



2024

ESG

永續報告書

SUSTAINABILITY
REPORT

www.coxoc.com.tw



詮欣股份有限公司
CHANT SINCERE CO., LTD.

經營者的話	3
編輯方針	4

Chapter 1 利害關係人議合 6

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 18

2.1 公司簡介	19
2.2 經營理念	23
2.3 管理系統	24
2.4 參與外部組織	24

Chapter 3 誠信治理 25

3.1 治理實務	26
3.1.1 董事會	27
3.1.2 功能性委員會	29
3.1.3 內部稽核	30
3.1.4 倫理誠信	31
3.2 風險管理	32
3.3 法規遵循	34
3.4 營運績效	36
3.5 資安防護	38

Chapter 4 綠色永續 40

4.1 氣候相關財務揭露 TCFD	41
4.2 環境管理政策	44
4.3 溫室氣體排放	45
4.4 永續供應鏈	48

Chapter 5 社會關懷 50

5.1 員工概況	51
5.1.1 員工統計	51
5.2 適才適任	56
5.2.1 勞資溝通	56
5.3 人才培育	57
5.4 薪酬福利	59
5.5 產品責任與安全	62
5.6 公益參與	63

附錄 64

附錄一、GRI 內容索引	65
附錄二、確信聲明	71
附錄三、永續會計準則	73
附錄四、電子零組件業永續資訊揭露表	74
附錄五、上市上櫃公司氣候相關資訊	75

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，並預計於 2025 年導入 SBTi 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。

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，詮欣支持教育及回饋社區，捐贈在地社區高中女壘隊交通車，取之於社會、用之於社會，期望拋磚引玉，讓更多企業一起回饋社區。

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 2024 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

吳連欣

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 2024 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。

面向	說明
期間	2024 年 1 月 1 日至 2024 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
資訊重編	本公司原揭露之 2023 年溫室氣體盤查數據，經由 SGS 台灣驗證公司依據 ISO 14064-1:2018 標準進行查證後，確定部分數值需進行修正。資訊重編後，2023 年度各範疇之溫室氣體排放量如下： 範疇一（直接排放）：39.7428 公噸 CO₂e 範疇二（能源間接排放）：303.2140 公噸 CO₂e 範疇三（其他間接排放）：110.9015 公噸 CO₂e 修正後之 2023 年總溫室氣體排放量為 453.858 公噸 CO₂e。本次數據更新已同步揭露於本報告相關章節，並註明資訊重編依據及原因，確保資訊揭露之正確性與透明度。

撰寫依據及資訊確認方式

- 本永續報告書之期間與合併報表一致，自西元（以下同）2024 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永續報告書作業辦法》編製，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，除了委由利安達平和聯合會計師事務所所依據 ISAE 3000：進行有限確信，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，並將確信後之報告書經董事會通過後發布。
- 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。

發行頻率

詮欣公司發布的第二本 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：2025 年 8 月。

下次發行日期：2026 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 潘先生

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：1126

Email：cs_esg@coxoc.com.tw



Chapter 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

1. 利害關係人與重大主題鑑別

利害關係人與重大主題鑑別流程

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。

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。

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。

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 永續發展委員會

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

ESG 永續推行委員會組織圖



1.2 確認利害關係人



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	2024 年溝通實績
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	- 股東常會 / 每年 - 官網投資人專區 / 不定期 - 公開資訊觀測站 / 不定期 - 法人說明會 / 一年 1~2 次 - Email: winning_hsu@coxoc.com.tw	- 股東常會 - 舉辦法人說明會 2 場 - 重大訊息共計 24 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	- 客戶會議 / 不定期 - 業務拜訪 / 不定期 - 電話、EMAIL / 不定期 - 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	- 工廠稽核 / 每年稽核管理 - 供應商溝通會議 / 不定期 - 評鑑、訪廠與輔導機制 / 不定期 - Email: lisa@coxoc.com.tw	供應商 ESG 稽核家數 :15
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 / 不定期 - 勞資會議 / 每季 - 員工申訴管道 / 不定期 - 定期召開福利委員會及公告財務報表 / 不定期 - 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 - 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

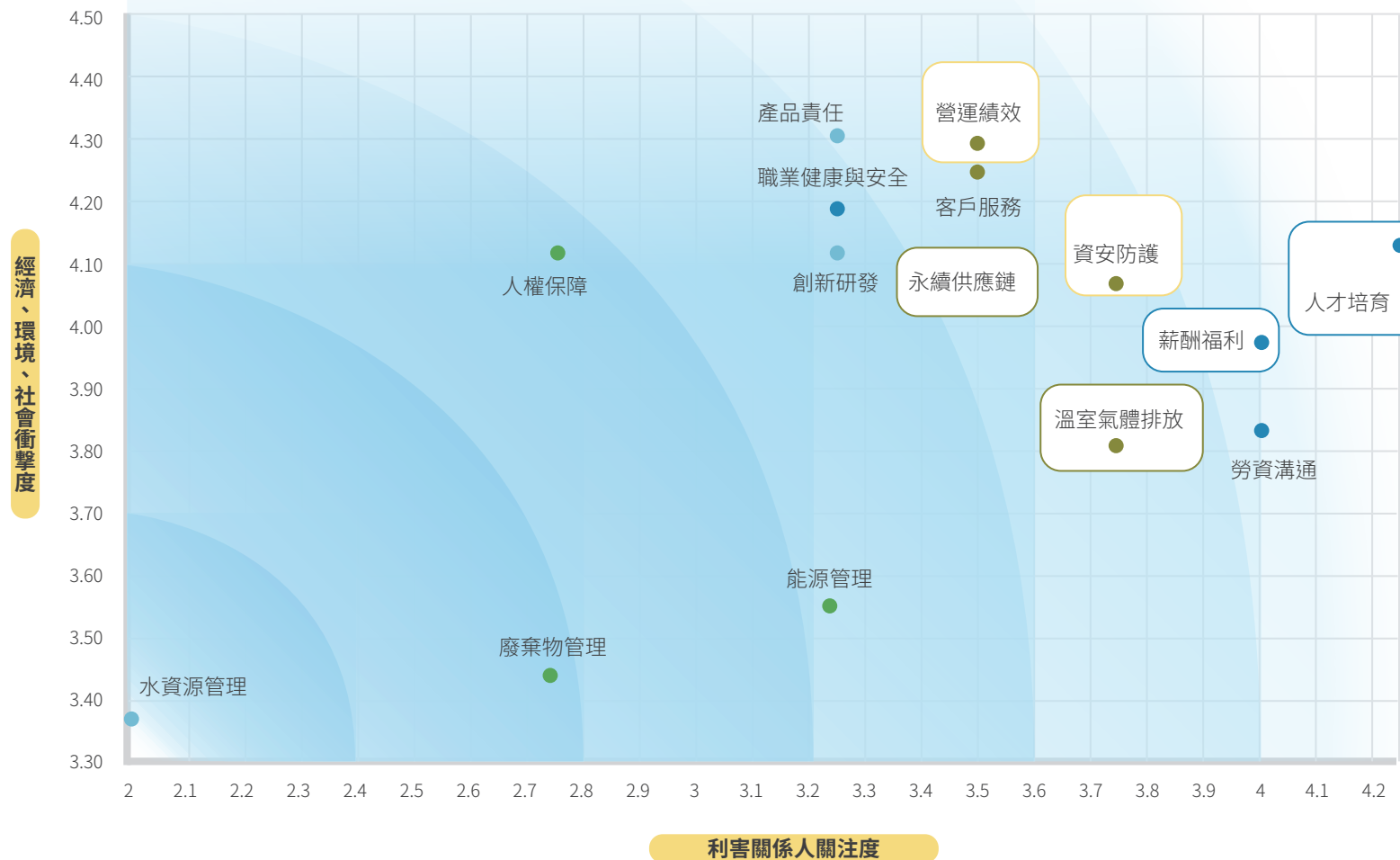


面向	永續議題
 環境面	▶ 溫室氣體排放 ▶ 永續供應鏈
 社會面	▶ 薪酬福利 ▶ 人才培育
 經濟面	▶ 營運績效 ▶ 資安防護

詮欣公司永續推行委員會擬定 16 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 43 份有效問卷，涵蓋股東 / 投資人 10 份、員工 9 份、客戶 10 份、供應商 14 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 4 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溫室氣體排放、永續供應鏈管理、薪酬福利、人才培育、營運績效、資安防護，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。



重大議題矩陣圖

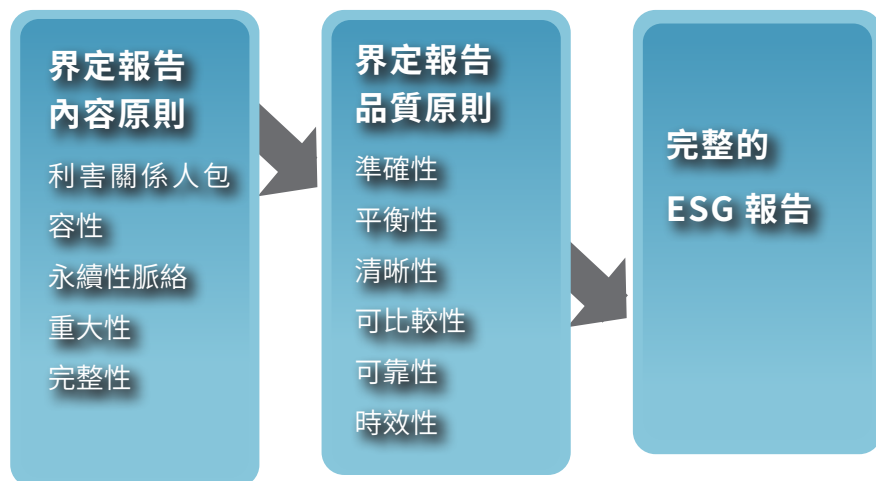


詮欣公司根據 6 項重大主題歸納當年度 ESG 三大主軸，分別為以營運績效引領永續治理，並在邁向淨零減碳的道路上，與內、外部利害關係人共同創造企業價值，達成利潤共享的目標為股東提供穩定的報酬，另執行強化資安防護；對內打造讓員工深信成長與發展是公司進步的重要關鍵與資產，對外提供具有競爭力的產品，滿足客戶對於產品的期望，是對於公司核心競爭力的肯定，也是客戶對於詮欣信任的開始；對環境安全與衛生、節能減碳、綠化等環境保護議題亦全力落實並邀請供應夥伴一起力行節能減碳，做好各項環保管控，避免對環境造成過度衝擊。



排序	2023 年重大主題	2024 年重大主題
1	節能減碳	溫室氣體排放
2	薪酬福利	永續供應鏈
3	產品責任 / 產品安全	薪酬福利
4	法規遵循	人才培育
5	營運績效	營運績效
6	資安防護	資安防護

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。

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	溫室氣體排放	● 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)	4.3 溫室氣體排放
環境	永續供應鏈	● 為與供應商共同致力於維護股東權益、貫徹環境保護、尊重基本人權，公司與供應商簽訂採購品質合約書，內容包括勞工與人權、健康與安全、環境保護與道德規範等面向	●		●			● 308 供應商環境評估：2016 (308-1 ~ 308-2) ● 414 供應商社會評估：2016 (414-1 ~ 414-2)	4.4 永續供應鏈
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) ● 多元化統計 (405-1)	5.1 員工概況 5.4 薪酬福利
社會	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。	●		●	●		● 人才培育 (404-1 ~ 404-3)	5.3 人才培育
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。	●	●	●	●		● 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
	1.4 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。
	4.5 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。
	5.1 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 就業與經濟成長	8.4 改善能源使用與生產效率。	● 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。
	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。	
 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。	● 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。
	10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	
 16 和平正義與有力的制度	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。	● 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。
	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。	



Chapter 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. 關於詮欣

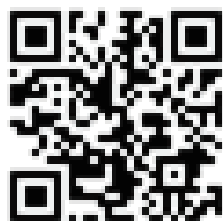
2.1 公司簡介

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。

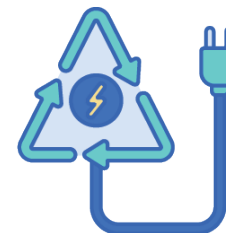
從產品研發設計、模具製造、生產組裝、品質控管等一貫化作業，不斷研究與創新，滿足客戶於品質、價格、交期及服務上的全面需求。

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增值服務。



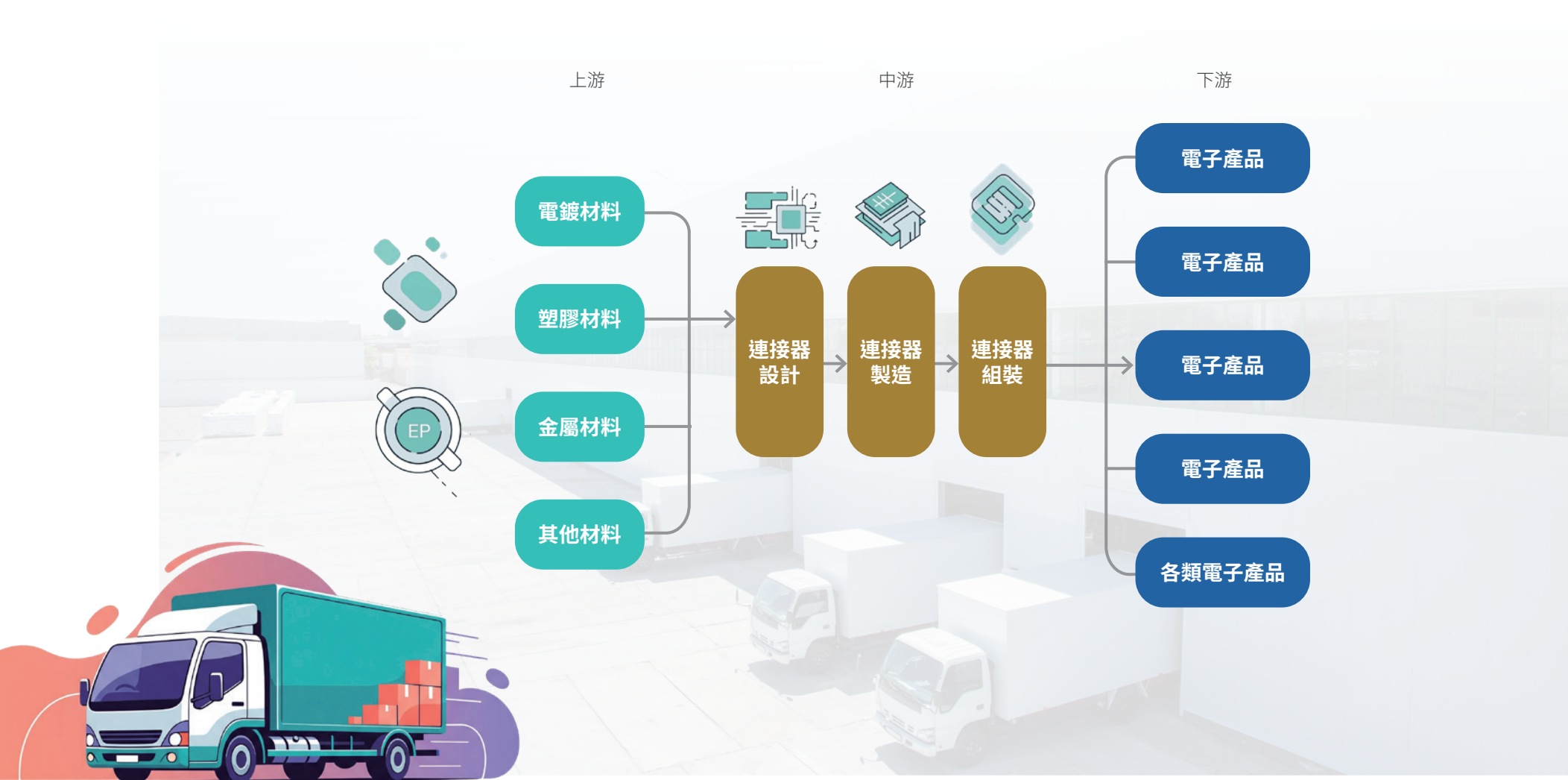
詮欣公司產品中心



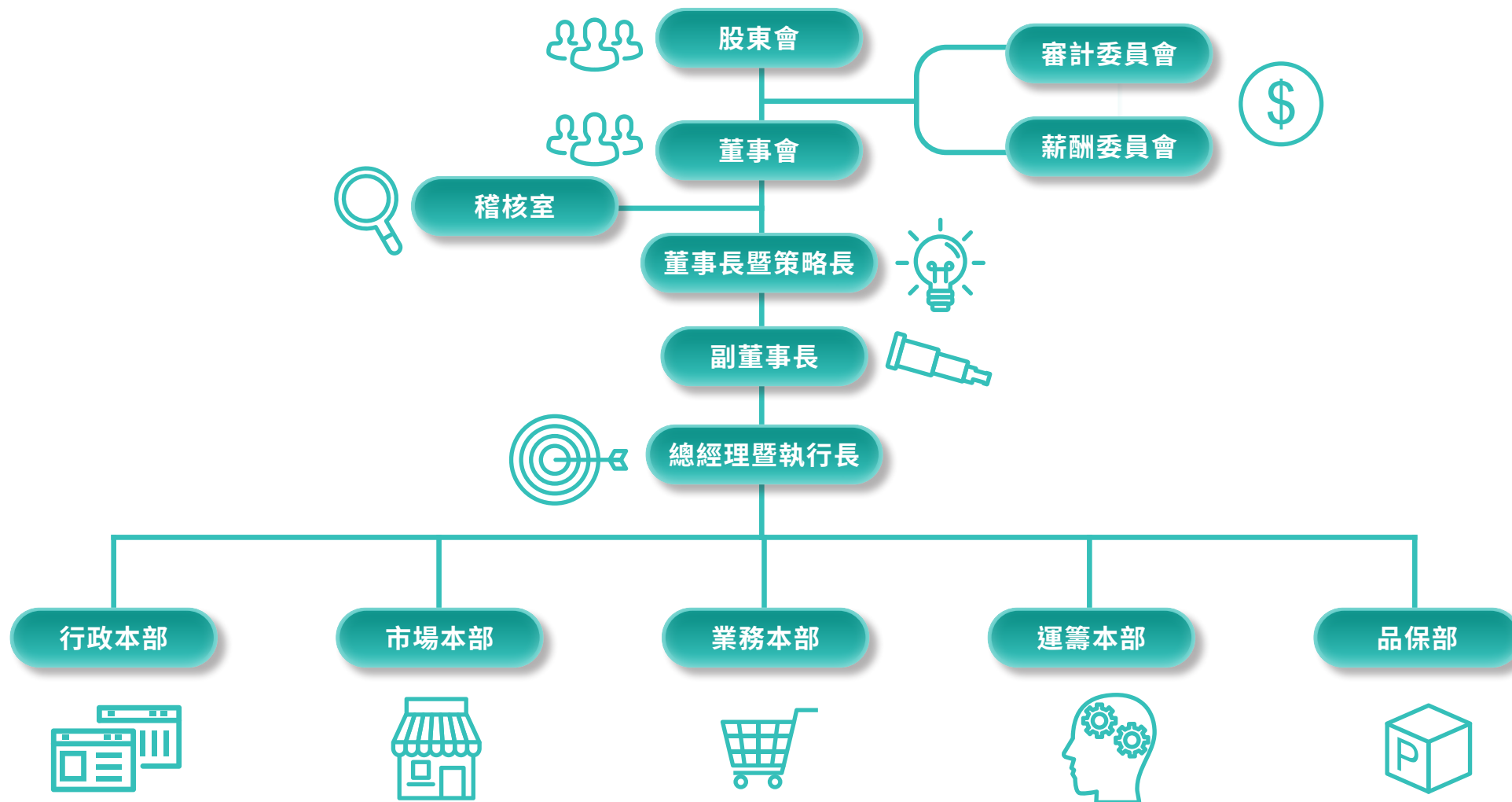
公司名稱	 詮欣股份有限公司
總部位置	新北市汐止區大同路三段 188 號 7 樓之 2
資本額 (單位：新台幣仟元)	822,359,070
2024 年營收 (單位：新台幣仟元)	1,406,550
員工人數	178
營運據點	台灣（台北） 中國（東莞、珠海、昆山）
主要產品 / 服務	各種電子零件（連接器、電子線）及小型成品等加工，製造及買賣業務
產品銷售量 (單位：仟個)	電子連接器：73,817 kpcs 電子線材：13,013 kpcs

註：資料統計至 2024 年底。

詮欣在整體產業鏈的上中下游位置圖



組織結構



主要部門	主要職掌
稽核室	1. 公司內稽內控制度之建立、修訂及檢核 2. 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	1. 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 2. 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 3. 製程規劃、提升產能及工時、成本制定及各項作業改善 4. 製程品質異常分析及改善對策擬定與執行 5. 產品自動化設備開發整合及改善
業務本部	1. 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 2. 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 3. 新客戶開發及擴展、客戶服務及關係維繫 4. 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	1. 公司 ERP 系統維護及支援各單位需求 2. 公司電腦硬體設備維護及管理 3. 公司網路資安維護及管理 4. 員工招募、考勤、保險、薪資、離退之管理 5. 員工教育訓練、績效考核及員工福利之規劃與辦理 6. 公司各項管理辦法及表單制定、修改、發行及控管 7. 總務庶務之採購、固定資產與設備之管理 8. 公司資金管理、財務調度及外匯利率風險之管理 9. 公司會計帳務處理、會計報告及預算編列與分析 10. 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	1. 品質系統流程維護、監督與改善 2. 品質制度規劃與流程之建立 3. 品質檢驗規範之制定 4. 產品品質檢驗，功能相關可靠度測試之執行 5. 供應商料品品質驗證、管理與稽核評鑑之執行 6. 客戶抱怨處理統籌
市場本部	1. 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 2. 負責研究及評估新產品及相關技術 3. 公司 Receptacle、Plug 成品類產品開發設計 4. 公司 Cable、Dongle、Reader、Adapter 成品類產品開發設計 5. 負責高頻產品的模擬、量測、治具板製作和專利申請 6. 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)



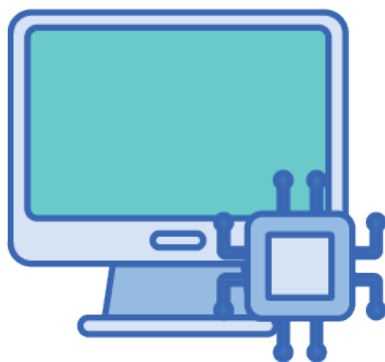
未來目標

- 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：(a) 結構設計與高頻模擬能力提升。(b) 增購可靠度設備加強驗證能力。(c) 自動化設備不斷精進。(d) 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

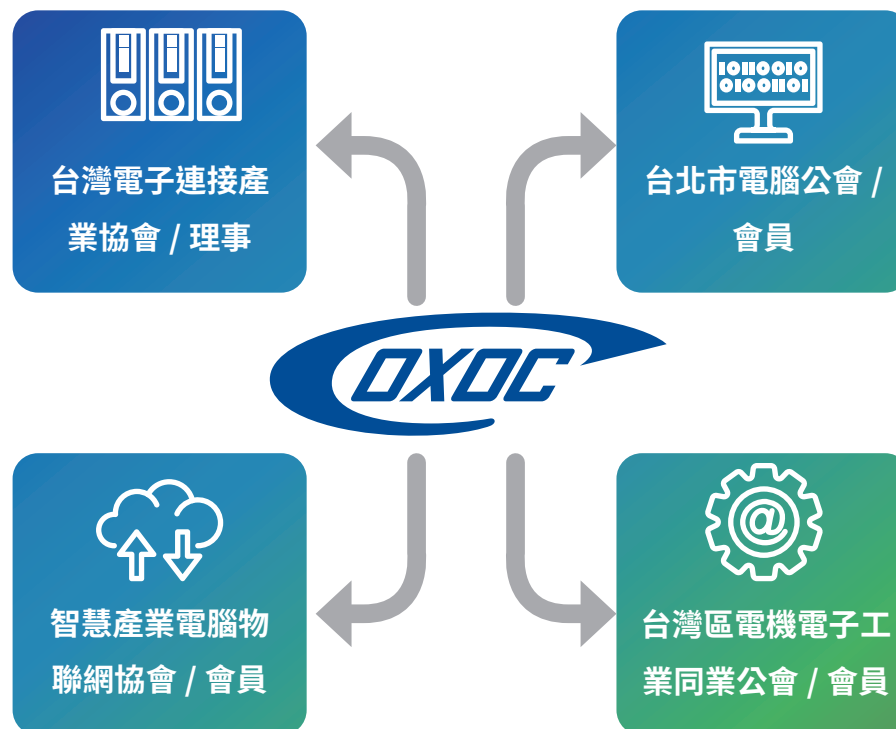
詮欣公司持續改善及創新公司的製程、產品與服務，並符合產品不含有害物質之要求，提供客戶最高價值和最具競爭力的解決方案。

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。



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。



Chapter 3

誠信治理



3.1 治理實務

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

3.5 資安防護

3. 誠信治理

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。2024 年第十一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。

2024 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，2024 年共召開 7 次董事會。



董事會議事規範



董事會績效評估辦法

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，詮欣公司董事薪酬包含董事酬勞（變動）並不包含簽約獎金或招聘獎勵金、離職金、索回機制及退休福利。



董事會資訊



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

2024 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 98 分
- ▶ 薪酬委員會平均 100 分

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，2024 年全體董事進修合計 54 小時皆為 ESG 課程相關的總時數，ESG 相關課程比重 100%，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，2024 年共召開 7 次審計委員會會議，全體出席率達 93%。

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，2024 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，2024 年共召開 2 次會議，全體出席率達 100%。

薪酬委員會的主要職責包括訂定並定期檢討董事與經理人績效及薪酬制度和標準，並定期評估董事與經理人的薪資報酬。在進行評估時，委員會會綜合考量以下原則：薪酬水準符合相關法令規範，且能有效吸引優秀人才；董事及經理人的績效與薪酬應參考同業水平，並考慮其投入時間、所承擔職責、目標達成情況及其他職位表現，還會評估公司過去對同職位員工的薪酬待遇。此外，委員會亦會綜合公司短期及長期業務目標的達成情況、公司財務狀況等，合理地連結個人表現與公司整體經營績效，目前高層薪酬與永續目標尚未建立相關連結，係因目前仍在規劃相關措施，並確保薪酬安排不會引導董事與經理人冒險超出公司風險承受範圍。

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及薪酬政策，確保薪資結構的公正性。委員會的建議會提交董事會討論，確保薪酬決策的透明度與公平性。



薪資報酬委員會資訊

3.1.3 內部稽核

詮欣公司內部稽核的主要目的是協助董事會和經理人檢查與審核內部控制制度，評估其營運效果和效率，並根據需要提供改進建議，確保內部控制系統能持續有效運作，並作為修訂內部控制制度的依據。根據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，詮欣公司設立了有效的內部控制制度，涵蓋公司及其子公司的營運活動，並持續檢討與改善，以適應公司內外部環境的變化，確保內部控制系統的設計和實施保持高效與有效。

為確保稽核人員能公正無私地執行稽核工作，詮欣公司於董事會下設立獨立的稽核室，並配備專職稽核人員。根據「公司治理守則」，稽核主管的任命與解任須經審計委員會同意，並報董事會審議；此外，內部稽核人員的任命、考核及薪資由稽核主管提報董事長核准。

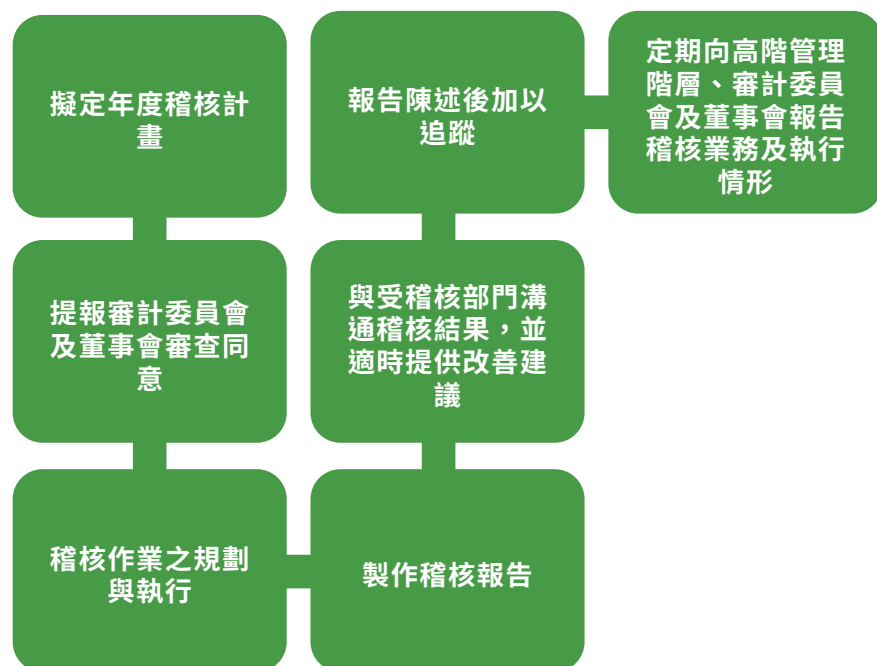
詮欣公司除了定期進行內部控制制度的自評外，董事會及管理階層每年至少一次檢討各部門的自評結果和稽核室的稽核報告，稽核主管依規定列席董事會，向董事會報告稽核執行情形，並至少每季一次向審計委員會報告內部稽核的執行狀況與內控運作情形。

稽核室每年對公司各單位及子公司的內部控制制度進行自評報告的審核，並根據發現的問題及改善情況向董事會和總經理報告，為評估整體內控系統的有效性提供依據。此外，詮欣公司持續加強稽核人員的專業能力，安排他們參加主管機關認可的內部稽核培訓，提升其專業素養與執行成效。2024 年，

公司將安排 2 名稽核人員進行 24 小時的專業訓練。

詮欣公司通過內部稽核人員對公司各項操作制度的持續監控，確保治理實務與風險管理機制的良好運作，進而為企業創造可持續發展的經營環境。2024 年稽核室共執行 60 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。

稽核流程圖



3.1.4 倫理誠信

詮欣公司秉持法遵為本、誠信至上的核心價值，並以正直與遵法的精神推動業務發展。為了確保誠信經營理念在公司內部的深入實踐，公司高度重視員工的品德培養。在新進員工報到階段，人力資源部門會向其介紹公司的誠信內規，並要求其簽署「勞動契約」及「防止貪污腐敗承諾書」，以強化誠信意識。同時，管理層應以身作則，落實誠信原則，通過潛移默化的方式，逐步形成公司全體員工共同遵循的誠信文化。

內部而言，詮欣公司設立股務單位負責推動誠信經營政策，並制定「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」等內部規範，這些規範經董事會審議通過並公開於公司網站，供利害關係人查詢。公司亦設有專門的聯絡窗口，讓利害關係人可以反映意見或提出疑慮。員工若對誠信內規有任何疑問，可以通過網站查詢或直接聯繫人力資源部門。

此外，詮欣公司建置多元的檢舉管道，員工及利害關係人可透過公司官網的利害關係人專區或稽核信箱進行檢舉。檢舉人須提供具體的事件細節和證據，若為匿名檢舉，且附有充分證據，稽核室仍會進行調查。若稽核人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係，將由其他人員處理調查事宜，並保證調查過程公正並嚴格保密，確保檢舉人不會因此遭受不當對待。

在商業往來中，詮欣公司要求員工清楚地向合作夥伴解釋公司的誠信經營政策，並堅決拒絕接受任何形式的不正當利益。公司亦會避免與有不誠信行為的代理商、供應商或客戶進行交易，對於違反誠信原則的合作對象，將視情況決定是否終止合作。所有交易契約中都應明確寫入誠信經營條款，若發現違規行為，必須即時通報並提供證據，並可依據損害賠償條款進行賠償。

為了更深入地推動誠信文化，詮欣公司將逐步規劃針對在職員工進行線上誠信訓練，並在新員工入職時強調誠信文化的重要性。此外，管理層需定期檢討誠信經營措施的執行情況，並向董事會報告每年執行成果，稽核室則負責監督全公司的誠信落實情形，並在必要時向董事會提出報告。



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



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。

風險類別	風險說明	風險管理策略
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，亦設計作業程序及導入資安系統，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。
	永續供應鏈中斷	▶ 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。
財務風險	利率變動	▶ 公司財務健全，資金運用保守穩健，最近年度因利率變動所產生之損益佔本公司營收淨額比重甚微，因此市場利率之變動對本公司影響不大。
	匯率變動	▶ 公司主要採自然避險方式管控匯兌風險。 ▶ 財務單位與各金融機構之外匯部門保持密切聯繫，以即時充份掌握國際間匯率走勢及變化情形，並視實際資金需求及匯率走勢情況來管理外幣持有部位，以降低營運風險。 ▶ 針對與外銷相關之報價作業將考量匯率波動狀況，適時反應成本以調整售價。
	信用變動	▶ 財務部負責客戶授信額度之設定、授信核准及其他監控程序以確保逾期應收款項之回收已採取適當行動，並逐一覆核應收款項之可回收金額以確保無法回收之應收款項已提列適當減損損失。

3.3 法規遵循

法規遵循是企業營運的基礎，對於詮欣公司來說，這不僅關乎合法性，更是維護公司長期穩定發展和可持續性的關鍵要素。通過嚴格遵守相關法律法規，詮欣公司能夠有效降低風險，保護公司聲譽，並開拓新的商機，進而促進公司的增長與發展。因此，法規遵循不僅是保障公司合規運營的基本要求，更是推動企業可持續發展的核心動力。

公司治理方面，詮欣公司深知強健的治理結構對企業長期成功至關重要。因此，我們設立了審計委員會與薪酬委員會，定期進行會議並與各部門合作進行風險評估，確保公司能靈活應對不斷變化的市場環境。同時，這些委員會也負責及時更新法規，確保公司在符合法律法規的基礎上進行高效的管理運營。公司治理準則的實施，強化了透明度與資訊揭露，確保股東和其他利害關係人能夠全面了解公司的運營狀況，並為公司創造長期價值。

此基礎上，詮欣公司建立了清晰的風險管理與內部控制機制，確保每一項業務活動都能夠符合道德標準和法律規定，並且有效防範潛在的風險。同時，我們也確保公司內部審計機制能夠充分發揮作用，監督公司運營的合規性及效率，保障公司整體的風險管控。

人員管理方面，詮欣公司特別強調誠信文化的建設，並將其納入公司的核心價值之一。我們建立了詳細的誠信內規，並通過定期的內控自評與內部稽核，確保這些內規得以有效執行。此外，我們每年為全體員工提供法規遵循方面的專業訓練，特別是對於新員工，通過入職培訓使其能夠迅速熟悉公司的法

規要求及標準操作程序。對於管理層，則設計了專業課程，幫助他們深入理解法規與風險管理，並有效引領團隊。

環安衛方面，詮欣公司致力於全面遵守環境、健康與安全法規。我們制定了完善的法令遵循和績效管理辦法，並每年定期進行兩次環境測評，確保公司能夠達到相關法規要求，並且不斷改進我們的管理機制。這些環境測評結果不僅有助於公司及時發現問題，也為未來的改進與創新提供了重要依據。公司內部的環安衛管理體系，確保了員工的安全與健康，並減少了環境影響，這也是詮欣公司對社會責任的充分承擔。

詮欣公司在法規遵循、公司治理、人員管理以及環安衛方面的全面規劃與執行，確保了公司在合法合規的框架下穩步發展，並為企業的長期增長與社會貢獻奠定了堅實的基礎。這些措施不僅讓我們在激烈的市場競爭中保持優勢，也有助於提升公司的整體競爭力與社會責任感，最終實現公司與所有利害關係人的共同繁榮與成長。

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

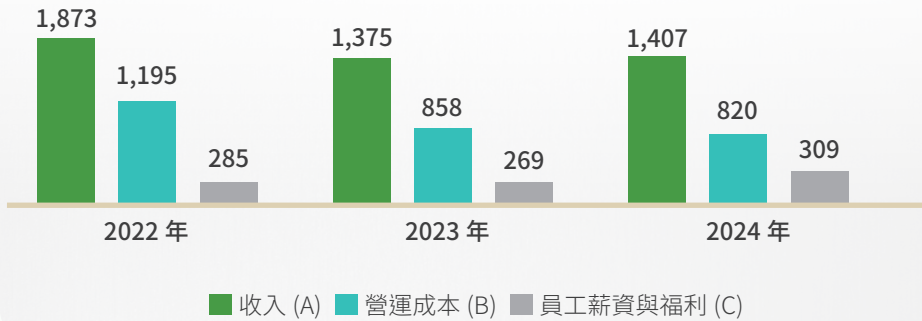
本公司之連接器及連接線產品主要係應用於輔助駕駛 (ADAS)、資料中心 (Cloud Center)、元宇宙 (AR/VR)、人工智慧物聯網 (AIOT/IPC) 等四大主軸，詮欣以多樣化的產品提供完整銷售方案，成為客戶追求國際大廠品質，但求一般價位及快速良好服務的首選供應廠商。



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。
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。

財務統計

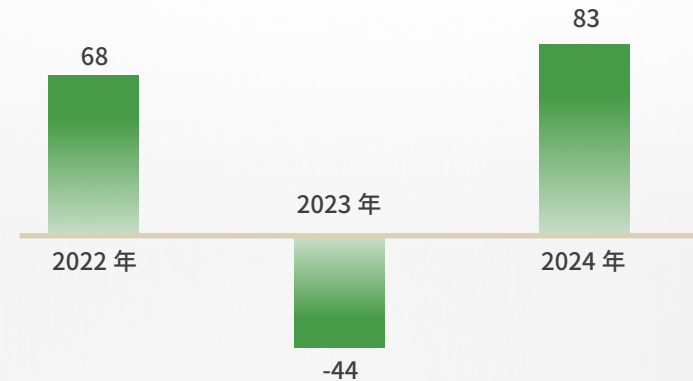
(單位：新台幣百萬元)



留存的經濟價值

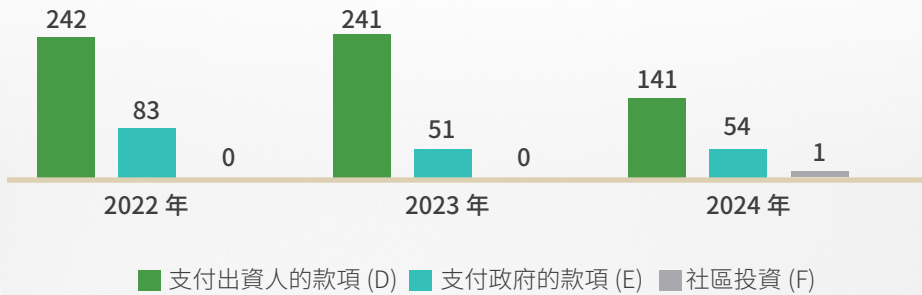
(A-B-C-D-E-F)

(單位：新台幣百萬元)



財務統計

(單位：新台幣百萬元)



註：收入定義包含銷售淨額。

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。

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）。

支付投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。

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。

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	2022 年	2023 年	2024 年
台北	稅收減免及抵減	936,690	1,832,691	2,145,174
台北	政府補助	1,200	72,600	161,778
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，2024 年度未發生任何資安事件。

重大議題	營運績效
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
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。



Chapter 4

綠色永續



4.1 氣候相關財務揭露 TCFD

4.2 環境管理政策

4.3 溫室氣體排放

4.4 永續供應鏈

4. 綠色永續

4.1 氣候相關財務揭露 (TCFD)

氣候變遷風險與機會

隨著極端氣候事件的頻率不斷增加，全球暖化的威脅已成為不容忽視的緊迫議題。各國政府對氣候變遷的重視程度與日俱增，並透過修訂區域性法規，促使企業將氣候變遷的風險與機會納入營運管理之中，積極推動永續發展。

為回應這一趨勢，詮欣不僅著眼於氣候變遷對營運所可能帶來的風險，還參考國際金融穩定理事會（Financial Stability Board, FSB）所提出的《氣候相關財務揭露建議書》（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）。詮欣依據該建議書的「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大揭露核心，將氣候議題納入企業的營運管理架構，形成系統性應對機制。

此外，詮欣定期在永續報告書中披露其在氣候治理方面的行動與績效，向利害關係人展示企業如何應對氣候變遷帶來的風險與機遇。這不僅提升了企業的透明度與信任度，也展現出詮欣對氣候永續發展的承諾與積極作為。

氣候變遷相關風險與機會揭露架構



治理

詮欣股份有限公司氣候變遷相關討論與管理，由永續發展委員會（ESG 委員會）進行討論及評估，氣候變遷相關決議經由 ESG 主任委員決議。

策略

經鑑別後，氣候變遷潛在風險與機會：

轉型風險 - 政策和法規風險

隨著《溫室氣體減量及管理法》修訂為《氣候變遷因應法》，未來將針對高排放產品的直接排放與間接排放徵收碳費。此政策變動可能導致企業的營運成本上升，但對詮欣的整體營運衝擊預期不大，影響程度可控。

為積極應對這一變化，詮欣每年推動溫室氣體排放盤查，全面掌握排放現況，作為後續減碳策略的基礎。同時，詮欣將制定具體的減碳目標，持續優化營運流程，減少碳排放，以降低潛在的財務風險並提升企業的永續競爭力。



策略

實體風險 - 立即性

隨著極端氣候事件日益頻繁，颱風和暴雨的發生次數顯著增加，可能對詮欣位於中國和泰國的廠區營運造成威脅，尤其是淹水風險，進而導致財務損失。為降低此風險，並採取一系列應變措施，確保對整體營運的影響可控且不會構成重大衝擊。詮欣因應措施為廠區關鍵區域準備沙包及針對易受淹水威脅的區域，適當提高廠區地勢，增強地面防水能力，降低大規模淹水的可能性，於暴雨和颱風期間快速部署，以應對突發的洪水威脅。並建立颱風、暴雨緊急應變計畫減少立即性風險。

資源效率機會

響應全球淨零排放政策，詮欣已評估在泰國廠區推動太陽能板發電專案，旨在降低對傳統電力的依賴，實現能源多元化，同時減少碳排放。未來，詮欣計劃未來導入綠建築設計，透過提升建築物的能源效率、優化用水管理和運用環保建材等方式，進一步減少營運對環境的影響。這些舉措雖可能導致營運成本略有增加，但其對整體營運的衝擊程度有限，並能強化企業的永續發展競爭力，展現詮欣對環境責任的承諾與具體行動。



風險管理

詮欣透過永續推行委員會於「TCFD 氣候變遷相關財務揭露討論會議」中進行討論，藉由此會議召集相關成員針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別，討論內容導入 TCFD 建議之架構，針對轉型風險（政策與法規、技術、市場、名譽）、實體風險（立即性風險、長期性風險）及機會（資源效率、能源來源、產品/服務、市場、韌性）進行討論與鑑別。



指標和目標

1. 平均年節電量提升。
2. 訂定年度能源使用標準值，每月改善及檢討能源使用現況，每年編列製程改善及設備更新之預算，持續降低能源使用量。
3. 每年依循 ISO 14064-1:2018，推動溫室氣體排放量盤查。

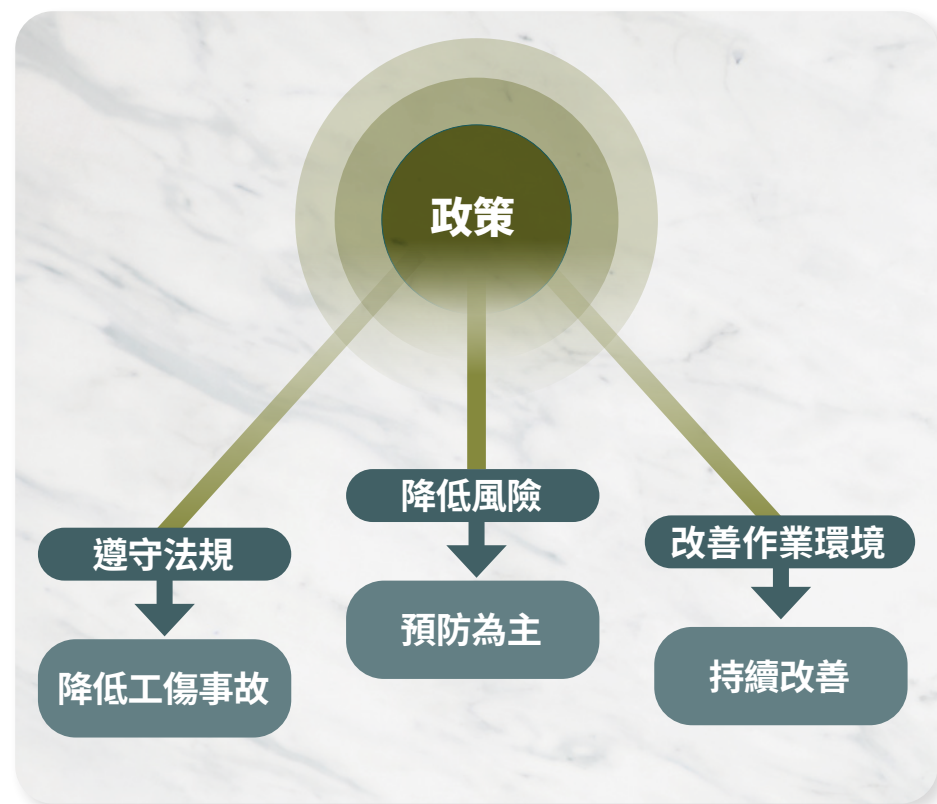
每年透過 ESG 委員會評估氣候變遷對公司可能面臨風險，包含氣候變遷造成 (1) 極端型氣候對原料產品運輸影響、(2) 客戶需求變化及 (3) 溫室氣體排放減量等。鑑別風險來源、風險分析、風險評估及風險處理，並持續改善降低減少對詮欣衝擊。2024 年度氣候變遷風險與機會評估結果如下：

氣候變遷風險與機會因應

風險與機會議題	對公司營運的衝擊	風險與機會之因應措施
降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	因氣候災害造成營運中斷，例如淹水風險，導致營運中斷，增加營運成本。	1. 設置防護設施：在廠區關鍵區域準備沙包，於暴雨和颱風期間快速部署，以應對突發的洪水威脅。 2. 土圍高防護：針對易受淹水威脅的區域，適當提高廠區地勢，增強地面防水能力，降低大規模淹水的可能性。
原物料成本上漲	因氣候變遷造成大宗商品原物料成本提高，進而對營運造成影響。	1. 多角採購、提前囤貨。
提高溫室氣體排放定價	氣候變遷造成的普遍溫度上升，歐盟透過碳稅期有效抑止溫室氣體之過量排放，增加公司營運成本。	1. 落實溫室氣體排放盤查，並訂立減量目標。 2. 實施低碳商品之研發。
採用更高效率的運輸方式	極端氣候可能對原料和產品的運輸造成中斷風險，威脅人員安全，並導致運輸成本上升。	1. 應措施為合併訂單運輸，減少運輸趟次，達成減碳及避免產品及人員損失。
以低碳商品替代現有產品和服務	產品開發成本增加。	1. 開發或擴大節能產品與產品碳足跡。
轉用更高效率的建築	導入高效能的綠建築技術，如節能設備、智慧化管理系統及自然採光設計，可顯著降低能源消耗和水資源使用，進一步減少電費和水費支出，降低營運成本。	1. 評估未來綠建築可能性

4.2 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。



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，並在制程、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。

4.3 溫室氣體排放

重大議題	溫室氣體排放
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

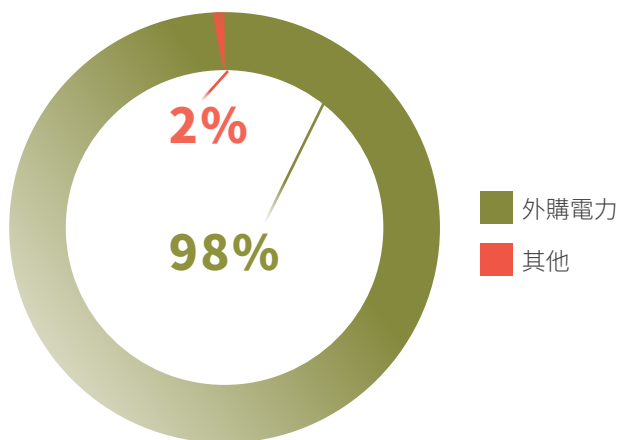
能源使用量及密集度：

	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)
2022 年	607,958	1598.07	2,188.65	52.19	1,873.16	1.20
2023 年	613,588	2338.28	2,208.92	76.36	1,375.34	1.66
2024 年 (註)	652,855	1718.25	2,350.28	56.11	1,406.55	1.71

註：

- 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
- 汽油資源消耗量為當年度中油加油卡之每筆油量加總
- 電力熱值轉換係數為 1,000 kWh = 3.6 GJ
- 汽油熱值轉換係數為 1,000L = 32.657 GJ (7,800,000 kcal)
- 熱值係數參照經濟部能源局公告「能源產品單位熱值表」
- 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
- 2024 年資料僅為公司內部自行盤查資料，未經第三方查證

消耗能源占比



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 2024 年度能源消耗及溫室氣體排放並無減量，並於 2025 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，2024年總排放量為 509.675(噸 CO₂e)，較 2023 年上升約 55(噸 CO₂e) 係因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。對於其它間接之溫室氣體排放，定性列舉包含：

- a. 員工差旅之大眾運輸工具所產生之溫室氣體排放。
- b. 廢棄物最終處置產生之溫室氣體排放。
- c. 能資源輸配產生之溫室氣體排放。
- d. 原物料及產品運輸過程產生之溫室氣體排放。
- e. 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)
2022 年	38.1511	300.9390	87.8203
2023 年	39.7428	303.2140	110.9015
2024 年 (註)	40.4656	322.5104	146.6984

註：2024 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)
2022 年	1,873.16	426.910	0.23
2023 年	1,375.34	453.858	0.33
2024 年 (註)	1,406.55	509.675	0.36

註：2024 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

4.4 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。

重大議題	永續供應鏈
對公司的意義	為與供應商共同致力於維護股東權益、貫徹環境保護、尊重基本人權，公司與供應商簽訂採購品質合約書，內容包括勞工與人權、健康與安全、環境保護與道德規範等面向。
政策 / 承諾	為與供應商共同致力於維護股東權益、貫徹環境保護、尊重基本人權，本公司與供應商簽訂採購品質合約書，內容包括勞工與人權、健康與安全、環境保護與道德規範等面向。
短期目標	供應商問卷回覆比率增加
中長期目標	要求供應商導入 ISO 管理系統
具體作為	每年度定期評鑑供應商
溝通及申訴管道	運籌本部 / 營運部潘小姐 lisa@coxoc.com.tw
評估機制	每年度通過供應商評鑑之比率

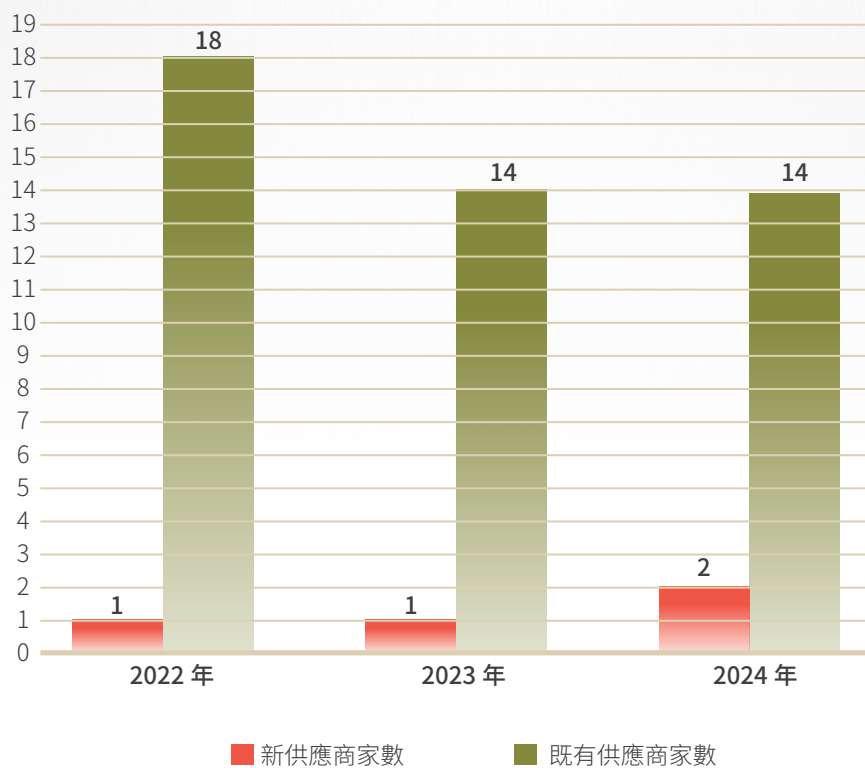
詮欣供應商篩選準則：

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。

詮欣並無關鍵不可替代之材料，其餘材料皆有多家供應商，爾後如有供應鏈中斷之情形，將會迅速調查並且啟用替代供應商，以因應供應鏈中斷之衝擊。2024 年度台灣共新增 2 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，2022 年至 2024 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%。

環境 / 社會篩選供應商



Chapter 5

社會關懷



5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 人才培育

5.4 薪酬福利

5.5 產品責任與安全

5.6 公益參與

5. 社會關懷

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

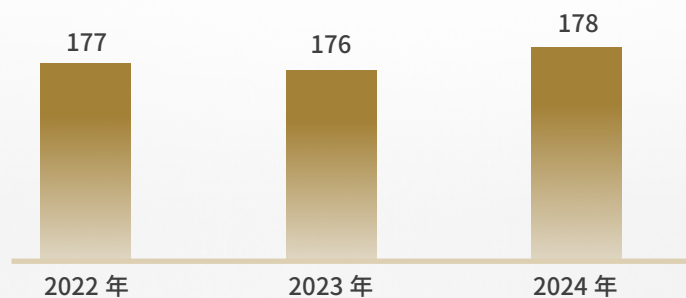
詮欣近年由於廠區生產需求提升，帶動公司營收成長之餘，對於人力資源的需求亦增加，搭配公司具有競爭力的薪酬水準，吸引優秀人才加入公司打拼。

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。

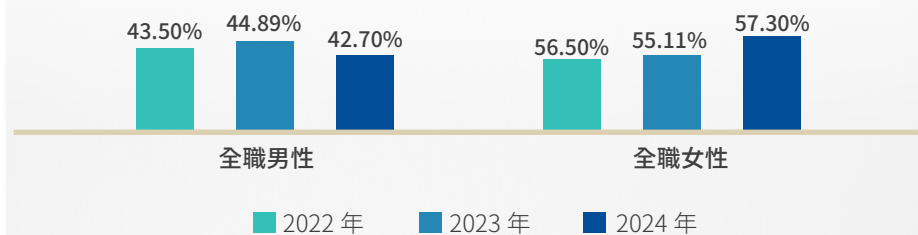
詮欣公司台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

員工總數



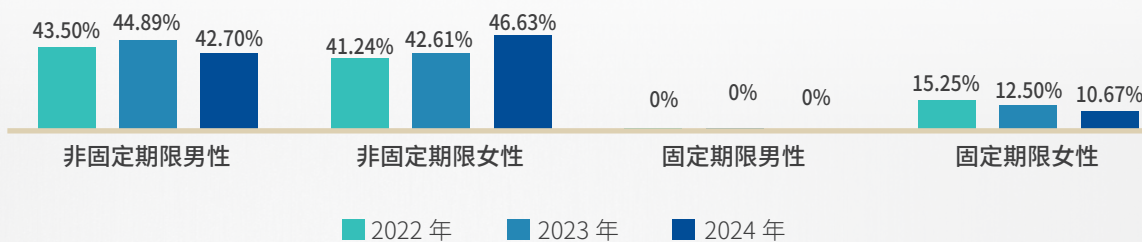
員工統計

(依勞雇類型)



員工統計

(依勞雇合約)



註：資料統計以當年底為準。

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			2022 年		2023 年		2024 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	6	75.00%	7	77.78%	7	77.78%
		女	2	25.00%	2	22.22%	2	22.22%
	年齡	未滿 50	2	25.00%	2	22.22%	2	22.22%
		50 ~ 65	6	75.00%	7	77.78%	6	66.67%
		65 以上	0	0.00%	0	0.00%	1	11.11%
	學歷	研究所	4	50.00%	5	55.56%	5	55.56%
		大專院校	2	25.00%	2	22.22%	2	22.22%
		其他	2	25.00%	2	22.22%	2	22.22%
員工 直接	性別	男	16	9.04%	14	7.95%	14	7.87%
		女	39	22.03%	34	19.32%	35	19.66%
	年齡	未滿 30	27	15.25%	20	11.36%	17	9.55%
		30 以上 未滿 50	22	12.43%	24	13.64%	24	13.48%
		50 以上	6	3.39%	4	2.27%	8	4.49%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		大專院校	26	14.69%	25	14.20%	46	25.84%
		其他	29	16.38%	23	13.07%	3	1.69%
員工 間接	性別	男	61	34.46%	65	36.93%	62	34.83%
		女	61	34.46%	63	35.80%	67	37.64%
	年齡	未滿 30	21	11.86%	17	9.66%	25	14.04%
		30 以上 未滿 50	78	44.07%	83	47.16%	75	42.13%
		50 以上	23	12.99%	28	15.91%	29	16.29%
	學歷	研究所	8	4.52%	6	3.41%	8	4.49%
		大專院校	100	56.50%	108	61.36%	108	60.67%
		其他	14	7.91%	14	7.95%	13	7.30%

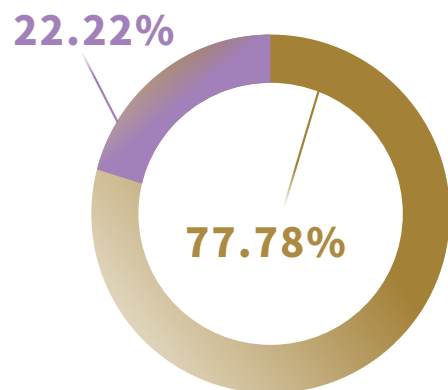
註：計算方式如下

女性董事百分比 =
(當年底女性董事
人數 / 當年底董事
人數) * 100%。

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%。

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%。

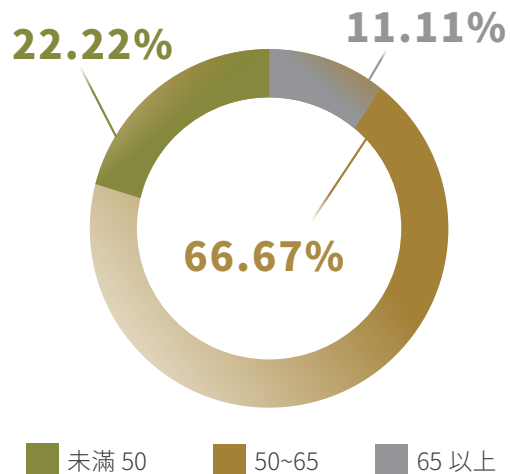
當年度董事性別比例



■ 男性 ■ 女性



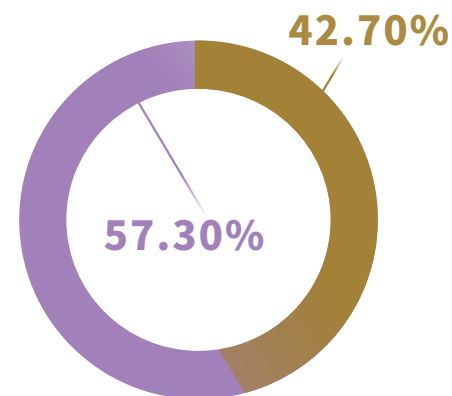
當年度董事年齡比例



■ 未滿 50 ■ 50~65 ■ 65 以上



當年度員工性別比例



■ 男性 ■ 女性



員工新進與離職統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)
新進員工		45		37		46	
年齡	未滿 30	31	68.89%	16	43.24%	18	39.13%
	30 以上 未滿 50	11	24.44%	19	51.35%	24	52.17%
	50 以上	3	6.67%	2	5.41%	4	8.70%
性別	男	23	51.11%	26	70.27%	27	58.70%
	女	22	48.89%	11	29.73%	19	41.30%
學歷	研究所	2	4.44%	0	0.00%	3	6.52%
	大專院校	34	75.56%	32	86.49%	33	71.74%
	其他	9	20.00%	5	13.51%	10	21.74%
地區	台灣	45	100.00%	37	100.00%	46	100.00%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
離職員工		28		39		46	
年齡	未滿 30	8	28.57%	18	46.15%	12	26.09%
	30 以上 未滿 50	16	57.14%	18	46.15%	32	69.57%
	50 以上	4	14.29%	3	7.69%	2	4.35%
性別	男	15	53.57%	24	61.54%	32	69.57%
	女	13	46.43%	15	38.46%	14	30.43%
學歷	研究所	1	3.57%	2	5.13%	2	4.35%
	大專院校	20	71.43%	25	64.10%	35	76.09%
	其他	7	25.00%	12	30.77%	9	19.57%
地區	A 地	28	100.00%	39	100.00%	46	100.00%
	B 地	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。

註 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 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。依工會法第 11 條本公司不適用成立工會之規範，公司亦未曾接收團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約。公司於員工到任時皆簽訂相關保密契約及告知員工守則，包括勞資雙方權利義務，如有相關意見公司亦提供多元溝通管道，如勞資會議、福委會。



5.3 人才培育

重大議題	人才培育
對公司的意義	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。
政策 / 承諾	人員培育依各部門成立接班人，進行人才專業教育訓練，配合教育訓練數位平台，以數位化方式培訓員工並對教育訓練資料進行分析並提供後續計畫。
短期目標	培訓各基層部門主管接班人
中長期目標	培訓中高階主管接班人。
具體作為	2024 年度導入數位學習平台
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	每年度教育訓練人均時數增加。

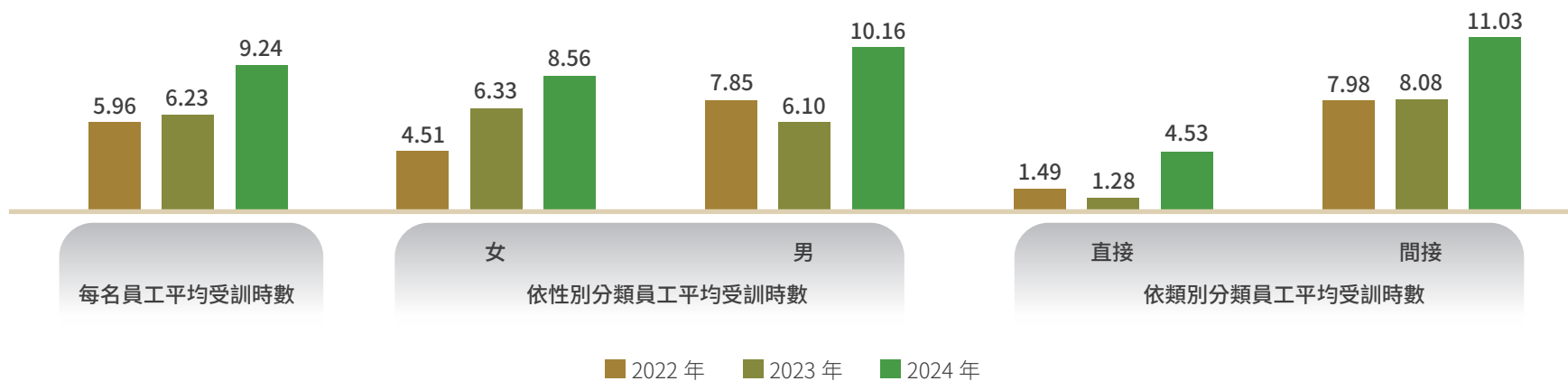
對詮欣公司來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此詮欣公司向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

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劃並實施教育訓練，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。

員工平均受訓時數



註：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）。

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）。

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）。



5.4 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	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。 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。 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。 辦理持股信託：2024 年度為凝聚公司向心力辦理員工福利持股信託，公司建構員工持股信託，以良好的薪酬福利能有效吸引求職者，為公司留任優秀人才及凝聚員工向心力！
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。

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數 (千元)	年薪中位數 (千元)
2023	167	739	539
2024	165	796	659
差異	2	57	120



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

員工持股信託

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	2024 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	0	1	0
	女	0	1	0
申請育嬰留停的員工數	男	0	1	0
	女	0	1	0
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	1	0
	女	0	1	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	1	0
	女	0	1	0
復職率 (B/A)	男	0%	100%	0%
	女	0%	100%	0%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	1
	女	0	0	1
留任率 (C/ 前一年 B)	男	0%	0%	100%
	女	0%	0%	100%

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；2024 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 2024 年 12 月 31 日退休金專戶結餘 18,632 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；2024 年度提撥 5,583 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；2024 年度參加自提的員工比例為 7%。

5.5 產品責任與安全

詮欣公司專注於提供具競爭力的產品，並致力於超越客戶的期望，這不僅是對公司核心競爭力的認同，更是客戶對我們信任的起點，並有助於與客戶共同成長。我們以自動化生產技術為核心，專心開發符合客戶需求的自動化設備，並結合視覺辨識系統 (AOI) 進行檢測，持續為客戶創造更大的價值。為確保服務品質，我們的客戶滿意度調查得分達 80 分以上，並根據客戶要求進行 Score Card 評鑑；在更高的標準下，客戶滿意度調查得分達 85 分以上，並獲得 A 等評價。為了實現這些目標，我們在自動化生產方面根據開發計劃投入自動機生產，降低人力變異，提高生產效率與品質。同時，我們也投入視覺辨識系統，進行自動化檢測，減少人為因素對產品質量的影響。

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。

2024 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。



5.6 公益參與

企業作為社會的一部分，與投資人、員工、當地社群及其他利害關係人息息相關。詮欣公司通過自身的影響力，積極履行企業社會責任，並以拋磚引玉的方式來發揮作用。我們與各營運據點的當地團體合作，確保資源能夠真正幫助到需要的人。除了以公司名義參與公益活動外，詮欣公司還努力將資源最大化運用，致力於為社會帶來更大的正面改變。針對社區公益參與，詮欣 2024 年度捐贈當地社區高中交通車，能為在地社區盡一份心力，讓詮欣感到踏實。



<https://www.ntpc.edu.tw/home.jsp?id=d127e0ce0f4f407b&act=be4f48068b2b0031&dataerno=e223781f3a8d89557acbdcbd3649f972>



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

★為重大主題

附錄一、GRI 內容索引

使用聲明	詮欣公司已依循 GRI 準則報導 2024 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 行業準則中的揭露項目 參考編號
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		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	4		
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	編輯方針	5		
	2-4	資訊重編	編輯方針	4		
	2-5	外部保證 / 確信	編輯方針	4		
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	20		
	2-7	員工	5.1 員工概況	51		
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	51		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則中的揭露項目 參考編號
GRI 2：一般揭露 2021						
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	26		
			1.1 永續推行委員會	8		
			5.1.1 員工統計	51		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	27		
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	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	26		
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務	26		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.1 治理實務	26		
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	26		
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	27		
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	27		
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	27		
			3.1.1 董事會	28		
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	30		
			3.1 治理實務	26		
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理實務	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	GRI 行業準則中的揭露項目 參考編號
GRI 2：一般揭露 2021						
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	4.4 供應鏈管理	48		
			五、社會關懷	51		
			5.5 產品責任與安全	62		
	2-24	納入政策承諾	4.4 供應鏈管理	48		
			五、社會關懷	51		
			5.5 產品責任與安全	62		
	2-25	補救負面衝擊的程序	5.2.1 勞資溝通	56		
利害關係人議合	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	10		
			3.1.4 倫理誠信	32		
			3.3 法規遵循	34		
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	34		
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	24		
	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		
	2-30	團體協約	5.2.1 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	GRI 行業準則中的揭露項目 參考編號
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		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則中的揭露項目 參考編號
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	36		
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	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	75		
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.4 薪酬福利	61		
	201-4	取自政府之財務援助	3.4 營運績效	38		
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	39		
資安防護 (自訂主題)						

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則中的揭露項目 參考編號
環境面						
能源						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 溫室氣體排放	45		
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 溫室氣體排放	46		
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.3 溫室氣體排放	46		
	302-3	能源密集度	4.3 溫室氣體排放	46		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則中的揭露項目 參考編號
環境面						
能源						
GRI 302：能源 2016	302-4	減少能源消耗	4.3 溫室氣體排放	47		
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.3 溫室氣體排放	47		
排放						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 溫室氣體排放	45		
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放	47		
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放	47		
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放	47		
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3 溫室氣體排放	46		
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體排放	46		
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.3 溫室氣體排放	47		
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	4.3 溫室氣體排放	47		
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	4.4 永續供應鏈	49		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則中的揭露項目 參考編號
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	5.4 薪酬福利	59		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工概況	53		
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.4 薪酬福利	60		
	401-3	育嬰假	5.4 薪酬福利	61		
	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	5.2.1 勞資溝通	56		
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	55		
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	4.4 永續供應鏈	49		
顧客健康與安全						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.5 產品責任與安全	62		
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	5.5 產品責任與安全	62		
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.5 產品責任與安全	62		

附錄二、確信聲明



REANDA

利安達平和聯合會計師事務所
10694台北市大安區光復南路102號4樓（華視光復大樓）
電話：02-8772-6262 傳真：02-8772-5151

會計師有限確信報告

詮欣股份有限公司 公鑒：

本事務所接受詮欣股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對貴公司民國113年度永續報告書中所選定之特定績效指標（以下簡稱「標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。有關本次案件之標的資訊與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層對永續報告書之責任

管理階層之責任係依全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之GRI準則編製永續報告書及所選定之標的資訊，且應設計、付諸實行及維持與編製永續報告書有關之必要內部控制，以確保所選定之標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師對永續報告書執行確信程序之責任

本會計師係依照確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信工作，基於所執行之程序與所獲取之證據，對上開標的資訊（詳附件一）在所有重大方面是否未存有重大不實表達取得有限確信並出具報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質與時間不同，其範圍相對較小，故取得之確信程度明顯低於合理確信取得者。

確信工作

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以了解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域。

- 對標的資訊選取相關文件及紀錄之樣本進行檢查、驗算、重新執行、觀察及分析性程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理遵循聲明

本會計師及所隸屬會計師事務所遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」之規範，設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現貴公司民國113年度永續報告書中所選定之標的資訊在所有重大方面有未依照其適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，貴公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負責該等資訊重新執行確信工作之責任。

利安達平和聯合會計師事務所

會計師 李宛蓉



中 華 民 國 一 一 四 年 七 月 二 十 五 日

附件一

確信項目彙總表

編號	對應章節	標的資訊	適用基準
一	4.3 溫室氣體排放	(1) 消耗能源總量：2,406.39 GJ (2) 外購電力百分比：97.6683 % (3) 再生能源使用率：0 %	「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」第四條 附表一之十二 編號一 公司彙總電費帳單、公務車加油發票之統計明細，以及溫室氣體盤查清冊。
二	附錄四 編號二指標	不適用。 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置化買之原物料等，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。	「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」第四條 附表一之十二 編號二
三	附錄三 廢棄物管理	不適用。 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置化買之原物料等，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。	「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」第四條 附表一之十二 編號三
四	附錄四 編號四指標	(1) 職業災害人數：0 人 (2) 職業災害比率：0 %	「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」第四條 附表一之十二 編號四 職災統計月報
五	附錄四 編號五指標	不適用。 本公司無法取得客戶端電子廢棄物重量資料，亦無再循環之情事。	「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」第四條 附表一之十二 編號五
六	4.4 永續供應鏈	詮欣並無關鍵不可替代之材料，其餘材料皆有多家供應商，嗣後如有供應鏈中斷之情形，將會迅速調查並且啟用替代供應商，以因應供應鏈中斷之衝擊。	「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」第四條 附表一之十二 編號六 公司彙總之「協力廠商明細表」及「採購合約書」

編號	對應章節	標的資訊	適用基準
七	附錄四 編號七指標	未發生違反競爭行為相關法規，故無訴訟損失金額。	「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」第四條 附表一之十二 編號七 公司統計之年度「產銷量值表」
八	2.1 公司簡介	電子連接器：73,817 kpcs 電子線材：13,013 kpcs	「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」第四條 附表一之十二 編號八 行政院裁判查詢資料

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	4.3 溫室氣體排放	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
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	4.4 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. 防範貪腐或賄賂政策或管理作為 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	賄賂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 : 73,817 kpcs 電子線材 : 13,013 kpcs
員工人數	RT-EE-000.B	178 人

附錄四、電子零組件業永續資訊揭露表

(依照上市 / 櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法 - 附表一之十二揭露)

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
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 4.3 溫室氣體排放	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	4.4 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 : 73,817 kpcs 電子線材 : 13,013 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	短期 / 中期 / 長期
	現有產品和服務的要求	低	短期 / 中期 / 長期
	面臨訴訟風險	低	短期 / 中期 / 長期
	以低碳商品替代現有產品和服務	低	短期 / 中期 / 長期
	對新技術的投資失敗	低	短期 / 中期 / 長期
	低碳技術轉型成本	低	短期 / 中期 / 長期
	客戶行為變化	高	短期 / 中期 / 長期
	市場風險	低	短期 / 中期 / 長期
	原物料成本上漲	低	短期 / 中期 / 長期
	消費者偏好轉變 - 產業汙名化	高	短期 / 中期 / 長期
	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	低	短期 / 中期 / 長期

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
	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	高	短期 / 中期 / 長期
	降雨 (水) 模式變化和氣候模式的極端變化	低	短期 / 中期 / 長期
	平均氣溫上升	低	短期 / 中期 / 長期
	海平面上升	低	短期 / 中期 / 長期
	採用更高效率的生產及配送流程	低	短期 / 中期 / 長期
	使用更高效率的生產和配銷流程	高	短期 / 中期 / 長期
	回收再利用	低	短期 / 中期 / 長期
	減少用水量和耗水量	低	短期 / 中期 / 長期
	使用低碳能源	低	短期 / 中期 / 長期
	採用獎勵性政策	低	短期 / 中期 / 長期
	使用新技術	低	短期 / 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。	氣候與機會項目	對公司的影響與衝擊	因應機制
	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	因氣候災害造成營運中斷，例如淹水風險，導致營運中斷，增加營運成本。	1. 設置防護設施：在廠區關鍵區域準備沙包，於暴雨和颱風期間快速部署，以應對突發的洪水威脅。 2. 土囤高防護：針對易受淹水威脅的區域，適當提高廠區地勢，增強地面防水能力，降低大規模淹水的可能性。
	原物料成本上漲	因氣候變遷造成大宗商品原物料成本提高，進而對營運造成影響。	1. 多角採購、提前囤貨。
	提高溫室氣體排放定價	氣候變遷造成的普遍溫度上升，歐盟透過碳稅期有效抑止溫室氣體之過量排放，增加公司營運成本。	1. 落實溫室氣體排放盤查，並訂立減量目標。 2. 實施低碳商品之研發。
	採用更高效率的生產及配送流程	極端氣候可能對原料和產品的運輸造成中斷風險，威脅人員安全，並導致運輸成本上升。	1. 應措施為合併訂單運輸，減少運輸趟次，達成減碳及避免產品及人員損失。
	以低碳商品替但現有產品和服務	產品開發成本增加。	1. 開發或擴大節能產品與產品碳足跡。
	轉用更高效率的建築	導入高效能的綠建築技術，如節能設備、智慧化管理系統及自然採光設計，可顯著降低能源消耗和水資源使用，進一步減少電費和費支出，降低營運成本。	1. 評估未來綠建築可能性。

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 · 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	112 年	39.7428	303.2140	110.9015	453.8583	0.3301
本公司	113 年	40.4656	322.5104	146.6984	509.6744	0.3624

PS: 1. 112 年度合併營業收入 \$1,375 百萬元。

2. 113 年度合併營業收入 \$1,407 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. 111 年 ~112 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. 113 年溫室氣體盤查之第三方面驗證預計於 114 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：cs_esg@coxoc.com.tw

www.coxoc.com.tw