



**YOKE**<sup>®</sup>

振鋒企業股份有限公司



2023

企業永續報告書

Corporate ESG Report

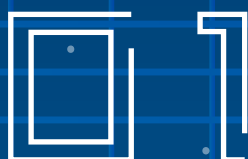
一個人跑的快，一群人走得遠  
時間是我們的好朋友

信華



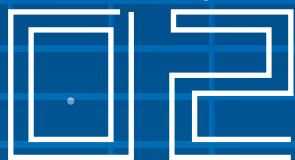
# 目錄

經營者的話	4
經營理念	6
2023年永續績效亮點	7
報告書編製說明	8
主題故事	9
資本投入與產出	12



## 關於振鋒

1-1 振鋒簡介	15
1-2 產品介紹	17



## 永續議題管理

2-1 永續發展組織與管理	23
2-2 利害關係人鑑別與議合	24
2-3 重大性分析	26
2-4 重大議題指標對應	29



## 產品安全價值

3-1 營運策略	32
議題：創新管理	34
3-2 研發與創新成長	35
議題：產品責任	38
3-3 永續產品	39
3-4 品質認證標準	41
議題：品質管理	44
3-5 完善品質管理	45
3-6 持續改善製程	47



## 夥伴安全價值

4-1 客戶關係管理	52
議題：永續供應鏈	55
4-2 帶動產業升級	56
4-3 深化廠商管理	58

# 05

## 股東安全價值

5-1 健全公司治理	62
5-2 強化經營績效	63
5-3 建置風險管理	64
議題：資訊安全	66
5-4 資訊安全管理	67
5-5 誠信經營	68

# 06

## 員工安全價值

議題：人才吸引與留才	70
6-1 廣納優秀人力	71
6-2 落實員工照顧	74
議題：人力資本發展	77
6-3 深耕人才養成	78
議題：職業安全衛生	84
6-4 提升安衛環境	85
6-5 健康促進	91

# 07

## 環境安全價值

議題：氣候策略	95
7-1 氣候變遷相關財務揭露	96
7-2 氣候變遷之策略	97
7-3 氣候變遷之風險評估	98
7-4 溫室氣體與能源管理	99
7-5 水資源與廢棄物管理	101

# 08

## 社會安全價值

8-1 投入青年培力	104
8-2 鼓勵志工服務	105
8-3 促進社會共榮	106

# 09

## 附錄

GRI Standards揭露索引	108
SASB揭露索引	111
聯合國永續發展目標 (SDGs) 揭露索引	112
氣候變遷相關 (TCFD) 揭露索引	112
外部查證證書	113

## 經營者的話



洪榮華

董事長

2023 年國際經濟受到通膨、升息、地緣政治緊張以及疫情後缺工現象等因素接連衝擊，全球經濟成長動能疲弱，而極端氣候的影響也加速國際淨零規範的進程。在這樣的大環境因素下，振鋒 2023 年營收 30.11 億，相較 2022 年減少，振鋒將持續依組織發展規畫與市場需求，研擬合適的解決策略，為公司創造長期價值。

振鋒作為全球高空防墜安全配件及工業起重吊鉤全球一線廠商，對於創新的不懈追求一直是我們維持成長的關鍵。在產品創新上，近年推動「Tech for Safety」安全數位化方案，為業界首創在產品製程中的資訊數位化，以科技提升全球勞工安全，逐步擴增產品線與行銷推廣，2023 年將振鋒數位化系列產品命名為「BlueSupra」，涵蓋所有內嵌數位晶片的產品以及「SupraTag」系列產品，已獲得全球風電與石油產業龍頭企業採用，持續促進產業數位轉型。在流程創新上，我們從以人為本的角度出發，透過人因工程改善，陸續導入自動化工具，以人機協作的方式使產品更趨完善，截至 2023 年已導入 76 支機械手臂，不僅提高生產效率，同時也增強工作安全性、提升員工工作滿足度，新的工作模式也將為同仁創造學習和發展新技能的機會。

為因應未來營收成長佈局，振鋒通過經濟部「根留臺灣企業加速投資行動方案專案貸款」，預計於 2026 年以前投資 74.97 億元，啟動三區擴廠計畫，包含於彰化全興廠增設鍛造產線、擴增台中加工廠產能及興建台中精科廠，新廠的規畫將朝向自動化、智慧化發展，提升生產品質及效率，且配合政府 2050 淨零碳排政策目標，新廠將採用綠建築設計與設置太陽能發電。振鋒將依公司最適化的發展策略，持續擴充產能，維持競爭優勢，創造工作機會，訓練與培育人才，帶領全體員工朝向公司永續發展的下一個里程碑。

Safety is our first priority. 振鋒的天職就是讓全世界每個人，都擁有安全的權利，持續「根留台灣、全球佈局、研發創新、品牌行銷」，向全世界提供永續的安全價值。

「Sustainability 永續性」是振鋒將賦予安全產品的新價值。2023 年我們通過三項標的產品的產品碳足跡認證，以科學數據管理產品生命週期的碳排放量，逐步建立內部產品碳足跡資料庫。因應歐盟碳邊境稅（CBAM）影響，振鋒已提供相關產品資訊供歐洲客戶申報使用，未來也將持續致力減少產品碳排放，提升產品競爭力，也實現我們永續發展的承諾。

振鋒在過去幾年內已完成組織碳盤查、產品碳足跡、能源管理系統，為更有效實現減碳目標，2023 年振鋒成立跨部門的減碳小組，整合內部資源與推動方案，為邁向 2050 年「碳中和」的長期目標做準備。振鋒在 2023 年已將永續發展課程列為全員必修課程，且結合內部提案改善制度的效益評估，將節省之機械工時或耗材重量換算為碳排量，藉此提升全員減碳意識，在 2023 年 2,315 件提案中，共有 36 件有助減少耗材、節電、減少廢棄等有助於減碳的可行方案，約可減少 105.80 噸 CO<sub>2</sub>e。2024 年將規畫在新廠建置再生能源，且導入能源監控系統，以利即時掌握廠區能源消耗量，研擬減碳策略。

在產品與氣候策略之外，「人才永續」也是組織發展的重要挑戰，面對大環境的少子化、產業缺工問題，振鋒除了積極提升薪酬福利留任人才，也逐步導入自動化技術，減輕勞力負擔，且錄製 158 堂製造技術課程，讓專業技術經驗得以保存與傳承，達成更好的人機協作模式。此外，也善用勞動部的「移工留才久用」計畫，協助資深移工同仁轉任中階技術人力，提升優秀且技術成熟的人才儲備。

■ 柯 衛 江 總經理



# 經營理念

# YOKE®

Safety is our first priority™



## 願景Vision

在全世界工業安全鉤具的領域中，  
打造一個穩健獲利與成長的公司。



## 使命Mission

透過優質的鉤具，  
不論在何時何地，  
讓人類更有能力，  
擁有安全的保障。



## 品牌意涵

YOKE的意思為連接器，貿易時期代表振鋒做為  
客戶與製造端的連結，現今代表振鋒產品與安全  
間密不可分的連結。紅色作為工業安全及人身作  
業安全的警示顏色，地球代表銷售全球，以及期  
待在全世界工業安全鉤具領域，打造一個穩健獲  
利與成長的公司。



## 企業永續政策

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議合  
教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善  
品質優先：創新研發、製程提升、品質精進、客戶滿意  
環境保護：資源善用、節能省水、減排減廢、汙染防治  
安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡



## 品牌 Slogan

「Safety is our first priority.」  
是振鋒對於使用YOKE產品使用者的  
工作安全承諾，以合規的產品及堅實  
的品質正是對客人最穩固的保障。



## 核心價值觀

誠實負責、腳踏實地、  
人客至上、努力學習、勇敢創新



# 2023年永續績效亮點



歷年得獎全記錄請詳見



## 環境保護

- 3項產品取得碳足跡驗證
- 4項節能改善專案7.85萬度
- 36件提案改善減碳105.80噸CO<sub>2</sub>e



## 公司治理

- 天下雜誌經營績效50強第39名
- 建立供應商行為準則
- 獲台灣永續能源研究基金會企業永續報告獎傳統製造業組金獎（連續第7年獲獎）



## 社會共融

- 1位菲籍同仁轉任中階技術人才
- 4件人因工程改善
- 本國籍最基層起薪為勞基法最低工資之1.25倍



## 創新價值

- 投入研發經費1.11億元
- 自動化製程導入76支機械手臂
- 累計取得專利249件

# 報告書編製說明

振鋒企業股份有限公司（以下簡稱為「振鋒」）2023年企業永續報告書（以下簡稱為「本報告書」）編製之相關資訊如下：

## 揭露範疇

自2016年首度發行企業永續報告書以來，每年編製且公開揭露。本報告書資訊揭露期間以2023年1月1日至12月31止，本次發行日期為2024年8月，上次發行日期為2023年8月。揭露範疇以振鋒在經濟、社會、環境等面向之執行績效，及振鋒教育基金會在社會等面向之執行績效為主，此外，上海、美國、英國、印尼子公司僅為負責業務銷售之辦公室，故僅揭露部分人數資訊，未列入本次報告書揭露之範疇。目前重要營運據點座落於台中、彰化等區域，在後續報告書中不另行針對說明，此外，考量資訊之可比較性，除部分績效資訊因尚未以系統收集相關資訊，僅揭露2023年數據外，多以揭露近5年數據為原則。

## 依循規範

本報告書參照全球永續性報告協會（The Global Reporting Initiative, GRI）發布之2021年版GRI永續報告準則（GRI Standards 2021）所撰寫，另亦參酌國際整合性報告書委員會（The International Integrated Reporting Council, IIRC）制訂之國際整合性報告書框架（International Integrated Reporting Framework）精神進行揭露。2020年起進一步參酌永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）之規範，有關資源轉化（Resource Transformation, RT）領域中之工業機械與製品（Industrial Machinery & Goods, IG）之產業揭露標準，進行相關資訊之揭露。

## 外部保證

本報告書由台灣檢驗科技股份有限公司（SGS Taiwan Ltd.）依GRI永續報告準則及AA1000 AS v3第一類型中度保證等級進行查證，確認本報告書係依循GRI永續報告準則之要求（審查報告請參閱第113頁）。

## 聯絡資訊

對於本報告書有任何疑問，或是對振鋒有任何建議，歡迎透過下列方式與我們聯絡。  
專責單位：人力資源部  
公司地址：40768台中市西屯區工業區33路39號  
公司電話：04-23508088分機1227  
電子郵件：jessica\_chen@mail.yoke.net

## 揭露說明

本報告書揭露之永續資訊與績效亦同步揭露於振鋒ESG官網（<http://esg.yoke.net/>），產品資訊與營運績效揭露之財務數據，係依勤業眾信聯合會計師事務所查核後，由會計師簽證之財務報告資訊為準。報告書內其他相關數據，則為振鋒揭露小組成員自行統計所得，以一般慣用之數值描述方式，採四捨五入為原則。報告書中之營運據點所在地，除在地採購資訊以在台採購為基準，其餘數據則均為總公司所在之中彰投地區為準。

## 管理方式

本報告書係由各部門指定專人組成揭露小組，由揭露小組編製後由各部門主管擔任揭露委員確認後，交由人力資源部執行幹事彙總而成報告書，再由人力資源部處長擔任審核委員進行審閱，最後由董事長及總經理核定。



揭露小組



揭露委員



執行幹事



審核委員



董事長

2022年



2021年



2020年



2019年



2018年



2017年



## 成立減碳小組，落實節能推動

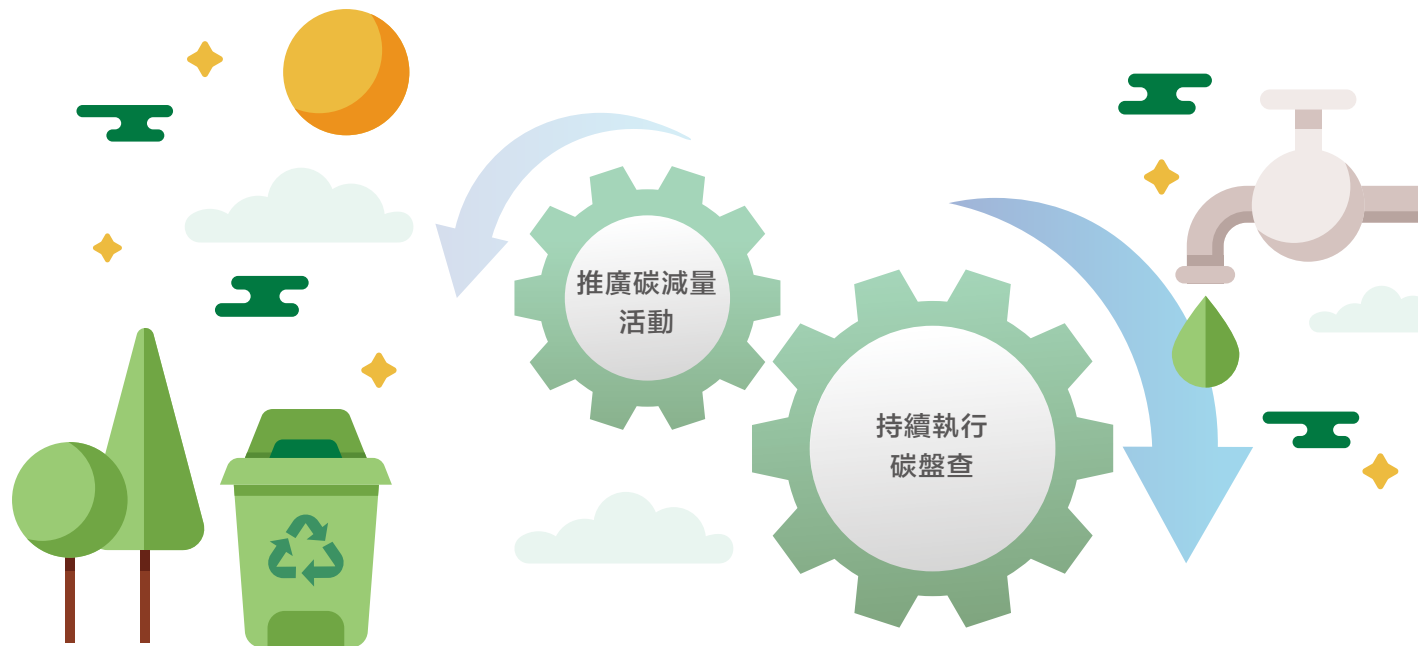
氣候變遷威脅持續擴大，淨零碳排也成為全球共同目標。振鋒自 2019 年起即依據 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查證標準，自願性進行溫室氣體盤查且通過第三方驗證，期望透過標準化程序，以量化方式進行溫室氣體管理與減量。2022 年導入 ISO 50001 能源管理系統，進一步設定節能目標，接著在 2023 年取得 3 項代表性產品的 ISO 14067 產品碳足跡驗證，以實際行動投入減碳行列。

振鋒已陸續建立跨部門工作小組或改善專案，以取得節能減碳成效，隨著極端氣候加劇，國際產業對供應鏈減碳的要求，振鋒為快速因應節能減碳需求、促進內部資源整合與資訊共享，於 2023 年 9 月由總經理成立以任務為導向的「減碳小組」，由技術、製造及環安之相關部門主管或工程師組成，針對關鍵績效指標設定、能源效率提升、產品碳足跡盤查與優化改善、掌握法令與趨勢更新等進行推動。減碳小組成立後，定期召開節能減碳月會，整合公司內外所有訊息與資源，進行快速決策與執行，且將節能減碳議題由小組向外擴展至整個組織。因應歐盟於 2023 年 10 月啟動碳邊境調整機制（CBAM），振鋒多項產品納入列管範圍，因過去自願性建置各項碳管理相關機制，得以順利提供客戶所需的相關申報資訊，未來仍需持續減碳以提升產品競爭力。

2023 年重點工作為持續執行碳盤查、推展碳減量活動，振鋒於 2023 年 7 月取得 3 項標的產品碳足跡第三方查證證書，後續已選定 22 項產品進行試算，透過製程地圖的梳理，找出排碳熱站，分析及提出改善方法，展開製程數據建立，將碳排放估算數據導入系統從而實現更加低碳化的永續產品。推展碳減量方面，則是從提升全體員工的思維、建立減碳文化著手，包含進行一場減碳的知識分享會，將減碳議題與活動成效分享給每位員工，且於每月推行的提案改善制度中，將改善效益以「碳」為單位進

行衡量，在此活動推行下，2023 年產出 36 項節能減碳提案，創造 105.80 噸 CO<sub>2</sub>e 的減碳效益。

2024 年振鋒除持續推展碳盤查與碳減量工作，預計再導入再生能源，於新廠區規畫建置太陽能發電系統，且將建立能源監控系統，以確實掌握廠區內能源耗損量，以作為減碳策略的參考資訊。邁向 2050 年碳中和的長期目標，未來將規畫擴大再生能源投入與廢棄物減量。



## 以人為本，改善作業流程

振鋒雖屬傳統產業，但在「創造安全價值」卻不傳統，與時俱進持續推動產品與流程創新。過去幾年透過數位轉型，實際提升整體生產效率與品質，而因應未來的市場需求與缺工時代的人才競爭，振鋒持續推展數位轉型的同時，也將生產模式逐步轉型為自動化製造，持續推動以科技升級的組織思維與工作環境，投資於未來，也對永續發展許下承諾。振鋒秉持「以人為本」的轉型策略，優先以生產人員作業安全性提升、疲勞度下降為出發點，同時將各類管理工具進行數位轉型，長期將朝向智慧化發展，「智慧製造」分為三個階段推進，從管理工具與思維轉型、自動化工具導入，最後整合自動化與數位化的成果，邁向智慧化製造。三階段策略，分為「打基礎、強擴展與建平台」。

「智慧製造」三階段的改革，除了提升生產效率，也期待為現場作業人員帶來更多工作的價值感和成就感，讓同仁與公司發展同步成長，提升高度技術和專業能力，進而增強振鋒的競爭力 and 可持續發展能力。

### 打基礎

2016年起推動數位轉型，建立全員參與的「持續改善文化」，藉由各類數位化系統（SAP、MES、PLM等）的協助優化作業流程，降低人工作業時間。自2017年推動傳統師徒制改為「技能檢定制」，確保製造技術的累積與傳承，提升同仁的技能水準與價值感。2023年起將所有製造課程數位化，錄製158堂線上課程，建立雲端數位學習平台，將龐大智識量轉為影音持續累積與延續，且以系統化紀錄現場人員的訓練成效。

### 強擴展

前正在執行的階段，2023年起購置機械手臂，初期優先針對人因工程面向進行改善，取代易造成工作疲勞或傷害的作業，客製自動化單機設備，著眼於未來全面自動化生產。2023年已成功導入76支機械手臂。SRL產品組裝線已有52%站點導入自動化，N系列產品全自動組裝設備亦已開發5台，有效降低現場作業安全風險。透過自動化導入，同仁工作型態也因應改變，2024年將展開相關訓練計畫，培訓同仁學習自動化設備相關的操作技能。

### 建平台

在自動化比例逐漸提高之趨勢下，期望將生產資訊完整資訊化，透過各項數據被完善記錄加以運用，建立可預測的營運與生產模式，最終目標為打造智慧戰情中心，引領企業智慧決策。

## 多元共融、擁抱移工留才久用

振鋒屬於勞力密集的传统產業，截至 2023 年底，台灣 475 位員工中直接人員約佔 2/3，其中外籍移工 102 人，佔直接人員 34%，長期為振鋒產出非常重要的生產力。

隨著少子化趨勢造成年輕勞動力下降，產業缺工與地區性跨產業人才競爭之問題持續浮現，如何有效留任優質勞動力是振鋒長期關注與努力的目標，除了建立以人為本的工作環境，提供有競爭力的薪酬，也透過技能檢定與培訓提升同仁能力，讓同仁能長期在工作中成長。

一般而言製造業移工常以大量加班以獲取更高的報酬，但振鋒歷年持續在合乎工時規範之前提下，調整薪資結構以提升整體之薪酬水準，至 2023 年外籍移工最低薪酬已調高至 31,000 元，優於當前勞基法基本工資與其他企業外籍移工的基本薪資，因此在 2023 年開始有外籍移工自振鋒離職後不久即重新回任，考量振鋒提供的薪資待遇與工作條件能與生活品質兼顧。

過去因應政府規定，移工服務一定之工作年限期滿即需返國，近年勞動部開放「移工留才久用」方案，振鋒展開留任優秀且資深技術人才計畫，2023 年協助 1 位工作滿 12 年的菲律賓籍同仁，轉任中階技術人力，除留存與傳承技術能力外，亦請他擔任移工導師，協助訓練新進移工。

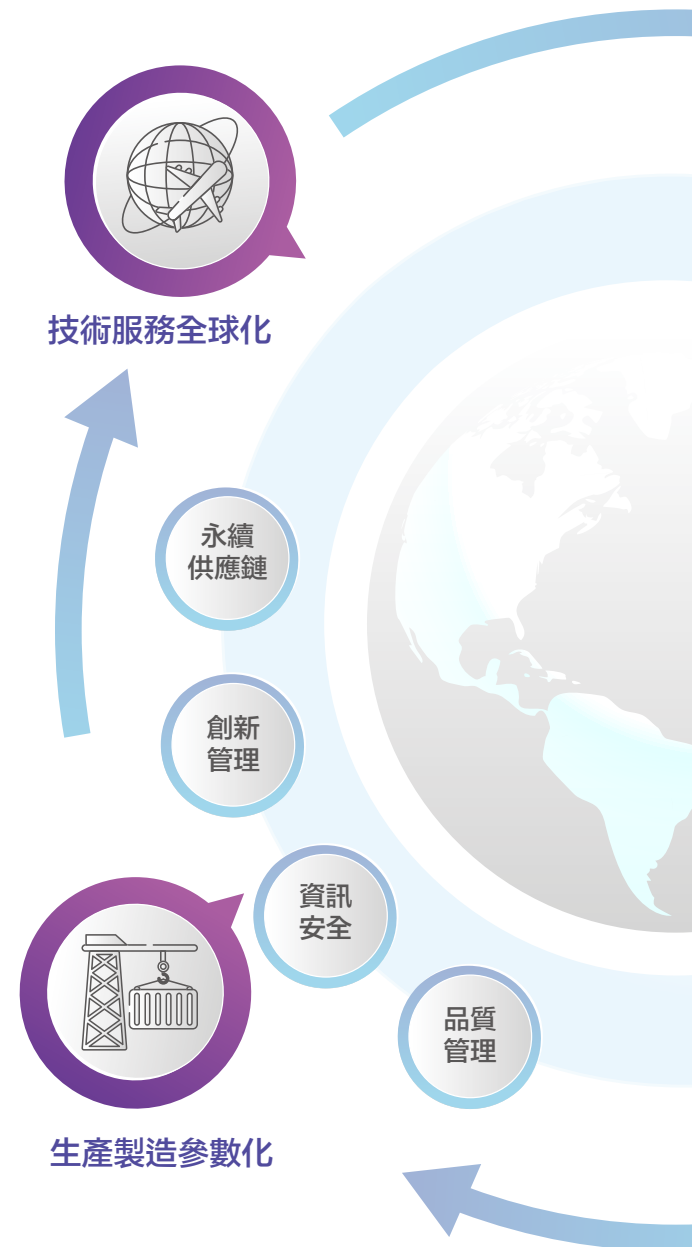
此外，為縮小語言造成的隔閡，振鋒除了透過仲介公司提供的線上服務平台，提供法規、醫療與生活相關資訊及語言學習資料，以協助新進外籍同仁盡快適應在台生活，相關重要工作手冊、公司政策或管理制度，包含同仁的薪資單等亦會翻譯為英文版，盡可能增進同仁理解，降低閱讀障礙。此外，為提升與確保同仁技術能力所推動的技能檢定制度，外籍同仁也須全數參與培訓與認證，且將所有測驗文件翻譯為母國語言，確保同仁理解與應用到工作中。2023 年起為了更有效傳承製造技術，將製造技能課程數位化，將製造單位工序步驟錄製成影片，且提供英文版，方便同仁在上工前與技能檢定前可以先透過線上課程學習或複習。

振鋒積極透過文化融合活動，促進外籍員工的歸屬感。為解同仁鄉愁，每周提供一次母國風味餐，讓外籍同仁感受到在台灣溫暖。公司內部建置 160 坪的健身房和每週舉辦健身課程，透過健康促進的推廣運動，凝聚外籍移工與本國同仁的距離；此外，透過尾牙、家庭日、國內員工旅遊，2023 年則首度在總部花園內舉行聖誕音樂晚會，持續透過各種活動促進本外籍同仁間交流。振鋒尊重每一位員工，營造充滿活力和歸屬感的工作環境，也將繼續努力，為每一位員工提供更好的工作條件和發展機會，共同打造一個更加美好的未來。



# 資本投入與產出

資本	說明	2023年投入
財務資本	藉由良好營運管理能力，以獲得最佳財務績效。	<ul style="list-style-type: none"> <li>增資至資本額14.54億元。</li> </ul>
製造資本	追求製程效率最佳化，以達成最佳製造效率與良率。	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續對應產品合規之能力與實驗室檢測能力之提升。</li> <li>推動TPM專案以減少重要設備之修復時間與故障間隔。</li> </ul>
人力資本	遴選合適人才，致力於員工成長與發展，提供具競爭力的薪酬福利。	<ul style="list-style-type: none"> <li>聘用正職人員475人。</li> <li>台籍員工最低起薪提高至33,000元。</li> <li>建置製造現場專業技能E-Learning課程158堂。</li> <li>導入全員提案制度，每月表揚優勝亮點案例。</li> <li>啟動安全衛生管理績效評比，連結各項職安指標。</li> </ul>
天然資本	透過各項能源使用改善專案，致力鋼材、能源與水投入減量與廢棄物產出的減少。	<ul style="list-style-type: none"> <li>投入3項持續改善節能專案之推動。</li> <li>推動節能減碳提案改善。</li> </ul>
智慧資本	推動工業安全「數位化」，持續強化高強度材料之應用，取得機構設計專利與產品驗證，以強化產品競爭優勢。	<ul style="list-style-type: none"> <li>研發費用11,189萬元。</li> <li>持續推動產品「數位化」發展。</li> <li>持續投入3件產學合作案。</li> <li>提出49件專利申請。</li> </ul>
社會資本	推動在地產業升級，促進產業共同成長，且將振鋒經營成果回饋所得給周遭社區。	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續以在地採購為採購政策。</li> <li>持續投入策略夥伴協同改善。</li> <li>投入280萬元在各類促進社會共榮之方案。</li> </ul>





### 2023年產出

- 購置陽極處理廠，以及購買精科廠土地，預定投入自動化生產廠房。

- 2023年取得3項產品認證。
- 每月平均修復時間11.9小時。
- 平均無故障時間延長1,385小時。

- 人年均產值653.24萬元。
- 平均受訓時數較2022年增加2.19小時。
- 提案改善總數達2,315件。
- 每件失能傷害平均損工7天。

- 2023年節電成果換算可減少38.86噸CO<sub>2</sub>e/年。
- 2023年節能減碳提案改善36件，減碳效益105.8噸 CO<sub>2</sub>e/年。

- 2023年底數位化產品已完成139產品系列共3,263項產品之開發。
- 產學合作導入2套塑膠射出模具理論，減少模具射出變形量達50%以上。
- 2023年累計取得專利249件。

- 2023年在地採購占比達97.05%。
- 新增1家重點廠商品質改善輔導、優化訂單管理系統提升效率。
- 與國小師生傳達高空安全教育之觀念。

### 2023年成果

- 擴大海外布局，已在9個國家設有子公司或合資公司。

- 完成28項製造效率改善專案，實際效益可節省成本298萬元。

- 台籍員工整體滿意度3.77，較2022年提高0.19。
- 提案改善總效益達525.9萬元。
- 失能傷害頻率雖增加，但透過平行展開至相似風險機台，強化安全防護裝置，或透過自動化減少人員接觸，降低作業風險。

- 節能節水以提升組織的營運韌性。

- 嵌入式產品占8系列產品的比例已達81%。
- 加速產品開發之速度，以快速回應客戶需求，且減少從開發到量產之時間。

- 擴大在地掛鉤產業的能量，且將安全的理念從小灌輸到學童中。

### 對應章節

5-2強化經營績效

3-4品質認證標準  
3-5完善品質管理  
3-6持續改善製程

6-1廣納優秀人力  
6-2落實員工照顧  
6-3深耕人才養成  
6-4提升安衛環境  
6-5健康促進

7-4溫室氣體與能源管理  
7-5水資源與廢棄物管理

1-2產品介紹  
3-2研發與創新成長

8-2鼓勵志工服務  
4-2帶動產業升級

# CHAPTER 01

## 關於振鋒

- 1-1 振鋒簡介
- 1-2 產品介紹





## 1-1 振鋒簡介

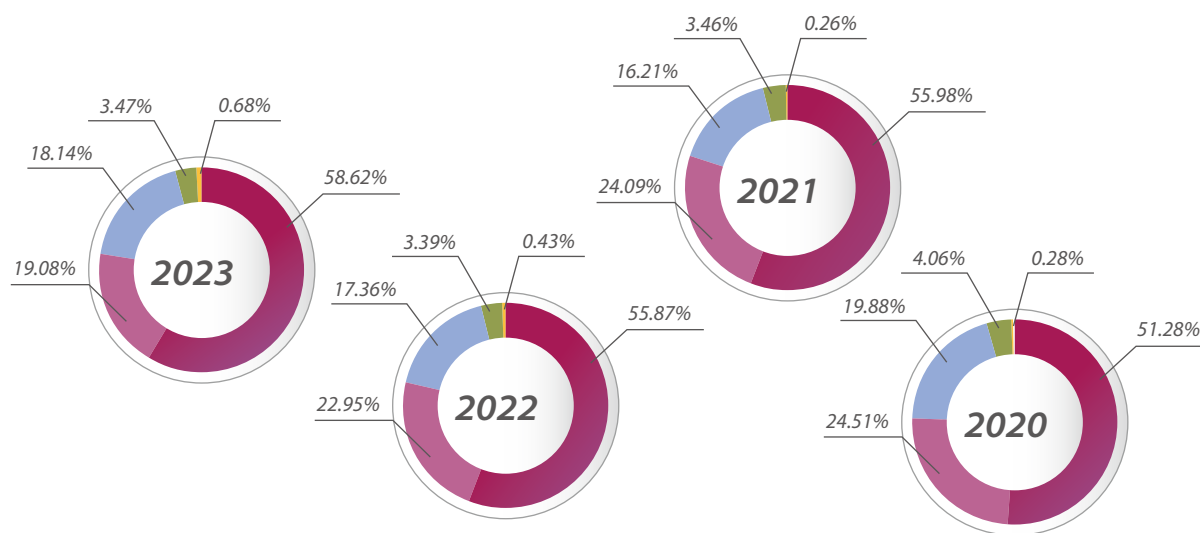
### 安全價值的開拓者

振鋒創立於西元 1985 年，是工業起重索具配件與個人安全防護裝備之專業製造商，矢志落實「透過優質的鉤具，不論在何時何地，讓人類更有能力，擁有安全的保障」的使命，從技術、產品、流程、組織至行銷，展現對於永續安全價值精益求精的追求，產品分成 2 大系列－工業起重索具配件（8 系列）、個人安全防護裝備（N 系列）。

振鋒早期以貿易及虛擬製造之經營模式創業，1996 年起以自有品牌「YOKE」競逐全球工業起重索具配件市場，也以 OEM 方式為世界各大個人安全防護用具品牌商製造生產，持續透過產品設計、品質認證、材料研發等核心技術，為全球工業安全創造價值。近年啟動產品「數位轉型」，成功開創「Tech for Safety」技術與產品，透過 RFID 晶片之鑲嵌技術與雲端軟體輔助，引領工業安全產業的變革。不斷落實「追求精進品質、不斷創新研發、持續管理改善、創造客戶滿意」的經營理念。



產品銷售比例（地區別）



公司名稱 振鋒企業股份有限公司

董事長 洪榮德

成立時間 1985 年

公司總部 台中市西屯區工業區 33 路 39 號

國內據點  
 一廠：台中市西屯區工業區 33 路 39 號  
 二廠：台中市西屯區工業區 3 路 10 之 1 號  
 三廠：彰化縣伸港鄉興工路 63 號  
 四廠：彰化縣鹿港鎮環工六路 29 號（陽極廠）  
 五廠：台中市西屯區工業區 36 路 46 號（加工廠）

海外據點  
 子公司：中國、美國、英國、印尼  
 合資公司：德國、加拿大、韓國、泰國、新加坡  
 經銷商：涵蓋全球 42 國，98 個經銷商

銷售佔比 美洲 58.62%、歐洲 19.08%、亞洲 18.14%、大洋洲 3.47%、非洲 0.68%

資本額 新台幣 14.54 億元（截至 2023/12/31 止）

集團人數 499 人（台灣 475 人，海外 24 人）（截至 2023/12/31 止）

營收規模 新台幣 30.11 億元（2023 年）

## 發展歷程

振鋒營運發展歷程可分 4 大階段，秉持「有利基的主流市場」調整經營模式。2019 年重新擬定營運策略，以追求最適化擴充的目標，積極投入產品數位化的變革，從生產履歷、維護保養、操作使用等等，符合全球職業安全規範，透過平台整合，應用雲端高新科技，積極推動工業安全數位化。

為因應營收成長布局，掌握關鍵製程，提高自製率，2023 年購置加工廠、陽極廠及未來將新建的精科廠，陸續擴增生產設備，也導入多項自動化設備，提升產線的自動化程度，以提升生產效率和產品品質。加工製程於 2023 年 8 月遷移至加工廠，2023 年亦投入陽極廠建置，預計於 2024 年啟用。

**1985-1996**

貿易／虛擬工廠時期



**1997-2008**

製造／自主研發時期

**2009-2018**

創新／主流市場時期



**2019-2028**

永續發展／追求最適化擴充時期

## 參與外部組織

振鋒積極參與國內外各類相關專業性組織與商業協會，藉由同業經驗交流與互動，建立互助合作的關係。



振鋒里程碑  
參與公協會



## 1-2 產品介紹

安全鉤具產品核心為『安全』，銷售『安全』價值的振鋒以「追求精進品質、不斷創新研發、持續管理改善、創造客戶滿意」為經營理念，堅持產品安全及品質來自於創新研發工程、尖端製造技術、嚴謹品質管理。除了建置嚴謹之品質管理系統如 API ISO 9001 QMS、API Spec Q1 及 DNV ISO 9001，所有安全產品皆須依據產品屬性之相關規範，通過各國多項品質型式認證（Type Approval），包括德國安全認證協會 DGUV、美國安全驗船協會 ABS、挪威驗船協會 DNV 及加拿大標準協會 CSA，以及 2023 年起適用之英國皇家認證委員會（UKAS）的 UKCA 等相關標準。

### 特色專利產品

專注於工業安全領域技術的精進，持續投入研發量能，榮獲多項專利肯定。



### 產品開發歷程

振鋒主要產品可分成「8 系列」及「N 系列」等 2 大系列之金屬加工製品，因各系列產品差異性過大，以重量作為各系列產品生產量之揭露依據。

產品系列	2023 年年產量 (噸)
8 系列產品	2,159.78
N 系列產品	2,907.46
合計	5,067.24



歡迎透過記憶遊戲，認識振鋒專利產品！

## 8系列產品

## N系列產品

品牌

自有品牌「YOKE」

為全球各大個人安全防護用品品牌OEM

產品功

• 確保作業安全的工業起重吊鉤 ( Industrial lifting components ) 及配件

• 保護個人安全的高空防墜安全裝備 ( Safety components for fall protection ) 及配件

產品類別

• 旋轉天車鉤Swivel hoist hook  
• 卸扣Shackle  
• 重力旋轉環Angular contact swivel  
• 80級索具配件Grade 80 lifting chain fitting  
• 100級索具配件Grade 100 lifting chain fitting  
• 鋼索夾Wire rope clip  
• 旋轉吊環lifting point  
• 滑車組Yellow snatch block

• 繩扣掛鉤 ( 類型增加 )  
• D型吊環 / 帶扣 / 調整裝置  
• 鋼 / 鋁配件  
• 鉤環  
• 高空作業防墜器 ( SRL )

應用領域

• 離岸 / 碼頭Offshore/Marine shipyard  
• 建設機械Construction  
• 物流搬運Material handling  
• 採礦工程吊裝Mining  
• 模具吊裝Mold and die  
• 風力發電Wind energy

• 各領域個人安全防墜應用

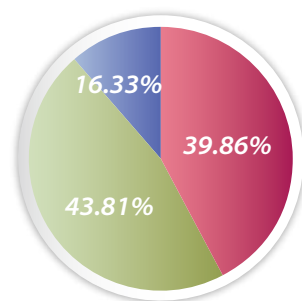
## 8 系列產品

振鋒以「YOKE」之自有品牌銷售「8 系列」產品，主要應用為工作環境所需之搬運、移動作業有關之鍊條、鋼索及吊裝帶等領域。在中國設立子公司，於德、韓、泰、新加坡設有合資企業，2023 年在美國、印尼及英國設立子公司，持續開拓國際市場，於全球 42 國亦有長期合作之經銷商（總數達 98 家），提供客戶完善通路與服務。

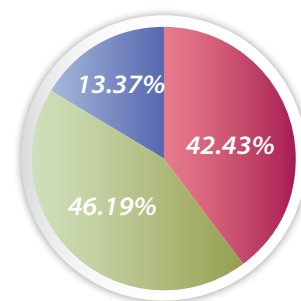
2023 年 8 系列最主要產品類別為鍊條配件系列，占 8 系列全年產品營業額 43.81%，涵蓋 80 級、100 級及 120 級索具配件，近年 100 級產品已取代 80 級成為主力產品。振鋒自 2017 年起將核心理念「Safety is our first priority」再進化，推動「Tech for Safety」，強調用「數位化」提升安全價值。

### 8 系列產品類型銷售比例（產品類別）

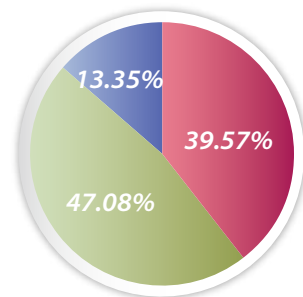
■ 起重吊環 ■ 鍊條配件 ■ 其他



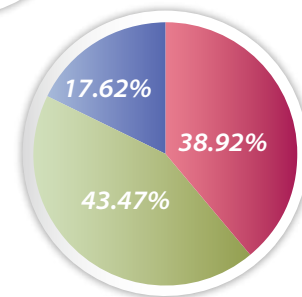
2023



2022



2021



2020

BlueSupra 是振鋒數位化系列產品之統稱，包含所有內嵌「SupraNano」的產品，以及因應追溯數位足跡需求而開發的「SupraTag」系列產品。2023 年底數位化產品已完成 139 產品系列共 3,263 項產品之開發。

目前在市場趨勢上，相關產品之安全性要求提高、汰換頻率增加，且產業應用面更廣，對具有自主開發能力的振鋒是一大優勢，導入「數位化」方案改善產業長期痛點，持續透過參加國際商展、社群媒體推播、產業技術協會參與等全方位的行銷推廣，促進產業數位轉型，創造安全新價值。推廣至今，已成功獲得產業龍頭企業導入 BlueSupra 系列產品進行資產管理，如世界排名最大的石油公司及世界排名第二大的風電公司，未來也將持續向相關產業大廠推廣。期望未來在產業廣泛採用數位化方案後，能為全球終端使用者建立以數據為基礎，形塑更安全也更便利的作業環境。



「SupraNano」為新型的數位晶片，符合NFC通訊協定，使用者可透過符合NFC通訊協定的手機或感測器來讀取數位晶片內的資料。



### SupraNano

振鋒已在81%的8系列產品內嵌SupraNano，幫助客戶透過「數位化」解決方案，追溯產品生產履歷、使用前點檢和維護的紀錄，提升作業安全，解決傳統人工、紙本檢測之紀錄缺漏或遺失，導致起重安全疑慮之痛點。



### SupraTag

「SupraTag」是含有「SupraNano」數位晶片的不銹鋼吊牌產品，產品可符合不同功能、不同國別應用習慣規範，且通過防水、防爆、耐腐蝕等一系列嚴格檢驗。

SupraTag可應用於企業主現有起重設備，取代傳統塑膠或其他材質之標籤，避免標籤長期受侵蝕變質導致文字無法閱讀與檢測，進而導致吊鉤無法使用或其他安全疑慮。

## N 系列產品

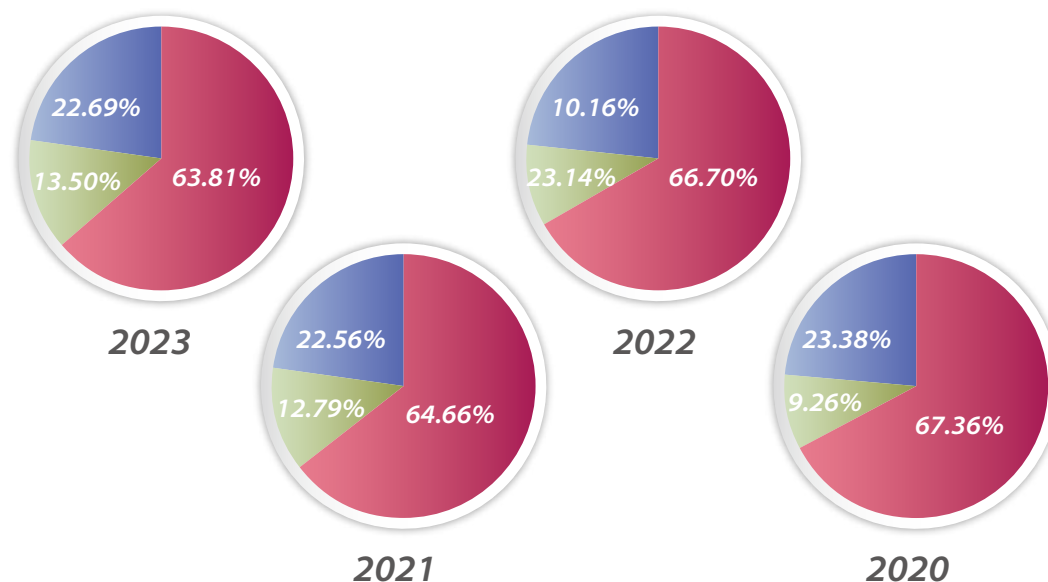
「N 系列」產品為個人工作安全為主的五金配件組合，以提供世界各大個人安全防護用具品牌商之整組設備與零件為主。安全防護用具的零件包含鋁合金配件、掛鉤、繩扣掛鉤、D 型吊環／帶扣／調整裝置等，每一個小零件都是構建終端使用者所穿戴的防護裝置的重要環節，振鋒長期提供品牌商製作成品所需零件，具有穩定供貨優勢，零件類別占全年系列 N 產品營業額 63.81%，其中以繩扣掛鉤的占比為最高。

因應客戶新的需求與新興市場的崛起，振鋒逐步開發不同尺寸的高空防墜器（SRL）產品，已涵蓋市售產品的全規格，且推出符合美規新版 ANSI Z359.14-2021 認證規範的防墜器產品，使 2023 年 SRL 系列銷售金額創新高，在北美與新興市場都有突破性的成長。2023 年也已提前部屬歐規新版 EN360:2024 版本轉換測試。

在個人工作安全防護用具上，2023 年起預計投入新應用領域的產品開發——運動休閒攀樹系列，攀樹不只是一項親近自然的休閒活動，在歐美主要國家對於樹木的攀爬、修剪、維護都是一項與安全高度相關的工作，因此參加美國與歐洲的林業展覽，了解相關的工安產品要求。振鋒將以過去的深厚經驗結合新領域的需求，開發滿足勞工安全，也為運動愛好者提供安全保障的產品，2023 年已完成 10 件產品開發。

N 系列產品類型銷售比例（產品類別）

■ 零件 ■ 機構 ■ 其他



# CHAPTER 02

## 永續價值

- 2-1 永續發展組織與管理
- 2-2 利害關係人鑑別與議合
- 2-3 重大性分析
- 2-4 重大議題指標對應

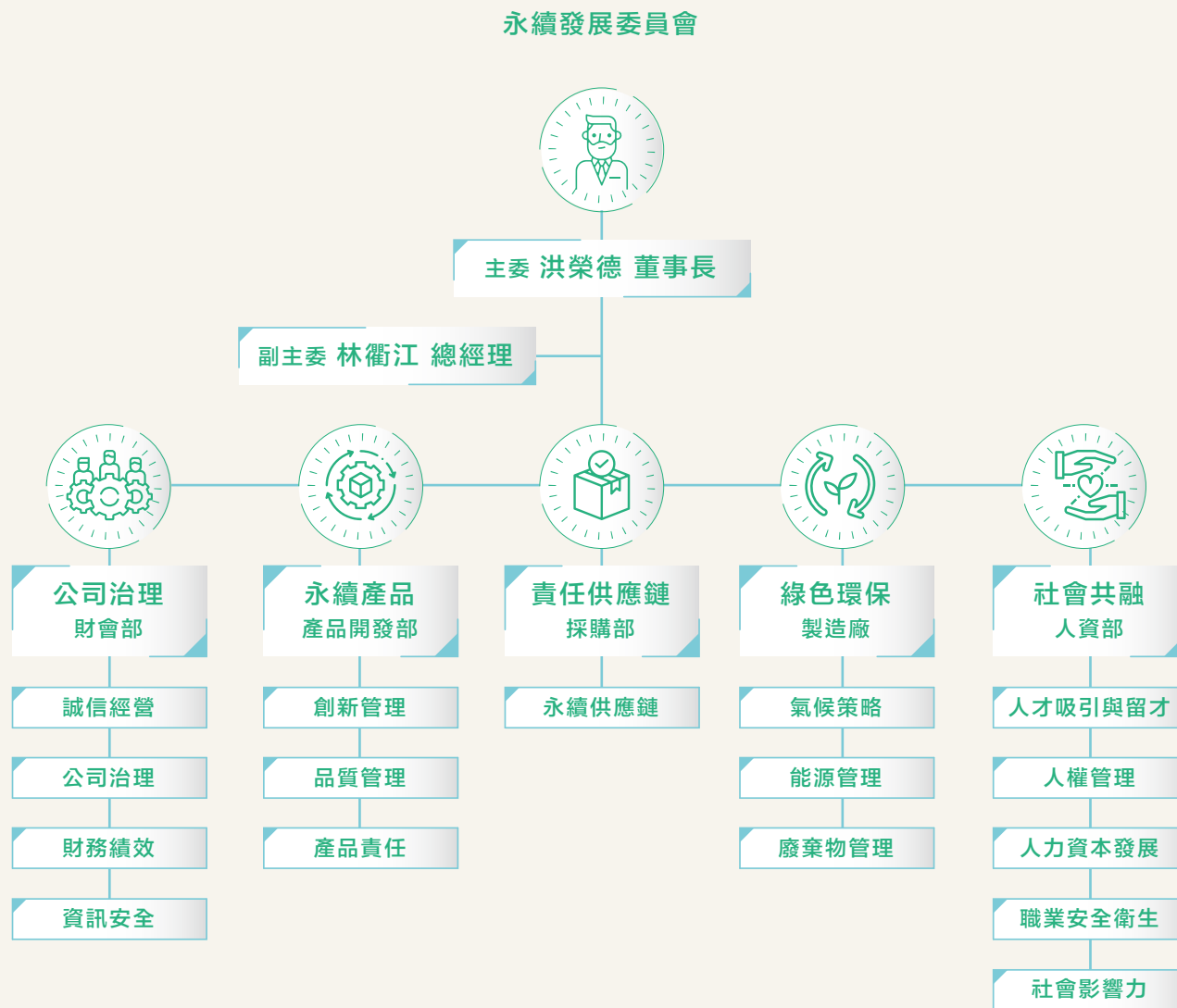
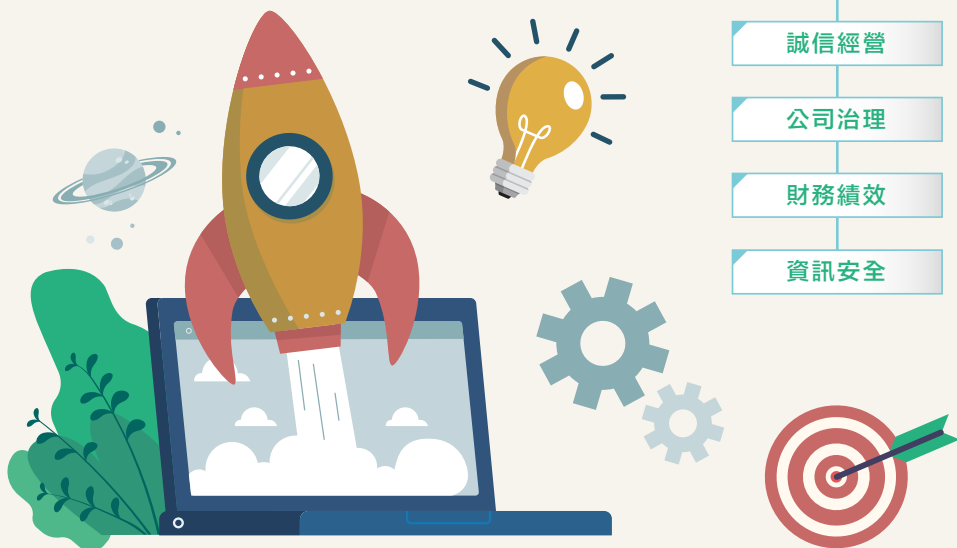




## 2-1 永續發展組織與管理

振鋒已於 2019 年成立永續發展委員會，由董事長擔任主任委員、總經理擔任副主任委員，區分 5 大組別，由理級以上主管擔任委員，納入相關單位。每年 10 月召開年度永續策略會議，依據重要揭露議題訂定目標，由各組展開行動方案，每季召開會議，報告目標執行狀況。

此外，定期安排永續相關議題研習，以精進永續知識與學習標竿企業。為強化同仁對於企業永續價值之認知，新進人員到職三個月內皆須完成永續發展簡介課程，2023 年聘請外部講師進行「ESG 從觀念落實到行動」與「ESG 高階領導研習」課程，以建立全員共識及提升各級主管永續知識，打造永續文化，2024 年預計轉為線上課程。



## 2-2 利害關係人鑑別與議合

### 鑑別重要利害關係人

振鋒持續與利害關係人互動，以建立永續議題之溝通與回應機制，透過 AA1000 SES 標準「責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性」等 5 大面向鑑別重要利害關係人，於前幾年由振鋒推動之部門進行評估與討論後，確立重要利害關係人類別。

經各功能主管討論後，確認現有利害關係人鑑別結果無明顯變動，了解其對振鋒關注之議題，經呈報總經理同意後，2023 年重要利害關係人確認為股東、客戶、員工、供應商等 4 類。

### 重要利害關係人議合說明

確立各類利害關係人對於振鋒的營運活動有著不同意義與互動，同時由不同部門透過各式溝通方式與其進行議合，2023 年持續進行各項溝通議合方式，且產出各項成果。

利害關係人類型		權責部門	對振鋒的意義	議合方式／頻率	議合成果
	<b>股東</b> 安全價值的守護者	財會部	投入各項財務、智慧、人力、製造、社會、環境等不同形式之資本，形塑振鋒的安全價值。	股東會（每年） 董事會（每季） 策略會議（每年）	召開股東會 1 次、召開董事會 4 次，以及與年底召開策略會議確認 2024 年營運目標。
	<b>客戶</b> 安全價值的推廣者	8 產品中心 / N 產品中心	購買振鋒產品，將安全價值推廣至工業環境與個人安全，讓安全價值的推展擴及世界各地。	參展／客戶視訊會議 客戶滿意度調查（每年） 客訴處理（隨時）	商展參與：8 產品中心 35 次、N 產品中心 6 次。 定期以視訊會議與客戶密集溝通，增進產品開發進度且有效提升工作效率，客訴結案率 100%。
	<b>員工</b> 安全價值的行動者	人力資源部	以當責態度進行產品之研發、製造與相關支援性活動，將安全價值內化至振鋒的產品當中。	安全衛生委員會（每季） 勞資會議（每季） 員工滿意度調查（每年）	召開安全衛生委員會及勞資會議各 4 次，員工滿意度調查整體滿意度為 3.77 分（滿分 5 分）。
	<b>供應商</b> 安全價值的協作者	採購部	與振鋒共同成長，將自身企業與產品的實力提升，攜手產業高值化，成為安全價值的幫手。	供應商評鑑（每年） 供應商稽核（每年） 供應商輔導（專案）	執行供應商評鑑 55 家、稽核 255 家。

考量各類利害關係人對於振鋒之意義，與針對其關注之永續議題與期望，振鋒結合永續衝擊評估之思維，在推動各項永續議題之管理面向時採納其觀點，以期事倍功半，結合利害關係人之力量，將永續推動之量能最大化。

利害關係人	反思與因應之道	短期規畫	長期策略
 <p>股東</p>	<p>從營運策略面結合環境、社會與公司治理面向的議題，建構企業永續發展的基礎與能量，不以短期利益為目標，追求長期且與利害關係人利益的最佳化。</p>	<p>因應未來成長布局，啟動三區擴廠計畫，持續投入智能化生產，提升生產品質及效率，且持續優化與系統化研發管理流程，加快研發設計能量與競爭力；持續進行產學合作，協助技術能力之提升，打造更具競爭力的營運環境與產品優勢，突破市場困境且逆勢成長。</p>	<p>繼續推動新產品的市場需求，且透過產學合作與智慧製造達成製程最佳化，讓振鋒產品得以減輕材料使用與減少耗用，往永續製造的方向邁進。配合政府 2050 淨零碳排放政策目標，新廠建置規劃綠建築設計與設置太陽能發電。</p>
 <p>客戶</p>	<p>以使用者安全為核心，從研發、採購、製造等環境，形塑產品安全價值，落實永續議題之管理、產品規範之驗證，提供給客戶可信賴的安全產品與企業承諾。</p>	<p>持續維護高標準品質管理系統，以符合客戶對產品之要望，因應歐美最新版產品安全驗證，提早完成產品驗證之測試與送驗，以符合產品出貨之要求，保障終端使用者生命安全。且因應國際減碳趨勢、CBAM 列管影響，建立產品碳足跡估算機制。</p>	<p>持續優化 Salesforce 及 SAP ERP 之行銷能量，確實掌握客戶需求與市場趨勢；持續改善內部環境，推動永續發展的各項措施，形塑永續發展的企業，打造掛鈎產業之永續品牌形象。</p>
 <p>員工</p>	<p>從職能管理出發，招募適合之人才，規畫完善的導師制度以適應環境，投入教育訓練以提升專業技能，從生理與心理層面給予關懷，完善工作職場。</p>	<p>秉持「以人為本」的轉型策略，導入自動化生產模式，持續導師制度、推動教育訓練、工廠技能檢定，給予員工平等的對待，同時藉由員工協助方案（EAP）的導入，適時關懷員工，打造樂於工作的優質場域。</p>	<p>因應振鋒 2028 年的營運成長策略，持續在人才招募與薪酬管理精進，吸引優秀人才，透過人才發展的規畫與執行，以及打造友善與健康的工作職場，建立良好勞資關係。</p>
 <p>供應商</p>	<p>與供應商共同合作建構台灣的掛鈎產業，是振鋒長期在地耕耘的目標，針對供應商進行管理與客製化輔導之機制，改善供應商體質，以厚植產業實力。</p>	<p>邀請重要材料供應商協同從新產品開發階段一同參與，以加快產品開發時程，再透過生產排程開放線上查詢長期訂單，便於供應商預估出貨數量與交期，得以適度安排生產排程，準確交貨提高達交率。透過供應商行為準則等要求，提升供應商於環境、社會面向之作為，攜手供應商邁向永續發展。</p>	<p>擴大策略夥伴協同改善的範圍與深度，同時藉由供應商資訊平台之建立，將資訊做即時性提供，改善供應商作業程序，提升供應商營運體質，帶動整體產業的共同成長。因應 CBAM 影響，攜手供應商積極減碳，維持產品競爭力。</p>

## 2-3 重大性分析

問振鋒每年定期進行重大性分析，將結果持續納入營運策略與短、中、長期目標之重要考量。2023 年以「GRI 3：重大主題 2021」為基礎及參考歐洲永續發展報告準則（European Sustainability Reporting Standards, ESRS）之「雙重重大性（Double Materiality）」原則，進行 5 階段鑑別流程，評估各項永續議題對社會、環境及自身營運之衝擊，決定優先報導之重大永續議題。

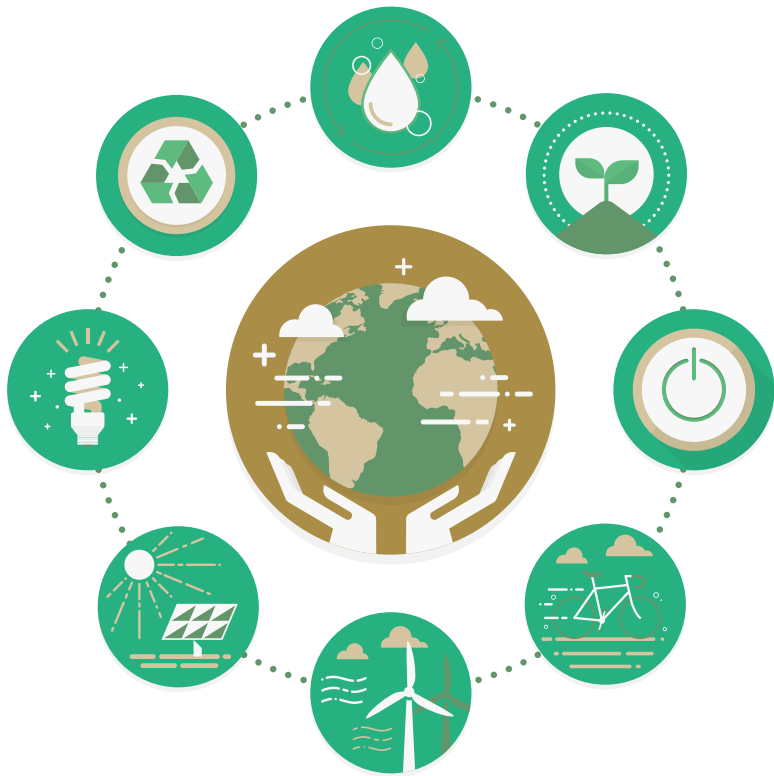
根據振鋒之營運活動、商業關係及利害關係人概況，參考全球永續報導規範（GRI、SASB、TCFD）及國際永續評比指標，搜集相關永續議題。再由振鋒永續委員會及相關核心主管，分析各議題在振鋒營運活動與商業關係中，對經濟、環境及人群（包含人權）造成之實際或潛在、正面或負面衝擊的影響程度，且量化該衝擊對自身營運的影響程度，進一步透過討論，

針對議題之重要性進行排序，最後經永續委員會討論後，確認重大性永續議題，優先揭露相關目標規畫與管理成效。關係人對各項議題之關注程度，繪製成三維之永續議題衝擊分析矩陣，作為後續振鋒持續檢視永續議題衝擊程度之評估工具。

1	了解組織脈絡	<ul style="list-style-type: none"> <li>鑑別重要利害關係人（4 類）</li> <li>收集永續議題（19 項）</li> </ul>
2	鑑別實際與潛在衝擊	<ul style="list-style-type: none"> <li>考量現行管理方針之有效性，及利害關係人議合過程中的關注重點，逐一鑑別價值鏈中，各議題最顯著的實際或潛在、正面或負面衝擊。</li> </ul>
3	評估衝擊程度	<ul style="list-style-type: none"> <li>影響重大性：評估衝擊對外部造成的嚴重程度（即「嚴重度」）與發生時間的接近程度（即「可能性」）。               <ul style="list-style-type: none"> <li>◎負面衝擊之影響重大性：嚴重度（規模、範疇、可補救性）× 可能性</li> <li>◎正面衝擊之影響重大性：嚴重度（規模、範疇）× 可能性</li> </ul> </li> <li>財務重大性：鑑別各議題之衝擊後，進一步評估衝擊可能對自身營運造成的影響，且以營收百分比做為衡量依據，即「營運衝擊程度」與發生時間的接近程度（即「可能性」）。               <ul style="list-style-type: none"> <li>◎財務重大性：嚴重度 × 可能性</li> </ul> </li> </ul>
4	排序衝擊顯著性	<ul style="list-style-type: none"> <li>為鑑別各議題重要性，經彙整各議題正、負面衝擊程度，進行排序後，將符合「影響重大性高」或「財務重大性高」之議題，列為相對具有顯著性之重大議題。</li> </ul>
5	決定重大性永續議題	<ul style="list-style-type: none"> <li>由永續委員會討論後，決定優先揭露之重大議題（確認 9 個重大議題）</li> <li>對應 GRI 主題／揭露指標（對應 GRI 11 項主題準則與 3 項自訂主題）</li> <li>對應 SASB 產業指標：資源轉化－工業機械及製品</li> </ul>

## 鑑別優先揭露之重大議題

針對永續議題衝擊分析結果，具有顯著正面衝擊之議題為「創新管理、品質管理、人力資本發展、永續供應鏈、產品責任、人才吸引與留才」6項議題，具有顯著負面衝擊之議題為「資訊安全、永續供應鏈、職業安全衛生、氣候策略、人力資本發展」5項議題，經永續委員會綜合性討論與評估後，列為本報告書優先報導之重大議題，在本報告書內揭露管理方針及現況成果。因本次重大議題評估方式改變，故不針對兩年度重大議題之差異進行比較。



雙重重大性排序（正面衝擊）		雙重重大性排序（負面衝擊）	
重大議題	1 創新管理 2 品質管理 3 人力資本發展 4 永續供應鏈 5 產品責任 6 人才吸引與留才	重大議題	1 資訊安全 2 永續供應鏈 3 職業安全衛生 4 氣候策略 5 人才吸引與留才
次要議題	7 氣候策略 8 職業安全衛生 9 廢棄物管理 10 多元與包容 11 社會影響力 12 產品行銷	次要議題	6 人力資本發展 7 能源管理 8 多元與包容 9 產品責任 10 創新管理 11 隱私權保護
不顯著	13 資訊安全 14 能源管理 15 誠信經營 16 水資源管理 17 空污管理 18 隱私權保護 19 稅務管理	不顯著	12 品質管理 13 產品行銷 14 誠信經營 15 社會影響力 16 水資源管理 17 稅務管理 18 廢棄物管理 19 空污管理



正面衝擊

負面衝擊

影響重大性排序		財務重大性排序	
高	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 品質管理</li> <li>2 創新管理</li> <li>3 人力資本發展</li> <li>4 永續供應鏈</li> <li>5 產品責任</li> <li>6 人才吸引與留才</li> </ul>	高	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 創新管理</li> <li>2 人力資本發展</li> <li>3 永續供應鏈</li> <li>4 品質管理</li> <li>5 產品責任</li> <li>6 人才吸引與留才</li> </ul>
次高	<ul style="list-style-type: none"> <li>7 職業安全衛生</li> <li>8 廢棄物管理</li> <li>9 多元與包容</li> <li>10 社會影響力</li> <li>11 產品行銷</li> <li>12 氣候策略</li> </ul>	次高	<ul style="list-style-type: none"> <li>7 氣候略</li> <li>8 職業安全衛生</li> <li>9 廢棄物管理</li> <li>10 多元與包容</li> <li>11 社會影響力</li> <li>12 產品行銷</li> </ul>
不顯著	<ul style="list-style-type: none"> <li>13 能源管理</li> <li>14 資訊安全</li> <li>15 誠信經營</li> <li>16 水資源管理</li> <li>17 空污管理</li> <li>18 隱私權保護</li> <li>19 稅務管理</li> </ul>	不顯著	<ul style="list-style-type: none"> <li>13 資訊安全</li> <li>14 能源管理</li> <li>15 誠信經營</li> <li>16 水資源管理</li> <li>17 空污管理</li> <li>18 隱私權保護</li> <li>19 稅務管理</li> </ul>
影響重大性排序		財務重大性排序	
重大議題	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 資訊安全</li> <li>2 職業安全衛生</li> <li>3 永續供應鏈</li> <li>4 氣候策略</li> </ul>	重大議題	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 資訊安全</li> <li>2 永續供應鏈</li> <li>3 職業安全衛生</li> <li>4 氣候策略</li> <li>5 人才吸引與留才</li> </ul>
次要議題	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 人才吸引與留才</li> <li>6 能源管理</li> <li>7 多元與包容</li> <li>8 創新管理</li> </ul>	次要議題	<ul style="list-style-type: none"> <li>6 人力資本發展</li> <li>7 能源管理</li> <li>8 產品責任</li> <li>9 多元與包容</li> <li>10 隱私權保護</li> <li>11 創新管理</li> </ul>
不顯著	<ul style="list-style-type: none"> <li>9 人力資本發展</li> <li>10 產品責任</li> <li>11 品質管理</li> <li>12 隱私權保護</li> <li>13 產品行銷</li> <li>14 水資源管理</li> <li>15 誠信經營</li> <li>16 社會影響力</li> <li>17 廢棄物管理</li> <li>18 空污管理</li> <li>19 稅務管理</li> </ul>	不顯著	<ul style="list-style-type: none"> <li>12 產品行銷</li> <li>13 誠信經營</li> <li>14 社會影響力</li> <li>15 品質管理</li> <li>16 水資源管理</li> <li>17 稅務管理</li> <li>18 空污管理</li> <li>19 廢棄物管理</li> </ul>

## 2-4 重大議題指標對應

### 界定報告書揭露邊界

檢視 GRI 永續報告準則 31 項主題準則，將其與重大議題作對應，選出具有關連性的 11 項 GRI 主題準則及 3 項自訂主題。揭露小組進行會議逐一檢視每項重要揭露議題在振鋒與價值鏈上

下游之衝擊性，確認以振鋒個體為組織內的揭露邊界，各議題衝擊範圍依議題不同而略有差異。

重大議題	衝擊範圍				衝擊面向				GRI 主題準則對應	SDG2 對應
	振鋒企業	客戶	供應商	使用者	經濟面	環境面	人群	人權		
創新管理	●	●	●	●	●	●	●		自訂主題	  
品質管理	●	●	●	●	●	●	●		416 顧客的健康與安全 2016	  
									417 行銷及標示 2016	
產品責任	●	●	●	●	●	●	●		自訂主題	  
氣候策略	●	●	●		●	●			201 經濟績效 - 氣候變遷之財務影響 2016	
									305 排放 2016	
永續供應鏈	●	●	●		●	●	●		204 採購實務 2016	
人才吸引與留才	●				●		●	●	201 經濟績效 - 退休計畫 2016	  
									202 市場地位 2016	
									401 勞雇關係 2016	
									402 勞 / 資關係 2016	
人力資本發展	●				●		●		404 訓練與教育 2016	
職業安全衛生	●		●		●		●		403 職業健康與安全 2018	
資訊安全	●				●		●		自訂主題	

## 重大永續主題之意義與其衝擊時間範圍

重要揭露議題	具有顯著性之衝擊		對振鋒的意義	衝擊時間範圍			
				實際發生	潛在可能在未來造成衝擊		
					1-2 年內	3-5 年內	5 年以上
創新管理	正面	工業安全數位化創新	振鋒是全球工業安全掛鉤產業中，首創推出「Tech for Safety」安全數位化方案以改善工業安全長期痛點，2023 年數位化產品已獲得石油、風電產業龍頭企業採用，擴散效益可期，守護全球勞工安全。		●		
品質管理	正面	客戶滿意度持續提升	建立良好品質文化，以品質管理系統及 TQM、CIT 等改善手法持續確保產品品質及安全規格，建立良好信譽，提升客戶滿意與訂單，銷售「安全價值」到世界各地，提升全球勞工安全。	●			
產品責任	正面	提前因應國際認證規範改版設計納入減碳思維	振鋒積極管理與提前因應國際認證與產品認證規範改版作業，有助於拉長產品銷售週期，且設計階段考量產品生命週期責任，持續提升能源使用效率、減少廢棄與促進資源循環利用，節省生產成本的同時也降低產品碳足跡。	●			
氣候策略	負面	產品受 CBAM 規範影響	振鋒已取得組織碳盤查、產品碳足跡認證，且設定 2050 淨零排放目標及階段性推動方案，因振鋒產品受 CBAM 列管影響，未來減碳能力即產品競爭力，已成立減碳小組持續整合與推動。	●			
永續供應鏈	正面 負面	以 ESG 標準篩選與輔導供應商未能轉型之供應商面臨淘汰	積極輔導在地供應商，協助供應商改善其製造能力與營運體質，提升產業整體競爭優勢，且透過供應商行為準則、稽核等方式，持續向供應商傳達振鋒永續發展要求。因應 CBAM 影響，未來需攜手供應商積極減碳，以維持產品競爭力。	●			
人才吸引與留才	正面 負面	關注生活品質之薪酬福利生產人力缺工問題	面臨大環境少子化、就業意願改變，可能導致缺工問題，影響產能。除了積極導入自動化、人機協作，也持續透過市場薪資調查，確保薪資標準具市場競爭力，留任關鍵人才。		●		
人力資本發展	正面	協助員工職能發展	依組織營運策略與目標，建立培訓計畫，滿足組織發展與提升員工職能，且建立技能檢定制度、導入 e 化訓練平台，確保專業技術經驗之傳承，促進員工自主學習成長。		●		
職業安全衛生	負面	發生工傷	持續投入經費，以職業衛生管理系統改善作業環境，預防與減少工傷發生，減少工時損失，且積極改善人因工程，降低工作疲勞與預防傷病。提供優於法規之健檢頻率、免費健康餐食，促進員工健康。	●			
資訊安全	負面	潛在網路攻擊威脅	網路攻擊是全球前五大風險，資安風險因應措施之準備，相關軟硬體設備強化、人員資安意識提升，皆為持續改善重點，以降低資安威脅的衝擊程度，保障營運安全，避免潛在網路攻擊造成的財務損失。		●		



# CHAPTER 03 產品安全價值

- 3-1 營運策略  
議題:創新管理
- 3-2 研發與創新成長  
議題:產品責任
- 3-3 永續產品
- 3-4 品質認證標準  
議題:品質管理
- 3-5 完善品質管理
- 3-6 持續改善製程



### 3-1 營運策略

振鋒採用「物美、價廉、快出、快進」的創新經營策略，生產符合國際安全規範且具競爭力價格的產品，且透過對客戶、通路的布局，提供優質產品協助客戶將產品推廣到全世界，結合供應鏈優勢的定價策略，將價值回饋給客戶，做到與客戶、供應商穩定合作的良好關係，達到出貨流暢、通暢、順暢。

因應全球減碳趨勢，振鋒有三項標的產品已於 2023 年通過產品碳足跡第三方認證，逐步建立內部產品碳足跡資料庫，以利提供客戶更完整與可靠的「碳成本」資訊，也持續落實產品設計與製程減碳，展現永續發展的承諾。【詳見 3- 3 永續產品】



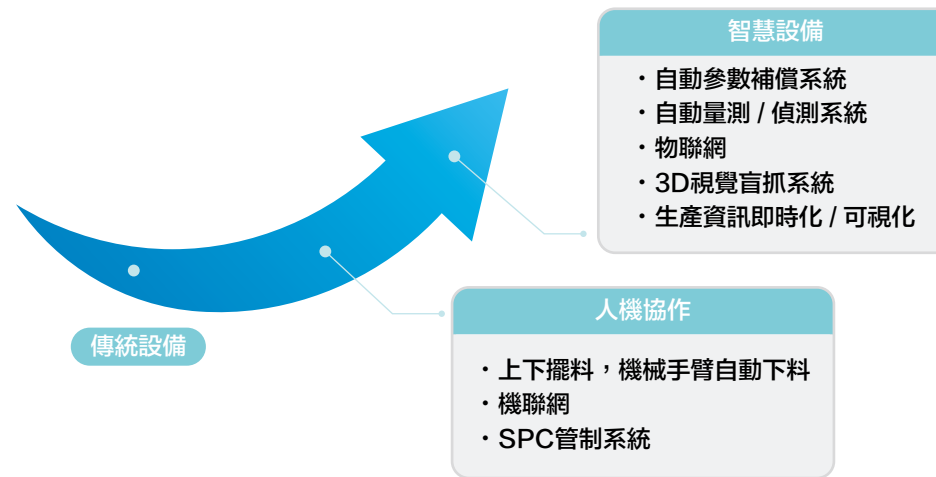
## 產品數位化

振鋒在技術面與產品面，皆展現領先地位與創新思維，持續追求為「安全」注入新價值的營運模式，在材料強度、結構設計等面向的投入研發與專利佈局，也率先投入數位化解決方案，以 BlueSupra 系列產品，消弭工業起重作業現場長期以紙本維修檢測紀錄，所隱含的潛在危機與痛點，在傳統的掛鉤產業裡推動寧靜變革，以數位科技翻新產業思維。

## 製造自動化

振鋒預計將生產模式轉向自動化製造，秉持「以人為本」的轉型策略，優先以生產人員的作業安全性提升、疲勞度下降為出發點，且結合過去幾年各項管理工具的數位轉型，長期將朝向智慧化發展，建構生產資訊與減碳資訊的戰情室，不僅是對未來的投資，更是對永續發展的承諾。

現階段振鋒正在自動化製造的轉型初期，已在部分產線試行人機協作，且在 2023 年已完成一條 SRL 組裝線的全自動化，使人力從 6 降為 2 人，因應直接人力招募不易之困境。



### SRL 導入自動化設備的輔助讓我們的产品能夠更臻完善，亦能達到製造量體最大化

- 自動切斷鋼索機：設定固定尺寸熔斷裁切並整理收束，取代過去傳統人工測量的誤差值
- 扭力機：取代人工耗時費力的扭力過程，報表能即時顯示數據是否達標
- 自動鎖螺絲的設備：將上下外殼確實鎖緊，有效節省工時
- 拉力測試機：用電腦數據檢測鋼索的長度是否符合設定，控制下墜的重量與速率設定確認鎖定控制下墜的重量與速率設定確認鎖定時是否符合安全規範係數要求

持續投入智能化生產之研發與製造，新廠區擴建以自動化、智能化為產線規畫方針，除與系統整合作物流智能化系統外，亦與自動化設備商共同開發自動化設備，新擴充產能的設備，將導入智慧化元素，如機械手臂、自動參數補償系統、自動量測 / 偵測系統、3D 視覺盲抓系統、生產資訊即時化、貨物自動搬運系統等，使生產與管理更智慧化，且引進工業自動化解決方案軟體，期能藉由機械學習，做到生產預防管理，提升生產品質及效率。

# 議題：創新管理

## 01 政策

「勇敢創新」是振鋒的核心價值之一，以創造「永續安全價值」的初衷，持續在產品創新、流程創新、開放式創新三層面，尋求提高附加價值、提高資源效率、充實研發能量之精進措施

## 02 承諾

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議合  
教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善  
品質優先：創新研發、製程提升、品質精進、客戶滿意  
環境保護：資源善用、節能省水、減排減廢、汙染防治  
安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

## 03 目標

- 產品「安全性、耐用性」是振鋒不變的堅持，近年以「數位化安全點檢」推動產品創新應用，提升8系列產品嵌入RFID的比例。
- 跨足新領域，進行運動休閒攀樹產品線開發，不只滿足勞工安全，也為運動愛好者提供安全保障。

## 04 行動方案

- 持續推動數位化工業安全相關產品，包含8系列產品（嵌入式）、多種規格數位化掛件式吊牌、開發防爆產品線新領域。
- 參與外部高空作業課程專業訓練、與攀樹體驗活動。提升開發業務人員對於產品認知與產業差異性進行行銷與設計展開作業。

## 05 年度成果

- 8系列產品嵌入RFID的比例已占81%；每一個工業吊鉤因導入數位化點檢，一年可節省60多頁的紙本用量。
- 數位化嵌入式、掛件式吊牌產品經英國SGS BASEEFA取得防爆標準認證共5樣，正式踏入防爆新領域。
- 高空作業專業訓練與攀樹體驗課程參與人數達13人，運動休閒攀樹產品線開發件數完成10件。

## 06 管理責任

- 權責單位為產品開發部及業務單位，透過對國際新規範及客戶需求的預判與因應，由採購、生管、製造、品保等各相關單位協力達成。

## 07 追蹤檢討機制

- 定期進行各項品質管理系統內部稽核、外部定期查核；管審會追蹤各項列管專案進度及重要之部門績效管理指標。

## 08 利害關係人議合

- 產品開發階段持續與客戶互動，了解客戶需求與符合客戶時程。
- 訂有客戶溝通與服務機制，提供客戶在針對產品或服務有相關問題或建議時，可及時溝通與回應。

## GRI對應

自訂主題

## SDGs對應



## 3-2 研發與創新成長

### 研發與創新策略



#### 關鍵材料 高值化

關鍵材料開發  
最佳化製程參數



#### 機構設計 程式化

導入視窗工具  
布局產學合作



#### 專利布局 系統化

建立拓樸技術  
發展專利地圖



#### 產品開發 智慧化

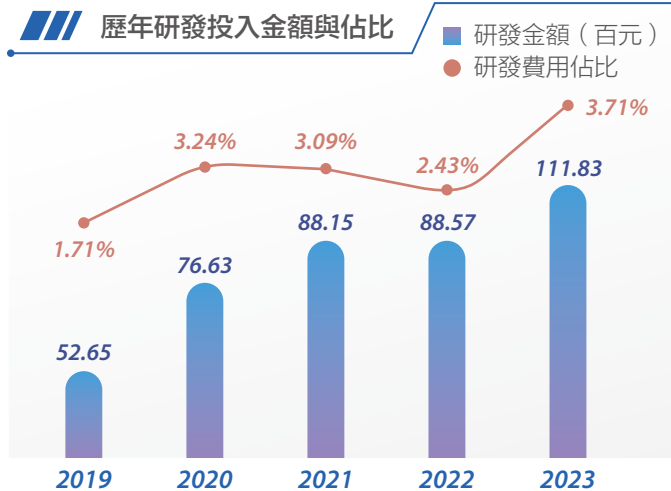
發展PLM系統  
導入IoT技術

### 產品開發管理

振鋒由上而下落實研發策略執行，每月由總經理主持產品策略發展委員會，以4大方向進行實質審查，總經理主持審查會議決議後執行。2023年投入研發經費1.11億元，研發費用占營收之3.71%，創下歷年新高。

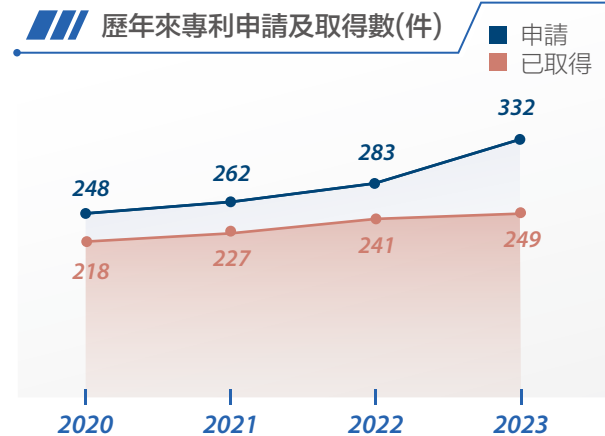
### 產品開發里程

振鋒產品開發由配件到裝置朝向系統化整合，持續邁向安全產品整合解決方案廠商。



### 產品研發審查方向

- 產品研發審查方向
- 新產品開發／認證／專利的布局審查
- 訂定新產品智慧化發展的策略
- 監督與檢討新產品發展的執行成效
- 審查開發預算



## 產品開發里程

振鋒產品開發由配件到裝置朝向系統化整合，持續邁向安全產品整合解決方案廠商。

## 關鍵材料開發

鋼材的強度與硬度，是產品品質的根基，振鋒持續投入材料基礎研究，領先業界開發高強度合金鋼，拓展新應用領域。



**1999**

強度800 Mpa  
硬度 HRC 21

草創期，使用市規一般用鋼，強度與硬度皆符合EN1677規範。



**2009**

強度1000 Mpa  
硬度 HRC 43

進行材料升級，亞洲第1推出1000等級工業安全掛鉤。



**2019**

強度1200 Mpa  
硬度 HRC 48

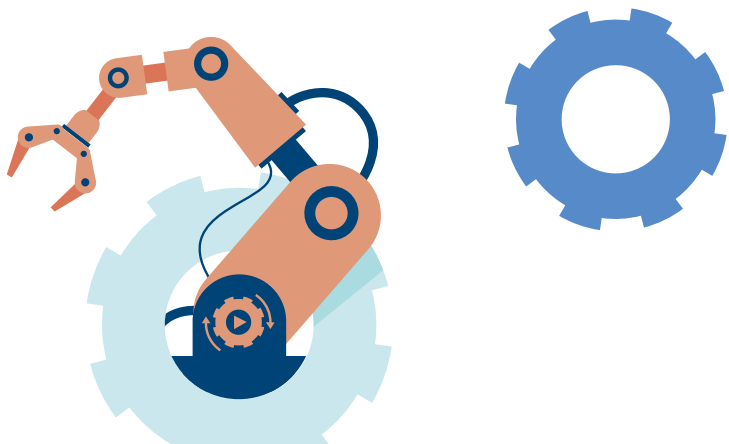
世界僅4家推出1200等級工業安全掛鉤廠商  
(亞洲第一)



## 產品開發流程智慧化 – YOKE 2020 PLM 專案 – Phase IV in 2023

配合振鋒未來營運目標，打造跨系統連結的企業創新營運平台，在研發流程推動 YOKE 2020 PLM 專案，設定 4 個階段與 3 大目標：首要目標是整合所有設計環節資訊、優化流程，提升研發整體效率；第二目標是在產品研發過程，串連所有部門的產品相關資訊，且予以留存，讓研發資源效益最大化；最終目標則是納入所有生產節點的資訊，整合所有人員、資料及系統，為工業 4.0 鋪路。

此專案在 2021 年已完成第 3 階段，2022 年持續優化與調整 PLM 系統的開發流程，至 2023 年已完成最後階段的工程變更（Engineering Change, EC）管理，將設計變更之物料版本、圖面控管機制及設計變更範圍界定等，皆整合在 PLM 平台進行管控，確保一致性。目前已達成透過 PLM 系統管理產品生命週期，產品開發設計以單一平台控管的目標。



## 產學合作成果

振鋒研發中心持續發展 SRL 機構、材料開發、塑膠模流關鍵核心技術，透過與學界緊密合作，結合振鋒內部教育訓練計畫推動，以資源共享的方式，達成對振鋒、學術研究、學生學以致用之三利合作模式，以創造對安全最大的價值。

振鋒與學術單位、研發機構進行密切合作，透過產學合作強化核心技術，與台大、高科大等皆有合作關係，2023 年持續進行中的產學合作案共有 3 件，委聘相關領域學者專家針對振鋒研發中心進行技術協同研發，以商品化生產、市場需求為導向，同時致力於提升整個產業鏈的技術能力。

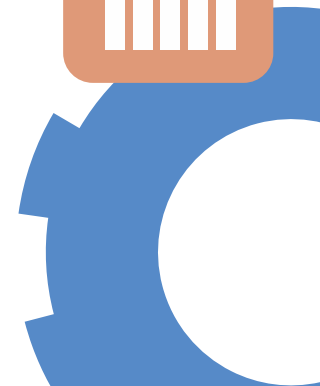
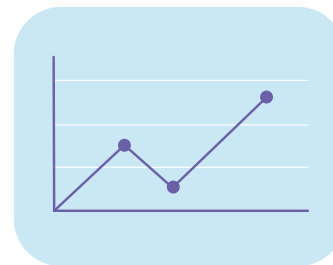
### 2023年成果

台大  
材料

- 振鋒G120級8625MX材料最佳化熱處理參數條件及3項G120級掛鈎的產品開發項目

高科大

- 雙層補強肋設計、底部補強肋共兩種補強形式設計應用於外殼設計，變形量達56%。
- 開發低翹曲的尼龍材料，每一個防墜器外殼可減少4小時熱製程時間，使整體變形量下降，且達到節能減碳的改善效益。



# 議題：產品責任

## 01 政策

將「永續設計」融入新產品開發，重視人身安全價值，結合產品生命週期之減碳責任、降低環境衝擊

## 02 承諾

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議合  
教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善  
品質優先：創新研發、製程提升、品質精進、客戶滿意  
環境保護：資源善用、節能省水、減排減廢、汙染防治  
安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

## 03 目標

- 產品「安全性、耐用性」是振鋒不變的堅持，積極管理與提前因應國際認證與產品認證規範改版作業，以符合最新之產品國際規範，且將產品生命週期責任納入設計考量。

## 04 行動方案

- 推動產品碳足跡驗證
- 防墜器導入美規新版ANSI Z359.14-2021版本，歐洲防墜器新規範規畫與執行EN360:2024版產品變更作業。

## 05 年度成果

- 3項標的產品進行碳足跡盤查，已於2023年7月已取得第三方產品碳足跡查證。
- 防墜器導入美規新版ANSI Z359.14-2021版本，轉換率達到100%。
- 防墜器提前部屬歐規新版EN360:2024版本轉換測試，預計2024年完成全面轉換。

## 06 管理責任

- 權責單位為產品開發部及業務單位，透過對國際新規範及客戶需求的預判與因應，由採購、生管、製造、品保等各相關單位協力達成。

## 07 追蹤檢討機制

- 定期進行各項品質管理系統內部稽核、外部定期查核；管審會追蹤各項列管專案進度及重要之部門績效管理指標。

## 08 利害關係人議合

- 相關利害關係人可透過內部會議、員工意見箱、e-mail信箱，或於官網「聯絡我們」頁面進行意見回饋與申訴，除內部會議外，其餘意見申訴管道皆以匿名方式進行處理與問題解決，以保障申訴人權益。

## GRI對應

自訂主題

## SDGs對應





### 3-3 永續產品

#### 產品碳足跡

為了解產品生命週期內的溫室氣體排放量與對環境面的影響，振鋒自 2022 年開始投入產品碳足跡驗證，選擇 3 項標的產品進行碳足跡盤查，已於 2023 年 7 月已取得第三方產品碳足跡查證。藉由盤查過程，除了檢視製程過程，列出原料取得、運輸方式、能資源活動數據，了解產品生命週期內的溫室氣體排放量，且將透過資料蒐集過程，重新檢視生產過程能資源使用，作為未來製程改善及產品開發的改善與參考依據，從而實現更加低碳、永續的生產過程。

2023 年持續進行盤查，後續選定 22 項產品進行試算，透過製程地圖的梳理找出排碳熱站，分析、提出改善方法，展開製程數據建立，將碳排放估算數據導入系統。

產品	原料 (kg CO <sub>2</sub> e)	製造 (kg CO <sub>2</sub> e)	總碳排放量 (kg CO <sub>2</sub> e)
繩索彈簧鈎 N-3610	1.720	0.391	2.11
羊角自鎖鈎 X-026-20	36.747	17.040	53.79
羊角自鎖鈎 X-026-22	42.906	14.653	57.56

#### 永續產品設計

2023 年起振鋒結合提案改善制度，從產品開發階段起，透過材料選擇、產品功能設計、包裝設計、製造、使用者使用階段等，在產品生命週期各階段，持續評估如何透過節省能源、資源的耗用，降低產品碳排放，展現永續價值。

持續導入為製造而設計 (Design for Manufacturability, DfM)、為組裝而設計 (Design for Assembly, DfA) 評估手法，從設計面改善開發前期材料投入量，亦提升製程良率。



## 8 系列產品 – 永續設計成果

類型	產品改善	永續實績
社會／環境貢獻	8 系列產品導入數位化 RFID 之設計後，使用者在使用階段可全面「無紙化」大幅減少用紙。	<p>產品導入數位化後，可大幅減少終端使用者於傳統紙本作業時，需列印生產履歷、操作說明及使用時之日常點檢用紙。</p> <p>每一個吊鉤約原本一年需印出 60 幾頁的報告，振鋒一年生產 4,000 多萬個安全吊鉤，若全面導入數位化工具，每年可為全球使用者節省超過 124 億頁的紙張。</p>
材料選擇	素材長度最佳化	<p>透過精算鍛造素材裁切長度且經改善測試，可減少鍛造廢鐵、增加資源使用效率，2023 年選擇 3 項產品進行素材長度縮短測試，改善後之素材可多裁出 1 支短素材。</p> <p>預計 2024 年水平展開至鍛品素材長度縮短，減少裁切廢鐵報廢量。</p>
耐用性	產品規範更新須提升耐用性	2023 年防墜器全面導入新版 ANSI Z359.14-2021，導入製程改善手法，使耐用度拉伸次數全面提升達 20,000 次以上。
低衝擊包裝	塑膠袋減量	8 系列產品 YK8251 廠商來料原以獨立塑膠袋包裝，避免磨損。經與廠商溝通，調整擺放方式後改用桶裝出貨，每年可減少 1.1 萬個塑膠袋包裝，以重量換算一年約可減少 0.16 噸碳排量，且因減少拆袋動作，提升製程效率 0.6%。
	替換耐用性高的棧板	因應廠內木棧板損壞率高，經評估將木棧板替換為更耐用的鋁合金棧板，減少人工維修工時成本，且降低木材廢棄量。2023 年已更換 861 個，2024 年預計每季更換 100 個。

## 3-4 品質認證標準

### 產品規範

振鋒依據產品特性選擇適用之產品規範，進行設計、開發完成後，製造用於離岸能源、建築、物流搬運及礦業等產業之 80/100 級鍊條、鋼索及織帶配件、鋼索終端連結器、卸克、滑車組，以及個人安全帶配件設計、開發與製造。

各系列產品依規範之要求，向下列之認證單位申請進行機械性質測試（拉力），確保產品符合規範標準與客戶需求：

- 加拿大標準協會  
(Canadian Standards Association, CSA)
- 挪威驗船協會  
(Det Norske Veritas, DNV)
- 美國安全驗船協會 (ABS)
- 德國社會意外保險協會 (DGUV Test) / CE0299
- 英國製鞋技術研究中心 (SATRA) / CE0321
- 台灣檢驗科技 (SGS) / CE2142
- 德國萊因 (TÜV)
- 英國皇家認證委員會  
(UKAS) / UKCA：2023/02取得
- 英國SGS Baseefa / IEC 60079防爆：2023/11取得
- 國際電工委員會防爆電氣產品認證體系  
(IECEX) / IEC60079防爆：2023/11取得
- 韓國職業安全衛生協會  
(Kosha) / S-Mark：於2023/09取得

### 工廠製造認證

除品質管理系統外，依據客戶及產品競爭力需求，取得相關專業驗證機構的製造工廠驗證。目前已取得且持續有效的工廠認證包含美國安全驗船協會 (American Bureau of Shipping, ABS) 及中國船級社 (China Classification Society, CCS)，每年定期接受審查及驗證。

認證單位	認證 啟始年度	證書 有效年度	驗證的產品項目
 ABS	2001	2024	製造評估 - 可卸附件、起重裝置、起重架、吊鉤、連接件及卸扣
 CCS	2016	2026	卸扣、吊鉤和滑車

## 產品測試驗證

國際相關組織所推動之產品安全規範一直是振鋒持續關注的重點，因此產品開發部及品保部與各規範制訂組織保持良好互動，且內部訂有嚴謹的國際標準版本控管機制，以確保規範新增或修訂時，皆能及時掌握相關資訊。2022 年因應英國脫歐事件，英國政府改採用英國皇家認證委員會 (UKAS) 頒佈之 UKCA 產品認證，原定自 2023 年 7 月 1 日起正式實施，而後發布延後至 2024 年 12 月 31 日實施。因振鋒已提早做好因應計畫，在 2022 年檢視適用之產品系列，確認是否符合 UKCA 之產品規範且提出認證申請，已於 2023 年 2 月取得認證。

N 系列成品若有適用之產品規範，100% 皆會在客戶下單前完成產品送測試驗證。8 系列產品在最主要的 4 大類產品中取得國際認證的產品比例已超過 80%，其他則依客戶實際需求進行，確保符合客戶及銷售市場之產品認證需求。

截至 2023 年，YOKE 已取得超過 200 張第三方認證單位核發的證書，共涵蓋 4,898 個品項，振鋒為確保產品使用者的安全保障，除前述相關之品質管理系統、工廠驗證與產品驗證之外，投保產品責任險已超過 10 年，投保之理賠上限金額高達美金 500 萬，提供使用者額外保障。2023 年未發生產品安全性相關之衝擊事件，造成影響振鋒企業形象之情事。

## 規範變更因應

振鋒銷售的產品大部分須符合國際相關機構制定的產品規範，品保部每季或外部稽核前檢視法令、法規 (規範) 之版本是否為最新版本。如遇有產品規範改版時，由產品開發部針對變更前後之規範進行差異分析及產品質量風險識別、評估，針對規範所變更規格，進行測試後撰寫差異分析報告，再向產品中心、品保部及生產製造相關之權責人員進行說明，以確保及降低因標準改版對於公司與產品的衝擊。確認規範增修內容的可行性，再視變更內容執行產品設計或變更。

因應產品及市場需求，2023 年出貨之產品新增對應 2 份 8 系列規範 (EN 10204:2005-01、DNV-ST-E271 2023 2.7-1 )、及 2 份 SRL 系列規範 (EN 360:2022、EN 360:2023)。

截至 2023 年底，控管中的產品規範，包含 8 系列產品 64 份、N 系列與 SRL 系列 36 份規範，另有 35 份系統與檢測之標準。部分規範制定機構亦會與振鋒進行規範修訂的意見交流，提供產品製造規範可行的修訂建議。此外，ANSI Z359.14-2021 於 2023 年 8 月適用，振鋒內部已提前於 2022 年依新版產品規範進行轉換完成，且針對 EN360:2024 版新規範規畫與執行產品變更作業。

## 全面實驗室檢測

基於產品安全測試無誤之優先考量，振鋒自 2020 年起建置符合 ISO/IEC 17025:2017 實驗室品質管理系統規範的實驗室，可自行依國際各項相關產品規範進行 11 項驗證測試，包含通常須委託國外實驗室進行的產品動態墜落測試。實驗室不僅可滿足 ANSI/ASSE Z359.14、ANSI Z359.18 等規範之測試要求，也持續因應相關規範改版購置設備，提升測試能力的合規程序，以有效提升實驗室測試能量，且掌握檢測的正確性及可信度。2023 年 1 月已進行驗證展延且順利通過，維持證書有效性至 2026 年。

2023 年因應全興廠區建置，購入多項量測儀器 (10 噸拉力機、分光儀、硬度計、金相顯微鏡)，年底亦搭配 SRL 測試需求，2024 年預計購入 5 噸加長型拉力機，持續擴充內部測試能量。

### 實驗室可測試項目

- 拉力
- 墜落
- 鹽霧
- 衝擊
- 金相分析
- 疲勞
- 材質
- 硬度
- 回收力
- 耐電壓
- 動態墜落測試

### 產品標示

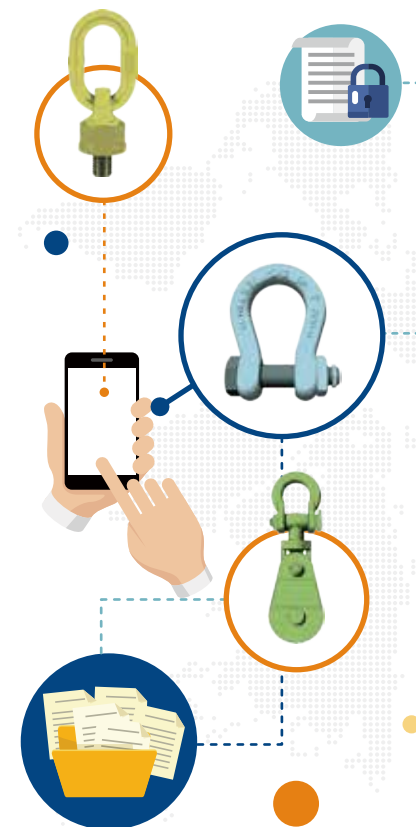
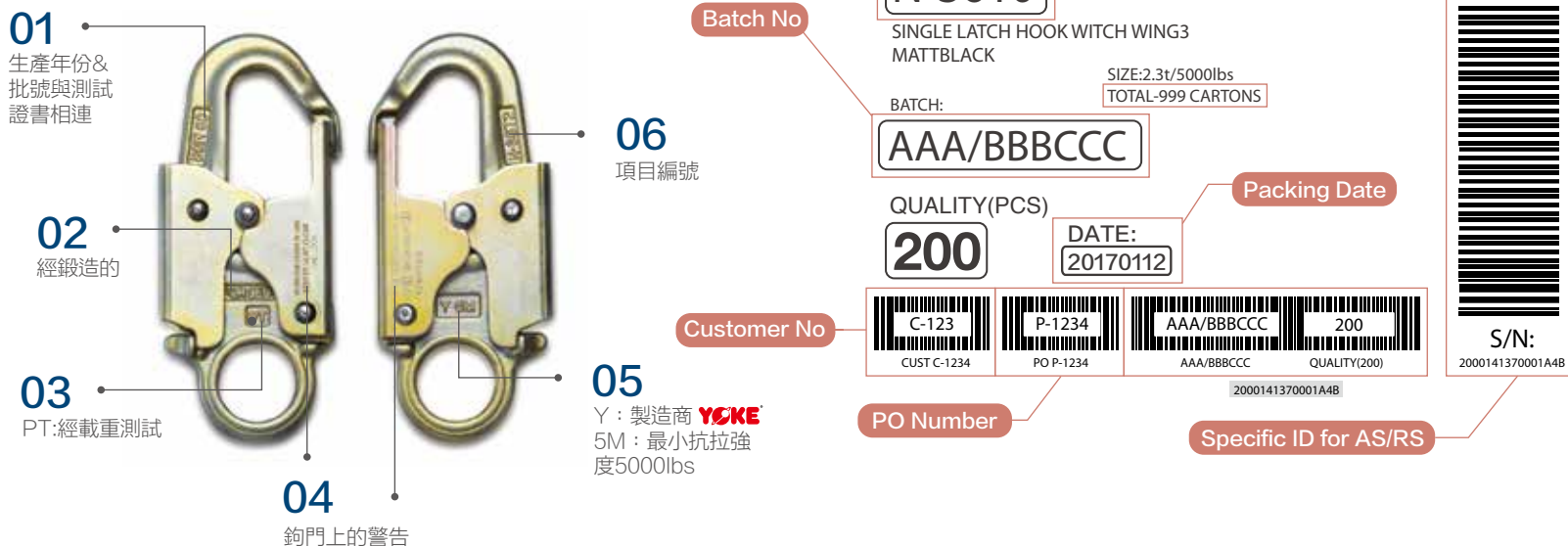
振鋒採用自動倉儲系統精準控管庫存與出貨作業，另透過條碼列印系統，直接列印裝箱產品資訊，倉儲系統自動辨識條碼後加速出貨作業，亦方便客戶於收貨時擷取相關資訊。

工業安全起重及安全防護領域對於產品標示，有其嚴格規範，須在產品外觀標示製造商名稱／商標、適用之規範編號、製造批號／年度、受力方向／荷重等資訊（不同系列產品規範所要求的標示內容有些微差異）。振鋒在產品開發階段，即已在模具或是雷射雕刻之外觀處理流程中，妥善完成設計與檢核，以確認產品標示符合相關產品規範之要求。

### 數位化產品標示與生產履歷

為解決工業吊裝產業之產品標示失效、紙本安全操作說明書遺失、人員作業前安全檢測無法落實等長期工業安全隱憂，振鋒自 2017 起推動產品線數位化專案，透過 RFID 晶片之鑲嵌技術與雲端軟體輔助，落實製造商生產履歷、安全操作說明及檢測作業雲端化，透過數位工具，以系統化方式管理掛鉤之使用時間、檢測排程與檢測方式，提升工業安全。

客戶端可自行透過振鋒合作夥伴 RiConnect 的 App，經智慧型手機或連結簡易讀取裝置，快速獲得製造商訊息、RFID 唯一碼與序列號、產品可追溯資訊、製造商合規證書、產品操作說明書與產品使用前點檢等，提高使用之便利性與安全性，亦達成檢測無紙化的環保訴求。



# 議題：品質管理

## 01 政策

落實推動品質管理系統與實驗室管理系統，產品設計與製造符合各項國際產品規範

## 02 承諾

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議合  
教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善  
品質優先：創新研發、製程提升、品質精進、客戶滿意  
環境保護：資源善用、節能省水、減排減廢、汙染防治  
安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

## 03 目標

- 擴大品質管理系統範疇
- 持續通過第三方產品認證，增加外部客戶對我司品質的認可
- 降低內外部品質成本，提升客戶滿意

## 04 行動方案

- 新建廠區進行品質系統ISO 9001:2015及API Spec Q1第十版新址驗證：加工廠、全興廠
- 結合新產品APQP流程，同步完成產品認證，持續建構產品認證堡壘
- 持續透過固定會議檢討，落實CV單之改善對策，並追蹤有效性，降低客訴損失率

## 05 年度成果

- 2023年取得UKCA產品認證證書、韓國Kosha之S-Mark證書、通過英國SGS Baseefa及IECEX核發防爆產品證書
- 預定2024年7月進行ISO 9001:2015新址審查，2024年9月進行API Spec Q1新址及改版審查
- 2023年客戶滿意度，8系列、N系列產品之客戶滿意度皆達94%以上

## 06 管理責任

- 客戶服務由8產品中心及N產品中心負責，技術服務部分由專責之技術服務人員（FAE）至各地客戶或經銷商進行服務或教育訓練，客訴事件、品質管理系統及實驗室管理則由品保部統籌

## 07 追蹤檢討機制

定期進行各項品質管理系統內部稽核、外部定期查核；管審會追蹤各項列管專案進度及重要之部門績效管理指標

- 每月品質月會（所有部門主管）
- 不良品倉管理會議（製造/品保/其他相關部門）
- 客訴管理會議（業務/品保/其他相關部門）工單成本差異檢討會議（製造部門主管/品保/財會）

## 08 利害關係人議合

- 相關利害關係人可透過內部會議、員工意見箱、e-mail信箱，或於官網「聯絡我們」頁面進行意見回饋與申訴，除內部會議外，其餘意見申訴管道皆以匿名方式進行處理與問題解決，以保障申訴人權益

## GRI對應

- 416顧客的健康與安全2016
- 417行銷及標示2016

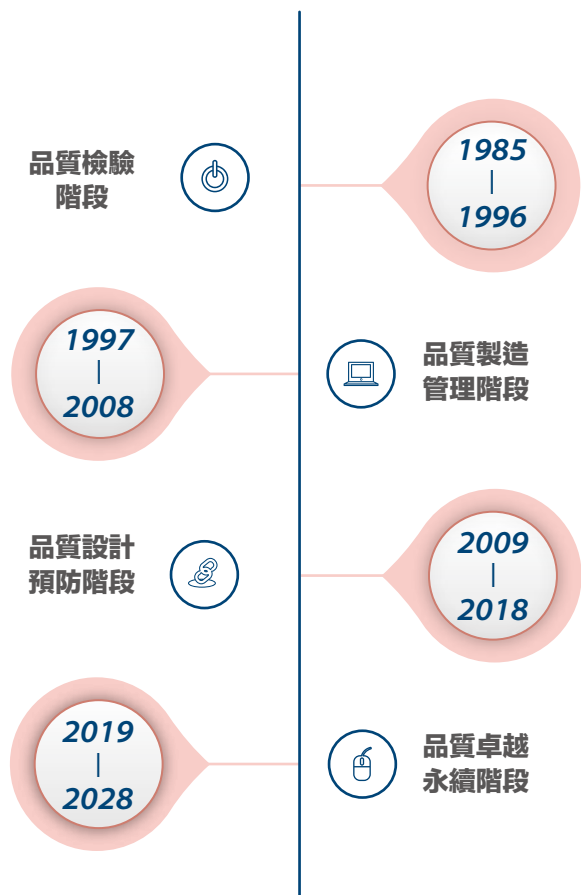
## SDGs對應



## 3-5 完善品質管理

### 品質發展歷程

振鋒推行「全面品質管理」，以經營理念與客戶需求為導向，強調堅持品質、持續改善、技術創新、客戶至上，重視過程管理及細節管理，不斷強化管理、研發、行銷等面向，以朝向「在全世界工業安全鉤具的領域中，打造一個穩健獲利與成長的公司」願景邁進。



### 品質管理體系

1997年起導入品質管理系統認證，迄今已20多年，最新一次改版換證於2023年11月完成ISO 9001:2015 審查，取得立恩威國際驗證公司 (DNV G.L.) 驗證證書 (2006年首次驗證)，因應2023年新增彰化全興廠 (三廠) 與台中工業區加工廠 (五廠)，將於2024年啟動新址認證。

因掛鉤產品具有高度安全性議題，為滿足客戶需求及不同體系品質管理系統的要求略有差異，持續取得認證的品質管理系統包含美國石油協會 (American Petroleum Institute, API) 制

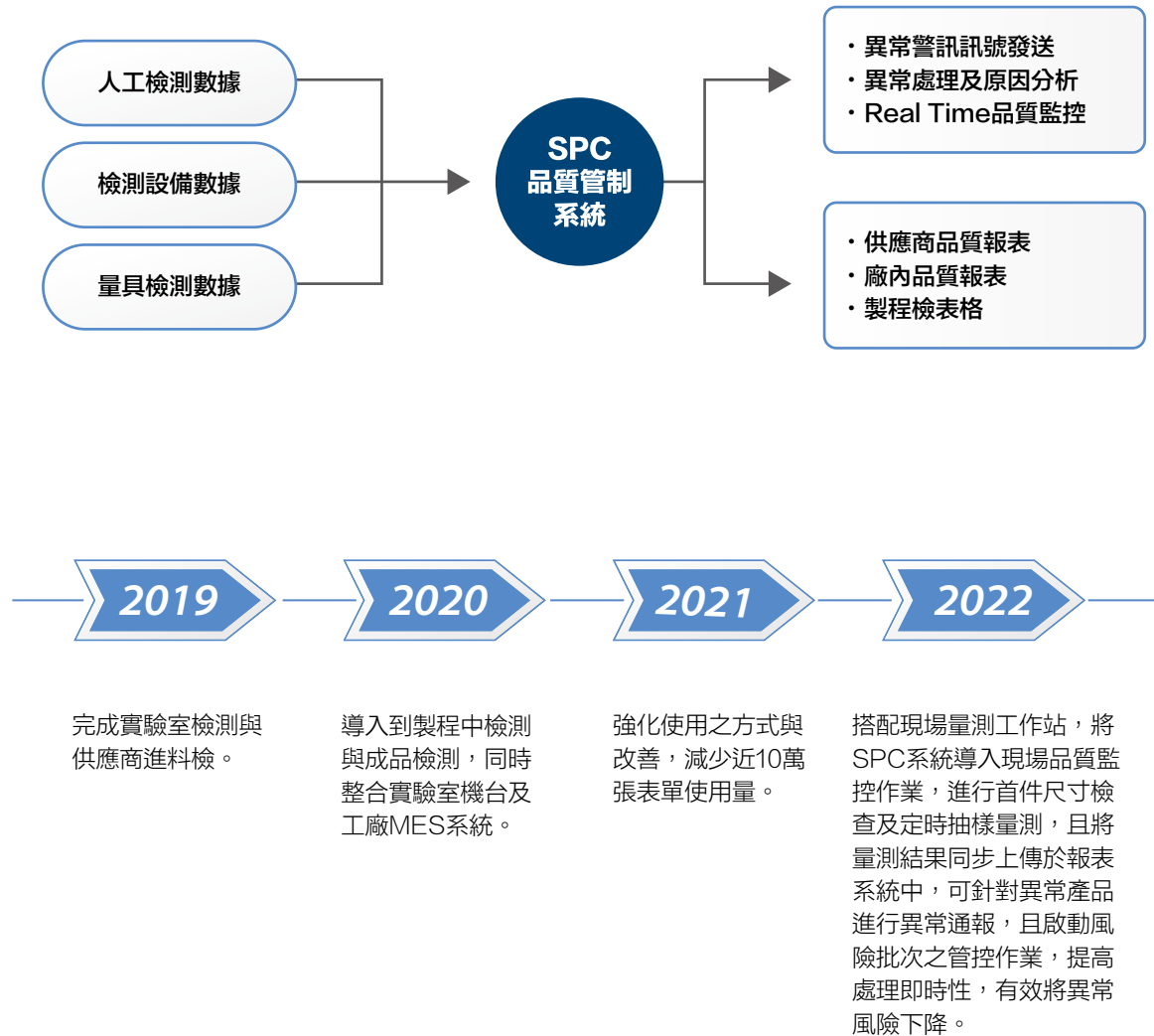
訂之石油業與天然氣行業製造組織質量管理體系規範的品質管理系統規範 (API Spec Q1) 與 ISO 9001 品質管理系統 (API QMS:2015)。2023年API發布系統規範晉升至第十版，YOKE立即啟動規範變更評估且進行調整，另因2023年新增台中工業區加工廠 (五廠)，需進行廠區新址認證，皆會結合2024年定期查核進行改版查核。

個人防護用具產品另取得英國 Article 11B 品質管理系統認證，由英國認證單位賽卓技術中心 (SATRA) 每年定期到廠進行審查與換證。

01 認證單位	02 認證啟始年度	03 有效期限內之系統
DNV	2006	ISO 9001
API	2007	API QMS, API Spec Q1
SATRA	2011	Article 11B

## 品質控管數位化

為強化品質控管效率，振鋒持續擴大 SPC 品質管制系統 (Statistical Process Control, SPC) 導入的範圍。2023 年導入 SPC 專用軟體，將 SAP ERP 與 PLM 系統資料，整合於同一平台執行檢驗判定與過帳作業。應用 SPC 系統技術對生產過程進行實時監控，且將品質檢驗、生產相關表單電子化，預估全年可有效減少現場表單使用量約 2.8 萬張，減少 3,300 小時的異常處理時間，且透過 SPC 系統分析異常問題的根源後進行改善，無形中也提升人員觀念由「事後處理」進階至「預防管理」。2024 年 SPC 軟體預計結合供應商平台，提供檢驗標準、產品圖面、檢治具圖面至雲端上同步更新，即時提供給供應商最新標準，期盼並透過平台，進行各項品質管理所需檢驗資料回傳及線上判定，加速異常狀況判定，減少等待過程中的內外部品質損失。





## 3-6 持續改善製程

### 產品製程

振鋒產品區分為工業安全起重吊鉤及配件、個人高空防墜安全裝備，為達到需求強度，生產過程著重於材料的鍛造與熱處理製程；SRL 高空防墜器於生產過程中，則更強調監控扭力與拉測速度等製程參數。

穩定的生產設備可確保產品品質，為持續提高設備生產效率，現階段已在部分產線設備透過人機協作，由機械手臂、機聯網及 SPC 管制系統導入自動化生產，2023 年已完成 SRL 組裝線的自動化。未來將持續擴充智慧化設備，使生產與管理更智慧化。

### 全面生產管理 (TPM)

累積自 2015 年推動 6S 的基礎，振鋒從人機料法環及安全面，檢視工作環境中可改善的項目，已逐步完善各項標準作業程序。2019 年在此基礎上，再啟動全面生產管理 (Total Productive Management, TPM) 專案，深化生產作業的效率與效果，為振鋒積極拓展營運績效打好穩固之基礎，初期推動主軸為自主保養分科會及個別改善分科會，對於各改善主題難易度中等以下者，列為自主保養分科會，由各單位自行進行改善。

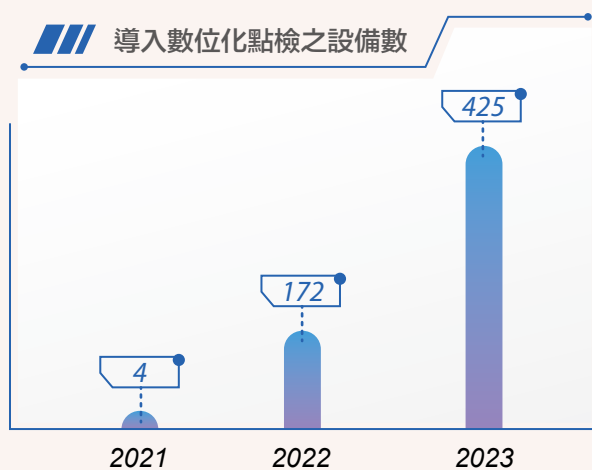
2023 年持續推動計畫保養關鍵績效指標，專案成果盤點出 A 級重要設備 173 項進行改善，成效顯著。執行 TPM 同時可透過調整排程機制、備料控管、人員熟悉度等機制，提升機台稼動率，改善能源使用效率，或是降低能源耗損達到節能效果。



## 管理創新 – 導入設備「數位化點檢」方案

振鋒近年持續推廣「產品數位化」，在開發出 SupraTag 之後，自 2021 年起導入內部設備管理，結合 RFID 裝置與數位平台運用，進行日／週／月點檢、記錄機台保養狀況、異常通報，透過大數據管理機制，執行預防保養與實施管理對策，截至 2023 年底，完全導入數位點檢之設備數已達 425 台，新進設備亦將直接建置且納入驗收標準，未來規畫將所有與生產相關之重要設備皆 100% 導入。

未來也期望以振鋒的導入經驗，向外擴展與設備供應商合作，建立設備點檢／保養文件模板，提供其他企業下載使用，持續推廣數位化點檢應用。



職稱	推動計畫保養關鍵績效指標
減少重要設備平均修復時間	2023 年每月平均修復時間 11.9 小時，較 2022 年 4.6 小時增加 7.3 小時，主要因上半年導入第二代組裝機，異常狀況排除次數過多，下半年稼動率達 90% 後已改善。
延長重要設備平均故障間隔	2023 年平均無故障時間 3,586 小時，較 2022 年 2,201 小時延長 1,385 小時（提升 62.93%）
降低修繕費用	完成 47 項設備點檢優化項目，節省設備保養所需人工作業時間 919 小時之效益。

## 製程改善

振鋒運用全面品質管理系統持續進行品質改善活動，推動 CIT 改善活動，建立培育指導制度與持續改善的運作體系，藉由培育內部種子，將品質改善的做法深化到公司內部，落實成為公司日常作業一環；導入系統性工具，讓品質改善活動能更有效率和成效，最終將創新改善、團隊學習、持續學習成為振鋒企業文化一環，持續改善創新，亦提升客戶滿意。

## 自動化製程

秉持「以人為本」的轉型策略，逐步推動自動化製程，初期可能源自人因工程改善或提升效率，從單點製程的自動化導入，在達成預期效果後，串連相鄰製程，最後實現整條生產線的自動化，優化生產流程，提升產品品質，減少人為錯誤與生產延遲，且透過系統化監測和收集數據，以持續改善，透過人機協作方式朝向自動化、智慧化發展。



製程改善專案  
與目標對應

改善案例	效率提升	提高產出	人因工程	減少耗材
鐵環閃焊自動化	√		√	
自動化排料	√	√		
連續爐消耗品減量專案				√
N-2855 系列組裝優化	√			
N-3615 小釘鉚接自動化	√			
包裝自動 抓放料			√	
N58 排 TRAY 機			√	
射出製程合併		√		√
加工自動化量測專案	√			

### 加工製程改善

過去物料上下料時，會因人為操作每次擺放位置或角度的些微差異而影響生產品質，導入機械手臂後，可確保上下料一致性，人員也從繁瑣的上下料工作轉為生產管理與監控，一位員工同時管理多機作業的比例可由1:3提高到1:6。規畫於2024年使用機械手臂搭配無人搬運車系統（Automated Guided Vehicle, AGV），進一步擴大自動化範疇。



### 防墜器組裝自動化導入

初期考量人員在裝箱作業時，需長時間彎腰放置產品的負荷，先以單點方式導入機械手臂自動化裝箱，再逐步導入前後單機自動化製程，串聯自動化規畫，該組裝線人力由6人降至2人。



### 鍛造自動化導入

整體鍛造轉為自動化作業，由4人作業降為1人，且人員負責檢驗作業，減少人員搬運及作業風險，也提升產品標準化規格。



### 閃焊區熱折彎製程自動化導入

焊接環之熱折彎製程，導入機械手臂與折彎機，且搭配使用物料自動進料出料模式，由2人作業變更為1人多機，也改善原作業過程中人員搬運及高熱危險，且可提升品質穩定度。



## 生產資訊管理

為優化生產管理，二廠導入 MES 系統，透過機聯網設置，將相關機台資訊綁定工單，可追查相關異常使用物料批號，且建立即時電子看板，於生產過程中立即了解生產狀況。藉由系統取代人工報工，除節省人員報工花費時間外，亦去除人工報工填錯資料之風險，同時將標籤列印、雷射序號作業結合 MES 功能全面電子化，避免人工列印 / 操作發生錯誤機率，透過系統化管理，監控製造過程中所產生的生產資料，讓資訊串流更為順暢，提高效率。

## 自主製模提升效率

振鋒於 2020 年起導入 3D 列印機，以製作非受力的定位治具，如雷射、組裝定位治具等，3D 列印不僅降低治具的製程成本，也加快治具的完成速度，改善以往使用 CNC 銑床刻製既耗時、耗能、又會產生加工廢棄物。因此 2023 年在治具製作上大量採用，共 451 件，較前一年成長 4.24 倍。

預計 2024 年再購入雙噴頭 3D 列印機，不僅可以使用 ABS、尼龍等高強度線材，應用範圍可擴大至有強度需求的治具，如自動化設備零件、加工治具、鉚接治具等，提高生產製作的彈性。

## 全員提案改善

2021 年 7 月起導入全員提案制度，鼓勵直接單位同仁每月提出一件改善案，培養同仁主動發現問題與提出建議的能力。提案由單位主管初審，各單位徵選出至少出 1 件亮點案例，透過評審小組審查，每月選出前三項優勝亮點案例，每月於公司朝會進行頒獎表揚。

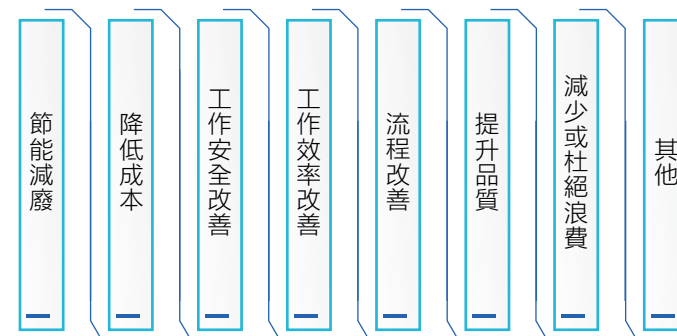
2023 年直接員工針對 8 大類「提案改善目標」提案件總數 2,315 件，累計參與提審會 PDCA 件數 105 件，提案總效益達 525.9 萬元，平均每人每月提案件數達 1 件。

響應全球淨零趨勢及振鋒減碳策略，2023 年起所有提案改善成效皆需以節省之機械工時或耗材重量換算為碳排量，2023 年有 36 件提案具有減碳效益，合計 105.8 噸 CO<sub>2</sub>e/ 年。

### 提案改善流程



### 提案改善目標



# CHAPTER 04 夥伴安全價值

- 4-1 客戶關係管理  
議題:永續供應鏈
- 4-2 帶動產業升級
- 4-3 深化廠商管理



## 4-1 客戶關係管理

### 客戶服務

8 系列產品為自主研發與製造的自有品牌「YOKE」產品，透過全球經銷體系，由經銷商協助當地產品銷售，提供客戶及時服務與支援，且編制技術支援人員（FAE），協助各地區經銷商了解振鋒產品的專業知識及正確使用方式以及最新規範與標準之更新，服務觸及範圍擴展到美國、墨西哥、加拿大、中國、印度及中東地區、越南等地，有助於優化客戶服務品質，更可讓產品使用穩定度提升，且增進經銷商對於振鋒產品的專業知識。

N 系列產品主要客戶為世界各大個人安全防護用品品牌商，以 OEM 產品為主，由業務人員隨時與客戶溝通與討論，了解客戶之產品發展需求，提供客戶最新研發之產品，以利商機開發與提升客戶服務品質。

### 品牌行銷與推廣

自有品牌「YOKE」（8 系列產品）工業安全起重吊鉤及配件的應用廣泛，舉凡自動化工業、工具機、汽車業、塑膠模產業、石油產業等眾多行業，皆需要高品質的起重產品，過去主要透過參加國內外各類展覽、實體拜訪、實體教育訓練等推廣品牌形象。近期振鋒結合參展、數位高峰會及邀請印尼經銷商來訪等實體活動，及建置專業的線上訓練工具且提供國際知名組織 LEEA 認證的訓練課程，提供全球客戶更具彈性的互動模式，接收最新產品資訊。

### 實體活動

商展：2023年投入海內外共35場展覽，歷年參展地區涵蓋美、英、德、荷、挪威、日、韓等10多國

經銷商參訪：邀請印尼約14家經銷商來訪

2023年實體活動以推廣SupraTag數位晶片與其數位化解決方案為主軸，透過實際體驗，讓客戶開始連結產業間的應用，為吊裝產業或任何可行的產業注入產品新趨勢。

振鋒於2023年參加海內外商業產會共35場，涵蓋地區包含北美、英國、歐洲、東南亞、澳洲等地。參展會主題除了吊裝產業外，也參加石油與天然氣主題、塑膠與模具主題展，試圖在不同的應用領域中拓展商機。在展場振鋒直接以大型螢幕展示數位化方案的軟體介面，客戶可以在現場體驗硬體SupraTag與軟體RiConnect如何相互配合追溯數位化產品足跡。



除了參加商展，2023年在台灣舉辦3場「數位高峰會」，邀請振鋒合作夥伴互相交流最佳使用案例，吸引200人報名，顯見傳統紙本化設備管理的缺點是產業間的長期痛點，成功創造產業間的新話題，為推廣數位化產品之路再創高峰。2023年11月舉辦的數位高峰會印尼場，邀請印尼約14家經銷商來訪，除了對經銷商夥伴介紹數位化產品外，也安排工廠參訪行程，讓經銷商能更了解振鋒的優勢，共創新商機。

### 線上教育訓練工具

線上學習系統 Learning Management System，與 ITI 合作開發

9種語言的系統化課程，紀錄學習歷程，提供完訓證書

在產業永續方面，振鋒為產品安全教育訓練出一份力。振鋒設計的課程通過吊裝設備工程師協會 LEEA (Lifting Equipment Engineers Association) (<https://leeaint.com/>) 訓練認證，致力於透過教育訓練消除高工安全產業的事故。這代表通過振鋒課程者可取得 LEEA 證書，對使用者個人、對吊裝產業安全都有相當貢獻。

基於使用者安全推廣，振鋒長期以來為全球客戶與經銷商提供教育訓練，確保終端使用者作業安全。2022年起振鋒與美國教育訓練機構 Industrial Training International (ITI) 共同合作，透過線上學習系統 Learning Management System (LMS)，針對員工、經銷商、終端客戶規畫9種語言線上教育訓練課程。經過2023年的課程籌備，已經將YP系列課程透過LMS模組上架且持續調整：預計於2024年將會把課程開放給同仁與客戶分享。

透過此課程，不僅可讓客戶隨時學習，紀錄學習歷程、擁有完整學習檔案，且可在線上課程完訓後自動產出證書，提升客戶主動學習的意願。

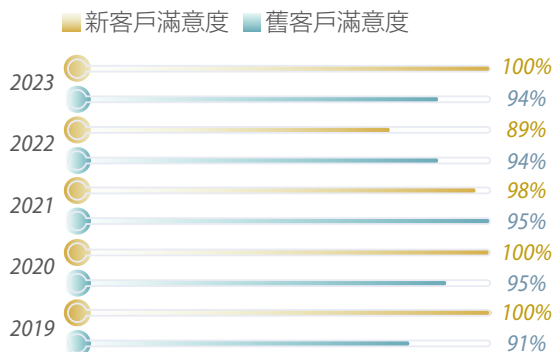
期待透過系統性規畫課程及預錄製作，讓客戶更能落實系統化線上學習，更了解產品，也更認識振鋒對安全的堅持與

### 客戶關係管理系統

振鋒透過客戶關係管理系統強化潛在客戶與既有客戶的管理，透過系統精準分析潛在客戶及其產品需求，再透過客戶教育訓練及線上 con-call、當面拜訪以增加達交率。針對未達成交易因素可更細化為品質、價格、交期、策略性不接單、終端客戶回應取得困難等明確因素類型，以進行市場環境之分析，作為內部經營改善方向。

問卷發放對象	客戶涵蓋率	問卷回收率	客戶滿意度
<b>8 系列產品</b> · 27 大既有客戶 · 前 3 大新客戶 · 部分重點發展客戶	64%	60%	· 既有客戶 94% · 新客戶 100% · 相較前一年度成長 11%
<b>N 系列產品</b> · 選各區域前 7 大既有客戶 · 當年所有新客戶	84%	51%	· 既有客戶 94% · 新客戶 94% · 相較前一年度減少 2%

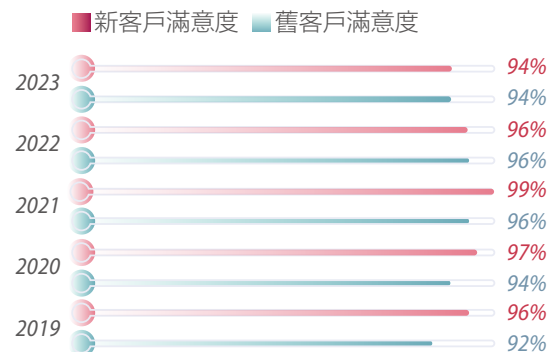
#### 歷年8系列客戶滿意度調查結果



### 客戶滿意度

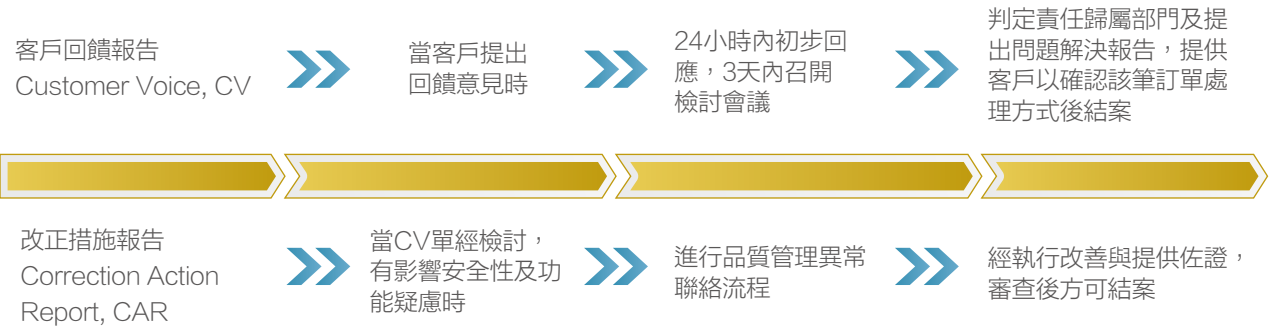
每年依年度銷售量排名，透過客戶關係管理系統自動發送問卷，節省統計時間且確實掌握客戶點閱情形，有效提升問卷填答率。問卷統計後撰寫客戶滿意度分析報告，於品質月會提出報告與檢討。

#### 歷年8系列客戶滿意度調查結果

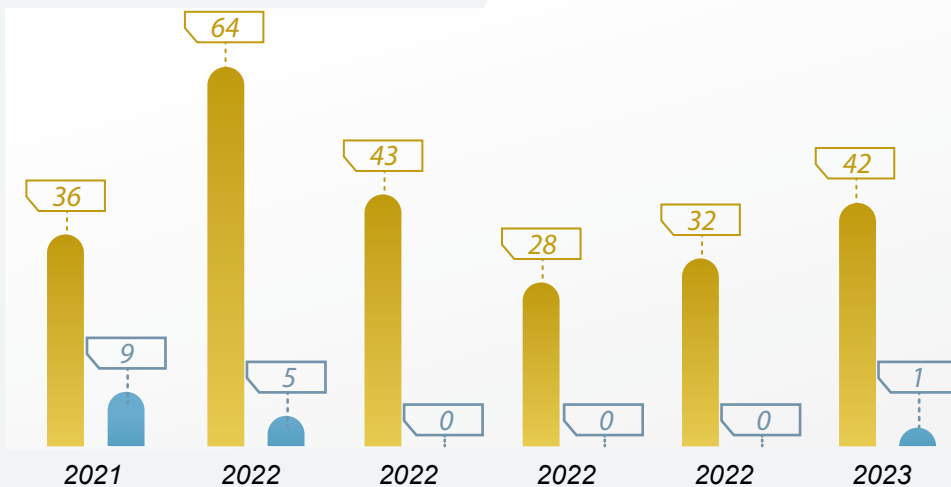


## 客戶意見處理

振鋒重視客戶意見，透過客戶回饋報告（CV單）與改正措施報告（CAR單）管理與回覆客戶提出之意見，2023年CV單為42件，較2022年增加10件，CAR單1件，較2022年增加1件。CV增加主要是與客戶合作之新產品持續改善優化，CAR單是因設計變更流程未及時通知客戶，以致產品貼紙不相稱，與客戶協調調整貼紙樣式後完成改善，且同步調整內部EC設變流程的通知程序。振鋒針對客戶所需規格持續進行會議討論及改善，對於產品提出設計修正，且同步修改通知流程，持續滿足客戶需求。



歷年客戶回饋意見統計（件）



### 2023年CV單主要項目，以外觀與功能因素為主：

CV單之主要原因為外觀經分析異常未檢出原因為「外觀變異及人員漏檢」，已針對外觀變異之因素與學校進行產學合作計畫，導入掃描式電子顯微鏡（SEM）及能量分散式光譜儀（EDS）的晶相成分分析，藉此縮小未能檢出之異常範圍，且同步針對客戶需求標準，進行客製化調整。

另有部分CV單非異常回饋，為防墜器（SRL）新產品開發過程與客戶來回溝通修正設計，為完整保留客戶回饋意見，以CV流程追蹤，造成單數增加。



# 議題：永續供應鏈

## 01 政策

透過流程改善與管理手法之協同改善，協助供應商強化營運體質，以維持高比例的在地採購政策

## 02 承諾

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議合  
教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善  
品質優先：創新研發、製程提升、品質精進、客戶滿意  
環境保護：資源善用、節能省水、減排減廢、汙染防治  
安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

## 03 目標

- 維持在地採購比例96%以上
- 推動綠色商品採購

## 04 行動方案

- 供應商資訊平台強化專案（中期計畫）
- 策略夥伴協同改善專案
- 綠色採購導入專案

## 05 年度成果

- 2023年在地採購占比為97.05%
- 符合綠色採購的類型共計4件，總金額149.5萬

## 06 管理責任

- 由採購部負責採購相關事務與供應商管理等，結合產品開發部、生管部、品保部與資訊部，推動供應商相關協同流程之建立與資訊平台

## 07 追蹤檢討機制

- 透過品質管理系統評量供應商稽核程序，以及管審會追蹤各項列管專案進度及重要之部門績效管理指標

## 08 利害關係人議合

- 相關利害關係人可透過相關會議溝通、e-mail信箱，或於官網「聯絡我們」頁面進行意見回饋與申訴，除內部會議外，其餘意見申訴管道皆以匿名方式進行處理與問題解決，以保障申訴人權益

## GRI對應

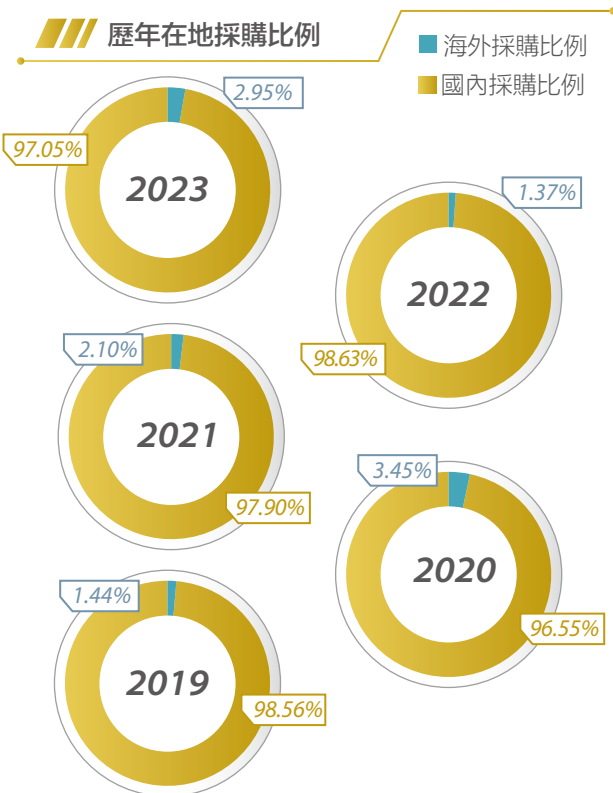
- 204採購實務2016

## SDGs對應



## 4-2 帶動產業升級

振鋒在台 30 餘年，以培植自身技術能力、產品實力為最核心的經營理念，惟產品的競爭優勢不僅於公司內部核心研發技術，更在於與振鋒共同成長、戮力經營的供應鏈夥伴。因此，振鋒以落實在地採購為原則，將供應商視為夥伴關係，除了自我遵循企業社會責任之外，也透過輔導供應商的機制，強化供應商在產品品質與生產效率方面能逐步提升，最佳化的產品製程與品質亦為企業永續之基礎。

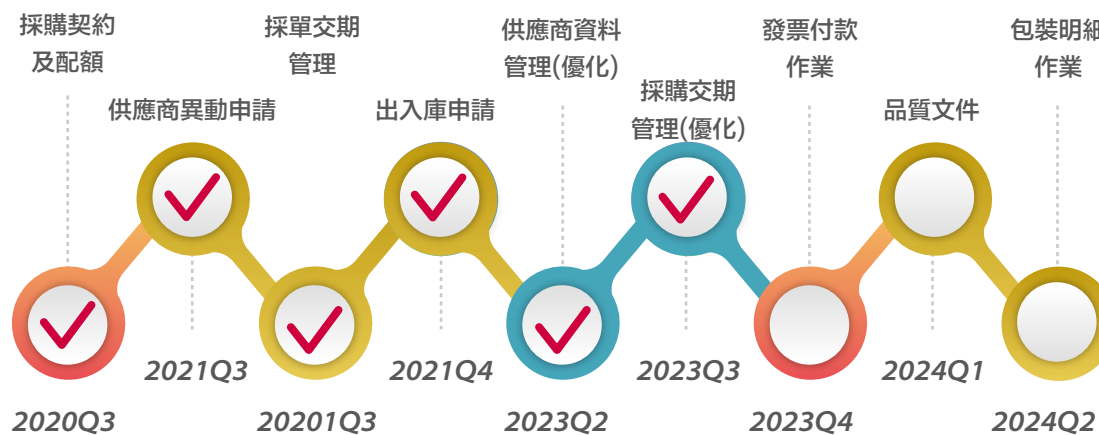


### 落實在地採購

振鋒以推動鍛造及熱處理的產業聚落為供應商管理的策略，結合長期配合的供應商，相互成長以追求企業永續經營。經營至今皆以在地採購為採購政策，2023 年占比 97.05%。

### 供應商管理數位化

為提升供應商作業流程的時效，振鋒導入供應商資訊平台，規畫逐年導入新功能，加強雙向資訊傳輸交流。2023 年完成供應商基本資訊維護、採購訂單管理之系統優化調整，且將請款流程導入供應商平台，讓供應商對帳及請款流程更加清楚及便利，預計 2024 年優化品質文件管理作業，將過去供應商提供的自主檢查文件、材質證明等品質文件，改透過供應商平台進行資料提交，確保品質文件及時、正確與完整度。



## 供應商數位賦能

2021年起建置的供應商平台，供應商上線率已達90%以上，現況已完成單向功能之建立，如供應商申請、採購訂單傳送、出貨入庫單等作業，使供應商熟悉平台操作，後續將開始建置品質、交期協同作業功能，協助供應商提升品質與縮短交期。2023年已通過工業局「以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助」計畫，預計在2024年以振鋒數位轉型經驗，帶領四家供應商導入供應鏈協同作業，優化供應鏈體系，計畫協同供應商建置供應商製程品質檢驗模組與品質IOT即時看板建置，以優化品質管理與交期，打造高效敏捷智慧機加工供應鏈。

## 供應商行為準則

振鋒基於「誠實負責、腳踏實地、人客至上、努力學習、勇敢創新」之企業核心精神，在經濟、環境與社會等面向，善盡企業公民之責任，也期望供應商和我們攜手打造永續安全價值的服務過程中尊重社會和道德標準、瞭解與遵循法律、積極應對環境保護與社會相關議題，2023年參考RBA框架，制定供應商行為準則，涵蓋「勞工與人權、健康與安全、環境、道德規範、管理制度」五大面向，公開發佈於公司官網，2023年底向交易前20大供應商發放社會責任風險自評表，回收率達100%，自評平均分數82.25，預計2024年進行現場查核，確保供應商了解振鋒對於永續發展與企業責任的要求。

此外，自2019年起要求供應商簽回供應商社會責任承諾書，至2023年底，列入管理之255家供應商已簽回192家（占75.23%）。

## 供應商大會

供應商大會受疫情影響睽違三年未舉辦，2023年再次舉辦供應商大會，主要供應商有67家參與，會議中向供應商宣導供應商行為準則、供應商自評表、供應商平台、供應商政策、TPM全面品質管理與工安案例分享，會議最後發布供應商稽核成績，同時表揚績優供應商，期待透過實體交流，協同供應商夥伴一同為品質與永續發展貢獻心力。



## 4-3 深化廠商管理

### 供應商管理機制

依採購類型（2 大類）與關鍵程度（3 大類，委外加工之採購交易稱為「活動」），將供應商做分級管理，進行不同頻率之供應商評鑑，分成定期評鑑與年度稽核等 2 項模式。另外，亦輔導供應商的成長與升級，帶領安全起重吊鉤與高空防墜安全裝備的產業鏈能共同成長。

#### 採購類型

- 工業安全起重吊鉤及配件
- 高空防墜安全裝備及配件

#### 關鍵程度

- 防爆特性
- 關鍵元件／活動
- 非關鍵元件／活動
- 一般性採購／活動

#### 供應商考核

- 新供應商評鑑
- 年度供應商稽核
- 既有供應商定期評鑑

### 新供應商評鑑

新供應商通過供應商評鑑合格後才可正式下單，評鑑項目包含企業責任相關管理系統、推動節能計畫、簽回供應商社會承諾書、設置內外部申訴信箱、推動公益活動等，以及是否違反經濟、環境、人資與產品相關法規而遭受主管機關處罰，列為評分項目，2023 年 9 家供應商通過新供應商評估。

搜尋新供應商

廠商填寫供應商問卷調查表

相關部門評估與討論

到廠稽核與品檢

列入合格供應商名冊

試樣與小批量生產

正式下單

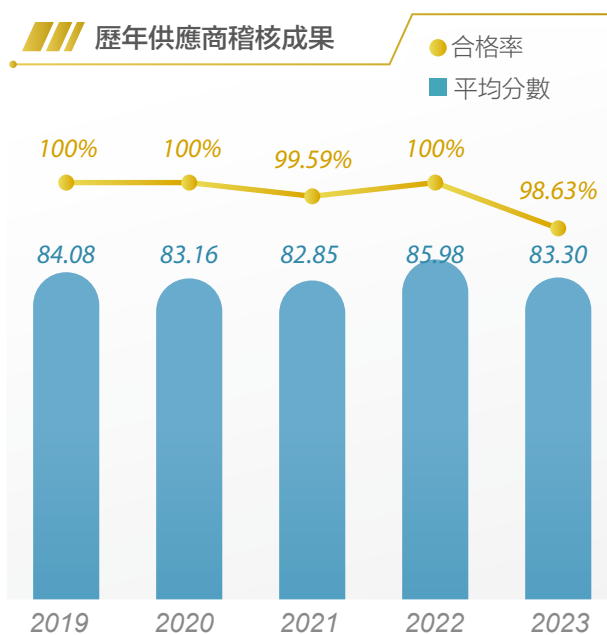
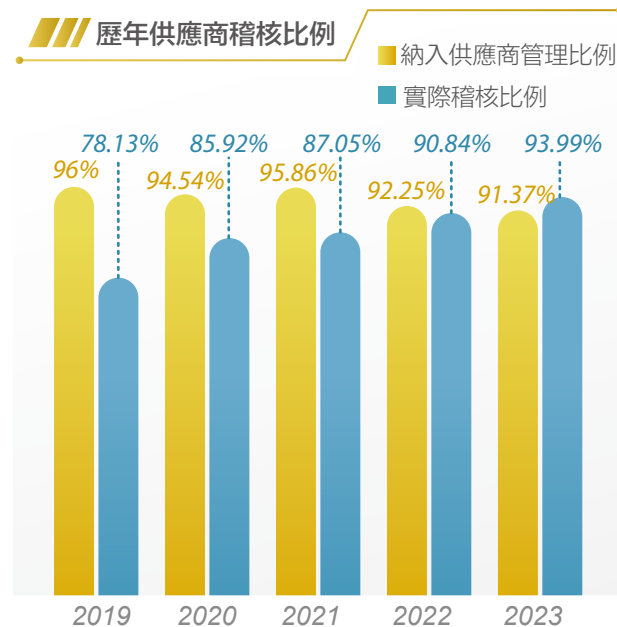
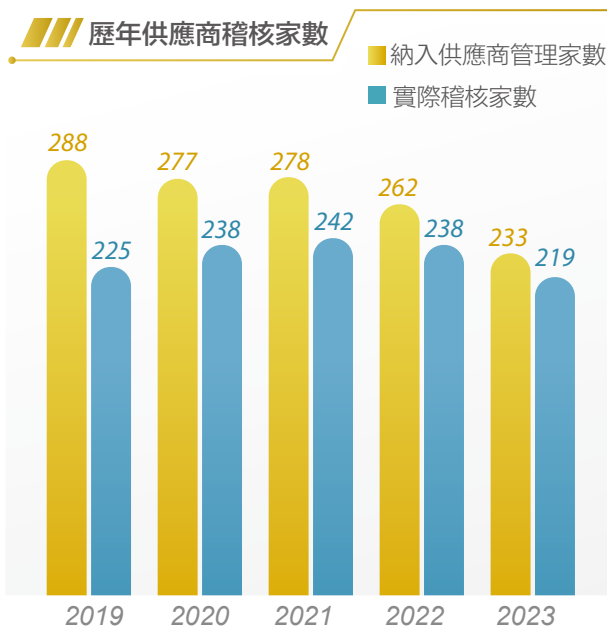
### 既有供應商定期評鑑

依供應商管制程序，特殊製程供應商每 2 年再次評鑑、關鍵元件供應商每 3 年須再評鑑，非關鍵採購供應商若品質與交期達振鋒設定標準，則依採購金額重大性決定再評鑑頻率（近 1 年交易金額達 1,000 萬元每 5 年評鑑 1 次），評鑑標準與新供應商評鑑相同。2023 年 12 月針對 55 家供應商重新進行評鑑，評鑑結果 100% 符合要求。截至 2023 年底通過評鑑或評鑑有效期內的供應商共計 255 家，全年實際進行交易者則有 219 家供應商。

供應商評鑑結果 70 分以上列入合格供應商名冊，評鑑結果為 69 分以下的供應商，須在 45 天內完成改善或提出改善計畫，以進行重評鑑程序。其中，既有供應商未滿 60 分（E）者，則須提出改善報告而 2 個月內完成改善，4 個月後進行改善效果再確認之評鑑，若未達改善目標，則依採購策略進行處理，降低其採購量或自供應商合格名冊除名。2023 年執行供應商評鑑 55 家，皆合格通過，評鑑平均分數 80.28 分。

## 供應商年度書面稽核

供應商年度稽核僅針對關鍵與非關鍵等級的供應商，每年執行1次，就品質、價格、交期及服務（QPDS）實績進行書面審核與討論，65分以上列入合格供應商名冊。稽核結果未滿65分的供應商，皆列為到廠再做稽核與輔導改善對象，須在2個月內改善，4個月後進行改善效果確認，仍未達到改善目標者，依採購策略進行處置。2023年原物料廠商共255家，納入供應商管理者233家，實際審核219家，審核結果98.63%合格。



## 策略夥伴協同改善

2020 年起啟動主要供應商品質管理輔導專案，由品保理級主管擔當專案負責人，指定專業工程師作為聯繫窗口，透過每周定期品質會議，與供應商進行品質管理與執行層面深度的提升。

推動供應商鹽霧測試標準化，針對須進行鹽霧測試之原料供應商，2019 年起推動測試手法輔導，對於通過稽核的供應商，進貨時採信其測試資料，減少雙方重複檢測的時間，亦可提高供應商品質，在出廠前發現異常、修正問題。2023 年新增 1 家供應商通過鹽霧測試輔導，統計 2023 年由供應商自行檢測的 766 筆鹽霧測試，未發生品質異常須退貨之事件。

此外，由於環保署放流水標準對於電鍍廢水之氨氮濃度管制限值將於 2024 年再度下修，過去廠商曾因限值下修導致電鍍品質下降，在振鋒協助下改善且合規，振鋒也將持續與供應商密切合作與預防改善，避免因再次因管制限值造成良率降低之問題。

## 綠色採購

自 2019 年起啟動對事務性用品優先導入綠色採購的評估，視各部門使用需求與替換頻率，由採購部詢比議價後，陸續將採購品項改以標示有環保署環保標章之商品。2023 年符合綠色採購的類型共計 4 件，總金額 149.5 萬，未來每年皆會以提升綠色採購件數及金額的目標執行。



# CHAPTER 05

## 股東安全價值

- 5-1 健全公司治理
- 5-2 強化經營績效
- 5-3 建置風險管理
  - 議題:資訊安全
- 5-4 資訊安全管理
- 5-5 誠信經營

05



## 5-1 健全公司治理

### 董事會運作機制

振鋒董事會目前共有董事 3 名、監察人 1 名，於 2021 年依據公司法及公司章程等規定由股東會重新選舉，任期為 3 年一任。董事及監察人成員，50 歲以下 1 位，50 歲以上 3 位。

董事會運作依相關法令、公司章程及董事會議事規範之規定行使職權，藉由董事及監察人在安全鉤具領域多年來豐富的產業經驗，善盡監督管理責任，以健全公司營運制度。未來將視組織發展且因應相關永續治理趨勢，評估訓練課程之需求。

自永續發展委員會成立後，定期向董事長呈報各項永續相關專案推動成果，經同意後進行專案推動與執行，重要工作項目亦列入董事會報告議程。振鋒由專業經理人擔任總經理一職，負責公司整體營運與永續相關計畫之推動，定期將營運成果於董事會報告，最近一次報告為 2023 年 12 月。

職稱	代表人	性別	主要學經歷	應出席次數	實際出席次數
董事長	洪榮德	男	國立政治大學 EMBA 振鋒企業股份有限公司董事長	4	4
董事	顏淑珍	女	台中技術學院 振鋒企業股份有限公司副董事長	4	4
董事	洪暉傑	男	國立中興大學 振鋒企業股份有限公司副總經理	4	4
監察人	顏國程	男	開南商工 產業顧問 7 年	0	0

註 董事會依法選任，目前組成以創辦人家族成員為主，其決策皆以企業永續發展為最優先考量，為股東創造最高企業價值且重視與各方利害關係人之議合。

### 組織架構





## 5-2 強化經營績效

### 資訊透明

振鋒為非公開發行公司，自行編製企業永續報告書之目的，都在於藉由營運資訊透明化，以健全公司發展，觀摩標竿企業最佳營運模式，讓振鋒營運亦能更上層樓。

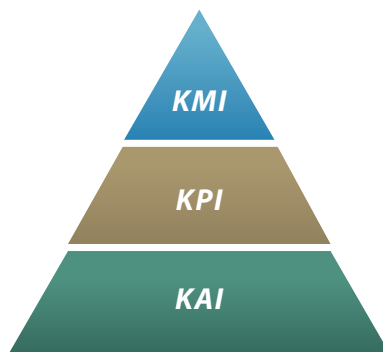
振鋒透過 SAP ERP 的整合，每月已可於 1 個營業日完成所有結帳程序，每月 15 日前由高階主管召開經營管理會議，檢討當月營運績效指達成狀況，針對落後情形立即檢討改善對策。

### 經管流程

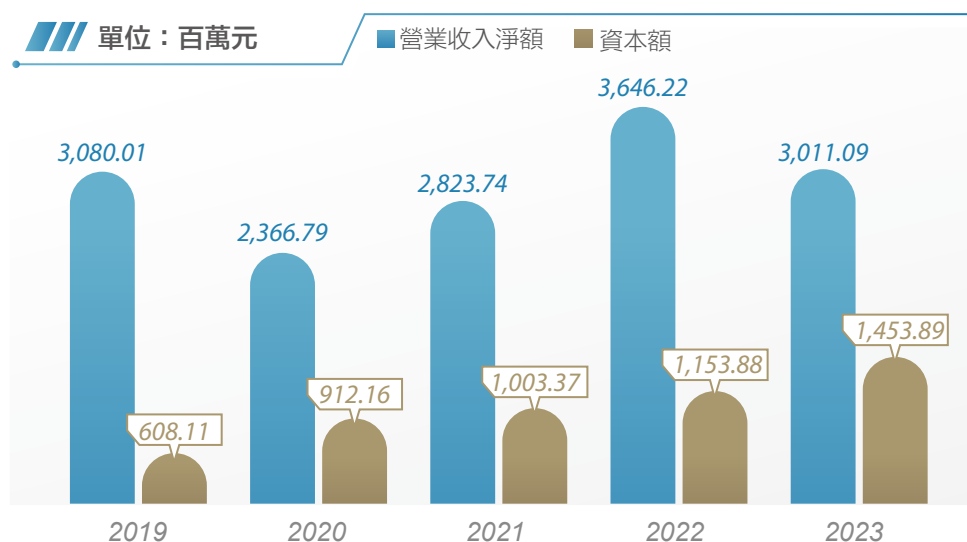
每年年底由中長期目標擬訂次年度目標，各部門提出預算與年度目標，經由管理階層與各部門共同討論後，確認各部門年度計畫。最後由管理階層與各部門展開年度績效指標確認會議，由營業指標展開，推及到研發進度、生產良率與效率，以及相關支援部門的專案目標。

現行績效管理機制分為 8 大策略議題，將年度策略目標區分為 3 層級，訂出關鍵管理績效指標 (Key Management Index, KMI)；再以展開年度營運目標，由總經理依營運方針再次聚焦定案出公司層級目標，列為關鍵營運績效指標 (Key Performance Index, KPI)，每月經管會會議中由部門主管報告，經由總經理與經營團隊檢討達成狀況，以及後續追蹤改善；各部門層級透過建立關鍵作業層級績效指標 (Key

Activity Index, KAI) 的推動執行以聯結 KPI 的達成，且將部門 KAI 列為各部門主管個人績效考核項目，再由部門 KAI 再往下展開為個人 KPI，以完整連結公司年度策略目標及營運目標的達成。每月經管會呈報檢討，未達目標須啟動 PDCA 改善機制。



單位：百萬元



### 財務績效

振鋒所有同仁以「安全優先」為最優先之工作態度，在工作崗位上全力以赴，以合乎產品規範與品質規格的前提下，加快產品導入時程，持續提升生產力與良率，降低產品生產成本與耗損，以達成財務績效持續提高的成果，2023 年營收為 30.11 億元。

因應未來成長布局，2023 年通過經濟部「根留臺灣企業加速投資行動方案專案貸款」，預計於 2026 年以前投資 75 億元，啟動三區擴廠計畫，包含於彰化全興廠增設鍛造產線、擴增台中加工廠產能及興建台中精科廠，持續投入智能化生產，提升生產品質及效率，創造新就業機會，且配合政府 2050 淨零碳排政策目標，新廠建置規劃綠建築設計與設置太陽能發電。

## 5-3 建置風險管理

### 風險管理機制

隨著進入後疫情時代，為原本就快速變化的國內外經營環境添加更多變數，振鋒建構風險管理機制，把風險分為決策風險、財務風險、營運風險、危害風險等 4 類，針對各類風險進行風險辨識與預防機制，且制定危機處理機制，全面落實風險管理作業，以維持長期穩定營運。

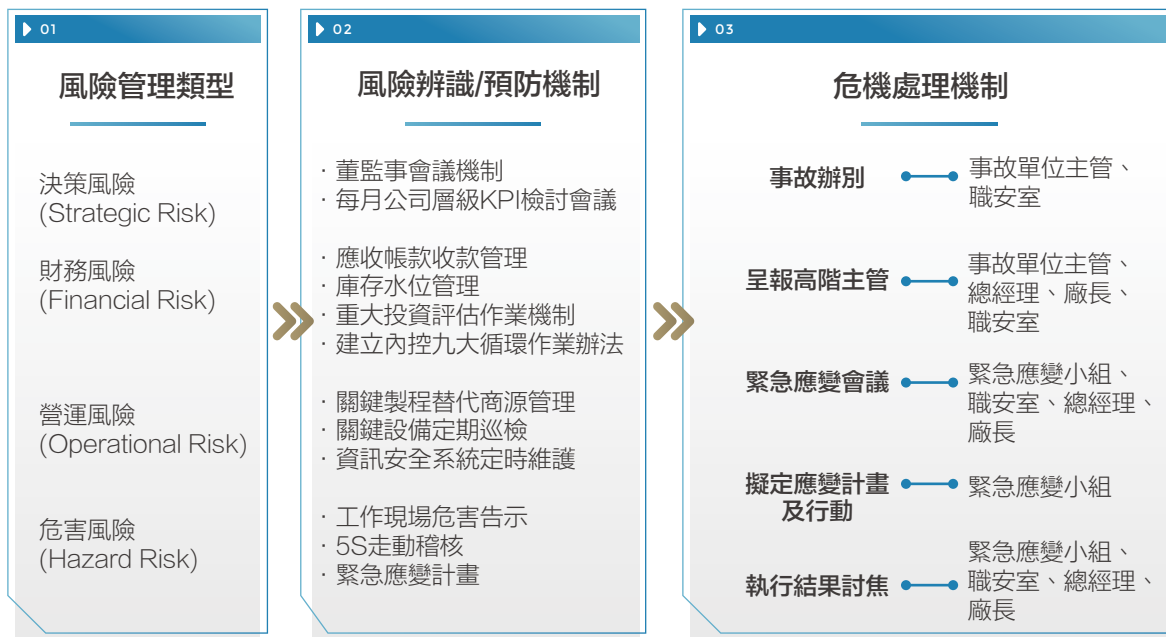
### 風險追蹤項目

除了上述針對營運發生之重大風險進行管理外，振鋒亦在日常作業中落實發生可能性較低，但仍可能造成一定之風險項目，進行定期追蹤與檢視，以降低營運風險。

振鋒產品銷售遍及全球，市場匯率與利率風險是財務部門定期監控項目，以確保營收不至於因匯率變動而造成重大損失。透過現金流量管理，維持足夠部位現金及約當現金，以支應公司營運及減輕現金流量波動影響。財務部門監控銀行融資額度使用狀況，以避免違約風險，確保公司財務信用，達成流動性風險之管理目的。

針對全球各地客戶或經銷商，振鋒審慎評估其信用風險，考量該地區與交易對象之信用風險，採取相對應交易條件，新客戶首次交易採付款後再出貨之交易條件，若持續進行交易則視客戶信用條件與交易狀況，再評估是否變更付款條件；若應收帳款已逾期未收到貨款，則暫時停止出貨，以減輕因產生呆帳造成之應收帳款損失風險。

由於振鋒經銷商遍及世界各地，因此法律相關議題亦是振鋒營運的關注重點，在產品專利部分透過與專利事務所合作，避免侵權情形；其他營運重大交易，則委託與國際知名律師事務所聯盟的國內律師事務所為法律顧問，因應振鋒全球化發展，除可避免因對外國法律不熟悉，導致營運遭受損失或違法事件；另對於國內相關的法律事務涉及國內法規之交易與合作，亦能提供專業完整的諮詢與協助。

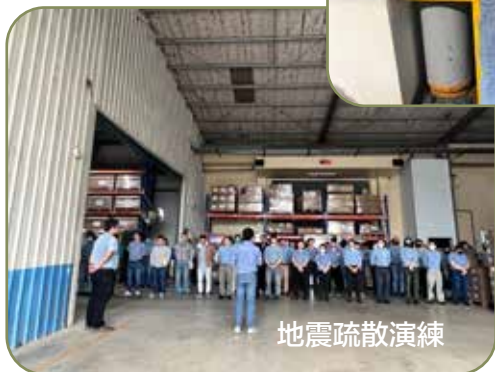


## 緊急應變能力

為使振鋒於緊急狀況發生時，能以正確且有效的應變處理程序，將緊急事故所引發之人員傷害、財產損失及對環境或營運造成的衝擊減低至最低程度，建立緊急應變管理計畫，涵蓋事件包含職業災害、天然災害（颱風、地震）、停電、火災及公告傳染病等，成立「緊急應變組織」，且建立 24 小時緊急應變輪值機制，透過手機群組訊息傳遞，依事故等級通報相關人員。為提升緊急應變能力，定期舉辦防災演練計畫及相關課程，2023 年以化學品洩漏及地震為情境，以作業區域進行演練。



化學品洩漏演練

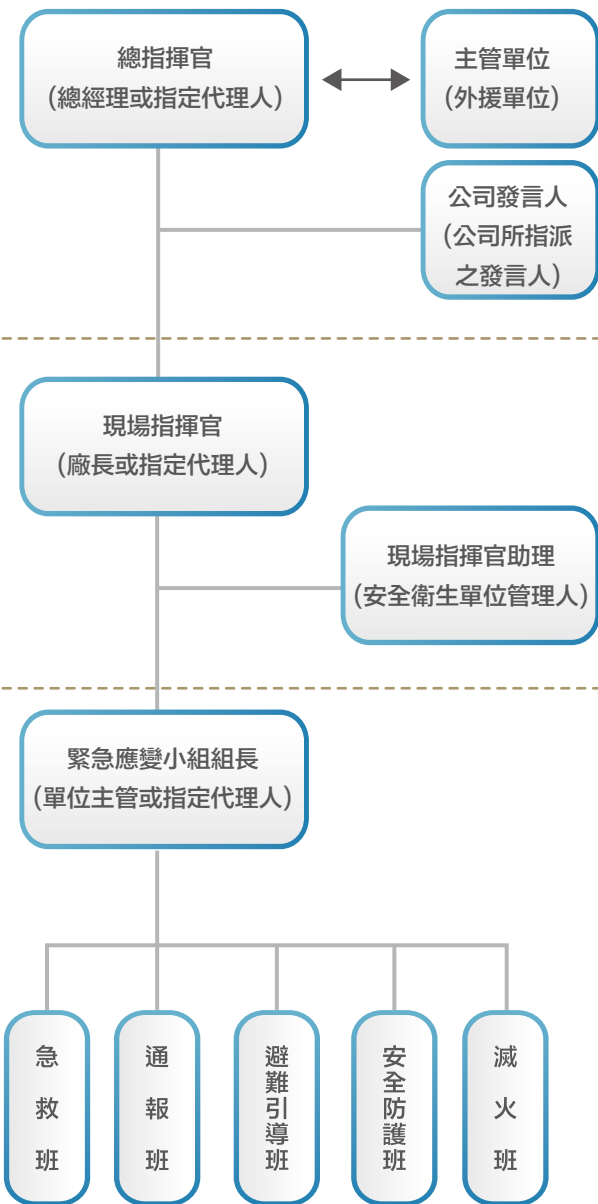


地震疏散演練

事故等級 3

事故等級 2

事故等級 1



## 稽核機制

振鋒是非公開發行股票企業，依相關法令尚不須設立稽核部門，惟考量公司治理重要性，仍參考公開發行公司規範，在董事會下設置稽核人員，且制定內部控制制度作為公司內部營運管理之遵循準則。每年底訂定次年度稽核計畫，每月依計畫進行各項稽核作業，稽核報告完成後先與受稽核部門主管進行確認，確認無誤後每月向副董事長及總經理進行報告，同時針對各項確認後之缺失與建議，追蹤各部門改善情形，另也將稽核報告列入董事會報告議程。



Step 01  
年度稽核計畫



Step 02  
執行稽核程序



Step 03  
與受稽核部門  
主管檢討



Step 04  
向董事長及  
總經理報告



Step 05  
列入董事會  
報告議程

# 議題：資訊安全

## 01 政策

訂有相關資訊安全程序，定期執行資安稽核作業，以確保資訊安全落實執行。

## 02 承諾

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議合  
教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善  
品質優先：創新研發、製程提升、品質精進、客戶滿意  
環境保護：資源善用、節能省水、減排減廢、汙染防治  
安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

## 03 目標

- 落實資訊安全訓練、執行資安管理機制及防護措施之規畫

## 04 行動方案

- 加強硬體防護
- 建置郵件防詐騙過濾功能(Mail SPAM)
- 加強同仁資安意識

## 05 年度成果

- 更新內層防火牆，增強防護能力
- 建置郵件防詐騙過濾功能(Mail SPAM)
- 2023年完成1場特定部門郵件資安教育訓練，完訓率81%；實施每季1次全體同仁資安宣導，完成1次進行特定單位的社交工程演練。預計2024年聘請外部專業資安顧問每年做內部防護演練及教育訓練

## 06 管理責任

- 權責單位為資訊部，持續優化資訊服務流程同時強化資安防護能力

## 07 追蹤檢討機制

管審會追蹤各項列管專案進度及重要之部門績效管理指標

## 08 利害關係人議合

- 相關利害關係人可透過內部會議、員工意見箱、e-mail信箱，或於官網「聯絡我們」頁面進行意見回饋與申訴，除內部會議外，其餘意見申訴管道皆以匿名方式進行處理與問題解決，以保障申訴人權益

## GRI對應

自訂主題

## SDGs對應



## 5-4 資訊安全管理

振鋒近年導入數位轉型，透過科技輔助提升製程效率，優化管理流程，而數位化程度提升的同時，也須針對外界資安威脅，同步提升資安防護能力，將透過管理機制建立、人員訓練及防護測試演練，持續完善資訊安全管理。2023 年將相關資安議題、情境演練及資安評估、稽核作業結果納入考量與持續改善，以檢視政策和防護措施之完整性與適用性，建構完善資安防衛能力，同時強化員工資訊安全意識與應變能力。

### 2023 年資安管理機制

資訊安全管理項目	施行措施
實體管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對機房伺服器、網路設備做自動化監控管理</li> <li>重要系統服務雲端化，架設 VPN 環境管控使用</li> </ul>
系統管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>各網段區分管控，內外部網站區隔管理</li> <li>上網及通訊軟體管理：管制使用</li> <li>密碼定期變更管理，且結合多重登入驗證</li> <li>每年進行弱點掃描，且針對弱點做修正措施</li> <li>每年進行災害還原演練</li> <li>郵件防護機制：針對重要人員郵箱啟用進階威脅防護（ATP）功能</li> </ul>
硬體防護	<ul style="list-style-type: none"> <li>雙層防火牆管理：於 2023 年更新內層防火牆完成，增強防護能力</li> <li>私人電腦使用管制：禁止使用私人電腦設備</li> <li>儲存設備管制：禁止未經申請 USB 儲存設備使用</li> <li>健全資料備份：內部定時備份，且同步備份至雲端空間做異地備份</li> </ul>
其他	<ul style="list-style-type: none"> <li>陌生郵件提醒機制：防堵商業郵件詐騙（Business Email Compromise, BEC）</li> <li>雙外線備援：確保網路服務不中斷</li> </ul>

### 資安教育訓練

新進同仁報到當日即簽署誠信廉潔承諾書與保密協議書，承諾遵循相關道德行為規範，對公司所有資訊皆負有保護與保密之義務，且在報到日起 3 個月內，舉辦資安教育訓練，讓新進同仁瞭解振鋒資安政策與資安管制措施；在新晉任主管部分，則依據部門職責，安排相關的部門資安政策與管制措施宣導。此外，2023 年已針對對外聯繫較密切之特定部門完成 1 場郵件資安教育訓練，完訓率 81%。預計 2024 年規畫更完善之教育訓練。

2023 年起，實施每季 1 次向全體同仁實施資安宣導，完成 1 次進行特定單位的社交工程演練，以維持同仁的資安意識，避開有威脅的網路行為。

#### 資安防護測試及演練 ●●●●

- 災害還原演練：**  
 每年定期一次，針對重要系統服務備份做還原測試，以確保備份品質，且測試於 24 小時內恢復服務
- 端點設備防護：**
  - ◎定期進行資訊環境硬體設備弱點掃描，且安排重大漏洞修補
  - ◎除標準作業系統更新外，建構第三方軟體的定期更新機制
  - ◎定期盤點資訊環境內部帳號權限與帳號異常存取行為
- 網路通訊防護：**
  - ◎供應商平台建置外部攻擊防禦規畫（如防止資料庫漏洞注入攻擊、網站惡意置換等）
  - ◎定期盤點外部供應商、客戶的帳號權限與有效性，且規畫定期密碼變更機制
  - ◎每半年進行 1 次社交工程演練與安排 1 門外部講師之資安教育課程，強化員工資安認知
  - ◎評估導入第三方雲端 SPAM 解決方案，強化郵件安全性過濾能力

## 5-5 誠信經營

### 5A 核心價值

5A 核心價值是振鋒行為準則的依歸，「誠實負責」更是首要核心價值，每位新進人員到任時皆須簽署「誠信廉潔承諾書」，承諾遵守誠信和道德行為規範，絕不從事任何違法、不道德、不公平競爭、賄賂、舞弊等不適當行為，且需接受包含 5A 核心價值在內的新人訓練課程，2023 年新人簽署承諾書及通過訓練課程之比例皆為 100%。

透過績效管理制度，定期檢核每位同仁對 5A 核心價值的遵循與具體實踐，在每一天的工作行動與決策中，都能落實「誠實負責、腳踏實地、人客至上、努力學習、勇敢創新」的公司文化。



### 法規遵循

振鋒營運皆遵循國內相關法令規範，且隨時關注政策方向，依據最新頒布之法令，檢討內部管理政策與程序，新增或修訂內部標準作業程序，因此對於國內外重要政策及法律變動均能有效因應及掌握。2023 年振鋒恪守經濟、環境與社會面之相關法規與內部規範，未發生貪腐、財務、行銷溝通、產品資訊／標示、勞動法規、環境等相關違規事件或遭主管機關裁罰之情事。

產品規範由研發部門隨時關注國外各規範制定單位之訊息，且與其維持良好互動，以取得規範變更最新資訊，快速進行公司內部產品檢討，以確保產品能依據新規範內容進行設計變更，以提供給客戶符合最新規範的產品。

#### 誠實負責 Accountability and integrity

能主動當責，確保行為與決策皆能符合法律及道德倫理的規範。

#### 腳踏實地 Appropriate decisions

能有效、及時地做出對公司最有利的決策，且能付諸實行。

#### 人客至上 Acquire customer loyalty

視顧客需求為最重要的事，且求超越顧客期望，以建立顧客忠誠。

#### 努力學習 Active learning

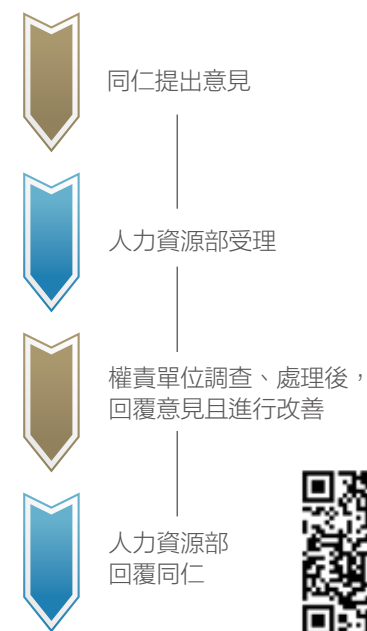
主動尋求學習機會，且能有效運用於工作中。

#### 勇敢創新 Aggressive innovation

能針對工作狀況發展創新且可行的解決方法，同時嘗試不同或新的方式，來處理工作問題或機會。

### 申訴機制

振鋒在公司內部提供員工意見箱、e-mail 信箱、性騷擾申訴專線，給予同仁提出意見或申訴，由人力資源部收件且確認內容後，轉給權責部門負責人員進行處理，最後再由人力資源部向同仁回覆。公司外部人士亦可透過振鋒官網「聯絡我們」的頁面進行申訴，目前振鋒官網係依利害關係人關注議題（業務、採購、人資）設定相關屬性之類型，每一類型指定各部門專責人員收件與處理外，另將針對公司內部如有貪腐等相關之不合法行為，設定高階專責主管收件，以確保申訴之隱密性，以及後續能落實調查與處理，2023 年無申訴案件。



5A 核心價值定義

# CHAPTER 06

## 員工安全價值

■ 議題：人才吸引與留才

6-1 廣納優秀人力

6-2 落實員工照顧

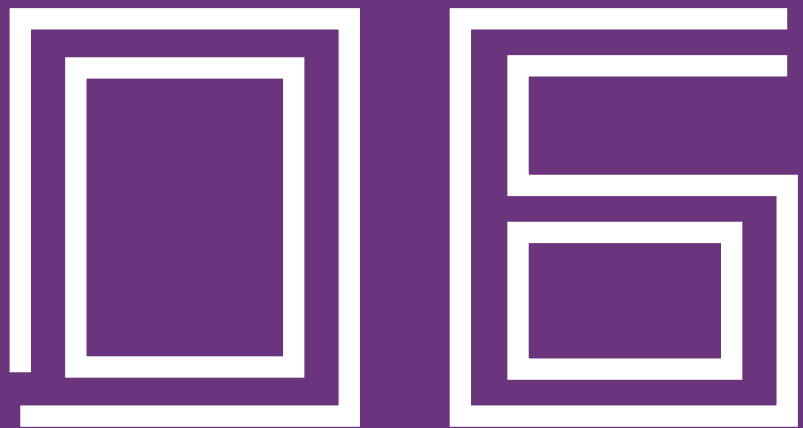
■ 議題：人力資本發展

6-3 深耕人才養成

■ 議題：職業安全衛生

6-4 提升安衛環境

6-5 健康促進



# 議題：人才吸引與留才

## 01 政策

遵循國內勞工權益相關法規，以平等與尊重的態度對待員工，制定公平合理的制度，作為聘任員工及留任員工的管理依據

## 02 承諾

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議合  
教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善  
品質優先：創新研發、製程提升、品質精進、客戶滿意  
環境保護：資源善用、節能省水、減排減廢、汙染防治  
安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

## 03 目標

- 年主動離職率20%以下
- 員工滿意度調查整體滿意度3.7以上
- 營運遇重大風險時依相關法規最短預告時間通知員工

## 04 行動方案

持續透過提案改善制度、人因工程改善、新人座談會等措施，強化員工認同，提高員工向心力

## 05 年度成果

- 2023年主動離職率11.5%，較2022年23.18%有大幅改善。
- 2023年本籍員工整體滿意度為3.7
- 未發生營運重大風險產生之員工人數變動情形

## 06 管理責任

- 招募管理、員工留任、勞雇關係促進、員工福利與薪酬管理相關事項之權責單位為人力資源部

## 07 追蹤檢討機制

透過管審會追蹤各項列管專案進度及重要之部門績效管理指標

## 08 利害關係人議合

- 相關利害關係人可透過內部會議、員工意見箱、e-mail信箱，或於官網「聯絡我們」頁面進行意見回饋與申訴，除內部會議外，其餘意見申訴管道皆以匿名方式進行處理與問題解決，以保障申訴人權益

## GRI對應

- 201經濟績效2016
- 202市場形象2016
- 401勞雇關係2016
- 402勞/資關係2016
- 406不歧視2016

## SDGs對應





## 6-1 廣納優秀人力

### 人力概況

振鋒的聘用政策以正職同仁為主，截至 2023 年底無約聘人員，亦沒有無時數保證之人員，且絕不僱用未滿 16 歲之童工，經嚴謹面談程序進行查驗。

截至 2023 年底，振鋒集團總人數為 499 人，其中台灣總部 475 人，中國大陸子公司振睿機械設備貿易（上海）有限公司 21 人，美國子公司 YOKE Inc. 2 人，英國子公司 YOKE LIFTING UK LIMITED 1 人，子公司皆聘僱當地人員，聘用在地人員比例為 100%。

台灣總部女性 163 人（占全體人員 34.32%）；工廠內工作環境多為須付出較多勞力者，因此直接人員聘用男性較多（246 人，占全體直接人員 82.00%），惟扣除直接人員以外之人數，振鋒女性同仁占比（62.29%）則高於男性。此外，振鋒員工之學歷，以大學以上過半數，占全體員工之 62.53%。

台灣總部 475 人之中，包含 102 名菲律賓籍與泰國籍之移工（直接人員），間接人員中亦有 6 位技術銷售（TSM）同仁（1 位加拿大籍、1 位墨西哥、1 位厄瓜多、1 位南非、1 位印度籍、1 位印尼）與 1 位技術支援（FAE）同仁（加拿大籍）。高階主管聘用台灣籍在地居民比為 100.00%，子公司中國、美國、英國皆為 100% 聘用在地居民。

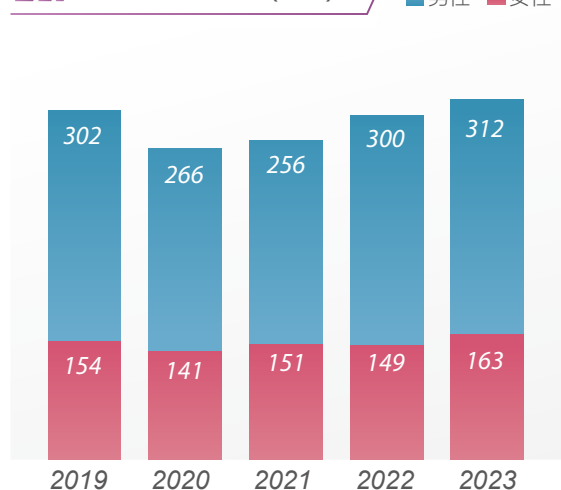
台灣總部另委由專業外包商負責公司大門警衛勤務、工作環境清潔，2023 年之派遣人員包含清潔人員 2 人、警衛人員 5 人。

### 台灣總部人力概況數據統計表

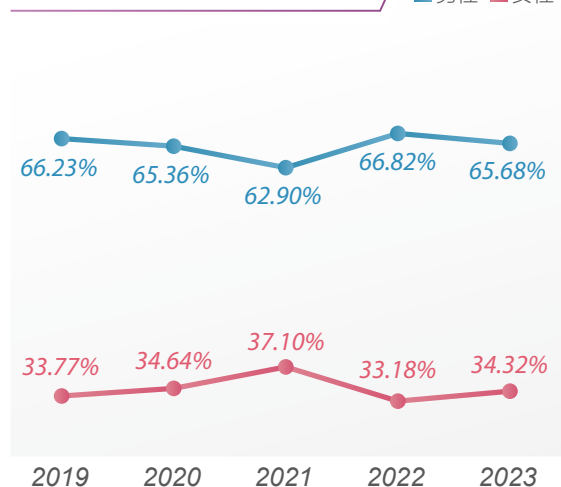


完整人力概況統計

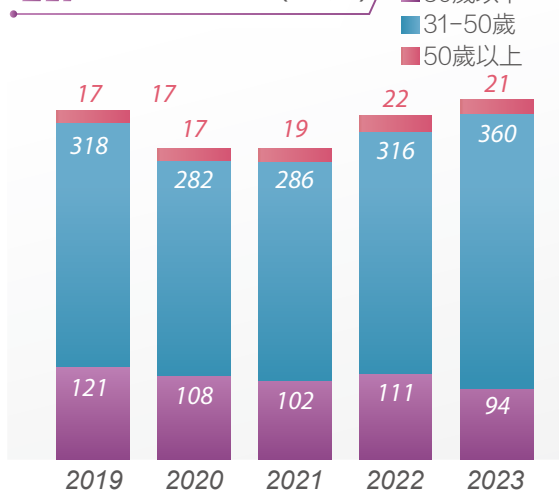
歷年公司聘用人數(性別)



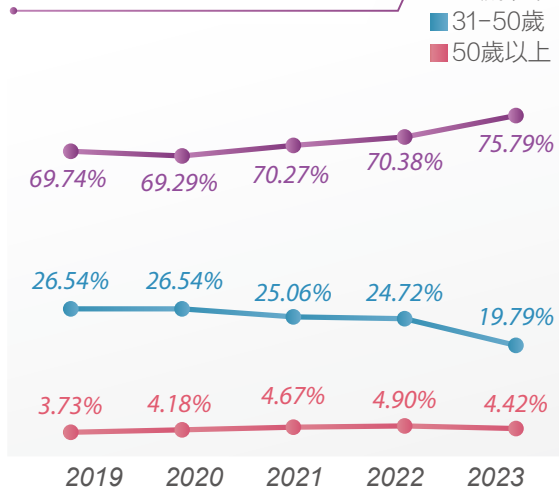
歷年公司聘用人數比例(性別)



歷年公司聘用人數(年齡別)

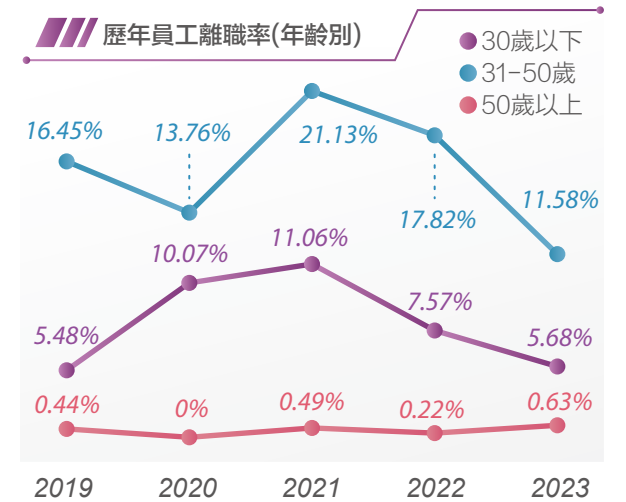
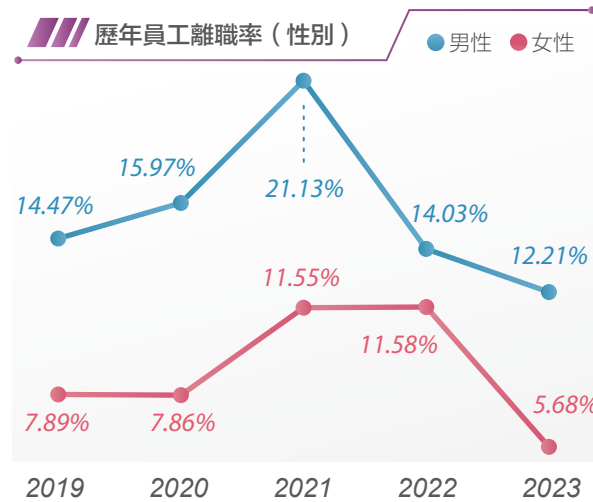
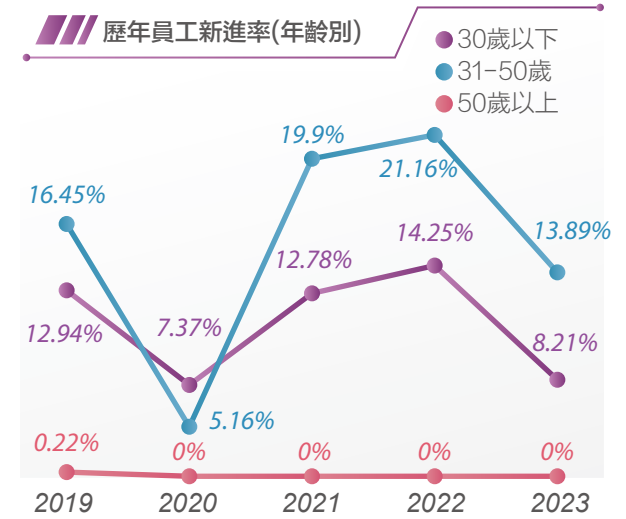
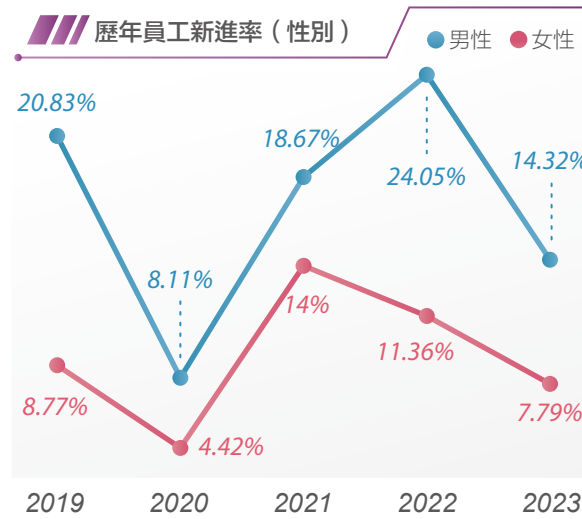


歷年公司聘用人數比例(年齡別)



## 人員流動

2023年新進105人(新進率22.11%)，較2022年減少13.30%，主要為人員留任率提高。2023年離職85人(離職率17.89%)，較2022年降低7.72%。每月新進人員座談會透過雙向溝通，了解同仁意見，除解答疑惑、傾聽需求外，且能讓不同部門新進人員彼此交流、分享，藉此更快融入振鋒。當有同仁提出離職申請時，進行離職面談了解原因，收集與分析後研擬改善對策，除了持續提升薪酬福利，也因應同仁意見持續調整制度，有效改善各年齡層流動率。



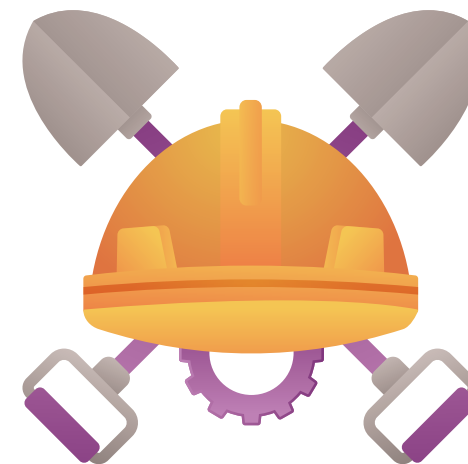
## 導師制度

建立導師制度標準作業流程，包含新進人員報到前準備事項、工作適應／承接、教育訓練與關懷方式等程序，皆建立明確做法，以避免不同部門作法落差過大。新進人員到職第2週進行新人關懷，由主管與新進人員一對一面談，聽取回饋意見，針對回饋意見做追蹤與改善。持續推動新人座談會，進行雙向溝通，進一步傾聽、回饋同仁意見，提供關懷與協助。



## 人權保護

振鋒重視勞工權益，公平對待與尊重同仁，依循國際相關人權規範，包含聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)、聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)、國際勞工公約 (International Labour Conventions) 與國內相關勞動法規，制定人權政策，且制訂各項管理辦法，不以強暴、脅迫、拘禁或其他非法方式，強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為，依就業服務法對所有求職者給予平等工作機會，且於招募任用管理辦法中明訂，所有同仁之招募、勞動條件、升遷調職、訓練、福利等方面，絕不因種族、階級、思想、宗教、黨派、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、身心障礙等為由，而有差別對待。不允許歧視情形發生在工作職場，且制訂性騷擾防治措施申訴規定，給予同仁及求職者免於性騷擾工作環境，設有申訴管道，提供同仁遭受權益侵害或不當處置且無法合理解決時之用。此外，已將 ESG 宣導納入新人訓的課程內容，透過簡要的課程內容，讓同仁更佳了解環境永續與企業永續議題，同時課程中也簡介職場不法侵害預防與申訴機制。振鋒致力打造相互尊重且工作平等的環境，2023 年末發生因歧視或騷擾事件而接獲員工申訴之情況。



## 6-2 落實員工照顧

### 薪酬管理

振鋒依工作性質與學經歷核定薪資，提供員工具市場競爭力的薪酬，除外籍移工之聘用仍以勞基法最低基本工資起薪外，本國籍最基層且無相關工作經驗者不分性別起薪皆為 33,000 元，相較 2023 年勞基法最低工資 26,400 元之倍數為 1.25。核薪標準表係定期參與國內製造業薪資調查後進行修訂，以確保薪資標準具市場競爭力，一般同仁薪資為市場中位數（P50），關鍵人才核薪標準領先市場（P75）；每年設定調幅基準，再結合個人績效，表現卓越者調幅越高，以達激勵之效，近三年平均調幅大於 3%。依所有同仁每月基本薪資為計算基礎分析性別的薪資差異，以主管人員、專業人員及直接人員為區隔，核算結果各職級別的差異均落在 10% 以內。此外，退休金提撥部分，每年依國際會計準則進行退休金精算評估報告，針對退休金舊制依法提撥勞工每月薪資總額 2-15% 範圍內之退休準備金至台灣銀行退休金專戶，2023 年已足額提撥勞工退休準備金。適用新制同仁之部分，則依法每月提撥薪資 6% 至個人退休金專戶內。

2023 年 職級別註	固定薪資比率		固定薪資加薪酬比率	
	女	男	女	男
基層主管人員	1.14	1	1.27	1
專業人員	0.87	1	0.88	1
直接人員	0.95	1	1.04	1

註 主管人員指課級主管、主任級工程師／管理師、資深工程師／管理師以上之同仁、專業人員包含其他職級之工程師／管理師、直接人員為生產線同仁。因中高階以上之女性主管僅有 3 人，統計結果因人數過少而恐造成數據分析之差異，故未揭露中高階主管薪資比率。此外，薪資比率之計算扣除新進同仁在職未滿一年者，以免造成數據計算之差異。

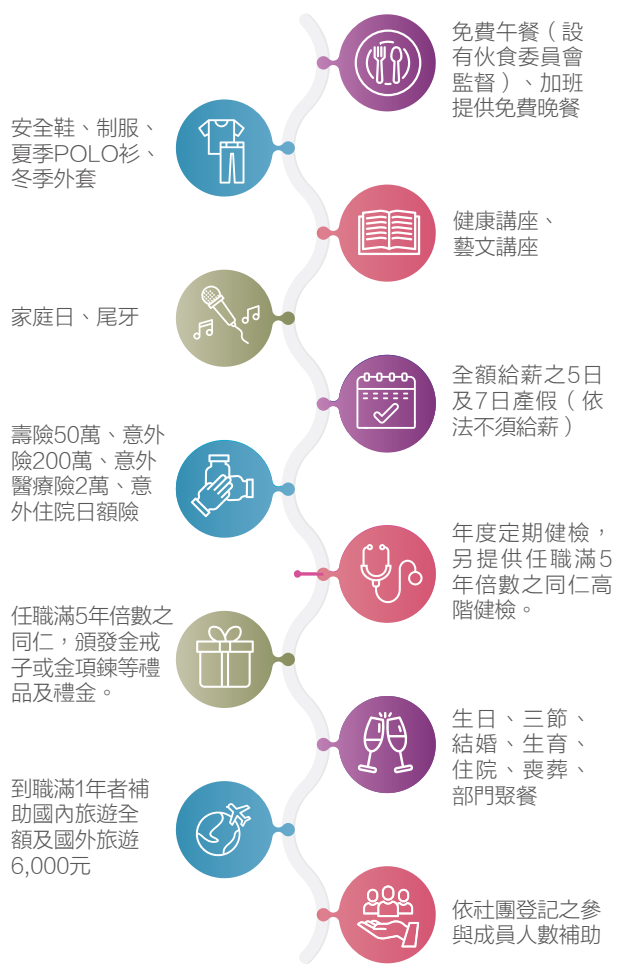
### 激勵制度

針對各項目標，訂有各項獎金發放辦法，給予相關員工不同類型的激勵，促進部門間能共同合作，以充分激發工作潛能。

- 01 年終獎金**  
年終獎金視每年營收及目標達成度決定，激勵員工成長。
- 02 業績獎金**  
業務部門訂定業績目標，目標達成則發放獎金。
- 03 專利獎金**  
研發部門訂定專利申請目標，達成則發放獎金。
- 04 推薦獎金**  
員工推薦獎金、新進人員自我推薦獎金。
- 05 競賽獎金**  
跨部門專案團隊達到預定目標給予獎金鼓勵（如CIT獎金、TPM獎金）。
- 06 模範勞工表揚**  
年度模範勞工由公司於每年勞動節公開表揚，發給獎牌及獎金。
- 07 久任獎金**  
每年歲末發放五年以上資深員工獎金及黃金。

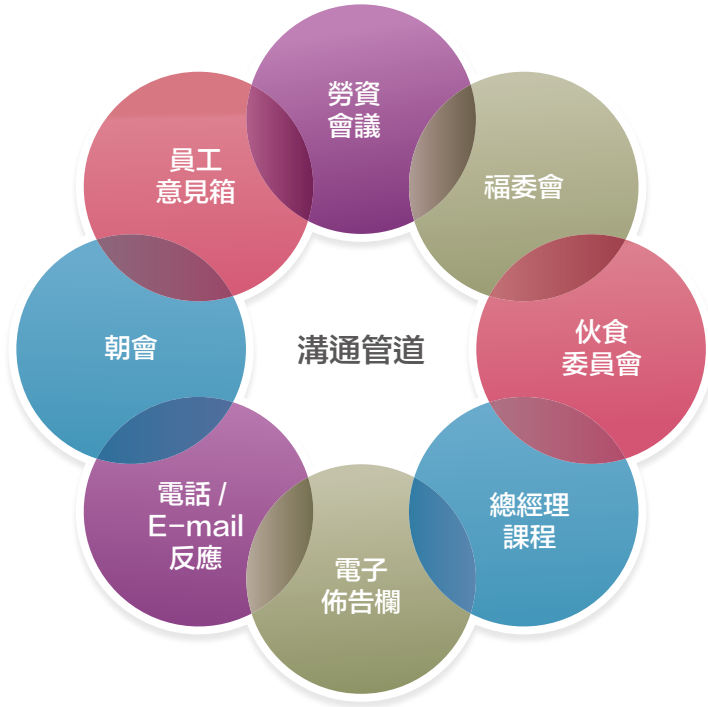
### 福利措施

振鋒提供多元福利制度，期望藉由對同仁的照顧，使同仁能在舒適、優雅、無負擔的環境中投入工作。



### 員工溝通

振鋒目前未成立工會，因此無團體協約；為保障員工權益，落實良性雙向的溝通機制，透過多元的溝通管道提出意見，定期舉辦勞資會議、福委會議、員工意見箱等。另，藉由召開全體同仁朝會，宣導公司政策。針對新進人員，安排「工作態度與觀念」教育訓練，由總經理授課，傳遞正確的工作態度與 5A 核心價值，進行雙向溝通與交流。若營運遇重大風險時則依相關法規最短預告時間，告知相關同仁，2023 年未發生營運重大變動情形。



### 員工滿意度

每年定期採 5 點量表進行員工滿意度調查，了解同仁在工作本質、工作報酬與工作整體環境等 3 大構面的滿意度，以作為後續改善依據。2023 年整體滿意度為 3.77，較 2022 年提高 0.19，分析子構面中，滿意度前 3 項子構面分別為團隊合作、主管領導、自主性。針對調查結果，掌握關鍵問題且實施改善對策，期望有效提升永續員工敬業度。

## 育嬰留停

依台灣《性別工作平等法》所賦予之權利，同仁可申請育嬰留職停薪。2023 年 13 位同仁提出申請，應復職同仁 10 人，共有 6 人實際復職，復職率為 60%。

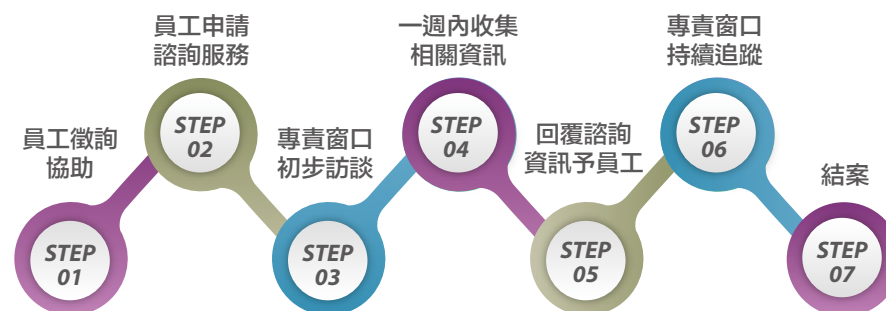
## 員工協助方案 (EAP)

振鋒重視員工身心健康，審視員工的工作環境與安全衛生等面向，推動員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAP)，協助員工解決影響工作生產力的個人議題。設置 EAP 服務窗口，於新進人員報到時發放聯繫窗口宣導小卡。2023 年舉辦一場無憂講座，邀請心理諮商師授課，辦理正念減壓課程，教導員工如何察覺壓力源，透過正念應用與練習減緩壓力、做好情緒管理與紓壓。



年度 性別	2019 年		2020 年		2021 年		2022 年		2023 年	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
享有育嬰留職資格人數 (A)	26	22	22	18	27	20	17	18	16	17
申請育嬰留職人數 (B)	4	0	5	1	5	-	13	4	5	8
預定該年度復職人數 (C)	4	-	5	-	4	1	12	2	7	3
實際復職人數 (D)	3	-	4	-	3	1	6	1	6	0
復職後 12 個月仍在職人數 (E)	2	0	2	-	4	-	1	0	6	0
留職期滿復職率 (D)/(C)	75%	N/A	80%	N/A	75%	100%	50%	50%	86%	0%
復職週年留任率 (E)/前一年 (D)	67%	0%	67%	N/A	100%	N/A	33%	0%	100%	0%

註 符合育嬰假資格之計算方式為當年度至前二年度，女性申請 56 週產假者及男性申請陪產假者。



# 議題：人力資本發展

## 01 政策

依據人才發展品質管理系統TTQS的架構，自營運策略展開各項教育訓練規畫，進行各項課程，確認訓練成果與檢討課程效益

## 02 承諾

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議合  
教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善  
品質優先：創新研發、製程提升、品質精進、客戶滿意  
環境保護：資源善用、節能省水、減排減廢、汙染防治  
安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

## 03 目標

- 專業技能知識傳承，規畫建置製造現場專業技能E-Learning課程158堂

## 04 行動方案

- 工作盤點、課程架構設計、結合技能檢定教育訓練

## 05 年度成果

- 2023年錄製158堂E-Learning課程，達成預期目標

## 06 管理責任

- 教育訓練及績效考核權責部門為人力資源部，其中內部OJT培訓（On the Job Training）由各部門自主執行再回報給人力資源部。執行成果列為部門（主管）與個人之年度績效評估項目，且與績效獎金連結

## 07 追蹤檢討機制

管審會追蹤各項列管專案進度及重要之部門績效管理指標

## 08 利害關係人議合

- 相關利害關係人可透過內部會議、員工意見箱、e-mail信箱，或於官網「聯絡我們」頁面進行意見回饋與申訴，除內部會議外，其餘意見申訴管道皆以匿名方式進行處理與問題解決，以保障申訴人權益

## GRI 對應

- 404訓練與教育2016

## SDGs 對應



## 6-3 深耕人才養成

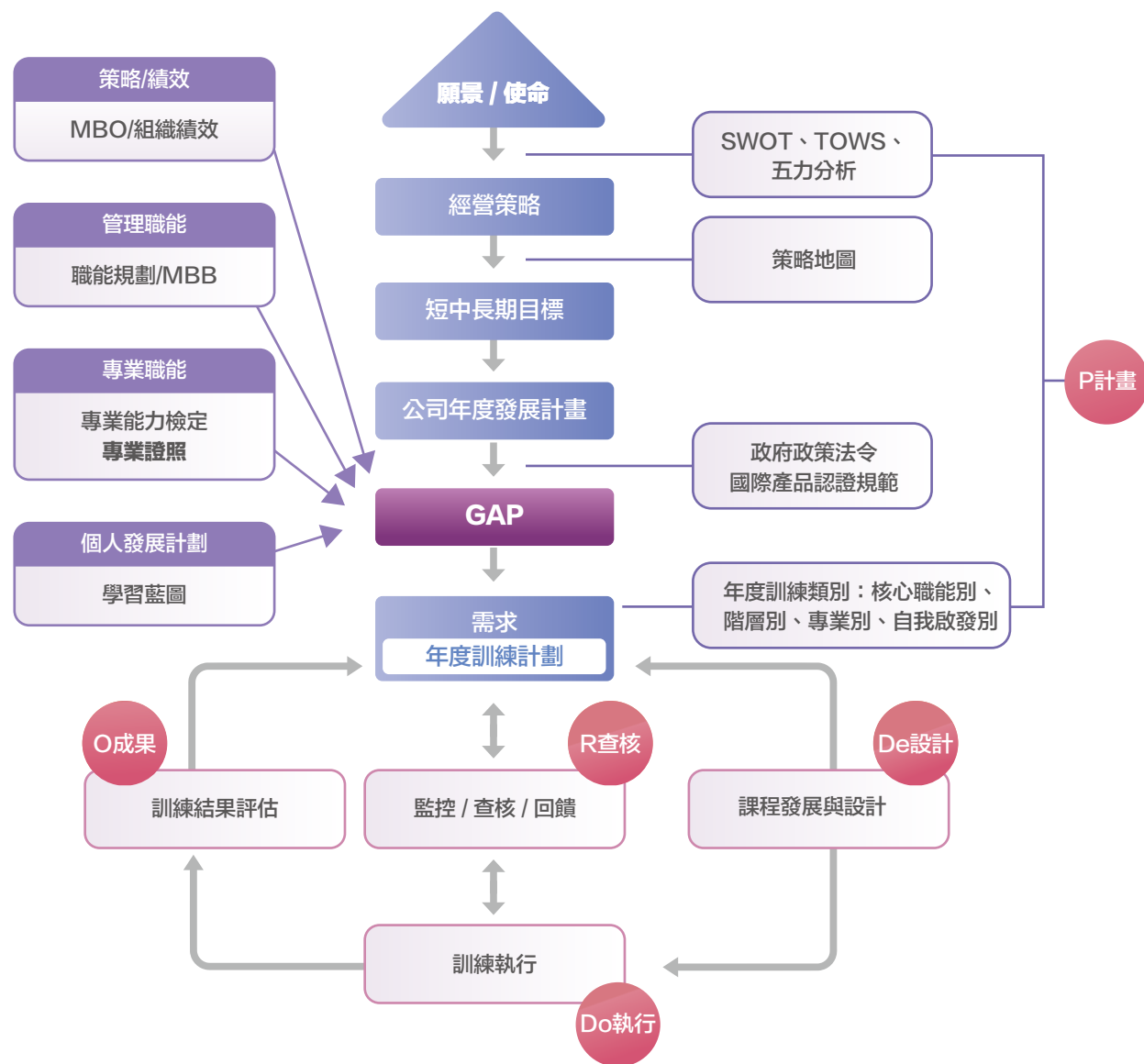
振鋒強調全方位學習發展，依循公司願景及使命，透過內、外部經營環境分析（五力分析、SWOT 分析及 TOWS 分析）等方法，訂定經營策略及發展出公司短中長期發展計畫。

每年 11 月依年度發展計畫，統計各部門內外訓需求，擬定全年度訓練計畫，搭配內部 OJT 培訓（On the Job Training），提升員工專業能力。

台灣總部另委由專業外包商負責公司大門警衛勤務、工作環境清潔，2022 年之外包商派遣人員包含清潔人員 2 人、警衛人員 3 人。

### 學習發展之數位轉型

為建構多元的學習管道，持續發展同仁專業能力與自主學習需求，2023 年導入 E-Learning 訓練平台，將教育訓練課程管理數位化，陸續開發數位學習教材之課程，已將包含公司規範、產品規範、職安、製程等 87% 必修基礎課程轉數位化。2023 年展開製造技能數位課程錄製專案，盤點各工作站技能，錄製各個工序步驟，規畫建立 158 堂線上課程，已 100% 錄製完成上線，同仁可依自己學習速度，透過影片學習生產技術，關鍵知識與技術亦透過數位化方式保留與傳承。





## 訓練藍圖

以營運策略及人才佈局，對應組織架構及願景開展，以職能發展需求建構全面性的訓練藍圖，針度不同職等規畫課程，必修課程除專業類、品質類、管理類之訓練外，每年度配合未來發展策略，提供不同培訓計畫。2023年將企業永續課程訂定為必修核心課程，分別設計管理職與專業職課程內容，強化主管與同仁 ESG 永續概念，建立全員意識。完善教育訓練計畫，結合績效發展，給予同仁晉升或輪調的機會，培養全方位關鍵人才。



## 執行成果與成效追蹤

2023 年全體員工總受訓時數為 11,666 小時，較 2022 年增加 1,622 小時，全體員工平均受訓時數為 24.56 小時，較 2022 年增加 2.19 小時，主要因 2023 年開課已不受疫情影響，各職別應受訓的課程依年度訓練計畫開課，線上課程建制更完善後也減少缺課問題。訓練時數的說明微調：此外，2023 年基層主管、專業人員、直接人員之男性平均教育訓練時數皆較女性高，主要因為 2023 年安排之內訓與外訓課程，受訓單位之性別比例以男性較高。

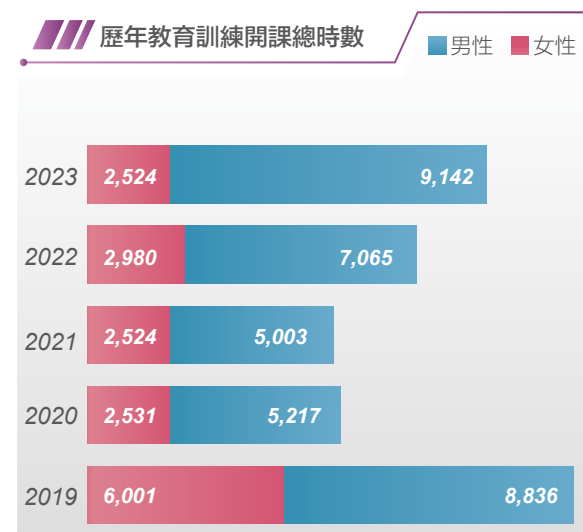
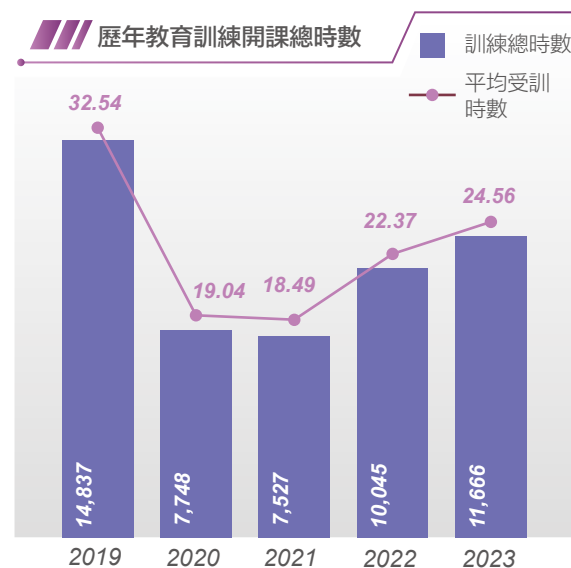
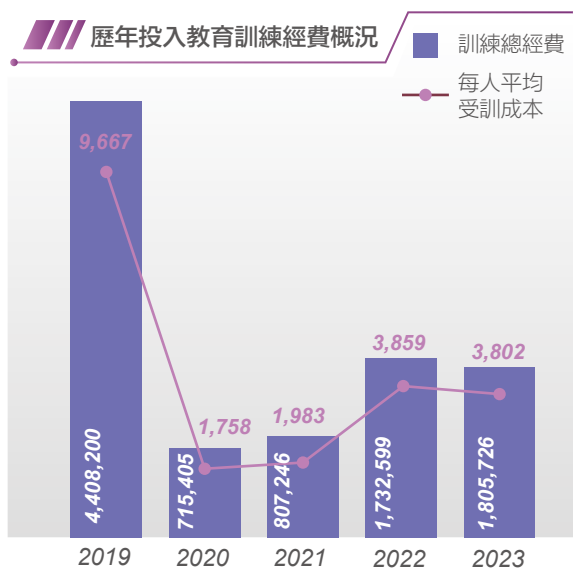
為確認訓練成效，已參考「柯氏學習評估模型」，設定每堂課程的訓練評估指標，依據課程規畫設定評估層級，如專業類課程皆須達到學習層級 (L2)，針對 8D 改善步驟或證照課程，成效評估皆達行為層級 (L3)，流程梳理課程成效評估則達績效層級 (L4)。

2023 年平均課程滿意度 4.62 分，專業課程包含製程類、品質類、環安衛與企業知識分享共 131 堂課程之受訓人員 100% 完成課後測驗或

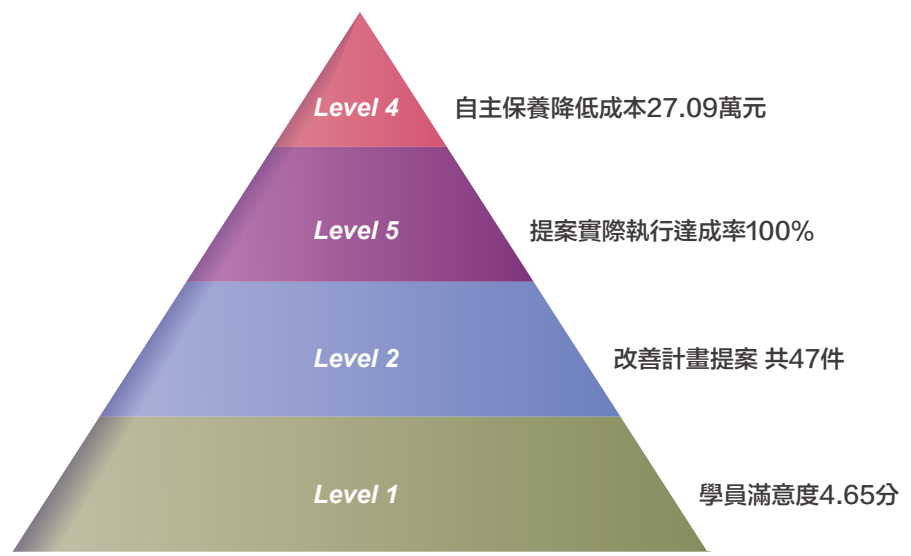
心得提交，派外訓練如環安衛證照課程與品質證照課程，受訓人員證照取得率達 99.22%，持續藉由訓練課程效益評估，確認學員將所學知識與技能轉化行動展現出來，使培訓計畫精益求精。



完整訓練成果統計



## 專案訓練成果：2023年品質知識訓練計畫 – TPM專案



**課程主軸：**  
 1.持續改善為核心，改善現有設備、追求總合效率化。  
 2.培養問題解決能力，提升團隊績效。

**課程對象：製造部門**



**Level 4**  
 績效層級

受訓後對組織所能提供的具體貢獻，影響組織績效

指標：對應KPI執行成果

**Level 3**  
 行為層級

在受訓後，是否能將學習成果移轉到工作上，且對行為產生改變

指標：取得證照、展開行動方案

**Level 2**  
 學習層級

衡量學員對訓練內容瞭解與吸收的程度

指標：心得撰寫、線上或實作測驗

**Level 1**  
 反應層級

學員對整體課程訓練方案的評價

指標：滿意度調查

## 知識管理制度

每月召開企業知識審查會議，通過審查之企業知識保存於訓練平台之知識管理中心，亦透過實體分享會及錄製線上課程方式，進行企業知識共享與傳承。建立振鋒知識管理平台以儲存公司知識，建立有 12 類的知識地圖，涵蓋從生產、品管、業務管理，到人資、財務、勞安等相關知識類別，讓所有部門的各項流程和知識都能夠留存，亦讓同仁可透過平台學習企業知識內容。2023 年通過 9 件企業知識審查，舉辦 11 場企業知識分享會，實體分享會 764 人次參與，數位課程 409 人次參與。因應國際淨零趨勢，其中一場知識分享會為減碳主題，建立全員減碳的企業文化。



## 技能檢定

為培養多能工，鼓勵同仁透過學習精進製造技術，自 2017 年起針對工作執掌設計「技能檢定制度」，共分成 A、B、C 三個等級 (Level)，結合 OJT 制度給予同仁教育訓練，每年於固定月份進行筆試與術科檢定，每次檢定通過有效期間為 1 年，每年須重新檢定 1 次。

適用於技能檢定之新進人員到職 3 個月內應通過 Level A 檢定，以確保新人工作品質。技能檢定亦搭配津貼制度，惟通過 Level A 測驗才可進行 Level B 檢定，通過才可進行 Level C 檢定，完成 B、C 等級以上檢定後將發放對應津貼金額與技能勳章，以鼓勵積極升級技能。技能檢定已全數導入到製造、品管、檢測中心、物管單位。



### Level A

檢定資格：新進到職滿三個月或調職人員  
通過人數：299人

### Level B

檢定資格：通過Level A、符合年資與績效規定之人員  
通過人數：38人 (占LEVEL A 資格人員12.71%)

### Level C

檢定資格：通過Level B、符合年資與績效規定之人員  
通過人數：目前尚無符合資格之人數

## 績效考核

5A 核心價值是振鋒行為準則的依歸，同時透過績效管理制度以落實於公司文化之中。每年定期執行績效考核2次，核心職能（Management by behavior, MBB）占30%，個人工作目標（Management by objectives, MBO）則占70%，MBB 即為對於同仁展現5A 核心價值的評比。主管透過平日督導與觀察，從公司層級、部門層級展開至個人層級之 KPI（關鍵績效指標）進行檢討與互動。

對於績效優異同仁，除了提供晉升與調薪的機會，亦透過差異化績效獎金分配，期望同仁能與振鋒共同成長，創造雙贏的目標。績效考核包含所有同仁（不含總經理），惟考量到職未滿4個月者，對其績效恐失公允，因此未列入考核。2023年應參與績效考核人數為434人（截至2023年7月31日之在職人數），100%完成績效考核。自2022年起導入績效管理系統，落實E化績效管理，同仁與主管皆能隨時於系統檢視績效設定，且做定期成果檢討，強化主管與同仁雙向溝通，促進團隊合作，有效的掌握內部人才表現，對績效未位者進行績效改善計畫（Performance Improvement Plan, PIP），2024年起也將針對關鍵人才規畫培育計畫。



# 議題：職業安全衛生

## 01 政策

依據ISO 45001職業安全衛生管理系統，設定安全衛生推動政策，提供同仁安全健康且舒適的工作環境，持續投入相關資源，以推動各項制度與方案

## 02 承諾

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議合  
教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善  
品質優先：創新研發、製程提升、品質精進、客戶滿意  
環境保護：資源善用、節能省水、減排減廢、汙染防治  
安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

## 03 目標

- 2023年0失能傷害事件
- ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證持續有效

## 04 行動方案

- 追蹤管理風險評估及其他管理措施產出的25件管理方案
- 新增聯合巡檢機制，由不同部門主管交叉巡檢

## 05 年度成果

- 2023年8件失能傷害事件，已進行檢討與改善後結案
- 2023年持續通過ISO 45001職業安全衛生管理系統複核

## 06 管理責任

- 工作環境之安全與衛生權責部門為工安專責人員，員工健康權責部門為護理專責人員，執行成果列為部門（主管）與個人之年度績效評估項目，且與績效獎金連結

## 07 追蹤檢討機制

- ISO 45001內部稽核、外部定期查核

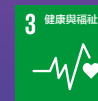
## 08 利害關係人議合

- 相關利害關係人可透過內部會議、員工意見箱、e-mail信箱，或於官網「聯絡我們」頁面進行意見回饋與申訴，除內部會議外，其餘意見申訴管道皆以匿名方式進行處理與問題解決，以保障申訴人權益

## GRI對應

- 403職業健康與安全(2018)

## SDGs對應



## 6-4 提升安衛環境

### 職安衛管理系統運作

振鋒 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統驗證範圍為一廠及二廠，作業活動涵蓋生產與非生產的場所，設備涵蓋例行性與非例行性的作業活動，人員包含員工及非員工之工作者（含承攬商）進入振鋒管轄區域從事之所有作業活動。因三廠產線尚在建置中，故未納入驗證範圍，但相關職業安全衛生管理機制皆依現行管理系統運行，預計 2025 年驗證到期時將建置中的新廠一併納入驗證規畫。此外，海外據點（上海、美國、英國共計 24 人）屬銷售與管理辦公室性質且人數不多，發生失能傷害之風險較低，因此沒有設置職安管理系統。

依照職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生委員會，委員會任期 2 年，每季開會 1 次，主任委員為總經理，委員會代表共 30 人、勞工代表 10 人（占委員總數 33.33%），符合法令勞工代表，應占委員人數三分之一以上之要求。委員會進行溝通、參與以及諮詢職業安全衛生法要求與相關事項，追蹤年度職安管理計畫、檢討訓練成效等。

營運據點	工作者類型	總人數	職安衛管理系統	經內部稽核	經外部稽核 <sup>註1</sup>
台灣	員工	475	467	467	436
	員工涵蓋率		98.32%	98.32%	91.79%
	非員工 <sup>註2</sup>	171	171	171	162
	非員工涵蓋率		100%	100%	94.74%

註1 外部稽核涵蓋範圍不含三廠員工 31 人、承攬商 9 人及國外居家辦公員工 8 人。

註2 非員工工作者包含常駐外包商（警衛、清潔）7 人以及承攬商（維修商、設備商為主），年度累計承攬商員工入廠人數 164 人。

### 職業安全衛生管理措施具體措

具體措施	
危害鑑別與風險評估	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期進行職安衛危害鑑別與風險評估，針對高風險作業提出管理方案，進行危害預防。</li> <li>定期進行法規鑑別，檢視最新法規或現行適用法規相關之機會或風險，規畫執行相對應措施。</li> </ul>
緊急應變計畫與演練	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年進行緊急應變演練。</li> </ul>
參與與溝通	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季職業安全衛生委員會</li> <li>全員提案改善制度，鼓勵各部門主動提報環境、安全改善項目</li> </ul>
訓練與宣導	<ul style="list-style-type: none"> <li>新人教育訓練、定期在職教育訓練</li> <li>單位自行安全衛生宣導</li> </ul>
事故調查評估	<ul style="list-style-type: none"> <li>意外事故調查、擬定改善措施，且定期舉行追蹤會議。</li> <li>不定期稽查意外事故改善措施維持狀態</li> </ul>
承攬商安全管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期舉行承攬商會議及教育訓練</li> <li>承攬商安全衛生管理績效評比</li> <li>不定期巡檢承攬商施工安全衛生管理及設施</li> </ul>
健康服務	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年健康檢查</li> <li>特殊危害作業（如：噪音、粉塵、高溫）定期安排特殊項目之健檢</li> <li>定期由醫師駐廠提供諮詢</li> </ul>
內部查核	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年依 ISO 14001 及 ISO 45001 管理系統進行內部稽核，針對不符合事項執行改善措施。</li> <li>定期辦理安全衛生管理績效評比且納入單位主管績效</li> </ul>

## 危害辨識、風險評估與事故調查

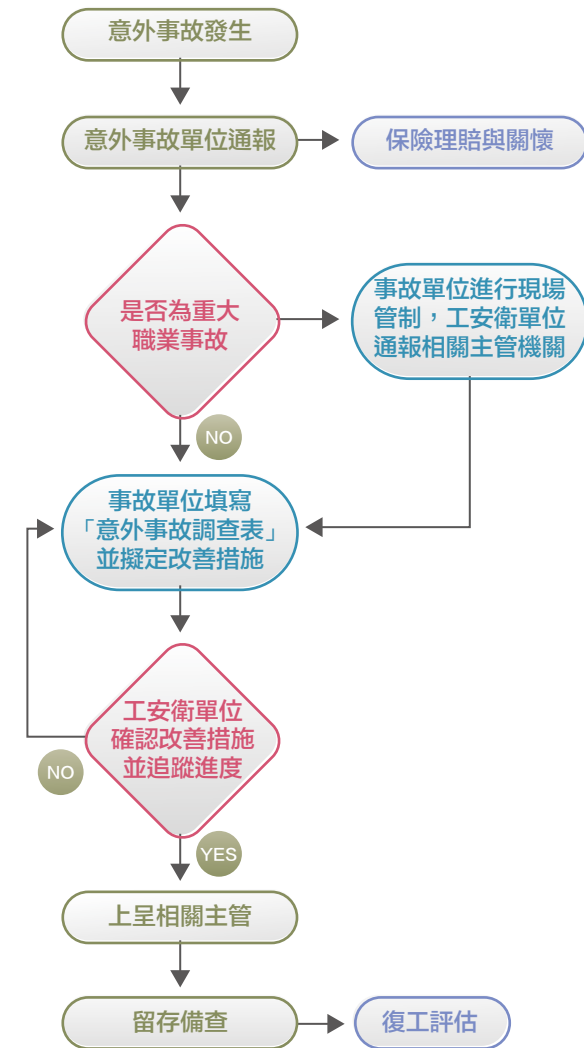
每年定期進行職安衛環境考量面及危害辨識與風險評估標準，由各部門依據部門內之作業流程，清查作業步驟、作業頻率、可能危害與機會的原因，再考量現有保護與管理措施後，進行風險評估與分級。風險評估列為不可接受危害及高風險與機會，繼續進行行動規畫，且列入管理方案，以持續進行追蹤管理，以消除、取代、工程改善等改善執行順序，搭配人員資格、警示、防護具、監督量測、緊急應變等行政管理，持續改進以降低風險。

2023 年除透過風險評估產生之管理方案外，亦由其它管理措施產生 25 件管理方案列入追蹤，截至 2023 年底已完成 24 件，1 件持續改善中。2023 年底展開 2024 年職安衛風險評估，初步產出 23 件待確認之管理方案，後續將再將進行完整規畫以展開執行，定期追蹤改善進度。

對於非例行性之危害狀況，如增加或改變產品／服務／流程時，導致工作環境、工作組織、工作條件、設備或勞動力之變動時，須填寫「環安衛變更管理評估申請單」，對該作業活動重新執行環境考量面及危害辨識與風險評估，2023 年因擴廠與自動化機台陸續導入，因此申請件數提高，134 件立案，50 件已結案，當年度尚未完成之申請案主要因新購置機台交機時間在 2024 年之後，將持續追蹤至完成。

針對緊急退避權之行使，振鋒於新人訓進行安全措施與管理宣導，若同仁遇到工作環境內有立即發生危險之虞，得不在危急其他工作者安全的情形下，自行停止作業及退避到安全場所，且不因其退避而給予處分。

振鋒依循 ISO 45001 規範，制定意外事故調查管理辦法，事故調查包含該事故發生原因、危害鑑別、後續改善措施，最後做持續的關懷與追蹤，以作為復工評估。同仁提報可能導致危害或疾病的工作狀況時，不會因提報而處罰，且每月均會鼓勵各部門提報環境、安全改善項目，以完善工作環境的安全管理；2023 年由意外事故所衍生之環安衛管理方案為 5 件，已針對所有生產設備安全盤查，對安全防護不足者提出改善要求，用以追蹤各改善措施之維持狀態。此外，訂有潛在風險事件安全提報獎勵機制，每月 10 號於公司朝會進行表揚與獎金頒發。





## 安全管理與改善

### 日常巡檢程序

振鋒將全公司劃分為35個區域，每一區指定安全負責人，每日巡檢現場工作安全落實程度，每月安排職安室人員陪同巡檢，巡檢中所發現之缺失，立即改善或由其它單位協助完成，對於需較長時間改善之問題，則透過管理方案之模式，由職安室進行改善追蹤直至完成。  
 2023年新增聯合巡檢機制，透過不同部門主管交叉巡檢，能以多元視角，更全面的評估與提升工作場所的安全狀況。聯合巡檢設定化學品管理、危害標示與機台設備安全操作、機台設備安全防護、自動檢查、個人防護具與5S、消防與緊急避難與承攬商施工等六大主題，稽核中若有缺失發現，亦依公司規範進行缺失通知，由職安室進行缺失改善追蹤直至改善完成。

### 管理績效評比

持續進行安全衛生管理績效評比，以60分為基準，進行相對應之加扣分，連結安全衛生提案、安全區域負責人評比、職安人員巡檢相關缺失管理要求等面向，搭配各單位進行自主安全衛生教育訓練與宣導，鼓勵虛驚事故通報，通報之單位提出改善方針得以加分，且將承攬商安全管理納入評比之加分項目。2023年平均分數86分，較2022年平均分數85分持續成長，安全衛生之管理績效持續與各單位主管之績效進行連結。

### 安全觀察活動

不定期由職安室人員至各製造單位作業現場，協同現場作業主管進行作業觀察，以期透過此方式發掘作業中較為隱藏之風險，進而提出改善方式，且將改善措施以環安衛管理方案模式進行追蹤，以使環安衛系統之運作連結更為緊密，達到更好成效。

### 承攬商職業安全衛生

為確保承攬商於廠內作業之安全衛生，承攬商須簽署「廠商作業安全承諾書」，規範一般之作業安全要求外，亦要求承攬商應遵守職業安全衛生法相關規定，對其所屬受僱人員實施健康檢查及安全衛生教育訓練。承攬商施工前需透過電子化流程申請且通過核准，且於承攬工程施工前，執行承攬作業危害因素告知作業。

為提升承攬商作業安全，每年進行承攬商安全衛生管理之評比，以80分為基準，2023年57家廠商評比結果，A等（90分以上）1家，B等（70-89分）56家，除缺失發現之扣分項目外，亦有多項鼓勵性之加分項目，如承攬商自行實施之安全衛生教育訓練、承攬商員工之團體保險、承攬商自主安全衛生危險因子之提報與改善等。

## 安全教育訓練

振鋒於管理系統運作過程中，仍持續安排各項職安衛訓練課程，以強化各部門人員的職業安全衛生管理系統專業能力。每年訂定職安衛年度教育訓練計畫，除基本的新人教育訓練外，2023 年另進行 14 場次之在職訓練與承攬商訓練，全年總計有 161 人次參與訓練課程。

## 緊急應變演練

為防範各種緊急狀況的發生，制訂包含火災、地震、颱風、停電、承攬作業的事故、食物中毒、法定傳染病／流行性疾病或相關傷害等災害狀況之應變流程。每年執行緊急演練，以強化所有人員應變能力，2023 年以火災及化學品洩漏與地震為情境進行全員疏散演練及自衛消防編組演練，2024 年除了常規之火災外，仍延續依 2023 年模式依各單位屬性，各別進行應變演練。

訓練類型	新人訓練	在職訓練	承攬商教育訓練
場次	48	12	2
人次	105	27	29

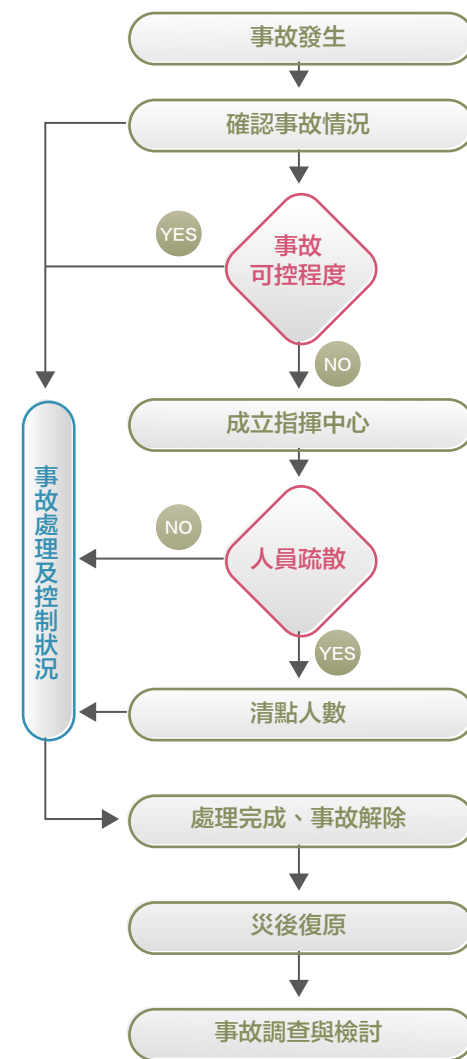
## 安全管理實績

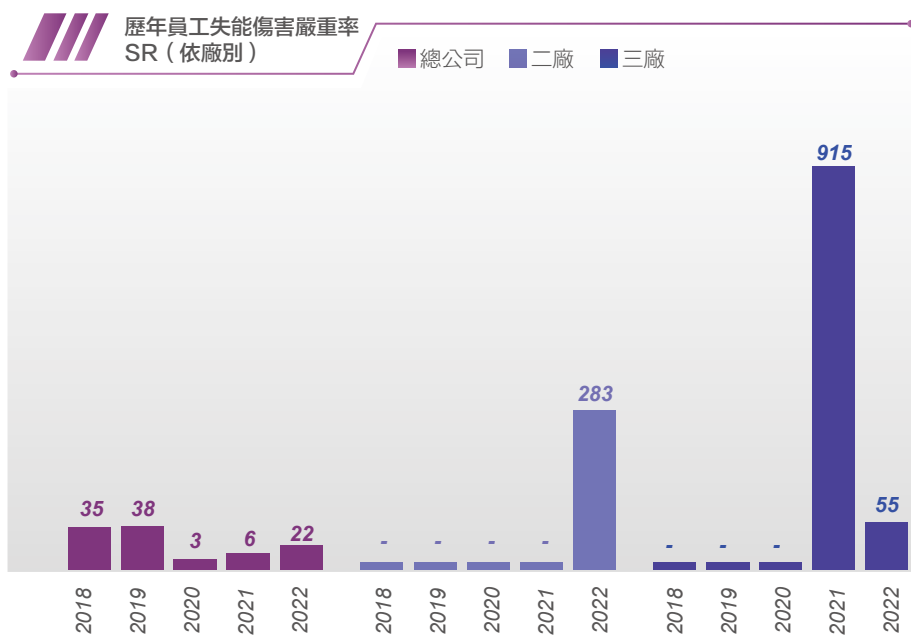
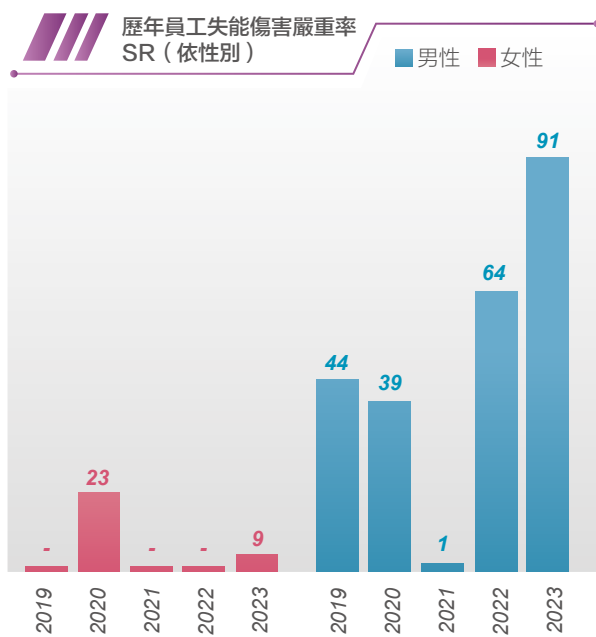
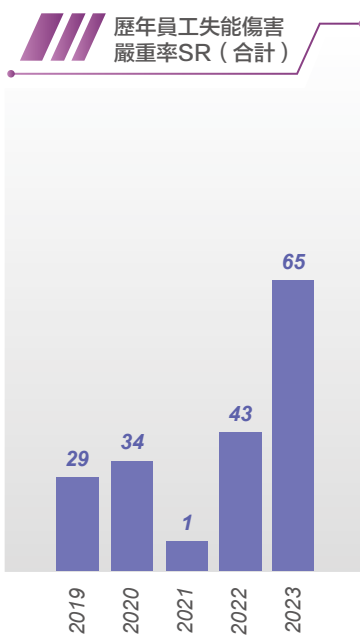
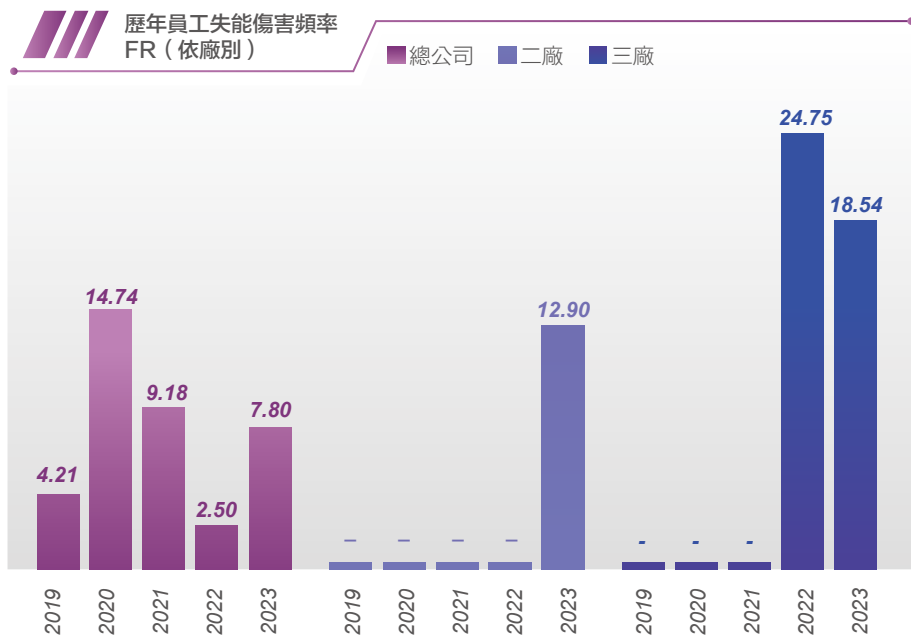
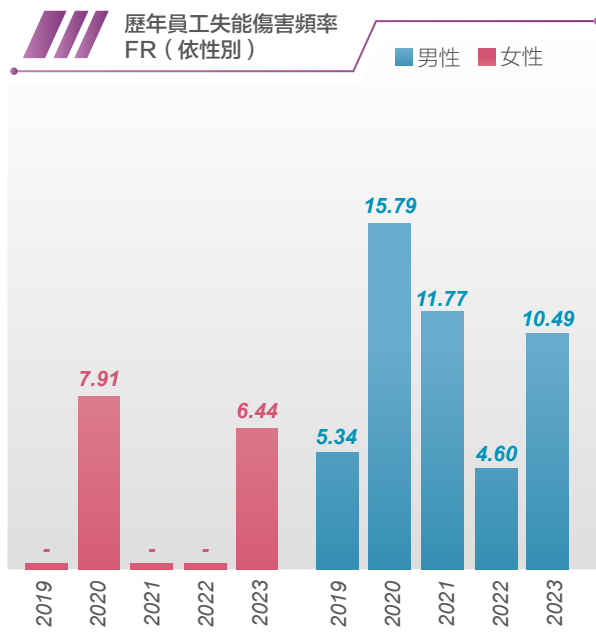
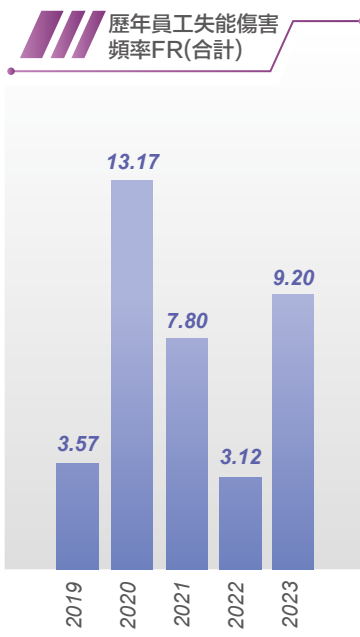
振鋒持續追蹤失能傷害事件，追蹤改善作為與關懷同仁。2023 年發生失能傷害 8 件，平均損失天數為 7 天，傷害類型為夾傷、割傷，皆已妥善調查事故根因分析與平行展開改善，且持續關懷同仁及觀察康復返回工作崗位之情形，避免類似問題再次發生。此外，歷年無職業病案例的事件，且無因遭遇職業災害導致死亡事件。此外，外包商派遣人員部分，2023 年亦無死亡、失能或職業病等職業災害事件。另依永續會計準則揭露之要求，同步揭露總應記錄職業傷害率 (TRIR)、虛驚事件頻率 (NMFR) 之量化數據。

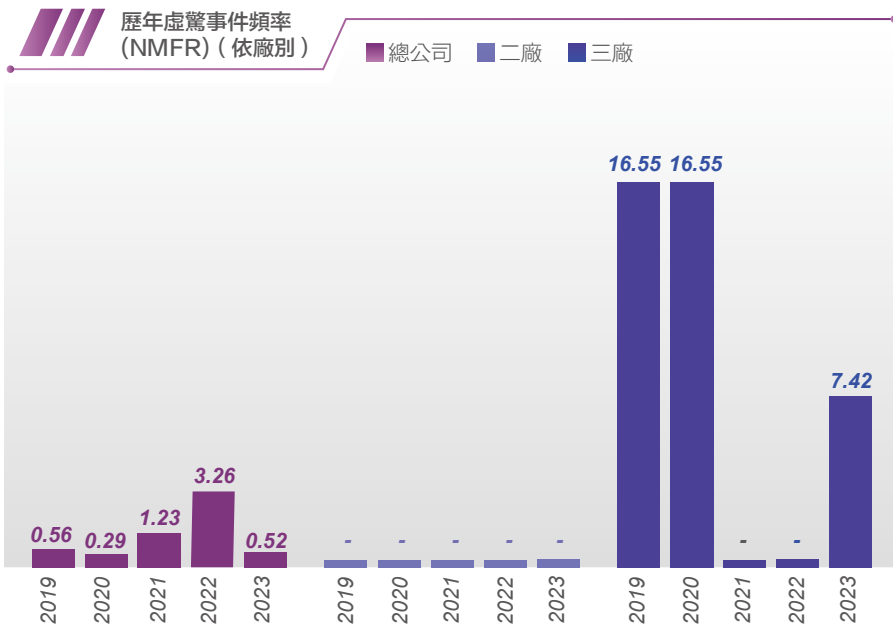
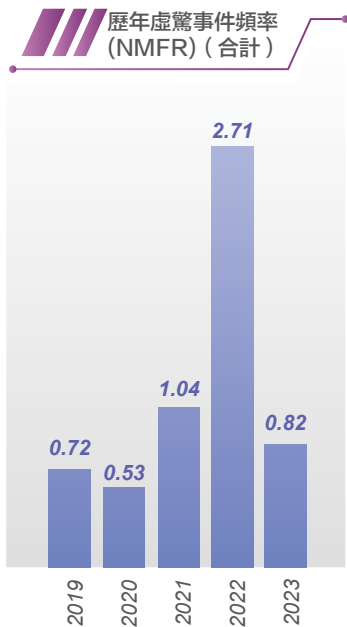
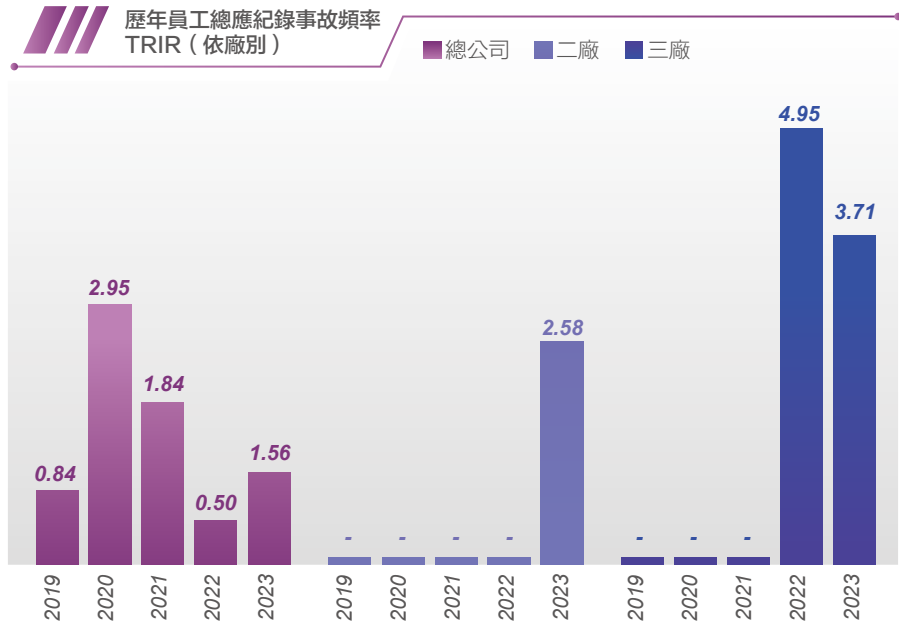
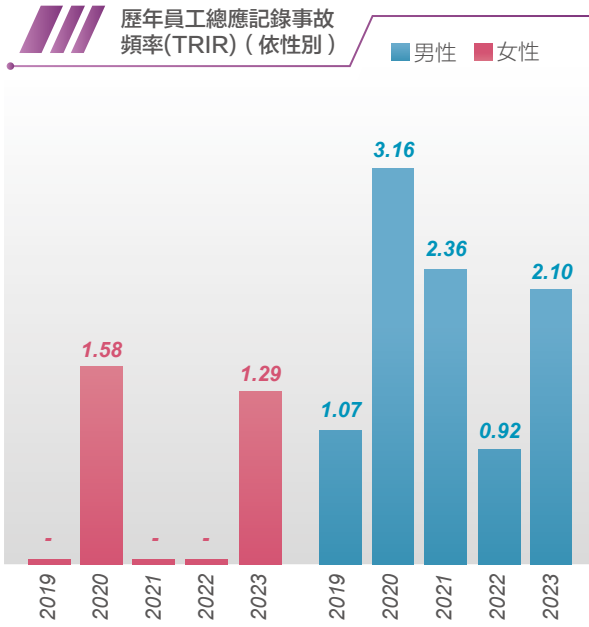
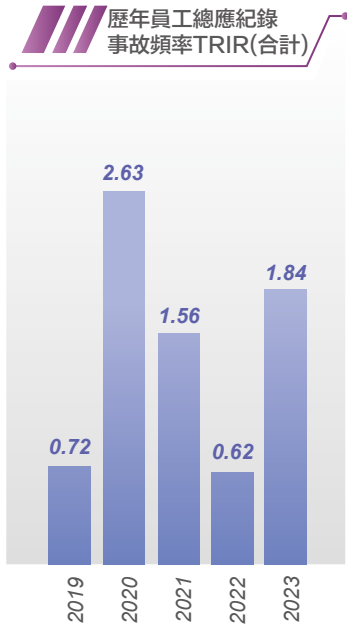
### 2023年意外事件與改善作為

人員於機台作業即將完成，靠近機台欲進行停機程序時，手指遭加工產生且纏繞於夾頭上的鐵屑割傷，主管立即陪同就醫，且進行手術診療。後續調查事故，分析原因為安全防護設施不完善。為保障同仁作業安全，故將機台安全防護設施進行以下改善：

- 一、增設安全護罩，以隔絕夾頭鐵屑與人員之間的觸碰風險。
- 二、加裝安全極限開關，以避免人員未關上安全護罩作業，導致受傷。
- 三、平行展開至相似風險機台，進行安全護罩改善。
- 四、增加安全鑰匙管控，以避免非指定操作人員進行操作。







註

1. 其他指標係依參考 GRI 指標下列之公式進行計算 (不含交通傷害事件)：失能傷害頻率 (FR) = (失能傷害損失人次數 × 106) ÷ 總經歷工時；失能傷害嚴重率 (SR) = (總計傷害損失天數 × 106) ÷ 總經歷工時；總應記錄職業傷害率 (TRIR) = (失能傷害損失人次數 × 200,000) ÷ 總經歷工時；嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) = (嚴重的職業傷害人數 × 200,000) ÷ 總經歷工時；虛驚事件頻率 (NMFR) = (虛驚件數 × 200,000) ÷ 總經歷工時
2. 總計傷害損失天數」是指受傷害者暫時 (或永久) 不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數 (包括星期天、休假日或事業單位停工日) 及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數；「失能傷害損失人次數」則為統計前述受傷害者所涵蓋之人次數。
3. 虛驚事件自 ISO 45001 管理系統導入後開始實施程序與統計。

## 6-5 健康促進

### 健康企業公民

振鋒長期以同理心關懷照顧同仁，提供安全與健康的工作環境，免費提供健康的員工餐，設有健身房、圖書室等設施，總部大廳設置鋼琴定時自動彈奏優雅樂曲舒緩工作情緒，且持續「以人為本」關注現場作業環境之優化，以自動化設備人機協作方式，減少同仁作業負擔。曾於 2021 年、2022 年連續兩年榮獲健康雜誌頒發「CHR 健康企業公民」獎。

### 員工健康管理

振鋒聘用護理專責人員，推動所有同仁之健康促進、健康檢查與異常追蹤管理，且落實隱私保護，所有個人健康資料除護理人員與同仁個人外，他人無法取得相關資訊。振鋒以優於法規的頻率，每年辦理員工健康檢查，且年資每滿五年提供高階健檢，對特定工作區域人員額外進行特殊作業健康檢查（噪音、粉塵或高溫），且依健檢結果之分級追蹤管理，第 1 級屬於正常範圍、第 2 級由職護實施衛教指導，第 3 級則安排就醫與定期追蹤，預防健康風險。

健康管理項目	2023 年執行成果
員工一般健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> <li>應檢人數 430 人，除 4 人因育嬰留停、妊娠期或個人因素暫緩，其餘 426 位同仁 100% 參與健檢。</li> <li>檢查結果共有 167 人第 2 級、53 人第 3 級，已實施衛教且由駐廠醫師評估其作業型態是否需調整。</li> </ul>
員工特殊作業檢查	<ul style="list-style-type: none"> <li>應受檢人員 201 人，100% 參與健檢。</li> <li>檢查結果有 24 名列噪音特殊危害第 3 級，粉塵特殊危害有 25 名第 2 級，高溫特殊危害有 11 名第 2 級，1 名第 3 級，已協助安排至醫院由職業專科醫生執行進一步評估診斷。</li> </ul>
駐廠醫師諮詢	<ul style="list-style-type: none"> <li>駐廠醫師諮詢共 66 人次。</li> </ul>



## 人因性危害防止計畫

每年在年度體檢四大計畫問卷進行肌肉骨骼傷病調查，評估同仁是否因工作造成身體痠痛不適，且透過實際觀察或同仁之意見反應，進行工作改善，2023 年導入 4 項人因工程改善，修正作業姿勢，預防肌肉骨骼傷害，且提高生產效率。

## 人因工程改善實例

### 改善說明

#### • 組裝治具調整為氣壓式

組裝產品時，因彈簧彈力大，長時間作業後人員手指感到不適，經設計氣壓型治具來夾持彈簧，讓人員組裝較不費力。

#### • 煞車盤鎖螺絲治具，改善人員手部疼痛

組裝防墜器煞車盤時，長時間手持電動起子，因直接接觸動力源易造成手掌不適，經評估後安裝懸臂式支架取代手持，可降低人員作業不適。

### 改善前



### 改善後



## 異常負荷促發疾病預防計畫

針對同仁工作負荷與心理健康狀況，請同仁填寫量表進行分析，2023 年完成 362 人次之評估，同時考量未來 10 年可能罹患心血管疾病風險合併評估，將分析結果區分為低風險、中風險、高風險等分級。2023 年共 22 人列為建議諮詢及需要諮詢對象，已安排與廠醫進行諮詢，且持續追蹤其就醫診治情形，確認工作上是否有需要調適、調整之處，再將醫師建議回饋給人資部進行評估與調整。針對過負荷同仁，規畫健康促進課程，協助其舒壓以降低負荷，若仍有需求之個案，則轉由振鋒內部員工協助方案（EAP）進行個別協助。

## 母性健康保護計畫

針對在職懷孕與分娩未滿一年的女性同仁進行危害辨識與評估。鼓勵員工早期主動通報懷孕訊息，確認收案懷孕者，贈送懷孕通報小禮及防滑室內拖鞋，此外，考量孕婦辛勞，設置孕婦優先停車位，減少停車後步行至辦公室之距離。2023 年共有新增收案 8 人，經每月臨場醫師面談，確認所從事工作、工作場所或個人的健康問題，皆無害母體、胎兒或嬰兒健康之疑慮，風險皆落在第 1 級，無須進行工作調整或更換。

## 執行業務遭受不法侵害預防計畫

不允許歧視情形發生在工作職場，訂有「性騷擾防治辦法」及「不法侵害預防計畫」，給予同仁免於騷擾工作環境，設有申訴管道，人資單位接獲通報後召集相關人員組成調查小組進行調查、處置、追蹤、檢討與建立預防措施。2023 年未接獲任何不法侵害的申訴。

2023 年因台灣「metoo」社會議題引起熱烈關注，振鋒也錄製不法侵害防治相關通識線上課程，希望讓同仁更深入地了解自身的權益與義務。預計在 2024 年進一步安排辦理專業講師演講，培養同仁法律意識，不只能堅定地捍衛自己的權益，也鼓勵同仁更關心社會整體安全。

## 其他健康促進活動

於東海大學舉辦「2023 振鋒路跑家庭日 Let's 鈎 Party」，同仁與眷屬共 476 人一起參與同樂。以路跑為主軸，鼓勵同仁運動促進健康，分為勇咖組 10k、挑戰組 5K、親子組 3K，讓員工自我挑戰，勇咖組與挑戰組以競賽方式進行。除路跑外，安排園遊會、親子互動遊戲以及振鋒夢想家樂團表演，促進親子關係的深化，也促進同仁家庭之間的認識。

2023 年首次於總部戶外花園空間舉辦「幸福聖誕音樂會」，由專業樂團演奏爵士樂，同仁共享聖誕氛圍、擺脫繁忙日常，促進不同部門的互動與同樂。透過同仁歡樂的反饋，期望這份歡樂能夠延伸至工作中，促使更多的協作和團隊精神，建立更加和諧的工作大家庭。

健身環境	內部資源：行政大樓二樓設有 160 坪健身房，購置 60 部各類運動器材，另在四樓設有瑜珈教室，同仁下班後可免費使用室內訓練，亦充分使用完善的健身房設備，且請專業健身教練至公司授課，2023 年每週四辦理肌力訓練課程，前三季每週一舉辦拳擊有氧，第四季舉辦瑜極鬆展（瑜珈課程），除了健身也健心。 外部資源：與台中市朝馬運動中心及北區運動中心簽立特約，同仁享有優惠福利。
健康講座	根據前一年度體檢異常項目、近期流行疾病與十大死因，每季舉辦一次健康講座，主題包括「減油減壓更健康－高血壓血脂預防」、「肺腺癌如何預防及心因性猝死」，且以問卷調查同仁的需求，舉辦「穴位按摩舒緩肩頸痠痛」、「跟肌肉痠痛說掰掰－一起來筋膜放鬆」等的活動，以增進同仁對身體健康的關注。
捐血活動	與台中捐血中心合作，舉辦公益捐血活動，共計 45 位同仁參與，募集 64 袋 250 ml 血品。
『跟我減脂動滋動』 減脂比賽	鼓勵同仁養成規律運動及習慣落實於日常生活中，因前一年度健檢結果中，BMI > 24kg/m <sup>2</sup> (過重) 高達 217 人，佔全公司比例之 63.1%，過重之比例及代謝症候群族群的增加，將增加心肌梗塞、腦中風與糖尿病等罹病風險，因此舉辦『跟我減脂動滋動』減脂比賽，共 30 位同仁參加，減去 25.4% 的體脂肪。
體適能檢測	結合外部健身中心資源，舉辦體適能測驗，作為同仁運動改善建議參考，搭配每周有氧課程與肌力課程，鼓勵同仁運動，依據體適能檢測，了解自己目前運動訓練、身體組成狀況，提高改善體適能的動機。
社團活動	成立登山社、路跑社、羽球社，共有約 71 人入社，公司提供社團經費補助，每月辦理一次外部團練，藉由社團活動促進同仁友誼與運動風氣。



# CHAPTER 07

## 環境安全價值

議題:氣候策略

- 7-1 氣候變遷相關財務揭露
- 7-2 氣候變遷之策略
- 7-3 氣候變遷之風險評估
- 7-4 溫室氣體與能源管理
- 7-5 水資源與廢棄物管理





# 議題：氣候策略

## 01 政策

審慎評估氣候調適之風險，推動因應計畫，調適企業的應對能力，降低可能造成之營運損失，配合TCFD氣候相關財務揭露建議，逐步揭露因應資訊

## 02 承諾

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議合  
教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善  
品質優先：創新研發、製程提升、品質精進、客戶滿意  
環境保護：資源善用、節能省水、減排減廢、汙染防治  
安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

## 03 目標

- 持續進行氣候變遷完成風險評估，提出風險管理方案
- 定期盤查溫室氣體排放量，通過ISO 14064-1:2018查證
- 建立產品碳足跡數據庫

## 04 行動方案

- 導入ISO 14067產品碳足跡盤查
- 成立減碳小組，整合與推動節能減碳方案

## 05 年度成果

- 2023年已完成三項標的產品的ISO 14067產品碳足跡盤查且通過第三方查證，後續選定22項產品進行試算。
- 2023年範疇一及範疇二之總排放量為4,918.44公噸CO<sub>2</sub>e，範疇三「源自採購商品的排放」為1,052.66公噸CO<sub>2</sub>e，且經第三方查證

## 06 管理責任

- 氣候變遷因應作為由永續發展委員會進行討論與確認策略，再由相關部門提出規畫後進而執行

## 07 追蹤檢討機制

- 管審會追蹤各項列管專案進度及重要之部門績效管理指標

## 08 利害關係人議合

- 相關利害關係人可透過內部會議、員工意見箱、e-mail信箱，或於官網「聯絡我們」頁面進行意見回饋與申訴，除內部會議外，其餘意見申訴管道皆以匿名方式進行處理與問題解決，以保障申訴人權益

## GRI 對應

- 201經濟績效2016
- 305排放2016

## SDGs 對應



## 7-1 氣候變遷相關財務揭露

### 推動計畫

2015年聯合國在巴黎通過「巴黎協定」，以全球升溫控制在攝氏2度以內的目標，制訂17項永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），為協助利害關係人辨識與取得企業對於氣候變遷相關風險與機會的衝擊與因應資訊，國際性組織金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）於2016年成立氣候相關財務資訊揭露工作小組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），且於2017年6月發佈「氣候相關財務揭露建議（Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」，提供全球企業氣候變遷相關的財務曝險更為明確的揭露指引。

密切注意全球氣候變遷趨勢，依據TCFD揭露建議架構，從治理、策略、風險管理、指標與目標等4項核心要素，以企業永續發展委員會作為內部管理氣候風險與機會的功能性組織，每年透過與氣候相關之國際趨勢、產業關注議題等資訊的蒐集與分析，擬定氣候相關風險與機會之內部評估問卷，召集各執行部門，協助辨識可能造成振鋒重大財務衝擊之氣候相關風險與機會。

為妥善因應氣候變遷議題，振鋒已於2023年成立減碳小組，透過跨部門定期溝通協調，擬定與執行振鋒減碳工作推行。

### TCFD 推動架構

推動架構	2023年行動目標	2022年推動內容
 治理	成立「減碳小組」整合與推動減碳工作	永續發展委員會由董事長擔任主任委員，每季定期開會進行振鋒推動永續發展規畫、執行與績效檢視。2023年由總經理成立「減碳小組」，整合與管理全公司節減碳相關議題與資源運用。
 策略	推動產品低碳化	振鋒主要原料與製程有著溫室氣體排放量較高的屬性，因此先依據TCFD建議的風險項目進行風險評估，了解氣候變遷相關風險的分布情形。2023年取得3個標的產品的ISO14067產品碳足跡認證後，持續擴展至其他產品自行盤查，作為進一步因應氣候變遷風險之改善策略，以強化振鋒對於氣候的調適能力。
 風險管理	鑑別風險與機會	依據TCFD建議之氣候相關風險類型，定期執行風險評估的程序，依據風險與機會發生之機率及其衝擊程度，作為營運規畫之策略依據，未來亦將每年持續進行風險評估。
 指標與目標	揭露溫室氣體排放及產品碳足跡	依據ISO 14064-1:2018溫室氣體查證標準，2019年首度進行溫室氣體排放量查證且持續自行盤查，作為持續管理碳排放減量之依據。由於排放主要來自範疇二，自2022年起導入ISO 50001能源管理系統且取得認證，2023年達成節能1%之目標。後續規畫導入能源監控系統，除了監控能源效率與計算產品碳足跡，啟動振鋒減碳之即時資訊收集與分析，也做為訂定減碳與節能管理目標之依據。



## 7-2 氣候變遷之策略

氣候變遷議題的因應須長期監控內外部環境，以及持續評估振鋒的調適能力成果，以適時調整因應。因此未來振鋒將氣候變遷相關議題整合至營運策略之中，依各議題管理成熟度分別以定性及定量的方式進行管理。

在氣候變遷減緩上，持續進行內部能源使用的分析與管控，透過工廠的節能設計、能源使用的效率與節能，積極達成溫室氣體排放減量的目標，以因應氣候變遷的挑戰。此外，持續關注國際研究報告與產業趨勢，評估氣候變遷可能產生的風險與機會，透過氣候相關財務揭露建議之架構，作為內部因應與調整機制，納入企業營運計畫中，以減少氣候變遷發生的機率與調適氣候變遷發生之衝擊。

未來亦將視振鋒因應氣候變遷的管理成熟度，再以氣候升溫「1.5°C 情境」下進行因應分析，「1.5°C 情境」是因經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）之自治機構－國際能源總署（International Energy Agency, IEA）在 2021 年發布的「世界能源展望 2021（World Energy Outlook 2021）」。

考量短中長期與氣候變遷相關的風險與機會，振鋒未來將逐步納入各項風險議題於企業營運計畫中，且持續關注政府法規、國際趨勢與標準企業之作法，2023 年成立減碳小組，對外收

集與回應政府及客戶之要求，對內整合各項節能減碳議題，強化部門間的合作與溝通。2023 年已取得三項標的產品的碳足跡查證，且達成節能 1% 之目標。

風險／機會	類型	風險／機會項目	潛在財務影響
 風險	政策與法規	提高溫室氣體排放定價	成本支出 ↑
	技術	低碳商品替代現有產品／服務	營業收入 ↓、資本支出 ↑
		對新技術的投資失敗	成本支出 ↑
	市場	原物料成本上漲	成本支出 ↑、資本支出 ↑
		市場資訊的不確定性	營業收入 ↓、存貨價值 ↓
		客戶行為變化	營業收入 ↓
	商譽	產業汙名化	營業收入 ↓
		消費者偏好轉變	營業收入 ↓
	極端氣候	極端氣候事件	成本支出 ↑
		極端氣候模式	成本支出 ↑、資本支出 ↑
 機會	資源效率	高效的產銷流程	營業收入 ↑、成本支出 ↓、資本支出 ↑
	能源來源	使用新技術	營業收入 ↑、成本支出 ↓、資本支出 ↑
	市場	進入新市場	營業收入 ↑
	韌性	採用節能措施	成本支出 ↓、資本支出 ↑

## 7-3 氣候變遷之風險評估

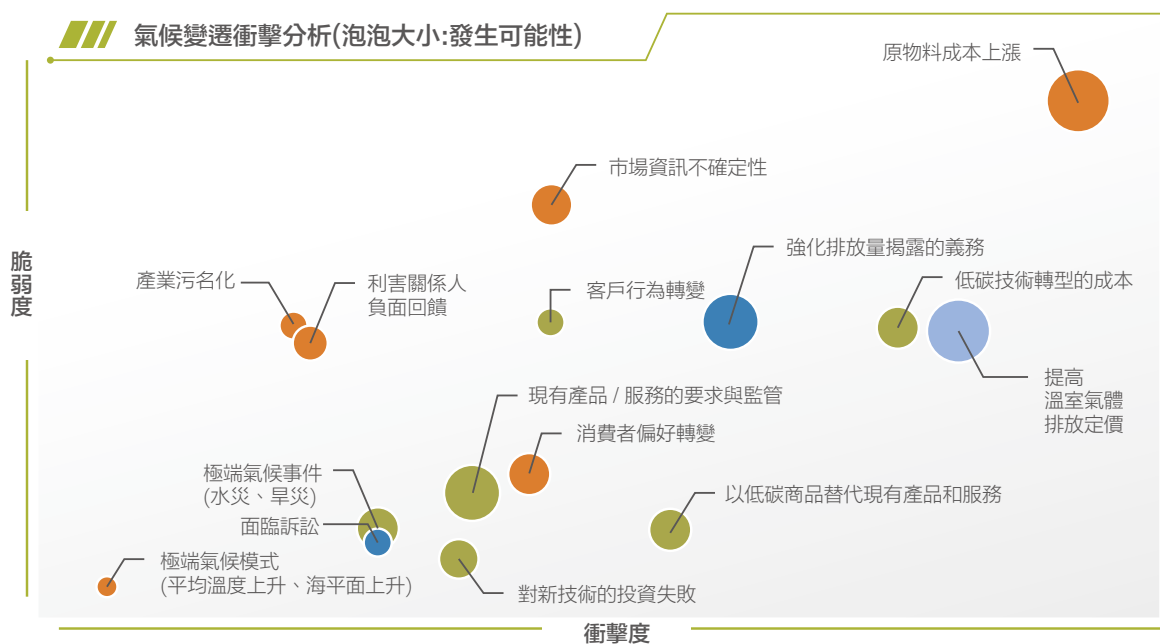
參考氣候相關財務揭露建議內容，針對各項風險進行潛在脆弱度、潛在衝擊度及發生可能性之三維量化評估，將風險依評估結果分級與排序，同時辨識可能的機會及其回應方式。2021年中高階主管針對氣候變遷風險進行評估，主要之風險為原物料成本上漲、提高溫室氣體排放定價、低碳技術轉型的成本、強化排放量揭露的義務、市場資訊不確定性等5項重要風險，2023年經高階主管檢視後確認不變，暫無須重新評估。



經前述氣候變遷風險評估結果，2021年起已彙總相關主管之意見，將管理重點鎖定在強化供應鏈之管理、高效的產銷流程、開發低碳新技術、落實碳排放之盤查與揭露，以及持續關注市場對於碳管理之需求等5個方向為主，以強化氣候變遷之因應。

- 關注供應鏈氣候變遷因應與調適能力，持續推動供應商輔導與合作，健全整體產業之體質。
- 持續改善 SAP ERP 之營運流程，強化與週邊系統之整合，推動高效能的營運流程。
- 持續進行溫室氣體盤查與查證，設定減碳目標與確實發展低碳技術，以降低碳訂價政策之影響，提升企業營運之韌性。
- 透過 CRM 客戶關係管理系統，開拓潛在商機且掌握市場趨勢，減少市場資訊之不確定性。

後續振鋒將再針對各項風險與機會進行進一步的分析與探討，研擬下一階段的因應策略，同時做更完整的資訊揭露，包含相關風險與機會對於營運、收入或支出可能影響之財務影響。



- ① 脆弱度：振鋒對於這項風險的準備程度或適應能力（X 軸，越大表示準備度越低、調適性越低）  
 衝擊度：這項風險發生時對振鋒的營運衝擊程度（Y 軸，越大表示對於營運衝擊程度越高）  
 可能性：10 年內發生這項風險的機率（泡泡大小，越大表示發生機率越高）

## 7-4 溫室氣體與能源管理

振鋒推動氣候變遷因應的第一步驟是從風險評估與進行溫室氣體盤查開始，藉由風險評估初步了解風險的項目。同時透過溫室氣體盤查建立量化數據的標準收集程序，以作為針對氣候變遷減緩與調適的績效指標。

### 溫室氣體盤查

2023 年範疇一及範疇二之總排放量為 4,918.44 公噸 CO<sub>2</sub>e，範疇三「源自採購商品的排放」為 1,052.66 公噸 CO<sub>2</sub>e，且經外部驗證機構進行第三方查證確認。原在一廠的加工製程於 2023 年 8 月遷移至加工廠（五廠），一廠盤查範圍調整，基準年改為 2023 年。除一廠產線遷移減少碳排，另因全球景氣影響生產訂單量減少。

年度	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
營運據點	一廠、二廠	一廠、二廠	一廠、二廠	一廠、二廠	一廠、二廠
範疇一（直接溫室氣體排放和移除）	222.68	187.35	193.54	318.15	227.90
範疇二（輸入能源的間接溫室氣體排放）	5,166.81	4,342.92	4,811.26	7,354.34	4,690.54
範疇一 + 二合計（公噸 CO <sub>2</sub> e）	5,389.49	4,530.27	5,004.80	7,672.50	4,918.44
溫室氣體排放密集度（公噸 CO <sub>2</sub> e / 百萬元）	1.75	1.91	1.77	2.10	1.63
範疇三（源自採購商品的排放）	（未盤查）	（未盤查）	999.74	1,185.82	1,052.66

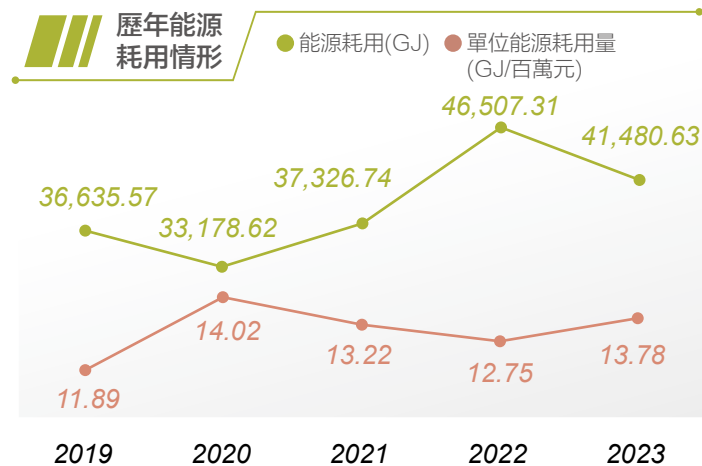
- 註
- 1：範疇一、二、三之單位：公噸 CO<sub>2</sub>e
  - 2：溫室氣體盤查採用 ISO 14064-1:2018 版本，另委由 SGS 外部驗證機構進行第三方查證。
  - 3：類別二為電力排放，2023 年電力排放係數採用能源局公布 2022 年度（目前最新）電力排放係數 0.495 公噸 CO<sub>2</sub>e/ 千度。
  - 4：燃料及冷媒排放係數參考行政院環保署溫室氣體排放量之研究彙總資料 - 排放係數管理表 6.0.4 版
  - 5：GWP 值採用 2013 年 IPCC AR5 之全球暖化潛勢。

## 能源管理

因應國際能源價格及能源耗用對氣候變遷的重要性逐漸升高，可預期能源效率提升與有效管理將成為組織永續發展的重大議題，而提升能源效率是最經濟且有效的方法。

振鋒於 2022 年起導入 ISO 50001:2018 能源管理系統，建立系統化的管理過程，持續改善能源績效。2023 年節電 1.18%，達成全廠用電較基線指標降低 1% 之目標，且在內部提案改善制度中，節能相關之改善案件計 39 件。

透過減碳小組的成立與運作，2023 年持續強化部門間的合作溝通，預期於 2024 年建置能源監控系統，即時監控與分析能源使用情形，發掘潛在的節能機會，且加速計算產品碳足跡資訊。預期將二廠水塔泵浦更換為變頻形式，也將提升再生能源使用，於全興廠投入再生能源建置，預期發電容量為 300 kWh，於 2024 年第四季完成。



## 節能成果

2023 年振鋒全年能源耗用量換算成熟能為 41,480.63 GJ (109 焦耳)，較 2022 年減少 5,026.68 GJ。

2023 年持續盤點耗能設備與製程，研擬改善對策，透過加裝變頻設備與製程改善，年化節能效益約 7.85 萬度，換算為溫室氣體可減少 38,863 Kg CO<sub>2</sub>e (依 2023 年經濟部能源局公布之 2022 年公用售電業電力排碳係數 0.495 Kg CO<sub>2</sub>e/度計算而得)，累計近 5 年亦達成經濟部能源用戶每年節電 1% 之目標。

2023 年推動之設備汰換節能專案	每年設算節能量數	換算成溫室氣體減量 (Kg CO <sub>2</sub> e)
整併射出製程簡化工序	40,945	20,268
連續爐擾流風機加裝變頻器	27,263	13,495
鋁合金爐循環風扇分段式啟閉調整	10,304	5,100
<b>節能用電量合</b>	<b>78,512</b>	<b>38,863</b>

## 熱處理連續爐能源效率改善

節電改善	瓦斯減量
在連續爐開關機時，根據輸送帶送料情況，分段式啟動減速機、擾流風扇；且設定靜電處理機定時關機，擾流風扇加裝變頻器，使平均每公斤熱處理用電量較前一年下降 8%。	在連續爐開關機時，經驗證且調整瓦斯注入時機，避免浪費，優化後平均每公斤熱處理瓦斯用量較前一年下降 18%。

## 7-5 水資源與廢棄物管理

### 環境防治與改善

振鋒自 2018 年啟動 ISO 14001 環境管理系統的導入專案，已於 2019 年完成管理系統驗證程序且取得證書，正式邁向環境保護新階段的里程碑，以 PDCA 機制持續落實與改善環保作為。

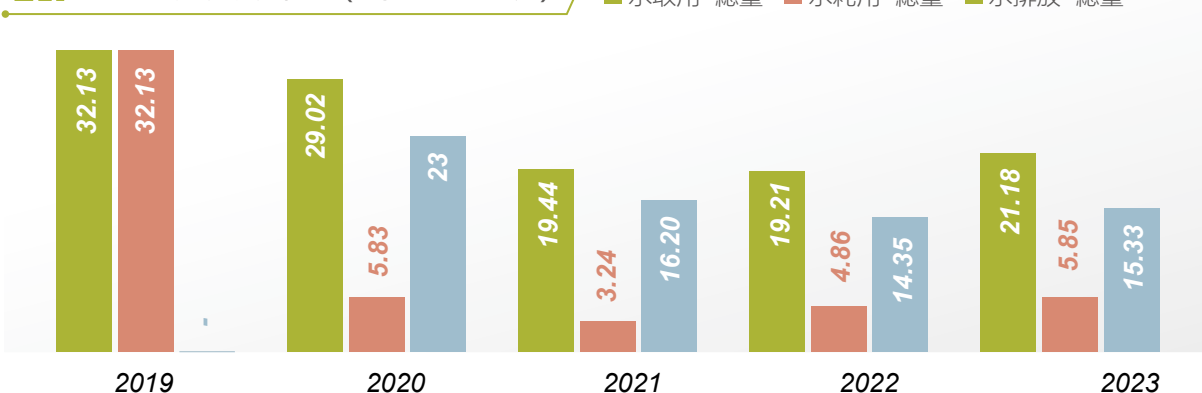
### 用水管理

振鋒用水來源皆為台灣自來水公司，水源來自大甲溪下游石岡壩。台中地區非水資源壓力地區，無與水相關之衝擊，因應氣候變遷影響，執行節水措施。

2023 年水總取用量為 21.18 百萬公升 (ML)，相較於 2022 年增加 1.97ML，主要因為擴廠建置用水，二廠產能提升，SRL 產品蒸煮製程用水量增加，以及三廠新增鋁合金熱處理製程以致用水量增加。

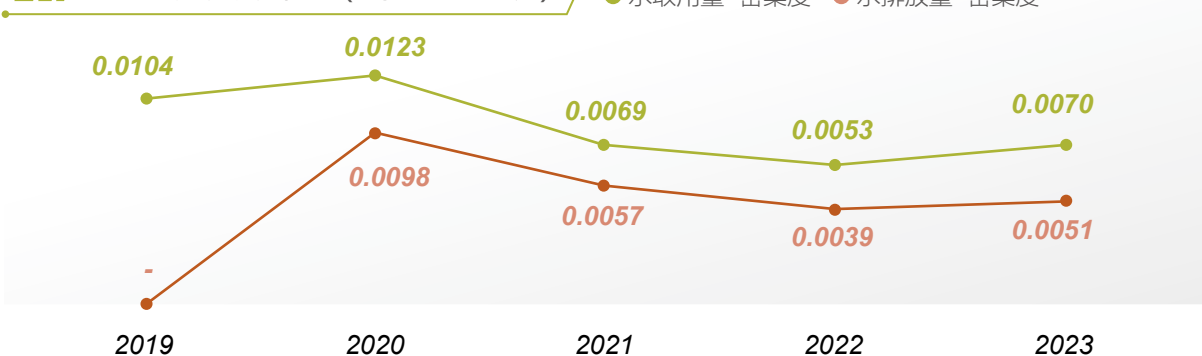
製程廢水排放 100% 由台中工業區汙水處理廠納管 (全興工業區三廠無製程用水)，台中工業區訂有「台中工業區汙水處理廠進廠限值及國家放流水排放標準表」 (<https://bit.ly/3bUVH5m>)，振鋒須依據排放標準進行排放，且由汙水廠取樣檢測水質，檢測項目包含水溫、pH 值、COD、SS，2023 年總排放廢水為 15.33 ML，其中 2023 年 2 月檢測時曾因廠區進行粉刷影響 COD 檢測值，經清理後複檢通過符合管制標準，也對相關單位進行廢水排放教育訓練以避免再發生。

歷年水資源使用概況 (單位：百萬公升)



註 1：排放總量 (廢水) 在 2019 年以前未收集數據，因此水總排放量及水總使用量僅統計 2020 年之後數據。水總使用量 = 水總取用量 - 水總排放量。  
註 2：水耗用量主要為冷卻水塔蒸散、鹽浴爐蒸散。

歷年水資源使用概況 (單位：百萬公升)



註 水資源使用密集度 = 當年度「水取用 / 排放 - 總量 (單位：ML)」 ÷ 當年度營收 (單位：百萬元)

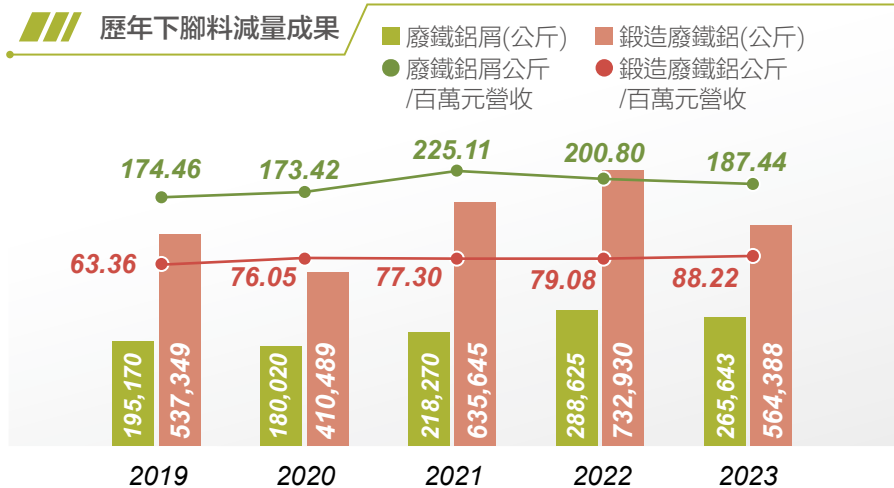
檢測項目	pH 值	COD	SS
管制標準	5~9	480	320
檢測最高值	7.7	413	86.5
檢測最低值	7.2	29.2	8.5

註 各項檢測項目之實際值係彙總各廠等實際排放值，取最高值與最低值揭露，故數據差異值較大。

## 廢棄物管理

振鋒在製造過程中產出之事業廢棄物皆非有害廢棄物，2023 年委外清運直接處置之類別有 4 類，委外處理最終用途皆為其他處理（物理處理），所有廢棄物皆透過合格廠商進行清運，以現地或內部表單進行查核，確認廢棄物經過處理業者妥善處理，確保振鋒所產生之廢棄物不會對環境造成顯著衝擊。可回收再利用之廢棄物則有 6 類，分別為鍛造廢鐵、鐵屑、鋁料、鋁屑、塑料及廢油，處置方式皆為再生使用。2023 年直接處置共 86.88 噸，處置方式依環保署規範之類別皆屬其他處置作業，較 2022 年減少 14.9 噸，主要為產量減少之因素。

此外，持續推行多年之 6S 與 CIT，以下腳料減量檢視廢棄物改善成果，主要下腳料為鍛造廢鐵 / 鋁及廢鐵 / 鋁屑。2023 年因訂單量調整且持續進行鍛造方式改善，廢鐵 / 鋁屑產出量與「鍛造廢鐵公斤 / 百萬元營收」皆降低，「鍛造廢鋁公斤 / 百萬元營收」主要因為鋁鍛製程擴充與自製率提升因此增加。

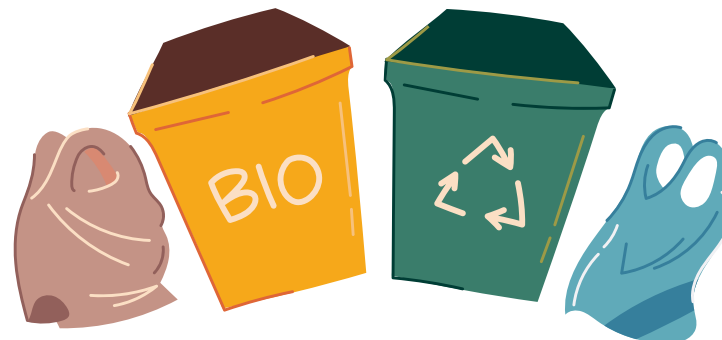
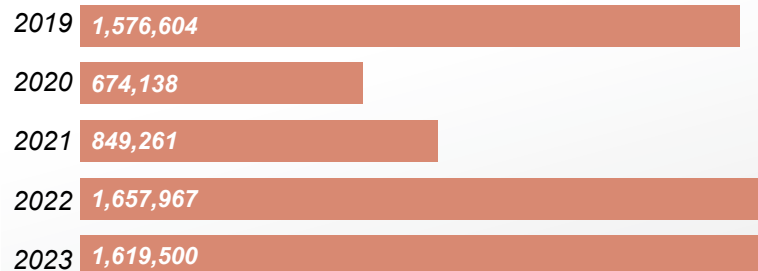


## 綠色文化

行政大樓與一廠廠區內之綠化區域設置面積優於法規規定，委託專業園藝公司進行綠美化，提升工作環境景觀，且認養台中工業區山坡地植栽，美化工業區環境。

此外，廠區內則針對民生用水的水龍頭加裝節水器，中央空調系統設定各辦公區域的統一關燈時間，另也制定巡檢機制確認照明皆已適當關閉。振鋒亦推動廠區廢棄資源回收分類活動，確認各部門所丟棄的垃圾係妥善將可回收資源做好分類。

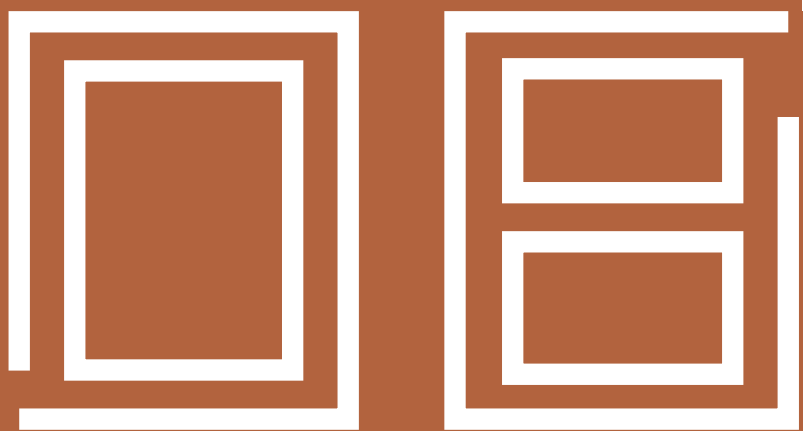
### 歷年廢棄物清理成本 (元)





# CHAPTER 08 社會安全價值

- 8-1 投入青年培力
- 8-2 鼓勵志工服務
- 8-3 促進社會共榮



## 8-1 投入青年培力

### 振鋒獎學金

為鼓勵相關科系學生努力向學，振鋒持續頒發獎學金包含成大機械系、中興材料系等科系，每年固定頒發 30 萬元獎學金，統計自 2002 年來投入各校獎學金捐贈之成果，20 多年來已頒發超過 1,000 萬元。

除鼓勵學生外，振鋒亦獎勵傑出學者專家引導科技研發方向與應用，發揚學術典範及科技創新精神，設置「國立臺灣大學工學院振鋒傑出學者」，於 2022 年起將連續 6 年捐贈 30 萬元予台大工學院，以獎助傑出學者。支持臺灣大學「臺大百歲推手募款專案」，於 2023 年捐贈 100 萬元，作為百歲紀念館與校園軟硬體建設經費。



### 產學實習專案

2019 年起參與勞動部勞動力發展署中彰投分署、台中高工合辦之「產學訓合作訓練計畫」，招募台中高工機械科高三學生至振鋒實習，以正職的定期契約形式聘任，至 2023 年已招收 9 位實習生。為讓學生發揮在校與職訓局所學技能，安排於加工課實習，學習 CNC 銑床 / 車床實務操作技能，除技能培養外，也讓學生在正式踏入職場前，找到合適自己的職涯定位。

產學訓合作訓練計畫亦由高中延伸至四技，振鋒 2021 年起參與勤益科技大學「產學攜手合作計畫推動」，台中高工實習生有意願參與產攜班學制且表現優異者，由振鋒與台中高工共同向勤益科技大學推薦學生，高三階段實習結束後，銜接勤益科技大學產攜班計畫，4 位學生繼續留任於振鋒。學生白天於振鋒工作，夜間與週六返校上課，透過與學校緊密之教學實習合作，使技職教育「做中學、學中做」之實務教育發酵，亦可穩定振鋒人力，進而培養高素質的技術人力。

### 暑期實習專案

2023 年辦理實習生實習計畫，招募相關系所同學到廠實習，以正職的定期契約形式聘任。招募來自於國立臺灣大學、國立成功大學、國立中興大學、國立陽明交通大學之 9 名學生。依照學生專長分成 3 組進行專題探討，除全員參與的共通課程外，每一組別亦規畫專業課程，以輔助各組專題研究主題進行。經過 6 週課程與實習後，舉辦成果發表會，邀請各校老師參與，由總經理、學校老師及理級主管組成評審團，成果發表後頒發團體組名次與獎金。實習最後一日舉辦座談會，聽取實習生對於整體實習計畫的想法與建議，以作為後續實習生計畫推動之改善。



## 8-2 鼓勵志工服務

### 志工服務

每個人在人生中扮演著不同角色，為了讓同仁能體驗「助人」的角色，同時也加強與社區的互動，自 2012 年起振鋒推動台中榮總企業志工活動，以給予每天一人次公假的方式，由同仁自願輪值到台中榮總參與擔任服務志工；另近年公司投入小學扶植公益教育，邀請同仁擔任活動志工，期望在參與服務的過程中，藉由體會助人的心情轉換，為平日在公司工作投入正向能量。近三年因疫情影響，考量同仁之健康風險與營運活動之中斷風險，暫停醫院志工服務，預計於 2024 年重啟志工服務活動。

### 志工樂團

源自於 2011 年的夏天，一群人的夢想，也是振鋒音樂人的家，期待用音樂散播希望與勇氣的種子，深播於所有聽者的心中，帶領所有失落、悲傷、受傷的心勇敢飛翔，尋找屬於自己的夢想，這是振鋒「夢想家樂團」的故事。樂團除了負責振鋒內部大小活動的氣氛營造之外，更肩負了傳遞振鋒愛心與希望的任務，足跡遍布大台中區域，參與外部舉辦的公益音樂會結合振鋒的教育公益活動，透過音樂的能量鼓勵人們，尤其讓弱勢族群獲得更多正向能量。

2023 年樂團響應臺中榮民總醫院舉辦之「2023 市民健康嘉年華」，參與活動表演，以歌聲和音樂傳遞振鋒愛心。該活動由榮總 17 個部科醫護人員於台中草悟道設置攤位，宣導健康與疾病預防觀念，振鋒也響應攤位設置，透過「鉤住健康，樂活趣」的互動遊戲，讓參與民眾進一步了解振鋒企業內部辦理之健康促進活動，亦藉此學習健康知識。



## 8-3 促進社會共榮

振鋒成立至今 30 餘年以來，始終秉持著「取之社會，用之社會」之自利、利他精神，經營企業穩定獲利之餘，2008 年 4 月成立「財團法人台中市私立振鋒慈善事業基金會」，落實回饋社會的善心。2019 年因應基金會推動主軸已逐漸調整為教育公益項目，因此申請變更為「振鋒教育基金會」，持續以「小學永續教育扶植計畫」進行推動。



### 高空作業安全推廣

振鋒以推廣高空作業安全觀念作為社會影響力主軸，2023 年結合台中市東興國小辦理攀樹體驗課程，聘請具有國際專業攀樹證照的教練，透過體驗式課程，帶領學生認識防墜落裝備，學習攀樹吊帶、攀樹繩、安全帽、鉤環的使用，在攀樹前做好萬全準備，讓學生在最安全的環境下攀樹。藉由攀樹師解說裝備安全性與樹木的強韌性，同時引導學生配戴安全裝備，在攀樹師指導下爬上樹梢。在攀樹活動中，除著重於高空作業安全教育外，品德教育亦是我們極為重視議題，藉由團隊分組方式進行，由教練引導學員透過互助合作方式，完成裝備穿戴，學生們相互鼓勵一步一步登高，挑戰自我極限，相信自己潛力無窮。



### 納米比亞孩童參訪

振鋒曾於 2021 年疫情肆虐時，贊助「社團法人中華民國阿彌陀佛關懷協會」(Amitofo Care Centre) 運送 COVID-19 快篩試劑至納米比亞，讓院童能在最快時間內取得試劑，以維護全院孩童健康。2023 年，孩童們來台灣進行感恩之旅，特別準備了三首表演歌曲，到振鋒參觀交流，同仁除了帶領孩童認識振鋒產品，瞭解高空作業配戴安全裝備的重要性，啟發對職業的多元體驗，也帶他們到振鋒健身房體驗各式健身器材，每位孩童玩得不亦樂乎，此次互動交流讓同仁們備受感動。洪榮德董事長特別頒發紅包給每位孩童，作為獎助學金，祝福他們未來能在世界的舞台上發光發熱。



# 附錄

GRI Standards揭露索引

SASB揭露索引

聯合國永續發展目標(DGs)揭露索引

氣候變遷相關(CFD)揭露索引

外部查證證書



# GRI Standards 揭露索引

## GRI 使用聲明

使用聲明	振鋒企業股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2023/1/1 至 2023/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

## GRI 2：一般揭露 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節 / 說明	頁碼
組織及報導實務 The organization and its reporting practices			
2-1	組織詳細資訊	1-1 振鋒簡介	15
2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於本報告書	8
2-3	報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告書	8
2-4	資訊重編	研發與創新成長 (更正 2020-2022 專利統計數值)	35
2-5	外部保證/確信	關於本報告書 外部查證證書	113
活動與工作者 Activities and workers			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1-2 產品介紹 4-3 深化廠商管理	17 58
2-7	員工	6-1 廣納優秀人力	71
2-8	非員工的工作者	6-1 廣納優秀人力	71
治理 Governance			
2-9	治理結構及組成	5-1 健全公司治理	62
2-10	最高治理單位的提名與遴選	5-1 健全公司治理	62
2-11	最高治理單位的主席	5-1 健全公司治理	62
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-1 永續發展組織與管理	23
2-13	衝擊管理的負責人	各重大主題管理方針	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	8

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
2-15	利益衝突	5-1 健全公司治理	62
2-16	溝通關鍵重大事件	5-1 健全公司治理	62
		5-3 建置風險管理	64
策略、政策與實務 Strategy, policies and practices			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4
2-23	政策承諾	6-1 廣納優秀人力 (人權保護)	71
		6-4 提升安衛環境 (ISO 45001)	85
		7-5 水資源與廢棄物管理 (ISO 14001)	101
		4-2 帶動產業升級 (供應商行為準則)	56
		5-5 誠信經營 (申訴機制)	68
2-24	納入政策承諾	6-1 廣納優秀人力 (人權保護)	71
		6-4 提升安衛環境 (ISO 45001)	85
		7-5 水資源與廢棄物管理 (ISO 14001)	101
		4-2 帶動產業升級 (供應商行為準則)	56
		5-5 誠信經營	68
2-25	補救負面衝擊的程序	各重大主題管理方針	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	5-5 誠信經營	68
2-27	法規遵循	5-5 誠信經營	68
2-28	公協會的會員資格	1-1 振鋒簡介	15
利害關係人議合 Stakeholder engagement			
2-29	利害關係人議合方針	2-2 利害關係人鑑別與議合	24
2-30	團體協約	落實員工照顧 (未成立工會，因此無團體協約)	74

## GRI 3：重大主題 2021

重大主題				指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
				GGRI 305：排放 2016			
3-1	決定重大主題的流程	2-3	重大性分析	26	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	7-4 溫室氣體與能源管理 99
3-2	重大主題列表	2-4	重大主題指標對應	29	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	7-4 溫室氣體與能源管理 99
			議題：創新管理	34	305-4	溫室氣體排放密集度	7-4 溫室氣體與能源管理 99
			議題：品質管理	44	305-5	溫室氣體排放減量	7-4 溫室氣體與能源管理 99
			議題：產品責任	38			3-6 持續改善製程 47
			議題：氣候策略	95	GRI 401：勞雇關係 2016		
3-3	重大主題管理		議題：永續供應鏈	55	401-1	新進員工和離職員工	6-1 廣納優秀人力 71
			議題：人才吸引與留才	70	401-2	只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	6-2 落實員工照顧 74
			議題：人力資本發展	77	401-3	育嬰假	6-2 落實員工照顧 74
			議題：職業安全衛生	84	GRI 402：勞 / 資關係 2016		
			議題：資訊安全	66	402-1	關於營運變化的最短預告期	6-2 落實員工照顧 74
		7-1	氣候變遷相關財務揭露	96	GRI 403：職業健康與安全 2018		
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	7-2	氣候變遷之策略	97	403-1	職業安全衛生管理系統	6-4 提升安衛環境 85
		7-3	氣候變遷之風險評估	98	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	6-4 提升安衛環境 85
		7-4	溫室氣體與能源管理	99	403-3	職業健康服務	6-4 提升安衛環境 85
201-3	定義福利計畫義務及其他退休計畫	6-2	落實員工照顧	74	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6-4 提升安衛環境 85
GRI 202：市場地位 2016					403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6-4 提升安衛環境 85
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	6-2	落實員工照顧	74	403-6	工作者健康促進	6-4 提升安衛環境 85
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6-1	廣納優秀人力	71	403-7	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	6-4 提升安衛環境 85
GRI 204：採購實務 2016					403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6-4 提升安衛環境 85
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4-2	帶動產業升級	56	403-9	職業傷害	6-4 提升安衛環境 85

## GRI Standards 揭露索引

指標	揭露項目	報告書對應章節 / 說明	頁碼
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	6-3 深耕人才養成	78
404-3	接受定期績效及職業發展檢核的員工百分比	6-3 深耕人才養成	78
GRI 416 : 顧客的健康與安全 2016			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3-4 品質認證標準 (產品測試驗證)	41
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3-4 品質認證標準 (無此情形)	41
GRI 417 : 行銷及標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3-4 品質認證標準 (產品標示)	41
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	5-5 誠信經營 (無此情形)	68
自訂主題 : 創新管理			
IM1	研發經費占營收比例	3-2 研發與創新成長	35
IM2	數位化產品導入比例	1-2 產品介紹	17
自訂主題 : 產品責任			
PS1	產品符合最新規範比例	1-2 產品介紹	17
PS 2	產品生命週期管理之揭露	3-3 永續產品	39
自訂主題 : 資訊安全			
IS1	資訊安全教育訓練完訓率	5-4 資訊安全管理	67

## 自願揭露

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 302 : 能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	7-4 溫室氣體與能源管理	99
302-3	能源密集度	7-4 溫室氣體與能源管理	99
302-4	減少能源消耗	7-4 溫室氣體與能源管理	99
		3-6 持續改善製程	47
GRI 306 : 廢棄物 2020			
306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	7-5 水資源與廢棄物管理	101
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	7-5 水資源與廢棄物管理	101
306-3	廢棄物的產生	7-5 水資源與廢棄物管理	101
306-4	廢棄物的處置移轉	7-5 水資源與廢棄物管理	101
306-5	廢棄物的直接處置	7-5 水資源與廢棄物管理	101
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	5-1 健全公司治理	62
		6-3 深耕人才養成	78
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6-2 落實員工照顧	74
GRI 406 : 不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5-5 誠信經營	68
		6-1 廣納優秀人力	71



產業類型		RT 資源轉化	
產業名稱		IG 工業機械及製品	
指標代號	指標內容	對應章節／說明	頁碼
RT-IG-130a.1	揭露下列能源耗用資訊： (1) 能源耗用合計量（含燃料、電力） (2) 由電力公司供電之耗用百分比 (3) 以再生能源供電之耗用百分比	能源耗用請詳「7-4 溫室氣體與能源管理」，振鋒用電 100% 由台電供應，目前尚無使用再生能源（0%）。	99
RT-IG-320a.1	揭露下列職業傷害資訊： (1) 總應記錄職業傷害率 (TRIR) (2) 職業傷害死亡率 (3) 虛驚事件頻率 (NMFR)	6-4 提升安衛環境	85
RT-IG-440a.1	說明使用關鍵材料的風險管理	振鋒產品所使用之主材料（素鐵棒）不含有稀有性金屬，且無供應斷料之風險，且目前產品之關鍵材料係由振鋒與供應商合作開發，斷料風險發生機率低。	
RT-IG-440b.1	產品再製及再製服務的收益	振鋒產品涉及人身安全性議題，不可收回再製，且無提供再製服務， <b>本指標不適用</b> 。	
RT-IG-000.A	依產品類型的生產數量	因產品類別之差異，生產數量缺乏可比較之意義，因此揭露依產品類型之營收比例於「1-2 產品介紹」。	
RT-IG-000.B	員工總人數	2023 年底，振鋒集團共有 499 位員工（台灣總部 475 位），皆為正職人員。	

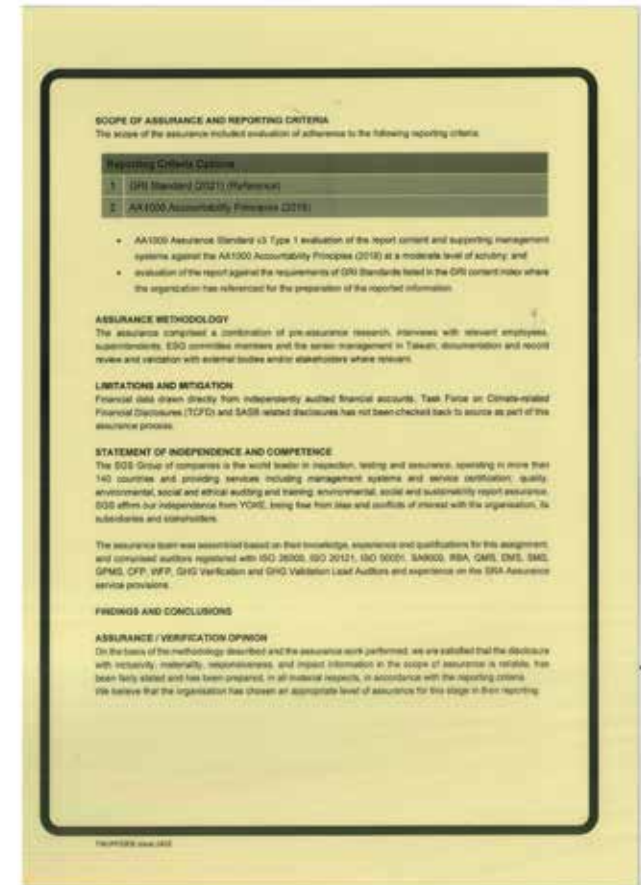
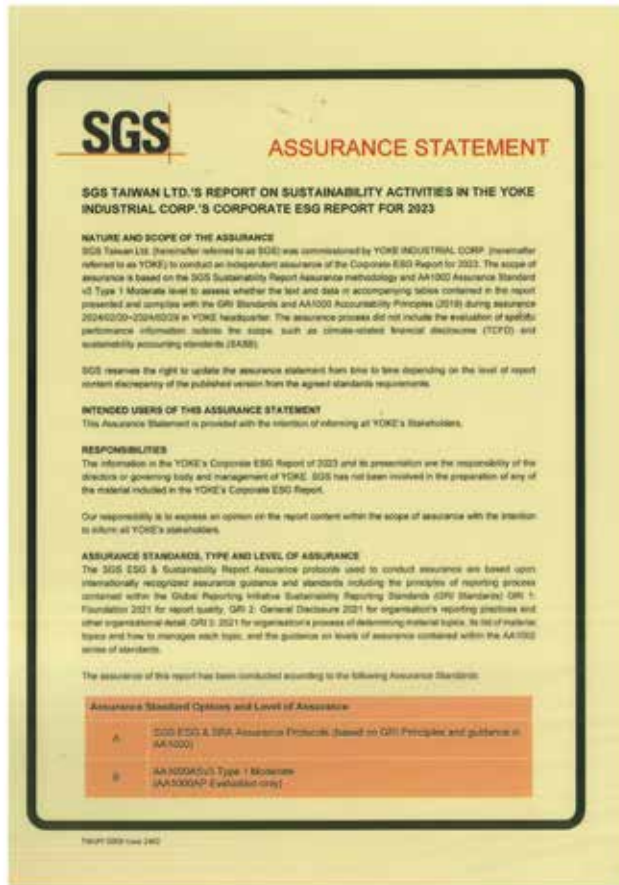
註 因振鋒產品為無動力之工業製品，指標 RT-IG-410a.1、RT-IG-410a.2、RT-IG-410a.3、RT-IG-410a.4 有關產品燃油效率、產品空氣汙染物之指標揭露不適用。

## 聯合國永續發展目標 (SDGs) 揭露索引

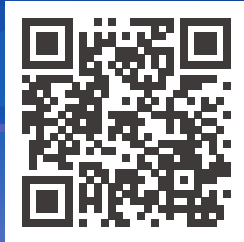
永續發展目標	對應章節	頁碼	對應章節	頁碼
 <b>3 健康與福祉</b>	1-2 產品介紹	17	6-4 提升安衛環境	85
	3-1 營運策略	32	6-5 健康促進	91
	3-4 品質認證標準	41	8-2 鼓勵志工服務	105
 <b>4 優質教育</b>	4-3 深化廠商管理	58		
	6-3 深耕人才養成	78		
	8-1 投入青年培力	104		
 <b>5 性別平等</b>	6-1 廣納優秀人力	71		
	6-2 落實員工照顧	74		
	6-3 深耕人才養成	78		
 <b>7 可負擔能源</b>	7-4 溫室氣體與能源管理	99		
	3-6 持續改善製程	47		
 <b>8 就業與經濟成長</b>	3-2 研發與創新成長	35		
	4-2 帶動產業升級	56		
	6-1 廣納優秀人力	71		
 <b>9 產業創新和基礎建設</b>	3-2 研發與創新成長	35		
	3-5 完善品質管理	45		
	8-1 投入青年培力	104		
 <b>12 責任消費與生產</b>	3-3 永續產品	39	7-4 溫室氣體與能源管理	99
	3-4 品質認證標準	41		
	3-5 完善品質管理	45		
 <b>16 和平與正義制度</b>	5-1 健全公司治理	62		
	5-5 誠信經營	68		

## 氣候變遷相關 (TCFD) 揭露索引

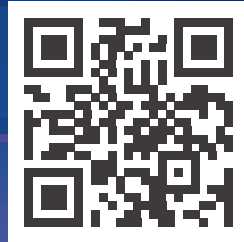
推動架構	資訊揭露建議項目	對應章節	頁碼
 治理	描述董事會對氣候相關風險和機會的監督	7-1 氣候變遷相關財務揭露	96
	描述管理層在評估和管理氣候相關風險和機會方面的職責	7-1 氣候變遷相關財務揭露	96
 策略	描述組織已識別的短期、中期和長期氣候相關風險和機會	7-3 氣候變遷之風險評估	98
	描述氣候相關風險和機會對組織業務、戰略和財務規畫的影響	7-2 氣候變遷之策略	97
 風險管理	考量在不同的氣候相關情境（包括 2° C 或更低溫度情境）下，描述組織戰略的適應力	視振鋒因應氣候變遷之管理成熟度再研擬導入	
	描述組織識別和評估氣候相關風險的流程	7-3 氣候變遷之風險評估	98
	描述組織管理氣候相關風險的流程	7-3 氣候變遷之風險評估	98
 指標與目標	描述識別、評估和管理氣候相關風險的流程如何融入組織的整體風險管理中	規畫自 2024 年起研擬導入氣候風險管理流程	
	披露組織在按照其策略和風險管理流程評估氣候相關風險和機會時使用的指標	自 2020 年起針對執行策略逐步建立目標與設定指標	
	揭露範疇 1、範疇 2 和範圍 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	7-4 溫室氣體與能源管理	99
	描述組織用於管理氣候相關風險和機會的目標及目標實現情況	7-4 溫室氣體與能源管理	99



**YOKE**  
*Safety is our first priority™*



YOKE官網



CSR網站



報告書下載

