



鈞寶電子工業股份有限公司 2024 ESG 永續報告書



董事長的話	03	04 治理面	28	06 環境面	53
關於本報告書	04	4.1 經濟績效	28	6.1 氣候變遷所產生的 財務影響及其它風險與機會	53
01 企業概況	06	4.2 稅務方針	30	6.2 溫室氣體排放	54
1.1 公司簡介	06	4.3 誠信經營理念、政策、行為規範	31	6.3 能源管理	56
02 經營理念與永續策略	09	4.4 產品管理	35	6.4 水資源管理	59
2.1 永續發展推動架構	09	4.5 供應商管理	37	6.5 廢棄物管理	61
2.2 董事會及功能性委員會	10	05 社會面	40	07 職業安全衛生	65
2.3 功能委員會	17	5.1 人力發展	40	7.1 職業安全衛生	65
03 永續重大主題	18	5.2 人權承諾	48	7.2 保全實務	77
3.1 利害關係人議合	18	5.3 員工福利	48	08 附錄	78
3.2 重大主題分析	20	5.4 團體契約	49	8.1 GRI standard 指標索引	78
3.3 重大主題列表及管理方針	21	5.5 員工教育訓練	50	8.2 上市上櫃公司氣候相關資訊 附表二之二之三	83
		5.6 社會公益	51	8.3 永續指標揭露 – 電子零組件業 -2024 年	90
				8.4 鈞寶 SASB 指標 __ 電氣電子設備	91

■ 董事長的話

鈞寶電子工業股份有限公司自成立以來，始終專注於電感元件的設計與製造，致力於成為全球領先的 EMC/EMI 對策方案供應商。我們堅持「確認與全力滿足客戶需求」和「持續改善追求卓越」的經營理念，以創新技術、優質產品與卓越服務為客戶提供最佳解決方案。隨著全球環保意識的提升與永續發展的趨勢，我們深刻認知到企業在環境保護、社會責任與公司治理（ESG）方面的關鍵角色，因此，鈞寶電子積極推動永續發展策略，期望在追求業績成長的同時，也能為社會與環境帶來正向影響。

短期內我們將聚焦於提升能源效率與減少碳排放，透過優化生產流程、導入智能管理系統，進一步降低能源消耗與環境衝擊。此外，鈞寶電子已安裝 417.6KW 的太陽能發電設備，目前躉售臺灣電力公司，未來規劃合約到期後收回廠內自用，擴大再生能源的使用比例，以減少對傳統能源的依賴。在社會責任方面，我們將持續優化工作環境，推動員工健康管理與職場安全計畫，確保員工的身心健康，提升員工滿意度與生產力。同時，在公司治理上，我們將強化董事會的獨立性與多元性，確保決策透明、公正，並維護股東權益，提升企業競爭力。

在中期目標方面，我們將加強技術研發，推出高效能、低能耗的電感產品，以滿足新能源車、智慧電網等綠色產業的市場需求。我們也將深化與供應鏈夥伴的合作，建立綠色供應鏈管理機制，確保原材料的選擇、製造與運輸過程符合環保標準，減少供應鏈的碳足跡。此外，我們將積極參與社區發展與公益活動，以實際行動回饋社會，促進企業與社會的共榮發展。

長期來看，我們的目標是成為國際電感元件市場的技術領導者，並在全球市場擴展永續經營模式，將環保理念深植於各地業務運營之中。未來我們將持續推動企業與國際永續發展目標（SDGs）接軌，制定並落實長期減碳策略，致力於降低企業營運對環境的影響。同時，我們將擴大全球市場布局，發展更多具永續

價值的創新產品，以符合全球市場對環保與高效能技術的需求。我們相信，透過不斷創新與責任經營，鈞寶電子將能在全球永續發展的道路上扮演關鍵角色，並與客戶、員工及社會共同邁向更美好的未來。



楊正利

鈞寶電子工業股份有限公司 董事長

關於本報告書

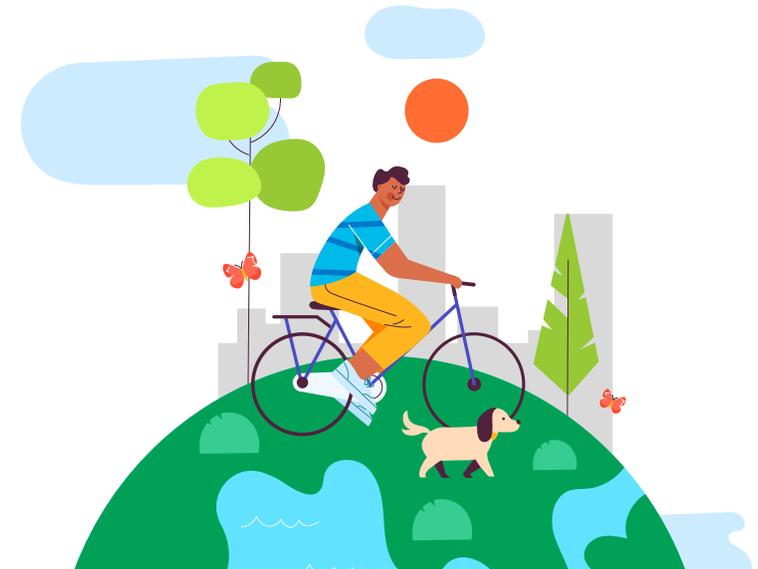
鈞寶電子工業股份有限公司 (簡稱 KC) 在管理階層的支持下，於 2024 年正式成立永續發展委員會，並開始籌備發行永續報告書 (簡稱 ESG 報告書)，本報告書是我們第一本報告書，期望藉由永續報告書的發行，回應利害關係人關注的議題，讓利害關係人了解本公司在永續經營上的努力，未來每年亦將定期發布永續報告書，滿足各界對公司永續經營的期待。



報告書邊界範疇

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2024 年全年度
資訊重編	本次發行為第一本報告書，故不適用
營運據點	臺灣 桃園總部 中國大陸 蘇州廠、深圳營業處
財務績效	公司合併財報數據

考量各地域的差異性，本報告書並未整合及包含所有子公司的所有資訊，未來將以本公司推行 ESG 之經驗擴大報告書範疇至各子公司，逐步推廣永續發展策略與落實企業永續。



報告書依循法規、標準及原則

本報告書內容依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 所發行的永續性報導準則 (GRI Standards:2021) 編制，並符合上市公司編制與申報永續報告書作業辦法，揭露鈞寶在環境、人權與公司治理等重大主題之管理方針與執行績效。

報告期間

本報告書揭露資訊期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，為呈現完整資訊或進展，部分議題內容及資訊也可能追溯至 2023 年或延伸至 2025 年 6 月。

鈞寶電子規劃每年定期發行報告書，本報告書為首次發行。

- 本報告書發行時間：2025 年 8 月 31 日
- 下一版本發行時間：預計 2026 年 8 月

報告書審核流程

鈞寶電子公司的永續報告書由各部門蒐集資料並提交永續發展推動小組進行彙整，並交由永續發展委員會審閱。最終報告經董事會核閱通過後正式發布，確保資訊透明且符合永續目標。

資料重編

本報告書為鈞寶電子首次發行，於報導期間內並無重大營運變更，亦無資訊重編以及報導改變之情事發生。

聯絡資訊

感謝您閱讀本報告書，若您對本報告書有任何建議，歡迎與我們聯繫：

聯絡人：蔡裕江 發言人

地址：桃園市平鎮區南豐路 269 號

電話：(03)4698855 分機 202

Email：kc@mail.kingcore.com.tw

公司網址：<https://www.kingcore.com/tw>

外部保證確信

本報告書未申請獨立第三方驗證機構確信。



01 企業概況



1.1 公司簡介

6

► 1.1 公司簡介

鈞寶電子工業股份有限公司 (King Core)

成立 1986 年，為電感元件與電磁波干擾對策之專業製造與服務供應商。

針對 EMI/EMC、POWER、RF 領域應用，提供 鐵氧體磁芯、磁珠、積層與繞線式電感、各式線圈與濾波元件，用於各式 3C 產品，如桌上型、筆記型與平板電腦、手機與各式手持式行動電子裝置、LCD 螢幕 / 電視、數位相機、LED 照明燈具、電源供應器、數位機上盒、寬頻無線通訊設備、USB3.0 與 HDMI 設計及射頻應用等等，具備高品質、專業技術支援能力及客製化的服務，可全力滿足客戶產品開發的需求。

鈞寶電子基本資訊

公司名稱	鈞寶電子股份有限公司
公司設立時間	1986 年 11 月 29 日
上市日期	2002 年 03 月 01 日 於臺灣證券交易所掛牌上市
股票代號	6155
實收資本額	新台幣 8.78 億元
營運總部	桃園市平鎮區南豐路 269 號
營運涵蓋地區	臺灣及中國大陸地區
董事長	楊正利先生
總經理	蔡裕江先生
產業別	電子零組件業
主要產品與服務	磁鐵心、氧化鐵心、偏向軛及偏向軛磁鐵心。排感、收斂線圈、延遲線濾波器、電磁組件、共模抗流線圈、天線棒、積層晶片、電感晶片、磁珠。
員工人數	全球 300 人 (2024 年 12 月底)

發展沿革

日期	紀事
1986 年	10 月：公司成立，生產鎳鋅系鐵氧體磁芯，資本額：USD300,000
1986 年	11 月：於臺北縣新莊市，成立鈞寶電子工業股份有限公司。資本額新台幣 750 萬元，製造軟性鐵氧磁芯。
1989 年	01 月：遷至桃園楊梅，並擴大營運規模。
1995 年	02 月：因應電子產品「輕薄短小」之趨勢，董事會決議現金增資至新台幣 8,500 萬元，擴增積層晶片廠。
1995 年	04 月：成立「積層晶片廠」，生產 SMD 晶片電感與磁珠
1996 年	09 月：經英國勞氏驗船協會評鑑，獲 ISO-9001 認證通過。
1997 年	05 月：經濟部中小企業處【資訊化示範企業】表揚狀
1998 年	10 月：盈餘轉增資至新台幣 1 億 7,340 萬元。 經由持股 100% 轉投資公司 King Core (B.V.I.) Electronics Co., Ltd. 於廣東深圳成立鈞寶電子廠。
1999 年	05 月：透過 King Core (B.V.I.) Electronics Co., Ltd. 轉投資成立鈞寶電子（蘇州）有限公司。
1999 年	10 月：獲選全國優良企業選拔之傑出「小巨人獎（RISING STAR AWARD）」。
2000 年	06 月：獲得證期會通過股票公開發行。
2000 年	11 月：獲經濟部工業局頒發「工業減廢及污染防治」成果卓著獎。
2001 年	10 月：財政部證期會核准上櫃掛牌，成為全國第一家上櫃電感廠
2001 年	公司創立人楊正利董事長榮獲全國【創業楷模】
2002 年	07 月：榮膺遠見雜誌【全國資訊產業 200 強】第 24 名

日期	紀事
2003 年	03 月：成立 [〃] 精密線圈事業部 [〃] ，並正式量產
2005 年	02 月：勤業眾信聯合會計師事務所評鑑為【2004 亞洲科技公司前 500 強】
2005 年	08 月：營運總部遷至桃園平鎮廠，台灣營運生產總部規模擴大三倍
2006 年	08 月：榮獲交易所上櫃轉上市審查，成為當年度第一家上市的公司
2008 年	01 月：通過 ISO 14000 認證
2008 年	08 月：通過 SONY Green Partner 認證
2009 年	06 月：通過 IECQ QC080000 認證
2012 年	IATF 16949 認證通過
2016 年	平鎮廠太陽能設置發電：417.6KW，50 萬度 / 年
2018 年	03 月：透過鈞寶電子（蘇州）有限公司轉投資深圳市臻琪電子元件有限公司 100% 股權。
2021 年	榮獲衛生福利部頒發的“健康工作場所認證徽章”
2022 年	投入 [〃] 電動車用共模抗流圈 [〃] 開發
2023 年	台灣平鎮廠擴建廠房，擴增鐵氧體磁芯粉料產能，產能規模 300 噸
2024 年	導入 ISO 14064 及 ISO 14067
2025 年	ISO 45001 認證通過

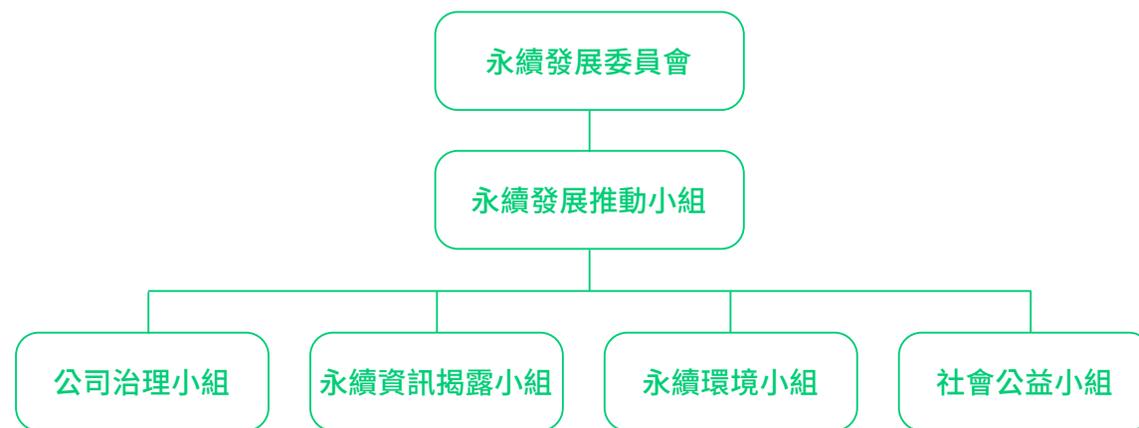
02 經營理念與 永續策略



2.1 永續發展推動架構	9
2.2 董事會及功能性委員會	10
2.3 功能委員會	17

▶ 2.1 永續發展推動架構

本公司為有效整合及推動永續發展工作，成立「永續發展委員會」負責推動永續發展，由董事長擔任召集人，於該單位下設置「永續發展推動小組」，並將永續任務分成「公司治理」、「永續環境」、「社會公益」、「永續資訊揭露」四個執行小組，以實行本公司之永續發展政策。此外，指派總經理每年至少向董事會報告一次永續發展的執行成果與未來計畫，確保永續策略的有效落實與持續優化，並進一步強化董事會對永續議題的監督與決策職能。



永續發展推動小組工作職掌

組織	職掌
公司治理	公司治理相關制度推動、公司治理架構、行為守則、利害關係人溝通、董事會、薪酬委員會、審計委員會、內部控制制度、風險管理及營運持續管理。
永續環境	推動永續發展與環境保護、環境管理制度、能 / 資源管理、水資源管理、溫室氣體盤查、廢棄物管理、研擬循環經濟。
社會公益	友善職場、員工任用與培育、員工關懷與照顧、注重職業安全衛生，及社會公益、社區參與等相關推動。
永續資訊揭露	蒐集 ESG 指標與揭露內容，進行 ESG 相關數據蒐集、整理及分析。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色

本公司董事會負責指導公司策略、監督管理階層、公司治理制度之各項作業與安排、對公司及股東會負責、依照法令及公司章程之規定或股東會決議行使職權。鈞寶電子堅持營運透明，注重股東權益，並相信健全及有效率之董事會是優良公司治理的基礎。在公司推動企業永續管理策略上，董事會亦扮演督導與指導角色。

▶ 2.2 董事會及功能性委員會

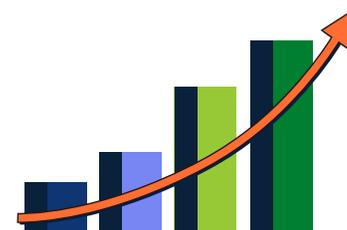
董事會設有九席 (含女性董事一位)，其中包括董事六位，獨立董事三位，任期均為三年。本公司董事 (含獨立董事) 選舉採候選人提名制度，持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東及董事會得提出董事候選人名單，經董事會通過其符合董事所應具備條件後送請股東會，由股東就董事候選人名單中選任之。

董事會對永續管理督導

本公司董事會負責指導公司策略、監督管理階層、公司治理制度之各項作業與安排、對公司及股東會負責、依照法令及公司章程之規定或股東會決議行使職權。鈞寶電子堅持營運透明，注重股東權益，並相信健全及有效率之董事會是優良公司治理的基礎。在公司推動企業永續管理策略上，董事會亦扮演督導與指導角色，本公司已於董事會下依職能設置審計委員會、薪資報酬委員會與永續發展委員會三個功能性委員會，以進行永續管理督導之責。

姓名	審計委員會	薪資報酬委員會	永續發展委員會
楊正利			V (召集人)
蔡裕江			V (副召集人)
黃旭男	V (召集人)	V (召集人)	V
張世宗	V	V	V
詹允豪	V	V	V

名稱	執掌	運作情形
審計委員會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 監督公司於財務報表之允當表達。 2. 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。 3. 公司內部控制制度之有效實施。 4. 遵循相關法令及規則存在或潛在風險之控管。 	每季至少召開一次，2024 年度共召開 4 次會議，出席率 87.5%
薪資報酬委員會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 評估董事及經理人之薪資報酬政策及制度。 2. 定期審視董事及經理人薪酬的允當性。 	每年至少召開二次，並將視需要隨時召開之，2024 年度共召開 2 次，出席率 100%
永續發展委員會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制定企業永續發展方向、策略及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。 2. 企業永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。 3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。 	每年至少召開一次，並將視需要隨時召開之，2024 年度共召開 1 次，出席率 100%



督導永續管理之績效評估

本公司已訂定「董事會績效評估辦法」並經董事會通過，以進行績效評估程序。除了評估董事會整體運作情形之外，也針對董事本身及功能性委員會進行自評，對於董事自評衡量其績效涵蓋 6 大項目，功能性委員會自評衡量其績效涵蓋 5 大項目，2024 年度整體評估結果為優良，董事會成員績效、董事會運作及功能性委員會運作已充分符合公司需求運作，同時也亦參考績效評估結果，運用於個別董事薪資報酬及提名續任，可有效促進公司永續經營、社會責任、風險管理及長期策略發展，並落實公司治理精神。

董事會對永續發展之持續進修

為有效執行董事會職權，加強專業技能與知識素養，本公司要求董事均需依照「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規定每年至少進修 6 個小時以上公司治理課程，2024 年本公司全體董事進修達 73 小時，全數董事進修時數皆達到 6 小時之規定。

職稱	姓名	進修日期		課程名稱	進修時數	當年度 進修總時數	進修類型
		起	迄				
董事長	楊正利	113/08/08	113/08/08	企業永續與韌性管理之道	3.0	6.0	經營管理
		113/05/14	113/05/14	董事會如何確保企業永續經營 - 從人才之發掘與培養談起	3.0		公司治理
董事	莊永順	113/05/02	113/05/02	2030/2050 淨零排放 - 全球企業的永續挑戰與機會	3.0	6.0	永續發展
		113/04/19	113/04/19	數位時代的經營策略	3.0		經營管理
董事	郭坤樟	113/08/06	113/08/06	以永續知識力打造全新碳時代宣導會	6.0	15.0	永續發展
		113/07/03	113/07/03	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6.0		
		113/03/22	113/03/22	CDP 台灣發表會 - 以永續知識力打造全新碳時代宣導會	3.0		
董事	謝玉田	113/09/27	113/09/27	如何設計治理與管理，讓企業接班不再是永續經營的障礙	3.0	9.0	經營管理
		113/09/27	113/09/27	企業併購策略與規劃	3.0		經營管理
		113/09/10	113/09/10	從裁罰案例探討公司治理應加強之道 - 食安、環安篇	3.0		公司治理
法人董事代表人	徐麗華	113/11/01	113/11/01	企業「ESG 永續」及「風險管理」相關之績效評估實務	3.0	6.0	永續發展
		113/08/08	113/08/08	企業永續與韌性管理之道	3.0		經營管理

職稱	姓名	進修日期		課程名稱	進修時數	當年度 進修總時數	進修類型
		起	迄				
法人董事代表人	蔡裕江	113/06/18	113/06/18	CDP 中小企業問卷宣導課程	6.0	6.0	永續發展
獨立董事	黃旭男	113/12/19	113/12/19	全球產業佈局與對策	3.0	9.0	經營管理
		113/06/03	113/06/03	機構投資人觀點論壇	3.0		公司治理
		113/05/23	113/05/23	碳交所功能與展望	3.0		永續發展
獨立董事	張世宗	113/05/13	113/05/13	永續創新企業與誠信經營守則之落實與發展趨勢	3.0	6.0	永續發展
		113/02/27	113/02/27	2024 年全球經濟情勢展望	3.0		經營管理
獨立董事	詹允豪	113/10/04	113/10/04	113 年度防範內線交易宣導會	3	10.0	公司治理
		113/06/06	113/06/06	GHG Protocol 企業標準及範疇 3 標準宣導課程	7		永續發展

進修時數統計表

類別	時數 hr	占比 %
公司治理	12	16.44
永續發展	40	54.79
經營管理	21	28.77
小計	73	100



董事會結構及運作

本屆董事會成員皆為本國籍，其組成結構占比分為：具有員工身份之董事占比為 11.11%，女性董事占比 11.11%，獨立董事占比為 33.33%；董事成員年齡分布區間計有 2 席為 71-80 歲；5 席為 61-70 歲；2 席為 51-60 歲。本屆董事會任期為 2024 年 5 月 30 日至 2027 年 5 月 29 日，2024 年度共召開 6 次會議，全體董事（獨立董事）親自出席率達 93.33%。為保障董事在執行職務過程中可能面臨的責任，已為全體董事購買責任保險，讓董事執行業務時無後顧之憂。

公司董事會議事規範及功能性委員會的組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

董事會提名遴選機制

本公司董事（含獨立董事）選舉採候選人提名制度，持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東及董事會得提出董事候選人名單，經董事會通過其符合董事所應具備條件後送請股東會，由股東就董事候選人名單中選任之。

成員及多元化

本公司董事會負責指導公司策略、監督管理階層、公司治理制度之各項作業與安排、對公司及股東會負責、依照法令及公司章程之規定或股東會決議行使職權。鈞寶電子堅持營運透明，注重股東權益，並相信健全及有效率之董事會是優良公司治理的基礎。在公司推動企業永續管理策略上，董事會亦扮演督導與指導角色。

本公司董事會成員具有多元的專業背景及實務經驗，落實董事會結構多元化之方針。董事會成員學經歷、兼任職務、運作相關規範等詳細資訊，請參閱本公司年報及其他內部治理規範。

董事會多元化分佈情形

多元化項目 董事姓名	性別	年齡	營運 判斷	財務 會計	經營 管理	危機 處理	產業 知識	國際 市場	領導 決策
楊正利	男	61-70 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
莊永順	男	71-80 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
郭坤樟	男	61-70 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
謝玉田	男	71-80 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
升寶投資(股) 公司代表人： 徐麗華	女	61-70 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
升寶投資(股) 公司代表人： 蔡裕江	男	51-60 歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓
黃旭男	男	61-70 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
張世宗	男	61-70 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
詹允豪	男	51-60 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

I 治理結構及組成

本公司董事會於 2024 年選任，由 9 位董事組成，其中包含 3 位獨立董事，獨立董事席次占董事會比率達 33.33%，確保決策的獨立性與專業性。董事任期為 3 年，並得連選連任。

董事會為本公司最高決策機關，負責制定經營方針及審議重大決策，並依據公司治理相關規範，監督經營團隊的執行狀況，以確保公司運作符合法規要求並維護股東權益。

為健全董事會運作，公司設立審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會三大功能性委員會，以協助董事會履行財務監督、內部控制及高階管理層薪酬規劃等職責，提升公司治理品質並確保企業永續發展。此外，董事會之下亦設有獨立稽核室，負責定期執行稽核業務，並向審計委員會及董事會報告稽核結果，以強化內部監控機制。

I 董事會運作

2024 年度共召開 6 次會議（改選前 3 次、改選後 3 次會議）

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率 (%)
董事長	楊正利	6	100%
董事	莊永順	6	100%
董事	徐麗華	6	100%
董事	郭坤樟	6	100%
董事	謝玉田	6	100%
董事 (註 1)	陳震漢	3	100%
董事	蔡裕江	6	100%
董事 (註 1)	劉明雄	0	0%
獨立董事	黃旭男	6	100%
獨立董事 (註 2)	王家和	2	66.67%
獨立董事 (註 3)	張世宗	3	100%
獨立董事	詹允豪	6	100%

註 1：陳震漢、劉明雄董事於 2024.5.30 股東會改選卸任。

註 2：王家和獨立董事於 2024.5.30 股東會改選卸任。

註 3：張世宗獨立董事於 2024.5.30 股東會改選新任。

審計委員會出席情形

2024 年度共召開 4 次會議（改選前 2 次、改選後 2 次會議）

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率 (%)
獨立董事	黃旭男	4	100%
獨立董事 (註 1)	張世宗	2	100%
獨立董事 (註 2)	王家和	1	50%
獨立董事	詹允豪	4	100%

註 1：張世宗獨立董事於 2024.5.30 股東會改選新任

註 2：王家和獨立董事於 2024.5.30 股東會改選卸任

薪資報酬委員會出席情形

2024 年度共召開 2 次會議（改選前 1 次、改選後 1 次會議）

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率 (%)
獨立董事	黃旭男	2	100%
獨立董事 (註 1)	張世宗	1	100%
獨立董事 (註 2)	王家和	1	100%
獨立董事	詹允豪	2	100%

註 1：張世宗獨立董事於 2024.5.30 股東會改選新任

註 2：王家和獨立董事於 2024.5.30 股東會改選卸任

永續發展委員會

2024 年度共召開 1 次會議

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率 (%)
董事長	楊正利	1	100%
總經理	蔡裕江	1	100%
獨立董事	黃旭男	1	100%
獨立董事	張世宗	1	100%
獨立董事	詹允豪	1	100%



I 利益衝突

為了建構良好董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，董事會通過「董事會議事規範」明定董事的職責範疇以資遵循，董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，公司於董事會議題討論時，任何牽涉到董事自身利益迴避之議題，皆需請相關董事暫時離席，不得加入討論及表決。並將相關表決結果、利益迴避之情況詳細記載於董事會議事錄中。

董事對利害關係議案迴避之執行情形

董事會日期	議案內容	應利益迴避原因以及參與表決情形
2024.8.12	第六屆第一次薪資報酬委員會決議事項	<ul style="list-style-type: none"> 原因： 因本案討論薪酬內容涉及利害關係人之自身利益，故請關係人做利益迴避。 表決情形： 楊正利、蔡裕江為董事兼經理人，屬本案之利害關係人，因此應離席迴避討論及行使表決權，經理人葉美玲亦已離席迴避討論。

I 最高治理單位的主席

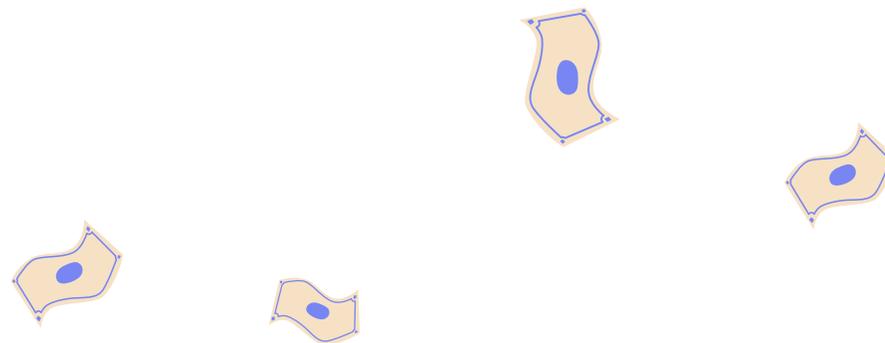
本公司由楊正利董事長擔任主席領導董事會，董事會負責監督及管理公司各項業務經營活動，指導公司策略、監督管理階層、公司治理制度之各項規劃及作業，應確保依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

▶ 2.3 功能委員會

薪酬報酬

本公司董事酬勞金額依公司獲利狀況、各董事參與公司事務之投入及貢獻程度，再由董事長提出薪酬建議案，並經薪酬委員會審查及董事會核准，皆以現金方式發放之；本公司總經理、副總經理及經理人之員工酬勞，以發行新股方式發放之。訂定酬金之程序，隨著公司營運成果、公司績效貢獻度及依「董事會績效評估辦法」做為依循，整體評估項目包含：財務指標（如公司營收、稅前淨利與稅後淨利之達成率）及非財務性指標（如組織創新與整合、風險管理等），並衡量其他特殊貢獻或重大事件，亦參考個人對公司整體績效的貢獻度，納入績效評核與薪酬發放的考量，而給予合理之報酬，本公司亦隨時依經營狀況及同業市場薪資水平，適時檢討酬金制度，以達到公司永續經營及風險控管之平衡。

本公司員工薪資及報酬係依據其學經歷、專業知識及技術、專業年資經驗及個人績效表現而定，不因其年齡、性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而有所差異。本公司同時也極為重視員工之職涯發展，依個人職務及公司營運績效作整體的規劃，對表現績優的員工，依工作成果給予調升薪資或是拔擢晉升，藉以延攬優秀的人才，帶動公司整體正向的發展。本公司 2024 年依員工績效考核整體平均薪酬調升幅度達 5.32%。



03 永續重大主題



3.1 利害關係人議合	18
3.2 重大主題分析	20
3.3 重大主題列表及管理方針	21

▶ 3.1 利害關係人議合

利害關係人溝通 (依 GRI3 鑑別之重大主題)

本公司經由外部專家的評估以及公司內部討論，並參考同業之永續報告書，確認 2024 年之主要利害關係人為員工、客戶、供應商、股東、政府機關、銀行等，同步瞭解各利害關係人的需求、對公司的期望以及關注的主題，與永續相關議題進行整併，鑑別出鈞寶公司之重大主題，並將其納入未來的永續發展策略中，適時與利害關係人所關切的議題作出妥適的回應，並將溝通情形每年報告至董事會。

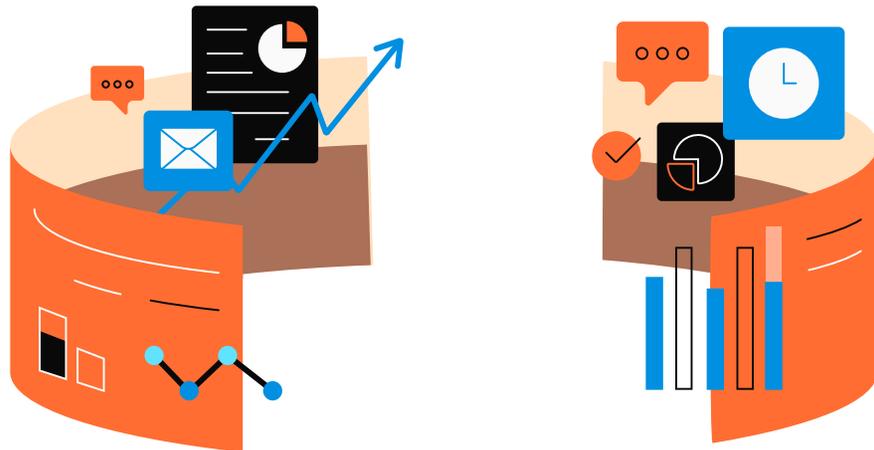


利害關係人	關注議題	溝通方式	2024 年溝通實績
股東 / 投資人	公司治理 財務績效 法規遵循 道德誠信	1. 每年召開股東會 2. 於公開資訊觀測站發布重大消息 3. 每年定期召開一次法說會 4. 公司網站設有投資人專區	1. 中文重大訊息及公告共 48 則 2. 受邀參加 1 次法人說明會
客戶	客戶服務 產品品質	1. 客戶滿意度調查 2. 客戶定期拜訪	客戶滿意度調查各方面 (產品面、服務面等) 車用客戶平均 90 分，一般客戶平均 97 分
供應商	供應商勞雇關係	1. 定期電話或面對面進行溝通會議 2. 不定期進行現場稽核，以確保品質	總共抽查 10 家協力廠商進行稽核，皆符合相關要求。
員工	員工福利 教育訓練 職業安全	1. 定期透過月會、部門會議等方式，建立溝通管道 2. 每年提供員工健康檢查及諮詢 3. 實施員工滿意度調查	1. 安排醫師到廠駐診並提供健康諮詢 6 次共 18 小時 2. 舉辦勞資會議共 5 次。 3. 實行年度員工滿意度調查，結果大致良好。 4. 舉辦員工月會共 9 次，總計約 9 小時。 5. 舉辦員工旅遊，共參與 95 人次。
銀行	經濟績效 公司治理 風險管理 法規遵循	1. 每年提供財務報告及營運計畫，讓往來銀行定期審視公司財務結構及經營狀況。 2. 每季不定期邀請往來銀行到公司進行業務瞭解。	與銀行維持密切往來關係，取得營業活動所需授信額度。
地方社區	法規遵循 廢污水及廢棄物 環境問題申訴機制 社區投資	聯絡管道：稽核室 / 電話：03-4698855/ E-mail:kc@mail.kingcore.com.tw	2024 年無重大鄰里申訴。
公協會 / 非營利機構 / 政府機構	公司治理 法規遵循 道德誠信 勞資關係 廢棄物管理 公益活動	1. 主管機關政策宣導會議 2. 電話諮詢 3. 公文或書面信函 4. 公司網站揭露相關公益活動資訊	1. 本公司 2024 年度無發生裁罰案件，均遵守主管機關相關法令規範。 2. 響應公益活動，2024 年共舉辦 4 場次捐血活動，總計有 60 人次參與響應。

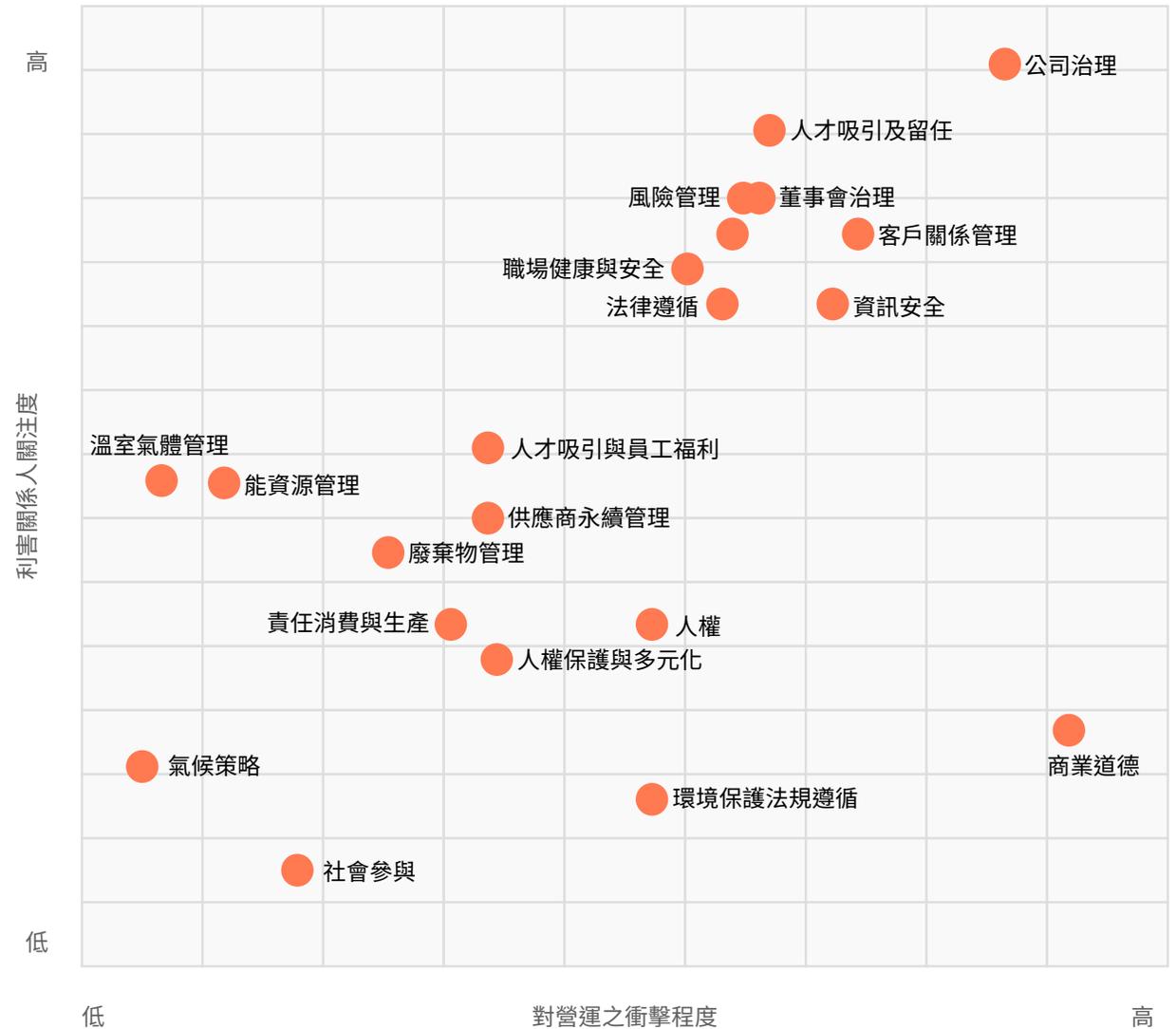
▶ 3.2 重大主題分析

本公司重大主題之選項參考 GRI 主題準則與永續會計準則 (SASB)，鑑別則由公司代表、各部門主管、外部專家，依公司於該主題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的影響評分。

本公司於 2024 年針對利害關係人進行問卷調查，共回收 128 份有效問卷。透過重大性議題分析方法進行評估與主題歸納，最終鑑別出 12 項重大主題，並適度揭露於本報告書中，以回應利害關係人的關切。我們將持續檢視短、中、長期永續發展策略，並強化管理機制，確保永續目標的有效推動與落實。



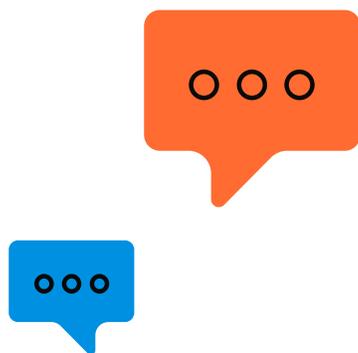
重大議題矩陣圖



▶ 3.3 重大主題列表及管理方針

本公司風險負責單位為董事會，執行單位為各單位主管與稽核室，將由總經理室進行營運策略事前的風險評估，使企業的策略能達到相關的營運目標，若有發生重大風險管理之情事，會立即上報各單位主管、稽核室、總經理、董事長及獨立董事，並作成報告陳核，且得立即召開董事會。本公司未來將視情況制定風險管理政策與程序，以建立完善及有效的風險管理機制。

本公司也依據企業社會重大性原則，進行重要議題之相關風險評估，本揭露資料風險評估邊界涵蓋於 2024 年度在主要據點 (包含在中國大陸等重要子公司) 之永續發展績效表現，透過整合各部門及子公司等相關資訊，並依據評估後之風險，相關風險管理政策或策略如下：



重大議題	風險評估項目	風險管理政策或策略
環境	環境保護及職場安全	1. 本公司環境品質管理係依循”材料的環境關連物質管理程式 RoHS、SONYSS-00259 及 REACH 73 項”指令之規範及通過 ISO14001 環境管理系統認證。 2. 本公司每年定期實施公共安全檢查、勞工安全訓練課程及員工健檢，以提供員工安全健康之工作環境。
社會	誠信經營	本公司訂有「誠信經營守則暨作業程式及行為指南」並經董事會通過，於規章中明示誠信經營之政策，由永續發展推動小組負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並每年定期一次向董事會報告。
公司治理	法令遵循	透過落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。

1. 重大主題 - 公司財務及獲利狀況

重大主題意義	反映公司經營穩定性，影響投資人信心與長期永續發展。
正面衝擊	營收穩定提升可擴展市場與投資研發。
負面衝擊	若財務表現不佳，將削弱競爭力與員工士氣。
政策／承諾	維持透明財報制度，定期向股東揭露資訊。
目標	短期目標 定期揭露營運資訊。
	中長期目標 強化並落實 ESG 政策，提升公司整體經營穩定性與永續發展競爭力。

2. 重大主題 - 作業績效及財務表現（收入、交易量等）

重大主題意義	直接連結營運效率與財務健全性。
正面衝擊	提升生產效率與利潤空間。
負面衝擊	原料成本波動與產能過剩風險。
政策／承諾	推行精實生產，落實 KPI 制度。
目標	短期目標 建立及維持符合國際標準的生產與品質系統。
	中長期目標 持續關注國際政經情勢及供應鏈變化趨勢，穩定供應來源及提升生產效率。

3. 重大主題 - 資訊安全管理

重大主題意義	關係客戶資料保護與公司聲譽。
正面衝擊	強化資安可建立客戶信任。
負面衝擊	資安漏洞恐導致客戶流失與法律責任。
政策／承諾	資安部門持續優化資安管理
目標	短期目標 符合上市上櫃公司資安管控指引管控措施要求
	中長期目標 持續完善資安治理管理機制與程序

4. 重大主題 - 客戶服務與滿意度

重大主題意義	客戶是營運根本，維繫忠誠度關鍵。
正面衝擊	建立良好關係可帶來回購與口碑。
負面衝擊	抱怨處理不當易導致形象損傷。
政策／承諾	加強客服管理，建立回饋機制。
目標	短期目標 顧客滿意度 (車用和非車用) 平均達 90 分以上。
	中長期目標 持續關注市場需求及技術變化趨勢，開發新產品、新規格，確認並全力滿足客戶需求。

5. 重大主題 - 技術、製程與產品創新

重大主題意義	是維持市場競爭力與永續發展動能。
正面衝擊	創新產品可拓展藍海市場。
負面衝擊	研發投資失利將造成資源浪費。
政策／承諾	持續加碼研發經費、鼓勵技術創新。
目標	短期目標 研發費用佔營業額比例 >2.5%。
	中長期目標 專注於客戶需求，技術精進，使鈞寶成為全球電磁波干擾抑制對策產業的頂尖提供者。

6. 重大主題 - 業績成長與股東報酬

重大主題意義	攸關企業價值與投資信心。
正面衝擊	績效佳吸引資金進駐與優質人才加入。
負面衝擊	股價波動大影響市場評價。
政策／承諾	維持穩定股利政策，回饋股東。
目標	短期目標 每年配發股息。
	中長期目標 永續經營，持續獲利，確保股東穩定回報。

7. 重大主題 - 員工教育訓練

重大主題意義	人才是企業核心資產。
正面衝擊	提升員工效率與創造力。
負面衝擊	若訓練不足，恐影響產能品質。
政策／承諾	規劃年度訓練時數與成效評估。
目標	短期目標 為所有員工提供基礎職能訓練，年度訓練計劃完成率達 100%。
	中長期目標 為員工提供全方位的職業發展計劃，並進行持續追蹤與指導。

8. 重大主題 - 公司福利政策

重大主題意義	影響員工歸屬感與穩定性。
正面衝擊	福利佳可吸引與留住人才。
負面衝擊	若不公平將造成內部矛盾。
政策／承諾	制定透明福利政策，年度檢討。
目標	短期目標 進行員工滿意度調查，了解員工的期望與需求，並進行妥適回應。
	中長期目標 構建完整的員工福利政策，提升員工滿意度與忠誠度。

9. 重大主題 - 人力結構與留才

重大主題意義	穩定團隊是效率與創新的保證。
正面衝擊	合理薪資結構可留住核心人才。
負面衝擊	高流動率導致訓練與招募成本上升。
政策／承諾	提供具市場競爭力的薪資制度。
目標	短期目標 實行內部人才培養計劃，並導入師徒制，致力於支持員工的技能提升與專業發展。
	中長期目標 建立對核心員工（如高層管理、關鍵技術人才）有效的激勵與關懷機制，以確保公司持續成長與創新。

10. 重大主題 - 健康友善職場

重大主題意義	攸關員工身心健康與企業形象。
正面衝擊	健康職場有助於員工投入與留任。
負面衝擊	忽略健康將造成缺勤與生產力下降。
政策／承諾	推動健康促進活動與心理諮詢服務。
目標	短期目標 提供全體員工定期健康檢查服務，並請醫生到廠進行健康諮詢。
	中長期目標 利用數據分析掌握員工健康趨勢，建立預警機制。

11. 重大主題 - 作業安全風險評估

重大主題意義	保障員工安全，避免作業事故。
正面衝擊	風險評估可預防潛在危害。
負面衝擊	評估不足將釀成職災或財損。
政策／承諾	定期風險辨識與改善機制。
目標	短期目標 導入 ISO 45001 職業安全衛生管理並取得認證。
	中長期目標 維持每年 ISO 45001 職業安全衛生管理制度，每年達成零重大職業災害目標，維持作業安全水準。

12. 重大主題 - 職災防護風險評估

重大主題意義	提升工作場域安全與舒適度。
正面衝擊	無工傷事件發生，員工對工作環境感到安心
負面衝擊	員工發生工傷，導致企業聲譽嚴重受損
政策／承諾	強化職業安全衛生管理系統管理。
目標	短期目標 對於作業人員持續進行職災預防訓練。
	中長期目標 建立職災預防管理系統，並進行動態追蹤。

04 治理面



4.1 經濟績效	28
4.2 稅務方針	30
4.3 誠信經營理念、政策、行為規範	31
4.4 產品管理	35

► 4.1 經濟績效

組織所產生及分配的直接經濟價值 (依 GRI3 鑑別之重大主題)

2024 年，關稅與貿易戰、地緣政治、中國景氣下滑及氣候改變等因素持續影響全球市場，供應鏈結構持續變化，AI、車電相關產業發展快速，鈞寶在長期佈局與努力之下，相關應用之電感性及電磁干擾抑制元件開發有成，並持續投入汽車電子用料與射頻元件的開發。

因應大環境的諸多變化，鈞寶持續投資台灣，擴大在台灣的投資。2023 年第三季動工，在桃園平鎮廠設置磁芯材料的新式粉料生產線及其廠房，粉料產能設計規模 300 噸 / 月，因 2024 年市場需求未有明顯成長，及缺工因素等影響，量產時程延後至 2025 年 Q2。此投資降低材料供應及生產的外在干擾，使鈞寶台灣的供料與生產穩定無虞，讓客戶安心與滿意，提升與加深客戶對鈞寶的信賴與合作關係。

展望 2025 年，貿易戰陰影、氣候變化、區域戰爭、物價上漲及成本上揚等因素持續影響，同時也在 AI 應用硬體、智慧家電、汽車電子、綠色能源、資通訊產品、工業電腦、醫療設備等領域帶來商機。鈞寶擁有磁性材料技術，並拓展至積層晶片及精密線圈類產品之生產與開發，能提供客戶在電磁相容對策及電感性元件上的完整方案，公司將持續對目標客戶的需求進行新產品、新規格的研發，掌握推銷及市場的開發機會，同時落實完整的品質制度、持續改良量產技術、掌握原物料供應，以成為客戶最佳的電磁波干擾防制對策夥伴，並為全體股東創造價值。

本公司 2024 年全球合併營收達新台幣 5.69 億元，營業毛利 1.3 億元，毛利率表現優於前一年度。公司持續投入綠色能源、汽車電子、智慧應用的產品研發，亦致力於業務拓展與行銷展覽的推廣以穩固品牌知名度，最終創造每股盈餘 0.97 元。

近 3 年財務績效

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	770,147	544,602	569,796
營業毛利	205,014	116,956	439,257
營業費用	134,897	109,895	122,646
營業利益	70,117	7,061	7,893
營業外收入及支出	163,334	80,932	93,692
稅前淨利	233,451	87,993	101,585
稅後淨利	190,616	74,796	84,771
營業毛利率	26.62	21.48	22.91
營業費用率	17.52	20.18	21.52
營業利益率	9.1	1.3	1.39
稅後淨利率	24.75	13.73	14.88

經濟價值分配

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年	
產生的直接經濟價值	年總營收	770,147	544,602	569,796
	其他收入	17,819	13,370	20,082
組織所產生及分配的 直接經濟價值	營運成本	513,390	390,399	394,564
	研發投入支出	14,320	13,781	15,341
	員工薪資及福利	186,640	147,142	167,339
	支付政府款項	42,835	13,197	16,814
	支付出資人款項	130,722	74,493	87,811
分配的經濟價值	887,907	639,012	681,869	
留存的經濟價值	(99,941)	(81,040)	(91,991)	

註 1：其他收入 = 利息收入、租金收入及其他收入

註 2：營運成本 = 營業成本 + 營業費用 - 員工薪資及福利

註 3：員工薪資及福利包括薪資費用、勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用

註 4：支付政府款項包括稅捐及所得稅費用支付數

註 5：支付出資人款項為每年股東會決議盈餘分配之股利金額

註 6：分配的經濟價值 = 營運成本 + 研發投入支出 + 員工薪資及福利 + 支付政府款項 + 支付出資人款項

註 7：留存的經濟價值 = 「產生的直接經濟價值」 - 「分配的經濟價值」

註 8：本指標揭露邊界與合併報表揭露邊界一致

確定給付制義務與其他退休計畫

舊制

鈞寶台灣總部員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於2005年6月30日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。按已付薪資總額4.5%提撥退休準備金，撥交由勞工退休準備金監督委員會專戶儲存及支用。

新制

依勞工退休金條例自民國2005年7月1日起施行，並採確定提撥制。實施後員工得選擇適用「勞動基準法」有關之退休金規定，或適用該條例之退休金制度並保留適用該條例前之工作年資。對適用新制之員工，本公司每月固定提撥6%，員工另可依個人意願提撥0%~6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶。

取自政府之財務援助

鈞寶電子享有台灣法令規定符合「產業創新條例」申請投資抵減，2024年因投入機器設備及委託他人興建建築物而依法取得投資抵減稅額為新台幣0元。

► 4.2 稅務方針

1. 本公司遵循當地稅務法規，按規定期限誠實申報並繳納稅捐，善盡納稅義務人之社會責任。
2. 依規定於財務報表揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
3. 關係人交易係遵循經濟合作暨發展組織(OECD)公布之國際公認移轉訂價準則之規範，並符合常規交易之原則。
4. 在誠信基礎上，與稅務機關建立互信及良好的溝通關係。
5. 公司重大營運決策皆遵從相關法令，並據以考量租稅風險的影響。

■ 稅務治理、管控與風險管理

本公司的稅務治理管理單位為財務部，由同仁層層分工負責，並定期將稅務規劃與事務彙報予財會主管，以確保公司在稅務事務上保持高標準的合規性和透明度。另外，亦委託外部稅務專業機構提供稅務議題上的專業服務及建議，增強專業知識及了解稅務法規，並與各地營運據點之稅務機關保持良好溝通與回應。

■ 稅務議題之利害關係人議合與管理

1. 本公司於公司網頁揭露利害關係人溝通管道(聯絡電話及E-mail)，建立與利害關係人之溝通管道及回應方式，以維護利害關係人等之相關權利。
2. 本公司稅務揭露以會計師簽證之財務報告為基礎，並於公司網站、股東會年報等公開管道定期揭露相關資訊；同時定期評估稅務政策的執行效果，確保符合預期目標，並根據檢討結果和利害關係人的反饋，及時調整稅務策略。

■ 國別報告

本公司無須編制國別報告。

► 4.3 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司訂有「誠信經營守則暨誠信經營作業程序及行為指南」並經董事會通過，於規章中明示誠信經營之政策，由永續發展推動小組負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並每年定期一次向董事會報告。

持續以環境保護、安全、衛生、人權、衝突礦產等方面向供應商宣導並敦促持續改善，以共同追求企業永續經營及成長達成綠色供應鏈，善盡企業社會之責任共同追求企業永續經營及成長

本公司嚴禁任何貪腐、賄賂及勒索等行為。要求員工無論何時應恪守誠信、公平的原則，並於工作守則及獎懲辦法等文件規範收受不當利益者之懲處，本公司於例會加以宣導，並擬於明年度納入正式教育訓練計畫要求員工接受相關教育訓練以確保了解相關規則；對外則嚴禁合作廠商不正當的商業競爭及賄賂行為，同時要求供應商簽署廉潔承諾書。透過年度稽核、舉報或申訴來管控相關風險，歷年來無任何貪腐相關之訴訟或受調查之案件發生。

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動

本公司於 2024 年未發生任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動。



補救負面衝擊的程序

檢舉及申訴管道

本公司訂有「誠信經營守則暨作業程式及行為指南」及規定辦理，並訂有「檢舉制度」，對外設立檢舉電話及 E-mail。當中亦規範公司及董事、經理人及員工禁止行賄及收賄、禁止提供非法政治獻金之情形。



(一) 本公司已於公司網站公告檢舉電話及 E-mail，並依其檢舉情事之情節輕重，酌發獎金，員工可透過多重管道，(書面舉報，郵寄至：桃園市平鎮區南豐路 269 號、檢舉信箱 kc@mail.kingcore.com.tw 信件將自動轉發至稽核主管、檢舉專線 03-469-855 轉稽核主管分機)、收向專責單位處理相關情事或向各管理階層及人事單位反應。

(二) 本公司依「誠信經營守則暨作業程式及行為指南」及「檢舉制度」之規定，對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密辦理，檢舉人應至少提供下列資訊：

- 一、檢舉人之姓名、身分證號碼即可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。
- 二、被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
- 三、可供調查之具體事證。

調查單位應於立案後三個月內完成，期間屆滿前認為有延長之必要，得述明原因，呈董事長同意。調查完成後，如有發現不法之情事或是不當的行為，依本公司人事管理規章規定進行懲處或移送司法機關調查，受理紀錄、調查過程與調查結果皆以紙本或電子方式保存，並至少留存五年。

(三) 本公司處理檢舉情事之相關人員將以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

(四) 本公司 2024 年未接獲任何違反道德誠信申訴或舉報案件。

已進行貪腐風險評估的營運據點

鈞寶提倡及宣導誠信行為及社會責任政策，不定期於月會、公告及部門會議等方式進行「誠信經營守則」之教育訓練，並將相關規範置放於公司網站上供同仁隨時查閱。

本公司制定相關規範已涵蓋下列行為之防範措施：

- (1) 行賄及收賄。
- (2) 提供非法政治獻金。
- (3) 不當慈善捐助及贊助。
- (4) 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。

另本公司已建立有效的會計制度、內部控制制度，並由內部稽核單位定期進行查核，2024 年並未發現重大違反誠信經營之情事。

本公司過去尚未針對營運據點進行貪腐風險評估，預計於下一年度逐步納入評估範圍，以全面提升公司反貪腐管理效能與風險掌握能力。

法規遵循

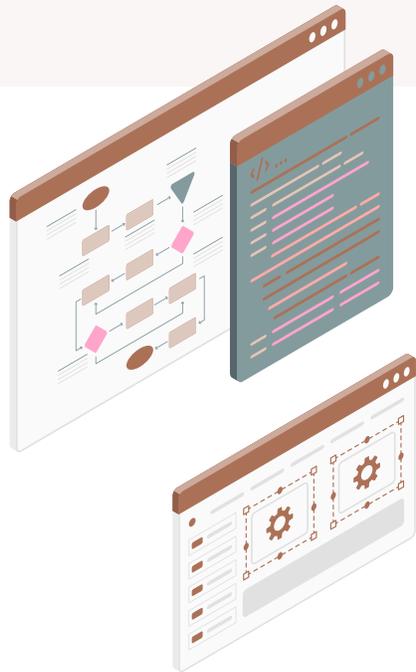
本公司經營高層向以誠信原則，並為股東及員工創造最大利益為宗旨之原則經營事業，並遵守上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。

1. 對公務部門履行法令遵循責任：本公司恪遵公司法、證交法、商業會計法、政治獻金法、貪汙治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、相關稅務法令及其他規章等，以落實誠信經營。
2. 對顧客及供應商履行誠信交易責任：本公司長期以來感激顧客並敬重供應商，從事任何商業交易係以公平、透明之方式進行，給予每一顧客或供應商公平合理之利益結果，進而創造雙贏。
3. 對股東履行誠信經營責任：本公司本著關懷與忠誠對待股東，即時且充份地揭露正確資訊，以穩健經營的步伐為所有股東創造最大價值。
4. 防止董事、經理人或職員有違反誠信之行為發生：本公司訂有相關規章及建有內部控制制度，並定期對職員進行教育訓練及品德操守考核，使董事、經理人或職員忠實執行業務，避免直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。
5. 本公司舉辦防範內線交易之教育訓練情形：本公司 2024 年度安排董事參與防範內線交易之外部教育訓練計 1 人次，總計 3 小時。本公司亦不定期以電子郵件的方式，將防範內線相關教育宣導資料寄送給本公司所有的董事及經理人參考。

資訊安全與隱私保護 (依 GRI3 鑑別之重大主題)

資訊安全治理組織

本公司已建立完善的資通安全管理體系，設有專職人員並組成資安小組負責處理有關資訊系統安全防護及危機處理，管理部為資通安全專責單位，由資訊課負責資訊安全政策制定與執行，並定期檢討資安政策向或總經理報告，以確保資訊安全治理的有效性。



資訊安全政策

本公司資訊安全政策為「落實資訊安全、確保持續營運、提升服務品質」，建立以「機密性、完整性及可用性」為核心之資訊安全管理系統

資訊安全風險管控機制

- 本公司目前尚未導入資訊安全相關 ISO 管理系統，但自主依循 ISO27001 資安標準制定公司內部資訊管理規範，並執行下列事項：
1. 公司內部有專職人員負責處理有關資訊系統安全預防及危機處理相關事宜，以防範電腦網路風險與危機，維護資訊系統安全。
 2. 建立電腦網路系統安全控管機制，以確保網路傳輸資料安全，保護連網作業防止未經授權的系統存取，造成機密資料之外洩。
 3. 對於跨公司之電腦網路系統，特別加強網路安全管理，並且對公司內部電腦安裝防毒軟體，設置對外之網路防火牆，同時導入網路攻擊防護、垃圾信件過濾及信件病毒過濾防護服務，進行雙重防護。
 4. 強化存取控制，依循公司資安管理系統規範，依各業務範圍、權責分別設定使用者之帳號及權限，並每年定期複查人員帳號與權限異動狀況。
 5. 系統主機與個人電腦均安裝防毒軟體，並且定期自動掃描電腦病毒與更新病毒碼，降低惡意程式攻擊風險。
 6. 系統資料庫與重要資訊定期備份資料，並執行資料異地保存機制。

資訊安全規範與教育訓練狀況：

1. 相關使用者需簽訂網路 / 版權軟體使用安全切結書。
2. 即時資訊安全訊息透過郵件系統公告。
3. 定期教育員工合法軟體之概念，並向員工宣導電腦病毒的威脅，進一步提升員工的資訊安全警覺。
4. 接觸資訊系統相關作業員工需簽訂【網路、版權軟體使用安全切結書】，以提高員工守法意識
5. 每年定期於全廠月會進行教育訓練宣導，2024 年本公司辦理資訊安全議題相關之教育訓練共計 2 小時，總計 94 人次。

2024 年客戶隱私防護績效

侵犯客戶隱私	監管機關投訴	資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件
2023~2024 無發生	2023~2024 無發生	2023~2024 無發生

鈞寶善盡資料保護職責，紙本文件公司有專用文件櫃保管客戶與機敏資料，資訊系統另有安全機制保護，2024 全年並無資安與資料外洩事件發生

參與各社團組織——公協會的會員資格

公協會與倡議

為與同業間技術學習與合作，鈞寶電子持續透過參與各類公協會組織洞察產業趨勢，與相關產業學界進行相互交流產業發展及國際規範。公司目前雖無正式簽署外部倡議，但仍以實際行動積極響應 TCFD、RBA 行為準則等外部倡議，期望能以團體力量促進產業永續發展。2024 年鈞寶電子無任何違反人權議題，包含歧視、使用童工、強迫勞動及違反集會結社自由等情事。

組織名稱	角色
社團法人中華民國全國創新創業總會	會員
台灣區電機電子工業同業公會	會員
台北市電子零件商業同業公會	會員
台灣產業控股協會	會員
桃園市平鎮工業區產業發展協會	會員

► 4.4 產品管理

顧客健康與安全

■ 綠色產品及綠色品質 (依 GRI3 鑑別之重大主題)

鈞寶電子依循國際規範，保護環境並提高人們生活品質，設計及生產對環境友善的綠色產品，我們制訂「HSF 管制程序」、「RoHS/SS-00259 綠色產品管制辦法」，推行並導入綠色產品。

我們的綠色產品目標是「持續有害物質減免，提供符合客戶要求的產品」，從原物料採購，到研發至生產、包裝、出貨，實踐無有害物質管理，以達永續經營的環境，及製造出讓客戶滿意產品與服務。

■ 研發策略

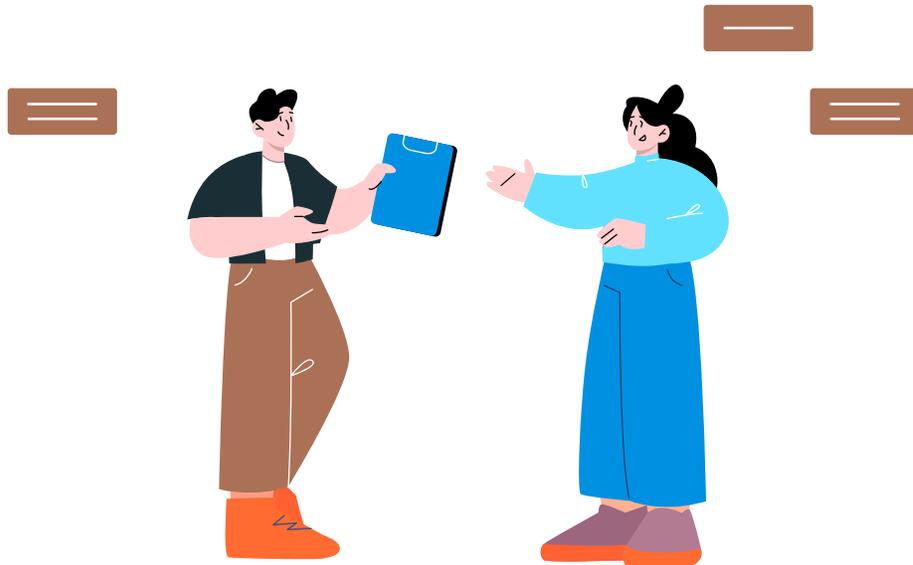
- » 以 EMI (電磁波干擾) 抑制及被動元件電感類產品為主軸，開發新產品。
- » 研發設計自動化設備，強化生產能力，增加生產彈性，降低生產成本。
- » 積極開發關鍵材料，掌握關鍵材料技術之自主性。
- » 充份利用產學合作，提升研發能力與加速技術生根。

研發政策

項目	說明
政策與承諾	鈞寶本著為地球、人類盡一份心力的精神，致力於環境永續，從採購原材料、產品設計開發、生產、銷售、包裝，到產品廢棄或循環利用，整個產品生命週期，都積極推動綠色生產製造與綠色供應鏈，並努力投入減廢與再利用，而鈞寶研發的環境政策為 " 研發綠色概念產品，減少環境生態衝擊 "，鈞寶產品研發必將善盡對於環境永續之責任，積極投入綠色產品與低碳創新設計，為降低環境衝擊、生產對環境友善的產品做最大努力。
執行方針	<ul style="list-style-type: none"> * 產品設計從選料開始，選擇符合國際環保法規之原物料。 * 設計綠色概念產品，研發低耗能產品。 * 進行製程優化，提高生產效率，延長產品壽命，執行低碳作為。 * 材料回收利用，研究導入製程或開創新產品。
目標	<p>短期目標：提供客戶技術諮詢並配合客戶需求，開發新材料及設計綠色概念產品。</p> <p>中長期目標：研究材料再生利用，開發創新產品，貫徹低碳創新產品理念。</p>
具體成果	<p>達成原材料 100% 符合國際環保法規標準。</p> <p>達成新產品 100% 符合國際環保法規標準。</p> <p>新產品占營收比達 2.16%</p>

評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊

我們制訂「環境品質保證手冊」，成立推行小組，以有效執行與運作環境品質管理系統。2024 年度未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件



各階段管控 HSF 方式

- 研發：使用新零件、新原物料前，鑑別供應商需符合 HSF 及客戶要求。
- 採購：要求供應商提供 HSF 保證書、第三方公正單位檢測報告、安全材料表 (SDS)。
- 進料：XRF 測試原物料，確保符合 HSF。
- 製程流程鑑別：對於製造過程以「HSF 流程鑑別表」對製程進行鑑別，確認各製程是否可能被有害物質污染，(經確認廠內製程均為無有害物質製程)。
- 成品確認：XRF 測試成品，確保符合 HSF。
業務單位收到客戶訂單後，需於單據上標示客戶 HSF 要求。
倉管人員依據客戶包裝規範，確認標籤與貨物，屬無有害物質，依照客戶規定標示 (如標示 :RoHs 字樣)，確保產品及貼標皆符合客戶 HSF 要求。



行銷與標示

本年度無發生未遵循產品與服務之資訊與標示法規或行銷傳播相關法規的事件

► 4.5 供應商管理

為確保供應鏈穩定，提升產品品質與交貨可靠度，本公司致力於選擇符合需求的合格協力廠商，並透過嚴格管理機制，確保供應商在品質、服務、環境管理及企業社會責任（CSR）方面的表現。我們積極推動綠色供應鏈，落實環保責任，並與供應商共同創造永續商機。



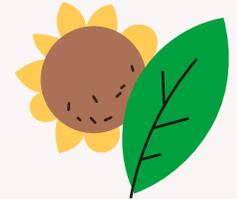
供應商 / 採購管理

遵循《協力廠商管理程序》進行資格審查與評選。

針對原物料供應商，每年度實施重點稽核，每年 12 月依據 HSF 狀況月報表中，選年度較低分 2 家及品質不良的供應商，做為重點協力廠商品質系統之不定期稽核計劃。重要原物料協力廠商 - 度採購交易量前五大供應商，選 1-2 家做稽核，確保供應商持續符合本公司標準。

供應商須提供必要的品質與環境管理證明文件，確保合規性。

- 遵循綠色產品管制辦法
- 無衝突金屬宣告書
- 無使用衝突礦產
- 無使用俄羅斯鋼鐵材料
- HSF 保證書
- ISO 9001 品質管理
- ROHS、REACH 及檢驗報告



原物料供應風險與應對策略

為確保生產穩定與供應鏈韌性，本公司針對原物料供應風險進行評估，並採取相應策略以降低影響。

潛在風險

1. 船期延期風險
國際物流不確定性（如港口擁堵、氣候影響、海運調度等）可能導致交貨延遲，影響生產排程。
2. 國際金屬價格波動
受市場供需、國際貿易政策、戰爭及經濟因素影響，金屬價格可能劇烈波動，影響採購成本與利潤。

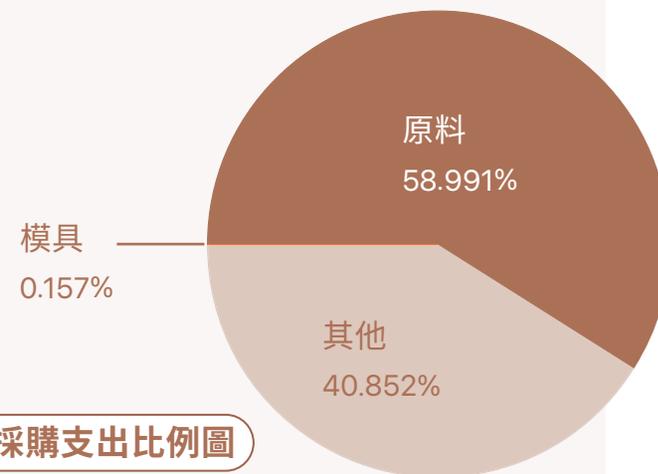
應對策略

1. 建立第二供應商機制
確保主要原物料至少有兩家合格供應商，以分散供應風險。
持續評估供應商的穩定性與交貨能力，確保備援機制有效運作。
2. 提前備料，降低物流與價格風險
針對高風險或長交期的原物料，適當提高安全庫存，確保供應不中斷。
採取期貨或長期合約鎖定關鍵原物料價格，降低價格波動影響。
本公司將持續監控全球供應鏈趨勢，動態調整採購策略，確保供應穩定並降低營運風險。

來自當地供應商的採購支出比例

截至目前，鈞寶電子工業股份有限公司的供應商採購支出比例中，國內採購佔 61.625%，其中包含模具 0.1566%、原料 58.991%、以及其他包裝材料等 0.852%。另一方面，國外採購則佔 38.374%。我們的採購策略著重於在地供應鏈的發展，以降低運輸成本、提升生產效率，並減少碳排放對環境的影響。同時，為確保產品品質與技術領先，我們亦積極與國際供應商合作，引進高品質原材料與關鍵技術。未來，我們將持續優化供應鏈結構，強化供應商夥伴關係，並確保所有採購活動符合環境、社會與治理（ESG）標準，以實現永續發展的目標。

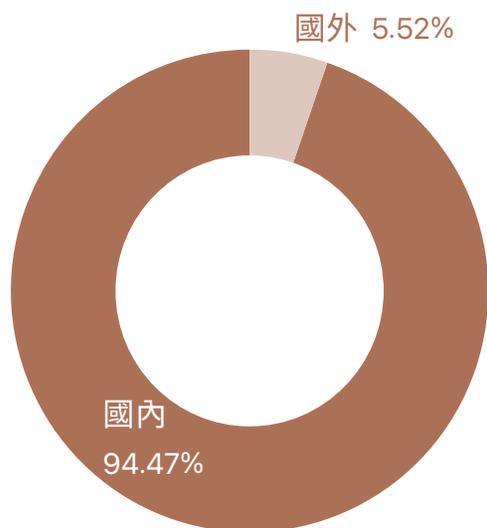
鈞寶電子工業股份有限公司在供應鏈管理方面，積極支持本地供應商，以降低運輸成本、縮短交貨時間並提升供應鏈穩定性。截至目前，我們的供應商採購支出中，有 94.47% 來自國內供應商，而國外採購支出則佔 5.52%。這樣的採購策略不僅有助於強化本地產業鏈，促進在地經濟發展，也能有效降低碳排放，符合我們對環境永續發展的承諾。未來，我們將持續優化供應鏈結構，尋求符合 ESG 標準的供應商合作夥伴，確保企業發展與環境責任並行。



供應商環境面及社會面評估

本公司 2024 年共有 257 家合格供應商，在地採購家數比為 81%（在地採購定義為台灣）。稽核項目包括環境保護、良率、交期，以及成本。稽核結果顯示，共有 3 間供應商具有重大實際或潛在負面衝擊，經評估後全數皆以改善，2024 年未有終止合作之供應商。另 2024 年針對品質交易書面稽核 10 家供應商皆全數通過。

本公司亦積極推動供應鏈在地化策略，提高供應商的服務效率，縮短交期、降低原材料運輸距離與碳排放量，同時增加當地就業機會以促進社會經濟發展。



現行供應商評鑑稽核行供應商評鑑稽核

- » 針對原物料供應商進行每月評比，項目包括品質、交期、無有害物質及檢驗報告等
- » 依協力廠商管理程序實施定期稽核、原物料供應商年度稽核 --- 採重點稽核
- » 技術、品質、進出貨採文件化管控管理
- » 原物料風險：船期延期風險、國際金屬價格波動（粉末 / 銀漿 / 線材）
- » 策略：培養第二供應商、提早備料、建立安全庫存

本公司針對供應商多著重於環境與產品安全相關的管理項目，包含綠色產品規範、無衝突金屬及俄羅斯鋼鐵材料使用調查、HSF 保證、ISO 9001 品質管理系統、以及符合 ROHS 與 REACH 規範的檢驗報告等。未來為強化供應鏈整體的永續管理，也將逐步導入供應商社會面風險的評估機制。

本公司計畫參考國際社會責任標準，如 SA8000 或 RBA 行為準則，建立社會面評鑑框架。預定納入的初步評估項目包括：

- 是否禁止使用童工與強迫勞動
- 員工工時與薪資是否符合當地法律規定
- 是否提供安全健康的工作環境
- 是否保障勞工結社與集體協商的權利
- 是否具備性別平等與反歧視政策

透過導入上述評估項目，本公司將逐步建構更全面的供應商管理制度，確保供應鏈在環境、社會與治理三面向皆符合企業永續發展的要求。本公司參考國際人權公約，支持 [不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動] 等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

05 社會面

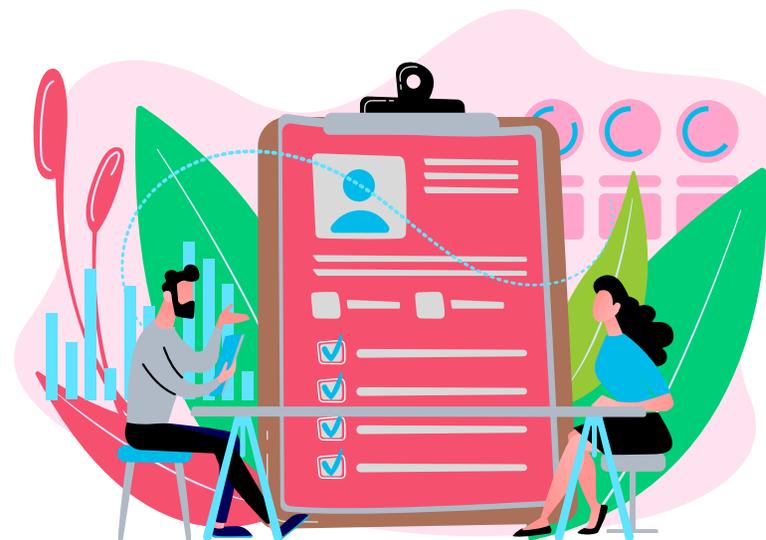


5.1	人力發展	40
5.2	人權承諾	48
5.3	員工福利	48
5.4	團體契約	49
5.5	員工教育訓練	50
5.6	社會公益	51

► 5.1 人力發展 (依 GRI3 鑑別之重大主題)

本公司為完整掌握人才流動趨勢，針對台灣總部與蘇州廠和深圳營業處 2023 與 2024 年度之新進與離職員工狀況進行統計分析。

本表呈現台灣總部與蘇州廠和深圳營業處 2023 及 2024 年度新進與離職人員統計。整體來看，台灣總部 2024 年新進人數增長，性別比例較為平衡，年齡以 30-49 歲為主，學歷來源更為多元；離職人數則略有減少，仍集中於 30-49 歲與其他學歷類別。蘇州廠和深圳營業處部分，2024 年人員變動大幅減少，性別與年齡結構均衡，整體流動率趨穩，有助於未來營運穩定發展。



新進與離職員工統計

台灣總部			2023 年		2024 年	
			人數	百分比	人數	百分比
新進員工	性別	男	1	10.00%	11	45.83%
		女	9	90.00%	13	54.17%
	年齡	未滿 30 歲	1	10.00%	7	29.17%
		30-49 歲	9	90.00%	17	70.83%
		50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%
	學歷	研究所	0	0.00%	2	8.33%
		大專院校	8	80.00%	5	20.83%
		其他	2	20.00%	17	70.84%
	總計			10	100.00%	24
離職員工	性別	男	13	33.33%	10	35.71%
		女	26	66.67%	18	64.29%
	年齡	未滿 30 歲	4	10.26%	4	14.29%
		30-49 歲	32	82.05%	23	82.14%
		50 歲以上	3	7.69%	1	3.57%
	學歷	研究所	0	0.00%	2	7.14%
		大專院校	12	30.77%	3	10.71%
		其他	27	69.23%	23	82.15%
	總計			39	100.00%	28

蘇州廠			2023 年		2024 年	
			人數	百分比	人數	百分比
新進員工	性別	男	4	66.67%	1	33.33%
		女	2	33.33%	2	66.67%
	年齡	未滿 30 歲	3	50.00%	0	0.00%
		30-49 歲	3	50.00%	3	100.00%
		50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%
		大專院校	0	0.00%	0	0.00%
		其他	6	100.00%	3	100.00%
	總計			6	100.00%	3
離職員工	性別	男	5	45.45%	1	50.00%
		女	6	54.55%	1	50.00%
	年齡	未滿 30 歲	5	45.45%	0	0.00%
		30-49 歲	4	36.36%	1	50.00%
		50 歲以上	2	18.19%	1	50.00%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%
		大專院校	1	9.09%	0	0.00%
		其他	10	90.91%	2	100.00%
總計			11	100.00%	2	100.00%

深圳營業處			2023 年		2024 年	
			人數	百分比	人數	百分比
新進員工	性別	男	1	50.00%	0	0.00%
		女	1	50.00%	1	100.00%
	年齡	未滿 30 歲	1	50.00%	0	0.00%
		30-49 歲	1	50.00%	1	100.00%
		50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%
		大專院校	1	50.00%	0	0.00%
		其他	1	50.00%	1	100.00%
	總計			2	100.00%	2
離職員工	性別	男	1	50.00%	1	100.00%
		女	1	50.00%	0	0.00%
	年齡	未滿 30 歲	0	0.00%	0	0.00%
		30-49 歲	1	50.00%	1	100.00%
		50 歲以上	1	50.00%	0	0.00%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%
		大專院校	0	0.00%	0	0.00%
		其他	2	100.00%	1	100.00%
總計			2	100.00%	1	100.00%

員工勞雇類型

員工總數 (註 1)	2023 年					2024 年				
	全職		兼職		總計	全職		兼職		總計
	男	女	男	女		男	女	男	女	
台灣總部	75	129	1	1	206	76	124	1	1	202
蘇州廠	30	23	0	0	53	30	23	0	0	53
深圳營業處	3	5	0	0	8	2	6	0	0	8



台灣總部員工多元化統計

員工		2023 年		2024 年	
		人數	百分比	人數	百分比
性別	男	76	36.89%	77	38.12%
	女	130	63.11%	125	61.88%
年齡	未滿 30 歲	24	11.65%	23	11.39%
	30-49 歲	130	63.11%	122	60.40%
	50 歲以上	52	25.24%	57	28.21%
學歷	研究所	8	3.88%	8	3.96%
	大專院校	64	31.07%	66	32.67%
	其他	134	65.05%	128	63.37%

蘇州廠員工多元化統計

員工		2023 年		2024 年	
		人數	百分比	人數	百分比
性別	男	30	56.60%	30	56.60%
	女	23	43.40%	23	43.40%
年齡	未滿 30 歲	4	7.55%	3	5.66%
	30-49 歲	39	73.58%	40	75.47%
	50 歲以上	10	18.87%	10	18.87%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	4	7.55%	4	7.55%
	其他	49	92.45%	49	92.45%

註 1：統計以當年 12 月 31 日的員工總數為準。

註 2：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職（一週工時未達法定工時上限）。

深圳營業處員工多元化統計

員工		2023 年		2024 年	
		人數	百分比	人數	百分比
性別	男	3	37.50%	2	25.00%
	女	5	62.50%	6	75.00%
年齡	未滿 30 歲	1	12.50%	1	12.50%
	30-49 歲	6	75.00%	6	75.00%
	50 歲以上	1	12.50%	1	12.50%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	3	37.50%	3	37.50%
	其他	5	62.50%	5	62.50%

註 1：統計以當年 12 月 31 日的員工總數為準。

註 2：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職（一週工時未達法定工時上限）。

非員工之工作者

工作者總數 (註 1)		2023 年			2024 年		
		派遣工	其他	總計	派遣工	其他	總計
契約類型 (註 2)	男	0	3	4	0	3	4
	女	0	1		0	1	
台灣總部	男	0	0	2	0	0	2
	女	0	0		0	0	
蘇州廠	男	0	0	0	0	0	0
	女	0	0		0	0	
深圳營業處	男	0	0	0	0	0	0
	女	0	0		0	0	

註 1：統計以當年 12 月 31 日的員工總數為準。

註 2：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職（一週工時未達法定工時上限）。

薪酬制度

本公司的薪酬制度是依員工個人能力、績效及考量公司營運狀況後決定，且不會因性別、年齡、種族等其他條件而有差別待遇。

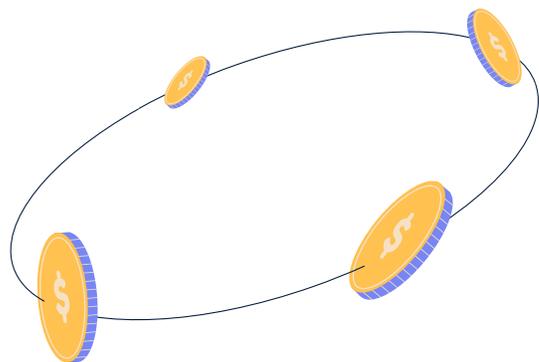
不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

本公司台灣總部 2024 年男性基層員工平均起薪為新台幣 29,140 元，女性基層員工平均起薪為新台幣 29,256 元，起薪均優於國內法定基本工資，以確保員工能滿足基本生活需求。

類別	最低工資	標準薪資	比例
男	27,470	30,069	1.09
女	27,470	31,639	1.15

註 1：統計以基層技術員及作業員的經常性薪資為準。

註 2：重要營運據點：台灣地區



全廠員工薪酬

類別	年薪平均數	年薪中位數
男	554,966	419,640
女	441,124	398,760
差距	113,842	20,880

註 1：員工薪資以年薪統計，單位為新台幣仟元。

註 2：重要營運據點：台灣地區

本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數、及前二者與前一年度之變動情形，詳公開資訊觀測站，路徑、連結及查詢方式如下：

首頁 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 > 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊 (<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>)，選擇市場別：上市、產業別：電子零組件業並輸入年度後即可查詢。

僱用當地居民為高階主管

人數	高階主管	僱用當地居民為高階主管	比例	女性主管	比例
台灣總部	13	13	100%	5	38.46%
蘇州廠	0	0	0	0	0
深圳營業處	0	0	0	0	0

註 1：高階主管為公司經理級 (含) 以上之主管。

註 2：重要營運據點：台灣地區

▶ 5.2 人權承諾

本公司雇用政策依據勞動法規、性別工作平等法、就業服務法等，履行不採用童工、非法勞工和嚴禁性騷擾行為，不因個人性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為。提供員工平等平權及免於歧視與騷擾的工作環境。

本公司致力於營造尊重多元、平等與包容的工作環境，全面禁止任何形式的歧視行為，包括但不限於基於性別、年齡、種族、宗教、國籍、身心障礙、婚姻狀況或其他身份特徵的歧視。2024 年度內，公司未發生任何歧視相關事件。此外，為進一步確保員工在職場中的安全與身心健康，公司依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，制定了 S-LP017《預防職務遭受不法侵害管理程序》。該程序將職場暴力定義為人員在與工作相關的環境中遭受的虐待、威脅或攻擊，並強調透過預防措施保障員工的工作安全及健康。

為持續推動公平、安全與和諧的職場文化，公司定期檢視並更新相關政策與規範，包括員工手冊、行為準則及職場暴力預防程序，並提供多元化與平等意識的培訓。同時，公司設置了匿名申訴與事件處理管道，確保員工在受到不當對待時能夠即時反映並獲得公正處理。未來，公司將持續關注職場平等與安全議題，加強監督機制及推動相關教育訓練，確保所有員工均能在尊重、支持與安全的環境中工作，共同實現可持續發展的目標。

至 2024 年止，本公司員工未曾發生違反人權、強迫性勞動或歧視等事件，亦無侵犯當地原住民人權之事件發生。

▶ 5.3 員工福利 (依 GRI3 鑑別之重大主題)

本公司尚未成立工會，故未制定團體協約，但已制定「員工工作規則」，有關員工僱用、薪資、出勤、給假、獎懲、考核、遷調、職業災害補償及撫卹、離職、退休、性騷擾防治、福利及保險等事項皆已明訂其中，並報經主管機關准予核備，全體員工均受其保障。



為吸引優秀人力及留任人才，本公司依法成立職工福利委員會，負責員工福利之規劃與推動。

公司除配合法規及基本福利外，更訂許多優於法規，相關福利措施如下列：

1. 員工酬勞分派。
2. 團體保險。
3. 年節禮品。
4. 福利金補助：結婚、生育、住院、死亡等補助。
5. 員工教育訓練補助。
6. 職工福利委員會：員工旅遊、生日禮金、三節禮金 (禮品) 等。
7. 定期安排健康檢查 / 流感疫苗施打。
8. 員工餐廳 / 醫護室 / 哺 (集) 乳室。
9. 孕婦友善職場，實施母性健康保護措施、廠醫會談。
10. 廠內員工專屬機車停車場。
11. 員工宿舍。

2024 年台灣總部員工育嬰留停統計

項目	男性	女性
當年度享有育嬰留職停薪申請資格人數	4	4
當年度實際申請育嬰留職停薪人數	1	2
當年度育嬰留職停薪實際復職人數	1	0
復職率 (當年度實際復職人數 / 當年度應復職人數)	100%	0
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職人數	0	1
留任率 (前一年復職後十二個月仍在職 / 前一年實際復職人數)	0	50.00%

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

► 5.4 團體契約

勞資溝通

1. 本公司除提供多元員工意見反映管道，並依照法令每季舉辦勞資會議，會議內容包含：資方代表向勞方代表說明公司營運概況，勞方代表可反映所蒐集的員工訴求，針對員工關切議題進行雙向溝通。另外公司內部設有實體員工意見箱，員工得以隨時反映之意見及建議事項，或以電子郵件直接寄至管理部協理電子信箱，並承諾對提案之員工資料保密。
2. 本公司尊重全體員工勞動權益與自由結社自由，對員工組織工會抱持開放態度。截至報告期間止，公司尚未與任何工會簽訂團體協約，且目前各廠尚未成立工會。未來如有員工提出成立工會或簽訂團體協約之需求，公司將依法予以尊重與配合，持續保障員工權益，並促進勞資雙方的合作與共榮。

員工滿意度調查

本公司每年皆會進行員工滿意度調查，評估面向涵蓋工作環境、薪資福利、工作內容及個人發展與培訓。

為能了解員工的真實想法，故員工滿意度調查採除匿名方式進行，除問項採取選擇題進行調查外，另開放其他建議，讓同仁可自由表達想法與建議。

2024 年員工滿意度調查問卷回收率 82.04%，員工滿意度平均 3.53 分。調查結果顯示，員工對廠房環境中廁所設施的老舊與清潔狀況表達較多不滿意意見。為改善相關問題，公司預計於 2025 年進行發包整修作業，並同步強化清潔維護機制，以持續提升工作環境品質與員工滿意度。

► 5.5 員工教育訓練 (依 GRI3 鑑別之重大主題)

本公司整體訓練制度納入 ISO 體系，詳細規範包含訓練方式與要求、擬訂年度訓練計劃時程與表格、訓練計劃跟催、執行狀況每年均有內稽人員與外部稽核檢驗執行狀況，確保系統作業良好。

2024 年訓練計劃執行達成率：台灣總部為 100%，蘇州廠為 100%，深圳營業處為 100%。



2024 年各類別員工平均訓練時數

區域	全廠	男	女	主管	一般員工
台灣總部	12.99	14.69	11.94	20.47	11.68
蘇州廠	0.72	0.67	0.78	2.29	0.48
深圳營業處	15	0	20	0	15

區域	資訊安全教育訓練		員工職業安全衛生訓練	
	訓練時數	訓練時數	訓練時數	訓練時數
台灣總部	2	94	103.5	328
蘇州廠	0	0	0	0
深圳營業處	0	0	0	0

註 1：人均訓練時數為當年度全體員工訓練總時數 / 當年底員工總人數。

註 2：各類別員工平均訓練時數為當年度該類別員工訓練總時數 / 當年底該類別員工總數。

註 3：主管為副課長級 (含) 以上人員。

► 5.6 社會公益

一、支持文創活動

本公司透過行動支持整體文創產業發展，也能體現公司對社會文化發展的關注，以善盡企業社會責任。2024 年參與文創活動如下：

(1) 公共空間中設置藝術走廊，共舉辦 6 次畫展活動。

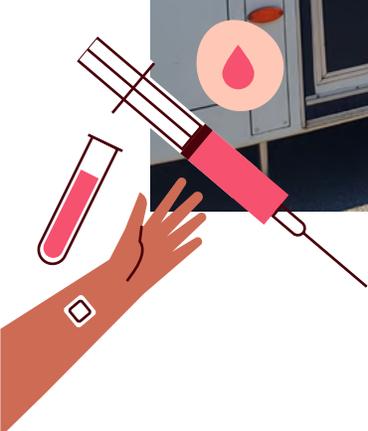
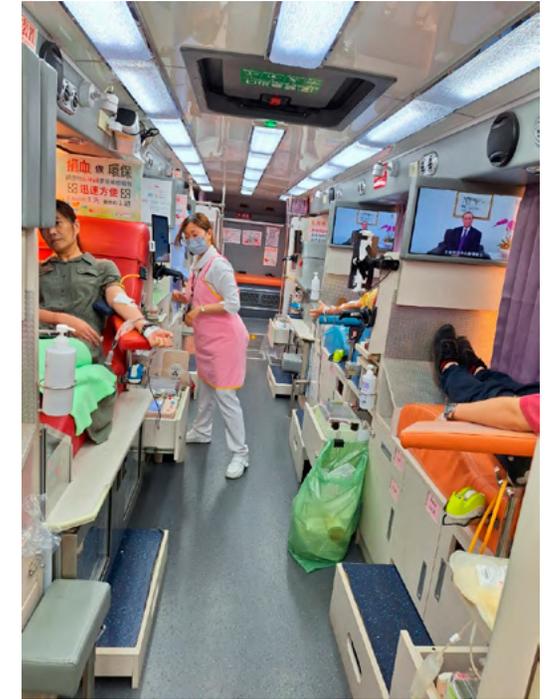


(2) 響應支持舞台劇活動，同事及眷屬共計 26 位參與觀賞。



二、 響應捐血活動

本公司透過舉辦愛心捐血活動，凝聚同仁的力量，讓「捐血一袋，救人一命」不只是口號，而是化為實際的行動，2024 年共舉辦 4 場次抽血活動，總計有 60 人次參與響應。



06 環境面



6.1	氣候變遷所產生的財務影響 及其它風險與機會	53
6.2	溫室氣體排放	54
6.3	能源管理	56
6.4	水資源管理	59
6.5	廢棄物管理	61

► 6.1 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會

本公司積極建立可因應氣候變遷之綠色供應鏈及推動生產「綠色產品」，同時透過制定減碳及減量目標，建置防災應變能力，避免因氣候變遷造成企業營運的衝擊。本公司氣候變遷相關風險清單整理如下表：

項目	面向	衝擊說明	因應措施
氣候 相關 風險	能源價格 上升	溫室氣體減量要求， 導致面臨能源價格、 使用之相關設備效能 提升之壓力，造成能 源使用成本增加	(1) 設定年度節電目標 (2) 推動節能減碳措施
	能源 / 環境 法規要求	營運及製造成本增 加、產生相關罰金、 訴訟案件增加、政策 變化導致資產減損	(1) 強化對法規的認知及教育訓練 (2) 持續關注及鑑別法規變動趨勢 之影響
	極端氣候 事件頻率 提升	極端氣候事件將造成 財物、設備損失，甚 至可能導致營運中斷	(1) 落實重大異常事件處理機制 (2) 持續監督供應商進行極端氣候 事件應變計畫及演練
氣候 相關 機會	市場轉型 / 技術開發	開發低碳產品，鼓勵 供應商使用低碳技術 製程，增加相關市場 切入機會	(1) 評估開發低碳產品及市場 (2) 鼓勵供應商使用低碳技術製程

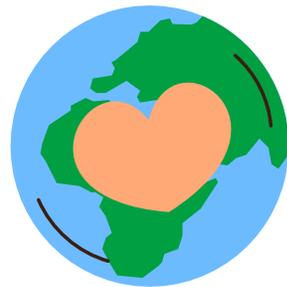
▶ 6.2 溫室氣體排放

本公司針對溫室氣體排放源進行盤查，相關結果已記錄於溫室氣體盤查工具中的「溫室氣體盤查排放清冊」。

本公司直接溫室氣體排放源如下表所示：

能源類別	單位	2023 年	2024 年
範疇一 (直接) 排放量	公噸 CO ₂ e	133.99	123.23
範疇二 (間接) 排放量	公噸 CO ₂ e	5,739.38	5,510.54
合計	公噸 CO ₂ e	5,873.37	5,633.77

註：統計資料範圍為台灣總公司

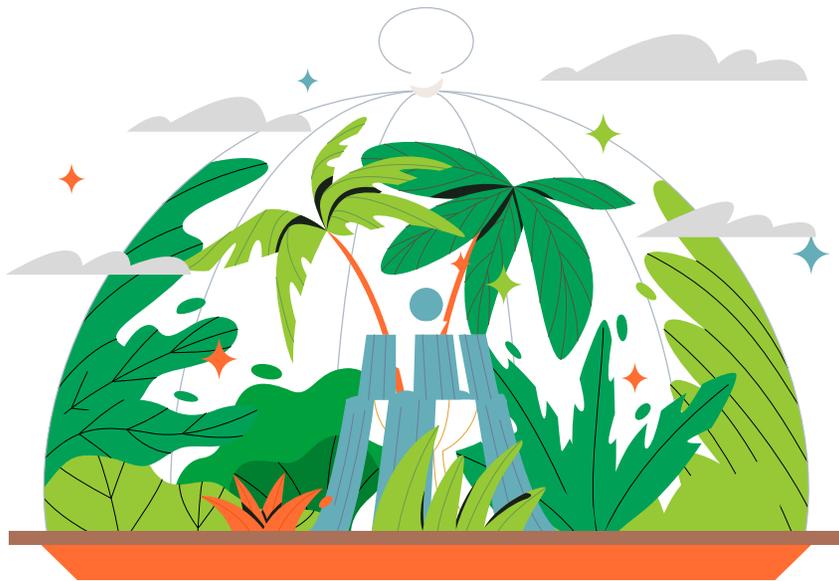


2024 年度台灣總公司溫室氣體排放量明細說明如下：

範疇分類	排放來源類型	單位	排放量 (2024 年)
範疇一 (直接)	固定式燃燒排放源	公噸 CO ₂ e	0.2111
	移動式燃燒排放源	公噸 CO ₂ e	44.1235
	逸散排放源	公噸 CO ₂ e	78.8245
	製程排放源	公噸 CO ₂ e	0.0009
	小計： 範疇一直接排放量	公噸 CO ₂ e	123.23
範疇二 (間接)	電力使用產生排放	公噸 CO ₂ e	5,510.54
	小計： 範疇二間接排放量	公噸 CO ₂ e	5,510.54
總排放量 (範疇一 + 範疇二)		公噸 CO ₂ e	5,633.77

本公司依據 ISO 14064 標準，首次完成 2023 年及 2024 年台灣總公司溫室氣體範疇一及範疇二的盤查作業。根據盤查結果，2023 年及 2024 年度溫室氣體排放密集度為個體財報新台幣每百萬營收 13.01 公噸 CO₂e 和 11.38 公噸 CO₂e，較 2023 年度減少 1.63 公噸 CO₂e，減少比例為 12.53%，顯示公司在碳排放管理上已達成初步成效。我們亦逐步擴大溫室氣體盤查範圍以完善盤查完整度，並配合主管機關規畫時程，未來預計將取得第三方公正單位之查驗證聲明。

為持續強化減碳行動，公司積極推動多項減碳措施，致力於降低未來之排放密集度。鈞寶電子也將碳管理精神延伸至所有海外營運據點，持續落實系統性管理與減量，並於 2027 年前完成所有子公司溫室氣體的盤查作業，以達到碳排放之永續管理目標。



依據 ISO 14064 規範，本公司鑑別出主要溫室氣體排放來源為電力使用，占總排放量的 95% 以上。因此，公司將節能作為減碳的核心策略，持續以能源管理系統為基礎推動管理方法，並積極執行多項節能計畫。同時，公司訂定具體目標，規劃每年達成每單位營收減少 1% 碳排放，以實現有效降低碳排放，朝向永續經營邁進。

本公司亦已提前完成台灣總公司溫室氣體排放盤查，依據「ISO/CNS 14064-1」標準、「氣候變遷因應法」、行政院環境部事業溫室氣體排放量資訊平台之「溫室氣體排放量盤查作業指引」執行相關程序。透過不間斷地查核、隨時調控與定期回報，確保未產生破壞臭氧層相關物 (ODS) 的排放，嚴格執行空氣品質控管。

空污排放量表

單位：公斤

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
揮發性有機物 (VOC)	14,705	7,702	7,102	7,002
粒狀污染物 (PM)	203	184	175	169
硫氧化物 (SOX)	0	86	81	79
氮氧化物 (NOX)	86	71	67	65

註：統計資料範圍為台灣總公司

▶ 6.3 能源管理

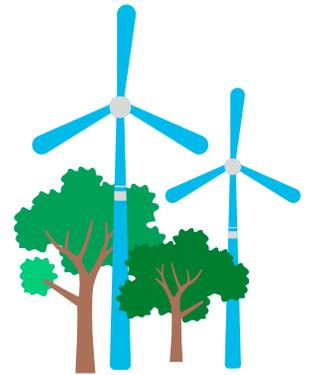
經濟的快速發展，企業對能源的需求與日俱增，能源管理是當今各企業面臨的一大挑戰，更是鈞寶電子必須面臨的重大課題。鈞寶電子從提高能源使用效率出發，減少能源的浪費，隨著技術的發展，採用更高效的能源使用方式並減少對單一能源的依賴，同時每年進行能源消耗量的盤查，掌握能源的使用情況，以利於企業的永續發展。

鈞寶電子在整體的能源使用結構上，目前皆為非再生能源，尚未導入再生能源，其中以電力為主要能源來源。本公司每年度透過能源消耗量的盤查，以了解整年度的能源使用情況。

鈞寶電子在能源密度上，針對於能源密度之特定度量標準進行討論，度量標準選定為公司當年度全職員工之人數（單位：人），並由公司營運一整年的能源消耗量活動數據中，計算出用電的能源密集度以及用油的能源密集度，而得知公司在能源的密度情況，了解能源使用效率的情形，以利後續進行能源使用參考方向。

內外部能源消耗量	單位	2021年	2022年	2023年	2024年
電力使用	度	13,858,720	11,804,632	10,489,800	11,610,856
	GJ	49,891	42,497	37,763	41,799

註：統計資料範圍為台灣總公司



內外部能源消耗量	單位	2021年	2022年	2023年	2024年
總用電量	GJ	49,891	42,497	37,763	41,799
全職員工數	人數	260	244	220	202
密集度	GJ/ 人數	191.89	174.17	171.65	206.92

註：統計資料範圍為台灣總公司

ISO 14001 證書：

本公司取得 ISO14001：2015 環境管理系統認證，證號：N2021/94103.2，時效：2024 年 3 月 10 日~2027 年 3 月 9 日，致力於各項資源節約措施，無論產品研發、製造生產或員工活動，均朝環境保護方向發展。

節能措施：

項次	項目
1	中午休息時間關燈
2	自備筷子進而提升為自備餐具
3	不打領帶
4	假日及夜間管制電梯
5	機車停車棚及通道改感應式照明
6	空調送風機設置恆溫變頻器
7	汰換場區內冷凍式乾燥機及吸附式乾燥機，改採加熱型吸附式乾燥機
8	逐步汰換傳統式日光燈管，改使用 LED 節能燈管
9	空壓機夜間降壓，假日再降壓
10	廠房屋頂安裝太陽能發電設備



有感於氣候變遷日益嚴重，產品生產及相關產業供應鏈間具有高度關聯，為了持續加強本公司面對氣候變遷之因應及應變能力，透過適當之方式對外揭露對環境氣候具體作為。並從治理、策略、風險管理，及指標與目標之四大構面，來強化本公司對氣候變遷的治理，以回應外部利害關係者對本公司面對氣候變遷管理之期望。目前亦評估廠內廢熱回收再生利用之可行性，例如將廢熱氣轉換至污泥烘乾作業等，透過能源轉移再利用之方式，提升整體能源使用效率與節能效益。



風險項目		衝擊說明	因應措施
氣候相關風險	能源價格上升	溫室氣體減量要求，導致面臨能源價格、使用之相關設備效能提升之壓力，造成能源使用成本增加。	設定年度節電目標 推動節能減碳措施
	能源 / 環境法規要求	營運及製造成本增加、產生相關罰金、訴訟案件增加、政策變化導致資產減損	強化對法規的認知及教育訓練 持續關注及鑑別法規變動趨勢之影響
	極端氣候事件頻率提升	極端氣候事件將造成財物、設備損失，甚至可能導致營運中斷	落實重大異常事件處理機制 持續監督供應商進行極端氣候事件應變計畫及演練
氣候相關機會	市場轉型 / 技術開發	開發低碳產品，鼓勵供應商使用低碳技術製程，增加相關市場切入機會	評估開發低碳產品及市場 鼓勵供應商使用低碳技術製程

▶ 6.4 水資源管理

水資源再利用、推動節水措施與廢水管理

節約用水方式

1. 節制公廁洗手檯出水量
2. 並在設備老舊汰換時優先選用具有「省水標章」的水龍頭及馬桶。
3. 此外，自 2014 年開始導入水回收系統，設置回收處理水的使用機制，於冷卻水塔、洗滌塔、真空系統等進行使用。

近 4 年用水量統計

單位：公噸

用水量統計	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
總取水量 (A)	53,224	57,850	50,270	46,640
總回收量 (B)	6,919	8,099	7,289	6,969
總回收率 (B/A)	13.00%	14.00%	14.50%	14.94%

註：統計資料範圍為台灣總公司

顯示用水效率有顯著提升，未來將會每年持續檢視與提升節約用水措施以及提高用水效率。我們將持續評估導入多元水回收系統及效能強化方式，提升用水效率。

項目	說明
政策或承諾	符合法規規定並定期進行檢測與監控，以落實日常水資源管理，珍惜自然資源。
指標及目標	<p>持續性目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 致力於源頭減量 (Reduce) 及循環再使用 (Reuse) 相關作為。 2. 多元化中水回收評估與效能強化，提升回收效率。 3. 使用再生水 (Recycle) 評估，持續節約用水並提高用水效率。 4. 放流水水質符合環保署法令規定。
有效性追蹤機制	<p>取水：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 執行用水資訊調查，釐清取水來源。 2. 設立流量計，有效監控追蹤取水量並記錄。 3. 定期進行監控設備保養，有效化監控情形。 <p>排水：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 對於放流水進行水質 / 水量監控，水質如有異常，即導回廢水處理單元再次處理後排放；水量如有異常，進行調查，釐清問題。（監控標準參照環保法令之放流水排放標準 2. 定期進行監控設備保養，有效化監控情形。 3. 廢水場處理單元效能檢討，強化處理能力。 4. 教育訓練落實，提升同仁操作、維護保養與應變能力提升。

為了強化作業處理能力並確保資訊正確及有效使用，定期進行廢水廠處理單元效能檢討與監控設備保養，近年將施行濾材更換的更新作業，並持續推動教育訓練，提升同仁設備操作、維護保養與應變能力。

2021年至2024年放流量有逐年遞減趨勢，每年委外進行2次放流水水質檢測，檢測值均符合法令要求；2024年水質檢測均符合規定。

參考美國環保智庫「世界資源研究所」(World Resources Institute)指出，17個國家正面臨水資源乾涸歸零的危機。台灣雖非水資源壓力地區，但因地形關係，降雨不易留水，又因工業蓬勃發展，造成用水量大增，對於共享資源的水將是一道嚴肅課題(供需不平衡之衝擊)，應設法節水並提高用水效率。鈞寶平鎮廠區用水量以製程用水佔比較高，其餘為生活用水，主要取水來源為自來水。透過取用水的調查，取得資訊以釐清公司對水的使用，並設立流量計以監控追蹤取水量並做記錄，定期進行監控設備保養，確保資訊正確與有效的使用。

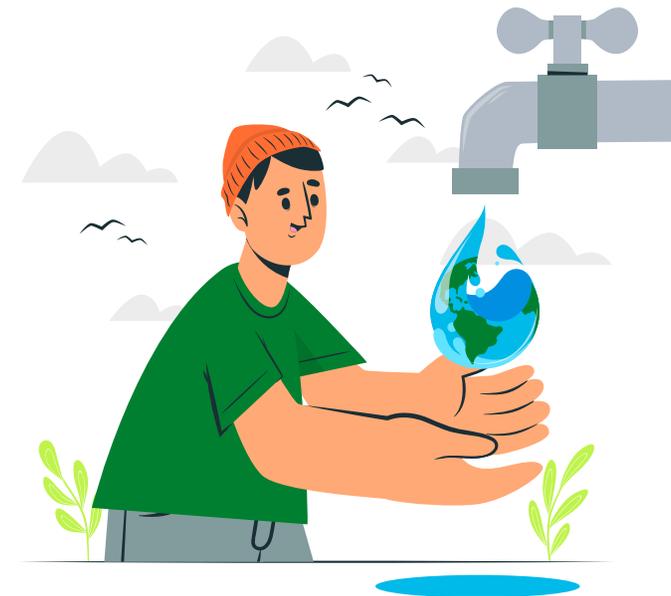
近4年用水量統計

單位：公噸

用水量統計	2021年	2022年	2023年	2024年
總取水量 (A)	53,224	57,850	50,270	46,640
總排水量 (B)	23,968	32,954	28,823	26,741
總耗水量 (A-B)	29,256	24,896	21,447	19,899

說明：

1. 取水量、排水量皆以水錶紀錄為值。
 2. 取水類別皆為淡水；取水來源皆為第三方的自來水，無地表水、地下水、海水、產出水。
- 註：統計資料範圍為台灣總公司



▶ 6.5 廢棄物管理

針對生產原物料使用量的合理性與適切性定期檢討，並從生產製程的簡化上著手，減少原物料的使用。公司專責組織每年對於原物料的減量定出執行目標，並定期檢討全公司原物料減量的績效。

產品製程以電子組裝為主，所產生的廢棄物包括「員工生活廢棄物」及「製程廢棄物」兩大類別。

1. 員工生活廢棄物

員工生活廢棄物管理則透過員工教育訓練佐以員工行為規範有效推動減量及分類管理，提高資源利用性及其資源化價值。

2. 製程廢棄物

製程廢棄物：在製程廢棄物方面，包括製程廢五金、半成品包裝，管理原則以最適包材及降低有害廢棄物占比率為主軸，推動減量管理，目標每年減量 1%。

3. 廢棄物統計表

廢棄物類別	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
事業廢棄物 (噸)	95.67	110.48	77.11	66.43
有害廢棄物 (噸)	13.25	24.01	16.38	17.01

註：統計資料範圍為台灣總公司

鈞寶電子承諾不使用禁用物質與原料，積極推動廢棄物減量與循環利用。嚴格且謹慎地挑選原物料及供應商，持續進行技術改進或尋找對環境友善的材料，遵守與自身活動、產品服務相關之環境法規與客戶規範，以達成甚至超越設定之目標。廢棄物管理方式包含「持續推動廢棄物分類減廢」與「強化廢棄物回收再利用」，通過良好的廢棄物及有害物質管理，全面評估與盤查廢棄物及有毒物質的產生及流向，盡可能減少廢棄物的產出，並藉由回收再利用來減少浪費。

透過源頭減量、回收和再利用等管理程序鑑別廢棄物類型與減量機會，使廢棄物得到合理的回收、利用和處置，減少廢棄物對環境之衝擊。除了能降低對環境之衝擊與負擔，在企業營運上也能因為提高材料利用率而降低營運成本創造利基，有利於企業永續經營。並採取以下措施：

1. 廢棄物鑑別

評估生產過程，分析生產過程中每個步驟的廢棄物產生點，依據法規要求確定廢棄物處理方法。

2. 回用、回收與再利用

透過鑑別流程，找出可以減少廢棄物的環節，建立完善的回收系統，確保廢棄物可以有效回收再利用。

3. 監控與評估

持續監控和收集廢棄物產生和處理的數據。定期評估減廢措施的效果，找出進一步改進的空間

廢棄物處理目標

對於廢棄物優先採取製程回收、再利用源頭減量，對於無法回收再利用之廢棄物，則遵守環保法令規定，委託合法業者清運、焚化、掩埋。廢棄物集中處理以分類及安全性為目的，各地由專責單位管理廢棄物，有效掌握廢棄物來源產出量並進行管控，提高資源利用價值，並以零廢棄物為最終目標。



廢棄物處理方式

項目	處理方式
生活廢棄物	委託合格專業廢棄物處理公司或當地政府環衛單位處理。
一般事業廢棄物	於測試後拆解，委託甲級專業廢棄物清理公司處理。
有害事業廢棄物	儲存在有害廢物儲存區，委託合格的合格廠商進行清運和處理。
可回收廢棄物	委託合格廠商處理。 (如寶特瓶、鋁罐、鐵罐、廢紙、廢塑膠、五金件等)

區 / 類型	生活廢棄物	有害廢棄物	一般事業廢棄物
平鎮廠	20% 回收、80% 焚化	物理處理	100% 回收
蘇洲廠	100% 焚化	-	100% 回收
深圳營運處	100% 焚化	-	100% 回收

2021-2023 年各類資源回收及再利用量

單位：噸

年度	廢紙	廢鐵	廢木材
2021	17	91	16
2022	20	131	20
2023	9	119	6
2024	5.4	34.5	4
總重量	51.4	375.5	46

註：統計資料範圍為台灣總公司

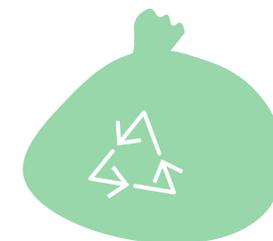


2021 至 2024 廢棄物處理量

單位：噸

分類	最終處理方式	年度			
		2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
一般事業廢棄物	焚化	52.57	62.36	44.34	38.1
	掩埋	0	0	0	0
	再利用	43.1	48.12	32.77	28.33
	總重量	95.67	110.48	77.11	66.43
有害事業廢棄物	熱處理 (除焚化處理外)	10.45	23.33	15.97	15.5
	焚化	0.81	0	0	0.8
	掩埋	1.76	0.25	0.25	0.38
	再利用	0.23	0.43	0.16	0.33
	總重量	13.25	24.01	16.38	17.01

註：統計資料範圍為台灣總公司



廢棄物管理或減量目標

本公司遵循 ISO 14001 環境管理系統設置專責單位，確保從廢棄物的產生到處置皆妥善處理，本公司所產生的廢棄物主要來自辦公活動和生產過程。辦公活動產生的廢棄物對環境、社會和健康不會造成顯著影響。自公司成立以來，從未發生過廢棄物或其他有害物質嚴重洩漏的事件。

公司依據法規設置了貯存場地，對廢棄物進行分類存放，並按照政府公告的回收、再利用及事業廢棄物分類，委託合法專業的回收和清除處理業者進行回收清理作業，無跨國運輸處理有害廢棄物的情況。

為避免廢棄物未妥善處理可能對自然環境造成的負面影響，本公司在台灣的主要營運據點由勞安部門負責各類廢棄物的清除，並定期進行追蹤稽核，以確保最終處理的合法性和安全性。

廢棄物減量及資源循環再利用

本公司在廢物減量方面，積極推行多項措施，特別重視垃圾分類與資源回收。公司在工作場域設置了分類垃圾桶，並張貼分類指引，確保員工能夠正確處理廢棄物。此外，公司還通過內部網站宣導環保理念，提升員工的環保意識。

在資源循環再利用方面，本公司持續尋找各種途徑，將生產過程中的廢料和副產品再利用。公司致力於與專業回收機構合作，將可再利用的廢棄物轉化為有價值的資源，從而實現資源的最大化利用，並進一步減少環境負擔。

廢棄物產生情況

本公司於 2024 年度產生之電子廢棄物總量為 0.37 公噸，較 2023 年增加 0.12 公噸，廢棄物增加幅度 24.49%。對此，公司將進一步檢視現行廢棄物管理機制與作業流程，以確保未來能有效控制電子廢棄物產出，朝向永續發展目標穩健邁進。

項目	2023 年 (公噸)	2024 年 (公噸)	差異數 (公噸)	變動比例 (%)
(2719 270019 E-0217) 廢電子零組件、 下腳品及不良品	0.49	0.37	0.12	24.49

註：統計資料範圍為台灣總公司

廠區的殘材與金屬屑：本公司秉持循環再生和資源最大化利用的精神，將廠區內產生的殘材和金屬屑全數出售給已簽約的合法營運廢鐵廠商，由其進行回收和重熔處理。

廠區的生活垃圾與一般事業廢棄物：依據廢棄物清理法規定，本公司將生活垃圾和一般事業廢棄物交由合法第三方清運業者統籌清運，廠商需符合環保法規，且具備專業清除、處理證照人員的承攬廠商處置。一般事業廢棄物因難以積累至一定數量進行集中處理，由現場管理人員通知合作的廢棄物處理廠商前來載運。自本公司成立以來，事業廢棄物皆納入申報環保署監管，並已列入統計範圍。



07 職業安全衛生



7.1 職業安全衛生

65

7.2 保全實務

77

▶ 7.1 職業安全衛生

公司的職業安全衛生管理工作者 (依 GRI3 鑑別之重大主題)

員工照顧與關懷

員工是公司的最大資產，因此鈞寶創造有活力的工作環境是公司高度重視的事項。除了工作外，我們也希望員工能夠擁有身、心靈都健康的生活。因此，公司透過員工關懷、健康管理以及豐富多元的公司活動，讓員工能夠快樂工作，健康的生活。鈞寶遵循 ISO 45001 環安衛管理系統，評估並了解工作環境中造成的危險因素和風險，透過對公司內所有相關人員（包括員工、承覽商、訪客以及其他人員）造成的影響進行評估，以確保所有人員都能有正確的認知，而處在的環境中讓員工能夠安心、安全的工作。

快樂工作，管理員工健康

員工的健康是企業持續發展的基礎，藉由多元化的「運動促進」和「健康管理」，讓每位員工能多了解自己的身體健康狀況。除了提供給員工個人關心和協助外，廠區不定期舉辦各種活動，如公司旅遊活動、紓壓活動等。此外，透過健康講座，讓員工在工作之餘也能有機會增加知識學習到不同的健康知識。前些年，隨著國內疫情歷經數波大流行，鈞寶勞安部成立防疫小組，並進行廠內追蹤，評估所需要之防疫物資，由公司購買消毒用酒精、口罩及快篩試劑予有需求之同仁，並針對確診之同仁建立健康關懷機制，廠內定期環境消毒，降低傳染風險。

職場健康管理

不定期舉辦健康相關活動及張貼健康宣導海報，鈞寶為了員工身心靈的健康都受到照護，聘請職業病專科醫師及勞工健康服務護理人員進行臨場服務健康管理，職業病醫師特別針對現場作業環境進行風險評估，提出風險改善建議，降低員工罹患職業病風險，並針對年度健康檢查後風險較高之員工進行健康管理面談，提供相關問題改善，降低員工健康風險，保障員工身心健康。護理師針對公司提出年度健康管理計畫，針對過勞、人因、母性、及健康檢查報告進行分級管理，並針對部分報告異常員工進行面談及衛教作業，並與職安衛人員、行政人事、各單位主管共同擬定相關建議事項保障員工健康。



年度健康體檢

鈞寶除了遵守健康保護規則辦理一般健康檢查外，公司也在取得員工同意下，優於法規提供每年一次健康體檢，完善的健康檢查能及早發現可能的疾病，公司針對特殊作業崗位員工（如噪音、粉塵、游離輻射、鎳、錳等），定期安排特定項目之健康檢查。完善的檢查項目讓員工了解自身健康狀況。

2024 年全員健檢，藉由內部宣導與張貼公告提醒。健檢後由醫護人員針對健康檢查結果所發現的重大異常，提供就醫協助及定期追蹤，以落實關懷服務，對於公司製程中的特別危害作業所作項目，依照法規要求定期進行環境檢測、特別危害健康作業檢查及分級管理，根據法規要求，二級同仁將進行健康指導，而根據 2024 年健康檢查結果，無任何需要進行三級管理以上的人員。針對健康異常族群也提請廠醫進行約談衛教，提供同仁專業的諮詢管道。對於個人健康異常之衛教、預防及風險監控暨醫療協助，公司進行管理並制定計畫。所有員工的個人健康服務紀錄與資訊，僅用於評估員工是否處於安全職場環境的依據，不作為其他任何用途，該資料僅由勞安部負責單位妥善保管不外流。



四大計畫

人因性危害預防計畫：

所有的工作類型，不管是靜態作業、勞動工作等，都有可能產生相對應的肌肉骨骼問題，例如辦公室作業也可能有肩頸痠痛、手腕疼痛；從事負重工作可能造成腰椎、肩膀、手腕傷害等。為早期發現員工肌肉骨骼問題，安排廠醫巡檢作業環境，評估其工作姿勢、工作量等是否會加重其問題，並提供工作姿勢指導及衛教，以避免重複性作業造成人因性危害，保障同仁的安全與健康。

異常工作負荷促發疾病預防計畫：

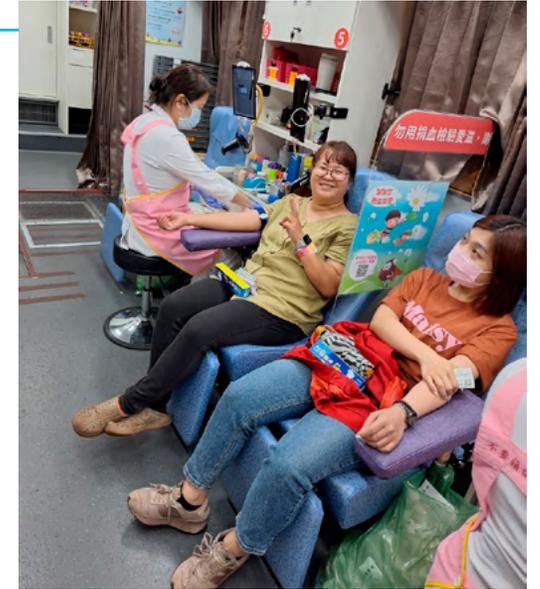
藉由體檢時數據計算員工的心血管疾病發病風險，考量其工作負荷、掌握其職業可能促發腦心血管疾病的風險，並據此做為員工醫療上的建議，依據異常進行分級，安排同仁接受廠醫健康衛教指導。



健康促進活動

捐血活動

與新竹捐血中心合作，舉辦每季一次的捐血活動，同仁們不管是疫情期間還是寒流來襲，都願意捲起袖子一起熱血



視障按摩服務

視障按摩服務給予同仁短暫的舒壓，為自己充電一下，才有動力繼續為鈞寶業績努力！





免費新冠疫苗施打

與診所合作到廠施打服務，免收掛號費及耗材費用，給與同仁的福利



免費流感疫苗施打

公司給予同仁福利，提供免費 4 價流感疫苗施打，大幅降低傳染疾病及降低請假率



菸害防治宣導

配合健康促進活動，開立菸害防治課程，不管是吸菸者或是未有吸菸皆可參加，將上課知識帶回給家人，保護自己也守護家人的健康



健康講座活動

現代生活習慣、飲食大幅改變，造成三高、代謝症候群比例增加，心血管阻塞問題已經是社會的議題，職醫特別排定課程幫同仁上課，讓每位同仁收穫滿滿。



AED 訓練課程

廠內設置 AED，並每年請廠商進廠協助同仁複訓，實地操作讓同仁有臨場感

執行職務遭受不法侵害預防計畫：

避免員工在工作場所遭到職場暴力，包含身體暴力、精神暴力、性騷擾、性侵害等，採取語言、心理、肢體暴力預防措施，並在公司中建立相關通報機制，使不法侵害情事能盡早處理和協調完成。此外，鈞寶創作無暴力的工作環境，在公司公布欄張貼「禁止性騷擾及性侵害公告揭示」、「性騷擾防治措施自主檢查表」，並向全體員工宣導及教育訓練課程，讓同仁瞭解公司申訴、通報管道。

母性保護健康計畫：

了解工作場所的各式危害，其工作場所是否會有對寶寶造成不好的影響及危害，並協助工作環境改善或調配工作內容。於廠內提供哺乳室、孕婦專用停車位〈機車、汽車皆有〉，給予孕媽咪有良好的工作環境。

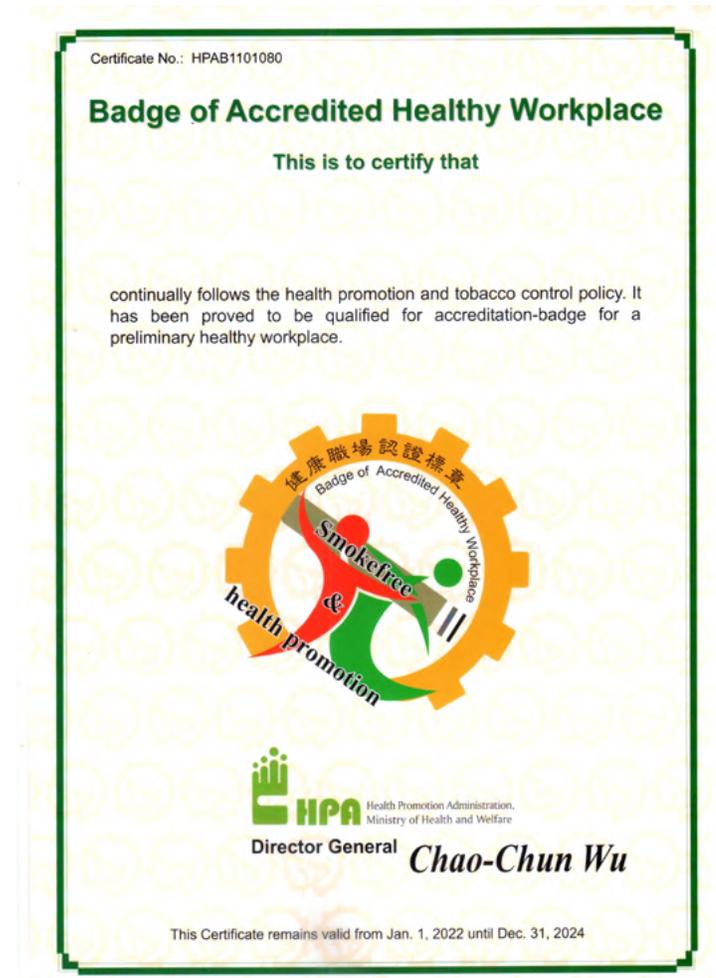
Covid-19、流感防疫措施

自從 2019 年新冠疫情爆發及每年 11 月 ~3 月 流感好發期，為有效追蹤同仁健康狀況，公司內部成立防疫小組，依據疾病管制署發布政策，向同仁宣導正確防疫觀念，降低傳染率。自 2023 年 5 月 1 日起，Covid-19 從第 5 類法定傳染性疾病降為第 4 類法定傳染性疾病，公司內部仍無懈怠防疫措施，維持定期環境消毒，並於室內密閉空間給予紫外線燈加強消毒，仍積極宣導員工施打疫苗的重要性，故予醫療院所合作到廠施打新冠、流感疫苗；落實養成良好的衛生習慣，確保企業持續正常營運及全員健康安全。



健康促進

公司積極推動與健康相關活動並申請相關認證，目前有健康啟動標章、CHR 健康企業公民許諾企業標章



職業安全衛生管理系統

職業安全政策與目標

遵守安衛法規，改善安衛績效

遵守相關法規與其它要求，本著誠信與合法永續經營，建立企業風險管理機制，推展改善環安衛管理制度。

預知危害風險，創造零災環境

承諾消除危害、降低風險，落實防護、管理危害性作業活動，對於潛在可能造成傷害的製程、活動、設施、設備進行鑑別及施以控制措施，並持續改善致力創造安全的作業環境，達成零災害的目標。

提供安全環境，維護身心健康

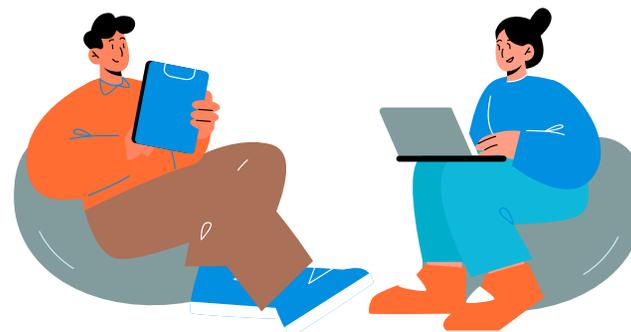
在設計或變更設備、工作條件、工作安排時即考量使用者的能力與安全衛生的需求，且以設施設備本質的安全為基本，從源頭降低意外事件的發生，以維護員工的身心健康。

教育訓練宣導，充實知識能力

推動安衛相關教育，安排適當教育訓練，提昇全員の環安衛意識並落實全員參與環安衛相關工作。

推動全員參與、有效諮詢溝通

落實以人為本的經營理念，建立多樣化溝通管道，加強與員工及其代表進行諮詢，及利害相關者的互動，並給予適切的回應。



職業安全衛生管理系統

為有效管理環境安全與衛生，並維護良好的工作環境，公司自 2024 年起導入 ISO45001 職業安全衛生管理系統，預計於 2025 年取得認證。該系統涵蓋公司員工及承攬商，導入此管理機制旨在強化工作環境的安全性與人員健康保障，展現公司對職業安全與員工福祉的重視。

危害辨識、風險評估及事故調查

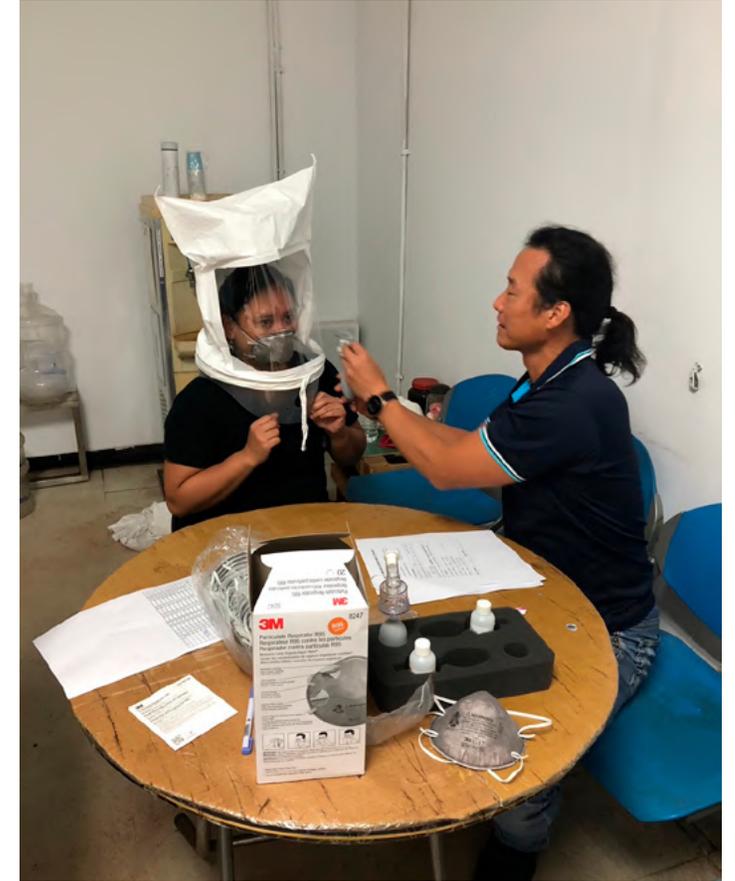
職業安全衛生評估風險作業流程

(依 GRI3 鑑別之重大主題)

為避免因作業、活動及設施等危害到同仁的安全，故公司由訓練合格人員負責危害鑑別判定，以早期發現解決藉由持續性的安全衛生危害危害鑑別、風險評估與機會評估，將危害因子量化作為風險評估之依據，經安全衛生管理單位審查後訂定風險等級及設定危害風險的作業執行控制與改善目標，採取適當預防措施、執行必要之控制方式或消除危害，並找到改善機會，將風險控制在可接受的程度之下，以提升職業安全衛生績效。

職安衛教育訓練 (依 GRI3 鑑別之重大主題)

為使員工了解公司的職安規範及職安管理系統運作規定，並具備當危害發生時清楚如何因應之相關知識，所有新進員工入職時都必須接受新進人員職安一般通識教育課程，而針對特殊作業之員工，因其作業過程可能發生特殊危害，將有配套進階專業訓練，如化學品洩漏緊急處理演練、呼吸防護用具使用教育訓練，提升員工安全意識及確保工作環境之安全性。



呼吸防護訓練

對於再特殊作業場所崗位工作的同仁，防護用具正確配戴使用必須學會，每年度聘請外部合格人員進場教育訓練及實地演練。



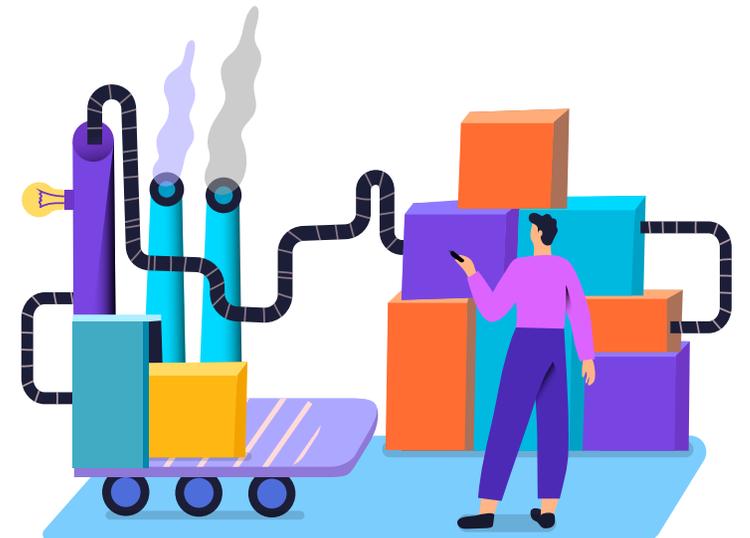
化學洩漏演練

公司因有電鍍站，故每年定期進行化學洩漏演練，必須著全裝操作。



有害物質管理

廠區製程中使用之危害性化學品，由訓練合格專業人員負責管理，規範危險化學品採購規定、領用、儲存及使用；年度定期實施安全衛生訓練計畫，提供人員操作訓練、應急處置及知識培訓，並規定 SDS (安全資料表) 置於明顯易見處，於緊急事故發生時，供現場作業人員翻閱有效執行應急處置。



消防演練訓練

每半年進行現場消防演練及宿舍夜間消防演練，實地逃生、滅火器使用、消防水栓使用，並將資料上傳消防隊進行申報作業。



職業災害統計

項目	事業單位		
	2022年	2023年	2024年
總經歷工時	386294	382769	467754
失能傷害頻率	5.17	7.83	8.55
失能傷害嚴重率	15	7	27
總合傷害指數	2.78	2.34	4.8
失能總件數	2	3	4
失能總天數	6	3	13

註1：統計資料範圍為台灣總公司

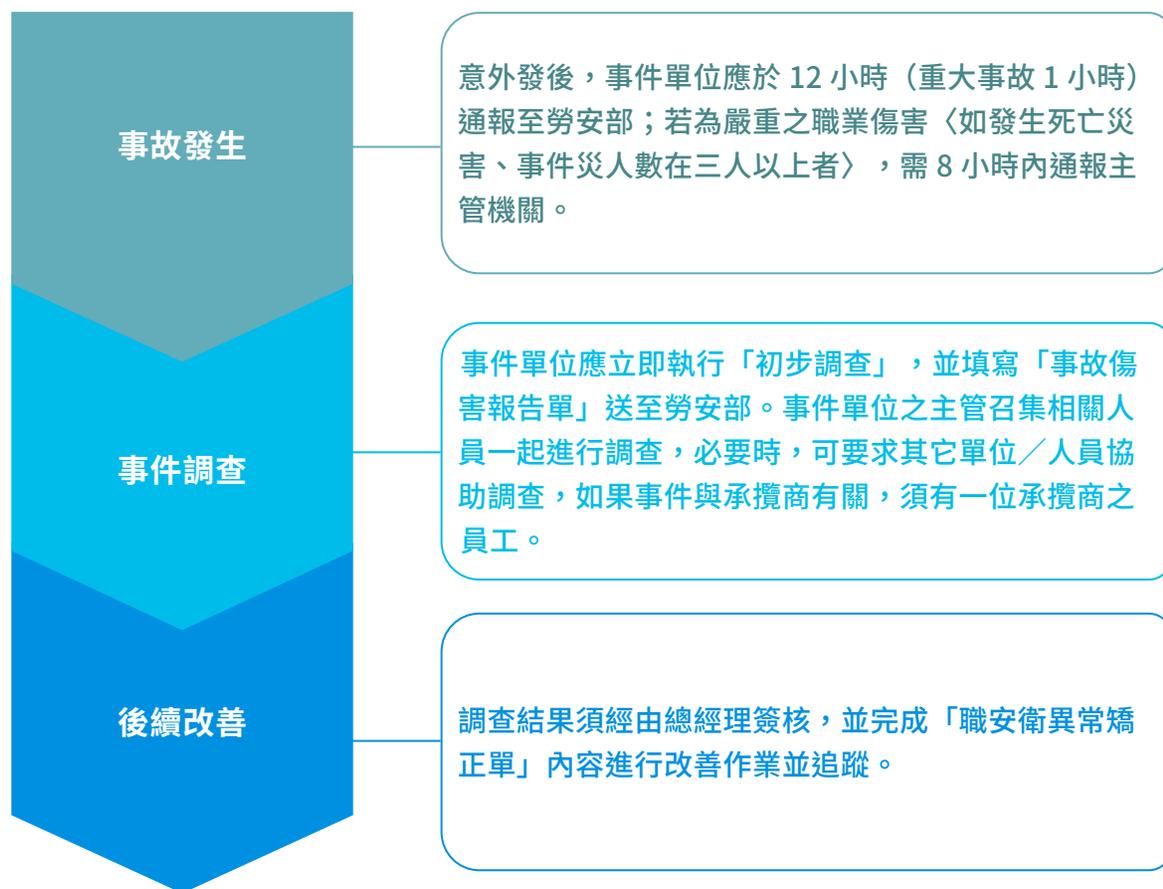
註2：工傷率 IR：(工傷起數/總工時) * 200,000

註3：職業病率 ODR：(職業病起數/總工時) * 200,000

註4：損失日數比例 LDR：(工傷損失天數/總工時) * 200,000

年度	2024年	2023年	2022年	危害及改善說明	
職業傷害分類	跌傷	0	1	0	拿取個人刷子，下樓梯踩空跌落 改善對策：加強宣導上下樓梯專心，避免踩空。
	壓傷	0	0	1	油壓車拉夾鉢，地面滑導致棧板上夾鉢滑落壓傷。 改善對策：地面貼至防滑條。
	挫傷	0	1	0	操作人員拿板手鎖附漿桶固定螺絲時，板手於鎖附時由操作人員右方滑脫飛出，導致後方同仁打到造成腿部挫傷。 改善對策：加強教育訓練及工作現場加貼警語《作業中，請保持安全作業距離》等防範措施。
	夾傷	0	1	0	段面壓床夾傷。 改善對策：加強教育訓練，在無解除電力、動力下，禁止伸手進機台內部。
	交通事故	2	0	3	交通事故傷害 改善對策：持續對員工同仁加強交通安全觀念宣導

I 事故調查流程



▶ 7.2 保全實務

承攬人員：

指與本公司無僱傭關係，且無從屬關係的個人或團體，這些人員受雇於外部公司，為本圈區完成特定任務，並在任務完成後獲得報酬。例如，停車位管理、園區保全服務、園區公共設備修繕、公區清潔服務的提供者。

鈞寶電子廠之保全人員，皆聘自合法專業之保全公司，接受相關訓練合格，及參與公司內部相關訓練。訓練內容皆有包含不歧視、不使用武力、不侮辱及禮儀等訓練。

廠別	契約類別	保全人數	保全公司對其做過人權相關之訓練課程名稱及時數	備註
平鎮廠	外包	3 人	1. 警衛工作規則 2. 新進人員訓練 / 測驗共 16 小時	
蘇州廠	外包	3 人	1. 警衛工作規則 2. 新進人員訓練 / 測驗共 8 小時	

08 附錄



8.1	GRI standard 指標索引	78
8.2	上市上櫃公司氣候相關資訊 附表二之二之三	83
8.3	永續指標揭露 - 電子零組件業 -2024 年	90
8.4	鈞寶 SASB 指標 __ 電氣電子設備	91

► 8.1 GRI standard 指標索引

使用說明	鈞寶電子已依 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	不適用 GRI 行業準則

編號	揭露項目	頁碼
GRI 2：一般揭露		
2-1	組織詳細資訊	6-7
2-2	組織永續報導中包含的實體	4
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	5
2-4	資訊重編	5
2-5	外部保證 / 確信	5
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	6, 28
2-7	員工	40-45
2-8	非員工的工作者	46
2-9	治理結構及組成	14-15
2-10	最高治理單位的提名與遴選	14-15
2-11	最高治理單位的主席	9-10
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	17

編號	揭露項目	頁碼
2-13	衝擊管理的負責人	15
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	12-13
2-15	利益衝突	15-16
2-16	溝通關鍵重大事件	17
2-17	最高治理單位的群體智識	17
2-18	最高治理單位的績效評估	為本公司保密項目，不予揭露
2-19	薪酬政策	9-10
2-20	薪酬決定的流程	9-10
2-21	年度總薪酬比率	11
2-22	永續發展策略的聲明	31-32
2-23	政策承諾	31
2-24	納入政策承諾	32
2-25	補救負面衝擊的程序	34
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	18-19
2-27	法規遵循	48
2-28	公協會的會員資格	9-10
2-29	利害關係人議合方針	17
2-30	團體協約	15

編號	揭露項目	頁碼
GRI 3: 重大主題		
3-1	決定重大主題的流程	20-21
3-2	重大主題列表	21-27
3-3	重大主題管理	21-27
產品品質管理		
GRI 416：顧客健康與安全		
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	35-36
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	35-36
GRI 417：行銷與標示		
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	35-36
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	35-36
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	35-36
公司治理		
GRI 405：員工多元化與平等機會		
405-1	治理單位與員工的多元化	45-46

編號	揭露項目	頁碼
資訊安全		
GRI 418：客戶隱私		
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	33-34
永續供應鏈		
GRI 204：採購實務		
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	38
GRI 308：供應商環境評估		
308-1	採用環境標準篩選新供應商	39
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	39
GRI 414：供應商社會評估		
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	39
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	39
廢棄物與空汙管理		
GRI 305：排放		
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	54-55
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	54-55
305-4	溫室氣體排放密集度	56

編號	揭露項目	頁碼
305-5	溫室氣體排放減量	54-55
305-6	破壞臭氧層物質的排放	55
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	55
GRI 306：廢棄物		
306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	61-64
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	61-64
306-3	廢棄物的產生	61-64
306-4	廢棄物的處置移轉	61-64
306-5	廢棄物的直接處置	61-64
法規遵循		
水資源管理		
GRI 303：水與放流水		
303-1	共享水資源之相互影響	59-60
303-2	與排水相關衝擊的管理	59-60
303-3	取水量	59-60
303-4	排水量	59-60
職業安全衛生		
GRI 403：職業安全衛生		
403-1	職業安全衛生管理系統	65-66, 72

編號	揭露項目	頁碼
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	67-70,77
403-3	職業健康服務	67-71
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	66,76
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	73-76
403-6	工作者健康促進	67-71
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	66,76
403-9	職業傷害	76-77
403-10	職業病	67-70
人才吸引與留任		
GRI 201：經濟績效		
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	28-29
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	58,63
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	30
201-4	取自政府之財務補助	30
GRI 401：勞雇關係		
401-1	新進員工和離職員工	40-43

編號	揭露項目	頁碼
401-2	提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	48
401-3	育嬰假	49
人權		
GRI 406: 不歧視		
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	48
GRI 408: 童工		
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	48
GRI 200：經濟主題		
GRI 203：間接經濟衝擊		
203-2	顯著的間接經濟衝擊	32
GRI 205：反貪腐		
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	31-32
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	31-32
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	31-32
GRI 206：反競爭行為		
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	31-32
GRI 207：稅務		

編號	揭露項目	頁碼
207-1	稅務方針	30
207-2	稅務治理、管控與風險管理	30
207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	30
207-4	國別報告	30
GRI 300：環境主題		
GRI 302：能源		
302-1	組織內部的能源消耗量	56
302-2	內外部能源消耗量	56
302-3	能源密集度	56
302-4	減少能源消耗	57-58
302-5	降低產品和服務的能源需求	57-58
GRI 400：社會主題		
GRI 404：訓練與教育、保全實務		
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	50
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	統計資料尚不完備，故暫不揭露
410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	77
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	51-52



► 8.2 上市上櫃公司氣候相關資訊附表二之二之三

上市上櫃公司氣候相關資訊

1 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形																		
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	<p>為協助董事會持續推動企業在環境、社會及公司治理等方面的風險評估與應對策略，並及時掌握與評估外部環境中氣候變化對各營運據點可能帶來的風險，而更全面考量整體營運策略規劃，董事會轄下設立「永續發展委員會」，由董事長擔任召集人。該委員會下設有永續發展推動小組，負責提出並執行永續發展的政策、制度、管理方針及具體推動計劃，同時也負責評估本公司之風險管理議題，包括氣候相關風險，並定期每年至少一次向董事會報告。</p> <p>本公司依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理策略。</p> <p>本公司共評估八項風險及三項機會，推測其可能帶來的財務衝擊，說明如下：</p> <p>(1) 八項風險摘要如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>轉型風險</th> <th>影響</th> <th>因應措施</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">短期 1-3 年</td> <td>對現有產品與服務的要求及監管</td> <td>增加合規壓力與開發成本，可能延長研發與測試周期，影響市場反應速度並提高品質管理成本。</td> <td>密切關注新規範，評估產品合規性並調整設計流程。強化研發與創新，適應市場變化，確保競爭力與合規發展。</td> </tr> <tr> <td>提高溫室氣體排放定價</td> <td>提高營運成本，並影響供應鏈產品價格與市場競爭力。</td> <td>提升能源效率、採用再生能源、優化製造流程並導入碳管理系統。與供應鏈合作推動低碳材料使用，並探索碳權交易以降低成本壓力。</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">中期 3-5 年</td> <td>強化排放量報導義務</td> <td>需投入資源優化數據管理與法規合規性，確保數據透明完整。</td> <td>建立完善的排放數據管理系統，確保準確透明。培訓員工熟悉規範，與政府保持溝通，並優化內部流程提升報導效率與準確性。</td> </tr> <tr> <td>客戶行為變化</td> <td>產品結構與銷售模式可能改變，需調整供應鏈管理與市場反應速度，影響營運資源分配與競爭優勢。</td> <td>根據客戶需求調整產品與服務，優化功能、提升品質、調整價格策略，並開發新產品線以滿足市場需求。</td> </tr> </tbody> </table>	期間	轉型風險	影響	因應措施	短期 1-3 年	對現有產品與服務的要求及監管	增加合規壓力與開發成本，可能延長研發與測試周期，影響市場反應速度並提高品質管理成本。	密切關注新規範，評估產品合規性並調整設計流程。強化研發與創新，適應市場變化，確保競爭力與合規發展。	提高溫室氣體排放定價	提高營運成本，並影響供應鏈產品價格與市場競爭力。	提升能源效率、採用再生能源、優化製造流程並導入碳管理系統。與供應鏈合作推動低碳材料使用，並探索碳權交易以降低成本壓力。	中期 3-5 年	強化排放量報導義務	需投入資源優化數據管理與法規合規性，確保數據透明完整。	建立完善的排放數據管理系統，確保準確透明。培訓員工熟悉規範，與政府保持溝通，並優化內部流程提升報導效率與準確性。	客戶行為變化	產品結構與銷售模式可能改變，需調整供應鏈管理與市場反應速度，影響營運資源分配與競爭優勢。	根據客戶需求調整產品與服務，優化功能、提升品質、調整價格策略，並開發新產品線以滿足市場需求。
期間	轉型風險	影響	因應措施																
短期 1-3 年	對現有產品與服務的要求及監管	增加合規壓力與開發成本，可能延長研發與測試周期，影響市場反應速度並提高品質管理成本。	密切關注新規範，評估產品合規性並調整設計流程。強化研發與創新，適應市場變化，確保競爭力與合規發展。																
	提高溫室氣體排放定價	提高營運成本，並影響供應鏈產品價格與市場競爭力。	提升能源效率、採用再生能源、優化製造流程並導入碳管理系統。與供應鏈合作推動低碳材料使用，並探索碳權交易以降低成本壓力。																
中期 3-5 年	強化排放量報導義務	需投入資源優化數據管理與法規合規性，確保數據透明完整。	建立完善的排放數據管理系統，確保準確透明。培訓員工熟悉規範，與政府保持溝通，並優化內部流程提升報導效率與準確性。																
	客戶行為變化	產品結構與銷售模式可能改變，需調整供應鏈管理與市場反應速度，影響營運資源分配與競爭優勢。	根據客戶需求調整產品與服務，優化功能、提升品質、調整價格策略，並開發新產品線以滿足市場需求。																
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。																			

項目	執行情形			
	期間	轉型風險	影響	因應措施
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	中期 3-5年	原物料成本上漲	直接增加生產成本，壓縮利潤空間，並對價格策略造成壓力。	提升共用料品項，設計環保材質，增加可回收料品。
		消費者偏好轉變	生產與產品鏈成本增加，原有產品銷售受影響，可能導致存貨成本上升。	規劃產品替代，逐步汰換高碳排產線與產品，降低生產庫存量。
		利害關係人的負面回饋增加	品牌與聲譽受影響，可能降低消費者信任度，進而影響產品銷售與市場占比。	傾聽利害關係人回饋，分析問題並迅速改善。加強透明溝通，主動說明應對措施與計畫，建立長期互動機制。
	長期 5年以上	海平面上升	供應鏈與生產設施可能面臨風險，特別是低海拔地區的工廠或倉儲，可能受淹水與基礎設施損害影響。	重新評估供應鏈與倉儲選址，避開高風險區，並強化防洪與排水系統。分散供應鏈布局，建立應急機制應對災害，並投保氣候災害保險，以降低財務風險，確保營運穩定。
	(2) 三項機會摘要如下：			
	期間	機會	影響	因應措施
	短期	對現有產品與服務的要求及監管	產品開發成本上升，研發與測試時間延長，影響上市時程。法規要求可能導致產品需重新設計，降低生產效率。	提前規劃合規產品開發，確保快速適應監管變化。強化研發與測試能力，縮短適應時間，並與政府、行業協會溝通，掌握政策動向。
	中長期	提高溫室氣體排放定價	提高企業營運成本，特別影響高碳排供應鏈產品，並推高供應商定價，間接提升產品價格，削弱市場競爭力。	提升能源效率，導入節能技術降低排放成本。投資再生能源，如綠電與太陽能，減少長期能源支出。運用碳管理與碳交易，透過碳權抵消排放，實現碳中和。
		強化排放量義務報導	需投入人力與系統成本完善碳排放數據管理，若應對不及時，可能面臨法規罰則或品牌信譽受損。	建立智能碳管理系統，提高數據收集效率與準確性。加強員工培訓與法規追蹤，確保合規落實，並與政府及行業組織合作，確保標準接軌。

項目	執行情形
<p>3. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。</p>	<p>極端氣候事件對財務之影響</p> <p>公司透過內部討論、盤點及評估，辨識出洪災、旱災，以及降水模式變化和氣候模式的極端變化等對生產或運輸階段有潛在風險。強降雨造成的洪災會造成廠區停工以及設備損壞導致短暫無法出貨；而乾旱缺水則會影響產線正常運作，缺水時須透過降低用水或是與他廠調貨等方式維持供貨，造成營運成本的提升。本公司將持續強化合併公司之氣候調適管理與策略，提升氣候風險應變能力，並推動永續發展措施，以確保企業長期穩健經營。</p> <p>轉型行動對財務之影響</p> <p>轉型風險下，低碳經濟轉型可能需面臨廣泛的政策與法規、技術及市場變化。根據上述變化之性質、速度與重點，在分析之時間範圍內，碳費與溫室氣體總量管制、再生能源法規規範，以及消費者喜好轉變等，可能使營業成本增加或使銷售量降低。"</p>
<p>4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。</p>	<p>本公司每年定期檢視國內外氣候風險的最新趨勢，並透過永續發展委員會轄下的永續發展推動小組，全面識別與管理可能影響營運的各類風險，並將氣候風險管理深度融入營運活動與日常管理流程，並採取適當的應對措施，以確保充分掌握氣候風險的變化，進而制定有效的減緩與管理策略。針對目前鑑別出的氣候相關風險與機會，本公司已建立系統化的管理機制，並將氣候變遷風險與機會列為營運管理重點，持續監督、追蹤及檢討經營團隊執行情況。此外，相關結果每年定期一次向董事會報告，並公開揭露於永續報告書，以確保資訊透明化並落實永續發展承諾。"</p>
<p>5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。</p>	<p>本公司尚未使用相關情境分析。</p>

項目	執行情形		
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	本公司依據 TCFD 架構，揭露企業對氣候相關風險與機會之治理、策略，風險管理、指標和目標等資訊揭露		
	類別	項目	執行情形
	治理	董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	氣候變遷議題的管理由董事會負責監督，並由永續委員會下設之永續發展推動小組規劃與執行。
	策略	所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	由永續發展推動小組負責相關風險鑑別與評估，後依據辨識風險與機會的等級優先順序，制定環境管理計畫。
		極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件及轉型行動對集團的財務影響主要為增加營運成本。
風險管理	氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	集團依據各類風險議題的層級與單位職能，建構階層式之風險管理流程，從集團、事業群到法人，依據不同管理層級與風險議題之影響性，完善整體氣候相關風險管理流程。	
指標與目標	設定氣候相關風險與機會之目標，並採取具體行動以落實該目標	本公司已制定將高階經理人報酬與 ESG 相關績效連結之政策，以促使高階經理人更加重視 ESG 目標的實現。另計畫以 2023 年為基準年，採四年為一期之規劃，於 2027 年達成每單位營收減少 1% 碳排放的目標。	

項目	執行情形
<p>若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</p>	<p>本公司尚未使用內部碳定價。</p>
<p>若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。</p>	<p>本公司計畫最近一期以 2023 年為基準年，採四年為一計畫期間，在 2027 年能降低每單位營收 1% 之目標。台灣總公司 2024 年較 2023 年整體碳排放量減少 4.08%，排放密集度減少 12.53%，未來將持續對能源進行監控，並積極推動減碳措施，將繼續優化能源使用效率，確保未來能夠穩步降低排放密集度。</p>
<p>溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。</p>	<p>請詳以下說明。</p>

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/百萬元) 及資料涵蓋範圍。

1. 依據依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，盤查時程及資料涵蓋範圍如下：

- (1) 母公司應於 2026 年完成盤查。
- (2) 合併財務報告子公司應於 2027 年完成盤查。

2. 最近兩年度的溫室氣體盤查，涵蓋範圍為本公司台灣平鎮廠的溫室氣體排放量，具體數據詳見下表：

能源類別	2023 年 總溫室氣體 (公噸 CO ₂ e/年)	2024 年 總溫室氣體 (公噸 CO ₂ e/年)	增減數	增減比率 (%)
範疇一	133.99	123.23	-10.76	-8.03%
範疇二	5,739.38	5,510.54	-228.84	-3.99%
合計	5,873.37	5,633.77	-239.60	-4.08%
溫室氣體 排放量密集度 (tCO ₂ e/百萬元)	13.01	11.38	-1.63	-12.53%

註 (1): 為內部自行盤查數據，係依據 ISO14064 規範執行，均未通過第三方驗證。

註 (2): 排放量密集度 = (範疇一 + 範疇二) / 當年度個體財報營收 (新台幣百萬元)

註 1：直接排放量 (範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量 (範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放) 及其他間接排放量 (範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) 或國際標準組織 (International Organization for Standard-ization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 (新台幣百萬元) 計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

1. 依據依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，盤查確信時程及資料涵蓋範圍如下：
 - (1) 母公司個體應於 2027 年完成確信。
 - (2) 合併財務報告子公司應於 2029 年完成確信。
2. 本公司溫室氣體盤查為內部自行盤查數據，係依據 ISO14064 規範執行，均未通過第三方驗證及確信。

註 1：應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理，若公司未及於年報刊印日取得完整溫室氣體確信意見，應註明「完整確信資訊將於永續報告書揭露」，若公司未編製永續報告書者，則應註明「完整確信資訊將揭露於公開資訊觀測站」，並於次一年度年報揭露完整之確信資訊。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

本公司尚屬內部自行盤查階段，後續會依金管會發布之公司治理 3.0- 永續發展藍圖時程推動相關作業，故不適用。

註 1：應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本準則第 10 條第 2 項規定之令，資本額 100 億元以上之公司應於 114 年完成 113 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 113 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。



▶ 8.3 永續指標揭露 – 電子零組件業 – 2024 年

編號	指標	年度揭露情形
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	台灣總部消耗能源總量：41.799 十億焦耳 (GJ) 台灣總部外購電力百分比：100 % 台灣總部再生能源使用率：0 %"
2	總取水量及總耗水量	台灣總部總取水量：46,640 千立方公尺 台灣總部總耗水量：46,640 千立方公尺 "
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	台灣總部產生有害廢棄物之重量：17.01 公噸 台灣總部有害廢棄物回收百分比：0%
4	說明職業災害類別、人數及比率	扣除通勤交通事故外，台灣總部員工均無失能傷害事件。
5	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	台灣總部報廢產品及電子廢棄物重量 0.37 公噸，再循環回收 0 公噸，再循環之百分比 0%。
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	本公司為了分散供應風險，採取多元供應商策略，並針對關鍵材料設置合理的安全庫存水位；同時，亦視市場狀況靈活調整採購時機，適時提前備料，以降低價格波動對營運造成之影響。
7	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	無發生相關法律訴訟而造成的金錢損失。
8	依產品類別之主要產品產量	台灣總部生產產品產量如下： 鐵芯：173,667 仟個 晶片電感：565,603 仟個 精密線圈：92,137 仟個 合計：831,407 仟個

▶ 8.4 鈞寶 SASB 指標 __ 電氣電子設備

1. 永續發展揭露主題與指標

主題	指標	2024 年揭露情形	SASB 編碼	
能源管理	(1) 消耗能源總量、 (2) 外購電力百分比及 (3) 再生能源使用率	(1) 41.799 十億焦耳 (GJ) (2) 外購電力應為 100% (3) 無。	RT-EE-130a.1	
	危險廢棄物管理	(1) 產生的危險廢棄物量， (2) 回收百分比	(1) 17.015 公噸 (2) 0%	RT-EE-150a.1
		(1) 應報告的洩漏次數和總量， (2) 回收量	(1) 無。 (2) 無。	RT-EE-150a.2
產品安全	(1) 召回數量， (2) 召回總件數	2024 年並無因產品安全召回產品	RT-EE-250a.1	
	因產品安全相關法律訴訟而造成的經濟損失總額	無發生相關法律訴訟而造成的金錢損失。	RT-EE-250a.2	
產品生命週期管理	包含 IEC 62474 申報物質的產品佔收入的百分比	無。	RT-EE-410a.1	
	以收入計算，符合能源效率認證要求的產品所佔百分比	無。	RT-EE-410a.2	
	再生能源相關和能源效率相關產品的收入	無。	RT-EE-410a.3	

主題	指標	2024 年揭露情形	SASB 編碼
材料採購	關鍵材料使用相關風險管理的描述	本公司為了分散供應風險，採取多元供應商策略，並針對關鍵材料設置合理的安全庫存水位；同時，亦視市場狀況靈活調整採購時機，適時提前備料，以降低價格波動對營運造成之影響。	RT-EE-440a.1
商業道德	預防以下行為的政策和做法描述： (1) 腐敗和賄賂和 (2) 反競爭行為 "	本公司訂有「誠信經營守則暨作業程式及行為指南」及規定辦理，並訂有「檢舉制度」，對外網站設立檢舉電話及 E-mail。當中亦規範公司及董事、經理人及員工禁止行賄及收賄、禁止提供非法政治獻金之情形。	RT-EE-510a.1
	因賄賂或腐敗相關的法律訴訟而造成的經濟損失總額	無發生相關法律訴訟而造成的金錢損失。	RT-EE-510a.2
	因違反反競爭行為法規而引發的法律訴訟所造成的經濟損失總額	無發生相關法律訴訟而造成的金錢損失。	RT-EE-510a.3

表 2. 活動指標

活動指標	2024 年揭露情形	SASB 編碼
依產品類別生產的單位數量	台灣總部生產產品產量如下： 鐵芯：173,667 仟個 晶片電感：565,603 仟個 精密線圈：92,137 仟個 合計：831,407 仟個	RT-EE-000.A
員工數	204 人	RT-EE-000.B



鈞寶電子 2024 ESG 永續報告書