

2024 年永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目錄

關於本報告書	1
經營者的話	3
1. 永續議題管理	4
1.1 永續發展策略	4
1.2 利害關係人溝通	6
1.3 重大性主題分析	8
1.4 重大主題範疇及邊界	11
1.5 策略與中長期目標	12
2. 誠信營運	13
2.1 公司簡介	13
2.2 經營績效	16
2.3 公司治理	18
2.4 風險管理	26
2.5 誠信經營	28
2.6 法規遵循	29
3. 價值鏈管理	30
3.1 客戶服務	30
3.2 供應商管理	33
4. 環境議題	35
4.1 TCFD 氣候相關資訊執行情形	35
4.2 溫室氣體管理	38
4.3 能源管理	40
4.4 水資源管理	41
4.5 空氣品質管理	41
4.6 廢棄物管理	42
4.7 環保支出	43
5. 職場共融	45
5.1 人權政策	45

5.2 人才管理	45
5.3 員工福利與照顧	49
5.4 勞資關係	52
5.5 職業健康與安全	53
5.6 社區關懷	56
附錄	58
附錄一 GRI Standards 準則對照表	58
附錄二 SASB 永續會計標準對照表-鋼鐵製造業	64
附錄三 聯合國永續發展目標對照表	65
附錄四 溫室氣體查證聲明書	66

關於本報告書

雄順金屬股份有限公司(以下簡稱為「雄順金屬」)以透明誠信的原則，呈現營運於環境 (Environmental)、社會 (Social) 與治理 (Governance) 三大 ESG 面向所帶來的衝擊及永續議題相關作為，出版 2024 年永續報告書(以下簡稱為「本報告書」)，除專注永續經營外，對於社會正義、員工發展及環境保護等議題之重視，並透過營運活動宣導與推廣，落實相關措施，回應各利害關係人對雄順金屬在永續發展與經營的期望與需求，致力於讓社會更加永續。

報告書編輯原則

本報告書依循 GRI 準則 2021 年版及櫃買中心《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》進行編製，並參考、呼應聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals,SDGs)、永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)及國際鋼鐵同業非財務資訊揭露報導要點，建構報告書章節架構。

雄順金屬於 2024 年 12 月 31 日訂定「永續報告書編製與申報作業管理辦法」，以落實本公司企業永續發展相關資訊之透明揭露，本報告書依循該辦法進行編製。本報告書內容由公司各部門主管及相關單位成員進行審核。希望藉由本報告書的發行，提昇資訊的透明度和可信度，讓所有社會大眾及利害關係人，瞭解本公司善盡社會責任及追求永續發展的決心，並且分享永續經營之努力與成果。

報告範疇與揭露依據

本報告書內容以揭露公司治理、經濟績效、環境及社會等面向之永續發展的管理與現況，依重大性原則進行營運相關之環境、社會與公司治理議題之風險評估，並訂定管理方針、策略目標與推動執行。

本報告書內容資訊揭露區間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日止，範疇涵蓋本公司之營運據點。本報告書揭露的統計數據，來自雄順金屬自行統計與調查的結果，若有推估之情形會於各相關章節註明。財務資訊採用國際財務報導準則 (IFRS)、經會計師查核簽證；ISO 14064- 1：2018 溫室氣體盤查，並通過第三方外部查核驗證。

報告書審查與定稿

由 ESG 報告書編製小組負責整體規劃編輯初稿後，相關內容及數據由各部門負責成員進行校閱與修訂，經各權責部門主管覆核後，由永續發展委員會下之各永續發展推動小組推派查證人員交叉進行內部查證作業，交由管理部彙整，報告內容包含利害關係人溝通情形與重大主題、績效、主管機關要求事項等，經董事長核定後提送董事會討論通過。

本報告書今年雖未經外部機構查證，但雄順金屬透過嚴謹的內部控制及查核機制，確保了本報告書公司治理、經濟、環境及社會面資訊數據的準確性。

報告發行時間

本公司將每年定期發行「永續報告書」

現行版發行時間：2025 年 8 月發行

聯絡方式

若您對本報告書有任何建議與指教，歡迎與我們聯絡，聯絡資訊如下：

發行單位：雄順金屬股份有限公司

編輯小組：雄順金屬 管理部

聯繫電話：07-696-0166

公司地址：高雄市路竹區順安路 393 號

公司網址：www.ssmc.com.tw



經營者的話

各位同仁與合作夥伴：

在全球經濟快速變遷的今天，企業不僅僅是追求利潤的經濟實體，更是社會的重要成員，肩負著促進社會福祉、保護環境、推動公平正義的責任。我們公司深知在這樣的背景下，實現永續經營已成為不可或缺的戰略目標。

我們秉持透明且負責任的態度，致力於在環境 (Environmental)、社會 (Social) 與治理 (Governance) 三大 ESG 面向取得平衡發展。我們明白，企業的永續發展不僅僅是內部治理與績效的提升，更是對社會與環境的承諾與貢獻。

在**環境**方面，我們積極推動節能減碳、資源循環利用及環境保護計畫，致力於減少企業運營對環境造成的負面影響。我們深知，保護地球是每個企業和個人的共同責任。因此，我們在製程開發、生產流程改善及供應鏈管理等方面不斷優化、創新，尋求更環保、更高效的解決方案，期望能為子孫後代保留一片綠色家園。

在**社會**方面，我們重視員工的福祉與發展，致力於提供公平、公正的工作環境，鼓勵員工發揮潛能，實現自我價值。同時，我們積極參與社區建設與社會公益活動，與各界攜手共建和諧、互助的社會。我們相信，企業的成功不僅在於財務上的成就，更在於對社會的正面影響。

在**公司治理**方面，我們堅持良好的企業治理結構與高透明度的經營方式，確保公司運營合法合規、公平公正。我們強調倫理道德和責任感，致力於與各利害關係人建立長期互信的合作關係，創造共贏的局面。

發布 2024 年永續報告書，是我們在永續發展道路上邁出的重要一步。這份報告詳盡披露了我們在 2024 年各項永續發展舉措和成果，展現了我們對環境、社會及治理的承諾。通過這份報告，我們希望能夠讓所有利害關係人更加了解我們的努力與成就，並獲得他們的支持與認同。

未來，我們將繼續努力，以更高的標準推動永續經營，力求在實現企業價值的同時，為社會和環境帶來更多正面影響。感謝各位利害關係人的持續關注與支持，我們期待與您攜手共創更美好的未來。

謝謝！

1. 永續議題管理

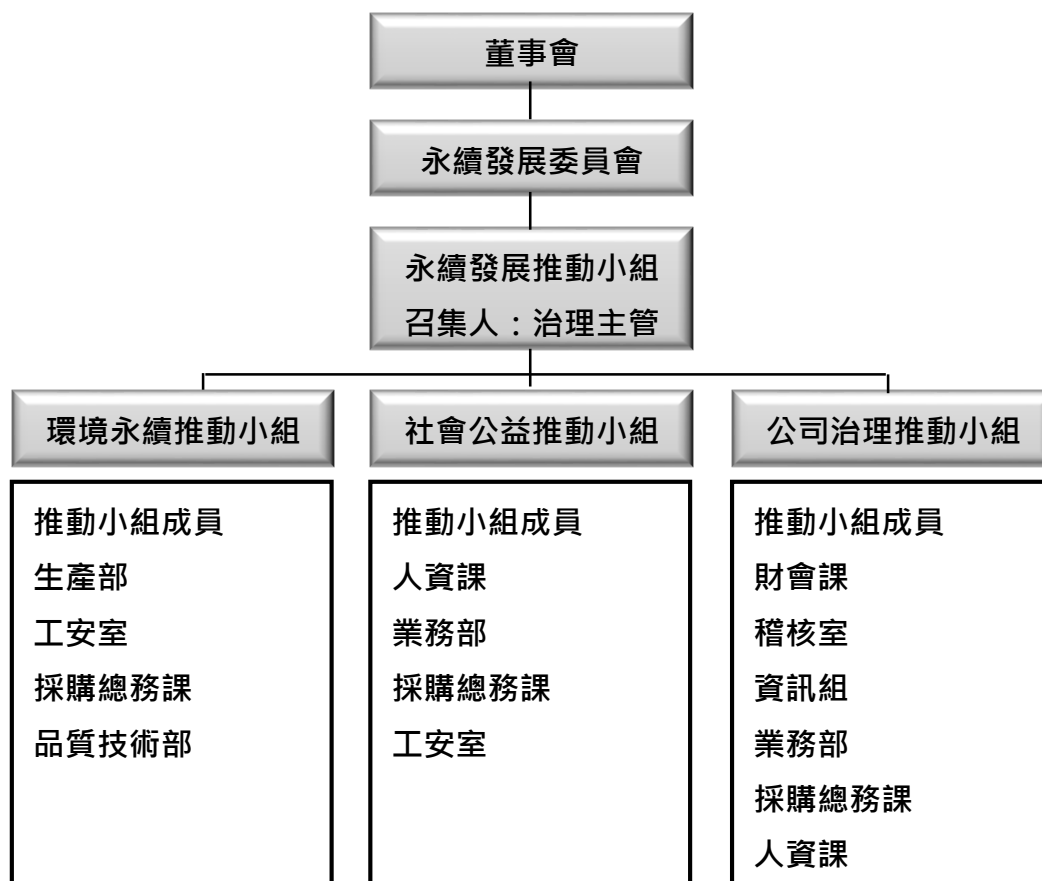
1.1 永續發展策略

1.1.1 永續發展委員會

雄順金屬為落實及推動企業永續發展作業，於 2023 年 03 月成立「永續發展委員會」，並制定「永續發展實務守則」，另於 2023 年 12 月為有效達成永續發展目標，依需求在永續發展委員會下設立設置「永續發展推動小組」，分別為環境永續推動小組、社會公益推動小組、公司治理推動小組三個工作小組，依各組業務推展之需要組成專案工作團隊，負責執行永續發展委員會所決議之各項政策、計畫及收集執行成果相關資料；永續發展推動小組職責包括：

- (一)年度永續發展議題及其執行目標擬定，並提報委員會討論。而各推動小組所討論之議題應包含該議題之實質性與回應性。
- (二)議題經委員會討論通過後，得授權召集人與相關推動小組組長及成員進行執行方式之討論。
- (三)推動小組執行狀況之資料收集與追蹤，並向委員會報告相關執行狀況。
- (四)配合主管機關相關法令之規定編定永續報告書。

本公司永續發展委員會每年至少召開一次，並得視需要隨時召開會議，本公司 2024 年永續發展推動情形已於 2024 年 12 月 27 日向永續發展委員會及董事會提出報告。



1.1.2 永續政策承諾

為每年定期檢視並加以檢討成效，達成永續發展每年制定之目標，制定「年度永續實施目標」。

環境議題

本公司積極推動溫室氣體盤查作業，以掌握組織層級之碳排放狀況，並將逐步擴大盤查範圍至各營運據點。針對氣候變遷議題，我們亦規劃風險評估與因應專案，分析潛在的風險與機會，據以擬定具體應對策略。同時，設定減碳目標，並透過行動方案之落實與定期追蹤，持續強化氣候韌性與永續發展能力。

在水資源管理方面，本公司設有廢水處理設施，將製程中產生之廢水透過化學氧化還原反應進行處理，轉化為可控之污泥，以有效去除污染物。處理後的水體達標後排放至環境水域，以落實水資源的永續管理。為確保符合法規要求，每年編列預算，持續投入於污染防治、廢棄物管理及相關處置作業。各部門亦落實資源分類與回收制度，展現對環境保護的具體承諾。

社會議題

本公司重視與社會的共榮共好，積極推動社會參與與公益活動，並致力於打造安全、友善與具成長性的工作環境。我們關注地方發展與教育議題，鼓勵參與社區服務與社區互動。透過與利害關係人的溝通與合作，我們持續強化企業社會責任，期望成為具影響力且受信賴的企業公民。

(一)人才發展與多元共融-公司秉持公平、公開原則，不因性別、宗教、種族或政治立場而有任何歧視對待，致力於打造多元、包容與平等的職場文化。

(二)公平薪酬與獎酬制度-薪資結構依職等與專業背景核薪，並依工作績效給予獎金、調薪與職等晉升，以肯定同仁貢獻，並依章程提撥員工酬勞。

(三)員工健康與安全-每年安排健康檢查與健康促進課程，守護同仁福祉，並提供工作所需之安全防護設備(如工作鞋、工作服、護耳與護目器具)，要求同仁配戴使用，以維護職場安全。

(四)教育訓練與進修-除安排新進人員職務訓練外，公司亦鼓勵員工進修本職學能，並視需要派員參與外部課程，提升整體工作效能。

(五)人權保障-本公司訂有《人權政策》，支持《世界人權宣言》與《國際勞工公約》等國際人權標準，承諾公平對待與尊重所有同仁，保障其基本人權。

治理議題

本公司秉持誠信經營與法遵原則，持續強化公司治理制度，落實董事會職能、提升資訊透明度，並建立風險管理與內部控制機制，確保企業營運穩健與永續發展。我們亦重視利害關係人權益，定期召開溝通會議，公開揭露重大資訊，以維護股東權益並促進企業價值。同時積極導入永續治理觀念，將 ESG 納入決策考量，作為推動企業責任與長期競爭力之核心。

此外，本公司亦致力於資訊安全管理，定期實施資安教育與演練，強化系統備援與資安事件應變能力，確保資訊資產與使用者安全。

1.2 利害關係人溝通

雄順金屬重視利害關係人之權益，透過多元且適切的溝通管道，了解其合理期待與關注議題，並將其意見納入公司決策考量，作為推動永續經營的重要依據，期能與各利害關係人攜手共創共享企業永續發展成果。

1.2.1 鑑別利害關係人

雄順金屬履行社會責任必須先鑑別與了解利害關係人之需求與期望，故本報告書撰寫原則引用 GRI 準則中之重大主題鑑別流程。本公司 2024 年度報告書依據 AA1000 利害關係人議合之五大原則(依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力)等特性，由公司高階主管、各部門主管共同討論與檢視，鑑別出主要 6 大利害關係人：員工、客戶、股東、政府機構、供應商/承攬商、社區居民(因雄順金屬經營為 B2B 商業模式，故一般消費者未列入)。

1.2.2 與利害關係人溝通

雄順金屬積極傾聽並尊重利害關係人之意見，設立透明且直接的溝通機制，除主動揭露永續發展相關資訊，亦藉由雙向交流掌握其關注重點，做為持續精進永續管理與績效提升的重要依據。

利害關係人	議和目的	關注議題	溝通管道/溝通頻率	2024 年溝通績效
員工	致力於提供安全健康的工作環境，保障員工權益，促進職涯發展與工作滿足，強化歸屬感與參與度，激勵士氣與提升工作效率。	員工福利 勞資關係 教育訓練 職業健康與安全	- 定期召開勞資會議 - 定期召開職福及工安會議 - 辦理員工團體保險 - 不定期辦理員工教訓練 - 每年進行一次全體員工健康檢查 - 不定期舉辦員工旅遊、自強活動 - 員工申訴管道 - 連絡窗口: 請透過 E-mail 信箱聯絡	- 召開職業安全衛生委員會每廠區各 12 次。 - 召開勞資會議每廠區各 4 次。 - 召開廠務會議每廠區各 12 次。 - 職業醫師臨廠服務共 52 次。 - 勞工安全教育訓練共 42 場次。
客戶	持續提供高品質的產品與服務，滿足客戶多元需求，提升滿意度與忠誠度，促進長期穩固的合作關係。	客戶隱私 產品品質 良好的服務 反貪腐與誠信 溫室氣體排放	- 業務拜訪 - 年度客戶滿意度調查 - 定期配合客戶進行產品稽核 - 連絡窗口: 請透過 E-mail 信箱聯絡	- 客戶皆有固定溝通窗口。 - 定期或不定時拜訪客戶，以利業務順利執行及了解客戶狀況。
股東 投資人	保障投資人權益，確保公司治理透明，及時揭露營運與財務資訊，促進股東參與決	經濟績效 誠信經營 公司治理 永續發展策略	- 不定期參與主管機關之政策討論會、座談會 - 依規定公告月營收/財報報表/出版年報	- 發行年報並召開股東會 - 定期公告財務報告及每月自結營收獲利狀況

利害關係人	議和目的	關注議題	溝通管道/溝通頻率	2024 年溝通績效
	策，提升投資信任與企業價值。	風險管理 資訊接露	• 年度股東會/不定期法說會 • 按照相關規定公告資訊於公開資訊觀測站 • 股務服務窗口：永豐金證券-股務代理 • 投資人連絡窗口：請透過 E-mail 信箱聯絡	›依主管機關規定公告重大訊息
供應商 承攬商	建立公平、公正、互利的合作關係，確保供應鏈穩定與永續發展，提升供應商及承攬商的品質與交付能力，推動技術與管理共同成長。	供應商管理 採購實務 反貪腐與誠信 企業形象	• 制定「供應商管理辦法」 • 每年辦理「供應商評比」 • 不定期驗收審查 • 連絡窗口：請透過 E-mail 信箱聯絡	›執行供應商評鑑 1 次 ›每季參加中鋼產銷聯誼會
政府機關	嚴格遵循法規與政策要求，落實合規經營，主動與政府單位溝通及報告營運狀況，促進政策理解與有效實施。	誠信經營 廢水空汙管理 勞工政策 公共安全 法規遵循	• 遵守政府環保及工安規範 • 配合相關宣導及說明會、審查、稽核等作業。 • 不定期參與主管機關之政策討論會、座談會 • 連絡窗口：請透過 E-mail 信箱聯絡	›參加環保機關政令宣導會或座談會。 ›參加政府部會氣候變遷相關會議。 ›參加主管機關研討會(座談會)。
社區居民	促進公司與社區的和諧共存，積極履行企業社會責任，支持地方發展與環境保護，推動公益活動，塑造正面的社會形象與聲譽。	廢水空汙管理在地就業 社會公益與慈善參與	• 平日關懷訪談(即時)。 • 公司官方網站(隨時)。 • ESG 報告書(年)。 • 捐贈地方團體(不定時)。	›節日拜訪關懷 ›消防局防火教育宣達 ›社區警察局敦親睦鄰

1.2.3 利害關係人諮詢與申訴管道

雄順金屬訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「公司治理實務守則」、「董事及經理人道德行為準則」、「工作規則」及「個人資料安全維護作業細則」等規章辦法，明確規範全體董事、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人應遵循之行為標準。公司要求全體成員落實誠信廉潔、反貪腐與從業道德，並強化利益衝突迴避與申報、隱私權及機密資訊保護、智慧財產權維護及個人資料保護等觀念與實務。

有效溝通與維護利害關係人權益，本公司設置專責聯絡窗口，並公告於公司網站，受理各項通

報、建議、申訴及檢舉案件，並指派專責人員負責處理及回覆。2024 年度，受理外部檢舉之有效案件為 0 件，員工直接檢舉案件亦為 0 件，展現本公司在誠信經營與公司治理方面的落實與成效。

利害關係人	諮詢與申訴檢舉管道/窗口
員工	- 信箱：syongshun@ssmc.com.tw - 員工申訴專線：管理部 洪小姐 (07)6960166 分機 183 - 性騷擾申訴信箱：信箱 - 員工意見信箱：各廠區員工意見箱及雄順信箱 - 勞資會議 - 性騷擾評議委員會
客戶	- 信箱：syongshun@ssmc.com.tw - 客戶申訴專線：業務部 李先生 (07)6960166 分機 111
股東/投資人	- 信箱：ir@ssmc.com.tw - 股東及媒體專線：財會部 蔡小姐 (07)6960166 分機 215
供應商/承攬商	- 信箱：syongshun@ssmc.com.tw - 供應商申訴專線：管理部 沈小姐 (07)6960166 分機 201
政府機關	- 信箱：syongshun@ssmc.com.tw - 政府機構申訴專線：工務部 余先生(07)6960166 分機 201
社區居民	- 信箱：syongshun@ssmc.com.tw - 社區申訴專線：管理部 洪小姐 (07)6960166 分機 183

1.3 重大性主題分析

重大性分析是每年編纂永續報告書的重要前置作業，也是公司推動永續發展方案的關鍵基礎。為確保分析過程的系統性與完整性，本公司參考國內外永續準則及同業最佳實務，建立一套系統化的重大議題鑑別方法。

本次重大性分析分別發放「議題關注程度調查問卷」及「議題衝擊程度調查問卷」，針對不同利害關係人群體與內部管理階層進行意見蒐集。回收問卷後，透過雙軸圖繪製交叉分析，落於右上象限(高關注、高衝擊)的分布，作為重大性篩選依據。篩選結果經永續發展推動小組透過團隊討論並經高階管理階層審核確認後，正式定案為本次報告書之重大主題。其餘象限則依需求列為關注主題或次要主題，作為持續觀察與追蹤管理依據。

◆重大性分析流程

01. 建立永續議題

- 本公司主要依循GRI 準則、參考永續會計準則(SASB)、聯合國永續發展目標SDGs、證交所永續揭露指標(鋼鐵製造業)作為主題蒐集之基礎，並參酌同業報告書與利害關係人之溝通議題，最後歸納出20項永續主題，包含公司治理、經濟、環境、社會四大面向。

02. 蒐集議題的關注度與衝擊度

- 透過重大議題問卷，廣泛蒐集各類利害關係人對各永續議題的關注程度。
- 同時，由公司高階主管依據營運實況，評估各議題對公司治理、經濟、環境與社會（含人權）的實際與潛在正負面衝擊，並計算衝擊程度分數。
- 綜合利害關係人關注度與內部衝擊程度分析結果，作為議題排序之依據。

03. 雙軸矩陣分析與重大主題初選

- 根據問卷回收結果，將各議題之關注程度與衝擊程度進行數據彙整，繪製成雙軸分析矩陣圖，依據雙軸分析結果評估 20 項永續主題之重大性高低，最終依據落於右上象限(高關注、高衝擊)之議題，視為重大性較高之主題，作為初步重大議題清單。

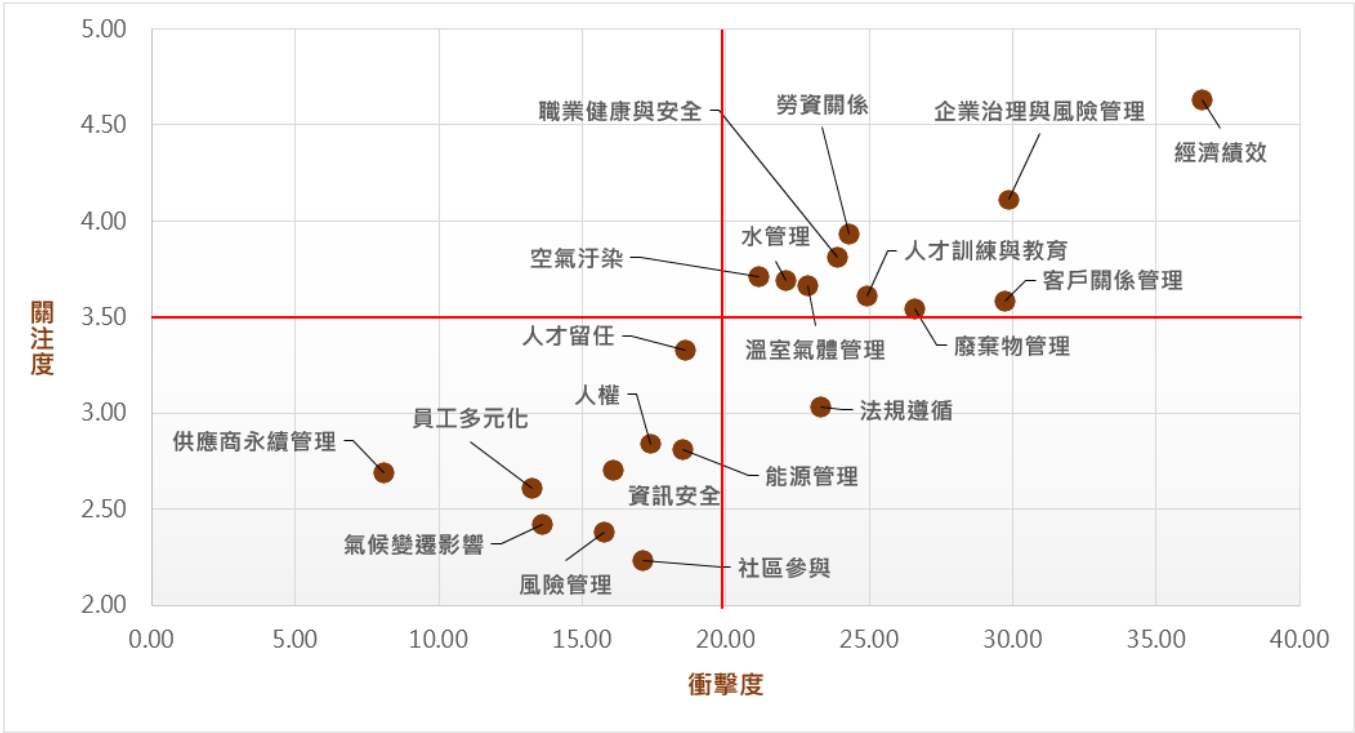
04. 檢驗與決定重大主題

- 永續發展工作小組就初步重大議題進行交叉檢視，並與各單位討論，進一步確認議題與公司實際影響之關聯性、揭露可行性及應回應程度，最終擬定重大議題排序及回應範圍。

05. 核定與揭露

- 將確認後的重大議題提交永續發展委員會或高階管理階層核定，並於永續報告書中依據重大性結果揭露各議題之管理方針、具體作為及績效成果。

◆重大主題鑑別結果



2024 年雄順金屬共篩選出 10 項利害關係人高度關注且對企業衝擊程度較高之議題，如下：

重大主題排序		
E(環境)	S(社會)	G(治理)
溫室氣體排放	職業安全衛生	經濟績效
廢棄物	教育訓練	公司治理與風險管理
空氣汙染物	勞資關係	客戶關係管理
水與放流水		

次要主題排序		
E(環境)	S(社會)	G(治理)
氣候變遷	人才留存	供應鏈管理
能源	員工多元化	採購實務
	人權	法規遵循
	社區參與	資訊安全

1.4 重大主題範疇及邊界

為強化永續治理效能，本公司於 2024 年經系統性分析結果，鑑別出 10 項重大主題。本報告界定各重大主題之影響範圍，並定期就治理、社會及環境三大面向，召開重大議題討論會議，追蹤各單位目標達成情形與未來改善方向。相關執行成果定期彙整後，每年提報董事會審閱，持續強化永續議題之管理成效，並於永續報告書中公開發露進展與績效。

◆重大主題列表

重大主題列表	衝擊說明	正面衝擊	負面衝擊
公司治理與風險管理	良好治理與風險控管能提升公司營運透明度與信任度，若失效可能導致財務或聲譽損失。	強化透明治理與責任機制，提升營運韌性與投資人信任	治理失當導致財務損失、聲譽危機、法遵風險
經濟績效	穩定營收與獲利能力，強化公司永續經營基礎，若表現不佳將影響資金來源與市場信心。	企業穩定成長，提供就業與納稅貢獻，創造社會價值	財務績效惡化造成失業、股價下跌、品牌信任度下降
客戶關係管理	滿足客戶需求可提升忠誠度與市場佔有率，服務不佳則可能導致客戶流失。	提升顧客滿意度與忠誠度，開拓新市場與營收機會	顧客流失、負面口碑影響市場佔有率
職業安全衛生	良好的職安衛管理可保障員工健康與降低事故率，管理失當將導致職災與損害賠償。	確保員工健康安全，提升生產力與組織認同感	發生工安事故，導致人員傷亡與賠償責任
教育訓練	有效教育訓練提升員工技能與組織競爭力，缺乏訓練可能導致人力流失或技能落後。	提升員工技能與競爭力，促進個人與組織共同成長	技能落後、人才流失、影響生產力與創新能力
勞資關係	穩定勞資關係有助提升生產力與企業形象，勞資糾紛將影響營運穩定性。	穩定勞資關係，提升員工滿意度與組織凝聚力	勞資衝突導致營運中斷或社會負面觀感
溫室氣體排放	積極減碳有助於符合法規與降低碳稅壓力，碳排放超標將增加成本與損害品牌形象。	積極減碳，有助符合法規與客戶要求，提升綠色競爭力	碳排超標產生罰款、碳稅負擔、形象受損
廢棄物	有效廢棄物管理可降低環境污染與符合法規，違規處置將導致罰款或社會負面觀感。	資源回收再利用，降低廢棄物處置成本與環境衝擊	廢棄物處理不當，導致環境汙染與罰責
空氣汙染物	管控空氣污染可提升周邊環境品質，若排放超標將影響社區健康並招致罰責。	有效減排提升社區健康與企業形象	廢氣排放超標，造成社區反彈與政府處罰
水與放流水	節水與水污染管理有助於資源永續與符合法規，若違規排放將影響水體與形象。	水資源管理有效，促進營運韌性與社區友好	水污染造成生態破壞與罰鍰，影響公司聲譽

◆重大主題管理方針及對應之 GRI 主題與報告書章節

重大主題	管理方針	對應 GRI 準則	對應報告書章節
公司治理與風險管理	完善公司治理架構，強化內控、稽核及風險管理，定期揭露運作情形	GRI 2 一般揭露	2.3 公司治理 2.4 風險管理
經濟績效	創造員工、股東及顧客之最大利益，推動永續經營	GRI 201 經濟績效	2.2 經濟績效
客戶關係管理	加強顧客溝通與服務品質，建立客戶導向經營文化	GRI 418 客戶隱私	3.1 客戶服務
職業安全衛生	完善職業安全衛生管理體系，持續改善作業環境與教育訓練	GRI 403 職業安全衛生	5.5 職業健康與安全
教育訓練	建立完整教育訓練體系，強化職能發展與持續學習機制	GRI 404 訓練與教育	5.2 人才管理 5.2.3 人才培訓
勞資關係	落實勞資雙向溝通機制，確保勞動條件與權益保障	GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞資關係	5.4 勞資關係
溫室氣體排放	設定減碳目標，推動能源效率與低碳技術導入	GRI 305 排放	4.2 溫室氣體管理
廢棄物	建立廢棄物分類與管理制度，推動循環經濟措施	GRI 306 廢棄物	4.6 廢棄物管理
空氣汙染物	落實空污管制與防治設備改善，定期檢測排放數據	GRI 305 排放	4.5 空氣品質管理
水與放流水	實施節水與提升用水效率，強化放流水質管理與監控	GRI 303 水與放流水	4.4 水資源管理

1.5 策略與中長期目標

策略方向	策略重點	中長期目標	連結的重大議題
E 環境面	1.設備更新，增進節能設施 2.優化製程，減少耗電 3.廢棄物積極管理	1.廢棄物有效減量控管 2.精進作業自動化，生產作業減少環境汙染	溫室氣體排放 廢棄物 空氣汙染物 水與放流水
S 社會面	1.擴大向供應商宣導企業社會責任之重要性 2. 將 CSR 納入供應商稽核項目 3. 供應商稽核無重大缺失 4. 致力於人才培力	1.擴大供應鏈評鑑 / 稽核 / 管理要求無重大缺失 2.客戶滿意度提升 3.促進勞工合法權益，保障員工各項自由	職業安全衛生 教育訓練 勞資關係
G 公司治理	1.官網成立 CSR 專區 2.設置 CSR 委員會	1.提升資訊透明度 2.保障及尊重股東及利害關係人權利	經濟績效 公司治理與風險管理 客戶關係管理

2.誠信營運

2.1 公司簡介

雄順金屬股份有限公司為盤元線材專業加工廠，在鋼鐵製品產業鏈中屬中游製造廠，由於盤元線材主要用於螺絲螺帽、鋼線鋼纜、手工具、汽車、機械零組件等製品之生產，下游製品應用範圍非常廣泛。

2.1.1 基本資料

公司名稱	雄順金屬股份有限公司	董事長	陳啟祥
成立時間	2010 年 04 月 21 日	資本額	275,000,000 元
產業類別	鋼鐵工業	主要業務	金屬線製品加工
股票代號	2073	員工人數	180 人
公司地址	高雄市路竹區順安路 393 號		

(資料統計截止至 2024 年 12 月 31 日止)

2.1.2 公司經營理念

◆專業品質

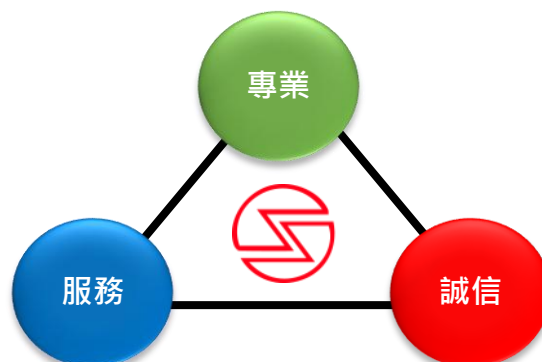
秉持品質、交期的信念，滿足客戶最大需求，打造專業能力成為客戶最優質的供應團隊。

◆熱情服務

公司不斷以提升自我生產能力及品質要求為目標，使我們的客戶都能享有最高之服務品質。

◆誠信的永續發展

本公司本於誠實、透明及負責之經營理念，著眼於減廢、資源回收再利用，將環保納入建廠設計中，不斷改善製程、投入鉅資興建現代化廢水處理現場，確保工作環境品質，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。



2.1.3 公司沿革

2010

- 雄順金屬股份有限公司成立，設立資本額為新臺幣100,000仟元。

2011

- 總公司本廠及二廠建廠完成，開始營運投入生產。

2013

- 購置土地3,938m²，作為二廠盤元儲放場地。
- 通過ISO-9001國際品質保證制度認證。

2016

- 三廠伸線廠建廠完成，開始營運投入生產。

2019

- 榮獲108年度開立統一發票績優營業人獎。

2021

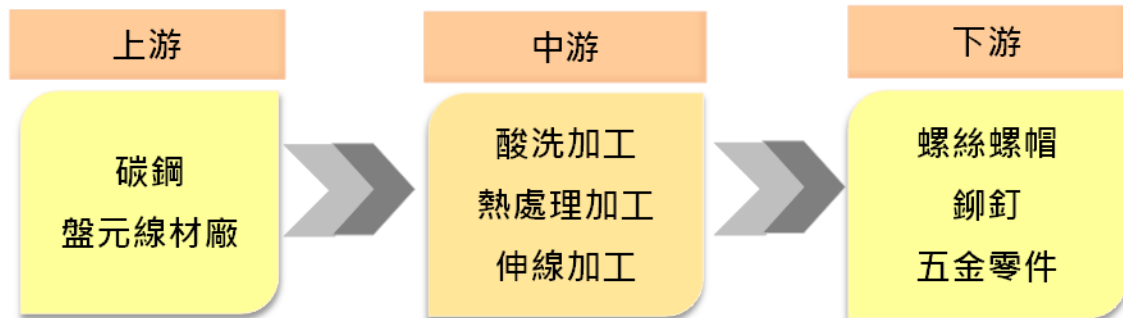
- 辦理員工認股權憑證發行新股9,980仟元，增資後實收資本額為新臺幣249,980仟元。
- 經財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准股票公開發行。
- 登錄興櫃股票櫃檯買賣。

2023

- 核准股票上櫃掛牌買賣，辦理股票初次上櫃前現金增資發行新股25,020仟元，增資後實收資本額為275,000仟元。

2.1.4 主要產品與價值鏈

雄順金屬股份有限公司，創立於 2010 年 4 月，為盤元線材專業加工廠，在鋼鐵產業的價值鏈中主要位於中游環節。目前線材加工的主要製程包括線材酸洗磷化、線材球化退火熱處理及線材伸線等製程，皆為扣件生產中不可替代的生產製程。由於盤元線材主要用於螺絲螺帽、鋼線鋼纜、手工具、汽車、機械零組件等製品之生產，下游製品應用範圍非常廣泛。本公司通過持續改善與精進各項製程提升品質要求的技術，雄順金屬已成為國內扣件廠商不可或缺的重要夥伴。



◆ 產品製程過程

製程	粗抽	熱處理 (退火/球化)	酸洗 (磷酸鹽皮膜)	精抽
設備	粗抽(剝殼)機	退火/球化爐	酸洗系統	大、小線精抽機
製程說明	盤元經由多個抽線模聯結的抽線機抽製成接近符合下一製程需求之半成品線材。	盤元經由粗抽過程將增加其內部應力，須經焯爐熱處理改變材料組織、晶粒微細化、消除材料內部應力，以利於後段扣件加工。	半成品線材精抽加工前，須先將金屬表面之氧化殼、銹皮經由酸洗去除，然後再經由磷化處理，使其表面披覆一層磷酸鋅皮膜，增加防銹及潤滑功效，以利後製程加工處理。	完成熱處理、酸洗後的半成品線材已經接近成品尺寸及要求，此時再將半成品線材精密伸拉加工(可視為成品線材最後之修整工作)，抽製成客戶要求的尺寸。

2.1.5 外部組織之參與

雄順金屬積極參與產業相關公協會活動，透過與其他企業和組織的交流與合作，促進產業的共同發展。同時致力於企業永續經營，兼顧環境與社會責任，為實現長期穩定的發展而努力。

公協會名稱	參與身分
台灣螺絲工業同業公會	團體會員
高雄市工業總會	團體會員

2.2 經營績效

近年來，持續受到世界各國金融財政與通貨膨脹的調控、俄烏與以巴戰事的地緣政治動盪等因素的影響，全球經濟與市場需求變化劇烈，這些突發的地緣政治危機，對全球供應鏈、能源市場和經濟活動產生了深遠影響，導致企業面臨更加嚴峻的挑戰。然而，雄順金屬憑藉著聚焦於客料加工領域，具備完整的加工製程，持續優化生產流程與製程技術，以提升產能效率與生產品質，成功在此困難局勢中保持穩定運營。

2.2.1 經濟價值創造與分配

雄順金屬致力於提升財務績效，確保穩定的營運成長與股東回報。以下為近三年度經濟價值創造與分配的概況：

單位：新台幣千元

項目/年度	2022年度	2023年度	2024年度
直接經濟價值(A)	603,186	517,691	592,945
營業收入	602,657	516,816	591,891
股利收入	441	420	420
利息收入	88	455	634
經濟價值分配(B)	585,909	523,576	554,816
營運成本	362,799	341,824	391,700
員工薪資和福利	136,028	123,935	138,382
利息支付或股利分配	74,176	54,651	20,451
納稅金額	12,166	3,126	4,163
社區投資	740	40	120
留存之經濟價值(A-B)	17,277	(5,885)	38,129

2.2.2 營收與獲利趨勢

雄順金屬 2024 年度營業收入為 591,891 仟元，較 2023 年度營業收入 516,816 仟元增加 14.5%，主要係加工收入增加；2024 年度稅後淨利為 17,207 仟元，較 2023 年度稅後淨利 12,943 仟元增加 32.9%。2024 年，台灣扣件產業的出口受到多重國際情勢的影響，市場景氣呈現複雜的變化趨勢。雖然整體加工量略有回升，但仍面臨物價成本居高不下的多重挑戰。

單位：新台幣元

項目/年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
營業收入	602,657	516,816	591,891
年度淨利	49,084	12,943	17,207
每股盈餘(元)	1.96	0.49	0.63

2.2.3 歷年盈餘分配

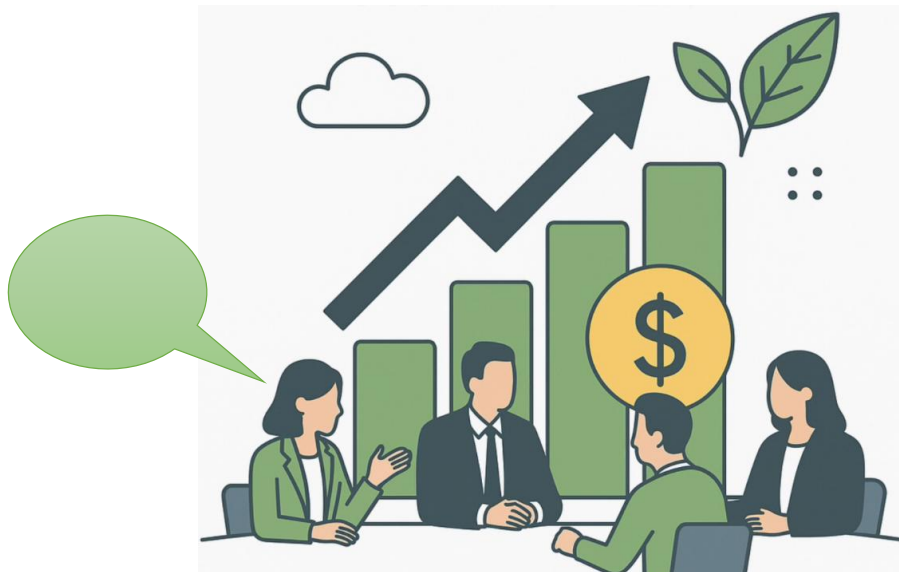
單位：新台幣元

項目/年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
每股盈餘(稅後)	1.96	0.49	0.63
每股現金股利	1.818	0.60	0.70
總股利配發率	92.76%	122.45%	111.11%

2.2.4 政府補助與財務支持

近三年雄順金屬接受政府單位之財政補助，如下表：

年度	補助單位	項目	補助金額(元)
2022	環境部	大型柴油車汰舊換新補助	550,000
2023	勞動部	臨場健康服務補助	7,920
2023	經濟部	疫後振興專案貸款利息補助	229,416
2024	經濟部	疫後振興專案貸款利息補助	340,421
2024	經濟部	動力與公用設備補助	278,520

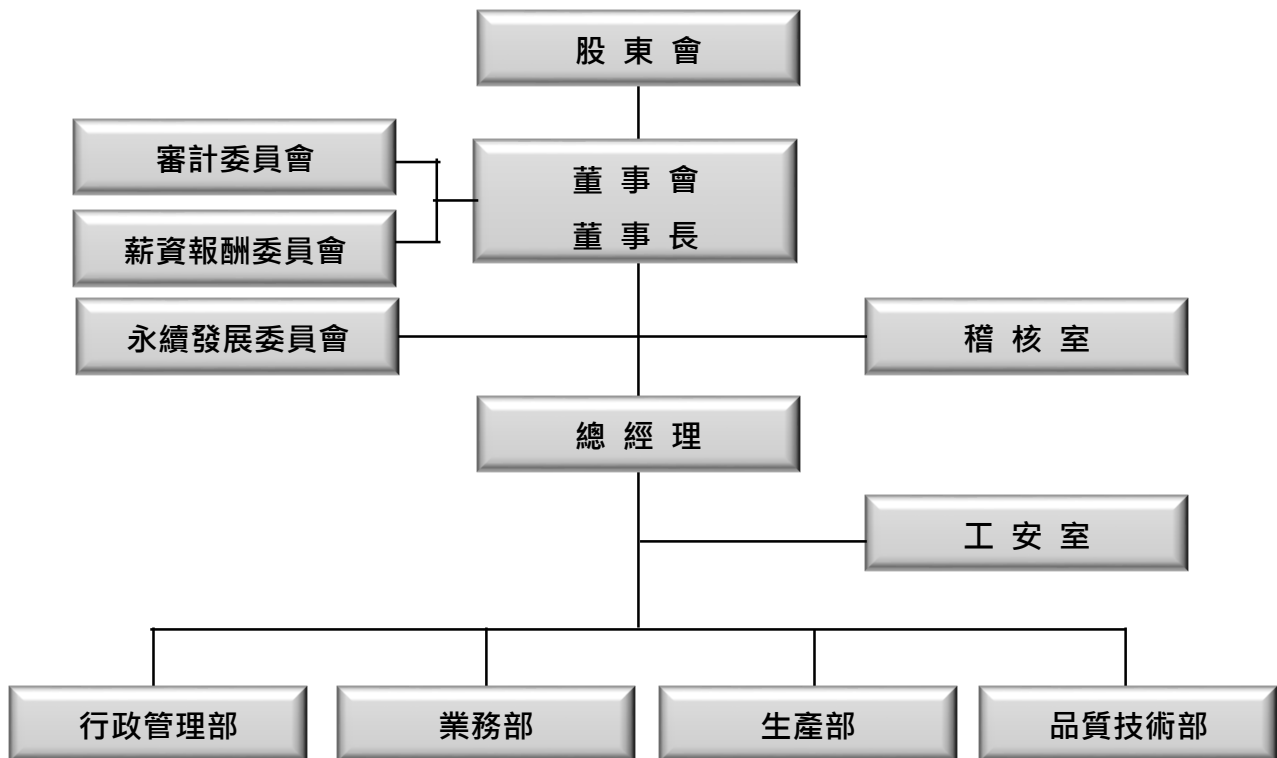


2.3 公司治理

本公司最高治理單位為董事會，遵循相關法令規範及公司治理政策之原則，制定適合本公司的治理架構與制度，並監管及調整公司經營方向、營運策略與目標，以持續提升經營管理績效，維護各利害關係人權益，並適時調整企業 ESG 目標與行動方針。

為有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，在董事會下依職權及功能分別設置「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，負責公司財務、制度、法遵、風險、獎酬等重要議題之討論，協助董事會履行其職責，並加強治理機制之透明與獨立性。各委員會亦定期向董事會報告其活動及決議，提升整體營運監督成效。本公司董事會以每季至少召開一次為原則，審查、核准本公司各部門提報董事會之議案。此外，為強化公司治理、致力環境保護及善盡企業社會責任，經董事會通過設置「永續發展委員會」，以落實推動永續發展相關業務並定期檢討其執行成果。

◆ 本公司組織架構如下：



2.3.1 董事會運作

董事會為本公司最高治理單位，亦為重大經營決策的核心，負責領導與監督公司各項業務，包含重大營運方向、經營策略、永續發展相關目標之制定與推動，並確保公司遵循各項法令、落實經營績效監督與防制利益衝突等。為有效執行監督及制衡機制，凡依法應提董事會報告或討論之事項，或依公司核決權限辦法應報告或核准之議案，皆依相關規定提報董事會審議，以確保治理決策之透明性與合規性，持續強化公司治理品質。

本公司董事會成員之組成，以專業素養、產業歷練及實際投入程度為主要考量，並依循「公司治理實務守則」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」等相關規定，落實董事會成員多元化與獨立性原則。

董事會由 7 名董事組成，其中包含 4 名獨立董事，獨立董事比例達 57%，且其資格皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之規定。董事會成員中有 2 名具員工身份，佔比約 29%。另為實踐性別平等並強化董事會結構，公司積極推動女性參與決策，目前女性董事人數為 2 人，佔整體比例約 29%，未來將持續致力於提高女性董事之比重，以促進性別平衡與多元治理。

雄順金屬於 2024 年 6 月 18 日經股東會選任董事共七名，任期三年。董事會成員涵蓋多元專業背景，擁有跨產業之經驗與互補能力，具備營運判斷、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場視野、領導決策能力，以及會計與財務分析等綜合專業能力，共同推動公司永續經營與長期發展。

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	專業資格與經驗
董事長	陳啟祥	男	華洲高級工業家事職業學校 化驗科 至盈實業(股)公司董事長	至盈實業(股)公司董事長 錢龍工業(股)公司董事長 錢龍投資(股)公司董事長 鼎尊實業(股)公司董事長 益啟螺絲五金(股)公司 監察人	1.現任至盈實業(股)公司等公司之董事長五年以上，具公司經營管理及業務所需之工作經驗。 2.未有公司法第30條各款情事。
董事	蔡江淮	男	成功大學管理學院高階管理碩士 恆懋五金加工廠有限公司廠長	本公司副總經理	1.現任本公司副總經理達五年以上，具公司業務所需之工作經驗。 2.未有公司法第 30 條各款情事。
董事	吳佳翰	男	中華醫事科技大學食品營養系營養組學士 曜仲實業有限公司總經理	曜仲實業有限公司總經理	1.現任曜仲實業有限公司總經理五年以上，具公司業務所需之工作經驗。 2.未有公司法第30條各款情事。

職稱	姓名	性別	主要經 (學) 歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	專業資格與經驗
獨立董事	王雅菁	女	中正大學財務金融學系碩士 裕茂工業(股)公司財務經理	裕茂工業(股)公司財務經理	1.從事會計、財務工作達五年以上，具備會計或財務專長。 2.現任裕茂工業(股)公司財務經理，熟稔財會相關事務。 3.未有公司法第 30 條各款情事
獨立董事	郭加利	女	中山大學管理學院高階經營學程碩士 傑邁醫學科技(股)公司財務經理	倍榮機械工程有限公司財務經理	1.從事會計、財務工作達五年以上，具會計或財務專長。 2.曾任傑邁醫學科技(股)公司財務經理，現任倍榮機械工程有限公司財務經理，熟稔財會、稽核相關事務。 3.未有公司法第 30 條各款情事。
獨立董事	李育清	男	遠東工業專科學校(現為遠東科技大學)化學工程科學士 行政院環境保護署技士	-	1.曾任行政院環境保護署技士五年以上，負責環境保護廢棄物管理相關業務，具公司業務所需之工作經驗。 2.未有公司法第 30 條各款情事。
獨立董事	蔡貫志	男	前鎮高中 綜盟實業有限公司負責人	綜盟實業有限公司負責人	1.現任綜盟實業公司負責人五年以上，具公司經營管理所需之工作經驗。 2.未有公司法第 30 條各款情事。

本公司董事會成員多元化落實情形及依「上市上櫃公司治理實務守則」第 20 條明載董事會整體具備之能力列示如下：

職稱	姓名	性別	年齡			具有 員工 身分	董事會整體應具備之能力							
			50 歲 以下	51 至 60 歲	61 歲 以上		營運 判斷	財會 分析	經營 管理	危機 處理	產業 知識	國際 市場 觀	領導 能力	決策 能力
董 事 長	陳啟祥	男			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董 事	蔡江淮	男		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董 事	吳佳翰	男	✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	王雅菁	女	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	郭加利	女	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	李育清	男			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	蔡貫志	男			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

本公司董事會至少每季召集一次會議，2024 年度共計召開 7 次董事會議，全體董事之出席率為 100%。有關董事會運作情形之詳細資訊請參考股東會年報第 3.4.1 節。

◆2024 年管理階層與董事會溝通永續發展關鍵重大事件，表列如下：

報告日期	報告事項	頻率
2024.03.12	2023 年度內部控制制度聲明書	至少一年一次
	2024 年簽證會計師獨立性及適任性評估案	至少一年一次
	審計委員會組織規程及議事運作之管理修訂案。	-
2024.06.18	本公司董事長推選案 通過委任本公司第七屆薪資報酬委員會委員案。 通過委任本公司第七屆審計委員會委員案。	-
2024.07.08	永續發展委員會委員委任案	-
2024.12.27	2024 年永續發展推動情形	至少一年一次
	2024 年誠信經營運作情形	至少一年一次
	2024 年風險管理運作情形	至少一年一次
	訂定「永續資訊管理辦法」案	-
	訂定「資通安全作業管理辦法」案。	-
	溫室氣體盤查及查證執行進度	至少一年一次
	2025 年度公司經營計畫	一年一次

◆董事 2024 年出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席率(%)	備註
董 事 長	陳啟祥	7	0	100.00%	第六屆與第七屆
董 事	曾耀春	2	0	100.00%	第六屆卸任
董 事	蔡江淮	7	0	100.00%	第六屆與第七屆
董 事	吳佳翰	7	0	100.00%	第六屆與第七屆
獨 立 董 事	王雅菁	7	0	100.00%	第六屆與第七屆
獨 立 董 事	郭加利	7	0	100.00%	第六屆與第七屆
獨 立 董 事	李育清	7	0	100.00%	第六屆與第七屆
獨 立 董 事	蔡貫志	5	0	100.00%	第七屆選任

為提升董事會**群體智識**，透過持續安排多元外部進修課程增強其專業性。

2024 年董事進修情形 如下：

董事成員	進修日期	辦理單位	課程名稱	時數
全體董事	2024/06/18	社團法人中華公司治理協會	從實務案例了解關係人交易與非常規交易	3 小時
王雅菁 董事 蔡貫志 董事	2024/09/30	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3 小時

2.3.2 提名及遴選程序

本公司董事選舉依公司法第一百九十二條之一規定採候選人提名制度，由持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東或董事會提名之；董事會就被提名人之資格條件、學經歷背景及有無公司法第三十條所列各款情事等事項及證明文件進行審查，獨立董事被提名人之資格條件另應符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法之規範。

本公司董事依公司章程所定之名額選舉，股東應就董事候選人名單中選任之。獨立董事及非獨立董事一併進行選舉，分別計算當選名額，股東會選任董事時，每一股份有與應選出董事人數相同之選舉權，得集中選舉一人，或分配選舉數人，由所得選票代表選舉權較多者分別依次當選董事。董事任期為 3 年，自選任起隨即就任，本屆董事任期自 2024 年 6 月 18 日開始，至 2027 年 6 月 17 日止。

2.3.3 利益迴避機制

本公司董事會議事規則第十四條明定董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係

者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如致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。

董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

本公司董事均高度自律，若議案涉及自身利害關係，秉持利益迴避原則予以迴避。

◆2024 年度董事會議案利益迴避情形：

項目	利害關係迴避之董事	議案內容
1.第六屆第十九次董事會	陳啟祥、曾耀春、 蔡江淮	董事及經理人薪酬調整案
2.第六屆第二十次董事會	蔡江淮	代理總經理任命案
3.第七屆第二次董事會	陳啟祥、蔡江淮、 吳佳翰	112 年度董事酬勞及經理人之員工酬 勞分派案
4.第七屆第二次董事會	陳啟祥	總經理任命案
5.第七屆第二次董事會	陳啟祥、李育清、 郭加利、王雅菁	永續發展委員會委員委任案

2.3.4 審計委員會

為健全公司治理機制並強化董事會職能，本公司依據《證券交易法》第 14 條之 4 及「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」之規定，設置審計委員會，其人數不得少於三人，並由全體獨立董事擔任委員。

審計委員會每年至少召開四次會議，其職責為執行公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予監察人之職權，負責監督公司財務報表之正確性、內部控制制度之有效性、法令遵循情況及重大風險之控管，協助董事會履行監督職責，確保公司營運穩健與透明。其主要職權事項如下：

- 1.依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 2.內部控制制度有效性之考核。
- 3.依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 4.涉及董事自身利害關係之事項。
- 5.重大之資產或衍生性商品交易。
- 6.重大資金貸與、背書或提供保證。
- 7.募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。

- 8.簽證會計師之委任、解任、報酬。
- 9.財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 10.由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之財務報告。
- 11.其他本公司或主管機關規定之重大事項。

本公司 2024 年共召開 7 次審計委員會議，全體委員親自出席率為 100%，委員出席情形如下：

職稱	姓名	應出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%) B/A
第七屆(現任)委員 應出席次數 5 次 (A)				
召集人	郭加利	5	0	100%
委員	王雅菁	5	0	100%
委員	李育清	5	0	100%
委員	蔡貫志(2024/06 新任)	5	0	100%
第六屆(前任)委員 應出席次數 2 次 (A)				
召集人	郭加利	2	0	100%
委員	王雅菁	2	0	100%
委員	李育清	2	0	100%

2.3.5 薪資報酬委員會

本公司設置有薪資報酬委員會，依相關法令及本公司「薪資報酬委員會組織規程」之規定忠實履行職權，並將所提建議提交董事會討論，其主要職權項目如下：

- (一)定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
- (二)訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- (三)定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

薪資報酬委員會運作方式係依本公司「薪資報酬委員會組織規程」之規定辦理，並視需要隨時召開會議。於 2024 年度共計召開 4 次薪資報酬委員會會議，委員出席情形皆為 100%。

職稱	姓名	應出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%) B/A
第七屆(現任)委員 應出席次數 4 次 (A)				
召集人	王雅菁	3	0	100%
委員	郭加利	3	0	100%
委員	李育清	3	0	100%
委員	蔡貫志(2024/06 新任)	3	0	100%
第六屆(前任)委員 應出席次數 1 次 (A)				

職稱	姓名	應出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%) B/A
召集人	王雅菁	1	0	100%
委員	郭加利	1	0	100%
委員	李育清	1	0	100%

2.3.6 董事與高階經理人薪酬政策

本公司透過完善的薪酬、考勤、休假等人事相關管理辦法，實施合理員工福利措施，且設置薪資報酬委員會審查、檢討。關於董事及經理人給付酬金之政策、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

本公司支付董事酬金係依公司章程及「董事、經理人薪資報酬辦法」之規定辦理。獨立董事之薪酬由董事會參酌業界通常支給水準議訂，且不論公司盈虧按月給付之。如有董事擔任經理人或員工者，得視同一般員工，依人事規章及其職務另行敘領薪資，經薪資報酬委員會審議後提報董事會核准。另本公司依公司章程規定以當年度扣除分派員工酬勞及董監酬勞前之稅前利益中，提撥不高於百分之三為董事酬勞，經薪資報酬委員會審議後提報董事會核准。

2.經理人

經理人之酬金包含薪資、獎金及員工酬勞，薪資及獎金係依據公司人事規章及其擔任之職位、所承擔之責任及對本公司之貢獻度，並參酌同業水準議定，經薪資報酬委員會審議後提報董事會核准。另本公司依公司章程規定以當年度扣除分派員工酬勞及董監酬勞前之稅前利益中，提撥百分之一至百分之五為員工酬勞，經薪資報酬委員會審議後提報董事會核准。

綜上所述，本公司董事及經理人之酬金皆依本公司章程、董事及經理人薪資報酬辦法、人事規章及其對公司貢獻程度暨參考同業水準等要素訂定，並經薪資報酬委員會審議後提報董事會核准，與經營績效之關聯性成正相關，並同時考量產業波動之風險。

2.3.7 董事會績效評估

本公司已訂定「董事會、董事及經理人績效評估辦法」並經董事會通過，每年至少一次執行整體董事會、個別董事成員及各功能性委員會之績效評估，以提升董事會整體績效。

2024 年董事會績效已完成評估，各項衡量指標平均為超越標準，績效評估結果良好均為適任，並將此評估結果呈報 2025 年 3 月 12 日第七屆第七次董事會，做為日後遴選或提名董事及提昇董事會議事運作之參考依據。

2024 年董事會、個別董事成員及功能性委員會均以績效考核自評問卷進行自我績效評估，董事績效考核衡量指標項目及評量結果：

考核衡量指標項目	評量結果
1.董事會績效考核之衡量指標： (1)對公司營運之參與程度 (2)提升董事會決策品質 (3)董事會組成與結構 (4)董事之選任及持續進修 (5)內部控制	各項衡量指標平均為超越標準，評估結果良好。
2.董事成員績效考核之衡量指標： (1)公司目標與任務之掌握 (2)董事職責認知 (3)對公司營運之參與程度 (4)內部關係經營與溝通 (5)董事之專業及持續進修 (6)內部控制	各項衡量指標平均為超越標準，評估結果良好。
3.功能性委員會績效考核之衡量指標： (1)對公司營運之參與程度 (2)功能性委員會職責認知 (3)提升功能性委員會決策品質 (4)功能性委員會組成及成員選任 (5)內部控制	各項衡量指標平均為超越標準，評估結果良好。

2.4 風險管理

為健全本公司風險管理機制、強化公司治理、降低營運潛在風險，並確保各項業務穩定推展與經營目標之達成，本公司特於 2022 年 8 月制訂「風險管理政策」，作為全體同仁執行風險控管之依據。政策內容涵蓋「策略風險」、「營運風險」、「財務風險」、「危害風險」、「法律風險」、「資安風險」及「其他風險」等類別，並納入所有可能對利害關係人及經濟產生直接或間接衝擊之風險範疇。關於氣候變遷因應風險與職業安全健康風險的鑑別過程與具體預防緩解行動，詳請參考本報告書之 4.1 氣候變遷因應策略與 5.5 職業安全與健康。

本公司藉由制度化之風險辨識、評估、監控及回應機制，強化整體抗風險能力，並以此為基礎推動穩健經營，邁向企業永續發展之目標。本公司於 2024 年並無發生重大異常的營運風險。

2.4.1 風險管理運作

本公司風險管理組織架構分為四個層級：分別為董事會、高階管理階層、稽核室、公司各部門，其中以董事會為風險管理之最高治理單位。

◆ 各層級的職掌如下所示:

風險管理層級	層級執掌
董事會	本公司風險管理之最高決策單位，負責審核所制訂風險管理政策、架構及風險管理機制，並監督風險管理制度之執行，確保風險管理機制能有效之運作。
高階管理階層	統籌各項風險管理計劃之推動與運作，協調跨部門之風險管理互動與溝通，依據各項業務辨識其可能面臨之重大風險，進行風險規劃評估潛在損失與執行必要的風險管理策略，彙整重大風險事件之處理結果。
稽核室	監控及評估各部門風險管理之執行及有效性，並查核各部門是否有落實各項風險管理政策之執行，依據彙總結果提出必要之改進建議並追蹤其改善情形。
公司各部門	依據內控制度等規範落實日常風險管理活動、執行公司管理風險決策及進行風險控管活動的評估。

◆ 本公司各項業務所涉及之風險辨識如下：

風險類型	風險辨識
策略風險	指公司對單一類別市場或客戶過度集中或營運擴充規劃失當所可能造成的損失風險。
營運風險	指公司生產及銷售過程中，因不確定因素對公司正常營運造成損失影響之風險，如產業變化、市場景氣波動、國際原物料上漲及產品品質風險等。
財務風險	指公司因承兌匯兌、投資標的、資金操作或信用風險所可能造成之損失風險。
危害風險	指重大天然或人為災害(如地震、火災或流行性傳染病等)事件發生造成公司損失之風險。
法律風險	指未能遵循國際法令、主管機關相關法規，或所簽訂契約完整性不周、內容規範失效等，造成財務或商譽損失之風險。
資安風險	指資訊系統安全控管、運作或備援失當所導致之風險，如系統故障、資料遺失、安全防護或電腦病毒預防處理可能造成之損失風險。
其他風險	係指非屬上述各項風險，但該風險將導致公司產生重大之損失風險。

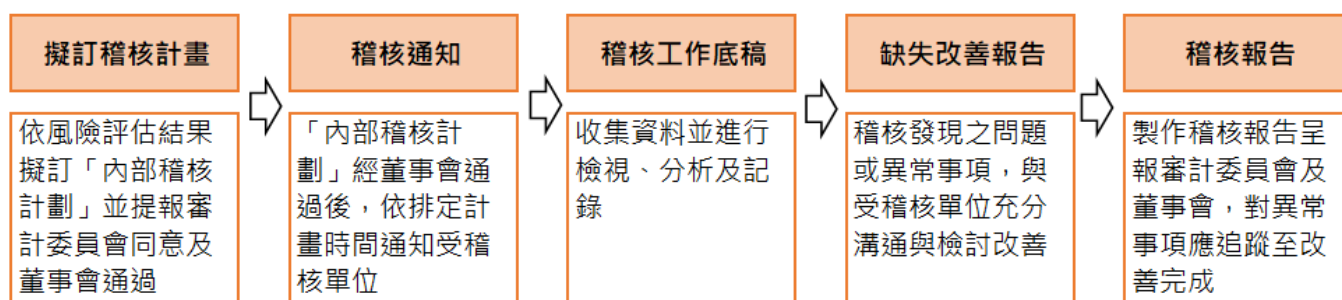
2.4.2 內部稽核

本公司建立健全之會計制度及內部控制制度，以促進公司之健全經營，確保對營運之效果及效率、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標的達成。

本公司設置稽核部門目的在於調查及評估公司內部控制制度之執行缺失，衡量營運之效果及效

率、財務報導之可靠性與相關法令之遵行，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度持續而有效的實施及協助管理階層確實履行責任。為確保該制度之設計及執行持續有效，本公司內部稽核人員依據風險評估結果擬訂年度稽核計畫，經審計委員會同意及董事會通過後執行，並視營運需要執行專案稽核或覆核。稽核主管就稽核報告及追蹤報告陳核後交付審計委員會查閱，並向審計委員會與董事會提報內部稽核業務執行情形報告，本公司於 2024 年度並無相關重大缺失。

◆ 內部稽核流程



2.5 誠信經營

本公司秉持公平、誠實、守信及透明原則從事所有商業活動，並制定「誠信經營守則」及「道德行為準則」，要求全體員工恪守職業道德，避免利益衝突或圖利情形，妥善運用公司資源，落實誠信經營政策，積極防杜不誠信行為之發生。

依循《公司法》、《證券交易法》、《商業會計法》及《上市上櫃公司誠信經營守則》等相關法令規範，本公司另訂有「誠信經營作業程序及行為指南」，明訂同仁於執行業務時應遵循之具體原則與注意事項。同時，本公司亦期許並要求外部供應商及合作夥伴須遵循社會對優良企業之道德標準，不得提供或接受任何形式之不當利益。

本公司深信，誠信經營與法令遵循為企業永續經營的基石，亦是履行企業社會責任的核心。為有效管理誠信與違法風險，公司已建立「道德行為準則」、「永續發展實務守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等制度，嚴禁包括貪污、賄賂、勒索等任何不當行為。公司亦明確規定員工應謹言慎行，杜絕藉職務便利謀取私利、收受賄賂或損害公司資產等行為；一經查證屬實，將依法嚴懲。

為強化防弊意識，公司持續推動員工誠信教育與反貪腐訓練，有效防範違法事件之發生。另本公司於 2024 年 06 月 18 日對 7 名董事及 3 名高階管理階層進行防範內線交易教育訓練，宣導不得利用所知悉之未公開資訊從事內線交易，亦不得洩露予他人，以防止他人利用該未公開資訊從事內線交易。2024 年度，公司並未發生任何貪瀆、賄賂或其他違法情事，亦未參與任何公共政策遊說活動。

此外，本公司「誠信經營作業程序及行為指南」亦明訂防範不誠信行為之作業流程、行為準則

與違規懲處機制，並由隸屬董事會之「行政管理部」擔任專責單位，定期向董事會報告執行情形。公司亦設置完善之內、外部檢舉管道與處理程序，鼓勵員工及利害關係人檢舉任何違反誠信經營守則或道德行為準則之行為，並確保檢舉者身分之保密與權益保障。

2.6 法規遵循

本公司秉持「專業品質、熱情服務、誠信永續發展」之經營理念，致力推動企業穩健發展。透過持續引進先進設備與創新技術，並結合電腦化、標準化管理與嚴謹的品質保證體系，建立完善的管理制度，同時培育專業人才，打造堅實的經營團隊。本公司亦堅守勞資雙贏的核心信念，攜手成長，奠定企業永續發展之基礎。

為落實誠信經營，本公司於內部管理規章中明訂相關作業程序與行為準則，並公告於公司系統供全體員工查詢。由行政管理部作為專責單位，負責該作業程序之修訂、執行、解釋與通報；同時由稽核室負責監督執行情形，必要時由行政部主管向董事會報告。

此外，在「人事管理規則」中規定員工應端正品行，謹言慎行，並不得藉由職務便利牟取私利或涉及舞弊行為；而「從業人員獎懲辦法」亦明訂，若有營私舞弊、挪用公款、收受賄賂或蓄意損壞公司財物等行為者，經查屬實將依情節予以免職並終止聘僱，以嚴防不法情事發生。

本公司關注任何可能影響公司營運的政策與法令，重視各項法規之遵循。我們嚴格遵循主管機關在公司治理、環境保護及勞工人權等領域的各項規範，並持續追蹤法規的變動情況。透過滾動式評估和檢討，我們適時調整管理策略，確保營運行為與法規一致。

為進一步降低違規風險，公司針對主管機關所發布之新制或修法，例如內線交易、重大訊息處理準則等，皆定期轉知全體員工，以強化法遵觀念與實務知識。2024 年雄順金屬在環境、社會與公司治理面等各面向未發生重大違規之情事。

註：雄順金屬定義重大違規事件為同公司重大訊息公告標準，將遭主管機關針對單一事件罰鍰金額達 100 萬元以上。

◆ 申訴管道

本公司針對倫理與合法行為之建議事項，以及對任何不法或不當行為的舉報，均設有通報機制。員工與外部利害關係人可透過公司網站之『不法舉報』專頁，以不公開方式填寫建議或舉報內容，訊息將直接傳達至管理高層，以確保處理的機密性與公正性。

3.價值鏈管理

本公司重視價值鏈管理，致力於與客戶及供應商建立穩健、互信的合作關係，攜手實現永續發展目標。在客戶管理方面，我們秉持誠信服務與品質至上的原則，持續優化產品與服務流程，並透過客戶滿意度調查、申訴處理機制與定期回饋，深化雙向溝通，強化客戶信任與合作關係，以提升整體服務價值與品牌信譽。

針對供應商管理，本公司導入「供應商評選與稽核制度」，以品質、交期、成本、環保與社會責任等面向進行審查，並優先與具永續發展理念與相關認證之供應商合作。同時，推動本地採購、強化在地經濟連結，並要求供應商共同落實人權保障、勞動權益、職業安全與環境保護等基本原則。

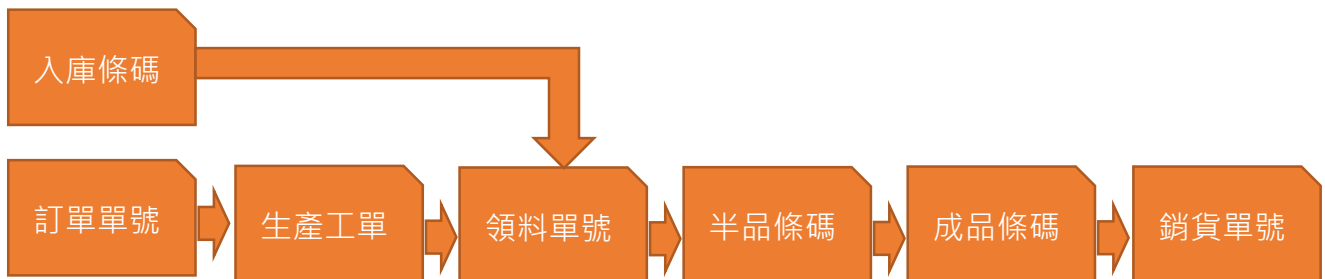
透過全面的價值鏈管理機制，我們與上下游夥伴共同提升經營韌性與責任意識，實現經濟效益、社會價值與環境永續的多重目標，邁向共好共榮的永續未來。

3.1 客戶服務

3.1.1 專業加工技術與卓越客戶服務

雄順金屬聚焦加工領域，擁有完整的線材加工製程，彰顯專業加工價值，在營運資源分配上更能聚焦於各加工製程的技術、品質與效率的提升與優化，以提供客戶更好的服務。

為提供客戶取得材質證明之便利服務，本公司建置條碼生產流程履歷之系統。透過串連從客戶來料到訂單出貨的完整條碼資訊流，依序整合盤元入庫條碼、加工生產條碼與成品庫存條碼，可追溯至客戶最初的料號，並連結上游原盤元製造商所提供的材質證明文件，確保產品來源透明且資訊完整。減少人工作業與提升客戶服務效率。



本公司始終堅守產品品質的最高標準，採用 ISO 9001 認證品質管理系統，確保所有產品符合國際標準，致力於為客戶提供卓越的產品與服務。同時，我們高度重視客戶的滿意度，將其視為企業永續經營的核心指標之一。為了深入了解客戶的需求與期望，我們每年定期至少進行一次全面性的滿意度調查，並透過各種管道蒐集客戶的回饋意見。我們不僅重視調查結果，更會針對客

戶關心的議題進行深入分析，並且隨時檢討與修正相關策略與作法，以確保能夠迅速回應客戶的需求，持續提升整體服務質量。我們相信，唯有不斷改善與進步，才能真正滿足客戶期望，並在競爭激烈的市場中脫穎而出。

3.1.2 客戶隱私

公司重視客戶資訊之保密及隱私權問題，為保障客戶資訊及個人資料之安全，公司也設有多層防護措施，包括防火牆、及對使用權限的管控和監控，確保未經授權的人員無法查閱或洩漏客戶資料。2024 年內，未曾發生任何侵犯客戶隱私或資料遺失的事件，顯示出公司在保障客戶隱私方面的持續努力和成效。

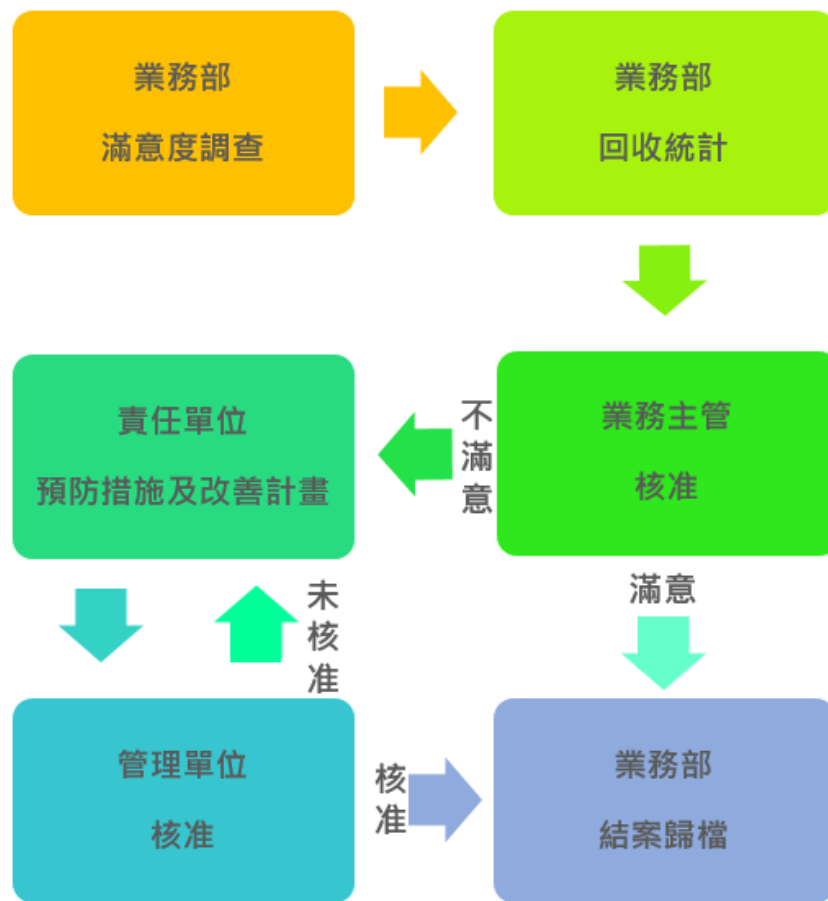
3.1.3 客戶滿意度

為強化與客戶之長期合作關係，本公司每年定期辦理客戶滿意度調查，作為持續改善服務與品質的重要依據。調查內容涵蓋以下七大面向：包含產品品質（品質穩定性與一致性）、交期達成（如期交貨率）、數量正確度（交貨數量無誤）、服務與支援（回應速度與處理效率）、交貨與運輸（運輸安排與交貨完整性）、包裝與標示（包裝完整性與標示清晰度）、以及配合度（對合作要求的回應與靈活性）。

每項指標採用 1 至 5 分量表評分，5 分表示「非常滿意」，4 分為「滿意」，3 分為「普通」，2 分為「不滿意」，而 1 分則為「非常不滿意」。



◆ 客戶滿意度調查流程



在 2024 年度的客戶滿意度調查結果，綜合得分達到 4.34 分，顯示大部分客戶對本公司的服務持肯定態度。在各項評估指標中，本公司注意到「產品品質」的滿意度分數略低於其他項目。為此，本公司已積極展開改善計畫，以期更好地滿足客戶的需求。未來，本公司會保持高度專注，並持續聆聽客戶的需求，成為客戶值得信賴的合作夥伴。



3.2 供應商管理

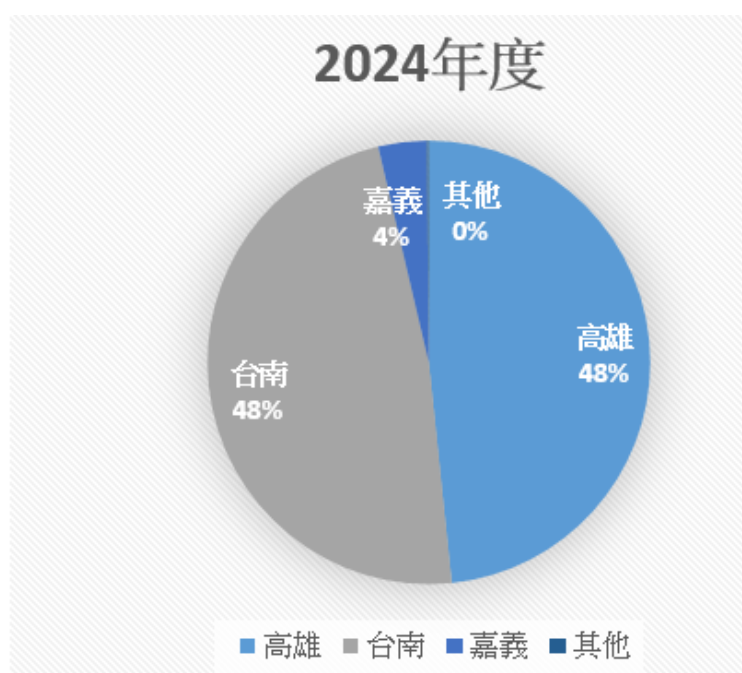
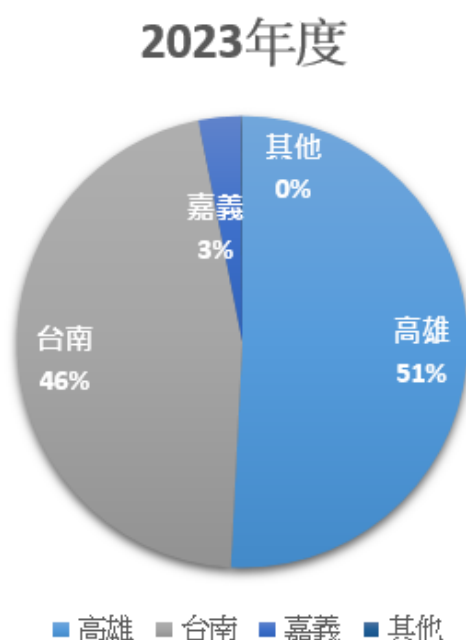
3.2.1 供應商管理

雄順金屬致力於與供應商建立穩定且持久的合作關係，強調長期的夥伴關係作為合作的基石。在供應商管理上，我們遵循 ISO 9001 品質管理系統的標準，實施嚴謹的供應商管理程序，涵蓋對新供應商的篩選及對現有供應商的持續管理。透過這些程序，我們確保供應商的表現與我們的質量標準和業務需求保持一致，從而促進雙方的長期成功。

本公司盤元線材加工業務屬客戶來料加工性質，主要原物料進貨項目以加工製程中之消耗品為主，採購項目為磷酸鹽、鹽酸、液氮、液鹼及潤滑劑等，本公司致力於與供應商建立穩固且長期的合作夥伴關係，秉持著共同成長與互惠互利的原則。在選擇供應商時，我們不僅考慮到運輸成本的最佳化，也將環境保護責任視為重要指標之一。

3.2.2 本地供應鏈與社會影響

本公司積極支持地方經濟的發展，優先選用具備在地優勢的供應商，這不僅能有效降低碳排放、減少對環境的衝擊，還能創造更多當地就業機會，進一步促進地方產業的繁榮與社會的可持續發展。本公司相信，與在地供應商的緊密合作能夠為企業、社會與環境帶來多重共贏的效益。2024 年度本公司原物料達成 100%台灣當地採購。下表為最近二年度原物料供應商之所在地及進貨比例。



3.2.3 供應商篩選與評核

為了確保穩定的品質與順暢的生產流程，在本公司採購策略上始終秉持著嚴謹的標準與規範，並透過供應商評鑑制度來篩選和管理合作夥伴，年度評鑑評估項目標準分為經營管理(20 分)、價格與服務(20 分)、品質管理(30 分)及生產與交期(30 分)，評鑑分數分等如下。供應商評估等級為 D 級（含）以上者，列入本公司「合格供應商、協力廠商名冊」。2024 年度已完成 155 家供應商評核。

等級	總分	2024年評核家數
A	90分以上	24
B	80~90分	130
C	70~79分	1
D	60~69分	0
E	60分以下	0
合計		155
合格率		100%



4.環境議題

雄順金屬致力於環境管理與永續發展，遵循「空氣污染防制法」、「水污染防治法」、「廢棄物清理法」、「土壤及地下水污染整治法」、「溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法」及「環境保護專責單位或人員設置及管理辦法」等相關法規，依法規要求執行環境保護之工作。這些工作運轉狀況皆納入監控，以確保能夠有效控管並進行緊急應變。同時，我們通過技術提升和製程設計改善，減少原物料及能源的耗用，從源頭減少污染排放，這不僅降低了營運成本，還減少了資源消耗和環境影響。

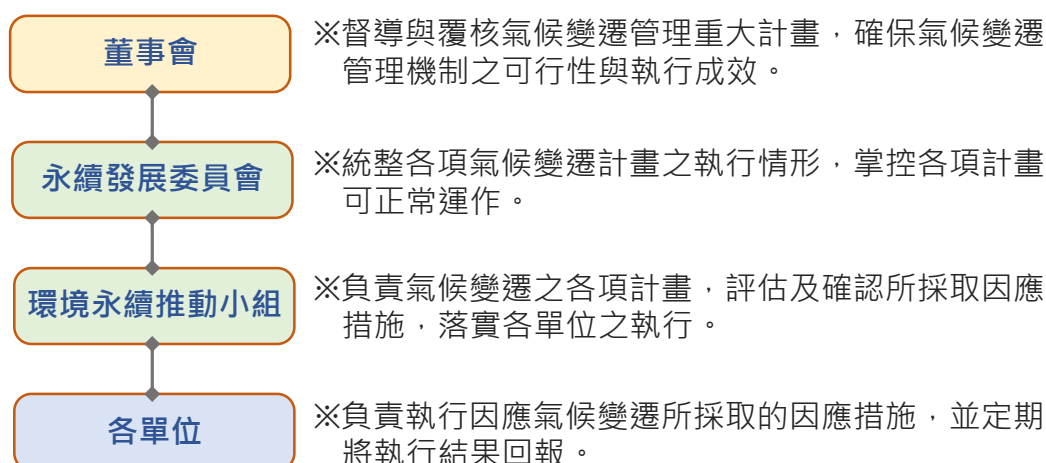
本公司每年均編列經費，投入污染防治、廢棄物管理與相關處理作業，以減少營運活動對環境的衝擊。相關費用涵蓋空氣品質管理、廢水處理、化學品控管、資源回收等環節，展現本公司對環境保護的高度承諾與實際行動。

在環保政策中，雄順金屬明確以「無污染」為目標，不僅確保環境品質檢測數據符合法規要求，還持續提升技術、自我控管，並不斷改進廠內的污染防治技術與設備，力求在法規要求之外，進一步降低對環境的污染。並鼓勵員工落實節能、省水、減廢行動，逐步提升整體環境管理系統之效能，朝向低碳營運與資源循環的永續目標邁進。

4.1 TCFD 氣候相關資訊執行情形

4.1.1 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

本公司為氣候變遷持續關注並積極瞭解其對營運之風險，由「環境永續推動小組」負責氣候變遷之各項事宜，擬定各項計畫及計畫之執行。董事會為氣候相關議題之最高治理單位，作為監督氣候變遷之監督，覆核氣候變遷計畫可行性與執行效果，「環境永續推動小組」將各項計畫推動結果彙總定期提報永續發展委員會後向董事會報告，必要時則指導建議做適度調整修訂。



董事會督導情形：

- 2024 年 7 月 8 日第二屆永續發展委員會委員委任。
- 至少一年一次向董事會報告；2024 年 12 月 27 日由永續發展推動小組召集人向董事會報告 2024 年度永續發展推動情形。
- 至少一年一次向董事會報告公司溫室氣體盤查及查證執行進度；2024 年於 3/12、5/10、12/27 向董事會報告溫室氣體盤查及查證執行進度。

4.1.2 氣候變遷相關風險與機會鑑別

本公司參考「氣候相關財務揭露」TCFD 的四項核心要素治理、策略、風險管理及指標和目標，評估氣候變遷所帶來的實體風險、轉型風險及機會，依據此架構有效的掌控氣候風險與機會。

◆氣候風險相關之短、中、長影響如下：

面向	議題	短期	中期	長期
轉型風險	提高溫室氣體排放定價	碳費收費辦法要求徵收之碳費，短期內未達收費門檻，暫不造成影響	營運需求擴充產能超過碳費收費門檻，將增加成本支出	逐年要求降低碳排放量，所需取得再生能源增加成本支出
	低碳技術轉型	產品要求低碳技術，市場尚未有明確需求，暫不對營運產生影響	終端客戶對於產品要求低碳生產，所造成之訂單流失	開發新的低碳技術，改善原本的傳統製程，所投入支出，使得成本提高
	消費者(客戶)行為改變	客戶要求完成碳盤查，水、電、原物料上漲，造成成本支出增加	客戶可能要求完成產品碳足跡驗證，並降低碳排之需求，將增加成本支出	產品碳排放降低，使得需投入更多成本，以滿足市場之需求
	名譽(投資人)	短期成本提升獲利下降使得投資人之信心喪失	環保意識抬頭，對於傳統產業排斥，影響未來拓展	面臨未來低碳企業要求帶來的轉型風險
實體風險	立即性	颱風與強降雨淹水，使得廠房受損及生產停止，造成營運損失	乾旱、暴雨造成額外營運成本增加	極端氣候影響未來營運
	長期性	氣溫上升短期對於營運尚未有重大影響	氣溫上升造成供電不足，用電成本增高	氣溫上升造成海平面上升影響未來營運
機會	資源效率	減少資源使用	提升資源之使用效率	增加資源回收再利用
	能源效率	提升能源之使用效率	降低能源之使用	低碳能源之使用
	產品服務	短期對於產品尚未有明顯機會效益	生產低碳產品增加競爭力	開發低碳新技術及製程
	市場	短期對於市場未有相關機會效益	低碳產品生產爭取有需求客戶市場	轉型與低碳經濟的組織合作，進入市場
	韌性	短期了解能源需求與氣候變遷之影響	培養因應氣候變遷能力及提升能源效率之能力	參與可再生能源及節能措施項目

4.1.3 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

◆極端氣候事件對財務之影響：

- (一)颱風與強降雨淹水，為立即性之風險，廠房受損及生產停止，造成營運損失營業額縮減。
- (二)乾旱、暴雨及資源短缺，為立即性之風險，將影響生產安排、營運遭受限制額外營運成本增加。
- (三)氣溫上升，為長期性之風險，造成供電不足用電成本增高，碳排放量與成本上升，影響未來營運。

◆轉型行動對財務之影響：

- (一)碳費收費辦法之施行，營運需求擴充產能徵收碳費，將可能使公司產能受或增加成本支。
- (二)產品要求低碳技術，將有技術不足及製程創新風險，造成之訂單流失及投入額外成本。
- (三)水、電、原物料上漲，將有市場風險，造成成本支出增加。
- (四)各項轉型風險導致投資人喪失信心，影響公司未來永續之發展。

4.1.4 氣候風險之辨識、評估及管理流程

本公司參考 TCFD 四項核心要素治理、策略、風險管理及指標和目標，評估本公司氣候相關風險與機會，並配合風險管理政策辦法，作為氣候風險之管控流程。由永續環境推動小組，建立跨部門之管道，完成氣候變遷風險之各項計畫推動，評估、確認及制定相關採取因應措施，並落實各單位之執行，每年度向董事會報告當年度執行情形。

4.1.5 情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性

本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。

4.1.6 因應管理氣候相關風險之轉型計畫

本公司對於氣候變遷之影響，未來將面對氣候所引起的轉型風險，可能包括政策法規風險、技術風險、市場風險及名譽風險，本公司為了因應相關風險管理說明如下：

雄順金屬對於氣候風險之轉型計畫 短期、中長期評估

短期

- (1)符合政策法規完成溫室氣體盤查與確信，評估碳費未來對公司營運成本影響以提早因應。
- (2)於生產技術上持續改良優化製程，提升生產效率降低能源耗用。
- (3)市場上因應不斷高漲的原物料、水電費，除提供穩定的生產品質，提供客戶更彈性的交期與客製程度。
- (4)提升公司之信譽，積極推動各項永續議題，落實能源管理降低耗能，減少廢棄物之排放總量，持續優化生產製程降低成本，提升獲利空間。

雄順金屬對於氣候風險之轉型計畫 短期、中長期評估

中長期

- (1)因應政策逐步降低碳排放量，評估再生能源之使用。
- (2)開發或引進新的低碳技術，改善原本的傳統製程。
- (3)未來環保意識抬頭，生產符合終端客戶所要求的低碳需求產品，借以拓展更多應用領域。
- (4)推動各項永續議題，注重環境永續落實，評估公司未來業務、生產、產品之型態轉型。

4.1.7 內部碳定價之價格制定基礎

公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具。

4.1.8 設定氣候相關目標

本公司依照時程已完成 113 年之溫室氣體盤查及確信，作為降低碳排放量之基準；另，製程技術改良所進行之炖管新材質改良案，經評估及初步驗證測試，預計可達到節電量 5~10%，後續將持續投入到各個製程，以達到節能之成效。

雄順金屬設定氣候相關之 短期、中期、長期目標

短期目標(3 年內)

完成溫室氣體盤查及確信作為未來減少碳排放量之標準依據；改善高耗能製程效率，降低能源耗用單位節電量達 5%以上。

中期目標(3~10 年內)

持續優化高耗能製程，汰換效能不佳之設備，使單位碳排放量可減少 1%以上。

長期目標(2035 年以後)

逐步引進新型節能生產設備，使單位碳排放量可減少 2%以上。

4.2 溫室氣體管理

全球對碳排放議題的重視與日俱增，碳排放管理成為企業營運重要的議題之一，雄順金屬於 2022 年啟動溫室氣體的盤查，依據 ISO 14064-1:2018 組織型溫室氣體盤查標準，由排放源鑑定、建立活動強度數據、排放數據、訂定溫室氣體盤查相關管理程序等步驟，計算溫室氣體排放量，建立完整的溫室氣體排放量盤查清冊。

雄順金屬除針對金管會要求的溫室氣體範疇一及範疇二盤查外，本公司亦新增範疇三之盤查，並且進行內部與外部稽核作業，並取得第三方公證單位查證確信 2024 年度排放數據，其確信結果為排放清冊數據品質準確度等級為「好」，接近於「高」，具有相當可信度。

本公司溫室氣體排放可分為直接排放(範疇一)、外購電力之能源間接排放(範疇二)，而範疇三盤查包含上下游運輸與配送、燃料和能源相關活動、營運活動中產生的廢棄物、下游租賃資產及投

資等所有類別三至六的項目。

經年度外部查證後，雄順金屬 2024 年溫室氣體總排放量如下表，2024 年度範疇一溫室氣體排放量為 3,233.1264 公噸 CO₂e；範疇二溫室氣體排放量為 17,364.9862 公噸 CO₂e；範疇三溫室氣體排放量為 15,764.5664 公噸 CO₂e，本公司總溫室氣體排放總量為 36,362.6790 公噸 CO₂e。

◆本公司最近二年度溫室氣體盤查情形如下：

範圍	類別	說明	2023 年 排放量(公噸 CO ₂ e)		2024 年 排放量(公噸 CO ₂ e)	
母公司	範疇一	直接排放	2,786.6049	8.48%	3,233.1264	8.89%
	範疇二	能源間接排放	15,670.1333	47.70%	17,364.9862	47.76%
	範疇三	其他間接排放	14,398.3452	43.82%	15,764.5664	43.35%
總計			32,855.0834		36,362.6790	

類別	2023 年		2024 年	
	佔產量密集度 (公噸 CO ₂ e/公噸)	佔營收密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	佔產量密集度 (公噸 CO ₂ e/公噸)	佔營收密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)
範疇一	0.0077	5.3919	0.0081	5.4624
範疇二	0.0432	30.3205	0.0435	29.3381
範疇三	0.0397	27.8597	0.0394	26.6342
總計	0.0906	63.5721	0.0910	61.4347

◆本公司最近二年度溫室氣體盤查確信情形如下：

項目	2023 年	2024 年
確信機構	台灣檢驗科技股份有限公司(SGS)	法標國際認證股份有限公司
確信準則	ISO 14064-1:2018	ISO 14064-1:2018
確信意見	排放清冊品質具有相當可信度	排放清冊品質具有相當可信度

◆溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司短期目標為依規定執行溫室氣體盤查及確信，作為未來減少碳排放之基準，持續進行製程改良降低高耗能製程之用電，汰換製程使用傳統馬達逐步更換為節能之變頻式馬達，使每單位用電量減少達 5%以上，以達節能減碳之效果。

中期目標為汰換效能不佳之設備，尤其以老舊效能不佳之炖爐設備為優先，使單位碳排放量可減少 1%以上，長期目標為引進更新型之節能炖爐生產設備，使單位碳排放量可減少 2%以上。

4.3 能源管理

本公司為實現環境永續目標，致力於提升能源使用效率，並積極降低能源使用對地球溫室效應與氣候變遷所造成之影響。每年滾動式檢討用電需求，逐步減少不必要的能源損耗，降低營運所產生的溫室氣體排放及對環境的衝擊。

本公司除了優化廠房自然採光與通風設計外，每年定期檢視營運所需之用電需求，並執行多項節能減碳計畫，包括汰換高耗能老舊設備、導入高效率生產與照明系統，以全面提升整體能源使用效率。此外，本公司亦積極規劃及導入再生能源，如設置太陽能光電系統等，以強化能源多元化及自主性。

本公司所使用能源包括電力、柴油及天然氣，2024 年使用量均較 2023 年明顯增加，主要 2024 年之加工量增加所影響。

◆最近電力、柴油及天然氣使用量兩年度統計：

指標	單位	2023 年	2024 年
電力使用量	每年度數 (kWh)	31,656,835	36,634,992
	千兆焦耳 (GJ)	113,964.61	131,885.97
柴油使用量	每年公升數	192,430	214,977
	千兆焦耳 (GJ)	6,763.07	7,555.50
天然氣使用量	每年立方米	982,505	1,083,039
	千兆焦耳 (GJ)	32,886.41	36,251.48

◆本公司制定之能源改善方案如下：

項目	2023 年
優化生產製程	針對高耗能製程持續優化生產製程、製程參數及容量配比
能源需量控制	針對高耗能製程進行能源，系統化管理控制，以調配整佳能源使用方式
傳統馬達逐步汰換成變頻馬達	抽線機台使用之空壓機定頻馬達逐步汰換成節能之變頻式馬達
建置高效能之炖爐	逐步汰換舊型炖爐，建置高效能節能之炖爐

◆本公司廠房所設置之屋頂型太陽能發電，最近兩年度之發電統計如下：

指標	單位	2023 年	2024 年
太陽能發電量	萬度	38.48	37.94

4.4 水資源管理

本公司深知水資源為永續競爭的重要指標之一，致力於強化水資源管理，推動用水減量與製程用水循環利用，以降低水資源短缺對營運造成的潛在風險與衝擊。

本公司依據相關環保法規取得廢水排放許可，廠區設有完整的廢水前處理與處理設施，並聘有甲級廢水處理專責人員進行管理。放流水經過化學混凝沉澱等處理程序，確保水質穩定，符合主管機關之排放標準。此外，公司每季度委託合格檢測單位進行廢水水質監測，歷年檢測結果均符合法規要求。

在製程方面，公司生產線需仰賴大量水資源，為提升用水效率並強化資源循環再利用，已於抽線機台導入冷卻水循環系統，顯著提升水資源使用效率；酸洗製程則優化用水管線設計與控制系統，以達用水減量目標。

根據統計，2024 年度總用水量較 2023 年有所增加，主因為整體加工產能較前一年提升約 10.11%，導致水資源使用總量亦隨之上升。

◆最近兩年度用水量統計：

指標	單位	2023 年	2024 年
使用量	度	69,441	75,913

◆最近兩年度排放水檢測值：

指標	排放標準	年平均檢測值	
		2023 年	2024 年
氫離子濃度指數	PH 值 6.0~9.0	7.6	8.0
含高鹵離子化學需氧量	100 mg/L	15.7	14.5
懸浮固體	30 mg/L	4.9	4.5
溶解性鐵	10 mg/L	0.036	0.092
鉛	0.5 mg/L	-	0.039
銅	1.5 mg/L	0.004	0.008
鎳	0.7 mg/L	0.014	0.018

4.5 空氣品質管理

空氣污染為全球共同面臨的重要環境議題，本公司秉持企業對環境永續的責任，嚴格遵守政府相關法規，積極落實空氣污染防治作為，致力於降低營運活動對環境及社區民眾健康的影響。

本公司針對政府頒布之環保標準進行定期法規符合性評估，若發現潛在法規風險，將立即採取預防性改善措施，確保排放行為合法合規，並預防對外部環境造成衝擊。

為有效管理污染源之空氣排放，本公司每年一次委託合格第三方檢測機構，針對固定污染源執行空氣排放監測，檢測項目包含粒狀污染物（PM）、氮氧化物（NO_x）及一氧化碳（CO）等主要空氣污染物，所有檢測結果均符合法規標準，並作為內部持續改善與設備調校之參考依據。

本公司亦持續檢討並提升製程及排放端管理措施，降低空氣污染排放總量，善盡企業對環境保護的承諾，朝向淨零碳排與永續經營目標邁進。

本公司生產製程使用處理廢氣之洗滌塔，持續更新建置高動力之馬達，增加廢氣排放之處理效能，本公司於 2022 年新增購高動力 125HP 馬達之洗滌塔後，預計於 2025 年汰換舊有 75HP 馬達之洗滌塔，持續強化排放之廢氣處理效能。

◆最近二年度固定汙染源空氣檢測結果：

指標	單位	標準	2023 年	2024 年
粒狀汙染物	mg/Nm ³	30	0.9	0.8
氮氧化物	ppm	100	60.1	59.5
一氧化碳	ppm	2000	8.9	5.3
氧氣	%	-	5.6	6.2

4.6 廢棄物管理

本公司致力於環境保護，積極落實廢棄物管理，避免對環境造成污染。為有效控制廢棄物產出，優先推動源頭減量策略，並確保後端分類、回收與處理機制之完善。

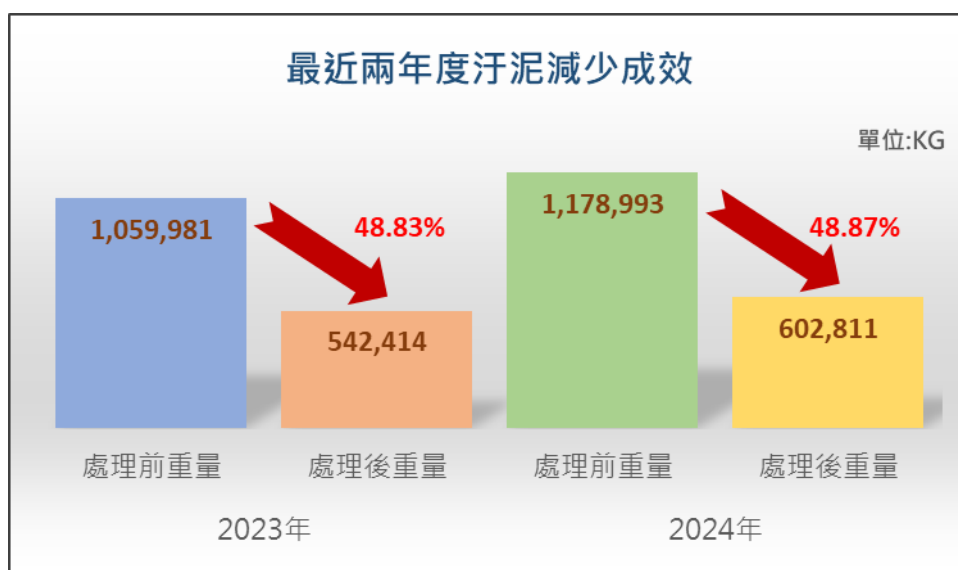
生產製程中所產生之廢棄物以酸洗作業為主，主要類別包括：製程汙泥、廢酸與活性碳。本公司設有專責人員監控各類廢棄物之產出量，並由環保專員安排合格廠商進行清運作業，全程依據法規填報聯單進行紀錄與追蹤，確保去向可稽、處置合規。

此外，公司也持續推動製程改善與設備優化，並採用物理方式處理汙泥以減輕重量，降低總廢棄物處理量。儘管 2024 年度整體廢棄物產出量較 2023 年有所增加，主要係因酸洗與小線製程產量提升所致，未來仍將強化源頭控制與資源循環再利用，持續朝向「減量化、資源化、無害化」目標邁進。

◆最近兩年度廢棄物統計：

指標	單位	2023 年	2024 年
有害廢棄物	噸	5,492.24	6,206.20
非有害廢棄物	噸	1,034.01	1,230.36
合計	噸	6,526.25	7,436.56

本公司經以物理方式降低汙泥含水率，進而降低汙泥廢棄物之重量，近兩年之統計其降低之比重均可達約 48%，除有助降低環境物染物之產生外，亦可降低廢棄物之處理成本；另本公司也積極推動垃圾分類落實資源回收管理，妥善分類以確保回收再利用。



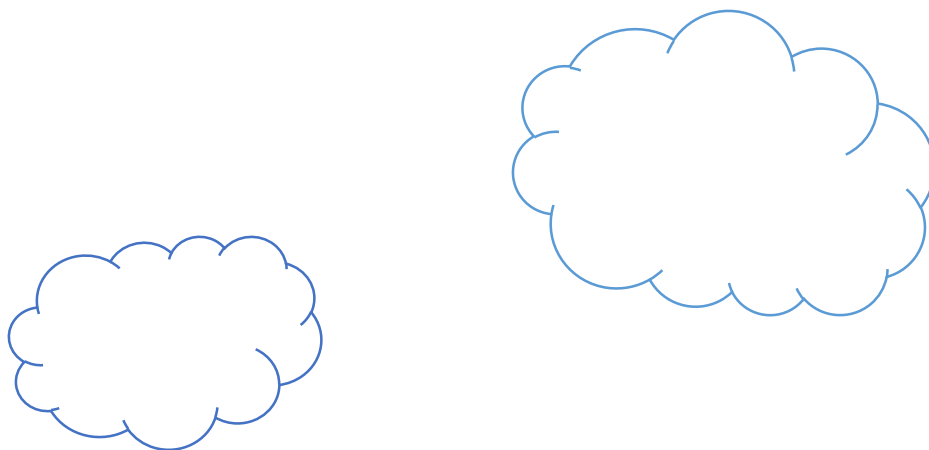
4.7 環保支出

隨著國內外工業快速發展與環保意識日益提升，環境保護已成為企業營運中不可忽視的關鍵議題，相關環保支出也逐漸成為重要的營運成本項目之一。面對永續發展趨勢與利害關係人關注，公司積極投入資源，強化環境保護設施與管理作為。

雄順金屬自成立以來，即秉持「預防污染、守護環境」的精神，持續投資設置先進的廢水與廢氣處理系統，以提升污染防治能力，避免營運過程中對環境造成影響。此外，亦定期安排員工參與環保法規與技術研習課程，確保環境管理制度能與時俱進，符合政府法令及國際規範要求。

◆ 2024 年度環保支出如下：

項目	年度金額(仟元)	說明
檢驗費	116	污泥檢測、廢水水質檢測、委託檢測費
機器設備	2,069	環保設備投入
其他費用	149	水土污染整治費、空污費、水污染防治費
廢水費用	23,317	藥品費及電費
清運費	2,939	汙泥、廢酸、垃圾等清運費
合計	28,590	



5. 職場共融

員工是公司最重要的資產，也是企業成長的主要動能之一。本公司致力於營造樂於雙向溝通的環境和提供優質的報酬，期望吸引人才並更貼近員工需求，落實保障員工及各利害關係人的基本人權。

5.1 人權政策

雄順金屬遵循國際公認的勞動人權標準做為最高指導原則與人權勞動相關法規，致力維護員工結社自由、發言的權益，不因員工之種族、年齡、性別、性向、殘疾、懷孕、政治、宗教等因素而有所歧視，努力打造無歧視的職場環境，包括結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁止使用童工、消除各種形式的強迫勞動以及消除僱傭與就業歧視等，並確認人資部門建立完整的人力資源運用政策，確保本公司無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以實現就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會的平等與公允。

為防治、處理本公司性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作場所，特訂定「性騷擾防治辦法」，適用於本公司全體從業員相互間或從業員與服務對象間所發生之性騷擾案件，並於本公司佈告欄張貼反性騷擾標語宣導。

雄順金屬提倡就業自由，公司的營運活動及管理制度不得危害勞工權益，確保人權保障。在 2024 年，我們無雇用童工或強迫勞動的情況發生。

5.2 人才管理

雄順金屬將員工視為最重要的資產和永續發展的核心，致力於提供具尊嚴且安全的工作環境。我們嚴格遵守勞動和人權規範，公平對待並尊重所有員工，重視員工的多元性，禁止任何基於性別、年齡、種族或國籍的歧視。公司提供完善的員工培訓制度，培養專業人才，並透過公平的任用、薪酬與晉升制度，為員工和公司創造雙贏的工作環境。

5.2.1 人力結構

◆ 聘僱類別

雄順金屬截至 2024 年底，員工人數共 180 人，全為正式全職員工，男性 141 人，佔公司人數的 78.33%，女性 39 人，佔全公司人數的 21.67%。

雄順金屬 員工聘用類別人力結構

		2023 年		2024 年	
		人數	比率	人數	比率
總人數		179	100%	180	100%
性別	男性	141	78.77%	141	78.33%
	女性	38	21.23%	39	21.67%
年齡	30以內 歲	43	24.02%	38	21.11%
	31~40 歲	56	31.28%	56	31.11%
	41~50 歲	58	32.40%	61	33.89%
	51~60 歲	16	8.84%	17	9.44%
	61 歲以上	6	3.35%	8	4.44%
學歷	碩士	3	1.68%	4	2.22%
	大專	46	25.70%	44	24.44%
	高中職	82	45.81%	86	47.78%
	高中職及以下	48	26.81%	46	25.56%

註1：人數計算方式為當年度期末人數計算。

註2：本公司從業人員均為全職員工，無約聘、時薪或兼職員工。

註3：性別由員工自行認定。

雄順金屬統計 2024 年非員工之工作者，為定期承攬契約如保全、清潔工作及廢棄物清潔人員。

雄順金屬 非員工工作者人力結構

工作者類型	與公司的契約關係	非員工總時數
保全人員	定期承攬契約	14,324
廢棄物清潔人員	定期承攬契約	4,245
專業顧問	委任	-
合計		18,569

◆員工多元化

為保障弱勢及相關族群平等就業機會，在身心障礙者及原住民等雇用上，均達成「身心障礙者權益保護法」及「原住民族工作權保障法」之相關規定。 2024 年底公司任用國際化員工 68 名，原住民 03 名，身心障礙者 02 名，符合法律進用規定。

雄順金屬 多元化員工聘用狀況					
年度		2023 年		2024 年	
項目	年齡	男性	女性	男性	女性
國際化員工	30 歲以內	29	0	26	0
	31~40 歲	29	0	33	1
	41~50 歲	6	0	8	0
	51~60 歲	0	0	0	0
	61 歲以上	0	0	0	0
原住民員工	30 歲以內	0	0	0	0
	31~40 歲	0	0	0	0
	41~50 歲	3	0	2	0
	51~60 歲	1	0	1	0
	61 歲以上	0	0	0	0
身心障礙員工	30 歲以內	0	0	0	0
	31~40 歲	0	0	0	0
	41~50 歲	2	0	2	0
	51~60 歲	0	0	0	0
	61 歲以上	0	0	0	0
員工	30 歲以內	10	4	9	3
	31~40 歲	17	10	14	8
	41~50 歲	28	19	30	19
	51~60 歲	11	4	10	6
	61 歲以上	5	1	6	2

5.2.2 人才招募與留任

雄順金屬致力於營造公平、友善且具吸引力的職場環境，提供超越法規要求的薪資與福利制度，以平等原則吸引並留任優秀人才。透過定期調查業界市場薪資情況，調整員工薪資福利水準，並結合完善之績效考核制度，獎勵表現優異人員。

在人力資源配置上，配合公司整體發展目標，進行適度且合理的人力更替，並設有內部轉調制度，鼓勵同仁跨部門輪調，促進適性發展與知識共享，為公司引入多元觀點與創新思維。

在人才招募方面，公司透過多元管道，如求職平台、社群媒體、員工推薦等方式，廣泛吸引來自各地與各年齡層之優秀人才，使其能於合適職位發揮所長，強化公司整體競爭力。

新進人員報到後，安排課堂訓練協助其快速熟悉公司文化、經營理念與環境安全衛生相關知識，加速融入職場環境。針對外籍同仁，則安排專業翻譯協助報到流程，並辦理專屬新人體驗課程，幫助其認識公司精神與適應台灣生活與工作節奏。

2024 年度共計有 51 位新進同仁完成新人訓練，總受訓時數達 204 小時，藉由訓練課程使新進同仁充分了解公司經營理念及企業社會責任相關政策，為日後職涯發展奠定良好基礎。

◆員工新進與離職比率

雄順金屬 2024 年共招募 49 名人員，新進率為 27.22%；離職人數共 15 名人員，離職率為 8.33%。本公司因受大環境與產業特性影響，屬於 3K 產業，較難成為求職者首選，導致面臨缺工與員工高齡化等挑戰。同時，優秀人才被其他具吸引力與競爭力的工作環境吸引，進而影響人員流動率。

雄順金屬 2024年 員工新進概況與離職概況					
年齡/項目	總人數 A	新進人數 B	離職人數 C	新進比率B/A	離職比率C/A
30 歲以內	38	12	5	31.58%	13.16%
31~40 歲	56	14	0	25.00%	0.00%
41~50 歲	61	15	6	24.59%	9.84%
51~60 歲	17	7	4	41.18%	23.53%
61 歲以上	8	1	0	12.50%	0.00%
小計	180	49	15	27.22%	8.33%

註：

1. 統計區間為2024/01/01~2024/12/31

2. 人數合計依 2024/12/31統計。

3. 計算基準：有完成報到程序之員工皆列入新進人員；入職未滿十四天之離職者不列入離職人數；退休不列入。

◆員工契約終止預告期間

為確實保障員工工作權益，公司遵守勞動基準法相關法令規定，對於人員離職均依勞基法上有關預告期間規定時程提出申請，未來若發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，將會依當地勞動基準法第 16 條之規範，明訂勞務變更的最短通知期，以保障彼此雙方權利與義務，勞資雙方皆均 遵守以下通知準則：

(一)繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。

(二)繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。

(三)繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

5.2.3 人才培訓

為提高技能與知識、促進工作效率、員工激勵，在職進修，並制訂「教育訓練管理程序書」，透過系統化的規劃與執行，協助員工提升知識與技能、激發潛能並強化工作效能。透過教育訓練，促進個人職涯發展，並創造企業整體價值，達成人才與組織共榮之目標。課程內容包括：新進人員訓練、在職進修訓練、專業技能訓練及依法取得證照之法定訓練等課程。

工作職能相關課程 如下：

項次	受訓課程
1	ISO 27001:2022 主導稽核員培訓
2	管理階層的金屬材料及熱處理知識
3	企業成本與價值創造之稽核實務研討
4	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班
5	股東會與公司法應注意事項及實務解析
6	GRI&SASB 準則解析及企業永續報告撰寫
7	年報 ESG 新法發布內控實務
8	上櫃、興櫃公司內部人股權宣導
9	現場製程品質異常教育訓練
10	員工網路安全和資訊安全意識
11	公司企業文化、工作準則、管理規章、道德行為準則、誠信經營作業程序及行為指南
12	相關職業安全衛生訓練(詳見 5.5.2 員工職業安全)

5.3 員工福利與照顧

員工是公司最重要的資產。雄順金屬不僅提供健全的人事制度，亦致力提供多元且完善的福利措施。我們確保所有制度的合理化，包括員工的出勤、休假和退休等事項，均依據《勞動基準法》相關規定辦理。此外，根據經營績效和工作考核情況，我們發放年終獎金。另訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒管理規章」，在合理化與制度化的人事和福利制度下，本公司與員工之間保持良好的勞資關係。

5.3.1 員工退休制度及實施情形

本公司自 2010 年 04 月創立以來，員工適用《勞工退休金條例》之退休金制度者，由公司每月提撥不低於每月工資百分之六的退休金至員工個人退休金帳戶，保障員工退休權益，並於每月薪資單中顯示提撥金額以便於員工了解及核對。

未來，需持續改善相關政策，平衡勞工福利與雇主負擔，進一步推動退休制度的公平性與永續

性，確保每位勞工都能擁有安心的退休生活退休制度是保障勞工在職業生涯結束後的基本生活權益的核心機制。透過合理的退休安排，能有效平衡企業用工與勞工保障的需求，並促進社會的長期穩定與經濟發展。

5.3.2 育嬰留停執行情形

雄順金屬重視員工在工作與家庭之間的平衡，支持員工兼顧家庭與工作的需求，允許男性及女性員工申請育嬰留職停薪。根據「勞動基準法」和「性別工作平等法」的規定，我們實施員工育嬰留職停薪制度，並協助符合資格的員工申請此項福利。申請詳細狀況如下：

項目	2023 年	2024 年
享有育嬰假人數	依據勞基法	依據勞基法
實際申請育嬰假人數 A	2	1
當年度申請育嬰留停 應 復職人數 B	1	1
當年度申請育嬰留停 實際 復職人數 C	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 E	0	1
當年度復職留任率% (C/B)	100%	100%
當年度復職 12 個月以上留任率 (E/D)	0	100%
計算方式：		
1.當年度留任人數=前一年度實際復職人員且當年度年底仍在職人數。		
2.當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(C/B)。		
3.當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(E/D)。		

5.3.3 員工薪酬與福利政策

雄順金屬建立完善薪酬制度，提供固定薪資以保障員工基本生活，並定期檢視薪資水準，確保符合物價變動。敘薪考量員工學經歷、專長、證照、職責及績效表現，確保性別平等與薪資公平。目前聘任之外籍移工係依據勞基法所定之最低薪資核定薪資，2024 年為 27,470 元，本籍員工則優於勞基法核定之最低薪資。

公司重視福利制度，提供優於法令規定之保障，並參考外部市場薪資調查結果進行調薪。現金獎金及員工分紅之總金額與分配方式係依公司及法令相關規定制訂；唯董事、監察人與經理人之報酬則由薪酬委員會審議並報董事會通過。所有薪資作業均落實公平原則，排除一切不當歧視。

個人年度考績及參考同業之薪資水準、物價指數調整薪水，並發放職務、技術、伙食等津貼。

◆薪資薪酬比

本公司依《勞動基準法》給予員工不分性別之相同薪資基準，實際薪酬則依職務、年資與績效等因素調整，職級間差異為合理反映專業與責任。為吸引與留任優秀人才，公司持續提供具競爭力之整體薪酬與獎勵績效。

本公司重視兩性平權，惟受產業屬性影響，女性員工比例相對較低，且多任職於後勤或廠務單位，故輪班津貼、工作津貼等各項津貼較男性員工低，致整體薪酬比存在差異。但在相同職務與背景條件下，薪酬標準一致，不因性別有所不同。為實現性別平等與薪酬公平，公司透過績效表現與個人貢獻，提供調薪、獎金及升遷機會，並確保升遷制度透明、公平，致力營造性別友善的工作環境。

近兩年男女各級別分布 如下圖：

各職別薪酬比例	2023 年		2024 年	
	男	女	男	女
管理職	19	5	18	5
非管理職	122	33	123	34
直接人員	108	5	111	5
間接人員	33	33	30	34

備註：本公司管理職為副課長層級以上同仁。

報導期間 本公司非擔任管理職之全職員工薪資

	人數	薪資總額(仟元)	薪資平均數(仟元)	薪資中位數(仟元)
2023 年度	164	88,648	541	491
2024 年度	167	104,498	626	571

項目	2023 年度		2024 年度	
	女性人數	女性占比	女性人數	女性占比
女性佔總員工	38	21.23%	39	21.67%
女性基層主管佔所有基層主管	5	2.79%	5	2.78%
女性高階主管佔所有高階主管	5	2.79%	5	2.78%

備註：基層主管課階以下同仁 / 高階主管為副課長層級以上之同仁。

◆職工福利委員會

本公司設置「雄順金屬股份有限公司職工福利委員會」(簡稱福委會)，辦理各項福利活動。福委會的委員來自公司各部門，透過推舉或選舉方式產生代表委員，每二年一屆屆滿改選。福委會

每季度召開例行性會議，委員在會議中依據員工的想法行使相關職權，決議員工福利事項及規劃各項員工活動，並根據會議決議推展福利業務。

◆全職員工皆享有的完整福利如下：

項目	說明
獎金	員工分紅、年終獎金、績效獎金、介紹獎金、激勵獎金、提案獎金等。
給假	週休二日(視業務需要採排班者，休假日不固定於週六、週日)。 婚假、產檢假、產假、家庭照顧假、生理假、育嬰假等。 特別休假：員工服務滿半年後享有特別休假，日數依年資累積而增加。
保險	勞工保險、全民健保、員工團保(意外險、醫療險)。
膳食	免費提供營養衛生之午餐及加值班餐(費)。
員工照顧	專業護理人員駐廠、專科醫生定期到廠問診，並提供免費定期健康檢查。 溫馨哺(集)乳室、咖啡機、員工制服、工作鞋、特約商店優惠。
福委會提供之各項福利	結婚禮金/喪葬奠儀及補助、傷病慰問金、節慶禮品/禮金、生日禮金、聚餐、旅遊團康補助等。

5.3.4 EAPs 員工協助方案

員工的健康與幸福，是企業成長的基礎。本公司提供外部資源、定期員工關懷制度及建立匿名意見箱等專業資源，期盼減少工作與生活中的壓力干擾，讓每位同仁都能安心工作，發揮最大的潛能。

方案名稱	新進人員協助方案	離職人員協助方案	健康方案
對象	新進員工	即將可能離職同仁	全體同仁
方案目的	建立良好溝通，即發現員工心理壓力或工作困難，降低離職風險	了解離職原因供管理者參考，讓勞資雙方留下好印象	提供專業醫護資源，即時發現健康問題，預防職業病，降低醫療風險
活動內容	指導員一對一指導 主管面談 人資輔導引導	單位主管離職面談 管理單位面談	一年一度健康檢查 特約醫院(廠護/醫師) 臨場健康服務 其它協助

5.4 勞資關係

勞資關係中的重要制度，有助於實現勞工權益保障與企業穩定發展的雙贏局面。通過強化協商機制、提升執行力及建立有效的監督體系，本公司與每位員工簽訂勞動契約，契約明訂相關權利義務以保障雙方，並促使勞資共同遵守是促進勞資和諧的重要工具。

本公司設有勞資會議，透過勞、資雙方代表就勞工權益、工作條件及生活福祉等議題進行協商。藉由制度化的集體協商機制，促進雙向溝通，有效預防與處理勞資爭議，並持續優化員工福利，營造和諧的勞資關係。本公司目前未成立工會，但並未阻止員工成立工會。

本公司提供多元溝通管道，員工可具名或匿名表達意見與建議，並由專責單位積極回應，促進雙向溝通、預防職場霸凌。若接獲申訴案件，將依「職場不法侵害處理流程」及內部申訴辦法啟動調查程序，包含訪談相關人員、蒐集資料並召開評審會議。案件處理完畢後，亦持續追蹤並關懷申訴人，防止報復情形發生，確保同仁工作環境安全與尊嚴。

◆員工意見多元反應管道

管道	說明
意見箱	公司廠內設有意見箱，提供全體同仁反應工作及生活上的建議。
申訴專線	本公司設有專線，讓員工以書面或郵件方式傳遞至人力資源單位，由專人統一受理。另訂有「工作場所性騷擾防治辦法」，並設立「人評會」處理性騷擾案件。
工廠溝通	不定期由工廠主管針對管理及生產議題與線上作業同仁進行雙向溝通，並請翻譯老師到場為外籍同仁翻譯與溝通協調。
勞資會議	定期舉辦勞資會議，每季蒐集同仁建議，促進勞資合作，提高工作效率。
主管會議	讓所有主管直接與董事長及總經理進行雙向互動，共同針對公司營運及管理制度的等議題進行溝通協調。

5.5 職業健康與安全

5.5.1 員工職業健康

雄順金屬重視員工健康，聘請了「職業醫學科專科醫師」(簡稱職醫)，每月進廠提供臨場健康服務。我們還聘僱了「勞工健康服務護理人員」(簡稱職護)，每周進場為員工提供完善的健康諮詢、健康追蹤和關懷服務。針對職業病、常見慢性病和身心文明病，職護進行衛教宣傳與調查，落實職業疾病預防，進一步保障員工的身心靈健康。

本公司依《勞工健康保護規則》辦理員工健康檢查，新進人員於報到前須完成一般體檢(檢查項目依規定辦理)，並避免從事不適任之特殊危害作業。在職員工每年定期實施健康檢查，檢查項目參照勞工「一般體格檢查及健康檢查記錄表」檢查項目外，同仁可根據個人需求選擇額外自費的檢驗項目，並針對特殊作業(如噪音、正己烷、游離輻射)安排專項健檢。健康資料由職護人員妥善保存，並針對異常結果提出改善建議，必要時由臨場醫師評估工作適應性，採取調整職務或工作型態等措施，以守護員工健康。

◆員工健康檢查人數統計總表

一般健康檢查	
檢查項目	身體理學檢查、視力檢查、眼壓測試、聽力檢查、尿液常規檢查、血液常規檢查、胸部X光、心電圖、腹部超音波掃描、骨質密度、心血管疾病篩選、癌症篩檢、體脂肪及腰圍等
檢查對象	全體在職員工(但不包含新進人員)
檢查人數(人)	150 人
特殊健康檢查	
檢查項目	噪音、游離輻射、正己烷
檢查對象	特定工作場所人員
檢查人數(人)	66 人



5.5.2 員工職業安全

為了強化員工的日常安全意識並預防嚴重職業災害的發生，生產線上的噪音與粉塵被視為對員工的潛在危害，因此，本公司定期進行教育訓練與健康檢查，並通過自主管理機制消除這些潛在危害。我們嚴格執行廠內工業安全的重要性，並宣導工安事件處置標準作業程序，以降低工安事件的發生率和相關損害。

本公司為防範火災風險，依法設置防火管理人，並依「消防防護計畫」定期及不定期檢查滅火器、消防栓、安全門及逃生通道等設施，並實施消防演練，以提升緊急應變能力與人員逃生機率。2024 年度內，公司未發生火災事故，顯示本公司積極重視風險的管理並持續維持良好的防災紀錄。

◆強化工安意識

每年安排員工接受各類的安全相關課程，以促進員工在廠內的安全意識和安全工作行為的落實。此外，2024 年我們還辦理了多場火災緊急應變演練，以強化員工的緊急應變能力。

受訓年度		2023 年	2024 年
項次	受訓項目	受訓時數	受訓時數
1	新進人員教育訓練	204	196
2	消防自衛編組演練	12	12
3	堆高機操作人員在職訓練	39	69
4	固定式起重機操作人員在職訓練	24	30
5	粉塵作業人員衛生教育	0	0
6	職業安全衛生業務主管	0	47
7	職業安全衛生管理人員（管理員/管理師）	6	6
8	鍋爐操作人員	100	9
9	特定化學物質作業主管	18	0
10	能源管理員	0	37
11	防火管理員	0	24



◆職業傷害與職業病

2024 年度員工職災類型統計表

類別	失能傷害次數	總失能損失日數
廠內職災	0	0
上下班交通事故	0	0

◆2024 年度職業傷害統計表

類別	員工	非員工
總工時	382628.5	18,569
職業傷害所造成的死亡人數	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	2	0
損失日數	30.125	0
職業傷害所造成的死亡比率%	0	0
嚴重的職業傷害比率%	0	0
可記錄的職業傷害%	0	0
可記錄的職業傷害比率%	5.2	0

備註

1. 因職業傷害而導致死亡或導致工作者六個月內無法回復至受傷前健康狀態之狀況，視為嚴重職業傷害。
2. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時 * 1,000,000。
3. 嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) / 工作小時 * 1,000,000
4. 可記錄的職業傷害比率 = 可記錄的職業傷害比率(含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時 * 1,000,000
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
6. 「損工日數」是指受傷害者暫時 (或永久) 不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數 (包括星期天、休假日或事業單位停工日) 及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數；「可記錄職業傷害人數」則為統計前述受傷害者所涵蓋之人次數 (損失工時 8 小時以上者)

5.6 社區關懷

雄順金屬作為社會的一員，深知企業取之於社會，亦應用之於社會，積極履行企業公民之責任，致力於回饋社會、創造共好價值。本公司各營運廠區分別位於高雄市路竹區、永安區，公司員工多為路竹區及周邊區域(永安、岡山、湖內、彌陀、梓官等)居民，本公司重視與各營運廠區所在社區保持和諧關係，積極參與地方社區事務，敦親睦鄰、回饋社區鄰里，藉由資源使用與溝通互動，期望能對社區盡一份心力與責任，對社區和諧關係與進步發展做出貢獻，進而提升在地社區的整體生活品質。

◆2024 年本公司在企業社會責任與社會公益項目捐贈方面的主要支出：

活動內容	捐贈對象	捐贈項目
參與公民組織及公益團體活動	高雄市永安區警友會	捐贈 20,000 元
	高雄市義勇消防隊	捐贈 30,000 元
	路竹區後鄉協會重陽節	捐贈 10,000 元
參與社區宮廟團體活動	高雄市福佑宮	捐贈 50,000 元
	高雄市保寧宮	捐贈 10,000 元
	社區萬應公廟	祭祀活動之支持與參與
廠區周邊住家睦鄰活動	日常環境監測及拜訪溝通	住家環境改善與年節禮品



附錄

附錄一 GRI Standards 準則對照表

使用聲明	雄順金屬已依循 GRI 準則報導 2024/1/1 至 2024/12/31 期間內的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	於本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則

●GRI 2：一般揭露 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	備註
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	13	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1-2	
2-4	資訊重編	關於本報告書	1	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	1	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	13	
		2.1.4 主要產品與價值鏈	15	
		2.2 營運績效	16	
		3 價值鏈管理	30	
2-7	員工	5.2.1 人力結構	45-47	
2-8	非員工的工作者	5.2.1 人才結構	46	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.3 公司治理	18	
		2.3.1 董事會運作	18-21	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3.1 董事會運作	18-19	
2-11	最高治理單位的主席	2.3 公司治理	18	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展策略	4-5	
		1.2 利害關係人溝通	6-7	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展策略	4	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展策略	4	
2-15	利益衝突	2.3.3 利益迴避機制	22-23	

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	備註
2-16	溝通關鍵重大事件	2.3.1 董事會運作	21	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3.1 董事會運作	22	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3.7 董事會績效評估	25-26	
2-19	薪酬政策	2.3.5 薪資報酬委員會	24	
2-20	薪酬決定流程	2.3.5 資報酬委員會	24	
2-21	年度總薪酬比率	2.3.6 董事與高階經理人薪酬政策	25	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
2-23	政策承諾	2.5 誠信經營 2.6 法規遵循 3.2 供應商管理	28 29 33	
2-24	納入政策承諾	2.5 誠信經營 2.6 法規遵循 3.2 供應商管理	28 29 33	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.6 法規遵循	29	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.3 利害關係人諮詢與申訴管道	7-8	
2-27	法規遵循	2.6 法規遵循	29	
2-28	公協會的會員資格	2.1.5 外部組織之參與	15	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通	6-8	
2-30	團體協約	員工福利	51-52	

●GRI 3：重大主題 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	備註
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題分析	8	
3-2	重大主題列表	1.4 重大主題範疇及邊界	11-12	
3-3	重大主題管理	1.4 重大主題範疇及邊界	12	

●特定主題標準

「★」為重大主題

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	備註
GRI 201：經濟績效 2016 ★				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 經營績效	16-17	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.1.2 氣候變遷相關風險與機會鑑別	36	
		4.1.3 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	37	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3.1 員工退休制度及實施情形	49	
201-4	取自政府之財務援助	2.2.4 政府補助與財務支持	17	
GRI 202：市場地位 2016				
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	5.3.3 員工薪酬與福利政策	50	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2.1 人力結構	45	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2 供應商管理	33	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.5 誠信經營	28	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5 誠信經營	28	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5 誠信經營	28	無相關情事
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	2.6 法規遵循	29	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	2.6 法規遵循	29	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.6 法規遵循	29	
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	40	

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	備註
302-2	組織外部的能源消耗量	4.3 能源管理	40	
302-3	能源密集度	4.3 能源管理	40	
302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	40	
302-5	降低產品和服務的能源需求	4.3 能源管理	40	
GRI 303：水與放流水 2018 ★				
303-1	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	41	
303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理	41	
303-3	取水量	4.4 水資源管理	41	
303-4	排水量	4.4 水資源管理	41	
303-5	耗水量	4.4 水資源管理	41	
GRI 305：排放 2016 ★				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	39	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	39	
305-3	能源間接(範疇三)溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	39	
305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體管理	39	
305-7	氮氧化物、硫氧化物及其他重大的氣體排放	4.5 空氣品質管理	42	
GRI 306：廢棄物 2020 ★				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	42	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理	42	
306-3	廢棄物的產出種類及量	4.6 廢棄物管理	43	
306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 廢棄物管理	43	
306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	43	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.2 供應商管理	33	
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.2 供應商管理	33	
GRI 401：勞雇關係 2016 ★				
401-1	新進員工和離職員工	5.2.2 人才招聘與留任	48	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.3 員工福利與照顧	49	
401-3	育嬰假	5.3.2 育嬰假留停執行	50	

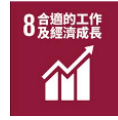
指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	備註
		情形		
GRI 403：職業健康與安全 2018 ★				
403-1	職業安全衛生系統	5.5 職業健康與安全	53	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.5 職業健康與安全	53	
403-3	職業健康服務	5.5 職業健康與安全	53	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.5 職業健康與安全	53	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 職業健康與安全	53	
403-6	工作者健康促進	5.5 職業健康與安全	53	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之 職業安全衛生的衝擊	5.5 職業健康與安全	53	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5 職業健康與安全	53	
403-9	職業傷害	5.5 職業健康與安全	53	
403-10	職業病	5.5 職業健康與安全	53	
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	5.2.3 人才培訓	49	
404-2	提昇員工職能及過渡協助方案	5.2.3 人才培訓	49	
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	2.3.1 董事會運作	21	
		5.2.1 人才結構	46	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.3.3 員工薪酬與福利政策	50-51	
GRI 406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權政策	45	無歧視事件
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			無此風險
GRI 408：童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2.2 人才招募與留任	47	無此風險
GRI 409：強迫與強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的			無此風險

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	備註
	營運據點和供應商			
GRI 410：保全實務 2016				
410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	2.6 法規遵循	29	
GRI 411：原住民權利 2016				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件			無此情事
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.6 社區關懷	56	
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			無負面衝擊
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.2 供應商管理	33	
414-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	3.2 供應商管理	33	無負面衝擊
GRI 415：公共政策 2016				
415-1	政治捐獻			無政治捐獻
GRI 416：顧客的健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.1.2 公司經營理念	13	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件			無此情事
GRI 417：行銷及標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.1.2 公司經營理念	13	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件			無此情事
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件			無此情事
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	3.1.2 客戶隱私	31	無此情事

附錄二 SASB 永續會計標準對照表-鋼鐵製造業

揭露主題	指標代碼	會計指標	性質	揭露章節
溫室氣體排放	EM-IS-110a.1	範疇 1 的溫室氣體排放量，及在排放限制法規下其所占之百分比	量化	4.2 溫室氣體管理
	EM-IS-110a.2	範疇 1 排放量之長短期策略和計畫、減量目標並分析與目標相悖之行為	評論與分析	4.1.8 設定氣候相關目標
空氣品質	EM-IS-120a.1	揭露下列空氣排放汙染物重量 一氧化碳 (CO)、氮氧化物 (NOx) (不含 N2O)、硫氧化物 (SOx)、懸浮微粒(PM10)、一氧化錳 (MnO)、鉛 (Pb)、揮發性有機化合物 (VOCs)、多環芳香烴 (PAHs) 等汙染物排放量	量化	4.5 空氣污染防治
能源管理	EM-IS-130a.1	能源總消耗量、電網電力使用占比、再生能源占比	量化	4.3 能源管理
	EM-IS-130a.2	燃料總消耗量、燃煤 / 天然氣 / 再生能源之占比	量化	4.3 能源管理
水管理	EM-IS-140a.1	總取水量、回收水占比、缺水或極缺水地區取水量占比	量化	4.4 水資源管理
廢棄物管理	EM-IS-150a.1	廢棄物產生量、有害廢棄物占比、廢棄物回收占比	量化	4.6 廢棄物管理
員工健康與安全	EM-IS-320a.1	全職及約聘員工之可記錄事故率、死亡率、虛驚事件率	量化	5.5 職業安全與員工健康
供應鏈管理	EM-IS-430a.1	有關鐵礦管理及焦煤來源所引起的社會環境風險議題	評論與分析	不適用
活動指標	EM-IS-000.A	粗鋼產量 轉爐及電弧爐之百分比	量化	不適用
	EM-IS-000.B	鐵礦生產總量	量化	不適用
	EM-IS-000.C	焦煤生產總量	量化	不適用

附錄三 聯合國永續發展目標對照表

面向	圖標	項次	目標	對應章節	頁碼
S 社會		目標 3	健康與福祉 確保健康及促進各年齡層的福祉	4.4 水資源管理 4.5 空氣品質管理 4.6 廢棄物管理	41 42 42
S 社會		目標 4	優質教育 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	5.2.3 人才培訓	49
S 社會		目標 5	性別平權 實現性別平等，並賦予婦女權力	5.3.3 員工薪酬與福利政策	51
E 環境		目標 6	淨水及衛生 確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理	4.4 水資源管理	41
E 環境		目標 7	可負擔的潔淨能源 確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，以及現代的能源	4.3 能源管理	40
S 社會		目標 8	合適的工作及經濟成長 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	2.2 經營績效 5.3.3 員工薪酬與福利政策	16 51
E 環境		目標 11	永續城鄉 建設包容、安全、具防災能力與永續的城市和人類住區。	4.環境議題	35
E 環境		目標 12	責任消費及生產 確保永續的消費與生產模式	4.4 水資源管理	41
E 環境		目標 13	氣候行動 採取緊急行動應對氣候變遷及其衝擊	4.1TCFD 氣候相關資訊執行情形 4.2 溫室氣體管理	35 38
G 治理		目標 16	和平與正義制度 促進和平且包容的社會，以落實永續發展;提供司法管道給所有人;在所有階層建立 有效的、負責的且包容的制度	2.4.2 內部稽核 2.5 誠信經營 2.6 法規遵循 5.3.3 員工薪酬與福利政策	27 28 29 51

附錄四 溫室氣體查證聲明書



Certificate

Certificat

報告編號：(TH25-010 / 第 1 版)

溫室氣體查驗報告意見書 THGHG25010-00

查驗範圍： 雄順金屬股份有限公司
高雄市路竹區順安路 393、395 號
☒ 涵蓋其他場域範圍如附頁所示。

查驗準則： ISO 14064-1 : 2018

查驗目標： 法標根據 ISO14064-3 : 2019 標準，確認上述組織之溫室氣體聲明(溫室氣體盤查報告書)
依據雙方協議之查驗準則進行盤查並提出報告，法標以客觀公正的立場及原則(相關性、
完整性、一致性、準確性、透明度)執行查驗。

數據期間： 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日 (檢視的數據為歷史性質)

查驗結果： 直接溫室氣體排放量(類別 1)： 3,233.1264 公噸 CO₂e
能源間接溫室氣體排放量(類別 2)： 17,364.9862 公噸 CO₂e
間接溫室氣體排放量(類別 3~6)： 15,764.5664 公噸 CO₂e

全球暖化潛勢值(GWP)：引用 IPCC 第 6 次評估報告，2021 年

意見書依據：本意見書必須與下列文件作為一個整體以進行解釋說明。
溫室氣體盤查報告 (版次： 1 ; 日期： 2025 年 05 月 26 日)
溫室氣體盤查清冊 (版次： 1 ; 日期： 2025 年 05 月 26 日)

實質性： 5% (類別 1 及類別 2)

意見類型： ☒ 不含保留意見 ☐ 含保留意見(請見附頁) ☐ 放棄簽發

查驗結論： 確認組織依據雙方協議查驗準則之要求提出溫室氣體意見書，並公正地呈現溫室氣體數
據及相關資訊，與雙方協議的查驗範圍、目標和準則一致。
意見書盤查數據之合理保證等級為類別 1 及類別 2；有限保證為類別 3 至類別 6。

本文件核發日期： 2025 年 06 月 27 日

APPROVED BY


Dr. August Tsai
Director for Certification
ON BEHALF OF
AFNOR ASIA

113-2024/00

第 1 頁 / 共 4 頁

(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd - 法標國際認證股份有限公司 - 20F-2, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.

T: + 886 3 220 0066 - F: + 886 3 220 7889 - No. 29099712 - <https://international.afnor.com/en/>

afnor
GROUPE