Dynamic

公司代號：8928

鉅明
永續報告書

2024 SUSTAINABILITY REPORT

目錄 CONTENTS.

關於本報告書 03
總經理的話 04
公司簡介 06
永續績效 14

01. 企業永續藍圖

1.1 永續發展推動小組運作 18
1.2 永續願景與目標 20
1.3 利害關係人溝通 23
1.4 重大主題管理 27
1.5 重大主題管理因應及目標 31

02. 誠信治理

2.1 公司治理 33
2.2 董事會治理 35
2.3 功能性委員會 38
2.4 營運績效 40
2.5 誠信經營 42
2.6 風險管理 44
2.7 資安管理 45
2.8 股東權益維護 48
2.9 稅務 48

03. 供應鏈管理

3.1 供應鏈管理 50
3.2 產品品質與服務 53
3.3 創新研發與專利 54
3.4 客戶關係管理 56

04. 環境保護

4.1 氣候變遷調適與行動 59
4.2 能源與排放 64
4.3 水資源管理 66
4.4 廢棄物管理 66

05. 職場發展與安全

5.1 人權管理 70
5.2 員工結構 71
5.3 招募任用 72
5.4 友善職場 74
5.5 人才發展 78
5.6 職業安全衛生管理 81

06. 社會與關懷

6.1 社區參與 89
6.2 社會公益成果 90

07. 附錄

I. GRI STANDARDS 對照表 92
II. SASB 索引表 99

關於本報告書

報告範疇與邊界

本報告書為鉅明股份有限公司（以下簡稱鉅明）首次發行之永續報告書，內容包含鉅明於治理 (Governance)、環境 (Environmental) 及社會 (Social) 三大面向之策略、管理架構，以「永續管理」、「誠信治理」、「永續供應鏈」、「友善環境」、「職場發展與安全」及「社會關懷」作為報告書章節揭露之主軸。鉅明將每年發行永續報告書，同時揭露 ESG 管理實績，強化與利害關係人的溝通與聯繫，並積極回應利害關係人對永續發展所關注的議題。

本報告書內容揭露鉅明永續經營績效，主要揭露邊界為台灣營運據點活動（和發廠、大發廠、裕民廠、新厝廠）進行揭露，財務數據與公司財報數據一致，係依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）編製，財務資訊來源係為財務報表並由安侯建業聯合會計師事務所簽證，財務數字計算單位為新台幣。本報告書揭露範疇不包含合併報表之子公司及海外據點，關係企業相關資料請參閱《鉅明股份有限公司 113 年度年報第97頁》，若揭露範疇與前述不一致，或有部分歷史數據重編之情事，將於本文中備註說明。

報告書撰寫原則與資訊品質

撰寫原則

本報告書依據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）2021 永續性報導準則（GRI Standards）以及 SASB 永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board，SASB）作為揭露原則，詳細內容請參閱附錄完整對照表，供索引各章節內容。並依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行報告書撰寫及揭露鉅明永續相關作為及成效。

內部保證

本報告書揭露之資訊係由ESG永續發展推動小組權責單位提供，並由執行秘書整合彙編。完成之報告書經由內部各單位確認內容完整性與資訊正確性後，提送最高治理單位董事會核准發行。

本報告書內容經由董事會審閱後核准發行，尚未執行第三方查證 / 確信。

發行資訊及意見回饋

鉅明每年發行永續報告書，所發行報告書與年度個體財務報導期間相同，並上傳至金管會公開資訊觀測站，同時發表於公司官方網站上揭露。

永續報告書報導期間： 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日

報導週期：一年一次

本次報告發行時間：2025 年 8 月發行

下次報告發行時間：2026 年 8 月發行

任何有關本報告書或對公司永續發展的建議，歡迎您與我們聯繫。欲瞭解更多本公司相關資訊及最新的消息，可至公司官網查詢。

負責單位：管理部
電子信箱：eric_yen@dynamic.com.tw
電話：07-7875510#539
地址：高雄市大寮區和業八路 8 號
公司官網：http://www.dynamic.com.tw/

總經理的話

全球環境衝擊對於鉅明所帶來的影響

當前，全球正面臨前所未有的環境挑戰。氣候變遷加速、生態系統衰退以及資源過度消耗，正深刻影響著我們的生活方式和經濟體系。對於鉅明股份有限公司而言，這些全球性環境改變所造成的的衝擊，既是挑戰，也是機會。

作為高爾夫球桿頭的專業製造商，我們深刻體認工業製造對環境的潛在影響。然而，我們更堅信，透過技術創新和責任經營，我們可以成為改變的推動者，優化資源使用效率，採用更加環保的材料與製程，力求在每一個環節都能降低對地球的影響。同時，我們也將環境壓力視為激勵創新的動力，發掘新的商業模式與機會。

鉅明始終相信，韌性是企業應對未來不確定性的關鍵。在面對挑戰時，我們透過強化內部治理、與供應鏈共同合作，打造了一個靈活而穩健的應變系統。並堅守對品質的要求、專注於技術的發展，以及對人類與環境和諧共生的承諾。這份永續報告書，不僅展現了我們對當前全球議題的深刻理解，也反映了我們如何將挑戰轉化為行動，將威脅轉化為機會。我們期待與全球夥伴攜手合作，共同應對環境衝擊，並朝向更綠色、更永續的未來邁進。

永續的鉅明

企業的成就不僅來自於營收與成長，更來自於我們為社會與環境所創造的正面影響。這份永續報告書，展現我們在追求卓越營運成果的同時，如何堅守對環境永續與社會責任的承諾。在創造經濟價值的同時，積極回饋社會，推動人才培育計畫到支持地方公益活動，鉅明努力讓營運成果可以轉化為對社會的貢獻。這不僅是企業的責任，更是長期穩定成長的基石。

2024 年是世界快速變化的一年，隨著全球經濟環境的不確定性升溫，國際對於環境保護與綠色能源的重視以及碳排放的要求，國家政策對企業永續的規範，以及AI技術的快速發展與蓬勃應用，鉅明公司作為全球企業公民，期許自己，在這一波綠色工業革命與資訊技術蓬勃發展的時期，能持續秉持著「健康、和諧、創新、永續」的企業願景，透過永續發展推動小組來持續推展各項計畫，並快速因應局勢的改變進行調整，以成為高爾夫球產業供應鏈中的領先者。

總經理的話

環境永續保護

鉅明努力於節約能源、減廢、綠能使用三大方向，2024年我們辨識出屬於鉅明營運過程中所需面對的氣候變遷風險，並依此建立綠能使用與能源節約的計畫，提升資源回收再利用率，民生用水減用宣導及硬體改善之管理對應措施，回應風險的管控以及提高氣候變遷所帶來企業營運韌性的挑戰。此外也在2024年導入溫室氣體盤查，以及環境教育行動，期望透過了解生產產品過程中的碳排放量，持續改進製程，減少排放量，並透過教育訓練，提升員工對環境保護的意識。

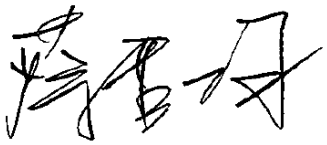
社會共榮責任

企業社會責任逐漸被社會所重視，加上少子化的衝擊，廣納人才的需求與意見成為企業營運必須面對的重要課題。鉅明面對這項挑戰，持續致力於性別平等、員工照護、教育參與與社會扶持等面向，實踐鉅明對社會參與的承諾。2024年度，鉅明透過相關教育訓練課程，提升全體同仁對於ESG的了解及對企業社會責任的重視及關注；也將持續落實員工照護責任，推展多元的人才發展策略、技能教育訓練、薪酬及福利措施，讓鉅明每一位同仁都能發揮專業與能力回饋社會，並透過鉅明文教基金會加強社區活動的參與、捐助弱勢。未來，鉅明亦將持續傾聽員工的聲音，維護員工的權益；積極回饋在地，加強社區參與，讓更多人看見鉅明的努力。

永續發展治理

在環境永續與社會共榮的目標設定之外，鉅明也會繼續朝向以「健康、和諧、創新、永續」的目標邁進，致力實踐鉅明永續治理的承諾。2024年我們恪守國際和國內法令規範，在誠信、治理及法規遵循等方面，保持良好表現，無重大負面消息。針對供應鏈盡責管理，展現永續共好的決心，並攜手合作夥伴，共同持續推進各項計畫，完成供應商企業社會責任聲明書的簽署以及供應商評鑑，提升供應鏈管理績效，除嚴格自我要求之外，也希望供應鏈能與鉅明共榮成長。

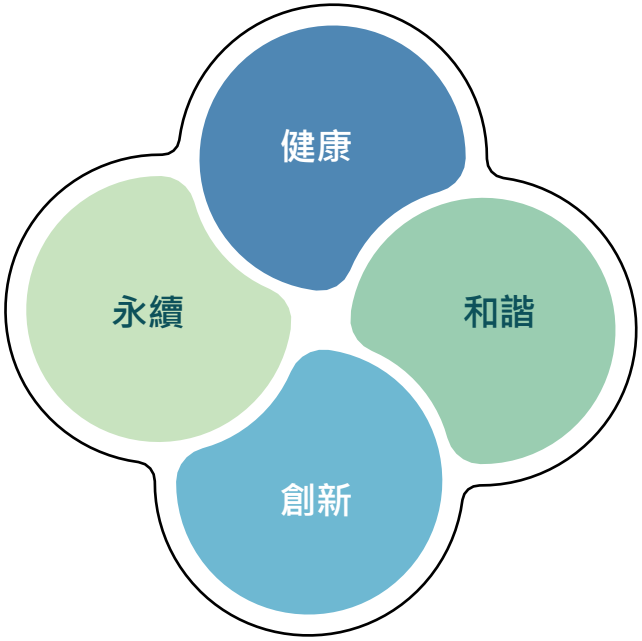
鉅明股份有限公司
總經理　蔡昌均



本公司為一高爾夫球桿頭之專業製造廠，從事精密鑄造及機械加工之生產製造，秉持公司的作法—「客戶第一」，以為海內外客戶提供最佳的產品及服務為宗旨，不定時拜訪客戶，了解客戶需求，期能在微利時代，創造彼此雙贏的局面。

邁入二十一世紀的今天，未來將是一個國際化、多元化的發展時代；而台灣也將面臨全球更快速與激烈的全面競爭。本公司除運用內部核心技術，致力精進產品服務的品質與效率，以建構「產品客製化、生產標準化」的 e 化團隊為目標外，並將本著國際集團應有的企業責任，紮根台灣、前進世界。

公司願景 / 經營理念



組織概述

鉅明股份有限公司創立於 1973 年，為全球前四大高爾夫球桿頭之專業製造商，年產量可達 100 萬支以上。橫跨 50 餘年專心致力於高爾夫球頭的研發與製造，具備優良的管理以及專業的開發能力，受到世界頂級客戶好評。 超過 50 年不銹鋼精密鑄造及 30 年鈦合金真空鑄造所累積之生產技術，從模具、鑄造、加工、組裝到成品。不論是開球木桿、球道木桿、複合材料製品或是其他金屬零件，我們在研發、技術與生產控制上皆累積了強大的實 力！近年來，因應客戶的需求，運用本公司先進設備及技術優良之開發團隊，為其共同開發新產品，持續成長中。我們持續與客戶維持良好的關係，部分往來客戶已達 20 年以上，在林董事長帶領下，秉持「客戶第一」的原則，向海內外客戶提供最佳的產品及服務為宗旨，因此我們時常拜訪客戶並了解客戶需求，以達到客戶 100% 滿意為目標，期望能在微利時代，創造彼此雙贏的局面。

鉅明為全球前四大高爾夫球桿頭專業製造商，擁有不銹鋼精密鑄造、鈦合金真空鑄造及複合材料製造技術，且為全球最大高爾夫球品牌 TaylorMade 的主力供應商。鉅明繼 2020 年申請根留方案投資興建高雄和發廠後，再度申請於高雄和發廠、大發廠增加新產線，投入自動化設備及研發技術，並在廠房屋頂建置太陽能設施，使用變頻空壓機、空調等，以節省能源與減少碳排放。

於 2024 年 3 月以整體投資金額約 4.6 億元擴增高雄和發廠、大發廠新產線，可為高雄地區增加本國人就業機會，並讓高爾夫球桿頭的精良製作技術繼續在台灣紮根茁壯。

基本資料表

公司名稱	鉅明股份有限公司 Dynamic Precision Industry Corp.
公司型態	上櫃
組織創立時間	1973-06-25
總部位置	高雄市大寮區和業八路 8 號 NO.8, Hoye 8th Rd., Daliao Distict, Kaohsiung City 831130, Taiwan, ROC
產業類別	運動休閒
主要產品或服務	高爾夫球頭製造、鈦合金五金鑄件、不鏽鋼五金鑄件
實收資本額	508,540,150
淨銷售額	3,167,316,086
員工人數	1,165 人

公司重要里程碑

2003 年 08 月

辦理員工紅利及未分配盈餘轉增資新台幣貳仟壹佰壹拾肆萬玖仟壹佰伍拾元，資本額增加至新台幣伍億玖仟壹佰柒拾肆萬貳仟壹佰肆拾元。

2004 年 09 月

辦理員工紅利及未分配盈餘轉增資新台幣貳仟貳佰伍拾柒萬陸仟貳佰肆拾元，資本額增加至新台幣陸億壹仟肆佰叁拾壹萬捌仟叁佰捌拾元。

2005 年 04 月

ERP 正式上線及大發廠新購鈦合金爐試車完成。

2006 年 04 月

辦理公司債轉換普通股新台幣參仟捌佰零柒萬陸仟捌佰壹拾元，資本額增加至新台幣陸億伍仟貳佰叁拾玖萬伍仟壹佰玖拾元。

2006 年 11 月

將轉投資之大陸廣州鉅明廚具有限公司，連同第三地區投資事業一併處分完成。

2007 年 07 月

導入「精實生產」制度。

2008 年 12 月

辦理庫藏股票減資新台幣壹仟陸佰柒拾貳萬元，資本額減至新台幣陸億參仟伍佰陸拾柒萬伍仟壹佰玖拾元。

2009 年 04 月

鈦閥類通過 PED 認證。

2010 年 11 月

大型鈦閥類成功導入生產。

2011 年 02 月

大發廠高附加價值產品 NPS 線及組桿一線，正式量產。

2011 年 11 月

新購PVD 設備試車完成，投入量產。

2012 年 12 月

大發廠設立 NPS 第二線，正式量產。

2013 年 03 月

大陸廣州鉅東娛樂用品有限公司停止生產。

2013 年 05 月

總公司新購五軸、三加工機與研發 SolidWork、PRO/E 軟體建置完成，正式量產。

2013 年 08 月

大發廠設立 NPS 第三線、組桿第二生產線，正式量產。

公司重要里程碑

2014 年 08 月

辦理減資彌補虧損，金額新台幣壹億貳仟柒佰壹拾參萬伍仟零肆拾元，資本額減至新台幣伍億零捌百萬元。

2014 年 10 月

購買大發工業區裕民街土地、新厝廠建立研發樣品線、高週波感應溶解電爐投入生產。

2015 年 01 月

大發工業區裕民廠動土典禮。

2015 年 12 月

廣州鉅東娛樂用品有限公司完成清算程序。

2016 年 01 月

大發工業區裕民廠建完成。

2017 年 04 月

獲選經濟部第四屆潛力中堅企業。

2017 年 05 月

大發工業區裕民廠經主管機關核准及客戶認證通過，可以順利投入生產增加產能。

2018 年 04 月

屏東縣內埔廠重新復廠，取得工廠登記證。

2019 年 09 月

完成和發產業園區和春基地和發廠土地申購程序及土地點交。

2020 年 01 月

和發產業園區和發廠動土典禮。

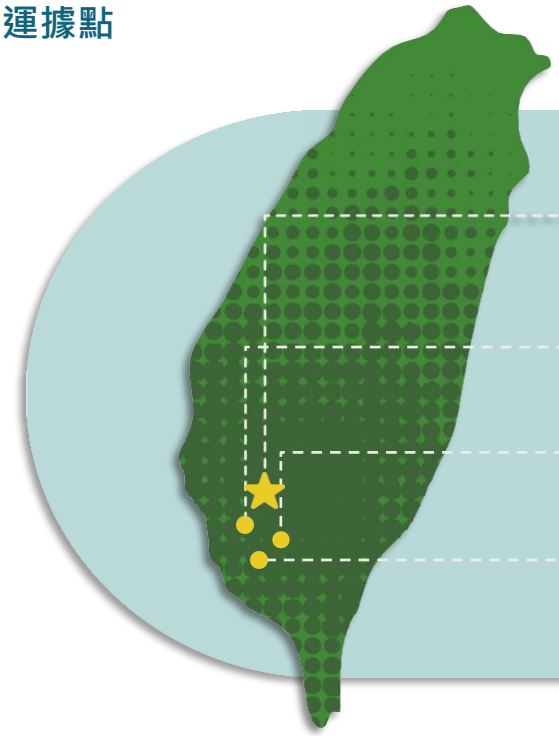
2022 年 09 月

和發產業園區和發廠建廠完成。

2023 年 10 月

總公司搬遷至和發產業園區和發廠。

全球營運布局 / 營運據點



總公司 和發廠	高雄和發園區和春基地 加膠組桿後段製程
大發廠	高雄大發工業區 鑄造前段製程
裕民廠	高雄大發工業區 美工後段製程
新厝廠	高雄新厝廠 研發、模具

子公司（高爾夫相關配件銷售通路 / 自有品牌球具銷售）

Pineapple Golf

Pineapple
GOLF PRODUCTS GMBH FOR YOUR SIZE ONLY

德國杜塞道夫
https://www.pineapplegolf.de/

Geotech Golf Components

Geotech

日本千葉縣
https://www.geotechgolf.com/

主要產品應用

鉅明公司創立於 1973 年，超過 50 年不銹鋼精密鑄造及 30 年鈦合金真空鑄造所累積之生產技術，提供客戶從模具設計、模具製造、鑄件鑄造、加工、組裝、到成品。不論是高爾夫球頭、五金製品或是其他金屬零件，在研發、技術與生產控制上累積了堅強的實力。

近年來，因應國內外客戶需求，本公司技術優良之開發團隊運用多元材料及先進設備為其他產業服務，如自行車業、機車業、化工業、石油產業、醫療產業、船用五金、衛浴設備等，共同開發新鑄件產品。運用鈦合金等多元材料，提供客戶從模具設計、開模、鑄造的服務。

球頭鑄件

高爾夫球頭鑄件

零件鑄件

五金、機械設備

粉末冶金 (MIM)

鉅明在粉末冶金技術創新性地應用於高爾夫球桿頭製作，旨在提升球桿頭的性能、優化其結構設計，並實現更精准的擊球回饋。方向上，著重探索如何通過粉末冶金獨特的成型工藝，滿足高爾夫球運動對球桿頭在重量分佈、重心控制以及材料強度和韌性方面的嚴苛要求，為滿足客戶對球頭重心的需求，在製作高比重的配件，粉末冶金的技術必不可少。

粉末冶金鑄件

金屬 3D 列印

目前高爾夫球頭及其配件產品，多數還是由傳統鑄造技術、粉末冶金、料塊加工...等技術製作而成，這些技術大致都包含模具製作 CNC 加工製作、金屬燒結...等技術才能完成。

鉅明自 2024 年，開始研發 3D 打印的技術，可實現傳統工藝無法成型的設計或需由複雜的 CNC 加工才可成型的設計，此技術也可讓球頭 & 配件產品設計更具有創意，樣品開發時程能夠加快，讓客戶能更快收到樣品並確認外觀 & 功能性測試。

各類產品銷售佔比

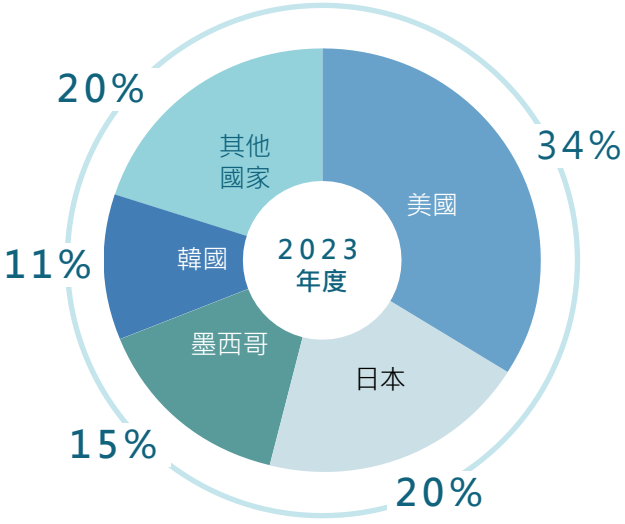
產品名稱	2023 年度	%	2024 年度	%
高爾夫球組桿	1,827,213	70.4%	1,907,579	60.2%
高爾夫球頭	639,967	24.6%	1,125,125	35.5%
高爾夫球具	12,943	0.5%	2,980	0.1%
其他	116,984	4.5%	131,632	4.2%
合計	2,597,107	100.0%	3,167,316	100.0%

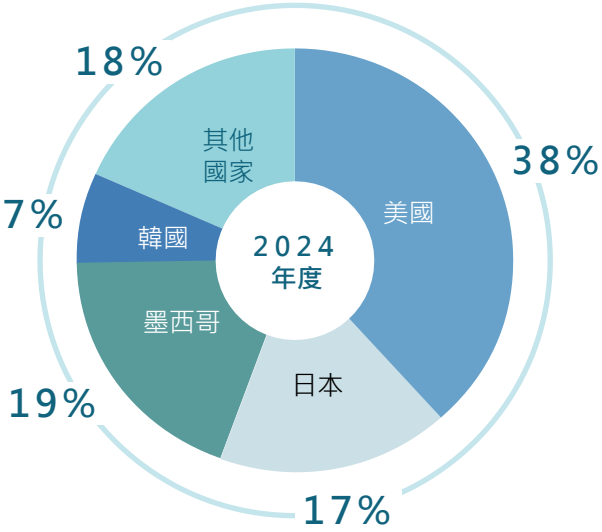
單位：新台幣仟元

銷售區域佔比

銷售區域	2023 年度	2024 年度
美國	883,557	1,190,512
日本	521,026	551,482
墨西哥	393,898	614,386
韓國	274,634	234,840
其他國家 (未達營業收入淨額10%以上)	523,992	576,096
合計	2,597,107	3,167,316

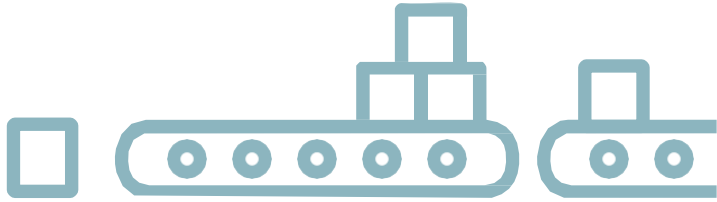
單位：新台幣仟元





生產技術

鉅明採用重力鑄造、離心鑄造、真空鑄造等鑄造設備，並使用鑄造模流軟體，模擬鑄造材質於殼模內流動的狀況，分析出最佳的蠟模組樹方案，提高鑄造的良率。依客戶的需求，可生產 100 公克到 30 公斤的產品。



客製化服務

★採用五軸加工機進行模具製作
★使用 PROE、Solidwork 等軟體，製作與修改客戶產品的 3D/2D 圖檔
★使用逆向工程設備，依客戶的需求，建立產品的 3D 圖檔
★使用電漿焊接機械臂，依客戶產品的需要，進行精密的焊接

客户設計圖 → 模具 → 射蠟 → 組樹 → 浸漿 → 脫蠟 → 鑄造 → 熱處理 → 加工 → 複合材料加工 → 美工 → 膠合 → 組桿

產業交流

鉅明藉由參與產業公協會，與協會成員相互交流，加強對產業趨勢、市場資訊與政府法令之了解，並增進與其他企業組織之合作，讓公司在各領域順遂發展。

協會名稱	資格
台灣輕金屬協會	會員
大發廠 / 和發廠產業協會	會員
高雄市義勇消防隊	顧問

永續績效

鉅明自成立以來，致力追求企業成長及永續經營的同時，以善盡企業社會責任為己任，並以「誠信」作為對待上、下游廠商之經營原則，強化企業社會公益及環保活動。近年來，基於對社會及環保所肩負的信念與使命，公司內部積極推行各種環保活動之宣導工作，以善盡保護環境之企業責任。本著「取之於社會，用之於社會」的精神，在能力範圍內，鉅明持續投入服務社會大眾，並將成果回饋給員工、客戶。

同時，協助關懷社會弱勢族群，藉由各項企業社會公益活動的參與，為善盡企業社會責任貢獻一份心力。基於此，本公司之永續經營承諾從「環境保護」、「社會責任」及「公司治理」三個方面著手進行，將持續秉持永續經營之理念，落實公司治理規範，為員工打造永續發展的工作環境，為客戶提供符合 ESG 精神之產品及解決方案，為股東創造永續價值。

公司治理

- 合併營收 NT$3,167,316 仟元相較前一年度增加 22%
- 董事會女性董事占比 22.22%
- 2024 年無相關貪腐事件及涉及反競爭行為和反托拉斯、壟斷行為之法律事件與訴訟
- 2024 年無重大違規及負面訊息
- 2024 年無發生任何客戶資料外洩及重大資通安全事件
- 2024 年客戶滿意度達成率達90%

環境

- 2023 年 10 月執行溫室氣體盤查
- ISO 9001 品質管理系統
- ISO 14001 環境管理系統
- 2024 年廠區太陽能發電
  裕民廠 317,344 Kwh
  和發廠 363,683 Kwh
- 2024 年無任何廢棄物不當處置及運送至國外處理之情事發生
- 2024 年廢水監測均符合法規要求

社會

- 員工教育訓練時數約 8 小時
- 供應商稽核件數，完成合格供應商 100%
- 原物料在地採購占總採購金額 60%
- 2024 年無職業安全衛生事故發生
- 2024 年無違反人權、勞資爭議等負面事件發生
- 2024 年產品均符合有害物質規範，無違反產品健康和安全相關法規事件
- 2024 年公益回饋支出共計NT$ 2,369,000元

成果與榮耀

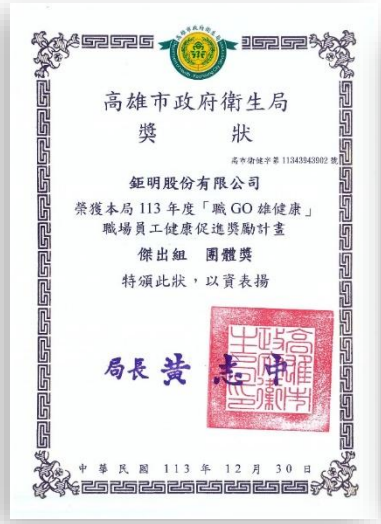
2000 年 2 月
通過台灣國家實驗室 CNLA 認證

2009 年 4 月
鈦閥類通過 PED 認證

2009 年 10 月
獲得世界知名運動用品廠商 Adidas WS 4C 認證

2024 年
人力銀行 1111 幸福企業銀獎

2024 年
「職 GO 雄健康」職場員工健康促進獎勵計畫頒獎暨分享會



2023-2024
鉅明文教基金會桌球錦標賽事媒體報導

第八屆鉅明盃全國少年桌球獎金賽落幕 團體賽新北龍埔、高市凱旋稱王封后

yahoo 運動報訊 2024 年 8 月 21 日

鉅明股份有限公司、財團法人鉅明文教基金會、高雄市體育總會共同主辦的 2024 財團法人鉅明文教基金會第八屆「鉅明盃」全國少年桌球獎金賽，20　日在林園高中熱鬧競拍。全國共有 69 支男女童隊伍，總計 516 名選手報名參賽，經過一整天激烈角逐。新北市龍埔國小、高雄市凱旋國小分別在男、女生組獲得冠軍，並分別榮獲大會獎金 5 萬元、4 萬元。

第八屆「鉅明盃」全國少年桌球獎金賽當天上午八時半，開幕典禮正式展開。高雄市體育總會桌球委員會主委黃鐘龍擔任賽事裁判長，現場更有鉅明股份有限公司董事長林進能、立法委員許智傑及市議員王耀裕、李雨庭、陳慧文與地主學校林園高中教務主任許莉雅，以及林園區各國小、國中校長等嘉賓齊聚一堂。

鉅明公司秉持經營企業的態度，回饋社會，而鉅明文教基金會更以公益精神為文化界和教育界提供服務，為鼓勵學童愛好體育，培養少年桌球人才，提升國內桌球運動風氣，為國家爭光，培育更多世界級選手，使「鉅明盃」與國際水準接軌，為國家贏取更多的榮耀。

經濟部通過高爾夫球桿頭製造商鉅明擴增高雄和發廠、大發廠新產線

經濟日報 2024 年 3 月 28 日

投資台灣事務所28日通過三家企業共同擴大投資台灣，其中根留台灣方案的鉅明（8928），為全球前四大高爾夫球桿頭專業製造商，擁有不銹鋼精密鑄造、鈦合金真空鑄造及複合材料製造技術，且為全球最大高爾夫球品牌TaylorMade的主力供應商。

鉅明繼 2020 年申請根留方案投資興建高雄和發廠後，再度申請於高雄和發廠、大發廠增加新產線，投入自動化設備及研發技術，並在廠房屋頂建置太陽能設施，使用變頻空壓機、空調等 ，以節省能源與減少碳排放。

整體投資金額約 4.6 億元，可為高雄地區增加 104 名本國就業機會，並讓高爾夫球桿頭的精良製作技術繼續在台灣紮根茁壯。

01

企業永續藍圖

1.1 永續發展推動小組運作 18

1.2 永續願景與目標 20

1.3 利害關係人溝通 23

1.4 重大主題管理 27

1.5 重大主題管理因應及目標 31

01 企業永續藍圖

鉅明於 2023 年 4 月 17 日成立永續發展推動小組，由總經理擔任召集人，管理部協理為委員會主持人，並指派公司中階主管分別負責 E 環境保護、S 社會責任、G 公司治理三大項目，執掌為訂定及發展公司永續策略、目標及相關管理方針。各項目負責主管具備相關的知識和技能，負責制定計劃和推動企業的永續發展策略，並協調相關各部門合作，促進企業可持續發展持續深化並實踐企業永續發展之願景。每年至少開會一次，並向董事會報告ESG相關議題推行情形及永續資訊成果揭露。

1.1 永續發展推動小組運作

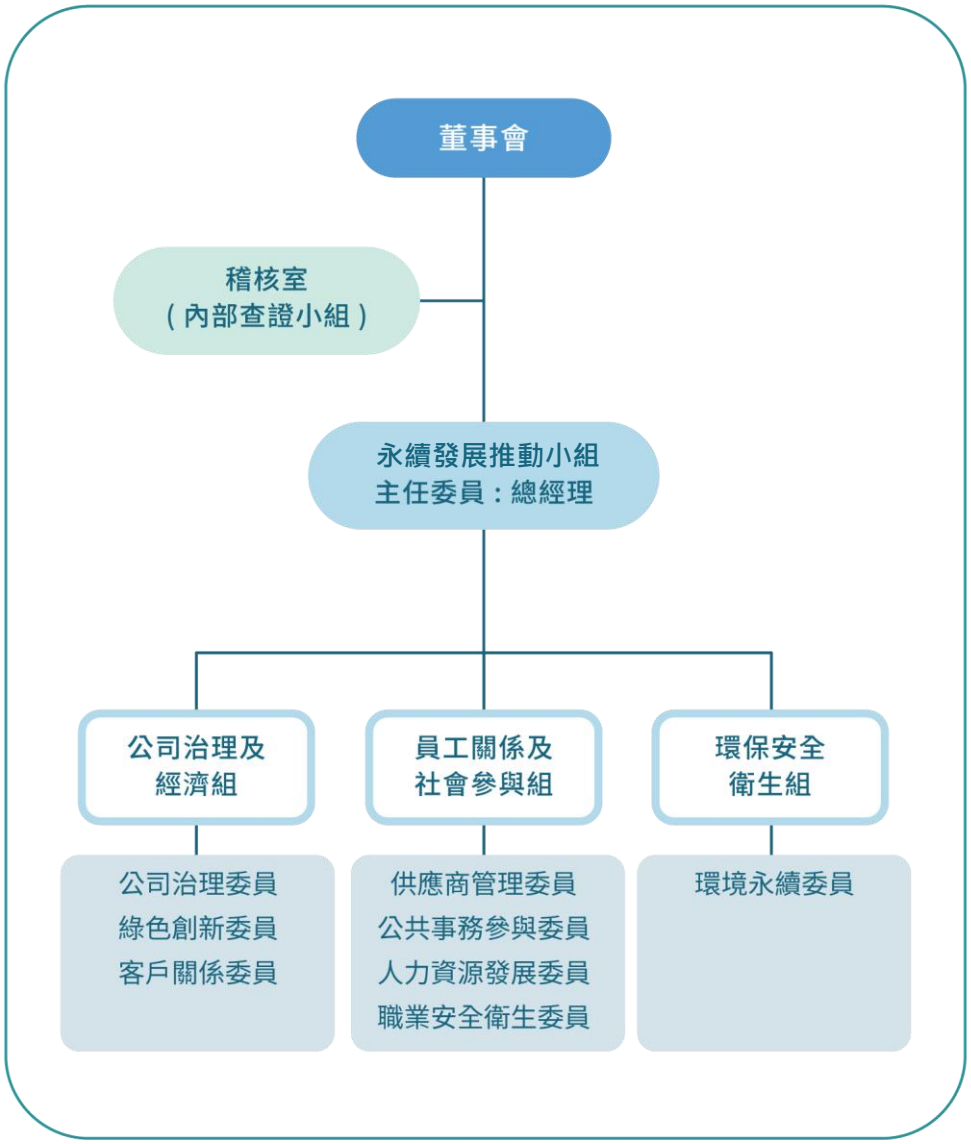
專責單位

董事會針對永續發展推動小組之管理方針、策略與目標制定、施行措施上提出建議及督導執行情形。鉅明與董事會溝通關鍵重大事件面向包含重大交易議案、ESG相關執行情形及主管機關規定事項等，2024 年經董事會決議之議案共計4項，ESG相關議題之報告事項共計 4 次。

2024 年 ESG 議題呈報董事會議案摘要

董事會報告時間	報告內容	執行措施及成效
2024/3/7	報告本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形	均依計畫時程進行
2024/5/7	報告本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形	均依計畫時程進行
2024/8/8	報告本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形	均依計畫時程進行
2024/11/5	報告本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形 審議2025年度稽核計畫案(含永續資訊管理作業) 審議各項管理作業內部控制制度 新增永續資訊管理控制制度	均依計畫時程進行

永續發展推動小組組織圖



永續發展推動小組職責

職稱	職責
主任委員	監督永續發展推動小組運作
執行委員	負責擔任主要連絡窗口，並指派相關業務主管針對永續發展相關議題進行管理及落實各項永續發展計劃以及永續報告書編撰所需資料的收集與彙整，以確保工作的推動與落實及永續報告書發行
督導委員（組長）	各組永續發展推動小組組長，負責召集組內委員就所轄負責項目之資料收集溝通協調與督導委員準時提交執行委員彙整，配合內部查證小組永續報告書品質及資料查證，其他永續發展相關工作之協調與推動配合
內部查證小組	負責於永續報告書完成後進行數據與文件查核之工作
委員成員	負責提供各功能小組必要之數據、實績與佐證資料

1.2 永續願景與目標

鉅明秉持「健康、和諧、創新、永續」經營理念，對於環境保護、人員安全與健康、勞動條件、道德價值及能源之維護不遺餘力，於2024年訂定永續發展政策並訂定短中長期目標，積極推展與持續改善致力成為國內產業先驅。

ESG	願景	方針
環境永續	• 以「愛護環境節能減碳，以鉅明永續經營」為願景 • 致力於 2045 年達到碳中和實踐減碳永續行動	• 溫室氣體查證 • 致力於 2040 年碳中和行動 • 促進可再生能源的使用 • 減少用水量和浪費
社會責任	• 以『打造安全幸福職場，鉅明員工引以為傲的企業』為願景，致力於推展員工照護及社會參與行動	• 落實員工照護：全方位建置友善且平等的職場環境，落實員工照護 • 聆聽員工心聲：實踐關鍵福利持續優化改善工作環境，讓員工「有感」
永續治理	• 以『誠信經營，取信投資者與善盡照顧股東權益』 為願景，致力於實踐企業之永續發展	• 堅守誠信經營，實踐企業之永續發展 • 建立穩定的風險管控機制，穩健公司治理

短中長期目標

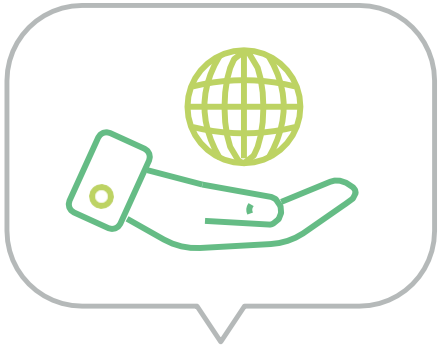
面向	重大主題	短期目標 (2025 年 -2026 年)	中期目標 (2027 年 -2029 年)	長期目標 (2030 年-2031 年)
E 環境面	**廢棄物管理**	每廠減少 1 桶垃圾子車清運量	減少每支球頭廢棄物產出 1%	廢棄物回收，循環再利用達 80%
S 社會面	**職業安全衛生**	1. 每月辦理 1 場安全衛生相關教育訓練 2. 廠區消毒 1 年 2 次 3. 飲用水水質檢測每季 1 次 4. 零職災事故	1. 員工體檢覆蓋率達 90% 2. 零職災事故，作業環境工程改善，降低危害因子，維護勞工安全及健康	1. 取得 ISO45001 認證 2. 零職災事故，推動零事故文化
	友善職場	1. 員工滿意度 80% 2. 員工教育訓練平均時數為8小時 3. 改善工作環境	1. 彈性工作制度 2. 心理健康支持 3. 促進團隊凝聚力	1. 推廣多元與包容文化 2. 提升參與度
	公益活動	每年參與三場與地方合作的公益活動	支持在地教育與文化發展，贊助鄰近區域（大寮、林園）學校活動與獎學金。	建構具代表性、與政府及基金會合作的年度品牌公益活動，與鉅明文教基金會、高雄市政府運動發展局合作：舉辦「鉅明盃桌球賽」。
	客戶服務	1. 客戶滿意度>85% 2. 客訴案件<5件 3. 透過定期拜訪與季度業務會議傾聽客戶意見，並依客戶產品開發新材料與新技術，建立規劃時程，期能更準確地安排調度並配合客戶之進度需求	1. 每年執行客戶滿意度調查，透過客戶反饋執行改善及精進目標，主要客戶滿意度>88% 2. 客訴案件<3件	1. 執行顧客滿意度調查，主要客戶滿意度>90% 2. 客訴案件<2件
G 經濟面 (公司治理)	**公司治理**	1. 公司網頁新增英文版 2. 建立與強化治理架構，確立董事會、審計委員會及管理層的權責劃分 3. 保護資料機密，減少內部資訊侵入或資訊外洩的風險，同時保護公司內部以及客戶端信息、產品技術機密	1. 增加英文版年報及股東會手冊 2. 提升董事會獨立性，引進更多獨立董事，確保決策公正性，避免利益衝突 3. 強化有效的內控與內稽機制	1. 增加永續報告書英文版 2. 建立永續經營機制，透過創新與轉型確保企業長期競爭力
	誠信經營	1. 公司治理評鑑分數維持在41%至60% 2. 建立誠信經營規範，為員工舉辦誠信與合規相關培訓，提高全體員工的誠信意識	1. 公司治理評鑑分數提升至21%-40% 2. 強化監督誠信經營的執行狀況，並確保公司決策符合道德標準	1. 期望公司未來能達到上市公司之標準 2. 建立卓越的企業誠信品牌，成為業界公認的誠信企業典範

短中長期目標

面向	重大主題	短期目標 (2025 年 -2026 年)	中期目標 (2027 年 -2029 年)	長期目標 (2030 年-2031 年)
G 經濟面 (公司治理)	績效管理	1. 建立績效評估標準，加強績效回饋機制，試行績效獎勵機制 2. 員工培訓與發展，針對能力缺口提供短期培訓，提高技能	1. 公司合併營業收入增加至 NT$35億 2. 優化績效考核制度，深化績效獎勵制度 3. 促進跨部門協作，通過績效管理機制提升團隊合作與溝通效率	1. 營造高績效文化，讓績效管理成為企業文化的一部分，推動企業長期競爭力 2. 整合績效與人才管理，將績效管理與員工晉升、薪酬調整和繼任計劃掛鉤 3. 提升員工敬業度與滿意度，確保績效評估能夠促進員工成長
	供應鏈管理	依年度採購金額較高供應商實施書面調查或實地訪談，稽核廠商 ESG 執行狀況 1. 供應商簽署誠信交易與廉潔承諾書60% 2. 供應商簽署企業社會責任行為準則60% 3. 供應商資訊安全及個資保護	關鍵供應商永續自評，佔問卷審查達65%	關鍵供應商永續自評，佔問卷審查達80%
	股東權益維護	1. 建立資訊透明度，定期發布財務與經營報告，確保股東與利害關係人能獲取準確資訊 2. 確保合理股利政策，依據盈餘狀況與財務政策，提供穩定的股利回饋，以維護股東權益	1. 優化股東權益保護，提升股東參與度，確保股東大會順利運作，並提供充分資訊 2. 落實 ESG 策略，提高企業社會責任，吸引長期投資者	1. 持續提升企業價值，透過業務擴展、併購策略及技術創新，提高公司的市場競爭力與盈利能力 2. 穩健成長的股利政策，維持穩定且具成長性的股利發放

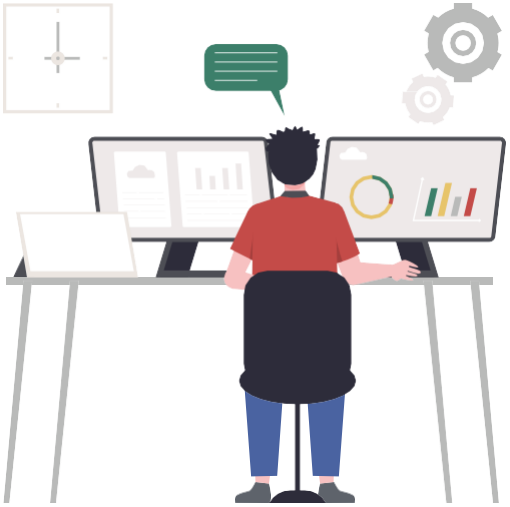
1.3 利害關係人溝通

本公司參考 GRI 2021 準則與 AA 1000 當責性原則標準，納入經濟、環境、社會與人權的衝擊 (Impact)、全球永續趨勢以及鉅明的營運發展目標，透過不同的溝通管道蒐集利害關係人關注之永續議題，2024年永續發展推動小組與外部專家討論相關永續趨勢與影響力分析，以包容性、重大性、影響性、衝擊性四大原則，考量雙重重大性，從對於企業發展、績效、定位與公司價值的影響程度，以及公司組織活動對環境和社會 (包括人權) 所造成的影響程度進行衝擊評估。執行重大性分析的頻率，每三年一次，下一次重大性分析預計於 2027 年執行。



利害關係人族群

利害關係人	單項總分					全部總分	排序
	依賴性	張力	多元觀點	責任	影響		
股東 / 投資人	4.2	4.3	3.6	3.9	4	4	1
客戶	4.4	3.8	3.7	3.6	4.4	3.98	2
政府機關	3.7	3.9	3.9	4.1	4.2	3.96	3
金融機構	3.4	3.9	3.8	3.9	3.5	3.7	4
員工	4.1	3.8	3.4	3.4	3.6	3.66	5
供應商	3.7	3.5	3.3	3.1	3.1	3.34	6
媒體	2.9	3.2	3.2	3.1	2.9	3.06	7



利害關係人溝通管道與議合實績

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續發展議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通管道及關注議題如下

利害關係人	說明	價值提升	頻率	議合方式	2024 溝通實績	
股東 / 投資人	投資人/股東長期且穩定的支持是對我們重要的肯定，藉由透明資訊揭露，維持與投資人 / 股東暢通的溝通管道	• 資訊揭露透明 • 股東長期投資價值	每年	會議	法人說明會	0 次
			每年		董事會	5 次
			不定期	通話、 e-mail	投資人關係網站	數次
			每月	公開資訊觀測站申報、公告或發布重大訊息	公告月營收狀況	12次
			每季		公告財報	4 次
			每年		發布公股會年報	1 次
			每年		召開股東大會	1 場
金融機構	金融機構提供公司資金融通，協助建立穩固的企業基礎，帶動更具社會效益之商業活動	金融機構依據《綠色金融行動方案 3.0》，將永續經濟活動認定指引納入策略規劃及投資、融資評估參考。未來將面臨金融機構對本公司進行 ESG 績效評級	每年	中長期授信業務及短期授信業務	銀行授信作業	10次
			每年		年報	1 次
			每年		永續發展報告書 (2025年發行)	1 次
政府機關	遵循政府法令規範及相關政策，建立公司內部制度與強化公司治理，內部人共同遵守執行	• 有價值的資源取得 • 經營環境穩定	不定期	依各主管機關要求與規定， 提供相關報告或回覆、配合政府之法令，修正或新增內部規章	依法公告應申報事項、依規定上傳申報，揭露相關資訊	10次

利害關係人	說明	價值提升	頻率	議合方式	2024 溝通實績	
媒體	經營公司形象及聲譽，傳遞公司各類型議題資訊、新聞稿，維持公司與外界溝通橋樑	• 資訊透明、即時更新 • 公司形象	不定期	發布新聞稿	績效經營	數次
			不定期	專職單位及專人溝通回覆	誠信經營	數次
員工	傾聽員工心聲，重視每一位員工的權益，尊重與關懷每一位員工，提供安全與健康的工作場所，積極培育人才	• 達成績效目標 • 培育優質人才、提升員工價值及正向能量 • 提升勞工身體健康，強化勞資和諧關係	每年	意見箱	2024年員工意見	16則
			不定期	員工旅遊、健行、慶生活動	員工活動 (羽球團練及高爾夫比賽)	54場
			-	設立職工福利委員會		
			每季	舉辦勞資溝通會議	四廠勞資會	16場
			不定時	舉辦教育訓練、宣導會及說明會	員工教育訓練 (內訓，不包含職安)	26場
			半年	每半年舉行一次性別平等工作委員會	性別平等工作會議	2次
客戶	客戶是公司營收之主要來源，以客戶為尊，提供專業的技術與產品服務，攸關公司生存與長期永續發展	• 提升營收來源 • 產品研發的動力及面向 • 客戶意見改善及提升產品優勢 • 滿足客戶需求擴大市場佔有率，提升獲利率	每年	電話會議		7次
			不定期	實體會議		1次
			不定期	客訴處理		4則
			不定期	客戶來訪		25次/200小時
			每週	線上會議		50場次/80小時
			每季	主要客戶線上會議		4場次/28小時
			每年	主要客戶實地拜訪		2次/26小時
供應商	供應商主要策略合作夥伴，重視公平採購與評鑑，確保品質穩定供應平衡，以達客戶滿意	• 協助改善品質 • 穩定產能	每年	供應商實地訪查		25次
			每年	供應商評鑑表		1間
			每次新增	新增廠家資格遴選		1間
			每次簽約	供應商誠信交易與廉潔承諾書 供應商企業社會責任行為準則 供應商資訊安全及個資保護		1間

利害關係人建言及溝通對應窗口

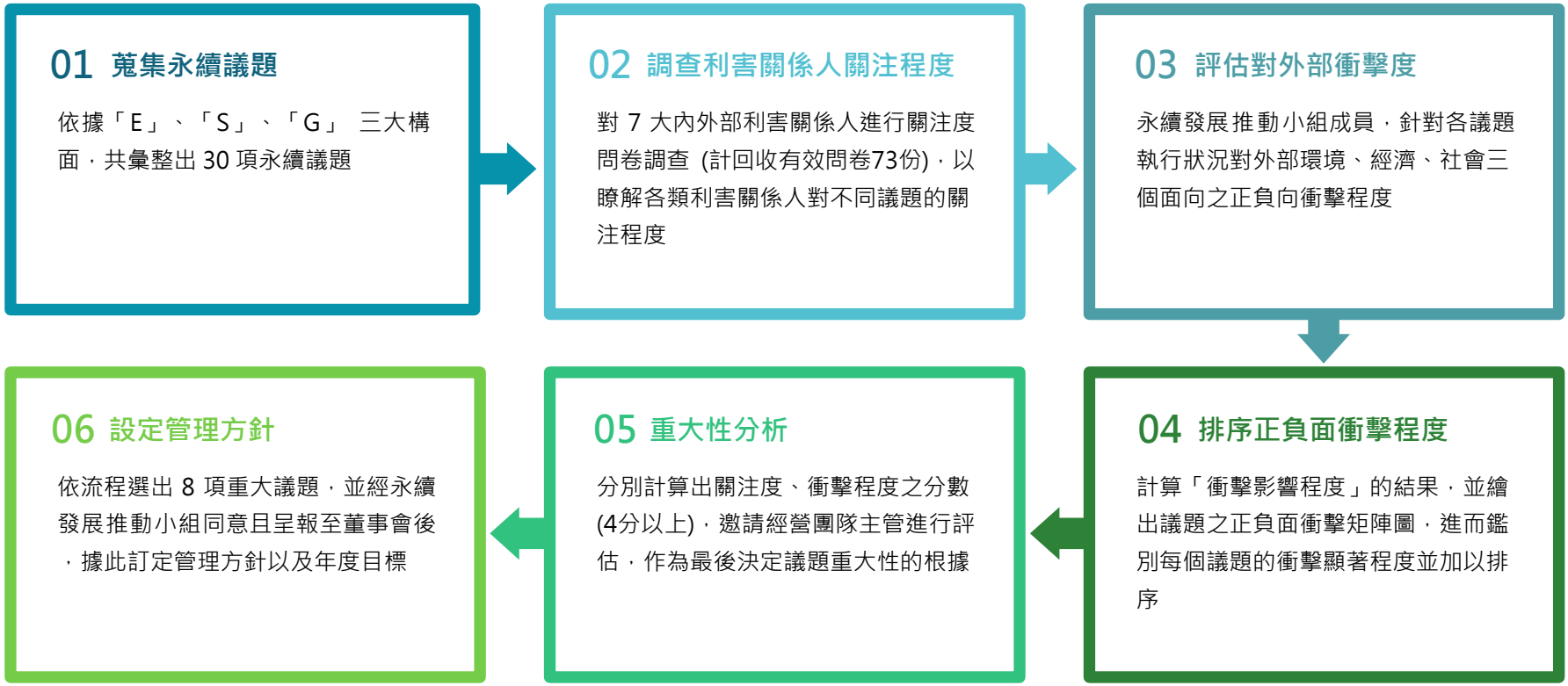
類別 Category	關注議題 Communication Pipeline	聯絡方式 Contact		
股東 / 投資人 Shareholders/ Investors	財務資訊 營運狀況 投資計畫 年度股東常會 年報	公司發言人：顏先生 電話：07-7875510 分機：539 eric_yen@dynamic.com.tw	公司代理發言人：林小姐 電話：07-7875510 分機：531 mengyen@dynamic.com.tw	
員工 Employees	薪資福利 勞資關係 公司向心力 企業徵才 勞資會議 福利委員會	負責人：程先生 電話：07-7872935 分機：28 cheng_ricky@dynamic.com.tw		
客戶 Clients	營運狀況 投資計畫 產品品質及安全 客戶拜訪	負責人：林小姐 電話：07-7875510 分機：513 cheryl@dynamic.com.tw		
政府 Government	職業安全與環境保護 上櫃公司資訊揭露 勞資關係及員工福利	職業安全與環境保護：高先生 電話：07-7878460 分機：11 ben_kao@dynamic.com.tw	上櫃公司資訊揭露：顏先生 電話：07-7875510 分機：539 eric_yen@dynamic.com.tw	勞資關係及員工福利：程先生 電話：07-7872935 分機：28 cheng_ricky@dynamic.com.tw
社區 / 非營利組織 Community/ Nonprofit Organization	公益捐贈 慈善活動 社區活動	負責人：程先生 電話：07-7872935 分機：28 cheng_ricky@dynamic.com.tw		
供應商 Suppliers	供應商管理 產品品質及安全 供應商拜訪或稽核	負責人：林小姐 電話：07-7875510 分機：517 elaine@dynamic.com.tw		

1.4 重大主題管理

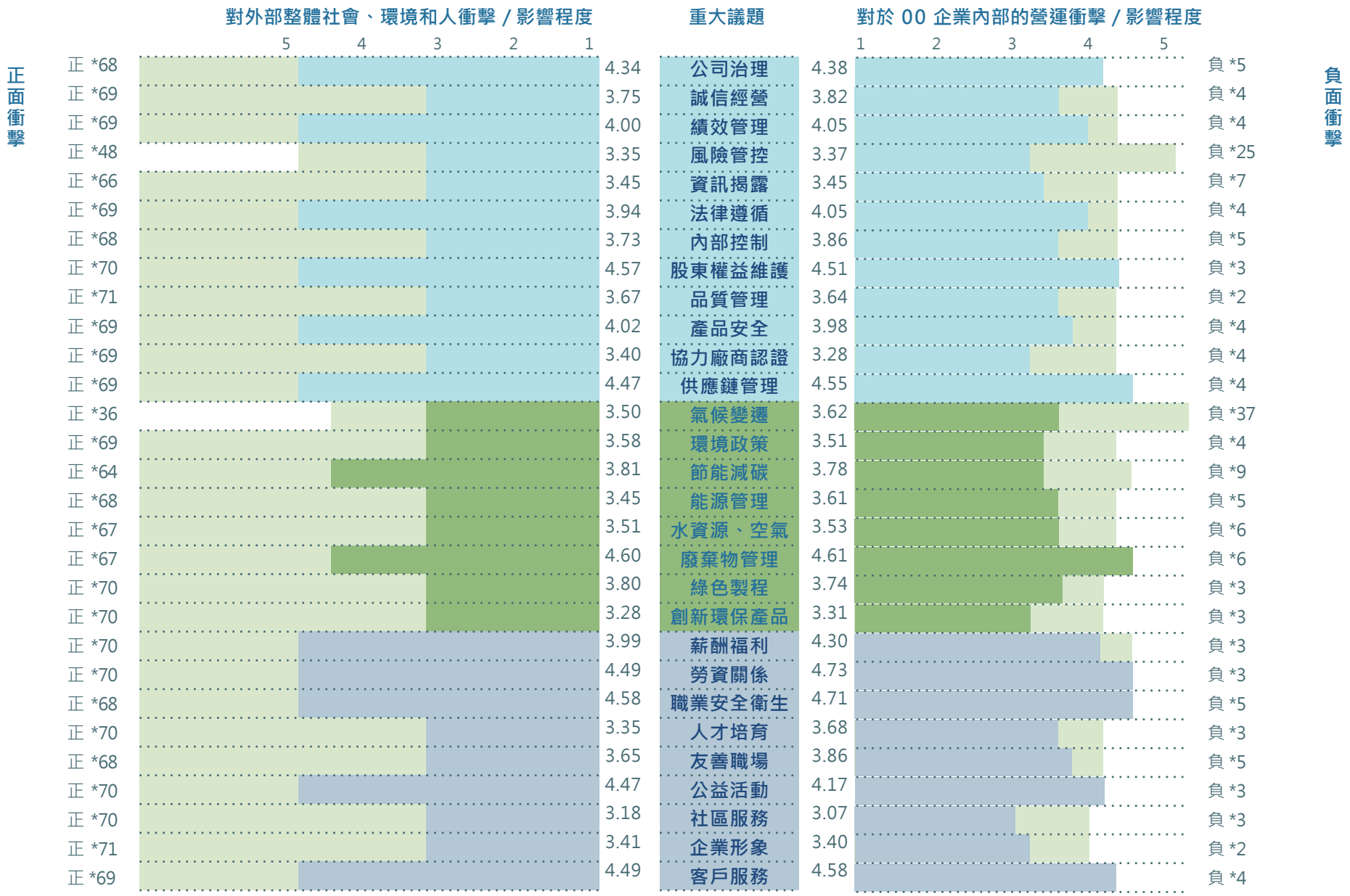
重大性議題分析

鉅明參考「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則進行重大性評估，以「鉅明營運活動對外部經濟、環境、社會（人群與人權）所造成的實際或潛在衝擊程度」及「對鉅明永續經營可能產生之影響程度」作為評估原則，由永續發展推動小組成員與永續顧問於會議中進行重大議題評估，評估結果進一步以管理方針形式揭露本公司管理作為與目標策略。

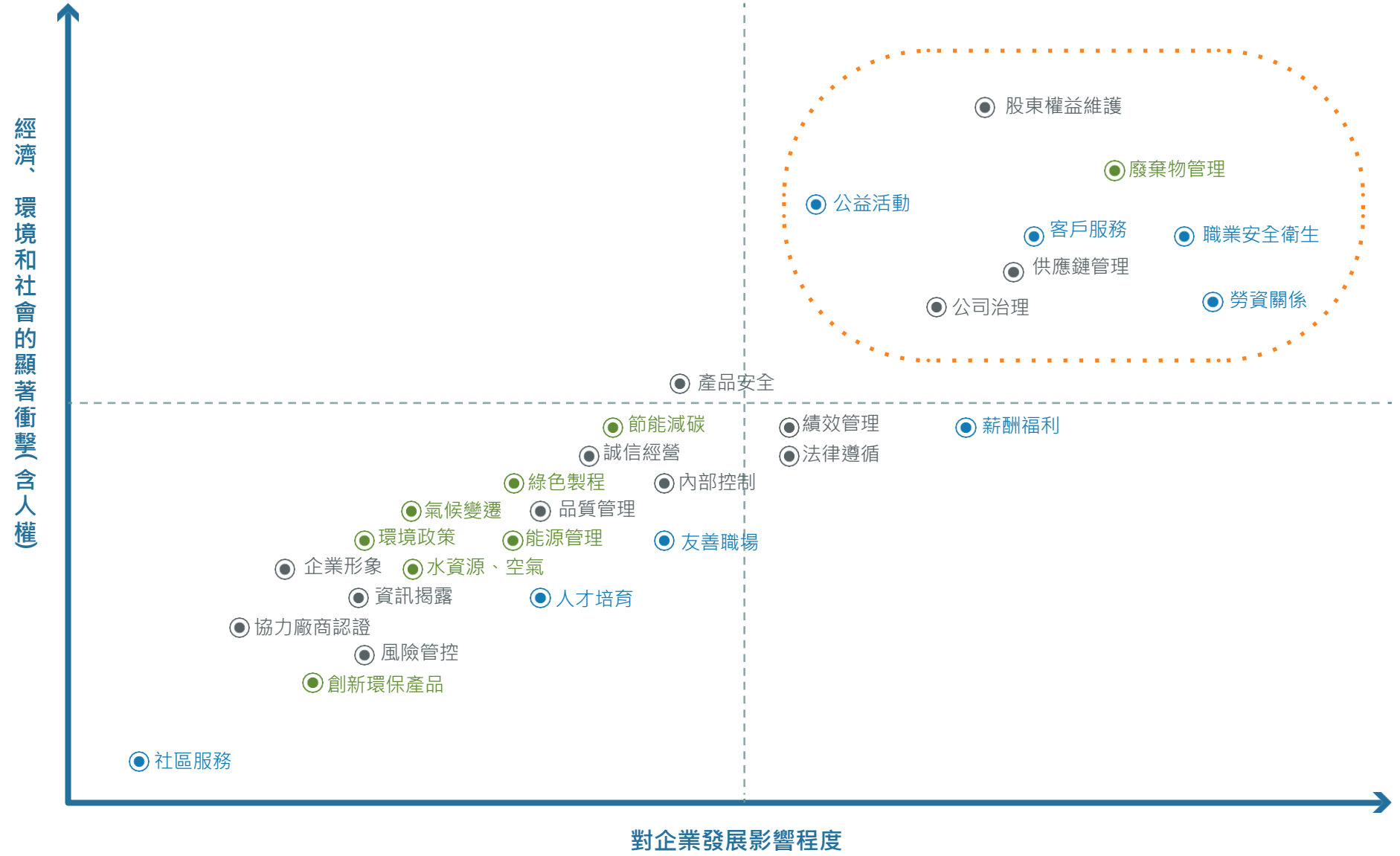
鉅明重大議題評估流程包括以下 6 大步驟：



ESG 衝擊事件矩陣圖及對應之重大議題



重大議題矩陣表


經濟、環境和社會的顯著衝擊(含人權)
對企業發展影響程度
股東權益維護
廢棄物管理
公益活動
客戶服務
職業安全衛生
供應鏈管理
公司治理
勞資關係
產品安全
節能減碳
績效管理
薪酬福利
誠信經營
法律遵循
綠色製程
內部控制
氣候變遷
品質管理
環境政策
能源管理
友善職場
企業形象
水資源、空氣
資訊揭露
人才培育
協力廠商認證
風險管控
創新環保產品
社區服務

重大主題影響邊界

ESG	重大議題	顯著性影響意義與重大原因	GRI	價值鏈影響邊界				
				上游	營運	下游	營收成長	員工關係
E 環境	廢棄物管理	透過廢棄物回收再利用，提升資源有效利用，降低污染衍生問題。廢棄物提供其他產業再利用，達到降低環境衝擊及循環經濟發展之優勢	GRI 306		◉	●	●	
S 社會	職業安全衛生	透過持續改善提供員工安全健康 工作環境，提升安全文化意識， 強化自主檢點，降低員工職業災害發生	GRI 403	◉	◉	◉		●
	勞資關係	合宜的勞資關係，以促進企業發展。定期執行合規檢查及評估以達到風險管理目的	GRI 402	◉	◉	●		◉
	客戶服務	針對客戶滿意度未達目標值的項目進行檢討及提出改善方案，創造雙贏，提升客戶對公司信任	自定主題		◉	◉	◉	●
	公益活動	企業投入公益活動可提高企業形象及吸引人才，並積極回應各利害關係人之關注議題	自定主題		◉	●		●
G 公司治理	股東權益維護	穩定的股利、政策合理的資本運用	自定主題		◉		◉	◉
	供應鏈管理	與供應商共同發展、共同成長，輔導廠商改善及效率提升 - 達到品質提升及永續發展目標	自定主題	◉	◉	●	◉	●
	公司治理	治理單位組成與運作及其合法性 - 提升利害關係人對公司的信任	自定主題	●	◉	●	◉	◉

註：
- 影響 ◉ 直接衝擊 ● 間接衝擊
- 「上游」為原物料及設備、相關提供服務的主要供應商
- 「下游」為鉅明服務之客戶
- 「營運」指鉅明推動永續管理方針
- 「營收成長」指該項永續議題影響鉅明成長之關聯性
- 「員工關係」指重大議題對鉅明與員工 (勞雇關係) 之影響

1.5 重大主題管理因應及目標

ESG	重大議題	管理單位	因應方式	重大主題溝通對應窗口
E 環境面	廢棄物管理	環保安全衛生組	1.符合環保許可規範 2.廢棄物減量 3.廢棄物再利用	職業安全與環境保護：高先生 電話：07-7878460 分機：11 ben_kao@dynamic.com.tw
S 社會面	職業安全衛生	環保安全衛生組	1.建立安全衛生認知 2.強化安全衛生教育訓練 3.維持安全衛生文化	
	勞資關係	員工關係及社會參與組	1.彈性工作制度 2.心理健康支持 3.促進團隊凝聚力 4.推廣多元與包容文化 5.提升參與度	負責人：程先生 電話：07-7872935 分機：28 cheng_ricky@dynamic.com.tw
	公益活動	員工關係及社會參與組	鉅明公司秉持經營企業的態度，回饋社會，透過鉅明文教基金會積極辦理以公益精神為文化界和教育界提供服務，鼓勵學童愛好體育，培養少年運動人才，提升國內運動風氣與國際水準接軌，為國家贏取更多的榮耀。	
	客戶服務	公司治理及經濟組	透過定期拜訪與季度業務會議傾聽客戶意見，並依客戶產品開發新材料與新技術,建立規劃時程，期能更準確地安排調度並配合客戶之進度需求。每年執行客戶滿意度調查,透過客戶反饋執行改善及精進目標。	負責人：林小姐 電話：07-7875510 分機：513 cheryl@dynamic.com.tw
G 經濟面	股東權益維護	公司治理及經濟組	提升股東結構透明度	
	供應鏈管理	公司治理及經濟組	依年度採購金額較高供應商實施書面調查或實地訪談，稽核廠商ESG執行狀況。	
	公司治理	公司治理及經濟組	鉅明股份有限公司以誠信經營、透明治理、永續發展為核心原則，致力於建立健全的公司治理架構，確保企業在全球市場中的競爭力與可持續性。公司深信，公司治理是企業穩健經營與永續發展的基石。我們將持續優化治理機制，實現企業價值最大化，同時履行對社會與環境的責任，為所有利益相關方創造共同利益。	公司發言人：顏先生 電話：07-7875510 分機：539 eric_yen@dynamic.com.tw

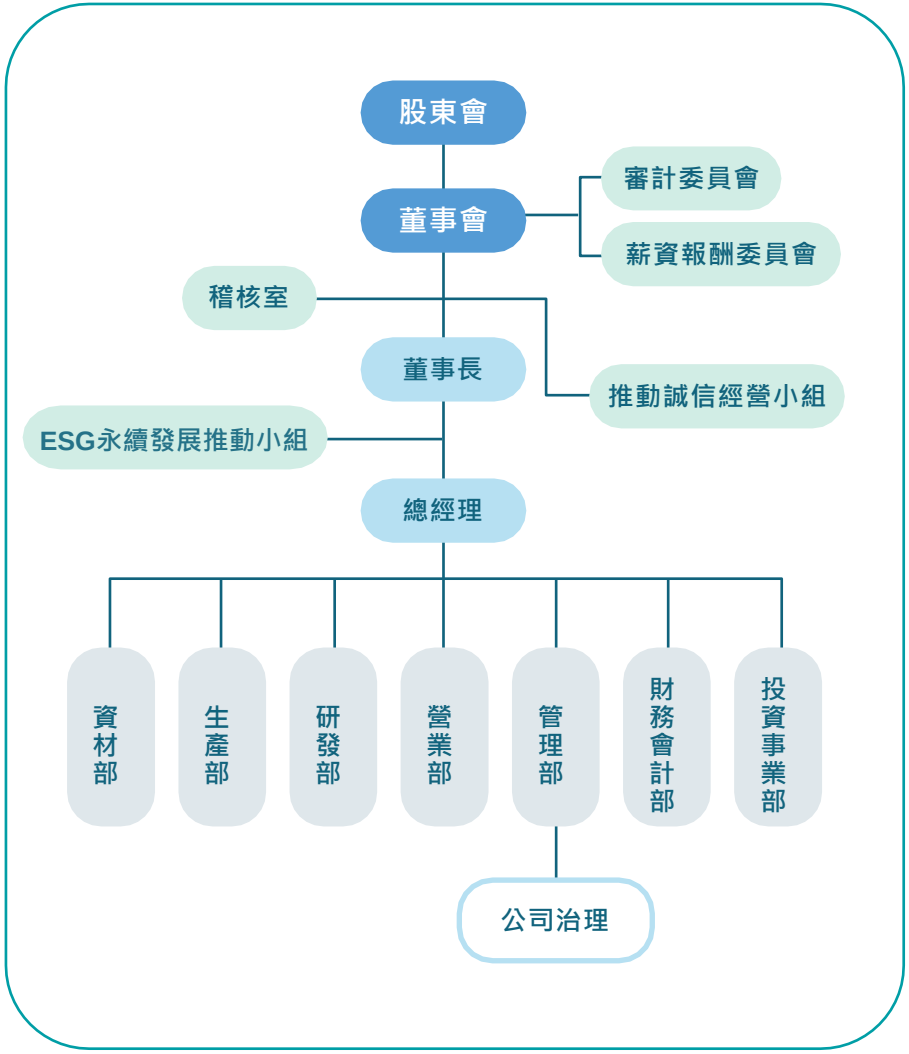
02

誠 信 治 理

2.1 公司治理 33
2.2 董事會治理 35
2.3 功能性委員會 38
2.4 營運績效 40
2.5 誠信經營 42
2.6 風險管理 44
2.7 資安管理 45
2.8 股東權益維護 48
2.7 稅務 48

02 誠信治理

公司組職圖



2.1 公司治理

公司治理管理方針

鉅明股份有限公司以誠信經營、透明治理、永續發展為核心原則，致力於建立健全的公司治理架構，確保企業在全球市場中的競爭力與可持續性。公司深信，公司治理是企業穩健經營與永續發展的基石。我們將持續優化治理機制，實現企業價值最大化，同時履行對社會與環境的責任，為所有利益相關方創造共同利益。

管理目的

確保企業運作的透明性、誠信性與效率，藉此增強股東與利益相關方的信任，實現企業長期穩健的成長與永續發展。

1. **提升經營效率與決策品質**

   通過完善的治理架構與內控機制，確保經營決策符合公司策略目標，提升資源配置效率，增強市場競爭力。

2. **保障股東能公平參與公司重大決策**

   並分享企業成長的成果，同時維護小股東的權利不受損害。促進透明與誠信經營，確保公司資訊揭露的透明性與即時性，讓股東、投資人及其他利益相關方能充分掌握企業運營情況，增強信任與支持。以有效的內部控制與審計機制，降低經營風險，確保企業運作符合法規與道德標準。

3. **促進永續發展**

   將公司治理與環境、社會及治理（ESG）策略結合，確保企業在履行經濟責任的同時，對社會與環境產生正面影響，實現永續價值創造。鉅明相信，良好的公司治理是實現企業願景與使命的關鍵。我們將以卓越的治理標準，持續推動企業的成長與創新，並與利益相關方共同邁向永續未來。

管理機制

鉅明股份有限公司致力於建立健全的公司治理機制，確保透明、有效的管理流程，包括以下幾個關鍵元素

功能性委員會

除了董事會是鉅明公司治理的最高決策機構，負責制定企業策略、審議重大事項並監督公司運營。還設有審計委員會、薪酬委員會，負責對公司運營中的關鍵領域進行細緻監控與分析。

內部控制

鉅明設有完善的內部控制制度，涵蓋財務、業務流程等各方面，確保資源有效利用與風險管理。

管理層

公司管理層由總經理及各部門主管組成，負責執行董事會所決定的策略，並確保日常營運的高效運行。管理層積極推動公司目標的實現，並定期向董事會報告業務進展與運營狀況。

資訊披露與透明度

公司管理層由總經理及各部門主管組成，負責執行董事會所決定的策略，並確保日常營運的高效運行。管理層積極推動公司目標的實現，並定期向董事會報告業務進展與運營狀況。

利害關係人的參與監督

鉅明積極與股東、員工、供應商、客戶及社會社群保持良好溝通，聽取各方意見，並透過回饋機制不斷改進管理運作。以定期的股東會等方式，保障各利益相關方的權益，促進雙向溝通與合作。

管理審查

鉅明股份有限公司對公司治理的管理審查，旨在確保我們的治理結構與運作符合法規要求並符合最佳實踐，並持續提升公司治理的透明度、效能與公平性。作為企業發展的重要保障，我們每年定期進行公司治理自我評估，對照國內外相關法規、行業標準及股東期望，全面檢視公司治理的各個方面。

行動與成果

鉅明將永續發展納入公司治理框架，並通過制定可持續的經營策略，落實環境保護、社會責任與治理（ESG）目標。我們已成功實現能源效率提升和碳排放減少，並積極參與社會公益與員工福利計畫，提升企業的社會價值與員工滿意度。

這些治理行動的實施，讓鉅明在市場中贏得了更多的信任與支持，也為公司帶來了穩定的發展基礎。我們將繼續致力於提升公司治理水平，為所有利益相關方創造更大的價值，並為實現永續發展目標不斷努力。

2.2 董事會治理

董事會組成

鉅明依循「董事選舉辦法」進行董事會成員之提名與遴選流程，採候選人提名制度，同時考量董事成員多元化、專業能力與經驗，以確保董事會成員的適任性。為增進公司治理，董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成（如：年齡、性別等）、也各自具有產業經驗與相關技能（如：財會、銀行業、建設業等），以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力。衡諸本公司第 17 屆董事會 9 名董事成員（含 3 名獨立董事），整體具備營業判斷、領導決策、經營管理、國際市場觀、危機處理等能力，且有產業經驗和專業能力；其中擁有銀行業務相關者為蔡清雲獨立董事、黃文道獨立董事，建設相關產業者為林進能董事長、蔡崇禮獨立董事、高清松董事；善長於行銷者為林進能董事長、蔡崇禮獨立董事、蔡清雲獨立董事；而林萌俐董事、林萌妍董事、高偉賓董事、林昌享董事等具備財務專業能力及管理等經驗。董事多元化面向、互補及落實情形已包括且優於本公司「公司治理實務守則」第21條載明之標準；未來仍舊視董事會運作、營運型態及發展需求適時增修多元化政策，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

董事會獨立性

本公司董事平均任期為3年，其中林萌俐董事及黃文道獨立董事任期年資在3年以內；蔡清雲獨立董事任期年資為11年，其餘獨立董事均未超過三屆。董事成員皆為本國籍，組成結構占比分別為3 名獨立董事33%；1名具員工身份之董事11%。董事成員年齡分布區間計有3名董事年齡位於51-60 歲、1名董事位於61-70歲、5名董事位於71-80歲。除前述外，本公司亦注重董事會組成之性別平等，本屆董事成員包含2位女性成員，女性董事占比達22%，未來仍持續致力於提升女性董事占比目標，本公司無證券交易法第26條之3規定第3項及第4項規定情事。

董事會專業能力與經驗

							專業能力與經驗						
職稱	姓名	性別	兼任本公司職位	董事任期(年)	獨立性	出席率	領導決策	經營管理	國際市場觀	產業知識	財務管理分析	營運判斷	風險管理/危機處理
董事長	林進能	男	V	3		100%	V	V	V	V	V	V	V
董事	元開投資(股)公司代表人 林昌享	男		3	V	100%	V	V	V	V		V	
董事	林萌妍	女	V	3		100%	V	V	V	V	V	V	V
董事	高清松	男		3	V	100%	V	V	V	V		V	
董事	林萌俐	女		3	V	100%	V	V	V	V		V	
獨立董事	蔡清雲	男		3	V	100%	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	蔡崇禮	男		3	V	100%	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	黃文道	男		3	V	100%	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	高偉賓	男		3	V	100%	V	V	V	V	V	V	V

董事會性別與年齡分布

職稱	性別	30 歲以下	31-50 歲	51-60 歲	61-70 歲	71-80 歲	81-90 歲	合計
董事	女	0	0	2	0	0	0	2
	男	0	0	1	1	5	0	7
小計		0	0	3	1	5	0	9

董事進修課程及實數表

姓名	課程類別	課程名稱	訓練時數
林進能	ESG 永續 / 公司治理	最新「年報編製」相關 ESG 永續政策法令與淨零碳排對財報影響實務解析	6
林昌享	內稽內控	如何防制重大金融弊案（淘空、內線交易、利益輸送、操縱股價、非常規交易、財報不實等）	6
高清松	法令與職業道德	內部人股權宣導說明會	3
	ESG 永續 / 公司治理	面對 AI 科技時代及淨零減排目標下，高雄產業的發展趨勢及挑戰	3
林萌俐	財務會計	財報審閱常見缺失及取得或處分資產常見問題	3
	ESG 永續 / 公司治理	ESG 發展趨勢與永續資訊揭露相關規範	3
林萌妍	法令與職業道德	職場性騷擾與不法侵害（霸凌）防治	6
蔡清雲	內稽內控	企業員工獎酬制度之內稽內控實務	6
蔡崇禮	ESG 永續 / 公司治理	最新「年報編製」相關 ESG 永續政策法令與淨零碳排對財報影響實務解析	6
黃文道	內稽內控	如何防制重大金融弊案（淘空、內線交易、利益輸送、操縱股價、非常規交易、財報不實等）	6
高偉賓	財務會計	如何解析企業財務關鍵資訊 強化危機預警能力	6
	ESG 永續 / 公司治理	最新「年報 / 永續資訊 / 財報編製」相關法令彙析 與 內控管理實務	6

總進修時數

60 小時

2.3 功能性委員會

薪資報酬委員會

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
召集人	蔡清雲	3	0	100	2024/5/24 連任
委員	蔡崇禮	3	0	100	2024/5/24 連任
委員	林健彥	3	0	100	2024/5/24 連任

董事及經理人薪酬

鉅明董事及經理人薪酬依公司章程辦理，董事及經理人薪酬需經薪酬委員會審查通過後，提交董事會討論，薪酬委員會定期檢討董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。現行高階經理人薪資結構與公司績效高度相關，每年依據公司績效指標成果評核決定經理人薪酬提案，經過薪資報酬委員會審議後，提交董事會決議。

審計委員會

於 2021 年 8 月 4 日成立，委員計 4 人，由 4 位獨立董事組成，本屆委員任期為 2024 年 5 月 24 日至 2027 年 5 月 23日。審查本公司年度個體財務報表及合併財務報表及本公司年度盈餘分派案、年度內部控制制度有效性考核案、修正本公司「公司章程」部分條文案及定期評估簽證會計師獨立性及適任性之情形、簽證會計師委任及更換安侯建業聯合會計師事務所簽證會計師案。2024 年共計開會 5 次，委員平均出席率 100%。

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
獨立董事	蔡清雲	4	0	100	2024/5/24 連任
獨立董事	蔡崇禮	4	0	100	2024/5/24 連任
獨立董事	黃文道	4	0	100	2024/5/24 連任
獨立董事	高偉賓	2	0	100	2024/5/24 連任

董事會績效評估

為提升董事會職能，加強董事會運作效率，訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」對董事會運作評估及董事對自身參與評估，採用自評問卷方式由管理部負責執行。績效評估結果將作為遴選或提名董事時之參考依據，並將董事及功能性委員會成員績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

本公司內部董事會績效評估之衡量項目包括六大面向：

01 對公司營運之參與程度
02 提升董事會決策品質
03 董事會組成與結構
04 董事的選任及持續進修
05 內部控制
06 董事職責認知

每年1月問卷悉數回收後，本公司管理部將依前開辦法分析，將結果提報董事會，並針對董事之建議提出可加強改善之作法。本公司於2024年1月完成董事會及董事成員績效評估，並於2024年3月7日召開之董事會將評鑑結果及2023年度將持續強化之方向進行提報。本年度整體評估結果皆為優良。對董事會之建議及改善行動：本公司目前除邀請簽證會計師參與報告與討論外，未來亦將不定期邀請相關之專業人士列席董事會，就重要議題提供專業意見，使董事能更有效掌握產業趨勢、公司策略及營運狀況等，俾於日後參與董事會時能提供更深入之建言。

2024年董事會自行評估結果

評估面向	評估指標數	評估結果分數（滿分 5 分）
董事會內部績效評估	46	4.35
審計委員會	22	5
薪資報酬委員會	19	5

公司治理主管

本公司已設置公司治理工作小組，指定經理人顏志憲會計主管擔任公司治理主管並負責督導，保障股東權益並強化董事會職能。顏志憲會計主管已具備公開發行公司從事財務、股務或議事等管理工作經驗。公司治理相關事務包括下列內容：

01 辦理公司登記及變更登記。
02 依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜，並協助公司遵循董事會及股東會相關法令。
03 製作董事會及股東會以及各功能性委員會議事錄。
04 提供董事執行業務所需之資料、與經營公司有關之最新法規發展，以協助董事遵循法令。
05 獨立董事資格之適法性審核與協助辦理董事辭任或改派代表人相關事項。
06 與投資人關係相關之事務。
07 其他依公司章程或契約所訂定之事項。
08 董事及高階管理階層離職與退休政策。
09 利害衝突迴避管理。

關鍵重大事件

永續發展推動小組定期向董事會報告 ESG 發展相關議案

董事會日期	執行措施	成效
2024/3/7	報告本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形	均依計畫時程進行
2024/5/7	報告本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形	均依計畫時程進行
2024/8/8	報告本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形	均依計畫時程進行
2024/11/5	報告本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形	均依計畫時程進行
	審議 2025 年度稽核計畫案（含永續資訊管理作業）	
	審議各項管理作業內部控制制度、新增永續資訊管理控制制度	

資訊公開

本公司有架設網站，在『投資人關係』頁面選項下可查詢公司財務業務及公司治理資訊之情形。

本公司資訊揭露已指定專人隨時統籌公司資訊之揭露與更新。本公司明確落實發言人制度，設有發言人制度及代理發言人統一窗口，負責對外公開資訊。

本公司每會計年度終了後、於二個月內公告並申報年度財務報資訊。並於規定期限前提早公告第一、二、三季財務報告與各月份營運情形。

2.4 營運績效

營運績效管理方針

鉅明的主要營收項目分為高爾夫球組桿、高爾夫球頭及高爾夫球具等製造買賣業務，隨著消費者應用需求的逐漸增長、持續持續開發適用於高爾夫球頭新素材、除了必需的高強度不鏽鋼系、鈦合金系外更著重於高比重金屬、輕量化金屬及高分子材料的應用(例如：可焊接或噴覆之鎢鎳合金、輕量化的鎂鋁合金、碳纖維、減震用的矽膠、塑膠等)。除了延續以往新材質所具備低成本、高強度的金屬材料特性外，更加上低環境污染及可回收性作為開發目標。

管理目的

1. 提升鉅明市場競爭力與持續的獲利，確保公司永續發展
2. 針對產品特性進行品質改善、性能提升、新產品開發及驗證，並開發高附加價值之產品
3. 與主要原物料供應商建立長期策略合作關係，以確保供應鏈暢通

管理機制

1. 透過日常經營會議追蹤檢討營運績效
2. 以產銷協調會達成產品製造與銷售共識
3. 在品質會議確實檢討產品品質議題及擬定改善對策

管理審查

1. 鉅明遵守法令規定從事營運。
2. 2024年並無任何產品被禁售之情形。

短中長期目標

每年維持正獲利

行動與成果

2024 年稅後淨利達 139,876 元

最近三年營運績效

單位：新台幣仟元

年度		2022	2023	2024
營業收入		3,394,878	2,597,107	3,167,316
營業成本		2,874,656	2,393,043	2,791,044
營業毛利		520,222	204,064	376,272
營業費用		260,765	252,803	270,755
營業淨利		259,457	48,739	105,517
稅前淨利		350,637	37,226	179,644
所得稅費用		64,563	968	39,768
其他收入		35,518	53,085	53,367
稅後淨利		286,074	36,258	139,876
員工薪資總額		639,672	544,744	632,367
員工福利支出		139,429	141,940	137,576
社會投入		2,466	1,000	2,369
合併股東權益報酬率				
每股股利	現金股利 (元)	2.60	0.70	1.70
	股票股利 (元)	0.00	0.00	0.00
	股利合計 (元)	2.60	0.70	1.70
	股利發放率 (%)	46%	N/A	62%

備註：
福利總額得包括：
- 定期提撥款，例如：退休金、保險費、公務車及私人醫療
- 其他的員工補貼費用，例如：住房補助、無息貸款、大眾交通工具補助、教育津貼及解僱補貼

社會投入包括：
- 向慈善組織、非政府組織、研究單位 (與組織自身的商業研發無關) 的捐贈
- 支援社區基礎設施的資金，例如：休閒設施
- 社會活動的直接成本，包括藝術和教育活動

政府財務補助

鉅明最近三年取自政府之財務補助主要為財務補貼及投資補助、研發補助及其它相關類型補助，近三年共計NT$ 26,418 仟元。

單位：新台幣元

政府補助項目	2022	2023	2024
和發土方補貼	473,760	0	0
報廢行政院補助回收	1,000	0	1,000
臨場健康服務補助	134,080	17,920	20,160
勞動部度托兒措施經費補助	31,200	38,600	13,600
安穩僱用計畫政府獎勵金	67,500	30,000	0
節能補助款	0	370,000	185,000
工業技術研究院動力設備補助款	0	370,000	370,000
接班傳承數位轉型規劃	0	0	1,000,000
勞動部補助續用高齡者補助計畫費	0	78,000	168,000
研發投抵減免稅額	5,198,395	4,244,098	8,888,073
智慧設備抵減稅額	2,161,301	905,387	0
未分配盈餘減免	3,801,244	4,241,135	-

備註：
補助項目包括
i. 稅收減免及抵減
ii. 補貼
iii. 投資補助、研發補助及其他相關類型補助
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

2.5 誠信經營

誠信經營管理目的

鉅明以誠信經營為核心價值，致力於提升透明度，樹立可信、負責之企業形象。本公司訂有「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」等辦法，建立內部控制和監督機制，積極防範不誠信行為，並設置隸屬於董事會的審計委員會，至少一年一次向董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。

管理機制

本公司所有董事成員於就任當日，皆需簽屬「遵循誠信經營政策聲明書」，規範董事於職務期間內不得從事任何違反、不法或違背受託義務等不誠信行為。

管理審查

本公司建立不誠信行為風險之評估機制，於編制年度稽核計畫時，將不誠信行為風險之影響程度納入評估項目中，以定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並依風險評估結果規劃年度稽核作業，期能藉以防範潛在具較高不誠信風險之行為。

短中長期目標

- 組成永續發展委員會，並常態化運作，以利未來開展相關規章制度及年度審閱。
- 以多元管道宣導誠信經營，例如教育訓練、政策宣導，從管理層內化到全體員工。

行動與成果

本公司制定有「利害關係人建言及申訴管理辦法」，並於公司網站成立利害關係人建言及申訴服務窗口，用以作為利害關係人於權益受侵害時之申訴管道，並於每季審計委員會報告利害關係人建言及申訴案件之處理情形。

- ◆董事會成員完成誠信經營、反貪腐等相關教育訓練達成率 100%
- ◆全體同仁簽署「員工行為準則」及「保密規範」，並透過影片宣導執行業務時應注意之事項：人數 / 時數
- ◆本年度並無貪腐、違反競爭行為及反托拉斯和壟斷之相關事件
- ◆本年度內部舉報系統，並無任何舉報案件

政策制度與落實誠信經營

為落實誠信經營，鉅明對於往來之供應商，除評估其誠信紀錄外，並要求須簽署「供應商清廉反賄賂承諾書」，且於契約條款中加入廉潔道德約定條款，明確要求供應商在業務活動中堅持廉潔、遵守道德規範。此外，公司針對具有較高不誠信風險之營業活動相關人員(如業務人員、採購人員等)，亦要求其簽署「清廉(反賄賂)承諾書」，並透過公告、教育訓練及公佈欄等方式進行宣導，以確保公司人員遵守道德規範和政策。本公司固定於新進人員到職時施予企業社會責任及誠信經營教育訓練，以宣示公司誠信經營的決心。

違反從業道德舉報措施流程

鉅明以誠信經營為核心價值，致力於提升透明度，樹立可信、負責之企業形象，本公司訂有「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等辦法，建立內部控制和監督機制，積極防範不誠信行為，至少一年一次向董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。

本公司建立不誠信行為風險之評估機制，於編制年度稽核計畫時，將不誠信行為風險之影響程度納入評估項目中，以定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並依風險評估結果規劃年度稽核作業，期能藉以防範潛在具較高不誠信風險之行為。

法規遵循

鉅明恪遵法規視為企業經營之基本原則，透過內部控制流程與機制，確保所有營運活動的合法性，針對可能之違法行為，透過調查與預防措施降低違法風險。本公司遵循相關法令規定，2024 年無重大違規之情事。

2.6 風險管理

為落實公司永續治理義務及掌握營運之內外部潛在風險，於2025年5月22日經董事會核准通過「風險管理實務守則」，依公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與客戶的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。本公司風險評估範疇包括但不限於市場風險、營運風險、財務風險、危害風險或其他可能使公司產生重大損失之風險。

此外，本公司參考國內外永續標準與規範 (GRI、SASB、TCFD 等)、內外部利害關係人溝通議題及整合公司組織內部資訊後，依公司整體營運方針來鑑別各類風險，並依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理策略，以保護員工、股東、合作夥伴與客戶的利益，增加公司價值。

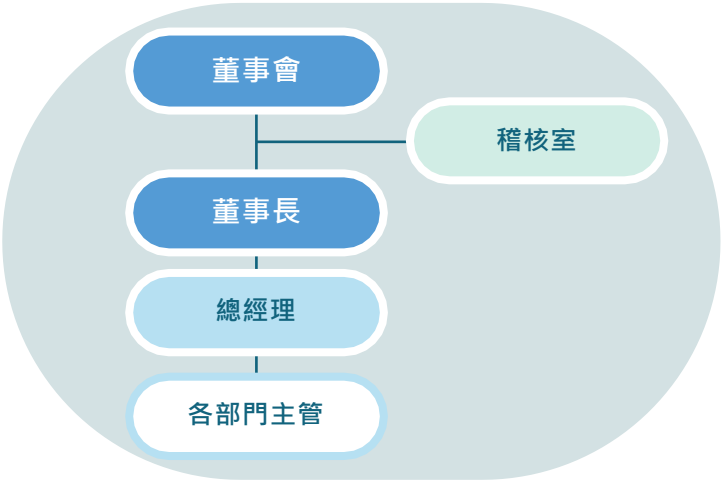
風險評估結果及因應策略

風險管理執行單位	本公司各部門主管與稽核室
風險管理負責單位	本公司董事會

風險管理政策

- 若有發生風險管理之情事，應立即呈報其直接上級主管、稽核室、總經理、本公司董事會。
- 本公司已按照主管機關制定的內部控制制度、內部稽核制度、公司內部控制制度自行評估程序等相關辦法，並依各辦法確實執行以控制風險，且由各部門主管嚴密監控相關風險，若有風險狀況發生得立即召開董事會討論。

風險管理組織架構圖



風險管理的執行與負責單位

負責單位名稱	主要職掌
董事會	本公司董事會為公司風險管理之最高單位，以遵循法令，推動並落實公司整　體風險管理為目標，明確瞭解營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。
經營管理會議	為董事長或總經理主持之主管會議或營運會議，負責審核第一機制起動的各種計劃、專案的風險評估。
管理部	管理部負責本公司之法規遵循之審查。為協助控管此法律風險，管理部除與本公司法律顧問保持聯繫外，並隨時檢查內部規章，期使本公司即時因應主管機關法規改變對本公司業務之衝擊。
財務會計部	本公司財務部門獨立於各業務部門之資金調度單位，負責監視每一業務單位之授信額度使用情況，以及掌理財務結構之整體規劃、會計制度之建立，確保風險控管機制與程序能有效執行。
稽核室	本公司稽核室為獨立之部門，隸屬董事會，職司評估內部控制制度之缺失及衡量營運效果及效率，適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，並協助董事會及管理階層確實履行其責任，進行定期與不定期之稽核等工作，以確實評估內部控制制度遵行之健全性、合理性及有效性。
各業務單位	各業務單位主管負有第一線風險管理之責任，負責分析及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。

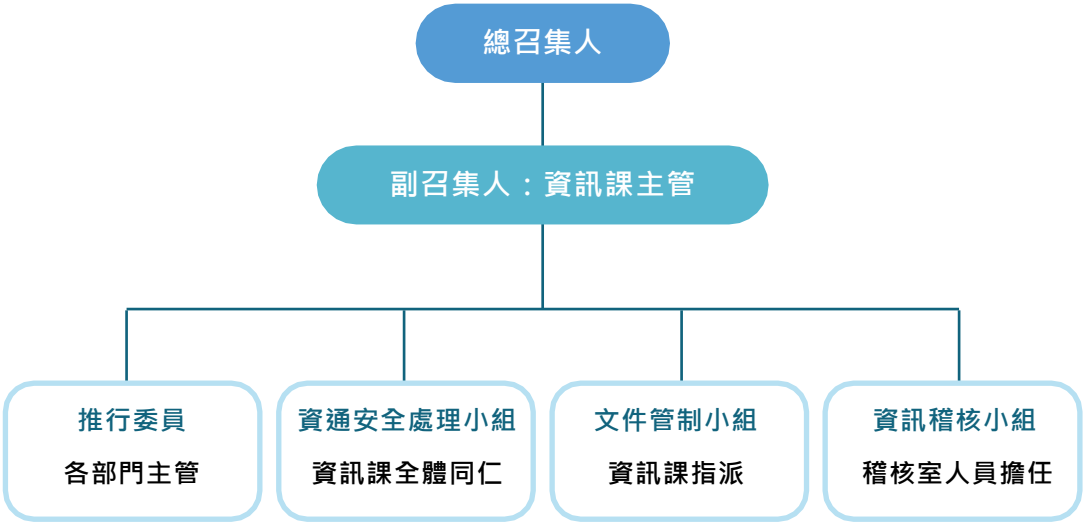
內控制度

內部稽核為獨立單位，隸屬於董事會，除列席董事會例行會議報告外，定期或必要時向董事長、審計委員會及獨立董事報告。鉅明 公 司 2024 年執行之稽核計畫，主要稽核發現項目多屬輕微疏失，皆於承諾期限內改善完成，內部稽核單位積極追蹤以確保內部控制制度得以持續有效實施。鉅明依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，訂有內部稽核實施細則，據以執行檢查及評估內部控制制度執行情形及衡量營運之效果及效率，適時提供改進建議，以合理確信內部控制制度得以持續有效實施；其查核範圍包含公司、子公司的所有營運作業；透過檢核稽核計畫中已辨識出之風險，或視需要執行專案稽核，作為評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據，並依規定提報審計委員會同意通過後，依法提請董事會決議。2024 年共進行 46 次內部稽核。

2.7 資安管理

鉅明為強化資訊安全管理、確保資訊的機密性、完整性與可用性、資訊設備（包括電腦硬體、軟體、週邊）與網路系統之可靠性以及同仁對資訊安全之認知，並確保上述資源免受任何因素之干擾、破壞、入侵、或任何不利之行為與企圖，針對資訊安全管理訂定資訊安全管理辦法，並為統一資訊安全管理等事項之協調、規劃、稽核及推動，成立資訊安全推動小組。

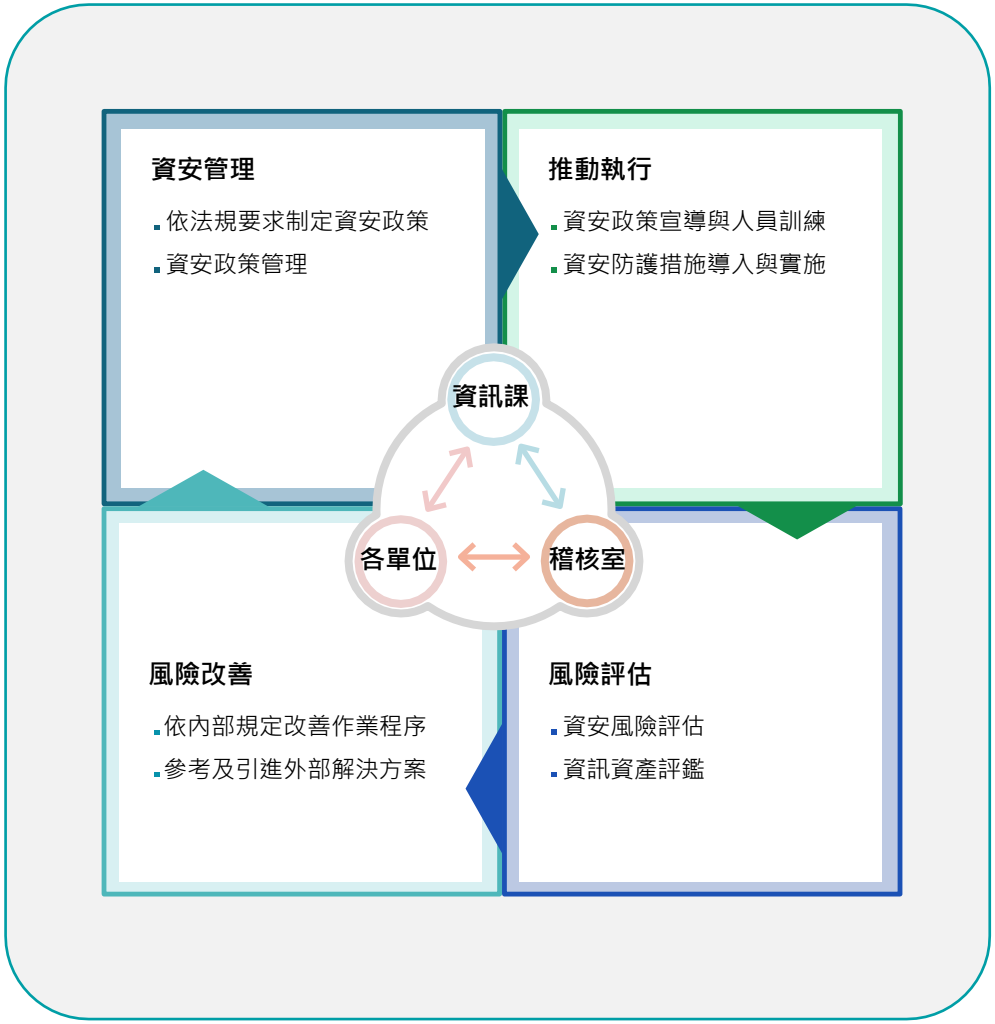
資訊安全組織架構



資訊安全小組權責

1. 資訊安全政策、計畫及技術規範之研議、建置及評估等事項，由資訊課負責辦理。
2. 資料及資訊系統之安全需求研議、管理及保護等事項，由各業務單位負責辦理。
3. 資訊機密維護及安全稽核等事項，由稽核室會同資訊課及相關單位負責辦理。

資訊管理風險評估流程



系統發展及維護安全管理

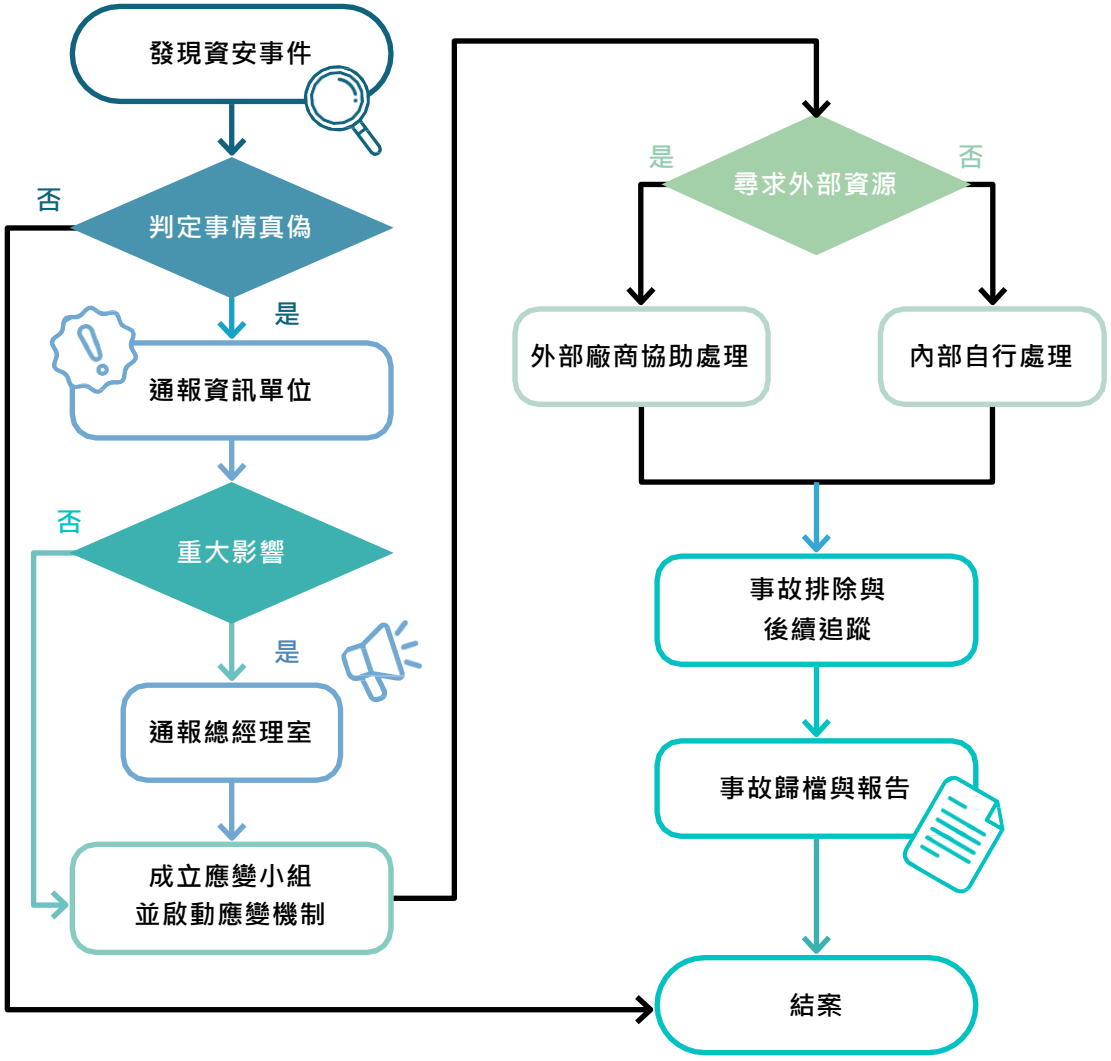
自行開發或委外發展系統， 應在系統生命週期之初始階段，即將資訊安全需求納入考量；系統之維護、更新、上線執行及版本異動作業，應予安全管制，避免不當軟體、暗門及電腦病毒等危害系統安全。

對廠商之軟硬體系統建置及維護人員，應規範及限制其可接觸之系統與資料範圍，並嚴禁核發長期性之系統辨識碼及通行密碼。如基於實際作業需要， 得核發短期性及臨時性之系統辨識及通行密碼供廠商使用，但使用完畢後應立即取消其使用權限。

委託廠商建置及維護重要之軟硬體設施，應在本公司資訊課相關人員監督及陪同下始得為之。

與委外廠商長期配合，不間斷地針對內外部進行資訊安全偵測與防範，並適時修補相關資安漏洞。

資訊安全通報機制



人員資訊安全教育訓練

- 對資訊相關職務及工作，應進行安全評估，並於人員進用、工作及任務指派時，審慎評估人員之適任性，並進行必要的考核。各業務主管人員，應負責督導所屬員工之資訊作業安全，以防範任何不法及不當行為。
- 針對管理、業務及資訊等不同工作類別之需求，定期辦理資訊安全教育訓練及宣導，建立員工資訊安全認知，提升資訊安全水準。
- 於使用資訊設備之場所，如會議室或辦公室設立資訊安全告示牌，以警示使用者於使用資訊設備上需注意資訊安全相關事項。

2024 年訓練實績 / 資安演練實績

2.8 股東權益維護

股東權益管理方針

管理目的

持續保有股東權益最大化，妥善運用資金，並降低營運風險，為公司營運資金的主要來源，鉅明定期揭露營運成果，創造股東最大利潤。

管理機制

定期透過股東會、法說會、股務手冊、財務報告、年度報告、公司網站或媒體新聞等方式揭露。

管理審查

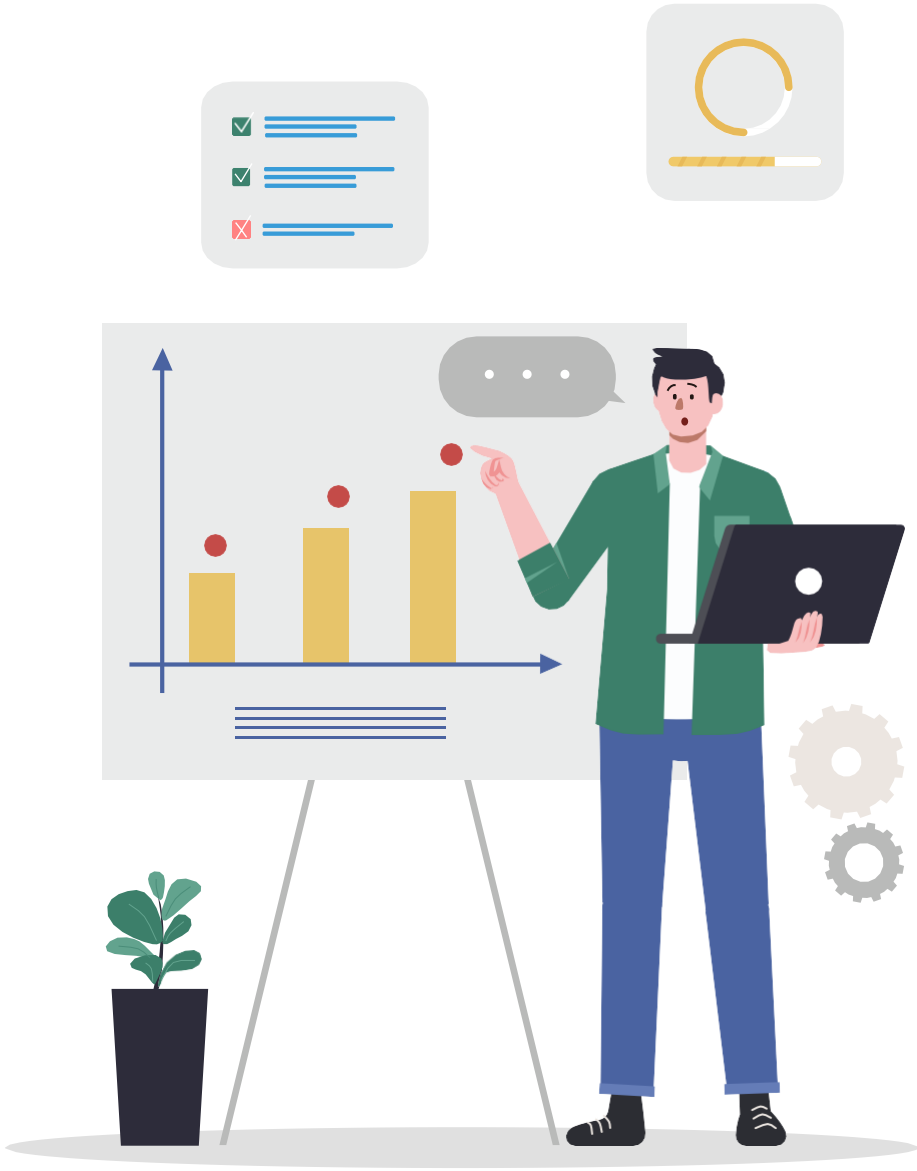
本公司遵循主管機關相關法令規範，致力於建構完善法令遵循制度，並因應法令變動適時更新相關作業規章，同時透過定期辦理內控自評作業與法令遵循教育訓練，強化全體員工之法令遵循意識，內化為全公司之法令遵循文化。

短中長期目標

短中期目標為每年至少召開 1 次股東會、每季召開法說會，以提升股東結構透明度。

行動與成果

2024 年營業淨利達NT$ 139,876仟元；每股配發現金股利NT$ 1.7元。



2.9 稅務

稅務方針

鉅明以董事會為稅務治理最高決策及監督單位，並由會計主管負責稅務管理，每年定期向董事會報告。鉅明以遵循稅務法規、善盡企業責任、審慎評估風險及資訊透明揭露為稅務政策，同時遵循法令規定之申報事項，確保稅務風險有效管理。

03

供應鏈管理

3.1 供應鏈管理 50

3.2 產品品質與服務 53

3.3 創新研發與專利 54

3.4 客戶關係管理 56

03 供應鏈管理

3.1 供應鏈管理

供應鏈管理方針

管理目的

本公司訂有「供應商責任守則」，要求供應商的所有活動都遵守所在國家的法律、法規，以保證員工有安全的工作環境、尊重員工人權、並且在經營中承擔環境保護責任和遵守道德規範。鉅明與長期配合之供應商建立良好的溝通管道，並重視廠區施工廠商各項作業安全性，因此建立穩定互信且永續經營之供應鏈關係，共同以尊重人權、降低工安與重視環保為目標一同成長。

管理機制

依照供應商評鑑輔導與發展作業程序，針對供應商進行盡職調查與定期執行稽核，確保供應商各項事項均符合法規與公司要求。合作廠商的責任包含但不限於下列項目：

- 不得雇用童工
- 保障勞工免於騷擾、歧視
- 保障勞工結社自由
- 保障移工權益
- 不報復政策
- 不得強迫勞動
- 符合勞基法工時規定
- 符合最低基本工資
- 符合職安法安全衛生要求
- 遵守環保法規
- 禁用管制化學品
- 禁用衝突礦產

管理審查

依循 ISO 9001 每年進行管理審查，確保供應商遴選、供應商月評鑑與年度稽核評鑑確實執行。本公司並提供自評表給廠商評估是否符合我方要求。為配合本公司反恐安全政策，要求合作貨運業者簽屬「商業夥伴聲明書」，以確保貨物運輸安全。本公司每年對於供應商進行評鑑，不符合要求者，給予持續輔導。

短中長期目標

短	供應商簽署企業社會責任承諾書60%
中	直接供應商完成 ISO 14064-1 盤查
長	直接供應商取得 ISO 14064-1 查證證書/直接供應商 2050 年完成碳中和

行動與成果

- 2024 年新增合格供應商 1家
- 2024 年共完成直接供應商稽核家數60家，合格率100%

產業價值鏈

上游	中游	下游
鈦金屬 不銹鋼金屬 碳纖維	鈦板 不鏽鋼板 碳纖維複合材料	運動器材 (自行車 , 高爾夫球具) 航空品 汽機車 生醫器材 3C 產品

供應商管理實績

經合格之供應商也必須每年度進行審核與評鑑 (品質、交期、價格、服務等)

	2023 年度	2024 年度
簽署供應商行為準則累計家數	170	190
未簽署、提供自家公司文件家數	33	50
簽署供應商總家數	137	60
簽署供應商佔全部供應商家數比例	81%	55%
累計簽署供應商年度採購金額佔比	70%	60%

新供應商評鑑

為確保供應鏈可持續性與社會責任，鉅明要求所有供應商填寫供應商評鑑表、合作廠商責任標準及簽署合作廠商責任標準自評表共同承諾永續發展精神。也需符合 ISO14001 環境管理標準，落實廢棄物管理及具備減碳方案、材料產品能符合法規為進行價格，交期及品質項目完整評估並確保新供應商能符合永續風險。

合格供應商管理

評鑑方式	供應商評比	文件稽核	免稽
直接供應商	定期針對品質、交期、服務等面向進行評核，以確保供應商之整體表現符合要求，並彙整作為年度評鑑依據	原物料供應商年採購月數、採購量低於一定數量，良率無異常	當年度考核皆為A級的供應商或無採購記錄者，隔年得排訂免稽
間接供應商		原物料供應商年採購月數、採購量低於一定數量者安排文件稽核	

原物料管理政策

為了有效掌握關鍵材料狀況，鉅明將原物料供應商進行風險等級區分，直接供應商為高風險，間接供應商為中風險，其他供應商則為低風險，並將直接供應商提供之原物料定義為關鍵原物料，定期針對直接供應商進行評鑑與追蹤。

為降低供應鏈斷鏈風險，鉅明因應策略包含：

1. 積極開發多元化供應鏈。
2. 建立安全庫存水位機制，以確保供應鏈斷鏈後仍可讓生產線運作。
3. 若遇材料稀缺，亦會與客戶協商使用替代材料。並定期針對高風險供應商進行 ESG 評估及永續風險評鑑，持續追蹤改善關鍵原材料風險。

在地採購

除了客戶指定或關鍵材料供應商外，也積極支持優先採購當地原產料。在地化採購可減少運輸成本及碳足跡，降低國際貿易風險匯率波動，同時也能促進地方經濟發展，鉅明在供應商選擇上，除了規格上考量及供應來源限制外盡可能提高在地化比例，材料選用過程要求廠商須通過相關檢驗，並附檢驗報告，除了避免對使用者產生危害也降低對環境的影響，注重本土供應商權益。

原物料採購用量占比 & 在地採購占比

	供應商		當地供應商		
採購類別	家數	採購金額佔比	家數	家數佔比	採購金額佔比
原料	55	1,053,344	16	29%	374,533
物料	284	205,339	267	94%	173,083
機械設備	28	36,963	27	96%	13,080
其他	43	4,358	42	98%	4,340

單位：新台幣仟元

原物料使用

本公司目前原料供應相當穩定，品質亦良好，供應狀況為：

1. 不銹鋼鋼錠：主要來源係國內供應商，部分採購自國外廠商。
2. 鈦料：主要來源係國外廠商，部分採購自國內供應商。
3. 毛胚：主要來源係國內廠商。

鉅明主要原物料均為不可再生原物料，為降低對環境的衝擊，在包材使用上均以可重複利用之材料為主，並由供應商自發回收後重複使用。

包材回收方式

本公司儘可能在生產過程中減少廢棄物的產生，並且採用回收和再利用技術，以減少廢棄物對環境造成的影響，並與合作夥伴建立循環經濟模式，將廢棄物轉化為有價值的產品或原料。

3.2 產品品質與服務

品質管理

管理機制

我們致力於提供高品質的產品與服務，以客戶滿意為核心，落實品質管理系統 (ISO 9001:2015)，確保公司能提供符合客戶需求與品質之產品，以數據作為基礎進行決策，確保達到客戶需求同時，也能持續改善。

品質方針

我們致力於提供高品質的產品與服務，以客戶滿意為核心，持續落實品質管理系統(ISO9001:2015)，定期覆核品質相關程序和文件適用性，並作為公司全面實施品質管理之指導綱要和各部門實施品質目標之依據。

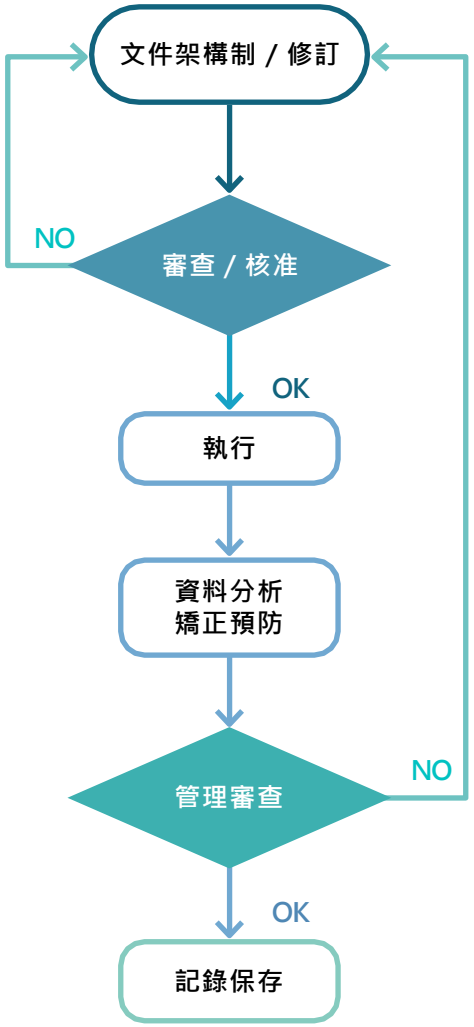
品質目標

提升客戶滿意度為優先，建立品質履歷，以降低產品不良率與退貨率，並提升即時反應的能力。

品質管理流程

依循 ISO 9001:2015，建立品質管理流程，各製程設定品質標準，進行品質監控，數據記錄，持續改善。

客戶導向流程 (COP)



客戶導向流程 (COP)

以顧客需求為核心，所建立的相關過程。此流程由客戶端的要求作為起始，經過正確的產品開發、驗證與嚴謹的製程管控，確保客戶需求與期待得以滿足的流程。

支援流程 (SOP)

每項主過程，衍生一個或多個支援性過程，包含文件/紀錄管控、人力資源、教育訓練等。

管理流程 (MOP)

對組織與品質系統管理的過程，包含內部稽核、管理審查、矯正預防、持續改善等。

有害物質管理

本公司環保專責單位定期向主管機關申報毒化物使用情況。其濃度必須遵守相關規定之有害物質的允許濃度。當客戶反應、生產製程、製程變更不符合規定時，鉅明會依程序執行並提出適當的有害物質解決方案。廠內易燃、易爆化學品的數量由專門小組嚴格控管，該小組成員包括化學品使用單位、生產管理人員、職業安全人員及採購人員，負責確保各廠區內化學品存放量不超過法規限制，並確保公司營運符合公共危險物品管制標準。有害廢棄物管理詳見 4.4 章廢棄物管理說明。

此外，公司對於化學品的使用、貯存、排放與清除，不僅投入污染防制設備（如空氣污染防治設備、廢水處理系統）及委託合格清除 / 處理業者，更積極強化人員教育訓練，使員工對危害預防有清晰認知，確保各單位與各層級皆重視有害物質管理。

管理成果

針對原物料有害物質管理，新原物料供應商需簽署「商業夥伴聲明書」、「鉅明合作廠商責任標準」，並提供安全資料表 (SDS) 、營業執照等相關許可，經管理部審核後才能成為合格供應商。

安全資料表(SDS)資訊每三年更新一次，若須變更材料成份，需提前告知且提供更新後安全資料表及第三方檢測報告給管理部，並送樣品給技術部門進行材料確認。若經本公司或客戶檢驗超出規範之管制標準，本公司將要求該供應商提出改善計畫，至改善完成後始能重新審查是否接受該供應商之材料，若無法改善，則需立即停止交貨。

鉅明的合格供應商皆符合本公司要求。對於出貨管理，產品標示、包裝、裝箱、出貨打包，以客戶要求為準。2024 年未發生違反健康安全法規、產品標示法規、客戶投訴或自願性違規之事件。

3.3 創新研發與專利

研發策略

鉅明近年研發費用逐年成長，主要用於新製程及複合材料相關技術的研發，並擴大研發團隊，深入新產品的測試與開發及持續投入複合材料及金屬粉末射出成型相關的技術研發與生產技術改進。

1. 持續於投入新技術與製程研發，以符合產品設計方向與潮流，協助客戶開發具備競爭力的產品，拓展銷售市場。
2. 導入生產履歷追蹤控管系統與自動化設備整合運用，落實數位化管理，以提升資源使用效率，並快速回應市場的變化。
3. 整合公司內部資源及外部廠商合作，開發高附加價值之產品，並尋求其他產業的發展機會。

預期產銷概況

1. 加強數位化管理及生產資訊數位化，與上下游供應鏈建立更密切的夥伴關係，取得更高的彈性、反應速度與競爭優勢。
2. 保持與客戶的深度合作，持續投入創新技術及製程的研發，提供客戶完整的解決方案，以提高客戶滿意度。
3. 強化公司資訊安全管理機制及資訊系統管理。

研發計畫

未來研發計劃	未來研發得以成功之主要影響因素	預計投入之研發費用
積木化高爾夫球頭設計開發	低成本，耐衝擊，耐天候組合，性能更符合市場	20,000
不銹鋼及鈦合金五金開發	模具開發，鑄造能力的提升	
低能自動化機器人系統開發導入	低能、減少人力、品質穩定	
單品多色 PVD 表面處理	環保節能，表面處理技術提升，遮罩材料的測試	
360 度無邊界碳纖維複合材料設計開發結合運用	提升球頭性能、增加擊球距離、幾何重心位置配置	
金屬粉末射出成型暨球頭設計應用	提高產品良率、創新設計、綠能製作以及減少人工需求	

(新台幣仟元)

未來發展

1. 鋁製球頭製程研擬與優化
2. 拓展粉末冶金製程 ，以爭取更多不同類型商品的訂單
3. 3D 金屬粉末列印對高爾夫球頭製作的研發
4. 零件組裝與車用五金的研發

行動與成果

2024 年研究成果

1. 全鋁製材質球頭的研發
2. 鋁材質球頭本體與不銹鋼配重組合的樣品開發
3. 3D 金屬粉末列印的配件製作研發
4. 粉末冶金推桿的製作研發
5. 樣品的新功能與耐久測試的新運用

公司近年研發成果與專利

本年度研發費用為 94,659仟元， 較上年度90,789仟元增加3,870仟元，主要用於新製程及複合材料相關技術的研發，並擴大研發團隊，深入新產品的測試與開發。近2年研發人力佔員工人數比 / 近2年研發費用佔營收比例及目前鉅明有效專利件數為 5 件。

單位：新台幣仟元

項目 / 年度	2023年	2024年
研發費用	90,789	94,659
營業收入	2,597,107	3,167,316
比例 (%)	3.50%	2.99%

專利編號	專利名稱	專利申請日期
D219060	輻條	110(2021).11.18
D219061	高爾夫球袋推車	110(2021).11.18
D219226	輪圈	110(2021).11.18
M624169	車輪快拆結構	110(2021).11.18
M624834	高爾夫球袋推車	110(2021).11.18

3.4 客戶關係管理

客戶服務管理方針

管理目的 鉅明重視客戶的意見和反饋，及時發現並解決客戶可能存在的問題，做為公司制定未來的發展策略和改進計劃之參考。

管理機制 鉅明針對客戶關注議題 (價格、品質、交期、服務) 定期以內部產銷會議追蹤及檢討，滿足客戶需求。

管理審查 每年透過客戶滿意度調查了解客戶需求，同時也能夠了解客戶對我們產品和服務的需求和期望。

短中長期目標 執行顧客滿意度調查 , 長期目標客戶滿意度>90%。

行動與成果 接受客戶稽核，稽核內容包含品質面、環境面、人權面等項目，透過文件稽核、實地稽核次數 2 次，結果均符合客戶要求。

每季一次與客戶開會討論，對於產品設計、生產技術、品質管理等議題交換意見，進一步了解客戶需求，並對新產品開發及未來合作方向取得共識；每年接受客戶委託第三方機構稽核，稽核內容包含工資工時、勞動條件、職業安全衛生、消防安全、環境面、人權面等項目，透過員工訪談、文件審查、實地訪察等，結果均符合客戶要求。

客戶溝通與服務

鉅明透過多種溝通管道傾聽客戶需求並將符合客戶需要視為第一要務，隨著科技的進步，產品的趨勢邁向多樣性與複雜化，鉅明在高爾夫球頭開發、製程設定、量產管理上不斷精進與改善，同時推動自動化機台的研發與投入量產，持續提升效率與品質，並透過員工對產品品質的重視與提升並優化現有產品製造，提供超越客戶期望之產品與服務，致力成為客戶可信賴之合作夥伴。

為了維護及提升客戶滿意度，具體滿足客戶的需求，回應客戶的期望，我們設立了專責人員負責蒐集各相關部門的客戶回饋資料，放置於系統資料庫中，各事業單位必須針對專責項目提出對策並進行進度的追蹤。為確保客戶對於鉅明的信任，我們對於客戶滿意度的管理指標，除了產品品質面，也包括了工程技術升級、交期管控、售後服務，以及企業社會責任的表現。尤其是供應鏈的勞動人權、環境管理及溫室氣體管理等議題，近年來也成為與客戶溝通的焦點。因此我們將企業社會責任資訊的回應及溝通，列為除了產品品質及服務外，與客戶互動及溝通的焦點。鉅明每季與客戶進行QBR營運績效評比(Quarterly Business Review)。2024年客戶滿意比率為90%，有效達成原定85%的年度目標。

2024 年客戶滿意度調查結果

最近 3 年客戶滿意度達成情形

	2022 年	2023 年	2024 年
目標	85%	85%	85%
實際	87%	87%	90%

客戶隱私

鉅明嚴謹維護客戶隱私權及合約協定保密承諾，遵循個人資料保護法等相關法規規範，將客資保護納入公司治理的重點項目，為落實個人資料保護及管理，鉅明參照在地之法規相關要求，訂定隱私權政策，作為隱私保護之最高指導原則，其涵蓋對象包含鉅明、子公司及供應商、承包商、協力廠商等。該政策對個人資料之使用及保護等相關事項皆有明確之規範及要求，我們要求所有成員應確實依循，以落實保護個人資料及相關權益。同時，在員工到職時的新人訓練中，我們也會將「客戶隱私權保護」納入課程中，透過訓練及管理，確保每位員工都能做好與客戶往來時之保密工作。在具體的機制管控下，2024 年並無因違反客戶隱私權或客戶資料遺失，而傷害客戶權益之事發生。

04

環 境 保 護

4.1氣候變遷調適與行動 59

4.2能源與排放 64

4.3水資源管理 66

4.4廢棄物管理 66

04 環境保護

4.1 氣候變遷調適與行動

面對日益嚴峻的經營環境，企業不可忽視法規要求和全球暖化所帶來的氣候行動。鉅明致力於永續治理推動，為響應金融監督管理委員會「永續發展路徑圖」及國家發展委員會「臺灣 2050 淨零排放路徑」，鉅明參考「氣候相關財務揭露建議」架構，及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之上市上櫃公司氣候相關資訊之揭露建議，進行氣候變遷風險、機會之評估與鑑別。在本公司現有的風險識別流程中，明確加入氣候風險這一類別。氣候變遷造成全球均溫日益升高，其中與能源使用有高度關聯性，鉅明於生產過程中，能源效率是我們關注的重點，各廠區積極管理外，將持續推動節能減碳措施因應未來的衝擊影響。

氣候變遷管理

氣候變遷是全球共同面臨的挑戰，為與國際接軌及兼顧永續發展需求，面對氣候變遷之影響，減碳已成為全球共同努力的目標。本公司於 2023 年開始積極推動各項能 / 資源盤查及管理，力求製程符合低污染、低耗能及節水等目標，投入綠能設施之建置和廢棄物回收再利用，以順應節能減碳潮流，最終達到碳中和之長期目標。

TCFD 建議揭露四項核心元素：風險機會鑑別評估

治理

鉅明ESG永續發展推動小組每季向董事會報告溫室氣體盤查及查證時程規劃執行進度，2023年氣候相關報告內容包括溫室氣體盤查及查證進度與規劃、風險管理運作情形(含氣候變遷風險)等，透過ESG永續發展推動小組運作並進行相關氣候議題之報告和討論，有利於制定更好的因應策略，促進鉅明之永續經營。

策略

面對日益嚴峻的經營環境，企業不可忽視法規要求和全球暖化所帶來的氣候行動。鉅明長期關注氣候變遷，並致力於永續治理推動，為響應金融監督管理委員會「永續發展路徑圖」及國家發展委員會「臺灣 2050 淨零排放路徑」，鉅明參考「氣候相關財務揭露建議」架構，及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之上市上櫃公司氣候相關資訊之揭露建議，進行氣候變遷風險、機會之評估與鑑別。

風險管理

鉅明參考TCFD建議之氣候風險與機會來源，透過會議討論盤點可能與鉅明相關之風險與機會議題，包括轉型風險(政策法規、技術、市場、名譽)、實體風險 (立即性、長期性) 及機會來源，針對各項議題定義情境範疇並進行風險/機會鑑別，以可能性 (發生機率、頻率) 及衝擊程度評估其對鉅明的影響程度，同時評估該議題預期發生之時程，將其分為短期(2025-2026年)、中期(2027-2030年) 以及長期 (2031-2050 年)，做為擬定因應策略依據。

指標與目標

為降低氣候變遷帶來的營運衝擊，本公司針對溫室氣體排放、再生能源使用、廢水回收、廢棄物減量、資源循環再利用等項目訂定短、中、長期管理目標，作為定期檢視和評估目標達成情況，制定相應的改善計畫如後附表。

2024 年氣候相關議題呈報董事會要點

董事會日期	執行措施	
2024/3/7	報告本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形	均依計畫時程進行
2024/5/7	報告本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形	均依計畫時程進行
2024/8/8	報告本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形	均依計畫時程進行
2024/11/5	報告本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形	均依計畫時程進行
	審議 2025 年度稽核計畫案（含永續資訊管理作業）	
	審議各項管理作業內部控制制度、新增永續資訊管理控制制度	

氣候相關風險機會影響與對策說明

風險項目		風險議題	預期發生時程	對鉅明影響	潛在財務影響	機會及議題	預計發生時程	對應策略
轉型風險	市場	1. 消費者需求變化 2. 原物料價格波動 3. 融資風險	短中期（1-5 年）	1. 隨著環保意識提高，消費者可能減少對高碳產品的需求，影響產品的市場佔有率 2. 碳稅、碳交易機制等政策可能導致高碳排產業的成本上升 3. 金融機構與投資者逐漸關注ESG（環境、社會、治理）表現，對高碳排企業的投資可能減少，影響融資成本與企業估值	銷售下降、營運成本上升、利潤減少；可能失去市場競爭力，企業估值下降	開發低碳產品與服務；建立碳管理與碳交易策略，如參與碳權交易市場；發展循環經濟，如產品回收再利用	短中期（1-5 年）	進入新市場，提升企業價值，吸引 ESG 投資；降低碳成本，獲取額外收益，提升競爭力

風險項目		風險議題	預期發生時程	對鉅明影響	潛在財務影響	機會及議題	預計發生時程	對應策略
轉型風險	技術	1. 新技術替代 2. 轉型成本高 3. 技術不確定性	中長期（3-10 年）	1. 低碳技術快速發展，可能使現有高碳技術或產品被市場淘汰 2. 企業若要降低碳排放，可能需要投入大量資金進行技術研發與設備升級 3. 未來可能出現新的環保技術，但若企業選擇錯誤技術路線，將面臨資本浪費與競爭劣勢	研發與設備投資成本高昂；若技術選擇錯誤，可能導致資金損失與資產減值	透過數位化與自動化優化生產流程；投資創新技術，如碳捕捉（CCUS）、智慧能源管理	中長期（3-10 年）	提高生產效率，降低人力與能源成本
	商譽	1. 公司形象受損 2. 來自品牌客戶壓力 3. 法律訴訟與責任	短中期（1-5 年）	1. 若企業未積極應對氣候變遷，可能遭受消費者與社會大眾的負面評價，影響品牌信譽 2.國際品牌開始要求供應商減少碳排放，未能達標的企業可能失去合作機會 3. 企業若未遵守環保法規，或因環境破壞造成損失，可能面臨訴訟風險與罰款	企業品牌價值下降，銷售減少；法律訴訟風險增加，可能面臨罰款與賠償費用	提前符合環保法規，降低法規遵循成本；建立永續文化，強化企業社會責任（CSR）工作；建立綠色供應鏈	短中期（1-5 年）	提升企業信譽，提高投資者信心
實體風險	立即風險：極端氣候災害		短中期（1-5 年）	颱風、洪水、野火等災害可能導致廠房受損、生產中斷	資產損失、土地價值下降；投資與營運成本大幅增加	投資氣候韌性基礎設施，如智慧能源、分散式發電	短中期（1-5 年）	增強供應鏈與生產穩定性，降低突發事件損失
	長期風險：水資源短缺		長期（6-10 年）	乾旱影響農業、製造業與電力生產等運作	水資源成本上升，影響生產成本與獲利能力	開發節水技術，如水回收與再利用系統；投資耐旱農業，如滴灌技術、鹽鹼地種植	長期（6-10 年）	降低水資源成本，提高生產效率

氣候變遷調適目標

目標 / 期程	短期	中長期
生產連續性	建立極端氣候下的應變計畫(如暴雨、停電)	導入備援電力與關鍵原物料儲備，建立全面災害下不中斷營運(BCP)體系
廢棄物減量	以 2024 年為基準年，減少每單位廢棄物產出(公斤/單位產品) 1%	2030 年較 2024 基準年減量 > = 6%
勞工健康	建立高溫作業警示與休息制度	建構健康與氣候共融的工作環境，引進廠房降溫技術(如隔熱材、綠牆)
廢水與排放管理	改善廢水處理能力，疏通改善雨水溝應對豪雨	建立排放彈性標準與預警系統，發展可回收再利用的循環水系統

環保支出費用

2024年，本公司積極投資環保，重點投入於污水處理設備的升級與改造。原有的薄膜生物反應系統（MBR）因無法應對產能提升帶來的污水量增長，現已全面升級為化學混凝處理系統。本公司投入千萬資金，引入電子監控系統，實現加藥及酸鹼控制的全自動化，確保污水處理效率大幅提升，穩定達到環保排放標準，為可持續發展目標前進。

相關環保工作支出費用如下表

項目	2022 年	2023 年	2024 年
空氣污染防治	492	1,664	755
水污染防治	498	103	1,198
一般事業廢棄物處理	7,180	6,413	6,712
小計	8,169	8,180	8,665

單位：新台幣仟元

* 不含固定資產投資

4.2 能源與排放

能源使用

鉅明能源使用包含外購電力、汽油、柴油、天然氣，其中以外購電力為主要能源使用，佔整體能源支出費用 91%，用於製程動力、空壓機及其他用電設施，其餘能源用途則分別為公務車、堆高機、燒結爐等。為有效管理能源使用，改善能源績效，鉅明於 2023 年 10 月導入 ISO 14064 進行溫室氣體盤查，並配合法規要求安裝電表及流量表，對重大耗電設備進行監控管制。

2024 年太陽光電發電量及各廠能源使用數據

能源類型			2024 電力	2024 天然氣
廠區	能源類別		(kwh)	(M^3)
裕民廠	太陽光電	出售	317,344	NA
和發廠	太陽光電	出售	363,683	NA
大發廠	耗能	購入	8,465,200	500,925
新厝廠	耗能	購入	2,509,000	NA
裕民廠	耗能	購入	3,871,344	NA
和發廠	耗能	購入	670,600	NA

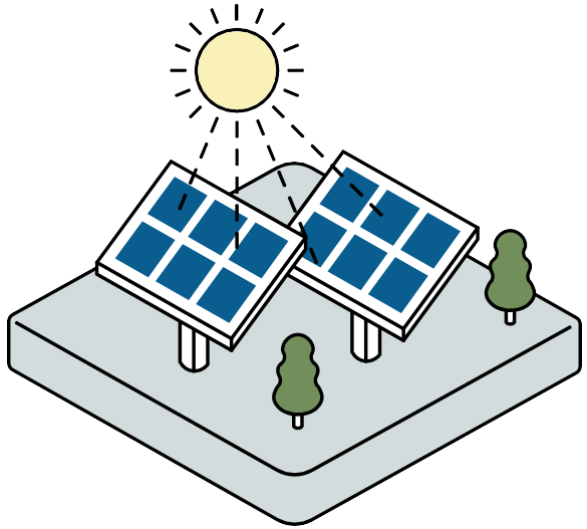
Note: 和發廠太陽光電統計期間為 2023/12/13~2024/12/17

節能措施與績效

本公司於 2020 年起啟動汰換老舊空壓機計劃，至 2024 年底，總共汰換了 14 台成效不彰空壓機，每年節電量約 1.5%。

溫室氣體管理

為強化溫室氣體管理，鉅明於2023年依循ISO14064-1：2018 標準進行廠內溫室氣體排放盤查，2026年12 月 將 完成第三方外部查證，並以2023年之排放量作為基準年，以確實掌握本公司溫室氣體排放狀況，盤查範疇包含類別 1、類別 2。



溫室氣體排放量

單位：公噸 CO2E

台灣廠	基準年
排放源	2023 年
直接排放（類別一）	1,203.982
間接排放（類別二）	6,699.938
其他間接排放（類別三～六）	12,527.29
總排放當量	20,431.21

鉅明減碳規劃

短期目標 (2025 年 -2026 年)

符合主管機關規定每年節電 1%

能源效率提升
- 更換高效節能設備（如節能空調）。
- 改善現有設備運行效率，減少能源浪費。

用電優化
- 調整用電高峰期，降低碳足跡。
- 引入再生能源（如購買綠電）。

廢棄物減量
- 推行資源回收與循環利用，提高廢棄物處理效率。
- 減少一次性包材的使用。

培訓與推廣
- 推動綠色文化，提升全員參與意識。

中期目標 (2027 年 -2029 年)

減少每支球頭廢棄物產出 1%

製程優化
- 導入低碳生產技術或製程，減少能源和原料消耗。
- 整合供應鏈，選擇低碳排放的原材料與物流方案。

再生能源佔比提升
- 提高自有再生能源的使用比例。

供應鏈與合作
- 與供應商、合作夥伴共同制定減碳目標。

長期目標 (2030-2031 年)

廢棄物回收，循環再利用達 80%

循環經濟模式
- 促進原材料的全循環利用，建立零廢棄生產模式。

建立碳管理系統
- 開發數位化碳排放監控平台，實現即時數據監測與決策。

全面改造基礎設施
- 所有生產及辦公設施轉型為低碳甚至零碳運營。
- 大規模使用智慧能源技術實現完全自主能源管理。

4.3 水資源管理

鉅明主要用水為自來水，水源為高雄鳳山水庫，取水均符合當地法規規範，未造成重大環境衝擊。未來公司亦將持續關注水資源風險，即時研擬因應策略。

2024年總用水量約 51,176 公噸。

近三年水資源使用

自來水用量	2022 年	2023 年	2024 年
大發廠	28,985	26,577	29,279
裕民廠	12,566	12,327	12,958
新厝廠	11,070	7,255	5,908
和發廠	NA	1,271	3,031
合計	52,621	47,430	51,176

單位：公噸

廢水監測統計

廢水排放量	2022 年	2023 年	2024 年
大發廠	16,062	10,640	12,787
裕民廠	8,593	6,399	8,041
新厝廠	NA	NA	NA
和發廠	NA	NA	NA
合計	24,655	17,039	20,828

單位：公噸

4.4 廢棄物管理

廢棄物管理方針

管理目的

為妥善處理廢棄物，鉅明依循廢棄物相關管理法規，委託具有合格許可證之清除處理機構進行相關作業。並定期確認受託單位資格，要求提供妥善處理文件，定期查訪委託之廢棄物操作管理情形，以善盡環境保護之義務。

管理機制

使用產出廢棄物 / 資源
- 廢棄物收集及分類管理
- 定期網路申報廢棄物產出和儲存情形
- 每月定期貯區巡檢確認法規符合度
- 源頭管理檢討，降低廢棄物產生
- 推動廢棄物減量方案

廢棄物清運管理
- 網路申報清除出廠之廢棄物重量
- 清運機具即時追蹤系統（GPS 定位）
- 委託共同處理管制遞送三聯單留存備查
- 清除廠商稽核管理

廢棄物處置管理 / 資源化再利用
- 處理廠商網路申報收受廢棄物重量
- 妥善清理紀錄書面文件留存備查
- 處理廠商稽核管理
- 資源化再利用紀錄彙整

管理審查 廢棄物廠商稽查管理

01 基本文件審查
- 環保許可證
- ISO 管理系統

02 廢棄物貯存 / 處理
- 法規符合度
- 處理方式與合約 / 聯單是否相符

03 廢棄物最終處理
- 最終處理方式及流向確認
- 最終處理方式與合約 / 聯單是否相符

行動與成果

加強宣導

廠內加強宣導廢棄物之分類及標示，以期增加廢棄物回收量，並降低一般垃圾之清理量。

廢棄物清運處置管理流程

1 分類收集

依廢棄物性質分為一般垃圾、一般事業廢棄物、有害物、可回收物等。

2 暫存管理

設置專區暫存，並標示類型與危險性。

3 檢測與記錄

定期做 TCLP 檢測，並建立廢棄物台帳。

4 合法處理

委託合格廠商處理，追蹤清運及處理流程。

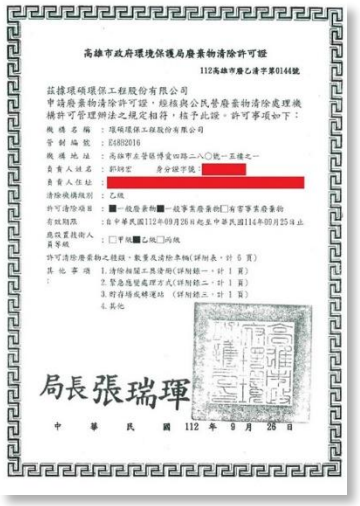
5 持續優化

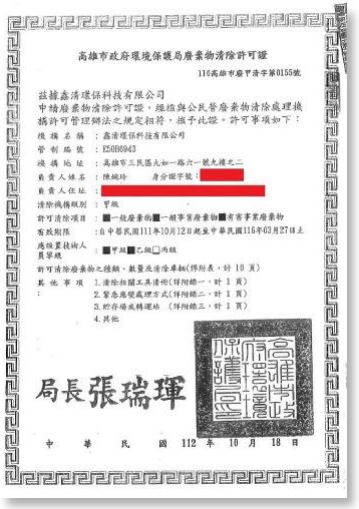
定期審視，提升減量與再利用效率，降低環境影響。

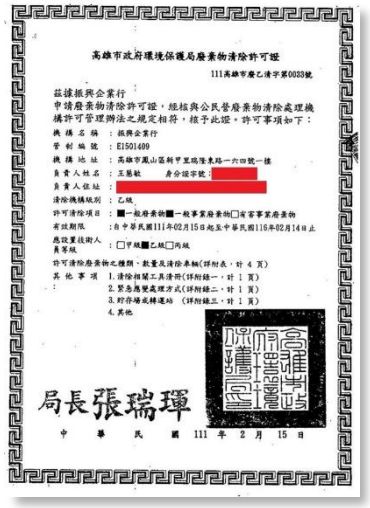
事業廢棄物清除

1. 當貯存場所堆置至一定量之廢棄物時，公司環保專責單位通知合格之清除機構入廠清除。
2. 清除作業時，專責單位派人監督，不得有廢棄物飛散、濺落、污染環境之情形發生，並應記錄清除日期、清除人、車號、廢棄物種類及數量。
3. 如發現有不合規定之清除作業，需立即改善。
4. 必要時，管理部須稽核清除商是否依法清理廢棄物。

清運廠商許可證


高雄市政府環境保護局廢棄物清除許可證
112高市廢乙清字第0144號
局長張瑞琿
中 華 民 國 112 年 9 月 26 日


高雄市政府環境保護局廢棄物清除許可證
116高市廢甲清字第0155號
局長張瑞琿
中 華 民 國 112 年 10 月 18 日


高雄市政府環境保護局廢棄物清除許可證
111高市廢乙清字第0033號
局長張瑞琿
中 華 民 國 111 年 2 月 15 日

近兩年廢棄物處置量統計表

	2023 年					2024 年				
項目	大發廠	裕民廠	新厝廠	和發廠	合計	大發廠	裕民廠	新厝廠	和發廠	合計
一般事業廢棄物	130	120	19	1	270	136	125	29	5	295
有害事業廢棄物	11	9	0	0	20	14	13	0	0	27
廢棄物清理量	141	129	19	1	290	151	138	29	5	323

單位：公噸

有害廢棄物管理

本公司有害廢棄物為廢化學溶劑，採專用儲存桶承裝，置於防洩漏棧板上，並存放於指定安全區域。該區域設有消防器材等安全措施，確保突發情況可即時應對。定期檢查儲存設施，防止洩漏與污染；廢溶劑記錄列帳、定期檢測、委託合格業者依法規進行清運處置。

05

職場發展與安全

5.1 人權管理 70

5.2 員工結構 71

5.3 招募任用 72

5.4 友善職場 74

5.5 人才發展 78

5.6 職業安全衛生管理 81

05 職場發展與安全

5.1 人權管理

人權政策

鉅明致力於維護員工基本人權，並積極建立良好的企業道德文化，透過公司人權政策與制度之建立，承諾遵循國際人權公約及準則定期進行人權評估。自我審視勞工、環境、安全、衛生、道德各構面，避免侵犯人權之情事發生。

政策聲明

本公司承諾尊重並促進所有員工、合作夥伴及相關利害關係人的基本人權，遵循《世界人權宣言》及相關國際標準，並積極履行《商業與人權指導原則》中的責任。我們將通過政策、教育訓練和透明溝通，確保人權風險得以有效識別及管理，並落實於日常運營中。

人權相關教育訓練

訓練範疇

1. 提供全體員工、新進人員及管理層定期的人權教育訓練，內容涵蓋反歧視、反騷擾、不得強迫勞動、自由結社等議題。
2. 與供應商及合作夥伴舉辦人權研討會，強化其對人權責任的認知。

頻率與形式

1. 每年至少舉行一次全員性的人權意識培訓。
2. 線上課程與實體課程相結合，提升學習效果。

人權相關協議及合約

供應鏈責任

1. 在所有供應商及外包合約中加入人權條款，包括反歧視、不得強迫勞動、自由結社等具體要求。
2. 要求合作夥伴簽署《鉅明合作廠商責任標準》，並接受公司定期稽核。

員工聘僱合約

在勞動合約中明確載明反歧視、反騷擾等政策，確保所有員工在公平、安全的環境中工作。

在人權風險評估機制

1. 定期進行人權風險評估，識別潛在的風險點，如地域差異、供應鏈中的強迫勞動問題等。
2. 針對高風險領域，制定具體的改善計畫，並建立報告與應急處理機制。

透明報告

每年發佈人權實踐報告，公開揭露風險評估結果及改善行動。

強迫勞動

零容忍政策

明確禁止任何形式的強迫或非自願勞動，包括但不限於扣押薪資、身份證件等行為。

監督與執行

1. 設立匿名舉報機制，讓員工能安全地報告疑似強迫勞動情況。
2. 每年進行內部及供應商的專項審核，確保無強迫勞動的情況。

自由結社

1. 尊重權利：支持員工依法成立或加入工會、參與集體談判的權利。
2. 溝通管道：提供員工意見箱及定期座談會，確保充分的溝通與意見表達機會。

反歧視及公平原則

在招聘、晉升、薪酬及福利分配上，堅持不因種族、性別、宗教、年齡、國籍、身心障礙等進行任何形式的歧視。

反騷擾

提供安全工作環境

1. 提供零容忍的工作環境，明確禁止任何形式的性騷擾、霸凌或言語攻擊。
2. 設立匿名申訴熱線，確保每一個案件都能被及時受理並妥善處理。
3. 為受害者提供心理輔導或法律支持。

5.2 員工結構

2024年鉅明員工總人數　1,165人，女性668人(57%)、男性497人(43%)，皆為正職、全職員工。若以職別區分，主管61人(5.24%)、非主管(含其他員工)1104人(94.76%)。

鉅明致力建立工作平等和具有多元包容性的友善工作環境，所有同仁不論性別，都享有同等的薪酬待遇和晉升機會。本公司落實工作平等及具多元包容性之友善工作環境，全體同仁不分性別皆擁有同工同酬的獎酬條件及平等的晉升機會，本公司2024年非管理職員工中，女性員工占比為59%、管理職員工中，女性主管占比為24%，讓員工不因性別限制，皆能擁有相同之舞台發揮。

在身心障礙員工及原住民員工聘僱方面，本公司均依據《身心障礙者權益保障法》招募及聘用，針對未足額部分除依法令規定向勞工主管機關繳納身心障礙者就業基金差額補助費外，還擬定預防改善措施，2024年聘用身心障礙員工人數18人(1.545%)、原住民員工人數0人。

人力結構說明

2024 年員工概況：
鉅明台灣地區皆雇用正式員工，男女性別學歷分布情形如下

	男性	男性比例	女性	女性比例	總計
博士	1	0.2%	0	0.0%	1
碩士	9	1.8%	8	1.2%	17
學士	108	21.7%	99	14.8%	207
專科	19	3.8%	33	4.9%	52
高中職	338	68.0%	479	71.7%	817
其他	22	4.4%	49	7.3%	71
總計	497		668		1165

註：
1. 資料數據為人力資源管理系統 2024 年 12 月 31 日之在職員工人數，與前年度相比無顯著變化。
2. 2024年底員工無兼職、臨時、無時數保證類別員工。
3. 高階主管定義：特助及協理 (含) 以上管理職。
4. 本公司各階主管皆本國籍。

5.3 招募任用

吸引優秀的人才、留住人才，是確保公司能長期發展和維持競爭優勢之關鍵因素。建構穩定的人力資源體系不僅能夠吸引具有優秀能力和潛力的人才進入組織，還能夠提供員工所需的照顧和福利，確保他們的權益得到保障。員工是企業永續經營最重要的資產，企業的成長與發展都依賴著員工的貢獻與付出。鉅明積極建立人性化的管理文化，不論在員工招募或任用，均嚴格遵循勞動法，且不因種族、膚色、年齡、性別、星座、血型、籍貫、性傾向、性別認同及表現、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況在聘僱上有歧視求職者之行為。如營運有重大改變，除召開勞資會議列入重大議題討論取得勞方代表同意外，若有人員異動或勞務條件變更，均依《勞動基準法》最短預告期規定，通知受影響同仁。

員工招募管道

2024年持續舉辦校園徵才，包括地方徵才活動說明會、內部徵才與線上召募，希望透過多元管道發掘並培養出具有潛力的人才，使其成為未來的管理層或專業人員。

2024 年徵才活動實績

1. 參與四場就業中心舉辦的徵才活動
2. 刊登內部介紹宣導海報
3. 利用人力銀行 (104) 刊登徵才廣告
4. 利用人力銀行 (1111) 刊登徵才廣告
5. 使用區域仲介提供面試機會

員工留任

2024 年鉅明新進員工人數共 152 人 (男性 99 人，女性 53 人)，總新進率 13%；離職人數共 206人 (男性 104 人，女性 102 人)，總離職率 17%，持續維持穩定的人力資源狀態。

2024 年 1 月 ~12 月新進員工人數

		新厝廠		大發廠		裕民廠		和發廠	
年齡		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
18-29 歲	男	3	43%	30	35%	16	29%	0	0%
	女	0	0%	13	15%	11	20%	2	67%
	小計	3	43%	43	50%	27	48%	2	67%
30-50 歲	男	1	14%	24	28%	13	23%	0	0%
	女	2	29%	14	16%	10	18%	1	33%
	小計	3	43%	38	44%	23	41%	1	33%
50 歲以上	男	1	14%	5	6%	6	11%	0	0%
	女	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	小計	1	14%	5	6%	6	11%	0	0%
合計		7		86		56		3	

註：
1. 新進率 (%)= 當年度該類別新進人數 / 當年度員工總人數。
2. 新進人數包含中途離職之員工。

2024 年 1 月 ~12 月離職員工人數

		新厝廠		大發廠		裕民廠		和發廠	
年齡		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
18-29 歲	男	3	33%	20	16%	10	29%	0	0%
	女	1	11%	21	16%	16	20%	1	33%
	小計	4	44%	41	32%	26	48%	1	33%
30-50 歲	男	4	11%	36	28%	16	23%	0	0%
	女	1	44%	34	27%	23	18%	2	67%
	小計	5	56%	70	55%	39	41%	2	67%
50 歲以上	男	0	0%	14	11%	1	11%	0	0%
	女	0	0%	3	2%	0	0%	0	0%
	小計	0	0%	17	13%	1	11%	0	0
合計		9		128		66		3	

註：
1. 離職率 (%)= 當年度該類別離職人數 / 當年度員工總人數。

5.4 友善職場

薪酬制度

鉅明在考量外部競爭、內部公平及合法性之前提，提供合理且具市場競爭力之薪資，並與公司績效評核連結，提供多元並具競爭力的薪酬制度以員工利潤共享的理念，吸引、留任、發展、激勵員工。另依公司章程明定，公司年度如有獲利，除尚有累積虧損，應預先保留彌補數額外，將依稅前淨利提撥不低於 6% 為員工酬勞。

鉅明以優於勞基法最低基本工資聘用新進員工，提倡職場多元化與平等，全體同仁薪資結構不依人種、性別、宗教、年齡、性向而有所差異。此外，公司依所訂定的「薪資管理辦法」執行各項薪資核敘、調整及核發等作業。按營運狀況給予各項獎金，如：績效獎金 / 季獎金 / 生產獎金 / 年終獎金。各項補助，如：生育補助 / 教育補助 / 生日禮金 / 三節禮金 / 旅遊補助 / 部門餐會 / 公司尾牙 / 公司社團補助等，持續提供具市場競爭力的薪資水準。

2024 年基層人員平均標準薪資與該年度最低工資相比，皆符合台灣當地法令基本工資 27,470 元標準，男女薪資差異主要與人員工作站別性質不同差異因素有關。

2024 年男女基本薪資與薪酬比

	男性		女性	
職務分類	2023 年	2024 年	2023 年	2024 年
高階主管	1.31	1.24	1	1
主管人員	1.16	1.18	1	1
基層人員	1.12	1.11	1	1

註：
1. 高階主管定義：特助及協理(含) 以上管理職。
2.「基本薪資」為每個月固定發放之經常性薪資；「薪酬」為年度總薪酬，包含月薪、獎金等。
3. 本表以台灣營運據點為主。

2024 年度薪酬比率

年度	全時員工人數	全時員工平均年薪數	年薪中位數	最高薪酬與員工薪資中位數之比率	薪資成長比率
2022	1,118	538,682	504,824	269.4%	-3.4%
2023	1,137	446,340	419,392	302.6%	-2.4%
2024	1,109	533,659	505,093	287.1%	4.3%

勞資協議

本公司一向以誠信對待員工，並遵循相關勞動法規保障員工合法權益，並透過充實安定員工生活的福利制度及良好的教育訓練制度與員工建立起互信互賴之良好關係。

鉅明公司重視與同仁間之溝通，支持所有員工獨立、自由結社並給予集體談判協商權利。鉅明確保時時維持良好的勞雇溝通管道，勞資條件調整上也能符合每位關係人需求。雖無設立工會及訂定團體協約，但透過每季度定期勞資暨企業社會責任會議，討論行事曆、法定及變形工時班表、企業社會責任（勞工、安全衛生、環境、道德、管理系統）相關議題，透過內部設置多元溝通管與同仁進行溝通，貼近同仁傾聽心聲，及時反映各項意見及建議，作為維護員工權益之管道。2024 年無勞資爭議之情事發生。

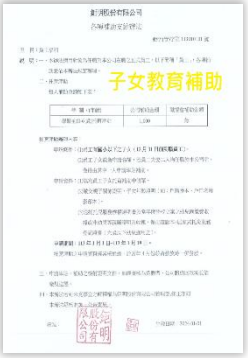
勞資會議	2024 年四廠共舉行 16 次
職福會	2024 年共舉行4次
意見箱	2024 年度投書件數0件
員工申訴專線	07-7872935#28

員工福利

在員工照顧與福利方面，本公司除了依法規提供每位員工的勞保、健保、勞退、育嬰假和其他勞動基準法規定的相關假別外，並成立職工福利委員會，提供多元且優於法規的員工福利措施。2024年員工福利費用(不含薪資)共約4,596,167元，平均每位員工的福利費用為3,945元。

福利項目 / 具體措施

- 依法成立職工福利委員會
- 員工旅遊
- 三節禮券及生日發放禮品或代金
- 員工子女獎助學金
- 對同仁之婚、喪、撫卹、住院提供各項補助費用
- 職災補償
- 教育訓練
- 績效獎金、年終獎金及員工分紅制度獎勵員工、共同分享經營成果
- 每年員工體檢



育嬰福利

本公司遵循勞動部「育嬰留職停薪實施辦法」，提供符合資格之員工育嬰留停，確保員工依法享有育嬰假的權益。2024 年共計30位員工符合育嬰留停申請資格，共計13名員工申請育嬰留停，復職率83%、留任率100%。

近二年育嬰留停情形

項目	男	女	合計
符合申請育嬰留職停薪人數	9	21	30
實際申請育嬰留職停薪人數	1	12	13
當年度應復職人數 (A)	0	12	12
當年度申請復職人數 (B)	0	10	10
前一年度育嬰留停復職後人數 (C)	0	11	11
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (D)	0	11	11
復職率 (B/A)	0%	83%	83%
留任率 (D/C)	0%	100%	100%

備註：
1. 符合育嬰留停申請資格指子女 3 歲以內的員工
2.「留任率」指員工育嬰留停復職後留任一年以上之比率

項目	當年度累計發出 (元)
生育獎勵每胎 1 萬	130,000
育兒津貼每月 2 千	754,000
合計	884,000

退休福利

為保障員工退休後的經濟保障，協助同仁能在退休前後妥善安排並適應未來的生活改變，鉅明嚴格遵守法令規定，依據「勞動基準法 (舊制) 」與「勞工退休金條例 (新制) 」，按月為每位員工提撥勞工退休金。截至 2024 年底，採用全舊制員工比例為1.63%；新制比例為 69.61%。

適用舊制退休金

本公司對正式聘用員工訂有退休辦法。依辦法規定，退休金之給付按其工作年資，年滿一年給予兩個基數，超過十五年之工作年資 (三十個基數) 後，每滿一年給予一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者，以半年計，滿半年者以一年計。退休金基數的標準，係指核准退休前六個月之平均工資。

本公司設有勞工退休準備金監督委員會以管理退休準備金之提撥、提領等事宜。

適用新制退休金

自2005年7月1日起，本公司因應勞退新制之施行，設立勞工退休金提繳單位，並按月為選擇勞退新制之員工提繳勞退金，提繳金額按其申報提繳工資之6%。本公司保留員工年資，員工達退休資格時，則按其新舊制年資計算退休金。

單位：新台幣仟元

廠區	2022		2023		2024	
	企業部份提撥	個人部份提撥	企業部份提撥	個人部份提撥	企業部份提撥	個人部份提撥
大發廠	15,503	1,802	15,219	2,323	14,638	2,522
新厝廠	2,229	461	2,174	540	2,097	539
裕民廠	6,332	221	6,564	308	5,333	382
和發廠	16	0	805	115	1,643	195
退休計畫項目	金額	人數	金額	人數	金額	人數
	5,312	2	16,665	11	10,980	7

5.5 人才發展

本公司深知欲在日趨競爭且多變的環境中佔有一席之地，並求永續經營與發展，則公司管理制度之強化與人力資源之培訓乃為其重要的施行方針。和諧的勞資關係亦是相當重要的一環，需靠良好的員工福利制度來維繫。有鑑於此，本公司除了藉由書面化和標準化的制度建立一套合理且健全的管理制度外，並特別重視員工福利與團隊士氣之激勵，以期維持和諧的勞資關係、提升經營績效，共創公司最大利潤。

安全職場承諾	遵守安全法規，致力於提供安全的工作場所給每位同仁。並依據同仁的工作績效及表現，提供公平的薪酬水準、適當的薪資福利、合理的升遷管道、共學共好的職場環境。
制度化承諾	公司優先保障同仁工作權益，避免侵害同仁權益行為發生。而同仁亦需依循公司明定的規章制度，若違反規章則可能會受到公司懲戒。
工作激勵承諾	針對同仁的職務內容，定義具體且可量化的工作指標。並透過定期性工作績效評核，檢視同仁及主管的表現，並透過具體績效獎勵措施，適時獎勵同仁，吸引人才長期留任。
共同成長承諾	藉由員工教育訓練拓展員工技能，採取多能工提高人力資源運用效率，以尋求最佳競爭利基。依各職能需求設立專業課程內容，持續將鉅明打造為成長型的工作環境，讓跨部門同仁之間得以共學共長、知識交流，凝聚同仁們對於與鉅明一同成長的決心。

教育訓練計畫

本公司提供員工所需的技能培訓，並鼓勵員工在職進修，增加自我職能以滿足職業發展需求。

教育訓練類別

類別	訓練內容
新人訓練	▪ 公司介紹與文化認同 ▪ 工作內容與流程 ▪ 團隊合作與溝通技巧 ▪ 基礎安全衛生知識
專業進修	▪ 根據員工不同職務需求進行專業課程培訓，例如：業務、財務、品保、人資等 ▪ 應用技能訓練，例如：專案管理、軟體應用、數據分析、人際關係等
主管訓練	▪ 領導力與管理能力提升，例如：決策能力、溝通技巧、問題解決、危機處理等 ▪ 團隊建立與管理，例如：培養協作精神、建立目標導向的團隊、提高團隊凝聚力等 ▪ 專業能力進修，例如：法規遵循、財務管理、產品趨勢、技術升級等
其他	▪ 開發個人潛能，例如：溝通技巧、舒壓管理、心理健康等

員工培訓

各職級員工教育訓練受訓時數

性別	總訓練時數	員工人數	每位員工平均受訓時數
男性	1,516	497	3.1
女性	284	668	0.4

2024 年度教育練統計表

項目	性別	受訓總時數	平均受訓時數
高階主管	男	146	0.3
	女	0	0
一般管理職	男	1,159	2.3
	女	205	0.3
非管理職	男	211	0.4
	女	79	0.1
	合計	1,800	0.6

註：

1. 各性別人員當年度平均受訓時數 = 當年度各性別人員受訓總時數 / 當年度各性別人員總人數。

1. 高階主管定義：特助及協理(含) 以上管理職。
2. 一般管理職定義：非高階主管之其他管理職。

教育訓練類別

員工類別	課程內容	總訓練時數	訓練人數	平均訓練時數
管理類	▪ TTQS 企業機構版個案解析與實作研習 ▪ 勞資事務證照班 ▪ ISO 27001:2022 資訊安全系統主導稽核員訓練課程 ▪ 國貿實戰技巧 2/2: 關流篇、金流篇	126	4	31.5
職安類	▪ 公共危險品 / 職災事故調查 / 承攬商管理 ▪ 急救人員回訓 ▪ 工廠管理輔導法及其子法修法與工廠危險物品申報作業說明會 - 高雄廠 ▪ 高壓氣體設備作業說明會 ▪ 粉塵作業主管受訓 ▪ 甲種業務主管訓練 ▪ 缺氧局限空間作業宣導會 ▪ 缺氧作業主管回訓 ▪ 製造業職災宣導會 ▪ 防火管理人回訓 ▪ 特化作業主管回訓 ▪ 高壓設備人員回訓	154	32	4.8
技術類	▪ 輻射人員證照回訓 ▪ 乙級廢 (汙) 水處理專責人員訓練 ▪ 堆高機人員受訓 / 回訓	139	9	15.4
品質類	▪ 鋁合金表面處理與問題解決方案 ▪ 鋁合金材料及熱處理 ▪ 標準差綠帶培訓	1,357	37	36.7
財會類	▪ 內稽人員的新挑戰 - 永續資訊揭露和管理政策及相關稽核要點之解析 ▪ 如何調整內控制度以因應 ESG 之新規範 ▪ 如何應用「機器人流程自動化」(RPA) 提升內部控制效能 ▪ 最新「年報 / 永續資訊 / 財報編製」相關法令彙析與內控管理實務	24	4	6
合計		**1,800**	**86**	**20.9**

2024 員工教育訓練費用總計為 1,162,520元

員工平均訓練費用

性別	受訓總費用	平均受訓費用
男性	948,818	1,909
女性	213,702	34
合計	1,162,520	320

單位：元

註：各性別平均受訓費用 = 當年度各性別受訓總費用 / 當年度各性別總人數。

績效考核

為了激勵員工實現公司年度營運目標，日後將透過組織資源和管理機制，以促進分工合作和垂直整合。作為提升員工績效管理、薪酬管理、員工訓練發展及員工晉升異動之參考。鉅明重視每位員工的職涯成長和發展，擬自 2025 年起將定期進行績效評核，透過評核制度的運作，提供有助於員工個人成長和職涯發展的支持和指導，同時提高組織整體的績效和競爭力。

2024年已對績效管理應有流程、績效管理應具備之知識進行設計與課程。擬持續追蹤並檢視主管職同仁的學習狀況，透過主管學習、身體力行，展現更正面且開放的態度與同仁進行面談互動，以期建構公司良善的溝通環境，達到雙向溝通的效果。

5.6 職業安全衛生管理

為防止職業災害、保障勞工安全與健康並使員工於作業時有所遵循，依據職業安全衛生法第 34 條及勞工安全衛生法施行細則第 41、42、43 條規定，訂定「鉅明股份有限公司安全衛生工作守則」。

本公司安全衛生政策

尊重生命，安全不容妥協
防止災害，工作不容馬虎

我們的承諾

- 恪遵守職業安全衛生法，建立並維持安全健康的工作環境，消除任何可能導致人員傷亡或財產損失之意外災害。
- 確保設備及生產過程之安全，保障員工、承攬人員和社會大眾的安全與健康。
- 建立制程安全管理制度，並持續改善績效。
- 加強從業人員教育訓練，提升員工安全意識，防止災害事故發生。

職場安全衛生管理管理方針

管理目的

- 創造安全有紀律的作業環境，朝零災害的目標努力
- 採用適當的風險控制，減少危害之風險
- 遵守職安衛法規及其他相關規範要求
- 推動健康管理，重視員工身心健康
- 透過定期稽核與審查，提升職安衛管理績效

管理機制

- 推動職業安全衛生管理系統
- 審視安全衛生管理績效及法規符合度
- 定期召開安全衛生委員會，檢討安全衛生管理執行成效

管理審查

- 定期辨識、評估和控制作業危害，對機械設備進行點檢管理
- 標示危險和有害物質，進行有害定期作業環境的監測
- 執行採購和承攬商管理，制定安全衛生作業標準，進行定期檢點和現場巡視
- 推動安全衛生教育訓練和健康促進事項

短中長期目標

短期

- 每年持續辦理職業安全教育訓練課程
- 依年度計畫執行消防演練、緊急應變措施、緊急處理演練
- 定期辦理健康促進宣導
- 降低職災年度 1 件以下、重大職災 0 件

中長期

- 制定政策、教導、巡檢、監督改善、預防再發生
- 因應新廠區範圍廣大，強化各單位間之溝通聯繫及支援
- 職災 0 事故

2024 年成果實績行動

消防演練場次：10

安全衛生相關教育訓練（含健康促進）：

場次：14

人次：323

人次總時數：8,075

承攬商作業安全訓練場次：2

安全衛生目標

短期目標(2025年-2026年)	中期目標(2027年-2029年)	長期目標(2030年-2031年)
零職災、廠區消毒1年2次、飲用水水質檢測每季 1 次	作業環境工程改善，降低危害因子，維護勞工安全及健康，員工體檢覆蓋率達90%	建立綠色職場，提升職場健康計畫，減少 30% 勞工過勞風險

勞工安全委員會

項目	全公司人數
主任委員 (職務名稱)	1 位 (協理)
副主任委員(職務名稱)	2 位 (廠長、副廠長)
部門主管	6 位
安全衛生人員代表人數	4 位
技術人員代表及廠護	2 位
勞工代表人數	13 位
勞工代表比例	46%

2024 年執行措施

項目	頻率
安全閥測試	每年 1 次
高壓氣體設備檢查	每年 1 次
第一種壓力容器檢查	每年 1 次
堆高機檢查	每日 / 每月 / 每年 1 次
通風排氣裝置檢查	每日 / 每月 / 每年
升降機維修保養	每月 / 每半年
液態天然氣管路	每年 1 次
高壓電設備檢查	每年 1 次
消防檢修申報	每年 1 次
消防演練	每年 2 次 , 4 廠共 8 個場次
公共安全檢查	每 2 年 1 次

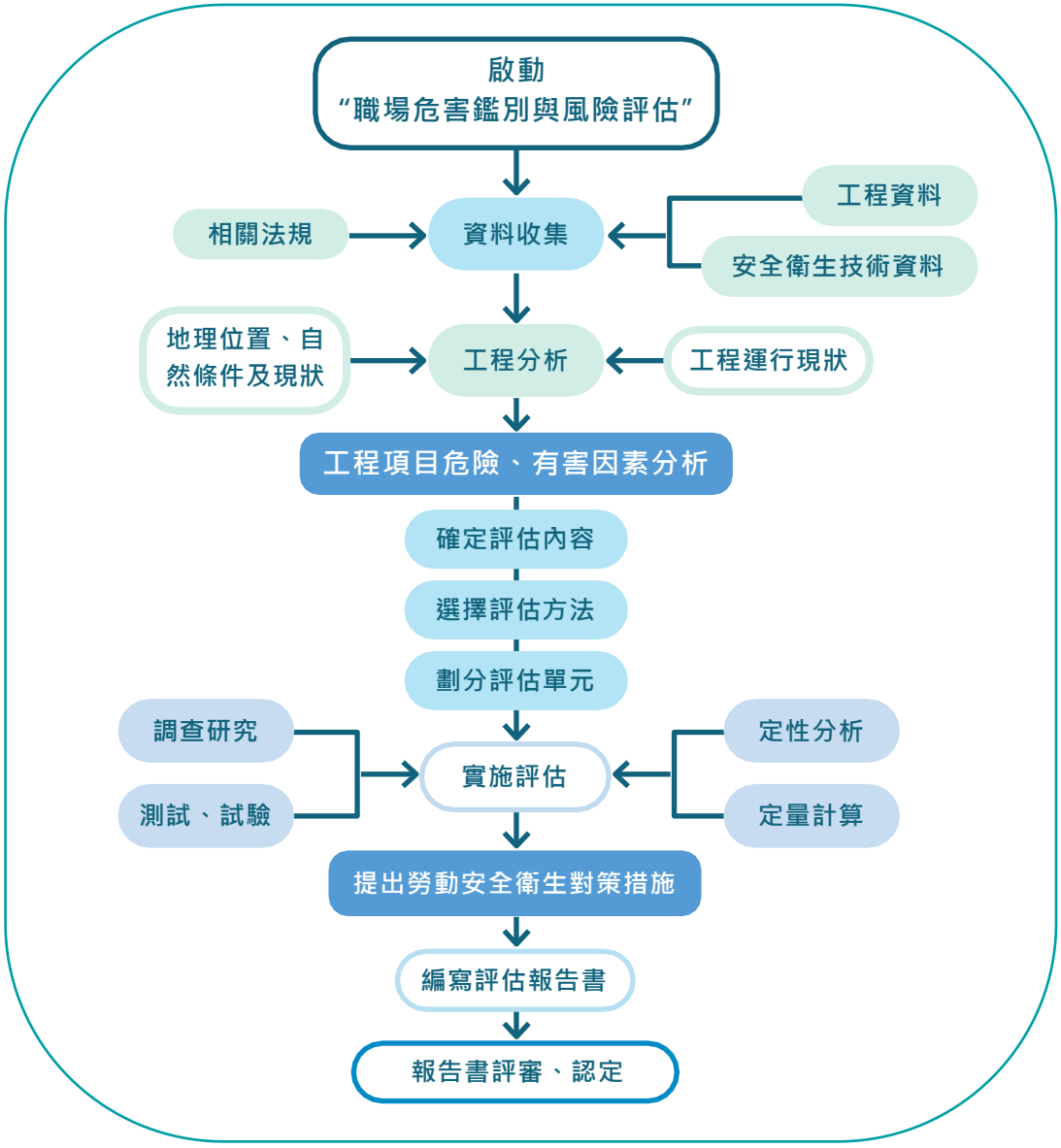
員工健康管理 & 促進

- 急救 /AED 教育訓練 : 每年 2 次，4 廠共 8 場次
- 員工健康檢查 : 每年 1 次
- 健康講座 : 每年 1 次

2024 年廠醫、職護的追蹤訪談、醫師問診、配工訪查、母性保護諮詢等次數統計如下表 :

廠區	次數
大發廠	119
裕民廠	141
新厝廠	19
和發廠	23
合計	302

職場危害鑑別與風險評估



評估工作可分為三個階段：

01 準備階段

收集有關資料，現場勘察，進行初步的工程分析和危險、危害因素的識別，劃分評估單元，確定評估方法。

02 準備階段

對工廠進行安全狀況調查、綜合分析，　對各評估單元的主要危險、危害因素運用相應的評估方法進行定性分析和定量計算，評估出可能發生的事故類型及危險、有害程度，分析符合國家相關法律法規要求的情況，並提出勞動安全衛生對策措施。

03 報告書編寫階段

匯總整理第二階段提出的各種資料、資料，對照國家相應的法規和技術標準，提出評估結論和建議。

工廠生產過程中，主要危險為機械傷害、觸電、物體撞擊、火災、燒燙傷以及噪聲聾、肺部傷害、中毒（有機溶劑中毒）等。一旦發生可能造成重大傷亡的事故有爆炸（包括熔爐爆炸、壓力容器爆炸、鍋爐爆炸以及易燃易爆氣體爆炸）、火災（包括火災傷亡人員以及人員疏散中踩踏傷亡人員等）、觸電、職業病等機械傷害、火災、爆炸，其次為機械傷害、起重傷害、觸電、高處墜落、車輛傷害和物體撞擊等。

作業環境危害因素及防護措施

序號	危害因素	地點	產生危害	防護措施
1	**噪音**	各製程	長期噪音場所作業或保護用品佩戴不確實可能會造成聽力受損。	按管理規定，正確佩戴耳塞、耳罩。
2	**粉塵**	各製程	長期粉塵場所作業中或保護用品佩戴不確實可能會造成肺部受損等職業傷害。	按管理規定，正確佩戴對應類型口罩。
3	**有機溶劑、稀釋劑、油漆**	各製程	長期有機溶劑場所作業或保護用品佩戴不確實可能會造成急性中毒或神經系統、肺、腎血液及造血系統產生重大毒害。	按管理規定，正確佩戴對應口罩、手套。
4	**高溫**	鑄造 / 烘烤 / 焊接 / 熱壓等高溫製程	長期高溫場所作業或保護用品佩戴不確實可能會造成燙傷、中暑等危害。	按管理規定，正確佩戴相應防護具。
5	**鉛煙、鉛塵**	模具製程	長期作業或保護用品佩戴不確實可能會造成人體神經、血液、心血管、骨骼體統受損等職業傷害。	按管理規定，正確佩戴相應防護具。
6	**夾、捲**	數控加工機操作	操作時衣物捲入造成傷害、被彈射的切削屑或工件割傷。	勿穿戴寬鬆衣物、勿戴手套操作。工具機防護門關閉才可操作機台。
7	**X 光**	X光檢驗	長期作業或保護用品佩戴不確實可能會造成身體免疫機能下降。	按管理規定，正確佩戴相應防護具。
8	**局部震動**	磨光等高頻振動設備操作	長期接觸振動作業或保護不當，可能引起末梢神經和骨頭關節運動系統的障礙，嚴重時可能患局部震動病。	地板及設備地基採取隔振措施。注意手部血液循環。正確佩戴個人防護用品，如防振保暖手套等。
9	**激光**	雷射機台操作	鐳射激光會對眼角膜造成永久性視力喪失。	按管理規定，正確佩戴防強光護目鏡。

工安事故調查 (處理流程、職業災害統計)

01 事故發生與緊急處置

02 成立調查小組

03 事故調查

04 制定與落實處置方案

05 報告與溝通

06 跟蹤與持續改進

職業災害統計

類別	項目	2022	2023	2024
總工時	男性總經歷工時	647,592	690,261	765,752
	女性總經歷工時	1,037,896	958,936	1,006,400
	小計	1,685,488	1,649,197	1,772,152
職業傷害所造成的死亡人數	男性死亡人(次)數	0	0	0
	女性死亡人(次)數	0	0	1(車禍)
	小計	0	0	1
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	小計	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	男性總計職業傷害人(次)數	3	8	0
	女性總計職業傷害人(次)數	5	5	1
	小計	8	13	1
職業傷害所造成的死亡人數比率	男性職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
	女性職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0.9936
	小計	0	0	0.5643
嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)	男性總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
	女性總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
	小計	0	0	0
可記錄之職業傷害比率(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	男性總計職業傷害比率	4.6325	11.5898	0
	女性總計職業傷害比率	4.8174	5.2141	0.9936
	小計	4.7464	7.8826	0.5643

註：2024 年職業傷害所造成的死亡人數 1 人，係為上下班途中車禍傷亡案件

職業健康服務

員工是公司最寶貴的資產，健康的員工是公司成功的重要基礎。我們致力於營造安全舒適的工作環境，並視員工的健康為企業邁向成功及永續發展的關鍵要素。依法規配置健康管理師及特約臨廠醫師，遵循法令規範及落實健康管理，協助員工取得工作與生活的平衡，維持身心健康，朝「健康管理」、「健康促進」與「特殊保護」三大方向努力。

健康管理

醫師駐診服務

廠內設有專業的護理師和委外的職業醫學科醫師每月進行一次現場訪視，針對訪視結果進行評估並討論改善方案，並提供心理諮商等多種服務，以確保員工的身心健康。2024年共完成302人次的約診，讓同仁接受駐診醫生駐診健康諮詢及健康管理服務。

健康檢查

鉅明公司為照顧在職員工健康情形，在於受雇或變更作業時提供職醫、職護問診及諮詢，並依優於勞工健康保護規則，每年安排定期健康檢查及特殊健康檢查，也積極配合政府機關相關防癌篩檢，讓員工隨時掌握自身的身體狀況，對於公司管理上也可以針對員工情況，分級管理（如下），在工作職務上適度派任或調整，建立健康管理資料，實施健康管理措施。

- **第一級** 全部項目正常，或部分項目異常，但經醫師綜合判定為無異常者。
- **第二級** 部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而與工作無關者。
- **第三級** 部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而無法確定此異常與工作之相關性，應進一步請職業醫學科專科醫師評估者。
- **第四級** 部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，且與工作有關者。

06

社會與關懷

6.1 社區參與 89

6.2 社會公益成果 90

06 社會與關懷

鉅明於1988年成立鉅明文教基金會，以培養優秀人才發展社會企業為永續目標，藉公益活動凝聚眾人之力，宣導社會正面價值觀，給予弱勢家庭的學童關懷與支持，除了著重學校課業之外，同時也鼓勵培養其他專長，期望藉此讓他們脫離貧困的生活。基金會主要業務：

- 贊助各校體育與技藝活動以及社團，並鼓勵學生發展多元興趣
- 培養優秀人才與學術及發明之獎勵
- 設置獎金，獎勵各級學校優秀社團人才
- 舉辦其他與創立宗旨有關之公益、文化、教育事業獎勵
- 設置急難救助經費

6.1 社區參與

◆資助教育經費 近年持續對林園、大寮與鳳山地區共十二所國高中小學資助教育經費

◆資助各校發展特色社團活動經費 每兩個月捐助經費，鼓勵各校發展特色活動社團，讓學生透過多元活動，發展個人興趣。

◆急難救助專案 基金會亦設立急難救助專案（於高雄市立林園高級中學、高雄市林園區金潭國民小學設置），為困境中的學生提供緊急援助。

◆高雄市政府運動發展局運動發展基金專戶 贊助高爾夫球運動發展

◆支持高雄市體育會桌球委員會協辦盃賽

◆至 2024 年已連續辦理八屆「鉅明盃」全國少年桌球比賽

◆公司同仁加入高雄市義勇消防隊

2024 年度相關活動事紀、活動照片

6.2 社會公益成果

協會名稱	會員	擔任角色	參與狀況	贊助 / 會費	參與原因
社團法人高雄市大發工業區廠商協進會	一般會員	會員	積極參與	6,000 元 / 年	響應廠協會號召
社團法人高雄市和發產業園區廠商協進會	一般會員	會員	積極參與	12,000 元 / 年	響應廠協會號召
和發義消顧問團	一般會員	顧問	積極參與	30,000 元 / 年	配合公益活動
和發義消	一般成員	小隊長	每月	0	響應廠協會號召
新大寮社區發展協會	無	鄰居	每年三次贊助	6,000 元 / 年	睦鄰
大寮新厝里福德祠	無	鄰居	2024 年度	200,000 元	睦鄰
高雄市林園家庭文化協進會	無	鄰里社區	2024 年度	100,000 元	教育關懷
鉅明文教基金會	無	鉅明創立之公益團體	2024 年度	1,200,000 元	教育關懷
財團法人高雄高爾夫俱樂部	一般會員	會員	2024 年度	100,000 元	高雄高爾夫公開賽贊助款
社團法人高雄市大發工業區廠商協進會	一般會員	會員	每年一次	15,000 元 / 年	路樹認養
國立台灣大學醫學院附設醫院	無		2024 年度	700,000 元	社會公益

07

附　錄

I. GRI STANDARDS對照表 92

II. SASB索引表 99

I. GRI STANDARDS對照表

鉅明自2024年1月1日至2024年12月31日期間內，依循GRI準則進行報導

GRI 1：基礎(2021)

GRI 2：一般揭露(2021)

GRI 3：重大主題(2021)

揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	公司簡介	06、07	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	03	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	03	
2-4	資訊重編	NA	-	未有此情形
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	03	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介 3.1供應鏈管理 3.2產品品質與服務	06 50 53	
2-7	員工	5.2員工結構	71	
2-8	非員工的工作者	5.2員工結構	71	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1公司治理	33	

揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1永續發展推動小組運作 2.1公司治理	18 33	
2-11	最高治理單位的主席	2.1公司治理	33	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1永續發展推動小組運作	18	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1永續發展推動小組運作	18	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1永續發展推動小組運作	18	
2-15	利益衝突	2.1公司治理	33	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.1永續發展推動小組運作 2.1公司治理	18 33	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1公司治理	33	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1公司治理	33	
2-19	薪酬政策	2.3功能性委員會 5.4友善職場	38 74	
2-20	薪酬決定流程	2.3功能性委員會	38	
2-21	年度總薪酬比率	5.4友善職場	74	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	總經理的話 1.2永續願景與目標	4 20	
2-23	政策承諾	5.1人權管理	70	
2-24	納入政策承諾	5.1人權管理	70	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.6風險管理 5.1人權管理	44 71	

揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.4客戶關係管理	56	
2-27	法規遵循	2.5誠信經營	43	
2-28	公協會的會員資格	產業交流	13	
利害關係人議和				
2-29	利害關係人議合方針	1.3永續願景與目標	24	
2-30	團體協約	NA	-	不適用
GRI 3：重大主題				
3-1	決定重大主題的流程	1.4重大主題管理	27	
3-2	重大主題列表	1.4重大主題管理	30	
3-3	重大主題管理	1.5重大主題管理因應及目標	31	
GRI 201：經濟效益(2016)				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4營運績效 5.4友善職場	40 74	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險	4.1 氣候變遷調適與行動	61、62	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.4友善職場	77	
201-4	取自政府之財務援助	2.4營運績效	42	
GRI 202：市場地位(2016)				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.4友善職場	74	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2員工結構	71	

揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 203 : 間接經濟衝擊(2016)			
203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.1社區參與 6.2社會公益成果	89 90	
GRI 204 : 採購實務(2016)			
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.1供應鏈管理	52	
GRI 205 : 反貪腐(2016)			
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.5誠信經營	42	
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5誠信經營	43	
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5誠信經營	42、43	
GRI 206 : 反競爭行為(2016)			
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律	NA	-	本公司當年度未有此情形
GRI 207 : 稅務(2019)			
207-1 稅務方針	2.9稅務	48	
207-2 稅務管理、管控與風險管理	2.9稅務	48	
GRI 301 : 物料(2016)			
301-1 所用物料的重量或體積	3.1供應鏈管理	52	
GRI 302 : 能源(2016)			
302-1 組織內部的能源消耗量	4.2能源與排放	64	
302-4 減少能源消耗	4.2能源與排放	64	

揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 303 : 水與放流水(2018)			
303-1 共享水資源之相互影響	4.3水資源管理	66	
303-2 與排水相關衝擊的管理	4.3水資源管理	66	
303-3 取水量	4.3水資源管理	66	
GRI 305 : 排放(2016)			
305-5 溫室氣體排放減量	4.2 能源與排放	65	
GRI 306 : 廢棄物(2020)			
306-3 廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	66	
306-4 廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	67	
306-5 廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	67、68	
GRI 308 : 供應商環境評估(2016)			
308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.1供應鏈管理	51	
308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1供應鏈管理	51	
GRI 401 : 勞雇關係(2016)			
401-1 新進員工和離職員工	5.3招募任用	73	
401-2 提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	5.4友善職場	76、77	
401-3 育嬰假	5.4友善職場	77	

揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 403 : 職業安全衛生(2018)				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.6 職業安全衛生管理	81、82	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.6 職業安全衛生管理	84	
403-3	職業健康服務	5.6 職業安全衛生管理	87	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.6 職業安全衛生管理	83	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5人才發展	80	
403-6	工作者健康促進	5.6 職業安全衛生管理	83、87	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.6 職業安全衛生管理	85	
403-8	職業傷害	5.6 職業安全衛生管理	87	
GRI 404 : 訓練與教育(2016)				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.5人才發展	79	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.5人才發展	79	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.5人才發展	81	
GRI 405 : 員工多元化與平等機會(2016)				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.2董事會治理 5.2員工結構	35 71	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.4友善職場	74	
GRI 406 : 不歧視(2016)				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行為	5.1人權管理	71	

揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 407 : 結社自由與團體協商(2016)				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	3.1供應商管理 5.1人權管理	50 70、71	
GRI 409 : 強破或強制勞動(2016)				
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.1供應鏈管理	50	
GRI 414 : 供應商社會評估(2016)				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.1供應鏈管理	50、51	
GRI 417 : 行銷與標示(2016)				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品品質與服務	53、54	
GRI 418 : 客戶隱私(2016)				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.4 客戶關係管理	57	無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴

II. SASB索引表

SASB行業別 - 玩具及體育商品 (Toys & Sporting Goods)

主題	指標代碼	揭露指標	對應章節	頁碼	對應內容
產品之化學與安全危害	CG-TS-250a.1	(1) 產品召回次數 (2) 累計召回的產品總數	2.5誠信經營 3.2 產品品質與服務	43、54	■鉅明恪遵法規視為企業經營之基本原則，透過內部控制流程與機制，確保所有營運活動的合法性，針對可能之違法行為，透過調查與預防措施降低違法風險。本公司遵循相關法令規定， 2024年無重大違規之情事。
產品之化學與安全危害	CG-TS-250a.2	接獲產品主管機關之違規通知函之次數			
產品之化學與安全危害	CG-TS-250a.3	因產品安全相關的法律訴訟所造成之金錢損失總額			■2024年未發生違反有關產品與服務的健康安全法規、產品標示法規、客戶投訴或自願性規約之事件。
產品之化學與安全危害	CG-TS-250a.4	說明產品中化學品相關之危害風險的評估、管理流程	3.2 產品品質與服務	54	本公司環保專責單位定期向主管機關申報毒化物使用情況。其濃度必須遵守環境相關的化學物質管理相關規定之有害物質的允許濃度。當客戶反應、生產製程、製程變更不符合規定時，鉅明會依程序執行並提出適當的有害物質解決方案。廠內易燃、易爆化學品的數量由專門小組嚴格控管，該小組成員包括化學品使用單位、生產管理人員、職業安全人員及採購人員，負責確保各廠區內化學品存放量不超過法規限制，並確保公司營運符合公共危險物品管制標準。有害廢棄物管理詳見 4.4 章廢棄物管理說明。
供應鏈之勞動環境	CG-TS-430a.1	以社會責任行為守則予以稽核之供應商 / 承攬商廠家數	3.1 供應鏈管理	51	簽署供應商行為準則累計家數，2023年為170家；2024年為190家。經合格之供應商也必須每年度進行審核與評鑑 (品質、交期、價格、服務等)
供應鏈之勞動環境	CG-TS-430a.2	直接供應商(一級供應商)的社會責任稽核情形： (1) 重大缺失率 (2) 其他缺失(非重大缺失) 率 (3) 重大缺失改善率 (4) 其他缺失改善率	3.1 供應鏈管理	51	定期針對品質、交期、服務等面向進行評核，以確保供應商之整體表現符合要求，並彙整作為年度評鑑依據。

II. SASB索引表

SASB行業別 - 玩具及體育商品 (Toys & Sporting Goods)

活動指標代碼	揭露指標	對應章節	頁碼	對應內容
CG-TS-000.A	年產量	公司簡介	6	鉅明股份有限公司創立於 1973 年，為全球前四大高爾夫球桿頭之專業製造商，年產量可達 100 萬支以上。
CG-TS-000.B	(1) 製造廠家數 (2) 外包比例	NA	-	相關資料擬於未來進一步揭露

Dynamic

Dynamic

鉅明股份有限公司
地址：高雄市大寮區和業八路8號
網站：www.dynamic.com.tw
電話：07-7875510 轉 539
E-mail：eric_yen@dynamic.com.tw