AXMAN

明係事業股份有限公司

'24 Sustainability Report
永續報告書

目錄

前言

關於報告書 01

董事長的話 02

關於明係

1.1 公司簡介及沿革 03

1. 2經營績效 07

1.3 永續治理 10

1.4 利害關係人鑑別及議合 11

1.5 重大永續主題鑑別 13

永續治理

2.1 公司治理架構 15

2.2 風險管理 24

2.3 法遵與誠信經營 25

2.4 供應鏈管理 29

2.5 產品品質與安全 33

2.6 創新與研發 39

2.7 客戶關係管理 48

2.8 資訊安全管理 52

幸福職場與社會共榮

3.1 幸福職場 55

3.2 職業安全與衛生 64

3.3 人權維護 73

3.4 社會共榮 75

環境永續

4.1 氣候變遷因應(TCFD) 76

4.2 能源管理 83

4.3 水資源管理 84

4.4 廢棄物管理 87

附錄

GRI準則對照表 91

SASB指標對照表 96

前言

關於報告書

本報告書為 Axman Enterprise Co.，Ltd. 明係事業股份有限公司（報告書內簡稱「明係」、本公司或我們）所發行之第一本永續報告書（以下稱本報告書），發行目的主要是向社會大眾及利害關係人揭露公司在環境面（Environmental）、社會面（Social）、經濟治理面（Governance）三大面向所做的努力，包含實際作為、績效結果及未來規劃。明係秉持著「持續創新、永續經營、回饋社會」的經營理念，期望藉由本報告讓利害關係人瞭解明係之永續作為，以及我們在善盡企業社會責任及落實永續發展的決心。

報告書邊界與範疇

本報告書揭露之資料範圍係以明係台灣地區為主要報告範疇，未包括其他海外據點。若有涉及其他區域之資訊，將於報告中特別標註說明。

報告書期間

2024 年 1 月 1 日
2024 年 12 月 31 日。

發行概況

現行版本出版日期：2025 年 6 月
發行頻率預計為每年一次。

編制依據

本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）2021 年版進行編撰。本報告書亦依循永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board，SASB）行業指標及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，TCFD）架構進行揭露。本報告書於附錄提供 GRI Standards 及 SASB 內容索引，以供快速檢索及查詢。

報告書資訊編製及核准流程

本報告書相關資訊由各部門進行收集並由部門單位主管覆核後，送交本公司「永續發展中心策略本部」進行資訊彙整、編製及審閱，完成之報告書經送董事會核閱通過確認後發布。

意見回饋：

若您對本報告書內容有任何回饋或指教，歡迎您與我們聯繫。

聯絡人：吳佩純
電話：04-8535898
Email：ir@axman-bike.com
地址：彰化縣大村鄉中山路三段一號

董事長的話

近年來，全球極端氣候影響加劇，人們的環保與永續發展意識顯著提升。各國政府積極投入智慧交通與自行車專用道建設，推動低碳運輸，鼓勵民眾使用自行車，進一步帶動自行車產業的成長。

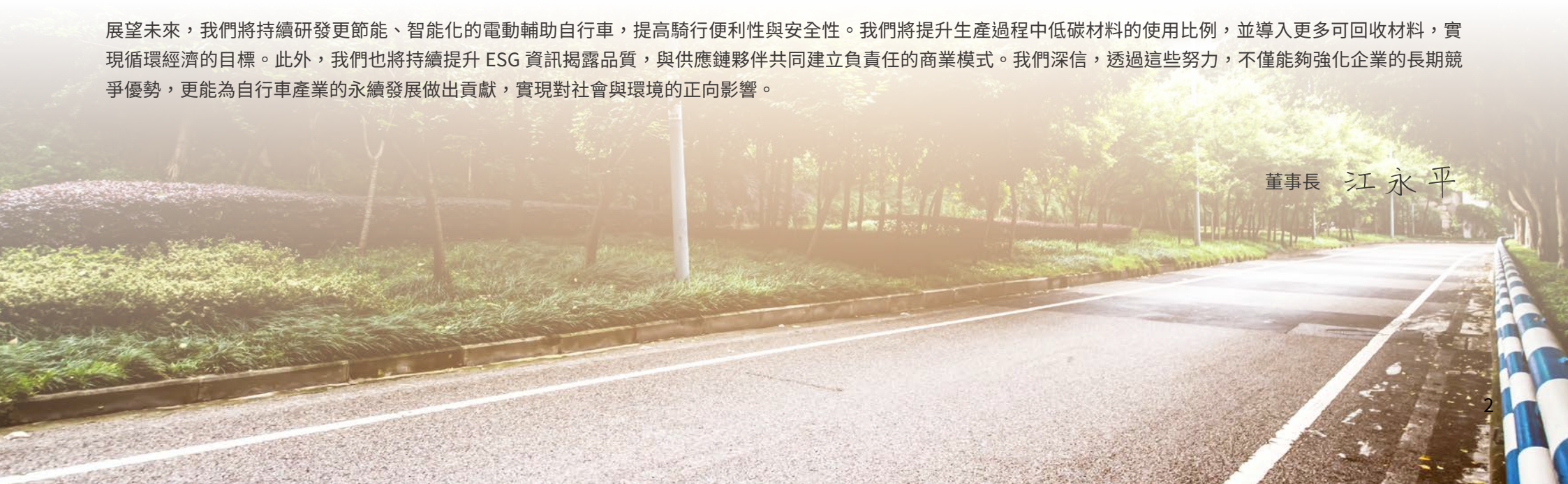
在全球與產業高度關注永續發展的趨勢下，本公司秉持創新與責任的精神，積極建立健全的 ESG 永續體制與策略。我們不僅關注環保低碳運輸，致力於與客戶及供應鏈夥伴攜手合作，研發創新電動輔助自行車，並將產品銷售至全球，符合歐盟、美國等市場對低碳運輸的推動，共同實現低碳經濟。我們深知，疫情後消費者對健康與運動的需求日益提升，因此，我們的產品不僅具備優越的性能，更能滿足現代人對健康生活的追求。此外，各國政府正大力推動城市自行車基礎建設，透過專用自行車道與補助政策，提升騎乘率。我們的產品與這股趨勢緊密結合，成為全球低碳交通的重要推動力。

為了落實永續發展的目標，我們堅守「環保低碳、社會責任、公司治理」三大核心價值，並在企業營運的每一環節全面實踐 ESG 精神。我們在環境保護方面，積極採用可回收材料與低碳製程，以減少產品對環境的影響。同時，我們不斷優化供應鏈管理，減少碳足跡，提升能源使用效率，讓整個生產流程更具永續性。

在社會責任方面，我們重視員工的福祉，提供完善的職涯發展機會與健康福利，打造友善的職場環境。我們也積極參與社會公益，推動綠色交通與環保教育，讓永續理念深植人心。此外，我們強化職業安全與健康管理，確保員工在安全的環境下發揮最大潛能。

企業的長遠發展仰賴良好的公司治理，因此，我們建立了完善的供應鏈管理機制，確保合作夥伴皆符合 ESG 標準，並強化內部風險管理與資訊透明度，以確保誠信經營。我們定期揭露企業的 ESG 績效，與利害關係人保持緊密溝通，展現我們對永續經營的承諾。

展望未來，我們將持續研發更節能、智能化的電動輔助自行車，提高騎行便利性與安全性。我們將提升生產過程中低碳材料的使用比例，並導入更多可回收材料，實現循環經濟的目標。此外，我們也將持續提升 ESG 資訊揭露品質，與供應鏈夥伴共同建立負責任的商業模式。我們深信，透過這些努力，不僅能夠強化企業的長期競爭優勢，更能為自行車產業的永續發展做出貢獻，實現對社會與環境的正向影響。



董事長 江永平

CH1

關於明係

1.1 公司簡介及沿革

1.2 經營績效

1.3 永續治理

1.4 利害關係人鑑別及議合

1.5 重大永續主題鑑別

1.1 公司簡介及沿革

明係事業股份有限公司，成立於 1985 年台灣的中部，奠基於一個鄉村小鎮，但我們勇於持續投資於設計、開發、製造和驗證。這些投資將我們的產品導向最耐用、最輕、最亮眼、最符合騎乘及競賽用途。我們擁有最優秀的設計和研發團隊，最先進的製造設備、裝配線，最嚴格的驗證程序，以及嚴格遵循 ISO 標準甚至勇於挑戰高於標準的驗證程序。

明係設計及製造的公路車、登山車和碳纖維車架是幫助客戶在品牌市場佔有率領先的推手之一。我們的客戶在奧運會、世界盃、亞洲錦標賽和 UCI 巡迴賽中創造了卓越的比賽成績。我們秉持理念，永續經營，以創造客戶最大的價值為目標，同時回饋社會。

基本資料

公司名稱	明係事業股份有限公司 AXMAN ENTERPRICE CO., LTD.
公司簡稱	明係
公司地址	彰化縣大村鄉大橋村中山路三段 1 號
營運據點	台灣
股票代號	6804
上市日期	2022 年 3 月 31 日
產業類別	自行車及零組件製造
主要經營業務	自行車之製造及買賣
董事長	江永平　董事長
總經理	黃慶忠　總經理
發言人	吳佩純　財管處協理
實收資本額	350,000,000 元（截至本報告書刊印日）

公司發展歷程

民國 74 年
- 成立承儒有限公司，設立資本額為新台幣 1,500 仟元
- 設立地址於台中縣霧峰鄉中正路 1195 號

民國 76 年
- 更名為承儒工業股份有限公司
- 現金增資 3,500 仟元，增資後實收資本額為新台幣 5,000 仟元

民國 77 年
- 遷至台中縣霧峰鄉民生路 239 之 6 號 1 樓

民國 80 年
- 現金增資 5,000 仟元，增資後實收資本額為 10,000 仟元

民國 85 年
- 現金增資 6,000 仟元，增資後實收資本額為 16,000 仟元

民國 88 年
- 更名為明係事業股份有限公司
- 遷址至台中縣霧峰鄉峰谷村峰谷路 177 號
- 工廠經核准登記為管理保稅工廠
- 現金增資 10,000 仟元，增資後實收資本額為 26,000 仟元

民國 91 年
- 現金增資 24,000 仟元，增資後實收資本額為 50,000 仟元

民國 92 年
- 投入碳纖材質車架及前叉研發創新

民國 97 年
- 遷至彰化縣芬園鄉楓坑村楓林街 229 號

民國 98 年
- 導入豐田生產系統 (TPS) 管理
- 現金增資 35,000 仟元，增資後實收資本額為 85,000 仟元

民國 99 年
- 贊助台中自由車隊選手蕭美玉，廣州亞運奪下金牌
- 贊助選手馮俊凱前勁職業男子三級車隊

民國 100 年
- 贊助台中自由車隊選手蕭美玉於泰國亞錦賽奪下金牌
- 贊助選手馮俊凱美國超級周自由車賽奪下單站冠軍並保持黃衫

民國 101 年
- 贊助選手蕭美玉於馬來西亞亞洲自由車錦標賽個人公路賽金牌、場地全能賽銀牌，同年於倫敦奧運獲得場地全能賽和個人公路賽之參賽資格
- 贊助選手馮俊凱獲得環台賽登山王殊榮

民國 102 年
- 贊助選手蕭美玉於印度亞洲自由車錦標賽個人公路賽金牌、場地全能賽金牌
- 盈餘轉增資 65,000 仟元，增資後實收資本額為 150,000 仟元

民國 103 年
- 現金增資 44,120 仟元及盈餘轉增資 52,600 仟元，增資後實收資本額為 246,720 仟元
- 獲得 ISO 9001:2008 認證
- 建立 AXMAN 品牌整車研發與銷售工作

民國 105 年
- 發表「AXMAN TRI」三鐵車獲得「台北國際自行車 iF 創新設計獎」
- 公司遷址至彰化縣大村鄉大橋村中山路三段 1 號
- 單車誌品牌票選，AXMAN 獲得第 6 名，且在台灣品牌中，排名第 3 名

民國 106 年
- 投入開發電動輔助自行車客製化測試設備，取代道路實測

民國 107 年
- 正式進軍北美電動輔助自行車市場
- 贊助選手陳致穎獲得世錦賽參賽資格

民國 108 年
- 員工酬勞轉增資 860 仟元，增資後實收資本額 247,580 仟元
- 贊助選手陳致穎獲得「108 CHALLENGE TAIWAN」賽事分組排名第 5 名
- 贊助選手陳致穎獲得「108 台東之美鐵人三項國際賽」奪下冠軍

民國 109 年
- 財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准本公司股票公開發行
- 財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心興櫃股票登錄掛牌
- 現金增資 26,420 仟元，增資後實收資本額為 274,000 仟元

民國 110 年
- 取得商標權領證-「AXMAN 設計字 - 英國」
- 取得設計專利權領證-「車架頭管與立管之多腔體隱藏導線結構-中華民國」

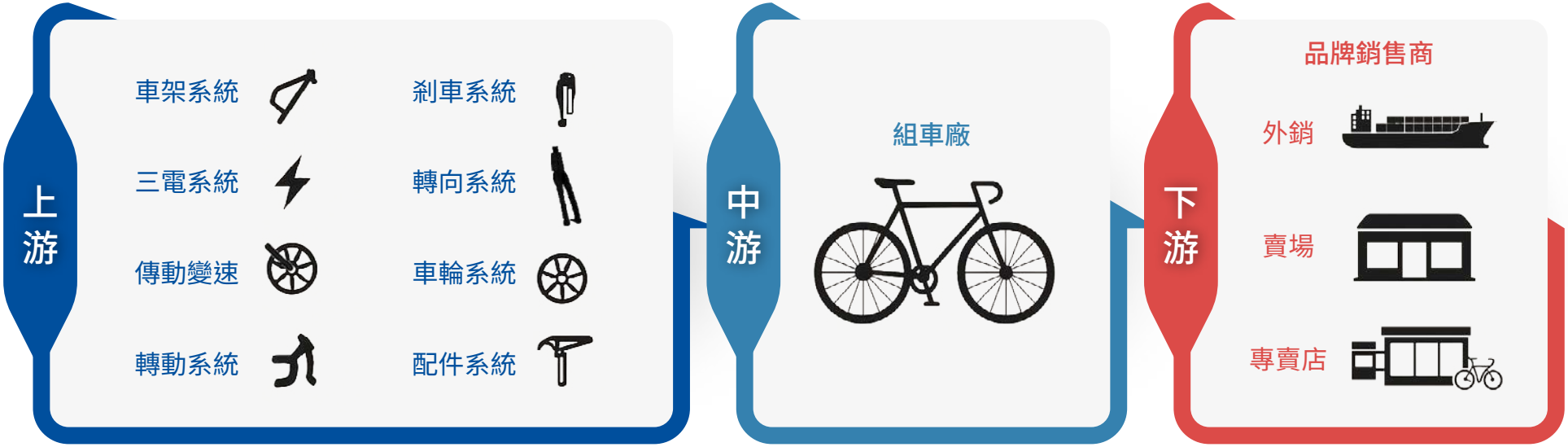
民國 111 年
- 111 年 3 月上櫃掛牌
- 現金增資 26,000 仟元，增資後實收資本額為 300,000 仟元

民國 112 年
- 112 年 5 月發行三年期國內第一次無擔保轉換公司債 200,000 仟元。
- 112 年 8 月現金增資 50,000 仟元，增資後實收資本額為 350,000 仟元

公協會參與

類型	地區	名稱	角色	2022	2023	2024
產業倡議	台灣	臺灣自行車輸出業同業公會	會員	NT$46,000	NT$30,000	NT$48,000
		中華自行車永續聯盟協會	會員		NT$300,000	NT$300,000
社會責任	台灣	彰化縣勞資關係協進會	會員	NT$5,000	NT$5,000	NT$5,000
		彰化縣工業會	會員	NT$9,600	NT$9,600	NT$9,600

產業上、中、下游關係



組車廠自行生產自行車主體部分，使用既有零組件係指購買相關原料加以生產，如車架系統、傳動系統、車輪系統、控制系統等所需相關零件的產業，另電動輔助自行車以電池為能源系統，電動馬達為動力系統，控制系統有電源開關、速度感應器及馬達控制器。因自行車產業分工細，每種零組件均各有其專業製造廠商，組裝廠除了部份生產車架外，零件皆購自專業廠以組裝為主，產業呈現專業技術分工現象，且自行車產業大部份零組件介面標準化，使得同一個零組件可以供應所有組車廠使用，形成高相互性供應網絡。

產業概況與主要產品

自行車產業的概況

後疫情時代的來臨，自行車產業揮別了低潮！因全球經歷新冠肺炎疫情（COVID-19）摧殘後，對於健康樂活成普世價值後，並隨著疫情逐步趨緩，而亞洲疫情的最糟情況也慢慢已過、歐美等國亦相繼對封城給予解禁之下，世界衛生組織（World Health Organization，WHO）則呼籲民眾多騎自行車，故未來自行車通勤將成新常態。

電動自行車產業的概況

隨著人們生活習慣的改變，自行車市場於近半個世紀以來有急遽之轉變，近年世界各國的人們已慢慢將電動自行車視為休閒活動之代步之短程工具。更因市場環境之變遷，全球之國際油價飆漲趨勢及綠能科技不斷發展，又全球各國為改善溫室效應及改善汽機車之廢氣排放問題。另外，歐美國家之休閒、運動活動之興起，造就了電動自行車市場之新契機。然而電動自行車主要關鍵技術分為動力電池、動力電機及控制三大系統，其為決定了電動自行車之性能主要因素。

由於全球人口老化之問題，使得電動自行車之崛起，並因歐洲各國環保意識抬頭，為了減少溫室效應及降低都會區之空氣污染，政府提倡人們多使用電動輔助自行車，使得人們對電動自行車的採購需求量大增，受惠騎乘者、通勤族、銀髮族轉向以電動自行車為交通工具兼具運動休閒功能。

主要產品項目

自行車

電動輔助自行車

車架、前叉、零組件

1.2 經營績效

2024 年明係及子公司合併營收為新台幣 19 億 34,981 仟元、年減 42.47%，毛利率 3.963%，稅後淨利新台幣 -0.76 億元、年成長 -166.62%，每股盈餘新台幣 -2.14 元。

2024 年營收受到全球經濟通膨持續高漲及國際政經情勢動盪的影響，原物料成本居高不下，壓縮市場需求與公司獲利空間。自行車產業需求亦呈現衰退，導致公司全年營收大幅下滑，主要受歐美市場庫存去化進度不如預期、需求尚未明朗，以及部分客戶財務風險增加影響，進而造成訂單縮減與應收帳款風險上升。

公司秉持謹慎態度，調整與客戶的合作模式，以降低應收帳款風險，然而此舉短期內影響經濟效益，使獲利能力下修。

年度經營績效

單位：新台幣仟元

項目	2022	2023	2024
營業收入	3,322,572	3,363,294	1,934,981
營業成本	(2,970,514)	(3,055,259)	(1,858,292)
營業毛利	352,058	308,035	76,689
營業費用	161,235	156,889	225,892
營業外收入及支出	25,097	(2,454)	55,179
稅前淨利（損）	215,920	148,692	(94,024)
所得稅（費用）利益	(44,940)	(33,921)	19,176
其他綜合損益（淨額）			(1,607)
稅後淨利（損）	170,980	114,771	(76,455)

組織所產生及分配的直接經濟價值

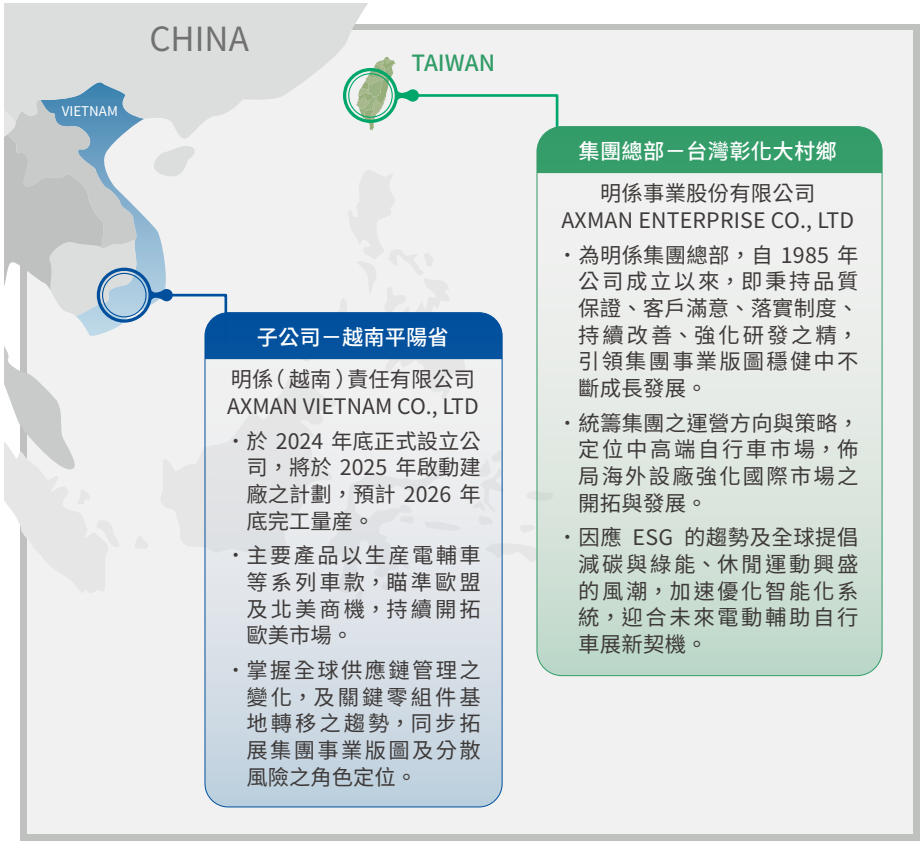
單位：新台幣仟元

項目	2022	2023	2024
收入	3,324,413	3,373,807	1,945,470
營運成本	2,970,514	3,055,259	1,858,292
員工薪資與福利	182,951	160,997	91,959
支付出資人款項	87,886	102,311	9,879
支付政府款項	2,189	1,208	1,123

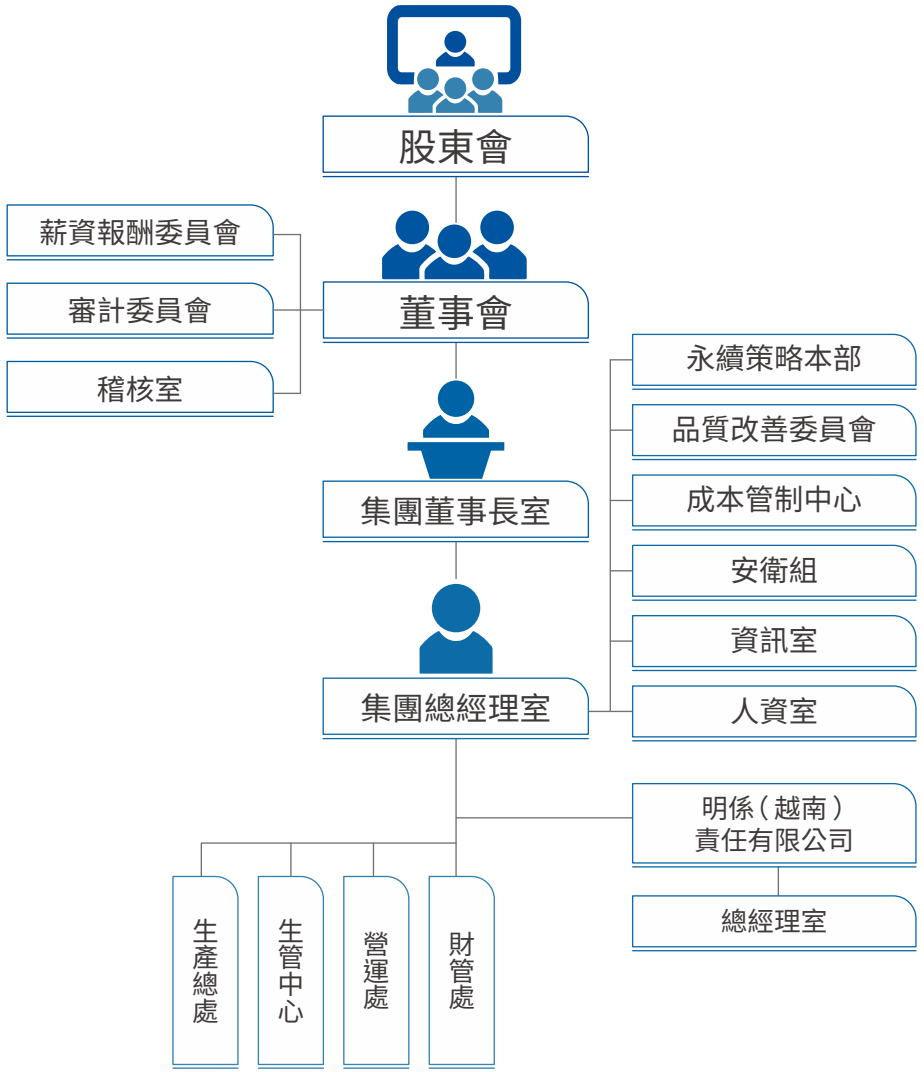
關係企業組織圖

明係事業版圖

明係事業股份有限公司成立於 1985 年，深耕台灣自行車業 40 年，我們勇於持續投資於設計、開發、製造和驗證，打造最耐用、最輕、最亮眼、最符合騎乘及競賽用途之產品，滿足多元客戶的需求，並放眼海外市場積極拓展事業版圖，我們將秉持理念、永續經營、回饋社會，以創造客戶、股東及員工之最大價值為目標。

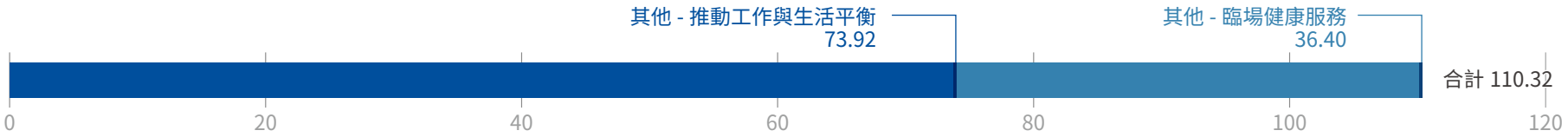


關係企業組織架構



政府補助

單位：新台幣仟元



產品銷售狀況

主要產品營收比重

單位：新台幣仟元；%

產品別	2022		2023		2024	
	銷貨收入	比重	銷貨收入	比重	銷貨收入	比重
自行車成車	3,186,442	95.90%	3,195,572	95.01%	1,814,189	93.76%
其他（車架組、前叉、零組件）	136,130	4.10%	167,722	4.99%	120,792	6.24%
合計	3,322,572	100%	3,363,294	100%	1,934,981	100%

主要產品銷售量

單位：PCS

產品別	2022	2023	2024
自行車成車	82,936	76,558	38,462
其他 （車架組、前叉、零組件）	125,738	94,723	101,524
合計	208,674	171,281	139,986

主要產品銷售區域及收入

單位：新台幣仟元

產品別	台灣	中國	美國	歐洲	加拿大
自行車成車	81,512	0	876,175	309,365	547,137
其他 （車架組、前叉、零組件）	8,158	2,335	88,748	2,342	19.209
合計	89,670	2,335	964,923	311,707	566,346

1.3 永續治理

明係堅信永續發展是企業長期繁榮的關鍵要素，期望通過組織化的永續發展策略，成為行業中實現永續發展的領航者，並致力於提升企業價值並履行社會責任。

本公司已訂定「永續發展實務守則」，在經營時應考量並維護利益攸關者權益，注重企業行為對社會之正面影響，並合理降低資源使用。

本公司設立「永續策略本部」，並由總經理室為推動永續發展之權責單位，負責規劃、宣導與推動，盡力履行企業社會責任。

本公司永續發展事務係以董事會作為最高決策督導單位，由董事會負責檢視及核准永續發展策略、永續報導資訊及其他環境、社會、經濟面向的重要議案。各單位負責落實永續政策、制度和相關管理方針，並由永續發展中心定期向董事會報告永續發展推動情形及關鍵重大事件。董事會透過呈報內容，確認公司永續推動情形、監督並追蹤檢討經營團隊每年的永續發展執行情形及永續績效目標達成狀況，確保公司具備足夠的能力和資源因應可能發生的經濟、環境和社會人權衝擊。

為落實推展、強化治理與監督永續發展進程與成效，本公司近期將依據台灣證券交易所發布之永續發展委員會組織規程參考範例成立「永續策略本部」。未來將由總經理帶領組員負責決策永續整體政策方向及公司永續行動方案，並審議永續發展相關事宜後定期向董事會報告。

關鍵重大事件

董事會平均每 3 個月至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要 ESG 策略議題與關鍵重大事件。

2024 年度永續發展中心向董事會溝通之關鍵重大事件如下：

- 決議編製永續報告書
- 決議執行溫室氣體盤查

會議名稱	日期	屆次	次數	議程	案次	案由
董事會	111/5/4	十四	12	二、報告事項	5	本公司溫室氣體盤查及查證時程規劃報告。 · 依金融監督管理委員會 111 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司，應於第三階段適用溫室氣體盤查（即 115 年完成盤查，117 年完成查證），依主管機關發布之參考指引及相關規定，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形，按季控管提報董事會。 · 溫室氣體盤查及查證時程規劃如下，詳細內容請參閱【附件五】。
董事會	111/8/5	十四	13	二、報告事項	5	本公司溫室氣體盤查及查證時程規劃報告。
董事會	111/11/4	十四	14	二、報告事項	5	本公司溫室氣體盤查及查證時程規劃報告。
董事會	111/12/16	十四	15	二、報告事項	3	本公司溫室氣體盤查及查證時程規劃報告。
董事會	112/3/2	十四	17	二、報告事項	6	本公司溫室氣體盤查及查證時程規劃報告。
董事會	112/5/5	十四	19	二、報告事項	5	本公司溫室氣體盤查及查證時程規劃報告。
董事會	112/8/4	十五	2	二、報告事項	5	本公司溫室氣體盤查及查證時程規劃報告。
董事會	112/11/3	十五	3	二、報告事項	5	本公司溫室氣體盤查及查證時程規劃報告。
董事會	113/12/20	十五	12	二、報告事項	2	其他重要報告事項：公司 ESG 永續發展執行情形及計劃報告，請參閱【附件二】。

1.4 利害關係人鑑別及議合

明係重視利害關係人的需求與意見，本公司目前之利害關係人主要為員工、股東與投資人、客戶、供應商及合作夥伴、非營利組織、政府、媒體、社區鄰里，並透過下列溝通管道與利害關係人議合。

利害關係人	主要關注議題	溝通方法 / 頻率
員工	· 人權維護 · 幸福職場 · 法遵與誠信經營 · 職業安全與衛生	· 職工福利委員會 / 不定期 · 勞資會議 / 每季 · 員工教育訓練 / 不定期 · 內部公告 / 不定期 · 績效考核 / 每季
投資人及股東	· 公司治理架構 · 法遵與誠信經營 · 創新與研發 · 產品品質與安全	· 股東大會 / 每年 · 董事會 / 每季 · 財務報告 / 每季 · 公司網站 / 不定期 · 公開資訊觀測站重大訊息 / 不定期 · 法人說明會 / 每年
客戶	· 創新與研發 · 產品品質與安全 · 人權維護	· 業務拜訪 / 不定期 · 技術業務交流 / 不定期 · 客戶會議 / 不定期 · 商業展出 / 不定期
供應商及合作夥伴	· 供應鏈管理 · 法遵與誠信經營	· 協商會議 / 不定期 · 供應商交流拜訪 / 不定期 · 供應商輔導 / 不定期 · 供應商評鑑 / 不定期

利害關係人	主要關注議題	溝通方法 / 頻率
非營利組織	· 人權維護 · 職業安全與衛生 · 氣候變遷因應	· 會議：依需求 · 研討會：依需求 · 電子書信：依需求
政府	· 法遵與誠信經營 · 產品品質與安全 · 職業安全與衛生	· 公文往來：不定期 · 政府例行 / 突擊檢查：不定期
媒體	· 產品品質與安全 · 創新與研發 · 法遵與誠信經營	· 法說會：每年 · 股東會：每年 · 專訪：不定期
社區鄰里	· 人權維護 · 氣候變遷因應	· 公司網站：隨時 · 社區活動：不定期 · 社區活動：鄰里應急互助友好關係

補救負面衝擊的程序

本公司透過定期評估、與利害關係人的溝通和申訴機制，辨識及評估是否存在對經濟、環境和人群（包括其人權）的實際或潛在負面衝擊。若本公司辨識出實際發生或潛在可能的負面衝擊，將提供針對實際負面衝擊的減緩或補救措施，並通過相關因應措施預防潛在的負面衝擊發生。

利害關係人溝通與回應

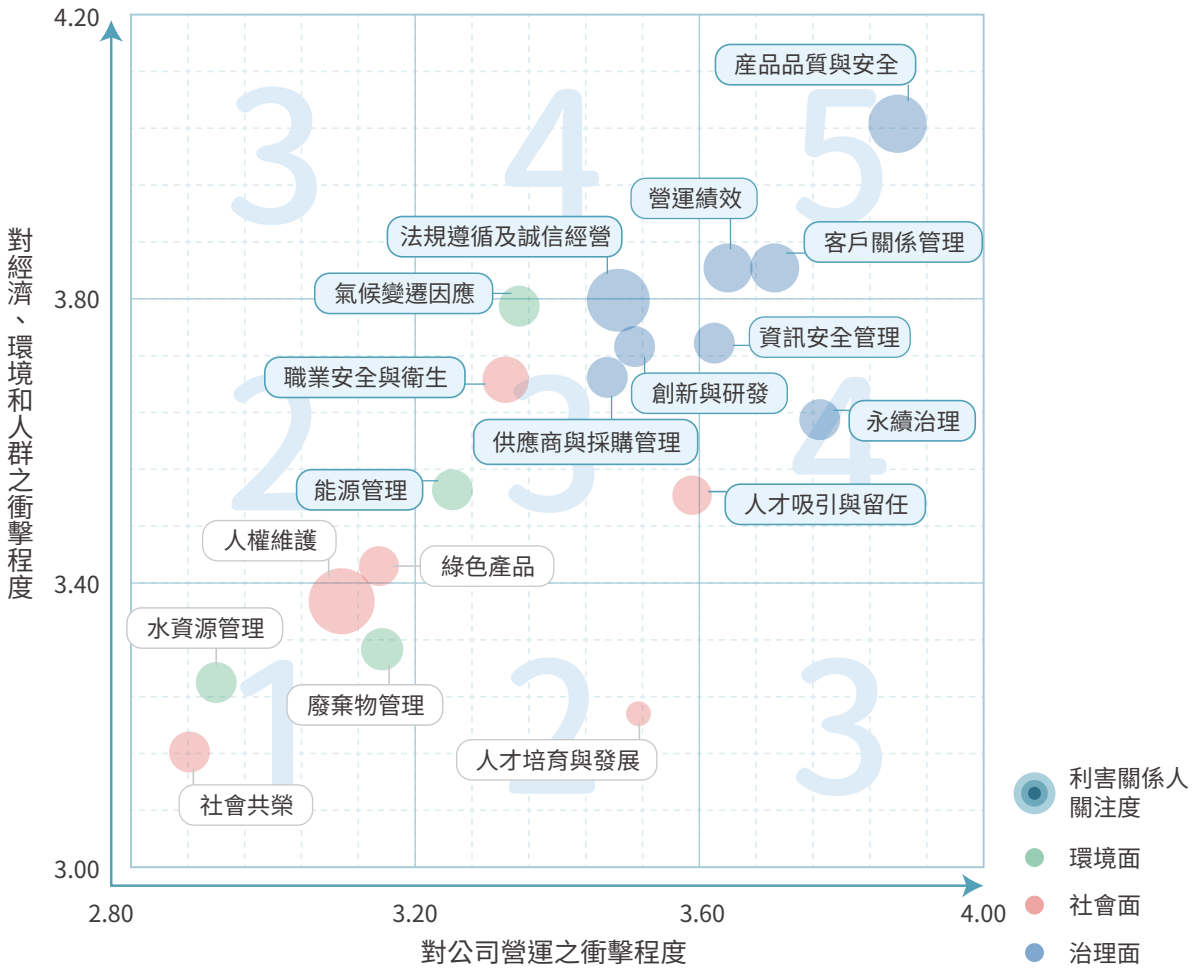
利害關係人	聯絡與回應方式
投資者、媒體	聯絡窗口：吳佩純發言人 聯絡信箱：ir@axman-bike.com
員工、社區鄰里居民	聯絡窗口：楊宗翰 電話：886-4-8535898 申訴信箱：careyou@axman.com.tw
客戶	聯絡窗口：汪君穗業務經理 電話：886-4-8535898 聯絡信箱：axman@axman.com.tw
供應商	聯絡窗口：王承軒生管中心協理 電話：886-4-8535898 聯絡信箱：axman@axman.com.tw

1.5 重大永續主題鑑別

重大永續主題鑑別流程

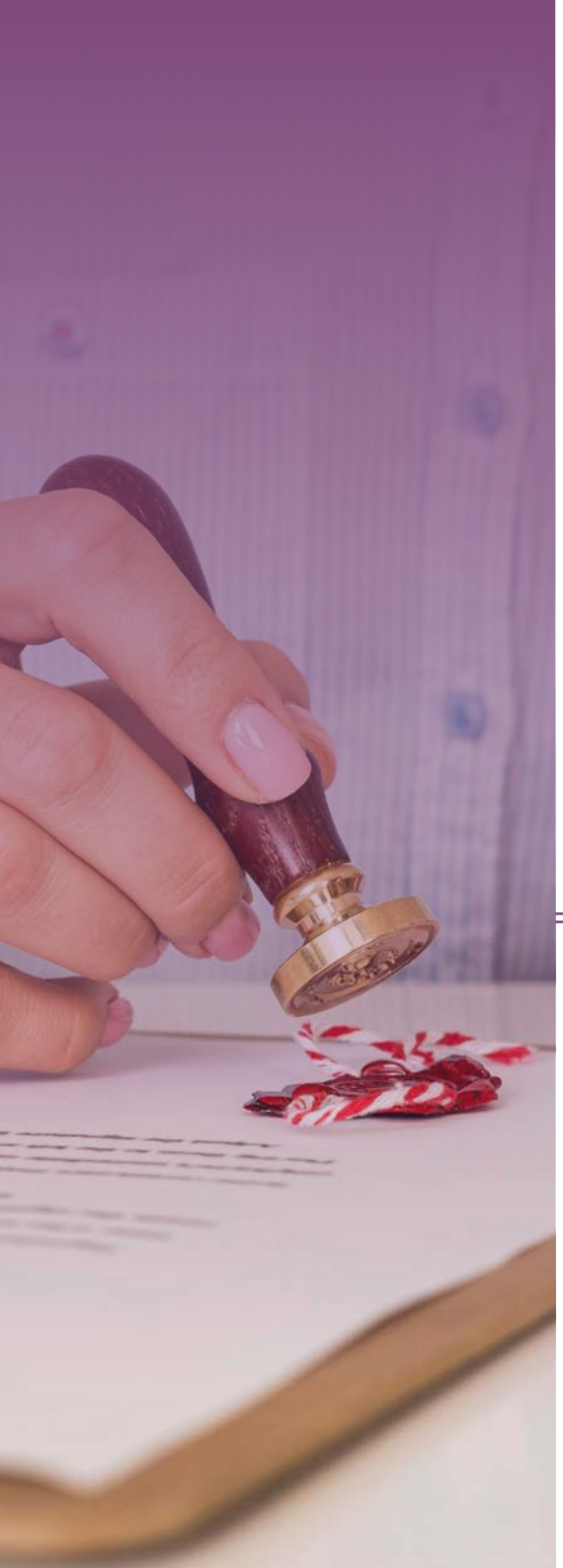
本公司藉由公司內部討論及外部專家的協助，並參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）以及國內外產業重要趨勢，蒐集各項永續議題，並透過部門訪談以及問卷等系統化的分析方式，於 2024 年針對管理階層進行各項議題衝擊程度調查，評估各項議題對經濟、環境和人群之衝擊以及對本公司營運之衝擊程度，另針對主要利害關係人發放重大主題關注程度問卷，共回收有效問卷 198 份；鑑別出利害關係人對明係關注之永續議題，再據以繪製重大主題矩陣圖。下方矩陣圖中 X 軸表示「對公司營運之衝擊程度」，Y 軸則代表「對經濟、環境、社會面向之衝擊程度」，泡泡大小則代表「利害關係人關注程度」。依據分數高低評估主題重大性，區分重大主題及一般主題。經整合分析排序後，並與高階主管確認後，鑑別出明係 2024 年 9 項重大主題（營運績效、永續治理、法規遵循及誠信經營因其治理規章之完整性作為一般主題揭露），分別為供應商與採購管理、產品品質與安全、創新與研發、客戶關係管理、資訊安全管理、人才吸引與留任、職業安全與衛生、氣候變遷因應及能源管理，我們將以此做為報告書資訊揭露的參考基礎，並持續精進。

重大主題矩陣



重大主題列表

面向	重大主題	對應 SDGs	SDGs 子目標		對應章節
治理	供應商與採購管理		8.8 12.6	保護勞工的權益，為包括外籍移工的所有勞動者創造安全、有保障的工作環境，特別是婦女以及從事危險工作的勞工益 鼓勵企業採用永續作法，特別是大型企業和跨國公司將永續發展資訊融入公司營運計畫中	2.4 供應鏈管理
	產品品質與安全		12.2 12.6	到 2030 年以前，實現自然資源的永續管理和高效率使用 鼓勵企業採用永續作法，特別是大型企業和跨國公司將永續發展資訊融入公司營運計畫中	2.5 產品品質與安全
	創新與研發		9.4 9.5	升級所有行業和基礎設施以實現永續性 加強研究，提升工業技術	2.6 創新與研發
	客戶關係管理		17.16	加強全球永續發展夥伴關係	2.7 客戶關係管理
	資訊安全管理		9.C	普遍獲得資通訊技術	2.8 資訊安全管理
員工	人才吸引與留任		8.5	到 2030 年以前，實現全面生產性就業，且每個成年人都能獲得適合工作，包括青年與身心障礙者，並具同工同酬的待遇	3.1 幸福職場
	職業安全與衛生		8.8	保護勞工的權益，為包括外籍移工的所有勞動者創造安全、有保障的工作環境，特別是婦女以及從事危險工作的勞工	3.2 職業安全與衛生
環境	氣候變遷因應		13.3	加強針對氣候變遷的緩和、調適、減輕衝擊和及早預警教育和意識提升，提升機構與人員應對能力	4.1 氣候變遷因應
	能源管理		7.2	2030 年前，大幅增加再生能源在全球能源結構中的比例	4.2 能源管理



CH2

永續治理

2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

2.3 法遵與誠信經營

2.4 供應鏈管理

2.5 產品品質與安全

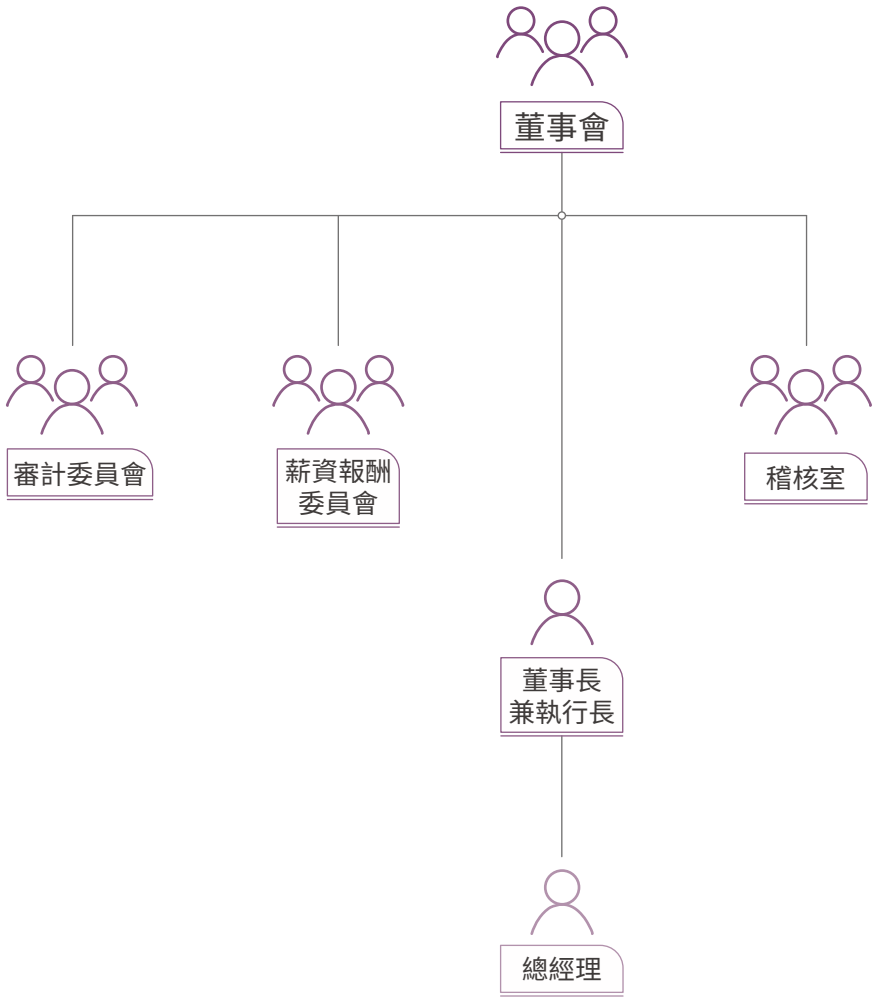
2.6 創新與研發

2.7 客戶關係管理

2.8 資訊安全管理

2.1 公司治理架構

組織架構圖



各主要所營業務

類別	執掌情形
董事會	本公司董事會每季至少召開一次，其組成結構為 9 席董事，含 4 名獨立董事，獨立董事佔比為 44.44%，且董事會成員皆具備本公司經營所需之專業及多元互補之背景，持續強化董事會職能、提升經營團隊領導管理、重視股東權益保障及資訊的正確透明。 2024 年實際開會 7 次，委員出席率 98%
審計委員會	本公司審計委員會每季至少召開一次，由 4 位獨立董事組成，負責執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控。 2024 年實際開會 7 次，委員出席率 96%
薪資報酬委員會	本公司薪資報酬委員會每年至少開會二次，由三位獨立董事組成，負責定期檢討薪資規程並提出修正建議；訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構；定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額，並將所提建議提交董事會討論 2024 年實際開會 2 次，委員出席率 100%
稽核室	協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據；及就稽核業務執行情形、查核缺失改善追蹤情形及其成效進行溝通。
公司治理主管	本公司設置專職之公司治理主管。本公司之公司治理主管負責執行董事會及股東會之會議相關事宜；製作董事會及股東會議事錄；協助董事就任及持續進修；提供董事執行業務所需之資料；協助董事遵循法令及其他依公司章程或契約所訂定之事項等。本公司公司治理主管 2024 年度完成進修 12 小時。

董事會成員

本公司以董事會為最高治理單位，董事長為最高治理單位主席，董事會平均每三個月至少召開一次。現行董事會成員合計九位，由五位董事及四位獨立董事組成，成員任期為三年。董事會成員涵蓋財務、法律、產業專業背景，其中八位為男性，一位女性，女性董事占比為 11%，平均年齡為 51-60 歲。

董事會是明係最高治理機構，由董事長江永平先生擔任主席，負責執行股東會決議、制定公司經營計畫及投資方案。為了完善董事會的治理制度，提升其監督功能並強化管理，公司依據中華民國《公開發行公司董事會議事辦法》制定了《董事會議事規範》，規定每季度至少召開一次董事會。

公司董事會成員的提名與遴選依公司章程採取候選人提名制，並遵循《董事選舉辦法》及《公司治理守則》，以確保董事成員具備多元性與獨立性。除兼任公司經理人的董事席次不得超過董事總席次的三分之一外，公司根據自身運作、營運型態及發展需求，制定適當的多元化政策，涵蓋以下兩大面向的標準：

基本條件與價值觀

包括性別、年齡、國籍及文化背景等。

專業知識與技能

包括法律、會計、產業、財務、行銷或科技等專業背景，專業技能及相關產業經驗。

現行董事會成員合計九位，本公司董事成員的專業背景涵蓋產業背景、經營管理背景及會計背景等。董事長為執行董事，具員工身分的董事有 3 位，獨立董事有 4 位，董事會成員其中八位為男性，一位女性，女性董事占比為 11%，平均年齡為 51-60 歲。

職稱	姓名	性別	國籍	年齡	任期
董事長	江永平	男	中華民國	61~70	3 年
董事	明郁投資（股）公司 法人代表人黃慶忠	男	中華民國	51~60	3 年
董事	明郁投資（股）公司 法人代表人江明穎	男	中華民國	31~40	3 年
董事	華星投資（股）公司 法人代表人曾懷億	男	中華民國	41~50	3 年

職稱	姓名	性別	國籍	年齡	任期
董事	智新投資（股）公司 法人代表人李忠良	男	中華民國	61~70	3 年
獨立董事	張嘉興	男	中華民國	51~60	3 年
獨立董事	潘奎佑	男	中華民國	51~60	3 年
獨立董事	吳紹貴	男	中華民國	51~60	3 年
獨立董事	黃蘭錡	女	中華民國	51~60	3 年

董事學經歷

職稱	姓名	學經歷	兼任本公司 / 其他公司職務
董事長	江永平	勤益工業專科學校工業管理科 明係事業（股）公司總經理	明係事業（股）公司執行長 明郁投資（股）公司董事長
董事	明郁投資（股）公司 法人代表人黃慶忠	彰化師範大學高階管理碩士 美商斯貝特台灣分公司總經理 富士亞洲有限公司總經理 上海永久進出口有限公司總經理 美利達工業（股）有限公司外銷部經理	明係事業（股）公司總經理
董事	明郁投資（股）公司 法人代表人江明穎	靜宜大學國際企業學系 明係事業（股）公司採購部副理 明係事業（股）公司塗裝部副理 明係事業（股）公司採購部高專 明係事業（股）公司董事長室助理 明係事業（股）公司總經理室高專	總經理室特別助理 自行車同業公會理事

職稱	姓名	學經歷	兼任本公司 / 其他公司職務
董事	華星投資（股）公司 法人代表人曾懷億	中國清華大學與麻省理工斯隆管理學院工商管理碩士 美國加州大學洛杉磯分校土木與環境工程學士 百度公司投資者關係、國際財務和併購總監及財務長 安居客公司集團財務長及董事會秘書長 攜程集團事務部副總裁	崇友實業（股）公司董事 KKDay 酷遊天國際旅行社全球財務長 德意志銀行副總裁
董事	智新投資（股）公司 法人代表人李忠良	台灣大學國際企業 EMBA 碩士 台灣大學經濟系 智友（股）公司董事長 慧友電子（股）公司董事長	高林實業（股）公司董事長 杏昌生技（股）公司董事長 杏華投資（股）公司董事長 杏昌健康服務（股）公司董事長 杏昌投資（股）公司董事長 高林高科有限公司董事長 益和國際（股）公司董事長 高昌生醫（股）公司董事長 長康生物科技（股）公司董事長 高明能源（股）公司董事長 高昇能源（股）公司董事長 拓森能源（股）公司董事長 羽光能源（股）公司董事長 美之心國際（股）公司董事 高林維爾京（股）公司董事 讚譽香港有限公司董事 讚譽香港控股有限公司董事 高林國際（股）公司董事 Quality Craft Ltd. 董事 Colltex Garment MFY（HK）Co.，Ltd. 董事 杏合生醫（股）公司董事 利翔航太電子（股）公司董事 跨境豐收（股）公司董事 台寶生醫（股）公司董事 雲豹能源科技（股）公司董事 三和健康事業（股）公司董事 綠達節能科技（股）公司董事
獨立董事	張嘉興	交通大學 EMBA 政治大學財稅系學士 世界中心科技（股）公司執行董事 / 財務長 輔祥實業（股）公司經營管理室高級專員 元富證券（股）公司承銷部經理 大華證券（股）公司承銷部襄理 中國信託商業銀行授信專員	同行致遠管理顧問有限公司負責人 鼎誠投資（股）公司負責人 利機企業（股）公司獨立董事 先益電子（股）公司獨立董事
獨立董事	潘奎佑	中華民國陸軍軍官學校專科班	雍衽企業管理顧問有限公司總經理

職稱	姓名	學經歷	兼任本公司 / 其他公司職務
獨立董事	吳紹貴	朝陽科技大學企業管理研究所碩士 中興大學法商學院法律系（原中興大學法商學院） 社團法人台中律師公會理事 台中市政府法律扶助義務律師	中信法律事務所所長 久禾光電（股）公司獨立董事 王品餐飲股份有限公司獨立董事
獨立董事	黃蘭錡	輔仁大學經濟學學士 美國克利夫蘭州立大學企管碩士 美國 Nova Southeastern 大學企管博士（主修國際企業） 順德工業股份有限公司獨立董事 / 薪酬委員 香港商裴樂 FILA 有限公司財務專員	彰化師範大學企管系教授 先益電子（股）公司獨立董事 順德工業股份有限公司獨立董事

董事多元專業背景

職稱 / 姓名	營運判斷	會計財務	經營管理	危機處理	產業知識	國際觀	領導	決策
董事長江永平	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事明郁投資（股）公司法人代表人黃慶忠	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事明郁投資（股）公司法人代表人江明穎	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事華星投資（股）公司法人代表人曾懷億	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事智新投資（股）公司李忠良	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事張嘉興	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事潘奎佑	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事吳紹貴	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事黃蘭錡	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

董事會組成情形

年齡	男性	女性	合計
30 歲（含）以下	0	0	0
31 歲到 50 歲（含）	2	0	2
大於 50 歲	6	1	7
合計	8	1	9

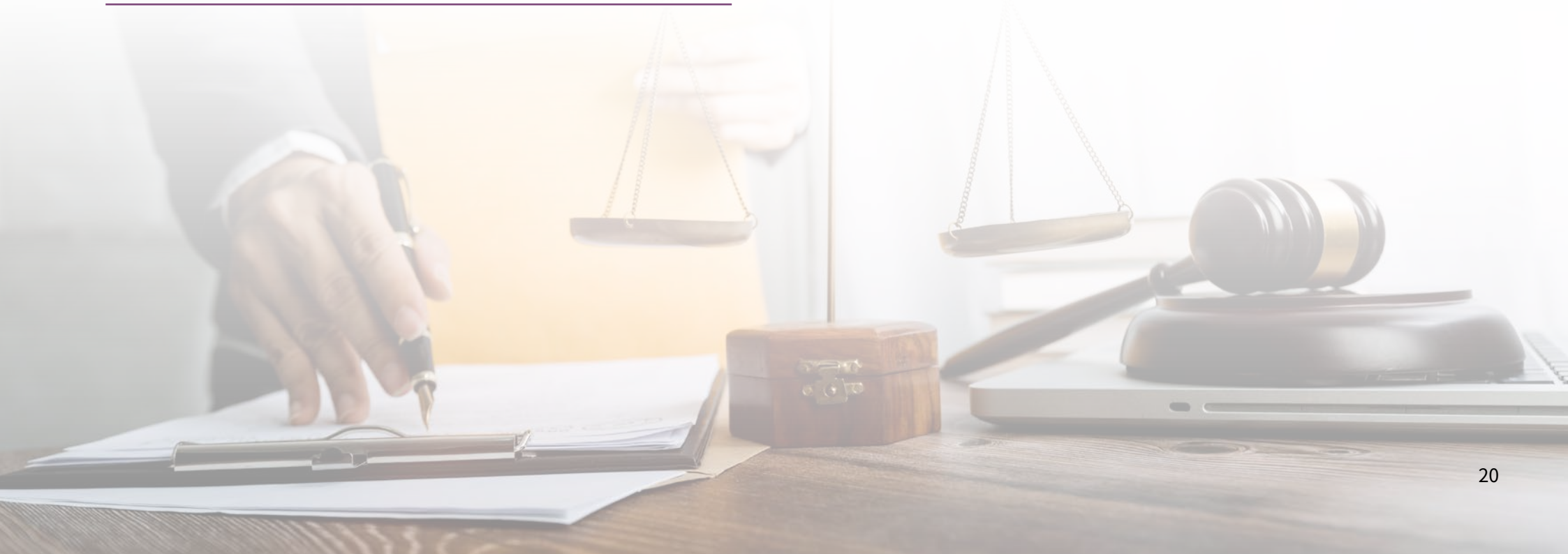
利益迴避

本公司於董事會議召開通知書內，即已列示董事應注意利益迴避之規範，各董事對於與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，但不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，且董事間亦應自律，不得不當相互支援。

董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。本公司董事會之決議，對依前二項規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第二項準用第一百八十條第四項規定辦理。

若同仁對於業務往來有利益衝突相關情事，必須事前告知主管及迴避，以防止利益衝突。有利益衝突時，公司內部員工除可向直屬部門主管報告外，亦可直接向管理部門報告。

截至 2024 年 12 月 31 日，本公司並無發生重大利益衝突事件



董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司依上市上櫃公司治理實務守則第三十七條等規定，於 110 年 06 月 15 日第 14 屆董事會第 6 次會議通過「董事會績效評估辦法」，每年執行 1 次內部績效評估，為考量其獨立性，採用問卷方式由董事自行填答，後由財務單位回收統計評估結果，於次一年度第 1 季結束前提送董事會報告，作為檢討及改進之依據，且至少每 3 年執行外部績效評估 1 次。

對公司營運之瞭解與建議為落實企業永續發展政策，常來將透過董事會績效評估檢視董事對於經濟、環境及社會議題之參與度。

年度	評估方式
2024 年	自評問卷
評估期間	提報董事會日期
2024/1/1-2024/12/31	2025/02/27

（一）董事會運作評估：（五個自評面向，19 個評估項目）

評量結果顯示，每項評分為 4.69 分以上，表示對董事會運作之績效有正面評價。

自評面向	評估項目	評估結果
A. 對公司營運之參與程度	6 項	4.69
B. 提升董事會決策品質	4 項	4.81
C. 董事會組成與結構	2 項	4.83
D. 董事之選任及持續進修	3 項	4.85
E. 內部控制	4 項	4.78

（二）董事會成員績效自評：（六個自評面向，20 個評估項目）

評量結果顯示，每項評分為 4.74 分以上，表示董事會成員對於各項指標運作，有正面評價。

自評面向	評估項目	評估結果
A. 公司目標與任務之掌握	3 項	4.74
B. 董事職責認知	2 項	4.89
C. 對公司營運之參與程度	6 項	4.78
D. 內部關係經營與溝通	3 項	4.89
E. 董事之專業及持續進修	3 項	4.89
F. 內部控制	3 項	4.81

（三）審計委員會運作績效自評：（五個自評面向，18 個評估項目）

評量結果顯示，每項評分為 4.63 分以上，顯示審計委員會整體運作情況完善，符合公司治理之要求，有效增進董事會職能。

自評面向	評估項目	評估結果
A. 對公司營運之參與程度	3 項	4.67
B. 功能性委員會職責認知	5 項	4.95
C. 提升功能性委員會決策品質	6 項	4.92
D. 功能性委員會組成及成員選任	2 項	4.88
E. 內部控制	2 項	4.63

（四）薪資報酬委員會運作績效自評：（四個自評面向，14 個評估項目）

評量結果顯示，每項評分為 4.83 分以上，顯示薪資報酬委員會整體運作情況完善，符合公司治理之要求，有效增進董事會職能。

自評面向	評估項目	評估結果
A. 對公司營運之參與程度	3 項	4.89
B. 功能性委員會職責認知	3 項	5.00
C. 提升功能性委員會決策品質	6 項	4.89
D. 功能性委員會組成及成員選任	2 項	4.83

董事會進修情形

本公司董事會成員為因應快速變化的商業環境、法規要求以及永續發展政策，不斷提升其專業知識與治理能力，透過每年安排課程進修，董事成員能夠更深入了解行業趨勢、市場與國際變化。於 2024 年度董事會成員進修時數合計 24 小時。

2024 年度公司董事與獨立董事進修之情形

職稱	名字	進修日期（起）	進修日期（迄）	課程名稱	時數
董事	江永平	11 月 6 日	11 月 6 日	企業舞弊之調查實務與案例解析專業研習課程	6
法人董事代表人	李忠良	4 月 10 日	4 月 10 日	公司治理暨企業永續經營研習班	3
法人董事代表人	李忠良	10 月 4 日	10 月 4 日	113 年度防範內線交易宣導會	3
法人董事代表人	黃慶忠	4 月 24 日	4 月 24 日	113 年度第一期公司治理實務研習班 - 企業永續績效評比	3
法人董事代表人	黃慶忠	11 月 19 日	11 月 19 日	永續發展委員會暨永續長座談會	3
獨立董事	吳紹貴	7 月 26 日	7 月 26 日	從 TIPS 出發：談企業如何建構智慧財產風險防控	3
獨立董事	吳紹貴	8 月 29 日	8 月 29 日	公司治理與證券法規	3
獨立董事	黃蘭錡	5 月 9 日	5 月 9 日	企業績效提升的密碼 - 成本分析與綠色供應鏈	3
獨立董事	黃蘭錡	5 月 30 日	5 月 30 日	ESG 與公司治理	3
獨立董事	張嘉興	5 月 9 日	5 月 9 日	企業績效提升的密碼 - 成本分析與綠色供應鏈	3
獨立董事	張嘉興	11 月 7 日	11 月 7 日	公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享	3
獨立董事	潘奎佑	10 月 4 日	10 月 4 日	董監事暨公司治理主管系列課程 - 企業財務報表舞弊案例探討	3
獨立董事	潘奎佑	12 月 6 日	12 月 6 日	董監事暨公司治理主管系列課程 - 全球 AI 的發展與治理：對美、歐、中的觀察	3

功能性委員會

審計委員會

本公司依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第 3 條規定訂定「審計委員會組織規程」，明訂委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長，每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。

本公司審計委員會由四位獨立董事組成，旨在監督公司財務報表是否允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性、適任性、公司內部控制是否有效實施、公司是否遵循相關法令及規則、公司對於存在或潛在風險是否進行管控，並依證券交易法第 14 條之 5 所規定的事項執行其職權。

職稱	姓名	開會次數	實際出席	委託出席	出席率
獨立董事	張嘉興	7	7	0	100.00%
獨立董事	潘奎佑	7	7	0	100.00%
獨立董事	吳紹貴	7	6	1	85.71%
獨立董事	黃蘭錡	7	7	0	100.00%

薪資報酬委員會

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第 3 條之規定，訂定「薪資報酬委員會組織規程」，薪資報酬委員會成員人數為三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。本委員會成員之專業資格與獨立性，應符合薪酬委員會職權，委員會之職能係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，參考利害關係人意見，調整薪酬政策，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

職稱	姓名	開會次數	實際出席	委託出席	出席率
獨立董事	張嘉興	2	2	0	100.00%
獨立董事	潘奎佑	2	2	0	100.00%
獨立董事	黃蘭錡	2	2	0	100.00%

高階主管薪酬政策

本公司已設置薪資報酬委員會，並由 3 位獨立董事擔任委員，薪資報酬委員會負責制定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，同時定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬；董事之酬金方面，係根據其在本公司擔任之職位及對本公司營運參與程度及貢獻之價值核發、總經理及經理人之酬金部分主要係根據職位、對公司的貢獻度及參考同業水準，依本公司人事規章辦理，目前尚未將本公司的 ESG 目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待 ESG 推行成熟後再行研議。

本公司獨立董事之酬金，經參考獨立董事之學經歷及社會地位、市場薪資調查與業界水準，以符合市場一般水準為原則，另考量公司經營成果及獨立董事於職責上的貢獻後擬定，經薪酬委會員審議後提報董事會決議；公司將持續視經營狀況及法令規定適時檢討獨立董事酬金政策，以追求酬金之合理性及公司之永續經營。

2.2 風險管理

明係尚未成立風險管理委員會，目前以總經理為最高負責主管。但隨著科技的不斷進步、資訊的普及，企業面臨著機會、風險和威脅。為了維護和提升企業的整體利益，本公司制定內部控制制度，關注國內外的發展情況，檢討和改進公司的風險管理流程，以提高風險管理的效能。唯有即時掌握風險因素，並採取適當的應對措施和改善行動，才能應對市場環境的不斷變化，實現企業的永續經營目標。

本公司雖尚未正式建立完整的風險管理機制，但為強化公司治理並提升經營管理效能，仍積極參考《上市櫃公司風險管理實務守則》，針對營運環境與內外部風險進行盤點與評估，以確保企業穩健發展。

2024 年本公司盤點風險內容如下

財務風險	匯率風險	· 財會部門隨時收集匯率變化訊息，嚴控外幣曝險部位，與金融機構保持密切聯繫，以便掌握匯率走勢，並採取適當避險措施因應之
	利率風險	· 因營運上需要向銀行借貸資金而增加利息支出，則利率變動對公司損益會有重大影響。本公司將隨時注意利率變動情形，配置浮動及固定融資比重並採取必要措施以降低利率對公司之影響
	信用風險	· 留意客戶資金狀況及進行帳齡分析，避免客戶拖欠合約義務造成公司財務損失
資訊系統風險	資訊設備	· 資訊整合處部門增設備份儲存媒體：虛擬磁帶櫃及 NAS 儲存裝置 · 重要系統檔案、程式及資料檔案排程定時定期每日進行備份 · 增設企業級防火牆及資安分析系統，針對不明來源封包攻擊連線及網路服務做有效阻斷，並過濾及阻斷病毒檔案 · 設備機房建立環境控制與防災、資料異地備份
	病毒偵測	· 外來資料儲存媒介攜入時，需事先向資訊部門提出攜入申請並執行掃毒偵測
	資通安全	· 加強員工資安相關知識教育訓練，注意郵件之來源的正確性，避免透過公司網路收發或下載與業務無關之郵件或軟體
政策風險	歐盟反傾銷政策 CBAM 碳邊境調整關稅	· 密切觀察政策變化、參考同業作法來因應，也參與產業鏈共同減碳之倡議
法律風險	訴訟財損 商譽受損	· 良善管理制度和遵守相關法規，確保無違失事件發生
市場風險	市場競爭、貿易保護	· 由各事業單位及幕僚單位依所掌業務權責，訂定各項策略並執行，並依據法令、政策及市場之變化分析評估採取各項因應措施
	消費行為改變	· 注意國內外市場動態，提高貨物品質及交貨期，控管庫存狀況，隨時調整行銷策略

2.3 法遵與誠信經營

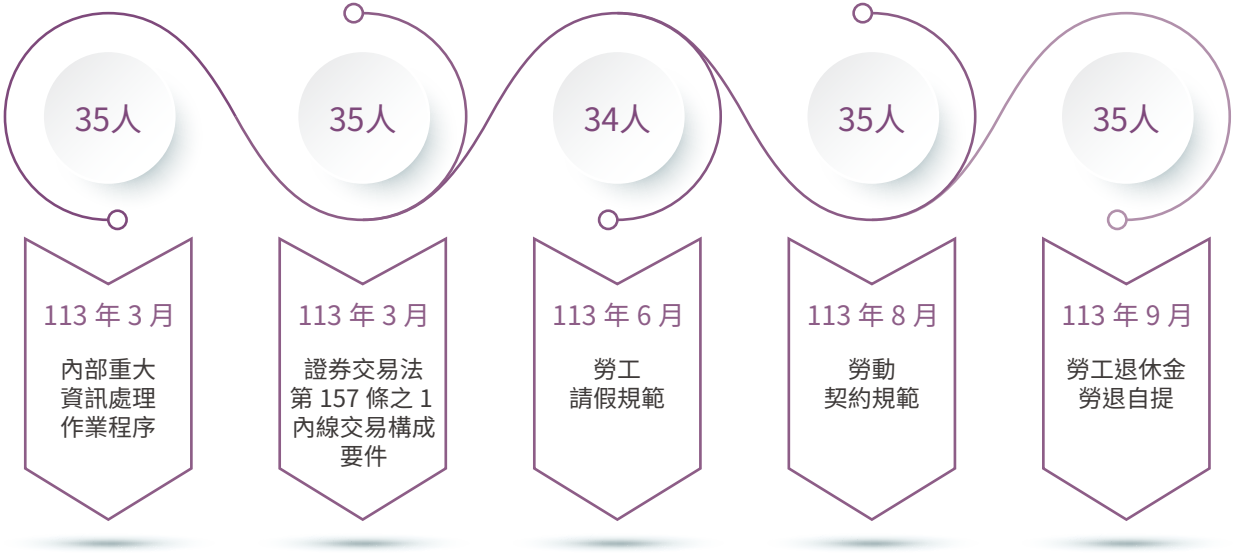
明係致力於追求社會、經濟與環境的平衡發展，並將永續經營視為公司長期發展的核心價值。我們深知法規遵循是維持公司長期穩健經營的基石，不僅需要在財務表現上實現成長，更需在社會與環境議題上展現領導力，並保障員工的基本權利與福祉。

明係事業榮獲 113 年度國稅局電子發票績優營業人，要獲選為年度績優營業人實屬不容易，依照規定須符合選拔核定前 2 年內，未經核定為開立統一發票或使用電子發票績優營業人，無短、漏開統一發票、逾期申報銷售額、重大違章或欠稅（含關稅）紀錄，以及未經停止使用電子發票、未違反環境保護、勞工、食品安全衛生相關法律且屬社會關注、具指標性意義案件等條件。中區國稅局轄區涵蓋中部 5 縣市，使用統一發票營業人高達 29 萬 1 千餘家，今年度獲獎開立統一發票績優營業人有 62 家、使用電子發票績優營業人 25 家，合計 87 家。

2024 年榮獲國稅局電子發票績優營業人榮譽，展現明係誠信經營與合規之精神。

誠信經營

明係秉持誠信原則經營業務，並遵守業務所在各國家之法律及道德標準，除將遵守法規定為公司的重要政策外，依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」訂定本公司「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及申訴管道，要求公司每位董事到基層員工的行為皆應遵守法律和誠信規範，並透過建立完善的內部控制和風險管理機制，積極防範不誠信行為，依規定執行並公告於本公司網站。不定期透過員工教育訓練或會議中宣導誠信經營相關事項，2024 年度誠信經營教育重點為提升員工法令知識，往後每年將持續推廣誠信經營主題教育訓練，以提升員工誠信經營意識。



檢舉管道

檢舉案件應以密件處理，對於檢舉人身分及檢舉內容或參與調查人員，本公司應予保密。因執行職務或業務知悉檢舉人身分或內容者，不得洩露；檢舉人對於檢舉案件亦應負保密義務，違反規定者，應依本公司相關懲處規定辦理。

對違反誠信經營規定情事，本公司設有檢舉管道，並對檢舉人身分及內容確實保密，如查證屬實，會端視情節重大性，依「員工獎懲管理辦法」懲戒並有訂定工作規則，防範內線交易作業程序、員工獎懲管理辦法等各項規章辦法，且對於檢舉事項會派員進行了解，關於檢舉人及檢舉事項均妥善保密，對於檢舉人將採取保密措施，並保護檢舉人不因檢舉而使其遭受不當處置。

受理股東、投資人、董事、經理人及員工等內外部利害關係人或其他人員，發現違反本公司誠信經營守則，提供專線通報：

受理專線電話：04-8535898 #531

受理傳真：04-8531299

電子郵件：ir@axman-bike.com

信件收件地址：
515002 彰化縣大村鄉大橋村
中山路三段 1 號 稽核室

2024 年申訴案件統計

反貪腐申訴案件：0 件

環境問題申訴案件：0 件

社會問題申訴案件：0 件

年度累計申訴總數：0 件

法律遵循

2024 年度在本公司的努力之下未接獲相關檢舉及申訴事件，且未發生重大違反法規事件。本公司持續遵守公司治理相關法規，如《公司法》、《證券交易稅法》、《期貨交易稅法》和《營業稅法》等相關法規，目標為無任何違規之情事。嚴格控管不發生貪腐事件，確保所生產的產品符合相關法規要求，無發生任何違反相關法規而遭罰鍰之情事，亦無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之相關情事，為公司帶來優良的企業形象。

類別	遵循項目	措施	法規遵循狀況
公司治理	公司法、證券交易法、營業稅法等。	參與金管會、證期局、證交所及證券櫃檯買賣中心等主管機關發布相關辦法及宣導會，並不定期於董事會中進行提案討論制定或修訂符合實際規範。	2024 年未發生重大違規事件
勞工權益	勞動基準法、工會法、性別平等工作法、就業服務法、職業安全衛生法等。	遵循國際人權公約：「聯合國世界人權宣言」，尊重國際公認之基本人權 ' 並依據國內相關勞動法令，制定員工任用管理辦法以宣示公司的人權政策：以杜絕任何侵犯及違反人權之行為，使公司現職同仁均能獲得合理與有尊嚴的對待。擾之工作環境。另訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並設有申訴管道。	
產品	產品與服務資訊標示相關法規、反托拉斯法、營業秘密等。	定期關注產品及環境相關法規，鑑別與公司相關政策法規衝擊性後，於內部會議中提報因應對策並宣導。	
環境	環境保護法規。		

重大違反法規事件之標準：依據金管會第二十六條第三項重大裁罰定義為單件累計不超過 100 萬以上，或發生人員死亡災害時。

反貪腐之政策

本公司於內部規章、年報、公司網站及公開資訊觀測站揭露誠信經營政策，使供應商、客戶或其他業務相關機構與投資人，均能清楚誠信經營理念與政策。

本公司人員於執行業務過程，不得直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。本公司董事或經理人應確實遵循證券交易法及其他相關法令規章之規定。前項行為之對象，包括公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，以及任何公、民營企業或機構及其董事（理事）、獨立董事、經理人、受僱人、具有實質控制能力者或其他利害關係人。2024 年未接獲任何反貪腐、環境、社會問題申訴案件。

內控制度

設置隸屬董事會之稽核室，並每季向董事會報告稽核作業情形；訂有會計制度及內部控制制度，稽核室依據稽核計畫執行各項查核作業，並向董事會報告，會計師於每年進行財務報表查核時，也會同步確認內控有效性。

本公司 2024 年度之內部控制制度，依據自行評估的結果，謹聲明如下：

一、本公司確知建立、實施和維護內部控制制度係本公司董事會及經理人之責任，本公司業已建立此一制度。其目的係在對營運之效果及效率（含獲利、績效及保障資產安全等）、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標的達成，提供合理的確保。

二、內部控制制度有其先天限制，不論設計如何完善，有效之內部控制制度亦僅能對上述三項目標之達成提供合理的確保；而且，由於環境、情況之改變，內部控制制度之有效性可能隨之改變。惟本公司之部控制制度設有自我監督之機制，缺失一經辨認，本公司即採取更正之行動。

三、本公司係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」（以下簡稱「處理準則」）規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。該「處理準則」所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個組成要素：1. 控制環境，2. 風險評估 3. 控制作業，4. 資訊與溝通，及 5. 監督作業。每個組成要素又包括若干項目。前述項目請參見「處理準則」之規定。

四、本公司業已採用上述內部控制制度判斷項目，評估內部控制制度之設計及執行的有效性。

五、本公司基於前項評估結果，認為本公司於 2024 年 12 月 31 日（聲明之日期為「會計年度終了日」）的內部控制制度（含對子公司之監督與管理），包括瞭解營運之效果及效率目標達成之程度、報導係屬可靠、及時、透明及符合相關規範暨相關法令規章之遵循有關的內部控制制度等之設計及及執行係屬有效，其能合理確保

六、本聲明書將成為本公司年報及公開說明書之主要內容，並對外公開。上述公開之內容如有虛偽、隱匿等不法情事，將涉及證券交易法第二十條、第三十二條、第一百七十一條及第一百七十四條等之法律責任。

七、本聲明書業經本公司 2025 年 2 月 27 日董事會通過，出席董事 9 人中，無人持反對意見，餘均同意本聲明書之內容，併此聲明。

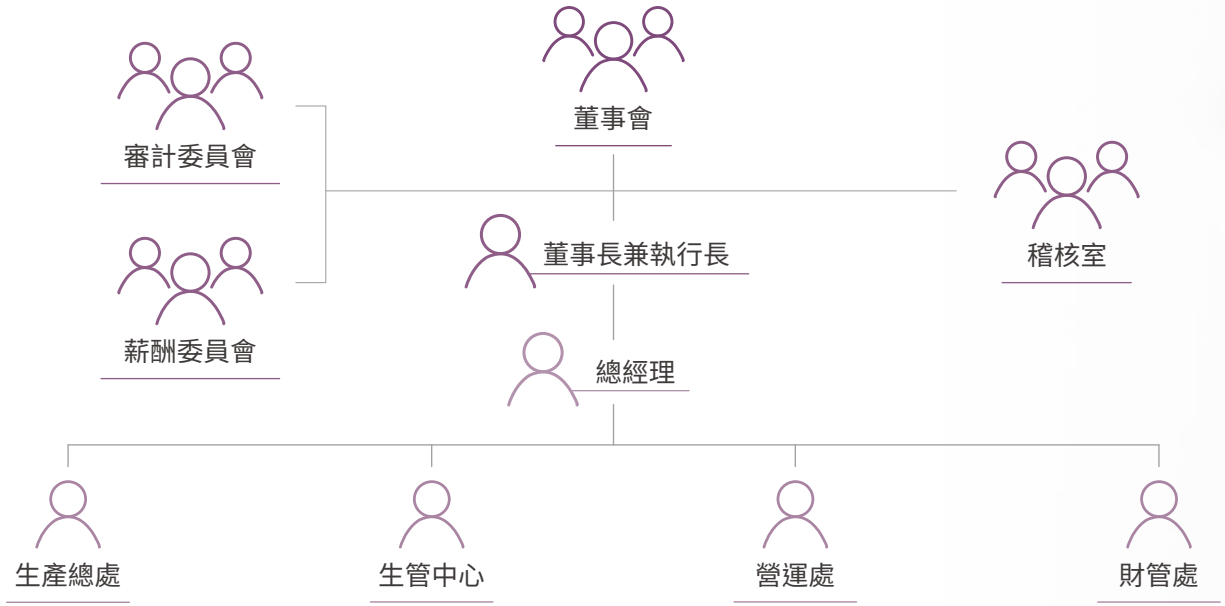
內部稽核組織與管理流程

本公司的內部稽核單位隸屬董事會的獨立單位，稽核主管列席董事會及審計委員會會議，向董事及審計委員報告內部稽核業務。

本公司的高階主管依據過去營運經驗、全球政治經濟大環境、產業與 ESG 趨勢、進行風險評估，設定營運目標，各部門主管依據營運目標展開該部門的行動計畫與日常管理目標。公司透過定期與不定期的內部會議，檢討營運目標達成進度，與可能影響營運目標的風險或法令異動，進行適當預防或降低風險的因應對策。

內部稽核人員藉由內部稽核作業，了解各部門主管所設計之內控制度與全體員工執行過程情況，進而確認公司營運之效果及效率（獲利、績效及保障資產安全）、內部與外部財務報導及非財務報導的可靠性、及時性、透明性及符合相關規範，與確實遵守內控制制度及相關法令規章等目標達成。而各部門主管藉由內部控制制度自行評估，亦可檢視自行設計之內控制度是否允當，以確保內控控制制度的有效性。

針對稽核人員的稽核作業結果與各部門主管自行評估落實內控制度情況，稽核主管列席董事會及審計委員會進行內部稽核執行業務報告，讓董事與審計委員了解公司落實內部控制制度的有效性。



2.4 供應鏈管理

衝擊影響

因輕忽供應商的 ESG 風險，造成治理與誠信、環境不佳、勞工權益等問題，進而對整體價值鏈造成衝擊。

政策承諾

為建立永續的供應鏈管理，將致力於提高在地採購比例，並積極向供應商推廣永續發展的理念。尋找符合認證標準的回收材料，加強供應商對環保材料使用的支持與合作，減少碳足跡，以及確保供應鏈符合長期的環境和社會責任標準，為企業和環境的雙贏邁進。

採取之行動

定期供應商考核品質、交期及服務表現，以確保穩定的供應鏈運作並不斷提升合作效益

評估機制

採購單位定期追蹤並向「永續發展中心」彙報達成情形

短期目標

- 針對國內 30% 新供應商實地評鑑經營理念、製程能力、產品品質納入評估範疇

中長期目標

- 定期供應商考核品質、交期及服務表現，以確保穩定的供應鏈運作並不斷提升合作效益
- 尋找替用環保包材之供應商，自 2022 年 ~ 2024 年客戶包材逐步汰換 66% 以上為環保包材
- 要求 15% 重要零件供應商提供產品通過危害性物質限制指令（RoHS）、REACH 證書或自我宣告聲明書

績效結果

- 2024 年廠商考核共計 138 家，考核結果都符合 60 分以上。
- 進行「新供應商評鑑」考核 15 家，15 家合規，佔年度新供應商 57%。

利害關係人議和

- 參與自行車永續聯盟（簡稱 BAS）
- 參於自行車公會
- 藉由供應商產品發表會，提供公司內部研發、業務、採購、品保、倉庫等單位與供應商面對面交流創新產品及環保材質納入等議題

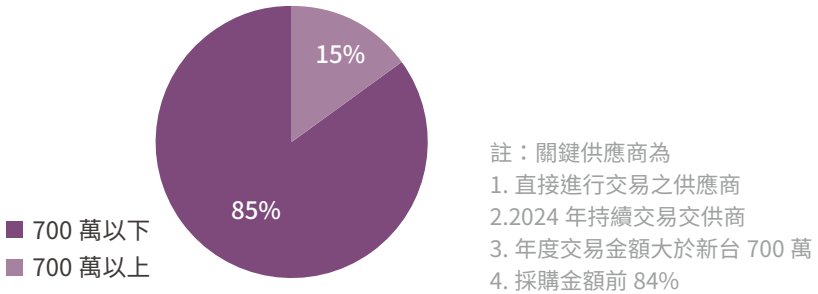
項目 / 利益團體	需求（期望）	滿足	偵測方式	責任單位	行動計劃 / 目標	113 年實績
供應商	· 穩定的訂單 · 合理的價格	· 穩定下單 · 合理產品價格	長期合作關係	業務	營業目標達成率 95%	95.7%
				採購	採購成本下降金額與進貨總金額占比 0.60%	0.61%
				採購	週排程達成率 85%	82.6%

供應鏈概況

供應商區分成車架系統、三電系統、傳統變速、傳動系統、剎車系統、轉向系統、車輪系統、配件系統等八大類別。

依據廠商交易金額來定義廠商規模，以 2024 年採購金額大於等於 700 萬元為基礎，共有 262 家採購直接合作廠商。由第一階段供應商中，透過採購金額占比，篩選出關鍵供應商 2024 年共有 38 家為第一階關鍵供應商。

2024 年第一階段供應商與關鍵供應商篩選圖



註：關鍵供應商為
1. 直接進行交易之供應商
2.2024 年持續交易交供商
3. 年度交易金額大於新台 700 萬
4. 採購金額前 84%

主要供應商類別如下：

主要原料	主要產品名稱	供應狀況
車架系統	車架、座墊、座桿、後避震器	尚可
三電系統	電池、馬達、電控系統	尚可
傳動變速系統	齒盤、曲柄、踏板、飛輪、變速器、鍊條	尚可
轉動系統	花鼓、五通	尚可
剎車系統	剎車、導管、碟剎	尚可
轉向系統	前叉、前叉端、車頭管、豎管、碗組	尚可
車輪系統	輪圈、輪胎、內胎、鋼絲、銅頭	尚可
配件系統	貨架、擋泥板、停車柱	尚可

供應商管理與定期評鑑

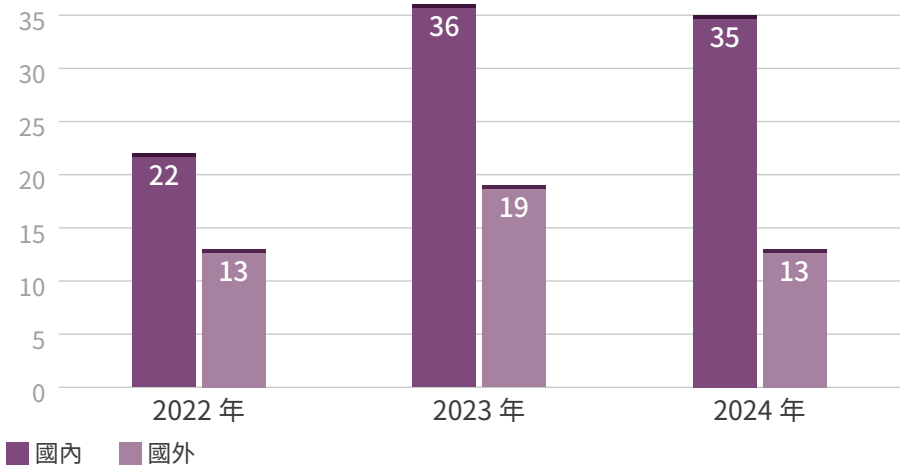
針對台灣地區新供應商評鑑主要針對經營理念、製程能力、產品品質等三方面進行評比，總分於 70 分以上者即為合格錄用之供應商。既有供應商每月進行考核，低於 60 分請供應商調整並提出改善對策，再進行追蹤成效。年度交易筆數不超過 5 次或採購金額年度未達 NT$10,000 元，不列入年度供應商考核排名。

2024 年本公司共評鑑 13 家新供應商，皆為合格錄用，錄取率 100%。以及評鑑 138 家既有供應商之交期、品質、服務考核得分皆高於 60 分。

合格供應商考核標準

交期考核	品質考核	服務考核
· 交期準期率 · 訂單完批率 · 訂單達交率	· 供應商工作點檢表 · 品質良率	· 報價處理時效 · 資訊回饋時效 · 異常處理時效

廠商區域分布表



新供應商之篩選

明係於新供應商進行「新供應商評鑑」及年度稽核，由各權責單位針對「品質」、「環境、職業衛生」及「勞動人權」等面向進行遴選、監督、查核，亦已著手規劃使用更多 ESG 項目作為新供應商之評選標準。在定期績效評比考核中，針對供應商之「品質」、「成本」、「交期」、「服務」評定績成果，監督並與供應商進行溝通及持續改善。

對於關鍵原材料新供應商，其產品通過本公司 EV 工程驗證後，由品保部組織供應商現場評審，並按照【供應商現場評審表】的要求綜合評估供應商的綜合保證能力。評審模組包括系統管理、技術能力、供應鏈、程序控制、成品控制、品質改進和服務、環境保護、社會責任 8 個模組。

明係原物料新供應商導入流程圖

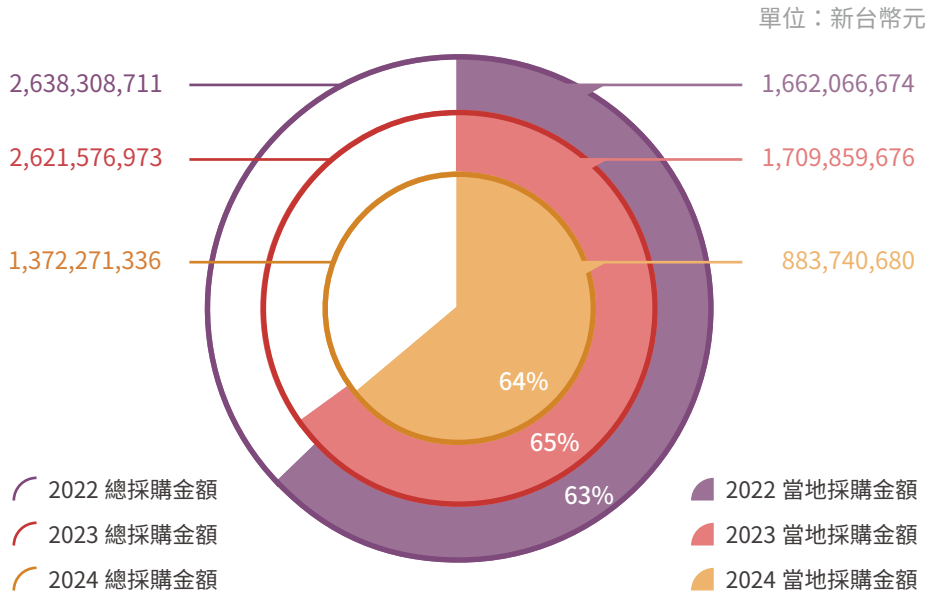
明係雜項新供應商導入流程圖

供應商 ESG 自評問卷

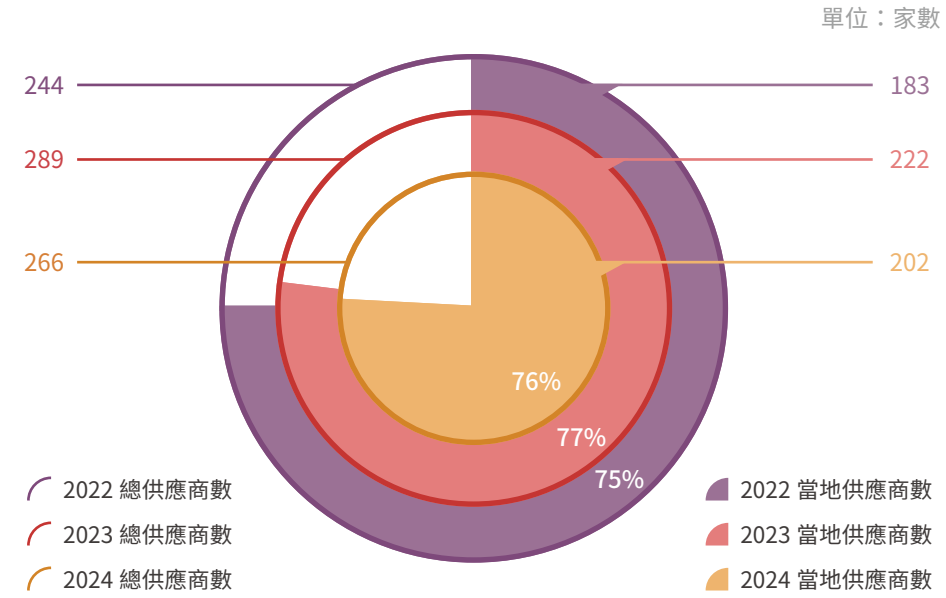
經過 2024 年度的供應商審核和評估，考核 15 家，全數合規。未發現任何供應商存在對環境或社會的重大實際或潛在負面衝擊。公司持續監控並加強對供應商的合規性要求，確保所有合作夥伴遵守我們的環境和社會責任標準。若未來發現潛在問題，將立即採取相應的紛正措施，並與供應商密切合作以改進其運營。

當地採購產品和服務的百分比

各年度國內外採購金額占比



各年度國內外供應商家數占比



為了迅速滿足市場需求，公司積極推行在地採購策略，與國內供應商保持緊密合作並推動聯合開發。此舉旨在降低供應風險與營運成本，同時減少長途運輸對環境造成的碳排放影響。「在地」採購的地理範圍界定為該國境內的供應商。

2.5 產品品質與安全

衝擊影響

產品品質管理制度不佳，可能使品質不良率過高可能造成客訴事件增加、客戶滿意度下降，影響品牌聲譽進而企業在市場中的競爭力。

政策承諾

明係以守護騎行者的安全與健康為根基，將產品責任視為營運生產最重要的一環。因此，我們在自行車生產過程的各個環節，皆以最嚴格的品質及安全標準進行管理。設定了四大產品安全政策：「品質保證、客戶滿意、落實制度、持續改善」，期望能透過開發出更多高品質的自行車產品，我們秉持理念，永續經營，以創造客戶最大的價值為目標，同時回饋社會。

採取之行動

- 為達到要求的品質，可能需要的任何管制、製程、設備（包括檢驗與試驗設備）、夾具、資源與技術，必須在作業前獲得。
- 確保設計、製程、檢驗與管理辦法（標準），以及適用文件之相容性。
- 依標準／顧客之要求或生產之需求，更新品質管制、檢驗與測試技術，包括開發新設備。
- 鑑定任何量測要求，包括超出現有工藝最高水準能力，並且要有充足的時間來開發此等所需之能力。
- 在完成產品的各適當階段，必須適切的驗證鑑定。
- 釐清所有特性與要求，包含具有主觀因素的允收標準在內。
- 鑑定與維持品質記錄。
- 檢驗與測試作業，為品質管理系統之作業管制活動。對於各類別之產品，制定相關的檢驗規範以執行進料、製程以及成品的檢驗作業。
- 已正式生產的產品其品質計劃，係以製程品質計劃方式建立，對新產品則以開發計劃書的方式製作品質計劃。
- 品質計劃之「品質計劃表」。

評估機制

品保單位每月召開操作、品質會議檢討品質相關事項。

短期目標

- 年度品質管理 KPI 達成率 80%
- 產品品質滿意度達 90 分
- 客戶抱怨件數年為 24 件基準、月為 2 件
- 矯正措施單件數為目標月 6 件內、作業流程改差件數目標月 12 件

中長期目標

- 年度品質管理 KPI 達成率 85%
- 產品品質滿意度維持 90 分
- 客戶抱怨件數年為 12 件基準、月為 1 件
- 矯正措施單件數為目標月 5 件內、作業流程改差件數目標月 24 件

績效結果

客戶抱怨件達標：

年度	2023			2024		
項目	基準 / 月	目標 / 月	執行狀況（件 / 月）	基準 / 月	目標 / 月	執行狀況（件 / 月）
客戶抱怨件數	4	3	3.9	2	1	1.54

產品品質滿意度：2024 年平均分數為 86.36 分，中長期會以 90 分為持續改善目標值。

利害關係人議合情形

114 年 1 月 15 日度召開管理審查會議，對於利益團體進行分析與實績探討。

利益團體分析表

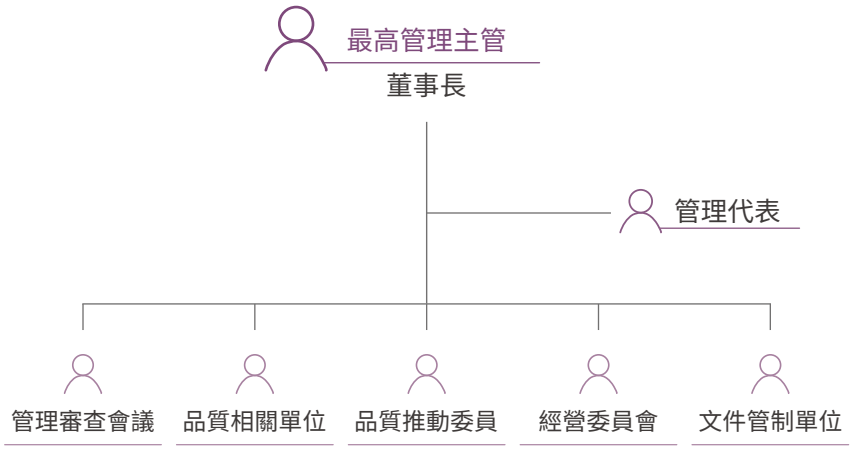
利益團體 \ 項目	需求（期望）	滿足	偵測方式	責任單位	行動計劃 / 目標	113 年實績
客戶	· 準時交貨 · 優良品質 · 價格便宜	· 依客戶交期準時出貨 · 零客訴 · 合理產品價格	· 客戶沒有客訴 · 客戶滿意度調查	業務	客戶滿意度 83 分↑	88.4 分
				品保	客訴件數 2 件、1 件 / 月	1.5 件 / 月
消費者	· 優良品質 · 合理售價 · 新產品不斷推出	· 對產品滿意 · 合理價格，或是有折扣	· 訂單是否增加 · 沒有消費者抱怨	業務	客戶滿意度 83 分↑	88.4
				品保	客訴件數 2 件、1 件 / 月	1.5 件 / 月

品質管理政策

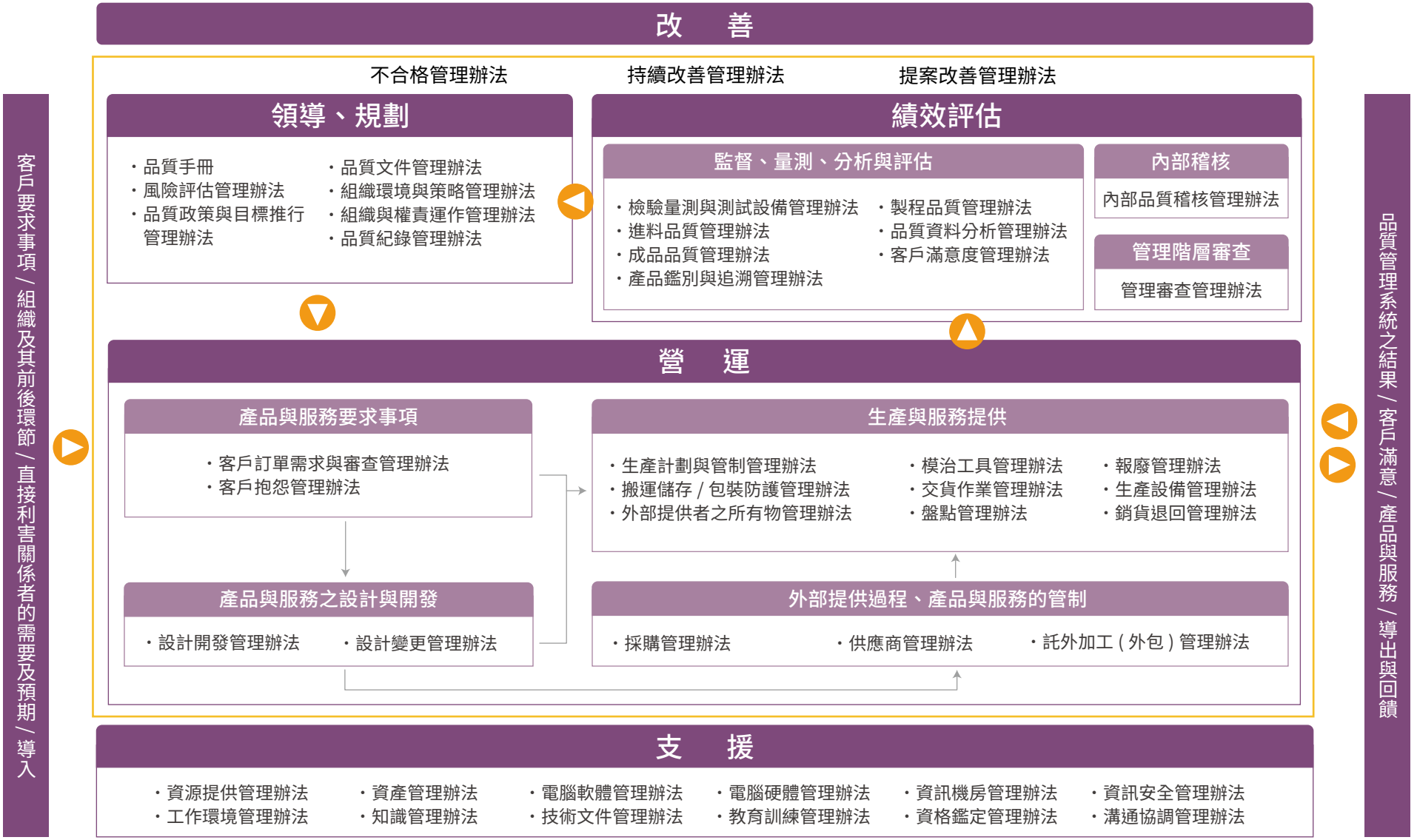
品質系統取得時序圖如下

本公司品質政策為「品質保證、客戶滿意」與「落實制度、持續改善」，並承諾全體管理階層及職工以絕對責任，確保實現該政策目標。為確保品質管理系統的有效運作，管理代表被授權落實並達成品質手冊中的要求，並具備解決公司內部品質爭議及協調相關方品質事項的權限。自 2014 年起，明係集團已獲得 ISO 9001、EN 14764、ISO 4210、ISO 14064-1、ISO 50001 品質管理系統認證，持續致力於品質的提升與管理。

品質管理系統組織架構圖



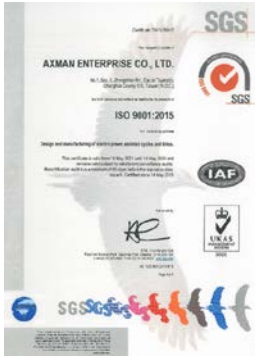
品質檢驗流程


改　善
不合格管理辦法
持續改善管理辦法
提案改善管理辦法
領導、規劃
・品質手冊
・風險評估管理辦法
・品質政策與目標推行管理辦法
・品質文件管理辦法
・組織環境與策略管理辦法
・組織與權責運作管理辦法
・品質紀錄管理辦法
績效評估
監督、量測、分析與評估
・檢驗量測與測試設備管理辦法
・進料品質管理辦法
・成品品質管理辦法
・產品鑑別與追溯管理辦法
・製程品質管理辦法
・品質資料分析管理辦法
・客戶滿意度管理辦法
內部稽核
內部品質稽核管理辦法
管理階層審查
管理審查管理辦法
營　運
產品與服務要求事項
・客戶訂單需求與審查管理辦法
・客戶抱怨管理辦法
生產與服務提供
・生產計劃與管制管理辦法
・搬運儲存 / 包裝防護管理辦法
・外部提供者之所有物管理辦法
・模治工具管理辦法
・交貨作業管理辦法
・盤點管理辦法
・報廢管理辦法
・生產設備管理辦法
・銷貨退回管理辦法
產品與服務之設計與開發
・設計開發管理辦法
・設計變更管理辦法
外部提供過程、產品與服務的管制
・採購管理辦法
・供應商管理辦法
・託外加工 (外包) 管理辦法
支　援
・資源提供管理辦法
・工作環境管理辦法
・資產管理辦法
・知識管理辦法
・電腦軟體管理辦法
・技術文件管理辦法
・電腦硬體管理辦法
・教育訓練管理辦法
・資訊機房管理辦法
・資格鑑定管理辦法
・資訊安全管理辦法
・溝通協調管理辦法
客戶要求事項 / 組織及其前後環節 / 直接利害關係者的需要及預期 / 導入
品質管理系統之結果 / 客戶滿意 / 產品與服務 / 導出與回饋

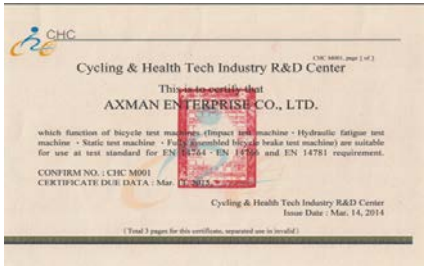
依據國際標準 ISO 9001、EN 14764、ISO 4210、ISO 14064-1、ISO 50001 品質管理系統之要求與本公司之品質政策，將與品質管理系統有直接相關的利害相關者之要求事項，經過公司內部的經營管理制定目標，再透過業務、研發、生產、採購、品質等管理流程以及教育訓練與各項資源提供等支援系統，以過程導向之管理，建立本公司之品質手冊與各項書面管理辦法（標準）文件；且實施及維持本品質管理系統，並持續改善其有效性，以確保能達成本公司既定品質政策與品質目標。

品質系統管理認證

台灣 ISO 9001:2015



EN ISO 14764



ISO 4210:2014

ISO 4210:2015

ISO 14064-1:2018

ISO 50001:2018

自有品牌電動車通過 CHC 電動輔助自行車安全檢測基準，客戶品牌電動輔助自行車均通過 SGS EN-15194 測試標準新產品量產前第一台都會進行整車測試。2024 年度未發生違反產品與服務的健康和安全相關法規事件。

新品上市前之教育訓練

113 年技術提升專案教育訓練

類型	課程名稱	上課人數
產業技能通識	認識自行車種類	43
產業技能通識	自行車材質特性	45
產業技能通識	自行車零件重要規格介紹	44
產業技能通識	車架主要構成部位說明	43
產業技能通識	車架圖重要尺寸認識	40
產業技能通識	車架幾何重點介紹	40
產業技能通識	SHIMANO 自行車零件級數認識	40

類型	課程名稱	上課人數
產業技能通識	SRAM 自行車零件級數認識	40
產業技能通識	整車零件規格搭配培訓	38
產業技能通識	電動車三控系統認識	39
產業技能通識	電動輔助自行車主要構件	43
產業技能通識	整車實體裝配訓練	39
產業技能通識	電動車各國法規認識	39

品質管理 KPI 指標

運用合適的管理策略可改善外部抱怨與內部抱怨的件數下降，說明如下：

客戶抱怨件數：使用趨勢圖並利用管理實績總表進行管制，以每個月為週期進行統計，並依客戶抱怨事項進行改善矯正預防措施，進行追蹤與結案。

矯正措施單件數：依矯正措施追蹤進度表進度與結果分析，採取改善對策及預防措施處理。

作業流程改善件數：管理項目未達目標者，編製管理要項差異檢討表，採取對策和預防措施。

	2022			2023			2024		
項目	基準 / 月	目標 / 月	執行狀況（件 / 月）	基準 / 月	目標 / 月	執行狀況（件 / 月）	基準 / 月	目標 / 月	執行狀況（件 / 月）
客戶抱怨件數	5	4	6.41	4	3	3.9	2	1	1.54
矯正措施單件數	8	6	8.83	7	6	6.17	6	5	6
作業流程改差件數	12	24	14.5	12	24	12	12	24	12

產品行銷與標示

為達成客戶目標，採取垂直整合的供應鏈管理，設立專案控管來掌握所有排程，不斷優化製造流程，確保所有流程都符合國際 ISO 9001：2015 標準。所有產品標示依規定標示，標示內容包含國別、尺寸、顏色、車種、重量、批號、品號。2024 年度未發生違反行銷傳播或產品服務資訊與標示相關法規事件。

近三年產品生產量

單位：仟台

主要商品 / 年度	2022	2023	2024
	產量	產量	產量
避震車	29.80	26.40	15.25
公路車	22.59	22.85	7.03
電動車	11.40	14.73	7.65
其它車款	20.19	12.59	10.25

各項目產量下降主要原因

- 在 2024 年台灣自行車產業的出口表現延續了 2023 年的低迷，根據海關資料統計，全年自行車累計出口量僅達 90.98 萬輛，同比下降 36%，正式跌破 100 萬輛大關。
- 對台灣自行車產業而言是一大警訊。其中，總出口金額 10.28 億美元，同比減少 25.68%；平均出口單價則成長 8.19%，達到 US$1130.79。
- 在兩大主要出口市場方面，歐盟和美國的需求持續低迷，2024 年從台灣進口的自行車數量分別衰退了 30.28% 和 33.27%。
- 2024 年台灣電動自行車年出口量僅 36.3 萬輛，較 2023 年減少 47%，出口金額 6.72 億美元，也較 2023 年下滑 44.6%。出口平均單價則不斷創新高，達到 US$1847.56，同比成長 4.55%。2024 年台灣自行車零件出口量與出口金額較 2023 年減少 13.61% 與 17.46%。

數據來源為輪彥國際 2025.02.06

因應對策

- 穩固新客戶電動車訂單 , 調整現有客戶比重 / 產品線結構。
- 增加知名電控系統品牌商代工 , 擴大競爭優勢。
- 持續對電動自行車的需求與投入。

2.6 創新與研發

衝擊影響
作為以 OEM 和 ODM 業務為主的公司，若創新與研發管理未能符合市場與客戶需求，將面臨產品更新滯後，無法及時推出具市場競爭力的產品，導致競爭力下降。此外，自行車產業相關專業技術人才稀缺，影響持續創新與公司發展。而研發具有高度不確定性，若技術無法達到預期效果，可能導致資源浪費或技術研發失敗，進一步削弱市場競爭力。
政策承諾
AXMAN 致力於持續強化創新與研發能力，在追求技術創新的同時，充分發揮內部人才的培訓，並積極參與支持計畫及產業聯盟的合作，整合外部資源以增強研發實力。並持續針對車架與前叉關鍵零組件與三電系統技術的整合開發，提升產品技術含量，確保在國際市場中保持領先。
採取之行動
· 技術創新與驗證取得：AXMAN 專注於電動輔助自行車和高階避震系統的技術創新，投入大量資源提升產品性能。透過產品測試與認證，確保產品符合品質與安全標準，提升市場競爭力，增強消費者信任。 · 綠色創新與環境可持續性：AXMAN 致力於發展環保和可持續性的自行車產品，推動更輕量化與高效能的電動自行車，滿足市場對節能減碳的需求，積極響應全球環保潮流，並藉此提升 AXMAN 品牌的綠色形象。致力推動縮減塑化收材料使用，在包裝上替換傳統塑膠材料為紙類材料。 · 人才培育與技術傳承：重視研發人才的培育和技術傳承，透過提供持續學習與成長的機會，提升團隊的創新能力，並確保公司未來在高階技術和產品開發上的持續競爭力。 · AXMAN 公司依據 ISO-9001 品質管理系統，制定設計開發管理辦法，由研發部門主導新產品開發、技術創新與改進，確保創新活動與公司業務目標高度一致。透過跨部門協作、資源優化配置、風險管理、內部審核及持續改進機制，AXMAN 不僅強化產品性能與市場競爭力，也提升創新過程的資源效率與品質穩定性，全面支持企業的長期成長與技術領先地位。
評估機制
目標達成之評估機制 為確保創新與研發管理的有效性，AXMAN 建立完整的監督與審查機制，由公司稽核單位負責對全公司進行定期監督與審查，確保技術創新與研發符合市場需求與品質標準。 ▣ 監督與稽核機制： · 每半年執行一次內部品質稽核，針對創新與研發流程、產品品質管理及執行狀況進行審查。 · 每年委託第三方單位進行外部稽核，確保管理系統的適宜性、充分性和有效性，並提供改進建議。 ▣ 管理方式： · 在產品設計與創新過程中，透過品質管理與設計開發管理，執行產品品質檢驗與驗證，確保產品安全與品質穩定。 · 透過內 / 外部管理作業品質稽核及年度績效管理審查，確保創新研發符合公司技術戰略與市場需求。 · 依據 ISO 9001 標準，定期執行創新與研發流程稽核，確保技術開發符合市場趨勢與法規要求，提高產品競爭力。

短期目標
一、新產品開發與驗證 登山車系列新產品開發共 2 件： · 開發 1 款高階極限越野全碳纖維電動越野避震車，搭載最新 BOSCH performane line CX 高性能的電動輔助系統，能應對各種崎嶇地形。 · 開發 1 款中高階極限越野鋁合金電動越野避震車，搭載 SHIMANO EP-8 智慧驅動馬達，提供可操控的高性能動力，可在更廣大的迴轉速範圍內提供有史以來最大的 85N·m 扭力，能輕鬆應對各種崎嶇地形。 公路車系列新產品開發共 2 件： · 開發 1 款高階低風阻全碳纖維電動公路車，搭載最新 BOSCH performane line SX 高性能的電動輔助系統，能應對各種崎嶇地形。 · 開發 1 款超輕量化 Gravel bike 車款，車架採用高強度碳纖維複合材料製作，重量輕且剛性極高，能有效應對競速與碎石地形的挑戰。 二、技術合作與創新 · 強化電機與三電系統整合開發，優化 BOSCH、SHIMANO 動力系統的整合技術，提高三電系統匹配度。同步強化生產製程優化，確保動力系統安裝精度與穩定性，提升整車續航效能與騎行體驗，滿足市場對高性能電動輔助自行車的需求。 三、內部流程與技術管理優化 · 新增 / 改版 20 份以上生產技術標準作業書與內部流程優化提升效率。
中長期目標
一、預計電動車整車與系統整合開發 2 件 · 開發 1 款 E-MTB 越野電動登山車，主要高度整合國產零件，包含車架、國產三電、傳動、轉向、車輪等，主要關鍵技術包括建立電輔車快速整合介面，導入智慧連動控制與個人化控制系統的開發。 · 開發 1 款 E-City 電動輔助自行車，結合同軸式中置式三電配套與 APP 共享服務系統，為自行車產業提供了一套智能、便捷、環保的三電配套，推動該開發 E-City 電輔助自行車整車的碳足跡盤查（ISO 14067 碳足跡查證）。 二、技術合作與創新 · E-MTB 越野電動登山車關鍵技術合作，透過與國內控制器商、座管廠商、前叉廠商的深度合作，AXMAN 電輔車將整合智慧動力控制、電子避震前叉、電子升降座管與個人化 AI 騎行模式，實現更高效、更智能、更符合未來需求的電輔自行車，為客人提供更優質選擇。 · E-City 電動輔助自行車的開發，將透過與國內電機系統商及多家技術夥伴的深度合作，提升三電系統整合、智慧應用開發、車架設計開發與碳足跡整車認證，確保產品具備高效能、智能化與永續發展特性。 三、內部流程與技術管理優化 · 新增 / 改版 20 份以上生產技術標準作業書與內部流程優化提升效率。 透過研發與系統整合開發能力以及優化內部流程與技術品質驗證與測試能力，提升競爭力並開拓利基市場，為公司創造更高價值。

績效結果

一、新產品開發與驗證

2024 年度

· 完成三電系統開發，並成功量產 2 款通過 VSCC 微型車輛電動二輪驗證，展現新產品開發實力與效率。
· 開發系列電動車新產品，包括 3 款超輕量化公路車與碎石車電動車。

2024~2025 年開發 4 款新產品，確保開發進度如期完成。

▣ 登山車系列
· 全碳纖維電動越野車車架開發，整合 BOSCH Performance Line CX 系統與零件搭配，並完成內部性能驗證並將技術導入量產。
· 鋁合金電動越野車車架開發，整合 SHIMANO EP-8 系統與零件搭配，並完成內部性能驗證並將技術導入量產。

▣ 公路車系列
· 高階低風阻全碳纖維電動公路車架開發，搭載 BOSCH Performance Line SX 系統與零件搭配，完成內部性能驗證並將技術導入量產。
· 超輕量化 Gravel Bike 碳纖維車架開發，並完成量產驗證，確保產品上市準備完成。2026 至 2027 年開發 2 款新產品，確保開發進度如期完成。

▣ 登山車系列
· E-MTB 越野電動登山車，完成車架與電子系統整合法規驗證。

▣ 城市車系列
· E-City 電動輔助車，完成車架設計開發驗證與碳足跡整車認證。

二、技術合作與創新

· 強化對越野電動登山車以及輕量化高強度碳纖維車架技術，確保整車剛性、耐用性與輕量化並存，同時強化電子系統的安裝精度與整合度。
· 透過技術創新與跨領域合作，AXMAN 電輔車將具備智慧化動力調節、電子避震與座管聯動調整、人因工程優化設計，提供更流暢、舒適且高效的騎行體驗，確保 AXMAN 在電輔車市場的技術領先地位。
· 開發合作國產三電配套的整合設計與車架開發設計，且通過交通部車輛安全審驗（VSCC）以及彙整整車碳足跡盤查，完成第三方整車碳足跡查驗。

三、內部流程與技術管理優化

· 推行技術審查與技術傳承流程，確保技術資訊準確傳遞，降低返工與延誤，提高生產效率與品質管理。
· 完善生產作業程序標準，今年已新增 368 份標準作業書，提升技術文件移轉的完整性，減少生產錯誤，確保生產流程的高效與穩定運作。

2024 年策略連結檢討表

部門別：研發部

年度	策略項目	優異表現行動計畫 / 特定管理（KPI）項目	績效項目	衡量指標	實績	達標
2024	爭取異業聯盟機會	共同創新和新產品開發	新產品開發成功件數	1 件 / 年	2 件	達標
2024	加強製程及品質管理	落實執行樣品車技術審查交接	技術文件移轉完整率（第 4/5 次審查）	95%	95%	達標
		完善生產作業程序標準	新增 / 改版作業標準書完成件數	23 件 / 年	368	達標

利害關係人議合情形

2024 年，明係公司與各家合作廠商及自行車研發中心合作持續推進相關研發專案，以下為合作內容：

計畫名稱	合作契約
整車整合電子控制系統研究開發計畫	技術移轉授權契約書
國產化電動輔助自行車三電系統與數位平台實證運行計畫	工業服務委託計畫契約書
車架零件設計開發暨樣品打樣製作	委託服務計畫合約書
A+ 企業創新研發淬鍊計畫	電輔自行車國產化實證運行補助計畫合作契約書
產業升級創新平台輔導計畫	產業升級創新平台輔導計畫合作契約書

明係致力於推動電動自行車產業的創新發展，作為 OEM 與 ODM 企業深知創新研發對市場競爭力的重要性，透過持續的研發啟動提升產品的技術水準與市場對抗。我們專注於電動輔助自行車與高階避震系統的技術開發，透過測試與認證確保品質與安全，並開發輕量化、高效能的電動自行車，推動環保包裝，強化品牌的綠色形象。此外，公司重視人才培育，提供專業訓練與技術傳承機制，確保研發團隊持續創新。為確保研發與企業目標一致，提升資源效率與產品競爭力，產品皆依據 ISO-9001 品質管理系統。期待未來持續強化客製化製造技術，掌握車架設計、供應鏈管理與精密塗裝技術，提高產品附加價值，並發展研發系統整合能力，透過客製化創新拓展利基市場。

2024 年度創新研發已取得顯著成果，包括完成三電系統開發，成功取得兩款電動輔助自行車的 VSCC 微型車輛電動二輪驗證，開發三款超輕量化公路車與碎石車電動車，展現技術研發的卓越能力。在內部管理方面，建立技術審查與技術傳承機制，提高生產效率與品質管理，同時推行標準作業書，今年已新增 368 份標準文件，進一步提升生產標準化，降低錯誤與浪費。

明係透過技術創新、永續發展與研發管理，確保產品競爭力與市場領先地位，並將持續推動研發優化，提供高品質、高附加價值產品。推出了多款創新產品，展現了卓越的技術實力與創新能力。

創新研發策略

產品技術領先

- 擁有專業整合開發團隊及技術人員
- 持續的技術創新，開發具備高效能、輕量化的電動輔助自行車系統，特別是搭載智慧能源管理與電機控制系統，提供更卓越的騎乘體驗
- 引入環保材料和可回收技術，推動產品碳足跡管理，滿足全球對環保的重視，並增強品牌的綠色形象，吸引注重環境的客戶群

精準市場定位

- 提供多樣化的產品線
- 推出創新技術的高價值產品
- 品牌形象強化

計畫方向

策略	方向
強化研發技術	不斷創新與改進產品開發流程，以保持技術領先，滿足市場需求。
智慧電輔系統整合	對全球減碳與綠能趨勢，以及休閒運動興盛的風潮，加速開發智慧化系統，以迎合未來電動輔助自行車市場新契機。
輕量化碳纖維材料研發	採用高強度、輕量材料技術，降低車體重量，提高車輛效率，提升產品競爭力。
敏捷開發流程的導入	強化跨部門協作，提升開發效率，針對市場變化加速迭代，回顧產品開發與上市週期。

創新研發產品

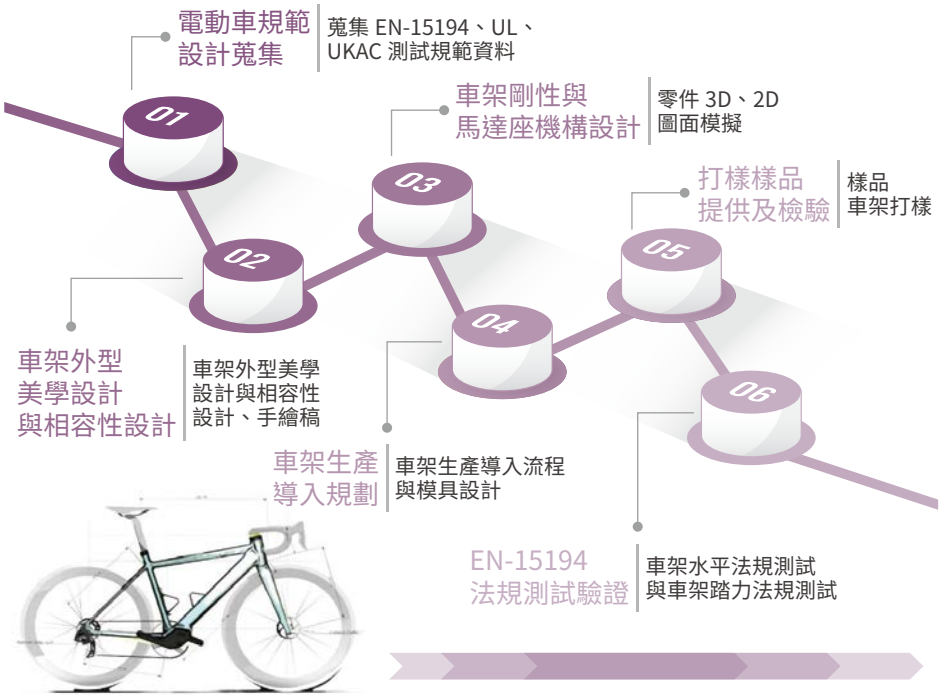
在研發產品部分專注於產品本身的創新，也積極推動國產化與供應鏈技術升級。實現了重要突破，逐步降低對導入零組件的依賴，提升供應鏈自主性並整合全球知名品牌 BOSCH、SHIMANO、以及自主開發三電系統，開發新電動越野避震車和低風阻跑車系列電動車。

在智慧化技術方面，搭載了智慧動力管理系統，能夠根據不同的功率自動調整動力輸出，提升電池使用效率並延長續航時間。提升整車美觀度和動態性能（AXMAN 2025 年度新產品開發計畫書 V2…）號（113 產創主題式研發設計 - 自行車產品智慧化系統…）。

這些創新措施明確了在創新與研發領域的視力佈局，貫通技術引領與產品升級，集團將持續引領市場趨勢，為全球消費者提供高品質的電輔自行車產品。

電動輔助自行車三電系統與數位平台創新研發產品活動

打造開發一款電動輔助自行車的配合中置三電系統，包含中置式同軸馬達系統及智慧化能源控制系統，進行能耗優化並整合資通訊系統。



自行車產品智慧化系統開發創新研發產品活動

推動自行車產品電子化與高值化，開發智能化系統，實現快速整合介面、智慧連動與個人化控制功能。

車種：電動登山車	車種：電動城市車	車種：電動避震車
車種：電動跑車	車種：電動城市車	車種：電動登山車

研發創新未來挑戰與因應

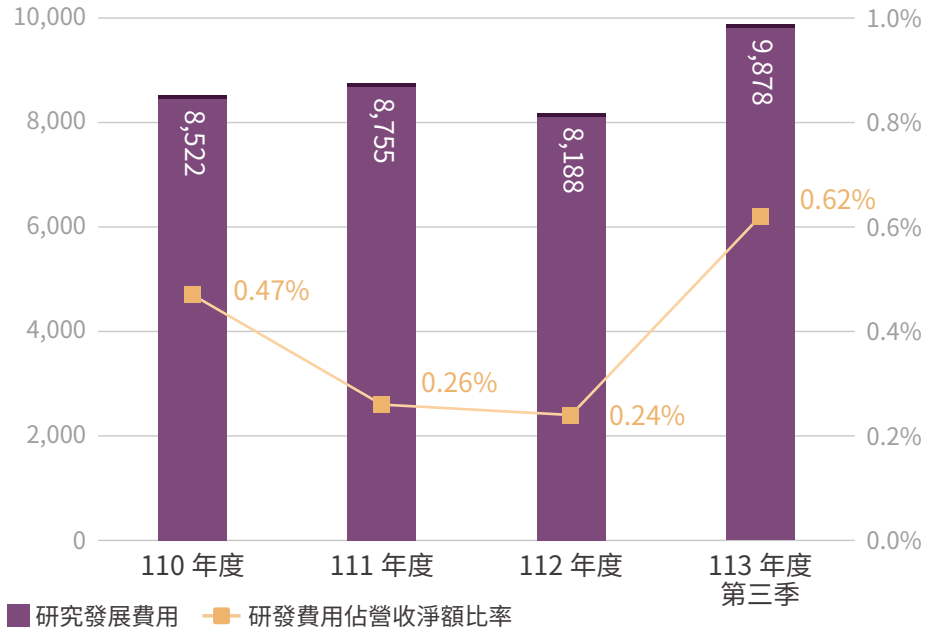
挑戰	因應作為
東南亞廠商的競爭壓力	聚焦核心技術，加強智慧電輔系統整合，提升產品附加值，建立技術壁壘以抵禦市場競爭。
關稅優惠帶來的市場壓力	加速產品技術升級，強化產品性能，提升市場區隔，確保明係集團的產品在價格與性能上均具備競爭優勢。
產品快速迭代的需求	採用敏捷開發流程，加快產品迭代速度，確保產品能快速適應市場需求變化，縮短產品上市時間。
創新材料的研發需求	投資輕量化碳纖維材料的研發，提升產品強度與輕便性，並增強耐用性，以滿足高階市場的需求。
全球市場不確定性	持續投資先進技術，提升內部創新能力，靈活應對市場變化，在全球市場保持競爭優勢並掌握未來發展的方向。

研發費用佔營業收入比重

單位：新臺幣仟元

項目 / 金額	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
研發費用（A）	8,522	8,755	8,188	7,732
營業收入（B）	1,798,693	3,322,572	3,363,294	1,934,981
佔營業收入比率（A）/（B）	0.47%	0.26%	0.24%	0.62%
員工總人數（A）	196	228	223	213
研發人員總人數（B）	7	7	9	8
研發人員佔員工比率（A）/（B）	3.57%	3.07%	4.04%	3.76%

最近三年度每年投入之研究發展費用



專利統計與佈局

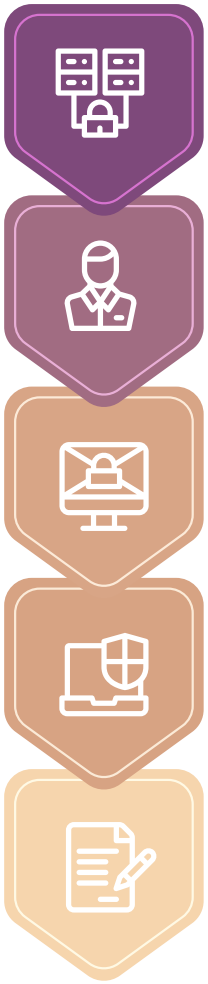
年度	權利類型	描述
民國 101 年	商標權	AXMAN 設計字澳洲商標，共 1 類 12
民國 101 年	專利權	自行車座束子結構
民國 101 年	商標權	AXMAN 設計字 - 歐洲
民國 102 年	專利權	自行車專用電池盒結構 - 台灣新型
民國 102 年	專利權	自行車專用電池盒結構 - 大陸新型
民國 102 年	專利權	自行車專用電池盒結構 - 美國
民國 110 年	商標權	AXMAN 設計字 - 英國
民國 110 年	設計專利權	車架頭管與立管之多腔體導管結構 - 中華民國

截至 2024 統計結果

	合計
已通過商標權	34
已通過專利權	2
審查中	0
合計	34

機密資料保護

為了保戶機密資訊本工友訂有資訊安全管理辦法以及技術文件管理辦法等相關程序確保資訊完整保護與涉及個人資料外洩等問題。



項　目	具體措施	目　標
資訊分類與分級管理	• 營業秘密與敏感資訊依機密性進行分級 • 設定不同的存取權限，僅限經授權人員取得資訊 • 定期審查稽核執行狀況	確保資訊存取權限安全， 防止未經授權洩露
員工保密培訓 與契約保障	• 提供定期保密培訓，增強員工保密意識 • 要求員工簽訂保密協議，履行保密責任 • 離職員工交接強調保密義務	宣導員工保密意識， 確保人員依約保護秘密
數位資產安全措施	• 使用防火牆、加密、多層次驗證等技術 • 定期進行系統安全檢測與更新	防範數位資訊洩露 與未授權存取
管理與實體防護	• 機密文件設標示與管理流程，限制攜帶出公司 • 辦公區域設門禁卡、監控設備	加強實體文件管理 及辦公區域的安全防護
合作夥伴保密協議	• 與供應商、客戶、合作夥伴簽訂保密協議	確保合作中共享的機密資訊 受到同等保護

2.7 客戶關係管理

衝擊影響

客戶關係管理不佳可能直接影響客戶滿意度，若企業未能及時回應或解決客戶在購買產品或服務過程中遇到的問題，客戶滿意度將下降。若投訴未獲有效處理，客戶可能對企業失去信心並轉向競爭對手，進而影響企業營收。此外，不滿意的客戶可能影響其他潛在客戶對企業的印象和購買決策，進一步削弱市場競爭力。

政策承諾

明係秉持誠信、服務、品質與創新的企業文化，致力於滿足客戶對交期、服務和品質的高標準要求，以客戶為核心，目的在提升客戶互動、管理銷售流程、並加強客戶關係，對於客戶滿意度有深遠的影響，提升顧客服務品質及效率，以提高客戶滿意度。與客戶保持緊密聯繫，深刻理解並滿足其需求，持續提供卓越的解決方案。

採取之行動

- 每年進行客戶滿意度調查，並以調查結果作為營運管理改善的依據。
- 制定完善的客訴管理流程，提升產品品質、設計開發、交期及售後服務的客戶滿意度。

評估機制

業務部門每年年終時將「客戶滿意度調查表」發送給公司客戶，並收集回覆後彙整為「客戶滿意度調查彙總表」。該彙總表將提交給上級主管進行審核，並於年度管理審查會議中進行報告與討論。

短期目標

維持客戶滿意度之平均分數達 83 分。

中長期目標

穩定維持客戶滿意度之平均分數達 85 分。

績效結果

2023 年度客戶滿意度調查結果之平均分數為 84.6 分。

2024 年將於 12 月年底執行客戶滿意度調查，客戶滿意度調查結果之平均分數為 88.4 分。

利害關係人議合情形

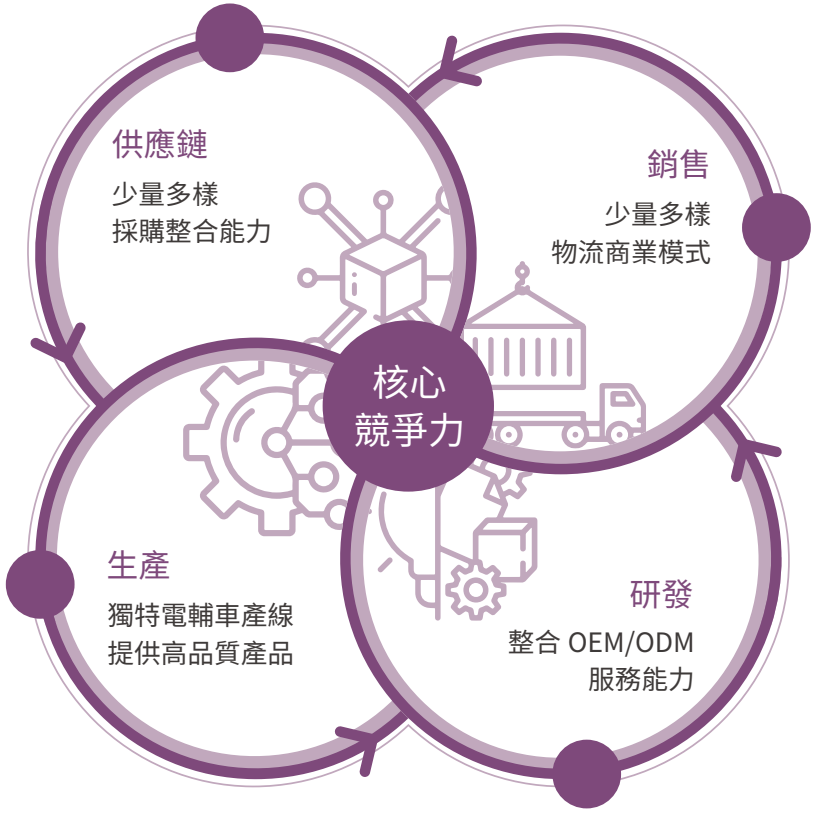
年度客戶拜訪計劃，定期參與國內外展覽、視訊會議。保持溝通管道暢通，例如：定期線上會議、確實並定期拜深入了解客戶需求。

項目 / 利益團體	需求（期望）	滿足	偵測方式	責任單位	行動計劃 / 目標	113 年實績
客戶	· 準時交貨 · 優良品質 · 價格便宜	· 依客戶交期準時出貨 · 零客訴 · 合理產品價格	· 戶沒有客訴 · 客戶滿意度調查	業務	客戶滿意度 83 分↑	88.4 分
				品保	客訴件數 2 件、1 件 / 月	1.5 件 / 月
消費者	· 優良品質 · 合理售價 · 新產品不斷推出	· 對產品滿意 · 合理價格，或是有折扣	· 訂單是否增加 · 沒有消費者抱怨	業務	客戶滿意度 83 分↑	88.4
				品保	客訴件數 2 件、1 件 / 月	1.5 件 / 月

顧客服務系統 / 策略及流程

自 1985 年成立以來，我們勇於持續投資於設計、開發、製造和驗證。

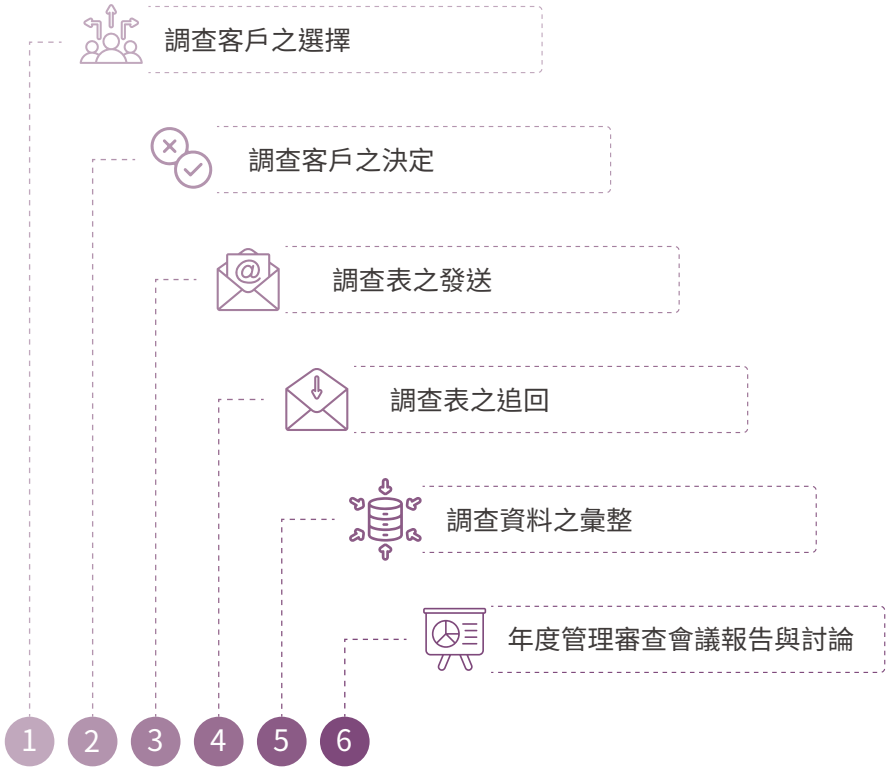
我們擁有最優秀的設計和研發團隊，最先進的製造設備、裝配線，最嚴格的驗證程序，以及嚴格遵循 ISO 標準甚至勇於挑戰高於標準的驗證程序，設計及製造的公路車、登山車和碳纖維車架是幫助客戶在品牌市場佔有率領先的推手之一。我們的客戶在奧運會、世界盃、亞洲錦標賽和 UCI 巡迴賽中創造了卓越的比賽成績。我們秉持理念，永續經營，以創造客戶最大的價值為目標，同時回饋社會。



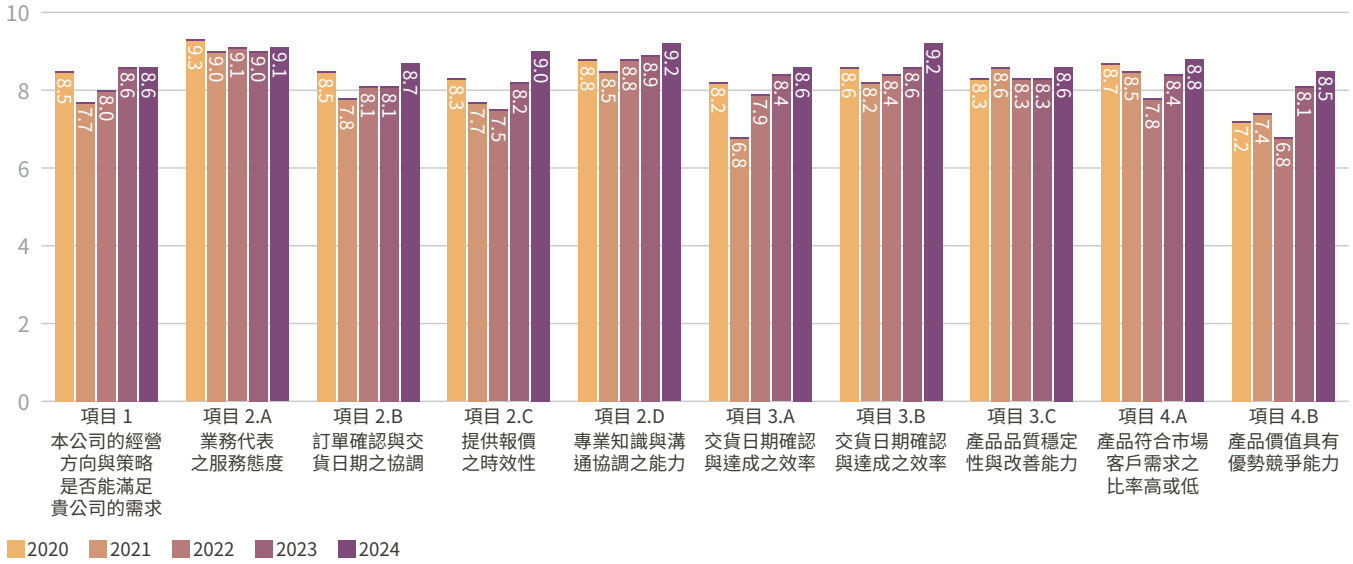
滿意度調查

為深入了解客戶對於公司產品品質、交期及服務的滿意度，我們每年進行客戶滿意度調查，並以調查結果作為營運管理改善的依據。透過不斷改進，減少客戶抱怨，提升客戶滿意度，確保客戶需求得到充分滿足。

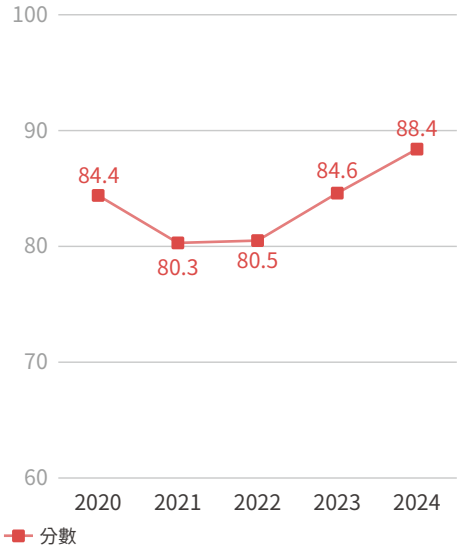
客戶滿意度調查內容涵蓋經營與策略方向、業務服務能力、產品承製能力、產品之市場競爭力等四大品質級等，共十項品質項目，調查客戶滿意度，以便瞭解客戶對本公司產品品質及整體服務之評價。2024 年度客戶滿意度調查結果之平均分數為 88.4 分。



客戶滿意度調查表 - 各項平均分數



總分



客戶之溝通管道

我們提供多樣化溝通管道：通過電話、電子郵件、Skype、LINE、微信等多種溝通渠道，企業能提升與客戶之間的聯繫便利性與即時性。這樣的多元化聯繫方式確保了無論客戶偏好何種方式，都能方便且迅速地與企業保持聯繫。

訂定年度客戶拜訪計劃，並定期參與國內外展覽。此外，透過定期視訊會議與客戶進行各項事務的溝通交流，保持密切聯繫。客戶也會不定期安排工廠參訪，促進雙向互動與深入合作。

年度客戶拜訪計劃

- 一年 4 次國外客戶拜訪計劃
- 除了主要客戶之深度拜訪，更積極與新客戶接洽會面

視訊會議

- 依不同客戶會安排每個月或每週的視訊會議
- 不定期之臨時視訊會議
- 超過 300 場客戶會議

定期參與國內外展覽

- 參與 3 場大型國際展覽會
- 國內有台北展及台中週及國外有歐洲展

客戶來訪

- 客戶安排不定期工廠參訪，促進雙向互動
- 超過 100 場客戶來訪會議

客訴處理流程

為了快速處理客訴案件並維護公司信譽，制定了一套完善的客訴管理流程。此流程旨在提升產品品質、設計開發、交期及售後服務的客戶滿意度，並將客戶反饋視為改進產品和生產品質的重要機會。

當業務單位確認客訴案件後，需於三個工作天內填寫「客戶抱怨單」並啟動立案。隨後，品保單位針對問題進行分析與改善，並於三個工作天內回覆處理對策及措施，提出防止問題再發的管理策略，並納入追踪與改進過程。如果案件無法迅速解決，將依據實際進度與客戶保持聯繫，直到案件圓滿解決為止。業務單位在收到品保單位的分析結果後，需於三天內回覆客戶，確保問題得到妥善處理。

1. 業務單位接獲確認客訴案件
2. 業務單位於三日內填寫「客戶抱怨單」立案
3. 品保單位進行分析與改善
4. 品保單號於三日內回覆處理對策及措施
5. 業務單位收到品保單位分析結果後於三日內回覆客戶

2024 年收到 17 次品質客訴，客訴原因及處理方式如下。

客訴原因	處理方式	件數
零件組立 / 規格正確性問題	品保與開發、製造單位召開品質異常會議，同時開矯正措施單進行改善 & 追蹤，並進行教育訓練以預防再發。	11
車架表面塗裝異常及蹤傷	透過優化包裝方式及嚴加要求供應商品質穩定，以改善此類客訴問題，同時請生產單位進行 OPL 單點教育訓練，加強組配過程中的品質意識。	4
運送損壞	加強緊密疊放貨物，避免貨物掉落，同時優化包裝方式，降低運送過程中造成的損壞。	2

客戶溝通管道

台北業務：業務部 協理 朱婉楹

聯絡電話：886-4-8535898#528

溝通信箱：sherry.chu@axman.com.tw

2.8 資訊安全管理

衝擊影響
因資安漏洞或遭受駭客網路攻擊或勒索威脅，導致企業機密資料外洩、遭竄改或營運中斷等危害，侵犯客戶及相關利害關係人的權益。
政策承諾
遵循法規法令要求，持續強化員工資安觀念，保護業務活動資訊，管制網路行為，避免未經授權的存取與修改，確保其正確完整。 定期執行內部、外部稽核與技術性審查，確保相關作業皆能確實落實。
採取之行動
宣導相關資安觀念，定期安排員工進行教育訓練。
評估機制
每年由資訊室負責確認達成情形，並定期向「永續策略本部」回報。
短期目標
· 資通系統可用性達 99% 以上（1–（中斷時數）/（9 小時 *5 天 *52 週））2. 重大資安事件不得發生（第三、四級資安事件）。

中長期目標
· 資通系統可用性維定維持 99% 以上（1–（中斷時數）/（9 小時 *5 天 *52 週）） · 重大資安事件不得發生（第三、四級資安事件）之妥善。

績效結果

項目名稱	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
資通系統可用性	98%	99%	99%	99%
重大資安事件（第三、四級資安事件）	0	0	0	0
個資保護主管機關或其他政府單位申訴（件數）	0	0	0	0
個人或其他單位申訴（件數）	0	0	0	0

利害關係人議合情形

明係事業，重視個人隱私資料保護（下稱個資）的權益，對於有關個資之蒐集、處理、利用、留存及揭露，依循我國個人資料保護法、個資相關規範，確保高階主管與經理、所有員工及協力廠商，於日常業務中處理個時，均遵循其所適用的法律規範。

資訊安全風險管理

為強化本公司之資訊安全管理、確保資料、系統及網路安全，設立資訊室為資安專責單位，包含資安主管、資安專責人員，定期檢討資訊安全管理政策及相關辦法，各單位成員皆依相關辦法確實執行，定期進行資訊安全風險評估，伺服器等設備檢核，即時發現異常，配合稽核單位查核確保作業之正確性及有效性，遇有異常與風險立即進行改善，以確保資訊系統正常運作及資料保全之可靠性。

資安政策

- 進行資訊風險評估：為確保有效執行公司各項資訊安全管理制度，及永續運作、監督管理及可信賴之電腦化作業環境，維護本公司機密資料完整性與可用性，依據《資安等級分級作業規定》的資安等級識別出企業數位資訊的分級與定位，並評估企業面臨的資安風險。
- 制定資安政策：制定資安政策相關規章制度標準，以保障員工，供應商和客戶進行業務接洽時之隱私權保護與資訊安全維護，確保公司營運活動能持續有效安全運作，並進行實際的資訊安全管理。
- 部屬資安技術：透過常見的措施有部署系統防火牆、系統檢測、開發或使用憑證管理系統等來維護資訊安全培養資安意識：定期辦理資訊安全教育訓練及宣導，包括資訊安全政策、資訊安全法令規定，提升組織整體的資安意識，進而降低人為使用因素造成的資安風險。
- 制定資安事件應對策略：為了因應突發的資安事件，造成重要資訊資產及關鍵性業務或通訊系統等中斷，建立資安事件應對計劃，並持續有效應對資安風險。

資安機制與措施

- 本公司採取雙機熱備援防火牆架構阻隔的資安防護，限制外部存取，降低公司資訊系統暴露於對外網路之風險，並透過內外網建置，隔絕公司重要資訊環境。
- 透過建置防火牆、郵件過濾系統、木馬及病毒偵測機制、端點主動防護系統、多因素認證等機制進行阻絕，內部除進行定期病毒掃描並修補程式漏洞外，確保公司設備不受攻擊。
- 舉辦資安講座及教育訓練：

2024 年資安宣導

宣導名稱	對象	人數	分鐘
禁止帳號共用禁止使用弱密碼 _ 不採用	一般員工	30	10
電子郵件安全注意事項	一般員工	28	10
勒索病毒攻擊風險增加防範措施	一般員工	29	10
如何提升網頁瀏覽安全	一般員工	30	10
預防公用 USB 充電站充電陷阱應注意事項	一般員工	30	10

- 於資料安全方面，根據管理辦法針對重要系統及資料定期進行本地備份與異地備份，確保資料被加密及降低資料損壞之風險，以維護公司重要資訊之環境，降低公司對外網路遭入侵之風險。並透過防護內部資料外洩與收集存取記錄之機制，搭配經驗法則歸納出可疑的行為，即時分析通報，阻絕資料外流於第一時間，確保公司之持續營運。
- 為實踐資通安全政策之原則，投入之資源如下：

硬體設備	軟體系統	電信端服務	定期執行
防火牆、郵件防毒、垃圾郵件過濾、上網行為分析及入侵防護等。	端點防護系統、備份管理軟體、憑證認證。	雲端備份機制、分散式阻斷攻擊防護等。	每日各系統狀態檢查、每週定期備份及備份媒體雲端存放之執行、每季至少一次資安宣導、每年系統災難復原執行演練、每年對資訊循環之內部及外部稽核等。

重大資安事件應變流程

為預防資訊安全事件發生，明係針對系統主機的作業系統或重要軟體升級、災害復原演練等重要資安工作，資安管理室定期檢討規劃與執行進度，透過資安宣導等，提高使用者之資訊安全觀念；另外，定期維護並檢視資訊設備資源投入與配置是否存在潛在風險，適時編列資安預算並按計劃施行。緊急通報程序：當發生資訊安全事件時，發生單位通報資訊室，判斷事件類型並找出問題點，即時處理並留下紀錄。近三年內無資訊安全事件，而造成公司及客戶損失。

違反資訊安全事件

項目名稱	2021	2022	2023	2024
違反資安或其他網路安全事件數	0	0	0	0
資料外洩事件數	0	0	0	0
因資料外洩受影響的客戶及員工人數	0	0	0	0
涉及顧客個人資料之資安違反件數	0	0	0	0
因違反資訊安全的罰款金額	0	0	0	0

個資保護

保護客戶隱私是明係的責任，尤其是在數據時代。客戶隱私保護措施更為重要：

- **權限管理**：僅允許有必要權限的人員訪問敏感數據，並定期審查這些權限
- **員工宣導**：宣導員工關於隱私保護和數據安全的最佳實踐，防範內部風險
- **隱私政策**：制定定期更換密碼政策，保護客戶的數據合理被使用和保護
- **合規審查**：定期進行合規審查，確保符合相關法律法規

2024 未發生違反客戶機密資訊保護以致被客戶抱怨的事件。

CH3

幸福職場與社會共榮

3.1 幸福職場
3.2 職業安全與衛生
3.3 人權維護
3.4 社會共榮

3.1 幸福職場

人才吸引與留任、人才培育與發展	
衝擊影響	
市場勞動人力短少，若員工薪資福利相較產業市場水準無吸引力，將造成招募不易、影響人才留任意願。	
政策承諾	
重視勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形，藉由不斷的進修與教育訓練，加強本職學能，提高人力生產效率、並完善用人制度，降低員工流動率。	
採取之行動	
· 提供暑期工讀及就學期間實習機會，提前招攬人才。 · 導入生產技術自動化，建置智能化製程，優化工序以降低人力負荷。 · 依產業淡旺季合法引進外籍移工，取得人力的支援後，以彌補短暫的人力缺口。	
評估機制	
透過永續發展委員會追蹤評估	
短期目標	中長期目標
將留任率提高至 80%	維持留任率高於 80%
績效結果	
· 2024 年留任率為 66.06% · 2024 年舉辦一次全體員工餐會 · 年度員工關懷計劃執行率 100%	
利害關係人議合情形	
公司訂有工作規則及各種管理規章制度，內容明訂員工權利義務及福利項目，以維護員工權益，員工得隨時透過公司之正式與非正式之溝通管道，反應其遭遇問題，且公司均遵照勞資會議實施辦法第十八條規定，至少每三個月舉辦一次勞資會議，使彼此能更加相互了解與體認，2024 年共舉辦 4 次勞資會議，2024 年無勞資糾紛案件。	

項目 / 利益團體	需求（期望）	滿足	偵測方式	責任單位
同仁	· 優良工作環境 · 合理薪資 · 好的福利制度	· 舒適的工作環境 · 滿意的薪資、福利	員工關懷	人資

聘用在地主管

公司成立於中部，交通便利，吸引中彰投地區人才就職，歷經擴大遷廠，目前總部位於彰化縣；現以聘用中部地區人才為優先，創造地區就業機會，培養優秀人才，目前聘用中部地區人才擔任中階主管達 66.7%，持續進行人才培育。

2024年育嬰復職率100%

公司配合法令推行育嬰假政策，加上友善職場環境，讓員工專心育兒後，能再次回歸職場，專心投入工作，人員續留減低重新招募人力成本，達到員工及公司雙贏。

員工結構與分布

明係的員工組成以在地人才為優先選擇，外籍移工為輔，補充人力缺額，員工皆為正式任用的全職員工，員工數為 175 位，其中簽訂定期合約員工為 18 位外籍移工，以及非員工工作者共 3 名，包含有團膳、保全、清潔工各 1 名，公司主要營運據點為台灣。

公司成員的組成涵蓋多元性、致力維護資深人才善待留用，員工年齡 50 歲以上有達 15%，重視工作平等發展，女性員工超過 42%，身心障礙者進用人數依法聘用，提供適當的工作性質讓人員安心就職，公司的友善環境並使人員久留，此外針對弱勢族群員工適時關懷，安頓員工身心，為友善的就業環境盡一己之力。

員工人數

類別		台灣		外籍移工		總計	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
職務	高階主管	13	8	0	0	13	8
	中階主管	11	5	0	0	11	5
	一般員工	60	60	17	1	77	61
	合計	84	73	17	1	101	74
雇傭類型	永久聘雇員工[註1]	84	73	0	0	84	73
	臨時員工[註2]	0	0	17	1	17	1
	合計	84	73	17	1	101	74
職務型態	全職員工[註3]	84	73	17	1	101	74
	兼職員工[註4]	0	0	0	0	0	0
	無時數保證員工[註5]	0	0	0	0	0	0
	合計	84	73	17	1	101	74

類別		台灣		外籍移工		總計	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
年齡層							
年齡層	小於 30 歲	8	14	8	0	16	14
	30-50 歲（含）	59	50	8	1	67	51
	大於 50 歲	17	9	1	0	18	9
	合計	84	73	17	1	101	74
其它相關的多元化指標（例如：少數或弱勢群體）							
多元組成	原住民身分	0	0	0	0	0	0
	身障人士	1	1	0	0	1	1
	其他	0	0	0	0	0	0
	合計	1	1	0	0	1	1

註 1：永久聘雇員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。
註 2：臨時員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。
註 3：全職員工：每週工作時數大（等）於 40 小時的員工。
註 4：兼職員工：每週工作時數少於全職員工之員工。
註 5：無時數保證員工：沒有被保證或固定工作時數的員工。

多元人力統計

多元類別	內容	比例（%）
女性多元	女性員工佔比（%）	42%
	女性中階主管佔比（%）	31%
	女性高階主管佔比（%）	40%
年齡多元	30 歲以下佔比（%）	17%
	30-50 歲佔比（%）	68%
	50 歲以上佔比（%）	15%
其他多元	身障人士	1%
	其他	0

非員工的工作者

工作類型	工作地區	契約關係	人數
團膳	台灣	承包	1
保全	台灣	承包	1
清潔工	台灣	承包	1

新進員工與離職員工

公司恪遵勞動法令聘僱員工，提倡工作平權，禁止任何形式的歧視，對於不同國籍、性別、種族、宗教、膚色、年齡、性向、婚姻、政治等一視同仁公平對待，2024 年間並無發生任何歧視事件。

因公司營運策略調整，形成人員異動，而在人員招募部份轉為保守，2024 年在人員增補除補足間接人力職位，並著重於未來的人才儲備。2024 年新進率為 16.19%、離職率為 33.9%，人員任用以品德、學經歷、能力與工作職務的適配性作為評估標準，持續穩定進行人才招聘。針對人才的留任，提高對員工關懷，積極關心員工想法，並與離職人員維持良好互動關係，亦善用人才回聘制度，減低人才流失。

新進員工

類別	台灣		外籍移工		總計	
	男性	女性	男性	女性	總計	比例
小於 30 歲	6	4	0	0	10	32%
30-50 歲（含）	9	9	0	0	18	58%
大於 50 歲	3	0	0	0	3	10%
小計	18	13	0	0	31	100%

離職員工

類別	台灣		外籍移工		總計	
	男性	女性	男性	女性	總計	比例
小於 30 歲	10	10	7	1	28	43%
30-50 歲（含）	11	19	4	0	34	52%
大於 50 歲	1	2	0	0	3	5%
小計	22	31	11	1	65	100%

營運變化的最短預告期

本公司為確實保障員工工作權益，未來若發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，將會依勞基法第十六條第 1 項提前預告契約終止日，該預告期間依勞工工作年資有所不同。

依勞基法第一十條規定的資遣原因，本公司員工有下列情事第一者，得經預告員工後終止僱用關係：

一、歇業或轉讓時

二、虧損或業務緊縮時

三、不可抗力暫停工作在一個月以上時

四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可以安置時

五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時

公司資遣流程

一、確認資遣理由是否符合勞基法規定

二、決定資遣日期，並依據員工年資給予適當的預告期計算資遣費

三、準備資遣通知書，詳細說明資遣原因、日期和資遣費計算方式通知員工，並說明其謀職假的權利

四、在規定時間內向地方主管機關通報資遣事宜準備非自願離職證明、服務證明，以及勞健保退保單

五、在最後工作日發放資遣費和相關證明文件

六、完成勞健保退保手續

員工薪酬

為配合現代企業經營，採用能力主義薪資制度，使選才、育才、用才、留才納入規劃，提高企業競爭力，並且達到公平、合理、透明化之目的。總體薪酬含本俸、伙食津貼、職務薪、職能薪、職稱加給、職能加給、全勤獎金、特別加給、環境津貼，員工薪資取決於其學歷、過往經歷、個人專業能力、及工作表現而決定，絕不會因為性別、宗教、種族、國籍、黨派等因素而有所差異。

明係深刻理解性別平等對地區經濟增長、繁榮以及健康與安全的重要性，致力於縮小性別薪酬差距，並將其視為支持性別平等的最有力方式之一。2024 年度本公司直接員工之女性與男性薪酬比分為 1:1.19。隨著此議題日益受到關注，我們將持續擔任倡導者，努力在企業內部推動無性別薪酬差距的實現。同時，公司也專注於提升員工薪資水準，將員工的付出化為共享的豐碩成果，進一步提高薪酬競爭力，吸引更多優秀人才加入。

2024 年總薪酬比率

所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數	年度總薪酬比率
385,320	12.20

組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比	所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比	年度總薪資報酬變化比率
26.34%	4.05%	6.50%

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

女性對男性的平均基本薪資（女：男）	
直接員工	1:1.03
間接員工	1:1.20

女性對男性的平均薪酬（女：男）	
直接員工	1:1.12
間接員工	1:1.25

育嬰假

公司多數同仁為雙薪家庭，面臨著工作和家庭兼顧的壓力，為保障同仁能兼顧工作與育兒照護需求，公司推行及遵守育嬰假政策，保障同仁育嬰留停權益，提供必要的假期和福利，讓員工能依自身需求提出留職停薪申請，津貼的協助辦理，並於期滿前夕的復職提醒，安心育兒後亦可即時規劃復職。

2024 年育嬰假申請人數為 5 人、當年度預計復職人數為 3 人、當年度復職人數為 3 人（含 1 人提前復職），2021 年至 2023 年復職率達 100%，讓有育嬰需求的員工能家庭與工作兼顧。

類別	台灣	
	男性	女性
FY2024 享有育嬰假的員工總數	8	8
FY2024 實際使用育嬰假的員工總數	0	5
休完育嬰假後，應該在 FY2024 復職的員工總數	0	3
休完育嬰假後，實際在 FY2024 復職的員工總數	0	3
休完育嬰假後，在 FY2023 復職的員工總數	0	1
於 FY2023 復職後仍在職滿一年的員工總數	0	0
復職率	-	100%

註 1：應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
註 2：2024 年留任人數 =2023 年實際復職人員且 2024 年 12 月 31 日仍在職人數。
註 3：當年度育嬰留停復職率 = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數（D/C）。
註 4：當年度育嬰留停留任率 = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數（F/E）。

員工績效考核

明係期望透過完善的考核制度，落實績效管理，激發員工的最大工作潛能。考核採季制度，每年進行四次，由考核主管透過本公司線上考核系統進行年度評核。

針對試用期間的新進人員，季考核舉辦時需先完成試用期滿考核，作為是否正式任用的最終依據。此外，考核機制將依員工的工作職責差異，針對適用對象與實施方式進行調整，以確保公平性與準確性，達成管理與激勵的雙重目標。

所有新進入職同仁

入職時皆由主管設定試用期間考核的目標項目、預計達成標準與權重，試用期滿前檢視實際達成情形。

在職員工

透過本公司季考核系統，每季施行並檢視達成狀況。

員工考核結果將作為薪資調整、獎金分配、職務晉升或降級、職務調動及工作分配等重要決策的依據。對於考核成績不理想的員工，特別安排與主管共同制定具體的自我改善計畫，以提供必要的支持與協助。

績效管理的核心在於評估員工整體目標達成情況與職能表現，其結果不僅用於員工晉升、獎酬與訓練規劃，也為個人發展計畫提供參考。藉由完善的績效管理制度，致力於打造以績效為導向的企業文化，激勵員工提升績效與職能，同時培育與發展個人能力，為員工與企業的共同成長奠定基石。

接受定期績效及職業發展檢視的員工人數

職位	男性	女性	合計
高階主管	13	8	21
中階主管	11	5	16
一般員工	77	61	138
接受定期績效及職業發展檢視的員工總數	101	74	175
員工總數		175	

按員工性別和員工類別，接受定期績效及職業發展檢視佔比

總員工		100.00%
職級	高階主管	11.43%
	中階主管	9.14%
	一般員工	79.43%
性別	男性	59.43%
	女性	40.57%

員工福利

明係設立員工福利委員會，致力於系統性推行多項員工福利，包括餐補助、員工關懷、宿舍安排、定期健康檢查、休假等，並確保福利制度對台籍及外籍員工一體適用。依據《勞基法》保障員工合法權益，更由員工福利委員會全力推動並執行各項福利措施。每季召開勞資會議以促進良好勞資關係，並聘請臨廠醫護人員提供定期服務，支持員工身心健康。

此外，公司依據政府法令為員工投保勞工保險及全民健康保險，並額外加保團體保險與差旅保險，提供穩定的薪資收入及優於法規的福利保障，以減輕員工經濟負擔。公司亦提供結婚禮金、直系血親喪奠儀、生育禮金等多項禮金，並持續優化健康安全的工作環境與完善的教育訓練。透過員工關懷訪談，建立互信互賴的良好關係，讓員工得以安心投入工作，與公司共同成長。

保險	生育 / 育嬰相關補助	獎金福利
· 勞工保險 · 健康保險 · 團體保險	· 懷孕生產以及育嬰留職停薪相關假別 · 哺乳室設置 · 幼兒園托育合作方案	· 三節禮卷 · 生日禮券 · 結婚禮金、生育補助（金）、住院慰問金、喪葬補助 · 特約商店優惠

健康作為

· 定期施行員工健康檢查並每週特約健康服務醫護人員蒞廠提供健康諮詢，舉辦員工活動促進員工關係及工作生活平衡，提供員工更友善及健康之工作環境。
· 員工紓壓課程 - 瑜珈、舞蹈
· 每年實施特殊作業人員體檢

其他福利

· 年終聚會
· 團膳供食：設有員工餐廳及優惠用餐助補，豐富多樣化的時令食材，讓員工有均衡的營養攝取
· 講座－員工關懷、職涯發展

退休制度

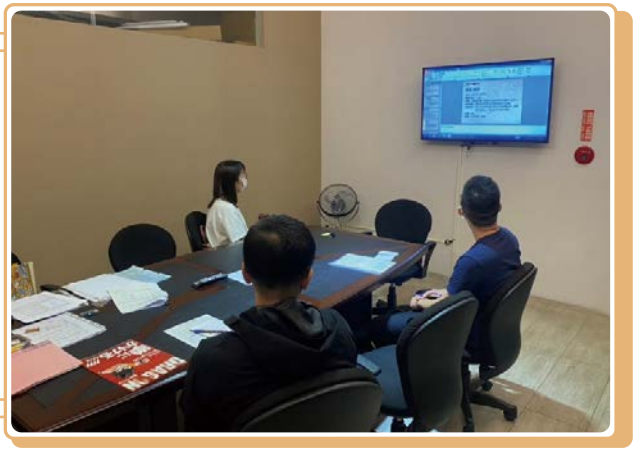
明係之退休制度係依據《員工退休管理辦法》、《勞動基準法》及《勞工退休金條例》等規定辦理員工退休事宜。並於 112 年 1 月結算適用舊制退休金員工的退休金金額，並結清舊制退休金提撥至中央信託局之退休金專戶。

- 「勞工退休金條例」：2005 年 7 月 1 日起配合勞退新制之施行，按月提繳不低於員工每月工資 6% 至勞保局之勞工退休金個人專戶。
- 「退休金之給付」：符合退休條件員工，適用勞動基準法者，依勞動基準法第 55 條計算核發；適用勞工退休金條例者，可向勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶請領。

教育訓練

公司在新人階段，即透過影音及書面方式傳達「人權政策宣言」、「品質目標」及「能源政策」等各項政策目標，與員工逐步建立共識，促使全體員工朝共同目標努力前進。同時，公司重視員工的個人誠信與工作態度，期許員工厚植能力、追求自我成長，並藉由訓練推行與理念傳達，將這些價值落實於員工的實際行動中，共同推動公司邁向更高的成就。為了提升員工知識、技能及專業素養，針對不同職務類別展開培訓計畫。

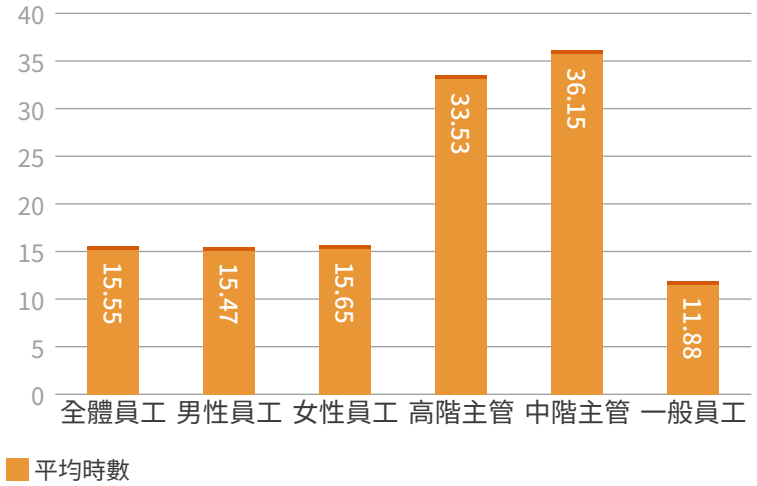
- 新進人員培訓:除了當天安排通識課程（如人事規章、管理制度等），各單位還會設計專屬的專業課程時程，進一步加速新員工融入工作環境
- 管理職能培養：明定各職務功能別之管理職能，讓員工職涯規劃明確目標
- 每年底依營運需求，編列次年度訓練計畫
- 不定期舉辦專業基礎課程，以鞏固員工專業職能



公司希望每位員工不僅能提升工作能力，還能增進整體團隊協作，最終為公司發展帶來長期的正面影響。2024 年度進行員工總訓練合計 243 人次，訓練總時數合計 3,778.5 小時，員工平均訓練時數達 15.55 小時 / 人。

接受訓練的總時數 / 人數

員工類別	男性		女性		合計	
	時數	人數	時數	人數	時數	人數
高階主管	376.2	13	327.9	8	704.0	21
中階主管	524.4	13	126.8	5	651.2	18
一般員工	1,187.3	109	1,235.9	95	2,423.3	204
訓練總時數	2,087.9	135	1,690.6	108	3,778.5	243



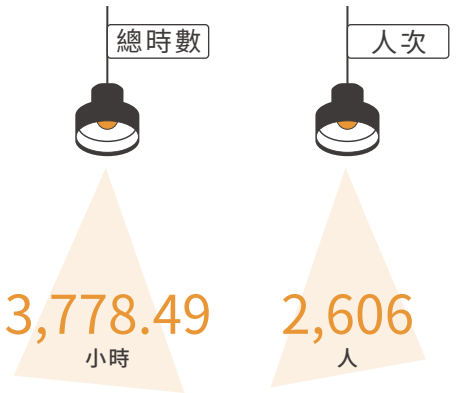
教育訓練課程

常態性課程

常態性 / 課程類別	總時數	人次
ISO 9001 系統訓練	565.00	82
人才培育訓練	24.63	32
人才培育訓練 - 現場	149.03	213
技術更新訓練	4.98	6
其他	55.54	341
其他 -ESG	4.00	2
降低不良率訓練	51.93	69
專業回訓	85.00	16
專業技能	191.40	157
通識課程	68.86	83
提高效率訓練	594.83	536
新產品介紹	111.14	86
新進人員職前訓練	133.30	265
新標準訓練 -ISO 50001	17.50	21
職安訓練	514.00	144

非常態性課程

常態性 / 課程類別	總時數	人次
人才培育訓練	142.00	8
其他 -ESG	108.50	60
專業技能	102.31	28
新標準訓練	27.25	19
新標準訓練 -ISO 50001	257.92	99
新標準訓練 - 內部	55.37	139
新標準訓練 - 精實	514.00	200



3.2 職業安全與衛生

衝擊影響
正面衝擊：公司訂有安全衛生工作守則，積極落實職業安全衛生管理工作，並優化硬體工作環境，以提升勞工工作環境安全性，降低工安事件發生率與增加員工照護。 負面衝擊：因為職安衛危害事件的發生，可能對員工生活及健康造成影響，嚴重者會有停工、罰款、官司問題產生，這些負面事件會衝擊其他工作者心理，及影響企業名譽與社會觀感。
政策承諾
公司嚴格遵循法規，落實安全衛生管理規範，推動自主性管理，同時提升職業安全衛生意識，並促進員工健康管理。
採取之行動
· 每月進行預防性安全宣導，提升員工職業安全衛生意識。 · 促進健康管理。
評估機制
· 安衛組每月進行職安巡查，識別潛在危害因子。 · 職業安全委員會每季召開一次會議，檢視是否每月有進行宣導，及巡檢紀錄是否有進行改善。

短期目標
參加健檢人數達 92% 以上；臨場健康服務達人數 92% 以上；無重大工安事故。
中長期目標
參加健檢人數達 95% 以上；臨場健康服務達人數 95% 以上；維持無重大工安事故。
績效結果
· 2024 年無發生重大工安事故。 · 參加健檢人數達 90% 以上。 · 臨場健康服務人達 90% 以上。 · 促進健康作為：管理 2024 年辦理共辦理友善職場講座 1 場次、工作與生活平衡 - 員工舒壓課程 10 場次及工作與生活平衡、員工關懷課程 10 場次。
利害關係人議合
2024 年召開 3 次職業安全衛生委員會，討論議題包含工作守則修訂改版、作業環境監測項目、臨場健康服務訪談 ... 等。

職業安全與衛生概況說明

本公司訂有《 職業安全衛生規章管理辦法 》及《 工作環境管理辦法 》，旨在防止職業災害，為員工提供安全與健康的工作環境，並定期實施健康檢查。

為提升員工的職業安全衛生意識，依據 2018 年 ISO 45001 安全衛生管理系統要求，安衛組根據公司的安全衛生管理政策與組織資源，制定了適用的安全衛生管理手冊，並逐步建立相關管理辦法，以加強全廠區的職業安全與健康保護。目前已制訂的管理辦法包括法規查核與鑑別管理辦法、目標與標的制訂管理辦法、危害鑑別與風險評估作業辦法、採購安全作業管理辦法、監督與量測作業管理辦法、管理方案管理辦法、緊急應變作業管理辦法及變更安全作業管理辦法等。

為促進健康管理並符合法令規定，本公司亦擬定了相關的健康保護文件，包括勞工聽力保護計畫辦法、異常工作負荷促發疾病預防管理辦法、執行職務遭受不法侵害預防計畫辦法、呼吸防護計畫辦法、工作場所母性健康保護計畫辦法及人因性危害預防計畫辦法等。

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

本公司比照 ISO 45001 職業安全衛生管理系統架構，建立相關的管理辦法，應用於全廠區公司員工及在廠區內工作的承包商人員，涵蓋率 100%。

職業安全衛生系統涵蓋之工作者	員工人數		非員工（工作場所之工作者）		
	台籍	外籍	膳食供應商	清潔廠商	保全公司
人數	155	18	1	1	1
比例（系統涵蓋工作者之比例）	88.07%	10.23%	0.57%	0.57%	0.57%

職業安全衛生委員會

職業安全衛生委員會由七名委員組成，其中製造部經理擔任管理代表及委員會主席。委員任期為兩年，由主任委員指定一名職安人員擔任秘書，協助綜理會務。為符合法令規定，勞工代表人數至少占委員總數的三分之一。2024 年共召開四次會議。

委員會成員組成如下：

身分	單位	人數	佔比
管理代表	製造部	1	14.3%
職業安全衛生人員	安衛組	1	14.3%
監督、指揮人員	品保部	1	14.3%
工程技術人員	管理課	1	14.3%
勞工代表	研發部	1	42.9%
勞工代表	塗裝部	1	
勞工代表	製造部	1	

委員會每季開會一次，辦理下列事項：

一、對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。

二、協調、建議職業安全衛生管理計畫。

三、審議安全、衛生教育訓練實施計畫。

四、審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。

五、審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。

六、審議各項安全衛生提案。

七、審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。

八、審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。

九、審議職業災害調查報告。

十、考核現場安全衛生管理績效。

十一、審議承攬業務安全衛生管理事項。

十二、其他有關職業安全衛生管理事項。

工作者參與、諮詢與溝通

為確保勞工的聲音能充分反映在職業安全衛生決策過程中，勞工代表參與職業安全衛生委員會，並積極參與相關政策與措施的討論與決策。根據職業安全衛生法要求，委員會負責擬定職業安全衛生政策、實施安全衛生教育訓練、制定作業環境監測計劃，並依據監測結果採取必要的措施，涵蓋健康管理、職業病預防及健康促進等事項，進行審議、協調及建議。

若有職業安全衛生方面的改善建議，員工可透過設置於公佈欄旁的提案箱提出。此外，公司設有專用的電子信箱（careyou@axman.com.tw）及廠內申訴專線，提供員工在兩性平等、性騷擾或不法侵害等問題上的申訴管道。

針對現有的 19 位外籍員工，每月會舉行一次關懷月會，討論宿舍生活及工作相關事宜，並定期進行安全宣導，翻譯成泰文公告，確保外籍員工能同步接收並提升其安全意識。

危害辨識、風險評估及事故調查

本公司依據職安署風險評估技術指引，已明確建立《危害鑑別與風險評估作業辦法》，以系統化方式識別、評估並管控職業安全衛生風險。

一、危害鑑別與風險評估流程

▣ 工作流程分析與危害識別

各相關單位負責人員須針對本廠內活動、設施及製程進行全面檢視，識別潛在安全衛生危害，並記錄於《危害鑑別與風險評估登錄表》。

依照風險分析的公式：

機率權重（R）＝作業暴露頻率（F）＊事件發生可能性（P）

針對每一作業流程之能源、原物料機械設備造成風險原因（不安全行為、不安全環境）及造成可能的危害，對照作業暴露頻率（F）與事件發生可能性（P），計算出事件的機率權重（R）；依據事件發生的嚴重程度（S），與機率權重（R）查找事件的風險等級，並採取相對應的措施。

作業暴露頻率（F）

暴露頻率 \ 暴露時間	連續暴露在此環境下，至少 8 小時 / 次以上	暴露在此環境下，至少 6 小時 / 次以上	暴露在此環境下，至少 4 小時 / 次以上	暴露在此環境下，至少 2 小時 / 次以上	暴露在此環境下，至少 2 小時 / 次以下
平均每日一次以上	10	9	8	7	6
平均每週一次以上	9	8	7	6	5
平均每月一次以上	8	7	6	5	4
平均每季一次以上	7	6	5	4	3
最多每年或多年一次	6	5	4	3	2

事件發生可能性（P）

發生頻率 \ 防護措施數量	需防護措施，但未設置。或無法防護	有設置一項硬體防護設施及軟體保護措施	有設置二項硬體防護設施及軟體保護措施	有設置二項以上具體有效之軟硬體防護措施	設置多重防護措施，軟硬體成效極佳
經常的（一年發生五次以上）	10	9	8	7	6
可能的（五年內發生一次以上，但一年不超過一次）	9	8	7	6	5
少許的（純屬意外）（十年內發生一次以上，但五年不超過一次）	8	7	6	5	4
很不可能，可以假設（約十至百年發生一次 or 十年不超過一次）	7	6	5	4	3
稀少的（不太可能發生）	6	5	4	3	2

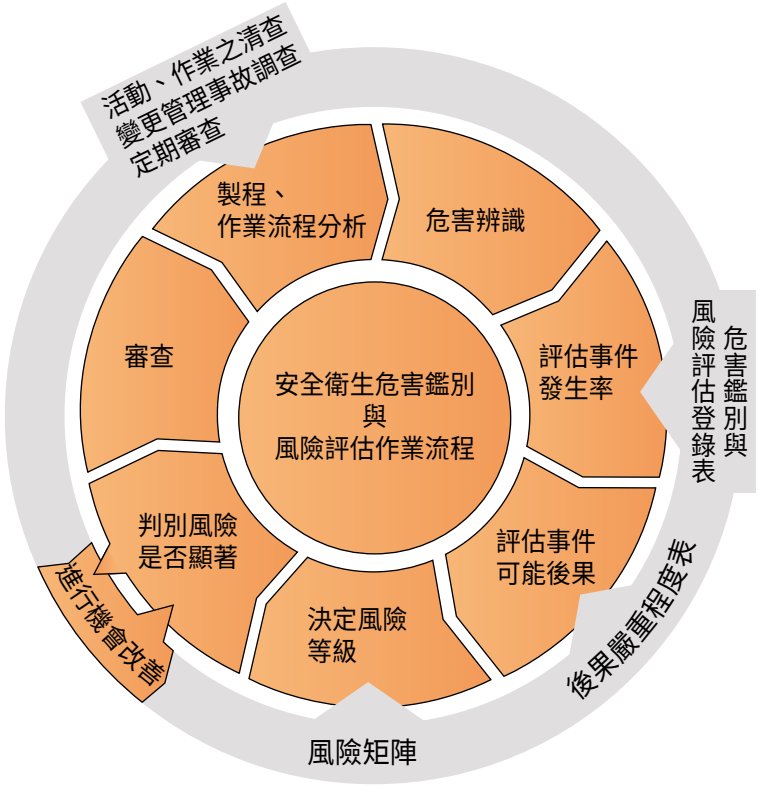
嚴重程度（S）	
人員安全衛生狀況	權重
· 一人死亡或三人以上送醫急救 · 殘廢傷害 / 疾病	A
· 嚴重傷害（嚴重骨折、三級燙傷、失能傷害） · 需住院治療或長期修養 / 復健	B
· 醫療處理或需限制其工作（需外送就醫） · 中度傷害（骨折、二級燙傷）	C
· 僅需至醫務所初步護理不需外送 · 輕度傷害（表皮受傷、輕微割傷、疼痛或過敏）	D
· 無明顯危害	E

註 1：嚴重程度指標為考慮所有防護措施失效下的可能最壞後果。
註 2：請選擇適當權重高者列入 S 分數。

風險等級					
嚴重度（S） 機率權重（R）	A	B	C	D	E
70~100	1	1	2	3	4
40~69	1	2	2	4	4
20~39	2	2	3	4	5
10~19	3	3	3	5	5
0~9	3	3	4	5	5

風險等級	風險等級	因應對策
CLASS 1	高度風險	優先檢討現有的防護措施或提出改善方案或加強應變能力。
CLASS 2	中高度風險	得執行進一步評估後決定是否改善。
CLASS 3	中度風險	暫時可接受，考慮採取改善措施。
CLASS 4	低度風險	暫時可接受，注意以現有方式監控。
CLASS 5	可接受風險	可接受。

安全衛生危害鑑別與風險評估作業流程



▣ 詳細標註與分類

填寫過程應參照《危害鑑別與風險評估登錄表填寫說明》及《危害事故特性分類》，詳細記錄各作業流程中涉及的能源、原物料、機械設備、不安全行為、不安全環境及可能產生的危害。

▣ 風險控制措施與檢討

擬定適當的危害風險控制措施後，安衛單位負責彙整並檢討其適用性與有效性，確保風險能降至可接受範圍。若控制措施無法達到預期效果，將提出修正建議，並視情況採取其他控制手段。

二、變更管理與即時應變

▣ 變更風險評估

若涉及物料、流程或操作方法變更，應由負責單位進行變更風險評估，並採取相應的風險控制措施，以確保作業安全。改善措施的擬定須考量利害相關團體的關注程度、所需成本及改善難度等因素。

▣ 即時應變與作業中止機制

- 立即危險狀況處置：當工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應立即停止作業，並確保勞工撤離至安全場所。
- 勞工自主停工權：若勞工在執行職務時發現立即危險，可在不危及其他工作者的前提下，自行停止作業並撤離，並立即向直屬主管報告。
- 雇主保障規範：雇主不得因勞工行使停工權而予以解僱、調職或不利處分，但若經主管機關認定勞工濫用此權利，且符合勞動法令規定，則不在此限。

三、緊急應變管理

為確保公司營運穩定，本公司已制定《緊急應變管理辦法》進行風險評估，以應對突發事件並進行迅速有效的處置，將人員、財物、環境及品質之損害降至最低，確保企業持續營運能力。

職業安全與衛生教育訓練

明係重視員工的工作安全，為使新進員工第一時間熟悉公司相關作業，安排新進人員報到時參與職業安全衛生教育訓練，並依據課程內容進行考核評鑑；在職員工則分為內部訓練及外部訓練，每年不定期進行內部教育訓練，包含職安衛意識宣導、消防演練及應急處置訓練等，外部訓練則開放員工到外參與相關證照培訓，以促進人員安全衛生防護意識及作業內容，參與安衛教育訓練班次、人數與如下表：

證照類（表 1）	人次
乙級廢（污）水處理專責人員	1
甲種勞工安全衛生業務主管	4
有機溶劑作業主管	2
防火管理人	3
急救人員	4
特定化學作業主管	1
堆高機操作	7
職業安全衛生管理乙級技術士	2

課程內容	總時數（hr）
安全衛生教育訓練	78
自衛消防編組訓練	324
一般（在職）安全衛生教育訓練	168
安全衛生危害辨識及自主管理制度建立研習會（彰化場 39）	4
職業安全衛生法令宣導會 - 製造業一般安全衛生	6
急救人員安全衛生在職教育班	3
荷重在一公噸以上之堆高機操作人員安全衛生在職教育訓練班	9
總計	592

串聯供應商及客戶共同實踐職業安全與衛生管理

進入本公司內部施工或作業的承攬商，依照「承攬商安全衛生管理辦法」進行管理，首次承攬本公司業務之廠商，需簽妥「承攬商安全衛生承諾書」。

疏散集合演練	消防栓操作演練	消防編組訓練	急救 CPR 訓練教學	火場意識說明	逃生垂降演練	AED 急救講解	滅火器操作演練

職業災害統計表

依據「危害鑑別與風險評估管理辦法」檢視內部各項活動、設施及製程中所涉及之物料機具設備、人員作業方式所可能衍生之物理性、化學性、生物性及人因工程性等各類型之危害進行識別、登錄與鑑定；對其產生或可能產生的顯著性的安全衛生風險進行控制，以符合安全衛生法令，並降低對人員健康及安全之衝擊。2024 年未有發生職業傷害之情事。

2024 年總經歷工時（小時）		357,380
職業傷害	一般職業傷害數量（損工日數 180 天以內者）	0
	嚴重職業傷害數量（損工日數大於 180 天以上）	0
	可紀錄之職業傷害件數	0
	職業傷害死亡人數	0
	損工日數[註 1]	0
	嚴重的職業傷害比率[註 2]	0
	可記錄之職業傷害比率[註 3]	0
	職業傷害所造成的死亡比率[註 4]	0
職業病	職業病件數	0
	職業病死亡人數	0
	職業病所造成的死亡比率[註 5]	0
	可記錄之職業病件數	0

註 1：自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。

註 2：嚴重的職業傷害比率＝［嚴重職業傷害數量（排除死亡人數）×20 萬工時］／總經歷工時。

註 3：可記錄之職業傷害比率＝（可記錄之職業傷害件數 ×20 萬工時）／總經歷工時。

註 4：職業傷害所造成的死亡比率＝（職業傷害所造成的死亡人數 ×20 萬工時）／總經歷工時。

註 5：職業病所造成的死亡比率＝（職業病所造成的死亡人數 ×20 萬工時）／總經歷工時。

職業健康服務

對於全職員工每兩年一次一般健康檢查與每年一次特殊作業環境健康檢查；並經由合作的臨場健康服務機構，定期指派臨場健康服務醫師及護理師進行訪談，檢視與評估健康檢查結果，必要時追蹤訪談與關懷；並識別可能導致職業病的風險源，涵蓋員工可能接觸的物理、化學、生物及心理等因素。這些數據將作為改進措施的重要依據，以提升健康與安全管理的效果。

2024 年度職業健康服務執行成果如下

執行項目	執行內容及成果
健康管理	· 在職健康檢查報告：182 人。 · 健康訪談完成：164 人次。 醫師與護理依據健康檢查報告進行健康管理分級，並且按照分級排定訪談名單，每月由職安人員發送電子郵件通知各單位主管與本人。
異常工作負荷促發疾病預防	十年心血管疾病風險分為高度風險、中度風險、低度風險；全年需面談評估人員低於 1.1%。
人因性危害預防	任一部位症狀達 3 分以上者低於 4%。
母性健康保護	懷孕同仁、產後一年內同仁：作業危害評估、健康諮詢，由職醫進行健康風險評估、提供健康衛教。
執行勤務遭受不法侵害預防	· 113 年無申訴處理案件。 · 3/28 完成部門危害辨識及風險評估。 · 3/28 完成作業場所環境檢核。 · 5/9 執行第一次查核。
聽力保護計畫	· 年度二次環測皆已完成。 · 已執行噪音特殊作業檢查。
呼吸防護計畫	· 年度二次環測已完成。 · 已執行粉塵危害作業檢查。

健康管理分級說明

一級管理

健康狀況良好，每年一次關懷訪談

二級管理

- 血壓異常，若數值仍偏高且有不適之生理反應，轉介廠醫評估就醫並定期追蹤
- 其他項目進行紙本衛教

三級管理

- 廠醫諮詢衛教
- 每半年定期追蹤其數值、關懷個案狀況

四級管理

- 廠醫諮詢衛教
- 定期 3~4 個月追蹤關懷個案，視狀況強制就醫治療或請個案提供就醫紀錄
- 個案列為廠內相關健康促進活動目標族群

此外，我們也安排定期的主題式衛生指導及評估，每次還會安排數名員工參與，以進一步提升員工的健康意識和健康管理能力。這些措施旨在為員工提供全方位的健康服務，確保他們能在工作和生活中保持最佳的狀態。

為促進健康管理並符合法令規定，擬定健康保護相關文件包括：勞工聽力保護計畫辦法、異常工作負荷引發疾病預防管理辦法、職務遭受不法侵害預防計畫辦法、呼吸防護計畫辦法、工作場所母性健康保護計畫辦法及人因性危害預防計畫辦法。這些措施旨在提升員工的健康保障，並有效預防與改善工作環境中的各類風險。

健康促進

明係除了注重員工工作環境之作業安全，也相當注重員工身心外的健康，本公司透過不定期健康促進宣導活動，讓員工在工作之餘亦能保有健康身體，提供多元健康促進課程，幫助員工在工作之餘維持良好健康與生活品質。

2024 年辦理共辦理友善職場講座 1 場次、工作與生活平衡 - 員工舒壓課程 10 場次及工作與生活平衡 - 員工關懷課程 10 場次。

工作生活平衡 - 紓壓課程

流行舞蹈	瑜珈	燃脂有氧	和緩伸展	皮拉提斯	燃脂有氧

3.3 人權維護

人權政策

明係遵從責任商業聯盟（Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA）、聯合國全球盟約（UN Global Compact）、聯合國世界人權宣言（UN Global Compact）、聯合國世界人權宣言（UN Universal Declaration of Human Rights）以及國際勞工組織（ILO）等國際準則，並恪遵當地勞動法規，杜絕侵犯人權之行為，依此，宣誓如下：

1. 禁止僱用童工：嚴格遵守當地最低年齡就業法規，絕不僱用童工。
2. 禁止強迫勞動：確保所有僱用條件皆為自願，杜絕任何形式的強迫或束縛性勞動，確保員工不因生產明係產品或提供服務而遭受強迫勞動。
3. 公平與平等對待：
   - 禁止歧視：確保所有員工在聘用、晉升、薪資、培訓及其他職場待遇上，均不因種族、社會階級、語言、思想、宗教、政黨立場、國籍、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻狀況、外貌、身心障礙、血型、星座、工會會員身分或政治傾向等因素受到不平等待遇。
   - 推動職場多元共融：每位員工均享有平等的權利與保護，打造多元與包容的工作環境。
4. 無非人道的待遇：嚴禁任何形式的騷擾、身體虐待或其威脅，確保所有員工皆受到尊嚴與尊重對待。
5. 保障結社自由與集會權利：尊重員工結社自由，保障其參與和平集會的權利，營造公平開放的勞動環境。
6. 暢通溝通機制，促進和諧勞資關係。
   - 設立員工意見信箱，確保即時反映訴求的渠道。
   - 定期召開勞資會議，強化雙向溝通，促進勞資和諧，共創友善工作環境。

2024 年人權相關績效結果

人權議題	具體管理辦法 / 措施	2024 年度執行情形
禁用童工	禁止雇用童工	無任用童工事件發生。
禁止強迫勞動	制訂「人才招募作業辦法」	聘僱關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約。
	遵守勞動法令與公司「人權政策」，不強迫無意願之員工進行勞務行為	無強迫勞動事件發生。
不歧視	遵守勞動法令與公司「人權政策」，杜絕歧視。	無歧視事件發生。
無非人道的待遇	制訂「工作規則」、「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」等規章	無性騷擾事件發生。
不限制結社自由，尊重員工執行和平集會之權行	尊重員工權利，包括自由結社、參加勞資座談會、推派勞資代表	不限制結社自由，尊重員工執行和平集會之權利。 每季定期舉辦勞資會議，致力和諧勞資關係。
多元溝通管道，定點員工意見信箱及定時與辦勞資會議，致力和諧勞資關係	制定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」	內部建有員工意見箱。

本公司參考國際相關人權指導文件、國內法令法規及標竿企業人權報告，彙整人權相關風險議題後，評估價值鏈中可能發生之人權風險議題，納入人權風險評估問卷。透過發放問卷評估各人權風險議題之「發生機率」及「嚴重程度」，發生機率分為 0 分 = 不會發生、1 分 = 機率低（1% -30%）、2 分 = 有一定機率（31% -60%）、3 分 = 機率高（高於 61%），嚴重程度分為 0 分 = 不會影響、1 分 = 不嚴重、2 分 = 嚴重、3 分 = 非常嚴重），依回收結果產出「人權風險矩陣」，並將人權風險依下列標準分為三個等級：

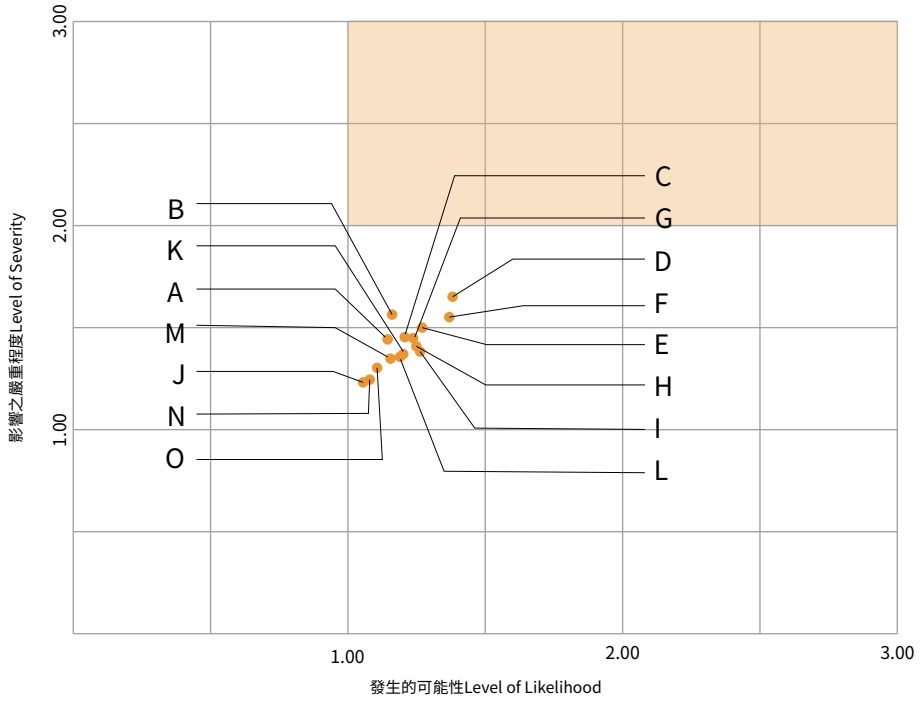
高度風險：
發生機率在 1 分以上且嚴重程度在 2 分以上

中度風險：
發生機率在 1 分以上且嚴重程度未達 2 分

低度風險：
發生機率未達 1 分

2024 年度問卷發放對象為明係員工，共計回收 160 份問卷，評估結果如下：

	風險議題	乘積
A	隱私保護	1.65
C	工作與勞動條件保障	1.82
E	健康權 Health Right（2）	1.75
D	健康權 Health Right（1）	2.28
B	人身自由與安全	1.90
L	不歧視 Non-discrimination（2）	2.12
F	言論與表達自由 Freedom of Speech and Expression	1.79
G	言論與表達自由 Freedom of Speech and Expression	1.76
K	不歧視 Non-discrimination（1）	1.75
M	強迫勞動 Forced or Compulsory Labor	1.30
H	集會與結社自由 Freedom of Assembly and Association	1.64
O	家庭生活權 Right to Family Life（2）	1.61
N	家庭生活權 Right to Family Life（1）	1.55
I	集會與結社自由 Freedom of Assembly and Association	1.34
J	孩童保護 Child Protection	1.44



依據上述員工人權盡職調查結果，2024 年並未辨識出中高風險人權議題，明係將持續進行追蹤及評估，並確保現有各項人權風險因應措施之有效性。

為提供安全安心的工作環境，明係事業訂有「性騷擾防治、申訴及處理辦法」，員工、派遣勞工以及求職者一併適用，同時設有性騷擾申訴專線以及專用信箱，由管理課受理。為保護當事人，案件由性騷擾申訴處理委員會以保密方式處理，2024 年度未接獲任何職場性騷擾與人權相關投訴案件。

3.4 社會共榮

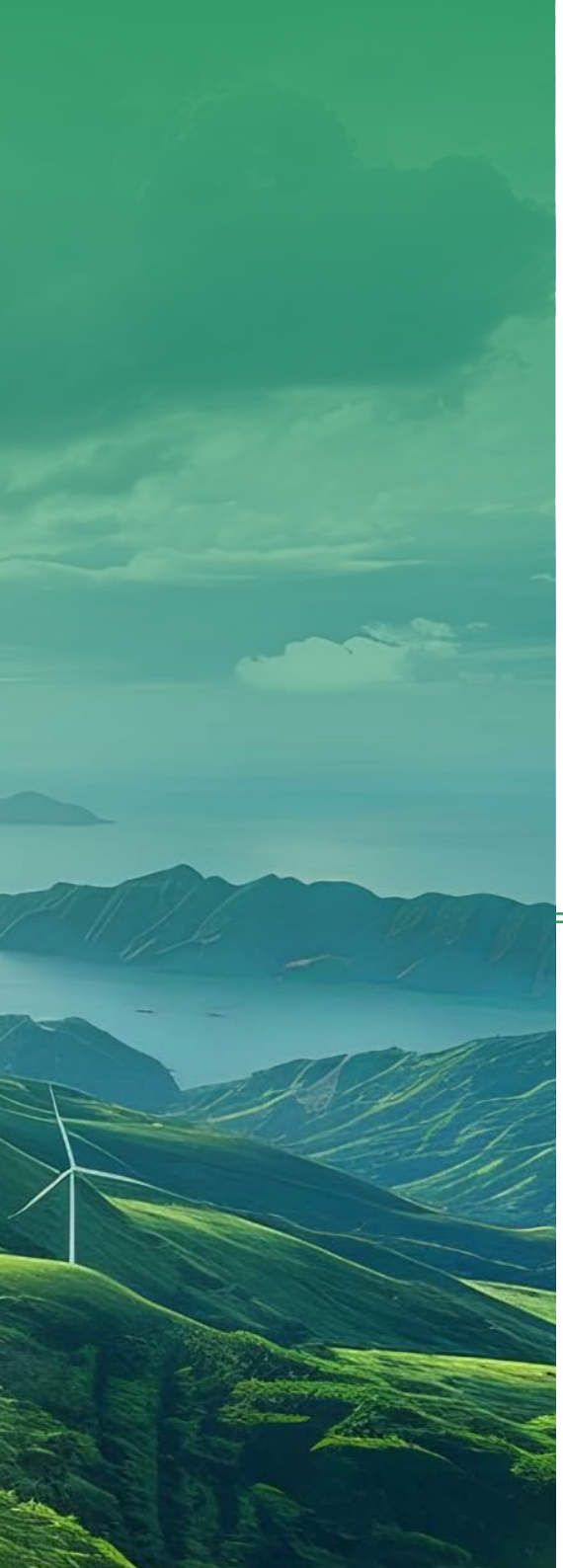
關懷弱勢族群共創祥和社會

本公司秉持「取之社會、用之社會」的理念，積極履行社會責任，定期透過捐款支持「財團法人大甲媽社會福利基金會」。媽祖遶境的意義已不僅僅是宗教活動，更成為促進人際聯繫的社會活動，參與者藉由遶境行為，獲得慰藉心靈慰藉，讓焦慮轉化為力量。我們推廣全球性環保行動「少肉蔬食，減少暖化 」（Less Meat, Less Heat），鼓勵減少肉類食用，以降低溫室氣體排放。在 113 年 4 月 9 日的大甲媽祖遶境活動中，為香客提供了約 16000 份蔬食，推廣低碳飲食，為地球環境的保護貢獻一份力量。

參與地方宗教盛事

參與並贊助了 113 年 6 月大村八堡圳中庄碑福德正神祈福遶境活動，這一活動已成為台灣重要的民俗文化之一。透過企業的支持，地方活動得以獲得更多資源進行，並發揮更大的影響力。藉此機會增進與周邊社區的互動，促進當地居民的凝聚力與和諧氛圍。未來將持續支持並推動各類敦親睦鄰的活動，致力於營造地方共榮與共好的發展。

公司社會責任理念	服務主軸	服務專案	服務對象	行動方案	服務效益	對應 SCDs
完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響	13 氣候行動	少肉蔬食減少暖化	員工 員工家屬 香客	利用繞境活動邀請慈濟基金會成員帶領員工與員工家屬製作蔬食，透過體驗活動，讓大家直接動手製作蔬食料理	· 共邀請 69 名員工與 40 位員工家屬參與活動。 · 共提供 16000 份蔬食料理	TARGET 13·3
消除各地一切形式的貧窮	1 消除貧窮	愛心捐款	弱勢族群	定期捐款財團法人大甲媽社會福利基金會，每次捐款不低於 20 萬	辦理社會福利慈善事業，照顧弱勢族群基金會成立的兒童家園，特別著眼在兒童、青少年的社會公益，藉由支助基金會的運作，更多弱勢兒童可得到協助。	TARGET 1·A TARGET 1·2
建設包容、安全、有抵禦災害能力和永續的城市和人類社區	11 永續城市	支持在地的歷史文化	員工 在地居民	透過地方性民俗文化活動（元宵節慶、中秋晚會）增進與周遭里民互動，未來也將持續支持與推動敦親睦鄰活動，營造地方共好。	· 共邀請 15 名員工與 20 位在地居民參與活動。 · 提供捐款支持地區性活動進行	TARGET 11·3 TARGET 11·4



CH4

環境永續

4.1 氣候變遷因應（ TCFD ）

4.2 能源管理

4.3 水資源管理

4.4 廢棄物管理

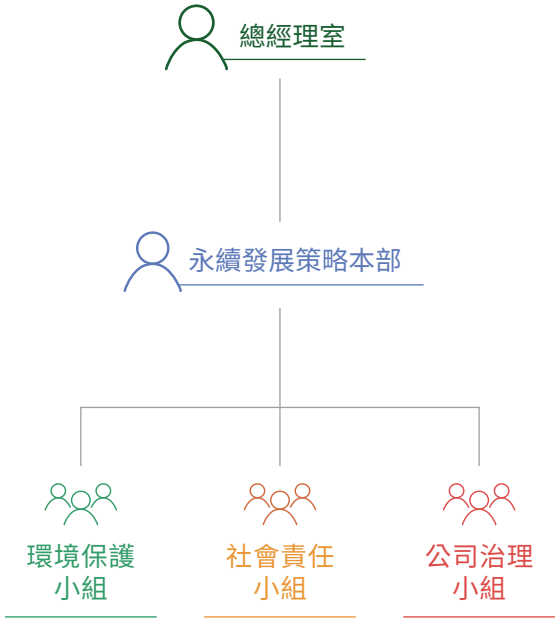
4.1 氣候變遷因應（ TCFD ）

根據《 2024 年全球風險報告 》（ GlobalRiskReport 2024 ），環境風險在未來十年將持續高居全球風險之首。本公司深知氣候變遷對環境、經濟與社會的深遠影響，並將其視為企業永續發展的核心課題。自 2024 年起，依循金融穩定委員會（ FSB ）提出的「 TCFD 氣候相關財務揭露建議 」，評估氣候變遷對公司帶來的風險與機會，並將其納入風險管理和決策過程中。

儘管全球經濟形勢與市場不確定性帶來挑戰，明係仍專注於中高端自行車市場，並成功調整策略以應對需求波動。面對氣候風險和環境政策的不確定性，我們對訂單需求、物料管控與生產排程進行了靈活調整，確保營運穩定性。雖然全球經濟及通脹壓力對毛利造成一定影響，但依然保持相對穩定的獲利表現，並持續將氣候風險融入日常營運決策，提升公司抗風險的能力。

治理

本公司為落實並推動永續發展，於 2022 年成立「 ESG 永續策略本部 」，以推動公司治理、環境保護、社會責任等相關工作，整合內外部資源並落實執行永續議題發展的專案推動。以總經理室作為最高決策督導單位，盡力履行企業社會責任。本公司永續發展策略本部之組織架構下分為環境保護小組、社會責任小組及公司治理小組，再由各部門共同合力運作，負責落實永續政策、制度和相關管理方針。永續策略本部參考氣候相關財務揭露建議書架構，進行各項風險及機會評估，透過暴露風險程度辨識重大風險及機會，並依政策及法規、市場與生產製造等面向進行風險分級以評估潛在衝擊，藉以建立氣候韌性思維。



主任委員

- 審查公司年度永續策略目標及計畫，定期向董事會報告永續策略目標的執行狀況
- 召集例行性每年至少二次永續發展會議、指派環境保護、社會責任與公司治理三個領域小組成員、跟催會議之執行進度

環境保護小組

- 針對碳排放量、廢水管理和能源管理議題，於開發設計、採購原物料、生產製程階段，於例行的工作連結環境永續議題，串聯外部利害關係人，執行避免或降低對環境破壞之對策

社會責任小組

- 人員雇用、留停、離職及退休政策、薪酬福利制度規畫、員工培育訓練與職涯發展、尊重及維護基本人權及二性平權、建構健康職場及勞工安全、促進勞資關係和諧，及人資議題研究，相關管理制度的建立與發展等
- 推廣公益活動、參與社會及鄰里服務、深耕社區文化、支持藝文活動、提倡健康樂活、宣導生態保育、產學合作、及長期教育計畫，並關注社會議題，相關管理制度的建立與發展等

公司治理小組

- 法規遵循、公司治理、風險管理與資訊揭露透明化。重點工作要項包含：強化公司治理及董事會職能、落實法令遵循、實踐公司誠信經營理念、注重股東權益及資訊公開透明、注重投資人關係，及治理法規研究，相關管理制度的建立與發展等

策略

明係識別並評估了氣候變化所帶來的風險與機會，並將其納入核心業務策略中。針對風險，公司採取了多項應對措施，如碳排放揭露要求強化、碳定價機制、生產影響、公司形象衝擊、碳稅強制申報。對於機會，我們致力於總量管制與排放交易、參與碳交易市場、能源效率提升。這些策略將與長期業務目標緊密結合，並在未來幾年內持續調整，確保在不同氣候情境下都能保持韌性與競爭力。得以瞭解氣候議題如何影響組織之業務、政策、財務規劃，對未來的效益做預測。此外，通過設立具體的氣候目標和績效指標，我們將不斷監測與優化策略的執行，推動公司朝向更永續的發展方向邁進。

風險與管理及機會鑑別

氣候變遷風險管理流程涵蓋天然災害導致營運中斷、極端天候影響供應鏈等環境風險，並訂有營運中斷緊急應變程序，氣候風險鑑別流程主要分為四大步驟：

資料蒐集
- 顧問專家指導與相關議題探討
- 參考氣候相關財務揭露報告
- 了解各種風險與機會之內涵
- 進行相關氣候風險與機會之資料蒐集

風險及營運評估範圍
- 風險及其涵蓋範圍之界定
- 自 2024 年起進行評估

風險及營運衝擊分析
- 各風險與機會之財務衝擊、發生可能性進行評分
- 將各評分與高階主管、顧問進行探討與討論

管理措施及目標設定
- 鑑別風險與機會並討論應對對策，以減輕風險對財務之衝擊
- 設定具體、可實現之目標
- 探討可行方式並制定近期實施計畫

財務衝擊程度	風險與機會可能性				
	幾乎肯定（5 分）	很有可能（4 分）	有可能（3 分）	不太可能（2 分）	幾乎不會（1 分）
	一定會發生	10 年內可能發生多次	10 年內可能發生一次以上	10 年內沒發生過	從沒發生
高（5 分）					
中高（4 分）					
中（3 分）			❶ ❷		
中低（2 分）		❸	❹ ❺	❻	
低（1 分）					

15~25 分：重大風險 / 機會（紅色）
6~14 分：中等風險 / 機會（藍色）
1~5 分：低風險 / 機會（綠色）

轉型風險與機會

風險面向	發生可能性及影響程度	潛在財務影響（質化）	潛在財務影響（量化）	機會面向	發生可能性及影響程度	潛在財務影響	因應作為
❶ 政策和法規碳排放揭露要求強化	短期	· 增加碳盤查的人力成本 · 第三方驗證費用	· 驗證費用 185,000 元 · 碳盤查系統建置費用 70,000 元	總量管制與排放交易	長期	增強法規適應力，維持營運順暢	· 2022 年成立碳盤查小組 · 利用系統化數據收集的方式 · 逐年提高第三方驗證範圍的比例
❷ 政策和法規碳定價機制	中期	· 碳稅 / 碳費機制影響營運	評估中	參與碳交易市場	長期	取得排放抵減的碳權	· 2025 年規劃建立產品碳足跡的輔導 · 2026 年規劃產品碳足跡的驗證 · 內部碳定價機制
❸ 技術生產影響	短期	· 能源政策 · 碳排總量管制的政策 · 客戶評鑑影響訂單	· 能源管理系統驗證費用 180,000 元（第二年定期稽核驗證費用 45000 元）	能源效率提升	短期	降低營運成本	· 提高再生能源使用量 · 提升機台設備能源使用效率 · 控制洩漏 · 推動能源監控，管理系統 · 資源有效利用提升廢棄物再利用機會
❹ 名譽公司形象衝擊	短期	· ESG 評鑑 · 投資人投資意願（股價） · 影響資金來源與營收	評估中	-	-	-	提升 ESG 資訊透明度

實體風險與機會

風險面向	發生可能性及影響程度	潛在財務影響（質化）	潛在財務影響（量化）	機會面向	發生可能性及影響程度	潛在財務影響	因應作為
❺ 立即性極端天氣	短期	· 營運天數下降（颱風天災） · 乾旱導致水資源短缺	評估中	採用更有效的防水設施	中期	強化氣候問題，降低營運中斷機率與損失	· 強化水處理與用水循環措施
❻ 長期性平均溫度上升	中長期	· 員工作業環境改善增加資本支出 · 增加用電成本與碳排量	· 2024 年倉管課更換為變頻冷氣 · 2024 年宿舍加裝變頻冷氣	新技術的導入	中期	節約能源成本	· 優化廠房通風 · 結合氣候資訊設計新的廠房

指標與目標

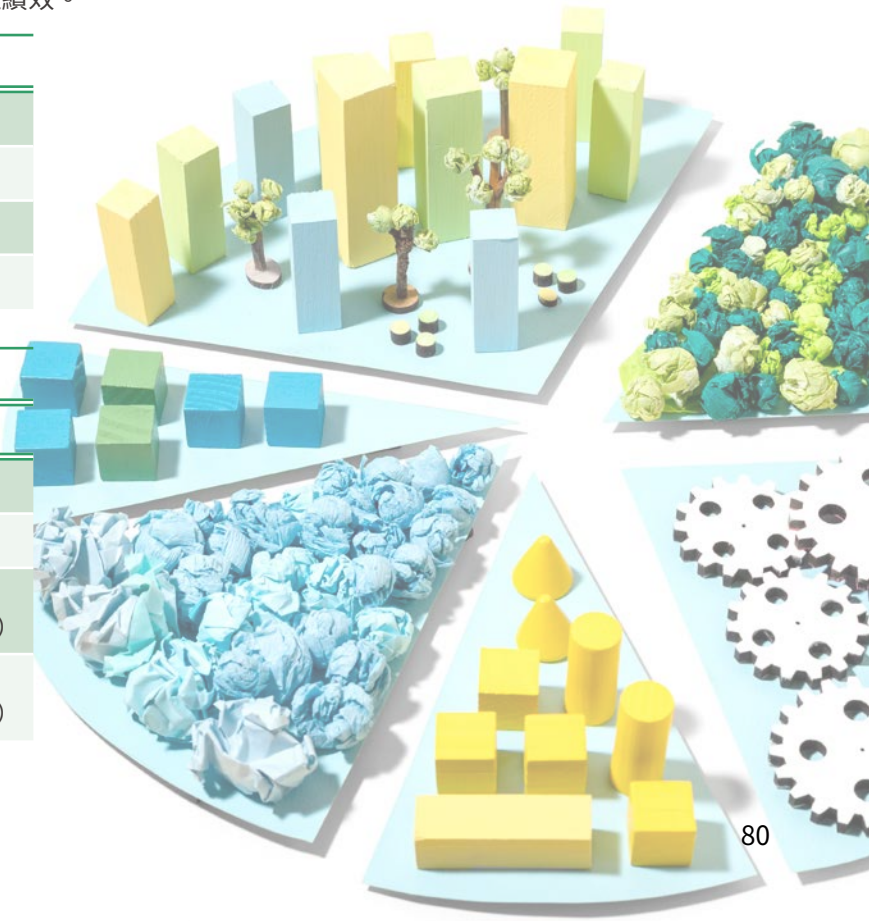
明係嚴格遵循能源法規，積極履行社會責任，提供資訊與資源以促進每年節能目標減量 10,000 度。同時，致力於提高能源績效，推行節能設計與採購，並鼓勵全員參與，共同實現能源永續。

此外，本公司加入 BAS 聯盟，推動減少溫室氣體排放的行動。為確保排放源的有效管理，透過內部溫室氣體盤查，全面掌握所有排放源，並建立完善的系統化制度。依據 ISO 14064-1:2018 標準及參考環保部溫室氣體盤查作業指引要求進行溫室氣體盤查。盤查溫室氣體包含二氧化碳（CO_2）、甲烷（CH_4）、氧化亞氮（N_2O）、三氟化氮（NF_3）、六氟化硫（SF_6）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs），以 2022 年作為基準年。透過盤查的過程與結果，確實掌握本公司溫室氣體排放，更期望未來能致力於溫室氣體減量工作。

自 2023 年已將碳盤查納入氣候變遷管理 KPI，作為 KPI 的評量因子之一，且納入績效指標 KPI 政策中，相關績效與獎金進行勾稽。以 2022 年為溫室氣體基準年，且規劃依國際認可之科學減量目標方法制定集團減量方案，訂定下列指標、目標以追蹤氣候變遷調適與管理績效。

指標	2023 年	2025 年	2030 年
溫室氣體減量（%）	3%	9%	25%
參與氣候教育的人次佔比（%）	50%	80%	90%
關鍵供應商通過 ISO 14064-1（%）	35%	70%	100%
BAS 關鍵供應商減碳比例（%）	3%	9%	25%

指標	2024 年		
	目標	成果	達成狀況
溫室氣體減量（%）	3%	4.73%	達標：參考溫室氣體減量內容
參與氣候教育的人次佔比（%）	50%	60%	達標：教育訓練平台
BAS 關鍵供應商通過 ISO 14064-1（%）	35%	95%	達標 - 參考 4.2.2 自行車永續聯盟（Bicycling Alliance for Sustainability, BAS）
BAS 關鍵供應商減碳比例（%）	3%	5%	達標 - 參考 4.2.2 自行車永續聯盟（Bicycling Alliance for Sustainability, BAS）



溫室氣體及其他氣體排放量

2024 年，直接溫室氣體排放主要來自天然氣和柴油的使用，而間接排放則主要來自外購電力。其他間接排放源包括員工通勤、商務旅行及廢棄物處理。2024 年的總溫室氣體排放量為 815.963 噸 CO_2e，排放強度為 0.418 CO_2e/ 百萬元。碳排放強度的上升主要是由於營收下降 41.97% 所致。然而通過推動能源管理系統並開展節能活動，我們成功節約了 43,513 度電，並減少了 20.61 噸 CO_2e 的碳排放。我們持續透過已有的管理評量機制、績效調整及預防補救措施來推動減碳，具體詳見下圖。

管理評量機制

- 為提升本公司溫室氣體盤查報告品質，本公司皆針對排放進行有效評鑑，進行內部查證作業，依 APF-0020 內部稽核管理辦法執行
- 為提高本公司 2023 年溫室氣體盤查資訊與報告之準確度，由本公司委託外部第三方查證作業

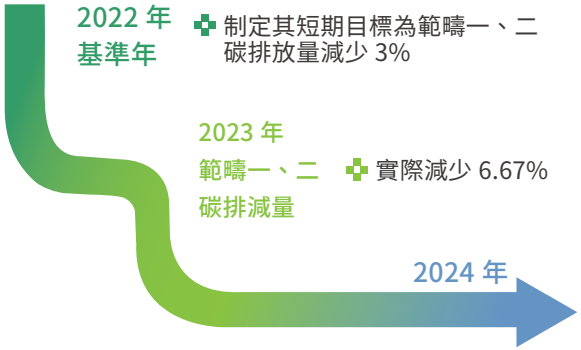
績效與調整

- 盤查完成後，會依所設定的減碳目標進行審核，對應進行調整其管理的方向及減碳的行動
- 滾動式調整各項減碳的方案，來完成減碳目標

預防與補救措施

- 每年在管審會議中檢視整體減碳的效益，並擬定減碳的減量方案
- 若減碳不如預期則進行調整方案與尋找更有效的減碳設施與工法

項目	2022 年	2023 年	2024
範疇一：直接溫室氣體排放量	151.937	144.677	109.684
範疇二：能源間接溫室氣體排放量	724.086	673.125	497.226
範疇三：其它其他間接溫室氣體排放量	247.204	263.808	209.053
總排放量 = 範疇一 + 二 + 三（公噸 CO_2e）	1,123.227	1,081.611	815.963
組織特定度量值（營業額：百萬元）	3,322.57	3,363.29	1,951.78
溫室氣體排放強度（公噸 CO_2e/ 百萬元）	0.338	0.322	0.418



項目	二氧化碳 (CO_2)	甲烷 (CH_4)	氧化亞氮 (N_2O)	氫氟碳化物 (HFCs)	全氟碳化物 (PFCs)	六氟化硫 (SF_6)	三氟化氮 (NF_3)	合計 (公噸 CO_2e)
2022 年	1073.994	31.011	0.638	17.584	0	0	0	1123.227
2023 年	1032.565	29.749	0.533	18.765	0	0	0	1081.611
2024 年	773.232	23.534	0.534	18.663	0	0	0	815.963

範疇三排放量 (公噸 CO_2e)			年份		
ISO 14064-1 分類	GHG 分類	項目名稱	2022	2023	2024
類別 3	類別 6	商務旅行	0	5.878	5.150
	類別 7	員工通勤	74.917	77.695	69.265
	類別 9	下游運輸與配送	0	6.512	7.713
類別 4	類別 1	採購貨物產生之排放	155.481	156.625	118.978
	類別 3	處理固，液廢棄物之排放	16.806	17.099	7.947
範疇三排放量小計 (公噸 CO_2e)			247.204	263.808	209.053

註 1：排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
註 2：全球暖化潛勢 (GWP) 採用 IPCC 第四次評估報告 (2007) 之數值。
註 3：外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2022 年以電力排放係數 =0.509kgCO_2e/kWh；2023 年以電力排放係數 =0.494kgCO_2e/kWh 計算；2024 年以電力排放係數 =0.474kgCO_2e/kWh
註 4：溫室氣體排放強度 = 總排放量 (公噸 CO_2e) / 營業額 (百萬元)。
註 5：2022 年起請輔導公司協助溫室氣體盤查範疇一 ~ 範疇三資訊，經過嚴謹的內稽管控。範疇三包含員工通勤、廢棄物處理、購買的商品、上游的運輸與其他間接排放。

能源減量類別	2024 年執行內容	2024 年度減量 (公噸 CO_2e)
製程優化	空壓機儲氣罐在非使用期間關閉閥門減少洩漏量	1.16
照明係統優化	採取減光措施，移除非必要照明，降低能源消耗	2.25
	T528W 改為 16W LED 燈管進行更換降低能源消耗	0.07
效能提升	20HP 空壓機調節 - 節約用電	7.51
電力消耗管理	減少飲水機待機電力消耗，降低能源使用	0.81
	製造部自動封箱機膠水加溫機設備裝設時間控制器改善開機時間	8.81
合計		20.61

能源減量類別	2023 年執行內容	2023 年度減量 (公噸 CO_2e)
照明系統優化	廠區周圍設置太陽能路燈進行用電節約	0.15
老舊設備汰換	倉管課定頻冷氣淘汰，更換為變頻冷氣	0.79
效能提升	調整冰水機冷房溫度並選用效能更佳的冰水機，以降低能源消耗	4.83
合計		5.77

2024 年度環保支出

污水處理設備維護費	垃圾清運處理	廢氣治理設施耗材更換費用	空氣污染防制費	廢棄物處理費	總計
402,319 元	119,595 元	348,185 元	242,345 元	430,752 元	1,543,196 元

4.2 能源管理

為提升能源管理效率並實現節能減排目標，公司採取了多層次的行動策略，涵蓋管理制度、設備升級及政策配合三大方向。在管理層面，公司全面導入 ISO 50001 能源管理系統，確立標準化流程，並結合教育訓練及內部宣導活動，提升全員節能意識與實踐能力。同時，推行節能與減碳績效改善制度，確保能源管理持續優化。在設備層面，公司對高耗能設備進行全面整改，並積極推動節能減排專案，結合數據監測與技術優化，顯著提升能源使用效率，降低能源消耗。

此外，公司積極配合政府能源政策，將每年節電超過 10,000 度作為績效指標，並建立完善的能源法規識別與執行機制，確保新政策能迅速落實，進一步強化公司在能源管理方面的表現與承諾。透過這些具體措施，公司不僅實現了節能目標，還積極履行企業社會責任，為永續發展貢獻力量。

管理制度與系統建置

- 導入 ISO 50001 能源管理系統與認證
- 教育訓練及觀念宣導
- 節能與減碳績效搭配改善提案制度推動

設備升級與優化

- 重大能源設備整改
- 推動節能減排專案

配合支持政府政策

- 每年節電 10,000 度以上列為 KPI 指標
- 能源法規鑑別推動，確保每項新的能源政策可被執行

近三年能源消耗量統計

能源使用統計（GJ）		2022	2023	2024
非再生能源	電力	5,266.08	4,905.37	3,776.40
	天然氣	1,451.53	1,393.54	859.15
	汽油	239.79	199.66	201.39
	柴油	72.15	57.83	68.83
再生能源	太陽能	-	-	-
非再生能源使用總量		7,029.55	6,556.41	4,905.77
能源密集度（GJ/ 新台幣百萬元）		2.11	1.95	2.52

註 1：2024 年相較過去幾年產量低，故能源密集度升高。（2022-2023 年產量持續創新高）

節能措施與成效

節能類型		2023 年節能能耗 (GJ)	2024 年節能能耗 (GJ)
電力	行為管理、照明、製程優化、設備汰除、升級	43,794	156,647
公噸 CO_2e		5.77	20.61

項目／年份	2022	2023	2024
全廠用電度數	1,462,800	1,362,602	1,049,000
天然氣度數（轉換 KWH）	399,555	383,594	236,495
合計	1,862,355	1,746,196	1,285,495
目標值（節能目標）	基礎年	10,000	10,000
實際值（節能成果）	基礎年	12,165	43,513
達成 O/ 未達成 X	基礎年	O	O

4.3 水資源管理

本公司所有用水均來自自來水，並未使用其他水源。用水主要用於製程（僅塗裝製程使用水，組裝製程不需用水）、生活用水、冷卻水塔及冰水主機。用水數據來自水費單及廢水排放口的水錶記錄。為確保廠內廢水能正確、安全、合法地處理，並減少對環境的影響，公司依據《水污染防治作業管理辦法》進行管理。廢水經過處理達標後排放，每半年委託檢測公司進行檢測，並將結果報告上傳至環保局，以確保符合法規要求。

儘管台灣降雨量充沛，水資源分配卻不均，加上氣候變遷導致的暴雨與缺水問題，使得水資源日益緊張。儘管目前彰化地區尚未出現自來水供應短缺，公司仍將水資源管理視為重要的環境與營運議題，並計劃推動廢水回收再利用，以提升水資源的節約與調節能力。

未來，公司將改善配管設施，將經處理的廢水回收並循環利用，供應塗裝部、外圍廠區的洗滌塔、水幕、綠化灌溉及魚池等用途，從而減少水資源浪費，實現資源有效利用，並支持企業與環境的永續發展。

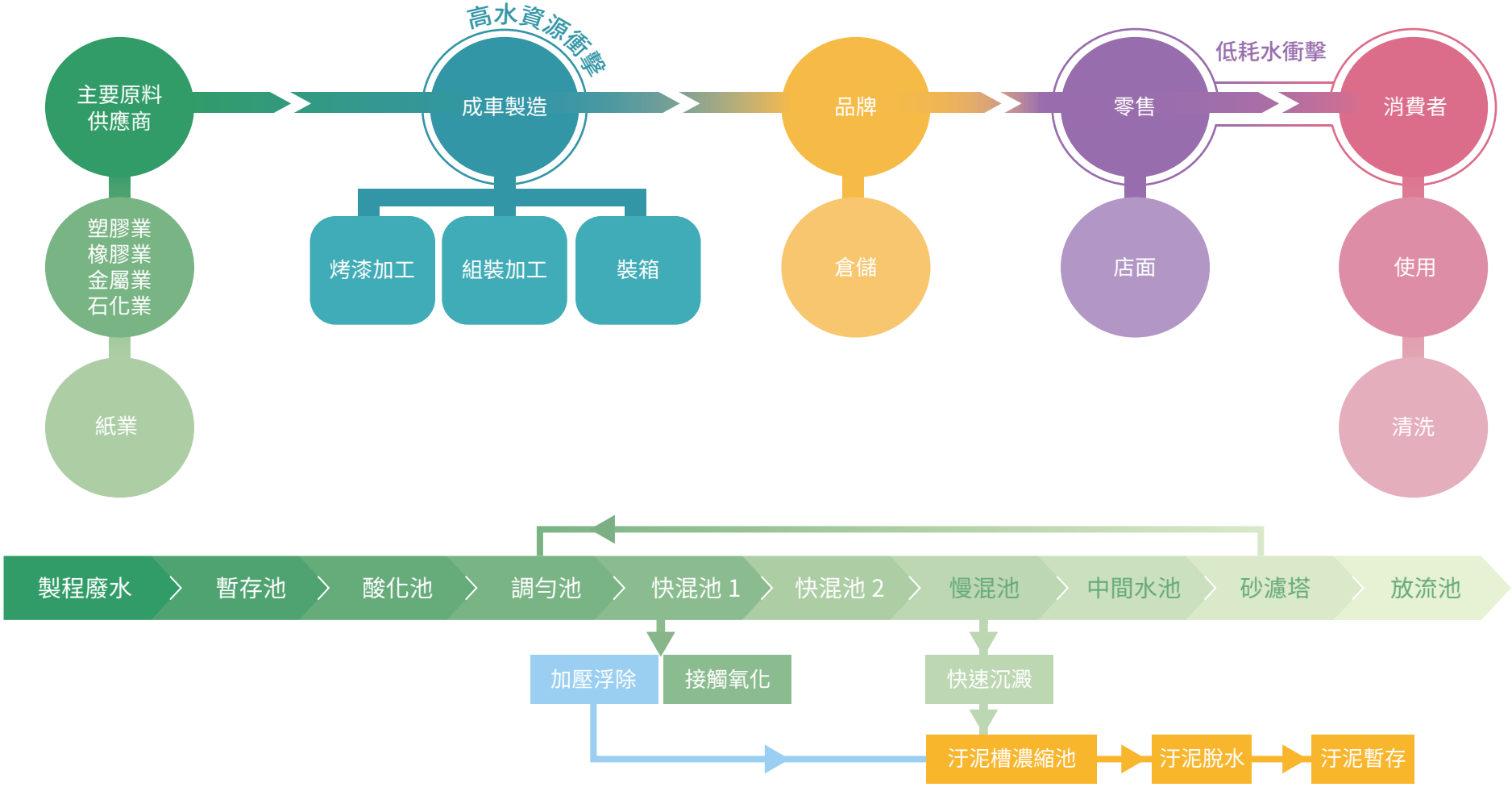
2024 年明係集團採用 WRI（世界資源研究所）水資源風險評估工具，於 2024 年鑑別本公司台灣總部之風險指標等級，如下表所示。

水資源	風險程度
WRI 流域風險	台灣彰化
物理風險數量（缺水壓力、缺水、年際變化、季節性變化、地下水位下降、河川洪水風險、沿海洪水風險、乾旱風險）	Medium-high(2-3)
實體風險品質（未經處理的連通廢水、沿海富營養化潛力）	Medium-high(2-3)
法規和聲譽風險（未改善 / 沒有飲用水、未改善 / 無衛生設施、Peak RepRisk 國家 ESG 風險指數）	Low - Medium(1-2)
整體總風險（Over All Risk）	Medium-high(2-3)

水資源評估表

風險類別	評估因子	發生期間	可能風險 / 機會	因應做法
政策與法規	水資源法規標準	短期	· 廢水水質 / 水量排放法規標準	· 強化水處理效能，必要時規劃高級處理技術單元以提升水質處理能，降低汙染物排放量
		中期	· 放流水回收再利用要求比率提升	· 積極評估處理水回收目標製程及提升水資源使用效率
管理技術	廠內管理要求	中期	· 廢水處理技術與設備 · 廢水防治技術提升	持續收集評估水處理技術方案和適用性
公司形象	重大事件宣告	短期	停工、罰單	水質日常操作監測
公司損失	氣候變遷頻繁度財損恢復	中期	· 特殊氣候：乾旱、淹水，災害影響上升，造成廠房災損或停工 · 原物料供應中斷	· 建置緊急通報機制，包含氣候風險之異常反應機制 · 評估和建造設計之考量強化水處理效能
風險	水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas）	中期	· 淹水風險與乾旱風險可能自造成廠房受損，員工受傷 · 水資源供應短缺水品質不良風險	持續關注國際水資源風險與區域預警資訊，供經營決策者參考

產品製造中主要的水循環圖



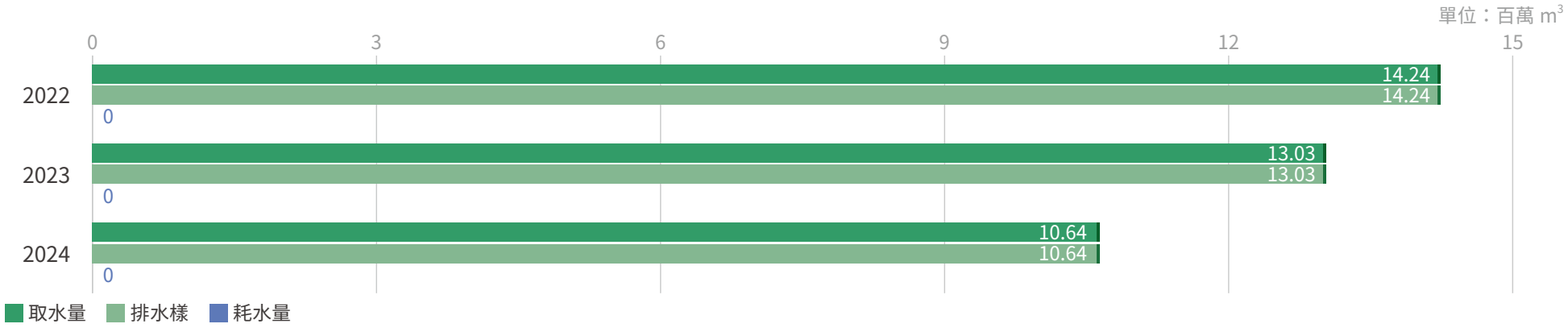
根據現有的自行車成車製造中烤漆加工用水量需求量最大，其生產需求的用水量需要透過烤漆過程工藝處理流程進行持續的優化改善。對其用水相關設施進行定期檢修，確保用水量與產能需求能減少高水資源的衝擊，並搭配多樣化的產品和技術來改善。

製程產生的廢水處理流程是利用廢水站設備將製程廢水調節 PH 酸鹼值，再進行調勻方式與浮除處理，最後利用砂濾塔將廢水過濾，低於 100ppm 才進行放流。

水質檢測結果

項目	標準	2022 年 下半年檢測值	2022 年 上半年檢測值	2023 年 下半年檢測值	2023 年 上半年檢測值	2024 年 下半年檢測值	2024 年 上半年檢測值
水溫	不得超過攝氏 35°C	28.5	26.5	26.9	23.6	28	25.8
氫離子濃度指數	6-9	7.9	7.6	8.2	8.2	7.8	7.7
懸浮固體	30mg/L	16	7.5	12.6	4.7	9.9	4.9
化學需氧量	100mg/L	88.1	56.5	42.3	41.2	46	14.5
氟鹽	15mg/L	0.31	1.46	0.16	0.54	0.06	0.1
氨氮	30mg/L	6.28	0.34	1.12	0.19	1.01	<0.04
硝酸鹽氮	50mg/L	1.17	3.48	0.78	1.56	2.2	1.59
鋅	3.5mg/L	ND	<0.02	<0.02	ND	ND	ND
銅	0.35mg/L	<0.05	<0.05	ND	<0.05	<0.05	ND
砷	0.6mg/L	ND	ND	ND	ND	ND	<0.001

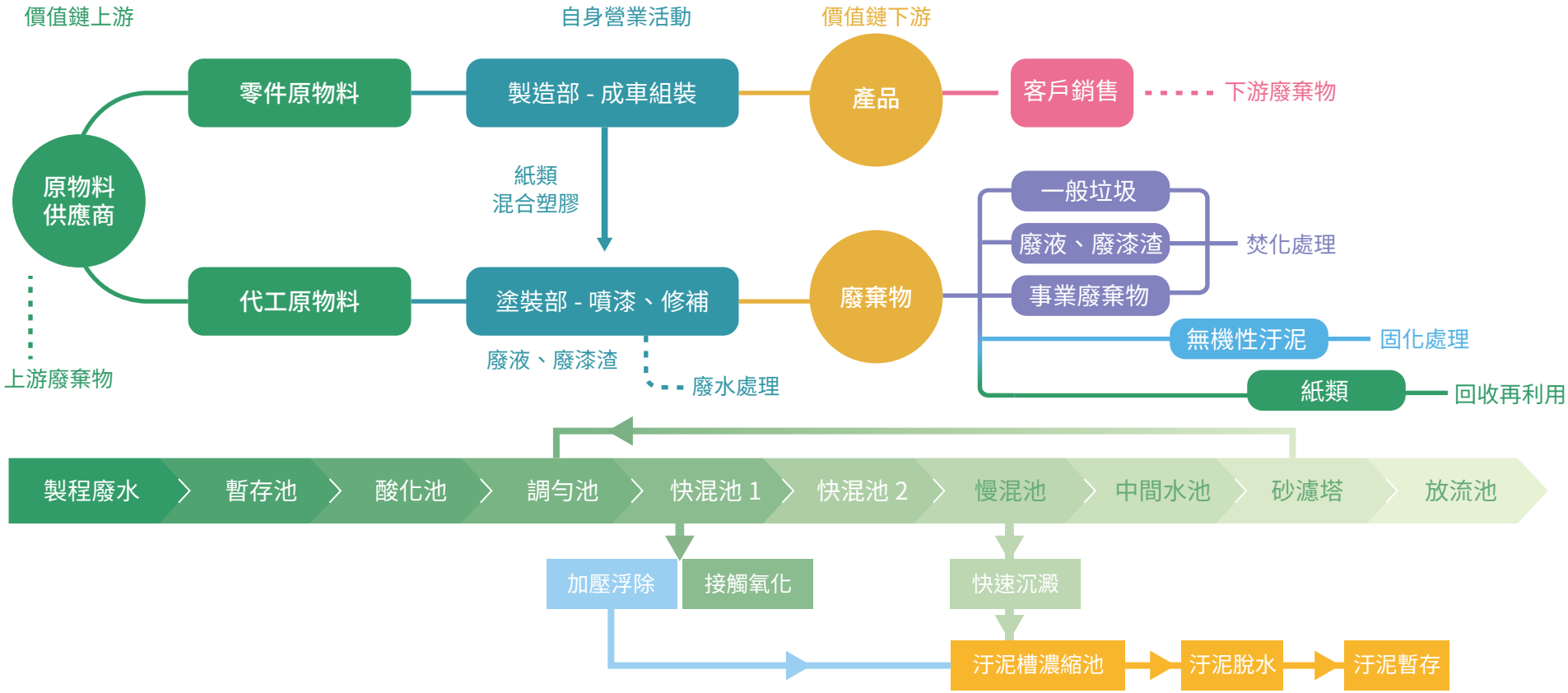
近三年水資源使用情況



4.4 廢棄物管理

明係的廢棄物產生來源包括原料包材、製程中產生的廢漆渣以及污泥，以及生活垃圾。廢棄物可分為自行回收以及委外處理。為確保生產作業產生之廢棄物能妥善、合法安全處理，對環境之衝擊降至最低，本公司遵守廢棄物管理法規，並依據當地環保局核准之「事業廢棄物清理計畫書」，委託合格的第三方處理單位進行處理。

此外，公司積極落實循環經濟與減碳，減少廢棄物對環境的負面衝擊，並降低焚化爐燃燒量與空氣污染，進一步減少樹木砍伐及溫室氣體排放。為了促進員工的環保意識，鼓勵同仁培養回收習慣，並提倡符合 6S 精神（整理 Seiri、整頓 Seiton、清掃 Seiso、清潔 Seiketsu、素養 Shitsuke、安全 Safety），讓員工在工作和日常生活中都能身體力行，實踐企業社會責任，提升公司在社會中的形象。



近三年廢棄物產生量統計

單位：公噸

廢棄物組成成分	廢棄物產出		
	2022	2023	2024
一般垃圾	0%	1.95%	0.59%
無機汙泥	2.16%	5.56%	5.81%
漆渣	2.43%	1.77%	2.43%
事業廢棄物	15.79%	9.5%	1.60%
紙類回收	4.74%	8.35%	10.71%
廢溶劑	74.88%	72.87%	78.83%
營收（新臺幣百萬元）	332.2572	336.3294	195.1786
廢棄物密集度	0.5850	0.5778	0.4271

按回收作業從處置中移出的廢棄物

單位：公噸

	廠內			廠外			總量		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
非有害廢棄物									
再使用準備	-	-	-	15.278	9.876	13.612	15.278	9.876	13.612
再生利用	-	0.645	2.125	-	-		-	0.645	2.125
其他回收作業	145.565	141.140	89.470	-	-		145.565	141.140	89.470
總量	145.565	141.785	91.595	15.278	9.876	13.612	160.843	151.661	105.207

註：在 2024 年明係非有害廢棄物中最大的產出為紙類回收（78.83%）。配合供應商進行紙類包裝減量使用；材料上線組裝後，其中再使用準備利用運送使用紙箱由倉庫進行回收裝疊棧板後，由供應商取回再次供作運送使用，降低對環境的衝擊。

按處置作業最終處置的廢棄物

單位：公噸

	廠內			廠外			總量		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
非有害廢棄物									
焚化（不含能源回收）	0	0	0	44.10	45.33	20.58	44.10	45.33	20.58
物理處理	0	0	0	4.72	3.43	2.76	4.72	3.43	2.76
其他處置作業（固化）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總量	0	0	0	48.82	48.76	23.34	48.82	48.76	23.34

註：物理處理為廢水處理站產生的無機汙泥，焚化處理為員工生活垃圾、事業廢棄物、漆渣等。本公司廢棄物無有害事業廢棄物，廠區廢棄物相關的清運、計量和申報作業由管理單位統一處理。一般事業廢棄物則委託當地合格清運商進行清運處理。

廢棄物減量措施與成果

為符合環保法規並盡量減少廢棄物產生，我們採取了多項措施，包括實施廢棄物分類回收以減少清運量、使用環保包材或減量包裝、委託回收機構回收資源性廢棄物、餐廳使用自備餐具以減少免洗餐具使用，以及定期進行 6S 環境稽核來預防環境污染。根據 2023 年與 2024 年的比較結果，2024 年我們成功減少了一般垃圾（減少 11.8 公噸），同時一般垃圾處理費用減少了 200,600 元，下降幅度達 64.13%。

包裝減量與去塑行動

為了響應全球環保潮流並減少塑膠廢棄物，明係集團自 2022 年起，著手改善自行車的包裝和運輸方式，**尋找替用環保包材之供應商，逐步汰換 50% 以上為環保包材**，致力於達成零塑膠的目標。我們重新設計了自行車包裝箱，汲取了市場領導品牌在環保包裝上的經驗，從集團內部銷量最高的車型開始進行包裝改革，將綁線、氣泡膜等塑膠材料替換為紙板和紙質防護包裝。這一轉型不僅減少了環境負擔，也提升了產品的包裝品質。

執行成效

通過使用紙板和紙質材料替代塑膠包裝車架、把手和輪胎等部位，每年有效減少大量塑膠廢棄物流入環境。至 2024 年，這項計畫已成功避免大量塑膠進入垃圾焚化廠，同時提升產品運輸過程中的保護性。目前，已經有多款車型完成環保包裝的替換，我們計畫將這一方案擴展至全產品線，持續每年減少至少約 300,000 克的塑膠廢棄物，展現出我們在永續發展方面的堅定承諾。

▲ Before ▲ After

至 2024 年度，明係集團生產的登山車前叉部位已開始用紙製替代品取代泡棉管與塑膠。此舉每年將減少 13,161 支泡棉管以及塑膠 4,387 件的使用。

減少垃圾焚化之廢棄物重量
342,186 g

附錄

GRI 準則對照表

使用聲明	已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用之 GRI 行業準則

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介	3
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	1
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人		
	2-4 資訊重編	報告期間無資訊重編之情事	
	2-5 外部保證 / 確信	報告期間無執行外部保證 / 確信	
活動與工作者			
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介 2.4 供應鏈管理	3 29
	2-7 員工	3.1 幸福職場	55
	2-8 非員工的工作者		
治理			
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理架構	15

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理架構	15
	2-11 最高治理單位的主席		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 永續治理	10
	2-13 衝擊管理的負責人		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色		
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理架構	15
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.3 永續治理	10
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構	15
	2-18 最高治理單位的績效評估		
	2-19 薪酬政策	2.1 公司治理架構 3.1 幸福職場	15 55
	2-20 薪酬決定流程		
	2-21 年度總薪酬比率		
策略、政策與實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	2
	2-23 政策承諾	3.3 人權維護	73
	2-24 納入政策承諾		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4 利害關係人鑑別與議合	10
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制		
	2-27 法規遵循	2.3 法遵與誠信經營	25
	2-28 公協會的會員資格	1.1 公司簡介及沿革	3

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
利害關係人議合			
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	1.4 利害關係人鑑別與議合	11
	2-30 團體協約	台灣分公司無工會組織，故無簽訂團體協約。	
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.5 重大永續主題鑑別	13
	3-2 重大主題列表		
供應鏈管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 供應鏈管理	29
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例		
GRI 308：供應商社會評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商		
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商		
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		
產品品質與安全			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.5 產品品質與安全	33
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊		
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求		
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件		
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件		

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
創新與研發			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.6 創新與研發	39
客戶關係管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.7 客戶關係管理	48
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		
資訊安全管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.8 資訊安全管理	52
人才吸引與留任、人才培育與發展			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 幸福職場	55
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工		
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		
	401-3 育嬰假		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期		
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化		
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率		
職業安全與衛生			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 職業安全與衛生	64
GRI 403：職業安全衛生 2018	GRI 403-1 職業安全衛生管理系統		

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 403：職業安全衛生 2018	GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	3.2 職業安全與衛生	64
	GRI 403-3 職業健康服務		
	GRI 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		
	GRI 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		
	GRI 403-6 工作者健康促進		
	GRI 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	2.4 供應鏈管理	29
	GRI 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.2 職業安全與衛生	64
	GRI 403-9 職業傷害		
	GRI 403-10 職業病		
人權維護			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.3 人權維護	73
氣候變遷因應			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 氣候變遷因應	76
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會		
其他			
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 經營績效	7
GRI 201：經濟績效 2016	201-4 取自政府之財務援助		

SASB 對照表

揭露主題	指標代碼	活動指標	類別	量測單位	說明
產品中化學物質與安全危害	CG-TS-250a.1	（1）已發布召回數量 （2）實際召回數量	量化	台	2024 年期間，本公司產品安全相關議題皆無重大違法事件，因此無被要求召回數量。
	CG-TS-250a.2	收到的建議函（Letters of Advice）數量	量化	件	2024 年無收到相關通知書。
	CG-TS-250a.3	因與產品安全相關的法律訴訟導致的金錢損失總額	量化	$	2024 年無因與產品安全相關的法律訴訟導致的金錢損失。
	CG-TS-250a.4	描述如何評估和管理產品中化學品風險和危害的流程	討論與分析	-	
供應鏈管理及物料採購	CG-TS-430a.1	接受社會責任行為準則稽核的廠區數量	量化	%	目前以問卷調查來督查的作業，未來再以實地稽核訪查進行。
	CG-TS-430a.2	直接供應商社會責任稽核之 （1）不合格率 （2）不合格事項的改善率：a. 重大事項改善率；b. 其他事項改善率	量化	比例	公司供應商評鑑主要是針對營理念 / 製造能力 / 產品品質，等三方面進行評鑑，總分 70 分以上。始編列於估格供應商清冊。2024 年本公司共評鑑 13 家新供應商，皆為合格錄用，錄取率 100%。
活動指標	CG-TS-000.A	年度產量	量化	台 / 件	2024 年度共生產自行車成車，38,462 台；其他配件（車架組、前叉、零組件）共 139,986 件
	CG-TS-000.B	（1）製造廠區數量（包含委外製造廠區） （2）外包廠區之占比（%）	量化	%	自有廠區佔比 100% 外包廠區佔比 0%