

2024

Environmental Social Governance

西勝國際永續報告書 ESG Report

目錄

1、 關於本報告書 4
1.01 經營者的話 4
1.02 關於本公司 4
1.03 報告書資訊 6
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 11
3、 利害關係人與重大主題 19
3.01 利害關係人議合 19
3.02 決定重大主題的流程 20
3.03 重大主題列表 21
3.04 重大主題之管理 22
4、 治理面 29
4.01 誠信經營 29
4.02 風險管理 30
4.03 參與各類社團組織 34
4.04 供應商管理 34
5、 社會面 38
5.01 人力發展 38
5.02 職業安全及衛生 41
6、 環境面 46
6.01 氣候變遷 46
7、 附錄 51
7.01 附錄一、GRI 內容索引表 51
7.02 附錄二、氣候相關資訊 56



1 關於本報告書

1.01.經營者的話
1.02.關於本公司
1.03.報告書資訊

1、關於本報告書

1.01 經營者的話



西勝國際秉持「轉型.轉念.轉變」的經營理念，積極投入公司轉型與產品創新，我們矢志成為全球領先的綠色科技公司，在創造經濟價值的同時，更致力於保護環境、回饋社會、實踐優良治理，為全球永續發展貢獻一份力量。

在環境層面，我們致力於推動綠色產品研發，例如支援再生能源的儲能系統及電動車電池等，以協助減碳與能源轉型。同時，我們不斷優化生產製造環節的能源使用效率和資源回收利用，並將環保理念貫徹至供應鏈管理。

在社會參與方面，西勝國際積極參與社區公益及教育扶助項目，鼓勵員工志願服務，並關注弱勢團體的需求。同時，我們重視員工的職涯發展，提供充足的培訓機會，以持續提升員工素養。

良好的公司治理是我們永續經營的基石。我們恪守營運透明度和道德誠信，與利益相關方保持溝通。特設永續委員會制定 ESG 策略，將相關績效目標納入年度營運方針，以確保公司的永續發展。

展望未來，西勝國際將進一步強化永續管理，大力推動環境保護、社會公益及優良治理文化，為地球村的永續發展盡一份心力，開拓永續發展的更寬廣願景。

1.02 關於本公司

1.公司簡介

西勝國際股份有限公司成立於 1996 年，從事電腦及週邊設備業、其他電子產品之研發與製造；提供電池模組設計與製造服務項目，總部位於新北市新莊區，2009 年 8 月掛牌上櫃，股票代碼 3625。為台灣著名鋰(Lithium-ion, Lithium Polymer)電池模組設計與製造公司，主要客户涵蓋 LG、HP、Dell、Acer、Schneider 及 SRAM 等國際級公司，範圍包括移動載具(e-mobility)電池模組、

備援系統(BPS)電池模組、電動車電池模組、IT 電池產品、儲能系統電池模組等。 西勝自成立之初，便投入大量的研發資源，致力於開發新技術，提供客戶高品質的產品及全方位電池模模組的解決方案。

2.價值鏈簡介

電池模組產業上游為原料供應商，中游為電池芯製造廠、相關零組件製造廠及電池模組以及下游的產品應用等三大範疇。中游電池芯的製造流程係經由混合、打漿、塗佈、乾燥、輾壓、分條等製作出正負兩極，再經組裝、灌電解液、封罐後產製完成。目前主要供應來源為日韓及中國大陸廠商，包括日本 Sony、Panasonic、Maxell，以及韓國 Samsung SDI、LG Chem 等，中國大陸亦有幾家已達量產實力之廠商如寧德時代、比迪亞、比克、力神、欣旺達等。中游電池模組可分為單顆電池模組及串併聯電池模組，許多國外電池芯大廠亦同時生產電池模組，如日本的 SONY、Panasonic、韓國的 Samsung SDI、LG CHEM，以及中國大陸的比亞迪、比克、力神等；本公司屬中游的專業模組廠製造商，主要供應筆記型電腦電池模組為主，其他主要供應筆記型電腦電池模組廠商包括新普科技、順達科技、加百裕等。下游應用市場主要為筆記型電腦、平板電腦、智慧型手機及各式移動式 3C 產品及非 IT 類之產品等。

公司簡介

公司名稱	西勝國際股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	1996 年 6 月
總部位置	新北市新莊區
產業類別	電子科技
主要產品及服務	電腦及週邊設備業、其他電子業
實收資本額	1,140,000 仟元
淨銷售額	494,551 仟元
員工人數	163 人

價值鏈簡介

價值鏈	類型	數量
供應商	承包商	71
供應商	經銷商	14
供應商	批發商	27
客戶	公司行號	30
客戶	終端消費者	無
其他商業關係	合作夥伴	無

一、新增供應商：

公司採購案尋比議價進行，對於非客戶指定定供應商之用料持續開發新供應商，避免用料受制單一供應商而失去採購用料議價能力，目前公司各項非客戶

指定供應商之用料皆有第二、第三供應商，2024 年對現有供應商持續進行評鑑，未再新增新供應商。

二、擴展客戶群體：

公司積極拓展國際性 BPS(備援系統)及 MOBILITY(動力電池)市場大型客戶，主要以各大 PSU(電源模組)廠商/UPS(不斷電系統)品牌商及各大知名輕型交通工具（如腳踏車品牌）為主力客群，去年新增約 15 家以上潛力客戶，惟本公司營業型態以專業技術能力替客戶進行 ODM(設計及生產)服務為主，並不經營終端市場來直接面對自然人消費群體，故並無終端消費者型態的客戶。

三、強化合作關係：

(一)客戶合作關係：

為了建立長遠而穩固的客戶合作基礎，業務積極了解客戶需求，整合公司研發資源提供符合客戶需求的優質產品與解決方案，並透過即時聯繫與溝通，持續強化與客戶間的合作關係。藉由即時聯繫與溝通，持續提升服務品質，達成客戶滿意度與忠誠度的雙重提升，實現共同成長的目標。

(二)供應商合作關係：

在供應鏈管理上，我們重視與供應商的夥伴關係，秉持公平、誠信與長期合作的原則，建立穩定的採購策略與資訊共享平台。透過定期評鑑與技術交流，提升供應品質與生產效率，進而形成互利共榮的供應網絡，確保企業營運穩健與競爭力持續提升。

1.03 報告書資訊

相關內容詳見「編製依據」、「報告涵蓋期間、頻率」...等章節

1.03.1 編製依據

本報告書依全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative，GRI)發布之通用準則、行業準則及重大主題準則編製前一年度之永續報告書，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 2024 年 01 月 01 日至 2024 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：2025 年 08 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋西勝國際股份有限公司母公司本身（以下簡稱西勝公司），包含新北辦公大樓（以下簡稱總公司）、台北廠辦公室，未涵蓋合併財報子公司。

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

未重編

2024 年西勝國際股份有限公司永續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：財會統合處

聯絡窗口：發言人 李宗嶽處長

電　　話：(02)2901-6600

電子信箱：joe.lee@c-techone.com

公司 ESG 專區網站：https://www.c-techone.com/tw/esg

公司地址：新北市新莊區中正路 665 號 5 樓



2 永續經營

2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

- 環境保護：為善盡保護地球環境的社會責任，在生產及研發過程中不使用有害物質之生產，除請供應商簽回不使用有害物質保證書，同時要求供應商提供符合環保要求之原物料；致力於提升各項資源之利用效率減少資源浪費廣泛使用節能產品，並落實垃圾分類及資源回收處理再利用。
- 技術創新：強調實現永續發展的技術創新，開發儲能產品、提供客戶綠色儲能的解決方案。
- 企業治理：恪守法規並以誠信、正直、務實的態度經營，及積極推動財務資訊公開透明，透過強化內部稽核與控制機制，確保財務揭露的正確性與可信度。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，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

相關內容詳見「推動永續發展之治理架構」、「運作方式及執行情形」...等章節

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，西勝國際股份有限公司成立永續發展委員會，做為公司內部的永續發展治理單位，永續發展委員會由永續長；副總經理；4 名獨立董事組成。永續發展委員會組織規程經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，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，每年向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展委員會由獨立董事擔任主任委員，委員會轄下按照功能權責成立二個執行小組，包含永續發展小組，碳盤查小組，各組指派一名主管擔任小組組長。各執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每年向永續發展委員會報告。

【永續發展委員會之組織圖】



2.02.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，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，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024 年永續發展委員會共召開 1 次會議，成員平均出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項有 2 件，主要為 1.ESG 溫室氣體盤查及查證時程計劃執行情形，2.訂定「永續資訊數據統計管理辦法」，均經主席徵詢全體出席委員無異議照案通過。

董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
2024 年 11 月 06 日	1.ESG 溫室氣體盤查及查證時程計劃執行情形 2.訂定「永續資訊數據統計管理辦法」	依決議執行

2.03 董事會及功能性委員會

相關內容詳見「董事會對永續治理之角色及成果」、「董事會結構及運作情形」...等章節。

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

相關內容詳見「對永續治理之角色及督導情形」、「督導永續管理之績效評估」...等章節。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動
董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會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。
本公司由永續發展跨部門小組負責重大議題評估，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，分析出重大議題，並將議題呈報給永續發展委員會。永續發展委員會擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，每年定期召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，由永續發展委員會彙整資訊呈報給董事會。

2. 永續報導管理
每年度由永續發展跨部門小組蒐集相關內容及數據資料，再由跨部門小組檢核資料並進行資訊彙整，每年呈報給永續發展委員會審核與檢視，經核定後提報董事會發行，督導永續管理之績效評估。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司董事會已於 109 年 12 月 31 日決議通過訂定「董事會及功能性委員會績效評估辦法」。

一、評估週期及期間

本公司董事會及各功能性委員會每年應依據辦法之評估程序及評估指標執行內部董事會績效評估。
本公司董事會績效評估之執行，應至少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一次。
內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。

二、評估範圍及方式
評估範圍：整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會之績效評估。
評估方式：董事會內部自評、董事會成員自評、各功能性委員會內部自評、同儕評估、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。

三、評估程序
由董事及董事會所屬功能性委員會相關成員自評，分別以「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」及「功能性委員會績效評估自評問卷」進行。

四、113 年度評估結果
本公司 113 年度董事會績效評估結果介於 5 分「非常認同」與 3 分「普通」之間，董事對於各項評核指標運作多為非常認同，評鑑董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。
董事會議事事務單位預計於 114 年 03 月 14 日董事會報告 113 年度董事會績效評估結果，並對於可精進事項提出說明。

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之管理能力。113 年董事會全體董事進修時數達 57 小時，平均每位董事進修時數超過 6 小時，董事會進修情形可參閱西勝股東會年報第 24 頁。

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	2024/11/12	永續報導允當揭露三步曲	3 小時
線上課程	2024/11/16	最新年報編製相關 ESG 永續政策法令	3 小時
線上課程	2024/11/30	建立 ESG 永續策略 提升競爭力	3 小時
線上課程	2024/12/24	永續報導允當揭露三步曲	3 小時
線上課程	2024/12/31	最新「年報/永續資訊/財報編製」相關法令彙析與內控管理實務	6 小時

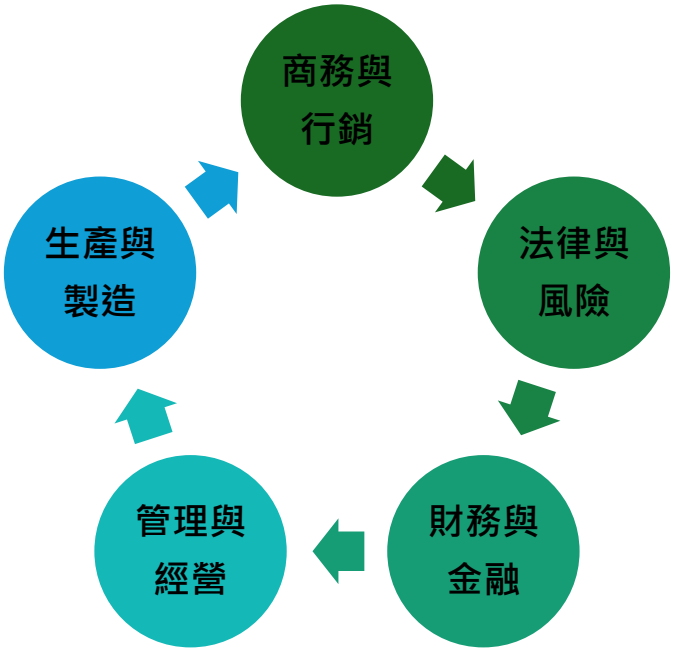
2.03.2 董事會結構及運作情形

相關內容詳見「成員及多元化」、「運作情形」...等章節

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2023 年 06 月 30 日至 2026 年 06 月 29 日，由 8 位董事（含 4 位獨立董事）組成，其中女性董事有 0 位，占比為 0%。

- 董事長 黃宗偉先生自 1996 年創立西勝國際以來，深耕鋰電池模組製造超過 28 年，洞悉產業脈絡與產業前景，公司創辦初期以手機電池模組為主力產品，2004 年帶領公司產品轉型 NB 電池模組，創造公司空前榮景，2009 年股票在證券櫃檯買賣中心掛牌，2020 年開啟公司第二次轉型願景，以備援電池模組、動力電池模組、儲能電池模組為發展方向，為再創公司榮景而努力。
- 李智貴董事自民國 90 年起即擔任茂迪（股）公司董事至今，在能源產業的經營上，李智貴董事有著無比豐富的產業經驗。
- 陳宗賢董事，知名的經營管理名師，通達企業全方位運作實務和理論架構的專業顧問師兼講師，亦熟悉國際事務與國際市場行銷，著有諸多論述，更獲得企業界給予「亞洲的彼得·杜拉克；華人界的經營管理大師」美譽。
- 吳正慶董事，曾任中華票券董事長，台北富邦銀行執行副總，是資深的銀行家、金融家，以其豐富的金融知識與經驗，提供公司諸多建議。
- 翁弘林董事，曾任金利精密工業(股)公司獨立董事、樂意傳播(股)公司獨立董事、力瑋實業(股)公司副總、董事、真大投資有限公司董事，現任中福國際(股)公司董事之法人代表人，並且為中國海專、德明技術學院講師、深具財務實務經驗。
- 徐竧美董事，新里程有限公司負責人、欣麗貿易有限公司負責人，長期經營貿易事業，熟悉商場業務運作，能在商業活動與行為上提供其寶貴建議。
- 陳一鋒董事，景文科大教務長，電資所教授、所長、主任，曾任耀登科技（股）公司總經理，也是經濟部 iPAS 認證重要推手，對資通產品研究發展與未來展望，能提供其專業見解與方向。
- 林易徵董事，熟悉民、刑事訴訟，並擔任多家公司法律顧問，現為言詢法律事務所主持律師，亦為勞動部勞動力發展署桃竹苗分署及文化大學推廣部外聘講師，對於企業法務、勞資爭議處理，均有相當經驗。



公司董事會成員其專業、知識與經驗，橫跨商務與行銷、法律、財務金融、生產製造、管理與經營、五大構面，足為公司決策與經營提供把關與建議。

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 5 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	100%
性別	女性	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%
年齡	30-50 歲	12.5%
年齡	51 歲(含)以上	87.5%

2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，113 年累積召開 5 次董事常會及 1 次臨時董事會議，平均出席率為 89.13%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 8 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長兼任總經理，係為提升決策執行力進而提高經營效率，為公司帶來最佳之營運成果。此外，為落實公司治理精神，會將公司營運近況與各董事進行說明，讓各董事能充分知曉公司之營運現況。另外，為強化董事會之獨立性，已有過半數董事未兼任員工或經理人，未來亦擬規劃增加獨立董事席次之方式提升董事會職能及強化監督功能。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 2024 年股東會年報第 14 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

1.董事會薪酬結構與薪酬決定流程
本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。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獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2024 年年報 12-13 頁。

(1)索回機制：為確保公司永續及誠信經營，依本公誠心經營守則規定，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予徵銷，並依相關規定收回已領之獎金。

(2)薪酬與永續績效的連結：為鼓勵並肯定高階管理階層對於永續發展之努力與成果，本公司訂定績效獎金制度，針對其個人對 ESG 議題的參與程度及部門 ESG 目標的達成情形計算績效獎金。

(3)董事及高階管理階層離職與退休政策
本公司高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之高階管理階層。

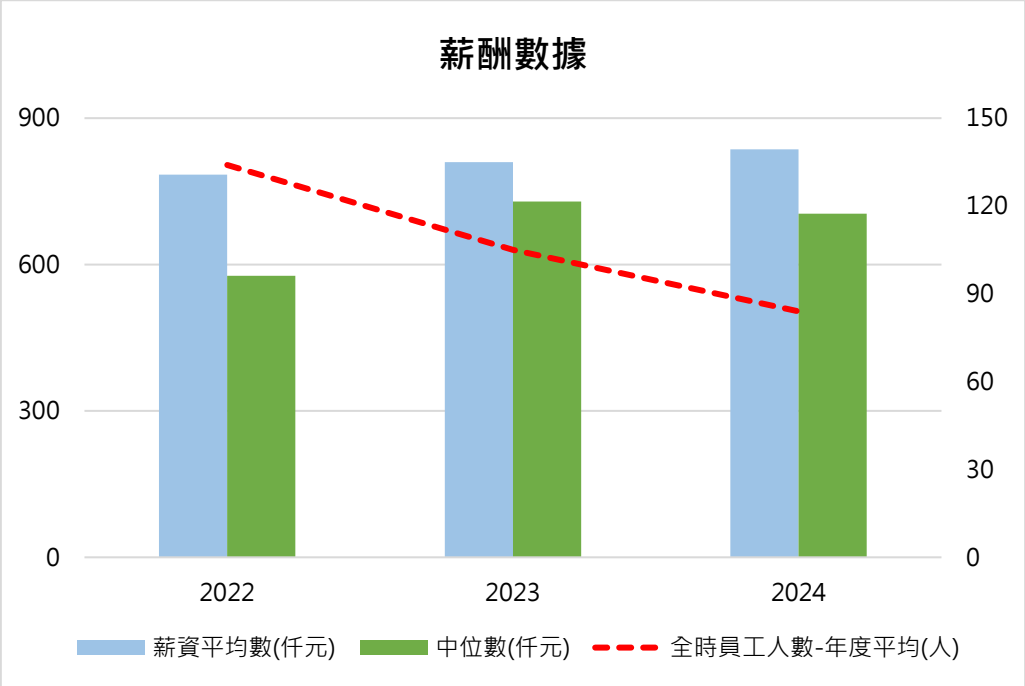
2.薪酬比率

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 640.37%；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為 1038.07%。

	2024			2023		
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包含最高者)年度總薪酬中位數的比率	最高者年薪	中位數年薪	比率	最高者年薪	中位數年薪	比率
	4,508	704	640.37%	7,000	729	960.25%
組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	最高者年薪增加之百分比	中位數增加百分比	比率	最高者年薪增加之百分比	中位數增加百分比	比率
	-35.60%	-3.43%	1038.07%	0.00%	26.34%	0.00%

3.非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

非擔任主管職務薪酬數據(臺灣)	2022	2023	2024	與前一年度之差異(%)
全時員工人數-年度平均(人)	134	105	84	-20%
薪資平均數(仟元)	784	810	836	3%
中位數(仟元)	577	729	704	-3%



網址(新版 MOPS)：https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 4 位（其中 4 位為獨立董事），男女比例為 4：0。本屆薪酬委員會任期為 112 年 08 月 09 日至 115 年 06 月 29 日，薪酬委員會至少每年召開二次會議，2024 年薪酬委員會共舉行了 3 次會議，整體出席率為 90.91%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 27-28 頁。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 4 位(其中 4 位為獨立董事），男女比例為 4：0。本屆審計委員會任期為 112 年 06 月 30 日至 115 年 06 月 29 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 94.74%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 16-19 頁。

3. 永續發展委員會

本公司審計委員會成員共 4 位(其中 4 位為獨立董事），男女比例為 4：0。本屆審計委員會任期為 113 年 08 月 07 日至 115 年 06 月 29 日，審計委員會至少每年召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 1 次會議，整體出席率為 75.00%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 28 頁。



3 利害關係人與重大主題

3.01.利害關係人議合

3.02.決定重大主題的流程

3.03.重大主題列表

3.04.重大主題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 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股東/投資人，客戶，供應商／外包商，員工。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

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。	公司網站、公開資訊觀測站（季報、年報等）及新聞露出，如公司治理、重要業務發展、營運績效等股東及投資人關注之相關資訊	股東會（每年）公告財務報表（每季）	風險管理 資訊透明 即時 營運績效	財務	重大訊息 42 次 法說會 1 次 無發生貪腐違規事件 年度股東常會 1 次
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。	公司網站 業務溝通 電子郵件或電話 客戶滿意度調查	高階主管不定期拜訪	產品品質 穩定 顧客隱私 產品責任 服務 綠色環保	業務	112 年於 12 月初發出客戶滿意度調查表給國內外主要客戶填寫,經回報計算滿意度評分平均 83 分 做好客戶溝通及改善優化製程提升競爭能力,受客戶贊同。

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	溝通實績
供應商／外包商	公司的產品仰賴眾多供應夥伴穩定的提供原物料、零組件。 運用公司在產業的影響力,與供應夥伴一起致力避免污染環境、違反勞動人權之情事發生。	採購總務溝通電子郵件或電話 供應商評核	不定期拜訪	供應商管理與在地採購 風險管理 外包商產品品質、交期管理	採購	採購原物料符合 Rohs 100% 供應商年度稽核結果平均 95 分，均達合格標準 供應商必須簽署「原料採購合約書」及「保密合約書」，簽署率 100%。
員工	員工為公司營運基礎，公司致力於打造讓員工身心健康且多元發展的職場環境,在安全的工作環境中執行相關業務，同時為公司帶來效益。	績效考核內部網站公告內部電子郵件公告員工教育訓練員工意見箱	不定期	營運績效職業安全衛生員工福利勞資關係	人事	員工意見申訴 0 件內部公告員工福利及訓練相關訊息 76 則以上

3.02 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：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

本公司考量永續議題清單的決定方式，最終彙整出涵蓋治理面向永續議題數量治理面向、社會面向永續議題數量社會面向及環境面向永續議題數量環境面向共永續議題數量永續議題。

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，以關注公司永續經營的內部與外部利害關係人進行問卷，調查利害關係人對各永續議題衝擊程度的評估。

1.實際或潛在的外部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。
2.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

本公司說明如何從永續議題清單中決定重大主題，有效評估各議題對公司營運的重要性。以圖表說明永續議題排序結果

四、確定重大主題

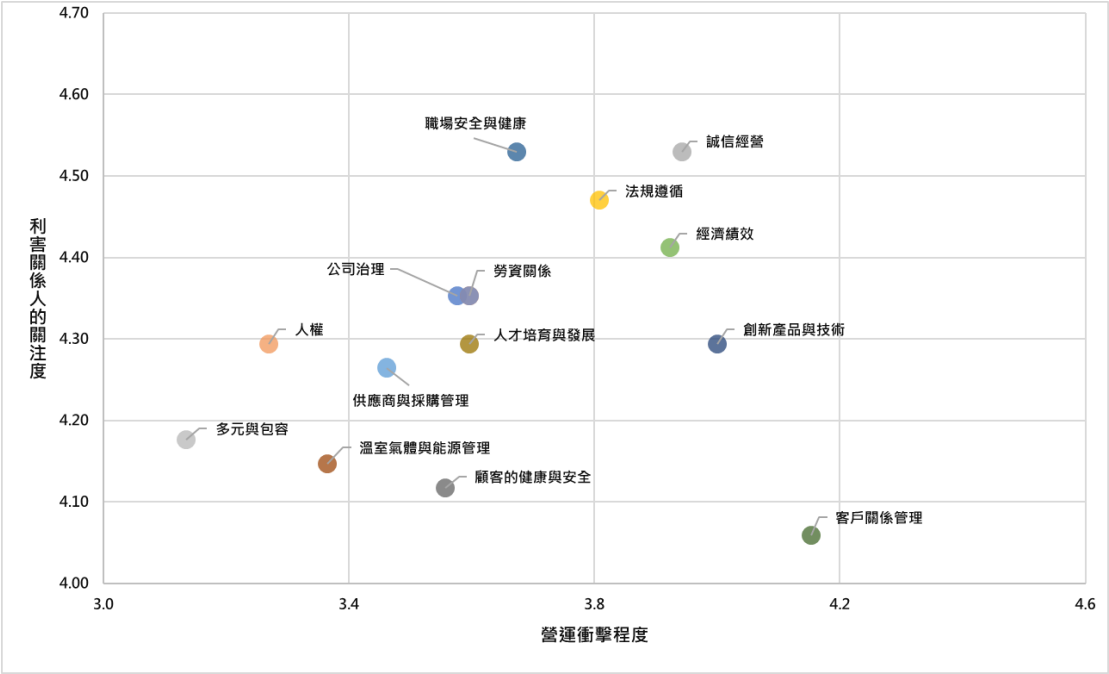
本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共重大主題數量重大主題，包括列示所鑑別之重大主題。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

永續議題排序

永續議題	營運衝擊	關注度	選定為重大主題
公司治理	3.577	4.353	V
風險管理	3.596	4.353	V
誠信經營	3.942	4.529	V
法規遵循	3.808	4.471	V
供應商與採購管理	3.462	4.265	V
經濟績效	3.923	4.412	V
創新產品與技術	4.000	4.294	V
溫室氣體與能源管理	3.365	4.147	V
顧客的健康與安全	3.558	4.118	V
人才培育與發展	3.596	4.294	V
職場安全與健康	3.673	4.529	V
客戶關係管理	4.154	4.059	V
勞資關係	3.596	4.353	V
人權	3.269	4.294	V
多元與包容	3.135	4.176	V

3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組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 15 重大主題，2024 重大主題如下：



重大主題清單包含

2024 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
誠信經營	無	無
經濟績效	無	無
創新產品與技術	無	無
法規遵循	無	無
客戶關係管理	無	無
職場安全與健康	無	無
勞資關係	無	無
風險管理	無	無
公司治理	無	無
人才培育與發展	無	無
供應商與採購管理	無	無
顧客的健康與安全	無	無
人權	無	無
溫室氣體與能源管理	無	無
多元與包容	無	無

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：

重大主題管理方針

項次	重大性主題	對西勝的意義	治理方針	評量機制/ 績效成果	評量機制依據(公司辦法、法規)
1	誠信經營	西勝為上市上櫃公司，遵守上市上櫃相關規章及相關法令，作為落實誠信經營之基本，以達到社會大眾與投資者的信任與託付。	1.本公司訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」 2.董事會與管理階層皆簽署「未有違反誠信原則行為聲明書」，並在「董事會議事規則」中有董事利益迴避制度，以作為落實誠信經營之基本。 3.員工簽署之聘雇合約書上，載明不得利用職權謀取不法利益，及接受招待、餽贈、收受回扣、侵佔公款或其他不法利益 4. 本公司之供應商都需簽署「保密合約書」	1.公開管道接收檢舉：可透過「親身舉報」、「電話舉報」、「投函舉報」及其他適當管道進行檢舉 2.公司已多年無發生重大舞弊、主管機關懲處事件	「誠信經營守則」「誠信經營作業程序及行為指南」
2	經濟績效	經濟績效是企業永續經營的最基本要素，企業要穩定發展都需要有穩定的經濟績效	1.在實踐經濟績效的過程中，遵守法治與友善職場友善環境是公司一貫的承諾 2.持續提供符合客戶需求產品，深化與客戶關係 3.節約能源，降低成本，創造客戶、公司、股東三贏的局面	公司財務績效接露在公司官網 https://www.c-techone.com/tw/investor/report 及公開資訊觀測站	依循公開發行公司公開資訊注意事項
3	創新產品與技	新產品是公司的永續生存命脈, 設計符合綠色產品(低污、再生、節能), 善盡世界公民責任	1.創新需以使用者導向為設計思考 2.多採用綠色零部件供應的廠商產品 3.去除多餘設計及製程	1. 新產品銷售額佔總銷售額比。 2.新產品專利件數。	

項次	重大性主題	對西勝的意義	治理方針	評量機制/ 績效成果	評量機制依據(公司辦法、法規)
	術				
4	法規遵循	對於所屬產業重要且適用的法令規章(含國際法規)，務必遵循辦理；對於即將生效的國內外法令須密切關注、提早因應，以降低遭受制裁或罰款事項，影響公司之經濟績效及營運績效。	1.短期：以符合客戶要求之法令規章優先盤點與因應，關注環保與永續相關法令之進程。 2.中期：以產業別所須遵循之法令規章為主(含國際)，包含境外分支機構。 3.長期：強化公司治理及員工法遵意識，將說寫做融入日常作業中管理，以降低公司違法之風險。	1.各部門定期盤點所屬業務相關應遵循之法令(含國際)，並自檢執行情形。 2.定期修訂各項法規最新修訂情形，據以更新公司內部規範並遵循之。 3.各項 ISO 管理系之持續改善(環安衛/品質)。	
5	客戶關係管理	西勝公司透過與客戶建立深遠的緊密夥伴關係，並藉由高品質、高效率的服務，攜手贏得市場先機，維持高獲利、高穩定性訂單的佳績。	1.迅速、精準回應客戶需求 2.偕同客戶產品設計 3.短鍊供應客戶產品	1. 客戶滿意度調查 2. 客戶年度稽核分數 3. 出貨達成率 100%	「客戶服務管理程序」 集團公告 KPI
6	職場安全與健康	1.保障員工權益，提升西勝企業形象 2.降低營運風險，提升經營績效 3.符合法規要求，實現西勝永續發展	短期方針: 強化風險管理及法規遵循、目標零事故/零傷害、降低事故率、提高安全意識、完善安全管理體系 中期方針:提升員工健康水準、改善工作環境、加強員工參與、建立安全文化 長期方針:實現永續發展、成為業界標竿、提升企業形象	定量指標(ex.事故率.安全培訓率.合格率.健康指標) 定性指標(ex.滿意度調查.安全文化平.利害關係人反饋) 追蹤工具和方法(ex.安全掛理系統.安全審計.事故調查.數據分析) 資訊透明化(ex.公開安全政策目標.定期發布報告.業界交流) 持續改善(ex.創新.學習)	

項次	重大性主題	對西勝的意義	治理方針	評量機制/ 績效成果	評量機制依據(公司辦法、法規)
7	勞資關係	勞資雙方建立起互相信賴之良好關係，使勞資之間充滿和諧的氣氛。	建構勞資雙方間順暢的雙向溝通管道	透過勞資會議議合，定期召開會議	依據勞動法規，至少每 3 個月一次
8	風險管理	評估各風險對於公司營運的潛在衝擊，以落實公司治理、達成永續經營目標、保障利害關係人權利	1. 環境及安全健康風險：工作環境安全與人員防災意識，所導致之勞工安全衛生事件風險 2. 原物料風險：因市場狀況、供應商公司體質甚或天然災害等因素，使供應商供貨的數量、品質與交期受影響所導致之斷料風險 3. 營運風險：與本公司交易往來對象因企業體質不佳或其他因素，使交易對象無法履行契約義務所導致公司損失之信用風險	1.1 實驗室個人防護器具及設備安全防護是否有定期查驗保養, 達到安全保障。 1.2 配合管理單位防災演練及熟悉防災工具操作, 逃生路線等。 2.是否與客戶共同協議，提高整體供應鏈備貨水準。 是否與與經銷商協議，備安全庫存。 3.在客戶交易之前是否先做授信評估，依該公司評估信用狀況給予授信額度。若無法給予授信額度，需先預付款項給本公司，方出貨予對方。	
9	公司治理	公司治理是企業運營、監管和控制的機制，目的是在保障股東及其他利害關係人的權益，因為不良的公司治理可能會導致公司發生財務損失與未能實現公司目標甚至更嚴重的問題	1.遵守法律及商業道德規範，以股東長期利益作為出發並優先考慮 2.保證股東利益的最大化，防止經營者與所有者利益的背離 3.董事會跟管理階層找出企業經營的各種風險，並且有效的控制這些風險。	公司參與主管機關公司治理評鑑 1.維護股東權益平等對待股東 2.強化董事會結構與運作 3.提升資訊透明度 4.推動永續發展 在上述議題上積極推展，112 年公司治理分數 54.8，在上櫃公司排名級距 為 51%~65%	「公司治理實務守則」 「永續發展實務守則」
10	人才	永續發展與傳承需依賴對人才有	制定研習課程，透過內外訓養成每年培育	全體員工每年平均受訓時數	「教育訓練管理辦

項次	重大性主題	對西勝的意義	治理方針	評量機制/ 績效成果	評量機制依據(公司辦法、法規)
	培育與發展	共識的適度培育及適性發展	中階、基層主管及內部同仁或代理人		法」
11	供應商與採購管理	面臨國際客戶需選擇供應商須符合 RBA 責任商業聯盟準則、無衝突礦產、落實綠色管理,可配合節能減碳設計	重視與供應商的合作與成長，以永續採購為基底，包含品質性能及落實、技術製程能力、成本／運作管理、在地供應鏈優先以及永續性，強化彼此之間的合作， 共創雙贏契機.	1. 新供應商之溯源與評選 2.為既有關鍵供應商定期評比、稽核、缺失追蹤與改善。	
12	顧客的健康與安全	公司品牌的聲譽均取決於客戶/顧客對產品安全性的信任及優良的品質	產品必須通過驗證測試，確保產品符合規格與客戶品質要求，包括功能驗證、相容性驗證、可靠度驗證、環境及綠色規格要求及 DFx 等。	1.客戶滿意度調查 2.客戶抱怨件數及損失成本	
13	人權	社會關注、客戶關注及公司關注議題	承諾遵守國際人權政策，並制定人權政策，落實實現人權保障之工作環境	每年勞動人權課程定期回訓	
14	溫室氣體與能源管理	符合節能標章讓西勝有競爭性,及未來 ESG 法規需求	1.因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略，搭配建立能源管理體系(ISO 50001)，經由監督、量測、分析、對策，持續改善管理之績效。 2.遵循能源與環保法令與規章。 3.節能管理並改善環境污染，減少廢棄物的產生。	本公司自 2024 年開始統計溫氣體排放(範疇一及範疇二)，公司持續關切主管機關對能源與環保的法令規章，並以統計數據為基礎規劃制定未來目標，包含減碳與再生能源導入。	

項次	重大性主題	對西勝的意義	治理方針	評量機制/ 績效成果	評量機制依據(公司辦法、法規)
15	多元與包容	社會關注、客戶關注及公司關注議題	依法令規定執行，並承諾及採多元/平等晉用政策	於永續報告書提供量化指標追蹤	「就業服務法」



4 治理面

4.01.誠信經營

4.02.風險管理

4.03.參與各類社團組織

4.04.供應商管理

4、治理面

4.01 誠信經營

相關內容詳見「誠信經營理念、政策、行為規範」、「誠信治理」...等章節。

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司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。本公司所制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

本公司秉持公平、誠實、守信、透明原則從事所有商業活動，絕不允許貪污及任何形式之舞弊行為。為落實誠信經營政策，當您發現本公司人員可能違反公司的「誠信經營作業程序及行為指南」時，請告訴我們。您的舉報事項，將由本公司財會統合處直接處理。

受理單位
發言人：受理股東、投資人等利害關係人之檢舉。
聯絡窗口： 李處長 (代理發言人)
E-mail : joe.lee@c-techone.com

財會統合處：受理公司內部同仁及客戶、供應商、承攬商等之檢舉。
聯絡窗口： 西勝國際股份有限公司-稽核室
E-mail : whistleblower@c-techone.com

1. 舉報人之姓名、身份證號碼及可聯絡到舉報人之地址、電話、電子信箱。
2. 被檢舉人之姓名或其他足識別被檢舉人身分特徵之資料。
3. 可供調查之具體事證。 除法律另有規定外，您所提供的個人資料，我們將予以保密，並依法採取保護措施保護您的個人資料及隱私。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
現任員工	入職時	利益衝突申報、從業人員行為準則聲明暨承諾書、履行保密義務	100%

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
治理單位及管理階層	任職時	經理人聲明書，任職聲明書，董事（監察人）聲明書、未有違反誠信原則行為聲明書	100%
新進供應商	簽約前	行為準則聲明暨承諾書、尊重智慧財產權、履行保密義務	100%
現有供應商	簽約時	行為準則聲明暨承諾書、尊重智慧財產權、履行保密義務	100%

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營守則	-	董事會	(1)發言人：受理股東、投資人等利害關係人之檢舉。 (2)財會統合處：受理公司內部同仁及客戶、供應商、承攬商等之檢舉。	https://reurl.cc/bWAb5d

4.02 風險管理

相關內容詳見「風險管理機制」、「法規遵循」等章節。

4.02.1 風險管理機制

風險管理程序

1.各單位或業務承辦人為最初的風險發現者，並進行評估及控制。
2.各級主管負責相關業務之風險管理，應依據實際業務之運作，審視作業細則或手冊，並應注意主管機關公告最新增修訂之法規及業務相關函令，必要時並得訂定相關內部規範。
3.管理階層需審視公司風險類型之風險管理相關機制之完整性，並應確實依照本程序及相關風險管理辦法監控各單位之相關風險。
4.總經理須執行風險管理決策並協調跨部門之風險管理互動與溝通。
5.對可能威脅企業經營的不確定性因素，除內部相關權責單位商議外，並視需要徵詢外部顧問之意見，以評估風險並儘早提出對策。
6.稽核單位於日常查核時，即應考慮各項業務可能面臨之風險高低，以作為排定年度稽核計畫時之重要依據。
7.稽核單位於發現異常時，需立即通報相關權責主管，並追蹤後續處理情形，以確保異常事項已落實處理完成。

於董事會報告日期：113 年 12 月 25 日。

風險管理運作情形-網址：https://reurl.cc/eMA4LM

113 年運作情形

環境及安全健康風險

對環保的要求趨嚴及輿論壓力下，環保法規的變化，亦會對公司產生相關不確定性與風險：

1.除了強化人員意識進而能夠於自身業務中提高警覺以防範風險外, 對國際法規環保要求定期更新並通知到集團內相對應單位及供應商。

2.完成 ISO-14001/ISO-45001 定期追查稽核，保持證照有效性。

工作環境安全與人員防災意識，所導致之勞工安全衛生事件風險：

1.實驗室個人防護器具及設備安全防護定期查驗保養, 強化試驗安全機制及安全手法操作, 達到安全保障。

2.配合管理單位防災演練及熟悉防災工具操作, 逃生路線等。

原物料風險

因市場狀況、供應商公司體質甚或天然災害等因素，使供應商供貨的數量、品質與交期受影響所導致之斷料風險：

1.提高整體供應鏈備貨水準 a.與客戶共同協議，提高整體供應鏈備貨水準。b.與經銷商協議，備安全庫存。c.與原廠協議，備半成品庫存

2.分散備貨來源 a.導入 2nd ,3rd 品牌供應商。b.導入 2nd ,3rd 經銷代理商。分散供應鏈區域:台灣、中國大陸、韓國、日本、馬來西亞、新加坡。

氣候變遷與能源風險

隨環保意識的抬頭，可能使碳排放成為客戶對本公司的重點檢視項目，對本公司造成不確定性與風險：

1.遵照「公司環安衛辦法」執行職安衛各項工作。

2.完成 ISO-14001 定期追查稽核，保持證照有效性。

3.依據環安稽核計畫進行稽核，相關稽核缺失，均列入巡查系統中建檔追蹤改善。依法執行持有職安衛相關證照在職教育訓練，新公告與本廠相關之法規均進行法規鑑別，並定期環安衛會中報告。

4.持續關注國內外環保法規變動，積極參與環保法規新(修)訂研討會，並於檢核環安衛及能源法規管理辦法並確實執行。

人才風險

員工為公司重要資產，因此包括人力資源不足、人員大幅流失及勞資糾紛等與人員有關之人力風險：

1.公司訂有「誠信經營守則」、「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」等規章。
2.集團設有稽核室，聘任專業稽核人員，定期查核人力資源單位之業務執行狀況，並依營運需求，確保相關作業符合法規及公司制度，以有效控管用人風險。
3.建立多元招募管道並藉由聯合面試增加合適人才之選任。
4.制定留才獎金政策；內部流程或系統優化減少繁縟重工工作量；建構福利政策增加部門間互動及向心力。
5.加強制度面及主管勞動法令法遵之訓練減少勞資糾紛。

財務風險

因利率、匯率與通貨膨脹率的波動，造成資產負債表之表內與表外的價值發生變化，對公司造成之市場風險：

1.本公司將隨時掌握市場利率匯率走勢資訊，調整各幣別之借款組合，向銀行取得最優惠借款利率條件，並控管公司整體應收帳款、存貨、應付帳款及固定資產週轉率，增加公司現金流量，使利率上漲對公司影響程度減至最低。
2.在業務單位向顧客進行報價時，先對匯率走勢做一審慎評估，綜合考量匯率變動可能造成之影響，並採取較為穩健保守之匯率作為報價基礎，使新台幣升貶值對已接單之利潤影響降至最低程度，直接透過提高因進貨所產生的外幣應付款項沖銷及因外銷而增加的應收外幣款項，以達到自然避險(Natural Hedge)的效果。
3.將隨時搜集匯率變動之相關訊息，與銀行間保持密切聯繫，充分掌握匯率走勢。依公司訂定的「取得或處分資產處理程序」，經權責主管的穩健嚴格管控，適時規避匯率波動風險。
4.本公司及子公司針對美金淨資產部位及未來可能產生的流量，將隨時注意國際經濟情勢、參酌銀行分析報告，再採舉借美金借款、承作遠期外匯或直接賣出美金現貨等避險方式，以降低匯率波動之影響。
5.本公司及子公司之產品絕大部份外銷，故國內通貨膨脹對本公司損益影響不大，但若全球市場發生通貨膨脹時，將會影響到消費者的購買能力及意願，降低對消費產品的需求，對公司整體營收及損益會有負面的影響，惟國際間通貨膨脹的影響是全面性的，並非只對個別公司會產生影響，各國政府應有能力因應；然公司會致力於利基產品之研發及銷售、生產成本的降低，以較能刺激客戶需求的產品價格來維持公司的營收，降低通貨膨脹對公司損益之負面影響。

因外在環境的劇變，導致突發的市場流動性匱乏，導致資金調度困難之流動性風險：

1.本公司及子公司從事短期投資皆經謹慎評估，並依據「取得或處分資產處理程序」及相關核決權限規定辦理。
2.本公司及子公司有從事資金貸與他人、背書保證者，皆有制訂「資金貸與他人作業程序」及「背書保證作業程序」，並依規定辦理，當子公司配合營運需求所需之資金，不易自行向銀行取得借款額度支應時，再由本公司或子公司以資金貸與或背書保證方式支應。
3.本公司及子公司從事衍生性商品交易之政策為以避險性交易為限。本公司及子公司未來仍將視外匯部位存量，參酌銀行分析報告，適度承作遠期外匯避險，降低匯率波動之影響。

營運風險

行為疏失或忽略公司之內部控制導致之相關作業風險：

1.稽核室依據風險評估訂定年度稽核計畫，並依計畫執行：(1)每月查核從事衍生性商品交易之管理作業。(2)每季查核為他人背書保證作業、資金貸與他人作業。(3)各營運循環及相關作業依風險評估結果，113 年度共計執行例行查核 43 件。
2.每季於審計委員會及董事會中報告稽核查核結果，並追蹤改善情形。

與本公司交易往來對象因企業體質不佳或其他因素，使交易對象無法履行契約義務所導致公司損失之信用風險：

1.在客戶交易之前需先客戶做授信評估，依該公司評估信用狀況給予授信額度。若無法給予授信額度，需先預付款項給本公司，方出貨予對方。
2.後續須定期檢視重新評估該公司信用情況，是否調整授信額度。

未能遵循主管機關相關法規，或所簽訂契約本身不具法律效力、越權行為、規範不周、條款疏漏等因素，造成財務或商譽等損失之法律風險：

1.公司訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，並訂有「董事暨經理人道德行為準則」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理辦法」等規章。
2.透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保所有人員及作業確實遵守相關法令規範。
3.本公司在執行作業時，同時檢視法令相關規定，確保遵守法令相關規定。 契約簽訂前先請法務顧問審閱，確認契約條文有保障本公司權利。契約在法務顧問審閱完成後，依公司規定核決簽核程序規定核可後要求，授權代表人代表公司簽核。

4.02.2 法規遵循

本公司 2024 年未發生重大違反法規事件，公司持續強化內部管理和合規監控，提升公司的法規遵循水平：

罰鍰事件說明

類別	2024 年度支付件數 (單位：件)	2024 年度支付金額 (單位：元)
2024 年度發生之罰鍰事件	0	0
以前年度發生之罰鍰事件	0	0

註：事件發生日以收到主管機關函文之日期為判定標準。

重大違反法規說明

序號	發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
-	N/A	N/A	無	N/A	N/A	N/A

本公司對於發生的違法事件，採取了嚴格的改善措施以確保類似事件不再發生，並持續強化內部管理和合規監控，提升公司的法規遵循水平。

4.03 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
台灣區電機電子工業同業公會	普通會員

4.04 供應商管理

1. 價值鏈

本公司依據產品生命週期與營運活動，建構完整的價值鏈，涵蓋產品開發、零組件採購、生產製造、品質管理、倉儲物流至客戶服務等關鍵環節，並與上下游合作夥伴維持穩定、透明與負責任的商業關係。2024 年度主要價值鏈參與者類型與數量如上表。

2. 採購支出比例

本公司 2024 年合格供應商總數為 112 家，其中在地採購比率為 98.3%(台灣+中國大陸)。

3. 評選標準及稽核情形

本公司依據《供應商管理程序》（QP-SCM-001）實施供應商評選與考核制度，並要求其符合基本環境、安全、品質與社會責任標準：

評選與稽核架構

- 評選方式：依 QSA（品質系統稽核）、QPA（製程稽核）、HSPM（有害物質管理）三大面向，共計 56 項審查指標
- 月度考評：每月針對品質、交貨、服務三大構面進行綜合評比
- 稽核實績：

年度正式稽核：12 家

初評新增供應商稽核：7 家

月考評：128 廠次

供應鏈管理政策與實踐

所有供應商須於簽約前完成自評表，完成評核後簽訂採購合約包含行為準則 EICC(RBA)、智慧財產權承諾，達成 ESG 供應鏈風險控管一體化。公司並依物料風險等級訂定年度考核計畫，對於高風險供應商實施 HSPM 稽核，以符合 RoHS、REACH 等國際法規與客戶要求。

環境與社會衝擊評估與風險控管

本公司供應鏈風險管理與 ESG 評估機制，依據《零件承認作業程序（QP-RDP-005）》實施，所有新供應商與關鍵零組件皆須於承認階段完成下列環境與社會責任審查，如:物質管理符合性聲明、RoHS2.0 / HF / REACH 檢測報告、安全資料表 SDS（每 3 年更新）、供應商衝突礦產（CMRT）報告、安規證明（UL、TUV…）等。

風險等級評估機制：

- 材質風險：如電芯、PCB、未鍍金屬或客製品
- 供應商風險：含環保客訴紀錄、無法提供必要文件等
- 綜合評定：分為高、中、低風險，納入稽核排序與追蹤處置

高風險項目與應對措施：

項目和風險描述及因應措施

1 無有效期內 RoHS / HSF 檢測報告 QMS 單位輔導補件，否則更換供應商

2 SDS 資料超過三年未更新 CE 單位退件並要求更新

3 品質異常、客訴紀錄納入考評與限期改善，未改善者將除名 AVL

4 未繳交 CMRT 或社會責任聲明列為高風險供應商並強化輔導與追蹤

5 無法提供環保資料（如物質聲明、測試報告）則汰換供應商

若有負面衝擊之供應商，請說明該負面衝擊及因應措施

對供應商進行稽核之稽核結果

項目	環境衝擊 評估	社會衝擊 評估
被篩選供應商總數	12	12
鑑別出具有(或可能有)負面衝擊供應商數量	0	0
同意改善之供應商數量	0	0
終止合作之供應商數量	0	0



5 社會面

5.01.人力發展
5.02.職業安全及衛生

5、社會面

5.01 人力發展

相關內容詳見「人權承諾」、「人力結構」...等章節。

5.01.1 人權政策與承諾

1.人權承諾

西勝公司尊重人權和打造有尊嚴的工作環境，西勝公司的人權政策支持《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等相關國際規範以及國內勞工法令規定，適用對象為所有員工，包括正職員工、契約人員、派遣勞工在內的所有人員的人權。

執行方針

- 公平、公正、公開、適才、適地、適時的人性管理。
- 提供安全與健康的工作環境。
- 提供暢通的溝通管道及企業內申訴管道。
- 杜絕不法歧視，不會因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有差別待遇且確保工作機會均等。
- 公平合理之薪酬制度。
- 禁止強迫勞動，遵守工時法規。
- 禁用童工。
- 支持維持身心健康與工作生活平衡。

2.適用範疇

在員工聘僱方面，統計資料所呈現之員工勞雇類型、人力結構等資料範疇涵蓋西勝國際及大陸子公司之聘雇狀況。

3.教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年開設人權保護相關教育訓練，以降低人權事件的發生頻率，2024 年共 277 人次參與課程，總訓練時數達 549 小時。

4.溝通平台、減緩及補償措施

為確保的人權承諾的全面落實，本公司設制「員工意見箱」、「不法侵害預防計劃」以及「性騷擾防制措施及懲戒辦法」。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。2024 年未發生人權侵害事件。

人權政策說明

人權政策	西勝人權政策
政策最高決策單位	董事長
審核頻率	定期每年
適用對象	所有員工
調查或溝通機制	員工透過員工意見郵箱、不法侵害及性騷擾申訴處理小組
減緩與補償措施	減緩措施: 1.加強進行人權（涵蓋不歧視、性騷擾、隱私權等，但不限於此）訓練與宣導，重申相關人權申訴與處理流程 2.實行職場安全衛生檢查 3.員工健康檢查 4.實施彈性工時制度 5.建立員工居家工作制度 補償措施: 1.落實職災通報與處理機制 2.協助團保、勞保申請 3.提供健康專業諮詢 4.針對人權相關議題，透過申訴機制完成調查，並追蹤懲戒與輔導措施執行，同時調整內部相應之管理機制與補償
政策承諾連結	https://www.c-techone.com/tw/esg

5.01.2 人力組成

相關內容詳見「員工結構」、「非員工結構」...等章節。

5.01.2.1 員工結構

1.員工組成

本公司致力於營造共融共好的的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。以台灣為主要營運據點，聘僱近 100%的台灣籍在地員工。截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 280 人，男女性占比分別為 44%及 56%

2024 年底員工結構（單位：人）

各地區工作者人數

截至 2024 年底，本公司總員工數為 280 人，其中臺灣母公司人數為 127 人，海外子公司共 153 人，其中依照聘用類型可分為不定期合約及定期合約，定期合約主要為大陸地區員工，本公司所有員工皆為全職員工，無聘僱無時數保證的員工。

員工組成

2024	全職員工	兼職員工	不定期合約員工	定期合約員工	全體員工
男性	122	0	106	16	122
女性	158	0	123	35	158
其他(由員工自行認定)	0	0	0	0	0
總人數	280	0	229	51	280

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

2024	全職員工	兼職員工	不定期合約員工	定期合約員工	全體員工
台灣	127	0	127	0	127
大陸	153	0	102	51	153
總人數	280	0	229	51	280

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。
不定期合約員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
定期合約員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
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

截至 2024 年底，本公司臺灣及大陸共僱有 3 名非員工工作者，主要為外部派遣公司指定至本公司服務之派遣人員，因大陸訂單減少，以減少產線派遣人員調節人力。

非員工結構表

派遣人員	2024	2023
男性	0	33
女性	3	79
非員工總數	3	112
與公司的合約關係	透過人力派遣公司派用	透過人力派遣公司派用

從事的工作類型：現場生產人員

5.01.3 團體協約

本公司未成立工會組織，員工於到職時簽訂聘僱合約書，本公司於每季定期召開勞資會議，勞方代表由員工選出，代表員工與公司管理層溝通，收集信息、召開例會、討論應對方案，藉此維護員工權益，並促進穩定的良性勞資關係。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

本公司承諾依據《職業安全衛生法》及相關法規，建立並持續改善職業安全衛生管理系統，為員工提供安全、健康且符合法規的工作環境。我們依 ISO 45001 國際標準透過系統化管理與持續改善，達成以下目標：

- 提供安全與健康的工作條件
- 嚴格遵守職業安全衛生相關法令與要求
- 識別並消除潛在危害，降低職安衛風險
- 推動工作者參與職安衛諮詢與溝通
- 落實預防機制，強化全員安全文化

緊急應變管理

為確保能迅速因應突發事件，公司已成立緊急應變小組，並建立完善的應變流程，確保人員與資產安全。主要措施包括

- 即時應變：在事故初期立即採取搶救行動，以降低人員傷亡及財產損失
- 通報與協調：第一時間向消防單位報案並啟動疏散程序
- 分工應變：採取分組、分工方式執行應變任務
- 初期控制：在安全範圍內進行初期滅火，直至消防單位到場
- 演練機制：定期實施火災、化學品外洩、地震等情境演練，以提升員工應變能力

緊急應變小組編組與任務

編組	任務
總指揮官	1.裁決應變對策，指揮全盤應變計劃執行。 2.宣佈與解除警戒狀態，視情況決定生產線停機或減產。
小隊長	1.負責事故現場的整體指揮與調度，確保各編組依程序執行。 2.第一時間掌握事故狀況，研判危險程度並決定應變策略。 3.指示通報聯絡組對外通報，並即時回報高層或應變中心。 4.確保各組執勤過程符合安全規範，避免二次災害。
通報聯絡班	1.當火警自動警報設備之受信總機，顯示火災時，有關人員至現場確認，並以緊急電話或通訊工具，確定狀況並回報管理中心。 2.向消防機關報案並確認已報案。 3.向場所內部人員緊急廣播及通報。 4.聯絡有關人員（依緊急聯絡表）。 5.適當進行場所內廣播，應避免發生驚慌。
滅火班	1.使用滅火器、消防栓進行初期滅火工作。 2.與消防隊連繫並協助之。
避難引導班	1.於起火層及其上方樓層，傳達開始避難指令。 2.開放並確認緊急出口之開啟。 3.移除造成避難障礙之物品。 4.無法及時避難及需要緊急救助人員之確認及通報。 5.運用繩索等，劃定警戒區。 6.操作避難器具、擔任避難引導。
安全防護班	1.立即前往火災發生地區，關閉防火鐵捲門、防火門。 2.緊急電源之確保、用火用電設施之停止使用。 3.電梯、電扶梯之緊急處置。
救護班	1.緊急救護所之設置。 2.受傷人員之緊急處理。 3.與消防人員聯絡並提供資訊。



緊急應變小組操作消防器材訓練



緊急應變小組操作消防栓訓練

員工健康管理

公司重視員工身心健康，積極推動健康促進與預防措施，主要行動包括

- 健康檢查與追蹤：定期安排員工健康檢查，並針對檢查異常進行管理與後續追蹤
- 駐診醫療服務：委聘家醫專科醫師定期駐點，提供健康諮詢及預防建議（不包含內服藥品及治療服務）
- 自主健康管理：鼓勵員工養成良好生活習慣，並提供健康促進資源

職業安全衛生管理

公司持續推動職業安全衛生管理，降低職業傷害風險，並透過教育訓練強化員工安全意識。2024 年主要訓練重點包括：

- 職安衛基本概念與工作守則
- 作業前、中、後自主檢查
- 辦公室及生產製造現場危害預防
- 緊急事故應變及不法侵害防範
- 自衛消防隊編組及滅火設施操作
- 逃生通道認識與避難程序
- 化學品安全通識教育
- CPR（心肺復甦術）及 AED（自動體外心臟電擊去顫器）使用訓練

透過這些措施，公司致力於降低職業災害發生率，並建立全員參與的安全文化，確保員工能在安全健康的環境中工作。

	2024		2023	
課程	人數	時數	人數	時數
職業安全衛生	151	453	28	84
消防訓練	96	384	90	360



摘錄自職業安全衛生管理教育訓練簡報內容



職業安全衛生管理教育訓練會實況



6 環境面

6.01.氣候變遷

6、環境面

6.01 氣候變遷

1.氣候監督及治理架構

氣候變化愈加極端，雖然本公司營業形態不會受到直接性影響，然而「防範於未來」為永續經營中重要的一環，雖然目前尚未設置專責風險管理單位，但我們參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board,FSB)發布之 CFD(Task Force on ClimateRelated FinancialDisclosures)氣候相關財務資訊揭露建議書，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心，在 2023 年度先針對前三項揭露核心建立初始架構，藉此了解在氣候變遷風險上的衝擊，提出因應措施。

本公司於 2023 年由公司主管階層成立永續發展委員會小組，並訂定組織規程及訂定永續發展實務守則。由委員會小組制定、推動及強化公司永續發展（包括氣候相關議題）重要政策之行動計畫。

2024 年訂定「永續發展委員會組織規程」並設置本公司第一屆永續發展委員會。本公司每年定期向永續發展委員會報告本公司溫室氣體盤查及查證規劃執行進度報告案。並將持續控管溫室氣體盤查及查證時程之執行進度。

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：

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)

期間	類型	氣候風險 / 機會	對財務影響	對業務影響	對策略影響
短期 (1 年)	風險	原物料因極端氣候延遲供應	庫存成本上升，營收短期波動	生產排程受阻，交期延誤	建立更多元供應商、增加安全庫存
中期 (1~3 年)	風險	能源價格上升、碳定價制度上路	生產成本增加、利潤率可能壓縮	製造成本上升	推動節能設備汰換、評估導入綠電的使用
中期	機會	E-mobility 與 Bps 產品市場持續成長	營收與獲利成長空間大	市場需求擴大	強化全球短鍊產能佈局
長期 (3 年以上)	風險	長期氣候變遷導致設施所在地風險上升	保險費上升，重大資本支出（設施遷移或更新）	工廠設施受損風險上升，影響營運持續性	審慎評估廠址
長期	機會	全球 ESG 意識持續提升	吸引 ESG 基金投資，給予公司合理本益比	增加國際客戶與投資者信賴，提升企業形象	整合永續經營至核心策略與治理

極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

項目	類別	具體影響說明	財務影響面向
極端氣候（颱風、淹水等）	實體風險	工廠設備受損需重建或搬遷，提高資本投資支出	資本支出增加
原料供應中斷	實體風險	原物料價格飆升或轉向替代供應商，提升原料成本	營運成本增加
運輸受阻	實體風險	出貨延遲導致訂單取消或違約金產生	營收遞延
碳稅制度上路	轉型風險	排放成本增加，導致單位產品生產成本上升	營運成本增加
技術升級	轉型風險	持續投入新技術開發與試產，前期投資壓力增加	研發支出增加
綠色產品市場擴大	機會	低碳產品納入法規，E-mobility 與 Bps 產品市場需求提升	營收增加
ESG 與綠色投資吸引力提升	機會	可獲得低利綠色貸款或 ESG 資金，提高資金取得效率	資金成本降低

本公司營業形態不會受到極端氣候的直接性影響，但會持續參考國際金融穩定委員會發布之氣候相關財務資訊揭露建議書，藉此了解在氣候變遷風險上的衝擊，提出因應措施。

3.氣候相關風險鑑別、評估與管理

依據上市上櫃公司永續發展實務守則，我們將於 2024 年度成立永續發展委員會並制定相關組織章程，成員由董事會委任至少三名人員組成之，半數以上為獨立董事，職責在於為協助董事會持續推動企業永續發展與提升公司治理，以實踐永續經營之目的，其職權應包括下列事項：

- 制定企業永續發展方向、策略及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。
- 宣導及落實公司誠信經營等面向之相關工作。
- 企業永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。
- 其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。
- 每年至少召開會議一次，並得視需要時另行召開會議。

4.情境分析

本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，故暫不適用。

5.指標目標

本公司依據短、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，詳細內容如下：

本公司已訂定永續資訊數據統計管理辦法，明定溫室氣體排放量化數據蒐集、記錄、計算處理，並已著手統計相關量化數據，113年範疇一與範疇二排放量統計資訊如下，公司將依未來轉型發展策略訂定減碳計畫與預計達成之指標與目標。

項目	單位	2024
溫室氣體排放量(範疇一)	公噸 CO_2e	未盤查
溫室氣體排放量(範疇二)	公噸 CO_2e	361.753
總排放量	公噸 CO_2e	361.753
溫室氣體排放密集度 (指定申報單位)	公噸 CO_2e /百萬元營業額	26.1088

(1) 氣候相關目標

本公司將依以下時程規劃導入溫室氣體盤查:

工作項目	預計完成時間
訂定設置專(兼)職單位、專(兼)職人員人數及其職掌範圍	112 年 12 月
訂定盤查規劃	114 年 12 月
訂定查證規劃	116 年 12 月

子公司將依以下時程規劃導入溫室氣體盤查:

工作項目	預計完成時間
訂定設置專(兼)職單位、專(兼)職人員人數及其職掌範圍	112 年 12 月
訂定盤查規劃	115 年 12 月
訂定查證規劃	117 年 12 月

(2)內部碳定價

本公司並未使用內部碳定價作業規劃工具。



7 附錄

7.01.附錄一
GRI 內容索引表
7.02.附錄二
氣候相關資訊

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
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	6	
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	6	
2-4	資訊重編	資訊重編	7	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	7	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	34	
2-7	員工	人力結構	39	
2-8	非員工的工作者	人力結構	39	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	13	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	14	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	15	
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	11	
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	11	
2-15	利益衝突	利益迴避	15	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	19	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	12	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	11	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	15	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	15	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	15	
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	4	
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	30	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
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	30	
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	36	
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	29	
2-27	法規遵循	法規遵循	33	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	34	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	19	
2-30	團體協約	團體協約	41	
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	20	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	21	
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	22	
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	23	
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	46	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效	無	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	無	
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	無	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	無	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	34	
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	無	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	無	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	無	
GRI 206：反競爭行為 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
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	無	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	稅務	無	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務	無	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務	無	
207-4	國別報告	稅務	無	
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	無	
302-2	能源密集度	能源使用情況	無	
302-3	減少能源消耗	能源使用情況	無	
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	無	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	無	
303-3	取水量	用水情況	無	
303-4	排水量	用水情況	無	
303-5	耗水量	用水情況	無	
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	45	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	45	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	45	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	45	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	43	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	無	
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	無	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	無	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	無	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	無	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	無	
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	34	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
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	34	
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	無	
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	無	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	無	
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	41	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	41	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	41	
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	41	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	43	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	43	
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	41	
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	41	
403-9	職業傷害	職業傷害	無	
403-10	職業病	職業傷害	無	
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	43	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	無	
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	無	
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	13	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利	16	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		無	
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		無	
GRI 408 童工 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		無	
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		無	
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	無	
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	無	
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	34	
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	34	
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	26	
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	26	
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	無	
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	無	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	無	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	無	
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	無	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	西勝已依循 GRI 準則報導 2024 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	無

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	46
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	46
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	46
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	46
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	48
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	47
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	49
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	48
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	48
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	無
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	48

