

TAIWAN FU HSING

Sustainability Report 2024

2024 台灣福興永續報告書

目錄

關於台灣福興

年度 ESG 亮點	01
董事長的話	02
企業概況	03

永續經營

落實永續管理	07
利害關係人溝通	09
重大議題鑑別	11

營運與治理

公司治理	18
財務績效	24
誠信與法規遵循	25
風險管理	28

永續製造

產品永續設計	36
產品品質管理	39
客戶服務與保障	41
供應鏈永續管理	42

社會

打造職場安全	46
人力資源政策	51
包容性領導	55
人才投資與成長	61
人才福祉與健康職場	67
創造社會共好	71

環境

防治環境汙染	78
推動環保永續	82
氣候變遷治理	85

附錄

GRI 指標內容索引	87
永續會計準則委員會	92
台灣福興人力統計表	93
主要股東名單	95
董事酬金	96

2024 年 ESG 亮點

申請專利數累計
1,657 件

每股盈餘
4.83 元

董事會總出席率
達 96%

公司治理

會計師、建築師擔任獨董
專業議事

社會

92%
客戶滿意度

榮獲 104
DEI 友善壯世代雇主獎

環境

電子物料通過歐
盟 RoHS 規範
100%

通過
ISO 14001
環境認證

空氣汙染物排放量
100% 符合法規

供應鏈

85% 本地採購

100% 簽署社會與環境責任聲明書

董事長的話

回顧 2024 年，全球經濟環境持續動盪，特別是主要北美市場因高利率政策推升資金成本，對消費市場造成明顯壓力，整體市場需求趨緩。面對嚴峻挑戰，我們始終秉持靈活應變、以客戶需求為導向的經營策略，透過穩健的團隊運作，持續推動產品創新與市場布局，致力於在不確定的環境下，掌握成長契機，強化市場競爭力。

穩健經營 持續優化營運體質

今年公司合併營業收入較去年減少 11%，然而，受惠於新台幣及人民幣貶值，以及不鏽鋼、鐵等原物料價格下滑，毛利率逆勢提升約 1%。本期歸屬母公司業主之淨利雖較去年小幅減少 4%，但實際獲利仍達公司內部預算目標，每股盈餘及現金股利表現穩定，現金股利殖利率維持超過 5% 的高水準，整體營運展現韌性。

公司治理 持續強化風險管理

在不確定性升高的國際局勢下，我們持續強化公司

治理機制，推動法規遵循、工安管理及生產效率提升。今年除積極落實 6S 管理（整理、整頓、清掃、標準化、持續改善、安全），杜絕潛在風險外，亦因應全球貿易變局，調整生產布局，泰國新廠預計於 2025 年底完工，有助於分散生產風險，提升供應鏈韌性與競爭力。

社會責任 擴大多元共融與員工福祉

我們深信企業成長需與社會共同前進。2024 年公司榮獲 104 人力銀行「DEI 友善壯世代雇主獎」，並二度獲《商業周刊》專訪，肯定我們在多元、平等、共融（DEI）方面的具體作為，特別是對移工及壯世代員工的友善政策。此外，我們持續透過技術創新與人才培育，打造永續職場，實現企業與員工的雙贏。

環境永續 聚焦綠色創新與減碳行動

環境保護是我們永續經營的重要承諾。今年，公司在電子化、多樣化及綠色創新領域加大投入，導入可回收、高耐用材料，推動無塑包裝及低碳製程，減少產

品全生命週期內的环境負擔。同時，我們積極布局智慧門鎖物聯網應用，未來也將自有雲端平台與國際主流系統整合，提供更安全便利的智慧產品，實現科技與永續的平衡。

展望 2025 年，國際市場仍充滿不確定性，特別是美國關稅政策可能持續擴大，為全球供應鏈帶來挑戰。公司將持續審慎應對，靈活調整生產策略，強化財務體質，深化創新研發，透過專利佈局與新產品開發，鞏固市場地位。同時，我們秉持對股東、員工、客戶與社會的責任，落實永續經營，朝向企業發展與社會共榮的目標穩健前行。

台灣福興工業股份有限公司 董事長

林瑞章



企業概況

台灣福興工業股份有限公司（簡稱台灣福興）創立於 1957 年，營運總部位於台灣高雄市，服務市場遍及全球，是世界最大的門控裝置專業設計暨製造公司之一，主要品牌計有 ARCTEK（艾德克）、FAULTLESS（加安牌）、LOCWARE（廣安牌）、HERITAGE、INDOOR、DURASET 等。我們藉由全球 11 個營運據點及集團內共計 2,146 位員工，致力於提供消費者更安全、便利的現代化生活。

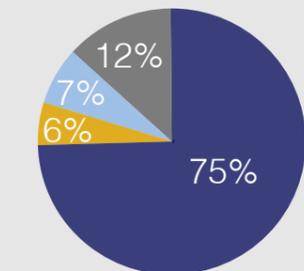
2024 年全球經濟環境充滿挑戰，特別是主要北美市場持續的高利率政策對消費市場產生壓力，市場需求放緩。台灣福興始終秉持靈活應變、以客戶需求為導向的經營策略，憑藉穩健的團隊運作，持續推動產品創新與市場拓展，以確保公司在變局中掌握成長契機，進一步提升市場競爭力。

基本資料

項目	內容
公司中英文名	台灣福興工業股份有限公司 Taiwan Fu Hsing Industrial Co., Ltd.
集團員工人數	台灣約 1,825 人；海外約 321 人
設立日期	1957 年 11 月 23 日
資本額	新台幣 18.8 億元
主要產品與技術	產品：門鎖、電子鎖、關門器、天地鉸鏈、防火門鎖 核心技術：模具開發製造、壓鑄技術、沖壓技術、表面處理技術
總部位置	台灣高雄市岡山區本洲里育才路 88 號

提供服務的市場

- 北美市場
- 中國市場
- 台灣市場
- 其他市場：歐洲、東南亞、中美洲、紐澳等



營運據點

- 總部暨研發中心
- 子公司
- 銷售服務處



子公司組織概況



註 1：福承工業有限公司於 2024 年 1 月 25 日經股東會決議通過終止營運及完成註銷。

所參與之外部組織

單位名稱	會員資格	代表席位	理監事	有參與專案或委員會	會員狀態
台灣區金屬品冶製工業同業公會	●	5 席			
台灣區模具工業同業公會	●	4 席			
中華民國防火門商業同業公會	●	1 席			
財團法人金屬工業研究發展中心	●				一般會員
台灣鎖業暨五金發展協會	●	1 席			
社團法人中華全面生產管理發展協會	●	1 席			
社團法人中華精實三位一體生產管理協會	●	2 席	1 席		
高雄市港都企業家協會	●				一般會員
中華民國工業安全衛生協會	●				團體會員
本洲產業園區廠區協進會	●	1 席			
中華民國產業科技發展協進會	●				團體會員
高雄市總工業會	●	3 席			
中華民國工商建設研究會	●				一般會員
中華民國品質學會	●				團體會員
中華民國內部稽核協會高雄分會	●				個人會員
社團法人中華民國全國青年創業總會	●				第 15 屆青年創業楷模
社團法人新高雄護理師護士公會	●				個人會員
台灣職業健康護理學會	●				個人會員
保安警察第二總隊警察之友會南區辦事處	●	1 席			個人會員
屏東縣屏東科技產業園區廠商協進會	●	1 席			
岡山警友辦事處前峰警友站	●	1 席			個人會員
台灣防火產業協會	●				團體會員

永續經營

落實永續管理

7

利害關係人溝通

9

重大議題鑑別

11

落實永續管理

永續對台灣福興的重要性與意義，在於減少營運的負面衝擊、創造正面影響力，使各界利害關係人得以共享永續價值，並接軌國內外永續政策趨勢。台灣福興投入 ESG 多年來，以「治理透明、共生共贏、永續經營」作為永續願景和發展原則，分別於公司治理、社會與環境三個面向，推展利害關係人高度關注及對企業有衝擊性影響的重大政策與議題，期許在經營成果不斷突破的同時，也與各利害關係人、社會、環境和平相處，共存共榮。

ESG 管理策略

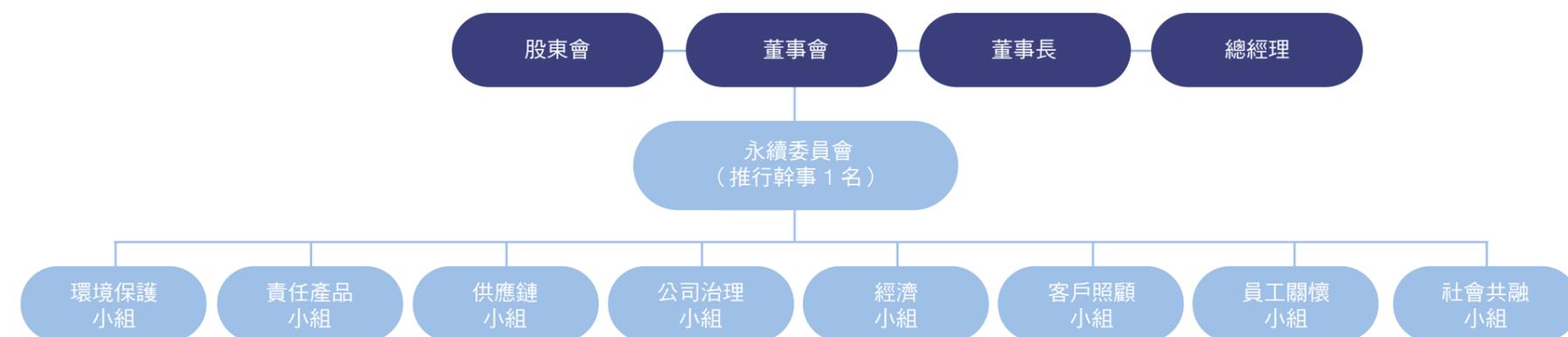
台灣福興以《社會與環境責任聲明》為最高指導原則，並訂有《社會與環境責任執行手冊》，公告於內外部網站供相關利害關係人查閱。我們以「永續委員會」為內部最高層級的永續決策中心，負責擬定、檢討台灣福興 ESG 發展策略，同時反映關係人意見並給予回饋，使企業朝永續邁進。



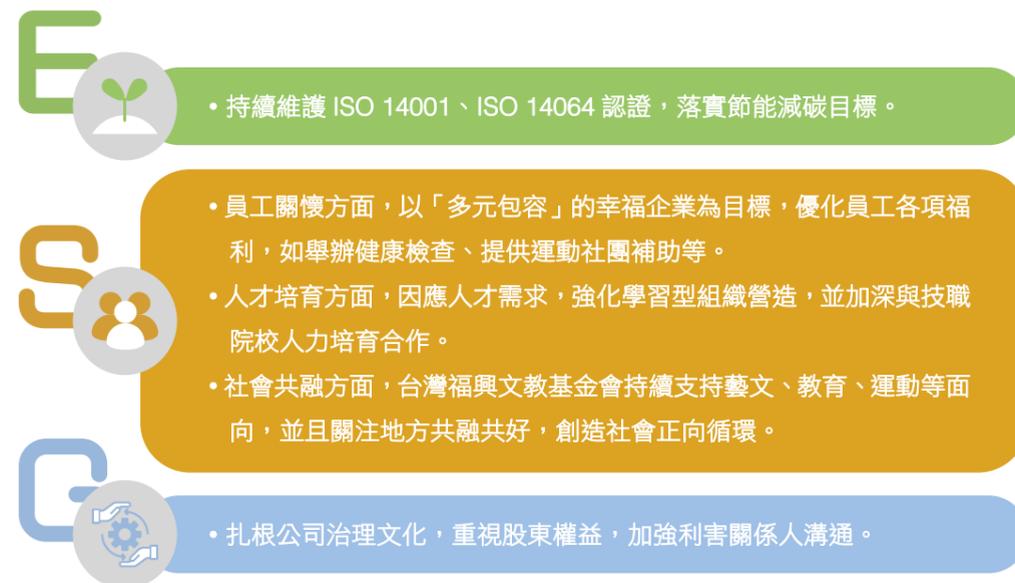
永續委員會

台灣福興於 2013 年 12 月設立 SER (Social & Environmental Responsibility；社會與環境責任) 推行委員會，2022 年更名為永續委員會。委員會由董事長授權總經理直接管轄，以文化長為推行幹事，並分設八大小組，每季召開會議，負責 ESG 政策之擬定、推動、稽核與檢討。相關政策與執行成效均經董事會通過。另每年發行永續報告書，揭露於網站供各利害關係人下載查閱，落實企業社會責任之政策。

永續委員會組織架構



年度執行重點



利害關係人溝通

台灣福興之利害關係人為員工、客戶、供應商、股東及投資人、政府機關及學術單位、社區居民。我們對於利害關係人負有相當的責任，因此需要藉由各種方式和管道與其溝通，以了解其需求及對我們的期待，也作為企業永續政策和相關計畫的參考依據。

利害關係者	對台灣福興的意義	溝通方法與頻率	關注議題	我們的因應之道
員工	我們將員工視為公司最重要的資產，藉由提升員工福利，使其朝向工作生活平衡；健全職涯發展，凝聚同仁向心力，共創永續未來。	台灣福興未設立工會組織，但積極透過以下管道主動與員工溝通： <ul style="list-style-type: none"> 勞資會議 (每三個月) 職福會會議 性騷擾申訴處理委員會 經營管理階層會議 (每月) 朝會 / 月會 (每月) 各級單位會議 佈告欄 (不定期) 員工意見信箱：service@fuhsing.com.tw 內部申訴及通報管道 (違反道德誠信申訴、SER 申訴、AEO 異常通報管道) (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 人才吸引與留任 職業健康與安全 人才培訓與發展 人權 營運績效 道德誠信與反貪腐 	<ul style="list-style-type: none"> 打造職場安全 人力資源政策 包容性領導 人才投資與成長 <p>以上請見社會 P.46-P.71</p>
客戶	客戶是公司營收的來源，台灣福興以核心專業技能，協助客戶取得產品應用上的成功市場與先機，提升客戶滿意度，以獲得利潤使企業維持永續。	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查 (每年) 相關業務參展 (不定期) 客戶來訪或業務拜訪 (不定期) AEO 反恐系統稽核 SER 社會與環境責任系統稽核 	<ul style="list-style-type: none"> 人權 產品品質 客戶關係管理 道德誠信與反貪腐 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質管理 客戶服務與保障 <p>以上請見永續製造 P.39-P.41</p>

利害關係者	對台灣福興的意義	議合方法與頻率	關注議題	我們的因應之道
 供應商	供應商為支持我們永續經營的重要夥伴，希望藉由與各供應商夥伴彼此信賴及緊密合作，共存共榮。	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商申訴專線、傳真、電子溝通平台或E-mail • 供應商稽核及訪談 • 書面聲明（承諾）書 • 供應商風險評核和強化 • 供應商電子平台 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應鏈管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應鏈永續管理 🔗 以上請見永續製造 P.42-P.44
 股東 / 投資人	股東及投資人是公司營運夥伴，台灣福興必須為其負責；透過其參與公司經營，產生正向經濟效益。	<ul style="list-style-type: none"> • 法人說明會（每年二次） • 股東大會（每年） • 投資人關係信箱 service@fuhsing.com.tw • 公司營運資訊申報 	<ul style="list-style-type: none"> • 營運績效 • 道德誠信與反貪腐 • 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理 • 財務績效 • 誠信與法規遵循 🔗 以上請見營運與治理 P.18-P.27
 政府機構 / 學術單位	台灣福興所推出的產品及相關營銷行為，皆由主關機關檢核與監督。保持暢通的溝通管道，掌握最新法規趨勢，有助於我們確保穩健營運。	<ul style="list-style-type: none"> • AEO 安全認證優質企業（每三年一次） • 政令座談會與研討會 • 在地就業及產業發展 • 產學合作 • 提供弱勢族群就業機會 	<ul style="list-style-type: none"> • 氣候變遷與能源管理 • 水管理 • 空氣汙染防制 • 廢棄物管理 • 職業健康與安全 • 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> • 打造職場安全 🔗 以上請見社會 P.46-P.50 • 防治環境汙染 • 推動環保永續 • 氣候變遷治理 🔗 以上請見環境 P.78-P.86
 社區居民	身為地方上的領頭企業，我們期望以本業回饋社會，打造共生共贏的美好未來。	<ul style="list-style-type: none"> • 敦親睦鄰活動 • 在地就業及產業發展 • 文化教育發展推動 • 汙染預防及保護 	<ul style="list-style-type: none"> • 氣候變遷與能源管理 • 水管理 • 空氣汙染防制 • 廢棄物管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 防治環境汙染 • 推動環保永續 • 氣候變遷治理 🔗 以上請見環境 P.78-P.86

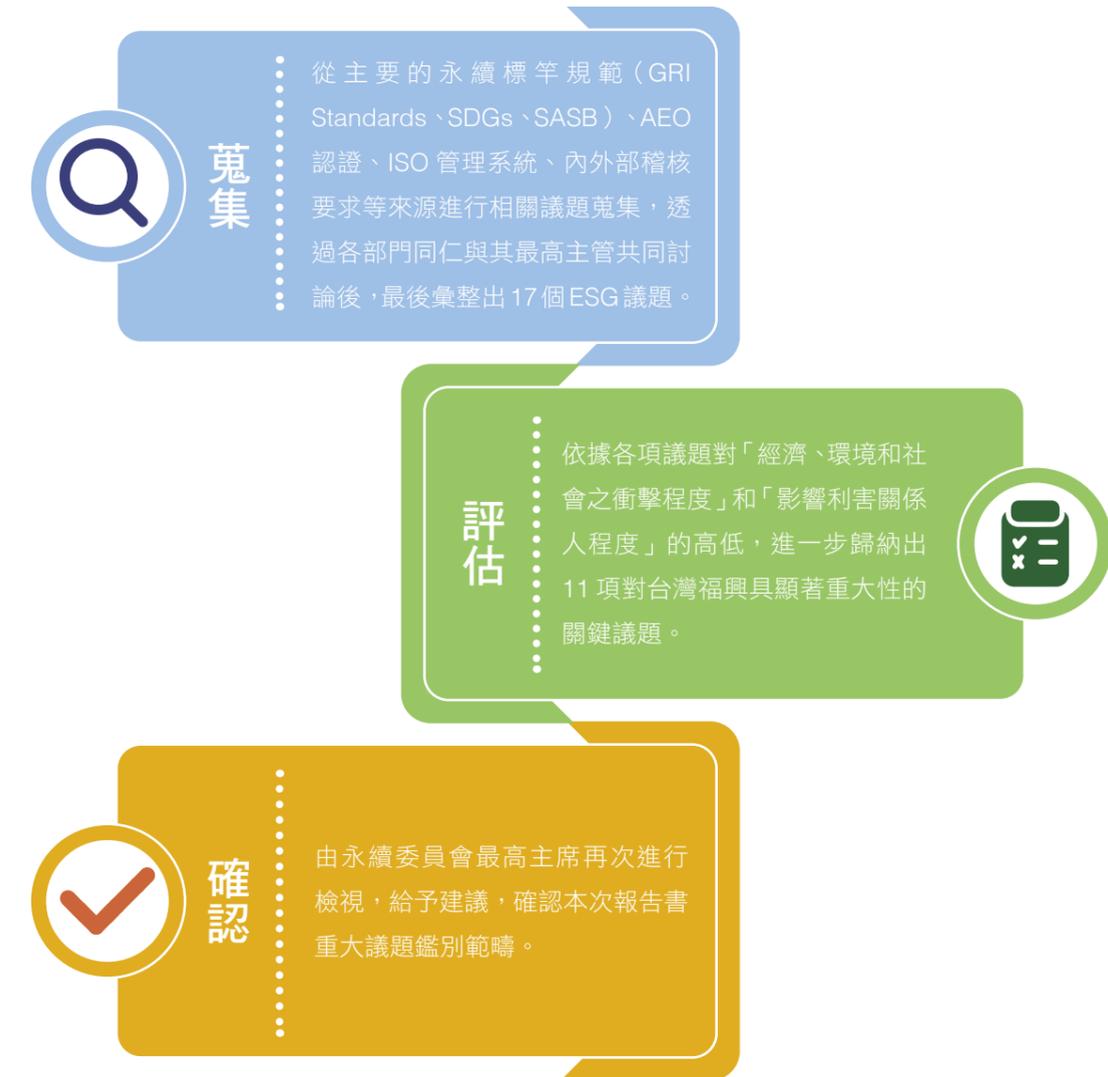
重大議題鑑別

公司永續委員會每年依據 AA 1000 SES 利害關係人議合標準，鑑別出當年度永續報告書欲溝通的對象；並參考國際規範如 GRI 永續性報導準則、聯合國永續目標 SDGs、SASB 準則，透過蒐集、評估與確認三大原則，發展報告書的重大性分析架構，提供利害關係人全面且質化、量化並行的永續資訊揭露標準。

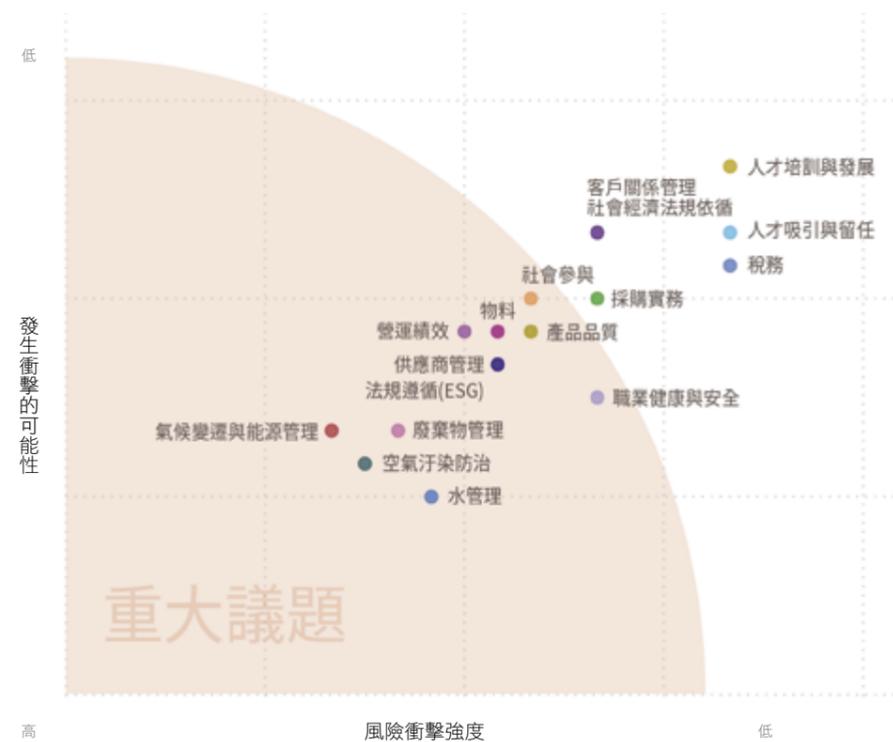
重大議題鑑別

2024 年經永續委員會鑑別，共有 11 個重大議題對台灣福興營運具顯著重大性，優先依循準則報導要求，蒐集並揭露內部資訊、數據與管理方針。另有 4 項未鑑別為重大議題，但我們評估認為仍具顯著性，故與 11 項重大議題共同揭露，以短中長期目標追蹤。

重大議題鑑別流程



台灣福興重大性矩陣



重大議題對價值鏈衝擊之邊界

ESG 面向	重大議題	價值鏈衝擊邊界		
		上游	台灣福興	下游
環境	氣候變遷與能源管理	○	●	○
	水管理		●	●
	空氣汙染防制		●	●
	廢棄物管理		●	●
	物料	●	●	○
社會	職業健康與安全	○	●	○
	供應商管理	●	●	
	客戶關係管理		●	●
	社會參與	○	●	○
公司治理	營運績效		●	
	法規遵循	○	●	

註：價值鏈核心為台灣福興本身，並涵蓋員工及協力人員，上游為台灣福興採購的原物料、設備及相關服務，下游為使用台灣福興生產之產品的客戶。

顯著議題說明及目標績效

顯著議題	對應 SDGs	對應 GRI	SASB 準則	2024 目標	2024 績效	達成 狀況	近期目標 (~2025)	中期目標 (~2030)	長期目標 (~2035)
氣候變遷與能源管理	SDG 6 SDG 7 SDG 12 SDG 13	GRI 302 GRI 305	RT-IG-130a.1	<ul style="list-style-type: none"> 廠區節電率達 1% 以上 天然氣耗用量符合核准量 91,800 m³ 完成 ISO 14001、ISO 14064 認證並維持有效性 	<ul style="list-style-type: none"> 節電率 1.09% 天然氣耗用量 50,579 m³ 已取得 ISO 14001、ISO 14064 認證 	✓ ✓ ✓	<ul style="list-style-type: none"> 電力單位產品密度較前一年降 3% 評估再生能源建置需求 培訓總公司溫室氣體盤查種子 碳排減量 1% (類別一、三、四) 評估 ISO 50001 能源管理認證 	<ul style="list-style-type: none"> 電力單位產品密度較前一年降 5% 階段性建置再生能源 依金管會規定，完成合併報表 8 家子公司溫室氣體盤查 碳排減量 3% (類別一、三、四) 評估 ISO 14067 碳足跡認證 	<ul style="list-style-type: none"> 電力總使用量每年減少 8% 再生能源總使用量達 5% 依金管會規定，持續執行溫室氣體盤查與查證 碳排減量 3% 評估推行 ISO 標準
水管理		GRI 303		<ul style="list-style-type: none"> 總取水量符合核准量 73,000 公噸 排水量與耗水量符合許可證目標值，排水量：13,870 公噸，耗水量 (1,300 人均用水)：56.15 公噸 	<ul style="list-style-type: none"> 總取水量為 49,029 公噸 排水量：6,707 公噸，耗水量 (1,300 人均用水)：37 公噸 	✓ ✓	<ul style="list-style-type: none"> 自來水單位產品密度較前一年降 5% 用水回用率增加 2% 	<ul style="list-style-type: none"> 自來水單位產品密度較前一年降 5% 用水回用率增加 5% 	<ul style="list-style-type: none"> 自來水單位產品密度較前一年降 5% 用水回用率增加 8%
空氣汙染防制		GRI 305		<ul style="list-style-type: none"> 持續控管空氣汙染物排放量，並符合法令排放要求 	<ul style="list-style-type: none"> 符合 	✓	<ul style="list-style-type: none"> 持續控管空氣汙染物排放量，並符合法令排放要求 	<ul style="list-style-type: none"> 持續控管空氣汙染物排放量，並符合法令排放要求 	<ul style="list-style-type: none"> 持續控管空氣汙染物排放量，並符合法令排放要求
廢棄物管理		GRI 306		<ul style="list-style-type: none"> 廢棄物產出量符合許可目標值 1,000 公噸 清運符合環保要求 	<ul style="list-style-type: none"> 廢棄物產出量總計 180.73 公噸 全數委託合法廠商清運 	✓ ✓	<ul style="list-style-type: none"> 生活廢棄物減量，單位產品密度較前一年降 10% 	<ul style="list-style-type: none"> 維持單位產品密度較前一年降 10% 	<ul style="list-style-type: none"> 維持單位產品密度較前一年降 10%
物料		GRI 301	RT-IG-440a.1	<ul style="list-style-type: none"> PVC 改成環保包材 PET 導入 GEX 生物基塑膠 (Bio-based Plastic) 	<ul style="list-style-type: none"> 新包裝 100% 更換 PET 材料 高單價電子鎖導入 GEX 生物基塑膠 	✓ ✓	<ul style="list-style-type: none"> PVC 轉換成環保包材 PET 達 50% 使用量 其中至少 PCR 再生塑膠或 GEX 生物基塑膠合計占比達 10%。 	<ul style="list-style-type: none"> PVC 轉換成環保包材 PET 達 70% 使用量 PCR 再生塑膠或 GEX 生物基塑膠合計占比達 15%，導入更多類型環保泡殼。 	<ul style="list-style-type: none"> PVC 轉換成環保包材 PET 達 90% 使用量 PCR 再生塑膠或 GEX 生物基塑膠合計占比達 20%，打造真正循環包裝體系。



ESG 面向 社會

對台灣福興的意義

員工關係

台灣福興本業是門鎖研發製造，屬高度人力需求產業，我們重視勞雇關係，以打造多元且平等的幸福職場為目標，提供具市場競爭力的整體薪酬與福利制度，關注員工的教育訓練與發展機會，為每位同仁建構完整的職涯發展。

顯著議題	對應 SDGs	對應 GRI	SASB 準則	2024 目標	2024 績效	達成 狀況	近期目標 (~2025)	中期目標 (~2030)	長期目標 (~2035)
人才吸引與留任	SDG 3 SDG 4 SDG 5 SDG 8 SDG 10 SDG 16	GRI 201 GRI 401 GRI 405		<ul style="list-style-type: none"> 理級以下女性主管比率增加 5% 移工續聘率 70% 員工滿意度達 4.85 分 	<ul style="list-style-type: none"> 理級以下各級女性主管占總主管數比率 31.58% 移工續聘率 79% 員工滿意度為 4.82 分 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✗ 	<ul style="list-style-type: none"> 理級以下各級女性主管占總主管數比率 30% 移工續聘率 75% 依 2024 年調查結果產出對策並依改善計畫 100% 執行 	<ul style="list-style-type: none"> 理級(含)以下各級女性主管占總主管數比率 30% 移工續聘率 75% 員工滿意度達 4.85 分 	<ul style="list-style-type: none"> 協級(含)以下各級女性主管占總主管數比率 40% 移工續聘率 75% 員工滿意度達 4.9 分
職業健康與安全		GRI 403	RT-IG-320 a.1	<ul style="list-style-type: none"> 工傷率不超過 0.5% 	<ul style="list-style-type: none"> 工傷率 0.7% 	✗	<ul style="list-style-type: none"> 工傷率不超過 0.5% 	<ul style="list-style-type: none"> 工傷率不超過 0.5% 	<ul style="list-style-type: none"> 工傷率不超過 0.5%
人才培訓與發展		GRI 404		<ul style="list-style-type: none"> ESG 教育訓練完訓率 100% 人均教育訓練時數 10 小時 	<ul style="list-style-type: none"> ESG 教育訓練完訓率 100% 2024 年人均教育訓練時數 8.7 小時 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✗ 	<ul style="list-style-type: none"> ESG 教育訓練完訓率 100% 人均受訓時數不低於 12 小時 	<ul style="list-style-type: none"> ESG 教育訓練完訓率 100% 人均受訓時數不低於 15 小時 	<ul style="list-style-type: none"> ESG 教育訓練完訓率 100% 人均受訓時數不低於 20 小時
人權		GRI 402 GRI 406 GRI 412		<ul style="list-style-type: none"> 不當勞動裁罰件數為 0 	<ul style="list-style-type: none"> 不當勞動裁罰件數為 0 	✓	<ul style="list-style-type: none"> 不當勞動裁罰件數為 0 	<ul style="list-style-type: none"> 不當勞動裁罰件數為 0 	<ul style="list-style-type: none"> 不當勞動裁罰件數為 0



ESG 面向 社會

對台灣福興的意義

供應鏈

身為門控系統研發製造的全球領導者，台灣福興對供應鏈具一定影響力，有責任帶動供應鏈夥伴，共同履行符合國際 ESG 相關規範，透過彼此合作，引領產業在經濟、社會、環境各面向朝向永續發展。

顯著議題	對應 SDGs	對應 GRI	SASB 準則	2024 目標	2024 績效	達成 狀況	近期目標 (~2025)	中期目標 (~2030)	長期目標 (~2035)
供應鏈管理	SDG 8 SDG 10 SDG 12 SDG 13 SDG 17	GRI 204 GRI 414 GRI 308	RT-IG-440a.1	<ul style="list-style-type: none"> 新供應商 100% 使用勞工實務準則 針對高或中高風險供應商進行定期勞動條件稽查，實施率 100% 輔導供應商完成缺失改善 	<ul style="list-style-type: none"> 全數簽署「社會與環境責任聲明書」 針對 9 家中高風險供應商，共計實施 9 次供應商社會環境責任稽核，通過率 100% 2024 年無輔導改善需求 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> 持續 8 家重點供應商參與溫室氣體盤查課程 	<ul style="list-style-type: none"> 輔導 8 家高風險供應商進行溫室氣體盤查 	<ul style="list-style-type: none"> 挑選其中 5 家高風險供應商完成溫室氣體盤查驗證
產品品質		GRI 416		<ul style="list-style-type: none"> 提供客戶之產品與服務對健康及安全無顯著影響且無違反有關法規之事件 持續取得品質系統認證 持續取得產品安全認證 	<ul style="list-style-type: none"> 無影響且無違反之事件 取得 ISO 9001 取得 CNS、防火認證 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> 提供客戶之產品與服務對健康及安全無顯著影響且無違反有關法規之事件 持續取得品質系統認證 持續取得產品安全認證 	<ul style="list-style-type: none"> 提供客戶之產品與服務對健康及安全無顯著影響且無違反有關法規之事件 持續取得品質系統認證 持續取得產品安全認證 	<ul style="list-style-type: none"> 提供客戶之產品與服務對健康及安全無顯著影響且無違反有關法規之事件 持續取得品質系統認證 持續取得產品安全認證
客戶關係管理		GRI 418		<ul style="list-style-type: none"> 落實客戶投訴紀錄並改善後滿意度達 90% 	<ul style="list-style-type: none"> 來自外部各方並經由組織已證實的投訴／來自監管機關的投訴／經證實之資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件的總數 0 件。2024 年客戶滿意度 92% 	✓	<ul style="list-style-type: none"> 落實客戶投訴紀錄並改善後滿意度達 90% 	<ul style="list-style-type: none"> 落實客戶投訴紀錄並改善後滿意度達 90% 	<ul style="list-style-type: none"> 落實客戶投訴紀錄並改善後滿意度達 90%

ESG 面向 **社會** 對台灣福興的意義

當地社區
企業作為社會的經濟體，除了為投資人及員工創造利潤，亦有責任將資源回饋社會，創造與地方共好，擴大社會正面影響力。

顯著議題	對應 SDGs	對應 GRI	SASB 準則	2024 目標	2024 績效	達成 狀況	近期目標 (~2025)	中期目標 (~2030)	長期目標 (~2035)
社會參與	SDG 3 SDG 4 SDG 10 SDG 11 SDG 16 SDG 17	GRI 203		<ul style="list-style-type: none"> 本業核心相關專案支出占基金會預算至少 3% 基金會投入金額不少於去年營收 0.1% 投入美感教育，受益累計達 5.5 千人次 移工平權倡議，觸及累計達 4 萬人次 投入地方共好，受益累計達 1.2 萬人次 	<ul style="list-style-type: none"> 本業核心相關專案支出占基金會預算 3% 基金會投入金額占當年營收 0.08% 美感教育累積觸及達 5.5 千人次 移工平權倡議觸及已超過 35 萬，今年辦理培力工作坊共 22 人次受益 公益換鎖專案累積受益達 1.8 萬人次 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✗ ✓ ✓ ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> 本業核心相關專案支出占基金會預算至少 4% 基金會投入金額不少於去年營收 0.1% 藝術文化支持每年不少於 5 個單位 / 藝術家 / 團隊 移工平權倡議活動每年不少於 1 場 地方共好投入每年不少於 2 個單位 / 團隊 	<ul style="list-style-type: none"> 本業核心相關專案支出占基金會預算至少 10% 基金會投入金額不少於去年營收 0.1% 藝術文化支持每年不少於 5 個單位 / 藝術家 / 團隊 移工平權倡議活動每年不少於 1 場 地方共好投入每年不少於 2 個單位 / 團隊 	<ul style="list-style-type: none"> 支出占基金會預算至少 10% 基金會投入金額不少於去年營收 0.1% 藝術文化支持每年不少於 5 個單位 / 藝術家 / 團隊 移工平權倡議活動每年不少於 1 場 地方共好投入每年不少於 2 個單位 / 團隊

ESG 面向 **公司治理** 對台灣福興的意義

台灣福興以誠立業，無論大環境如何改變，我們堅信「誠信」是企業信譽之本，也是客戶對我們的信心來源。透過從上到下的落實執行，可使各界利害關係人權益獲得最佳保障。

顯著議題	對應 SDGs	對應 GRI	SASB 準則	2024 目標	2024 績效	達成 狀況	近期目標 (~2025)	中期目標 (~2030)	長期目標 (~2035)
營運績效	SDG 4 SDG 8	GRI 201		<ul style="list-style-type: none"> 召開法說會至少 2 次 現金股利殖利率高於 5% 營業額達 90 億水準 	<ul style="list-style-type: none"> 召開法說會 2 次 現金股利殖利率 5.77% 營業額 80.4 億 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✗ 	<ul style="list-style-type: none"> 召開法說會至少 2 次 現金股利殖利率高於 5% 營業額成長 5-10% 水準 	<ul style="list-style-type: none"> 召開法說會至少 2 次 現金股利殖利率高於 5% 營業額達百億水準 	<ul style="list-style-type: none"> 召開法說會至少 2 次 現金股利殖利率高於 5% 營業額達百億以上水準
法規遵循	SDG 12	GRI 205 GRI 307 GRI 419		<ul style="list-style-type: none"> 無違反環境相關法規 無違反社會與經濟領域之法律和規定 重視股東權益及永續發展 	<ul style="list-style-type: none"> 無重大違反情事 無重大違法情事 公司發言人親自回覆股東提問；永續報告書經提報董事會通過 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> 無違反環境相關法規 無違反社會與經濟領域之法律和規定 重視股東權益及永續發展 	<ul style="list-style-type: none"> 違反環境相關法規 無違反社會與經濟領域之法律和規定 重視股東權益及永續發展 	<ul style="list-style-type: none"> 無違反環境相關法規 無違反社會與經濟領域之法律和規定 重視股東權益及永續發展

營運與治理

公司治理	18
財務績效	24
誠信與法規遵循	25
風險管理	28

本章重大主題

GRI 201 GRI 205 GRI 307 GRI 419

SDG 4 SDG 8 SDG 12

公司治理

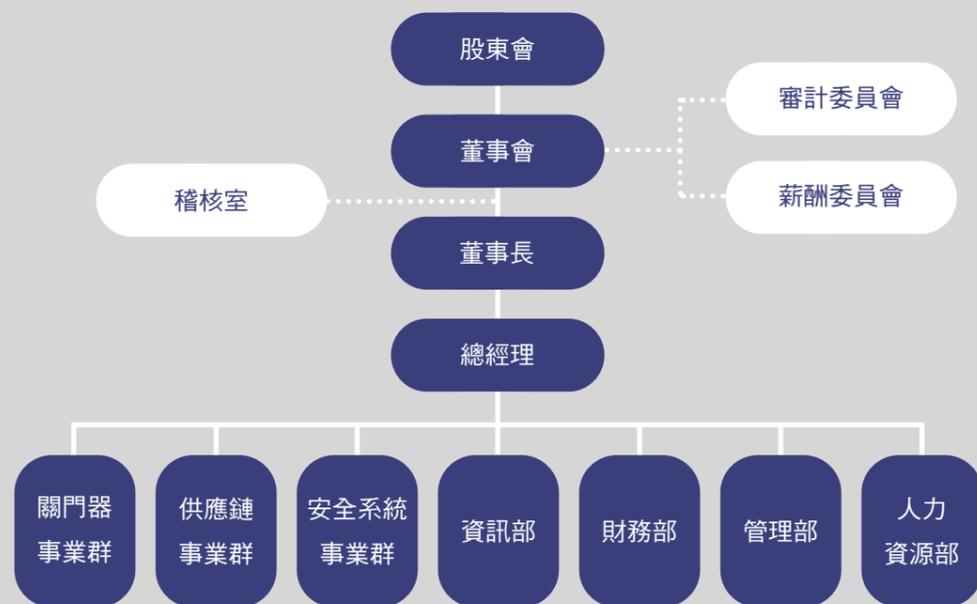
政策與目標

台灣福興成立超過一甲子，我們深信唯有妥善的公司治理，企業才得以永續經營。我們承諾持續精進公司治理文化，強化管理機制，保障利害關係人權益，朝永續經營目標邁進。在政策面，我們依循「上市上櫃公司治理實務守則」、「公司治理 3.0 永續發展藍圖」及 GRI、SASB 等標準與倡議，作為推動公司治理政策之指引，並以尊重利害關係人權益、提高資訊透明度，作為最高治理原則。

治理架構

台灣福興以董事會為最高治理決策單位，並透過董事長擔任主席所領導之董事會執行公司各項業務，公司內部由總經理依市場情勢制定業務計劃及各部門協調整合。公司設有 1 名公司治理主管，負責董事會運作、協助董事完成年度進修及推動公司治理相關事務；此外，公司設置審計委員會、薪酬委員會等 2 個功能性委員會及 1 個內部稽核單位（稽核室），針對衍生性商品操作情形、薪資政策、內部稽核作業等領域提出建議供董事會做為決策基礎。

公司組織與治理架構



公司治理各單位運作情形

公司治理運作情形 [2024 年報 P.22-36](#) [投資人專區 / 董事會與委員會](#)

	審計委員會	薪酬委員會	稽核室
成員	由獨立董事組成，共計 3 人。	由獨立董事組成，共計 3 人。	稽核主管 1 位，稽核人員 1-2 位。
運作機制	每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。	每年至少召開兩次會議。	每季於董事會報告內部稽核業務情形。
工作執掌	協助董事會履行監督其在有關會計、稽核、財務報告流程及財務控制上的品質和誠信度。需要隨時召開會議。	就公司董事及經理人之薪酬政策、標準、績效目標達成情形等，向董事會提出建議案，供其作為決策參考。	檢視所有內部控制制度的設計是否適當，執行是否有效。並出具稽核報告，交付審計委員會審閱。
運作情形	2024 年報 P. 25-26 投資人專區 / 董事會與委員會	2024 年報 P.35-36 投資人專區 / 董事會與委員會	2024 年報 P.64 投資人專區 / 內部稽核

董事會結構

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，我們於「公司治理實務守則」中明訂董事會之組成應考量公司營運架構、業務發展方向、未來發展趨

勢等各種需求，並宜評估各種多元化面向。現任董事會由 10 位董事組成，包含 7 位一般董事、3 位獨立董事，成員具備財金、商務、建築及管理領域之豐

富經驗與專業。此外，本公司亦注重董事會成員組成之性別多元化，目前 10 位董事包括 1 位女性董事，比率占全體董事 10%。

董事資料

職稱	姓名	國籍 年齡	現在持有股數		配偶、未成年子女現在持有股份		利用他人名義持有股份	經歷	產業經驗				專業能力			
			股數	持股比率	股數	持股比率			安防門控	生產製造	管理顧問	電子科技	財務會計	領導決策	風險管理	國際市場觀
董事長	林瑞章	 71-80 歲	1,624,978	0.86%	597,576	0.32%	-	東吳大學會計系 台灣福興董事長	●	●	●	●	●	●	●	●
總經理	陳建昆	 71-80 歲	675,132	0.36%	6,940	-	-	東吳大學會計系 台灣福興總經理	●	●	●		●	●	●	●
董事	弘誠投資(股)公司	-	5,721,451	3.04%	-	-	-	-								
	林子軒	 41-50 歲	775,191	0.41%	-	-	-	澳洲雪梨科技大學 MBA 台灣福興事業群副總經理	●	●			●	●	●	
董事	福致投資(股)公司	-	10,091,307	5.35%	-	-	-	-								
	朱榮和	 71-80 歲	95,244	0.05%	-	-	-	中山大學研究所 EMBA 台灣福興事業群總經理	●	●	●	●	●	●	●	●
董事	福致投資(股)公司	-	10,091,307	5.35%	-	-	-	-								
	Michael A. Hoer	 61-70 歲	0	0%	-	-	-	美國揚百翰大學 MBA Medifast, Inc 董事		●	●		●	●	●	●

職稱	姓名	國籍 年齡	現在持有股數		配偶、未成年子女現在持有股份		利用他人名義持有股份	經歷	產業經驗				專業能力			
			股數	持股比率	股數	持股比率			安防門控	生產製造	管理顧問	電子科技	財務會計	領導決策	風險管理	國際市場觀
董事	福元投資(股)公司	-	2,697,185	1.43%	-	-	-	-								
	劉如山	 51-60 歲	0	0%	-	-	-	台灣科技大學研究所工業管理系 南風永續創業投資股份有限公司總經理 數位島永續科技股份有限公司總經理			●	●		●	●	●
董事	福元投資(股)公司	-	2,697,185	1.43%	-	-	-	-								
	林文星	 61-70 歲	1,822,134	0.09%	1,290,045	0.07%	-	正修工專機械科 資勇五金製品(太倉)有限公司董事 福弘金屬工業(常熟)有限公司董事	●	●	●			●	●	●
獨立董事	張玲玲	 71-80 歲	0	0%	-	-	-	東吳大學會計系 台灣福興薪酬委員、審計委員		●	●	●	●	●	●	●
獨立董事	陳永春	 71-80 歲	0	0%	-	-	-	東吳大學會計系 台灣福興薪酬委員、審計委員		●		●	●	●	●	●
獨立董事	卓永富	 51-60 歲	0	0%	-	-	-	成功大學建築系 卓永富建築師事務所主持建築師 台灣福興薪酬委員、審計委員		●	●			●	●	●

董事會運作

董事會至少每季召開一次會議。2024 年度共召開 5 次董事會，董事整體出席率 96%。期間並無所有權變更情事。

2024 年度全體董事自行進修參加由社團法人中華財經發展協會、會計研究發展基金會、社團法人台灣投

資人關係協會、台灣證券交易所、中華公司治理協會及遠見雜誌等舉辦之課程，以持續充實新知，並達較佳之互動效益，2024 年度全體總進修時數達 60 小時，100% 符合進修要點比率。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
董事長	林瑞章	5	0	100%
董事	陳建昆	5	0	100%
董事	林子軒 (弘誠投資股份有限公司代表人)	5	0	100%
董事	朱榮和 (福致投資(股)公司代表人)	5	0	100%
董事	Michael A. Hoer (福致投資(股)公司代表人)	5	0	100%
董事	林文星 (福元投資(股)公司代表人)	5	0	100%
董事	劉如山 (福元投資(股)公司代表人)	5	0	100%
獨立董事	張玲玲	5	0	100%
獨立董事	陳永春	5	0	100%
獨立董事	卓永富	3	2	60%

2024 年度董事會業務執行情形

第一次董事會 2024.1.26

- 審議 2024 年營運計畫目標。
- 公司治理主管異動討論案。
- 審議「2023 年度員工酬勞總金額暨董事酬勞分配案」。
- 審議「2023 年度經理人員員工薪酬案」。

第二次董事會 2024.3.6

- 承認 2023 年度決算表冊案。
- 決定 2023 年盈餘分配。
- 簽證會計師之委任討論案。
- 解除本公司法人董事弘誠投資股份有限公司指派之代表人競業禁止限制討論案。

第三次董事會 2024.5.3

- 2024 年度預算討論案。
- 2024 年第一季合併財報討論案。
- 修訂本公司「資金貸與他人作業程序」部分條文討論案。

第四次董事會 2024.8.9

- 2024 年第二季合併財報討論案。
- 「2023 年永續報告書編制作業」討論案。
- 擬資金貸與子公司 FU SING INDUSTRIAL (THAILAND) CO., LTD. 討論案。

第五次董事會 2024.11.8

- 2024 年第三季合併財務報告討論案。
- 訂定本公司「永續發展實務守則」討論案。
- 2025 年度稽核計畫討論案。

董事會績效評估

台灣福興訂有「董事會績效評估辦法」，每年對董事會、董事會成員及功能性委員會績效進行自評，如需由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行者，得由董事會每三年委任實施一次。2024 年整體自評結果為優良。

內部自評

由各董事針對董事會及功能性委員會的運作與文化、內外部關係經營、自我評估等面向進行評量，由董事會議事單位統計彙整，於董事會會議中報告並提出精進方向。

外部評鑑

外部評估機構主要為承辦有關董事會相關教育訓練課程、提升企業公司治理等服務的相關機構或管理顧問公司。外部專家學者團隊，應聘任至少 3 位董事或公司治理領域之專家或學者，評估公司董事會績效評估執行情況，並撰寫外部評估分析報告。

評估面向

董事會

對公司營運之參與程度
董事會決策品質
董事會組成與結構
董事的選任及持續進修
內部控制

功能性委員會

對公司營運之參與程度
功能性委員會職責認知
提升功能性委員會決策品質
功能性委員會組成及成員選任
內部控制

董事會成員

公司目標與任務之掌握
董事職責認知
對公司營運之參與程度
內部關係經營與溝通
董事之專業及持續進修
內部控制

董事會薪酬制度

台灣福興秉持透明治理原則，將董事個別薪酬揭露於年報中。訂定酬金之程序，除參考公司整體營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人績效達成率及對公司績效的貢獻度，給予合理報酬。董事酬金、相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

詳細說明請見 [附錄「董事酬金」P.96](#)



財務績效

政策與目標

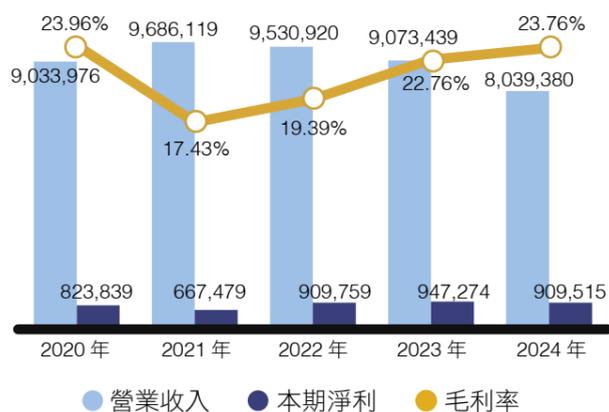
良好的財務績效是公司永續經營的關鍵，我們持續創新產品、精進技術、提升服務並控制成本來產生正向經濟效益。為確保公司能夠順利推動各項業務專案，每年均設定年度營業預算、資本支出及研究發展費用預算，經董事會決議通過後執行。當年度獲有盈餘時，在考量未來發展、投資環境及財務結構後適度分派股息，為股東、員工和社會創造長期價值。

執行成效

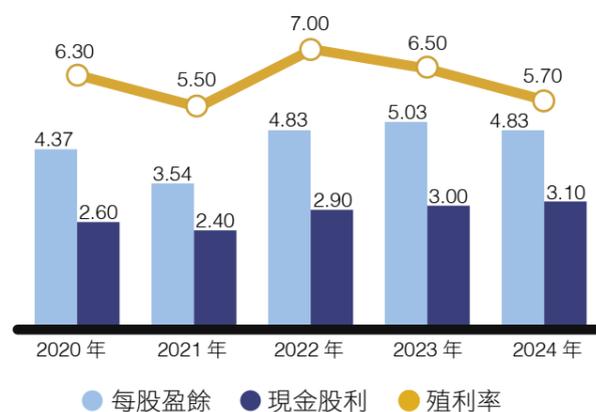
台灣福興以「成為全球最具規模，最值得信賴之門用科技產品製造廠」為目標，努力提升實力，並且展現營運績效中，期許與投資人共創價值、同享成果。2024 年全球經濟環境充滿挑戰，特別是北美市場持續的高利率政策對消費市場產生壓力，市場需求放

緩，台灣福興合併營業收入為新台幣 8,039,380 千元，雖有減少，但毛利率提升約 1%。此外每股盈餘及現金股利表現穩定，現金股利殖利率維持超過 5% 的高水準，報告期間並無接受政府重大補助。

合併財務資訊 (單位：新台幣千元)



每股盈餘與現金股利 (單位：新台幣元)



誠信與法規遵循

政策與目標

台灣福興以「誠信」為最高經營原則，不論是對內或對外皆以公平、誠信為企業道德規範，要求所有從業人員透明從事商業活動，杜絕任何貪腐行為，以維基業長青。為此，公司制訂以下誠信經營指引，並導入優質企業安全 AEO 認證。同

時我們每年舉辦內外部教育訓練，並利用公司集會宣導反貪腐之重要性，強化同仁法遵意識，全面落實不誠信行為防範措施，樹立企業誠信經營文化。

文件名稱	管理單位	依循基礎	制定及核准程序	申訴 / 舉報管道
誠實經營作業程序及行為指南	法務單位	<ul style="list-style-type: none"> 上市上櫃公司誠信經營守則 本公司與關係企業營運所在地之相關法令 	由法務單位擬案後經董事會決議通過實施，提股東會報告	申訴信箱： management@fuhsing.com.tw 公司電話：(07) 622-5151 分機：108 (由法務主管受理) 分機：121 (由公共關係組主管受理)
內部揭弊準則	法務單位 人力資源部	上市上櫃公司治理實務守則	由法務單位擬案後經董事會決議通過實施	
社會與環境責任 (SER) 執行手冊	永續委員會	<ul style="list-style-type: none"> 主要客戶之 SER 要求 本公司與關係企業營運所在地之相關法令 	由永續委員會擬案呈董事長核准	
優質企業供應鏈安全 (AEO) 手冊	優質企業供應鏈安全推行委員會	優質企業認證及管理辦法	由優質企業供應鏈安全推行委員會擬案呈董事長核准	反恐處理小組 / 工安分機： 251 / 102 / 103 / 107 警衛室分機：119

註：1. 所有申訴或舉報案件，皆以保密方式處理。2. 上述文件內容可至台灣福興網站 [投資人專區 / 公司治理 / 誠信經營政策](#) 查閱。

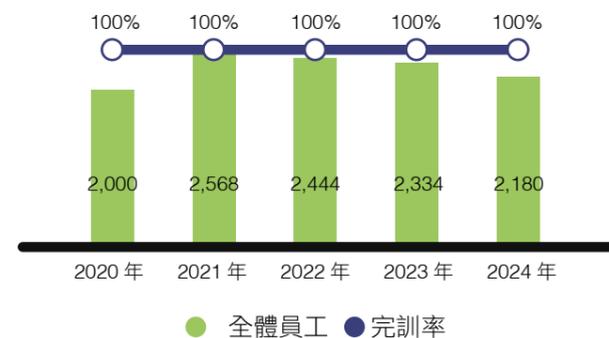
執行成效

2024 年台灣福興無發生任何違反誠信及反貪腐之情事，一切公司制度依法令訂定。重要商業夥伴皆全數共同簽署「商業夥伴社會與環境責任聲明書」以及「商業夥伴供應鏈安全聲明書」。2024 年度舉辦誠信經營議題相關之內外部教育訓練（含年度員工誠信經營法規遵行、新進人員員工行為守則教育訓練、工業安全及會計制度及內部控制等相關課程），計 2,315 人次，合計 2,481 人時，完訓率 100%。

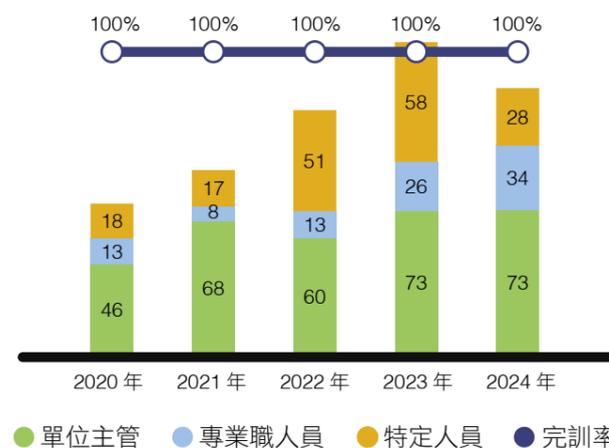


從業道德規範課程

全體員工（單位：人次）



特定人員（單位：人次）



精進內部控制

為健全公司經營，本公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」設計、制訂並執行內部控制制度，由稽核室綜理全公司內部稽核業務。範圍涵蓋公司一切活動，包含會計和財務相關之作業，以及有關市場調查、銷售、生產、採購、倉儲、品管、人事、資訊與研究發展等業務所採行之程序均屬之。

稽核室除了每月將稽核報告及查核缺失改善追蹤報告送交各獨立董事外，稽核主管定期於每季召開之審計委員會議中向獨立董事進行稽核業務、稽核結果及其追蹤情形說明，並與委員們就內控制度的設計、執行或建議作充份的討論與溝通。並於每次董事會皆列席報告內部稽核業務情形。

年度內部控制執行狀況 2024 年報 P.64 「內部控制制度聲明書」

防止內線交易

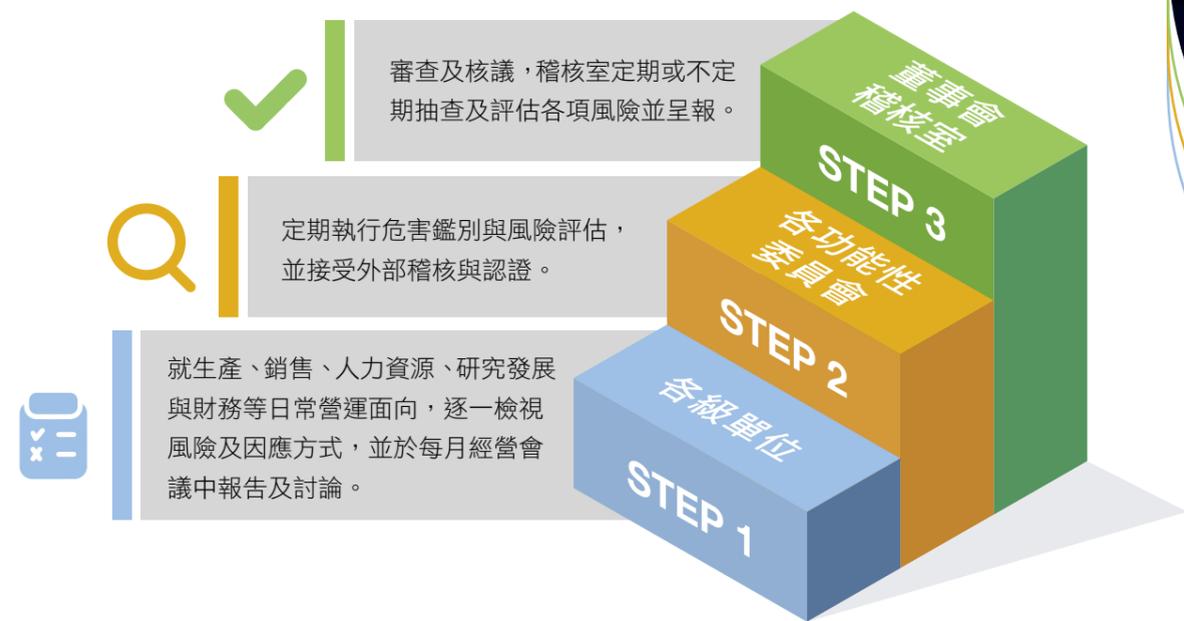
為建立內部重大資訊處理及揭露機制之良好運作，避免資訊不當洩漏，台灣福興每年至少一次對現任董事、經理人及員工辦理「重大資訊處理作業程序」及相關法令之教育，並提供實際案例宣導，加強法律遵循意識。新任董事及經理人則於上任後三個月內安排教育宣導，新進員工則由人資單位偕同法務單位，於到職訓練時予以教育宣導。本公司 2024 年度已於 11 月 8 日對現任董事（計 10 人次，課程時數 1 小時）及對經理人（計 30 人次，課程時數 1 小時）教育宣導。課程內容包括：重大訊息之保密作業，以及內線交易形成原因、認定過程及交易實例說明，內部重大資訊範圍、保密作業、公開作業與違規處理。課程結束後由法務單位存檔課程簡報，供需求者隨時閱覽並提供相關諮詢。



風險管理

政策與目標

為強化公司治理與風險控管能力，持續優化風險管理政策與程序，台灣福興依循既有的管理組織體系及內部控制體系，採分層機制層層檢視公司重大風險項目，運用資源有效重點管理。風險管理組織包括董事會、風險管理單位（永續委員會等管理系統維運單位）、風險執行單位（各事業群轄下部門）及風險稽核單位（稽核室），管控流程如下：



重大新興風險與因應對策

風險項目	風險環境	風險控制措施	2024 運作績效	控管單位
 策略風險	電子鎖產品快速崛起，相關智慧財產權布局完整性與侵權風險應特別注意。	透過專利檢索分析掌握業界發展動向，整合公司電子鎖之技術研發與專利佈局，藉由完善的專利提案、審核、獎勵制度，激勵員工對電子鎖自主開發與專利申請，完整保護研發成果。 加強前案檢索，提升專利核准數量，積極進行產品迴避設計，以期降低侵權風險。	本年度專利申請量總共 63 件，其中電子鎖領域申請案共 30 件，佔總申請量約 47.6 %。 • 累積布局主要市場電子鎖領域有效專利共 194 件。 • 於產品開發之初，與研發共同討論進行迴避設計，以期降低產品侵權風險。	前瞻技術室 專利
 財務風險	交易貨幣匯率波動，影響營運結果。	適度進行匯率避險操作，降低營運波動風險。	運作正常。	投資 管理組
 產品競爭 風險	低價產品競爭，新的電子鎖產品溢注市場。	鞏固基本款電子鎖，定期改款並保持市場價格競爭力，維持電子鎖的生產量。同時拓展高附加價值的電子鎖領域，結合前端的物聯網技術、智能家居系統、生物辨識技術及集合式住宅的產品應用。除了 ODM 產品也備有 JDM 合作開發之能力，以持續保持市場領導地位與拓展門鎖的藍海市場。	<ul style="list-style-type: none"> 開發新款薄膜、按鍵式電子鎖外型。 持續優化產品使用者體驗（安裝、UI、手感） 開發新款搭載指紋辨識功能之按鍵式電子鎖。 開發新款更具價格競爭力之連線版電子鎖內側機構。 持續與重要客戶進行 JDM 新款智能鎖開發，並持續觸及新型態客戶，尋找合作機會。 拓展藍牙 App 升級加入雲端帳號系統，未來可相容新款連線版產品。 	企劃部

風險項目	風險環境	風險控制措施	2024 運作績效	控管單位
 資通安全風險	資安相關風險，如資料竊取、網路攻擊等已成為企業經營一大隱憂，據調查過去一年幾乎每四家就有一家遭受攻擊。	重要伺服器資料（交易紀錄、客戶資料、伺服器系統設定檔等）訂定備份與還原作業程序，確保客戶資料之隱私維護及公司資訊系統持續正常運作。	執行一次備份還原演練，確保客戶資料之隱私維護及公司資訊系統持續正常運作。並進行異地備份與離線備份機制。	資訊部
		安裝即時防毒軟體，持續保護及監控內部病毒活動狀況，並定期更新病毒碼。	每小時更新病毒碼，持續保護及監控內部病毒活動狀況。導入 MDR 端點威脅偵測與應變服務，提高安全防護措施。	
 氣候變遷風險	在極端氣候的挑戰下，面臨水及能源供應不穩定的情況。	實施溫室氣體之盤查與查證，掌握各項影響因子以作為風險控管之依據。	岡山廠持續落實 ISO14064-1 溫室氣體盤查，於 2024 年取得法標國際驗證證書，並於下一年度完成自主申報。 配合金管會公告資訊，於 2027 年起執行子公司溫室氣體盤查，2029 年起執行子公司溫室氣體查證。	環安
		水資源與能源管理，落實節能減碳。	岡山廠導入 36 台飲水機 RO 水及純水系統的回收再利用措施，將回收水資源有效運用於製程清洗、環境清潔及綠化澆灌，實踐水資源循環管理。 定期召開環境保護會議，持續檢討水資源及能源管理相關議題，並嚴格遵循《水污染防治法》、《能源管理法》及《廢棄物清理法》等相關法規。透過使用量差異分析，深入評估水資源及能源消耗狀況，並制定有效的因應措施。為達成節能減碳目標，我們積極推動燈具汰換為通過節能標章認證之產品，並評估高耗能設備汰換計畫，規劃合理的執行時程，持續提升資源使用效率。	

風險項目	風險環境	風險控制措施	2024 運作績效	控管單位
 法遵風險	製造地與銷售地法律規範衝突性。	與客戶說明生產地與製造地法規內容不同處，協商訂定契約供雙方遵守。	透過約定管轄法院降低運營風險。	法律事務組
	法規內容隨時更新。	關注法令更新之即時性。	提供最新法令、修法趨勢及研討會資訊予相關部門。	
	國家地區政策劇變，難以符合或造成營運成本驟增。	針對重大法規政策宣布或調整（例如：課徵高額關稅），即時通知相關部門、共同彙整衝擊影響以及研擬因應對策。	尚無發生風險環境情事。	
 營運風險	因烏俄戰爭及中美貿易戰等，引發地緣政治緊張局勢，影響供應鏈策略。	採購、品保、技術部門專業評核，慎選供應商。	依據新供應商評鑑制度執行，以採購、品管、技術及勞動條件四個構面嚴格評鑑新供應商。	採購部
		針對前置時間較長之物料，適度建立安全庫存量。	針對電子鎖長交期零件，與供應商協議依業務提供的預算量備適當庫存量。	
		朝向「短鏈化」的供應鏈或關鍵零組件採異地備援方式，降低單一供應鏈因天災或意外事故而斷鏈。	2024 年度新開發 8 家新供應商，同時開發 5 家複式製程。	
	疫情趨於平穩，配合政府滾動式調降防疫等級，與疫情共存。	防疫物資庫存更新及盤點。	<ul style="list-style-type: none"> 更新物資效期及預防受潮，確保足量庫存之供應。 開放領取及發放快篩試劑，確保員工可隨時掌握自身健康狀況。 	工安廠護
	健康管理及出國通報系統，即時掌握風險情形及採取應變措施，降低群聚及不明染疫風險。	<ul style="list-style-type: none"> 防疫小組每月或視疫情展開檢討會議，於連假前公告調整措施。 關注季節性傳染疾病，滾動式調整防疫措施。 公告疫苗施打資訊及協助轉介醫療院所。 掌握零星傳染病案例，同時加強衛教、消毒及暫緩共餐等事宜。 		

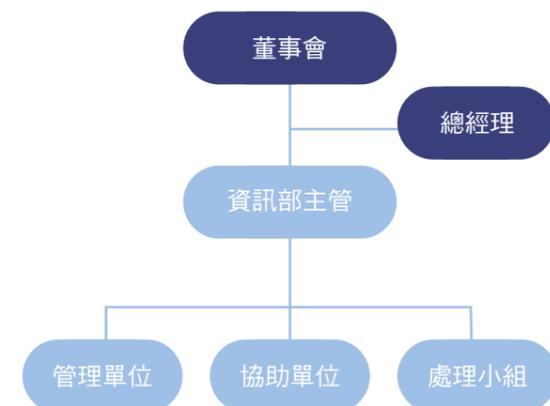
風險項目	風險環境	風險控制措施	2024 運作績效	控管單位
 營運風險	銷售市場集中，一旦主要市場或客戶發生變化對業績影響較大。	增加次要市場佔有率。	持續擴展多元的銷售管道、市場領域與目標客群。	行銷中心
		掌握及配合客戶發展方向，持續開發新產品類別，推廣新產品線的銷售機會。	維持與客戶之間即時且高品質互動，掌握市場動態，提前預測需求並靈活應對。	
		開發新的銷售通路，擴大銷售區域。	增強電子商務平台的曝光率，透過多元行銷管道進行推廣，並持續與電子產品供應商合作開發新機會。	
		發展品牌策略，強化市場能見度。	持續制訂自有品牌的策略規劃與產品組合。	
	海外設立銷售據點，增加市場廣度。	設有美國及上海分公司為海外銷售與服務據點。		
產銷不平衡，客戶下單集中，高低變化大。	以接單預估為基礎，規劃、模擬各種產銷狀況，透過精實生產系統及管理，提高各生產基地之產能並達成平衡；審慎應對國際情勢對產品供應鏈的衝擊與影響，擴大各廠區的因應彈性。	與客戶緊密合作，獲取其庫存資料，根據客戶需求預測模擬市場波動，提前制定生產計畫以應對訂單變動。		
設備異常故障及治具損壞造成生產中斷風險。	藉由專案管理平台強化各單位資料交流，使維修技術與經驗完整保存，以期達到無縫接軌。	藉由專案管理平台，持續管控新開發設備標準書及備品規劃表，達到設備生產無縫接軌。	生技部	
	訂定設備及標準作業程序，並於設計時即須考量安全及維護之風險與方便性，以提高設備維護之即時、有效性。	依據今年年度設備保養計畫，進行高壓變電站、沖床、升降機、粉體塗裝等重點設備的月查檢、年度查檢及年度保養。		

風險項目	風險環境	風險控制措施	2024 運作績效	控管單位
 營運風險	受到少子化影響，人力供給大幅減少，供不應求。	建立更彈性多元的招募管道，如數位平台徵才、各類就服體系徵才、校園徵才、多國籍實習計劃等；並積極透過員工推薦、下鄉徵才（鄉、鄰、里）等開發地區性人才。	推動多元包容的招募策略，結合數位與實體管道，擴大人才來源，促進就業公平。積極運用政府資源，包含退役軍人、原住民、銀髮族與青年就業等招募管道，並參與多國籍學生工讀計畫，支持其實習與職涯發展。	人力資源部
		透過多元的產學合作方案，包含實習機制、業師到校授課等，預先鎖定優秀人才、減少學用落差及提升雇主品牌知名度。	<ul style="list-style-type: none"> 持續與高科大、中山大學合作實習計畫，2024年安排4名高科大機電系學生實習，培育產業接軌人才。 與中山大學公共事務所合作企業參訪，協助學生認識企業永續經營與社會責任實踐。 參與正修科大國際生職涯發展課程委員會，提供實務建議，提升國際學生就業競爭力。 	
		實施 RBA 之移工零付費（Zero Placement Fee）政策承諾，且比照本國籍同仁提供多元福利，增進其生活品質並強化企業認同感。	<ul style="list-style-type: none"> 引進 23 位菲籍移工，落實移工零付費政策，並比照本籍同仁給假，鼓勵參與活動，提升留任意願與人力穩定。 定期舉辦外籍移工月會，提供公司資訊及意見交流，並安排仲介與翻譯參與，確保溝通順暢。 補助移工舉辦 2 場重要節慶活動，參與人數約 130 人，促進多元文化交流與團隊融合。 	

資訊安全管理

資訊安全與隱私保護是台灣福興對客戶的重要承諾。我們將「資訊安全管理」列為重大風險項目，於 2019 年成立資訊安全風險管理小組，負責資訊安全及保護相關政策制定、執行、風險管理與遵循度查核。管理小組由資訊部主管擔任召集人，定期評估資訊安全風險，每年向總經理彙報資安管理成效、資安相關議題及方向，並每年至少一次向董事會報告本公司資訊安全近期規劃措施。2024 年本公司無發生重大資通安全事件。

資訊安全管理組織架構



資訊安全管理具體措施

01 系統維運

- 資訊系統效能及網路監控即時管理
- 資料備份措施、異地備份措施
- 系統及資料還原演練及驗證
- 備援線路及備援設備機制建立



02 弱點威脅

- 主機弱點掃描等安全檢測
- 建立防護措施（如防火牆、防毒、IPS 主動式防禦、郵件過濾等）
- 系統安全性定期更新
- MDR 端點防護措施



03 權限管理

- 人員帳號權限管理與審核，並啟用複雜性密碼原則。
- 人員帳號權限定期盤點
- 電腦機房或資訊管制區域進出管理



04 存取管控

- 機敏性資料加密保護、存取授權
- USB 儲存碟管制
- 公司網路存取驗證管理
- VPN 導入多因素驗證提升驗證管控機制



05 訓練與宣導

- 資安教育訓練
- 每年進行電子郵件社交攻擊演練
- 釣魚郵件、病毒郵件之自動過濾防護機制



06 營運風險

- 資安保險投保



資訊安全年度執行狀況：

📄 2024 年報 P. 88

📄 投資人專區 / 公司治理 / 組織治理單位與章程 / 資訊安全

永續製造

產品永續設計 36

產品品質管理 39

客戶服務與保障 41

供應鏈永續管理 42

本章重大主題

GRI 204 GRI 308 GRI 414

GRI 416 GRI 418 SDG 8

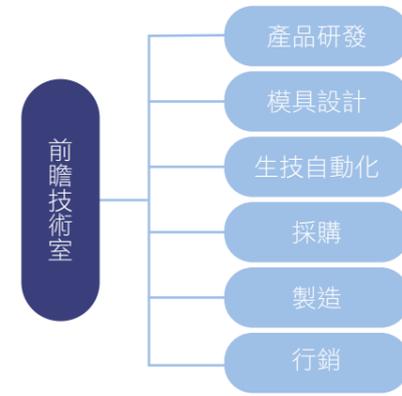
SDG 10 SDG 12 SDG 13

產品永續設計

政策與目標

台灣福興在產品永續設計上，主要著重在提升產品可靠度，延長產品使用壽命。擴大模組化設計，以精進產品製造與能源效率。提升可回收材料使用比例，並擴大環保包裝材料使用。同時優先採符合綠色標章的材料與供應商。

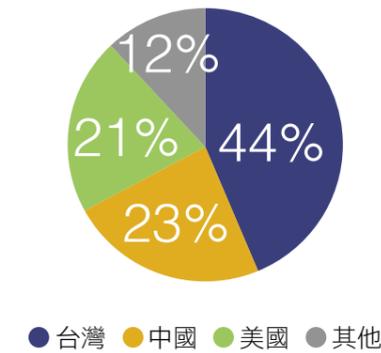
創新研發管理架構



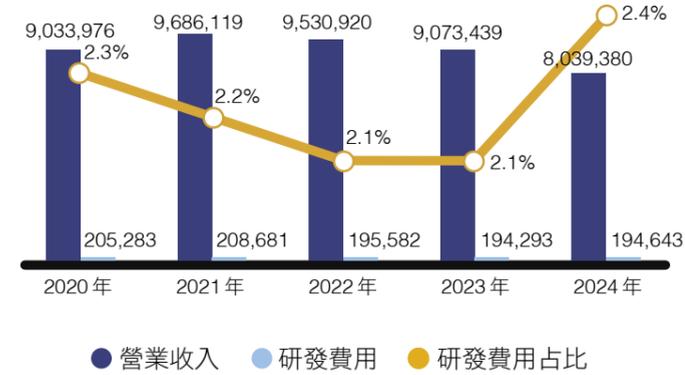
技術與創新

台灣福興持續投入技術研發，重視智慧財產管理，2024年我們於主要生產地及市場提出63項專利申請，涵蓋關鍵製成創新，有效降低產品生產成本等面向。此外，也積極拓展物聯網 (IoT) 技術於電子鎖領域，提升智慧門鎖的市場競爭力。展現企業以技術創新為核心的永續競爭力，並藉此強化全球市場布局。

獲證專利分佈



研發投入

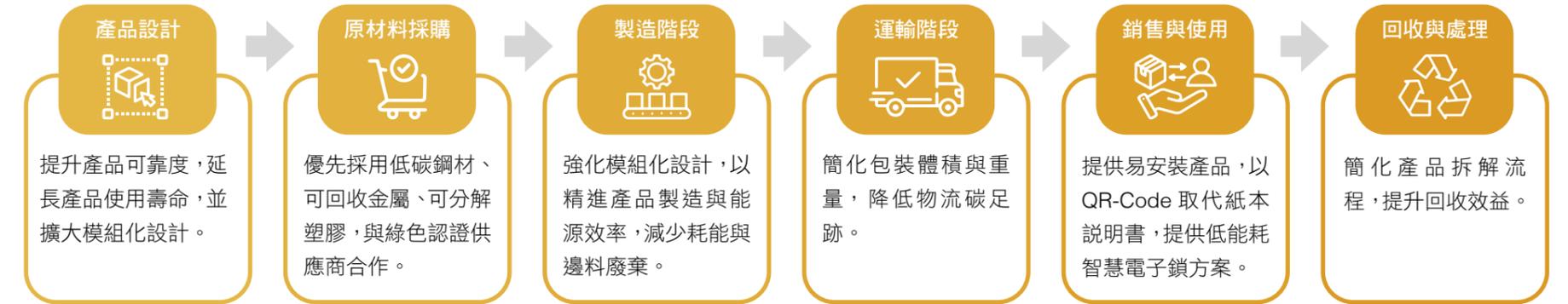


累計申請專利



綠色設計

產品於開發階段，將生命週期評估概念導入至產品。並配合客戶需求及各地區環保法令規定、能耗標章和安規標章之規定，設計符合規定之產品。



相關綠色標章與認證

在產品設計上，優先採用具有以下永續相關標章的原材料與零組件供應商。

<p>RoHS 歐盟限制有害物質 確保產品不含重金屬與毒害物質。</p>	<p>ISO 14001 環境管理系統 提升生產過程環境管理能力。</p>	<p>Carbon Footprint Label 碳足跡標籤 清楚標示產品生產全過程碳排放。</p>	<p>REACH 化學品註冊規範 管控化學品使用，保護人類與環境。</p>	<p>UL GREENGUARD 包裝紙材來源永續管理。</p>	<p>FSC 森林管理委員會認證 確保室內使用時不釋放有害揮發性物質 (如揮發性有機物)。</p>
---	--	--	--	---	--

永續包裝

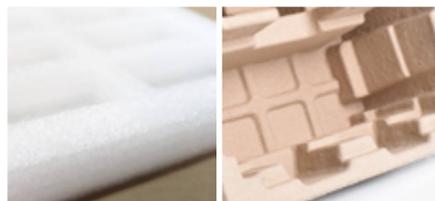
台灣福興自 2023 年啟動環保包材專案，透過材料與設計的優化，將「設計即回收」與「材料即責任」納入環保包裝核心策略，持續朝向材質回收設計與低碳足跡供應鏈管理邁進。原 PVC 包裝材質，已逐步於近年陸續汰換，改為環境負荷較低之 PET 材質，以降低塑料殘留與焚燒產生之環境風險。

策略

元件	材料規劃
透視盒	原 PVC 透明盒或展示包裝盒汰換為 PET 材質，並採用大豆油墨進行文案印刷，提升回收性並減少環境負擔。
緩衝材	擴大模壓紙漿內襯使用，逐步汰換 EPE、EPS 等發泡塑料，強化可分解與再生包材佔比。
說明書	採用 QR-Code 線上說明書，減少說明書印刷量，包裝內保留環保模造紙實體說明書，方便客戶使用。
封口貼紙	推動取消封口貼紙，改採用插舌固定結構設計或無需卡扣的創新包裝結構，減少封口貼紙使用，提升包裝材料的整體回收性，並降低黏著劑對環境的負擔。

2024 年績效

01 模壓紙漿 (Molded Pulp) 內襯緩衝材，取代傳統發泡材 (如 EPE/EPS)，提供良好保護並具備可生物分解特性。

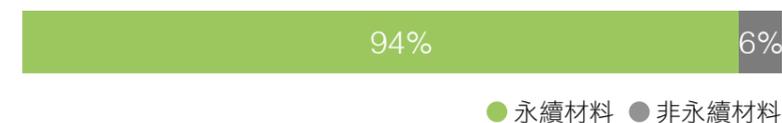


03 80% 回收含量之瓦楞紙板內盒，實現紙類包材可回收、可再利用之設計目標。

02 PCR (Post-Consumer Recycled) 再生塑膠材料泡殼之開發研究，以提升回收材料使用比例。



永續包裝材料使用量



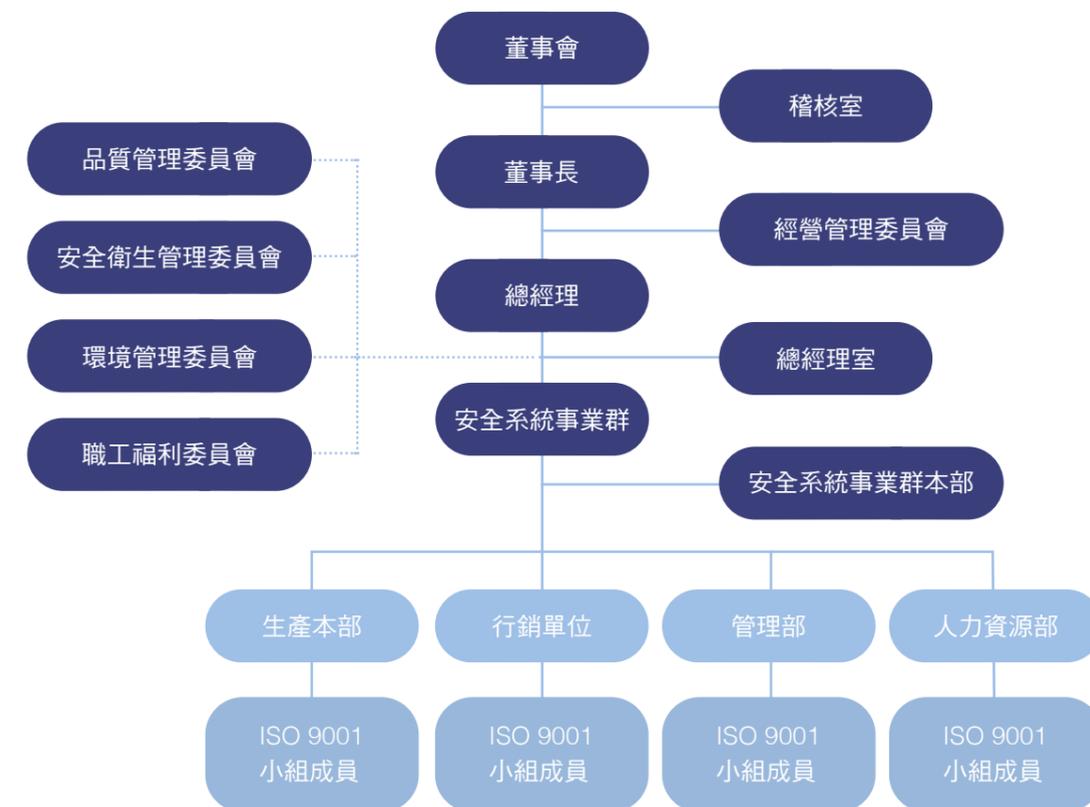
產品品質管理

政策與目標

台灣福興嚴肅看待產品品質，我們視門控產品為守護消費者安全的第一道防線，以顧客需求為導向，致力於提供高品質的產品。

執行政策上，我們依據 ISO 9001 最新版建立完善品質管理系統與相關標準文件，並藉由內部定期之管理審查、內部稽核、客戶滿意度調查、外部不定期之第三方公證單位或客戶等稽核等作為，檢視並落實成效。同時積極推動「精實生產」、「QCC 品管圈」、「提案改善一金鎖獎」等活動，建立全員持續改善之文化，從而提升企業競爭力，實現永續經營之目標。

品質管理組織架構圖



產品安全與健康管理

產品自設計端、機構開發、製造流程、表面處理、包裝，乃至倉儲系統等整個生命週期，每個環節皆經過精心設計與測試。我們不僅確保產品通過多項國際法規之耐久性、安全性、防火等認證，同時也符合各銷售國家的進出口標準，倉儲系統更持續多年獲得 AEO 安全認證優質企業之肯定。為消費者提供更高品質的保證，也為使用者安全做最嚴格的把關。

台灣福興高度重視與致力避免使用對人體健康或環境有害的物質。在產品開發過程中，我們嚴格遵循政府與國際法規的標準，無論是原材料的選用、表面處理的製程甚至產品包裝的材質，藉由選用無毒無害的材料及貼心有理念的產品設計，創造消費者安心愉悅的使用體驗。在 2024 年報告書撰寫期間，我們所有產品與服務都符合法規，無任何違反情事。

品質與安全認證



電子基板

產品使用之基板及電子元件皆符合歐盟所訂定之環保指令「有害物質限用指令」(RoHS)，於電子製程不使用有鉛錫膏及含有有害物質之元件或添加劑。

原材料

承諾不採購衝突地區之礦產與原料，以達到負責任之永續採購。

產品表面處理

- 積極發展粉體烤漆製程，以減少含鉛量高之液體塗裝產品。
- 粉體塗料本身元素含量管控符合 RoHS，並加註材質含量 (SDS) 之使用的要求，有效保障產品接觸的安全性。
- 積極研發抗菌塗料，預防環境中病菌的接觸性傳播，進一步把關使用者之健康與安全。

產品包裝

- 以滿足產品保護為主，力求精簡，減少包材浪費。
- 嚴格挑選印刷廠商，確保印刷油墨品質。
- 持續推動綠色包材設計，投入環保概念設計產品包裝，例如：導入可回收之環保材料，力求兼顧產品安全與環保。

客戶服務與保障

政策與目標

客戶信任是台灣福興的企業核心價值，我們以客戶為重，將客戶的競爭力視為台灣福興的競爭力。為了提供客戶最佳服務，我們建立最佳業務團隊作為專屬的溝通協調窗口，提供最即時協助、創造最佳客戶交易體驗；同時，針對客戶機密資訊給予最高規格保護，期能成為客戶信賴且長期依賴的重要夥伴。

客戶隱私保護

本公司自 2011 年起取得 AEO 安全優質企業認證，針對商業夥伴安全、資訊技術安全、貨物安全等事項進行嚴格管控，後續定期取得認證。同時持續與新供應商簽訂保密合約，為客戶資料把關。2024 年經證實之資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料事件皆為 0。

客戶滿意度調查

每年我們會邀請重點客戶配合進行「客戶滿意度調查」，了解其對於本公司服務、創新、品質之評價。若客戶滿意度未達標準，我們會立即進一步與客戶溝通，並針對缺失部份提出檢討與改善，以滿足全球各地客戶需求為宗旨。2024 年共回收 66 份問卷，回收率 94%，滿意度平均分數（滿分 5 分）：內銷 4.24 分，外銷 4.59 分。

另外我們也提供售後服務及多元的客服管道，如：E-mail、電話、粉絲專頁等，以接受客戶申訴和處理，了解客戶對產品的反應。2024 年度來自外部並經由組織證實之投訴事件為 0。

滿意度評估重點

- ✓ 客服態度及能力
- ✓ 新產品開發
- ✓ 產品品質狀況
- ✓ 整體滿意度



供應鏈永續管理

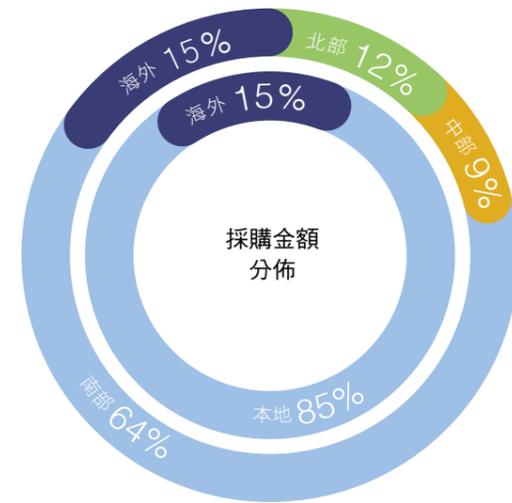
政策與目標

台灣福興依循國際法規，包括聯合國全球契約（人權、勞工、環境、反貪腐）、AEO 安全優質企業等，及公司經營理念，作為供應鏈管理政策之基礎。我們透過採購、技術與品保部門的密切配合，從「新供應商評鑑」、「供應商評比制度」、「AEO 評核」等管理溝通機制，就商業交易優化進行檢視和提供改進建議；並建立供應商管理之 ESG 準則，不定期就環境與社會重大議題進行交流，期能帶動和發酵企業良心，讓供應廠商們和台灣福興一起壯大企業社會責任，共同建構更具競爭力、安全可靠之供應鏈。

供應鏈概況

台灣福興採購供應商分為 4 大類：原物料、承包商、設備及服務供應，主要以台灣本地廠商為主。供應商是支持我們永續經營的重要夥伴，公司希望藉由與各供應商夥伴彼此信賴及緊密合作，共存共榮。以下為採購金額及區域分布占比：

採購區域分佈



2024 年台灣福興新增 8 家合作夥伴，成長幅度為 3.7%，穩定合作的供應商為 214 家，其中原物料供應商 17 家，承包商 197 家，供應鏈於 2024 年未發生重大改變。以下針對公司產品生產高度相關的原物料及承包商，作為供應商揭露資訊的主要對象。

供應鏈概況

供應商類型	原物料	承包商
產品類別	供應製成產品原料廠商	委外製造與採購半成品零件廠商
主要產品	銅、鐵、不銹鋼捲	沖壓、鋅合金、銅鍛造、粉末冶金、研磨、電鍍等
數量	17 家	197 家
密切程度（交易額比例）	14%	86%

新供應商評鑑制度

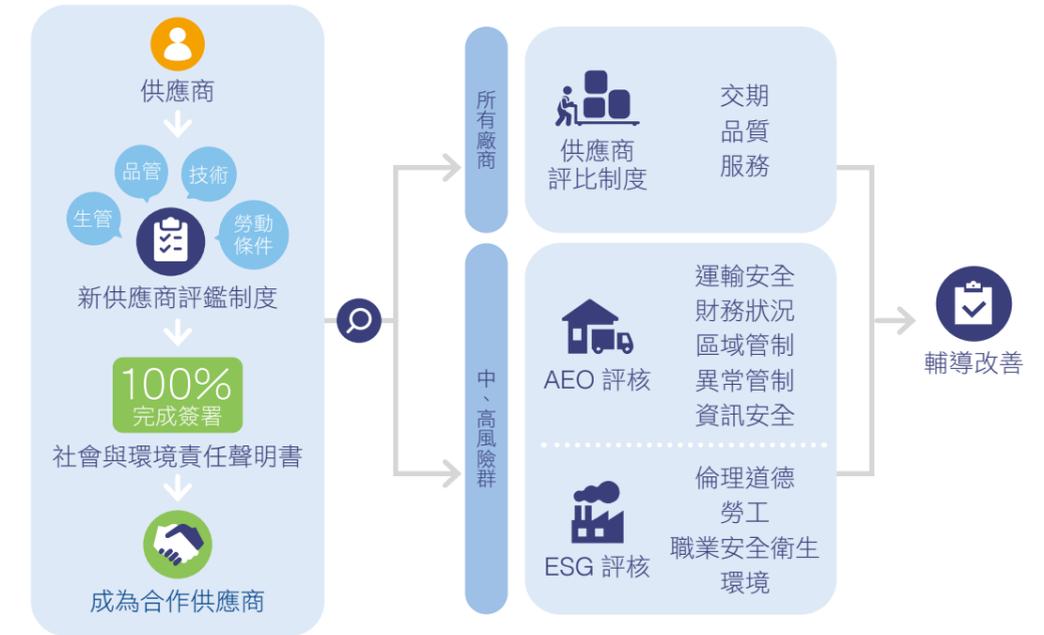
我們以生管、品管、技術、勞動條件等四個構面嚴格評鑑新供應商，並依循台灣福興「社會與環境責任聲明」，要求新供應商共同遵守企業道德規範、勞工權益與責任、健康與安全及環境保護等準則。2024 年新供應商使用勞工實務準則篩選的比例為 100%，且新開發 8 家供應商亦全數通過評鑑，同時 100% 完成簽署「商業夥伴社會與環境責任聲明書」。

永續風險控管

公司依照與供應商的交易金額（不含原材料廠商）或各零件類別主要供應商，評選出重點供應商，每月依照交期、品質和服務項目進行評分，依評分結果實施獎懲措施，除感謝表現績優的夥伴，也藉以提醒評比落後的供應商有改善空間，期能自我檢視以求進步。

為將社會與環境責任觀念延伸至供應鏈，台灣福興主動推動重點供應商簽署「商業夥伴社會與環境責任聲明書」。已簽署的供應商達 100%，發揮台灣福興產業領袖的影響力，共創社會和諧職場。2024 年無針對本公司或供應商有社會衝擊及終止供應商合作關係之案件。

供應商管理流程



近五年執行成果



供應商風險評估及管理作為

台灣福興每年進行供應商的社會與環境責任評核制度，將供應商依風險係數區分為低、中、高風險群，並針對中、高風險供應商進行勞工、環境、企業倫理等實地查核。2024 年共計實施 9 次供應商社會環境責任稽核，評核結果皆符合要求標準。同時，台灣福興是中華民國海關認證合格的 AEO 優質企業，我們的重點供應商也有此共識、共築堅固的反恐安全網。2024 年依「AEO 廠商安全評核表」進行 9 家供應商實地稽核，結果皆符合標準。

協助供應商持續改善

除進行稽核外，我們以實質的協助，輔導供應商改善，追求進步，與我們一起善盡社會與環境責任。我們為評比較低之廠商，量身提供「供應商改善專案」，依各家不同狀況，召集管理、品保、技術等相關人員，對交期、品質、技術等議題進行討論改善。2024 年供應商全數完成稽核改善，無執行輔導專案之需求。

供應商風險評估表

風險評估表構面	評估內容	評分範圍
資格證明文件	依是否具備 AEO/ISO 28000 等同優質企業安全證書、供應鏈安全聲明書、廠商安全自評表及其合格率評分	1-5 分
交易金額	依年度採購總金額評分	
交易筆數	依年度合作總交易筆數評分	
品質異常件數	依年度不合格紀錄總件數評分	

重點供應商風險評估與篩選			
階段	低風險	中風險	高風險
風險等級分佈	64% (16 家)	32% (8 家)	4% (1 家)
等級定義	依「AEO 廠商風險評等表」 總分 4~10 分	依「AEO 廠商風險評等表」 總分 11~15 分	依「AEO 廠商風險評等表」 總分 16~20 分
個別管理作為	維持良好合作關係	依據「廠商社會與環境責任評核表」及「AEO 廠商安全評核表」啟動年度供應商稽核作業	

社會

打造職場安全	46	人才投資與成長	61
人力資源政策	51	人才福祉與健康職場	67
包容性領導	55	創造社會共好	71

本章重大主題

GRI 201	GRI 204	GRI 203	GRI 308	GRI 401	GRI 402
GRI 403	GRI 404	GRI 405	GRI 406	GRI 412	GRI 414
GRI 416	GRI 418	SDG 3	SDG 4	SDG 5	SDG 8
SDG 10	SDG 11	SDG 16	SDG 17		

打造職場安全

政策與目標

工安為企業發展之根本，我們以「災害預防、持續改善、全員參與和法令遵守」作為政策基礎，訂定《安全衛生工作守則》，以確保員工工作環境之安全衛生。同時持續以零災害為目標，積極辦理安全衛生相關教育訓練，讓安全工作文化深植每位員工心中，共同守護「安全第一」的基本理念。



安全衛生管理系統

本公司參考 ISO 45001 安全衛生管理系統，並結合公司既有的管理系統，如 ISO 9001 品質管理系統等，使其納入公司整體管理運作。為深化制度化安全管理，預計於 2025 年正式導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並完成第三方認證。運作機制方面，我們設有職業安全衛生委員會，負責推行工廠工作安全、防止意外事故、改善工作環境與維護員工健康，並於每季召開檢討會議。委員會由總經理擔任主任委員，委員組成如下，其中勞方委員 38 人，占比 59%，大幅高於法令規定 1/3 人數。

委員會組成

成員	人數	成員	人數
主任委員	1 名	安全衛生委員	7 名
副主任委員	1 名	部門主管	13 名
主任秘書	1 名	醫護委員	2 名
廠部主管	1 名	勞工代表	38 名
共計 64 名			



職業健康管理

台灣福興分析員工失能傷害統計與職業病分級管理，透過物理性、化學性、生物性、人因工程、心理性五大危害因子，找出管理需求，並以健康促進、健康檢查、關懷照顧及職業病預防等行動，持續建構安全健康的工作環境。落實職業疾病預防，促進工作者各方面的健康。

職業健康服務

2024 年執行狀況

 勞工作業環境監測 每半年實施環境監測，監測數據公佈於員工公佈欄，隨時讓員工了解所處環境狀況。 執行成果 達成率 100%	 推動改善專案 推動「壓縮空氣洩漏自我巡查」、「震動盤噪音改善」、「安全衛生技術中心專家岡山廠安全勘查」，降低工傷風險值。 執行成果 實施後，工傷事故降為 0	 安全衛生查核 每季實施安全衛生巡查，稽核缺失立即發送各單位並要求改善回覆，同時於職業安全衛生委員會中呈現，結合單位年度績效，以達警惕，落實持續改善。 執行成果 計 131 件缺失，皆已完成改善	 員工體檢與特殊健檢 依作業場所劃分一般員工或特殊健檢，並依健檢結果分級管理。特殊體檢劃定特殊危害健康作業場所之員工每年接受檢測，結果由廠護執行分級管理。 執行成果 員工體檢人數共 232 人 特殊體檢人數共 230 人，完成率 100%
---	---	---	--

危害鑑別與相關作為

因子	件數	比例	策略	作為
物理性	17	43%	強化機台安全防護 降噪措施	震動盤噪音改善，A 計畫機台、研磨組機台降噪至 84db 符合法令規定，防護具發放
化學性	21	52%	重新檢視化學品防護設備 加強安全防護教育訓練	抽風設備建置 防護具發放
生物性	0	0%	-	-
人因工程	2	5%	安排職業專科醫生訪視 配合健檢中心檢查並安排面談	搬運姿勢宣導、健康促進課程、人力搬運重量控制在 25 公斤以下
心理性	0	0%	-	-
總計	40	100%	-	-

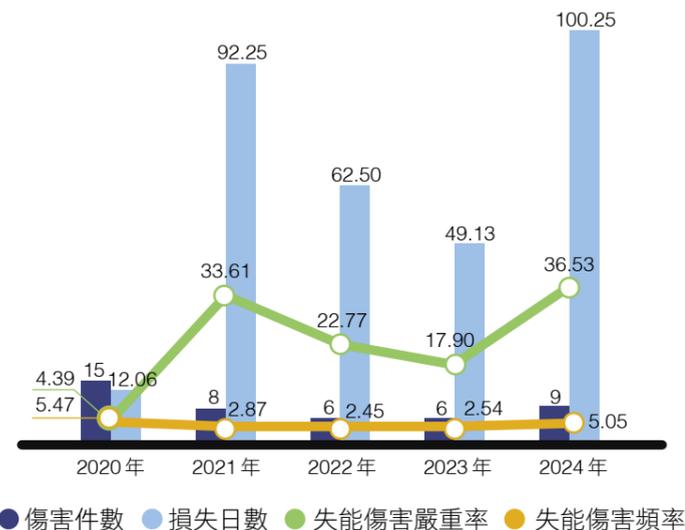
職災統計與分析

2024 年無發生任何人員永久性的傷害或後遺症，亦無任何供應商或承攬商於廠內發生失能傷害。全年工傷事故案數共 33 件，其中 24 件為員工通勤交通事故，占將近 7 成 3；損失日數達一日之暫時失能事件則為 9 件，職業災害人數為 9 人。已針對發生失能傷害作業場所進行設施安全強化，並提升人員風險鑑別能力，定期進行事故演練、不定期機械安全防護稽核，避免類似事件再發。

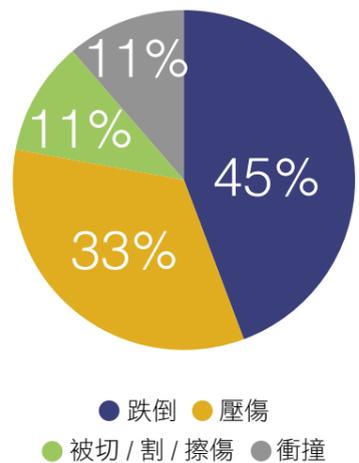
職業病分級管理

台灣福興依「勞工健康保護規則」實施特殊健康檢查，並建立健康管理資料，實施分級管理，以作為選配工、健康追蹤及職業病預防之管理。2024 年參加特殊體檢人數為 230 人，分級如右表，後續皆依法規進行通報並積極追蹤管理。針對噪音暴露風險人員之管理，2023 年有 4 人列為噪音第四級管理對象；2024 年因其中 2 人退休、1 人經後續檢查評估降為第二級，故目前列為噪音第四級之人員為 1 人。對於高風險員工，公司持續提供健康諮詢、醫療轉介與職場改善措施，以降低潛在職業病發生風險。

近五年職災統計



2024 年度工傷類型

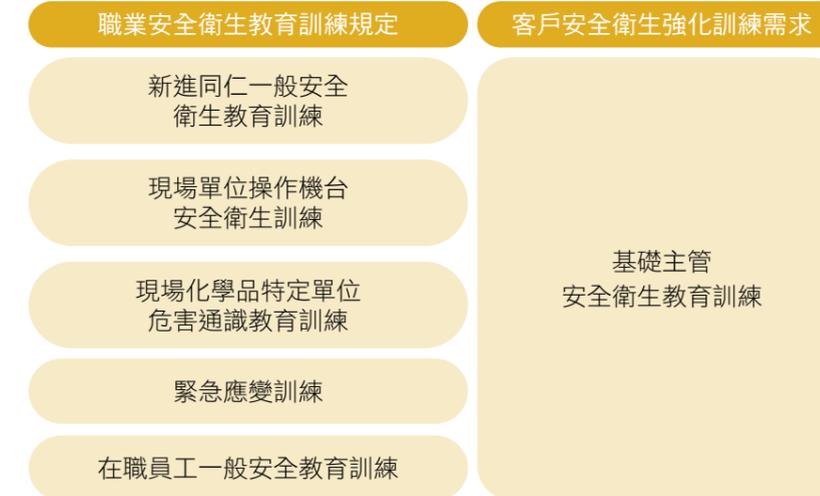


職業安全衛生教育訓練

為了提升各級人員風險辨識能力與安全衛生管理概念，台灣福興每年辦理多場教育訓練，並透過持續改善機制，提升安全衛生績效。2024 年公司依照「職業安全衛生法」辦理新進人員初進階、在職人員年度教育訓練。新進人員教育訓練固定於報到當日進行、進階訓練於到職兩個月後進行；除此之外，藉由 Q&A 的方式測驗員工安全認知是否及格，如未及格當下再加強教育訓練。2024 年整合現有課程內容，擴大訓練範圍與對象，提升訓練多元性與實用性，進一步增進員工之安全意識與應變能力。所有課程之完訓率均達 100%。



訓練需求



2024 年執行成果

月份	課程名稱	人次
11	交通安全教育訓練	920
6	自衛消防編組教育訓練	227
7	危害通識教育訓練	111
11	自衛消防編組教育訓練	204
	在職教育訓練	920
總計		2,382

主要訓練項目

設備操作教育訓練



如需接觸設備操作，須另外接受設備操作安全教育訓練；現場亦放置標準作業流程說明，供操作員工參閱，保障操作安全。



防災緊急應變



每半年舉辦一次緊急應變教育訓練，使員工瞭解如遇緊急事故該如何應變及處置。



職安專業證照



廠內落實專業證照制度，非有相關證照，嚴禁操作機具。



追蹤機制

為提升工作者對職業健康與安全的有效參與，透過相關資訊溝通、定期回測訓練、每季會議討論等方式建立追蹤機制。

辦理
健康講座

急救訓練

職場戒菸服務

科技體適能檢測

防癌篩檢宣導

定期辦理安全
衛生教育訓練

新進同仁一般安全衛生教育訓練

現場單位操作機台安全衛生訓練

現場化學品特定單位危害通識教育訓練

緊急應變訓練

在職員工一般安全教育訓練

- 每季各主管參與安委會，並討論現場狀況改善
- 現場不定期巡檢訪視，藉由現場缺失與主管討論改善對策
- 獎勵安全衛生提案，讓員工勇於提出不安全行為

人力資源政策

政策與目標

台灣福興視員工為夥伴，嚴格遵守台灣相關勞動法令，除了提供具競爭力的薪酬制度外，更以穩定而健康的人力結構、多元包容的環境，以及完善的員工福利，為員工打造「工作悠活」、「家庭樂活」、「健康快活」的工作與生活平衡。

獎項與肯定

2016 起
運動企業認證



2014 起
健康績優職場認證



2022 年
DEI 多元共融願景獎



2024 年
DEI 友善壯世代雇主獎



人力資源概況

經過六十多年的淬鍊，台灣福興在業務經營上不僅居於領導位置，更具有相對穩定的優勢。公司內高達 96% 為正式員工，4% 為約聘人員，無非員工的工作者。除了台灣籍也有菲籍、越籍、泰籍、印尼籍、中國籍、馬來西亞等，均享有公司完善且具競爭力的聘僱條件，且本、外國籍員工相處融洽，也為公司帶來穩定充沛的人力資源。

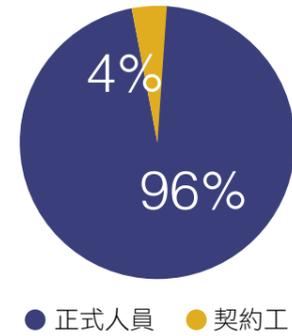
公司秉持「公平對待」的核心原則，除不因國籍、種族有不公平的對待之外，同時我們亦積極落實性別平權，致力打造多元且包容的職場環境。現有員工中，男、女人數比例近乎平均。管理階層中，女性主管占比達 33.68%，以金屬機械製造業而言，堪稱相當性別平等的環境。

年齡分佈上，有近二成為 30 歲以下之青年，為傳產挹注新活力。而有六成則是 31 歲至 49 歲的青壯年，經歷及活力兼具，為公司帶來源源不絕的勞動力，也有利於公司長遠發展。

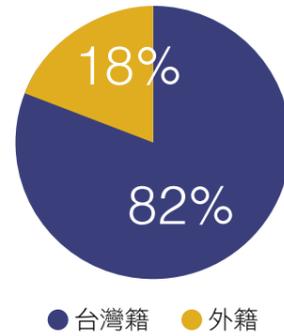
以年資而言，公司本國籍正式員工平均年資為 13.43 年，其中超過五成員工年資具 10 年以上服務年資，顯示企業經營體質穩定，員工有高度向心力與歸屬感，足以支持長期穩定的組織運作；而將近 6:4 的直間人員比，則反映出良好的組織運作效率與相對扁平化的管理架構。

台灣福興人力結構

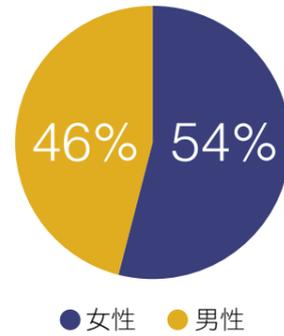
雇用比例



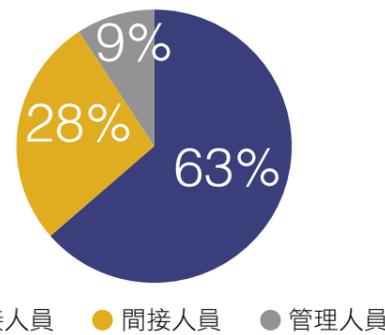
國籍比例



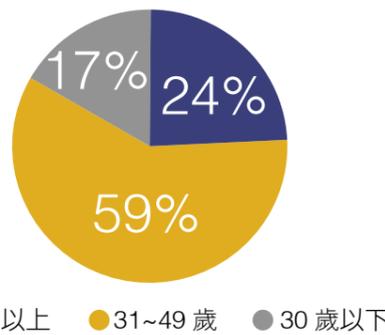
性別比例



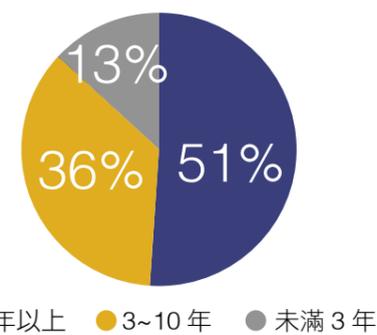
直、間接人員比例



年齡分布



平均年資



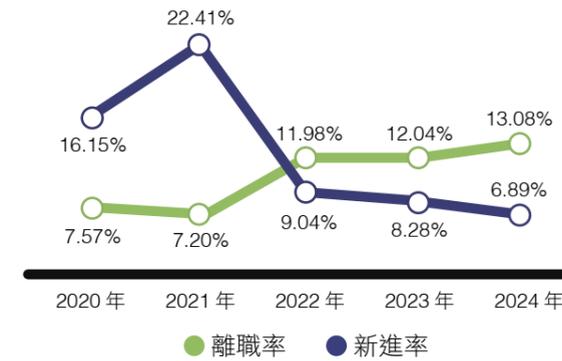
以上統計，與年報資料截止日有所不同，雇用類型、國籍、性別、年齡、直間接人數基準為 2024 年期末，總員工人數 1,142 人；平均年資以本國籍正式員工人數 930 人計。詳細數據請見 [附錄「台灣福興人力統計表」P.93-P.94](#)

維持健康的人員流動

為維持企業組織的活力與競爭力，我們追求的是「最適」而非「最低」的員工流動率。以本國籍正式員工而言，近年來新進與離職員工在性別分布上呈現均衡，並無顯著失衡現象；離職人數在 2024 年雖微幅上升，若進一步分析年齡層，50 歲以上離職多於新進，其中離職人員中包含 19 名退休人員，占該年齡別中離職人數近八成，占總離職人員達 13.57%，達屆退資格者平均年資超過 30 年，顯示退休人員對公司認同感高，適度的退休比例，也反映出組織自然且健康的世代交替，實為正面的人力資源循環。

整體而言，本國籍正式員工人數呈微幅下降趨勢，主要為產能調節之影響，進而以彈性進用之時薪人員補充現場需求，係為正向之人員流動，可促進公司組織之新陳代謝；青年世代留任意願高，亦顯示公司願景、使命與文化受青年世代認同，願意穩定投入深耕發展。

近五年新進與離職率



詳細統計數據請見 [附錄「台灣福興人力統計表」](#)

基本勞動條件遵循

本公司為善盡人權保護責任，遵循「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」、「聯合國世界人權宣言」及「聯合國全球盟約十項原則」等各項國際人權公約所揭示之人權保護精神與基本原則，並致力恪守製造地勞動法規，期能充分保障員工之合法權益。2024 年無重大申訴事件。

台灣福興人權政策

- 禁止職場性騷擾
- 杜絕不法歧視
- 確保平等工作機會
- 禁止強迫勞動
- 健全員工身心發展與工作平衡
- 禁用童工

人權保障做法

- 員工教育訓練**：新進同仁教育訓練包含：人權相關性別平等觀念及職場不法侵害防治措施與申訴、杜絕職場性騷擾、職業安全衛生之課程，受訓比例 100%。2024 年相關教育訓練年度複訓總時數 1,199.5 小時，共計 1,163 人次，完訓率 100%。
- 提供安全職場環境**：本公司依據員工職務與作業環境，定期推動多項安全訓練，包括自衛消防編組、危害通識、在職教育訓練（含人因工程宣導），全面提升職場安全意識與應變能力。2024 年相關教育訓練總時數為 1,388.5 小時，共計 1,553 人參與，完訓率 100%。
- 供應商人權**：要求所有重點供應商共同簽署台灣福興「社會與環境聲明書」，確保不侵犯基本人權，簽訂比率 100%。

薪酬政策

台灣福興員工任用薪資取決其學歷、過往經歷、專業能力；任職後則視工作表現調整。薪資待遇與勞動條件保障完全符合勞動法令及國際人權公約標準，且依市場水準及經營成果調升薪資水準，近五年平均調薪幅度達4%。台灣福興雖然屬勞力密集產業，基層人力占比大，但依年度申報全時員工之數據顯示，基層人力均薪已超過政府期望月薪達30K的目標。



退休制度規劃

台灣福興樂見員工退休後展開第二人生，所有本國籍員工皆適用勞動部所訂定之勞工退休金制度，並依到職日及個人意願，適用新制（勞工退休金條例）或舊制（勞動基準法）。為有效監督退休準備金之提撥及運用，我們設立「退休準備金監督委員會」，依法每四年推選勞資雙方代表，共同管理退休準備基金。

除此之外，本公司於2008年訂定「員工優惠退休辦法」，經2017年審議後修訂，明定台灣福興從業人員如未達法定退休資格，但符合年資+年齡 ≥ 70 者，可提出「自願提前適用退休標準」之申請。經公司核准者，得提前按年資以勞基法計發退休金計算標準，發給退休金。此措施嘉惠許多具一定年資但年齡尚未符合退休條件之員工，在家有變故時得以安心退休，不致因未達法定退休資格而蒙受損失。

退休準備金監督委員會

任期	成員	執行狀況
2022.11~2026.11 (自2022.11改選)	共9名委員 (勞方代表6人、 資方代表3人)	2024年共審議22件退休申請案，支應舊制退休金總數為33,184,696元。

退休制度

勞基法退休制度

每年3月底計算當年度符合退休人員資格者之舊制年資，作足額提撥，充分確保員工支領退休金的權益。

優惠退休辦法

未達法定退休資格，但如符合年資+年齡 ≥ 70 者，可提出「自願提前適用退休標準」之申請。

勞工退休金條例

每月由公司按個人提繳，公司提繳6%金額繳至勞保局設立之個人退休金專戶。

包容性領導

台灣福興用人唯才，堅信多元包容的價值，致力於落實人權平等、性別平等政策，消除職場歧視，使員工不因性別、身體狀況、國籍或種族而有不公平的對待。同時我們藉由多元化雇用，包含弱勢進用、外籍移工、校園徵才等，創造企業多元思維，提升永續競爭力。

跨世代溝通

台灣福興作為五代同堂的大家庭，除了重視同仁意見與權益，建立完整溝通管道，也注重跨世代溝通，了解不同世代的需要，作為精進管理的重要參考，強化公司經營團隊與員工交流，提升員工對公司的認同感與向心力。



員工溝通管道



了解多元世代觀點：員工滿意度調查

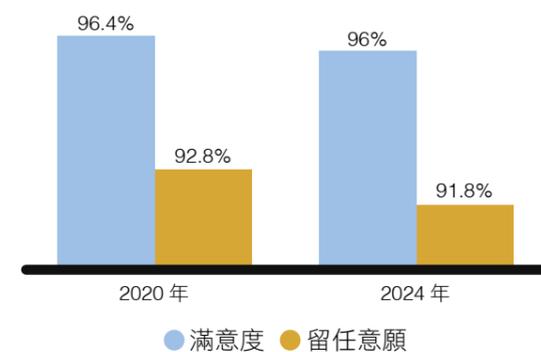
多元共融的職場中，世代間的差異不再只是年齡的距離，更代表著不同的溝通風格、價值觀與工作期待。為了更貼近員工的真實需求，我們透過員工滿意度調查，深入了解各世代對職場的感受與看法。調查結果不僅幫助我們看見不同年齡層在工作認同、管理互動、職涯發展等面向的差異，也成為領導者調整管理方式、促進團隊理解與合作的重要依據。這些洞察，是我們推動包容領導與跨世代溝通的起點，也讓我們更有信心，打造一個真正尊重多元、攜手共進的職場環境。

員工滿意度調查架構

2024年員工滿意度調查整體分數由2020年的4.80微幅提升至4.82，整體微幅上升，但在跨團隊合作、職涯發展、工作環境與溝通等面向呈現下降趨勢。反映後疫情時代員工對支持系統與發展機會的期待轉變。公司已針對「職涯發展」、「組織溝通與作業流程」、「主管激勵與團隊建立」及「工作環境」四大方向啟動改善，強化信任與支持文化，實踐對於包容領導的承諾。



滿意度調查結果

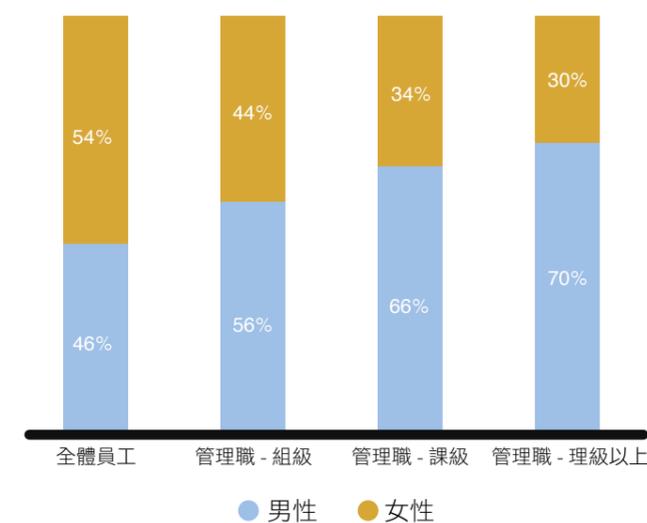


精進事項	執行措施
發展	職涯發展：針對「新進人員」進行新人 MVP 選拔，表揚正向積極及可引以學習的優點、「績優人力」執行 IDP 與主管共同制定個人職涯目標、技能發展與學習資源，規劃具體行動方案。
同事	· 組織溝通與作業流程：針對新進人員設有新進工作報告書可於短期內回饋工作心得與主管晤談，降低認知與期待落差；另有員工意見箱、勞資會議、組織內部刊物可溝通及交流意見。 · 主管激勵與團隊建立：針對主管舉辦「自我覺察及復原力工作坊」，藉由深度自我探索及正念課程，學協調情緒、平衡壓力進而強化心理韌性，成為各單位支持網絡，培養安全及可信任的團隊文化。
工作	工作環境：持續改善工作現場環境，改善辦公空間使用與舒適度、強化安全衛生環境管理。

性別平等

台灣福興積極建構性別友善的工作制度與環境。除了承諾全體同仁之薪資核敘、基本福利不依性別而做區分，我們也保證女性同仁在招募及晉升上不依性別產生不平等。公司內男、女人數比例近乎平均。管理階層中，女性主管占 33.68%，以金屬機械製造業而言，堪稱相當性別平等的環境。

女性主管占比



女性職場關懷

面對職場、家庭、婚姻等多重角色壓力，女性展現出的堅韌與勇氣的特質。2024年公司舉辦「關於勇氣的女人工作坊」，透過分享與支持，協助女性主管強化自我覺察與肯定，鼓勵女性同仁挖掘自身獨特性、激發更多交流與學習，在職場上展現專業與自信，持續打造友善、平等的職場文化。



假別無性別區分

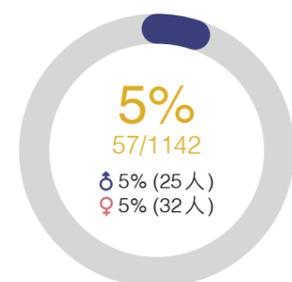
依據性別平等原則，鼓勵男性分擔家庭責任，提供的產假、產檢假、陪產假、家庭照顧假等假別，不分男女皆可申請。



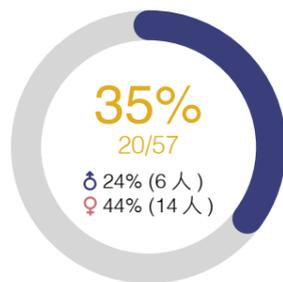
育兒友善

我們依據《職業安全衛生法》制訂〈母性健康保護指導書〉，並提供育兒補助、強化母嬰親善空間及措施，使同仁能兼顧工作與家庭平衡，在職場發揮自我價值。2024 年育嬰留職停薪指標中，男性同仁在育嬰復職率中明顯高於女性同仁，顯示女性在家庭照顧上仍需承擔較多責任。依前一年度同仁復職後留任超過 12 個月之留任率高達 91% 來看，突顯公司在推動工作與生活平衡政策上的成果，反映員工對公司高度信任與認同，顯示公司制度具備高度彈性與支持性，能有效協助員工於育兒階段順利重返職場。

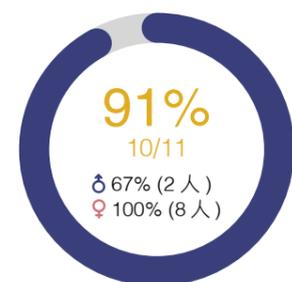
符合資格占比



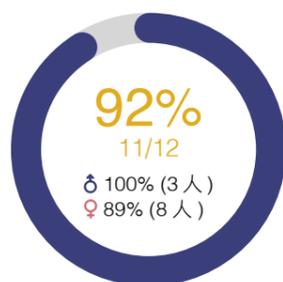
申請率



留任率



回任率



育兒友善措施

產前	母性保護計畫	由工安、廠護及臨場醫師針對母性勞工從事有健康危害疑慮之工作採取評估控制、適性工作安排及其他措施。
	產前 產後	增加懷孕員工的安全及便利。懷孕期間至分娩一年內皆可申請使用。
產後	育嬰留停	依照性別平等原則，不論男女皆可申請。
	哺乳室	備有消毒鍋、冰箱等設備，供哺乳的母性同仁登記使用，安心集乳。
	托兒補助	補助 3-12 歲在學之員工子女，每名每年享 3,000 元課後托兒補助金。



中高齡員工關懷

台灣福興有超過三分之一為 45 歲以上的員工，平均年資 20 年。因應少子化、中高齡工作者比例提升，公司除了鼓勵續留職場傳承實務經驗，也規劃友善的健康服務與管理策略，包括：提供工作輔具、職務再設計、環境適應性優化、健康檢查、教育訓練等，努力降低因老化而產生的障礙，協助中高齡員工安心工作。



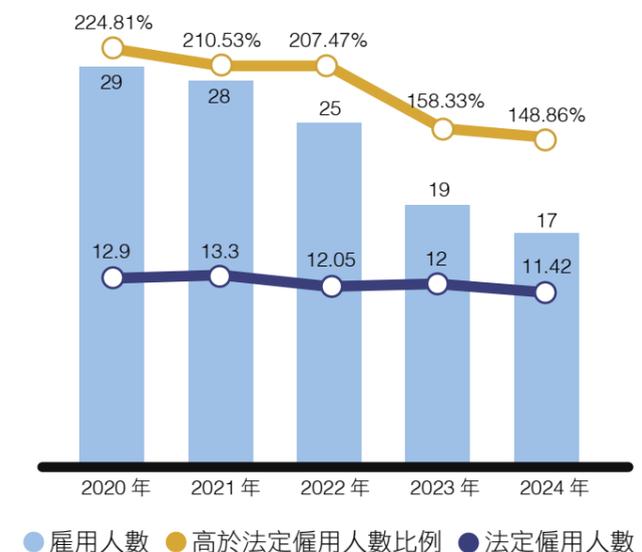
中高齡協助措施

工作風險危害評估	透過職醫護、工安參與，依中高齡及高齡者工作風險危害評估，辨識出中高齡工作者風險。
職務、環境調整	提供完善職務再設計，以避免職業傷害，彌補因老化而導致其工作之限制。
追蹤關懷	定期面談關懷，持續追蹤狀況並給予建議。

身心障礙

我們對於促進弱勢就業也不遺餘力，2024 年累積進用 17 名身心障礙者，依據《身心障礙者權益保障法》民營事業機構員工超過 67 人，進用身心障礙員工比率為 1%，且不得少於 1 人。台灣福興雇用身心障礙者占比 1.5%，不僅達法定標準，更是超額晉用 1.5 倍，其中最資深的員工已有 40 年年資，整體平均年資更達 22 年，顯見公司是友善健康的職場，能夠提供身障者克服障礙、一展長才。

近五年身心障礙者雇用人數



移工照顧

台灣福興目前有近 210 位外籍員工，除了相關福利比照本國籍員工外，為了降低其文化不適應及語言隔閡，公司具備完善管理辦法及照顧方案，包括：暢通的溝通管道、多元的獎金補助、多樣化員工活動、培力課程（含中文學習、理財、體適能等）。2023 年起公司配合政府移工留才久用政策，陸續引進 1 位中階移工擔任外籍技術員一職，賦予培訓外籍作業員的任務，傳達給移工可以透過自身努力，獲得長遠職涯發展的模範。



移工零付費政策

為使移工權益在招募及雇用過程中獲得尊重，台灣福興自 2021 年起實施移工「零付費」政策，不收取聘僱過程所產生的相關費用。實施後移工將不需負擔聘僱相關費用，包括醫療費用、培訓費用、仲介費用等。

溝通聯繫

- 公司早會（不定期）
- 寢室長會議（每月 1 次）
- 人資面對面／仲介／駐廠翻譯（隨時）
- 公佈欄（隨時）

獎金福利

- 津貼獎金：加班津貼、輪班津貼、裝櫃津貼、寢室長津貼、專業津貼
- 激勵獎金：年終獎金、零缺失獎金（每季 / 年度）等
- MVP 獎金：新人 MVP 獎金、寢室長 MVP 獎金
- 年節禮金：如端午、中秋禮金
- 生活補貼：結婚、生育、喪葬、住院、殘廢、進修、退職、生日禮金等

員工活動

- 健康促進：如球類競賽、員工體檢、體適能檢測
- 文化活動：宋干節祈福活動、跨年晚會、尾牙變裝秀
- 教育訓練：職前訓練、安全衛生訓練、職涯訓練（如 BetterUP 培力計畫）
- 專屬支持：圓夢計畫

人才投資與成長

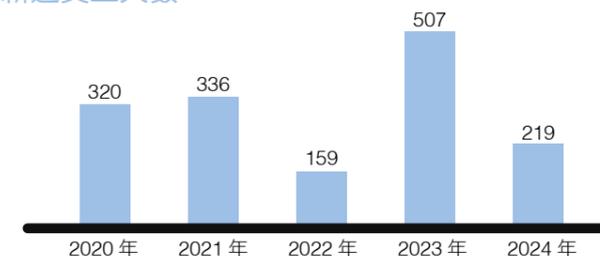
政策與目標

台灣福興從創立至今，一直珍視員工如夥伴，在勞資同心的耕耘下，擁有令人稱羨、質量兼具的人力資本。為傳承並提升企業永續競爭力，我們啟動「人才培育三部曲」，秉持台灣福興「創新、服務、品質」的核心價值與文化，建構出選、育、晉三個人力培育階段，分別為「人才招募」、「人才培育」以及「人才發展」。

人才吸引與留任

台灣福興因應社會變遷、新世代人才崛起，採取彈性多元的招募管道，積極培育、招募及留任人才。2024 年共招募 219 位新進員工，透過提供具競爭力的薪酬、優於法令的福利制度及健康的工作環境，提升員工對公司的歸屬感，並藉由完善的新人協助方案，使其更快融入職場，降低新進員工離職率。

近五年新進員工人數



多元人才招聘

台灣福興以多元共融為招募基礎，不因其性別、宗教、種族、國籍而有不公平對待，選材首重個人特質與團隊合作潛力，其次為潛在學習力與發展性。招募以當地聘用為主，營造多元、平等與包容的職場文化，同時積極投入在地就業機會的創造，提供平等的職涯發展機會。目前共有六大跨域徵才管道穩定維運，包括：數位平台徵才、各類就服體系徵才、校園徵才、多國籍實習計畫、弱勢進用以及外籍移工聘用。此外積極透過員工推薦、下鄉徵才（鄉、鄰、里）等開發地區性人才。

招募管道概覽



數位平台

104 人力銀行、全國就業 E 網、各大專院校網路就業平台



政府就業服務

高雄市就業服務站、退輔會榮民服務處、原住民族委員會、銀髮人才平台及青年局



多國籍實習計畫

正修科大（印尼）、華德工家（印尼 / 菲律賓 / 緬甸 / 越南）



外籍移工聘用

菲律賓、泰國二國籍移工



校園徵才

高雄科技大學、文藻大學、正修科技大學、虎尾科技大學、義守大學



弱勢進用

身心障礙者

新進人員協助方案

為協助新進人員融入工作環境與文化，公司自 2018 年推動多元輔導機制，針對「直接人員」與「間接人員」設計專屬協助方案，提升適應力與留存率：

- 分級教育訓練** 提供初階、進階及實習課程，涵蓋公司制度與專業知識。
- 實務支持措施** 透過職前訓練、攻略手冊與 Buddy 制度，協助新人快速上手。
- 制度性關懷** 包含 HR 面談、試用期追蹤、健康管理、年度考核與新人 MVP 獎勵，強化支持與激勵。

協助方案	直接人員	間接人員	共通機制	說明
初階教育訓練	●	●		公司文化、安全規範與基本制度教學，幫助新進員工快速入門
進階教育訓練	●	●		深化部門專業，間接人員另加入實務演練提高能力
現場職前教育訓練	●			新人親身演練、掌握現場工具與操作流程，減少上手障礙
初心者攻略／職人祕笈	●	●		集結前輩實務經驗與工作技巧，加速適應與掌握工作要點
職務說明書	●	●		明確描述工作內容與目標，強化角色定位與責任理解
新人小幫手	●			資深同仁擔任 Buddy，協助解惑、加速融入團隊文化
工作報告書		●		協助準間接人員反思與整理成果，增進自我理解與績效評估
HR 關懷面談	●	●	●	人資定期照顧與傾聽新人需求，並提供協助或引導
試用期滿面談	●	●	●	檢視試用期績效並共同討論未來發展與安排
廠護健康關懷	●	●	●	提供健康諮詢與適應協助，重視身心福祉
年度績效考核	●	●	●	將新人納入整體評核體系，幫助積極成長
新人 MVP 選拔	●	●	●	鼓勵優秀新人參與並予以公開肯定，強化歸屬感

人才培育

台灣福興的人才發展以多元包容、以人為本為核心價值，自 2023 年起正式啟動「學習型組織」，透過提高員工學習自主權，逐步強化現職職能與未來發展所需之軟 / 硬實力。培育方向聚焦於經營管理、共通性訓練、生產技術傳承、品質控管及學習型組織推動。為提升課程效益，訓練流程包含課前需求了解與規劃、課中管理、課後追蹤與應用擴散，並對未達成效之課程進行持續改善。其中採用 Kirkpatrick 四層次訓練評估架構進行訓練成效追蹤與歸納，並對未達成效之課程進行持續改善。2024 年度整體員工教育訓練時數達 9,736.5 小時，平均每人達 7.8 小時。

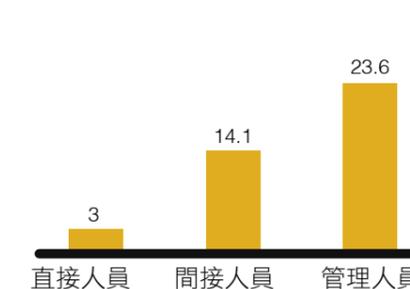
員工訓練指標



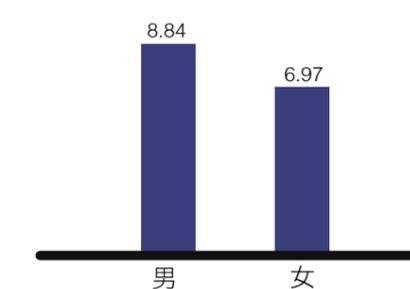
培訓評估模式



2024 年員工每人平均教育訓練時數依職務 (單位：小時)



2024 年員工每人平均教育訓練時數依性別 (單位：小時)



呼應組織目標，2024 年亦針對具關鍵影響力之中階主管，首度導入《自我覺察與復原力工作坊》。課程以「自我覺察」為核心，透過多元面向提升主管的「幸福感」，進而推動正向循環，促進個人及團隊有意識的啟動學習、推動改變，養成整體組織的韌性與創新，並以此作為建構學習型組織文化之關鍵基石，持續深化發展，以達人才永續之效。

自我超越

改善
心智模式

建立
共同願景

團隊學習

系統思考

共感
培養與自我覺察

轉化自我與意志
反思及領悟

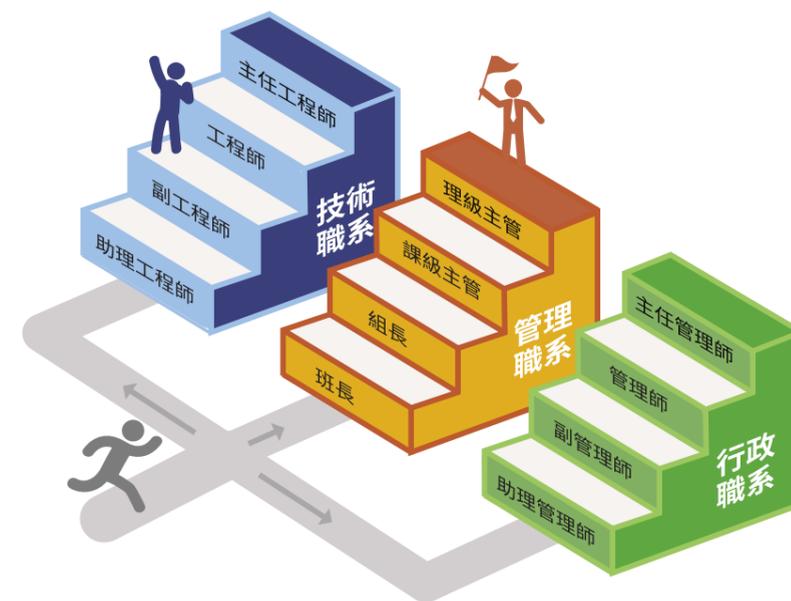
轉化行動
改變與創新



人才發展

職涯三軌制

為讓同仁能夠適性發展，公司設有三套職涯發展體系：管理體系、行政體系與技術體系，使不同專長與特質的人才皆能在公司享有良好的升遷管道。具備管理特長之員工，可以在管理體系中順利晉升為組長、課長、及經理等管理職位，擔負傳承教導、單位管理、領導統御之責。具備行政或技術專長的同仁，則同樣可以在行政或技術體系中獲得公司的肯定及發揮的舞台。



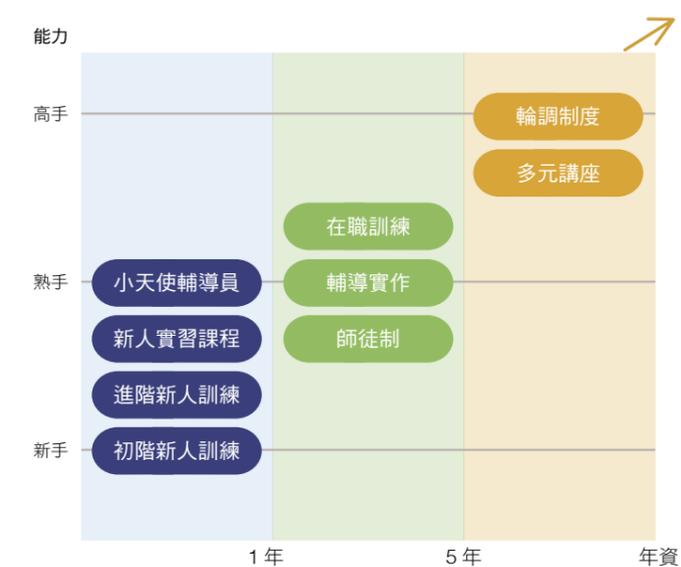
考核三階段

台灣福興透過兩階段考核與職涯三軌制，定位每位員工現階段職涯所在位置，並進一步針對其所需，給予不同的協助與支持。

項目	時間	考核內容	執行成效
試用期滿考核	任職 3-6 個月	針對新進人員進行考核，了解適應狀況並提供必要之協助。	執行率 100%
專案晉級	每年 7 月	針對部分表現優異的同仁，主管可提出專案晉級申請，以茲鼓勵。	136 人晉級，占總員工數比率 11.33%
年度績效考核	每年底	除了評核個人職能表現，也會考量單位 KPI 達成狀況，以兼具質化及量化表現。考核結果直接與薪酬獎金連結，以茲鼓勵；同時也會作為「職涯發展規劃」依據之一。	執行率 100%



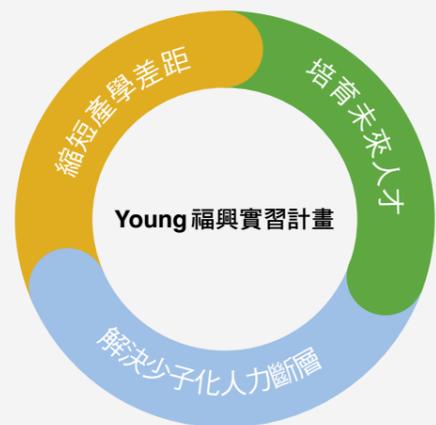
本公司現場人才培育共分「新手、熟手、高手」三個階段，每個階段的訓練重點、方式及目的皆不同。新手訓練重於知識的傳遞，協助新進同仁了解企業文化、職場環境及任務執掌；熟手訓練以提升工作技能為重點，藉由豐富多元的職場學習，增強工作必要技能；高手訓練則藉由量身訂製的導師制度及工作輪調，拓展工作能力的廣度，以因應個人職涯發展所需及外部環境變動。



產學合作

台灣福興自 2015 年啟動「Young 福興實習計畫」，與在地大專院校合作產學計畫，目的在縮短產學差距、培育未來人才，同時解決少子化帶來的人力斷層。目前共有三種實習管道，包括：不限科系的暑期實習、以工科學系（機械、電機）為主的學期實習，和以國際學生為對象的國際生實習。公司除了提供合理薪資，也會依據他們的專長和經歷，給予完整培訓；表現優異的學生亦可於實習結束直接留任，畢業即就業。

2024 年執行實習計畫，錄取高雄科技大學機電工程系學生 4 名，參與為期三個月學期實習；另與中山大學公共事務管理研究所合作，舉辦師生企業參訪，實地了解台灣福興在企業社會責任與永續經營方面的實踐，讓學生對企業如何結合社會責任與營運模式有更深入的理解，也為產學之間的對話搭起良好橋樑。受邀擔任正修科大「國際生職涯發展課程委員會」企業代表之一，協助校方規劃課程方向與職涯銜接內容。透過產學對話與交流，提供實務觀點，協助國際學生更貼近產業趨勢，提升其未來就業力。



人才福祉與健康職場

政策與目標

台灣福興承諾提供員工優質的工作機會，除了法令規定項目外，另訂有優於法令的退休制度及福利，如公費健康檢查、社團補助、在職進修補助等。此外，我們偕同既有人資單位及員工自組的職工福利委員會，積極為同仁提供各項身心協助方案，以期提升員工敬業度與對公司的歸屬感，確保能持續吸引與留任豐富的人才資源。

台灣福興打造涵蓋生理與心理健康、支持性且安全的工作環境，持續推動員工落實健康生活型態，提供更及時且正確的關懷與醫療協助。並因應時代趨勢，推動各項心理健康促進活動，強化同仁心理韌性。透過「心理健康」、「健康促進」以及「員工福利」，三管齊下促進人才福祉與健康職場。

員工 EAP 協助方案



健康促進

台灣福興理解員工身體健康之重要性，提供多元化的健康促進活動，以提升員工健康觀念、運動訓練、健康檢查等，期能防範未然，有效維護員工健康。並配置職業健康專業人員 2 人，定期安排特約勞工健康

醫師於岡山廠區服務一個月 3 次，一次 3 小時。亦持續推動員工落實健康生活型態，辦理馬拉松、減重、健康講座等活動，並針對健康高風險族群推行職業疾病預防，提供更及時且正確的關懷與醫療協助。

健康促進

- 捐血活動共計 38 人參與，捐出 50 袋
- 健康講座分享泌尿道保健、搬運姿勢改善、睡眠議題，提供專業知識，共 292 人次參與。
- 舉辦減重班，共 22 人參加，減去 97 公斤。
- 提供肌力訓練、科技體適能檢測，對象涵蓋 55 歲以上員工，共檢測 100 人。

關懷照顧

- 員工心理協助諮詢 1 人
- 廠醫傷病諮詢與追蹤 22 人
- 員工健康管理與醫療協助 134 人



健康檢查

- 年度定期健康檢查 232 人
- 主管健檢 83 人
- 特別危害作業健檢 230 人 (噪音 195 人、粉塵 35 人)

健康風險管理

- 健檢報告異常追蹤 160 人
- 母性健康保護管理 17 人
- 傷病留停暨復配工評估 14 人

心理健康

近年來心理健康逐漸受到重視，為協助員工解決工作與生活中可能面對的壓力與問題，持續實施員工協助方案 EAP，並推動各項心理健康講座活動，強化同仁心理韌性。並與心理專業單位策略合作，提供心理諮詢資訊、講座課程等，期能為員工提供協助、找到平衡。



焦點案例

幸福心旅程講座

規劃透由「自我覺察力」切入，以貼近日常的主題，帶領同仁們敲開入門磚，培養用客觀方式觀察自己的內在狀態，更好的了解自己。探索出「自身的慣性思維 / 行為」後，才能找到「改變及調整的方向」並付諸行動，以達推進個人成長和發展之目的。本次系列講座總參與人次達 704 人，每堂平均參與人數達 140 人，課程滿意度平均達 4.3 分，為「滿意以上」程度，普遍獲得正面的回饋及迴響。



員工福利

台灣福興向來重視員工權益及福祉，相信讓員工能安心工作、幸福生活是關鍵因素，因此透過公司與職工福利委員會的規劃，提供多樣化的福利制度，讓每位員工都能得到妥善照顧。



團體保險
提供意外險
與醫療險等



托兒補助
針對 165 名幼
兒提供補助



進修補助
外訓 / 在職
進修補助



年節獎金、禮品
每年提供三節
禮品或獎金



2024 年
職工福利金支出

1,441 萬



獎助學金
訂有在職進
修補助辦法



傷殘補助
住院急難救助



生日禮金
員工生日
當月發放



午餐補助
定額補助



喪葬補助
訂有喪葬
補助辦法



社團補助
每年一次申請



創造社會共好

秉持「取之於社會，用之於社會」的初衷，台灣福興於 2001 年成立台灣福興文教基金會。成立 20 年來，我們以「共好社會」為長期願景，透過本業核心能力或資金挹注等方式，努力實踐企業對社會的責任。至今累積七次以上高雄市教育局評鑑優等，更四度榮獲文化部文馨獎肯定，是南部少數獲此殊榮的傳產企業。

2024 年基金會總計投入超過 758 萬元於提升文化藝術、教育品質、增進健康福祉及打造永續城鄉等永續事務上，包括高雄歷史博物館在地文化推廣計畫、剛好販賣所岡山祭、移工圓夢計畫、TPGA 巡迴挑戰賽、GoodLock 校園換鎖公益計畫等，我們將持續串聯企業志工及更多志同道合的社會團體，讓更多人享受心靈富足的美好，創造更多社會善能量。

累計七次
高雄市教育局評鑑優等

第 13、14、15、16 屆
文馨獎

社會參與主軸及投入金額比例



37%
約 281.7 萬

文化藝術

- 與駁二、衛武營、高雄市電影館、高雄歷史博物館等地方藝文場館藝企合作，為高雄帶來豐沛的藝文能量。
- 購票支持優質藝文展演，並贈票予員工，培養藝文欣賞人口。

9%
約 69 萬

打造永續城鄉

- 協助地方發展，關懷在地，舉辦校園公益換鎖活動，增進地方安全品質。
- 辦理移工圓夢計畫，也促進社會同理與包容。
- 贊助支持偏鄉課後社團或營隊，縮短城鄉教育落差。

減少不平等

提升教育品質

54%
約 407.5 萬

健康與福祉

- 辦理大型運動賽事，如 TPGA 福興巡迴挑戰賽，為台灣培育更多運動人才。
- 贊助地方運動賽事與支持運動選手發展，如匠愛家園公益路跑。

焦點專案

文化藝術

高雄歷史博物館 皮影戲捷運公共藝術

台灣福興、高雄歷史博物館、藝術家周學涵攜手打造皮影戲裝置藝術——「岡好」，近幾年有感岡山發展快速，城市面貌變遷，台灣福興透過策展、市集、走讀等活動帶大家認識岡山文化。

基金會支持在地皮影戲文化發展，透過藝術家的發想，帶大家從不同角度認識傳統文化。自去年開始策劃的捷運站裝置藝術，於今年順利展出，這件創作將皮影戲融合當代美學，並賦予岡山特色新意，突破眾人對皮影戲的傳統印象，藝術家將圖樣疊合回收的傳單、包裝材料元素，讓觀賞時更多了一份尋寶的樂趣。



活動時間 | 2024.4-10

活動地點 | 高雄捷運岡山高醫站

受益人數 | 約 10 萬人次



SDG 3 健康與福祉

TPGA Challenge Tour 福興挑戰賽 支持高爾夫運動，第六年舉辦挑戰賽

台灣福興長期透過基金會支持高爾夫運動，2018 年開始贊助高爾夫運動，2019 年更與 TPGA（台灣高爾夫協會）進一步合辦 ThreeBond 福興挑戰賽，提供更多台灣高爾夫選手自我磨練的舞台。

這場賽事是「ThreeBond 挑戰巡迴賽」的系列賽之一。選手只要在巡迴賽中取得總獎金排名前五名，就可直接參加隔年的台巡賽，因此被視為台巡賽的前哨站。而台灣福興除了辦比賽，每年還提供巡迴賽和台巡賽的「獎金王」獎金，鼓勵選手全力以赴。2024 年兩項獎金總計達 200 萬。

比賽是選手彼此鍛鍊、交流的最佳時機，希望藉由舉辦大型運動賽事，將此風氣影響擴及社會，讓更多運動選手有發揮的舞台，實現自我價值。

活動時間 | 2024.10.28-30

活動地點 | 高雄高爾夫俱樂部

受益人數 | 87 位高爾夫選手

SDG 11
永續城市

GoodLock 校園公益換鎖
企業志工服務，「鎖匙王」開啟安心好生活

為實踐企業社會責任，回應聯合國永續發展目標（SDGs）中的「永續城市」，台灣福興工業結合門鎖製造專長，策畫「GoodLock 好生活提案」校園公益換鎖計畫，免費提供高雄市各級學校建立鎖匙管理系統，期望為學童帶來安心生活、自在學習的校園環境。

自 2021 年首次試辦公益換鎖計畫，至 2024 年已前進大岡山地區共 24 所學校及弱勢機構，為師生建立方便友善的「鎖匙王」管理系統，獲得熱烈迴響。在台灣福興企業志工的協助下，今年前進高科大楠梓校區宿舍，汰換近 300 組門鎖，協助學校建立鎖匙王系統，提供管理上的優勢，解決鎖匙管理不易的問題，也提升宿舍安全，受益師生約 7 千人。

活動時間 | 2024.6
活動地點 | 高雄科技大學楠梓校區宿舍
受益人數 | 約 7 千位師生



SDG 10
減少不平等

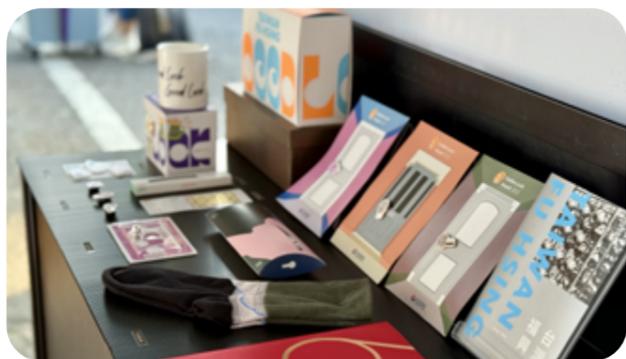
第二屆移工培力 & 圓夢計畫
我的台灣之旅

為了減少外籍同仁的文化與語言隔閡，台灣福興自 2018 年開始與 One-Forty 攜手合作 BetterUP 移工培力計畫，隔年更推出圓夢計畫，開始幫助移工實現夢想。今年再度開辦移工培力計畫 2.0，以「我的台灣之旅」為主軸，6~7 月分別舉行了兩場工作坊，結合「中文培力」、「生涯探索」和「夢想拼貼」課程，並透過提案機制，幫助移工夥伴們在工作之餘，也能追求自我實現。

移工們對於生活、個人挑戰、有很多精采提案，經過評估在地連結性、個人價值信念與企業文化契合度後，選出四位夥伴展開他們的台灣之旅。

活動時間 | 2024.6~12
地點 | 台灣福興
受益人數 | 約 22 人次





2024 其他公益應援

文化藝術

- 衛武營六週年慶系列活動、爵士週
- 高雄市電影館電影教育公益演出計畫
- 剛好販賣所「岡山祭」
- 高雄歷史博物館皮影戲館特展
- 駁二青春設計節
- 台北藝術自由日
- 高雄藝博伊日美學生活基金會
- 報導者天使贊助計畫
- 大智文創《大誌》終身訂閱支持

健康與福祉

- 匠愛家園公益路跑
- 獅湖國小羽球隊
- 桌球國手洪敬愷培訓計畫

打造永續城鄉

- 希恩之家企業志工日

教育品質

- 人本基金會「數學想想故事屋」偏鄉小學課後社團
- 八卦寮文教基金會馬術治療兒童關懷課程

※ 更多活動報導，請見台灣福興官方網站與粉絲專頁。

環境

防治環境汙染	78
推動環保永續	82
氣候變遷治理	85

本章重大主題

GRI 301	GRI 302	GRI 303	GRI 305
GRI 306	GRI 307	SDG 6	SDG 7
SDG 12	SDG 13		

防治環境汙染

政策與目標

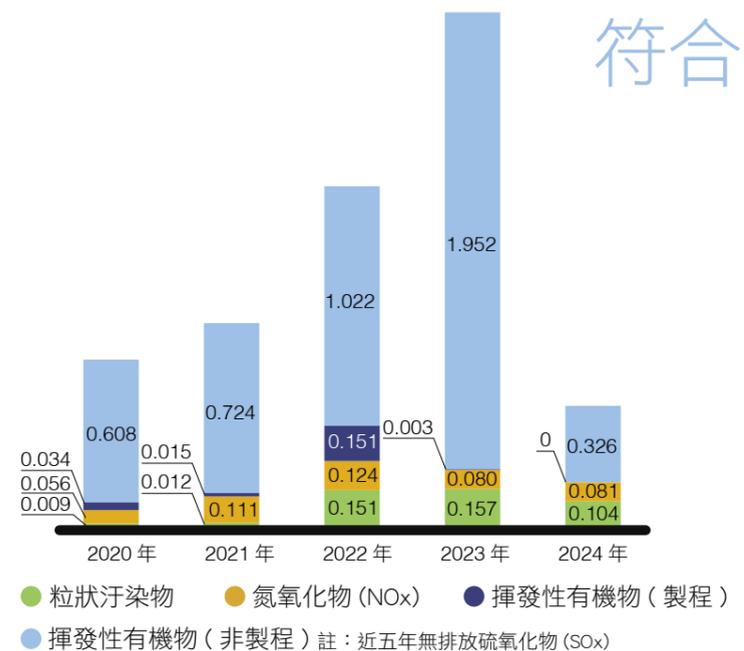
台灣福興的環境管理著重於空、水、廢、毒、噪五大面向。考量環境保護及人員健康，公司已於 2011 年停止使用毒化物，並依法取得空、水、廢之相關許可，排放之汙染物亦符合環保標準。此外，台灣福興自 2009 年導入 ISO 14001 環境管理系統並持續維護有效性，以此展開環境考量面風險控制，訂定改善目標與管理方案，持續進行改善。

報告期間內，本公司皆無污染環境或發生有害物質洩漏之重大情事。

空氣汙染管理

台灣福興嚴謹管制粒狀汙染物、氮氧化物、硫氧化物及揮發性有機物，排放數據皆根據環保署「公私場所固定汙染源申報空氣汙染防制費之硫氧化物及氮氧化物排放係數及控制效率」規定，並參照行業製程及汙染源計算基礎，定期由第三方檢測公司檢測排放量是否符合標準。2024 年各項空氣汙染物排放量皆低於政府排放標準。

近五年空氣汙染物排放量



廢水管理

台灣福興製程廢水經由管路收集至廢水處理設備，經處理至水質符合政府法令規定之排放標準後，排放至阿公店溪流域，最終流向海洋，期間由操作人員進行監測及記錄水質與水量的變化，在發生異常狀況時進行適當的應變處置。公司每半年委託第三方單位檢測廢水水質，確保廠區生產活動不致對環境造成影響。2024 年檢測結果均符合法令規定水質標準。

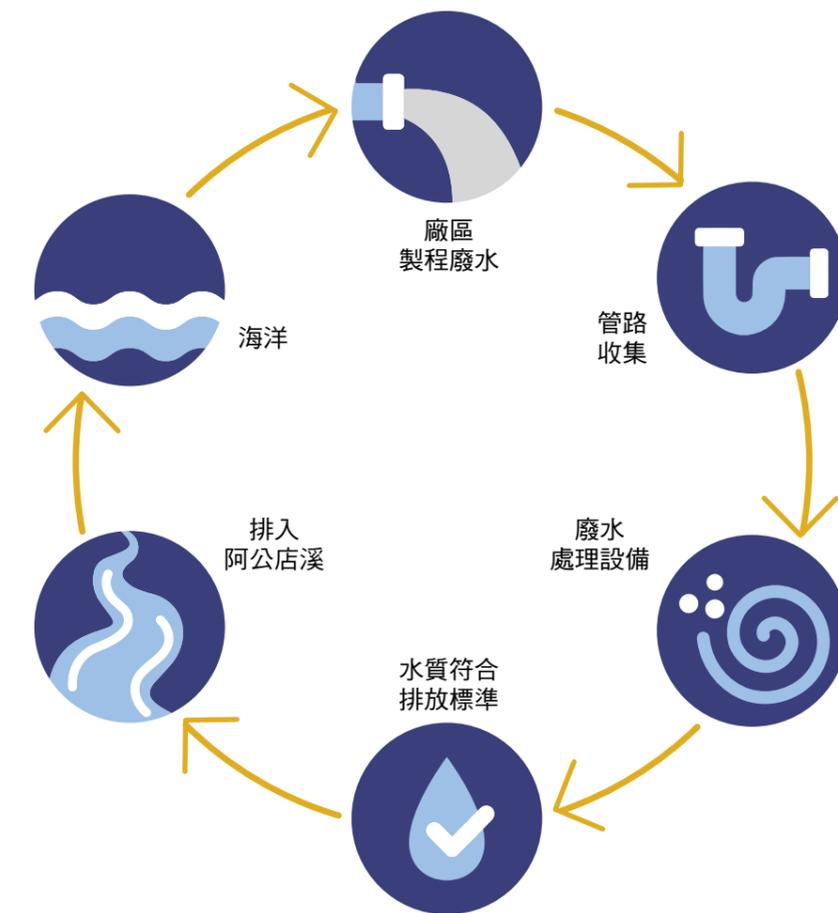
公司亦依據「水污染防治措施及檢測申報管理辦法」進行每半年申報，2024 年廠區總廢水排放量为 6,707 立方公尺，符合環保核准量 (13,177 立方公尺/年)。

2024 年度水質檢測結果

項目	上半年	下半年	法規標準	符合度
水溫 (°C)	31.1	30.1	38	符合
PH	7.1	7.2	6.0-9.0	
SS (mg / L)	4.8	ND	30	
COD (mg / L)	42.1	11.7	100	
油脂 (mg / L)	ND	ND	10	

註 1：水質檢測數據為檢測當日放流水數值

註 2：ND (not detector) 表示濃度很低無法測得



廢棄物管理

台灣福興以「源頭減量、資源回收」作為廢棄物管理主要方向，藉由源頭管理推動回收再利用來取代廢棄物產生，以降低對環境的危害，相對地減少廢棄物處理成本。2024年度廠區廢棄物94.72%皆已資源化利用，剩餘5.28%則根據廢棄物特性委託合法廠商進行清運處理。

總廢棄物回收率

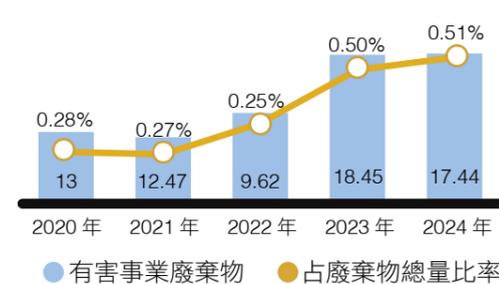


94.72% 再利用率 3,242.5 公噸	89.48%	物質回收	3,062.98
	5.24%	廠內循環再使用	179.52
5.28% 不可再利用率 180.73 公噸	4.11%	焚化後掩埋	140.53
	0.64%	熱處理	21.76
	0.03%	焚化處理	1
	0.51%	化學處理	17.44

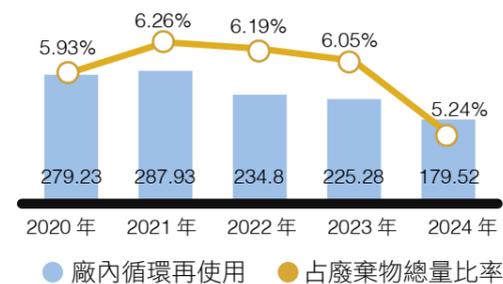
一般事業廢棄物



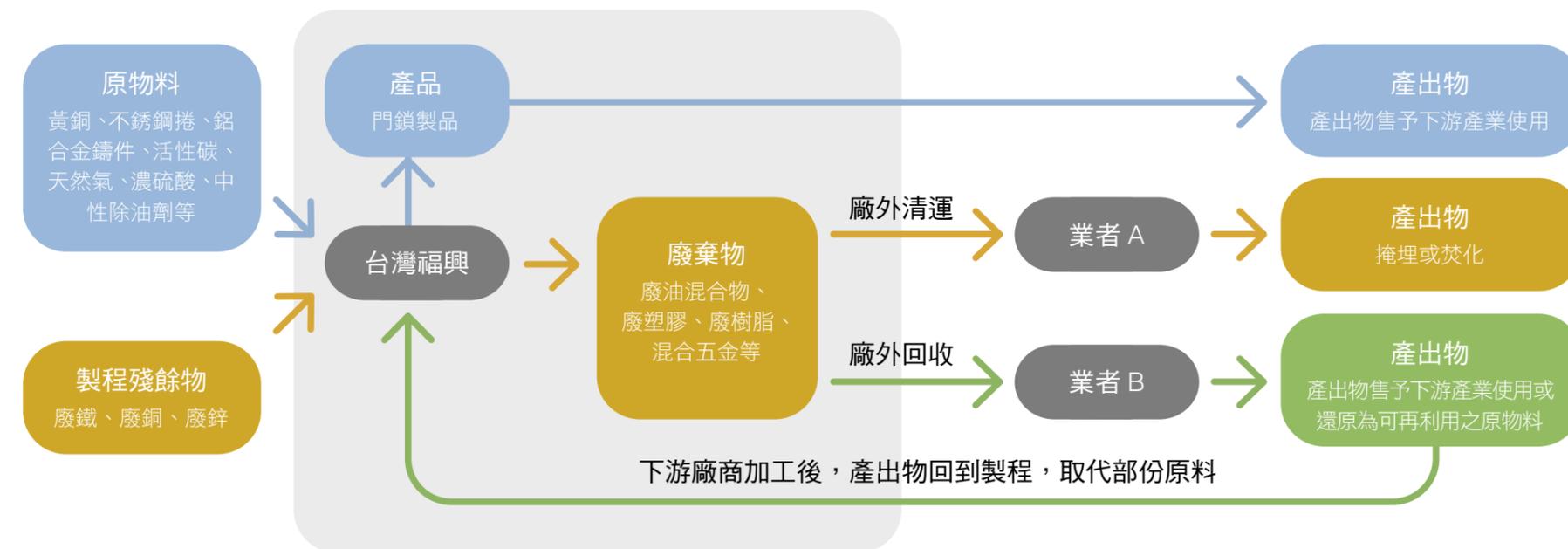
有害事業廢棄物



廠內循環再使用



廢棄物資源化流程圖



推動環保永續

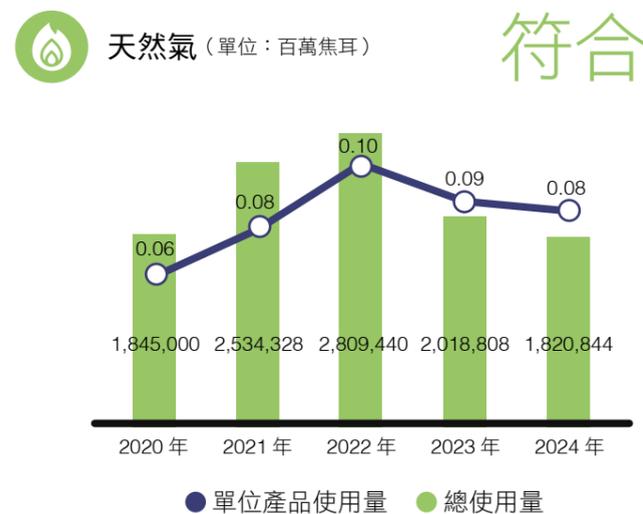
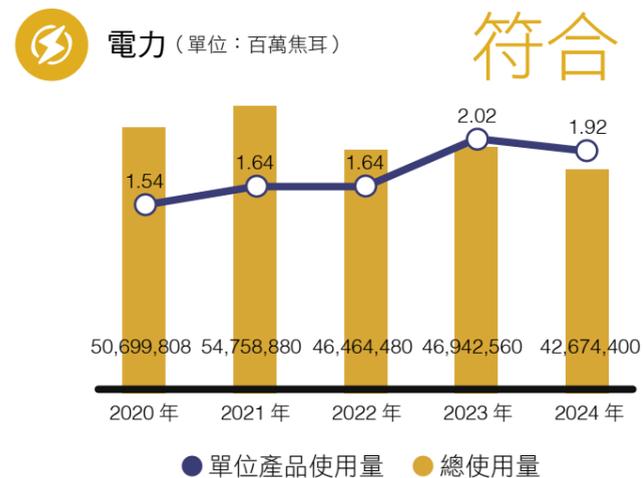
政策與目標

面對日益嚴峻的環境危機，台灣福興在兼顧經濟發展之餘，亦不忘珍惜地球資源，致力推動綠色製造。我們依循 ISO 14001 環境管理系統，制定公司《環境手冊》，並訂定提升能資源使用效率的目標與管理方案，持續優化管理，節能減碳，以達到「與地球共生共贏」的環境永續目標。

能源管理

台灣福興每年監測能源使用狀況，持續優化使用效率。耗用的能源包含電力、天然氣及柴油。2024 年電力耗用為 42,674,400 百萬焦耳，用量較去年降低 9.09%，並且廠區持續執行節能專案、汰換效能不佳的設備下，依照能源法當年度節電率申報達 1.09%，優於政府 1% 的要求。天然氣耗用為 1,820,844 百萬焦耳，符合環保核准量（91,800m³/年，相當於 3,304,800 百萬焦耳/年）。柴油用量 423,634 百萬焦耳，較去年增長原因來自柴油公務車使用頻率增加。2024 年全年度能源消耗量為 44,918,878 百萬焦耳。

近五年能源使用情形



節能減碳

台灣福興落實減少資源消耗策略，持續推動各項節能減碳措施。2024 年主要執行專案為設備改善，成效如下：

節能專案

- 為提升能源使用效率並降低碳排放，持續推動節能設備更新作業。2024 年度於生產區域內進行照明設備升級作業，全面更換為高效率 LED 燈具，有效提升照明效率並降低耗能。
- 針對研磨設備進行動力系統升級，全面汰換為高效率 IE3 等級防爆馬達。透過設備更新，預期將有效降低整體用電量。

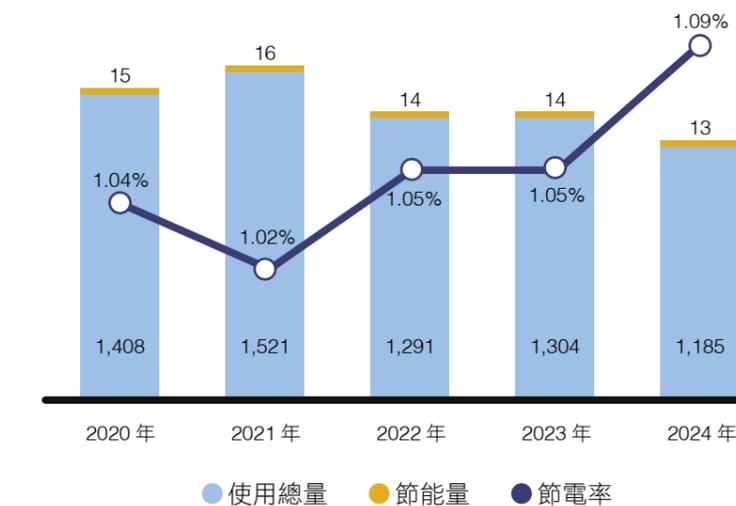
廠區節電率

1.09%
總計節約用電 130,707 度

關於綠電採購方面，依「一定契約容量以上之電力用戶應設置再生能源發電設備管理辦法」，契約容量達 5,000 瓩之用戶需裝設再生能源發電設備，台灣福興申請之契約容量為 3,080 瓩，未達需設立門檻。

2024 年本公司電力單位產品密度較前一年下降 5.38%，廠區節電率近五年穩定維持年均下降約 1.09%。目前正進行電力控管系統導入評估，預計於 2025 年完成，期望藉由系統化管理，持續降低電力使用率，強化能源效率管理。

節電率 (單位：萬度)



水資源管理

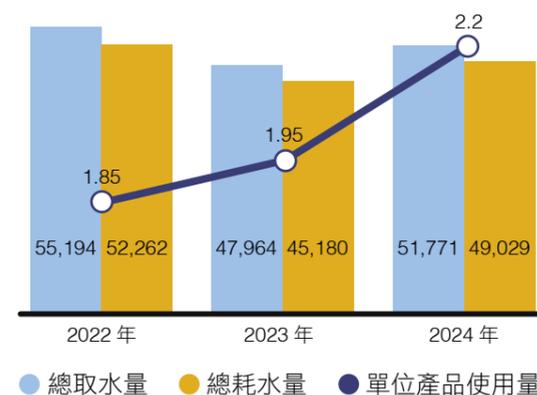
台灣福興關心生產據點所在地區的水資源環境。我們設定目標，持續降低生產用水單位耗量；規劃取水資源時，考量政府政策和公司發展，合理且有效地管理及分配水資源使用，積極減少資源耗用。

2024 年總用水量為 49,029 噸，符合環保核准量 73,000 噸。另推動節約用水專案，執行製程清洗

用水回收及 36 台飲水機 RO 廢水回收再利用，2024 年全廠總回收水量 2,742 噸，高於設定目標值。

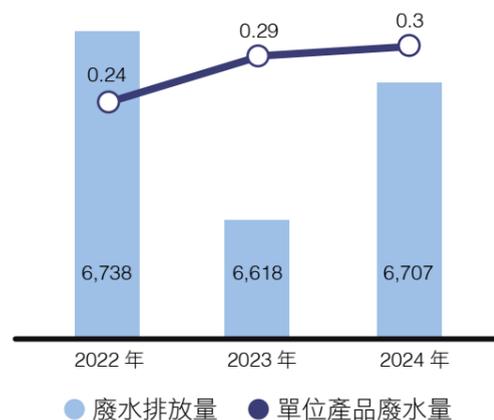
氣候變遷加劇水資源不穩定之危機，水資源管理是企業須審慎思考因應之首要任務，未來將繼續致力推動節水措施及製程回收水研發與改善。

取水量及耗水量



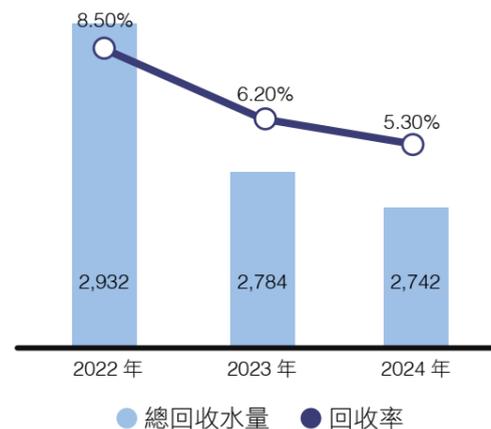
註 1：耗水核准量 (CMD)×360 天，符合環保核准量 73,000 噸
註 2：單位產品使用量計算單位為公升。

廢水排放量



註：單位產品廢水量計算單位為公升。

回收水量 (單位：公噸)



註：製程研磨廢水回收 + 飲水機 RO 廢水回收，目標值為 2,702 噸，係以 2019 年為基準。

100% 使用自來水
無抽取造成地質下陷衝擊問題。

氣候變遷治理

政策與目標

台灣福興長期致力於企業永續行動，我們實踐對環境永續發展的承諾，遵循 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查驗標準，進行溫室氣體排放盤查及驗證、制訂因地制宜的減量目標，並逐步優化能源使用效率，以減緩溫室氣體排放所造成之全球暖化，維護全球生態環境之永續發展。

溫室氣體盤查

除了定期完整盤查組織溫室氣體排放量，我們也依循 ISO 14064-1:2018 新版與溫室氣體盤查議定書要求，並根據環境部溫室氣體盤查及登錄管理原則、排放係數參考經濟部能源局公佈之年排放係數，分別調查直接（類別一）、能源間接（類別二）及其他間接（類別三~四）的溫室氣體排放量，並取得法標艾法諾 AFNOR 查驗聲明書。

2024 年溫室氣體總排放量共計 38,194.206 公噸 CO₂e，包含 4 種溫室氣體：CO₂、CH₄、N₂O、HFCs，另外 3 種溫室氣體 PFCs、SF₆ 和 NF₃ 排放量皆為 0，整體排放密集度為 0.0017 公噸 / 年產量。

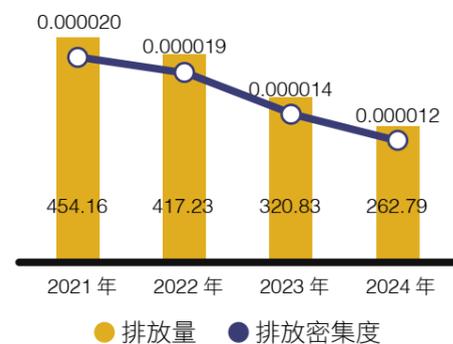


七大溫室氣體盤查結果 (單位：公噸 CO₂e)

年份 / 氣體	二氧化碳 CO ₂		甲烷 CH ₄		氧化亞氮 N ₂ O		氫氟碳化物 HFC _s		全氟碳化物 PFC _s		六氟化硫 SF ₆		三氟化氮 NF ₃	
	排放當量	占比	排放當量	占比	排放當量	占比	排放當量	占比	排放當量	占比	排放當量	占比	排放當量	占比
2024	38,103.01	99.76%	50.13	0.13%	1.64	0.01%	39.43	0.10%	0	0%	0	0%	0	0%
2023	48,556.96	99.71%	110.01	0.23%	1.56	0.00%	31.50	0.06%	0	0%	0	0%	0	0%
2022	11,569.06	98.43%	110.73	0.94%	1.64	0.01%	72.47	0.62%	0	0%	0	0%	0	0%

全廠溫室氣體統計

範疇一 溫室氣體排放量 (單位：公噸 CO₂e)



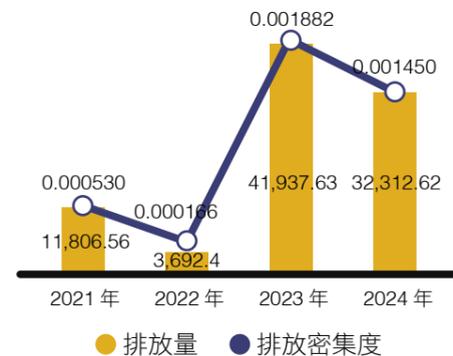
註：係指直接溫室氣體排放，即公司所擁有或控制的排放源，包含固定式設備之燃料燃燒、製程排放、公司所擁有交通運輸上之移動燃燒源、逸散性的排放源

範疇二 溫室氣體排放量 (單位：公噸 CO₂e)



註：係指能源間接溫室氣體排放，主要排放源為外購電力

範疇三、四 溫室氣體排放量 (單位：公噸 CO₂e)



註：此為 ISO 14064-1:2018 之類別三、四數據，2021 年為首次盤查，2022 年盤查未列入海外陸運，2023 年盤查範圍更廣，「上下游的運輸與配送」以及「購買商品排放」之截斷原則為採前 80% 的供應商與客戶。

附錄一 全球報告倡議組織 GRI (Global Reporting Initiative) 指標內容索引

使用聲明 | 台灣福興已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。

使用的 GRI 1 | GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則 | (適用的 GRI 行業準則標題)

GRI 準則	揭露項目	揭露項目標題	章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於台灣福興 / 企業概況	P.3
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於台灣福興 / 企業概況	P.3
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	編輯方針	封底裡
	2-4	資訊重編	無此情形	
	2-5	外部保證 / 確信	編輯方針	封底裡
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於台灣福興 / 企業概況 永續製造	P.3 P.35
	2-7	員工	社會 / 人力資源政策 / 人力資源概況 附錄三 台灣福興人力統計表	P.51 P.93
	2-8	非員工的工作者	社會 / 人力資源政策 / 人力資源概況	P.51
	治理	2-9	治理結構及組成	營運與治理 / 公司治理
2-10		最高治理單位的提名與遴選	營運與治理 / 公司治理 / 董事會結構	P.19
2-11		最高治理單位的主席	營運與治理 / 公司治理 / 治理架構	P.18
2-12		最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續經營 / 落實永續管理 營運與治理 / 公司治理 營運與治理 / 風險管理	P.7 P.18 P.28
2-13		衝擊管理的負責人	永續經營 / 落實永續管理 / 永續委員會	P.8
2-14		最高治理單位於永續報導的角色	永續經營 / 落實永續管理	P.7
2-15		利益衝突	營運與治理 / 公司治理	P.18
2-16		溝通關鍵重大事件	永續經營 / 落實永續管理 / 永續委員會	P.8

GRI 準則	揭露項目	揭露項目標題	章節	頁碼
治理	2-17	最高治理單位的群體智識	營運與治理 / 公司治理	P.18
	2-18	最高治理單位的績效評估	營運與治理 / 公司治理 / 董事會績效評估	P.23
	2-19	薪酬政策	社會 / 人力資源政策 / 薪酬政策	P.54
			社會 / 人力資源政策 / 退休制度規劃	
			2024 年報告書暫不揭露薪資、獎金、離職金、索回機制細節	
2-20	薪酬決定流程	營運與治理 / 公司治理 / 治理架構	P.18	
		營運與治理 / 公司治理 / 董事會薪酬制度	P.23、附錄五	
2-21	年度總薪酬比率	2024 年報告書暫不揭露薪酬比率		
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	關於台灣福興 / 董事長的話	P.2
	2-23	政策承諾	營運與治理 / 誠信與法規遵循	P.25
			營運與治理 / 風險管理	P.28
			永續製造 / 供應鏈永續管理	P.42
			社會 / 人力資源政策 / 基本勞動條件遵循	P.53
	2-24	納入政策承諾	永續製造 / 供應鏈永續管理	P.42
			社會 / 建立幸福職場 / 包容性領導	P.55
	2-25	補救負面衝擊的程序	永續經營 / 利害關係人與重大議題鑑別 / 利害關係人溝通	P.9
			營運與治理 / 誠信與法規遵循	P.25
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	營運與治理 / 誠信與法規遵循	P.25
2-27	法規遵循	營運與治理 / 誠信與法規遵循	P.25	
2-28	公協會的會員資格	關於台灣福興 / 企業概況 / 所參與之外部組織	P.5	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	永續經營 / 利害關係人與重大議題鑑別	P.11
	2-30	團體協約	社會 / 人力資源政策 / 基本勞動條件遵循	P.51
社會 / 包容性領導			P.55	

GRI 準則	揭露項目	揭露項目標題	章節	頁碼
GRI 3 2021：重大主題揭露				
	3-1	決定重大主題的流程	永續經營 / 利害關係人與重大議題鑑別 / 重大議題鑑別	P.11
	3-2	重大主題列表	永續經營 / 利害關係人與重大議題鑑別 / 重大議題鑑別	P.12
	3-3	重大主題管理	永續經營 / 利害關係人與重大議題鑑別 / 重大議題鑑別	P.13
營運與治理 / 風險管理			P.28	
特定揭露				
GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	營運與治理 / 財務績效	P.24
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	環境 / 氣候變遷治理	P.85
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	社會 / 人力資源政策 / 退休制度規劃	P.54
	201-4	來自政府之財務補助	報告期間無接受政府重大補助	
GRI 203 間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會 / 創造社會共好	P.71
GRI 204 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續製造 / 供應鏈永續管理	P.42
GRI 205 反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	營運與治理 / 誠信與法規遵循	P.25
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	營運與治理 / 誠信與法規遵循	P.25
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	營運與治理 / 誠信與法規遵循	P.26
GRI 301 物料	301-1	所用物料的重量或體積	環境 / 產品永續設計 / 永續包裝	P.38
	301-2	使用的可再生物料	環境 / 產品永續設計 / 永續包裝	P.38
	301-3	回收產品及其包材	環境 / 產品永續設計 / 永續包裝	P.38
GRI 302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	環境 / 推動環保永續 / 能源管理	P.82
	302-2	組織外部的能源消耗量	環境 / 氣候變遷治理	P.85
	302-3	能源密集度	環境 / 推動環保永續 / 能源管理	P.82
	302-4	減少能源消耗	環境 / 推動環保永續 / 節能減碳	P.83
	302-5	降低產品和服務的能源需求	環境 / 推動環保永續 / 能源管理	P.82
GRI 303 水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	環境 / 防治環境汙染 / 廢水管理	P.79
	303-2	與排水相關衝擊的管理	環境 / 防治環境汙染 / 廢水管理	P.79
	303-3	取水量	環境 / 推動環保永續 / 水資源管理	P.84
	303-4	排水量	環境 / 防治環境汙染 / 廢水管理	P.84
	303-5	耗水量	環境 / 推動環保永續 / 水資源管理	P.84

GRI 準則	揭露項目	揭露項目標題	章節	頁碼
GRI 305 排放	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	環境 / 氣候變遷治理	P.86
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	環境 / 氣候變遷治理	P.86
	305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	環境 / 氣候變遷治理	P.86
	305-4	溫室氣體排放密集度	環境 / 氣候變遷治理	P.86
	305-5	溫室氣體排放減量	環境 / 氣候變遷治理	P.86
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	環境 / 氣候變遷治理	P.85
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其他重大的氣體排放	環境 / 氣候變遷治理	P.86
GRI 306 廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	環境 / 防治環境汙染 / 廢棄物管理	P.80
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	環境 / 防治環境汙染 / 廢棄物管理	P.80
	306-3	廢棄物的產生	環境 / 防治環境汙染 / 廢棄物管理	P.80
	306-4	廢棄物的處置轉移	環境 / 防治環境汙染 / 廢棄物管理	P.80
	306-5	廢棄物的直接處置	環境 / 防治環境汙染 / 廢棄物管理	P.80
GRI 307 有關環境保護的法規遵循	307-1	違反環保法規	環境 / 防治環境汙染	P.78
GRI 308 供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	永續製造 / 供應鏈永續管理	P.42
	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	永續製造 / 供應鏈永續管理	P.42
GRI 401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	社會 / 力資源政策 / 維持健康的人員流動 附錄三 台灣福興人力統計數表	P.53 P.93
	401-2	提供給全職員工的福利	社會 / 人才福祉與健康職場 / 員工福利	P.70
	401-3	育嬰假	社會 / 包容性領導 / 育兒友善	P.58
GRI 402 勞資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	永續經營 / 利害關係人與重大議題鑑別 / 利害關係人溝通 本公司定期舉辦法人說明會、股東大會、勞資會議等，向利害關係人說明公司營運狀況，必要時則召開臨時會議進行即時溝通。	P.9
GRI 403 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	社會 / 打造職場安全 / 安全衛生管理系統	P.46
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	社會 / 打造職場安全 / 職業健康管理	P.47
	403-3	職業健康服務	社會 / 打造職場安全 / 職業健康服務 社會 / 人才福祉與健康職場	P.47 P.67

GRI 準則	揭露項目	揭露項目標題	章節	頁碼	
GRI 403 職業安全衛生	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	社會 / 打造職場安全 / 安全衛生管理系統	P.46	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	社會 / 打造職場安全 / 職業安全衛生教育訓練	P.49	
	403-6	工作者健康促進	社會 / 打造職場安全 / 職業健康服務	P.47	
			社會 / 人才福祉與健康職場 / 健康促進	P.68	
	403-7	預防與減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	社會 / 打造職場安全 / 職業病分級管理	P.48	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	工作者涵蓋範圍為台灣福興員工。此外本公司亦透過簽署「商業夥伴社會與環境責任聲明書」及查核評比制度，確保供應商之職業安全環境。	P.43	
	403-9	職業傷害	社會 / 打造職場安全 / 職災統計與分析	P.48	
	403-10	職業病	社會 / 打造職場安全 / 職業病分級管理	P.48	
	GRI 404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	社會 / 人才投資與成長 / 人才培育	P.63
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	社會 / 人才投資與成長 / 人才發展	P.65
404-3		定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	社會 / 人才投資與成長 / 人才發展	P.65	
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	社會 / 人力資源政策 / 人力資源概況	P.51	
	405-2	男女基本薪資和薪酬的比率	本公司同仁之薪資核敘不因性別而有區分		
GRI 406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	社會 / 人才投資與成長 / 基本勞動力條件遵循 社會 / 包容性領導	P.53 P.55	
GRI 412 人權評估	412-2	人權政策或程序的員工訓練	社會 / 人力資源政策 / 基本勞動力條件遵循	P.53	
GRI 414 供應商社會評估	414-1	新供應商使用社會準則篩選	永續製造 / 供應鏈永續管理	P.42	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	永續製造 / 供應鏈永續管理	P.42	
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	永續製造 / 產品品質管理 / 產品安全與健康管理	P.40	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無此情事		
GRI 417 行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	無此情事		
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	永續製造 / 客戶服務與保障	P.41	
GRI 419 社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2024 年本公司無社會或經濟領域之重大違法情事		

附錄二 永續會計準則委員會 (SASB) 編製標準

產業分類：居家生活
 SASB 大類：資源轉化 (Resource Transformation)
 SASB 中類：工業 (Industrials)

SASB 行業：工業機械與物品 (Industrial Machinery & Goods)
 SASB 編碼：RT-IG

揭露主題	指標代碼	揭露指標	類別	衡量單位	報告內容或說明
永續發展揭露主題與指標					
能源管理	RT-IG-130a.1	(1) 總能源消耗 (2) 電網電量百分比 (3) 再生能源百分比	量化	千兆焦耳 (GJ) 百分比 (%)	總能源消耗量 44,918.878 千兆焦耳 (GJ) 使用電網占總能源消耗比例 100% 暫無使用再生能源
勞動力健康與安全	RT-IG-320a.1	(1) 可紀錄總事故率 (TRIR) · (2) 死亡率 (3) 工作相關虛驚事故率 (near miss frequency rate, NMFR) 關於 (a) 直接人員 (b) 間接人員	量化	比率	請參閱本報告書「打造職場安全」章節
使用階段之燃料 經濟與排放	RT-IG-410a.1	中型與重型車輛之銷售權重平均燃油效率	量化	每百噸公里耗油量 (公升 / 百噸公里)	請參閱本報告書「氣候變遷治理」章節
	RT-IG-410a.2	非道路設備之銷售權重平均燃油效率	量化	每小時耗油量 (公升 / 小時)	
	RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售權重平均燃油效率	量化	每公升發電功率 (千焦耳 / 公升)	
	RT-IG-410a.4	(1) 氮氧化物 (NOx) (2) 懸浮微粒 (PM) 排放率 a. 船舶柴油引擎 b. 火車柴油引擎 c. 道路中重型車輛 d. 非道路柴油引擎之銷售權重平均	量化	每度電產空污 (公克 / 千瓦小時)	
原物料溯源	RT-IG-440a.1	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	討論與分析	無	請參閱本報告書「供應鏈永續管理」章節
再製造設計與服務	RT-IG-440b.1	再製造產品及再製造服務收入	量化	金額	本公司產品不適用本條文
活動指標					
各產品類別之 生產數量	RT-IG-000.A		量化	生產單位數量	2024 年產量 22,286 仟個
員工數	RT-IG-000.B		量化	員工總數	請參閱附錄三

附錄三 台灣福興人力統計表

各類分布狀況 (註 1)			男		女		總計	
			人數	占比	人數	占比	男女合計	占全體員工比例
雇用類型	正式人員 (正職)	台灣	496	45.63%	591	54.37%	1,087	95.18%
		大陸	3	60.00%	2	40.00%	5	0.44%
		合計	499	45.70%	593	54.30%	1,092	95.62%
	契約工 (臨時)	台灣	24	48.00%	26	52.00%	50	4.38%
		大陸	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		合計	24	48.00%	26	52.00%	50	4.38%
國籍	台灣籍		345	36.70%	595	63.30%	940	82.31%
	外籍		178	88.12%	24	11.88%	202	17.69%
職務類別	直接		285	39.47%	437	60.53%	722	63.22%
	間接		172	53.25%	151	46.75%	323	28.28%
	管理人員 (註 2)		66	68.04%	31	31.96%	97	8.49%
年齡別	30 歲以下		125	65.45%	66	34.55%	191	16.73%
	30~49 歲		302	44.35%	379	55.65%	681	59.63%
	50 歲以上		96	35.56%	174	64.44%	270	23.64%
全體員工			523	45.80%	619	54.20%	1,142	100.00%

註 1：人數統計基準為 2024 年期末人數，與年報資料截止日有所不同，其中 40 名契約工 (臨時) 屬兼職人員，餘 1,102 名為全職人員。

註 2：管理人員定義為組級以上主管

新進及離職人員分布狀況 (註 1)		2024 年					2023 年				
		期初人數	新進人員	比例 (註 2)	離職人員	比例 (註 3)	期初人數	新進人員	比例 (註 2)	離職人員	比例 (註 3)
年齡別	30 歲以下	187	21	30.43%	40	28.57%	193	31	35.23%	37	27.01%
	31~49 歲	618	46	66.67%	25	17.86%	641	52	60.23%	75	54.74%
	50 歲以上	196	2	2.90%	75	53.57%	217	4	4.55%	25	18.25%
性別	男	375	28	40.58%	74	52.86%	395	39	44.32%	59	43.07%
	女	626	41	59.42%	66	47.14%	656	48	55.68%	78	56.93%
工作地點	台灣	996	69	100.00%	140	100.00%	1,046	87	100.00%	137	100.00%
	大陸	5	0	0.00%	0	0.00%	5	0	0.00%	0	0.00%
	美國	0	0	0.00%	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0.00%
總人數		1,001	69	100.00%	140	100.00%	1,051	87	100.00%	137	100.00%
新進率 (註 4)		6.89%					8.28%				
離職率 (註 5)		13.08%					12.04%				

註 1：統計資料：台灣籍正式人員

註 2：占新進人員比例 = 類別人數 / 新進總人數

註 3：占離職人員比例 = 類別人數 / 離職總人數

註 4：新進率 = 全年新進總人數 / 期初人數

註 5：離職率 = 全年離職總人數 / (期初人數 + 全年新進總人數)

附錄四 主要股東名單

主要股東名單	持有股數	持股比例
福致投資開發股份有限公司	10,091,307	5.35%
福鼎投資興業股份有限公司	9,308,254	4.94%
匯豐 (台灣) 商業銀行股份有限公司受託保管 法國巴黎銀行新加坡分行投資專戶	8,110,000	4.30%
福昇國際投資股份有限公司	7,624,000	4.05%
弘誠投資股份有限公司	5,721,451	3.04%
中國信託商業銀行受託林瑞章信託財產專戶	5,000,000	2.65%
福訊投資股份有限公司	4,697,300	2.49%
聯廣投資股份有限公司	4,210,417	2.23%
勝友投資股份有限公司	3,144,000	1.67%
中國信託商業銀行受託張瑞璧信託財產專戶	3,000,000	1.59%

附錄五 董事酬金

職稱	姓名	董事酬金							A、B、C與D等四項總額及占稅後純益之比例(註2)		兼任員工領取相關酬金						A、B、C、D、E、F與G等七項總額及占稅後純益之比例(註2)		領取來自子公司以外轉投資事業或母公司酬金			
		報酬(A)		退職退休金(B)		董事酬勞(C)		業務執行費用(D)(註1)		薪資、獎金及特支費等(E)(註3)		退職退休金(E)(註4)		員工酬勞(G)				本公司		財務報告內所有公司		
		本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司		財務報告內所有公司						
														現金金額	股票金額	現金金額	股票金額					
董事長	林瑞章																					
	陳建昆																					
	弘誠投資股份有限公司																					
	朱榮和(註5)	-	-	-	-	17,300	17,300	246	246	17,546	17,546	11,464	13,071	-	-	21,560	-	21,560	-	50,570	52,177	無
	Michael A.Hoer(註5)																					
	林文星(註6)																					
董事	劉如山(註6)																					
	張玲玲																					
	陳永春	-	-	-	-	2,700	2,700	96	96	2,796	2,796	-	-	-	-	-	-	-	-	2,796	2,796	無
	卓永富																					

- 請敘明獨立董事酬金給付政策、制度、標準與結構，並依所擔負之職責、風險、投入時間等因素敘明與給付酬金數額之關聯性：本公司之獨立董事僅領取固定酬金，而不參與董事酬勞金分派，其酬金給付政策、制度、標準與結構，主要依據本公司章程第廿六條之一「公司應以當年度獲利狀況之不高於百分之五分派董監事酬勞」。此外，將考量獨立董事超然客觀立場、盡心投入董事會評議及參考業界普遍董事薪酬水準等因素，據以給予適當酬金。相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。
- 除上表揭露外，最近年度公司董事提供服務(如擔任母公司/財務報告內所有公司/轉投資事業非屬員工之顧問等)領取之酬金：無

註 1：含車馬費 342 元。
 註 2：稅後純益係指 112 年度之稅後純益 \$909,515。
 註 3：含提供公務車代步 \$984 元。
 註 4：係 113 年度屬退休金費用之提撥數，並無實際給付退職退休金。
 註 5：福致投資開發股份有限公司代表人
 註 6：福元投資股份有限公司代表人

單位：新台幣仟元

編輯方針

各位親愛的讀者，歡迎您閱讀台灣福興工業股份有限公司（以下簡稱「台灣福興」）永續報告書，本報告書呈現我們 2024 年實踐企業永續的努力與成果，期使關心台灣福興的各界利害關係人，能夠更加了解我們投入企業永續的績效成果。本報告書同步提供線上版，歡迎至台灣福興官網「企業社會責任 / 歷年報告書」專區下載 <https://www.fuhsing.com.tw/work-report>

報告期間 | 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）

報告週期 | 每年

報告書邊界與範疇 | 本報告書所揭露資訊以台灣福興工業股份有限公司為主，報告書資訊數據的範疇，涵蓋財務、環境與社會面之表現，惟財務以合併營收為主，與財報一致。

發行日期 | 2025 年 8 月

指引與準則 | 本報告書係依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) GRI 準則核心選項及永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 編制標準作為撰寫之依據及架構

資料計算基礎 | 報告書揭露的數據係來自於自行統計與調查結果，除相關資料重編於各章節說明外，其餘皆以一般慣用的數值描述方式呈現。財務數據來源，係經會計師認證後公開發表的資訊；法令規定檢測之數據，均經由公正機構量測或認證。

報告書管理方式 | 內部稽核

- 由各部門主管、永續委員會檢視各章節內容與資訊正確性
- 董事會檢視 ESG 績效與策略目標

外部查證

- 財務數據：資誠聯合會計師事務所
- 環境數據：ISO 14001:2015、ISO 14064-1:2018

ESG 聯繫窗口 | 如對報告書有任何疑問，請與本公司 ESG 窗口聯繫 E-mail：fdn-2001@fuhsing.com.tw



TAIWAN FU HSING