

# 2022 企業社會責任報告書

經營理念：

誠信、專業、品質、服務



振發實業股份有限公司



---

# 目錄

經營階層聲明.....	頁數
總經理的話	01
一、概要與範圍.....	
1.1 目的與概要	03
1.2 報告範圍	03
1.3 報告依循標準與自我宣告	03
1.4 利害關係人鑑別與重大議題的評估回應	03
1.5 報告書編輯說明	05
二、公司簡介與治理.....	
2.1 創立與沿革	07
2.2 組織與據點	10
2.3 產品介紹	13
2.4 經營績效	15
2.5 業務拓展與市場行銷	17
2.6 服務內容：客戶滿意度調查	18
2.7 企業文化與管理系統	19
2.8 公司治理	22
2.9 榮耀與肯定	28



---

### 三、員工關懷

3.1 管理思維	31
3.2 員工概況	31
3.3 訓練發展與績效考核	36
3.4 薪酬福利	38
3.5 勞資溝通	40
3.6 健康與安全	41

---

### 四、環境保護

4.1 環保承諾與管理系統	46
4.2 綠色產品	47
4.3 節能減碳	50
4.4 環境污染管理	52
4.5 綠色觀念活動推廣	56

---

### 五、社會責任與公益活動

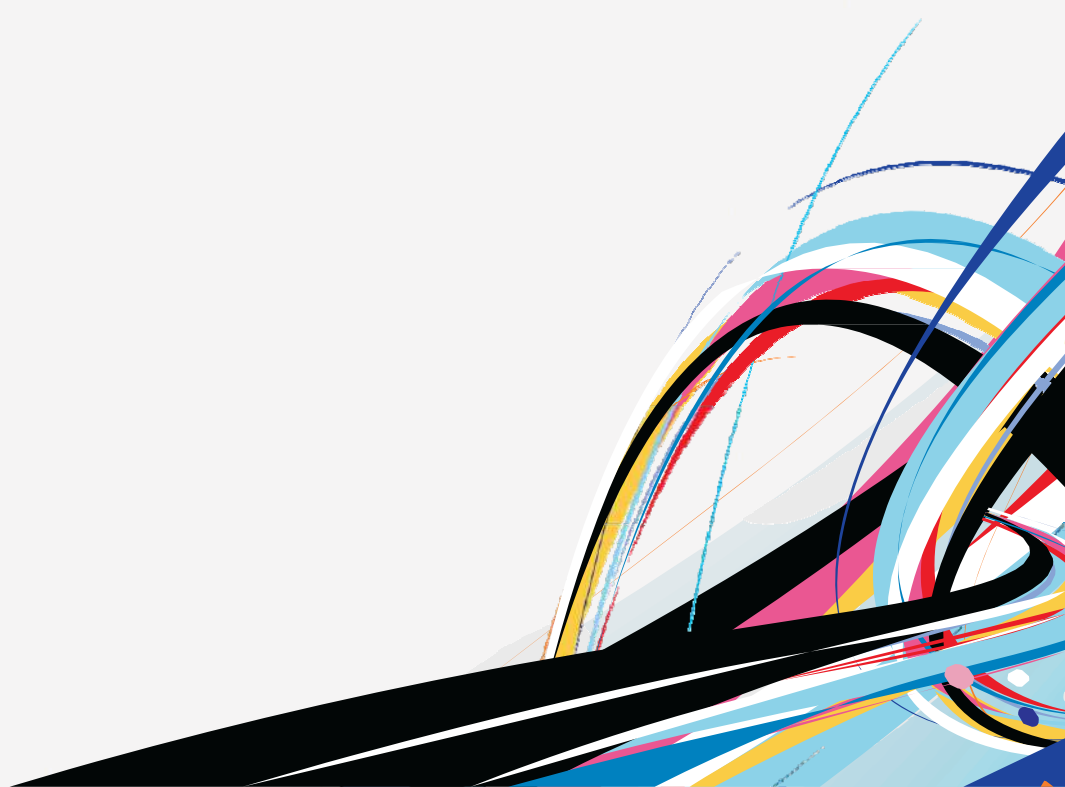
5.1 前言：政策與管理體系 (EICC)	58
5.2 勞工政策與措施	59
5.3 健康安全與環境	60
5.4 職業道德與社會責任推廣	61
5.5 社區關懷與社會公益活動	62

---

### 附錄：CSR報告GRI G3.1績效指標對照表

# 經營階層聲明

---



## 總經理的話

振發自 1964 年創立以來，一直秉持誠信為本的原則，以專業、品質、服務為依歸經營理念，我們深信『服務最多，獲益最大』這句話的對象，不應僅止於客戶。它更適用於企業社會責任(CSR)的企業內部員工、企業所在地的社區及所處的生態環境，因為社會責任是一種企業的承諾，我們應該努力實踐。為因應未來長遠、持續提升 CSR 標準以及永續經營的挑戰，近年來我們致力於 CSR 相關環節的深耕。

### ※員工照顧方面

振發非常認同『要怎麼收穫，先怎麼栽』，因此我們極為重視與員工之間的互動關係。勞資關係若要和諧，就要懂得設身處地為員工甚至為其家庭著想。振發透過與員工共享營利的模式激勵全體同仁努力打拼。針對員工休憩環境、飲食起居進行品質的提升，包括員工餐廳及宿舍的修建以及團膳伙食的評鑑及改善等。另外安排各種社團、定期舉辦員工旅遊或節慶活動並邀請員工家人共享樂，促進員工的身心健康。我們與政府立案之幼稚園/安親班簽定合作約定，以減輕員工的子女學雜費負擔；並提供獎學金給成績優秀的員工子女，鼓勵孩子們認真向學。除此之外，我們很重視員工個人的學習成長，公司內部有 e-Learning 的學習系統，同時鼓勵員工在專業領域的進修外，可多方位的學習，讓自己知識與技能更精進。相信振發的員工有感受到我們的用心，從同業比較相對偏低的員工流動率，足以證明員工對公司確實有相當程度的向心力。

### ※環境保護方面

振發由內而外的推動環保，首先從 2007 年開始，我們便對內極力宣導及落實節能減碳的環保概念，從全面進行廢紙回收再利用以減少用紙量到更換省電照明設施、感應式水龍頭等，接著 2009 年施行用餐時間“拒用免洗碗筷”及“每周一次的無肉日”活動。我們希望這小小的環保動作，能喚起員工正視人類對環境的責任，進而影響他們家人、朋友。另外，2008 年我們通過 QC080000 HSPM 無有害物質管理系統認證，接著 2011 年通過 ISO:14000 EMS 環境管理系統認證，以確保達到綠色採購、製程及產品銷售的目標。我們自我鞭策外，也積極鼓勵與要求協力廠商推動綠色產品資格認證，希望發揮自身的影響力，促使各廠商除重視營利，更要愛護地球。

### ※社會關懷方面

振發本著回饋社會的信念，主動關心社區的獨居長者及弱勢族群、偏遠地區的學童及醫療看護單位，只要有可以盡棉薄之力的地方，振發都很熱心公益。公司除每年常態性、非常態的捐

款之外，2008 年四川地震、2009 年八八水災發生時，也號召全體同仁響應樂捐。2009 年創世基金會舉辦的公益園遊會及健走運動，更有將近約 300 位同仁及協力商一同響應。2011 年日本大地震時，公司率先捐款賑災。

2013 年更響應新北市政府，捐贈消防器材關懷在地之消防安全。公司並主動號召協力廠商與好友成立「同心綠」團體，深度關懷偏遠學校學童，設立獎助學金等，我們相信推動“大家一起做公益”，做起來會更有意義。

在 CSR 方面的努力，我們會持續地自我要求，以呈現更好的成績。

振發以「專業、品質、服務」為依歸，力求穩健中追求成長及進步。企業的永續經營除創造營利外，更需投身於企業社會責任落實執行之中，本公司全體同仁上下一心，持續關注並積極參與以及執行利害關係人關切議題的相關活動，才能一步一腳印地在員工、社會及環境等方面都留下自我成長的紀錄。在此，還請各位不吝給予振發建議與指導，協助我們在永續經營這條路上，邁出康莊大道，讓企業經營更順利與茁壯。



總經理 蔡宗勳

# 一、概要與範圍

---



## 1.1 目的與概要

綠色企業的理念及責任，舉凡地球環境保護、綠色製程、員工照顧責任、回饋社會、關懷弱勢、善盡企業社會責任等，振發公司均在持續落實執行，期許達到企業永續經營。

藉由企業社會責任報告書，與您分享公司簡介與經營績效、公司治理與市場行銷與拓展、環境保護與綠色供應鏈、員工關懷與健康安全、社會責任與公益及職業道德、客戶關係與供應鏈管理，讓公司經營發展朝綠色企業的方向邁進，這些都是振發公司經營管理的重要根基，也是我們對企業永續發展所做的承諾。



## 1.2 報告範圍

本次報告書內容，主要範疇於振發實業股份有限公司新北市三重廠與總公司。財務報表數字以新台幣計算，環境、安全衛生的績效以國際通用的指標來呈現。報告書揭露各項指標的統計數據，係振發實業自行統計與調查結果，有關財務數據來源，亦經會計師簽證後公開發表的資訊。部份數據則引用政府相關機構網站公開發布之資料，並以一般慣用的數值描述方式呈現，如需要換算之數據，則於報告書中特別說明。

## 1.3 報告依循標準與自我宣告

本次發行 2022 年社會責任報告書的內容架構，依據目前全世界企業關注的全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 的第三代綱領 (GRI G3.1)，在報告書最後有內容架構對照 GRI G3.1 的表格供參閱。

同時，我們在此自我宣告本次報告書符合 GRI 應用等級 B。

## 1.4 利害關係人鑑別與重大議題的評估回應

為使 CSR 企業社會責任報告書順利推動，與落實各項績效指標，振發實業成立 CSR 推行委員會，明列組織架構、權責及推行時應注意事項，並由總經理率領全體一級主管與 CSR 推行委員宣誓務必達成任務。

依據 AA1000 保證標準及 GRI 第三代綱領 (GRI G3.1) 的規定，並考量議題對利害關係人關切議題的程度，及該議題對於公司立即與潛在的衝擊程度，建立系統性的鑑別與評估過程。本公司 CSR 推行委員分別經由多元的溝通管道，利用系統性的方式討論與鑑別利害關係人，其中包括重要利害關係人 有董事會、股東、客戶、員工、供應商與承攬商等，次要利害關係人有銀行、政府機關、民間組織等，這是 CSR 推行委員會討論結果。



## (1)重大議題的溝通

CSR 委員藉由多元的溝通管道，充分了解利害關係人的想法與需求，也就是透過利害關係人參與溝通的過程獲得他們寶貴的意見，進一步在企業運作上有所回應，提供經營策略、管理方針、績效目標與計畫以及創新做法，強化本公司的經營能力，滿足社會大眾的期望，達成企業永續發展的理想。

茲將振發實業與利害關係人關切議題與溝通管道等，彙集詳列如下表：

利害關係人	關切議題	溝通管道	溝通頻率
客戶	品質/交期/價格/售後服務/財務信用/對認證要求/技術支援/滿意度	email, 拜訪, 客戶稽核, 電話, 實地參訪, 客戶滿意度調查、網頁客服電子信箱、刊物寄送、餐敘	每季或視狀況而定
員工	薪資福利/安全衛生/晉升/訓練發展/工作環境/健康/溝通管道	email, 電話, 公司網站, 公告, 內部稽核, 不定期溝通會議, 定期溝通會議, 主管個別諮商, 申訴管道/專線 勞資會議, 滿意度問卷調查, 福委會、提案制度、電子信箱、員工意見箱、教育訓練	隨時或每年定期檢討
承攬商	品質/價格/施工/配合度	email, 拜訪, 現場監工, 驗收, 電話, 實地參訪、環安教育	不定時
供應商	廠商評鑑/承諾/財務信用/品質/交期/價格/售後服務/綠色供應鏈管理/配合度	email, 拜訪, 到廠稽核, 實地參訪, 電話, 滿意度調查、廠商評鑑、供應商溝通大會	不定時
股東	營收/獲利/股東權益/公司治理	email, 電話, 實地參訪, 股東大會, 公司網站, 政府網站	每年
董事會	營收/獲利/公司治理	董事會、年度股東大會	每季/每年
民間組織	社會公益/捐贈/贊助	email, 電話, 培訓, 研討會, 說明會, 社區聯誼活動、餐敘溝通、參與民間社團	不定時
政府機構	工安/環境污染/法規標準/公司治理/消防/公益活動/交通	公文, email, 查核, 電話, 實地參訪, 問卷, 說明會	每季、每半年、每年
銀行	營收/獲利/財務信用/公司治理	email, 電話, 實地訪談, 公司網站, 政府網站, 信用調查	不定時

## (2) 評估回應

就利害關係人關切的重大性議題方面，振發 CSR 推行委員會評估後，鑑別利害關係人關切程度與對公司立即或潛在的衝擊程度，並以高、中、低度三個層次，繪製九個方塊圖如下。就利害關係人關切程度有 14 項高度關切，7 項中度關切，1 項低度關切；對公司立即或潛在的衝擊程度有 14 項高度衝擊，5 項中度衝擊，2 項低度衝擊性。

所有重大性議題及結果彙集詳如下圖表所示：

利害關係人關切程度		社會公益 捐贈贊助	廠商評鑑 環境污染	營收、獲利、公司治理、 品質、價格、交期、 配合度、薪資福利、 安全衛生、訓練發展
			勞資溝通、股東 權益、售後服務、 綠色觀念推廣	財務信用、綠色供應鏈、 公司形象
				交通影響
		低度	中度	高度
	對公司立即或潛在的衝擊程度			

上表歸納重大性議題有：營收、獲利、公司治理、品質、價格、交期、配合度、薪資福利、安全衛生、訓練發展、財務信用、綠色供應鏈、公司形象、交通影響，在 CSR 報告有較詳細的描述。

## 1.5 報告書編輯說明

本報告書內容主要呈現 2022 年 1 月至 12 月底的具體營運與社會責任的作為，後續振發實業承諾亦將定期發行企業社會責任報告書。

本報告書內容有：經營階層聲明、公司簡介與治理、員工關懷與健康安全、環境保護、社會責任與公益的五大主題，運用綠色供應鏈建立環境保護管理系統，並與企業永續發展作連結，將永續經營所揭露的經濟、社會與環境績效指標相互關連及前後貫穿。報告內容以 2022 年度為主，如逾越此範圍者，在報告書內有特別註明。

關心振發實業公司的夥伴、社會大眾或利害關係人，若對報告書內容有所疑問或建議，請以下列聯絡方式與我們連絡：

- 聯絡人: 吳國慶
- 電話: 02-29951436 轉 588
- 住址: 新北市三重區光復路二段 25 號
- 傳真: 02-29957166
- E-MAIL: [scottywu@chengfwa.com.tw](mailto:scottywu@chengfwa.com.tw)
- 網址:<http://www.chengfwa.com.tw/>





## 二、公司簡介與治理

---



### 2.1 創立與沿革

振發實業股份有限公司設立於西元 1972 年，為精密沖壓件製造加工商，並於西元 2000 年上櫃掛牌；創業迄今以專業的技術及完備的軟硬體，從研發、繪圖、設計至打樣，提供完善服務。在堅強的研發技術團隊及全體員工努力耕耘下，持續務實穩健的拓展全球化銷售、供貨、服務業務範圍，全方位快速滿足客戶的目標。

#### ● 公司簡介：

成立時間：1972 年 7 月

資本額：NT\$ 14 億元

股票代碼：台灣證交所上櫃股票代碼(5426)

員工人數：約 420 人 (統計至 2022 年 12 月底)

產業類別：五金沖壓

主要業務：(1)視訊解碼器外殼及其零件

(2)電腦外殼(含工業用電腦、磁碟陣列及個人電腦及其零件)

(3)其他

總公司：新北市三重區新北大道二段 252 號 5、6 樓





三重廠：新北市三重區光復路 2 段 25 號



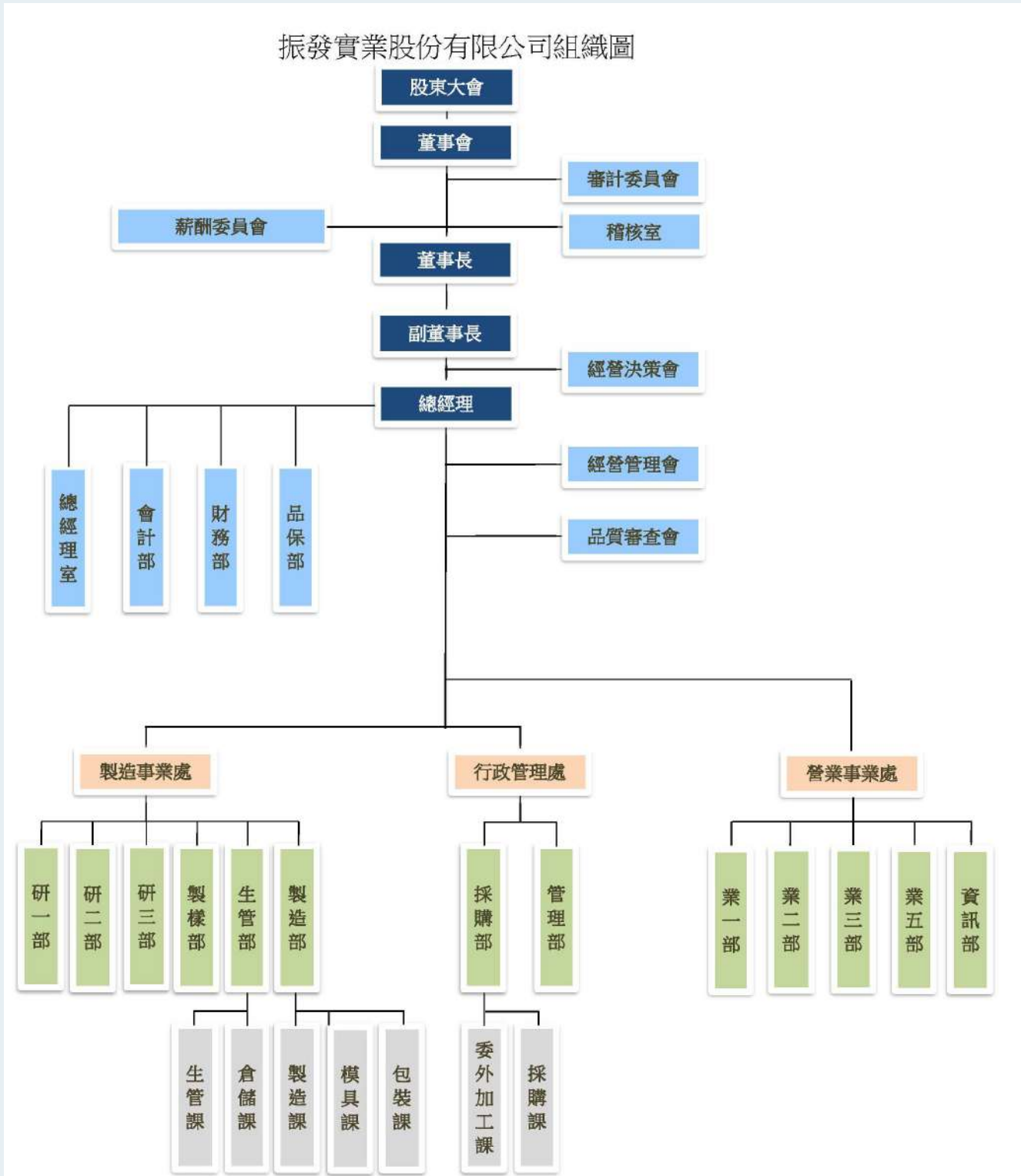
常州廠：江蘇省常州市新區華山路 28 號

● 重大沿革事項

1964	振發成立於台灣三重, 資本額 NT \$ 1500 萬元, 初期以電子零件沖壓製造業務為主。
1980	成立線切割部門, 台灣沖壓業第一家引進線切割技術。
1981	引進機械手組成自動生產, 為業界領導先驅。
1987	滿足客戶少量需求並縮短製造時間, 添購雷射切割設備及NCT電腦沖床成立製樣部門。
1991	公司增資為新台幣伍仟萬, 購建廠房。
1997	通過 ISO9002 (1994版) 國際品質認證。
2000	經財團法人中華民國證卷櫃檯買賣中心及證期會核准, 正式掛牌買賣。
2001	大陸江蘇省常州籌設新廠。
2002	大陸廠正式量產, 並通過 ISO9001 國際品質認證。
2003	台灣增設300噸雙軸沖床提供大型的產品服務及製程速度, 並通過 ISO9001國際品質認證。
2008	通過 ISO/TS16949 / QC080000 認證
2009	通過 ISO9001(2008版)國際品質 認證。
2011	通過 ISO/TS16949 / ISO9001(2008版) / QC080000 / ISO14001(2004版) 認證。
2012	<b>推動EICC獲客戶稽核認可</b>
2013	董監事改選, 董事一人異動
2014	通過QC080000(2012版) 改版認證
2015	成立子公司大昇塑膠股份有限公司
2016	子公司大昇塑膠股份有限公司現金增資, 投資新台幣壹千陸佰伍拾萬元正
2017	通過ISO9001(2015版) / ISO14001(2015版) 改版認證
2018	通過IATF16949 / ISO13485(2016) 認證並通過RBA 驗證審核
2019	通過QC080000(2017)改版認證/IECQ認證
2020	子公司大昇塑膠股份有限公司現金增資, 投資新台幣參仟柒佰玖拾萬正
2021	子公司大昇塑膠股份有限公司減資新台幣一億元, 彌補虧損後, 現金增資投資金額新台幣二千五百萬元正, 實收資本額新台幣肆仟伍佰萬元整

## 2.2 組織與據點

### (1) 公司組織架構圖





## (2) 組織內涵重點與職掌摘要

各主要部門的業務職掌：

經營決策會 (一級主管以上人員及公司指定)	稽核室	總經理室
(1)經營策略、各項制度之決定。 (2)經營績效、目標管理成效檢討。 (3)重大事項之決策。 (4)人事評議。	內部控制制度、品質保證制度、異常事項等內部稽核相關事項之規劃、執行與追蹤；各項制度、辦法、作業之稽核。	(1)策略規劃、經營方針與目標之擬訂、推動。 (2)公司人事、教育訓練、人力資源規劃與管理。

經營管理會 (單位主管以上人員)	品質審查會	財務部	會計部	品保部
(1)執行經營決策會各項決議案之推展、執行。 (2)各單位業務檢討展望。 (3)各單位之間業務之協調。 (4)內部控制制度之落實檢討。	品質保證制度之落實檢討。	負責資金管理銀行往來事宜。	帳務處理、預審核、稅務申報表編製分	採購、製程、產品、儀器等之品質檢驗與管制及顧客抱怨處理。

製造事業處			行政管理處		營業事業處	
統轄研發部、製造部、生管部、製樣部、模具部，並予以有效監督其各項作業均符合公司規定要求。			統轄採購及管理部，並予以有效監督其各項作業均符合公司規定要求。		統轄業務部、資訊部，並予以有效監督其各項作業均符合公司規定要求。	
研發部	製造部	生管部	採購部	管理部	業務部	資訊部
新事業新產品之開發研究。	各項生產製程之執行與控制。	生產排程之開列、進度之跟催、安排調度、產銷控制及存貨收發之控制和管理。	原物料委外加工之採購。	負責公司企劃、廣告、總務、福利、法務、股務等行政業務。	負責公司業務之拓展、客戶之支援與服務。	負責本公司文件管制及資訊管理系統之發展、維護及系統之整合運用。

### (3)全球佈局據點

目前振發在中國、美國均有設立據點，積極開發及耕耘海外市場，提供國外客戶最即時與完善的服務。

- 振發實業股份有限公司 (台灣. 台北) 常州振揚
- 電子有限公司 (江蘇. 常州) TeamMax
- Corporation (美國. 馬薩諸塞州) USM
- Manufacturing, Inc (美國. 安大略) United
- Sheetmetal, Inc (美國. 加利福尼亞州)



## 2.3 產品介紹

---

### (1)產品介紹

振發公司係電腦、電信、網路及電子工業所需之精密沖壓件的製造加工商。

創立之初以金屬件沖壓及成形為主，在經營團隊及專業技術人才多年的努力下，從 OEM、ODM 代工、產品設計及客戶共同開發的專業服務，到沖製不同形狀以及尺寸的金屬件、二次加工、組裝、測試及包裝皆一貫作業，並不斷滿足及超越客戶需求，獲得客戶的肯定。

### (2)產品種類

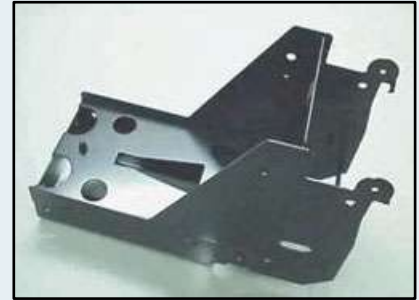




Die-Casting(Bow Sight)



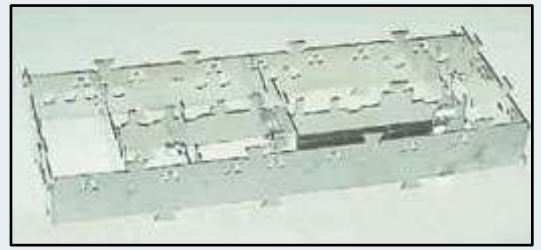
Automobile parts



Cash Box



Air Compressor



Tuner Chassis

### (3)主要產品類別營業比重(2018~2022)

本公司原本主要客戶族群為“視訊解碼器外殼”佔多數，近年來積極開發其他產品客群，如電腦外殼、家電、網路連接器、伺服器及衛星通訊器材...等，已有成效。其中電腦外殼及伺服器今年將會有更顯著的成長。

主要銷售產品	年度	2018	2019	2020	2021	2022
		比重(%)	比重(%)	比重(%)	比重(%)	比重(%)
視訊解碼器外殼		36	11.11	5.67	6.25	2.9
電腦外殼		11	14.94	29.43	55.09	64.53
網路連接器		x	x	14.25	22.27	20.07
其他		53	73.95	50.65	16.39	12.50
小計		100	100	100	100	100

## 2.4 經營績效

## ● 營運績效說明

2022 年度營業收入仍達 940,462 仟元，稅後純益 163.194 仟元，每股稅後盈餘 1.13 元，最近五年詳細營收表現如下表說明：

單位：新台幣仟元

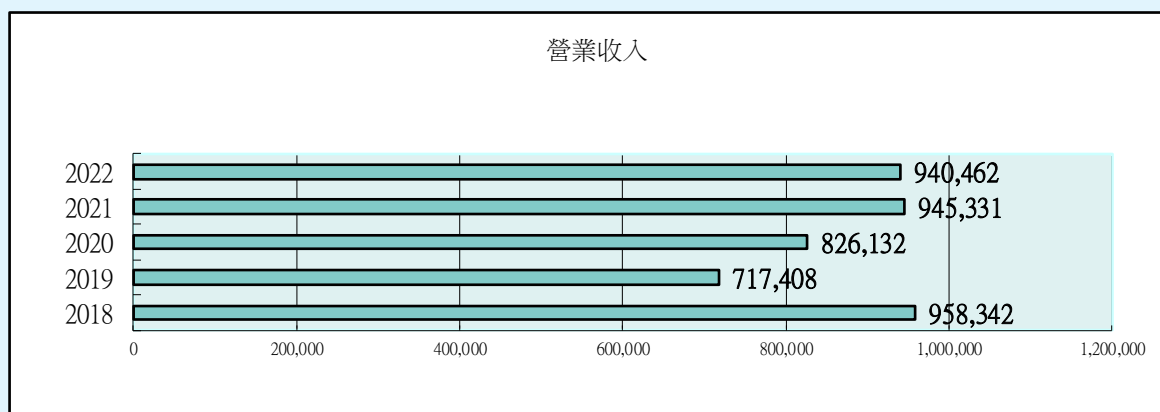
項 目	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
營業收入	958,342	717,408	826,132	945,331	940,462
營業毛利	152,824	58,682	95,704	112,642	126,625
營業淨利	17,422	-59,345	-22,668	-13,491	-10,330
營業外收入	207,051	57,874	26,400	28,862	215,829
營業外損失	45,349	23,391	46,293	114,803	3,916
本期淨利	137,635	-22,803	-37,717	-88,705	163,194
每股盈餘	0.96	-0.16	-0.26	-0.62	1.13

## ● 依產品別營收比較圖

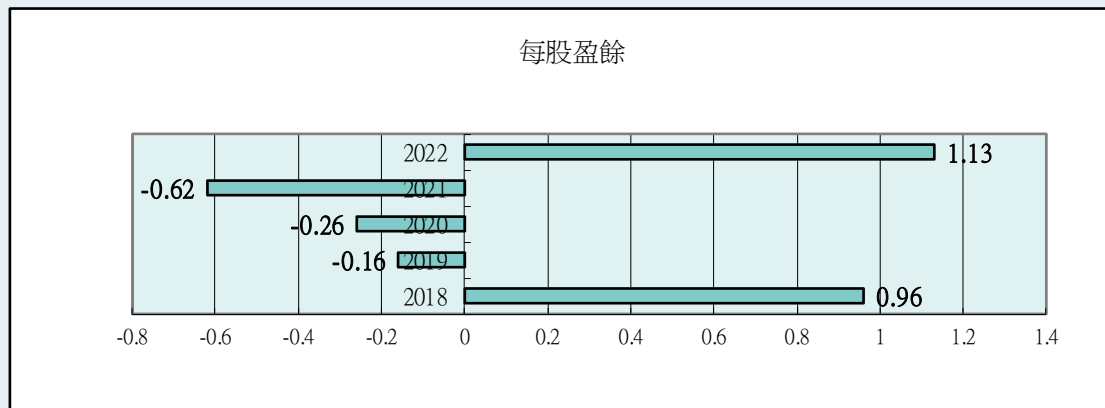
單位：新台幣仟元

項 目	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
視訊解碼器外殼	344,417	80,425	47,148	59,702	59,702
電腦外殼	107,524	107,530	244,365	520,824	520,824
其他	506,401	529,453	534,619	365,435	365,435
合計	958,342	717,408	826,132	945,331	945,331

## ● 年度營業收入比較圖



●年度每股盈餘比較圖



●財務風險控制策略

本公司採用全面風險管理與控制系統，以辨認企業經營所有風險（包含市場風險、信用風險、流動性風險及現金流量風險），讓各管理階層能有效從事控制並衡量市場風險、信用風險、流動性風險及現金流量風險。振發市場風險管理目標，係適當考慮經濟環境、競爭狀況及市場價值風險之影響下，達到最佳化之風險部位，維持財務適當流動性部位及集中管理所有市場風險。

●企業經營風險評估

振發實業針對企業經營風險評估部分已依法訂定各種內部規章，做最有效控制與管理，其中包括營運風險、環安衛風險及政府法令政策風險等，並結合各單位的共同參與建置風險管理機制，歷年來有效降低因風險所帶來的損失或不利公司之影響，積極朝永續經營目標邁進。

●營運風險評估

利率、匯率變動、通貨膨脹情形對公司損益之影響及未來因應施：

(1)利率變動

本公司資金充裕、財務結構健全，偶有短期借款採固定利率，且均為一年內到期，因此未來市場利率變動狀況，對公司可能產生的風險很小。

(2)匯率變動 本公司營業收入多以美元計價，原物料及機器設備採購則大部份以台幣計價，故匯率波動對本公司影響甚鉅，針對外幣曝險部位，我們將以承作遠期外匯等必要之避險交易，以降低匯率變動風險。

### (3)通貨膨脹情形

依據行政院主計處統計 2022 年度消費者物價指數年增率為 2.95%，主計處今(2023)年 5 月公佈 2023 年之消費者物價指數預測年增率為 2.35%為政府可控制範圍內。

國內外重要政策及法律變動，對公司財務業務之影響及因應措施：

2022 年度及截至目前止，並無任何政策和法律對本公司財務業務有重大不利影響，且無違反法令事件發生。振發公司經營團隊經常與密切注意任何會對本公司財務業務產生重大影響之政策和法律。

### ● 因氣候變遷引起對本公司財務業務之影響及因應措施

近幾年來，天候異常狀況頻繁，常發生水災與颱風的天然災害，與 COVID-19 疫情影響，造成企業巨大的財務損失，甚至影響其營業狀況。因此，考量異常天候之因素可能會對本公司造成營運的衝擊，藉由投保商業火災綜合保險（含營運中斷、天然災害）來轉嫁風險，以防狀況發生時，能夠獲得合理賠償，進而快速重建，並啟動持續營運計畫之緊急應變及營運復原計畫與永續發展管理系統，讓新投入原物料與設備恢復正常生產行列，降低損失與維護營運及利潤。

截至目前為止，天候異常狀況之風險對本公司之財物業務並無重大影響之事件。

## 2.5 業務拓展與市場行銷

### (1)業務拓展立基

在快速變遷與競爭的全球市場，積極藉由自身產品、品牌及企業形象與服務所帶來之附加價值，超越客戶的期望值，也不斷滿足及超越客戶滿意為目標，獲致客戶肯定及認同，做為我們持續努力的動力。

因應市場激烈競爭，我們有陣容堅強的研發人員長期投入新產品的研發及設計，並創新求變因應瞬息萬變的科技產業，現擁有多項專利，開創現在、引領未來市場之供需。

### (2)市場行銷

除鞏固現有的台灣市場，為與世界接軌，積極拓展海外市場以提供客戶最即時就近服務。我們在中國、美國皆設有工廠或業務據點。振發公司根留台灣，放眼世界，不只要與國內同業較量，更要與來自世界各國對手競爭，提升自我技術與管理能力。

現階段行銷策略如下：

- 1)強化現有客戶的關係。
- 2)少量多樣的訂單愈來愈多，強化與供應商的關係，提供客戶彈性及多樣化的服務。
- 3)大陸及東南亞地區已成為國際大廠的組裝基地，利用現有的關係，直接與最終端客戶接觸，由終端客戶來指定供應商。

- 4)在美國地區尋找代理商，將振發介紹給當地潛在客戶。
- 5)計劃在美國加州設立一個業務據點，直接開發當地的潛在客戶。
- 6)參加電子產品的專業展覽，蒐集潛在客戶資料。

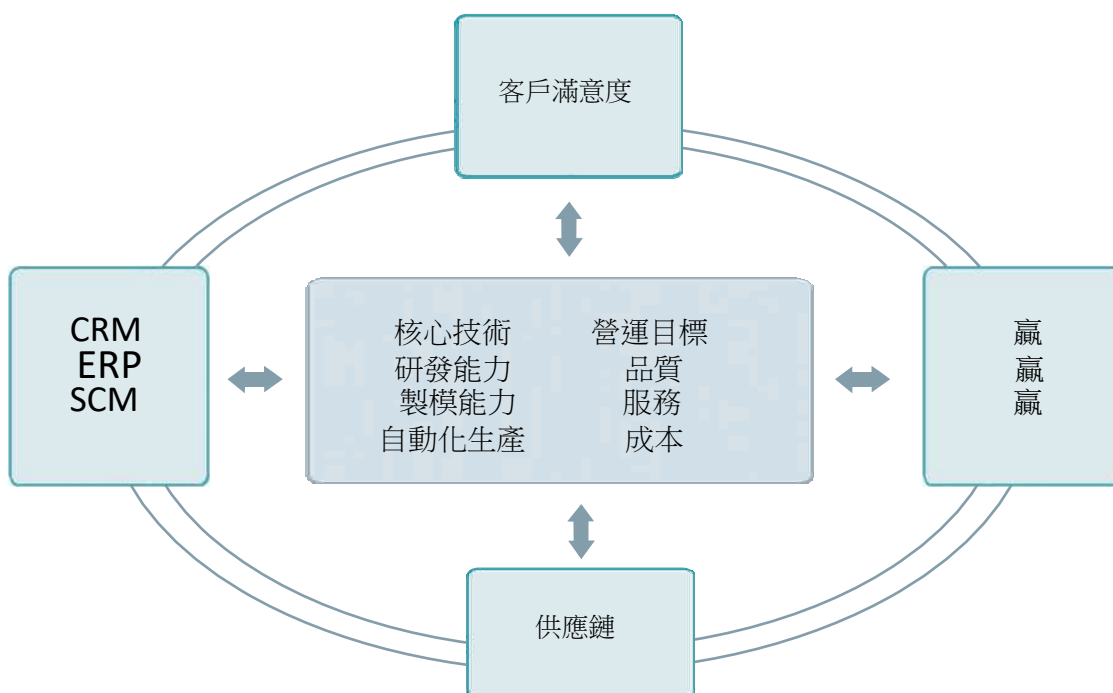
在上述行銷策略與業務推廣計畫推動下，近年(2018~2022)銷售地區比重有明顯變化的成效，歐美地區營業額增加，詳如下表：

單位：百分比

年度 主要銷售地區	2018 比重(%)	2019 比重(%)	2020 比重(%)	2021 比重(%)	2022 比重(%)
台灣	44	39	46	50	46
其他亞洲地區	18	7	3	2	1
歐、美洲	38	54	51	48	53
其他	0	0	0	0	0
小計	100	100	100	100	100

## 2.6 服務內容：客戶滿意度調查

為達成持續營運與成長的長遠目標，我們開啟市場成功之鑰：顧客滿意。基於強化顧客滿意度的理念，要善用客戶關係管理(CRM)、企業資源管理規劃(ERP)、供應鏈管理(SCM)三大管理系統，積極提供客戶、供應商與振發三贏哲學，讓成本、品質、服務最佳化，在彼此互惠過程中創造更好的業績與未來更多的新訂單。





振發於每半年(年中、年終)進行客戶滿意度調查統計，其調查範圍涵蓋六大重點：交期(Lead time)、品質(Quality)、價格(Price)、配合度(Co-operating rating)、不良 / 異常處理時效(Effectiveness of unusual process)、無有害物質 HSF 要求處理(Process of HSF requirement)，如下表。

單位：分數(滿分 100 分)

調查項目	年度	2018	2019	2020	2021	2022
	分數	分數	分數	分數	分數	分數
交期		86	85	86	88	89
品質		82	83	83	83	83
價格		69.5	73	72	74	72.5
配合度		87.5	89.5	89	90	87
不良/異常處理時效		85	85.5	86	88	85.5
有害物質 HSF 要求處理		87	90.5	92.5	88	93
平均分數		85.5	86.7	86.7	85.2	87.5

近 (2018~2022)年客戶滿意度調查統計平均分數，除價格外，其餘平均分數皆高於 85 分以上【滿意】等級，主要是同仁充分運用團隊合作及專業分工的組織效益，並秉持誠信負責的態度，達成客戶要求與任務。

同時，為提升客戶配合度及產品不良處理時效，我們持續導入、推動與改善品質管理系統與制度，將客戶所回饋之結果提供給相關單位，請相關單位限期擬定改善對策與回應，並追蹤客戶對抱怨之答覆至滿意為止，讓客戶抱怨處理達到最佳效果。確保客戶回應獲得公司重視及處理，一切「以客為尊」的服務理念，鞏固客戶忠誠度。

截至 2022 年底振發公司無侵犯顧客隱私權及遺失客戶資料被投訴事件，也無違反產品 / 服務提供及使用的相關法律或規定，被政府機關處重大罰款的事件。

## 2.7 企業文化與管理系統



### 企業文化：誠信經營

「誠信經營」是我們貫徹所有活動的中心思想，也是公司治理的基礎。振發秉持誠信原則對待客戶、供應商、員工及所有的股東，包含從上到下的董事會、管理階層、員工。

- 對客戶：以誠信為方針，積極主動提供客戶最完善的服務；
- 對供應商：以誠相待、以信行事，協調合作共同成長；
- 對員工：以人為中心的誠信管理方式，凝聚員工向心力；
- 對股東：我們資訊透明且公開，取信於股東。

### ● 經營理念：專業、服務、品質

在快速變遷與競爭激烈的全球市場，為達到持續營運的長遠目標。因此，積極藉由產品品質、企業品牌、交期準時與後續服務之附加價值來超越客戶的期望。因為我們提升其附加價值，就能超越客戶的預期進而將顧客滿意度最大化。振發以滿足客戶需求、提升顧客附加價值為核心思想，藉由卓越的技術支援為客戶提供具有競爭力的服務使客戶能安心倚賴，主動協同客戶開發設計來協助客戶降低成本，為客戶創造更多價值。同時，善用專業的關鍵技術(know-how)提昇自我的附加價值，達到客戶滿意最大值，增進顧客忠誠度及回流率。同時，秉持客戶、供應商與振發三贏哲學，積極在競爭優勢上善用客戶關係管理(CRM)、企業資源規劃(ERP)、供應鏈管理(SCM)三大管理系統達到成本，品質及服務最佳化的目標。

### ● 願景：客戶滿意、創新設計、勞資和諧、放眼世界

我們秉持「誠信經營」的企業文化，運用「專業、服務、品質」的經營理念滿足客戶需求，進而實現「客戶滿意、創新設計、勞資和諧、放眼世界」的企業願景，我們實踐的重點方向如下：

- (1) 以客為尊，以誠信取信於客戶，用品質贏取客戶信心
- (2) 以人為本，勞資和諧，共榮共存
- (3) 創新設計，開創現在，體現未來
- (4) 拓展海外市場，國際化經營，提供客戶即時服務

### ● 管理系統

1.內部稽核制度 本公司董事會下轄稽核室負責內部稽核業務，係依公司法規定辦理，發揮防弊與興利改善的功能，協助落實公司治理。其主要功能在協助董事會與經理人執行下列事項：

- (1)定期查核內部控制制度的執行效能；
- (2)確認各項作業程序之規定，均應遵守法令的標準；
- (3)依據查核結果，提供改善建議並追蹤後續改善方案執行狀況；

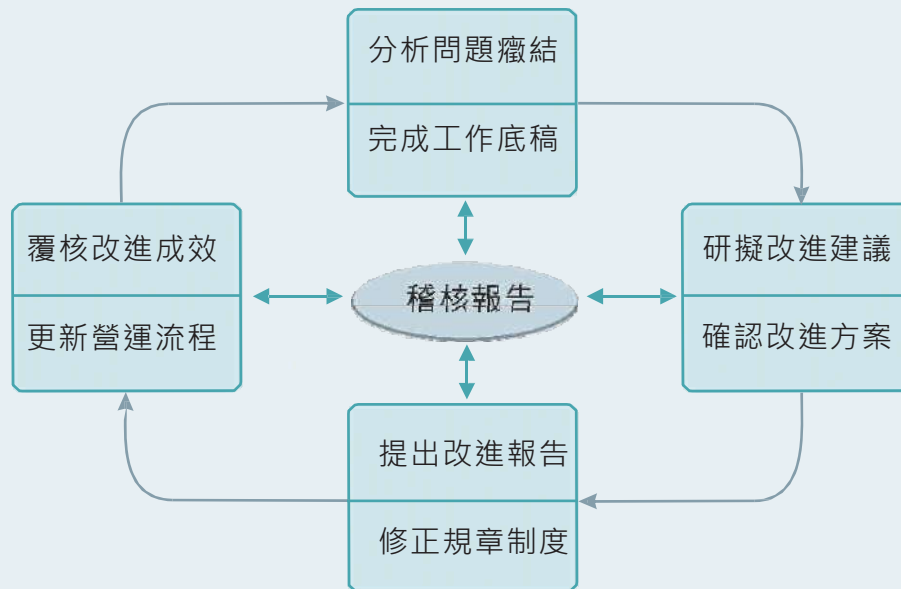
稽核室目前配置適任的稽核人員，每年度依據公司需求擬訂稽核計劃，送董事會通過。每月或每季稽核與執行成果，以及後續追蹤改善報告完成，送總經理及監察人，稽核主管亦應列席董事會報告稽核業務，讓最高階層針對異常事項，充分瞭解改善進程與效果，並及時採取適當因應措施。

稽核室根據上述方式稽核發現的內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會與總經理評估整體內部控制制度的有效性，及出具內部控制制度聲明書的主要依據。依據核定之

年度稽核計劃，決定稽核目的、稽核對象、相關資料及工作範圍。稽核室稽核方式分為下列三類：

- (1)定期性稽核：由稽核人員依「內部稽核制度」所訂之稽核計劃。
- (2)臨時性稽核：依公司最高主管或其授權人之指示辦理。
- (3)專業性稽核：有關特殊案件之專案調查。

就上述稽核發現而出具的稽核報告，應有分析問題癥結、研擬改善建議與方案、提出改善進度或報告與修正規章制度，並覆核改進成效的 P-D-C-A 管理作業循環。



## 2. 內控管理系統

本公司董事會及經理人依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相法令規定，建立內部管理制度，以提升經營管理成效與產品品質。

內部管理制度主要分為下列三類：

### (1) 內部控制制度

內部控制制度涵蓋整個公司作業，舉凡公司在計畫、組織、控制等「管理」方面的職能

，以及有關「銷售」、「生產」、「採購」、「融資」、「薪工」、「固定資產」、「電腦資訊」、「投資」、「研發」，等業務所採行的九大循環程序和標準措施，均為內控的範疇。其主要以達到「促進企業組織的有效營運」基本目的有三項：

- 1) 確保公司遵守政策及作業程序規定
- 2) 避免資產之浪費、盜竊與無效率之使用
- 3) 確保會計與營運資料的正確性及有效性

(2) ISO 管理系統針對生產及品質、環境、安衛及社會責任等相關議題，建立 ISO 管理制度，已通過相關 ISO 認證的有品質管理系統：ISO9001、汽車品質管理系統：ITAF16949 環境系統：ISO 14001、有害物管控系統：QC080000、醫療器材 ISO13485、社會責任 EICC 電子工業行為準則二方客戶委由三方驗證公司稽核通過，並依據其要求標準與相關法規，建置社會責任管理體系與實施辦法以及管理審查與稽核等機制。

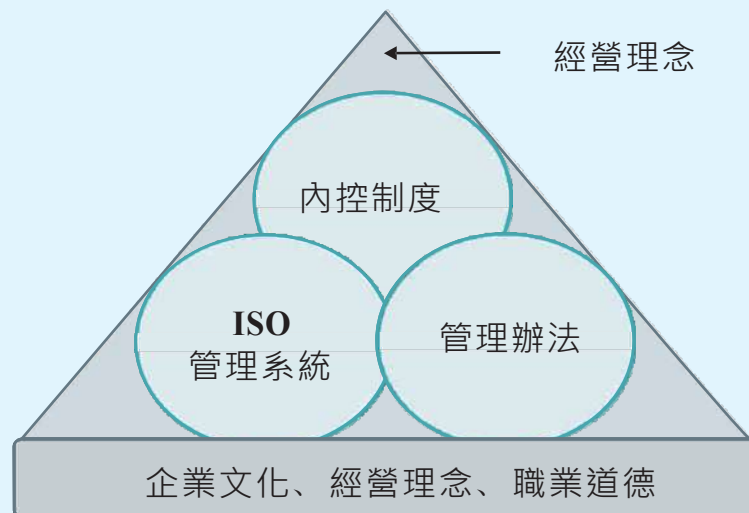
### (3)管理辦法

對於高營運風險的特別控制項目，如授信管理作業，已訂定的相關管理辦法，降低營運風險；亦針對不同組織功能作業，訂定其作業標準，人資單位則制定人資管理相關辦法等。

就上述內部控制制度、ISO 管理系統與管理辦法的三項內控管理系統，乃奠基在本公司企業文化、員工核心價值觀與職業道德上，使這三項管理體系有效運行及持續改善，並符合振發經營理念的要求，進而提升經營管理成效與產品品質，達成企業願景與使命。

內控管理體系的圖示

如下：



## 2.8 公司治理

振發實業重視營運透明度及公司治理，依據公司法、證券交易法及其他相關法令規定，成立董事會，六位董事中有四位為獨立董事，構築整體公司治理架構與職權，負責企業營運政策方針，並定期召開董事會，邀請總經理前來報告，有效監督營運績效與經營階層執行職務的成果，持續提升管理績效，保障投資人及其他利害關係人權益。

振發係所有權與經營權分開，經董事會同意，董事長聘任蔡宗勳總經理管理公司所有營運業務。有關公司治理方向說明如下：

### (1)資訊透明化

本公司設有發言人專門處理投資人關係與投資人保持良性與長期互動，使股東及利害關係人能充分瞭解公司的財務與業務狀況，以及實施公司治理的情形。該資訊也立即在官方網站上揭露相關重要治理訊息，讓利害關係人等能隨時在官網上知道經營的動態與資訊。

在資訊透明化的具體事績有：

- 1) 2011 年設置「薪酬委員會」。
- 2) 2022 年設置「審計委員會」。
- 3) 證交所公開資訊觀測站公告各項財務資訊、財務報表、年報、重大訊息之外，在振發網站中([www.chengfwa.com.tw](http://www.chengfwa.com.tw))，也能查詢到相關資訊，提供國內外投資人或利害關係人參考。

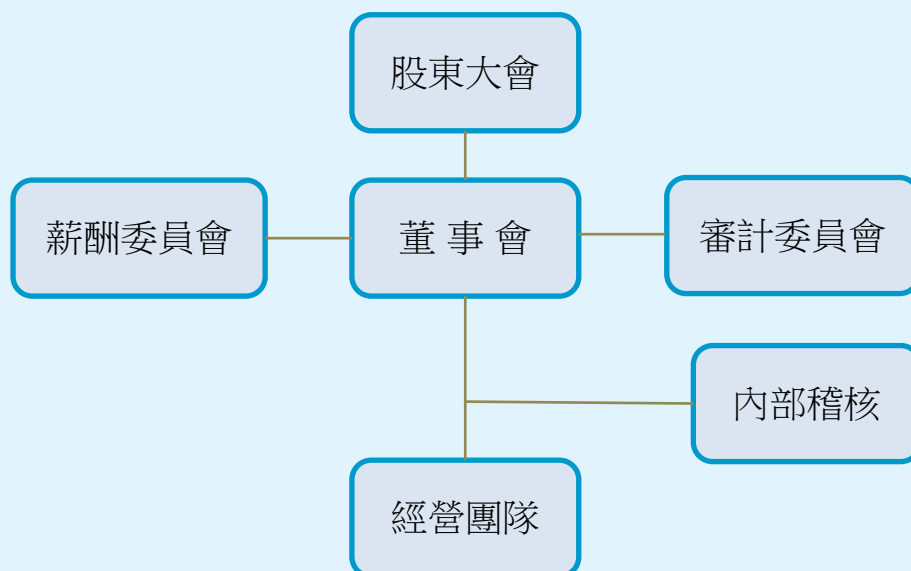
### (2)利益迴避與廉潔經營

振發除公司組織章程明訂董事利益迴避條款規定外，對公司各級主管與員工，我們公佈「職業道德規範」，要求全體員工應具備廉潔操守，遵守遵循政策、不牟私利、利益迴避、避免糾紛與遵守饋贈招待原則，落實廉潔經營的職業道德之典範工作價值，亦期許員工養成良好道德與工作態度。

### (3)建立與落實內控暨稽核制度

為健全公司經營，並協助董事會及管理階層確實履行應有的責任，本公司已建立完備之內部控制與稽核制度，定期稽核各項專業技術與管理作業流程，並確認是否有效執行。審計委員會也依相關規範定期或不定期查閱、追蹤內控與內稽之執行進展。

## 1.公司治理架構



振發重視股東權益，依法每年定期召開股東常會，在公司治理部份設有董事會，聘請各界精英代表擔任董事或監察人，負責監督經營管理業務，發揮監管之職責；另設立內部稽核單位及薪資報酬委員會，協助董事會稽核內部控制管理制度之缺失及經理人績效評估，確保內控管理制度有效實施與持續改善。

振發董事會、薪酬委員會之運作分別依「董事會議事規範」、「薪酬委員會組織規程」之規定執行，其職責及相關說明如下：

### 2.股東會、董事會、審計委員會、薪資報酬委員會:

#### ●股東會

每年定期召開股東常會(約 6 月份)；股東常會相關資訊，皆於公司網站揭露，供股東查詢。



#### ●董事會

振發現行董事會成員共計 6 席，所有董事均為股東投票產生，分別為董事 6 人(含獨立董事 4 人)，聽取經營團隊的營運績效報告。為善盡監督責任，提升董事會功能，振發董事會已建立各式組織與管道，如：薪酬委員會、內部稽核等，藉由專業分工及獨立超然立場，協助董事會決策。2022 年董事會共召開六次會議。董事會討論議題，若有涉及董監事自身利益或損及公司利益之疑慮時，公司組織章程規定須遵守利益迴避原則，有效保護公司利益。

#### ●審計委員會

審計委員會主要係負責公司業務執行之監督及公司會計之審計，審計委員得隨時審查公司財務與業務執行狀況，並得請經營團隊提出報告。2022 年 6 月成立審計委員會，並召開二次會議

#### ●薪資報酬委員會

為強化公司治理，振發於 2011 年成立薪資報酬委員會，監理範圍包含董監事及經理人之績效評估及薪資報酬政策、制度，以及員工分紅計劃等，薪資報酬委員會共有五名委員，以專業客觀的角度，向董事會提出建議，以供其決策參考，每年至少召開二次會議。

## 3.董事經歷

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	蔡宗勳	男	日本文理大學文理大學 振發實業副廠長 振發實業製造事業處副總	振發實業總經理、常州振揚電子有限公司董事、大昇塑膠(股)公司董事長、泰暘(股)公司董事長、世宸投資(股)公司董事、上順精密工業(股)公司董事、永續發展(股)公司董事長、薩摩亞振發實業(股)公司董事長、先嗇宮董事、興穀國小董事。
董事	泰暘股份有限公司(代表人:黎正忠)	男	蘆洲國中 振發生管部經理	振發管理部協理 常州振揚電子董事、永續發展(股)公司董事
獨立董事	顏清汾	男	中華工專 通用先進(股)公司經理	無
獨立董事	邱垂裕	男	成功工商建築科 禾品石材董事長	禾裕投資有限公司董事長
獨立董事	李安民	男	光武工專餐飲科 乾富建設總經理	乾富建設總經理
獨立董事	王淑玲	女	醒吾商專銀行保險科 臺商機械工業(股)公司財務經理	臺商機械工業(股)公司財務經理

## ●董監事及經理人參與社會公益

蔡宗勳總經理於工作繁忙之餘仍熱心公益參加「同心緣聯誼會」、「新北市警察之友會三重辦事處」等公益社團。

蔡總經理亦鼓勵高階主管積極多元參與不同的專業、管理等社團組織，或擔任部份社團理事、副理事長或會員，以本身專業技術與管理能力，與同業或異業分享，為提升整體產業競爭力，貢獻一份心力。

參與社團組織的名單如下

加入者	社團組織名稱	擔任職稱
蔡宗勳 總經理	同心緣聯誼會	會員
蔡宗勳 總經理	新北市警察之友會三重辦事處	主任
陳文元律師 顧問	台北市政府勞動局委員會	委員



### 股本、股權與股利

振發公司實收資本額新台幣 14 億 3 千 8 百萬元，股東結構以個人為主，其中一般個人股東佔 84.06%，外國機構及外人佔 1.42%、其他法人 15.92%。

\*股本來源:

單位：新台幣：元/股

年月	實收股本	
	股數	金額
2007.04	145,962,464	1,459,624,640
2007.12	150,000,000	1,500,000,000
2009.04	143,800,000	1,438,000,000



## \*股東結構

2022年

股東結構 數量	金融機構	其它法人	個人	外國機構 及外國人	合計
人 數	1	139	28,585	33	28,758
持有股數	2000	22,898,700	118,863,707	2,053,593	143,800,000
持股比例	0.00%	15.92%	82.66%	1.42%	100%

## \*股利分配:

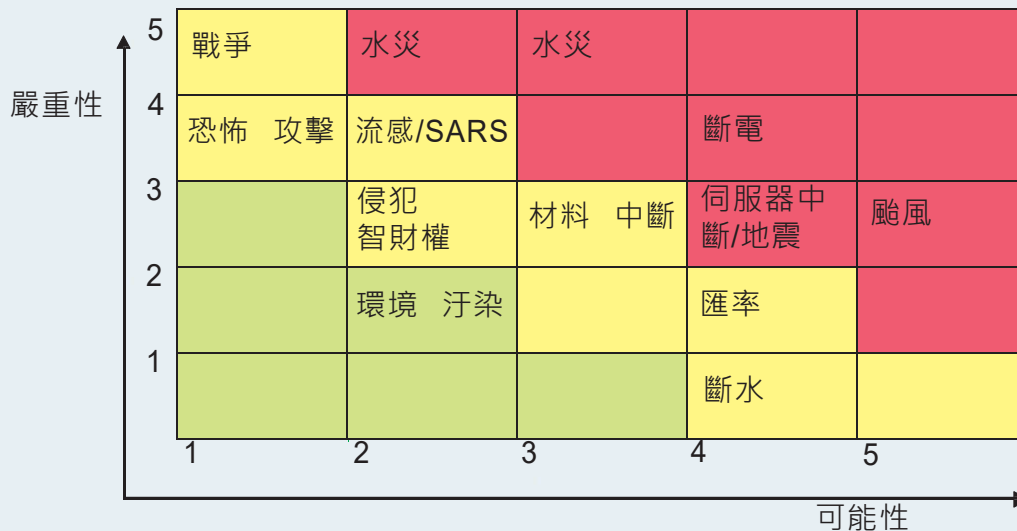
項目	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
現金股利	143,800,000	0	0	0	28,760,000
董監事酬勞	1,750,000	0	0	0	975,000
員工紅利	3,691,292	0	0	0	3,600,000

## 5.永續發展管理系統

● 持續營運計劃 對於產生重大影響持續營運的因素包括：火災、地震、颱風、水災、流感/SARS、戰爭、伺服器中斷、材料中斷、恐怖攻擊、侵犯智財權、環境污染、斷水斷電、匯率等。我們根據前述不同的風險予以評估其低、中或高風險，並研擬不同的持續營運計劃的應變與復原計畫。

- (1) 低風險：若狀況發生由各權責主管處理，處理結果呈報持續營運小組
- (2) 中風險：由持續營運小組決定是否須制定持續營運計畫(BCP)
- (3) 高風險：若狀況發生時啟動持續營運計畫之緊急應變及營運復原計畫

風險分析：紅色區域-高度風險、黃色區域-中度風險、綠色區域-低度風險



#### (1)持續營運計畫(BCP)發展與運作(Action)

持續營運小組評估屬於高度風險的因素，經由總經理裁定後應該制定持續營運計畫(BCP)。持續營運計畫(BCP)主要依據風險評估展開，發展緊急應變計畫及營運復原計畫等。緊急應變計畫係在災害發生初期，規劃如何發揮緊急應變，使緊急應變小組發揮功能，讓災害損失降到最低；營運復原計畫則在事故發生後，並進展到善後工作處理，逐步展開復原工作。

#### (2)訂定持續營運計畫(BCP)的內容(Plan)

持續營運計畫(BCP)包含的內容：持續營運計畫(BCP)小組名單與聯絡電話、外部機構聯絡清單、緊急逃生流程、重要機械設備清單、輔助設備清單、重要供應商名單、重要客戶名單、IT(機房)持續計畫...等等，以有效地恢復公司運作所需的重要功能，以降低公司人員與財產損失。

#### (3)持續營運計畫(BCP)演練(Do)與定期審查(Check)

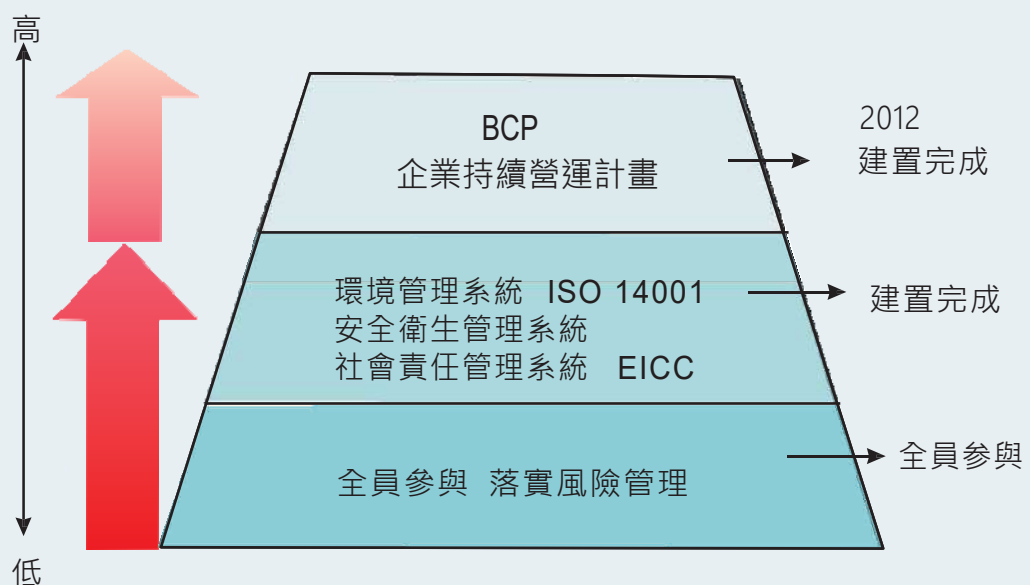
持續營運計畫(BCP)視實際需求狀況，每年得定期予以測試，使各部門熟悉持續營運計畫(BCP)應變或復原作業流程，確保其在災害發生時能夠執行，並依演練結果或其他資訊修訂持續營運計畫(BCP)。同時，每年應定期審查持續營運計畫(BCP)，以確保該項計畫的規模與性質是符合公司的現況與未來需求。

#### ●永續發展系統

本公司的持續營運管理系統，其推動計畫著眼於企業的永續發展，亦深刻認知天然災害與廠區事故之發生，對企業資產、生產營運及員工生命安全的衝擊與影響甚大，故藉由嚴謹環境或安衛危害鑑別與風險評估、作業安全規範與基準，以落實生產與管理作業，另經由適切之組織規劃，以縱向之部門目標規劃及管理，加上橫向之部門連繫，達到點、線、面之風險管理網絡，建立全面性之風險管理為目標，維持風險管控的有效性，並持續透過監督與量測了解廠區風險管控的成效。

針對降低人為、天然災害及其他重大偶發事件，導致影響本公司信譽或危及正常營運，另訂有「緊急應變處理程序」各項作業處理流程及相關辦法供各單位遵循，俾能即時降低損害，迅速恢復正常營運，以確保廠區安全與客戶產品之供應。

振發深刻認知天然災害與廠區事故之發生，對公司資產、生產營運及員工生命安全之衝擊與影響。為使公司在企業持續營運管理系統更趨有效性，提升公司在產業界的整體競爭力，並因應客戶需求與產業趨勢，2012年進行建構系統化的企業持續營運計畫(Business Continuity Plan, BCP)，其持續營運計畫的系統圖如下：



## 2.9 榮耀與肯定

### 2014 年獲得獎項

上市公司 625 家，上櫃公司 475 家，振發於證券暨期貨市場發展基金會舉辦的第十二屆「資訊揭露評鑑」中獲得 A-級肯定。

### 年代紀事：

#### ●2000 年-經財團法人中華民國證券櫃檯

1.買賣中心及證期會核准，於 2000 年 2 月 9 日正式掛牌買賣。

●2008年-通過 ISO/TS16949 汽車品質系統及 QC080000 綠色產品系統認證,2014年通過 QC080000 (2012)改版認證。



●2009年-通過 ISO9001(2008)品質系統驗證，同年通過 ISO9001(2008 版)國際認證,2017年通過 ISO9001(2015)改版認證



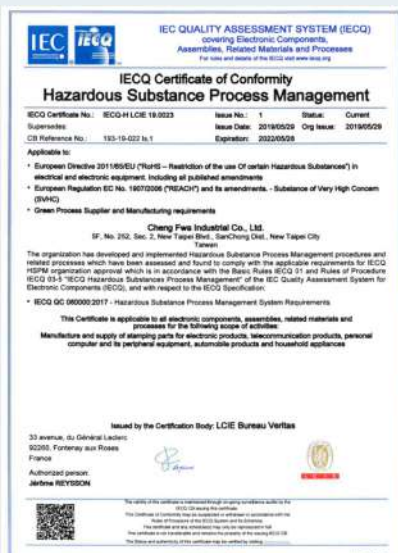
●2011年-通過 ISO 14001(2004)環境管理系統驗證,2017年通過 ISO 14001(2015)改版認證



●2018年-通過 IATF 16949 汽車品質管理系統與 ISO 13485(2016)醫療器材品質管理系統認證及完成 RBA 驗證審核。



●2019年通過 QC080000 (2017)改版認證



### 三、員工關懷

---



### 3.1 管理思維

振發公司充分體認員工是企業營運最重要的資產，擁有適任、能力與績效好的員工，能促進企業持續穩健的發展與進步。為此，本公司秉持「人道關懷」的社會責任政策與「以人為本」管理思維以及「家」的概念，建立完善照護員工的管理體系，嚴格遵守勞動相關法規，遵循「電子產業行為準則 EICC」的規定，合法保障與維護員工的權益，提供員工健康與安全的工作環境、建構多元開放的勞資溝通管道，搭配公平的薪酬與晉升、完整的訓練發展體系、健全的福利制度及公開透明之利潤分享制度，讓員工安心貢獻其能力與績效，與公司共同成長與發展，增進良好勞資關係及營造溫馨和諧的工作氣氛，為建立永續經營的企業奠定深厚的基石。

#### \* 「以人為本」的管理思維

本公司在招募人才時，秉持機會平等原則，透過公開公平的招募管道及遴選方式，甄選面試志同道合的人才，以專業、能力與工作態度為依歸，在聘僱過程中會查驗其身分證確認其真實與適法年齡，執行依法禁用童工，對於不同性別、宗教、種族、國籍或政黨等均一視同仁，公平對待與任用。經甄選與面試等程序後才錄用，並簽署勞動契約，規範勞資雙方的權利與義務，以及明訂試用期為三個月。

振發恪遵政府勞動法令相關規定，僱用員工均高中職(含)以上畢業，年滿二十歲的青年才俊佔絕大多數。晉用人才以居住當地人為優先，如台北總公司員工絕大部份來自大台北地區為主。

員工任用後，基於提供給員工無歧視、無騷擾及公平成長的工作環境，依據政府勞動法令相關規定，亦不因性別、年齡、種族、出生地、階級、語言、思想、宗教、政黨、籍貫、性傾向、婚姻、容貌、身障、工會關係而在薪酬、晉升、訓練、福利等有差別待遇。

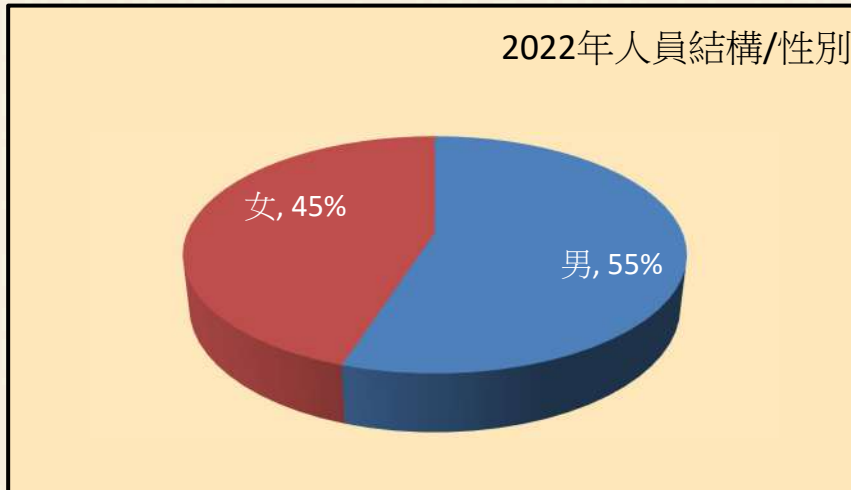
同時重視每位員工的人權，公平對待員工，尊重員工的意見反應，遵守法令規範，不允許主管有強迫勞動、奴役、限制行動、精神辱罵、虐待或體罰等不當的行為發生，亦不簽署非法合約來限制員工的僱傭關係。

### 3.2 員工概況

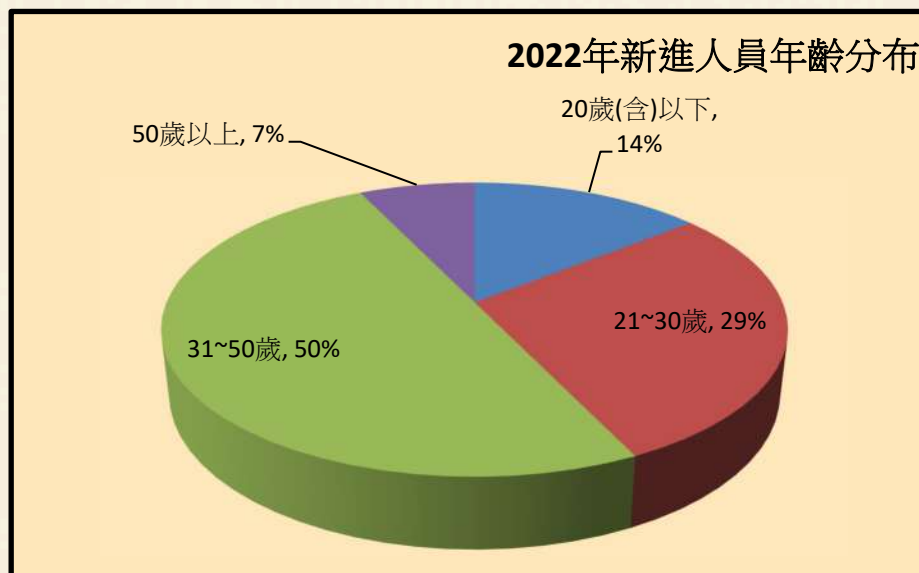
#### (1) 員工人數統計

振發實業(股)公司 2022 年員工人數為 420 人，依性別男性員工 233 人佔 55% 居多數，女性員工 187 人佔 45% 較少；該年度新進總數為 28 人，其中男性佔 64%，女性 36%，其人數比值與總員工人數男女比例相當，男性多於女性員工的原因，主要因素為產品較大型且重量不輕，在作業流程上需要耗費較大的體力，故男性會較合適與佔優勢。

年度	2020年		2021年		2022年	
性別	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數
男	56%	203	52%	217	55%	233
女	44%	162	48%	199	45%	187
<b>總和</b>	<b>100%</b>	<b>365</b>	<b>100%</b>	<b>416</b>	<b>100%</b>	<b>420</b>



年度	2020				2021年				2022年			
	男		女		男		女		男		女	
	直接	間接	直接	間接	直接	間接	直接	間接	直接	間接	直接	間接
20歲(含)以下	11	2	1	1	0	1	1	1	2	0	1	1
21~30歲	5	8	16	6	24	3	8	5	3	1	3	1
31~50歲	8	5	24	9	11	8	9	7	9	2	3	0
50歲以上	0	2	0	0	1	0	1	2	0	1	0	1
總和	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>41</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>3</b>
	<b>41</b>		<b>57</b>		<b>48</b>		<b>34</b>		<b>18</b>		<b>10</b>	
	<b>98</b>				<b>82</b>				<b>28</b>			

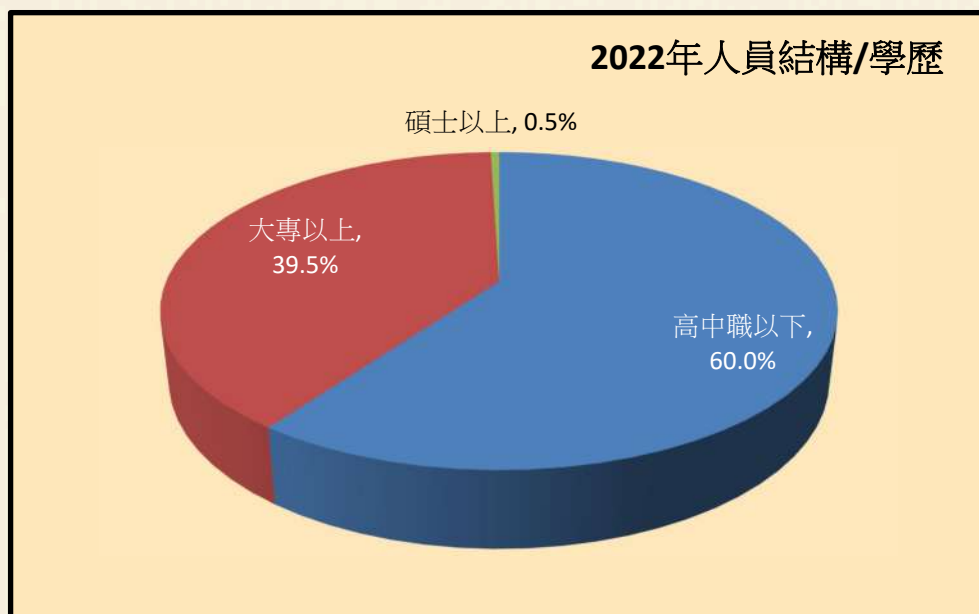




## (2) 學歷分佈

在 2022 年全公司的人力結構依學歷分佈上：碩士以上 2 人佔 0.5%，大專學歷(含)以上 166 人佔 39.5%，高中職(含)以下 252 人佔 60%。

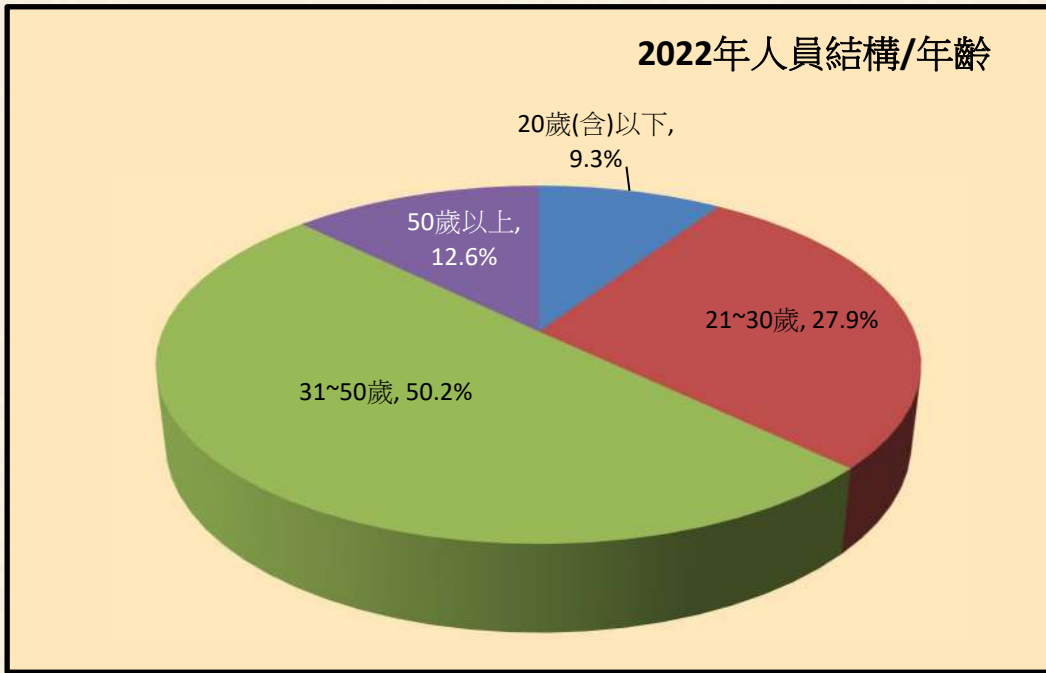
年度	2020 年		2021 年		2022 年	
	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數
高中職以下	58.9%	215	62%	258	60%	252
大專以上	40.82%	149	37.5%	156	39.5%	166
碩士以上	0.28%	1	0.5%	2	0.5%	2
總和	100%	307	100%	365	100%	420



## (3) 年齡分佈

在員工的年齡結構分佈均衡，2022 年以 31~50 歲的員工有 211 人佔總人數 50.2% 的多數，其次為 21~30 歲有 117 人佔總數 27.9%，50 歲以上 53 人佔總數 12.6%，20 歲以下 39 人佔總數 9.3%；目前全體員工平均年齡為 39.62 歲。

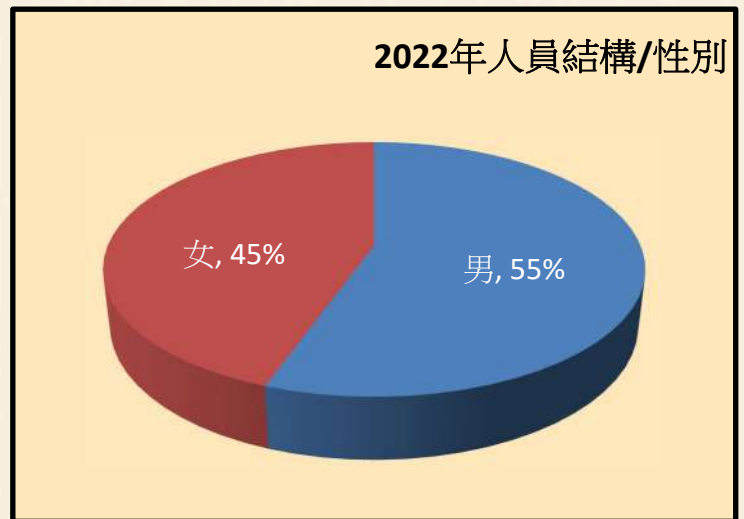
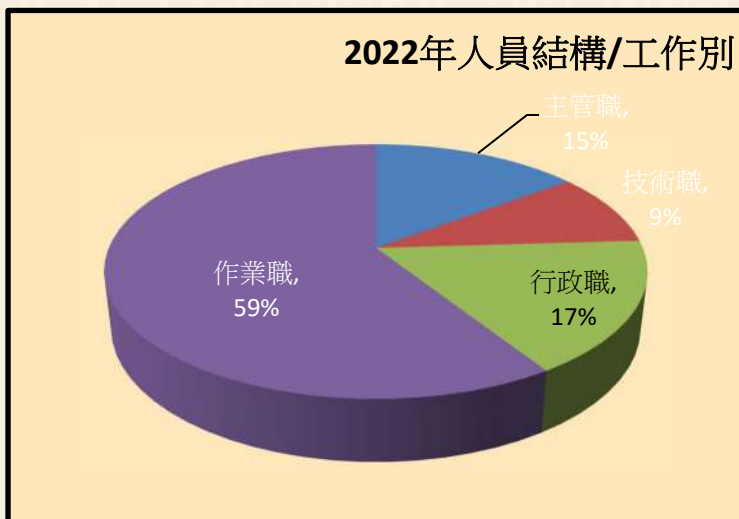
年度 性別 類別	2020 年				2021 年				2022 年			
	男		女		男		女		男		女	
年齡/人員別	直接	間接	直接	間接	直接	間接	直接	間接	直接	間接	直接	間接
20 歲(含)以下	13	2	8	1	18	1	29	1	21	3	14	1
21~30 歲	43	13	31	15	47	11	35	17	53	12	40	12
31~50 歲	54	46	41	53	59	50	41	56	60	54	41	56
50 歲以上	5	27	6	7	6	25	9	11	4	26	6	17
總和	115	88	86	76	130	87	114	85	138	95	101	86
	203		162		217		199		233		187	



#### (4)各職務人數分佈

在人員的結構上，主要區分為主管職、行政職、技術職及生產之作業職四類，由於公司屬機械技術作業為主，2022年員工人數：最多為作業職 248 人佔總人數 59%，主管職 62 人佔 14.7%，行政職 71 人佔總人數 17%，技術工程師 39 人佔 9.3%。

年度 職務	2020 年			2021 年			2022 年		
	男	女	總和	男	女	總和	男	女	總和
主管職	51	9	60	52	10	62	52	10	62
技術職	23	18	41	21	23	44	21	18	39
行政職	14	49	63	14	54	68	13	58	71
作業職	115	86	201	130	112	242	147	101	248
總和	<b>203</b>	<b>162</b>	<b>365</b>	<b>217</b>	<b>199</b>	<b>416</b>	<b>233</b>	<b>187</b>	<b>420</b>

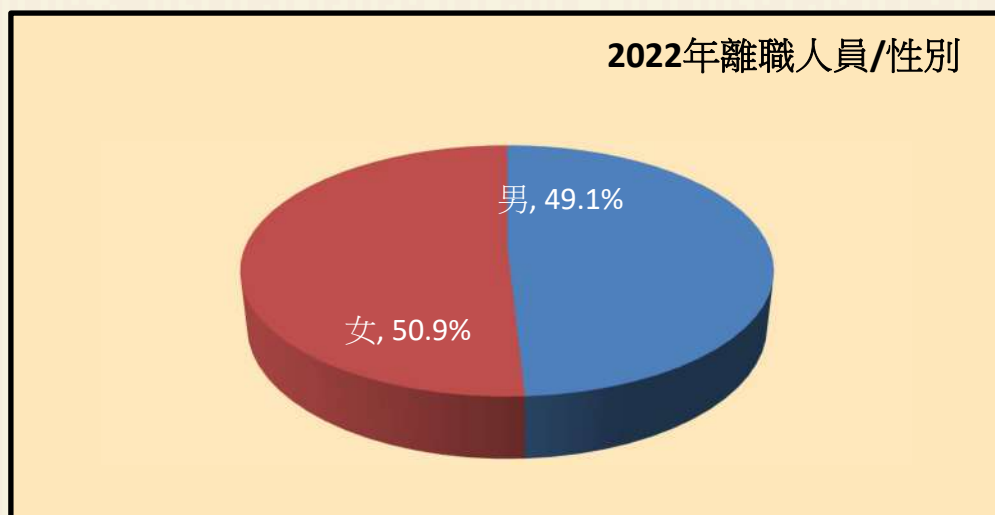


## (5) 離職率統計

本公司離職率不高，2022 年全年度離職率僅 13.63%，男性離職多於女性符合業界生態，但遠優於電子製造業平均值(間接 20-30%，直接 40-60%，平均 30-35%)，較低離職率可證明員工向心力較高，對內部的管理溝通機制與講求：平等、尊重的文化，具有高度的認同感，才能促進員工留任。

年度	2020 年		2021 年		2022 年	
年齡分布	男	女	男	女	男	女
20歲(含)以下	0	0	4	1	1	1
21~30 歲	13	11	21	7	11	15
31~50 歲	16	30	25	25	12	11
50 歲以上	4	0	3	2	4	2
離職人數	37	24	33	41	28	29
總和	61		74		57	
佔該年度離職人數比率	30.66%	39.34%	44.6%	55.4%	49.1%	50.9%
年離職率註 1	19.9%		22.02%		13.64%	

註 1：該年總離職人數 ÷ [(該年初人數+該年底人數)/2]\*100%



## (6) 調任與離職

配合公司業務需要與增進員工工作歷練以厚實經營體質，若有調動員工之必要時，除依法定調動五項原則與勞動契約規定執行，調動後工作與原工作性質必須為員工所能勝任為原則，且調動地點過遠，均給予必要之協助；並在合法合理的期間內進行業務移交。至於員工離職預告或提出書面申請，則遵循公司之規章和勞動相關法定預告期間規定辦理。

### 3.3 訓練發展與績效考核

#### (1) 訓練發展與職涯管理

為因應外在環境的快速變遷、產業激烈競爭及國際化趨勢，努力塑造公司內部學習型組織與學習氛圍，規劃中長期訓練發展體系，培育與留住人才，共同為企業營運目標所需的人才與養成的能力。在規劃員工的訓練發展體系，除新進人員訓練外，係以企業的需求為主，結合個人工作與執行職務的專業或管理能力的需要，規劃通識訓練、專業職能別訓練及階層別訓練，作為員工生涯發展的主要架構。

短期年度訓練計劃有新進人員訓練，增進新進人員快速認識公司企業文化，其對公司產生認同感；其次有通識課程著重加強員工一般性的法規或品質等知識，與認識基本作業與人員管理制度規章及熟悉作業技能；以及專業職能訓練則專注員工工作領域上所需之專業知識、技術、觀念與安全作業程序與 SOP 標準作業程序，並適時安排階層別訓練在強化主管的管理才能；上述完整的訓練體系經由規劃與執行年度訓練計畫，透過工作中訓練、自辦內訓、派外訓練的多元化訓練管道，全面提升員工專業技術與管理能力，增進團隊經營運作績效，讓企業成長發展與員工職涯發展連結，勞資雙方攜手共同成長。

#### ● 訓練發展體系:

項目	訓練類別與內容
工作中訓練	專業訓練(依各單位需要不定時自行實施)
通識課程	1. 企業文化 2. 品質系統簡介 3. 安全、衛生訓練
階層別訓練	1. 新進人員訓練 2. 基層主管訓練 3. 中高階主管訓練
專業職能別訓練	1. 行政作業專業訓練 2. 品質管理專業訓練 3. 技術研發專業訓練 4. 生產管理專業訓練
學習管道	1. 內部訓練 2. 外部訓練 3. 工作輪調 4. 主管及同事的交流 5. 海外廠技術交流 6. 派任海外

**(2) 訓練規劃與實施**

## 1) 新進人員訓練規劃與實施：

我們規劃新進人員引導的訓練課程，包含公司簡介、工作規則、出勤規定、工作環境介紹以及重要法規法令或相關 ISO 作業管理系統所規定之必要性社會發展通識與專業知識課程；此外，各用人單位在職前訓練亦安排充實的個人工作中訓練課程，依工作領域不同或職務上所需之專業知識、技術、觀念而予師徒制的工作中訓練，使其工作能力符合水準。

## 2) 年度訓練規劃與實施：

本公司規劃與執行年度訓練計畫，藉由年度訓練需求調查，由各主管與單位員工商討提出適當的訓練課程，人資單位安排訓練計畫與協助同仁有紀律地學習成長，循序漸進充實各項專業知識與技能，鼓勵員工依據個人工作領域或職務上所需之專業知識、技術各階段的發展，作為未來的職涯發展規劃。

**(3) 多元化學習**

員工可透過多元化的學習管道，隨時隨地充實個人學習生涯；目前員工除透過內訓、外訓、上級主管/同事間的交流，提升自我專業才能，並藉由工作輪調、海外廠技術交流、派任海外擔任重要工作等機會，增進員工歷練的深度與廣度，當晉升主管時能適任與勝任愉快並充分展現能力，進一步挑戰自我，創造更佳的工作績效。

**(4) 訓練成果**

2022年員工總訓練時數達2078.5小時，年度每人總平均受訓時數為3.03小時，依各職位別之男女平均受訓時數如下表所示：

職類	年度	2020年			2021年			2022年		
	性別	時數	人次	平均	時數	人次	平均	時數	人次	平均
主管職	男	482	191	<b>2.52</b>	1084	364	<b>2.98</b>	511	91	<b>5.62</b>
	女	106.5	41	<b>2.60</b>	200.5	70	<b>2.86</b>	92	3	<b>2.79</b>
技術職	男	220	106	<b>2.08</b>	181	77	<b>2.35</b>	132.5	37	<b>2.59</b>
	女	202.5	87	<b>2.33</b>	244	106	<b>2.30</b>	86	37	<b>2.59</b>
行政職	男	84	48	<b>1.75</b>	119	52	<b>2.29</b>	86	13	<b>6.62</b>
	女	355.5	175	<b>2.03</b>	401.5	183	<b>2.19</b>	213	60	<b>3.55</b>
作業員	男	807	331	<b>2.44</b>	662	313	<b>2.05</b>	614	246	<b>2.50</b>
	女	381	181	<b>2.10</b>	434	212	<b>2.42</b>	311	156	<b>1.99</b>
總和		<b>1327</b>	<b>2638.5</b>	<b>1160</b>	<b>2.27</b>	<b>3326</b>	<b>1377</b>	<b>2078.5</b>	<b>687</b>	<b>3.03</b>

## (5)績效考核與晉升、職涯發展

為增進員工績效與能力發展及人才留任，主管與員工商討於每年底訂定各部門的工作目標與 KPI 計劃，以團隊為基礎進行部門目標執行，依照目標達成效率給予優渥績效獎金，並針對員工在執行目標 KPI 績效面作定期考核，其考核等第優劣程度，作為晉升與調薪的重要條件，以及後續的員工培訓與發展能力的訓練課程。2022 年績效考核佳，各職務以晉升主管人數有 22 人。

## 3.4 薪酬福利

## (1) 薪酬管理

本著公平及合理的原則，遵循當地政府勞動法規，每月薪資皆高於政府主管機關所公佈之最低基本工資；在員工薪資給付標準綜合考量學經歷、職務、職別、工作經驗、個人表現及市場行情因素，在基本條件相當情況下，不因性別而有所差異，敘薪條件原則皆遵從男女 1:1 的規定。在職員工的薪資給付中，以技術職人員的差異較為明顯，其主要因素如下述：

- 1) 擔任經副理級主管職男性較資深任技術職，較女性資淺任行政職且人數少。
- 2) 男員工擔任技術或研發工程師，負責產品開發與改善作業，技術職市場薪資較高。
- 3) 作業職則本國男員工資深且較常加班多，女員工資淺且加班較少此三者薪資上有較顯著的差異，其他則差異小。

※依男女、員工種類與職務位階計算月薪/年薪比率如下表

各職別男女 平均月薪、年薪比		2020(女：男)		2021(女：男)		2022(女：男)	
		月薪	年薪	月薪	年薪	月薪	年薪
主管 職	協理/副總	0:1	0:1	0:1	0:1	0:1	0:1
	經理/副理	1:1.24	1:1.28	1:1.23	1:1.29	1:1.21	1:1.23
	課長/組長	1:1.06	1:1.02	1:1.07	1:1.10	1:1.07	1:1.07
技術 職	工程師	1:0.95	1:0.93	1:1.03	1:1.10	1:1.05	1:1.04
	助理工程師	1:0	1:0	1:0	1:0	0:0	0:0
行政 職	管理師	1:1	1:0.87	1:0.96	1:0.96	1:1	1:0.98
	助理管理師	1:0.71	1:0	1:0	1:0	1:0	1:0
作業 員	本國員工	1:1.22	1:1.56	1:1.24	1:1.54	1:1.13	1:1.12
	外籍員工	1:1.01	1:1.31	1:1	1:1	1:1	1:1

依據公司法的規定當年度企業若有盈餘應提撥盈餘的一定百分比，發給供員工分紅的利潤共享制，這在振發已實施多年，對留任員工的效果不錯。

### (2) 福利制度

基於照護與關懷員工，促進勞資和諧與留任人才，除規劃整體福利制度外，並依法成立職工福利委員會組織，執行多樣化福利活動計畫，具體福利措施項目如下

種類	項目
保險及退休保障	勞保、全民健保及新舊勞退金提撥
醫療保險	團體保險、職業災害保險及定期健康檢查
活動	慶生會、部門聚餐、年終晚會及員工摸彩、員工旅遊及不定期集團球類競賽
禮金	三節禮金、生育禮金、結婚禮金、住院慰問金、喪葬津貼
設施	員工餐廳、員工宿舍、汽機車停車位
急難救助	傷病津貼、因公死亡津貼
其他福利	員工提案獎勵、表揚資深優秀員工、員工進修及員工子女勤學獎學金、入伍獎金

其他福利：每半年發放員工及員工子女獎學金一次，其目的為嘉惠員工及其子女勤學向上的精神；每5年頒給久任獎金予任職滿20年以上員工，並在年終晚會公開表揚，感謝其對公司的付出與奉獻。

### (3) 福利活動成果

新進員工報到當天，即辦理員工各項法定保險與提繳勞工退休金，與定期身體健康檢查，保障員工法定保險及退休權益，並提供免費團體保險。對員工身心健康與家庭狀況，要求與囑咐主管多關心關懷，並持續掌握與了解，密切注意員工的工作情形、工時負荷與情緒反應；人資單位對出勤異常人員，主動約談與了解員工的請假因素，關心諮詢員工是否有需要相關的協助方案。在職工福利活動方面，職工福委會每年定期策劃舉辦大型的活動，如：年度旅遊、部門聚餐及年終晚會；此外提供多樣化的福利金補助與急難救助，讓員工深刻體會福利計畫與活動的重要，並鼓勵員工工作之餘，參與其他公益團體或社團的活動，力求工作與生活的平衡。

### (4) 育嬰假後恢復工作與留存率

本公司遵守法律規定，於工作規則中明訂育嬰留職停薪規定，凡受雇滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾兩年。自該政策施行至今，累計有14位女性員工申請，並於育嬰假結束後復職上班。

### 3.5 勞資溝通

#### (1) 多元勞資關係溝通管道：

振發秉持開放尊重的理念，建立多元化的勞資溝通管道，尊重員工的意見，促進勞資關係的和諧，良好的勞資關係可提升員工士氣與向心力，對營運績效的很大助益。因此，積極建立多元化的勞資溝通管道，維持順暢的勞資雙向溝通與交流，讓公司資訊能夠及時、正確有效的傳達；提供員工申訴管道的申訴事件，傾聽其聲音及意見或對公司的建議，均要求權責單位主管予以適當適時的回應，作為提升與改善公司管理效益之依據，或訂定目標與 KPI 工作項目限期改善之。

本公司的多元溝通管道有四項：

- 1)各級主管會議溝通：如面對面即時溝通、單位/部門例會溝通、跨部門會議溝通。
- 2)人力資源組織：績效考核、意見反應管道、外籍勞工定期會議及人事公告等。
- 3)勞資雙方代表：勞資會議、職工福利委員會等
- 4)稽核單位：員工申訴管道的申訴事件、或可傳達意見及建議給內部稽核單位，交稽核單位負責處理及調查。

上述多元勞資溝通管道，提供多方意見的反應機制，配合內部人力資源組織運作與管理制度規定，對重大事件的申訴與調查處理，外籍勞工亦定期安排雇主、員工及人力仲介的三方對話，及時處理外勞適應環境等問題，奠定良好與和諧員工關係的基石。

#### (2) 勞資溝通會議

我們尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利，不反對也未阻止或妨礙員工集會結社。同時，依法成立勞資會議、職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會，並送主管機關核備後正式運作。目前勞資會議每季定期開會，職工福委員亦定期開會，各個勞資溝通組織各司其職，針對不同議題溝通，共同促進勞資共榮共存而努力，創造勞資互利與雙贏。上述勞資溝通組織，除勞資會議外，勞方代表均多於資方，其勞資雙方代表人數如下：

項目	勞方代表	資方代表
勞資會議	5	5
勞工退休準備金監督委員會	7	8
職工福利委員會	12	1

#### (3) 申訴的處理與解決

本公司勞資溝通管道暢通，員工關係和諧，2020 至 2022 年無重大的申訴案件發生，但 2021 年有一般意見 3 件應改善處理。

項目	2020 年	2021 年	2021 年
一般意見反應	3	3	3
重大申訴案件	0	0	0



#### (4)歧視或性騷擾事件的處理

本公司多年前訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。防範職場性騷擾事件之發生，確保員工之權益，當性騷擾事件發生時，員工可依本公司「內部通報機制」進行申訴。2021年無發生性騷擾事件。

#### (5)對貪腐與賄賂事件之因應行動

本公司依據 EICC(電子產業行為準則)的規定，訂定「職業道德規範辦法」與「贈送倫理規範管理辦法」反貪腐與反賄賂的清廉職業道德標準的規範，作為員工日常道德行為之遵行依據。

2022年員工未發生任何貪腐或賄賂事件，若日後有發生類似事件，將依相關管理規定進行調查與處理，若調查屬實證據明確，將依公司管理規章或政府相關法令議處之。

### 3.6 健康與安全

本公司除將勞工安全衛生工作守則送職業安全衛生署核備在案，設置勞工安全衛生組織及業務主管與勞方委員共 8 人，持續改善推動勞工安全衛生工作，並遵循 EICC(電子產業行為準則)的規定與符合環安衛法規之標準，建立社會責任管理系統與制度，有效管理健康安全與衛生的工作，包含健康安全管理系統、職業災害防治機制、關懷員工健康、緊急應變計畫與演練等措施，降低企業風險，預防職業災害，確保勞工安全與健康，達到善盡企業社會責任，維繫永續的經營。

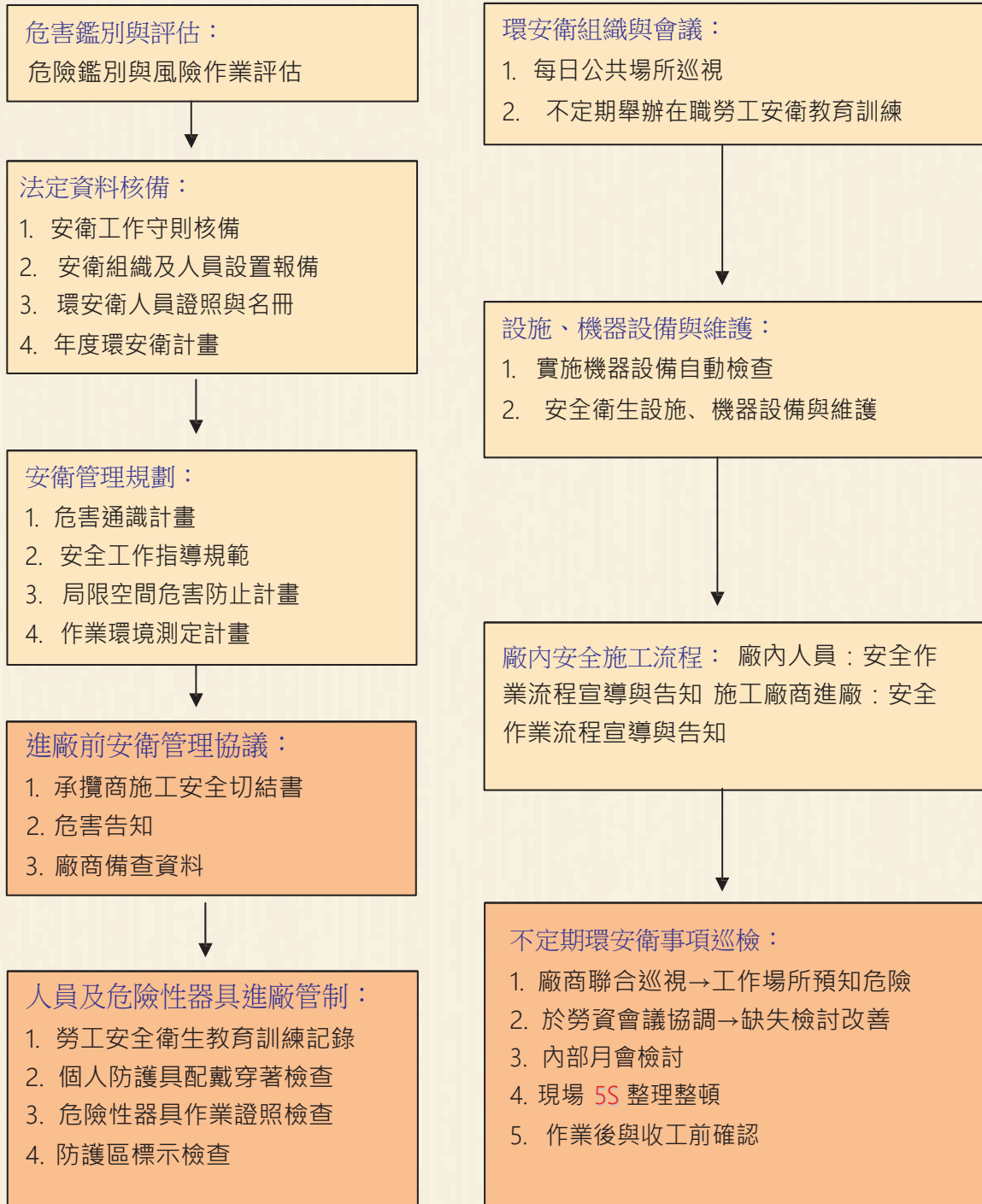
#### (1) 健康安全系統

在作業管理面的程序：

依據危害鑑別與評估結果 →法定資料核備 →安衛管理規劃 →進廠前安衛管理協議→人員及危險性器具進廠管制

在定期溝通與查核方面的程序：

建立環安衛組織與會議 →設施、機器設備與維護 →廠內安全施工流程管制 其詳細作業程序如下圖示：



## (2) 職業災害防治機制

依據職業安全衛生法規定之作業標準，定期鑑別危害與風險評估以及依風險高低訂定不同的作業程序因應外，亦規劃年度安衛相關教育訓練，如安排火災滅火演練與緊急疏散演練，教導員工認識公司安衛設施與其使用方法，使員工能於災害發生前，本能直覺性判斷可能發生之影響，並適時使用滅火器與提前引導員工適度疏散，預防重大事故之傷害。

### ● 災害防制計畫：

- 1) 持續進行各項作業巡檢，鑑別出高風險或危害之場所或環境控管，並進行相關工程改善措施。
- 2) 平日作業，高噪音地區要求配戴隔音耳塞或相關個人防護具，且不定期實施作業巡檢，避免聽力受損或工安意外。
- 3) 定期安排員工進行年度健康檢查，包含聽力或其他可能因作業產生的職業病因子。
- 4) 聘請專業講師至廠區進行相關勞工安全訓練及講座。
- 5) 上下班期間大門警衛指揮路口交通，讓騎乘汽機車與步行的員工安全上班與下班。



上述職災防制計畫落實執行，故 2022 工無重大職災(含上下班交通意外)，一般小擦傷包紮後無礙繼續工作者有 1 件/年。另 2021 檢報告有聽力受損共有 0 件，每年均協助員工定期回診控管聽力狀況。

## (3) 關懷員工健康

健康是同仁能安於工作最重要的指標，依法照顧各單位工作人員身心發展，每二年委外合格醫院或健檢機構實施員工健康檢查；同時辦理保健講座，教導員工看懂健檢報告與重點保健知識，主動關懷身體健康是否出現異常狀況，做好自己身體的保健。

為使員工及其家屬認識預防疾病的相關知識，每季在公司分享報上刊載重要身心健康資訊，且不定期於內部網站或以張貼海報方式，宣導衛生防護自主管理相關知識供各位員工參考。

至於員工家屬認識保健與預防疾病的相關知識，亦安排健康講座：認識新流感 H1N1。



除生理健康外，心理健康亦不容乎視。管理部定期在廠區舉辦身心健康系列講座課程，藉由生動交流方式，使員工輕鬆充實健康專業知識，也在工作之餘享受身心靈平衡的紓解工作壓力的方法。



## (4) 緊急應變

### 1) 消防演練

為使員工瞭解水災的可怕與預防知識，今年委外邀請台灣防災工業協會到廠舉行講座與相關水災知識宣導，同時實施水災、緊急逃生避難演練，全員參與，在發生重大水災意外時，員工能應變得宜，避免造成生命或財產的重大損失。



## 2) 停電應變

由於台電在夏季用電高峰期偶有緊急斷電情況，為使員工在台電緊急斷電後之處置上能應變得宜，定期舉辦相關停斷電及復電後流程之演練，希望藉由不斷模擬與練習，使公司在各項設備與作業能持續運作，降到災害損失最低。



## 四、環境保護

---



4.1 環保承諾與管理系統

近年來由於重視污染排放總量管制，各種污染減量與管理機制的議題已陸續成為主管機關與企業間執行污染防制的重點。本公司於2011年通過ISO 14001環境管理系統認證，持續改善整體環境並有助提高經績效，同時強化內外銷競爭力與提昇公司形象，我們承諾將會持續維護ISO 14001環境管理系統，以杜絕任何可能污染環境的因素，善盡社會責任。

有鑑於環保意識抬頭，振發實業股份有限公司多年來在環保工作上持續努力，期望藉由環境管理、自發且持續的改善，達到改善環境、減少環境衝擊的實質目的，全力保護綠色地球的有限資源與環境。

公司於組織架構之外，另設跨部門之環境管理委員會，負責與上層組織之整合及跨部門性活動之推進，並設置管理代表督導、協調、執行與持續改善以及提供環境管理系統所需之資源(包括人力資源、專門技能、技術及財務等)。

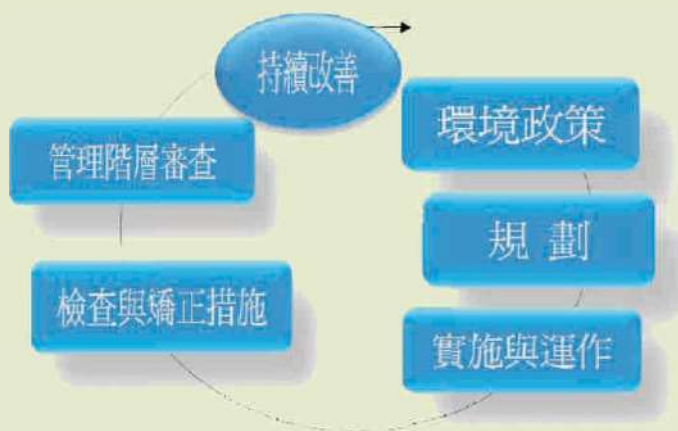


●環境政策

振發公司對環境管理系統訂定環境政策『符合法規、節能減碳、防治污染、環保生活』與擬定各項改善環境的方針與要求事項，並依據相關程序書規範本公司原物料、製程、產品、服務及化學品、污染物與廢棄物管理等作業，進行有效監控與管理，使其對環境降低之任何負面衝擊或不符環保法規事項，並對整體環境績效進行稽核與持續改善。



~環境管理系統~



## 4.2 綠色產品

隨著全球溫室氣體造成氣候暖化，環保議題開始受到世界各國的重視，在國際環保意識抬頭的趨勢下，各電子大廠對產品環保性的要求也隨之增加，世界各國已陸續制定公佈相關之環保法令規章，推動「綠色產品」的發展，如歐盟危害物質禁用指令(RoHS)與無鹵素等指令。

各企業為達永續經營，陸續要求各供應鏈綠色產品管理，有效的掌控限制物質的使用，因此振發業於2006年開始推動綠色產品管理系統更進一步在2008年通過ISO-QC080000有害物質流程管理系統(Hazardous Substance Process Management, HSPM)認證，並持續維持系統之有效性。

依據IECQ QC 080000之規範，將無有害物質(Hazardous Substances Free, HSF)管制要求整合至品質管理系統中，除遵守國際綠色環保指令外，亦須符合客戶之要求。

同年也獲得和碩聯合科技公司PUreGMS(GA) HSF認證。





### ● HSF 政策

我們知道，人類的永續發展需要乾淨的環境，如果我們產品中的物質會對環境造成污染，影響到人類生存的基本條件，不論產品的功能再先進再齊全，也無法對環境與社會帶來多大的幫助。為追求生產綠色產品之目標，防止產品混入有害物質將，並遵守法令、保護地球環境及減少對生態系統的影響為目的。因此，振發實業訂定的 HSF 政策『符合法規、綠色製程、客戶滿意』。

### ● 限用物質管理

為追求生產綠色產品之目標，環保理念納入採購流程中，採購人員於採購流程中，依其要求提供符合規範之樣品與規格，原材物料承認時，亦須供應商應提供之「環保政策保證書」及相關 HSF 檢測報告與物質安全資料表(SDS)，經原材物料相關審驗單位審查通過後，始可使用。

在有害物質流程管理系統（Hazardous Substance Process Management, HSPM）中，我們定義綠色產品檢驗流程，不論是對零組件、原素材及耗材(酒精、潤滑油)等物料進廠前，皆經過嚴格的控管，依規定貼附綠色產品合格標籤；同時使用儀器及從事檢驗的人員均通過專門培訓或考核合格，以確保零組件及成品符合綠色產品規範，當材料之相關環保檢測資料未齊全時，檢驗單位將依規定不予入庫並通知採購人員，請供應商依規定改善。



目前產品所使用之材料，均符合無有害物質相關規範，且不含有危害環境之物質成份。振發的產品屬於金屬沖壓製品，從原物料(鐵板)運送至廠內，生產線製造產品，至包裝出貨運輸過程中，均不致對環境及健康安全造成衝擊或影響。

### ● 原物料的使用量

我們積極協助公司評估原物料使用量與效率，致力提高原物料使用效率，以降低總體物料使用量。

振發的產品屬於金屬沖壓製品，從材料運送至廠內，生產線製造產品等作業流程，均設計節約材料用量的裁切作業，減少各類產品的材料用量。故統計最近五年產品主要原物料耗用量有明顯下降的趨勢，研發單位的改善已見成效；2018 至 2022 年主要原物料使用量統計詳見下表：

最近五年主要原物料使用量統計（單位：公噸）

年度	主要原物料(鐵板)
2018	2,164
2019	794
2020	1,201
2021	1,913
2022	1,387

### ●綠色供應鏈

正直與誠信是振發實業選擇供應商的首要條件，並視供應商為長期夥伴，我們相信唯有企業文化相近，夥伴關係才能長久。台灣各地的供應商不僅是振發實業的商業夥伴，在供給零組件產品組成原物料成分中，對環境關聯物質管制、勞工安全衛生以及人權，衝突金屬與礦物等議題上，我們更需要供應商的配合及參與管控，才能發揮最大功效。交貨或提供服務前，我們要求供應商簽署「供應商環保承諾書」與「供應商社會責任承諾書」。為確保供應商供貨的高品質及低風險，我們將「每年採購金額前 10 大供應商」列為供應商管理架構的重點工作，每年度安排供應商實地評鑑考核，確保產品能符合相關規範與要求，除針對主要供應商之價格、品質、技術、交貨準確度及服務等項目進行評比，儘量在生產廠所在之當地供應商，雖具有交期、配合度與就近服務的優勢，但必須具備良好的技術與品質等，才列為優先採購的對象；同時，前述廠商依據環境管理系統 ISO 14001 與 EICC(電子產業行為準則)的規定，應就環境、勞工、健康安全與職業道德等的社會責任項目定期予以稽核。

2018~2022 年依據 EICC(電子產業行為準則)與本公司【協力廠商管理程序】的規定實施供應商簽署「供應商環保承諾書」與「供應商社會責任承諾書」，以及前 10 大供應商執行自我評估與二方稽核，相關成果如下表：

年度	承諾書簽回數	承諾書簽回率	EICC 自評表	EICC 二方稽核
2018	118	71%	平均分數 90 分	平均分數 78 分
2019	122	71%	平均分數 90 分	平均分數 78 分
2020	125	71%	平均分數 90 分	平均分數 78 分
2021	127	72%	平均分數 90 分	平均分數 78 分
2022	131	72%	平均分數 90 分	平均分數 78 分

我們主要生產基地在台灣廠區，其供應商有 90% 以上均在台灣設廠。2011 年泰國的水災以及日本的海嘯、核災，供應商在原物料的供應上並未受到影響。為響應綠色消費之趨勢，公司對外採購之一般物品、儀器、設備生產間接材料等，優先考量具有環保、節能標章或對環境友善之產品，以降低環境的污染。在供應商之原物料運輸的交通管理，除要求遵守相關法規外，貨車及貨櫃進出公司的交通影響，皆有安排警衛做交通指揮，確保運送過程中的安全，防止發生異常或意外受傷事件。據統計，貨車及貨櫃進出公司在 2022 年與過去幾年均無意外事故發生事件。



我們對綠色產品的製造生產，推動源頭管理策略以及供應商評鑑與輔導其流程如下圖，嚴格控管產品製造過程中的有害物質。為完全防止零件及材料中有害物質進入生產流程內，在進料過程中須通過有害物質檢測分析(XRF 光譜分析儀)與控管；並主動協助各供應商，進行相關綠色產品嚴格的檢驗測試，確保符合綠色產品的標準，也同步要求供應商的產品規格，符合國際標準或客戶之相關綠色產品規範。

### 供應商評鑑與輔導流程圖



### 4.3 節能減碳

1997 年東京議定書後，全球先進國家均擬定溫室氣體減量的政策與措施。我們基於關心全球氣候變遷、保護地球資源，及善盡企業社會責任，根據國際標準組織(ISO)對溫室氣體管制發展趨勢及因應未來溫室氣體減量的要求，進行溫室氣體排放盤查與清冊的系統化建置，並建立內部文件化及查證程序，提供日後實施有效減量改善方案之參考。持續推動溫室氣體排放減量，並達成兼顧成本與資源效率、能源節約、環境保護的永續能源發展，共同為邁向低碳型經濟社會而努力不懈。



本公司參照 ISO 14064-1 與溫室氣體盤查議定書要求，於 2011 年建立 GHGEV 盤查系統，製作 2018 至 2022 年度全公司完整之溫室氣體排放量清冊，期望後續能藉由溫室氣體盤查的結果資料進行相關減量分析，監控減量目標，確認減量成果。

我們的溫室氣體排放在直接排放來源方面主要為備用發電機的柴油、運輸車輛用汽油、廠內化糞池甲烷排放及各種冷凍/空調設備之冷媒逸散，2022 年排放量為 230.21CO<sub>2</sub>e 公噸；在間接排放方面則主要為外購電力，排放量為 1921.59CO<sub>2</sub>e 公噸。依據 2022 年之盤查結果發現，本公司之溫室氣體主要排放來源為營運所需之外購電力，在發電過程中所產生之二氧化碳溫室氣體，此項排放源佔公司整體排放量之比重高達 89.3% 以上，因此我們持續於廠區推動有效而直接的節約電力措施。

年度	直接能源	百分比	間接能源	百分比
2018	151.89 噸/年	7.79%	1798.05 噸/年	92.21%
2019	157.11 噸/年	8.78%	1632.68 噸/年	91.22%
2020	172.57 噸/年	8.61%	1831.1 噸/年	91.39%
2021	182.99 噸/年	7.98%	2111.4 噸/年	92.02%
2022	230.21 噸/年	10.70%	1921.59 噸/年	89.30%

(電力：0.612 公噸/ 千度、汽油：2.2631 公噸/公秉、柴油：2.6060 公噸/公秉之二氧化碳)

「能源節約」是關鍵且需持續改善的目標，我們積極提倡辦公室與生產區節約能源措施，例如：廠內響應節能減碳，實施午間時間自動熄燈一小時，減少溫室氣體排放。其他節能措施摘要 列舉如下：

- (1)2010 年至 2011 生產區與辦公區更換為無極燈或 T5 燈具，約可節省 40%之電燈電力。
- (2) 出口指示燈具逐步汰換，當燈具發生故障時，即更換為 LED 型出口指示燈。
- (3)個人電腦與相關事務機設備設定為省電模式，在不使用時關閉電源。
- (4)冷氣機溫度設定調高 1 度至 26~27 度之間，以節省電力。  
〈每調高 1 度約可節省 6%冷氣機電力〉
- (5) 2017 年 12 月更換高效率空壓機 100 馬兩台(獲政府獎勵補助)預估 2018 年約可省 5%年總電量。

#### ● 水資源

振發公司用水來源：僅使用自來水。其中製程用水占 19%、生活用水占 51%、冷卻水塔用水占 30%，在產品生產製程不需洗滌材料故耗水量低。同時，我們實施節水措施列舉如下：

- (1)水龍頭逐漸更換為自閉式水龍頭、倡導同仁節約用水。
- (2)冷卻水塔加水澡抑制劑，可延長換水次數。約每三個月換一次水。



因此，公司的用水量 2022 年平均 58.7 千度，較上年度 38.2 千度增加了 20.6 千度。

類別	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
自來水用量〈千度〉	33.7	26.7	26.2	38.1	58.7

## 4.4 環境污染管理

本著珍惜能資源、友善環境與綠色生產，執行節能減碳，提高能資源使用率，降低污染與能源耗用

### (1) 空氣污染防治

我們的生產製程皆嚴格遵守各項污染源的相關法規。內部之空氣污染源，主要來自於洗油與網印製程中所產生的 VOC 揮發性氣體，且生產過程中，不會產生氮氧化物、硫氧化物廢氣。因此，每一季排放量均未達空氣污染防治法規規定之起徵點。

### (2) 水污染防治

本公司遵循政府環保法規的規定裝設廢水處理設備，以符合法規規定的排放標準。每半年依規定請檢測公司採廢水檢測並向環保局申報。環保局亦不定期採廢水檢測均符合法規標準。期望未來能更優於法規要求，截至 2022 年至目前無遭受環保機關裁罰的情形。



類別	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
廢水排放量 (千度)	6.2	5.1	4.8	6.9	4.3

### (3) 廢棄物管理

目前主要的廢棄物來自於鐵片捲材進貨及成品出貨的包裝材料，及員工同仁每日產出之生活垃圾的廢棄物。振發公司為落實全員參與環保的理念，從辦公室、員工宿舍、餐廳即開始推動環保措施，宣導「節約資源使用」，減少廢棄物產出；宣導「垃圾全分類、零廢棄行動」，教育同仁資源回收再利用觀念，將垃圾減量的觀念落實於員工日常生活中。我們遵守環保署廢棄物清理相關法規的規定，除委由合法廠商清運污泥、一般事業性廢棄物，並將廠內可回收再利用物品，分類管理回收作業流程，降低廢棄物垃圾產出量，減少公司內部廢棄物暫存空間與污染環境，目前無遭受相關環保機關裁罰的情形。

#### ●目前內部主要產出之廢棄物為：

- 1) 一般性事業廢棄物：生活垃圾、包裝材等不具回收價值的廢棄物。
- 2) 廢水處理所產生的污泥：無機性污泥〈請污泥清運業者處理並向新北市環保局申報〉。
- 3) 可回收資源：鐵、鋁、銅、紙箱、寶特瓶、飲料罐、燈管。



類別	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
業廢棄物清運量 (噸)	67	64	71	70	51
廢水處理所產生污泥 (噸)	0.39	0.24	0.95	0.43	0.36
可回收資源 (噸)	910	560	690	680	530

為使廢棄物於清運前能妥善放置於廠內，及落實資源回收再利用及達到廢棄物減量，在廠區內特別依廢棄物特性，規劃一般事業廢棄物、生活垃圾、資源回收暫存區及有害事業廢棄物設置廢棄物暫存專區，一般事業廢棄物掩埋處理。可回收資源類，如紙箱、金屬、玻璃、塑膠，明顯標示分類種類後，請外包廠商配合回收再利用；而污泥則委外專業合法廠商配合申報及處理。基於增加回收比例與廢棄物減量，鼓勵廠內員工對資源性廢棄物能直接分類，我們推動不使用免洗餐具並發放鐵製餐盒，讓同仁減少產出紙類或塑膠類廢棄物。

#### (4) 化學品管理

廠內針對化學品管理，採預先評估相關化學品之危害物質之鑑別與風險評估後，訂定相關化學品意外預防之相關作業措施說明如下：

##### 1) 化學品入廠管制：

廠內所使用相關化學品有油墨、洗版劑、脫脂劑等，入廠前須先檢驗，待檢驗完畢後相關使用人員即拉放置固定明顯擺放區，並標示物質安全資料表供同仁查詢，如藥劑整桶使用完，需把空桶放置室外通風處，並標示藥水回收桶放置處，按時請合法廠商回收處理。





2) 化學品使用管理：

化學品作業人員均事先安排相關安衛教育訓練與教導急救措施，使用時須先確實配戴防護器具，依 SOP 規定使用化學品，若未使用完應放置指定地點，且下方放置托盤，以防化學物質溢漏。主要作業人員與主管均外派專業訓練機構，接受有機溶劑主管安全衛生教育訓練並取得證書。

依據上述化學品管理的嚴謹要求，截至 2021 年底無發生嚴重溢漏事件。



※如遇員工倒藥劑溢漏時，應立即拿布擦拭，並將擦拭過之廢布放置廢布回收桶。(如下圖)



※具備其相關環境或安衛證書如以下：

證書類別	具備數量
急救人員證書	6人
缺氧作業主管證書	1人
有機溶劑作業主管證書	2人
特定化學物質作業主管證書	2人

#### (5) 環保設備設置與運轉維護費用

振發公司基於水污染防治法、空氣污染防治法與維護環境不受破壞的責任。設置環保設備以遵守法規和以盡愛護地球的義務。於 2018 年原有設備汰舊換新與 2022 設備運轉維護費用如下表：

●環保設備投資費用：

設備	2012 年費用
廢水處理設備投資	220 萬
空污排放管路投資	40 萬

●環保設備運轉維護費用(年平均)：

項目	2018 年費用	2019 年費用	2020 年費用	2021 年費用	2022 年費用
證書費用	4 萬	2.5 萬	5 萬	0 萬	23 萬
污泥清運處理費用	3 萬	3.8 萬	3.8 萬	4.2 萬	4.6 萬
一般事業廢棄物清運費	28 萬	28 萬	28 萬	44 萬	44 萬
操作人事費用	36 萬	36 萬	36 萬	36 萬	36 萬
運轉維護費用	7 萬	7 萬	7 萬	7 萬	7 萬

所排放廢水經新環保設備處理後，其各項檢測指標皆低於環保法規要求的標準。列舉如下：

氫離子濃度指數:PH、懸浮固體:SS、化學需氧量:COD、油脂:OIL。

項目 比較	PH	SS	COD	OIL
環保法規標準	6.0~9.0	<30mg/L	<100mg/L	<10mg/L
振發排放數據	8.3	24.3	21.6	1.9



### 4.5 綠色觀念活動推廣

基於企業社會責任的永續發展，我們對內密集的宣導教育環保觀念與做法，將最新環保意識深植員工心中，對外積極的與學界、社區、同業、政府密切互動，並有系統性地推動供應商的綠色管理能力，使員工將環境保護內化成為生活與工作的細節，使企業資源運用更符合客戶及社會的期待，落實讓企業員工成為綠色地球的公民。在綠色觀念推廣之內部與外部活動如下：

#### ● 舉辦內部活動

(1) 主題講座：邀請環保局為員工宣導「綠色觀念活動推廣」。



新北市環境保護局舉辦「環保低碳生活」講習

(2) 鼓勵員工做個減碳上班族，上下班改搭乘大眾運輸工具。

(3) 員工餐廳每週二為健康蔬(素)食餐。

(4) 鼓勵員工力行簡約生活，不浪費物資。

(5) 推動辦公室及廠區節能運動：

- 1) 宣導海報。
- 2) 推動塑膠袋及餐盒使用量等廢棄物減量。
- 3) 下班後電腦關機、午休或下班時隨手關燈、電腦設定休眠功能。
- 4) 用廢紙做便條紙、減少影印用紙、資訊無紙化。



- 5) 辦公室綠化。
- 6) 員工自發垃圾分類。
- 7) 鼓勵上下一樓層多走樓梯不搭電梯。
- 8) 自備環保餐具，餐廳不提供免洗餐具。
- 9) 省水便器和水龍頭，推廣節約用水。

### ●參與外部環保活動

- 1) 響應午休關燈一小時活動。
- 2) 贊助環保團體經費，推廣綠色環保活動。



淡水莊園-淨灘活動

## 五、社會責任與公益活動

---

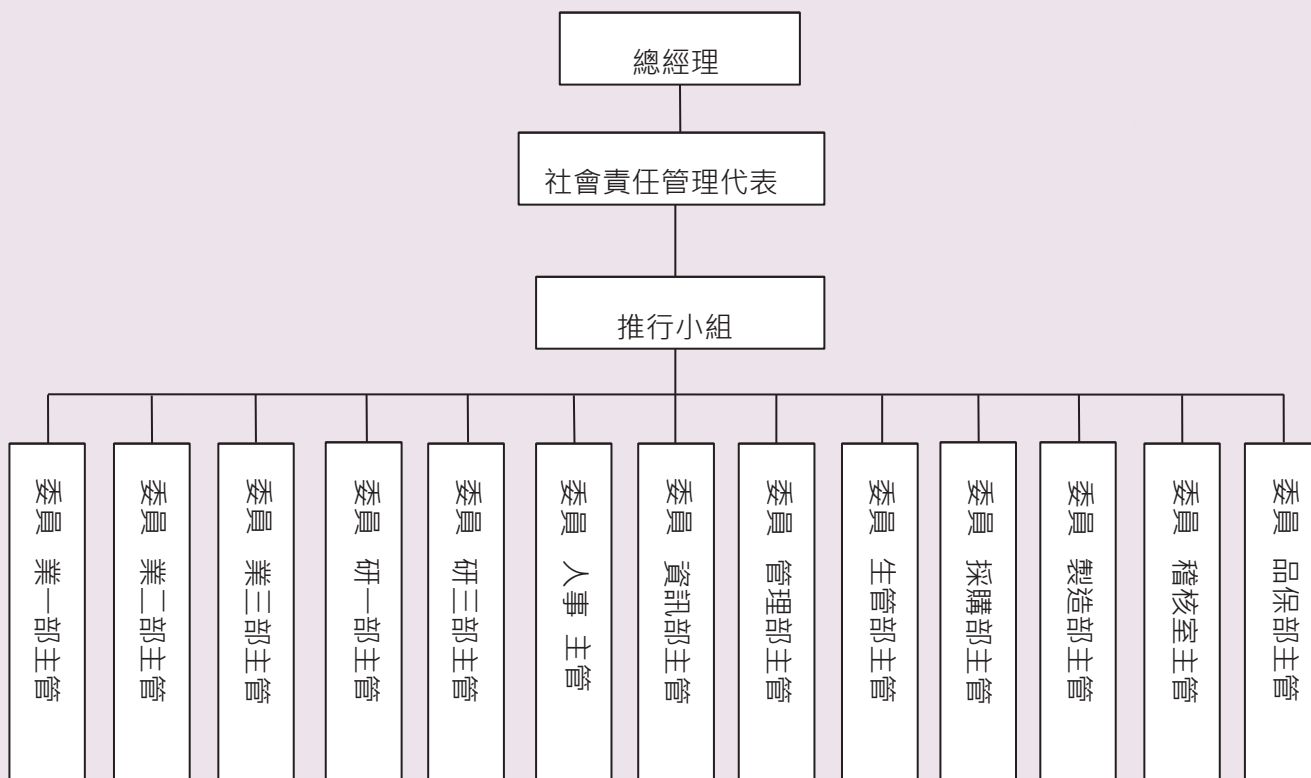


## 5.1 前言：政策與管理體系 (EICC)

振發基於企業對社會責任的承諾，依據「EICC 電子產業行為準則」的標準要求，推動各項社會責任活動，包括成立「CSR 推行委員會」，擬定 EICC 社會責任管理系統之社會責任管理手冊、聘任管理代表，負責監督管理社會責任目標 KPI 等事項，與 ISO 14064-1 溫室氣體盤查報告之彙整，並將社會責任實施成果的績效數據在 CSR 報告內容中展現之。有關社會責任推行方案敘述如下：

### (1) 推行企業社會責任 CSR 之組織架構：

在組織架構外，另設跨部門之推行小組，負責整合及跨部門性活動之推展。公司之社會責任管理代表協調提供與管理社會責任管理系統所需之資源(包括人力資源、專業技能、技術及財務等)。CSR 之組織架構如下圖：



## (2) 制定社會責任總體政策：

「人道關懷」、「健康安全」、「關懷社會」、「全員參與」

### 1) 「人道關懷」：

人資單位規劃選用育留與晉升發展等人員管理體系，秉持「人道關懷」的社會責任政策與以人為本管理思維以及「家」的概念，建立完善照護員工的管理制度，遵守勞動相關法規，遵循「電子產業行為準則 EICC」的規定，合法保障與維護員工的權益，提供員工健康與安全的工作環境、建構多元開放的勞資溝通管道，搭配公平的薪酬與晉升、完整的訓練發展體系、健全的福利制度及多元溝通管道、公開透明之利潤分享制度等，增進良好的勞資關係，營造溫馨和諧的組織氣氛與「家」的溫馨感覺。

### 2) 「健康安全」：

本公司除遵守「職業安全衛生法」的規定，設置勞工安全衛生組織及業務主管與勞方委員，持續改善推動勞工安全衛生業務，並依據 EICC (電子產業行為準則) 的規定，建立社會責任管理系統，有效管理環安衛工作，降低企業風險，預防職業災害，保護環境不受污染，確保員工的安全與健康。

### 3) 「關懷社會」：

定期舉辦或參與公益活動，關懷社會弱勢族群。重視環境資源與保護，積極推動廠區綠化及環保活動，在生產過程採用綠色與無害物質，並將廢棄物分類與合法處理，減少大量廢棄物產生，危害綠色地球的環境。

### 4) 「全員參與」：

為落實社會責任管理系統的各項規定，我們加強內外部溝通和交流，安排定期教育訓練計畫，凝聚員工共識並遵守其規定，確保全體員工有效參與。

同時，在 EICC 社會責任管理手冊之社會責任總體政策，以及勞工、健康安全、環境與職業道德政策，及其相關實施辦法與規定敘述如后，使振發公司符合國際組織的社會責任標準。

## 5.2 勞工政策與措施

本公司勞工政策：遵守勞工法律法規，禁止強迫勞動、使用童工與囚工、脅迫與騷擾、歧視，尊重自由結社，持續改善員工權益。

依據上述勞工政策，我們制定程序書或管理辦法與相關措施，摘要敘述如下：

(1) 依法重新將「工作規則」送新北市勞工局核備，「勞工安全衛生守則」業已核備在案。

(2) 在勞動條件分：

- 1) 出勤管理亦補充加班工時管控分為符合區、警示區、警戒區與禁止區從嚴管超時加班，尤其超出法定每月 46 小時的員工嚴格禁止。
- 2) 薪資福利則修改薪資管理辦法之新進人員敘薪標準，與獎懲辦法之懲戒性扣減員工當月薪資的規定。

(3)在勞動人權部分，我們的努力過程與成果如下述：

- 1) 制定禁用童工與未成年工年齡鑑定與保護辦法，除詳細查驗其身分證確認其真實與適法年齡執行禁用童工政策，針對未成年工則依法保護，制訂未成年工年齡鑑定與保護辦法落實執行。
- 2) 各類辦法補充不得歧視規定，在工作規則、員工任用核薪作業辦法、薪資管理辦法(含任用、敘薪、晉升、調任與調薪等)、人力資源管理程序(教育訓練辦法)與獎懲辦法；在任用核薪作業辦法增列不歧視與男女新進同工同酬與不得低於基本工資的規定，提供員工無歧視、無騷擾及公平成長的工作環境。

重視每位員工的人權，公平對待員工，尊重員工的意見反應，遵守法令規範，職業道德規範則不允許主管有強迫勞動、奴役、限制行動、精神辱罵、虐待或體罰等不當的行為發生，或簽署非法合約來限制員工的僱傭關係。

- 3) 尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利，依法成立勞資會議、職工福利委員會，並送 主管機關核備後正式運作。

## 5.3 健康安全與環境

本公司 健康安全政策：安全第一、身心健康、衛生整潔的工作環境。

環境政策：符合法規、節能減碳、防治污染、環保生活。

依據上述健康安全政策，我們制定程序書或管理辦法與相關措施，摘要敘述如下：

- (1)在職業安全：制定環境作業管制程序為使公司之生活污水、飲用水、廢氣、廢棄物、噪音、水電能資源、化學品等，降低其對環境之衝擊並被有效管理掌控；危害鑒別與風險評估作業程序係對員工、工作場所環境所造成的安全衛生危害與風險，加以檢討與評估，並作為訂定安全衛生管理之風險控制措施，達到「零災害、零事故」之目標。
- (2)緊急應變準備：制定緊急應變處理程序係發生災害緊急事故時，以迅速、積極方式進行處理，每年定期進行火災消防與化學品溢漏等防災演練等，使損害及對環境所造成的影響降至最低，盡速復原與恢復正常運作與生產。
- (3)職業傷害與疾病：制定健康管理辦法規範全體員工的健康與安全，落實有關健康與安全的各項規定。事故處理及調查作業辦法係員工因執行公務受傷的事故與調查作業的規定，了解與調查受傷原因，並改善與預防不再發生，評估返回工作崗位可行性。
- (4)工業衛生：制定廢水處理操作程序係製程所產之廢水，經廢水處理設備處理後能符合現行環保法規要求排放標準；廢棄物管理程序係有效分類與清理廢棄物，改善環境衛生，達到廢棄物資源化，安定化、無害化、經濟化，以符合環安衛法規的標準。
- (5)體力需求高的工作：制定人因工程評估管理辦法係增進員工的工作安全、健康、高效能和舒適，維護員工的身心健康，提升工作品質與效率的規定。
- (6)機器防護：制定設備管理程序確保機器設備之精度與適當安全防護設施，減少故障，延長使用年限，並保障人員安全；個人防護器具管理辦法係提供充足且性能良好之安全衛生防護器具，以防護員工作業安全，確保人員之安全與健康。

(7)公共衛生、宿舍和餐廳：制定飲水機管理作業辦法、餐廳管理辦法、廁所清潔衛生作業辦法、宿舍管理辦法係公司提供潔淨、安全、衛生的工作與生活環境，適合員工健康安全的工作與活動之良好環境的規定。

依據上述環境政策，我們制定程序書或管理辦法與相關措施，摘要敘述如下：

- (1)環境排放許可和報告：制定環境作業管制程序向主管機關呈報廢水、廢氣，須經環保主管機關核准才能排放，定期檢測噪音與飲用水質，以符合環保法規的標準。
- (2)預防污染和節約資源：制定環境作業管制程序使公司之生活污水、飲用水、廢氣、廢棄物、噪音、水電能資源、化學品等，降低其對環境之衝擊並被有效管理掌控。
- (3)有害物質：品質手冊係安全合理的化學物品、有機溶劑在運送倉儲生產線業使用與操作標準，減少或降低對員工的健康危害。
- (4)廢水及固態廢棄物：如上述健康安全(4)工業衛生對廢水處理操作程序與廢棄物管理程序，改善環境衛生，以符合環安衛法規的標準。
- (5)空氣排放：制定環境作業管制程序係定期檢測廢氣與空氣排放，使其工作環境的空氣含物理或化學量，符合環保法規的標準。
- (6)產品含量控制：品質手冊係規範公司所採購原物料與生產產品，不含有害人類身體健康的不良物質。

### 5.4 職業道德與社會責任推廣

---

本公司職業道德政策：遵守最高的道德標準要求，廉潔經營，禁止腐敗貪污與提供或收取賄絡，依法公開有關商業活動的財務績效等資訊；尊重並保護知識產權，遵循公平交易與反壟斷，合法競爭與廣告宣傳；對檢舉者身分保密且不報復；持續改善公司的道德標準。

依據上述職業道德政策，我們制定程序書或管理辦法與相關措施，摘要敘述如下：

- (1)廉潔經營與無不正當收益：制定職業道德規範、贈送倫理規範管理辦法來規範腐敗貪污與提供或收賄，以及供應商與客戶的贈送與收受禮物的標準，並持續教育員工與形成員工遵循的職業道德。
- (2)資訊公開：在公司網站 <http://www.chengfwa.com.tw/> 公布有關商業活動的財務績效等資訊，與實施社會責任的進展及回應利害關係人反映議題與問題的處理結果。
- (3)智慧財產權：在職業道德規範與勞動契約，均規定與約定維護公司有形資產與無形智慧產權的權益，讓公司減少損失，企業能永續經營及發展。
- (4)公平交易、廣告和競爭：在職業道德規範要求員工遵守公平交易法之規定，不得與其他具競爭關係之公司為要約、引誘、協議或從事任何聯合訂價、壟斷市場、約定轉售價格、阻止他人競爭、綁標或圍標等聯合行為。
- (5)身份保密與不報復：在職業道德規範與人身權益保護作業辦法，除提供員工、供應商與客戶申訴管道與回應方式及保護措施，讓申訴人不擔心與害怕被報復。

- (6) **金屬礦物的責任**：在協力廠商管理程序要求供應商提供不得採購衝突金屬書面承諾，以及提供原物料的採購來源地區或國家。
- (7) **保護個人隱私**：在電腦資訊安全管理與智財權保護辦法規定員工電腦使用權限與密碼等安全措施，以及公司對客戶、廠商或員工個人資料的使用有正確的規範來遵循；職業道德規範則要求員工未經當事人同意，不得任意告知或傳遞或洩漏給其他第三人。

#### ● 社會責任推廣至供應商

振發公司修改【協力廠商管理程序】的規定實施供應商分級管理方式，分為簽署供應商實施社會責任承諾書者列為 B 級，以及前 10 大供應商執行自我評估與二方稽核者列為 A 級，在 2019 年的實施成果詳見 4.2 綠色產品之綠色供應鏈所述。

#### ● 供應商或客戶違反職業道德之處理

供應商若發生違反職業道德條文要求標準，調查屬實證據明確，視情節輕重依公司管理規章之取銷採購訂單或降低採購金額議處，嚴重者送檢調機關依政府相關法令議處之。另客戶若發生違反職業道德條文要求標準，亦比照上述處理方式。

## 5.5 社區關懷與社會公益活動

#### ● 公益贊助

振發對於社會貢獻、社會服務、社會公益不遺餘力，如贊助偏遠學校興學、教室、設備善及捐贈慈善機構，幫助社會上需要幫助的人。



2020年贊助與捐贈金額計217萬餘元，2021年贊助與捐贈金額計237萬餘元,2022年受捐贈單位與金額詳如下表：

2020年捐贈單位	金額
新北市先嗇宮(青少年國樂團、香油錢等)	\$638,000
獎學金(清寒獎學金及協助偏遠學校改善校園環境及設備)	\$1,031,822
公益捐贈(醫院、基金會、社團法人)	\$507,124
合計：	\$2,176,946
2020年捐贈單位	金額



2021 年捐贈單位	金額
新北市先嗇宮(香油錢等)	\$140,000
獎學金(清寒獎學金及協助偏遠學校改善校園環境及設備)	\$909,038
公益捐贈(三重分局、三重區公所、基金會、社團法人)	\$1,324,945
合計：	<b>\$2,373,983</b>

2022 年捐贈單位	金額
新北市先嗇宮(香油錢等)	\$330,000
獎學金(清寒獎學金及協助偏遠學校改善校園環境及設備)	\$1,455,550
公益捐贈(三重分局、三重區公所、基金會、社團法人)	\$569,241
合計：	<b>\$2,354,791</b>

2013 年度榮譽董事長及董事長代表公司致贈新北市消防局「救命器」一批，並且請到新北市侯友宜副市長 前來頒獎。



2016 年捐贈『復康巴士』



2017 年捐贈『復康巴士』



2019 年捐贈『新北市政府消防局災情勘查車』



## ● 社區關懷

### (1) 獨居老人送餐

振發自 2011 年起迄今配合三重市公所，每月捐贈五萬元，長期參與照顧社區「獨居老人送餐活動」，並認購喜憨兒月餅送獨居老人過節，讓社區的獨居老人也能得到關懷與照顧。



## (2) 參與先嗇宮廟會與文化活動

「先嗇宮」位於新北市三重區，具 250 年的歷史，為國家三級古蹟，保留台灣傳統廟宇建築二殿二廊二護室之美。現今先嗇宮不僅是三重區最古老的廟宇，還舉辦社區登山活動、技藝比賽、婦女講座。振發熱衷參與廟會相關文化活動-新春燈會活動、神農大帝萬壽聖辰。贊助其國樂團到北京演出與交流活動，並邀請先嗇宮國樂團於公司尾牙晚會演出，獲得廣大好評與迴響



(3) 振發的望年會邀請公司贊助的公益團體來表演，如「大興國小」、「月眉國小」、「集美國小」的小朋友們，借機會給大家一個舞台，可以有掌聲也讓同仁欣賞到不同性質的高品質表演。





#### (4) 員工參與愛心志工活動：

除固定捐贈發票給創世基金會，員工也自願參與愛心志工活動。2020年舉辦「捐鞋救命」活動，同仁（親友）慷慨捐贈物資&熱心參與整理分類活動。2021年舉辦「淨灘活動」，推動社會公益與環境保護，透過大家的團隊合作，充分地展現了我們的愛心。2022年舉辦「攜手送愛，邀您一起捐發票」，及公司義賣口罩所得金額全數捐給「門諾社會福利基金會」。



## (5) 獎學金

為協助三重地區學子，於「金陵女中」設有清寒獎學金，振發幫助家境清寒或家庭突遭變故的學生順利完成學業。

蔡宗勳總經理更是以身作則，與財團法人永龍文教基金會成員一群企業家與社會各界善心人士，多年來持續默默行善。贊助偏鄉孩童許多學校獎學金、教學設備，讓偏鄉孩童不因資源缺乏，而減少學習的機會。受贈學校包括，花崗國中、平和國中、玉東國中、萬榮國中、月眉國小、吉安國小、仁化國小、大興國小、南華國小、中華國小等，發展足球隊、網球隊、木工、舞蹈等特色教學，及改善校園環境與設備。



## (6) 愛心捐贈AED

響應政府推廣公共場所設置AED，協助讓三重地區19所國中、小學和市定古蹟先嗇宮設置心臟體外去顫器，以提高介入到院前心肺功能停止患者電擊，讓更多需緊急急救的病患受惠。



## (7) 警察之友三重辦事處

總經理蔡宗勳目前為警察之友三重辦事處主任，因此振發也參與及贊助多項活動，表揚、慰問有功警察人員，並舉辦各種活動，加強警民感情。



振發實業股份有限公司  
GRI G3.1 Guideline 指標項目對照表

●：已揭露    ×：未揭露

NO	GRI 指標	揭露狀況	CSR 對應章節	頁數	備註
<b>1</b>	<b>策略與分析</b>				
1.1	最高決策者聲明 永續發展主要	●	0.總經理的話	1	
1.2	衝擊、風險及機會	●	0.總經理的話	1	
<b>2</b>	<b>組織簡介</b>				
2.1	組織名稱	●	2.1 創立與沿革	8	
2.2	主要品牌、產品與服務	●	2.1 創立與沿革	8	
2.3	營運架構，包括主要營運公司、子公司	●	2.1 創立與沿革 2.2 組織與據點	10 11	
2.4	總公司位置	●	2.1 創立與沿革	8	
2.5	營運之區域與國家	●	1.2 報告範圍	10	
2.6	法律所有權	●	2.1 創立與沿革	8	
2.7	產品或服務供應之市場	●	2.2 組織與據點 2.3 產品介紹	11 14	
2.8	組織的規模	●	2.2 組織與據點	11	
2.9	組織在報告期間之重大改變	●	2.4 經營績效	16	
2.10	報告期間獲獎情形	●	2.9 榮耀與肯定	29	
<b>3</b>	<b>報告書基本資訊</b>				
3.1	報告期間	●	1.2 報告範圍	4	
3.2	前一份報告日期	●	1.3 報告依循標準與自我宣告	4	
3.3	報告週期	●	1.5 報告書編輯說明	6	
3.4	查詢報告連絡處	●	1.5 報告書編輯說明	7	
3.5	報告內容定義程序	●	1.5 報告書編輯說明	6	
3.6	報告的界限	●	1.2 報告範圍	4	
3.7	有關報告範疇及界線的限制	●	1.2 報告範圍	4	
3.8	決定報告界限的原則	●	1.2 報告範圍	4	
3.9	數據量測基準	●	1.2 報告範圍	4	
3.10	與舊報告訊息不同的原因	●		4	
3.11	與舊報告的顯著不同處	●		4	
3.12	各類揭露指標之對照表	●	指標對照表	67	附錄

振發實業股份有限公司  
GRI G3.1 Guideline 指標項目對照表

NO	GRI 指標	揭露狀況	CSR 對應章節	頁數	備註
4	治理、承諾及參與				
4.1	董事會架構與治理人員	●	2.8 公司治理	23	
4.2	最高治理者是否兼任營運主管	●	2.8 公司治理	23	
4.3	獨立與外部董事	●	2.8 公司治理	24	
4.4	股東/員工/最高治理者溝通機制	●	2.8 公司治理	25	
4.5	董事與高階經理人的薪酬與組織績效	●	2.8 公司治理	25	
4.6	避免董事出現利益衝突的程序	●	2.8 公司治理	24	
4.7	董事應具備經濟、環保及社會方面的資格與經驗	●	2.8 公司治理	26	
4.8	組織內訂定價值觀、行為守則等	●	2.8 公司治理	24	
4.9	董事會如何監督公司各項績效與遵守法規	●	2.8 公司治理	25	
4.10	董事會內評估經濟、環保及社會績效的程序	●	2.7 企業文化與管理系統 2.8 公司治理	20 23	
4.11	組織預防措施或謹慎行事之說明	●	2.8 公司治理	23	
4.12	組織對外部的經濟、環保及社會約章的支持	●	2.8 公司治理	23	
4.14	利害相關者之清單	●	1.4 利害關係人鑑別與重大議題的評估回應	4	
4.15	利害相關者之鑑別	●	1.4 利害關係人鑑別與重大議題的評估回應	5	
4.16	利害相關者之參與方式	●	1.4 利害關係人鑑別與重大議題的評估回應	5	
4.17	利害相關者主要關注議題與回應	●	1.4 利害關係人鑑別與重大議題的評估回應	6	

振發實業股份有限公司  
GRI G3.1 Guideline 指標項目對照表

NO	GRI 指標	揭露狀況	CSR 對應章節	頁數	備註
<b>經濟績效指標</b>					
EC 1	經濟價值的產生和分佈，包括收入、營運成本、員工補償(薪資)、捐款、其他社會投資、保留盈餘和支付款項給資本提供者及政府	●	2.4 經營績效 2.8 公司治理-股本股權與股利	16 23	
EC 2	因氣候變遷而對組織作業造成財政負擔及其他風險、機會	×		—	
EC 3	組織定義之福利計劃義務範圍	●	3.4薪資福利	38	
EC 4	接受政府的重大財政援助	●		—	本公司無接受政府的重大財政援助
EC 5	在各主要營運地點的新進人員起薪與當地最低工資，依性別進行比較	●	3.4薪資福利	38	
EC 6	在各主要營運地點對供應商政策與訓練和支出的比例	×		—	
EC 7	聘用當地社區人員的程序以及重要管理高階幹部的比例	●	3.2員工概況	31	
EC 8	透過商業活動、實物捐贈或免費專業服務，主要為大眾利益而提供的基礎建設投資及服務發展與衝擊	●	5.5 社區關係與社會公益活動	62	
EC 9	瞭解並描述重大的間接經濟衝擊，包含衝擊範圍	×		—	
<b>環境績效指標</b>					
EN 1	原物料/能源的使用(重量/用量)	●	4.2 綠色產品	48	
EN 2	透過再生循環程序製造的物料所佔比例	×		—	



振發實業股份有限公司  
GRI G3.1 Guideline 指標項目對照表

NO	GRI 指標	揭露狀況	CSR 對應章節	頁數	備註
EN 3	直接能源的消耗	●	4.3 節能減碳	51	
EN 4	間接能源的消耗	●	4.3 節能減碳	51	
EN 5	經環境保育及提高效益而節省的能源	×		—	
EN 6	提供具能源效益或以再生能源為基礎的產品與服務計畫及其成效	×		—	
EN 7	減少能源耗量計畫與成效	●	4.3 節能減碳	51	
EN 8	依各來源總耗水量	●	4.3 節能減碳	51	本公司使用自來水
EN 9	因耗用水而嚴重影響到水源	●	4.3 節能減碳	51	本公司使用自來水
EN10	水資源回收再利用的比例	×		—	
EN 11	在環境保護區或生物多樣區等，擁有、租賃或管理土地的位置及面積	×		—	
EN 12	機構活動、產品及服務，對環境保護區或生物多樣性的重大衝擊	×		—	
EN 13	受保護或經復育的棲息地所佔的比例	×		—	
EN 14	監測與管理生物多樣性衝擊的方案及未來計畫	×		—	
EN 15	世界自然保育聯盟(IUCN) 所條列的棲息地數量，受到營運破壞影響的種類	×		—	
EN16	直接與間接溫室氣體總排放量	●	4.3 節能減碳	51	
EN17	其他間接溫室效應氣體排放量	●	4.3 節能減碳	51	

振發實業股份有限公司  
GRI G3.1 Guideline 指標項目對照表

NO	GRI 指標	揭露狀況	CSR 對應章節	頁數	備註
EN18	減少溫室氣體排放的計畫及成效	×		—	
EN19	破壞臭氧層物質的排放量	●	4.4 環境污染管理	52	
EN20	氮氧化物、硫氧化物及其他顯著空氣污染物之排放量	●	4.4 環境污染管理	52	
EN21	廢水總排放量與去處	●	4.4 環境污染管理	52	
EN22	計算廢棄物種類及處置的總重量	●	4.4 環境污染管理	53	
EN23	重大溢漏的次數及數量	●	4.4 環境污染管理	54	
EN 24	『巴塞爾公約』附錄 I II III 及 VIII 的條款定義為”危險”廢棄物的生產、運輸、進口和出口	×		—	
EN25	組織之排放水及逕流對生態環境之顯著衝擊	●	4.4 環境污染管理	55	
EN26	降低產品和服務環境衝擊的計畫及成效	●	4.2 綠色產品	47	
EN27	按類別劃分，售出產品及回收售出產品包裝物料的百分比	×		—	
EN28	違反環保法令紀錄	●	4.4 環境污染管理	52	
EN29	產品運輸與員工通勤對環境衝擊	●	3.6 健康安全 4.5 綠色觀念推廣	43 56	
EN30	各類環保支出與投資	●	4.4 環境污染管理	52	

振發實業股份有限公司  
GRI G3.1 Guideline 指標項目對照表

NO	GRI 指標	揭露狀況	CSR 對應章節	頁數	備註
<b>LA : Labor Practices and Decent Work Performance Indicators</b>					
LA 1	按雇用類型、雇用合約及區域區分之員工人數	●	3.2 員工概況	33	
LA 2	依年齡組別、性別及地區統計員工人數、比例及其流動總數及比率，與定期接受績效與職業發展審查的比例	●	3.2 員工概況 3.3 訓練發展與績效考核	34 36	
LA 3	全職員工之福利	●	3.4 薪資與福利	38	
LA 4	依地區分別計算代表獨立工會或受集體協商保障的員工比例	×		—	
LA 5	有關特定工作更動的最短通知期，包括是否在集體協議中明訂	×		—	
LA 6	勞資雙方代表參加的正式健康安全委員會等，及參與此類委員會的勞工比例	●	3.5 勞資溝通	40	
LA 7	依地區與性別劃分的公傷率、職業病率、損失工作日及缺勤比率，以及和工作有關的死亡人數	●	3.6 健康安全	43	
LA 8	為協助員工、員工家屬或社區成員而推行，與嚴重疾病的教育、培訓、輔導及預防，以及風險監控有關的計劃	●	3.6 健康安全	43	
LA 9	與工會達成健康與安全有關的主題的正式協定	×		—	
LA10	員工依性別/職位受訓時數	●	3.3 訓練發展與績效考核	37	
LA11	協助員工轉職的技能管理，以及終生學習的專案或課程	●	3.3 訓練發展與績效考核	36	

振發實業股份有限公司  
GRI G3.1 Guideline 指標項目對照表

NO	GRI 指標	揭露狀況	CSR 對應章節	頁數	備註
LA12	接受定期考核職涯發展訓練比例	●	3.3 訓練發展與績效考核	38	
LA13	依性別、年齡、少數族裔與其他分類不同部門的員工組成情況	●	3.2 員工概況	33	
LA14	依員工種類及職別劃分，男性與女性的基本薪資與年薪比率	●	3.4 薪資福利	38	
LA15	育嬰假後恢復工作與留存率	●	3.4 薪資福利	39	
<b>HR：人權指標</b>					
HR 1	載有人權條款，或已通過人權審查的重要投資協定數量及百分比/佔總投資比例	×		—	
HR 2	執行人權審查之重要供應商佔比例	●	4.2 綠色產品	49	
HR 3	依公司政策，員工接受人權相關訓練的總時數，包括受訓員工的百分比	×		—	
HR 4	發生歧視個案的次數，包括機構採取什麼樣的行動/處理方式/矯正行動	●	3.5 勞資溝通	41	
HR 5	可能危害員工集合結社自由和集體協商權，機構採取了什麼樣的行動方案	●	3.5 勞資溝通	40	
HR 6	組織與供應商有無禁用或保護童工措施	●	5.4 社會責任推廣至供應商	60	
HR 7	組織與供應商有無強迫勞動之情況，採取何種防治措施	●	4.2 綠色產品 5.4 社會責任推廣至供應商	49 60	
HR 8	依公司政策保全人員接受人權訓練的總時數，受訓人員的百分比	×		—	

振發實業股份有限公司  
GRI G3.1 Guideline 指標項目對照表 r

NO	GRI 指標	揭露狀況	CSR 對應章節	頁數	備註
<b>HR：人權指標</b>					
HR 9	違反當地僱員權利事件之處理	●	3.5 勞資溝通	40	
HR 10	受人權審查或影響營運活動總比例	×		—	
HR 11	經由正式申訴的處理與解決數量	●	3.5 勞資溝通	40	
<b>SO 社會指標</b>					
SO 1	企業營運管理對當地社區造成之衝擊的計畫與成效	●	4.5 綠色觀念推廣 5.5 社區關係與社會公益活動	56 62	
SO 2	收賄风险分析：總數與比例	●	3.5 勞資溝通 5.4 職業道德與社會責任推廣	41 61	
SO 3	員工接受反收賄政策訓練時數或比例	×		—	
SO 4	賄賂事件採取之因應行動	●	3.5 勞資溝通 5.4 職業道德與社會責任推廣	41 61	
SO 5	參與公共政策訂定與遊說	●			本公司未參與公共政策訂定與遊說
SO 6	政治捐獻	●			本公司無政治捐獻
SO 7	不公平競爭、反托拉斯與壟斷之法律行動與結論	●	5.4 職業道德與社會責任推廣	61	
SO 8	違反法令之罰款與處罰紀錄	●	4.4 環境污染管理	52	無罰款
SO 9	對社區重大負面影響的營運活動	●	4.5 綠色觀念推廣 5.5 社區關係與社會公益活動	56 62	
SO10	對社區有重大負面影響的預防措施	●	4.5 綠色觀念推廣 5.5 社區關係與社會公益活動	56 62	

振發實業股份有限公司  
GRI G3.1 Guideline 指標項目對照表

NO	GRI 指標	揭露狀況	CSR 對應章節	頁數	備註
<b>PR 產品責任指標</b>					
PR 1	產品與服務生命週期階段之健康與安全衝擊評估與改善	●	4.2 綠色產品	47	
PR 2	違反產品與服務之健康與安全相關法令案件	●	4.2 綠色產品	47	
PR 3	依產品及服務資訊分類，符合此資訊規定的重要產品及服務的比例	×		—	
PR 4	違反產品與服務訊息與標示相關法令之案件	●	2.6 服務內容：客戶滿意度調查	20	
PR 5	客戶服務與滿意度調查與結果	●	2.6 服務內容：客戶滿意度調查	19	
PR 6	堅持符合法令標準之市場溝通與推廣計畫	×		—	
PR 7	違反市場溝通相關規定之次數	●	2.6 服務內容：客戶滿意度調查	20	
PR 8	侵犯顧客隱私權及遺失顧客資料的實際投訴總次數	●	4.8 客戶服務：客戶滿意度調查	20	本公司無違反產品與服務相關法令之紀錄
PR 9	違反產品與服務相關法令之紀錄	●	4.8 客戶服務：客戶滿意度調查	20	

