



富育榮網
TRUST-SEARCH



ESG REPORT

永續報告書

ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE

2024

目錄

1、 關於本報告書	3
1.01 經營者的話.....	3
1.02 關於本公司.....	3
1.03 報告書資訊.....	7
2、 永續經營	9
2.01 永續發展策略.....	9
2.02 推動永續發展機制.....	9
2.03 董事會及功能性委員會.....	10
3、 利害關係人與重大主題.....	14
3.01 利害關係人議合.....	14
3.02 決定重大主題的流程.....	14
3.03 重大主題列表.....	16
3.04 重大主題之管理.....	16
4、 治理面	18
4.01 誠信經營.....	18
4.02 風險管理.....	19
4.03 參與各類社團組織.....	19
4.04 供應商管理.....	19
5、 社會面	21
5.01 人力發展.....	21
6、 環境面	24
6.01 氣候變遷.....	24
7、 附錄.....	25
7.01 附錄一、GRI 內容索引表.....	25
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....	31

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

本公司 113 年第二季起增加有色金屬電解銅及鋁錠等交易，營收逐季成長，113 年全年營收較 112 年成長 90.69%，惟因未達經濟規模不足支應管銷費用仍處於虧損狀態，因此，持續進行內部資源調整，擴大營收規模提高市場佔有率，以達到轉虧為盈。公司為穩定有效因應全球經濟景氣變化、金融環境轉變及氣候變遷等總體經濟環境變化對公司業務及營運管理造成影響，本公司將戮力提升存貨、應收帳款、匯率避險及現金流之管理，並彈性調整組織與業務以因應各種總體經濟環境變化。

1.02 關於本公司

1. 公司簡介

富育榮網股份有限公司成立於 81 年，提供有色金屬代採購服務項目，總部位於台北市士林區。

富育榮網股份有限公司（原名：寶島極光股份有限公司）成立於民國 81 年。公司原為專業從事印刷電路板全自動光學雷射測試的技術服務商，隨著市場需求發展，已逐步轉型並擴大經營範疇，專注於有色金屬代採購及電子零組件的貿易與代理服務。

本公司於 111 年 5 月 18 日正式更名為富育榮網股份有限公司（發文號：11149059520），延續原有的技術專長，並積極投入磷銅球等高品質材料的供應，致力於為客戶提供更完整且高效的供應鏈解決方案，以創造更高的附加價值與營運效益。

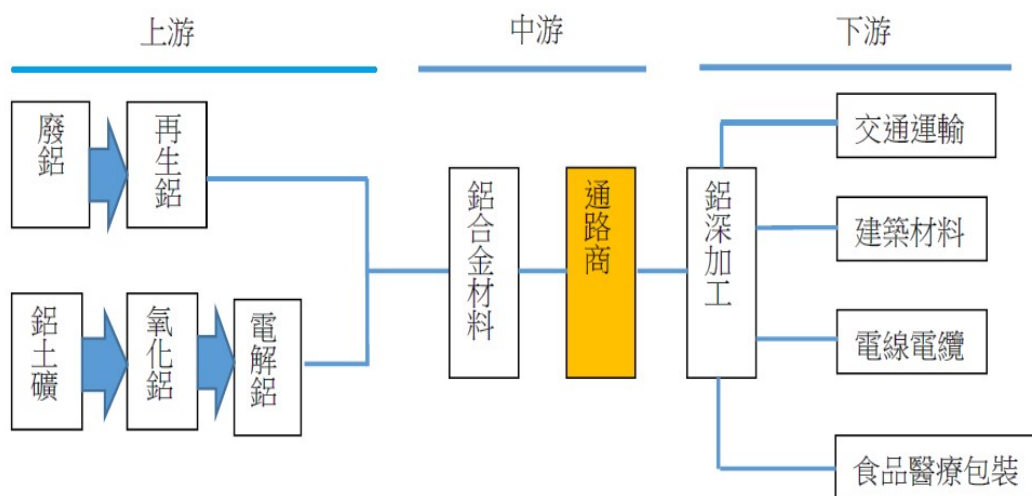
公司名稱	富育榮網股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	81/08/13
總部位置	台北市士林區承德路四段 172 號 7 樓
產業類別	電子零組件業
主要產品及服務	有色金屬代採購服務
實收資本額	57197 仟元
淨銷售額	3903 仟元
員工人數	11 人

2. 價值鏈簡介

1. 產業之現況與發展

由於建築、汽車和半導體行業對鋁的需求不斷增加，亞太地區已成為最大的鋁錠消費國。中國和印度是該地區重要的鋁錠市場，這些國家不斷增加的建築活動推動了鋁錠的消費，根據日商環球訊息有限公司市場調查報告 2023 年鋁冶煉市場規模為 7,310,943 萬美元，鋁市價值為 1,620 億美元，2024 年至 2032 年複合年成長率為 6.12%。

2. 產業上、中、下游之關連性



3. 產品之各種發展趨勢

預計未來幾年鋁市場規模將大幅成長。預計到 2028 年將以 7.0% 的複合年成長率 (CAGR) 成長至 2358 億美元。預計的成長是由於鋁回收的進步、綠色製造舉措、電動車的採用增加、建築和基礎設施行業的成長、包裝行業的不斷變化的趨勢以及航太業的需求增加。主要趨勢包括鋁在 3D 列印中的使用、鋁合金的創新、都市化對建築的影響、可再生能源計劃以及向鋁包裝的轉變。

4. 產品競爭情形

在全球工業化和都市化不斷推進的推動下，全球鋁市場持續穩定成長。由於鋁具有耐腐蝕、重量輕等優良特性，廣泛運用於運輸、建築、包裝和電氣等各行業。亞太、中東和非洲新興經濟體的建設活動快速成長，近期顯著推動了鋁需求。此外，監管機構實施嚴格的消耗經濟性和排放標準，因為一些汽車製造商使用鋁取代其他金屬來減輕車輛重量，從而推動市場成長。然而，原料成本的成長和與鋁生產相關的嚴重的環境問題是預測期內阻礙市場成長的關鍵因素。

營業收支預算執行情形

單位：新台幣仟元

項 目 \ 年度	113 年度	112 年度	增(減)金額	變動比例%
營業收入	3,903	1,622	1,471	90.69
營業成本	277	1,109	(832)	(75.02)
營業毛利	3,626	513	3,113	606.82
營業費用	31,850	32,085	(235)	(0.73)
營業損失	28,224	31,572	(3,348)	(10.60)
營業外收入及支出	4,838	1,716	3,122	181.93
稅前淨(損)利	(23,386)	(29,856)	6,470	21.67
所得稅(費用)利益	5	0	0	-
稅後淨(損)利	(23,381)	(29,856)	6,475	21.69

本公司 113 年度營業活動淨現金流出 48,257 仟元，投資活動淨現金流出 739 仟元，籌資活動淨現金流出 3,739 仟元，匯率變動對現金及約當現金影響數增加 11,462 仟元，期末現金及約當現金餘額為 166,727 仟元。

財務收支及獲利能力分析

單位：新台幣仟元

年 度 項 目			113 年度	112 年度
財務收支	營業收入淨額		3,903	1,622
	營業毛利(損)		3,626	513
	稅後淨利(損)		(23,381)	(29,856)
獲利能力	資產報酬率(%)		(9.43)	(12.80)
	權益報酬率(%)		(11.18)	(13.66)
	占實收資本比率(%)	營業損失	(8.77)	(7.23)
		稅前純損	(7.26)	(6.83)
	純益率(%)		(598)	(1840.69)

本公司 113 年度營業收入淨額為 3,903 仟元，營業毛利為 3,626 仟元，稅後淨損(23,381)仟元，因受到全球高利率、高通膨等因素影響資產報酬率為(9.43%)，權益報酬率為(11.18%)，營業損失占實收資本比率為(8.77%)，稅前純損占實收資本比率為(7.26%)，純益率為(598%)。

價值鏈簡介

價值鏈	類型	數量
供應商	經銷商	2
客戶	公司行號	5
其他商業關係	合作夥伴	10

稅務

本公司持續監察和評估相關稅務法規的更新，並進行內部訓練以確保員工具備必要的稅務技能及認知。除了內部訓練及輔導外，委任會計師亦擔任外部稅務顧問，提供重大交易的建議及前瞻性輔導以降低潛在的稅務風險。

本公司日常稅務管理與作業則由會計主管負責執行，並聘任稅務專業人員辦理公司各項稅務事宜，依循租稅法規辦理各類稅務之申報時，均依規呈報並取得核准，同時支持政府推動促進企業創新、研究發展及租稅優惠之政策，致力於稅務資訊透明化，並視業務需要，委任或諮詢外部專業顧問之意見，以確保正確遵循稅務規範及申報義務。

環境保護的措施

遵循環境相關法規及國際準則規範，適切地保護自然環境，在執行業務活動時，兼顧環境永續之原則，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料，使地球資源能永續利用。並依本公司營運活動性質，由環境管理專責單位或人員，推動、維護環境管理相關措施，並針對管理階層及工舉辦愛護環境的訓練課程。



1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期發行－每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：114 年 8 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：母公司台北辦公大樓，未涵蓋合併財報子公司。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 或其他盤查標準(自行說明)盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

未確信本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：公司治理單位

聯絡窗口：簡玉樹

電話：02-2881-6777#6535

電子信箱：bruce.chien@tscl.com.tw

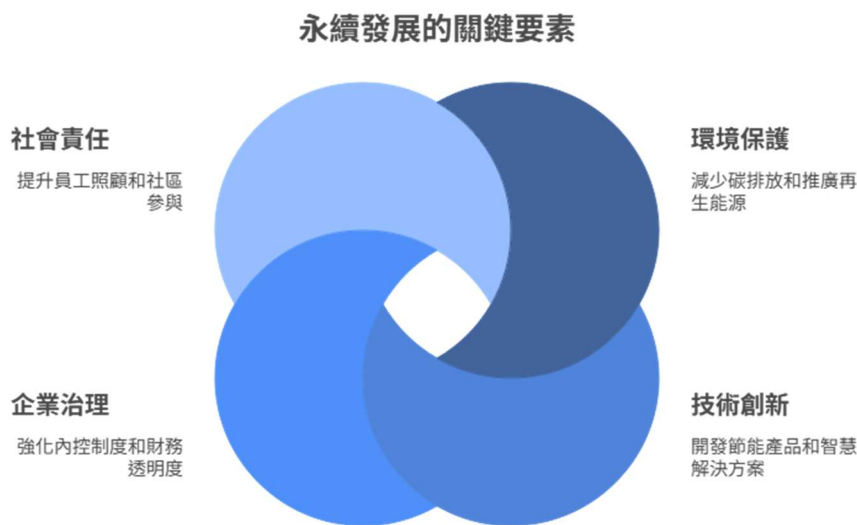
公司 ESG 專區網站：<https://www.tscl.com.tw>

公司地址：台北市士林區承德路四段 172 號 7 樓

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略如下：



鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際會議和合作，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

公司治理單位，做為公司永續發展專責單位，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，向董事

會報告執行成果，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

2.02.2 運作情形

公司治理單位依照 ESG 策略執行成果進行討論，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。

董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
113 年 11 月 6 日	訂定永續報告作業規範	訂定公司「永續報告書編製及驗證作業程序」及「永續資訊之管理作業」

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由公司治理單位根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

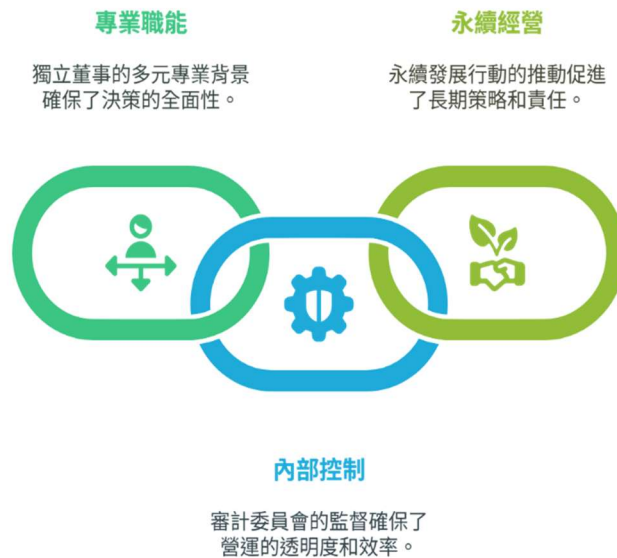
本公司每年由公司治理單位負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。113 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至董事會。

績效評估內容包含以下三面向：



2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。

董事參與永續發展相關進修情形

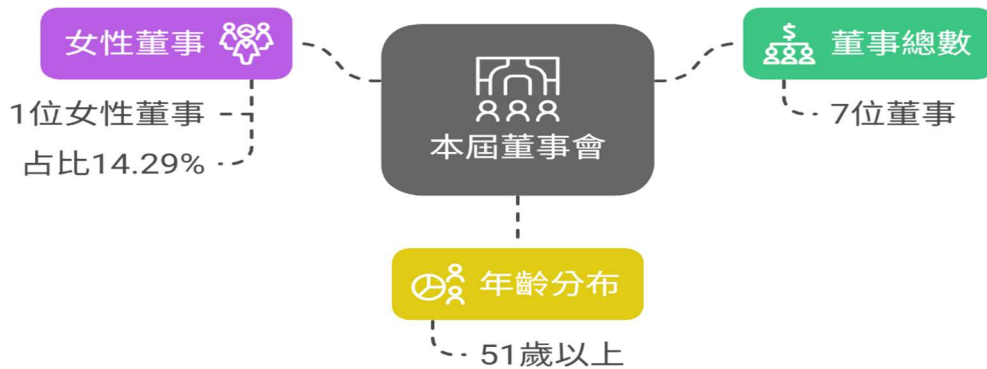
類型	日期	課程/研討會名稱	時數
線上課程	113/02/13	永續發展新政策	6 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 111 年 4 月 21 日至 114 年 4 月 20 日，個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請詳股東會年報第 4 頁。本公司本屆董事會由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 14.29%。

本屆董事會結構與組成



2.03.2.2 運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。本公司原則上每季召開一次董事會，113 年累積召開 8 次董事常會，平均出席率為 94.64%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長無身兼高階管理階層職位，且本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表

決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的交易和未清餘額等，請詳本公司 113 年股東會年報第 4-9 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依「薪資報酬委員會組織規程」規定辦理，經薪酬委員會議並提董事會決議，董事薪酬包含請列出董事薪酬項目，例如現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，依薪資報酬委員會組織規程規定，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。113 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 113 年年報 14 頁。

薪酬比率

請參考本公司 113 年年報 14 頁。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

本屆功能性委員會任期均為 111 年 4 月 21 日至 114 年 4 月 20 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 25-28 頁。

1. 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，成員共 3 位（3 位為獨立董事）負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。113 年，薪資報酬委員會共舉行了 2 次會議。

2. 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。113 年，審計委員會共舉行了 7 次會議。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、股東/投資人、主管機關、銀行、保險公司、稅務務機關、股務代理機構、電信業者、會計師、律師、房東。。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
員工	公司運營重要資產	員工大會、內部MAIL、公佈欄	每季	職業安全衛生、薪資報酬、人力資源發展	人力資源部門	0起重大職業災害
股東/投資人	資金提供者	股東會及法說會、投資人專區網站	每季	財務表現、公司治理、永續發展	投資人關係部門	舉辦股東會
主管機關	法規遵循	申報資料、法規說明會	按照需求	合規要求、法規變動	法務部門	發布重大訊息、定期申報環安衛資料

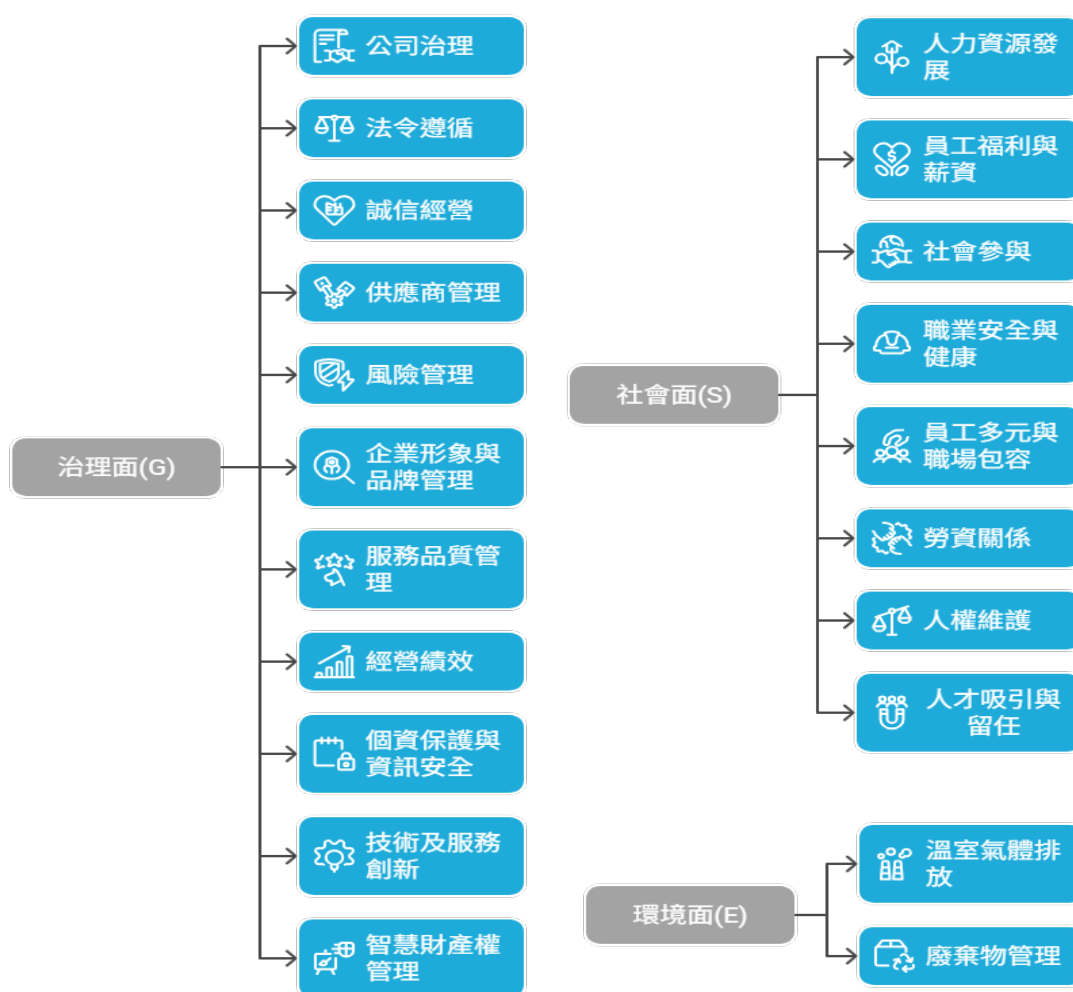
3.02 決定重大主題的流程

公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 11 個治理面向、8 個社會面向及 2 個環境面向共 21 項永續議題。

ESG治理框架



二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

■ 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響

■ 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

三、排定衝擊優先順序

針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，高階主管(含關係企業)針對各項永續議題進行評估，各項實際及正面及負面潛在議題依經濟、環境和人群（包含其人權）造成「最顯著衝擊」與「最可能發生性」的資訊進行重大性分析。

四、 排定衝擊優先順序

根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出共 7 項重大主題，包括治理面向的公司治理、法令遵循、誠信經營與 個資保護與資訊安全；環境面向的廢棄物管理，已及社會面向的職業安全與健康及人才吸引與留任。將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

3.03 重大主題列表

彙整衝擊指數與利害關係人關注議題，以雙重重大性原則挑選出 7 項重大主題，包含：



3.04 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施

重大	政策與承諾	管理行動	有效行動評估機	113 年達成情形
廢棄物管理	符合法令要求	廢棄物處理流程符合環保法規	無發生廢棄物相關重大違規事件	無發生廢棄物相關重大違規事件
人才吸引與留任	落實新人關懷機制，規劃新人及績優留任機制，以提高同仁留任意願	多元平等的職場文化 合理具激勵性的薪酬制度 完善的員工福利與退休制度	流動率低於 10%	流動率低於5%
職業安全與健康	符合法令要求 有效控制職場危害因子，防止職業災害 增進人員工作與生活平衡 維護安全且有尊嚴的工作環境	適時更新危害鑑別風險控制措施結果 訂定各項健康保護計畫與執行勞工健康服務措施	無發生重大職災 無發生職場不法侵害及騷擾事件	無發生重大職災 無發生職場不法侵害及騷擾事件
法令遵循	落實內部控制機制，確保所有人員及作業確實遵守相關法令規範	定期進行法規查核 不定期查詢法規更新與修改方向 內部法規宣導與教育訓練	無違反法律或法規事項	無發生因公司營運造成重大違反法規事件 無發生因公司營運或員工違反道德誠信或從事不法遭申訴舉報事件
誠信經營	建立與維護內部控制循環與管理系統 遵循「誠信經營守則」，制定完整的申訴管道	誠信教育訓練 定期宣導、定期稽核	無違反重大誠信經營案件 董事定期進修誠信經營課程	違反誠信經營相關之內外部檢舉事件或法律案件 0 件 重大違法事件0件
公司治理	落實公司治理控管 持續提升董事職能，強化公司治理	設置審計委員會、薪資報酬委員會 設置公司治理主管 定期追蹤公司治理法規	董事職能、性別、經歷多元化 董事進修課程多元化	董事擁有企管、會計、法律、資訊等多項經歷
個資保護與資訊安全	建立與維護內部控制系統（資訊安全循環）	員工皆簽署保密協定 定期提供教育訓練及資安宣導	定期執行資安演練	完成資安演練

4、治理面

4.01 誠信經營

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司制定的誠信經營守則由董事會核准後實施。

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、電子報、溝通會等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

溝通管道

本公司設有溝通管道，包括電話、網站、實體意見箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

申訴事件標準處理流程：

受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。

調查：組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。

處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。

改善：針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。

回報：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件
新進員工	入職時	從業人員行為準則聲明暨承諾書、履行保密義務
治理單位及管理階層	定期	誠信聲明書、行為準則聲明暨承諾書、防範內線交易、履行保密義務

誠信經營政策承諾

政策承諾	運作情形
訂定誠信經營政策及方案	已訂定誠信經營守則，本公司將秉持誠信原則永續經營企業，並將相關政策落實於所有交易中。

4.02 風險管理

4.02.1 風險管理機制

公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置多個功能性委員會，專責執行各項風險控管工作。

公司雖尚未設立專責的功能性委員會督導風險控管，風險管理機制以組織各部門合作，共同建立、維護、執行風險控管；由總經理依風險類型，授權給各功能單位主管日常執行風險管理措施，並強調全員全面風險控管，確實執行內部控制制度相關規範，以有效執行風險管理。

除此之外，也相當注重平時的風險通報，例如：鼓勵利害關係人舉報影響從業道德與誠信經營的事件，嚇阻及阻止任何可疑行為或可能違反從業道德規範、誠信經營作業及行為指南的法規遵循風險。

4.02.2 法規遵循

本公司 113 年無任何重大違反法規事件（重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件）。

4.03 參與各類社團組織

公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。本公司未加入公協會組織。113 年公司無任何政治捐獻相關支出。

4.04 供應商管理

供應鏈管理

公司致力與國內外供應商維持長期合作關係，共同建立穩定發展的永續供應鏈。除兼顧供應商品質、交期與價格之外，亦敦促供應商落實環境保護、節能減碳、改善安全與衛生、重視人權，共同善盡企業的社會責任，做好風險管理

與永續經營計畫。基於採購產品之品項繁雜且高度客製化，為達分散風險及降低採購成本，故採購策略與選擇供應商的方法，依據公司作業規定由採購與品保定期評核供應商，確保供應商交期及品質穩定度。

永續供應鏈管理

為降低原物料供應風險、確保產品品質，原料或產品的採購以穩定、安全為原則；堅持向品質卓越且信譽可靠之供應商採購，採購標準包括品質、供料穩定性、交期不含有害物質，並確保不採購衝突金屬與強迫勞動地區的原物料。

在地採購

主要營運所在地台灣地區為主，在進行相關採購時，均優先考量在地之供應商，相關辦公用品及設備也盡量採用具環保、節能標章證明之產品，新設立或裝潢單位優先採用綠建材，以提升能源效率，減少供應鏈對環境的負面衝擊。以透過採購影響力，和供應商一同追求環境保護的永續發展。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

人權承諾

公司深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，為確保員工、供應商、客戶及合作夥伴尊重包含在地原住民在內社區居民的基本人權，不僅嚴格遵守營運所在地的法令規範，並支持《聯合國世界人權宣言》、兩公約、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、聯合國《企業與人權指導原則》、經濟合作與發展組織《跨國企業準則》以及聯合國《全球盟約十項原則》等國際人權公約，並每年審視政策內容及執行成效，以建立保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境，禁止任何侵犯及違反人權的行為，確保所有人員都能獲得公平且有尊嚴的對待。

公司人權承諾

網址：https://www.tscl.com.tw/human_policy.php

適用範疇

公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。同時，公司定期識別強迫勞動、使用童工及可能侵害原住民的高風險營運據點，主要風險集中於製造據點及原物料供應鏈的上游廠商，尤其是勞工法規執行較為薄弱的國家。

教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，公司於公司官網上宣導人權政策，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。

溝通平台

為確保的人權承諾的全面落實，公司同時制定了「員工意見申訴及處理準則」、「不法侵害通報管理辦法」以及「性平事件申訴與懲戒辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。113 年未發生人權侵害事件。

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成

截至 113 年底止，本公司全體員工共計 13 人，男女性占比分別為 53.84%及 46.16%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 8.33%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。若近二年有重大變化，請說明變化原因

113 年底員工結構（單位：人）

員工組成

113	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	7	0	7	0	7
女性	6	0	6	0	6
其他(由員工自行認定)	0	0	0	0	0
總人數	13	0	13	0	13

定義說明：若定義有異，請自行調整之

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

各地區工作者人數

113	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
台灣	11	0	11	0	11
大陸	2	0	2	0	2

定義說明：若定義有異，請自行調整之

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

5.01.2.2 非員工結構

本公司事務係由公司人員負責，例如辦公室及廠區保全、清潔人員、員工餐廳承包商、員工宿舍管理員、交通司機等。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。若近二年有重大變化，請說明變化原因

非員工結構表

113	協力人員	派遣人員
男性	0	0
女性	0	0
其他	0	0
總人數	0	0

5.01.3 團體協約

公司尚未成立工會，無團體協約，員工工作權益依照勞基法等相關規定。

6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

本公司原已訂有管理制度，由董事會負責督導風險評估事務之推動。

2. 氣候策略

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：

均為低能耗產業。極端氣候事件對財務造成之影響以往沒有，未來發生機率低，即使發生也不會造成重大財務損失。

3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司負責氣候風險機會監督單位審視並核准風險策略執行與風險控管的優先順序後，由負責氣候風險機會鑑別單位召開氣候風險鑑別會議，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。未來有關氣候風險之辨識將依現行管理制度規範，以個案方式由董事會推動，其辨識、評估結果及採行之行動，同時納入風險管理機制追蹤。

4. 情境分析

本公司日後(114年起)將參照 IPCC AR6 五項氣候情境(SSP1、SSP2、SSP3、SSP4 與 SSP5)，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，分析氣候風險可能帶來的財務衝擊。

5. 指標目標 本公司日後(114年起)將依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效。

(1)氣候相關目標

本公司日後(114年起)將訂定。

(2)內部碳定價

本公司日後(114年起)依實際狀況訂定。

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	7	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	7	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	7	
2-4	資訊重編	資訊重編	8	無資訊重編情形
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	8	未經獨立之第三方查驗證機構確信
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	19	
2-7	員工	人力結構	22	
2-8	非員工的工作者	人力結構	22	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	11	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	12	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	12	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	10	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	9	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	10	
2-15	利益衝突	利益迴避	12	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	12	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	11	

2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	10	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	13	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	13	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	13	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	3	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	8	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	8	
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行有效性	15	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	18	
2-27	法規遵循	法規遵循	19	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	19	本公司未加入公協會組織
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	14	
2-30	團體協約	團體協約	23	公司未成立工會，無團體協約。
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流	決定重大主題的流程	14	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	16	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	16	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	5	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	24	

201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效	17	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效		
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	對基礎設施的投資與支援服務		113 年未發生
203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	6	節能減碳實際行動
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	19	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理	18	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	18	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	18	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	反競爭行為		113 年未發生
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	稅務	6	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務	6	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務	6	
207-4	國別報告	稅務		營運地點為台灣
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	6	
302-2	能源密集度	能源使用情況	6	
302-3	減少能源消耗	能源使用情況	6	

GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	6	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	6	
303-3	取水量	用水情況	6	
303-4	排水量	用水情況	6	
303-5	耗水量	用水情況	6	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量		不適用
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量		不適用
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量		不適用
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量		不適用
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標		不適用
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量		不適用
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	6	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	6	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	6	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	6	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	6	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	19	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理	19	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	21	

401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	21	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	21	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	17	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	17	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	17	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	17	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	17	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	17	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職業安全及衛生政策	17	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策	17	
403-9	職業傷害	職業傷害	17	
403-10	職業病	職業傷害	17	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工教育訓練	17	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	17	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練	17	
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	成員及多元化	17	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利	17	
GRI 406 不歧視 2016				

406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動			113 年未發生
GRI 407 結社自由與團體協商 2016				
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			113 年未發生
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險			113 年未發生
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商			113 年未發生
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	當地社區		113 年未發生
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	當地社區		113 年未發生
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理	19	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理		113 年未發生
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	顧客健康與安全		113 年未發生
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	顧客健康與安全		113 年未發生
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示		113 年未發生

417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	行銷與標示		113 年未發生
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示		113 年未發生
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示		113 年未發生
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私保護		113 年未發生

GRI 內容索引表說明

使用聲明	富榮網已依循 GRI 準則報導 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	若有適用 GRI 行業準則，請填寫行業名稱

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
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。	6.01 氣候變遷	24
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）。	6.01 氣候變遷	24
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	24
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。	6.01 氣候變遷	24
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。	6.01 氣候變遷	24
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。	6.01 氣候變遷	24
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	24

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。	6.01 氣候變遷	24
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	24
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	24
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	24