

TAIWAN FU HSING

Sustainability Report 2025

2025 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	60
人才福祉與健康職場	65
創造社會共好	69

環境

防治環境汙染	76
推動環保永續	80
氣候變遷治理	83

附錄

GRI 指標內容索引	85
永續會計準則委員會	90
台灣福興人力統計表	91
主要股東名單	93
董事酬金	94

2025 年 ESG 亮點

社會永續

- 客戶滿意度 **90.8%**
- 體育署 **運動企業認證**
- 社會參與投入 **907.5 萬元**
- 通過 **ISO 45001** 職業安全衛生認證
- 獲頒財政部 **統一發票績優營業人**
- 攜手文策院推動 **ESG for Culture**

環境永續

- 電力單位產品密度較前一年降 **15%**
- 空氣汙染物與廢水排放 **100%** 符合法規
- 廢棄物回收率 **93.6%**
- 供應商 **100%** 簽署社會與環境責任聲明書
- **77%** 本地採購

治理永續

- 累計申請專利數 **1,730 件**
- 現金股利 **2.5 元**殖利率連續 **17 年**達 **5%** 以上
- 董事會總出席率達 **98%**
- 產品與系統認證維持及稽核通過率 **100%**



董事長的話

2025 年，全球經濟與產業環境持續面臨高度不確定性。美國關稅政策調整、地緣政治風險升高、通膨與高利率環境延續，皆對全球供應鏈與終端消費市場帶來挑戰。面對外部環境快速變化，台灣福興始終秉持穩健務實的經營理念，持續強化核心競爭力、深化客戶合作關係，並以靈活應變與持續精進的態度，穩步推動企業長期發展。

儘管整體市場需求趨於保守，且 2025 年新台幣大幅升值對出口導向產業帶來匯率波動影響，公司本業營運仍維持穩健，整體財務體質亦持續保持健康水準。我們相信，唯有建立具韌性的經營體質，才能在產業循環與外部變局中，維持企業長期競爭優勢。

穩健經營 持續提升企業韌性

面對全球供應鏈重組與區域化趨勢，公司持續推動產能配置優化與製造效率提升。泰國新廠建置計畫亦依進度推展，未來將有助於強化供應鏈彈性與全球服務能力。同時，公司亦持續深化產品研發與技術

創新，積極發展電子鎖、智慧門控及物聯網應用，提升產品附加價值，以因應市場需求與產業轉型趨勢。

此外，為回饋股東並優化資本結構，公司於 2025 年辦理現金減資百分之二十，在兼顧營運發展與財務穩健下，持續提升資本運用效率與股東價值。公司多年來亦維持穩健股利政策，展現對股東權益、永續經營及長期價值創造的重視。

落實永續治理 深化長期價值

台灣福興深信，永續經營不僅是企業責任，更是企業長期競爭力的重要基礎。我們持續將永續理念融入日常營運與決策流程，從公司治理、產品創新、人才發展到環境保護，逐步建立更具韌性與責任感的企業經營模式。

在環境面向，公司持續推動節能減碳、製程改善與綠色材料應用，降低營運對環境之影響；在人才與社會面向，則致力打造安全、友善、多元共融的工作環

境，重視人才培育與員工關懷，並持續與利害關係人保持良好溝通，攜手創造正向影響力。

展望 2026 年，全球市場仍充滿變數，包括國際貿易政策調整、能源與原物料價格波動，以及氣候變遷所帶來的風險與挑戰。然而，我們相信，藉由持續強化企業韌性、深化創新能力，並堅持永續發展方向，我們依然能在變局中穩步前行。

未來，台灣福興將持續秉持「創新、服務、品質」的經營理念，與客戶、員工、股東及社會共同成長，持續提升企業競爭力與永續價值，朝向長期穩健經營的目標邁進。

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，營運總部設於台灣高雄市，為全球門控裝置領域具領導地位之專業設計與製造公司。公司產品涵蓋門鎖、電子鎖、關門器、天地鉸鏈及防火門鎖等多元門控裝置，主要品牌計有 ARCTEK（艾德克）、FAULTLESS（加安牌）、LOCWARE（廣安牌）、LIVELLO、HERITAGE、INDOOR 及 DURASET 等，透過集團 11 個營運據點及 2,180 位員工，致力於提供消費者更安全、便利的現代化生活體驗。

本公司以「成為全球最具規模且最值得信賴之門用科技產品及各類金屬加工製造廠」為願景，持續深化技術研發與全球布局，兼顧環境保護與社會責任，穩健邁向永續經營。

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 1,838 人；海外約 342 人
設立日期	1957 年 11 月 23 日
資本額	新台幣 15 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

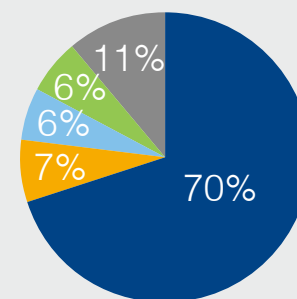
● 北美市場

● 台灣市場

● 紐澳市場

● 歐洲市場

● 其他市場：東南亞、中美洲等



營運據點

● 總部暨研發中心

● 子公司

● 銷售服務處

台灣

台灣福興集團暨研發總部 岡山
同興 岡山
合興工業 彰化
朕豪工業 彰化
銳昇工業 彰化
興陽科技 台北

中國

艾德克安防科技 上海
福弘金屬 常熟
資勇五金 太倉

美國

FHA 亞特蘭大

泰國

福興泰國 春武里府

子公司組織概況



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
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

面對全球永續發展趨勢、氣候變遷風險及利害關係人期待日益提升，台灣福興持續將永續發展理念融入企業經營與營運決策之中，致力於兼顧經濟成長、環境保護與社會責任，強化企業長期競爭力與營運韌性。

本公司以「治理透明、共生共榮、永續經營」作為永續發展核心方向，透過健全公司治理架構、落實風險管理機制及強化誠信經營文化，持續提升企業治理效能。在環境面，積極推動節能減碳、資源效率提升及汙染預防管理，降低營運對環境之衝擊；在社會面，則重視員工照護、職場安全、多元共融及供應鏈合作，致力與員工、客戶、供應商及社會各界建立長期穩健之夥伴關係。

我們持續透過重大性議題鑑別，關注國內外永續政策與產業發展趨勢，回應利害關係人所關切之重要議題，並逐步深化 ESG 管理作為與資訊揭露品質，期望在追求企業穩健成長之同時，持續創造環境與社會之正向價值，朝向企業永續發展目標穩步邁進。

ESG 管理策略

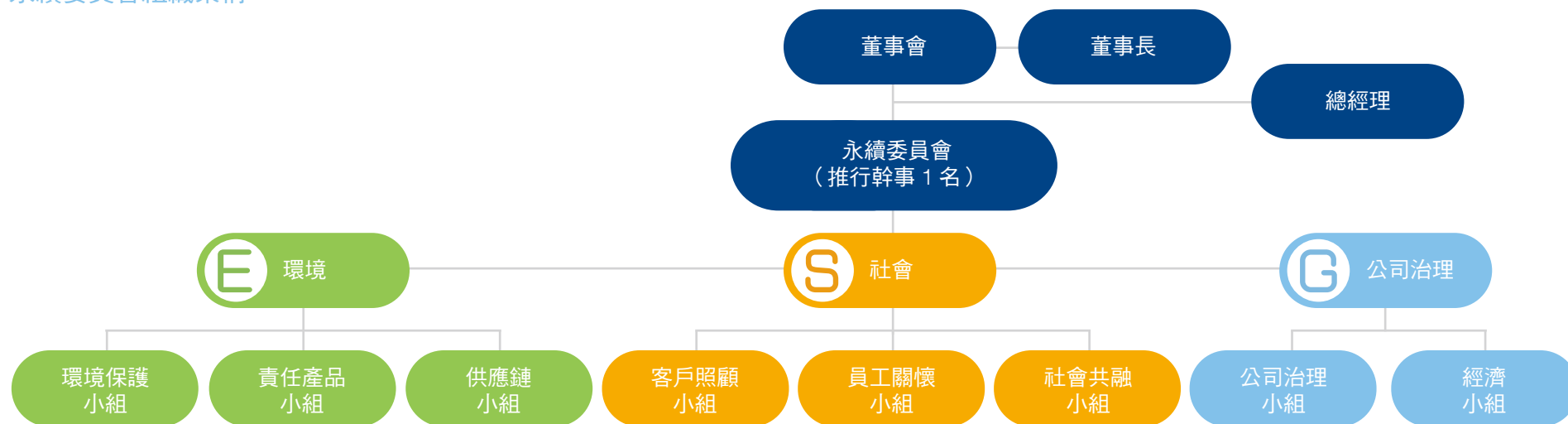
以《社會與環境責任聲明》作為永續發展最高指導原則，並制定《社會與環境責任執行手冊》，作為各項永續管理措施推動與執行之依據，相關內容亦公告於內外部網站，供利害關係人查閱與參考。我們以「永續委員會」為內部最高層級的永續決策中心，負責擬定、檢討公司 ESG 發展策略，同時反映關係人意見並給予回饋，使企業朝永續邁進。



永續委員會

本公司於 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，依環境、社會、公司治理三面項分設八大小組，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



- 確保環境管理體系 ISO 14001 與溫室氣體盤查 ISO 14064 持續有效。落實節能減碳與綠色生產，確保空汙、廢水排放及廢棄物清理符合法規標準。



- 員工關懷與職安：維護 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，打造零災害職場，並以「多元共融」的企業文化為目標，優化員工各項福利。
- 人才培育方面，因應人才需求，強化學習型組織營造，並加深與技職院校人力培育合作。
- 社會共融方面，透過台灣福興文教基金會持續支持藝文、教育、運動等面向，並且關注地方共融共好，創造社會正向循環。



- 提供董事會最新法令動態，提升議事品質；推動公司治理評鑑；加強利害關係人溝通。

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	議合方法與頻率	關注議題	我們的因應之道
 員工	員工是公司推動永續發展的核心資產。我們致力落實尊嚴勞動與多元包容，健全職涯發展與薪酬福利制度，並打造工作生活平衡的職場環境，以凝聚向心力，攜手共創永續未來。	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： • 勞資會議（每三個月） • 職福會會議 • 安全衛生管理委員會 • 性騷擾申訴處理委員會 • 經營管理階層會議（每月） • 朝會 / 月會 • 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）	• 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	• 打造職場安全 • 人力資源政策  以上請見社會 P.46-P.68
 客戶	客戶是驅動公司成長的關鍵力量。我們以核心專業技術，協助客戶搶佔市場先機並取得商業成功；透過持續提升客戶滿意度，建立長期信賴的價值夥伴關係。	• 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 • 遵循責任商業聯盟（RBA）規範，落實勞工、道德、健康安全、環境及管理機構面檢核	• 人權 • 產品品質 • 客戶關係管理 • 道德誠信與反貪腐 • 法規遵循	• 產品品質管理 • 客戶服務與保障  以上請見永續製造 P.39-P.41

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	供應商是支持公司穩健營運的關鍵夥伴。我們期盼建立彼此信賴的緊密合作關係，深化綠色供應鏈管理，共同提升環境與社會責任韌性，與供應商共存共榮。	• 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	• 供應鏈管理	• 供應鏈永續管理 🔗 以上請見永續製造 P.42-P.44
 股東 / 投資人	股東與投資人是公司發展的堅實後盾。我們秉持誠信經營，透過健全的公司治理與雙向溝通，創造正向且穩定的經濟效益，實現長遠的企業價值。	• 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	• 營運績效 • 道德誠信與反貪腐 • 法規遵循	• 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	政府與學術機構是引領產業前瞻與合規的重要監督者與指引。我們透過保持暢通的溝通管道，精準掌握法規趨勢與前沿技術，以確保企業穩健營運並落實法規遵循。	• 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	• 氣候變遷與能源管理 • 水資源管理（含廢水排放管控） • 空氣汙染防制 • 廢棄物管理與循環經濟 • 職業健康與安全 • ISO 45001 法規遵循	• 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 🔗 以上請見環境 P.76-P.84
 社區居民	身為地方領頭企業，我們深耕地方發展並致力成為「好鄰居」。我們期望發揮本業優勢回饋社會，透過投入在地公益與關懷，與社區攜手打造共生共贏的共榮社會。	• 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	• 氣候變遷與能源管理 • 水資源管理及空氣汙染防制 • 環境合規與廢棄物管理	• 汙染預防及保護與合規監測資訊公開 🔗 以上請見環境 P.76-P.84

重大議題鑑別

本公司永續委員會依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準，鑑別並確認永續報告書之主要利害關係人與溝通議題，作為永續管理與資訊揭露的核心基礎。

重大議題鑑別過程參酌 GRI 永續性報導準則、聯合國永續發展目標（SDGs）及 SASB 準則等國際規範，並結合產業特性、營運策略及利害關係人關注議題，透過「蒐集、評估、確認」三階段程序，建立重大性分析架構，作為永續議題管理與報告揭露之依據。

本公司並依重大性分析結果，檢視各項議題對企業營運、環境及社會之衝擊程度，以及對利害關係人決策之影響，據以揭露具攸關性之質化與量化永續資訊，以提升資訊透明度與報告書完整性。

重大議題鑑別

本公司參考 GRI 3：重大主題 2021，於本報導期間重新檢視前一年度重大議題，並依據營運環境變化、永續風險趨勢及利害關係人關注重點，更新重大主題鑑別架構與評估流程。經邀請公司高階營運主管就重大

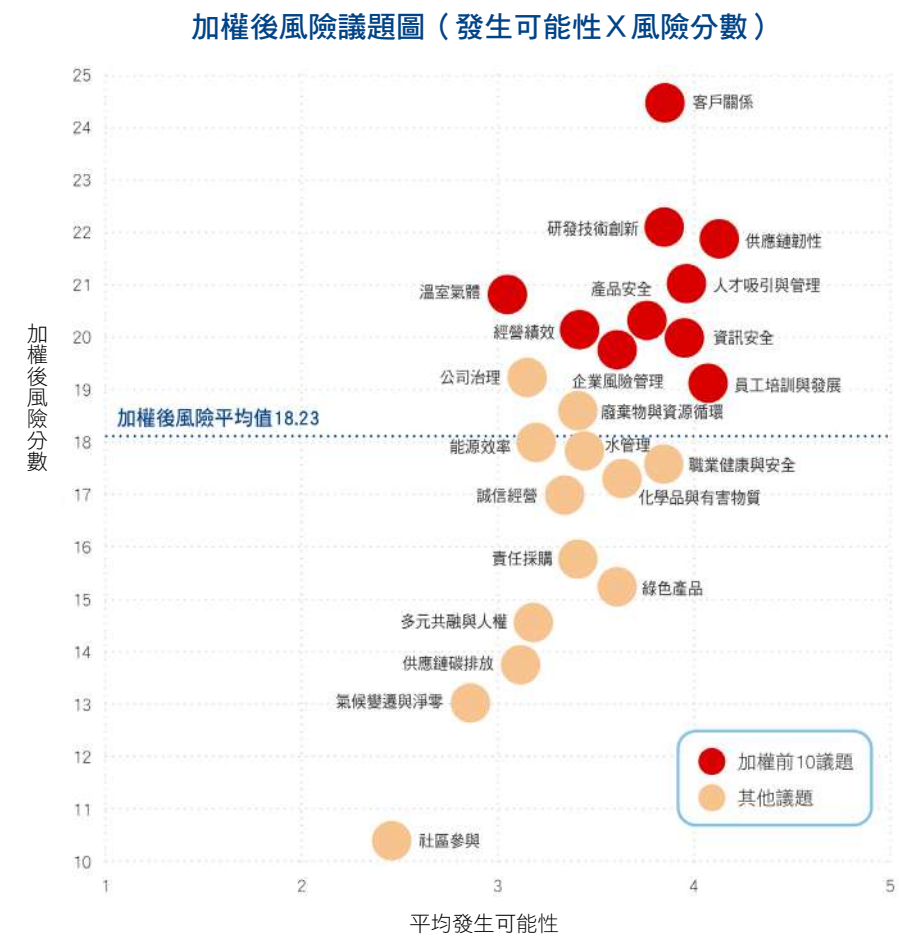
議題問卷分析結果共同討論綜合評估，鑑別出 10 項對本公司具攸關性之重大議題，作為本報告書揭露及永續管理之基礎。同時，衡酌公司現階段經營焦點與未來中長期策略需求，進一步自上述 10 項攸關議題中，再鑑別出 5 項具備高影響力之關鍵重大議題，包含「客戶關係、創新管理、供應鏈韌性、人才吸引與留任、溫室氣體」。

此外，本公司亦提前參考 IFRS S1 與 IFRS S2 永續揭露架構，逐步強化對永續相關風險與機會之辨識與管理能力，使重大議題除反映企業對外部環境與社會之顯著衝擊外，亦進一步評估其對公司短、中、長期營運發展、財務表現及營運韌性之潛在影響，作為後續永續策略規劃與管理目標訂定之重要依據。

重大議題鑑別流程



台灣福興重大議題矩陣



本公司依循 GRI 3 規範，重新進行全面性的雙重重大性評估。前一年度之重大議題未列於本年度核心重大議題者，本公司仍持續關注相關議題發展，並納入日常管理與風險控管機制。

重大議題對價值鏈衝擊之邊界

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

ESG 面向	重大議題	價值鏈衝擊邊界		
		上游	台灣福興	下游
環境	溫室氣體	○	●	○
	供應鍊韌性	●	●	○
社會	客戶關係		●	●
	產品安全		●	●
	人才吸引與管理		●	
	員工培訓與發展		●	
公司治理	研發技術創新	○	●	○
	資訊安全	○	●	○
	經營績效		●	
	企業風險管理		●	

註：價值鏈核心以本公司為基礎，並涵蓋員工及協力人員，上游為本公司採購的原物料、設備及服務，下游為使用本公司生產之產品的客戶。

顯著議題說明

 ESG 面向 環境 對台灣福興的意義 推動溫室氣體減量除善盡地球公民責任，亦能建立企業低碳優勢； 同時，藉由關鍵零組件的多元佈局，則能因應外部環境變局，轉化為企業永續經營的穩健根基。									
顯著議題	對應 SDGs	對應 GRI	SASB 準則	2025 目標	2025 績效	達成 狀況	近期目標 (~2026)	中期目標 (~2030)	長期目標 (~2035)
溫室氣體排放與減量	SDG 7 SDG 13	GRI 302 GRI 305	RT-IG-130a.1	- 電力單位產品密度較前一年降 3% - 培訓總公司溫室氣體盤查種子人員 - 碳排減量 1% - 評估再生能源建置需求 - 評估 ISO 50001 能源管理認證	- 電力單位產品密度較前一年降 15%；年度節電率 1.05% 符合主管機關要求 - 委請外部顧問培訓組織型溫室氣體盤查人員，同時完成組織型溫室氣體盤查（註 1） - 因盤查範圍擴大至母公司及集團主要成員公司（組織邊界變更），致碳排總量上升 - 目前營運能源主要來自外購電力及非再生燃料，將持續評估 - 持續評估 ISO 50001 能源管理認證	✓ ✓ ✗ ✓ ✓	- 遵循「能源管理法第 8 條」，節電率符合主管機關要求，大於 1% - 持續進行母公司及集團主要成員之溫室氣體盤查。未來年度將以擴大後之集團邊界重新設定碳排基期，以確保數據之可比性 - 評估 ISO 50001 能源管理認證	- 節電率保持優於主管機關要求 - 依金管會規定期程，完成合併報表子公司溫室氣體盤查與查證 - 建置 ISO 50001 能源管理系統並提升能源效率	- 節電率保持優於主管機關要求 - 深化 ISO 50001 能源管理系統之運作，積極推進各項能源效率提升計畫
供應鏈韌性與關鍵零組件	SDG 8 SDG 9 SDG 10 SDG 12	GRI 204 GRI 308 GRI 414	RT-IG-440a.1	持續 8 家重點供應商參與溫室氣體盤查課程	- 全數簽署〈社會與環境責任聲明書〉 - 針對 8 家中高風險供應商，共計實施 8 次供應商社會環境責任稽核，通過率 100%	✓ ✓	啟動至少 5 家核心供應商範疇一、二碳盤查，奠定供應鏈碳排透明化之數據基礎	針對年度總採購金額累計達 50% 之關鍵供應商（註 2），完成範疇一與範疇二碳盤查及數據範疇收集	建構供應鏈碳排放管理平台，落實產品碳足跡的量化與追蹤；以數據為核心，協同供應商推動低碳轉型

註 1：盤查範圍涵蓋母公司及集團主要生產據點。詳細說明請參閱本報告書 P. 83。

註 2：以『採購金額累計佔比』為篩選原則，聚焦於年度進貨總額累計達 50% 的關鍵供應商。



ESG 面向 社會

對台灣福興的意義

深化客戶關係與落實產品安全，能精準回應市場需求、提升客戶忠誠度，並將品牌信譽轉化為公司長期穩定的營運動能；而人才的吸引留任與持續培訓，則可厚植組織創新實力，打造企業永續成長的關鍵基石。

顯著議題	對應 SDGs	對應 GRI	SASB 準則	2025 目標	2025 績效	達成 狀況	近期目標 (~2026)	中期目標 (~2030)	長期目標 (~2035)
客戶關係 管理	SDG 9 SDG 12	GRI 416 GRI 418		• 客戶滿意度達 90%	• 客戶滿意度達 90.8%	✓	• 客戶滿意度達 90%	• 客戶滿意度達 90%	• 客戶滿意度達 90% • 評估導入 CRM 系統，整合客戶資訊，提升營運效率
產品安全	SDG 3 SDG 9 SDG 12	GRI 416		• 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	• 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	✓ ✓ ✓	• 達成年度產品與服務違反健康安全法規事件「零發生」之目標 • 維持既有 ISO 9001 等品質管理系統認證，確保品質管控與製程穩定 • 落實產品出廠安全檢驗，持續取得安全認證	• 達成年度產品與服務違反健康安全法規事件「零發生」之目標 • 維持既有 ISO 9001 等品質管理系統認證，確保品質管控與製程穩定 • 落實產品出廠安全檢驗，持續取得安全認證	• 達成年度產品與服務違反健康安全法規事件「零發生」之目標 • 維持既有 ISO 9001 等品質管理系統認證，確保品質管控與製程穩定 • 落實產品出廠安全檢驗，持續取得安全認證
人才吸引、 留任與關鍵 人才管理	SDG 3 SDG 4 SDG 5 SDG 8 SDG 10 SDG 16	GRI 401 GRI 405	RT-IG -000.B	• 理級以下各級女性主管占總主管數比率 30% • 移工續聘率 75%	• 理級以下各級女性主管占總主管數比率 31% • 移工續聘率 79%	✓ ✓	• 理級以下各級女性主管占總主管數比率 30% • 移工續聘率 75%	• 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%	• 理級（含）以下各級女性主管占總主管數比率 40% • 移工續聘率 75%
員工訓練與 能力發展	SDG 4 SDG 8	GRI 404		• ESG 教育訓練完訓率 100% • 人均受訓時數不低於 12 小時	• ESG 教育訓練完訓率 100% • 人均教育訓練時數 9.02 小時	✓ ✗	• ESG 教育訓練完訓率 100% • 人均受訓時數不低於 10 小時	• ESG 教育訓練完訓率 100% • 人均受訓時數不低於 12 小時	• ESG 教育訓練完訓率 100% • 人均受訓時數不低於 15 小時



ESG 面向 公司治理

對台灣福興的意義

研發技術創新是驅動公司成長與維持產業領先的競爭核心。以此為基礎，追求卓越的經營績效並強化財務韌性，能為企業永續發展提供堅實後盾；此外，落實資訊安全與個資保護，能守護關鍵數位資產並取得利害關係人之信任。

顯著議題	對應 SDGs	對應 GRI	SASB 準則	2025 目標	2025 績效	達成 狀況	近期目標 (~2026)	中期目標 (~2030)	長期目標 (~2035)
研發技術 創新	SDG 9 SDG 12	GRI 301 GRI 302	RT-IG -401a.1	本年度新增重大議題	- 研發經費佔營收比例 2.7% - 完成 17 件新產品規劃開發案，達成率 100% - 完成 2 次專利地圖分析，作為研發策略與技術布局之依據 - 取得 62 件國內外專利	✓ ✓ ✓ ✓	- 研發經費佔營收比例 2% 以上 - 新產品規劃開發案達成率 100% - 至少 1 次專利地圖分析，作為研發策略與技術布局之依據 - 至少取得 30 項專利件數核准	- 研發經費佔營收比例 2% 以上 - 新產品規劃開發案達成率 100% - 至少 1 次專利地圖分析，作為研發策略與技術布局之依據 - 維持專利總件數持續成長	- 研發經費佔營收比例 2% 以上 - 新產品規劃開發案達成率 100% - 至少 1 次專利地圖分析，作為研發策略與技術布局之依據 - 維持專利總件數持續成長
經營績效與 財務韌性	SDG 4	GRI 201		- 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	- 召開法說會 2 次，記者說明會 1 次 - 現金股利殖利率 5.08% - 營業額衰退 8%	✓ ✓ ✗	- 召開法說會至少 2 次 - 現金股利殖利率高於 5%	- 召開法說會至少 2 次 - 現金股利殖利率高於 5% - 股東權益報酬率 8% 以上	- 召開法說會至少 2 次 - 現金股利殖利率高於 5% - 股東權益報酬率 8% 以上
資訊安全與 個資保護	SDG 16	GRI 418	TC-SI -230a.1	本年度新增重大議題	- 導入端點威脅偵測系統（MDR），實現 24 小時即時威脅監控，大幅縮短資安事件之調查與回應時間 - 每小時更新病毒碼之高頻率防護 - AEO 資訊安全無重大缺失	✓ ✓ ✓	- 每小時更新病毒碼之高頻率防護 - 至少一次異地備份及備援演練 - 不定期執行全公司社交工程（釣魚郵件）演練，提升員工防範意識 - 依國際資安管理的核心精神，建構完善之資訊安全管理體系，達成年度重大資安與隱私洩漏事件「零發生」 - AEO 資訊安全無重大缺失	- 定期執行異地備份及備援演練 - 不定期執行全公司社交工程（釣魚郵件）演練，提升員工防範意識 - 依國際資安管理的核心精神，建構完善之資訊安全管理體系，達成年度重大資安與隱私洩漏事件「零發生」 - AEO 資訊安全無重大缺失	- 定期執行異地備份及備援演練 - 不定期執行全公司社交工程（釣魚郵件）演練，提升員工防範意識 - 依國際資安管理的核心精神，建構完善之資訊安全管理體系，達成年度重大資安與隱私洩漏事件「零發生」 - AEO 資訊安全無重大缺失



ESG 面向 公司治理

對台灣福興的意義

完善的營運持續計畫（BCP）能確保公司在面對極端變局時，仍具備核心業務的持續運作能力。

透過關鍵流程的動態應變與復原機制，建構防範營運中斷的關鍵防線，成為企業在危機中穩健前行的永續基石。

顯著議題	對應 SDGs	對應 GRI	SASB 準則	2025 目標	2025 績效	達成 狀況	近期目標 (~2026)	中期目標 (~2030)	長期目標 (~2035)
企業風險管理與營運持續（BCP）	SDG 9	GRI 201	RT-IG-000.A	本年度新增重大議題	- 至少 1 次關鍵系統與資料之備份還原演練，還原成功率達 100% - 泰國新廠建置完成，將由台、泰、中三地工廠依優勢協同生產，完善跨國產能調配與營運彈性 - 完成年度重大風險檢視作業	✓ ✓ ✓	- 至少 1 次關鍵系統與資料之備份還原演練，還原成功率達 100% - 泰國新廠通過主要客戶稽核並順利投產出貨，展現新基地之製程合規與交付能力 - 至少一次營運重大風險項目檢視	- 全年度落實至少 1 次關鍵系統與資料之備份還原演練，還原成功率達 100% - 完備「台、泰、中」三地廠區核心產品之製程與技術移轉 - 至少一次營運重大風險項目檢視 - 稽核重大風險改善措施限期結案率 95% 以上	- 全年度落實至少 1 次關鍵系統與資料之備份還原演練，還原成功率達 100% - 實現三地工廠高度互為備援之彈性生產網絡 - 至少一次營運重大風險項目檢視 - 稽核重大風險改善措施限期結案率 95% 以上



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

台灣福興成立迄今即將邁入 70 週年，並持續朝向百年永續企業之願景穩健邁進。面對全球經濟、產業環境及永續趨勢快速變動，公司深信健全且透明之公司治理，為企業永續經營與長期競爭力之核心基石。

我們將持續深化公司治理文化，強化董事會職能與風險管理機制，落實誠信經營與法令遵循，並致力保障股東及各利害關係人權益，以提升企業營運韌性與永續價值。

在治理政策推動上，本公司依循「上市上櫃公司治理實務守則」、「公司治理 3.0－永續發展藍圖」等主管機關政策方向，並接軌 GRI、SASB 等國際永續準則與倡議，持續精進治理架構與資訊揭露品質，以尊重利害關係人權益、提升資訊透明度及強化永續治理效能為核心原則，穩步邁向國際永續治理標準。

治理架構

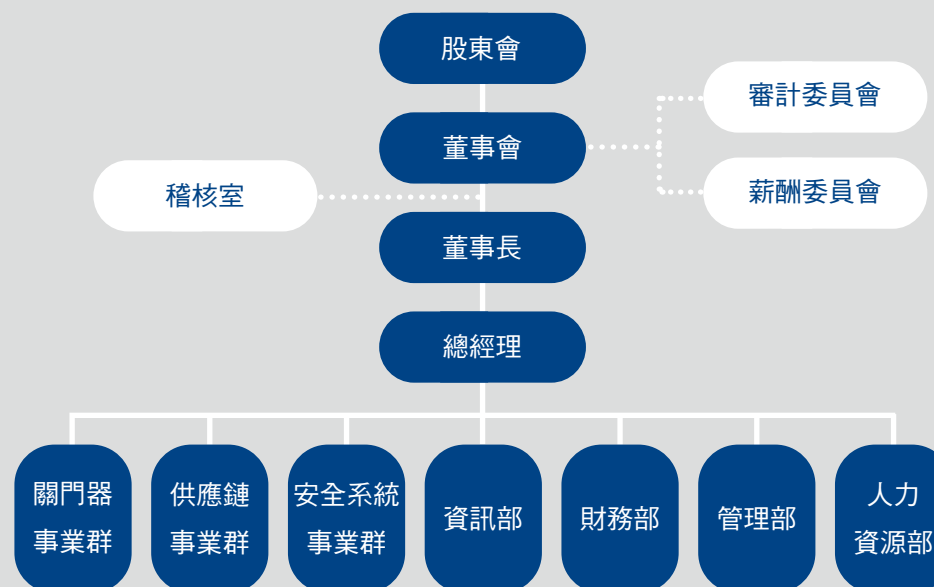
台灣福興以董事會為最高治理單位，負責公司整體經營策略、重大決策及永續發展方向之監督與管理。董

事會由董事長召集並擔任主席，帶領董事會督導公司營運；管理階層由總經理統籌經營團隊，依據市場環境與公司發展策略推動各項營運計畫及跨部門整合。

為持續強化公司治理機制，本公司設置公司治理主管，負責董事會運作、董事進修規劃及公司治理相關

事務推動。此外，本公司設有審計委員會及薪資報酬委員會等功能性委員會，並設置內部稽核單位（稽核室），協助董事會執行監督職責，就財務風險管理、薪酬政策、內部控制及稽核制度等事項提供專業建議，作為董事會決策之重要依據。

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 [2025 年報 P.22-35](#) [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。	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	2025 年報 P. 25-27 投資人專區 / 董事會與委員會	2025 年報 P.34-35 投資人專區 / 董事會與委員會	2025 年報 P.64 投資人專區 / 內部稽核



董事會結構

為強化公司治理並健全董事會組成與結構，本公司於《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、業務發展方向及未來趨勢等需求，並兼顧多元化原則。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、建築及管理等领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多元化，目前女性董事 1 席，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	1,299,982	0.86%	478,060	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	540,105	0.36%	5,552	-	-	東吳大學會計系 台灣福興總經理	●	●	●		●	●	●	●
董事	弘誠投資(股)公司	-	4,577,160	3.04%	-	-	-	-								
	林子軒	 41-50 歲	620,152	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	-	8,073,045	5.35%	-	-	-	-								
	朱榮和	 71-80 歲	76,195	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	-	8,073,045	5.35%	-	-	-	-								
	Michael A. Hoer	 71-80 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	-	2,157,748	1.43%	-	-	-	-								
	劉如山	 61-70 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	-	2,157,748	1.43%	-	-	-	-								
	林文星	 71-80 歲	1,457,707	0.97%	1,032,036	0.68%	-	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	 61-70 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。2025 年度共召開 5 次董事會，董事整體出席率 98%，期間並無所有權變更情事。為持續強化董事專業職能與公司治理品質，全體董事持續參與外部專業機構所辦理之進修課程，包括國泰金控、台灣專案管理學會、臺灣證券交易所、中華公司治理協會及證券暨期貨市場發展基金會等單位之訓練課程。

2025 年度全體董事累計進修時數達 60 小時，進修符合規範比率達 100%。

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（福致投資開發(股)公司代表人）	5	0	100%
董事	Michael A. Hoer（福致投資開發(股)公司代表人）	4	0	80%
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	5	0	100%

2025 年度董事會執行情形

第一次董事會 2025.1.20

- 審議 2025 年營運計畫目標。
- 衍生性商品操作情形追認案。
- 審議「2024 年度員工酬勞總金額暨董事酬勞分配案」。
- 審議「2024 年度經理人員員工薪酬案」。

第二次董事會 2025.3.5

- 承認 2024 年度決算表冊案。
- 決定 2024 年盈餘分配。
- 簽證會計師之委任討論案。
- 擬辦理現金減資退還股款討論案。
- 定義基層員工範圍討論案。
- 修訂「公司章程」討論案。

第三次董事會 2025.5.9

- 2025 年度預算討論案。
- 2025 年第一季合併財務報告討論案。

第四次董事會 2025.8.7

- 2025 年第二季合併財務報告討論案。
- 「2024 年永續報告書編制」討論案。

第五次董事會 2025.11.7

- 2025 年第三季合併財務報告討論案。
- 2026 年度稽核計畫討論案。

董事會績效評估

本公司訂有《董事會績效評估辦法》，每年定期辦理董事會、董事會成員及功能性委員會之績效評估。必要時，得每三年委任外部專業獨立機構或專家學者團隊進行評估。2025 年度整體評估結果為「優良」。

內部自評

由董事就董事會及功能性委員會之運作品質、治理文化及內外部關係等面向進行評量，由董事會議事單位彙整後提報董事會，並提出改善建議。

外部評鑑

由具董事會治理或企業管理專業之外部機構或專家學者執行，針對董事會運作效能及績效評估制度進行檢視，並出具評估分析報告，作為持續精進治理之依據。

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

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

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

董事會薪酬制度

本公司秉持透明治理原則，董事個別酬金資訊依規定揭露於年報中。董事酬金之訂定，綜合考量公司整體營運績效、產業發展與經營風險，並納入個人績效及對公司之貢獻度，以確保酬金制度之合理性與連結性。董事酬金及相關績效評估結果，均經薪資報酬委員會審議後提報董事會核定，並依營運狀況及相關法令規範適時檢討調整，以維持公司永續經營與風險控管之平衡。

詳細說明請見 [附錄五「董事酬金」](#) P.94



財務績效

政策與目標

良好的財務績效是企業永續經營的關鍵。台灣福興以穩健財務管理為基礎，透過產品創新、技術提升、服務優化及成本管控，持續創造長期正向經濟效益。年度營運計畫涵蓋營業預算、資本支出及研發投入，經董事會核定後執行。

盈餘分配政策於兼顧公司長期發展、投資規劃及財務結構穩健之原則下，適度分配股東股利，以兼顧股東回饋與永續經營需求。

執行成效

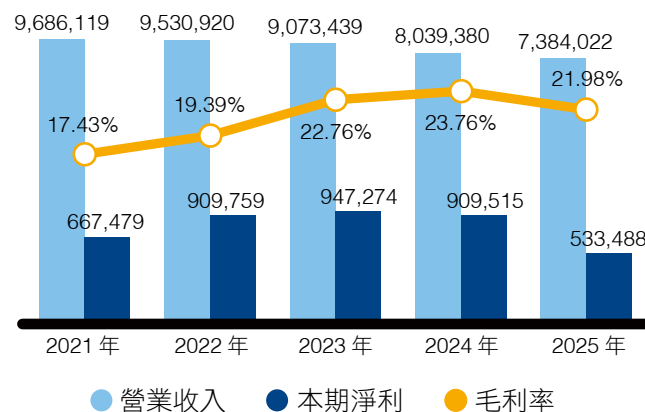
2025 年全球經濟受匯率波動、地緣政治情勢及美國關稅政策調整等因素影響，整體營運環境充滿挑戰。面對外部環境變化，公司持續優化產能配置、調整產品組合並強化成本結構管理，以提升供應鏈韌性與營運彈性，強化長期競爭基礎。

2025 年營運表現較前一年度下滑，惟公司透過營運調整與結構優化，持續強化中長期營運體質。

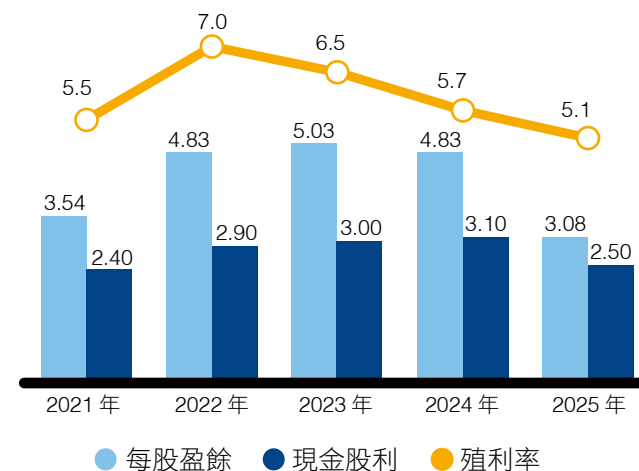
現金股利殖利率已連續 17 年維持 5% 以上水準，展現穩健財務體質與長期經營成果。報告期間未接受政府重大補助。



合併財務資訊 (單位：新台幣仟元)



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

台灣福興以誠信經營為基礎，要求所有從業人員於商業活動中遵循法令規範與商業道德，禁止任何形式之不誠信行為。公司建立以下誠信經營相關規範，並導入優質企業安全 AEO 認證，透過內外部教育訓練及例行宣導，強化員工法規遵循與誠信意識，並持續落實反貪腐與不誠信行為防範機制。

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	• 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，提報股東會	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：110 (由人資主管受理)
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	• 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： 101 / 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

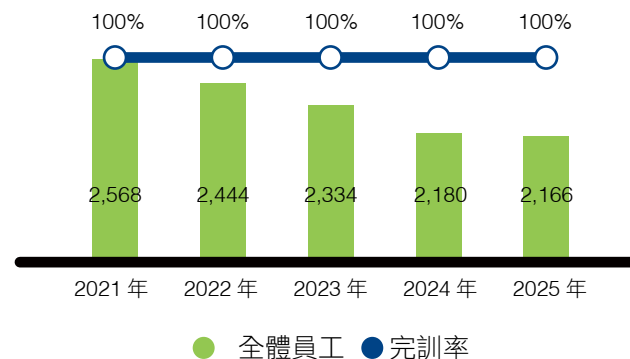
2025 年未發生違反誠信及反貪腐相關情事。重要商業夥伴均簽署「商業夥伴社會與環境責任聲明書」及「商業夥伴供應鏈安全聲明書」。

2025 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 2,276 人次，合計 2,534 人時，完訓率 100%。

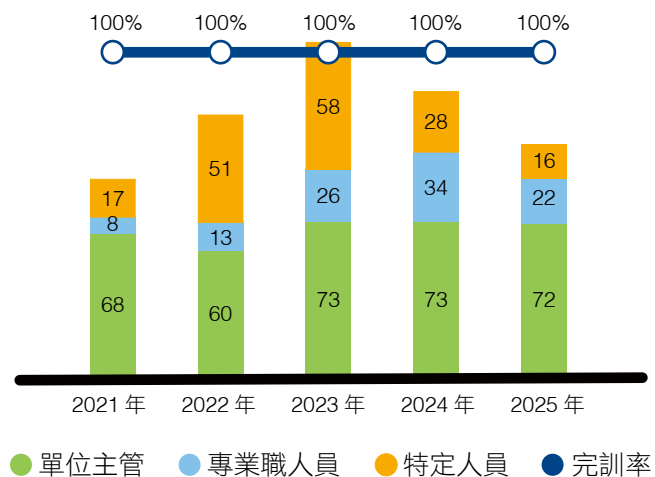


從業道德規範課程

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。並於定期性董事會列席報告內部稽核業務執行情形。

年度內部控制執行狀況  請參閱公開資訊觀測站：首頁 > 單一公司 > 公司治理 > 公司規章 / 內部控制 > 內控聲明書公告。

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，防範內線交易及避免重大資訊不當洩漏，本公司訂有「內部重大資訊處理作業程序」，作為重大資訊管理及揭露之依循。

公司每年至少一次對董事、經理人及員工辦理相關法令及作業程序教育宣導，內容涵蓋重大資訊保密、內線交易認定及實務案例等，以強化法令遵循意識。新任董事及經理人於就任後三個月內完成教育宣導，新進員工則於到職訓練期間辦理相關課程。2025 年度業於 11 月 7 日完成董事及經理人相關教育宣導共 40 人次，課程總時數 2 小時。課程資料由法務單位留存，並提供相關諮詢與閱覽。



風險管理

政策與目標

為強化公司治理與風險管理機制，本公司依循既有管理架構及內部控制制度，持續推動風險辨識、評估、監控與改善作業，並依風險程度進行分層管理與資源配置，以降低營運衝擊並提升經營韌性。

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）。董事會負責督導整體風險管理政策與重大風險事項；風險管理單位負責管理制度推動與監督；各事業群及部門負責風險辨識與執行管理措施；稽核室則負責檢視內部控制及風險管理執行情形。



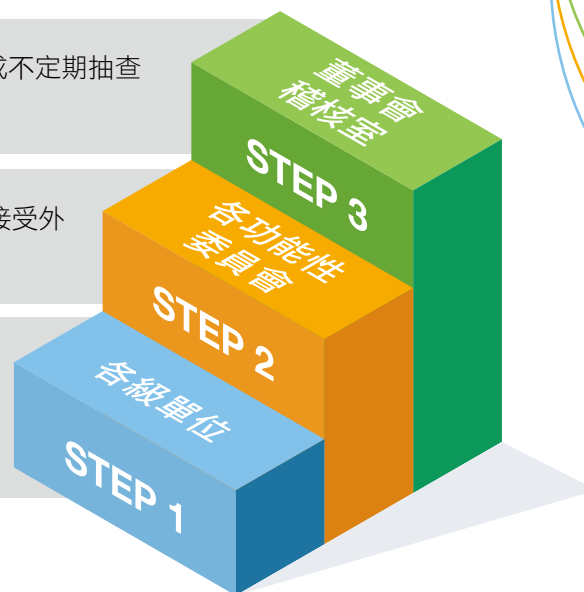
審查及核議，稽核室定期或不定期抽查及評估各項風險並呈報。



定期執行危害鑑別與風險評估，並接受外部稽核與認證。



就生產、銷售、人力資源、研究發展與財務等日常營運面向，逐一檢視風險及因應方式，並於每月經營會議中報告及討論。



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	2025 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 73 件，其中電子鎖領域申請案共 39 件，佔總申請量約 53.4 %。 • 累積布局主要市場電子鎖領域有效專利共 196 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。	全年預售遠期外匯金額 USD 3,254 萬，約佔合併營收 13.6%。運作正常。	投資 管理組
 產品競爭 風險	● 機械鎖 低價機械鎖產品競爭	• 定期監控市場上競品價格與品質 • 明確產品定位，推出低、中、高階產品線以滿足不同的客戶型態，以設計（使用者友善）、品質（符合法規）、服務等增加附加價值，定位於產品品質較高、供應穩定之產品定位。	• 針對低、中階產品進行設計、材料變更達到成本優化 • 評估不鏽鋼平把手新技術，開發耐用、抗腐蝕的新產品系列 • 高階產品線可符合美規 Grade1/2 測試，開發多樣現代、裝飾性外型，滿足高階產品美學。	企劃部

風險項目	風險環境	風險控制措施	2025 運作績效	控管單位
 產品競爭風險	● 電子鎖 非傳統門鎖品牌開始投入電子鎖產品市場	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。	- 建置 App 雲端服務並升級藍牙產品，新藍牙鎖可搭配 Wi-Fi Gateway 達到遠端控制功能。 - 開發內建 Wi-Fi 的電子輔助鎖，無須其他選配設備，可直接連接家用 Wi-Fi 以達到遠端控制功能。 - App 透過雲對接，可支援 Works with Google Home 以及 Works with Alexa，可進一步整合至主流的消費者智能家居系統，並使用智慧音箱語音操控門鎖。 - 導入生物辨識技術，持續開發新款指紋辨識輔助鎖與水平鎖。 - 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。	企劃部
	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。	排除契約不公平條款。	法律事務組
 法遵風險	法規內容隨時更新。	關注法令更新之即時性。	提供最新法令予相關部門。	
	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。	因應美國實施新關稅，申請 COO (Taiwan) ruling，並陸續取得 4 項目核准。	
 資通安全風險	近年資安風險升高圍繞在 AI 武器化、社交工程詐騙進化、供應鏈攻擊及端點 / 身分風險，企業面臨傳統防線逐漸失效的嚴峻挑戰。	導入資安監控服務系統，針對特定系統紀錄進行收集與分析，提升發現潛在風險威脅問題與應對處置。	完成內部資安設備、帳號管理系統紀錄導入資安監控服務進行資料分析比對，發現異常立即告警與處置。	資訊部

風險項目	風險環境	風險控制措施	2025 運作績效	控管單位
 資通安全 風險	近年資安風險升高圍繞在 AI 武器化、社交工程詐騙進化、供應鏈攻擊及端點 / 身分風險，企業面臨傳統防線逐漸失效的嚴峻挑戰。	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。	備份管理系統定期執行系統及資料備份，並每年執行至少一次備份還原演練，確保客戶資料之隱私維護及公司資訊系統持續正常運作。	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。 導入端點威脅偵測系統 (MDR)，強化威脅偵測與防護能力。	每小時更新病毒碼，持續保護及監控內部病毒活動狀況。 導入端點威脅偵測系統 (MDR)，即時監控與強化威脅偵測的能力，提升調查與回應時間。	
 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。	持續落實 ISO14064-1 溫室氣體盤查，並將盤查範圍擴大至台灣其他重要生產據點。請參閱本報告書 P.83 - P.84 說明。	環安
		水資源與能源管理，落實節能減碳。	持續執行岡山廠 36 台飲水機 RO 水回收再利用，用於製程清洗用水、環境清潔及綠化澆灌。 定期執行環保會議，檢討水資源與能源管理議題，遵循政府法規「水污染防治法」、「能源管理法」、「廢棄物清理法」等，檢討使用量之差異分析與因應措施，執行燈具汰換為節能標章之產品、評估高耗能設備汰換為節能產品之期程等，落實節能減碳目標。	

風險項目	風險環境	風險控制措施	2025 運作績效	控管單位
 營運風險	國際地緣政治緊張局勢，可能造成供應鏈策略調整與原料取得不確定性。	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。	依據業務預測與預算，協調供應商建立適當庫存量，提升供應彈性。	
		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。	2025 年度已導入 6 家新供應商，涵蓋原材料及製程供應商，強化備援機制。	
	銷售市場集中，一旦主要市場或客戶需求變化、市場景氣波動，將對營運造成影響。	增加次要市場佔有率。	持續拓展北美以外各類通路、市場及新客戶群。 2025 年有數個包含澳洲 / 中東地區等新客戶實績。	行銷中心
		掌握及配合客戶發展方向，持續開發新產品類別，推廣高附加價值產品線的銷售機會。	強化與客戶即時且良好的互動，掌握市場資訊，預先查知需求應變。	
		開發多元銷售通路，擴大銷售區域。	優化線上產品呈現內容，提升電子商務通路曝光度，多管道行銷，持續與電子產品商合作開發。	
		發展品牌策略，強化市場能見度。	推動產品差異化與品牌策略規劃。	
	國際供應鏈受戰爭、關稅政策需求波動，可能造成客戶下單集中造成產銷不平衡與交期壓力。	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。建立多生產基地靈活供應鏈策略，降低地緣政治與貿易政策風險。		與客戶密切配合，取得客戶端庫存資料，依客戶預測模擬客戶需求起伏，及早擬定生產計畫 建立多地生產彈性以因應訂單變化提升供貨穩定性。

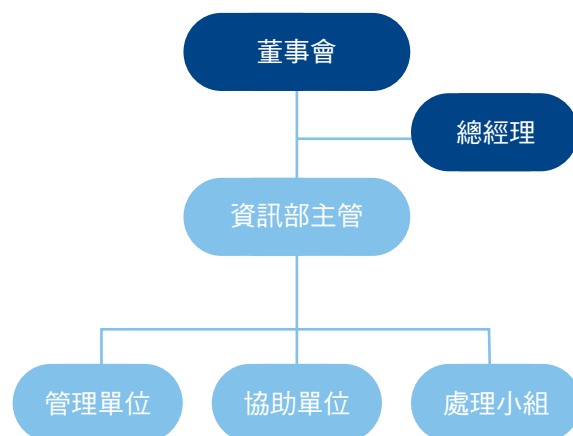
風險項目	風險環境	風險控制措施	2025 運作績效	控管單位
 營運風險	受到少子化影響，人力供給大幅減少，供不應求。	建立更彈性多元的招募管道，如數位平台徵才、各類就服體系徵才、校園徵才、多國籍實習計劃等；並積極透過員工推薦、下鄉徵才（鄉、鄰、里）等開發地區性人才。	公司積極運用數位及實體雙軌並行的策略，拓展各類人才來源。 • 數位平台：除運用 104 人力銀行與政府全國就業 e 網外，也同步於各大專院校就業平台發布職缺，擴大接觸潛在應徵對象。 • 實體通路：透過就業服務中心、就業服務台、校園徵才活動及實習媒合會，強化與地方及學校端的連結，提升曝光與招募效率。 • 跨縣市雇主品牌推廣：參與「104 x 南方人才展」，透過大型外部展會平台拓展招募觸角、提升雇主品牌知名度，打破地域限制以吸引跨區域優秀人才。 • 推動多國籍學生工讀與實習計畫：與正修科大、華德工家、高苑工商及台鋼科技大學等校合作，打造多元文化的工作環境。 • 設有員工子女暑期工讀機制：鼓勵內部推薦並培育次世代人才，深化企業認同與社會連結。	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。	為持續深化產學合作並縮短學用落差，與高雄科技大學及中山大學長期合作推動實習生培育計畫，透過多元實習與留任機制，預先鎖定並培育優秀人才。 在 2025 年學期制實習計畫中，高雄科技大學機電工程系共有 5 名學生參與，其中 3 名於畢業後留任研發、生技及模具等單位，展現產學接軌的具體成果。 此外，持續參與中山大學及高雄科技大學的實習說明會，除分享公司經營理念與文化價值，也藉此深化校園合作、推廣雇主品牌形象，翻轉傳產刻板印象，吸引更多優秀青年加入。	
		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。	• 本年度引進菲籍移工 12 人、泰籍移工 58 人，持續實施 RBA 之移工零付費政策（免居留證費、仲介費、護照更新費、體檢費），且比照本籍同仁給假制度，以便同仁將請假時數做最佳化運用，並鼓勵參加員工旅遊與內部運動競賽同樂，享有廠醫定期駐廠諮詢服務，本政策執行後，對移工留任與人力穩定有正向助益。 • 本年度員工旅遊活動中，參與之外籍同仁人數約為 100 位。公司在活動規劃上特別簡化報名程序，降低參與門檻。不僅保障多元文化同仁能公平參與，也助於促進員工向心力與整體參與率，讓旅遊活動真正成文跨文化交流與凝聚力的橋樑。 • 外籍同仁在台服務年限屆滿不退場，本年度持續聘僱 2 名中階移工，確保核心經驗及公司文化得以傳承，同時也提升穩定就業安全感及整體工作績效，支持多元團隊發展。	

資訊安全管理

資訊安全與隱私保護為本公司重要管理事項，並列為重大風險管理項目。公司於 2019 年成立資訊安全風險管理小組，負責資訊安全相關政策制定、執行、風險管理及遵循查核作業。

資訊安全風險管理小組由資訊部主管擔任召集人，定期進行資訊安全風險評估，並每年向總經理報告資安管理執行情形及相關規劃，同時至少每年一次向董事會報告資訊安全管理措施與推動成果。2025 年未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
- 定期資料備份及異地備份措施
- 系統、資料還原演練及驗證
- 備援線路及備援設備機制建立



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



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



..... 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及 MDR 端點防護措施



..... 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



..... 06 營運風險

- 資安保險投保



資訊安全年度執行狀況：

🔗 2025 年報 P. 87

🔗 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

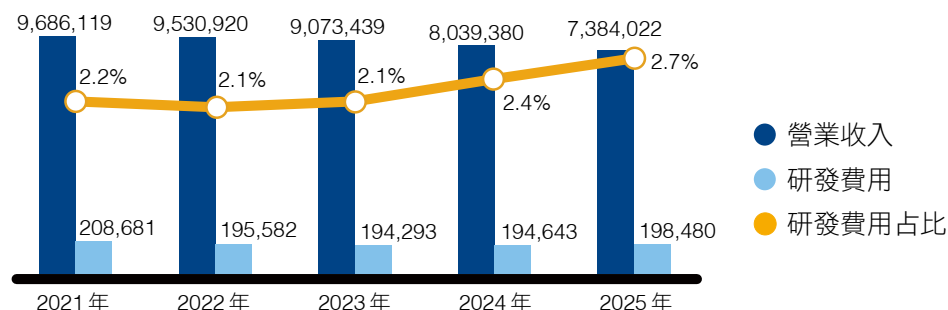
政策與目標

台灣福興對「產品永續設計」的實踐，從產品誕生便將環境責任植入核心。對品質的極致追求，透過 DFMEA（設計失效模式與效應分析）檢視每一個零件的耐用潛力，讓產品不僅是符合 ANSI/BHMA 的國際標準，更在實際使用中展現超越預期的長效壽命，從源頭提升產品使用週期。推動環保包裝轉型，以回收材料取代傳統塑料，將循環經濟理念轉化為具備競爭力的工業實力。

創新研發管理架構



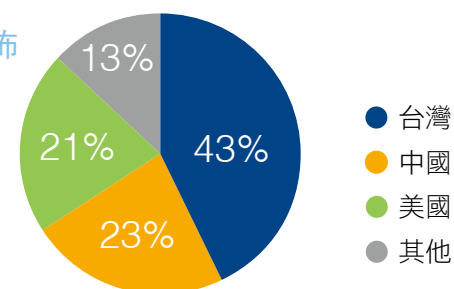
研發投入（新台幣千元）



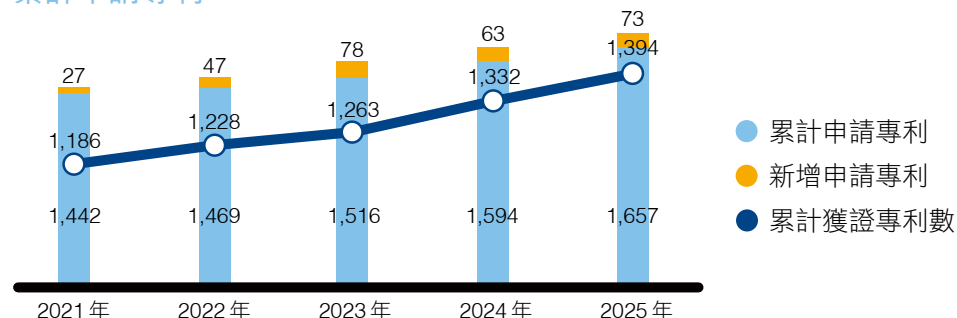
技術與創新

本公司持續投入技術研發與智慧財產管理，強化產品競爭力與製程效能。2025 年於主要生產地及銷售市場提出 73 項專利申請，涵蓋關鍵製程改善、產品設計優化及成本效益提升等面向。此外，持續推動物聯網（IoT）技術應用於電子鎖產品，強化智慧門鎖產品功能與市場競爭力，藉由技術創新持續深化全球市場布局。

獲證專利分佈



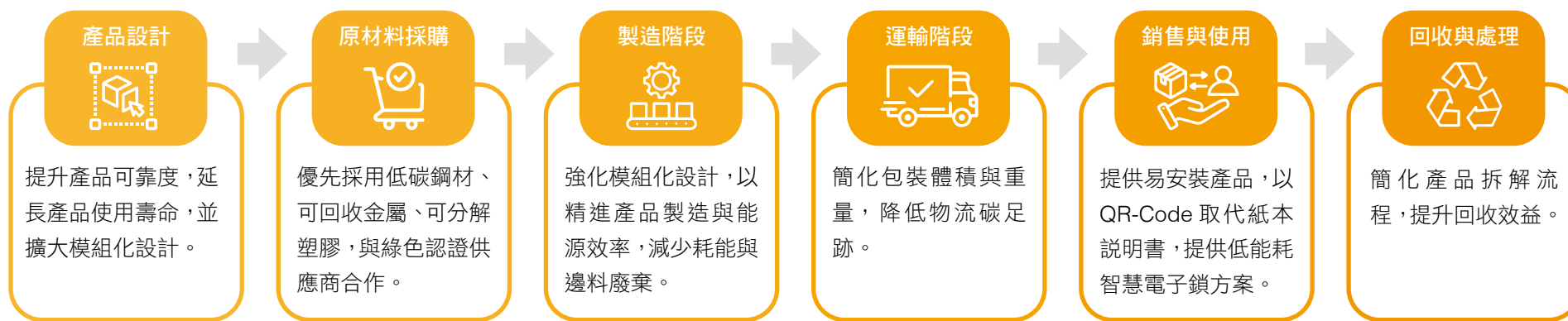
累計申請專利



綠色設計

開發初期即導入生命週期評估，從研發與採購源頭確保符合各地環保法令及能耗、安規標章，並優先採用永續材料。

製造運輸端透過優化製程與包材減量，落實節能減碳，則致力於提升產品耐用度，以專業技術滿足客戶對綠色設計的需求。



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。



RoHS
歐盟限制有害物質
確保產品不含重金屬與毒害物質。



ISO 14001
環境管理系統
提升生產過程環境管理能力。



Carbon Footprint Label
碳足跡標籤
清楚標示產品生產全過程碳排放。



REACH
化學品註冊規範
管控化學品使用，保護人類與環境。



UL GREENGUARD
確保室內使用時不釋放有害揮發性物質（如揮發性有機物）。



FSC
森林管理委員會認證
包裝紙材來源永續管理。

永續包裝

本公司持續將包裝材料逐步轉換為環保材質，並依客戶產品特性與需求進行調整。2020 年至 2024 年間已逐步提升永續包材使用比例，後續將以「環保材質導入情形」及「客戶需求配合度」作為推動重點，持續降低包材對環境之影響。

策略

元件	材料規劃
彩盒	展示包裝盒採用瓦楞紙材質，並使用無礦物油油墨進行文案印刷，兼顧良好展示效果與環保需求，有效提升整體回收性，降低對環境的負擔。
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。
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。

2025 年績效

01

開發 7 款高單價電子鎖並導入 GEX 生物基塑膠，提供良好保護並具備可生物分解特性。



02

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。



產品品質管理

政策與目標

本公司以顧客需求為核心，視門控產品為安全防護關鍵，持續提供安全、可靠且高品質之產品，落實產品責任與消費者安全承諾。

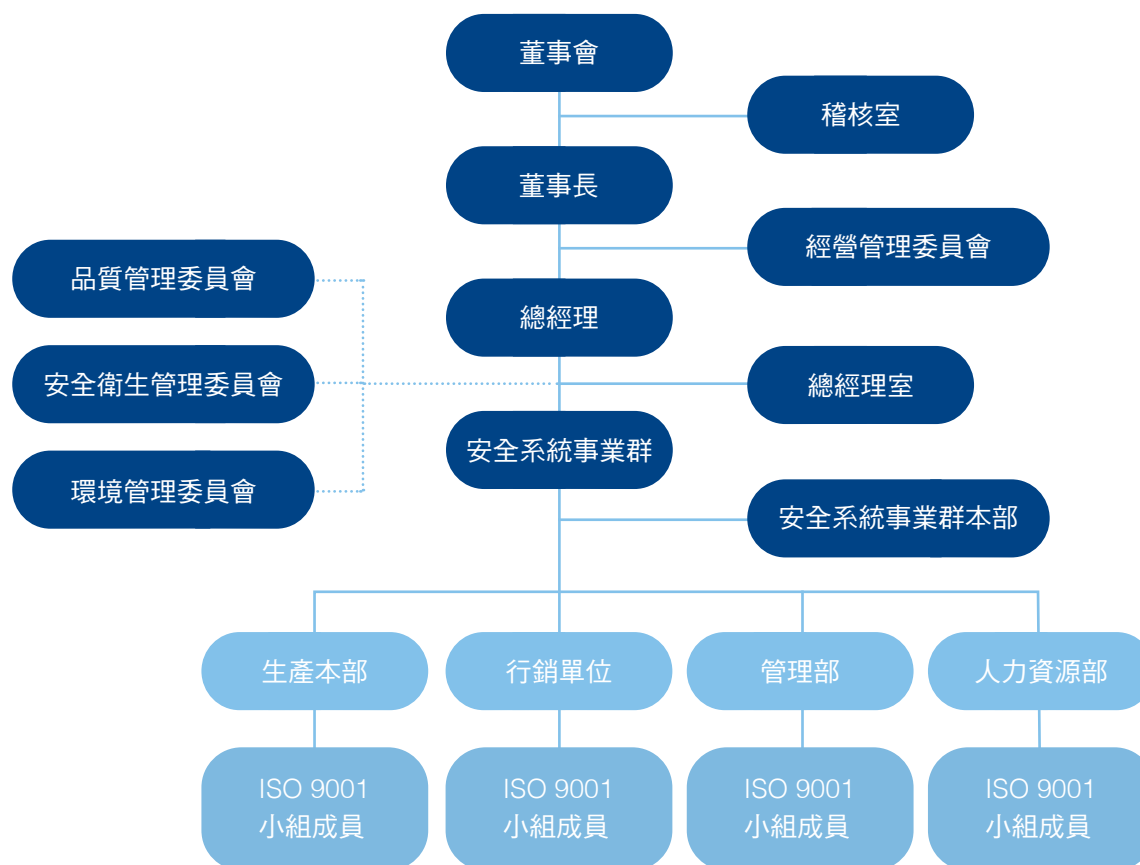
管理制度

依據 ISO 9001 最新標準建構品質管理系統，並透過管理審查、內部稽核、客戶滿意度調查及第三方驗證與客戶稽核等機制，確保品質管理系統之有效運作與持續改善。

導入精實管理理念，推動 Toyota Motor Corporation 生產系統（TPS）、QCC 品管圈及提案改善制度（如金鎖獎），建立全員參與之改善文化，以持續提升品質穩定性與營運效率。

透過上述管理機制，持續強化產品品質與風險控管能力，並提升產品可靠度與企業整體競爭力。

品質管理組織架構圖



產品安全與健康管理

本公司以產品全生命週期管理（Product Life Cycle Management）為核心，建立涵蓋設計開發、機構設計、製造流程、表面處理、包裝、倉儲及運輸等階段之品質與安全管控機制，以確保產品安全性、可靠度及法規符合性。

產品已通過多項國際安全、耐久及防火相關認證，並符合各銷售市場之法規及產品准入要求；倉儲與物流體系亦持續維持 AEO（Authorized Economic Operator）安全認證，以強化供應鏈安全及國際貿易合規管理能力。

於化學物質與健康風險管理方面，依循國際及各地法規要求，落實原物料選用、製程管理及包裝材料控管，並導入安全材料選用機制，確保產品不含有害物質，並提升使用安全性與消費者信賴。

透過持續強化產品責任管理及法規監控機制，確保產品符合相關要求。2025 年報告期間未發生違反產品安全或健康相關法規之情事。

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害物質之元件或添加劑。

原材料

我們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。

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。



品質與安全認證



客戶服務與保障

政策與目標



本公司以客戶信任為核心經營原則，致力提升客戶競爭力並強化長期合作關係。透過建立專責業務服務團隊，作為單一對應窗口，提供即時溝通與跨部門協調支援，以提升整體服務效率與客戶體驗。

客戶隱私保護



本公司依循資訊安全與商業機密保護原則，建置客戶資料管理與風險控管機制，以確保客戶資訊安全及營運穩定性。自 2011 年起取得 AEO（優質企業認證），涵蓋商業夥伴安全、資訊安全及貨物安全等管理範疇，並持續維持認證有效性。同時，透過與供應商簽署保密協議，強化供應鏈資訊安全管理。2025 年未發生經確認之客戶資料外洩、失竊或遺失事件。

客戶滿意度調查



本公司每年定期執行客戶滿意度調查，針對服務品質、產品品質與創新能力進行評估，以作為持續改善之依據。

2025 年共回收 64 份問卷，回收率 90%，客戶滿意度平均分數（滿分 5 分）：內銷 4.54 分，外銷 4.54 分。針對未達預期之項目將即時啟動內部檢討與改善機制，以持續優化服務品質。

此外，本公司提供多元客戶服務與回饋管道，包括電子郵件、電話及社群媒體等，以確保客戶意見可即時回饋並有效處理。

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

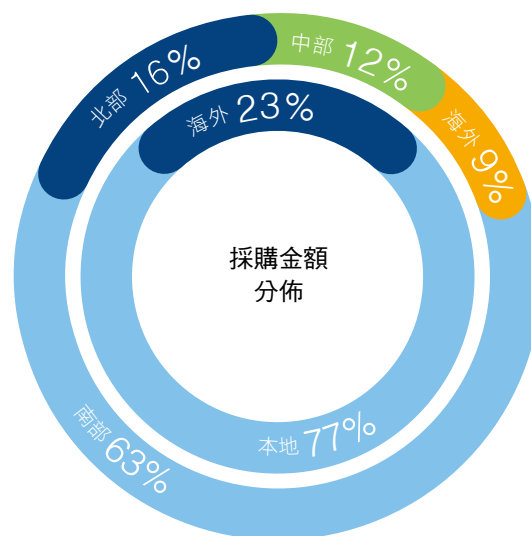
政策與目標

本公司依循國際規範與倡議，包括聯合國全球契約（涵蓋人權、勞工、環境與反貪腐原則）、AEO（優質企業認證）制度要求及公司經營理念，建構供應鏈永續管理政策基礎。透過採購、技術及品保等跨部門協作機制，執行供應商全生命週期管理，涵蓋新供應商評鑑、供應商績效評比制度及 AEO 實地稽核與輔導等程序，以持續強化供應商品質、交期與合規表現。同時，建立供應商 ESG 管理準則，定期針對環境保護、勞動人權及商業道德等重大議題進行溝通與檢視，推動供應鏈持續改善與能力提升，以強化整體營運韌性與永續競爭力。

供應鏈概況

本公司採購供應商分為 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。以下為採購金額及分布區域占比：

採購區域分佈



2025 年台灣福興新增 6 家合作夥伴，成長幅度為 3%，穩定合作的供應商為 194 家，其中原物料供應商 19 家，承包商 175 家，供應鏈於 2025 年末發生重大改變。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
產品類別說明	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	19 家	175 家
密切程度（交易額比例）	13%	87%

新供應商評鑑制度

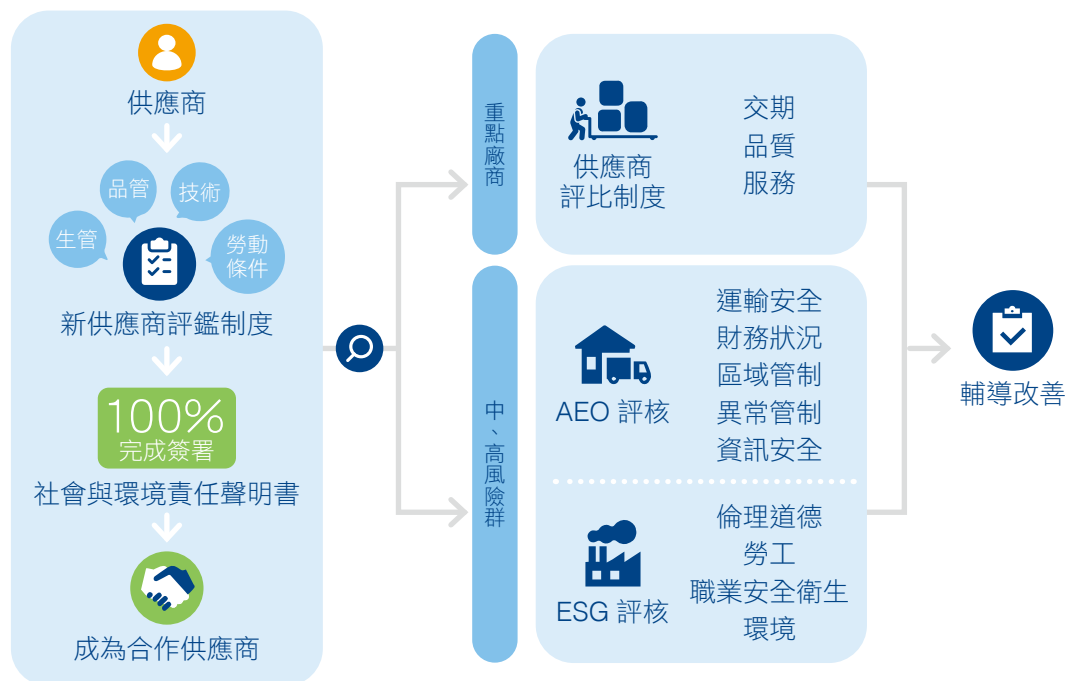
本公司以生管、品管、技術及勞動條件等四大構面進行新供應商評鑑，並依循「社會與環境責任聲明」，要求供應商遵循企業道德規範、勞工權益、職業安全衛生及環境保護等標準。2025 年新供應商均依勞工實務準則進行篩選，比例達 100%；新開發 6 家供應商亦全數通過評鑑，並 100% 完成簽署「商業夥伴社會與環境責任聲明書」。

永續風險控管

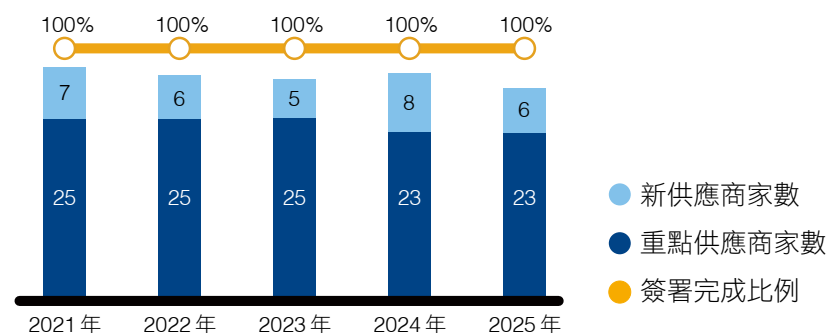
本公司依交易規模（不含原材料供應商）及各零件類別主要供應商，篩選重點供應商進行管理，並每月針對交期、品質及服務表現進行評分，據以執行獎懲機制，以持續優化供應商品質與交付表現。

為將社會與環境責任延伸至供應鏈，本公司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」，簽署率達 100%。透過制度化管理與持續溝通，強化供應鏈永續韌性。2025 年末發生因社會或環境衝擊導致之重大事件，亦無終止供應商合作之情事。

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

本公司每年執行供應商社會與環境責任評核制度，依供應商風險程度分為低、中、高風險等級，並針對中高風險供應商進行勞工權益、環境保護及企業倫理等面向之實地查核，以強化供應鏈永續風險管理。2025 年共執行 8 次供應商社會與環境責任實地稽核，結果均符合公司管理要求。

此外，本公司為中華民國海關認證之 AEO（優質企業認證）廠商，並推動重點供應商共同落實供應鏈安全管理。2025 年依據「AEO 廠商安全評核表」完成 8 家供應商實地稽核，結果均符合標準。

協助供應商持續改善

除供應商稽核外，本公司亦透過改善輔導機制，協助供應商提升營運表現與永續管理能力，強化供應鏈整體競爭力。

針對評比表現未達標準之供應商，視其實際情況啟動「供應商改善專案」，由採購、品保及技術等相關單位共同參與，針對交期、品質及技術等議題進行檢討與改善建議，協助供應商持續優化。

2025 年供應商稽核改善項目均已完成追蹤改善，未另啟動專案輔導需求。

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	66% (15 家)	17% (4 家)	17% (4 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

人力資源政策 51

包容性領導 55

人才投資與成長 60

人才福祉與健康職場 65

創造社會共好 69

本章重大主題

GRI 201

GRI 401

GRI 402

GRI 403

GRI 404

GRI 405

GRI 406

GRI 412

SDG 3

SDG 4

SDG 5

SDG 8

SDG 10

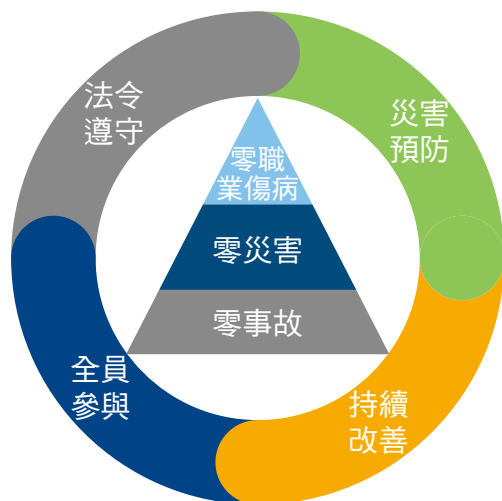
SDG 11

打造職場安全

政策與目標

職業安全衛生為企業永續營運之基礎。本公司以「災害預防、持續改善、全員參與及法令遵循」為核心原則，建構完善之職業安全衛生管理制度，並訂定《安全衛生工作守則》，以系統性方式管理各項作業風險，確保員工工作環境之安全與健康。

此外，我們以「零事故、零災害、零職業傷病」為管理目標，積極強化安全衛生教育訓練與風險意



識推動，透過制度化管理與日常作業落實，深化全員安全文化，持續降低職業災害風險，穩固安全永續之營運基礎。

安全衛生管理系統

為提供同仁更高標準之工作環境保護，本公司於職業安全衛生治理上持續精進，並達成以下關鍵里程碑：

- 體系升級：2025 年正式取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統第三方驗證，導入 PDCA（計畫－執行－查核－行動）循環管理機制，以強化持續改善與風險控管能力。
- 高層承諾：設置職業安全衛生委員會，由總經理擔任主任委員，將職場安全衛生議題提升至公司經營決策層級，並每季召開會議，滾動檢討安全績效與改善指標。
- 勞權參與：重視員工於安全管理中的關鍵角色，



委員會中勞方代表共 44 席，占比達 70%，不僅超越法令規定之三分之一比例要求，更體現職場治理中對員工參與及多元共融之承諾。

職業安全衛生委員會

成員	人數
主任委員	1 名
執行秘書	1 名
委員（部門主管及專業人士）	16 名
勞工代表	10 名
勞工代表（單位主管）	34 名

共計 62 名

職業健康管理

透過分析員工失能傷害統計與職業病分級管理結果，系統性辨識潛在健康風險與管理需求。針對物理性、化學性、生物性、人因工程及心理性等五大危害因子進行評估，以作為職業健康管理之基礎。在管理措施方面，公司透過健康促進活動、定期健康檢查、員工關懷機制及職業病預防等多元作為，持續強化員工健康管理體系。

透過上述機制之落實，本公司持續建構安全且健康之工作環境，強化職業疾病預防能力，並促進員工整體身心健康與工作福祉。

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，裝配線及研磨組機台降噪至 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%	-	-

職業健康服務 2025 年執行狀況

作業環境監測

每半年進行全廠作業環境監測（包含噪音、粉塵及化學因子），監測結果 100% 公開於電子公佈欄，確保同仁即時掌握作業環境現況，體現資訊透明化管理。

執行成果
達成率 100%

安全衛生查核制度

建立每季定期巡查與不定期抽檢機制。稽核結果除作為改善依據外，亦納入單位年度績效評核，並定期於職業安全衛生委員會進行專案報告，確保改善措施不流於形式，驅動各級主管主動參與安全管理。

執行成果
計 92 件缺失，皆已完成改善

推動改善專案

源頭管理：優化新進機台驗收流程，確保設備於入廠初期即符合安全規範。
專家外部審查：聘請「金屬工業研究發展中心」專家進行岡山廠區危險性機械設備安全勘查，並針對建議事項完成全數改善。

執行成果
維持「零重複性」工傷事故發生

員工體檢與特殊健檢

廠護根據健檢結果執行分級管理，提供後續追蹤與健康諮詢，落實預防醫學於職場。

執行成果
員工體檢人數共 204 人
特殊體檢人數共 223 人，完成率 100%

職災統計與分析

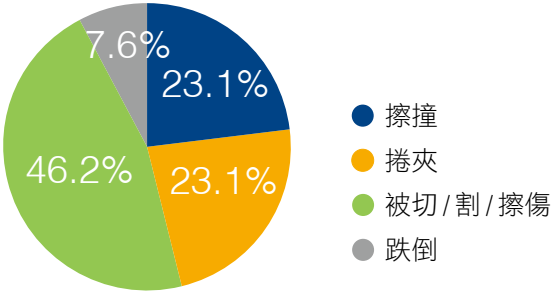
2025 年度，本公司失能傷害嚴重率（SR）為 8，顯著低於同業平均值（129），顯示整體職業安全衛生管理與風險控制機制已具一定成效，且持續維持低度嚴重傷害水準。

在失能傷害頻率（FR）方面，本年度為 4.24，略高於同業平均。經內部事故型態分析，多數案件屬輕微擦傷及通勤相關事件，整體傷害程度仍以低嚴重度為主。

針對前述結果，本公司已啟動「零小傷、零意外」改善行動計畫，並依循風險分級管理原則，持續強化預防性管理機制，重點推動方向如下：

- 行為安全管理（BBS）導入與深化：強化員工對作業環境中微小風險之辨識能力與即時修正行為，從源頭降低人為疏失風險。
- 交通與通勤安全強化：辦理專題安全宣導與教育訓練，針對高風險通勤路段進行風險提醒與防護措施推廣，降低通勤事故發生率。
- 設備與作業安全持續優化：持續推動機械安全稽核與設施改善，降低潛在職災風險。

2025 年度工傷類型



整體而言，本公司透過總和傷害指數（TII）之持續監測與管理，建立完整職安績效追蹤機制，並以「零災害」為長期目標，持續強化預防文化與安全管理成熟度，逐步打造更穩健且具韌性之職場安全環境。

指標項目	公司績效 (A)	同業平均 (B)	績效對照
失能傷害率 (FR)	4.24	2.37	略高於同業
失能傷害嚴重率 (SR)	8	129	遠優於同業（優 93%）
總和傷害指數 (TII)	0.18	0.55	展現優異管控

職業病分級管理

本公司依「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。2025 年參加特殊體檢人數為 223 人，分級如下，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列為噪音第四級之人員為 1 人。針對 1 名噪音第 4 級個案，我們已完成作業場所改善及職務調整評估，確保同仁健康權益得到充分保障。

1 級	2 級	3 級	4 級
無異常	異常，與工作環境無關者	異常，無法確定異常與工作有關	異常，與工作有關
高達 94% 以上 的同仁處於第 1 級（無異常）健康狀態，展現公司在作業環境改善上的初步成效。	針對健康檢查結果為第 2 級（異常但與工作無關）之同仁，由職護提供個人化健康指導並持續追蹤其防護具配戴情形，確保異常不因工作環境而惡化。	雖目前無第 3 級（無法確定相關性）個案之現狀，我們仍維持警惕，透過每季職安委員會檢討作業環境監測數據，預防任何職業傷病之發生。	目前噪音作業健檢發現 1 名第 4 級異常個案。本公司已立即啟動危害控制與管理措施，除由醫師進行臨床診斷與健康追蹤外，亦同步對該作業區域進行現場評估，並研擬工程改善方案以降低環境噪音值。
噪音			
126 人	60 人	0 人	1 人
粉塵			
23 人	12 人	0 人	0 人

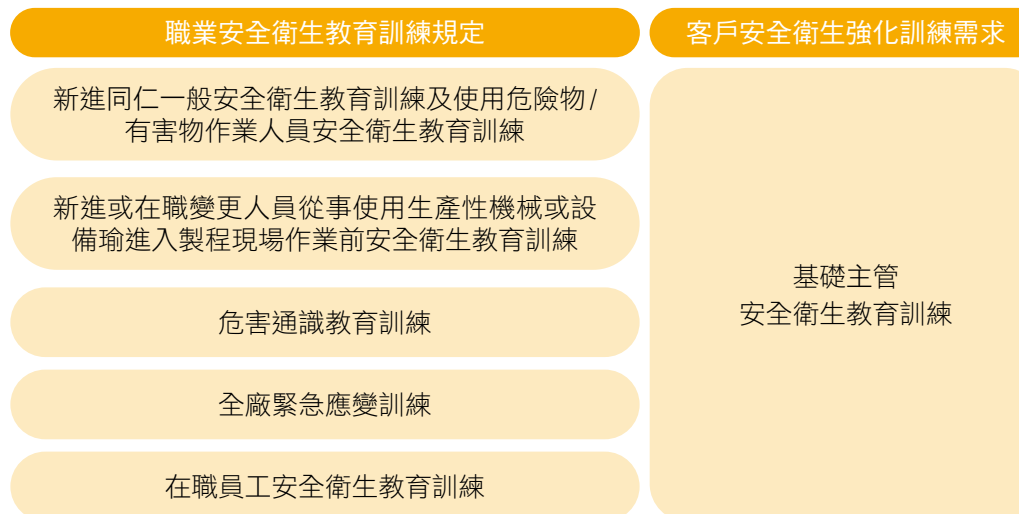
職業安全衛生教育訓練

為強化各層級人員之風險辨識能力與職業安全衛生管理意識，本公司建構系統化教育訓練機制，透過年度訓練規劃與持續改善循環，持續精進整體職安衛管理績效，並深化安全文化於日常營運中之落實。

本公司依據《職業安全衛生法》相關規範，定期辦理新進／變更／在職人員之職業安全衛生教育訓練，並涵蓋危害通識教育訓練、消防安全訓練及職業安全衛生實作體驗課程等多元訓練內容，以提升員工對作業風險之認知與應變能力。

2025 年度共規劃並完成 107 場職業安全衛生相關教育訓練，涵蓋不同層級與職能之同仁，持續強化全員安全意識與事故預防能力。

訓練需求



2025 年執行成果

課程類別	訓練對象	核心課程	辦理場次	
新進 / 變更作業教育訓練	新進員工、調職人員	職安權利義務、危害辨識、SOP 實作	87 場	602 人
危害通識教育訓練	現場作業人員	化學品分類標示 (GHS)、安全資料表 (SDS) 解讀	2 場	29 人
在職教育訓練	在職員工	法規更新、事故案例分析與預防	5 場	1,083 人
職業安全衛生危害預防體驗課程	現場作業人員	墜落預防體驗、感電預防、防護具 (PPE) 正確配戴	3 場	70 人
自衛消防編組教育訓練	自衛消防編組成員	滅火器與消防栓操作、避難引導、火災緊急應變	10 場	272 人
總計			107 場	2,056 人

主要訓練項目

機械或設備安全衛生教育訓練

新進員工除了基本的安全衛生教育訓練外，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

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

流感防治宣導

脂肪肝慢性病影響及
改善宣導預防泌尿道感染宣導

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及使用危險
物 / 有害物作業人員安全衛生教育訓練

新進或在職變更人員從事使用生產性機械或
設備於進入製程現場作業前安全衛生教育訓
練危害通識教育訓練

緊急應變訓練

在職員工安全衛生教育訓練

- 每季各主管參與安委會，並討論現場執行狀況改善
- 不定期至現場巡檢，針對缺失事項與主管協同研議改善方案
- 建立獎勵制度，激勵員工主動發掘並回報職場中的不安全行為

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

歷經近七十年發展，台灣福興持續強化營運體質與人力資源穩定性，奠定產業競爭優勢。目前本公司員工結構以正式員工為主，占比約 93%，約聘人員約占 7%。人力組成除本國籍員工外，亦涵蓋菲律賓、越南、泰國、印尼、馬來西亞、柬埔寨及緬甸等多國籍人才，形成多元化人力結構。

本公司提供具市場競爭力之聘僱條件，並透過制度化管理與跨文化溝通機制，促進不同國籍員工之協作與融合，以維持穩定且具韌性之人力資源基礎。我們秉持「公平對待」原則，致力打造多元且包容之職場環境，員工聘僱與管理不因國籍或種族而有所差異，同時積極推動性別平權。

目前員工性別結構男女比例接近均衡，管理階層中女性主管占比達 33%。以金屬機械製造產業而言，顯示本公司於性別參與與晉升機會上具一定平衡性。

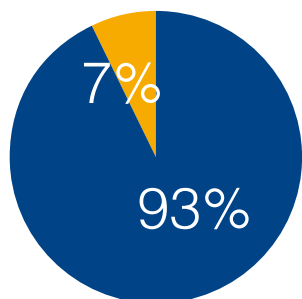
在年齡結構方面，30 歲以下員工約占 20%，31 至 49 歲員工約占 60%，50 歲以上員工約占 20%，形成涵蓋不同世代之人力組成，有助於兼具創新動能與經驗傳承。

以年資言，本國籍正式員工平均年資為 13.93 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 的直間接人員比，則反映出良好的組織運作效率與相對扁平化的管理架構。



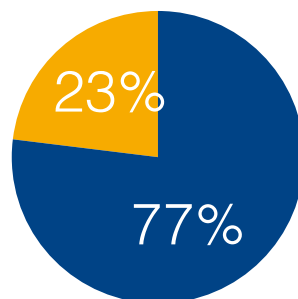
台灣福興人力結構

雇用比例



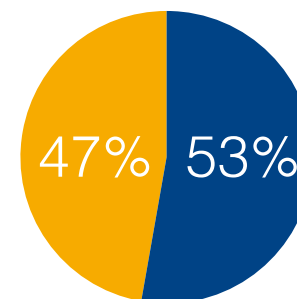
● 正式人員 ● 契約工

國籍比例



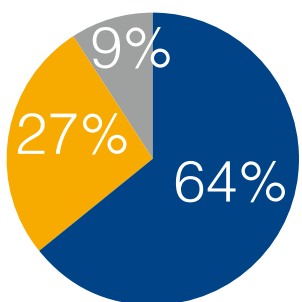
● 台灣籍 ● 外籍

性別比例



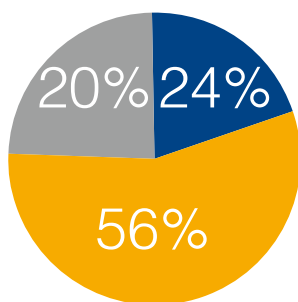
● 女性 ● 男性

直、間接人員比例



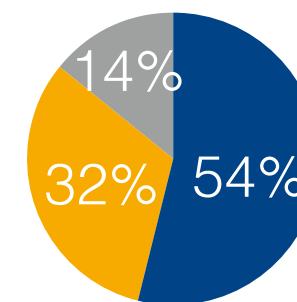
● 直接人員 ● 間接人員 ● 管理人員

年齡分布



● 50 歲以上 ● 31~49 歲 ● 30 歲以下

平均年資



● 10 年以上 ● 3~10 年 ● 未滿 3 年

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 2025 年期末，總員工人數 1,180 人；平均年資以本國籍正式員工人數 901 人計。

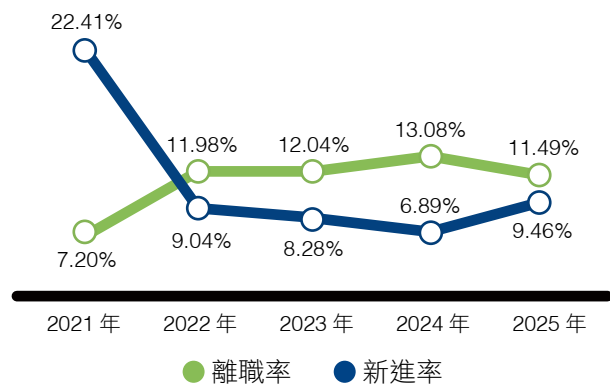
詳細數據請見 [🔗](#) 附錄「台灣福興人力統計表」P.91-P.92

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 2025 年微幅下降，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 10 名退休人員，占該年齡別中離職人數超過五成，占總離職人員達 8.55%，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，進而以彈性進用之約聘人員補充現場需求，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「台灣福興新進及離職人員分布狀況」

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。2025 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

人權教育訓練

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%。2025 年相關教育訓練年度複訓總時數 1,191 小時，共計 1,155 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。2025 年相關教育訓練總時數為 1,628 小時，共計 1,400 人參與，完訓率 100%。

供應商人權

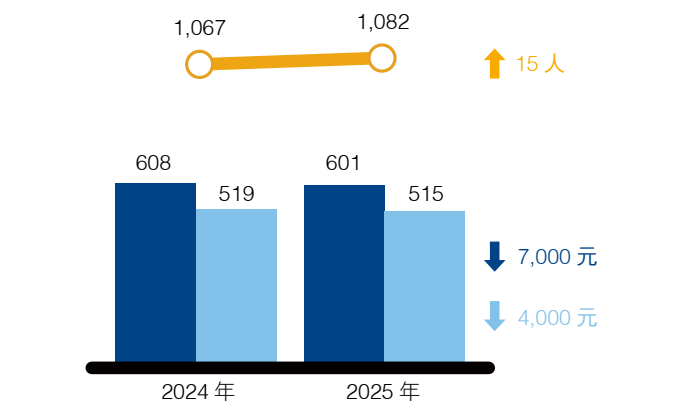
要求所有重點供應商共同簽署台灣福興「社會與環境聲明書」，確保不侵犯基本人權，簽訂比率 100%。

展望未來，公司將繼續響應國際人權趨勢，關注聯合國等組織對於人權議題之倡議內容，持續教育同仁關於人權保障之意識，降低危害發生之風險。

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近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30 K的目標。

非擔任主管職務之全時員工資訊



● 薪資平均數(仟元) ● 薪資中位數(仟元) ● 員工人數

平均薪資由 608 仟元降至 601 仟元，約減少 1.15%；薪資中位數由 519 仟元降至 515 仟元，約減少 0.77%。

退休制度規劃

台灣福興樂見員工退休後展開第二人生，符合勞動部規定適用勞工退休金制度的員工，依到職日及制度規定，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。

此外，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)	2025 年共審議 14 件退休申請案，支應舊制退休金總數為 18,432,078 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，公司提撥 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，建立完善溝通管道，也注重跨世代溝通，了解不同世代的需求，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。



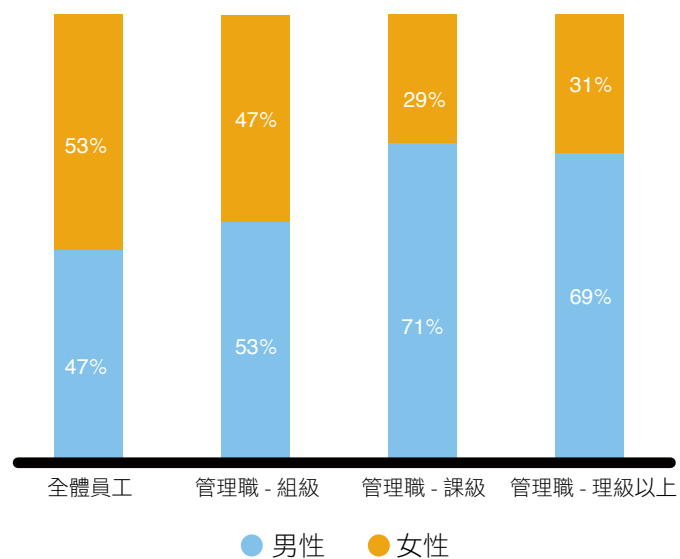
員工溝通管道



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過程中，絕不因性別產生任何不平等待遇。公司內男、女人數比例近乎平均。管理階層中，女性主管占 33%，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



假別無性別區分

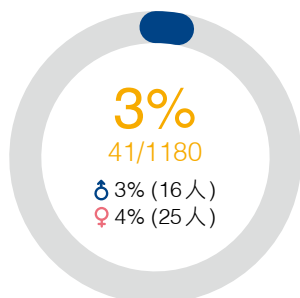
依據性別平等原則，鼓勵男性分擔家庭責任，提供的陪產檢及陪產假、家庭照顧假等假別，不分男女皆可申請。



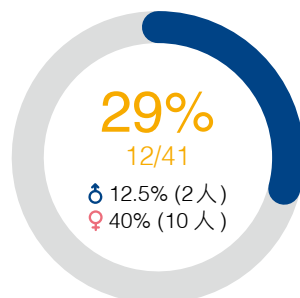
育兒友善

本公司依據《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。2025 年育嬰留職停薪指標中，女性同仁在育嬰復職率中明顯高於男性同仁，顯示公司推動性別平等與母嬰親善措施展現具體成效，並持續營造兼顧家庭照顧與職涯發展之友善工作環境。依前一年度同仁復職後留任超過 12 個月之留任率高達 82% 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。

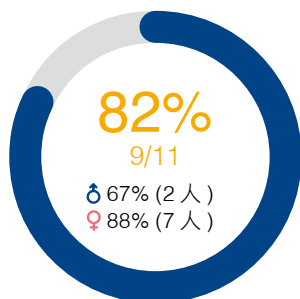
符合資格占比



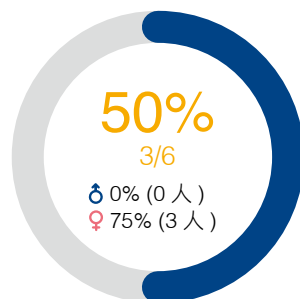
申請率



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	專用車位	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。

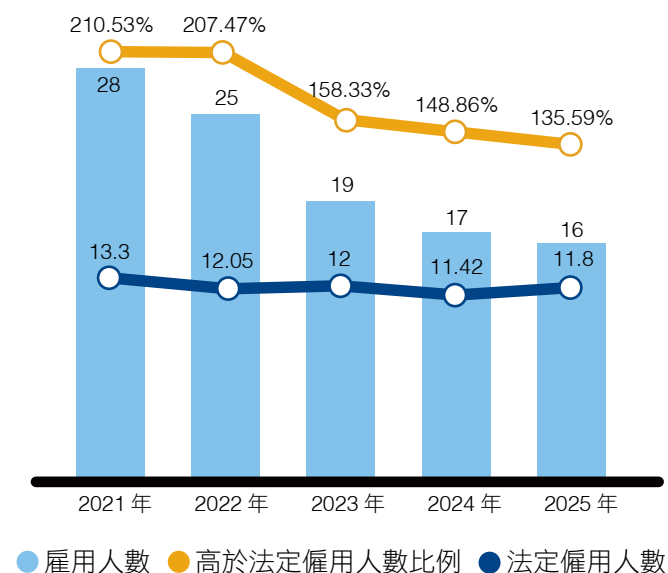
追蹤關懷

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，2025 年累積進用 16 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 1.4%，不僅達法定標準，更是超額晉用 1.4 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 200 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 2 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。移工自招募、引進至正式聘僱期間所衍生之必要規費與服務費用，皆由公司全額負擔，嚴禁向移工收取或轉嫁任何費用。全額負擔項目包含：國外招募與仲介服務費、入國前後之法定健康檢查費用、入國前培訓費、辦理簽證與居留證等相關規費，確保移工不因求職而承擔債務風險，落實多元與包容之友善職場。

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

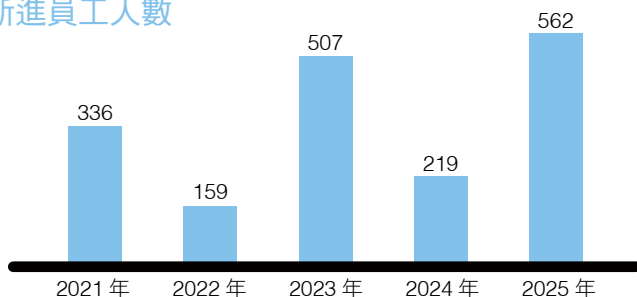
政策與目標

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「人才招聘」、「人才培育」以及「人才發展」。

人才吸引與留任

因應社會變遷、新世代人才崛起，我們採取彈性多元的招募管道，積極培育、招募及留任人才。2025 年共招募 562 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

本公司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、1111 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 / 華德工家 / 高苑工商等，具印尼、菲律賓、緬甸、越南、泰國、馬來西亞等多元國籍



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，提升適應力與留任率：

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

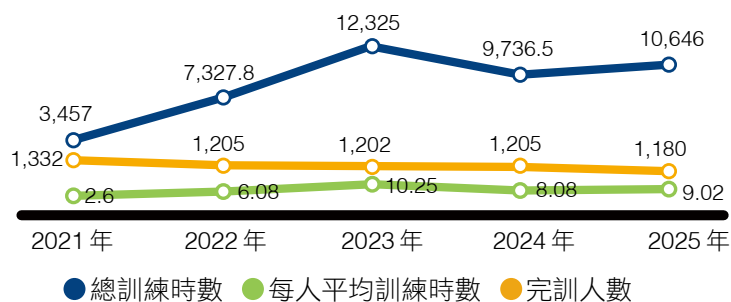
包含 HR 面談、試用期追蹤、健康管理、年度考核與新人 MVP 獎勵，強化支持與激勵。

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。2025 年度整體員工教育訓練時數達 10,646 小時，平均每人達 9.02 小時。

員工訓練指標



註：本年度依 GRI 2-7 之揭露定義重新計算員工總數，並依 GRI 404-1 之揭露原則，重新校正及重編 2021~2024 年之完訓人數及每人平均訓練時數，以利歷年資料比較。

培訓評估模式

專案式或跨部門應用課程，如 QCC 品管圈專案等。

L4

結果層次

職能發展 / 管理培訓類課程，如生產技術人才儲訓班、階層別教育訓練，透過後測、主管觀察回饋或實務應用案例蒐集作追蹤。

L3

行為層次

技能型實務操作課程，如特定職務暨工作專技人員在職複訓等，多搭配測驗 / 實作或現場演練觀察結果評估成效。

L2

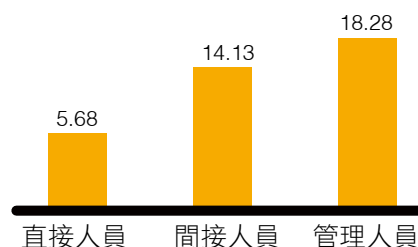
學習層次

L1

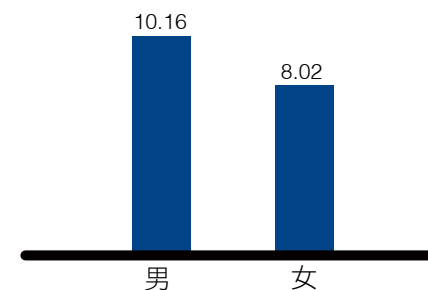
反應層次

基礎通識與制度宣導類，如安全、法律宣導、四小時以下之外部教育訓練等，透過課後滿意度問卷掌握學員參與感受。

2025 年員工每人平均教育訓練時數依職務 (單位：小時)

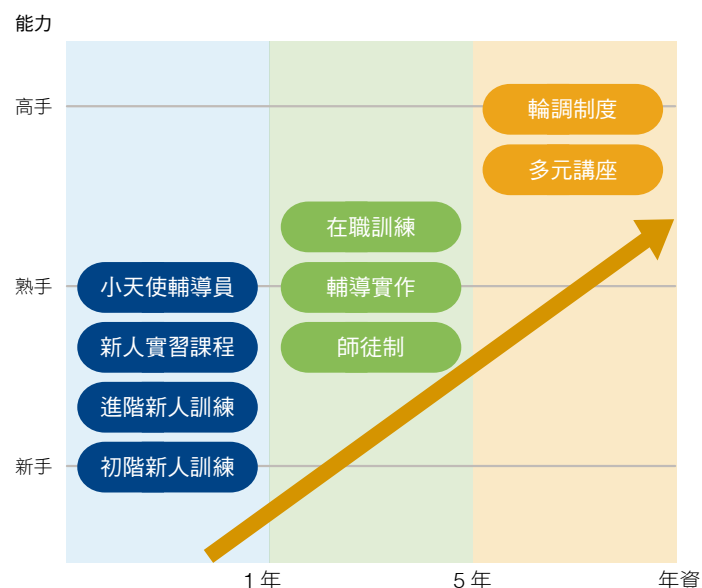


2025 年員工每人平均教育訓練時數依性別 (單位：小時)



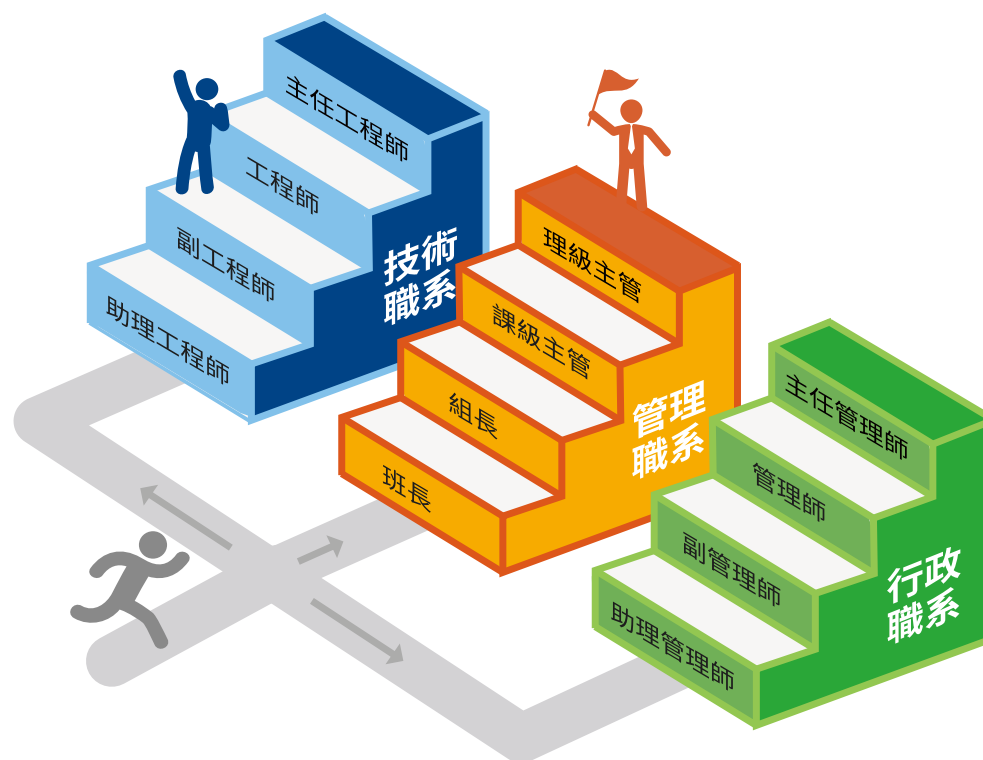
人才發展

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。



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。	110 人晉級，占總員工數比率 10%
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。年度績效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%



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。

2025 年以「學期深度實習」為核心，策略性引進技術與管理雙軌人才，著重於學用合一與人才留任成效：

- ・ 硬核技術培育（高雄科技大學）：與高雄科技大學機電工程系緊密合作，推動為期 4 個月的深度學期實習計畫。2025 年共錄取 5 名優秀學子進入核心技術單位，實習期滿後成功留任 3 名，留任率高達 60%。透過實務導師（Mentor）制，有效縮短學用落差，為企業關鍵技術單位注入新世代研發與製造動能。
- ・ 管理潛才引進（中山大學）：2025 年策略性招募 1 名中山大學企管系實習生，引進頂尖國立大學之管理思維，投入行銷營運實務模組，透過跨單位的專案參與，落實理論與產業實務的對話，建立跨領域管理人才的儲備管道。

人才福祉與健康職場

員工 EAP 協助方案

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。



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，辦理健康宣導、健康促進等活動，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

- 不定期健康衛教宣導
- 戒菸衛教宣導轉介
- 捐血活動共計捐出 10,500 CC 血液

關懷照顧

- 員工健康管理與醫療協助 182 人
- 員工心理協助諮詢 0 人
- 廠醫傷病諮詢與追蹤 6 人
- 工傷評估與追蹤 12 人



健康檢查

- 年度定期健康檢查 204 人
- 主管健檢 86 人
- 特別危害作業健檢 219 人
(噪音 187 人、粉塵 32 人)

健康風險管理

- 健檢報告異常追蹤 104 人
- 母性健康保護管理 13 人
- 傷病留停暨復配工評估 5 人
- 異常工作負荷追蹤與評估 22 人
- 新進體格及聽力異常衛教 35 人

心理健康

近年來，心理健康議題已逐漸成為企業永續發展與職場健康管理的重要一環。台灣福興重視員工身心健康與工作適應情形，除持續關注工作環境安全外，亦積極推動心理健康支持措施，協助同仁建立良好的壓力調適能力與正向職場互動文化。

為協助同仁因應工作、家庭及生活等多面向壓力，本公司持續推動「員工協助方案（EAP）」，提供心理健康宣導、關懷支持及相關資源資訊，提升員工心理韌性與自我照顧意識。同時，透過主管關懷、職場溝通及健康促進活動，強化友善職場氛圍，降低潛在心理健康風險。

未來，本公司亦將持續評估與專業機構合作之可行性，逐步建構更完整之心理健康支持機制與諮詢資源管道，期望從預防、關懷到協助等面向，提供員工更全面之支持，打造安全、健康且具韌性的工作環境。



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 154 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



2025 年
職工福利金總共支出

1,366 萬



獎助學金

訂有在職進
修補助辦法



生日禮金

員工生日
當月發放



傷殘補助

住院急難救助



午餐補助

定額補助



喪葬補助

訂有喪葬
補助辦法



社團補助

每年兩次申請



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。自成立以來，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。

2025年基金會總計投入907.5萬元於提升文化藝術、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「解鎖！防災神隊友」安全文化展、「日光海島生活節」多元共融攝影展、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



32%
約 293.9 萬

文化藝術

- 與駁二、衛武營、科學工藝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。
- 攜手中山大學 X AITK 共同舉辦「解鎖！防災神隊友」展覽，強化社區韌性與公共安全文化。
- 購票支持優質藝文展演，並贈票予員工，培養藝文欣賞人口。

14%
約 127.4 萬

打造永續城鄉

- 串聯企業志工，舉辦校園公益換鎖活動，增進地方安全品質。
- 協助地方發展，關懷在地。

減少不平等

- 以多元共融攝影展形式，支持跨國籍與文化的「日光海島生活節」，促進社會大眾對移工議題之理解與關注。

提升教育品質

- 贊助兒童關懷課程，協助建立穩定成長環境，促進教育與社會關懷向下扎根。
- 協助運動人才持續精進與發展，提升台灣體育競爭力。

54%
約 486.2 萬

健康與福祉

- 辦理大型運動賽事，如 TPGA 福興巡迴挑戰賽，提升社會對運動文化的關注與參與。
- 贊助地方運動賽事，如阿公店馬拉松，鼓勵運動與健康生活，同時帶動地方凝聚力，促進在地共好發展。

焦點專案

SDG 11
永續城鄉

文化藝術

GoodLock 公益換鎖計畫

安全是一種生活文化，解鎖你的防災神隊友

在突發災害事件中，3~5 分鐘內是逃生關鍵期，延誤黃金救援時間會大幅降低存活率。在這些時刻，一把能確保正常運作的好鎖，一個能快速解鎖的系統，是救援生命的關鍵要素。因此，台灣福興文教基金會自 2021 年啟動「GoodLock 公益換鎖計畫」，希望藉由專業的鎖匙王系統規劃，為校園環境加上一層安心的保護。

今年為了更深入推廣安全觀念，台灣福興與文化內容業者合作，共同開發實境解謎遊戲，將公益換鎖計畫化為校園解謎故事——「福興軼聞特攻隊」，打造寓教於樂的情境，藉由遊戲串聯議題，帶領大家從認識門鎖概念到提升安全意識。遊戲於「解鎖！防災神隊友」展覽中首次亮相，此展覽為台灣福興與國立中山大學、美國在台協會高雄分處攜手策畫，共同倡議防災與安全議題，期許打造更有韌性的社會。

活動時間 | 2025.10.31~11.23

活動地點 | 駁二蓬萊 B6 倉庫

受益人數 | 約 8 千人次



SDG 10
減少不平等

日光海島生活節 多元共融攝影展

「日光海島生活節」結合台灣、菲律賓、美國、日本、泰國等豐富元素，打造跨文化國際盛會，也透過美食、文創、音樂及講座、攝影展打破隔閡，期盼促進眾人對多元文化的理解。身為在移工發展歷程長久的地主隊台灣福興，也積極參與這場多元文化盛會，傳遞我們對多元共融精神的重視。

此次台灣福興攜手長期合作夥伴 One-Forty，在中央公園捷運站出口舉辦共融互動攝影展。展覽中除了有許多移工的攝影作品，我們也分享了台灣福興多年來在移工關懷與投入的歷程，是台灣福興實踐企業社會責任與多元共融理念的具體行動。

活動時間 | 2025.2.22~23

地點 | 高雄中央公園

受益人數 | 約 14 萬人次



國立科學工藝博物館

鎖具區升級，打造互動新體驗

台灣福興贊助國立科學工藝博物館常設展「鎖具區」全面更新。展區有從古至今的各式鎖具，也提供實體鎖具讓大家互動體驗，民眾透過實際操作、嘗試解鎖，可以更深入理解鎖具的結構原理與設計巧思。

展覽結合生活情境與機械概念，將看似日常的鎖具轉化為探索機械與安全科技的學習媒介，不僅提升整體參觀體驗，也強化知識吸收與理解深度。台灣福興以企業專業回饋公共教育場域，推動科普教育與產業知識傳承，為博物館常設展注入教育性與趣味性。



活動時間 | 2025.5~12

活動地點 | 國立科學工藝博物館

受益人數 | 約 2.5 千人次



SDG 3
健康與福祉

TPGA Challenge Tour 福興挑戰賽
支持高爾夫運動，第七年舉辦挑戰賽

台灣福興長期透過基金會支持高爾夫運動，2018 年首度贊助 TPGA 舉辦挑戰巡迴賽，2019 年開始單獨冠名贊助福興挑戰賽，今年已邁入第七年。除了主辦比賽外，每年還提供台巡賽和挑戰巡迴賽的獎金王獎金，激勵選手們勇往直前、全力以赴。

身為運動企業，台灣福興以「挑戰自我，解鎖無限可能」的態度，不僅專注於製鎖本業，更希望藉由舉辦大型運動賽事，將此態度影響擴及社會，讓更多運動選手有發揮的舞台，實現自我價值。

活動時間 | 2025.8.25~27
活動地點 | 南一高爾夫鄉村俱樂部
受益人數 | 91 位高爾夫選手





2025 其他公益應援

文化藝術

- 衛武營年度藝文贊助計畫：七週年慶系列活動、爵士週、《咆哮山莊》
- 國立科學工藝博物館鎖具展
- 駁二青春設計節
- 報導者天使贊助計畫
- 2025 鹽夏不夜埕
- 高雄市高校街舞招新暨競技交流慶典活動 Oops！惡作祭

健康與福祉

- 阿公店盃馬拉松賽
- 林智勝公益高爾夫球名人賽
- 財團法人鄭德齡醫學發展基金會研究計畫

打造永續城鄉

- 愛種樹協會「種樹愛地球」

教育品質

- 桌球國手洪敬愷培訓計畫
- 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 76

推動環保永續 80

氣候變遷治理 83

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

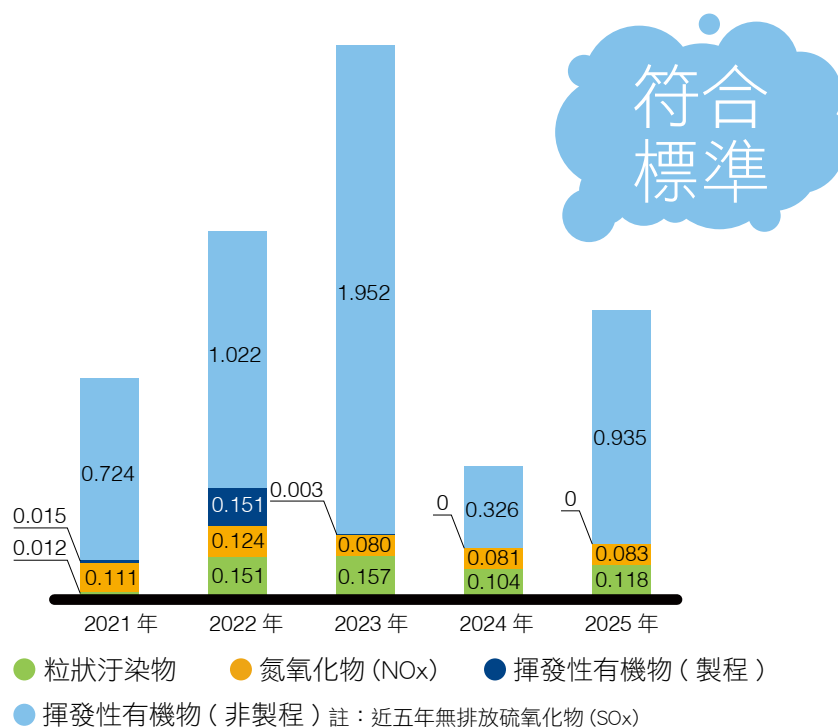
本公司以環境保護及員工健康為核心原則，依循空氣、水體、廢棄物及噪音等環境管理面向進行系統化管理，並持續強化汙染預防與風險控管機制。自 2009 年導入 ISO 14001 環境管理系統並持續維持有效運作，透過環境考量面鑑別與風險管理，設定改善目標與管理方案，推動持續改善。同時，依法取得相關汙染防治許可，確保營運活動符合環保法規要求。

本公司自 2011 起已停止使用毒性化學物質，以降低對環境及人體健康之潛在風險。報告期間內，未發生汙染環境或有害物質洩漏之重大事件。

空氣汙染管理

針對粒狀汙染物、氮氧化物、硫氧化物及揮發性有機物等空氣汙染物進行管理與監測。排放數值依據環保署「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」規定計算，並參照製程特性與汙染源進行申報與管理，同時定期委由第三方檢測機構執行排放檢測，以確認符合相關法規標準。2025 年各項空氣汙染物排放量皆符合政府規範。

近五年空氣汙染物排放量



廢水管理

製程廢水經收集後導入廢水處理系統，處理至符合政府規定之放流水標準後排放至阿公店溪流域。廠區設有日常監測與紀錄機制，由專責人員定期監控水質及水量變化，並於異常情形發生時即時採取應變措施。另每半年委託第三方檢測機構進行廢水水質檢測，以確保廠區營運對環境之影響符合相關法規要求。2025 年檢測結果皆符合法令標準。

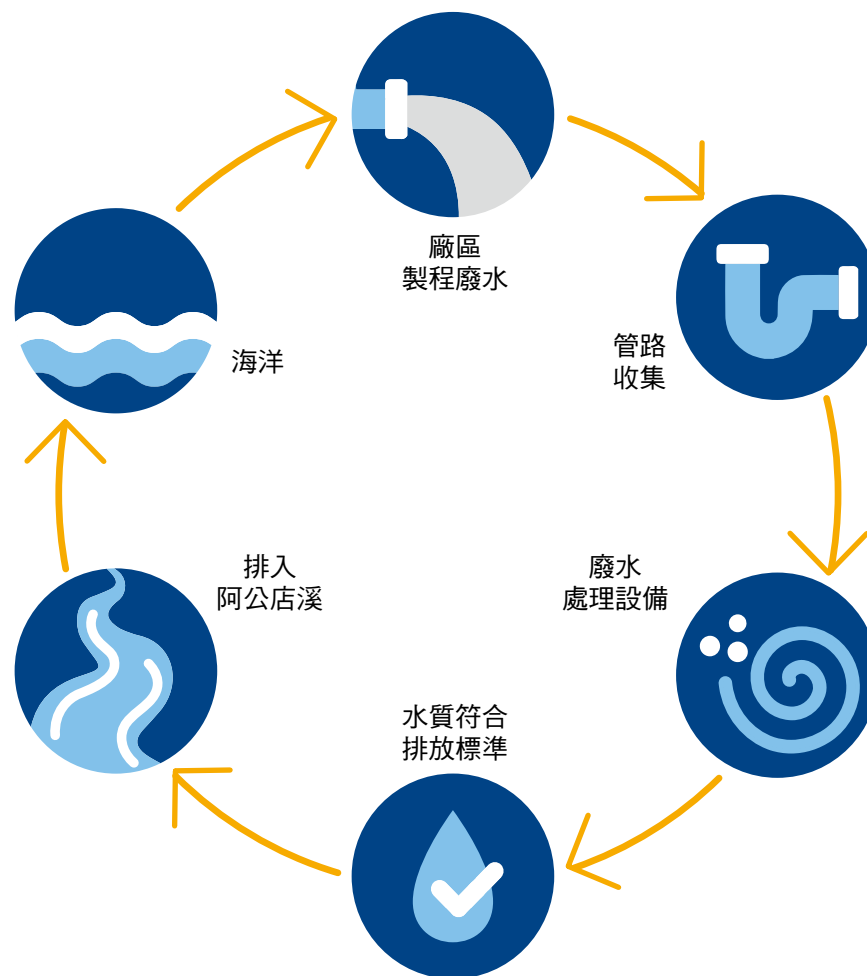
公司亦依據「水污染防治措施及檢測申報管理辦法」進行每半年申報，2025 年廠區總廢水排放量為 7,735 立方公尺，符合環保核准量（13,177 立方公尺／年）。

2025 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)	29.9	24.3	38	符合
PH	7.1	7.8	6.0-9.0	
SS (mg / L)	ND	3.8	30	
COD (mg / L)	12.8	20.1	100	
油脂 (mg / L)	3	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

以「源頭減量、資源回收」作為廢棄物管理核心原則，透過製程改善、分類管理及回收再利用等措施，降低廢棄物產生量與對環境之影響，同時提升資源使用效率。

2025 年度廠區廢棄物中，93.6% 已完成資源化再利用，其餘 6.4% 則依廢棄物特性委託合格清運與處理機構妥善處理。

$$\frac{2,918.35 \text{ 公噸}}{3,118.16 \text{ 公噸}} = 93.6\%$$

回收廢棄物產出量 / 總廢棄物產出量 = 2025 年廢棄物回收率



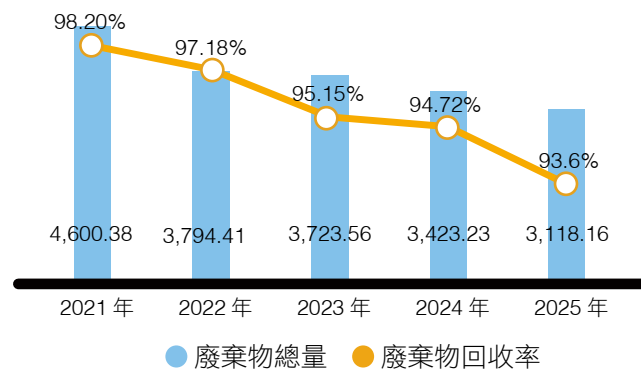
93.6%
再利用廢棄物
2,918.35 公噸



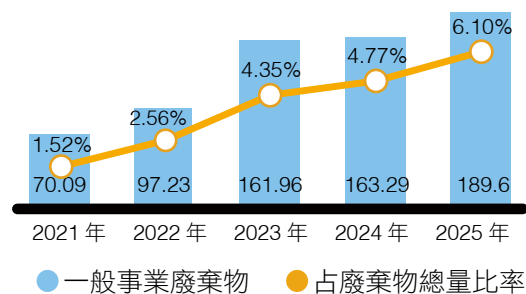
6.4%
不可再利用廢棄物
199.81 公噸

92.0%	物質回收	2,868.41
1.6%	廠內循環再使用	49.94
4.7%	焚化後掩埋	145.75
1.4%	熱處理	43.85
0%	焚化處理	0
0.3%	化學處理	10.21

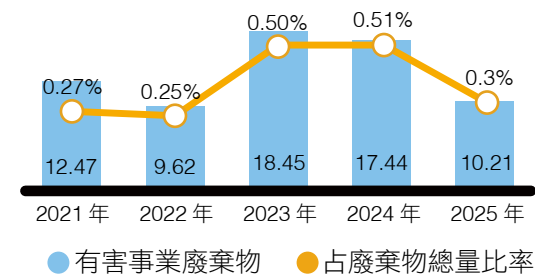
總廢棄物回收率



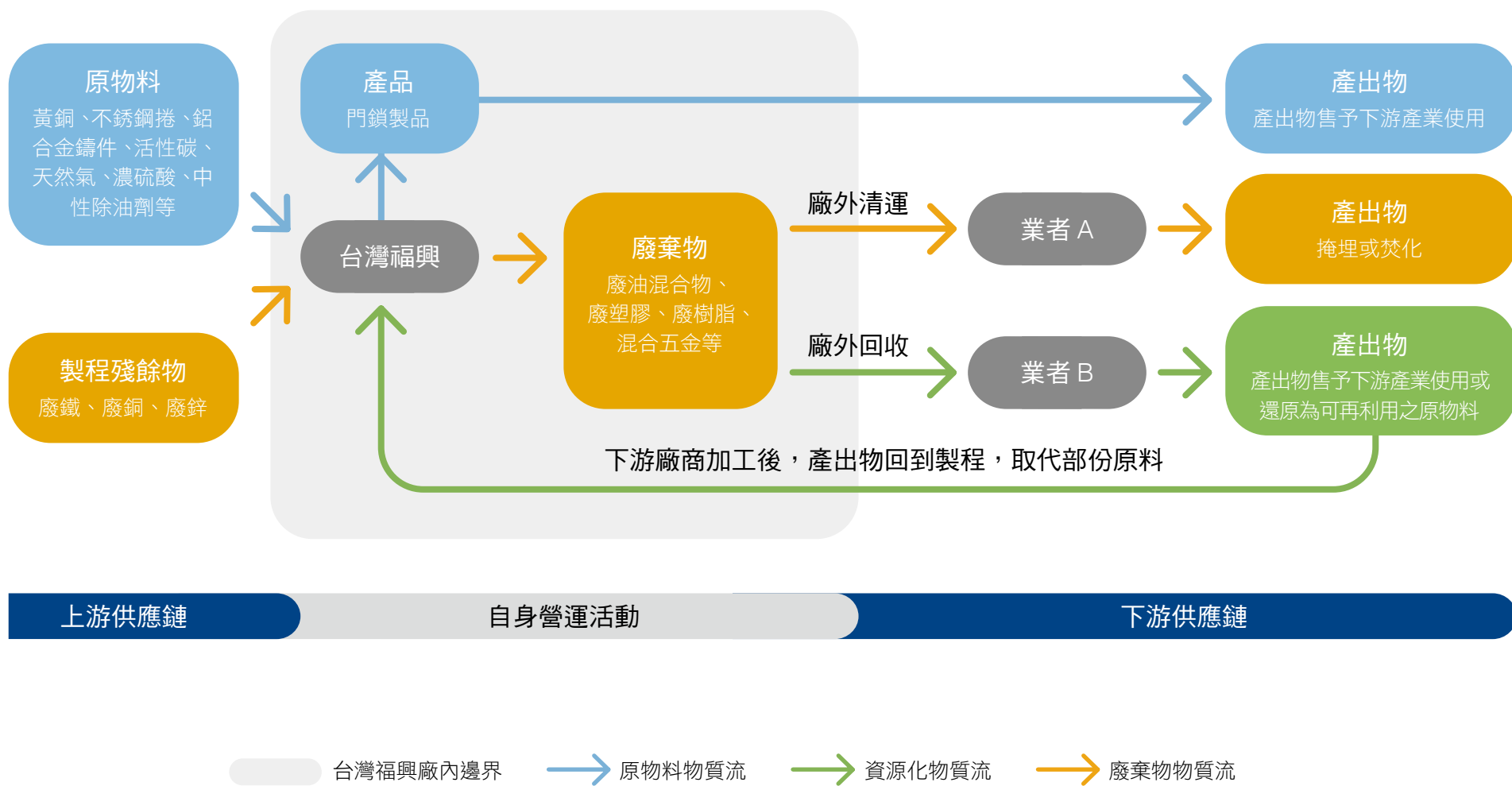
一般事業廢棄物



有害事業廢棄物



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挑戰，台灣福興在兼顧營運發展之同時，致力推動綠色製造與環境永續。公司依循 ISO 14001 環境管理系統，制定《環境手冊》，並設定能資源使用效率提升目標與管理方案，透過持續改善機制強化節能減碳效益，實踐與環境共生共榮之永續發展理念。

能源管理

本公司每年持續監測能源使用情形，並針對電力、天然氣及柴油等主要能源進行管理與分析，以提升使用效率。

2025 年電力耗用為 45,123,840 百萬焦耳，透過節能專案推動及設備汰換，節電率申報達 1.05%，優於政府 1% 的要求。天然氣耗用為 1,874,736 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 380,336 百萬焦耳，較前一年度數值 423,634 百萬焦耳下降約 10.2%，主要係公務車使用頻率降低所致。

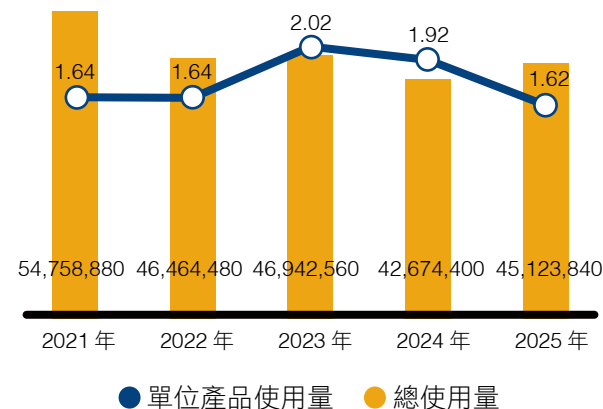
2025 年全年度能源消耗量為 47,378,912 百萬焦耳。

近五年能源使用情形



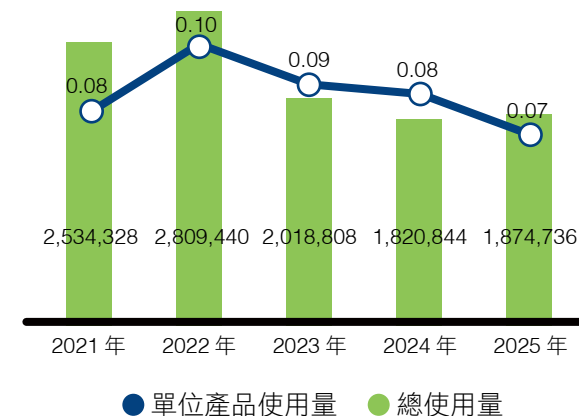
電力（單位：百萬焦耳）

符合



天然氣（單位：百萬焦耳）

符合



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。2025 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。2025 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

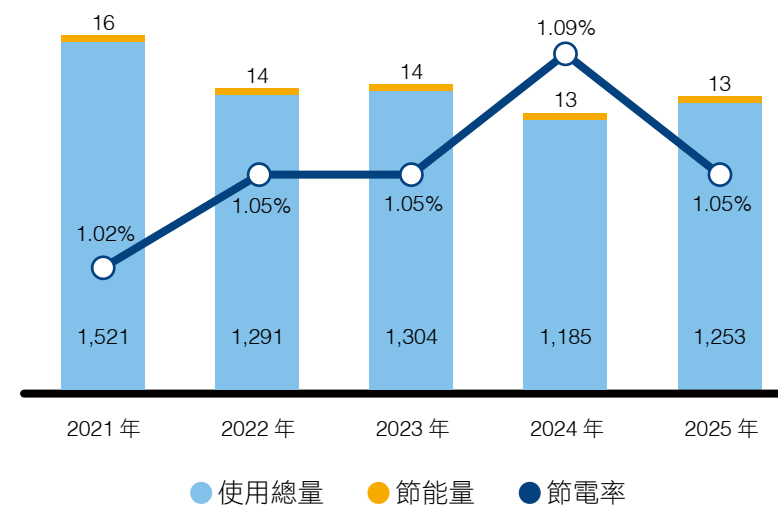
1.05%

總計節約用電 133,305 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。本公司契約容量為 3,080 瓩，未達設立門檻。

2025 年本公司電力單位產品密度較前一年下降 15%，廠區節電率近五年平均維持約 1.05% 之改善幅度。現正評估導入電力監控管理系統，以系統化管理持續提升能源使用效率，強化整體能源管理成效。

節電率（單位：萬度）



水資源管理

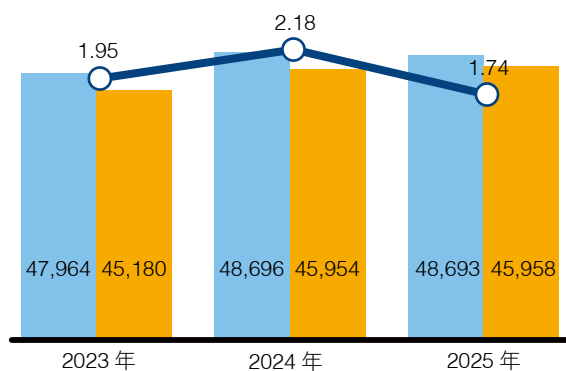
台灣福興關注生產據點所在地之水資源狀況，並將水資源管理納入環境管理重點項目。透過設定用水效率改善目標，持續降低生產用水單位耗量；於取用水規劃上，綜合考量法規要求與營運需求，進行水資源之合理配置與有效管理，以降低整體水資源使用壓力。

2025 年本公司總用水量為 48,693 噸，符合環保核准量 73,000 噸。另持續推動節水措施，包括製程清洗用水回收及 RO 廢水回收再利用機制，2025 年全廠回收水量達 2,735 噸，達成既定改善目標。

面對氣候變遷所帶來之水資源不確定性與風險，本公司持續強化水資源使用效率，並規劃深化製程回收水應用與節水技術優化，以提升水資源韌性與整體環境績效。

100% 使用自來水
無抽取造成地質下陷衝擊問題。

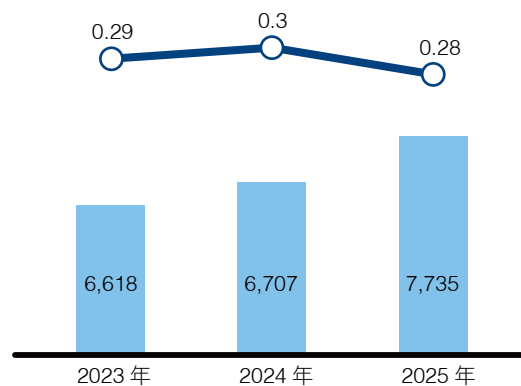
取水量及耗水量



● 總取水量 ● 總耗水量 ● 單位產品使用量

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。
註 3：取水量及耗水量依水單數值為基準，並採天數比例換算至年度結束日。2024 年度數字亦依前述原則校正重編。

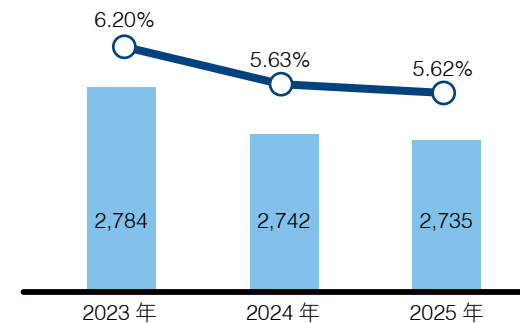
廢水排放量



● 廢水排放量 ● 單位產品廢水量

註：單位產品廢水量計算單位為公升。

回收水量 (單位：公噸)



● 總回收水量 ● 回收率

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。

氣候變遷治理

政策與目標

台灣福興長期關注氣候變遷所帶來之環境與營運風險，並將氣候治理納入企業永續發展之重要管理範疇。公司依循 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查量化與報告，建立系統化之溫室氣體盤查與管理機制，定期進行排放數據盤查，以確保資訊揭露之完整性與可信度。在減碳管理方面，本公司依據盤查結果辨識主要排放來源，據以規劃階段性減量目標與改善措施，涵蓋能源效率提升、製程優化及營運管理精進等面向，並逐步推動相關節能減碳專案，以降低整體溫室氣體排放強度並提升能源使用效率。

面對全球淨零轉型趨勢與氣候風險加劇之挑戰，我們將持續強化氣候治理架構，深化減碳路徑規劃與執行追蹤機制，以提升營運韌性，並逐步與國際永續發展趨勢及利害關係人期待接軌。

溫室氣體盤查

最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

年份	盤查範圍	範疇一 (tCO ₂ e)	範疇二 (tCO ₂ e)	合計總量 (tCO ₂ e)	密集度 (註 1)	確信機構	確信準則	確信意見／結論
2025	母公司及主要成員 (註 2)	1,068	10,524	11,592	1.59	本公司溫室氣體確信程序刻正研議規劃中		
2024	僅母公司	263	5,619	5,882	1.01	貝爾國際驗證 (股) 公司	ISO 14064-3:2019	無保留意見

註 1：密集度計算基準

2024 密集度係以母公司之溫室氣體排放總量 (公噸 tCO₂e) 除以個體營業收入 (百萬元) 計算；2025 之密集度則以母公司及主要成員合計排放量除以納入盤查個體之合併營收淨額。另，2025 年之溫室氣體範疇二排放量及密集度數據，與年報揭露數值略有不同，主係本公司於本報告書編制期間重新檢視 2025 年母公司及主要成員之電費帳單、實際使用及費用分攤情形後，發現部分用電量於不同公司盤查資料中重複列計。本報告書業依實際用電歸屬及組織盤查邊界移除重複數據，並同步調整範疇二排放量及排放密集度。

註 2：納入孫公司之重大性說明

本年度盤查範圍已涵蓋母公司及重要生產據點 (子公司合興工業股份有限公司、同興股份有限公司、興暘科技股份有限公司、朕豪工業股份有限公司、孫公司銳昇工業股份有限公司)。

鑒於孫公司銳昇工業股份有限公司負責本集團主要產品之製造與加工過程，屬集團核心碳排放源，本公司秉持透明度與重大性原則，雖其隸屬於子公司朕豪工業股份有限公司，仍將其數據納入統計，以利投資人評估主要生產環節之能源效率與減碳潛力。

本公司目前優先深化範疇一、二之數據品質，並已納入核心加工孫公司之排放統計。針對範疇三 (價值鏈排放)，本公司已依據重大性原則進行初步識別，並於 2026 年起逐步建立供應鏈碳盤查機制，以符合未來國際永續準則 (IFRS S2) 之揭露趨勢。

本公司以 2025 年度已盤查範圍作為現階段溫室氣體減量管理基準年，並以提升範疇一、二數據品質、強化能源管理及逐步擴大合併報表子公司盤查範圍為減量主軸；2025 年度母公司節電率 1.05%，已達年度管理目標。

減量基準年及其數據	減量目標	策略	具體行動計畫	減量目標達成情形
- 以 2025 年度已盤查範圍為現階段減量管理基準年。 - 盤查範圍：母公司及主要成員。 - 範疇一：1,068 tCO₂e，範疇二：10,524 tCO₂e，合計：11,592 tCO₂e；密集度：1.59。 - 盤查方式：自主盤查。	- 持續推動溫室氣體管理及能源效率提升。 - 節電績效維持優於主管機關要求。 - 逐步完成合併報表子公司盤查及查證。	- 提升範疇一、二數據品質。 - 強化能源管理機制。 - 逐步擴大集團盤查範圍。 - 優先管理主要生產據點及核心排放源。	- 持續推動節電措施。 - 每年辦理廠內溫室氣體盤查。 - 培訓盤查種子人員。 - 評估及推動 ISO 50001 2026 年起逐步建立範疇三盤查機制。	2025 年度母公司節電率 1.05%。 - 已達年度管理目標。 - 盤查範圍由僅母公司擴大至母公司及主要成員。 - 已納入核心加工據點排放資訊。

註：

- 2024 年度盤查範圍：僅母公司。
- 範疇一：263 tCO₂e，範疇二：5,619 tCO₂e，合計：5,882 tCO₂e；密集度：1.01。
- 盤查方式：自主盤查。
- 2024 與 2025 年度邊界不同，數據比較應審慎解讀。
- 2025 年度納入母公司及合興、同興、興暘、朕豪、銳昇等主要成員。
- 銳昇屬核心加工據點及重要排放來源，故納入揭露。

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 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。

使用的 GRI 1 | GRI 1：基礎 2021

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.91
	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	P.18
	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 社會 / 人力資源政策 / 退休制度規劃 2025 年報告書暫不揭露薪資、獎金、離職金、索回機制細節	P.54
	2-20	薪酬決定流程	營運與治理 / 公司治理 / 治理架構 營運與治理 / 公司治理 / 董事會薪酬制度	P.18 P.23、附錄五
	2-21	年度總薪酬比率	2025 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 營運與治理 / 誠信與法規遵循	P.9 P.25
利害關係人議合	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
	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.53
			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 營運與治理 / 風險管理	P.13 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.83
	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.69
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.25
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.80
	302-2	組織外部的能源消耗量	環境 / 氣候變遷治理	P.83
	302-3	能源密集度	環境 / 推動環保永續 / 能源管理	P.80
	302-4	減少能源消耗	環境 / 推動環保永續 / 節能減碳	P.81
	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.80
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.77
	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.77
	303-3	取水量	環境 / 推動環保永續 / 水資源管理	P.82
	303-4	排水量	環境 / 防治環境汙染 / 廢水管理	P.82
	303-5	耗水量	環境 / 推動環保永續 / 水資源管理	P.82

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.83
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	環境 / 氣候變遷治理	P.83
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.78
	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.78
	306-3	廢棄物的產生	環境 / 防治環境汙染 / 廢棄物管理	P.78
	306-4	廢棄物的處置轉移	環境 / 防治環境汙染 / 廢棄物管理	P.78
	306-5	廢棄物的直接處置	環境 / 防治環境汙染 / 廢棄物管理	P.78
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.76
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	P.53
			附錄三 台灣福興人力統計數表	P.91
	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.68
GRI 402 勞資關係	401-3	育嬰假	社會 / 包容性領導 / 育兒友善	P.57
	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	P.47
			社會 / 人才福祉與健康職場	P.65
	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.66
	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

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	403-8	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.46
	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.62
	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.63
	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.63
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	P.53
			社會 / 包容性領導	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	2025 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					
溫室氣體 (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 47,379 千兆焦耳 (GJ) 使用電網占總能源消耗比例 100% 2025 年再生能源使用量為 0 GJ，占總源消耗量 0%。目前營運能源主要來自外購電力及非再生燃料，公司將持續評估自建太陽光電、綠電採購及再生能源憑證等導入方案。
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料效率	量化	每百噸公里耗油量 (公升 / 百噸公里)	不適用。本公司主要從事門鎖、電子鎖、開門器、天地鉸鏈及防火門鎖等門控產品之設計與製造，未生產或銷售中重型道路車輛、非道路燃料設備、固定式發電機或柴油引擎。因此，RT-IG-410a.1 至 RT-IG-410a.4 所要求之銷售權重平均燃料效率、氮氧化物及懸浮微粒排放率等指標不適用於本公司。
	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 c. 道路中重型車輛 b. 火車柴油引擎 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	不適用。本指標為質化揭露，無特定衡量單位。本公司主要原物料包括鋼材、鋅合金、銅材及電子零組件，透過供應商評鑑、來源文件及社會與環境責任要求，管理原料來源合法性、供應中斷、環境與人權風險，詳細管理措施請參閱 P.42 - 44。
企業風險管理與 營運持續	RT-IG-000.A	資訊安全	量化	次數 / 百分比	請參閱本報告書「資訊安全管理」章節
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	2025 年產量 27,897 仟個門鎖
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）	工作地點	台灣	507	46.90%	574	53.10%	1,081	91.61%
			大陸	3	75.00%	1	25.00%	4	0.34%
			泰國	7	63.64%	4	36.36%	11	0.93%
			合計	517	47.17%	579	52.83%	1,096	92.88%
	契約工（臨時）		台灣	36	42.86%	48	57.14%	84	7.12%
			大陸	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			泰國	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			合計	36	42.86%	48	57.14%	84	7.12%
國籍	台灣籍			328	36.32%	575	63.68%	903	76.53%
	外籍			225	81.23%	52	18.77%	277	23.47%
職務類別	直接			318	41.73%	444	58.27%	762	64.58%
	間接			168	53.16%	148	46.84%	316	26.78%
	管理人員（註 2）			67	65.69%	35	34.31%	102	8.64%
年齡別	30 歲以下			152	63.87%	86	36.13%	238	20.17%
	30~49 歲			305	46.49%	351	53.51%	656	55.59%
	50 歲以上			96	33.57%	190	66.43%	286	24.24%
全體員工				553	46.86%	627	53.14%	1,180	100.00%

註 1：人數統計基準為 2025 年期末人數，與年報資料截止日有所不同，其中 80 名契約工 (臨時) 屬兼職人員，餘 1,100 名為全職人員 (本報告人力數據邊界 1,180 人)。

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)		2025 年					2024 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	168	29	32.95%	22	18.80%	187	21	30.43%	40	28.57%
	31~49 歲	639	55	62.50%	76	64.96%	618	46	66.67%	25	17.86%
	50 歲以上	123	4	4.55%	19	16.24%	196	2	2.90%	75	53.57%
性別	男	329	42	47.73%	57	48.72%	375	28	40.58%	74	52.86%
	女	601	46	52.27%	60	51.28%	626	41	59.42%	66	47.14%
工作地點	台灣	914	88	100.00%	117	100.00%	996	69	100.00%	140	100.00%
	大陸	5	0	0.00%	0	0.00%	5	0	0.00%	0	0.00%
	泰國	11	0	0.00%	0	0.00%	-	-	-	-	-
總人數		930	88	100.00%	117	100.00%	1,001	69	100.00%	140	100.00%
新進率 (註 4)		9.46%					6.89%				
離職率 (註 5)		11.49%					13.08%				

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	8,073,045	5.35%
榮淵投資股份有限公司	7,777,600	5.16%
福鼎投資興業股份有限公司	7,446,603	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	6,488,000	4.30%
福昇國際投資股份有限公司	6,099,200	4.05%
弘誠投資股份有限公司	4,577,160	3.04%
中國信託商業銀行受託林瑞章信託財產專戶	4,000,000	2.65%
福訊投資股份有限公司	3,757,840	2.49%
聯廣投資股份有限公司	3,368,333	2.23%
德商德意志銀行台北分行受託保管 SPDR(R) 指數 股份基金所屬 SPDR 組合新興市場 ETF 投資專戶	2,620,200	1.74%

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		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																						
董事	朱榮和（註5）	-	-	-	-	12,975	12,975	240	240	13,215 2.48%	13,215 2.48%	13,523	15,081	-	-	17,128	-	17,128	-	43,866 8.22%	45,424 8.51%	無	
	Michael A.Hoer（註5）																						
	林文星（註6）																						
	劉如山（註6）																						
獨立董事	張玲玲																						
	陳永春	-	-	-	-	2,025	2,025	102	102	2,127 0.40%	2,127 0.40%	-	-	-	-	-	-	-	-	2,127 0.40%	2,127 0.40%	無	
	卓永富																						

1. 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。

2. 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 2025 年度之稅後純益 \$533,488。

註 3：含提供公務車代步 \$2,930 元。

註 4：係 2025 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

歡迎閱讀台灣福興工業股份有限公司（以下簡稱「台灣福興」）2025 年永續報告書。本報告書揭露台灣福興於 2025 年度在經濟、環境及社會面向之永續管理作為、推動成果與未來展望，期望透過公開透明之資訊揭露，讓各界利害關係人更加了解本公司於企業永續發展之努力與實踐成果。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 | 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）

報告週期 | 每年定期發行

報告書邊界與範疇 | 本報告書除特別說明者外（例如溫室氣體盤查係包含台灣福興及集團主要成員），所揭露資訊以台灣福興為主，報告書資訊數據的範疇，涵蓋財務、環境與社會面之表現，惟財務數據以合併報表為主，與合併財務報表一致。

發行日期 | 2026 年 8 月 7 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

- 本報告書所揭露之資料由各主責部門提供，經永續委員會及管理階層審查，並於 2026 年 8 月 7 日經董事會決議通過後發布。

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