

SUSTAINABILITY REPORT



詮欣股份有限公司
CHANT SINCERE CO., LTD.

<https://www.coxoc.com.tw/>

CONTENTS

經營者的話

3

編輯方針

4

CHAPTER 1

利害關係人與重大主題鑑別

1.1 永續推行委員會	7
1.2 確認利害關係人	9
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	9
1.4 鑑別重大主題	11
1.5 永續發展目標	16

CHAPTER 2

關於詮欣股份

2.1 公司簡介	19
2.2 經營理念	22
2.3 管理系統	23
2.4 參與外部組織	23

CHAPTER 3

誠信治理

3.1 治理實務	25
3.1.1 董事會	26
3.1.2 功能性委員會	27
3.1.3 內部稽核	28
3.1.4 倫理誠信	29
3.2 風險管理	30
3.3 法規遵循	32
3.4 營運績效	35
3.5 資安防護	38

CHAPTER 4

綠色永續

4.1 環境管理政策	41
4.2 節能減碳	42
4.3 永續供應鏈	45

CHAPTER 5

社會關懷

5.1 員工概況	47
5.1.1 員工統計	47
5.2 適才適任	54
5.2.1 人才培育	54
5.2.2 勞資溝通	56
5.3 薪酬福利	56
5.4 產品責任與安全	58
5.5 公益參與	59

附錄

附錄 一、GRI 內容索引	61
附錄 二、查證聲明	68
附錄 三、永續會計準則	70
附錄 四、電子零組件業永續資訊揭露表	72
附錄 五、上市上櫃公司氣候相關資訊	73

經營者的話

從企業社會責任到價值創造

以獲利為導向的營利模式似乎是過去大家公認的真理，然而進入二十一世紀，企業經營已呈現新的面貌。除了創造經濟價值，為股東和投資人賺取利潤，企業更需要創造社會價值，不僅要維護勞工權益，更要積極地投入社會各項慈善公益，讓每一位員工充分認知與參與。

環境保護

近年來，溫室氣體的相關議題一直都是備受各國政府及企業的關注，我們深知地球的氣候與環境正遭受溫室氣體的影響而日趨惡化，為能在未來更嚴峻的碳排放限制環境中，找到永續經營的新出路，詮欣透過環境管理系統 ISO 14001 及溫室氣體盤查 ISO 14064-1:2018，設定未來減碳目標，以達成我們的永續發展承諾，而企業經營最終需要與社會、環境共存才能永續，詮欣跟隨世界環保潮流，除了著重於核心事業的經營外，更落實 3R 理念：Reduce(減少使用)、Reuse(物盡其用)以及 Recycle(循環利用)，以一己之力，為我們的下一代盡一份心力。詮欣並將永續經營視為長期志業，本公司往後也將全力支持永續發展並制定長期框架，為實現永續發展目標做出貢獻，實現本公司的企業社會責任。

社會責任

詮欣在經營和發展過程中重視「社會面向議題」，並且善盡對社會的責任。包括同時兼顧所有相關的利害關係人的權益、改善企業工作環境、支持慈善公益、勞工人權及社會參與等，推動公司建立一個良好的職場環境，落實企業社會責任，詮欣為支持教育及回饋社區，提供淡江大學產學合作機會及獎學金並招募在地優秀員工 112 年度錄取員工共計 27% 來自本地社區。

公司治理

詮欣主動揭露管理和營運過程中各事項的透明度、責任、效率和公正度。包括公司管理高層、主管薪酬、股東權益、風險管理、董事會治理等議題。

展望未來，詮欣於追求企業獲利成長的同時重視在經營和發展過程對「永續議題」的影響與責任，達成企業永續經營的目標，詮欣透過發行 2023 年企業永續報告書，向所有關注詮欣永續發展的利害關係人表達誠摯謝意，感謝各位對詮欣的支持。

詮欣股份有限公司董事長

吳連發



編輯方針

詮欣公司為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2023 年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，詮欣公司期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG 資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2023年1月1日至2023年12月31日全年度，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
營運據點	台灣廠區（台北總部、台北廠）
財務數據	與詮欣公司公開之合併財報數據一致
環安衛數據	台灣廠區（台北總部、台北廠）
員工數據	台灣廠區（台北總部、台北廠）
公益活動績效	詮欣公司

撰寫依據及資訊確認方式

- 本永續報告書之期間自西元（以下同）2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，內容包含公司治理、經濟、社會及環境面等永續指標之揭露。為了完整揭露詮欣股份有限公司永續發展的成效，並呈現與利害關係人者溝通的結果，依循最新「GRI 準則」（GRI Standards）、參考 SASB 準則（Sustainability Accounting Standards Board，永續會計準則委員會，簡稱 SASB）及政府主管機關要求「上市公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」編制，並接軌「聯合國永續發展目標」（Sustainable Development Goals, SDGs），以盡責之態度向利害關係人報告本公司在經濟、環境及社會上的策略及活動，及展現本公司對社會責任之落實及永續發展的決心。
- 本報告書揭露之財務數據經過資誠聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環境與社會等數據由各部門自行蒐集統計，並經部門主管審核確認。公司在環境面及職安面導入相關 ISO 管理系統，其數據經過第三方驗證公司抽樣確認，通過驗證並取得有效證書環保。
- 詮欣公司為提升報告書的揭露品質，委由格瑞國際驗證有限公司（GREAT Certification）依據 AA 1000：AS V3 進行 Type 1 中度保證等級查證，確認符合 GRI 準則並取得保證聲明，本報告書亦於附錄提供該聲明供參。
- 詮欣公司台灣廠區（台北總部、台北廠）通過 IATF 16949 汽車業品質管理系統、ISO 9001：2015 品質管理系統、ISO 14001：2015 環境管理系統、ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準與 ISO 13485 醫療器材品質管理系統標準，並持續維持證書有效性。

編輯方針

發行頻率

這是詮欣公司自願發布的第一本 ESG 報告書，無資訊重編內容，未來公司每年會發佈報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於詮欣公司官網下載。

- 本次發布日期：2024 年 8 月。
- 下次發行日期：2025 年 8 月。

意見回饋

- 關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。
- 詮欣公司 行政本部 江小姐
- 地址：新北市汐止區大同路三段 188 號 7 樓之 2
- 電話：02-86471251 分機：1120
- Email：cs_esg@coxoc.com.tw





1

利害關係人議合

- 1.1 永續推行委員會
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題
- 1.5 永續發展目標

Figure 利害關係人與重大主題鑑別

STEP 1

步驟 1. 了解組織脈絡

參考永續相關行業準則，並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程，了解組織整體概況及相關衝擊，並鑑別出永續利害關係人

STEP 2

步驟 2. 鑑別實際及潛在衝擊

根據組織整體概況及商業關係鑑別出對經濟、環境和人群的實際和潛在衝擊包含正負面、短長期、蓄意或可不可逆，選出永續相關之 14 項議題

STEP 3

步驟 3. 評估衝擊的顯著程度

透過利害關係人外部經濟、環境及人衝擊度問卷及內部營運衝擊度問卷進行重大性分析

STEP 4

步驟 4. 排定最顯著衝擊的優先報導順序

就已鑑別之議題衝擊度進行排序，並根據永續相關行業準則跟顧問檢驗其顯著性，最後選定 6 項重大主題

1.1 永續推行委員會

詮欣公司董事會通過永續發展實務守則，由董事會授權總經理成立永續推行委員會，並委請總經理擔任主任委員，永續推行委員會擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入公司企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱 ESG）等面向，永續推行委員會下設專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。未來詮欣公司亦規劃每年向董事會報告 ESG 執行成果，強化董事會對公司推行 ESG 成果的參與程度。

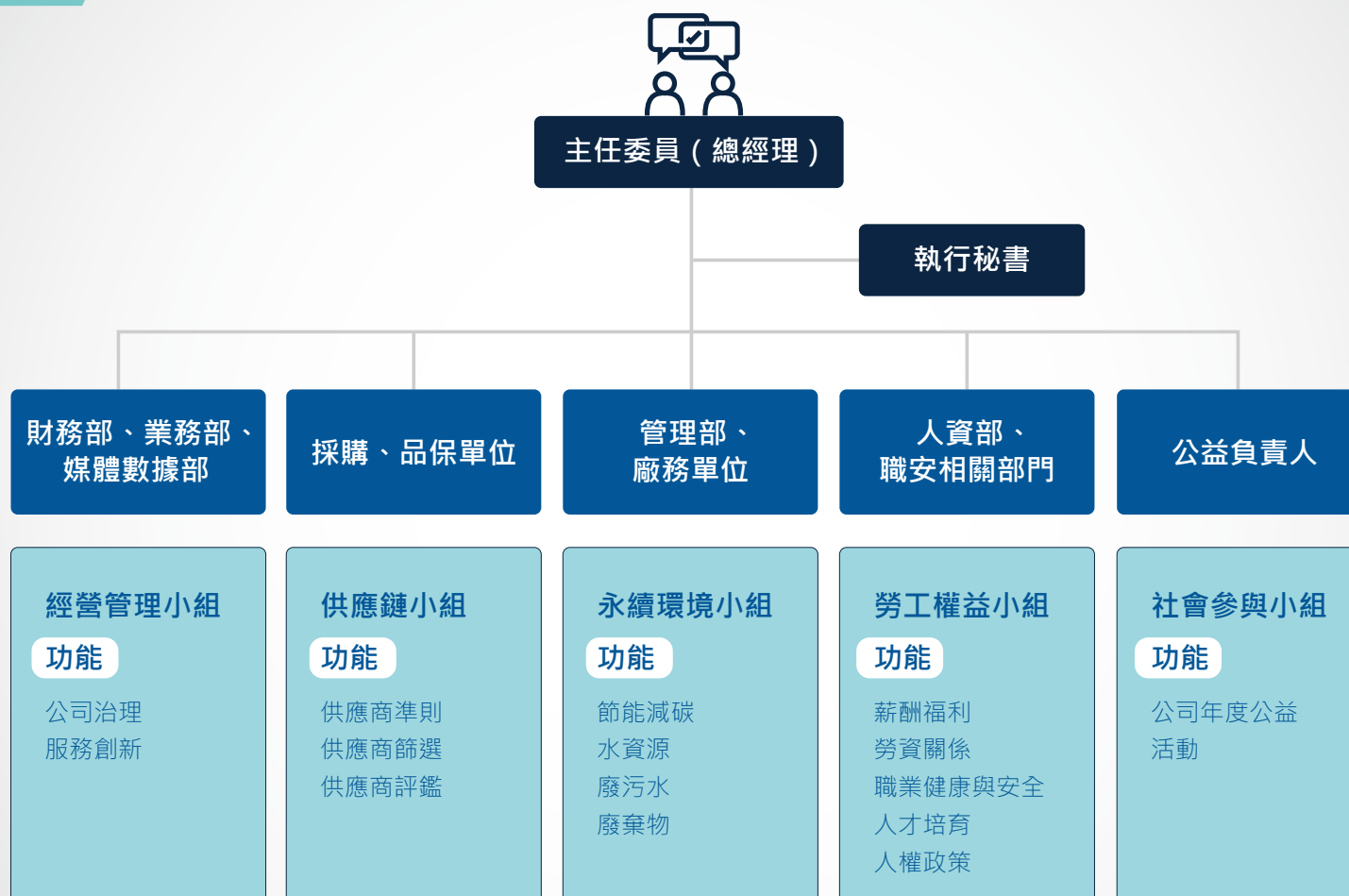


詮欣永續發展
實務守則



Figure

ESG 永續推行委員會組織圖



1.2 確認利害關係人

Figure 確認利害關係人

透過例行業務往來
接觸各利害關係人

透過內部會議討論
以及參考同業情形

鑑別出四類
主要利害關係人

利害關係人為影響詮欣公司或受詮欣公司影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各類別利害關係人與詮欣公司的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出四類對詮欣公司而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東／投資人、客戶、員工及供應商。



1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

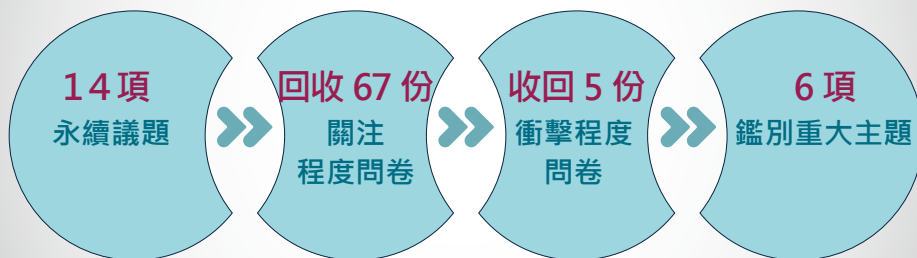
詮欣公司的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注詮欣公司之議題亦多有差異，詮欣公司各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注詮欣公司的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時詮欣公司亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

詮欣公司各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續推行委員會收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出 6 項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保詮欣公司揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通實務統計
 股東 / 投資人	股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	- 營運績效 - 產品責任 / 產品安全 - 薪酬福利 - 客戶服務 - 資安防護	- 股東會 (定期) - 法人說明會 (一年至少一次) - 公開資訊觀測站或公司網站公告 - Email: winning_hsu@coxoc.com.tw	- 股東常會 - 股東臨時會 - 舉辦法人說明會 1 場 - 重大訊息共計 34 則 - 不定時回覆法人與投資人電話
 客戶	客戶為公司獲利的主要來源，確保公司的產品品質良好以及維繫與客戶之良好互動，為公司對客戶的最堅實的承諾。	- 產品責任 / 產品安全 - 人權保障 - 職業安全 - 倫理誠信 - 資安防護	- 透過電子郵件或通訊軟體 - 保持聯繫 (即時) - 業務定期與主要客戶檢討並徵詢 - Email: angela@coxoc.com.tw	- 客戶滿意度調查 80 分以上 - 客戶 Score card 評鑑依據 A 等
 供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	- 人權保障 - 法規遵循 - 產品責任 / 產品安全 - 營運績效 - 職業安全	- 評鑑、訪廠與輔導機制 - 稽核管理 - 不定期溝通會議 - Email: lisa@coxoc.com.tw	供應商 ESG 稽核家數：14
 員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	- 營運績效 - 薪酬福利 - 勞資溝通 - 倫理誠信 - 法規遵循	- 各項管理辦法、獎懲異動公告 - 定期勞資溝通會議 - 教育訓練 / 內部徵才 / 員工輪調 - 定期召開福利委員會及公告財務報表 - Email: ivy_chou@coxoc.com.tw	- 每季召開福利委員會及公告福利金支出 / 收入明細表 - 每季召開員工招募、培訓討論會 - 全體員工健康檢查 - 新人報到之智財及反貪腐承諾書及誠信訓練

1.4 鑑別重大主題

Figure 重大主題鑑別流程



面 向

永續議題

環境面

節能減碳

社會面

薪酬福利、產品責任/產品安全

經濟面

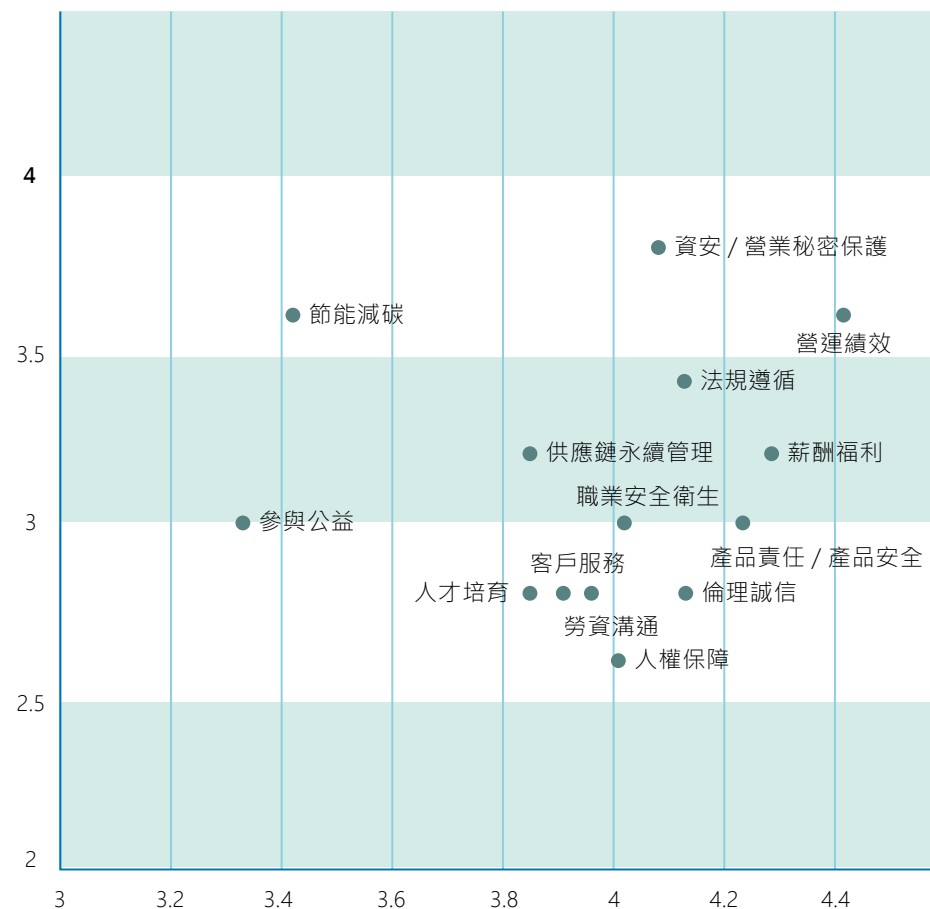
營運績效、資安/營業秘密保護、法規遵循

註：本年度為首年報告書，無重大主題變更情形。

詮欣公司永續推行委員會擬定 14 項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收 67 份有效問卷，涵蓋股東 / 投資人 20 份、員工 20 份、客戶 9 份、供應商 18 份，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司 5 位主管填寫各永續議題對詮欣公司產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續推行委員會討論後將環境、社會與經濟三個面向綜合取分數前 6 名之永續議題列入本年度的重大主題，確認當年度詮欣公司應優先揭露環境、社會與經濟面向的詮欣公司重大主題分別為節能減碳、供應鏈

永續管理、薪酬福利、產品責任 / 產品安全、營運績效、資安 / 營業秘密保護、法規遵循，詮欣公司將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露詮欣公司投身公益的成果。

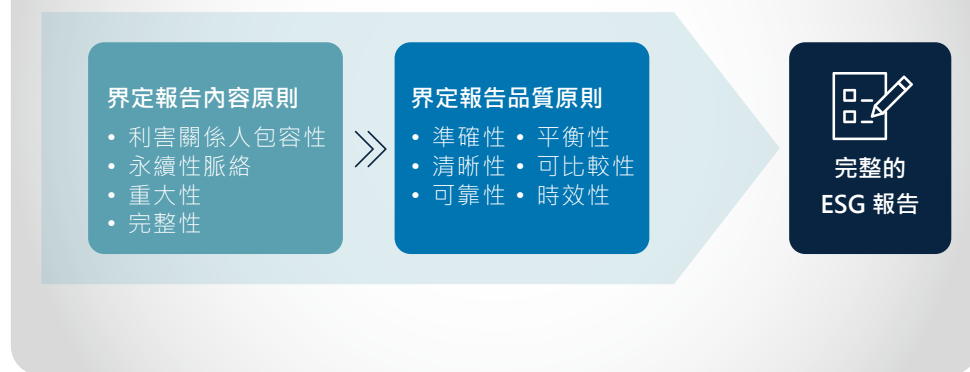
Figure 詮欣重大議題矩陣圖



詮欣公司根據 6 項重大主題歸納當年度 ESG 三大主軸，分別為以營運績效引領永續治理，並在邁向淨零減碳的道路上，與內、外部利害關係人共同創造企業價值，達成利潤共享的目標為股東提供穩定的報酬，另執行強化資安確保營業秘密；對內打造讓員工深信成長與發展是公司進步的重要關鍵與資產，對外提供具有競爭力的產品，滿足客戶對於產品的期望，是對於公司核心競爭力的肯定，也是客戶對於詮欣信任的開始；對環境安全與衛生、節能減碳、綠化等環境保護議題亦全力落實並邀請供應夥伴一起力行節能減碳，做好各項環保管控，避免對環境造成過度衝擊。



Figure 撰寫報告書原則



詮欣公司遵循 GRI 準則的要求，依照界定報告內容的 4 大原則來編制 ESG 報告，包括利害關係人包容性：初步鑑別 4 類主要利害關係人；根據永續性脈絡：揭露詮欣公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及社會發展趨勢採取措施來改善或降低衝擊程度；根據重大性：反映公司對內部與外部造成顯著的經濟、環境和社會衝擊以及會實質影響主要利害關係人的評估和決策；再根據完整性：本報告書包含之重大主題及其內外部邊界，足以反映詮欣公司在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍。

其次，詮欣公司參照 GRI 準則界定報告品質的 6 項要求來揭露資訊，涵蓋準確性：報告之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的 ESG 績效；平衡性：報告之資訊反映正、反面績效，讓各界對詮欣公司的整體績效做出合理的評估；清晰性：詮欣公司呈現資訊的方式，可讓使用資訊的利害關係人易於理解和取得；可比較性：詮欣公司以國際慣用的標準來蒐集和揭露相關資訊，同時資訊表達的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；可靠性：詮欣公司所揭露的資訊，乃可供檢視、建立資訊品質及重大性的方式予以蒐集、彙整以及揭露；時效性：詮欣公司適時提供公司營運重要資訊讓利害關係人能立即掌握公司狀況，提升公司資訊透明度。

Figure 確定重大主題和邊界



面向	重大主題	對詮欣公司的重要性	內部邊界	外部邊界				對應 GRI 準則	報告書揭露
			公司	股東 / 投資人	供應商	客戶	當地社區		
環境	節能減碳	本公司秉持永續經營理念，提供員工穩定之工作，維持優質之生活，並為股東提供穩定的報酬，是本公司最基本的社會責任，另針對環境安全與衛生、節能減碳、綠化等環境保護議題亦全力落實執行。	●	●	●	●	●	302 能源：2016 (302-1、302-3、302-4) 305 排放：2016 (305-1、305-2、305-4~5)	4.2 節能減碳
社會	薪酬福利	公司一直深信員工的成長與發展是公司進步的重要關鍵與資產，在這裡，您將有機會在專業的領域，一展自己的長才！我們更盼望尋找的是事業夥伴而不僅是員工。	●				●	- 員工與其他工作者 (2-7、2-8、2-30) - 勞雇關係 (401-1 ~ 401-3) - 人才培育 (404-1 ~ 404-3) - 多元化統計 (405-1)	5.1 員工概況 5.3 薪酬福利
社會	產品責任 / 產品安全	提供具有競爭力的產品，滿則客戶對於產品的期望，是對於公司核心競爭力的肯定，也是客戶對於詮欣信任的開始，有利於客戶與公司共同的成長。	●		●	●		- 供應商評選 (414-1) - 顧客健康安全 (416-1 ~ 416-2)	5.4 產品責任與安全

面向	重大主題	對詮欣公司的重要性	內部邊界	外部邊界				對應 GRI 準則	報告書揭露
			公司	股東 / 投資人	供應商	客戶	當地社區		
環境 / 社會經濟	法規遵循	法規遵循是公司營運的基本要素，對公司的長期成功和可持續性至關重要。它有助於確保營運的合法性、降低風險、保護聲譽，並提供商機，從而促進公司的增長和發展。	●	●	●	●	●	307 環保法規遵循：2016 (307-1) 419 社會經濟法規遵循：2016 (419-1)	3.3 法規遵循
經濟	營運績效	以營運績效引領永續治理，並在邁向淨零減碳的道路上，與內、外部利害關係人共同創造企業價值，達成利潤共享的目標。	●	●	●	●		201 經濟績效：2016 (201-1)	3.4 營運績效
經濟	資安防護	在當今數位時代，企業資訊安全問題越來越受到關注。為了保障資訊安全，必須加強對資訊安全的管理和控制，提高員工資訊安全意識，採用有效的資安技術和產品，定期進行資訊安全演練和測試，以確保企業的資訊安全能夠得到有效保障。同時，企業還需要了解 and 掌握相關法律規範，確保企業的資訊安全符合相關標準和要求，從而維護企業的形象和信譽。	●	●	●	●		自訂主題	3.5 資安防護

1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals,SDGs) 是聯合國在 2015 年發布的一項計畫，提出 17 項永續發展目標及 169 個細項目標，作為 2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

詮欣公司將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等待條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，詮欣公司能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	詮欣公司回應
1 消除貧窮 	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	- 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 - 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
4 優質教育 	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	- 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 - 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。
5 性別平等 	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 - 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。

SDGs	細項目標	詮欣公司回應
8 體面工作與經濟成長 	8.4 改善能源使用與生產效率。 8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	• 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 • 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 • 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 • 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 • 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。
10 減少不平等 	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	• 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 • 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
16 和平、正義與健全的司法 	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	• 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 • 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。



2

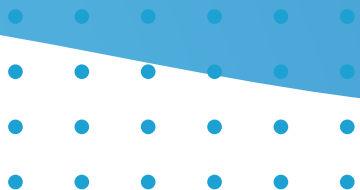
關於詮欣

2.1 公司簡介

2.2 經營理念

2.3 管理系統

2.4 參與外部組織



2.1 公司簡介

詮欣股份有限公司創立於 1985 年，秉持著『誠信務實、創新求進、品質至上、永續經營』的經營理念，專業設計並生產連接器及連接線。

從產品研發設計、模具製造、生產組裝、品質控管等一貫化作業，不斷研究與創新，滿足客戶於品質、價格、交期及服務上的全面需求。

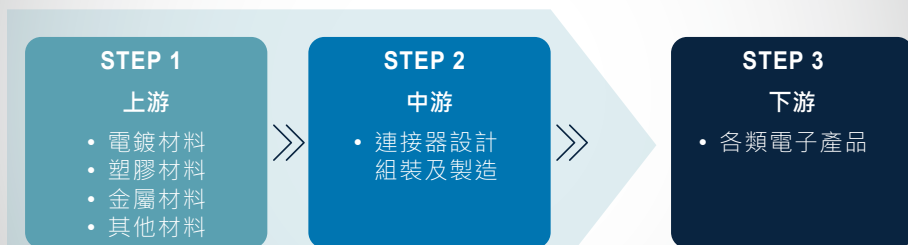
詮欣產品線廣泛且多元，提供客戶完整解決方案，所生產的連接器（線）應用於電腦及 PC 週邊、工業、通訊、汽車、防水、消費性電子、醫療等產業，例如：筆記型電腦、桌上型電腦、平板電腦、伺服器、數位電視、電視機上盒、車用多媒體影音裝置、手機、讀卡機、電子博弈、衛星導航機、戶外監控設備、醫療器材。

詮欣以卓越的品質及製造能力，歷年來獲頒國家磐石獎及小巨人獎，並取得世界大廠信任贈予年度最佳供應商大獎。由於技術不斷精進，各項 I/O 連接器、板對板連接器、防水連接器、工業連接器、車用連接器、記憶卡連接器/轉接卡、通訊連接線、數據傳輸線、影音傳輸線...等產品均擁有多項國際專利認證，成為世界級之專業連接器製造及線材組裝廠商，並提供高頻解決方案和散熱解決方案等加值服務。

公司名稱	詮欣股份有限公司
總部位置	新北市汐止區大同路三段 188 號 7 樓之 2
資本額 (單位：新台幣仟元)	822,359
2023 年營收 (單位：新台幣仟元)	1,375,343
員工人數	176
營運據點	台灣 (台北) 中國 (東莞、珠海、昆山)
主要產品 / 服務	各種電子零件 (連接器、電子線) 及小型成品等加工，製造及買賣業務
產品銷售量 (單位：仟個)	電子連接器 :62,505 KPCS 電子線材 :8,401 KPCS

註：資料統計至 2023 年底。

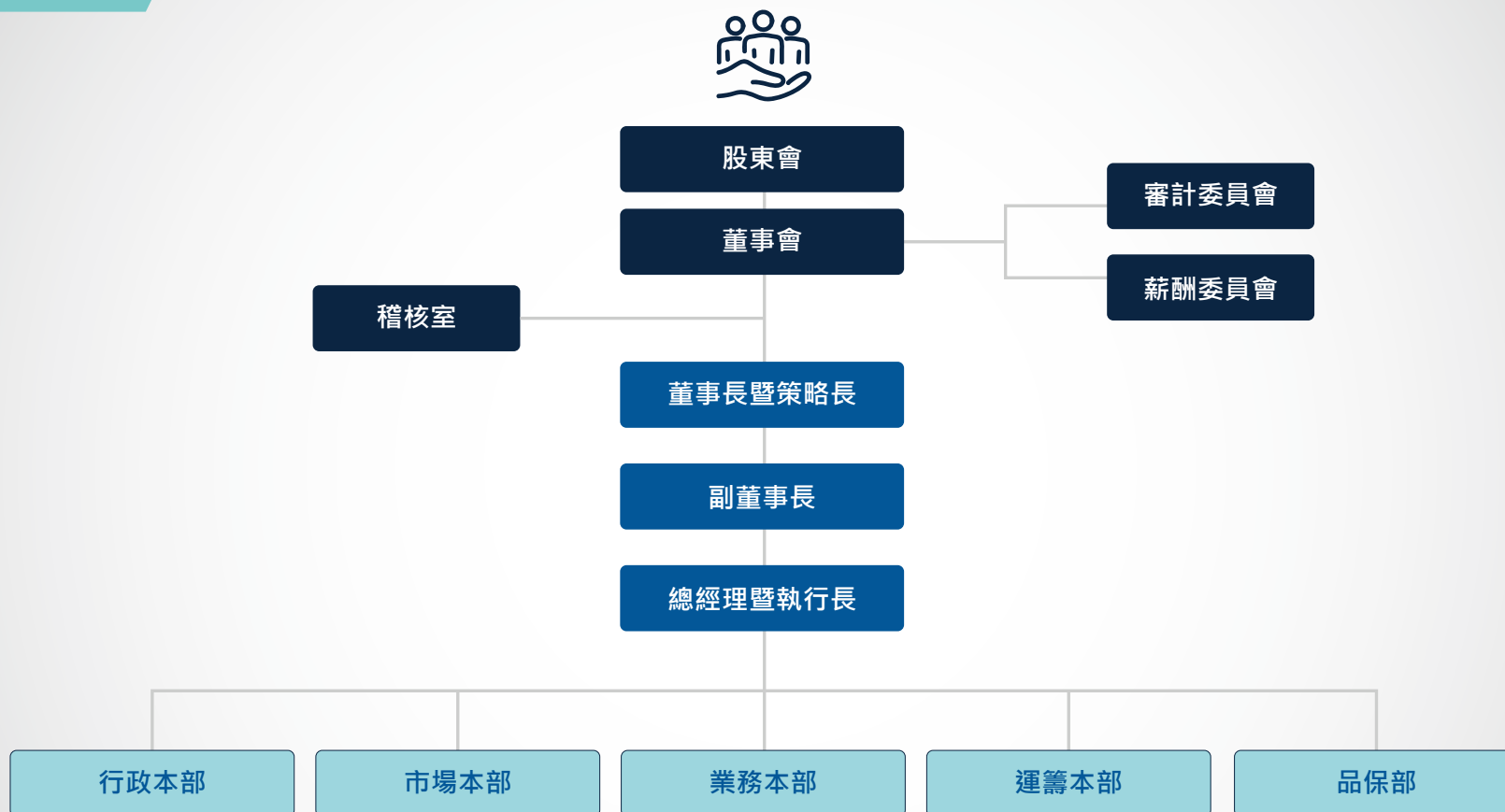
Figure 詮欣在整體產業鏈的上中下游位置圖





Figure

組織結構



各部門權責

主要部門	主要職掌
稽核室	- 公司內稽內控制度之建立、修訂及檢核 - 公司管理制度及專案推行成效之追蹤與稽核等事宜
運籌本部	- 負責生產、設備、開發、工程材料、外包品質之管理及訂定各執行方針 - 負責生產、進出貨業務管理、產銷、採購作業執行規劃、廠商之掌握、供應商評鑑及績效之考核 - 製程規劃、提升產能及工時、成本制定及各項作業改善 - 製程品質異常分析及改善對策擬定與執行 - 產品自動化設備開發整合及改善
業務本部	- 負責公司營業目標之擬訂及達成，及督導產品銷售及客戶服務等相關業務 - 因應產品及客戶區分、負責產品市場開發、銷售及客戶服務等業務 - 新客戶開發及擴展、客戶服務及關係維繫 - 新開發案的專案管理、跨部門溝通及內部技術、產品之教育訓練

主要部門	主要職掌
行政本部	- 公司 ERP 系統維護及支援各單位需求 - 公司電腦硬體設備維護及管理 - 公司網路資安維護及管理 - 員工招募、考勤、保險、薪資、離退之管理 - 員工教育訓練、績效考核及員工福利之規劃與辦理 - 公司各項管理辦法及表單制定、修改、發行及控管 - 總務庶務之採購、固定資產與設備之管理 - 公司資金管理、財務調度及外匯利率風險之管理 - 公司會計帳務處理、會計報告及預算編列與分析 - 公司股務作業及董事會、股東會召開，與轉投資事業之投後管理作業
品保部	- 品質系統流程維護、監督與改善 - 品質制度規劃與流程之建立 - 品質檢驗規範之制定 - 產品品質檢驗，功能相關可靠度測試之執行 - 供應商料品品質驗證、管理與稽核評鑑之執行 - 客戶抱怨處理統籌
市場本部	- 產業研究及分析，新產品及新技術研究及評估，及負責公司整體行銷策略 - 負責研究及評估新產品及相關技術 - 公司 Receptacle、Plug 成品類產品開發設計 - 公司 Cable、Dongle、Reader、Adapter 成品類產品開發設計 - 負責高頻產品的模擬、量測、治具板製作和專利申請 - 負責文件管理以及圖面變更、修改、承認書製作、編料號等工作

2.2 經營理念

經營方針

- 近十年從競爭激烈之消費性市場連接器與線束製造商逐步轉型至先進輔助駕駛汽車市場、高速網路通訊、工業電腦與高速傳輸等利基型市場發展與耕耘，致力成為國際車廠與高速傳輸設備之策略性合作夥伴！
- 積極提升研發團隊技術能力，擴大自動化生產設備的應用及智能工廠管理系統以提升生產管理效率、品質穩定度及客戶滿意度，持續提升公司之核心價值與競爭優勢。
- 詮欣深信人才是公司最重要且最珍貴的資產，因此對於培養與訓練各項領域之專業人才不遺餘力，尤其在高速高頻人才、自動化機台開發人才、生產與供應鏈管理人才、歐美國外銷售團隊、資訊系統開發人才及經營管理相關人才更超前部署。

價值

- 38 年專業連接器 (線) 製造經驗
- 可承接國際大廠 OEM/ODM 案件
- 具備自動化設計及製造能力
- 製程垂直化整合 (設計、模具、生產、測試)
- 精密模具加工中心
- 多樣化產品線
- 具備各項國際協會認證
- 完整的品保系統 (ISO 14064-1, ISO 9001, ISO 14001, IATF 16949, ISO 13485)

未來目標

- 產業方面：
預計未來 10 年，汽車市場將持續提升智能駕駛與輔助行車系統之滲透率，詮欣已提早在 10 年前積極佈局與開發一系列相關的連接器與線束產品，最終目標係與歐美知名汽車大廠成為策略性合作夥伴，詮欣也將努力持續按照一開始的計畫朝目標前進；在成就智能駕駛的基礎下，高速網路通訊傳輸設備及工業用物聯網電腦設備更是不可或缺的硬體設備，透過高速及大量資料數據運算與傳輸需要借重大量的連接器與線束，詮欣目前也與客戶積極開發相關高速產品。
- 研發方面：
結構設計與高頻模擬能力提升。
增購可靠度設備加強驗證能力。
自動化設備不斷精進。
產品自動檢測能力。
- 生產方面：
著力導入生產自動化並陸續添購高端檢測設備以供高速高頻產品自我驗證，並逐漸將主力生產移回台灣。

2.3 管理系統

詮欣公司持續改善及創新公司的製程、產品與服務，並符合產品不含有害物質之要求，提供客戶最高價值和最具競爭力的解決方案。

詮欣公司陸續獲得 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、IATF 16949 汽車業品質管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準與 ISO 13485 醫療器材品質管理系統標準等相關認證。



詮欣公司各營運據點
通過證書



2.4 參與外部組織

詮欣公司除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

台灣電子連接產業
協會理事



台北市電腦
公會會員



01

02

04

03

智慧產業電腦物聯網
協會會員



台灣區電機電子工業
同業公會會員





3

誠信治理

3.1 治理實務

3.1.1 董事會

3.1.2 功能性委員會

3.1.3 內部稽核

3.1.4 倫理誠信

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

3.5 資安防護

“

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

詮欣公司依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊處理作業程序」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，詮欣公司亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

”



公司治理守則



3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

詮欣公司重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。詮欣公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於 2022 年 8 月決議通過任命行政本部主管擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係。2023 年第十屆公司治理評鑑結果公司位於 51% ~ 65% 級距，顯示公司在公司治理各方面皆有效且良好地運作，未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對公司的信賴。



2023 年公司治理主管業務執行成果

- 進修與公司治理相關專業課程達 12 小時。
- 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。
- 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
- 負責董事會及股東會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- 提供獨立董事及一般董事進修課程資訊並協助完成董事進修計劃。
- 獨立董事與簽證會計師定期溝通瞭解公司財務業務。
- 評估及投保合宜之董事及經理人責任保險。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是詮欣公司持續努力的目標。

3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。詮欣公司公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式，用

人唯才為原則；同時依據公司治理實務守則規定考量成員多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。詮欣公司董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有 9 名董事（含 4 名獨立董事），任期 3 年，依法至少每季召開一次董事會，2023 年共召開 9 次董事會。

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，詮欣公司董事會通過「獨立董事之職責範疇規則」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，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。同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問券自評方式發放給董事會成員進行自評，並且規劃每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。



董事會議事規範



董事會績效評估辦法



董事會資訊



step01.

董事會績效評估機制

- 每年問卷自評
- 規劃每三年外部專家評估



step02.

2023年績效自評結果

- 董事會平均97分
- 董事成員平均98分
- 審計委員會平均99分
- 薪酬委員會平均99分



step03.

強化方案

- 協調董事親自出席董事會
- 安排專業進修課程
- 加強獨立董事與內部稽核主管及會計師之有效溝通
- 提高董事對公司營運之參與程度

詮欣公司為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

詮欣公司考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2023 年全體董事進修合計 60 小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。詮欣公司相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。詮欣公司董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由 4 名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2023 年共召開 9 次審計委員會會議，全體出席率達 97%。

內部稽核主管至少每年一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況；此外，2023 年獨立董事亦與會計師召開 1 次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。



審計委員會資訊



薪資報酬委員會

詮欣公司為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪資報酬委員會組織章程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前 4 名委員皆由獨立董事出任，2023 年共召開 3 次會議，全體出席率達 100%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。



薪資報酬委員會資訊

3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，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。詮欣公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，詮欣公司依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，而「公司治理守則」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

詮欣公司除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，詮欣公司為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，2023 年稽核人員受訓 2 人次合計 24 小時。

詮欣公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。2023 年稽核室共執行 54 項稽核作業，稽核符合率達 100%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。



3.1.4 倫理誠信

詮欣公司以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人力資源單位向其宣導公司的誠信內規，要求其簽署「勞動契約」及「防止貪污腐敗承諾書」，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，詮欣公司以股務單位為誠信經營政策推動專責單位，制訂「誠信經營作業程序及行為指南」、「董事及經理人道德行為準則」及「內部重大資訊處理作業程序」等內規，並由董事會決議通過；於公司官網揭露誠信內規供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向人力資源部門諮詢。

同時，詮欣公司建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區及稽核信箱提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份詮欣公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

於商業互動方面，詮欣公司同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；最後詮欣公司與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守詮欣公司之誠信經營

政策納入雙方契約條款當中，於契約中儘可能訂立包含但不限於任一方知悉有人員違反他方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查；一方如因此而受有損害時，得向他方請求契約金額若干百分比損害賠償，並得自應給付之契約價款中如數扣除。任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，人力資源部門未來逐步規劃向在職同仁進行線上誠信訓練；於入職時向新進同仁宣達企業誠信文化之重要性；同時該部門應就管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並就相關業務流程進行評估遵循情形，每年向董事會報告執行成果；再由稽核室監督查核公司整體誠信落實情形，並視需要向董事會報告。



誠信經營業務程序及行為指南



董事及經理人道德行為準則



內部重大資訊處理作業程序

3.2 風險管理

詮欣公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險評鑑作業，以風險發生機率及對詮欣公司衝擊程度評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。

詮欣公司風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	董事長室	訂定公司未來營運政策。
營運及市場風險	總經理室 業務 各有關部門	依據公司策略，執行產品之研發、生產與銷售，並致力於生產技術改善，提升品質及降低成本，以增加公司獲利。
財務與流動性風險	財務	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	財務	客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理及催收。
法律風險	法務	定期更新相關之法令，審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
環安衛風險	廠務	針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以安衛政策為核心，落實安全衛生管理並提昇管理績效。

風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	溫室氣體排放量持續增加	導入 ISO 14064-1 組織層級溫室氣體排放量化報告與外部查證，推動辦公室、廠區及公共區域節能管理，使用節能燈具及文件 e 化作業以減少能源的浪費與使用等措施。
員工照顧	發生職災	- 建立安全與衛生工作環境，預防意外事故的發生，保障員工安全。 - 環境及設備定期安全檢查、員工定期健檢、定期災變演練確實遵循勞動法令及性別工作平等之規定。
營運績效	倫理誠信風險	- 本公司已訂定『誠信經營守則』及『董事及經理人道德行為準則』等辦法，具體規範本公司所有員工含董事及經理人在執行業務應注意事項。 - 本公司針對年度新進員工皆會進行誠信經營政策之教育訓練。
	資安事件	- 本公司內部訂定多項資安規範與制度，以規範本公司人員資訊安全行為，並訂有員工使用電腦同意書，內含員工資訊使用安全行為，每年定期檢視相關規定是否符合營運環境變遷，並依需求適時調整。 - 本公司為防範各種外部資安威脅，除採多層式網路架構設計外，並建置各類資安防護系統，以提昇整體資訊環境之安全。另為確保內部人員之符合公司制度規範，亦設計作業程序和導入資安系統，落實人員資訊安全措施。 - 本公司除新進人員教育訓練宣告公司資安政策之外，對內部人員定期實施資訊安全教育訓練課程，以提昇內部人員資安知識與專業技能。 - 每年落實資安事件通報及演練。
營運績效	產品責任	- 優化產品品質控管及退換貨機制。 - 加強與客戶協議及出貨機種競爭力盤點，作為公司內部生產計劃之調整。 - 監控有害物質流程管理系統運作、召開環境管理推動審查及檢討會議、收集國際環保法規、訂定 HSF 目標，展開有害物質削減計畫、實施環境禁用物質管制計畫。 - 客戶有特定環境技術標準要求，公司應當遵守並滿足客戶要求。 - 當發現有害物質異常時，即刻向管理階層呈報，執行管理階層對報告所作的指示。
	供應鏈中斷	短期風險：逢年節休假且資訊透明度低。 對策：以資訊迅速調查及追蹤為主。 中期風險：疫情擴散，各國封城、工廠延後開工等衝擊生產及供料。 對策：快速整合廠商回饋與生產資訊，調整生產與資源調配，將潛在影響降至最低，在物料、生產與人力調度上，力求即時掌握。 對策：啟動供應商 BCP 調查機制，掌握料況並於必要時做轉廠驗證。 長期風險：產品需求急速拉升，材料供應趨緊。 對策：高度掌握交期與庫存變化趨勢，提前應變缺料風險。 對策：提高緩衝庫存，並以多源採購，降低對單一供應商依賴，提升整體彈性。

3.3 法規遵循

重大議題	法規遵循
對公司的意義	法規遵循是公司營運的基本要素，對公司的長期成功和可持續性至關重要。它有助於確保營運的合法性、降低風險、保護聲譽，並提供商機，從而促進公司的增長和發展。
政策 / 承諾	遵循法規是企業永續發展的根基。
短期目標	法律遵循的目標是確保公司合法營運，降低風險，保護利益相關者的權益，並確保公司在競爭市場中具有競爭優勢。
中長期目標	零違規零違法事項
具體作為	一、公司治理面 (一) 功能性委員會與公司治理準則 1. 功能性委員會的角色： 為健全監督功能及強化管理機能，公司設置審計、薪酬委員會，以達到企業社會責任與永續經營之理念；公司定期召開功能性委員會會議，與不同部門合作，進行風險評估，並提供即時的法規更新。這有效確保公司在遵守法令的同時，能夠靈活應對環境變化。 2. 公司治理準則實務： 公司治理確保有效、透明、負責任地管理和監督其營運。下方原則的遵循將建立一個強健的公司治理結構，提升公司的透明度、可持續性和長期價值創造： (1) 透明度和資訊揭露： 公司應確保提供足夠的資訊，使投資者、股東和其他利害關係人能夠全面了解公司的營運和財務狀況。這包括定期報告、財報揭露和相關重要資訊的即時公開。 (2) 獨立性和董事會結構： 建立一個具獨立性的董事會，確保其成員具有獨立性，不受公司內部或外部利益的影響。董事會的結構應確保有效的監督和管理機制。 (3) 股東權益和治理結構： 確保股東的權益得到保障，包括投票權、股利分配和公司治理的參與。治理結構應該有助於促進公司長期價值的創造。 (4) 風險管理和內部控制： 建立有效的風險管理機制，包括明確的風險政策、內部控制和充分的風險揭露。

重大議題	法規遵循
具體作為	(5) 道德與商業行為守則： 公司應建立道德準則和商業行為守則，規範員工、管理層和董事的行為，以確保公司在業務運作中遵守道德標準和法律規定。 (6) 報酬制度： 建立合理且符合市場標準的報酬制度，激勵管理層實現公司的長期目標，同時保護股東利益。 (7) 內部審計和監察機制： 建立獨立的內部審計機制，以監督和評估公司的內部控制和風險管理，確保公司營運的合規性和效率。 二、人員方面 (一) 建構誠信內規並定期稽核 1. 企業文化的核心價值：公司制定了內部誠信內規，透過定期的內控自評和內部稽核活動，確保這些內規的有效執行。公司要求員工確保其業務行為遵從法令與公司政策，以及參與年度內控自評。 2. 法規遵循教育訓練策略： (1) 新人訓練： 每位新加入公司的員工都需參與完整的法規教育訓練，以確保新人能夠迅速熟悉公司的法規要求和標準操作程序。這包括對公司內部法規體系的介紹、個人責任的強調，以及對法令遵循的基本概念的深入解釋。 (2) 主管專業訓練： 公司特別為主管層設計專業訓練課程，以確保他們具備深入的法規知識和領導能力。這包括法規解讀、風險管理和合規指導，以使主管在日常管理中能夠有效引導團隊。 (3) 一般員工培訓： 公司定期舉辦一般員工培訓，旨在加強他們對特定法規的理解，以及在實際工作中如何遵循相關法令。這些培訓可能包括實際案例分析、模擬情境培訓等，以提高員工的實際應對能力。 (4) 內部訓練與實體課程： 公司設計內部訓練計劃，針對不同部門和職級的員工提供定期的法規教育。這些內部訓練包括實體課程，由公司內部專業人員或外部專家進行授課，確保員工能夠深入了解特定領域的法規要求。 (5) 外部訓練： 公司根據需要，推派稽核主管和財務主管參與外部法規相關的訓練課程。這確保公司內部具有專業人才，能夠迅速理解並適應外部法規的變化。 3. 反托拉斯法規守則： 公司建立了反托拉斯法規守則的執行機制，包括定期的內部培訓和審查，以確保員工了解並遵守競爭法規。

重大議題	法規遵循
具體作為	三、環安衛方面 (一) 法令遵循及績效管理 1. 綜合管理辦法： 公司制定了全面的法令遵循和績效管理辦法，以確保在職安衛和環保法令方面的遵循。公司每年定期進行兩次環境測評評估，並按照內部控制制度執行環安措施，以確保公司達到法規要求並持續改進相應的管理機制。公司定期實施環境測評評估的過程，與內部控制制度相結合，確保環境安全措施的有效執行，以應對潛在的職安衛和環保法令風險，同時這些評估結果也為公司提供改進的方向和策略。
溝通及申訴管道	行政本部 / 行政本部徐小姐 winning_hsu@coxoc.com.tw
評估機制	當年度無發生違法紀錄。

法規遵循為企業經營之根本，詮欣公司除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規及簽署「勞動契約」及「防止貪污腐敗承諾書」之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，詮欣公司設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來公司亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，詮欣公司制訂相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營守則」、「董事及經理人道德行為準則」、「員工道德行為守則」，內容包含工作環境準則、機會

均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，詮欣公司根據法令及公司內規，由法務中心及其他權責部門合作，定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛面向，公司制訂相關監督量測與績效管理辦法，確保公司在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

詮欣公司整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄。

3.4 營運績效

本公司之連接器及連接線產品主要係應用於輔助駕駛 (ADAS)、資料中心 (Cloud Center)、元宇宙 (AR/VR)、人工智慧物聯網 (AIOT/IPC) 等四大主軸，詮欣以多樣化的產品提供完整銷售方案，成為客戶追求國際大廠品質，但求一般價位及快速良好服務的首選供應廠商。

重大議題	營運績效
對公司的意義	以營運績效引領永續治理，並在邁向淨零減碳的道路上，與內、外部利害關係人共同創造企業價值，達成利潤共享的目標
政策 / 承諾	• 優化廠區佈局。 • 研究開發新產品。 • 集團資源整合，創造最大價值。
短期目標	• 持續開發輔助駕駛 (ADAS)、資料中心 (Cloud Center)、元宇宙 (AR/VR)、人工智慧物聯網 (AIOT / IPC) 等四大主軸。 • 積極提升研發團隊技術能力，加強公司核心競爭力。 • 擴大自動化生產設備的應用及智能工廠管理系統以提升生產管理效率與客戶滿意度調查≥ 80 分。
中長期目標	• 運用策略聯盟，打進國際大廠的全球供應鏈，以建立全球品牌知名度，並以提升品質、拓展兼具技術層面與高附加價值產品之精神，因應市場的快速需求。

重大議題	營運績效
具體作為	• 強化競爭力、增加客戶群、整合上下游，掌握全球運籌能力，拓展國際型客戶。 • 持續投資擴充研發陣容，加速新產品開發，並擴增海外廠房，保持成本優勢以及產地彈性。 • 擴充經濟規模，降低成本，提高競爭力，並持續開發高階產品以拉開競爭差距，維持品質優勢，積極導入自動化的生產設備。 • 提升品質水準，導入嚴密的測試與檢驗，打入國際大廠市場，躋身世界連接器大廠之列。
溝通及申訴管道	行政本部 / 行政本部徐小姐 winning_hsu@coxoc.com.tw
評估機制	1. 確保營收穩定成長，業務接單趨勢及未來接單討論，確保滿足客戶需求。 2. 每月初檢討當月達成狀況及結果，確立營運方向及確保營運結果符合計畫。 3. 每月 / 每季進行 MBO 達成率總檢討，制訂下年度營運方針及重點工作 / 指標。

單位：新台幣百萬元

收入



營運成本



員工薪資與福利



支付出資人款項



支付政府款項



註： 1. 收入定義包含銷售淨額。

2. 營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件而支付給組織外的現金支出。

3. 員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。

4. 支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。

5. 支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

6. 社區投資由於公司尚未建立數據揭露機制，故不予揭露。

取自政府之財務補助如下：

稅收減免及抵減主係台北地區實質投資適用未分配盈餘減除及申請退稅，
政府補助係各地區政府提供之獎勵、疫情紓困及用人相關補助等。

地區	補助項目	2021 年	2022 年	2023 年
台北	稅收減免及抵減	237,909	936,690	1,832,691
台北	政府補助	158,400	1,200	72,600
大陸	政府補助	-	593,735	-

註：單位：新台幣元



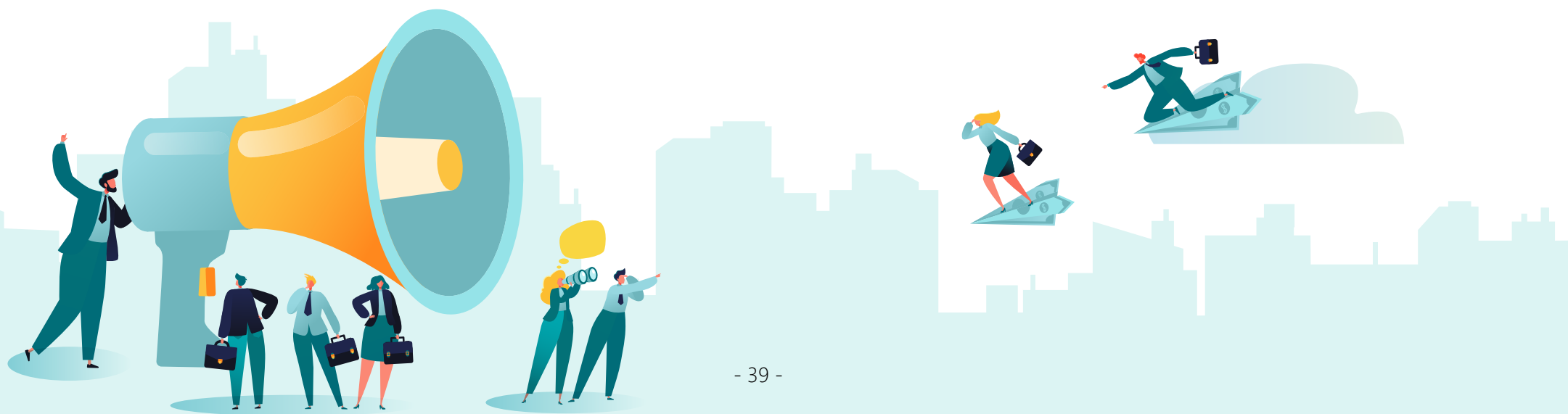
3.5 資安防護

詮欣公司重視資訊安全並建置完整資安防護與資料保護機制，避免發生機密資訊外洩或資料毀損等風險，內部制定相關資安防控機制、應用技術和數據安全標準，針對公司重要系統建立資料備份機制，每年不定期實施還原測試，確保資訊系統能正常的復原，進而降低無預警天災或人為疏失造成系統中斷之風險，確保符合公司設定之系統復原目標。

資訊部門主管擔任資安專責主管，進行資安風險管理，建立各項資安管制措施，諸如機房、作業電腦、行動裝置、門禁、網路管制、人員存取權限控管，每天系統資料異地備份；針對機密資訊傳遞加密、即時更新防毒軟體版本、定期弱掃 / 滲透測試 / 資安事件演練、定期清查閒置 / 特權帳號 ... 等；不定期在內網進行資安宣導、社交工程演練，並且每年進行資通安全稽核，2023 年度未發生任何資安事件。

重大議題	資訊安全
對公司的意義	在當今數位時代，企業資訊安全問題越來越受到關注。為了保障資訊安全，必須加強對資訊安全的管理和控制，提高員工資訊安全意識，採用有效的資安技術和產品，定期進行資訊安全演練和測試，以確保企業的資訊安全能夠得到有效保障。同時，企業還需要了解和掌握相關法律規範，確保企業的資訊安全符合相關標準和要求，從而維護企業的形象和信譽。
政策 / 承諾	• 制度規範：訂定公司資訊安全管理制度，規範人員作業行為。 • 科技運用：建置資訊安全管理設備，落實資安管理措施。 • 人員訓練：進行資訊安全教育訓練，提昇同仁資安意識。 • 承諾：每年零資安事件
短期目標	• 零重大資安事件 • 對外網站弱點掃描 • 內部網路滲透測試 • 每年度舉辦≥1 場資安教育訓練

重大議題	資訊安全
中長期目標	取得 ISO 27001(資訊安全系統管理) 認證
具體作為	- 資訊部門 5 人，由資訊部門主管擔任資安專責主管，進行資安風險管理。 - 建立各項資安管制措施，諸如機房、作業電腦、行動裝置、門禁、網路管制、人員存取權限控管，每天系統資料異地備份；針對機密資訊傳遞加密、即時更新防毒軟體版本、定期弱掃 / 滲透測試 / 資安事件演練、定期清查閒置 / 特權帳號。 - 不定期在內網進行資安宣導、社交工程演練，每年舉辦 1 場資安教育訓練，並且每年進行資通安全稽核。定期進行資安風險管理，並進行後續改善措施。
溝通及申訴管道	行政本部 / 資訊部游先生 peter_yu@coxoc.com.tw
評估機制	- 當年度發生零資安事件。 - 公司治理評鑑 2.24 針對資訊安全有得分。 - 當年度未接獲內外部利害關係人申訴次數。 - 內部稽核皆未發現重大缺失。





4

綠色永續

4.1 環境管理政策

4.2 節能減碳

4.3 永續供應鏈

4.1 環境管理政策

隨著環保意識的抬頭，環境保護與節能減碳已成為業界共識，亦是企業在追求永續發展的基本要素。詮欣為有效管理廠區各項對於環境產生之衝擊，積極推動各項環保措施，亦制訂環境政策，貫徹實施，以達節約能源、預防及降低環境污染、減少溫室氣體排放之目標。

政策		
遵守法規	降低風險	改善作業環境
降低工傷事故	預防為主	持續改善

- 承諾 -

- 本公司願意遵守本地各項與環安衛相關之法規，建立與實施各項管理方案，並在製程、活動與服務中以保護員工健康安全為前提及進行處理廢棄物，始之減廢。
- 對於各項實施之成果本公司將透過公開管道向所有相關利害團體宣傳與溝通。
- 本公司承諾對於環安衛工作將本著持續改善之要領，支持永續發展的環保活動並減少環境的衝擊，以善盡地球村一份子的責任。



- 本公司承諾對於環保工作將本著持續改善之要領，支持永續發展的環保活動並減少對於環境的衝擊，以善盡地球村一份子的責任。
- 讓員工參與環安衛政策的執行，使其認識到對他人和自己所擔負的健康和安全責任。
- 承諾把有關環安衛政策傳達至全體員工，並可為利害關係人所獲取。

- 我們的做法 -

- 室內空調溫度設定在 26°C 之最適溫度，並考量日曬及熱負荷不同，適當裝設窗簾及隔熱紙。
- 空調設備定期清潔保養，維持空調設備高效率運轉狀態。
- 落實廢棄物分類、減量與資源回收工作。
- 加強員工教育訓練，強化緊急應變能力。
- 依法實施作業環境檢測，提供員工安全舒適的工作環境。
- 內部會議鼓勵同仁自帶水壺或馬克杯。
- 下班停止工作時，隨手關閉電腦及螢幕開關。
- 選用符合節能標章之冷氣機、電冰箱等電器產品，多功能事務機都是使用環保標章的碳粉匣，低溫，減少夾紙。
- 同仁自備餐具、杯具，減少一次性餐具、杯具使用。
- 將水龍頭出水量調小，有效節約用水。
- 會議結束後隨手關閉會議室的電燈、空調及投影機開關。
- 辦公室使用 LED 節能減碳燈管，燈泡。



4.2 節能減碳

重大 議題	節能減碳
對公司的意義	本公司秉持永續經營理念，提供員工穩定之工作，維持優質之生活，並為股東提供穩定的報酬，是本公司最基本的社會責任，另針對環境安全與衛生、節能減碳、綠化等環境保護議題亦全力落實執行。
政策 / 承諾	透過環境管理系統 ISO 14001 及溫室氣體盤查 ISO 14064-1:2018，設定未來減碳目標，以達成我們的永續發展承諾。
短期目標	1. 簽核表單電子化，以降低紙張使用 2. 規劃全面採用節能燈具
中長期目標	承諾加入 SBTi 科學基礎減碳目標
具體作為	1. 定期宣導節能減碳意識 2. 持續將日光燈改 T5 燈具或 LED 燈具 3. 冷氣溫度控制在 26 度
溝通及申訴管道	行政本部 / 內部聯繫窗口設有專線，提供員工通報環安相關事項
評估機制	根據每年度碳排量去做評估



能源使用量及密集度

	外購電力度數 (度)	公務車汽油使用 (公升)	外購電力能源 消耗量 GJ	公務車汽油使用能源 消耗量 GJ	營收 (百萬)	能源單位營收密集度 (GJ/百萬營收)
2021 年	579,497	1,402.66	2,086.19	45.81	1,599.46	1.33
2022 年	607,958	1,598.07	2,188.65	52.19	1,873.16	1.20
2023 年 (註)	613,588	2,338.28	2,208.92	76.36	1,375.34	1.66

註：1. 詮欣能源消耗以間接能源電力消耗及公務車汽油使用為主，且並無使用再生能源

2. 汽油資源消耗量為當年度中油加油卡之每筆油量加總

3. 電力熱值轉換係數為 1,000 kWh = 3.6 GJ

4. 汽油熱值轉換係數為 1,000L = 32.657 GJ (7,800,000 kcal)

5. 熱值係數參照經濟部能源局公告「能源產品單位熱值表」

6. 能源密集度計算分母為各年度查核後合併財報之營業收入

7. 2023 年資料僅為公司內部自行盤查資料，未經第三方查證

對於組織外部的能源消耗量：因資訊無法取得不完整。組織外部能源消耗包含價值鏈上下游，外部上下游耗電量無法取得。

對於降低產品和服務的能源需求：本公司生產設備無獨立監測系統，故無此數據統計
本公司 2023 年度能源消耗及溫室氣體排放並無減量，並於 2024 年已開始規劃相關減量計畫。



近年來全球受到溫室效應的影響，導致臭氧層破洞及極端氣候，詮欣也極力配合全球議題以及響應政府政策，將溫室氣體逐一盤查與建立清冊，2023 年總排放量為 448.627(噸 CO₂e)，較 2022 年上升約 22(噸 CO₂e) 係因疫情解封，員工差旅次數增加導致。將溫室氣體依排放來源分為直接與間接排放，針對直接來自於詮欣所擁有或控制的排放源。包含移動燃燒源、固定燃燒源、逸散排放源等三類別；間接溫室氣體排放則是來自於外購電力，均為向台灣電力公司所購買；其他間接排放針對工廠端其他的活動所產生的其他間接排放，排放源是由其他公司 / 單位所擁有或控制的。

- 定性列舉包含 -

1. 員工差旅之大眾運輸工具所產生之溫室氣體排放。
2. 廢棄物最終處置產生之溫室氣體排放。
3. 能資源輸配產生之溫室氣體排放。
4. 原物料及產品運輸過程產生之溫室氣體排放。
5. 資本物品使用產生之溫室氣體排放。



溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	直接排放 (範疇一)	間接排放 (範疇二)	其他排放 (範疇三)
2021 年	25.6288	294.9638	74.266
2022 年	38.1511	300.9390	87.8203
2023 年 (註)	39.3409	303.7260	105.5598

註：2023 年資料僅為公司內部自行盤查資料，未經第三方查證

溫室氣體 排放強度	營收 (百萬)	總排放量 (噸 CO ₂ e)	單位排放量 (公噸 / 百萬營收)
2021 年	1,599.46	394.859	0.25
2022 年	1,873.16	426.910	0.23
2023 年 (註)	1,375.34	448.627	0.33

註：2023 年資料僅為公司內部自行盤查資料，未經第三方查證

本公司並無臭氧層破壞物質 (ODS)、氮氧化物 (NO_x) 及硫氧化物 (SO_x) 的排放

4.3 永續供應鏈

供應鏈的管理在企業永續經營也是一項重大的課題，詮欣對於供應鏈定期進行評估，以確保可以符合環境及職業安全衛生的守規性。另外經過調查，在近三年的合作供應商皆無對環境及社會造成負面影響。

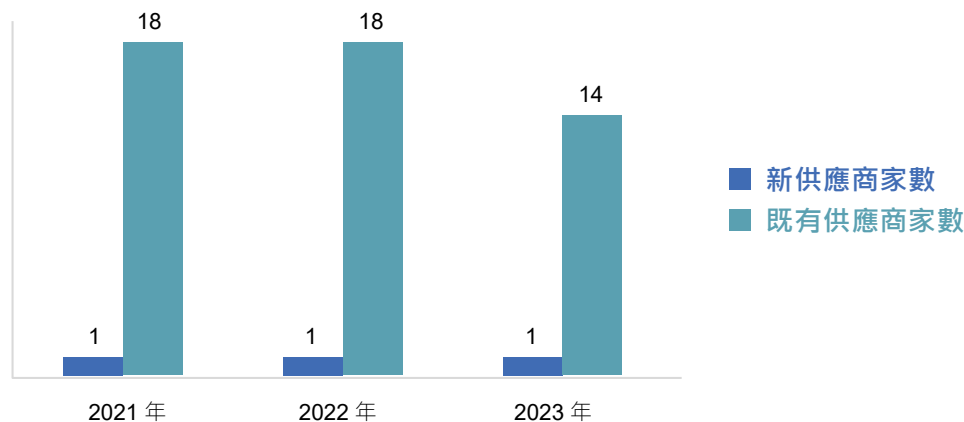


詮欣供應商篩選準則：

供應商選擇並不單僅針對其價格做為唯一考量因素，進而是依供應商之優勢對比風險考量為基礎。如何維持與供應商良好的關係其最重要，並以確保供應商品質 (Quality)、成本 (Cost)、交期 (Delivery)、服務 (Service)、管理 (Management) 與環保 (Environmental Protection)，皆能符合採購需求。

- 需具有營利事業登記證及合法工廠登記者。
- 公司需具有完善制度、商譽良好，無重大違反法規。
- 主要原物料皆須符合詮欣限用物質的產品。
- 取得 ISO 管理系統為優先如 ISO 14001 及 ISO 14064-1。

Figure 環境 / 社會篩選供應商



2023 年度台灣共新增 1 家供應商，皆經新供應商評鑑合格，列為本公司之合格供應商。

我們除了兼顧供應商產品的品質、交期與成本之外，也敦促其重視社會責任，預計於 2024 年起導入新供應商評選時增加供應商企業社會責任評估項目

2021 年至 2023 年近三年選擇之供應商皆經過環境及社會面之標準篩選，其比例為 100%。



5

社會關懷

5.1 員工概況

5.1.1 員工統計

5.2 適才適任

5.2.1 人才培育

5.2.2 勞資溝通

5.3 薪酬福利

5.4 產品責任與安全

5.5 公益參與



詮欣以人為本，致力營造無歧視的工作環境與文化素養的重要指導原則。各廠區承諾不得因種族、膚色、年齡、性別、性傾向、人種、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團會員或者婚姻狀況等，各項管理政策以遵循各工作地當地政府規範之法令為最高指導方針，並於法令變更時，即時修改及調整。相當重視員工的勞動權益，為打造安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；最後，取之於社會，用之於社會，除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極配合集團政策持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。



5.1 員工概況

詮欣平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 員工統計

詮欣近年由於廠區生產需求提升，帶動公司營收成長之餘，對於人力資源的需求亦增加，搭配公司具有競爭力的薪酬水準，吸引優秀人才加入公司打拼。

具體而言，詮欣公司屬電子零組件產業，員工並無兼職員工及雇用非員工之工作者，公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

其次，女性與男性員工人數趨於對等，員工主要可分為直接人員與間接人員，直接人員由於產線作業性質緣故，以女性居多；間接人員則主要從事行政、研發、品保與業務工作，女性與男性員工人數約略相等。至於年齡分布而言，近年不論是直接人員或間接人員，50歲以下的員工合計約佔80%，代表詮欣公司現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

詮欣公司台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地區認同，並進一步提升當地經濟狀況。



員工總數

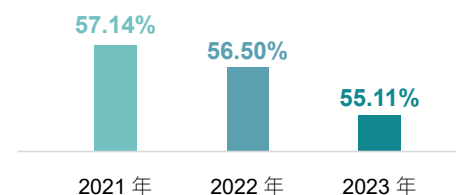


員工性別統計 (單位：人)

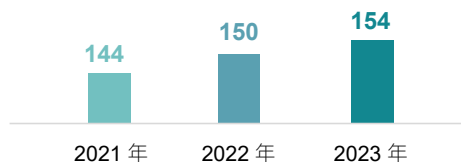
■ 男性 ■ 女性



女性員工比率



不定期契約員工人數 (台灣)



全職員工人數

■ 男性 ■ 女性



註： 1. 資料統計以當年底為準。

2. 全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員等。



多元化統計 / 年度			2021 年		2022 年		2023 年		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男	5	71.43%	6	75.00%	7	77.78%	
		女	2	28.57%	2	25.00%	2	22.22%	
	年齡	未滿 50	2	28.57%	2	25.00%	2	22.22%	
		50 ~ 65	5	71.43%	6	75.00%	7	77.78%	
		65 以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
	學歷	研究所	3	42.86%	4	50.00%	5	55.56%	
		大專院校	2	28.57%	2	25.00%	2	22.22%	
		其他	2	28.57%	2	25.00%	2	22.22%	
員工	直接	性別	男	14	8.70%	16	8.99%	14	7.95%
			女	30	18.63%	39	22.03%	34	19.32%
		年齡	未滿 30	16	9.94%	27	15.25%	20	11.36%
			30 以上 未滿 50	23	14.29%	22	12.36%	24	13.64%
			50 以上	5	3.11%	6	3.37%	4	2.27%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	17	10.56%	26	14.61%	25	14.20%
			其他	27	16.77%	29	16.38%	23	13.07%

多元化統計 / 年度				2021 年		2022 年		2023 年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	間接	性別	男	55	34.16%	61	34.27%	65	36.93%
			女	62	38.51%	61	34.27%	63	35.80%
		年齡	未滿 30	15	9.32%	21	11.80%	17	9.66%
			30 以上 未滿 50	83	51.55%	78	43.82%	83	46.59%
			50 以上	19	11.80%	23	12.92%	28	16.48%
		學歷	研究所	7	4.35%	8	4.49%	6	3.41%
			大專院校	95	59.01%	100	56.18%	108	61.36%
			其他	15	9.32%	14	7.87%	14	7.95%

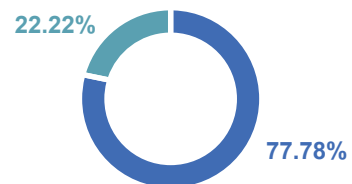
註：計算方式如下

1. 女性董事百分比 = (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) *100% 。
2. 未滿 30 歲的直接人員百分比 = (當年底未滿 30 歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) *100% 。
3. 研究所學歷的間接人員百分比 = (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數) *100% 。



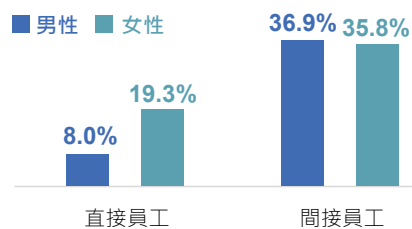
2023 年董事性別比例

■ 男性 ■ 女性



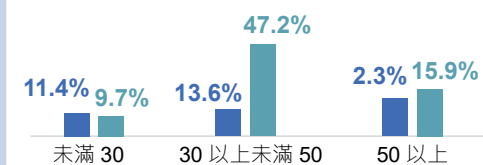
2023 年員工性別比率

■ 男性 ■ 女性



2023 年員工年齡比率

■ 直接人員 ■ 間接人員





新進員工統計 / 年度		2021 年		2022 年		2023 年	
		總數	比例 (註 2)	總數	比例 (註 2)	總數	比例 (註 2)
當年度新進員工總數 (註 1)		32	-	45	-	37	-
年齡	未滿 30	12	37.50%	31	68.89%	16	43.24%
	30 以上 未滿 50	18	56.25%	11	24.44%	19	51.35%
	50 以上	2	6.25%	3	6.67%	2	5.41%
性別	男	19	59.38%	23	51.11%	26	70.27%
	女	13	40.63%	22	48.89%	11	29.73%
學歷	研究所	1	3.13%	2	4.44%	0	0.00%
	大專院校	26	81.25%	34	75.56%	32	86.49%
	高中以下	5	15.63%	9	20.00%	5	13.51%
地區	台灣	32	100.00%	45	100.00%	37	100.00%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%



離職員工統計 / 年度		2021 年		2022 年		2023 年	
		總數	比例 (註 2)	總數	比例 (註 2)	總數	比例 (註 2)
當年度離職員工總數 (註 1)		42	-	28	-	39	-
年齡	未滿 30	10	23.81%	8	28.57%	18	46.15%
	30 以上 未滿 50	27	64.29%	16	57.14%	18	46.15%
	50 以上	5	11.90%	4	14.29%	3	7.69%
性別	男	28	66.67%	15	53.57%	24	61.54%
	女	14	33.33%	13	46.43%	15	38.46%
學歷	研究所	3	7.14%	1	3.57%	2	5.13%
	大專院校	32	76.19%	20	71.43%	25	64.10%
	高中以下	7	16.67%	7	25.00%	12	30.77%
地區	台灣	42	100.00%	28	100.00%	39	100.00%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註： 1. 資料統計至當年底 (12/31) 的新進、離職員工總數。

2. 新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度年底新進員工總數) *100%。

如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年度年底新進員工總數) *100%。

離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度年底離職員工總數) *100%。

如未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年度年底離職員工總數) *100%。

5.2 適才適任

健全的人力資源是詮欣公司得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑詮欣公司吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，詮欣公司亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。



5.2.1 人才培育

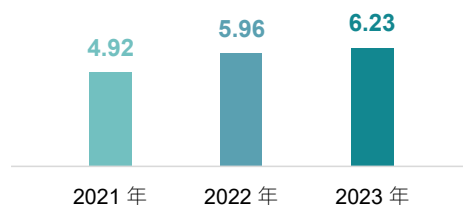
對詮欣公司來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此詮欣公司向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

詮欣公司為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

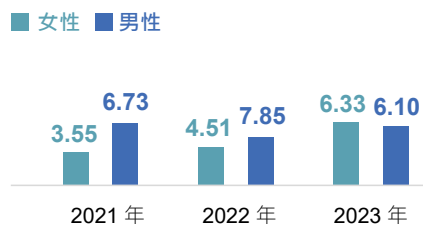
新進同仁報告時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。詮欣公司積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各別部門每年依自身需求研擬教育訓練計畫並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，為讓同仁接觸更多不同面向的資訊，詮欣公司鼓勵同仁參與外部機構舉辦之語言課程、社交溝通課程等。

整體而言，每名員工平均受訓時數有逐年成長趨勢；而員工類別當中，直接人員由於廠區產線作業較為單純，而間接人員多從事設計、開發、環安衛，需要持續進修不同專項訓練，故間接人員受訓時數相較直接人員為多；同時直接人員又以女性同仁為主，間接人員以男性居多，故男性員工平均受訓時數亦較女性員工為多。

全體員工平均受訓時數



員工平均受訓時數 (依性別)



員工平均受訓時數 (依類別)



- 註： 1. 全體員工平均受訓時數為 (當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數) 。
2. 每名女性員工平均受訓時數為 (當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數) 。
3. 各類別員工平均受訓時數為 (當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數) 。



5.2.2 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。詮欣公司恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，如解雇時依法提前告知員工並給予資遣費，並依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含總經理、公司治理主管及各部門主管等，工作者代表為選舉產生，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，詮欣公司亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年公司勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

5.3 薪酬福利

詮欣根據各廠區年度考核和盈利情況決定員工薪酬，並為同仁提供超過當地法規的薪酬水準；為確保同仁的表現在個人薪酬中適當呈現，所有員工定期接受績效考核，並根據考核結果晉升，讓同仁的職業發展提供充足的機會。

詮欣的薪酬評估主要根據個人的工作年資、學經歷和專業能力，不以性別或年齡作為薪酬差異化評估方式，讓員工貢獻一己之力時，不需要為個人經濟生活操心，同時有向心力和對集團的歸屬感。此外，為提高員工的工作效率，為同仁提供各項福利措施和舒適的辦公環境，通過不定期舉辦的各類員工福利活動，不僅可以減輕員工的工作負擔，還可以增進同事之間的良性互動。

重大議題	薪酬福利
對公司的意義	公司一直深信員工的成長與發展是公司進步的重要關鍵與資產，在這裡，您將有機會在專業的領域，一展自己的長才！我們更盼望尋找的是事業夥伴而不僅是員工。
政策 / 承諾	人員任用依各部門人力需求，進行人力需求編制，找符合公司核心價值的優秀人才，重視人才留任，透過面談客觀了解員工離職原因及收集相關資訊，對資料進行分析並提供後續改善計畫。
短期目標	辦理持股信託，凝聚公司向心力。
中長期目標	一年舉辦一次健檢。
具體作為	1. 招募與任用：依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力。 2. 薪資福利：依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。公司如有獲利分享給員工，如發放員工酬勞、年終獎金，並依營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等執行調薪。 3. 教育訓練：依據年度教育訓練計劃，提升員工能力及協助員工成長，以配合公司發展之目標。
溝通及申訴管道	行政本部 / 人力資源部門周小姐 ivy_chou@coxoc.com.tw
評估機制	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數皆較前一年提高。

團體保險



為照顧員工生活、保障員工生命安全，投保範圍包含壽險、意外醫療險

職業災害險



加強員工因遭受職業災害，致發生死亡、殘廢、傷害或疾病、或喪失工作能力時，所產生的薪資所得補償

商業旅行險



加強員工於海外商務旅行時，因意外傷害事故，或發生突發疾病，以致死亡、殘廢及醫療費用的保險

其他福利

員工關懷



提供年節、生日、結婚、生育禮金等員工關懷福利活動及其他

- 推動健康、快樂、希望活動，如不定期的員工旅遊及戶外活動等。
- 提供活動補助、交通車及健康檢查等，以期平衡員工工作與生活平衡、促進勞資和諧

員工育嬰留停 / 年度	性別	統計	
		2022 年	2023 年
申請育嬰留停的員工數 (人)	男	0	1
	女	0	1
育嬰留停期滿應復職的員工數 (人)(A)	男	0	1
	女	0	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (人) (B) (含提前復職)	男	0	1
	女	0	1
復職率 (B/A)	男	-	100%
	女	-	100%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (人) (C)	男	0	0
	女	0	0
育嬰留停留存率 (當年度 C/ 前一年 B)	男	-	-
	女	-	-

最後，為保障員工退休的財務規劃，詮欣公司退休金制度以下列幾點進行說明

1. 本公司依據勞動基準法，成立「勞工退休金準備金監督委員會」，複核勞工退休準備金數額及給付等事宜；2023 年度按月依給付薪資總額之 4.7% 提撥退休金基金，儲存於台灣銀行退休金專戶；截至 2023 年 12 月 31 日退休金專戶結餘 16,714 仟元。
2. 適用勞工退休金條例制度者，每月依員工投保薪資總額提列 6% 存入勞保局個人退休金帳戶；2023 年度提撥 5,507 仟元。
3. 詮欣公司鼓勵員工參與退休金自提，不僅能節稅，也為其退休生活增加保障；2023 年度參加自提的員工比例為 7%。

5.4 產品責任與安全

重大 議題	薪酬福利
對公司的意義	提供具有競爭力的產品，滿足客戶對於產品的期望，是對於公司核心競爭力的肯定，也是客戶對於詮欣信任的開始，有利於客戶與公司共同的成長。
政策 / 承諾	以自動化生產為核心技術，致力於發展滿足客戶要求的自動機，並搭配視覺辨識系統 (AOI) 檢驗，持續為客戶創造更大的價值。
短期目標	1. 客戶滿意度調查 80 分以上。 2. 客戶 Score card 評鑑依據客戶規定滿足其要求。
中長期目標	1. 客戶滿意度調查 85 分以上。 2. 客戶 Score card 評鑑依據 A 等。
具體作為	1. 自動機投入：依據開發案進行自動機生產投入，降低人力的變異，提升自動化生產效率以及品質。 2. 視覺辨識系統投入：滿足自動化檢驗，降低人為因素產生的變易發生。
溝通及申訴管道	品保部 / 品保部黃小姐 coco_huang@coxoc.com.tw
評估機制	品質不良目標 OPPM

產品品質管理策略

詮欣致力於管控供應鏈與內部生產流程，以符合品牌形象與客戶標準需求，同時滿足消費者的品質要求。所使用之原物料於出貨前皆要求由第三方檢驗單位進行產品品質、安全性之檢驗，以確保品牌、客戶要求以及銷售區域之法律規範。成品於出貨前，須經由內部檢驗單位進行特定類型與項目之檢測，並將檢驗報告提供品牌客戶檢視。產品銷售標示由客戶指定，並依據檢驗報告如實呈現，以保障消費者購買產品權利。

2023 年已遵循產品之安全設計、標示之相關法規且未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

內部檢驗流程

詮欣於產品完成出貨前，皆須經過內部品質檢驗部取樣，並進行專項測試，測試項目依據客戶需求而有所不同，檢驗完後會出具報告並歸檔，以便往後資料統計及追溯。

為了確實達到品質管控，詮欣運用品管系統，將產品從原物料到成品之相關數據進行整合，使內部利害關係人隨時掌握產品最新資訊以及趨勢，並以簡易圖表呈現。



5.5 公益參與

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，詮欣公司透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，我們在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象；除了以自身名義投身公益外，詮欣公司將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更好。



敬愛的 詮欣股份有限公司

您的慷慨捐助與支持 讓淡江更加茁壯成長

衷心感謝 有您真好

校長 葛長

您的捐款資訊刊登於本校公開網頁，若有捐款相關事宜，請洽本校承辦人。

淡江大學校友服務暨資源發展處

捐款業務承辦人：王筱琪小姐

電話：02-2621-5656 轉 8126

傳真：02-2391-8108 (24小時開放)

Mail: FL@gms.tku.edu.tw




淡江大學捐款微信 校友處官方 Line

版畫「宮燈大道」作者：練福星（建築系 1972 畢、第 25 屆金鷹校友）





附錄

附錄一、**GRI** 內容索引

附錄二、查證聲明

附錄三、永續會計準則

附錄四、電子零組件業永續資訊揭露表

附錄五、上市上櫃公司氣候相關資訊



附錄 一、GRI 內容索引

★為重大主題

使用聲明	詮欣公司已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	19-21	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	4-5	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	編輯方針	4-5	
	2-4	資訊重編	編輯方針	4-5	
	2-5	外部保證 / 確信	編輯方針	4-5	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	19-21	
	2-7	員工	5.1 員工概況	47-53	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	47-53	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務 1.1 永續推行委員會	25-26 7-8	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	25-26	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	25-26	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務	25-26	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務	25-26	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.1 治理實務	25-26	
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	25-26	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	25-26	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	25-26	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	25-26	
	2-19	薪酬政策	3.1 治理實務	25-26	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理實務	25-26	
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	保密規定 / 薪資屬本公司保密之範圍，故不做揭露



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
	2-23	政策承諾	4.3 供應鏈管理	45	
			五、社會關懷	47	
			5.4 產品責任與安全	58	
	2-24	納入政策承諾	4.3 供應鏈管理	45	
			五、社會關懷	47	
			5.4 產品責任與安全	58	
利害關係人議合	2-25	補救負面衝擊的程序	5.2.2 勞資溝通	56	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	9-10	
			3.1.4 倫理誠信	29-30	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	32-34	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	23	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	9-10	
	2-30	團體協約	5.2.2 勞資溝通	56	
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	一、利害關係人議合	7	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	11-15	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
經濟面					
經濟績效					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	35-37	
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	35-37	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	詳附錄五	73-76	
	201-3	確定給付制義務與其它退休計畫	5.3 薪酬福利	56-57	
	201-4	取自政府之財務援助	3.4 營運績效	35-37	
資安防護					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 資安防護	38-39	
資安防護 (自訂主題)					
環境面					
能源					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 節能減碳	42-44	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 302 : 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 節能減碳	42-44	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.2 節能減碳	42-44	
	302-3	能源密集度	4.2 節能減碳	42-44	
	302-4	減少能源消耗	4.2 節能減碳	42-44	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2 節能減碳	42-44	
排放					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 節能減碳	42-44	
GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 節能減碳	42-44	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 節能減碳	42-44	
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2 節能減碳	42-44	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 節能減碳	42-44	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 節能減碳	42-44	
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	4.2 節能減碳	42-44	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) , 及其它顯著的氣體排放	4.2 節能減碳	42-44	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
供應商環境評估					
GRI 308 : 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.3 永續供應鏈	45	
人群 (包含人權) 面					
勞雇關係					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3 薪酬福利	56-57	
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工概況	47-53	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.3 薪酬福利	56-57	
	401-3	育嬰假	5.3 薪酬福利	56-57	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	-	-	本項為保密項目，故無揭露。
勞 / 資關係					
GRI 402 : 勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.2 勞資溝通	56	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
員工多元化與平等機會					
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	5.1 員工概況	47-53	
供應商社會評估					
GRI 414 : 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	4.3 永續供應鏈	45	
顧客健康與安全					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.4 產品責任與安全	58	
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	5.4 產品責任與安全	58	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.4 產品責任與安全	58	

附錄 二、查證聲明



詮欣股份有限公司 2023 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號: 2406009

詮欣股份有限公司(以下簡稱詮欣)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對該公司 2023 年永續報告書進行評估和查證外,與詮欣並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關詮欣之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於詮欣提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此查證範圍乃基於並局限於這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由詮欣回覆。

保證範圍

詮欣與格瑞驗證協議的查證範圍包括:

1. 整份永續報告書內容及詮欣在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估詮欣遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結詮欣之永續報告書內容,對於詮欣的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關詮欣 2023 年的經濟、社會、環境及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地表現。報告書所揭露的績效指標展現了詮欣對個別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為詮欣所提供的證據足夠以表明其依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體關於詮欣之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與詮欣之主管討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員;
- 在抽樣基礎上稽核詮欣之績效數據;
- 審查報告中所作宣告的支持性證據;
- 針對詮欣之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳

第一頁(共二頁)



細查證結果如下:
包容性

詮欣已建立與主要利害關係人合作的過程,包含股東/投資人、客戶、員工及供應商等,於 2023 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟、社會、環境和公司治理等一系列重大主題。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了詮欣的包容性議題。

重大性

報告書已載明詮欣所關注環境面、社會面和經濟面等主題,並鑑別出 6 項重大主題包括節能減碳、薪酬福利、產品責任/產品安全、營運績效、資安/營業秘密保護及法規遵循等。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了詮欣的重大性議題。

回應性

詮欣執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括股東會、法人說明會、公開資訊觀測站或公司網站公告、客戶滿意度調查、供應商評鑑/訪廠、勞資會議及福利委員會會議等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制,作為提供進一步回應利害關係人的機會。並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了詮欣的回應性議題。

衝擊性

詮欣已鑑別,並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。詮欣已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程,有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言,本報告書涵蓋了詮欣的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

詮欣提供有關依據 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露,部分揭露或有省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了詮欣的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們的查證與本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明供詮欣使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由其專業背景,且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為,並由

格瑞國際驗證有限公司(中華民國,台灣)於 2024 年 06 月 26 日簽署發行

查證 陳文復 總經理



AA1000
Licensed Report
000-250/V3-IR9LU

第二頁(共二頁)



Independent Assurance Statement Based on 2023 Sustainability Report of CHANT SINCERE CO., LTD.

Statement No.: 2496009

CHANT SINCERE CO., LTD. (hereinafter referred to as CHANT SINCERE) and GREAT International Certification Co., Ltd. (hereinafter referred to as GREAT) are independent companies and organizations. Except for the evaluation and verification of the company's 2023 sustainability report, GREAT has no financial relationship with CHANT SINCERE.

The purpose of this independent assurance statement (hereinafter referred to as the Statement) is only to serve as the conclusion of guaranteeing the relevant matters within the scope defined in the following relevant CHANT SINCERE's Sustainability Report, and not for other purposes. Except for the Statement for fact verification, GREAT does not bear any relevant legal or other responsibilities for the use of other purposes, or anyone who reads this Statement.

This Statement is based on the conclusions made by the relevant information verification provided by CHANT SINCERE to GREAT. Therefore, the scope of the review is based on and limited to the content of the information provided. GREAT believes that the information content is complete, accurate and precise. Any questions about the content of this Statement or related matters will be answered by CHANT SINCERE.

The Scope of Assurance

The verification scope of CHANT SINCERE and GREAT agreement includes:

- The contents of the entire sustainability report and all operating performance of CHANT SINCERE from January 1, 2023 to December 31, 2023;
- According to the type 1 of AA1000 Assurance Standard v3, evaluate the nature and degree of CHANT SINCERE's compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018), excluding the verification of the reliability of the information/data disclosed in the report.
- This Statement is made in Chinese and translated into English for reference.

Verification Opinion

We summarize the content of CHANT SINCERE's sustainability report, and provide a fair standpoint of CHANT SINCERE's related operations and performance. We believe that the specific performance indicators of CHANT SINCERE in 2023, such as economy, society, environment and corporate governance, are presented correctly. The performance indicators disclosed in the report demonstrate CHANT SINCERE's expectations and efforts to identify and satisfy stakeholders.

Our verification work is carried out by a group of teams with verification capabilities according to the AA1000 Assurance Standard v3, as well as the planning and execution of this part of the work to obtain the necessary information data and instructions. We believe that the evidence provided by CHANT SINCERE is sufficient to show that its reporting method and self-declaration in accordance with the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 appendix are in line with the GRI Sustainability Reporting Guidelines.

Verification method

To gather the evidence relevant to the conclusions, we performed the following:

- To conduct a senior management review of issues from external parties related to CHANT SINCERE's corporate policies to confirm the appropriateness of the Statement in this report;
- To discuss with the managers of CHANT SINCERE about the way of stakeholder participations, and have no direct contact with external stakeholders;
- To interview with employees related to the preparation of the sustainability report and information provision;
- To audit the performance data of CHANT SINCERE on a sampling basis;
- To evidence supporting the claims made in the review report;
- To review the management process of the principles of inclusivity, materiality, responsiveness, and impact described in the company report and its related AA1000 Accountability Principles (2018).

Conclusion

The results of a detailed review of the AA1000 Accountability Principles (2018) including inclusivity, materiality, responsiveness, impact and GRI sustainability reporting standards are as follows:

- **Inclusivity**



CHANT SINCERE has established a process of cooperation with major stakeholders, including shareholders/investors, customers, employees and suppliers, etc., and will launch a series of stakeholder activities in 2023, involving economy, society, environment, corporate governance and a series of major themes. In terms of our professional opinion, this report covers the inclusivity issues of CHANT SINCERE.

- Materiality

The report has stated that CHANT SINCERE focuses on environmental, social and economic topics, and identified 6 major topics including energy saving and carbon reduction, salary and benefits, product responsibility/product safety, operating performance, information security/business secret protection and regulations compliance, etc. In terms of our professional opinion, this report appropriately covers the materiality issues of CHANT SINCERE.

- Responsiveness

CHANT SINCERE responds to requests and opinions from stakeholders. Implementation methods include shareholders meeting, corporate briefing session, public information observatory or company website announcement, customer satisfaction survey, supplier evaluation/factory visit, labor-management meeting and welfare committee meeting, those numerous internal and external stakeholder communication mechanisms, as an opportunity to provide further responses to stakeholders, and to promptly respond to stakeholder concerns. In terms of our professional opinion, this report covers the responsiveness issues of CHANT SINCERE.

- Impact

CHANT SINCERE has identified and fairly demonstrated its impact with balanced and effective measurement and disclosure. CHANT SINCERE has established a process for monitoring, measuring, evaluating and managing impacts, which helps to achieve more effective decision-making and results management within the organization. In terms of our professional opinion, this report covers the impact issues of CHANT SINCERE.

- GRI Guidelines

CHANT SINCERE provides the self-declaration of compliance with the GRI Sustainability Reporting Standards and relevant information. Based on the results of the review, we confirm that the report refers to the social responsibility and sustainability of the GRI Sustainability Reporting Standards. Relevant disclosure items for developments have been disclosed, partially disclosed, or omitted. In terms of our professional opinion, this self-declaration covers CHANT SINCERE's social responsibility and sustainability themes.

Assurance level

According to the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 Appendix, we have verified that this Statement is a moderate level of assurance, as described in the scope and methods of this Statement.

Responsibility

The responsibility of the sustainability report, as stated in this Statement, is owned by the person in charge of CHANT SINCERE. The responsibility of GREAT is solely to provide professional opinions based on the scope and methods described, and to provide a Statement for the stakeholders.

Ability and Independence

GREAT is composed of experts in various management system fields. The verification team is composed of members with professional background, who have received training in a series of sustainable development, environmental and social management standards such as AA1000 AS v3, ISO 9001, ISO 14001 and ISO 45001, and are qualified as lead auditors.

On behalf of the assurance team JUNE 26th, 2024

GREAT International Certification Co., Ltd.

Taiwan, Republic of China

Signed by General Manager W. J. Chen



AA1000
Licensed Report
000-250/V3-IR9LU

附錄 三、永續會計準則

主題	指標代碼	揭露項目	性質	對應章節	回應
製造過程中的能源管理	RT-EE-130a.1	1. 能源總消耗量 2. 電網電力百分比 3. 再生能源百分比	量化	4.2 節能減碳	無電網電力、無再生能源百分比
廢棄物管理	RT-EE-150a.1	有害廢棄物量、回收百分比	量化		本公司之連接器及線材以組裝為主，溫室氣體排放源主要為用電及購買之原物料等，其中組裝過程中並不會產生重大污染環境之有害物質，故廢棄物重量較不具重大性
	RT-EE-150a.2	可報告的洩漏次數 / 可報告的洩漏量 / 可報告的恢復量	量化		0 洩漏次數、0 公斤洩漏
產品安全	RT-EE-250a.1	召回次數 / 召回產品數	量化		0 召回產品及次數
	RT-EE-250a.2	產品安全相關的法律訴訟而導致的財務損失總額	量化		0 財物損失
產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	包含 IEC 62474 應申報物質之產品營收佔比	量化		符合 IEC 62474 標準的產品營收佔年產品營收 100%
	RT-EE-410a.2	可符合能源之星標準的產品營收佔比	量化		本公司產品不適用
	RT-EE-410a.3	來自再生能源相關與能源效率相關產品的營收	量化		0 營收來自再生能源相關與能源效率相關產品營收



主題	指標代碼	揭露項目	性質	對應章節	回應
原物料採購	RT-EE-440a.1	關鍵原料使用相關的風險管理機制說明	討論與分析	4.3 永續供應鏈	主要原物料皆須符合詮欣限用物質的產品
商業道德	RT-EE-510a.1	1. 防範貪腐或賄絡政策或管理作為 2. 防範反競爭行為政策或管理作為	討論與分析	3.1.4 倫理誠信、3.3 法規遵循	要求員工簽署「勞動契約」、「防止貪污腐敗承諾書」及每年度針對貪腐及反競爭行為教育訓練
	RT-EE-510a.2	賄絡或貪腐相關法律訴訟導致的財物損失總額	量化		0 財物損失
	RT-EE-510a.3	反競爭行為規範相關法律訴訟導致的財物損失總額	量化		0 財物損失

活動指標

按產品類別的生產單位數	RT-EE-000.A	電子連接器 :62,505 KPCS 電子線材 :8,401 KPCS
員工人數	RT-EE-000.B	176 人

附錄 四、電子零組件業永續資訊揭露表

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	請參照本報告書章節 4.2 節能減碳	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	本公司之連接器及線材以組裝為主，溫室氣體排放源主要為用電及購買之原物料等，其中組裝過程中並不會產生重大污染環境之廢水，故用水量較不具重大性。	千立方公尺 (m ³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	本公司之連接器及線材以組裝為主，溫室氣體排放源主要為用電及購買之原物料等，其中組裝過程中並不會產生重大污染環境之有害物質，故廢棄物重量較不具重大性。	公噸 (t), 百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	未發生職業災害，人數及比率皆為 0	比率 (%), 數量	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1)	量化	本公司之連接器及線材以組裝為主，溫室氣體排放源主要為用電及購買之原物料等，其中組裝過程中並不會產生重大污染環境之有害物質與廢水、廢氣，故用水量及廢棄物重量較不具重大性。	公噸 (t), 百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	4.3 永續供應鏈	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	未發生違反反競爭行為相關法規，故無訴訟損失金額	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	電子連接器 :62,505 KPCS 電子線材 :8,401 KPCS	依產品類型而不同	

附錄 五、上市上櫃公司氣候相關資訊 (依照上市 / 櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法 - 附表二揭露)

1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形		
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	1. 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況 氣候風險與機會治理情形併年度永續風險管理議題每年由企業永續小組於董事會報告，由董事會監督執行成效。 2. 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色 由企業永續小組擔任氣候風險與機會治理之主管單位，並由各本部高階主管實施風險鑑別、評估、處理。		
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	氣候變遷風險議題	風險 / 機會等級	時間範疇
	提高溫室氣體排放定價	高	中期 / 長期
	強化排放量報導義務	高	中期 / 長期
	對新技術的投資失敗	低	長期
	客戶行為變化	中	短期 / 中期 / 長期
	原物料成本上漲	高	短期 / 中期 / 長期
	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	中	短期 / 中期
	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中	短期 / 中期 / 長期
	平均氣溫上升	中	短期 / 中期 / 長期

項目	執行情形		
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	採用更高效率的生產及配送流程	高	短期 / 中期 / 長期
	減少用水量和耗水量	低	中期 / 長期
	參與碳交易市場	高	短期 / 中期 / 長期
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	氣候變遷風險議題		
	風險 / 機會等級		時間範疇
	提高溫室氣體排放定價	因應氣候變遷制訂的政策與法規，企業可能面臨碳稅徵收的風險，導致營運的碳成本上升，惟本公司非屬高排碳產業，對財務衝擊影響不大	導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，制定減少溫室氣體排放減量計畫
	強化排放量報導義務	因應政府機關要求集團母子公司揭露溫室氣體排放量資訊，導致營運費用略為增加	集團導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及第三方查證
	原物料成本上漲	因氣候變遷包括歐盟 2023 年起試行徵收碳稅，造成大宗商品原物料生產成本及運輸成本提高，進而對營運造成影響	因應方案為模組最小化設計減少原物料使用，強化供應鏈在地化採購比例，以降低原物料以及運輸等成本漲幅擴大
	採用更高效率的生產及配送流程	有效管控生產及配送效率，除降低營運成本外，亦增加資產價值	持續改善製程、技術及投資設備
	參與碳交易市場	擴大投資低碳技術的商品，雖然資本支出及研發費用增加，但可提高公司名譽及增加低碳商品需求量	持續關注國際與國內碳交易市場趨勢。

項目	執行情形
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	1. 氣候相關風險管理流程 步驟 1: 由企業永續小組完成氣候環境背景資料蒐集、氣候風險及營運範圍評估 步驟 2: 建立氣候風險與機會項目清單及建立內部營運衝擊調查問卷 步驟 3: 企業永續小組實施氣候風險機會及營運衝擊分析決定重大風險項目 步驟 4: 建立執行策略及目標設定 步驟 5: 每年透過企業永續小組會議滾動檢討執行策略及目標之成效 2. 本公司風險管理制度已將氣候風險與機會納入各單位運作
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	評估中，尚未導入
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	評估中，尚未導入
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	評估中，尚未導入
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	評估中，尚未導入
9. 溫室氣體盤查及確信情形 (另填於 1-1)。	參考表 1-1 及 1-2



1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

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

公司別	年度	直接排放 (範疇一)	間接排放 (範疇二)	其他排放 (範疇三)	合計 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)
本公司	110 年	25.6288	294.9638	74.2659	394.8585	0.2469
本公司	111 年	38.1511	300.939	87.8203	426.9104	0.2279
本公司	112 年	39.3409	303.726	105.5598	448.6267	0.3262

- 註： 1. 110 年度合併營業收入 \$1,599 百萬元。
2. 111 年度合併營業收入 \$1,873 百萬元。
3. 112 年度合併營業收入 \$1,375 百萬元。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

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

1. 110 年 ~ 111 年度確信資訊：

公司別	範疇別	確信機構	確信意見
本公司	範疇一	台灣檢驗科技股份有限公司	確信準則為依據 ISO14064-3:2006、ISO14064-1:2018 的標準完成查證，確信意見為合理保證
本公司	範疇二	台灣檢驗科技股份有限公司	
本公司	範疇三	台灣檢驗科技股份有限公司	確信準則為依據 ISO14064:2006、ISO14064-1:2018 的標準完成查證，確信意見為有限保證

2. 112 年溫室氣體盤查之第三方面驗證預計於 113 年第四季完成。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
本公司秉持永續經營理念，持續推動各項節能減碳方案，並設定短中長期目標。

1. 短期目標：

- (1) 午休時間熄燈及辦公室空調溫度管控。
- (2) 簽核表單電子化，以降低紙張使用。
- (3) 規劃採用節能燈具。

2. 中期目標：

公務車汰換電動車

3. 長期目標：

透過製程優化、碳權抵減等，2030 年溫室氣體排放密度相較 (溫室氣體排放量 / 營收) 2023 基準年降低 10%。



詮欣股份有限公司
CHANT SINCERE CO., LTD.

- 地址：新北市汐止區大同路三段188號7樓之2
- 電話：886-2-8647-1251
- 傳真：886-2-8647-1842 / 886-2-8647-2962
- 郵件：service@coxoc.com.tw

<https://www.coxoc.com.tw/>