

鴻翊國際股份有限公司

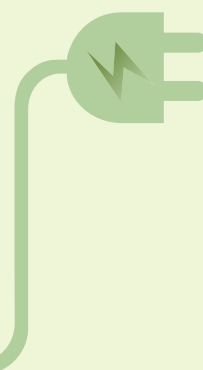


2024

企業永續報告書



2025 年 08 月



目錄

關於本報告書	2
經營者的話	3
利害關係人與重大性議題	4

1 關於鴻翊國際	11
1.1 公司概况	12
1.2 公司治理	15
1.3 財務績效	19
1.4 誠信經營及法規遵循	20
1.5 資訊安全與隱私權管理	21
1.6 參與外部組織倡議行動	21
1.7 風險管理	22
1.8 氣候相關資訊執行狀況	22

2 綠色採購	23
2.1 限用有害物質與管理	24
2.2 供應鏈管理	25
2.3 客戶服務與滿意度	27

3 永續環境承諾與政策	33
3.1 環境保護	34
3.2 氣候變遷與全球暖化之因應政策	36
3.3 辦公區域之節能措施及內部宣導	37

4 員工政策	38
4.1 員工結構及分佈	39
4.2 員工發展與教育訓練	43
4.3 權益保障	44
4.4 員工關係	46
4.5 員工平等及申訴管道	48
4.6 職業安全衛生政策	49

5 社會共融政策	50
社會共融政策	51

6 附錄	52
附錄一 GRI準則(Standards)內容索引	53
附錄二 上櫃公司氣候相關資訊	57



關於本報告書

歡迎您閱覽鴻翊國際股份有限公司發行的第一本企業永續責任(Corporate Sustainability Report, CSR)報告

■ 報告時間、範疇與邊界

時間：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日

範疇：本報告書依據財務數據涵蓋整公司營運績效。非財務績效指標內容主要涵蓋環境安全、公司治理、員工關係暨社會公益、產品服務、客戶滿意及資訊安全等六個構面。若有數據調整或推估之處，將另行於報告書內文中說明。

■ 編製依據

報告書架構之主要永續性議題、策略、目標與措施撰寫，報告書架構依循全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發行的永續性報導準則 (GRI Standards 2021)，並於報告書末附有架構內容及 GRI Standards 指標對照索引，本報告書是依循 GRI 準則: 核心選項。

■ 報告書管理

本報告書呈現之議題及數據皆透過鴻翊國際股份有限公司永續責任召集人，召集相關部門主管，由各部門經單位主管核定後，提供永續發展部報告書編製小組彙整編輯初稿及主管校閱及修訂，再循行政程序送總經理檢視及核准本報告。環境與社會面邊界主要為鴻翊國際相關營運及活動，並未納入子公司宏潤興業股份有限公司、勝康科技股份有限公司、新穗高雪之月酒店股份有限公司、DataVan Co., Ltd、上海山甲科技有限公司。

數據計算基礎：本報告書財務報表數字以新台幣計算，職業安全與衛生相關績效則以國際通用指標表達。若有推估或假設條件，於各相關內文註明。

■ 資訊重編

本報告書為第一次出版發行，故無重編資訊對照。

■ 發行概況

首次出版：2025年08月發行
現在發行版本：2025年08月發行
下次發行版本：2026年08月發行

自2025年度報告書開始，公佈於鴻翊國際股份有限公司網站(<https://www.datavan.com.tw>)之企業永續責任專區。

■ 意見回饋與聯絡資訊

若您對於本報告書有任何疑問及建議，歡迎您與我們聯絡，聯絡資訊如下：

洽詢單位：行政部

地址：新北市中和區建一路186號10樓

電話：(02)8227-2556

傳真：(02)8227-2330

公司網站：<https://www.datavan.com.tw>

經營者的話

親愛的股東、合作夥伴、員工們，以及關注我們的各界朋友，鴻翊國際股份有限公司秉持「挑戰極限，淬鍊創新」的初衷，一向與時俱進，走在零售科技設備產業前沿，結合各領域最新技術，不斷開發更可靠、更符合需求的智慧零售科技解決方案，協助客戶驅動經營績效，並賦予產業應用新價值。從「智慧物聯，跨界串連」的核心精神出發，我們走向全世界，致力於全球市場的深耕佈局，積極與全球合作夥伴組成策略聯盟，串聯智慧零售生態系，共同成長茁壯。

鴻翊國際股份有限公司成立於1986年，致力於POS端點銷售系統的設計開發、製造、銷售及售後支援。客戶群涵蓋國際知名零售、餐飲與酒店品牌，並延伸至健康照護及公共服務等產業，成功奠定產業的地位。此外，我們也提供包含觸控式POS端點銷售系統、KIOSK端點服務系統、分離式POS主機、IPC工業電腦及相關周邊設備，無論是自有品牌或是客製的產品設計製造服務，皆能提供適切的解決方案。

公司除了科技專業外，還具有建設及房地產代銷專業，再者，將這兩大專業領域進行結合，並發展AI智慧住宅、企業訪客系統，運用在社區管理、商辦空間等，此外，也可以解決小型社區面臨的高管理費用和安全保障不足等問題，藉由軟體帶動硬體銷售，提升附加價值。

在這瞬息萬變的時代，企業永續發展需要承擔更多社會與環境上的責任。我們的使命不僅是創造經濟價值，更是要在生態環境保護、社會福祉、以及公司治理方面做出實質行動。當企業的經營模式與社會、環境的需求相融合，才能實現長期穩定的發展。

作為企業的領導者，深知永續發展是一條漫長且充滿挑戰的道路，需要全體員工與各界合作夥伴的共同努力與支持。我們將繼續秉持開放與透明的態度，定期向各位報告我們在永續發展領域所取得的進展與成就。同時，我們也將不斷反思與調整，力求在快速變動的市場環境中始終保持可持續發展的競爭優勢。

因應台灣通過「氣候變遷因應法」明定2050年達成淨零碳排的目標，將於2026年完成溫室氣體盤查個體公司，後續將參照遵循TCFD（氣候相關財務揭露）及SASB（可持續會計準則委員會）國際準則擴大報告書編制範圍，並將目標設定未來能夠取得第三方驗證證明。

展望未來，相信通過不懈的努力與創新，為員工提供更好的工作環境，並為社會與公共環境貢獻更多力量。致力於實現經濟效益與環境保護、社會福祉，將永續發展融入企業的核心中，努力邁向實質永續經營。

總經理 **魏銘賢**

利害關係人與重大性議題

在本公司，利害關係人是企業發展中不可或缺的一部分。我們深知企業需與各個利害關係人相互合作與達成共識，包括股東、員工、客戶、供應商、經銷商等。我們積極與利害關係人保持開放、透明的溝通，聆聽他們的需求與關切，並將其納入我們的決策過程中，確保所有利害關係人的需求與聲音都獲得充分考量。

基於對利害關係人需求的了解，產生對公司發展的重大性議題，包括環境保護、社會責任、勞動權益、企業治理及創新技術等，將這些議題作為公司策略的重要原則，並在公司營運中積極尋求平衡，力求在促進企業成長的同時，達到社會與環境的永續發展。我們將致力於透明的資訊披露與積極的對話，與所有利害關係人攜手合作，共同推動企業及社會共存的長遠目標。

與利害關係人有效的議合，是企業能永續發展的重要基石；在諸多利害關係人中，能鑑別與公司營運有顯著相關者，以及這些鑑別出的利害關係人所關注的議題及優先次序，是非常重要的課題。

透過ISO 9001管理審查會議(風險和機會管理作業程序)來進行利害關係人的鑑別，並整合各部門所對應之團體與個人回應意見，經鴻翊國際CSR小組討論後，辨識出「員工」、「客戶」、「供應商」、「股東(投資人)」、「經銷商」等五大利害關係人，針對各利害關係人族群關注的議題與持續透過不同管道溝通外，也透過此報告書進行溝通。

議題皆由具有決策權力的主管負責辦理，以確保能夠全面應對各利害關係人的關切。主管負責制定公司的長期發展策略、進行風險管理、確保決策透明度、推動持續改進與創新、合理分配資源，透過報告書的溝通，組織將向利害關係人提供相關議題的背景資訊並呈現組織在不同議題上的表現和成果，同時提供開放的溝通渠道，以促進反饋、意見和建議的交流。組織也強調持續改進和學習，以回應利害關係人的關切並提升可持續發展能力。



(一) 重大議題鑑別流程

為此鴻翊國際依據關注程度及營運衝擊度信賴度兩個面向鑑別出重大議題



依據 GRI 準則、國際倡議及聯合國永續發展目標、公司經營目標願景及標竿企業，篩選出 15 個屬於鴻翊國際永續議題。



經由問卷發放辨識利害關係人對議題之關注程度及對公司營運的衝擊程度，永續議題對公司內與對外經濟、環境跟社會之間的關注問卷以及衝擊問卷有效數量為55份，2024年辨識出重大主題共有 7 項，分別為綠色供應鏈、提升品質與研發能力、透過氣候變遷節能減碳、提高營收並增加獲利、提升品牌形象、客戶滿意度、顧客關係經營與維繫。

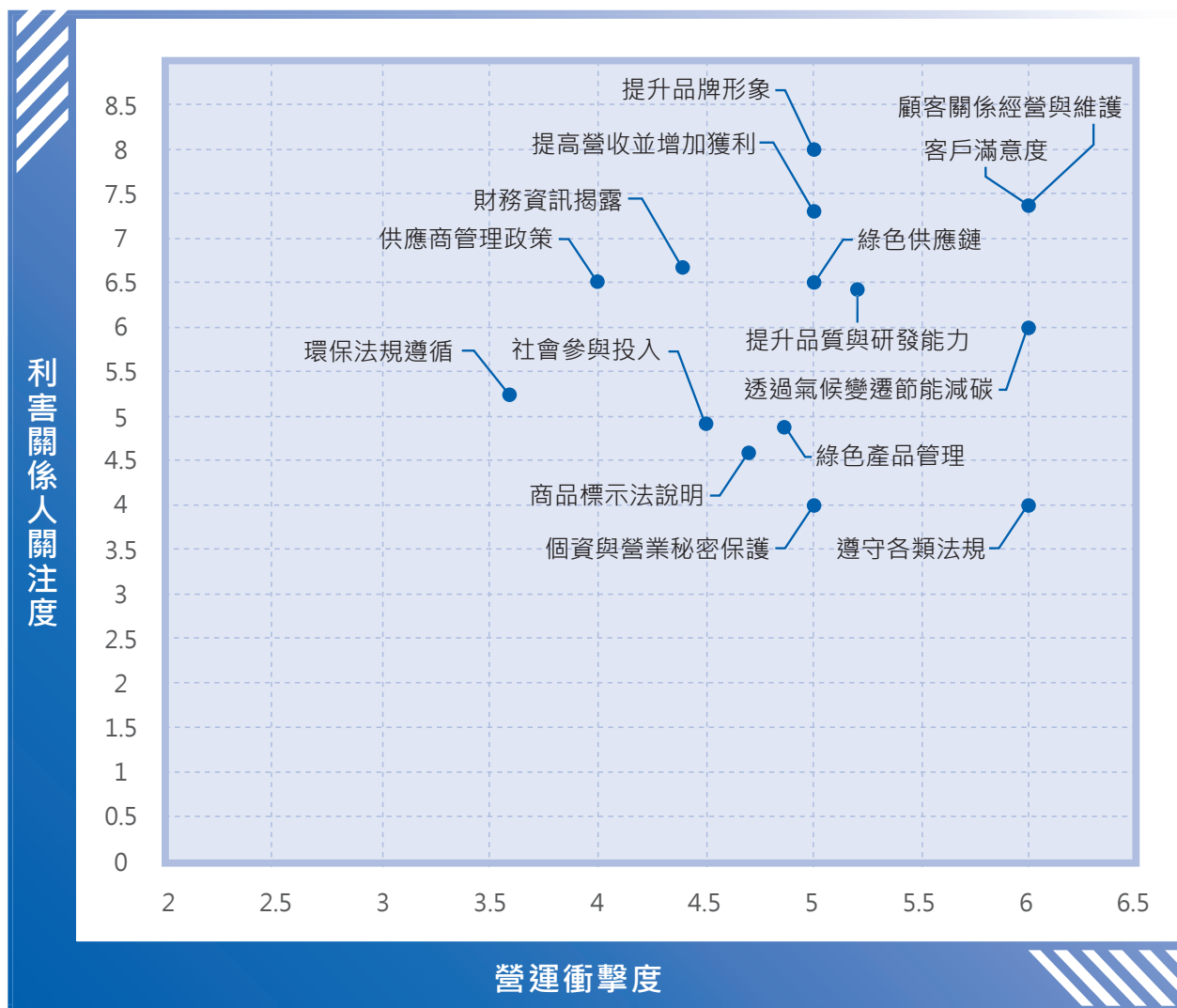


鑑別出重大主題後，由企業社會責任執行秘書及各部門主管及分組負責人共同確認主題之重大性，並進一步評估重大主題對於組織內外的考量邊界，確保重要的 CSR 資訊已被完整揭露於報告書中。



報告書編製完成後，企業社會責任委員會各功能小組會再作最後的審閱，以檢視 CSR 資訊與績效是否有不當或不實被表達；另外針對重大主題鑑別結果與利害關係人的回饋，也會作為下一年度報告之重要參考依據。

(二) 重大主題矩陣



(三)重大議題對應之 GRI Standards 主題和價值鏈邊界

重大議題	對應 GRI 重大主題	對鴻翊國際之重要性	衝擊邊界				
			員工	客戶	供應商	股東 (投資人)	經銷商
綠色供應鏈	308-供應商環境評估	供應鏈為鴻翊國際重要夥伴，除透過供應鏈管理確保產品之品質，也經由長期與經評估之優質供應商合作，建立雙贏策略，往永續供應鏈邁進。	○	○	●	○	○
提升品質與研發能力	404-訓練與教育	致力產品研發與技術創新，同時更堅守嚴格的品質管理，以提供安全的產品。	●	○	○	○	○
透過氣候變遷節能減碳	305-排放	隨著氣候變遷的影響逐漸加劇，鴻翊國際進行氣候變遷的風險與機會之評估，並及早擬定因應對策，強化本公司之永續經營。	●	○	●	○	○
提高營收並增加獲利	201-經濟績效	鴻翊國際持續因應產業和市場趨勢發展營運策略，確保公司穩健營運與持續成長。	●	○	○	●	○
提升品牌形象	416-顧客健康與安全	鴻翊國際致力於提供客戶超級品質與完善服務，用心了解客戶的需求和聲音，以持續強化雙方的信賴度，提高滿意度。	○	●	○	○	○
顧客關係經營與維繫	418-客戶隱私		○	●	○	○	○
客戶滿意度	417-行銷與標示		○	●	○	○	○

註：●代表直接影響；○代表間接影響

(四)重大主題管理方針

針對鑑別之重大議題，鴻翊國際已發展完整管理方針，透過系統性管理與績效追蹤，回應利害關係人之關注並降低可能之負面衝擊。

利害關係人與重大性議題遵循AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 利害關係人議合五原則：影響程度、關注程度、責任、依賴程度和多元觀點，鑑別出七大重要利害關係人，分別為員工、股東/投資人、客戶、供應商、經銷商、政府/主管機關。

重大議題	對應 GRI 重大主題	管理方針說明		回應章節
		策略與方案	2024重要成效	
綠色供應鏈	308-供應商環境評估	* 制定供應商管理政策與供應商評鑑制度，定期與不定期進行評審。	* 有交易之47家供應商全數合格。	2.2 供應鏈管理
透過氣候變遷節能減碳	305-排放	* 鑑別氣候變遷的風險與機會，擬定因應措施。 * 加強與供應商/顧客之氣候變遷策略。		3.1.1 溫室氣體管理成效與目標
提升品質與研發能力	404-訓練與教育	* 持續落實品管政策及產品檢驗。 * 持續精進品質管理系統。	* 本年度未發生有關產品與服務的安全法規事件。	2.3.6 產品安全衛生
提升品牌形象	416-顧客健康與安全			
顧客關係經營與維繫	418-客戶隱私	* 定期進行客戶滿意度調查。 * 訂定客訴處理流程，即時回覆客戶意見。	* 滿意度調查結果整體分數達8分(滿分10分)。 * 客戶回應處理時效皆達標。	1.5 資訊安全與隱私權管理
客戶滿意度	417-行銷與標示			1.4 誠信經營及法規遵循

(五) 利害關係人溝通

利害關係人類別	對鴻翊國際的意義
---------	----------

員工

鴻翊國際的增長來自於員工的付出，因此與員工之間順暢的溝通管道、良好的勞資關係是鴻翊國際營運穩健的重要因子。

關注議題	關注議題回應章節	溝通方式與頻率
------	----------	---------

職業健康與安全
法規遵循
誠信經營
營運績效
汙染管理

4.6 職業安全衛生政策
1.4 誠信經營及法規遵循
1.4 誠信經營及法規遵循
1.2 公司治理
3.3 辦公區域之節能措施
及內部宣導

- ◆ 工作規則及內部信件公告(隨時)
- ◆ 員工教育訓練(不定期)
- ◆ 行政部公開信箱(隨時)

利害關係人類別	對鴻翊國際的意義
---------	----------

客戶

鴻翊國際重視客戶的需求，在客戶開創需求規格同時，期許能為客戶提供最佳解決方案與高品質產品。

關注議題	關注議題回應章節	溝通方式與頻率
------	----------	---------

綠色產品
客戶關係經營
人才吸引與留任
供應鏈永續管理
資訊安全管理

2.2 供應鏈管理
2.3 客戶服務與滿意度
4.2 員工發展與教育訓練
2.2 供應鏈管理
1.5 資訊安全與隱私權管理

- ◆ 客戶滿意度調查(每年一次)
- ◆ 客戶回饋檢視(每年一次)
- ◆ 客戶拜訪(不定期)

利害關係人類別	對鴻翊國際的意義
---------	----------

供應商

在彼此承諾的合作架構下，鴻翊國際要攜手供應商及經銷商一同打造完整的永續價值鏈。

關注議題	關注議題回應章節	溝通方式與頻率
------	----------	---------

誠信經營
法規遵循
客戶關係經營
職業健康與安全
汙染管理

1.4 誠信經營及法規遵循
2.3 客戶服務與滿意度
4.6 職業安全衛生政策
3.3 辦公區域之節能措施
及內部宣導

- ◆ 供應商評鑑(不定期)

利害關係人類別	對鴻翊國際的意義
經銷商	鴻翊國際客戶遍及全球，也因此需要當地經銷商來進行售後服務，方便消費者更快獲得產品問題解答以及售後服務。

關注議題	關注議題回應章節	溝通方式與頻率
誠信經營 資訊安全管理 客戶關係經營	1.4 誠信經營及法規遵循 1.5 資訊安全與隱私權管理 2.3 客戶服務與滿意度	◆ 電子公佈欄，分三大主題：業務公告 (Sales Notice)、產品訊息 (Product Info)、市場行銷 (Marketing Info) (不定期) ◆ 會議、電子郵件、電話等方式進行溝通 (不定期)

利害關係人類別	對鴻翊國際的意義
股東(投資人)	股東及投資人對鴻翊國際都有著很深遠的期待，鴻翊國際也一直將其視為進步的動力與基石，以實際成長作為回應。

關注議題	關注議題回應章節	溝通方式與頻率
誠信經營 員工培育與職涯發展 資訊安全管理 公司治理 職業健康與安全	1.4 誠信經營及法規遵循 4.2 員工發展與教育訓練 1.5 資訊安全與隱私權管理 1.2 公司治理 4.6 職業安全衛生政策	◆ 財務報告(每季一次) ◆ 公司網站(不定期)



鴻翊國際股份有限公司



1

關於鴻翊國際

1.1 公司概況

1.2 公司治理

1.3 財務績效

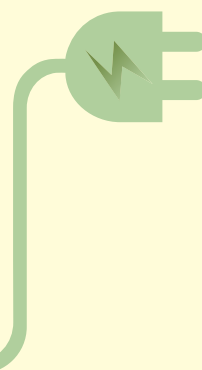
1.4 誠信經營及法規遵循

1.5 資訊安全與隱私權管理

1.6 參與外部組織倡議行動

1.7 風險管理

1.8 氣候相關資訊執行狀況



第一章、關於鴻翊國際

1.1 公司概況

鴻翊國際股份有限公司在餐飲零售領域已發展許久，但POS、Kiosk等產品在市場上的競爭愈來愈激烈，希望藉由轉型成為保持競爭力和開拓新市場的關鍵策略。鴻翊國際看好AI智慧住宅和企業訪客系統應用在社區管理等多項空間，希望透過軟體帶動硬體銷售，本公司除了科技專業外，還有建設和房地產代銷專業，透過這兩大專業優勢，能為建築領域帶來新的契機。

1.1.1 二十年茁壯里程碑---更新里程碑





1.1.2 ISO國際品質認證

鴻翊國際股份有限公司已穩定取得國際標準認證長達20年。每年透過第三方認證機構進行驗證和稽核，以保持證書有效性。鴻翊國際致力於通過提供高質量的產品和提高客戶滿意度的服務來實現客戶滿意度。

1.1.3 產業概況與發展

POS 系統(端點銷售系統)

1

市場需求與趨勢：

隨著零售與餐飲業持續轉型升級，各類商家對 POS 系統的投資與汰舊需求逐漸提升。數位轉型趨勢明顯，商家不僅要求收銀功能，也更加重視 POS 與會員管理、行銷工具及後台 ERP 等軟體的串接整合。

2

技術演進：

物聯網、雲端運算、行動裝置整合與人工智慧應用使得 POS 生態系更加多元，POS 硬體與週邊的設計趨於輕薄、易整合及多功能化。新一代 POS 更強調觸控顯示、客製化外觀與多元支付模組（NFC、QR Code、行動支付），以符合現代消費者的使用習慣。

3

產業影響與機會：

在零售、餐飲和物流業數位化的進程中，POS 系統可提供即時數據分析與營運優化能力，有助於企業加速決策。儘管全球經濟仍存有通膨與區域衝突等變數，但零售及餐飲市場對數位化的需求並未減弱，硬體與軟體整合廠商仍具發展潛力。

Kiosk及工業電腦

人力成本上揚與消費者自助習慣漸普及，促進自助服務設備需求持續增加。包括餐廳點餐、購票、會員服務、物流、醫院與機場等領域應用相當廣泛。隨著人臉辨識、AI 對話、多元支付技術不斷進步，Kiosk 已從單純的自助設備，發展為可整合雲端後台與大數據分析的智慧服務系統，協助業者優化行銷及提升客戶體驗。

1.1.4 產業上、中、下游之關聯性

POS 終端機上中下游之關聯性：

上游

面板製造、關鍵零組件（主板、CPU、觸控模組等）供應商。作業系統與嵌入式軟體開發商。

中游

各類 POS/Kiosk/工業電腦之 ODM/OEM 製造與整合廠商。本公司即屬於此範疇，提供硬體設計、系統整合與客製化服務。

下游

系統整合業者、軟體業者、品牌商及最終使用者（零售、餐飲、金融、醫療、運輸等）

1.1.5 市場及產銷概況

主要產品之重要用途

主要產品	重要用途
零售業 POS 主機	主要應用在零售業、連鎖業、流通業、大型商場之收銀系統。
服務業 POS 主機	主要應用在餐飲業點餐收銀系統、航空業及旅館業櫃檯系統、休閒娛樂產業、樂彩機等領域。
觸控式液晶顯示螢幕	搭配各形式銷售點終端電腦系統成為顯示及輸入裝置
自助式服務系統	零售業、政府機構、金融產業、旅遊運輸及娛樂產業以及通訊之互動式 KIOSK。
零配件及週邊產品	支援服務業 POS 主機如刷卡機、客戶顯示器、觸控式液晶顯示器、指紋辨識器、晶片讀卡機、條碼機、熱感式印表機、錢櫃、可程式化鍵盤。

主要產品(服務)之合併銷售(提供)地區

單位：新台幣仟元；%

銷售區域	年度	112年度		113 年度	
		金額	%	金額	%
內銷		214,467	77.67%	123,257	79.06%
外銷	歐洲	47,616	17.24%	4,880	3.13%
	美洲	6,602	2.39%	10,074	6.46%
	亞洲	4,127	1.49%	10,896	6.99%
	其他	3,309	1.21%	6,790	4.36%
合 計		276,121	100.00%	155,897	100.00%

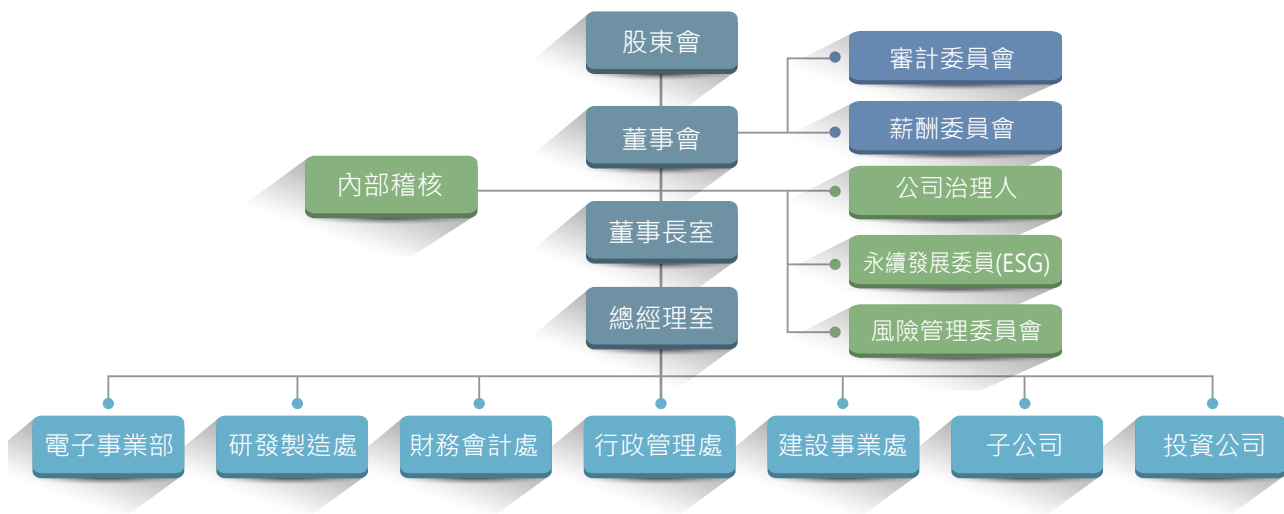
1.2 公司治理

1.2.1 公司治理組織與運作

公司治理架構包含公司治理專責小組、董事會推動小組、風險管理小組、利害關係人諮詢小組、投資人關係等。

總經理為公司最高決策者，性別為男性，年齡50歲以上。由鴻翊國際公司治理專責小組負責經濟、環境、社會面議題：經濟面（財務/行政/進出口部門）、環境（品管測試/產品專案）、社會面（業務部）議題。

1.2.2 鴻翊國際公司組織架構圖



1.2.3 最高治理單位的主席

本公司總經理為公司最高決策者，扮演關鍵的領導角色。主席負責領導確保公司的戰略方向和決策符合最高標準，並且積極促進公司的永續發展。

1.2.4 最高治理單位於監督衝擊管理的角色

細節請參考本公司民國113年年報：

- 董事會 / 董事會職責：董事會決議重要事項會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見；董事會並聽取經營階層提擬之公司策略、評判其成功的可能性，亦須經常檢視策略的進展，且在需要時敦促經營團隊進行調整

在鴻翊國際股份有限公司，最高治理單位扮演著決定性的角色，組織的宗旨、價值觀、願景、策略和政策，同時也負責確保這些方面與公司的永續發展目標相一致。作為領導董事會和高階管理團隊的重要成員，最高治理單位通過定期的戰略性討論和審查程序，確保公司的發展方向與公司的使命和價值觀保持一致。引導和促進組織的永續發展，確保公司在經濟、環境和社會方面實現平衡和可持續的增長。

在鴻翊國際股份有限公司，最高治理單位負責監督組織的盡職調查工作。這包括確保組織對於可能對經濟、環境和人群產生的衝擊進行全面的評估。最高治理單位通過與利害關係人的合作來支持這些程序，確保所有利害關係人的聲音都得到了充分考慮。在評估這些程序的結果時，最高治理單位將考慮到公司的永續發展目標，並確保組織的行動與其核心價值和承諾相一致。

這些角色確保了鴻翊國際股份有限公司在處理盡職調查和衝擊管理方面能夠保持透明、負責和永續。

1.2.5 衝擊管理的負責人

公司治理架構包含公司治理專責小組、董事會推動小組、風險管理小組、利害關係人諮詢小組、投資人關係、審計委員會、薪酬委員會、風險管理委員會等。

組織應確保有專責的人員負責管理組織的經濟、環境和人群衝擊。以下是鴻翊國際股份有限公司可能採取的做法：

i 高階管理階層的負責人

鴻翊國際股份有限公司已指派高階管理階層負責衝擊管理。這些高階管理階層的負責人通常是公司的高級主管，他們具有豐富的專業知識和經驗，能夠有效地領導和管理衝擊管理相關的工作。

ii 其他員工的負責人

除了高階管理階層之外，鴻翊國際股份有限公司也可能委派其他員工負責特定領域的衝擊管理工作。這些員工可能是環境保護專家、社會責任專家或者具有相關專業背景的員工，他們將負責監督和執行組織在經濟、環境和社會方面的衝擊管理計劃。

回報衝擊管理的程序與頻率

A

向最高治理單位回報的程序與頻率：

鴻翊國際股份有限公司的高階管理階層定期向最高治理單位回報組織的經濟、環境和人群衝擊管理的情況。這些回報通常包括對現有衝擊管理計劃的執行情況、遇到的挑戰和困難、所採取的行動以及未來的改進計劃。這些回報的頻率可能是每季度、每半年或每年一次，視情況而定。

B

向最高治理單位回報的程序與頻率：

除了高階管理階層之外，其他員工也可能向最高治理單位回報組織的衝擊管理情況。這些回報可能通過定期會議、報告或者其他溝通渠道進行。回報的頻率取決於組織的需求和相關的衝擊管理計劃。

1.2.6 溝通關鍵重大事件

除定期召開會議外，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供董事：

會計部門

每月財務資訊及每季財務報告。

內部稽核部門

每季內部稽核報告。

公司對外發言

新聞、官網、資訊觀測站。

此外，董事會成員與高階管理階層之間一直保持密切接觸，如果有任何關鍵重大事件隨時溝通細節請參考本公司民國113年年報：

● 出席董事會及委員會 / 審計委員會運作情形

- ④ 描述是否以及如何與最高治理單位溝通關鍵重大事件；
- ⑤ 報導在報導期間內與最高治理單位溝通之關鍵重大事件的總數與性質。

公司重大經營決策為總經理，為落實公司治理，透過稽核部的衡量，有助於提升決策品質及效率，達成有效管理及監督公司的目的。

1.2.7 最高治理單位的群體智識

細節請參考本公司民國113年年報：

本公司注重董事會成員組成多元化，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司「公司治理實務守則」明載董事整體應具備：



為落實公司治理，本公司設置公司治理主管，負責董事執行職務及遵循法令所需資料，並安排持續進修。

1.2.8 最高治理單位的績效評估

營運與治理：公司治理 - 董事會及委員會 - 董事會與審計委員會之績效評估

細節請參考本公司民國113年年報：

為提升董事會運作功能及效率，本公司訂定「董事會績效評估辦法」於每年進行一次績效評估。

1.2.9 董事及高階主管薪酬結構

本公司給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性：

① 董事(含獨立董事)：

依「公司章程」及「董事、監察人及經理人薪資酬勞辦法」規定辦理，如公司有獲利時，由董事會依本公司章程規定提撥以不高於5%為董事酬勞，並考量公司營運成果，及參酌其對公司績效貢獻度，給予合理報酬。

② 高階管理階層：

高階管理階層給付酬勞之政策，依據公司法第29條及本公司薪酬相關管理辦法規定辦理，及該職位於同業市場中的薪資水平、個人專業能力、於公司內該職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度給付酬金。訂定酬金之程序，以本公司之「董事績效評估辦法」及「員工績效考核管理辦法」作為評核之依循，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

董事與高階管理階層之薪酬尚未與ESG績效連結，正在評估其可能性，並考慮未來如何逐步納入ESG指標。

1.3 財務績效

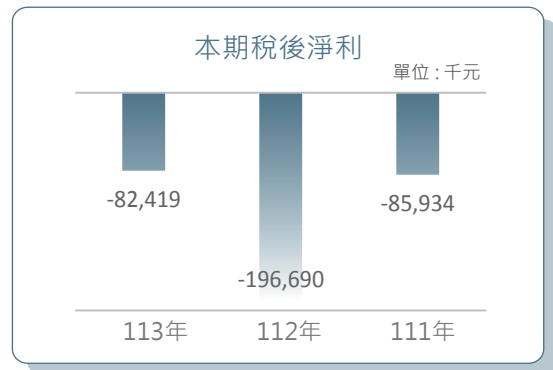
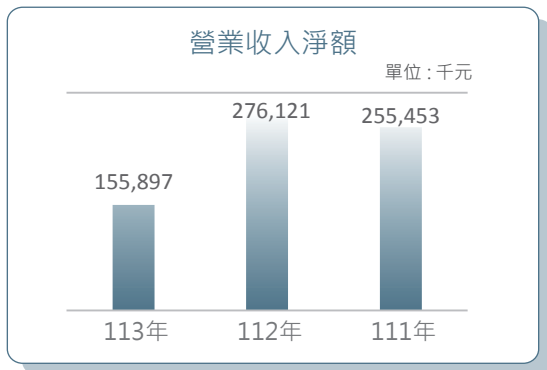
1.3.1 近三年財務績效

(單位：千元)

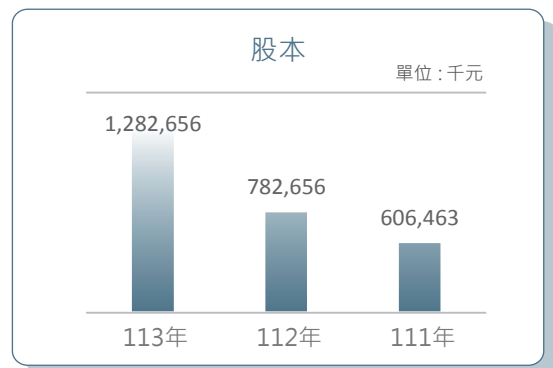
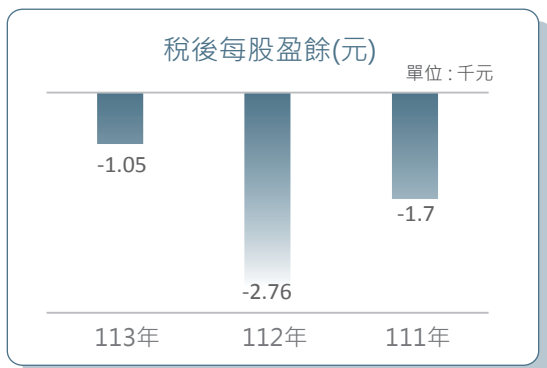
近 三 年 財 務 績 效			
項目	113年1-12月	112年1-12月	111年1-12月
營業收入淨額	155,897	276,121	255,453
營業成本	174,404	244,729	219,834
營業毛利	(18,507)	31,392	35,619
營業費用	136,906	149,215	99,705
營業淨利	(155,413)	(117,823)	(64,086)
營業外收淨額	75,572	(70,729)	(16,245)
本期稅前淨利	(79,841)	(188,552)	(80,331)
本期稅後淨利	(82,419)	(196,690)	(85,934)
稅後每股盈餘(元)	(1.05)	(2.76)	(1.70)

備註：營業成本包括原料成本、直接人工、廠房租金。

1.3.2 營業收入與本期稅後淨利



1.3.3 每股盈餘與股本



1.4 誠信經營及法規遵循

鴻翊國際秉持誠信經營之精神執行各項內部管理及外部活動，同時依循公司治理程序與守則，誠信經營、遵循法令。於內部辦法中亦訂有「鴻翊國際股份有限公司工作規則」，以防範不誠信之行為發生，員工及管理階層之各項行為均遵守相關制度之規定，以形塑公司應有之道德標準。另於本公司官網設有聯繫info信箱 (info@datavan.com.tw)，除了進行商業合作諮詢外，也接受各項客服相關事件，提供內外部人員進行舉報，舉報案件交由總經理室專責處理，以確保不當行為得以無所遁形，並致力於及時回應利害關係人意見。

一、法規遵循

鴻翊國際承諾以誠信原則經營業務並遵守業務所在國家之法律及道德標準，並將全面遵循法規作為公司的重要政策。並透過健全管理體系、落實法規鑑別與實施教育訓練作為持續強化法規遵循的執行方針。

鴻翊國際法務相關工作也同步建構完善的法規遵循體系，並擬定法規遵循方針，定期監控任何可能會對公司營運有重大影響的國內外法令變動，以確保全球各營運活動確實遵循各國法令規章。

二、誠信經營與反貪腐

鴻翊國際要求員工、主管、經理人或董事，均不得進行或以任何理由，指示他人進行非法或不道德的行為。必須確實遵守誠信紀律，並明確規範員工行為準則，包括從業倫理、法律規範、員工關係、饋贈招待、客戶隱私、智慧財產權、歧視行為、賄賂行為、利益衝突，以及公司資產及名譽保護等員工應遵守事項。

於業務活動執行、產品設計及採購業務等相關作業，落實法令遵循並且嚴格遵守紀律，我們於誠信經營守則中明確規範禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助，及不合理禮物、款待或其他不正當利益、侵害智慧財產權、從事不公平競爭之行為、防範產品或服務損害利害關係人等防範方案及處理程序，以確保客戶權益、避免企業資產損失、罰款與商譽受損。

三、利害關係人之教育訓練請依實況填寫

鴻翊國際承諾並遵守法律及道德標準來維持商譽及從事業務活動；制定「鴻翊國際股份有限公司工作規則」，使全體員工了解公司日常營業活動之各項作業流程，反貪腐、反行賄之規定，俾使員工能廉潔自持、公正無私。公司亦訂定「獎懲辦法」，每位員工(含新人報到時)在報到時所簽立之聘僱合約書中亦有廉潔承諾條款；廠商資料建檔時，採購單位也會要求廠商簽署「廉潔承諾書」，要求廠商必須遵守鴻翊國際的廉潔規定，不廉潔的廠商本公司將列為拒絕往來戶。執行業務行為時，也會簽署客戶承諾書，並與客戶共同遵守廉潔規定，由各部門主管(7人)、業務(6人)、採購(2人)約43%員工接受反貪腐教育訓練。

四、教育訓練

每年不定期實施教育訓練，對全體同仁加以宣導至少一次；俾能維持本公司之信譽及法律、道德標準。

五、違反法規事項

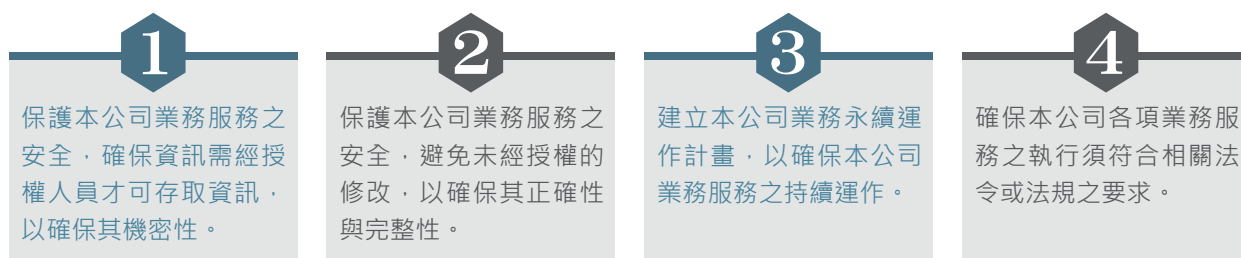
公司歷年來，積極面對各方司法相關議題，期勉優化內部規範及管理調控。

1.5 資訊安全與隱私權管理

2024年在新冠疫情結束後，我們的工作型態回復正常，鴻翊國際員工遠端工作權限，也藉此機會收緊，非必要遠端的人員，權限重新調整，加強內部相關的資訊安全以及資料管理的相關措施，對於遠端的連入改以RDP方式，減少其他主機暴露的風險。2024年鴻翊國際未接獲任何此議題相關的投訴。

1.5.1 資訊安全政策

為維護本公司資訊資產之機密性、完整性與可用性，並保障使用者資料隱私之安全，期藉由本公司全體同仁共同努力以達成下列目標：



1.5.2 客戶隱私權保護之管理機制

本公司已制訂一套符合其實際業務需求之客戶隱私資料安全防護控管機制，以確保客戶隱私資料之正確及合法使用。為避免未經授權人士接觸到客戶隱私資料，只由經過授權的相關人員才能接觸客戶隱私資料，相關處理人員皆簽有保密合約，如有違反保密義務者，將會受到公司嚴厲之處分。本公司網站主機另設有防火牆、防毒系統、入侵偵測系統等各項相關的資訊安全設備，以及必要的安全防護措施，加以嚴格保護客戶隱私資料。

1.5.3 客戶隱私資料的查詢與訂正

本公司所保有之客戶隱私資料，如客戶隱私資料的查詢或訂正需求，本公司會依照客戶問題屬性，指派專責窗口在合理範圍內給予客戶提供服務。

1.6 參與外部組織倡議行動

本公司積極參與各組織及國際組織，透過各組織的參與，進行資訊整合與共享，並透過團體的力量，擴大業務範圍，增進商機。以下為本公司參與之外部組織：



本公司每年報名參加電腦展，藉由參與電腦展盛會，提供客戶最新技術。另透過外貿協會參與各項海外買家謀合會，藉此獲得新詢價並回應處理，爭取商機。

1.7 風險管理

鴻翊國際公司為強化公司治理，降低營運可能面臨之風險，依照公司營運方針，針對財務風險/供應鏈與原物料風險/法規遵行風險/資訊安全風險/新冠疫情相關營運風險，依ISO 9001管理系統風險和機會管理作業程序，責成各相關部門建立風險辨識、衡量、監督及控管之風險管理机制，以達成永續穩健經營之目的。

1.8 氣候相關資訊執行狀況

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

本公司董事會設立了專責的公司治理專責小組，負責監督所有氣候相關風險與機會的治理。每季度，董事會會接收來自管理層的報告，內容涵蓋氣候風險的最新發展、相關政策改變及市場動態。我們的管理層定期參與氣候戰略會議，決策過程中積極考慮氣候因素，並已將其納入核心業務策略中。這些會議和報告記錄均存檔，可作為治理過程的證據。

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）

我們已完成針對氣候風險及機會的全面評估，並使用SWOT分析法來量化和確定這些因素對企業的影響。短期內，我們注意到供應鏈中斷可能影響生產效率，已開始建立替代供應鏈策略；中期，我們評估到政策變遷（如碳稅）將影響運營成本，因此已規劃低碳技術的投資；長期而言，市場需求的轉變使我們決定加快可持續產品的研發。這些分析結果已納入年度財務報告中，並以數據支持相應的業務決策。

極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

雖然目前極端氣候事件尚未對我司造成實際的財務損失，但我們已充分認識到這些事件可能帶來的潛在風險。為此，我們正在積極考慮並進行應對措施，以增強公司的韌性和應變能力。我們的風險管理團隊已針對極端氣候的可能影響進行深入分析，並已制定相關的應急計劃，確保在面對極端氣候情況時，公司能迅速反應且維持業務持續運營。此外，為了長期應對氣候變遷，我司計劃投入資源於綠色科技的研發，這將有助於提升公司的可持續性與市場競爭力。

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

我們已將氣候風險的辨識與評估流程整合到公司的整體風險管理制度中，每年進行風險評估時都會涵蓋氣候風險。此流程遵循上市公司治理的內控規範，並結合ISO 9001標準進行持續改進。風險評估的結果將提交至高層管理團隊進行審核，並制定相應的應對計劃。所有相關的報告和內部審核記錄均存檔，提供了氣候風險管理的具體證據。

鴻翊國際股份有限公司



2

綠色採購

2.1 限用有害物質與管理

2.2 供應鏈管理

2.3 客戶服務與滿意度



第二章、綠色採購

本公司持續落實綠色採購，優先採購以綠色原物料為主的供應商，以促使供應商減少資源浪費、降低污染，並宣導供應商必須負起企業社會責任，並確保產品不使用該類衝突礦區金屬材料。將採購之綠色要求、供應商之控管，皆透過電子化採購系統，隨著訂單一併發送給供應商，以執行綠色採購管理。

2.1 限用有害物質與管理

本公司生產穩定、高速的資料處理設備產品，在導入產品的準則中，除具有競爭力的技術、品質、交期及價格外，力求該司產品符合各項國內法規，以利協助客戶建構及使用資訊架構時，同時落實節約資源、減少碳排放，以減輕對環境的衝擊。力求產品生產符合環保要求，以降低法令生效後的退貨風險。

目前遵循的法規有ISO認證、有害物質 (RoHS) 的限制及化學品註冊評估授權機制 (REACH)、歐盟CE認證及美國聯邦通訊委員會等國際規章認證以及國內BSMI商檢要求。在客戶提出具體需求時，將會根據客戶要求做出相應的認證，並可隨時向供應商，包含包材與電源廠商，索取相關環保友善的證明及安規認證，以確保產品達到環保目標。

2.1.1 衝突礦產管理

鴻翊國際聲明本公司所提供之零件、及成品，不使用來自戰爭地區所產出之衝突金屬製以及其他有害物質，以維護客戶權益並善盡社會責任。鴻翊國際將持續關注衝突擴產議題，致力詳實調查供應鏈，並預期於下一年度，要求供應商共同配合落實，並取得供應商的未使用衝突擴產同意書，以確保錫(Sn)、鉭(Ta)、鎢(W)、金(Au)、鈷(Co)、鈀(Pd)等金屬，並非來自戰爭地區控制之擴區所開採。

2.1.2 交通運輸，營運運輸產生的重大環境衝擊

本公司並無運輸車隊，故不會造成對營運運輸產生重大環境衝擊，但本公司持續地推動節能減碳措施，善用科技減少油料使用，降低 CO2 排放量，例如規劃交通運輸最短行程減少繞路耗油，使用環保節能車輛純電或油電混合車，並善用大眾運輸降低車輛使用頻率以減少排放量。

2.2 供應鏈管理

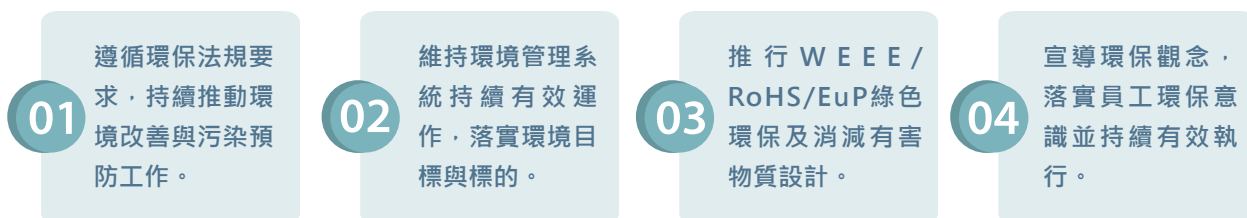
2.2.1 供應商的狀況

鴻翊國際生產基地以及供應鏈廠商主要位於台灣、中國大陸，經統計2024年主要供應商20家(佔總採購金額約90%)在地廠商有17家占比約為85%，另外3家為非在地廠商，佔比15%，採購支出佔比國內約為69%、國外約為31%。預計2025年在地廠商佔總金額比例將超過72%以上。

2.2.2 供應商管理承諾

鴻翊國際承諾建立以永續發展為目標的供應鏈，為確保供應鏈工作環境的安全、營運促進環保並遵守道德規範，制定供應商相關管理規範，以共同落實企業社會責任，創造永續價值鏈。在篩選廠商進行風險評核，製定一套供應商永續性評分辦法，與交貨期、品質、營運、服務等並列成為供應鏈的風險評核，並透過內部各部門包括採購、品保、製造研發等部門做嚴謹的供應商評核程序，並做為鴻翊國際採購選商的重要依據。

為了永續經營，對於原物料供應商製定對環境與人體無害的標準規範，並遵循以下規範，



針對供應商品質、交期、服務等各項評核，符合要求條件者，方可成為我們合格供應商。

鴻翊國際針對新供應商導入，除填寫供應商基本資料表，另有包括保密合約、供應商不使用證明、產品環保規格保證書、供應商環境要求通知單等要求供應商用印簽回，並組織公司各部門包括品保、採購、製造研發等單位，對於供應商進行：「品質指標」、「交期指標」、「生產指標」、「環保指標」共四項指標進行評核，以敦促供應商們、保護環境、改善安全與衛生，共同善盡企業社會責任，至今已完成主要原物料供應商共47家的評核，成為本公司合格供應商，長期配合往來。

2.2.3 供應商永續管理

鴻翊國際以「合作共生」的理念，期冀與供應鏈建置一個互助、合作、互惠的關係，願與合作夥伴一同實踐「企業社會責任」與「永續發展」的新趨勢。



資源分享並輔導供應商執行綠色管理



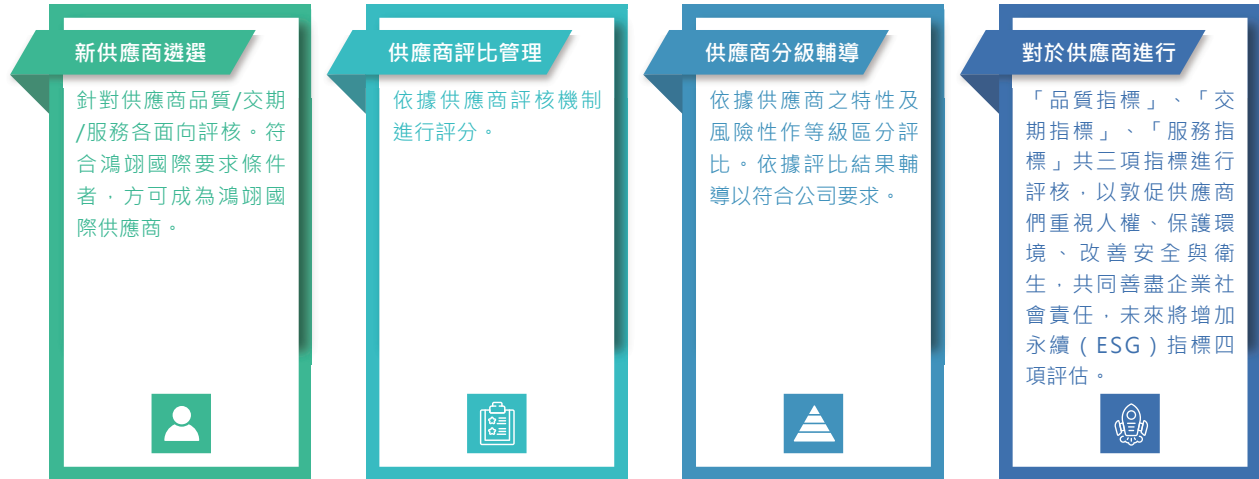
相互交流與學習，共同提升競爭力



成為企業標竿，一同邁向永續發展

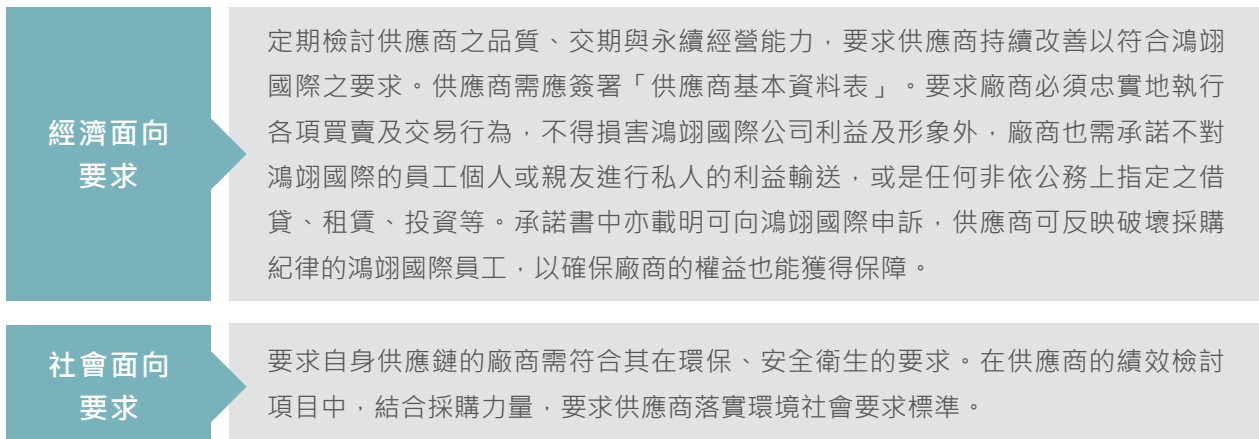
2.2.4 供應商管理面向

鴻翊國際規劃三大面向進行控管與輔導，建立永續成長之供應鏈管理機制。



2.2.5 供應商永續規範

針對供應商品質、交期、服務各面向評核，符合鴻翊國際要求條件者，方可成為鴻翊國際供應商。



2.2.6 供應商管理機制

鴻翊國際提升供應鏈管理品質，並請供應商簽核廉潔承諾書或宣傳及溝通鴻翊國際推廣之供應鏈管理作法。並希望針對供應商品質、交期、服務、價格各面向評核，符合鴻翊國際要求條件者，方可成為鴻翊國際供應商。

2.2.7 供應鏈風險管理

鴻翊國際營運持續計劃，要求供應商對自身生產之貨源及代理產品及服務，應有應變計劃及程序，以確保持續營運，並降低缺料對鴻翊國際之影響。

2.3 客戶服務與滿意度

2.3.1 全球多據點客服網絡

本公司在商業自動化設備的產業耕耘近40年，主要經營項目是公司自有品牌及客戶委託設計製造的POS相關產品，以及專業的自助點餐與結帳機，多年來不僅累積豐富的產銷經驗，並充分提供客戶最佳的解決方案。總部設於台灣台北市，並在亞、美、以及歐洲等地，有多個配合經銷代理商，範圍遍及全球各地，包含美國、德國、日本、韓國、印度、越南、中國跟台灣等國家，創建全球多點串聯的客服據點，充分提供客戶覆蓋全世界同時在地化的全方位即時服務，期許達成最佳客戶體驗。

2.3.2 全方位客戶服務

客戶服務鴻翊國際的競爭優勢，本公司本著創建初衷追求最佳客戶體驗，強調站在客戶的立場，認真傾聽每一位客戶的反饋。為了提供客戶便利的交流機制，我們有一個全方位、標準化、實時的服務流程，統一接收處理客戶的需求，即時回應客戶的意見和問題。公司提供多元溝通管道，如電子郵件、官網、電商平台、社交媒體、實時聊天以及電訪等，給予客戶完整而且即時的資訊，以確保客戶在產品使用的體驗是安心滿意的。

客服中心會收集來自客戶的意見回饋，檢視聯繫資訊以及後續的處理跟管控。站在客戶的立場，從生產銷售到售後服務，每一個環節都是至關重要，公司透過品管跟客服標準化流程稽核，從客戶的回饋中來檢視客戶體驗的滿意度，作為未來改善的依據，達成全方位的售後服務的指標。

鴻翊國際遵循產品與服務之資訊與標示相關法規及行銷傳播相關法規，未曾侵犯客戶隱私或收到遺失客戶資料的投訴。

2.3.3 完善便捷的售後服務窗口

追求優良客戶體驗已被視為是產品或服務的一部分，公司長期以來優先汲予客戶服務支持來滿足客戶高度的期望。從產品設備的銷售與提供後續解決的方案，到商品諮詢和保固維修從而支援產品升級，提供多管道、多元化的服務，輔以經驗豐富的技術團隊為後盾，來提高客品牌忠誠度和後續回購產品的意願。

此外售後服務無論是安裝架設、技術整合、保固維修以及諮詢顧問等，都是依照客戶的實際需求，提供 7 x 24全年無休連續服務模式，全方位即時的售後服務，讓客戶充分享受最佳的技術支援服務。

消費者願意為更好的客戶體驗支出更多，認真傾聽和客戶分享使用經驗，與客戶深入的互動可以更貼近客戶的需求，找出快速解決的方法，創造完美的在線體驗。

2.3.4 客服業務管控

顧客是公司客服業務中最重要的人，客戶通過我們的服務實現價值最大化。客服中心的核心價值，是通過建立完善的客戶服務體系，為客戶提供完善的服務，進而不斷提升客戶對企業的滿意度，增進企業的品牌知名度、市場聲譽和顧客重複購買率，從而為企業創造源源不斷的商機。

公司提供客戶多元、實時、網絡的服務窗口，接受顧客諮詢，解決客戶問題和滿足需求。有以下幾個方面：

滿足客戶需求和後續追蹤管理

建立與客戶交流管理系統，深度與客戶溝通，實際了解客戶的需求，巧妙運用人際處理技巧，消彌與客戶間的不協調或誤會，有效解決客戶真正的問題。

公司每年會透過視訊、實時聊天、電話、郵件等，針對技術、產品使用、客服、維修等方面，並完整記錄客戶的回饋和意見，定期檢視分析客服流程，提出適當的改善計畫，同時持續監控計畫的落實，來貼近客戶的需求，為企業的經營和銷售營造最佳的環境。

客戶友好關係的維護

藉由不斷改善客戶服務的方式，加強完善客戶服務體系，鞏固與客戶之間的友好關係，為銷售經營提供有力的支持，進而優化公司的品牌形象。

特殊專案的管理

成立專案的服務小組，為公司的客戶量身打造專門性、客製化的服務提供彈性多元的全方位服務，加強合作關係來提高企業經營利潤。

新進客服人員的培訓

客服中心負責制定各項工作流程，並對新進客戶服務人員進行流程培訓，使之熟悉掌握各種工作流程，以提高客戶體驗的滿意度。

本公司歷經多年的經驗，自行建構的客服系統，提供客戶最佳的售後服務流程與管理，其中包含產品安裝操作和購買履歷的資料、備品管理暨壞品送修資料、後續追蹤及客戶服務資料查詢等系統，將所有有關客戶維護服務的需求皆納入系統程序化，以確保客戶服務的品質。

2.3.5 客戶滿意度調查

本公司為保持一貫優質的服務品質，本著不斷學習、不斷提升的精神，以符合客戶的多樣化需求，以達到盡善盡美、迅速確實的客戶滿意度，所以本公司每年定期實施客戶滿意度調查，其一藉以感謝客戶長期支持與愛護，其二期待客戶給予誠心的回饋與指教，作為未來檢討、修正、改善、提升服務品質的參考依據。

(一) 年度客戶滿意度調查實施方式

每年實施之客戶滿意度調查對象，以近五年來成交客戶，透過電子郵件發送調查問卷方式，主動邀請客戶參與年度客戶滿意度調查。調查時間為期一個月，之後收集客戶滿意度調查回饋資料，由專業單位整理分類統計結果，依此分析結果，就客戶反映之優缺點、具體建設性的意見，或是客戶的抱怨處理，進一步檢討改進，作為日後改正缺失提升服務品質為實施重點。

(二) 問卷調查之內容項目主要分成五大類：服務、專業知識、品質、價格、交期內容如下：

服務態度	對所接觸本公司的業務或客服人員態度
專業知識	對本公司解決產品問題時的效果與評價
產品品質	對本公司產品品質狀況評價
產品價格	對本公司的產品價格評價
出貨交期	對本公司的出貨交期與回覆時效性評價

(三) 問卷調查之評分級別與回饋處理

問卷調查評分概分為五個級別：



依據客戶滿意度調查結果，經過整理統計分析後，提供相關業務單位及所屬部門主管，做為日後檢討追蹤、改進的寶貴意見。針對客戶反映的意見及評等為負面的，特別對某些客戶回饋很不滿意及不滿意之意見，將通知相關單位處理，並安排負責該客戶的所屬業務、工程主管，主動拜訪關懷客戶，進一步瞭解詳細情況，提供客戶日後合理的改善計畫與建議，以符合客戶需求與期望，努力達成客戶的滿意度。對於公司所生產及服務的滿意度調查結果，將提供市場群作為未來主力及非主力產品的考量與精進，並作為產品汰弱留強的決策考量，並依據回饋需求與意見，作為未來引進新代理產品的重要規劃考量。

(四) 2025年初實施客戶滿意度調查結果，總計發收調查問卷客戶約26家，有效回收問卷客戶共計10筆資料，茲將2024年客戶滿意度資料統計如下：

滿意度	服務態度		產品品質		專業知識		產品價格		交期	
	佔比	客戶數	佔比	客戶數	佔比	客戶數	佔比	客戶數	佔比	客戶數
非常滿意	70%	7	50%	5	20%	3	10%	1	30%	3
滿意	30%	3	50%	5	70%	7	60%	6	70%	7
尚可	0%	0	0%	0	10%	0	30%	3	0%	0
不滿意	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
很不滿意	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0

產品價格項目中，回覆尚可的3案中，1案為採購友商產品後，因使用不滿意，再向鴻翊國際採購產品，因此認知上對自身總體付出價格不滿意，另2案為客戶採購部門對於價格相關的調查，無法提及滿意以上的回覆，因此只能填寫尚可。經調查此3案目前對於鴻翊國際的產品品質以及售後服務尚未有任何投訴案件。

2.3.6 產品安全衛生

鴻翊國際總部坐落於新北市中和區遠東世紀廣場園區，園區設有管委會，鴻翊國際全面遵循園區管委會所致定之環安管理規範，並在此基礎上建立鴻翊國際的環境安全衛生政策，徹底執行鴻翊國際環境安全衛生管理，以幫助我們達城對於環境、安全衛生的承諾與目標，包括管理對人員與環境的潛在風險、降低公司營運的衝擊及產品對環境的影響、定期監督法規的符合性與鴻翊國際標準的執行情形，以及確保員工擁有舒適的工作環境，及重視健康與安全維護的各項措施。

鴻翊國際行銷全球，主要客戶皆為知名品牌商、系統工控電腦製造商，政府機關，因此產品需要因應各國的環保相關法規進行修正，包括Reach、RoHS等規範，以及行為守則(Code of Conduct)中對於產品生產以及員工工作環境等相關安全規範，並配合客戶的稽核。最終目的在於協助企業發揮最大的營運效益的同時，也須兼顧環境的永續經營。

鴻翊國際的產品設計，除了功能需要符合客戶需求之外，外觀以及操作方式，也必須要確保使用順利，以及操作過程安全，舉凡鴻翊國際開發的產品，皆以易升級、易維修、易拆解的模組化設計為主軸，就是為了考量業者在使用期間的維運及更新成本，與設備更新維護之成本及環保著眼。此設計佔所有產品中的70%。除了外觀及結構之外，靜電的導出，也是鴻翊國際商業自動化產品安全設計中的一大重點，因靜電可能導致點餐與收銀作業失敗，嚴重可能毀損客戶的商業資料儲存裝置，因此所有產品（100%）皆有靜電導出的設計，產品也設有接地線孔，提供相關配件提供使用者做靜電導出。鴻翊國際業務在進行客戶使用環境訪視時，也會為客戶留意現場環境是否有符合靜電導出的條件。

為表示重視環保，本公司將整合下列原則於整體經營決策，並落實營運管理，努力降低對環境的破壞，提昇環境保護，做好安全衛生目標管理，以利永續經營發展，2023年鴻翊國際鴻翊國際並未違反任何有關產品與服務的健康和安全法規，相關事件數量為“0”。

節能減碳永續環保



危害預防落實管理



健康促進友善職場



資源回收防止污染



恪遵法規全員參與



本公司將貫徹上述原則，釐定環境與安全衛生之目標，落實管理運作，以符合環保與安全衛生法規要求，加強員工教育訓練，提升全員安全衛生觀念，並藉由適當管道傳達本公司環安政策，使各相關部門了解並支持本公司推動環境與安全衛生管理的決心。

1

員工福利與權益

在開發資訊產品與後續投產時，重視員工的工作環境和福利，包括提供良好的工作條件、平等機會及職業發展支持。

2

能源效率

資訊產品的開發必須考慮其能源消耗，企業在產品運作平台的選用上，減少碳足跡，例如使用較低功率消耗且無風扇散熱的運算晶片，較傳統設計節省70%，碳排放節省50%

3

依據使用目的與需求制訂產品規格，勿超出目標過多導致能源的浪費而增加碳排放。

4

綠色設計

在產品設計階段，應選用環保材料和高效能零件，以降低能源消耗和碳排放。設計時可考慮模組化易組合與拆解結構，便於未來的維修和升級，延長產品壽命，降低維護服務時程。

5

產品設計對應無毒無鉛製程與用料，合乎RoHS與歐盟REACH等規範，並通過QC080000認證，持續實施。

6

客戶隱私與數據安全

隨著數位化程度提高，各項產品的操作程序標準化以確保客戶數據的安全性和隱私權，並遵守相關法律法規為規範。

7

針對產品運輸包裝進行節能減碳設計

- (1)材質改善；使用可分解、可回收之包裝材質。
- (2)在運輸安全考量下，盡量減小包裝材積，減少包裝材料使用量。
- (3)教育客戶對產品包裝材料儲存再二次利用之觀念。

所有產品依據銷售區域需求，申請應對應之安規項目，包含電子射頻干擾與被干擾防止 (EMC 認證，如CE / FCC Certification等) 與人身使用安全相關之設計認證 (Safety 相關 如UL / LVD Certification等)。

針對所有開發產品機種，對客戶提供完整之行銷文件，包含DM / 規格書 / 安裝使用說明書 / 技術維護說明書等，並進行不定期資訊更新，確保產品資訊的正確性。

產品規格或主要零組件有變動時，對內發行ECR，確保資訊之同步，對外發行ECN，確保客戶端產品資訊之正確性。

鴻翊國際股份有限公司



3

永續環境 承諾與政策

3.1 環境保護

3.2 氣候變遷與全球暖化之因應政策

3.3 辦公區域之節能措施及內部宣導



第三章、永續環境承諾與政策

本公司為專注於設計與生產穩定的商業自動化設備設計生產廠商，非高耗能高污染之製造業，製造產品的過程中碳排放的問題不大，鴻翊國際仍積極推動從自身做好能源與水資源管理，及擴大溫室氣體與無紙化資源回收盤查範疇等，為深愛的這塊土地共盡一份心力。我們的承諾與政策是：節能減碳永續環保、資源回收防制污染。

3.1 環境保護

2015 年巴黎氣候峰會(COP21)明訂了締約國的減碳標準，台灣雖非巴黎協定締約國，但仍遵循NAZCA(Non-State Actor Zone for Climate Action Platform)機制提出減量承諾，訂定2030 年溫室氣體排放量目標為 BAU(business as usual)減量 50%的遠大目標。鴻翊國際身為台灣企業公民的一份子，雖然鴻翊國際提供的資訊服務與環境面向的相關度不高，但仍積極透過內部宣導，鼓勵同仁節約水、電、能源與紙張。此外，鴻翊國際亦致力於在辦公用品、電腦周邊等採購面向力行綠色採購，以行動響應節能減碳的趨勢。於2024年鴻翊國際並無任何違反環境法律或法規之情事。

3.1.1 溫室氣體管理成效與目標

執行溫室氣體盤查由2024年間，分別針對類別1、類別2等鑑別各排放源，以營運控制權方式蒐集數據、資料，進而計算排放量，其中以類別2間接溫室氣體排放量佔比80.69%最大，總使用電力為141298度 = 66.9752 TonCO₂e，各類別溫室氣體排放量及占比情形如下：(排放量以TonCO₂e為單位)

類別	類別 1	類別 2	類別 1+類別 2
	直接溫室氣體排放量	輸入能源間接排放	
排放量	16.0306	66.9752	83.0058
占比	19.31%	80.69%	100%

備註：GWP值係引用IPCC第六次評估報告；電力排放係數以2025年公告0.474 KgCO₂e/度計算。

在近兩年度內，本公司已完成對溫室氣體（GHG）排放之盤查作業，並依據 ISO 14064-1 標準進行相關作業。針對範疇一（Scope 1）、範疇二（Scope 2）之排放數據，已完成內部審核與初步確認作業。鑑於目前尚未與確信機構簽訂的查證協議，未來將考慮委託專業機構執行外部查證，以提升數據的可靠性與透明度。

本公司以 2024 年為溫室氣體排放之基準年，該年度之總排放量為 83.0058 噸 CO₂e。目前尚未正式訂定中長期之減量目標，但已著手研擬相關策略與行動方案，以實質推動溫室氣體減排作為永續發展之核心方向。

初步擬定之減碳措施包括

透過定期設備維護與升級，降低整體能源使用強度。

強化內部教育訓練，建立節能減碳的企業文化與工作習慣。

評估導入再生能源（如太陽能、綠電採購等）之可行性，以逐步取代傳統能源來源。

未來，公司將持續盤查與追蹤各項排放來源，並在蒐集完整數據後訂定明確之溫室氣體減量目標及年度行動計畫，致力於達成長期減碳與永續發展目標。



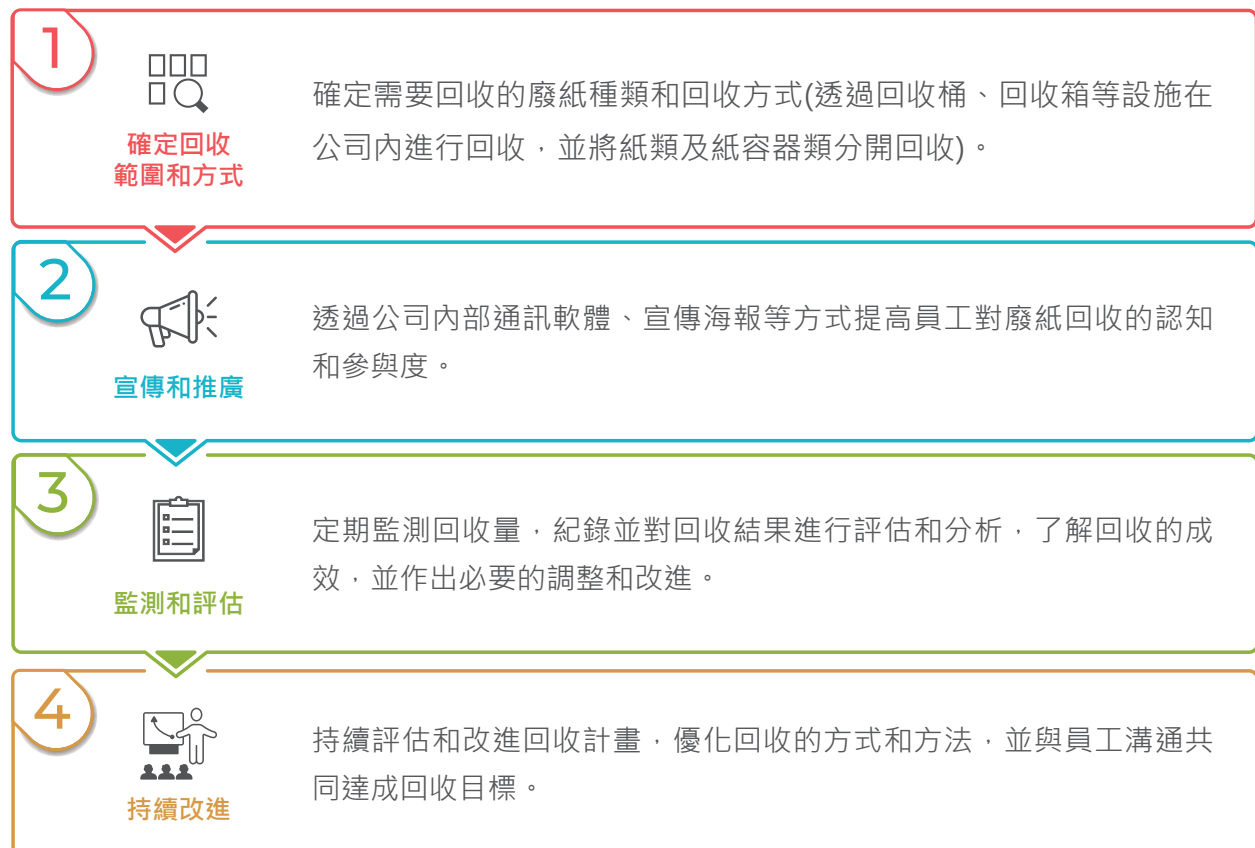
3.2 氣候變遷與全球暖化之因應政策

企業對於溫室氣體管理之策略、方法、目標企業對於因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略，鴻翊國際因應溫室氣體管理及節能減碳之策略如下：室內溫度設定為 26 度至 28 度間，降低空調負荷，並汰換老舊耗能之空調設備，提高使用效能以高效率 LED 照明燈具汰換舊有燈具，以節省用電加強管理照明設備之使用，減少不必要之照明用電內部公文傳遞以線上簽核管理系統進行，減少紙張、碳粉使用；教育訓練採用視訊或虛擬會議線上數位學習方式辦理。

企業產品或服務帶給客戶或消費者之減碳效果：本公司推廣業務無紙化，持續推展線上簽核系統，減少不必要的紙張耗用，與客戶共同保護環境，愛護地球。

廢紙回收再利用，有利於減少垃圾的處理，減少對環境的污染，利用回收纖維造紙，可以減少對林木、水、電消耗和污染物排放。回收一噸廢紙能生產 0.8 噸再生造紙纖維，可以少砍 17 棵大樹，節省 3 立方米的垃圾填埋場空間。本公司已於 2024 年度起每年計畫回收廢紙 30 公斤為目標，以善盡企業社會責任，為節能減碳盡一份棉薄之力，未來規劃以系統電子化表單代替紙本申請單，以減少印刷及廢紙產生為目標。

每年計畫回收廢紙的目標可以分為以下幾個步驟：



3.3 辦公區域之節能措施及內部宣導

1

落實垃圾分類及日常生活廢棄物皆依所在園區委託環保局認可之立案環保公司進行回收處理，減少污染，提倡資源回收再利用。提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物質，使資源能永續利用。辦公室垃圾分類設置於樓層垃圾及回收區（生活廢棄物、紙類、塑膠類）。

2

空調設備系統調節

冷氣機溫度，設定空調溫度不低於攝氏 25 度，達到節能效果，同時也減少主機耗能，以減少空調耗電為目標。為避免空調電力無謂浪費，實施以下節電措施：

冷氣機調節適當溫度，減少壓縮機運轉時間，來達到節能效果。

明顯標示空調開關位置及提醒同仁下班記得關閉空調。

3

鴻翊國際的營運模式主要為設計與組裝產品，營運型態屬一般廠辦大樓，製程上未大量使用水資源，日常辦公用水為我們主要的用水來源，並取自市政用水，對水源無顯著影響。在廢水管理方面，辦公室廢水產生主要為生活污水，我們依地方法規排放至公共下水道後由地方廢水處理廠處理，對生態環境無顯著衝擊。為珍惜水資源使用，我們持續探索各項節水的可能性。例如：未來公共區域使用省水馬桶調節馬桶沖水量、小便斗使用自動感應給水，以達節水目的。

4

主要原物料流本公司屬於電腦週邊設業備，主要進貨為設備及零組件。在產品包裝出貨面向，我們秉持企業永續發展的環境責任，持續地推動再生資源的使用，售出產品選用及要求環保材質，督促供應商使用環保材質及減少包裝量，以促進資源分類回收與再循環利用。

5

廢棄物管理及資源再利用紙張回收及銷毀作業：平日推動資源回收、垃圾分類外，一般無機密性及個資的紙張處理，採取廢紙背面空白再利用的方式，報廢電腦處理：載有個資的媒體(如硬碟)會進行資料刪除並且進行實體破壞後再報廢；無硬碟之電腦在進行報廢作業後，直接送回收商處理。

6

員工交通與通勤為降低人員運輸對環境的衝擊，鼓勵員工上下班響應共乘，提供同仁低碳的通勤選項；我們也持續推廣視訊電話會議工具，提供不同辦公區域同仁開會使用，以代替出差，減少的空氣汙染及二氧化碳的排放。

鴻翊國際股份有限公司



4

員工政策

4.1 員工結構及分佈

4.2 員工發展與教育訓練

4.3 權益保障

4.4 員工關係

4.5 員工平等及申訴管道

4.6 職業安全衛生政策



第四章、員工政策

鴻翊國際自成立以來，始終秉持著「可靠、誠信」企業文化，並以即時回應客戶的需求，提供最好的支援與服務，為公司理念及核心價值，為客戶創造更大的商機與更高的利潤服務，使鴻翊國際成為贏得股東、客戶、員工和利害關係人的信賴，成為永續經營的優質公司。為實踐鴻翊國際的核心價值信念與永續經營願景，鴻翊國際將員工視為公司最重要的資產，因為員工才是使公司能持續保持優質成長、不斷地擁有進步動能的最重要關鍵。鴻翊國際嚴格遵守各項勞動法令要求，訂定相關規章與規範具體保障員工權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，包括結社自由、隱私、禁止強迫勞動、禁用童工，以及任何不當聘雇及歧視有關之法規。同時持續推動多元的員工培育關懷專案，促進員工身心健康，為員工創造一個和諧良善的工作環境，透過各項人力資源的制度與政策落實執行，積極從工作面、生活面及健康面切入全方位照顧員工。

讓員工熱情地投入於工作中，並且充份發揮卓越的表現，得到客戶、長官及同事的肯定，於工作中獲得成就感，進而帶動公司持續地成長；同時更能進一步使員工在工作與生活中獲得身心平衡，期許每位員工都是快樂的鴻翊人、讓公司與員工共同創造未來卓越的藍圖並擁有幸福和諧的人生。

4.1 員工結構及分佈

近三年鴻翊國際公司依據性別、年齡、區域之主管與非主管人數如下表，204年鴻翊國際公司員工總數為 53 人，為正職員工50人，兼職員工1人，定期契約員工2人，其中男性員工比例為 67.92%，女性員工比例為 32.08%，全體員工皆為本國籍。所有員工皆自其受僱日第一天起 提供法令應有之權益。

項目	一般員工			管理職主管		
	111年	112年	113年	111年	112年	113年
男性	31	23	18	20	18	18
女性	17	21	15	9	6	2
合計	48	44	33	29	24	20
30歲以下	5	6	4	0	0	0
30歲-50歲	40	31	23	19	6	7
50歲以上	3	7	6	10	18	13
合計	48	44	33	29	24	20

在員工學歷分佈方面，鴻翊國際有86.79%員工擁有專科及以上學歷，研究所學歷佔全體同仁佔9.43%、大學佔49.06%、專科佔28.3%、高中職佔9.43%，2024年人才學歷份佈比例如下：

學歷與性別	男		女		合計	
	人數	佔比	人數	佔比	總人數	佔比
研究所	4	10.81%	1	6.25%	5	9.43%
大學	18	48.65%	8	50.00%	26	49.06%
專科	10	27.03%	5	31.25%	15	28.30%
高中(職)	4	10.81%	1	6.25%	5	9.43%
高中以下	1	2.70%	1	6.25%	2	3.77%
合計	37	67.92%	16	32.08%	53	100.00%

學歷與性別	111年		112年		113年	
	總人數	佔比	總人數	佔比	總人數	佔比
博士	2	2.60%	1	1.47%	0	0%
研究所	12	15.58%	5	7.35%	5	9.43%
大學	27	35.06%	37	54.41%	26	49.06%
專科	20	25.97%	15	22.06%	15	28.30%
高中(職)	14	18.18%	8	11.76%	5	9.43%
高中以下	2	2.60%	2	2.94%	2	3.77%
合計	77	100.00%	68	100.00%	53	100.00%

4.1.1 員工留任

鴻翊國際一貫秉持員工是企業重要的資產，有完善的晉升管道、員工福利制度、加薪機制，促進員工不斷向上自我提升，以成就員工個人職涯發展。同仁若有轉調其他單位或地區者，公司會進行事前溝通協調轉任事宜，若調任地區距離較遠會視狀況給予適當津貼或補助，以保障員工權益。在離職管理上，一旦員工提出離職需求，用人單位主管與人力資源單位隨即安排與當事人進行離職面談，務求瞭解員工的離職原因，並盡全力進行員工慰留與關懷，如經慰留仍欲離職者，鴻翊國際都予以充分的體諒與尊重並且給予祝福。公司內部若因職務調整或業務改變而有調整同仁職務內容之需求，會優先審視公司內部是否有相同性質職務，安排同仁做內部轉調，若內部無適當職缺或同仁無意願轉任時，依公司資遣規定辦理相關事宜。

近兩年新進與離職員工統計一覽表

	112年				113年			
	新進	新進佔比	離職	離職佔比	新進	新進佔比	離職	離職佔比
男性	26	50.98%	27	44.26%	25	58.14%	27	46.55%
女性	25	49.02%	34	55.74%	18	41.86%	31	53.45%
合計	51	100%	61	100%	43	100%	58	100%
30歲以下	6	11.76%	4	6.55%	8	18.60%	10	17.24%
30歲-50歲	24	47.06%	38	62.30%	24	55.82%	30	51.72%
50歲以上	21	41.18%	19	31.15%	11	25.58%	18	31.03%

4.1.2 員工育嬰留停

鴻翊國際設有哺乳空間，提供產後同仁使用，同時職工福利委員會提供的生育補助金及本公司團體保險提供之生育津貼，獎勵員工生育，在育嬰留停方面，對於有育嬰需求之員工，給予實質之關懷與照顧，包含留職停薪之安排、工作職涯再規劃或轉調。鴻翊國際提供完善員工照顧之機制，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作，且獲得員工之肯定。

2024年請育嬰假人數為 **1** 人、
復職人數為 **0** 人。

4.1.2 人員招募

鴻翊國際依據營運策略及員工職涯發展，透過各種管道、招募各方優秀人才，創造公司無限可能的人才價值。本公司人員招募皆依當地法令規定並遵守規範。為保障兒童身心發展健全，鴻翊國際秉持應有的社會責任從未雇用童工，並且在招募程序中嚴格審查與執行，未來亦同。而除了保護兒童身心發展健全，不聘用童工之外，本公司依「性別工作平等法」第 7 條至第 11 條規定，不對員工進行性別歧視，因此有關績效考核以及薪資制度相關作業辦法。

4.1.3 薪酬政策

最高薪酬與中位數薪酬增加比例：

2024年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為5.85%；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比之中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為188.45%。

「最高個人之年度總薪酬」與「其他員工年度總薪酬之中位數」比率	薪酬最高個人之年度總薪酬增加之百分比	其他員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數	年度總薪酬變化比率
5.85%	-30.19%	-13.81%	188.45%

非擔任主管職務之全時員工之薪資資訊：

因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024年非擔任主管職務之全時員工人數為49人，其「薪資總額」、「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為32,896仟元、671仟元及595仟元。

項目	2023年	2024年	與前一年度相比(%)
非擔任主管職務之全時員工人數	69	49	-28.99%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額（新台幣仟元）	46,688	32,896	-29.54%
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」（新台幣仟元）	667	671	0.60%
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」（新台幣仟元）	606	595	-1.82%

註1：「全時員工」：係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者。若未規定正常上班時數者，大致平均每每周工作時數超過35小時者，歸入全時員工；反之則屬部分工時員工(可能為兼職、時薪制人員、建教合作工讀生等)。

註2：「薪資總額」：係歸屬當年度之員工薪資所得，採應計基礎權責概念，包含經常性薪資(本薪與按月給付之固定津貼及獎金)、加班費及非經常性薪資(非按月發放之獎金、紅利等)。另依公司章程規定分派之員工酬勞(現金或股票)亦應計入薪資總額，餘依股份基礎給付(如員工認股權、庫藏股轉讓予員工等)之評價金額則不計入。

4.2 員工發展與教育訓練

鴻翊國際承諾成為永續經營除了事業上成長獲利之外，文化的塑造也是重要的一環，而人才的發展與培育更是企業永續經營的基石，因此鴻翊國際在追求成長獲利的同時，也致力於協助同仁與公司共同成長，為同仁打造持續學習與成長的環境，我們透過公司內外部資源的整合與運用，以企業需求結合個人生涯發展為導向，積極推動相關教育訓練以達成留才與育才之目的。

4.2.1 依不同職能發展設計訓練課程

鴻翊國際對各階層主管及同仁皆有管理職能或核心專業能力的設定；內部訓練課程設計，係依據職能模型來規劃相對應的發展課程，除必訓課程外，同仁亦可依個人需求與未來發展考量，參與各項選訓課程，提早為下一階段職涯規劃與發展預先做好準備。

4.2.2 專業培訓學程

依據各單位之專業人才需求及專業職能盤點，規劃專業內外部培訓學程，透過紮實的專業訓練體制，提昇整體專業水準及服務品質。

2024教育訓練成果

內部稽核人員
專業進修

會計主管
專業進修

公司治理主管
專業進修

董監事
專業進修

XRF檢驗儀器
工作人員訓練

4.3 權益保障

4.3.1 工作與就業權益保障

為確保員工權益，鴻翊國際皆以符合法令規定為最基本原則設立所有制度，同時鴻翊國際支持聯合國宣導之全球契約、企業應遵守人權、勞工標準、環境及反貪污方面的基本原則。在勞工方面 鴻翊國際保障員工以下權益：

1

結社自由

暢通的溝通管道是促進員工關係的重要因素，因此鴻翊國際尊重員工依法可自由結社及組織工會之權利，公司不會妨礙員工結社自由。

2

不強迫勞動

鴻翊國際遵循法令規範並尊重勞工自由，不強制勞工從事不合法之勞務行為。

3

消除就業和職業方面的歧視

4

禁用童工，合法的聘僱

本公司嚴格遵守各項勞動法令的規定，拒絕雇用未滿 15 歲童工並且禁止 18 歲以下的未成年員工執行危險性工作。對於各項勞務條件的變更，悉依照法令規定完成通知程序。

5

公平的績效考核制度

為有效落實公司營運計劃、組織之目標與個人的職能發展，公司透過公平、公正、合理之績效考核制度進行評核。並將考評資料做為公司調薪作業、人員晉升、紅利 / 獎金發放、員工訓練發展之依據，鴻翊國際每年定期進行全公司之績效評核作業，考核重點包含該年度的工作檢討及未來目標訂定，該目標會由主管與同仁雙方共同訂定，並可視執行過程討論而加以調整之。員工評核成績、除由直屬主管評核之外，並也交由處級主管做通盤性的調整，以維持公平性。對於績效不彰者或發生員工無法適任，本公司將輔以施行改善計劃或協助轉調至適任單位，轉調需求及業務內容變更，均依勞動基準法之規範制度執行；若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，依法給予預告期與資遣費用並給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。

6

鴻翊國際新進員工考核

新進員工考核期屆滿前，單位主管應進行工作績效面談及評核。未通過績效評核者，本公司得行使附保留終止權解僱；員工本人如自行評估企業之職場環境、發展空間與工作內容不適者，亦得隨時行使附保留終止權通知本公司終止契約。或經雙方同意延長考核期，得申請延長一次，並以延長至多一個月為限，在延長考核期間，單位主管得視狀況提前做考核決定。

4.3.2 薪資保障

鴻翊國際視員工為公司最重要的資產，為培育專業的優秀員工，留任並激勵員工充分發揮其潛力，使其於工作中獲得成就感，達到工作與生活之身心平衡。本公司之薪酬政策視公司整體薪酬於市場之定位、參考產業薪酬調查之結果、同時考量組織內部公平性與外部競爭性綜合考量，訂定具競爭力之總體獎酬政策，以確保公司於人力資源之競爭優勢；新進員工亦不因年齡、性別、種族、宗教、婚姻狀況等因素而有所差別待遇。

鴻翊國際亦保障員工享有勞基法基本工薪之規定，員工薪給參照組織結構、員工學經歷背景、專業知識技術、年資、經驗及個人績效表現以核定薪資水準，標準起薪合於「勞動基準法」所規定之基本薪資。依據法令規定，鴻翊國際於所有同仁於報到當日即為其投保勞保及健保，並依法提撥退休金。除此之外，公司為提升員工醫療保障，額外提供員工團體保險，其內容包含：意外險、意外醫療險等。

基層人員（直接人員）標準薪資架構

	114年標準薪資(元)	與當地最低薪資比例
男性	28,590	1:1
女性		

性別之薪資比例

	薪資比例
一般男性員工 與一般女性員工	1:1.01
男性管理職 與女性管理職員工	1:1.01

薪酬理念

基於「人才、速度、紀律、分享」之文化精神，核定給付原則。

- 依據員工學經歷、工作職務、專業知識技術核定基本薪資。
- 依據員工個人績效發展及品德操守給予差別調整。
- 依據員工個人特殊功績展現，給予激勵回饋。

薪酬結構

- 基本月薪：依新進員工敘薪標準及在職員工歷年績效展現核定。
- 主管加給：依薪資敘薪標準。
- 固定津貼：每月伙食津貼。
- 三節禮金：於勞動節、端午節、中秋節依年資比例發放。
- 年終獎金：視公司年度營運狀況，及當年度個人工作表現酌予發給，於農曆春節前發放。
- 非固定獎金：專案獎金及其他非經常性獎金等。

薪資調整

- 年度調薪：本公司依員工工作績效、公司營運狀況、同業調幅及每年消費物價指數做通盤考量，予以調整。
- 晉升調薪：本公司依員工工作內容是否有重大改變、所負之責任是否加重、專業技能深度是否大幅提升、公司或外部市場相同職位之薪資水準，予以調整。

員工酬勞

本公司依公司章程規定，提撥一定盈餘比例金額作為員工酬勞。視公司營運狀況及總經理決議，依個人工作表現給予，落實「分享」之文化精神。

4.3.3 退休金制度

2024年公司已無適用舊制退休金之員工新制退休金依每位享有新制退休金資格者，按月提撥6%至員工個人退休金專戶，除公司每月固定提撥6%之退休金外，員工另可依個人意願選擇提撥0%~6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶。

4.4 員工關係

為建立和諧的公司與員工關係，本公司設置多元的溝通管道，自2008年起，針對勞動條件、勞資爭議之處理進行討論，以及員工福利事項之促進策劃。

每年年末辦理年終考核，員工及主管同時可藉著年終考核進行雙向溝通，有效傳達公司理念及策略，並了解員工對公司認同感及工作滿意程度，逐步凝聚員工共識，協助員工成長。

4.4.1 鴻翊國際多元化的福利措施權益保障

獎金/禮品類

- ◎ 年終獎金
- ◎ 三節獎金

請/休假制度

- ◎ 週休二日
- ◎ 符合勞基法之休假制度
- ◎ 陪產假、育嬰假

制度類

- ◎ 年度考核、績效獎金
- ◎ 退休金提撥

福利補助

- ◎ 婚喪喜慶補助及生育津貼
- ◎ 退休金提撥
- ◎ 員工生日禮金
- ◎ 定期健康檢查
- ◎ 國內/外旅遊
- ◎ 不定期部門聚餐
- ◎ 福委會活動(慶生、節慶、尾牙)
- ◎ 免費咖啡、茶無限暢飲

保險類

- ◎ 勞保、健保
- ◎ 員工團保及職災保險

4.4.2 多元的福利制度及休閒活動

鴻翊國際提供員工多元的福利項目，為員工營造一個具有幸福感的友善職場環境。提供之福利項目皆符合當地法令規定。同仁享有如健康檢查、員工團體保險、結婚與生育補助、員工旅遊補助、住院與喪亡慰問、節慶禮金發放(生日/端午/中秋)、及法定應有的員工福利等。

■ 全方位的團體保險

為使員工更安心工作，無論全職或約聘員工，自到職日的第一天，鴻翊國際即為員工加保團體保險。

■ 各項補助措施

本公司提供各項婚喪喜慶津貼，福委會亦提供包含結婚津貼、生育津貼、喪葬津貼及節慶補助，同仁可依據自身情況進行申請。

每年均會策劃各式的員工活動，包含年終年會、慶生會、聚餐、旅遊等活動。

2024慶生會(每兩月一次慶生會)



2024聚餐(不定期)



2024員工旅遊(韓國首爾五天四夜)



年度健康檢查

依規模行業別本公司無須執行特殊健康檢查，僅需實施一般健康檢查，鴻翊國際每兩年一次辦理員工健康檢查，提供合於法令規定的健康檢查，並安排醫院進入辦公室為同仁服務，省去同仁往返醫院的時間；2024年度員工健康檢查結果，無與工作有關的疾病。爾後持續遵照【勞工健康保護規則】辦理，遇有健康不良事項發生，適時檢討分級實施健康管理。下一次健檢預計2026年10月份。



4.5 員工平等及申訴管道

良好的溝通是打造和諧的員工關係的要點，為達到有效溝通及解決問題之目的，鴻翊國際提供下列管道，供員工提出反應與意見：

- * 主管月會/各層級組織會議
- * 年度績效考核-第一階段之評核建議
- * 內部網站之意見溝通信箱

鴻翊國際也宣導保護員工不會因種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別等因素進而影響個人職等晉升、調薪及歧視等之行為，並也擬訂相關辦法，使員工都能一律平等對待。

內部因應性別工作平等法，訂定「性騷擾防制措施及懲戒辦法」，使員工遭受到性騷擾事件時，可透過公司的申訴管道進行申訴，並使申訴者受到保護。

至今鴻翊國際也尚未發生過性騷擾與歧視之案例。截至2024年末接獲透過上述管道之員工申訴事件。

4.6 職業安全衛生政策

鴻翊國際為表示重視環保工安，本公司將整合下列原則於整體經營決策，並落實營運管理，努力降低對環境的破壞，提昇環境保護，做好安全衛生目標管理，以利永續經營發展。



本公司將貫徹上述原則，釐定環境與安全衛生之目標，落實管理運作，以符合環保與安全衛生法規要求，加強員工教育訓練，提升全員安全衛生觀念，並藉由適當管道傳達本公司環安政策，使各相關部門了解並支持本公司推動環境與安全衛生管理的決心。

4.6.1 職業安全與衛生

鴻翊國際基於提供安全健康的工作環境是企業社會責任的基本要求，鴻翊國際除了法定的勞健保外，更為員工投保團體保險，此外提供免費健康檢查，也不定期提供休閒健康活動訊息。以實際的政策與資源投入，實踐公司對同仁健康、安全的重視和關懷。鴻翊國際重視員工的照顧，將環安衛管理內化於組織運作體系中，由管理部負責環安衛相關事宜，對於員工衛生管理及工作環境安全進行照顧及關懷，並且指派員工參加相關勞安、急救、防火管理課程，同時於規定期間內進行回訓。期許透過環安衛管理工作的推展，建立一個環保、安全、健康與舒適的工作環境。

鴻翊國際以「零災害」為目標，對於意外事故、交通事故之職災處理機制，皆落實通報並完成調查及改善，避免同樣的危害再度發生。2024年全年工作時數為104,304小時，職災死亡人數為0人，無一般職業災害件數，針對工作傷害事故製作工作傷害分析表，透過內部網站、e-mail及佈告欄向全體員工宣導，以提升同仁對安全衛生的概念。

2024年出勤暨職業災害統計表

* 不含上下班交通安全事故數據

項目/年度	113年
總出勤日數	13,038
失能傷害頻率 FR	0.00%
失能傷害嚴重率 SR	0.00%
職業病率 ODR	0
失能傷害平均折損日數	0
因公死亡事故數	0

計算公式備註：

- 1.失能傷害頻率 (FR)：失能傷害人數÷總經歷工時 X 10^6 。(取至小數點二位)
- 2.失能傷害嚴重率 (SR)：總損失工作日數÷總經歷工時 X 10^6 。(取整數)
- 3.職業病率(ODR)：(職業病發生次數÷總經歷工時) X 100%
- 4.失能傷害平均損失日數：總損失日數÷總傷亡人數

鴻翊國際股份有限公司



5

社會共融政策

社會共融政策



第五章、社會共融政策

鴻翊國際本著「取之於社會，用之於社會」的精神。積極投入社會參與，鑒於社會上日益嚴重的問題，包含教育問題、教育學習資源等，鴻翊國際在社會參與的努力，期以建構一個多元文化、教育關懷、創意活力與保育環境永續的社會。為了能達到這樣的社會願景，我們近幾年來致力於舉辦關於培養優秀創新人才、落實環境永續保護、鼓勵清寒學子能向上學習並成為頂尖人才...等。不僅將環境及台灣的人才發揚光大，更增加鴻翊國際實踐許多政策面在這個與我們每個人息息相關的大家庭大社會。唯有加入落實社會的每一個溫暖角落，才會有鴻翊國際。

除了內部作業以及產品包裝改善之外，鴻翊國際也希望參與更多公益活動，希望公司同仁在服務客戶的同時，也能關懷台灣的弱勢族群，因為我們相信只要愛心不分彼此，我們能藉由參與各項公益團體的活動時，培養公司同仁們的愛心、同理心、耐心。



鴻翊國際股份有限公司



6

附錄



附錄一 GRI準則(Standards)內容索引

附錄二 上櫃公司氣候相關資訊



< 附錄一 > GRI 準則(Standards)內容索引

一般揭露(版本: 2021)		報告書章節	頁碼	補充說明
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司概況	P.12	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.1 公司概況	P.12	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	意見回饋與聯絡資訊	P.2	
2-4	資訊重編	關於本報告書	P.2	
2-5	外部保證/確信	本報告書屬於自主宣告		
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2.1 公司治理組織與運作 2.2 供應鏈管理	P.15 P.25	
2-7	員工	4.2 員工發展與教育訓練	P.43	
2-8	非員工的工作者	4.2 員工發展與教育訓練	P.43	
2-9	治理結構及組成	1.2.1 公司治理組織與運作	P.15	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	利害關係人與重大性議題	P.4	
2-11	最高治理單位的主席	1.2.1 公司治理	P.16	
2-12	最高治理單位位於監督衝擊管理的角色	1.2.1 公司治理	P.16	
2-13	衝擊管理的負責人	1.2.1 公司治理	P.17	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	利害關係人與重大性議題	P.4	
2-15	利益衝突	二、誠信經營與反貪腐	P.20	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.1 公司治理	P.17	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.1 公司治理	P.18	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2.1 公司治理	P.18	
2-19	薪酬政策	4.3.2 薪資保障	P.45	
2-20	薪酬決定流程	1.2.9 董事及高階主管薪酬結構 4.3.2 薪資保障	P.18 P.45	
2-21	年度總薪酬比率	4.1.3 薪酬政策 4.3.2 薪資保障 4.3.3 退休金制度	P.42 P.45 P.46	
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話 利害關係人與重大性議題 第三章、永續環境承諾與政策	P.3 P.4 P.33	
2-23	政策承諾	4.6 職業安全衛生政策 第五章、社會共融政策	P.48 P.50	

一般揭露(版本: 2021)		報告書章節	頁碼	補充說明
2-24	納入政策承諾	4.6.1 職業安全與衛生	P.49	
2-25	補救負面衝擊的程序	(四)重大主題管理方針	P.8	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.7風險管理	P.22	
2-27	法規遵循	1.4 誠信經營及法規遵循	P.20	
2-28	公協會的會員資格	1.6 參與外部組織倡議行動	P.21	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大性議題	P.4	
2-30	團體協約	尚無成立工會及團體協約		

管理方針		報告書章節	頁碼	補充說明
103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人與重大性議題	P.4	
103-2	管理方針及其要素	經營者的話 1.1 公司概況	P.3 P.12	
103-3	管理方針的評估	經營者的話 1.1 公司概況	P.3 P.12	

201: 經濟績效(版本:2021)		報告書章節	頁碼	補充說明
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 公司概況 4.3 權益保障 第五章、社會共融政策	P.12 P.44 P.51	

202: 市場地位(版本:2021)		報告書章節	頁碼	補充說明
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.3 權益保障	P.44	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.2 員工發展與教育訓練	P.43	

204: 採購實務(版本:2021)		報告書章節	頁碼	補充說明
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.2.1供應商的狀況	P.25	

205: 反貪腐(版本:2021)		報告書章節	頁碼	補充說明
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.4 誠信經營及法規遵循	P.20	無貪腐事件發生

302：能源(版本:2021)	報告書章節	頁碼	補充說明
302-1 組織內部的能源消耗量	3.1.1 溫室氣體管理成效與目標	P.34	

305: 排放(版本:2021)	報告書章節	頁碼	補充說明
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1.1 溫室氣體管理成效與目標	P.34	
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1.1 溫室氣體管理成效與目標	P.34	
305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	3.1.1 溫室氣體管理成效與目標	P.34	
305-5 溫室氣體排放減量	3.1.1 溫室氣體管理成效與目標 3.3 辦公區域之節能措施及內部宣導	P.34 P.37	

306：廢棄物(版本:2021)	報告書章節	頁碼	補充說明
306-2 廢棄物相關顯著衝擊管理	3.3 辦公區域之節能措施及內部宣導	P.37	

307：有關環境保護的法規遵循(版本:2021)	報告書章節	頁碼	補充說明
307-1 違反環保法規	3.1 環境保護	P.34	

308：供應商環境評估(版本:2021)	報告書章節	頁碼	補充說明
308-1 採用環境標準篩選新供應商	2.2.2 供應商管理承諾	P.25	
308-2 供應商對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.2.2 供應商管理承諾	P.25	

401: 勞雇關係(版本:2021)	報告書章節	頁碼	補充說明
401-1 新進員工和離職員工	4.1.1 員工留任	P.41	
401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.3 權益保障 4.3.2 薪資保障	P.44 P.45	
401-3 育嬰假	4.1.1 員工留任	P.41	

402: 勞資關係(版本:2021)	報告書章節	頁碼	補充說明
402-1 關於營運變化的最短預告期	4.3 權益保障	P.44	

403: 職業安全衛生(版本:2021)		報告書章節	頁碼	補充說明
403-9	職業傷害	4.6.1 職業安全與衛生	P.49	
403-10	職業病	4.6.1 職業安全與衛生	P.49	
404: 訓練與教育(版本:2021)		報告書章節	頁碼	補充說明
404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	4.2.1 依不同職能發展設計訓練課程	P.43	
		4.3.1 工作與就業權益保障	P.44	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2.1 依不同職能發展設計訓練課程	P.41	
		4.3 權益保障	P.44	
405: 多元性與平等關係(版本:2021)		報告書章節	頁碼	補充說明
405-1	治理單位與員工的多元化	4.2 員工發展與教育訓練	P.41	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.3 權益保障	P.44	
		4.3.2 薪資保障	P.45	
406: 不歧視(版本:2021)		報告書章節	頁碼	補充說明
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.3 權益保障 4.4 員工關係	P.44 P.46	
407: 結社自由與團體協商(版本:2021)		報告書章節	頁碼	補充說明
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.2.5供應商管理機制 4.4 員工關係 4.3.2 薪資保障	P.29 P.46 P.45	
408: 童工(版本:2021)		報告書章節	頁碼	補充說明
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.2.5供應商管理機制 4.1 員工結構及分佈	P.29 P.39	
409: 強迫或強制勞動(版本:2021)		報告書章節	頁碼	補充說明
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.2.5供應商管理機制 4.1 員工結構及分佈	P.29 P.39	

412: 人權評估(版本:2021)	報告書章節	頁碼	補充說明
412-1 接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	4.1.2員工育嬰留停	P.41	育嬰部分
416: 顧客健康與安全(版本:2021)	報告書章節	頁碼	補充說明
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.3.6 產品安全衛生	P.30	
417: 行銷與標示(版本:2021)	報告書章節	頁碼	補充說明
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	2.3.6 產品安全衛生	P.30	
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	1.4 誠信經營及法規遵循	P.20	
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	1.4 誠信經營及法規遵循	P.20	
418: 客戶隱私(版本:2021)	報告書章節	頁碼	補充說明
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.5 資訊安全與隱私權管理	P.21	
419: 社會經濟法規遵循 (版本:2021)	報告書章節	頁碼	補充說明
419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定	1.4 誠信經營及法規遵循	P.20	

< 附錄二 > 上櫃公司氣候相關資訊

依「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一：附表二 上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形
一、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。	一、1.董事會：本公司之董事會應盡善良管理人之注意義務，以督促企業實踐永續發展，成立「永續發展委員會」負責推動永續經營各項業務，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保永續發展政策之落實。 2.管理階層：「永續發展委員會」各工作小組長由總經理指定之，各管理階層負責ESG面向的議題，依據組織分工，評估氣候變遷相關風與機會，執行ESG相關議題以落實企業永續發展之目標，定期及不定期檢討執行結果向「永續發展委員會」報告。

項目	執行情形																
二、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)。	二、本公司利害關係人共分為5大類別，問卷之內容係以GRI Standards之指標為基礎來設計，彙整分析出重要關心之主題， 業務 原料短缺、半成品損失、水電氣等能源價格飆升，導致生產成本增加，企業獲利大減。 策略 短期增加原物料供應來源，中期找尋可替換之穩定環保原料、長期限制造成環境變遷之活動強度，進而調適所造成的衝擊。 財務 增強營運資本，投入更多轉型研發和多邊協調，在適應環境變遷中，改變企業體質。 <table><tr><th>時程</th><th>業務面</th><th>策略面</th><th>財務面</th></tr><tr><td>短期</td><td>原料短缺與半成品損失風險增加，造成生產效率下降及成本上升。 能源（如水電氣）價格波動劇烈，影響營運穩定性與獲利能力。</td><td>積極尋找多元原物料供應來源，以確保供應鏈穩定。 建立緊急採購與替代供應機制。</td><td>增強營運資本以因應短期成本上升。 評估保險及避險工具以降低營運風險。</td></tr><tr><td>中期</td><td>市場對低碳及永續產品需求上升，帶來產品創新機會。 傳統高碳製程面臨轉型壓力。</td><td>尋找可替代且穩定、環保之原料來源。 導入節能減碳與資源循環技術。 推動供應鏈永續管理。</td><td>增加研發投入以支持低碳轉型。 規劃綠色融資與永續投資專案。</td></tr><tr><td>長期</td><td>全球氣候變遷造成原物料供應與生態系長期不確定性。 能源政策與碳定價制度轉變，可能影響競爭力。</td><td>降低造成環境變遷之活動強度。 建立氣候韌性策略與減碳藍圖。 積極參與產業合作與政策倡議。</td><td>調整企業財務結構以支援長期轉型。 透過多邊協調與合作，提升資金運用效率。 強化長期永續獲利模式。</td></tr></table>	時程	業務面	策略面	財務面	短期	原料短缺與半成品損失風險增加，造成生產效率下降及成本上升。 能源（如水電氣）價格波動劇烈，影響營運穩定性與獲利能力。	積極尋找多元原物料供應來源，以確保供應鏈穩定。 建立緊急採購與替代供應機制。	增強營運資本以因應短期成本上升。 評估保險及避險工具以降低營運風險。	中期	市場對低碳及永續產品需求上升，帶來產品創新機會。 傳統高碳製程面臨轉型壓力。	尋找可替代且穩定、環保之原料來源。 導入節能減碳與資源循環技術。 推動供應鏈永續管理。	增加研發投入以支持低碳轉型。 規劃綠色融資與永續投資專案。	長期	全球氣候變遷造成原物料供應與生態系長期不確定性。 能源政策與碳定價制度轉變，可能影響競爭力。	降低造成環境變遷之活動強度。 建立氣候韌性策略與減碳藍圖。 積極參與產業合作與政策倡議。	調整企業財務結構以支援長期轉型。 透過多邊協調與合作，提升資金運用效率。 強化長期永續獲利模式。
時程	業務面	策略面	財務面														
短期	原料短缺與半成品損失風險增加，造成生產效率下降及成本上升。 能源（如水電氣）價格波動劇烈，影響營運穩定性與獲利能力。	積極尋找多元原物料供應來源，以確保供應鏈穩定。 建立緊急採購與替代供應機制。	增強營運資本以因應短期成本上升。 評估保險及避險工具以降低營運風險。														
中期	市場對低碳及永續產品需求上升，帶來產品創新機會。 傳統高碳製程面臨轉型壓力。	尋找可替代且穩定、環保之原料來源。 導入節能減碳與資源循環技術。 推動供應鏈永續管理。	增加研發投入以支持低碳轉型。 規劃綠色融資與永續投資專案。														
長期	全球氣候變遷造成原物料供應與生態系長期不確定性。 能源政策與碳定價制度轉變，可能影響競爭力。	降低造成環境變遷之活動強度。 建立氣候韌性策略與減碳藍圖。 積極參與產業合作與政策倡議。	調整企業財務結構以支援長期轉型。 透過多邊協調與合作，提升資金運用效率。 強化長期永續獲利模式。														

項目	執行情形
三、敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	三、極端氣候事件造成公司廠房或投資資產衝擊提升，造成停工、檢修、待料造成的營運中斷及投資標的損失。碳邊境稅、供應鏈減排壓力...，造成營收減少而營運成本增加。
四、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。	四、關於氣候相關風險於本公司既有「風險管理政策與程序」並建立風險管控小組，載明作業程序，藉由鑑別、評估等程序控管，並訂定內部因應對策，以強化公司因應氣候相關風險與機會韌性。
五、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。	五、未使用情境分析評估面對氣候變遷風險議題。將在未來列入評估。
六、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。	六、有關管理氣候相關風險之轉型計畫，本公司尚在研討階段，待計劃成形再說明。
七、若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	七、目前未規劃內部碳定價機制，靜待政府機關進一步溫室氣體相關法規或指引確認。
八、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。	八、目前規劃設定氣候相關目標公司尚在研討階段，待計劃成形再說明。
九、溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於(1)-A及(1)-B)。	九、目前溫室氣體盤查及確信執行計畫情況尚在規劃階段，待計劃成形再說明以及應對之減量策略與行動規劃。

