



仲興工業



2017年 企業社會責任 報告書

關於本報告書

伸興工業股份有限公司（以下簡稱伸興）致力於本業經營與提供顧客優良品質的產品與服務同時，更期許未來能持續秉持社會公民精神，善盡社會公民責任。本企業社會責任報告書依序揭露伸興在經營績效、公司治理、企業社會責任推動、永續服務、永續環境、員工照顧和社會參與等層面上為企業永續發展與善盡企業社會責任所做的努力和績效。

報告範疇【102-45、50】

本報告書涵蓋伸興 2017 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日在企業社會責任的績效呈現，財務指標揭露符合國際財務報導準則 IFRSs 之合併財報，大部分指標揭露以伸興工業股份有限公司為主。本報告書中 2017 年度相關數據均採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。本公司 2017 年度個體及合併財務報告均經安永聯合會計師事務所查核簽證。

報告書撰寫綱領

本報告書參照全球永續發展報告書指導綱領 (Global Reporting Initiative, GRI) Standards 內容進行挑選，分析出此報告需揭露之永續性主題、相關策略、目標和措施，並依所列之指導方針及架構撰寫。本報告書呈現之內容，係透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注的永續考量面及決定優先順序，作為報告書資訊揭露的參考基礎。本報告書內容係依據 GRI Standards 核心選項 (Core) 為基礎編制【102-54】，並委託安永聯合會計師事務所第三方公正單位依據 ISAE 3000 的確信標準進行確信【102-56】。

發行時間【102-48、102-49、102-51、102-52】

此為伸興編製的第四本企業社會責任報告書，伸興未來將每年定期發行企業社會責任報告書，並同時於伸興官方網站上公開發表。與之前各個報導期間相比，重大主題和主題邊界無重大改變。

上一發行版本：2017 年 7 月發行

現行發行版本：2018 年 7 月發行

下一發行版本：預定 2019 年 7 月發行

聯絡方式【104-53 CSRO】

如您對本報告有任何疑問或建議，歡迎您聯絡我們，聯絡資訊如下：

伸興工業股份有限公司

聯絡人：曾善美 高級專員

地址：40143 台中市東區自由路三段 30 號 2 樓 (自由路臨時辦公室)

電話：886-4-2212-2267 (分機：589)

傳真：886-4-22150658

電子郵件：csr@zenghsing.com.tw

實體信箱：設置於台灣伸興工業公司(太平廠區)正門口，守衛室旁公佈欄

公司網站：www.zenghsing.com.tw

經營者的話

致關心伸興永續經營的夥伴們：【102-14 、102-15】

2018 年是特別有意義的一年，因為伸興 50 歲了~

五十年來，伸興從 30 位員工的中小企業，到今天跨越台灣中國越南三地的 3,000 人國際企業。前半世紀，伸興以穩固的根基，堅毅面對各方挑戰，未來百年也請所有支持伸興的夥伴們，持續與我們共創伸興奇蹟，創造全新的伸興工業，翻轉縫紉市場。

企業追求利潤極大化同時，也必須兼顧企業社會責任，興迎百年的我們更有責任推動綠色環境、社會衝擊、勞動實務等政策。所以我們今年 4 月份正式成立企業社會責任辦公室專責單位及企業社會責任委員會，負責推動 CSR 相關政策。

從 2015 年首次發行報告書至今，已邁入第四本報告書，在這期間也導入了集團溫室氣體盤查系統 ISO14064-1 及能源管理系統 ISO50001。伸興非重大溫室氣體排放工廠，也非重大耗能產業，但卻自主揭露溫室氣體排放之數據，除了希望替綠色環境保護而努力，亦希望透過系統管理，能夠有效掌控數據，尋覓減碳之空間。

再者，為結合循環經濟與伸興營運策略，RICCAR 2017 年舉辦大專院校舊衣改造活動，創作者將舊衣改造為桌墊、布夾之類，讓舊衣服 Reuse Reborn! 2018 年我們將持續推動此環保概念，在伸興官網陸續上傳 Reuse 舊衣不舊影片，讓大家對舊衣改造能有更多創意的想法，一起當設計師，讓二手衣有重生的機會，也可以減少廢棄物對環境造成的衝擊。

每一年的企業社會責任報告書，都在檢視伸興的 ESG (經濟、社會、環境) 管理方針，我們會持續努力精進，再加上 CSR 委員會的推動，相信 CSR 政策將更加完善。



林志誠 董事長
2018/05/25



CSR 執行成效

連續 2 年揭露集團溫室氣體排放量
集團汙水及空汙檢測皆通過當地標準

A 機種保麗龍整體材積縮小，包材重量最大
可減少 12%，整體裝櫃量最高提升 15%

配合 ISO9001 系統改版 2015，
集團內所有子公司皆通過認證。

公司治理評鑑排名維持 36-50%

法規遵循：無重大環境、一
般、產品與服務罰款或懲處。

2017 年度所有有交易之供
應商皆有簽署誠信廉潔暨保
密承諾書。

連續 5 年捐贈金額超過 100 萬。
台灣伸興總部 及 RICCAR 提供台中自閉症協
會之星星兒及愛心媽媽免費縫紉課程服務。

集團無重大工傷事件。

集團相關人權評估皆通過查核，無違反相關法規。

台灣總部興學堂 EHRD 導入線上日文課
程及專業職能影片教學，員工能隨時隨
地學習成長。

為有效傳承內隱知識，台灣擬定教
材建置計畫，累計至
2017/12/31，共有 95 份線上教
材，總點擊次數 558 次。

營收連續 4 年維持 60 億台幣
產量連續 4 年超越 300 萬台
EPS 連續 9 年 8 元以上
連續 8 年蟬聯
世界第一大家用縫紉機製造商

伸興企業社會責任重要指標成效摘要

面向	重大考量面	績效衡量指標	廠區	2016 年績效	2017 年績效	管理方針對應章節
經濟面	經濟績效 7	營收 銷量	集團	60 億台幣 312 萬台	60 億台幣 307 萬台	經營者的話 5.2 員工福利與權益
	採購政策 9	供應商交易金額佔比	台灣 責任 越興 機電	88%為台灣供應商 65%為越南供應商 80%為越南供應商 84%為中國供應商	92%為台灣供應商 65%為越南供應商 99%為越南供應商 81%為中國供應商	4.5 供應鏈管理
	間 接 經 濟 衝 擊 16	捐贈金額(萬元)	台灣	143	134	6.社會關懷與參與
環境面	有關環境保護的 法規遵循 2	重大違規罰款或懲處 事件	集團	無	無	3.5 法規遵循
	廢汙水及廢棄物 11	資源化比率 & 汙水 檢測 (責任與機電資 源化比例不含一般生 活廢棄物)	台灣 責任 越興 機電	61% ; 合格 未揭露 ; 合格 未揭露 ; 合格 未揭露 ; 合格	73% ; 合格 60% ; 合格 57% ; 合格 未揭露 ; 合格	7.2 廢棄物管理
	空汙排放 14	溫室氣體排放強度	台灣 責任 機電	15.3KgCO ₂ e/台 3.8KgCO ₂ e/台 7.1KgCO ₂ e/台	15.1KgCO ₂ e/台 5.0KgCO ₂ e/台 7.0KgCO ₂ e/台	7.1 能資源耗用與溫室氣體盤查
	能源 13	能源強度	台灣 責任 機電	100,902 KJ/台 26,233KJ/台 28,071KJ/台	99,248 KJ/台 29,746KJ/台 37,713KJ/台	7.1 能資源耗用與溫室氣體盤查

2016 年數據修正說明：

1. 能源考量面，誤值責任為 28,071，機電為 26,233，本次報告書已互換正確數值。
2. 能源考量面，誤值台灣為 100,092，本次報告書已更正數值。

伸興企業社會責任重要指標成效摘要

面向	重大考量面	績效衡量指標	廠區	2016 年績效	2017 年績效	管理方針對應章節
社會面	人權評估 15	評估通過	集團	通過	通過	3.5 法規遵循
	勞資關係 4	申訴案件	台灣	0 件	0 件	2.1 與利害關係人的互動
	教育與訓練 6	員工平均受訓時數	台灣	38 小時	14 小時	5.3 員工教育訓練
	職業健康與安全 5	缺勤率、工傷率、 誤工率	台灣 責任 越興 機電	未揭露；1.08；未揭露 未揭露 未揭露 未揭露	0.23%；1.05；10.60 1.08%；0.25；1.08 0.89%；0.79；6.75 0.87%；0.00；0.00	5.4 安全文化與責任 5.5 員工健康管理與促進
	勞工雇用 12	新進；離職率	台灣 責任 越興 機電	20%；14% 未揭露 未揭露 未揭露	27%；26% 未揭露 未揭露 未揭露	5.1 員工概況 5.2 員工福利與權益
	童工 10	違規罰款或懲處事件	集團	無	無	3.5 法規遵循
	社會經濟法規遵循 1	重大違規罰款或懲處事件	集團	無	無	3.5 法規遵循
	顧客健康與安全 3	重大違規罰款或懲處事件	集團	無	無	3.5 法規遵循
	行銷與標示 8	符合國際法規標準 &環保規章	集團	遵循國際法規標準和環保標章等要求，產品皆符合各國安規要求，如 RoHS、CE 等相關法規，GS、UL 等產品認證。		4.2 產品服務&行銷溝通

目 錄

關於本報告書.....	2
經營者的話.....	4
伸興企業社會責任重要指標成效摘要.....	6
1 經營績效	10
1.1 公司簡介	10
1.2 業務內容	16
1.3 營運概況與財務資訊.....	19
1.4 參與組織	20
2 利害關係者鑑別與溝通	21
2.1 與利害關係人的互動.....	21
2.2 利害關係人鑑別與重大考量面分析.....	24
3 公司治理	29
3.1 公司治理	29
3.2 企業社會責任管理組織架構	35
3.3 落實誠信經營	37
3.4 風險管理	39
3.5 法規遵循	40
4 永續產品與服務	44
4.1 公司認證	45
4.2 產品服務 & 行銷溝通.....	46
4.3 客戶滿意度.....	46
4.4 綠色採購管理	47
4.5 供應鏈管理.....	50
5 伸興健康和樂職場	54
5.1 2017 年員工概況.....	54
5.2 員工福利與權益	58
5.3 員工教育訓練	66
5.4 安全文化與責任	73
5.5 員工健康管理與促進	78
6 社會關懷與參與	79
6.1 社會公益	80
6.2 縫紉文化推廣	82

7 永續環境	83
7.1 能資源耗用及溫室氣體盤查	84
7.2 廢棄物管理	87
7.3 產品與服務能源需求減量	90
8 附錄 全球永續性報告指標 GRI 對照表	93
9 安永確信報告	99

1 經營績效

1.1 公司簡介

縫紉機界隱形冠軍

1968 年仲興工業的前身新興工業成立，於 1975 年正式改名為仲興工業。仲興目前主要生產基地位於越南，仲興工業責任有限公司 (以下簡稱越南責任) 占總產量的 76%，張家港仲興機電有限公司 (以下簡稱中國機電) 約佔 22%，台灣總部廠以生產高階機種為主約佔 2%。越興精密責任有限公司 (以下簡稱越興)，主要生產鋁壓鑄零件，早期主要生產縫紉機車殼壓鑄件，目前轉型為汽機車相關壓鑄零件代工為主。

仲興工業產品為家用縫紉機，擁有完整家用縫紉機產品線，產品涵蓋低中高階機種，如傳統機械式、電子式、電腦式、刺繡機及拷克機等，得以滿足客戶全方位需求，產品銷售遍及全世界六大洲共 100 多個國家。

本著經營方針，未來仲興工業以誠信務實、革新創新、團隊合作及顧客導向為出發點，積極落實於員工之間。將與時俱進掌握世界趨勢、創新營運模式、鞏固優良品質，追求顧客高滿意度、並與供應商共存共榮，讓仲興永續經營並不斷成長、卓越。【102-16】



為宣導核心職能讓員工了解核心職能之意涵，於 2017 年特別成立專案團隊進行宣導作業。本次由人資處及研發處共拍攝三部影片，從編劇、導演、演員、拍攝、後製剪接及音效，皆由團隊一手包辦。影片演員皆為伸興員工，以輕鬆詼諧方式演繹，讓員工在會心一笑之際，深入了解核心職能之意涵。另外，共產出四張海報，於電子公佈欄及實體公布欄張貼，加強宣導之力道。



誠信務實

實事求是用最高道德標準自我要求，
講信務本勇於實踐對的事，且言行一致
不貪污，不結黨營私，
不收取回扣，不挪用公款，
不做違紀犯法的事，
以贏得顧客及合作夥伴的信任與尊敬，
並且維繫對內與對外的合作關係。

伸興工業
ZENG HSING

ZENG HSING INDUSTRIAL CO., LTD.
伸興工業股份有限公司

跟他人共同合作、相互支援，
彼此激勵並發揮最大的潛能，
不英雄本位主義，不搞小圈圈，
配合公司政策，並將團隊利益
置於個人利益之上，
與團隊成員分享專業知識、資訊及技能。
主動參與團隊並善用發揮團體效益之方法
以達成目標，並追求團隊與個人雙贏。



團隊合作
Teamwork

革新創新
Innovation

不墨守成規，
勇於採取新想法、新做法，
以因應內外環境的變化，
整合各方面的資源，
進而提出獨特、新穎、
與實際可行的方案，
以改善現有流程、
產品或服務，
並且提高工作效能，
不設限未來的發展，
引領產業的趨勢。



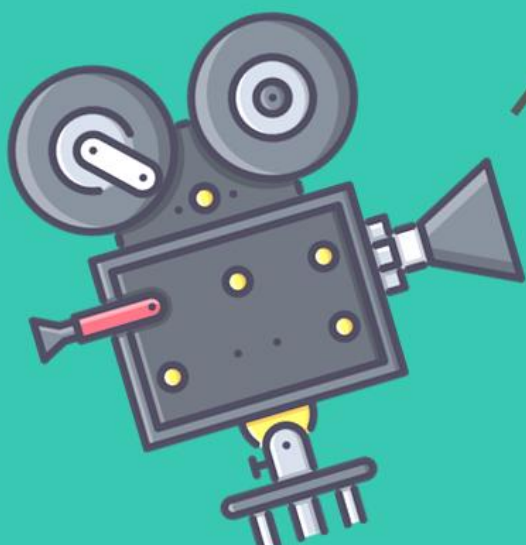
伸興工業
ZENG HSING

ZENG HSING INDUSTRIAL CO., LTD.
伸興工業股份有限公司

顧客導向

藉由積極了解內外部顧客的需求，
塑造良好的專業形象，提供顧客
友善的服務與高品質的產品，
努力為客戶創造價值，
以贏得顧客的信任與滿意，
並與顧客建立、維持長期合作關係。





精彩劇照



廠區介紹

【102-4】



中國張家港伸興機電 (1998)



越南責任2廠 (2015)



越南責任1廠 (2004)



越南 越興精密壓鑄 (2007)



台灣伸興營運總部 (1968)

伸興基本資料【102-1、102-3、102-7】

項目	內容
公司名稱	伸興工業股份有限公司 Zeng Hsing Industrial Co., Ltd.
股票代號	1558
產業類別	電機機械
總公司	台灣 台中市太平區永成路 78 號
董事長	林志誠
總經理	蔡銘裕
主要業務	家用/工業用縫紉機成品及相關零件、吸塵器成品及相關零件
上市日期	2014/12/23
實收資本額	NT\$ 605,526,310 元
員工人數 (台、中、越)	2,772 人 (至 2017 年 12 月 31 日) (不含三道)
營業收入	NTD 5,994,144 仟元

伸興子公司【102-5】

投資公司名稱	子公司名稱	主要業務	持股權% (2017/12/31)
本公司	SHINCO WORLDWIDE LTD.(BVI)	縫紉機、吸塵器及其零件買賣	100%
	ZENG HSING INDUSTRIAL CO., LTD. (BVI)	轉投資大陸地區之控股公司	100%
	伸興工業責任有限公司(越南)	縫紉機製造	100%
	越興精密責任有限公司(越南)	鋁、鋅及鎂合金金屬零件壓鑄	100%
	三道工業股份有限公司	縫紉機製造	53%
ZENG HSING INDUSTRIAL CO., LTD. (BVI)	ARCORIS PTE LTD.	控股公司	100%
	張家港伸興機電有限公司	縫紉機及吸塵器製造	100%
	張家港保稅區巧興機電有限公司	縫紉機、吸塵器及其零件之買賣	100%
張家港伸興機電有限公司	張家港伸興貿易有限公司	縫紉機及吸塵器之零件買賣	100%

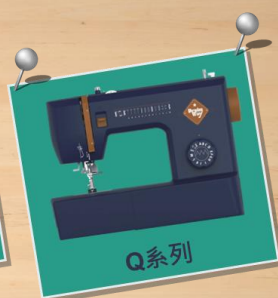
【102-10】本公司於 2017 年，組織規模、架構、所有權、股本結構及供應鏈營運據點、結構及與供應鏈間關係，皆無重大變動。所有權部份，因董事持股部份未有重大變動，故所有權與經營權皆無重大變動，法人部份則隨市場之變動，持股多寡由法人自行調整。

1.2 業務內容 【102-2】

伸興以從事加工業務出發，接續以代工生產縫紉機零件為主，從 OEM 到 ODM 累積三十多年縫紉機開發經驗，靠著研發技術不斷的成長精進，成就了現在全球第一大縫紉製造商的地位。從低階機械車、電子式到高階電腦車、刺繡機和拷克機完整系列產品的開發與生產，皆是因應滿足市場與消費者需求而在。機械車屬縫紉基本款，主要以機械零件帶動模樣選擇和基本功能操作，變化性較少。電子式為機械式改良，附加小機板以控制馬達，能做針上下、速度控制和啟動按鈕等。現況電腦車是透過主機板控制各項功能，具有多樣性車縫選擇和功能應用，例如花樣編輯、記憶功能、LCD 螢幕等等。刺繡機多半為專業人士使用，用於拼布及圖樣設計等作品創作。拷克機則專用於布邊固定，讓布料不易產生鬚邊，平均需使用 3~5 條線交錯而成模樣，使用複雜度高於縫紉機，偏向半專業性機器。

縫紉機產品線

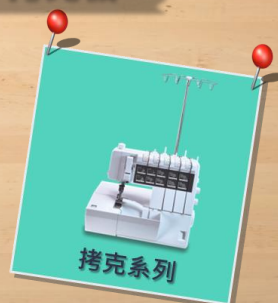
機械式



電腦式



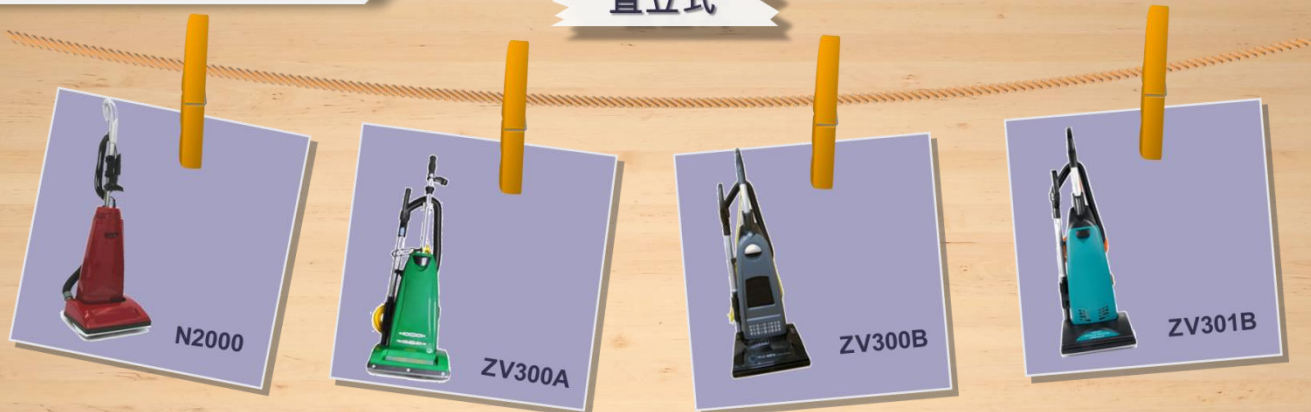
刺繡/拷克機



伸興亦致力於吸塵器代工設計與零件製造。主要承製商用型機種，包含商用直立式及背包式吸塵器。以堅固、耐用、可長時間使用及具高清潔效能 (配有 HEPA 高效能濾網，可過濾 0.3 微米的粉塵達 99.97%，吸塵同時可清淨空氣) 為設計重點。在北美地區由以直立式吸塵器最受歡迎，底座攪動器管離合設計，透過馬達/皮帶驅動高速轉動深層清潔地毯。背包式吸塵器為另一產品線，亦為商用環境中最常使用的清潔工具，此款吸塵器不受場地限制，使用者可背負吸塵器邊走動邊吸塵，讓清潔更方便 (如樓梯、戲院、飛機、火車等場所)。為了讓使用者在長時間背負不易感到疲累，機身背板設計需符合人體工學，背肩帶則可依使用者身型調整高度。

吸塵器產品線

直立式



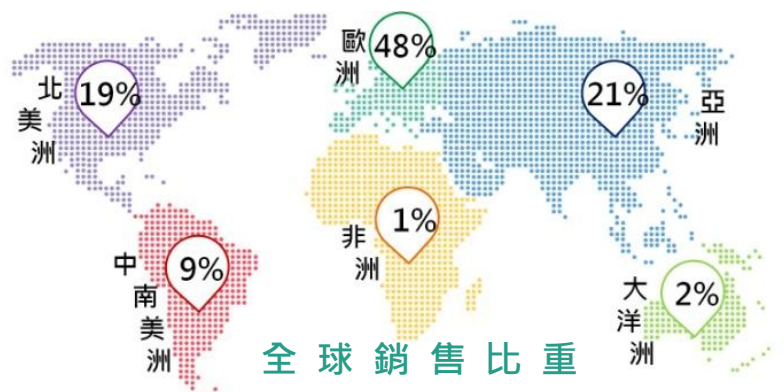
背包式



新開發技術及產品明細表【102-2】

年份	開發成功之技術或產品	
2015	M01B	機械式垂直半迴轉檔案機
	H72B	電腦式觸控式螢幕電腦縫紉機
	K60K	機械式垂直半迴轉縫紉機
	P60CJ	電腦式縫紉機
	K50L	機械式機械式垂直半迴轉縫紉機
	H20H	電腦式水平全迴轉縫紉機
	H30J	電腦縫紉機
2016	Q05F	機械式水平全迴轉
	CF02A	小拼布電腦式縫紉機
	K60M	機械式垂直半迴轉縫紉機
	Q40G	機械式水平全迴轉縫紉機
	K65N	機械式垂直半迴轉縫紉機
	H72C1	電腦式水平全迴轉縫紉機
	MA20C	機械式垂直半迴轉縫紉機
2017	LB41A	拷克機
	H20L	電腦式水平全迴轉縫紉機
	CF01C	電腦式水平全迴轉縫紉機
	H20M/H10M	電腦式水平全迴轉縫紉機
	MAXXD	機械式垂直半迴轉縫紉機
	H11C	電腦式水平全迴轉縫紉機

【102-6】伸興擁有數十年縫紉機製造經驗，一路以來不斷提升關鍵技術的研發能力，致力於為客戶帶來更高品質產品與服務。經過多年耕耘，客戶已遍及各大洲超過 100 個國家，除了繼續深化現有客戶關係，未來也將積極開發新市場，拓展業務至世界各點。歐美國家縫紉手作風潮盛行，為了能延續這股風氣，讓更多人參與手作文化，伸興以台灣為起點，成立「立家手創館」傳遞簡單、喜悅、樂活意念。1939 年 RICCAR 品牌的誕生憑著日本匠師對縫紉刺繡的工藝精神與傳承堅持，提供消費者高品質產品與最佳服務。「立家手創館」除了延續 RICCAR 品牌的初衷與專業精神更勇於突破、接受新挑戰的個性創造屬於自己的時尚趨勢。



1.3 營運概況與財務資訊【201-1】

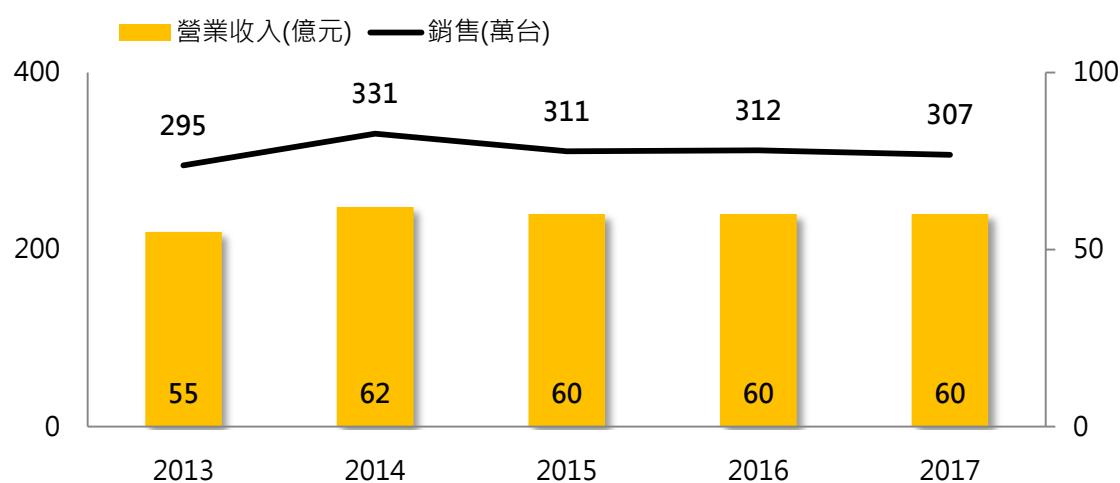
受市場景氣及大環境弱成長之影響，2017 年合併營收和 2016 年相當，出貨量約 307 萬台。伸興越南廠 2016 年第 3 季導入拷克機生產，大陸廠中階機型 2018 年首季也將移往越南舊廠生產，越南新廠則生產量大機型，2018 年越南廠佔伸興生產比重提高至 85% 以上。看好新興市場未來發展潛力，公司積極拓展客源及市場規模，目標是 3 年後整體營運持續向上攀升。

相關營運數據表

項目/年份	2015	2016	2017
營業收入	6,017	6,039	5,994
營業成本及費用	5,080	4,981	5,108
員工薪資與福利	776	849	884
租稅支出	269	249	173
保留盈餘	2,332	2,607	2,573
股利支出	575	575	515

單位：新台幣百萬元

*股利支出為當年度盈餘分配，業經次年度董事會決議分派。



伸興歷年營業收入 (億元) 及 銷售台數 (萬台)

1.4 參與組織

集團參與當地相關公會/組織【102-13】

單位	職稱	參加人
1 台中市針車商業同業公會	監事	台灣總部營運顧問
2 台灣區縫衣機輸出業同業公會	理事長	台灣總部營運顧問
3 台北市針車商業同業公會	會員	伸興董事長
4 磐石會	會員	伸興董事長
5 中菁會	會員	伸興董事長
6 越南平陽省台灣商會	會員	伸興董事長
7 中國縫衣機械協會-家用機分會	副會長	中國機電總經理



2 利害關係者鑑別與溝通

利害關係人的鑑別與溝通，是企業社會責任的基礎。為了解利害關係人對於本公司之經濟、人權、勞動實務、社會衝擊、產品責任、與環境面等關注事項，我們透過問卷調查、客服網路信箱、股東大會、職工福利委員會等方式，收集來自內部與外部不同管道之意見，做為日後研擬公司管理方針之參考。

2.1 與利害關係人的互動

【102-40、43、44】本公司企業社會責任小組參考了各部門及同業的經驗，鑑別出 7 類主要利害關係人，包括：客戶、投資人/銀行、員工、社區居民、政府機關、供應商、保險公司。

2017 年台灣總部發放之有效問卷為 209 份。在經過問卷統計分析後，歸納彙整利害關係人之關注議題共計有 16 項重大性議題。

	類別	份數
衝擊度問卷	理級以上主管	36
	小計	36
關注度問卷	員工	125
	供應商	19
	社區居民	10
	客戶	10
	銀行	5
	投資人	1
	保險公司	2
	政府機關	1
	小計	173
	總計	209

利害關係人關注議題及溝通管道

伸興在追求公司成長的同時，亦非常重視所有利害關係人之看法與建議，為達到與內外部利害關係人有效溝通，伸興採取不同之溝通管道。

組織內部

組織內部如員工相關薪資福利、環境安全衛生、公司政策等，皆透過各處、部、課會議或全廠週會公開佈達，以利員工了解本身之權益，另外公司亦設有職工福利委員會，替員工爭取福利。

為維護公司員工合法權益，發展良好勞資關係並健全完善之管理體系，2016 年台灣總部特訂定員工意見申訴管理辦法，員工發現遭受不當或不公平待遇或發現其他員工有違法或不當行為，致影響個人權益或公司權益者等，皆可以書面、電話、傳真或電子郵件方式，請人力資源處指派專人負責受理。申訴內容為具體

勞資爭議案件，將召開「勞資和諧小組」調處會議，請申訴員工出席，公開透明協調處理，依調處結果作成會議記錄，由勞資雙方共同遵照履行。「勞資和諧小組」視個案狀況，由下列成員中2-5人組成，主席由小組成員依個案推選之：

- (一) 視申訴案件之狀況及申訴員工之層級，由人力資源處指派適當之成員或主管 1-2 位。
- (二) 申訴員工之主管或所屬單位之權責主管。
- (三) 必要時得視個案狀況將工會代表列入「勞資和諧小組」之處理成員或由相關單位派員列席說明。

組織外部

組織外部之上游供應商可透過供應商大會了解產品之相關法令規章、下游之客戶透過客服網路信箱/電話等了解公司及產品狀況、其他的利害關係人如投資人/銀行/政府機關等則可透過公司之官方網站、電視採訪、雜誌報導等追蹤伸興最新資訊。

另外，伸興亦設有以下專線及電子郵件，作為本公司各項訊息傳遞與溝通之管道：

反映管道	聯絡人	專線	Email
公司總機		04-2278-5177 #9	
發言人	蔡崇廷 副總經理	04-2212-2267 #182	spokesman@zenghsing.com.tw
代理發言人	林佳蓉 副理	04-2212-2267 #292	jodie_lin@zenghsing.com.tw
董事會監察人	黃惠玉 監察人		supervisor_huang@zenghsing.com.tw
業務客服	薛錦秀 副理	04-2212-2267 #133	sales@zenghsing.com.tw
企業社會責任	張小珠 專案副理	(04)2212-2267 #589	csr@zenghsing.com.tw
物料採購	蔡正益 經理	04-2278-5177 #576	sales@zenghsing.com.tw

【419-1、307-1 人資、總務工安、稽核】2017年本公司並無接獲社會、人權、勞動條件、環境相關之投訴。

利害關係人關注議題及溝通管道

對象	關注議題	溝通管道
客戶	產品品質、 公司營運狀況、 產品交期與價格、 符合法令規範	1. 營業部門拜訪客戶 (不定期)。 2. 客服網路信箱 (不定期)。 3. 客戶滿意度調查 (客訴案件結案後)。 4. email、電話往來溝通 (頻繁，不定期) 5. 參與相關產品展覽會，直接瞭解客戶及市場發展方向 (不定期)。 6. 客戶直接來廠拜訪 (不定期)
投資人/ 銀行	營運狀況、 股利政策	1. 法人來訪、電訪、定期公佈營運概況資訊 (月)。 2. 股東大會 (年)：編製及發放年報。 3. 官網設立投資人專區 (不定期)：股東可點閱營運、財務、借款、股東專欄 (揭露股利、股價、股務)。 4. 設置股東聯絡窗口及信箱。 5. 設有發言人及法人股東聯絡窗口。 6. 電子溝通平台 (不定期) 7. 往來銀行定期 (不定期) 來訪、審核授信資料。
員工	薪資福利、 公司治理、 勞資關係、 職業安全	1. 公司網站 2. 職工福利委員會
社區居民	環境衛生、 公益活動	1. 公司網站、公司信箱 2. 公益活動
政府機關	安全衛生、 勞工人權	1. 公文往來 2. 會議參與
供應商	供應鏈管理、 符合法令規範	1. 供應商大會 2. 供應商稽核
保險公司	營運狀況、 符合法令規範	1. 電話及 e-mail 往來 2. 保險知識教育訓練 3. 到廠溝通

2.2 利害關係人鑑別與重大考量面分析



2017 年，伸興在企業永續性報告書編制中導入重大性分析，希望透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注/興趣的永續議題，作為報告書資訊揭露的參考基礎，以利於向不同的利害關係人進行有效溝通。伸興的重大性分析模式，主要區分為五大步驟【102-46】：

步驟 1：鑑別利害關係人【102-42】

藉由 CSR 辦公室與各部門主管內部討論，並參考同業所鑑別出之利害關係人群體，伸興鑑別出 7 大類的利害關係者，包括：客戶、投資人/銀行、員工、社區居民、政府機關、供應商、保險公司。

步驟 2：蒐集關注議題

議題的收集主要有外部與內部兩個來源，外部來源包含全球報告書協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的永續報告書 GRI STANDRAD，首先以 GRI STANDRAD 指標的 33 大類考量面為基礎，再納入國際關注議題與標準，彙整成關切考量面清單。

步驟 3：重大考量面重大性分析

每年發放營運衝擊度及利害關係人關注度問卷給不同的利害關係人，CSRO 依據問卷結果進行會議討論，將具重大性且需要被管理的考量面列為重大考量面，並針對考量面訂定管理方針。2017 年伸興經分析與討論後共鑑別出 16 個重大考量面。

步驟 4：決定重大考量面議題排序與邊界

根據重大性分析的重大考量面排序，經由內部討論方式鑑別各考量面組織內與組織外的對象與邊界，並作為未來伸興企業社會責任報告書資訊揭露的參考基石。

步驟 5：決定及執行回應機制

將重大性分析的重大性議題，納入本公司日常工作及年度計畫中，做為伸興與利害關係人溝通，以及永續發展策略的重要依據之一。



利害關係人關注議題重大性分析圖

高
↑
利害關係人關心程度



對於企業營運衝擊程度→高

1	社會經濟法規遵循	13	能源	25	當地社區
2	有關環保法規遵循	14	排放	26	物料
3	顧客的健康與安全	15	人權評估	27	反競爭行為
4	勞資關係	16	間接經濟衝擊	28	水資源
5	職業安全衛生	17	客戶隱私	29	保全實務
6	教育與訓練	18	強迫與強制勞動	30	結社自由與團體協商
7	經濟績效	19	市場地位	31	原住民權力
8	行銷與標示	20	供應商環境衝擊評估	32	生物多樣性
9	採購實務	21	反貪腐	33	公共政策
10	童工	22	供應商社會衝擊評估		
11	廢汙水及廢棄物	23	員工多元化與平等機會		
12	勞雇關係	24	不歧視		

■重大考量面議題範疇及邊界 【102-47】

- ▲ = 具有重大關聯性，
○ = 具有重大關聯性，規劃在未來三年內揭露
● = 具有重大關聯性，且在本次揭露

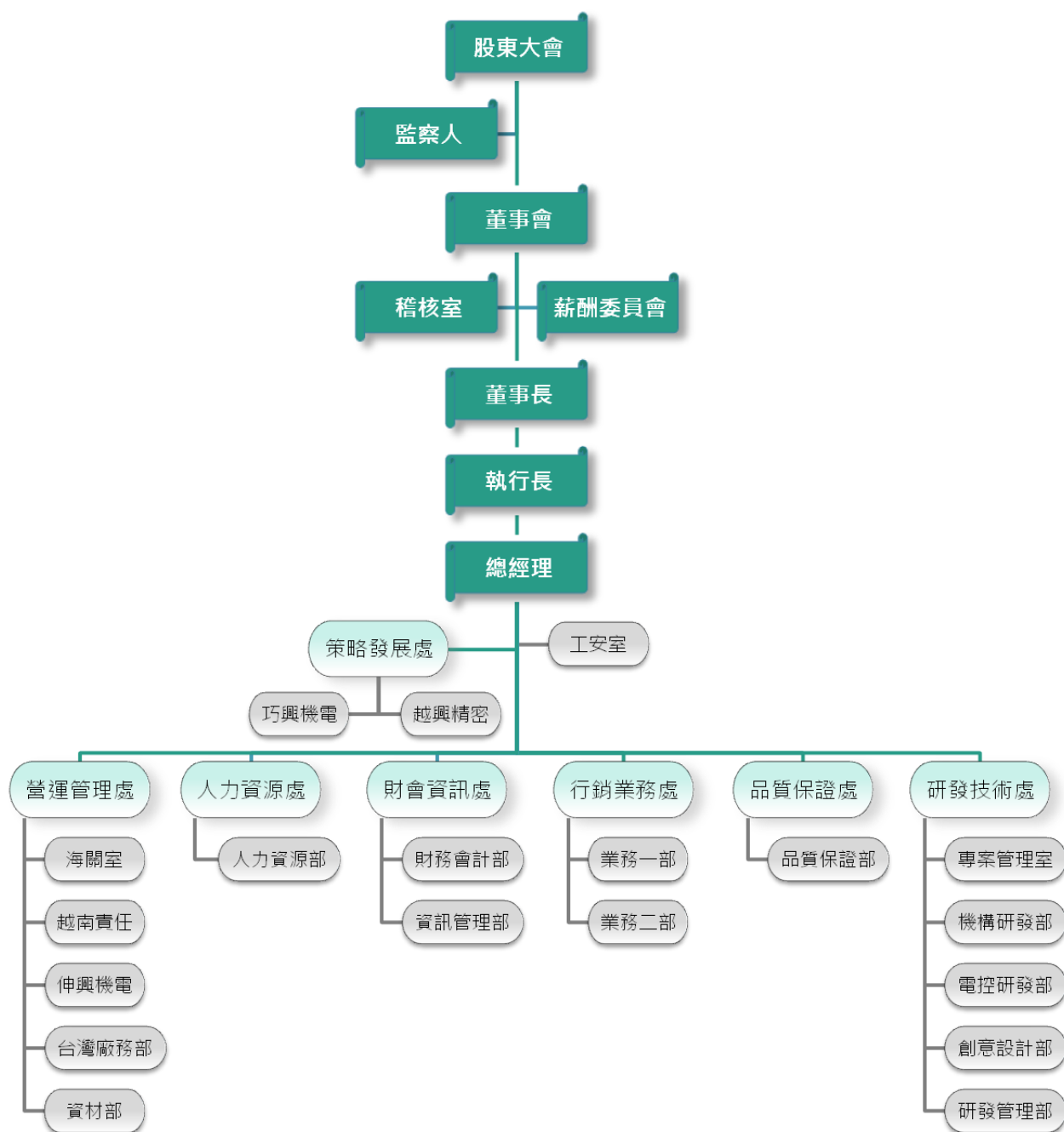
類 別	排序	重大考量面	組織內				組織外				管理方針 對應章節
			台灣總部	越南責任	中國機電	越南越興	供應商	鄰廠	保險公司	客戶	
經濟 	7	經濟績效	●	●	●	●				▲	1.3 營運概況與財務資訊 5.2 員工福利與權益
	9	採購政策	●	●	●	●				▲	4.5 供應鏈管理
	16	間接經濟衝擊	●	●	○	○					6 社會關懷與參與
環境 	2	有關環保法規遵循	●	●	●	●	▲	▲	▲		3.5 法規遵循
	11	廢汙水及廢棄物	●	●	○	●		▲			7.2 廢棄物管理
	14	空汙排放	●	●	●	●					7.1 能資源耗用與溫室氣體盤查
	13	能源	●	●	●	○					7.1 能資源耗用與溫室氣體盤查

類 別	排序	重大考量面	組織內				組織外				管理方針 對應章節
			伸興台灣	伸興責任	伸興機電	越興	供應商	鄰廠	保險公司	客戶	
社會 	1	社會經濟法規遵循	●	●	●	●		▲	▲		3.5 法規遵循
	4	勞資關係	●	●	●	●					5.2 員工福利與權益
	6	教育與訓練	●	○	○	○			▲		5.3 員工教育訓練
	5	職業健康與安全	●	●	●	●	▲	▲			5.4 安全文化與責任 5.5 員工健康管理與促進
	10	童工	●	●	●	●	▲				5.1 員工概況 5.2 員工福利與權益
	12	勞工雇用	●	○	○	○					2.1 與利害關係人的互動
	15	人權評估	●	●	●	●					3.5 法規遵循
	3	顧客健康與安全	●	●	●	●	▲			▲	3.5 法規遵循
	8	行銷與標示	●	●	●	●	▲				4.2 產品服務&行銷溝通

3 公司治理

3.1 公司治理

伸興組織架構圖 【102-18】



第三屆公司治理評鑑排名前 36%~50%

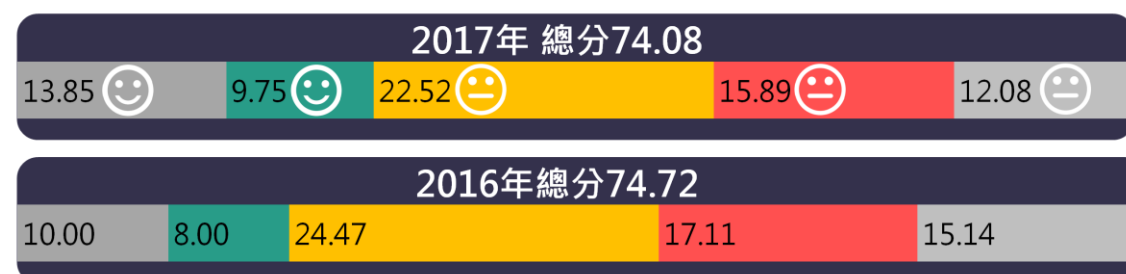
伸興接受由臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同委託財團法人證券暨期貨市場發展基金會辦理之「**第四屆上市上櫃企業公司治理評鑑**」。本次有 864 家上市公司及 675 家上櫃公司，共計 1,539 家接受評鑑，2017 年 10 月至 2018 年 1 月由伸興進行自評作業，後由證基會評核比對，再就重大差異提供說明。**伸興評鑑得分 74.08 分，排名 36%~50%。**

評鑑計分方式：

本評鑑之計分方式為各類別指標分別核計分數後，再將五個類別得分予以加總，最後再加上 C+ 題型分數及 C- 題型分數，即可獲得最終評鑑總分。各類別分數核計方式如下：

指標類別	類別指標數	配分比重	得分指標數	不適用指標數
維護股東權益	13	15%	12	0
平等對待股東	14	13%	9	0
強化董事會結構與運作	32	32%	19	1
提升資訊透明度	21	22%	13	1
落實企業社會責任	15	18%	8	0
其他	4	0%	0	0

*各類別分數 = [得分指標數/(類別指標數-不適用指標數-C 題型指標數)]*類別配分比重*100



■ 維護股東權益 ■ 平等對待股東 ■ 強化董事會結構與運作 ■ 提升資訊透明度 ■ 落實企業社會責任

伸興透過公司治理評鑑檢視公司整體機制，有效改善內部控制及相關機制，達到企業永續經營。本次雖有部分條文未達到得分標準，但於公司治理各項構面已有顯著進步，如董事會運作、財務及非財務資訊揭露，以及編製企業社會責任報告書方面均有大幅成長，執行成效不足的部分，未來將持續精進。

董事會組織與職責【102-22】

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
董事長	林志誠	男	中興大學高階經理人碩士在職專班 -企業領袖組畢 本公司總經理	本公司總經理 張家港伸興機電有限公司董事長 張家港伸興貿易有限公司董事長 SHINCO WORLDWIDE LIMITED 董事 ZENG HSING INDUSTRIAL CO., LTD. 董事 伸興工業責任有限公司董事長 越興精密責任有限公司董事長兼總經理 三道工業(股)公司董事長 張家港保稅區巧興機電有限公司董事長 ARCORIS PTE LTD 董事長
			何振順	無
監察人	黃惠玉	女	中興大學社會科學暨管理學院高階經理人班 (財務金融組) 碩士 中華民國會計師 弘光科技大學會計主任 眾信聯合會計師事務所審計部經理 弘光科技大學秘書室秘書兼推廣教育中心副主任	揚智聯合會計師事務所會計師
			張伯松	無
董事	蔡長燦	男	嘉義高商高級部畢 本公司董事	燦耀企業有限公司董事長
	李豐次	男	岸裡國小畢 本公司監察人	翊豐鋁業股份有限公司董事 釜誠機械股份有限公司董事長
	洪睿翊	男	聯合工專電機科畢 本公司監察人	鍵泓有限公司董事 博銳特股份有限公司董事長
	廖樹城	男	勤益工專電子科畢 本公司監察人	隆環企業有限公司總經理
獨立董事	徐俊明	男	Syracuse U.(Ph.D)-Finacne (財務金融研究所博士) 東海大學企管系副教授兼企業講座主任 東海大學財金系系主任	中興大學財金系教授 宏遠證券股份有限公司獨立董事 興農股份有限公司獨立董事
			吳智盛	宇隆科技股份有限公司副董事長 宇隆科技股份有限公司董事 竹臨投資有限公司董事 Matec Southeast Asia(Thailand)Co Ltd 董事
	唐明良	男	成功大學會計學系學士 成功大學會計學研究所碩士 安永聯合會計師事務所經理 東莞榮泰塑化材料有限公司財務長 陽光聯合會計師事務所合夥會計師	向陽聯合會計師事務所合夥會計師 龍翹真空科技股份有限公司薪資報酬委員會委員 亞洲大學兼任講師 大葉大學兼任講師

伸興 2017 年內部辦法將董監事全面係採候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任之。目前董事會由具有豐富產業經驗與學術經驗的五位董事及三位獨立董事成員組成，年齡介於 48 至 84 歲。**董事會每季至少召開一次會議，2017 年共召開 8 次董事會。【102-24】**

(2017 年) 第 16 屆董事會出席率

職稱	董事長	董事				獨立董事			監察人		
姓名	林志誠	洪睿翊	廖樹城	蔡長燦	李豐次	吳智盛	唐明良	徐俊明	何振順	張伯松	黃惠玉
實際出席次數	8	8	7	8	8	8	8	7	6	7	8
委託/請假	0	0	1	0	0	0	0	1	2	1	0
出席率	100%	100%	88%	100%	100%	100%	100%	88%	75%	88%	100%

2017 年度董事及監察人進修之情形 (課程時數)

課程名稱	董事長	董事				獨立董事			監察人		
	林志誠	洪睿翊	廖樹城	蔡長燦	李豐次	吳智盛	唐明良	徐俊明	何振順	張伯松	黃惠玉
2017.05.25 有效成本管控設計與分析						3			3		
2017.06.22 公司治理--勞資爭議的預防與因應之道								3			
2017.09.07 企業社會責任永續發展的全球趨勢及經營管理的因應規劃			3	3			3			3	
2017.09.08 國際金融洗錢犯罪熱門議題解析與法律責任探討		3									3
2017.09.15 企業永續經營認證講座					3						
2017.11.02 金融領域大數據分析應用								3			
2017.12.22 美國川普新政府時代之經濟與稅務政策重大改變暨台商因應之道	3										
2017.11.13 從樂陞訴訟案談證券法規與董監責任	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
總上課時數	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

【102-25】 本公司已依據主管機關公告之「上市上櫃公司治理實務守則」等法令規範，制定相關公司治理內控制度：「**公司治理守則**」、「**董事會議事規範**」、「**股東會議事規則**」、「**關係人及集團企業交易作業程序**」、「**公司章程**」等，以提高營運透明度以及落實公司治理，保障投資人及其他利害關係人之權益。

本公司為落實公司治理及強化風險控管及保障投資人及其他利害關係人之權益，於 2017 年 5 月經董事會通過於「公開資訊觀測站」公告本公司新任執行長派任案，以期提高內部制衡機制、強化風險控管，避免權力過度集中致影響公司管理績效。

董事會之主要權責為制定公司營運方向、監督營運績效、防治利益衝突，以及確保公司遵循各式法令規範及風險確認與因應。因此，本公司於「**董事會議事規範**」、「**誠信經營守則**」及「**道德行為準則**」中載明有關董事利益迴避條款，對於會議事項與董事自身或其代表法人有利害關係致有害於公司利益之虞者，得列席陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時須迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權。

本公司於 2017 年設有 8 席董事 (含 3 席獨立董事) 以及 3 席監察人，董事監察人之報酬，則由薪酬委員會建議，提交董事會決議。本公司亦設有發言人制度、並架設公司網站，作為本公司各項訊息傳遞與溝通之管道，亦設有投資人信箱，由專責人員處理股東建議及各項問題。

董監事與經理人酬勞【102-35、36、37】

薪資報酬委員會組織規程：為健全本公司董事、監察人及經理人薪資報酬制度，依證券交易法第 14 條之 6 及股票上市或證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法，特訂定此規程以利遵循。薪酬委員會成員人數共三人，由董事會決議委任之，其中兩位為獨立董事，一位為具有豐富人力資源經驗之助理教授。徐俊明為召集人，召集人每年至少召開 2 次會議。台灣總部依據薪酬委員會組織章程規定，2017 年已於 3 月、5 月及 12 月召開常會，出席率 100%。

薪酬委員會成員學經歷一覽表

NO	姓名	學歷	經歷
1	徐俊明	Syracuse	東海大學企管系副教授兼企業講座主任
		U.(Ph.D)-Finacne	東海大學財金系系主任
		(財務金融研究所	中興大學財金系教授
		博士)	宏遠證券股份有限公司獨立董事 興農股份有限公司獨立董事
2	唐明良	成功大學會計學系	向陽聯合會計師事務所合夥會計師
		學士	龍翻真空科技股份有限公司薪資報酬委員會委員
		成功大學會計學研	亞洲大學兼任講師大葉大學兼任講師
		究所碩士	安永聯合會計師事務所經理 東莞榮泰塑化材料有限公司財務長 陽光聯合會計師事務所合夥會計師
3	趙銘崇	國立中山大學	長庚大學 醫務管理學系助理教授暨深耕發展中心主任
		人力資源管理研究	美商惠悅 副總經理暨首席顧問
		所博士	安侯建業 管理顧問部協理

高階主管相關薪酬，除依據法令由薪資報酬委員會核定外，相關資訊也適當地揭露於公司年報。薪資報酬委員會核定高階經理人薪酬時，重要議案亦徵詢外部專業之薪資顧問。總經理及副總經理之酬金包括薪資、獎金、員工紅利、員工認股權憑證等，則係依所擔任之職位、所承擔的責任及經營績效，並參考同業對於同類職位之水準釐定。2017 年及 2016 年董監酬勞金額分別為新台幣 4,600 仟元及 3,845 仟元，佔分配盈餘比率為 0.89 %及 0.67%，佔稅前利益 (扣除已估計員工酬勞及董監事酬勞前之利益) 比例為 0.67%及 0.36%。

總經理及副總經理之酬金包括薪資、獎金、員工酬勞、員工認股權憑證等，則係依所擔任之職位、所承擔的責任及經營績效，並參考同業對於同類職位之水準釐定。本公司及合併報表所有公司 2017 年及 2016 年支付總經理及副總經理酬金總額占稅後純益比例為 5.70%、5.74%及 3.13%、3.15%，比例應屬合理。

3.2 企業社會責任管理組織架構

為確保企業社會責任政策之落實，**伸興於 2018 年 4 月正式成立「企業社會責任辦公室 CSR Office」** (簡稱 CSRO) 且同步訂定企業社會責任政策，並設置企業社會責任委員會 (簡稱 CSR 委員會)，作為本公司企業社會責任之決策中心及跨部門溝通平台。

CSR 委員會由董事長擔任指導委員，總經理擔任主任委員。各功能組織推派部門主管擔任委員，負責該單位職掌事項之聯繫溝通與協調，並指定總幹事及秘書各 1 名，負責彙整該單位職掌相關資料之提供。

CSRO 負責研究分析國際可持續發展趨勢、面對氣候變遷之下，可能造成對營運衝擊，進行調適與減緩，在深入瞭解利害關係人需求後提出公司在相關議題的風險與機會，並與委員會共同規劃應用策略及執行方案；並每年編寫企業社會責任報告書呈報企業社會責任委員會後發行。

每年第三季由 CSRO 召開年度策略目標共識會議，討論企業社會責任相關業務的最新進展與未來方向，並就議題類別與性質進行跨部門溝通協調與資源整合，督導專案執行進度與推動績效。於每年第二季進行目標檢討會議，由全體委員會成員共同參與檢視各相關單位之達成狀況，並於公司內部 CSR 專區發佈予全廠知悉。【102-19、20、21】

企業社會責任政策



推動循環經濟，持續節能減碳，發展永續環境。



關懷員工福祉，工作安全健康，維持成長動力。



落實公司治理，加強資訊揭露，確保永續經營。



維持優越品質，提供可靠產品，提升客戶滿意。



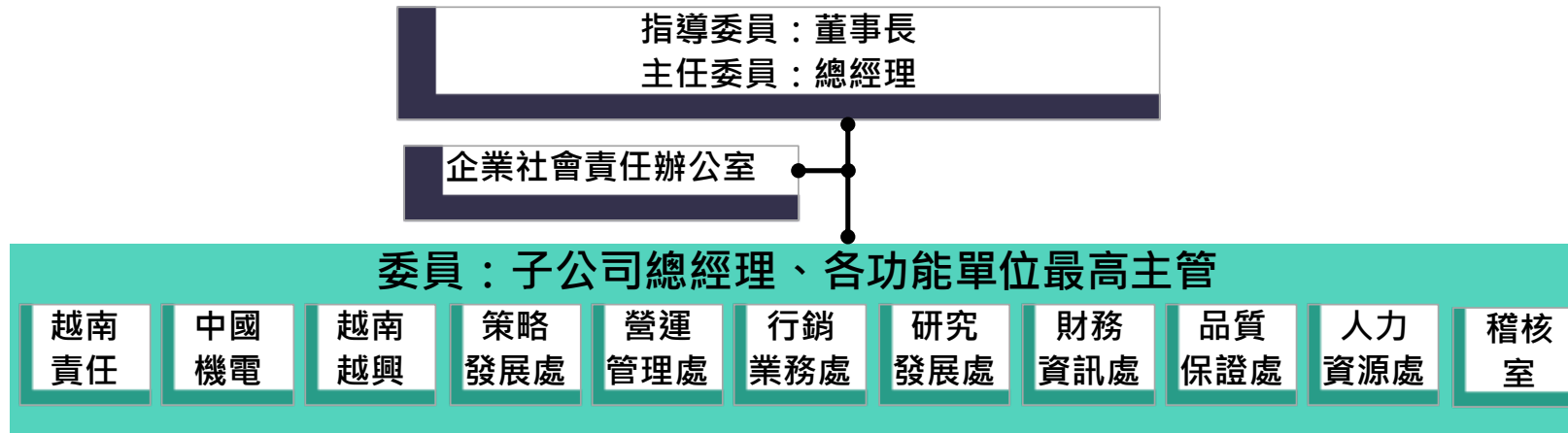
強化供應體系，維持夥伴關係，創造共存共榮。



推廣縫紉文化，維護社會公益，回饋地方社會。



企業社會責任委員會組織架構



委員	負責範圍
越南責任	員工關懷、工作安全衛生、綠色環境維護、供應商管理、法規遵循
中國機電	員工關懷、工作安全衛生、綠色環境維護、供應商管理、法規遵循
越南越興	員工關懷、工作安全衛生、綠色環境維護、供應商管理、法規遵循
策略發展處	社區參與、公益活動支持、經營績效、風險管理、法規遵循
營運管理處	供應商管理(環境+人權+社會評估)、綠色採購、採購實務
行銷業務處	客戶服務與滿意度、客戶資料安全、銷售合法性、銷售績效、品牌形象、法規遵循
研究發展處	創新管理、綠色產品、循環經濟、客戶健康安全、法規遵循
財務資訊處	公司治理、財務資訊揭露、股利政策、稅務策略、風險管理、董事會強化、法規遵循
品質保證處	客戶健康安全、客戶滿意度、綠色採購、法規遵循
人力資源處	員工關懷(吸引及留任人才、機密資訊保護、勞資關係與員工認同、勞工人權、培育與職涯發展 法規遵循)；綠色環境維護(節能減碳、廢棄物管理、水資源管理、法規遵循)；工作安全衛生(管理 機制、作業場所安全、職業病預防與健康促進)；環保、安全與衛生法規溝通；縫紉文化推廣
稽核室	誠信經營、倫理與道德監督、反貪腐、法規遵循



3.3 落實誠信經營

【102-17】為落實誠信經營及避免不道德或非法行為之發生，伸興設有內部及外部機制：2017 年度監察人檢舉信箱及 CSR 信箱皆未曾接獲舉報案件。



貪腐查核 【205-1、3】

伸興嚴格禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，在「從業人員工作規則」規定，員工有貪瀆、賄賂及勒索等行為屬實者進行解僱。2017 年公司內部員工無發生任何貪瀆、賄賂及勒索等行為。本公司為落實執行反貪腐政策以及公司誠信經營原則，已訂立下列具體做法：

1. 與商業對象（包含供應商、客戶以及業務往來對象等）建立商業關係前之誠信經營評估。
2. 與商業對象說明本公司誠信經營政策。
3. 發現商業對象有不誠信之行為，立即停止其商業行為，並列為拒絕往來對象。
4. 與商業對象建立商業行為時，將誠信經營政策明訂於契約中。

為落實誠信經營及避免不道德或非法行為之發生，本公司已設有內部及外部機制檢舉信箱供內外部人員進行檢舉。本公司於 2017 年末對於各營運據點進行貪腐風險評估。

管理方針 – 反貪腐

編號	報導要求	報導要求說明
103-1	本主題的重大原因	經調查利害關係人關注度及公司內部理級主管判定衝擊度分析後有顯著增加，為贏得顧客及合作夥伴的信任與尊敬，並且維繫對內與對外的合作關係，恪遵本公司誠信務實的經營理念甚為重要。
	本主題邊界	集團
	本主題邊界揭露限制	本主題將揭露伸興集團相關資訊。
103-2	本主題管理目的	為建立伸興誠信經營之企業文化及健全發展。
	政策	應本於「誠信務實、群策群力、革新創新、謀求福祉」之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，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。
	承諾	董事會與管理階層應積極落實誠信經營政策之承諾，並於內部管理及商業活動中確實執行。
	目標與標的	1. 達到零容忍 (zero-tolerance) 賄賂及貪污。 2. 規範有交易之供應商必須與本公司簽訂"誠信廉潔暨保密承諾書"。
	責任	1. 設有董事會監察人 email 及 CSRO 專線，若有相關事件，依據申訴辦法處理，稽核室負責查核確認。 2. 供應商簽訂"誠信廉潔暨保密承諾書"作業由當地採購人員負責，稽核室負責查核確認。
	資源	稽核人員接受舞弊查核之相關教育訓練。
	申訴機制	申訴管道請見 2.1 與利害關係人的互動=>利害關係人關注議題及溝通管道
	特定的行動	本公司為有效管理反貪腐主題、訂定"工作規則管理辦法"、"道德行為準則"、"誠信經營守則"及"誠信經營作業程序及行為指南"，以導引公司董事、經理人及員工行符合道德標準。
103-3	管理評量機制	本公司訂定"工作規則管理辦法"、"道德行為準則"、"誠信經營守則"及"誠信經營作業程序及行為指南"，並與供應商簽訂"誠信廉潔暨保密承諾書"作為道德行為規範，稽核室不定期作查核，並於董事會報告誠信經營守則的遵循情形。
	績效與調整	1. 2017 年度透過內、外部檢舉管道，包含面談、書面、郵箱或電話等方式均未接獲貪腐案件的舉發。 2. 2017 年度集團所有有交易之廠商皆有簽訂 "誠信廉潔暨保密承諾書"。

3.4 風險管理

經營管理委員會 【102-11、15】

面對全球經濟態勢瞬息萬變，為讓伸興企業經營正確研判外部環境變化，掌控產業全盤的戰場情勢，伸興公司於 1993 年成立**經營管理委員會** (以下簡稱經管會)，由策略發展處、營運管理處、行銷業務處、財務資訊處、研發技術處、品質保證處、人力資源處及海外子公司最高主管所組成。**每月定期進行公司營運目標、經營風險與改善議題檢討、共識對應策略及展開執行各項決議措施。**並加以紀錄、追蹤及系統化管理，以強化本公司治理、建立健全之風險管理作業。

策略發展處依據國際 PMI 指數摘要、原物料及匯率趨勢摘要整合全球經濟趨勢報告，每月定期發佈給經管會成員做為決策參考，以降低外部環境變化所可能導致公司經營的不穩定性。

2017 年經管會例行性會議共 11 次，另外於 10 月 13 日舉行共識營訂定下年度策略地圖、經營目標、行動計畫與 KPI (關鍵績效指標)。會議中針對公司所面臨的內外部環境風險、趨勢分析，發掘公司的機會與威脅並產生執行對策，彙整成為集團年度目標計畫。

集團稽核計畫

伸興集團於董事會組織下設有稽核室，依其職掌與主管機關要求訂定年度集團稽核計畫。稽核計畫之工作底稿按照過往缺失的可能發生率與集團各公司的持股比例、內控九大循環作業風險及營運功能鑑別風險的高低並決定查核的查核項目與執行日期及工作天數，稽核計畫依據歷年缺失的發生機率、內控九大循環作業風險、及營運功能鑑別風險的高低，決定查核的項目、執行日期及工作天數，完成稽核報告並執行問題點複核及改善追蹤，從而管控與降低集團營運的總體風險。

環境作業風險管控

另外搭配 ISO 14001、OHSAS 18001/TOSHMS 認證，公司亦訂定環境管理手冊及安全衛生管理手冊，著重環境與作業風險判別、對應、改善、管理，落實安全衛生、確保作業安全之承諾，以達到遵守政府相關法規。

3.5 法規遵循

認證系統遵循規章【103 環保&社會法規遵循】

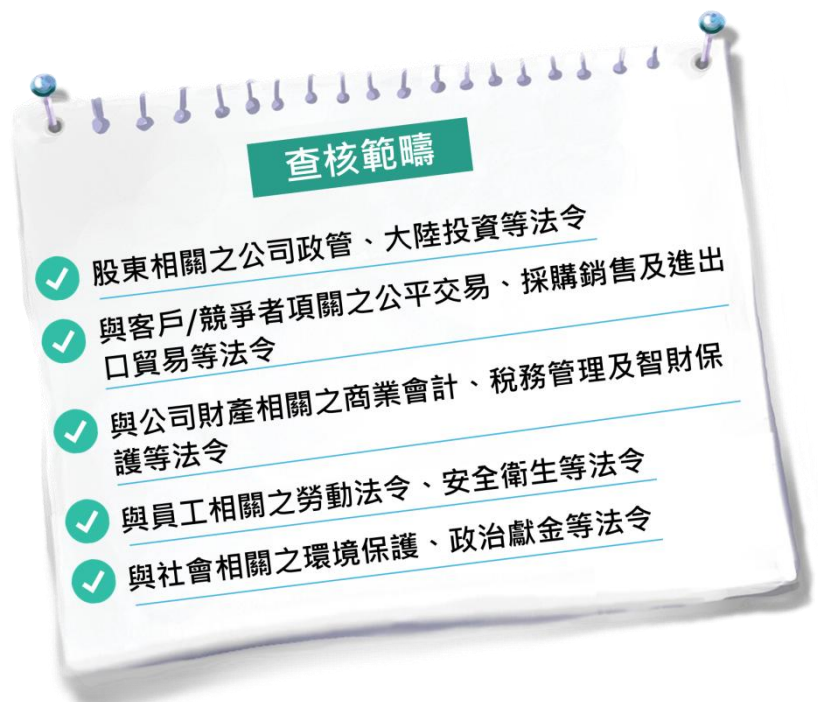
伸興通過 ISO 9001、ISO 14001、OHSAS 18001/TOSHMS 等認證，以確保符合政府法規及客戶要求。台灣總部、中國機電、越南責任、越興系統管理單位，每年訂定年度稽核計劃，依規劃至各單位查核各作業流程運作是否符合規範，定期進行環保、職安衛法規內外部查核，確保公司各作業符合法規要求。因應 ISO 9001、14001 於 2015 年改版，伸興集團陸續進行 ISO 改版作業，以下為以完成改版之子公司。

完成 ISO 改版作業之子公司

公司名稱	ISO 9001-2015	ISO 14001-2015
伸興工業股份有限公司	V	V
張家港伸興機電有限公司	V	V
伸興工業責任有限公司	V	
越興精密有限公司	V	

法令規章遵循事項作業稽核

為確保各單位是否建立清楚適當之法令傳達、諮詢、協調與溝通系統；並確認各項作業及管理規章均配合相關法規適時更新，已將法規遵循議題列入每年策略目標管理，使各項營運活動符合法令規定，2017 年稽核室已進行 2 次法規遵循查核作業，確保各單位依公司規定辦理。



管理方針：法規遵循

編號	報導要求	報導要求說明
103-1	本主題的重大原因	經調查利害關係人關注度及公司內部理級主管判定衝擊度分析後，法規遵循主題對於伸興相對重要。如不進行管理，未來有可能面臨相關法規上的罰則。
	本主題邊界	集團
	本主題邊界揭露限制	本主題主要揭露伸興集團資訊。
	本主題管理目的	為強化員工的守法意識，維護企業形象，及降低經營風險與責任。
103-2	政策	遵守當地環境、產品、社會等法令政策，降低營運風險。
	承諾	遵循當地各項法令規定，如公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。
	目標與標的	集團零違規。
	責任	由各廠相對應單位負責。
	資源	1. 已將法規遵守議題列入每年策略目標管理，由稽核單位查核確認各單位執行狀況。 2. 2017 年度中國機電關稅管理投資關務系統共投入費用人民幣 13 萬元。
103-3	申訴機制	申訴管道請見 2.1 與利害關係人的互動=>利害關係人關注議題及溝通管道
	管理評量機制	台灣總部：稽核室 2017 年度進行 2 次法規遵循查核作業，查核結果未發生異常 子公司：2017 未進行查核
	績效與調整	台灣總部：2017 年度台灣總公司未發生違反法規而遭糾正或罰款的情事發生，未來持續管理法規遵循的目標設為零違規。 2018 年除總公司外另對中國機電、越南責任及越興各排定了 2 次“法令規章遵循事項作業稽核”。

法規遵循相關指標 【306-03、307-01、406-1、411-01、416-2、419-1】

伸興集團 2017 年並無違反健康安全法規和自願性規範準則，及產品與服務的提供與使用，所造成的相關罰款及罰則；2017 年伸興各營運據點無發生因人權、環保、勞動等重大違規罰款或懲處事件¹；在人權部分，伸興之員工招募、考核、晉升等標準不以性別、種族、年齡、宗教信仰等為標準。

¹依臺灣證交所對上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序，上市公司重大訊息，係指單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。

童工與未成年工作者保護【408-01】

廠內未成年工作者說明與保護政策	供應商未成年工作者調查
台灣 台灣勞動法定義童工為 15 歲以下或處於義務教育年齡之兒童。 總部人資為確保無雇用最低法定年齡之勞工，台灣總部人資單位於面試時，要求面試者填寫基本資料，並於確定錄用時提供身分證明文件，以確保年齡合乎法定雇用年齡限制。 2017 年曾僱用 3 位未滿 18 歲青少年工作者，從事產線零件加工與裝配工作，屬非危險類型之工作。該 3 名未成年工作者每日工時 8 小時，每週工作時間不超過 40 小時，符合台灣法令之規定。	2017 年台灣總部於供應商評鑑表中，更新環境及人權題目，確保供應商善盡企業社會責任。其題目大意为： 1. 是否可配合伸興進行每兩年更新 GP 相關檢驗報告。 2. 是否有環保局裁罰紀錄。 3. 是否雇用 16 歲以下員工。 4. 是否有使用毒化物及申報。 5. 是否有產生有害事業廢棄物，並由合格廠商配合清除。 2017 年從 39 家新開發供應商評鑑結果發現，並無因環保議題遭受罰款及雇用最低法定年齡之年輕勞工等情事。
責任 越南勞動法規定童工指未滿 15 歲勞工，青少年勞工指年滿 15 歲未滿 18 歲之勞工。 責任為有效保護童工及青少年勞工，擬定拯救童工管理程序書，規定不可雇用童工及青少年工作者不可從事危險工作。 2017 年曾僱用 3 位未滿 18 歲青少年勞工，在僱用勞工前，已在與勞工締結勞動合約時，取得勞工法定監護人之同意，符合越南法令之規定。	責任採購單位於 2017 年，依據 SA8000 供應商社會責任管理程序，要求 24 家供應商進行社會責任自評，及對 6 家供應商實地稽核作業，並無發現使用童工情事。
越 為確保無雇用最低法定年齡之勞工，人資單位於面試時，員工任用規定 1. 須滿 18 歲才可任用 2. 錄取時需檢查經地方政府公正之身分證 3. 簽署切結書確保履歷資料無造假	未對供應商進行童工調查。
機 中國勞動法規定未成年工指年滿 16 周歲未滿 18 周歲的勞動者。為確保不雇用童工，機電於員工管理規章規定：未滿 16 歲不得任用	依照 SA8000 規定，要求供應商簽定供應商落實社會責任承諾書，內容包含不得雇用童工。

****2017 年伸興集團未接獲相關罰款或懲處事件。**

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動【206-1】

伸興無被鑑別涉入、正在訴訟中、已結案之反競爭行為、違反反托拉斯及壟斷法相關之法律訴訟。

客戶社會責任稽查【412-1】

伸興需符合不同客戶之社會責任要求，進行人事、環保、職業安全衛生等法規查核，確保公司制度、作業符合法規要求，並制訂內部作業辦法，要求內部依規範執行。伸興定期接受客戶派員稽查，確保各項操作均符合標準規範。**2017年本公司均無發生任何因人權議題接受營運所在地政府審查之案例。**越南責任及中國機電取得 SA 8000 社會責任管理系統認證 及 台灣總部每年定期發佈企業社會責任報告書，確保落實企業社會責任。

2017 年伸興各廠區接受相關社會責任監查之紀錄

序	項目	稽查月份	稽查廠區
1	SA8000 社會責任	1	中國機電
2	SA8000 社會責任	4	越南責任
3	SH 公司	8	越南責任
4	TG 公司	9	越南責任
5	SA8000 社會責任	10	越南責任

4 永續產品與服務

伸興依據 ISO 品質管理系統原則建立品質手冊，全體員工皆需遵守，確保品質管理制度能符合顧客及法規要求，制定相關辦法或規範並予以執行、維持且持續改進，發揮最高組織團隊效率，達成各項經營目標和品質政策、品質目標、進而採行流程導向以滿足客戶需求。此品質管理制度包含了產品實現規劃、業務報價接單、設計和開發、採購、生產與服務作業、監督和量測儀器之管理等流程與產品的全面品質保證。

品質政策

顧客滿意

品質第一

持續改善

永續經營



執行以全公司整個流程從產品企劃、研發、試作、生產、出售到售後服務，均致力於提供顧客在研發時效、產品品質、服務滿意及價格優勢下達成“以客為尊”的服務目的。



全公司從總經理到基層員工皆秉持“做好品質，人人有責”的理念，執行以PDCA的管理手法，並以“不接受不良品、不製造不良品、不產出不良品”的三不政策，在產品的企劃、研發設計、生產、出貨及客戶服務中，皆確保品質是符合客戶之所求。



透過各項管理手法，以PDCA 之精神，隨時隨地對各項內部作業、外部意見執行改善作業，並以好還要更好為目標。



在以“以客為尊”的基本要求下，不斷的作持續改善，確保品質不斷提升，而顧客滿意、員工滿意及公司獲利的基礎上達成公司的企業使命。

4.1 公司認證【102-12】

伸興通過 **ISO9001** (品質管理) 系統、**ISO14001** (環境管理) 系統、**OHSAS 18001** (安全衛生管理) 系統、**TOSHMS** (臺灣職業安全衛生管理系統) 等認證，建構完整品質、環安衛管理系統。

廠區	系統別	證書效期	驗證單位
台灣總部	ISO 9001 : 2015	2019.05.19	台灣德國萊茵 (TUV)
	ISO 14001 : 2015	2019.05.19	台灣德國萊茵 (TUV)
	OHSAS 18001 TOSHMS	2019.06.14	台灣德國萊茵 (TUV)
中國機電	ISO 9001 : 2015	2021.02.10	中國質量認證中心 CQC
	ISO 14001 : 2015	2021.03.22	中國質量認證中心 CQC
	SA 8000 : 2014	2019.08.09	IQNET
越南責任	ISO 9001 : 2015	2020.10.02	德國萊茵(TUV)
	ISO 14001 : 2004	2018.05.11	亞瑟國際驗證(ASR)
	OHSAS 18001 : 2007	2018.05.19	ROYAL CERT
	SA 8000 : 2014	2018.10.11	德國萊茵(TUV)
越南越興	ISO 9001 : 2015	2019.01.12	德國萊茵(TUV)
	TS 16949 : 2009	2018.03.18	BUREAU VERITAS

4.2 產品服務 & 行銷溝通【417-1】

伸興遵循國際法規標準和環保標章等要求，產品皆符合各國安全規範要求，例如 RoHS、CE 等相關法規，GS、UL 等產品認證。另外不同國家客戶之法規要求不盡相同，因此伸興針對客戶之需求皆全力配合，於產品 / 使用者手冊 / 外箱等揭露相關服務資訊與標示。家用縫紉機產品系列別及機種多元，從機械車到拷克機上百種規格皆通過 UL 或 TUV 等認證，確保產品符合各國安全規範，消費者能夠安心使用伸興製造之縫紉機。

【417-3】報告期間伸興無違反市場溝通相關規定之案件且【417-2】未接獲產品服務資訊和標示違反法規相關投訴。研發及品保部門亦不定期舉辦安規及環保法規課程，積極宣導及公佈最新法規，讓全體員工深入了解法規遵循之重要性。

4.3 客戶滿意度【102-43】

客戶服務與客訴處理管理辦法

為確保產品品質能符合客戶要求，並且將客戶反映的問題在最短期間內，做有效之回饋與改善以達客戶滿意之目的。台灣總部依據品質手冊擬定客戶服務與客訴處理管理辦法，對客戶抱怨採取適當的措施，恢復公司形象及加強客戶忠誠度。當面臨客戶抱怨時，台灣總部以客戶角度出發，站在客戶角度思考，即時提供準確處理方案，確保客戶滿意公司服務。

客戶滿意度及服務管理辦法

伸興工業全員以客戶為導向，確保滿足客戶的需求，並善加規劃產品實現過程，進行量測管制，使輸出成果能達到客戶滿意。台灣總部訂定客戶度滿意度及服務管理辦法，擬定顧客滿意度管理及顧客服務管理相關條文，前者確保定期調查客戶需求及滿意度，後者確保在售後服務（使用狀況調查、顧客抱怨處理、保養維修零組件提供等）及樣品寄送服務能夠達到客戶要求。

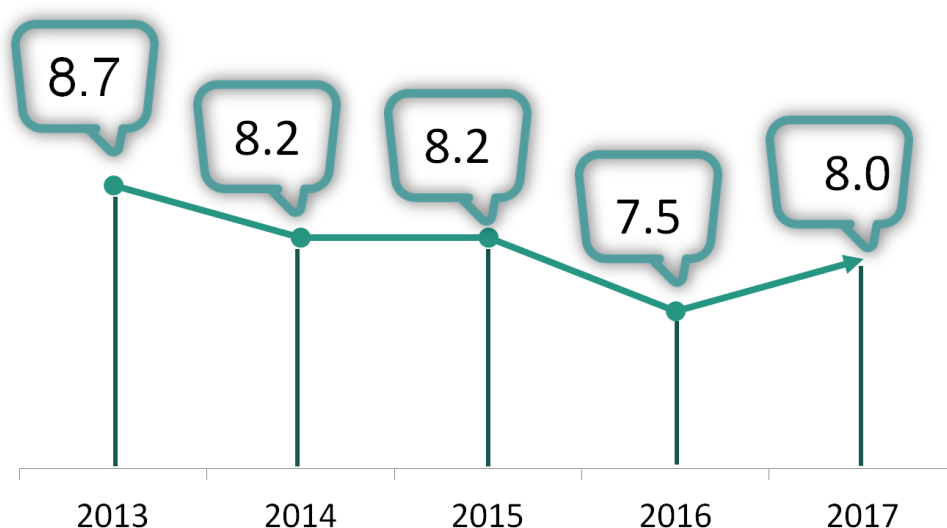
依據此辦法台灣總部針對每件客訴案件做調查，調查時機為客訴案件結案後發放問卷給予客戶，調查對象為有發生客訴的客戶。問卷發放方式為用電子問卷做調查。滿意度衡量標準為 5 等量表，級距為 2 分到 10 分，分數越高滿意程度越高。客服單位回收問卷後，每季將相關數據進行分析及提出報告，必要時將協同相關單位如研發、生產、採購等進行檢討。

2017 年發放問卷 64 件，回收 29 件，回收率 45.3%，2017 年平均滿意度分數為 8.0 分。另外，針對客戶回饋訊息，伸興工業未來將持續改善精進，以滿足客戶需求。

品保客服單位定期執行年度客戶滿意度調查，檢討客戶不滿意的項目並提出改善對策，以提高客戶對公司的忠誠度與滿意度。目前台灣總部由品保客服單位 1 名人員負責資料收集，2 名人員負責資料庫建置，統計分析客戶反應的問題，即時提供因應的方案，每年進行問卷調查與報告彙整約投入 60 小時工時。未來

台灣總部將建構客戶服務平台，更即時的瞭解客戶的需求，共同提高處理的時效，共創雙贏。

2013~2017 年客戶滿意度圖



客戶隱私【418-1】

伸興與客戶建立信任關係，尤其在客戶隱私權及客戶資料部分，秉持「誠信務實」之經營理念，對客戶之資料極度保護及注重，要求相關人員依規定簽署各項保密文件，確保客戶隱私及公司機密不會外洩。**2017 年間，客戶未曾反映資料外洩或是隱私權相關問題。**

4.4 綠色採購管理

藉由管控供應鏈自上游原料、零件供應、中游製造到下游組裝測試至終端客戶，皆需依照國際綠色環境政策及客戶要求標準實施與審核，來因應市場淘汰及無法進入歐盟市場的壓力。

因應各國綠色環保法令之規定，訂定**伸興工業股份有限公司產品限用物質管理作業程序及供應商應共同配合事項**，在製造期間限制某些危害物質之使用，減少對環境之衝擊，為達到各國及部份客戶要求產品符合規定，特制訂此管理辦法，進而確保符合法令及滿足客戶需求。

管理方針 – 顧客健康與安全

編號	報導要求	報導要求說明
103-1	本主題的重大原因	歐盟市場為伸興工業主要市場之一，由於歐洲議會及歐盟理事會陸續發布 RoHS 及 REACH 等綠色環保指令，伸興所屬供應鏈因應能力及同業競爭也將影響市場生存優勝劣敗。

編號	報導要求	報導要求說明
	本主題邊界	集團
	本主題邊界揭露限制	本主題主要揭露伸興集團資訊。
103-2	本主題管理目的	符合各地區客戶要求之法令法規規範，達到永續經營及提升產品競爭力和附加價值。
	政策	結合 ISO14001 及限用物質管控作法於伸興網站中公告發布綠色環境政策如下一頁
	承諾	遵守 RoHS 及 REACH 規定
	目標與標的	短期：於 2014 年導入 GPM 綠色產品管理平台，台灣廠於 2014 年底正式上線，中國機電已於 2015 年中上線使用，預計責任廠於 2018 年第一季正式導入，達到全集團 GPM 系統建置完全的目標。 長期：因應全面管控限用物質的需求及對應日益增加的環保法規，將與第三公證實驗室合作。對內，減少供應商投入限用物質管理的成本進而提高綠色供應鏈的配合度。對外，可對應客戶的要求提供限用物質報告作為符合法令、法規要求的依據。
	責任	外部責任：國際限用物質法規，如 RoHS 及 REACH。 內部責任：由各廠品保、採購、進料檢驗等單位負責管控。
	資源	自 2004 年推展綠色採購管控作業以來，於 各廠設置 XRF (能量分散式 X 光螢光光譜儀) 做為進料檢驗設備，並於 2014 年起陸續導入 GPM 綠色產品管理平台 ³ ， 期間投入軟、硬體設備及人員教育訓練共計約 1,130 萬 NTD，投入人力共計為 53 人。
	申訴機制	申訴管道請見 2.1 與利害關係人的互動=>利害關係人關注議題及溝通管道
	特定的行動	台灣總部： 2006 年：制定「綠色採購標準書²」提供予伸興所有零組件供應商做為遵循限用物質管控的標準。 2014 年：導入 GPM 綠色產品管理平台³，對上游供應商提供相關 GP 資訊進行審核確認及查核，進而提供予下游客戶 GP 符合性資訊。
103-3	管理評量機制	集團： 針對限用物質管理於 2017 年，透過每季抽查供應商零件執行外部檢測，確認內部及供應商是否落實執行限用物質管制。於年度策略目標訂定「稽核缺失再發件數」指標，每季統計 GP 缺失件數。每一季度透過策略校準檢視目標達成狀況。
	績效與調整	集團： 2017 年經抽查，共發現 1 件缺失，已請供應商在出貨前完成改善，提供合格品。2018 年將持續進行抽查，卻保產品符合限用物質規定。

² 「綠色採購標準書」：係指將伸興對於有害物質的相關規範製作成綠色採購標準給各供應商依循

³ 「GPM 綠色產品管理平台」：為限用物質資料的搜集及管理工具，透過 GPM 系統建置符合限用物質零件資料庫。

綠色環境政策

在生產過程中以省資源進行
減量設計減少廢棄物產生

1

有效資源回收&設計綠色產品

2

遵循各國法令及客戶要求，並以預防污染為目標，制定綠色產品管理系統基礎並落實環境安全

3

提升全體人員環境管理意識，
落實作業環境管制

4

整合並推動伸興上、下游綠色供應鏈體系

5



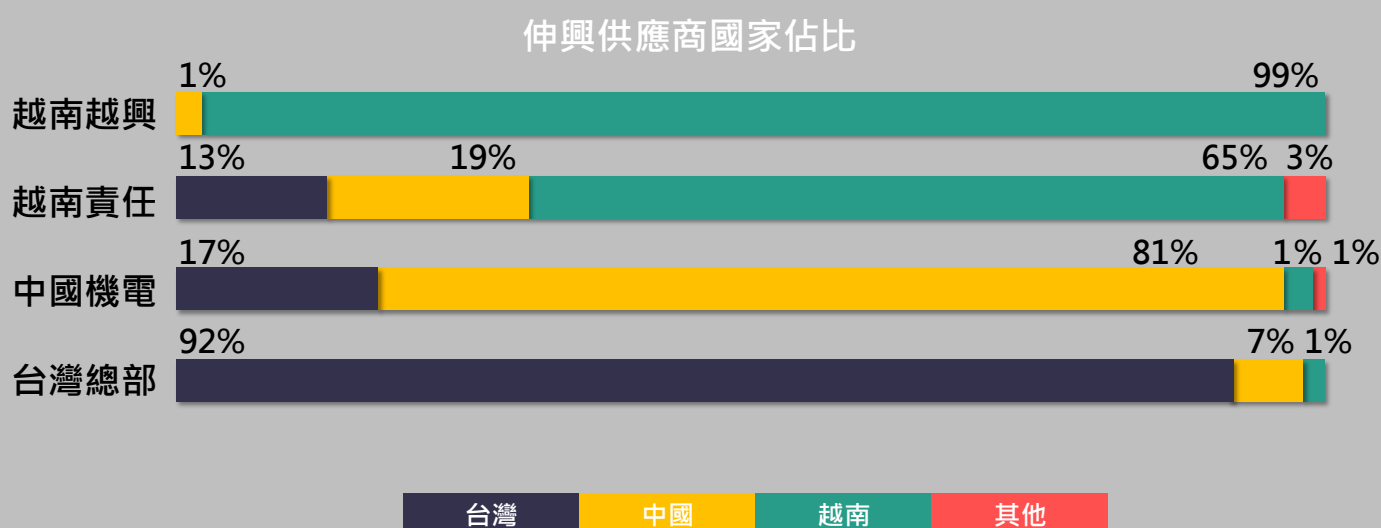
4.5 供應鏈管理 【103 採購政策】

日益高漲的原料成本及零件品質間該如何取得平衡點，對公司供應商管理相對重要。每位客戶總是期望相關採購成本能有效降低，並於售價上予以回饋，有鑑於此伸興台灣總部成立專案管理部門，協助新產品開發予以控管進度與成本，替公司及集團創造更大的競爭能力。總部針對重要零件優先選擇品質佳的台灣廠商訂購，2017 年伸興公司已針對原物料供應商進行評鑑審核，**共計針對主要供應商評鑑 124 家。由公司所成立之品質輔導團隊，對各廠商於 2018 進行供應商輔導計畫**，再由輔導團隊訂定輔導廠商名單及行程，以臨廠方式協助供應商藉由生產過程、工廠流程管理、訂單應對、動線再造等或開發創新的生產加值模式，切入高端產品品質水準，創造永續的經營模式。

依據品質手冊及公司採購制度需求，台灣總部訂定以下辦法，以有效管理採購作業及供應商管理：

採購與供應商管理辦法：為使本公司採購作業有所遵循，俾能以適當合理的價格，適時提供適質、適量之原、物料，配合生產作業之需求，依生產預定排程，對採購產品之供應商之選擇、供應商產品能力、採購規格、採購要求等建立評估標準，以使採購之產品符合採購規定之要求。

【102-9、204-1】 2017 年伸興原料供應商為 397 家，主要廢棄物協力廠商共 5 家。伸興在篩選供應商部分，除考量其品質、交期、持續供應力之外，亦以維持當地經濟穩定為考量因素之一。以家用縫紉機事業為例，伸興供應商當地廠商比例皆超過一半以上。其中台灣總部供應商 92.58%為台灣廠商、中國機電供應商 81.58%為中國廠商、越南責任供應商 65.12%為越南廠商、越南越興供應商 99.06%為越南廠商。



供應商的勞工聘僱關係，會影響社會大眾對伸興公司的社會觀感，台灣總部 2017 年更新供應商評鑑表題目，強化環境及人權構面，以確保履行企業社會責任之供應商，為伸興優先考量合作對象。

供應商數量與特性

項目	原物料供應商	廢棄物主要協力廠商
供應商數量	397	5
交易金額佔比	99.9%	0.01%
環境潛在風險	未取得許可登記文件風險	未依照環保法規規定
勞動潛在風險	強迫或強制工作風險	強迫或強制工作風險
人權潛在風險	未設立完善人權申訴機制風險	未設立完善人權申訴機制風險
社區潛在風險	具噪音影響社區風險	具異味影響社區風險

備註：台灣總部無製程外包商；廢棄物協力廠商範圍為一般廢棄物廠商。



供應商 CSR 評鑑結果分析

除了滿足現有的供應商品質與價格的管理，伸興意識到永續議題對於供應商管理之重要性，伸興要求供應商須遵循當地的相關法規，所提供的產品與服務須符合國際規範標準，以減少對環境之衝擊與污染，並且在用人方面也要達到員工照顧，符合當地法規標準，確保員工的工作環境與品質都有受到保障。也確保供應商在人權方面也都符合標準，無歧視或是違反結社自由等等行為發生。

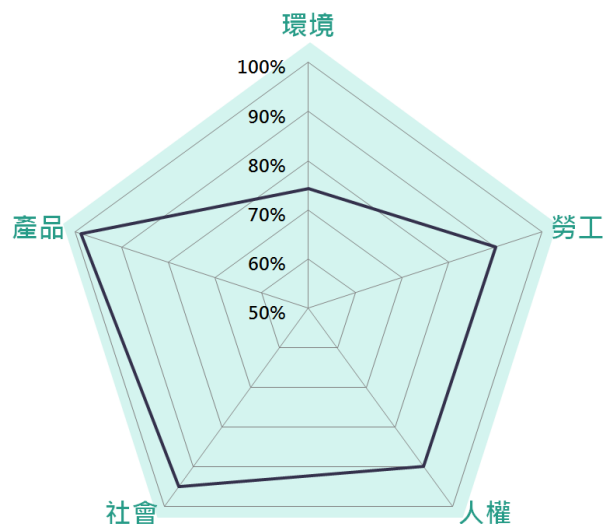
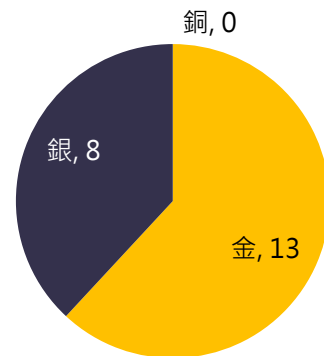
2017 年發放供應商 CSR 自評問卷，依據自評問卷結果，將得分數區分為金、銀、銅三個等級。本公司將參酌評分結果，做為未來供應商管理、改善之參考，與供應商共同成長。

本次調查對象為台灣總部、中國機電、越南責任及越興主要大宗原物料供應商，共回收 21 份有效問卷。在 21 家供應商之整體 CSR 評鑑結果中，獲得金等級的共 13 家佔 62%，銀等級為 8 家共 38%，銅 0 家，其中 6 家已發行 CSR 相關報告。

伸興將加強管理自評分數較低之供應商，且持續執行供應商 CSR 評鑑作業，提升供應商夥伴對 CSR 的落實與管理。

供應商 CSR 評鑑結果

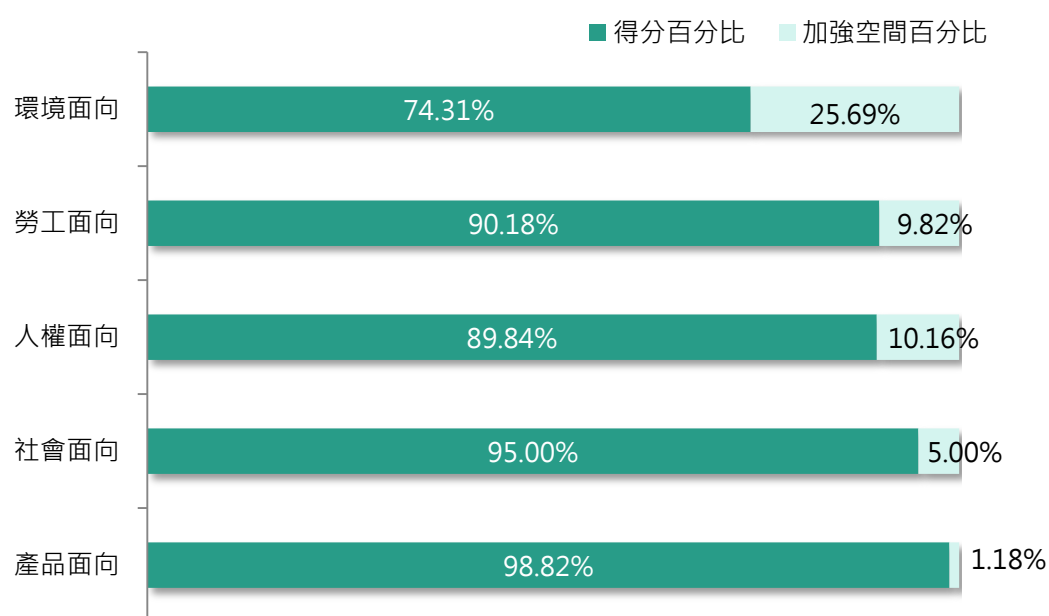
分級	分數	家數	百分比
金	105~85	13	62%
銀	84~60	8	38%
銅	<60	0	0%
合計		21	100%



另外針對供應商整體面向得分分析，及各面向得分及格與不及格加以分析，分析結果如下：

21 家供應商各面向整體分數

面向	得分百分比	加強空間百分比	總分
環境面向	74.31%	25.69%	100%
勞工面向	90.18%	9.82%	100%
人權面向	89.84%	10.16%	100%
社會面向	95.00%	5.00%	100%
產品面向	98.82%	1.18%	100%



5 伸興健康和樂職場 【102-8】

5.1 2017 年員工概況

伸興集團 2017 年員工總數為 2,772 人，男性佔 36%，女性佔 64%。越南責任員工數佔集團 61%，為目前主要生產基地。伸興為製造業，工廠主要作業為生產製造及組裝，因此現場生產作業員工年輕化，30 歲以下居多，共佔 51%。

伸興集團 2017 年底在職員工皆為正職且全職員工。2017 年間最高聘雇人數為 3,119 人，最低聘雇人數為 2,606 人。相關人力數據皆來自公司 HRM 人力資源管理線上系統，為實際值非預估值。

集團員工年齡及性別分佈

	性別	機電	越興	責任	台灣	小計	合計
30 以下	男	46	61	364	29	500	1,431
	女	63	38	808	22	931	
30~50	男	79	65	174	141	459	1,267
	女	298	41	335	134	808	
50 以上	男	4	1	3	31	39	74
	女	1	4	11	19	35	
小計	男	129	127	541	201	998	2,772
	女	362	83	1,154	175	1,774	
合計		491	210	1,695	376	2,772	

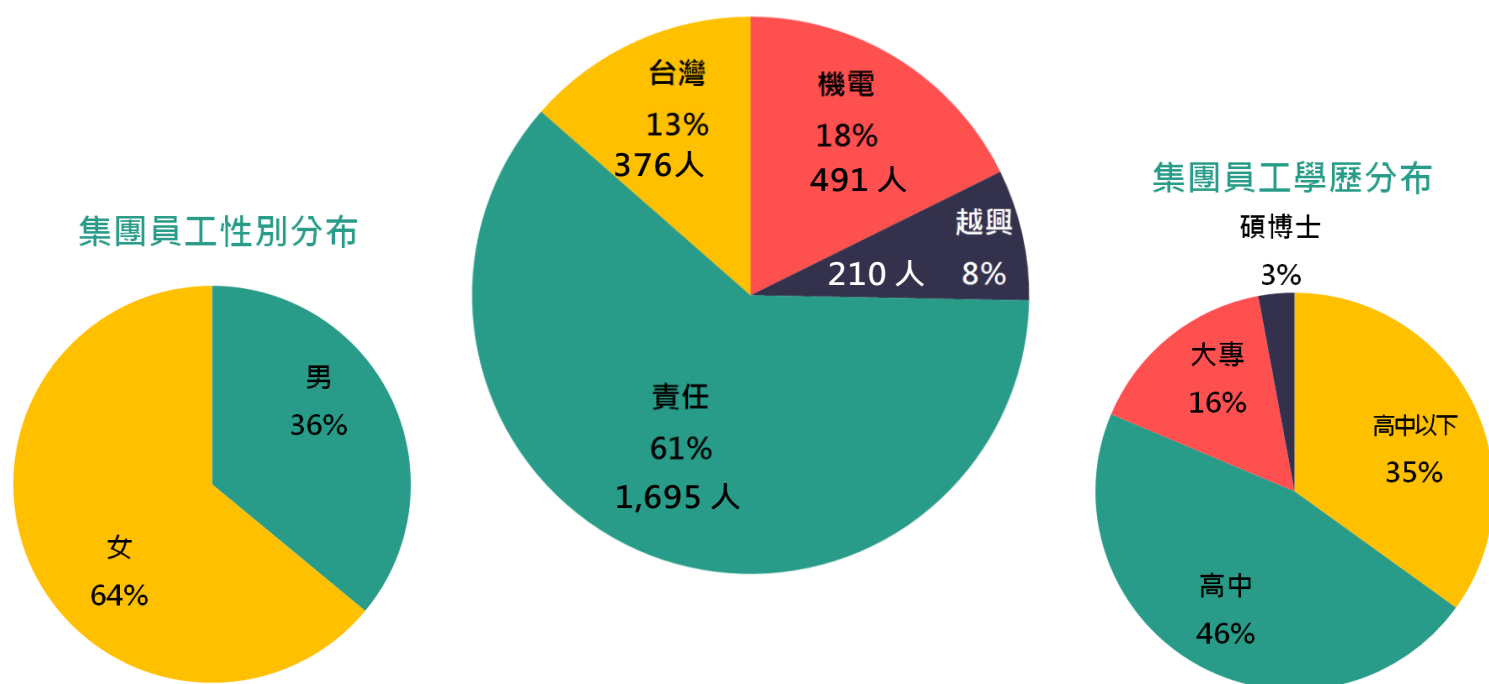
集團學歷及性別分佈

學歷	性別	機電	越興	責任	台灣	小計	合計
高中以下	男	56	55	198	7	316	969
	女	190	43	410	10	653	
高中	男	40	64	308	25	437	1,286
	女	97	30	690	32	849	
大專	男	33	8	35	111	187	436
	女	75	10	54	110	249	
碩士	男				56	56	79
	女				23	23	
博士	男				2	2	2
	女						
小計	男	129	127	541	201	998	2,772
	女	362	83	1,154	175	1,774	
合計		491	210	1,695	376	2,772	

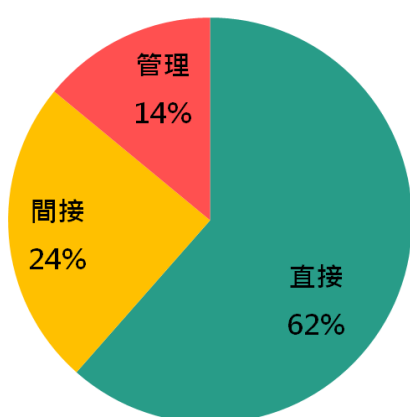
集團聘僱類別及性別分佈

	性別	機電	越興	責任	台灣	小計	合計
直接	男	64	78	357	28	527	1,705
	女	234	53	859	32	1,178	
間接	男	20	21	61	120	222	678
	女	95	21	216	124	456	
管理	男	45	28	123	53	249	389
	女	33	9	79	19	140	
小計	男	129	127	541	201	998	2,772
	女	362	83	1,154	175	1,774	
合計		491	210	1,695	376	2,772	

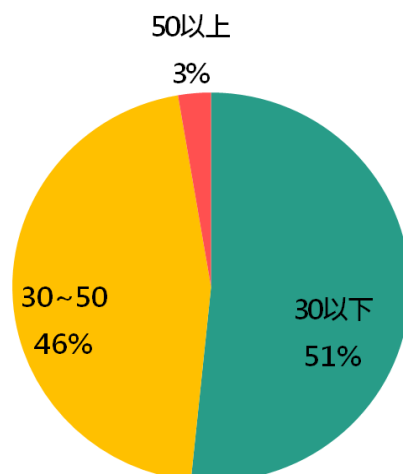
2017年各廠員工占比



集團員工聘僱別分佈



集團員工年齡分布



人員招募【405-1】

伸興集團各廠均擬定相關人力增補管理辦法，確保需求單位增補人員時有所遵循。各單位於每年年底根據業務量需求，擬定次年度人員編制及需求計畫，作為年度人員增補預算之依據。待各單位完成計畫後，人資單位將展開招募作業。招募及甄選之程序遵循當地法規進行，以公平公正公開之模式甄選人才，不以種族、性別、文化、宗教、年齡等為標準。成功錄取之新進人員報到與職前教育，由人資/管理及任用部門負責指導，新進人員教育範疇包括公司簡介、公司制度及規定、福利政策、工作安全衛生與健康、工作職掌等。新進正職員工依職等區分適用天數，試用期滿前由該單位主管進行考評，確認其是否適任。

人才留任【401-1】

企業在不斷招募新血之餘，留任人才亦為重要議題。為了留住具有競爭力之人才，伸興在建立友善工作環境、重視工作與生活平衡、提供員工訓練與發展機會等方面亦不遺餘力。新進員工人數自 2014 年逐年上升，到了 2017 年因應急單聘僱近 60 名工讀生，若排除工讀生自請辭職數據，伸興過去幾年之離職率維持在 5~15% 左右。

離職管理辦法

為使員工離職、留職停薪、資遣、退休等作業有所依循，伸興集團各廠依據當地勞動相關規定及公司內控規章訂定離職相關管理辦法。此辦法擬定離職相關作業如員工申辦作業、預告期間、交接計畫、簽訂保密協議、人資部門處理作業、離職原因分析等，避免勞資雙方在離職的過程中產生爭議及糾紛。

2017 年伸興台灣總部員工離職及新進人員統計

一、計算方法

離職率：YTD 離職人數 (自請辭職、資遣、退休人數、退休) / YTD 員工總數

新進率：YTD 新進員工數 / YTD 員工總數

二、資料來源 – 人資 HRM 系統

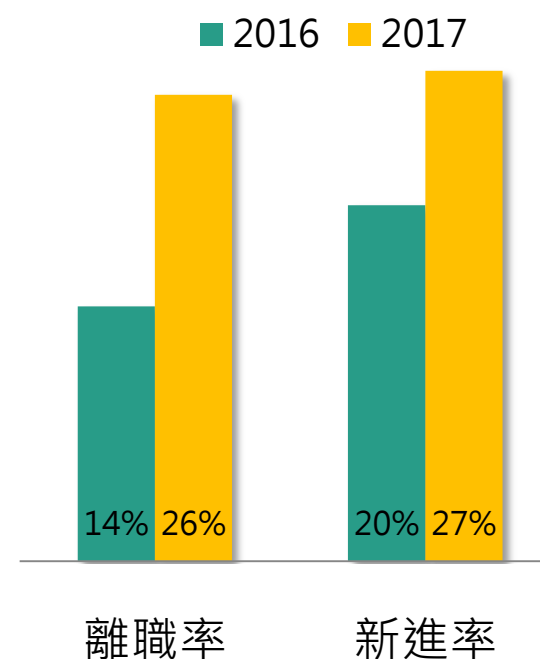
三、離職人數涵蓋自請離職、資遣、退休，不含在職死亡。

四、公司於 2017 年 6 月份因應產線急單，招募短期臨時人員，故造成 50 歲以下自請離職人員人數較多，離職率相對高。

若排除臨時工，離職率約 11%。

五、2014~2016 報告書所計算之離職率不含退休人員，2017 起調整離職率計算方法，公式如一說明。

年齡	性別	離職人數統計		新進人數統計	
		2016	2017	2016	2017
30 歲以下	男性	5	35	10	40
	女性	11	14	11	18
30~50 歲	男性	18	24	32	24
	女性	15	14	20	15
50 歲以上	男性	1	6	0	3
	女性	3	5	1	3
小計	男性	24	65	42	67
	女性	29	33	32	36
總計		53	98	74	103



5.2 員工福利與權益

員工福利措施

台灣總部：依據政府公佈之職工福利法令，制定「**職工福利委員會組織章程**」，確保興辦職工福利事項有所依據。職工福利委員會由公司代表 3 人及勞工代表 17 人組成，每三個月固定開會一次，必要時由主任委員召開臨時會議。委員會任務為職工福利事業之審議、推進及督導，福利金之籌畫、保管及動用，經費之分配、稽核及收支報告，及其他有關職工福利事宜。委員會成員不定期籌畫及執行員工旅遊、家庭日、節慶福利、病傷急難救助、廠內社團研習、廠內外體育競賽等活動；台灣總部除了按照「勞基法」提供勞健保、休假、育嬰假、退休、留職停薪假、生育補助等，「兩性平等法」中設置**哺乳室**與「勞工安全衛生法」設置**健康中心**。亦有法令外之子女獎學金、員工旅遊補助、結婚禮金、喪亡補助、優化駐外人員福利、優化員工福利措施等。原服務年資滿六個月開立特休三天，伸興於 2017 年 1 月 1 日起，新進同仁報到將提前開立特休三天，以提供員工全方位的照顧。

中國機電：依據當地**勞動合同法**訂定工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利、職工培訓等相關福利政策。除了上述相關福利政策，中國機電亦提供免費中餐、晚餐、辦理各項活動及社會保險等。

越興：工會成員定期開會，討論員工福利及職業安全政策等。相關福利如春節禮金、跨年禮物、中秋節禮物、結婚禮金、生育補助、育兒補助、獎學金等。

越南責任：**SA8000 相關辦法**訂定員工工作時間、休息休假、孕婦產婦管理、非強迫性工作管理等程序，確保遵守當地法規及保障員工權益。除此之外亦有員工旅遊補助、免費員工宿舍、交通補助、住宿補助、免費接駁車、贈送中秋月餅、球賽獎金等。



管理方針 – 勞工雇用 – 人才留任

編號	報導要求	報導要求說明
103-1	本主題的重大原因	員工是公司追求永續發展的核心，為吸引優秀人才留任並凝聚員工認同與向心力，伸興致力於建立友善職場環境，營造幸福企業形象。
	本主題邊界	集團
	本主題邊界揭露限制	本主題主要揭露台灣總部資訊，子公司未導入 eHRD 系統。
103-2	本主題管理目的	本公司從薪資獎酬、升遷制度、員工福利等方面推動留才措施，積極培育內部潛力人才發展，吸引外部優秀人才。
	政策	定期進行外部薪資調查，確保薪資政策符合市場競爭力。 優化員工福利政策，宣導核心職能，提升員工認同感。
	承諾	遵循當地相關勞動法令規範。
	目標與標的	短期：符合勞動法令規範，確保員工工作權益。 中期：定期檢視薪資政策，吸引外部優秀人才。 長期：培育內部潛力人才，充實人才庫。
	責任	主要管理階層由薪資報酬委員會負責； 一般同仁由人力資源單位統籌。
	資源	台灣總部 ：2016 年導入 eHRD 績效模組，優化績效考核制度。2017 年導入 eHRD 動態人才模組，以佈局人才戰略，掌握關鍵人才；因應台灣勞動法令調整，積極參加政府、外部機關說明會確保公司內部辦法合規。 子公司 ：未來將視各廠需求，評估導入 eHRD 之可行性。
	申訴機制	申訴管道請見 2.1 與利害關係人的互動=>利害關係人關注議題及溝通管道
	特定的行動	台灣總部 1. 人才發展 ： ● 台灣 2015 年導入 HRD 系統並持續推展，除建置興學堂系統外，績效考核新制度於 2016 年上線後，實行第二年 (2017 年) 啟用績效日誌管理，持續推展評核制度標準化、多元化； ● 晉升管理辦法在 2016 年底上線後，2017 年首次依據辦法實施年度人員晉升，勉勵及拔擢優秀人才。 ● 2017 年 eHRD 導入動態人才模組，齊全資料建置作業並強化人員資料串連。 2. 福利措施優化 ： ● 重新檢視國外出差辦法並調整出差人員日支費金額，更增加補休機制讓員工休假選擇更彈性； ● 遇有尾牙、家庭日或旅遊活動時，邀請退休人員或員工眷屬共同參與年度盛事、同歡樂。
103-3	管理評量機制	高階主管會議時檢視人力成本、人才訓練發展計劃、系統導入有效性等議題。
	績效與調整	台灣總部 ： 1. 除了量化績效考核評估方式，增加質性績效日誌供處部課主管進行績效評估作業 2. 2017 年度首次依據辦法施行，晉升初審符合資格人數共

編號	報導要求	報導要求說明
		93 人，單位提報 46 人、通過審查共 33 人 (晉升比率 35%)
		3. 動態人才模組：人資課為齊全人才資料的完整性，2017 年導入此模組，並持續更新人事資料及加強 HRD 各模組間的串聯作業。

營運變更之最少公告期限 【402-1】

員工向心力與人才穩定性對企業永續經營相對重要，員工期望職位異動能依預告期作業，且關鍵人才能有明確的發展途程。為了提升員工認同感及工作效率，人資及相關單位需依組織需求做好人員異動事前規畫，及掌握預告期間通知員工。
伸興根據當地勞基法訂勞務變更的最短通知期間，勞資雙方皆遵守此一準則。

1. **台灣總部**：依據勞動法訂定勞務變更的最短通知期間，規定滿 3 個月~未滿 1 年者，預告天數 10 天、滿 1 年~未滿 3 年者，預告天數 20 天、滿 3 年以上者，預告天數 30 天；台灣總部內部離職管理辦法規定，離職申請書提出時效與勞務變更的最短通知期間相同。
2. **中國機電**：屬中國勞動合同法第 40 條情形，用人單位需提前 30 日以書面形式通知勞動者本人或者額外支付勞動者一個月工資後，可以解除勞動合同；內部辦法員工管理規章 - 第十章離職管理中規定，離職申請書提出時效與中止勞動合約預告天數相同。
3. **越南責任 及 越興**：依照越南勞動法規要求，中止勞動合約需事先通知勞工，屬無期限勞動合約者，預告期間 45 天、屬有期限勞動合約者，預告期間 30 天；越南責任及越興內部離職管理辦法規定，離職申請書提出時效與中止勞動合約預告天數相同。

管理方針 – 勞資關係

編號	報導要求	報導要求說明與範例
103-1	本主題的重大原因	員工是公司追求永續發展的核心，為吸引優秀人才留任並凝聚員工認同與向心力，我們致力於建立友善職場環境，營造幸福企業形象。
	本主題邊界	集團
	本主題邊界揭露限制	本主題主要揭露伸與集團相關資訊。
103-2	本主題管理目的	勞資和諧；本公司為減緩員工職務調動之不適應感，參考當地勞動相關法規，預告期於事前完成預告作業，並完成調動作業變更以避免人員異動之空窗所衍生風險。優化職位發展途程，鼓勵人員輪動，擴展工作領域與專業能力的廣度。
	政策	依當地相關法令訂定最短預告期間，避免勞資爭議。 SA8000：保證依據國際標準要求，尊重國際勞工組織(ILO)及聯合國組織的各項相關公約，遵守本地法規保障員工權益，並持續改善以滿足法規與相關利益團體之需求，對於實施之成果經常公佈。
	承諾	本公司勞資關係遵循當地勞動法規、SA-8000 標準要求、國際勞工組織公約第 102 號 (社會保障-最低標準)。
	目標與標的	人員調動事前完成預告，確保調動作業完成性； 主動追蹤與紀錄人員調動情況，做為未來人才發展培育歷程。 不違反勞動法規相關雇主單方中止勞動合約之事先通知勞工的期限規定。
	責任	外部責任：當地勞動基準法規及勞動合同法等。 內部責任：人事制度範疇由人資處級主管統籌； 越南責任&中國機電 SA8000 負責人為當地總經理。
	申訴機制	1. 由當地人資/管理單位窗口處理。 2. 越南責任&中國機電 SA8000 設有員工投訴管理程序，員工可依規定管道申訴勞雇關係。
	特定的行動	台灣總部 輪調派遣作業 1. 台灣人員派駐子公司：派駐訊息確定後安排派駐行前教育說明會，由人資說明派駐相關事項並簽訂派駐契約。 2. 主管職務調動：調動訊息明確後，事前於內部公告周知，以利相關系統設定變更。 3. 一般人員調動：由調動單位填寫調動申請單，申請單簽核完成後需完成移交核對表，以確保職務移交、系統設定變更正確。 越南責任&中國機電： 為有效管理勞資關係主題，已導入 SA8000 國際管理系統。
103-3	管理評量機制	集團稽核 ：稽核室定期稽核作業情況，若有需改善事項於稽查後改正。 越南責任&中國機電 ：透過 SA8000 社會責任管理系統內部稽核及日常監督，以掌握社會責任系統運作之有效性。管理審查會議每年召開二次，由總經理主持，各部門主管參與研究及檢討內部稽核重大問題矯正及追蹤、程序與規章執行成效、社會責任政策是否適切、SA-8000 設定目標達成狀況、對外溝通的資料及結果、投訴與意外事故處理情形、拯救童工、推行兒童教育等情形。
	績效與調整	集團各廠區未接獲相關勞資爭議。

台灣總部完善員工福利

◆ 分紅

- 1.員工分紅

◆ 獎金

- 1.年終獎金
- 2.年節禮金
- 3.生日禮金

◆ 保險類

- 1.勞保
- 2.健保
- 3.團險
- 4.海外派駐人員平安保險

◆ 休閒類

- 1.國內/外旅遊補助或旅遊券
- 2 社團活動

◆ 休假制度

- 1.符合勞基法之休假制度
- 2.特休
- 3.陪產假
- 4.家庭照顧假
- 5.女性同仁生理假、育嬰假

◆ 訓練與發展

- 1.年度訓練規劃
- 2.海外子公司計劃性工作輪調
- 3.學校之產學合作交流

◆ 其他

1. 員工團膳補助
2. 員工停車位
3. 特約商店折扣
- 4 婚喪喜慶禮金補助
- 5 員工及子女教育獎助學金
- 6 設置保健室&哺乳室
- 7 優化駐外人員福利
- 8 優化員工福利措施



國外旅遊
俄羅斯

國內旅遊
澎湖



社團
羽球社

裁縫課程



新進人員教育訓練



越南責任遵循當地法規，參與社會保險、醫療保險等，保障員工權益，獲得平陽省社保局頒發之2017年優秀參保公司之獎狀。

育嬰留停執行情形 【401-3】

台灣總部員工2017年育嬰假申請狀況如下，100%為女性員工。2017員工休完育嬰假恢復工作比例100%，相關分析如下表：

2014~2017年申請產假人數為32人；2014-2017年申請陪產假人數為35人。

育嬰留停情形	男性 (人數)	女性 (人數)	總計 (人數)
A. 休育嬰留停之員工數	0	2	2
B. 2017年育嬰留停應復職人數	0	2	2
C. 育嬰留停結束 即復職之員工數	0	2	2
D. 2016年留職停薪復職人數	0	4	4
E. 2016年留職停薪復職員工至2016年底工作滿1年之人數	0	3	3
復職率 (C/B)	-	100%	100%
留任率 (E/D)	-	75%	75%

*中國及越南為產假制度，子公司依據當地法令規定辦理。

退休制度 【201-3】

台灣總部依據台灣法令退休制度，為每位員工提撥退休金，員工參與退休計劃比率100%。依據勞動基準法及勞工退休金條例，於2005年6月30日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資，惟自員工自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金年資。舊制退休準備金，台灣總部每月按當月薪資總額之6%提存至台灣銀行舊制退休準備金帳戶。每年年度終了前，依法估算勞工退休準備金專戶餘額，餘額不足時需於次年度三月前一次提撥足額，截至2017/12月底舊制退休準備金金額為101,498,535元以依法提撥足額，此部份僅限僱主提存，無員工參與。新制退休金則依每位享有新制退休金資格者之勞工退休金級距，按月提撥6%至員工個人退休金專戶，除僱主固定提撥6%之退休金外，員工另可依個人意願選擇退休金提撥率0%~6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。

2017年度實行優惠退休辦法，核合勞基法退休資格且申請獲准者得加發12

個月基數並享有年終獎金發放資格，退休時若未符合勞保老年給付資格可申請於公司續保至符合資格為止。**2017 年度台灣總部申請獲准 18 人通過優惠退休方案**。海外子公司員工退休相關制度，依據當地法令規定辦理。

退休金制度

地區	退休計畫方式	退休金提撥佔薪資比例	員工參與退休計畫程度
台灣	舊制退休金	雇主 6%	100%
	新制退休金	雇主 6%	
	個人退休金帳戶	員工 0-6%	

為員工退休生活提供保障**中國機電**依當地勞動相關法令規定為員工辦理**社會保險與公積金**，**越南責任**與**越興**依當地勞動相關法令規定為員工辦理**社會、醫療及失業保險**。

管理方針 – 經濟績效

編號	報導要求	報導要求說明與範例
103-1	本主題的重大原因	公司的成長仰賴員工的努力，公司應建立完善退休金制度、協助員工辦理社會保險等，確保未來退休生活有保障。
	本主題邊界	集團
	本主題邊界揭露限制	本主題 僅揭露台灣總部相關資訊 ，唯員工領取之退休金屬薪資保密之範疇，故報告書中不揭露； 子公司之資訊將於未來 3~5 年揭露。
103-2	本主題管理目的	公司以照顧資深員工為前提，提供優惠退休方案讓員工退休生活無後顧之憂；同時亦促進內部人才輪動更加活化。
	政策	依勞動相關法令訂定退休/社會保險等，保障員工退休生活。
	承諾	遵照當地相關勞動基準法、勞工退休金條例、社會保險法等
	目標與標的	以照顧資深員工為前題，推動優退方案、善待退休後生活。
	責任	外部責任：勞動基準法、勞工退休金條例、社會保險法等 內部責任：人事制度相關規定由人資/管理單位統籌。
	資源	台灣總部 ：2017 優退方案具舊制退休資格人員其退休金由台銀退休金專戶支付，優退方案所加發之退職金與年終獎金由公司自籌款支出。
	申訴機制	申訴管道請見 2.1 與利害關係人的互動=>利害關係人關注議題及溝通管道
	特定的行動	台灣總部 ：施行 2017 年度優惠退休辦法，核合勞基法退休資格且申請獲准者得加發 12 個月基數並享有年終獎金資格，退休時若未符合勞保老年給付資格可申請於公司續保至符合資格為止。
103-3	管理評量機制	台灣總部 ：台銀退休金專戶由退休金監督委員會成員監督退休金支用。
	績效與調整	台灣總部 ：2017 所推動之優惠退休方案，申請獲准人數共 18 人並於 2017/12/31 退休。

勞資間之協議【407-1、102-41】

台灣總部：仲興工業股份有限公司企業工會，依工會法及工會法施行細則規定訂定之。工會以保障本業勞工權益，提高其專業職能，改善提升其生活地位，增進本業技術提昇，加強勞資合作關係，並協助政府推行政令為宗旨。工會任務為勞資爭議之處理，勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進，會員就業服務之協助及職業訓練之辦理，會員康樂事項之舉辦等。工會會員大會每年召開 1 次，理事會議 1 年召開 4 次，一季一次，2017 年勞資會議由資方代表黃淑君與勞方代表江佩璇輪流主持。勞工代表人數為 5 人，資方代表人數為 5 人，佔委員數比例為二分之一。2017 年底台灣員工總人數 376 人，參加工會人數 360 人，**參加工會比例為約 100%** (不含資方代表及時薪契約工)。

中國機電及越南責任參加工團的人數皆為 100% (不含資方代表)。工團依據當地工會相關辦法定期開會，並與公司簽訂集體勞動協議書，保障員工權益；

越興參加工團的人數皆為 100% (不含資方代表)。工團每季開會討論員工權利與福利相關事宜。

仲興集團允許員工自由參加工會，無違反結社自由。



5.3 員工教育訓練 【404-01】

管理方針 - 訓練與發展

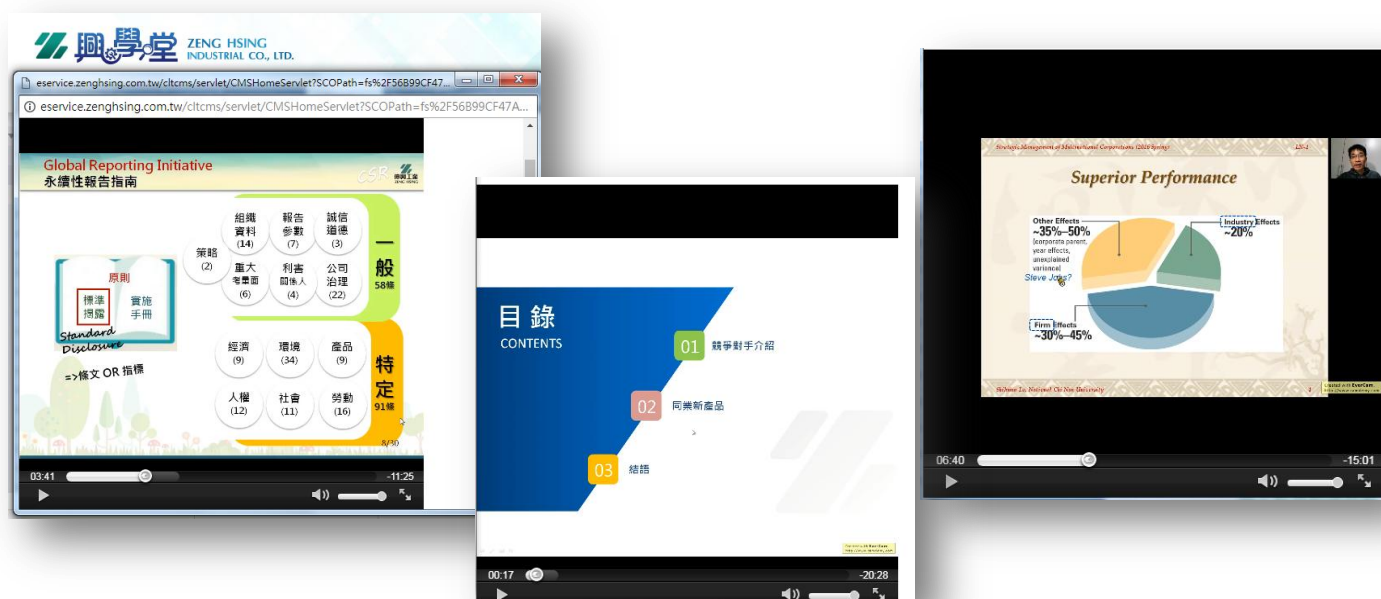
編號	報導要求	報導要求說明
103-1	本主題的重大原因	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，如不進行員工培訓規劃與執行，本公司未來有可能面臨員工專業知識不足或熟練程度不足，造成產品服務流程、品質無法達成客戶需求。透過訓練、觀摩、學習，提升員工素質及工作能力，並激發潛能，有效做好生涯規劃。
	本主題邊界	集團
	本主題邊界揭露限制	本主題主要揭露台灣總部相關資訊，子公司未有 eHRD 系統，無法取得資訊。
103-2	本主題管理目的	透過訓練、觀摩、學習，提升員工素質及工作能力，並激發潛能，有效做好生涯規劃。
	政策	本公司應本於「培育部屬、自我發展」之管理職能，制定以培育為基礎之政策建立良好之教育訓練機制，以保留人才創造永續發展之經營環境。
	承諾	本公司各廠區每年訂定教育訓練年度計畫，依據員工能力落差進行培訓規劃，提升員工能力，有效提升績效考核結果。
	目標與標的	台灣總部：2018 年目標知識管理教材 51 堂+實體課程教材 65 堂+線上教材 27 堂=143 堂；點機率目標 1500 次。 子公司：每年遵照年度計畫完成教育訓練。
	責任	台灣總部：設有教育訓練小組，由各單位處主管組成，人力資源處主管為召集人。 子公司：由人資單位協助匯整各單位年度計劃表，由子公司最高主管核准。
	資源	台灣總部：聘請顧問及購置 eHRD 系統 (包含興學堂、績效考核系統、動態人才管理系統) 總花費約台幣一仟萬元。
	申訴機制	台灣總部：人資單位設有「教育訓練」專責人員也是同仁意見反映的窗口，相關資訊顯示在興學堂系統頁面底部。 子公司：直接向人資單位反映
	特定的行動	台灣總部：導入工作說明書、內部講師培訓、eHRD 等專案，以利有效進行培訓。
103-3	管理評量機制	台灣總部：進行教育訓練後皆有滿意度調查，了解學員對課程及講師之滿意程度，並在月會議進行檢討，事後與講師確認未來課程調整方向。
	績效與調整	台灣總部：2017 年教育訓練課程達成率為 76%，主因為減少外訓課程，以建置線上課程為主。但因教材建置為第一年施行，部分員工/講師尚未熟悉教材建置作業，造成教材製作時間較長，無法於時效內完成目標。2018 年人資單位依據各單位需求，動態調整實體課程與教材建置之計畫，確保員工培訓符合該單位需求。 子公司：將於未來 3~5 年內揭露。

伸興在 2015 年購置 eHRD 系統且聘請專業顧問協助系統導入總花費約台幣一仟萬元。2016 年陸續啟用培訓模組、能力模組、職能模組及績效模組，導入工作說明書、內部講師培訓等專案，以利有效進行培訓。同年，將培訓系統命名為「興學堂」，員工可依據個人學習成長需求，透過興學堂選修線上或實體課程。

每年 9 月啟動核心職能、專業能力、管理職能、行為態度評鑑作業，以利找出員工能力缺口，有效進行教育訓練。評鑑結束後人資訓練小組約花費 1 個月時間與各單位處部課主管訪談，依據評鑑結果找出各單位主要能力缺口，提出 2018 年單位教育訓練計畫，並呈台灣總公司各單位處主管組成的教育訓練小組審核後始編列年度預算。

建置知識管理中心 - 教材建置專案

為將資深專業人才的知識保留在伸興，2017 年開始人資與各單位專業人才共同發展線上學習的教材。由各領域專業人才製作講義並提出教案審查，經過相關主管及人資單位反覆審核與修正。通過審查的教材才會上傳興學堂-「知識管理中心」供每位有需要的同仁學習與閱讀。**累計至 2017/12/31，共有 95 份教材，總點擊次數 558 次**。另一方面，為了激勵同仁能踴躍將知識分享出來，凡經評鑑通過的合格講師，製作一份線上教材，公司將給予 3,000 元的教材津貼，2017 年共發放 42,000 元鼓勵合格內部講師。



台灣總部員工教育訓練時數

2017 年各單位按照教育訓練計畫時程進入「興學堂」執行開課作業，課程結束後依主管或講師指定的學習評估方式進行課後追蹤，如隨堂口試、課後作業、心得報告等，確保學員學習成效。相關課程資料、訓練紀錄皆保存於「興學堂」中，員工可自行複習課程或查閱學習記錄。

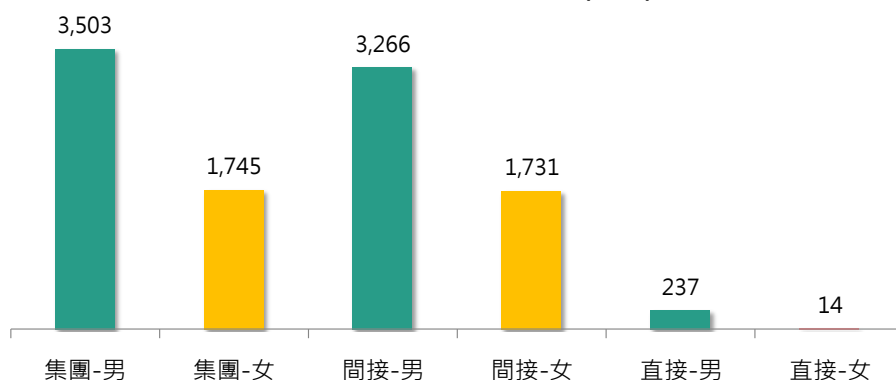
2017 年員工總受訓時數為 5,248.08 小時，平均受訓時數為 13.96 小時。2017 年度因廠房重建工程，部分單位移至自由路臨時辦公室，原定計畫的全廠

課程礙於場地與人員移動限制而取消。也因如此，更顯示線上學習的重要性，在無場地與時間的限制下員工能夠有效的利用時間到興學堂系統學習與進修。為了豐富學習資源，進而啟動教材建置專案與導入線上日語學習。

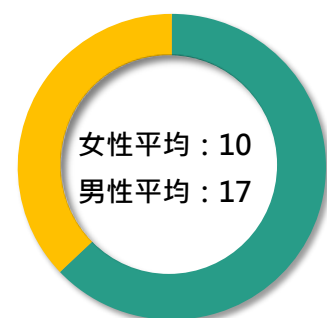
台灣總部 2017 年員工教育訓練時數

類別	性別	年底人數	受訓時數(H)	平均受訓時數(H)
直接	男	34	237	6.97
	女	33	14	0.42
間接	男	167	3,266	19.56
	女	142	1,731	12.19
台灣總部	男	201	3,503	17.43
	女	175	1,745	9.97
合計		376	5,248	13.96

2017年台灣總部受訓時數分佈 (小時)



2017年平均受訓時數 - 依性別



2017 年度教育訓練重點專案：

台灣總部：導入線上日文課程

繼 2016 年線上英語競賽獲得好評，又考量近年日本客戶漸增，希望同仁能使用第 1 外語後再開發第 2 外語的學習。2017 年再度投入 85 萬元向巨匠科技購買 24 堂日文課程、14 回試題測驗 (50 音、N4、N5)。本課程同樣架設於興學堂提供所有同仁在沒有地點、時間的限制下自由報名學習。自 2017 年 6 月上線以來統計共有 96 人次報名，總學習時數達 495 小時。預計 2018 年持續推動語言學習計畫。

台灣總部：主管讀書會

為落實中高階管理、團隊凝聚力與企圖心，人資單位每季舉辦一場主管讀書會，參加成員有台灣總公司處部主管，並邀請暨南大學駱世民教授擔任導讀者。每季選定一主題後先分組進行小組討論，每組需指派代表在讀書會當日分享該小組的總結看法。在小組討論的過程中，各主管發揮團結精神將各種不同意見彙整並回饋至工作中實踐。

讀書會



優質教學環境

經驗豐富講師

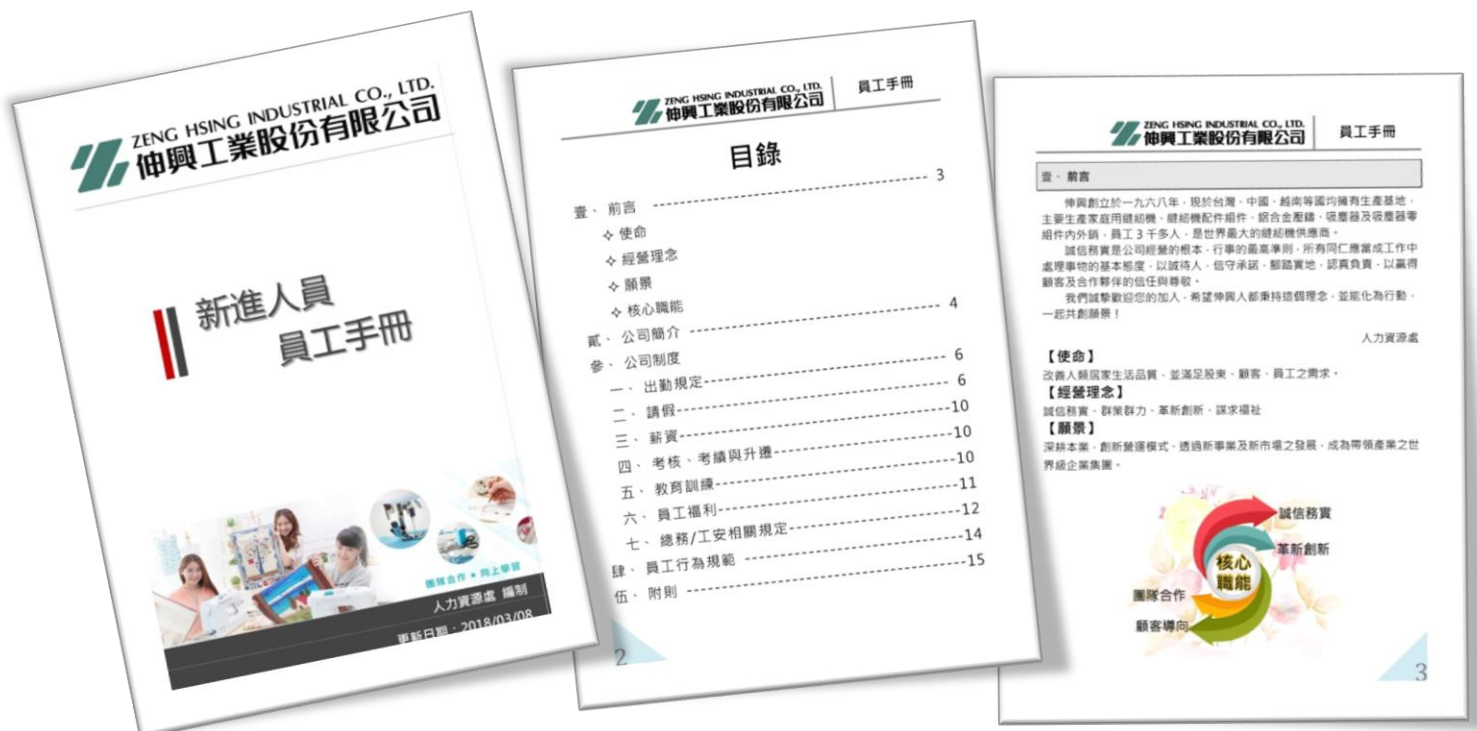


人權教育訓練【412-2、410-1】

台灣總部：依據台灣總部教育訓練管理辦法，所有新進員工皆於報到後 1 個月內接受新進人員訓練，其內容包含公司簡介、營運概況、流程制度以及友善職場（含歧視）等相關說明。2017 年新進員工共有 103 位，**新進員工接受人權政策或程序訓練百分比為 78%，總訓練時數為 240 小時**。由於 2017 年配合訂單生產，聘請大量臨時員工駐廠，由於場地與時間的限制部分臨時員工採自習的方式，搭配「新進人員手冊」提供新進同仁對公司成長、組織概況、管理規章、權利義務與各職類作業等初步認識；台灣總部廠區保全人員自 2016 年起與國雲保全簽訂合約，委由專業保全公司派駐廠區，所有保全人員相關受訓紀錄由國雲保全進行。

2017 年新進員工教育訓練統計表

項目	內容
新進員工人數	103 人
有 上課人數	80 人
無 上課人數	23 人
每堂課程時間	180 分鐘
開課次數	8
新進員工接受教育訓練比率	78%



越南責任：於 2017 年總共聘雇 14 名保全，**接受人權教育訓練程度為 100%**，訓練內容包含門衛內規、檢查貨品進出廠流程、罷工處理流程及反恐教育訓練等，並於受訓後檢測其學習成效，以維護企業形象與確保客戶權益。

另外，人資單位特別為全廠員工進行 SA8000 教育訓練，**2017 年共舉辦 2 次 2HR 之全廠訓練，共計 1,123 人上課**，確保員工了解 SA8000 之政策。

績效管理制度 【404-03】

台灣總部：依據內部管理辦法"**從業人員年度考績管理辦法**"，透過eHRD-績效考核系統，於2017年初蒐集個人目標 (MBO)，並於年中7月覆核以檢視並確認上半年目標達成情況；9月啟動核心職能評鑑作業，評鑑員工之四大核心職能：誠信務實、革新創新、團隊合作及顧客導向。各項職能皆細分為4項行為指標，總共16項評分項目。此評鑑結果，將做為人力資源處關鍵人才發展依據之一，並依不同職務需求將評鑑成績併入年度績效考核計算。年底時執行MBO期末評鑑，並將各項評鑑紀錄匯整年度綜合考績。2017年全體男女員工皆接受績效考核，員工人數376人，應考核人數363人，實際考核人數363人(未滿3個月人員不需接受考核)，**達成率100%**。2017年啟用績效日誌管理，紀錄平日工作達成情況，並要求主管評鑑前落實績效面談，以達績效結果雙向溝通之目的。

越南責任：依據內部管理辦法"**績效考核辦法**"，每年中及年底進行考核作業，直接員工以其技能、協調性、責任感與積極性等四個構面進行績效考核，間接員工主要考核個人目標進度及達成狀況。**2017年全體員工皆有接受績效考核，除未滿試用期人員。**

中國機電：依據內部管理辦法"**年終考核管理標準**"，每年12月份進行年度(考核期間：前一年12月1日起至當年11月30日止) 考核作業。基層員工以其技能、協調性、責任感、積極性、勤惰、考勤(考核期間出勤狀況：出勤率)，獎懲進行績效考核，幹部級員工以同基層員工相同七項及考核年度期間個人自評(將成就事項列舉填寫內容) 兩大類進行績效考核。**2017年全體員工皆有接受績效考核，除未滿試用期人員。**

越南越興：依據內部管理辦法"**績效獎金考核辦法**"，每月進行考核作業，直接員工與間接員工考核工作能力、工作態度、效率、品質四項。**2017年全體員工皆有接受績效考核，除未滿試用期人員。**

台灣總部2017年評鑑達成率

模組	評鑑項目	評鑑時間	評鑑達成率
能力模組	依據員工職務說明書內要求之專業能力進行評鑑，例如策略管理、成本管理、外語能力等。	2017/9 月	100%
核心職能	誠信務實、革新創新、團隊合作、顧客導向	2017/9 月	100%
職能管理	依據高中初階主管管理職能進行評鑑，例如決策能力、領導統御、前瞻性策略思考等。	2017/9 月	100%
職能行為	依據各單位工作需求訂定 4 大項目，例如樂觀積極、敏銳細心、嚴謹慎行等。	2017/9 月	100%
績效模組	依據員工年度目標訂定之目標 (MBO)	2017/7 月 2018/1 月	100%

備註：工作未滿 3 個月之員工，不需接受評鑑作業。

公平人事管理

為了使員工之獎懲、年度考績、人事管理規則能夠公平、公正、公開的運作，台灣總部特設立**人事評議委員會 (簡稱人評會)**。委員由部、課主管及工會常務理事擔任之。主任委員由人資主管擔任，負責召開會議及主持會議。副主任委員由廠務部主管擔任，為主任委員缺席時之職務代理人。人評會不定期召開會議，審查獎懲案件、年度考績異議申訴、管理規則研討及修改等。



5.4 安全文化與責任 【103 職業安全衛生】

安全衛生管理制度

為確保安全衛生管理系統實施與運作之有效性及適切性，並符合公司整體經營管理理念，降低人員傷亡及設備之耗損，**台灣總部及越南責任**訂定**安全衛生管理手冊**。為求能達成安全衛生管理績效，且符合政府安全衛生法規與公司衛生政策要求，並追求持續改善，此一安全衛生管理系統於制訂時，除按照 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統相關規定外，於實際運作時，與公司既有之管理系統，ISO9001 品質管理系統及 ISO14001 環境管理系統相結合，將安全衛生管理納入公司之整體管理活動中實施運作。

為確保安全衛生制度有效執行，各單位指派種子人員接受外部顧問專業訓練，學習安全衛生管理相關知識，並且每年進行危害鑑別與風險評估，訂定目標以強化安全衛生管理。

台灣總部：2017 年共擬定 4 項改善目標 (請見台灣總部安全衛生政策與 2017 年度目標管理圖)，所有目標皆已依照進度完成改善。2017 年除了執行相關安全衛生系統維護作業外，另外針對改建工程安全要求廠商於 2017/11/19 成立工區協議組織透過會議要求進場人員，一起做好安全衛生管理。

越南責任：環境安全政策為遵守安全衛生法規，關心員工健康安全；做好自主自動保全，確保職災防範。越南責任環境與安全衛生目標由管理部共同管理，因此共同訂定目標，**2017 年共擬訂環安衛 16 項目標** (請見越南責任環境安全衛生 2017 年度目標管理圖)，目標達成率及執行狀況如圖說明。

集團職業災害與出缺勤統計【403-2】

	性別	台灣總部	越南責任	越南越興	中國機電	集團
缺勤率 Absence rate	男性	0.16%	1.10%	0.82%	0.44%	0.63%
	女性	0.30%	1.07%	1.01%	1.03%	0.85%
	平均	0.23%	1.08%	0.89%	0.87%	0.74%
工傷率 Injury rate	男性	0.48	0.00	1.31	0.00	0.45
	女性	1.71	0.36	0.00	0.00	0.52
	平均	1.05	0.25	0.79	0.00	0.52
誤工率 lost day rate	男性	3.38	0.00	11.15	0.00	3.63
	女性	19.13	1.59	0.00	0.00	5.18
	平均	10.60	1.08	6.75	0.00	4.61

備註：非屬受僱勞工之其他工作者於 2017 年度皆無工傷發生，故傷害率 (IR) 以及因公死亡件數為 0。

備註

一、方法學：

1. 缺勤率 Absence Rate :
 $\text{男性病\&傷假天數} / \text{男性總工作天數} * 100\% = \text{男性缺勤率}$
 $\text{女性病\&傷假天數} / \text{女性總工作天數} * 100\% = \text{女性缺勤率}$
 $\text{平均缺勤率} = \text{男女總病\&傷假天數} / \text{男女總工作天數} * 100\%$
2. 工傷率 Injury Rate :
 $\text{男性工傷總件數} / \text{男性總工作時數} * \text{係數 } 200,000 = \text{男性工傷率}$
 $\text{女性工傷總件數} / \text{女性總工作時數} * \text{係數 } 200,000 = \text{女性工傷率}$
 $\text{平均工傷率} = \text{男女性工傷總件數} / \text{男女性總工作時數} * \text{係數 } 200,000$
3. 誤工率 Lost Day Rate :
 $\text{男性傷假天數} / \text{男性總工作時數} * \text{係數 } 200,000 = \text{男性誤工率}$
 $\text{女性傷假天數} / \text{女性總工作時數} * \text{係數 } 200,000 = \text{女性誤工率}$
 $\text{平均誤工率} = \text{男女性傷假天數} / \text{男女性總工作時數} * \text{係數 } 200,000$
4. 集團缺勤率、工傷率、誤工率為四廠之平均

二、資料來源：

1. 病假、工傷假天數：為實際請假天數，資料來源為 HRM 請假系統。
2. 工作天數與時數：為預估天數，台灣總部以台灣工安單位申報系統資料為主；越南賁任、越南越興與中國機電為標準工作天數 300 天。
3. 工傷件數：資料來源為工安單位工傷事故登記表。

三、其他

1. 係數 200,000=每 100 名員工每年工作 50 週，每週工作 40 小時得出
2. 工傷件數統計範圍為工作中及交通通勤的死亡及失能工傷事件。
3. 中國機電 2017 年無失能工傷，因此工傷率、誤工率為零。
4. 2017 年工傷事件皆為失能傷害，無死亡事件發生。



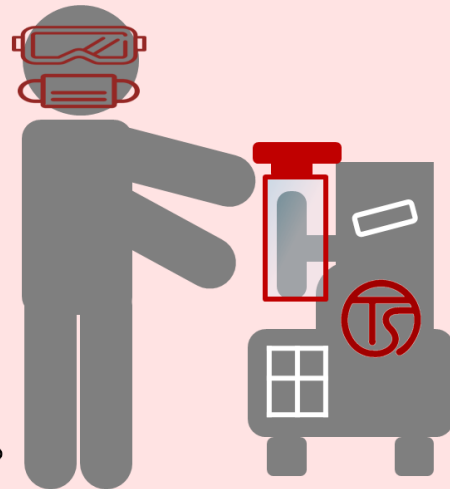
台灣總部安全衛生政策與 2017 年度目標管理

- 1... 遵守(政府)法規善盡社會責任
- 2... 著重風險管理預防危害發生
- 3... 致力教育訓練落實安全衛生
- 4... 承諾持續改進確保作業安全

現場作業包裝區擦拭作業規劃獨立作業區，加強有機溶劑標示與警語。



購置符合安全規定之研磨機，並加購研磨防護設備，防止研磨作業時造成噴濺及捲夾等工作風險。



堆高機加裝倒車照明燈具，防止陰暗視線不良導致撞擊。



越南責任環境安全衛生 2017 年度目標管理

NO	目標	標的	行動計畫	達成率
1	加強油墨房化學品的安全管理訓練	2017/06/完成	為避免員工因化學品傷害，建置安全衛生規範及標示標語，再透過教育訓練來降低職災發生率。	✓
2	杜絕耐壓絕緣測試站人員感電	0件/年	為杜絕員工感電問題，建置耐壓絕緣測試標準書，警示標語，再透過教育訓練來降低職災發生率。	✓
3	杜絕電動叉車發生碰撞物件倒塌危害安全	0件/年	為了確保員工使用電動叉車安全，要求員工需依照電動叉車使用管理手冊規定，如無證照禁止駕駛、車載重限制、鳴笛警示等。	✓
4	注塑區天車安裝防滑舌片	2017/06/完成	為確保天車使用安全，增加防滑舌片避免脫落發生意外，並設置操作指導書，在人員上崗前實施教育訓練。	✓
5	消防設施檢查與改善	2017/12/完成設施與管理	為確保員工在緊急狀況下能安全逃生，工安定期防火演練，同時定期檢查及維護消防設備，確保有效性。	✓
6	廢棄物分類管理	2017/08/完成分類管理	為確保危害廢棄物依照法規存放及處理，定期宣講物確實分類、並檢視廢棄物清運廠商是否具有環衛的合格處理證照。	✓
7	放流水回收利用	2017/12/完成環保課回收利用和完成生產現場回收利用	為節省水資源，設置回收水管，提供現場清潔使用。	✓
8	供應商環保溝通改善	2017/8/完成5家供應商的溝通改善	為確保供應商共同落實環境管理，定期進行宣導，2017完成5家溝通改善。	✓
9	節省水資源耗用	2017年水的平均生產量耗用比2016降低0.5%	持續對各單位進行宣導，依工業用水管理作業指引控用水及張貼省水標示。	⚠
10	節省用電量能源耗用	2017年電的平均生產量耗用比2016降低0.5%	持續宣導節約用電，透過冷氣溫度管控、定期清洗及冷卻水塔，確保冷氣效能。另外，亦以LED取代耗能傳統燈泡等。	⚠
11	節省辦公室公用紙量耗	2017年辦公室用紙的平均生產量比2016降低0.5%	定期宣導節約用紙意識，要求會議資料以投影機取代，減少影印用量，另外亦宣導使用回收紙，兩面影印。	✓
12	改善鍋爐廢氣的排放	2017完成SO ₂ 的排放符合國家標準	為降低空氣污染及符合法規要求，針對廠內的鍋爐增加除硫設備，並且定期進行環境檢測及向政府申報。	✓
13	提升工業廢水的處理能力	2017/12/完成	為確保廢水處理系統功能，避免汙染環境，定期進行維護及管理。	✓
14	強化化學品的管理	2017/9/完成化學品的儲存管理	為有效管理化學品，擬定化學品管理辦法，涵蓋使用、搬運、儲存、洩漏防治、教育訓練等。	✓
15	加強環境管理系統宣導及訓練	完成2017年年度教育訓練計畫	為強化員工對環境管理之落實度，定期對員工進行系統教育訓練，並在各項會議中宣導環境政策。	✓

達成率說明

✓ = 依進度&計畫達成

⚠ = 持續改善



環境檢測 【305-7】

台灣總部定期執行勞工作業環境檢測，如檢測一般噪音、飲用水、生活汙水、二氧化碳濃度、呼吸性粉塵等，各項標準皆在容許標準內，確保員工工作環境之安全與健康。

越南責任、越南越興及中國機電為主要生產工廠，因此依當地法規進行環境檢測，相關數據如下，皆符合排放標準，未有超標之狀況。

	越南責任				越南越興				中國機電			
空污檢測項目	2016 年		2017 年		2016 年		2017 年		2016 年		2017 年	
	排放標準	實際值	排放標準	實際值	排放標準	實際值	排放標準	實際值	排放標準	實際值	排放標準	實際值
單位	ppm	ppm	ppm	ppm	ppm	ppm	ppm	ppm	mg/Nm ³	mg/Nm ³	mg/Nm ³	mg/Nm ³
硫氧化物 SO _x	500	152	500	112	500	7	500	7	NA	NA	NA	NA
氮氧化物 NO _x	850	271	850	103	850	6	850	7	NA	NA	NA	NA
鉛及其他化合物	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	100	0.0015	100	ND

備註：

1. 實際值為年監測最大值。
2. NA 表示當地空汙檢測無此項目。
3. ND 表示樣品未檢出。
4. 數字來源：取自環境檢測報告 (依據當地環保法規進行)。



5.5 員工健康管理與促進

員工健康管理辦法【403-3】

台灣總部：照顧員工健康做法包括，提供員工特殊健康檢查、癌症篩檢、保健新知平台；並聘請醫師於健檢結束後一對一為同仁提供健康諮詢服務，協助員工落實健康追蹤，根據歷往健檢統整結果，異常項目以代謝症候群(高血糖、高血脂、高血壓)者為多，因此我們也積極辦理各類健康促進活動，例如：參加勞動部職業安全衛生署辦理「2017 年全國職場安全健康週實施計畫」，舉辦「2017 伸興工業健康週健康標語徵稿辦法」、「2017 伸興工業安全週工安標語徵稿辦法」等，透過健康標語活動來推廣健康促進觀念，實踐健康的生活，建立個人健康的生活型態，提昇職場防災知識與安全技能，重視職場安全、落實職場減災，營造廠區優質安全衛生文化，打造「安全、健康、舒適」之工作環境。

而針對特殊作業人員也實施特殊健檢，貫徹執行個案管理追蹤，聘請職業醫學科醫師駐廠，協助執行人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防管理計畫、母性勞工健康保護計畫、意外事件復工管理計畫之健康風險評估等，並提供員工適時專業的諮詢意見。

已取得健康啟動標章資格 2017/01/01—2019/12/31；配合勞動部哺集乳室補助案，2017 年度已完成申請補助；參加臺中市政府衛生局主辦『職要您健康』職場健康篩檢活動。

依據公司的健康狀態需求辦理健康講座：「聽力防護教育訓練 I」、「認識甲狀腺機能亢進」、「急救設備實際操作 I」、「延緩老化樂活人生」、「急救設備實際操作 II」、「聽力防護教育訓練 II」、「游離輻射教育訓練」共計 7 場。

建構緊急醫療救護機制，於廠內設置 AED(傻瓜電擊器)，以備意外狀況發生時能及時救助。

子公司提供免費健檢：越南責任一廠健檢人數為 516 人，責任二廠健檢人數為 1,177 人，總共費用約為新台幣 3.3 萬元。越興健檢人數為 182 人，總共花費新台幣 5.3 萬元。中國機電針對特殊作業人員實施健檢 51 人。



6 社會關懷與參與 【103 間接經濟衝擊、203-1、203-2】

台灣總部：雖然整體經濟環境不佳，我們仍抱持對客戶、員工、股東，及整個社會的感恩之心，持續重視及規劃社會捐助。除了在地回饋與物資捐助，秉持偏鄉服務的主軸：持續中寮鄉幼童補助、台東天琪幼兒園轉日間照顧中心的老人照護。經董事長審核後，編列年度預算及執行方案。2017 年共有現金捐贈 110 萬元台幣給鄰近社區、國小及偏遠的中寮鄉學校和台東市幼兒園。2018 年是伸興公司深耕五十年的里程碑，【伸耕五十、興迎百年】我們更積極拓發展與社會大眾的和諧關係，以期達成經濟共榮、社會公益及環保永續的理念。

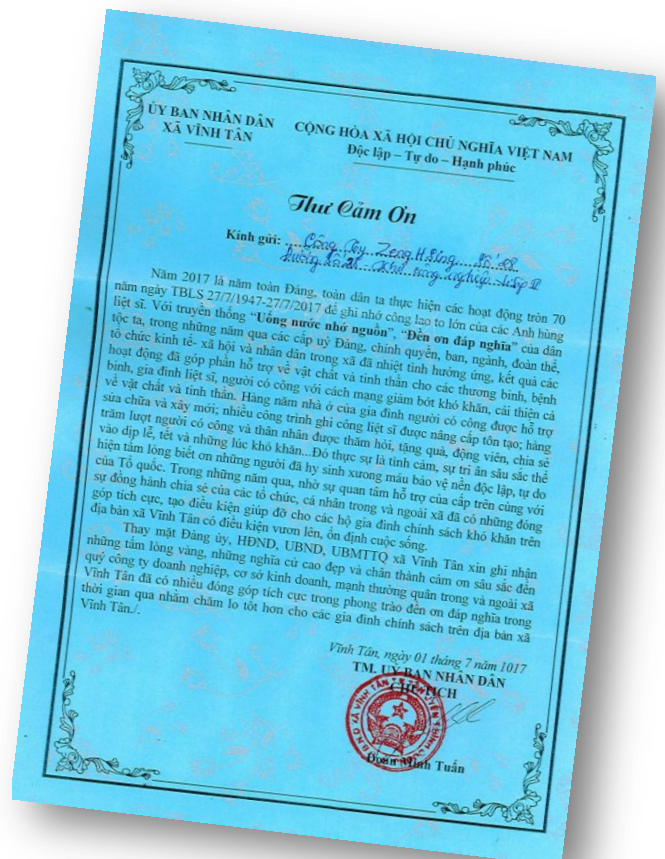
2015~2017 年 台灣總部捐贈金額

年份	2015	2016	2017
縫紉機捐贈台數 (台)	181	36	55
吸塵器捐贈(台)	5	48	-
友善耕種米(公斤)	70	1,030	1,028
捐贈金額 (萬元)	130	143	134

*捐贈總金額含現金捐贈、縫紉機、吸塵器及白米捐贈金額。

越南責任：2017 年越南責任於國家烈士 70 周年紀念日共捐贈縫紉機 10 台給予當地政府，由政府機關分配相關資源給當地居民。另外於 2017 年越南國內遭遇天災，越南責任現金捐贈一億越南盾，協助當地居民社會、經濟及環境重建。

捐贈縫紉機感謝函



6.1 社會公益



幼童補助

偏鄉學校中寮鄉廣福國小和清水國小，因地處偏遠鄉鎮，學童家長多數外出就業，為免學童課後疏於照顧，伸興捐助學校課後活動包含樂團和跆拳道技能以及學業教導。

在地回饋

基於在地情誼及回饋地方，伸興連續三年每月捐助永成社區發展協會場地租金，讓老人家有交流的機會與身心愉悅的活動。另外針對學區的幼童或因單親、清寒、無低收入戶證明等弱勢因素無法申請課後補助，伸興公司基於「孩子的教育不能被中斷」給予學童課後照顧支援。



物資捐贈

有別於金額的贊助，天慈普濟會親訪每位受捐助人實地了解所需，免於援助金濫用的狀況，親力親為的精神深獲感佩，伸興公司很榮幸成為贊助人之一，讓捐助的款項得以確實發揮最大之物資捐助功效。



老人照顧

面對現今醫療技術發展及高齡化的社會的來臨，失能人口的照顧問題，如身心障礙者及失能老人，已日趨重要。而面對失能人口的照護，也由家庭成員逐漸轉為專業照護機構。修女會在經費捉襟見肘下仍發揮大愛將天琪幼兒園轉型為日照中心持續當地照護，伸興公司秉持永續經營及關懷，持續捐助為失能照護盡一份心力。

友善耕作

伸興延續與埔里穀笠合作社的異業合作，2017年購買稻米1,850公斤，秉持員工照顧以及社會關懷，分別於一月用於社會公益、九月中秋員工贈送用。穀笠合作社結合農村人口外流議題，鼓勵年輕人回鄉參與農村生活，並呼籲農友轉型種植不灑農藥的米。憑藉年輕人所建立的平台直接與消費者進行稻米認養。



6.2 縫紉文化推廣

2017年伸興在RICCAR的帶動下，持續推廣縫紉文化，不論是在校園或是公益各大團體，都能看見RICCAR的足跡。

公益活動，持續與自閉症教育協進會的合作，攜手志工協助星星兒完成縫紉教學課程；校園推廣，以夏令營概念，讓小學生學習縫紉技巧，也從中體驗手做的樂趣；縫紉機免費檢測服務，為了讓縫紉愛好者的寶貝機器維持一定品質，提供所有伸興製造機種免費檢測服務；舊衣改造比賽，2017年首次舉辦，由各大專院學學生自由報名，藉由縫紉創作中找出舊衣物的價值，推動循環經濟。



自閉症教育協進會



彰化縣商業總會



立家縫紉機健檢中心



第一屆舊衣改造大賽

7 永續環境

環境管理手冊 【103 能源、排放】

台灣總部、越南責任及中國機電依據 ISO14000 系列 (CNS 14001、CNS14004 系列) 標準訂定品質(質量)、環境手冊，目的在於藉由建立、制定環境政策與目標之程序並評鑑其效能，在兼顧環境保護與經濟需求的情況下，做好環境保護與污染預防之工作，並將承擔企業為環保所負的責任。



The illustration shows a globe with a tree growing from it, held by two hands, symbolizing environmental care and sustainability.

Công Ty TNHH Zeng Hsing Industrial
仲興工業責任有限公司

環保理念

Công ty giữ vững quan niệm “Chất lượng đi đôi với bảo vệ môi trường”. Để hưởng ứng khẩu hiệu bảo vệ môi trường của toàn xã hội, có những cống hiến cho sự nghiệp bảo vệ môi trường, cũng như nâng cao sức cạnh tranh trên thị trường, công ty đã áp dụng hệ thống quản lý môi trường ISO 14001 để chuẩn hóa hệ thống quản lý môi trường của công ty, từ đó đề cao địa vị của công ty, đồng thời đảm bảo tính kinh tế, tính chuẩn xác, tính thực thi khi vận dụng hệ thống quản lý hệ thống môi trường.

本公司堅持以【品質為本、環保並進】的理念，為響應社會環保口號，力爭為環保事業做出貢獻。提高市場競爭力，特導入ISO14001環境管理系統，以使企業環境管理體系制度化，從而提升企業知名度，確保企業環境管理體系之適用性、正確性和經濟性運作。

The illustration shows a globe with a recycling symbol, symbolizing environmental protection and sustainable development.

ZHANGJIAGANG ZENGHSING MACHINERY & ELECTRONICS CO., LTD.
张家港仲兴机电有限公司

環境方針

提高環境意識。
節能降耗改善環境。
不斷規範環境行為。

加強環境管理。
防汙降汙美化生活。
淨化人類生存環境。

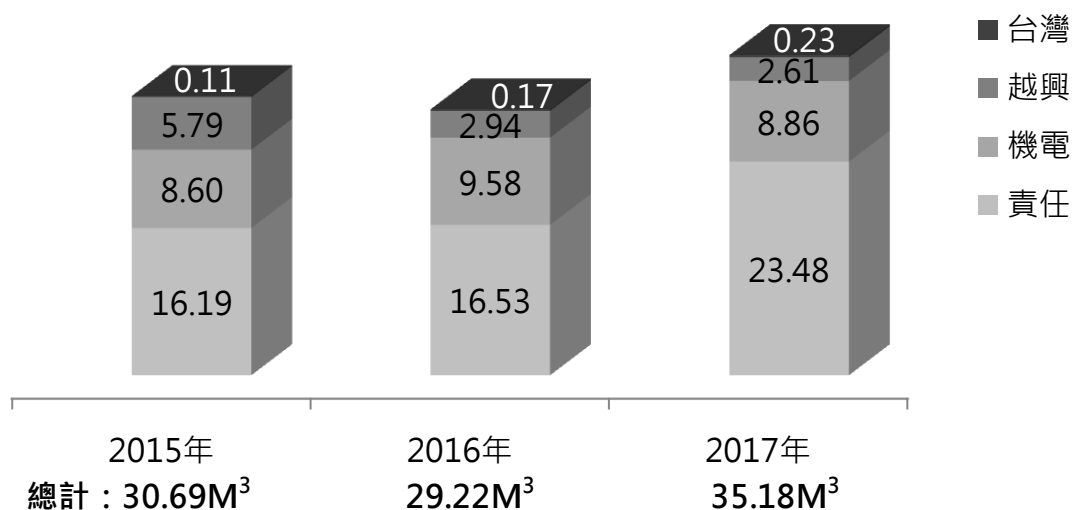
7.1 能資源耗用及溫室氣體盤查

水資源【303-1】

縫紉機製造過程對於水資源的應用，使用量相對較少，非重大考量面。**2017年集團用水量較2016年高，主因為越南責任及台灣總部用水增加。**

台灣總部 2017年因廠區整建，再者部分單位遷出，辦公區域由1區增為3區，造成整體用水量上升；**越南責任** 2017年因增加瓦斯槽，定期灑水降溫，避免溫度過高產生爆炸，且2017年雨季較晚造成草皮乾枯，因此使用自來水澆灌。

集團近三年用水量 (萬 M³)



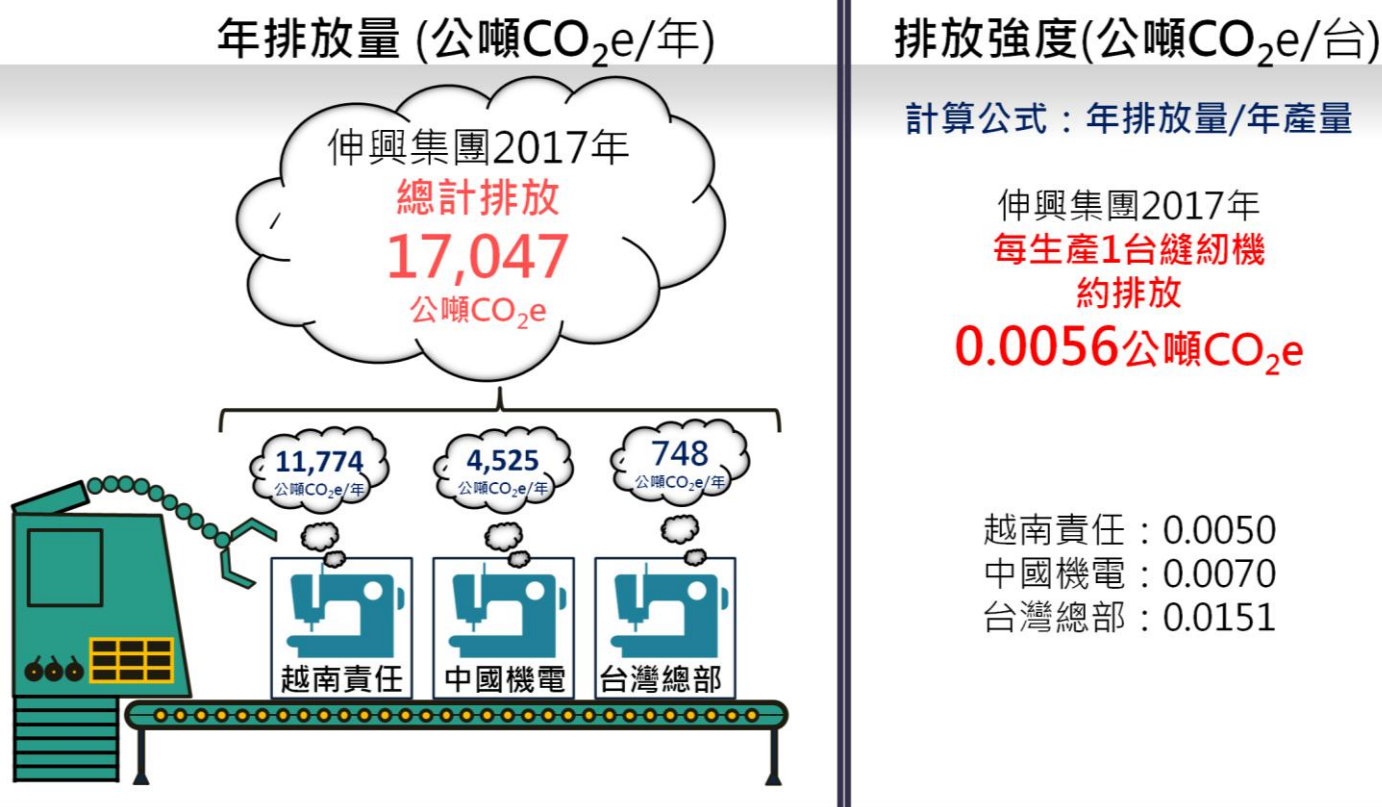
能源【302-1、3、305-1、2、4】

伸興集團 (不含越興) 2017年溫室氣體排放量為 17,047 公噸CO₂e，顯示每生產1台縫紉機，約產生5.6 KGCO₂e。2017年 較 2016年 增加 2,481公噸CO₂e，表示每生產1台縫紉機較2016年平均增加 0.9 KGCO₂e。細部分析如下圖說明：

目前各廠無能源監測系統，無法量測各區域實際用電度數，且無法判定各類用電設備、運轉時數、老舊程度、工時等與排放之直接關係。再者，集團排放源中，責任之用電度數約佔63%，為最大排放源，因此優先以責任電力為管理目標。

責任2廠已於2017年9月導入ISO50001能源管理系統，及評估安裝能源管理系統軟硬體設備。預計2018年7月可取的 ISO50001證書，及2019年初完成能源管理軟硬體設備安裝，屆時將可有效管理 能源用量 及 溫室氣體排放。

未來伸興將持續努力揭露相關資訊，希望藉此成果讓利害關係人深入了解伸興節能減碳之決心。



2017 年台灣總部雖電力因廠區由 1 廠區分為 3 廠區而增加，但生產台數增加約 52%，使得 2017 年能源強度 99,248 KJ/台較去年下降 1,654 KJ/台；中國機電能源強度為 37,713 KJ/台，較上一年度增加 9,642 KJ/台，主因為產量下降，但耗能確與去年相當所造成；越南責任能源強度為 29,746 KJ/台，較上一年度增加 3,513 KJ/台，主因為整體耗能原燃物料如汽柴油、液化石油氣及用電度數皆增加，但產量卻微降。

能源減量與污染防治【302-4、305-5】

台灣總部、越南責任及中國機電皆通過 ISO14001 環境管理系統，擬定環保與污染預防相關政策。伸興工業遵從當地政府環保規定，投入空污、廢水、廢棄物處理等污染防治工作，以期減緩工廠生產對環境的衝擊，【307-1】報告期間無因環保重大違規罰款或懲處事件。

越南責任：為優化能源管理且結合溫室氣體盤查與減量計畫，2017 年 9 月導入 ISO50001 能源管理系統，及評估安裝能源管理軟硬體設備。已於 2018 年 4 月通過 TUV 複合性評估 及 5 月完成 TUV 實質性審查，預計 2018 年 7 月取得 ISO50001 認證。目前能源管理軟硬體設備安裝及評估中，預計 2019 年完成，屆時將可透過系統完整掌握耗能量數據，並結合 ISO50001 系統有效提升能源效率。

管理方針 – 排放

編號	報導要求	報導要求說明
103-1	本主題的重大原因	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，排放主題對於本公司相對重要。如不進行溫室氣體與排放管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰。而盡責的排放管理可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。
	本主題邊界	集團
	本主題邊界揭露限制	本主題主要揭露台灣總部、越南責任、中國機電相關資訊，越南越興未導入溫室氣體盤查 ISO14064-1 系統，無法取得資訊。
103-2	本主題管理目的	為有效管理本公司氣候變遷與環保法規風險。
	政策	排放政策為致力於本公司溫室氣體盤查。確實掌握公司溫室氣體之排放狀況。提出溫室氣體減量的可行方案。確實執行溫室氣體減量工作計畫。
	承諾	排放遵循當地環保法規及 CDP「Commit to Action」倡議。
	目標與標的	台灣總部：2017 年為基準年，無短中長期目標。 越南責任：2016 年為基準年，無短中長期目標。 中國機電：2016 年為基準年，無短中長期目標。
	責任	設有溫室氣體盤查小組 與 查證小組，召集人為各營運據點之總經理
	資源	各子公司已成立溫室氣體盤查推動小組，2017 年共投入 16.5 萬元進行輔導案。
	申訴機制	申訴管道請見 2.1 與利害關係人的互動=>利害關係人關注議題及溝通管道
103-3	特定的行動	為有效管理排放主題，陸續導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查系統，2015 年台灣總部導入，2017 年越南責任及中國機電導入，2018 年越南越興導入。
	管理評量機制	依 ISO14064-1 內部管理審查程序，每年皆針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量。
	績效與調整 排放強度	台灣總部：2017 年溫室氣體總排放量為 748 公噸 CO ₂ e。因 2017 年規劃廠區新建工程作業，部分人員搬遷至其他廠房，基準年計算因營運邊界改變，修正為 2017 年（未來基準年如有變更將依據本公司程序書之規定進行修改）。 越南責任：2017 年溫室氣體總排放量為 11,774 CO ₂ e。 中國機電：2017 年溫室氣體總排放量為 4,525 公噸 CO ₂ e。

7.2 廢棄物管理 【103 廢汙水與廢棄物、306-2】

廢棄物分類儲存與清理管理辦法

台灣總部：依照環境管理手冊訂定廢棄物分類儲存與清理管理辦法，確保公司作業時產生之廢棄物，均妥善分類、收集、儲存與清理以符合環保法規要求達到污染與防治之目的。每月總務單位皆按政府規定申報廢棄物總量，廢棄物處理分為一般生活廢棄物、回收廢棄物及有害廢棄物。廢棄物處理廠商皆為**環保署核准廠商**，且必須簽訂**伸興環境、安衛管理協定**，確保以合法之方式處理廢棄物，不造成環境汙染，2017 年承包商**未有發生違約或違反規定之事件**。總務單位每年審查廢棄物清除廠商資格，包含許可證有效期間及核准清理項目，確保廢棄物處理符合法令規章。台灣總部廢棄物由承包商負責處理，**一般廢棄物**處理方式為**掩埋及焚化**，**有害廢棄物**由符合**環保局處理廠商資格**之單位回收。

越南責任：依照一般廢棄物及危害廢棄物相關管理辦法，越南責任管理部負責依法規向政府環保機構辦理廢棄物相關申報作業，每次清理廢棄物後以環保機關規定格式留下記錄，並定期回報。相關廢棄物處理廠商皆為環保機關核准廠商，**一般廢棄物**主要處理方式為**掩埋及焚燒**，**有害廢棄物**由具**環保合格證廠商**處理，目前未有違反規定之情事發生。

越南越興：依據越南法規及公司廢棄物處理規定處理廢棄物。越南越興管理課定期彙整及查核廢棄物相關記錄，確保廢棄物處理方式符合法規。相關廢棄物處理廠商皆為環保機關核准廠商，**一般廢棄物**主要處理方式為**掩埋及焚燒**，**有害廢棄物**由具**環保合格證廠商**處理，目前未有違反規定之情事發生。

廢棄物管理及回收再利用

台灣總部：2017 年統計範圍包含一般垃圾、紙、塑膠及鐵類、廢纖維或其他棉、布等混合物、廢油混合物及廢鋁統計，總量較去年略為減少。台灣廢棄物總量約為 56 噸，資源化比例為 73%，相較去年 61%，上升了 12%，主因為 2016 年進行重大裝潢工程及年底搬遷作業，造成一般廢棄物較 2017 年多 6 噸。

越南責任：2017 年首次揭露越南責任資源化比例及廢棄物總量，統計範圍含不可回收工業垃圾及危害垃圾，可回收垃圾如紙、塑膠、金屬等。因一般生活垃圾由工業區統一回收，未有重量，因此無法揭露。資源化比例為 60%。

越南越興：2017 年首次揭露越南越興資源化比例及廢棄物總量，統計範圍含不可回收工業垃圾及危害垃圾，可回收垃圾如紙、塑膠、金屬等。因一般生活垃圾由工業區統一回收，未有重量，因此無法揭露。資源化比例為 57%。

1

廢棄物分為一般生活垃圾、工業垃圾、有害垃圾、回收垃圾。

2

廢棄物處理廠商皆為政府環保單位認可廠商。

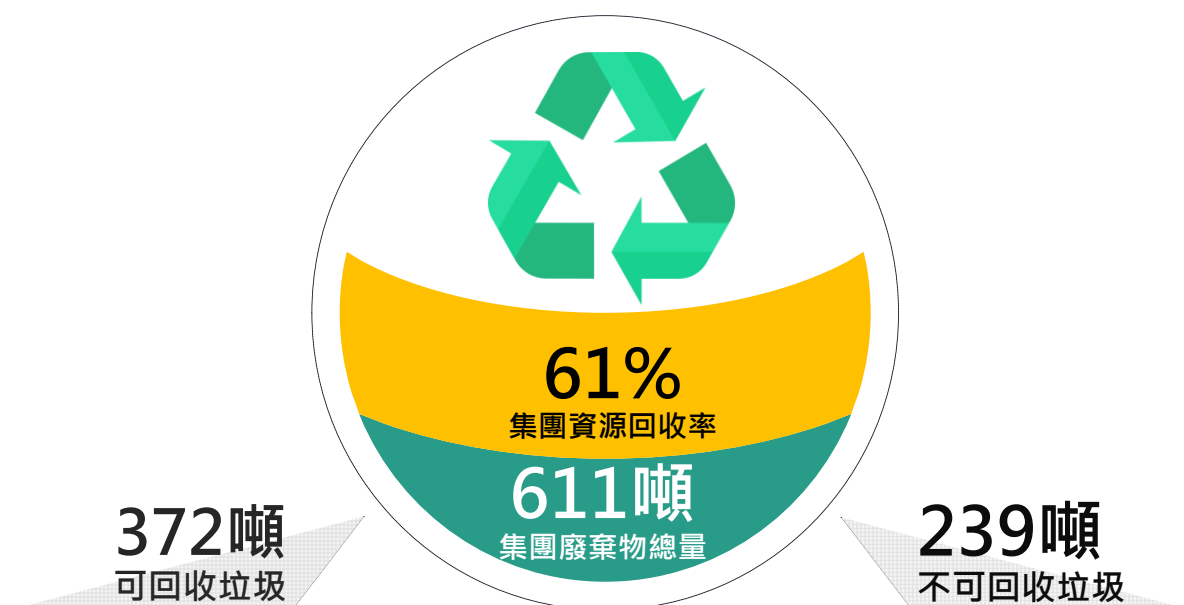
3

廢棄物處理廠商未有發生違約或違反規定之事件。

集團廢棄物重量(噸) 及 資源化比例(%)

單位：噸	台灣總部	越南責任	越南越興	集團
可回收重量	41	305	26	372
不可回收重量	15	204	20	239
總計重量	56	509	46	611
資源回收率 %	73%	60%	57%	61%

備註：資源回收率 = 可回收重量/總計重量；集團不含中國機電。



廢水檢測 【306-2】

伸興集團依據當地法規每年進行廢水檢測，2017 年各子公司檢測數據如下，均無超標之狀況。N/A 表示該國家未有強制規定檢測該項目。

水汙染檢測項目	年監測最大值(mg/L)			
	機電	台灣	責任	越興
PH 值	7.15	N/A	N/A	N/A
懸浮固體物 SS (mg/L)	5	7.1	74.5	46
化學需氧量 COD (mg/L)	12	18.8	236	91
生物需氧量 BOD (mg/L)	N/A	9.9	156	26

管理方針 – 廢水廢棄物

編號	報導要求	報導要求說明
103-1	本主題的重大原因	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，廢水廢棄物主題對於本公司相對重要。如不進行廢水廢棄物管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰。而盡責的管理廢水廢棄物可降低本公司的違規風險。
	本主題邊界	集團
	本主題邊界揭露限制	本主題主要揭露台灣總部、越南責任、越南越興相關資料，中國機電將於未來三到五年內揭露。
103-2	本主題管理目的	確保公司作業時產生之廢棄物，均妥善分類、收集、儲存與清理以符合環保法規要求達到污染與防治之目的。
	政策	請見章節 7. 永續環境
	承諾	遵守當地環保法規
	目標與標的	無短中長期目標
	責任	ISO14001 系統管理代表
	資源	台灣總部：ISO14001 系統認證、教育訓練相關費用約 5.5 萬 NTD。環保人員相關薪資支出：工安人員 3 人，總務人員 6 人 (含清潔人員)，總薪資支出約 573 萬/年。
	申訴機制	設有內外部溝通辦法，可透過相關管道申訴。2017 年未曾接獲相關投訴。
103-3	特定的行動	台灣總部、越南責任及中國機電已導入 ISO14001 國際管理系統。相關廢棄物處理廠商皆為環保單位核准廠商，確保以合法之方式處理廢棄物，不造成環境汙染。
	管理評量機制	本公司依 ISO14001 內部管理審查程序，每年皆針對廢棄物管理進行 PDCA 之有效性評量。
	績效與調整	台灣總部：資源化比率 73% 越南責任：資源化比率 60% 越南越興：資源化比率 57%

7.3 產品與服務能源需求減量

伸興所有產品從設計、製造到出貨，都會遵循國際安全法規標準，如 CE、GS、UL 等產品認證，以及綠色法令規章，如 RoHS、WEEE、REACH 等。以及公司相關辦法 (如：設計開發管理辦法、產品限用物質管理辦法)。台灣研發部門會將降低能源需求及環境友善之相關議題列入部門的年度 KPI 及年度 KT/KC (關鍵技術發展)計畫案中，每年投入相當的人力與管理成本。在研發設計方面，提升零件共用性、降低運輸耗能、設計最佳化模擬等。在生產製程改善方面，治具共用化設計、開發機電整合治具等，以提升生產線效率並減少生產過程的工治具數量。

產品綠色設計 【302-5】

為提高環境資本，透過對產品的能源需求減量，達到永續發展的目標。伸興的研發團隊在近年積極朝向降低產品耗能與設計程序簡化等方面發展，所針對的產品包含縫紉機與吸塵器。相關降低產品和服務的能源需求的方案例如：

1. **模具材料用量減少**：大輔助板常因外觀造型不同而需開新模，透過模具減量計畫，各機種在開發時依據外觀開發轉接板小模具，再結合以大型模具產出的共用板即可。**2017 年共有三機種以此模式進行**，大型輔助板模具鋼材總重量約為 1.65 噸，改善後之轉接板小模具總重約 0.9 噸，表示減少 0.75 噸之鋼材，**節省約 45%**。
2. **產品不使用高污染製程**：為減少環境負擔，**2017 年共 7 台新機種未使用高污染製程如電鍍、噴漆等**。
3. **產品耗材減量設計**：大部分商用背包式吸塵器皆以紙袋方式集塵，每次使用都會消耗一個紙袋；因應環保議題，2017 年開發『無袋背包式吸塵器 - 旋風式吸塵器』。伸興研發團隊利用旋風結構方式集塵，取代一般紙袋式吸塵器，成為**全球第一款無袋背包式吸塵器**，此外過濾耗材也使用可水洗的耗材增加使用期限。**本產品設計已取得相關專利證書**。

產品耗材減量設計

Before		After		以B機種1年產 5,000台為例子
				
改良項目	傳統型吸塵器	旋風式吸塵器	效益	
紙袋	 365個/年	 無紙袋	每年減少 1,825,000pcs	
HEPA過濾棉	 2個/年	 1個/年 (可水洗)	每年減少 2,500pcs	
過濾棉	 2個/年	 1個/年 (可水洗)	每年減少 2,500pcs	

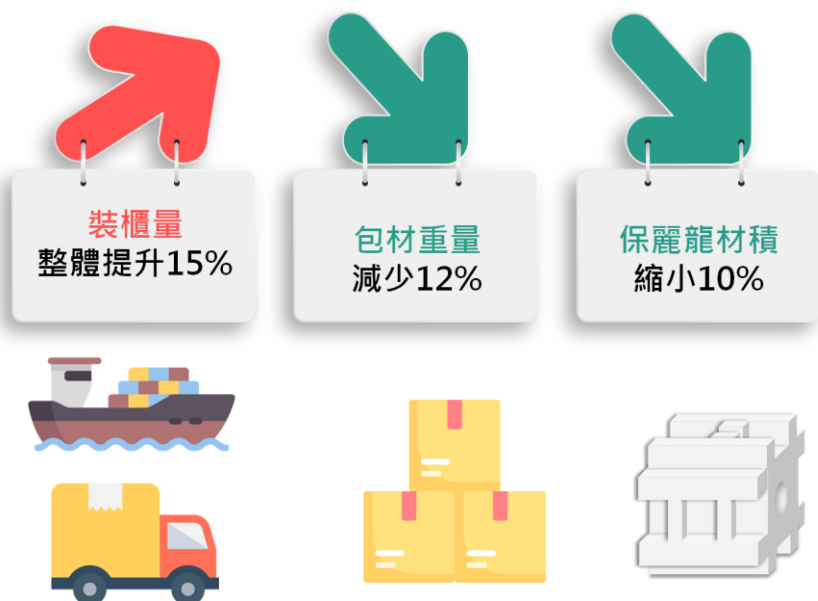
包材減量 【301-3】

包材減量為 COP21 巴黎協議後，綠色供應鏈管理的重點之一，除降低包材廢棄物對環境的衝擊，也能降低包材的成本反饋客戶。產品原物料減量設計及包材設計，在運輸的過程中，可以減少各種運輸工具的碳排放量。如重量大、運輸遠，累計排碳量相當驚人。適量的產品減重設計，對於地球環境的保護，也可盡一份心力。

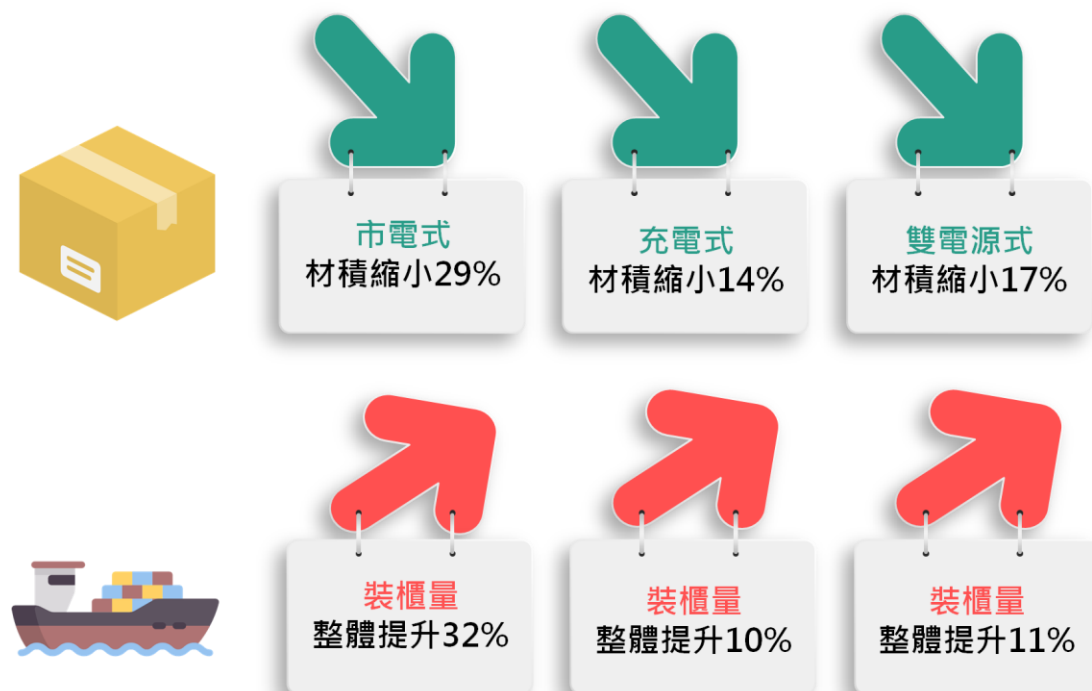
2017 年研發團隊針對保麗龍及紙箱進行材積優化，利用減少保麗龍的體積，進而達到減少原物料使用及運輸消耗的目的。以縫紉機 A 機種為例，經電腦分析與模擬，找出最佳化的材積，且通過耐衝撞及耐摔落測試，**平均保麗龍整體材積縮小 10%，包材重量可減少 12%，整體裝櫃量提升 15%**。除了縫紉機，另外亦進行三款 B 型吸塵器包材減量計畫，舉例來說市電式機種若出貨 5,000 台，原需 23 個貨櫃，包才改善後降為 16 個貨櫃，**整體裝櫃量提升 32%**，有效增加運輸效率。

未來伸興工業將持續檢視環保包材、包材減量或是減少大面積彩色印刷等方案可行性，降低包材對環境衝擊，持續為地球盡一份心力。

縫紉機包材設計成效



吸塵器包材設計成效



8 附錄 全球永續性報告指標 GRI (Global Reporting Initiative) STANDARD 對照表

一般揭露

類型/考量面	編號	揭露項目標題	對應章節	頁碼
1.組織概況				
核心	102-1	組織名稱	1.1 公司簡介	10
核心	102-2	活動、品牌、產品與服務	1.2 業務內容	16
核心	102-3	總部位置	1.1 公司簡介	10
核心	102-4	營運據點	1.1 公司簡介	10
核心	102-5	所有權與法律形式	1.1 公司簡介	10
核心	102-6	提供服務的市場	1.2 業務內容	16
核心	102-7	組織規模	1.1 公司簡介	10
核心	102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1 員工概況	54
核心	102-9	供應鏈	4.5 供應鏈管理	50
核心	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	1.1 公司簡介	10
核心	102-11	預警原則或方針	3.4 風險管理	39
核心	102-12	外部倡議	4.1 公司認證	45
核心	102-13	公協會的會員資格	1.4 參與組織	20
2.策略分析				
全面	102-14	決策者的聲明	經營者的話	4
核心	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	經營者的話 & 3.4 風險管理	4 & 39
3.倫理與誠信				
核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.1 公司簡介	10
全面	102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	3.3 落實誠信經營	37
4.利害關係人溝通				
核心	102-40	利害關係人團體	2.1 與利害關係人的互動	21
核心	102-41	團體協約	5.2 員工福利與權益	58
核心	102-42	鑑別與選擇利害關係人	2.2 利害關係人鑑別與重大考量面分析	24
核心	102-43	與利害關係人溝通的方針	2.1 與利害關係人的互動	21
核心	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	2.1 與利害關係人的互動	21

類型/考量面	編號	揭露項目標題	對應章節	頁碼
5.公司治理				
核心	102-18	治理結構	3.1 公司治理	29
全面	102-19	授予權責	3.2 企業社會責任管理組織架構	35
全面	102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	3.2 企業社會責任管理組織架構	35
全面	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	3.2 企業社會責任管理組織架構	35
全面	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	3.1 公司治理	29
全面	102-24	最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理	29
全面	102-25	利益衝突	3.1 公司治理	29
全面	102-35	薪酬政策	3.1 公司治理	29
全面	102-36	薪酬決定的流程	3.1 公司治理	29
全面	102-37	利害關係人的參與	3.1 公司治理	29
6.利害關係人溝通				
核心	102-40	利害關係人團體	2.1 與利害關係人的互動	21
核心	102-41	團體協約	5.2 員工福利與權益	58
核心	102-42	鑑別與選擇利害關係人	2.2 利害關係人鑑別與重大考量面分析	24
核心	102-43	與利害關係人溝通的方針	2.1 與利害關係人的互動	21
核心	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	2.1 與利害關係人的互動	21
7.報導實務				
核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	2
核心	102-46	界定報告書內容與主題邊界	2.2 利害關係人鑑別與重大考量面分析	24
核心	102-47	重大主題表列	2.2 利害關係人鑑別與重大考量面分析	24
核心	102-48	資訊重編	關於本報告書	2
核心	102-49	報導改變	關於本報告書	2
核心	102-50	報導期間	關於本報告書	2
核心	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	2
核心	102-52	報導週期	關於本報告書	2
核心	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	2
核心	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	2
核心	102-55	GRI 內容索引	8. 附錄全球永續性報告指標 GRI 對照表	93
核心	102-56	外部保證/確信	關於本報告書	2

特定揭露

考量面	編號	揭露項目標題	對應章節	頁碼
經濟績效				
經濟績效* ⁷	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 營運概況與財務資訊	19
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.2 員工福利與權益	58
	201-4	取自政府之財務補助	無政府補助	
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	5.2 員工福利與權益	64
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明	5.2 員工福利與權益	64
	103-3	說明組織如何評量管理方針	5.2 員工福利與權益	64
間接經濟衝擊* ¹⁶	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.1 社會公益	80
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	6.1 社會公益	80
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明		
	103-3	說明組織如何評量管理方針		
採購政策* ⁹	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.5 供應鏈管理	50
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	4.5 供應鏈管理	50
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明		
	103-3	說明組織如何評量管理方針		
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.3 落實誠信經營	37
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 落實誠信經營	37
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	3.3 落實誠信經營	38
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明	3.3 落實誠信經營	38
	103-3	說明組織如何評量管理方針	3.3 落實誠信經營	38
反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.5 法規遵循	40

考量面	編號	揭露項目標題	對應章節	頁碼
環境績效				
原物料	301-3	回收產品及其包材	7.3 產品與服務能源需求減量	90
能源 ^{*13}	302-1	組織內部的能源消耗量	7.1 能資源耗用與溫室氣體盤查	84
	302-3	能源密集度	7.1 能資源耗用與溫室氣體盤查	85
	302-4	減少能源消耗	7.1 能資源耗用與溫室氣體盤查	86
	302-5	降低產品和服務的能源需求	7.3 產品與服務能源需求減量	90
	302-5	降低產品和服務的能源需求	7.3 產品與服務能源需求減量	90
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	7.1 能資源耗用與溫室氣體盤查	86
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明		/
	103-3	說明組織如何評量管理方針		/
水資源	303-1	依來源劃分的取水量	7.1 能資源耗用與溫室氣體盤查	84
空污排放 ^{*14}	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	7.1 能資源耗用與溫室氣體盤查	84
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	7.1 能資源耗用與溫室氣體盤查	84
	305-4	溫室氣體排放密集度	7.1 能資源耗用與溫室氣體盤查	84
	305-5	溫室氣體排放減量	7.1 能資源耗用與溫室氣體盤查	84
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	7.1 能資源耗用與溫室氣體盤查	86
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明	7.1 能資源耗用與溫室氣體盤查	86
	103-3	說明組織如何評量管理方針	7.1 能資源耗用與溫室氣體盤查	86
污水與廢棄物 ^{*11}	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	7.2 廢棄物管理	87
	306-3	嚴重洩漏	3.5 法規遵循	40
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	7.2 廢棄物管理	89
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明	7.2 廢棄物管理	89
	103-3	說明組織如何評量管理方針	7.2 廢棄物管理	89
環保法規遵循 ^{*2}	307-1	違反環保法規	3.5 法規遵循	40
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	3.5 法規遵循	41
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明	3.5 法規遵循	41
	103-3	說明組織如何評量管理方針	3.5 法規遵循	41
供應商環境衝擊評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.5 供應鏈管理	50
	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	4.5 供應鏈管理	50

考量面	編號	揭露項目標題	對應章節	頁碼
社會績效				
勞工雇用 ^{*12}	401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工概況	54
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利。	5.2 員工福利與權益	58
	401-3	育嬰假	5.2 員工福利與權益	58
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	5.2 員工福利與權益	59
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明	5.2 員工福利與權益	59
	103-3	說明組織如何評量管理方針	5.2 員工福利與權益	59
勞資關係 ^{*4}	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 員工福利與權益	58
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	5.2 員工福利與權益	60
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明	5.2 員工福利與權益	60
	103-3	說明組織如何評量管理方針	5.2 員工福利與權益	60
職業健康與安全 ^{*5}	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	5.4 安全文化與責任	73
	403-3	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	5.5 員工健康管理與促進	78
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	5.4 安全文化與責任	73
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明	5.4 安全文化與責任	73
	103-3	說明組織如何評量管理方針	5.4 安全文化與責任	73
訓練與教育 ^{*6}	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 員工教育訓練	66
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 員工教育訓練	66
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.3 員工教育訓練	66
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	5.3 員工教育訓練	66
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明	5.3 員工教育訓練	66
	103-3	說明組織如何評量管理方針	5.3 員工教育訓練	66
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 員工概況	54
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.5 法規遵循	40
結社自由與團體協商	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	5.2 員工福利與權益	58
童工 ^{*10}	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.5 法規遵循	40
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	3.5 法規遵循	42
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明	3.5 法規遵循	42
	103-3	說明組織如何評量管理方針	3.5 法規遵循	42

考量面	編號	揭露項目標題	對應章節	頁碼
社會績效				
保全實務	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	5.3 員工教育訓練	66
人權評估 ^{*15}	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	3.5 法規遵循	40
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.3 員工教育訓練	66
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約		
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	3.5 法規遵循	43
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明		/
	103-3	說明組織如何評量管理方針		/
當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.1 社會公益	80
供應商社會評估	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.5 供應鏈管理	50
公共政策	415-1	政治捐獻	無政治捐獻	
顧客健康與安全 ^{*3}	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.5 法規遵循	40
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	4.4 綠色採購管理	47
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明	4.4 綠色採購管理	47
	103-3	說明組織如何評量管理方針	4.4 綠色採購管理	47
行銷與標示 ^{*8}	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.2 產品服務&行銷溝通	46
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	4.2 產品服務&行銷溝通	46
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.2 產品服務&行銷溝通	46
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	4.2 產品服務&行銷溝通	46
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明		/
	103-3	說明組織如何評量管理方針		/
客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.3 客戶滿意度	46
社會經濟法規遵循 ^{*1}	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	3.5 法規遵循	40
管理方針	103-1	說明議題為何重大的原因及其重大性議題的邊界	3.5 法規遵循	41
	103-2	說明組織如何管理議題，及提供管理方針的目的聲明，與管理方針的組成要素說明	3.5 法規遵循	41
	103-3	說明組織如何評量管理方針	3.5 法規遵循	41

9 安永確信報告

伸興工業股份有限公司

會計師獨立確信報告

西元二〇一七年度

會計師獨立確信報告

目 錄

項 目	頁 次
一、封面	1
二、目錄	2
三、會計師獨立確信報告	3-4
四、附件	
附件一 伸興工業所選定之標的資訊及其適用基準	5-6

會計師獨立確信報告

伸興工業股份有限公司 公鑒

一、確信範圍

本事務所接受伸興工業股份有限公司（以下簡稱伸興公司）之委任，對 2017 年度企業社會責任報告書中所選定之永續績效資訊進行有限確信並出具意見。

有關伸興公司所選定之標的資訊及其適用基準，詳附件一。

管理階層責任

伸興公司管理階層應依據適當之基準編製2017年度企業社會責任報告書，參考全球永續性標準理事會(Global Sustainability Standards Board ,GSSB)發布之GRI準則(GRI Standards)，並應設計、執行及維護與報告編製相關之內部控制，以蒐集並揭露報告書內容。

本事務所責任

本事務所係依照國際審計準則與確信準則委員會(IAASB)所發布之國際確信案件準則第3000號—非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件(ISAE3000: Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information)之要求規劃並執行有限確信工作。

二、確信工作

有限確信案件中執程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，所取得之確信程度明顯低於合理確信案件。為取得有限確信，本事務所於決定確信程序之性質及範圍時曾考量伸興公司內部控制之有效性，但目的並非對伸興公司內部控制之有效性表示意見。

為作成有限確信之結論，本事務所已執行下列工作：

- 與伸興公司之管理階層及員工進行訪談，以瞭解伸興公司履行企業社會責任之整體情況，以及報導流程；

- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解伸興公司之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求、雙方具體之溝通管道，以及伸興公司如何回應該等期望與需求；
- 針對報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序；蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明；如必要時，則抽選樣本進行測試；
- 閱讀伸興公司之企業社會責任報告書，確認其與本事務所取得關於企業社會責任整體履行情況之瞭解一致。

三、 先天限制

因企業社會責任報告中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響，選擇不同的衡量方式，可能導致績效衡量上之重大差異，且由於確信工作係採抽樣方式進行，且任何內部控制均受有先天限制，故未必能查出所有業已存在之重大不實表達，無論是導因於舞弊或錯誤。

四、 品質管制與獨立性

本事務所遵循審計準則公報第四十六號會計師事務所之品質管制之規範，建立並維護完備之品質管制制度，包含遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。本所亦遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。

五、 結論

依據本事務所執行之程序及所獲取之證據，未發現伸興公司所選定之永續績效資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

安永聯合會計師事務所

會計師：

嚴文筆



民國一〇七年七月十二日

附件一

編號	頁次	內文標題	指標內容	適用基準
1	2	報告範疇	所提供資訊的報告期間	公司政策
2	2	報告範疇	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	公司政策
3	2	報告書撰寫綱領	說明組織選擇的「依循」選項	公司政策
4	2	報告書撰寫綱領	組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	公司政策
5	2	發行時間	報告週期	公司資料
6	3	聯絡方式	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	公司資料
7	19	營運概況與財務資訊	相關營運數據表	公司統計資料
8	21	與利害關係人的互動	列出組織進行議合的利害關係人群體	公司資料
9	21	與利害關係人的互動	說明與利害關係人議合的方式	公司資料
10	23	與利害關係人的互動	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項	公司資料
11	24	利害關係人鑑別與重大考量面分析	界定報告內容和考量面邊界的流程	公司統計資料
12	24	利害關係人鑑別與重大考量面分析	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	公司統計資料
13	27	利害關係人鑑別與重大考量面分析	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	公司統計資料
14	27	利害關係人鑑別與重大考量面分析	針對每個重大考量面，說明組織內、外部在考量面上的邊界	公司統計資料
15	41	法規遵循	各營運據點無發生因環保重大違規罰款或懲處事件。	公司統計資料 (重大違規事件以新台幣一百萬為基準)
16	41	法規遵循	組織違反法律或法規的行政或司法制裁。	公司統計資料
17	42	法規遵循	說明組織為有效杜絕使用童工情況而採取的行動。	公司統計資料
18	43	法規遵循	接受人權檢視或衝擊評估的營運據點的總數和百分比。	公司統計資料
19	46	法規遵循	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數。	公司統計資料

編號	頁次	內文標題	指標內容	適用基準
20	46	法規遵循	說明產品和服務資訊與標示的要求均配合各國安全規範。	公司統計資料
21	50	供應鏈管理	2017 年仲興集團原料供應商為 397 家，主要廢棄物協力廠商共 5 家。	公司統計資料
22	50	供應鏈管理	各營運據點供應商當地廠商比例皆超過一半以上。	公司統計資料
23	54	2017 年員工概況	仲興集團 2017 年員工總數為 2,772 人，男性佔 36%，女性佔 64%。	公司統計資料
24	57	2017 年員工概況	2017 年仲興台灣總部員工離職及新進人員統計。	公司統計資料
25	60	員工福利與權益	根據當地勞基法訂勞務變更的最短通知期間。	公司政策
26	65	勞資間之協議	2017 年台灣總部、越南責任及中國機電員工參加工會比例。	公司統計資料
27	68	員工教育訓練	台灣總部員工教育訓練時數	公司統計資料
28	73	安全文化與責任	集團職業災害與出缺勤統計。	公司統計資料
29	79	社會關懷與參與	2017 年台灣總部共捐出縫紉機 55 台、白米 1,028 公斤及現金捐贈 110 萬元台幣；越南責任捐贈縫紉機 10 台及現金捐贈一億越南盾。	公司統計資料
30	85	能資源耗用及溫室氣體盤查	2017 年台灣總部、中國機電及越南責任之能源強度，業經公司內部稽核單位程序查證。	公司統計資料
31	85	能資源耗用及溫室氣體盤查	2017 年台灣總部、中國機電及越南責任之溫室氣體排放強度，業經公司內部稽核單位程序查證。	公司統計資料
32	88	廢棄物管理	2017 年台灣總部廢棄物總量約為 56 噸，資源化比例為 73%；越南責任廢棄物總量約為 509 噸，資源化比例為 60%；越南越興廢棄物總量約為 46 噸，資源化比例為 57%。	公司統計資料



伸興工業

2017年
企業社會責任
報告書