



 **solidyear** 秀育企業股份有限公司

2024永續報告書



CONTENT 目錄

03	關於本報告書
05	經營者的話
06	秀育概況
12	獲獎榮耀與永續成果

2 公司治理

25	資訊安全管理方針
26	2.1 治理架構與運作
30	2.2 道德誠信
32	2.3 經營績效
33	2.4 隱私與資通安全

4 產品創新

52	產品生命週期管理方針
53	4.1 產品健康與安全管理
58	4.2 供應商盡責管理
62	4.3 客戶關係管理
63	4.4 研發與專利

6 社會參與

92	社會參與
----	------

1 永續管理

14	1.1 永續管理與實踐
17	1.2 重大主題鑑別與管理
21	1.3 利害關係人議合

3 環境保護

37	氣候變遷因應管理方針
37	3.1 氣候變遷因應
42	3.2 能源與排放管理
46	3.3 水資源管理
48	3.4 污染防治管理

5 友善職場

67	人權與多元共融管理方針
68	人才發展、培育與溝通管理方針
69	職業健康與安全管理方針
70	5.1 人權管理
72	5.2 人才吸引與留任
82	5.3 人才發展與培育
84	5.4 職場健康與安全

附錄

96	7.1 GRI 內容索引表
102	7.2 永續揭露指標-電腦及週邊設備業
103	7.3 上市櫃公司氣候相關資訊揭露



關於本報告書

本報告書為秀育企業股份有限公司(以下簡稱秀育、秀育企業)發行之第二本永續報告書，內容包含秀育ESG各面向之管理架構與成果，以「永續管理」、「公司治理」、「環境保護」、「產品創新」、「友善職場」及「社會參與」作為報告書章節主軸進行資訊揭露。期望能藉由永續報告書的發行，揭露秀育永續管理實績，以符合利害關係人的期待，強化和利害關係人的溝通與反饋。



報告範疇與編輯原則

本報告書資訊揭露期間為2024年1月1日至 2024年12月31日，部分涵蓋2024年以前或以後之資訊，報告書揭露範疇以台灣秀育及東莞琦聯為主，內容中揭露之統計數據主要由秀育自行統計與調查，若有推估情事，將於對應章節中備註說明。財務數據範疇則與合併財務報表一致，為經會計師簽證後公開發表之資訊，若部分章節揭露範疇與前述不一致，將於對應內文中備註說明。內文提及幣別主要以新台幣揭露，人民幣換算統一以秀育2024年平均匯率1:4.454計算。

本報告書主要依循全球永續性標準理事會(GSSB)發布之最新版GRI準則(GRI Standards 2021年版)進行編製，同時參酌國際永續準則委員會(International Sustainability Standards Board, ISSB)氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)以及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定針對永續指標(電腦及週邊設備業)與氣候相關資訊執行情形進行揭露，上述內容索引表詳如附錄一~三。



報告書審核與查證

為落實推動永續發展和公司永續經營管理，秀育於 2024 年 5 月 14 日成立永續發展委員會，監督公司永續發展策略及計畫之落實，並定期向董事會報告執行成果。本公司永續報告書之編製，由企業永續發展部擔任統籌單位，負責整體規劃及永續資訊之溝通整合，偕同公司各相關部門參與內容編輯、修訂與校閱。本報告書雖未經第三方驗證機構進行查證，但秀育仍以嚴謹的態度檢視報告書內容正確性，本報告書依公司「永續發展委員會組織章程」及「永續發展實務守則」進行內部審查作業，完稿報告書由各部門主管進行校對與確認，經總經理檢核通過後進永續發展委員會審定，核准後發行。



報告書發行時間

秀育於2024年10月發行首本永續報告書，並同步揭露於公司官網及金管會公開資訊觀測站中，未來將每年持續發行永續報告書。

現行發行版本：2025年8月發行

下一發行版本：2026年8月發行



聯絡方式

如您對本報告書之內容，有任何指教或建議，歡迎您與我們聯繫，聯絡資訊如下：

秀育企業股份有限公司

聯絡地址：彰化縣秀水鄉莊雅村寶溪巷3號

聯絡人：企業永續發展部 梁協理

聯絡電話：04-7696611#123

電子信箱：esg@solidyear.com.tw

公司網站：<https://www.solidyear.com.tw/>



秀育公司網站

經營者的話

秀育公司於1978年創立，為具有專業技術經驗的老字號公司，從彰化縣秀水鄉傳統小型模具加工廠起家，目前已轉型為具自行設計研發能力，實現自有品牌，並在中國及台灣設有生產基地，世界知名客戶遍及全球，至今已穩健茁壯為位居業界翹楚之秀育集團。



秀育願景以

- 1.誠信 (誠信合作、挑戰未來新世代)
- 2.創新 (專精創新、勇於改變現況)
- 3.主動 (主動積極、面對全世界競爭)
- 4.共享 (永續共享、嘉惠員工及股東)

秀育之目標以「技術為本」為基礎扎根、「秀育英才」為永續發展，我們重視珍惜人才但隨著科技產業變化快速多元，秀育不斷精益求精，持續培訓菁英技術人才，設計製造優良產品，並不斷創新開發具世界競爭力產品。

秀育永續經營作為，將培育人才視為不可或缺的企業競爭力，除了思考創造消費者無與倫比的體驗外，也在永續議題上創造無限可能，我們將持續傾聽各方的聲音，結合企業本業與永續作為，以達到躋身世界級的綠色高科技領導群，對人類社會真正做出貢獻的經營理念。



期勉秀育同仁

- 一. 以感恩之心，面對每一天
- 二. 用積極行動，經營每一天
- 三. 唯創新突破，方能有明天



企業成功的要素

新：創新突破、求新求變
速：高效管理、速成達標
實：務實求是、精益求精
簡：化繁為簡、去蕪存菁

董事長

梁徽彬

秀育概況

秀育成立於1978年12月，自專精模具設計製造之模具生產廠商，累積超過40年之各類單射及雙射塑膠射出成品生產經驗，並進而自行設計生產外觀新穎、功能完善及品質優良的各類電腦周邊及電子產品。近年主要產品為電腦鍵盤、機械式鍵盤、可攜式藍芽皮套鍵盤、充電滑鼠、電競滑鼠、藍芽飛鏢靶、主動式電容筆、打獵機、投影機、可視門鈴相機模組、實物投影機、智慧家電監控模組等電腦電子周邊產品。

本公司擁有超過40年以上的實務經驗及專業精實研發之技術團隊，同時在中國也擁有製造經驗迅實優良之生產工廠，為業界知名優良翹楚。未來願景將會以前瞻設計，因應社會結構老化，提高自動化降低人力之電子生活用品，並設計開發生產多功化產品，降低環境垃圾，為人類生存環境努力，為地球環保盡心力。

公司基本資料

公司名稱	秀育企業股份有限公司
公司所有權性質	興櫃(股票代號：6737)
設立日期	1978年12月23日
產業別	電腦及週邊設備業
主要產品	各類電子零件、電腦周邊設備製造與進出口貿易業務、其他
實收資本額	新台幣600,504,000元
員工人數	1386人(統計至2024年12月31日)
董事長	梁徽彬
總經理	吳川仕
總部地址	新北市汐止區新台五路一段97號18樓-11
公司聯絡電話	02-26972311
公司網址	https://www.solidyear.com.tw/



營運據點

據點	地址
台北總公司	台灣新北市汐止區新台五路一段97號18樓-11
彰化一廠	台灣彰化縣秀水鄉寶溪巷3號
彰化二廠	彰化縣秀水鄉安溪村平安三街53號
東莞琦聯	中國廣東省東莞市橋頭鎮田新社區中興路32號



關係企業

基準日：2024年12月31日

秀育企業股份有限公司

GOODTEK
LIMITED

100%

LONG WIN
LIMITED

100%

UGREAT
MARKETING
LIMITED

100%

銖鑫新能源科技
股份有限公司

70%

WONDER TOP
CO.,LTD.

100%

育鴻電子(深圳)
有限公司

100%

東莞琦聯電子有
限公司

100%

本報告書揭露範圍



產品與服務

在產品策略上，秀育採行「跨足產業、引進先進、逐步國產」的發展方針。2024年，我們針對產品積極引進歐美先進設備與技術，結合國際高端品牌的專業服務，逐步建立本土應用與製造能力，並透過產品在地化導入，實現產品從代理推廣、技術轉移到國產化生產的階段性目標。

展望未來，秀育將持續深化與國際先進技術的合作，同時強化產品品質管控與安全合規，迎合全球淨零排放的共識，強化再生循環資源使用與綠色生產能量，達到經濟發展與生態保護的平衡狀態。

主要產品	產品應用
電子零件及電腦周邊產品	鍵盤及滑鼠等主要使用於控制電腦游標以及捲軸滾動，可在視窗作業系統中提供操作方提供輸入字元以及其他便捷控制熱鍵；同時為當前電競遊戲之主要遊戲控制裝置，負責快速、精準輸入遊戲操作指令。 手寫觸控筆/數位板：藉數位筆控制電腦游標以及繪製圖像。觸控筆的壓力感測裝置可與電容式觸控面板交互溝通以傳達實際筆觸。
光電相關設備產品	門禁影像：戶外門禁對講機，可方便用戶識別來訪人員。 智慧家庭：家電產品使用中之及時影像傳輸及後台分析，如智慧冰箱、智慧烘烤爐、智能掃地機器人。 微型投影機：適用於簡易空間中顯影，方便攜帶且能與各種主流OS串接，顯影色澤飽滿，影音效果俱佳。
儲能產品	儲能系統的主要功能是把多餘的能量儲存起來，並在未來需要時釋放使用，對於應對能源需求變化和增強能源系統的穩定性非常重要。 家庭儲能系統：是專門為家庭設計的儲能解決方案，用於儲存家中產生或購買的電力，以便於需要時使用。除了支持可再生能源，亦可幫助家庭提高能源利用效率、降低電費，並提供備用電力。 工商用儲能系統：是專門為商業和工業用戶設計的儲能解決方案，用於儲存和管理能源，以提高運營效率、降低成本和支持能源需求管理。這些系統可以在多種應用場景中發揮作用，如平衡能源需求和供應、減少電費和提高能源可靠性等。



Camera module



Web Camera



Driver Recorder



IPVEO Document Cam



Gaming Keyboard



Leather Keyboard



Consumer Keyboard



Waterproof Keyboard



Gaming Mouse





儲能系統的主要好處

家庭儲能系統	● 降低電費：通過在電力價格低時儲能，在高峰時段使用儲存的電力，家庭可以減少電力開支。 ● 提高能源獨立性：家庭儲能系統可以減少對外部電網的依賴，尤其是在停電時提供備用電力。 ● 支持可再生能源：若家庭安裝太陽能電池板，儲能系統能夠儲存多餘的太陽能電力，使其在陽光不足時也能使用。 ● 提升電網穩定性：家庭儲能系統可以通過削峰填谷的方式減輕電網的壓力，提升整體電網的穩定性。
工商用儲能系統	● 降低電費：工商用儲能系統可以在電力需求較低時（如夜間）儲存電力，並在需求高峰時（如白天）釋放，這樣可以避免高峰時段的高電費。這種策略稱為“削峰填谷”。 ● 支持可再生能源集成：許多商業和工業設施會安裝太陽能電池板或其他可再生能源設備。儲能系統可以儲存這些可再生能源生成的多餘電力，使其在可再生能源不足時仍然可用，從而提高可再生能源的使用率。 ● 備用電力：儲能系統可以提供備用電力，以應對電力中斷或供應不穩的情況，保證業務運營不受影響。 ● 改善電力質量：儲能系統可以幫助穩定電力網絡，改善電壓和頻率波動，從而提升電力質量，保護設備免受電力波動的損害。 ● 需求響應和能源管理：工商用儲能系統可以與需求響應計劃結合，通過在電網需求高峰時段減少電力消耗，幫助企業獲得激勵或補貼。這樣的系統還能幫助企業更精確地管理和預測能源需求。 ● 減少碳足跡：通過提高能源效率和利用可再生能源，工商用儲能系統有助於企業降低碳排放，支持可持續發展目標。 ● 提升運營靈活性：儲能系統可以根據實際需求靈活調整電力供應，增強業務運營的靈活性和適應能力。



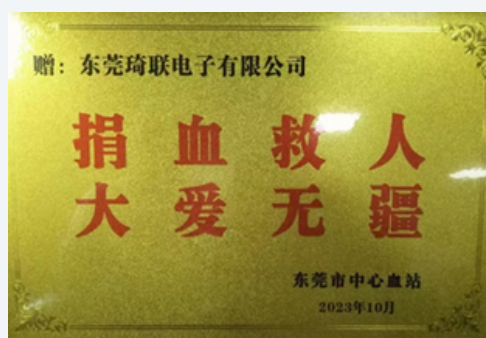
公協會資格

協會名稱	於協會擔任職務	代表人
東莞市臺商投資企業協會橋頭分會	會員	-
東莞市橋頭電子商務協會	會員	-
東莞市統計協會橋頭分會	會員	-
台北市電腦商業同業公會	會員	-
彰化縣工業會	會員	-
新北市藥師公會	會員	黃麗文
新北市醫療器材商業同業公會	會員	-
彰化縣醫療器材商業同業公會	會員	-

獲獎榮耀與永續成果



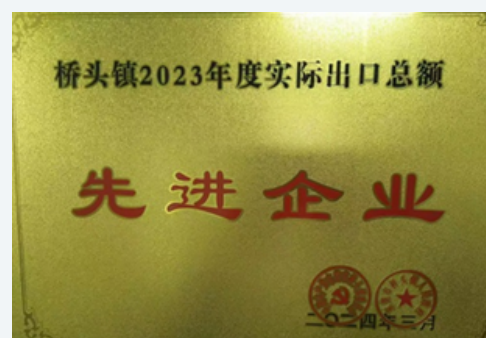
榮獲第十八屆金峰獎-傑出企業獎項



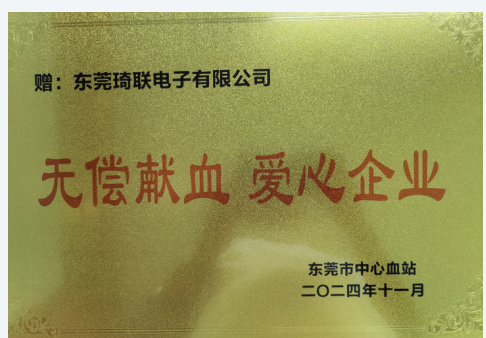
榮獲東莞市捐血救人，大愛無疆獎項



榮獲東莞市無毒企業獎項



榮獲東莞市出口總額先進企業獎項



無償捐血愛心企業



琦聯主營業務收入



琦聯出口總額前20名企業

1

永續管理

14

1.1 永續管理與實踐

17

1.2 重大主題鑑別與管理

21

1.3 利害關係人議合



1 永續管理

1.1 永續管理與實踐



企業永續發展政策

以人為本，創新永續管理

為落實推動永續發展和公司永續經營管理，秀育制訂「永續發展實務守則」及「永續發展委員會組織章程」，並於2024年5月14日成立永續發展委員會，委員會為隸屬董事會之功能性委員會，成員包含3位獨立董事、總經理及企業永續發展部協理，其中陳坤成獨董為召集人。

永續發展委員會負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並監督永續策略規劃之落實以及審定永續報告書，每年至少開會兩次，並定期向董事會報告永續執行成果。



秀育永續發展實踐原則

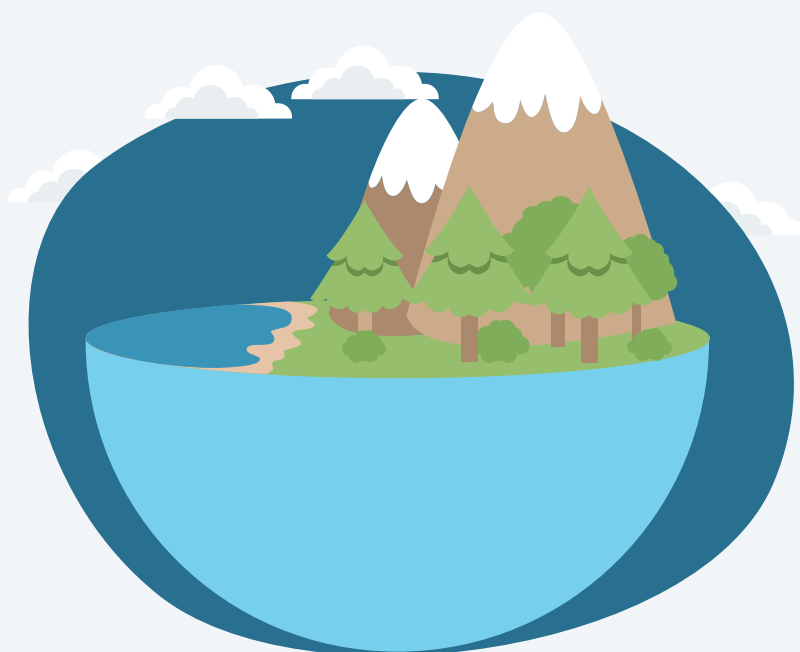
落實公司治理	• 遵循治理、道德誠信準則，建置有效治理架構 • 督促企業實踐永續發展，確保永續發展政策之落實 • 辦理推動永續發展之教育訓練 • 瞭解並妥適回應利害關係人關切之永續發展期望與需求
發展永續環境	• 遵循環境相關法規及國際準則，致力於達成環境永續目標 • 建置環境管理制度，辦理環境教育課程 • 提升能資源使用效率，使用減少環境衝擊之再生物料 • 考慮營運對生態效益之影響，宣導永續消費概念 • 鑑別氣候相關風險與機會，並採取因應措施 • 以地方創生促進企業經營與在地社區共榮
維護社會公益	• 遵循國際人權公約，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利 • 提供員工安全與健康之工作環境 • 建立有效之職涯發展培訓計畫 • 訂定及實施合理員工福利措施 • 確保產品與服務品質，重視行銷倫理及公平交易 • 評估營運對社區之影響，增進社區認同 • 挹注文化產業，促進文化發展
加強企業永續發展資訊揭露	• 揭露永續發展相關資訊，提升資訊透明度 • 編製永續報告書，揭露推動永續發展情形與未來目標

秀育ESG永續目標

面向	永續指標	2024年目標與達成情況	中長期目標
 環境面	溫室氣體管理	- 以2023年為基準年完成ISO 14064-1溫室氣體盤及第三方查證 - 提倡全廠使用環保餐具 - 每月一日訂定蔬食日	- 培養公司內部自主碳管理人才 - 持續精進減碳政策 - 讓節能省碳成為生活中的一部份
	能源管理	- 全廠替換成節能LED燈 - 產線需達26度才能開空調 - 落實日常節水，秀育2024年(4053.7m3)相較2023年(5023.2m3)減少耗水量969.5度	積極改善能源使用，完成ISO 50001能源管理認證。
	再生能源建置	彰化二廠之一期廠房樓頂建置太陽能板發電於2024年Q4完工。	彰化二廠之二期廠房成為綠色工廠
	原材料採購	使用消費後再生來源環保物料PCR>65%，錫絲錫膏全面換環保材質。	持續改善可再生物料(環保)更換現有物料
 社會面	薪酬福利	每年依員工個人績效適時調整薪資結構	以績效為面向，鼓勵員工積極向上，以績效帶動薪資福利。
	人才吸引留任	- 新進員工職能受訓率100% - 員工教育訓練總時數300小時 - 連續假日2日以上，提前一小時下班 - 成立女性專用哺乳室	培養員工多元職能發展及創新與競爭力，打造友善優質的工作環境，提高企業人才留任。
	勞資溝通	- 每季召開勞資會議，確保每件申訴案都能妥善處理結案。 - 設立員工溝通信箱	尊重員工表達意見權利，營造良好溝通環境。
	職場安全與健康	培育進修職安衛人員2位	重視員工健康與安全，承諾提供安全的工作環境，導入ISO 45001認證。
	公益與慈善	- 每年二次關懷學生餐聚 - 每年華山基金會、喜樂捐贈 - 每年偏鄉國小關懷之旅 - 秀育推動「班班有實物投影機」，捐贈彰化縣立各級中小學共4,104台。 - 琦聯響應捐血活動，2024年捐血9,600cc/24人次(總務)。	- 成立秀育公益基金會，以人為本永續關懷 - 持續推動各縣市國中小學及技職高中「班班有實物投影機」

秀育ESG永續目標

面向	永續指標	2024年目標與達成情況	中長期目標
 治理面	董事會	- 維持至少一位女性董事 - 成立永續發展委員會	- 永續健全董事會職能及訓練 - 永續報告書編制
	產品品質	- 有效客訴小於5件 - 有效客訴回覆時間達>95% - 產品出貨合格率>95%	海外人員駐廠及強化供應商品質及交貨速度
	客戶關係	客戶滿意度調查評分超過80分 (滿分為100分)	持續改善客戶服務管理流程及品質
	資訊安全	持續維護ISO 27001資安管理系統	提升資安預警機制，達0資安事件
	供應鏈永續管理	2024年完成所有供應商簽署永續供應鏈承諾書	將所有供應商納入永續面向評鑑



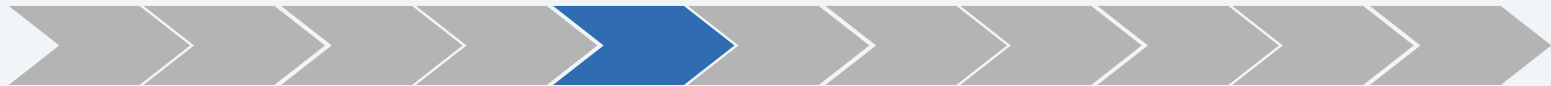
1.2 重大主題鑑別與管理



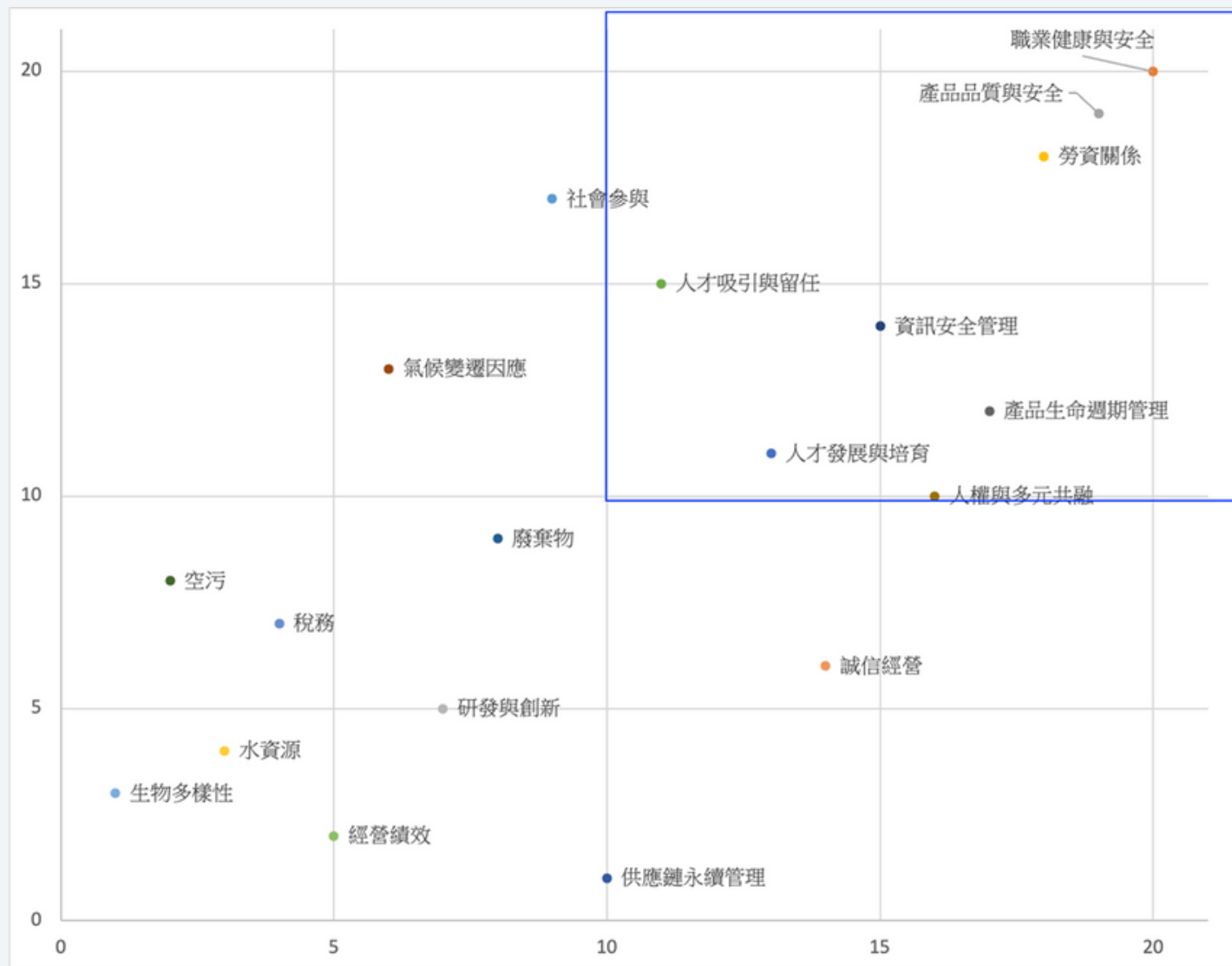
重大主題評估流程

秀育本年度參考GRI 3：重大主題2021揭露原則進行重大主題鑑別，同時採用歐盟所提出之雙重大性原則(double materiality)，進行永續主題重大性評估，並將利害關係人關注度問卷調查結果一併納入考量，經公司各部門主管與外部永續顧問於會議中討論與確認後，共鑑別出8項重大主題，並於本報告書中進一步揭露管理方針。

1 了解組織脈絡與蒐集永續主題	秀育參考永續標準與規範(GRI、TCFD、SASB)、ESG評級機構(MSCI、DJSI)、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法等進行永續主題之蒐集，並參酌同業永續報告書揭露主題，依據主題相關性進行彙整與永續準則對應，最終整併為20項永續主題。
2 利害關係人關注度	以整併後的永續主題設計關注度問卷，針對本年度鑑別出五大類利害關係人進行問卷發放，以了解利害關係人對各永續主題的關注程度，共計回收452份有效問卷，問卷分析結果作為後續重大主題鑑別的參考依據之一。
3 鑑別實際與潛在衝擊	● 重大議題評估 將20項永續主題依其內容相關性進行部門分工，由各部門主管針對所分配到之永續主題進行內、外部衝擊顯著程度評估，包含： ● 評估每項議題因公司活動對外部經濟、環境、人(人權)所造成之「實際」、「潛在」、「正面」、「負面」衝擊。 ● 評估每項議題對企業營運(包括發展、績效、定位與公司價值)可能產生之「正面」、「負面」衝擊。
4 評估衝擊顯著性	● 衝擊分數計算 ● 負面衝擊重大性分數：對外負面衝擊度(嚴重性、可能性、人權加權分數)*對內負面衝擊度 ● 正面衝擊重大性分數：對外正面衝擊度(重要性、可能性、人權加權分數)*對內正面衝擊度 若有涉及人權衝擊之永續議題，則提高分數之計算權重，並計算出各項議題之正、負面衝擊分數。
5 重大主題鑑別與擇定	完成關注度問卷及衝擊顯著性評估結果統計後，以重大性評估(正、負面衝擊)分數及利害關係人關注度加權分數加總平均後排序，於會議上由各部門主管與外部永續顧問進行重大主題擇定，依排序前30%作為門檻值，針對門檻值以上的議題優先進行討論，再進一步評估未達門檻值之議題，最終擇定8項重大主題。
6 回應與管理	重大主題鑑別結果，經總經理核准後作為本年度報告書揭露之主題，共計為8個管理方針進行揭露，檢視企業整體執行績效與管理目標達成情形，未來亦可作為持續推動永續行動與改善之依據。各項重大主題衝擊說明詳如「重大主題列表」，管理方針請參各對應章節。



永續議題評估結果



註：圈選處為秀育2024年重大主題。



ESG主題	重大性	報告邊界與關聯性							衝擊型態 (正面、 負面/ 實際、 潛在)
		內部		外部利害關係人					
		秀育	琦聯	員工	客戶	供應商	股東/投資人/金融機構	政府 主管機關	
職業健康與安全	V	●	●	●	-	-	○	○	
產品品質與安全	V	●	●		-	-	-	-	
勞資關係	V	●	●	●	-	-	-	○	
社會參與		●	○	-	-	-	-	○	
客戶管理		●	○	-	●	-	-	-	
人才吸引與留任	V	●	●	●		-	-	-	
資訊安全管理	V	●	●	-	●	-	-	-	
氣候變遷因應		●	●	-	-	-	-	-	
產品生命週期管理	V	●	●	-	-	○	-	-	
人才發展與培育	V	●	●	●	-	-	-	-	
人權與多元共融	V	●	●	●	-	-	-	-	
廢棄物		●	●	-	-	-	-	○	
空污		●	●	-	-	-	-	○	
稅務		●	●	-	-	-	-	●	
誠信經營		●	●	-	●	-	-	-	
研發與創新		●	●	-	●	-	-	-	
水資源		-	●	-	-	-	-	-	
生物多樣性		-	-	-	-	-	-	-	
經營績效		●	●	-	-	○	●	○	
供應鏈永續管理		○	○	-	-	●	-	-	

涉入程度：直接衝擊 ●, 間接衝擊 ○, 無衝擊 -



重大主題列表

重大主題	衝擊現況說明	永續準則對應	對應章節
產品品質與安全	產品品質安全及有害物質管理若無妥善管理，可能會對消費者健康及環境產生嚴重的衝擊。秀育積極符合法規及客戶的要求，並建立完善的產品服務處理流程，若發生品質問題立即由當責部門與客戶接洽併提出解決方案，降低可能產生的負面影響。	【GRI】 416 顧客健康與安全 【GRI】 417 行銷與標示 【SASB】 產品安全 【DJSI】 產品責任	四、產品創新
職業健康與安全	安全的工作環境及預防措施，能大幅度降低職災發生機率，提升員工的滿意度及工作效率。秀育2023年無發生任何重大職災事件，一般職災則依公司內部流程進行矯正措施，以降低事故再犯率。	【GRI】 403 職業安全衛生 【DJSI】 職業健康與安全	五、友善職場
人權與多元共融	人權管理是企業重要的責任，建立包容的企業文化，可提升公司形象，吸引優秀人才並促進創新生產力，若無妥善管理，可能會造成內部衝突，甚至不符合客戶要求或違反法規。秀育制定人權政策，並積極實踐人權管理，2024年未發生人權相關衝擊事件。	【GRI】 405 員工多元化與平等機會(405-1) 【GRI】 406 不歧視 【GRI】 407 結社自由與團體協商 【GRI】 408 童工 【GRI】 409 強迫與強制勞動 【GRI】 410 保全實務 【GRI】 411 原住民權利 【SASB】 員工多元化與包容性	五、友善職場
產品生命週期管理	產品綠色設計及產品原料採用回收料及環境友善材料，對企業形象，產品競爭有積極效用，公司透過產品生命週期管理執行與落實，資訊整合，前後連貫，團隊協調，將需求、規格、製造、銷售及服務一體化，以降低成本並減少錯誤，進而強化產品優勢，滿足客戶要求。	【GRI】 301物料 【SASB】 產品生命週期	四、產品創新
勞資關係	當出現勞資爭議恐導致企業生產力下降、營運受阻、品牌聲譽受損及人才吸引力降低等負面影響。指標包含發生營運變更最短預告期、有無停工事件等。	【GRI】 402勞資關係	五、友善職場
人才吸引與留任	公司之人員結構、職涯發展規劃以及對於員工招募、留任與提供之薪酬與福利條件等，將直接影響人員留任意願及流動率。	【GRI】 401勞僱關係	五、友善職場
人才發展與培育	公司對員工專業能力提昇之資源投入，包含培訓與提升員工職能管理、員工專業證照協助制度及退休或終止勞雇關係之員工的過渡方案等。	【GRI】 404訓練與教育	五、友善職場
資訊安全管理	因資料外洩、系統中斷或網路攻擊等事件，導致企業營運中斷、財務損失、客戶信任受損及法規遵循風險等負面影響，以及公司如何維護客戶資料與員工隱私資料，以及產品資訊安全管理。	【GRI】 418 顧客隱私	二、公司治理

1.3 利害關係人議合



利害關係人鑑別

秀育盤點與公司相關或可能受組織活動影響之利害關係人，參考AA1000利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards, SES) 依賴性、責任性、影響力、多元觀點、張力等五大原則，以會議方式進行利害關係人鑑別與討論，最終鑑別出2024年利害關係人包括股東/投資人/金融機構、員工、客戶、供應商、政府/主管機關共五大類。針對利害關係人建立溝通管道，並發放問卷了解利害關係人對秀育永續作為的關注程度，做為未來持續溝通的依據。



利害關係人溝通管道與成果

利害關係人	對公司的意義	關注主題	溝通管道及頻率	2024年議合成果
股東/ 投資人/ 金融機構	股東/投資人/金融機構對企業的支持，是企業永續經營的推動力，秀育秉持資訊透明與誠信經營，努力創造企業價值，以符合股東的期待。	誠信經營 經營績效 資訊安全管理 研發與創新	- 年度股東大會(每年) - 法人說明會(不定期) - 公開資訊觀測站(即時) - 公司官網(即時) - 投資人窗口(即時) - ESG關注度問卷(不定期)	- 召開1次股東常會 - 發布27則重訊
員工	員工為公司重要的資產，公司十分重視員工的權益與福利，透過建立暢通的員工溝通管道及完善的培育制度，以偕同企業與員工共同發展與持續經營。	職業健康與安全 人才吸引與留任 產品品質與安全 人才發展與培育	- 勞資會議(每季一次) - 福委會會議(每季一次) - 員工意見信箱(即時) - 公司官網(即時) - ESG關注度問卷(不定期)	- 辦理4次勞資會議，員工意見11件，回覆率100% - 辦理4次福委會會議
客戶	客戶是企業永續經營的重要夥伴，透過客戶關係管理與維護，建立客戶信任關係，以提升秀育企業形象，維穩公司獲利與永續經營。	產品品質與安全 客戶管理 研發與創新 資訊安全管理	- 客戶稽核(不定期) - 客戶滿意度問卷(每年) - 客戶拜訪(不定期) - 公司官網(即時) - ESG關注度問卷(不定期) - 客服信箱、Line - 通路客服系統	- 客戶拜訪14次 - 客戶稽核4次，結果均合格 - 客戶滿意度 90 分 - 參展1次

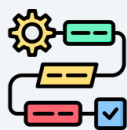
利害關係人	對公司的意義	關注主題	溝通管道及頻率	2024年議合成果
供應商	良好的供應商管理與互動，有助於提升公司產品品質與研發創新機會，並雙向提供資源整合，以實現價值鏈共同進步的願景。	供應鏈永續管理 資訊安全管理	• 供應商大會(每年一次) • 年度供應商評鑑(每年) • 新供應商評鑑(不定期) • 供應商輔導(每月) • 公司官網(即時) • ESG關注度問卷(不定期)	• 供應商大會1次 • 東莞琦聯年度供應商評鑑36合格100% • 東莞琦聯新供應商評鑑29家，合格100%。 • 東莞琦聯12家供應商完成自評問卷，回收率100%。 • 台灣秀育及東莞琦聯簽署供應商相關合約資料合計335家(100%)
政府/ 主管機關	遵循主管機關頒布的法規命令，並積極參與政府計畫，透過相關資源強化企業經營，以實現企業與當地社會共榮共好。	經營績效 空污 職業健康與安全 勞資關係	• 公文往返(即時) • 公開資訊觀測站(即時) • 公司官網(即時) • ESG關注度問卷(不定期)	• 公文往返189件 • 主管機關現地稽核7次，無違反項目 • 無任何違法事件發生 • 參與主管機關講座60人時



申訴與檢舉

秀育設置舉報申訴機制，透過暢通的管道聽取來自內部及外界的聲音，維護利害關係人之權益及強化公司治理。各類型申訴案件設有專責窗口處理，處理過程中，對於申訴人及檢舉人資訊均予以保密，僅限於受理之專人知情，確保不因檢舉而遭受報復或懲罰。任何違反事件一經通報，旋即由權責單位調查並驗證事件真偽，倘事證確鑿，且確有違例情節，秀育企業即刻採取適當處置，並將視其必要採行法律上作為，以維護公司之權利名譽，情事重大及高階主管涉入者，則依流程呈報至董事會。待事件確定，秀育企業將召集相關部門，審視相關程序並共商可行之矯治措施，以確保公司內控制度之完備。

本公司時刻保持申訴檢舉管道暢通，2024年未接獲任何環境面、人權面及經營治理面的申訴及檢舉事件，產品申訴內容詳見3.4客戶關係管理章節。



秀育申訴案件處理流程

STEP1	STEP 2	STEP 3	STEP 4	STEP 5
利害關係人提出申訴	受理單位進行蒐證、釐清事證，進行案件調查。	召集相關人員開會，針對違反事項裁決、懲處。	檢討違規事件發生原因，並提出改善報告。	加強內外部訓練，避免類似情況再發生。



秀育申訴檢舉機制

申訴／檢舉管道	面向	受理單位	相關辦法
台灣秀育 - 信箱：comment@solidyear.com.tw - 實體意見箱 東莞琦聯 - 信箱：iso2@solidtek.com.cn - 實體意見箱	經營治理面	稽核主管	- 誠信經營守則 - 道德行為準則 - 誠信經營作業程序及行為指南 - 檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法 - 員工意見建議申訴及反饋管理程序書(允許匿名檢舉)
台灣秀育 - 信箱：esg@solidyear.com.tw 東莞琦聯 - 信箱：Audit@solidtek.com.cn	環境面	- 企業永續發展部 - 稽核主管	員工意見建議申訴及反饋管理程序書
台灣秀育 - 人資信箱：jory.lu@solidyear.com.tw - 申訴電話:02-26972311#1600 東莞琦聯 - 稽核室信箱：iso2@solidtek.com.cn - 投訴電話：83345901 # 8618 - 企業微信號 - 員工意見箱	人權／員工關係面	- 人資主管 - 稽核室	員工意見建議申訴及反饋管理程序書(允許匿名檢舉)
台灣秀育 - 信箱：sales@solidyear.com.tw - 客服、LINE 東莞琦聯 - 信箱：audit@solidtek.com.cn - 投訴電話：83345901 # 8618	產品面	- 業務主管 - 稽核室 - 品保部	- 客戶抱怨處理程序書 - RMA處理程序書

2

公司治理

25

資訊安全管理方針

26

2.1 治理架構與運作

30

2.2 道德誠信

32

2.3 經營績效

33

2.4 隱私與資通安全



2

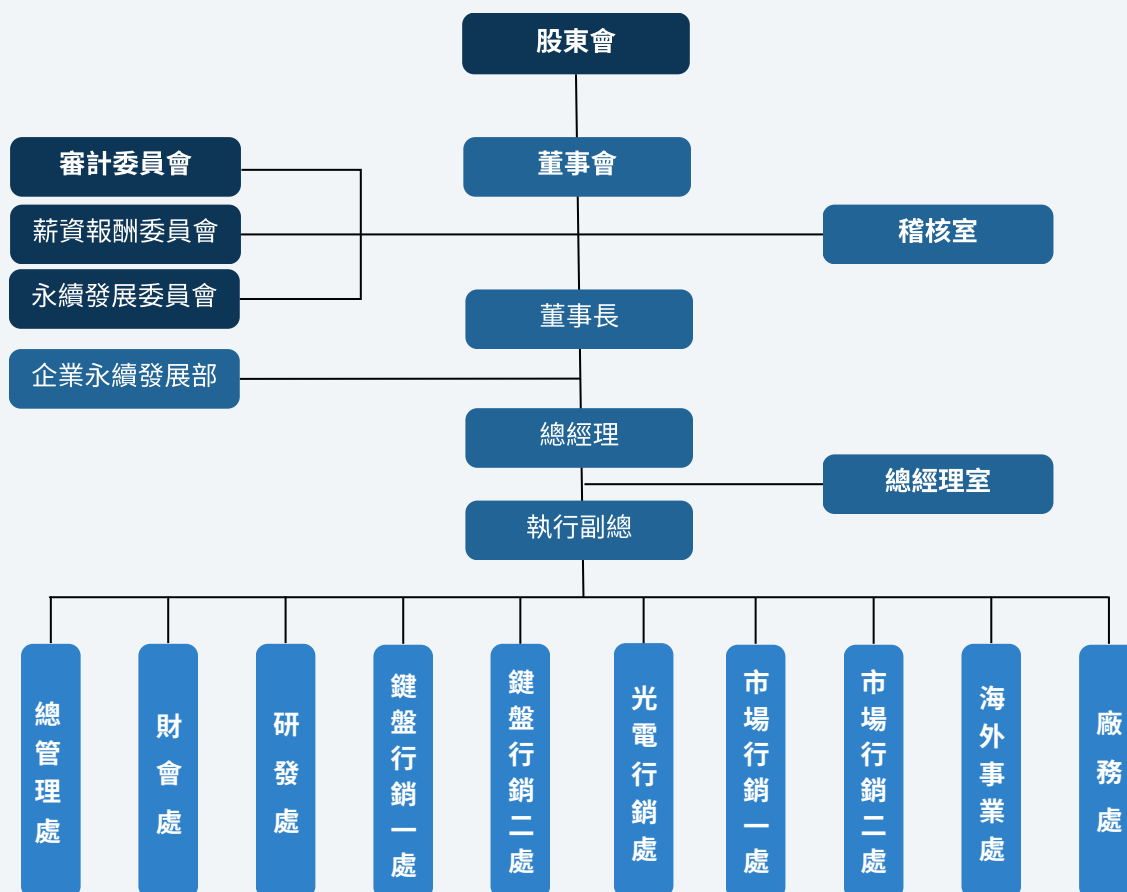
公司治理

資訊安全管理方針

重大主題	資訊安全管理	
承諾與政策	- 建置扎實資安制度 - 廠商合作安全規範 - 養成團隊資安能力 - 遵守信息安全法規 - 簽署保密協議 - 資料權限分級制度、機密資料加密 - 制定「人員資安保密管理程序」	
補救措施	技術性：系統修補、惡意程式清除、帳密重設 (實施優先等級：高) 管理性：政策修訂、訓練教育、通報與記錄 (實施優先等級：中) 組織性：資安組織設立、導入標準 (實施優先等級：中~長期) 法律合規：個資通報、合約修訂、保險索賠 (實施優先等級：依事件而定)	
目標與標的	短期目標： 導入ISO 27001資訊安全管理系統	中長期目標： 維持ISO 27001資訊安全管理系統有效性，擴大內部訓練，建立整體資安意識。
責任	管理部、資訊部	
特定行動	導入ISO 27001 資訊安全管理系統	
管理評量機制	- 系統內部稽核缺失件數 - 資安活動異常狀況件數	
2024年績效	- 重大/緊急事故之網路異常事件件數0件 - ISO 27001系統內部稽核缺失件數1件 - 定期抽查資安活動異常狀況件數2件 - 資安訓練講習時數1.5hr/人次	

2.1 治理架構與運作

秀育組織架構



董事會組成與多元化

秀育公司最高治理單位為董事會，依循「公司章程」及「董事選舉辦法」進行成員提名與遴選，董事之選舉採候選人提名制度，設置董事9席，任期3年。本屆(第十六屆)董事就任日期為2022年6月17日，成員包含6席董事及3席獨立董事，除副董事長梁輝崇於本年度6月份辭任外其餘皆無異動，成員均為本國國籍，女性董事占比為12.50%，未有董事身兼經理人職務，現有8席董事均具備產業與商務背景及專業知識技能，擔負公司營運及監督之責。2024年共召開10次董事會議，全體董事平均出席率為96.67%，董事會運作及利益迴避詳見「秀育企業股份有限公司 一一三年度年報」。

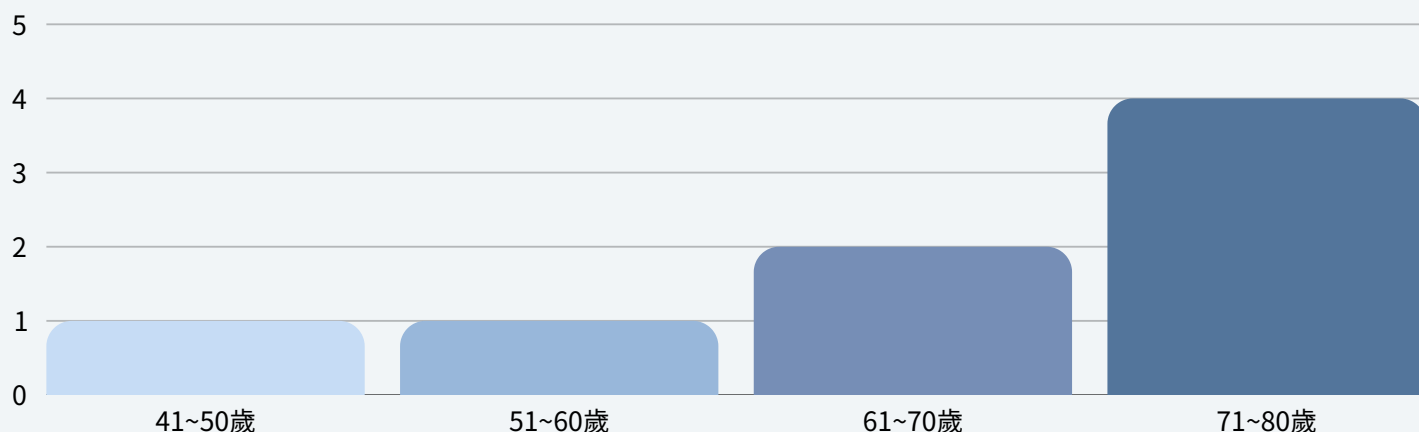
秀育董事會成員多元化

職稱	姓名	性別	董事會出席率	員工身分	專業背景			專業知識與技能 (註2)
					產業	商務	財會	
董事長	梁徽彬	男	100%	●	●	●		●
副董事長	(註1) 梁輝崇	男	100%	●	●	●		●
董事	梁徽湖	男	80%	●	●	●		●
董事	戴文正	男	100%		●	●		●
董事	吳世文	男	100%		●	●		●
董事	梁鈞凱	男	90%		●	●	●	●
獨立董事	楊永列	男	100%		●	●	●	●
獨立董事	陳坤成	男	100%		●	●	●	●
獨立董事	陳玉芬	女	100%		●	●	●	●

註1：已於 113 年 6 月 18 日辭任。

註2：專業知識與技能包含營業判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策等能力。

董事會成員年齡分布





功能性委員會

為健全公司治理營運制度，秀育依法組建功能性委員會，以提供董事會議事效能，並於2024年進一步設置永續發展委員會，未來將依章程規定定期召開會議並呈報董事會。各功能性委員會運作情形如下所示。

功能性委員會	運作情形
審計委員會	於2020年12月11日成立，委員計3人，由3位獨立董事組成，本屆委員任期為2022年6月17日至2025年6月16日。2024年共計開會8次，委員平均出席率100%。
薪資報酬委員會	於2019年11月19日成立，委員計3人，由3位獨立董事組成，本屆委員任期為2022年6月17日至2025年6月16日。2024年共計開會7次，委員平均出席率100%。
永續發展委員會	於2024年5月14日成立，委員計5人，由3位獨立董事、總經理及企業永續發展部協理組成，經改選後本屆委員任期至2028年5月29日。



董事及經理人薪酬政策

秀育董事及經理人薪酬依公司章程規定辦理，由薪資報酬委員會參考相關同業水平訂定並定期檢討薪資報酬政策制度與結構，並專業客觀參酌考量個人績效成果、擔負職責、投入時間、公司財務狀況、公司中長期目標與風險等評估項目審視薪酬政策，以確保薪酬政策符合激勵與公平效果。

薪酬決定流程	
董事成員	依公司章程第二十條規定，年度如有獲利，由董事會決議提撥1-5%為董事酬勞，董事酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥。
經理人	經理人薪酬結構包括薪資、獎金及員工酬勞，其中： 薪資：薪酬委員會依經理人過往工作範疇、實績成就及所需擔負之職責進行職務評價，並參考同業薪資水準基礎議定經理人薪資。 獎金：公司無虧損下，發放中秋及年終獎金共計2個月。 員工酬勞：依公司章程第二十條規定，年度如有獲利，將提撥3-10%為員工酬勞。



董事進修

為提升董事成員職能，秀育每年安排董事進修課程，主要優先以法令新知和當年度主要關注議題來安排適當之課程主題，包含經營管理、風險管理、企業永續發展、公司治理等相關課程，以提升董事會成員於經濟、環境和社會議題上的整體知識。2024年8席董事成員均完成6小時董事進修訓練，內容包含公司治理及企業ESG管理等內容，未來將持續辦理進修課程，以強化董事成員專業知識。

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	時間
董事長	梁徽彬	2024.5.14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	(1)企業 ESG：環境、社會、治理-相關司法案例與法律責任解析 (2)公司治理與證券法規	3小時 3小時
副董事長	梁煒崇 (註)				
董事	梁徽湖				
董事	戴文正				
董事	吳世文				
董事	梁鈞凱				
獨立董事	楊永列				
獨立董事	陳坤成				
獨立董事	陳玉芬				

註：已於 113 年 6 月 18 日辭任。



董事會績效評估

秀育於2021年11月9日訂定「董事會績效評估辦法」，並於2022年12月7日董事會通過修訂，辦法規定本公司董事會每年應執行內部董事會績效評估，評估範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會。董事會績效評估結果應於次一年度第一季結束前完成。由各執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫「董事會(含功能性委員會)績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」等相關自評問卷，最後由統籌之執行單位將資料統一回收後，針對評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

本公司於2025年第1季進行2024年1月1日至2024年12月31日期間董事會績效評估，問卷自評結果董事會績效評估4.02分，董事會成員自我績效評估4.61分，功能性委員會績效評估包括審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會分別為 4.92 分、4.92分及 4.91 分，以上評估滿分均為5分，評估結果顯示本公司董事會及功能性委員會之功能與運作效率良好，並於2025年3月13日提報董事會。

2.2 道德誠信

秀育制訂「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，向同仁傳達誠信之重要性，提高同仁遵循誠信和道德標準認知，禁止賄賂、貪腐、欺騙和其他任何形式的不正當行為。

公司透過線上協作平台或主管會議宣達等方式，使員工了解公司誠信經營的政策規範以及相關權利義務，新進人員入職當天皆接受誠信道德教育訓練，且針對在職員工每年至少辦理一次遵循誠信道德課程研習宣導，持續強化員工及董事會誠信道德觀念。台灣秀育針對供應商要求其簽署承諾書，東莞琦聯則針對供應商要求其簽署《反商業賄賂協議書》，為共同制止商業賄賂行為、維護各自及雙方共同的合法權益，保證雙方商業合作關係健康有序發展，根據《中華人民共和國反不正當競爭法》等有關法律、法規，經友好協商，達成反商業賄賂協定，以資雙方信守履行。並於契約條款及協議書中明確要求供應商在業務往來中秉持誠信，遵守道德規範，不得採用行賄手段銷售商品，若涉及商業賄賂行為，將終止或解除契約並依約請求損害賠償。

秀育鼓勵檢舉不誠信行為或不當行為，另制定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，以稽核室為專責單位，接受同仁檢舉並調查，以維護公司道德誠信原則。惟內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職，內部檢舉流程詳見1.3利害關係人議合章節；公司人員若遇有他人對公司從事不誠信行為，其行為涉有不法情事，則依流程通知司法、檢察機關。本公司2024年無發生貪腐事件及相關法律案件與訴訟。

誠信經營溝通管道

溝通方式	溝通對象	溝通數	總數	溝通/訓練比例
誠信經營教育訓練/商業道德行為準則培訓	董事會成員	9	9	100%
	新進員工	台灣：36 東莞：2686	台灣：36 東莞：2686	100%
	在職員工	台灣：151 東莞：1228	台灣：151 東莞：1228	100%
簽署遵循誠信經營政策聲明書	新進員工	台灣：36 東莞：2686	台灣：36 東莞：2686	100%
供應商永續經營承諾書/ 反腐敗、賄賂管理規範	供應商	台灣：45 東莞：290	台灣：45 東莞：290	100%

秀育依「誠信經營作業程序及行為指南」，分析各項不誠信行為，並據以訂定防範不誠信行為及利益迴避等作業程序指引，並設置「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，以稽核視為受理單位，提供申訴檢舉管道，同時保障相關人之隱私及確實查證。

東莞琦聯定期進行商業道德風險評估，評估項目包含廉潔經營、不正當收益、訊息公開、知識產權、公平交易廣告和競爭、身份保密、杜絕打擊報復及隱私等，由稽核室針對各項目之發生可能性、發生機率及影響程度進行評估，2024年道德項目評估結果均為低風險。



內部稽核組織及執行情形

本公司遵循法令建立內部控制制度，稽核單位依據內控制度訂有內部稽核實施細則，據以執行並衡量現行控制制度、程序之有效性及遵循程度；內部稽核為獨立單位，直接隸屬董事會，配置專任稽核主管，並在董事會例行會議報告。



法規遵循

秀育恪遵法規，密切關注並掌握時下法規動態，透過內部管理規章的修定落實企業經營守法原則，並以此精神要求全體同仁，於日常工作及業務過程中嚴格依循公司內規標準。本公司不定期進行法令公告與宣導，並安排教育訓練強化員工法規識別能力，若有法規相關疑慮亦可透過內部溝通管道進行諮詢與申訴。秀育定期進行法規檢索及風險評估，針對有違法風險的項目，均透過內部管理程序進一步約束管理，本公司2024年無任何違反法規之情事發生。



風險管理

本公司訂定內部控制制度及相關內部規章，由各相關單位進行各項風險評估，2024年鑑別出主要風險為資訊安全風險及超時加班，因應對策如下：

風險議題	因應對策
科技改變及資通安全風險	秀育隨時不定期注意市場及所處行業之變化及相關科技之改變情形及發展趨勢。資通安全部分，已於2022年導入ISO 27001資訊安全管理系統並通過第三方認證，並於2024年設置資安主管，確保資訊安全落實執行。
超時加班	公司設有《工作時間管理程序書》，生產管理單位按要求進行生產安排，人資部每周五提供當周工時情況分析表，以利各單位掌控工時管理。



2.3 經營績效

秀育近三年財務績效(合併)

單位：新臺幣仟元

風險議題	2022年	2023年	2024年
營業收入	4,371,462	3,322,117	4,713,615
營業成本	3,561,978	2,596,903	3,506,412
營業毛利	809,484	725,214	1,207,203
營業外收入及支出	30,478	18,657	(31,408)

1. 支付出資人的款項包括現金股利、支付借款利息等。
2. 支付政府款項包括所得稅等
3. 個體財務績效詳見財務報表。



政府財務補助

秀育取自政府之財務補助主要為投資抵減等項目，另政府提供優惠利率貸款，包含歡迎臺商回臺投資行動方案等。2024年補助共計24,355,092元，補助項目表列如下所示。

廠區	補助單位	項目	金額(NTD元)
台灣秀育	國稅局	未分配盈餘實質投資抵減	24,176,932
東莞琦聯	東莞市財政局	吸納脫貧人口就業補貼	178,160
合計			24,355,092

2.4 隱私與資通安全

資訊安全政策

- 建置扎實資安制度
- 廠商合作安全規範
- 養成團隊資安能力
- 遵守信息安全法規

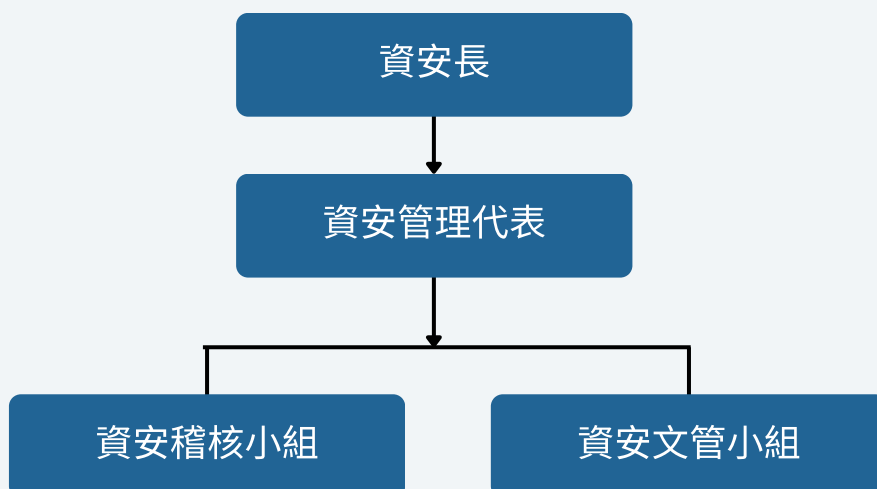


資訊安全管理架構

為落實資訊安全管理機制並確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，秀育於2022年導入ISO 27001:2013 資訊安全管理系統，並通過第三方外部驗證，依循管理系統制定資訊安全管理文件，並以PDCA循環運作模式建立、實施、維護與改善資訊安全管理制度，確保公司資訊資料、系統、設備及網路通訊安全，有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致之資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或破壞等風險。

秀育成立跨部門之資訊安全小組，由董事會指派總經理擔任資安長，主要執行資訊安全防護相關工作、資訊安全事件應變處理及資訊安全事件事後復原能力，以預防資訊安全事件之發生及降低資訊安全事件之損失，並培訓資訊安全審核團隊，團隊成員均取得 ISO 27001:2013 內部稽核員資格證書。

資訊安全小組架構





資訊機密管理

對於客戶隱私及商業機密保護，秀育透過嚴格的資訊安全管理流程進行把關，包括：

- 1.簽署保密協議
- 2.資料權限分級制度、機密資料加密
- 3.制定「人員資安保密管理程序」

依循資訊安全政策作為管理依據，透過跨部門、跨功能資訊安全小組推動資訊安全相關工作，同時持續強化資訊安全管理機制，以有效運作資訊安全管理及隱私權保護等機制。秀育2024年無任何資安及隱私相關違法事件，亦無任何侵犯客戶機敏資料被投訴之事件發生。



資安培訓及演練

為提升員工對資訊安全之意識與認知，秀育透過各種管道及會議進行資訊安全相關訊息宣導，安排資安教育訓練，並不定期規劃社交工程演練，透過不斷地培訓提升琦聯工資安意識並內化於各項作業中，以落實最安全及嚴密的資安保障。新進人員於報到當日須簽署員工保密協議並接受資安相關教育訓練，以了解公司資安政策與要求，在職員工則透過常態性資訊安全教育訓練，所有同仁每年應至少參與資安教育訓練時數1小時，資訊專責人員每年應至少參加3小時以上之資安相關訓練。另針對不同角色與職能人員規劃不同性質資安課程，資安代表及資安查核人員，則需參與外部所舉辦之相關訓練活動或研討會，吸取資訊安全防護機制及最新資訊安全攻擊型態，以強化公司資安防護。

2024年安排資安教育訓練共計206人次、170小時，課程內容包括營業秘密與資安認知訓練、GDPR 隱私權認知教育訓練、供應商資安管理教育訓練等，其中上半年在職員工103人次103小時，及下半年在職員工102人次51小時，內部稽核人員訓練課程1人次16小時，教育訓練涵蓋率80%。此外，安排2024年對員工進行社交郵件演練1次。



資安應變計劃與通報

本公司平時針對系統及重要資料均做好備援架構及備份計劃，並落實日常點檢作業，每半年進行備援設備、回復作業程序及機制進行測試演練，以確保其可運行性。人員亦定期針對相關緊急復原作業程序進行訓練及宣導，如遇系統災難時，則依電腦系統災難處理程序進行回復作業，以減輕災那發生所造成的傷害，並縮短系統回復時間。

若發生資安事件，依照「資安事件管理程序」進行通報與處理程序，通報資安小組後由資安小組判定是否為資安事件，並判斷資安事件等級進行通報處置，及立即通知管理代表或資安長。



資安管理成果

秀育設定資訊安全指標及目標，每年定期檢視目標達成情況，資安管理成果依內部流程提報至資安長，並訂定下一年度目標與執行計劃。

資訊安全目標	2024年目標	2024年達成情況	
重大/緊急事故之網路異常事件件數	<0件	0	★已達成
ISO 27001系統內部稽核缺失件數	<10件	1	★已達成
定期抽查資安活動異常狀況件數	<12件	2	★已達成
資安訓練講習時數	1小時	1.5	★已達成
各資安異常事件的矯正與預防對策有效性之百分比	100%	100%	★已達成
違法事件次數統計	0件(年度)	0	★已達成

3

環境保護

37

氣候變遷因應管理方針

37

3.1 氣候變遷因應

42

3.2 能源與排放管理

46

3.3 水資源管理

48

3.4 污染防治管理



3

環境保護

氣候變遷因應管理方針

3.1 氣候變遷因應

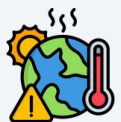
隨著溫室效應加劇導致全球極端氣候頻傳，秀育參考TCFD架構及「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之上市公司氣候相關資訊之揭露建議，依其核心要素「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標和目標」揭露相關執行情形，藉此掌握及因應氣候變遷帶來之衝擊與影響。



氣候治理

秀育由「企業永續發展部」作為推動永續發展治理之專責單位，經由企業永續發展部與各權責單位於2024年5月17日與永續顧問召開氣候變遷鑑別會議，進行風險機會之鑑別與評估，並由企業永續發展部與各權責單位針對鑑別結果擬定對應策略及設定指標目標；2024年5月成立永續發展委員會，相關鑑別與執行結果由永續發展委員會定期向董事會報告（每年至少2次），已於2024年7月完成第一次董事會報告。主要執行方向為開發低碳產品、購買綠電以及節能減碳、節水方案之執行。其成果現況摘要如下：

- 2024年成立企業永續發展部推動組織。
- 原物料採用再生料及低碳材料。
- 2024年購買綠電7,232 MWH。
- 設定溫室氣體排放基準年為2023年，為首次導入ISO 14064-1並完成第三方查驗，隨後每年執行溫室氣體排放盤查與排放清冊建置作業。
- 溫室氣體排放與基準年相比，短期減量目標為1~3%，中長期減量目標為3~5%。

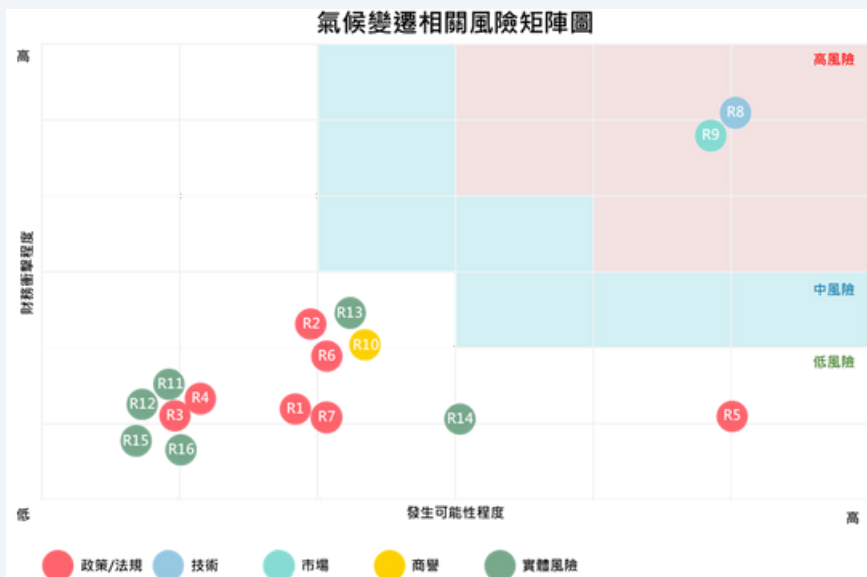


氣候風險與機會管理

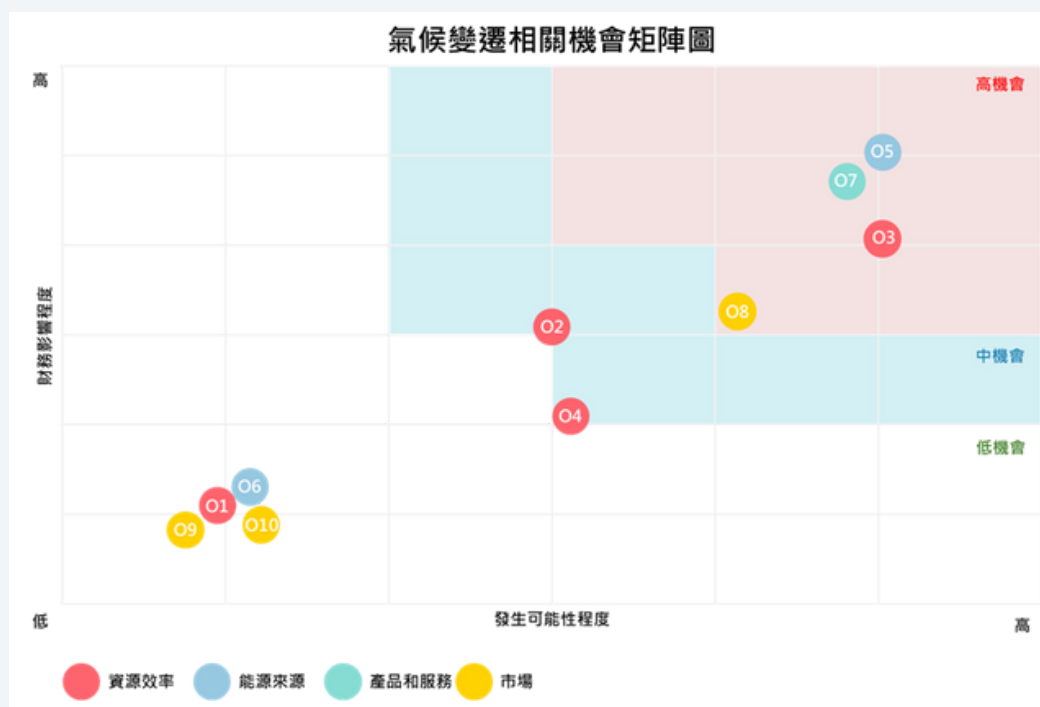
氣候相關風險與機會議題參考TCFD建議來源劃分為：轉型風險(政策和法規、技術、市場、名譽)、實體風險(立即性、長期性)與機會(資源效率、能源來源、產品/服務、市場)。本次鑑別會議共彙整10項轉型風險、6項實體風險與10項機會，根據各項風險/機會議題「發生可能性程度」及「財務衝擊(影響)程度」，計算其風險衝擊度/機會影響度得分，作為鑑別該項氣候議題對秀育造成的風險/機會等級註，並評估可能發生時程(短期1-2年、中期3-5年、長期6年以上)。

註：「發生可能性程度×財務衝擊(影響)程度」得分：1-5分為低度風險/機會、6-11分為中度風險/機會、12-25分為高度風險/機會。

以高度風險/機會為優先關注議題，共鑑別出2項風險議題(技術類-低碳產品與技術轉型需求、市場類-客戶需求改變)與4項機會議題(資源效率類-提高回收再利用比率、能源來源類-使用低碳能源、產品和服務類-增加產品服務機會、市場類-進入新市場)。



編號	風險議題	可能發生時程
高度風險		
R8	低碳產品與技術轉型需求	短期
R9	環境及客戶需求改變	短期
低度風險		
R1	碳關稅	長期
R2	強制申報要求及徵收碳費	中期
R3	能源大戶要求 (再生能源10%)	長期
R4	能源大戶要求(冰水機群組及空壓機申報要求)	長期
R5	水資源節約高效利用	短期
R6	永續航空燃料	長期
R7	綠色海運	長期
R10	商譽風險	長期
R11	淹水	長期
R12	缺水	長期
R13	極端溫度改變	長期
R14	能源供應不穩定(斷電/限電)	中期
R15	海平面上升	長期
R16	氣候變遷引發保險棄保潮	長期



編號	機會議題	可能發生時程
高度機會		
O3	提高回收再利用比率	短期
O5	使用低碳能源	短期
O7	增加產品服務機會	短期
O8	進入新市場	短期
中度機會		
O2	使用更高效率的生產	短期
O4	興建綠色廠房(綠建築)	長期
低度機會		
O1	採用更高效率的運輸方式	長期
O6	參與碳交易市場	長期
O9	金融機構獎勵-永續連結貸款	長期
O10	善用公部門獎勵辦法	長期



氣候風險與機會對應策略與指標目標

風險/機會議題	可能造成財務衝擊/影響說明	對應策略與指標目標
【短期/高風險】 R8-技術-低碳產品與技術轉型需求 【短期/高機會】 O8-市場-進入新市場	為提供符合市場新型態之低碳產品需求，須投入較長的開發時程及相關資源，將使得營運成本增加。因應全球淨零碳排的硬需求，產業使用再生能源（綠電）已成必然，但再生能源如風能、太陽能皆為間歇性發電，須導入儲能系統以即時調節供應電力，因此當再生能源使用量占比越高，建置儲能系統的需求也將提升。 【潛在風險 / 財務衝擊】 - 台灣目前對於工商及住宅用儲能設備的規範及推動政策尚未完善，秀育可能面臨政策修改而導致原定投資回收計畫成效不彰，使得庫存成本增加、營業收入減少。 【潛在機會 / 財務影響】 - 藉由通過台灣儲能系統相關驗證，增加產品公信力，雖相關驗證費用可能使得營業成本增加，但預期能爭取更多客戶訂單，使得營業收入增加。	- 鼓勵員工提案並進行相關產品開發研究。 - 產品取得自願性產品驗證 (Voluntary Product Certification, VPC) 及正字標記 (National Standards of the Republic of China, CNS)，使產品符合現有法律規定，並隨時關注相關政策的修改與制定。 - 已通過驗證之產品:單電池 / 電池系統 (CNS 62619)、小型家用儲能之電池系統 (CNS 63056)。 - 驗證申請中之產品:單向逆變器 5KT(CNS)。

風險/機會議題	可能造成財務衝擊/影響說明	對應策略與指標目標
【短期/高風險】 R9-市場-客戶需求改變 【短期/高機會】 O5-能源來源-使用低碳能源 O7-產品和服務-增加產品服務機會	因溫室效應加劇，使得地球溫度逐年上升導致氣候變遷，並伴隨著消費者對環保、低碳產品的需求日益增長，為符合客戶及市場要求，投入開發低碳產品和服務及減少碳排放，進而開拓新市場領域。 【潛在風險/財務衝擊】 - 可能面臨產品重新設計、供應鏈改變、業務轉型、市場份額下降等風險，使得營運成本及資本支出增加、營業收入減少。 【潛在機會/財務影響】 - 提高能源使用效率、優化生產過程，可在維持或提高產能同時，減少能源消耗和成本支出，使得營運成本降低。 - 低碳產品和服務能增強企業市場競爭力，若能提早規劃即可因應未來客戶提出要求時，立即提供可行方案，不僅強化客戶信任度、增加合作機會，更能提升公司的整體品牌形象與商譽，使得營業收入增加。	- 提前開發新供應鏈，設計符合市場需求的低碳產品。 - 塑膠原料導入PCR/PIR、使用低碳鋁/再生鋁/再生鐵材料、使用聚氨酯再生布料 (Polyurethane, PU)、使用水性油漆材料。 2024年已購買綠電7,232 MWh。 - 逐步淘汰高耗能設備，更換為節能高效設備。 - 增加儲能設備及太陽能發電設備。 - 預計 2028 年碳排放量較 2023 年 (1707.703 噸 CO₂ e) 降低3~5%。 - 成立專門部門確認TCFD相關的規範並整合公司及工廠的資源，配合政府政策共同實現逐年降低排碳量，達成零碳排的目標。

風險/機會議題	可能造成財務衝擊/影響說明	對應策略與指標目標
【短期/高機會】 03-資源效率-提高回收再利用比率	為因應全球環保趨勢，降低碳排放及碳使用量，並同步兼顧產品品質，秀育通過材料技術分析，逐步將公司部份產品原材料導入回收料，以符合客戶綠色環保生產理念。 【潛在機會/財務影響】 提升客戶滿意度、產品知名度及提高公司訂單量，以拓展公司市場機會，使得營業收入增加。	- 提依照現有的方式作業，少量投入新產品研發，預期新產品開發合格率达100%。 - 進一步提升回收料的使用比例，盡量達到全部產品使用回收料，預期回收料使用率達100%。 - 創造可行性技術，使用可降解材料，從而持續降低溫室氣體的排放量，預期可降解材料研發合格率达100%。 - 公司產品以 OEM 為主，PCR 材料多元應用需同步和客人產品和政策配合。產品在符合客戶需求的前提下，期許從源頭產品設計到最終廢棄處理的產品生命週期皆能邁向綠色與循環。與 OEM 客人同步 PCR 多元材料，建構綠色產品友善環境

3.2 能源與排放管理



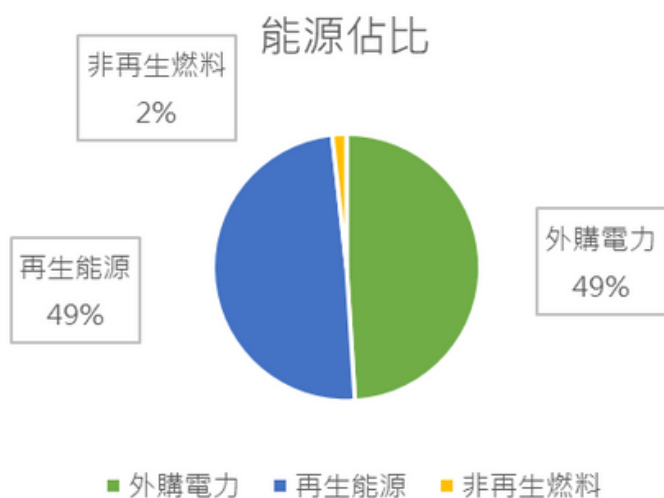
能源使用

秀育能源使用類別分為非再生能源(包含汽油、柴油、天然氣、液化石油氣及外購電力)及再生能源，經換算後能源總耗用量為52,864.44 GJ，能源密集度為11.22 GJ/新台幣百萬元。再生能源主要由東莞琦聯購入，作為生產製程使用，以降低溫室氣體排放，自2021年起累積至2024年共購買47732MWH，2024當年度綠電採購量為7,232 MWH。

2024年使用量	汽油(L)	柴油(L)	天然氣(M3)	液化石油氣(Kg)	外購電力(度)	I-REC(再生能源)(度)
秀育	9,406.6	1,344.50	184.80	580.00	462,501.00	-
琦聯	9999.82	4,943.40	0	480.00	6,736,093.00	7,232,000.00
合計	19,406.42	6,287.90	184.80	1,060.00	7,198,594.00	7,232,000.00

2024年秀育能源消耗量統計

能源類別		單位	台灣秀育	東莞琦聯	小計
非再生能源	汽油	GJ	310.42	319.77	630.19
	柴油	GJ	47.06	177.96	225.02
	天然氣	GJ	6.1	0	6.1
	液化石油氣	GJ	29	24	53
	外購電力	GJ	1,665.00	24,249.93	25,914.93
合計		GJ	2,057.58	24,771.66	26,829.24
非再生能源密集度		GJ/新台幣百萬元	0.44		5.69
再生能源	電力(I-REC)	GJ	-	26,035.20	26,035.20
合計		GJ	-	26,035.20	26,035.20
再生能源密集度		GJ/新台幣百萬元	-		5.52
能源總耗用量		GJ	52,864.44		
營業額		新台幣百萬元	4,713.615		
總能源密集度		GJ/新台幣百萬元	11.22		
能源耗用量佔比(%)					



註：

- 資訊來源：汽油、柴油、液化石油氣主要以實際領用量為主；天然氣、電力係以加總各營運據點每月收費單、電費單所列之數據。
- 熱值係數資料引用來源：台灣-行政院環境部所公佈最新之溫室氣體排放係數管理表6.0.4版、中國-國家標準《綜合能耗計算通則》。
- 汽油熱值：台灣=0.033 GJ/L，中國=0.032 GJ/L。
- 柴油熱值：台灣=0.035 GJ/L，中國=0.036 GJ/L。
- 天然氣：僅有台灣秀育使用，熱值=0.033 GJ/M³。
- 液化石油氣熱值：台灣=0.050 GJ/KG，中國=0.050 GJ/KG。
- 電力熱值1kWh=0.0036 GJ。



溫室氣體盤查

秀育除在專業領域謀求最大成就，同時亦善盡企業公民責任，關心全球氣候變遷，依據國際標準組織對溫室氣體管理之標準要求，乃至於因應未來之溫室氣體減量，訂有「溫室氣體盤查管理程序書」，2024年完成第二年度之溫室氣體排放盤查與排放清冊建置。

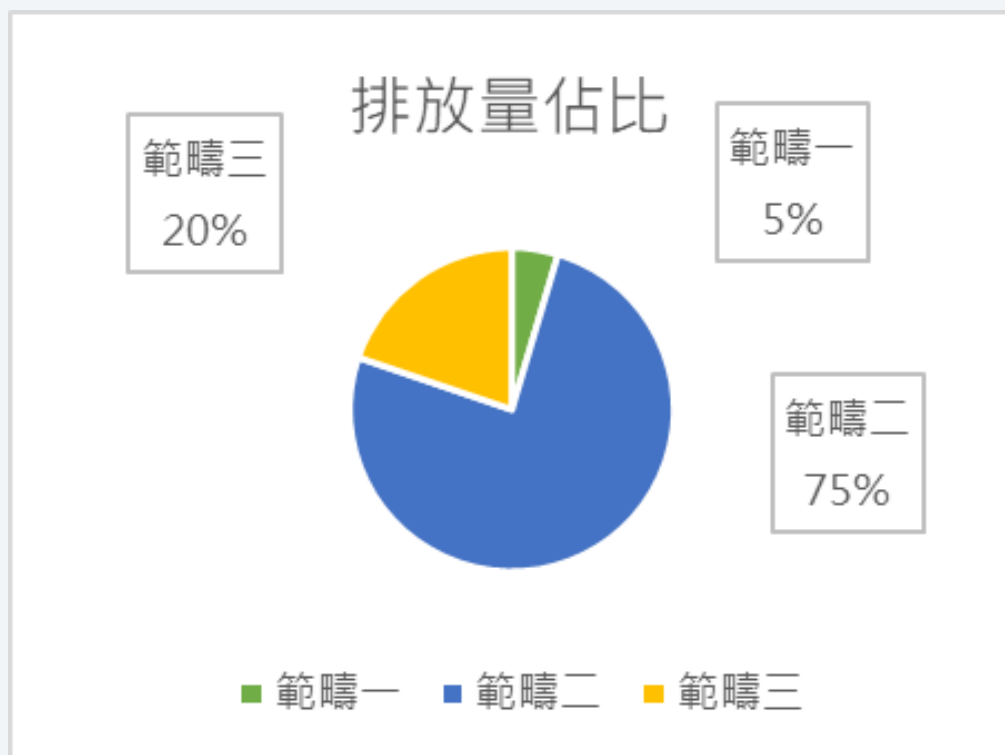
2024年秀育範疇一+範疇二溫室氣體排放量共cO₂e(Market Base)，溫室氣體排放強度為0.764公噸CO₂e/新台幣百萬元(Market Base)；東莞琦聯自2021年起使用再生能源，累積至2024年再生能源共抵減26,507.038公噸CO₂e。未來秀育將以2023年作為溫室氣體排放基準年，並以每年較基準年降低1~3%溫室氣體排放量作為減量目標。

2024年秀育溫室氣體排放統計 (直接+能源間接)

項目	類別	單位	台灣秀育	東莞琦聯	小計
直接(範疇一)	類別1	公噸CO ₂ e	45.0094	162.305	207.3144
能源間接(範疇二)	類別2 (Location Base)	公噸CO ₂ e	219.2255	6,585.956	6,805.1815
	類別2 (Market Base)	公噸CO ₂ e	219.2255	3,176.068	3,395.2935
類別1+類別2(Location Base)排放量小計		公噸CO ₂ e	264.235	6,748.261	7,012.496
類別1+類別2(Market Base)排放量小計		公噸CO ₂ e	264.235	3,338.373	3,602.608
營業額		新台幣百萬元	4,713.615		
溫室氣體排放強度 (類別1+類別2(Market Base)排放量小計/營業額)		公噸CO ₂ e/新台幣百萬元	0.764		

2024年秀育溫室氣體排放統計 (其它間接)

其它間接(範疇三)	類別3	公噸CO ₂ e	98.5606	5.47	104.0306
	類別4	公噸CO ₂ e	66.5944	717.75	784.3444
其它間接(範疇三)排放量小計		公噸CO ₂ e	165.1549	723.22	888.3749



註：

- 溫室氣體盤查採營運控制權法，並依ISO 14064-1程序進行盤查，溫室氣體排放基準年設定為2023年；
台灣秀育溫室氣體盤查數據通過第三方外部查證。2024年台灣秀育及東莞琦聯溫室氣體盤查數據皆由公司自主盤查計算。
- 盤查之溫室氣體種類包括：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)，共七種溫室氣體。
- 範疇一(類別1)包含：固定式燃燒源、移動式燃燒源、製程排放源、逸散性排放源。
- 範疇二(類別2)包含：電力。
- 範疇三(類別3)運輸之間接溫室氣體排放包含：員工通勤(台灣秀育及東莞琦聯)、廢棄物運輸(台灣秀育及東莞琦聯)。
- 範疇三(類別4)組織使用的產品之間接溫室氣體排放包含：廢棄物處理(台灣秀育)。
- 全球暖化潛勢(GWP)引用IPCC 2021第六次評估報告之GWP值。外購電力排碳係數：台灣(引用經濟部能源署)=0.474公斤CO₂e/度；中國(中國生態環境部-2024年公告第12號 - 電力二氧化碳排放因子(2021年華南地區))=0.4715 tCO₂e/MWh。
範疇三係數以產品碳足跡資訊網資料庫計算。溫室氣體排放量所用之轉換係數的來源：台灣-行政院環境部所公布最新之溫室氣體排放係數管理表6.0.4版、中國-中華人民共和國生態環境部公告。
- 東莞琦聯再生能源憑證累積抵減排放量至2023年為23,097.15 tCO₂e，2024年新增再生能源抵減排放量3,409.888 tCO₂e
- 東莞琦聯類別2：外購電力6736093度，購買I-REC 7232000度，合計共6736093度+7232000度=13968093度
 → 13968093度÷1000=13968.093MWh；外購電力6736093度÷1000=6736.093MWh
 → 中國電力排碳係數0.4715 tCO₂e/MWh
 → Location base計算公式=13968.093MWh×0.4715 tCO₂e/MWh=6585.956tCO₂e。
 → Market base計算公式=6736.093 MWh×0.4715 tCO₂e/MWh=3176.068tCO₂e。
 類別1+類別2(Location Base)排放量小計=162.305+6585.956=6748.261 tCO₂e。
 類別1+類別2(Market Base)排放量小計=162.305+3176.068=3338.373 tCO₂e。

3.3 水資源管理



用水管理

秀育取水來源皆為自來水(台灣秀育供應來源為花壇地下水與新山水庫，東莞琦聯則為東江)，根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」^(註1)顯示，台灣秀育營運據點水資源壓力屬「Low-Medium(1-2)」，而東莞琦聯水資源壓力則屬「Medium-high(2-3)」，然本公司取水主要用於生活用水(2024年台灣秀育取水量4.05百萬公升、東莞琦聯取水量80.996百萬公升)，惟東莞於注塑與噴漆之生產製程需使用部分自來水(2024年使用量0.021百萬公升，約占東莞琦聯整體取水量0.025%註2)，故對取水水源無顯著影響。

註1：根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」WATER RISK ATLAS：<https://reurl.cc/yjme2>。

此外，為保障員工飲水之安全，東莞琦聯員工日常飲用水皆經過逆滲透處理，每年委託政府相關部門依據《生活飲用水衛生標準》檢驗一次，檢驗內容包含總大腸桿菌、菌落總數、混濁度、臭和味等9項檢驗項目，2024年檢驗結果皆為合格。

2024年秀育水資源使用				
項目	單位	台灣秀育	東莞琦聯	合計
總取水量	百萬公升	4.05	80.996	85.046
總排水量	百萬公升	3.645	72.896	76.541
總耗水量	百萬公升	0.405	8.100	8.505
廠內循環用水量	百萬公升	-	0.021	0.021
水回收再利用率	%	-	0.025	0.025
營業額	新台幣百萬元	4,713.615		
取水強度(總取水量/營業額)	(百萬公升/新台幣百萬元)	0.018		

註：

1.資料來源：取水量為加總各營運據點每月水費單之用水度數，耗水量以佔總取水量10%計算。

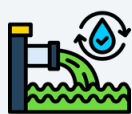
2.排水量=取水量-耗水量。

3.水回收再利用率(%)=廠內循環用水量/(取水量+廠內循環用水量)*100%。

單位百萬公升等同於千立方公尺。

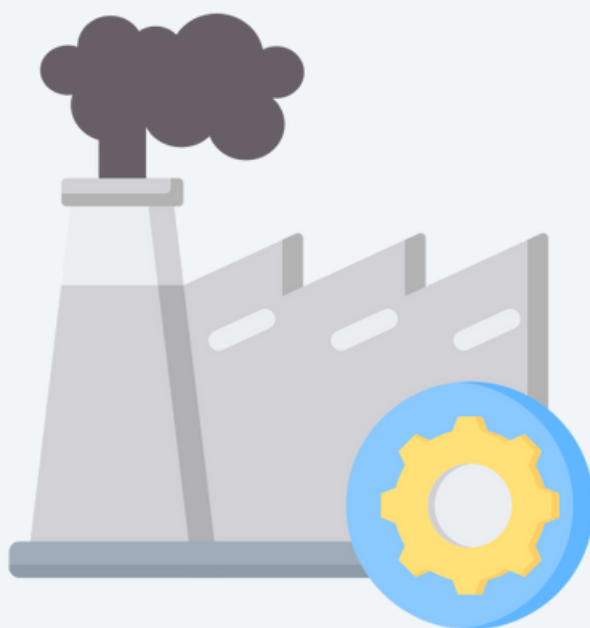
為降低取水用量，東莞琦聯增加廠內生產製程用水循環、改裝廠區男廁沖水設備、將廠區及宿舍淨水機排出之濃水進行回收沖洗廁所等措施，以減少自來水使用及污水排出，降低環境衝擊，2024年台灣秀育節約用水量共0.97百萬公升^註；東莞琦聯節約用水量共3.343百萬公升。

(註：秀育2024年用水量4053.7度(m3)相較2023年5023.2度，共減少耗水量969.5度)



廢污水管理

秀育主要生產活動位於東莞琦聯，台灣秀育以生活污水為主，無排放事業廢水，東莞琦聯廠內之生活污水通過雨污分流(污水)管道連接至政府污水處理站統一處理，將其處理至符合《廣東省水污染物排放限值》之水質標準後再排入司馬河，事業廢水委由合法之專業處理廠商進行回收處理，廢水處理均符合《廣東省水污染物排放限值》與《污水排入城鎮下水道水質標準》。2024年無發生污水排放裁罰事件亦無對當地水體造成重大影響。



3.4 污染防治管理



空污管理

秀育製程無產生臭氧層破壞物質(ODS)排放，廠區空調與公用設備中均使用環保冷媒。台灣秀育生產製程無空氣污染物排放；東莞琦聯因噴漆和印刷製程，主要空氣污染物為硫氧化物、粒狀污染物、揮發性有機化合物，為降低污染物排放量，採取水噴淋及二級活性碳過濾措施，2024年秀育無發生空氣污染裁罰事件，且東莞琦聯空污排放平均監測值皆符合當地排放標準。

2024年東莞琦聯空氣污染物排放統計

項目	硫氧化物SOx (ppm)	粒狀污染物 (mg/m3)	揮發性有機化合物VOCs (ppm)
污染物排放標準	550	120	30
年平均監測值	42	<20	2.99
年排放量 (kg)	0.002016	0.00096	893

註：

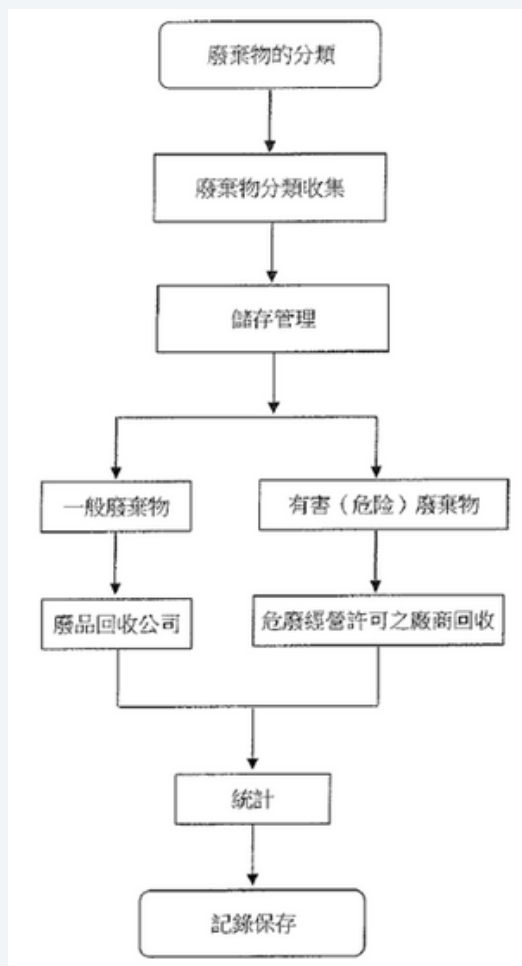
- 1.檢測標準：二氧化硫參照《固定污染源排氣中二氧化硫的測定，定電位電解法》，檢測儀器為自動煙塵煙器綜合測試儀；粒狀污染物參照《固定污染源排氣中顆粒物測定與氣態污染採樣方法》，檢測儀器為電子天平；揮發性有機物VOCs參照廣東省地方標準《印刷行業揮發性有機化合物排放標準》第二時段排氣筒排放限值，檢測方法為氣相色譜法。
- 2.資料來源：2024年東莞琦聯環境監測報告。
- 3.排放量=各排放源排放濃度總量*運轉時間。



廢棄物管理

台灣秀育廢棄物主要為一般生活垃圾，無有害廢棄物，經回收分類後，交由辦公室大樓物業及公所垃圾車直接處理。東莞琦聯為有效清理廢棄物，改善環境衛生，達到廢棄物資源化、安定化、無害化，將產出的廢棄物分為「有害(危險)廢棄物」和「一般廢棄物」，並依「廢棄物管理程序書」之規定進行包裝與儲放。有害(危險)廢棄物委託廣東省環保局簽發「危險廢物經營許可證」之廠商處理，並請廠商提供環保局「危險廢棄物轉移聯單」作為保存紀錄；一般廢棄物之可回收廢棄物(紙箱類、紙類、塑膠類等)委由廢品回收公司處理，生活廢棄物則交由政府統一清運處理。

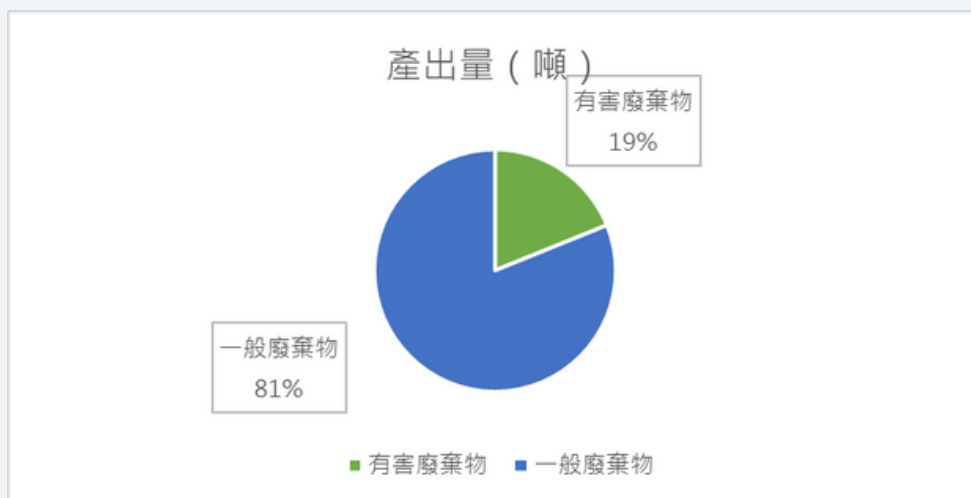
東莞琦聯廢棄物處理流程圖



2024年秀育無發生重大廢棄物洩漏事件發生，亦無相關廢棄物污染裁罰事件。2024年台灣秀育廢棄物尚無統計數據，東莞琦聯廢棄物(不含生活廢棄物)總量為175.355公噸，除了將一般廢棄物(非有害廢棄物)進行再生利用，有害(危險)廢棄物亦全數委由合格廠商進行焚燒，並將焚燒後所產生之爐渣再製成環保磁磚，故廢棄物回收比例達100.00%。

2024年東莞琦聯廢棄物產生量與處理方式

廢棄物類別	處理方式	產生量(公噸)
有害(危險)廢棄物 ^{註2}	處置移轉：再生利用	33.125
一般廢棄物(非有害廢棄物) ^{註3}	處置移轉：再生利用	142.230
廢棄物總量(噸)		175.355
回收比例(%) ^{註4}		100.00%
廢棄物類別佔比(%)		



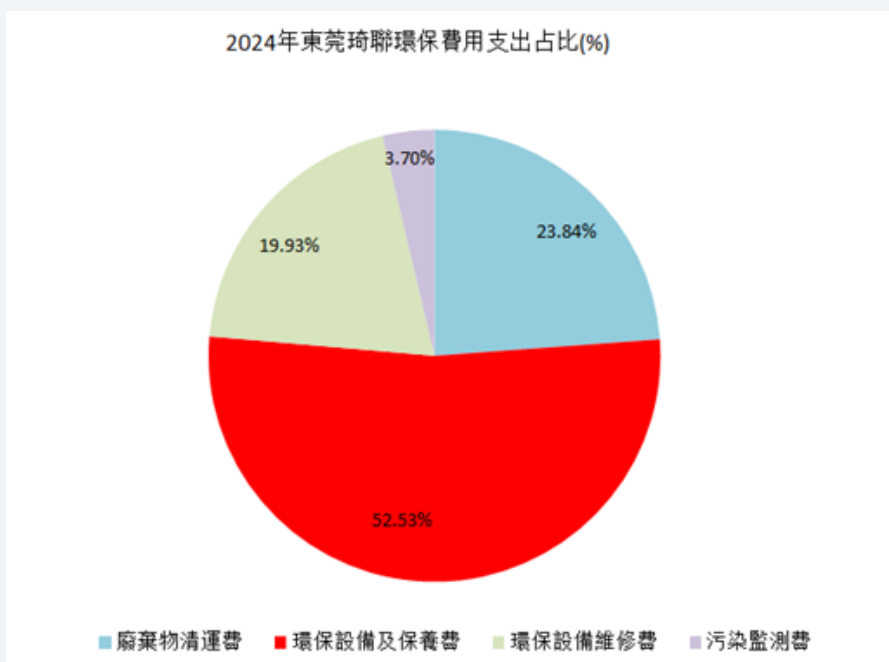
註：

1. 廢棄物產生量為當年度實際量測值。
2. 有害(危險)廢棄物包含：廢礦物油、廢漆渣、廢活性碳、廢抹布、廢濾芯、廢空桶。
3. 一般廢棄物(非有害廢棄物)包含：廢鋼鐵、廢木材、廢紙、廢塑膠及其他。
4. 回收比例(%)=(處置移轉產生量÷廢棄物總量)*100%。



環境保護費用

為降低環境衝擊，東莞琦聯2024年環保費用支出項目包括廢棄物清運費、環保設備及保養費(更換耗材)、環保設備維修費及污染監測費，共計新台幣1,899,938元。(RMB 426,569)



4

產品創新

52

產品生命週期管理方針

53

4.1 產品健康與安全管理

58

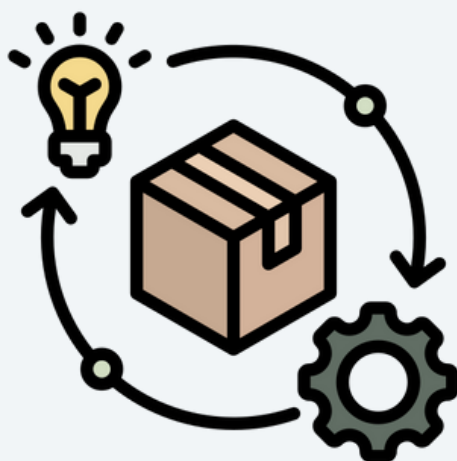
4.2 供應商盡責管理

62

4.3 客戶關係管理

63

4.4 研發與專利



4

產品創新

產品生命週期管理方針

重大主題	產品生命週期管理、產品品質與安全	
承諾與政策	- 產品技術延伸，開創新技術與新專利智財權，保護自身也避免侵犯智財權 - 強化公司體質競爭力，滿足客戶品質及交期；推動無有害物質管理，生產符合法規及客戶要求產品	
補救措施	- 若發生專利侵權 - 首先進行內部調查並和專利事務所討論侵權具體範圍和程度，分析導致侵權原因。 - 與業務等相關單位及客人討論產品侵權的後續相關對策，並停止生產及召回產品，以降低市場銷售衝擊和公司影響。 - 和專利法務 / 律師討論如何回應專利權人，且尋求解決方式（例如和解 / 賠償 / 授權 / 專利交插授權）。 - 依據侵權範圍與內容，重新審視設計，以避開專利並創新產生新專利。 - 若發生產品品質安全問題 - 依照「客戶抱怨處理程序」，第一時間需與客戶緊密配合盡快找出問題源頭，在最快的時間重新提供品質良好的產品消弭市場的不利消息。 - 並結合內部相關單位針對問題提出有效的解決方案，滿足客戶的需求。	
目標與標的	短期目標： - 家電零售商品產品退貨授權率 6%以下 - 每年取得專利3-5件 - 每年完成製程與設備持續改善項目12項，確保產品品質 - 客戶抱怨件數<10件 - IPQC首件檢驗合格率>99.5% - FQC批退率<1% - OQC批退率=0% - 樣品承認HSF資料合格率90%	中長期目標： - 家電零售商品產品退貨授權率 6%以下 - 每年取得專利6-8件 - 原物料有害物質檢測合格率100% - 有害物質成品退貨不良率0% - 樣品承認HSF資料合格率95% - 供應商GP List達標率95%
責任	- 由產品開發人員協同其它單位，會同簽約專利事務所負責產品專利之檢索與申請。 - 由業務、品保及維修單位負責處理產品品質相關客訴及產品維護。 - 建立有害物質管理系統，由有害物質管理單位嚴格管制有害物質。	
特定行動	2024年投入之研發費用新臺幣66,280千元，占營業收入1.41%。 - 每年進行品質系統年度審核。	
管理評量機制	- 根據綠色產品設計指導書及綠色材料應用標準資料庫，檢視低碳產品設計與製造要求。 - 透過不定期會議檢視產品相關客訴案件與維修案件。 - 儲能產品可透過 web 管理平台，即時監測系統安全狀況，每週針對異常進行檢討及追蹤。 - 秀育依循 ISO 9001 及 ISO 13485 作業程序，東莞琦聯額外依循 QC 080000作業程序，定期辦理審查會議。	



重大主題	產品生命週期管理、產品品質與安全
2024年績效	• 2024年共取得專利8件 • 客戶投訴率 0.5% 以下 • 產品準時交付率達 98% • 品質檢驗一次合格率達 99.2% *各項指標皆已如期達標或超標，整體績效穩定，獲得國內外用戶單位與合作廠商的肯定。

4.1 產品健康與安全管理



原物料使用

秀育以專業代工為主，產品為各類電子零件及電腦電子周邊產品，主要原物料包含電子類材料、機構材料、塑膠原料及包材，2024年原物料使用量共6,956.39公噸(可再生物料3,527.88公噸、不可再生物料3,428.51公噸)。

本公司致力於原物料減量及再生料使用，原物料部分，在產品性能符合客戶要求之前提，秀育透過再生料及低碳材料的使用，包含導入 PCR/PIR 塑膠材料、低碳鋁等原物料，以降低原物料階段的溫室氣體排放，並減少對環境的污染及負面衝擊;包材部分，除積極使用符合 FSC 認證之紙材外，依客戶要求部分包材開始導入 GSR 認證 (可回收) 的材料及可降解、全降解材料 (OK Compost 家庭堆肥及工業堆肥認證、美國 BPI 可堆肥認證)，部分 PE 袋改為雪梨紙和透明木漿紙袋，且秀育生產出貨之產品裝箱 100% 使用膠箱並回收周轉使用，委外生產之產品亦依性質盡量採用膠箱出貨並回收再使用，以降低一次性包材使用。此外，秀育亦標榜使用不含全氟 / 多氟烷基物質 (Per/Polyfluoroalkyl substances, PFAS) 之物料，以減緩資源耗用及減少對人體健康衝擊，除可降低環境污染，亦可提升企業形象，增加企業競爭力。

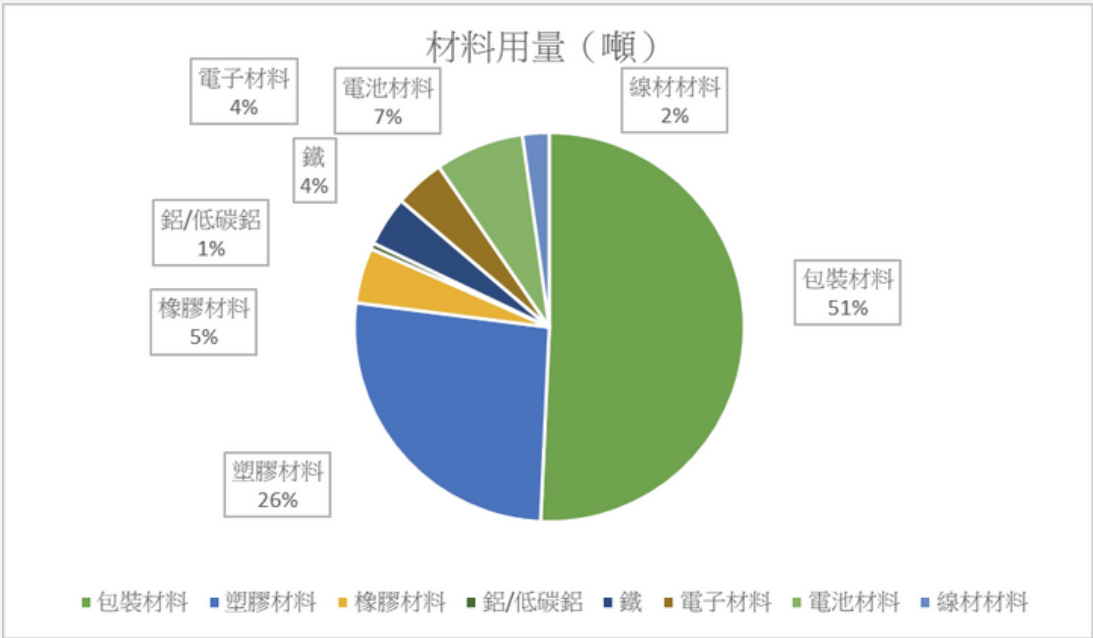


秀育2024年原物料使用量

單位：噸

可再生	不可再生						
包裝材料	塑膠材料	橡膠材料	鋁/低碳鋁	鐵	電子材料	電池材料	線材材料
3,527.88	1,829.32	318.99	3549%	288.48	289.43	512.87	153.93

註：塑膠材料僅計算採購塑膠新料及PCR料，秀育PIR料為廠內回收使用，故未納入統計。



圖：秀育2024再生料使用佔比

再生塑膠原料-PCR/PIR

秀育透過採購消費後再生塑膠(Post-Consumer Recycled material, PCR)及工業後回收塑膠(Post-Industrial Recycled material, PIR)，降低塑膠新料的需求，以減少塑膠廢棄物對環境產生的負面影響，且PCR/PIR生產過程之溫室氣體排放量也較低，可大幅減少原物料階段的溫室氣體排放量。

本公司2024年PCR料使用量為3,841.64噸，佔整體塑膠原物料比例67.74%。此外，秀育亦透過廠內回收再製PIR料，降低塑膠原料採購量。



綠色包材-FSC認證

秀育在符合客戶需求的前提下，優先選用符合森林監管委員會(Forest Stewardship Council, FSC)認證之包裝材料，支持森林永續經營。FSC認證紙材可確保木材的來源和採集方式符合環保標準，可保護全球森林資源，減少對原生生態森林的依賴，降低環境污染和資源消耗，同時也有利於促進當地經濟發展和生態文明建設。



秀育以逐年提高FSC認證包材為目標，目前有4家客戶的部分材料已導入，2024年FSC認證包材使用量為157,158公斤，較2023年增加1,508%。(9,771KG)

綠色包材-RCS、GRS認證

GRS(Global Recycled Standard)是一個國際化、自願性、全面的產品標準，旨在增加產品中回收原料的使用，同時減少或消除其生產過程所造成的危害。當產品中再生材料含量 $\geq 20\%$ 時，可以申請 GRS 認證，如果產品欲標示 GRS 標籤，再生材料含量須超過 50%。此外，當產品中再生材料含量 $\geq 5\%$ 時，也可以申請 RCS 認證並使用相應的標識。GRS認證的目的是為了促進再生材料的使用，提高產品的環保性能，同時也為消費者提供更多環保、可持續的選擇。通過GRS認證的產品，其再生材料的含量和來源都會經過嚴格的審核和監督，確保其環保和可持續性，這對於推動全球環保事業、減少資源消耗和環境污染具有重要意義。目前秀育依客戶要求，部分泡殼和拉鍊包布料包材已開始導入RCS、GSR認證的材料。



綠色包材-工業堆肥小樹苗和家庭堆肥TUV認證

可堆肥(Compostable)塑膠是一種在經過180天的堆肥處理後，90%會分解為二氧化碳、水和生物質的塑膠，為解決塑膠污染問題提供了新的希望。

依堆肥處理特定條件可分類為家庭堆肥(在常溫和自然微生物群落下)或工業堆肥(在增加的溫度、濕度和特別配製的微生物條件下)。可堆肥塑膠可以由生物基或石油化學製成，例如可堆肥網袋由玉米澱粉、聚乳酸(PLA)和可分解塑膠(Polybutylene Adipate Terephthalate, PBAT)製成，不含重金屬和聚乙烯等其他不可降解塑膠，並且符合歐洲EN1342標準，獲得OK Compost家庭堆肥認證、OK Compost工業堆肥認證和美國BPI可堆肥認證。秀育目前依客戶要求部分包材已採用「可堆肥」塑膠袋。



產品品質管理

秀育設立有害物質管理單位，符合IECQ QC 080000：2017標準要求取得有害物質過程管理體系認證證書，並對產品及製程所要求管制的項目、各客戶提供的健康及安全相關法律法規以及部分客戶之特殊要求進行有效識別及監控，於識別後納入東莞琦聯「無有害物質管理程序」實施標準化管理，由專職工程師將要求傳達給供應商，於進料檢驗時，透過自有實驗室針對供應商的原材料進行檢測，要求其所提供之原材料必須完全符合法規與國際標準要求，且需符合秀育「危害物質管理程序書」的要求，並需按要求提供相關GP資料，並簽署「供應商無毒承諾書」，以滿足法律法規及客戶的需求，達到全製程產品符合性。



秀育製造之鍵盤、滑鼠及電容式觸控筆產品，其組成材料100%符合歐盟RoHS及REACH有害物質要求，所有產品均依產品特性符合銷售國家的安規檢驗，並符合客戶產品安全要求，2024年無違反產品與服務的健康和安全法規及自願性規約的事件，亦無相關制裁的罰款記錄。



IECQ QC 080000：2017
有效日期：2025年12月1日

秀育產品安全規範

產品類別	產品符合安規
鍵盤/滑鼠	- 秀育製造的鍵盤/滑鼠產品組成材料100%符合 RoHS/REACH 認證 - 鍵盤/滑鼠成品100%符合各國的安規認證規定，包括BSMI、CE、FCC、VCCI、UL、KC、C-tick等
電容式觸控筆	所有產品組成材料100%符合 RoHS/REACH 認證
家電產品	- 海外產品進口台灣100%符合BSMI規範，部分型號符合RoHS認證 - 部分產品含無線裝置，則須通過NCC認證後才能進口銷售
儲能系統	- 儲能光伏逆變器:IEC/EN 62109-1&2;IEC/EN61000-6-1;IEC/EN61000-6-2;EN61000-6-3;IEC/EN61000-6-4;IEC/ EN61000-3-11;EN61000-3-12;IEC60529;IEC 60068;IEC61683;IEC62116;IEC61727;EN50549-1;AS 4777.2;NRS 097;VDE-AR-N-4105;CEI0-21;G98;G99;C10/C11 - 儲能電池: Pack:IEC/EN/CNS 62619;UN38.3; Cell:IEC/EN/CNS 62619;UN38.3; UL1973 - 家用儲能系統:CNS63056
代理商品	100%符合當地國家安規認證規定，包括：BSMI、RoHS等
光電產品	- 所有產品組成材料 100% 符合 RoHS/REACH 認證 - 光電產品 100% 符合各國的安規認證規定，包括 BSMI、CE、FCC

註:台灣經濟部標準檢驗局商品檢驗標章 (BSMI)/ 台灣國家通訊傳播委員會認證標籤 (NCC)/ 聯合國危險貨物運輸建議、試驗和標準手冊要求 / 歐盟合格認證標誌 (CE)/ 美國聯邦通訊委員會 認證標誌 (FCC)/ 美國保險商實驗室產品安全認證標誌 (UL)/ 日本情報處理裝置等電波障礙自主規制協議會驗證標誌 (VCCI)/ 韓國認證標誌 (KC)/ 澳洲 C-tick 認證。

4.2 供應商盡責管理



在地採購

秀育主要採購類型可分為(1)委外加工、(2)原物料、(3)成品/商品及(4)費用類(庶務/研發/設備/廠房)，秉持在地採購之精神，盡量以當地供應商為主，以提升當地經濟，並降低產品生命週期之碳排放量，2024年台灣秀育供應商在地採購比例為9.34%，東莞琦聯供應商在地採購比例為38%。

註：台灣秀育在地採購指台灣之供應商，東莞琦聯在地供應商指中國之供應商，依發票地點進行區分。



永續供應鏈管理

秀育向來與供應商保持良好合作關係並分享利益，為確保整體供應鏈符合國內法令、國際準則與標準以及客戶要求，達到永續共榮之願景，要求供應商均需遵守秀育相關「環境政策」、「職業健康安全方針」、「SER管理方針」、「商業道德方針」及「品質/無有害物質政策」，期許秀育與供應商共同建立負責任、環保、透明的供應鏈關係。

環境政策	符合法規、減少能耗、強化環境意識；防治污染、持續改良、提高環境品質。
職業健康安全方針	建立健康安全工作環境；符合法律法規要求規範；培訓宣傳健康安全知識；定期評審持續有效改進。
SER管理方針	關愛員工、環保節約、安全守法、健康衛生、誠信經營。
商業道德方針	公平公正、誠信廉潔。
品質/無有害物質政策	強化公司體質競爭力，滿足客戶品質及交期，推動無有害物質管理，生產符合法規及客戶要求產品。

台灣秀育要求供應商簽署《採購及品質合約書》、《供應廠商基本資料》、《保密協定》及《供應商永續經營承諾書》^{註1}，東莞琦聯則要求供應商簽署《無毒宣言》^{註2}、《企業SER知情同意書》^{註3}、《供應商問卷調查表》、《供應商須知》^{註3}、《供應廠商基本資料》、《採購及品質合約書》、《保密協議》、《反商業賄賂協議書》、《供應商海關商貿反恐聯盟(Customs-Trade Partnership Against Terrorism, C-TPAT)調查表》、《C-TPAT安全協議》、《GP風險擔保書》及《衝突礦產調查表》等供應商相關合約資料。

註：

- 1.《供應商永續經營承諾書》內容包含誠信道德、勞工人權、健康安全、環境保護等規範。
- 2.《無毒宣言》內容包含(1)材料中不使用鎘、鉛等RoHS法規管控物質、(2)符合RoHS 2.0(2011/65/EU)及RoHS 2.0修訂指令(2015/863/EU)、(3)REACH SVHC及REACH附錄十七(1907/2006)、(4)工業防護塗料、膠黏劑、印刷油墨、CMRT及CRT調查、清潔劑須符合國家最近VOC管控要求等。
- 3.《企業SER知情同意書》、《供應商須知》中包含誠信道德、勞工人權、健康安全、環境保護等約定。

2024年台灣秀育及東莞琦聯簽署供應商相關合約資料合計8家(簽署比例達100%)，如供應商未能妥善實踐承諾之要求，本公司得先要求限期改善，未依期限改善者，得隨時終止或解除契約，2024年供應商無發生顯著對環境、社會造成衝擊或影響之事件。

關鍵原料風險管理

為確保原料穩定供應，維持產品優良品質，避免斷料風險造成之衝擊，秀育訂定「供應鏈中斷緊急應變計畫」，針對關鍵材料進行風險應對及管理，依據客戶需求及材料採購準備期每週進行物料需求規劃，特別材料徵得客戶同意備妥安全庫存，並備有第二供應商來源，以避免關鍵材料供貨問題。

衝突礦產管理

東莞琦聯要求所有合格新供應商均須簽屬無毒宣言，並依要求回填衝突礦產報告模板(CMRT)、擴充礦產報告模板(EMRT)調查表，調查供應商是否使用來自衝突區域的金、鎢、錫、鉭等衝突礦產以及鈷金屬，以確保其來源負責任且不涉及人權侵害。每年3-5月間針對所有供應商進行CMRT、EMRT調查，若有不合格之供應商，將要求其限期提出改善計畫，確保所有供應商皆符合負責礦產政策。



供應商篩選與評鑑

新供應商

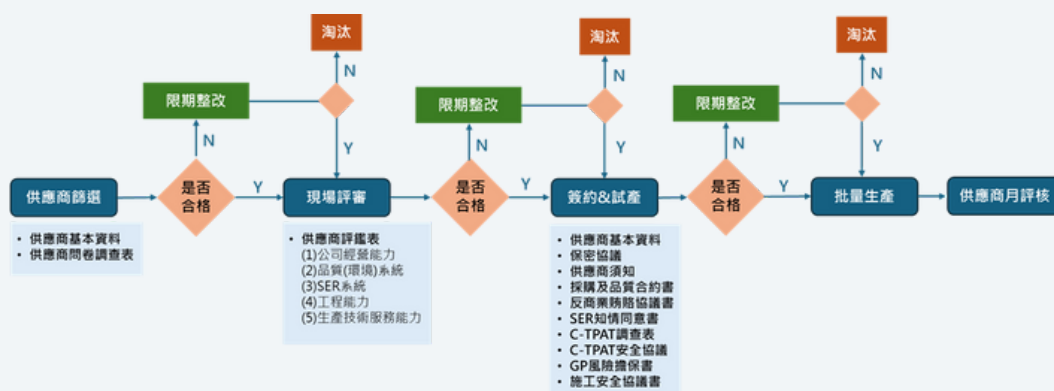
台灣秀育根據「供應商基本調查」及「廠商評鑑」進行新供應商遴選，東莞琦聯對新供應商遴選之要求，則須通過「公司經營能力」、「貿易安全及守法合規評估」、「品質(環境)系統」、「SER系統評鑑」、「工程能力」及「生產技術服務能力」等新供應商評鑑，總得分需大於70分，方可與之合作。合作之初均需簽屬供應商相關合約資料，且承諾所提供之產品需符合本公司《危害物質管理程序書》的要求，按《危害物質管理程序書》的要求提供相關GP資料，並符合國家或國際環保機構對禁用物質的法令要求。2024年新增供應商100%符合新供應商評鑑。

秀育設立有害物質管理單位，符合IECQ QC 080000

台灣秀育新供應商遴選流程



東莞琦聯新供應商遴選流程



既有供應商

台灣秀育針對交易金額占總交易金額比例前 3% 之既有供應商進行月評核，若因產品開發需求導入新模具，則模具供應商需接受實地評鑑。東莞琦聯依據《年度評鑑計畫表》對既有供應商進行「公司經營能力」、「貿易安全及守法合規評估」、「品質（環境）系統」、「SER 系統評鑑」、「工程能力」及「生產技術服務能力」等年度評鑑，亦會從品質、交期、配合度對供應商進行月評核，根據得分狀況，分為甲乙丙丁級，分級別進行管理，每月供應商績效評核（品質 + 交期 + 配合度）平均得分需大於 85 分，若未達評鑑標準，將採取輔導勸導改善措施，如仍未符合改善標準，得隨時終止或解除契約。2024 年須接受年度評鑑、月評核或實際評鑑之既有供應商皆 100% 通過評鑑。

此外，東莞琦聯嚴格要求所有供應商遵守「禁止使用童工規定」，如有違反，立即終止合作關係並向相關政府機關進行舉報，情節嚴重者立即報警。每三個月向供應商詢其「國家信用系統」報告，亦制定年度評鑑計畫，訂立責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)重點關注事項，由獲得東莞琦聯內審員資格的人員，嚴格依據RBA及東莞琦聯「SER系統評鑑」之要求，對供應商如實評鑑，若有不符合要求者，視情節輕重予以限期改善或立即終止合作關係，並要求相關損害賠償。

供應商年度評鑑項目

評鑑類別	評鑑項目
公司經營能力評鑑	1.基本商業資料/ 2.財務競爭優勢/ 3.交期準確度/ 4.急件回應能力/ 5.彈性/ 6.價格/ 7.產品競爭優勢/ 8.異常處理/ 9.供應商管理能力
貿易安全及守法合規評估	1. 企業基本情況 / 2. 守法規範的評估 / 3. 招聘與培訓的評估 / 4. 廠區安全及門禁管理的評估 / 5. 商業夥伴安全管理的評估 / 6. 與貨物安全、運輸工具、集裝箱安全相關的管理的評估
品質(環境)系統評鑑	1.質量(環境)系統/ 2.進料管制/ 3.製程質量管理/ 4.成品及出貨管制/ 5.產品驗證/ 6.包裝儲藏及 搬運/ 7.環境物質管理
SER系統評鑑	1.勞工/ 2.商業道德/ 3.健康與安全/ 4.環境/ 5.勞工和道德法規/ 6.EHS管理體系
工程能力評鑑	1.設計能力與技術資源/ 2.設計文件管制/ 3.新產品開發與驗證計劃
生產技術服務能力	1.新產品移轉承接及製程規劃能力/ 2.製程工藝、設施設計、製作、維護、管理與改良能力

環境管理高風險供應商

東莞琦聯針對環境管理高風險供應商，包括油漆、油墨、清潔劑、潤滑油等供應商，除既有供應商評鑑外，額外提出以下合規要求及相關證明，本公司平時針對高風險供應商進行消防安全、氣體、化學品洩漏處理之宣導，每年進行一次實地評鑑，供應商須備有環境問題的緊急處理方案。2024年環境管理高風險供應商共9家，皆100%符合要求。

- 1.化學氣體需經過過濾裝置後方可排放，並定期進行排放氣體檢測，其排放標準須符合國家規定。
- 2.污水處理需委由符合國家要求並取得污水處理許可證的專業廠商處理，並嚴格依政府要求執行雨污分流之管控。
- 3.油漆供應商需具有「安全生產許可證」或「危險化學品經營許可證」及「危險貨物運輸許可證」。

4.3 客戶關係管理

秀育承諾遵守客戶要求之社會責任與環境行為準則，定期接受客戶現場稽核，並對客戶的SER調查與稽核進行回應，制定確切時限和改善措施計畫，且依特定客戶要求，完成其SER績效評估問卷。

本公司各產品線設有電子信箱、客服專線及通訊軟體，即時與客戶進行溝通，以利第一時間派員主動了解產品狀況，維護消費者權益。當接獲客訴案件，業務專責窗口依據「客戶抱怨處理程序書」及「RMA處理程序書」進行處置，再由品保單位釐清客訴問題發生原因，並提出改善方案及對策，預防問題再次發生。

秀育重視客戶意見與回饋，每年進行客戶滿意度調查，其滿分為100分，目標分數為80分以上，調查項目包含產品品質、服務品質以及同業比較，並針對調查結果進行檢視，擬定改善策略，藉以提升產品與服務品質。2024年家電零售商品產品退貨授權(Return merchandise authorization, RMA)比率為5.77%，優於本公司設定之目標值6%，客戶滿意度調查平均分數為90分。



4.4 研發與專利



研發布局

面對經營環境的劇烈變動、原物料成本高度成長以及人力成本不斷提升的壓力，本公司除持續深耕鍵盤技術之開發工作，依客戶需求開發各式鍵盤及鏡頭模組與安防相關產品應用等，並致力於建構新產品之研發投入、產品開發及製程能力，藉由多元化產品線，涉入新的服務領域，創造新的營運動能，以維持中長期產業競爭力。面對經營環境的劇烈變動、原物料成本高度成長以及人力成本不斷提升的壓力，本公司致力於建構新產品之研發投入及產品開發(如自行車用低碳電動助力輪、全功能主動式電容筆、住宅型及商用型儲能系統、代理海外知名家電產品)，藉由多元化產品線，涉入新的服務領域，以創造新的營運動能。

公司於鍵盤開發維持穩定研發投入外，也持續進行 XR/AR遠距視訊會議軟硬體裝置及自行車電動助力輪等專案開發，並積極合作開發主動式電容筆等產品，使研發資源之投入提升公司創新及競爭力。

持續深耕鍵盤技術之開發工作，以提升產品良率並提高單位產能，同時致力於籌建新產品的開發與製程能力，如自行車低碳電動助力輪、新世代全功能主動式電容筆、安防相關產品(偏向後台的監控及管理)、視訊會議之高階網路相機及電車用監視器等，以維持中長期產業競爭力。

鍵盤

本公司主要鍵盤產品除標準鍵盤外，亦包含電競鍵盤(機械式鍵盤、磁軸類比鍵盤)及皮套鍵盤等，在電競鍵盤市場方面，隨新冠肺炎疫情大流行導致的封鎖和社交距離措施實施，遠距工作和虛擬學習帶來的轉變，影響電競鍵盤市場由遊戲玩家進一步深入居家工作或學習的消費者，使它們願意投資包括電競鍵盤在內的周邊設備以提高使用品質；此外，電競產業本身快速地擴張亦推動了電競鍵盤和滑鼠等遊戲配件之銷售。考慮到電競鍵盤具有可自訂的開關和巨集功能、比普通鍵盤和薄膜鍵盤更耐用、使用壽命較長等優點，越來越受遊戲玩家及工作使用者之喜愛，在可預期的未來不僅不會被取代，還會進一步的擴張市場。

電容筆

在各個領域擴大採用觸控螢幕設備和數位技術的推動下，電容筆市場正在穩定成長。此外，產品在專業應用和個人用途等多種應用中的快速採用也有利於市場成長。手寫筆為特定任務提供的增強功能(例如繪圖精度和導航便利性)正在支援市場成長。手寫筆技術的最新創新，例如改進的壓力靈敏度、防手掌誤觸和精確輸入，可以增強用戶體驗。公司將專注於整合新功能和材料的持續研發(R&D)並隨著公司不斷努力透過獨特的功能和量身定做的解決方案來使自己的產品脫穎而出。

光電相關產品

台灣光學產業隨著製造技術與降低成本的能力提升之下，在全球光學產品市場的地位也日益重要，並成為全球的委外代工的生產重鎮，當前各製造商都紛以多元性開發與發展，投入生醫技術、IoT、Smart Home、AR、VR應用、影像監控與大數據應用等新興的產業需求。本公司及子公司為因應智慧家庭生活將成為未來發展的趨勢，積極結合現有產品設計及研發成果，專注於開發相關周邊裝置。隨著智慧型手機、運動攝影機、行車記錄器、空拍機、車載鏡頭等日益普及，因此搭載具攝影功能商品其相關技術及規格須更精進，如智慧型手機或運動攝影機因機身的設計或是行車記錄器的攝影鏡頭朝向高畫素與減少體積的方向前進。光電產品應用於汽車電子、AR、VR、生醫技術、IoT、大數據的發展為業界主流，然而因業界缺少整合的標準，各自發展其產品；雖有應用，仍無法有主流商品出現，唯有在應用上的軟體上產生差異性，提升產品數位化與精準度，結合雲端的立即性及大數據的整合與應用，並透過軟體功能加值，進而延展至臉部辨識、手勢辨識、形體辨識等車用安全監控等。

家電產品

家電產品的規模發展主要分為三大主軸：汰舊換新、功能細分化的全新產品與智慧家電，而智慧家電產品在 AIoT 與周邊的相關發展日益成熟之後，逐漸成為國人購買家電產品時的重要考量。消費者在汰舊換新的過程當中會因為過去的產品使用經驗，在更換新機時會傾向購買品牌知名度較高且品質較好的產品；而功能細化的創新產品以及智慧家電產品的開發，往往也都只有國際品牌家電大廠才有此能力，綜合上述的現況，未來的家電產業發展必然是品牌大廠大者恆大的發展態勢，且包辦成長的三大主軸，而本公司取得國際品牌大廠的代理權，則是順應未來的發展態勢而採取的品牌代理策略，並且要持續尋求更多的代理合作機會。

住宅型及商用型儲能系統

在能源轉型與節能減碳的大環境推動下，儲能系統的重要性正快速提升。秀育亦積極跨入大型案場之儲能產業，此外，本公司與國外儲能廠商及系統商合作，以SHO-U品牌或經銷方式進行銷售，整合客戶需求，提供軟硬體儲能系統建置解決方案，也規劃從中開發硬體設備的代工製造，成為綠能產業之生力軍，預計開發產品包含戶用(家用)儲能系統、工商用儲能系統、光充儲系統整合專案服務。

代理海外知名家電產品

海爾海爾集團（Haier Group）其成立於1984年，總部位於中國青島，現為全球領先的家電品牌和智慧家庭解決方案提供商，以多元化的產品線、創新技術和全球化佈局而聞名。主要產品涵蓋了廣泛的家電領域，包括冰箱、洗衣機、空調、廚房電器、小家電以及。生物醫療和實驗室設備等。

資源投入與成果

2024年研發費用投入新臺幣 66,280 千元，較上年度增加約3.14%，本公司於鍵盤開發維持穩定研發投入外，也持續進行 XR/AR遠距視訊會議軟硬體裝置及自行車電動助力輪等專案開發，並積極合作開發主動式電容筆等產品，使研發資源之投入提升公司創新及競爭力。本公司及子公司預計投入之研發費用編列，視未來市場需求、及營運狀況規劃並調整，預估 2025 年度投入之研發費用占營業收入之比例將與本年度相當。本年度開發成功之技術/產品包含：

- (1) 無線8K傳輸鍵盤和滑鼠
- (2) 無線充電墊
- (3) QMK 自定義無線鍵盤
- (4) 微軟Dynamic Lighting 鍵盤
- (5) Apple 平板手寫筆
- (6) Surface 平板觸控回饋
- (7) 自行車前輪電動輔助輪
- (8) 儲能系統
- (9) 光感應4mm 行程類比開關開發
- (10) 醫療器材開發
- (11) 人體工學機械鍵盤

期許研發資源之投入，可持續提升公司創新及競爭力。



專利保護

專利保護目的在於確保秀育研發之創新技術或產品不會遭受抄襲或盜用，以維護公司的市場競爭力和技術優勢，從而獲取較高的市場份額，亦可作為防禦性措施，降低專利侵權訴訟之風險。

專利申請流程主要以產品開發為基礎，進行運用和延伸，達到產品創新和擁有知識產權，在通過檢討確認專利可行性和應用後，根據專利申請程序進行申請;申請地區多以生產及銷售地為主，故集中於台灣、中國、美國與德國，未來因應地緣政治變化，將逐步增加越南、泰國和印度等相關生產地區。截至 2024 年累計擁有 84 件專利案已獲准 8 國之專利權，另有 22 件專利案尚在申請中;截至 2024 年累計琦聯取得8件專利。

5

友善職場

67	人權與多元共融管理方針
68	人才發展、培育與溝通管理方針
69	職業健康與安全管理方針
70	5.1 人權管理
72	5.2 人才吸引與留任
82	5.3 人才發展與培育
84	5.4 職場健康與安全





5

友善職場

人權與多元共融管理方針

重大主題	人權與多元共融	
承諾與政策	友善文化：建立安全、有尊嚴、無歧視、互相包容、機會均等的職場文化。 友善措施：絕不容忍任何本公司之主管或工作同仁友直場暴力之行為。 友善環境：所有同仁都有責任要協助確保其他人免於被侵害。	
補救措施	2024年無發生實際負面衝擊，未來若發生負面衝擊，則依循《SER管理手冊》、《員工手冊》、《員工招募作業標準書》及《反對歧視管理程序書》進行後續處置流程。	
目標與標的	短期目標： • 加強人權相關訓練，提升員工多元包容、不歧視、禁騷擾、性別平等的意識。 • 持續晉用身心障礙人士以符合法令要求，並做到超額聘用。	中長期目標： • 營造多元、友善、平等的工作環境。 • 達成零違反人權目標。
責任	人力資源部、稽核室、職安衛人員	
特定行動	• 遵循人權政策行動方案。 • 辦理249場員工人權教育訓練、1場員工回饋與投訴流程培訓、11次內外部RBA稽核，及1場領班級主管幹部RBA知識競賽。 • 聘用身心障礙人士及少數民族。	
管理評量機制	• 召開年度管理會議，報告執行情形。 • 透過勞資會議，進行提案執行與改善追蹤。 • 政府機關監督機制。	
2024年績效	• 秀育無發生任何僱用童工、性騷擾、性別歧視、違反勞動權益等案件發生。 • 台灣秀育超額聘用身心障礙人士。	

人才發展、培育與溝通管理方針

重大主題	人才發展與培育、人才吸引與留任、勞資關係	
承諾與政策	- 視人才為企業永續發展的核心資產，透過完善的訓練制度、公平的晉升機會、透明溝通機制，提升員工留任率，並確保勞資關係和諧穩定。 - 充份授權，暢通內部意見交流管道 - 如遇重大營運變化以最短的可行時間進行內部溝通	
補救措施	2024年無發生實際負面衝擊，未來若發生負面衝擊，則依循《SER管理手冊》、《員工手冊》、《員工招募作業標準書》進行後續處置流程。	
目標與標的	短期目標： - 年度訓練計畫達成率90%以上 - 員工離職率20%以下 - 違反勞動權益案件數0件	中長期目標： - 強化高階經理人培訓，以提升戰略思維與領導能力。 - 導入關鍵人才機制，提升關鍵人才的組織認同與穩定性。 - 營造多元、友善、平等的工作環境。
責任	人力資源部、職安衛人員	
特定行動	- 建置數位學習平台 - 聘用身心障礙人士及少數民族 - 落實績效考核與晉升之連結	
管理評量機制	- 召開年度管理會議，報告人才培育執行情形。 - 透過勞資會議，進行提案執行與改善追蹤。 - 年度考核制度，落實獎優拔擢。	
2024年績效	- 勞資爭議件數：秀育低於0件，琦聯低於1件。 - 員工教育訓練總時數：秀育1063.5 hr，琦聯280 hr - 每人平均訓練時數：秀育6.9 hr，琦聯 0.5 hr - 接受定期績效考核的員工比例達100% - 晉升人數台灣秀育16人、東莞琦聯28人。	

職業健康與安全管理方針

重大主題	職業健康與安全	
承諾與政策	落實法令規定，亦以「風險評估、全員參與、持續改善、危害歸零」為基礎，建立安全無虞且健康之作業環境。	
補救措施	根據「工傷管理規範」進行通報與處理，並加強員工安全衛生教育訓練。	
目標與標的	短期目標： • 減少安全事故發生，環境目標零污染	中長期目標： • 持續優化健康職場、安全事故零發生，環境目標零污染
責任	職業安全衛生人員、稽核室、人力資源部、總務課	
特定行動	- 執行職業安全衛生危害識別與風險評估作業，台灣秀育及東莞琦聯皆無高風險事項。 - 東莞琦聯通過ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統驗證。 - 辦理安全衛生教育訓練課程，共計3,823人次參與，受訓總時數共2,105.5小時。 - 完成員工一般及特殊健康檢查。 - 東莞琦聯舉辦健康知識講座共3場。	
管理評量機制	每年管理代表召開管理審查會議議定，討論與檢討如何持續強化職業健康與安全的績效。	
2024年績效	- 員工及非員工工作者均無發生死亡事件、嚴重職業傷害事件及職業病。 - 承攬商無發生通報工傷事件。 - 無發生任何申訴案件。	

5.1 人權管理



人權政策

秀育以人為本，重視員工在職場上身心的安全與舒適，認為每位員工都值得應有的尊重與尊嚴，因此遵從「責任商業聯盟行為準則(Responsible Business Alliance Code of Conduct)」、「國際勞工組織」(International Labour Organization, ILO)、「世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)」等國際規範準則制定「人權政策」，並經總經理核准通過施行，以實踐保障人權尊嚴地對待所有夥伴，同時，亦遵循人權政策展開相關行動方案。2024年無發生任何僱用童工、性騷擾、性別歧視、違反勞動權益等案件發生。

人權政策		
★友善文化	- 尊重包容 - 平等不歧視 - 互助合作	我們建立安全、有尊嚴、無歧視、互相包容、機會均等的職場文化
★友善措施	- 暢通的申訴管道 - 員工協助方案	絕不容忍任何本公司之主管或工作同仁友直場暴力之行為
★友善環境	- 安全的作業環境 - 適當的工作分派	所有同仁都有責任要協助確保其他人免於被侵害

人權政策行動方案	
1	應徵者報到時須提供有效的身分證文件，避免誤用童工註。
2	透過面談時說明權利義務及福利項目，絕不雇用非自願工作者，避免強迫勞動。
3	提供安全健康之工作環境及必要之急救措施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。
4	加強教育訓練與法遵宣導，包括：性騷擾防治、反歧視、反騷擾，透過公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任避免發生職場不法侵害。
5	積極晉用弱勢族群，提供其平等工作機會，持續足額晉用身心障礙人士。
6	定期召開勞資會議，並設有實體與電子員工意見信箱，聆聽員工意見聲音。

註：童工之定義參照國際勞工組織-國際消除童工計劃和聯合國兒童權利公約，以及不得低於當地法規規範之最低工作年齡。

禁用童工管理規範

基於保護兒童身心發展的社會責任，秀育嚴格禁用童工。東莞琦聯人力資源部在面試時，須對求職者之身分證明文件進行嚴格查驗，確認年齡及相關資料無偽，方可聘用。為防止疏漏和避免有人假冒代替已辦好入廠手續的員工上班，由稽核人員依照「內部稽核程序書」於新員工進廠兩個月內視情形進行抽查，若有異常，須將異常情況記錄於「內部稽核日程表」中。

一旦發現誤用童工，立即採取相關補救與改善措施：

1. 必須立即停止童工的工作，對其進行耐心勸說，聯絡該童工的父母或合法監護人，派人將童工送回原居住地且須要讓其父母或監護人及戶口所在地派出所簽領確認，護送童工回原居住地所需交通費、食宿費和其他相關費用應全部由公司承擔，開銷單據必須妥善留存，備檔將用於核實是否符合相關要求和規定。
2. 報告當地勞動局，盡快安排健康檢查，對被送回原居住地之前患病或傷殘的童工負責治療，並承擔治療期間的全部醫療及生活費用。
3. 公司不能終止與該童工的僱傭關係，任何情況下都不得置童工將來的生活和安全處境于不顧。
4. 如果該童工是其家庭的主要經濟來源，工廠須為其提供經濟援助，直至該童工年滿16周歲或達到最低法定工作年齡，提供經濟援助的目的在於保障該童工不至於因不能工作而陷入經濟困難。作為替代方案，公司可僱傭童工家庭中已滿16周歲或達到最低法定工作年齡的其他成員到公司工作，先決條件是該家庭成員本人自願到公司工作。
5. 護送童工回原居住地所在學校繼續接受教育學習，並每月跟進調查其接受教育學習情況直至年滿16周歲。
6. 公司應與該童工的父母或合法監護人保持聯繫，以確保該童工生活處境良好，公司必須保存與童工的父母或合法監護人的聯繫相關資料，以證明符合本規定要求。
7. 當該童工年滿16周歲或達到最低法定工作年齡，尋求工作時，公司仍優先考慮為其提供合適的工作崗位。



人權宣導與訓練

經總經理簽核通過「SER手冊」、「員工手冊」及「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，並經管理者代表簽核「反對歧視管理程序書」，落實平等不歧視、職場霸凌零容忍的原則並防治性騷擾事件發生，以打造公平、安全、舒適的職場環境視為重任，同時密切和員工充分溝通，確保每位員工都受到公平對待；公司內部另設有員工申訴信箱，員工可藉由申訴管道就所遭遇歧視或性騷擾情況申訴發聲。

為傳達友善職場文化，確保每位同仁瞭解職場霸凌的類型與申訴程序，2024年秀育辦理員工及新進人員人權教育訓練、員工回饋與投訴流程培訓，參與比例為100%；此外，東莞琦聯有進行工廠內外部RBA審核，將人權管理及宣導進行了確認，另外，對主管幹部（係指領班級以上幹部）RBA知識培訓，參與比例亦為100%。

5.2 人才吸引與留任

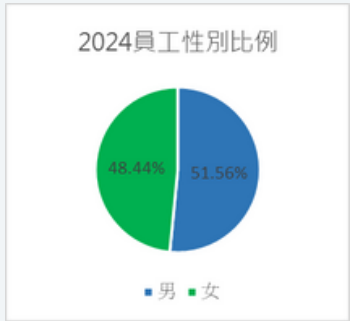
秀育支持並實踐人權政策，以多元包容、相互尊重的態度面對全體員工。為保障求職者工作機會均等，人力資源部向部門主管宣導面談時不允許對個人性別(含性傾向)、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等有任何差別待遇或任何形式之歧視。



人力概況

秀育2024年底共有1505名全職員工(男性占51.56%、女性占48.44%)，其中正職員工占91.89%、臨時員工^{註1}占8.11%，無聘僱兼職與無時數保證員工。

2024年秀育+琦聯員工概況														
項目/性別		男性						女性						總計 (人)
營運據點	合約 類型	正職			臨時			正職			臨時			
	年齡	未滿 30歲	30- 50歲	51歲 以上	未滿 30歲	30- 50歲	51歲 以上	未滿 30歲	30- 50歲	51歲 以上	未滿 30歲	30- 50歲	51歲 以上	
台灣秀育	全職	8	42	24	0	0	0	15	47	19	0	0	0	155
東莞琦聯		200	384	39	42	37	0	122	476	7	12	31	0	1350
合計(人)		208	426	63	42	37	0	137	523	26	12	31	0	1505
總計(人)		697			79			686			43			



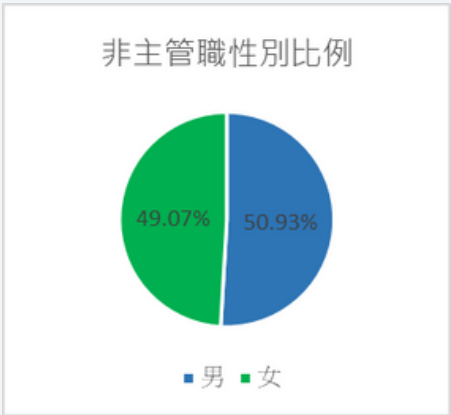
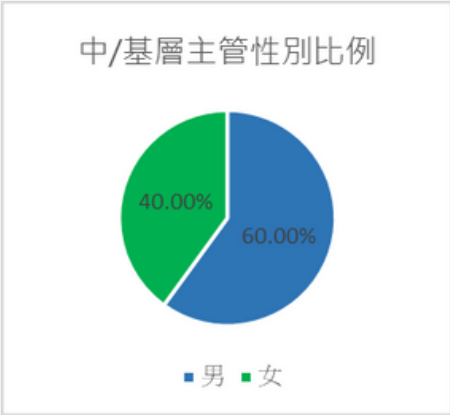
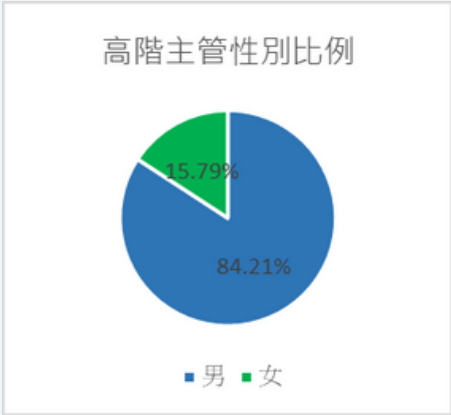
註：
1. 臨時員工係指入職6年以下，每三年簽一次三年期的固定期限勞動合同。
本報告書員工人數資料係由人力資源系統以2024年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

考量管理需求以及培育當地^{註1}人才，於營運據點僱用當地居民為高階主管^{註2}的比例皆為100%；為善盡企業社會責任，台灣秀育優於身心障礙者權益保障法規定，超額聘用身心障礙人士(應聘用人數1人，實際聘用人數3人，其中1名為中基層主管)，東莞琦聯聘用少數民族共239人，均為非主管職人員，然現階段因生產製程限制，無法提供足額特定工作崗位給殘疾人士(殘疾人就業比例不得低於用人單位在職員工總數的1.5%)，但依「殘疾人就業條例」每年向政府單位繳納殘疾人就業保障金。

2024年秀育員工職別分布統計				
類別/性別		年齡	台灣秀育	東莞琦聯
高階主管	男性	未滿30歲	0	0
		30-50歲	6	4
		51歲以上	10	4
		小計	16	8
	女性	未滿30歲	0	0
		30-50歲	3	3
		51歲以上	0	1
		小計	3	4
中、基層主管	男性	未滿30歲	0	0
		30-50歲	2	11
		51歲以上	1	2
		小計	3	13
	女性	未滿30歲	0	1
		30-50歲	0	7
		51歲以上	1	2
		小計	1	10



2024年秀育員工職別分布統計				
類別/性別		年齡	台灣秀育	東莞琦聯
非主管職人員	男性	未滿30歲	8	242
		30-50歲	34	408
		51歲以上	13	34
		小計	55	684
	女性	未滿30歲	15	133
		30-50歲	44	497
		51歲以上	18	5
		小計	77	635
總計(人)			155	1350



註：

- 1. 當地係指為該國國籍員工。
- 2. 因應營運據點所在國家組織規模不同，訂定各營運據點的主管階層定義。
 - (1)高階主管：台灣秀育係指協理級(含以上)擔任部門主管；東莞琦聯係指副理級(含以上)擔任部門主管。
 - (2)中、基層主管：台灣秀育係指經理職(含以上)擔任部門主管；東莞琦聯係指副課長級以上(含以上)。

因各營運據點部分工作職務委由非員工工作者執行，2024年非員工工作者共計147人，分別為台灣秀育3位男性外包保全人員及2位女性外包清潔人員，東莞琦聯18位男性外包保全人員、2位女性外包餐廚人員以及從事產線作業的派遣員工(79位男性、43位女性)。



2024年秀育非員工工作者概況						
工作者類型	外包人員		派遣員工		總計(人)	比例(%)註1
營運據點	男性	女性	男性	女性		
台灣秀育	3	2	-	-	5	0.06
東莞琦聯	18	2	79	43	142	0.18
合計(人)	21	4	79	43	147	0.19
總計(人)	25		122			

- 註：
- 各營運據點非員工工作者比例(%)=各營運據點非員工工作者÷(各營運據點員工總數+各營運據點非員工工作者總數)×100%。
 - 外包人員資料係由外包人員清冊以2023年12月31日為計算基準，無任何數據之假設。
 - 派遣員工資料係由東莞琦聯人力資源系統以2023年12月31日為計算基準，無任何數據之假設。



員工新進與離職

2024年秀育及琦聯新進總員工人數2772人(男性1742人，女性980人)，總新進率64.4%，離職總員工人數2309人(男性1495人，女性814人)，總離職率60.5%。

2024年秀育員工新進率												
營運據點	台灣秀育				東莞琦聯				合計			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
項目/年齡	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
未滿30歲	6	42.9%	8	34.8%	931	79.4%	415	75.6%	937	78.9%	423	74.0%
30-50歲	7	14.3%	13	21.7%	795	65.4%	543	51.7%	802	63.4%	556	50.1%
51歲以上	2	7.7%	0	0.0%	1	2.5%	1	12.5%	3	4.5%	1	3.7%
新進人數	36				2686				2722			
員工總人數	155				1350				1505			
總新進率(%)	18.8%				66.6%				64.4%			

- 註：
- 各營運據點非員工工作者比例(%)=各營運據點非員工工作者÷(各營運據點員工總數+各營運據點非員工工作者總數)×100%。
 - 外包人員資料係由外包人員清冊以2023年12月31日為計算基準，無任何數據之假設。
 - 派遣員工資料係由東莞琦聯人力資源系統以2023年12月31日為計算基準，無任何數據之假設。



2024年秀育員工離職率												
營運據點	台灣秀育				東莞琦聯				合計			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
項目/年齡	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
未滿30歲	3	27.3%	0	0.0%	790	76.6%	343	71.9%	793	76.0%	343	69.7%
30-50歲	7	14.3%	5	9.6%	688	62.0%	455	47.3%	695	60.0%	460	45.4%
51歲以上	5	17.2%	0	0.0%	2	4.9%	11	61.1%	7	10.0%	11	29.7%
離職人數	20				2289				2309			
員工總人數	155				1350				1505			
總離職率(%)	11.4%				62.9%				60.5%			

註：

1.離職員工包含辭職、退休及被資遣之員工。

2.該年齡組男(女)性員工離職率(%)=當年該年齡組離職男(女)性人數÷(當年該年齡組離職男(女)性人數+當年該年齡組年末男(女)性總人數)×100%。

總離職率(%)=當年離職人數÷(當年離職人數+當年末員工總人數)×100%。

績效考核

秀育為了激勵員工實現公司年度營運目標，透過組織資源和管理機制，以促進分工合作和垂直整合，秉持公平和公正的原則，訂有績效面談與評估制度，績效評核分為二大主軸，分別為年度工作計畫目標達成狀況(Part A)，以及管理或專業和其他通識能力(Part B)，另參酌考勤及獎懲情形予以核定考評分數，為求公平客觀，初評主管評核完後必須與員工進行績效反饋面談，員工確認評核分數且無異議簽名後，才交由複評主管進行評核，透過績效評比以利各級同仁不斷成長，並就此作為提升員工績效管理、薪酬管理、員工訓練發展及員工晉升異動之參考，提供有助於員工個人成長和職涯發展，提高組織整體的績效和競爭力。全體同仁之績效評核並無依性別不同而做區分，2024年接受定期績效考核的員工比例為100%^註。

註：台灣秀育到職未滿三個月之新進員工或留職停薪復職未滿三個月之員工，以及東莞琦聯停薪留職人員，不列入考核之對象。

秀育績效考核制度

營運據點	台灣秀育	東莞琦聯	
考核類別	年度績效考核	月績效考核	年度績效考核
考核項目	考核對象：高階主管、中基層主管及非主管職人員 考核頻率：每年一次 考核內容：年度工作計畫目標達成狀況、管理/專業職能、通識能力。	考核對象：高階主管、中基層主管及非主管職人員 考核頻率：每月一次 考核內容：員工每月工作表現、工作目標達成狀況、5S執行狀況。	考核對象：高階主管、中基層主管 考核頻率：每年一次 考核內容：年度工作表現、當年工作重大貢獻項目、部門管理狀況、節省成本改善項目得分、罰戒狀況。



員工薪酬

台灣秀育員工薪資依據員工學經歷、技能證照、語言能力、工作繁簡難易程度由勞資雙方議定之，並視公司營運狀況，發放中秋及年終獎金，另依公司章程第二十條規定，年度如有獲利，將提撥3-10%為員工酬勞，由權責主管評核員工之職等職級、績效等第、責任感、工作態度、專業能力等綜合表現分配其支領之員工酬勞。東莞琦聯則依據「薪資管理辦法」分為日薪制(以加班費計算人員)與月薪制(以績效考核人員)之員工薪資結構，由權責主管核定，經董事長、總經理核准。

秀育女性與男性基層人員(係指直接員工)標準起薪相同，台灣秀育基層人員標準起薪與台灣當地「勞動基準法」2024年所規定基本薪資(新台幣27,470元)之比率為1.02：1，東莞琦聯基層人員標準起薪與當地最低薪資(人民幣1900元)之比率則為1：1。

秀育重視性別工作平等，能力及資格符合職位要求，享有公平合理的薪資與工作條件，落實薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平，並遵守性別工作平等法及就業服務法等法令，避免任何違反性別歧視之情事。

2024年秀育女性對男性基本薪資與薪酬比率

營運據點	性別	高階主管		中、基層主管		非主管職人員	
		月薪資	薪酬	月薪資	薪酬	月薪資	薪酬
台灣秀育	男性	1	1	1	1	1	1
	女性	0.73	0.78	0.74	0.71	0.75	0.72
東莞琦聯	男性	1	1	1	1	1	1
	女性	0.88	0.97	1.02	1.03	1.00	1.07

註：

- 1.月薪資為每個月固定發放之經常性薪資，薪酬為年度總薪酬(包含月薪、獎金等)。
 - 2.高階主管：台灣秀育係指協理級(含以上)擔任部門主管；東莞琦聯係指副理級(含以上)擔任部門主管。
 - 3.中、基層主管：台灣秀育係指經理職(含以上)擔任部門主管；東莞琦聯係指副課長級以上(含以上)。
- 秀育係依員工之學歷、經歷、技能、對公司的貢獻度等因素核定基本薪資與薪酬，非因性別而有不同敘薪標準。

2024年秀育薪酬與調薪比率	台灣秀育	東莞琦聯
薪酬最高個人與其他員工(不包含薪酬最高個人)中位數之年度總薪酬比率	5.71	5
薪酬最高個人與其他員工(不包含薪酬最高個人)中位數之調薪比率	9.41	0.21

註：

1. 年度總薪酬比率公式為：最高薪酬個人的總年薪/所有員工(不包含該最高薪酬之個人)之總年薪中位數。
2. 調薪比率公式為：最高薪酬個人的總年薪增加百分比/所有員工(不包含該最高薪酬之個人)之總年薪中位數增加百分比。



勞工權益

勞工均有組織及加入工會之權利，東莞琦聯設有工會委員會，共7位委員代表，任期為5年(自2020年12月起計)，每年至少召開一次會議，以維護公司全體員工合法利益、民主權利及各項福利待遇，督促公司切實履行各項社會責任；員工可自由申請參與工會，2024年加入工會之會員人數共350人(占東莞琦聯總員工人數28.5%)。

台灣秀育對員工籌組工會持自由開放態度，雖目前無成立工會，但遴選出勞資會議勞方代表，定期每季舉辦勞資會議，並由公司經營團隊指派的代表與勞方代表共同討論員工關切的議題，亦設有員工意見信箱，建立良好的溝通管道，注重員工權益與保障。為讓員工能夠即時接收與了解公司資訊，藉由內部網站與通訊群組提供完整的公司規章制度辦法及重要公告，並透過不定期員工大會向員工溝通公司年度經營成效與未來整體營運計畫展望等。

有關員工勞務條件變更、勞動契約終止或公司發生有重大變革或組織調整時，均遵守台灣《勞動基準法》及中國《勞動法》之規定執行，2024年秀育及琦聯並無違反相關規範事項，唯琦聯於當年度有一件勞資協商經協調後支付和解金RMB 80,000元，因金額不影響營運，故不具重大性財務考量。



員工照顧與福利

人才是公司最重要的資產，有健康快樂的員工，才有高效率的企業，秀育致力提供給員工一個樂活的職場環境，透過台灣秀育職工福利委員會及東莞琦聯工會委員會舉辦各項福利活動，讓同仁於工作及休閒活動中醞釀創意與活力，並藉此提升員工歸屬感和凝聚力。

員工福利制度	
項目	說明
假勤	【台灣秀育】 - 女性同仁每月半日(4小時)不扣薪生理假。 - 補班日請假時數減半計算。 - 連續假期前一天提早一小時下班。 - 每日上班緩衝10分鐘彈性不列計遲到(下班免遞延)。 - 搭乘台鐵通勤誤點者不列計遲到。 - 實施颱風天不到勤、不扣薪、不扣假。 - 未供團膳辦公區域提前10分鐘午休，避免尖峰人潮。 - 員工照顧家庭成員需求，允許員工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。 【東莞琦聯】 - 除依法規提供事病假、年休假、工傷假、婚喪假、產假、哺乳假、育兒假外，還為懷孕女員工提供不限天數及次數的彈性產檢假。
薪酬	【台灣秀育】 - 每月事病假合計3天內以底薪計算。 - 依營運狀況與績效表現，經薪委會審議及董事會通過，發放盈餘分紅。 - 專利獎勵金、提案改善獎勵金。 【東莞琦聯】 - 依營運狀況與績效表現，經薪委會審議及董事會通過，發放盈餘分紅。
補助	【台灣秀育】 - 國內外旅遊補助。 - 同仁生日禮金、節慶禮券(勞動節/中秋節)。 - 彰化同仁享有免費美味健康團膳，台北同仁提供伙食津貼補助。 - 員工餐敘津貼。 - 加班逾1小時另給予每餐誤餐費。 - 提供同仁結婚禮金、生育津貼、喪葬奠儀、住院慰問金、重大傷病及急難救助金等補助。 - 依職能需要安排的年度訓練，另有每人每年進修補助(不限原專業職能別)。 - 協理級以上主管提供免費停車位、副理級以上主管提供每月停車費補助。 【東莞琦聯】 - 提供同仁結婚賀禮、生育賀禮、醫療補貼、撫恤金、國定節假日福利金，尾牙福利金等福利津貼。

員工福利制度	
項目	說明
健康檢查	【台灣秀育】 - 實施員工健康檢查並補助。 【東莞琦聯】 - 為女性員工提供免費「兩癌」篩查體檢。 - 每年為所有風險崗位員工提供一次免費的職業健康體檢。
保險	【台灣秀育】 - 除法定勞健保外，提供免費完整團體保險(含壽險、意外傷害、住院醫療等險種)。 【東莞琦聯】 - 除依法規為員工提供五險一金(養老、醫療、工傷、生育、失業保險、住房公積金)外，還為退休返聘員工以及風險崗位員工投保團體醫療險、壽險和意外險。
員工退休計畫	【台灣秀育】 - 暫無退休員工續聘制度，但勞雇雙方得協商延後強制退休年齡，鼓勵勞工續留職場。 【東莞琦聯】 - 為退休員工提供返聘機會，以員工意志為優先，繼續返聘退休員工為公司和社會發揮餘熱。
其他	【台灣秀育】 - 免費員工制服。 - 開設講座課程，提供員工協助方案。 【東莞琦聯】 - 免費員工制服。 - 生日禮物、節假日禮物、節假日獎金 - 組織政府單位為員工提供防電信詐騙培訓。 - 組織政府醫療單位為員工進行職業病的危害與防範知識培訓及免費體檢。



【員工健檢】



【員工聚餐】



【員工旅遊】



【免費員工制服】



【防電信詐騙培訓】



【免費員工體檢】



【節假日禮物】



【生日禮物】



【節假日獎金】



育嬰福利

2024年台灣秀育符合育嬰留停申請資格人數計3人(男性3名、女性0名)，無實際申請育嬰留停員工，報導期間無應復職之員工。

東莞琦聯為女性員工設立獨立的哺乳室，以減輕員工在生產後可能承受的負擔。依照法律規定給予懷孕女性員工產檢假期，女性員工確定懷孕後，於產檢後只需提供當日醫院出具的產檢報告或其他證明產檢的醫學資料，至人力資源部登記，即可享受不限次數和天數的產檢假。女性員工產假為98天，獎勵假為80天，難產者增加產假15天，須符合國家計劃生育政策，並持有政府發放的生育證明即可享受產假，男性員工享有15日陪產假。對哺乳假未滿1周歲兒的女性員工，不得延長勞動時間或者安排夜班勞動，並給予哺乳女性員工上午和下午各30分鐘的哺乳時間(每多哺乳1個嬰兒，則每天上下午各增加30分鐘)。依照法律規定給予員工育兒假，享受的標準為新生兒三周歲以內子女的父母每年各享受10天育兒假。

2024年台灣秀育育嬰留停概況

項目/性別	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數A	3	0	3
當年度實際申請育嬰留停人數B	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數C	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數D	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數E	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數F	0	0	0
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	N/A	N/A	N/A
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	N/A	N/A	N/A

註：2024年符合育嬰留職申請資格員工人數係以2021年1月1日-2024年12月31日請過陪產假及產假的員工人數為計算基準，以此類推。



退休福利計畫

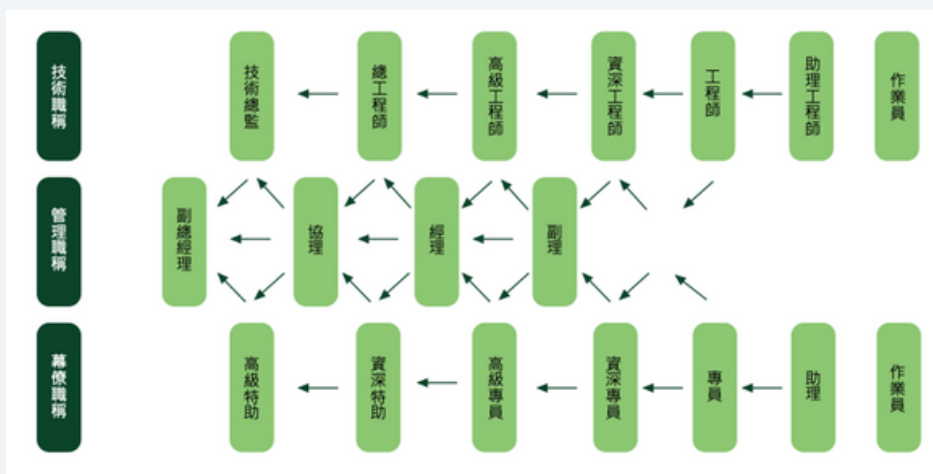
台灣秀育符合勞動基準法退休金制度(勞退舊制)之同仁已於2018年全數結清年資，全體同仁現皆適用勞工退休金條例規定(勞退新制)，公司依照勞工退休金條例規定，按月提繳其工資6%之金額至勞工個人之退休金專戶，2024年全年共提撥6,612,215元。

東莞琦聯依當地《中華人民共和國社會保險法》為員工投保養老保險，於員工辦理退休後可依法規領取社會保障局發放之退休金，讓員工退休後享有安心保障；另訂有退休管理辦法，以退休員工意志為優先，採用返聘制度，讓退休員工可為公司及社會繼續發揮餘熱，2024年共返聘16人。

5.3 人才發展與培育

秀育依據員工學經歷背景、人格特質、工作型態與專業職能及績效表現為基礎，訂有幕僚職、管理職、技術職等職系，規劃員工多軌職涯發展與升遷路徑。

秀育職涯發展路徑



多元學習管道

我們相信優秀的人才是公司維持長久競爭優勢的重要關鍵，因此致力於創造一個良好的學習環境，提供完善的教育訓練課程與多元學習管道，培養職場所需的知識、技能以及有系統的訓練計畫，進而提升同仁績效水準與公司營運效能，使同仁能與公司一同成長。

教育訓練課程	
新人導引訓練	為使新進人員快速融入公司環境，特辦理職前教育訓練，內容涵蓋： 1. 公司制度：介紹公司組織架構、文化、福利制度等，讓新進人員快速了解公司運作。 2. 職業安全衛生：宣導職場安全的重要性，並教授職安相關知識與技能。 3. 品質系統：說明公司品質管理政策與目標，並介紹品質相關流程與作業。 4. 資訊安全：教導資訊安全防護措施，提升員工資安意識。
職能訓練	為因應公司業務發展、職務需求及法令要求，各部門每年編列教育訓練預算，並依據年度教育訓練計畫，辦理以下類型的訓練課程： 1. 職能訓練：提升員工專業技能與工作績效。 2. 領導力培訓：培養員工領導統御能力。 3. 法令遵循：職務相關法令的法遵/回訓課程。 4. 通識課程：包含如語言、文書、溝通、時間管理等課程。

教育訓練課程	
講座研習	公司不定期邀請專家或指派同仁參加各領域研習講座： 1. 法律講座：邀請法律專家，分享最新法令趨勢與實務案例。 2. 防災演習：模擬火災、地震等災難發生狀況，進行演練與應變訓練。 3. 急救講座：邀請急救專家教學AED設備操作與CPR急救術。 4. 心理講座：探討職場壓力與情緒管理議題，幫助員工紓解壓力。 5. 其他：依據需求，辦理其他類型的研習講座。
線上學習	各職能及通識課程提供線上自我學習。
多元學習管道	
Mentor導師制度	新進人員到職由主管或主管指派專人當新進人員輔導老師，以協助新人適應工作。
專案歷練	每位同仁在職務範圍內皆有機會參與協助專案，累積參與專案經歷後，未來可擔任專案負責人，循序漸進的讓工作歷練更完整。 東莞琦聯聘請行業技能專家來廠為員工提供專案技能提升培訓
部門輪調	若在原崗位有相當年資與績優表現後，同仁亦有意願轉調時，可轉調部門做橫向的廣度學習。
公司內訓	由部門主管或資深人員擔任內部講師，傳授工作技能與經驗分享。
派外訓練	由公司出資指派同仁參與外部培訓，透過外部學習與交流增長工作經歷。
工作現場實作教學	主要為工廠端人員透過見習再給予實作機會，技能學習成熟後再上工。
海外出差	配合客戶或工廠的出差需求、外部參展等，用更宏觀的角度拓展工作視野。

2024年秀育員工總受訓時數共1,063.5 小時，平均每人受訓時數為 6.9 小時。台灣秀育依相關法規回訓需求，故女性主管受訓時數較男性主管高。

東莞琦聯派遣員工受訓時數分別為男性168小時，女性97小時，平均受訓時數男女性皆為0.5小時，受訓課程內容為廠記廠規、員工守則、個人隱私保護、治安管理制度、C-TPAT反恐知識宣導、員工相關管理規定、職業健康與安全管理、RBA標準、IATF16949體系標準、BSCI行為準則及標準、QC080000相關要求、ISO 14001環境管理知識及法規、HSF有害物質控制標準等。

2024年員工教育訓練概況

營運據點		台灣秀育			東莞琦聯			合計		
類別	性別	總人數 (人)	總受訓 時數(時)	平均受 訓時數 (時/人)	總人數 (人)	總受訓 時數(時)	平均受 訓時數 (時/人)	總人數 (人)	總受訓 時數(時)	平均受 訓時數 (時/人)
高階主管	男性	16	211	13.2	8	928	22.8	24	1139	47.4
	女性	3	110	36.7	4	364	10.8	7	474	67.7
中、基層 主管	男性	3	16.5	5.5	13	1608	31.2	16	1624.5	101.5
	女性	1	7.5	7.5	10	1260	16.8	11	1267.5	115.2
非主管職 人員	男性	55	358.5	6.5	48	5368	8.5	103	5726.5	55.6
	女性	77	360	4.7	71	8036	8.5	148	8396	56.7
合計		155	1063.5	6.9	154	17864	116	309	18627.5	60.3

註：

1. 高階管理階層：台灣秀育係指協理級(含以上)擔任部門主管；東莞琦聯係指副理級(含以上)擔任部門主管。
2. 中、基層主管職：台灣秀育係指經理職(含以上)擔任部門主管；東莞琦聯係指副課長級以上(含以上)，副理級以下。
3. 各營運據點各職務類別男(女)性平均訓練時數=各營運據點各職務類別男(女)性總受訓時數÷各營運據點各職務類別男(女)性員工總人數。

5.4 職場健康與安全



職業安全衛生管理

給員工安全健康的職場，是公司最基本的義務與責任，台灣秀育目前雖未導入職業安全衛生管理系統，但訂有「秀育企業安全衛生工作守則」，經主管機關核備在案，供員工參照作業。

東莞琦聯已通過ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統驗證(有效日期2025年12月1日)，旨在通過職業健康管理體系的總體要求，以規劃及完善製程、環境及健康的衝擊，將職業健康風險降至最低。此管理系統涵蓋範圍為東莞琦聯管制下工作的所有人員(包含員工、非員工工作者、訪客)、生產及作業活動等，內外稽涵蓋範圍則包括所有員工及非員工工作者。

職業安全衛生管理單位

台灣秀育設有職業安全衛生人員督導職業安全衛生業務，若同仁遇有職業安全衛生相關建議事項，可向職安衛人員反應，職安衛人員收到建議事項，將於評估後予以回覆改善。

東莞琦聯緊急應變小組由總務專員羅浩根擔任總指揮共 40 位組員組成，每年對緊急應變小組成員進行培訓演練。其中員工代表有 10 位，每月召開職業安全衛生會議。

職業危害辨識與風險評估

為有效預防職業災害的發生，台灣秀育對工作環境進行危害鑑別及風險評估，針對風險項目依下列順序考量以降低風險：消除、替代、管制、警示、個人防護具。公司實施內部稽核時，危害鑑別、風險評估之執行情形列入重點稽核事項，以確認流程及改善措施有確實執行，以確保人員及工作場所之健康與安全。

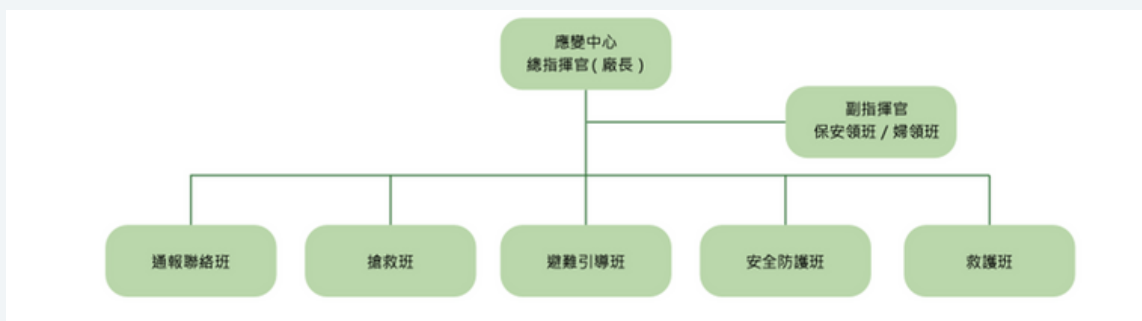
東莞琦聯每月進行一次隱患排查，填寫表格《安全隱患排查表》，政府安全部門則不定時安全檢查。

2024 年台灣秀育執行 5 項職業安全衛生危害識別與風險評估作業，共鑑別出 0 項高風險項目；東莞琦聯經由「危險源識別及評價記錄表」執行 792 項危險源鑑別，鑑別結果無高風險項目，惟有 67 項需格外注意事項，皆已採取相關控制方案。

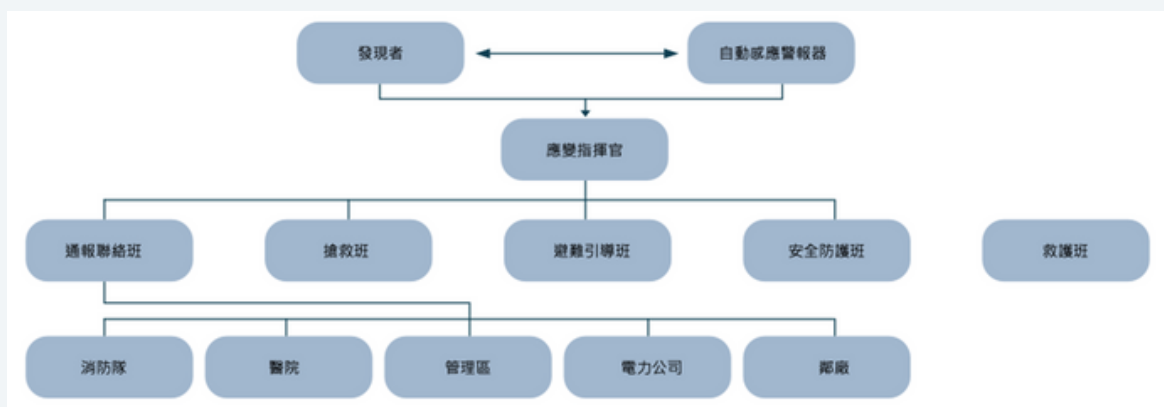
緊急應變程序

東莞琦聯為規範緊急情況下各項準備工作及應變善後處理措施，使得環境、職業健康衛生損失降到最低，制定「緊急應變程序書」，適用於生產和活動之緊急情況處理。緊急應變計畫由總務課和課級以上主管擬定，並經管理者或公司最高主管核准後，由總務課每年定期全面測試緊急應變器材一次，並負責針對相關人員(包含非員工工作者)進行演練，使其熟練相關技能。管理者代表或公司最高主管每年至少一次測試緊急應變措施，以確保其實務運作及應變計劃之可靠程度。

緊急應變組織架構



通報流程

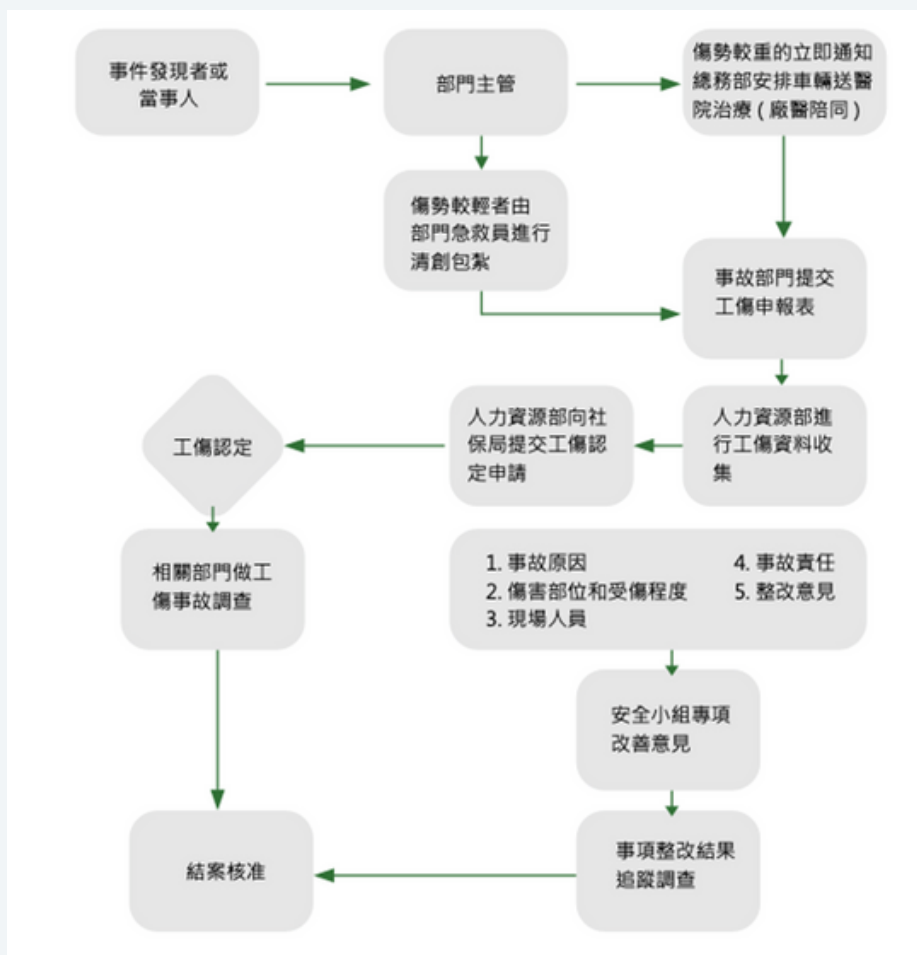


事故通報與調查

台灣秀育依據職業安全衛生法第18條規定，所有工作者執行相關作業發現直接危及人身安全的緊急情況時，有權停止作業或者在採取可能的應變措施後撤離作業場所，公司不會因工作者的上述行為而有不利之對待；發生環境污染、職業災害及健康影響之事故時，由事故調查人員會同利害相關者執行發生原因確認，公司將針對傷害調查事故原因及擬定改善對策，嚴格管控及實行改善措施，防止類似意外再度發生。

東莞琦聯訂有「工傷管理規範」程序書，若發生工傷事故事件，事件發現者或當事人可立即向主管報告。所有工作者執行相關作業發現直接危及人身安全的緊急情況時，有權停止作業或者在採取可能的應變措施後撤離作業場所。公司不得因工作者的上述行為而降低其工資、福利等待遇、開除或解除與其訂定的合約。事故發生後，部門主管及相關人員應根據傷勢進行處理，對傷勢較輕者，由部門急救員進行清創包紮，對傷勢較重的立即通知總務部安排車輛送醫院治療，由廠醫與人力資源部人員負責陪同前往醫院治療。並於24小時內由部門填寫「工傷申報表」和「工傷事故調查報告」交至人力資源部，人力資源部將工傷資訊通知安全小組，安全小組負責對工傷事故的經過及發生的根本原因進行調查，召開小組會議制訂改善預防措施進行專案改善，防止類似意外再度發生。

東莞琦聯事故通報與調查流程



教育訓練及傷害預防

秀育為有效提升公司職場環境安全，每年安排職安衛人員回訓，職安衛人員除不定期向全體同仁傳達職安衛相關政策規範外，並要求所有進入廠區的人員，皆須遵守職安衛政策規範。為確實保障員工健康安全相關之權益，要求新進員工入職時詳讀工作守則並遵循，並定期開辦相關安全衛生教育訓練課程，增加同仁對工作環境之危害認知能力與預防災變所需之安全衛生知識及觀念，可於受訓中反映工作環境中遭遇或可能遭遇的問題，以改善或加強預防措施能力，透過積極事前預防，打造安全的工作環境，避免職業災害發生。此外，台灣秀育雖未列衛福部公告應設置AED之場所，仍主動挹資於辦公處所設置AED設備，以防意外發生時，能爭取搶救同仁的關鍵時間。

2024年秀育舉辦安全衛生教育訓練課程包含甲種職業安全衛生業務主管、AED急救操作教育訓練、火災預防與逃生觀念訓練、職業病防範培訓、工人安全操作培訓、CPR急救員培訓、傳染病安全培訓、觸電應急演練培訓等，共計2,425人次參與(台灣秀育63人次、東莞琦聯2,362人次)，受訓總時數共4,460.9小時(台灣秀育105小時、東莞琦聯4,355.9小時)。

2024年秀育安全衛生教育訓練課程

營運據點	訓練課程	時數	受訓人次	訓練時數
台灣秀育	甲種職業安全衛生業務主管	6	2	12
	急救人員	3	1	3
	AED急救操作教育訓練	1	30	30
	火災預防與逃生觀念訓練	2	30	60
合計		12	63	105
東莞琦聯	2024新員工三級安全教育	2	680	1,360
	琦聯養生管理文化講座	0	0	0
	職業病防範培訓	1	36	36
	工人安全操作培訓	1	104	104
	上下模安全注意事項	1	17	17
	機械安全防護	1.5	27	40.5
	SMT安全操作培訓	1	19	19
	消防演練培訓	2	1,350	2,700
	CPR急救員培訓	1	36	36
	傳染病安全培訓	1	31	31
	食物中毒應急演練培訓	0.2	31	6.2
	觸電應急演練培訓	0.2	31	6.2
合計		11.9	2,362	4,355.9





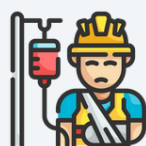
承攬商安全管理

東莞琦聯為了確保及加強施工、生產安全的工作，防止和減少事故的發生，特制訂「承包商安全管理規範」，本規範適合東莞琦聯承包商的管理。

承包商須提供相應的資質證書、安全生產規章制度、企業的經營能力和範圍及特種作業人員持證範圍等內容，由本公司審核、批准後正式選用為承包商。承包商須根據安全生產要求編制生產計畫，並簽訂「承包商施工安全協議書」，另依作業需求填寫相關審批表。

施工過程中，承包商須貫徹「安全第一，預防為主」的方針，嚴格執行國家安全生產法規與東莞琦聯的安全管理規定，並安排具有資質和相應能力的專業人員對特殊作業和危險作業進行專業監護。東莞安全負責人對作業內容不定時的檢查監督承包商的施工作業和安全生產狀況，凡在廠區內違反上述有關條款和廠內有關規定者，將依處罰條款做出處理，若造成事故或惡劣影響時，視情節對承包商進行賠償損失或交由司法部門處理。

工程完成後，東莞琦聯按工程驗收表對承包商安全生產進行評價，作為後續篩選承包商之依據。2024年未接獲承攬商通報工傷事件。



職業傷害統計

2024年秀育員工及非員工工作者均無發生死亡事件、嚴重職業傷害事件及職業病，惟東莞琦聯發生4起員工職業傷害，分別為輕微骨折、切傷及壓傷，均已妥善處理，鑒於上述工傷事件，部門主管展開相關員工安全加強培訓，防止類似問題再次發生。

東莞琦聯職業傷害事故概述

事故說明	改善措施
使用小推車不慎撞傷胸部，導致胸骨及肋骨骨折	提醒員工注意安全，張貼警示標語，加強指導使用輔助工具操作安全。
操作機械不慎壓傷右手無名指，造成月折及指體撕脫	嚴格要求模具操作運輸過程中需按照SOP指示做足保護措施。
查看原料狀況時不慎摔到，造成右恥骨下肢骨折	嚴格要求設備操作過程需按照SOP指示做足保護措施。
拉物料時不慎扭傷腳脖，造成左足踝部損傷，左外踝骨折	提醒員工注意安全，張貼警示標語，加強指導使用輔助工具操作安全。

2024年秀育員工職業傷害統計

營運據點	台灣秀育	東莞琦聯
工作時數	303,552	1,084,950
職業傷害所造成的死亡數量	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0
嚴重的職業傷害的數量(排除死亡人數)	0	0
嚴重的職業傷害的比率(排除死亡人數)	0	0
可記錄之職業傷害的數量	0	4
可記錄之職業傷害的比率	0	0.3

註：

1. 嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。
2. 台灣秀育可記錄的職業傷害數量以勞動部職業安全衛生署-安全衛生履歷智能雲之「職業災害統計填報表」統計為準，東莞琦聯可記錄的職業傷害數量以「工傷申報表」紀錄表統計為準。
3. 可記錄的職業傷害數量不包含上下班交通事故。
4. 職業傷害所造成的死亡比率=職業傷害所造成的死亡人數/工作小時×1,000,000。
5. 嚴重的職業傷害比率=嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時×1,000,000。
6. 職業病為執行職務時，因暴露於化學性、物理性、生物性、人因性以及其他因子導致身體產生疾病(經醫師診斷)。
7. 員工工作時數為實際統計數據。
8. 非員工之工作者共550人，總工作時數為412,891小時(以考勤工時方式計算)。



員工健康檢查

台灣秀育重視員工的健康，進行員工健康追蹤管理並協助傷病同仁適性配工，以建立安全健康職場為不斷努力的目標，營造公司全方位健康管理之環境。現行每二年至少安排一次員工健檢，提供優於法規的在職員工健康檢查頻率，如遇當年度未安排健檢時，年滿六十五歲的員工，由員工個別至醫療院所健檢後再請款的補助方式辦理。台灣秀育無特殊作業環境，故無適用特殊體格檢查員工，2024年新進員工全數完成體格檢查，符合法規規定實施一般健檢的在職人員亦全數完成檢查，檢查結果皆無重大異常待追蹤事項。

東莞琦聯依法針對職業健康風險職位，例如各類操作工(包含模具、碎料、X-RAY、底線漆等)、化學品管理員、危險廢棄物管理員等，實施崗前、崗中(每年一次)及離崗前特殊健康檢查，項目包含眼底檢查、肺功能、關節檢查、神經系統等。2024年共340位員工完成特殊健康檢查，檢查費用共266,099.776元，崗前體檢異常員工共11位，以協助調離原崗位或依正常程序辦理離職。(RMB 59,744元)



6 社會參與

92 | 社會參與



秀育經常參與地方公益事項，以取之於社會，回饋於社會之精神，台灣秀育訂有「企業社會責任實務守則」並經總經理核准通過施行，主要辦理社會關懷、扶助弱勢、公益贊助等活動，呼應公司永續共享的核心價值觀，落實企業永續經營理念。



關注弱勢

★守護獨老	攜手華山基金會守護在地弱勢長輩，贊助購買年節(端午節及中秋節)禮品200,000元，端午節由同仁參與訪視陪伴與關懷。
★支持喜樂保育院庇護工廠	彰化團膳長期採購庇護工廠所生產之水餃,讓工廠員工得以穩定工作,提升自立能力,透過實際行促進社會共榮
★贊助自強獎助學金	持續贊助秀水國中學生自強獎學金每學期10名，共伍萬元，並於每學期末舉辦專屬活動,邀請受助學生共同參與,透過活動過程,公司團隊成員秉持永續的精神,陪伴學子成長,並鼓勵其積極學習,向上努力,以實踐善的循環與教育關懷的初衷。
★贊助偏鄉小學	➢ 贊助大城鄉西港國小校務基金並號召同仁參與聖誕佳節送暖活動。 ➢ 捐贈芳苑鄉路上國小4-6年級夏季與冬季校服各40套。



【秀水國中學生餐敘並致贈獎學金】

【芳苑鄉路上國小捐贈活動】

【大城鄉西港國小聖誕節活動】

社會關懷

★班班有實物投影機	捐贈彰化縣立各級中小學實物投影機,支持數位化發展,透過即時,互動式的教學工具讓教師展示更豐富的教學內容,體現企業在推動教育平權與知識傳遞上的責任與行動力,期待能創造更優質、更平等的學習機會。
★深耕藝術人文	贊助秀中直笛隊比賽經費,直笛隊參加日本大阪直笛比賽,榮獲最高榮譽-金賞獎。共襄盛舉,與有榮焉。
★舉辦捐血活動	東莞琦聯已連續舉辦捐血活動達20年以上,本年度提供20000元購物券,廣邀員工與供應商一同參加,活動總計86人報名。



【秀愛心直達捐血專車】



【捐贈投影機記者會】



【秀水國中直笛隊大阪國際大賽】

藝文贊助

★贊助直笛隊	贊助秀水國中木笛隊海外比賽經費50,000元/年,秀水國中直笛隊榮獲全國賽特優五連霸 彰化縣學生比賽八連霸的佳績,學校榮獲彰化縣「教育旗艦學校」榮耀!
--------	---



【秀中木笛隊校外比賽】



【比賽實況】



【比賽實況】

特輯

守護獨老 在地共榮

華山基金會投入三失(失能、失依、失智)老人免費到宅服務，台灣秀育為響應華山的服務理念，自2019年開始，攜手華山基金會守護在地弱勢長輩，提供捐款與物資協助，截至2024年共贊助1,200,000元、資助白米、食用油、飲料、餅乾等物資，讓長輩們安心生活。此外，台灣秀育亦誠摯邀請公司員工一同參與守護獨老活動，支持勸募、



附錄

96	7.1 GRI 內容索引表
102	7.2 永續揭露指標-電腦及週邊設備業
103	7.3 上市櫃公司氣候相關資訊揭露





7.1 GRI 內容索引表

使用聲明	秀育已依循GRI準則報導2023年1月1日至203年12月31日期間之內容。
使用的GRI 1	GRI 1:基礎2021
適用的GRI行業準則	無適用的GRI行業準則

GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/說明
GRI 2：一般揭露 2021				
組織與報導實務				
2-1	組織詳細資訊	秀育概況	7	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
2-4	資訊重編	-	-	無資訊重編
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	秀育概況	6	
2-7	員工（僱員）	5.2 人才吸引與留任	72	
2-8	非員工的工作者（非僱員）	5.2 人才吸引與留任	75	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1 治理架構與運作	25	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理架構與運作	26	
2-11	最高治理單位的主席	2.1 治理架構與運作	26	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續管理與實踐	14	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續管理與實踐	14	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	3	



GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/ 說明
2-15	利益衝突	2.1 治理架構與運作	26	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續管理與實踐	14	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 治理架構與運作	26	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 治理架構與運作	26	
2-19	薪酬政策	2.1 治理架構與運作 5.2 人才吸引與留任	28 77	
2-20	薪酬決定流程	2.1 治理架構與運作	28	
2-21	年度總薪酬比率	5.2 人才吸引與留任	78	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	5	
2-23	政策承諾	2.2 道德誠信 3.2 能源與排放管理 4.2 供應商盡責管理 4.3 客戶關係管理 5.1 人權管理 六、社會參與	30 42 58 62 70 92	
2-24	納入政策承諾	4.2 供應商盡責管理 5.1 人權管理 六、社會參與	58 70 92	
2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 利害關係人議合 4.3 客戶關係管理	21 62	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人議合	21	
2-27	法規遵循	2.2 道德誠信 5.1 人權管理	31 70	
2-28	公協會的會員資格	秀育概況	11	

GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/ 說明
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人議合	21	
2-30	團體協約	5.2 人才吸引與留任	71	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別與管理	17	
3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別與管理	17	
重大主題：產品品質與安全				
3-3	重大主題管理	產品生命週期管理方針	52	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1評估產品和服務類別對健康和安全的影響	4.1 產品健康與安全管理	53	
	416-2違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.1 產品健康與安全管理	53	
GRI 417 行銷與標示	417-1產品和服務資訊與標示的要求	4.1 產品健康與安全管理	53	
	417-2未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	4.1 產品健康與安全管理	53	
	417-3未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.1 產品健康與安全管理	53	
重大主題：勞資關係				
3-3	重大主題管理	人才發展、培育與溝通管理方針	68	
GRI 402:勞資關係 2016	402-1關於營運變化的最短預告期	5.2 人才吸引與留任	72	
重大主題：職業安全衛生				
3-3	重大主題管理	職業健康與安全管理方針	69	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1職業安全衛生管理系統	5.4 職場健康與安全	84	
	403-2危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4 職場健康與安全	84	

GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/ 說明
GRI 403： 職業安全 衛生 2018	403-3職業健康服務	5.4 職場健康與安全	84	
	403-4有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4 職場健康與安全	84	
	403-5有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職場健康與安全	84	
	403-6工作者健康促進	5.4 職場健康與安全	84	
	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	5.4 職場健康與安全	84	
	403-8職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職場健康與安全	84	
	403-9職業傷害	5.4 職場健康與安全	84	
	403-10職業病	5.4 職場健康與安全	84	
重大主題：產品生命週期管理				
3-3	重大主題管理	產品生命週期管理方針	52	
GRI 301:物 料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	4.1 產品健康與安全管理	53	
	301-2 使用回收再利用的物料	4.1 產品健康與安全管理	53	
重大主題：人才吸引與留任				
3-3	重大主題管理	人才發展、培育與溝通 管理方針	67	
GRI 401 勞 雇關係	401-1新進員工和離職員工	5.2 人才吸引與留任	71	
	401-2提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2 人才吸引與留任	71	
	401-3育嬰假	5.2 人才吸引與留任	71	
重大主題：人才發展與培育				
3-3	重大主題管理	人才發展、培育與溝通 管理方針	68	
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	5.3 人才發展與培育	83	
	404-2提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才吸引與留任 5.3 人才發展與培育	72 82	
	404-3定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才吸引與留任	72	

GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/ 說明
重大主題：資訊安全管理				
3-3	重大主題管理	資訊安全管理方針	25	
GRI 418:客 戶隱私 2016	418-1經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4 隱私與資通安全	33	
重大主題：人權與多元共融				
3-3	重大主題管理	人權與多元共融管理方針	67	
GRI 405： 員工多元 化與平等 機會 2016	405-1治理單位與員工的多元化	2.1 治理架構與運作 5.2 人才吸引與留任	26 72	
GRI 406： 不歧視 2016	406-1歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權管理	70	
GRI 407:結 社自由與 團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或 供應商	5.2 人才吸引與留任	72	
GRI 408： 童工2016	408-1營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.2 供應商盡責管理 5.1 人權管理	58 70	
GRI 409： 強迫或強 制勞動 2016	409-1具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供 應商	4.2 供應商盡責管理 5.1 人權管理	58 70	

GRI特定主題：自願性揭露指標

GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/ 說明
GRI 201： 經濟績效 2016	201-3確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 人才吸引與留任	81	
GRI 202:市 場地位 2016	202-1不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的 比率	5.2 人才吸引與留任	77	
	202-2僱用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人才吸引與留任	77	



GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/說明
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	六、社會參與	92	
GRI 205:反貪腐 2016	205-2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 道德誠信	30	
	205-3已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 道德誠信	30	
GRI 206:反競爭行為 2016	206-1反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2 道德誠信	30	
GRI 301：物料 2016	301-1所用物料的重量或體積	4.1 產品健康與安全管理	54	
	301-2使用回收再利用的物料	4.1 產品健康與安全管理	54	
GRI 303：水與放流水 2018	303-2與排水相關衝擊的管理	3.3 水資源管理	46	
	303-3取水量	3.3 水資源管理	46	
	303-4排水量	3.3 水資源管理	46	
	303-5耗水量	3.3 水資源管理	46	
GRI 305：排放 2016	305-6破壞臭氧層物質的排放	3.4 污染防治管理	48	
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	3.4 污染防治管理	48	
GRI 306：廢棄物 2020	306-2廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4 污染防治管理	48	
	306-3廢棄物的產生	3.4 污染防治管理	48	
	306-4廢棄物的處置移轉	3.4 污染防治管理	48	
	306-5廢棄物的直接處置	3.4 污染防治管理	48	
GRI 405:員工多元化與平等機會 2016	405-2女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 人才吸引與留任	77	
GRI 415：公共政策 2016	415-1政治捐獻	-	-	無政治捐獻

7.2 永續揭露指標-電腦及週邊設備業

本表揭露範疇同本報告書(包含台灣秀育及東莞琦聯)

編號	指標	指標種類	單位	回應
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	消耗能源總量：52,864.44 GJ 外購電力百分比：49% 再生能源使用率：49%
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(M3)	總取水量：85.05千立方公尺。 總耗水量：8.51千立方公尺
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸(t)、百分比(%)	所產生有害廢棄物：33.13公噸。 回收百分比：100%。
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%)、數量	職業災害類別：輕微骨折、切傷及壓傷。 人數：4位。 比率：0.30%。
五	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註 註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。	量化	公噸(t)、百分比(%)	秀育目前未針對產品生命週期終端廢棄物進行回收處理，部分產品屬B2B，產品終端回收由客戶端進行規劃執行。
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	秀育關鍵材料皆備有安全庫存量及第二供應商來源，並訂有「供應鏈中斷緊急應變計畫」，避免關鍵材料供貨問題。 詳見4.2 供應商盡責管理
七	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	量化	報導貨幣	0元。
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	單位：千個 電子零件及電腦周邊產品12,106、光電相關產品329、其他41。

7.3 上市櫃公司氣候相關資訊揭露

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。	3.1 氣候變遷因應
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)。	3.1 氣候變遷因應
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1 氣候變遷因應
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。	3.1 氣候變遷因應
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。	N/A
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。	N/A
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	N/A
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	N/A
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	秀育尚未屬「上市櫃公司永續發展路徑圖」應進行溫室氣體盤查資訊揭露之範疇公司，但母公司已於2023年積極導入ISO 14064-1盤查與認證事宜，並於2024年6月取得溫室氣體查證報告意見書。

