

2024 Sustainability Report 永續報告書

易連工業





CONTENTS

總經理的話 ————— 01

關於本報告書 ————— 02

1 誠信治理



1.1 關於易連	20
1.2 公司治理	22
1.3 經營績效	31
1.4 供應商管理	34
1.5 產品品質	37
1.6 客戶服務	41
1.7 資安防護	45
1.8 風險管理	46
1.9 內部稽核	48
1.10 產業準則	48

2 永續環境



2.1 能源管理	50
2.2 碳排放管理	52
2.3 廢棄物管理	60

3 社會關懷



3.1 員工多元化與平等機會	65
3.2 勞雇關係	69
3.3 訓練與教育	75
3.4 職業安全衛生	77
3.5 社會參與	86

附錄一：目錄 GRI 內容索引表
附錄二：永續發展目標 (SDGS)

88
98

附錄三：氣候相關財務揭露 (TCFD) 99
附錄四：永續會計準則 (SASB) 對照表 101

總 經 理 的 話

「情義文化、安全效率、科學創新、共享共榮」是易連公司政策，訂定執行指導方針但缺乏明確執行的標的，容易造成事倍功半的缺失。

偶然的機會接觸到ESG，標舉誠信治理、永續環境及社會關懷，其執行細節及評估方式，不啻是汪洋中行船的燈塔，給予具體執行與改善的標的。貫徹永續經營，與自然和諧共生，以系統化指標為驅動，攜手共創更美好的明天。

易連工業股份有限公司

總經理：曹天福

關於本報告書

易連工業股份有限公司(下稱易連)為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行年永續報告書(下稱本報告書)，我們透過發行本報告書向利害關係人說明，在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信經營、落實環境保護、參與社會(人群)公益及強化公司競爭力等面向所作的措施及績效，易連期盼利害關係人能持續關注我們，並給予寶貴建議，讓公司在落實企業社會(人群)責任與永續經營的道路上向前大步邁進。

報告揭露期間與範圍

本報告書資料揭露期間為2024年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明；本報告書以中文為主，必要時得增以其他語言發行。

本報告書資料揭露範圍以易連之臺灣地區及海外地區(註1)之營運據點為主，財務數據與公司個體財報揭露一致，並經會計師查核簽證；公司財報揭露數據，以新台幣為計算單位，相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎。相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎。另外環保、員工等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認。

註1：資料揭露以易連工業股份有限公司及竣揚工業股份有限公司為主；竣揚工業股份有限公司為易連工業股份有限公司之子公司，報告書以易連工業股份有限公司為代表。

撰寫依據及查證

本報告書撰寫架構係參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,下稱GRI)發布之GRI永續性報導準則(GRI Standards)之撰寫，並於本報告書附錄提供GRI永續性報導準則內容索引供利害關係人參照。

註：本公司非上市櫃公司，故以參考GRI永續性報導準則為主。

易連之系統驗證如下：

管理系統 / 相關認證	第三方稽核 (查證)單位	有效日期	驗證 (查證)範圍
IATF16949	BSI_ 新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司	2027/07/31	
ISO14001		2027/09/04	
ISO14064-1		註：一年一查證	易連工業股份有限公司
TTQS	勞動部勞動力發展署		

易連之系統驗證證書

IATF 16949證書



ISO 14001證書



ISO 14064-1聲明書



TTQS證書





發行頻率

這是易連發布ESG永續報告書，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於易連官網下載。

易連官網：<http://www.easylink.com.tw>

報告書資訊揭露期間：2024/1/1～2024/12/31

報告書發布頻率：每年一次

本次發布日期：2025年8月。

下次發布日期：2026年8月。

外部驗證單位：委由外部獨立機構BSI 英國標準協會 British Standards Institution；本次查證係參考GRI永續性報導準則並取得保證聲明，查證報告請參照附錄。

本報告書為第一次揭露；故無相關資訊重編之事宜



意 | 見 | 回 | 饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

易連工業股份有限公司 管理部

總部地址：高雄市岡山區本工環東路1號

電話：07-6246066分機：510

E-mail：esg@easylink.com.tw

利害關係人議合

利害關係人議合流程



重大主題鑑別流程



確認主要利害關係人



首先利害關係人為影響公司或受公司影響的群體，由各部門初步篩選例行往來所接觸的利害關係人類型，根據各別利害關係人與公司的互動頻率、影響程度與重要性，經由內部會議討論並參考同業情形，最終得出6類主要利害關係人，包含非政府機關、法人股東/投資人、客戶、員工、供應商/承包商/承攬商、周邊鄰居。



主要利害關係人溝通

易連之各部門業務不同，使得各類主要利害關係人對公司關注之議題亦有所差異，易連透過多元管道與主要利害關係人持續互動，讓主要利害關係人適時瞭解公司營運現況；同時公司亦能掌握主要利害關係人的要求及期待並即時回應。因此公司各部門蒐集主要利害關係人於業務往來過程中對公司提出的關注事項，由部門初步收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則與同業永續報告書，歸納出9項永續(重大)議題，涵蓋經濟、環境與社會(人群)等面向，確保永續議題涵蓋GRI永續性報導準則要求的完整性與包容性。

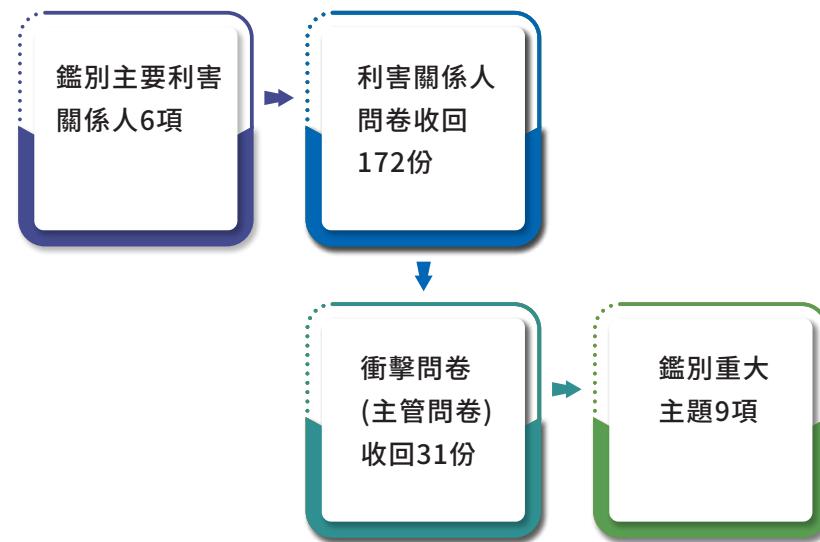
利害關係人議合

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通實務統計	負責部門 / 聯絡方式	報告書回應章節
非政府機關	公協會及其它非政府機關組織協助公司非營運(例如：產業訊息交流)事宜。	■ 公司治理 ■ 倫理誠信 ■ 產品責任	參與不定期會議召開	1. 每年 1 次不定期參與會議召開。	人員：管理部副理 信箱：isa@easylink.com.tw 電話 / 分機：07-6246066#510	1.2 公司治理
法人股東 / 投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利，並以創造最大利潤及股東權益最大化持續努力的目標。	■ 經營績效 ■ 公司治理 ■ 風險管理 ■ 法規遵循 ■ 資安防護	1. 董事會定期一年一次。 2. 股東會定期一年一次。	1. 2024 年召開董事會，出席率 100%。 2. 2024 年召開股東會，出席比率 100%。	人員：財務部主管 信箱：anni@easylink.com.tw 電話 / 分機：07-6246066#500	利害關係人議合 1.1 關於易連 1.2 公司治理 1.3 經營績效 1.7 資安防護
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將服務的品質視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	■ 營運績效 ■ 產品責任 ■ 客戶服務	1. 不定期拜訪 2. 每年年底客戶滿意度調查 3. 電話、E-MAIL 不定期溝通 4. 客戶不定期到廠參觀稽核	1. 客戶 email 約 200 封 / 天 2. 每年 1 次客戶滿意度調查。 3. sales call 30 通 / 月	人員：業務部經理 信箱：nicole@easylink.com.tw 電話 / 分機：07-7251034#200	1.2 公司治理 1.3 經營績效 1.4 市場地位 1.7 資安防護 1.8 風險管理

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通實務統計	負責部門 / 聯絡方式	報告書回應章節
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 倫理誠信 ■ 經營績效 ■ 薪酬福利 ■ 勞資關係 ■ 法規遵循 ■ 職業健康與安全 	聯絡管道：管理部 / 電話 :07-6246066#510/ EMAIL isa@easylink.com.tw 勞資會議每年 4 次 年度員工滿意度問卷調查	1. 勞資會議參與人數約 10 人 2. 員工信箱受理 0 封。 3. 申訴管道受理成立 0 件 4. 員工滿意度調查平均分數 85 分	人員：管理部副理 信箱：isa@easylink.com.tw 電話 / 分機：07-6246066#510	1.1 關於易連 1.2 公司治理 1.3 經營績效 2.1 能資源管理 2.2 碳排放管理 2.3 廢棄物管理 3.1 員工多元化與平等機會 3.2 勞雇關係 3.3 訓練與教育 3.4 職業安全衛生
供應商 / 承包商 / 承攬商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料及服務；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 永續供應鏈（環保 & 人權） ■ 供應商評鑑 ■ 風險管理 	1. 供應商及承攬商評鑑 / 每年 4 次 2. 供應及承攬商商通知 / 不定期	1. 每季綜合評鑑結果 2. 供應商簽署 2024 年 3 份 2025 年 4 份	人員：採購部經理 信箱：tina@easylink.com.tw 電話 / 分機：07-6246066#400	1.3 經營績效 1.5 供應商管理 2.1 能資源管理 2.2 碳排放管理
周邊鄰居	公司關注當地社區發展，期盼以企業力量扶助社會(人群)，實踐企業社會(人群)責任，與當地社區維持良好關係。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社會(人群)公益 ■ 社區投資 	1. 大樓管理委員會 / 每年一次 2. 親訪 / 不定期	1. 每年一次大樓管理委員會	人員：業務部經理 信箱：Nicole@easylink.com.tw 電話 / 分機：07-7251034#200	3.5 社會參與

鑑別重大主題

重大主題鑑別流程

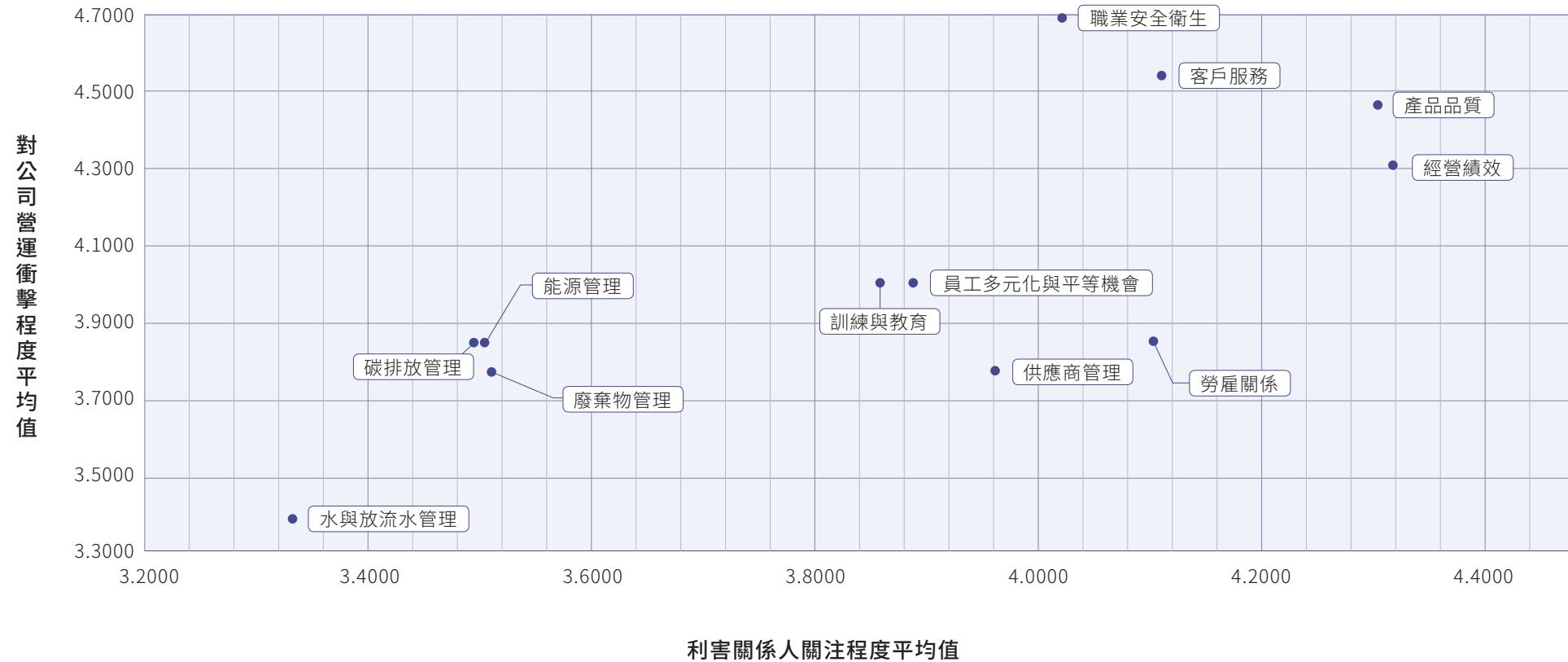


面向	重大主題
經濟面	1.3 經營績效 1.4 供應商管理 1.5 產品品質
環境面	2.1 能源管理 2.2 碳排放管理 2.3 廢棄物管理
社會(人群)面	3.1 員工多元化與平等機會 3.2 勞雇關係 3.3 訓練與教育

易連透過發放線上問卷，請主要利害關係人填寫影響利害關係人評估問卷，調查主要利害關係人最關注易連那些永續議題(考量利害關係人問卷發放的因素，最後決定以非政府機關、法人股東/投資人、客戶、員工、供應商/承包商/承攬商、周邊鄰居作為問卷調查對象)，共回收203份有效問卷(利害相關者問卷總數為172份；主管問卷總數為31份)，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司內部主管，由主管填寫各項永續議題對於易連及外部利害關係人產生經濟、環境和社會(人群)等衝擊之評分，得出各永續議題對易連與外部利害關係人造成的衝擊程度評分，再將永續議題的關注程度評分與衝擊程度評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由內部會議討論，將經濟、環境與社會(人群)三個面向各自排名前四之永續議題列入當年度的重大主題，再者，也評估其它未列選之議題作適當之調整後，列入其補充議題及合併其它重大主題之細項，同時為兼顧ESG報告揭露資訊的均衡性，調整重大主題的範圍，確認當年度易連應優先揭露的9項重大主題，依序為經營績效/供應商管理/產品品質/能資源管理/碳排放管理/廢棄物管理/員工多元化與平等機會/勞雇關係/訓練與教育等議題，易連將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

易連根據9項重大主題歸納當年度ESG三大主軸，分別為維持產品競爭力，創造更多利潤；適時將獲利與員工分享，強化職能訓練；做好環保管控，減少對環境及職安衛造成過度衝擊。最後，為求本報告書內容之完整性，易連亦額外揭露客戶服務/資安防護/職業安全衛生/參與公益活動等成果。

■ 散佈圖(永續議題於利害關係人關注程度與對公司營運衝擊程度之相關性)





■ 重大主題評估說明如下

永續議題構面	永續議題	評估說明	列選為重大主題
經濟面	經營績效		經營績效
	客戶服務		列入一般議題
	產品品質		產品品質
	供應商管理		供應商管理
環境面	能資源管理		能源管理
	廢棄物管理	經由內部高階管理階層與各小組開會討論，最後決定重大主題。	廢棄物管理
	水與放流水管理		---
	碳排放管理		碳排放管理
社會(人群)面	職業安全衛生		列入一般議題
	員工多元化與平等機會		員工多元化與平等機會
	勞雇關係		勞雇關係
	訓練與教育		訓練與教育

註：另外；資安防護及社會參與列入補充議題

■ 重大主題（衝擊面向）分析過程

ESG 面向	重大主題 (衝擊面向)	利害關係人關 注程度平均值 (利害關係人問卷 調查之平均分數)	對公司營運衝 擊程度平均值 (主管問卷調查 之平均分數)	利害關係人關注程 度平均值 / 對公司營運衝擊 程度平均值之相乘	衝擊面向說明 (正面 / 負面 / 實際 / 潛在等分析)	衝擊面向 結果分析
經濟面	經營績效	4.3722	4.4194	19.3224	以公司營運,且為公司生存和發展的經濟來源及治理方面作評估,其整體性無相關正/負面之情事。 註:無相關負面情事之發生。	正面/實際
	產品品質	4.4389	4.2258	18.7579	以公司營運,以產品品質方面作評估,其整體性無相關正/負面之情事。 註:無相關負面情事之發生。	正面/實際
	供應商管理	4.0667	3.8710	15.7419	現行公司供應商管理(採購實務/供應商之人權(社會)及環境)方向之整體性正/負面相關評估。 註:無相關負面情事之發生。	正面/實際
環境面	能資源管理	3.5167	3.7742	13.2726	目前公司能源動力主要以外購電力為主,其仍持續性作減量措施。 註:無相關負面情事之發生。	正面/實際
	碳排放管理	3.5667	3.8387	13.6914	應對氣候變遷和環境保護之議題,目前公司仍持續性針對碳排及溫室氣體作盤查及減量措施。 註:無相關負面情事之發生。	正面/實際
	廢棄物管理	3.5944	3.6774	13.2183	目前公司以廢棄物相關議題為主,其仍持續性作減量措施。 註:無相關負面情事之發生。	正面/實際

ESG 面向	重大主題 (衝擊面向)	利害關係人關 注程度平均值 (利害關係人問卷 調查之平均分數)	對公司營運衝 擊程度平均值 (主管問卷調查 之平均分數)	利害關係人關注程 度平均值 / 對公司營運衝擊 程度平均值之相乘	衝擊面向說明 (正面 / 負面 / 實際 / 潛在等分析)	衝擊面向 結果分析
社會 (人群)面	員工多元化與 平等機會	3.8222	3.9677	15.1656	以企業之市場佔有率(公司內部整體之運作,如員工性別之薪資/薪酬等考量)作正/負面相關評估。 註:無相關負面情事之發生。	正面/實際
	訓練與教育	3.8389	3.9677	15.2317	評估其公司員工之訓練與教育情況。 註:無相關負面情事之發生。	正面/實際
	勞雇關係	4.0611	4.1290	16.7685	評估其公司員工之勞雇關係情況。 註:無相關負面情事之發生。	正面/實際

註1：利害關係人關注程度/對公司營運衝擊程度等議題,評估其1(非常不滿意)~5(非常滿意)之等級給予分數,再將各重大主題統計作平均得其均值。

註2：實際/潛在/正面衝擊/負面衝擊之評估方式:

- (1)實際(已發生之事實)
- (2)潛在(未來可能會發生)
- (3)正面衝擊(例如:優於法規/獲獎肯定/營運成長/企業名譽)
- (4)負面衝擊(例如:違法事紀/負面報導/營運損失/作業影響等)

項次	2023 年重大主題	2024 年重大主題	比較
1		經營績效	
2		供應商管理	
3		產品品質	
4	註1：2024年為第一次重大主題揭露；應可比較性作評估。	能資源管理	同註1說明
5		碳排放管理	
6		廢棄物管理	
7		員工多元化與平等機會	
8		勞雇關係	
9		訓練與教育	

撰寫報告書原則

報導原則

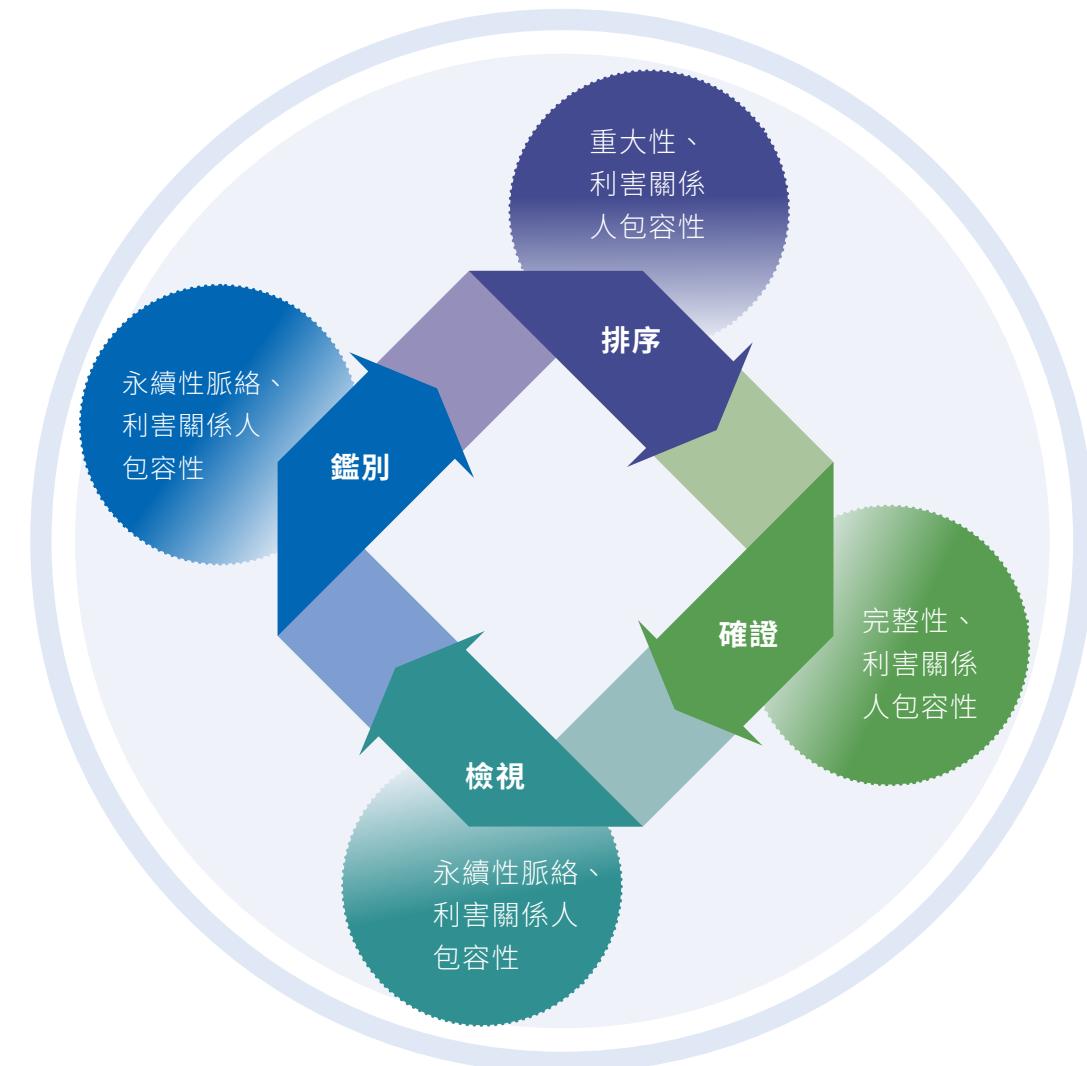
準確性	平衡性
清晰性	可比較性
完整性	永續性脈絡
時效性	可驗證性

完整的
永續報告書



易連遵循GRI永續性報導準則的要求，依照定義報告的8項原則來編制永續報告書，包括利害關係人：初步鑑定6類主要利害關係人；根據：

- 1 準確性** 報告之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效。
- 2 平衡性** 報告之資訊反映正、反面績效，讓各界對易連的整體績效做出合理的評估。
- 3 清晰性** 易連呈現資訊的方式，可讓使用資訊的利害關係人易於理解和取得。
- 4 可比較性** 易連以國際慣用的標準來蒐集和揭露相關資訊，同時資訊表達的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效。
- 5 完整性** 本報告書包含之重大主題及其內外部邊界，足以反映易連在經濟、環境及社會(人群)的顯著衝擊範圍。
- 6 永續性** 揭露易連如何對營運當地、周邊區域的經濟面、環境面及社會(人群)面發展趨勢採取措施來改善或降低衝擊程度。
- 7 時效性** 易連適時提供公司營運重要資訊讓利害關係人能立即掌握公司狀況，提升公司資訊透明度。
- 8 可驗證性** 易連所揭露的資訊，乃可供檢視、建立資訊品質及重大性的方式予以蒐集、彙整及揭露。



確定重大主題和邊界

面向	重大主題	對易連的重要性	內部 邊界 公司	外部邊界					對應 GRI 準則 一般揭露 / 特定主題揭露項目	報告書 揭露章節
				法人股東 / 投人 (含董事)	供應商 / 承包商 / 承攬商	客戶	非政府 機關	周邊 鄰居		
經濟	經營績效	公司營運生存和發展的經濟來源；如期如質，追求卓越共生。	●	●		●			GRI 201：經濟績效 2016	1.3經營績效
經濟	產品品質	公司產品品質之控管；會影響其客戶滿意度及公司訂單之影響性。	●	●	●	●			自訂主題(來源：同業主題)	1.5產品品質
經濟	供應商管理	供應鏈帶動供應商之產業上下游需求；致力於在地採購及供應商人權/社會/環境等評估。	●	●	●				GRI 204：採購實務 2016 GRI 308：供應商環境評估 GRI 414：供應商社會評估 2016	1.4供應商管理
環境	碳排放管理	應對氣候變遷和環境保護的社會(人群)責任；致力於實踐節能減碳，訂定減碳目標，採取各項減量與能源替代措施，降低溫室氣體排放量。	●		●	●	●	●	GRI 305：排放 2016	2.2碳排放管理
環境	能資源管理	能源動力來源之方案執行要求；致力於實踐能資源管理，透過定期盤查能資源，進而採取各項減量，達成各階段的能資源目標。	●		●	●	●	●	GRI 302：能資源 2016	2.1能資源管理

面向	重大主題	對易連的重要性	內部 邊界	外部邊界					對應 GRI 準則 一般揭露 / 特定主題揭露項目	報告書 揭露章節
				公司	法人股東 / 投人 (含董事)	供應商 / 承包商 / 承攬商	客戶	非政府 機關	周邊 鄰居	
環境	廢棄物管理	致力於實踐廢棄物管理，透過定期廢棄物減量，進而採取各項減量，達成各階段的廢棄物減量目標。	●		●		●	●	GRI 306：廢棄物管理2020	2.3廢棄物管理
社會 (人群)	訓練與教育	員工之訓練與教育之要求；可讓公司同仁感到受重視對員工工作上有幫助，醞釀出和諧與團結的公司文化，促進公司整體的利益成長。	●		●				GRI 404：訓練與教育2016	3.3訓練與教育
社會 (人群)	員工多元化與平等機會	員工基本資訊及薪酬福利之要求；身為一間重視人權的企業，可讓公司同仁感到受重視，醞釀出和諧與團結的公司文化，促進公司整體的利益成長。	●				●		GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	3.1 員工多元化與平等機會
社會 (人群)	勞雇關係	提升勞方及資方之良性互動溝通可以讓員工強化對公司的認同感，提升員工滿意度，連帶提高工作效率，並同時提升公司正面形象，讓公司營收與員工個人財富創造雙贏。	●	●	●	●	●		GRI 401：勞雇關係2016	3.2勞雇關係



2024 年實績 _ 經面績效亮點

經營績效	<p>1. 強化競爭力、增加客戶群、整合上下游。</p> <p>2. 擴充經濟規模，降低成本，提高競爭力，維持品質優勢。2024年實績如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 自動化製造 (機台設備購置) (投入經費：新台幣7,318,600元、美金35,800元、日幣13,900,000元；總計：新台幣11,324,168元)。 ■ 自動化量測(機台設備購置) (投入經費：新台幣3,481,250元)。 ■ 自動化設計(軟體購置) (投入經費：新台幣2,782,500元)。 ■ 生產管理IOT (機台設備購置) (投入經費：新台幣811,598元)。 ■ ISO系統認證 (環境/溫室氣體/汽車品質/實驗室) (投入經費：新台幣750,556元)。 ■ 專利申請 (投入經費：新台幣86,200元)。 										
供應商管理	<p>1. 2024年度在地採購金額佔比為84%。</p> <p>2. 2024年執行年度性供應商 (IATF 16949 評鑑/稽核)。</p>										
產品品質	<p>1. IOT 設備導入450萬元。</p> <p>2. 2024年共4件 (專案改善)。</p> <table border="1" data-bbox="399 859 1163 1065"> <thead> <tr> <th data-bbox="399 859 579 890">編號</th><th data-bbox="579 859 1163 890">活動名稱</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="399 890 579 922">2024001</td><td data-bbox="579 890 1163 922">建立製造現場 IOT 生產狀況訊息及時回報系統</td></tr> <tr> <td data-bbox="399 922 579 954">2024002</td><td data-bbox="579 922 1163 954">提升品保外籍同仁的教育訓練</td></tr> <tr> <td data-bbox="399 954 579 986">2024004</td><td data-bbox="579 954 1163 986">光篩失效改善</td></tr> <tr> <td data-bbox="399 986 579 1017">2024005</td><td data-bbox="579 986 1163 1017">篩選部管辦指導書建立不完整</td></tr> </tbody> </table>	編號	活動名稱	2024001	建立製造現場 IOT 生產狀況訊息及時回報系統	2024002	提升品保外籍同仁的教育訓練	2024004	光篩失效改善	2024005	篩選部管辦指導書建立不完整
編號	活動名稱										
2024001	建立製造現場 IOT 生產狀況訊息及時回報系統										
2024002	提升品保外籍同仁的教育訓練										
2024004	光篩失效改善										
2024005	篩選部管辦指導書建立不完整										
客戶服務	客戶滿意度調查分析達標；2022年4.55；2023年4.59；2024年4.55。										
資安防護	<p>投入資源：</p> <table data-bbox="399 1176 1163 1240" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td data-bbox="399 1176 898 1208">1. 防火牆維護。</td><td data-bbox="898 1176 1163 1208">2. SPAM 郵件過濾維護。</td></tr> <tr> <td data-bbox="399 1208 898 1240">3. 防毒軟體維護。</td><td data-bbox="898 1208 1163 1240">4. 本地與異地備份。</td></tr> </table> <p>具體成果：</p> <table data-bbox="399 1287 1163 1383" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td data-bbox="399 1287 898 1319">1. 不中斷服務達成率：90%。</td><td data-bbox="898 1287 1163 1319">2. 網路攻擊攔截1000次/月。</td></tr> <tr> <td data-bbox="399 1319 898 1351">3. 災難應變演練1次。</td><td data-bbox="898 1319 1163 1351">4. 資訊安全教育1次。</td></tr> </table>	1. 防火牆維護。	2. SPAM 郵件過濾維護。	3. 防毒軟體維護。	4. 本地與異地備份。	1. 不中斷服務達成率：90%。	2. 網路攻擊攔截1000次/月。	3. 災難應變演練1次。	4. 資訊安全教育1次。		
1. 防火牆維護。	2. SPAM 郵件過濾維護。										
3. 防毒軟體維護。	4. 本地與異地備份。										
1. 不中斷服務達成率：90%。	2. 網路攻擊攔截1000次/月。										
3. 災難應變演練1次。	4. 資訊安全教育1次。										

1

誠信治理



- 1.1 關於易連
- 1.2 公司治理
- 1.3 經營績效
- 1.4 供應商管理
- 1.5 產品品質
- 1.6 客戶服務
- 1.7 資安防護
- 1.8 風險管理
- 1.9 內部稽核
- 1.10 產業準則

一、誠信治理

1.1 關於易連

1.1.1 組織概況

公司名稱	易連工業股份有限公司	竣揚工業股份有限公司
總部位置	高雄市岡山區本工環東路 1 號	高雄市岡山區本工環東路 1 號 3 樓
股權結構佔比	本國法人：1,164,080 仟元 (94.64%) 本國個人：65,920 仟元 (5.36%)	本國法人 30,000 仟元 (100%)
資本額 (單位：新台幣仟元)	1,230,000 仟元	30,000 仟元
各區營運據點	臺灣（高雄）	臺灣（高雄）

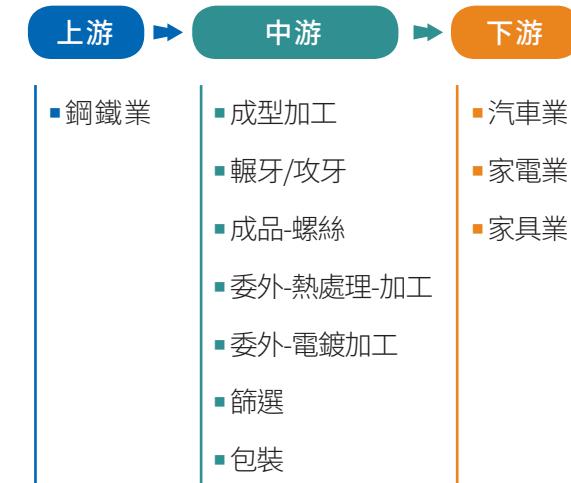
1.1.2 組織活動、價值鏈

所處行業	螺絲、螺帽及鉚釘製造業 基本金屬表面處理業
主要產品 / 服務	國際貿易業 螺絲、螺帽、螺絲釘、及鉚釘等製品製造業、國際貿易業、表面處理業
產品產量 (單位：公斤)	6,695,098
當年度營收 (單位：新台幣仟元)	1,225,055,717
各區營運據點	臺灣（高雄）100%

■ 揭露價值鏈的上中下游

本公司以螺絲、螺帽及鉚釘製造業/基本金屬表面處理業為主。

產業上、中、下游之關聯性：



1.1.3 易連關係企業

目前無相關關係企業，其本公司之發展重點沿革如下：

年度	重要記事
1992 年	1. 公司成立 2.QS9000 汽車品質管理系統認證 3. 實驗室成立
2005~2008 年期間	1. 汽配緊扣件生產工廠成立 2. 越南廠設立 (生產規格品) 3.C-TPAT 認證
2010~2017 年期間	1.TS 16949 汽車品質管理系統認證 2.ISO 14001 環境政策管理系統認證 3.VDA 6.3 過程稽核員認證 4. 模具室成立 5. 產能擴充 6. 機械手臂應用 7. 沖壓與自動組裝設備區擴建
1992 年	1.IATF 16949 汽車品質管理系統認證 2. 全面使用 QR CODE 追蹤生產狀況 3.ERP 系統整合 4. 自動化新廠落成 5. 模具製程改善 6.QC 數位化及無線檢驗

年度	重要記事
2021 年	1. 製造 IoT 戰情中心設置 2. 自動檢測 3. 光學篩選設備性提升 (接近 0ppm) 4. 產能擴充及新增模具自動倉儲管理
2022	成立攻牙部門
2023	成立袋裝自動包裝小組
2024	1. 取得 ISO 14064-1 證書 2. 使用綠電 3. 取得模具新型專利 (M657430)

註：資料來源：公司官網: <http://www.easylink.com.tw>

1.1.4 參與外部組織

外部協會名稱	參與身份	參與的委員會 / 推動的專案
臺灣螺絲工業同業公會	會員	無

■ 歷年獲獎榮耀

1.1.5 公司近年任何獲獎紀錄

本公司2024年無相關ESG獲獎紀錄。

1.2 公司治理

▪ 治理結構

公司重要沿革	請參閱 1.1.3 易連關係企業
公司組織圖	<pre> graph TD GM[總經理] --- GM_O[總經理室] GM --- VP[副總] VP --- PD[包裝部] VP --- QD[品保部] VP --- FD[產發部] VP --- DP[採購部] VP --- SD[生管部] VP --- MD[製造部] VP --- SE[篩選部] VP --- ID[資訊部] VP --- BD[業務部] VP --- FD[財務部] VP --- MD[管理部] VP --- VN[越南] VP --- NB[寧波辦公室] VP --- US[美國辦公室代表] VP --- MX[墨西哥辦公室代表] PD --- P1[包裝] PD --- P2[人篩] QD --- P3[品保QA] QD --- P4[品保QC] FD --- P5[多沖] FD --- P6[輥牙] FD --- P7[螺帽] FD --- P8[模具] FD --- P9[廠務] MD --- P10[1B2C] SE --- P11[光篩] SE --- P12[割頭組裝] SE --- P13[二次加工] SE --- P14[沖壓] SE --- P15[攻牙] SE --- P16[裝袋] BD --- P17[業務A組] BD --- P18[業務B組] BD --- P19[業務C組] BD --- P20[業務D組] BD --- P21[出貨組] </pre>
公司經營理念	<ol style="list-style-type: none"> 公司最高治理單位的委員會為董事會；已成立「永續推行委員會」，其下依實際工作推展，包括：重大主題：經營績效 / 供應商管理 / 產品品質 / 能源管理 / 碳排放管理 / 廢棄物管理 / 員工多元化與平等機會 / 勞雇關係 / 訓練與教育等經濟、環境和人群各構面執行；且永續推行委員會每年報告其執行成效於董事會。 公司經營理念如下： <p>資料來源：公司官網：http://www.easylink.com.tw</p> <ol style="list-style-type: none"> 對客戶：快速交期與競爭價格。 對員工：安全乾淨舒適的工作場合以及多樣性的福利。 對股東：提升投資報酬率。 對社會：取之於社會用之於社會。 對環境：綠色環保再生，為未來的下一代維護環境。
短中長期營運目標	<ol style="list-style-type: none"> 短期目標：營收成長率符合設定目標。 建立公司更穩健的營運模式，符合公司中長期的發展策略。

1.2.1 董事會

董事會及各委員會的 提名與遴選流程	依公司法推選董事；按公司法第 198 條第 1 項規定：「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 1 人，或分配選舉數人，由所得選票代表選舉權較多者，當選為董事」。公司章程訂定 3 位董事，其第三席董事有 2 位候選人得相同權數之選票時，該如何處理，允由公司自行決定，如有爭議，請循司法途徑處理。
董事提名多元性、獨立性的說明	依公司法；董事推選是從股東名單推選。

■ 董事會出席率

2024 年董事會出席率					
職稱	姓名	實際出席率 (%)	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG 相關背景 / 經驗	持有競爭同業、供應商、客戶的股份
董事長	曹天福	100%	1	經營管理、領導決策、產業知識	V
董事	曹莫惠華	100%	1	無	X
董事	黃淑芬	100%	董事不透露	產業知識	董事不透露
獨立董事	無				
獨立董事	無			暫不揭露	
獨立董事	無				



1.2.2 董事會績效評估

董事會績效評估			
自評（問卷）	2022 年	2023 年	2024 年
董事會			
審計委員會			
薪酬委員會		本公司無相關自評之績效評估；待後續考量自評之相關機制。	
永續發展委員會			
外評	2022 年	2023 年	2024 年
董事會			
審計委員會		本公司目前暫不考量外評之績效評估。	
薪酬委員會			

註1：績效評估滿分為100分，公司可額外說明外部專家評估委員的資格以及評估方式。

註2：本公司「董事會績效評估辦法」規定，本公司董事會每年應至少執行一次績效評估，採用問券方式進行自評，董事會績效評估的執行，應至少每三年由外部專業獨立機構執行評估一次。

1.2.3 董事會之相關議題

董事長若兼任總經理，請說明如此安排的原因。	1. 提升溝通效率和決策速度，提高領導統一性。 2. 加強戰略協調，便於資源調配與整合。 3. 強化公司治理的集中性。
承上，董事長兼任總經理，公司如何做到利益迴避。	1. 明確定義職權及責任及加強內部控制與合規制度； 2. 利益衝突的揭露與回避及強化外部審計與透明度
說明與董事會溝通關鍵重大事件的流程	公司各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人或永續議題在財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，並向總經理及董事長報告調查結果；由董事長視具體結果會對公司營運產生重大危害與否而評估在董事會報告，並由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2024年公司未有相關潛在負面重大事件發生。
當年度報告關鍵重大事件的性質和總數	2024年無相關重大事件。
揭露董事會討論特定議題如涉及個別董事利益衝突時，應說明及迴避的流程。	本公司董事對於會議事項，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；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6月21號召開一場董事會，會議上無相關董事利益迴避問題。
說明公司識別申訴的方法，包括是否建立申訴管道	1. 本公司對相關人員應對於檢舉人身分及舉報內容確實保密，承諾採取適當保護措施，不因檢舉事件遭受不當處置或避免其遭受報復。 2. 2024年度均未接獲任何員工重大檢舉或申訴案件；3.2024年度均未接獲任何利害關係人、投資人檢舉或申訴案件。
說明公司為補救已造成之負面衝擊的程序	1. 每年不定期安排職安衛的相關的內部訓練課程，以持續加強對同仁的安全衛生意識。 2. 藉由每年提供員工健康檢查、定期臨場職醫護服務以對同仁健康諮詢，並不定期安排健康講座，來提升及照顧公司員工健康。 3. 召集工安品保及相關部門，瞭解客戶對施工及維運案場提出的問題，並主動向客戶提出說明以完成改善方案。 4. 本公司為保護本公司所屬人員、求職者等免於性騷擾之工作及環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。
說明利害關係人如何參與此機制的設計、審查、操作和改進	公司對相關議題，如利害關係人等欲參與了解相關議題時，公司必邀請相關的利害關係人來進行說明並參與議題討論。
說明組織如何追蹤申訴機制和補救措施的有效性，含利害關係人回饋的意見	公司對內設有員工意見暨申訴信箱管道，公司員工皆可提出反映的意見、關懷、申訴及職場暴力（職場不法侵害）等問題，再經由HR指派處理人員進行事件調查與處置後，事件處理人並同時提出改善預防措施。另公司對外設有網站及連絡電話，利害關係人可透過管道對公司提出問題回饋或客訴等議題。

■ 董事會在擬定公司策略的角色與盡職調查

董事會或總經理在擬定、核准公司經營方針、ESG 策略的角色	本公司之董事會對衝擊管理的總體監督、風險評估與識別、永續策略整合、效果評估、利益相關者參與以及危機應對等方面的監督責任。
公司進行盡職調查的過程中，董事會的角色？	當有重大議題需要啟動盡職調查程序時，將由董事長 / 總經理交辦權責部門執行盡職調查報告，並將結果呈報董事會。

■ 進修ESG

全體董事會進修總時數	目前無相進修課程；後續待下年度會針對 ESG 相關課程進行 ESG 相關課程進修。
董事 ESG 相關課程比重（註）	

註：(ESG課程相關的總時數/董事訓練總時數) ×100%

■ 額外揭露(董事投保責任保險/公司治理主管工作執掌/治理評鑑)

公司為董事投保責任保險。	相關資訊暫不揭露。
任命主管擔任公司治理主管，公司治理主管工作執掌及當年度成果	2024~2025 年期間成立永續推行委員會，後續將建置相關負責單位及執行面。
公司治理評鑑上市公司組 / 上櫃公司組評比為那種區間。	本公司未上市櫃，故無此相關資訊。



■ 董事會成員多元化指標

多元化統計 / 年度			2022 年		2023 年		2024 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	1	33%	1	33%	1	33%
		女	2	67%	2	67%	2	67%
	年齡	未滿 50 歲	0	0%	0	0%	0	0%
		50 歲 (含) 以上 未滿 60 歲	2	67%	2	67%	1	33%
		60 歲以上	1	33%	1	33%	2	67%
	學歷	研究所	0	0%	0	0%	0	0%
		大專	1	33%	1	33%	1	33%
		其他	2	67%	2	67%	2	67%

註：女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

男性董事百分比=（當年底男性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

女性董事百分比+男性董事百分比應為100%

■ 各項申訴 (檢舉)/提出意見管道

各項申訴 (檢舉) / 提出意見管道 / 信箱	當年度受理件數	已處理	已結案	受理單位
總經理信箱 Email : Larry@easylink.com.tw	0 件	-	-	總經理室
員工信箱 Email : isa@easylink.com.tw	0 件	-	-	管理部

■ 審計委員會組織

審計委員會	
審計委員	實際出席率 (%)
本公司未上市櫃，故無審計委員會組成。	

■ 薪酬政策

項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資		是
簽約金或招聘獎金	一位董事領董事節金（浮動金額）。	無相關資訊揭露。
離職金	其它無相關資訊揭露。	是
索回機制		無相關資訊揭露。
退休福利		
董事會與經理人對經濟、環境和社會(人群)主題的目標與績效，如何與薪酬政策做連結。	目前尚未將公司的 ESG 目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待 ESG 推行成熟後再行研議。	

■ 薪酬決定流程

薪酬委員會		
薪酬委員	實際出席率 (%)	薪酬委員資歷
本公司未上市櫃，故無相關薪酬委員會之建置。		

■ 年度總薪酬比率

2024 年度	
公司總薪酬最高的個人 (A) (註 1)	
各重要營運據點所在國家	
各重要據點其他員工總薪酬的中位數 (B) (註 2)	
比率 (A/B)	針對年度總薪酬之相關揭露，本公司基於內部執行運作之考量，故本年度暫不揭露。
總薪酬最高的個人較前一年總薪酬增加比率 (C)	
各重要據點其他員工總薪酬中位數較前一年薪酬增加比率 (D)	
比率 (C/D)	

■ 揭露當年度獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通實務

揭露當年度獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通實務
無獨立董事與無內部稽核主管，故無相關事宜。

1.2.4 功能性組織

其他功能性委員會	委員會架構	功能說明	運作實務
本公司除董事會外，增設永續發展委員會；無其它功能性委員會，待後續依政府之法令法規規定相關規定執行辦理。			

1.2.5 政策承諾/納入政策承諾

本公司對政府間官方文件；執行盡職調查；應用預警原則；規定尊重人權；再者，公司對政府要求/客戶/供應商等對象；執行盡職調查；應用預警原則；規定尊重人權。

政府間官方文件：負責單位 (管理部)

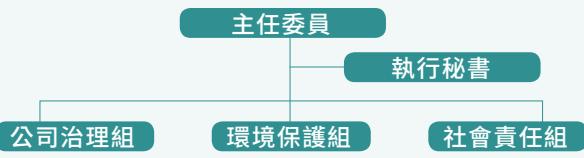
執行盡職調查：負責單位 (相關單位)

應用預警原則：負責單位 (相關單位)

規定尊重人權：負責單位(管理部)

依公司年度教育訓練排定計畫進行。

1.2.6 ESG委員會

公司制訂與審核 「永續發展實務 守則」的流程	此為第一本報告書為第一本，針對其永續發展流程，以現行之實際進行之方式為主，待後續再研擬相關之實務守則之建置。
ESG 委員會 組織圖	<p>永續推行委員會如下：</p>  <pre> graph TD A[主任委員] --- B[執行秘書] B --- C[公司治理組] B --- D[環境保護組] B --- E[社會責任組] </pre>

ESG 委員會 運作概況	<ol style="list-style-type: none"> 董事會授權成立永續推行委員會。 由總經理擔任 ESG 主任委員，委員會之下設立各功能小組，各部門主管擔任小組組長。 委員會每一年開會 1 次，開會前由執行秘書發出開會通知，請各小組長及組員開會（各構面之重大指標之達標情況彙整會議中討論並做決議，最後由總經理核示）。 報告書完成後，公司建立永續報告書編製完成，總經理就當年度 ESG 執行成果每年一次向董事會報告。 董事會針對 ESG 報告書提出相關建議或意見。 編製年度永續報告書之前宜先召開永續發展會議，會議內容包括前一年度永續績效指標之達成情形，並規劃未來短中長期的永續目標。
ESG 委員會 執行成果與目標	<ol style="list-style-type: none"> 本公司於 2024 年設置永續推行委員會，第一次導入 ESG 之相關執行，後續依據組織分工，執行 ESG 相關活動，其 2024 年之實績待 2025 年時檢視其達標情況。 ESG 之經濟 / 環境 / 社會等構面之重大主題設立 KPI；請參閱各重大主題之短中長期目標。

■ 法規遵循

說明法規遵循對 公司的意義	恪守政府法令法規及公司之相關規定，無相關違法事紀。
說明公司如何管 理法規遵循的措 施	<ol style="list-style-type: none"> 政策：透過員工培訓提升合規意識、設置舉報機制防範違規行為等措施，確保公司穩健經營與永續發展。 承諾：本公司承諾嚴格遵守相關法律法規及行業規範，建立完善的合規管理體系，定期進行風險評估。 未來目標：每年零違法紀錄，並降低遭求償之法律風險。 當年度投入資源及產出的具體成果：定期進行法規遵循相關教育訓練、特定重要案件邀請外部專家進行協助。
評估管理措施的 有效性	當年度無重大違規事件。

■ 違法事紀(2022~2024年期間)

違法事紀	違反法規條文	罰款	改善措施
2023/12/7 在本洲工廠進行加工工作業，未於加工機械上設置護罩或護圍，使勞工艾若在操作時，飛散之鐵屑割傷左手	職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 1 款規定	60,000 元	於加工機械上設置護罩或護圍



1.2.7 團體協約

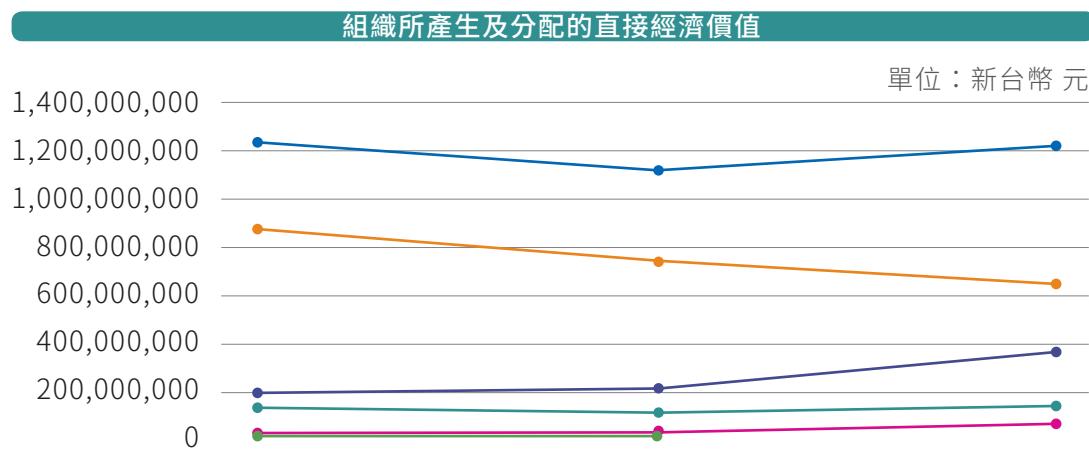
團體協約所涵蓋總員 工之百分比 (%)	<ol style="list-style-type: none"> 本公司無內部工會相關組織。 固定召開勞資雙方的協議（定期性召開）。 本公司無相關工會，也無另簽訂勞資協議之團體協約情形。
對未包含其中之員工 是否有給予相同工作 條件	

註：要求團體協約所涵蓋的總員工數百分比，並非要求參與工會的員工百分比數。團體協商是指為確定工作條件，或為規範雇主和工作者間的關係，而由雇主（一方、多方、或雇主組織）與工作者組織（單一、多個、或工會）所進行的談判。因此，團體協約是關於組織運作中聯合決策的一種模式。

1.3 經營績效

政策	公司努力滿足客戶對產品之品質要求，即時解決客戶問題，呼應客戶需求。
承諾	公司以高品質的產品滿足客戶，以卓越的經營績效維持穩定的經營成長。
短期目標	營收成長率：5 % (含) 以上
中長期目標	建立公司更穩健的營運模式，以符合公司中長期的發展策略，並將 ESG 納入經營的重點，使公司能成為永續發展的企業。
投入資源 / 具體成果	<p>投入資源 / 具體成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 強化競爭力、增加客戶群、整合上下游。 2. 擴充經濟規模，降低成本，提高競爭力，維持品質優勢。2024年實績如下： <ul style="list-style-type: none"> ■ 自動化製造(機台設備購置)（投入經費：新台幣7,318,600元、美金35,800元、日幣13,900,000元；總計：新台幣 11,324,168元）。 ■ 自動化量測(機台設備購置)（投入經費：新台幣3,481,250元）。註：竣揚投入經費：1,365,000元 ■ 自動化設計(軟體購置)（投入經費：新台幣2,782,500元）。 ■ 生產管理IOT(機台設備購置)（投入經費：新台幣811,598元）。 ■ ISO系統認證(環境/溫室氣體/汽車品質/實驗室)（投入經費：新台幣750,556元）。 ■ 專利申請（投入經費：新台幣86,200元）。
負責部門與申訴機制	財務部 /07-6246066#500
評估機制	年度性報表

1.3.1 組織所產生及分配的直接經濟價值



註1：留存的經濟價值為收入 - (營運成本+員工薪資福利+支付出資人款項+支付政府款項+社區投資)。

註2：營運成本：銷貨成本(不含薪資、退休金、伙食費、加班費)。
員工薪資與福利：直接人工+薪資費用+伙食費+加班費+職工福利+勞健保+勞退+團險+雇補+旅平。

支付出資人款項(易連之2022年-2024年期間)
：支付政府款項：所得稅費用+營業稅+稅捐+罰金。

註3：上表以易連公司為主，無揭露竣揚相關資訊。

● 收入 ● 營運成本 ● 員工薪資與福利 ● 支付出資人款項
 ● 支付政府款項 ● 社區投資 ● 留存經濟價值

1.3.2 福利計劃義務與其它退休計畫

退休計畫

1. 本公司遵循《勞動基準法》、《勞工退休金條例》等規定辦理員工退休事宜。
2. 依新制規定：本公司每月依員工健保投保金額之百分之六提繳至勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；依舊制規定：本公司每月提撥薪資總額百分之二至銀行信託部。

福利計劃義務

1. 本公司組織職工福利委員會依其相關章程執行如下：
津貼類：單身津貼、幼兒津貼、子女教育津貼、敬老津貼、零食津貼
旅遊類：員工旅遊、自強活動
員工健檢：一般健檢、一般主管健檢、中階主管健檢、高階主管健檢、特殊工作環境人員健檢、夜間工作人員健檢。
 2. 福委會每年度召開2次會議，檢討相關福利措施並提出解決方案，依會議記錄佐證。
- 

1.3.3 取自政府之財務補助



單位：新台幣 元

項目	2024 年	說明
i. 稅收減免及抵減；	937,151	依產業創新條例 實質投資減除
ii. 補貼；	237,500	臨場健康服務經費補助 -職安署
iii. 投資補助、研發補助及其他相關類型補助；	2,600,000	電動車高值扣件智慧生產轉型服務計畫補助款 -經濟部
iv. 獎勵； v. 權利金豁免期； vi. 來自於出口信貸機構 (ECAs) 的財務援助； vii. 財務獎勵； viii. 針對組織任何營運，從 任何機構得到或可得到 的財務補助。		當年度無相關事項

1.4供應商管理

供應商管理列入重大主題；合併採購實務/供應鏈環境評估/供應鏈社會評估。

政策 / 承諾	結合上下游企業合作，建立穩定且永續價值供應鏈
短期目標	在地採購家數持續成長
中長期目標	在地採購金額比例持續成長
投入資源 / 具體成果	1.2024 年度在地採購金額佔比為 84% 2.2024 年執行年度性供應商 (IATF 16949 評鑑 / 稽核)
負責部門與申訴機制	採購部 /07-6246066#400
評估機制	1. 經由部門會議檢視其指標 (在地採購金額) 2. 年度性 IATF 16949 系統之內部 / 外部查證檢視其指標 (供應商 (評鑑 / 稽核))

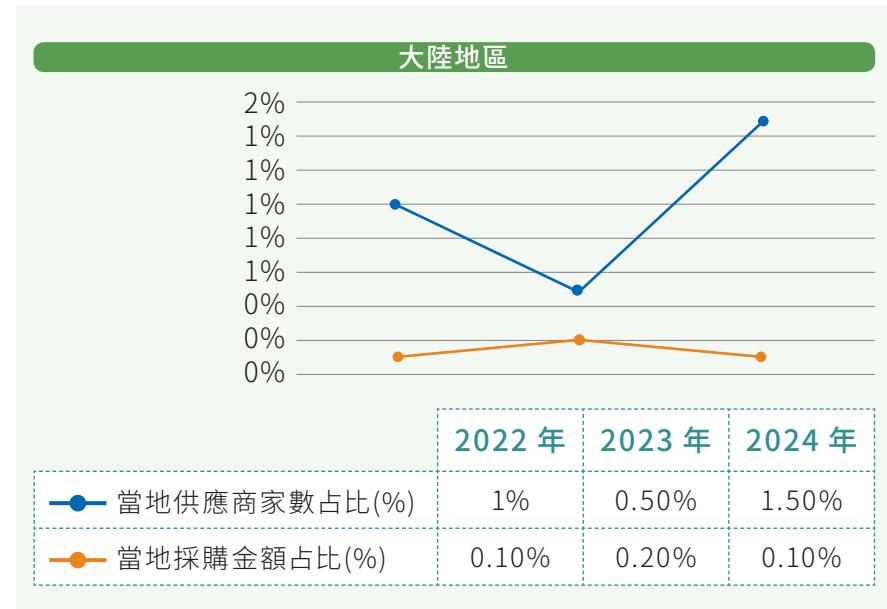
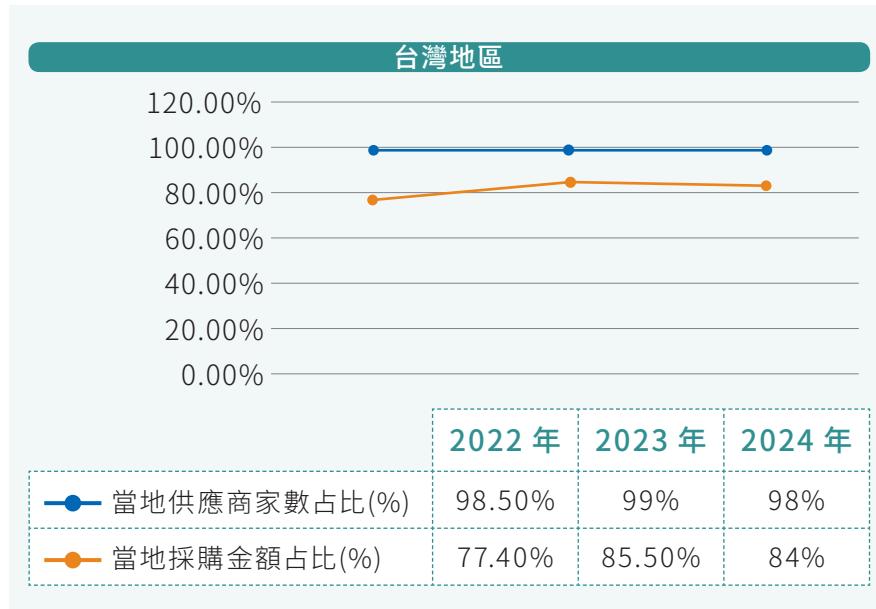
1.4.1來自當地供應商的採購支出比例

項目	2022 年			2023 年			2024 年		
當地供應商家數佔比 (%)	98.50%	1%	0.50%	99%	0.50%	0.50%	98%	1.50%	0.50%
當地採購金額佔比 (%)	77.40%	0.10%	22.50%	85.50%	0.20%	14.30%	84%	0.10%	15.90%
地區	臺灣	大陸	越南	臺灣	大陸	越南	臺灣	大陸	越南

註1：以各營運據點所在地認定當地範圍。

註2：公司與臺灣代理商購買海外原物料，不算在地採購。

註3：2023-2024年期間,因下單給越南廠商訂單量變少;但差異不大。



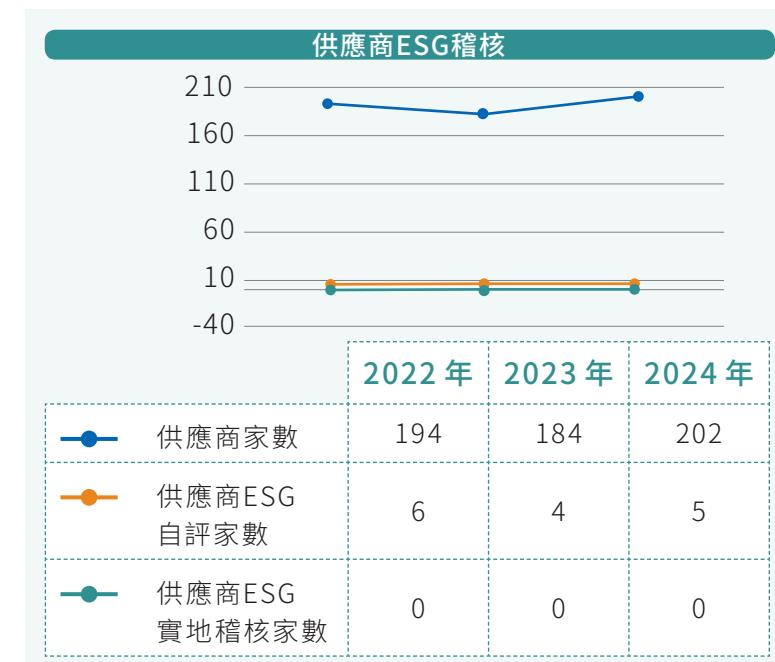
1.4.2 採用環境/社會標準篩選新供應商

年度	新增供應商數	經由環境及社會標準篩選之新增供應商數	經由環境及社會標準篩選之新增供應商佔新增供應商比
2022 年	5	5	100%
2023 年	6	6	100%
2024 年	8	8	100%

註 1：依據供應商評鑑機制確保供應商是否符合環境/社會之標準。

1.4.3 供應鏈對環境/社會的負面衝擊，以及所採取的行動

供應商 ESG 稽核	2022 年	2023 年	2024 年
供應商家數	194	184	202
供應商 ESG 自評家數	6	4	5
供應商 ESG 實地稽核家數	0	0	0
整體供應商 ESG 稽核率	3.09%	2.17%	2.48%



1.5 產品品質

政策	滿足客戶需求，達到客戶滿意。																										
承諾	整體產品品質 特級：0OPPM / 年 A 級：25PPM / 年 B 級：100PPM / 年 C 級：2000PPM / 年																										
短期目標	年度產品品質的情況 (各產品類型之品質狀況 - 如不良率 / 品質改善件數等量化指標)																										
中長期目標	導入的生產或品質類產品品質的改善 (產品持續改善) 的專案 (持續改善件數：3 件以上)																										
投入資源 / 具體成果	<p>1.IOT 設備導入450萬元 2.2024年共4件(專案改善)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>編號</th> <th>活動名稱</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2024001</td> <td>建立製造現場 IOT 生產狀況訊息及時回報系統</td> </tr> <tr> <td>2024002</td> <td>提升品保外籍同仁的教育訓練</td> </tr> <tr> <td>2024004</td> <td>光篩失效改善</td> </tr> <tr> <td>2024005</td> <td>篩選部管辦指導書建立不完整</td> </tr> </tbody> </table> <p>3.KPI 達成目標 (實績)：以 2024 年度之廠內產品不良率及客戶稽核改善相關資訊如下：</p> <p>2024 年廠內產品不良率</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>類別</th> <th>目標</th> <th>不良率 %</th> <th>是否達標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1B2C</td> <td>2.00% / 年</td> <td>1.21%</td> <td>達標</td> </tr> <tr> <td>多沖</td> <td>3.00% / 年</td> <td>1.16%</td> <td>達標</td> </tr> <tr> <td>輒牙</td> <td>1.30% / 年</td> <td>0.47%</td> <td>達標</td> </tr> </tbody> </table>	編號	活動名稱	2024001	建立製造現場 IOT 生產狀況訊息及時回報系統	2024002	提升品保外籍同仁的教育訓練	2024004	光篩失效改善	2024005	篩選部管辦指導書建立不完整	類別	目標	不良率 %	是否達標	1B2C	2.00% / 年	1.21%	達標	多沖	3.00% / 年	1.16%	達標	輒牙	1.30% / 年	0.47%	達標
編號	活動名稱																										
2024001	建立製造現場 IOT 生產狀況訊息及時回報系統																										
2024002	提升品保外籍同仁的教育訓練																										
2024004	光篩失效改善																										
2024005	篩選部管辦指導書建立不完整																										
類別	目標	不良率 %	是否達標																								
1B2C	2.00% / 年	1.21%	達標																								
多沖	3.00% / 年	1.16%	達標																								
輒牙	1.30% / 年	0.47%	達標																								

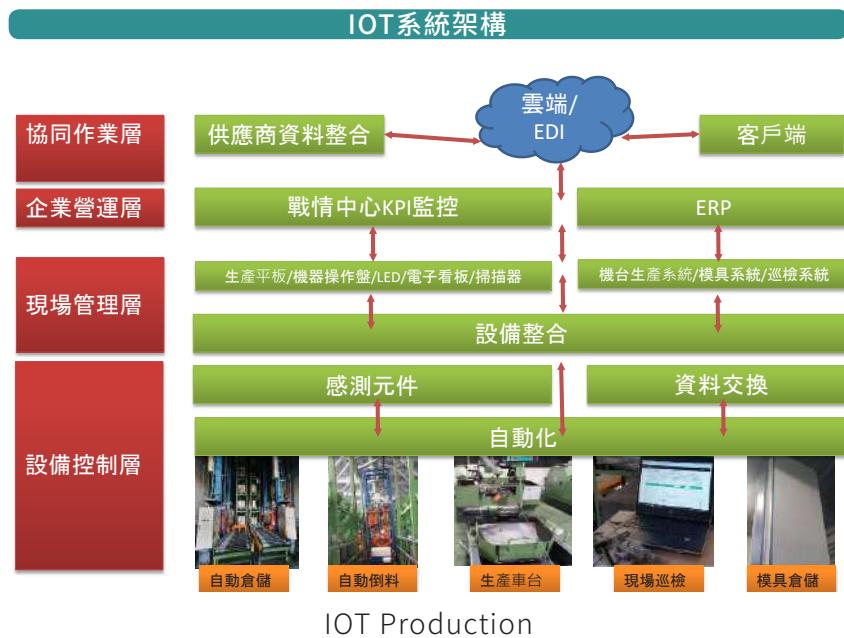
投入資源 / 具體成果	2024 年廠內產品不良率					
	日期	客戶	稽核對象	改善建議	改善證據	是否已改善
	2024.02	HO	易連供應商	無，客戶很滿意工廠除氳做法，後續相似產品已陸續下單	無	是
	2024.11	AU	易連本廠	1. TS- 業 -002 客戶滿意度管理辦法無針對 AU 個別客戶滿意度調查 2. 投影機屬外校要求，人員未即時更新合格標籤	1. 已要求人員收到校正報告同時也要一起更新標籤 2. 對人員進行訓練	是
	2024.11	PR	易連供應商	不合格品區沒有標示	不合格品區域已標示	是
負責部門與申訴機制	2024.11	GE	易連供應商	1. 人員未確實填寫除氳記錄。 2. 人員沒有確實填寫製程參數。	1. 已新增表單並教育訓練人員填寫 2. 已新增電腦系統，並要求作業人員需確實填寫	是
	品保部 / 07-6246066#600					
評估機制	<p>1. 內部檢討： 每個月幹部會議提報 KPI 達成目標與專案回報。 每年度 11 月公司會舉辦經營計劃報告，由各部門報告每年經營成效。</p> <p>2. 外部檢討： 每年 1 次由外部第三公證 BSI 來做外部品質稽核。</p>					

1.5.1 產品品質相關資訊

- #### ■ 自動化量測之介紹: *IOT Production :

1. 作業內容：提供生產製造資訊/產品異常資訊，透過此系統傳遞給現場作業人員(生產製造人員/QC檢測人員/產線主管/品保主管)，執行後續的決策。

2. 系統效益：產品資訊(生產批號/數量/模針具壽命管控/毛胚稼動資訊)即時監控。



*半自動Web量測系統/全自動量測機台：

1. 作業內容如下：

- (1) 半自動Web量測系統：提供首件檢查/巡迴檢查/成品檢查的檢驗資訊(量測數據提供)。

- (2) 全自動量測機台：產品自動量測，量測數據自動傳輸至系統。

2. 系統效益如下：

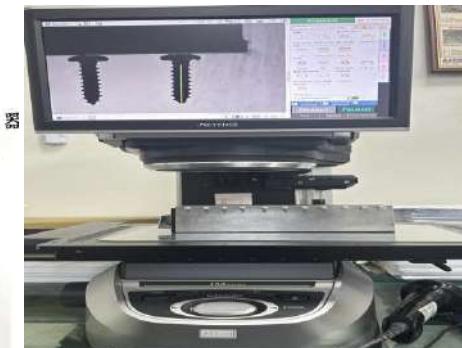
- (1) 半自動Web量測系統：除系統無紙化之優點外；降低人員手動輸入時間及輸入錯誤。

- (2) 全自動量測機台：縮短檢驗時間及減少人為量測錯誤；提升精確度。

半自動量測設備



半自動量測設備



全自動量測

■ 入貨檢驗流程/持續改善管理流程/客訴處理作業流程

*入貨檢驗流程：

1. 入貨檢驗從成品入貨取樣開始，經抽樣驗驗，後續判定合格/不合格；合格則放行出貨/不合格則執行特採或退貨及重工等相關處置，詳參閱圖1(入貨檢驗流程)。
2. 後續展現之績效為檢驗結果(成品之合格率/不合格率)。

*持續改善管理流程：

1. 透過持續改善七大步驟(步驟1.改善理由確認至步驟7.殘留問題追蹤；其中間重點項目如根本原因分析/改善對策提出/效果評估/標準化措施等)。
2. 重點項目如建立改善機會一覽表/召開改善評估會議/列入持續改善管制表，最後透過年度管理審查作檢視。
3. 後續展現之績效為專案改善件數管制。

*客訴處理作業流程：

從接收客訴開始/調查與分析/對策研討；後續產生8D Report回覆客戶，最後改善對策效果確認及文件化存查等事宜；客訴後續已無再發。



2024年客戶抱怨率

KPI 衡量指標	評估種類	評估標準	實績	是否達標	是否完成改善
CP05 : 客戶抱怨率 : 特級 : 0 PPM / 年	客訴	0 PPM/ 年	0PPM	達標	是
CP05 : 客戶抱怨率 : A 級 : 25 PPM / 年	客訴	25 PPM/ 年	12.64PPM	達標	是
CP05 : 客戶抱怨率 : B 級 : 100 PPM/ 年	客訴	100 PPM/ 年	0PPM	達標	是
CP05 : 客戶抱怨率 : C 級 : 2000 PPM/ 年	客訴	2000 PPM/ 年	137.63PPM	達標	是



上述三項重要執行流程，其相關運作為易連產品品質之重要流程事項。

1.6 客戶服務

1.6.1 客戶滿意度調查分析

■ 2018年~2024年之客戶滿意度調查分析



項目	年度	2018 年 ~2024 年之客戶滿意度調查分析					
		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2024 年
品質 quality		4.40	4.55	4.52	4.52	4.57	4.60
包裝 packing		4.44	4.46	4.48	4.23	4.38	4.47
業務人員的服務 sales service		4.62	4.64	4.63	4.60	4.69	4.54
平均值 average		4.49	4.55	4.54	4.45	4.55	4.55

註1：整體上2018~2024年期間，其客戶滿意度調查分析之平均值數據分佈差異性不大(其幅度範圍約在4.45~4.59之間)。

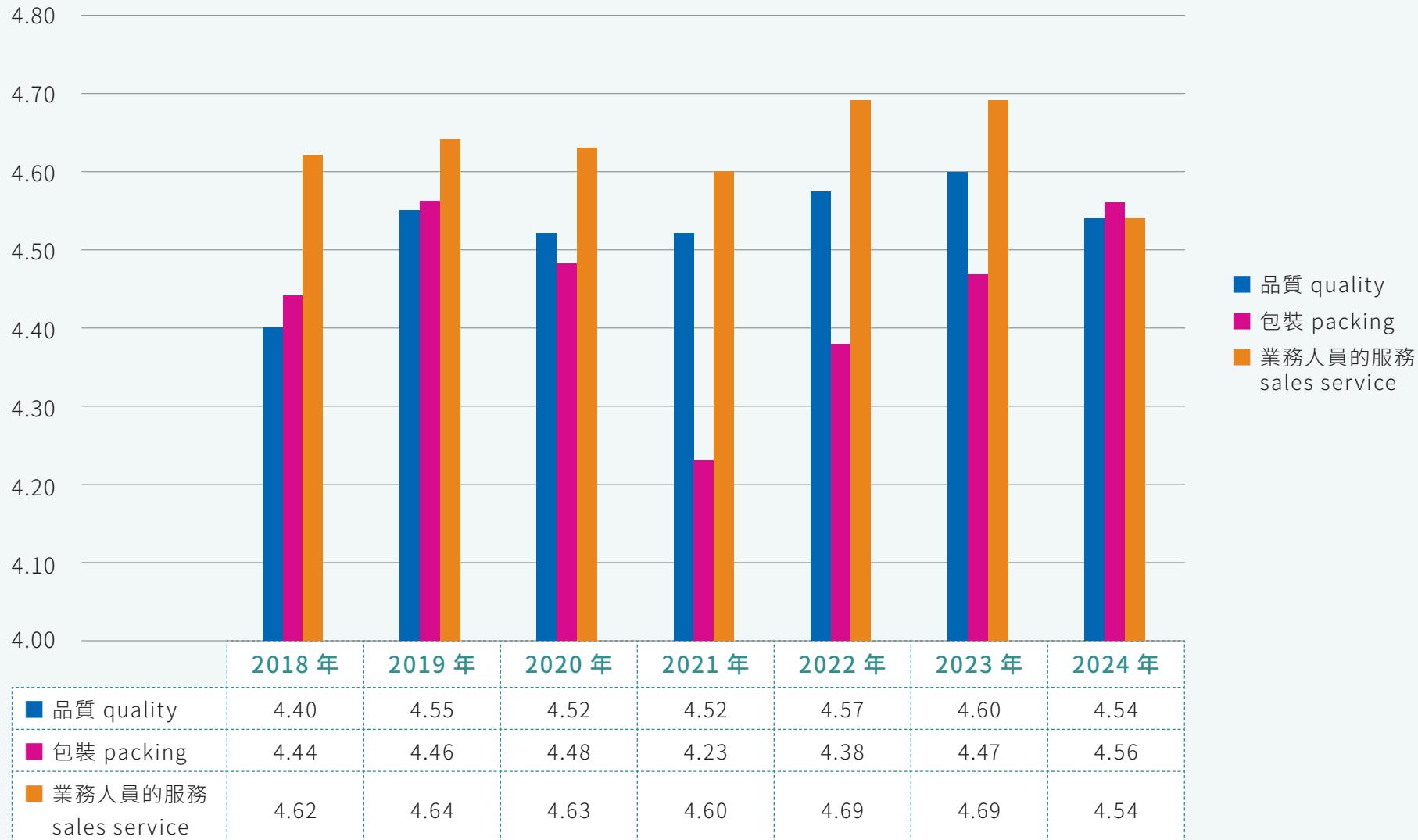
註2：(1) 滿意度調查作業重點：每年進行一次客戶服務滿意調查，對象為上一年度交易前50名客戶，依據問卷調查內容所得客戶滿意度回饋送相關部門對策改善；並於每年管理審查會議提報調查分析結果，並依分析結果做為各部門經營計劃修正之藍本。

(2) 滿意度標準門檻為4分；3分(含)以下需送相關部門提供對策改善。

(3) 2024年客戶回饋重點：

- 1) 前50大客戶有65%對越南生產有興趣，建議業務針對目標客戶規劃年度行銷計劃，有計畫的推展越南廠。
- 2) 北美地區的客戶對於2025年成長預估較歐洲客戶樂觀，因此在開新發客戶與新品部分應著重在北美地區。
- 3) 客戶對未來還是著重在價格，維持競爭的成本(包含MOQ)，快速的交期降低客戶庫存壓力是未來致勝的關鍵。

2018年~2024年之客戶滿意度調查分析



■ 2018年~2024年期間之相互比較分析

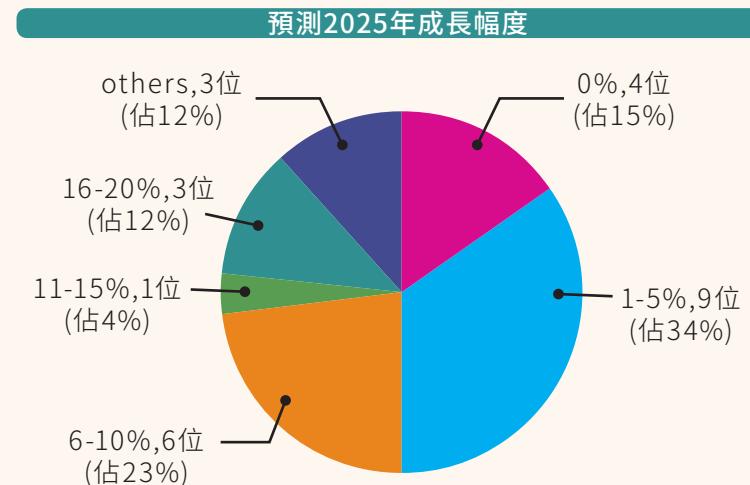
項目 年度	2018 年 ~2024 年之客戶滿意度調查分析					
	2018/ 2019(年)	2019/ 2020(年)	2020/ 2021(年)	2021/ 2022(年)	2022/ 2023(年)	2023/ 2024(年)
品質 quality	3.41%	-0.66%	0.00%	1.11%	0.66%	-1.30%
包裝 packing	0.45%	0.45%	-5.58%	3.55%	2.05%	2.01%
業務人員的服務 sales service	0.43%	-0.22%	-0.65%	1.96%	0.00%	-3.20%
平均值 average	1.41%	-0.15%	-2.05%	2.17%	0.88%	-0.87%

註：整體上2018~2024年期間，其客戶滿意度調查分析之相互比較
分析數據分佈差異性不大：其幅度上約在+/-2%以內。

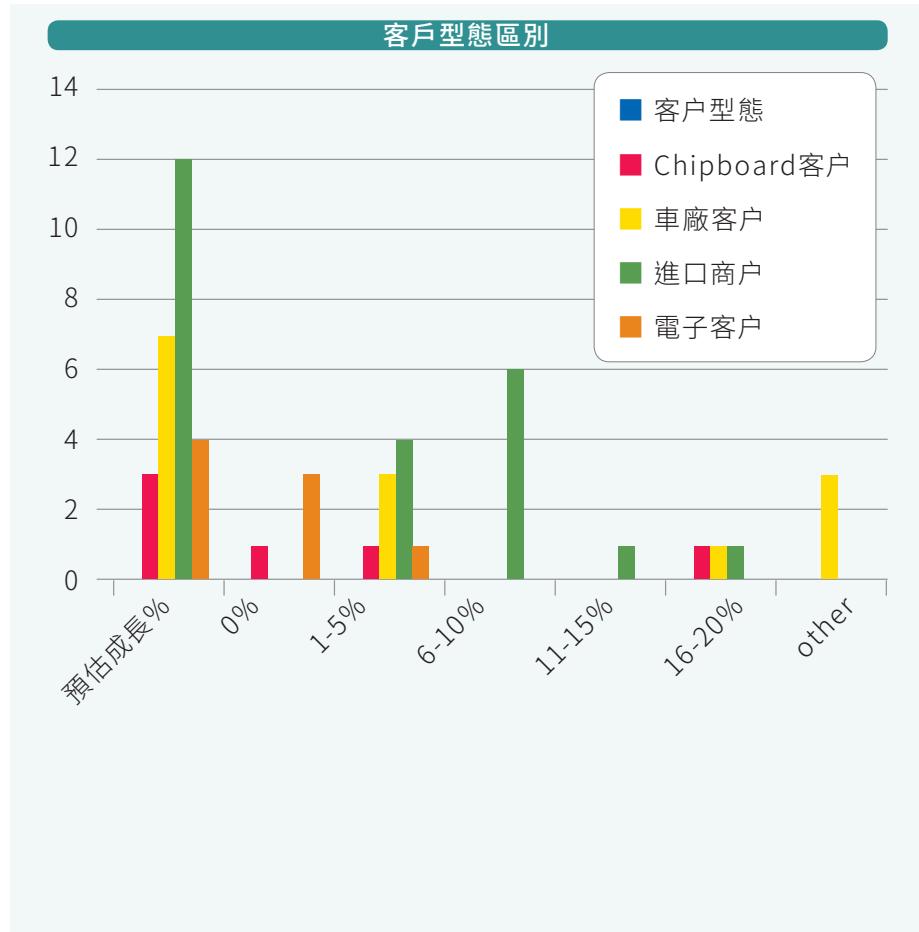


■ 預測2025年成長幅度

預估成長 %	0%	1-5%	6-10%	11-15%	16-20%	others
客戶數	4 位	9 位	6 位	1 位	3 位	3 位
占整體客戶 %	15%	34%	23%	4%	12%	12%



■ 預期2025成長狀態-客戶型態區別/客戶地區別



1.7 資安防護

資訊安全可保護資訊免受多種威脅的攻擊，將業務損失降至最少，以確保公司經營活動的持續性，提升公司的防禦性價值。

政策	保護機密資料、保全公司資料。	評估機制 透過資安具體管理機制： 為實踐資安管理政策與承諾，制定以下機制以確保達成目標。 1. 機房硬體指標(幹部會議監控)：針對影響業務營運活動的關鍵設備予以監控，達到服務不中斷目標。 關鍵指標： (1) 檔案與郵件伺服器可用性目標值為99%以上，資料庫伺服器可用性目標值為99%以上。 (2) VPN網路狀況：記錄各VPN網路連線的服務狀態及中斷連線異常記錄回報。可靠度90%以上 (3) 機房溫度記錄：記錄電腦機房的室內溫度，並記錄是否有異常狀態。機房環境-溫度：當月溫度> 30°C異常件數(目標值< 1)。 (4) UPS負載：機房環境-UPS負載：每月負載(目標值< 1)。 2. 網路安全管理(內部監控)： (1) 防毒軟體即時防護 (2) 防火牆維護紀錄監控 (3) SPAM 郵件過濾通知 (4) VPN連線管控 (5) 網路存取權限管控 3. 資料備援：營運資料依其重要等級，建立資料本地與備援。 4. 緊急應變措施：當資安事件發生時，依照災害等級等級實施緊急應變措施，並於每年執行演練。
承諾	1. 確保公司營運作業持續，提供穩定的系統服務。 2. 強化資訊安全管理、確保資料、系統及網路安全。	
短期目標	1. 每年零重大資安事件(事件發生0件)，如重大事件定義：損失金額>100萬元。 2. 災難應變演練1次/年。 3. 資訊安全教育>1次/年。	
中長期目標	導入的生產或品質類產品品質的改善(產品持續改善)的專案(持續改善件數：3件以上)	
投入資源 / 具體成果	投入資源： 1. 防火牆維護。 2. SPAM 郵件過濾維護。 3. 防毒軟體維護。 4. 本地與异地備份。 具體成果： 1. 不中斷服務達成率：90%。 2. 網路攻擊攔截1000次/月。 3. 災難應變演練1次。 4. 資訊安全教育1次。	
負責部門與申訴機制	資訊部/07-6246066#111	

1.8 風險管理

風險類別	風險說明	風險管理策略（因應措施）
永續環境 	溫室氣體排放量持續增加	1.建置溫室氣體盤查，持續執行溫室氣體盤查作業。 2.持續關注掌握能源及減碳相關政策法規之變動。
	無法有效節能	1.針對外購電力部份,推行節能措施。 2.廠房的設施老舊設備汰換。
	廢棄物處理量增加 / 回收率降低	廢棄物減量推動。
	缺水、缺電	1.水部份：本公司落實水資源管理。 2.電部份：訂定目標及計劃，持續監控節約能源。
	颱風、洪災	成立緊急應變小組因應颱風洪災之應變措施。
	違反環保法規	持續性有效執行環安衛政策；遵循環保法規要求。
員工 	發生職災 (含新冠疫情衝擊)	<p>一、相關執行面：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.訂定職安衛政策要遵循環保法規要求能防止職災發生。 2.生產單位執行PDCA持續改善管理方案，每個月工安會議提報執行情形並要求有缺失單位提出矯正預防措施，能有效性防止職災發生達成零工安，讓員工能安心工作進而提高生產量及品質達成勞資雙贏。 3.危險性機械及設備均依規定工檢合格，讓機械設備能安全運作，保護員工安全順利生產。 4.危險性機械及設備操作人員，都備有合格操作證照，並遵守法規要求，依定期回訓符合適任性的要求及認知，能提高安全操作增加產量。 <p>二、因應新冠肺炎疫情，為保護員工健康，在廠房大門口守衛室量測進入人員的額溫及置備75%的酒精及口罩，以及鼓勵員工施打疫苗，清潔人員定期消毒環境並配合落實中央指揮中心防疫政策。</p>

風險類別	風險說明	風險管理策略（因應措施）
 員工	過勞（長時工作）	預防異常工作負荷促發疾病實施辦法實施。
	離職率過高 (面臨缺工)	<ul style="list-style-type: none"> 1.健全公司升遷及調薪制度。 2.上人力網站登錄需求人才並刊登公司福利。 3.申請外籍勞工。 4.生產線自動化。 5.離職原因之後續調查及監控。
 營運績效	倫理誠信風險	<ul style="list-style-type: none"> 1.依公司員工守則，俾所有員工以資遵循，涵括保密責任、並適當使用公司資產、遵循法令規章、違反本準則的行為、懲戒措施等，期望本公司人員行為符合公司規定。 2.誠信原則：本公司人員於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。
	市場競爭力下滑 (業務)	<ul style="list-style-type: none"> 1.產品面向多元化/強化市佔率及競爭力。 2.檢討營運目標、策略及營運績效。
	發生資安事件	<ul style="list-style-type: none"> 1.成立緊急應變小組，由資訊主管為指揮官，分配人員指示工作，強化人員應變經驗。 2.每年落實實行資安演練。 3.持續觀測資安風險評估並改善項目。 4.各項伺服器、網路、防火牆等等軟、硬體管控。 5.積極導入TISAX資訊安全認證系統並取得認證。
	產品責任 (面臨回收/下架)	持續監控市場訊息與及時應變。
	供應鏈中斷	供應商管理機制(稽核/評鑑)。

1.9 內部稽核

內部稽核	
內稽流程	
是否有針對特別業務 / 部門進行重點稽核。	
當年度稽核項目總數	本公司無內部稽核之事宜。
稽核符合率 (%)	
所有不符合項目皆在期限內完成改善率。	



1.10 產業準則

目前尚未揭露國際標準，待揭露後再呈現其內容。

2024 年實績 _ 環境面績效亮點	
能源管理	1. 針對外購電力部份，推行節能措施： (1)廠房的設施老舊設備汰換 (2)辦公大樓之 LED 電燈汰換（持續性）
碳排放管理	1. 完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查。 2. 積極推行節能減碳與減廢措施 (1)定期檢討契約容量，能效提升。 (2)推行數位化、無紙化，減少紙張使用。
廢棄物管理	廢棄物減量推動執行。

2

永續環境



2.1 能源管理

2.2 碳排放管理

2.3 廢棄物管理

二、永續環境

2.1 能源管理

政策	控管能源管理，致力於工廠產能增加。
承諾	致力於實踐能源管理，透過定期盤查能源，進而採取各項減量與能源替代措施，達成各階段的能源目標。
短期目標	電力減量 1%
中長期目標	電力減量 3%
投入資源 / 具體成果	1. 針對外購電力部份，推行節能措施： (1)廠房的設施老舊設備汰換 (2)辦公大樓之 LED 電燈汰換 (持續性)
負責部門與申訴機制	產開部 / 電話 07-6246066 # 分機 :716
評估機制	雙月開會檢視用電狀況 設定標準如下： (月產量 / 月用電度數) 比較上月 (月產量 / 月用電度數)

2.1.1 組織內部的能源消耗量

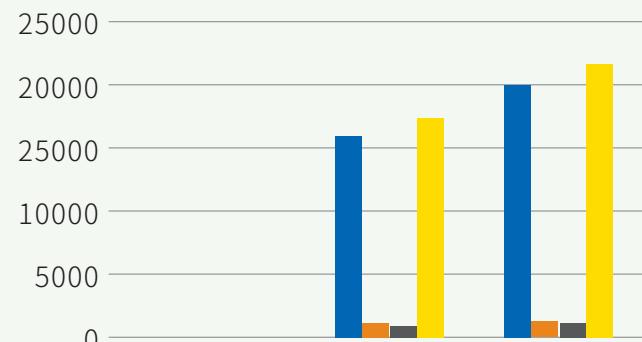
年度	2022 年		2023 年		2024 年	
	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
外購電力	--	--	4,336,095.00	15,609.94	5437,794.00	19,576.06
機車 / 公務車 (汽車) (汽油)	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	--	--	27,261.88	1,027.26	28,768.88	1,084.05
緊急發電機 / 貨車 / 堆高機 (柴油)	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	--	--	21,929.27	771.23	26,983.06	948.97
組織內部總能源消耗量	十億焦耳	十億焦耳	十億焦耳			
	--	17,408.44	21,609.07			

備註1：2022年組織運作尚未執行相關能源及碳排的盤查揭露。

備註2：本公司無相關再生能源之燃料類別及總消耗量等相關資訊。



組織內部的能源消耗量

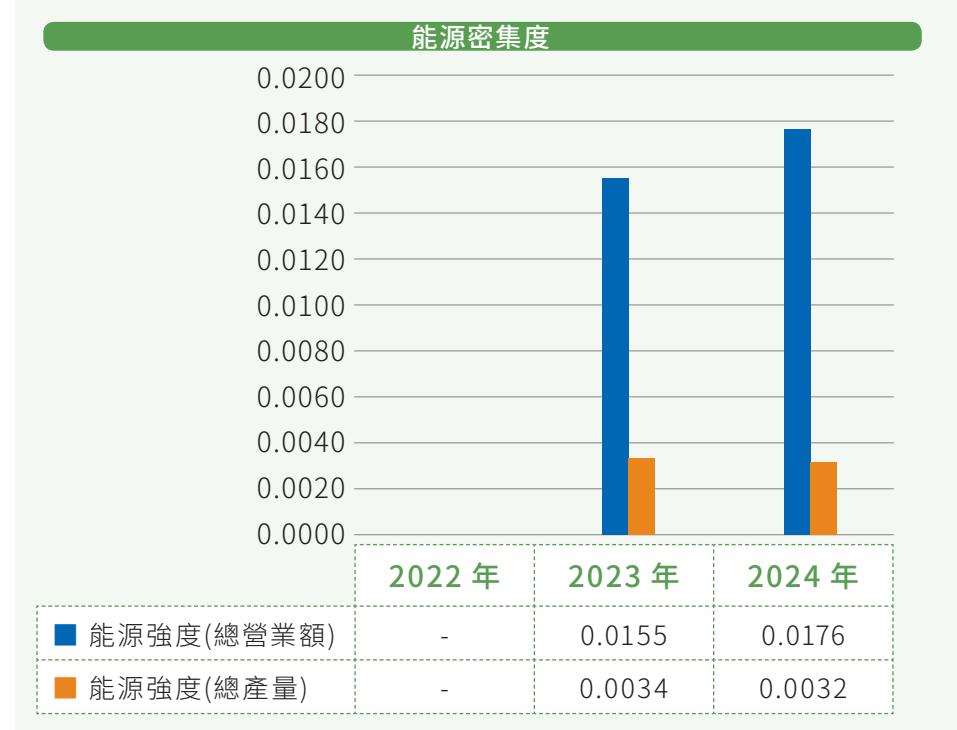


	2022 年	2023 年	2024 年
■ 外購電力	-	15,609.94	19,576.06
■ 汽油(機車/公務車 (汽車))	-	1,027.26	1,084.05
■ 柴油(緊急發電機/ 貨車/堆高機)	-	771.23	948.97
■ 總計	-	17,408.44	21,609.07

2.1.3 能源密集度

年份	總能源消耗量 (GJ)	總營業額 (仟元)	總產量 (kg)	能源密集度 (總營業額)	能源密集度 (總產量)
2022	--	--	--	--	--
2023	17,408.44	1,120,893.484	5,060,503	0.0155	0.0034
2024	21,609.07	1,225,055.717	6,695,098	0.0176	0.0032

備註1：2022年組織運作尚未執行相關能源及碳排的盤查揭露。

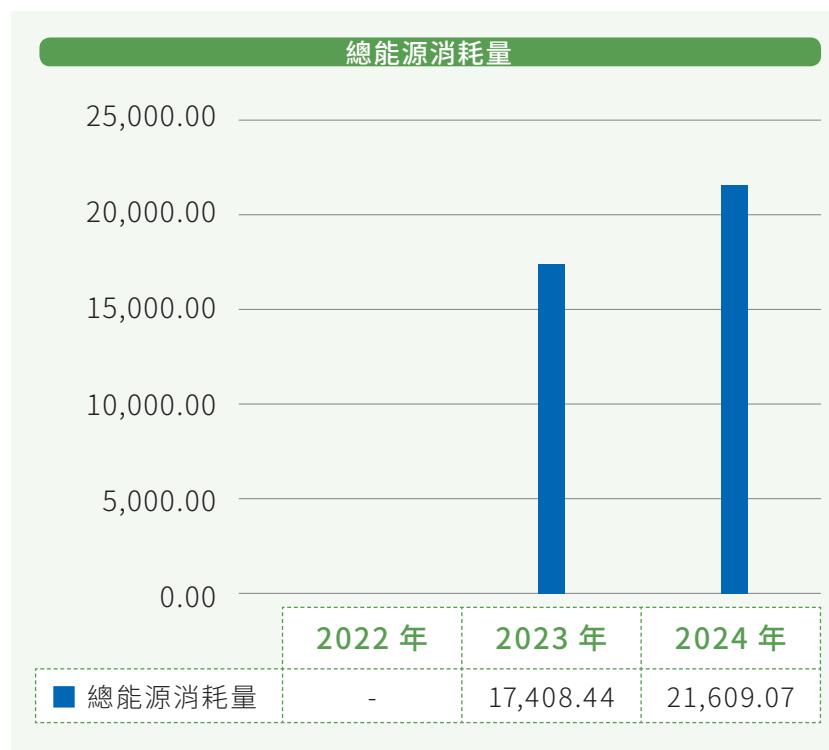


2.1.4 減少能源消耗

年度	總能源消耗量 (單位：GJ)	年度	總能源節約量 (單位：GJ)
2022		--	--
2023	17,408.44	2022 年	-17,408.44
2024	21,609.07	2023 年	-4200.6305

備註1：2022年組織運作尚未執行相關能源及碳排的盤查揭露。

備註2：針對能源及溫盤的基準年，設定為2023年為主。



2.2 碳排放管理

政策	配合政府法令法規之規定及國際倡議減少溫室氣體排放。
承諾	<ol style="list-style-type: none"> 致力於實踐節能減碳，訂定減碳目標，採取各項減量與能源替代措施，達成各階段的減排目標，降低溫室氣體排放量。 定期盤查能源與溫排數據。
短期目標	1. 目前針對現有電能之減量來降低間接排放之溫室氣體數量。
中長期目標	2. 未來遵循能源管理法規定，我司生產之產品(以公噸計數)的排碳量，短期(2025年)較基準年減排3%以上，中期(2030年)較基準年減排12%以上，持續達成節能減碳目標。
投入資源 / 具體成果	<p>投入資源：</p> <ol style="list-style-type: none"> 執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查。 積極推行節能減碳與減廢措施 <p>具體產出：</p> <ol style="list-style-type: none"> 完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查。 定期檢討契約容量，能效提升。 推行數位化、無紙化，減少紙張使用
負責部門與申訴機制	產開部 / 電話 07-6246066 # 分機 :716
評估機制	內外部查證檢視溫室氣體排放數據監控(年度減量目標)。

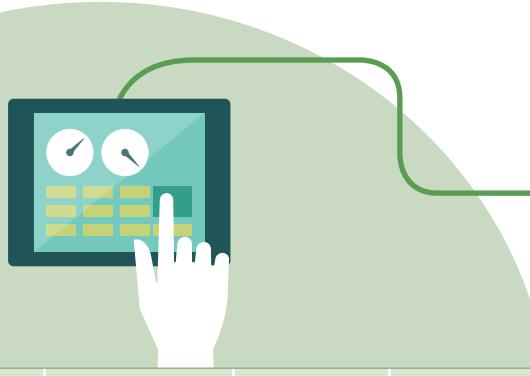
2.2.1直接（範疇一）溫室氣體排放

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
	公升	公秉	公噸CO ₂ e	公升	公秉	公噸CO ₂ e	公升	公秉	公噸CO ₂ e
固定-緊急發電機柴油	--	--	--	270	0.27	0.7059	70	0.07	0.1830
製程-電焊/WD-40	--	--	公噸CO ₂ e	--	--	公噸CO ₂ e	公升	公秉	公噸CO ₂ e
	--	--	--	--	--	0.0774	0	0.00	0.0884
散逸-冷媒/	--	--	公噸CO ₂ e	公升	公秉	公噸CO ₂ e	--	--	公噸CO ₂ e
	--	--	--	122	0.12	22.4060	0	0	23.2023
散逸-化糞池	--	--	公噸CO ₂ e	公升	公秉	公噸CO ₂ e	--	--	公噸CO ₂ e
	--	--	--	--	--	17.0188	0	0	8.6894
移動-貨車/ 堆高機(柴油)	公升	公秉	公噸CO ₂ e	公升	公秉	公噸CO ₂ e	公升	公秉	公噸CO ₂ e
	--	--	--	21,659	21.66	57.3387	26,983	26.98	71.2470
移動-機車/ 公務車(汽車)(汽油)	公升	公秉	公噸CO ₂ e	公升	公秉	公噸CO ₂ e	公升	公秉	公噸CO ₂ e
	--	--	--	27,262	27.26	64.2627	28,769	28.77	67.8149
範疇一總排放量	公噸CO ₂ e			公噸CO ₂ e			公噸CO ₂ e		
	--			161.8095			171.2251		

備註1：排放係數法

備註2：揭露為2023至2024年期間；2022年組織運作尚未執行相關能源及碳排的盤查揭露。

備註3：（範疇一）溫室氣體排放計算所包括的氣體種類，詳參閱下表。



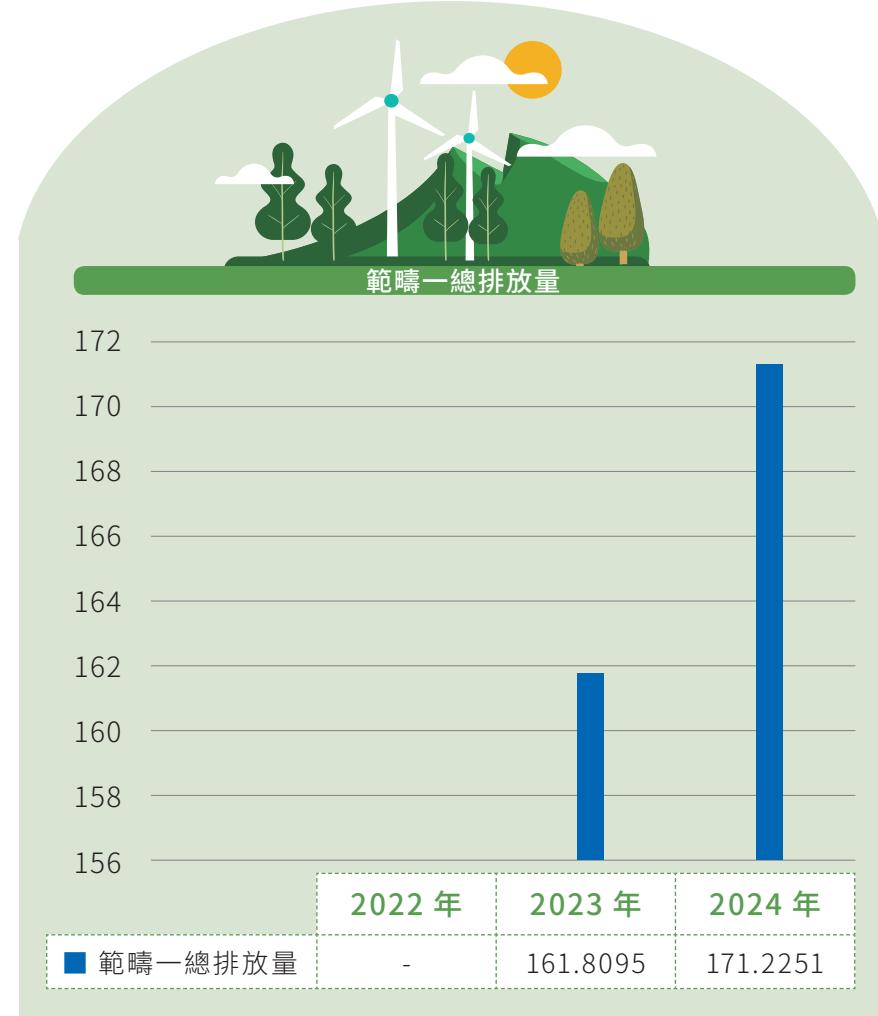
類別	項目	子項	設施／活動	排放源	溫室氣體
1	直接排放	固定	緊急發電機	柴油	CO ₂ CH ₄ N ₂ O
			電焊 WD-40	焊條	CO ₂
		散逸	冷氣機		
			冰水主機		
			冰箱		
			飲水機	冷媒	HFCs
		移動	乾燥機		
			汽車冷媒		
			貨車冷媒		
		散逸	機車	汽油	CO ₂
			公務車(汽車)	汽油	CH ₄
			貨車	柴油	N ₂ O
			堆高機	柴油	
		散逸	化糞池		CH ₄ N ₂ O
2	能源間接排放	外購電力	台電		CO ₂ CH ₄ N ₂ O

嘉華廠的溫室氣體排放源鑑別如下表所示：

類別	項目	子項	設施／活動	排放源	溫室氣體
1	直接排放	固定	緊急發電機	柴油	CO ₂ CH ₄ N ₂ O
			WD-40 電焊機	CO ₂ 焊條	CO ₂
		散逸	冷氣機		
			冰箱		
			飲水機	冷媒	HFCs
			乾燥機		
			汽車冷媒		
2	能源 間接排放	移動	公務車(汽車)	汽油柴油	CO ₂
			堆高機		CH ₄ N ₂ O
		散逸	化糞池		CH ₄ N ₂ O
		外購 電力	台電		CO ₂ CH ₄ N ₂ O

中正辦公室的溫室氣體排放源鑑別如下表所示：

類別	項目	子項	設施／活動	排放源	溫室氣體
1	直接排放	固定	N/A	N/A	CO ₂ CH ₄ N ₂ O
		製程	N/A	N/A	CO ₂
		移動	冰箱 公務車（汽車）	汽油	CO ₂ CH ₄ N ₂ O
		散逸	化糞池		CH ₄ N ₂ O
2	能源 間接排放	外購電力	台電		CO ₂ CH ₄ N ₂ O



註:2022年組織運作尚未執行相關能源及碳排的盤查揭露。

2.2.2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放

年度	外購電力 度數 (度)	外購電力 度數 (千度)	範疇二 (公噸 CO ₂ e 當量)
2022年	--	--	--
2023年	4,336,095	4,336.10	2,142.0309
2024年	5,437,794	5,437.79	2,577.5144

備註1：2022年組織運作尚未執行相關能源及碳排的盤查揭露。

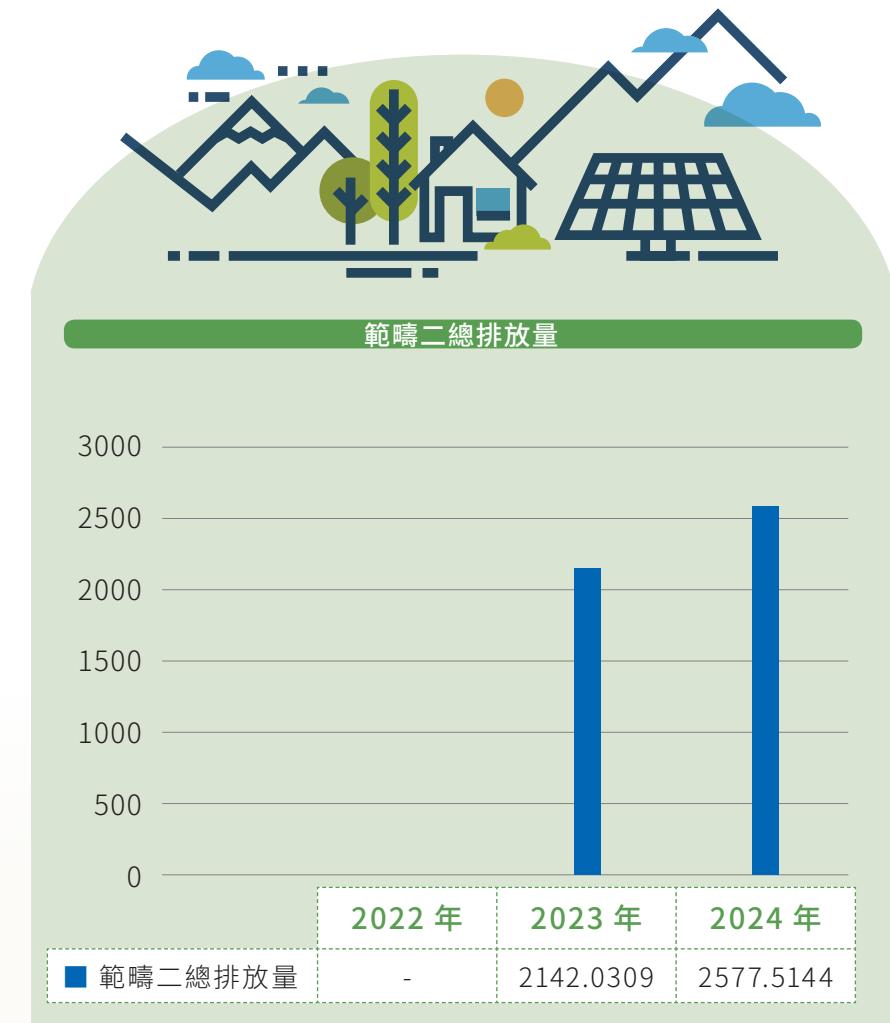
備註2：排放係數法

備註3：2022年電力排碳係數計算，單位是0.495公斤CO₂e/度。

備註4：2023年電力排碳係數計算，單位是0.494公斤CO₂e/度。

備註5：2024年電力排碳係數計算，單位是0.474公斤CO₂e/度。

備註6：經濟部能源署公告112年(2023年)度電力排碳係數)



2.2.3其它間接（範疇三）溫室氣體排放

本公司目前之揭露之盤查範圍以政府之法令法規為主,故主要以範疇一及範圍二為主；針對範疇三部份僅部份揭露如下：

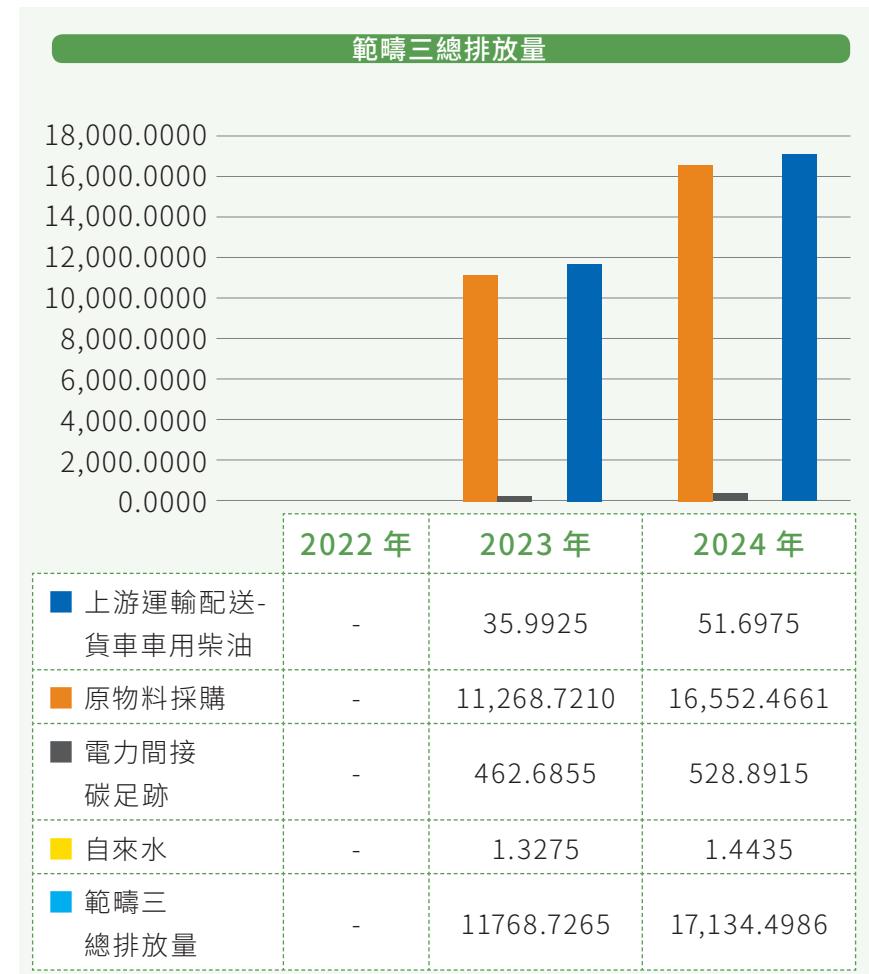
年度	2022 年	2023 年	2024 年
上游運輸配送-貨車車用柴油	公噸CO ₂ e ---	公噸CO ₂ e 35.9925	公噸CO ₂ e 51.6975
原物料採購	---	11,268.7210	16,552.4661
電力間接 碳足跡	---	421.6855	528.8915
自來水	---	1.3275	1.4435
範疇三 總排放量	公噸CO ₂ e ---	公噸CO ₂ e 11,727.7265	公噸CO ₂ e 17,134.4986

備註1：排放係數法

備註2：揭露為2023至2024年期間；2022年組織運作尚未執行相關能源及碳排的盤查揭露。

備註3：2024年較2023年排放量多的原因，實因2024年度之訂單(產能)增加；導致原物料採購及運輸、工廠用電度數及用水量之增加。

備註4：（範疇三）溫室氣體排放計算之相關資訊，詳參閱「易連工業股份有限公司2023年溫室氣體盤查報告書」及「易連工業股份有限公司2024年溫室氣體盤查報告書」。



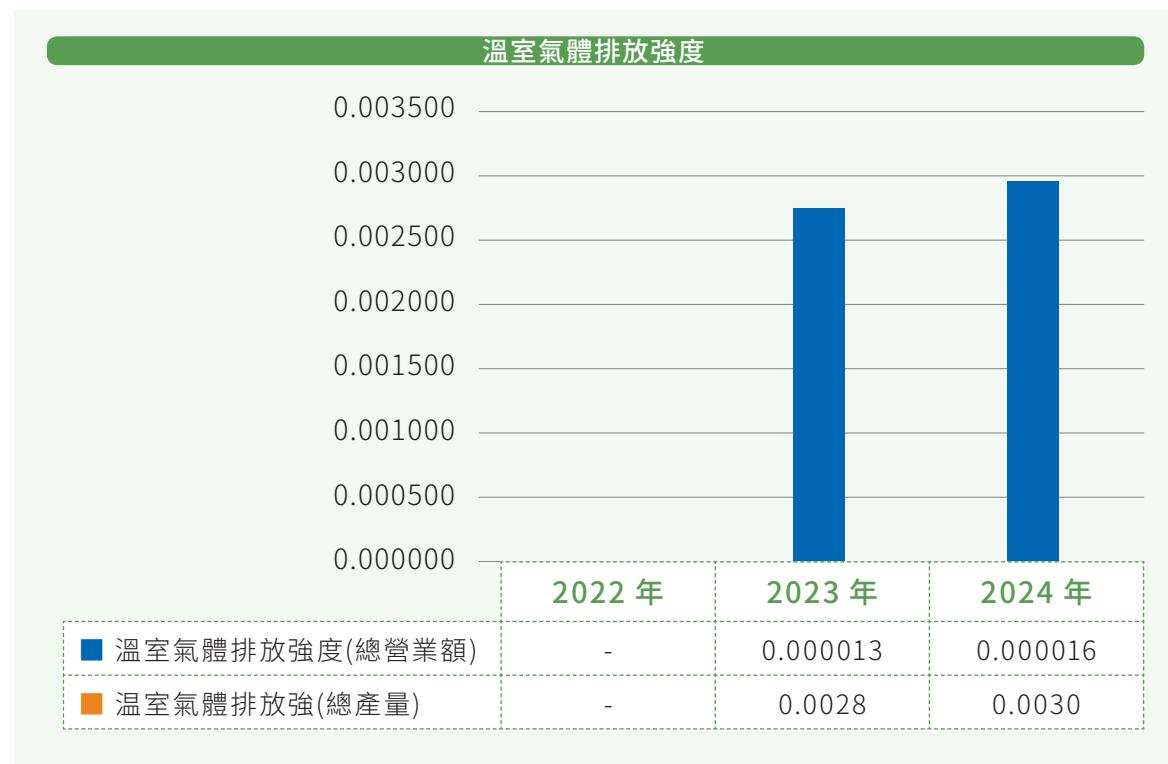
2.2.4溫室氣體排放強度

年份	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	總營業額 (新台幣：元)	總產量 (kg)	溫室氣體排放強度 (總營業額)	溫室氣體排放強度 (總產量)
2022	--	--	--	--	--
2023	14,031.5678	1,120,893,484	5,060,503	0.000013	0.0028
2024	19,883.2381	1,225,055,717	6,695,098	0.000016	0.0030

備註1：排放係數法

備註2：揭露為2023至2024年期間；2022年組織運作尚未執行相關能源及碳排的盤查揭露。

備註3：總排放量為範疇一+範疇二+範疇三之加總。



2.2.5溫室氣體排放減量

年度	總排放量 (單位：公噸 CO ₂ e)	年度	單位：公噸CO ₂ e
			總排放減少量 (單位：公噸 CO ₂ e)
2022	--	--	--
2023	14,031.5678	1,120,893,484	5,060,503
2024	19,883.2381	1,225,055,717	6,695,098

備註1：排放係數法

備註2：(1)溫室氣體減量策略

- 積極推行節能減碳與減廢措施

(2)溫室氣體減量方案

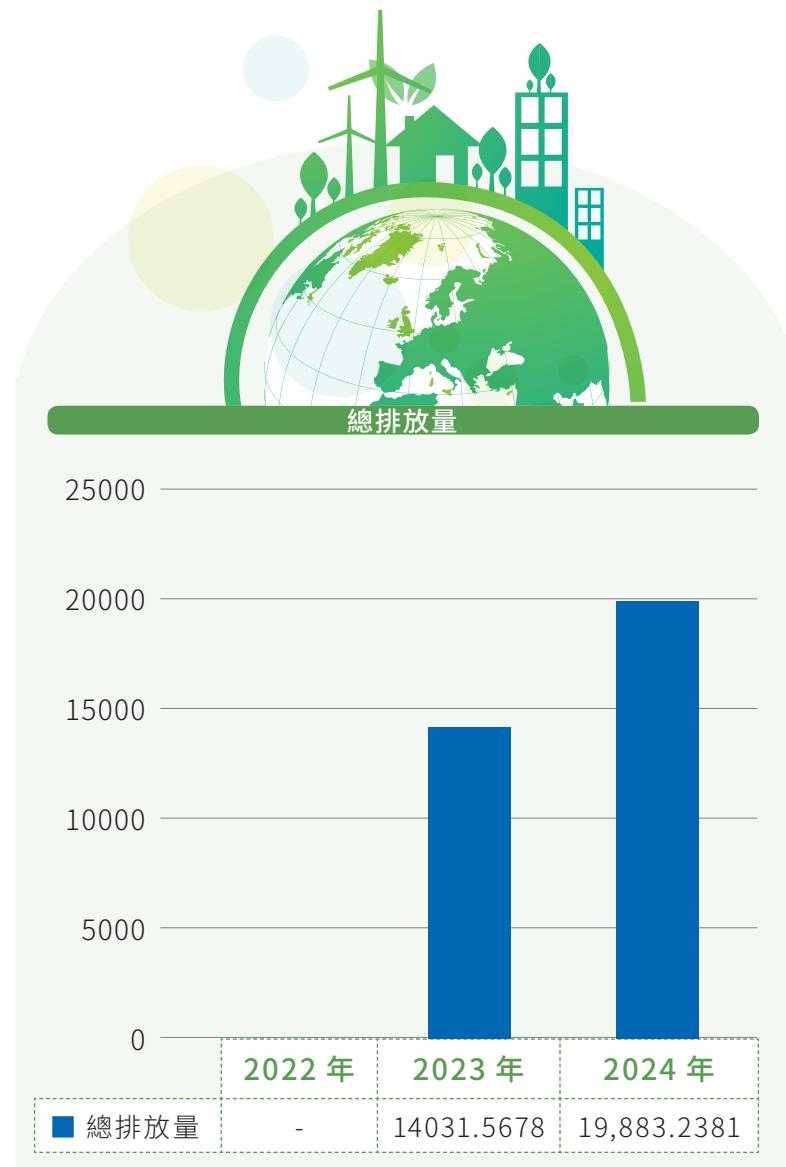
- 定期檢討契約容量，能效提升。
- 推行數位化、無紙化，減少紙張使用

(3)溫室氣體減量目標

- 目前針對現有電能之減量來降低間接排放之溫室氣體數量。
- 未來遵循能源管理法規定，我司生產之產品(以公噸計數)的排碳量，短期(2025年)較基準年減排3%以上，中期(2030年)較基準年減排12%以上，持續達成節能減碳目標。

備註3：揭露為2023至2024年期間；2022年組織運作尚未執行相關能源及碳排的盤查揭露。

備註4：減量策略之對應範疇包含範疇一+範疇二+範疇三等範圍



2.2.6破壞臭氧層物質(ODS)的排放

本公司以目前工廠作業性質及產業屬性目前尚無相關空污相關檢測之需求，故無啟動相關機制，後續會再作考量評估啟動空污檢測相關機制。

2.2.7氮氧化物(NOx)、硫氧化物(Sox)，及其它重大的氣體排放

本公司以目前工廠作業性質及產業屬性目前尚無相關空污相關檢測之需求，故無啟動相關機制，後續會再作考量評估啟動空污檢測相關機制。

2.3廢棄物管理

政策	讓公司廢棄物管理達到安全化、衛生化、無害化及資源化的目標。
承諾	1. 注重廢棄物管理，採行適當的污染防治措施、降低環境污染。 2. 促進循環經濟發展，持續推動資源再利用，減少廢棄物使用，保護生態環境、減少環境負荷，並減輕產品對客戶可能產生的健康安全負面影響。
短期目標	2024 年為基準年，每年生活廢棄物減量目標為 0.5%
中長期目標	生活廢棄物減量目標為 1%
投入資源 / 具體成果	2024 年廢棄物減量推動
負責部門與申訴機制	模管室 / (07) 624- 6066 #742
評估機制	ISO 14001 內外部查證檢視指標



2.3.1廢棄物管理相關資訊

■ 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊

1. 廢棄物來源:生活垃圾/工廠的生產的廢棄物(屬事業廢棄物,但無有害事業廢棄物)；再者依本公司之相關廢棄物對公司的實際與潛在衝擊影響，若產能訂單量增加的情況，則廢棄物量則會有增多的況；故會評估其廢棄物減量的策略及執行。
2. 如何執行處置:委由專業廠商(運輸->焚化/岡山焚化爐)。
3. 廢棄物減量:每年生活廢棄物減量目標為0.5%/事業廢棄物無設定減量)。
4. 資源再利用:因為皆為外銷,故無作資源再利用,例如:包材回收。

■ 廢棄物相關顯著衝擊之管理

1. 本公司廢棄物主要是委外廠商清除處理，由符合法規之合格廢棄物清理廠商承攬，妥善處理廢棄物，並每日派人巡檢，避免造成環境汙染。
2. 工廠依據環保法規之要求執行，將生產製程產出之事業廢棄物，進行分類、管理及儲存；在委託之廢棄物處理清運廠商，有與廠商簽訂合約並要求附件出示處理合格許可證。
3. 上/下游產生廢棄物，供應商部份之原物料至廠內後會進行廢棄物分類、管理等機制；其下游客戶端部份，主要因皆為外銷,故無作資源再利用，例如:包材回收。

4. 合格清運廠商名稱及證號等資訊：

- (1)清運廠商名稱(一般事業):啟榮環保科技有限公司(生活垃圾)；管制編號:E1605813。
- (2)清運廠商名稱(混合油):識昌實業股份有限公司；管制編號:R0404912/D0305991(識昌有兩廠)。
- (3)清運廠商名稱(金屬):宏誠企業行(沒有管制編號)。

■ 廢棄物的產生

■ 廉棄物的處置移轉

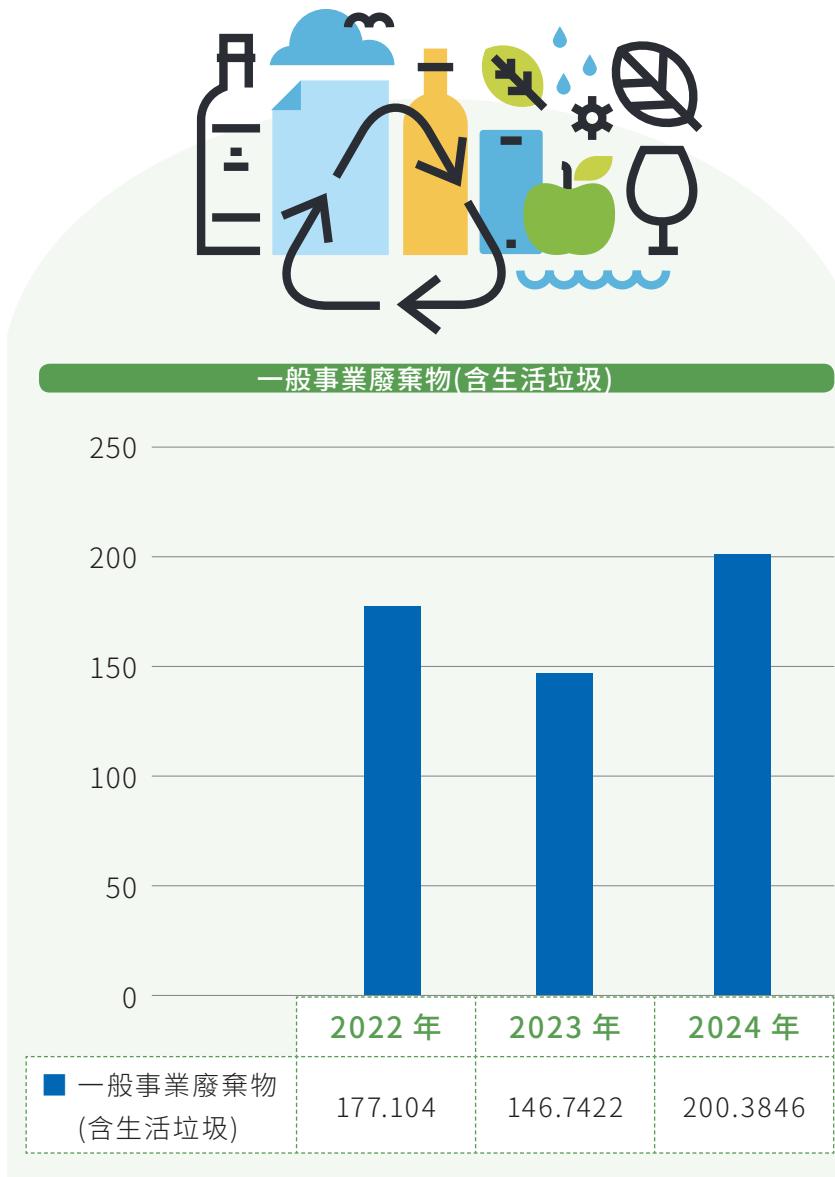
■ 廉棄物的直接處置



單位：公噸	廢棄物項目	2022 年	2023 年	2024 年	處理方式	離場 / 現場處理
有害事業 廢棄物	本公司無相關有害 事業廢棄物之產出		--			
	小記	-	-	-	-	-
	廢紙	0.11	0.13	0.21	回收	離場
	廢鐵罐、廢鋁罐、廢寶特瓶	0.04	0.04	0.04	回收	離場
	廢鐵類 (雜鐵、已報廢設備)	147.93	105.05	160.31	回收	離場
	廢油桶	1.41	3.5	1.36	回收	離場
一般事業 廢棄物 (含生活垃圾)	廢燈管	0.004	0.0042	0.0046	回收	離場
	生活垃圾	23.48	23.93	23.21	回收	離場
	廢木材	0.4	0.28	0.32	再利用	離場
	廢油混合物 (機油/鍛造用)	0	13.81	14.93	再利用	離場
	水肥	3.73	0	0	-	離場
	小計	177.104	146.7442	200.3846	-	-
	總計	177.104	146.7442	200.3846	-	-

備註1：本公司僅一般事業廢棄物(含生活垃圾)為主；評估其2022年~2024年期間，在2023年其數量較小，實因訂單產能之因素。

備註2：一般事業廢棄物(含生活垃圾)主要是以回收(廢紙、廢鐵罐、廢鋁罐、廢寶特瓶、鐵類(雜鐵、已報廢設備)、廢油桶、廢燈管、生活垃圾)及再利用(廢木材、廢油混合物(機油/鍛造用))之方式處理且皆以離場方式為主。



2024 年實績 _ 社會 (人群) 面績效亮點	
員工多元化與平等機會	<ul style="list-style-type: none"> 1. 年度性調薪平均 4.82%。 2. 尊重每位員工人權與職場平等，重視兩性平權，提供良好環境，落實友善職場。
勞雇關係	<ul style="list-style-type: none"> 1. 每年固定提撥公積金給福利委員會 2. 公司盈餘獎金提撥 3. 公司年度性調薪 4. 員工旅遊、年度尾牙
訓練與教育	<ul style="list-style-type: none"> 1. 依年度教育訓練計劃展開相關之課程。 2. 舉辦 3 次訓練委員會追蹤課程進度。 3. 產出年度教育訓練結案報告檢討執行結果。
職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 1. 年度教育訓練 (新人訓 / 在職訓) 2. 作業環境監完成 1 次 3. 員工身心健康促進宣導 4. 緊急應變演練完成 1 次
社會參與	<p>贊助件數：</p> <p>2022 年 2 件 /2023 年 2 件 /2024 年 1 件</p> <p>贊助金額：</p> <p>2022 年 110 萬元 /2023 年 110 萬元 /2024 年 100 萬元</p>

3

社會關懷



3.1 員工多元化與平等機會

3.2 勞雇關係

3.3 訓練與教育

3.4 職業安全衛生

3.5 社會參與

三、社會關懷

3.1 員工多元化與平等機會



政策	重視人權，讓公司同仁感到受重視，醞釀出和諧與團結的公司文化，促進公司整體的利益成長。
承諾	重視勞動人權，致力於遵守友善環境，致力於遵守友善環境，致力於遵守友善環境。
短期目標	依員工考核機制執行年度性薪資調薪。
中長期目標	重視人權及平權，促使公司文化和諧，確保人才不流失，勞資關係和諧。
投入資源 / 具體成果	1. 年度性調薪平均 4.82% (2024 年實績)。 2. 尊重每位員工人權與職場平等，重視兩性平權，提供良好環境，落實友善職場。
負責部門與申訴機制	管理部 / 07-6246066#510
評估機制	依公司年度性計劃作執行並檢視其進度及達標情況。

3.2.1 治理單位與員工的多元化

■ 多元化統計/年度(易連+竣揚)

多元化統計 / 年度 (易連 + 竣揚)		2022 年		2023 年		2024 年		
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男	1	33%	1	33%	1	33%
		女	2	67%	2	67%	2	67%
	年齡	未滿50歲	0	0%	0	0%	0	0%
		50歲(含) ~60歲	2	67%	2	67%	1	33%
		60歲以上	1	33%	1	33%	2	67%
	學歷	研究所	0	0%	0	0%	0	0%
		大專院校	1	33%	1	33%	1	33%
		其他	2	67%	2	67%	2	67%

		多元化統計 / 年度 (易連 + 竣揚)		2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	性別	男	92	45%	89	46%	101	47%	
		女	24	12%	21	11%	24	11%	
	年齡	未滿30歲	43	21%	31	16%	41	19%	
		30歲(含)以上	66	32%	71	37%	73	34%	
		未滿50歲	71	35%	73	37%	73	34%	
		50歲以上	7	3%	8	4%	11	5%	
間接	學歷	研究所	0	0%	0	0%	0	0%	
		大專院校	70	34%	63	33%	77	36%	
		其他	46	23%	47	24%	48	23%	
	性別	男	16	8%	17	9%	17	8%	
		女	72	35%	65	34%	71	33%	
		未滿30歲	16	8%	11	6%	12	6%	
間接	年齡	30歲(含)以上	56	27%	54	28%	58	27%	
		未滿50歲	56	27%	54	28%	58	27%	
		50歲以上	16	8%	17	9%	18	8%	
	學歷	研究所	8	4%	8	4%	9	4%	
		大專院校	69	34%	63	33%	68	32%	
		其他	11	5%	11	6%	11	5%	

註：這裡的員工人數應與2-7員工人數一致，公司可以當年底（12/31）的員工人數為準或是月底的人數相加/12個月為準。

計算式：

女性董事百分比 = (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) * 100%。

男性董事百分比 = (當年底男性董事人數 / 當年底董事人數) * 100%。

女性董事百分比 + 男性董事百分比應為 100%。

未滿30歲的直接人員百分比 =

(當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工人數) * 100%。

研究所學歷的間接人員百分比 =

(當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工人數) * 100%。

■ 多元化統計/年度(易連)

多元化統計 / 年度 (易連)		2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	50	32%	46	32%
			女	24	15%	21	15%
		年齡	未滿30歲	33	21%	20	14%
			30歲(含)以上	35	23%	40	28%
			未滿50歲	35	23%	42	27%
		50歲以上		6	4%	7	5%
		學歷	研究所	0	0%	0	0%
			大專院校	52	34%	47	33%
			其他	22	14%	20	14%
		性別	男	14	9%	14	10%
	間接		女	67	43%	61	43%
		年齡	未滿30歲	15	10%	10	7%
			30歲(含)以上	52	34%	51	36%
			未滿50歲	52	34%	52	33%
		50歲以上		14	9%	14	10%
		學歷	研究所	8	5%	8	6%
			大專院校	66	43%	60	42%
			其他	7	5%	7	5%
		性別	男	14	9%	14	9%
			女	67	43%	65	41%
		年齡	未滿30歲	15	10%	12	8%
			30歲(含)以上	52	34%	51	36%
			未滿50歲	52	34%	52	33%
		50歲以上		14	9%	15	10%
		學歷	研究所	8	5%	9	6%
			大專院校	66	43%	63	40%
			其他	7	5%	7	4%

■ 多元化統計/年度(竣揚)

多元化統計 / 年度 (紂揚)		2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	42	86%	43	86%
			女	0	0%	0	0%
		年齡	未滿30歲	10	20%	11	22%
			30歲(含)以上	31	63%	31	55%
			未滿50歲	31	62%	31	55%
		50歲以上		1	2%	1	2%
		學歷	研究所	0	0%	0	0%
			大專院校	18	37%	16	32%
			其他	24	49%	27	54%
		性別	男	2	4%	3	6%
	間接		女	5	10%	4	8%
		年齡	未滿30歲	1	2%	1	2%
			30歲(含)以上	4	8%	3	6%
			未滿50歲	6	11%	6	11%
		50歲以上		2	4%	3	6%
		學歷	研究所	0	0%	0	0%
			大專院校	3	6%	3	6%
			其他	4	8%	4	8%
		性別	男	2	4%	3	5%
			女	5	10%	6	11%
		年齡	未滿30歲	1	2%	0	0%
			30歲(含)以上	4	8%	3	6%
			未滿50歲	6	11%	6	11%
		50歲以上		2	4%	3	5%
		學歷	研究所	0	0%	0	0%
			大專院校	3	6%	5	9%
			其他	4	8%	4	7%

3.1.2女性對男性基本薪資加薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率			比率					
重要營運據點	員工類別	項目	2022		2023		2024	
			男	女	男	女	男	女
臺灣地區	直接	基本薪資（註1）	1	0.8117	1	0.8154	1	0.7914
		薪酬（註2）	1	0.8999	1	0.8058	1	0.7969
	間接	基本薪資	1	0.7077	1	0.7225	1	0.7351
		薪酬	1	0.6476	1	0.6576	1	0.7334

註1：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如.加班費、獎金或各項津貼。應各別揭露特定性別/特定員工類別的平均基本薪資。

註2：薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。應各別揭露特定性別/特定員工類別的平均薪酬。

註3：2022年至2024年期間，基本上分析男性及女性之差異；女性之基本薪資及薪酬皆小於男性，主要是男性大多數為現場人員居多，故加班及其它額多之工作時數之時機較多，故相較於女性之基本薪資及薪酬。



3.1.3 員工相關資訊

易連與竣揚合併人數調查如下：

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數 (註1)		204		192		213	
勞雇合約 (註2)	非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定	
性別	男	57	51	56	50	59	59
	女	83	13	73	13	81	14
國籍	臺灣	139	2	127	2	137	1
	海外	1	62	2	61	3	72
勞雇類型 (註3)	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	
性別	男	107	1	105	1	117	1
	女	95	1	85	1	95	0
國籍	臺灣	139	2	127	2	137	1
	海外	63	0	63	0	75	0

易連人數調查如下：

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數 (註1)		155		142		157	
勞雇合約 (註2)	非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定	
性別	男	25	39	24	36	26	42
	女	78	13	69	13	75	14
國籍	臺灣	102	2	91	2	98	1
	海外	1	50	2	47	3	55
勞雇類型 (註3)	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	
性別	男	63	1	59	1	67	1
	女	90	1	81	1	89	0
國籍	臺灣	102	2	91	2	98	1
	海外	51	0	49	0	58	0

竣揚人數調查如下：

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數 (註1)		49		50		56	
勞雇合約 (註2)	非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定	
性別	男	32	12	32	14	33	17
	女	5	0	4	0	6	0
國籍	臺灣	37	0	36	0	39	0
	海外	0	12	0	14	0	17
勞雇類型 (註3)	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	
性別	男	44	0	46	0	50	0
	女	5	0	4	0	6	0
國籍	臺灣	37	0	36	0	39	0
	海外	12	0	14	0	17	0

註1：公司可以當年底（12/31）的員工總數為準或是月底的人數相加/12個月為準。

註2：勞雇合約分為非固定期限契約員工（正職）與固定期限契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之）。

註3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。

註4：無時數保證的員工：沒有被公司保證最低或固定工作時數的員工，其可能需視公司要求而處於可工作狀態，但公司沒有義務為該類員工提供每天、每週或每月最少或固定的工作時數。臨時員工，若公司無此類型員工可不揭露。

註5：本公司無相關非員工之工作者，故不列入揭露。

註6：2023年因易連及竣揚正處外籍合約到期之續約期，導致公司人員流動，故2024年大量召募，實因產能擴充準備。

3.2 勞雇關係

政策	員工為企業組織構成的根本，本公司重視員工與公司的夥伴關係，透過勞資雙方和諧穩固的基礎下，共同營造友善的勞雇關係，以降低勞動風險，落實永續經營。
承諾	員工是公司最大的資產，為顧及員工權益並促進勞資協調，建立良好的溝通機制，以達到勞資和諧。
短期目標	<ul style="list-style-type: none"> 1. 召開勞資會議：4 次 / 年 2. 召開職工福利委員會：2 次 / 年 3. 申訴案件（勞檢開罰）：0 件 4. 性騷擾防治案件：0 件
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 1. 持續性召開職工福利委員會 2. 申訴及性騷擾防治案件調查（當發生時） 3. 員工滿意度調查機制
投入資源 / 具體成果	<ul style="list-style-type: none"> 1. 每年固定提撥公積金給福利委員會 2. 公司盈餘獎金提撥 3. 公司年度性調薪 4. 員工旅遊、年度尾牙
負責部門與申訴機制	管理部 / 07-6246066#510
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 1. 召開（職工福利委員會）會議之評估 2. 實體及郵件申訴信箱 3. 召開（勞資會議）會議之評估

3.2.1 新進員工和離職員工

評估其整體之情況，新進人員人數變化原因：視營運狀況穩定召募，2024年因訂單量之關係，召募情形較少；離職人員人數變化原因：2024年因員工生涯規劃，離職人數較高。

■ 新進員工和離職員工(易連+竣揚)

員工新進與離職統計/年度	2022年		2023年		2024年	
	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)
新進員工						
年齡	未滿30歲	20	34%	11	26%	25
	30歲(含)以上 未滿50歲	16	13%	13	10%	16
	50歲(含)以上	0	0%	0	0%	0
性別	男	13	12%	7	7%	21
	女	23	24%	17	20%	20
學歷	研究所	0	0%	1	13%	1
	大專院校	26	19%	18	14%	36
	其他	10	18%	5	9%	4
地區	本洲廠(易連 (外)+竣揚)	28	19%	14	10%	35
	嘉華廠 (易連+竣揚(外))	5	18%	3	10%	4
	中正辦公室 (易連)	3	10%	7	26%	2
						8%

員工新進與 離職統計/年度	2022年		2023年		2024年		
	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	
離職員工							
年齡	未滿30歲	10	17%	15	36%	8	15%
	30歲(含)以上 未滿50歲	17	14%	19	15%	13	10%
	50歲(含)以上	5	22%	3	12%	0	0%
性別	男	10	9%	10	9%	9	8%
	女	22	23%	27	31%	12	13%
學歷	研究所	2	25%	1	13%	0	0%
	大專院校	18	13%	31	25%	18	12%
	其他	12	21%	5	9%	3	5%
地區	本洲廠 (易連(外)+竣揚)	26	18%	25	18%	19	12%
	嘉華廠 (易連+竣揚(外))	1	4%	3	10%	0	0%
	中正辦公室 (易連)	5	17%	9	33%	2	8%



註1：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數/當年底該特定類別之員工總數）*100%。

如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數/當年底女性員工總數）*100%。

離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數/當年底該特定類別之員工總數）*100%。

如未滿30歲離職員工率=（當年度未滿30歲的離職員工總數/當年底未滿30歲的員工總數）*100%。
。

註2：新進人員人數變化原因：2024年新進人員部份，因為公司考量擴廠計劃，導致人數上增加；離職人員人數變化原因：2023年度員工個人生涯規離職人員之原因，人數上較多，但2024年度執行相關對策面措施，故有大幅度下降。

■ 新進員工和離職員工(易連)

員工新進與 離職統計/年度	2022年		2023年		2024年		
	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	
新進員工							
年齡	未滿30歲	17	35%	9	30%	22	54%
	30歲(含)以上 未滿50歲	13	15%	11	12%	12	13%
	50歲(含)以上	0	0%	0	0%	0	0%
性別	男	7	11%	3	5%	15	22%
	女	23	25%	17	21%	19	21%
學歷	研究所	0	0%	1	13%	1	11%
	大專院校	22	19%	18	17%	31	26%
	其他	8	28%	1	4%	2	7%
地區	本洲廠 (易連(外)+竣揚)	26	24%	13	13%	31	27%
	嘉華廠 (易連+竣揚(外))	1	6%	0	0%	1	6%
	中正辦公室 (易連)	3	10%	7	26%	2	8%

員工新進與 離職統計/年度	2022年		2023年		2024年		
	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	
離職員工							
年齡	未滿30歲	10	21%	14	47%	6	15%
	30歲(含)以上 未滿50歲	13	15%	16	18%	8	9%
	50歲(含)以上	4	20%	3	14%	0	0%
性別	男	5	8%	6	10%	2	3%
	女	22	24%	27	33%	12	13%
學歷	研究所	2	25%	1	13%	0	0%
	大專院校	18	15%	28	26%	14	12%
	其他	7	24%	4	15%	0	0%
地區	本洲廠 (易連(外)+竣揚)	21	19%	23	23%	12	10%
	嘉華廠 (易連+竣揚(外))	1	6%	1	7%	0	0%
	中正辦公室 (易連)	5	17%	9	33%	2	8%

■ 新進員工和離職員工(竣揚)

員工新進與 離職統計/年度	2022年		2023年		2024年		
	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	
新進員工							
年齡	未滿30歲	3	27%	2	17%	3	25%
	30歲(含)以上 未滿50歲	3	9%	2	6%	4	11%
	50歲(含)以上	0	0%	0	0%	0	0%
性別	男	6	14%	4	9%	6	12%
	女	0	0%	0	0%	1	17%
學歷	研究所	0	0%	0	0%	0	0%
	大專院校	4	19%	0	0%	5	21%
	其他	2	7%	4	13%	2	6%
地區	本洲廠 (易連(外)+竣揚)	2	5%	1	3%	4	10%
	嘉華廠 (易連+竣揚(外))	4	33%	3	21%	3	18%
	中正辦公室 (易連)	0	0%	0	0%	0	0%

員工新進與 離職統計/年度	2022年		2023年		2024年		
	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	
離職員工							
年齡	未滿30歲	0	0%	1	8%	2	17%
	30歲(含)以上 未滿50歲	4	11%	3	9%	5	14%
	50歲(含)以上	1	33%	0	0%	0	0%
性別	男	5	11%	4	9%	7	14%
	女	0	0%	0	0%	0	0%
學歷	研究所	0	0%	0	0%	0	0%
	大專院校	0	0%	3	16%	4	17%
	其他	5	18%	1	3%	3	9%
地區	本洲廠 (易連(外)+竣揚)	5	14%	2	6%	7	18%
	嘉華廠 (易連+竣揚(外))	0	0%	2	14%	0	0%
	中正辦公室 (易連)	0	0%	0	0%	0	0%

3.2.2 新提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利

員工福利項目	全職員工
團體保險	V
結婚補助/喪葬補助/彌月補助	V
二節獎金(中秋/端午)	V
年終獎金	V
定期健檢	V
單身津貼	V
員工子女教育、幼兒津貼	V
育嬰假	V
員工教育津貼	V
尾牙、員工旅遊	V
敬老津貼	V

■ 2024年相關活動及設施實績



2024聖誕節活動(1)



2024聖誕節活動(2)



員工旅遊(1)



員工旅遊(2)



團拜活動



訓練教室



健身房



員工交通車(公務車)



員工休息區



哺乳室

3.2.3 育嬰假

員工育嬰留停/年度(易連+竣揚)	性別	統計		
		2022年	2023年	2024年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	0	0	0
	女	1	2	1
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	1	2	1
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	2	1	3
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	1	1	3
復職率 (B/A)	男	0%	0%	0%
	女	50%	100%	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	0	0	1
留住率 (C/前一年B)	男	0%	0%	0%
	女	0%	0%	100%

備註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

備註2：復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。

備註3：留住率=（前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數）*100%。



3.3 訓練與教育

政策	建立良好的人才培育體系，以吸引、留住、發展優秀的人才。
承諾	提供多元化的培訓和發展機會、創造優秀的工作環境和文化等方式。
短期目標	增加課程多樣性： 1. 平均員工上課達成率 \geq 80% 2. 年度教育訓練課程達成率 \geq 80%
中長期目標	1. 完善教育訓練制度，依部門設計不同的必修課程。 2. 透過具競爭力的薪酬及人才發展規劃等制度，為公司提供優秀穩定的人才支持。
投入資源 / 具體成果	1. 依年度教育訓練計劃展開相關之課程。 2. 舉辦 3 次訓練委員會追蹤課程進度。 3. 產出年度教育訓練結案報告檢討執行結果。
負責部門與申訴機制	管理部 / 07-6246066#510
評估機制	召開訓練委員會依年度教育訓練結案報告來視指標進行，

3.3.1 每名員工每年接受訓練的平均時數

因2024年公司內部導入職能系列課程，因產業特性影響，受訓對象以工程、維運部門為主，部門之員工組成以直接人員、男性員工比例較多，故2024年直接人員之受訓平均時數、男性受訓平均時數增幅較大。

■ 每名員工每年接受訓練的平均時數(易連+竣揚)

統計/年度	2022年	2023年	2024年	
每名員工受訓平均時數 (註1)	6.8	7.6	11.3	
員工依性別受訓平均時數 (註2)	女 男	9.5 4.4	10.1 5.6	13.3 9.7
員工依類別受訓平均時數 (註3)	直接 間接	4.5 9.9	4.2 12.2	8.2 15.7

註1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。

註2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數。

註3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數。

註4：2022-2024年期間，每名員工受訓平均時數及各項分析呈現逐年成長；實因3年度期間，訂單量增加，導致人員增加，故新人訓練課程增加。

■ 每名員工每年接受訓練的平均時數(易連)

統計/年度		2022年	2023年	2024年
每名員工受訓平均時數 (註1)		7.4	8.6	12.5
員工依性別受訓平均時數 (註2)	女	10.0	10.4	13.5
	男	3.8	6.1	11.2
員工依類別受訓平均時數 (註3)	直接	4.0	3.7	8.8
	間接	10.5	12.9	16.1

■ 每名員工每年接受訓練的平均時數(竣揚)

統計/年度		2022年	2023年	2024年
每名員工受訓平均時數 (註1)		4.9	4.9	8.1
員工依性別受訓平均時數 (註2)	女	0.4	3.8	11.2
	男	5.4	5.0	7.7
員工依類別受訓平均時數 (註3)	直接	5.3	5.0	7.2
	間接	2.8	4.1	12.3



3.3.2 提升員工職能及過渡協助方案

■ 提升員工職能及過渡協助方案(易連+竣揚)

協助類型	實施之方案以及提供之協助的類型和範疇說明
提升員工職能訓練計畫	依年度教育訓練計劃執行。
繼續就業協助 (退休或終止勞雇關係)	依勞基法相關規定執行。

3.3.3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

■ 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比(易連+竣揚)

2024年 檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	111	118	94%
	女	85	95	89%
員工類別	直接	115	125	92%
	間接	81	88	92%

▪ 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比(易連)

2024年 檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	62	68	91%
	女	79	89	89%
員工類別	直接	69	78	88%
	間接	72	79	91%

▪ 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比(竣揚)

2024年 檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	49	50	98%
	女	6	6	100%
員工類別	直接	45	47	96%
	間接	9	9	100%



3.4 職業安全衛生

政策	創造零災害環境；安全第一
承諾	<ol style="list-style-type: none"> 遵守職業安全衛生相關法令規章及公司所簽訂之其他要求 強化設備安全及工安防護、消除危害、有效管制與改善不可接受風險，提供工作者安全、健康及優質的工作場所，創造零災害環境 定期進行審查，持續加強環安衛管理，不斷提升環安衛績效 持續進行工作者教育訓練、宣導、溝通、諮詢，促使全員參與 建立承攬商 / 外包商管理，確保供應鏈具備安全的工作環境，其員工受到尊重並享有尊嚴，有效預防職業災害、降低環境污染
短期目標	<ol style="list-style-type: none"> 作業環境監測異常改善率 :100% / 半年 零工安 :0 件 / 年 失能傷害頻率 (FR): 2 以下 / 月 失能傷害嚴重率 (SR): 200 以下 / 月 員工身心健康促進 : 1 件 / 月 緊急應變演練達成率 :100% / 年 職安衛教育訓練項目達成率 :100% / 年
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 失能傷害頻率 (FR): 0 / 月 失能傷害嚴重率 (SR): 0 / 月
投入資源 / 具體成果	<ol style="list-style-type: none"> 年度教育訓練 (新人訓 / 在職訓) 作業環境監完成 1 次 員工身心健康促進宣導 緊急應變演練完成 1 次
負責部門與 申訴機制	工安室 / 07-6246066-622
評估機制	工安委員會檢視職安衛績效指標皆達成所訂定目標。

3.4.1 職業安全衛生管理系統

1. 遵循的職業安全衛生管理系統(法令、危害鑑別、管理系統標準/指引，如:ISO 45001)
2. 驗證或國家認證/驗證或認證範圍

- 回覆** (1)本公司沒有ISO 45001，因應法令人數超過百人，故有建立職業安全衛生管理計畫。
- (2)針對員工與非員工之工作人員，例如：現場作業員、外包商或承包商等(若有時)，則會要求其相關人員依其公司規定之作業及辦法執行。
- (3)另外包商或承包商則依據職業安全衛生管理系統-承攬商施工安全衛生規則-要求其相關人員依其公司規定之作業及辦法執行。

3.4.2 危害辨識、風險評估、及事故調查

1. 危害辨識、風險評估及分級管控以消除危害方法
2. 調查職業事故的流程。

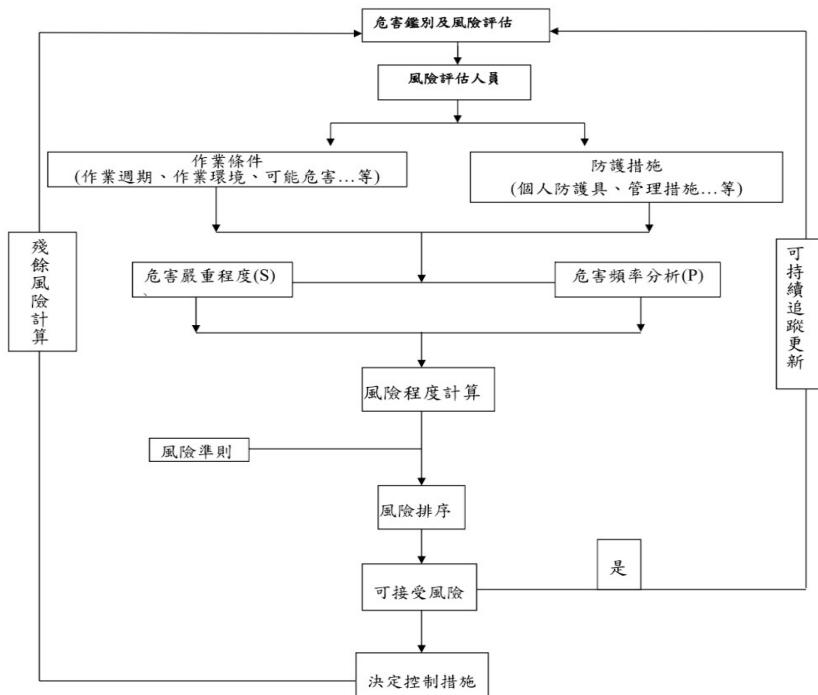
- 回覆** (1)危害辨識/風險評估/分級管控/調查職業事故的流程相關程序文件皆在職業安全衛生管理計畫。

易連工業股份有限公司 114 年度職業安全衛生管理計畫書							
項 次	計畫項目	實施細目	實施要領	實施單位/承辦人員	實施期限	預估經費 (新台幣)	備註
1	工作環境及作業危害之辨識、評估及控制	工作環境及作業危害之辨識	依附件一「危害辨別、風險評估及決定控制措施」辦理	各單位	6 月-12 月		
		工作環境及作業危害之風險評估	依附件一「危害辨別、風險評估及決定控制措施」辦理	各單位	6 月-12 月		
		危害辨別、風險評估結果決定控制措施	依附件一「危害辨別、風險評估及決定控制措施」辦理	各單位	6 月-12 月		
2	機械、設備及器具之管理	一般工具管理(氣動、電動)	1.半工具之管理：依手工具的多寡，分別設置工具室、工具架、工具箱或個人用的工具袋。(零)。 2.工具室應由管理人員：做點名、整理、將需的工作，每天檢查工具是否完整、齊全，定期清潔、整理、並定期檢視。 3.工具箱：應依工具的性質，依其外觀、形狀、大小之工具，如子母組合式工具箱、大工具箱等，並定期清潔、整理。 4.使用工具時：需將工具擺放在周邊位置，切勿堆積在牆面或地面上。 5.工具架：刀口定期內側，同種類之工具應放在一起，以便於使用，藉子母組合即能收存。	製造部	1 月-12 月		

(2)危害辨識/風險評估部份：

依據職業安全衛生管理計畫書附件一危害鑑別、風險評估及決定控制措施程序書

圖一



針對職業危害辨識與風險評估的流程/分級管控，消除危害風險等議題，基本上依「危害辨識、風險評估及決定控制措施程序書」執行作業主；相關作業請參閱下表一；風險等級之分級控管其相關作業請參閱下表二，

表一

計畫項目	實施細目	實施要領
工作環境或作業危害之辨識、評估及控制	工作環境或作業危害鑑別、辨識	依附件一『危害鑑別、風險評估及決定控制措施程序書』辦理
	工作環境或作業危害之風險評估	依附件一『危害鑑別、風險評估及決定控制措施程序書』辦理
	依危害鑑別、風險評估結果決定控制措施	依附件一『危害鑑別、風險評估及決定控制措施程序書』辦理

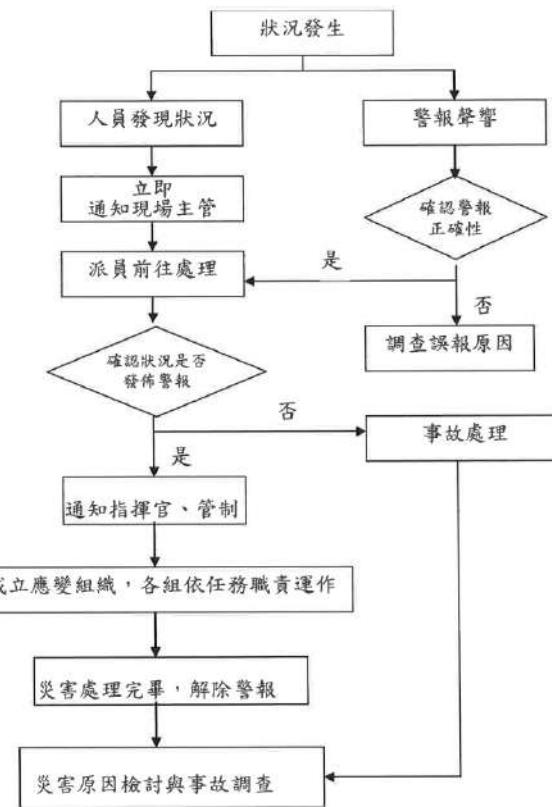
表二

風險等級	風險控制規劃	備註
5—重大風險	須立即採取風險降低設施，在風險降低前不應開始或繼續作業。	不可接受風險，對於重大及高度風險者須發展降低風險之控制設施，將其風險降至中度以下。
4—高度風險	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業，可能需要相當多的資源以降低風險，若現行作業具高度風險，須儘速進行風險降低設施。	
3—中度風險	須致力於風險的降低，例如： • 基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低設施、以逐步降低中度風險之比例 • 對於嚴重度為重大或非常重大之中度風險，宜進一步評估發生的可能性，作為改善控制設施的基礎	
2—低度風險	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。	可接受風險，須落實或強化現有防護設施之維修保養、監督查核及教育訓練等機制
1—輕度風險	不須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。	

(3)事故調查的流程：

針對工作者報導職業危害/危險狀況的流程工作者免於處分/導致傷害或疾病的工作狀態之政策與流程等議題；依其「緊急應變計劃」相關執行作業內容為主,其處理流程請參閱下圖一及圖二；再者，依「緊急事故處理與應變作業程序書」及「職業災害事故調查及處理程序書」執行作業主。

圖一



圖二



3.4.3 職業健康服務

1. 請說明公司有無健康服務之措施(如:健康檢查、駐廠醫護、巡廠醫護等)

回覆 (1)公司針對健康檢查、駐廠醫護、巡廠醫護等活動/執行計劃/訪談紀錄(2022-2024年)已有佐證資料存查。

2024年度公司員工健康檢查



3.4.4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通

1. 公司有職業安全委員會之類似會議？如有及說明會議之他們的職責、開會頻率、決策權
2. 會議之參予包括工作者之參與

回覆 (1)2024年總共4次會議召開(每季一場)，並有相關之會議紀錄(含簽到)及會議活動等實績佐證。

職責、開會頻率、決策權-人員職責:

主席：最終裁定權。

工安代表：提供此次會議重點及會議紀錄。

篩選代表：提供篩選場問題與反應(勞方代表)。

消防代表：提供消防相關問題與反應。

本洲場場長：提供本洲場相關問題與反應(勞方代表)。

包裝課長：提供包裝部相關問題與反應(勞方代表)。

自動倉代表：提供自動倉相關問題與反應(勞方代表)。

資訊代表：提供資訊及現場IOT問題與反應(勞方代表)。

(2)有勞方及資方出席一定的比例人數。

依法定出席比例:勞方代表出席比例5：8，依據每次會議討論問題將有各部門代表出席。



3.4.5 有關職業安全衛生之工作者訓練

1. 公司目前跟職安有關的訓練或宣導
2. 訓練及宣導，免費提供
3. 確認這些訓練及宣導之有效性，使本公司安全衛生管理系統運作人員均能接受安全衛生管理教育訓練，灌輸安全衛生意識，建立危害預防能力，有效執行安全衛生管理規定，確保員工工作環境的安全與健康

回覆 (1)教育訓練部份有新人訓/在職訓等課程；其相關記錄如簽到/考試證明成績，皆在管理計劃書中。

(2)2024年相關課程執行如下：

甲種職業安全衛生業務主管(回訓)

113/03/21、113/05/02、113/03/21

吊升荷重未滿三公噸之固定式起重機操作人員(回訓)

113/03/05、113/05/07

防火管理人員(回訓)

113/01/11

堆高機操作技術士考照課程

13/08/10-08/18

荷重在一公噸以上之堆高機操作人員(回訓)

113/01/11、113/03/19、113/03/12

2024新人訓部份：

2024新人上課時間如下：

2024/03/13、2024/07/04、2024/09/24、2024/12/11

專業在職訓部份：

新進人員安全衛生教育訓練課程表(例應依實際需求填寫)

類別	課程名稱	基本上課時數	備註
	職業安全衛生政策 BAPP 觀察	0.5hr 0.5hr	
安全	1. 安全衛生概念及法令簡介 2. 安全衛生工作守則 3. 自動檢查 4. 緊急應變事故調查 5. 消防 6. 安全防護具	3hr	
衛生	1. 新進人員環安衛概要訓練 2. 危害辨識教育訓練 3. 急救常識/化學品灼傷處理 *	2 hr 3 hr 0.5 hr 0.5hr	
環保	1. 農藥物管理辦法 2. 含石棉物質管理辦法 3. 化學品洩漏事故通報與管理程序 4. 地面開挖作業程序 5. 雨水與廢污水管理辦法	2hr	

各職位特定議照訓練需求表(例應依實際需求填寫)

部門	職稱	第一種壓力容器操作員	高壓氣體充裝操作員	固定式起重機操作員	堆高機操作員	乙炔操作員	製程安全評估員	換氣作業員	特定化學物質作業員	高壓氣體作業員	有機溶劑作業員	施工組作業員	乙級職業安全衛生主管	乙級職業安全衛生技術士	甲級空污專責人	甲級化學專責人	乙級水資專員	甲級毒物專員	食品衛生管理人員	
修護組	電機修護技術員			◎	◎															
	修護技術員					◎	◎													
	資深主要技術員					◎	◎													
	修護工程師					◎	◎							◎						
	儀電技術員(含主要技術員)					◎	◎													
	儀電工程師					◎	◎													
	儀錶工程師					◎	◎								◎					
	設備檢查員					◎	◎													
	設備工程師					◎	◎								◎					
	資深方法工程師																			
	資訊工程師																			
	倉庫管理員							◎												

2024年教育訓練課程(消防)



2024年教育訓練課程(堆高機)



3.4.6 工作者健康促進

1. 關懷員工身心健康之風險
2. 自願性健康促進計畫與服務(如非職業醫療與健康服務:實例包括抽菸、藥物及酒精濫用、缺乏運動、不健康的飲食、愛滋、和心理社會因素；消除病防治傳染病等)。

回覆 (1)公司針對健康促進作宣導(2024年活動實績),其相關佐證如下:

2024/09/06 防止肝癌宣導

2024/09/13 掌握腎利人生 不再沉默

2024/09/20 大餐不能少 諾羅不要來

2024/09/27 結核病宣導

2024/10/04 吃太鹹 對血管 造成的負擔

2024/10/11 心律不整 常見症狀

2024/10/18 常運動 好處多

2024/10/25 洗手7字訣

HOSPITAL

3.4.7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

1. 公司職安重大相關問題之預防性探討之紀錄/利用業務關係的影響力，預防和減緩來自合作者(如:廠商)可能影響公司職安的問題

回覆 (1)2024年未發生重大職安事件。

(2)預防和減緩與組織營運、產品或服務有直接關聯之重大職業安全衛生負面衝擊、以及相關危害和風險之方法。

1. 建立明確的政策和標準：

遵守法規要求、普及安衛技能、降低職場風險、預防傷害與不健康、持續改善績效；確保各工廠、試驗工場等場所之安全運作，達到零重大職業災害之目標。

2. 進行風險評估和管理：

對所辨識出之各項危害進行風險等級的評估；依風險等級決定所需採取降低風險的控制措施。

-確認採取控制措施後的殘餘風險。

-確認每項作業對於人員傷害、不健康之潛在危害，然後以主觀的方式評估每項危害發生的可能性(考慮現行防護措施及人為疏失運作的情況下)及發生後的嚴重性(不考慮現行防護措施運作的情況下)並修正風險評估表。

3. 監控和評估：

風險控制所建立的改善措施，單位主管應予以追蹤執行情形，並備有改善措施如期完成之佐證；控制措施完成後應檢討殘餘是否可接受，若殘餘風險仍不可接受，應重新制訂新的方案，以降低殘餘風險至可接受等級。

3.4.8 2024年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

管理系統/法令	檢查類型	人數 (參與對應)	工廠總人數 (2024年底) (易連+竣揚)	比例
職業安全衛生法 (勞檢至工廠) (2022/9/26)	內部稽核 (公司內部)	0	213	0%
	勞動檢查 (勞檢至工廠)	2	213	1%
職業安全衛生法 (勞檢至工廠) (2022/12/2)	內部稽核	0	213	0%
	勞動檢查	2	213	1%
職業安全衛生法 (勞檢至工廠) (2023/3/22)	內部稽核	0	213	0%
	勞動檢查	2	213	1%
職業安全衛生法 (勞檢至工廠) (2023/12/12)	內部稽核	0	213	0%
	勞動檢查	2	213	1%
ISO 45001 (工廠有導入ISO 45001)	內部稽核	本公司未導入ISO 45001，故無執行內部稽核/外部查證。		
	外部查證			

註1：2024年之工廠總人數(2024年底)(易連+竣揚)之全廠參與人數，
員工：213人；非員工：0人。其參對應人員皆為員工(2人)。

3.4.9員工/非員工--職業傷害及職業病統計

統計/年度(易連+竣揚)		2022年	2023年	2024年
總經歷工時 (註1)		325168	324192	326128
職業傷害造成的死亡事故(註1)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害(註2)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害(註3)	人數	0	4	5
	比例	0	9.33	11.40
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病(註3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註1：公司依據每百萬工作小時計算比率。

註2：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；說明是否將輕傷(現場急救解決之工傷)排除或包含。

註4：本公司皆為「員工」性質之作業員；無「非員工」性質之作業員。

註5：總經歷工時於2022年至2024年期間，其差異性不大。

註6：可記錄之職業傷害之2024年較2023年增加1人。(評估其2024年產能訂單增加召募工廠人數增加有相關性，也是持續性進行宣導／教育訓練等相關措施)。

註7：2023年可記錄之職業傷害為2.467673；2024年可記錄之職業傷害為3.066281，二者比較之下，2024年較2023年為增加，

註8：2024年可記錄之職業傷害較2023增加，主因多為人員應注意而未注意且精神狀況不佳，也因此在2025年6月份職安委員會提出請現場各單位留意人員精神狀況，另也依現場狀況提出各種防護措施並進行教育宣導。



3.5 社會參與

公益活動與社會參與			
年份	2022	2023	2024
111年(2022年)捐款通法寺(10萬元整)	1	--	--
111年(2022年)捐款惠民醫療救濟基金會(100萬元整)	1	--	--
112年(2023年)捐款紅十字會(10萬元整)	--	1	--
112年(2023年)捐款榮總(100萬元整)	--	1	--
113年(2024年)捐款惠民醫療救濟基金會(100萬元整)	--	--	1
贊助件數總計	2	2	1
贊助金額總計	110萬元	110萬元	100萬元

2023年高雄榮民總醫院感謝狀



2024年高雄榮總捐款感謝狀



公司環保活動-資源回收





附錄

附錄一：目錄 GRI 內容索引表

附錄二：永續發展目標 (SDGS)

附錄三：氣候相關財務揭露 (TCFD)

附錄四：永續會計準則 (SASB) 對照表

附錄一：GRI內容索引

使用聲明	易連工業股份有限公司參考 GRI 永續性報導準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 永續性報導準則	本公司不適用行業準則

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則中的揭露項目參考編號
GRI 2：一般揭露 2021						
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1.1組織概況	20		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告揭露期間與範圍	02		
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	發行頻率	04		
	2-4	資訊重編	發行頻率	04	第一本報書,故資訊重編	
	2-5	外部保證/確信	發行頻率	04		
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.2組織活動、價值鏈	20		
	2-7	員工	3.2.3員工相關資訊	74		
	2-8	非員工的工作者	3.2.3員工相關資訊	74	本公司無非員工的工作者,故無相關資訊揭露	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則 中的揭露項目 參考編號
治理	2-9	治理結構及組成	1.2公司治理	22		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2公司治理	22		
	2-11	最高治理單位的主席	1.2.3董事會之相關議題	25		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.3董事會之相關議題	25		
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2.6 ESG委員會	29		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2.6 ESG委員會	29		
	2-15	利益衝突	1.2.3董事會之相關議題	25		
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.3董事會之相關議題	25		
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.3董事會之相關議題	25		
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2.2董事會績效評估	24		
	2-19	薪酬政策	1.2.3董事會之相關議題	25		
	2-20	薪酬決定流程	1.2.3董事會之相關議題	25	本公司未上市櫃，故無相關薪酬委員會之建置。	
	2-21	年度總薪酬比例	1.2.3董事會之相關議題	25	本公司基於內部執行運作之考量，故暫不揭露。	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則中的揭露項目參考編號
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	01		
	2-23	政策承諾	1.2.3董事會之相關議題 / 1.2.5政策承諾	25 29	本公司未上市櫃，故無審計委員會組成	
	2-24	納入政策承諾	1.2.5政策承諾	29		
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2.3董事會之相關議題	25		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.3董事會之相關議題	25		
	2-27	法規遵循	法規遵循	30		
	2-28	公協會的會員資格	1.1.4參與外部組織	21		
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	主要利害關係人溝通	06		
	2-30	團體協約	1.2.7 團體協約	30	無設立工會亦無簽訂團體協約	
GRI 行業準則標題	--	目前尚未揭露國際標準	1.9產業準則	48	目前尚未揭露國際標準	
GRI 3：重大主題 2021						
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	鑑別重大主題	09		
	3-2	重大主題列表	鑑別重大主題	09		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則中的揭露項目參考編號
經濟面						
經營績效						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3經營績效	31		
GRI 201：營運績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3.1組織所產生及分配的直接經濟價值	32		
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	附錄三：氣候相關財務揭露(TCFD)	99		
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	1.3.2福利計劃義務與其它退休計畫	33		
	201-4	取自政府之財務補助	1.3.3取自政府之財務補助	33		
供應商管理						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4供應鏈管理	34		
GRI 204：採購實務 2016 /GRI 414：供應商社會評估 2016/GRI 308：供應商環境評估 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	1.4.1來自當地供應商的採購支出比例	34		
	308-1 /414-1	採用環境/社會標準篩選新供應商	1.4.2採用環境/社會標準篩選新供應商	36		
	308-2 /414-2	供應鏈對環境/社會的負面衝擊，以及所採取的行動	1.4.3供應鏈對環境/社會的負面衝擊，以及所採取的行動	36		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則 中的揭露項目 參考編號
產品品質						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.5產品品質	37		
重大主題(自訂主題)	--	產品品質相關資訊	1.5.1產品品質相關資訊	38		
客戶服務						
非重大主題(一般議題)	--	客戶滿意度調查分析	1.6.1 客戶滿意度調查分析	41		
資安防護						
非重大主題(補充議題)	--	資安防護	1.7資安防護	45		
環境面						
能源管理						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.1能源管理	50		
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	2.1.1組織內部的能源消耗量	50		
	302-3	能源密集度	2.1.3能源密集度	51		
	302-4	減少能源消耗	2.1.4減少能源消耗	52		
碳排放管理						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2碳排放管理	52		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則中的揭露項目參考編號
GRI 305：排放2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	2.2.1直接(範疇一)溫室氣體排放	53		
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	2.2.2能源間接(範疇二)溫室氣體排放	56		
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	2.2.3其它間接(範疇三)溫室氣體排放	57		
	305-4	溫室氣體排放密集度	2.2.4溫室氣體排放強度	58		
	305-5	溫室氣體排放減量	2.2.5溫室氣體排放減量	59		
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	2.2.6破壞臭氧層物質(ODS)的排放	60	本公司目前尚無空污相關檢測機制。	
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	2.2.7氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	60	本公司目前尚無空污相關檢測機制。	
廢棄物管理						
GRI 3：重大主題2021	3-3	重大主題管理	2.3廢棄物管理	60		
GRI 306：廢棄物2020管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	2.3.1廢棄物管理相關資訊	61		
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	2.3.1廢棄物管理相關資訊	61		
GRI 306：廢棄物2020	306-3	廢棄物的產生	2.3.1廢棄物管理相關資訊	61		
	306-4	廢棄物的處置移轉	2.3.1廢棄物管理相關資訊	61		
	306-5	廢棄物的直接處置	2.3.1廢棄物管理相關資訊	61		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則中的揭露項目參考編號
社會面						
員工多元化與平等機會						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1多元與共融(員工多元化與平等機會)	65		
GRI 405：多元與共融 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1 治理單位與員工的多元化	65		
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3.1.2女性對男性基本薪資加薪酬的比率	67		
勞雇關係						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理 (此次列入非重大主題)	3.2勞雇關係	69		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	3.2.1新進員工和離職員工	69		
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	3.2.2新提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	73		
	401-3	育嬰假	3.2.3育嬰假	74		
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	--	--	本公司基於內部執行運作之考量，故暫不揭露。	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則 中的揭露項目 參考編號
訓練與教育						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理 (此次列入非重大主題)	3.3訓練與教育	75		
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	3.3.1每名員工每年接受訓練的平均時數	75		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.3.2 提升員工職能及過渡協助方案	76		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.3.3定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	76		
職業安全衛生						
非重大主題 (一般議題)	3-3	重大主題管理	3.4職業安全衛生	77		
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	3.4.1職業安全衛生管理系統	78		
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	3.4.2危害辨識、風險評估、及事故調查	78		
	403-3	職業健康服務	3.4.3職業健康服務	80		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.1.4有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	81		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則中的揭露項目參考編號
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.4.5有關職業安全衛生之工作者訓練	84		
	403-6	工作者健康促進	3.4.6工作者健康促進	83		
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.4.7預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	86		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.4.8 2024年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	84		
	403-9	職業傷害	3.4.9員工/非員工--職業傷害及職業病統計	85		
	403-10	職業病		85		
社會參與						
非重大主題 (補充議題)	--	公益活動與社會參與	3.5社會參與	86		

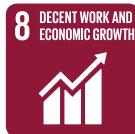
適用的GRI行業準則，公司認定為不重大的主題	
GRI行業準則標題（自行選擇）	
主題	解釋
GRI 202：市場地位	不適用(此議題已囊括至經濟績效之相關內容)
GRI 203：間接經濟衝擊	不適用(此議題已囊括至經濟績效之相關內容)
GRI 205：反貪腐	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 206：反競爭行為	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 207：稅務	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 301：物料	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 304：生物多樣性	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 402：勞/資關係	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 303：水與放流水	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 406：不歧視	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 408：童工	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 409：強迫或強制勞動	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 410：保全實務	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 411：原住民權利	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 413：當地社區	不適用(此議題已囊括至社區參與之相關內容)
GRI 415：公共政策	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 416：顧客健康與安全	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)
GRI 417：行銷與標示	不適用(經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題)
GRI 418：客戶隱私	不適用(經參考同業揭露情況與公司內部評估)

附錄二：SDGS(永續發展目標)

永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

易連將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式，擴大成兼顧環保及其它法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩溫室氣體、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，易連能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	易連回應
	1.4 在西元2030年前，確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 提供優於法令的薪資及完備的福利待遇，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。
	4.5 在西元2030年以前，消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。
	5.1 消除所有對婦女各種形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女無給職的家庭照護與家事操勞。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ■ 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
	8.5 在西元2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ■ 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 ■ 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。
	13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進公司應對的能力。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 管控溫室氣體排放量，進一步減緩氣候變遷的負面衝擊

附錄三：氣候相關財務揭露(TCFD)

框架	說明	行動方案	權責單位
治理	<p>1. 董事會對氣候相關風險與機會之監督情形。</p> <p>2. 管理階層評估及管理氣候相關風險與機會之作為。</p>	<p>1. 公司董事會已成立「永續推行委員會」，其下依實際工作推展，包括：</p> <p>(1)重大主題：經營績效/供應商管理/產品品質/能源管理/碳排放管理/廢棄物管理/員工多元化與平等機會/勞雇關係/訓練與教育。</p> <p>(2)一般/補充議題：客戶服務/職業安全衛生/社會參與/資安防護/客戶服務等。</p> <p>2. 「永續推行委員會」負責向「董事會」提報年度計劃及執行成果。</p>	董事會 /永續推行委員會
策略	<p>1. 轉型風險：低碳經濟相關的政策、法律、技術和市場變化，而根據變化的性質、速度與重點，轉型風險可能會為組織帶來不同程度的財務和名譽風險。</p> <p>2. 實體風險：立即性如地震、颱風、缺水、淹水、缺電；長期性如持續性高溫可能會引起海平面上升或長期的熱浪。</p> <p>3. 機會：例如透過提高資源使用效率和節約成本、採用低碳能源、開發新產品和服務、進入新市場以及提高供應鏈的韌性等。</p>	<p>業務：短期內對公司影響不大，中長期依客戶需求做必要調整。</p> <p>策略：限制任何可能助長氣候變遷不利之影響，以及促進氣候變遷調適。</p> <p>財務：(1)短期增加電費及汰換節能設備等營運成本。</p> <p>(2)中長期政府碳費政策影響。</p> <p>-因應對策：</p> <p>廠區須提升設備能源效率，購入或修繕工廠設備。</p>	董事會 /永續推行委員會

框架	說明	行動方案	權責單位
風險管理	說明公司鑑別、評估與管理氣候相關風險之流程。	<p>1. 極端氣候事件: 可能會導致損害資產或供應鏈中斷之情況發生。</p> <p>2. 轉型行動: 逐漸轉向支持低碳、高效能之技術改良與創新。</p> <p>3. 評估氣候變遷對企業帶來可能之風險與機會，在營運策略規劃和決策過程中納入氣候變遷因子，納入整體風險管理政策。</p> <p>4. 情境分析:</p> <p>(1)輕微情境：低度排放情境，升溫幅度不超過2°C；暖化獲得控制，實體風險較低。</p> <p>(2)嚴重情境：高排放情境，升溫幅度不超過4°C</p> <p>(3)情境分析(包括2°C或更嚴苛的情境)：</p> <p>受氣候變遷影響，極端氣候頻率漸增，將對此規劃各項防洪措施。</p>	董事會 /永續推行委員會
指標與目標	氣候相關議題之指標與目標，如揭露溫室氣體排放範疇一、範疇二、範疇三及相關風險等資訊，可參考GRI重大主題302:能源、305排放。	<p>1. 目前針對現有電能之減量來降低間接排放之溫室氣體數量。</p> <p>2. 未來遵循能源管理法規定，我司生產之產品(以公噸計數)的排碳量，短期(2025年)較基準年減排3%以上，中期(2030年)較基準年減排12%以上，持續達成節能減碳目標。</p> <p>近二年盤查如下表1；請參閱。</p>	董事會 /永續推行委員會

表一

年份	溫室氣體排放總量	總營業額 (新台幣:元)	總產量 (件數)	溫室氣體排放強度 (總營業額)	溫室氣體排放強度 (總產量)
2023年	14,031.5678	1,120,893,484	5,060,503	0.000013	0.0028
2024年	19,883.2381	1,225,055,717	6,695,098	0.000016	0.0030

附錄四、永續會計準則(SASB)對照表-資源轉化_機械

工業與商品

■ 表1 永續揭露主題及指標

揭露主題	指標	種類	衡量單位	代碼	2024年 揭露情形	報告內容 章節對照
能源管理	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比，及(3)再生百分比	量化	十億焦耳(GJ)，百分比(%)	RT-IG-130a.1	(1)21,609.07 (2)19,576.06(90.59%) (3)0%	2.1.1組織內部的能源消耗量
勞工健康與安全	(a)直接員工及(b)約聘員工之(1)總可紀錄事故比率(TRIR)，(2)死亡率，及(3)虛驚事故發生頻率(NMFR)	量化	比率	RT-IG-320a.1	(1)可記錄之事故率(TRIR):3.066281% (2)死亡率:0% (3)虛驚事件頻率(NMFR):0%	3.4.9員工/非員工--職業傷害及職業病統計
燃料經濟性與使用階段之排放	中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	量化	每100噸公里公升	RT-IG-410a.1	不適用	--
	非道路設備之銷售加權燃料效率	量化	每小時公升	RT-IG-410a.2	不適用	--
	固定式發電機之銷售加權燃料效率	量化	每公升千 焦耳	RT-IG-410a.3	不適用	--
	(a)船用柴油引擎、(b)鐵路機車柴油引擎、(c)道路中型及重型引擎及(d)其他非道路柴油引擎之(1)氮氧化物(NOx)及(2)粒狀物(PM)之銷售加權排放量1	量化	每千焦耳公克	RT-IG-410a.4	不適用	--
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	RT-IG-440a.1	2024年本公司無使用衝突礦產原物料	--
再製之設計及服務	再製產品及再製服務之收入2	量化	表達貨幣	RT-IG-440b.1	不適用	--

■ 表2 活動指標

活動指標	種類	衡量單位	代碼	2024年 揭露情形	報告內容章節對照
生產單位數量，按產品類別劃分3	量化	數量	RT-IG-000.A	6,695,098 kg	1.1.2組織活動、價值鏈
員工人數	量化	數量	RT-IG-000.B	易連+竣揚：212人(202412/31止)	3.1.3員工相關資訊

註: 1 RT-IG-410a.4之註一個體應討論其如何管理車隊燃料經濟性及排放之風險與機會。

2 RT-IG-440b.1之註一揭露應包括對為再製而取得之生命終結產品及零件之努力之討論。

3 RT-IG-000.A之註一個體至少應就下列產品類別標明生產單位數量：(1)車輛及農業與建築設備、(2)引擎及發電設備，及(3)零組件。



易連工業股份有限公司

EASY

高雄市岡山區本工環東路1號
電話:07-6246066
<http://www.easylink.com.tw>