

2025 永续报告书

苏州协伟科技股份有限公司

信赖伙伴 永续发展

为下一代建立更完美的环境尽一份心力



目录

CONTENTS

「共享」协纬的展望

创办人的话	2
永续长的话	3
董事长的话	4

关于

关于本报告书	6
--------	---

第一章 永续管理

1.1 品牌的力量	8
1.2 永续的经营	12
1.3 与利害关系人对话	16
1.4 重大主题鉴别	17
1.5 重大主题管理	21

第二章 公司治理

2.1 坚持的力量	23
2.2 营运风险管理	24
2.3 供应商伙伴	27
2.4 顾客关系	28
2.5 重大主题管理	30

第三章 绿色环境

3.1 产品的力量	33
3.2 物料与废弃物管理	36
3.3 能源与排放管理	39
3.4 水与环境保护	41
3.5 重大主题管理	42

第四章 员工关系

4.1 深耕的力量	45
4.2 协纬人的培育	46
4.3 职场健康安全	52
4.4 重大主题管理	60

第五章 社会参与

5.1 集团公益活动	63
------------	----

附录

附录一：GRI 永续性报道准则 (GRI 准则) 对照表	64
附录二：永续会计准则 SASB 对照表	75



创办人的话

「一直以来我心里有份牵挂，我还欠广州明纬员工一份情。」

还记得我刚到中国大陆时，最初工厂是设立在广东省计算中心写字楼的天台，我们在那里生产出第一台大陆制的明纬电源，至今已经超过 25 年；这一路上很坚持，也很幸运地遇到许多明纬人相助，已经退休的尹晓明先生、蔡满满小姐，还有许多许多明纬的员工投入才有今天的明纬。

因为有这一份感谢，使我兴起成立协纬的念头，希望建立一家「共享资源、共创未来」且永续经营的企业，让所有对集团有重大贡献的同仁能一同参与公司发展、一同分享经营成果。

广州协纬公司于 2018 年 1 月份成立，创始股东共有三位，一位是广州明纬第一任总经理翁国祯先生，另外两位是尹晓明先生及蔡满满小姐；而苏州协纬则由广州协纬、广州明纬、苏州明纬以及两位现任副总任翔、何马超在 2020 年 3 月份投资设立，并由广州明纬前总经理王飞隆先生担任监事会主席。真正落实到照顾退休干部及员工的长期职涯发展，也是协纬的成立宗旨。

SHARE WELL = 共享资源 共创未来

共享资源：我们乐意与合作伙伴分享完善的管理体制，甚至可以提供包括人事/财务/系统等支持，我们相信共享可以发挥 1+1>2 的综效。

共创未来：目前协纬以 6+1 领域为主力发展，未来我们朝向 6+1+N 的无限可能，将会有更多信

赖伙伴携手并进、共创未来。

再次感谢一同参与协纬创立的伙伴们，我们将继续秉持「SHARE WELL」理念将协纬打造成为高效团队、永续经营且对社会友善的幸福企业，也希望未来有更多信赖伙伴加入，让我们一起见证协纬的成长。

创办人 林国栋

林國棟



永续长的话

「凝聚共识、推动共享、缔造共好」

SDG 集团在公司治理、企业承诺、社会参与和环境永续四大构面上积极展开一系列的永续发展计划，致力于企业永续发展及产业复原。

- 在公司治理方面，SDG 集团将总部以类公开发行的形式运作，进一步建构全球企业总部，以提升公司治理的透明度和效能。

- 在企业承诺方面，SDG 集团将确立全球标准电源化和 SDG 产业价值网，同时成立创办人公益信托，以承诺为社会和环境贡献更多的价值。

- 社会参与方面，SDG 集团成立 SDG 学院，建置 SDG SHARE+APP，并拓展明纬公益基金，以加强社区公益据点的建设。

- 在环境永续方面，SDG 集团将致力于产品认证，提升能源效益，并推广永续活动，为环境永续尽一份心力。

为追求永续发展，企业必须与时俱进，不断地创新与改善。通过全球化、当地化、精实化、电脑化的运营策略，进而改善企业的流程与管理程序，运用资讯科技作为加速驱动力，推动「SDG 产业价值网」的概念。

SDG 集团开发之共享机 APP「SDG SHARE+」，即是以 SDG 产业价值网为理念，串联供应商、协力厂商及所有 ESG 伙伴，形成 SDG 共享经济平台，打造「SDG 产业价值网」。我们从「刺猬原则」的三个驱动力发想，得出社会、经济、技术三大驱动力优势。通过此共享经济平台，可以提升企业伙伴营运、开发及销售商品的效益，同时为社会、环境、经济带来正向驱动力，将更多资源回馈于社会及环境，形成一股良性循环，创造共享经济价值，缔造共赢！

我们坚信在疫情之后的新时代，通过电脑化和科技加速器的应用，可以实现企业的变革管理，追求卓越和持续成长；SDG 集团的企业永续计划将为推动可持续发展作出积极贡献，并引领企业向更加永续、具有社会责任感的方向迈进。SDG 集团于 2024 年荣获多项永续奖项肯定，包括企业减碳温度计温控 1.5°C 及成效卓越标章、天下永续公民奖、天下人才永续发展奖以及行政院国家永续发展奖，再展现出 SDG 集团于永续发展领域的卓越成效。

SDG 集团亦深感一份使命，于 2024 年 5 月起举办 SDG 永续巡回展，计划于台湾、梵蒂冈、全球巡回展览，唤起大众对永续发展议题的认知和关注。呼吁每个人都可从自身做起，与环境恢复和平、共好的关系；藉由艺术连接企业、学术和非营利组织，建构艺术共享平台，鼓励跨界对话和交流，推动永续发展目标的实践，为下一代建立更完美的环境尽一份心力！

永续长 王宪政



董事长的话

「共享资源 共创未来」

协纬集团自成立以来，始终以「共享资源 共创未来」为经营理念，以「协同 SDG 集团在中国大陆长期发展」为目标，长期深耕制造领域，发展包括绿能、自动化、智能、贴装、磁件、建筑智能协会、认证、冲压、线材、创新育成中心等 10 大项目。

协纬集团于 2020 年成立，至今已走过五载春秋。这五年，不仅是协纬从初创企业成长为行业标杆的奋斗历程，更是践行「共享资源 共创未来」理念的实践历程。凭借稳健的经营实力与完善的产业布局，集团 2025 年合并营收突破 ¥5.37 亿元，稳步朝向「2028 年启动上市辅导」的中期发展目标迈进。

协纬集团的诞生，源于 SDG 集团创办人林国栋先生的感恩初心。三十二年前，林国栋先生深耕中国大陆市场、开拓事业版图，一路以来离不开合作伙伴与同仁的鼎力支持。怀揣这份感恩与信赖，他决定创立协纬集团，致力打造一家资源共享、永续经营的企业，让每一位为集团发展、做出重要贡献的同仁，共享经营成果。协纬（英文命名 SHARE WELL）的意涵是「分享」，也是企业想要传达的意念。多年企业经营的经验让我们知道，唯有与合作伙伴「共享资源」，才能与合作伙伴「共创未来」。

2020 年，COVID-19 冲击全球，产业发展面临诸多挑战。为破局行业困境、助力产业复苏，创办人林先生提出了 SDGs 的概念，并建构 SDG 集团。协纬集团携手 SDG 集团旗下核心成员，秉持「心怀善意、赋能伙伴、稳固产业、助力复苏」的发展愿景，主动为产业链上下游伙伴提供全方位支撑，全力助力产业生态提质复苏、良性循环。

2021 年，协纬正式加入 ESG 专班共建计划，通过系统化培育管理人才、深化 ESG 实践，将永续理念深植企业基因。我们坚信，企业的核心价值，不止于创造利润，更在于凝聚产业力量、传递正向价值，建构「向上、向善、向乐」的永续发展生态圈。

放眼当下，协纬将持续深耕中国绿能科技、电力电子零组件、工业自动化核心

赛道，持续加码智能制造升级、新能源布局、数字化转型等核心领域，提升产业核心竞争力。对内落实「员工共创未来」计划，以股权激励、技能赋能、系统化培育核心员工，携手伙伴共享发展成果；对外拓展「SDG 产业价值网」，深耕产业布局，引领行业高质量可持续发展。

未来，协纬集团将始终坚守「共享资源 共创未来」的理念——携手 ESG 伙伴拓展 SDG 产业价值网，传承与创新，聚力与共享，一同为全球永续发展目标贡献一份心力！

董事长 刘兴华

刘兴华





关于本报告书

「成立时我取名SHARE WELL,其含意是
『共享资源 共创未来』」—创办人 林国栋

关于报告书

苏州协纬科技股份有限公司（以下简称「协纬」、「本公司」、「我们」）贯彻集团永续经营理念，拟计划于 2025 年筹备编制第一版协纬集团永续报告书，并于 2026 年发布。本报告书发行中英文版本，并放置于公司网站 <https://www.sharewell.cc/> 中揭露，本报告书依 ESG（Environmental, Social, Governance）分为环境、社会、企业三大面向作为本报告书架构的基础，并结合联合国永续发展目标（Sustainable Development Goals, SDGs）的其中 9 项，呈现协纬在企业社会责任的努力与成果，内容涵盖企业营运、环境保护、员工关系及社会关怀等领域之执行成果与未来规划，期盼加深与协纬企业利害关系人彼此的了解与信任。

报告书范畴

本报告书信息揭露期间为 2024-2025 年（2024 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日），组织边界为苏州协纬总部、广州协纬为主体不包含子公司。本报告书揭露范围包含协纬在经济、环境、社会等面向之各项重大议题的实践成果，部份可能回溯内容与绩效。财务数据源自实体公司的合并报表，且经公司内部审核通过。

- 苏州协纬科技股份有限公司
- 广州协纬投资有限公司
- 苏州协纬自动化科技有限公司
- 苏州协纬贴装科技有限公司
- 苏州协纬磁件科技有限公司
- 苏州承纬精密科技有限公司
- 苏州协纬鼎联新能源(苏州)有限公司
- 苏州协纬精密科技有限公司
- 苏州协纬认证有限公司
- 苏州协纬绿能科技有限公司
- 苏州鑫纬贴装科技有限公司
- 嘉兴协纬电子科技有限公司
- 苏州协纬智能科技有限公司

编辑原则与保证

本报告书架构参照 GRI 2021 公布的通用准则 (Universal Standards 2021) 作为主要揭露架构，同时遵循《上市上柜公司企业社会责任实务守则》、联合国永续发展目标（Sustainable Development Goals, SDGs），以及气候相关财务信息揭露工作组（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）与永续会计准则委员会（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）准则编撰完成。报告经集团永续发展委员会主任委员审阅、核准发布。

报告三大面向揭露范畴如下：经济面向涵盖经营绩效、稳定采购、产品质量、社会参与；环境面向涵盖能源管理、水资源、废水与废弃物等永续环境议题；社会面向包含员工权益、薪酬福利、职业安全卫生、人才发展等。

相关管理系统数据（环境管理体系 ISO 14001、职业安全健康标准 ISO 45001）均由德国莱茵 TÜV 完成第三方查证并取得合理确信声明。

发行概况

协纬计划每两年发行永续报告书，同时在协纬集团网站（<https://www.sharewell.cc>）公开揭露，发行版本：2026 年 08 月

联络方式

若您对本报告书或协纬永续发展有任何疑问、指教或建议，欢迎来信至 info@sharewell.cc，我们将尽快与您联系，谢谢！



展翅待飞

「创业时我取名SHARE WELL,其含意是『共享资源 共创未来』」—创办人 林国栋

01

永续管理

- 1.1 品牌的力量
- 1.2 永续的经营
- 1.3 与利害关系人对话
- 1.4 重大主题鉴别
- 1.5 重大主题管理

1.1 品牌的力量

协纬品牌策略



深耕中国绿能科技与电力电子零组件相关产业，结合 ESG 伙伴共享资源 共创未来。

1.1.1 关于协纬

协纬集团自 2020 年成立以来，始终以「共享资源 共创未来」为经营理念，以“协同 SDG 集团在中国大陆长期发展”为目标，长期深耕制造领域，发展包括绿能、自动化、智能、贴装、磁件、建筑智能协会、认证、冲压、线材、创新育成中心等 10 大项目。2025 年协纬集团合并营收达 ¥5.37 亿，并稳步朝向「2028 年启动上市辅导」的中期发展目标迈进。

中国国家重点发展区域中的长三角及珠三角，正是协纬目前所在地，地理位置处在中国重点发展的最前线。中国区布局：苏州相城区公司 *11，苏州新区公司 *1，无锡市滨湖区公司 *2，嘉兴市秀洲区公司 *1，广州市花都区公司 *1，东莞市横沥镇公司 *1。

公司基本资料

公司名称	苏州协纬科技股份有限公司
董事长	刘兴华
总经理	刘兴华
主要项目	绿能、自动化、智能、贴装、磁件、建筑智能协会、认证、冲压、线材、创新育成中心等
营运总部	苏州市相城区黄埭镇健民路 77 号
营运据点	中国江苏：苏州市相城区、苏州市新区、无锡市滨湖区 中国广东：广州市花都区、东莞市横沥镇 中国浙江：嘉兴市秀洲区

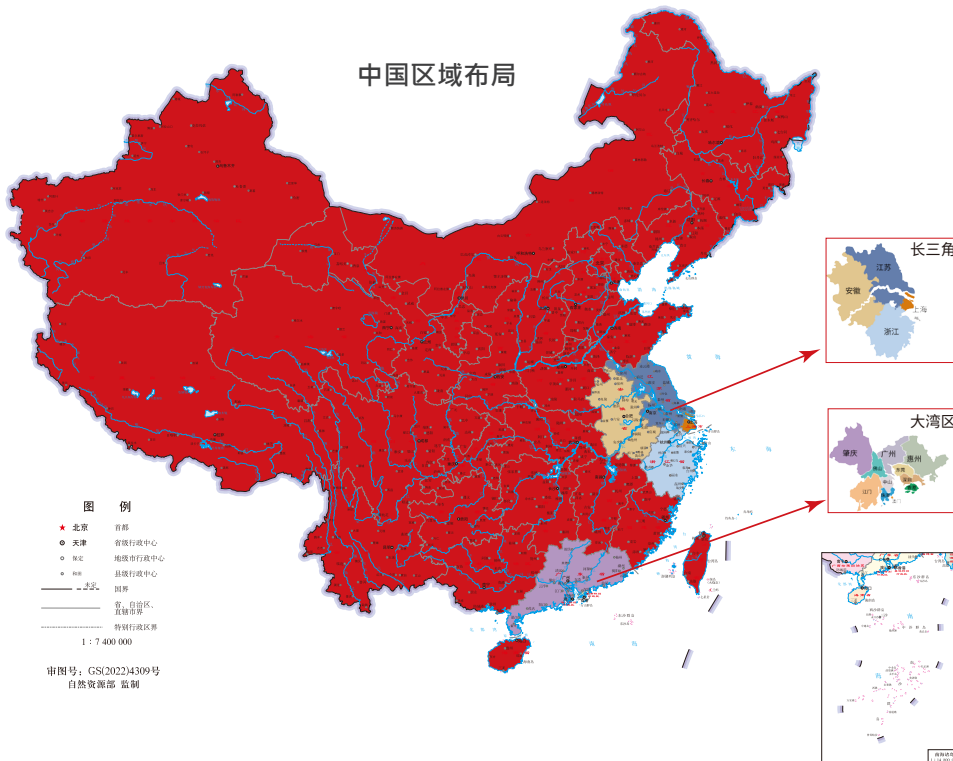
公司基本资料



公司总部

2024 年合并营收	¥3.65 亿	2025 年合并营收	¥5.37 亿
2024 年总人数	1873 人	2025 年总人数	2124 人

中国区域布局



组织架构

协伟集团由协伟股东大会、董事会、监事会、内控稽核部门、协伟各子公司及协伟总部构成，由协伟董事长兼总经理、协伟子公司总经理与协伟总部主管组成经营团队。

协伟总部提供包括营运管理、业务行销、人力资源、创新研发、财务管理、资讯管理、品质管理、采购管理在内的八大机能支持。由总经理带领八大机能部门执行相关管理制度、推进各项工作。



品牌缘起

协伟缘起于 SDG 集团创办人林国栋先生，他为了感谢 32 年前，在中国大陆发展时，最初遇到的协伟人而创立的。因为这份感谢，使他兴起成立协伟的念头，他希望建立一家「共享资源 共创未来」且永续经营的企业，让所有对集团有重大贡献的同仁能一同参与公司发展、一同分享经营成果。品牌意涵是「分享」，也是企业想要传达的意念。多年企业经营的经验让我们知道，唯有与合作伙伴「共享资源」，才能与合作伙伴「共创未来」。

● 品牌标语：共享资源 共创未来

● 商标涵义：为了通过商标凝聚品牌特色与精神，从英文前缀「S、W」出发，通过 S、W 底部融合向上穿插。S 意涵传递「共享资源」的精神，向上茁壮的同时，分享资源给其他不同的分支。W 则拆解为双 V，有双赢的意味，并指分享能为企业创造双赢的契机。红与黑的配色组合，以红色带给人明亮热情的感受，黑色则让品牌形象相对成熟稳重。



品牌调查

计划于 2026 年（双数年）做品牌调查表，项目如下：

企业品牌驱动力重要指针

1. 是一家具有品牌知名度的企业
2. 能提供完整的产品线及多样化的机型选择
3. 研发能力强，不断创新，产品推出速度快
4. 设计技术领先同业其他公司
5. 产品符合国际安规认证，质量有保障
6. 产品可靠性佳、耐用、质量稳定
7. 产品外观设计质感佳，使用简单、操作容易
8. 合理的售价、性价比高
9. 拥有遍布全球的销售通路，产品取得容易
10. 库存充足，能提供快速的交货
11. 在应用及工程技术的咨询上能提供快速且专业的支持
12. 提供快速且令人满意的售后服务
13. 是一家值得信赖且值得长期合作的伙伴
14. 是一家不断提升且改善，并以永续经营为目标的企业
15. 是一家重视企业社会责任与伙伴关系的企业

品牌维护

协纬一直以来注重保护知识产权，维护品牌形象，并设法智室多方监控实体店铺与电商平台等销售渠道，亦对于申请与本公司近似的商标，予以关注，适时提出异议并积极采取品牌及商标维权行动。

协纬注册商标，第9类和11类商标都是2021.12.07注册公告；协纬注册商标，第9类商标是2024.04.21注册公告：增加SHARE WELL英文字样，注册商标，维护品牌形象。



核心价值



品牌

以 SHARE WELL 品牌行销中国区，以 SDG 集团 PowerNex 品牌行销海外区，业务涵盖标准 / 定制化自动化设备、绿能产品，以及电源产业链上下游零组件。



通路

发展协纬经销商，借助 SDG 集团经销商渠道，拓宽海内外市场。



电脑化

完善的 ERP 信息系统，串联原材到售后全部过程，统筹管理集团与子公司。



创新

朝向标准及定制自动化设备，电源产业上下游零组件，创新绿能产业，提升育成中心项目，满足不同客户需求。



全球认证

提升良好的服务，建设国际标准第三方实验室，为全球客户提供检测、认证和对策服务。

经营策略

使命

- 协同 SDG 集团在中国大陆长期深耕发展
- 中国新事业开创及投资合作
- 退休干部照顾及员工的长期职涯发展

愿景

- 创新 研发 企业永续发展
- 深耕中国 开拓绿能科技与电力电子零组件相关产业
- 关怀社会 善尽社会公民责任

品牌催化剂

- 共享资源 共创未来

营运方针

全球化

将品牌、产品、通路、人才及信息系统，朝向全球化发展

当地化

结合企业与当地经销商，为客户适配不同应用场景的产品与本地化配套服务。

电脑化

将企业的流程与管理程序，运用电脑软体进行资讯系统开发及应用

精实化

掌控质量、成本、流程、时效，有效整合产销人发财资品购等八大机能

1.1.2 公司治理

协纬深信，高质量的公司治理是确保公司有效营运、落实企业社会责任的重要途径。尤其是，我们与各利害关系人沟通的重大事件，经相关负责单位追踪后向董事会呈报。在报告期间，依事件性质分类，其统计件数为：环境面五件、经济面四件及社会面九件。详细内容，请参阅章节 1.3.2 利害关系人沟通方式。

董事会概况

本公司董事会成员依章程规定，由股东会选举产生。提名过程中，依据产业专业资格及经验，并考虑独立性情形进行，最终由股东会投票确定。其中，产业经验涵盖经营管理经验、业务营销经验等；专业能力包括会计及财务分析能力、信息科技能力、风险管理能力等，凭借这些优势带领苏州协纬迈向更广阔的未来。

目前，公司设有 6 位董事以及 3 位监事，任期均为三年。董事长由董事会以全体董事过半数选举产生。董事会议至少每季召开一次，旨在审核企业经营绩效、讨论重要策略议题。董事除参与董事会会议外，也会参与苏州协纬内部的策略会议，以便切实了解公司运作的实际状况并提出建设性意见。

职称	姓名	初次(选)就任日期	主要学经历	目前兼任公司及其他公司职务
董事长	刘兴华	2021.07.18	亚东科技大学、苏州协纬科技股份有限公司总经理 董事长	苏州协纬智能科技有限公司 执行董事 苏州协纬精密科技有限公司 总经理 执行董事
董事	尹晓明	2020.03.12	广州市无线电专业学校、广州协纬投资有限公司总经理 苏州协纬科技股份有限公司董事	无
董事	蒋嘉训	2025.06.16	龙华科技大学、苏州协纬科技股份有限公司副总经理 董事	苏州协纬自动化科技有限公司 / 总经理执行董事
董事	林晋国	2026.06.16	台北科技大学、明纬企业股份有限公司 / 认证中心 EMC 主管 苏州协纬科技股份有限公司 董事	苏州协纬认证有限公司 / 总经理执行董事

职称	姓名	初次(选)就任日期	主要学经历	目前兼任公司及其他公司职务
董事	陈鹤鸣	2026.06.16	盐城工学院、苏州协纬科技股份有限公司 董事 / 研发主管	苏州协纬绿能科技有限公司 总经理执行董事
董事	宋增潭	2026.06.16	龙华科技大学、苏州协纬科技股份有限公司 董事	苏州协纬贴装科技有限公司 总经理执行董事
监事	陈国龙	2026.06.16	扬州师范学校、苏州苏诚会计师事务所有限公司 / 合伙人	苏州协纬科技股份有限公司 监事会主席 / 监察事务
监事	李宇	2026.06.16	南京航空航天大学、南京理工大学泰州学院 / 导师	苏州协纬科技股份有限公司 监事 / 监察事务
监事	李怀清	2026.06.16	苏州工艺美术学院、苏州协纬科技股份有限公司 监事 (职工代表) / 制造主管	无

注：1. 董事会成员均为男性

2. 董事会成员刘兴华、尹晓明、宋增潭、陈国龙年龄为 50 岁往上，其他成员年龄在 30-50 岁

3. 更新至 2026 年 06 月

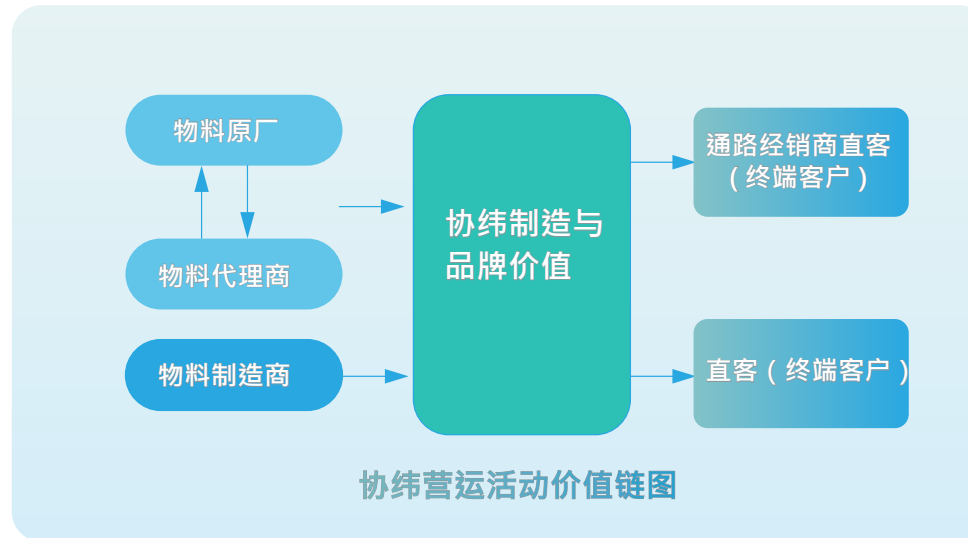
董事绩效评估

本公司采用董事自评与互评方式，每年开展一次评核，评核结果作为董事酬金核发的参考。

1.2 永续的经营



协纬集团以“协同 SDG 集团在中国大陆长期发展”为目标，长期深耕制造领域，发展包括绿能、自动化、建筑智能、磁件、线材、冲压、贴装、认证、物流、创新育成中心等十大项目。协纬产品广泛应用于绿能、交通、工控自动化、资通讯、3C、安防、LED 屏、照明、医疗等多行业，以下详述其营运价值链与销售模式。



营运绩效

项目 / 年度	2024 年	2025 年
营业收入 (仟元)	365,162	537,387
营业毛利 (仟元)	44,482	54,092

项目 / 年度	2024 年	2025 年
营业损益 (仟元)	44,844	56,423
营业外收入及支出 (仟元)	147	357
税前净益 (仟元)	44,991	56,779
本期税后净利 (仟元)	32,666	44,485
本期综合损益总额 (仟元)	32,666	44,485
每股盈余 (元)	0.19	0.12
员工福利金额 (仟元)	10257	12341
股利 (仟元)	0	0
员工薪资 (含员工福利) (仟元)	158599	208864
留存经济价值 (仟元)	166744	278006
支付出资人款项 (仟元)	0	0
支付政府的款项 (仟元)	39,819	50,517
小区投资 (仟元)	0	0

注：

1. 员工福利金额是指伙食费、福利、保险费及其他福利费用等
2. 支付出资人的款项是指给付所有股东的股利，加上支付贷款人的利息（包含任何形式的债务及借款的利息）应付给特别股股东的未付股利
3. 支付政府的款项指的是所有税款（包含营业税、所得税、财产税）跟罚金
4. 小区投资指的是捐款及捐赠
5. 留存的经济价值为“收入”- 营运成本 - 员工薪资福利 - 付所有股东的股利 - 支付贷款人的利息（包含任何形式的债务及借款的利息）- 应付给特别股股东的未付股利 - 所有税款 - 罚金 - 捐款 - 捐赠
6. 揭露数据包含协纬集团所有实体子公司

1.2.1 永续发展委员会

协纬在追求营收与获利增长的同时，不忘积极推动企业社会责任，借此累积营运动力与企业竞争力。通过持续创新改善、开发高附加值产品，为协纬员工、股东及社会创造最大价值与利益。企业社会责任委员会是协纬内部的永续管理组织。2025 年成立“永续发展委员会”，该委员会隶属于经营策略委员会，由董事长刘兴华先生担任主任委员，由高阶主管担任专业委员。专业委员负责协助主任委员

进行 ESG 事务的决策。

同时，设有“ESG 推行小组”，负责各类数据收集与执行工作。委员会通过定期会议，制定 ESG 年度策略规划，审视集团的运作方向并督导执行成效。其成立宗旨在于切实履行协纬对社会的各项承诺，涵盖公司治理、环保节能、员工照护及社会参与等方面，注重遵守政府法规、增进职场健康与安全、发展绿色产品、减少环境影响，肩负起社会与环境责任。

- 董事会：负责指导监督 ESG 推动方向与整体执行成效。
- 主任委员：统筹委员会的 ESG 策略拟定、监督计划执行与绩效评估。
- 专业委员：依据策略方针，负责规划 ESG 方案，提交会议讨论决议后执行。该团队由公司内部跨部门单位组成，包括生产、销售、研发、公益、管理等单位主管代表，共同商讨决议。
- ESG 推行小组：收集国内外最新 ESG 信息及利害关系人关注议题，推行各项永续发展政策及活动，汇总公司相关 ESG 举措并编制报告书，以回应利害关系人。

在具体实践方面：

经济面：对营运绩效、诚信经营、内稽内控等方面进行监督及执行。

环境面：开展研发绿能产品、生产节能、提高产品效率、推进减碳计划等工作，在企业成长的同时减轻对环境造成的负担。

社会面：推动员工健康与环安卫管理、社会公益与环保教育等方面的政策和活动。

协纬经营会议

本公司每月固定召开协纬经营会议，由 ESG 小组召集人向委员会汇报 ESG 目标达成情况。每年进行年度总结报告，定期检视目标是否合宜以及国际相关议题。ESG 小组负责人亦随时向召集人汇报各项 ESG 计划进度，并提报问题与建议。

道德规范

身为全球企业公民，协纬支持电子行业行为准则，遵循联合国全球盟约各项人权，并重视公司治理，并通过持续创新、营造良好工作环境，为员工、股东及社会整体创造最大的利益，秉持高商业伦理、个人诚信与遵守法规标准，协纬公司及员工愿遵守以下规范：

- 遵守劳动法规及法令，尊重员工就业自由，提供合理薪资与福利，执行人性管理，注重员工健康与安全。
- 禁止任何形式的骚扰或不人道待遇，包含歧视、性骚扰、虐待、奴役、体罚、威胁、童工等。
- 提供客户真实信息，确保长期提供优化产品与服务，与合作伙伴共创未来。
- 秉持诚信之经营原则，禁止所有贪污、贿赂、诈欺、侵占等非法行为，并于官网设立诚信信箱，接纳内外部人士建议与举报企业与员工不符合法律、道德规范之行为，并予以公平公正处理。
- 尊重知识产权，并积极保护协纬的知识产权。
- 善尽企业环境保护责任，确保在活动、产品与服务过程中对环境产生的冲击是合宜的。
- 善尽企业社会责任，积极参与公益活动。

我们有人权政策，并将人权政策声明放置在员工系统入口做实时性倡导。在 2023 年的永续委员会会议时，计划提出将人权政策纳入公司政策、员工教育训练课程、新进人员训练与供货商管理之讨论。

人权政策声明

协纬集团为善尽企业社会责任，恪守高标准商业道德、个人诚信，支持并遵循「联合国世界人权宣言」、「联合国全球盟约」、「联合国工商企业与人权指导原则」等国际规范及当地法规，呼吁并保障全体同仁、客户、合作伙伴及其他利害关系人之基本人权与相关权益：

1. 遵守劳动法规及法令：尊重员工就业自由、提供合理薪资、执行人性管理，且不得随意搜集、处理、利用个人资料。
2. 多元包容性与平等机会：禁止任何形式的歧视、差别或不人道待遇，包含性骚扰、虐待、奴役、体罚、威胁、童工等侵犯及违反人权行为。
3. 健康与安全的职场环境：注重员工健康与安全，提供各式福利，定期办理健康检查、鼓励员工参与社团与旅游、禁止强迫劳动。
4. 安全双向的沟通渠道：定期举办员工座谈会、劳资会议、落实员工调查，保持顺畅的沟通，创造劳资双赢，并设置诚信信箱提供举报渠道。

检举与建议

本公司官网设有诚信信箱，广纳建议与提供举报渠道，若有发现企业与员工不符合法律、道德规范之行为，承诺予以公平公正处理，举报时需具名、附上具体事实及联系方式，亦可通过信件寄送总公司或寄 E-mail 给我们。

- 受理的单位：集团总管理处
- 本公司官网：<https://www.sharewell.cc>
- 总公司地址：215152 苏州市相城区黄埭镇健民路 77 号 诚信信箱 收
- 检举 E-mail：integrity@sharewell.cc

1.2.2 绿色协纬

环境责任是产品生产全过程中的重要组成部分，其核心在于最大限度减少对生态环境及自然资源的负面影响，同时切实保障公众健康与安全。协纬积极支持环保活动，为具体落实环境责任并持续改善环境绩效，公司在主要营运厂区均已导入并通过 ISO 14001 环境管理体系认证，以实现标准化、系统化的环境管理。

每年，各单位依据公司环安卫政策，制定年度环境目标与管理方案，方案实施后，通过环安卫委员会及管理审查会议，进行成效追踪与评估。通过上述“PDCA 循环”机制，确保环安卫管理活动有效落地，并严格遵守相关法规要求。在环保法规的基础上，我们系统评估制造过程可能产生的环境影响，并以“能源管理”、“水资源管理”和“废弃物管理”为三大核心工作，持续推动改善。



协纬环安卫愿景 / 政策

为善尽企业环境保护责任，愿意确保在活动、产品与服务过程中，对环境产生的冲击是合宜的。

公司承诺

1. 推行全公司环安卫管理，贯彻预防措施与落实持续改善
2. 遵守环安卫之适用法规与其他相关要求事项
3. 致力发展节能产品，推广绿色供应链，减轻对环境的冲击
4. 落实风险评估管理与教育训练，达成无重大职业灾害目标
5. 善尽企业的社会责任，提供安全健康的工作环境，鼓励员工参与环保和公益活动
6. 定期审查环安卫目标及传达以上政策给员工与利害关系者，并向社会大众公开

2028年目标

节电 4%

节水 3%

减废 5%

2030年目标

节电 11%

节水 20%

减废 5~10%

2050年目标

节电 21%

节水 35%

减废 15~20%

1.2.3 呼应联合国永续发展目标

联合国于 2015 年通过永续发展目标 (Sustainable Development Goals, SDGs)，订立 17 项攸关全球永续发展的议题及目标。SDG 创办人林国栋先生选定其中 9 项作为 SDG 集团 (Sustainable Development Group) 发展指标，将其融入在企业经营、环境保护、伙伴关系等工作。

作为未来重点发展方向，协纬积极践行并深度融入联合国 9 项永续发展目标 (SDGs)，并呼吁全球伙伴共同合作以实践未来永续发展！经永续发展委员会讨论并决议，通过计划 (Plan) → 执行 (Do) → 确认 (Check) → 行动 (Action) 循环运作，持续改善，为下一代建立更完美的环境尽一份心力！

第4项

公平且高质量的全民教育，提倡终身学习。形塑人才发展及知识的进步。协纬推动产学合作、环境教育、社福机构奖学金；亦于企业内部建立人才培育机制，迈向终身学习。

第5项

实现性别平等，并赋予妇女权力。协纬承诺不论男女，在薪资、升迁、职务分配等及各项福利措施上，皆无性别差异，并保障妇女权益。

第6项

确保所有人都能享有水及卫生及其永续管理。协纬并无制程用水，因此非常重视厂区的生活用水效率，确保生活污水的排放皆符合当地法规，减少对环境产生的冲击。

第7项

建构可靠且永续的能源系统。协纬致力开发绿能产品，协助更多人可取得永续的现代能源。

第8项

促进包容且永续的经济成长，达到全面且有生产力的就业，让每一个人都有一份好工作。协纬提供良好的薪资福利及优质的工作环境，促进产业经济成长并保障员工的权利。

第9项

加速工业创新及协助建构具有韧性的基础建设。协纬持续累积创新能量，为全球客户提供多元节能解决方案。

第12项

永续消费与生产是企业永续经营的基础。协纬透过绿色生产、采用低毒性、符合RoHS环保标准材料等，将永续消费与生产模式持续落实于日常营运。

第13项

采取紧急行动应对气候变化及其影响。协纬长期推广绿色生活教育影片及讲座，推动全体同仁节能低碳生活，并启动温室气体盘查计划，以科学行动保护地球。

第17项

企业身为全球公民，参与全球伙伴关系以活化永续发展责无旁贷。以实际行动带领全球伙伴创造共荣共好的环境，吸引更多伙伴促进全球和谐。

THE GLOBAL GOALS



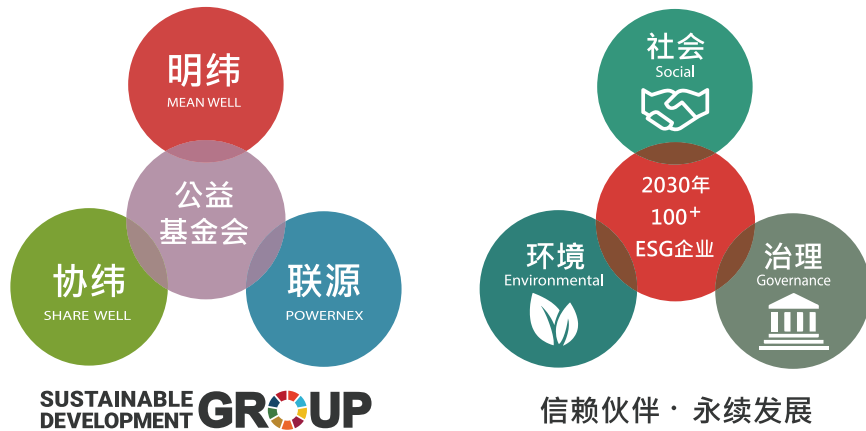
SDG 集团

SDG 集团 (Sustainable Development Group) 系明纬集团创办人林国栋先生将联合国 SDGs 永续发展目标与概念，融入到企业永续经营发展蓝图。SDG 集团的组成，由经历 40 余年耕耘的明纬集团为基础，从而发展以台湾、中国为根据地的联源集团和协纬集团，再以明纬公益基金会作为价值核心，确保 SDG 集团的发展不偏离创办人「心怀善意」的初衷，通过此「做二旺一」的策略，结合全球伙伴，共同构建产业联盟，成为产业的稳定力量，为下一代更完美的环境尽一份心力！

- 明纬：专注电源供应器本业，成为全球标准电源百年标杆企业
- 联源：发展电源与电力电子零组件相关上中下游的产业联盟与投资合作
- 协纬：开创中国地区的绿能科技、电源相关的项目发展与产业联盟
- 公益基金会：以心怀善意的创业初衷回馈社会，维护及传承意正心诚的企业文化

为了宣扬此一理念，我们预计在 2021~2030 年间，每年增加 10% 活动预算并定期举办讲座与各项交流会，目标在 2030 年以前，开创百家以上的 ESG 企业，并计划于 2025~2030 年间辅导二家以上的 SDG 集团公司进行公开上市。

目标于 2030 年创建 100+ESG 企业，并计划于 2025~2030 年间辅导二家以上的 SDG 集团公司进行公开上市，为下一代更完美的环境尽一份心力！



1.3 与利害关系人对话

1.3.1 利害关系人辨识

协纬的利害关系人参考 GRI 准则之公司可能之利害关系人包括：股东与其他投资人、金融机构、政府、员工与其他工作者、客户、消费者、商业伙伴、供货商、当地小区、非政府组织、社福组织、公协会等，通过外部专家依公司对该利害关系人之实际负面冲击、潜在负面冲击、实际正面影响、潜在正面影响得分相加后排序，整体总分大于 10 分者，为本公司 2025 年之重要利害关系人。

公司各部门主管依此结果会议讨论：于公司邻近周边公司行号、组织具地缘关系，遂新增「社区 / 大众」为我们重要利害关系人之一。最终 2025 年度选出七类重要利害关系人：员工、股东与其他投资人、客户、供应商、社区 / 大众、政府、媒体。



1.3.2 利害关系人沟通方式

关系人	对协纬的意义	沟通渠道或方式	频率	沟通成效
股东与其他投资人	股东是协纬企业股票持有者，我们必须对其负责	股东会 / 电子报 / 投资人园地	1. 每年至少一次股东会 2. 投资人园地实时更新 3. 不定期电子报	1. 每月公布合并营收 2. 公告公司股东会议事手册、股东会年报及议事录供投资人参考
客户	客户的满意度攸关公司业务是否持续成长，且有助于提供诸多正向改善之回馈	1. 举办经销商会议、伙伴日、技术研讨会、新产品发表会议、交流会，聆听客户心声与市场反应。 2. 产品技术研讨会及 RMA 售后服务研讨会 3. 发布电子报，内容包含政策宣达、企业活动报导以及产品讯息 4. 客户满意度调查（单数年）及品牌调查（双数年） 5. 邀请客户参加协纬公益环保活动 6. 协纬通路经销商每年提出对协纬如何提升竞争力的建言	会议每年 3~5 次 满意度调查两年一次	满意度调查及品牌调查皆达 4 分以上（满意程度）
供应商	供货商日常提供了我们生产所需的物料，其产品是否合规并符合环保法规要求，双方是共存共荣关系	1. 日常通过 ERP 系统发送订单，SCM 系统进行报价、现场或视讯进行访谈评鉴 2. 一年一次的供货商交流会进行意见交流 3. 邮件、电话、社群软件等进行沟通	针对固定合作的供货商，每周固定一次以上的订单就至少有一次的沟通频率	1. 遵守厂商须知准时交付合规产品 2. 通过电子化采购系统，执行绿色采购 3. 通过供货商交流会，将协纬的公司理念与未来产品开发方向与供货商进行交流

关系人	对协纬的意义	沟通渠道或方式	频率	沟通成效
 员工与其他工作者	员工是公司永续经营的基础，协纬视员工为信赖伙伴，给予充分发挥的舞台	- E-mail 诚信信箱 - 生产线季会 - 人力资源满意度调查 - 员工座谈会	随时 / 每季 / 每年	- 工作上相关问题提出并回复 - 公司政策及员工权益沟通 - 工作职务调整及职涯发展协调
 政府	符合当地主管机关要求我们在财务会计、税务及其他公开发行应遵循事项，皆受主管机关之监督	函文 / 现场交流 公文 / 申报网站 / 电话沟通	随时 / 不定期	完成清废等证明更新近年均未有重大违规事件
 媒体	实时传递公司公开、正确讯息于大众，为重要的利害关系人沟通渠道之一	通过举办记者会、采访活动与新闻稿，使各方利害关系人了解协纬年度相关作为	每年 6~8 次	2025 年举办媒体联访记者会 1 场、新闻稿超过 24 则
 社区 / 大众	邻近社区大众提供重要市场资源，通过与当地维护良好关系、参与地方发展，有助于相互支援，创造共赢局面。	参与区域社群组织，了解当地社区活动与信息	随时 / 不定期	配合当地社群组织相关规范

1.4 重大主题鉴别

1.4.1 重大主题鉴别流程

协纬通过重大主题鉴别流程分析对本公司营运活动、商业关系及永续脉络之议题，鉴别出 2024 年度之重大性议题，于重大主题管理中，有效地回应各利害关系人关注的议题。

步骤一：了解组织脉络

协纬相关永续主题参考包含 GRI 主题准则、SASB 准则、SDGs 等，汇整出永续议题。

步骤二：鉴别永续议题之实际及潜在冲击

依公司于该永续议题对经济、环境、社会（人与人权）之实际或潜在的负面冲击与正面影响进行评分，再将各主题之实际负面冲击、潜在负面冲击、实际正面影响、潜在正面影响于经济、环境、社会（人与人权）之得分相加后排序，总分大于 30 分者为本公司之重大主题，但 SASB 列出之主题于评分后优先考选列为重大主题。

步骤三：评估冲击显著性

评分结果，经公司各部门开会讨论后，通过过去营运经验，探讨议题的影响显著成程度与可能性，分析确定 18 项协纬的重大性永续议题。

步骤四：永续议题揭露报导

重大性永续议题分析结果，依议题性质，并与公司各部门进行综合性评估，最终把 18 项重大性永续议题归纳出 9 个重大主题管理内容，通过永续报告书向利害关系人进行沟通响应。

重大主题鉴别结果

通过参考各项准则及对公司内外部分析，最终把 18 项重大性永续议题归纳出 9 个重大主题管理内容。

采用 GRI 主题准则命名，使利害关系人在阅览此报告书时可以更加了解我们的作为。重大主题鉴别结果，依环境面、社会面与公司面分别如下：

环境面	社会面	公司面
● 供货商环境评估 ● 产品生命周期管理 ● 绿色产品 ● 能源 ● 温室气体排放	● 供货商社会评估 ● 顾客的健康与安全 ● 产品安全 ● 职业安全卫生 ● 劳雇关系 ● 劳 / 资关系 ● 员工多元化与平等机会 ● 训练与教育 ● 顾客关系	● 创新研发 ● 经济绩效 ● 品牌策略与价值 ● 市场地位

1.4.2 价值链分析

○ 直接冲击 ○ 商业关系冲击

面向	重大议题	价值链			回应章节
		组织内 协纬	组织外		
			客户	供应商	
环境面	供货商环境评估	○	-	○	2.5 重大主题管理
	产品生命周期管理	○	○	○	3.5 重大主题管理
	绿色产品	○	○	○	3.5 重大主题管理
	能源	○	-	-	3.5 重大主题管理
	温室气体排放	○	-	-	3.5 重大主题管理

面向	重大议题	价值链			回应章节
		组织内 协纬	组织外		
			客户	供应商	
社会面	供货商社会评估	○	-	○	2.5 重大主题管理
	顾客的健康与安全	○	-	-	3.5 重大主题管理
	产品安全	○	○	○	3.5 重大主题管理
	职业安全卫生	○	-	-	4.5 重大主题管理
	劳雇关系	○	-	-	4.5 重大主题管理
	劳 / 资关系	○	-	-	4.5 重大主题管理
	员工多元化与平等机会	○	-	-	4.5 重大主题管理
	训练与教育	○	-	-	4.5 重大主题管理
	顾客关系	○	○	-	2.5 重大主题管理
公司面	创新研发	○	○	○	3.5 重大主题管理
	经济绩效	○	-	-	1.5 重大主题管理
	市场地位	○	-	-	4.5 重大主题管理
	品牌策略与价值	○	○	○	1.5 重大主题管理

重大主题列表	描述组织与重大主题相关的政策或承诺	描述影响冲击	实际 / 潜在 正面 / 负面	主要影响对象
供货商环境评估 & 供货商社会评估	采购供应链通过供货商管理，从过去要求供应商对有害物质含量管控，到未来须配合协纬产品碳足迹认证作业，持续要求供货商节能减碳，降低温室气体排放，以减少气候变迁对人类生活的影响。 采购供应链将切实履行供应商管理责任，要求供应商杜绝不当用工行为，并积极引导其参与公益活动，带领供应商伙伴共同向更优质的 ESG 企业方向发展。	须符合当地法规要求，否则可能产生官司、遭受罚款或勒令停工；能合规运作，持续加强推动管理，对发展为 ESG 企业有正面帮助。	负面： 各地区国家对企业生产环保议题与劳动要求越来越高，还出台了相关法规，供货商若违反相关法令将影响工厂生产运作，间接造成供货风险。	供货商及其上游原料供货商
顾客的健康与安全，产品安全与质量	「全面品保、客户满意」是协纬的质量政策，我们坚持协纬高品质产品。质量如同支持企业稳定成长的树干，也是获得客户长期信赖的重要指标。因此，协纬全面落实质量管理体系 (TQM)，以每年降低 10% 产品不良率为管理目标，从设计时就由品保单位从严执行各项验证 (DVT/DQT)，搭配制造端的 IQC/IPQC/FQC 等质量把关，确保所有出厂的产品都具备最高质量规格。	人 / 资产：安全 / EMC 规范中对产品的装置与电子组件有明确陈述及指导，以避免设计不良或使用不当，将导致灾害事故的发生；进而会造成生命、财产的损失。 经济：提升产品出口的竞争力 & 防止国外劣质品流入国内市场，保护消费者安全。 环境：配合政府政策及产业发展，开发绿能产品并进行相关认证。产品符合各国节能法规，通过提高能源使用效率，减少能源消耗降低碳排。	正面： - 可提供最高质量与安全标准的产品； - 多样化的绿能、节能产品，减少能源消耗，降低碳排； - 产品符合 UL、TUV、CE、CB 等国际安规认证，采用无铅 ROHS 及 REACH 零件，使用可回收之低污染包材，实践绿色企业的使命。	公司、供货商、客户（经销商 / 品牌商）、消费者、环境
产品生命周期管理 & 绿色产品 & 创新研发	【承诺】：致力于研发高效节能型产品，全面推行绿色供应链管理，降低产业发展对生态环境的冲击。 【政策】：专注智能化产品开发及转换效率提升。 【政策】：研发创新以『4S+ 三高』为研发策略。 Software、System、Solution、Service；高性价比、高附加价值、高产值效益。	经济：持续开发创新型产品，集成多元化附加功能，产品市场竞争力强劲，便于渠道布局与市场推广销售。 环境：全面推行循环经济模式，落实全生命周期减碳减排举措，有效削减生产经营对生态环境造成的负面影响。 人：创新产品研发工作需求大量技术人员，研发人才供给存在缺口，企业发展可提供人员就业机会；产品开发所需技术能力要求较高，部分既有人力技能适配度不足，难以胜任岗位工作。	正面： - 企业能持续成长，扩大市占率； - 开发绿能、节能产品，减少能源消耗、降低碳排； - 提供工作职缺，降低社会失业率。	员工、供货商、经销商、终端使用者或企业
能源 & 温室气体排放（排放）	在全球气候变迁的持续影响下，各地极端气候所引发的自然灾害频发，自然生态的变化已严重冲击人类的正常生活秩序。如何有效减轻并减缓对环境的负面影响，已成为企业履行社会环境责任的重要课题。协纬愿意在能源管理与温室气体减排等永续发展议题上积极投入相关资源，为下一代美好的环境尽一份力。	经济：气候变迁影响整体产业经济、恐引发经济危机。 环境：气候变迁影响自然生态，可能产生极端气候。 人：极端气候影响人类日常生活。	正面：提升公司 SDG 形象及竞争力，为下一代美好的环境尽一份力。 负面：气候变迁影响产业发展、可能违反法规、增加运营成本 (ex. 碳费 / 税)。	员工、股东、供货商、经销商、协力厂、客户、社会、主管机关、环境
职业安全卫生	员工是企业重要的资产，确保员工在工作过程中的安全及健康是公司应尽的基本义务也是社会责任之一，本公司倡导公司是员工第二个家，视员工为家人，员工的安全及健康是本公司一向重视的层面。	经济：公司永续发展受人力流动高，影响生产。 人：职场安全健康管理不足，导致员工伤害、员工稳定度不足（人员流动率高）。	正面：提供给员工安全健康的工作环境，保障员工身心健康，树立友善职场。 负面：人员流动率高（公司生产发展受限）、主管机关的行政处罚。	员工、股东、供货商、经销商、协力厂、客户、社会、主管机关

重大主题列表	描述组织与重大主题相关的政策或承诺	描述影响冲击	实际 / 潜在 正面 / 负面	主要影响对象
经济绩效	在积极履行企业社会责任的同时，持续累积营运动能、提升企业竞争力，实现营收与利润的稳健增长，同样是公司发展的核心要务。我们坚信，唯有通过永无止息的创新与改善，不断开发高附加价值产品，方能真正为员工、股东及社会各相关方创造最大的价值与利益。	经济：永续经营并持续成长，促使产业链上下游共同发展，成为产业稳定的力量。 人：SDG 集团永续发展，让同仁具有体面工作，并乐于为公司付出及努力。	正面： - 员工乐于付出，与企业共同成长； - 持续推广 ESG 理念，创建 ESG 企业； - 企业持续成长，并为下一代更完美的环境尽一份心力。 负面： - 员工福利减少； - 经济绩效不佳，可能影响上下游产业发展。	员工、客户、供货商及 ESG 伙伴
品牌策略与价值	品牌是协纬重要的资产，也是核心价值之首。自 2020 年创建 SHARE WELL 品牌，历经 5 年多的经营与努力，协纬已从初创企业成长为行业标杆企业。 协纬集团深耕中国区绿能科技与电力电子零组件相关产业，结合 ESG 伙伴共享资源 共创未来。现国家重点发展区域中的长三角及珠三角，正是协纬目前所在地，地理位置处在中国重点发展的最前线。协纬将优先授权具备协纬产品销售能力的经销商伙伴。协纬持续推动 SDG 产业价值网，结合信赖伙伴永续发展，与电源供应器产业链上下游投资或合资一起发展。 因此推广品牌价值、提升品牌形象、建立客户正向的品牌认知，对协纬而言是相当重要的。	若协纬品牌面临负面冲击，影响是全球性的。不仅会影响企业声誉，包含子公司及办事处，也对授权经销商、各式实体展售店、网络电商以及终端客户的销售产生连动性的影响。此外，由于客户对品牌缺乏信心，销售业绩及企业利润面临下滑风险，进而影响到股东权益。	正面： - 良好的品牌形象，提升客户合作与购买意愿且有助市场定价权，提高公司竞争力。 - 提升 SDG 集团企业声誉与公司品牌价值。 负面：品牌形象不佳，可能导致企业利润下滑，直接影响员工与股东权益。	员工、客户、股东、媒体、合作伙伴
劳雇关系 & 劳 / 资关系 & 市场地位 & * 员工多元化与平等机会 & 训练与发展	员工是企业最重要的资产，协纬视员工为伙伴及家人，也可以说协纬是每位员工的第二个家，营造和谐的劳资氛围有助于凝聚共识与向心力。 协纬重视员工的发展关怀员工职场上的心声，让每位员工在协纬有归属感，一起努力共同成长。我们深信，人才是靠自己培养的，我们致力于内部人才的养成，在协纬，80% 以上的主管都是自己培养出来的。我们的目标是让每位员工，都能够具备必要的专业知识，并得以发挥潜能。	人：员工意见有渠道可充分表达，员工权益得以受到关注，创造和谐劳资关系； 人：通过教育训练，增加员工专业知识，并通过课程的倡导，传递企业 SDGs 理念，推广企业文化。	正面： - 员工向心力高，流动率低； - 劳资和谐不易产生纠纷； - 内部培育晋升渠道畅通； - 干部自基层养成，管理上延续协纬良好企业文化。 负面： - 组织稳定员工容易安于现状； - 创新改变的动能稍嫌不足； - 员工同构型较高缺乏外部比较与刺激； - 有经验的优秀管理人才不易在组织内发挥所长。	员工、ESG 伙伴、经销商
客户关系	自 2020 年创建 SHARE WELL，历经 5 年的经营与努力，协纬产品共享 SDG 集团全球 260+ 授权经销通路。与顾客建立信赖的伙伴关系，是协纬未来能长期稳定成长的重要因素之一。	若协纬客户关系不注重长期性，不仅会影响业绩稳定成长，更有可能造成企业声誉受损及企业利润面临下滑风险，进而影响到股东权益。	正面： - 取得客户长期信赖，业绩与获利稳定共同成长； - 业绩稳定成长，合作伙伴也能通过协纬有稳定市场发展，共存共荣； - 企业持续成长，直接与间接员工安居乐业，有优质向上发展空间； - 稳定业绩与获利成长，可带来股东获利。	员工、客户、股东、合作伙伴

1.5 重大主题管理

重大主题：经济绩效	
报导要求	报导要求说明与范例
本主题的重大原因	1. 除积极推动企业社会责任，企业累积营运动能及企业竞争力，营收及获利持续成长亦至关重要。 2. 通过永无休止的创新与改善，持续开发高附加价值产品，为苏州协纬员工、股东及社会创造最大价值与利益。
政策 / 策略	本公司关于经济绩效之政策：追求卓越、永续经营、创造利润、回馈群体
目标与标的	短期目标： 集团每年营收成长 15%、获利成长 10%。 长期目标： 1. 集团营收 20 亿人民币 2. 1 家上市公司
管理评量机制	1. 每年度编列预算，各机能设定年度目标； 2. 定期集团会议，追踪各项经营管理指标。 机能 KPI 通过标准化、计算机化，于 ERP 系统中自动计算实时数据。
绩效与调整	朝向「2028 年启动上市辅导」的目标迈进，并持续向长期集团目标发展。
预防和补救措施	通过集团的管理机制，未达目标则由系统自动以黄灯示警，机能主管则进行分析及调整，连续三个月未达目标则为红灯，且自动发出异常处理单，机能主管需提出改善对策，并经核准其改善方案。



重大主题：品牌策略与价值	
报导要求	报导要求说明与范例
本主题的重大原因	品牌是协纬重要的资产，也是核心价值之首。自 2020 年创建 SHARE WELL 品牌，历经 5 年多的经营与努力，协纬已从初创企业成长为行业标杆企业。协纬集团深耕中国区绿能科技与电力电子零组件相关产业，结合 ESG 伙伴共享资源 共创未来。现国家重点发展区域中的长三角及珠三角，正是协纬目前所在地，地理位置处在中国重点发展的最前线。协纬将优先授权具备协纬产品销售能力的经销商伙伴。协纬持续推动 SDG 产业价值网，结合信赖伙伴永续发展，与电源供应器产业链上下游投资或合资一起发展。
政策 / 策略	本公司的品牌政策为全球化品牌、当地化营销，以「共享资源 共创未来」(SHARE WELL) 作为品牌承诺，以「创新 研发 企业永续发展 深耕中国 开拓绿能科技与电力电子零组件相关产业 关怀社会 善尽社会公民责任」为愿景。品牌策略以推广 SDG 集团 Power Nex 品牌为主轴，通过授权经销商通路，服务少量多样的中小客户，库存式生产模式可快速交货，满足各产业客户需求。
目标与标的	1. 集团营收 20 亿人民币；2. 一家上市企业；3. 2050 年达成碳中和。
管理评量机制	● 协纬设立品牌中心，规划品牌推广计划、拟定品牌策略及主导 CIS 品牌形象统一，结合联源管顾公司提供的服务。 ● 行销机能运作则是遵照集团行销管理办法进行管理。
绩效与调整	● 在商标部分，协纬注册商标，第 9 类和 11 类商标都是 2021.12.07 注册公告； ● 协纬注册商标，第 9 类商标是 2024.04.21 注册公告：增加 SHARE WELL 英文字样，注册商标，维护品牌形象品牌调查与 SDG 集团作业一致，采双数年进行调查，2028 目标 4.0 分以上。
预防或补救措施	● 集团总部设立于苏州市相城区黄埭镇健民路 77 号，于黄埭镇长平路、广州市广州市花都区、东莞市横沥镇、嘉兴市秀洲区等设立子公司及办事处，对品牌管理皆设有专职专人推动，直属于当地总经理，总部则由董事长担任总召集人。 ● 协纬集团品牌中心负责统筹品牌年度计划、编列营销预算以及执行品牌推广事宜。拟定集团营销管理办法，召开机能会议检讨各项营销活动效益与预算执行状况。 ● 公司官网设置在线服务窗体以及诚信信箱，在线服务窗体收件单位为集团品牌中心，若有客诉案件直接转客服单位处理，而诚信信箱由集团品牌中心统一收件，若有举报不法案件则直接与创办人报告。

御风而行

「意正心诚,非常难,但一定要坚持」-创办人林国栋。

02

公司治理

- 2.1 坚持的力量
- 2.2 营运风险管理
- 2.3 供应商伙伴
- 2.4 顾客关系
- 2.5 重大主题管理

2.1 坚持的力量

SDGs	策略		使命	愿景
  	以客户满意度为依据，精进质量、成本、交期、服务与信赖伙伴等面向，进而提高客户对协纬品牌认同度		● 协同 SDG 集团在中国大陆长期深耕发展 ● 中国新事业开创及投资合作 ● 退休干部照顾及员工的长期职涯发展	● 创新研发企业永续发展 ● 深耕中国开拓绿能科技与电力电子零组件相关产业 ● 关怀社会善尽社会公民责任
KPI	2024 目标	2024 实绩	2025 目标	2025 实绩
创新研发投入占营收比例 (%)	8%	12.11%	8%	22.47%
•注：仅展示苏州厂信息				

2.1.1 内控与法遵

协纬建立内部稽核制度并设立专任稽核人员，以协助董事会及管理阶层检查及复核内部控制制度缺失，衡量营运之效率及效果、财务报导之可靠性及相关法令之遵循度，并适时提供改善建议，以确保内部控制制度得以持续有效实施。

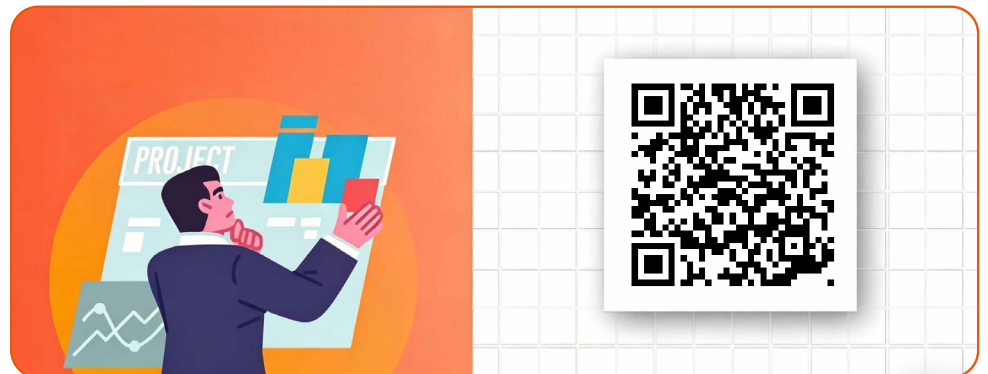
- 1. 内部控制制度：**内部控制制度：考虑公司及其子公司整体之营运活动，设计并切实执行内部控制制度，且应随时检讨，以因应公司内外在环境之变迁，确保该制度之设计及执行持续有效。
- 2. 稽核计划：**稽核单位依据风险评估结果拟订年度稽核计划，本公司年度稽核计划经提报董事会通过，稽核单位据以执行每月稽核作业，并按月将稽核结果汇总为稽核报告。
- 3. ESG 评鉴标准表：**内部稽核建立 ESG 评鉴标准表，针对 ESG 符合情形进行评鉴，并出具验证报告书。
通过严谨的管理，我们在报导期间，无违反诚信经营之相关案件及重大裁罚违法事件发生。

税务政策

苏州协纬的税务单位为财务部。我们严格遵循增值税法、所得税法、营业税等相关税法，并遵守以下原则：

- **法令遵循原则：**遵循税务法规及立法精神，正确申报缴纳税并备妥证明文件。
- **决策全面原则：**关注当地及国际税法之变革，全方位评估其影响并拟定因应策略。
- **信息透明原则：**定期于财报及年报等公开渠道揭露税务信息，确保信息透明化。
- **沟通积极原则：**与税捐稽征机关保持开放诚实的沟通，协助改善税务环境与制度。
- **合理节税原则：**使用合法且透明的税收奖励，不使用违反法律精神的方式节税。
- **合理架构原则：**企业架构与交易安排具备合理商业目的和经济实质，不利用特殊架构安排进行不当避税，确保税务处理符合税法规定。
- **风险管控原则：**制定及执行税务决策时，评估相关风险并采取妥适的策略。
- **商业实质原则：**关系人交易符合经济实质，决策者承担风险并获得合理的报酬。
- **常规交易原则：**关系人交易之价格及条件应与相似交易之非关系人相仿。

关于本公司详细年报或财报信息，可扫描以下二维码，我们在官网「协纬公开观测站」均有披露。



2.1.2 创新发展摇篮

● 校园征才

每年毕业季，到本科院校设摊进行人才招聘，并提供年轻学子职场讯息的咨询与交流。

● 企业实习

提供硕士生、本科生实习机会，2025 年研发部 1 位企业实习。

2.1.3 制造系统发展方向

● 绿色企业推广

近年来，全球暖化议题日益严峻，落实环境保护行动已是刻不容缓。作为全球企业公民的一份子，协纬持续推行 ISO14001 环境管理体系，落实《环境品质管理办法》相关作业规范，逐步打造低耗能厂区，致力发展成为绿色企业标杆。

● 供应链管理 E 化

是将由零件的供货商到制造工厂、经销商客户，乃至消费者间的货物流通，以网络 E 化来整合，并将制造、销售及库存等信息在 SCM 系统公开，以达到货物交期缩短及库存削减的功能，是促进经营效率提升的一种手法。目前正在从成员公司采购类别的整合案开始做起，未来逐步进行 E 化管理。

● 建立智能化工厂

通过优化生产制程、更新升级生产设备，搭建人机协同一体化自动化作业体系；借助机械设备辅助作业人员完成生产、装配、检测全流程工序，有效降低物料损耗与各类无效浪费，同时依托后端 ERP 系统完成全链路数据与资源整合管控。

2.2 营运风险管理

2.2.1 风险管理

协纬集团秉持永续发展的方针，朝向环保 (E)、社会 (S) 与公司治理 (G) 之均衡发展，持续建构永续经营高效能的幸福企业。

环境考虑与鉴别表填表说明

项目	填入主要的职能、工作程序或任务。
属性	填入产品或活动。
生命周期	填入考虑的产品生命周期阶段：原料、设计、制造、运输、废弃、其他。 原料 ：原物料的选用过程； 设计 ：产品设计时间或制程设计过程； 制造 ：制造阶段、生产过程或设施设备使用维保过程； 运输 ：交通运输、运送及配送过程； 废弃 ：产品 / 设施 / 设备 / 仪器 / 原物料废弃过程； 其他 ：上述以外的考虑。
作业内容 / 活动内容	填入作业 / 活动内容。
环境影响类型	环境影响类型：废气、废水、废弃物、有害物质、噪音、能源损耗、资源损耗。
正或负面	填入 + 或 - (正面考虑，不需填写后续字段)。
可能造成的环境影响说明	填入可能造成的环境影响及污染：废气、废水、废弃物、有害物质、噪音、能源损耗、资源损耗。
现有管控措施	填入现有管控措施。

环境风险发生率	填入采用现有管控措施，环境影响及污染发生的机率，频率： 1分 ：异常 / 紧急情况，也不会发生； 2分 ：异常 / 紧急情况下，可能发生； 3分 ：正常情况下，可能发生（季）； 4分 ：正常情况下，可能发生（月）； 5分 ：正常情况下，常发生（周）。
环境风险严重度	填入环境影响及污染发生后的严重程度： 1分 ：影响范围仅限厂区内单一区域，或影响程度轻微可接受； 2分 ：影响范围仅限厂区内区域（2个以上区域），或影响程度轻微可接受； 3分 ：影响范围涉及厂区外，影响程度较高，不违反法规但须立即改善； 4分 ：影响范围涉及厂区内，影响程度严重，违反法规须立即改善； 5分 ：影响范围涉及厂区外，影响程度严重，违反法规可能导致停工，须立即改善。
环境风险等级	填入环境等级 = 发生率 + 严重度； 环境等级大于 6 级，须填写降低风险等级措施（但具风险可填入降低风险措施）。
降低环境等级的措施	填入降低环境等级的措施，如控制措施为一个计划 / 方案 / 案件，可填入纪录编号； 考虑顺序（消除→取代→工程控制→管理控制→防护具）。

各项风险鉴别与对策

在永续发展的方针下，协纬集团主要通过机能单位或沟通平台，进行风险鉴别与管理，由各机能单位或沟通平台拟定去除、降低或转移风险的管理策略与应对方案，以求及时、有序、有效的降低公司各项营运风险。

经鉴别后，主要营运风险包含：安全卫生风险、产品质量风险、供应链风险、财务风险、投资风险、资安风险、法务与智权风险、环境与气候变迁风险。各项风险与对应的机能单位 / 沟通平台、风险管理政策与作为、风险属性、发生机率与趋势如下表

风险类型	风险来源	机能管理或沟通平台（治理）	风险管理政策与作为（策略与风险管理）	指针与目标	风险属性	发生机率	发生趋势
安全卫生风险	发生地震、火灾、发生职灾、职业病、化学品危害、新兴传染病（如 Covid-19）	协纬集团月会 EHS 安全生产会议	1. 防疫公告、各公司疫情风险判定与疫苗接种率追踪。 2. 落实风险评估管理与教育训练，达成无重大职业灾害目标。 3. 善尽企业社会责任，提供安全健康的工作环境。	百万工时损失数 疫苗接种率	中等	可能	下降
产品质量风险	产品设计、制造缺失	品质月会 营运月会 物评会	1. 设计绿色产品。 2. 生产自动化 / 即时看板管理。 3. 维修数据 ERP 管理，即时掌握质量状况与变化。	客退率 制造不良率	中等	可能	下降
供应链风险	原物料价格上涨、缺料、断料、长短料	采购月会	1. 绿色材料管理。 2. 定期执行现场稽核与辅导训练。	供应商评鉴	中等	可能	持平
财务风险	宏观环境的复杂性，汇率变动而引起的不确定性。	投资合作会	1. 实时掌握收支状况与汇率变化。 2. 不低估财务风险的复杂程度，系统化研究。	汇损控制	轻微	可能	持平
投资风险	偏离本业发展，因市场需求变化而影响最终收益与预期收益偏离的风险。	投资合作会	1. 先合作、次协议、再投资。 2. 本业投资优先。 3. 投资需具综效。	定期审视淘汰风险项目	轻微	不太可能	持平

风险类型	风险来源	机能管理或沟通平台 (治理)	风险管理政策与作为 (策略与风险管理)	指针与目标	风险属性	发生机率	发生趋势
资安风险	公司信息管理体系不够健全，网络信息安全管控与防护不足，无法为管理层提供快速、有效、透明的营运管理信息。	信息季会	健全信息管理体系，强化网络信息安全管控与防护，为管理层提供及时、有效、透明的营运管理信息；定期开展灾害演练，持续降低信息安全风险。	减少主机异常、中毒、网络断线等事件；定期检视、更新及汰换不适宜的资安产品与服务，提升整体资安防护能力。	严重	可能	上升
法务与智权风险	疏于保护品牌、商标，维护专利与其他知识产权。	协纬集团月会	定期进行外部风险调查、处理法律纠纷及诉讼；审核集团各项契约与提供内部法律咨询，协助集团处理专利、商标及其他知识产权相关事项。	1. 定期检视及评估知识产权布局。 2. 进行国内及国外商标布局。	轻微	不太可能	持平
环境与气候变迁风险	气候灾害造成营运冲击、温室气体排放上升、法规及其他要求。	协纬集团月会 EHS 安全生产会议	1. 关注全球法规要求、变化，适时评估内外部环境对产业的影响，并订定改善优先顺序及计划。 2. 执行温室气体盘查及推动产品碳足迹认证，并规划减碳方案 / 路径。	每度电产值、人均用水、碳排放。	严重	很可能	上升
风险属性	灾难性	严重	中等	轻微	不显著		
发生机率与趋势	几乎确定	很可能	可能	不太可能	罕见		

2.2.2 资讯安全与管理

● 管理机制

本公司建置信息安全监控系统，确保信息之机密性、完整性及可用性，预防重要机密数据外流或遭受黑客入侵。主要安全管理项目包括：



1. 计算机设备安全管理
2. 网络安全管理
3. 病毒防护与管理
4. 系统访问控制管理

● 教育训练

1. 新进员工于报到时签署《信息软件使用保证书》，充分了解并遵守信息安全相关政策与规范。
2. 定期举办信息安全课程及宣导讲座，强化全体员工之信息安全意识，提升资安防护效能，避免因不当操作导致机密外泄或触法。
3. 资讯管理人员定期参与外部资安研讨会与专业课程，持续掌握最新资安防护技术，并适时精进相关设备与防护机制。

● 紧急应变处理机制

本公司已建置协纬集团机房，将集团内重要系统及数据依类别进行备份并储存于集团机房设备。当集团内任一单位发生不可预期之系统异常或停摆时，可透过集团机房之备份数据迅速完成系统还原，确保营运持续不中断。

2.3 供应商伙伴

SDGs	策略	使命	愿景
8 体面工作和经济增长	1. 稳供应、稳成本	1. 找对厂商、选对材料	1. 打造永续供应链，满足企业与客户的永续发展目标
12 确保永续消费和生产模式	2. 注重 ESG 评鉴	2. 确保供货商能够适时、适质、适量、适价的交货	
17 促进目标实现的伙伴关系	3. 持续开发潜力供货商		

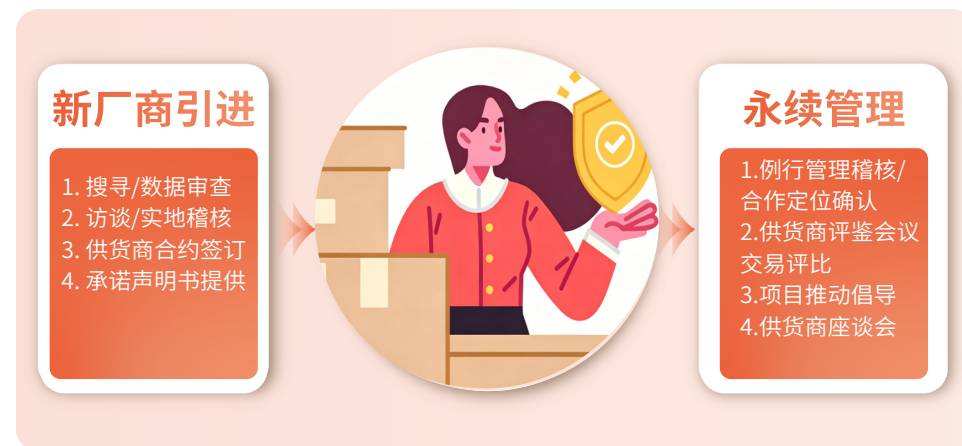
协纬对于供货商秉持长期合作的理念，建立一个公平、公开、合理的交易平台，通过这种方式，让好的供货商有机会进入协纬，公正看待每一家厂商在 P(产品)、Q(质量)、C(成本)、D(交期)、S(服务)、R(关系)的实际表现。

2.3.1 供应商评定与选择

协纬的供货商管理团队由采购、研发、品保三个单位成员组成，形成一个强大的铁三角，负责厂商评核与选择的任务，新版供应商评审报告里，已经把建立并推行环境管理体系纳入了评审项目。重点对按照协纬图纸来生产的厂商，进行访查并产出评鉴报告以确认其执行情况，以便有效评价供货商营运竞争力，降低长期供货风险。

每年都会开展供应商评审，考核现有供应商在质量、价格、配合度及服务方面的表现。为了保证评比公平公正，也制定了详细的评分标准。

新厂商引进与供货商永续管理



协纬在引进新供应商之前，会参考集团几份文件内容来筛选和要求供应商配合，相关选用标准会严格 100% 执行：

1. 环安卫管理传达书：新增供货商前会提供「环安卫管理传达书」，要求各供应厂商确实配合，以达到双方有一致的质量水平及良好的沟通。



环 安 卫 管 理 传 达 书

1. 前 言

协纬为推行 ISO 14001/OHSAS 18001 环境职业健康安全管理系统，环安卫政策须向相关合作伙伴宣达与要求，期望贵公司对内传达及确实配合。

2. 协纬环安卫政策

为善尽企业环安卫之责任，愿意确保在活动、产品与服务过程中，对环安卫所产生冲击是合宜的。

本公司更承诺：

- (1) 推行全公司环安卫管理，贯彻预防措施与落实持续改善；
- (2) 遵守环安卫之适用法律法规与其他相关要求事项；
- (3) 致力发展节能产品，推广绿色供应链，减轻对环境的冲击；
- (4) 落实风险评估管理与教育训练，达成无重大职业灾害目标；
- (5) 善尽企业的社会责任，提供安全健康的工作环境，鼓励员工参与环保和公益活动；
- (6) 定期审查环安卫目标及传达以上政策给员工与利害相关者，并向社会大众公开。

3. 传达事项

为使公司的环安卫政策、落实持续改善与再发预防，更期望各供货商能够共同推动环安卫的企业社会责任，传达下列相关事项：

- (1) 生产制程中不得任意更换协纬承认的原料；
- (2) 生产制程中所使用化学品应自我依法规范管理；
- (3) 实施节能减废措施，做好废弃物分类、减量与回收再利用；
- (4) 回收厂商的资格需经政府承认或认证的；
- (5) 禁止报废车辆、污染排放不达标、防泄漏不完善等车辆进入我司厂区内；
- (6) 进入我司厂区内人员或车辆需遵守我司之规定；
- (7) 善尽企业的社会责任，遵守环安卫之适用法律法规并提供安全健康的工作环境；
- (8) 以上相关政策确实传达给贵公司员工与合作厂商。

2. 限用物质管制暨中国 VOC 自主查验符合保证书：确认供应商所提供物料符合相关规范。

限用物質管制暨中國 VOC 自主查驗符合保證書 2020-R1 版

本公司已確實了解明緯企業股份有限公司對於限用物質所載事項與標準，並保證本公司供給明緯企業股份有限公司之產品、物料、零件、包裝材料及製程附屬材料，均符合以下項目所要求之含量標準，原製程及供應商變更時，主動提出重新承認

- A. 歐盟 RoHS 指令 2011/65/EU、(EU) 2015/863 及中國 China RoHS
均質材料限值 Pb、Hg、Cr⁶⁺、PBBs、PBDEs、DEHP、DIBP、BBP、DBP<0.1%；
Cd<0.01%。
- B. 歐盟包材與包材廢棄物指令 94/62/EC，限用物質 Pb、Hg、Cd、Cr⁶⁺四項總和<0.01%。
- C. 歐盟 ECHA 發佈的 REACH_SVHC：任一高關注物質濃度<0.1%，含附錄 17 禁用物質。
- D. 美國【無衝突金屬規範要求】DRC Conflict-Free，Au、Ta、W、Sn 金屬礦產是否來自剛果民主共和國及周邊國家。
- E. 德國 AfPS 發佈的 PAHs 規定，限值符合類別 3 要求。
(針對線材、塑膠 CASE、AC INLET、Terminal)
- F. 斯德哥爾摩公約-禁用持久性有機污染物(POPs)
- G. 香港公約(HKC) - (EU) 1257/2013 船舶回收法規、(EU) 1013/2009、2009/16/EC
- H. 蒙特婁議定書-禁止破壞臭氧物質、禁用 CFC 和海龍 等物質
- I. 中國國家標準 VOC 限制, GB 30981-2020(工業防蝕塗料)、GB 33372-2020(膠黏劑)、
GB 38507-2020(油墨)、GB 38508-2020(清洗劑)

2.3.2 绿色供应链管理

协纬建立限用物质管理办法，陆续将 RoHS、REACH_SVHC、PAHs、ChinaVOC、Conflict Minerals 等要求纳入管理，并持续关注相关公约与议定书推动行程。为做好源头管理，日常作业上除了要求供货商签定相关保证书，承诺所供应产品符合限用物质标准外，从研发部门设计或零件替换作业开始，也进行了严格审查与检测。开始推动 ESG 计划后，我们将持续要求更多供货商伙伴朝向 ESG 企业迈进，永续供应链将是协纬与供货商伙伴的终极目标。

2.4 顾客关系

SDGs	策略	使命	愿景
	以客户满意度为依据，精进质量、成本、交期、服务与信赖伙伴等面向，进而提高客户对协纬品牌认同度。	结合当地公司与经销商，以当地语言文化提供符合当地法规的产品与服务，为顾客创造最大价值。	成为客户信赖的合作伙伴。

公司产品研发集中于绿能、节能、储能、智能四大方向，目前绿能产品线：光伏组件、光伏逆变器、MPPT、充电桩；节能产品线：伺服驱动器、变频器；储能产品线：移动储能、阳台储能、家庭储能；智能产品线：人脸识别机、摄像头、园区智能化管理平台。产品研发设计阶段全程融入绿色能源理念，以优化能源利用率、提升能效为核心设计目标，且将相关节能环保要求与绿色概念融入研发设计中，以设计出对环境友善之产品，帮助客户达到节能减碳的目标。特别是绿能、节能、储能相关产品，可以显著减少碳排放，节省能源。

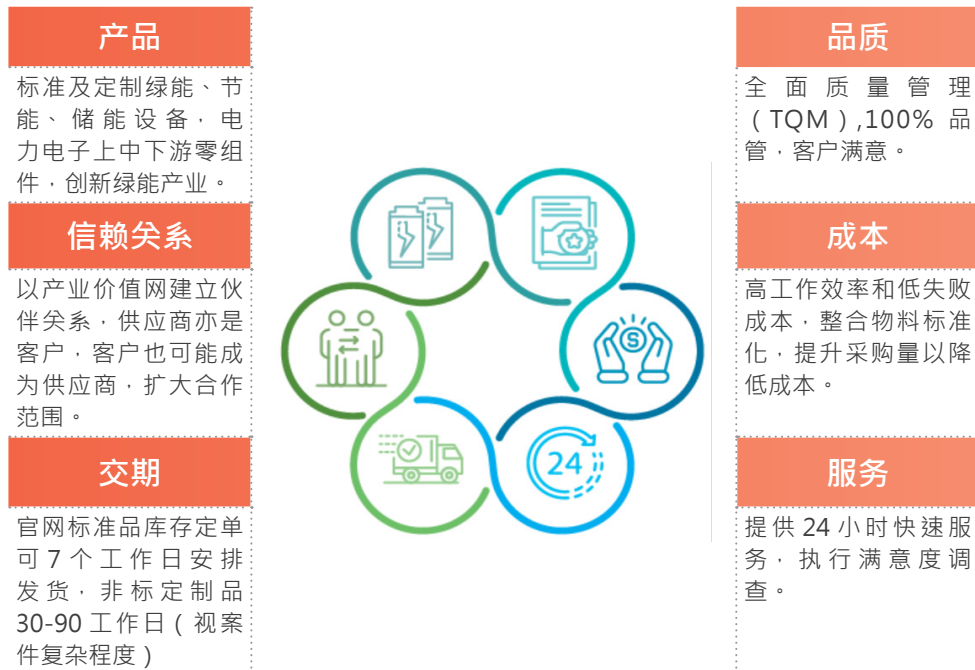
2.4.1 核心竞争力

1. 协纬经营团队大多具有协纬经营管理经验，总部提供八大机能支援，含营运管理、业务行销、人力资源、创新研发、财务管理、资讯管理、品质管理、采购管理
2. 中国国家重点发展区域中的长三角及珠三角，正是协纬目前所在地，地理位置处在重点发展的最前线。中国区布局：苏州相城区公司 *11，苏州新区公司 *1



无锡市滨湖区公司 *2，嘉兴市秀洲区公司 *1，广州市花都区公司 *1，东莞市横沥镇公司 *1

3. 以完整企业 ERP 系统、高度电脑化搭建的高效管理机制。



我们亦重视客户的隐私与数据，在信息安全的控管上尤为严格，无接获客户投诉侵犯隐私或泄漏、遗失相关资料的情事发生。

客户技术服务

为提供良好的技术服务并维护客户权益，协纬提供多元化的渠道与客户沟通，如官方网站、在线展览馆、服务热线、E-mail 等。对于客户回馈或质量问题，我们有专职的客户技术服务团队会依据相关处理机制 SOP，实时给予妥当的处理。客户技术服务团队于中国苏州与广州均有专业的技服工程师，可于 24 小时内响应客户的问题，并在 48 小时内提供所需服务。

为了能让全球客服人员可实时且全面的提升专业能力，协纬于系统中设置客服信息平台，汇集所有质量分析及专业维修经验等信息，提供员工参考交流。

另外也主动汇整并定期提供产品相关技术信息如技术课程、产品使用手册、技术文章刊登、技术应用影片推出与 Demo Kit 等且均可于官网上、在线展览馆方便查询应用。

除此之外，协纬结合 SDG 集团全球绵密的经销伙伴们也是协纬能布局全球市场扮演重要角色。全球 5 大洲超过 260+ 经销商，协助提供客户业务咨询、产品安装、技术支持、产品培训等服务，并协助于当地市场传达善意的品牌文化价值与企业使命。

服务策略	专业解决方案提供者 (Solution provider)，提供客户最佳的产品与支持服务，并根据需求进行产品的协同设计 (Design-in)，提供整体的解决方案 (Total solution)。
服务团队	技术服务人员遍布全球，主要提供客户问题解决方案、技术咨询、机型修改等服务。全球技术服务人员搭配经销商所构成的技术服务网络，提供客户最佳性价比的产品与相关技术服务。
服务方针	快速服务 – 快速服务 – 24H 快速回复技术问题 (一个工作天)。 在地服务 – 结合 SDG 集团全球 5 家分公司、授权经销商、售服伙伴及驻地代表，专精当地法规并以当地语言文化提供服务。

2.4.2 客户关系经营

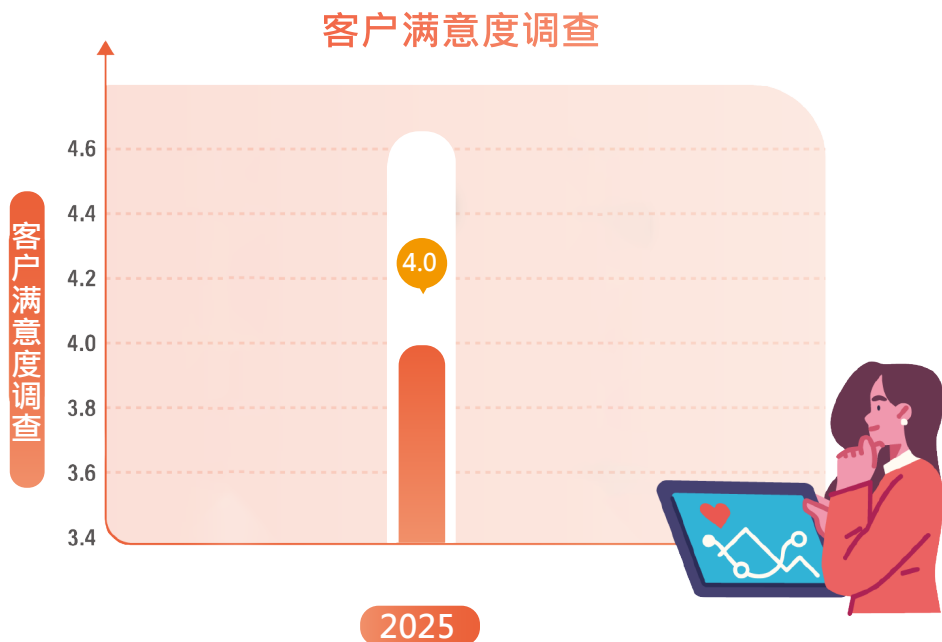
除了两年一度客户满意度调查外，协纬日常以 E-mail、电话联系、拜访、视频会议与 CRM(Customer Relationship Management) 在线系统提供及时服务。每年也固定于全球参加国际重要展会、举办经销商会议、伙伴日会议、技术研讨会、

新产品发表会议等增加与客户交流与沟通的机会。

凭借多年深耕全球市场的经验，协纬已搭建起完善专业的售后服务体系。客户在使用协纬产品时若需售后协助，我们均可快速响应、高效解决各类问题。

客户满意度调查结果

持续创新优化，致力打造最优产品、品质、成本、交期、服务与客户合作关系，是协纬始终坚守的经营核心，亦是驱动企业稳步发展的核心竞争力。公司定期开展为期一月的客户满意度调研，调研范围覆盖经销商与终端直客；调研结束后即刻组织专项复盘会议，督促相关部门针对问题即时优化，同时将调研成果同步反馈至客户，以客户真实反馈作为持续精进、迭代升级的核心动力。



2.5 重大主题管理

重大主题：供货商环境评估 & 供货商社会评估

报导要求	报导要求说明与范例
本主题的重大原因	● 气候变迁日益严重，节能减碳行动刻不容缓，协纬做为 SDG 集团一员，除了做好自身节能减排工作外，更要主动承担责任，带动和引导上游供应链共同做出改变。 ● 供货商违反劳动或环保相关法令，可能导致罢工或勒令停工，造成交货延迟，零件物料短缺将影响协纬对客户的交货承诺。
政策 / 策略	● 采购供应链透过供货商管理，从以往对有害物质含量的管控，逐步延伸至后续配合协纬开展产品碳足迹认证工作。我们会持续要求供应商落实节能减碳，降低温室气体排放，以减轻气候变化对人类生活的影响。 ● 协纬将切实履行供应商管理责任，要求供应商杜绝不当用工行为，并积极引导其参与公益活动，带领供应商伙伴共同向更优质的 ESG 企业方向发展。
目标与标的	短期：物料有害物质不合格率为零； 中长期：物料碳足迹，采购额碳排量逐年下降 5%。
管理评量机制	每年一次厂评会，依据事务历史记录与现场访谈评鉴结果，会议采共识做出各供货商合作策略调整。
绩效与调整	多数供货商还没有将发展成为 ESG 企业做为目标，相关作业标准书也没有体现出与实际运营的关联；未来于供货商访谈或现场评鉴的场合增加推动说明。

重大主题：顾客关系	
指导要求	报导要求说明与范例
预防或补救措施	预防措施： 索取有害物质检测报告，与签订有害物质保证书，存放 ERP 系统做有效期管理，以确保所有文件皆在有效期内；厂商评鉴报告有环安卫管理占权重 20%。 补救措施： 如果供货商因环保或劳动问题造成供货问题，或零件物料有害物质超标，会要求供货商限期对策并改善；包含但不限于供货商自行对策行动、变更物料规格与原材料。
本主题的重大原因	自 2020 年创建 SHARE WELL，历经 5 年的经营与努力，协纬从初创企业成长为行业标杆，协纬产品共享 SDG 集团全球 260+ 授权经销通路。与顾客建立信赖的伙伴关系，是协纬未来能长期稳定成长的重要因素之一。
政策 / 策略	● 本地化服务：结合企业与当地经销商，为客户适配不同应用场景的产品与本地化配套服务。 ● 以客户满意度为依据，精进质量、成本、交期、服务与信赖伙伴等面向，进而提高客户对集团品牌认同度。

重大主题：顾客关系	
指导要求	报导要求说明与范例
目标与标的	目标 (2028): 客户满意度调查达 4.0 分以上。
管理与评量机制	每月召开集团业务服务机能会议，商议业务服务提升策略。每单数年针对年采购额超过 RMB100K 之重要客户发送客户满意度调查。
绩效与调整	生产据点： 1. 苏州总部； 2. 广州协纬； 3. 客户满意度调查部分，采单数年调查，目标 4.0 分以上。
预防与补救措施	● 本公司通过客户满意度调查检视整体服务表现，拟定各项指标改善提升策略，若客户满意度调查结果低于前期，本公司将于客户满意度调查检讨会议中提出改善对策。 ● 关注新兴发展项目，持续评估新投资或扩展现有投资。

万里翱翔

「除了『认识自己』之外,我的第二人生哲学就是要『知行合一』,不会的就去问、就去学,不能什么都不会!」—创办人林国栋。

03

绿色环境

- 3.1 产品的力量
- 3.2 制造管理
- 3.3 能源与排放管理
- 3.4 水与环境保护
- 3.5 重大主题管理

3.1 产品的力量

协纬所有产品、广宣品、商品目录、参展文件以及官网揭露之营销及标示皆 100% 遵照商标法、各国法规、自愿性准则及环保标章等要求进行，如：UL、TUV、CE、DoE、RoHs 等，于产品 / 官网 / 安装手册 / 包装上揭露相关服务信息与标示，内部控管以「安规贴纸注意事项」规范各项应注意事宜。

3.1.1 产品与应用

SDGs	策略	使命	愿景
  	以客户满意度为依据，精进质量、成本、交期、服务与信赖伙伴等面向，进而提高客户对协纬品牌认同度	深耕绿能产品及一体化解决方案，持续赋能客户，全方位提升整体运营效益与长期综合价值	专注绿能、节能、储能产品的研发，推动可再生能源与电力电子产业深度融合，以持续创新驱动永续发展



导轨电池包



双路 DCDC



EMI 滤波器

储能 - 便携式储能、家庭储能、UPS 电源

光伏、绿色建筑、可再生能源利用、户用绿电产品方案



微型逆变器



MPPT 控制器



储能逆变器



便携式储能电源

电源系列产品



电机控制电源系统



消防电源



在线式 UPS

产品应用

协纬拥有严谨的研发项目管理系统、成本效益分析与知识管理平台，至今可提供绿能、储能、电源系统类的产品解决方案，包含储能电源 / 逆变器、UPS、定制类电源、电池包、EMI 滤波器等产品家族，涵盖多产业领域之应用需求。



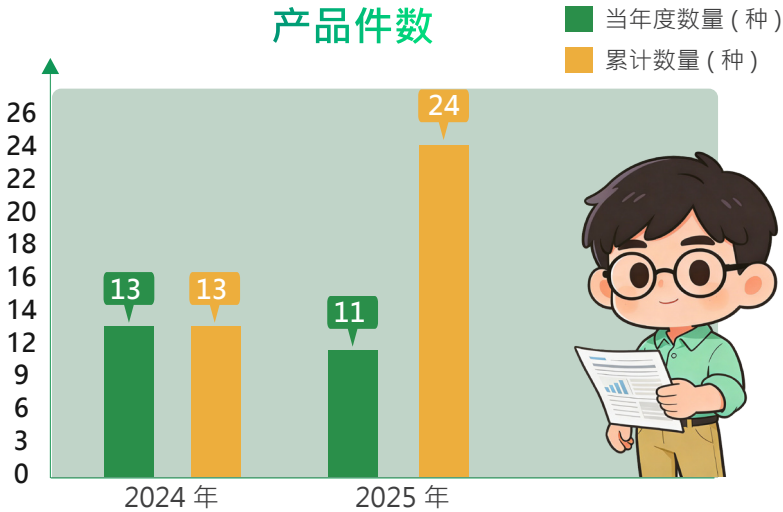
关键成果

消防电源		适用于 24V 铅酸电池系统，自带 UPS 功能的超薄型消防电源，满足 GB 17945-2024 最新国标要求。
导轨式电池包		导轨型铅酸电池包，适配 24V 电源系统，搭配 DC UPS\ 消防电源等产品，满足电池备援应用需求。
双路 DCDC		双路非隔离 DCDC 电源，具备 5V 与 12V 输出，保持时间长达 500ms 以上，适用于工业控制器供电应用。
EMI 滤波器		以高效抑制和高可靠性为核心特点能针对特定频段（如 150kHz 至 30MHz）提供显著的共模和差模噪声衰减，插入损耗高且性能稳定。

3.1.2 产品策略

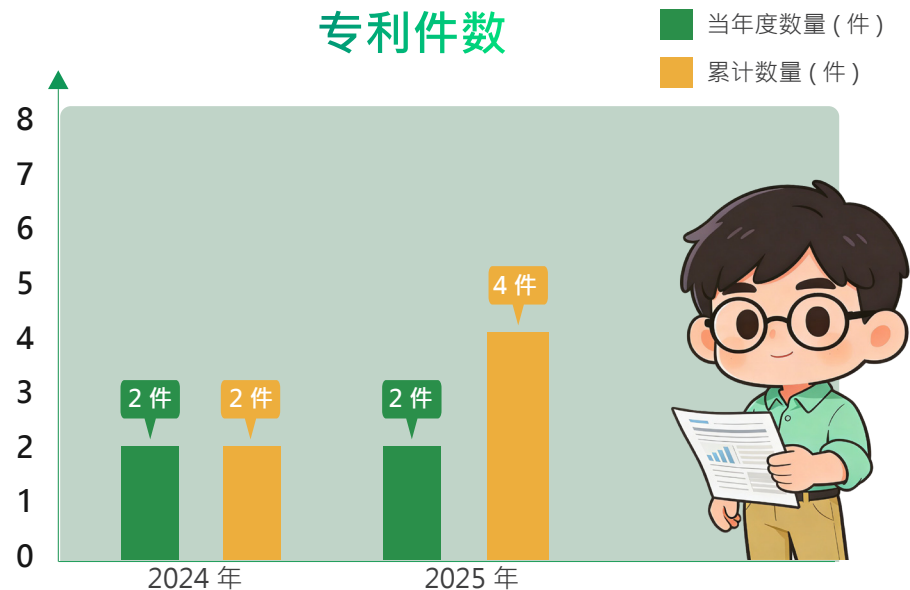
【4S、3 高】加速转型策略	System、Software、Solution、Service。 高性价比、高附加价值、高产值效益。
【3+2】未来发展策略	3 个创新产品线（驱动器 / 新能源 charger, inverter, UPS/ 集中电源）。 2 样创新应用（楼宇自动化 B.A./ 系统电源和组件）。
【产品通讯】产品智能化策略	工控产品通讯选用 -- CANbus、Modbus。 整合 KNX secure、DALI2 推动楼宇自动化。

协纬每年均开发新机型，累计至 2025 年底共推出超过 24 种标准机型，产品应用相当广泛，包含：户外活动、工业自动化 / 工控、信息 / 通讯 / 商用、以及绿色能源等应用领域。产品全面符合国际安规，节省客户端的新产品开发验证时间与成本，进而抢得市场先机。



专利件数

导入【台湾智慧财产管理规范 (TIPS)】，对比 ISO 质量管理体系之标准化作业模式建置符合 TIPS 规范之智慧财产管理制度。有效运用公司资源，维护智慧财产，提升公司竞争力。至 2025 年已取得海内外 4 件专利证书，专利内容聚焦于效率提升及专业技术解决方案等。2025 年设定专利累积目标件数为 2 件，达标率 100%，我们近两年取得专利件数状况如下：



国际安规认证

协纬产品着重用户安全，新产品开发均完成各地域安规机构认证，除产品功能稳定外也确保产品使用零风险。产品于全球各地申请的认证项目广泛，主要包含北美、欧盟、中国、台湾。



产品图片	产品名称	申请标准
	消防电源	GB17945-2024
	导轨式电池包	UL 61010-1, UL 61010-2-20, IEC 61010-1, IEC 61010-2-20
	双路 DCDC	IEC/EN 62368-1
	EMI 滤波器	UL 1283, CSA22.2 No.8 1986, IEC/EN 60939

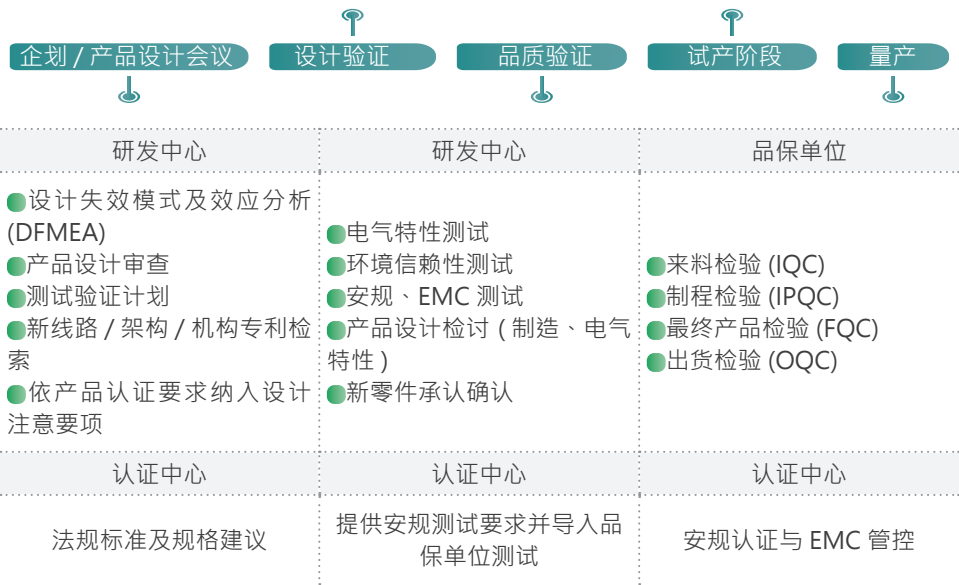
备注：

- 百分比 = (提供客户已评估之产品或服务总量 / 提供客户产品或服务总量) * 100。
- N/A 表示该项产品未取得此认证。
- 注：部分产品由协纬研发，转明纬售卖。

产品安全管控流程

协纬在产品开发各阶段设有管控流程，每一新产品均通过严格的质量验证系统及符合国际安全标准规范，确保使用者安全无虞。通过层层质量安全把关，避免产品重工或召回，省去金钱、人力的浪费及商誉损失。

研发中心	研发中心
● 电气特性测试 ● 环境信赖性测试 ● 安规、EMC 测试 ● 产品设计检讨 (制造、电气特性)	● 安规 EMC 确认 ● 物料清单 (BOM) 确认 ● 产品设计检讨 (制造、电气特性) ● 试产综合审查
认证中心	认证中心
● 安规初评 ● 法规评估	● 取得安规认证标章



3.2 物料与废弃物管理

SDGs	策略	使命	愿景
8 经济成长 9 产业、创新和基础设施 12 负责任消费和生产模式 17 促进目标实现的伙伴关系	连接营销业务及研发工程机能流程，整合集团工厂、供货商及协力厂资源	提供最佳质量、成本、交期组合的产品，满足内、外部客户需求	成为客户信赖的合作伙伴

协伟在制造系统秉持着高质量、高效率、短交期、低成本的生产准则，目前集团以苏州为营运中心的经营管理模式，为其他公司重要的示范单位。举凡新产品的企划开发、新政策方针的推展、关键组件采购、集团 ERP 管理、创新改善的活动等，均由苏州为试点公司，并逐步扩展到协伟成员公司而发扬光大。

KPI	2023 目标	2023 实绩	2024 目标	2024 实绩	2025 目标	2028 目标
工厂损益比	10	22.91	10	26.88	10	10
制造不良率 (PPM)	3.6	3.69	3.32	3.44	3.1	3.0
机型厂价下降比	4	3.77	4	3.97	4	4

协伟的企业识别标志为「分享」，为解决客户的需求从而衍生各项规格之产品，尽管我们利用 ERP 系统进行管理，但原物料使用分类上也多达 30 余种，遂原物料耗用统计表采用与温室气体盘查相同之种类做呈现。

我们所生产的产品以遵循欧盟《关于限制在电子电器设备中使用某些有害成分的指令》、(Restriction of Hazardous Substances, RoHS)、《废弃电子电机设备指令》(Waste Electrical and Electronic Equipment Directive 2002/96/EC, WEEE) 的再利用和再循环率、及回收率的要求标准，以及《能源使用产品生态化设计指令》(Directive of Eco-design Requirements of Energy-using Products 2005/32/EC, EuP) 等环保规范要求为目标，并取得相关 ISO 标准认证。为让产品生命周期达到资源和能源消耗的最小化，我们规划产品是以节生能源、降低损耗、友善环境、减少污染为目标，通过技术和管理策略，从设计、采购、制程、包装、运输等过程中，采取必要措施减少对于的环境冲击，并同时达成客户对绿色消费、永续发展为需求。

国际认证

随着环保意识的加强，人们体会到应珍惜现有环境与珍惜有限的资源。也因此环境保护议题逐渐变成各国的法令法规，进而衍生出各项跨国际的认证系统；协伟为符合法令法规的要求和通过认证，孜孜不倦的对生产技术与产品价值进行提升，自 2024 年开始规范性的管理，使符合各类法令法规要求，并逐步取得 ISO14001、ISO45001 和 ISO90001 等认证。

绿色生产：推行环保与能源回收

- 源头管理，从设计端即导入绿色设计理念，提升资源再利用的有效性。
- **推行绿色设计**
包材包材从 EPE 的速得龙改由瓦楞纸板的设计，减少包材对环境的污染源，且纸板可通过回收重复使用制做新的物品。
 - **导入能源回收系统**
导入 SDG 集团自行研发设计的能源回生系统 (Energy Recycle burn-in System ; ERS)，将原先用于烧机测试而损耗的电力循环再生，节能率高达 **81%**，除了节省烧机 (Burn-in) 节省昂贵电价成本，同时也减少了温室气体和有害气体的排放。

● 推动制程优化

自 2020 年开始导入 PCBA 短脚作业制程，除减少浸焊的锡烟排放，也提升产品良率与生产效率。

■ 不断精进的生产技术

协纬拥有多项先进的生产与质量检验设备，我们运用了信息系统开发与制造流程整合，从物料的采购、入料、检验与产品生产、装配、检验及出货等流程进行系统式的合并，同时导入领班 ERP 系统，让现场管理人员可通过数据、信息作现场的管理，并大力推广各类文件 E 化作业，实现无纸化。

■ 生产制造的自主改善与质量 Q-UP 推行

通过作业流程整合、制度推行、人员教育训练作业，提升每位人员的能力，通过过程辅导、自查自报、现场稽核确认与认证，了解相关人员对各流程的了解程度与建立相关人员及部门间的相互连结。

项目	说明
6S 改善	通过整理、整顿、清扫、清洁、素养、安全等工作，建立可视化的标准，使「隐藏浪费」无所遁形，也让我们的工作环境更加安全、整洁、舒适。
JIT 交运模式	通过生管排程控制、均衡生产手法、调节大宗物料供货商入料与协力厂生产排程，得以按隔日产线需求入料，降低物料在制量与库存管理，得以加快产线周转速度与空间。
质量提升改善	对质量的要求，协纬建立了快速反应机制，通过维修计算机化作业建立，快速连接制造、维修、品管、外包与协力厂等关联，对于质量改进工作有很大的帮助。此举不仅有助于加快问题解决的速度、降低问题再发生率，也提升了员工自主管理意识与自行解决问题的能力，不良率更以每年达到 10% 的下降改善。
推行 1+3 会议	以制造课长为中心，链接 1+3 成员（品管 + 课长、生技、维修）展开作目标规划与解决且管制制程质量问题，每月由制造提出异常问题并召集相关人员，通过各部门的合作强化作业流程及质量的改善，达到降低生产成本与提升质量的效果。
跨部门沟通协调	通过每个月的定期会议追踪异常的产品状况，通过各部门（制造、工程、品保、研发）的参与，提升产品问题处理的时效性以获得最佳的解决方案，避免类似问题发生在其它产品上。

3.2.2 废弃物管理

在企业营运过程中，所产生的废弃物我们分为「一般工业固废」、「危险废弃物」与「生活废弃物」。

● 危险废弃物

协纬的产品在生产过程当中，产生危险废弃物最多的是基板段，如：PCB 板边，为降低 PCB 板边的量，在产品设计时着重改善减少板边产生。同时关注产品生命周期，于设计选料时已考虑原物料及制造生产过程对环境的冲击，所有废 PCB 板边均是可以回收再利用，已委托具备法定资质的合格厂商定期清运与合法申报。

● 生活废弃物

协纬平日落实垃圾分类工作，并倡导垃圾分类及资源回收观念，先将具有再利用价值的生活废弃物，转入可回收处理的流程中，其余则是集中至生活垃圾暂存区域，委由合格厂商每日清运。

● 一般工业固废

一般工业固废的处理遵循减量化、资源化、无害化原则，优先回收利用，无法回收利用将交由合规厂商处理。



年度	2024	2025
厂区 / 项目	申报事业废弃物 (吨)	事业废弃物 (吨)
苏州厂	57.205	66.322
广州厂	10.818	3.105

注：

- 各厂依据当地法规增修，配合进行合法申报
- 仅揭露苏州厂及广州厂信息

在报导期间内，我们未发生严重泄漏事件，另外，所产生的危险废弃物皆为离场处理，详细状况如下说明：

有害废弃物 (离场)					
厂别	年份	2024 年		2025 年	
	废弃物组成成份	废弃物的产生 (吨)	处理方式	废弃物的产生 (吨)	处理方式
苏州厂	废板边 HW06	27.549	其他回收作业	31.389	其他回收作业
	废抹布 HW49	1.491	焚化 (不含能源回收)	1.762	焚化 (不含能源回收)
	废有机溶剂溶剂及废物 HW06	2.281	焚化 (不含能源回收)	3.199	焚化 (不含能源回收)
	废抹布 H49	1.491	其他回收作业	1.762	其他回收作业
	废滤料 HW49	0.059	焚化 (不含能源回收)	0.055	焚化 (不含能源回收)
	废催化剂 HW49	16.824	焚化 (不含能源回收)	18.640	焚化 (不含能源回收)
	废液洗	8	焚化 (不含能源回收)	5.180	焚化 (不含能源回收)
	废活性炭	--	NA	4.320	焚化 (不含能源回收)

有害废弃物 (离场)					
厂别	年份	2024 年		2025 年	
	废弃物组成成份	废弃物的产生 (吨)	处理方式	废弃物的产生 (吨)	处理方式
广州厂	废有机溶剂 HW06	3.067	焚化 (不含能源回收)	0.131	焚化 (不含能源回收)
	废活性碳 HW49	0.832	焚化 (不含能源回收)	0	焚化 (不含能源回收)
	废有机溶剂抹布 HW49	1.207	焚化 (不含能源回收)	0.0904	焚化 (不含能源回收)
	废有机溶剂空罐 HW49	1.054	焚化 (不含能源回收)	0.1052	焚化 (不含能源回收)
	年废板边 HW06	4.63	其他回收作业	2.778	其他回收作业
	废墨盒硒鼓 HW49	0.028	焚化 (不含能源回收)	0	焚化 (不含能源回收)

注：仅揭露苏州厂及广州厂信息

减废政策与目标

公司运营过程中产生的废弃物会对环境造成影响，废弃物产出过多或处理不当所引发的环境污染问题，可能对公司带来潜在的负面后果。一旦实际发生环境污染事件，公司将面临主管部门的行政处罚；从经济层面看，废弃物处理费用的增加也将推高公司运营成本。因此，制定有效的减废措施并合规处理废弃物，不仅有助于降低对公司的冲击，更能带来积极影响，例如提升公司在可持续发展目标 (SDG) 方面的形象与竞争力，增强员工、股东及社会各利益相关方对我们的信任。

为此，我们从产品生命周期出发，系统审视采购、生产及报废各环节，力求减少对环境的负荷。现行策略如下：

模块化	优先采用共享模块化小板，减少开模
简单化	减少零件数、减少化学品的用量、减少制程工序、减少彩色印刷
高效率	电路线路设计简化提升效率，降低产品体积
可回收	包材优先使用可再回收利用材质

目前各厂区制定的中短期目标为：产生申报废弃物营收均量每年下降 5%、长期目标为：零产生申报废弃物，且 ISO 14001 内部管理审查程序，每年针对废弃物的产出量进行 PDCA 之有效性评估。

通过每年检视废弃物减量个别方案执行成效，确保废弃物产生指标达标；若发生废弃物产生超标造成厂区风险，本公司将通报主管机关重新修正年度危险废弃物产出量并寻求相关单位共同沟通与合作。

3.3 能源与排放管理

3.3.1 能源管理

电力（包括生产制程用电及办公用电）是协纬公司主要的能源消耗来源。我们致力于推行节能用电方案，积极建设光伏绿色能源发电等项目。

在用电指标管理方面，我们以用电度数为管控基础，并依据各厂区的产值制定“每度电产值”指标，力求以较少的能源消耗创造更大的经济产出。2025 年度与 2024 年度相比，各厂区每度电产值变化情况为：苏州厂下降 90%，广州厂上升 16.6%。需说明的是，以上营收金额单位为百万美元，数据来源于公司内部每月自结财务数字。

用电度数 (单位：度)		
厂区 / 年度	2024	2025
苏州厂	138218	1557958
广州厂	357332	322516

注：仅揭露苏州厂及广州厂信息

营业额 (单位：MUSD)		
营业额	2024	2025
苏州厂	11.67	16.93
广州厂	19.12	20.44

注：仅揭露苏州厂及广州厂信息

每度电产值 (单位：MUSD)		
厂区 / 年度	2024	2025
苏州厂	0.000084	0.000011
广州厂	0.000054	0.000063

注：1. 仅揭露苏州厂及广州厂信息
2. 计算方式：营业额除以用电度数

● 苏州

电力		
厂区	2024 用量 (度)	2025 用量 (度)
苏州厂	138218	1557958
合计	138218	1557958

电力能源耗用量		
厂区	2024 能源消耗量	2025 能源消耗量
电力 (KJ)	497,584,800	5,608,648,800
合计 (GJ)	497.6	5608.6

营收 (单位：MUSD)		
厂区	2024 年	2025 年
合计 (营收)	11.67	16.93

能源强度		
厂区	2024 能源强度	2025 能源强度
合计 (GJ/ 营收)	42.90	331.30

● 广州

电力		
厂区	2024 用量 (度)	2025 用量 (度)
广州厂	357332	322516
合计	357332	322516

电力能源耗用量		
厂区	2024 能源消耗量	2025 能源消耗量
电力 (KJ)	1,286,395,200	1,161,057,600
合计 (GJ)	1,286.40	1,161.06

营收 (单位：MUSD)		
厂区	2024 年	2025 年
合计 (营收)	19.12	20.44

能源强度		
厂区	2024 能源强度	2025 能源强度
合计 (GJ/ 营收)	67.28	56.80

3.3.2 碳排放量

将用电量转换为碳排放量后可知，在协纬生产规模持续扩大的情况下，用电所对应的碳排放量并未随之等比增加。这表明，公司在落实减轻环境冲击的各项举措方面取得了实质进展，持续致力于将所消耗的电能发挥出最大的环境与经济效益。

● 苏州

范畴二间接温室气体排放量		
种类	2024 年使用量	2025 年使用量
电力 (度)	138218	1557958
CO2e 系数	0.537	0.537
KgCO2e	74,223.1	836,623.4
合计	74,223.1	836,623.4

温室气体排放量		
种类	2024 年	2025 年
电力	138218	1557958

营收 (单位：MUSD)		
厂区	2024	2025
合计 (营收)	11.67	16.93

温室气体排放强度			
大陆各区	种类	2024 年	2025 年
南方区域	合计 (KgCO2e / 营收)	6360.16	49416.62

注：温室气体排放依据中华人民共和国国家标准，GB/T 2589-2008 综合能耗计算通则；

● 广州

范畴二间接温室气体排放量		
种类	2024 年使用量	2025 年使用量
电力 (度)	357332	322516
CO2e 系数	0.537	0.537
KgCO2e	191,887.3	173,191.1
合计	191,887.3	173,191.1

温室气体排放量		
种类	2024 年	2025 年
电力	357332	322516

营收 (单位：MUSD)			
厂区	2024 年	2025 年	
合计 (营收)	19.12	20.44	

温室气体排放强度			
大陆各区	种类	2024 年	2025 年
南方区域	合计 (KgCO2e / 营收)	10035.95	8473.15

注：温室气体排放依据中华人民共和国国家标准·GB/T 2589-2008 综合能耗计算通则；

3.4 水与环境保护



水是地球各生命体赖以生存的必需资源，对环境具有举足轻重的影响。为此，协纬在营运据点的选择上，始终将符合当地法规要求作为重要前提。公司总部位于苏州市相城区潘阳工业园区，广州工厂位于广东省广州市花都区，两处厂址在建设前均已通过环境影响评价调查，确保公司运营活动不会对周边环境及物种栖息造成负面影响。此外，我们通过水资源风险评估工具进行查询，结果显示，我司各厂区的水资源风险等级均为“中低风险”。

3.4.1 水资源管理

协纬各厂区用水均由合格自来水公司统一供应，其中苏州厂水源取自相城水务局，广州厂水源取自花都水务局。公司生产过程中无制程用水需求（取水量与排放量相当），所排放的废水均为员工日常办公及生活所产生。我们高度重视厂区生活用水效率，严格确保生活污水排放符合当地法规标准，以降低对环境的冲击。

在节约用水方面，除日常宣导外，公司也积极推动节水改善方案；用水指标方面，我们重点关注总用水度数及人均用水量（即每人每月平均用水度数）。2025 年与 2024 年相比，苏州厂人均用水量上升 18%，广州厂人均用水量亦上升 18%。尽管协纬无制程用水需求，我们仍从员工日常生活用水入手，全面落实节约用水措施，力求将可利用的水资源发挥更大效益。

各厂区用水情形				
厂区	苏州厂		广州厂	
年度	2024	2025	2024	2025
取水量 (百万公升)	0.59	0.67	0.038	0.045
排水量 (百万公升)	0.53	0.60	0.034	0.041
耗水量 (百万公升)	0.06	0.07	0.004	0.003

组织特定度量 (单位)	月平均人数		月平均人数	
组织特定度量值	360	404	7	7

用水密度	0.0064	0.0017	0.0016	0.0054
------	--------	--------	--------	--------

1. 仅揭露苏州厂及广州厂信息
2. 排水量即废水排水量，为取水量乘上系数 0.9 得之
3. 耗水量 = 取水量 - 排水量
4. 用水密集度计算方式为：取水量 (吨) / 组织特定度量值

3.4.2 「净山」环保公益活动

为深入践行 ESG 发展理念，2024 年苏州协纬公司于春季谷雨时节举办年度树山净山环保公益活动。本次活动以“绿色行动，人人有责”为主题，吸引了公司各部门与伙伴共计 150 余名员工积极参与。

活动采用小组竞赛形式，将参与者分为 9 支队伍，在树山景区展开地毯式清洁。经过 3 小时的辛勤劳动，各小组累计清理各类垃圾百余公斤，使景区环境焕然一新。根据清洁效率、垃圾分类准确度等指标评选出“称重优胜”及“极速优胜”，分别获得丰富大奖；同时数十位“净山达人”，颁发精美环保礼品。

活动结束后，公司在树山农家乐举办了温馨的庆功聚餐。席间，同事们分享环保心得，畅谈活动收获，在欢声笑语中进一步增进了团队凝聚力。大家纷纷表示，这样的活动既践行了环保理念，又丰富了业余生活，期待明年继续参与。

未来，协纬将持续创新 ESG 实践形式，将环保理念融入企业文化，为建设美丽苏州贡献更多力量。让我们携手同行共建天更蓝、山更绿、水更清的美丽家园，让绿色成为企业最亮丽的底色！



刘董动员致辞



开场合影



净山现场



志愿者合影



称重优胜奖颁奖



到达奖颁奖

3.5 重大主题管理

重大主题：顾客的健康 & 产品安全与质量	
报导要求	报导要求说明与范例
本主题的重大原因	● 为提供客户安全及高质量的产品，协纬公司以『全面品保』和『客户满意』做为质量政策；并以『全球认证』做为第五大核心价值。 ● 推行全公司质量管理，落实教育训练与标准化，实施源流管理，贯彻预防措施与再发防止。以满足客户需求为目的，长期提供质量成本。 ● 最佳组合之产品与服务。并结合绿色产品做开发设计，遵守相关法规安全标准设计，以保障使用者的健康与安全。

重大主题：顾客的健康 & 产品安全与质量	
报导要求	报导要求说明与范例
政策 / 策略	● 源流管理： 从产品研发、原料供应、生产制程、成品品管、上市推广及售后服务，建立完整的管理系统与程序。 ● 异常管理： 将研发生产过程导入计算机，含生产不良率及售后维修，均通过计算机系统登入与分析管理，实时查询与回馈。 ● 质量管理： 推进管理标准化，公司已导入 ISO 9001、ISO 14001 及 ISO 45001 三大国际管理体系。 ● 产品安全： 设有安规认证实验室，分别取得多项国际安规实验室资格认证。总部设立「认证中心」对新产品的产业别与地区安规、能耗与 EMC 标准进行环球认证法规研究与申请，确保产品的安全性及符合各产业相关安全认证及各国节能要求。
目标与标的	● 短期：每年改善不良率 10%(PPM)。
管理评量机制	1. 源流及质量管理：三大体系 (ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001) 年度内部审核程序。 2. 异常管理：以 ERP 统计数据做趋势及达标率分析，每月检视达成度并于年终进行 KPI 评核。 3. 产品安全：本公司所有认证实验室均符合 UL、TUV、DEKRA 等机构认可的国际标准 ISO/IEC 17025。每年通过内审和外审，对测试实验室人员的技术能力及质量管理文件进行审核，以确保其技术能力持续满足特定要求。
绩效与调整	将目标列入 KPI 管理要项，每月检视持续检讨监控。
预防或补救措施	● 预防措施： 1. 设计符合各产业相关安全认证，以确保使用者健康与安全，并符合 ROHS 及 REACH 相关有害物质的要求，减少对健康与环境的冲击新产品全面符合国际安规，公司致力推动绿能新产品销售占比。 2. 每年降低不良率 10%(PPM)。 3. 相关数据采计算机化管理，结合内部稽核制度做实时改善对策。 ● 补救措施： 相关生产过程不良率及售后维修，通过 ERP 系统进行数据分析与管理。

重大主题：产品生命周期管理 & 绿色产品 & 创新研发	
报导要求	报导要求说明与范例
本主题的重大原因	● 前瞻技术研发与创新应用的发展，将提升公司市场竞争力；产品具高效率、节能等特点，符合市场主流趋势；产品设计注重循环经济强化产品生命周期，是降低对环境伤害的要点。 ● 研发中心以此要项为目标，进行新产品开发；可提升企业竞争力，有利于争取合作伙伴、客户与投资人认同。
政策 / 策略	研发创新以『4S+ 三高』为研发策略：Software、System、Solution、Service；高性价比、高附加价值、高产值效益。
目标与标的	● 创新研发费用占营收比：2025 年达 22.47%。 ● 每年增加 10% 新产品机型。 ● 新开发产品中绿能、节能、储能系列产品占比 80% 以上。
管理评量机制	● 根据损益、产值薪资比、结案红灯率、专利件数等项目订出绩效标准，提出年度目标值，每月检视达标率并于年终进行 KPI 评核。 ● 新产品高效率规格为内定稽核标的。
绩效与调整	创新研发费用占营收比 2024 年约 22.11%；新开发产品中绿能、节能、储能系列产品占比 80% 以上均有达标。各项目标持续推进，作业方式暂无须作调整。
预防或补救措施	● 研发中心通过每年年度盘点，检视整体新产品开发成效，持续打造创新产品开发，符合绿能、节能、智能特点。 ● 若产品开发行程不如预期，研发中心亦积极导入外部技术资源，相关单位共同沟通与合作。

重大主题：能源 & 温室气体排放	
报导要求	报导要求说明与范例
本主题的重大原因	全球在气候变迁的影响下，各地接连发生极端气候造成的天然灾害，自然生态的变化已严重影响人类的正常生活，如何减轻减缓对环境的冲击是企业的环境社会责任，本公司愿在能源、及温室气体永续议题投入相关资源，为下一代美好的环境尽一份力。
政策 / 策略	本公司以绿能、节能、储能系列产品的研发、设计、制造、销售与服务为主要营业项目；为善尽企业环安卫之责任，愿意确保在活动、产品与服务过程中，对环安卫所产生冲击是合宜的。 本公司更承诺： 1. 推行全公司环安卫管理，贯彻预防措施与落实持续改善； 2. 遵守环安卫之适用法规与其他相关要求事项； 3. 致力发展节能产品，推广绿色供应链，减轻对环境的冲击； 4. 落实风险评估管理与教育训练，达成无重大职业灾害目标； 5. 善尽企业的社会责任，提供安全健康的工作环境，鼓励员工参与环保和公益活动； 6. 定期审查环安卫目标及传达以上政策给员工与利害关系者，并向社会大众公开。
目标与标的	本公司温室气体排放目标为 2030 年前减少 50% 的温室气体排放，长期目标为 2050 年前各营运据点温室气体排放达成碳中和。
管理评量机制	本公司依 ISO 14001、ISO 14064-1 内部管理审查程序，每年针对排放管理进行 PDCA 之有效性评量。
绩效与调整	本公司因产能持续扩大，虽暂未达到碳达峰，但一直持续推动减碳方案，预计 2050 可达到碳中和。
预防或补救措施	本公司通过每年检视整体减碳成效，拟定排放减量策略，同时持续推动节能减碳方案；若减量成效不如预期，本公司亦积极采购再生能源凭证，并寻求相关单位共同沟通与合作。

携手共进

「我对我的事业很有使命感,我也需要让我的主管员工对协纬正在做的事产生使命感,并让他们在工作与生活中取得一个平衡」- 创办人林国栋。

04

员工关系

- 4.1 深耕的力量
- 4.2 协纬人培育
- 4.3 职场健康安全
- 4.4 重大主题管理

4.1 深耕的力量

SDGs	策略	使命	愿景
4 优质教育 5 性别平等 8 体面工作和经济增长	提供良好薪资福利，建构安全友善环境，稳定并吸引优秀人才。	共同营造和谐劳资氛围，对内提升员工向心力，对外吸引人才加入。	多元化人才引进渠道，加强协纬人才市场知名度，提升高质量人才加入意愿。
KPI	目标	2024	2025
间接人员续用率	25	11	18
直接人员续用率	70	65	70.96

企业的使命是协同 SDG 集团在中国大陆长期深耕发展中国新事业开创及投资合作退休干部照顾及员工的长期职涯发展。其中员工是协纬成就今日展望未来的重要基础，也是协纬最大财富之所在，对员工关系的经营我们仍相当投入且专注！在组织架构上工会负责员工福利、社团旅游、活动规划及健康管理等相关事务，目的就在于经营和谐的员工关系，让公司与员工之间存在的不仅仅是绩效考核、营业报告、良率效率等冷硬的管理接口，而能更进一步的做到主动关怀积极协助，在创造绩效的同时协纬也是一个充满人情味的工作环境，「高效能的幸福企业」是我们共同努力的目标。

新进基层人员叙薪也是我们在当地深根发展很有竞争力的因素之一：不区分性别、平等起薪！广州厂与当地最低基本工资比例为 1.43；苏州厂与当地最低基本工资比例为 1.38，起薪均高于当地最低基本工资，间接也能使当地民众留在居住地就业，促进当地发展。

4.1.1 新进与离职

协纬的新进员工、离职员工的统计以苏州厂及广州厂为主，近两年之数据如下所示。我们的计算方式采用累计制，依整年度累计下来做计算，近年苏州厂的流动率较高，主要是新厂扩产招聘人员异动所致，体现在年纪较轻的作业员族群。

类别		年 龄 层	2024				2025			
			苏 州 厂	比 率 %	广 州 厂	比 率 %	苏 州 厂	比 率 %	广 州 厂	比 率 %
新 进 员 工	男性	30 岁以下	150	180.70%	51	36	148	138.32%	28	41
		30-50 岁	96	69.60%	24	17	109	61.93%	9	13
		50 岁以上	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0
	女性	30 岁以下	160	137.90%	26	19	117	89.31%	15	22
		30-50 岁	164	41.90%	39	28	125	27.23%	16	24
		50 岁以上	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	-
新进员工小计		570	-	140	-	499	-	68	-	
员工总人数		765	-	749		873	-	747	-	

注：仅揭露苏州厂与广州厂信息

类别		年 龄 层	2024				2025			
			苏 州 厂	比 率 %	广 州 厂	比 率 %	苏 州 厂	比 率 %	广 州 厂	比 率 %
离 职 员 工	男 性	30 岁以下	96	115.70%	34	28	128	119.63%	38	50
		30-50 岁	79	57.20%	23	19	103	58.52%	7	9
		50 岁以上	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0
	女 性	30 岁以下	84	72.40%	27	22	89	67.94%	19	25
		30-50 岁	129	33.00%	38	31	102	22.22%	12	16
		50 岁以上	0	0.00%	-	-	0	0.00%	0	0
离职员工小计		388	-	122	-	422	-	76	-	
员工总人数		765	-	749	-	873	-	747	-	

注：仅揭露苏州厂与广州厂信息

沟通机制

员工是企业利润的创造者，是公司经营的关键因素与重要资产，有满意的员工

才会有满意的产品与服务，所以协纬相当重视建立员工对公司的认同，为了营造良好及多样化的沟通渠道，除了各式会议及员工意见箱征询员工心声外，每年更主动以问卷方式进行员工满意度调查，并数据化统计结果进行部门及年度的分析比较，作为公司改善环境提升向心力的重要工具，2024-2025 年各公司的问卷回收率都在 90% 以上，分数都在 70 分以上 (60 分为中间选项)。

公司	苏州厂		广州厂	
年度	2024	2024	2025	2025
问卷回收率	99.69%	99.86%	99.86%	99.73%
满意度分数	78.9	73.4	73.4	83.1

注：仅揭露苏州厂跟广州厂信息

4.2 协纬人培育

SDGs	策略	使命	愿景
 4 优质教育  5 性别平等  8 体面工作和经济成长	建立完善知识管理及教育训练平台，规划跨职务及跨区域多元化人才发展蓝图。	提供优质内部课程、教材及讲师，建立完善教育训练体系。	提升员工知识技能，协助其在职场上自我学习成长。

4.2.1 员工发展

- 协纬的教育训练政策是以永续经营为信念，配合公司经营策略目标，提升人力素质，强化专业技能，激发个人潜能，建构创新、改善、传承的组织。
- 无论在职位获得或晋升上，均没有性别、年龄的限制，也无分种族、政治倾向及宗教信仰，只要能力和资格符合职位要求，每位员工均享有平等、平权的机会。



经营校园

协纬通过与学校合作举办企业参访活动提供实习机会，让学生可将理论与实务进行结合，并在进入就业市场前提早汲取企业经验快速融入社会。

● 学生实习

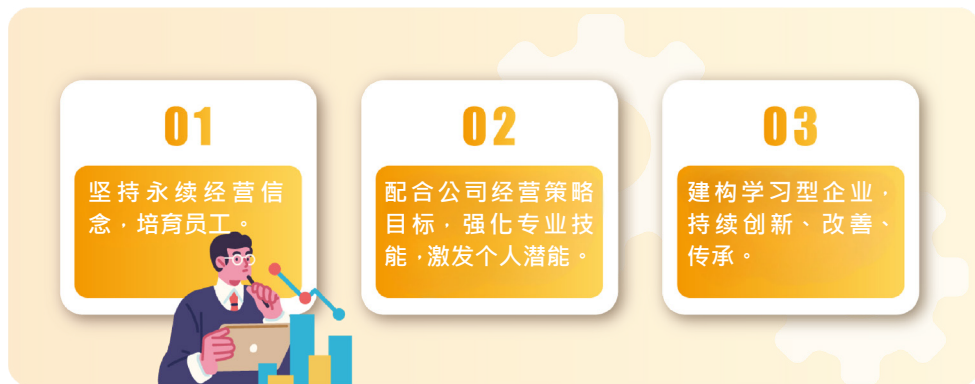
提供实习机会给相关专业学生，引导实习学生实际参与部门基础作业体验企业实际运作。搭配学校校外实习学分，依学校实习合约内容提供相关实习工作机会，训练学生实作能力并进行实习成绩考核评定，让同学进一步的将理论及实务做结合，提升未来就业实力。

地区	学校
苏州	苏州工学院、苏州大学应用技术学院
其他地区	南京理工大学泰州科技学院、长春理工大学、安徽师范大学

对教育训练承诺

第一	人才为公司之人力资产，可通过训练提升价值。
第二	培育优质员工是公司对社会之责任。
第三	建置完整教育训练制度与体系，落实持续改善。
第四	着重经营策略目标与训练发展方向之连结性。
第五	有效展现训练成果，结合晋升与绩效考核制度。
第六	发展教育训练平台，落实公司专业知识。
第七	赋予员工适质、适量、适时的教育训练。

教育训练政策



教育训练体系

协纬建立完善的职前训练制度，让新进员工快速融入协纬，并具备必要的技能与知识，可发挥所长。主管可依据员工个人的能力与发展，给予亲身指导、安排训练课程、指派相关项目，或是进行职务轮调与调整，以增加员工历练，也协助其职涯的长久发展。

针对管理阶层员工，安排领导管理培育课程，并规划一系列职能导向学习资源及能力评鉴工具，协助员工发展所需能力，增加管理领导的宏观视野，提升专业知识与技能，培育未来关键职位的接班人。

教育训练蓝图

针对各阶层员工需求，提供多元的学习资源，聘请内外部专业讲师，传授专业技巧、一般通识和管理课程；同时也提供外部训练计划的信息，以补助的方式鼓励员工进修，不断充实学习。

E - LEARNING 让学习无国界，建立在线学习平台 - SDG 学院，依照六大专业学院建置，共分为：管理学院、业务学院、PM 学院、研发学院、营运学院、技服学院与 SDG 讲座。全体员工皆可通过集团首页学习中心的网络平台参与训练，各学院定期授课，课程内容相当丰富，我们亦将教材、课程影片放置于在线平台中，供全球员工可随时随地学习。

我们深信，人才是靠自己培养的，我们从外部招募人才，开拓协纬视野，也致力于内部人才的养成。

协纬对于人才培养，向来不遗余力。在内部人才培养方面，发展一套完整的训练课程架构，结合训练与晋升制度，让每位员工，都能够具备必要的专业知识，并得以发挥潜能。

我们的教育训练依类别区分为：

专业训练班	依培育对象不同，给予不同专业程度之教育训练。如：新人职训中心、研发设计管理班、研发设计职能班、产品技术班、营运经理班、制造课长班、采购专员班、质量专班等。
干部训练班	依培育阶层不同，给予不同阶层之管理领导技巧相关课程。如：青年干部训练班、中阶干部训练班、讲师训练班。
通识课程	依职务之专业知识领域而区分的一般通识训练课程。 计算机信息类：如计算机基本概念、信息安全等。 管理会计类：如人资、管理、财会等。 质量管理类：如品保、品管等。 法务智权类：如知识产权、商标、产品专利等。 品牌营销类：如员工品牌、营销等。

课程人员	新进人员	专业人员	专员 / 工程师	基层主管	中高阶主管
一般训练	新人训练 职训中心	各部门通识课程 讲座 -SDG/ESG/ 品牌 / 创新 / 信息 / 健康 /EHS			
专业训练	专业实习		研发设计管理班		
		研发设计职能班			
		产品技术班			
		客户服务专班			
		制造课长班			
		制造营运经理班			
		采购专班			
		财务专班			
		品质专班			

课程人员	新进人员	专业人员	专员 / 工程师	基层主管	中高阶主管
一般训练	新人训练 职训中心	各部门通识课程 讲座 -SDG/ESG/ 品牌 / 创新 / 信息 / 健康 /EHS			
			讲师认证班		
		青年干部			
管理训练		训练班			
			中阶干部训练班		
			高阶领导		

4.2.2 员工教育训练概况

协纬视「职前教育」为正式工作前的准备，协助新进员工可以在短时间内认识企业文化、组织规章及各单位运作等等，让其有更多余力可以用在职务中，各厂区的职前教育因区域不同而有所差异，详细授课项目与时数如图所示。



■ 职前教育 □ 职务异动 训练计划表

姓名	职务	学号	训练项目	名称	时数	训练单位	讲师/负责人	讲师考核	备注
协纬视	新进人员		公司介绍(公司介绍、管理职介绍)	2H	管理部	何碧云			
			企业文化(企业文化、企业文化、企业文化)	0.5H	管理部	黄衡			
			智慧财产管理	1H	管理部	吴其颖			
			信息安全(信息安全、信息安全、信息安全)	2H	管理部	卢文仲			
			ISO 9001 体系介绍	4H	管理部	文宁			
			ISO 14001 体系介绍	2H	管理部	吴其颖			
			ISO 45001 体系介绍	2H	管理部	宋洁惠			
			ISO 26000 体系介绍	2H	管理部	宋洁惠			
			ISO 27001 体系介绍	2H	管理部	宋洁惠			
			ISO 28000 体系介绍	2H	管理部	宋洁惠			
苏州厂	新进人员		公司介绍(公司介绍、管理职介绍)	2H	管理部	何碧云			
			企业文化(企业文化、企业文化、企业文化)	0.5H	管理部	黄衡			
			智慧财产管理	1H	管理部	吴其颖			
			信息安全(信息安全、信息安全、信息安全)	2H	管理部	卢文仲			
			ISO 9001 体系介绍	4H	管理部	文宁			
			ISO 14001 体系介绍	2H	管理部	吴其颖			
			ISO 45001 体系介绍	2H	管理部	宋洁惠			
			ISO 26000 体系介绍	2H	管理部	宋洁惠			
			ISO 27001 体系介绍	2H	管理部	宋洁惠			
			ISO 28000 体系介绍	2H	管理部	宋洁惠			

■ 职前教育 □ 职务异动 训练计划表

姓名	职务	学号	训练项目	名称	时数	训练单位	讲师/负责人	讲师考核	备注
协纬视	新进人员		公司介绍(公司介绍、管理职介绍)	2H	管理部	何碧云			
			企业文化(企业文化、企业文化、企业文化)	0.5H	管理部	黄衡			
			智慧财产管理	1H	管理部	吴其颖			
			信息安全(信息安全、信息安全、信息安全)	2H	管理部	卢文仲			
			ISO 9001 体系介绍	4H	管理部	文宁			
			ISO 14001 体系介绍	2H	管理部	吴其颖			
			ISO 45001 体系介绍	2H	管理部	宋洁惠			
			ISO 26000 体系介绍	2H	管理部	宋洁惠			
			ISO 27001 体系介绍	2H	管理部	宋洁惠			
			ISO 28000 体系介绍	2H	管理部	宋洁惠			
苏州厂	新进人员		公司介绍(公司介绍、管理职介绍)	2H	管理部	何碧云			
			企业文化(企业文化、企业文化、企业文化)	0.5H	管理部	黄衡			
			智慧财产管理	1H	管理部	吴其颖			
			信息安全(信息安全、信息安全、信息安全)	2H	管理部	卢文仲			
			ISO 9001 体系介绍	4H	管理部	文宁			
			ISO 14001 体系介绍	2H	管理部	吴其颖			
			ISO 45001 体系介绍	2H	管理部	宋洁惠			
			ISO 26000 体系介绍	2H	管理部	宋洁惠			
			ISO 27001 体系介绍	2H	管理部	宋洁惠			
			ISO 28000 体系介绍	2H	管理部	宋洁惠			

广州厂职前教育计划

苏州厂职前教育计划

员工教育训练时数统计 - 内训

近年来，除了总部的训练拓展之外，亦不断向分公司拓展。我们秉持着训练不间断，积极拓展在线课程，区分为管理学院、业务学院、PM 学院、研发学院、营运学院、技服学院、SDG 讲座，多元多样的训练课程，让同仁即使居家上班期间，仍可不断充实专业知识。

苏州厂：男女训练时数统计 (内训)

年度		2024				2025			
员工类别	性别	总人数 (人)	受训总时数 (小时)	平均受训总时数 (小时/人)	受训费用人民币 (元)	总人数 (人)	受训总时数 (小时)	平均受训总时数 (小时/人)	受训费用人民币 (元)
管理岗	男	10	60.5	6.05	3025	14	52.5	3.75	2625
	女	5	113	22.60	5650	5	61.5	12.30	3075
非管理岗	男	740	1324.5	1.79	42545	487	635	1.30	21790
	女	925	2487.5	2.69	78405	760	1337	1.76	42540
直接人员	男	717	1184	1.65	35520	459	498	1.08	14940
	女	903	2298.5	2.55	68955	733	1215.5	1.66	36465
间接人员	男	33	201	6.09	10050	32	183	5.72	9150
	女	27	302	11.19	15100	42	189.5	4.51	9475

注：苏州厂的直接人员社保在苏州协纬。

广州厂：男女训练时数统计（内训）									
年度		2024				2025			
员工类别	性别	总人数（人）	受训总时数（小时）	平均受训总时数（小时/人）	受训费用人民币（元）	总人数（人）	受训总时数（小时）	平均受训总时数（小时/人）	受训费用人民币（元）
管理职	男	0	0	-	0	2	25	12.5	1250
	女	1	4	4.00	200	1	6.5	6.5	325
非管理职	男	243	1533.5	6.31	46785	238	1770	7.44	53420
	女	498	2665	5.35	80840	501	3191	6.37	96390
直接人员	男	242	1494.5	6.18	44835	237	1754	7.4	52620
	女	497	2620.5	5.27	78615	500	3158	6.32	94740
间接人员	男	1	39.00	39.00	1950	3	41	13.67	2050
	女	2	48.50	24.25	2425	2	39.5	19.75	1975

注：广州厂的直接人员投保在广州协纬。

员工教育训练时数统计 - 外训

除了不断发展内部专业课程外，我们亦推广外训课程，提供每位同仁每年有个人一个月薪资之金额可参与外训，费用由公司支出，并鼓励同仁于外部受训后，回到公司内做知识共享。

苏州厂：男女训练时数统计（外训）									
年度		2024				2025			
员工类别	性别	总人数（人）	受训总时数（小时）	平均受训总时数（小时/人）	受训费用人民币（元）	总人数（人）	受训总时数（小时）	平均受训总时数（小时/人）	受训费用人民币（元）
管理岗	男	10	56	5.60	1920	14	56	4	1560
	女	5	0	0.00	0	5	0	0	0
非管理岗	男	740	16	0.02	680	487	24	0.0493	2500
	女	925	32	0.03	3930	760	16	0.0211	590
直接人员	男	717	8	0.01	330	459	0	0.00	0
	女	903	0	0.00	0	733	0	0.00	0
间接人员	男	33	64	1.94	2270	32	16	0.5	590
	女	27	32	1.19	3930	42	80	1.9048	4060

注：苏州厂的直接人员社保在苏州协纬。

广州厂：男女训练时数统计（外训）									
年度		2024				2025			
员工类别	性别	总人数（人）	受训总时数（小时）	平均受训总时数（小时/人）	受训费用人民币（元）	总人数（人）	受训总时数（小时）	平均受训总时数（小时/人）	受训费用人民币（元）
管理岗	男	0	0	-	0	2	0	-	0
	女	1	0	0.00	0	1	0	-	0
非管理岗	男	243	0	0.00	0	238	0	-	0
	女	498	0	0.00	0	501	0	-	0
直接人员	男	242	0	0.00	0	237	0	-	0
	女	497	0	0.00	0	500	0	-	0
间接人员	男	1	0.00	0.00	0	3	0.00	-	0
	女	2	0.00	0.00	0	2	0.00	-	0

注：广州厂的直接人员社保在广州协纬。

培育内部讲师

企业内部训练，除了安排外部专业讲师进到公司授课外，公司亦会邀请内部同仁担任讲师，将协纬的各项知识技能和经验分享予同仁。为培养公司内部讲师的授课能力、提升整体教育训练的教学质量，以达到人才培育及经验传承之目的，协纬从 2021 年开始，集团各地安排课程培育优良内部讲师，使学员的学习更加有效率，目前拥有讲师数：苏州 8 人。

集团合格导师人数	
机能合格厂房	苏州厂
研发	1
技服	1
业务	0
管理	3
营运	3
总计	8

4.2.3 薪酬政策

5 性别平等 8 健康工作和经济福祉



薪酬奖金

员工薪资系根据其学历背景、专业经历及个人表现所分配，不因性别、种族、国籍、宗教等而有所差异，协纬提供高于同业平均水平之薪资，2025 年大学电机 / 电子系毕业月薪标准 8900 元，大学非电机 / 电子科系毕业月薪标准 7600 元，再依每年营运状况及个人表现发放绩效奖金及年终奖金。

各职别男女薪酬比率					
厂区	各职别薪酬比例	人数		薪酬比	
		女性	男性	女性	男性
苏州厂	管理职	6	14	1	1.41
	非管理职	578	275	1	1.25
	间接人员	29	42	1	1.26
	直接人员	557	245	1	1.01

各职别男女薪酬比率					
厂区	各职别薪酬比例	人数		薪酬比	
		女性	男性	女性	男性
广州厂	管理职	1	2	1	1.89
	非管理职	499	235	1	1.03
	间接人员	2	3	1	1.92
	直接人员	498	234	1	1.03

注：仅揭露苏州厂跟广州厂信息

年度总薪酬比率		
厂区	最高年总薪酬之人与员工（不包括该薪酬最高个人）年度总薪酬中位数的比率	最高年总薪酬之人与员工（不包括该薪酬最高个人）年度总薪酬的增加比率
苏州厂	6.42	2.3
广州厂	5.94	32.72

注：仅揭露苏州厂跟广州厂信息

员工考核

协纬每年定期针对员工进行考核，以作为绩效之依据，除了总经理不进行年度绩效考核外，详细说明如下表：

协纬各厂员工考核					
厂区	项目	管理职	非管理职	直接人员	间接人员
苏州厂	接受考核的男性员工比例	100%	100%	100%	100%
	接受考核的女性员工比例	100%	100%	100%	100%
广州厂	接受考核的男性员工比例	100%	100%	100%	100%
	接受考核的女性员工比例	100%	100%	100%	100%

注：仅揭露苏州厂跟广州厂信息

劳动合同解除、终止

1. 变更与解除：符合法定条件或协商一致可变更或解除各类劳动合同；除不胜任工作可适当调整外，变更合同需填写《劳动合同变更记录》。

2. 职工解除：除《劳动合同法》第 38 条情形外，职工解除合同须提前 30 日书面通知（试用期提前 3 日）。

3. 合同终止：符合《劳动合同法》及国家、省、市规定的终止情形的，合同终止。

4. 工伤 / 职业病：按工伤保险相关规定执行。

5. 经济补偿：符合第 46 条情形之一的，企业依法支付经济补偿。

6. 离职手续：解除或终止时出具证明，15 日内办理档案和社保转移；职工应办结工作交接，退还工牌、员工手册、工服等物品，否则承担相应费用。当月工资于下月正常发薪日发放。

4.2.4 员工福利

2020 年成立协纬职工委员会，创立至今已迈入第 5 年头。目的在于将福利金予以适当合理之分配与运用，旨在为协纬全体同仁谋取最大利益。

预决算				
年度	员工人数	预算（元）	决算（元）	平均（元 / 人）
2024	765	1,497,600	730,424	1,800
2025	873	1,542,800	1,170,636	1,900

仅揭露苏州厂信息，无广州厂信息。

实际发放		
项目 / 年度	2024	2025
两节礼品	205,544	300,903
生日礼金	33,180	67,513
婚丧喜庆补助	4,100	4,400
伤病急难救助	83,564	12,183

员工保险

在苏州，员工依当地法令规定为员工办理养老保险、医疗保险、失业保险、生

育保险等，使员工有更完善的生活与保障。

乐活职场



员工福利涵盖的范围与内容如下：

生育补助	- 结婚生育补助 - 生育津贴
节庆慰问	- 两节礼品 - 水果礼盒 - 生日礼金 - 开工红包 - 婚丧喜庆补助 - 伤病急难救助
休闲设施	- 运动中心 - 活动中心 - 篮球场 - 哺乳室
生活工作平衡	- 旅游补助 - 伙食补助 - 部门基金 - 春暖活动 - 社团活动 - 特别活动

节庆慰问

每年通过问卷，了解员工的喜爱和需求，作为规划福利和活动的依据。在采购礼品时也会选择公益的商品。· 我们也将不定时举办特别活动，邀请员工共襄盛举。

退休计划

协纬重视每位员工的退休规划，总期盼每一位在此挥洒青春至乐龄退休的员工，得以华丽转身，卸下公司营运职务后，继续下一阶段的生活规划。（自 2025 年 1 月 1 日起施行），启动延迟男、女职工的法定退休年龄，按照小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾的原则执行。

● 渐进式延迟退休年龄：

自 2025 年 1 月 1 日起：

男职工：法定退休年龄每四个月延迟一个月，逐步从原六十周岁延迟至六十三周岁。

原法定退休年龄为五十五周岁的女职工（女干部）：法定退休年龄每四个月延迟一个月，逐步延迟至五十八周岁。

原法定退休年龄为五十周岁的女职工（女工人）：法定退休年龄每二个月延迟一个月，逐步延迟至五十五周岁。

用十五年时间完成上述调整。过渡期满后，1977 年 1 月及之后出生的男职工法定退休年龄为 63 周岁；1982 年 1 月及之后出生的女干部法定退休年龄为 58 周岁；1985 年 1 月及之后出生的女职工法定退休年龄为 55 周岁。

● 弹性提前退休：

职工达到国家规定的最低缴费年限，可以自愿选择弹性提前退休，提前时间距法定退休年龄最长不超过 3 年，且退休年龄不得低于原法定退休年龄（女职工 50 周岁或 55 周岁、男职工 60 周岁）。

● 按月领取基本养老金的条件

职工按月领取基本养老金，须同时满足：（1）达到法定退休年龄；（2）累计缴费年限达到国家规定的最低缴费年限（目前为 15 年，自 2030 年 1 月 1 日起逐步提高至 20 年）。

4.3 职业健康安全

协纬重视安全卫生管理，提供安全健康的工作环境给全体同仁是协纬企业的理



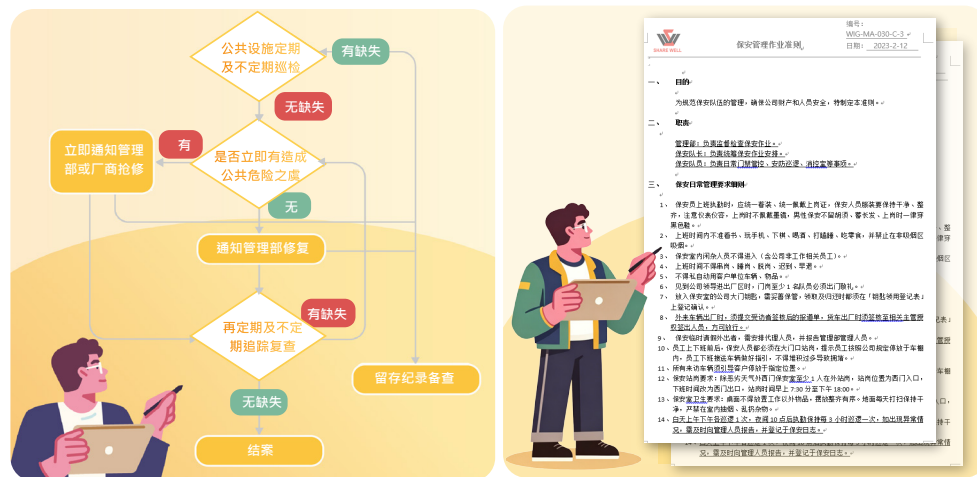
念。在厂区员工职业健康服务方面，我们依据安全卫生危害鉴别与风险评估表，按照风险等级实施分级管理。对于被评定为重大健康风险的项目，将提报至相关责任主管，由其组织进一步评估并推动改善措施的落实。此外，公司亦定期开展健康量测及健康促进活动。

4.3.1 安全卫生文化

近年来，协纬持续致力于安全卫生管理工作，整体绩效已初步显现。为进一步实现安全卫生管理的标准化与系统化，公司自 2023 年起正式导入职业安全卫生管理系统，并于各主要生产厂区同步成立环安卫委员会，定期就环安卫相关议题进行沟通与审议。

安保系统

本公司安保系统委由专业保全机构负责运营管理，厂内安保人员均依循《警卫管理办法》执行勤务。所有新进安保人员须 100% 完成公司组织的相关专业教育训练，经考核合格后方可进厂执行勤务，以确保厂区安全得到有效维护。具体管理办法详述如下：



职业安全卫生管理系统

协纬主要营运厂区（苏州厂及广州厂）均已通过 ISO 45001 职业安全卫生管理系统及 ISO 14001 环境管理系统认证。管理系统的涵盖范围包括厂区内所有人员及营运活动，由各部门依据所鉴别的危害因素实施风险管控。日常管理采取区域负责人制，环安卫专员每月执行厂区 EHS 查检，若发现相关问题，将直接与对应区域负责人进行沟通并推动改善。

管理系统紧密结合公司实务运作，各厂区均配置 EHS 专员，定期每月检视厂区基础设施、机电消防、环境保护措施及作业安全卫生措施，并将检视结果呈报厂区最高主管，以确保工作环境持续维持安全与健康。

协纬环安卫政策

为善尽企业环安卫之责任，愿意确保在活动、产品与服务过程中，对环安卫所产生冲击是合宜的。

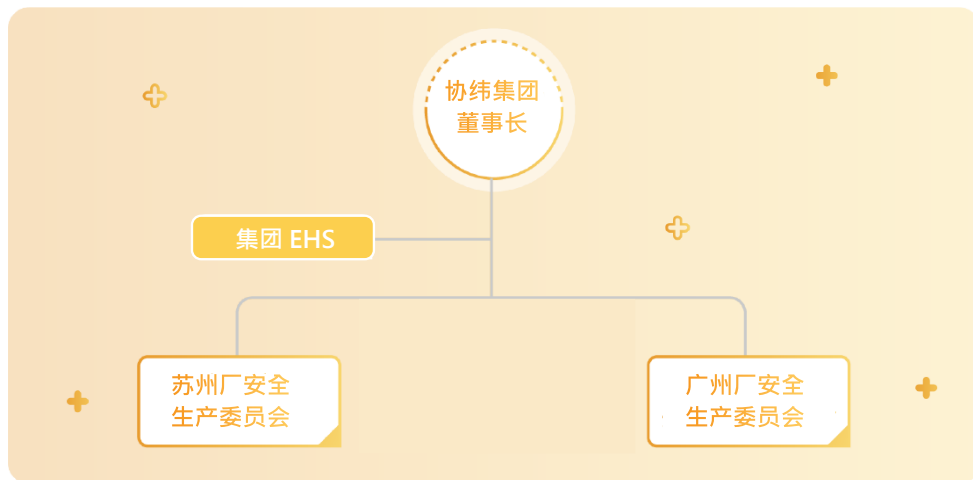
本公司更承诺：

- (1) 推行全公司环安卫管理，贯彻预防措施与落实持续改善；
- (2) 遵守环安卫之适用法规与其他相关要求事项；
- (3) 致力发展节能产品，推广绿色供应链，减轻对环境的冲击；
- (4) 落实风险评估管理与教育训练，达成无重大职业灾害目标。



环安卫委员会

安全生产委员会的成员共 9 位 (劳工代表占 1 位) 其他为相关部门主管，由总经理担任主委，每季开会一次，由 EHS 专员进行近一季环安卫各项作业执行情况报告，每半年会议扩大召开，邀请区域负责人、驻点承揽伙伴代表 (保全 / 清洁 / 团膳)，共同沟通讨论环境及人员安全健康议题，达成多向沟通的交流。



环境安全卫生委员会名册

职称	姓名	现任职务	备注
主任委员	刘兴华	集团董事长	
委员	魏雯欣	管理部主管	
委员	杨洋	品保部主管	
委员	李怀清	制造部主管	
委员	陈鹤鸣	研发部主管	
委员	卢伟	业务主管	
委员	李冬梅	采购部主管	
委员	曾秋菊	制造部员工	劳工代表
委员	陈佳勤	职业卫生安全管理人员	劳工代表

注：此为苏州厂环安卫委员会名册

管理机制

证书与证照管理

专员依据当地法规规定取得 EHS 相关厂区证书、设备资格证及人员资格证，确保厂区符合基本法规要求，并每半年定期检视证书与证照的有效性 / 合规性。

厂区法定证书：厂区环保、消防、安全生产、职业危害等基础建设设施应取得相对应证书。

设备资格证：厂区使用的设施设备，应取得相应的资格证。

人员资格证：厂区环安卫相关人员，应取得相应的人员资格证。

监督与量测制度

依据法规，定期每年执行环境监测 (如排气、排水及噪音)、每年执行职业危害监测 (如物理性及化学性) 及每年各项设施检验 (如消防、防雷) 等，检测后须完成改善，确保工作环境及各项设施处于妥善状态。

培训及体检制度

落实 EHS 培训提升同仁 EHS 意识、执行体检制度，重视同仁健康。

培训制度：新进同仁 EHS 培训及在职定期培训。

体检制度：依据法规，定期每两年执行一般体检、定期每年执行岗中体检、不定期执行岗前及岗后体检。

厂区 EHS 管理

采取区域负责人管理制度，搭配月查检、月报告、季会议、年会议及年稽核，确保厂区各区域安全。

月查检：每月执行厂区查检，检查重点项目包括环境 5S、用电安全、化学品安全卫生、设备安全及消防安全等，并与区域负责人沟通。

月报告：每月 5 号前提交月报告。

季会议：各厂区每季召开 EHS 会议。

年会议：每半年召开联合厂区管理会议。

合作伙伴辅导

外部合作伙伴 EHS 模式采辅导方式进行，降低合作伙伴风险。原则由当地专员依据当地法规执行。

安全卫生训练

协纬重视员工安全卫生教育训练，训练重点为消防紧急应变、环境保护、厂区安全生产及健康议题等，依据职能需求，主要分为新人训练、在职训练及法定证照复训。而生产单位因风险较大，训练方面搭配定期制造月会进行加强，各厂区历年安全卫生在职训练时数如下：

年度		
厂区 / 年度	2024	2025
苏州厂	12.5	17
广州厂	12	13.5

注：仅揭露苏州厂、广州厂信息

2024~2025 职业安全卫生训练的项目统计		
训练项目名称	参训人数	参训费用 (元)
一般 EHS 废弃物处置教育训练	8	0
急救演练	35	0

注：仅揭露苏州厂信息

环安卫鉴别及评估作业流程图			
作业流程图	相关说明	权责单位	使用工具
鉴别项目登录	登录作业名称、鉴别及现有防护措施	● 鉴别人员	● 环境考虑与鉴别表 ● 安全卫生鉴别与风险评估表
审查确认	进行鉴别及风险评估的控制措施审查	● 部门主管 ● 环安卫专员 ● 管理代表	同上
追踪	控制措施执行追踪与确认	● 环安卫专员	同上

安全卫生鉴别与风险评估表填表说明	
项目	主要的职能、工作程序或任务
作业 / 活动内容	作业或活动内容。
危害类型	危害类型，如：火灾、感电、切割伤、中毒、中暑、坠落、喷溅、跌倒、卷夹伤、烧烫伤、冲撞伤、扭伤、听力伤害、视力伤害、生物病菌、传染性疾病、缺氧、人体工学伤害与其他。
可能的危险与伤害	说明可能的危险与伤害。
现有控制措施	说明目前现有的防护措施。
非例行性	是否为非例行性作业，如为非例行性作业，以「V」表示之；若是例行性作业，表示每日、周、月、需定期执行的作业。
事件虚惊	是否发生过事件或虚惊，如有发生过事件或虚惊以「V」表示之。
危险与伤害发生率	采用现有控制措施，危险与伤害发生的机率、频率： 1 分：异常 / 紧急情况，也不会发生； 2 分：异常 / 紧急情况下，可能发生； 3 分：正常情况下，可能发生（季）； 4 分：正常情况下，可能发生（月）； 5 分：正常情况下，常发生（周）。
危险与伤害严重度	危险与伤害发生后的严重程度： 1 分：红药水案件，擦点小药即可； 2 分：轻伤害不须送医； 3 分：轻伤害须送医但不须住院； 4 分：中伤害须住院或休养 3 日以上； 5 分：重伤害失能。
风险等级	风险等级 = 非例行性 + 事件虚惊 + 发生率 + 严重度； 风险等级大于 6 级，须填写降低风险等级措施，但具风险可填入降低风险措施。 注：如为非例行性作业，增加 0.5 分；如有发生过事件或虚惊，增加 0.5 分。
降低风险的措施	降低风险等级措施采取考虑顺序，消除→取代→工程控制→管理控制→个人防护具；如控制措施为一个计划 / 方案 / 案件，填入以下纪录编号：消除：消除危险源；取代：取代危险源；工程控制：设施上的措施，抽气罩、护笼、安全防护罩、光闸、防呆装置、自动断路器、漏电保护器；管理控制：管理上的措施，标示、上锁、教育训练、查检表...等； 个人防护具：个人使用的防护具，安全帽、护目镜、耳罩、口罩、手套、安全鞋...等。
可能的机会说明	可能采取的机会措施，以提高作业安全或人员健康。

危害鉴别依据各部门作业活动，填入安全卫生危害鉴别与风险评估表，并依据评分给予风险等级，风险等级达 6 分以上列入重大风险，须执行降低风险行动 / 方案。每年执行危害鉴别作业、每两年执行一次危害鉴别与风险评估的内部训练课程，确保各部门主办人员，能充分了解安全卫生危害鉴别与风险评估的精神及内容。如发生事件，将依标准书规范启动事件调查，检讨事件发生的直接、间接或基本原因，并采取对策，预防相关案例再次发生。

安全卫生危害鉴别与风险评估填写完成后，会提交至环安卫确认，针对共同性议题将于环安卫委员会提报，是否须采取个别方案或计划以降低作业风险，达到持续改善的成效。

若员工对于执行工作过程中，发现有立即性危害将发生时，员工可以自行停止或离开该危险场域；若是对工作安全或健康疑虑时，员工可直接向员工代表、主管、EHS 专员反映，亦可写信投至意见箱中（由人资专员向相关主管提报），同仁亦可用于年度满意度调查时陈述，官网上设有诚实信箱可供同仁写邮件向公司反映意见。协纬秉持着「意正心诚」的企业理念，对于反映事情的同仁，不会采取任何不利行动。

环安卫事件调查管制流程图		
流程图	相关说明	权责
发生 / 发现环安卫事件	通知事件发生区域负责人对现场进行紧急预防扩散措施、必要之急救或医疗处理。	各单位
事件通报	事故发生区域负责人通报环安卫单位。	区域负责人
事件调查	事故发生区域负责人应从工程、设计、零件、制程或环安卫管理等方面分析不合格的原因。	区域负责人
事件调查	由环安卫单位主管及管理代表审查，视严重状况必要时需经总经理核准后实施。	环安卫单位及管理代表 总经理
追踪确认	环安卫单位负责追踪改善措施实施状况。	环安卫单位
结案	环安卫单位于环安卫委员会进行提报确认改善效果后结案。	环安卫委员会

危害鉴别及风险评估是有效预防员工于工作期间受到伤害的方法，亦可降低事件发生机率，各厂区定期每年会针对厂区的设施、设备、工作环境、作业流程、制程流程、原物料及各种活动等执行危害鉴别及风险评估，找出较大的风险进行改善，确保提供安全健康的工作环境给全体伙伴，各厂区历年危害鉴别及风险评估件数如下：

危害鉴别及风险评估 (件数)		
厂区 / 年度	2024	2025
苏州厂	155	197
广州厂	117	175

注：仅揭露苏州厂、广州厂信息。

安全健康事件调查及统计

充分的事件调查与分析是为了预防相似案件的发生，各厂区一旦发生事件除立即救护受伤人员外，每件事都要填写事件调查报告书后转给各厂倡导预防。

年份		2024				2025			
厂区	性别	总工时	事件	伤害类别	损失日	总工时	事件	伤害类别	损失日
苏州员工	男	766738	0	/	/	664176	1	跌倒	9
	女	1466929	1	冲撞	86	1544345	1	冲撞	157
非苏州员工	男	21900	0	/	/	21900	0	/	/
	女	5008	0	/	/	4936	0	/	/
广州员工	男	1088202	2	擦伤、夹伤	6	1016124	0	/	/
	女	1016124	2	擦伤、夹伤	13	1462163	0	/	/
非广州员工	男	12048	/	/	0	12048	/	/	0
	女	38015	/	/	0	38015	/	/	0

注：仅揭露苏州厂、广州厂信息。

近年来，协纬各厂区均未发生职业病事件。在意外伤害方面，公司高度重视，通过持续的教育训练及各项管理措施的落实，2024 年至 2025 年间，苏州厂（含员工及非员工）与广州厂（含员工及非员工）均未发生因职业伤害导致的死亡事件，严重职业伤害或可记录的职业伤害事件，相关比率也为零。其他可记录的职业伤害事件比率，详细说明如下：

可记录的职业伤害比率			
厂区	性别	2024	2025
苏州厂	男	0	1.5
	女	0.68	0.65
广州厂	男	1.83	0
	女	1.27	0

注：1. 仅揭露苏州厂、广州厂信息

2. 可记录的职业伤害比率 = [可记录的职业伤害数 (含死亡人数、严重职业伤害人数) / 工作小时] * 1,000,000

3. 可记录的职业伤害不包含上下班通勤所造成的职业伤害

4.3.2 职业健康

急救人员训练

2024 年设置 AED，并每年固定举办急救训练课程，推广急救知识与技能。除了提供急救人员定期的教育训练外，也邀请有兴趣的同仁参加，累积受训人次 95 人。



● 人文关怀免费诊治

企业关注员工健康，家庭日设置公益医生岗位，为员工提供免费诊疗及咨询服务，为员工健康把关。



为预防受到供货商与承揽商对公司产生在职业安全卫生相关的危害、风险及负面冲击，而对供货商与承揽商进行的管理以及稽核措施：

1. 供货商由供应链定期执行 ESG 评鉴 (含安全卫生项目)，风险较大供货商列入企业基本资格证照管理 (如相关环安卫许可证，资质证)；
2. 协力厂由制造外包定期执行 ESG 评鉴 (含安全卫生项目)；
3. 承揽商依据承揽项目申请作业许可单并开立危害告知单现场确认安全卫生情况，每两年由管理部针对固定承揽商执行评鉴。

4.3.3 员工关怀



当员工出现身心异常或发生紧急事件时，人资会进行关怀，提供相关心理、法律、财务、医疗转介、福利补助金发放...等伤病慰问和急难救助金服务。

员工关怀	人数 (个)		福利补助金 (元)	
	2024	2025	2024	2025
庆吊伤病慰问	16	12	87,663.82	14,582.90
急难救助金	0	1	-	2,000.00

注：仅揭露苏州厂信息

协纬鼓励员工在工作之余，参加社团活动和旅游活动。除了增进员工间的互动交流，也让自己的生命更加多彩和丰富。工会提供员工每人每年 1100 元的旅游补助金，鼓励员工自主揪团至国内外旅游 (员工 5 人成行)。

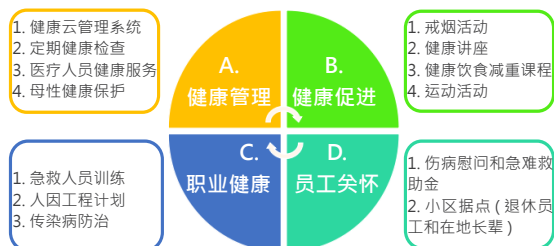
生活与工作平衡

项目 / 年度	2024 年	2025 年
社团补助 (元)	0	0
旅游补助 (元)	1000	1100
旅游人数 (个)	470	655

注：仅揭露苏州厂信息

健康职场

协纬是一个大家庭，把同仁视为家人般的关怀，不仅重视个人的工作发展，同时也照顾员工的健康。提供安全良好的环境，让员工在工作期间，享受到健康的照护。协纬健康促进工作主要分成四大项目。



健康管理

健康检查

每两年实行一次健康检查。

年度	健检医院	员工人数
2025	嘉泰医院	562

注：仅揭露苏州厂信息，无广州信息

2025 年度举办，委由嘉泰医院进行检查。本次健检活动地点在苏州厂，共有 562 人员工参与一般健康检查，检查费用为 107,535 元，详细检查项目如附图说明；

体检项目	男性	女性	备注
一般检查	★	★	
血常规	★	★	
空腹血糖	★	★	
肝功能	★	★	
肝功能升级筛查	★	★	
肾功三项	★	★	
血脂	★	★	
尿常规	★	★	
X光 (DR)	★	★	怀孕者不做
高清彩色多普勒B超	★	★	
肿瘤标志物	★	★	
心电图	★	★	

体检项目	男	女
B超 (消化系统、妇科、甲状腺、心电图)	研发楼一楼洽谈室2、洽谈室3	研发楼一楼洽谈室4、洽谈室5、洽谈室6
放射 (胸部X光)	体检车	体检车
抽血、一般检查	研发楼会展中心	研发楼会展中心
尿检	研发楼会展中心 卫生间外	研发楼会展中心 卫生间外

健康服务

员工妊娠前后提供工作的适应评估，保护女性员工于工作期间避免影响母体和胎儿的危险因子。公司设有集乳室，鼓励员工喂母乳。

高风险员工管理

健康检查后，针对三高员工进行健康管理，定期健康咨询和追踪用药状况。

健康促进

自 2024 年开始，连续推动健康减重课程，强调运动饮食健康减重，利用团体的动力，每天上传运动纪录。维期 3 个月的时间，总计 43 人参加，平均每人减重约 6.7 公斤。



运动活动

自 2020 年起，公司多次举办「树山净山」「运动会」等活动。



4.4 重大主题管理

重大主题：职业安全卫生	
报导要求	报导要求说明与范例
本主题的重大原因	员工是企业重要的资产，确保员工在工作过程中的安全及健康是公司应尽的基本义务也是社会责任之一，我们倡导公司是员工第二个家，视员工为家人，员工的安全及健康是本公司一向重视的面向。 我们深信，人才是靠自己培养的，我们致力于内部人才的养成，在协纬，大多数的主管都是自己培养出来的。我们的目标是让每位员工，都能够具备必要的专业知识，并得以发挥潜能。
目标与标的	本公司各厂区目标 中短期目标：工伤目标数据每年下降 5%； 长期目标：零重大职业灾害。
管理评量机制	本公司依 ISO 45001 内部管理审查程序，每季及每年针对重大职业灾害及工伤天数进行 PDCA 之有效性评量。

重大主题：职业安全卫生	
报导要求	报导要求说明与范例
政策 / 策略	本公司以绿能、节能、储能产品的研发、设计、制造、销售与服务为主要营业项目；为善尽企业环安卫之责任，愿意确保在活动、产品与服务过程中，对环安卫所产生冲击是合宜的。 本公司更承诺： 1. 推行全公司环安卫管理，贯彻预防措施与落实持续改善； 2. 遵守环安卫之适用法规与其他相关要求事项； 3. 致力发展节能产品，推广绿色供应链，减轻对环境的冲击； 4. 落实风险评估管理与教育训练，达成无重大职业灾害目标； 5. 善尽企业的社会责任，提供安全健康的工作环境，鼓励员工参与环保和公益活动； 6. 定期审查环安卫目标及传达以上政策给员工与利害关系者，并向社会大众公开。
绩效与调整	本公司 2024 年度及 2025 年度各厂区均无发生重大职业灾害、工伤天数方面广州厂区达标，苏州厂区 2024 年度与 2025 年度均未达标，检讨后拟定《苏州隐患上报》活动，对厂区隐患加强管理以达到降低工伤的效果。
预防或补救措施	本公司通过每年检视安全及健康的个别方案执行成效，确保职业安全卫生目标可达标；若发生重大事件造成厂区风险，将立即启动紧急应变计划，由相关主管机关及集团主管介入合作辅导改正。

重大主题：劳雇关系 & 劳 / 资关系 & 市场地位 & 员工多元化与平等机会 & 训练与教育	
指导要求	报导要求说明与范例
本主题的重大原因	● 员工是企业最重要的资产，协纬视员工为伙伴及家人，也可以说协纬是每位员工的第二个家，营造和谐的劳资氛围有助于凝聚共识与向心力。 ● 协纬重视员工的发展关怀员工职场上的心声，让每位员工在协纬有归属感，一起努力共同成长。

重大主题：劳雇关系 & 劳 / 资关系 & 市场地位 & 员工多元化与平等机会 & 训练与教育	
指导要求	报导要求说明与范例
政策 / 策略	● 遵守 ISO 45001 规范并搭配协纬环安卫政策，公司更承诺善尽企业社会责任，提供安全健康的工作环境，鼓励员工参与环保公益活动。 ● 教育训练政策： 1. 坚持永续经营信念，培育员工。 2. 配合公司经营策略目标，强化专业技能，激发个人潜能。建构学习型企业，持续创新、改善、传承。
目标与标的	● 短期目标：提升员工知识技能，协助其在职场上自我学习成长； ● 中长期目标：以永续经营为信念，配合公司经营策略目标，提升人力素质，强化专业技能，激发个人潜能，建构创新、改善、传承的高效能幸福企业。 ● 秉持 SDG 学院教育理念，培育社会及企业需求人才，强调实践做中学，不断追求创新，并本着价值人本化、资源整合化、知识创新化、视野国际化的原则。 ● 经由 SDG 全员群策群力，建立追求卓越的学习环境，以「信赖伙伴，永续发展」创建 ESG 企业，为下一代建立更完美的环境尽一份心力！ ● 本公司每年依据年度需求，设定专班统训课程目标以及通识私训课程目标，每月检视各机能与各分公司开课状况，以确保年度目标落实达成。
管理评量机制	● 针对同仁对作业环境、职务承担及人员管理等工作状况进行了解，每年进行员工满意度调查及人力资源调查，并将各项调查内容建立评分机制，利用量化数据进行分析比较。 ● 培训方式： 针对各阶层员工需求，提供多元的学习资源，聘请内外部专业讲师，传授专业技巧、一般通识和管理课程；同时也提供外部训练计划的信息，以补助的方式鼓励员工进修，不断充实学习。

重大主题：劳雇关系 & 劳 / 资关系 & 市场地位 & 员工多元化与平等机会 & 训练与教育													
指导要求		报导要求说明与范例											
管理评量机制		我们的教育训练依类别区分为：											
		1. 专业训练班：依培育对象不同，给予不同专业程度之教育训练。如：新人职训中心、研发设计管理班、研发设计职能班、产品技术班、营运经理班、制造课长班、采购专员班、质量专班等。											
		2. 干部训练班：依培育阶层不同，给予不同阶层之管理领导技巧相关课程。如：青年干部训练班、中阶干部训练班、讲师训练班。											
		3. 通识课程：依职务之专业知识领域而区分的一般通识训练课程。											
		(a) 计算机信息类：如计算机基本概念、信息安全等。											
绩效与调整		2024~2025 年人力资源调查各项数据											
		年度	热忱	成就感	压力	发展	领导	整体	小计	评分	百分制	内训	外训
		2024	3.82	3.71	3.04	3.51	3.69	3.63	21.41	89.2	3.45	3.45	3.41
		2025	3.8	3.75	3.04	3.41	3.71	3.66	21.38	89.08	3.54	3.54	3.46
		差异	0.02	0.04	0	0.1	0.02	0.03	0.03	-0.12	0.09	0.09	0.05
		注：仅揭露苏州厂信息，无广州厂信息											
预防或补救措施													
		1. 针对评分较低及分数退步较多的个别员工进行访谈了解原因；											
		2. 对各单位各项评分异常的项目进行分析并提供单位主管进行改善；											
		3. 公司整体性分数的变化作为员工政策调整参考；											
		4. 针对未到课：请学员后续于学习平台中观看课程录像文件，若此课程有安排测验，亦须于观看录像文件后完成测验。											
		5. 针对测验、满意度未完成：加强倡导请同仁课后务必完成相关测验、满意度，未完成者，将提报予机能主管。											

航向未来

「协纬要坚持做到以人为本，让发展成果惠及各方」—创办人林国栋。



05

社会参与

5.1 集团公益活动

5.1 集团公益活动



协纬集团本着「取之社会、用之社会」投入资源关怀社会。集结当地资源，遍地开花，陆续投入公益关怀活动。主轴为「人文、环保、慈善」，每年集结集团与合作伙伴们的力量，办理各项公益活动，如：捐血、植树、净山、敬老捐贫等活动。协纬集团作为平台，集结众人力量关怀您我身边的人。

年度	2025
区域	苏州
活动场次	4
活动参与人数	净山 150 人、中秋关怀 5 人、公益羽毛球赛 40 人、公益观影 500 人
活动经费 (含捐赠) (RMB)	5.25 万

● 苏州协纬

■ 树山净山

每年四月，SDG 苏州公司会组织同仁及家属，和 ESG 伙伴们一起参加树山净山环保活动，走近山林，捡拾垃圾，洁净山林，还自然原本的颜色。我们希望能够通过这一简单且可坚持的持续性行动，能够唤起大家保护环境的仪式，以及敬畏自然的心，带动身边的人，为下一代更美好的环境尽一份心力。



■ 公益羽毛球

2022 年起，SDG 集团苏州协纬与苏州明纬，携手合作伙伴，共同参加 SDG 集团公益羽毛球赛。活动的奖金和报名费将全部捐赠给相城特校，积极响应 SDG 集团公益事业的号召，回馈社会。协纬与伙伴们一起投入公益活动，组织建立更深厚、良好的关系，以互助合作的长期伙伴关系发展，持续将爱与感恩传递出去。关怀身边的人，为社会尽一份心力，希望用这些行动让孩子们感受到更多来自社会的温暖。



■ 公益观影活动

2025 年初春，一部燃爆全球的国产动画《哪吒之魔童闹海》，以“我命由我不由天”的热血宣言，叩响了无数人的心门。电影中哪吒的逆袭是一场关于勇气、成长与打破偏见的生命教育。“少年无畏，踏梦前行”的观影活动不仅面向 350 名员工及其子女，更特别邀请 150 名公益对接学校的孩子们，体现企业对社会责任与文化遗产的重视。正如活动策划的初心：真正的勇敢，是在恐惧面前依然选择前行。这场公益观影，既是一次亲子共成长的契机，也是一次对青少年价值观的深刻引导。



附录一：GRI 永续性报导准则（GRI 准则）对照表

使用声明	协纬企业股份有限公司已参考 GRI 准则报导 2024.01.01-2025.12.31 期间内，GRI 内容索引表中引述的信息。
GRI 1 使用	GRI 1：基础 2021

「*」为重大主题

GRI 准则类别 / 主题	编号	GRI 准则揭露内容	对应章节	页码	省略 / 备注
1. 组织及报导实务					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	组织详细信息	1.1 品牌的力量	8	
	2-2	组织永续报导中包含的实体	关于本报告书	6	
	2-3	报导期间、频率及联络人	关于本报告书	6	
	2-4	信息重编	关于本报告书	6	
	2-5	外部保证 / 确信	关于本报告书	6	
2. 活动与工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活动、价值链和其他商业关系	1.2 永续的经营	12	
	2-7	员工	2.1 坚持的力量	23	
	2-8	非员工的工作者	4.1 深耕的力量	45	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理结构及组成	1.1 品牌的力量	8	
	2-10	最高治理单的提名与遴选	1.1 品牌的力量	8	
	2-11	最高治理单位的主席	1.1 品牌的力量	8	
	2-12	最高治理单位于监督冲击管理的角色	1.1 品牌的力量	8	

GRI 准则类别 / 主题	编号	GRI 准则揭露内容	对应章节	页码	省略 / 备注
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-13	冲击管理的负责人	1.1 品牌的力量	8	
	2-14	最高治理单位于永续报导的角色	关于本报告书	6	
	2-15	利益冲突	-	-	
	2-16	沟通关键重大事件	1.1 品牌的力量	8	
	2-17	最高治理单位的群体智识	1.1 品牌的力量	8	
	2-18	最高治理单位的绩效评估	1.1 品牌的力量	8	
	2-19	薪酬政策	-	-	
	2-20	薪酬决定流程	-	-	
	2-21	年度总薪酬比率	4.1 深耕的力量	45	
4. 策略、政策与实务					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永续发展策略的声明	「共享」协纬的展望	2	
	2-23	政策承诺	1.2 永续的经营	12	
	2-24	纳入政策承诺	1.2 永续的经营	12	
	2-25	补救负面冲击的程序	1.2 永续的经营	12	
	2-26	寻求建议和提出疑虑的机制	1.2 永续的经营	12	
	2-27	法规遵循	2.1 坚持的力量	23	
	2-28	公协会的会员资格	-	-	
5. 利害关系人议合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害关系人议合方针	1.3 与利害关系人对话	16	
	2-30	团体协约	4.1 深耕的力量	45	
特定主题准则：200 系列（经济的主题）					
* 经济绩效					

GRI 准则类别 / 主题	编号	GRI 准则揭露内容	对应章节	页码	省略 / 备注
GRI 3 经济绩效	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
重大主题管理 2021	3-3	重大主题管理	1.5 重大主题管理	21	
GRI 201 经济绩效 主题揭露 2016	201-1	组织所产生及分配的直接经济价值	1.2 永续的经营	12	
	201-2	气候变迁所产生的财务影响及其它风险与机会	2.2 营运风险管理	24	
	201-3	确定给付制义务与其他退休计划	4.2 协纬人培育	46	
	201-4	取自政府之财务补助	-	-	在报导期间无取自政府的补助
* 市场地位					
GRI 3 市场地位 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	4.4 重大主题管理	17	
GRI 202 市场地位 主题揭露 2016	202-1	不同性别的基层人员标准薪资与当地最低薪资的比率	4.1 深耕的力量	45	
	202-2	雇用当地居民为高阶管理阶层的比例	4.1 深耕的力量	45	
间接经济冲击					
GRI 203 主题揭露 2016	203-1	基础设施的投资与支持服务的发展及冲击	-	-	
	203-2	显著的间接经济冲击	-	-	
采购实务					

GRI 准则类别 / 主题	编号	GRI 准则揭露内容	对应章节	页码	省略 / 备注
反贪腐					
GRI 205 反贪腐主题揭露 2016	205-1	已进行贪腐风险评估的营运据点	2.1 坚持的力量	23	
	205-2	有关反贪腐政策和程序的沟通及训练	2.1 坚持的力量	23	
	205-3	已确认的贪腐事件及采取的行动	-	-	在报导期间没有发生
反竞争行为					
GRI 206 反竞争行为主题揭露 2016	206-1	反竞争行为、反托拉斯和垄断行为的法律行动	-	-	在报导期间没有发生此情事
税务					
GRI 207 税务主题管理揭露	207-1	税务方针	2.1 坚持的力量	23	
GRI 207 税务主题管理揭露 2019	207-2	税务治理、管控与风险管理	2.1 坚持的力量	23	
	207-3	税务相关议题之利害关系人沟通与管理	2.1 坚持的力量	23	
GRI 207 税务主题揭露 2019	207-4	-	2.1 坚持的力量	23	
特定主题准则：300 系列（环境的主题）					
物料					
GRI 301 物料主题揭露 2016	301-1	所用物料的重量或体积	3.2 物料与废弃物管理	36	
	301-2	使用回收再利用的物料	-	-	无
	301-3	回收产品及其包材	3.2 物料与废弃物管理	36	

GRI 准则类别 / 主题	编号	GRI 准则揭露内容	对应章节	页码	省略 / 备注
能源					
GRI 3 能源 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	3.5 重大主题管理	42	
GRI 302	302-1	组织内部的能源消耗量	3.3 能源与排放管理	39	
能源 主题揭露 2016	302-2	组织外部的能源消耗量	3.3 能源与排放管理	39	
	302-3	能源密集度	3.3 能源与排放管理	39	
	302-4	减少能源消耗	3.3 能源与排放管理	39	
	302-5	降低产品和服务的能源需求	2.4 顾客关系	28	
水与放流水					
GRI 303 水与放流水 主题管理揭露 2018	303-1	共享水资源之相互影响	3.4 水与环境保护	41	
	303-2	与排水相关冲击的管理	3.4 水与环境保护	41	
GRI 303 水与放流水 主题揭露 2018	303-3	取水量	3.4 水与环境保护	41	
	303-4	排水量	3.4 水与环境保护	41	
	303-5	耗水量	3.4 水与环境保护	41	
生物多样性					
GRI 304 生物多样性 主题揭露 2016	304-1	组织所拥有、租赁、管理的营运据点或其邻近地区位于环境保护区或其它高生物多样性价值的地区	-	-	无
	304-2	活动、产品及服务，对生物多样性方面的显著冲击	-	-	无
	304-3	受保护或复育的栖息地	-	-	无
	304-4	受营运影响的栖息地中，已被列入 IUCN 红色名录及国家保护名录的物种	-	-	无

GRI 准则类别 / 主题	编号	GRI 准则揭露内容	对应章节	页码	省略 / 备注
* 排放					
GRI 3 排放 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	3.5 重大主题管理	42	
GRI 305 排放 主题揭露 2016	305-1	直接 (范畴一) 温室气体排放	3.3 能源与排放管理	39	
	305-2	能源间接 (范畴二) 温室气体排放	3.3 能源与排放管理	39	
	305-3	其它间接 (范畴三) 温室气体排放	3.3 能源与排放管理	39	
	305-4	温室气体排放强度	3.3 能源与排放管理	39	
	305-5	温室气体排放减量	3.3 能源与排放管理	39	
	305-6	破坏臭氧层物质的排放	-	-	无
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) · 及其它重大的气体排放	-	-	无
废弃物					
GRI 306 废弃物 主题管理揭露 2020	306-1	废弃物的产生与废弃物相关显著冲击	3.2 物料与废弃物管理	36	
	306-2	废弃物相关显著冲击之管理	3.2 物料与废弃物管理	36	
	306-3	废弃物的产生	3.2 物料与废弃物管理	36	
	306-4	废弃物的处置移转	3.2 物料与废弃物管理	36	
	306-5	废弃物的直接处置	3.2 物料与废弃物管理	36	

GRI 准则类别 / 主题	编号	GRI 准则揭露内容	对应章节	页码	省略 / 备注
GRI 306 废弃物主题揭露 2016	306-3	严重泄漏	-	-	在报导期间没有发生此类事情
GRI 3 排放 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	3.5 重大主题管理	42	
供应商环境评估					
GRI 3 供货商环境评估 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	2.5 重大主题管理	30	
GRI 308 供货商环境评估 主题揭露 2016	308-1	采用环境标准筛选新供货商	2.3 供货商伙伴	27	
	308-2	供应链中负面的环境冲击以及所采取的行动	-	-	在报导期间没有发生此情事
特定主题准则：400 系列 (社会的主题)					
* 劳雇关系					
GRI 3 劳雇关系 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	4.4 重大主题管理	60	
GRI 401 劳雇关系 主题揭露 2016	401-1	新进员工和离职员工	4.1 深耕的力量	45	
	401-2	提供给全职员工 (不包含临时或兼职员工) 的福利	4.2 协伟人培育	46	
	401-3	育婴假	4.2 协伟人培育	46	
* 劳 / 资关系					
GRI 3 职业安全卫生 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	4.4 重大主题管理	60	

GRI 准则类别 / 主题	编号	GRI 准则揭露内容	对应章节	页码	省略 / 备注
* 职业安全卫生					
GRI 3 职业安全卫生 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	4.4 重大主题管理	60	
GRI 403 职业安全卫生 主题管理揭露 2018	403-1	职业安全卫生管理系统	4.3 职场健康安全	52	
	403-2	危害辨识、风险评估及事故调查	4.3 职场健康安全	52	
	403-3	职业健康服务	4.3 职场健康安全	52	
	403-4	有关职业安全卫生之工作者参与、咨商与沟通	4.3 职场健康安全	52	
	403-5	有关职业安全卫生之工作者训练	4.3 职场健康安全	52	
	403-6	工作者健康促进	4.3 职场健康安全	52	
	403-7	预防和减缓与业务关系直接相关联之职业安全卫生的冲击	4.3 职场健康安全	52	
* 训练与教育					
GRI 3 训练与教育 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	4.4 重大主题管理	60	
GRI 404 训练与教育	404-1	每名员工每年接受训练的平均时数	4.2 协纬人培育	46	
	404-2	提升员工职能及过渡协助方案	4.2 协纬人培育	46	
主题揭露 2016	404-3	定期接受绩效及职业发展检核的员工百分比	4.2 协纬人培育	46	
* 员工多元化与平等机会					
GRI 3 员工多元化与平等机会 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	4.4 重大主题管理	60	

GRI 准则类别 / 主题	编号	GRI 准则揭露内容	对应章节	页码	省略 / 备注
GRI 405 员工多元化与平等机会 主题揭露 2016	405-1	治理单位与员工的多元化	4.1 深耕的力量	45	
	405-2	女性对男性基本薪资与薪酬的比率	4.2 协纬人培育	46	
不歧视					
GRI 406 不歧视主题揭露 2016	406-1	歧视事件以及组织采取的改善行动	-	-	在报导期间没有发生此情事
结社自由与团体协商					
GRI 407 结社自由与团体协商 主题揭露 2016	407-1	可能面临结社自由及团体协商风险的营运据点或供货商	-	-	在报导期间没有发生此情事
童工					
GRI 408 童工主题揭露 2016	408-1	营运据点和供货商使用童工之重大风险	-	-	在报导期间没有发生此情事
强迫或强制劳动					
GRI 409 强迫或强制劳动 主题揭露 2016	409-1	具强迫与强制劳动事件重大风险的营运据点和供货商	-	-	在报导期间没有发生此情事
保全实务					
GRI 410 保全实务主题揭露 2016	410-1	保全人员接受人权政策或程序训练	4.3 职场健康安全	52	
原住民权利					
GRI 411 原住民权利 主题揭露 2016	GRI 411	GRI 411	GRI 411	GRI 411	GRI 411
当地小区					
GRI 413 当地小区 主题揭露 2016	413-1	经当地小区议和、冲击评估和发展计划的营运活动	5.1 集团公益活动	63	
	413-2	对当地小区具有显著实际或潜在负面冲击的营运活动	-	-	在报导期间没有发生此情事

GRI 准则类别 / 主题	编号	GRI 准则揭露内容	对应章节	页码	省略 / 备注
* 供货商社会评估					
GRI 3 供货商社会评估 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	2.5 重大主题管理	30	
GRI 414 供货商社会评估 主题揭露 2016	414-1	使用社会标准筛选新供货商	2.3 供货商伙伴	27	
	414-2	供应链中负面的社会冲击以及所采取的行动	-	-	在报导期间没有发生此情事
公共政策					
GRI 415 公共政策主题揭露 2016	415-1	政治捐献	-	-	在报导期间没有发生此情事
* 顾客健康与安全					
GRI 3 顾客健康与安全 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	3.5 重大主题管理	42	
营销与标示					
GRI 417 营销与标示 主题揭露 2016	417-1	产品和服务信息与标示的要求	3.1 产品的力量	33	
	417-2	未遵循产品与服务之信息与标示相关法规的事件	-	-	在报导期间没有发生此情事
	417-3	未遵循营销传播相关法规的事件	-	-	
营销与标示					
GRI 418 客户隐私主题揭露 2016	418-1	经证实侵犯客户隐私或遗失客户资料的投诉	-	-	在报导期间没有发生此情事
* 品牌策略与价值					

* 自定义重大主题	编号	GRI 准则揭露内容	对应章节	页码	省略 / 备注
GRI 3 品牌策略与价值 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	1.5 重大主题管理	21	
* 顾客关系					
GRI 3 顾客关系 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	2.5 重大主题管理	30	
* 产品安全					
GRI 3 产品安全 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	3.5 重大主题管理	42	
* 产品生命周期管理					
GRI 3 产品生命周期管理 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	3.5 重大主题管理	42	
* 绿色产品					
GRI 3 绿色产品 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	3.5 重大主题管理	42	
* 创新研发					
GRI 3 创新研发 重大主题管理 2021	3-1	决定重大主题的流程	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-2	重大主题列表	1.4 重大主题鉴别	17	
	3-3	重大主题管理	3.5 重大主题管理	42	

附录二：永续会计准则 SASB 对照表

产业别：硬件（Hardware）

揭露主题	指标编号	会计指标	性质	报告内容章节对照	页码
产品安全	TC-HW-230a.1	识别和解决产品数据安全风险的方法描述	描述与分析（质化）	3.1 产品的力量	33
员工多元化和包容性	TC-HW-330a.1	(1) 管理人员、(2) 技术人员和 (3) 所有其他员工的性别和种族 / 族裔代表之百分比	量化	4.2 协纬人培育	46
产品生命周期管理	TC-HW-410a.1	按收入划分的产品中包含 IEC 62474 可申报物质的百分比	量化	不适用	-
	TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 注册或同等要求的符合条件产品的百分比（按收入）	量化	不适用	-
	TC-HW-410a.3	符合 ENERGY STAR® 标准的合格产品的百分比（按收入）	量化	2.4 顾客关系	28
	TC-HW-410a.4	已报废产品和电子废弃物回收的重量与百分比	量化	3.2 物料与废弃物管理	36
供应链管理	TC-HW-430a.1	一阶 (tier 1) 供货商中 (a) 所有供货商、(b) 高风险（冲突矿产）供货商通过责任商业联盟 (RBA) 验证审核流程 (VAP) 或同等流程的百分比	量化	2.3 供货商伙伴	27
	TC-HW-430a.2	一阶 (tier 1) 供货商的 (1) 责任商业联盟 (RBA) 验证审核流程 (VAP) 或同等程序的不符合率，以及 (2) (a) 首要不符合项和 (b) 其他不符合项的相关纠正措施率	量化	不适用	-
原物料溯源	TC-HW-440a.1	说明针对使用关键争议原物料的风险管理作为	描述与分析（质化）	不适用	-

**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GROUP**



2024-2025