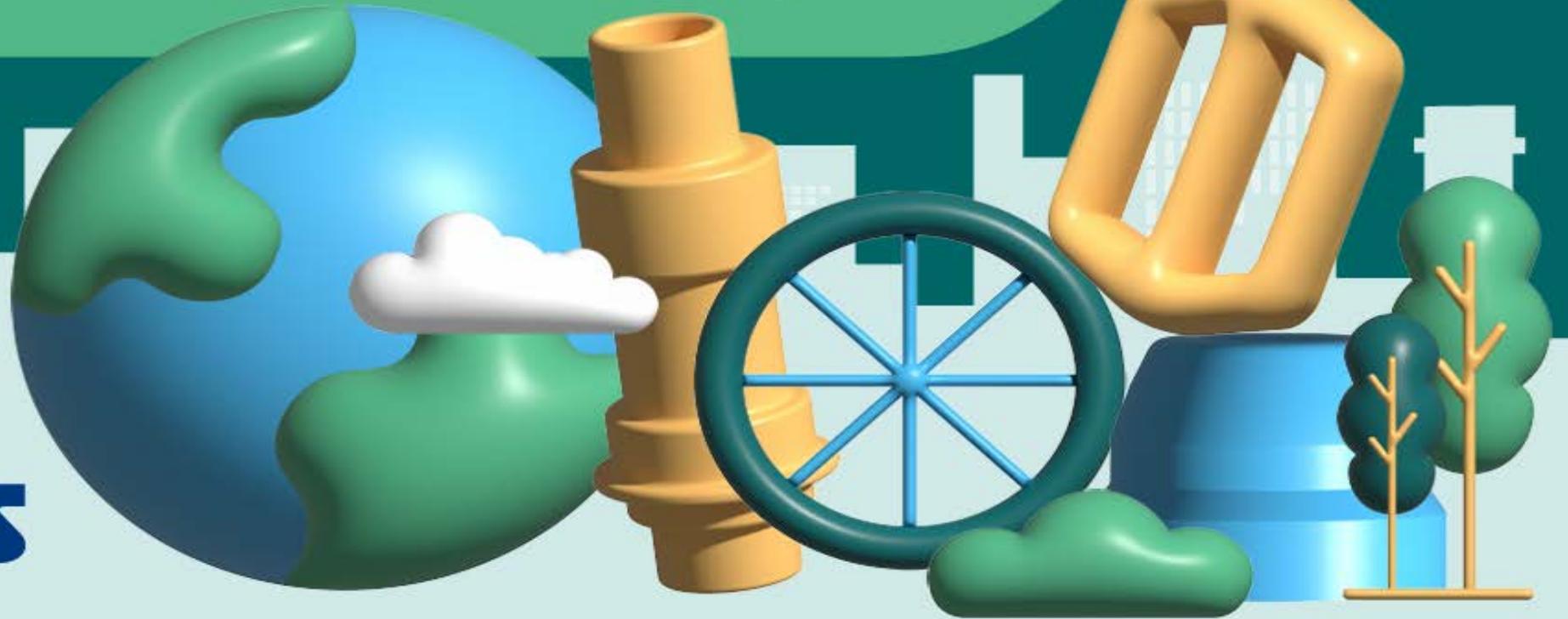


2024

鎂光實業股份有限公司
永續報告書

You dream it,
we can make it
Together, everything is possible.



目錄

..... 經營者的話 [09](#) 關於本報告書 [04](#) 2024年度永續績效亮點 [14](#)

利害關係人與重大議題

企業永續委員會 [10](#) 永續重大議題鑑別 [18](#) 利害關係人關注議題與溝通管道 [16](#)

1 永續治理

關於我們 [05](#)
誠信經營 [24](#)
董事會運作 [11](#)
風險管理 [26](#)
法規遵循 [07](#)
資訊安全 [28](#)

2 創新服務

產品與服務模式創新 [36](#)
完善的供應商管理 [44](#)
打造卓越服務品質 [39](#)

3 幸福企業

員工多元與平等 [24](#)
職場健康與安全 [62](#)
人才培育與升遷 [53](#)
優質福利與薪資報酬 [60](#)
促進勞資和諧 [35](#)

4. 社會共榮

教育扶持 [56](#)
經濟績效 [22](#)
社會關懷 [33](#)

5. 環境保護

氣候變遷 [77](#)
溫室氣體管理 [79](#)
廢棄物減量 [83](#)
環境友善行動 [85](#)

6. 氣候行動

風險與機會 [78](#)
風險管理 [77](#)
溫室氣體盤查及確信情形 [80](#)

附錄

附錄一 · GRI Standards指標索引 [87](#)

關於本報告

編輯原則與依循

各位利害關係人好，歡迎閱讀鉅光實業股份有限公司（以下簡稱鉅光）發行的「永續報告書」。本報告書發行中文版，並且放置於網站（<https://zh-tw.vpcomponents.com/>）公開下載。期待透過更透明化的資料回應，讓關心我們的各界利害關係人，能夠更加瞭解我們在2024年實踐企業永續與社會責任各方面的表現和成果。

本報告書參照全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative，GRI）於2021年所發布之永續性報導準則（GRI Standards，GRI 準則）撰寫。

報告範疇與邊界

本報告內容涵蓋經濟、環境和社會面（人權）的表現，本報告書資訊數據的範疇如下所列：

- 鉅光實業股份有限公司
地址：台中市外埔區長生路816號

1. 關於本報告

1.1 報告書資訊

報告時間

我們於2025年度發行第一版報告書，下一版將於2027年發行。報告書的發行週期為每2年一次，本報告書主要揭露資訊範圍為2024年財務年度（2024年1月1日至12月31日）之各項企業永續與社會責任的承諾、策略、管理方針、關鍵議題回應、活動績效結果等資訊。量化績效展現連續數年之趨勢，若有揭露 2024年1月1日之前資訊，皆於內文中說明。

內部管理

本年度由總經理為永續報告書發行人，邀集各單位最高主管等成立「企業永續委員會」推動報告書編纂業務並擬定整體永續方針，並下設「企業永續委員會推動小組」，以進行辨識重大永續議題、彙整各部門資訊與永續績效指標等作業。各部門資訊與永續績效指標完整性、正確性由各部門主管初步審核，並由「企業永續委員會」統籌進行資訊數據再檢驗、內容規劃與編輯修訂等事宜。最終彙整永續報告書配合國際第三方外部機構進行查驗證，並呈報隸屬董事會核定之「企業永續委員會」進行審閱，取得董事會核定後公告於公司官網。

資訊重編

2024年為本公司首年度發行，資訊無重編情形。

外部查證

本報告書經由國際第三方驗證單位AFNOR Asia, Ltd.（法標國際認證股份有限公司）依據GRI Standards / AA1000 Type 1中度保證標準進行查證，依循GRI 準則揭露之要求編制報導資訊。財務數據經過廣信益群聯合會計師事務所簽證，ISO 9001：2015 / 14001：2015 / 14064-1：2018 / 50001：2018 / 45001：2018 等相關國際標準，皆通過查證或驗證。

聯絡方式

企業永續委員會

聯絡窗口：黃煒諲副理

Email：wei-lin@vpcomponents.com

地址：438台中市外埔區長生路816號

1.2 關於本公司



公司主要銷售產品



腳踏
Pedals



前叉碗組
Headsets



五通碗組
Bottom Brackets



花鼓
Hub



手握
Grip



輪圈
Wheelsets



掛勾
Carabiner



矽膠
Silicone



全球服務據點

大陸-太倉

大陸-嘉善

大陸-深圳
辦公室

外埔-鎂光

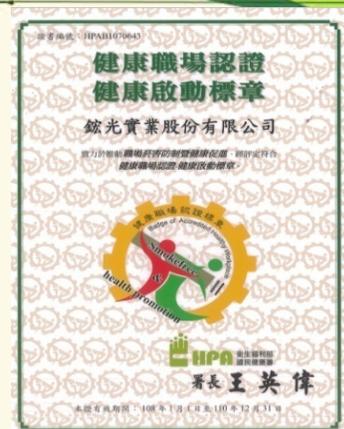
苗栗-墨達思

彰濱-翔宇

PHOTO BY YUKE

1.2 關於本公司

- 2024年 ● 5月取得ISO 50001系統及 ISO14067碳足跡認證
- 2023年 ● 通過SBTi (基礎科學減碳根據) 認證宣誓
- 2022年 ● 取得14064-1:2018碳盤查系統
- 2019年 ● 獲得健康職場認識標章
- 2018年 ● 獲得台中市智慧機械產業升級補助方案
- 2017年 ● 勞動部勞動部職安署中高年齡健康服務示範企業
- 2015年 ● 11月取得勞動部職務在設計補助方案
- 2014年 ● 2月取得ISO 14001、OHSAS&TOSHMS 18001
- 2012年 ● 取得TPM優秀賞
- 2011年 ● 1月榮獲創新自行車暨零配件甄選碗組類第二名
11月取得碳足跡認證，通過TTQS訓練品質評核銀牌
- 2010年 ● 4月導入TPM系統(kick off時間)
8月通過TTQS訓練品質評核銅牌
- 2008年 ● 與勤益科技大學產學攜手合作
通過ISO 9001:2008/CNS12681品質管理系統
- 2007年 ● 榮獲創新自行車暨零配件甄選踏板類第二名
1月導入TPM活動
- 2006年 ● 榮獲創新自行車暨零配件甄選踏板類第一名
2月導入TQM活動
- 2003年 ● 1月-加入A-TEAM、7月導入TPS活動
- 1980年 ● 總公司成立



1.3 法規遵循

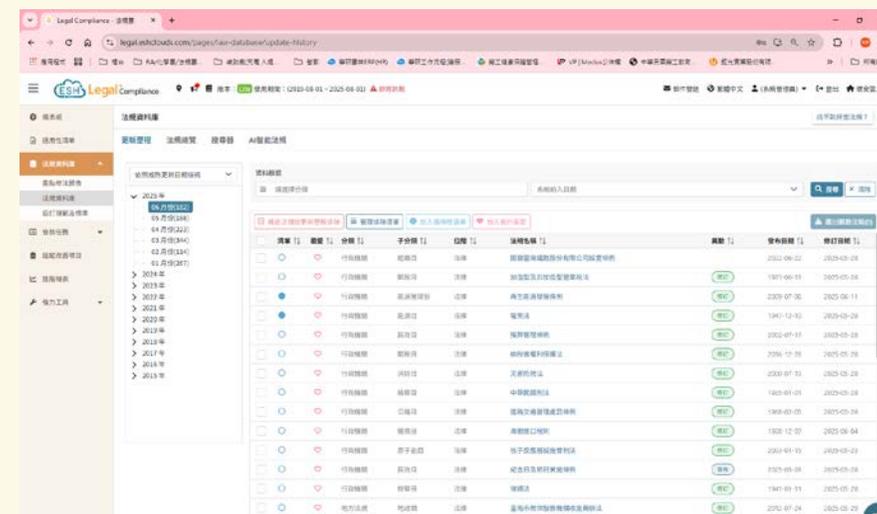
本公司秉持誠信治理與永續發展的理念，嚴格遵循國內外相關法規規範，並落實內部稽核與風險控管機制，及運用法規雲系統，確保營運行為合於法令、誠信並透明。公司將法規遵循列為治理機制的重要環節，透過制度設計、教育訓練與持續監控，提升組織合規能力與利害關係人信任。2024 年度內，公司無重大違反環保、勞動、財務等法規之事件，亦未遭主管機關裁罰。

法遵管理機制

本公司有法規雲系統，由管理部門負責持續追蹤相關法令更新，並協助各部門依據最新法規進行作業調整。每年定期辦理法遵風險，並導入 PDCA 持續改善循環：

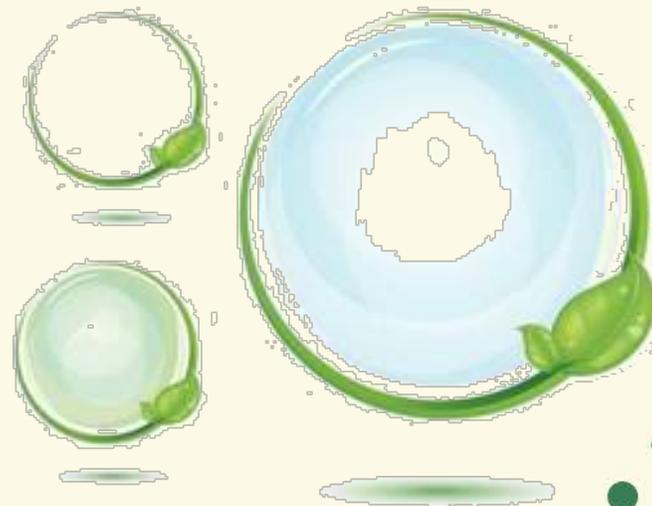
- 追蹤並更新關鍵營運領域（如環保、勞安、資訊安全、稅務等）法規。
- 設置申訴與舉報制度，鼓勵內部誠信揭露。

類別	2024 年違規事件	裁罰金額	改善作為
環境法規	無	0 元	定期稽核廢棄物與排放合規性
勞動法規	無	0 元	定期自主管理及查核
職業安全	無	0 元	完成廠區自主查核
誠信經營／反貪腐	無	0 元	無違規
稅務／反競爭法規	無	0 元	無違規



2. 經營理念與永續發展策略

- 2.1 經營理念與永續發展策略/經營者的話
- 2.2 推動永續發展機制
- 2.3 董事會及功能性委員會
- 2.4 呼應全球永續發展



2. 經營理念與永續發展策略

2.1 經營理念與永續發展策略/經營者的話

經營者的話

面對全球政經變化、科技進步一日千里、產業供應鏈分工調整、及環境與氣候變遷挑戰，鉸光公司思考自身的角色定位，身為自行車零件製造業者，扮演與上下游經銷夥伴的整合服務橋樑角色，持續的提供更優質的服務與整合方案，促使供應鏈上下游運作更高效低碳，並持續優化自身公司治理機制與營運實力，以回應股東、員工與社會期待，落實「贏得信賴，是榮譽也是責任」的企業經營原則，是鉸光在永續議題的不變承諾。

呼應「環保、節能、愛地球」的經營使命，鉸光在 2023 年就制定科學減碳目標 (SBTi)，承諾台灣外埔廠、大陸太倉廠、嘉善廠據點，將於2030年範疇1&2達成減碳42% 使用再生電力。2023-2024 年鉸光外埔廠營運據點用電已有 30%來自再生電力，用科技創新的力量，致力於追求業績成長的同時實現永續發展。

同時，鉸光內部仍持續推動數位化，顧客關係管理、機連網及走動式管理系統等或進行各項無紙化的電子簽核，使工作環境朝向智能與敏捷運作。同時、我們亦積極汰更換升級廠區照明與機械設備，為節能減廢盡一份心力。

此外、過去幾年，鉸光就認知到未來10年人類必將進入高度數位化的社會，工作型態勢必大幅改變，大量「例行性」工作將因AI人工智能高度發展而降低或消失，反之，將大幅增加「知識性非例行性」工作比重。因此，鉸光10年來不斷積極優化系統，期望提高員工「知識性」工作的效能與品質。



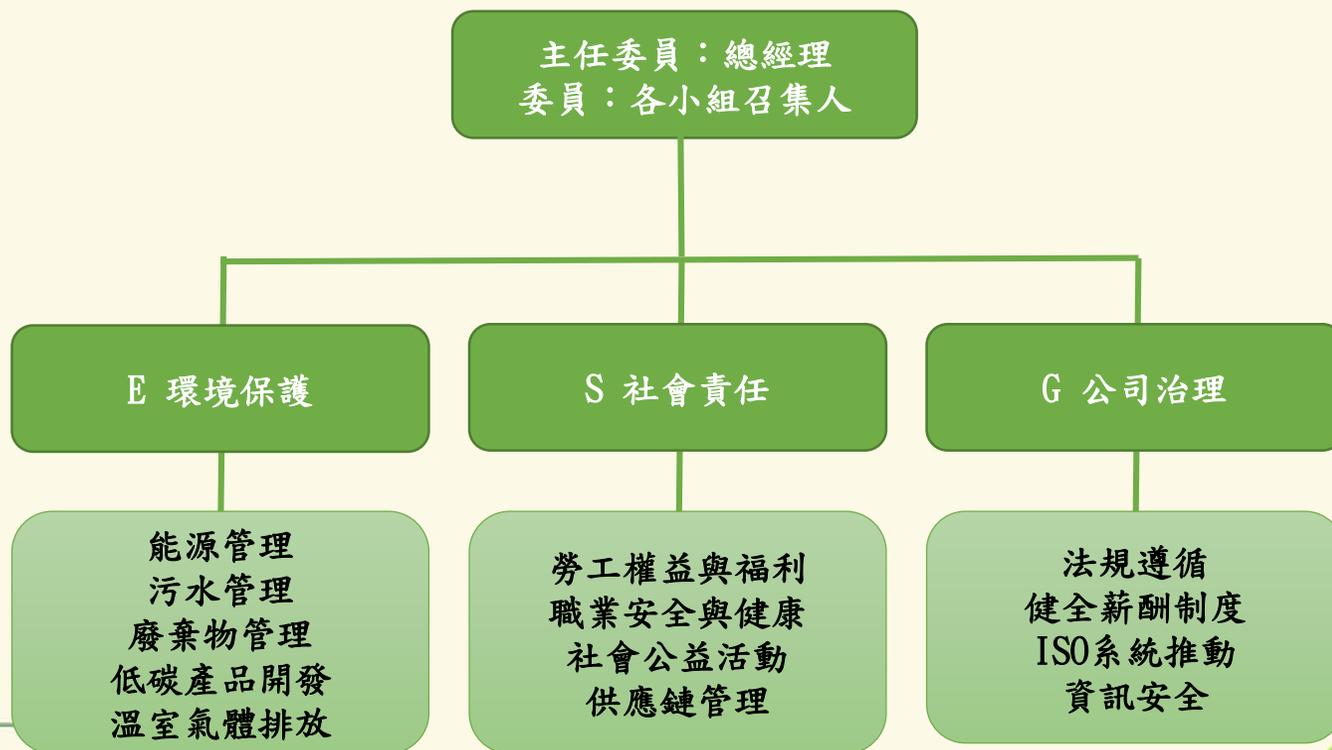
鉸光實業 總經理 林彥佑

2.2 推動永續發展機制

為求落實永續經營之理念，我們於2023 年成立企業永續 (ESG) 委員會，由總經理為召集人轄下依議題設立3個面向之工作小組，由各部門遴選適當職能主管及員工組成。

ESG工作小組統籌管理與執行鎂光的 ESG政策與活動，並負責固定年度之ESG 報告編撰與出版事宜。

企業永續委員會架構

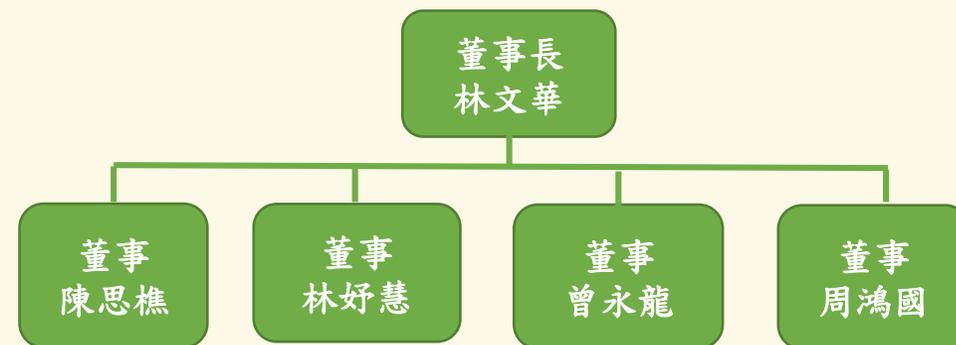


2.3 董事會及功能性委員會

鎂光董事成員任期為三年一任（本屆任期自2023年4月至2026年4月），旨在建立良好治理制度、健全監督功能及強化管理機能，其主要議事內容、作業程序、議事錄應載明事項、公告及其他應遵循事項，皆依規範辦理。

目前董事會由5位董事所組成，董事會男女性別比例為3：2，專業背景及經歷皆符合公司現階段營運發展需求，充分考量多元性。

董事會架構



董事會成員多元化

姓名	基本組成			產業經驗						決策 領導 能力	危機 處理	會計及 財務分析	外部 獨立 總監	兼任 其他公司 董事家數
	性別	職稱	兼任 本公司員工	董事任期年資			產業 知識	營運 判斷	經營 管理					
				3年 以下	3年 至 9年	9年 以上								
林文華	男	董事長	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	0	0
陳思樵	女	董事	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	0	1
林好慧	女	董事	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	0	3
曾永龍	男	董事	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	0	3
周鴻國	男	董事		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	0	0

2.3 董事會及功能性委員會

董事會為最高治理單位對公司永續發展負有最終責任。其職責包含遴選並提名具備多元視角的成員，並由董事長擔任最高治理單位主席，共同核定永續策略、監督衝擊評估，以及審議永續報告。董事會指派總經理為衝擊評估負責人，專責識別、量化與管理公司營運對環境和社會的影響，並提出改善建議。並由永續委員會負責將這些策略、績效與衝擊評估結果，揭露給利害關係人，確保企業在永續發展路徑上持續邁進。

最高治理單位績效評估、薪酬政策與揭露

為符合全球永續報導準則 (GRI Standards) 揭露原則，本公司在本報告中就最高治理機構相關資訊進行盤點，惟下列項目尚未實施或暫不揭露，說明如下：

一、最高治理單位績效評估 (GRI 2-18)

本公司目前尚未建置正式之董事會外部績效評估制度，僅以內部自行評估方式辦理，相關制度與指標仍在研議中。未來將依實際需求，規劃引入外部第三方評估機制，以提升治理透明度與客觀性。

二、最高治理單位薪酬政策 (GRI 2-19)

目前公司對董事及高階主管之薪酬制度係依公司章程、法令規定與薪酬委員會建議辦理，但尚未另訂獨立之「永續指標連結薪酬制度」。因此未能揭露關聯 ESG 目標或績效指標與薪酬連動的設計內容。

三、薪酬決策流程 (GRI 2-20)

公司保密規定限制，因此未能完整符合 GRI 2-20 所要求的「薪酬決策過程與可持續性整合」。

四、年度總薪酬比率 (GRI 2-21)

本公司目前未建立「最高薪資人員與中位數員工薪資比」等統計方式，亦無法取得完整基準薪資數據，因而未能揭露董事長與中位數員工年度薪酬比率與變化趨勢。未來將視 ESG 資料系統成熟度評估納入。

上述資訊皆為本公司盤點與檢視永續治理現況後所作之誠實揭露。公司將持續強化 ESG 整合進公司治理與人力資源制度，並於未來報告中逐步補足上述指標揭露。

2.3 董事會及功能性委員會

董事會運作

依《董事會議事規範》每會計年度終了後六個月內由董事會依法召開股東會，每年召集一次。股東僅為法人股東一人時，股東會職權可由董事會行使，全體董、監事之報酬由股東會議定之。董事會也是公司監督最高經營者機會行為之關鍵內部機制，其在公司治理中扮演重要且關鍵的角色。本公司於每會計年度終了，由董事會出具：

- (一) 營業報告書
- (二) 財務報表
- (三) 盈餘分派或虧損撥補等各項表冊

上述報表，依法經過會計師查核簽證後，提請股東同意或股東常會承認。

公司如有超正常利潤之盈餘時，得依公司之稅前盈餘由董事會擬具方案及分派辦法提列一定比例之經營團隊績效獎金、教育基金準備、投資基金準備、創業基金準備、等提股東會通過。

本公司於2024年共計召開1次董事會，董事平均出席率為100 %

利益迴避

公司於董事會議事規範及審計委員會組織規章中皆載明有關董事利益迴避條款，並以多重程序來避免利益衝突。對於會議事項，與董事自身或其代表法人有利害關係致有害於公司利益之虞者，或董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，不得加入討論及表決且必須迴避。

公司亦已於年報揭露董事成員兼任其他公司職務情形，包括但不限於擔任其他公司之董事、持有本公司已流通在外5%以上或前十名之大股東名單、與前十大股東相互間交叉持股情形，且董事會成員皆無與主要供應商交叉持股之情形。

2.4 呼應全球永續發展

2.4.1 聯合國永續發展目標

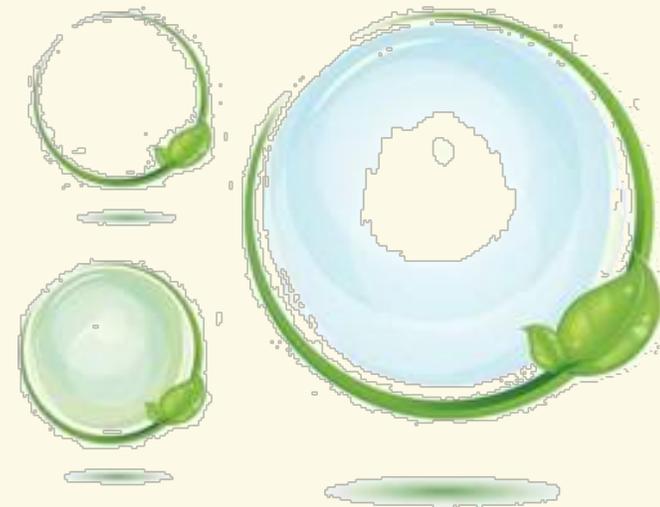
關懷地球	廢棄物—生活垃圾 下降 50%	製程廢水回收 30%	以人為本	每個月1號外食日餐車 每位員工過年圍爐年菜 禁止使用童工	每年安排員工健檢 衛教達成率 97.2%
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 	範疇一+範疇二 減碳 57.8%	2024年工廠 30% 使用綠電	4 QUALITY EDUCATION 	員工滿意度 95.64%	歧視+性騷擾案件 0 件
13 CLIMATE ACTION 	堅守控制全球升溫 1.5 度C	2024年工廠 1380張 綠電憑證	5 GENDER EQUALITY 	員工教育訓練時數 49.8 小時	2023年開始實施移工 0 付費
繁榮共存	資源與材料的循環供應與再生 減碳 50%	成立鐵山腳單車運動村	永續治理	客戶稽核 Level B	管理系統認證 4 項
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	【產學合作】 打造校園與職場的直升通道與10所在地大專院校合作	愛心捐款投入 439 萬 贊助自行車選手打造世界級舞台	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 	導入AI數位化 供應商稽核達成率 100%	在地採購佔比 99.4%
9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 			17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS 		
				18 DIGITAL TECHNOLOGIES SERVING PEOPLE AND THE PLANET 	2024年無資安事件 0 件

3. 經濟及治理面

3.1 利害關係人議合

3.2 決定重大主題的流程

3.3 重大主題管理方針



3. 重大主題識別

3.1 利害關係人議合

鎂光透過多元化的溝通管道，了解利害關係人關注的議題，作為管理方針的重要參考依據。永續委員會每年彙整利害關係人辨識結果與溝通情形向董事會報告，如有影響利害關係人之負面情事發生、則由權責單位報告至董事會處理。2024年無相關情事發生。

利害關係人	溝通方式與頻率	溝通管道	溝通實績	關注議題
股東/投資人	股東會/每年 財務報告書/每季	財務部-張顧問 04-26835001-513	<ul style="list-style-type: none"> 2024年召開2次股東會 	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 誠信經營 全球市場參與
員工	職工福利委員會 勞資會議/每季 員工信箱/不定期 員工滿意度調查/每半年	管理部-黃副理 04-26835001-122	<ul style="list-style-type: none"> 建立暢通的員工申訴及保密機制 勞資會議、員工信箱、員工每半年滿意度調查 透過LINE群組及電子郵件、內部平台電子看板，對全體同仁佈達各類訊息 	<ul style="list-style-type: none"> 員工人權 員工多元化與平等 勞資與勞雇關係
供應商	供應商會議/每2年 供應商稽核/每2年	採購部-簡課長 04-26835001-133	<ul style="list-style-type: none"> 每個月進度溝通會議，以利及時市場訊息交流及產品策略研擬 每週進行品質績效研討，來提出對策 	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 誠信經營 產品與服務模式的創新
政府機關	來函公文/不定期	管理部-黃副理 04-26835001-122	<ul style="list-style-type: none"> 法規的變更，政府來函通知，公司內部會馬上進行查核是否符合法規要求 	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 遵守法規
客戶	客戶來信或來電/不定期	業務部-周經理 04-26835001-122	<ul style="list-style-type: none"> 透過電子郵件或來電，佈達各類產品訊息及市場動態。 	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 客戶隱私

3.2 決定重大主題的流程

鑑別溝通對象-七大類利害關係人

由永續發展委員會下之推動小組依據 AA1000 SES (2015) 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, 2015) 之五大原則，以及各部門與同業經驗，並透過多次會議討論，考量其關注主題、接洽頻率及與公司永續發展之重要關聯性，鑑別出七大類主要利害關係人，包含：客戶、股東、員工、供應商及承包商、政府或主管機關、媒體/雜誌、非營利組織/社區居民。

了解組織脈絡：永續議題蒐集-19個永續議題

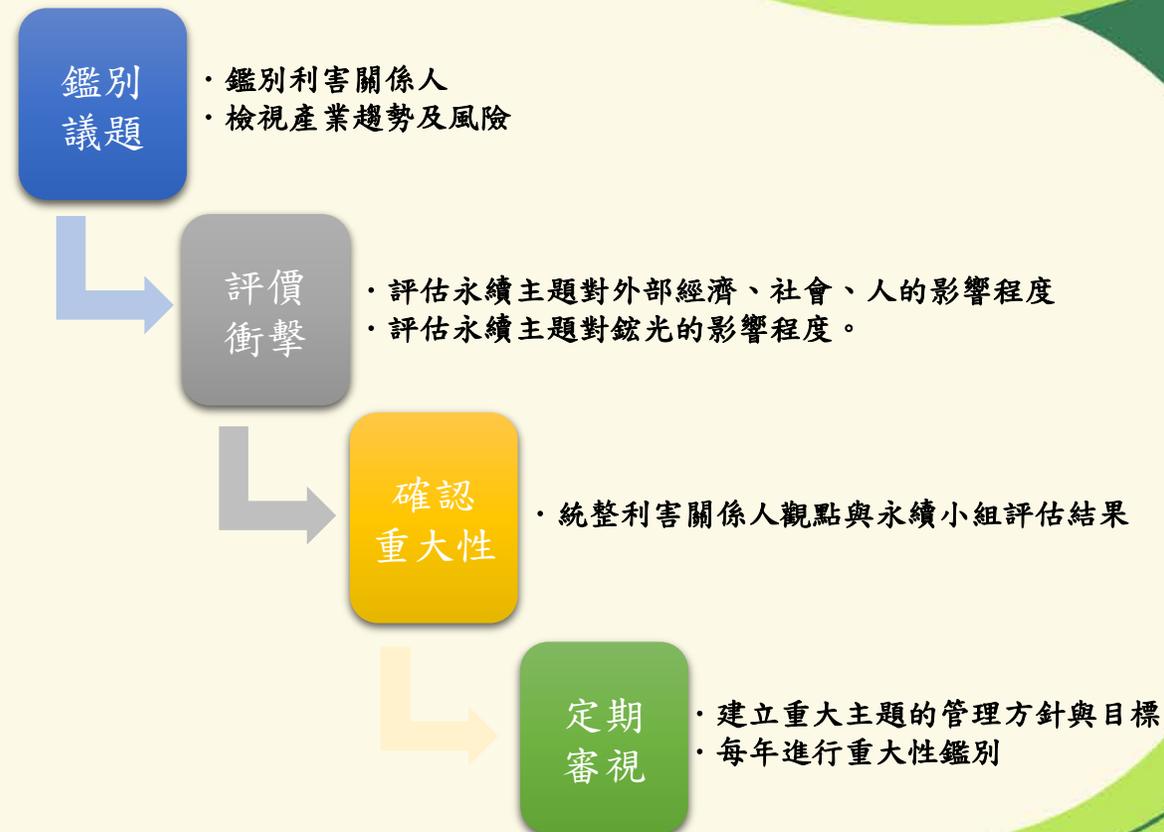
參考國際永續規範及標準 (GRI 準則、SASB、SDGs、ISO 26000、TCFD)、國內同業案例以及利害關係人溝通過程，由推動小組彙整並列舉 19 項永續議題包含環境、社會、治理面三個面向，以確保重大性主題之客觀性、完整性與包容性。

利害關係人關注程度與衝擊程度分析

將 19 項永續議題設計成「永續議題關注問卷調查表」，使用 Google 表單，向七大類利害關係人調查永續議題的關注程度，共回收 106 問卷，另設計「永續議題衝擊問卷調查表」向內部 15 位部門主管調查議題對公司環境、社會、治理面衝擊程度。

永續議題關注程度與衝擊程度風險評估：

將永續議題關注程度與衝擊程度進行風險矩陣評估，將議題分高度、中度、低度管理。



3.3 重大主題管理方針

經檢視利害關係人與內部問卷，再依據重大性門檻，鑑別 6 項高度關注的永續議題（發生可能性高且衝擊程度高）作為本年度重大性主題，繪製重大性矩陣圖並向永續發展委員會、董事會報告。未來我們將持續藉由與利害關係人的定期、不定期議合，即時了解鎂光所造成正負面衝擊，以及外部利害關係人對我們的期待。並透過年度的重大性鑑別的機會，盤整公司的內外部觀點，收斂成為永續重大主題。對於重大主題，鎂光建立管理方針與規劃行動方案，其它非重大性的主題，則依據現有的管理流程與措施，揭露相關指標予利害關係人了解鎂光的整體永續成果。



3.3 重大主題管理方針

重大議題	對應GRI特定主題	對鎂光的正面實質及潛在衝擊	對鎂光的負面實質及潛在衝擊	對應章節
人權政策	對應SASB	營造友善環境，反就業歧視、提供安全安心工作環境，提升員工穩定性與生產力 落實公司人權政策 落實法規遵循要求	如有歧視等情形及人權問題可能會引發勞資糾紛，進而影響公司形象	5.3 歧視
職業安全衛生	GRI 403 職業安全衛生	重視員工健康與安全、承諾提供安全的工作環境	危及員工安全與健康，對企業運作造成影響，導致生產中斷。	1.3 法規遵循 5.2 職業安全及衛生
人力資源發展與培育	GRI 404 訓練與教育	鎂光視員工為最重要之資產，關注人才發展員工能力的強化，有助於公司競爭力的提升 推動企業數位轉型、創造組織競爭優勢	如無法提供良好的就業環境與發展機會將會面臨人才流失及人員斷層。	5.1 人力發展
人才招募留任	GRI 401 勞雇關係	落實員工多元化與平等，促進員工與公司之間的合作與信任，打造優質的工作環境，提高員工留任，有助公司人才招募與留任 重視提供員工良好的就業環境和終身發展機會與公司共同發展長期承諾	如無法提供良好的就業環境與發展機會將會面臨人才流失及人員斷層。	5.1 人力發展
綠色創新研發	GRI 305 排放	透過產品技術創新，持續提高產品能源效率，並在產品生命週期各階段導入綠色設計，減少環境衝擊，實現產品責任與消費	未朝向低碳原料及綠色創新研發進行，便會一瞬間的流失大半，終有一天會被市場淘汰。	4.8 綠色產品 6.2 溫室氣體排放
資訊安全管理	對應SASB	鎂光積極加強資訊安全管理政策、教育訓練、弱點分析及測試、防毒等。	資料遺失、洩密損失、駭客勒索	4.4 資訊安全

3.3 重大主題管理方針

議題	策略	2024年目標	2024年執行成果	進度燈號	2025年目標	2026年目標	2030年目標
人權	落實公司人權政策	性騷擾：0件 不法侵害：0件	0件	●	性騷擾：0件 不法侵害：0件	性騷擾：0件 不法侵害：0件	性騷擾：0件 不法侵害：0件
	落實法規遵循要求						
職業安全衛生	重視員工健康與安全、承諾提供安全的工作環境	失能傷害嚴重率 (SR)：57.48 失能傷害頻率 (FR)：10	SR：30.95 FR：9.52	●	SR：31 FR：8	SR：30 FR：7	SR：25 FR：5
人力資源發展與培育	推動企業數位轉型、創造組織競爭優勢	員工平均受訓時數 > 50HR	員工平均受訓時數 > 49.8HR	●	員工平均受訓時數 > 60HR	員工平均受訓時數 > 60HR	員工平均受訓時數 > 60HR
人才招募留任	打造優質的工作環境，提高員工留任	招募留任率：95% 員工離職率：3%	招募留任率：93% 員工離職率：2.47%	●	招募留任率：95% 員工離職率：3%	招募留任率：95% 員工離職率：3%	招募留任率：95% 員工離職率：3%
綠色創新研發	透過產品技術創新，持續提高產品能源效率，並在產品生命週期各階段導入綠色設計，減少環境衝擊，實現產品責任與消費	≥ 20項產品	腳踏：31項 手握：57項	●	≥ 30項產品	≥ 30項產品	≥ 30項產品
資訊安全管理	加強資訊安全管理政策	資安發生率 0%	資安發生率 0%	●	資安發生率 0%	資安發生率 0%	資安發生率 0%

4. 經濟及治理面

4.1 經濟績效

4.2 誠信經營

4.3 風險管理

4.4 資訊安全

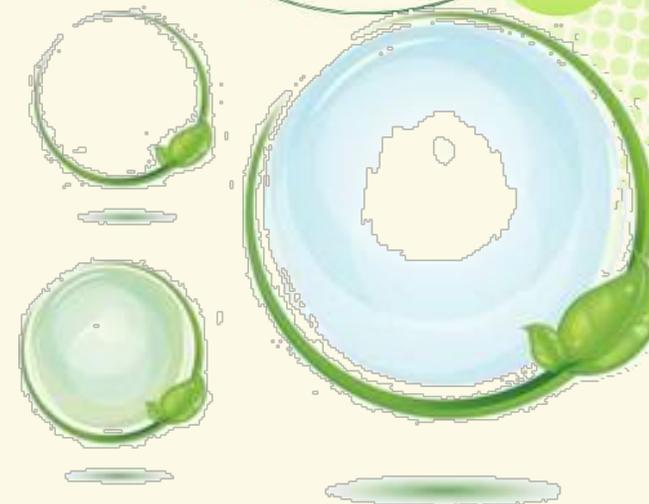
4.5 參與各類社團組織及社會公益

4.6 員工福利

4.7 產品管理

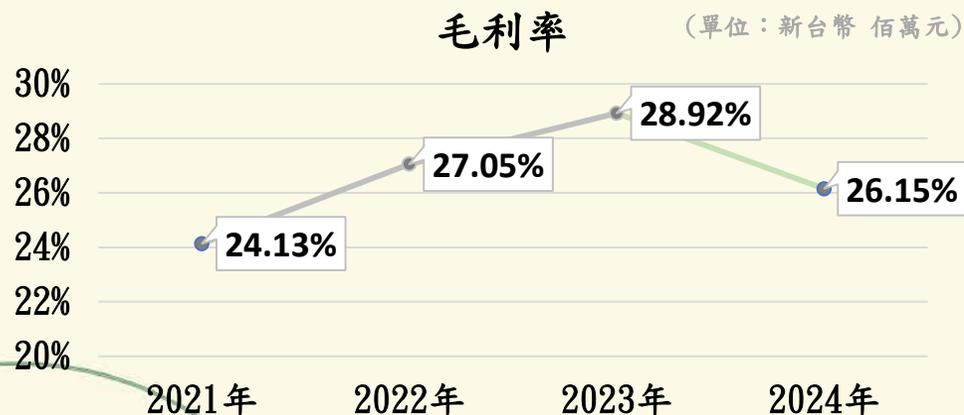
4.8 供應鏈管理

4.9 其他



4.1 經濟績效

2023年自行車產業受到去化庫存及國際市場景氣的影響，自行車相關供應鏈台廠營運成績掉鏈，但鈹光在2023年營收新台幣7.87億元，毛利率28.92%。公司財務結構健全、積極優化營運體質、人力及設備以達到有效率的運用，穩定經營並減少資源耗費，維持健康的水準。建立品牌願景、使命、核心價值，挺過這段市場低迷時刻，期許產業復甦，持續創造顧客價值、員工機會、社會效益的宗旨目標。



4.2 誠信經營

鈹光實業秉持「改變、信任、新挑戰。」的企業價值觀，並以「信任」做為公司經營的首要原則，致力於成為社會信賴的夥伴，且對公司的股東、顧客、員工、供應商、事業夥伴、競爭者、政府機關，以及其他受集團影響之人士或機構等，展現出誠信的行為。

公司瞭解，誠信經營、杜絕賄賂及舞弊歪風，才是企業永續經營之根本道理。若使用貪瀆及不道德手段營運，將使商譽及諸多利害關係人蒙受損失，也損害企業形象。

公司願景 (Vision)		
透過卓越的永續“智”造，向用戶提供多元的零件解決方案		
公司使命 (Mission)		
作為全球零件產業中，長期且值得信賴的技術及產能提供者。		
公司宗旨 (company tenet)		
為顧客創造價值，為員工創造機會，為社會創造效益。		
公司價值觀 (Value)		
1.改變	2.信任	3.新挑戰
品質政策 (Quality policy)		
一次做好，顧客滿意		
環安衛、能源政策 (Environment, safety, energy policy)		
遵循法規，全員參與，節能減廢，控制風險，持續改善		

公司提倡誠信及合乎道德之從業行為，遵循法規命令，我們的員工、各級主管以及董事會成員皆自我高度要求，體現合乎道德之職場行為素養及從業道德。

公司的誠信經營政策及辦法，均明白揭示廣達對任何形式違反商業道德的行為、貪腐、賄賂行為均採零容忍的政策。當從事與公司有關之業務時，不得因自身利益衝突而損及公司之權益。

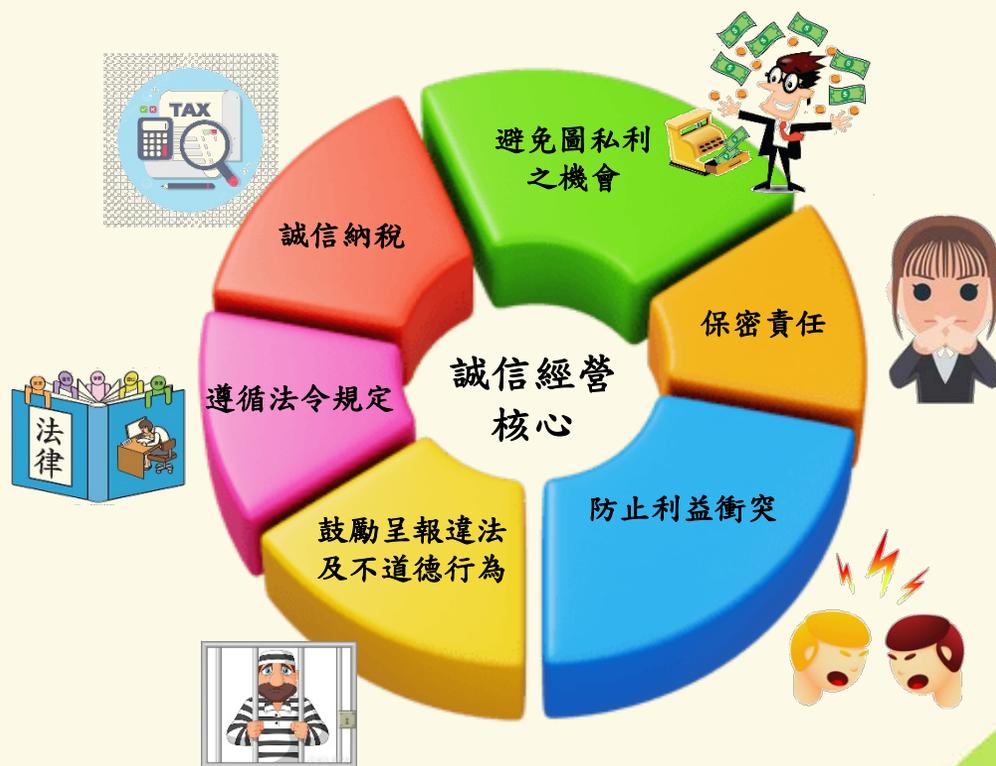
禁止不誠信行為



4.2 誠信經營

同時體認勞資一體的關係，提供各項薪酬福利，獎勵員工的辛勞並鼓勵員工努力達成營運目標，同時為吸引並留任公司所需之專業人才。

針對到職員工施予教育訓練，俾使其瞭解公司價值觀、工作規則、誠信標準、員工利益衝突規範、性騷擾防治、個人資料保密措施等規範，使全體員工遵守法令規章及公司內部控制制度等規定處理事務，並堅守個人誠信及社會道德標準，維護公司資產、權益及形象，其範疇涵蓋下列數項：



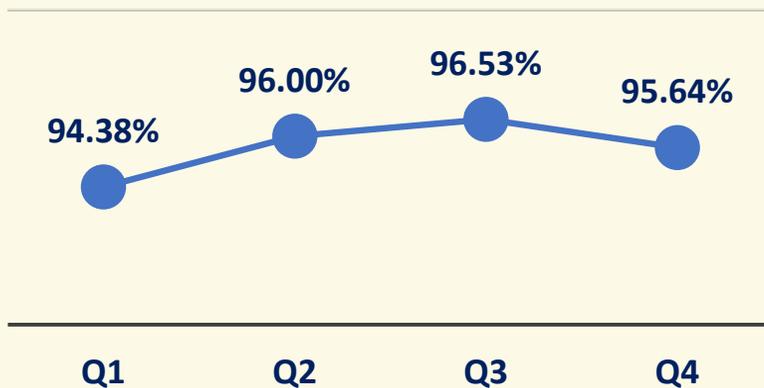
4.2 誠信經營

對所有工作同仁訂立「工作規則」、其中明訂員工應有的工作準則、勞工法令規章及反歧視等內容，亦載明員工違反時之懲處規範為依循。在員工意見返饋的互動需求、亦有制訂「員工申訴流程」確保內部溝通管道暢通。

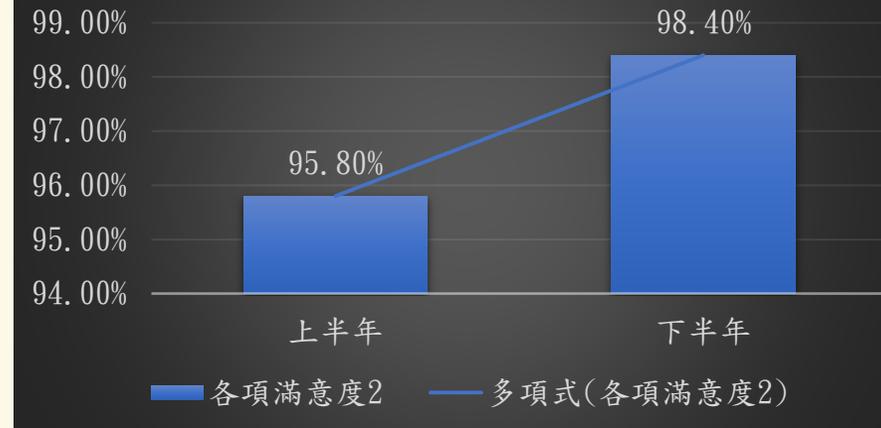
鎂光實業公司每季對員工進行滿意度調查、於2023年員工滿意度調查結果平均值為95.64%及2024年平均值為97.1%，員工的意見返饋面向主要為伙食，薪資福利及制度。鎂光實業公司對每季滿意度調查結果都會進行公佈並向員工公開進行說明與回覆。



2023 員工滿意度調查 (季)



2024每季員工滿意度比較表



4.3 風險管理

因鎂光實業公司為一多廠生產公司、概列與整體營運悠關之風險對照表如下：

風險類型	風險項目	風險因素	因應措施
運營風險	客戶滿意度 產品失敗 誠信、信譽風險	客戶對鎂光實業公司的 品質、交期、服務等滿意度評價 為影響客戶取捨下單的因素	定期持續對客戶端進行意見調查 並搜集客戶返饋 正向看待予以積極面對及處理
戰略風險	競爭 社會潮流	同業競爭、市場景氣循環 國際間地緣政治貿易抵制	秉持品質政策與顧客滿意原則並創造雙 贏 並持續關注各國政府政策與動態 滿足供需平衡
政府政策 及 法律變動	勞工、安全、環境 衛生 等 安全法規	各項安全法規的制訂與修訂 違章罰則日益嚴謹	持續關注並跟進政府法令規章要求 以期生產製造合法合規 及確保人員工作安全

4.3 風險管理

鎂光實業公司從「全球性標準與規範」、「同業與合作夥伴關注度及各產業標竿企業等」，蒐集永續相關議題，經各部門與內部管理幹部一同鑑別出對鎂光實業公司現況及未來營運至關重要的永續議題。



藉由GRI永續報導準則、國內外永續評比關切項目及利害關係人關注議題等，蒐集永續議題並分析彙整。

由各部門於日常營運中、與利害關係人了解對於永續議題的關注程度、並評估各永續重大議題的衝擊程度。

進行內部討論及分析各議題對環境、經濟及人的實際與潛在衝擊重大程度、排序排列各項議題之重大性、經綜合考量鑑別出本年度之重大議題。

重大議題與GRI永續報導準則對應。

4.4 資訊安全

資訊安全管理方針與做法

鈹光實業股份有限公司資訊安全相關管理方案與執行團隊，由資訊部經理為主要召集人，協同廠商每季度進行資安評估與維護。並有編列資訊安全團隊：



資訊安全風險控管範疇

資安可能風險	因應作法
1. 設備受不可抗力之災害影響，如：地震、火災等	1. 設備機房建立環境控制與防災、資料異地備份。
2. 資料受病毒感染	2. 安裝防毒軟體、定期更新版次與病毒碼。
3. 資料被竊	3. 機房設置門禁設備與人員進出管理，使用者資料權限管理，確保資料不外洩。
4. 遭受駭客攻擊	4. 軟硬體及時更新與定期盤點軟硬體與使用者端設備稽核。
	5. 加強員工對郵件、軟體、檔案等惡意攻擊的警覺性，提升員工資安意識。

鈹光實業股份有限公司將資訊安全風險納入企業整體風險評估範圍內，並依據評估後之風險，擬定相關風險管理策略；在資訊風險的部分，我們建構資訊安全管理目標及資安規範與管理方式，並制定資訊安全政策，讓鈹光實業全體員工及供應鏈有所遵循，確保資訊安全有效落實。

※ 資訊安全管理目標

- 【安全政策】：制定並維護安全政策，確保員工理解和遵循安全原則。
- 【員工安全意識】：定期培訓，提高員工對信息安全威脅的認知。
- 【風險管理】：定期評估信息系統的風險，降低至可接受水平。
- 【操作安全】：保持統和設備的最新補丁，防止安全漏洞。

※ 資安規範與管理方式

- 【資訊安全政策】：明確安全目標與員工責任，定期向員工傳達。
- 【備份策略】：定期備份關鍵數據，存放於安全隔離位置，並測試恢復性。
- 【資訊傳輸保護】：加密外部通信，禁止使用不安全的 Wi-Fi 連接。
- 【供應商管理】：與供應商簽訂保密協議，定期審查其安全合規性。

4.4 資訊安全

負責單位	No.	通登指標	通登活動			Q1			Q2			Q3		
			衡量方式	目標	頻率	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
資訊	1	資安風險分析改善	針對弱點掃描之安全隱患，每月至少提出一件分析改善措施	>=1件	每月	1	1	1	1	1				
	1	資訊安全知識普及	針對一般人員進行安全宣導	>=2次	每月	2	2	2	2	2				
	2		資訊 / 資安人員參加資安相關教育訓練時數應達到 15 小時以上	>15小時	每年	針對一般人員進行安全教育訓練宣導並且記錄於公司KPI指標上								

Summary Report

- 避免使用高資安疑慮的第三方軟體，例如免費的 VPN 伺服器，避免有檔案傳輸外洩疑慮。
- 開放對外服務主機需定期更新系統韌體，避免產生漏洞成為外接攻擊標的。
 - 建議確認下列三台伺服器開放 HTTP (port : 80) 對外服務之必要性，已成為惡意網站跳板
 - 192.168.0.30、192.168.0.2、192.168.88.152
- 建議優先確認下列風險評分過高之終端設備。
 - 192.168.0.22、192.168.101.84、192.168.101.130
 - 192.168.2.95/ 000c.6e58.0814/ ASUSTek COMPUTER INC.
 - 192.168.2.96/ 2cf0.5de9.854b/ Micro-Star INTL CO., LTD.
 - 192.168.5.250/ 2cf0.5d2c.36f8/ Micro-Star INTL CO., LTD.
- 特洛伊木馬偵測來源部分為釣魚信件夾帶檔案，例如惡意偽裝為採購或訂單信件。建議多加宣導開啟信件時務必確認寄件者正當性，並留意未知檔案及連結。

每月定期掃描防火牆弱點
並且針對問題分析處理

4.4 資訊安全

弱點掃描項目主要區份為六大類

1. 主機與作業系統
2. 網路設備與架構
3. 應用程式/Web/API
4. 身分驗證與存取控制
5. 資料安全與加密
6. 雲端與環境

每月依六大類別進行各項目實施掃描並統計異常項目件數與阻檔成效

分類	弱點掃描項目	異常件數	已排除
主機與作業系統	未修補CVE漏洞	8	8
主機與作業系統	預設帳密未變更	2	2
網路設備與架構	設備韌體漏洞	6	6
網路設備與架構	SNMP設定錯誤	1	1
應用程式/Web/API	Session憑證處理不當	3	3
身分驗證與存取控制	弱密碼/共用帳號	3	3
資料安全與加密	HTTPS憑證過期/不安全	2	2
資料安全與加密	備份存取權限錯誤	1	1
雲端與環境	映像檔漏洞	1	1

4.4 資訊安全 人員資安教育訓練準則

1. 每年針對員工實施資訊安全自我評估調查。
2. 公告公司對資訊安全的推動決心
3. 針對各項資訊安全觀念與意識安排員工教育訓練。

資訊安全自我評估表

部門： _____ 工號： _____ 姓名： _____ 填表日： 年 月 日

檢核項目	自我評估 (是/否)	說明/備註
是否定期變更系統密碼 (每90天一次) ?		
是否使用強密碼 (至少包含英數與特殊字元) ?		
是否有與他人共用帳號的情形 ?		
是否曾私自連接USB或外部裝置至公司設備 ?		
是否能分辨可疑釣魚郵件 ?		
是否完成今年度的資安訓練課程 ?		
是否於公司提供的平台上儲存/分享敏感資料 ?		
是否知道如何通報資安事件 ?		
是否曾將公司文件儲存在未授權的雲端服務 (如個人Google Drive) ?		
是否會在離開座位時鎖定電腦 ?		
是否了解並遵守遠端工作的資安規範 ?		
是否曾回報過資訊異常或可疑事件 ?		

資安公告

建立長期資訊安全文化，打造永續韌性企業

致全體同仁

在數位化與多地營運環境日益複雜的背景下，資訊安全已從防堵駭客的技術手段，轉變為全體同仁應共同參與的長期治理工程。本公司致力於建構穩健的資訊安全管理制度，並將資訊安全視為公司永續經營、客戶信賴與品牌價值的核心支柱。為此，資訊部門特此公告公司長期資訊安全管理重點，敬請全體同仁共同落實與維護。

長期資訊安全管理四大主軸

1. ****制度化****：建立並維持資安政策、操作程序與風險評估機制，確保各項措施有章可循。
2. ****教育化****：透過年度訓練、情境演練與日常宣導，建立員工資安敏感度與正確行為。
3. ****科技化****：導入弱點掃描、EDR 防護、SIEM 監控等工具，強化偵測與應變能力。
4. ****文化化****：將資安融入日常作業習慣，讓安全成為每位同仁的自發行動。

同仁長期應遵守的安全行為

安全行為	說明與要求
<input checked="" type="checkbox"/> 定期完成資安訓練	年度完成 e-learning 並參與模擬演練，建立風險辨識與通報能力
<input checked="" type="checkbox"/> 遵守密碼與帳號管理規範	使用強密碼、不共用帳號、定期變更密碼
<input checked="" type="checkbox"/> 管理個人與共享設備安全	禁止未授權 USB 裝置、加密儲存、關閉未用裝置
<input checked="" type="checkbox"/> 雲端與資料傳輸安全	僅使用公司核准工具傳輸資料，並設定合適分享權限
<input checked="" type="checkbox"/> 發現異常立即通報	任何可疑郵件、設備異常、資料外洩，請即刻通報 IT 資安小組

建構永續的資安文化

資訊安全不應只是事件後的補救行動，而是日常作業的一環。公司將持續推動以下行動以深化資安文化：

- 部門級資安夥伴制度 (Security Champions)
- 資安月、趣味競賽與小知識推播
- 管理階層參與資安稽核與風險審查

通報與支援管道

- 通報信箱：mis@vpcomponents.com
 - 緊急聯絡窗口：資訊部資安小組，分機 302
- 讓我們攜手建立一個穩健、安全與可信賴的營運環境。
感謝您的長期支持與落實。
資訊部 資安小組

2025 年 6 月

4.4 資訊安全

人員資安教育訓練準則

訓練類型	訓練主題	對象	頻率/時機
基礎必修訓練	資訊安全基本觀念	全體員工	每年一次
基礎必修訓練	資安政策與規範認知	全體員工	每年一次
基礎必修訓練	資安事故通報流程訓練	全體員工	每年一次
基礎必修訓練	資料保護與隱私法規基礎	全體員工	每年一次
情境模擬與演練	模擬釣魚郵件測試	全體員工	每半年一次
情境模擬與演練	社交工程現場測試	全體員工	每年一次
情境模擬與演練	資安事件桌上演練 (Tabletop)	跨部門主管與IT	每年一次
角色導向訓練	IT/資安團隊進階訓練	IT/資安人員	依實務需求安排
角色導向訓練	研發/工程團隊Secure Coding	研發/工程人員	每年一次或專案前
角色導向訓練	行政/法遵部門資安稽核	行政/法遵部門	每年一次
角色導向訓練	高階主管ESG資安治理	高階主管與董事會	每年或重大變革時
補充型專題課程	雲端安全意識	雲端服務使用者	導入或更新雲服務時
補充型專題課程	社群媒體與資訊外洩風險	對外窗口與社群經營者	外洩事件後
補充型專題課程	行動裝置與遠距工作資安訓練	遠距/出差員工	遠距政策實施或更新時

4.5 贊助各類基金會、推展會務、家扶及學校活動等

捐贈項目	2023年度	2024年度
贊助台中市北區家扶中心	4,396,809	2,325,000
贊助 水保教育扎根 台灣共好計畫ESG專案		
贊助臺中市義勇消防總隊第五大隊		
112年度公益指定捐款(點燈計畫)外展基金會		
送愛年菜-唐氏症基金會		
贊助自行車嘉年華活動(新文化基金會)		
贊助外埔區鐵山國小午餐費		
贊助-國際學生醫療急難救助使用		
贊助 台灣全方位運動訓練發展協會		
捐贈暑期消防營活動		
捐贈臺中市外埔國中-把手帶		
捐贈2023年外埔國中自由車隊		
大甲鎮瀾宮-建醮活動		



與商業周刊合作贊助臨近國小
ESG水保教育扎根教育宣導



贊助臨近偏鄉小學學童營養午餐



義賣所得捐給弱勢團體
未出售義賣物捐給舊鞋救命關懷協會



鐵山腳舉辦家扶單車營

4.5.1 加入公協會

財團法人金屬工業研究發展中心

- 自行車工業之產品開發技術、建立自行車檢測中心



中華自行車永續聯盟協會

- 自行車產業淨零碳排轉型
- 種子人員培訓、碳盤查計算、製程與產品減碳工作



臺灣自行車輸出業同業公會

- 更新產業最新資訊
- 自行車同業溝通平台



台中直轄市總工會

- 提升勞工知能、保障勞工權益
- 發展生產事業、改善勞工生活



本公司亦參與「中華自行車永續聯盟協會」，並派員分享「2024 BAS中華自行車永續聯盟協會ESG倡議論壇」，積極吸收永續經驗。



4.6 員工福利

政府依據勞動法規所強制要求雇主提供的福利，主要保障員工基本權益與社會安全。

項目	說明
勞工保險	包括傷病、生育、失能、老年、死亡給付等。
健康保險	全民健保制度，雇主需按比例與員工共同繳納保費。
團體保險	保障員工於工作期間內外發生意外時之死亡或殘廢風險。
勞退金（勞退新制）	雇主需每月提撥員工薪資6%至個人退休金帳戶。
特別休假	依據勞基法規定，員工任職滿一定年限可享有有薪休假。
加班費／工時規範	符合勞動基準法有關正常與延長工時規定。
育嬰留職停薪與陪產假	根據性別工作平等法，保障育嬰與家庭照顧需求。



員工休閒運動的處所

全家智能販賣機及員工廁所文化



每位員工過年都有一桌圍爐年菜

每個月1號實施外食日，在疫情期間幫助餐飲業者渡過

4.7 產品管理

綠色包材的歷程

2022年	2023年	2024年
改成大豆油墨	使用牛皮紙原料 和減少印刷面積	包材轉換 成FSC標章
		

2024綠色包材
減少碳排 25.398公噸



4.7 產品管理

客戶滿意度

客戶服務與滿意度

顧客滿意度是企業成功的基石，對於任何一家公司來說，保持高水準的顧客滿意度不僅是經營的基本責任，更是最具競爭力的行銷工具。鎂光始終堅信，顧客的成功就是我們的成功，客戶的需求與期望是我們創新和服務提升的重要驅動力。為了持續滿足客戶日益增長的需求，我們持續努力提供卓越的客戶體驗，並不斷優化我們的服務體系。

定期客戶滿意度調查與深度交流

2024年為了了解顧客的需求並確保我們的產品與服務始終符合他們的期望，我們定期進行客戶滿意度調查，滿意度高達89%，這些調查涵蓋了產品質量、服務反應速度、技術支持等多個層面，並通過數據分析與反饋，指導我們在各個領域的持續改進。除了調查外，我們還注重與客戶的經常性交流與互動。定期的拜訪與面對面的溝通不僅能加深我們對客戶需求的理解，也能及時解決他們在使用過程中遇到的問題，增強彼此的信任與合作。



近三年的客戶滿意度成績



4.8 綠色產品

產品安全管理與規範

鎂光基於產品使用者安全性能之考量，故針對所有產品功能性依其規範測試：

1. ISO 4210：國際自行車測試標準
2. EN14766.14764：歐盟電動助力自行車測試標準
3. GB 3565.2：大陸自行車安全要求標準
4. JIS 9416：日本自行車腳踏標準
5. 特殊需求：鎂光依照多年產品設計製造經驗積累，發現產品中的重要零部件可由前期測試得知其機械強度是否足夠，可於開發初期評估是否需要修改，加速產品開發過程

編號	條文	產品別
1	ISO 4210：2023	鎂光所有產品
2	EN14766.14764：ON 4.13.4：2024	電輔車應用產品
3	GB 3565.2	鎂光所有產品
4	JIS 9416：2019	腳踏
5	客戶特殊需求	客戶訂定
6	ISO 9001：2015	ISO品質管理系統

產品品質

鎂光專注於產品品質，積累多年的設計與製造經驗，以完善的產品檢測及嚴格的品質管控，多年來受廣大客戶之信賴。鎂光品質政策以「一次作好、顧客滿意」為品質管理宗旨。

鎂光作為”全球運動器材最佳加工服務平台”，遵循施行ISO 9001品質管理系統，從產品初期研發設計到投入製造生產等皆段皆符合客戶所要求的品質標準，建立優化與改善機制，持續提升產品品質，以達客戶滿意。

4.8.3.1 產品性能驗證

為快速滿足客戶對於產品品質需求，鎂光產品必須通過相關法規測試（例如ISO 4210 國際自行車測試標準），鎂光自主建立符合法規測試要求之設備進行測試

4.8.3.2 提升客戶信賴度

國際客戶多數在國外，並無法實質到廠驗證相關製程能力狀況，開發與品保單位皆可依客戶需求提供各階段文件並給予建議，強化客戶信賴。

4.8 綠色產品

4.8.1 累計創新能量

從1490年達文西的手繪稿設計出腳踏車雛形，發展到現在的公路車、旅行車、電動輔助自行車、登山車…等，自行車一直朝向專業、便捷、安全、環保…等方向發展，二十一世紀當各種交通工具都綠色化設計時，腳踏車一樣不可例外。鎂光製造腳踏板、手握、碗組、輪組、五通…等自行車組件，針對自行車節能省碳的目標共同盡一份力量，提高關於環保材料應用、製程設備與節能減碳之製造技術，以減低不必要的耗電、降低成本、控制碳排放、做好環保，貫徹永續發展。

4.8.2 採用環保材料

隨著綠色材料的演變，鎂光對於產品面全面性導入應用，不論已量產之現有產品或是開發中產品，針對材料面的應用如下：

4.8.2.1 塑膠：鎂光目前常用塑膠材料有PP、PA與TPR，不僅與供應商合作使用回收塑膠，亦積極優化設計以達到高回收比例材料與符合其功性能。鎂光一直尋找新的回收塑膠材料應用，期望達到材料降階自主使用。

4.8.2.2 鋁合金：鎂光對於使用綠色鋁合金材料不餘遺力並偕同供應商開發，目前廠內常用之鋁合金種類如下：

- A. ADC 10：採用ISO 14021認證之回收鋁材料，應用於鋁壓鑄製程，回收比例在85%，並與供應商協定穩定供貨
- B. A1 6061 / A1 7075：此為供應商鋁擠型製程所提供，目前採用鋁回收與水力鋁兩種綠色減碳方式，回收比例亦在75%
- C. 水力鋁則為100%減碳鋁。

4.8.3 環境友善政策

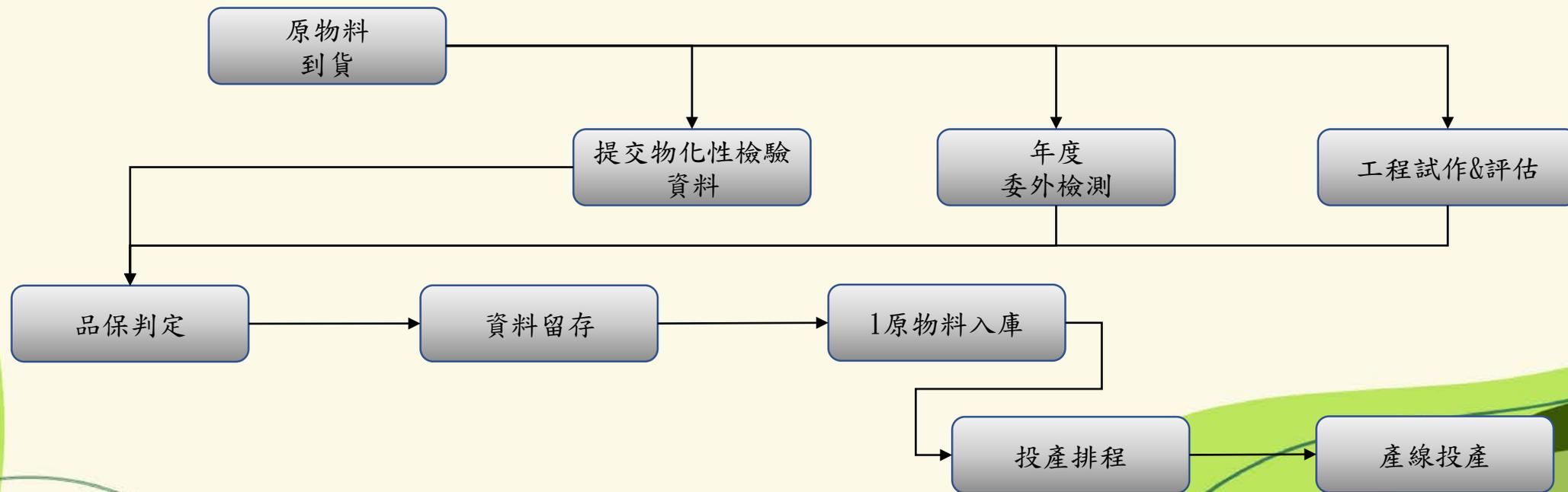
歐美等國家自行車產業終端客戶對於產品的環境保護要求日趨嚴格，針對境外輸入之腳踏車產品，持續提出更新版本之環境管制物質規範。從RoHS、REACH、加州65法案、PAFS等；不定期的針對增列物質項目進行資訊，鎂光位於供應鏈之上游零組件產業，對此趨勢，除了定期更新管制物質項目外，並積極制定計畫，於規定時限前完成相關改善作業並予以持續追蹤。透過定期結果確認，於2024年起陸續完成無全氟產品製造。未來將持續基於環境友善、材料降低、製程簡化等三方向執行，鎂光對於如何降低產品與製造過程對環境所造成的負面影響，定期的在產品使用材料與製程作業兩大部分提出對應工作。

4.8 綠色產品

4.8.4 永續進行原物料供應管理

鎂光產品生產從原料進料管理到成品包裝出貨，產品評估初期皆交付第三公正單位進行化學成分分析，確認是否包含國際規範管制使用之環境管制物質，同時要求供應商提供不使用環境管制物質之保證書及相關分析報告。

如下圖所述，鎂光針對生產過程所使用之原料及物料，除了在材料承認初期依照程序對供應商進行評價外，對於合格承認的原物料項目在後續批次使用過程中，每批原料依照表中程序進行環境管制物質管理。針對管制物質項目進行物化性批次檢驗，確保每批原物料符合管制目標。從材料選用設計、供應商管理、原料批次管制外，針對製程中使用之副材料、治工具、消耗材一併列入定期檢測，以達到管制物質管理目標。

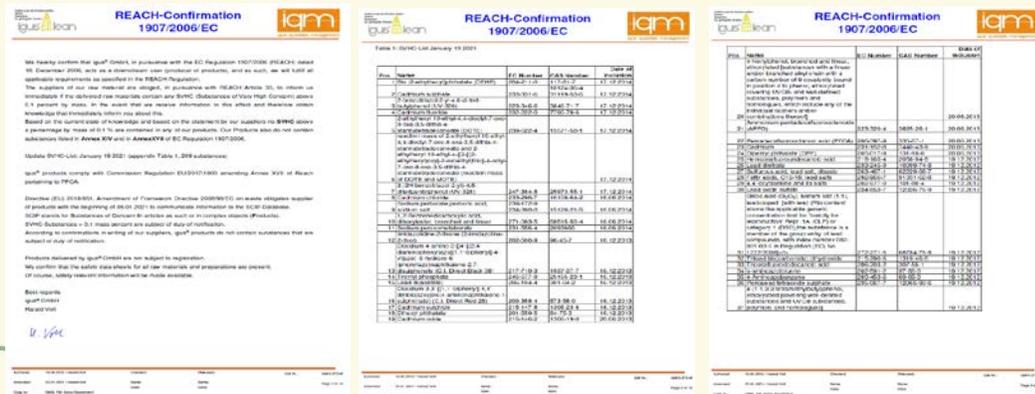


4.8 綠色產品

4.8.4 國際關注物質管理：

鉅光延續多年設計與製造經驗，為顧及消費者使用安全性，所有產品之原物料、零配件與其他耗材...等皆符合國際法規管制範圍以下含量，避免使用者因皮膚、口鼻或食物不慎接觸而引發身體不適，故要求各階供應商針對提供之原物料、零配件或其他耗材皆須每年送驗並提供相關檢測報告。另外，鉅光每年亦固定抽樣產品委託第三方進行上述有毒物質檢測，避免製程或其他因素造成污染，影響接觸者身體健康。

年份	數量	檢測規範				
		Rohs	Reach	加州65	PFAS	SVHC
2022	10					9
2023	50		6	1	2	33
2024	34		11	1		6



4.8 綠色產品

4.8.5 綠色設計原則與目標

鈹光主要依循環經濟的設計思維，在設計階段即針對減輕對生態環境的負擔，透過最大化資源利用，減少浪費，並朝向更永續的發展「減量化、再利用、再循環」的原則，通過產品設計、商業模式創新和提升能資源效率，讓資源在系統內部循環再生，達到減少廢棄物、降低環境衝擊的目標。

原則		目標
減量化	關鍵零件規格共用化設計 <ul style="list-style-type: none"> 規格共用化 	<ul style="list-style-type: none"> 腳踏軸心→規格不超過20種 手握鋁環→零件共用設計
	塑膠射出導入熱澆道 <ul style="list-style-type: none"> 消除料骨廢料 設備節能更省能源 	<ul style="list-style-type: none"> 新開模具導入率100% 舊模重開重新設計導入
回收再利用	再生材料及環境友善材料之使用 <ul style="list-style-type: none"> 再生塑膠導入 再生與減碳鋁材引用 	<ul style="list-style-type: none"> 應用於腳踏、手握與塑膠碗組…等產品
環境	符合有害物質之管制標準 (REACH, RoHS, PFAS, 加州65)	<ul style="list-style-type: none"> 產品100%符合要求
	節能設定	<ul style="list-style-type: none"> 產線定期汰換更節能電器設備 綠電投入生產

4.9 供應鏈管理

鈹光很早就意識到供應鏈的環境與社會責任，對供應商的要求並不限於性能和品質。我們相關部門的同仁定期與供應商聯絡，以確保他們保持應有水準。如果有供應商沒有符合規定，他們需於指定時間內改進並達到標準。如果他們無法改善，我們會找其他能夠符合我們道德及環保標準期望的供應商合作。在內部規範層面，我們依循供應商管理通則：品質、成本、交期與服務配合度(Quality, Cost, Delivery and Service, OCDS)，未來將進一步加強環安衛管理以及符合國內外相關倡議與法規，制定更完善之供應商管理程序並落實執行。

上游	零組件供應商	鋼板、線材、塑膠粒、鈹金、培林/軸承、螺絲、油封、紙箱/紙盒、腳帶
中游	組裝廠	鈹金組、本體組
下游	客戶群	貿易商、組車廠、直接外銷客群



定期舉辦供應商大會，邀請供應商針對品質、採購、研發、員工安全及現在減碳趨勢向供應商宣導及交流



舉辦供應商共識營活動，與供應商共好、共存、共榮，共創價值



以手把手方式，供應鏈減排合作安排碳盤查應用課程，確保建立碳盤查作業能力



建置供應商評鑑機制，每2年至供應商稽核，累計完成30家實地評鑑

4.9 供應鏈管理

供應鏈概況

台灣為全球自行車之主要供應國，零配件類鎂光居於重要地位，為提供客戶便利、完整的服務，我們佈建完善的全球供應鏈以支緩不同地區的客户，至2024年底，鎂光在全球共280家合作供應商。為能有效管理供應商，我們將供應商進行分類管理，以掌握整體供應鏈之狀況。

第一階供應商分布地區	原材料類	委外加工類	包材類	事務類	物流類
台灣	76	40	33	124	1
中國大陸	2				1
亞太地區	1				
美洲	1				1
總計	80	40	33	124	3

地區	全球供應商_總數
台灣	274
中國大陸	3
日本	1
美國	2
總計	280

供應商分布地區



全球供應商_總數



4.9 供應鏈管理

關注供應商

鎂光的供應商遍及全球，考量採購金額之差異，我們將當年度金額達到新台幣100萬以上之廠家定義為關注供應商。

	供應商類別	2021	2022	2023	2024
供應商家數	廠家數	117	110	90	80
	關注家數	22	18	16	22
原材料	關注廠家_採購金額占比	81.20%	83.64%	82.22%	72.50%
供應商家數	廠家數	63	60	41	40
	關注家數	5	5	5	6
委外加工	關注廠家_採購金額占比	92.06%	91.67%	87.80%	85.00%
供應商家數	廠家數	37	40	38	33
	關注家數	0	0	0	0
包材	關注廠家_採購金額占比	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
供應商家數	廠家數	130	109	129	124
	關注家數	0	0	0	0
事務性採購	關注廠家_採購金額占比	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
供應商家數	廠家數	3	3	3	3
	關注家數	0	0	0	0
物流	關注廠家_採購金額占比	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

關注廠家_採購金額占比



*2024年新增供應商家數:52家

4.9 供應鏈管理

供應鏈永續管理

鎂光供應鏈管理的ESG流程，針對既有供應商基本與新供應商基本要求有符合鎂光供應商行為準則、綠色產品採購、供應商自我評估問卷調查、供應商績效評估、永續性稽核與輔導改善等…。

供應鏈人員資格訓練與供應商訓練與管理，經過鎂光永續供應鏈的管理，讓供應商有基本的永續能力，持續成為鎂光合作的夥伴採購及相關人員在永續通識課程基本訓練，需了解行為準則、誠信經營與公司治理、永續通識課程基本訓練、綠色管理、綠色法規、綠色夥伴、法規課程訓練、談判技巧課程…等。



永續供應鏈發展策略

鎂光重視與供應商的合作與成長，以永續採購為基底，並回應客戶的需求，制定永續供應鏈策略，包含品質性能及落實、技術製程能力、成本/運作管理、在地供應鏈優先採購，強化彼此之間的合作，共創新契機。

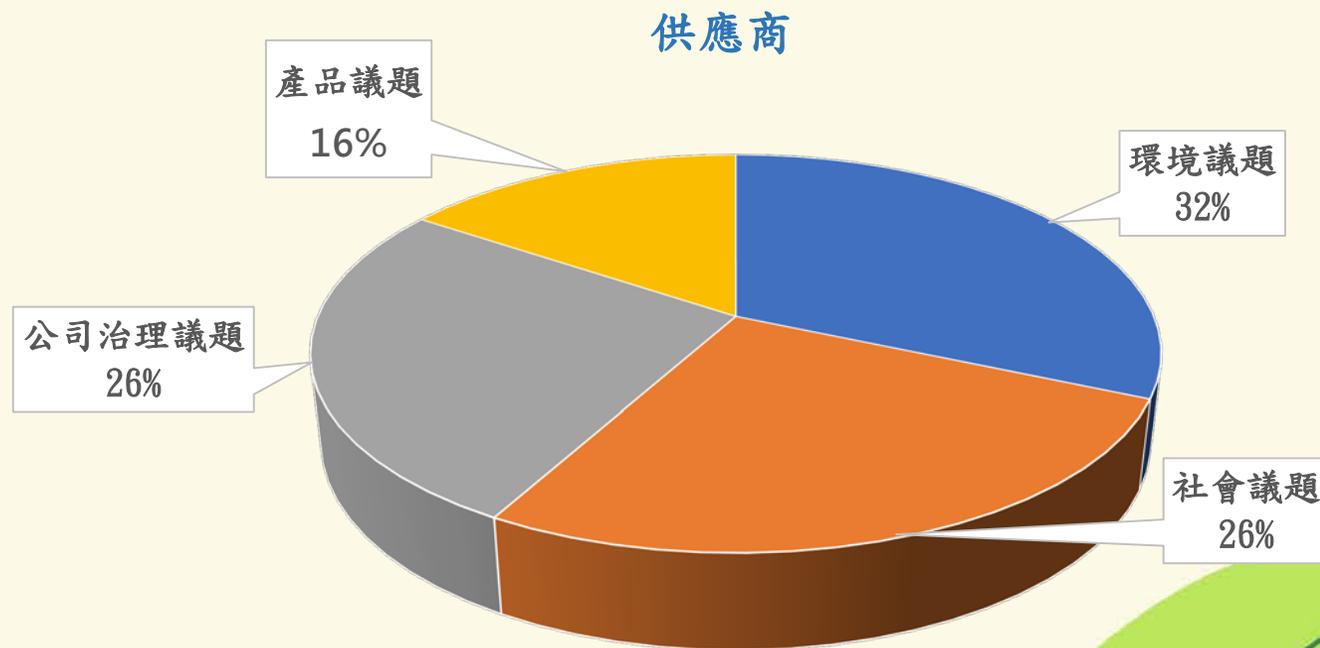
永續供應鏈策略

優化供應商核心競爭力	深化區域性策略合作	強化供應商永續韌性
品質性能及落實技術製程能力 成本/運作管理	在地供應鏈優先	永續性

4.9 供應鏈管理

供應鏈永續性風險評估

鈹光深知在追求公司持續成長的過程中，營運策略必須兼顧社會與環境帶來之影響與衝擊。為了解供應鏈的永續性風險，作為供應商依循的根本發放供應商永續性風險評估問卷(Self-Assessment Questionnaire, SAQ)，問卷中回覆四大永續面向(環境議題、社會議題、公司治理及產品議題)的執行狀況，並提供相關佐證，如管理系統驗超之證書或相關作業文件，供應商自評之結果會作為後續永續風險管理之依據。內容涵蓋勞工、健康與安全、環境、管理系統四大面向，亦包括生物多樣性、防止任何濫伐森林行為或陸地保護等。同時我們也將供應商對本準則的遵循程度，作為採購決策的主要評估項目之一。



4.9 供應鏈管理

供應鏈永續管理

鎂光供應鏈管理為落實供應商永續性風險管理、訂有廠商管理程序，以針對關注供應商進行稽核，稽核若結果評分低於60分，將要求該供應商提出稽核缺點改善對策，應於三個月內將缺點改善並回覆，同時提出再次稽核之申請；

如再次稽核結果仍不通過，則六個月內不得再提出申請，而所發現問題點會影響供應材料品質時，將以替代材料/供應商進行替換。

依據廠商管理程序，涉及出貨無法立即執行淘汰機制，可視替代方案導入完成後再執行。兩年內仍無法配合改善之供應商，將降低採購額或停止採購，或取消其供應商資格。

評鑑分數	評鑑結果	處置方式
86(含)以上	(A) 優良合格供應商	1. 酌情增加訂購量 2. 優先承製本公司開發品資料
60-85	(B) 合格供應商	正常交易
50-59	(C) 需輔導供應商	進行輔導，並限期改善。針對缺失項目進行改善報告，並由稽核小組依書面或實地複核重新確認改善成效。改善合格者重新計算評鑑分數
49以下	(D) 不合格供應商	六個月內重新進行複審複評，仍未合格者一年內進行二次複評，再仍未合格者暫停交易

廠商評核等級



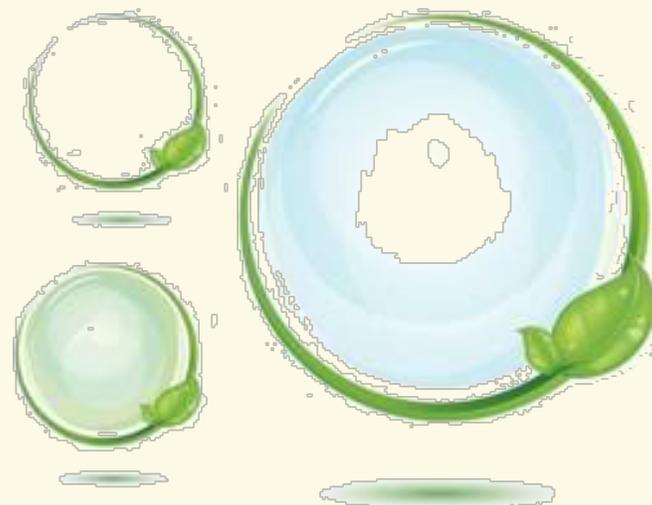
4.9 供應鏈管理

鎂光實業股份有限公司依據責任商業聯盟之行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct，以下簡稱「RBA 行為準則」），並參考「聯合國企業與人權指導原則」（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）、國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」（Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work）及「世界人權宣言」（UN Universal Declaration of Human Rights）等國際規範，訂定供應商行為準則（以下簡稱「本準則」），鎂光實業以身作則並要求供應商遵守本準則，同時遵守其營運所在國與地區的法律和法規，並鼓勵供應商要求其下游供應商認同並落實執行本準則。鎂光實業期望透過與供應商的密切合作、溝通和後續評估以推動持續性的改進，供應商對本準則的遵循程度將是鎂光實業評估採購決策的考量之一。本準則包含了五大議題，分別概述此行為準則共分環境保護、勞工權益(含報酬、禁用童工、基本人權等)、健康與安全、道德規範、管理機制及系統。

勞工 (Labor)	健康安全 (Health & Safety)	環境 (Environmental)	道德規範 (Ethics)	管理系統 (Management System)
<ul style="list-style-type: none"> -自由選擇職業 -青年勞工 -工時 -工資與福利 	<ul style="list-style-type: none"> -職業安全 -應急準備 -工傷和職業病 -工業衛生 	<ul style="list-style-type: none"> -環境許可和報告 -預防汙染 -有害物質 -污水及固體廢物 	<ul style="list-style-type: none"> -誠信經營 -反貪腐、禁止賄賂 -無不正當收益 -遵守法律規定 	<ul style="list-style-type: none"> -公司的承諾 -管理職責與責任 -法律和客戶要求 -風險評估和風險管理 (包括商業道德風險機制) -改進目標 -培訓 -溝通 -員工意見與參與 -審核與評估 -矯正措施 -文件和紀錄 -供應商的責任
<ul style="list-style-type: none"> -人道的待遇 -遵守國際人權規定 -自由結社 -年齡確認禁用童工 	<ul style="list-style-type: none"> -體力勞動工作 -提供安全機械設備 -公共衛生和食宿 -健康與安全信息 	<ul style="list-style-type: none"> -廢氣排放 -物質控制 -雨水管理 -能源消耗和溫室氣體排放 	<ul style="list-style-type: none"> -資訊公開 -知識產權 -公平交易 -身份保護及防止報復 	

5. 社會面

- 5.1 人力發展
 - 5.2 職業安全及衛生
 - 5.3 反歧視
 - 5.4 其他社會參與
-



5.1 人力發展

5.1.1 多元及系統化教育訓練

鎂光堅信：「有好的員工才有好的部門，有好的部門才有好的公司」。

從新人報到當天即辦理新人教育訓練，職務培訓，於課程中宣導公司經營理念與價值觀，當中亦包含傳達公司企業社會責任理念。

員工教育訓練平均時數:(內外訓)											
2023年						2024年					
性別	人數	管理職	非管理職	受訓時數	平均受訓時數	性別	人數	管理職	非管理職	受訓時數	平均受訓時數
男生	102	12	88	1,628	16	男生	135	8	127	958	7.1
女生	91	3	90	1,826	20.1	女生	112	2	110	1,984	17.7
總計	193	15	178	3,454	17.9	總計	247	10	237	2,942	11.9

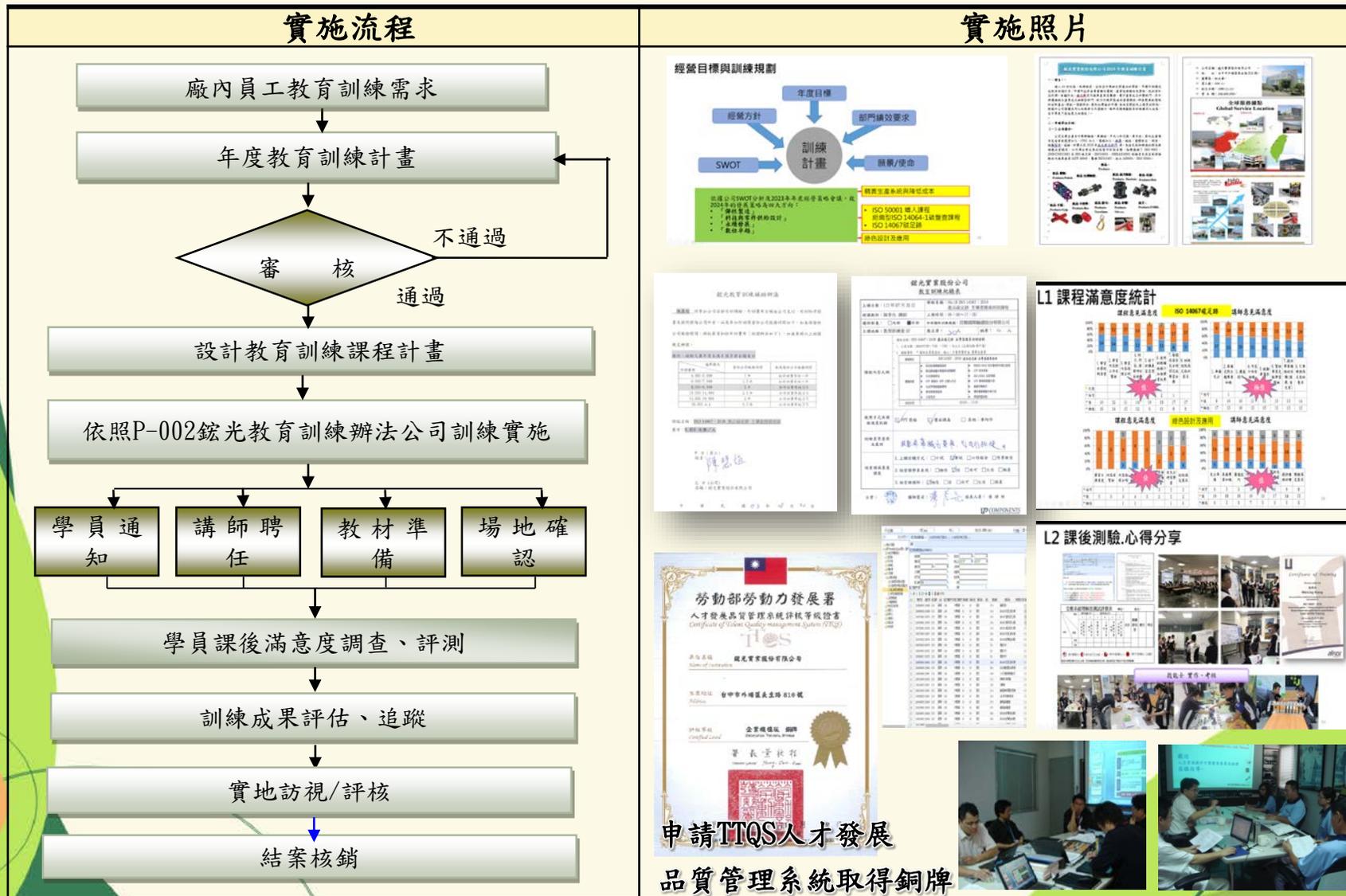
註:主管定義為副理級以上人員

5.1.1 多元及系統化教育訓練

課程分類	課程名稱
永續與環境管理類	ISO50001能源管理系統課程
	ESG永續報告書-GRI準則課程
	ISO14067 碳足跡_資料收集及製程地圖討論
	產業碳足跡2日進階班
	溫室氣體盤查技巧與 ESG 永續報告書規劃
	溫室氣體排放與碳管理
	產業碳足跡
	廢棄物處理教育訓練
	ISO14067 產品碳足跡 主導查證員培訓課程
	廢水新興及污染防制技術
安全衛生類	產業溫室氣體盤查
	化學品相關教育訓練
	勞工安全衛生教育訓練

課程分類	課程名稱
管理與領導力類	菁英班-變革管理
	菁英班-雙贏領導
	菁英班-逆境領導力
	HR人力資源管理系統輔導
	問題分析與解決
	價值流分析
製造與技術應用類	PowerMill 基礎三軸教育訓練
	光學量測設備安裝及軟體等相關教育訓練
	AI分析與數位製造整合專業班
	IE常用手法
	影像處理與機器視覺自動化技術應用
	智慧工廠虛實整合系統導入產線
	鋁合金相關教育訓練
	破損分析原理與實例分享
QC常用手法	
語言與溝通類	商務英文溝通談判技巧一日班

5.1.1 多元及系統化教育訓練



5.1.1 多元及系統化教育訓練



廠內設置鎂光學苑教室，新進人員教育訓練、安全、消防、設備保全道場



在勤益科大工具機大樓成立人才育成中心，培養人才



舉辦主管團隊共識營，凝聚向心力



多年產學合作
培養儲備幹部

5.1 人力發展

5.1.2 員工年齡分佈比率

2023年~2024年員工年齡分佈比率

員工年齡分佈比率



項目	2023年・員工年齡分佈比率					2024年・員工年齡分佈比率				
員工人數	215					215				
年齡	人數	比率	性別	人數	比率	人數	比率	性別	人數	比率
30歲以下	65	30.23%	男	39	18.14%	56	26.05%	男	30	13.95%
			女	26	12.09%			女	26	12.10%
30-50歲	115	53.49%	男	55	25.58%	118	54.88%	男	63	29.30%
			女	60	27.91%			女	55	25.58%
50歲以上	35	16.28%	男	19	8.84%	41	19.07%	男	21	9.77%
			女	16	7.44%			女	20	9.30%

5.1 人力發展

5.1.2 新進員工到職率及員工離職率

2023年新進員工到職人數很低，因自行車行業這幾年比較衰退。

2023年員工離職率年平均35.82%，2024年員工離職率年平均17.67%，減少人員離職率目前對新進到職三個月內由單位資深人員指導、關懷訪談溝通。在職員工培訓增加其他技能或工作上遇瓶頸者訪談了解後，如須轉換單位會適才運用。

2023年雇主與勞工關係和諧。勞資關係和諧才能創造穩定安全的工作環境是公司指標。

2023年因終端市場需求降低，加上自行車產業進入庫存調整期，產線人力需求降低，導致離職人數略高，但當年度整體人力需求仍屬充足。

2024年雇主與勞工關係和諧。勞資關係和諧才能創造穩定安全的工作環境是公司指標。

項目		年度		2023年		2024年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
新進員工人數				10		50	
員工人數				215		215	
性別	男性	6	60%	34	68%		
	女性	4	40%	16	32%		
年齡	30歲以下	5	50%	35	70%		
	30-50歲	4	40%	15	30%		
	50歲以上	1	1%	0	0%		

項目		年度		2023年		2024年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
離職人數				77		38	
員工人數				215		215	
性別	男性	50	65%	16	42%		
	女性	27	35%	22	58%		
年齡	30歲以下	19	25%	18	47%		
	30-50歲	47	61%	17	45%		
	50歲以上	11	14%	3	8%		

2024年離職原因分析

1. 個人因素
2. 職涯規化
3. 期滿返鄉

5.1 人力發展

5.1.3 員工績效考核制度

員工績效考核制度說明

一、目的與宗旨

績效考核的目的在於：

- * 明確個人目標與公司整體策略對齊
- * 評估工作成果與能力表現
- * 提供績效回饋，作為獎酬、升遷與培訓之依據
- * 建立持續成長與改進的企業文化

二、適用對象

本制度適用於全體正式員工，含技術、業務、行政等部門。試用期員工於試用結束後納入考核。

三、考核週期

年度考核：每年進行一次，通常於每年 12 月至隔年 1 月實施

四、考核方式

考核採「目標導向」與「行為評估」雙軌方式進行，包含：

1. 工作目標達成度 (KPI / OKR) – 60%

- * 各部門主管與員工共同設定年度目標
- * 評估實際達成程度、挑戰性與成果品質

2. 工作態度與職能行為 – 40%

- * 包含合作精神、責任感、創新思維、溝通能力等
- * 依據職級對應不同評估重點

五、結果應用

- * 獎酬依據：與年終獎金、績效獎金連動
- * 升遷選拔：高績效者優先列入晉升考量
- * 能力發展：做為培訓與輪調依據
- * 績效改善：持續未達標者將納入績效輔導計畫

5.1 人力發展

2023年~2024年雖是自行車產業訂單減少，但在員工薪酬上公司維持在每週上班5天，讓員工有穩定的生活。

本公司提供具競爭力的整體薪酬。2023年管理職女性主管與管理職男性主管薪酬比為0.69。非管理職女性主管與管理職男性主管薪酬比為0.73。

2024年管理職女性主管與管理職男性主管薪酬比增加0.03。非管理職女性主管與管理職男性主管薪酬比增加0.02。

各職別薪酬比例	2023年				2024年			
	人數		薪酬比		人數		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男	女	男
管理職	8	18	0.69	1	9	17	0.72	1
非管理職	30	7	0.73	1	21	9	0.75	1
直接員工	68	45	0.93	1	58	38	0.95	1
間接員工	3	16	0.85	1	2	15	0.85	1

註：全年在職員工薪酬比：女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：女性平均年薪／男性平均年薪

年度	公司薪酬最高個人年度總薪酬 與 所有員工(不含最高個人)之年度總薪酬中位數比率
2023	6.81
2024	5.50

5.1 人力發展

5.1.1 育嬰留停

對於任職滿 6 個月之同仁，可依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，在子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，最長不超過兩年。育嬰留職停薪期滿後，公司會安排回任單位及職務，並提供相關教育訓練課程，以利員工重返職場，2024 年申請育嬰留職停薪共有 1 人。

項目	男生	女生
享有育嬰留停人數	0	1
申請育嬰留停人數	0	1
當年度復職人數	0	0
當年度應復職總人數	0	0
當年度復職率	0	0
曾申請育嬰留停且復職 12 個月以上人數	0	0
復職 12 個月以上之留任率	0	0

註1：當年度復職率 = 當年度復職人數 / 當年度應復職人數。

註2：復職 12 個月以上之留任率 = 復職 12 個月以上人數 / 復職 12 個月以上之應復職總人數。

註3：享有育嬰留停人數為 2023 年度申請產假及陪產假人數

5.2 職業安全及衛生

公司有導入ISO 45001系統，每年度自動檢查計畫，針對堆高機、消防設施、電氣設備、電梯、空壓機及空調設備等設備進行定期檢查及保養，並設置化學物儲放區、加高護欄防止墜落及加強同仁設備保養安全規範等。在職業安全教育訓練的部分，對公司同仁我們舉辦多種教育訓練課程，提升其安全意識，避免不安全行為。相關教育訓練如新進人員職業安全衛生教育訓練、在職人員職業安全衛生教育訓練、技能知識強化、碳足跡(ESG永續)相關課程、人員緊急應變訓練、身心健康課程...等，此外無法藉由工程控制完全改善的工作環境，我們亦提供耳塞等個人防護具，避免噪音的危害。

關注員工飲用水健康安全長年落實飲水機監測以確保職業安全衛生：

★飲水機依濾材的使用壽命定期更換

★每季至少一次水質檢驗，委託合格第三方出具鑑驗報告合乎標準

★大腸桿菌數：依法規每季檢測總台數之1/8台

密合度測試



滅火器操作演練



緊急逃生演練



AED教育訓練



5.2 職業安全及衛生

2024年ISO 45001系統推動成效

項目	重點內容	備註
一、後續行動完成情況	- 完成內部走動式管理- 完成危害性化學品通識教育訓練	落實系統推動
二、內外部議題與利害關係者需求	- 外部議題：30項，如SBTi認證、GRS認證、碳費壓力等- - 內部議題：24項，如回收材質創新、E化監測、ISO系列導入等- 員工期望：安全環境、溝通參與- 承攬商期望：績效評核公平	涵蓋淨零、工業4.0、自動化等
三、法規與鑑別事項	- 鑑別27種法規，無不符合事項- - 危害風險鑑別3級168項、4級10項	法規雲系統協助查核
四、環安衛政策與目標執行	- 共17項管理目標，均完成簽核，無逾期	
五、績效評估指標結果	- 100%達成率（如目標執行率、合格證照率、健康檢查、法規符合）- - 教育訓練90%、作業環境監測85%- 傷害頻率（FR）：9.52、健檢異常率10%、其他環境異常為0%	主動、被動指標皆涵蓋
六、內部稽核與持續改善	- 稽核完成：發現1項不符合，已改善 - 113年無法規不符事項- 無申訴案件	已納入矯正措施報告
七、溝通與參與機制	- 諮商/參與制度已建置與公告- 執行職安衛目標、能力培訓、承攬控制、風險評估等共計9項制度規劃與參與	涵蓋利害關係者、內外部互動
八、資源配置	- 資金由工務預算支應- 配備職安管理人員1名	包含財力與人力配置
九、持續改善重點行動	各單位共17項改善行動：- 生產部門：逃生門改善、拉門燈號、減塑- - 壓鑄課：加裝安全設備- 塑膠課：打釘機改善、減塑等	

5.2 職業安全及衛生

職業災害預防

我們每月統計職災案件並依主管機關要求進行申報，2024年總計發生4件職災案件，占整體員工總人數之1.9%，2024年失能傷害頻率為9.52%，失能傷害損失日數平均為13日，因公死亡人數為0。

2024年工作中發生工傷，原因為員工對機台發生故障未將機台電源關掉就直接取拿工件造成受傷，已對受傷員工再次實施安全教育及採取工程管控防呆。

〈員工工作傷害指數〉		
年份	2023年	2024年
總經歷工時	512,448	420,080
失能傷害次數	5	4
失能傷害頻率(FR)	9.76	9.52
失能傷害損失日數	26	13
失能傷害嚴重率(SR)	50.74	30.95
總合傷害指數(FSI)	0.7	0.54

註：

1. 失能傷害頻率(FR)=總計傷害損失總人次數*1,000,000/總經歷工時。
2. 失能傷害嚴重率(SR)=總計傷害損失總日數*1,000,000/總經歷工時。
3. 總合傷害指數(FSI)= $\sqrt{(F.R*S.R / 1,000)}$ 。

5.2 職業安全及衛生

職業災害預防

2024年總計發生4件職災案件，失能傷害頻率為9.52%，損工日數平均為10.75日，無因工傷死亡人數為 0。

2024年在工作中發生工傷，原因為員工對機台發生故障未將機台電源關掉就直接取拿工件造成受傷，及零件疲乏未及時更換造成燙傷。已對受傷員工再次實施安全教育及採取工程管控防呆。

2023年至2024年本公司無發生違反職業安全衛生法規之案件，亦無造成損失180天以上或死亡之職業傷害。

工傷事件原因 與 改善措施			
年度	工傷事件類型	事故原因	改善措施
2023 年	被切/割/擦傷 2件	操作不慎	人員教育訓練宣導
	被撞 1件	人員不安全行為	作業標準/設備改善/員宣導教育
	上下班班公路交通事故 2件	行車安全未注意	人員安全教育宣導
2024 年	與高溫、低溫之接觸 1件	零件疲乏，熱水溫度上升 導致水管往外噴，造成人員燙傷。	設備改善/人員宣導教育 /定期檢查設備
	被夾/被捲 3件	操作不慎	設備改善/人員宣導教育 /定期檢查設備

5.2 職業安全及衛生

職業健康與安全（一般體檢）

鈹光致力於打造安全與健康的職場環境，我們不僅有完善的健康管理策略，還提供超越法規的優質健檢機制。每年，我們要求全體員工進行健康檢查，包括一般健檢和特殊健檢，並按照法規執行。透過數據分析，我們能夠了解並定期追蹤員工的健康狀況。保持良好的身體狀態不僅能提升工作表現，還有助於留住優秀的人才。



健康分級管理結果

健康衛教諮詢目的

- ✓ 早期發現疾病，早期接受治療
- ✓ 降低缺勤率 提昇生產力，減少企業財產損失
- ✓ 預防健康異常減少疾病
- ✓ 降低或去除潛在健康風險
- ✓ 減少人力資源的成本 提昇人員士氣



每年員工健康檢查

分級	一級管理	二級管理	三級管理	四級管理
處置	自我管理	1. 健康衛教 2. 自我管理	1. 健康衛教 2. 3個月後追蹤並繳複檢報告	1. 健康衛教 2. 1個月後追蹤並繳複檢報告 3. 必要時臨場醫師面談

5.2 職業安全及衛生

職業健康與安全（特殊體檢）

為保障員工健康並落實風險預防管理，每年針對特定工作崗位實施特殊體檢，符合《職業安全衛生法》及相關法規規範。2024年度共計完成特殊體檢（噪音及正己烷）91人次，檢查結果異常者皆安排後續追蹤與健康管理，並進行作業環境改善建議。

特殊作業管理	噪音1級	完成率	噪音2級	完成率	噪音4級	完成率	正己烷1級	完成率	正己烷2級	完成率
人數	50		15		3		21		2	
衛教人數	19	38%	12	80%	3	100%	20	95%	2	100%
追蹤人數	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	1	50%
解除人數	19	38%	12	80%	0	0%	20	95%	1	50%

5.2 職業安全及衛生

職業健康與安全

鎂光公司與約聘臨廠服務合作安排勞工健康臨場服務，每月勞工健康服務護理人員到場12小時，每年勞工健康服務醫師到場6小時入廠進行臨場勞工健康服務，公告每月服務時間，有諮詢需求人員可自由前來外，或排訂每次數名員工進行主題式衛生指導及評估。

執行項目	執行內容	2023年執行成效	2024年執行成效
職醫臨場服務	一般衛教諮詢、健康促進諮詢、異常個案健康管面談、追蹤管理、血壓血糖追蹤量測	13人	29人
傷病管理	職災個案追蹤	11人	1人
人因性危害預防計畫	肌肉骨骼痠痛調查、異常個案追蹤管理	6人	6人
異常工作負荷促發疾病預防計畫	風險評估、中高風險個案追蹤管理	8人	9人
女性勞工健康保護計畫	懷孕同仁& 產後一年內同仁：作業危害評估、健康諮詢，由職醫進行健康風險評估、提供健康衛教	健康面談：3人	健康面談：2人
健康講座	AED 教學講座、健康主題相關講座	68人	186人
中高齡及高齡者工作	風險評估、高風險個案追蹤管理	66人	66人



健康運動講座



菸害檳榔防治宣導



臨近衛生所至廠施打流感及疫苗



配合物理治療師協助改善員工動作問題

5.3 反歧視

鎂光經營事業秉持的態度，是基於相信人是具有創意和生產力，且值得信賴。在鎂光，每個人彼此互相尊重，認同公司的目標，我們要創造出一個穩定發展而有保障毒環境，使得員工在此能追求其終身的價值與成就，同時也希望創造出一個正面的鎂光文化，使每個人有追求自我表現與成長的機會。

共融環境

鎂光選用與晉升人才不受性別、文化、國籍等與工作能力無關之因素影響，創造共融環境。〈性別平等〉

鎂光杜決職場性騷擾，除制訂工作場所性騷擾防辦法並定期宣導外，申訴案件調查過程顧及隱私採保密方式，若查證屬實將從嚴懲處，確保安心工作環境。〈多元文化〉

鎂光理解不同的文化背景員工更須經常性溝通互動，增進彼此瞭解，溝通過程貼心留意對象習慣用語、政治文化背景等，促進彼此瞭解及有效溝通。

團隊福利

鎂光認知到，許多歧視與誤解往往來自人與人間的不了解，我們積極舉辦各類團隊建設活動，包含旅遊活動、羽毛球社、每月1日外食日、每年2次員工聚餐等活動、透過非工作上的接觸增加同仁間共同話題及互動，間接消彌刻板印象與偏見。

友善包容

以友善包容態度協助同仁過渡不同人生階段彈性需求。對於有須自行照顧幼兒之同仁提供友善育嬰留停環境，透過適切工作調配安排，讓同仁無後顧之憂。

5.3.2 移工照護措施

為落實企業對人權的承諾與公平就業原則，本公司自 2023年4月起推動「移工零付費制度」，保障所有來台工作的外籍移工無需支付仲介費用與就業相關支出。此舉不僅回應全球關注的勞動剝削問題，更符合國際勞工組織（ILO）與聯合國《工商與人權指導原則》的標準。公司未來將持續強化對勞動人權之關注，並預計於 2025 年底前將零付費模式擴及所有外籍技術工種之聘僱流程，朝向更透明、無剝削的國際勞動環境邁進。

政策內容包括：

- 雇主全額負擔機票、簽證、健康檢查與文件費用
- 僅與政府立案合格仲介公司合作，並與仲介簽署「零付費合約」
- 所有移工皆需簽署「零收費同意書」並由管理部HR保留佐證
- 每2年進行追蹤人力仲介的稽核，以管控仲介的品質及確保落實執行零付費政策

雇主至仲介稽核



5.3.2 移工照護措施

集團在台灣大約有100名泰、越、印尼籍同仁，秉持多元共融精神，提供三大面向照護致力於為移工們打造「幸福生活區」，除遵守外籍人士結社自由，（不扣留護照、居留證、銀行存款簿），並建構友善多元的職場環境。

01

零收費政策，移工留才久用，安全就業有保障

- 全額支付外籍同仁入職前後聘任費用，落實RBA零收費政策給予安全就業保障。
- 2024年增加移工久用留材方案，讓期滿移工不再有在台年限的限制，可以繼續在台安心工作。

02

溝通無礙，享有全方位照護

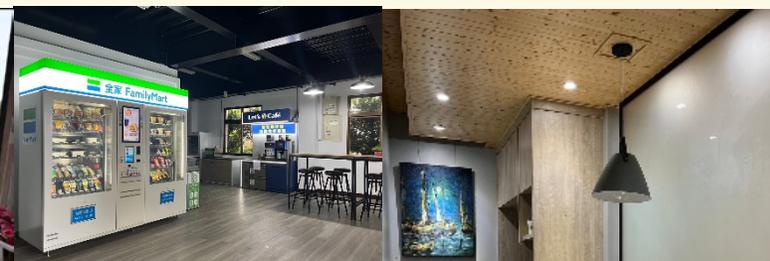
- 設計零距離、無障礙的溝通管道，每月定期召開移工月會及泰籍24小時的生活輔導員，提供給隻身前來異國工作的外籍同仁，擁有全方位的生活照護。

03

多元共融，為移工打造幸福生活區

- 自建五星級的宿舍提供給員工休憩的空間
- 自建鎂光彩虹屋，提供員工娛樂休閒運動的空間，打造優質的環境空間。

5.3.2 移工照護措施



提供員工宿舍
Free dormitory

員工休閒運動區
Staff sporting area

員工休息區
Staff leisure area

5.3 反歧視

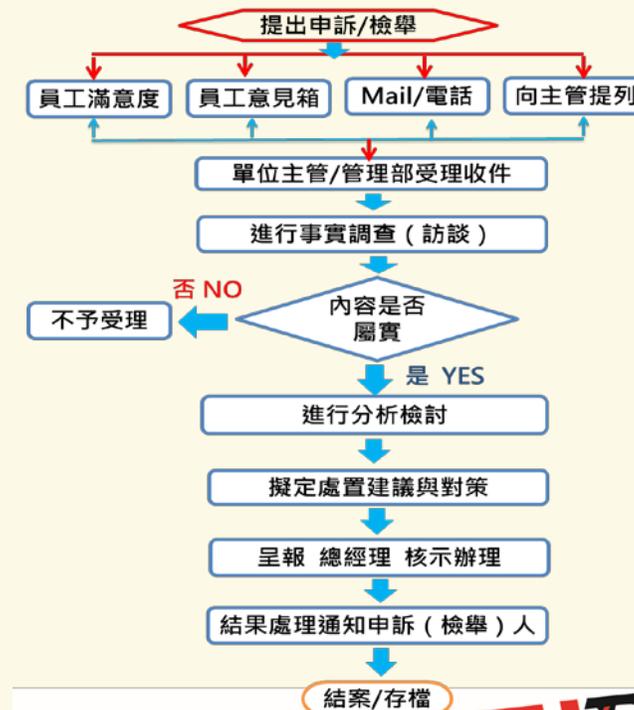
勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。

本公司遵循法令，內部人事行政管理均符合勞動法令，依法每季舉辦一次勞資會議，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見，針對於勞資議題（勞資現況、勞動法律宣導... 等等內容）。

透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，在現場公司提供意見箱。公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年本公司勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

員工申訴流程



5.3 反歧視

打造無障礙的勞資溝通管道

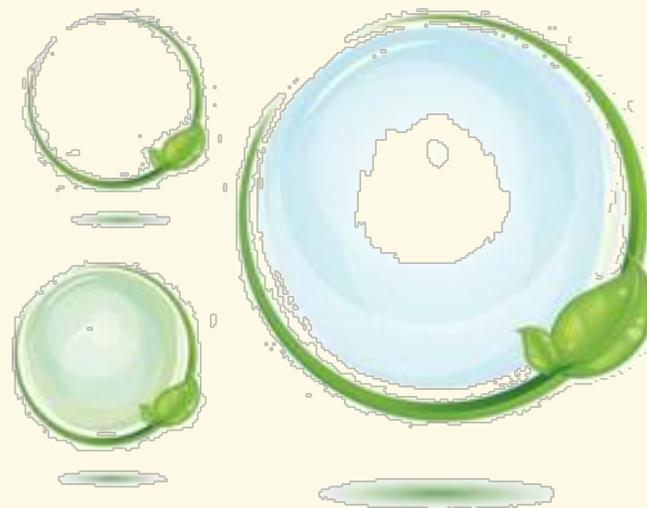
公司重視勞資和諧，定期召開勞資會議，在內部建立暢通的溝通管道，使員工之想法與意見得以立即獲得反應與處理，並制定各項政策，將員工權益納入考量，使員工之權益均獲得保障。除致力於提供多元化工作環境，同時鼓勵員工兼顧生活與健康平衡，並積極建立勞資雙方良好互信關係。若因重大營運變化而需中止與部分員工之僱用關係時，將依各營運據點法令規定提前預告。若有相關案件事實發生，則按照我司訂定之職場性騷擾禁止、防治措施、申訴及懲戒管理辦法相關條款辦理。

2023年~2024年	
歧視案件	0
性騷擾案件	0

舉報與調查程序	教育訓練與宣導
<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司所有員工均有責任協助確保免於職場性騷擾之工作環境，任何人目睹及聽聞職場性騷擾事件發生，都應立即通知本公司人事部門或撥打員工申訴專線。 2. 本公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期對全體同仁進行法規宣導與教育訓練，新人到職，第一時間即進行相關教育訓練。 2. 本公司職場性騷擾申訴管道： 公司員工意見箱 申訴專線電話：(申訴小組)04-26835001#122 申訴專用傳真：04-26832604 申訴專用電子信箱：wei-lin@vpcomponents.com

6. 環境面

- 6.1 氣候變遷
- 6.2 溫室氣體排放
- 6.3 能源管理
- 6.4 水資源管理
- 6.5 廢棄物管理
- 6.6 其他



6.1 氣候變遷

氣候變遷相關風險辨識評估

項目	風險類型	機會類型	營運影響	影響時間	影響程度
極端天然災害衝擊(颱風/洪水)	長期性風險/實體風險	產品/服務	作業/市場等風險	短/中/長期	高
極端氣溫變化衝擊(乾旱)	長期性風險/實體風險	產品/服務	作業/市場等風險	短/中/長期	高
海平面/平均溫度上升	長期性風險/實體風險	產品/服務	作業/市場等風險	長期	中
政策法規衝擊	政策風險	新能源	作業/市場/政策等風險	短期	中
全球化經濟變化	市場風險	市場	市場風險	短/中/長期	中
投資標的影響	市場風險	市場	市場風險	短期	中

影響時間定義：短期3年(含)以內；中期為3年以上至10年(含)；長期為10年以上。

6.1 氣候變遷

氣候變遷相關風險與機會評估

類型	面向	議題	潛在風險描述	預期影響時程	潛在財務影響	因應策略
實體風險	氣候暖化	用電或用水增加	因氣候暖化導致的用電或用水增加，可能會造成營運成本的增加	中／長期	成本增加 但無重大影響	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 於所在營運場所推動節能減碳措施 ◎ 積極汰換升級各營運場所及各辦公室採用無線網路及LED燈具等 ◎ 積極汰換傳統水龍頭、改採用省水型水龍頭
	極端氣候事件	供應鏈中斷	隨著氣候變遷加劇，極端天氣事件發生機會的增加，可能導致我們的供應鏈中斷，造成無法及時交貨，可能導致營收及聲譽的損失	中期	營收下降 但無重大影響	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 訂定各項緊急應變標準作業程序 ◎ 已建置第二／第三替代、不同地域的供應商備援機制、不受氣候變異或其他因素中斷商務運作
實體機會	低碳產品	使用回收料	順應永續消費趨勢，開發更環保、低碳、具循環特性的創新產品與應用。	中／長期	成本增加 但無重大影響	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 功能性與環保性結合：開發兼具抗菌等功能，同時符合環保標準的高附加價值產品。 ◎ 循環設計思維：從產品設計初期就考量產品生命週期結束後的回收、再利用可行性，如使用單一材料、易於分離的複合結構。

氣候變遷的風險與機會辨識及因應策略納入董事會監督。

6.2 溫室氣體排放

ISO14001環境管理系統

鎂光屬於加工製造業，ISO14001環境考量面鑑別結果、環境衝擊主要在廢水、廢棄物與化學品，並進行盤點列管，環境小組不定期抽檢與稽核，並遵循環境管理政策：遵循法規·全員參與·節能減廢·控制風險·持續改善。

經第三方驗證機構驗證，鎂光ISO14001：2015環境管理系統有效運作，並授予合格證書。

定期執行法規查核，以確保現行做法可符合最新法令。

外部稽核發現二項次要不符合項目：

- (1) 環境考量面鑑別評估表均勻選重大環境考量面決定，但未納入對應各機會與風險規劃表與環境考量面鑑別管理程序不符。
- (2) 有演練因發生廢水處理設備故障，廢水未經設備處理管路洩漏至廠外之緊急事件應變演練過程，惟緊急應變演練後未提出相關之檢討紀錄，此與「緊急事件準備與應變管理程序」緊急事件應變演練事後應調查檢討之規定不符。

鎂光加強改善以下項目：

- (1) 實施環境考量面鑑別的教育訓練，並重新判定重大環境考量面項目，並列入對應各機會與風險規劃表，最後由該單位主管確認。
- (2) 相關人員安排廢水緊急應變演練及做應變後的檢討會議，並由該單位主管確認。

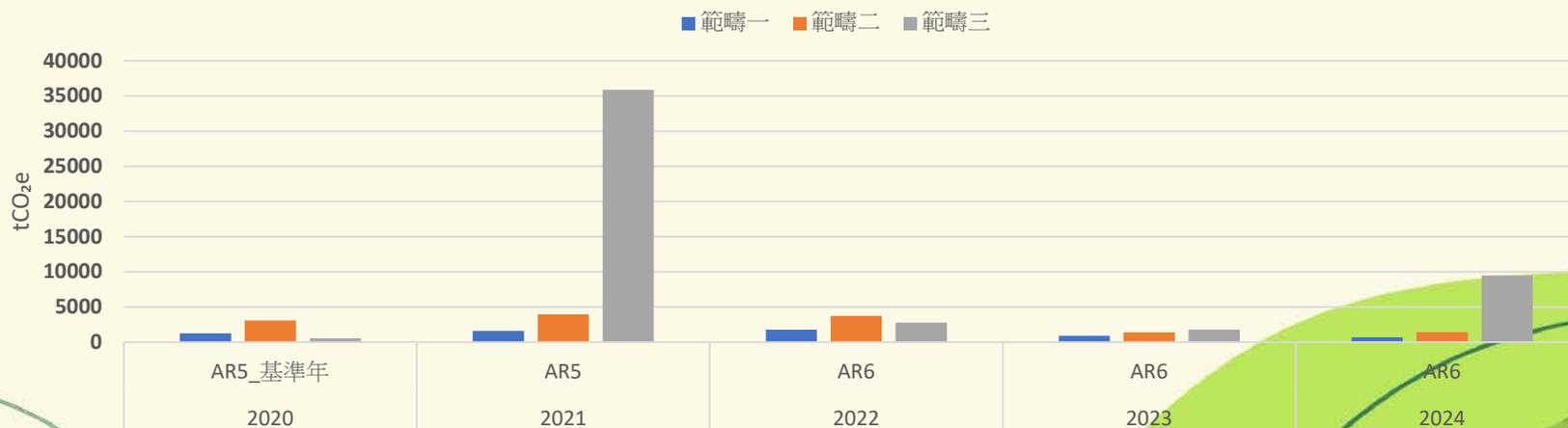
2024年無臭氧層破壞物質（ODS）、氮氧化物（NO_x）、硫氧化物（SO_x），及其它顯著的氣體排放

6.2 溫室氣體排放

鎂光公司於2020年開始進行自主性盤查使用營運控制權法及排放係數採用環境部公告溫室氣體排放係數管理表(6.0.4版本)，分別於2022和2023年實施14064-1：2018溫室氣體盤查，2023年溫室氣體排放已取得第三方查證。

2024年相較於2022年鎂光公司因製程委外及訂單量減少及因購買綠電與節能減碳、範疇一減少57.18%排放量，範疇二減少64.07%排放量，範疇三減少73.59%排放量。

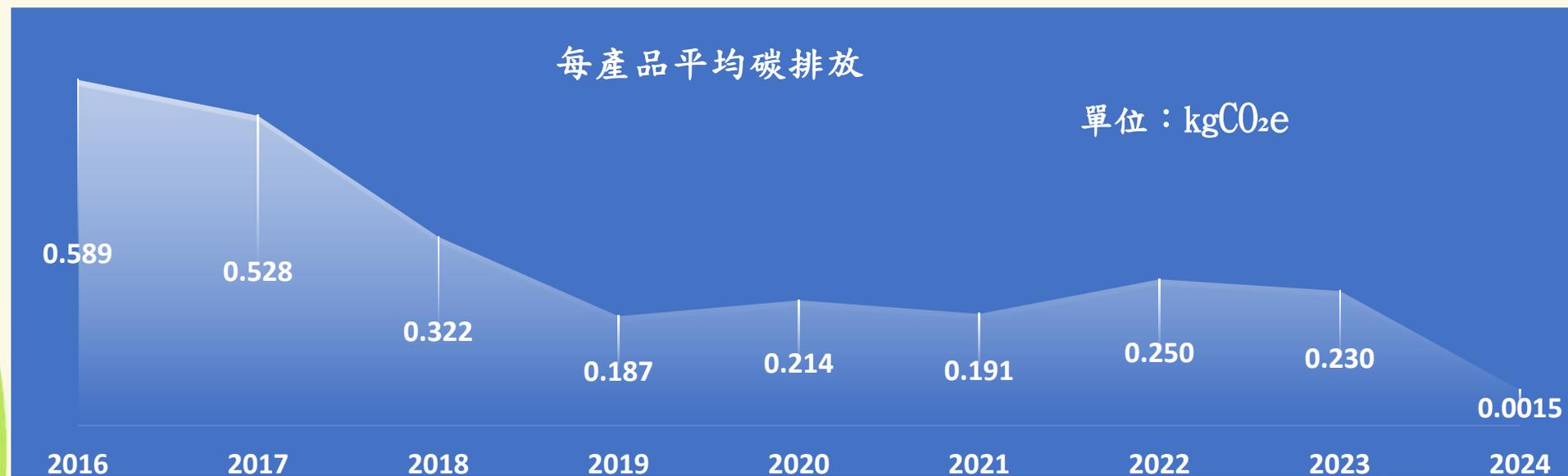
年度	2020	2021	2022	2023	2024	單位
IPCC	AR5_基準年	AR5	AR6	AR6	AR6	
範疇一	1265.0191	1601.5100	1769.7478	927.1027	685.7402	tCO ₂ e
範疇二	3060.9141	3946.7300	3731.4975	1392.9011	1417.9172	tCO ₂ e
範疇三	562.7936	35848.1211	2754.3297	1787.6783	9469.0211	



6.2 溫室氣體排放

年度	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	單位
每PCS產品平均碳排放	0.589	0.528	0.322	0.187	0.214	0.191	0.250	0.230	0.0015	kg/co ₂ e

從2016年至2024年降99.74%



6.2 溫室氣體排放

6.2.1 減緩與調適策略

SBT i 目標
1.5°C



鎂光實業承諾目標年2030年範疇1&2絕對排放量相較基準年2020年減少42.0% (每年減量4.2%)

Reduce 42% carbon emission of Scope 1&2 from 2020 to 2030

鎂光實業承諾目標年2030年範疇3 採購商品及服務相較基準年2020年減少25.0% (每年減量2.5%)

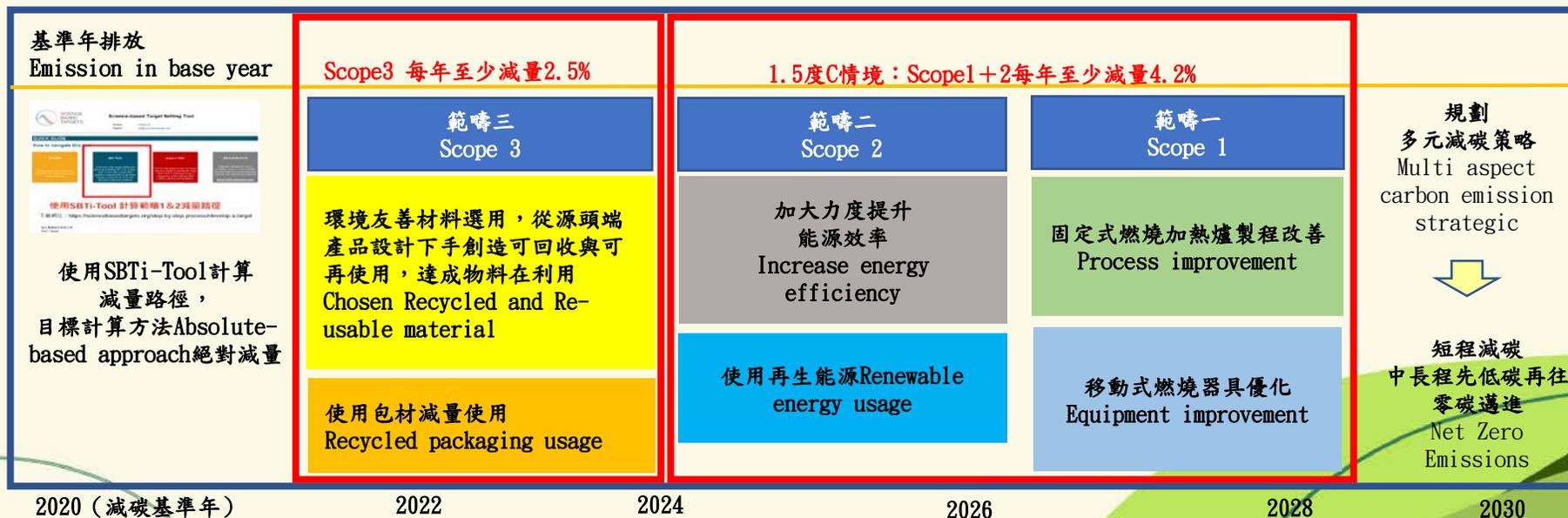
Reduce 25% carbon emission of Scope 3 from 2020 to 2030



遵循SBT i減碳路徑及策略

Follow SBT i Carbon Emission Path and Strategy

排
碳
量
(噸)



6.3 廢棄物管理

鎂光善盡企業社會責任，守護環境不遺餘力，對廢棄物管理、落實垃圾分類及資源回收，確保廢棄物妥善回收處理，減少環境污染風險。亦提倡使用環保餐具及環保杯、促進同仁垃圾減量觀念，並推動營運過程包材重複利用等政策以進行減廢。

廢棄物管理與處理情形：

- ◎ 辦公室型態：以同仁生活垃圾為主，分為一般廢棄物、公告應回收或再利用(R類)廢棄物。
- ◎ 生產製造：可分為一般廢棄物如生活垃圾、一般事業廢棄物如污泥、廢棧板等、以及公告回收或再利用(R類)。



6.3 廢棄物管理

綜觀2023~2024年廢棄物減為一台垃圾子母車/每週清運3次，2022年廢棄物兩台垃圾子母車/每週清運6次，減少一半的量從每週3噸降為1.5噸。

事業廢棄物_污泥：2022年清運68.7公噸；2024年清運61.21公噸，減少7.49噸。

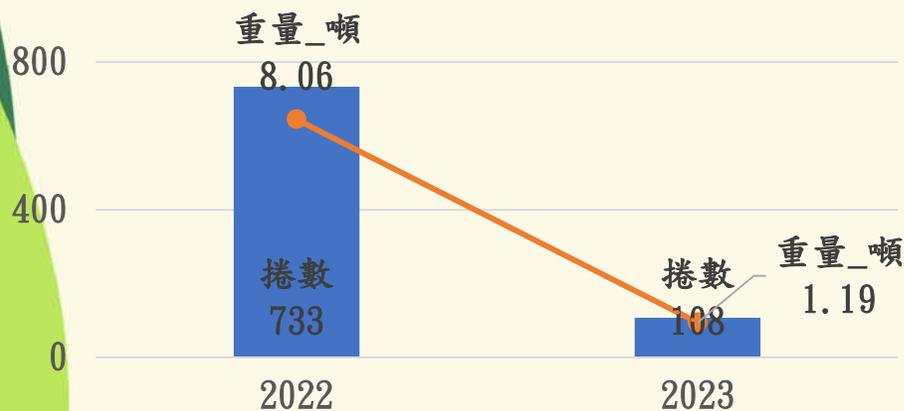
廢棧板：2023年清運13.50噸；2024年清運4.72噸，減少14.93噸。

包材_打包帶：2022年使用8.06噸；2023年減量至1.19噸，及自2024年起已全面停用打包帶。（註：打包帶一捲=11公斤）

【原因分析】：

因垃圾實施廠區分流丟棄和人員垃圾管理分類減少50%，廢污泥因訂單量減少清運量減少17.3%，木棧板的取得方式為免費代為回收後轉作循環再利用，產生棧板廢棄的主因為：廠商交貨時使用不合規棧板和模具，導致木棧板造成棧板破損無法再使用，廢棧板清運增加31.3%，打包帶減量100%。

廢棄物_塑質打包帶



廢棄物_木棧板



6.4 其他

化學品管理

鈹光公司對於廠內員工、承攬商及來賓訪客等所從事有關之各項作業活動，機械設備之操作及使用之化學品等，均依 ISO 管理系統各項規定從事作業活動、操作機械設備或使用化學品時，可能造成事故之嚴重度及發生之頻率定義出量化之高低風險，評估檢討現有保護措施，優先進行改善，降低危害風險。若有立即危險之虞者，則需停止作業，以強化防護措施之完整性或進行改善方案或加強應變能力以落實風險控管與降低危害發生。

在化學品管理運作方面、不論新進或在職員工，均有安排顧問進廠對危害性化學品進行教育訓練；在工廠例常營運期間並有依照職業安全衛生法規對全部員工定期施行危害通識計畫(化學品)、緊急應變計畫教育訓練；在天災防範演練方面、也有安排地震、廢水及化學品洩漏演練、以利遇有不可抗之天災發生時得以立即反應從容應對。



化學品標示、承接盤

化學品緊急應變模擬

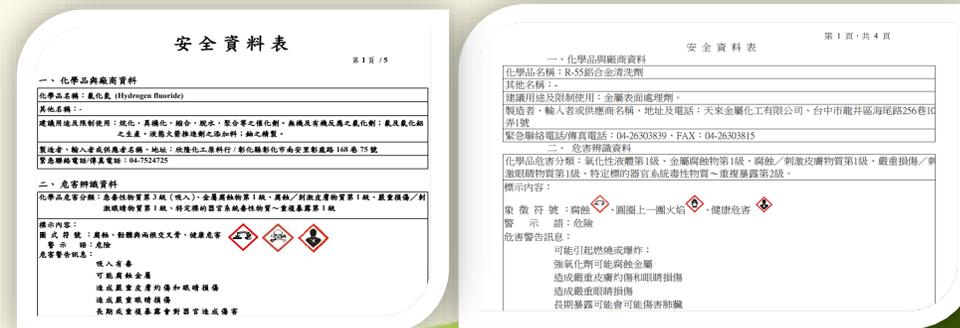


化學品系統化管理



化學品導入系統快速做優先管理化學品及分級管理作業

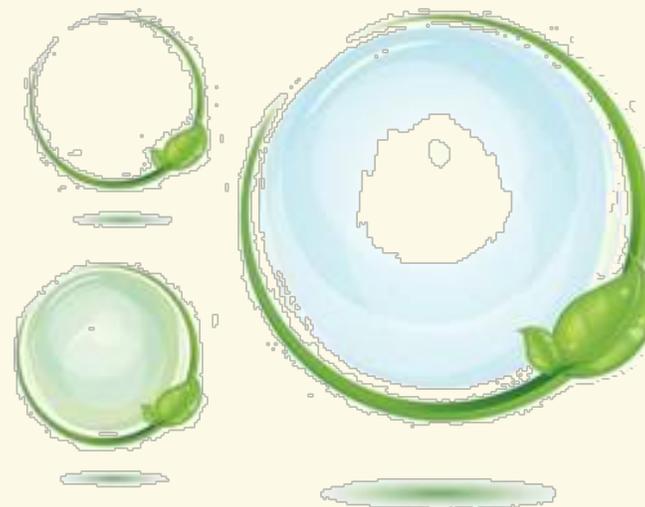
化學品風險危害降低



透過管制性化學品取代及化學品種類及數量降低 整體將化學品危害風險降低

7 附錄

- 7.1 附錄一_GRI 內容索引表
- 7.2 附錄二_TCFD 內容索引表
- 7.3 附錄三_確信機構意見書



7.1 【附錄一】GRI 內容索引表

- ◆ 使用聲明：鎂光已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的ESG
- ◆ 資訊適用的 GRI 1：GRI 1：基礎 2021
- ◆ 適用的 GRI 行業準則：不適用(尚未公告)

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明 (原因及解釋)
GRI 2 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 報告書資訊	<u>3</u>	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1 報告書資訊		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1 報告書資訊		
	2-4 資訊重編	1.1 報告書資訊		
	2-5 外部保證/確信	附錄7-3確信機構意見書	<u>87</u>	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.8 供應鏈管理	<u>38</u>	
	2-7 員工	5.1 人力發展	<u>48</u>	
	2-8 非員工的工作者	5.1 人力發展		
	2-9 治理結構及組成	2.3 董事會及功能性委員會	<u>10</u>	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.3 董事會及功能性委員會		
	2-11 最高治理單位的主席	2.3 董事會及功能性委員會		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3 董事會及功能性委員會		
	2-13 衝擊管理的負責人	2.3 董事會及功能性委員會		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.3 董事會及功能性委員會		
	2-15 利益衝突	2.3 董事會及功能性委員會		

7.1 【附錄一】GRI 內容索引表

- ◆ 使用聲明：鎂光已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG
- ◆ 資訊適用的 GRI 1：GRI 1：基礎 2021
- ◆ 適用的 GRI 行業準則：不適用(尚未公告)

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明 (原因及解釋)
GRI 2 一般揭露 2021	2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 利害關係人議合	14	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.3 董事會及功能性委員會	10	
	2-18 最高治理單位的績效評估	保密規定限制		
	2-19 薪酬政策	保密規定限制		
	2-20 薪酬決定流程	保密規定限制		
	2-21 年度總薪酬比率	保密規定限制		
	2-22 永續發展策略的聲明	2.1 經營理念與永續發展策略/經營者的話	8	
	2-23 政策承諾	4.3 誠信經營、5.3 反歧視、6.2 STBi承諾	21 、 59 、 38	
	2-24 納入政策承諾	4.3 誠信經營	21	
	2-25 補救負面衝擊的程序	3.1 利害關係人議合	14	
		3.3 重大主題管理方針	19	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 利害關係人議合	21 、 59	
	2-27 法規遵循	4.3 誠信經營	21	
	2-28 公協會的會員資格	4.6 參與各類社團組織	27	
	2-29 利害關係人議合方針	3.1 利害關係人議合	14	
2-30 團體協約	4.5 贊助各類基金會、推展會務、家扶及學校活動	31/65		
	5.3.2 移工照護措施			

7.1 【附錄一】GRI 內容索引表

- ◆ 使用聲明：鎂光已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的ESG
- ◆ 資訊適用的 GRI 1：GRI 1：基礎 2021
- ◆ 適用的 GRI 行業準則：不適用(尚未公告)

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明（原因及解釋）
GRI 3 重大主題 2021	3-1決定重大性主題的流程	3.2 決定重大主題的流程	15	
	3-2重大主題列表	3.3 重大主題列表	17	

7.1 【附錄一】GRI 內容索引表

◆ 重大主題揭露項目

重大主題	GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼
人權政策	GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題管裡	5.3歧視	74
人力資源發展與培育	GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題管裡	3.3重大主題管理方針	19
	GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1 人力發展	47
		404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.1 人力發展	47
		404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 人力發展	47
人才招募留任	GRI 401：勞雇關係 2016	3-3重大主題管裡	3.3重大主題管理方針	19
		401-1 新進員工和離職員工	5.1 人力發展	47
		401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.6 員工福利	35
		401-3 育嬰假	5.1 人力發展	60
綠色創新研發	GRI 302：重大主題 2021	3-3重大主題管理	3.3重大主題管理方針	19
	GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	6.2 溫室氣體排放	39
		305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放		
		305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放		
		305-4 溫室氣體排放強度		
		305-5 溫室氣體排放減量		
		305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放		
305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放				

7.1 【附錄一】GRI 內容索引表

◆ 重大主題揭露項目

重大主題	GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼
職業安全與健康	GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題管裡	3.3重大主題管理方針	16
	GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	1.3 法規遵循	7
		403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.2 職業安全及衛生	54
		403-3 職業健康服務	5.2 職業安全及衛生	
		403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.2 職業安全及衛生	
		403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2 職業安全及衛生	
		403-6 工作者健康促進	5.2 職業安全及衛生	
		403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.2 職業安全及衛生	
		403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		
		403-9 職業傷害		
403-10 職業病				

7.2 【附錄二】TCFD內容索引表

面向	指標	報告書所在章節	頁碼
治理	a) 描述董事會監督氣候相關風險與機會	2.3董事會及功能性委員會 6.1氣候變遷 6.2溫室氣體排放	<u>65</u>
	b) 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用		
策略	a) 描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會		
	b) 描述會對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候相關風險與機會		
	c) 描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2° C 或更低的情境		
風險管理	a) 描述組織鑑別和評估氣候相關風險及機會的流程		
	b) 描述組織管理氣候相關風險的流程		
	c) 描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理		
指標與目標	a) 揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標		
	b) 揭露範疇 1、2、3（若適用）的排放量與相關風險		
	c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及相關目標之表現績效		

7.3 【附錄三】確信機構意見書

afaq 獨立保證意見聲明書

鈹光實業股份有限公司 2024 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司（以下簡稱法標）與鈹光實業股份有限公司（以下簡稱鈹光）為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入鈹光永續報告書之準備過程。

責任

鈹光負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為鈹光及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供鈹光使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

鈹光與法標協議的保證範圍包括：

- 保證作業範圍與「鈹光實業股份有限公司2024年永續報告書」揭露範疇一致。
- 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估鈹光遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
- 保證作業包括審查與評估鈹光的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - GRI永續報導準則

方法

- 報告書採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化的資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

- AA1000當責性原則

包容性

鈹光已尋求利害關係人的參與，並建立重大主題、發展及達成對永續具有責任且策略性的包容性作法。未來組織可收集不同利害關係人對於ESG指標績效與改善進度之意見，以及強化公司在環境與社會面臨衝擊時所採取的行動策略。

afaq Independent Assurance Statement

VP COMPONENTS CO., LTD. 2024 SUSTAINABILITY REPORT

The AFNOR GROUP was established in 1926. We are the National Standardization Body of France, a permanent council member in ISO and one of the leading certification bodies in the world. This assurance work was carried out by AFNOR ASIA LTD., a subsidiary of AFNOR GROUP. All the members of the verification team have professional backgrounds and have accepted AA1000 AS, AFAQ 26000, ISO 9001, ISO 14001, ISO 14064, ISO 45001, ISO 50001, and other sustainability-related international standard trainings. All assigned verifiers have been approved as the lead auditors or verifiers. AFNOR ASIA LTD. (hereinafter referred to as AFNOR ASIA) and VP COMPONENTS CO., LTD. (hereinafter referred to as VP) are independent entities. Except for the contents described in this independent assurance statement, AFNOR ASIA is not involved in the preparation process of the sustainability report of VP.

RESPONSIBILITIES

VP is responsible for reporting its economic, environmental, and social operating activities and performance in Taiwan operating locations in its sustainability report (hereinafter referred to as "the Report") in accordance with the declared sustainability reporting standards.

AFNOR ASIA is responsible for providing an independent assurance statement to VP and its stakeholders in accordance with the described scope and method. This statement is for VP use only and is not responsible for any other purpose.

SCOPE AND CRITERIA

The assurance scope of the agreement between VP and AFNOR ASIA includes:

- The scope of assurance operation is consistent with the scope disclosed in the "VP COMPONENTS CO., LTD. 2024 SUSTAINABILITY REPORT".
- AFNOR ASIA performs assurance operation according to the Type 1 assurance of the AA1000 assurance standard (v3), reviewing and evaluating VP's compliance with the AA1000 AccountAbility Principles (2018).
- The assurance operation includes reviewing and evaluating VP's relevant processes, systems and controls and available performance information, as well as compliance with the following reporting criteria:
 - GRI Standards.

METHODOLOGY

- The Report is reported in accordance with the GRI Standards, and the content of the Report is reviewed for compliance with the GRI Standards for general disclosure and specific topic disclosure.

Let's work together to make the environment better!

CATALOG
DOWNLOAD

2025 CATALOGUE



VP MODUS

This block features a dark background with a red download arrow icon. Below it is a banner for the '2025 CATALOGUE' with the VP MODUS logo and icons representing a globe, a recycling symbol, and a tree.



vpcomponents.com modus.com.tw

