.2	不適用，無從事製造生產。	-
	固定式發電機之銷售加權燃料效率	量化	每公升千焦耳	RT-IG-410a.3	不適用，無從事製造生產。	-
	(a)船用柴油引擎、(b)鐵路機車柴油引擎、(c)道路中型及重型引擎及(d)其他非道路柴油引擎之(1)氮氧化物(NOx)及(2)粒狀物(PM)之銷售加權排放量	量化	每千焦耳公克	RT-IG-410a.4	不適用，無從事製造生產。	-
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	RT-IG-440a.1	壹、二、(二)產業上、中、下游之關聯性肆八、供應商管理	3 34
再製之設計及服務	再製產品及再製服務之收入	量化	表達貨幣	RT-IG-440b.1	不適用，無從事製造生產。	-
生產單位數量，按產品類別劃分	按產品類別生產的單位數量營收百分比	量化	數量	RT-IG-000.A	因涉及公司機敏資料，不便揭露	-
員工人數	在職員工人數	量化	數量	RT-IG-000.B	肆、二、(二)人力結構	36