振發實業股份有限公司

2025 年
永續報告書

股票代號:5426



目錄

董事長的話

關於本報告書

一、永續管理

1.1 永續發展策略
1.2 利害關係人鑑別
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
1.4 鑑別重大主題
1.5 響應國際永續發展目標

二、關於振發

2.1 公司簡介
2.2 管理組織
2.3 企業榮耀與外部組織參與

三、盡責治理

3.1 治理實務
3.2 風險管理
3.3 氣候相關財務揭露
3.4 法規遵循
3.5 營運績效
3.6 產品服務
3.7 資訊安全
3.8 客戶服務
3.9 永續供應鏈

四、永續環境

4.1 原物料管理
4.2 能源管理
4.3 溫室氣體管理
4.4 水資源管理
4.5 廢棄物管理

五、社會共榮

5.1 幸福職場
5.2 人才永續
5.3 職業安全健康
5.4 社會參與

六、附錄

附錄一、GRI 索引表
附錄二、永續揭露指標-電腦及週邊設備業
附錄三、上櫃公司氣候相關資訊

董事長的話

敬愛的振發合作夥伴及朋友們

2025 年全球電腦及周邊設備產業持續發展，市場規模預計從 2024 年的 1,596.3 億美元增長至 1656.4 億美元，年增率約為 3.7%。全球電腦機殼市場需求主要來自個人電腦、遊戲設備和伺服器領域，隨著 AI 電腦產業的蓬勃發展，對散熱性能優良和定制化機殼設計的需求增多，且環保和可持續性亦為消費者選擇機殼產品的重要考量。另外對於高端用戶而言，客製化服務也愈發受其青睞，量身定制電腦機殼為振發強項及發展重點。振發以「專業、品質、服務」為依歸，力求穩健中追求成長及進步。除持續創造營利外，更投身於企業社會責任落實執行之中，全體同仁上下一心持續關注並積極參與利害關係人關切議題的相關活動，一步一腳印地在公司治理、社會及環境等方面都留下精彩紀錄。

振發在公司治理上展現積極成果，於公司治理評鑑中榮獲市值未達 50 億元組別第 51%～65%級距，董事會及功能性委員會績效評估結果達「優」等級，反映決策品質與運作效率。董事與公司治理主管合計進修 48 小時，展現提升專業能力之努力。2025 年度營收達入 1,758,301 仟新台幣，每股盈餘 0.52 元，客戶滿意度分為 88.2 分達標，財務穩健發展，2025 年未發生重大財務風險事件。整體而言，公司治理制度成熟，專業性與透明度兼具，穩健邁向永續經營。

本公司已於 2011 年通過 ISO:14001 EMS 環境管理系統認證，並恪遵循環境相關法規要求，以確保達到綠色採購、製程及產品銷售的目標。預計於 2026 年完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，藉由掌握排放來源，進一步制定具體減碳對策。透過日常宣導與內部管理，積極落實能源、水資源及廢棄物減量措施，全面強化環保效能。持續以高標準的管理系統提升營運品質與永續發展能力。

振發亦秉持責任商業聯盟準則，落實人權保障，致力於打造平等、包容且友善的職場環境，提供具市場競爭力的薪酬福利制度，並規劃多元且系統性的學習與發展平台，積極鼓勵員工參與各類教育訓練，持續強化其專業技能與個

人素養。同時，建置完善職業安全衛生管理系統，守護員工健康與工作安全，並長期投入公益活動，以實際行動關懷社會、善盡企業公民責任，展現對社會永續發展的承諾。公益捐贈款項 2022 年計 235 萬餘元，2023 年計 317 萬餘元，2024 年計 429 萬餘元，2025 年計 247 萬餘元。

振發致力於成為機殼行業中具前瞻性、智慧化和永續發展的領先企業。除了穩固現有的客戶群和產品線外，公司還積極開拓新市場，探索創新的合作模式，並以靈活的客製化服務滿足多樣化的客戶需求。振發將繼續推動永續發展目標，提升顧客忠誠度、員工滿意度和環境友善度，力求成為社會認可、員工與客戶信賴的品牌。本公司誠摯歡迎各界提供寶貴的意見與建議，幫助我們在永續經營的道路上邁向更加繁榮的未來。



振發實業股份有限公司

董事長 蔡宗勳



關於本報告書

振發實業股份有限公司(以下簡稱振發)在傑出的經營團隊與專業的技術人才多年的努力下，以優良的產品品質深得客戶信賴，已於 2000 年 2 月在台灣正式掛牌上櫃進行買賣(代碼:5426)。為追求企業永續經營並提升資訊透明度，振發發行 2025 年永續報告書 (以下簡稱本報告書)，透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續於建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效。振發期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，逐步落實企業永續發展的理念及願景。

報告邊界與範疇

揭露類別	涵蓋範圍
期間	本報告書主要揭露 2025/1/1~2025/12/31 業務內容 部分管理績效內容會涵蓋 2025 年前之資料
範疇邊界	振發實業股份有限公司台灣總部與工廠 總部：新北市三重區新北大道二段 252 號 5、6 樓 工廠：新北市三重區光復路 2 段 25 號
財務數據	與振發公開合併財報數據一致
環安衛數據	同上範疇邊界
員工數據	同上範疇邊界
公益活動績效	同上範疇邊界
資訊重編	本報告書為第一次編製，無資訊重編情形。

撰寫依據及資訊確認方式

本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,下稱 GRI)發布之永續性報導準則 2021 年版(GRI Standards 2021,GRI 準則 2021 年)，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供 GRI 準則內容索引、永續揭露指標-電腦及週邊設備業及上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。

- 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards，IFRS）查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位。
- 2025 年度報告書尚未計畫取得第三方驗證單位之確信或保證意見。
- 本公司 2025 年溫室氣體盤查數據為自行估算。

報告書管理

報告內容以繁體中文撰寫，數據資料由各相關負責人員提供，經其主管審閱其內容正確性與完整性後，再由編輯小組彙整資料編撰報告，呈總經理審查核准，並呈董事會通過後，按「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」 規定辦理上傳於 ESG 數位平台申報並公佈於公司官網。

發行週期 振發以每年一次的頻率發佈永續報告書。



意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

ESG 永續發展委員會

地址：新北市三重區光復路 2 段 25 號

電話：+886-2-2995-1439

Email：ESG@chengfwa.com.tw

官網：

一、永續管理

1.1 永續發展策略



責任治理：

振發董事會通過振發公司治理實務守則，並設立 ESG 永續發展委員會，由總經理擔任主任委員，擬定永續發展政策方針，且於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入振發企業文化當中。公司內部制定並執行企業誠信經營政策與管理程序，建立監督機制以落實企業經營者責任，並保障投資人的合法權益及兼顧其他利害關係人的利益。

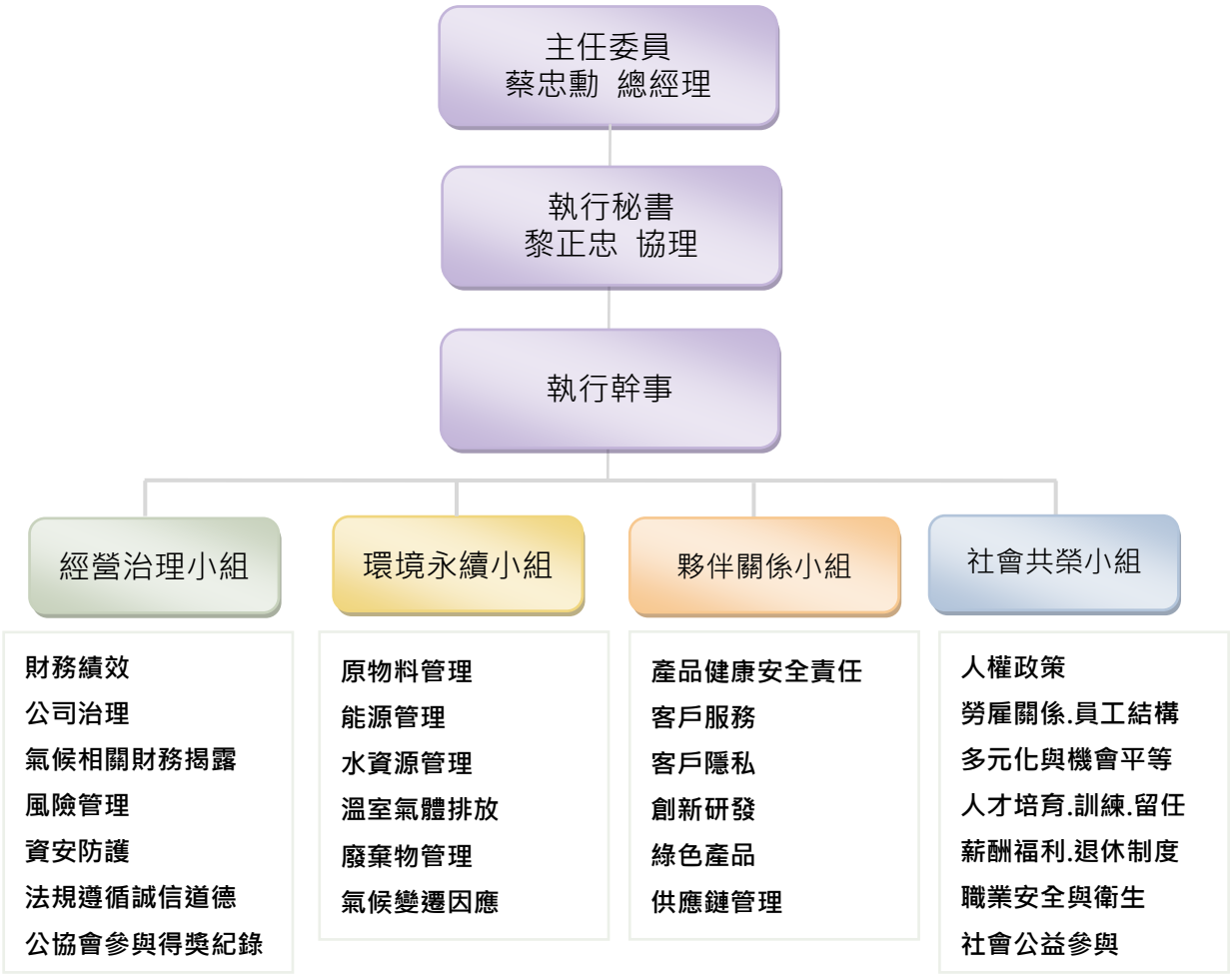
環境保護：

投入資源優化產品綠色製造及再生包材使用。關注氣候變遷議題，組織內導入並取得 ISO 14001 及導入 ISO 14064-1，掌控集團碳排放量並逐步規劃出振發淨零碳排目標。

社會責任：

振發依循在地之法規，訂定「人因工程評估管理辦法」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫程序」、「性騷擾防治」、「母性健康保護實施計畫」等內部辦法，並導入 RBA 管理機制進行風險管理針對年齡、工時、假勤、性別等明確宣示保護員工權利，確保同仁獲得妥善照顧，並透過加入「責任商業聯盟」，落實人權保障，落實企業責任。為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱 ESG）等面向，ESG 永續發展委員會另設專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理面等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。ESG 永續發展委員會每年向董事會報告 ESG 執行成果，深化董事會對公司推行 ESG 之管理與參與。

ESG 永續發展委員會組織圖



主任委員/執行秘書/執行幹事職責
✓ 主任委員：擬定永續發展方向、策略及目標，檢視相關管理方針及具體執行計畫 ✓ 執行秘書:每年定期向主任委員及董事會報告永續發展業務執行情況，督導永續發展工作之推動及監督 ✓ 執行幹事:永續發展工作之推動及監督，定期向執行秘書報告永續發展業務執行情形

ESG 永續發展委員會每年以至少一次會議為原則，由主任委員召集並主持，討論各工作小組之執行目標及執行結果，如因應環境或法規變化，得彈性調整召開次數，ESG 永續發展委員會作成之決議或討論通過之事項都會形成紀錄，由主任委員審議後，透過執行幹事協同執行秘書交付相關單位據以執行。

1.2 利害關係人鑑別

振發追求企業永續經營同時，也相當重視利害關係人的聲音，凡對本公司營運有影響，或受本公司營運活動所影響的實際或潛在的個人或團體，都是本公司的利害關係人。本公司永續委員會透過 AA1000 SES 利害關係人議合標準五大原則，以依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力等特性，經內部會議討論後，鑑別出五大主要利害關係人包括：員工、股東/投資人、客戶、供應商、社區鄰里。

主要利害關係人鑑別流程

參酌國際標準AA1000 SES 利害關係人議合原則及同業相關之利害關係人情形

各部門盤點例行業務往來相關之利害關係人

內部會議討論鑑別出五大主要利害關係人



股東/投資人



供應商股股東/投資人

CHENG FWA INDUSTRIAL

CHENG FWA GROUP



客戶



員工



社區居民

AA1000 SES 2015 五大面向
依賴性 (Dependency)
責任性 (Responsibility)
關注張力 (Tension)
影響力 (Influence)
多元觀點 (Diverse perspectives)

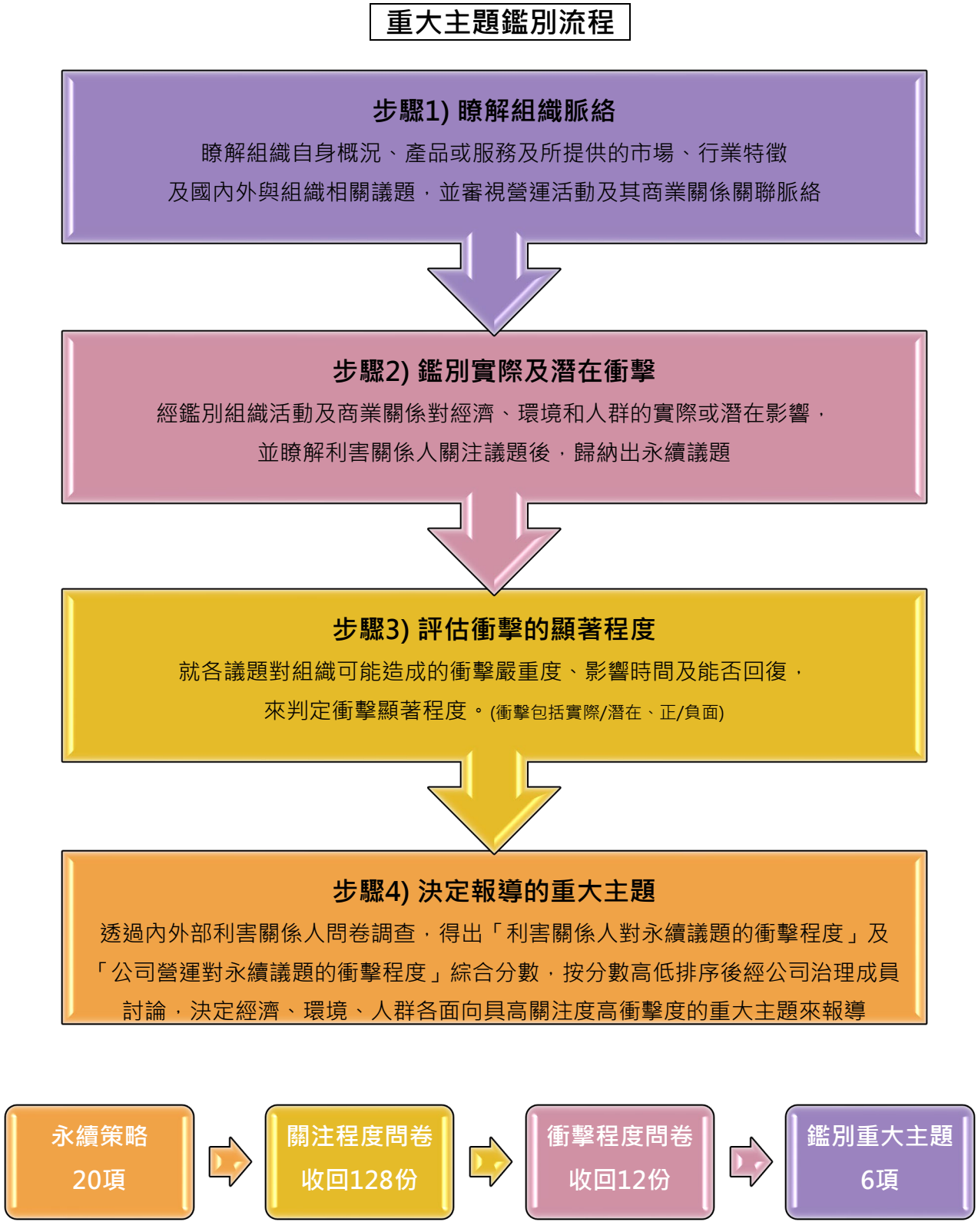
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

振發秉持以客戶為中心的理念，重視客戶聲音，並將其納入企業永續發展的重要環節公司亦於官網設置利害關係人專區，提供客戶提問、申訴或建議的管道。我們承諾以誠信原則妥善處理客戶的意見並給予回饋，確保客戶權益得到全面保障，體現公司對利害關係人負責的承諾。

利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人類別	關注議題	回應方式及溝通頻率	2025 年利害關係人溝通實績
員工	營運績效 薪酬福利 資訊安全與隱私保護 勞資溝通 職業安全與健康	◆ 職業安全衛生委員會/福利委員會：定期召開 ◆ 教育訓練：按排定計畫辦理 ◆ 員工申訴信箱/提案制度 ： 隨時受理 ◆ 福委會活動 ： 不定期聚餐、尾牙...等	◆ 2025 年度已依法召開職業安全衛生委員會 ◆ 2025 年度已召開 4 次勞資會議討論員工福祉相關事宜。 ◆ 2025 年員工申訴案件 0 件。 ◆ 年度人均訓練時數 7.79 H
股東/ 投資人	營運績效 薪酬福利 人才培育 參與公益 社區關係維護	◆ 股東常會 ： 每年 1 次 ◆ 公司治理評鑑 ： 每年 1 次 ◆ 公司網站投資人專區 ： 隨時揭露 ◆ 舉辦股東臨時會 ： 不定期 ◆ 公開資訊觀測站 ： 即時/定期/依規定更新揭露 ◆ 法說會	◆ 股東常會：2025/6/20 ◆ 法說會：2025/10/29 ◆ 第 12 屆公司治理評鑑市值未達 50 億元類評鑑結果列為 51-65%級別
供應商	產品責任管理 營運績效 客戶關係管理 永續供應鏈 資訊安全與隱私保護	◆ 品質異常(供貨&施工品質)追蹤檢討會議 ： 隨時提出 ◆ 拜會訪談、溝通檢討會 ： 依需要 ◆ 協議組織會議/提出危害告知單 ： 開工前 ◆ 供應商評鑑 ： 每年至少 1 次 ◆ 要求承攬商依振發安全規範須知執行作業:不定期 ◆ 職安衛與環境資訊收集/溝通處理紀錄/供應商問卷調查/提供產品物質資料 ： 隨時記錄	◆ 2025 年度供應商評鑑已完成 ◆ 2025 年度之供應商/承攬商異常案件均已查明並要求改善完
客戶	產品責任管理 資訊安全與隱私保護 客戶關係管理 永續供應鏈 原物料管理	◆ 技術服務/客戶訪廠/拜訪客戶 ： 視需要或不定期 ◆ 客戶滿意度調查 ： 每年至少 1 次 ◆ 執行共同開發客製化產品 ： 視需求 ◆ 公司網站 ： 隨時更新國內外產品資訊	◆ 2025 年客戶滿意度 88.2 分達標 ◆ 2025 年度無發生違反客戶隱私權或個人資料外洩、造成客戶權益受損之事件 ◆ 2025 年客訴結案率 100%
當地社區	廢棄物管理 水資源管理 溫室氣體管理 原物料管理 綠色服務/產品產學合作	◆ 依法處置廢棄物、進行排放水質、空氣監控，避免周邊社區生態破壞，維護鄰里健康	◆ 僱用當地高階主管比例達 100% ◆ 深化公司與社區的連結創造更多周邊就業機會

1.4 鑑別重大主題


重大主題鑑別流程
步驟1) 瞭解組織脈絡
瞭解組織自身概況、產品或服務及所提供的市場、行業特徵
及國內外與組織相關議題，並審視營運活動及其商業關係關聯脈絡
步驟2) 鑑別實際及潛在衝擊
經鑑別組織活動及商業關係對經濟、環境和人群的實際或潛在影響，
並瞭解利害關係人關注議題後，歸納出永續議題
步驟3) 評估衝擊的顯著程度
就各議題對組織可能造成的衝擊嚴重度、影響時間及能否回復，
來判定衝擊顯著程度。(衝擊包括實際/潛在、正/負面)
步驟4) 決定報導的重大主題
透過內外部利害關係人問卷調查，得出「利害關係人對永續議題的衝擊程度」及
「公司營運對永續議題的衝擊程度」綜合分數，按分數高低排序後經公司治理成員
討論，決定經濟、環境、人群各面向具高關注度高衝擊度的重大主題來報導

永續策略
20項
關注程度問卷
收回128份
衝擊程度問卷
收回12份
鑑別重大主題
6項

1.4.1 重大主題分析

振發擬定 20 項永續議題，透過發放問卷予利害關係人對其關注議題評分，各議題均為 1~5 分，分數越高表示關注程度越高，本次主要利害關係人有效問卷共回收 128 份；同時，發放問卷予本公司 12 位高階主管進行各議題對公司永續營運衝擊程度評分。問卷分析按總分高至低排序，繪製矩陣圖取高關注度及高衝擊度的為重大主題，再經永續發展小組會議討論後，決定 2025 年度振發重大主題優先揭露節能減碳、綠色產品、人才培育、職業安全健康、營運績效、資訊安全及機密資料保護、產品健康安全等 7 項，將於本報告書相關章節說明各重大主題管理方針及應揭露項目。

面向	2025 重大主題
公司治理面	營運績效、永續供應鏈
環境面	原物料管理、溫室氣體管理
社會面	人才培育、薪酬福利



1.4.2 確定重大主題和邊界

面向	重大主題	正面衝擊	負面衝擊	實際/潛在	內部邊界	外部邊界			報告書揭露章節
					公司本身	投資人	供應商	客戶	
公司治理	營運績效	V		實際	●	●	●	●	3.5 營運績效
公司治理	永續供應鏈		V	潛在	●	●	●	●	3.9 永續供應鏈
環境	原物料管理		V	潛在	●		●	●	4.1 原物料管理

環境	溫室氣體管理		V	潛在	●	●	●	●	4.3 溫室氣體管理
社會	薪酬福利	V		實際	●				5.1 幸福職場
社會	人才培育	V		實際	●				5.2 人才永續

1.5 響應國際永續發展目標

目標	管理方針	對應內容
	• 打造健康、安全的工作環境 • 規劃公平、合理、具競爭性的制度、福利與獎勵措施	幸福職場 職場安全衛生 社會參與
	• 建構全方位學習的教育訓練體系，提升企業永續經營競爭力 • 訂定個人發展計畫，協助主管與同仁持續強化職涯永續發展	人才永續 幸福職場
 	• 實現兩性平等，並賦予所有婦女權力；確保機會平等。 • 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在各方面都有公平的權利與取得權 • 透過社會參與計畫，推動並照顧外部利害關係人福祉	幸福職場 社會參與
	• 每年盤點公司營運過程中各類能源耗用量、能源密集度，以及推動相關節能措施之成效 • 遵循 ISO 14001 環境管理系統，每年進行環境改善方案，積極實現節能減碳	環境政策 能源管理 溫室氣體管理

	• 持續擴充產能、打造產品與服務特色、建立多元產品力 • 打造健康、安全的工作環境，並規劃公平、合理、具競爭性的制度、福利與獎勵措施，吸引並留任關鍵人才	風險管理 人權保障 多元計畫 幸福職場 職場安全衛生
	• 致力開發與運用新技術，為客戶提供優質且便利的產品與服務 • 訂定資訊安全管理政策，成立「資訊安全管理委員會，以國際標準確實掌握資訊及通訊安全	資訊安全 創新研發
	• 透過盡職調查鑑別相關風險，並妥善管理 • 透過人權保護政策，保障員工權益 • 提供合宜的申訴管道	人權保障 多元計畫 幸福職場
	• 確保永續的消費與生產模式，制定品質政策、依循品質政策制定管理目標並定期審查，以有效管理並持續改善 • 確認及承諾本公司產品符合國際環保法規及客戶綠色無鹵產品要求，避免對環境造成污染以及危害人體健康 • 承諾不使用衝突礦產並確保產品健康安全	資訊安全管理 永續供應鏈 能源管理 溫室氣體管理 水資源管理 廢棄物管理
	• 每年盤點公司營運過程中的碳排放量，並不定期對員工施以環境宣導 • 預計 2025 年導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查	氣候變遷風險管理 能資源管理

	• 促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供檢舉申訴管道給利害關係人 • 本公司致力於資訊透明，並於官網設置投資人專區、公司治理專區、企業社會責任及利害關係人專區 • 2025 年無違法違規情事，亦無利害關係人申訴事件發生	公司治理 誠信經營 檢舉制度 人權保障
	• 訂定供應商管理準則，納入 ESG 相關衝擊與風險，定期評估供應商對社會、環境的衝擊 • 提高在地採購比例 • 與多元夥伴合作，透過各項社會參與計畫，造福人群與社會	永續供應鏈 社會參與

二、關於振發

2.1 公司簡介

振發創立於 1964 年，為電腦、電信、網路及電子工業所需之精密沖壓件的製造加工商，成立之初即以金屬件之沖壓及成形為主要營運業務，在專業的經營團隊及技術人才多年的努力下，振發現在的核心競爭力囊括了設計、少量樣品製作、模具自製、大量生產製造以及二次加工等五大項，因此我們能夠提供一套完整的統包服務(Full Turnkey Service) – 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及尺寸的金屬件、二次加工、組裝、測試及包裝皆可一貫作業，此為同業中少有。

振發於 1997 年通過 ISO 9001 國際品質認證，2008 年通過 IATF 16949 汽車品質系統及 QC080000 綠色產品系統認證和 ISO 14001 以確保營運架構最佳化，達到提升客戶滿意度進而維持業界之領先地位、持續加強公司的能力及服務以面對未來的挑戰。



公司名稱	振發實業股份有限公司
行業別	電腦及週邊設備業 週邊設備業 週邊設備業
營運據點	總部：新北市三重區新北大道二段 252 號 5 樓 工廠：新北市三重區光復路 2 段 25 號
2024 年資本額(合併)	新台幣 1,438,000 仟元
2025 年度營收(合併)	新台幣 1,758,301 仟元
主要產品與服務	1. 工業電腦和伺服器機殼 2. 精密沖壓件及電子零件 3. 視訊解碼器外殼及零件 4. 塑件及醫療器材 5. 其他加工製成品
主要技術	沖壓、製模、模具設計

全球佈局

目前振發在中國、美國西岸、美國東岸均有設立據點，以積極開發及耕耘海外市場的態度，提供國外客戶最即時與完善的服務。



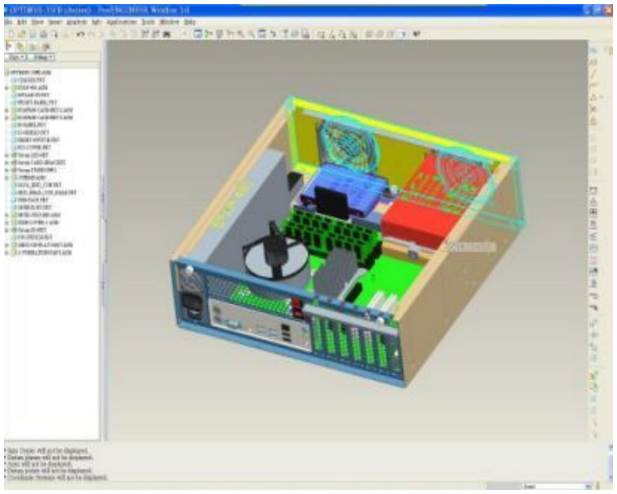
公司核心服務特色



1、Design

從客戶有初步概念開始,我們提供工業用機箱 OEM/ODM 客製化服務。從產品 ID 設計、機構件設計服務，滿足客戶不同需求。





2、少量樣品製作

為服務客戶新產品打樣需求，提供客戶以雷射切割、電腦沖床等設備來生產以滿足產品試樣前期需求。



NCT Punching Press



Laser Cut

3、大量生產

提供客戶高品質及高穩定度的沖壓生產服務以滿足客戶大量需求。





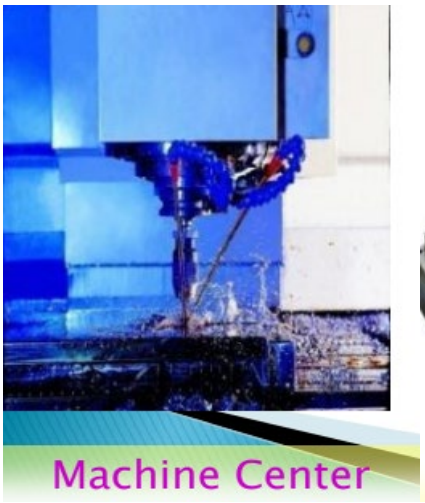
Press Production

4、模具設計 & 製作

藉由模具自製縮短製模時間、提高模具精密度及模具的壽命來加強客戶的滿意度。



Wire Cutting



Machine Center



Assemble Tool

5、二次加工

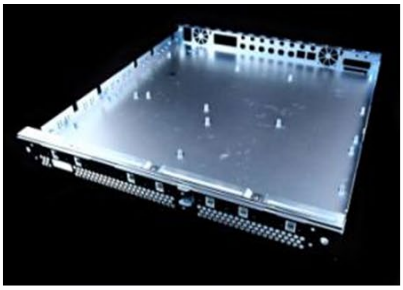
提供產品後加工處理服務替客戶節省時間及費用，並易控制品質的一貫性。服務項目：超音波潔淨處理、皮膜處理、無塵網印、 烤漆、組裝、燒機測試驗証、包裝出貨等。





公司產品圖

1. 金屬鐵件



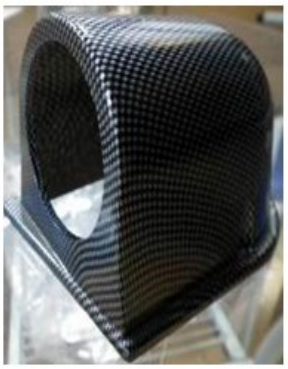



2. 塑膠件











振發所處產業鏈

目前沖壓零件運用範圍廣泛，有金屬製及塑膠製兩類。而金屬製外殼係由鐵材沖壓、烤漆及組裝而成。本公司之主要產品為視訊解碼器外殼及電腦外殼，屬於電子資訊產業之中游，而該產業之上、中、下游關聯如下：

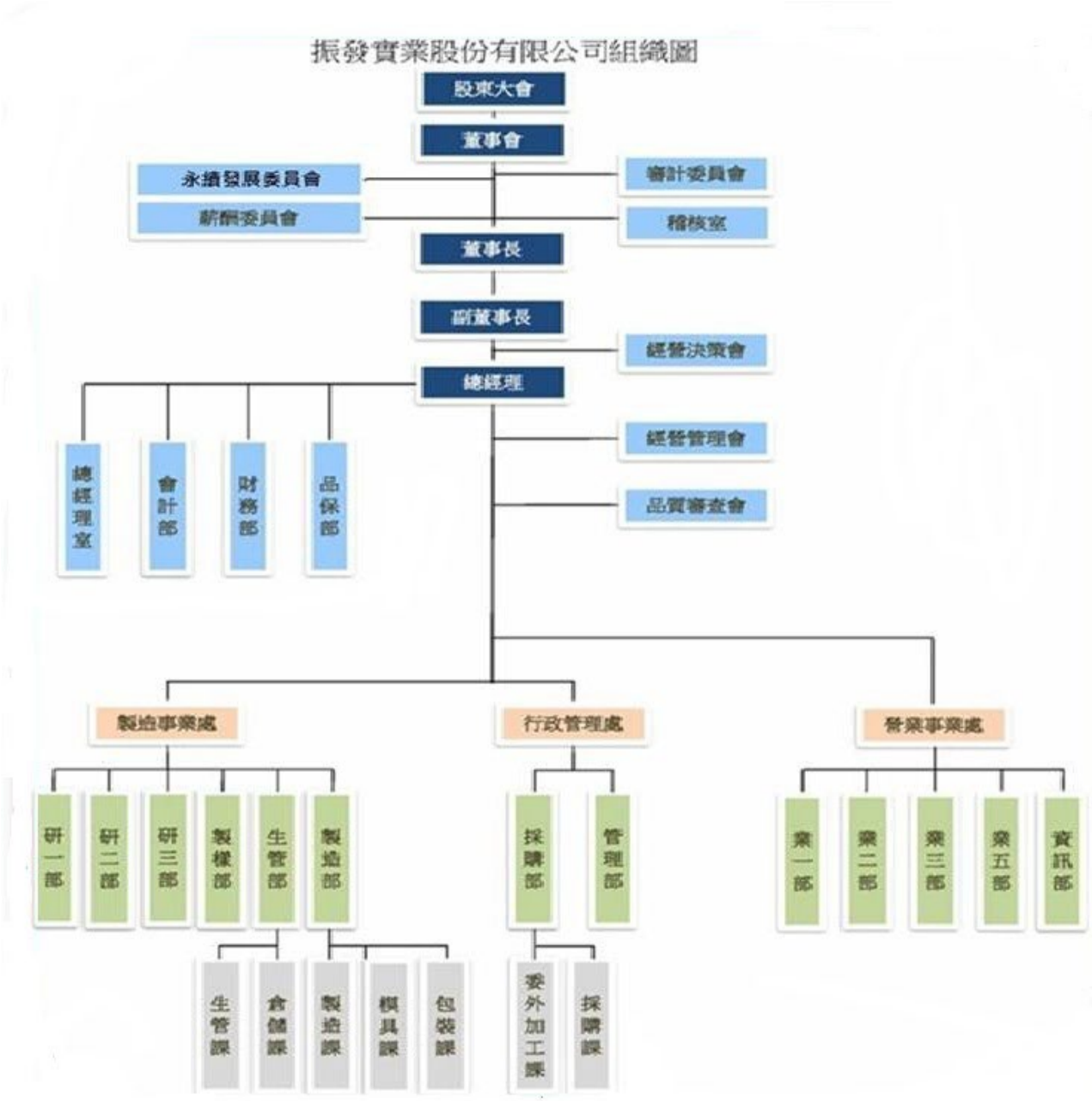
台灣電子產品外殼產業上、中、下游關聯表

產業別	業務內容	產品	代表廠商
上游	鐵材業	鋼板	中鋼、春源、昇利、美生
	IC 業	中央處理器、晶片組、記憶體	威盛、華邦
	化工業	化學原料	華立、揚博
中游	電子產品外殼製造業	電子產品外殼、電腦外殼	振發、英誌、鴻海、富驊
	主要零組件製造	硬碟機、軟碟機、印刷電路板、主機板、電源供應器、監視器、鍵盤、滑鼠	華通、華碩、台達、友達、技嘉
下游	個人電腦	桌上型電腦、筆記型電腦、掌上型電腦	宏碁、神達、大眾、大同
	週邊設備	掃描器、印表機	HP、EPSON

各管理系統認證



2.2 管理組織


振發實業股份有限公司組織圖
股東大會
董事會
永續發展委員會
薪酬委員會
審計委員會
稽核室
董事長
副董事長
經營決策會
總經理
總經理室
會計部
財務部
品保部
經營管理會
品質審查會
製造事業處
行政管理處
營業事業處
研一部
研二部
研三部
製樣部
生管部
製造部
採購部
管理部
業一部
業二部
業三部
業五部
資訊部
生管課
倉儲課
製造課
模具課
包裝課
委外加工課
採購課

2.3 企業榮耀與外部組織參與

企業榮耀	
榮獲 2022 年度新北市企業防災優良企業	
榮獲 2024 年度新北市政府贊助新北市三重區獨居長者歲末圍爐餐會活動	

外部組織參與

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，除了精進自身產品競爭力之外，振發亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

外部協會名稱	參與身份
同心緣聯誼會	蔡宗勳 總經理
新北市警察之友會三重辦事處	蔡宗勳 總經理
台北市政府勞動局委員會	陳文元律師 顧問

三、盡責治理

振發依公司法及證券交易法等相關法令規範，建立良好之公司治理制度及有效的公司治理架構，本公司董事及受僱人依循本公司訂定並經董事會通過並揭露於公司官網之「公司治理實務守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「內部重大訊息處理暨防範內線交易管理作業程序」等內部規範，及股東會相關決議行使職權，指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，完善公司治理制度。振發在公司整體治理有效且良好運作，未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對本公司的信賴。

2025 年度公司治理成果

- 第十二屆公司治理評鑑結果振發為市值未達 50 億元類 51%～65%級距
- 董事會及功能性委員會績效評估，評估結果為「佳~優良」等級
- 公司治理主管進修總時數為12小時
- 董事進修總時數 48 小時，符合主管機關規範之董事年度進修時數，顯見振發 提高公司治理運作之專業投入
- 已達成董事會組成多元化政策之具體管理目標
  1) 獨立董事席次佔比 67%，優於法定比例
  2) 兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一
  3) 女性董事佔比一席以上
- 2025 年 8 月已完成向董事、經理人等進行內部人股權交易相關規範宣導

公司治理實務守則	誠信經營作業程序及行為指南	道德行為準則	內部重大訊息處理暨防範內線交易管理作業程序

3.1 治理實務

3.1.1 董事會

- 股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員負責擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會下設置薪酬委員會、審計委員會、永續發展委員會，薪酬委員會以協助董事會對公司薪酬政策、制度、標準及結構實行整體管理，確保獎勵計畫公平誠信；審計委員會以監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令規則及公司風險之管控。永續發展委員會制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，督導永續資訊揭露事項，並審議永續報告書，督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。
- **董事會提名與遴選**
- 振發董事選任係依據「公司章程」採候選人提名制度並定期改選，董事會成員組成應考量多元化及具備執行職務所必須之產業專業知識、技能及素養，董事會成員除兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一外，獨立董事係經公司審慎考慮合理之專業組合及其獨立行使職權之客觀條件設置。本公司董事之選舉採用單記名累積選舉法。



- **董事會成員多元化組成、專業知識技能**
- 本公司現任董事會由 6 位董事組成，包含 4 位獨立董事，其中具本公司員工身份之董事 2 位占比為 33%，獨立董事占比為 67%，均符合金管會證期局有關獨立董事規範。目前董事成員中雖有 1 席女性董事，然未來將以提高女性董事至少 2 席為目標。

董事會成員多元化

董事姓名 ＼ 多元化核心項目		性別	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
董事長	蔡宗勳	男	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	泰暘股份有限公司 代表人:黎正忠	男	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	邱垂裕	男	V		V	V	V	V	V	V
獨立董事	李安民	男	V		V	V	V	V	V	V
獨立董事	陳冠宇	男	V	V	V	V		V	V	V
獨立董事	魏碧媛	女	V	V	V	V		V	V	V

- **董事會運作情形**

  振發每三個月召開一次董事會，訂定公司營運計畫、審核公司經營績效、檢討財務業務相關營運風險與機會，並討論重要 ESG 策略議題與關鍵重大事件。2025 年度共召開 6 次董事會，董事平均出席率達 85.42%。2025 年度未接獲對公司營運或財務業務有重大影響之相關申訴事件。

董事會運作情形

職稱	姓名	應出席次數(A)	實際出席次數(B)	實際出(列)席率(%)【B/A】	備 註
董事長	蔡宗勳	6	6	100.00%	連任，應出席 6 次
董事	泰暘股份有限公司 (代表人:黎正忠)	6	5	83.33%	連任，應出席6次
獨立董事	邱垂裕	6	4	66.67%	連任，應出席6次
獨立董事	李安民	6	5	83.33%	連任，應出席6次
獨立董事	顏清汾	2	2	100.00%	2025.6.20卸任 應出席2次
獨立董事	王淑鈴	2	1	50.00%	2025.6.20卸任 應出席2次
獨立董事	陳冠宇	4	4	100.00%	2025.6.20新任 應出席4次
獨立董事	魏碧媛	4	4	100.00%	2025.6.20新任 應出席4次

- **董事及獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形**

董事間秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會及其功能性委員會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會及其功能性委員會會議中說明其利害關係之重要內容外，並需於討論及表決時進行迴避，且不得代理其他董事行使其表決權，2025 年度執行情形如下：

會議	董事姓名	議案內容	利益迴避及表決情形
董事會	蔡宗勳、黎正忠	2025 年經理人績效獎金、年終獎金	董事長蔡宗勳、董事黎正忠為公司經理人涉及利害關係人均依法迴避，其餘 4 席(含委託)董事無異議照案通過。

- **董事進修情形**

職稱	姓名	日期	主辦單位	時數	課程名稱
董事	黎正忠	2025.7.29	櫃買中心	3	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會
董事	黎正忠	2025.9.26	中華公司治理協會	3	ESG 揭露框架與風險監控
董事	黎正忠	2025.10.16	金管會	6	第 15 屆台北公司治理論壇
獨立董事	邱垂裕	2025.8.12	中華公司治理協會	3	面對數位浪潮企業如何優化創新智財管理
獨立董事	邱垂裕	2025.11.18	中華公司治理協會	3	打造永續績效指標與獎酬
獨立董事	李安民	2025.9.25	證基會	3	穩定幣的原理與區塊鍊虛擬資產的發展趨勢
獨立董事	李安民	2025.9.25	證基會	3	川普 2.0 下國際情勢與台灣產業動態
獨立董事	陳冠宇	2025.8.26-2025.8.27	證基會	12	董事暨公司治理主管實務研習班
獨立董事	魏碧媛	2025.8.26-2025.8.27	證基會	12	董事暨公司治理主管實務研習班

另為落實風險管理，提高專業人才出任董事的意願，振發每年為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，並降低造成公司及投資人重大損害之風險。

- **公司治理主管設置及進修情形**

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，本公司已於 2023/05/10 董事會指定管理部協理黎正忠兼任公司治理主管，公司治理主管 2025 年度進修時數達 12 小時，已符合法令規範，進修資訊如下：

日期	主辦單位	課程名稱	進修時數(小時)
2025/07/29	櫃買中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3

日期	主辦單位	課程名稱	進修時數(小時)
2025/09/26	中華公司治理協會	ESG 揭露框架與風險監控	3
2025/10/16	金管會	第 15 屆台北公司治理論壇	6

3.1.2 功能性委員會

- **審計委員會運作情形**

  振發審計委員會依據「審計委員會組織規程」協助董事會監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令規則及公司風險之管控，並將評估結果提交予董事會討論。目前由 4 名獨立董事擔任審計委員，其中 1 人為召集人，且至少有 1 名獨立董事具備會計或財務專長，委員任期：2025/6/20 至 2028/6/19。審計委員會每季至少召開一次會議，2025 年度共召開 5 次，全體委員平均出席率為 85%。

職稱	姓名	應出席次數 (A)	實際出席次數 (B)	實際出席率(%) (B/A)	備 註
獨立董事 (召集人)	陳冠宇	3	3	100.00%	114.6.20新任，應出席3次
獨立董事	魏碧媛	3	3	100.00%	114.6.20新任，應出席3次
獨立董事	顏清汾	2	2	100.00%	114.6.20卸任，應出席2次
獨立董事	王淑鈴	2	1	50.00%	114.6.20卸任，應出席2次
獨立董事	邱垂裕	5	4	80.00%	連任，應出席5次
獨立董事	李安民	5	4	80.00%	連任，應出席5次

- **薪資報酬委員會運作情形**

  振發為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，由董事會通過「薪酬委員會組織規程」，於董事會設置薪資報酬委員會，委員會成員全數 5 人，其中 2 位為獨立董事組成，5 人均無兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員，2025 年度共召開 2 次會議，全體出席率達 100%。

職稱	**姓名**	**應出席次數 (A)**	**實際出席次數(B)**	**實際出席率(%) (B/A)**
獨立董事 (召集人)	邱垂裕	2	2	100%
獨立董事	李安民	2	2	100%
其他	顏清汾	2	2	100%
其他	沈明杰	2	2	100%
其他	許權毅	2	2	100%

薪資報酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構；定期評估董事及經理人之薪資報酬及依據公司目標、營運績效及競爭環境等因素不定期檢討董事(含董事長)及經理人(含總經理、協理及相當等級者)之薪資報酬，目前無外聘薪酬顧問。董事薪酬組成為按公司章程提撥的董事酬勞；經理人薪酬組成為固定月薪、獎金並同員工享有退休福利，但無索回機制及離職金政策。

董事及經理人薪酬結構	董事	經理人
固定薪資和浮動薪資	X	V
簽約獎金或招聘獎勵金	V 註	X
離職金	X	V
索回機制	X	X
退休福利	X	V

註：本公司年度如有獲利，由董事會決議提撥不高於 2%為董監事酬勞

- **永續發展委員會運作情形**

振發 2025 年 6 月於董事會轄下成立「永續發展委員會」，依「振發實業股份有限公司永續發展委員會組織規程」，每年至少召開 2 次委員會，永續發展委員會由 3 名委員組成，其中 2 位為董事及 1 位為獨立董事，向董事會報告當年度執行成果及下一年度執行計畫，2025 年度共召開 1 次會議，全體出席率達 100%。

職稱	姓名	實際出席席次數(A)	實際出席席次數(B)	實際出席率(%)(B/A)	備註
召集人	蔡宗勳	1	1	100%	董事長
委員	黎正忠	1	1	100%	董事
委員	陳冠宇	1	1	100%	獨立董事

3.1.3 董事會、董事及功能性委員會績效評估

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，振發就董事會之各功能性委員會分別訂立組織規程，明定其職責範疇以資遵循。為提升董事會決策品質，董事會通過「董事會績效評估辦法」，每年以問卷自評方式對董事會、個別董事成員及各功能性委員會之績效進行內部問卷評估。

2025 年度整體董事會、董事成員及功能性委員會(薪資報酬委員會、審計委員會、永續發展委員會)內部績效評估結果皆為「優」等，顯示董事會、董事成員及各功能性委員會整體運作完善，符合公司治理標準。

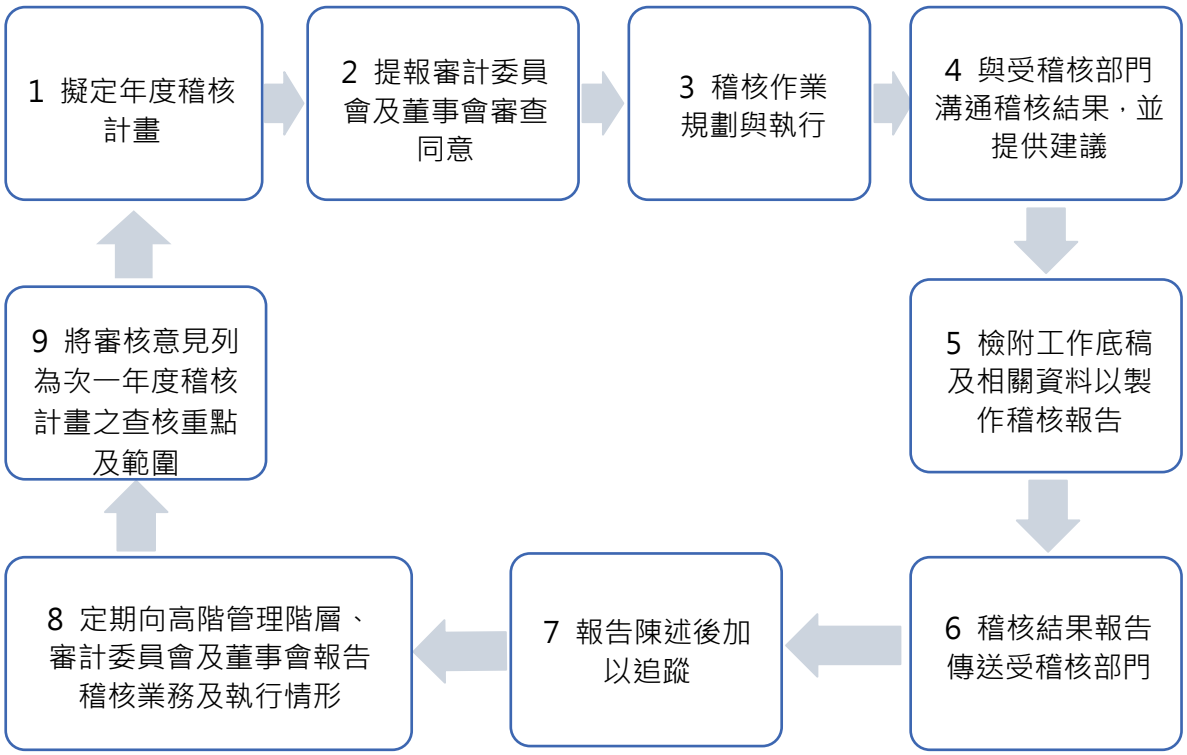
3.1.4 內部稽核

內部稽核目的在於協助董事會與經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。

內部稽核組織及運作

1. 本公司稽核室隸屬於董事會，稽核主管之任免經審計委員會同意及董事會通過，並列席董事會報告稽核業務。
2. 稽核室配置符合適任條件及專職之稽核人員，並設置職務代理人，定期依主管機關規定格式申報備查；且依規定完成法定受訓時數，以持續進修專業知識及技能。
3. 稽核室於每年度結束前依據已辨識風險擬訂次年度稽核計畫，提報審計委員會及董事會通過後執行，另視需要執行專案稽核，據以檢查本公司各單位內部控制制度執行情形，並作成稽核報告呈核，交付各獨立董事查閱。
4. 稽核室覆核公司各單位所執行的自行評估作業，包括檢查該作業是否執行並覆核文件以確保執行的品質，並綜合自行評估結果，呈董事長核閱，報告審計委員會及董事會。
5. 稽核單位主要管理：稽核計畫擬訂與執行、內控自評作業、法定教育訓練及內稽內控制度推動與增修等任務。

內部稽核流程圖



稽核職掌

- 內部控制及內部稽核制度的推動與執行。
- 內部稽核實施細則之建立、修訂與執行。
- 稽核作業之策劃、執行及陳核。
- 自行評估之計畫、推行、複審、改善及追蹤。
- 內部控制制度聲明書之辦理。
- 依據公司既定之各項制度、辦法、計畫與政策執行情形之評估及改善建議。
- 定期向各獨立董事報告稽核業務及列席董事會報告。
- 依據年度稽核計畫加以稽核，並於查核完畢，作成稽核報告，並檢附相關文件，呈報所見缺失以及改善建議等，並繼續追蹤改善情形。
- 其他臨時交辦之稽核業務。

內部稽核執行情形

稽核室每年度之業務查核，針對內控制度主要營運循環：銷售及收款、採購及付款、生產、薪工、融資、固定資產(不動產、廠房及設備)、投資、研發循環及資通安全等進行查核，範圍涵蓋本公司各單位(營業事業處、行政管理處、製造事業處、品保部、總經理室、財務部、會計部)。



2025 年稽核重點是依據風險評估結果及法定必要查核項目，執行主要營運循環之控制作業程序及法規遵循查核。2025 年提出 45 項稽核報告，共提出 2 項改善事項，已通知受查單位，及時採取適當改善措施，並由稽核室持續追蹤改善執行進度。各年度內部控制制度聲明書詳見公開資訊觀測站。

2025 年稽核重點	
1. 衍生性商品交易查核(按月) 2. 資金貸與及背書保證查核(按季) 3. 功能性委員會議事運作查核(董事會/審委會/薪委會) 4. 財報編製及資通安全查核 5. 關係人交易及子公司監理查核 6. 銷售及收款循環查核	7. 採購及付款循環查核 8. 生產及不動產、廠房及設備循環查核 9. 投資、融資循環查核 10. 研發循環查核 11. 處理異常情形追蹤改善及上級交辦事項 12. 辦理年度自行評估作業

3.2 風險管理

為落實公司治理義務與維護永續經營目標並掌握公司營運可能面臨之經濟、社會與環境等內外部風險，本公司董事會已通過「風險管理辦法及程序」明訂風險管理政策及執行方針。振發董事會為風險管理最高指導單位，以遵循法令、推動並落實公司整體營運風險管理為目標，明確瞭解永續經營所面臨之風險，確保風險管理有效性。由總經理或相關營運主管所主持之主管會議或營運會議，負責審核控管各權責部門所啟動的各項計畫及專案的風險評估及應變指揮。

風險管理組織架構與權責

本公司審視本身業務及經營特性，將下列風險類別全部納入管理：

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略管理風險	總經理室	訂定公司未來營運政策、主持主管會議或營運會議，審核各權責部門所啟動的各項計畫及專案的風險評估及應變指揮。
資本支出風險	總經理室	負責評估重大投資與資本支出計畫的可行性及風險，以確保資源運用符合公司長遠發展目標。
法律風險	總經理室	審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
營運及市場風險	業務部	依據公司策略，執行產品之研發、生產與銷售，並致力於生產技術改善，提升品質及降低成本，以增加公司獲利。
財務與流動風險	財務部	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	財務部	客戶信用額度建立與審查。
氣候變遷與環境風險	環境永續小組	環境法規更新瞭解，制定節能減碳策略，確保公司營運符合永續發展。
職業安全風險	管理部	負責職場安全管理，確保符合勞安法規，降低工傷事故風險，保障員工健康與安全。
原料價格與供應鏈風險	採購部	監控原料價格變動，管理供應商關係，確保原材料供應穩定，降低成本波動風險。
資安風險	資訊部	資訊化的時代所有的訊息多以電子化的方式存在，必須確保資訊之機密性、完整性及可用性才能提供本公司日常營運之正常作業環境，並為永續經營打下堅實的基礎。

風險管理程序及運作

流程	運作
風險辨識	各權責部門人員應於職權範圍內識別公司所面臨的潛在風險。
風險衡量	各權責部門辨識所可能面臨之潛在風險後，應訂定適當之衡量方法，作為風險管理的依據。
風險監控	各權責部門應監控所屬業務的潛在風險，當評估風險程度可能造成損害。
風險回應	各權責部門於評估及彙總風險後，對於所面臨之潛在風險宜採取適當之回應措施，如風險辨識釐清、評估報告及應變控制方案執行等。
風險報告與揭露	公司定期向董事會報告風險狀況以供管理參考，落實風險管理程序及檢核執行結果。

2025 年度風險項目及因應措施

面向	風險項目	風險管理策略/因應措施
經濟面	**利率變動**	1. 本公司營運所需以自有資金為主，雖偶有支借短期借款需求，唯金額低且期間短。未來有短期週轉之需時，應可以現金存款支應，故受利率變動影響程度有限。 2. 對於利率風險主要來自於浮動定存單投資，因應利率變動，降低經營風險，選擇優質的金融機構往來，及平日與往來銀行維持密切聯繫以取得較優惠利率，在低風險下求取較高報酬率。
	匯率變動	1. 本公司之應收外幣款項與應付外幣款項之部分幣別相同，此時，部位相當部分會產生自然避險效果，基於前述自然避險之方式管理匯率風險不符合避險會計之規定，因此未採用避險會計。 2. 財務單位與往來金融機構之外匯部門保持密切聯繫，隨時蒐集匯率變化之相關資訊，充分掌握國內外匯率走勢與變化資訊，並及時採取相關有利之因應措施，以降低匯率變動所產生之負面影響。 3. 因應外匯資金需求保留外幣部位於外幣存款帳戶，視匯率變動情形，適時調整外匯持有部位，以降低匯率變動之影響。 4. 考量本公司以外幣計價之銷售比重頗高，評估如有必要隨時機動採取承作遠期外匯避險交易，以降低匯率變動對公司損益造成之影響。
	通貨膨脹	本公司隨時注意原物料市場價格之波動，並與供應商保持良好的關係，對客戶之報價依市場情況適當調整，以減少因成本變動對公司損益的影響，且落實預算制度及內部控制，以有效控制營業成本及費用支出在合理範圍內。
	信用風險	本公司各單位係依循本公司信用風險之政策、程序及控制以管理信用風險。本公司主要銷售對象為國內外信譽良好之公司，所有交易對手之信用風險評估係綜合考量該交易對手之財務狀況、信評機構之評等、以往之歷史交易經驗、目前經濟環境以及本公司內部評等標準等因素。本公司亦 於適當時機使用某些信用增強工具(例如預收貨款、應收保險等)，以降低特定交易對手之信 用風險。

公司治理面	**產業技術市場變化、客戶需求改變**	定期進行市場趨勢分析和技術前瞻研究，及時調整研發重點以應對市場變化 加強與客戶的互動，定期調查需求變化，靈活調整產品開發計畫滿足新需求
	營運績效不佳、需求風險-訂單取消或延後出貨	1. 經營不同產業客戶，以降低受特定產業的市場需求萎縮之風險。 2. 藉由以即時匯率買進或賣出外幣，以確保淨暴險保持在可接受之水準。
	法規變動	公司因應ESG相關法規變動，設立環境永續小組負責監測法規更新，同時推動碳盤查與減排策略，提升能源使用效率，導入綠色供應鏈管理。亦需強化企業社會責任確保勞工權益及多元共融，並加強資訊透明揭露，以符合利害關係人期望，持續提升ESG績效，確保永續競爭力。
	營業秘密/智慧財產權洩露	1. 持續盤點營業秘密分級管理制度 2. 鼓勵技術自主開發創新，提高員工智慧財產保護與侵權風險意識 3. 定期進行專利檢索，確保新產品不侵犯現有專利；加強專利申請及保護流程。
	資安與機密資訊外泄風險	1. 資訊機房維運服務達全年上班時間 98%以上之可用性 2. 關鍵業務系統服務達全年上班時間 98%以上之可用性 3. 因資通安全事件、異常事件、其他安全事故所造成資訊機房及中斷營運之情事：中斷時間 ≦ 1 次/季，中斷時間 ≦ 4 小時/次 4. 辦理資訊資產清點作業 ≧1 次/年 5. 辦理風險評鑑及風險管理作業 ≧1 次/年 6. 辦理內部稽核作業 ≧1 次/年 7. 辦理業務持續運作演練作業 ≧1 次/年 8. 帳號權限審查 ≧1 次/年 9. 備份資料回復測試 ≧1 次/年 10. 資通安全測試 (社交工程演練) 2025 年開始實施 11. 不定期資安宣導以及 2025 年開始實施新人資安訓練
	產品安全	本公司各項產品均善盡企業責任生產製造，遵守各項法令，符合歐盟 RoHS、REACH 規範，無任何危害物質。
	原物料價格持續上升	1. 告知客戶漲價因素，是否準備安全庫存，鎖定價格. 2. 依漲價幅度提報客戶，漲價準備.
	關鍵原物料非價格類採購風險 (如鋼板、電鍍相關原料交期不穩或因氣候因素導致運輸延遲到貨)	1. 告知客戶市場供貨狀況，並請客戶下備貨訂單. 2. 請工程師測試可替代相關原物料並請客戶承認. 3. 與原廠及代理商協調最大供貨量供應.
環境面	**颱風、洪災等天然災害**	1. 防災準備：制定應變計畫，定期演練，加強建築與排水設施。 2. 應變措施：關注氣象，提前防護，確保電力供應與物資儲備。 3. 災後復原：檢查設備安全，修復損害，優化應變計畫。
社會面	**發生侵害人權事件**	1. 制定各項管理機制，杜絕性騷擾與權力霸凌事件，依法定期實施性騷擾防治宣導 2. 不定期實施人權政策相關議題訓練 3. 預防人權相關議題事件落實並強化人員意識
	人員異動率過高	1. 適時關切員工工作狀況，建立完善的工作流程 2. 營造充滿「安心感」並建立員工建立職涯發展成長旅程 3. 公司如有獲利會適時調整員工福利 4. 提供多元活動與社團參與，豐富工作生活平衡理念

3.3 氣候相關財務揭露

面向	項目	影響期程	對公司的財務影響	風險機會因應管理措施
轉型風險-政策和法規	強化排放量報導義務	長期	因應氣候變遷制訂的政策與法規，企業可能面臨碳稅徵收的風險，導致營運成本上升，未依法規落實盤查與揭露將可能被處以罰鍰造成公司財務損失	1. 持續 ISO 14064-1-1 溫室氣體自主盤查， 控制碳排量並加速制定減少溫室氣體排放減量計畫。 2. 未來也將考量針對購買再生能源、裝設太陽能節能設備等部分，展開評估作業，並訂立減碳目標，不定期對各部門進行節能減碳宣導與日常體現 3. 積極關注政府機關法規相關資訊，及時調整溫室氣體盤作業方式，以達合規要求
轉型風險-市場	原物料成本上漲	長期	極端氣候可能導致原物料供不應求因而造成供應商提高價格，原物料成本上漲將提高公司營運成本，稀釋獲利，競爭力下降	1. 與多個供應商建立合作關係，避免對單一供應商之依賴，並建利長期合作互信，以獲得供應商的支持和優先待遇 2. 密切關注市場和行業的變化，包括原材料價格趨勢和供應情況，提前預見可能的問題 3. 必要時與供應商簽訂長期供應合約，確保穩定的供應和價格
轉型風險-技術	低碳技術轉型的成本	長期	低碳技術引進成本(資本支出)、低碳技術導致整體成本上升(每件成本增加幅度)	研發評估適合的低碳技術，原料使用轉型，積極開發環境友善且低碳的新材料，並擴大應用產品範圍
機會-產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	長期	1. 新型替代型技術研發支出與資本投資，生產成本提高 2. 採用/建置新型實務運作和流程的成本 3. 現有非低碳產品需求量下降, 相關資產可能有沖銷和提前報廢之虞造成財務負面衝擊	1. 持續降低產品碳排放量，符合客戶減排要求， 2. 提高產品議價能力或提高訂單量，進而增加銷售營收。 3. 每年自營收中提撥研發預算，持續投入研發高效能、低碳足跡的環境友善產品。
實體風險-立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	長期	極端天氣事件除可能衍生災後復原成本外，更可能造成供貨運輸時程延遲並提高運輸或庫存成本，關鍵零件如斷供將可能導致客戶交貨延遲甚或客戶斷線損失產值轉嫁至公司。	持續降低產品碳排放量，符合客戶減排要求，提高產品議價能力或提高訂單量，進而增加銷售營收

3.4 法規遵循

振發恪遵各國當地法規，並依公開發行公司所應遵循之法規標準訂定各項內部規範。除法規遵循外，在開展業務活動時，本公司亦致力遵循企業倫理，訂定相關辦法，具體規範 董事、經理人、受僱人及供應商等於執行業務時應注意之事項，並內部公告宣導。如有嚴重影響公司營運之重大事件會公開揭露於永續報告書，以符合本公司公開透明之原則，及 GRI 準則平衡報導的要求。

公司治理面，本公司設置審計委員會及稽核室，監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並於董事會通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來亦將持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則及相關法規，致力提升公司同仁之法遵意識。

人員管理方面，新進人員報到時就公司法遵要求及職安衛、環保、勞動相關法令法規進行宣導。亦不定期辦理各類法規之教育訓練、公告宣導資訊，一方面確保相關同仁能悉知、掌握最新規範，以檢討並更新其實務操作，避免因不諳規定而發生誤觸、違反之情事；另 一方面，亦可藉此強化同仁的法遵及道德意識，落實企業基本社會責任。

本公司於 2025 年度無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示、客戶健康、產品安全責任、反競爭法及反托拉斯法而遭受裁罰、處罰之情事。(註: 重大違法定義為裁罰金額新台幣 100 萬元以上)

◆ **誠信經營**

振發以法令遵循為本，明訂「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」業經董事會通過，並由總經理室、管理部共同組成「推動誠信經營工作小組」，由總經理室為專責單位，一年一次向董事會報告，管理部負責協助董事會及管理階層執行誠信經營政策與防範方案，確保誠信經營守則之落實，該小組已於 2025/3/7 向董事會報告其執行情形；2025/8/8 對新任董事、經理人及受僱人進行 1 小時之教育宣導。課程內容以誠信經營守則及內部重大資訊處理 重要規範，宣導同仁於執行業務時應注意之事項。

內部稽核單位每年擬訂稽核計畫提報董事會核准後執行，查核內容除每年度之業務查核，針對內控制度主要營運循環外，亦包括法規遵循，查核結果作成稽核報告提報董事會。

◆ 2025 年度誠信教育訓練整體績效

為讓商業誠信道德觀念更深植於同仁實際執行業務過程，並不定於內外部會議或信件中宣導，同時要求管理階層以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中塑造公司整體誠信文化。

已進行貪腐風險評估的營運據點	
透過風險評估鑑別出的重大貪腐風險及因應措施	1. 採購與招標過程存在：虛報價格、串通投標、索賄受賄圍標之風險可能性 2. 銷售與營銷過程銷售人員假職務之便：虛假銷售、價格欺詐、回扣、洩露商業機密 3. 資金管理部門的員工可能風險為：挪用公款、虛假帳務、洗錢 4. 資產管理人員可能風險為：侵占資產、賤賣資產 5. 人力資源管理部門可能：虛報工資、濫用職權、徇私枉法
已進行貪腐風險評鑑的營運據點總數	1 (總部)
已進行貪腐風險評鑑的營運據點比例(%)	100%

有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練				
類別	參與誠信訓練 人數/家數	參與比率 (%)	簽署誠信相關承諾書 人數/家數	簽署比率 (%)
董事會	2	33.3%	6	100%
員工	337	100%	-	-
供應商 (含承攬商)	14	82%	14	82%
註 1：參與比率為參與訓練人數（家數）/各類別總人數（家數）*100%；簽署比率亦同。 註 2：供應商採取年度交易量超過 100 萬美金廠商進行填寫。				

已確認的貪腐事件及採取的行動	當年度事件總數	說明
已確認的貪腐事件的總數及性質	0	-
員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分的事件總數	0	-
因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約的事件總數	0	-
公司或公司員工貪腐行為的公開法律案件及結果	0	-

◆ **申訴機制與盡職調查**

本公司官網已揭露「誠信經營作業程序及行為指南」供利害關係人查詢，提供檢舉人舉報任何違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，或對於現任公司董事、高階經理人、員工於在職期間涉有犯罪、舞弊或違反法令之虞之具體投訴，具體保障檢舉人及相關人之合法權益，協助解決其遭遇違反社會責任之不合理對待，並依據上述指南流程進行檢舉人申訴處理與盡職調查。

全體員工、供應商或客戶等相關人員發現有以下情形時，均得提出舉報：違反本公司誠信經營作業程序及行為指南、道德行為準則及職場不法侵害案件，包括但不限於任何形式之歧視、性騷擾與其他類別騷擾行為之案件，以及公司現行管理規章、制度或工作業務損害個人合法權益者。檢舉案件之受理單位為總經理室，由總經理召集查小組進行調查。 若檢舉情事涉及一般員工者則應呈報至部門主管；若涉及董事或經理人(含)以上之高階主管，應呈報至審計委員會。

同時在盡職調查過程中應秉公處理並嚴格執行利益迴避、保密規定及對檢舉人之保護，本公司對檢舉人身份及內容確實保密，承諾保護檢舉人不會因檢舉情事而遭受不當處置，並避免保護者遭受不公平報復與對待。

於商業互動方面，建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，加強相關防範措施，於商業往來之前，商業往來之前，應考量代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為，避免與涉有不誠信行為者進行交易。本公司與代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象簽訂之契約，其內容應包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款。

本公司設置獨立且由專責人員管理之檢舉管道，供員工、供應商、其他外部利害關係人舉報非法、違反人權、道德行為準則或誠信經營守則之行為，2025 年檢舉信箱接獲之申訴案件共計 0 件。

振發檢舉管道

3.5 營運績效

重大主題管理方針：營運績效	
對公司的意義與重要性	董事會及功能性委員會則選任具有專業能力的經理人，以強化企業治理，確保公司營運穩健成長，進一步為利害關係人創造長期價值，並深化永續發展。追求持續穩定獲利是努力的目標，除了能增強投資人、員工、供應商夥伴及客戶對我們的信心，亦能創造互利共榮，邁向永續經營之路。
政策與承諾	1. 振發品質政策為『品質有認定、客戶有信心、同仁有保障』 2. 產品無有害物質(HSF)方面，振發承諾遵守國內主管機關法規要求，積極配合各國客戶對有害物質之要求，亦持續關注主要銷售地區之法律與當地政府政策變動情形，以期面對重大變動時能準確的修正經營策略。 3. 持續朝低碳產品創新研發，深耕核心技術，提供符合 ESG 理念的創新解決方案。 4. 建立完善的內部稽核控制制度，以有效降低營運風險，避免潛在損失。 5. 致力於提升企業營運效益，為員工、股東及社會創造經濟價值，履行企業永續責任。
短期目標	1. 持續維繫與上下游廠商之合作夥伴關係。 2. 加深與現有客戶的合作關係，擴大產品線的開發。 3. 開發現有產品之新應用，以擴展客戶族群。 4. 生產方面，配合公司發展策略，進行設備投資，追求效益最大化。 加強對上游供應商之合作，提升供應鏈的效率。 5. 業務推廣方面，藉由公司股票上櫃交易及獲得各種 ISO 及認證，強化客戶的認同。 以完整的售後服務及業務能力，提高客戶滿意度及信任。
中長期目標	1. 市場開發政策: 深耕客戶群，開發新興潛力客戶。 2. 形象推廣政策: 運用資訊媒介，提升公司能見度，推廣服務價值。 3. 生產政策: 全方位服務，智能管理，降低成本，強化競爭力。 4. 產品政策: 滿足客戶所需，落實品質政策，符合綠色環保。 5. 人才政策: 招募與培養專業人才，提昇公司發展動能。
投入資源與實際行動	1. 改善製造流程降低成本外，研究開發新產品 2. 加強對原有客戶服務外，不斷開拓內、外銷管道以擴增業務。 3. 引進外籍人員勞補足勞動力需求，並不斷加強自動化之推行，引進新式自動化機械設備，以降低對人力之需求 4. 與國內知名電腦廠商策略聯盟，於勞工成本相對較低之區域合資設廠，降低營運成本並能配合客戶要求當地出貨提高效率。
2025 年	1. 公司年度營收達入 1,758,301 仟新台幣，每股盈餘 0.52 元。

績效成果	2. 2025 年度客戶滿意度分為 88.2 分達標 (目標>85 分為滿意等級)。 3. 財務穩健發展，2025 年未發生重大財務風險事件。
績效評估方式	1. 透過產銷會議或業務月會檢討營運績效對應之相關事宜。 2. 定期召開股東會及法人說明會，確保利害關係人充分知情。 3. 即時透過公司網站及公開資訊觀測站揭露營運與財務狀況。
權責單位	營業事業處

目前商品與服務項目

振發實業為消費性電子、工業電腦、伺服器儲存設備與裝置、醫療用品、汽車零配件等產品提供完整的客製設計服務與高效的製造方案，並確保這些方案能為客戶帶來安全、高品質、高穩定度與耐用的產品與服務。

市場及產銷概況

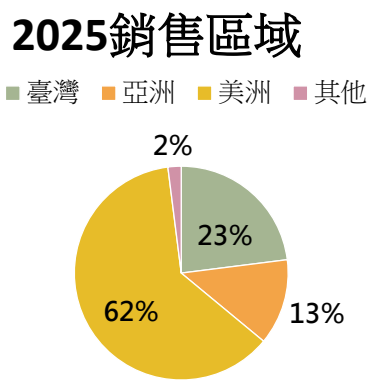
主要商品（服務）之銷售（提供）地區：

(1)主要商品：伺服器機櫃、支架、滑軌、電腦外殼（含工業用電腦、個人電腦）、網路連接器、及其他電子零件等。

(2)主要銷售地區：

單位：新台幣仟元

年度 / 銷售地區	2024 年度		2025 年度	
	金額	比率(%)	金額	比率(%)
臺灣	373,624	25%	411,500	23%
亞洲	166,564	11%	227,204	13%
美洲	937,733	62%	1,087,298	62%
其他	24,714	2%	32,299	2%
合計	1,502,635	100%	1,758,301	100%



市場未來之供需狀況與成長性

1. 市場未來之供需狀況

   隨著技術不斷進步，電腦零組件市場將持續面臨新技術的發展和更新。例如，新一代處理器、記憶體、存儲解決方案等 產品的推出將影響市場的需求和供應格局。市場競爭激烈，供應商之間競爭壓力持續存在。振發會不斷創新，提高產品 性能和品質，以及提供更好的價值和服務，以滿足客戶需求，擴大自己的市場份額。

2. 市場未來成長性

   隨著人們對電腦和數位化產品的依賴程度不斷增加，電腦零組件的需求可能會持續增長。特別是隨著人工智慧、大數據 、物聯網等技術的應用擴大，對高性能、高效能零組件的需求可能會增加。

競爭利基

A.產品設計	從產品專案規劃和工程設計，涵蓋整個產品研發週期的所有階段，提供客戶更快速的全方位的設計製造流程。研發團隊有經驗豐富的資深工程師以專業的技術為客戶產品研發提供最先進的共同合作解決方案，針對客戶的產品獨特性，實際模擬系統運作來驗證產品機構設計成果，提供客戶更訊速的樣本完成服務進而加速產品上市的時間。
B.模具開發設計之技術與經驗優良	本公司成立至今即不斷致力於模具之開發設計，故目前擁有經驗豐富之模具開發設計工作團隊，能減少開模時試誤之機會，可縮短其開模之時程，並以其精密之模具設計能力提昇製程效率，降低不良品之比例。
C.精密金屬沖壓 / 製造	我們可以生產尺寸精密與圖形複雜的鑄造零件，並有效減少二次機械加工的需求。我們鑄造的成品經得起當今汽車產業對關鍵效能零件在溫度與壓力上的要求。凡有精密機械加工之必要，振發實業設備也一應俱全，提供高水準的加工精度。這類產 品經常搭載工業級主機板或單板的電腦，並具有緊湊的尺寸和堅固的機架式機箱。其中包括工業及軍用電腦的最新電腦技術 。振發實業以耐受性高的外殼為電腦伺服器帶來優異品質與出色效能。這些外殼以嚴格的標準打造而成，能承受惡劣作業環 境，並且能防汙、極端溫度、防塵、防震與防水。

組織所產生及分配的直接經濟價值　　單位：新台幣仟元

項目	2023	2024	2025
收入 (A)	1,407,951	1,502,635	1,758,301
營運成本 (B)	1,188,863	1,229,871	1,421,101
員工薪資與福利 (C)	135,039	136,077	152,205
支付出資人的款項 (D)	30,444	5	73,506
支付政府的款項 (E)	32,090	21,991	29,287
社區投資 (F)	3,177	4,299	2,469
留存的經濟價值 (A-(B~F))	18,338	110,392	79,733

註：支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。
支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。
稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

取自政府之財務補助　　單位：新台幣仟元

項目	2023 年	2024 年	2025 年	說明
iii. 投資補助、研發補助及其他相關類型補助	8	33	497	基地台用電補助、產檢假補助

註：除上述補助外無其他類別之補助。

稅務方針、治理、管控與風險管理

1、稅務政策

1) 遵循各營運據點所在地區的稅務法令
2) 財務報告資訊透明，稅務資訊之揭露亦遵循相關法令要求
3) 關係企業間交易皆會遵循經濟合作暨發展組織(OECD) 公布之移轉訂價原則，以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案(BEPS) 相關規範
4) 使用合法且透明之租稅獎勵政策
5) 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫
6) 在互信、資訊透明及法規遵循的基礎上，與各營運據點所在地區的稅務機關建立相互尊重及良好溝通關係
7) 稅務負責人員透過不定時的內外部教育訓練，或參與稅務議題研討會以持續進修強化稅務治理職能
8) 審慎分析營運環境，運用適當的管理機制進行稅務風險的評估

2、稅務治理、管控與風險管理

1) 遵守法律法規：透過合理稅務管理，企業可以確保按時繳納稅款，避免因違反稅務法規而面臨的法律風險和經濟損失。
2) 稅務規劃：企業可以透過稅務管理優化稅務架構，降低稅務成本，提高經濟效益。例如，合理利用稅務優惠政策、採用可行的投資抵減等方式降低稅負。
3) 風險管理：企業稅務管理可以幫助企業識別和評估潛在的稅務風險，並採取措施控制這些風險，預防和糾正潛在的稅款計算錯誤、發票管理不規範等問題。
4) 提高效率：透過集中管理和自動化處理，企業可以提高稅務處理的效率，減少人力和時間成本。同時，良好的稅務管理也有助於提升企業的財務管理水平，提升企業的整體營運效率。
5) 保障權益：企業稅務管理有助於保障企業的合法權益。對於不合理的稅務徵繳行為，企業可以透過稅務管理尋求法律援助和行政復議，維護企業的合法權益。
6) 合規證明：在某些情況下，企業可能需要向稅務機關或其他監理機關提供稅務合規證明。良好的企業稅務管理可確保企業擁有完整的稅務記錄和合規證明，避免因無法提供相關證明而造成的不便和額外成本。
7) 資源配置：透過合理的稅務管理，企業可以將有限的資源更合理地配置在核心業務上，提高企業的競爭力和市場地位。
8) 預防貪腐：良好的企業稅務管理可以預防和減少企業的腐敗行為。

3、稅務相關議題之利害關係人議和與管理

會計部為稅務治理權責單位及會計帳務工作，財務部負責資金調度，依循租稅法規辦理各類稅務之申報時，均依規呈報並取得核准，同時支持政府推動促進研究發展及租稅優惠之政策，參與稅務公共政策倡議，致力於稅務資訊透明化。 面對稅務作業之風險，致力提升稅務專業素質，持續稅務人才培訓，確保具備處理稅務作業能力；面對不熟悉之稅務事項，亦主動向主管稅務機關徵詢與溝通， 並視業務需要，委任或諮詢會計師事務所或外部專業顧問意見，確保正確遵循稅務規範及申報義務，以確保公司財務穩定安全，降低未遵循稅法可能遭受的法律制裁、財務損失或聲譽損害等風險。

4、國別稅務資訊

項目	2025 年
稅務管轄區	台灣
居住者實體名稱	總公司：新北市三重區新北大道二段 252 號 5 樓 三重工廠：新北市三重區光復路二段 25 號
組織主要活動	精密沖壓件製造加工商
員工人數	320 人
第三方銷售之收入[註 1]	1,758,301 仟元
其他稅務管轄區的集團內部交易收入 *(寫法令上，與非台灣區集團內公司之交易收入)*	749,409 仟元
稅前收益[註 2]	105,795 仟元
現金及約當現金以外的有形資產	2,409,176 仟元
以現金支付的企業所得稅[註 4]	29,287 仟元
應計企業所得稅[註 3]	31,899 仟元

註 1：第三方銷售之收入：係指每個稅務管轄區的第三方銷售收入加總，已排除集團內部交易，為合併財務報告之合併營收。

註 2：係指合併財務報告之合併稅前淨利。

註 3：係指合併財務報告之所得稅費用。

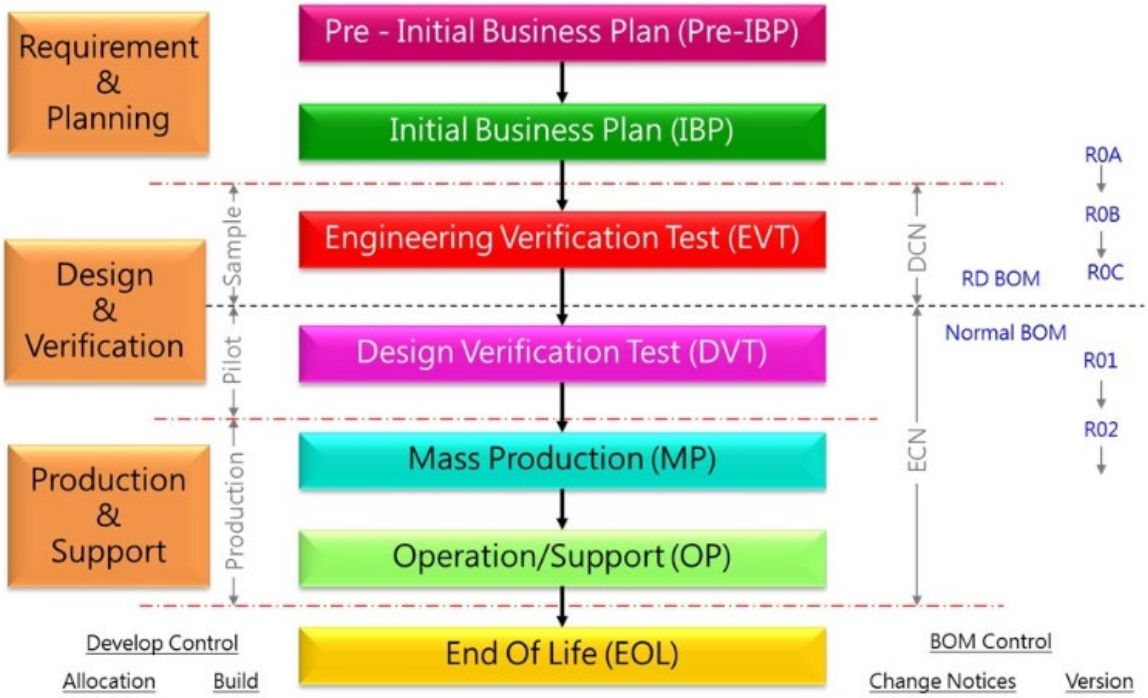
註 4：係指包括實際支付給居住管轄區和所有其他管轄區的現金稅款，亦即合併財務報告內所有合併個體之實際支付所得稅。

3.6 產品服務

研發永續考量與專利取得

振發公司以沖壓鈑材為生產技術核心，協助各個產業在硬體設備上對於鈑金產品的需求並應用鈑金具備的材料特性，經設計強化後增加功能滿足客戶所需。

客戶端新產品的產生，業界諸多遵循下圖產品開發流程,而振發著重在 EVT→DVT→MP →OP 的階段任務，協助客戶產品設計上搭配合生產技術達到最大的效率與效能，每個階段所產出的樣品給予最妥善的製造方式，搭配材料特性並考量製造成本，節省過度加工所增加的費用與廢料，甚至可更換其製程模式達到最經濟效益的產品。



客戶在產品初期已規劃所需符合的安規認證，在產品區分也有非常明確的市場規畫，基於節能減碳與 ESG 的考量多數已規劃的符合市場行銷策略。在研發的階段任務能提供客戶降提成本是首要目標。藉由客戶族群長期配合所累積下來的資產配件也成為日後產品共用特性的一大優勢。振發在傳統業界已有六十年的歷史，海內外皆有信賴的客戶族群，能讓產品永續生產，創造系列產品，達到共用特性進而升級到模組化已是基本的研發精神。

振發公司長期經營下，開發過程所激發的創新與新應用在智慧財產權上已有成果，專利的申請不僅可保護公司的產品，更激勵同仁於研發的執著，近期 2024 年 9 月新型專利申請已在 11 月通過，專利証號:新型 M665138 號。振發公司鼓勵同仁對於創新開發有更實質的獎勵規劃。

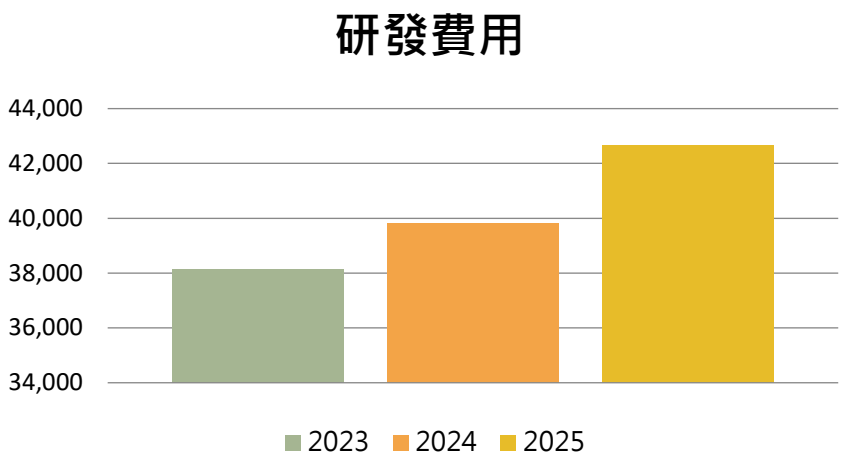
研發人員訓練與近年投入研發費用

研發人員的教育訓練分為短、中、長期，依人員的年資與職務的責任歸屬做妥善的規劃。目前的皆已進入中長期的狀態，基於穩定研發同仁，振發公司創造一個可長期發展的友善職場環境，加入漸進式學習產業新知並應用在產品開發上可創造更多公司的競爭力。

訓練期程	訓練計畫
短期 (一年)	1. 透過各項專業課程，以增進設計能力
	2. 瞭解製造流程與生產加工，讓設計貼近製造
	3. 強化設計與製造專業，以建立成本觀念
中期 (二年)	1. 訓練領導統御及管理溝通技巧
	2. 增加跨部門或客戶溝通協調能力
長期 (五年)	跨領域學習提升自我專業技能，增進多元產業合作

研發設備規劃分為軟體、硬體與耗材。軟體設備上與時俱進運用最新研發設計 3D 與 2D 軟體，在結構設計上應用軟體驗證，可強化設計，可降低錯誤率，錯誤率降低相對的樣品製作的次數就低，可準確的製造與生產，進而增進節能減碳的效果。藉由軟體商的給予設計應用層面越廣，驗證預期的狀況並優化設計。研發人員藉由教育訓練課程相輔相成。硬體設備則配合軟體更新進行必要時會予升級，現有設備儀器工具等皆會定期校正維護。耗材部分則採購時會盡可能選用可回收的綠色環保標章認證產品。

近年投入研發費用			單位：新台幣仟元；%
年度 項目	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用	38,126	39,814	42,659
佔營收之比例	3%	3%	2%

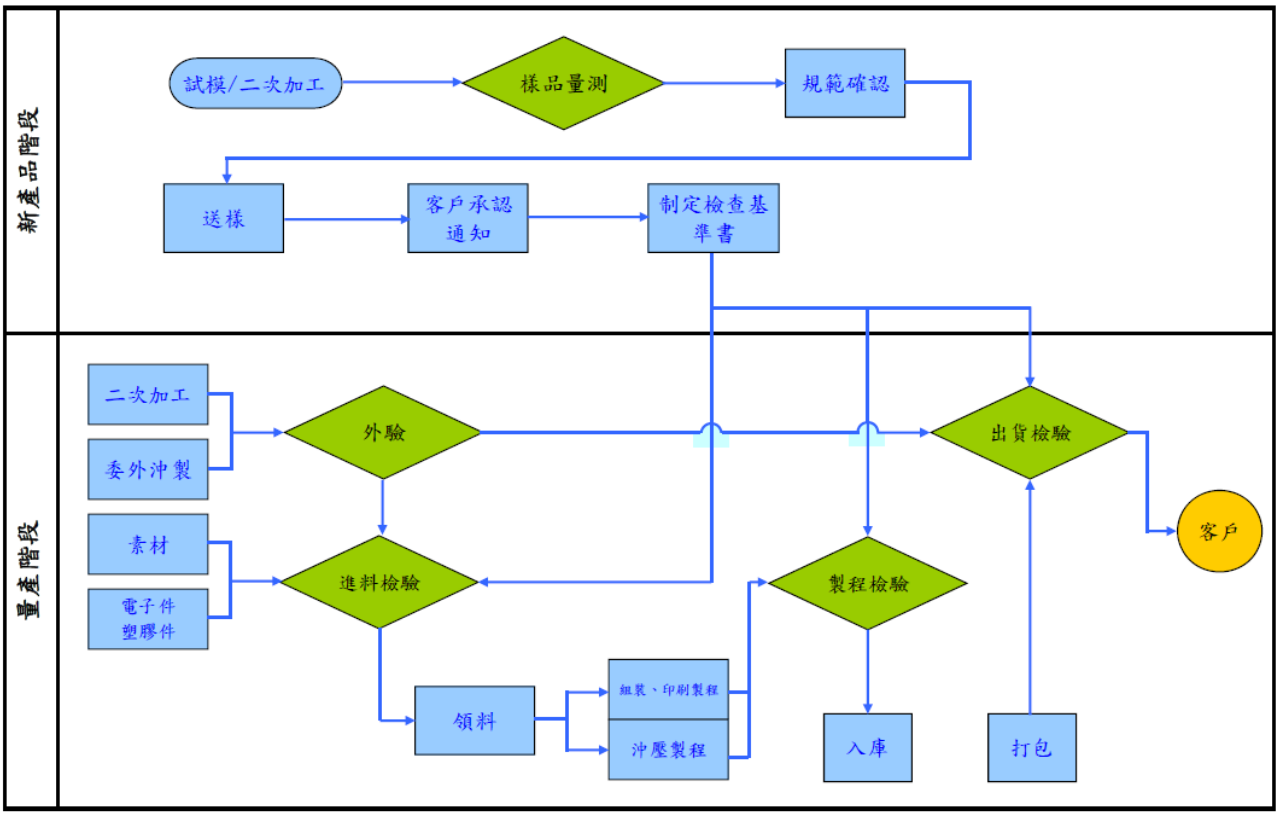


產品責任

振發秉持「品質有保證、客戶有信心、同仁有保障」之品質政策來永續經營 ，持續實施 ISO 9001、TS 16949、QC 0800000、ISO 14001 標準，優化改進每一過程，不斷改進品質管理體系。

彈性、品質、速度為我們的製造特色，完整的金屬沖壓生產服務系統、沖壓加工結合工程模與連續模，以自動化及全天 24 小時的生產完成模式，提供最經濟及有彈性的生產流程，在二次加工流程中，我們提供烤漆、點焊、清洗、陽極處理、組立、測試和包裝等服務，以 ALL IN ONE 的服務及自動化的設備，出貨檢測確保品質，持續以客戶滿意為目標。

品管流程



品質策略與管理



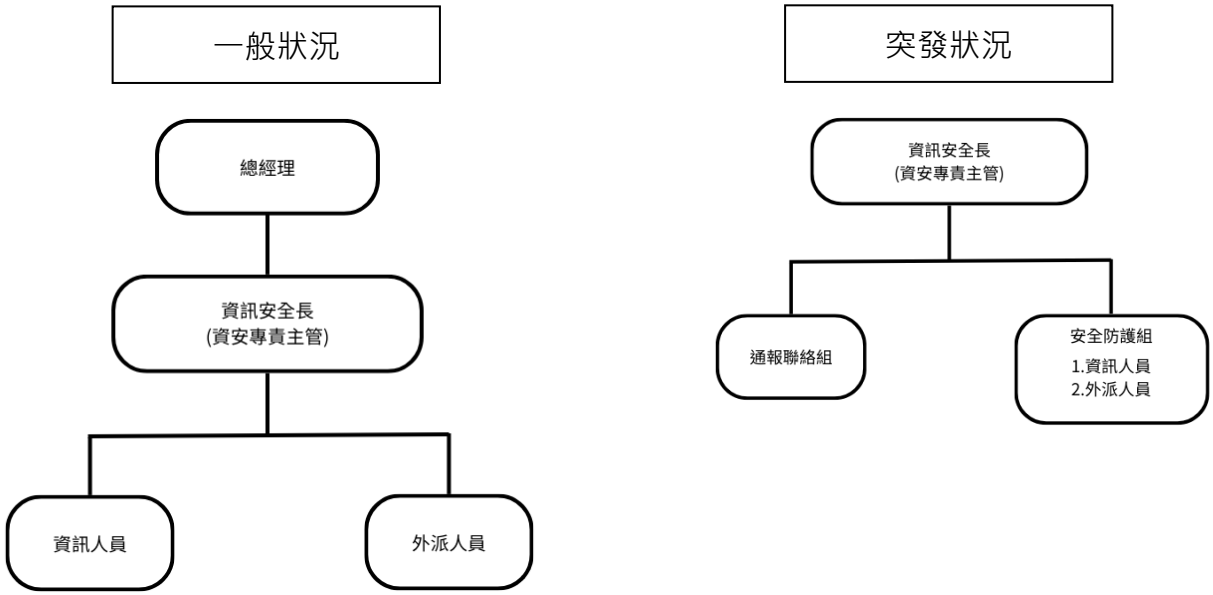
✓ 鑑於廢棄電子電器產品對環境造成的危害影響日益遽增，歐盟於 2002 年發布 RoHS (Restriction of the use of Certain Hazardous Substances Directive)，列管 10 項有害物質的濃度。振發公司所有產品 100% 符合 RoHS 指令當中要求的限值，無任何因 RoHS 違規而造成的退貨情形。 此外，振發公司產品也符合歐盟及其他國際環保法規，例如 PFOS、Halogen Free、REACH SVHC 、TSCA 之標準。

✓ 振發公司亦有要求供應商不得使用衝突礦產。依據”責任商業聯盟”(Responsible Business Alliance, RBA)、”全球永續議題 e 化倡議組織”(Global Enabling Sustainability Initiative, GeSI)以及”無衝突礦產冶煉廠計畫”(Conflict-free Smelter Program, CFSP) 公司致力於詳實調查供應鏈確保：金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、鈷(Co)、錫(Sn) 這類金屬並非透過無政府軍團或非法集團，由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採或是循非法走私途徑取得。 2025 年原物料衝突礦產調查問卷的回收率為 100%，符合振發公司對衝突礦產之相關規定。

3.7 資訊安全

為強化資訊安全管理，確保本公司、合作夥伴及利害關係人相關之機密資料、資訊資產、系統及網路安全，本公司由總經理擔任召集人，率領全體一級主管成立資訊安全委員會及資訊室，包含資安專責主管及至少一名資安人員，資安專責主管負責擬定年度的資訊安全策略，資安人員負責統籌、計畫、執行及分析資安事件、規劃資訊安全教育，資訊安全委員會整合督導及協調年度資訊安全計劃，資訊安全檢核基準，協調相關資源及跨單位活動，統籌資訊安全事件管理及資安緊急應變事件處理。資訊安全委員會每年召開一次會議，檢視及決議資訊安全保護方針及政策，落實資訊安全管理措施的有效性。2025 年度本公司並無重大資安風險產生，亦未發生任何違反客戶隱私或個人資料外洩的事件。

資訊安全管理組織架構



資訊安全組織、成員及監督

本公司資訊安全組織最高負責人為「總經理」，統籌資訊安全相關政策與資源配置。下設「資訊安全長（資安專責主管）」，負責資訊安全計畫之推動與執行，為組織內資訊安全作業的主要管理者。資訊安全長轄下分為「資訊人員」與「外派人員」兩大類，前者負責日常資訊系統之維運與安全作業，後者則可能包含協力廠商或技術支援人員，共同維護整體資訊環境之穩定與安全。整體架構清晰，層級分明，有助於資訊安全責任之有效落實。

本公司建立資訊安全管理機制，以確保資訊資產的機密性、完整性與可用性。資訊安全管理由資訊副理負責，統籌各項資訊安全政策與執行，並定期向董事會報告資訊安全狀況。為確保資訊安全措施有效運行，公司於緊急狀況時設立聯絡組與安全防護組，透過明確的職責分工與內部協作，公司持續強化資訊安全治理，確保營運穩定並降低潛在風險。

- 聯絡組：負責跨部門溝通與協調，確保資訊安全政策在各單位順利推行，並提升全體員工的資安意識。
- 安全防護組：負責資安風險管理、技術防護及事件應變，確保公司資訊系統的安全性與合規性。

資訊管理系統受到網路攻擊應變措施

組　　別	權責單位(人員)	權責及應變措施
總指揮官	**總經理**	**聽取現場指揮官報告資訊管理系統受到網路攻擊狀況，適時召開應變會議及啟動緊急應變措施。**
現場指揮官	**資訊部主管**	**全權指揮緊急事故現場的狀況並下達命令，適時向總指揮官提出簡報。**
		啟動資訊管理系統受到網路攻擊應變措施。
資訊管理系統受到網路攻擊應變措施	**通報聯絡組**	**發生網路攻擊時，通報總指揮官。**
		網路如有中斷時，以電話詢問，中華電信尚需多久間可以恢復，通報總指揮官。
		通知其他部門
	安全防護組	**檢查防火牆**
		檢查資料是否完整。
		資料如有毀損，以最新之備份檔案進行資料回復。

資通安全政策

本公司制定資訊安全政策及資訊安全管理辦法，分析最新資訊安全相關法規，以制定或修訂相關辦法，定期審查所需執行的資訊安全相關作業，以確保符合安全政策：

(1)強化人員認知 (2)避免資料外洩 (3)落實日常維護 (4)確保服務可用

具體管理方案及投入資通安全管理之資源

本公司重視資訊安全風險控制與保護，實施嚴格的管控措施

(1)制定完整管理制度，控制風險加強防範。

(2)每年執行資安風險評估、資通安全健診。

(3)對機密資料之防護措施，存取權限、資料加密、傳輸加密、廠商之資通安全責任及保密規定。

(4)定期盤點資通系統，並建立核心系統資訊資產清冊，確保資訊系統可用性。

(5)強化資訊安全教育訓練，並培養具有資安證照之同仁。

(6)資安事件演練，以強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力，以期能事先防範，並阻絕擴散。

機密資訊保護政策

本公司機密資訊係指員工於受僱期間創作開發，收集、或因職務關係取得之商業上、技術上或生產上之秘密。為保護機密資訊，公司訂有「電腦資訊安全管理與智財權保護辦法」、「誠信經營守則」、「資訊安全風險管理辦法」，明白揭示公司的對於機密資訊從智慧財產權、個人隱私以至於有可能危及公司機密之門禁等事宜的管理制度。在同仁報到後，也會簽定保密承諾書，以清楚認知自身的保密義務，如有涉及機密資訊的專案，參與同仁及供應商也會簽署保密協定。以周延的政策及管理制度來確保公司及客戶的機密資訊得完整保護，公用資料夾權限設定，涉及客戶隱私或個人資料均依相關管理辦法保存、運用，以確保無洩漏客戶隱私或遺失客戶或資料失竊之情事。屬公司之智慧財產權及營業秘密，員工若無故洩漏或不當使用，將受相關法令之處罰及對公司所受損害負賠償責任。

2025 年振發資安績效展現

績效評估項目	資通安全目標	結果
資訊機房維運服務	達全年上班時間 98%以上之可用性	OK
關鍵業務系統服務	達全年上班時間 98%以上之可用性	OK
因資通安全事件、異常事件、其他安全事故所造成資訊機房及中斷營運服務之情事	中斷時間 ≦ 1 次/季 中斷時間 ≦ 4 小時/次	OK
因資通安全事件、異常事件、其他安全事故所造成關鍵業務系統中斷營運服務之情事	中斷時間 ≦ 1 次/季 中斷時間 ≦ 4 小時/次	OK
辦理資訊資產清點作業	≧1 次/年	OK
辦理風險評鑑及風險管理作業	≧1 次/年	OK
辦理內部稽核作業	≧1 次/年	OK
辦理業務持續運作演練作業	≧1 次/年	OK
辦理管理審查會議	≧1 次/年	OK
帳號權限審查	≧1 次/年	OK
備份資料回復測試	≧1 次/年	OK
資通安全組織 2025 年度開會狀況	≧1 次/年	OK
管理制度文件建置與優化	持續更新	OK
資安訓練與宣導	不定期資安宣導以及 2025 年開始實施新人資安訓練	OK
資通安全測試 (社交工程演練)	2025 年開始實施	OK

3.8 客戶服務

客戶關係管理與服務品質

振發實業秉持以客戶為中心的理念，重視客戶聲音，並將其納入企業永續發展的重要環節。在積極客戶拜訪的同時，公司亦於官網設置利害關係人專區，提供客戶提問、申訴或建議的管道。我們承諾以誠信原則妥善處理客戶的意見並給予回饋，確保客戶權益得到全面保障，體現公司對利害關係人負責的承諾。振發實業內部依循 ISO 9001 品質管理系統要求，設立專業業務專案團隊，建立涵蓋客戶產品資料、開發過程文件、訂單處理、技術支援、客訴處理及售後服務等完整流程。公司同時在兩岸生產基地皆設有品保單位，專責處理客戶申訴與後續跟進，並與業務團隊密切合作，致力於持續提升專業服務品質，以贏得客戶信任並實現長期價值創造。

客戶滿意度與持續改進

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)、供應鍊管理(SCM)三大管理系 統， 積極創造客戶、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包括交期 (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)，並對回饋內容進行分析，將結果與建議傳達至相關部門與高階主管。對於重大意見，公司透過電話或親訪方式積極與客戶溝通，提出改善措施並落實執行，持續提升產品與服務品質，確保客戶需求獲得全面滿足。

近三年(2023~2025)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予相關單位，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。確保客戶的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 2025 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，也無違反產品或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。

客戶滿意度調查結果

年度	2023 年	2024 年	2025 年
平均分數	91.2	90.7	88.2

註) 客戶滿意度標準：85 分以上【滿意】等級

客訴結案率

年度	2023 年	2024 年	2025 年
結案率 (截至當年 12/31 之結案率)	100%	100%	100%

客戶隱私與數據保護

振發實業將客戶資料視為最高機密，不僅在合約中明訂保密條款，確保客戶隱私權及數據安全。2025 年度無發生違反客戶隱私權或個人資料外洩、造成客戶權益受損之事件。

產品健康與安全與行銷標示

振發實業所有產品設計與開發過程，均符合客戶規格及現行國際法規 (如歐盟 RoHS、REACH 等)，確保產品健康與安全達到最高標準。此外，產品標籤與資訊均符合法規要求，2025 年度未發生產品與服務標示違規的事件。且因本公司業務產品為B to B型態，因此無針對產品進行行銷傳播，產品標籤與資訊亦皆符合法規且多按客戶需求客製化，2025年度，公司未接獲任何與產品及服務健康和安全相關的客戶抱怨或申訴事件，亦無違反行銷傳播相關法規之情事。

3.9 永續供應鏈

重大主題管理方針：永續供應鏈	
對公司的重要性	持續維繫 ESG 永續與品質交期良好管理的供應鏈，才能確保生產穩定無虞，達成對客戶供貨穩定且提供高品質安全無害無毒產品之承諾，提升客戶信心與滿意度
政策與承諾	1. 確認及承諾本公司產品符合國際環保法規及客戶綠色無鹵產品要求，避免對環境造成污染以及危害人體健康 2. 承諾不接受或使用來自衝突礦區的金屬 3. 新供應商初評時審查環安衛管理系統與社會責任，評估是否有影響環境與社會不良紀錄與風評 4. 稽核如發現不符合公司環安衛或社會責任要求事項，將請廠商進行改善，如嚴重違規將暫停合作直至確認符合
短期目標	1. 關鍵供應商 100% 簽署不使用衝突礦產聲明書 2. 產品全面符合本公司禁限用物質規定 3. 沒有違反禁限用物質導致的客戶申訴 4. 2025 年度/供應商稽核家數 12 家(含實地及書面稽核) 5. 建立 ESG 環境及社會標準供應商自評表並納入相關採購程序書 SOP
中長期目標	1. 100%關鍵原物料不來自衝突礦產區域 2. 100%關鍵原物料通過 RoHS/REACH 國際限令要求 3. 使用 ESG 環境及社會標準篩選關鍵原物料新供應商的百分比>90% 4. 使用 ESG 環境及社會標準篩選關鍵原物料既有供應商的百分比>95%
投入資源與實際行動	1. 每年進行供應商不使用衝突礦產調查 2. 產品全面符合本公司禁限用物質規定 3. 沒有違反禁限用物質規範導致的客戶申訴 4. 不定期確認最新版 RBA 規範 5. 要求新供應商皆須簽署供應商社會責任承諾書
2025 年度績效成果	1. 2025 年度關鍵供應商 100% 簽署不使用衝突礦產聲明書 2. 2025 年度關鍵原物料經檢驗 100%通過 RoHS/REACH 國際限令要求 3. 2025 年度違反禁限用物質導致的客戶申訴 0 件 4. 依年度稽核計畫 100%完成關鍵供應商稽核(共計 12 家)，發現不符合事項已開立矯正預防措施單要求持續改善並定期追蹤
權責單位	採購部 信箱：jackytseng@chengfwa.com.tw

- **供應商管理策略**

振發秉持著與供應商一起成長的願景，落實供應鏈管理，以掌握合理貨源價格、交期及品質，進而提升產品的市場競爭力，提供客戶快速且滿意的服務。基於公平及資訊透明的原則，同仁於採購作業時，皆會進行多家的詢比議價，以客觀公正的標準挑選供應商。振發公司訂有「協力廠商管理程序」及「採購管理程序」等諸多辦法，讓供應商與公司之間的往來行為有所依據，並於訂單內容載列需求條文如交期確認、品質要求等，避免損害雙方商譽及利益。關鍵原物料 例如主鋼材、鋁材..等均有兩家以上供應商或代理商，如評比為中高風險零件，處置方式延長系統前置作業時間(L/T)及尋找風險較低之替代料或替代供應廠商。自2025 年至今，未發生任何有關供應鏈檢舉事件。

- **綠色供應鏈**

振發將 ISO 14001 等環安認證列入廠商評選的重點，且將『持續執行減少污染排放、節省能資源使用』列入稽核的項目；振發承諾所有的活動皆符合政府法律及規定。在綠色產品的設計上，考慮生命週期結束後的回收再利用及處理，在零組件的選用上為避免造成環境汙染，要求供應商需提供符合振發『環保政策保證書、REACH 保證書』之產品，且需符合最新之歐盟 RoHS 及 REACH 規定，進而排除對環境及人體的危害。在綠色供應鏈上，與供應商秉持誠信及互利，對於可回收使用之週邊物料如包材等，盡力協助廠商回收使用，以達垃圾減量。在供應鏈中所涉及到綠色管理，振發願意與供應商緊密結合，共同持續改善以對地球永續生存進一份綿薄之心力。

- **供應鏈的勞安與人權**

除了廠商綠色供應鏈的要求外，振發基於以人為本的關懷，對供應鏈的勞工衛生安全與人權也納入供應商的合格評鑑中。振發亦有制定不使用衝突礦產政策及管理辦法，要求供應商在產品生產製造過程中不使用來自於中非地區剛果民主共和國或毗鄰國家(衝突區)所開採之衝突礦產，追溯產品中所含的金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)和鈷(Co)來源，所有供應商均應完成填寫調查表，並按照 OECD 指南進行調查，以避免直接或間接的資助武裝衝突團體。

- **當地採購情形**

當地採購

項次 \ 年度	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
當地供應商家數佔比	94%	95%	95%	94%
當地採購金額佔比	91%	94%	90%	96%

- **2025 年度供應商稽核情形**

振發依「協力廠商管理程序」對供應商進行稽核與風險評估，稽核項目包含營運、環保、生產控制等項目，職工安全/人權保障及消防安檢是否合格等等，針對評鑑不佳者安排輔導並酌予減單，不定期對高風險供應商進行持續監控和管理，若無法改善者將導入新廠商並汰除之。

以環境及社會標準篩選新供應商結果	
當年度新供應商家數	1
使用環境及社會標準篩選新供應商的百分比	100%

以環境及社會標準評核既有新供應商情形	2025 年
現有合格供應商家數 (一年配合數次以上之長期供應商)	11
已進行環境/社會衝擊評估之供應商數量	11
已鑑別對環境/社會具有重大實際或潛在負面衝擊的供應商數量	0
已鑑別對環境/社會具有重大實際或潛在負面衝擊的供應商中，經評估後已有所改善的供應商比例	N/A
已鑑別對環境/社會具有重大實際或潛在負面衝擊的供應商中，經評估後終止合作關係的供應商比例以及終止的原因	0%

四、永續環境

振發秉持對環境高度責任，嚴格遵循相關法規要求，並確保原物料採購符合客戶規範，要求供應商通過 RoHS 與 REACH 等有害物質管理標準驗證。公司預計於 2027 年完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查認證，藉由掌握排放來源，進一步制定具體減碳對策。透過日常宣導與內部管理，積極落實能源、水資源及廢棄物減量措施，全面強化環保效能。此外，振發已取得 ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949 及 QC 080000 等國際標準認證，持續以高標準的管理系統提升營運品質與永續發展能力。

4.1 原物料管理

重大主題管理方針：原物料管理	
對公司的意義	原物料管理對於企業的永續發展至關重要，它不僅關乎企業生產運作的穩定性，更是實現成本優化、資源永續利用和減少環境衝擊的重要策略之一。透過有效的原物料管理，企業可以減少浪費，提升供應鏈效率，並進一步增強市場競爭力。
政策/承諾	公司承諾將永續理念融入原物料管理全流程，制定並遵循「負責任原物料採購政策」，確保原物料來源合法、合規且具有透明性。我們優先考量環保材料與再生資源的運用，並積極與供應商合作，推動綠色供應鏈的建立。公司亦承諾每年檢討並更新相關政策，確保其符合國際標準及利害關係人的期待。
短期目標	1. 優化原物料採購流程，提升供應鏈透明度，合格供應商 100%符合衝突礦產、不使用有害物質。 2. 建立紙箱進出紀錄，評估紙箱使用量與回收可行性，作為未來回收政策的基礎數據。
中長期目標	1. 2030 年實現原物料 100%可溯源，並確保主要原物料皆符合永續標準。 2. 與供應商共同打造碳中和供應鏈，將原物料採購相關碳排放減少，實際減少目標將於未來盤查時訂定。
投入資源與行動	1. 本公司依顧客要求對產品符合 RoHS、REACH，回簽衝突礦產及有害物質問卷。 2. 針對關鍵原料建立重量及進貨量資訊。 3. 蒐集紙箱原紙成分組成證明。 4. 鑑別兩家主要的包材供應商，以及三大主要原料品項並得出該年度的重量資料。 5. 針對主要供應商進行稽核。
2025 年度績效成果	1. 本公司依顧客要求對產品 100%符合 RoHS、REACH，並請有使用相關金屬類別的供應商回簽衝突礦產及有害物質問卷達 138 份。 2. 完成 12 家主要供應商的稽核，100%達成合規標準。
聯絡窗口	採購部 信箱：jackytseng@chengfwa.com.tw

振發用於生產和包裝主要產品的可再生物料有紙箱，不可再生物料有鋼板、鋼卷、鋁板、不鏽鋼，本公司為金屬加工，因產業特性無法使用可再生物料及在電子回收再利用之物料於產品中，僅有包裝所用紙箱原紙成分約使用 80-90%回收廢紙。

各年度用於生產和包裝主要產品與服務之物料總重量

年度	可再生物料（kg）	不可再生物料（kg）			
	紙箱	鋼板/鋼卷	鋁板	不鏽鋼	合計總量
2022	20,480.066	1,449,029	38,848	31,166	1,519,043
2023	10,916.909	667,440	37,613	11,062	716,115
2024	21,549.140	1,336,927	68,104	29,179	1,434,210
2025	15,732.105	1,060,857.65	62,833	63,234.4	1,139,422.755

可再生物料計算方式：

紙箱：彙整依年度出貨量所需使用紙箱總數量，再將紙箱總數量換算成重量單位

不可再生材料計算方式：

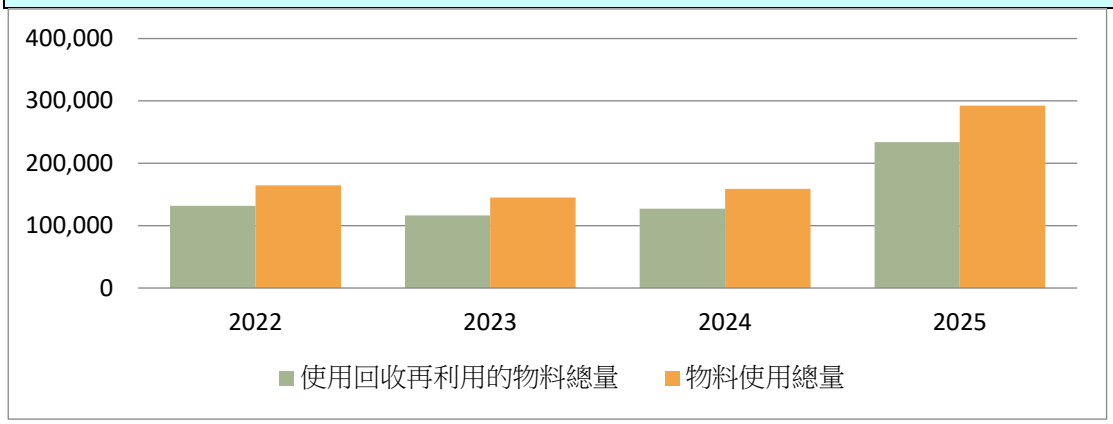
鋼板/鋼卷：選出該年度三大類別的鋼板/鋼卷，本公司下單時以公斤為單位下單，故以三年的下單重量加總得出。

鋁板、不鏽鋼：本公司下單時以公斤為單位下單，故以三年的下單重量加總得出。

紙箱回收再利用

年度	使用回收再利用的物料總量（單位：pcs）	物料使用總量（單位：pcs）	使用之回收再利用的物料百分比
2022	131,593	164,491	80%
2023	116,182	145,228	80%
2024	127,122	158,903	80%
2025	234,160	292,700	80%

註：使用回收再利用的物料總量依紙廠提供紙箱回收比例證明約 80-90%推算得出。



4.2 能源管理

振發能源來源主要為外購電力，另有部分的能源使用在烤漆製程中所需的液化石油氣、公務車車用汽油以及貨車使用柴油。振發無使用及生產再生能源。

振發能源管理措施
持續推動節能措施及提升設備能源使用效率： 1、 隨手關燈、汰換 LED 燈泡、安裝節能省電燈具、加班安排於同一日生產。 2、 定期檢查生產設備，是否有無漏油、洩氣、漏水。 3、 工作場所增加自動門、門簾，阻擋空調溢流。 4、 無作業區域關閉作業區上方電燈減少用電。 5、 變頻冷氣機及利用循環電扇 6、 設備沒使用時拔掉插頭 7、 選擇省電並有待電功能的事務機、汰換老舊設備、分區責任管理制度等。 8、 與客戶討論模具設計時，減少工程數量，進而節省列印模具圖時所耗用的電力。 9、 盡量利用電話連繫客戶，避免公務車耗油費。

能源消耗量

項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	備註
外購電力	度	3,143,400	2,347,380	2,840,060	2,992,820	
	GJ	11,316.240	8,450.5680	10,224.216	10,774.152	
柴油	公升	22,177	17,642	20,947	27,94.16	
	GJ	835.6616	664.7582	789.3262	982.54	
液化石油氣	公升	111,639.74	88,122.10	88,127.55	43,398.03	
	GJ	3,101.2871	2,447.9805	2,448.1320	1,118.52	
公務車用油	公升	35,839.17	36,106.46	33,146	29,400	
	GJ	1,260.43	1,269.83	1,165.72	925.70	
總能源消耗量	GJ	16,513.620	12,833.139	14,627.3952	13140.912	

註) 1 度電為 3.6 百萬焦耳，GJ 為10^9焦耳；每公升柴油熱值為 8,400Kcal，1Kcal 為 4,186 焦耳。液化石油氣 1 公斤為 1.818 公升

能源密集度

年度	營收 (百萬元)	總能源消耗量 (GJ)	能源密集度 (GJ/百萬元)
2022	940.462	16,513.6208	17.55905
2023	654.341	12,833.1391	19.61231
2024	805.587	14,627.3952	18.15744
2025	956.811	13,140.912	13.73407

註：能源密集度=總能源消耗量(GJ)/營收(百萬元)，營收為個體財報

降低產品和服務的能源需求

目前振發所有產品皆依客戶需求進行客製化生產，在產品設計階段即結合生產技術，提升整體效率與效能。各製程階段所製作的樣品，皆會依據材料特性及成本考量，選擇最適宜的製造方式，以降低過度加工所帶來的額外費用與廢料產生，並可視需求調整製程模式，以達成最佳的經濟效益。未來若有自有產品開發計畫，亦將朝向高效率、低能耗的設計方向推進，並積極採用可回收材料，納入開發初期的選材策略中。

4.3 溫室氣體排放管理

溫室氣體管理不僅是企業因應氣候變遷挑戰的核心行動，更是實現競爭力提升及長期價值創造的重要途徑。

重大主題管理方針：溫室氣體排放	
對公司的意義	透過積極減少溫室氣體排放，公司能促進低碳技術創新與綠色經濟發展，協助公司拓展新市場機會，降低營運成本。減少碳排放風險對供應鏈的衝擊，強化上下游合作關係，穩定運營基礎，建立產業領導力，期成為同業中的氣候行動領先者，提升品牌形象及利害關係人信任度。
政策/承諾	推動全公司碳排放透明化，採用國際認證標準（如 ISO 14064-1）進行排放盤查。 將溫室氣體管理納入公司治理架構，成立專門的溫室氣體盤查小組，定期匯報進展。 承諾實現短期減排目標 2030 年前減少總排量 20%。 中長期目標致力於達成科學基礎減碳目標（SBTi），並於 2050 年前實現淨零排放。
短期目標	1. 2026 年完成全公司 2025 年溫室氣體排放範疇一、二的完整盤查，並將範疇三數據納入監測計畫。 2. 在主要生產設施實現能源效率提升 5%，並導入智能化能源管理系統。
中長期目標	中期目標 (3-5 年內達成)： 1. 推動供應鏈碳管理計畫，確保核心供應商中至少 20%完成碳排放盤查，並制定減排目標。 2. 將綠色能源使用比例提升至 20%，並啟用自建太陽能發電設施。 長期目標 (5 年以上達成)： 1. 全面實現淨零排放，涵蓋範疇一、二及主要範疇三排放源。 2. 持續加碼投資綠色技術與低碳創新，將低碳產品銷售占比提升。
投入資源與行動	● 年度投入約新台幣 30 萬元，導入溫室氣體盤查專案費用。 ● 2025 年成立溫室氣體盤查小組，涵蓋環境科學、工程及財務專業領域。 ● 自主盤查 2022 年至 2026 年溫室氣體數據，預計 2027 年導入 ISO 14064-1 溫室氣體查證。
2025 年度績效成果	● 2022 年範疇一二數據為 337.9168、1,555.9830 公噸CO_2e/年 ● 2023 年範疇一二數據為 285.0696、1,159.6057 公噸CO_2e/年 ● 2024 年範疇一二數據為 287.1617、1,346.1884 公噸CO_2e/年 ● 2025 年範疇一二數據為 308.36 、1493.1792 公噸CO_2e/年
績效評估機制	建立定期 KPI 監控，涵蓋排放減量。 每半年進行一次內部審核，並每年邀請第三方機構進行獨立驗證，確保排放數據準確性與可靠性。
聯絡窗口	管理部 信箱：terry@chengfwa.com.tw

為瞭解公司溫室氣體排放情況，2022 年及 2025 年溫室氣體排放源及數據為自主盤查，振發於 2027 年開始規劃 ISO14064-1 輔導認證計畫，逐步盤查 2026 年總部及工廠溫室氣體排放量，以瞭解溫室氣體排放情形並提早因應，於 2027 年完成盤查報告書，未來亦將透過每年 ISO14064-1 溫室氣體盤查結果，持續評估範疇一和範疇二相關風險與減碳措施，範疇三數據將依政府機關時程盤查揭露。振發製程無破壞臭氧層物質(ODS)及氮氧化物 (NOx)、硫氧化物(SOx)等其它重大的環境污染氣體排放。

範疇一-直接溫室氣體排放

- 本公司所擁有或控制的排放源，固定燃燒源有工廠設備用之液化石油氣及發電機用柴油、移動燃燒源為公務汽機車用汽柴油、設備冷媒逸散(冰水主機、冷氣機、空調設備、飲水機、公務車、冰箱、恆溫恆濕機、除濕機、乾燥機)。

範疇二-能源間接溫室氣體排放

- 本公司間接排放源主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放，包括設備、辦公室、工廠及公共區域之用電。

範疇三-其他間接溫室氣體排放

- 其他間接排放係非自有或可控制的排放源所產生的溫室氣體排放，因無法掌控此類排放源之活動，僅對部分排放源鑑別與列舉，包含：
  - 上游原物料運輸和配送
  - 業務或員工出差運輸所產生之排放
  - 能資源商品的採購
  - 廢棄物處理和運輸

排放量統計-依排放源類型分析

排放源類型		範疇一	範疇二	範疇三	總排放當量
		直接排放	能源間接	運輸間接	
2023年	排放當量(公噸CO_2e/年)	285.0696	1,159.6057	無統計	1444.6753
	氣體別占比(%)	20%	80%		100%
2024年	排放當量(公噸CO_2e / 年)	287.1617	1,346.1884	無統計	1633.3501
	氣體別占比(%)	18%	82%		100%
2025年	排放當量(公噸CO_2e / 年)	308.36	1493.1792	3719.791	5520.8712
	氣體別占比(%)	5.6%	27.5%	67.38%	100%

註 1)依經濟部能源局公告之 2023 年數據電力排碳係數以 0.494 公斤 CO_2e，2024 年數據電力排碳係數以 0.474 公斤 CO_2e,2025 年數據電力排碳係數以 0.466 公斤 CO_2e。

註 2) GWP 值及排放係數來自環境部氣候變遷數事業溫室氣體排放量資訊平台。

歷年溫室氣體排放強度

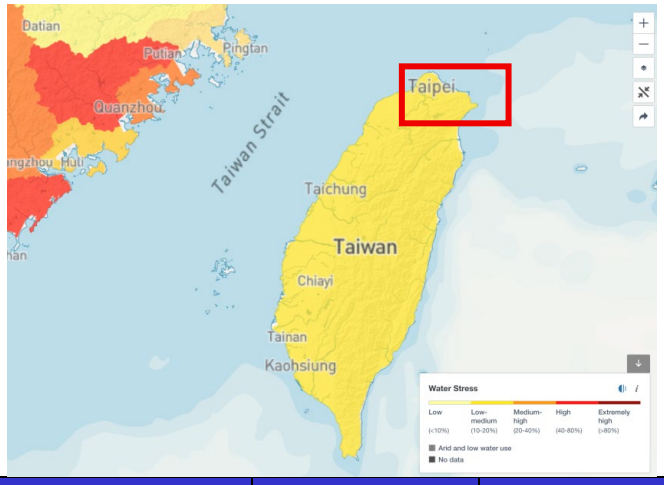
年度	分類	溫室氣體排放量 (公噸 CO_2e)	營收 (百萬元)	溫室氣體排放強度 (公噸 CO_2e)/ 營收(百萬元)
2022	範疇一	337.9168	940.462	0.3593
	範疇二	1,555.9830		1.6545
	總排放當量	1,893.8998		2.0138
2023	範疇一	285.0696	654.341	0.4357
	範疇二	1,159.6057		1.7722
	總排放當量	1,444.6753		2.2078
2024	範疇一	287.1617	805.587	0.3565
	範疇二	1,346.1884		1.6711
	總排放當量	1,633.3501		2.0275
2025	範疇一	308.36	956.811	0.3228
	範疇二	1493.1792		1.5606
	範疇三	3719.791		3.8877
	總排放當量	5520.8712		5.7701

4.4 水資源管理

振發總部及工廠皆位於台灣新北地區，從世界水資源研究所(World Resources Institute, WRI)的Aqueduct工具進行情境模擬分析結果顯示，所在地區水資源壓力為10%-20%，均非屬水資源壓力地區，且附近非生態保育區域，對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。

振發總部及廠區取水來源均為當地自來水公司供應之自來水(第三方的水、淡水 (≤1,000 mg/L 總溶解固體))，無取自海水、地下水等其他水源。本公司有清洗製程，過程中水資源損耗量少，可忽略不計，清洗後產生的廢水經慢混槽酸鹼調和至快混槽添加助凝劑，使水中有害物質形成懸浮粒子快速將凝聚汙泥沉降分離，後續確保水質符合法規要求，便直接排入水溝，振發亦每半年定期將廢水送實驗室進行水質檢測，亦會接受環保局不定期隨意抽查。本公司落實水資源管理，節約用水並提高水資源使用效率、評估水資源風險與因應方案以管控缺水風險、亦持續督導員工節水環境教育宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊。

當發生缺水等特殊情況時，振發將採取多項應變措施以降低對營運之衝擊，包括調度買水車資源、將訂單轉交合作廠商協助生產、與客戶協商是否可調整交貨時程，並檢討與調整製程工法等方式，以確保生產穩定與客戶服務品質。



年度	取水類別	取水量 (百萬公升)	排水量 (百萬公升)	耗水量 (百萬公升)
2022	第三方的水 (自來水/淡水)	61.1700	61.1700	0
2023	第三方的水 (自來水/淡水)	63.8929	63.8929	0
2024	第三方的水 (自來水/淡水)	61.0483	61.0483	0
2025	第三方的水 (自來水/淡水)	68.231	68.231	0
註) 總部為大樓用水，故以估算取水量：經濟部水利署該年每人每日生活用水量係數 x 該年 12/31 在職人數 x 該年應上班天數。 註) 工廠取水量以自來水公司水單計算。				

排放水標準

1.振發目前放流水皆為一般生活用水以及生產製程清洗用水。

2.水質排放標準使用金屬基本工業、金屬表面處理業、電鍍業和印刷電路板製造業放流水水質項目及限值。

	氫離子濃度 pH (無單位)	化學需氧量 (mg/L)	懸浮固體 (mg/L)	溶解性鐵 (mg/L)	油脂 (mg/L)	氨氮 (mg/L)	硝酸鹽氮 (mg/L)	氟鹽 (mg/L)
排放標準	6-9	≦100 mg/L	≦30 mg/L	≦10 mg/L	≦10 mg/L	≦120 mg/L	≦50 mg/L	≦15 mg/L
2022 上半年	8.2/28	26.8	-	0.086	<0.5	0.20	3.33	1.93
2022 下半年	7.8/25.4	11.6	2.7	0.066	<0.5	ND	1.54	0.77
2023 上半年	9.1/28.2	19.5	25.3	0.044	4.3	0.05	0.84	0.38
2023 下半年	9.8/26.1	11.8	31.0	0.034	<0.5	0.06	0.77	0.95
2024 上半年	7.9/16.0	ND	13.6	0.018	<0.4	ND	0.37	0.10
2024 下半年	7.5/25.5	ND	11.0	ND	<0.4	ND	0.44	0.07
2025 上半年	9.8/28.0	10.9	4.0	0.028	<0.4	0.09	0.44	0.23
2025 下半年	8.1/24.6	22.4	12.8	0.05	1.2	0.09	0.34	0.32

振發水資源管理措施
1. 設置雨水回收裝置，用於花草植栽及清潔環境
2. 不定期舊管線汰換與更新。
3. 定期更換飲水機濾芯，並檢測水質確保飲水安全
4. 安裝省水馬桶
5. 不定時公告有關節約用水、用電、珍惜資源之相關資訊，對所有員工教導正確用水、用電知識

4.5 廢棄物管理

振發屬消費性電子、工業電腦、伺服器儲存設備與裝置等製造產業，在整體營運活動與製造過程中廢棄物來源類別包括一般事業廢棄物與民生廢棄物兩種，一般事業廢棄物如無機性污泥、廢油漆等等，民生廢棄物為總公司及工廠員工的生活垃圾，廠區所產生之廢棄物皆先集中處理與分類並統計重量，再依各類別委託第三方專業合格之處理及清除機構或再利用機構，進行清運及回收再利用等處理。

振發與第三方清除處理及再利用廠商合作前，均會確保廠商已取得當地政府許可核發證照，具相當許可清除項目級別且證照尚在期限內，並實際審核其許可證書後，才會與其簽訂委託清除合約書或委託處理合約書委託清運，並送環境部備查。本公司會透過三聯單資訊確保委外廠商清運貨車其車牌號與三聯單上之填寫車牌號相符，以及出廠區後的廢棄物流向是否與合約上所記載之處理公司相符。

廢棄物儲存

事業廢棄物會在工廠儲存一定量後委由第三方清運廠商清運處理，如，烤漆塗料噴塗後所殘留原漆會掉落於水池，需添加相關藥物使油漆及粉凝結成塊狀，並將其濾乾放置太空包，在廢漆渣的清運上由於產出量不大，因此暫時儲存至廠內，帶一定清運量後一並清除處理。此外，廢水處理後濃縮槽及快速沉澱槽中的底泥運用脫水機擠壓形成泥餅傳送至太空包，儲存至廠內暫存，得滿足清運量一並處理運送。

振發廢棄物管理措施
1、 影印紙，可列印資料成雙面；或單面空白者，可重覆再列印資料；或製成便條紙；並多加宣導，達到廢棄物減量、資源再利用。
2、 依據客戶端給予的圖面，設計模具圖排版列印時，盡量減少邊角紙的產生。
3、 提倡自備水杯，貴賓拜訪及會議室均全部採用陶瓷杯，減少生活垃圾量。
4、 推動文件表單及流程電子化。
5、 員工餐廳不提供一次性的餐具，需自備餐具。
6、 不定期宣導廢棄物確實分類回收。
7、 廠內包裝回收再利用，廠內棧板循環利用。
8、 廢溶劑存放獨立空間並請專人管理，設消防連動警報，確保儲存場所及使用安全。

振發年度廢棄物總重量

公噸	廢棄物項目	2022 年（公噸）	2023 年（公噸）	2024 年（公噸）	2025 年（公噸）	處理方式	離場/現場處理
一般事業廢棄物	無機性污泥	0.43	0.50	0.08	4.1	焚燒	離場
	廢油漆、漆渣	-	9.75	6.88	8.06	焚燒	離場
	廢活性碳	-	-	3.20		再利用	離廠
	廢潤滑油	-	0.84	-	0.6	再利用	離場
	廢纖維或其他棉、布等混合物	-	-	0.11		焚燒	離場
	廢木板	20.19	10.68	3.01	2.1	再利用	離場
	生活垃圾	39.60	39.60	31.55	40.32	焚燒	離場
總計		60.22	61.37	44.83	55.18		
註）2022 年及 2023 年生活廢棄物以合約每個月 3.3 公噸清運限值估算，2024 及 2025 年為實際秤重得出。							

五、社會共榮

5.1 幸福職場

5.1.1 人權保障

振發依據 RBA (Responsible Business Alliance) 責任商業聯盟行為準則，經總經理核定後發佈公司的人權政策，承認國際公認之基本人權，包括禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。公司也要求供應商或承攬商應符合振發頒佈的人權政策。保障員工的不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。同時，公司遵循各國的勞動人權法規，對於全體同仁宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。2025 年振發未有違反人權的紀錄。

倘若公司有人員發生侵害他人人權之情事者，公司亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡職調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行任何不利之對待，2025 年無接到人權相關之申訴案件。

2025 年人權教育訓練

訓練對象	人權課程名稱	參與人數	總訓練時數 (小時)
新進員工	RBA 訓練	40	40
在職員工	RBA 訓練	337	337

5.1.2 員工統計

振發所有員工皆為永久聘雇，並致力於推動員工多元化及職場性別平權。過去四年來，整體員工的男女比例維持相對穩定，以 2025 年為例，全公司總人數 337 人，其中男性員工，佔比約 58.16%；女性員工 41.84%。這與過去三年 (2022~2024 年) 男性約佔 56%~58%、女性約佔 42%~44% 的趨勢基本一致。在人才招募與留任方面，公司展現積極用心，員工年齡層以 30 歲以上、未滿 50 歲之青壯年為主，佔比達 57.57%。顯現出公司結構的年輕與活力。整體員工的學歷水準亦呈現穩定表現。擁有大專院校及研究所以上學歷的員工比例連續四年維持在四成以上：2022 年為 41.67%、2023 年為 42.90%、2024 年達 44.06%，2025 年則為 43.62%，顯示公司持續吸引並留任高素質的優秀人才。振發另有聘僱外籍員工，佔本公司員工人數約 22%，展現本公司多元化特性。近三年非員工皆聘用 6 位，分別為 2 位女性清潔人員、1 位男性團膳人員及 3 位保全人員。

員工勞雇合約及類型統計

統計/年度		2023 年		2024 年		2025 年	
員工總數		331		320		337	
勞雇合約		永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證的員工	永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證的員工	永久聘雇員工	臨時員工及無時數保證的員工
性別	男	141	51	142	44	147	49
	女	119	20	112	22	113	28
地區	台灣	260	71	254	66	260	77
	海外	0	0	0	0	0	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	192	0	186	0	196	0
	女	139	0	134	0	141	0
地區	台灣	331	0	320	0	337	0
	海外	0	0	0	0	0	0

非員工工作者統計

統計/年度		2023 年			2024 年			2025 年		
工作者總數		6			6			6		
契約類型		派遣			派遣			派遣		
性別	男	4			4			4		
	女	2			2			2		
地區	台灣	6			6			6		
	海外	0			0			0		
工作性質		清潔	團膳	保全	清潔	團膳	保全	清潔	團膳	保全
性別	男	0	2	2	0	2	2	0	0	3
	女	2	0	0	2	0	0	2	1	0
地區	台灣	2	2	2	2	2	2	2	1	3
	海外	0	0	0	0	0	0	0	0	0

員工多元化統計

員工多元化統計/年度				2023 年		2024 年		2025 年	
				人數	比例	人數	比例	人數	比例
員工	直接	性別	男	106	32.02%	98	30.63%	106	31.45%
			女	60	18.13%	58	18.13%	62	18.40%
		年齡	30 歲以下	61	18.43%	51	15.94%	47	13.95%
			30~50 歲	95	28.70%	95	29.69%	110	32.64%
			50 歲以上	10	3.02%	10	3.13%	11	3.26%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	21	6.34%	20	6.25%	22	6.53%
			高中以下	145	43.81%	136	42.50%	146	43.32%
	間接	性別	男	86	25.98%	88	27.50%	90	26.71%
			女	79	23.87%	76	23.75%	79	23.44%
		年齡	30 歲以下	13	3.93%	11	3.44%	11	3.26%
			30~50 歲	104	31.42%	101	31.56%	84	24.93%
			50 歲以上	48	14.50%	52	16.25%	74	21.96%
		學歷	研究所	2	0.60%	3	0.94%	3	0.89%
			大專院校	119	35.95%	118	36.88%	122	36.20%
			高中以下	44	13.29%	43	13.44%	44	13.06%

註 1) 直接與間接分別計算其性別、年齡及學歷，直接與間接特定類別的多元化項目內的各百分比，加總後應為 100%。例如女性直接百分比=(當年底女性直接人數/當年底員工總數)*100%

註 2) 未滿 30 歲直接人員百分比=(當年底未滿 30 歲的直接人員總數/當年底員工總數)*100%

註 3) 研究所學歷的直接人員百分比=(當年度研究所學歷的直接人員總數/當年底員工總數)*100%

員工異動統計

新進員工和離職員工年度統計			2023 年		2024 年		2025 年	
			人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工	性別	男	10	3.02%	12	3.75%	20	5.93%
		女	7	2.11%	16	5.00%	20	5.93%
	年齡	30 歲以下	1	0.30%	2	0.63%	22	6.53%
		30~50 歲	13	3.93%	15	4.69%	15	4.45%
		50 歲以上	5	1.51%	15	4.69%	3	0.89%
	學歷	研究所	0	0.00%	1	0.31%	0	0.00%
		大專院校	6	1.81%	17	5.31%	19	5.64%
		高中以下	12	3.63%	12	3.75%	21	6.23%
離職(含退休)員工	性別	男	28	7.78%	21	6.34%	14	4.15%
		女	23	6.39%	29	8.76%	21	6.23%
	年齡	30 歲以下	6	1.67%	5	1.51%	9	2.67%
		30~50 歲	28	7.78%	28	8.46%	21	6.23%
		50 歲以上	29	8.06%	27	8.16%	5	1.48%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	1	0.30%
		大專院校	12	3.33%	18	5.44%	18	5.34%
		高中以下	45	12.50%	37	11.18%	16	4.75%

註 1) 以當年底的員工總人數為準

註 2) 新進率=（當年度該類別之新進員工總數 / 當年底總員工總數）*100%

如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數 / 當年底總員工總數）*100%

註 3) 離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底總員工總數）*100%

如未滿 30 歲離職率=（當年度未滿 30 歲離職員工數 / 當年底總員工數）*100%

員工育嬰留停統計

項目	性別	2023 年	2024 年	2025 年
享有育嬰留停資格員工數	男	4	2	2
	女	7	7	6
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	2	5	5
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	0	1	3
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B)	男	0	0	0
	女	0	1	3
復職率 （B/A）	男	0%	0%	0%
	女	0%	100%	100%
育嬰留停期滿且復職後 12 個月仍在職的員工數（C）	男	0	0	0
	女	1	0	1
留任率 （當年度 C/前一年 B）	男	0%	0%	0%
	女	100%	0%	100%

註：復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%

留任率=（復職後 12 個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數）*100%

應復職員工總數=育嬰留職停薪預計於該年度復職員工總數

雇用當地居民為高階主管

振發經理人以上之高階主管共有三位。為積極吸引優秀人才就近就業，近三年皆聘用本國在地優秀人才擔任高階主管，比例持續維持 100%。

5.2 人才永續

振發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「RBA 責任商業聯盟行為準則」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。

5.2.1 薪酬福利

重大主題管理方針：薪酬福利	
對公司的意義及影響	本公司制訂薪酬相關管理辦法，將員工績效考核制度結合獎金發放標準，每年依營運狀況及個人工作表現績效核給獎金，並將公司獲利分享予同仁。除了提供政府規定之各項社會、醫療保險及退休福利之外，我們也訂定多樣化的福利措施，以期能獲得同仁之認同，並貢獻心力於工作崗位上。此外，我們也遵循政府相法令，落實誠信經營，以達到企業永續經營與蓬勃發展之目標。
政策	保持公平、公正的原則進行招聘
承諾	本公司年度如有獲利，應提撥 3%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於 2% 為董事酬勞員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞
短期目標	● 每年依照員工個人績效貢獻適時調薪 ● 維持每季一次勞資會議，確保勞資供通順暢 ● 遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則的規定，合法保障與維護員工的權益 ● 基層員工起薪優於基本薪資標準
中長期目標	● 每年依照員工個人績效貢獻適時調薪 ● 進行員工健康檢查達 100%
當年度投入資源	● 中秋烤肉聯歡活動、淨灘活動、發放三節獎金、年終獎金、60 週年廠慶 ● 依法召開 4 次職工福利委員會、勞資會議 ● 針對 RBA 議題進行員工教育訓練
績效成果	● 2025 年基層員工起薪為基本薪資的 1.18 倍 ● 2025 年無發生勞資爭議事件 ● 2025 年全體員工進行 RBA 教育訓練 337 小時
負責部門	員工人事部

振發依據年度營運目標達成情況與整體獲利表現，作為決定員工薪酬的依據，致力提供優於當地法令並具市場競爭力的待遇。預計於該年度接受調薪之員工需進行年度考核，確保同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，也讓有管理能力和領導潛質的員工晉升為管理階層。振發於工作規則、員工任用核薪作業辦法、薪資管理辦法(涵蓋任用、敘薪、晉升、調任與調薪等)、人力資源管理程序(教育訓練辦法)及獎懲辦法中，均明訂相關政策。特別於任用核薪作業辦法中，增列「不歧視」、「男女新進同工同酬」以及「薪資不得低於基本工資」等規定，致力於提供員工一個無歧視、無騷擾且公平成長的工作環境。近三年公司男女員工之基本薪資及薪酬亦維持一致，落實性別平等的薪酬政策。

為減輕員工工作壓力促進同仁效率，振發每年規劃多項福利活動，舒適的辦公環境，促進員工身心健康與工作生活平衡，營造友善且支持性的職場環境，增加同仁間的向心力。

基本薪資與薪酬的比率

年度			2023 年		2024 年		2025 年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
台灣	直接	基本薪資	1.07	1	1.10	1	1.10	1
		薪酬	1.05	1	1.13	1	1.12	1
	間接	基本薪資	1.39	1	1.35	1	1.33	1
		薪酬	1.38	1	1.30	1	1.28	1

基層員工標準薪資與當地基本工資比率

基層員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比率
台灣	男	1.18
	女	1.18

註：基層員工之標準薪資為直接員工之起薪。

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

2025 年 員工健康檢查





久任員工獎勵

為獎勵資深員工久任之奉獻，凡服務滿 10 年、20 年、30 年之資深員工，由董事長表揚並頒發獎狀，另外 20 年起可獲得資深員工金幣，感謝同仁多年來的付出。





中秋烤肉趣









2025 年度績效考核統計

類別	考核人數	應考核總人數	考核比率
男性員工	43	196	21.94%
女性員工	23	141	16.31%
直接	23	168	13.69%
間接	43	169	25.44%

註：僅當年度調薪員工需進行考核

員工退休福利

為保障員工退休金規劃，振發依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」設置「勞工退休準備金監督委員會」，振發退休金制度僅有確定提撥計畫(新制退休金)。

確定提撥計畫(新制退休金)

振發依法成立退休金監督委員會並依法提撥不低於每個月工資百分之六。退休制度完全依照勞基法規定，服務年滿15年以上且年齡達55歲以上或服務滿25年以上者得請自退休。退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿1年給予2個基數；超過25年之服務年資給予1個基數,但最高總數為45個基數

薪酬政策

一、最高治理單位及高階管理階層之薪酬政策

本公司最高治理單位為董事會，董事及高階管理階層之薪酬，係依據相關法令規定、公司章程及內部相關管理規範辦理，並考量公司營運成果、經營績效、職責範圍、個人貢獻及市場薪酬水準等因素，以維持薪酬制度之合理性及適當性。

董事之報酬依公司章程及相關規定辦理；高階管理階層之薪酬則依其職務內容、職責、專業能力、年度工作表現及公司整體營運績效等因素綜合評估及核定。

二、薪酬政策與永續目標及績效之連結

本公司重視企業永續發展，除關注財務及營運績效外，亦持續推動公司治理、環境保護、職場安全、員工權益及誠信經營等永續發展事項。透過年度營運目標及相關管理機制，評估高階管理階層之工作表現，並綜合考量公司經營績效、管理職責及相關永續事項之執行情形，作為經營管理及績效評估之參考。將持續檢視薪酬制度與永續發展策略之連結，本公司將持續檢視薪酬制度與永續發展策略之連結，逐步強化永續目標與績效管理機制，促進公司經營績效與企業永續發展之協調並進。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊(申報)			
台灣	2024 (新台幣仟元)	2025 (新台幣仟元)	變動情形(%)
平均數	546	605	10.81%
中位數	591	643	8.80%

本公司揭露台灣地區非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，2025 年薪資平均數為新臺幣 605 仟元，較 2024 年之 546 仟元增加 10.81%；薪資中位數為新臺幣 643 仟元，較 2024 年之 591 仟元增加 8.80%。整體而言，2025 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數均較前一年度增加，相關資料係依公司薪資申報資訊彙整呈現。

本公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，已揭露於公開資訊觀測站，請參考以下連結並輸入【上櫃、欲查詢年度、電腦及週邊設備業】以股票代號 5426 查詢

https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15

5.2 人才永續

重大主題管理方針：人才培育	
對公司的意義及影響	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求，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。
政策或承諾	振發設置專責組織及單位，針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。為提升員工能力及協助員工成長，施予教育訓練以配合公司發展之目標。
短期目標	1. 新進人員教育訓練達 100% 2. 維持人均教育訓練時數 4 小時以上 增加基層主管訓練及中高階主管訓練項目
中長期目標	1. 逐年提高各類別員工平均訓練時數。 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長。
當年度投入資源	1. 依據各部門提供年度教育訓練計畫，規劃相關課程 2. 提供多元的學習管道
績效成果	1. 2025 年每名員工平均受訓時數達 7.7 小時/人次 2. 2025 年共提供 6 種學習管道 3. 2025 年新人教育訓練達 100% 4. 2025 年職安教育訓練達 280 小時
負責部門	員工人事部

訓練發展與職涯管理

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求，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。

為協助員工在職涯轉換或離職期間順利過渡，振發設有多項協助措施。對於技術經驗豐富的退休員工，視實際需求提供回聘機會，以一年一聘方式擔任技術指導職務，延續其專業價值並協助知識傳承。若員工為非自願離職，公司則依據勞動相關法令給予合法資遣費，保障其基本權益。透過這些安排，公司期望提供更具彈性與人性化的支持機制，協助員工穩健過渡至下一階段的職涯或生活安排。

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. 公司簡介 2. 工作規則與出勤規定 3. 安全、衛生訓練 4. 操作實務 5. 企業文化宣導 6. 品質/HSF/環境/社會責任政策、品質/HSF/社會責任環境目標介紹 7. 緊急應變訓練
階層別訓練	新進人員訓練
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

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。

員工受訓平均時數

統計/年度		2023 年	2024 年	2025 年
員工人數		331	320	337
每名員工平均受訓時數		12.50	4.92	7.78
依性別分類員工平均受訓時數	女	4.81	3.41	8.59
	男	18.14	6.01	7.21
依類別分類員工平均受訓時數	直接	9.32	3.50	4.65
	間接	15.78	6.28	10.90

註：每位員工年平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）
女性員工年平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）
各類別員工年平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）

勞資溝通

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。

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的營運計畫、業務概況及市場狀況，本公司尚未成立企業工會也未簽訂團體協約，但有依法定期實施勞資會議，亦設有多元溝通管道，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。振發亦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。振發已依法成立勞資會議、職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會，勞資會議依法每季開會，職工福委員亦定期開會，近年勞資關係穩定和諧，未發生勞資爭議情事且無因勞資糾紛所遭受之損失。另外若有大量解僱員工、關/遷廠、改變員工工作地點等重大營運變化時，公司將依「大量解雇勞工保護法」規定提前 30 天告知員工，保障員工之權益。2025 年度員工向當地主管機關申訴次數為 0 次，接獲員工抱怨或申訴 0 件。

5.3 職業安全健康

5.3.1 職業安全衛生管理系統

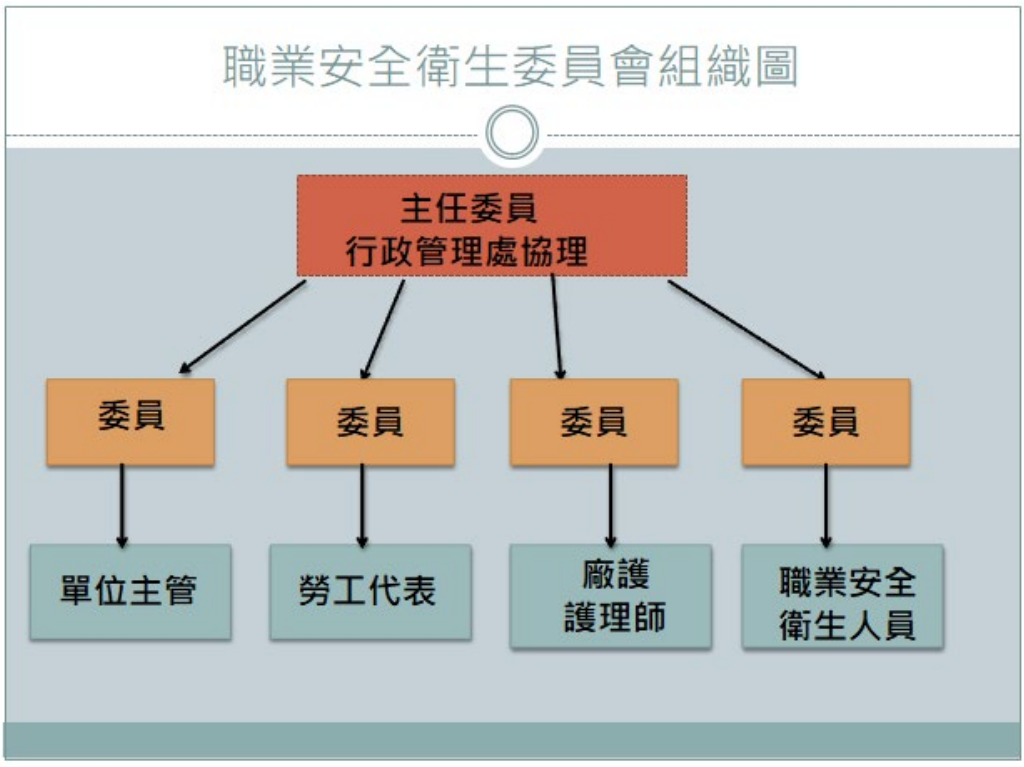
振發重視員工健康與安全，為提供安全健康的工作環境，預防疾病並降低人員於工作場所中執行作業時所受之風險，依據「職業安全衛生管理辦法」自主建立職業安全衛生管理系統，系統涵蓋之工作者包括本公司三重總公司及工廠全體工作者，含正式員工及約聘僱員工。並將勞工安全衛生工作守則送職業安全衛生署核備在案，投入資源成立「職業安全衛生管理委員會(以下簡稱職安衛委員會)」，職安委員會成員共有 12 位，主任委員由行政管理處協理擔任一職。安委會委員係由各部門主管、職業安全衛生人員、工程技術人員、廠護人員及勞工代表所組成，其中勞工代表 4 位係從各單位中遴選出。

委員會每三個月召開一次，負責審議、協調、建議職業安全衛生相關事項、決議職災事故調查結果、研議作業環境監測之結果、並建議健康管理及健康促進之提案以及考核現場安全衛生管理績效，以預防職業災害之發生，保障員工安全與健康的工作環境，2025 年度已召開 4 次委員會，本年度無重大職災事故。

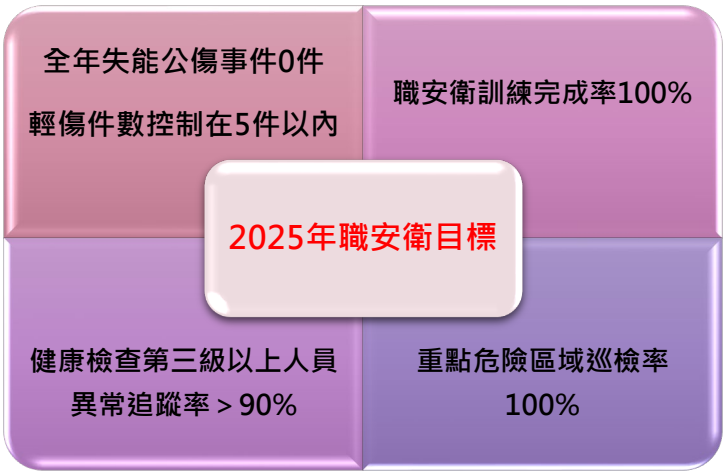
因應各種職災事故處理及緊急應變，本公司特別訂定「緊急應變處理程序」，讓同仁更了解事故發生緊急處理方式，2025 年度並無任何職災事故發生，2025 年度已完成 2 場消防演練，參加人數共 62 人，總演練時數為 8 小時。

為鼓勵員工提出虛驚事件提早認知風險並預防可能危害發生，或對公司職安衛健康政策提出建議，或申訴有關任何員工工作環境、健康疑慮、安全危害事項，設置有申訴建議信箱，由相關人員處理提出人員意見，2025 年度無接獲任何相關職業安全衛生的投訴事件。

職業安全委員會組織架構



職安衛目標



5.3.2 危害隱患辨識、風險評估、事故調查、緊急應變

振發訂定「危害鑑別風險評估作業辦法」針對員工、利害相關者、工作場所環境所造成的安全衛生危害與風險，並作為訂定安全衛生管理目標、作業管制、緊急應變措施或教育訓練等風險控制措施之依據，並對以往及現存的安全衛生管理績效加以檢討與評估，進而提升管理效率，以期達到「零災害、零事故」之最終目標，並符合 RBA/SA 8000 社會責任條文的規定。此外，依職業安全衛生法第 18 條規定，若員工察覺工作區域存在危險時，可自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告實際情況。

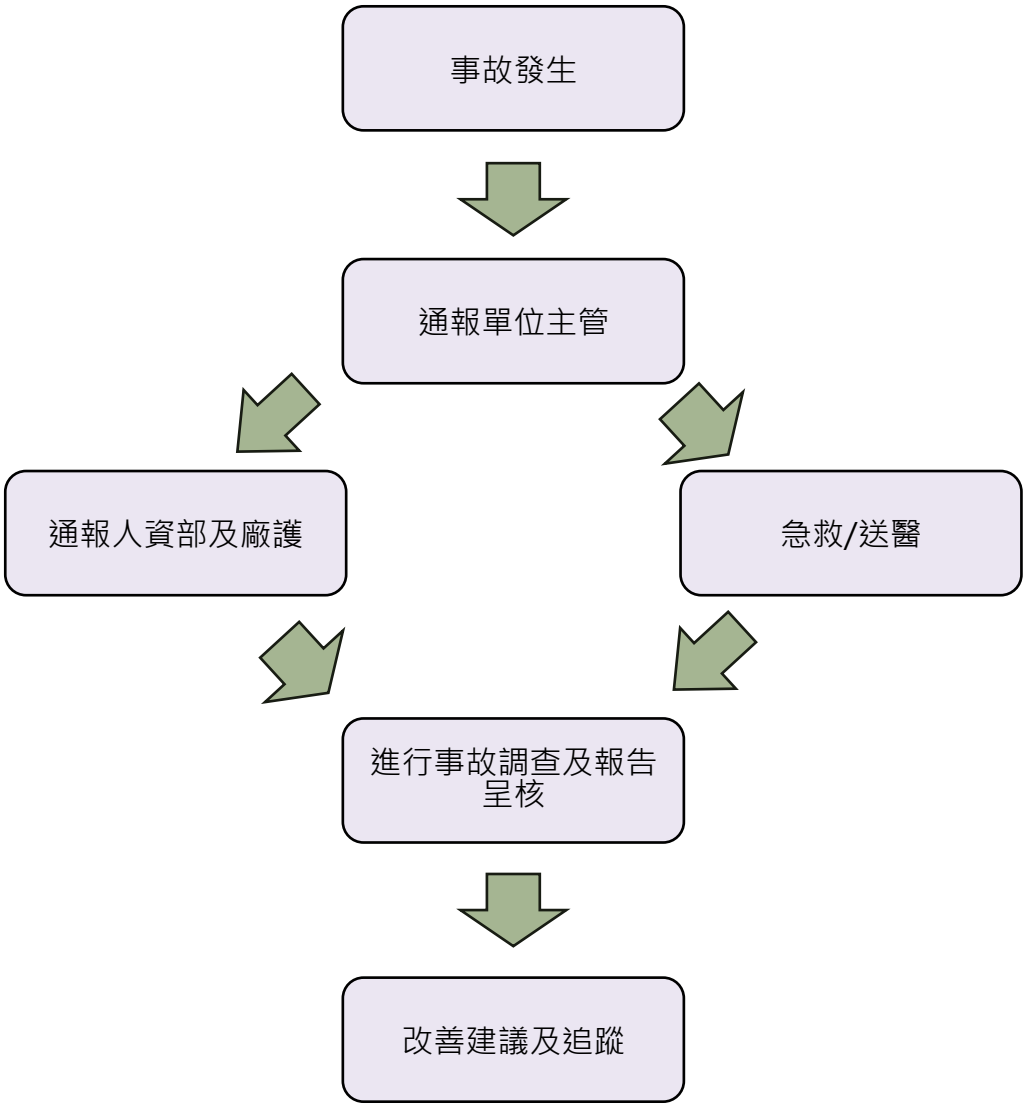
危害隱患辨識分析

振發請各相關部門人員針對涉及公司所有活動、設施及製程，考慮例行性、非例行性活動，以及所有進入工作場所人員的活動及工作場所中由組織或外界所提供的設施，並將危害鑑別表交由安委會審查與確認。振發工廠區域職業安全衛生依據當地法規「職業安全衛生法」鑑別出本廠的危害隱患僅有一般隱患，按公司「自動檢查管理辦法」管理規定，實施自動檢查並增加廠內高風險區域自動檢查以保障人員、機械、設備之安全。2025 年度實際執行率 100%，無重大隱患。

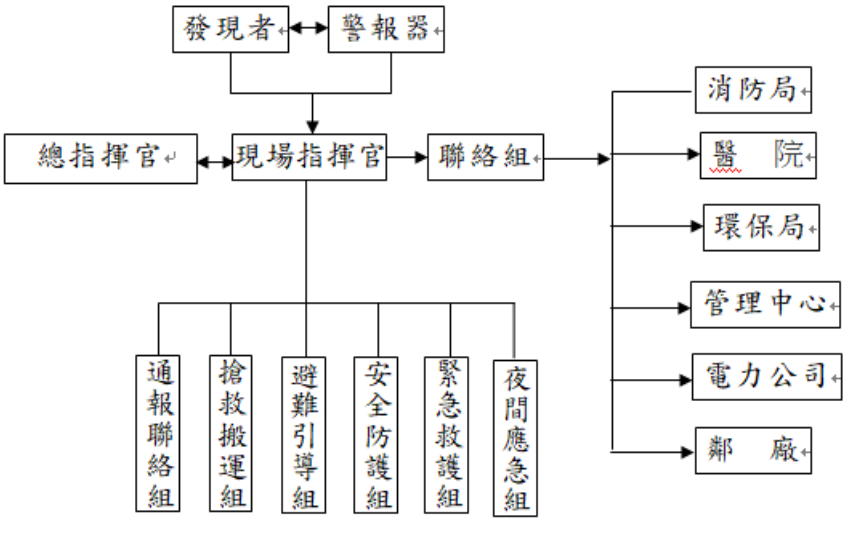
風險分級評估及 2025 年度盤查結果

每年以風險評價制度對公司現有的風險點進行重新評審符合性。作業活動依工作危害安全風險分析法 R=F×S×A；R-風險程度，F-發生事故的可能性（1-10 分）；S-發生事故的後果嚴重性（1/3/5/7/10 分）；A-影響範圍（1/3/5 分），再將風險分為九級，確定 50 分以上為具有健康安全之風險，必須有因應對策與降低風險的措施，第九級為最不可接受之風險。2025 年度共辨識出 42 個風險點，其中 2 個重大風險， 40 個低風險。

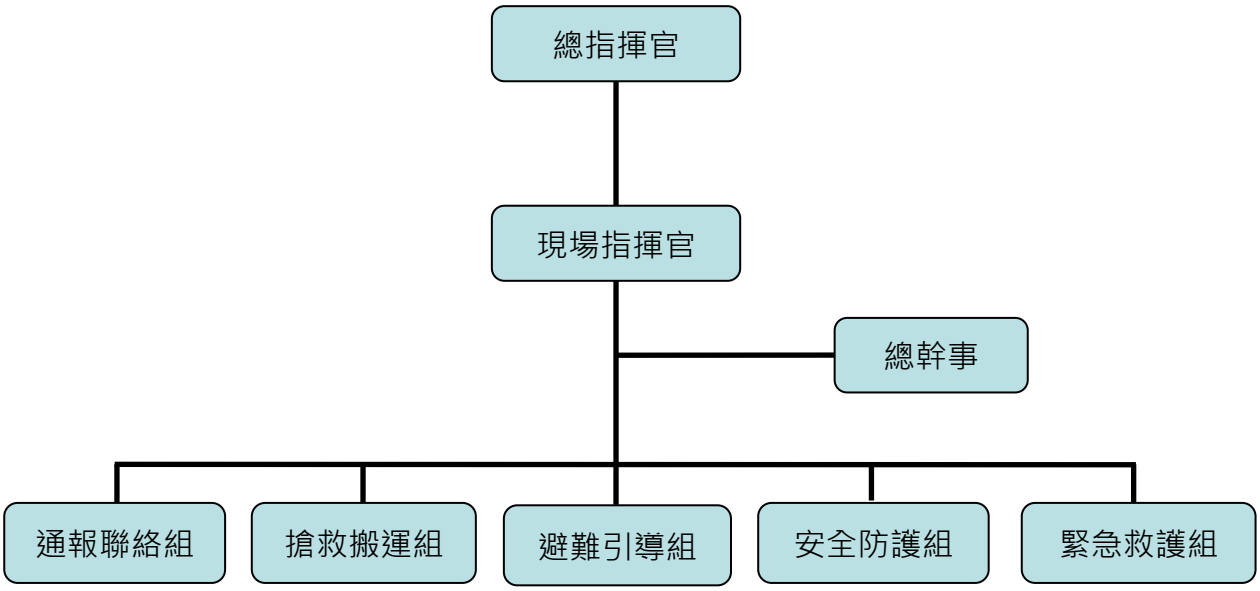
事故調查流程



火災事故調查流程



緊急應變組織架構



2025 年度緊急應變演練

實施日期	**2025/7/12**
演練項目	**消防專案演練**
演練內容	全體員工大會培訓及學習緊急應變計畫。加強員工消防基礎知識和滅火器使用的培訓，增強自我保護意識。對關鍵職位和要害部位，實際提升職工應對突發事故的能力。





5.3.3 職安衛管理系統所涵蓋之工作者人數統計

管理系統/法令	檢查類型	人數	比例
職業安全衛生法	內部稽核	377	100%

5.3.4 職安衛教育訓練

對於全體員工職安衛一般訓練及相關專業培訓訂有年度計畫方案，據此進行工作安全培訓與考核，確認員工有依循工作安全規則進行操作，以減少工傷事件發生。且社會若有發生有關於相關產業之職災新聞，除分析原因外並進行廠區類似風險安全宣導。廠內所有教育訓練皆為免費提供與諮詢，本公司會將所有訓練留存至檔案區內，並發放教育訓練簽到表、問卷。

年份	訓練項目	總參與人數	訓練總時數
2023	內部訓練	26	78
2024	內部訓練	22	66
2024	外部訓練	20	145
2025	內部訓練	31	124

5.3.5 職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2022~2025 年皆發生一位可記錄的職業傷害，在災害發生後振達亦提供員工相關的宣導措施，期望能達成零職業災害目標。

統計年度		2023	2024	2025
總經歷工時		596,433	621,115	635,146
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害 (排除死亡)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	1	1	1
	比例	0.34	0.32	0.32
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註 1：公司可自行選擇依據每 20 萬或百萬工作小時計算比率。

註 2：嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註 3：可記錄之職業傷害或職業病:由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；說明是否將輕傷(現場急救解決之工傷)排除或包含。

註 4：職業傷害統計僅統計公司車發生事故造成的傷害，不含非公司車之個人交通事故傷害。

主要類型/年度		2023 年	2024 年	2025 年	危害及改善說明
職業傷害類型	跌傷	1			宣導安全注意事項
	切傷				宣導人員操作機台的正確動作及安全注意事項
	壓/砸傷		1	1	宣導人員操作機台的正確動作及安全注意事項

5.3.6 健康檢查與健康促進

隨著社會與經濟之變遷，振發依循法令規定，積極於健康議題之策劃、推動、執行，其內容涵蓋三大面向：健康服務、健康教育、健康工作環境。我們不定期辦理疾病防治宣導、健康安全宣導、衛生專題演講、員工預防保健諮詢、員工健康檢查。基於保護員工健康的立場，與醫護人員合作，著力於健康風險評估、健康管理、健康促進及工作環境危害評估及建議等服務，且提供員工衛教觀念，期許在工作期間不致因健康問題而影響工作且能落實職場勞工之健康照護。

公司每兩年度實施職業健康檢查，安排特定項目之健康檢查，並針對粉塵、化學有害因素、物理有害因素進行職業危害因素檢測；據檢查結果進行異常分級管理並提供員工個人健康指導及加強相關衛生教育宣導、複檢追蹤、危害因素改善等措施，持續管理員工健康。於 2025 年共 388 名同仁接受職業健康檢查，未有不符合法規應檢頻率人員，且未發現職業病及疑似職業病。





2025 年度健康檢查實施情形

應體檢人數	追蹤情形
377	377 人全數參加職業健康體檢：未見異常人員。

2025 年度特殊健檢因素檢測實施情形

檢測項目	總檢測點	檢測工種	檢測結果
4	166	10	檢測地點 19 處，檢測結果均符合職業暴露限值要求。

註：檢測項目包括噪音、粉塵、化學有害因素、物理有害因素等。

工作者的健康促進與關懷

相關職業安全相關公告及員工健康促進宣導，也會不定期公佈於公布欄。對母性健康保護、異常工作負荷及人因危害預防於 2025 年共評估 250 人次，其中除異常工作負荷有 7 人為中度風險外，其他項目均無中度與高度風險人員。針對中度風險人員，已由職護進行追蹤關懷，並安排臨場醫師給予諮詢、建議及評估調整工時或變更工作內容。振發亦提供哺乳室提供給有需要的員工使用。

2025 年在流感嚴重期間，振發補助部分員工施打流感疫苗，預防感染流感機率。此外，為平衡員工身心健康，2024 年舉辦 60 周年園遊會及淺水灣淨灘公益活動，全體員工自由參加，交流彼此心得與趣聞，促進團隊之間的互動和合作，共同留下美好回憶。

<table>
<tr><td colspan="2">淨灘活動</td></tr>
<tr><td>
</td><td></td></tr>
<tr><td>60 周年園遊會</td><td>哺乳室</td></tr>
<tr><td>
</td><td></td></tr>
</table>

5.3.7 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

振發實業公司性質為金屬加工業，工作環境係一般辦公室及工廠端，與本公司業務直接相關的為供應商及相關產業夥伴，其工作職場多為工地環境；在預防及減輕可能發生的負面衝擊風險方面，本公司職業安全衛生人員盡職調查蒐集國內及同業間曾發生過的重大職安案例，制定「職業安全衛生管理作業標準」及「承攬工程外包商安全衛生管理辦法」，並落實執行辦公室及工廠現場例行巡檢紀錄，以確保工作者及工作環境無案例相似問題或相關作業風險，如經檢視有危害風險，則按危害鑑別、訂定對策、執行對策及查核檢討執行結果辦理，盡最大努力預防減緩可能發生之危害風險。而對於未遵守公司之職業安全衛生規定而致危害發生的外包商/承攬商，除要求立即改善外，亦將按其事件危害程度輕重依程序處置，必要時列入未來拒絕合作對象。

零職災為振發實業公司努力不懈的目標，本公司與承攬商簽約或施工前，須對承攬商說明承攬商施工職業安全衛生規則，及將本公司安全衛生相關管理程序確實傳達給承攬商。，

並按「職業安全衛生管理標準作業」訂定工地勞工安全衛生守則，依據該守則定期召開勞工安全衛生會議，降低職業災害發生率，以及當事故發生時，即時按「事故處理及調查作業辦法」啟動工地緊急應變計畫，迅速處理，防止事故擴大導致危害更加嚴重。

承攬商職業安全衛生管理執行情況

承攬商施工作業管理、職業安全衛生管理監督與承攬廠商的溝通及督導，均須遵守承攬工程外包商安全衛生管理辦法。

項次	執行項目	具體內容
1	職業安全衛生宣導	1、召開職業安全衛生會議 (如有大型專案) 2、根據施工現況進行施工前之危害告知 3、召開各工種進場前之協調會議 4、相關法令與公司規定之宣導及執行
2	職業安全衛生標示	1、公告張貼相關法令要求 2、張貼職業安全宣導及注意事項
3	職業安全衛生檢查	1、個人防護具需配戴妥當 2、不定期巡查工區內有無墜落危害、感電危害、跌倒或滑倒危害等潛在因子存在 3、隨時抽檢施工機具、設備是否符合規定要求
4	工區門禁管制	1、人員進出管制與登記換證 2、車輛管制進出及登記 3、危險性機械設備或機具進場前須事先申請
5	工具箱會議	1、每日上工前之勤前教育與宣導 2、作業前執行職業安全衛生檢查 3、作業中執行職業安全衛生檢查及記錄 4、作業後執行環境清理及召開收工會議
6	休息專區	保障人員休息用餐健康與安全

5.4 社會參與

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。公益捐贈金額 2023 年計 317 萬餘元，2024 年計 429 萬餘元，2025 年計 246 萬餘元。

2023 年 捐 贈 單 位	捐贈金額(新台幣元)
新北市先嗇宮(香油錢等)	$180,000
新北市政府(捐贈復康巴士)	$1,271,238
公益捐贈(三重分局、三重商工)	$773,450
怡東扶輪社、警察之友會(捐款及自強活動)	$952,550
合計	$3,177,238

2024 年 捐 贈 單 位	捐贈金額(新台幣元)
三重分局、太昌國小、興穀國小等	$483,483
新北市政府(捐贈復康巴士)	$1,273,118
先嗇宮、天上聖母文化協會	$990,00
警察之友會、慈濟、三重福報關懷	$1,552,590
合計	$4,299,191

2025 年 捐 贈 單 位	捐贈金額(新台幣元)
三重分局等	$979,193
新北市先嗇宮等	$400,000
金陵女中、門諾基金會等	$1,089,590
合計	$2,468,843

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)捐贈復康巴士:2022、2023、2024 都有捐贈新北市政府身心障礙復康巴士各 1 台。



(3)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。





(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。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」。2023 年於工廠進行二手商品義賣活動，活動所得金額(新台幣 11 萬元匯款贈予心路基金會 2024 年於淺水灣舉辦「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，2025 年於新北大都會公園舉辦「捐血活動」及關懷之家 ，善心及愛心不落人後。

<table>
<tr>
<td>
</td>
<td>
</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>
</td>
<td></td>
</tr>
</table>

(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)園遊會

2024 年舉辦 60 周年慶園遊會活動，也邀請公益團體來參與，擺攤位回收之園遊券及公益款項所得金額全數捐給「財團法人新北市伯特利全人關懷協會」。

<table>
<tr>
<td>
</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</table>

(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。

<table>
<tr>
<td></td>
<td>
</td>
</tr>
</table>

附錄一：GRI 索引表

使用聲明	振發實業股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 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	本公司屬電腦及週邊設備業，尚無 GRI 行業準則				
備註	於主題前標示*者為重大主題				
主題	**揭露項目**	**項目說明**	**章節**	**頁碼**	**省略/備註**
GRI 2： 一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	P4、P5	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	P4、P5	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P4、P5	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	P4、P5	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	P4	自行編輯
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	P8、P9	
	2-7	員工	5.1 幸福職場	P71~P75	
	2-8	非員工的工作者	5.1 幸福職場	P71	
治理	2-9	治理結構及組成	1.1 永續發展策略/永續發展委員會組織圖 2.2 管理組織 3.1 治理實務	P7 P22 P24~P33	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	P26	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	P26	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務	P31~P33	

			3.2 風險管理		
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務 3.2 風險管理	P31~P33	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展策略	P6	
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	P26~P27	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	P26~P27	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	P26~P27	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	P30	
	2-19	薪酬政策	3.1 治理實務	P29	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理實務	P29	
	2-21	年度總薪酬比例	--	--	保密規定限制：屬公司機密資訊
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	P2~P3	
	2-23	政策承諾	1.1 永續發展策略	P6	
	2-24	納入政策承諾	1.1 永續發展策略	P6	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1 治理實務 3.2 風險管理	P31~P33	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 治理實務	P29	
	2-27	法規遵循	3.4 法規遵循	P38~P40	
	2-28	公協會的會員資格	2.3 企業榮耀與外部組織參與	P23	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	P9~P11	
	2-30	團體協約	5.2 人才永續		不適用:公司尚未簽訂團體協約

GRI 3：重大主題 2021					
*重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	P10	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	P10	
***營運績效**					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	P10~P11	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.5 營運績效	P41~P42	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.3 氣候相關財務揭露	P37	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2 人才永續	P77	
	201-4	取自政府之財務補助	3.5 營運績效	P44	
GRI 207：稅務 2019	207-1	稅務方針	3.5 營運績效	P41~42	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	3.5 營運績效	P45	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人議和與管理	3.5 營運績效	P45	
	207-4	國別報告	3.5 營運績效	P46	
***永續供應鏈**					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	P10~P11	
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.9 永續供應鏈	P57	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.9 永續供應鏈	P57~P58	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.9 永續供應鏈	P57~P58	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	採用社會標準篩選新供應商	3.9 永續供應鏈	P57~P58	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.9 永續供應鏈	P57~P58	
***原物料管理**					

GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	P10~P11	
GRI 301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.1 原物料管理	P59~P61	
***溫室氣體管理**					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	P10~P11	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放管理	P64	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放管理	P64	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放管理	P64	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.3 溫室氣體排放管理	P63	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體排放管理	P64	
	305-6	破壞臭氧層物質(ODS)的排放	4.3 溫室氣體排放管理	P65~P66	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	4.3 溫室氣體排放管理	P65~P66	
***薪酬福利**					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	P10~P11	
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	5.2 人才永續	P77	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 幸福職場	P74	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 人才永續	P77~P78	
	401-3	育嬰假	5.2 人才永續	P75	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2 人才永續	P77	
***人才培育**					

GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	P10~P11	
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	5.2 人才永續	P71	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才永續	P71、P81	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才永續	P81、P83	
經濟面					
市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 幸福職場	P75	
社會參與					
GRI 203： 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4 社會參與	P93~P97	
反貪腐					
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.4 法規遵循	P39	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.4 法規遵循	P39	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.4 法規遵循	P39	
反競爭行為					
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.4 法規遵循	P39	
環境面					
能源管理					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	P62	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.2 能源管理	P62	
	302-3	能源密集度	4.2 能源管理	P63	
	302-4	減少能源消耗	4.2 能源管理	P62	
水資源管理					

GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	P67	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理	P67~P68	
	303-3	取水量	4.4 水資源管理	P67~P68	
	303-4	排水量	4.4 水資源管理	P67~P68	
	303-5	耗水量	4.4 水資源管理	P67~P68	
廢棄物管理					
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理	P69	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理	P69	
	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	P69	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	P70	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	P70	
社會面					
勞資溝通					
GRI 402：勞資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 人才永續	P82	
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生:2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全健康	P85	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職業安全健康	P86~P87	
	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全健康	P90	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全健康	P90	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全健康	P90	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全健康	P90	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安	5.3 職業安全健康	P90	

		全衛生的衝擊			
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業安全健康	P88	
	403-9	職業傷害	5.3 職業安全健康	P89	
	403-10	職業病	5.3 職業安全健康	P89	
員工多元化與平等機會					
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	3.1.1 董事會 5.1.幸福職場	P25~P26 P71	
不歧視					
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 幸福職場	P71	
結社自由與團體協商					
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1 幸福職場 3.9 永續供應鏈	P71 P56	
童工					
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 幸福職場 3.9 永續供應鏈	P71 P56	
強迫或強制勞動					
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	5.1 幸福職場 3.9 永續供應鏈	P71 P56	

附錄二：永續揭露指標-電腦及週邊設備業

<table>
<tr><th>編號</th><th>指標</th><th>指標種類</th><th>年度揭露情形</th><th>單位</th></tr>
<tr><td>一</td><td>消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率</td><td>量化</td><td>消耗能源總量：1493.1792 GJ
外購電力百分比：27.5%
再生能源使用率：0%</td><td>十億焦耳(GJ)、
百分比(%)</td></tr>
<tr><td>二</td><td>總取水量及總耗水量</td><td>量化</td><td>總取水量：68.231 千 m³
總耗水量：0 m³</td><td>千立方公尺
(m³)</td></tr>
<tr><td>三</td><td>所產生有害廢棄物之重量及回收百分比</td><td>量化</td><td>有害事業廢棄物產生數量：0 公噸
回收百分比：0%</td><td>公噸(t),
百分比(%)</td></tr>
<tr><td>四</td><td>說明職業災害類別、人數及比率</td><td>量化</td><td>總部屬辦公室作業型態，潛在的職業災害為過勞
職業災害人數：1 人
職業災害比率：0.32%</td><td>數量,
比率(%)</td></tr>
<tr><td>五</td><td>產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比</td><td>量化</td><td>生命週期終了之產品及電子廢棄物為 0 公噸，再循環比例為 0%</td><td>公噸 (t),
百分比 (%)</td></tr>
<tr><td>六</td><td>與使用關鍵材料相關的風險管理之描述</td><td>質化
描述</td><td>參照 Ch 3.9 供應鏈管理及 3.2 風險管理</td><td>N/A</td></tr>
<tr><td>七</td><td>因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額</td><td>量化</td><td>未有因反競爭行為條例相關的法律訴訟，金錢損失總額 0 元</td><td>報導貨幣</td></tr>
<tr><td>八</td><td>依產品類別之主要產品產量</td><td>量化</td><td><table><tr><td>主要商品</td><td>2025 年產量</td></tr><tr><td>STB 外殼</td><td rowspan="3">983702</td></tr><tr><td>電腦外殼</td></tr><tr><td>其他</td></tr></table></td><td>件</td></tr>
</table>

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄三：上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

<table>
<tr><th>項目</th><th>公司因應</th></tr>
<tr><td>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</td><td>● 氣候變遷風險因應狀況未來永續發展委員會將定期向董事會報告，由董事會監督執行成效。
● 振發已成立永續發展委員會，由董事長兼總經理擔任主任委員，每年不定期召開會議，於會議中討論公司營運因氣候相關變遷所產生之風險機會議題與因應對策。</td></tr>
<tr><td>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)</td><td>振發將氣候風險與機會區分為短期(2 年 內)、中期(2–6 年)及長期(6 年以上)，並評估其對公司業務、策略 與財務的影響。在業務面，客戶低碳要求、材料碳排管制及極端氣候造成的生產風險，使公司需加速低碳材料導入、強化製造韌性與供應鏈管理； 同時，低碳產品需求、再生能源採購與技術創新亦帶來長期成長機會。在 策略面，公司推動低碳設計、擴大再生能源使用、提升能源水資源管理效率，並強化供應鏈碳揭露與在地採購，以應對風險並創造新機會。 在財務面，短期將面臨能源及材料成本上升與合規成本增加；中期則需投入再生能源、節能設備及韌性建設等資本支出，以降低營運中斷與客戶訂 單流失風險；長期而言，低碳產品與綠色製造策略可提升市場競爭力並降 低碳成本。整體而言，界定短中長期氣候風險與機會，並將其納入業務決策與財務規劃中，有效強化公司面對氣候變遷的韌性與商業競爭力。</td></tr>
<tr><td>3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響</td><td>
<table>
<tr><th>面向</th><th>項目</th><th>對公司的財務影響</th></tr>
<tr><td>轉型風險-政策和法規</td><td>台灣碳費徵收機制</td><td>因應氣候變遷制訂的政策與法規，企業可能面臨碳稅徵收的風險，導致營運成本上升，惟本公司非屬高排碳產業，對財務衝擊影響不大。</td></tr>
<tr><td>轉型風險-市場</td><td>原物料成本上漲</td><td>極端氣候可能導致原物料供不應求因而造成供應商提高價格，原物料成本上漲將提高公司營運成本，稀釋獲利，競爭力下降</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>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</td><td>● 本公司董事會已通過「風險管理辦法及程序」明訂風險管理政策及執行方針，永續發展委員會評估營運範圍之氣候風險
● 各權責部門人員於職權範圍內識別公司所面臨的潛在風險，並訂定適當之衡量方法，估風險程度可能造成損害，作為風險管理的依據
● 各權責部門於評估及彙總風險後，對於所面臨之潛在風險宜採取適當之回應措施，如風險辨識釐清、評估報告及應變控制方案執行等
● 永續發展委員會定期向董事會報告風險狀況以供管理參考，落實風險管理程序及檢核執行結果</td></tr>
<tr><td>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。</td><td>本公司尚未採用情境分析</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>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。</td><td>
<table>
<tr><th>面向</th><th>項目</th><th>影響期程</th><th>風險機會因應管理措施</th></tr>
<tr><td>轉型風險-政策和法規</td><td>台灣碳費徵收機制</td><td>長期</td><td>持續 ISO 14064-1 溫室氣體自主盤查及各項節能措施， 控制碳排量。</td></tr>
<tr><td>轉型風險-市場</td><td>原物料成本上漲</td><td>長期</td><td>與多個供應商建立合作關係，避免對單一供應商之依賴，並建利長期合作互信，以獲得供應商的支持和優先待遇，同時密切關注市場和行業的變化，包括原材料價格趨勢和供應情況，提前預見可能的問題，必要時與供應商簽訂長期供應合約，確保穩定的供應和價格。</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</td><td>尚未實施內部碳定價</td></tr>
<tr><td>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。</td><td>1. 增加官網及 ESG 數位平台與公開資訊觀測站揭露溫室氣體範疇一~二盤查結果
2. 短期目標預計在主要生產設施實現能源效率提升 5%，中長期目標將綠色能源使用比例提升至 50%，並啟用自建太陽能發電設施
3. 預計 2027 年完成全公司溫室氣體排放範疇一、二的完整盤查，並將範疇三數據納入監測計畫
4. 持續依循 ISO 14064-1: 2018 查證規範進行溫室氣體排放自主盤查，確實掌握溫室氣體排放狀況，進而研議並提出可行之溫室氣體減量方案
5. 尚未使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)來抵換碳額度</td></tr>
<tr><td>9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1)及(1-2)。</td><td>如下表</td></tr>
</table>

1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO_2e）、密集度（公噸 CO_2e/佰萬元）、資料涵蓋範圍及確信情形。

類別	2024		2025		確信機構及確信情形說明(查證證書)
範疇一	總排放量 (公噸 CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/佰萬元)	總排放量 (公噸 CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/佰萬元)	
母公司	287.1617	0.3565	308.36	0.3222	尚未實施確信
範疇二	總排放量 (公噸 CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/佰萬元)	總排放量 (公噸 CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/佰萬元)	
母公司	1,346.1884	1.6711	1493.1792	1.5605	

註：2024 年度營業額新台幣 805.587 佰萬元；2025 年度營業額新台幣 **956.811** 佰萬元。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

減排目標	策略行動	計畫時程
1. 預計 2027 年完成全公司溫室氣體排放範疇一、二的完整盤查，並將範疇三數據納入監測計畫 2. 2025 年起持續依循 ISO 14064-1: 2018 查證規範進行溫室氣體排放自主盤查，確實掌握溫室氣體排放狀況，進而研議並提出可行之溫室氣體減量方案	1. 工作場所增加自動門、門簾，阻擋空調溢流 2. 無作業區域關閉作業區上方電燈減少用電 3. 變頻冷氣機及利用循環電扇 4. 設備没使用時拔掉插頭 5. 選擇省電並有待電功能的事務機、汰換老舊設備、分區責任管理制度等 6. 與客戶討論模具設計時，減少工程數量，進而節省列印模具圖時所耗用的電力 7. 短期目標預計在主要生產設施實現能源效率提升 5% 8. 中長期目標將綠色能源使用比例提升至 20%，並啟用自建太陽能發電設施	2025~2030 年