

2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目錄

董事長的話	P1
關於本報告書	P3

1 實踐永續管理 P7

1.1利害關係人組織與鑑別	P9
1.2利害關係人關注議題的 溝通管道/議合與重大議 題產生過程	P14
1.3重大性議題鑑別後排序 與回應	P18
1.4實踐聯合國永續發展 目標	P21

2 公司治理與誠信經營 P23

2.1公司簡介	P27
2.2公司治理	P31
2.3誠信經營	P39
2.4法規遵循	P41
2.5倫理道德	P41
2.6資訊安全	P42
2.7風險管理	P43
2.8榮耀肯定	P47

3 營運績效與顧客關係 P49

3.1營運績效與挑戰	P53
3.2商品管理	P59
3.3客戶經營與服務	P62
3.4客戶隱私	P64
3.5倉儲自動化	P65

4 供應鏈永續管理 P69

4.1供應商管理政策與承諾	P73
4.2供應鏈管理	P73
4.3在地採購	P76
4.4供應商實施社會責任	P77
4.5道德採購	P78

5 友善職場 P79

5.1人才政策與承諾	P83
5.2人力資源	P85
5.3教育訓練	P91
5.4薪酬福利	P100
5.5人權維護	P108
5.6職業安全與衛生	P114

6 永續環境 P123

6.1氣候變遷策略	P130
6.2溫室氣體排放	P135
6.3能源管理	P137
6.4水資源管理	P139
6.5廢棄物管理	P140

7 社會共榮 P141

7.1政策與管理體系	P144
7.2參與外部組織	P145
7.3社會公益活動	P146

附錄 P151

附錄1-ESG績效	P153
附錄2-GRI準則對應章節	P155
附錄3-SASB對照表	P161
附錄4-TCFD對照表	P163
附錄5-網際網路購物包裝 材料會計師有限確 信報告	P164

振宇五金董事長的話

永續發展策略

“ 1977 年台灣經濟建設的起飛，人民生活消費水準日益升高，在一次機緣下，前往日本參訪，發現五金是不可或缺的民生用品，回台灣後想要顛覆傳統五金，希望帶給消費者舒適、便利購物環境，嚴選好品質商品、提供合理價格，就在 1989 年於台中成立，全台第一家開放式五金賣場【振宇五金】。一路走來，振宇五金一步一腳印，走進社區、走進人心，用專業與服務，陪伴台灣家庭打造更安全、更美好的生活。

回首創業初衷，我們始終堅信：企業的價值不只在營運數字，更在於能否成為社會的一份力量。面對疫情帶來的全球衝擊與數位轉型的加速挑戰，振宇五金持續強化全通路策略，推進「一鄉鎮一振宇」願景，串聯全台 85 家門市與蝦皮、MOMO、Uber Eats 等線上平台，升級自建購物平台與數位會員經營，打造 O2O 無縫服務，實踐便利、即時的零售體驗。

為強化企業永續治理，2024 年我們正式成立「永續發展委員會」，統整公司治理、環境永續、社會責任與資訊揭露四大面向，依循 GRI Standards 2021 準則，輔以 TCFD、SASB 與 SDGs 架構，鎖定七大重大永續議題，聚焦推動節能減碳、誠信經營、供應鏈責任、員工成長、職安健康與社區參與等具體行動計畫，深化企業與利害關係人的信任與連結。

在營運面，2024 年市場拓展版圖七家門市，全台門市已達 85 家，全年營收達 21.74 億元、年成長 10.51%，稅後淨利成長 49.03%。為深化物流效能，2023 年啟用南部物流中心，串連北中南三大倉儲基地，並建置太陽能系統，年發電量達 64 萬度，年減碳 315 公噸。導入 AGV 自動導引車與 PDA 智慧檢貨系統後，人力效率提升 46%、紙張使用減少 80%，實現節能、環保與營運精實。

在商品策略上，振宇五金持續優化四大自有品牌，累計推出 346 項商品，年營收成長 13.34%。同時開發符合高齡社會與永續趨勢的商品線，並推動綠色標章商品與異業合作，如與 3M 聯名推出防滑手套，創下超過 135 萬的業績佳績。這些商品不僅提升使用體驗，更傳遞企業對生活品質的承諾。而供應鏈管理方面，振宇五金全面要求供應商簽署企業社會責任行為準則聲明書，並依循 RBA、RoHS、REACH 等規範進行實地稽核，2024 年起所有商品採購均來自本土供應商，實踐在地採購與產業共榮。

社會參與方面，振宇五金也積極參與社區公益，持續透過「爺奶 ColorWalk」健走、「舊鞋救命」募集、「里來修繕」課程及政府合作的防災教育推廣。全台門市共同參與在地行動，實踐企業作為「社區好鄰居」的角色，用行動守護生活的每一個角落。

展望未來，振宇五金將持續朝「有振宇五金，離好生活就更近一點」的目標邁進，秉持初心，以「專業、服務、創新、團隊」為核心價值，將永續精神深植於每日營運與顧客服務之中。我們將持續推動綠色基礎建設、智慧營運、循環經濟與社會共融，落實對環境的責任、對社會的關懷與對經營的堅持。

我們相信，企業的成功，不在於一人走得快，而在於能與夥伴攜手同行、走得更遠。未來每一步，振宇五金都希望成為你我生活中最值得信賴的社區修繕夥伴，也是最有溫度、最具永續力的幸福企業。

”

振宇五金 董事長

曾 董





關於本報告書

關於本報告書

■ 報告書概要

振宇五金股份有限公司（以下簡稱振宇五金或本公司）發行 2024 年永續報告書，針對公司治理、經營績效、永續環境、友善職場與社會共榮等領域的相關議題，鑑別並揭露各利害關係人所關注之重大議題的管理與實績，詳實呈現振宇五金履行企業永續發展與社會責任的作為。為促進與內、外部利害關係人的雙向溝通，本報告書揭露的相關資訊同步公布於公司網站提供閱讀及報告書下載。

■ 原則與指南

本報告書係依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發佈之 GRI 準則 GRI Standards：2021 年版作為主要揭露架構進行編撰。此外，為充分揭露具攸關性及可靠性之永續發展相關資訊，並同時參考 TCFD、SASB 等國際通用標準，並呼應 SDGs 永續發展目標，以滿足多元利害關係人的揭露需求。

相關國際標準如下：

- **GRI Standards 2021**：永續性報導準則之通用準則及主題準則。
- **TCFD**：氣候相關財務揭露。
- **SASB**：永續會計準則委員會準則。
- **SDGs**：聯合國永續發展目標。
- 上市上櫃公司永續發展實務守則（2022/12 發佈）
- 上櫃公司編製與申報永續發展報告書作業辦法（2024/1 發佈）

■ 邊界與範圍

振宇五金的永續報告書的邊界範圍涵蓋：

- **企業總部**：台中市西屯區環中路二段 27 號
- **營業門市**：在台灣北部、中部、南部與東部 85 家營業門市
- **物流中心及子公司**：北中南物流中心及列入合併財務報告之子公司

本報告書範圍涵蓋台灣的企業總部、營業門市據點、物流中心及子公司，財務數據則以合併報表呈現。考量揭露資訊之實際管理需求及完整度，其資訊揭露有：實踐永續管理、公司治理與誠信經營、營運績效與顧客關係、供應鏈永續管理、友善職場、永續環境與社會共榮等章節，會於章節首頁顯示揭露範圍。

■ 報導期間與發行頻度

振宇五金每年度定期發行永續報告書，本報告書揭露之資訊為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日之各項重大性主題的管理與實績，報導期間和頻度與年度財務報告一致。

● 首次發行：

2024 年 ESG 永續報告書，2025 年 08 月發行。

● 下次發行：

2025 年 ESG 永續報告書，2026 年 07 月發行。

聯絡窗口

若您對於本報告書或本公司永續發展有任何建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。

永續發展委員會

地 址：台中市西屯區環中路二段 27 號

電 話：04-24261580

傳 真：04-24264510

E- mail：ir@ald.com.tw

網 址：<https://www.ald.com.tw/>



■ 保證公開資訊的準確性

有鑑於企業對外公開的 ESG 相關資訊，會給利害關係人帶來重大的影響，振宇五金重視報告書的每個細節，以確保公開資訊的合理性、正確性與完整性，且符合揭露原則與指南的規定，尊重利害關係人知的權利。

● 內部確認：

- 1.如果沒有特別加註，本報告中所有的貨幣單位為新台幣（財務數據以新台幣千元描述）、數字部份採四捨五入後小數第二位。
- 2.部份指標為維持永續資訊完整性以突顯中長期趨勢，在非財務提供二年，財務則三年（2022~2024 年）的連續數據報表。
- 3.本報告書所揭露的每項資料、數據、審查及確信資料均已文件化，皆經過各相關部門主管的確認及核定，以及經最高管理階層審閱。

● 外部確認及查證：

- 1.財務確信數據：資誠聯合會計師事務所簽證之 113（2024）年度財務報告。
- 2.ESG 永續報告書：暫未查證。

1、實踐永續管理

1.1 利害關係人組織與鑑別

1.1.1 ESG 組織與職掌

本公司成立【永續發展委員會】，安排各相關權責單位對相關永續議題進行管理，來回應利害關係人期望。為推動各項組織內外 ESG 事務，相關議題之決策與權責分工，永續發展委員會由經營團隊所組成，2 位獨立董事、總經理及副總經理擔任委員，下設公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組以及永續資訊揭露小組，共計四個跨部門小組：透過跨部門委員會組織，結合跨部門橫向管理，提高企業永續發展執行效率，降低環境衝擊，並持續進行改善。每年檢視目標及推動成效，向董事會報告執行結果。

授權各部門主管依相關議題各自負責，各部門並將專案執行狀況及資源需求，定期向總經理進行報告，以即時掌握進度並提供必要之資源。

永續政策

在追求企業永續經營的同時，將企業社會責任融入經營策略，深耕在日常營運中，持續深化永續經營並盡企業公民責任，以人為本，與員工一起成長，共同創造公司、客戶及股東最大價值。為將企業永續經營、與客戶及社會群體建立長期夥伴關係、善盡企業公民責任。

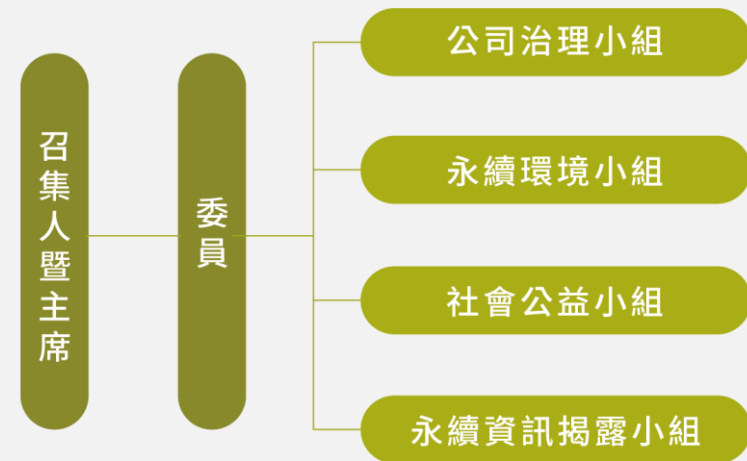


永續發展委員會

為跨部門溝通平台，負責規畫與執行及管控各項行動方案，整合與監督公司治理、社會公益、永續環境與風險管理以及永續資訊揭露四大面向的執行進度與成效，確保組織橫向與縱向溝通的有效性，具體實踐企業永續發展。該委員會秉於董事會之授權，履行下列職權，並提報董事會：

1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
4. 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

本公司永續發展委員會組織圖如下：



上述永續發展委員會的組織，各類別面的 ESG 重點工作項目與負責單位如下表：

公司治理面 		
各類別面	ESG 重點工作項目	負責單位
公司治理	公司治理-財務管理體系、誠信經營	管理處/財會處/稽核室
	各項管理體系：財務/人員管理等	
	道德管理體系：法規遵循、誠信經營與商業道德	人資部/員工/勞工代表
	資訊安全	資訊部
	風險管理（氣候變遷、環安衛與營運）	稽核室
	客戶隱私	商品行銷處/資訊部
	永續發展管理機制與目標	永續發展委員會
	申訴機制-員工/客戶/供應商/股東	人資部/顧客服務中心/商品部/財會處
經濟	經營績效	營運處/各處部單位

環境面 		
各類別面	ESG 重點工作項目	負責單位
環境管理/ 節能減碳	能資源管理/節能減碳 溫室氣體管理（含碳排放量） 水資源管理	營運處/各處部單位
	工作環境管理體系	營運處/各處部單位

社會面 			
各類別面		ESG 重點工作項目	負責單位
產 品 面	供應商	供應鏈永續管理（含承攬商）	商品部/工務部
	商品安全與 客戶服務滿意	商品促銷與服務 商品責任 客戶服務與滿意度	營運處/商品行銷處/顧客服務中心
	商品的品質 管理與交期	商品的品質管理 品質管理的重點流程管制方式 商品的良品率與交期	商品部/倉儲部
員 工 管 理	員工管理機制/ 勞資關係/健康安全	人才招聘與留任 薪資福利與人才培育發展 勞雇/勞資關係	人資部
		職業安全衛生	職安室
社區與公益活動		當地社區睦鄰	企劃部/董事長室
		社區公益活動	

1.1.2 鑑別主要利害關係人

振宇五金根據六大篩選原則「責任」、「影響力」、「親近度」、「依賴性」、「代表性」、「政策及策略意圖」，在 ESG 委員會會議鑑別出五個主要的利害關係人，包含投資人（股東）、員工、顧客、供應商、社區及非營利組織，一個次要利害關係人：政府機關。

透過各種溝通管道傾聽利害關係人的聲音，蒐集利害關係人對本公司的關注議題，接受並回應利害關係人的期待。

- 本公司五個**主要利害關係人**如下圖示：



1.1.3 主要利害關係人溝通與申訴管道

振宇五金於公司網站上揭露企業社會責任，五個主要的利害關係人的對應窗口與聯絡方式，及其相對應的聯絡窗口與其關注議題如下表：

區域別	利害關係人的申訴聯絡窗口
投資人專區	聯絡窗口：江先生/財會處 Email：vic@ald.com.tw
員工專區	聯絡窗口：李小姐/人資部 Email：irenelee@ald.com.tw
顧客專區	聯絡窗口：廖小姐/顧客服務中心 Email：service@ald.com.tw
供應商專區	聯絡窗口：楊姚小姐/商品部 Email：gina@ald.com.tw
社區及非營利組織專區	聯絡窗口：洪小姐/董事長室 Email：betty@ald.com.tw

1.2 利害關係人關注議題的溝通管道/議合與重大議題產生過程

振宇五金依據永續發展目標、產業規範與標準、組織年度目標與問卷調查等，蒐集永續相關議題與產生重大議題。

透過各項利害關係人溝通管道，由單位代表定期/不定期與利害關係人交流，以及主要利害關係人關注議題的問卷調查，並透過公司員工與主管就利害關係人關注議題的前 20 項，對企業營運所產生的經濟環境與社會（含人群與人權）的衝擊度大小，對內部主管與員工做二度是否會對公司營運造成衝擊度，先彙整出利害關係人關切議題共 25 項（重複計 1 項），詳列如下表：

利害關係人	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率	議合方式
投資人	經營績效、風險管理 法規遵循、資訊安全 公司治理與稅務 能資源管理/節能減碳、 氣候變遷調適方法	- 董事會 - 股東會/年報 - 公開資訊觀測站 - 企業網站 - 法說會 - 投資人信箱	- 每月 1 場/年 - 不定期 - 每月/季/年度 - 不定期 - 即時	- 年度股東常會 - 公開法說會 - 年度股票股利 - 證券交易法
員工	人權維護與多元包容 職業安全衛生、 人才招聘、留任與發展 勞雇/勞資關係、 誠信經營與商業道德	- 績效面談 - 勞資會議 - 職業安全衛生委員會 - 教育訓練及各項活動 - 員工專區 - 員工申訴信箱	- 每季 1 次 - 每季 1 次 - 每季 1 次 - 不定期 - 不定期 - 不定期	- 勞動契約書 - 主管/店長會議 - 定期勞資會議 - 法理情

利害關係人	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率	議合方式
顧客	商品促銷與服務、 顧客關係管理、 商品的品質與責任、 綠色商品	· 客服專線/客服信箱/ 客訴處理與回應 · 簡訊及問卷 · 廣告 DM/售後服務 · 綠色商品專區	· 即時 · 不定期 · 每季/不定期 · 不定期	· 訂單/合約 · 里來修繕 · 民法-契約篇 · 國際採購法
供應商	供應鏈永續管理、 綠色採購、節能減碳、 廢棄物管理	· 重要產品供銷會議 · 供應商評鑑 · 供應商社會責任承諾書/ 自評表	· 不定期 · 一年/次 · 不定期	· 供應商大會 · 採購合約 · 供應商稽核 · 民法-契約篇 · 國際採購法
社區及非營利組織	社區參與 公益活動（含捐贈）	· 鄰近社區型態活動 · 社會公益活動	· 不定期 · 不定期	· 社區活動通知 · 公益活動通知 · 里來修繕
政府機關 (次要)	法規遵循、溫室氣體排放 空氣污染物防制 職業安全衛生 勞動條件/人權	· 公文/電話/郵件 · 政令宣導/法規說明會 · 主管機關訪查	· 不定期 · 不定期 · 定期/不定期	· 法令宣導 · 新法令公告 · 定期訪查 · 不定期稽查 · 主管機關裁罰

上述關注議題參考 GRI 永續性報導準則（GRI Standards, GRI 準則），依據鑑別、排序、確認、檢視等步驟，進行關注議題的分析，以確認報告書揭露重大性議題範疇，以及公司之內、外部所面臨重大議題的永續發展挑戰，全面檢視永續經營成效。

有關重大議題產生過程如下：



1.2.1 利害關係人對關注議題的鑑別與直間接衝擊度分析

各關注議題對應利害關係人關注議題的關注程度，就公司治理經濟面、環境面與社會面（含人權/人群），對企業內部的直接或間接衝擊，並分析對利害關係人的關切度與永續發展委員會討論對企業直接或間接衝擊度的高低，來鑑別重大議題考量面再予以排序，2024 年永續發展委員會關注議題的關注度與衝擊度統計的平均分數，及其直/間接衝擊排序如下表：

●直接衝擊 ○間接衝擊

利害關係人 關注構面		重大議題 內涵	公司內部範圍		公司外部範圍				
			組織	員工	投資人	顧客	供應商	社區及非 營利組織	政府機關
公司治理面		1.經營績效	●	●	●	●	●		
		2.誠信經營	●	●	●	●	●		○
經濟 面	客戶	3.顧客關係與管理 (含顧客隱私)	●	●	●	●	●		
	供應商	4.供應鏈永續管理	●	●	●	●	●		
環境面		5.節能減碳	●	●	○	●	●	●	●
		廢棄物管理	●	●	○			●	●
社會 面	公司內部人員管理/社 區關係	6.訓練發展	●	●	●	●	●		
		7.當地社區	●	●	●	●	●	●	○
		職業安全衛生	●	●			●		●
		員工多元化與平等機會	●	●		○	○		●
		採購實務	●	●		●	●		

如淺綠色 Mark 且有編號順序者顯示：重大性議題計 7 項。

說明：上表就公司內部：組織與員工，外部：投資人、顧客、供應商、社區及非營利組織、政府機關等七個內外部團體關注議題有 11 項分析其重視程度，具有 5 個【●】（含）以上直接衝擊議題，列為重大性議題共計有 7 項，4 個【●】（含）以下的直接衝擊議題列為次要性議題有 4 項。

重大與次要議題均在 1.3.1 重大與次要議題的回應。

1.3 重大性議題鑑別後排序與回應

針對利害關係人鑑別結果，召集 ESG 委員會開會討論 2024 年 ESG 永續報告書的利害關係人關注議題、利害關係人關注程度，以及對經濟、環境與社會的立即或潛在的衝擊度，永續發展委員會小組在 2024 年 12 月 16 日進行檢視會議，就 2024 年重要利害關係人關注議題的排序會議中檢視討論後，重大、次要議題共計 11 項，做成會議紀錄。



2024 年度揭露 **7 項重大議題**及 **4 項次要議題**等共計 11 項，如下表：

利害關係人關切程度	高度		職業安全衛生 員工多元包容	經營績效、誠信經營、訓練發展 顧客關係與管理、供應鏈永續管理、節能減碳、當地社區
	中度			採購實務 廢棄物管理
	低度			
		低度	中度	高度
	對經濟、環境與社會（含人群及人權）的立即或潛在的衝擊程度			

註：重大議題

1.3.1 重大與次要議題的回應

2024 年鑑別出 7 項重大議題及 4 項次要議題，共計 11 項，其重要性及相關措施如下：

公司治理面/經濟面 			
項 目	GRI 準則	對振宇五金的重要性	推動相關措施
經營績效	201：經濟績效	經營績效因持續獲利以達到永續經營的目標，拓展新客戶與增加市場佔有率，並創造新的就業機會與吸引優良的關鍵人才。	隨時掌握經濟情勢，適時增加資本支出。拓展客戶與市場佔有率。控制成本及費用。
誠信經營	2-15：利益衝突 2-16,17：倫理道德	商品責任為建構更完善的公司誠信經營，制定職業道德相關規範，迴避利益衝突，創造永續經營環境	訂定「誠信經營守則」供員工及利害關係人遵循。
顧客關係 與管理	416-2：顧客健康安全 417：商品服務、商品品質 與交期	客戶對商品服務與滿意度是與客戶建立信任與良好關係與口碑的重要因素。	定期彙整客服諮詢及客訴反應，對客戶抱怨要求權責單位限期改善。
供應鏈 永續管理	308-1：供應商環境評估 414：供應商社會責任評估	振宇五金為推動的事業永續發展，需與供應鏈的各廠商建立夥伴關係，各供應商也要遵守的環境與社會責任法規。	制定「供應商管理政策與程序書」，與供應商建立互信且穩定夥伴關係，共同成長，建構永續供應鏈。

環境面 			
項 目	GRI 準則	對振宇五金的重要性	推動相關措施
節能減碳	302：能源 305-1,2：碳排放	因應全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略，掌握公司節約能源與溫室氣體排放量。	降低用油與用電量進行能源有效的管理，降低溫室氣體排放量。
廢棄物管理	306：污水與廢棄物	廢棄物違反環保法規，若被裁罰，影響公司聲譽及形象。	依「廢棄物管理辦法」規定，將廢棄物分類與依法處理。
社會面 			
項 目	GRI 準則	對振宇五金的重要性	推動相關措施
訓練發展	404：教育訓練	公司視員工為最重要夥伴與資源，提供良好的訓練發展制度與課程等，培育員工成為優秀人才。	訂定「員工教育訓練管理辦法」與員工晉升制度連結，培育及發展關鍵適任的人才。
當地社區	413：當地社區 組織門市營業活動 對當地社區的影響	門市營業活動與良好的社區關係是營運活動順利與成功的重要關鍵。	有效的建立社區良好的關係管理制度並落實執行。
員工多元包容 與平等機會	405：多元化與平等 406：不歧視 409：不強迫勞動	遵守「勞動基準法」及「性別工作平等法」等相關法規，使其勞動權益獲得保障	制定「工作規則」送勞工局核備與提供申訴管道、訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，內含人權保護及強制勞動與性騷擾等規定。
職業安全 衛生	403：職業安全衛生	遵守「職業安全衛生法」，提供員工安全、健康的優質與友善職場。	訂定「職業安全衛生工作守則」及組織暨專業人員配備的規定，送政府主管機關核備。

社會面 			
項 目	GRI 準則	對振宇五金的重要性	推動相關措施
採購實務	204：採購實務 414：供應商社會評估	商品採購政策以台灣地區廠商為主，遴選新廠商應遵守環保與社會責任規定。	訂定「供應商評鑑」與供應商及承攬商簽署供應商實施社會責任承諾書、自評表與二方稽核及改善。

1.4 實踐聯合國永續發展目標

振宇五金為實踐聯合國永續發展目標，持續聚焦 SDG 3（健康與福祉）、SDG 4（優質教育）、SDG 5（性別平等）、SDG 7（可負擔的永續能源）、SDG 12（責任消費與生產）、SDG 13（氣候行動）與等 6 個永續目標，透過經濟、環境、社會面設定 2024 目標及其管理措施，以具體的行動實踐永續影響力。

公司治理面/經濟面 			
SDGs 目標對應：12 負責任的消費與生產 13 氣候的行動			
公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	ESG 報告對應章節
揭露相關資訊配合政府推動 公司治理藍圖	揭露公司非財務資訊，參考國際通用報告書編製準則。	12	關於本報告書
因應氣候變遷與能源供應風險，積極鑑別氣候變遷帶來的風險，持續控管極端氣候對營運衝擊與損害	針對水災、颱風、停電及氣溫上升等實質風險，發展調適政策與解決方案，積極執行相關應對作為，確保災害發生後可迅速恢復營運。	13	2.7 風險管理 6、永續環境 • 氣候變遷的風險類型、潛在營運影響與調適方法

環境面

SDGs 目標對應：07 可負擔的永續能源 13 氣候的行動

公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
推動節能減碳	導入節能設備，提升能源使用效率。	07、13	6.2 溫室氣體排放 6.3 能源管理
盤查範疇一與範疇二 溫室氣體排放	建立碳排放計算平台。	13	

社會面

SDGs 目標對應：03 健康安全 04 優質教育 05 性別平等

公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
提升新進與在職員工 的知識與技能	新進員工辦理入職前培訓公司共同性規定如人事規章、安衛法規及其他重要管理規定；進入工作環境則交主管工作中培訓，直到不發生作業錯誤，才能獨立作業，確保商品與工作品質。	04	5.3 教育訓練
推動職安衛自主檢查與管理 措施，防範災害及減少風險 產生	依據職安相關法令，訂定「職業安全衛生工作守則」，鑑別危害作業，建立自主檢查與安全作業標準，預防各種潛在危害事故發生	03	5.6 職業安全與衛生
禁止性別歧視，在招聘、 任用、薪酬、晉升、訓練等	公司訂定『工作規則』送縣市政府勞動局核備在案，明確規定禁止性別歧視政策與制度	05	5.5 人權維護



公司治理與誠信經營

2、公司治理與誠信經營

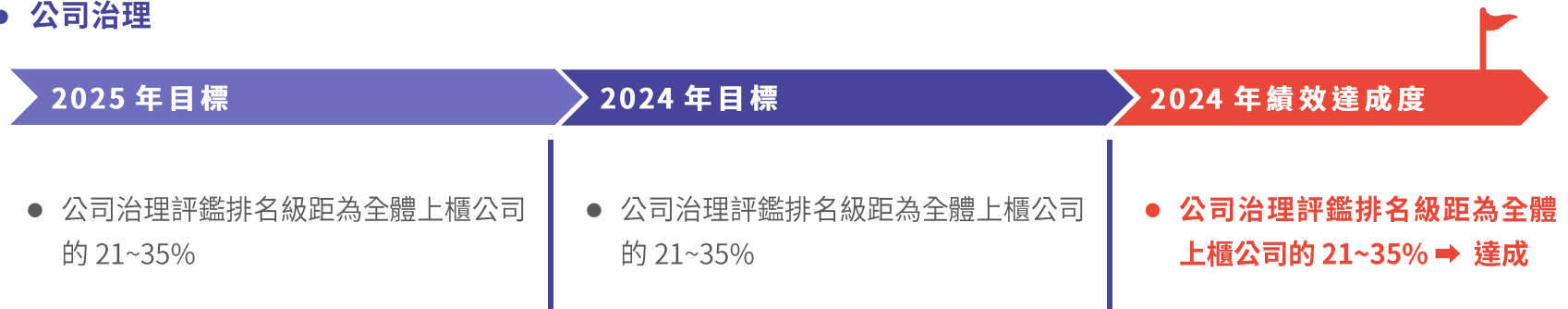
振宇五金對公司治理之誠信經營、風險管理與法規遵循等永續經營管理的重大議題與目標之短中長期指標如下表：

	 短期指標(2024~2025 年)	中期指標(2026~2029 年)	長期指標(2030 年以上) 
公 司 治 理	● 公司治理評鑑排名級距為全體上櫃公司的 21~35%	● 公司治理評鑑排名級距為全體上櫃公司的 21~35%	● 公司治理評鑑排名級距為全體上櫃公司的 6~20%
法 規 遵 循	● 違反公司法或稅務法規：0 件	● 違反公司法或稅務法規：0 件	● 違反公司法或稅務法規：0 件

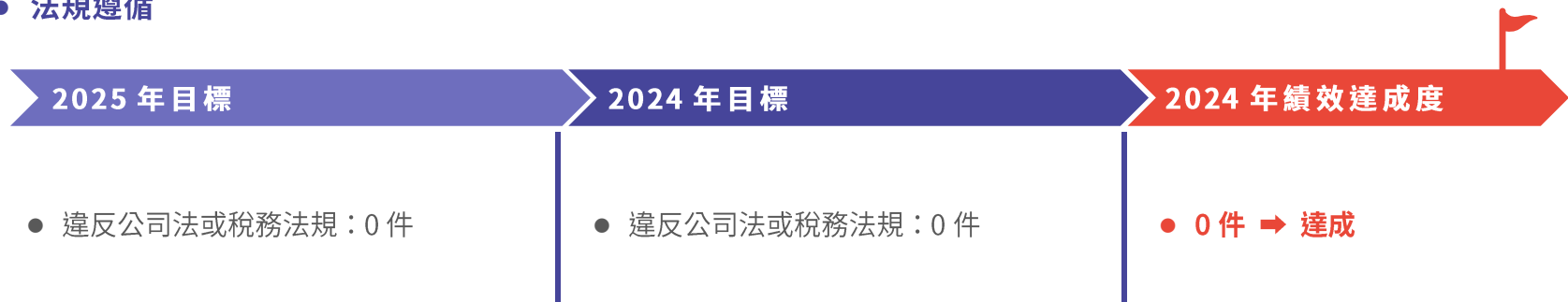
重大議題目標與績效：

振宇五金對公司治理與永續經營管理，本著誠信經營與資訊公開透明的理念，遵循法規、提升經營績效，健全內控與人員管理機制，落實經營理念與道德規範的優質的企業文化，訂定重大議題目標與績效如下：

● 公司治理



● 法規遵循



2.1 公司簡介

專業、創新的服務滿足每個社區

1977 年台灣經濟建設的起飛，人民生活消費水準日益升高，在一次機緣下，前往日本參訪，發現五金是不可或缺的民生用品，回台灣後想要顛覆傳統五金，希望帶給消費者舒適、便利購物環境，嚴選好品質商品、提供合理價格，就在 1989 年於台中成立，全台第一家開放式五金賣場【振宇五金】。

企業成長不單靠的是商品品質與顧客服務，我認為更重要的是，振宇的創立宗旨「以人為本，誠信為首」企業文化，以「愛為起點」對每位同仁關心和關愛，並激勵同仁成長為導向；以「成長為核心點」落實績效面談，與同仁充分溝通，追求進步，創造價值；以「利益共享為結點」，激發潛力人才、留住優秀人才。

振宇五金 2021 年成為全國第一家『專業五金銷售』股票上櫃之大型零售通路商。

我們一直秉持著打造專業便利修繕平台，拉近人與五金的距離，共創更美好的生活。我們相信唯有不斷進步，才能迎接市場日新月異的改變。

未來我們將提供專業、創新的服務模式為顧客創造價值，成為社區修繕中心。持續獲利、永續經營，共創善盡社會責任的幸福企業。





- 公司名稱：振宇五金股份有限公司

- 董事長：曾善女士

- 總經理：洪國展先生

- 成立時間：2008 年 5 月

- 上櫃時間：2021 年 10 月

- 資本額：新台幣 192,686 千元

- 員工人數：757 人

(資料更新至 2024 年 12 月 31 日為止)

- 企業總部：台中市西屯區環中路二段 27 號

- 總店數：85 家

(資料更新至 2024 年 12 月 31 日為止)

- 公司網站：<https://www.ald.com.tw/>



公司沿革

年月	說明
2008 年 5 月	振宇五金股份有限公司成立，實收資本額 2,400 萬元，設立於台中市西屯區中清路三段 400 號。
2008 年 8 月	導入電腦自動補貨作業系統，增加貨物流通之週轉率。
2010 年 6 月	門市展店跨出大台中地區，於苗栗縣頭份鎮設立振宇五金頭份店，為苗栗地區第一家門市，門市總數達 20 家。
2010 年 9 月	進行南投縣地區門市展店計畫，於南投縣草屯鎮設立振宇五金草屯店，為南投地區第一家門市。
2010 年 12 月	與振惠五金股份有限公司進行合併，完成合併增資計畫，實收資本額增加為 4,720 萬元。
2011 年 11 月	進行新竹縣地區門市展店計畫，於新竹縣竹北市設立振宇五金竹北店，為新竹地區第一家門市。
2012 年 4 月	進行新北市地區門市展店計畫，於新北市林口區設立振宇五金林口店，為台北地區第一家門市。
2012 年 8 月	進行桃園市地區門市展店計畫，於桃園市中壢區設立振宇五金中壢店，為桃園地區第一家門市。
2012 年 9 月	進行彰化縣地區門市展店計畫，於彰化縣鹿港鎮設立振宇五金鹿港店，為彰化地區第一家門市。

年月	說明
2012 年 12 月	與興振宇五金股份有限公司進行合併，完成合併增資計畫，實收資本額增加為 7,120 萬元。
2013 年 6 月	於彰化縣彰化市設立振宇五金彰化店，門市總數達 30 家。
2014 年 10 月	為拓展新門市進行現金增資計畫，實收資本額增加為 7,670 萬元。
2015 年 10 月	為拓展新門市進行現金增資計畫，實收資本額增加為 8,000 萬元。
2015 年 11 月	於苗栗縣竹南鎮設立振宇五金竹南店，門市總數達 40 家。
2016 年 3 月	進行台南市地區門市展店計畫，於台南市永康區設立振宇五金永康店，為台南地區第一家門市。
2016 年 10 月	為拓展新門市進行現金增資計畫，實收資本額增加為 8,470 萬元。
2017 年 11 月	為拓展新門市進行現金增資計畫，實收資本額增加為 8,725 萬元。
2018 年 3 月	設立北部倉儲物流中心，加速北部地區門市拓展進度。

公司沿革

年月	說明
2018 年 7 月	為拓展新門市進行盈餘轉增資計畫，實收資本額增加為 1 億 3,087 萬 5 仟元。
2019 年 2 月	執行員工認股憑證發行 68 千股，實收資本額增加為 1 億 3,155 萬 5 仟元。
2019 年 6 月	為拓展新門市進行盈餘轉增資計畫，實收資本額增加為 1 億 5,786 萬 6 仟元。
2019 年 6 月	設立企業營運總部，並擴大中部倉儲物流中心。
2019 年 7 月	於嘉義市設立振宇五金興業東店，為嘉義地區第一家門市，門市總數達 50 家。
2019 年 12 月	於宜蘭縣羅東鎮設立振宇五金羅東店，為宜蘭地區第一家門市。
2020 年 2 月	執行員工認股憑證發行 382 千股，實收資本額增加為 1 億 6,168 萬 6 仟元。
2020 年 7 月	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准本公司股票公開發行。
2020 年 8 月	為償還銀行借款進行現金增資計畫，實收資本額增加為 1 億 7,268 萬 6 千元。

年月	說明
2020 年 9 月	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准本公司股票登錄興櫃。
2021 年 10 月	初次上櫃現金增資，實收資本額增加為 1 億 9,268 萬 6 千元。
2021 年 11 月	於新北市淡水區設立振宇五金淡水店，門市總數達 60 家。
2021 年 11 月	於高雄市鳳山區設立振宇五金鳳山店，為高雄地區第一家門市。
2022 年 3 月	於屏東縣恆春鎮設立振宇五金恆春店，為屏東地區第一家門市。
2022 年 12 月	於高雄市小港區設立振宇五金小港店，門市總數達 70 家。
2022 年 12 月	中部倉儲物流中心導入自動化倉儲，提升物流效率。
2023 年 12 月	南部倉儲物流中心啟用，完成全台北中南三座倉儲物流中心設置，完整物流運輸網絡。
2023 年 12 月	於台東縣台東市設立振宇五金台東店，為台東地區第一家門市。
2024 年 3 月	於台南市安南區設立振宇五金安南店，門市總數達 80 家。

2.2 公司治理

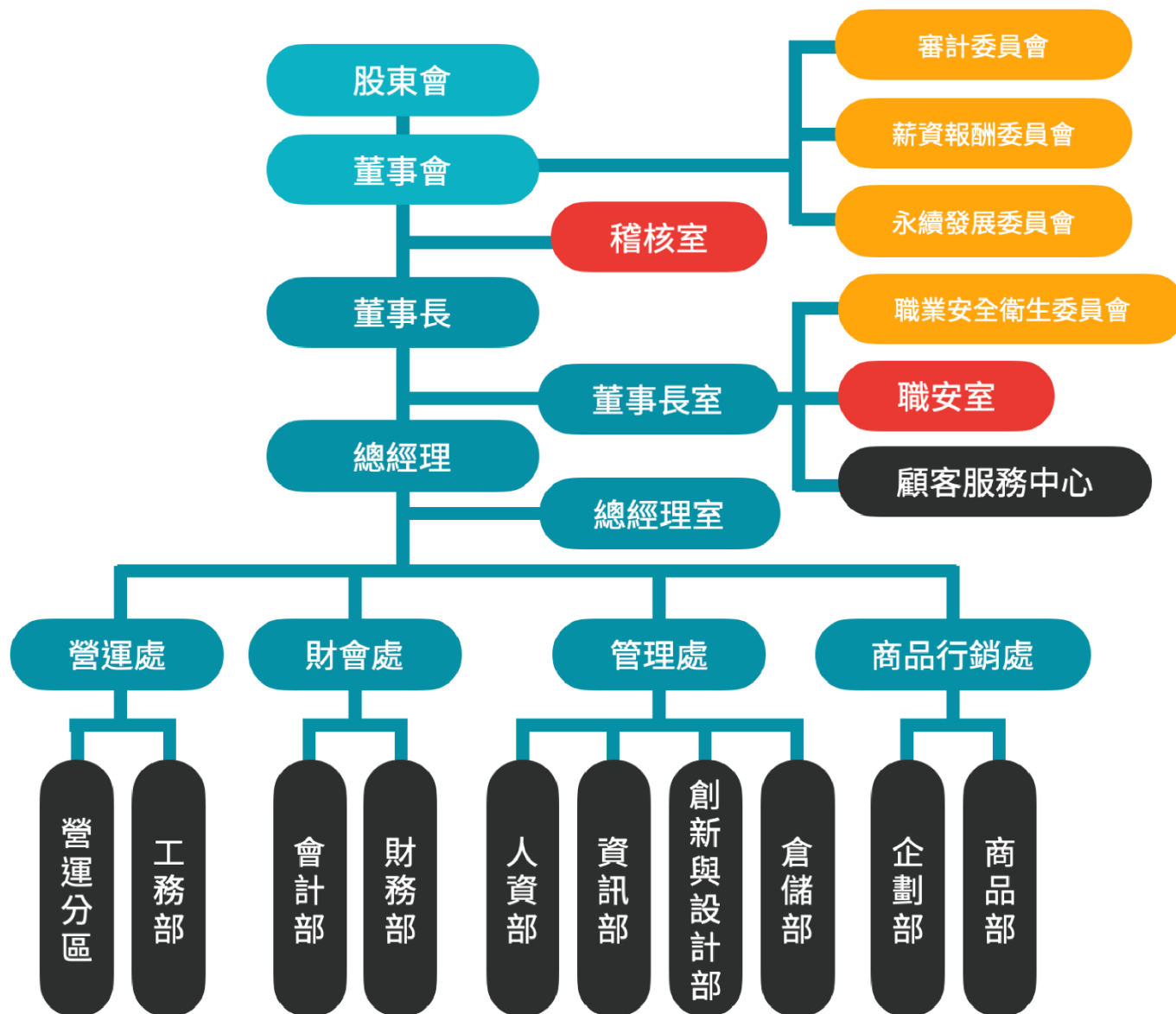
健全的公司治理是企業永續發展的重要基石，為持續強化公司治理，爰參考國際基準的 OECD 公司治理原則制定 6 項公司治理核心原則，並獲得第 11 屆公司治理評鑑得分於 21%~35% 級距。

公司治理政策及運作情形、公司章程、董事會議事規範、董事選舉辦法、功能性委員會之組織規程、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、永續發展實務守則及道德行為準則等相關規範，請參考公司網站公司治理專區 <https://www.ald.com.tw/index/governance/>。

2.2.1 公司治理核心

- 確保有效的公司治理架構
- 保障股東權益、公平對待股東及發揮其重要功能
- 機構投資人、證券市場及其他中介機關
- 資訊揭露及透明性
- 落實董事會之責任
- 永續韌性





2.2.2 董事會組成與運作

董事會為公司最高治理單位，為強化公司財務資訊揭露、經理人績效和穩定性以及企業永續發展，董事會轄下設置審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會等三個功能性委員會，透過由上而下的管理與監督，落實公司治理。

振宇五金 2023 年已依主管機關規定，增設一席獨立董事席次，共設置董事席次 7 人(含獨立董事 4 人)，任期 3 年，採候選人提名制度，並透過董事長擔任主席執行與監督公司各項事務。

董事會職權

1. 審議公司營運計畫。
2. 審議財務報告。
3. 訂定或修正內部控制制度，及內部控制制度有效性之考核。
4. 訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
5. 審議募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
6. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
7. 審議對關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈。
8. 促進永續經營的願景、策略及查證時程。
9. 其他經主管機關規定之重大事項。



職 稱	姓 名	性 別	主 要 經（學） 歷
董事長	曾善	女	北斗家商
董事兼總經理	洪國展	男	Southern New Hampshire University Master of Business Administration 東華大學應用數學系、振宇五金(股)公司副總經理
董事	誠鼎創業投資 (股)公司 代表人：沈立平	男	中正大學企管碩士、中央大學財務金融系、安侯建業聯合會計師事務所審計員 兆豐證券專業副理、台新證券業務經理
獨立董事	王毓香	女	中山大學財務管理所、東吳大學會計系、凱基證券(股)公司資本市場部業務協理
獨立董事	邱國雄	男	中州工業專科學校機械工程科、照華專利商標事務所專利工程師 傳真專利商標事務所專利部主任
獨立董事	盧冠諭	男	輔仁大學企業管理碩士、中原大學土木工程系學士 全家便利商店(股)公司資深招募經理、中嘉網路有限公司人資協理
獨立董事	楊秀慧	女	中興大學 EMBA 碩士、東海大學會計系、安侯建業聯合會計師事務所經理 王品餐飲(股)公司執行長、王品餐飲(股)公司董事

董事會多元化

本公司董事會依據「董事選任辦法」、「公司治理實務守則」，考量董事會之整體配置，成員組成考量多元化並就公司運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針。

已訂定「公司治理實務守則」及「董事選任辦法」以強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，其中規定本公司董事會成員應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬定適當之多元化政策，宜包括但不限於「基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等」及「專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等」兩大面向。

董事會多元化政策之具體管理目標及達成情形：

管理目標	達成情形
獨立董事不少於三人 且不少於董事席次五分之一	已達成
董事兼任公司員工以 不超過董事席次三分之一	已達成
每一性別達董事會席次三分之一	已達成

董事會能力與智識：

多元化 項目 姓名	產業經驗及能力						
	營運 判斷 能力	會計 財務 分析 能力	經營 管理 能力	危機 處理 能力	產業 知識	國際 市場 觀	領導 決策 能力
曾善	V		V	V	V	V	V
洪國展	V		V	V	V	V	V
沈立平	V	V	V	V		V	V
王毓香	V	V	V	V		V	V
邱國雄	V		V	V		V	V
盧冠諭	V		V	V		V	V
楊秀慧	V	V	V	V		V	V

董事會運作情形

董事會 2024 年度總計召開 11 次，出席率 99%，董事會運作情形、重要決議事項及利益迴避情形，可參閱年報第 16~17、36~37 頁說明。

董事之名單、績效評估辦法及考核自評問卷等詳細資訊皆已在公司網站公司治理專區(註一)。



施行重點	執行情形
每年定期安排董事進修	2024 年全體董事皆符合法令規定進修時數，課程內容涵蓋公司治理相關之財務、風險管理、法律及環境等主題。
成員利益迴避	董事對與本公司利害關係之議案，即予以自行迴避不參與討論及表決，2024 年共計有 10 次利益迴避情形。
績效評估及酬勞揭露	2024 年績效評估已依本公司「董事會績效評估辦法」辦理，並上傳至公司網站(註一)及公開資訊觀測站。
投保董事責任險	2024 年與明台產物保險投保董監事及經理人責任保險，投保額度為美金 120 萬，並上傳至公開資訊觀測站

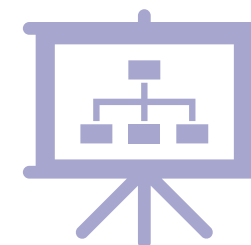
註一：<https://www.ald.com.tw/index/governance/>

2.2.3 功能性委員會

為健全監督功能及強化公司管理機能，振宇五金設置審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，負責公司重大議案及永續議題之討論。2024 年委員會運作情形、成員組成及職責請參閱下表。相關政策及流程詳細資料已於公司網站建置功能性委員會專區(註一)及公司重要規章專區(註一)。

2024 年度功能性委員會重要決議及利益迴避等詳細資訊，請參閱年報說明。

- 審 計 委 員 會：年報第 18~19 頁
- 薪 酬 委 員 會：年報第 24 頁
- 永續發展委員會：年報第 25 頁



委員會成員	功能	召開頻率及出席率	2024 年運作情形
審計委員會 4 位獨立董事 	以下列事項之監督為主要目的： 一、公司財務報表之允當表達。 二、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。 三、公司內部控制之有效實施。 四、公司遵循相關法令及規則。 五、公司存在或潛在風險之管控。	共召開 9 次會議，出席率為 100%。	2024 年度本公司審計委員會與簽證會計師溝通情況良好，獨立董事均無意見。 2024 年度獨立董事與內部稽核主管、會計師單獨溝通分別為 9 次及 4 次。

委員會成員	功能	召開頻率及出席率	2024 年運作情形
薪酬委員會 3 位獨立董事 	以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。	共召開 7 次會議，出席率為 100%。	2024 年並無董事會不採納或修正薪酬委員會建議之情形。 2024 年薪酬委員會議決事項，並無委員有反對或保留意見之情形。
永續發展委員會 2 位獨立董事 1 位董事 1 位副總 	一、制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。 二、檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。 三、督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。 四、督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。	共召開 3 次會議，出席率為 100%。	2024 年並無董事會不採納或修正永續發展委員會建議之情形。

註一：<https://www.ald.com.tw/index/governance/>

2.2.4 維護股東權益

- 設置投資人關係小組，作為公司與投資人溝通之直接管道。
- 於公司網站設置投資人專區(註一)。
- 建立發言人制度及小組及 IR 窗口。
- 推動電子投票，2024 年電子投票率達 54.31%，整體投票率達 71.93%
- 2024 年加入集保結算所建置之股務事務電子通知平台，滿足股東數位化需求。



註一：<https://www.ald.com.tw/investors-inner/>

2.3 誠信經營

重大議題 → 誠信經營	
管理方針	● 政策：遵守誠信經營原則、商業道德與法律規章。 ● 目標與標的：不斷成長與永續經營，提高企業整體競爭力的過程遵守誠信經營及商業道德與職業道德，並遵守環境與勞動、安衛及公司治理相關法令。 ● 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，落實誠信經營與商業道德，並遵守法規，保障利害關係人權益。 ● 管理措施： (1) 建立有效之內部控制制度與管理系統，落實執行公司的廉潔與誠信經營。 (2) 遵循相關法令規範與要求，配合政府共同推動永續發展。 (3) 重視商業道德與員工職業道德，尊重智慧財產權與個人或客戶隱私等。 (4) 強化與各利害關係人溝通，致力符合利害關係人對公司永續經營的期待。 

本公司基於公平、誠實、守信及透明原則從事商業活動，積極防範不誠信行為，已訂定「誠信經營作業程序及行為指南」、「誠信經營守則」與「道德行為準則」，具體規範本公司同仁於執行業務時應注意之事項。

為落實企業內部之反貪腐意識，本公司透過教育訓練深化全體同仁之誠信經營理念，當同仁認為其正當權益受到侵害時，可透過申訴信箱：hr@ald.com.tw、申訴專線：04-24261580#221 反映舉報。

2024 年實際執行誠信經營政策報告：

1. 2024 年度本公司查核專責單位：人資部**未接獲**檢舉或申訴不誠信或不道德之案件。
2. 持續宣導全體同仁不得接受不當之饋贈。
3. 2024 年新進主管及同仁於報到當日落實簽署保密條款。
4. 本公司之「誠信經營守則」明文規定，本公司定期對董事、經理人、受僱人及受任人舉辦教育訓練與宣導，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反不誠信之影響。
5. 新進同仁教育訓練持續進行公司價值觀宣導、行為準則及道德行為準則說明，共計 12 場，累計 264 人次。
6. 本公司於「誠信經營作業程序及行為指南」及「振宇五金 生活指南」等明定禁止行賄、收賄、舞弊圖利、提供或接受不正當利益、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權、內線交易、損害利害關係人之權益等不誠信行為。
7. 為落實誠信經營已建立有效的會計制度、內部控制制度，並由內部稽核單位依不誠信行為風險之評估結果，擬訂相關稽核計畫，並據以查核防範不誠信行為方案之遵循情形。
8. 稽核室將前述事項納入查核，並定期向董事會報告缺失改善情形，以確保公司日常運作符合誠信經營原則。
9. 對於法令規章之遵循情形，均透過健全之內部稽核與內部控制制度定期查核，另各單位每月定期盤點及建立法令變動管理機制，並由各單位公告以及宣導重要法令。
10. 生活指南增訂遵守誠信經營政策並將誠信經營與員工績效考核及人資政策結合，對於違反誠信行為情節重大者，依相關法令或依人事規章予以懲處。
11. 推動各部門與合作廠商增訂「特約誠信條款」；與對外各項新訂商業契約中，明定「誠信條款」，以明確表達本公司落實誠信經營之立場。

2.4 法規遵循

振宇五金以總經理室為指導單位，掌握政府法令修正趨勢，確保公司各項運作均符合政府各項法令要求。

振宇五金為保障投資人及顧客權益，特別重視公司法、證券交易法、消防安全法規及商品標示法，統計 2023 年度及 2024 年度未有違反上述相關法令之重大(註一)違規裁罰事件。

振宇五金遵守勞工相關法規為員工提供優質的就業環境，統計 2023 年度及 2024 年度未有勞動基準法、身心障礙者權益保障法、性別工作平等法及職業安全衛生法之重大違規裁罰事件。

註一：重大違規裁罰事件為罰鍰金額超過新台幣 500,000 元以上之事件。

2.5 倫理道德

為本公司董事及經理人之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，訂定「道德行為準則」。

考量其個別狀況與需要所訂定之道德行為準則，至少應包括下列八項內容：



2.6 資訊安全

資通安全政策

公司設置資通安全專責單位，負責制定公司資訊安全政策、實施，檢討資訊作業與資安政策，持續強化資訊安全防護能力及資訊安全觀念宣導，落實公司同仁資通安全教育及情資等級分享機制，以提升資通安全意識並降低資通安全事件發生率。並於每月主管會議報告資安政策與相關作業。

2024 年度公司並未發現重大的網絡攻擊或事件已經或可能將對公司業務及營運產生重大不利影響，也未曾涉入任何與此有關的法律案件或監管調查。

資訊安全與隱私保護

公司持續提升資訊安全管理與強化資訊防護能力，建置高可用性網路防護系統，強化端點防護與資料洩漏偵測，確保公司營運的安全性與完整性。制定「個人資料檔案安全維護計畫」公布實施，依據計畫內容，審視現行作業程序與流程調整，做好個資防護，落實保護客戶隱私。

申訴管道

- 線上留言：<https://www.ald.com.tw/contact-us/>
- 客服專線：0800-495-888
- 客服信箱：service@ald.com.tw

2024 年資安事件預防行動

項目	次數	項目	次數
社交工程安全演練	1	帳號權限盤點	1
災害復原演練	1	IDC 機房權限清查	1
弱點掃描	1	資安風險評估	1

資訊安全永續活動

因應節能減碳行動，減少採購實體考勤打卡鐘設備，於 2024 年投入新台幣約 100 萬，導入手機線上考勤打卡 APP 功能；減少電力能源耗用及相關之溫室氣體排放。

未來規劃

2024 資安教育訓練時數累計達 12 小時，預計 2025 年持續參與資訊安全及資安法治相關之教育訓練。為因應日益頻繁的網路釣魚郵件攻擊，本公司也透過社交工程演練，模擬駭客的釣魚郵件，測試員工資安風險意識。此外，每季發布資安電子報，包含最新資安趨勢、近期國內外重大資安事件、重要公告等，藉此提升同仁對於資安的意識及警覺性。

2.7 風險管理

本公司所訂定「風險管理政策及辦法」於 2021 年 4 月 14 日經董事會通過，政策及辦法適用於本公司各層級員工，以合理確保本公司目標之達成。本公司董事會為風險監督最高單位，負責核定風險管理政策，並授權總經理主持並進行可行性評估，最後由稽核室執行稽查對執行成果及管理績效作定期評估並出具報告予董事會及審計委員會，詳細資訊已在公司網站設置公司治理專區(註一)。

風險管理流程



風險類型	對本公司的影響	權責單位
策略及營運風險	風險定義： 無法有效掌握未來的不確定性因素，未擬定企業發展策略和調整營運模式，導致錯失商機及投資失利，致使企業失去市場競爭力。	(1) 董事會及審計委員會 (2) 總經理室 (3) 營運處 (4) 稽核室 (5) 人資部 (6) 企劃部 (7) 商品部 (8) 工務部 (9) 其他事業單位
利率風險	風險定義： 市場利率變動的不確定性，將可能造成公司財務成本增加，導致對公司產生不利的影響。	(1) 董事會 (2) 財會處
供應商風險	風險定義： 交期或品質所產生的不確定性，導致公司運作停滯或遭受客訴，使公司營運將面臨受損的可能性。	(1) 商品部 (2) 工務部 (3) 倉儲部 (4) 營運處

風險類型	對本公司的影響	權責單位
資訊安全風險	風險定義： 公司資訊系統資產，可能存在遭受威脅的不確定性，影響公司正常運作或損及公司權益。	(1) 資訊部 (2) 其他事業單位
職業安全衛生 風險	風險定義： 工作環境存有不確定性因素，導致同仁在工作中可能發生危險的可能性。	(1) 職安室 (2) 人資部 (3) 營運處 (4) 稽核室
氣候風險	風險定義： 1.轉型為低碳經濟過程中，公司須配合市場、法律及政策變化，可能發生財務損失或增加企業成本的可能性。 2.立即或長期極端氣候事件，可能為公司帶來衝擊而發生財務損失的可能性。	(1) 董事會及永續發展委員會 (2) 董事長室 (3) 財會處 (4) 稽核室 (5) 商品部 (6) 企劃部 (7) 其他事業單位
災害風險	風險定義： 天然災害的發生，導致公司系統或營運可能受損或停滯而發生財務損失的可能性。	(1) 職安室 (2) 總經理室

風險管理成果

稽核室透過風險評估及法令規範，擬定年度稽核計畫與自行檢查程序及方法，藉由執行稽核計畫及檢查作業控管各項潛在風險，並每年定期將結果向董事會報告。風險管理政策及執行狀況已上傳至公司網站公司治理專區(註一)。

註一：<https://www.ald.com.tw/index/governance/>



- 振宇五金官網：公司治理專區畫面

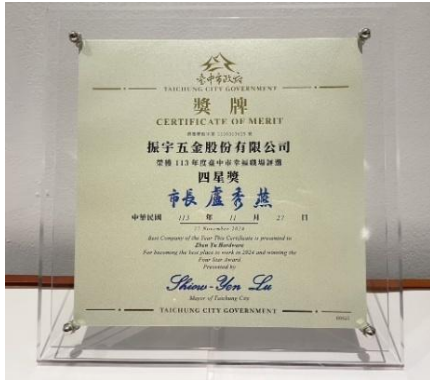


2.8 榮耀肯定

獲頒獎項

獎項名稱		
服務天使獎	2024 年度幸福企業金獎	113 年度企業聘用運動指導員表揚
  單位：社團法人台灣連鎖暨加盟協會	  單位：1111 人力銀行	  單位：教育部體育署

獲頒獎項

獎項名稱		
113 年進用身心障礙者績優機關暨模範身心障礙勞工表揚活動【優良事蹟獎】	113 年度【幸福職場四星獎】評選獎勵	第 21 屆金展獎
 	 	 
單位：台中市政府	單位：台中市政府	單位：勞動部

3、營運績效與顧客關係

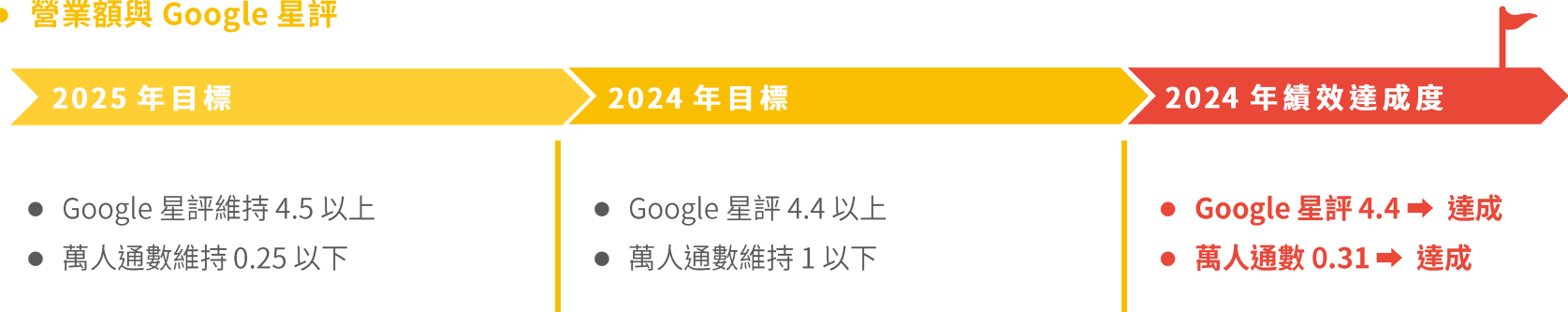
振宇五金是一家專注於五金產品設計、生產與銷售的企業，致力於為客戶提供高品質的五金產品及解決方案。我們的產品廣泛應用於建築、工業、家庭裝修等領域，涵蓋從常用生活用品到專業五金的多元化需求。有關重大議題之經營績效與客戶服務的短、中、長期計畫如下表：

	 短期指標 (2024~2025 年)	中期指標 (2026~2029 年)	長期指標 (2030 年以上) 
經營績效	● 2024 Google 星評維持 4.4 以上 ● 2025 Google 星評維持 4.5 以上 ● 2024 萬人通數(註一)維持 1 以下 ● 2025 萬人通數維持 0.25 以下	● Google 星評維持 4.5 以上 ● 萬人通數維持 0.25 以下	● Google 星評維持 4.5 以上 ● 萬人通數維持 0.25 以下
法規遵循	● 違反產品或公平交易法規：0 件 ● 違反顧客隱私或資訊安全法規:0 件	● 違反產品或公平交易法規：0 件 ● 違反顧客隱私或資訊安全法規:0 件	● 違反產品或公平交易法規：0 件 ● 違反顧客隱私或資訊安全法規:0 件

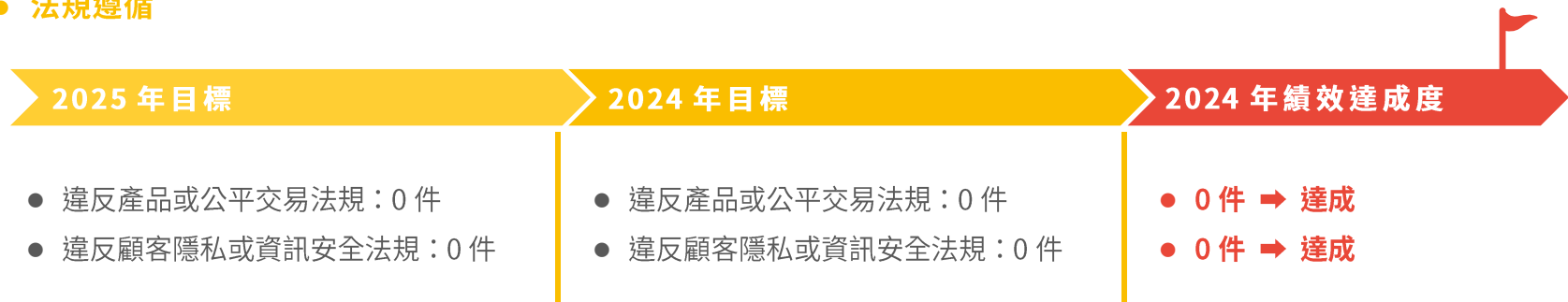
重大議題目標與績效：

振宇五金為達成營運績效的穩健成長，提供客戶良好服務與高滿意度，我們訂定重大議題目標與績效如下：

● 營業額與 Google 星評



● 法規遵循



註一：「萬人通數」（WTP, Complaints per Ten Thousand Transactions）是衡量五金零售業顧客投訴率的關鍵指標。此指標有助於企業評估客訴發生狀況，進而改善服務及商品品質。

「萬人通數計算公式」： $WTP = (\text{客訴案件數} / \text{交易總數}) \times 10,000$

3.1 營運績效與挑戰

重大議題 → 經營績效

管理方針

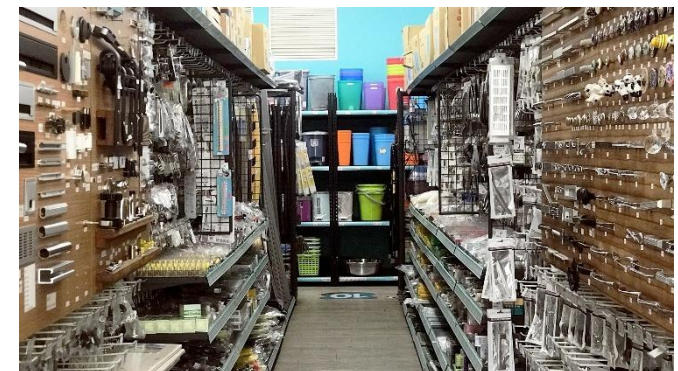
- **政策：**打造高效益的經營模式，持續營業成長與獲利
- **目標與標的：**以持續提升公司績效和競爭力，為員工、客戶和股東創造最大價值；從公司治理出發，成為企業文化。減少浪費平衡成本支出，改善商品及服務品質以提高利潤。
- **承諾：**運用盡職調查與預警溝通方法，遵守公司法與商業的適用法規，穩定創造經濟價值。
- **管理措施：**(1) 保持良好財務結構，做銷售、服務及倉儲等後勤堅強後盾。
(2) 持續致力五金銷售服務與通路事業，使公司營業成長，鞏固振宇五金在市場之領先地位。
(3) 規劃短中長期資金運用方式，在穩健原則下創造最大資金報酬。



振宇五金企業總部位於台中市西屯區，在台灣有 85 家門市，提供多樣化的五金產品銷售與專業服務。本公司設立宗旨為「以人為本，誠信為首」，秉持「專業、服務、創新、團隊」的理念，朝向技術引導市場的方向，以技術、產品創新超越競爭者來提高獲利，掌握趨勢銷售商品為目標，提供專業及高效的服務，滿足客戶的多樣需求。

本公司的願景

人盡其才、物盡其用、貨暢其流，提供專業、創新的服務模式為顧客創造價值，成為社區修繕中心，持續獲利、永續經營，共創善盡社會責任的幸福企業。



振宇五金的營運策略，依不同功能別的策略如下述：

營運策略	振宇五金為專業五金產品銷售與服務，我們秉持著「打造專業便利修繕平台，拉近人與五金的距離，共創更美好的生活」為公司經營目標。
銷售策略	現 有 客：提供具市場競爭力產品與優良的服務品質。 潛在新客戶：每年定期商品促銷計畫，有效開發相關潛在客戶群。
服務策略	組織扁平化及強化組織效能，提升員工服務態度及品質。內部加強員工在職訓練，外部積極招募優秀人才加入，提升公司競爭優勢。
財務策略	保持良好財務結構，做銷售、服務品質及倉儲等後勤堅強後盾。規劃短中長期資金運用方式，創造最大資金報酬。

振宇五金擁有專業化的市場通路據點、高效的服務及商品的品質，致力於銷售高品質及多元化的五金產品，滿足不同市場與客戶的需求。

各產品分類應用與服務項目：



水電油漆類

49 總營收
.1%

5,827種UP
自有品牌達149種



各式工具類

18 總營收
.9%

3,937種UP
自有品牌達39種



居家園藝類

16 總營收
.3%

4,786種UP
自有品牌達110種



建築土木類

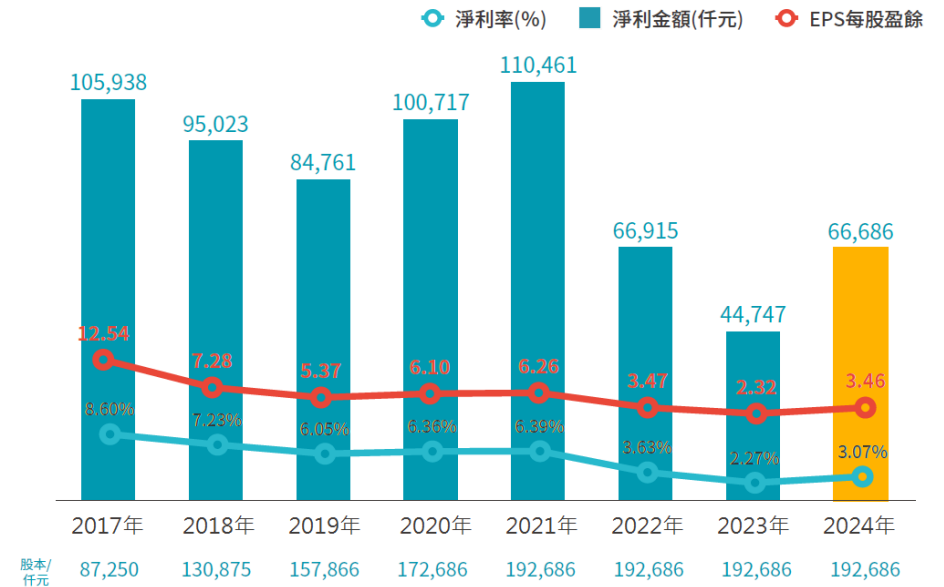
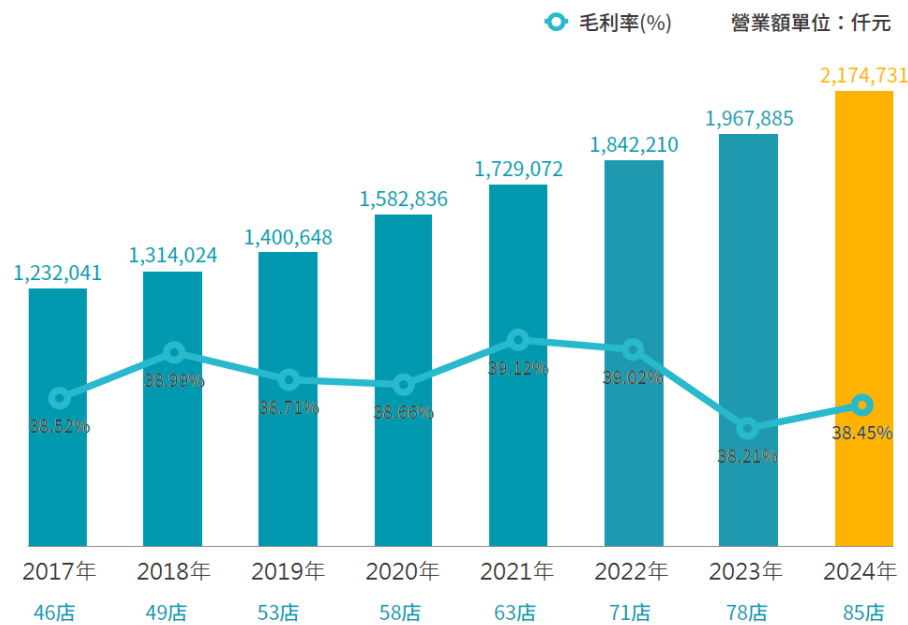
15 總營收
.7%

3,250種UP
自有品牌達48種

財務資訊

振宇五金根據整體大環境及行業競爭變化制定中長期營運策略，2024 年在全體經營團隊及所有同仁的努力下，2024 年總店數達到 85 家，營收年成長 10.51% 為 2,174,731 千元，稅後淨利年成長 49.03% 為 66,686 千元。

詳細資訊已在官網設置財務報告及每月營收報告等專區，並將年報及財務報告書上傳至公開資訊觀測站。



最近三年銷售量值表：

單位：千筆；新台幣千元

主要 產品	年度 銷售量產	2022 年		2023 年		2024 年	
		量	值	量	值	量	值
建築土木		5,415	287,281	5,322	307,131	5,571	340,802
水電油漆		14,664	895,477	15,209	952,552	16,258	1,058,453
各類工具		8,143	336,509	8,474	376,294	9,165	418,236
居家五金		5,467	322,943	5,811	331,908	6,270	357,240
合計		33,689	1,842,210	34,816	1,967,885	37,264	2,174,731

員工薪資和福利、支付出資人的款項分配的經濟價值：

單位：新台幣千元

項目	年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業成本		1,123,410	1,215,946	1,338,604
員工薪資福利費用(註)		370,656	399,738	428,221
支付所得稅		29,141	2,590	17,526
支付股利		96,343	28,903	34,683
支付利息		21,211	27,139	30,493
註：係薪資費用、勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用。				

未來策略：行銷區域多元化

針對振宇五金未來的展望，公司的願景是「一鄉鎮一振宇」，未來公司發展重點將聚焦在以下四大策略：

一、持續穩健拓展市場



公司的目標是 2026 年達到 100 家門市，透過每年 10% 的穩健成長，逐步提升市場佔有率，最終實現「一鄉鎮一振宇」的佈局，讓振宇五金的專業修繕服務深入全台各地。除積極拓展實體通路，公司也大力發展數位平台市場，強化電商與線上服務的整合，建構全通路購物體驗。

目前，公司的 EC 團隊已佈局蝦皮、MOMO、UBER、FOODPANDA 及官方購物網站，涵蓋工具、家用五金、修繕材料等多元品類，滿足不同消費場景需求。公司將持續深化線上銷售策略與 O2O 服務，確保門市與電商數據無縫串接，透過數據分析精準掌握市場需求，提升營運效率與市場競爭力。透過實體門市與數位平台的雙軌並進，擴展整體市場佔有率與品牌影響力。

二、數位升級持續推動創新



公司已經開始導入數位補貨與 AGV 智慧物流系統，能夠即時掌握各門市需求，提升庫存周轉率。接下來，公司全面推動數位會員，今年會員總數也提升了超過 18%，還將進一步深化數位會員經濟，讓振宇五金的點數可以廣泛應用在食衣住行各個領域的商品兌換。再搭配多元加價購優惠，大幅提升會員活躍度與客戶忠誠度。此外，公司預計在 2025 年升級購物車功能，讓顧客能更方便地查詢產品資訊和庫存，而且也有在線上訂購店面取貨的功能，增加顧客購買方便性與意願，無縫接軌，全面推進智慧零售。

三、持續強化商品差異化



目前振宇五金已擁有 4 大自有品牌和 346 個品項，2024 年自有品牌營收也達到 14.81% 大幅度成長。未來，公司將深耕修繕市場，滿足高齡建築維護的翻修需求，進一步擴大商品結構，特別是在防水、五金零件與電路改修材料等品項上。另一方面，公司也大力推動綠色標章商品，發展環保產品線，如節能照明與永續建材產品的綠色比例，符合 ESG 趨勢。同時，增加異業聯名商品的合作，如去年 4 月與國際品牌 3M 合作推出一款聯名防滑手套，創造超過 135 萬的業績。

四、持續走在永續 innovation 的前端



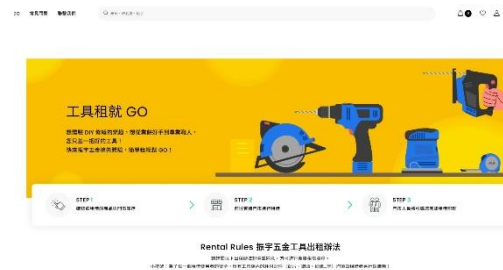
振宇五金的「租就 GO」服務將進一步拓展，結合「里來修繕」課程，推動工具共享機制，提高資源利用率，並減少一次性消費。此外，在循環經濟租賃工具，根據市場需求持續優化與擴展，如今年新增割草機的租賃服務，截至目前涵蓋 13 種工具租賃品項。再加上推動門市與倉儲屋頂太陽能光電計畫，目前已有 7 家門市和南部倉儲建置太陽能系統，未來會逐步擴大這一應用範圍。同時，持續推動社區公益修繕計畫，強化品牌在地連結與形象。



● 社區修繕計畫：南區區公所



● 全台門市：租就 GO 服務



● 振宇五金官網租就 GO 服務

3.2 商品管理

本公司基於經營管理最重要之課題，堅持對品質管理之重視與關心，我們承諾品質管理措施如下：

全公司整體流程從接單或商品上架、規劃、採購...到出貨、售後服務之規劃與運作，致力於不斷地改善與提升品質與技術，預防缺失發生，降低變異與浪費，使客戶在產品特性、售價、品質、交期與服務得到全面性的滿意，致而提升公司營運績效，得以永續經營。

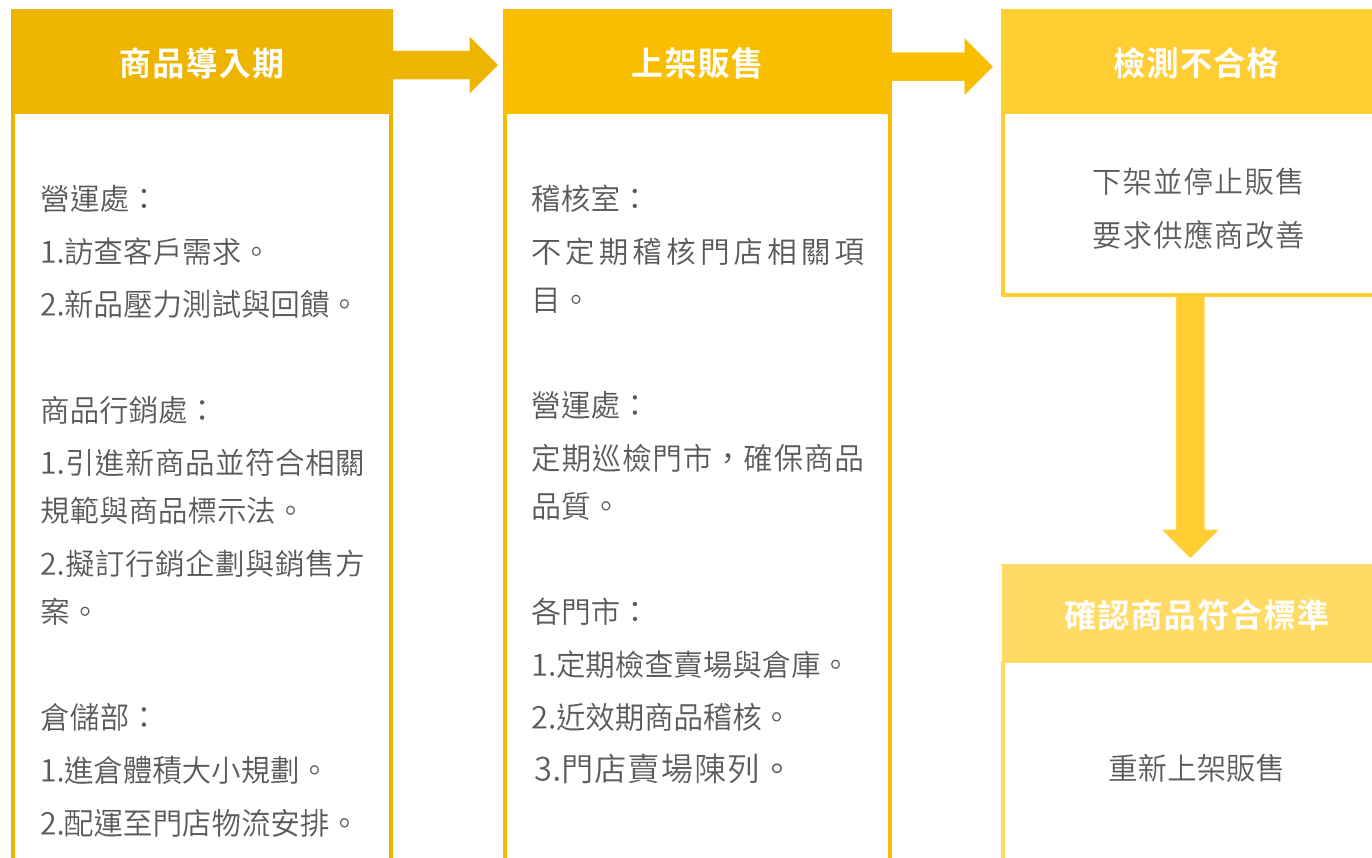
振宇五金旗下擁有四大自有品牌，分別是 ALD、ZY、振宇夥伴及雙龍，針對不同市場需求和客群特性進行精準定位。振宇五金自有品牌的商品數量已達 346 項，較去年同期營收成長約 13.34%。此外，振宇五金也引進長照相關商品，配合衛福部推動長照政策，透過連鎖門市優勢，讓全台有需求的家庭及長照機構能更便利地採購及改善居家無障礙環境。

本公司為台灣知名的五金連鎖賣場，提供多樣化的產品以滿足客戶需求。根據實體賣場分類，主要產品項目包括：

類別	商品項目	自有品牌	合作品牌
建築土木	門弓、絞鏈丁雙、門鎖喇叭鎖、窗簾軌條、水泥抹刀、土鏟、尖鏟、水平量尺	雙龍	台灣福興、幸福門鎖、日本田島、中華水泥、幸福水泥、信大水泥
水電油漆	燈泡（管）、電線類、延長線類、水管、鋼絲軟管、衛浴配件、防水漆、油漆、黏著劑、AB 膠	ALD	南亞塑膠、億光電子、青葉油漆、金絲猴防水漆、南寶樹脂
各類工具	扳手、鉗子、研磨工具、工具箱、電鑽、洗車機、沉水馬達、空壓機、電動工具	ALD	MAKITA 牧田、BOSCH 博士、Milwaukee 美沃奇、HiKOKI 日立、REXON 力山、FUJIYA 日本富士箭、大井泵浦
居家園藝	打掃用具、清潔劑類、個人衛生用品、廚房用品、剪刀、磅秤、園藝剪、花盆（架）、肥料、噴壺	ZY、振宇夥伴	3M-台灣明尼蘇達、妙管家、正隆紙器、中台興化、興農、福壽實業

此外，振宇五金也提供各類型的五金與修繕工具用品與電動工具租借服務，這些商品可全台門市購買，便捷與實用是我們的承諾。新品小組推動內部各組織精進商品品質與管理，入庫進貨的抽樣檢測持續降低商品缺陷、及早發現商品異常、避免品質事件對客戶的影響。另外不定期實施商品訓練課程與品質提升專案，深化員工解決問題的能力。

商品的品質管理流程如下：



倉儲部執行品管作業，及早發現異常、避免品質事件對客戶的影響。

1.新品第一次進貨需檢驗：

- (1)填寫商品檢驗單。
- (2)新品到貨時，通知商品部採購人員檢驗。
- (3)商品檢驗無誤後，始可進行入庫分配。
- (4)商品檢驗有瑕疵，請商品部採購人員連絡廠商並做退貨作業。



2.一般商品檢驗:

- (1)填寫紙本品管表。
- (2)品管人員對檢驗商品進行實施品質檢驗，如有品質不符，應填寫於表格並請商品部進行後續處理。
- (3)品管人員每月應將檢驗成果送交倉儲部主管審閱。

3.針對高單價跟退貨率高之廠商，於進貨時實施品管。

商品種類	查核	後續處理
新引進商品	查核合格	入庫分配，配送門市
一般販售商品		
電動工具、退貨率高商品	查核不合格	直接退貨，停止配貨



- 本公司 2024 年抽樣結果商品良率達 **99.8%**。
- 本公司 2024 年**未發生**違反產品及服務符合客戶對產品與服務的健康安全的法規事件。

3.3 客戶經營與服務

重大議題 → 顧客關係與管理

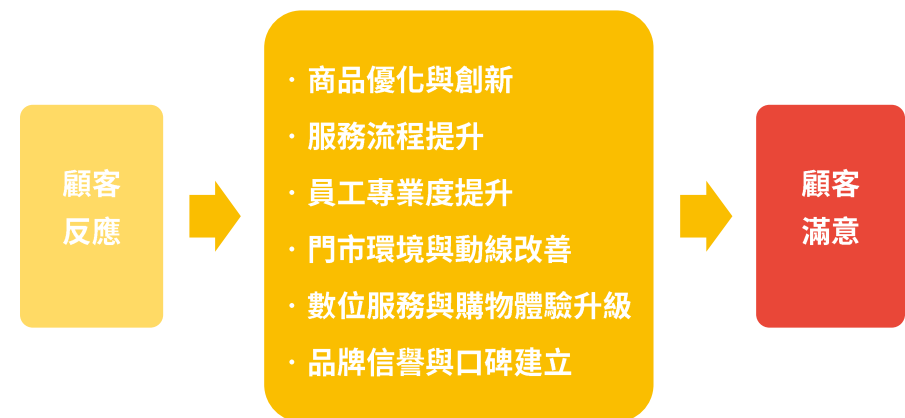
- **政策：**用心經營客戶關係與管理，提升其服務滿意度。
- **目標與標的：**定期與不定期經營客戶關係與服務，確保客戶不流失且整體滿意度不斷提高。
- **承諾：**運用盡職調查與預警溝通方法，遵守商業的適用法規與倫理道德，持續提高服務品質並保護客戶隱私。
- **管理措施：**
 1. 為達成持續營運與成長的目標，定期做客戶滿意度調查，其結果進行登錄。
 2. 客戶滿意度調查及改善結果列入管理審查檢討，並即時改善與處理。
 3. 規劃短中長期客戶滿意度提升計畫，打造完善服務流程，提供顧客良好購物體驗。
 4. 維持當地社區現與潛在客戶良好的關係，開發更多採買新客戶。
 5. 資訊軟體的維護與防駭客，以及個人使用權限管理，以保護客戶隱私。

客戶維護與 Google 星評



振宇五金透過顧客 0800 專線、官網留言板、客服信箱、Google 評論及官方 LINE@等，調查顧客滿意度並蒐集顧客意見，進而制訂完善且有效率的處理流程，改善顧客抱怨不足之處，肯定顧客讚揚的優質服務。

- 提供客戶多重反應管道，接收客戶意見回饋，並完善登錄於顧客服務系統中，在蒐集客戶意見同時，配合遵守政府實施的「個人資料保護法」確保顧客資料的安全性，保障顧客的權益。
- Google 星評及改善結果列入管理審查檢討。



2023 年度與 2024 年度 Google 星評調查結果如下表：(滿分 5.0)

項目	2023	2024
平均滿意度	4.4	4.4
目標值	4.3	4.4
達成狀況	達成	達成



客戶意見反應及處理

每位客戶的意見回饋都是我們成長的養分，我們為能即時解決客戶疑問與需求，本公司於官網設置留言系統，客戶得於官網上所提供之免付費顧客服務專線、網站留言板及電子郵件信箱等多元管道直接反應意見，確保客戶需求均能即時獲得處理，且公司於收到申訴後，會立即透過內部顧客意見處理流程回饋給相關單位進行處理，以期保護權益。

客訴處理機制流程圖簡序

當客戶抱怨或意見反饋時，即啟動客訴處理程序，由顧客服務中心接收並確認客戶反饋的異常內容，後續進行真因分析，並進行相關單位通報、處理，後續並追蹤相關單位的改善措施及執行成效，以減少相同事件的再發率及客訴件的產生。同時藉由人員再教育，建立起內部持續改善活動文化，不斷提升振宇五金商品的品質水準。



3.4 客戶隱私

重大議題 → 客戶隱私

管理方針

- 政策：保護客戶隱私
- 目標與標的：鞏固與客戶間之良好關係，擴大業務範圍。
- 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，對客戶隱私與機密資訊，給予嚴密的保護。
- 管理措施：
 - (1)確保符合客戶要求的產品品質、安全性及客戶服務的滿意度。
 - (2)提供客戶申訴管道，保護客戶隱私與其權益。

會員制度

振宇五金會員制度分為一般會員、VIP 會員、企業會員，至 2024 年會員總數超過 58 萬人，會員消費佔營收比重達 56%。藉由建制完善的會員資料庫，精準掌握會員輪廓、消費偏好及生活型態，透過數據分析，執行精準行銷以提升會員忠誠度及營運成長動能。

會員：持續優化振宇會員申辦網頁之系統功能和內容及推廣會員累積點數之行銷活動，提升既有會員忠誠度及拓展會員人數。

通路：線上購物平台、宅配和超商取貨及 Line@商品諮詢服務，提供會員多元通路，滿足消費者不同的購物需求。

手機支付：提供豐富與全新的數位化體驗、便利服務；支付更多元，一鍵支付好方便；輕鬆消費，快速累點等便利功能，優化會員之消費體驗。

相關措施包括：

- (1) 振宇五金建立客戶資料於會員資料庫，即轉換為客戶編號以防直接客戶的資訊外洩，待正式生產後，內部更進一步轉換為客戶編號以利溝通。
 - (2) 公司內各相關單位有該單位專用之資訊專區，非授權其他單位不得讀取。
- 2024 年期間，振宇五金**未發生**因洩漏客戶隱私，而遭到罰款賠償。



● 振宇五金官網會員註冊畫面

3.5 倉儲自動化

振宇五金為快速提升五金市場市佔率，繼北方倉儲及中部總倉後，再選定高雄市鳳山區建立「南方倉儲物流中心」，已於 2023 年正式啟用，一併完成北、中、南三個區域物流串接，將可加速振宇五金物流運輸的效能及降低運送成本，同時作為振宇五金未來展店的強力後盾。

另外為響應政府推動之綠能產業，南方倉儲物流中心投資 1,900 萬於屋頂建置太陽能發電系統，鋪設總面積 3,179 平方公尺，總建置量為 499 千瓦，預估全年發電量約可產 64 萬度，每年可減少 315 公噸碳排量，充分接軌綠能環境永續發展國家政策。

另外導入節能綠電太陽能發電系統外，全台三座倉儲物流已全面採用 AGV 自動化分檢系統，取代傳統的人工紙本分檢作業，以達成更高的物流效益。

倉儲管理自動化

振宇五金的倉儲管理自動化旨在提升運營效率、降低成本、減少分揀錯誤並滿足市場需求，其自動化倉儲主要設備：

1.自動導引車 (Automated Guided Vehicle, AGV)小黃人

- 運送商品至指定區域。
- 基於預定路徑導航系統運作。
- 減少人工搬運，提高效率。

2.PDA 檢貨

- 使用 PDA 取代傳統紙本檢貨，以完成快速揀貨。



主要成果

● 節省 6-9 個人力，人事費用大大降低

一輛輛井然有序地自動出現在投放人員面前接棒承接貨物，一人便可指派 15 輛小黃人（AGV）進行分揀，讓原先需要 8 至 12 人才完成的分揀作業，減少至現在僅需 4 人即可輕鬆達陣！也因此，正職人力即能不因業務成長而增加需求，人事費用無庸置疑地大幅降低。

● 大幅減少人員走動，效率提升 46%

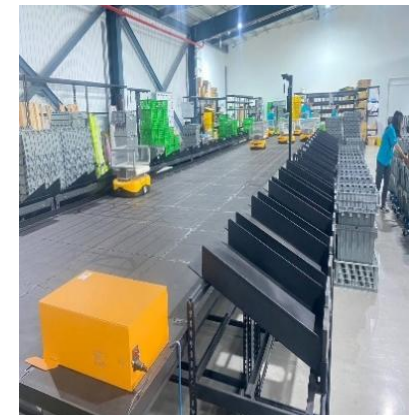
原先振宇五金的分揀人員，揀貨要走動一趟要 100 公尺，一天平均走 2 公里，運動量也不小！然而，取代雙腳的小黃人（AGV），讓人員可以固定在一小區、10 公尺的活動範圍內完成，一天平均的走動量僅 200 公尺，降為原本的 10%！減少勞動、降低了人員的工作負荷後，處理效率提升 46%已是預料之中。甚至原先用純人工的理貨、分揀後怕出錯，還有一條 3-6 人的 QC 線；但隨著小黃人（AGV）的加入，其精準的分揀能力毋須令人操心，讓釋出的人力可去進行更高階的作業，對振宇五金而言可謂一良性循環。

● 分揀作業品質大提升，錯誤率大降 70%

紙本作業很繁瑣，員工每天都要對著一堆單子核對、檢貨，不但費時，錯誤率也比較高。再來，因為是人工分貨，需要大量人力來搬運、分類，員工工作負擔大，遇到大檔期時，單日處理量有限，容易出現延誤。導入 AGV 自動分貨系統跟 PDA 數位檢貨後，整個倉儲作業的效率提升非常明顯，出貨更準確。

● 電腦系統自動分揀，降低紙本列印紙張使用減少 80%

使用 AGV 也能做環保，和泰豐田 AGV 和鼎新 ERP 系統將數據電子化，相比以往更有條理外，亦能大大減少紙張的使用量，為地球多盡份心力！





台中總部暨物流中心

成立時間	倉儲坪數	支應店數
2019 年	750 坪	40 間



北部倉儲物流中心

成立時間	倉儲坪數	支應店數
2018 年	850 坪	23 間





南部倉儲物流中心

成立時間	倉儲坪數	支應店數
2023 年	1000 坪	22 間



● 南部倉儲物流中心屋頂的太陽能系統

2024 年網際網路購物包裝材料執行第三方確信程序，振宇五金基於保護環境儘量採用回收與再生之紙類包材或使用供應商之原箱出貨，避免額外包裝之資源耗用。

振宇五金網購包材之目標如下：

1. 包裝材料不使用 PVC 材質。
2. 紙類包材 90%以上回收材料。
3. 塑膠包材 25%以上再生原料。



項目 2024 年	
平均網購包材重量(公斤/件)	1.660
網際網路銷售件數(件)	384
原箱出貨件數(件)	52
經回收再利用之包裝材料數量(件)	332

註：統計期間為 2024 年 1 月至 12 月，業經立本台灣聯合會計師事務所確信，並依結果出具有限確信報告，會計師確信報告請參閱附錄。



供應鏈永續管理

4、供應鏈永續管理

振宇五金為建立永續供應鏈，除遵守法規與道德採購外，更重要協助供應鏈永續經營，並規劃短、中長期的永續經營的目標與工作計畫如下表，其中短期指標亦為重大議題目標與績效成果：

	 短期指標 (2024~2025 年)	中期指標 (2026~2029 年)	 長期指標 (2030 年以上)
永續供應鏈	● 合格供應商比例達 95%以上 ● 提升在地採購金額比例達 100% ● 要求採購額前百分之十供應商，以「供應商實施社會責任自我評估與評鑑表」自評，完成目標 50 家。	● 合格供應商比例達 98%以上 ● 提升在地採購金額比例達 100% ● 要求採購額前百分之十供應商，以「供應商實施社會責任自我評估與評鑑表」自評，完成目標 55 家。	● 合格供應商比例達 100%以上 ● 提升在地採購金額比例達 100% ● 要求採購額前百分之十供應商，以「供應商實施社會責任自我評估與評鑑表」自評，完成目標 60 家。
法歸遵循	● 遵循責任聯盟行為準則 ● 不使用有害物質合規率 100% ● 商品符合商標法	● 遵循責任聯盟行為準則 ● 不使用有害物質合規率 100% ● 商品符合商標法	● 遵循責任聯盟行為準則 ● 不使用有害物質合規率 100% ● 商品符合商標法

重大議題目標與績效：

振宇五金建立以 ESG 為核心的供應鏈管理模式，訂定重大議題目標與績效如下：

● 永續供應鏈

2025 年目標	2024 年目標	2024 年績效達成度
● 合格供應商比例達 95%以上。 ● 提升在地採購金額比例達 100%。 ● 要求採購額前百分之十供應商，以「供應商實施社會責任自我評估與評鑑表」自評，完成目標 50 家。	● 合格供應商比例達 95%以上。 ● 提升在地採購金額比例達 100%。 ● 要求採購額前百分之十供應商，以「供應商實施社會責任自我評估與評鑑表」自評，完成目標 50 家。	● 100% ➡ 達成 ● 100% ➡ 達成 ● 51 家 ➡ 達成

● 法規遵循

2025 年目標	2024 年目標	2024 年績效達成度
● 遵循責任聯盟行為準則 ● 不使用有害物質合規率 100%。 ● 商品符合商標法。	● 遵循責任聯盟行為準則 ● 不使用有害物質合規率 100%。 ● 商品符合商標法。	● 100% ➡ 達成

4.1 供應商管理政策與承諾

重大議題 → 供應商永續管理

管理方針

- **政策：**建立供應商夥伴關係與供應鏈永續管理。
- **目標與標的：**致力與供應商維持長期合作關係，建立互信且穩定的夥伴關係，降低營運中斷風險穩定發展的永續供應鏈。
- **承諾：**運用盡職調查與預警溝通方法，確保提供產品給公司之供應商為合格供應商，保障供應商符合本公司條件。
- **管理措施：**
 1. 制定供應商管理政策，進行供應商品質評鑑與未來因應 RBA 社會責任稽核，及交貨管理確保合格供應商管理。
 2. 定期舉辦供應商會議，與其保持良好的互動及訊息傳遞，創造雙贏的合作關係。
 3. 提高在地採購金額比例，減少能源消耗。
 4. 讓主要供應商承諾實施社會責任並進行自評與實地稽核，落實環境保護等。
 5. 商品不採購含有害物質，供應商送樣時需提交物質安全資料表（MSDS）或符合 RoHs 國際標準，禁止使用衝突區礦產。

4.2 供應鏈管理

振宇五金屬於五金批發與零售業，上游產業以產品供應商(建材、電料、水材、居家五金等)及合作商為主，下游則為銷售與分銷（面向家庭用戶、企業用戶和修繕師傅用戶），為提供客戶全方位的服務。其上、中、下游產業鏈如下：

上游 供應商	建材、土木工具、電料、水材、機械手工具、居家五金、園藝用品、休憩露營
公司 產品	• 建築五金：如門鎖、門把、合頁、螺絲、水泥等建築材料。 • 水電材料：電線、燈泡、水龍頭、鋼絲軟管等。 • 工具五金：手工具（如扳手、螺絲刀）、電動工具（如電鑽、切斷砂輪機）等。 • 機械五金：如軸承、鏈條、機械配件等，用於工業生產。 • 居家五金：如衣架、拉籃、掛鉤、打掃清潔等日常家居用品。 • 園藝用品：如花盆、噴瓶、花剪、培養土等園藝商品。 • 休憩露營：營釘(繩)、摺疊桌、露營椅等。
下游 客戶	銷售與分銷 (面向家庭用戶、企業用戶和修繕師傅用戶)

供應商評鑑制度

為慎選供應商，制定選擇合格供應商程序及透過適當的管理和評核，來確保供應商在提供產品品質、交期、價格及技術能符合本公司需求，並不間斷的持續改善，以確保穩定之供應來源，減少供應不足而影響銷售通路與專業服務之機會，與供應商建立互信且穩定的夥伴關係共同成長，建構永續供應商關係。

新商品導入時，由商品部門擔任新品評鑑小組召集單位，召集相關部門組成新品評鑑小組進行評鑑作業程序。本公司要求往來之供應商，皆需依規定提交廠商基本資料、供應商電匯資料表，並開立合格發票或憑證，簽署採購合約及誠信聲明，保障雙方權益。

新供應商 導入	●新供應商執行書面審核或實地評鑑。 ●供應商需具備合法的稅籍資料及符合國家相關規範，並能開立合格發票或憑證。 ●提供產品所需之相應檢驗資料，包括國家標準認證或第三方檢測報告。 ●供應商需提交完整的供應商資料表、公司戶名之銀行付款帳戶，並簽訂採購合約及誠信聲明，保障雙方權益。 ●符合振宇五金要求，方可成為合格供應商。	
合格供應商 評鑑	●每年針對合格供應商進行評鑑。 ●評比項目包含商品品質、供貨能力管理、專業服務表現及商品合規性。 ●評比為 C 級，配合本公司政策調整，限期改善問題。 ●評鑑連續三次為 D 級者，列為拒絕往來對象。	
合格供應商 稽核	●每年將依照年度供應商評鑑結果，擬定次年【年度供應商稽核計畫】。 ●稽查項目包含經營管理、品質管理系統、環境管理等。 ●供應商違反本公司約定或政府法規，要求其立即改進並下架相關產品。 ●違反情節重大者，終止合作契約，並追究相關損害賠償責任。	

振宇五金建立供應商管理體系與規範，定期進行供應商評鑑及供應商自我檢查或實地稽核，並積極與供應商維持長期合作的良好關係，降低成本、快速及彈性交期，提高產品競爭力、創造最大利潤及建立雙贏局面。

2024 供應評鑑結果判定與處置：

評分等級	評分得分	判定與處置
A	評分 ≥ 90	列為合格供應商。
B	$90 > \text{評分} \geq 80$	待評估供應商，不符合事項得以書面回覆改善措施，經核可後，可列入合格供應商。
C	$80 > \text{評分} \geq 70$	待評估供應商，不符合事項需提出矯正措施，並於量產前實地稽核，經核可後，可列入合格供應商。
D	評分 < 70	列為不合格供應商。

列為不合格供應商後，如後續供應商可提出改善方案仍可視需求狀況重新評鑑。

2023 年評鑑供應商（評鑑包含社會及環境評估，合格率 100%）

2023	A 等級	B 等級	C 等級	D 等級	合計
一級(採購額 1000 萬以上)	6	17	0	0	23
二級(採購額 500 萬以上)	16	21	2	0	39
三級(採購額 499 萬以下)	15	23	0	0	38
	37	61	2	0	100

2024 年評鑑供應商（評鑑包含社會及環境評估，合格率 100%）

2024	A 等級	B 等級	C 等級	D 等級	合計
一級(採購額 1000 萬以上)	11	15	0	0	26
二級(採購額 500 萬以上)	16	22	2	0	40
三級(採購額 499 萬以下)	13	20	1	0	34
	40	57	3	0	100

供應商的管理目標

1.合格供應商之評比：

序	評比類別	評分比重	評比單位
1	品質評比	30%	採購
2	價格評比	20%	採購
3	交貨評比	20%	採購
4	專業服務評比	20%	採購
5	售後保固	10%	維修

2.評比結果判定與處置：

等級	評分得分	判定與處置
A	評分 $\geq$ 90	1.優質供應商 2.年度優先採購對象
B	90> 評分 $\geq$ 80	1.一般供應商 2.正常交易 3.要求並鼓勵供應商持續改善， 如新年度評比獲 A，在需求可滿足的情況下，增加訂單配比。
C	80> 評分 $\geq$ 70	1.需改善之供應商 2.需提出矯正措施並限期改善。 3.可減少訂單量。 4.召開檢討會議或透過實地稽核以了解其改善狀況。
D	評分<70	1.第一次限期改善並可考慮減少 訂單量。 2.評鑑三次為 D 級者，列為拒絕 往來對象。

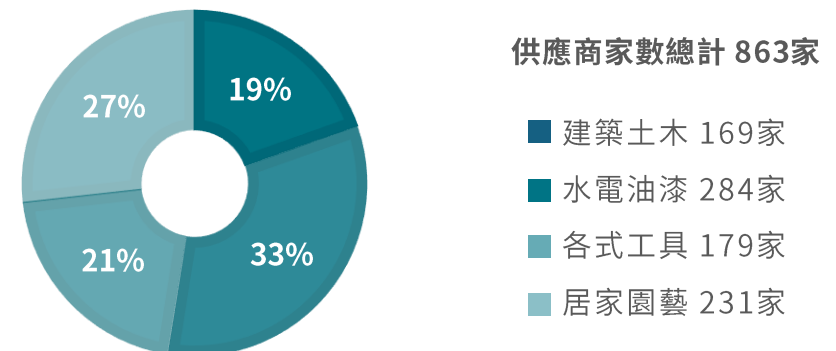
4.3 在地採購

振宇五金在採購策略上，選擇優良在地廠商，係指供應商與振宇五金銷售通路與專業服務據點座落於同一國家，為支持台灣本土經濟及就業機會，歷年採購努力開發以本土供應商為優先選擇，具體落實材料在地化，減少不必要的空運或海運費用，並降低材料運送過程中產生的碳足跡，除了盡到節能減碳的環保責任，也直接降低了採購成本。

- 2024 年商品供應商在地採購佔比如下表：

在地採購	台灣
當地採購比例	100%

- 2024 振宇五金合作供應商，依採購類型將供應商區分為：建築土木五金、水電油漆、各式工具、居家園藝等類供應商家數與比例如下：



4.4 供應商實施社會責任

本公司依據責任商業聯盟(Responsible Business Alliance)訂定供應商企業社會責任行為準則，作為管理供應鏈的基本價值觀。本準則包含勞工、健康與安全、環境標準、商業道德規範及管理體系，確保供應商的工作環境安全、員工受到尊重並富有尊嚴、商業營運環保並遵守道德操守。本公司要求供應商盡可能避免有關環境、人權/勞工、企業倫理、勞工標準，及事先預防罷工衍生的停產風險，與供應商建立築共存共榮的關係。

振宇五金要求合作的新供應商夥伴須依循 RBA 行為準規之規範，簽署「供應商實施社會責任承諾書」，承諾所進行的任何活動皆符合相關法律及道德準則。我們向供應商說明振宇五金的永續管理方針，透過定期的稽核確認供應商的永續發展表現是否符合各管理系統的要求，確保供應商能持續地符合我們的期待。

供應商實施社會責任承諾書	供應商實施社會責任的自我評估及評鑑表
重點內容： ● 遵守供應商企業社會責任行為準則之規定。 ● 確保供應鏈工作環境的安全、保障員工受到尊重，落實經營活動符合環保和道德要求，於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面之商業行為確實符合本準則。 ● 維護勞工人權，並給予其尊嚴和尊重。 ● 建立健康安全工作環境。 ● 不用童工(該國/地區最低法定就業年齡)。	依據承諾書所列重點之內容設計： 「供應商社會責任管理評核表」讓供應商自我評核與查驗表內項目之勞工、健康與安全、環境、道德規範、管理體系等五大項目的次要項目條文，逐項由供應商自我評核是否做到與改善行動。

供應商實施社會責任自評

除實地評核外，振宇五金針對年度採購額排序前一百家供應商，亦提供社會責任自評表。評核其對於環保、勞動人權與條件、安全衛生的積極具體規範，以落實供應商對於企業社會責任。

■ 2024 年供應商實施社會責任承諾書及自評表完成 51 家

項目	家數	完成	未完成	完成率%
承諾書	100	51	49	51%
自評表	100	51	49	51%

供應商環保、社會責任機制與交貨管理

需進入本公司所屬各場所進行工程施作及維修保養之供應商須符合採購合約及訂單之相關對供應商規範及要求外，由環安人員依採購作業管理【供應商管理作業程序書】進行環保專業審核。

新供應商保證其生產工廠管理、產品製造流程與所提供之產品或服務未抵觸相關法令規定，在採購合約中保證產品之生產、製造、標籤、包裝、儲存、搬運、運輸、進/出口、交付、安裝、調試或服務提供過程等，全部皆符合相關適用國家所有適用的法令規定。

在社會責任稽核對新供應商員工在工時/安全/勞動爭議項目，採取提醒輔導與稽核行動。

4.5 道德採購

符合有害物質物質管理規範

為維護健康與環境安全，振宇五金通過有害物質流程管理系統驗證，並符合歐盟 RoHS 指令(2011/65/EU)、歐盟化學品政策法案(REACH)規範。同時，我們也致力於遵守各國及客戶對於化學物質的相關要求，也要求供應商遵守限用或禁用列管之有害化學物質規範。

不購買衝突金屬

供應鏈管理中的「不採購衝突金屬」是企業社會責任的一環，特別涉及人權、道德供應鏈及國際規範，並符合《多德-弗蘭克法案》(Dodd-Frank Act, 2010, 美國)第 1502 條要求美國上市公司揭露其供應鏈中是否使用來自剛果民主共和國(DRC)及其鄰近國家的衝突金屬 (Conflict Minerals)

包括：錫、鎢、鉭、金。

公司為符合法規及美國、歐盟要求，採取以下措施：

1. 供應鏈盡職調查 (Due Diligence)，並進行供應商稽核。
2. 採購策略調整，優先選擇符合 RMI「合格冶煉廠名單」(Conformant Smelter List) 的供應商，並簽署「供應商行為準則」(Supplier Code of Conduct)，確保供應商遵守相關規範。
3. 內部與外部溝通，定期向投資人、客戶及監管機構報告衝突礦產管理狀況。



友善職場

5、友善職場

為建立永續發展的企業，振宇五金永續任務之一友善職場：吸引與留住人才（薪資福利）、員工訓練發展、勞資關係、訓練發展、人權維護與安全衛生等人員管理的重大議題之短中長期指標如下表：

	短期指標(2024~2025 年)	中期指標(2026~2029 年)	長期指標(2030 年以上)
勞資關係	● 員工滿意度調查填寫率 55% ● 留任率：≥68% ● 勞資會議召開率達 100% ● 內部申訴案件初步調查於 7 個工作日內完成	● 員工滿意度調查填寫率 65% ● 留任率：≥69% ● 勞資會議召開率達 100% ● 內部申訴案件初步調查於 5 個工作日內完成	● 員工滿意度調查填寫率 70% ● 留任率：≥70% ● 勞資會議召開率達 100% ● 內部申訴案件初步調查於 5 個工作日內完成
訓練發展	● 同仁平均訓練時數 10H ● 培訓轉正通過率 80% ● 主管職課程參與率 90%以上 ● 年度新增 1 堂未來技能課程	● 同仁平均訓練時數 15H ● 培訓轉正通過率 85% ● 主管職課程參與率 95%以上 ● 年度新增 1 堂未來技能課程	● 同仁平均訓練時數 20H ● 培訓轉正通過率 90% ● 主管職課程參與率 95%以上 ● 年度新增 1 堂未來技能課程
人權維護	● 制定並推行公司人權政策 ● 僱用弱勢群體比例達法定標準以上	● 「人權政策」教育訓練參與率 100% ● 僱用弱勢群體比例達法定標準以上	● 「人權政策」教育訓練參與率 100% ● 僱用弱勢群體比例達法定標準以上

重大議題目標與績效：

關於振宇五金，我們承諾建立友善職場，致力於打造員工關懷與照護的環境，善盡人才的選育用留的責任，成為企業永續發展與持續成長的動力，依據勞雇關係、訓練發展、人權維護與道德與健康安全的重要項目，研擬短指標與相關執行計畫並做到最近二年績效目標與達成度(如下表)，以留任適合與具發展潛力的人才，打造企業永續的競爭力。

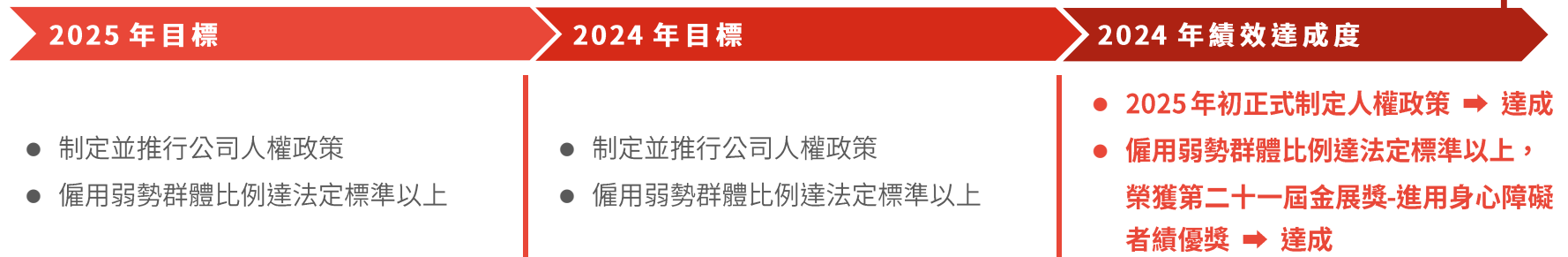
● 勞資關係

2025 年目標	2024 年目標	2024 年績效達成度
● 員工滿意度調查填寫率 55% ● 留任率：≥68% ● 勞資會議召開率達 100% ● 內部申訴案件初步調查於 7 個工作日內完成	● 員工滿意度調查填寫率 55% ● 留任率：≥68% ● 勞資會議召開率達 100% ● 內部申訴案件初步調查於 7 個工作日內完成	● 員工滿意度調查填寫率 58% ➡ 達成 ● 留任率：67.32% ➡ 未達成 ● 勞資會議召開率達 100% ➡ 達成 ● 內部申訴案件初步調查於 7 個工作日內完成 ➡ 達成

● 訓練發展

2025 年目標	2024 年目標	2024 年績效達成度
● 同仁平均訓練時數 10H ● 培訓轉正通過率 80% ● 主管職課程參與率 90%以上 ● 年度新增 1 堂未來技能課程	● 同仁平均訓練時數 10H ● 培訓轉正通過率 80% ● 主管職課程參與率 90%以上 ● 年度新增 1 堂未來技能課程	● 平均訓練時數 11.98H ➡ 達成 ● 通過率 86.1% ➡ 達成 ● 參與率達 95%以上 ➡ 達成 ● 新增 0 堂未來技能課程 ➡ 未達成

● 人權維護



5.1 人才政策與承諾

振宇五金遵守勞動相關法規，制訂『工作規則』與『職業安全衛生工作守則及安衛組織暨人員編制』並送主管政府機關核備在案，合法保障的勞動條件與維護員工安全衛生的權益，並遵循「RBA 責任商業聯盟行為準則」的規定，提供員工健康與安全的工作環境、建構多元開放的勞資溝通管道，搭配公平的薪酬與晉升、完整的訓練發展體系、培養員工的職業道德與保護營業秘密、健全的福利制度以及營造溫馨和諧的工作氛圍，藉由公開透明之激勵獎金與利潤分享制度，讓員工安心貢獻其能力與績效，與公司共同成長與發展，奠定永續經營深厚的基石。有關本公司人才選育用留與人權管理政策如右：

選才政策

禁用童工與保護未成年工，提供吸引與留住優秀人才機制，聘用適任的人才、多元職涯發展機會，並尊重員工的就業自由。

育才政策

建置健全的訓練發展體系，培育不同領域的專業或管理人才，提升改善員工的技術專業、溝通與管理能力，強化團隊合作績效。

用人政策

提供具競爭力的薪酬福利制度、公平的考核、合理的調任與晉升的機會，留住人才並讓員工主動積極貢獻其能力與績效。

留才政策

建立員工健康與安全的工作環境、多元開放的勞資溝通管道；設置有效員工溝通管道，收集員工的意見，改善公司內部運作。

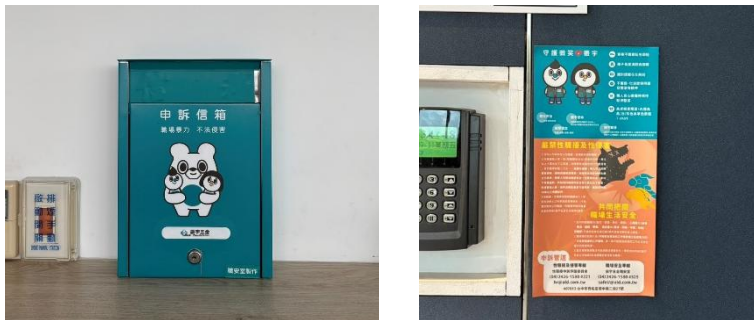
人權政策

遵守台灣勞動法令規定，禁止任何形式之強迫與強制性的勞動；絕不因性別、種族、地域、年齡、殘障、國籍等歧視任何員工。

企業永續發展政策

振宇五金秉持以「以人為本、誠信為首」的創設宗旨，透過合理的工作條件及完善職工福利，充份照顧員工的身心健康，讓員工能心無旁騖並樂在工作。努力落實「環境保護、照護員工、友善職場、社會共榮、誠信經營、全員參與」的永續發展政策。

為提升勞動人權，除遵守台灣「勞動基準法」及相關法令，更有訂定工作規則核備在案、性騷擾防治、反貪腐及賄賂、申訴程序等內部辦法，並設立管理機制，以保障同仁權益。為使員工意見充分表達，各工作場所皆設有「申訴信箱及張貼申訴專線資訊」，並建立個人資料保護機制，遵循反報復原則，避免當事人遭受不公平對待，致力維持良好勞資關係並落實友善職場與照護員工的各項人員管理制度。



● 申訴信箱及張貼申訴專線資訊

在遵守照護員工、友善職場的政策方向，我們承諾落實執行八項人權政策：



不聘用未滿
15 歲之童
工。



禁止任何形
式的強迫勞
動。



尊重員工自
由結社及集
體談判權。



禁止任何形
式的歧視、
騷擾與報復
行為。



提供合理的
薪資福利。



提供多元溝
通管道，維
持勞資和
諧。



提供安全的
工作環境，
並建立防範
措施。



保障身心障
礙者就業機
會。

5.2 人力資源

統計 2024 年 12 月 31 日為止，振宇五金總部員工人數為 757 人，並致力提供多元化的就業環境。

振宇五金公司的總員工數因為永續發展，基層主管數量也較 2023 年增加 8 人，增加比例為 7.55%，顯見隨著公司營業版圖拓展，整體發展茁壯而有更多的工作或晉升機會。

我們尊重每位員工的差異，因此在員工管理系統上，遵守勞動基本原則與權利，招募時由人資同仁把關員工的真實年齡，確保員工到職時至少年滿 16 歲，如發現公司有任何未滿 16 歲之人時，即時通知單位及公司代表採取童工救濟行動；同時貫徹國際勞工組織 (ILO) 以及我國法令對於母性保護之章程與內容，確保懷孕期之女性員工不可從事具有危險性或有害性之工作，以保護母體與腹中胎兒之健康為出發，產假及哺乳期間均享有國家規定的福利待遇，且規畫哺集乳室與友善車位。

另外，振宇五金提供身心障礙之弱勢族群工作機會，並排除各種形式的就業歧視及強迫勞動，致力提供友善的工作環境，強化公司與員工間的溝通與連結。

2024 年未發生營運重大變化。如有發生重大營運變化，參照勞動基準法第十六條，將依在職年資提前 10~30 日前預告。為鼓勵多元、促進平等的就業環境，面試時以人員能力及職務合適度作為考量，不因性別、宗教、種族、國籍、黨派而有所不同。



(1) 2024 年 12 月振宇五金總人數 757 人，最近二年人力結構分佈如下表：

類別	項目	2023 年				2024 年			
		女性		男性		女性		男性	
		人數	比例%	人數	比例%	人數	比例%	人數	比例%
不定期契約	直接人員	249	34.16%	279	38.27%	262	34.61%	293	38.71%
	間接人員	93	12.76%	103	14.13%	95	12.55%	93	12.29%
	兼職人員	3	0.41%	2	0.27%	9	1.19%	5	0.66%
員工總數		345	47.33%	384	52.67%	366	48.35%	391	51.65%
總計		729				757			
年齡分佈	30 歲以下	141	19.34%	171	23.46%	144	19.02%	159	21.00%
	31-50 歲	195	26.75%	202	27.71%	212	28.01%	220	29.06%
	51 歲以上	9	1.23%	11	1.51%	10	1.32%	12	1.59%
職級分佈	高階主管	1	0.14%	3	0.41%	1	0.13%	3	0.40%
	基層及中階主管	24	3.29%	78	10.70%	27	3.57%	83	10.96%
	一般員工	320	43.90%	303	41.56%	338	44.65%	305	40.29%
總計		729				757			

備註：1、直接人員：門市人員；間接人員：倉儲物流、行政或管理人員 2、基層及中階主管：店長/課長、主任、副理、經理 3、高階主管：協理、副總(含)以上主管

(2) 依年齡組成與職級，最近二年的分佈如下表：

年度	統計項目	高階主管		基層及中階主管		一般員工		總計
		女	男	女	男	女	男	
2023	30 歲以下	0	0	2	15	139	156	312
	比例	0.00%	0.00%	0.27%	2.06%	19.07%	21.40%	42.80%
	31~50 歲	1	3	22	61	172	138	397
	比例	0.14%	0.41%	3.02%	8.37%	23.59%	18.93%	54.46%
	51 歲以上	0	0	0	2	9	9	20
	比例	0.00%	0.00%	0.00%	0.27%	1.23%	1.23%	2.74%
總人數		1	3	24	78	320	303	729
2024	30 歲以下	0	0	3	16	141	143	303
	比例	0.00%	0.00%	0.40%	2.11%	18.63%	18.89%	40.03%
	31~50 歲	1	3	24	65	187	152	432
	比例	0.13%	0.40%	3.17%	8.59%	24.70%	20.08%	57.07%
	51 歲以上	0	0	0	2	10	10	22
	比例	0.00%	0.00%	0.00%	0.26%	1.32%	1.32%	2.91%
總人數		1	3	27	83	338	305	757

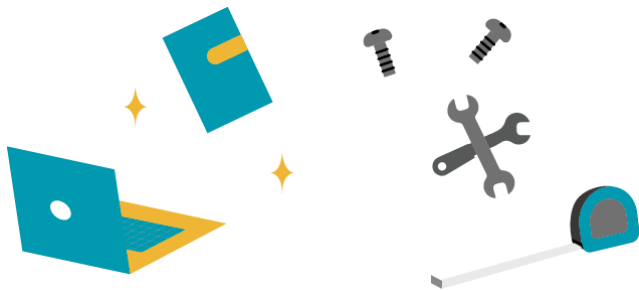
備註：1、基層及中階主管：店長/課長、主任、副理、經理 2、高階主管：協理、副總(含)以上主管 3、年齡佔比計算方式：該職級統計項目/總人數

5.2.1 人力招募與流動

振宇五金的人才招募致力於吸引和培養優秀的夥伴，以支持公司的長期發展和永續成長。我們深知人力資源是企業成功的關鍵驅動力；因此，在招募策略不僅專注於技能和經驗的匹配，更重視價值觀與公司文化的契合。

透過多元化招募管道，力求在各層面找到適合的夥伴，支持公司實現可持續的經濟發展與社會責任，展望未來將持續厚植專業人才開發與培養。

人才是振宇五金的重要資產，除了營造具挑戰性、可持續學習又有樂趣的工作環境外，依據員工學經歷背景、專業知識技術、年資經驗等核定薪資水準，也招募適合及穩定的人才，提出具產業競爭力的整體薪酬策略、人才培育與發展機制、績效考核與晉升、多元的福利項目與法定的退休制度等人員管理制度。



為提升人才質量，致力青年培育，實現多元教育的可能性並提供各階段學子正規教育體制內外的發展舞台、接軌產業的學習資源，積極達成 SDG4 的教育品質目標。

針對大學及研究所師生，振宇五金攜手國內學校，推動以「產學合作」與「職涯引導」為主軸的大學合作計畫，透過支持師資聘任、業師課程、講座、競賽、獎學金、突破性的產學合作研究計畫，積極培育下一代產業人才。

每年度振宇五金擬定營業計劃，用人單位會擬定新年度的需求與方向，依實際用人需求向人力資源部門提出用人申請，由人力資源部門透過各種徵才管道發佈職缺訊息及內部轉調資訊，同仁於收到資訊後可透過內部轉調提升以利培養新的專長，有助同仁依個人職涯規劃發展不同的職涯道路，2024 年內部轉職人數共計 6 位；振宇五金公司積極透過員工推薦的方式厚植人才，被推薦者於入職前對於公司與職位更加了解，並且員工推薦的同仁對於公司黏著度與向心力也較緊密，是積極拓展的徵才管道，2023 年內部推薦員工為 3 人，占員工總數的 0.4%，2024 年內部推薦入職的員工達 9 人，占員工總數的 1.2%。

最近二年男女性同仁新進與離職比例如下表：

類別 項目	年度	2023 年				2024 年			
	項目	男 女 人 數 比 例				男 女 人 數 比 例			
		女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例
新 進	30 歲以下	54	15.65%	79	20.57%	71	19.40%	94	24.04%
	31~50 歲	27	7.83%	37	9.64%	61	16.67%	57	14.58%
	51 歲以上	3	0.87%	0	0%	5	1.37%	5	1.28%
男或女性新進率		24.35%		30.21%		37.43%		39.90%	
總 計：		200 人/100%				293 人/100%			
年度平均新進率：		27.43%				38.71%			
離 職	30 歲以下	64	18.55%	70	18.23%	84	24.35%	114	29.69%
	31~50 歲	43	12.64%	54	14.06%	76	22.03%	87	22.66%
	51 歲以上	3	0.87%	3	0.78%	5	1.45%	6	1.56%
男或女性離職率		31.88%		33.07%		47.83%		53.91%	
總 計：		237 人/100%				372 人/100%			
年度平均離職率：		32.51%				49.14%			

備註：1、新進員工定義為該年度到職且滿 3 個月人員

2、新進人員年齡佔比計算公式：以 30 歲以下員工比例為例，計算方式為新進人員 30 歲以下員工人數/該年度該性別的員工年齡人數

3、離職人員年齡佔比計算方式：以 30 歲以下員工比例為例，計算方式為離職人員 30 歲以下員工人數/該年度該性別的員工年齡人數

4、依性別小計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度男性或女性新進員工人數總計/該年度該性別的員工人數

5、女或男新進或離職率計算公式：以該年度女或男新進或離職員工的人數/該年度女或男的員工年齡人數

6、總計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度新進員工人數總計/該年度員工總人數

5.2.2 僱用身心障礙者

依據台灣「身心障礙者權益保障法」，針對企業進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%。若加權總值未達標準，公司需定期向勞工主管機關之身心障礙者就業基金會繳納「差額補助費」。我們提供正職機會給予身心障礙者，截至 2024 年底共聘雇 8 名身心障礙者，輕度身心障礙者為 4 名；中度身心障礙者為 3 名；重度或極重度身心障礙者為 1 名，振宇五金將持續支持並遵守「身心障礙者權益保障法」相關規範。

我們以員工福祉為優先考量，勞資雙方建立共存雙贏之觀念，勞資關係和諧。

■ 2024 年未發生勞資糾紛而導致損失之情形。



- 提供視障員工安全、固定的工作環境



- 促進身心障礙就業績優單位表揚計畫-金展獎 獲獎

5.3 教育訓練

重大議題 → 教育訓練

管理方針

- **政策：**建立教育訓練體系與制度，培育服務與管理人才，提升效率與效能。
- **目標與標的：**提供訓練發展課程與公平晉升機會，讓員工成為公司永續發展的夥伴。
- **承諾：**運用盡職調查與預警溝通方法，致力健全訓練發展制度與培訓課程，讓員工有多元職涯發展的方法，以及公平晉升的管道。
- **管理措施：**
 1. 建立教育訓練體系與制度，有效教育訓練課程、職涯發展與晉升計畫。
 2. 規劃服務專業及基層與中階主管的管理才能、或其他職能的訓練課程。
 3. 強化人際溝通協調、客戶抱怨與危機處理等常發生個案的訓練課程。
 4. 強化各區門市主管的服務效率、商品促銷及管理效能的經營管理的培訓。
 5. 其他各項強化服務效率、專業職能及管理效能的訓練計劃與課程。



員工是公司重要的資產，振宇五金不僅追求專業能力的精進，更依據不同人員的專業需求規劃相應的訓練，同時輔以視訊課程，打造永續學習環境，使其不斷增加專業與技能，以達企業永續經營之目標。

選	訓練編號	課程名稱	上課日期	上課時間	上課地點	講師
✓		冰島編織包		11:00 ~ 12:30	台中工作室	外聘講師
✓		門市服務禮儀與顧客異議		10:00 ~ 11:30	視訊	潘孟琪
✓		膠類、黏著劑運用		10:00 ~ 11:30	視訊	何育倉
✓		紗門、門鎖與門弓世界		08:30 ~ 10:00	南方教室	張浚勝
✓		門市常見簡易查修		10:00 ~ 11:30	南方教室	許逸樵
✓		木工工具、修邊機和砂紙機操作		12:30 ~ 14:00	南方教室	張浚勝
✓		RO逆滲透與濾水系列介紹		14:00 ~ 15:30	南方教室	許逸樵
✓		門市銷售技巧演練		15:30 ~ 17:00	南方教室	張浚勝
✓		情緒力量：面對自己與他人的情緒		10:00 ~ 11:30	視訊	外聘講師
✓		扇類與抽排風扇說明		10:00 ~ 11:30	視訊	林仕欣

- 公司課程報名平台

類別 \ 職位	經營層	管理層	基層同仁		
	高階主管/ 一級主管	基層主管	非主管正職同仁	新進人員	兼職/ 實習人員
職能別訓練	主管訓練：經營層/管理層 /新任店長回訓		各部門訓練：門市-五金專業(副手 訓/新職人/遠距課程)、倉儲-物流 專業、行政-專業進修		新生訓練、 OJT-新夥伴任務地圖
	共識營		使命與經營理念		
	職業安全衛生、資安教育訓練、職場性騷擾防治相關訓練				
證照類訓練	依據各個部門職位與職能(防火管理人/丙種職業安全衛生/ 急救人員/堆高機/內部講師培訓等)			-	
儲備人才訓練	營運區長培訓		儲備幹部訓練、營運菁英培訓		-
自我提升訓練	通識與工作生活平衡系列課程				
	中小企業網路大學				
	在職進修補助			-	

公司教育訓練體系涵蓋以下四大方向：

一、 職能別訓練：

公司依據不同職位與部門特性，設計職能導向的教育訓練計畫，建立具系統性的人才培育機制，協助員工持續精進職能並支援職涯發展。

1. 管理職人員：

公司每年定期規劃主管訓練、管理層共識營與新任主管培訓，持續強化領導統御與營運管理能力。課程內容依據年度經營目標與組織發展重點進行設計，聚焦於經營策略、目標傳達、團隊帶領與跨部門協作等核心能力培養。另為縮短職位適應期與建立共同語言與企業價值，針對新任主管也會安排 1 日培訓課程，透過系統化的管理職訓練計畫，強化經營團隊的共識與管理效能，提升整體組織的策略執行力與永續經營競爭力。

2. 基層正職人員：

為提升員工的專業技能與工作效率，並支持公司整體發展，我們依各部門需求，設計職能培訓課程。

- 門市人員：針對門市人員，規劃完整的五金專業訓練體系，包括副手培訓、新職人培訓課程及五金專業遠距教學方案，強化員工對產品知識、商品管理與顧客服務的理解與應用，進而提升整體門市營運品質與顧客滿意度。2024 年度門市五金課程總訓練時數達 4,119 小時，展現公司持續投資第一線人力資本、支持員工專業成長的決心。

類別	總時數	受訓 總人數	平均 受訓時數
門市五金專業（實體）	2,995	230	13.0 小時
門市五金專業（遠距）	2,498	402	6.2 小時

- 倉儲人員：倉儲物流實務訓練，幫助員工掌握最新的倉庫管理與物流運作技巧，提升作業精度與效率。
- 行政與支援部門：行政及支援部門員工可根據個人需求申請專業進修課程，強化其專業技能與工作效率，為公司提供更有力的後勤支持。

3. 新進與實習人員：

設計完整的新生訓練課程，內容涵蓋經營理念與使命、服務禮儀、職業安全衛生、智慧財產權觀念、及各部門業務介紹，協助新進同仁全面了解組織文化與基本工作準則，加速適應職場環境，全年度總培訓時數為 1,980 小時。另為提升新人實務學習效果，公司亦設計標準化與遊戲化兼具的工作崗位訓練(OJT)機制「新夥伴任務地圖」，以任務闖關的方式呈現各階段學習進度與目標，讓新進同仁明確掌握所需完成的學習任務。透過帶領夥伴實地引導與回饋，加強學習效率與職能銜接，促進新人穩定留任與後續發展。



員工訓練時數：

振宇五金 2024 年員工訓練總時數 11,060 小時，員工受訓總人數為 923 人次，故年度每人平均受訓時數為 11.98 小時(如下圖)，區分為管理職與非管理職、內部訓練與外部機構訓練。

分 類		受訓總人次 (人次)	訓練總時數 (小時)	受訓 總人數
訓練類別	管理職	746	2,229	106
	非管理職	3,962	8,831	817
訓練方式	內部訓練	4,543	9,445	761
	外部訓練	165	1,615	162
年度訓練人平均時數：		11.98 小時		

振宇五金教育訓練體系依新進員工訓練與在職訓練，規劃不同的架構，面對大環境和公司未來發展、人員定位的轉換，訓練架構和制度隨著公司經營和員工發展設計而成。

新人培訓機制：為使新進員工能熟悉環境、認識職務內容以及快速融入企業文化，定期辦理新進人員職前訓練課程，並視實際需要彈性調整頻率與時數。新進人員職前訓練課程包括：公司簡介、人事規章與福利制度、資安宣導、勞工安全衛生介紹、人權宣導等，共計 8 小時課程

二、 證照類訓練：

依據各職位特性與實務需求，提供防火管理人員、丙種職業安全衛生業務主管、急救人員、堆高機操作等專業證照訓練，強化員工合規意識與工作場所安全。同時推動內部講師培訓機制，建立企業講師群，藉由內部知識分享與經驗傳承，提升組織學習效能，推動企業永續發展。

2024 年	培訓人數
丙種職業安全衛生業務主管	89
防火管理人講習訓練	50
急救人員安全衛生教育	14
堆高機操作人員安全衛生教育訓練	1

2024 年	總人數	授課總時數
企業內部講師	58	8,297

三、 儲備人才訓練：

設有營運主管、部門主管等儲備訓練，另為培養符合流通產業特性的專業管理人才，設立「營運菁英培訓計畫」與「儲備幹部訓練機制」，以系統化方式選拔並培養具潛力的專業管理人才。「營運菁英培訓計畫」針對具發展意願之新進同仁，透過為期一年的規劃培訓與跨店輪調，逐步培養其成為門市儲備主管，建立穩固的第一線管理基礎。

而「儲備幹部訓練機制」則針對內部具潛力之現職員工，每年開設兩梯次、每梯次為期三個月的培訓課程，系統性強化其管理能力與營運實務，為未來擔任門市主管預作準備。

隨著門市持續拓展，公司透過此一訓練體系，有效儲備第一線管理與營運人才，支持企業穩健成長與內部晉升機制的落實，進而實踐「人才在地培育、在地扎根」的發展目標。

四、自我提升訓練：

公司致力於營造支持員工全人發展的學習環境，除專業職能訓練外，亦重視員工的身心健康與生活平衡。為此，規劃多元化課程內容，包括運動課程、手作紓壓活動、心理健康講座與壓力管理課程等，協助員工舒緩壓力、促進身心和諧，2024 年共 880 人次受惠如下：

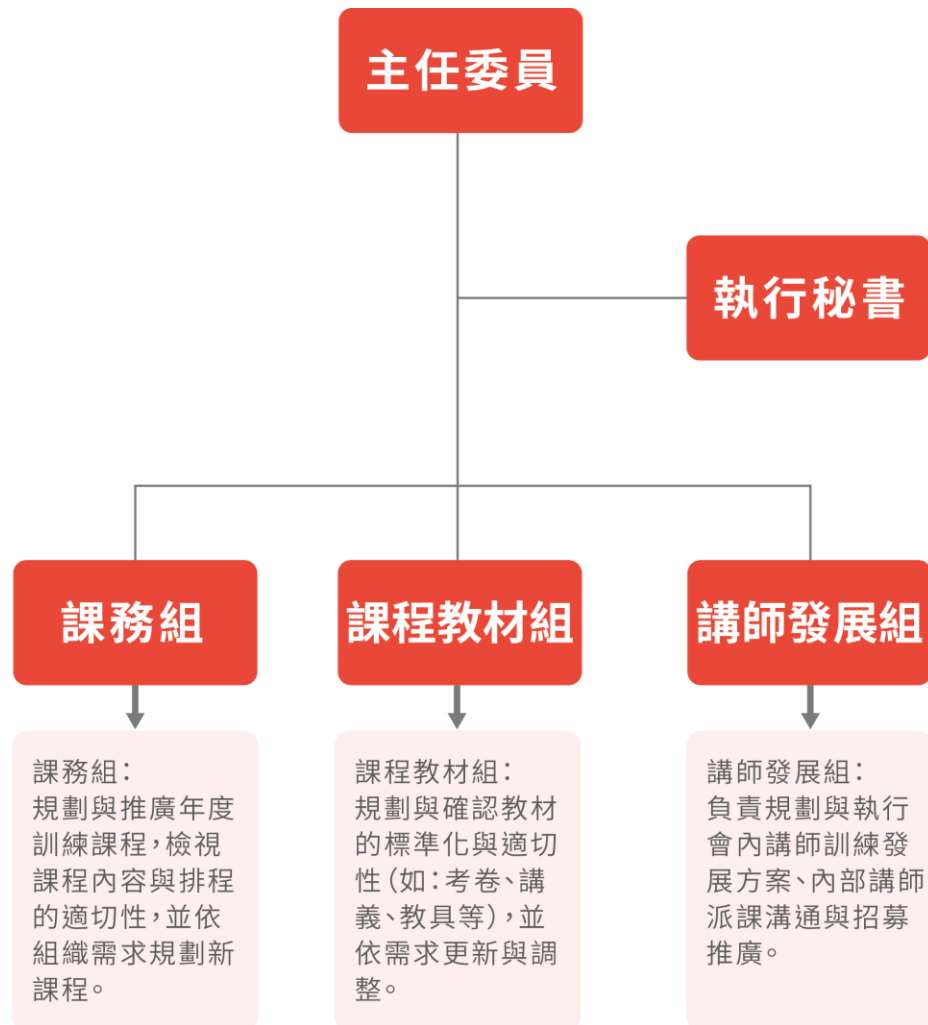
身心健康與生活平衡	時數	受惠人次
心理紓壓講座	8	60
手作紓壓課程	14	97
運動伸展課程	131	723
合計	153	880

此外，公司提供「中小企業網路大學」等線上學習平台，拓展學習管道，提升學習的彈性與便利性。並由各部門每月輪流導讀多元主題課程與知識內容，年參與人次達 3,063 人次，有效推動組織內部的知識分享與學習文化。

同時設有在職進修補助制度，鼓勵員工持續精進專業能力與發展個人職涯。透過結合專業與生活面向的訓練設計，逐步建立關懷員工、重視成長的終身學習文化，進一步落實企業對人才永續發展的承諾。

我們亦重視職業安全衛生、資訊安全與職場性騷擾防治等議題，定期辦理相關教育訓練與宣導活動，提升員工風險意識與應對能力，強化組織整體的防護機制。透過持續推動工作環境安全與尊重文化的建立，落實「以人為本」的永續發展理念，打造安心、健康且友善的職場環境。

教育訓練委員會



振宇五金秉持「專業、服務、創新、團隊」的經營理念，設置【教育訓練委員會】，作為推動企業學習與人才發展的重要平台。委員會每季召開一次會議，集結各部門委員代表，針對課程需求及教育訓練事項進行提案與討論，強化跨部門協作，確保培訓資源符合組織發展與員工需求。

該委員會職責包含面向：

1. 規劃與設計：依據公司營運目標與部門需求，制定年度訓練計劃，調整課程架構，確保內容契合產業發展趨勢與實務應用。
2. 培訓監督與評估：定期檢視培訓成效，蒐集學員回饋，據以調整教學策略，提升學習實效。
3. 多元訓練項目推動：根據組織需求推動五金專業訓練、倉儲物流操作、行政支援與基礎職能等各類課程，全面支持組織運作與員工發展。

透過教育訓練委員會，標誌著公司在員工發展和企業永續發展方面的承諾，並將持續努力推動高效能的學習與培訓環境，以達成公司永續成長的長期目標。

5.3.1 績效管理與員工發展

(1) 員工職涯發展

績效評核有助於健全公司人力資源體系，進一步完善整體經營體系，振宇五金新進員工到職 3 個月後須進行考核，引導主管與同仁瞭解公司在行為面、結果面及人格特質面向，並對其工作能力與態度試用考核，是否符合主管、同事與團隊的期待，且融入企業文化內。

主管依據作業規範執行公平、合理、客觀的績效考核作業，讓團隊中的每位員工，皆能清楚的認識其職務應扮演的角色，並努力達成各類職位上之績效要求，同時給予員工明確工作目標與未來績效改進方針，以達到整體性之經營目標。

2024 年度新人應考核人數為 293 人，全數實際參與年度績效考核；不因性別而有所差異。其目的除強調同仁與主管間工作目標達成共識外，將功能調整為「發展員工能力為主、評核績效為輔」的二大目標功能，希望藉此培育及發展員工個人能力，使其獲得嫻熟掌握業務的能力，進而提升公司競爭力及整體組織效能，期許成為公司的棟樑。

有關新進員工考核：最近一年績效考核人數統計如下表

年度 考核 職務別	2024 年新進總人數 293 人			
	考核人數		佔比例%	
	男	女	男	女
間接人員	24	17	8.19%	5.80%
直接人員	132	120	45.05%	40.96%
合 計：	156	137	53.24%	46.76%

(2)在職員工績效考核與職涯發展

透過績效考核制度來評估員工的表現，每年兩次升遷與調薪考核，依據績效考核結果公平進行晉升與薪資調整，升遷考核上、下半年各一次，根據員工績效評估結果選出具有潛力的員工進行升遷，並為其提供更具挑戰性的工作任務及調薪。

- 績效考核流程：每年進行兩次全員績效考核，績效評估涵蓋工作目標的達成情況、員工的工作態度及其他核心指標，30%~50%的員工符合升遷考核資格，升遷考核通過率平均 8~9 成。
- 績效考核結果運用：根據績效考核結果，選出表現優異的員工進行升遷，薪資調整幅度約為 3%。

年度考核	員工人數 (年底)	考核晉升人數		比例%		比例合計
		男	女	男	女	
2023 年	729	89	112	12.2%	15.4%	27.6%
2024 年	757	102	108	13.5%	14.3%	27.8%

5.4 薪酬福利

5.4.1 薪酬福利政策與實績

振宇五金依據員工學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現來核定其薪資水準，支付給員工的工資符合所有適用的工資法律(包括有關基本工資、加班時間和法定福利的法律)，男女性皆為同工同酬，不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團而有所不同，再者，核薪標準將因職位、學歷、經歷及部門別之不同，故男女生之薪資比例略有差異。

本公司亦根據公司營運狀況進行彈性變動薪酬發放，包含績效獎金、員工酬勞、年終獎金、工作獎金、專案獎金...等，以適時激勵士氣並留任優秀員工；年度調薪則依員工之職等及考績分別擬訂薪資調整項目及金額。

間接人員薪資依學歷核敘，直接人員新進任用職等一致，不因性別而有所差異。

2024 年基層人員薪資近兩年比較表：

年度	2023 年	2024 年	薪資內容
直接人員	28,000~32,000	29,000~33,000	本薪+伙食+區域津貼
間接人員	30,100	31,100	本薪+伙食+專業/證照加給

非擔任主管職務之全時員工薪資

項目	2023 年	2024 年	變動情形(%)
非擔任主管職務之全時員工人數	645	654	1.40%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(仟元)	473	479	1.27%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(仟元)	423	431	1.89%

5.4.2 退休保障

退休金制度規劃依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，保障員工未來請領退休金的權益。

退休資格：從業人員有下列情形之一者，得自請退休

- (1) 服務十五年以上，且年齡滿五十五歲者。
- (2) 服務二十五年以上者。

從業人員有下列情形之一者，本公司得強制退休：

- (1) 年滿六十五歲者。
- (2) 心神喪失或身體殘廢，不堪勝任工作者。

• 新制退休金提繳：公司每月按個人工資之提繳分級表，依百分之六提繳率提存至勞保局之個人退休金帳戶。

振宇五金按勞動基準法規定，針對 2005 年勞退新制的實施，我們亦完成全體員工的新舊制選擇作業，全數員工轉換為新制；選擇新制的員工，公司每月依投保薪資提撥 6%至個人退休金專戶。員工也可在其每月工資百分之六範圍內自願提繳退休金，勞工自願提繳部分得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。

此外保險給付依相關法令提供員工各項保險給付權利；法定保險：勞工保險、全民健康保險，公司團體保險。



5.4.3 育嬰留停

類別項目 \ 年度	性別	年度		
		2022 年	2023 年	2024 年
當年度符合育嬰假資格人數	男	3	2	1
	女	7	8	8
	合計	11	10	9
當年度申請育嬰假人數	男	3	2	1
	女	7	8	8
	合計	11	10	9
當年度應復職人數(A)	男	3	2	1
	女	3	3	3
	合計	6	5	4
當年度復職人數(B)	男	1	1	1
	女	3	2	3
	合計	4	3	4
復職率(B/A)	男	33.33%	50%	100%
	女	100%	66.67%	100%

類別項目 \ 年度	性別	年度		
		2022 年	2023 年	2024 年
前一年度育嬰留停應復職且復職人數 (C)	男	0	0	0
	女	3	5	4
	合計	3	5	4
育嬰留停應復職後超過 12 個月人數(D)	男	0	0	至 2024 年底未滿
	女	3	5	至 2024 年底未滿
	合計	3	5	至 2024 年底未滿
留任率 (D/C)	男	無	無	無
	女	100%	100%	無

註：

復職率=育嬰假後實際的員工總數(B)/育嬰假後應該復職的員工總數(A)*100%

留任率=休完育嬰假後 12 個月仍在職員工總數(D)/上個報導期間內休完育嬰假後復職員工總數(C)*100%

5.4.4 多元化福利制度

我們認為，唯有優質的生活品質，員工才能創造工作上最大的效率，除了提供安全舒適的工作環境，同時也重視員工的休閒生活，依法設置職工福利委員會辦理各項福利措施及管理各項員工福利。多元且完善的福利項目，包含營造環境、飲食、制服、住宿、停車、休閒娛樂、幼兒托育等。希望每一位員工享有身心平衡的健康人生，並藉此促進員工感情交流、激勵員工士氣與向心力。

一、多元福利制度

我們重視員工的職場幸福與發展，員工的工作滿意度和幸福感是企業成功的關鍵，為提升員工的整體生活質量與工作動力，我們提供系列多元化的福利與制度，旨在幫助員工在職場中得到更多支持與照顧，並創造出一個積極正向的工作環境。



心理健康	財務健康	
心理健康講座 療癒手作課程 特約心理諮商所 團建活動補助 社團活動補助	持股信託 勞工退休金 定期聚餐補助 三節禮券/生日禮金 同仁婚/喪/生育/ 住院與急難救助	人才推薦獎金 員工購物特惠價 特約商店優惠 員工旅遊補助 區域津貼制度 春酒聚餐
生理健康	職場友善	康樂活動
定期健康檢查 免費專業按摩紓壓 員工健身房 多元運動課程 職業安全衛生講座 健康促進競賽	特約托兒中心 孕婦及傷病同仁 專屬停車格 家庭照顧假 哺乳室	社團活動 球類競技 龍舟競賽 電影賞析

二、身心健康維護

員工身心靈健康發展也很重要，只有當員工的身心健康得到充分的關注與支持，才能保持高效的工作表現和積極的工作態度，因此，我們在健康維護方面投入資源與努力，為員工提供全方位的支持。以下是我們在身心健康維護方面的幾項關鍵措施：

1. 工作與生活平衡：

舉辦員工關懷與紓壓課程，幫助員工調整心態、關注心理健康。這些課程包括情緒關懷、心理自我照護、手作紓壓等，旨在幫助員工適當休息與充電，維持工作與生活的平衡。

2. 職場健康管理與安全：

遵循職業安全衛生相關法規，透過定期舉辦健康促進活動、員工健康檢查等，主動關心員工的身心健康，員工異常工作負荷情況也會得到及時的關注與管理，減少職業災害風險，保障員工的身心安全。

3. 運動與身體健康：

提倡健康生活方式，公司每年開設運動課程，並設有專屬的健身房，員工可以根據需求參加瑜珈、全方位雕塑、Zumba 等課程，促進員工的身體健康與心靈舒緩。

4. 駐點職業醫事服務：

聘請臨場醫療團隊提供定期健康服務，包含人因性危害預防、異常工作負荷引起的疾病預防等，並針對員工的年度健康檢查進行分級追蹤，提供個性化的健康建議，協助員工保持良好的身體狀況。



身心健康課程	2023 年		2024 年	
	辦理時數	受惠人次	辦理時數	受惠人次
心理紓壓講座	6	56	8	60
手作紓壓課程	15	95	14	97
運動伸展課程	24	138	131	723
合計	45	289	153	880



● 心理紓壓講座



● 手作紓壓課程：永生花



● 手作紓壓課程：皮革飲料提袋



● 登山活動



● 運動課程：空中瑜珈



● 運動伸展課程

健全完善的福利

福委會除了設置文康活動中心，鼓勵同仁多運動維持健康外，更提供了其他旅遊補助、社團補助、三節禮金、尾牙活動等，讓生活不再只是工作，而可以更多采多姿精彩豐富！福委會推廣活動與福利如下：

項目	內容	2023 年參加/ 受惠人數	2024 年參加/ 受惠人數
員工旅遊補助	公司每年規劃國內/外多種線路旅遊行程，並提供任職滿 3 個月員工，每人每年 3,000 元整旅遊補助津貼，鼓勵員工適度旅遊放鬆。	187 人	167 人
社團活動補助	鼓勵員工培養興趣愛好，每社團每季可向福委會申請符合補助項目之金額，進行經費補助以有效運作社團。	119 人	43 人
三節禮券	為增進員工福祉，勞動、端午、中秋節發放每人 500 元電子禮券。	2,095 人	2,186 人
婚喪喜慶補助金	提供員工結婚、生產、住院、喪葬(含父母/祖父母)補助金。	88 人	83 人
員工生日禮金	慶祝員工生日，任職滿 3 個月之同仁生日將發放 600 元禮金。	693 人	727 人
特約商折扣	提高員工福利及消費優惠，和各商家、飯店簽立特約，共計 23 家。	全員適用	全員適用
春酒抽獎活動	舉辦大型春酒活動，提供藝人表演、美食佳餚及員工最期待的抽獎活動	325 人獲獎	487 人獲獎

5.5 人權維護：傾聽員工的聲音

5.5.1 重視人權

我們遵守勞動法規，保障員工的勞動人權與權益，並承諾 100%符合相關勞動法規要求，公開揭示我們的人權政策，且不得使年少工作者從事危險工作及禁止強迫勞動。而我們同時定期評估強制勞工風險。

「人權政策」明確揭示禁止強迫勞動、人口販運、僱用童工及性騷擾等違反人權之行為，且不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或工會會員身分等，而對員工為差別待遇或任何形式之歧視，以確實保障員工職場人權，並提供有尊嚴、平等之職場環境，使勞動權益獲得保障。人資部門定期評估違反勞動人權的風險，如不歧視、強迫勞動，若有違反情況，其風險與管控措施如下表，揭露資訊給主管，確保未來不會發生類似情況。

項 目	禁止強迫勞動	禁用童工
風險評估	內部控管工時	依身分證核實面試者年齡是否年滿 16 歲
實行原則	不強制或脅迫無意願人員進行勞務或加班行為	不雇用未滿 15 歲之童工人員
管控措施	工時控管、連續出勤、例假日出勤追蹤 提供意見反應管道	人資部門於面試依身分證核實 收受履歷時加以控管出生年月日
項 目	杜絕不法歧視	安全衛生環境
風險評估	依台灣勞動法令，新人於面試作業，在職員工訓練、薪酬與晉升等，揭示不歧視原則。	做好危害識別與風險評估→高風險工作崗位應列管。 落實職業疾病預防，促進員工身心健康。
實行原則	新人面談不詢問與工作無關的個人資料，在職者同事與主管間、或同事間禁止言語歧視。	建立公司安全文化與打造友善工作環境
管控措施	定期檢視法規與內部管理制度是否符合法律規定。	訂立人身安全與工作環境保護措施。 提供醫療協助、醫生臨場服務。 人員教育訓練及宣導。

工作生活平衡	
風險評估	藉由休閒活動的參與來拓展同事間的人際互動，並致力維持員工之工作生活平衡與身心健康。
實行方式	福委會辦理旅遊、手做、運動相關活動。
管控措施	加強宣傳管道，鼓勵員工參與，並於活動結束後發放參與者問卷，優化日後舉辦的活動。

振宇五金參酌國際勞動公約、RBA 責任商業聯盟行為準則，且致力遵守台灣勞動相關法律，制定內容包含工時工資、人道待遇、不歧視、反職場霸凌且自由結社等勞工人權保護管理的守則：防止非自願勞工、性騷擾防治、職場母性保護、執行職務遭受不法侵害預防辦法。

- (1) 授課：新人報到安排企業社會責任及勞動人權政策宣導，藉由人員講解，使員工對於人權相關法規常識可以有更深層的理解與認識，了解自身權益及申訴管道。
- (2) 測驗：為確保員工對於教育訓練內容充份吸收，訓練後進行筆試測驗，員工需通過標準才算合格。若低於標準，需再另訂訓練時間，安排員工再回來重新受訓，使其可以充分了解勞動人權及其他權益。

最近二年各項人權指標落實情形

2023 年				2024 年			
無發生歧視事件	無禁止自由結社	未發生聘用童工事件	無發生重大強迫及強制勞動事件	無發生歧視事件	無禁止自由結社	未發生聘用童工事件	無發生重大強迫及強制勞動事件

5.5.2 人權與反歧視

振宇五金禁止任何形式之性騷擾、性虐待、體罰、精神脅迫或身體脅迫或口頭辱罵員工之不人道的待遇行為。若員工對公司制度或幹部的管理有所疑慮，可以用書面方式投出申訴，由人力資源部依「員工檢舉及申訴處理程序」之規定負責處理員工受歧視事件。

人力資源部秉持獨立、客觀態度，在第一時間進行瞭解，若經調查結果屬實，公司會對歧視者進行懲處，並將處理結果告訴申訴員工。在有效機制控管下，2024 年並無發生相關歧視個案。

此外，我們也進行人權溝通與訓練，如：透過新人訓練課程讓新進員工了解、內部網站公告提醒。每年新進人員皆須受相關主題訓練，**2024 年新人訓練比例 100%**。

5.5.3 結社自由

振宇五金尊重並保護員工所組建或參加組織的合法權利，以及其集體談判、和平集會之權利。並承諾對參與上述結社活動之員工不得有任何不平等之待遇，也不得以任何獎勵或恐嚇控制或企圖控制員工。公司不得干預員工制定其章程和規則、自由選擇代表、組織管理和活動以及制定計劃。

開放的結社制度下，員工不會受到報復、威脅及騷擾，可與公司公開溝通工作、管理等議題，振宇五金員工並未成立員工工會，但本公司仍提供公開溝通管道。



5.5.4 營運變化最短預告期

當公司即將發生重大營運變化時，將影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更，對此本公司遵守《勞動基準法》，終止勞動契約的最短預告期間，依以下規定辦理：

- 於公司服務滿三個月以上未滿一年者，於十日前預告。
- 於公司服務滿一年以上未滿三年者，於二十日前預告。
- 於公司服務滿三年以上者，於三十日前預告。



5.5.5 多元化溝通管道

振宇五金提供各種溝通管道以促進勞資雙方之溝通協調，以深入瞭解員工對管理與福利制度之滿意度，持續維持良好之勞資關係。成立至今，勞資關係和諧，並無發生因勞資糾紛而導致損失之情事，預估未來因勞資糾紛而導致損失的可能性極低。

此外，透過勞資會議員工代表能針對特定議題反應同仁的建議及看法，並藉由議程中的討論，與公司達成共識，確保溝通管道暢通。同時，依法成立職工福利委員會、職業安全衛生委員會，並送主管機關核備後正式運作。目前勞資會議每季定期開會，職工福委員與職安委員會亦定期開會，各個勞資溝通組織各司其職，針對不同議題溝通，共同促進勞資和諧與共榮共存而努力，創造勞資互利與雙贏。

全方位溝通管道，多元、雙向、開放的反應機制，透過落實員工溝通、意見傳達，使同仁的心聲得以有效處理及獲得回覆，透過公正、保密、迅速處理過程，解決同仁疑惑，建構良好勞資關係。

勞資溝通管道多元化

本公司尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利。依法設置職業安全衛生委員會、職工福利委員會等，如下表：

會議名稱	會議主席	開會頻率	2024 年回饋議題
職業安全衛生委員會	雇主	每季一次	防護具政策評估、臨場服務計畫報告、職業安全衛生管理辦法修正、巡檢機制建立、職安事件通報系統更新
教育訓練委員會	主委	每季一次	教育訓練執行狀況、上課人次/滿意度、特殊狀況記錄討論
職工福利委員會	主委	每季一次	社團會務報告、員工旅遊、新增福利金項目、聚餐補助規則、中秋烤肉活動籌備、運動競賽籌辦、家庭日籌辦
ESG 永續發展委員會	獨立董事	依實際需要辦理	委員會成立、永續報告書進度說明
勞資會議	勞資雙方代表輪流派員擔任	每季一次	留任率報告、天災出勤給薪制度調整、加班補休期限與特休截止日一致
申訴/舉報評議委員會	人評會主管	依實際需要辦理	-
性騷擾評議委員會	人評會主管	依實際需要辦理	-

5.5.6 員工舉報/ 申訴機制

● 振宇五金傾聽並且積極改善勞工意見

本公司設置勞資會議資方及勞方代表各五位，定期舉行會議，協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然所制定的一種勞資諮商制度。其本精神，在於鼓勵勞資間自願性的諮商與合作，藉以增進勞資雙方的溝通，減少對立衝突，使雙方凝聚共識，匯集眾人的智慧與潛能，共同為執行決議而努力。

● 在友善的工作環境

- 定期維護工作環境，給予員工更舒適之工作空間。
- 優化廢棄物儲存區之環境及標示，便利員工在使用儲存區的安全衛生。
- 定期辦理職業安全衛生宣導講座，提高同仁安全意識。
- 辦理病媒蚊清消作業

● 勞資會議討論事項

- 定期說明公司留任率狀況
- 員工年度體檢及員工健康諮詢服務事宜
- 員工各式活動推廣及辦理宣傳，包括年度春酒等
- 透過委員於各工作崗位蒐集同仁建議，增加與同仁雙向溝通

● 員工意見箱

本公司於工作場所設立員工意見箱供員工表達建議及意見，我們鼓勵員工，應循正常管理體系及管道反應問題，但對於以下事項員工得以【員工意見箱】直接反應。

員工意見箱反應事項可包括但不限於解決下列相關問題：

- 反歧視、反騷擾與虐待。
- 預防非自願勞工的強迫勞動。
- 工作時間、工資、福利與勞動契約。
- 結社自由與集體協商。
- 職業健康與安全管理、事故管理及緊急事件準備和應對。
- 宿舍管理。

我們秉持資訊保密原則，員工或潛在員工本著善意誠信原則向主管或管理人員提出任何問題、建議、投訴或申訴，或以任何方式參與其中任何一項的調查或處理，不對任何此類員工實行解雇、列入黑名單，歧視、騷擾、恐嚇、報復或其他雇傭決策。

5.6 職業安全與衛生

GRI 403 Occupational Health and Safety

振宇五金秉持「以人為本、安全至上」之理念，提供一個安心、健康、有保障的工作環境，是振宇五金對全體同仁最基本的承諾。公司依據「職業安全衛生法」及相關法規為基準，訂定職業安全衛生『工作守則』、『生活安全衛生管理指南』，協助部門鑑別作業危害，建立安全作業標準，並預防各種潛在危害事故發生，針對風險與機會進行評估、改善或管制，提升職安衛績效，降低職安衛風險，保障員工安全與職涯永續發展。

振宇五金持續監督職安衛查核，落實職安衛政策。藉由規劃(Plan)、實施(Do)、查核(Check) 及改進(Action)循環過程，不斷提升振宇五金安全衛生管理績效。



● 振宇五金職業安全衛生政策，採取措施：

提供安全健康工作環境及人身安全保護。

遵守職安衛法令和其他要求，建立危害辨識和降低職安衛風險。

促進良好的安全衛生與健康關懷參與諮詢與溝通管道。

● 安全健康的法定專業證照人員

為確保職場風險可控並符合法規要求，振宇五金依『職業安全衛生教育訓練規則』之規範，推動同仁依職務屬性完成職安相關證照培訓。

法定證照的專業安衛人員的人數如下表：

專業安衛人員證照名稱	人數
職業安全衛生管理員(乙級技術士)	1
甲種職業安全衛生業務主管	1
丙種職業安全衛生業務主管	106
堆高機操作證照	3
防火管理員	102
急救人員	19

上述專業安衛人員的法定證照數量符合職安相關法令的規定。

● 職業安全衛生體系與自主檢查及管理

振宇五金依法建置『職業安全衛生管理系統』包含：安衛管理制度與訓練、機械設備自主檢查、作業環境測定、自動檢查、健康檢查與醫療照護、緊急應變與演練、安全衛生教育訓練、職業災害管理、法定報備以及承攬商管理與施工查核...等安衛工作事項。

職安衛自主管理措施，包含人員職前訓練、在職訓練及證照訓練等；對潛在危險加以識別、評估並分級管控，訂定機器設備安全操作標準以降低員工作業的風險，以及提供必要之防護措施或個人防護配備、實施作業環境測定、緊急應變與逃生演練、定期健康檢查並分級主動關懷，若發生災害及時提供醫療照護、職業災害管理與內部安全衛生查核，防範災害及減少風險產生，持續改善安衛工作。硬體設施依據各種法規、國際規範與公司標準進行規劃、設計與施工，由稽核與安衛單位負責安全與衛生的管理、查核及改善，將安全衛生做到事半功倍之效。

作業安全衛生管理，除了有高風險作業管制、承攬商安全衛生管控及施工安全管理、化學品安全管理及職災分析與統計外，妥善規劃作業環境測定、災害緊急應變程序及消防定時演練，萬一災害發生時，對公司財物、人員、社會、環境的損傷與衝擊降至最低。

● 職業安全衛生教育訓練

為使新進員工第一時間熟悉公司相關作業，安排新進人員報到時參與職業安全衛生教育訓練，依據課程內容進行考核評鑑，以促進人員安全衛生防護意識及作業內容，2024 年參與安衛教育訓練班次、人數與時數如右表：

年度 時數等 訓練類別	2023 年			2024 年		
	人 數	時 數	總 時數	人 數	時 數	總 時數
新進員工安衛教育訓練	237	3	711	264	3	792
在職員工安衛教育訓練	498	3	1,494	692	1	692
緊急應變教育訓練	150	2	300	-	-	-
年度訓練平均時數	2,505/885=2.83 小時			1,484/956=1.55 小時		

註 1：年度安衛訓練平均時數=安衛訓練總時數/受訓人數

註 2：在職教育訓練平均時數優於法規要求 3 年 3 小時規定

(職業安全衛生教育訓練規則第 19 條，在職一般員工安衛教育訓練每 3 年須 3 小時)



● 互動式問答



● 範例剖析

● 作業環境測定

本公司目前已進行規劃，日後將委託認可之作業環境監測機構針對噪音、照度等項目進行測定，日前未進行作業環境測定作業，主因工作型態多為一般室內賣場、辦公室及倉儲作業，工作場所規模較小、作業風險較低，且無涉及特殊、有害及高風險暴露環境，但為提升員工職場安全與舒適性，日後將會實施辦理作業環境測定作業。

● 緊急應變與演練

員工為公司重要資產，為降低災害影響，設置自衛消防編組，每年不定期安排火災、地震等宣導、教育訓練，及進行火災、地震情境區域性疏散及防災演練，同時安排轄區消防隊到場指導消防演練及緊急應變疏散演練，觀察緊急應變之成效。演練後進行綜合檢討會議，依現況不足處進行通盤檢討，以提升員工參與率及落實度，將災害對於員工及公司影響降至最低。

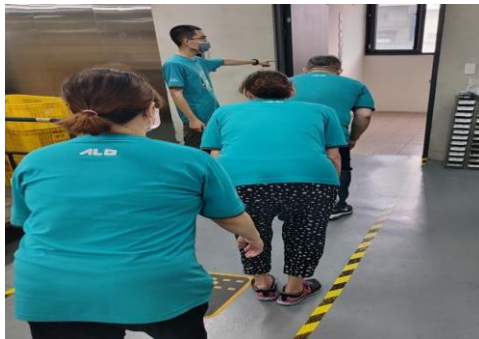
緊急應變中心配置以下設施：

應變資訊：樓層平面圖、疏散逃生路線圖、緊急應變管理程序。

消防與維生監控：消防系統、緊急排煙系統、監視與錄影系統、廣播系統等。

應變器材：個人防護具、警示器材等。為因應緊急應變中心可能遭受災害波及，均在適當處配置較簡易可獲取充份資訊的應變器材，必要時供持續應變運作。

救護設備：依緊急救護實務，於工作場所設立急救箱救護用物。



● 避難防災演練



● 消防滅火器演練



● 綜合檢討會議

● 職業災害管理

振宇五金重視每件發生的職業災害，為有效進行事故內容掌握，我們訂定『事件通報系統』，如單位發生意外事故後，可依照流程進行線上通報處置，並由職安室、事發單位主管與勞工代表共同針對事故進行事故模擬與原因調查分析，檢討事故直接原因、間接原因、基本原因，釐清事件與工作內容關聯性，並研擬矯正預防措施、檢討作業標準程序與檢討危害風險評估，如一季內重複再發，則需重新檢討其有效性對策。

此外，職安室將夥同各部門透過作業觀察、教育訓練、作業環境巡檢、內/外部稽核等措施，降低潛在作業危害及環境風險，提升整體人員安衛意識。

除管控工作場所風險外，公司也同樣重視員工於上、下班的交通安全性，透過單位不定期宣導或在員工專區-公佈欄，設置交通安全與防禦駕駛文宣，加深員工對於行車安全的認知，降低交通意外的發生機率。

● 2024 年職災通報 3 件，FR=2.03、SR=40、FSI=0.28。

職業傷害比率/指數	2023	2024
通報件數	1	3
失能傷害頻率(FR)	0.68	2.03
失能傷害嚴重率(SR)	2	40
綜合傷害指數(FSI)	0.04	0.28
職業傷害造成死亡比率	0	0

備註：1.職災統計排除交通意外

2.失能傷害頻率(FR)=失能傷害總次數/工作小時×1,000,000

3.失能傷害嚴重率(SR)=失能傷害總損失日數(排除死亡人數)/工作小時×1,000,000

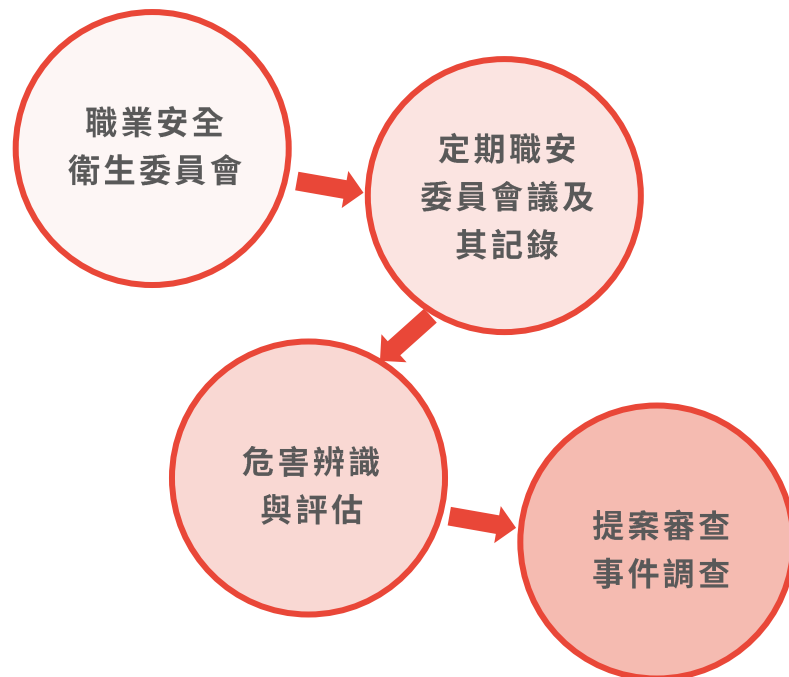
4. 綜合傷害指數(FSI)= $\sqrt{(\text{失能傷害頻率} \times \text{失能傷害嚴重率} / 1000)}$

5.職業傷害造成的死亡比率=職業傷害所造成死亡人數/工作小時×1,000,000

- 內部安全衛生查核

日常管理中由各單位主管執行定期巡視作業場域、一般車輛檢查、消防設備檢點、作業設備檢點，降低工作場所潛在風險。未來將擬訂導入安全衛生自主管理、職安稽核制度，以符合法規要求並強化風險控管，並推動人員對機械、設備及安全衛生事項等相關自動檢查計畫，以消除潛在作業危害，職安室針對各單位日常作業將進行四大重點稽核，包括化學品管理、機械與設備、現場環境、消防設備。

- 內部參與諮詢與溝通管道



職業安全衛生委員會

振宇五金設有職業安全衛生委員會，依法推舉勞工代表提供管理者與員工面對面溝通職業安全衛生議題的正式管道。每季召開會議討論安全衛生相關事項，適時檢討修正執行方向與措施。2024 年共計有 13 位勞方與資方委員，由總經理擔任主任委員，勞方代表占 38%。每季定期召開職業安全衛生委員會，審議職安政策、異常事件改善等議題。

- 危害辨識、機會及風險評估

雖尚未建立書面化之危害辨識與風險評估程序，但各部門已依實務經驗進行作業前風險控管，且設立門市標準作業程序，如：各類裁切設備操作要點、防護具配戴建議與庫存作業防護措施，後續將規劃進行各單位風險評估教育訓練，建置各單位作業中危害之辨識與評估，由各單位人員針對單位作業、區域、設備、人因性危害，鑑別可能引起例行性及非例行性危害事件，製作各單位風險評估表，用為職業安全衛生系統風險控制、事件預防及持續改善依據，以提升職安管理效能。

健康促進

● 健康工作促進

工作項目：健康關懷與醫療照護、人因性危害評估與管理、異常工作負荷預防、職場不法侵害預防、母性健康保護與管理。

公司積極推廣職場健康。除了達到職業安全及健康照顧等相關法規要求外，於健康意識、健康活動、健康飲食及健康管理等健康措施構面，投入心力和資源，真心照顧每一位員工的健康。有關健康促進措施如右表：



● 2024 鹿港國際龍舟錦標賽參賽

健康意識	健康活動
(1)流行性疾病預防教育宣導公告 (2)防疫觀念宣導 (3)三高飲食控制衛教宣導 (4)過勞預防衛教宣導 (5)血壓管理衛教宣導	(1)每年舉辦金走獎活動 (2)龍舟比賽 (3)公司健康活動 (樂樂棒球、壘球運動社群等) (4)家庭日 (5)防疫期間避免電梯群聚，建議多走樓梯，加強心肺能力及免疫力
健康飲食	健康管理
(1)設有各樓層茶水間，並設立冰箱、電鍋、微波爐及烤箱，讓員工自備餐點至公司加熱用餐，減少外食。 (2)自備環保餐具	每 2 年健康檢查 人因危害之預防及改善

● 健康關懷與醫療照顧

健康檢查：公司優於法規規定下，每兩年一次在職員工健康檢查，針對健康檢查結果進行統計並分析可能致病因子，依照健康風險管理實施分級，追蹤高風險健康族群，並安排護理師進行勞工健康服務，推動職場健康促進與職業病預防，提供員工全方位醫療保健服務。

最近二年健康檢查類別項目與參與人數如下表：

年度 項目	2023 年		2024 年	
	檢查項目	參與人數	檢查項目	參與人數
一般健康檢查	依據勞工健康保護規則	346	依據勞工健康保護規則	493

藉由醫生定期臨場服務，主動安排健檢異常、母性族群、異樣工作負荷及職業災害人員進行專業醫師諮詢，分類體檢報告異常者，由醫師綜合評估健康狀況與工作性質，提供單位職務安排之適切性。

最近二年參與健康諮詢服務的人次如下表：

年度 項目	2023 年 健康諮詢服務	2024 年 健康諮詢服務
參與人次	56	86



1. 醫師面談及健康指導
2. 醫師面談，遠端通訊
3. 醫師工作環境危害檢視

● 健康分級分 1~4 級管理

振宇五金為第二類批發零售業，作業項目無勞工健康保護規則第二條規定之特別危害健康作業，故僅需定期施作一般健康檢查，依一般健康檢查結果，將健檢資料中 BMI $\geq$ 30、高血壓二期、總膽固醇過高...等有心血管疾病症狀員工，選出並進行 2 級管理，於醫護人員臨場服務時，進行面談、訪視與健康指導。

1 級管理：350 人	健康檢查結果項目全部正常，且醫師判定無異常者。
2 級管理：143 人	健康檢查結果項目異常，評估與職業工作無關，接受健康指導後安排適當複檢或治療。
3 級管理：0 人	健康檢查結果項目異常，初步評估與職業工作有關，安排職業醫學科門診後，重新判定分級。
4 級管理：0 人	健康檢查結果項目異常，醫師綜合評估與職業工作有關，安排職業病評估檢查程序及治療。

永續醫療保健的夥伴關係

特約醫療單位共 11 間，與專業院所合作簽立特約，提供優惠的醫療費用及完善的醫療服務，協助員工得到妥善的照護及緩解生活壓力等問題，並維持良好醫病關係。

● 關注法定傳染性疾病

因應季節性流感（如 H1N1、H3N2...A 型或 B 型）等傳染病疫情每年仍有大流行的風險，公司謹慎以對，持續管控各種傳染病之職場風險，並從中累積經驗，避免應變過度或不足，提升常態防疫能力，並於員工專區公佈欄公告防疫知識，供員工提升維護自我健康意識。

● 人因性危害評估與管理

針對銷售通路與倉儲部門的物品上架與搬運作業，公司從源頭把關，提供公司同仁人因工程安全教育訓練、製訂作業標準程序，建立員工正確的安全認知，並有人因評估、改善的專案，例如：進、卸貨區部份自動送貨系統人員需長時間站立，提供該單位減壓墊供作業員使用。

為預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病，勞工健康服務人員規劃配合年度健康檢查，對所有員工進行身體各部位痠痛與對工作影響程度之問卷評量，找出高風險族群，除採行個案管理措施外，並通報護理師與職安室進行人因風險鑑別及研擬改善方案。

● 母性健康保護與管理

在母性健康保護除依法「性別工作平等法」給予產前檢查假七日、產假八週與配偶陪產假七日外，若撫育幼嬰的需要，男女雙方均可申請育嬰留職停薪假等；同時，公司內部設置哺(集)乳室，方便分娩後返回工作崗位的女員工依法到哺(集)乳室哺(集)母乳，並存放冰箱，下班時攜回家中讓幼兒吸食。

為預防女性員工暴露母性健康危害作業場所，訂定母性健康保護與管理流程，除對有母性健康危害之虞的作業執行定性與定量的風險評估，並考量個別差異，經特約職業醫學專科醫師綜合評估後，採行分級管理與現場改善等措施，以確保女性員工之母性健康。

振宇五金除發放問卷及安排醫師評估外，更提供孕婦車位及母性相關之特約商店，定期發放問卷及請產假前給予孕期及育兒資訊。



● 哺（集）乳室



● 哺（集）乳室專用冰箱



永續環境

6、永續環境

面對全球氣候變遷與永續發展的挑戰，氣候變遷已成為聯合國、各國政府、企業與社會各界普遍關注的重要議題。

振宇五金積極響應國際倡議，依據 2019 年國際金融穩定委員會（FSB）發布的《氣候變遷相關財務揭露架構指引》（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），從治理、策略、風險管理及指標與目標四大面向，建立公司完善的永續管理機制，作為因應氣候變遷的行動準則與揭露依據。

目標如下表：

管理層級	振宇五金的因應措施	
治理	本公司董事會為氣候風險與機會管理最高監管單位，並於 2024 年 5 月通過設置「永續發展委員會」，由 2 名獨立董事、總經理及副總經理擔任委員。永續發展委員會轄下設立跨部門小組協調溝通及整合推行各項計畫，並監督執行情形。每年定期召開會議並向董事會報告，由董事會監督控管永續發展經營之策略與成效。	
策略	- 針對氣候變遷對公司資產帶來實質的風險進行評估、分類與排序，建立因應策略以及精準且嚴謹的預防措施與緊急應變計畫；當危機或災難發生時，立即提出最適當的應對措施與恢復計畫，降低災害損害與不穩定性的可能影響。 - 在轉型風險方面，順應能源多元化趨勢，並配合《再生能源發展條例》的規範與目標，進行規劃與購買再生能源及投資綠電憑證之專案。	
風險管理	- 依據 TCFD 的架構，經由國際機構報告、同業產業分析與相關法規蒐集，鑑別氣候風險的議題；利用財務或策略影響強度與發生可能性的權重值，判斷風險值大小，進行風險議題重要性排序。 - 企業營運風險（內部重大議題、外部產業競爭、疫情、地緣政治風險）	
指標與目標	- 溫室氣體排放減量 - 發展再生能源（如太陽能）	- 綠建築標章 - 強化氣候變遷時企業因應韌性與效能

依據 TCFD 架構，振宇五金透過國際組織報告、產業趨勢分析與法規盤點，鑑別氣候相關風險議題，並依據其對公司財務與營運策略的潛在影響強度，以及發生可能性，設定權重分數以判定風險程度，據此進行風險重要性排序與因應策略制定。

除氣候變遷相關風險外，企業亦持續關注其他營運層面的潛在風險，如內部重大議題、外部產業競爭、市場需求變動、傳染病疫情及地緣政治衝突等。對於上述非氣候性風險，公司亦納入整體風險管理體系中，透過跨部門小組持續監控其對營運之可能衝擊，並訂定應變機制，以提升組織的整體韌性。

● 面對氣候變遷議題，振宇五金對環境管理各項的短中長期指標如下表：

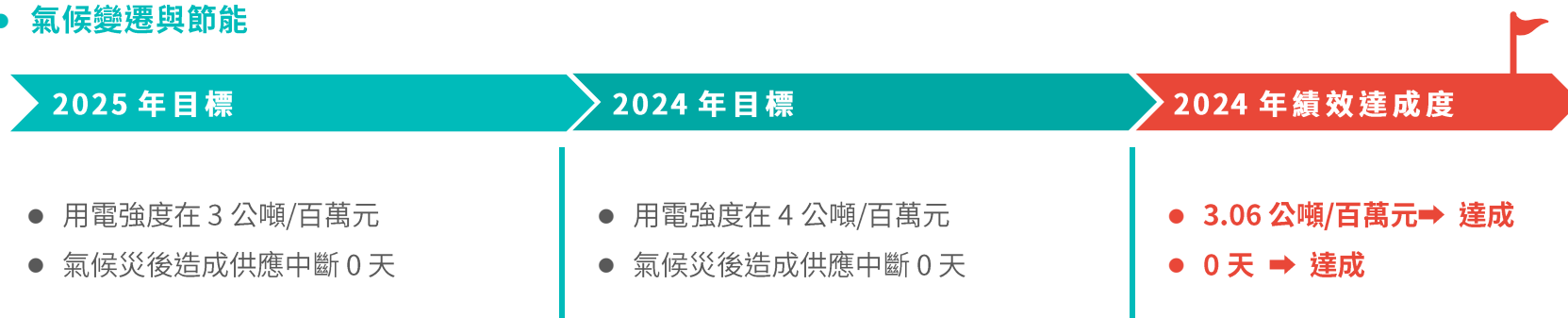
	 短期指標 (2024~2025 年)	中期指標 (2026~2029 年)	 長期指標 (2030 年以上)
氣 與 候 節 變 能 遷	● 2024 用電強度在 4 公噸/百萬元以下 ● 2025 用電強度在 3 公噸/百萬元以下 ● 氣候災後造成供應中斷 0 天	● 用電強度在 3 公噸/百萬元以下 ● 氣候災後造成供應中斷 0 天	● 用電強度在 2.9 公噸/百萬元以下 ● 氣候災後造成供應中斷 0 天
廢 棄 物	● 違反廢棄物法規：0 件 ● 廢棄物 100%由合法業者處理 ● 2024 資源循環率達 75%以上 ● 2025 資源循環率達 82%以上	● 違反廢棄物法規：0 件 ● 廢棄物 100%由合法業者處理 ● 資源循環率達 82.5%以上	● 違反廢棄物法規：0 件 ● 廢棄物 100%由合法業者處理 ● 資源循環率達 83%以上

	 短期指標(2024~2025 年)	中期指標(2026~2029 年)	 長期指標(2030 年以上)
空汙	● 違反空汙法規：0 件	● 違反空汙法規：0 件	● 違反空汙法規：0 件
水資源	● 2024 用水密集度在 0.02 公噸/百萬元以下 ● 2025 用水密集度在 0.01 公噸/百萬元以下 ● 違反污水排放法規：0 件 ● 因限水造成作業損失：0 PCS	● 用水密集度在 0.01 公噸/百萬元以下 ● 違反污水排放法規：0 件 ● 因限水造成作業損失：0 PCS	● 用水密集度在 0.01 公噸/百萬元以下 ● 違反污水排放法規：0 件 ● 因限水造成作業損失：0 PCS
法規遵循	● 違反環保法規：0 件	● 違反環保法規：0 件	● 違反環保法規：0 件

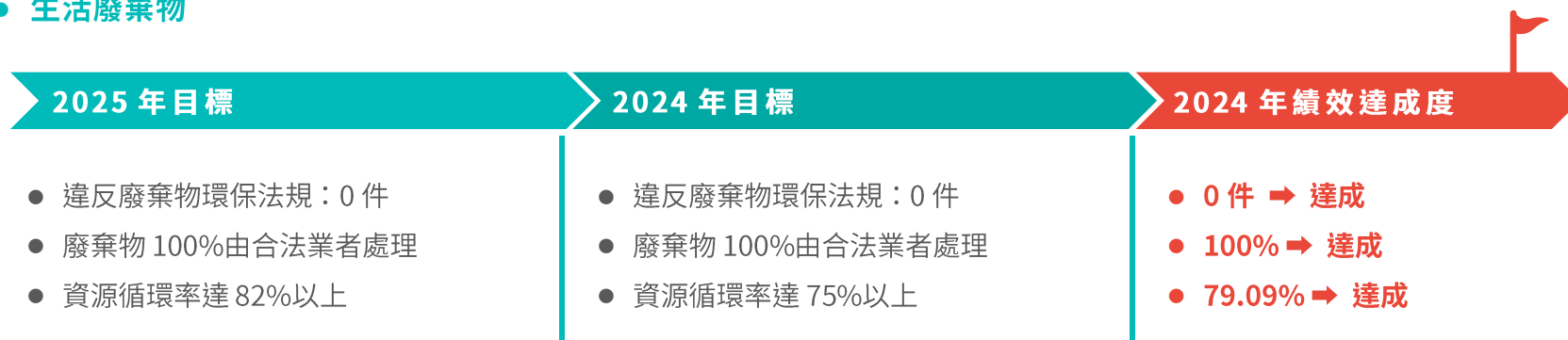
重大議題目標與績效：

振宇五金承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業持續改善，依據上述節能減碳短中長期指標與相關執行計畫並做到最近二年績效目標與達成度(如下表)，以降低對社會與環境的可能衝擊。

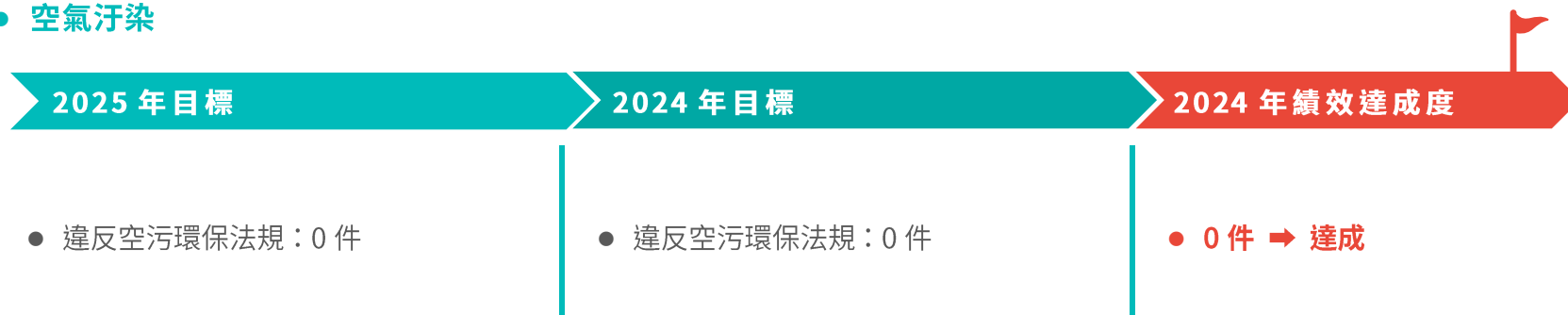
● 氣候變遷與節能



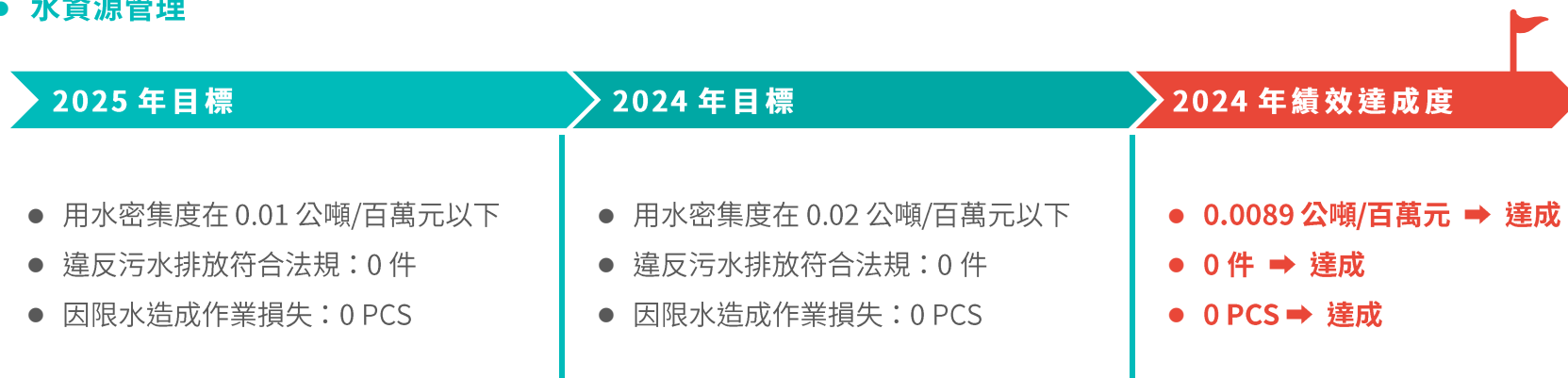
● 生活廢棄物



● 空氣汙染



● 水資源管理



6.1 氣候變遷策略

氣候變遷的風險類型、潛在營運影響與調適及因應方法如下表：

風險類型		潛在營運影響	調適與因應方法
實質風險	地震 水災、颱風 污水排放	- 影響產能、營運成本增加，營收下降。 - 無法如期或中斷交貨，因未如期交貨被客戶扣款。 - 違反法規遭罰款。	- 建立完善水資源調控。 - 提升蓄水量可支援 3~5 天(抗旱 3 天)。 - 巡視檢查各店蓄水設備。 - 污水管理政策，符合環保法規。
	乾旱或旱災 停電、停水、跳電	違反法規遭罰款。	- IT 設有不斷電系統(UPS)支援電力 - 發電機自動投入，供消防緊急用電需求
	氣溫上升	用電量提升，溫室氣體排放量增加。	節電觀念與措施；逐步汰換損耗電器，改用高效率節能電器抑或符合能效標準設備，以降低電力消耗。
轉型風險	排放量管制	- 營運成本提升。 - 排放量增加。	- 汰換老舊高耗能設備。 - 實施門市空調溫度標準化管理，設定節能溫度範圍並定期稽核，減少電力消耗與碳排放。
	企業形象/ 綠色商品	- 利害關係人對公司負面回饋 - 採購綠色永續商品	- 由 ESG 永續委員會管理與改善相關措施。 - 強化執行節能、省水相關設施的綠色製程。 - 優先採用具環保標章或碳足跡標籤之原物料、包裝與辦公耗材，並持續與供應商溝通其環境承諾與產品生命週期影響，落實綠色供應鏈管理。

綠色採購與永續供應鏈管理

為落實永續發展理念，振宇五金推動綠色採購政策，逐步導入環保標章、碳足跡標籤或具永續認證之產品與原物料，涵蓋辦公耗材、包裝材料、設備採購等各層面。公司亦要求供應商遵守環保與勞動相關法規，並優先合作具備環境管理認證（如 ISO 14001）或具社會責任承諾之廠商。

此外，針對自有品牌產品與工作場所使用材料，公司積極導入可回收材質、FSC 認證紙材與環保墨水，降低整體產品生命週期對環境的衝擊。透過採購端的源頭管理，結合公司的分類、再利用與廢棄物減量措施，打造兼具責任與效率的綠色供應鏈。



- 積極導入環保標章或具永續認證之產品。

環境風險

重要風險	節能減碳	水資源	廢棄物管理
管控方式	• 用電強度在 4 公噸/百萬元以下為減碳目標，透過營運據點綠化、設備改善等方式。 • 自備環保餐具減少一次性使用。 • 汰換老舊設備並計畫採購節能效果佳之設備及各項改善專案。	• 藉由安裝節水設備、宣導節約用水觀念，將用水密集度在 0.01 公噸/百萬元以下。	• 2024 年廢棄物總重為 <u>365.53</u> 公噸。 • 訂立「廢棄物管理作業程序書」針對事業廢棄物分類、收集、儲存、處理等程序進行規範。 • 提高可回收廢棄物比例並降低不可回收廢棄物焚燒處理量。

重大議題→節能減碳

管理方針	● 政策：節約能源與降低排碳量 ● 目標：因應全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略發展，掌握公司之溫室氣體排放量，擬定氣候變遷之預防措施。 ● 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，致力溫室氣體排放盤查並依據盤查結果，進行溫室氣體自願減量相關計劃。 ● 管理措施： (1)執行溫室氣體盤查，以掌握整體排放情形 (2)成立《溫室氣體盤查推動小組》組織，以落實目標與相關改善計畫
------	---

環境政策與承諾

振宇五金的環境政策承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業持續改善，做到：

遵 守 法 規：遵守相關環保法規，並致力符合國際相關環保規範。

銷 售 服 務 減 廢：持續推動銷售服務減廢，以達到污染預防的承諾。

綠 能 建 築：新設門市符合綠建築規範，持續精進節能減碳的措施。

回 收 策 略：針對公司各項活動使用的水、金屬、塑膠、化學品項及包材等，
檢討評估回收再使用，並對廠內員工宣導資源回收之重要性環保
概念及素養提升。



為因應氣候變遷與能源供應的風險，振宇五金積極鑑別水災、旱災、颱風、停電與停水等氣候變遷帶來的風險，定期控管極端氣候所造成的營運衝擊與損害，針對氣候風險調適政策與解決方案，積極執行相關措施。

■ 本公司 2024 年在台灣未有違反環保法規被主管機關裁罰事件。

為因應全球氣候變遷，制定氣候變遷調適策略，降低與管理溫室氣體排放，落實環境正義，善盡共同保護地球環境之責任，並確保國家永續發展，已成為全世界各個國家積極保護的任務。民國 110 年(西元 2021 年)10 月我國環保署已經宣布將「溫室氣體減量及管理法」修正為「氣候變遷因應法」的修法工作，企業關注 ESG 相關的議題除了可以提高營運效能和規避風險外，也可以成為企業吸引外部投資的重要特點。

因此，ESG 已經成為機構投資重要決策的要素，並日益影響金融和經濟生態系統等領域主要金融機構持續關注趨勢，振宇五金響應潮流趨勢，搭配南部展店需求，決定租地自建南部倉儲物流中心，並打造除了綠化，更包含了環保、自然、健康、舒適性等內涵的建築物。

綠建築是指「消耗最少地球能源及資源，製造最少廢棄物，具有生態、節能，健康特性與減廢的建築物」。必須是以人生活的健康、舒適為原點，對於居住環境進行全面性、系統性的環保設計，是一種強調與地球環境共生共榮的環境設計觀，也是一種追求永續發展的建築設計理念。

南方倉儲物流中心於 2023 年 12 月 18 日正式啟用，提供嘉義以南的門市共 18 家，未來將持續拓展南部市場快速完成全台展店目標，此外包含「高雄南方店」正式營業後，預計可服務鳳山地區約 35 萬人口及其周邊區域，持續推動在地民眾修繕 DIY 風氣。響應節能減碳，振宇五金投資 1,900 萬元於南方倉儲物流中心屋頂建置太陽能發電系統，鋪設總面積 3,179 平方公尺，總建置量為 499 瓩，預估全年發電量約可產 64 萬度，每年可減少 315 公噸碳排放量，充分到綠能環境永續發展國家政策。



● 南方倉儲物流中心屋頂建置太陽能發電系統

高雄市政府工務局

使用執照

(112)高市工建築使字第02368號

起造人：振宇五金股份有限公司負責人：曾善

建築地址：高雄市鳳山區海涵路361號

建物用途：C2倉儲

戶號：A

附件所列建築物經查依核准圖說建築完竣茲檢附竣工圖乙份准予給照使用

上給 振宇五金股份有限公司負責人：曾善

收執

(本執照應加蓋主管印信後始得生效)

局長 楊

中華民國 112 年 12 月 08

高雄市政府工務局使用執照備註附表

(112)高市工建築使字第02368號

本附表共 1 頁 (第 1 頁)

備註內容
1.請於建築完成之日起30日內檢附有關文件向房屋所在地之高雄市政府稅務處所屬分處申報房屋稅籍有關事項及使用情形：起造人和買賣、交換、贈與而取得使用執照者，亦請於使用執照核發日起60日內向房屋所屬稅務分處申報契稅，以免逾期受罰。
2.本案第一次建造執照開件日期為111年9月30日。
3.本案為綠建築建築物（基地綠化、基地保水、綠建材）。
4.本案係都市設計審議案(都市設計管制地區)，經委員會審定或由建築師簽證案件或都市計畫明定經依建築程序辦理，起造人應依本府都發局許可核定本或建築師簽證之都市設計報告書、建管處核准圖說辦理。
5.本案設置有夾層及挑空設計，依法不得違建。
6.本案實設機車位53輛、自行車位2輛。
7.本案屬高雄市綠建築自治條例第四類建築物。
8.本案應繳納公寓大廈公共基金。
9.本案設置昇降機，應定期申報年度安全檢查。
建築物防火及防火避難設施適用103年11月26日發布建築技術規則版本
建築物耐震設計適用內政部100年1月19日建築物耐震設計規範及解說版本
以下空白

氣候變遷因應的目標

本公司每年針對各類別環境管理類設定管理目標與管理措施，再根據目標訂定管理流程與措施，並納入組織營運計畫中，由相關權責單位承責監督，定期檢視成效並追蹤持續改善，以落實對環境管理之政策目標。

近年來因應政府機關要求推動 ESG 永續報告與節能減碳，本公司碳排放，具體目標與管理措施如右表：



類別	目標	具體管理措施
能資源管理 與節約	降低 1% 用油/電量 及費用	• 用油/電力系統 1. 公務車新購部分以油電混合或電動車為主 2. 執行能源管理訓練，提升員工節能環保意識 3. 逐步全面汰換耗能設備並以節能設備替代 4. 定期檢查與維護保養之老舊生產及空調設備 5. 制定冷氣使用及溫度設定標準，減少能源浪費
	降低 1% 用水量/ 費用	• 水資源管理 1. 廁所 10%洗手檯換裝省水龍頭 2. 定期檢查頂樓蓄水塔與維護保養，維繫合理出水量 3. 注意使用時開，減少用水量 4. 用水量較大之水冷式冷氣更換 5. 每月水費標準查核，用水量如暴增盡速查明原因並改善
環境安全	零事故的 環境安全 相關事件	• 建立【零職災】的安全工作環境 1. 完善公司職場的安全衛生政策與制度 2. 提供員工符合安衛法規的環境與安全衛生訓練 3. 相關意外發生預防與逃生避難演習 4. 充足的消防安全設備與定期檢查其有效性
廢棄物管理	無有害 廢棄物	• 廢棄物合法合理的處理 1. 廢棄物收集與分類，並依類別進行後續回收與處理 2. 本公司無有害廢棄物 3. 生活廢棄物分類處理與定期檢查

註：本公司無工業廢水，亦無空污氣體的排放，故無此二項管理措施。

6.2 溫室氣體排放

氣候變遷

隨著聯合國通過《巴黎氣候協定》，氣候變遷成為各國政府與企業必須重視的議題，振宇五金因應氣候變遷對於經濟、社會可能之影響，評估產品生命週期之環境考量，擬定氣候變遷之預防措施，以期減緩氣候衝擊及其外部成本。

溫室氣體政策與排放

氣候變遷加劇導致全球氣候環境出現極端變化，乾旱與水災事件於南北半球頻繁發生，全球平均氣溫已上升近攝氏1度，對區域經濟發展造成明顯衝擊。振宇五金身為地球公民的一份子，為落實企業環境責任，依據 ISO 14064-1:2018 標準執行 2024 年度溫室氣體盤查，並規劃節能減碳相關行動與長期永續發展目標，以掌握排放現況並持續推動減碳精進作為。

本次溫室氣體盤查以「營運控制權」為組織邊界原則，盤查對象涵蓋台灣營運總部、北中南三大倉儲、全台灣各營運門市及區域內外員工宿舍，並因組織邊界調整，將 2024 年設為基準年。盤查涵蓋七大類主要溫室氣體：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 與三氟化氮 (NF₃)，其中類別一及類別二使用之燃料皆不含生質成分。

2024 年溫室氣體盤查結果如下：

類別	2022 年	2023 年	2024 年
類別一直接排放(公噸)	579	634	611
類別二能源間接排放(公噸)	2,533	2,837	3,154
碳排放總量(公噸)	3,112	3,471	3,765
排放密集度(公噸/百萬營業額)	1.69	1.76	1.73

類別	各類別碳排放量(公噸)及佔比(%)					
	2022 年		2023 年		2024 年	
類別一固定排放源	26	0.84%	10	0.30%	15	0.41%
類別一移動排放源	348	11.18%	408	11.76%	361	9.58%
類別一逸散排放源	205	6.58%	216	6.21%	235	6.24%
類別二外購電力	2,533	81.40%	2,837	81.73%	3,154	83.77%
碳排放總量	3,112	100.00%	3,471	100.00%	3,765	100.00%

註：盤查範圍包含：總公司、北中南倉儲物流中心及當年度存續之門市。

2022 年電力排碳係數為 0.495 公斤 CO₂e/度

2023 年電力排碳係數為 0.494 公斤 CO₂e/度

2024 年電力排碳係數為 0.474 公斤 CO₂e/度



6.3 能源管理

振宇五金股份有限公司深知能源管理在企業永續發展中的關鍵作用，並積極落實各項節能減碳措施。我們遵循《全球永續發展報告指引》(GRI 302)標準，定期評估與揭露公司在能源使用方面的表現，藉由能源效率提升與綠能應用，實現企業運營與環境保護的雙贏。

公司在營運過程中主要能源使用來自電力，涵蓋店鋪照明、冷氣空調設備與倉儲貨梯等系統運作。另有部分門市設有分離式冷氣與中央空調。公司亦擁有自有物流車隊，使用燃油車輛進行配送，並有完整油耗與加油紀錄。天然氣為部分據點備用能源，惟無實際使用。

此外，公司設有少數太陽能發電設施，惟目前主要作為售電用途，尚未導入自用電力系統。另設有緊急發電機作為突發事件或災害時的備援能源，確保營運不中斷。整體而言，公司能源使用以市電與車用燃料為主，未來將持續推動節能設備汰換與能源效率提升計畫，以強化永續營運韌性。

類別	2022 年	2023 年	2024 年
用電量(度)	5,116,715	5,743,570	6,653,910
能源總消耗(GJ)	18,420	20,677	23,954
用電強度 (公噸/百萬元)	2.78	2.92	3.06

註 1：盤查範圍包含：總公司、北中南倉儲物流中心及當年度存續之門市。

為了更加透明地管理能源使用，我們定期對能源消耗進行數據收集與分析，並將能源績效納入公司營運的關鍵指標(KPI)中，確保資源的有效使用與能源浪費的最小化。

能效提升與節能措施

振宇五金致力於推動全方位的節能方案，主要措施包括：

- (1) **設備升級與自動化**：逐步淘汰高耗能設備，全面引進節能型機電設施，同時導入自動化控制系統，減少能源損耗。
- (2) **智慧照明系統**：在所有營運據點導入 LED 照明及智慧感應照明系統，依據人員使用情況自動調整亮度，人到燈亮節約電力。
- (3) **空調管理**：實施空調系統的集中監控與溫度設定標準，確保在保持舒適工作環境的同時減少不必要的能耗。
- (4) **可再生能源應用**：持續擴大太陽能發電系統的部署，並探討其他替代能源的可行性，以減少對傳統能源的依賴。
- (5) **照明設備汰舊換新**：針對既有門市與倉儲區域，持續推動舊型 LED 燈具汰換作業，改採高效能節能型 LED 燈組或燈具，以進一步降低耗能並提升照明效率，達到節能減碳的雙重目標。
- (6) **冷氣節能再提升**：選用省電一級的冷氣室內外機組，達到節能減碳之目的。

未來目標與承諾

我們承諾在未來持續優化能源管理策略，並將能效提升作為公司永續發展的長期目標之一。振宇五金設定了於 2025 年將能源消耗強度（每單位服務所需能源）減少 1%的目標，並計劃進一步擴大可再生能源的使用比例，達成更加綠色低碳的營運模式。

再生能源

公司響應溫室效應氣體排放減量管理，以達到二氧化碳減量目的。2024 年持續透過各項改善節能提報及營運據點綠化，期望有效控制碳排放量，於 2050 年前同步政府政策使用再生能源、降低使用電力所間接排放的二氧化碳減量，實現環境永續的未來。因應經濟部發布之法規：一定契約容量以上之電力用戶應設置再生能源發電設備管理辦法的要求。為達 2050 年使用再生能源政策，振宇五金能源結構開始轉型，計畫提高再生能源比重。

6.4 水資源管理

水資源使用

振宇五金用水以自來水為主，2024 年總部及各營運據點總用水量為 1.9 萬噸，最近二年的用水量如下表：

類別	2022 年	2023 年	2024 年
用水量(度)	24,589	21,355	19,307
用水密集度 (公噸/百萬營業額)	0.0133	0.0109	0.0089

註 1：盤查範圍包含：總公司、北中南倉儲物流中心及當年度存續之門市。

節水措施

振宇五金不斷創新、以持續精進為首要考量，透過節水措施達到開源節流，亦不斷尋求新的節水機會點。

(1)冷卻水塔管理。

- 提高水質濃縮倍數，節省排放量。
- 水質監控 & 藥劑評估。
- RO 濃縮水利用在冷卻水塔及洗滌塔，減少源頭使用。

(2)不定期宣導員工節水觀念及資訊。

(3)於各據點之水龍頭、洗手區與高頻率用水設施加裝節水設備（如省水龍頭、感應式開關等），透過設備改善降低每日基礎用水需求，並提升整體用水效能。

生活廢水處理

振宇五金日常營運用水以員工洗手、茶水間、空調冷卻等一般生活性用水為主，無製程或工業用水。廢水皆依規定排入市政下水道或區域污水處理系統，並遵循相關法規進行申報與紀錄。部分門市雖設有地下水使用設備，但皆符合地方主管機關核可範圍內之使用與排放規範。

依據《水污染防治法》規定，2024 年度未發生任何違反法規之情事，排放水質穩定符合法規標準，未對環境造成污染或衝擊。

未來將持續強化水資源使用與排放管理，視需要加裝簡易過濾裝置與提升內部巡查頻率，以降低對環境可能產生的潛在影響。



6.5 廢棄物管理

振宇五金 2024 年政策目標：「資源循環再利用」下，期望回收比例達 75%。

振宇五金依據產品生命週期的環境影響評估，針對生活廢棄物的分類、收集、儲存與處理等環節作業，藉由紀錄管理，妥善處理營運所產生之廢棄物，避免隨產能提升而加劇環境負荷與衛生風險。

針對廢棄物的分類、收集、儲存與處理等各環節進行規範與控管。公司各據點所產生的日常廢棄物，包括一般垃圾與可回收資源，皆委由合格清運業者依據法規進行處理，並配合當地政府垃圾分類政策，落實資源回收與減量行動。

公司每年檢視各營運據點廢棄物清運量與分類成效，持續強化現場人員分類教育與可回收設施配置，以提升回收比例、減少垃圾焚化或掩埋處理量。

對供應商的要求：可重複使用的包裝容器，不可重複利用的容器必須是可回收再利用的材質；供貨過程產生的廢棄物也必須是可再利用的資源回收品項，或是公告再利用的廢棄物。

對門市服務的要求：服務包裝材料使用源頭控管，避免使用現行環保技術無法處理的原物料以及設備材質，並針對原物料/廢棄物檢討回收再利用。減少必要的資源浪費，提高循環再利用。

對員工的要求：員工到職第一天即進行環安衛教育訓練，教導員工垃圾分類，讓每一位員工環安衛觀念與素養提升，並且在員工行進路線間、茶水間與販賣機等場所定點設置垃圾桶，使每位員工都能自主分類可回收廢棄物，每個處所至少都維持 5 種以上的垃圾分類對地球環保永續經營多一分努力及社會貢獻。

對廢棄物處理的回收要求：逐年檢討廢棄物處理管道是否合宜，以較環保的處理方式作為挑選廢棄物處理承攬商的條件。可回收與不可回收廢棄物統計表如下：

廢棄物區分	一般生活廢棄物(公噸)及佔比(%)			
	2023 年		2024 年	
不可回收廢棄物	72.32	21.92%	76.42	20.91%
可回收廢棄物	257.65	78.08%	289.12	79.09%
合計	329.98	100%	365.53	100%

註 1：盤查範圍包含：總公司、北中南倉儲物流中心及當年度存續之門市。

註 2：本公司 2023 年及 2024 年之不可回收廢棄物總重量皆採推估方式計算。推估方法係基於 2024 年特定月份之不可回收廢棄物秤重數據，經計算日平均重量後，乘以全年營運天數進行推估。大多數部門以 12 月的資料為依據，少數部門因當月資料缺漏，改採 11 月資料進行推估。

The background is a solid teal color. On the left side, there is a complex, abstract pattern of white lines. This pattern consists of several large circles of varying sizes, some of which are interconnected by straight lines. Within these large circles, there are smaller concentric circles and some irregular, pill-shaped or oval shapes. The overall effect is a stylized, organic network or molecular structure.

社會共榮

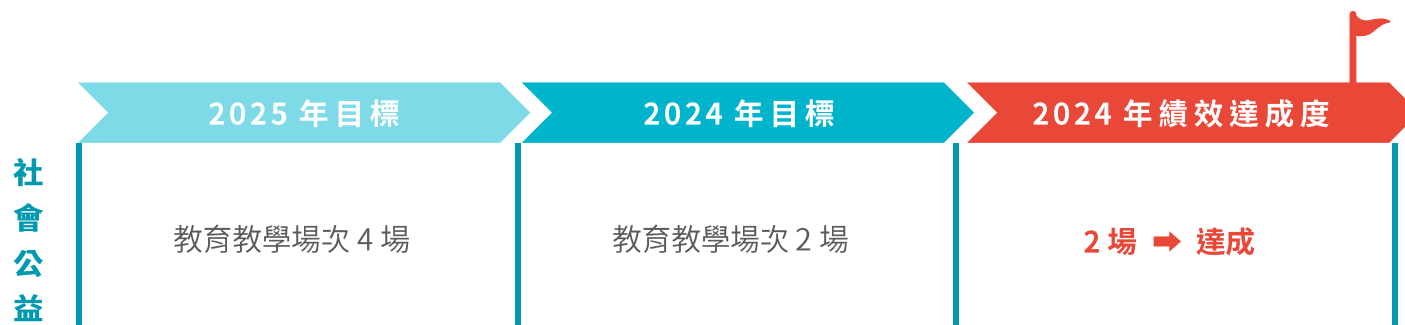
7、社會共榮

振宇五金的社會共榮方向有：產學合作、社會公益與關懷弱勢的三大面向，並訂定短中長期指標，如下表：



重大議題目標與績效

振宇五金的社會共榮方向有：產學合作、社會公益與關懷弱勢的三大面向，最近兩年的目標與其達成度，如下表：



7.1 政策與管理體系

重大議題→當地社區	
管理方針	● 政策：有效經營當地社區，敦親睦鄰和諧友好。 ● 目標：促進當地社區的友好，參與社區公益活動並與各門市促銷活動連結，達成有效經營當地社區，敦親睦鄰之目標。 ● 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，參與社區公益活動，關懷社會弱勢族群並重視環境資源與保護。



● 2024 埔里小店長活動

企業社會責任政策

振宇五金 ESG 社會責任總體政策的訂定，分成「環境保護、友善職場、照護員工、社會共榮、誠信經營、全員參與」六大重點面：

1. 友善職場、照護員工、誠信經營：

為提升勞動人權，除遵守台灣「勞動基準法」及相關法令，訂定工作規則核備在案、性騷擾防治、反貪腐及賄賂、公平交易、申訴程序等內部辦法，並設立管理機制，以保障同仁權益。為使員工意見充分表達，各工作場所皆設有「申訴信箱」，並建立個人資料保護機制，避免當事人遭受不公平對待，致力維持良好勞資關係。

■ 本公司遵守政府各項相關法規，**無違反**經濟與社會法規的紀錄與被罰款事件。

2. 環境保護、社會共榮、全員參與：

參與公益活動，關懷社會弱勢族群。重視環境資源與保護，積極推動綠化及節能環保，在銷售服務過程採用綠色與無害物質並將廢棄物分類與合法處理，減少大量廢棄物產生，危害綠色地球的環境。同時為落實企業社會責任的實踐，也持續內外部的溝通和交流，安排定期教育訓練計畫，凝聚員工共識並遵守相關企業社會責任規範，鼓勵員工積極參與。

2023 年舉辦參訪/講座/說明會 16 場次，參加人數 455 人

分類	2023 年參訪/講座		2023 年說明會	
	場數	人數	場數	人數
小計	5	125	11	330

2024 年舉辦參訪/講座/說明會 15 場次，參加人數 500 人

分類	2024 年參訪/講座		2024 年說明會	
	場數	人數	場數	人數
小計	2	50	13	450

7.2 參與外部組織

為有效發揮企業社會責任的影響力，並即時掌握公益脈動，振宇五金加入國內社會福利組織，以會員身分參與各項推廣與服務工作。透過與公益團體的密切互動與合作，共同推動社會共榮。

參與組織名稱	擔任角色
伊甸社會福利基金會	會員
瑪麗亞社會福利基金會	會員
財團法人台中市私立張秀菊社會福利慈善事業基金會	合作夥伴
舊鞋救命國際基督關懷協會	合作夥伴



伊甸社會福利基金會
【品牌周提撥捐款活動】
頒發感謝狀

7.3 社會公益活動

ESG 在社會公益活動的運作方向與推廣措施

公益	2023
	發票捐款箱設置【瑪麗亞社會福利基金會、財團法人台中市私立張秀菊社會福利慈善事業基金會】
	物資及募款捐贈活動【舊鞋救命國際基督關懷協會】
	中秋公益禮盒訂購【瑪麗亞社會福利基金會】
	慢飛天使公益擺攤【伊甸社會福利基金會】
	弱勢家庭修繕計畫【伊甸社會福利基金會】
	2024
	發票捐款箱設置【瑪麗亞社會福利基金會、財團法人台中市私立張秀菊社會福利慈善事業基金會】
	慢飛天使公益擺攤【伊甸社會福利基金會】
	好地方協進會公益義賣活動【高雄好地方協進會】
	長愛家園育幼院環島活動【長愛家園育幼院】
	物資及募款捐贈活動【舊鞋救命國際基督關懷協會】
	報佳音活動【瑪麗亞社會福利基金會】



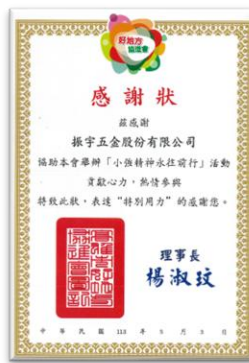
● 瑪麗亞社會福利基金會【報佳音活動】



● 長愛家園育幼院【環島活動】



● 舊鞋救命國際基督關懷協會【物資及募款活動】活動照與感謝狀



● 高雄市好地方協進會【公益商品義賣】活動照與感謝狀



● 伊甸社會福利基金會【慢飛天使公益擺攤】

鄰里

2023

修繕教學【門市活動】

親子共學【門市活動】

兒童工具教學【門市活動】

2024

獨居長者修繕計畫【高雄旗山糖廠社區】

世界地球日環保品推廣【南投縣政府】

職人坊 DIY 教學【門市活動】

爺奶 Color Walk 活動【弘道老人福利基金會】



● 高雄旗山糖廠社區【獨居長者修繕計畫】活動照與感謝狀



● 門市活動【職人坊 DIY 教學】



● 門市活動【職人坊 DIY 教學】大合照



● 弘道老人福利基金會【爺奶 Color Walk】

推廣	2023
	環保商品加購活動【門市活動】
	植素森活【社群活動】
	綠色商店專區【門市活動】
	設置防災專區【門市活動】
	2024
	環保商品加購活動【門市活動】
	Walkii 健康森林計畫【高雄市愛種樹協會】
	垃圾不落地環保回收行動【和全豐光電】
	綠色商店專區【門市活動】



● 振宇五金所有門市皆設置綠色商店專區



● 高雄市愛種樹協會【Walkii 健康森林計畫】



● 門市環保商品加購活動



● 垃圾不落地環保回收行動

警 消	2023
	設置防災專區【門市活動】
	2024
	設置防災專區【門市活動】
	彰化縣政府防災活動【彰化縣政府】
	彰化縣消防局防災夜宿【彰化消防局】



● 彰化縣消防局【防災夜宿活動】



● 彰化縣政府【防災活動】

公益：幫助公益團體讓有需要的人可以得到幫助與關懷，讓社會更加和諧和溫暖。

鄰里：透過教學活動加強鄰里連結，並讓民眾及孩童了解專業知識及工具使用方式，同時也能展現對社區的支持，為社區的發展和進步共同努力。

警消：可以加強災害發生應變能力，確保環境安全意識，凝聚力災害發生社會團結力和鄰里情感互動，讓大家共同為環境的安全多留心。

推廣：加強的環境保護意識，宣傳正面資訊及強調企業對環境的保護。

附錄 1：ESG 績效(ESG PERFORMANCE)

類別	永續性指標	單位	2023 年	2024 年
公司治理	公司治理評鑑排名級距為全體上櫃公司的 21~35%	%	36~50%	21~35%
法規遵循	違反公司法或稅務法規 0 件	件	0	0
	違反產品或公平交易法規 0 件	件	0	0
	違反顧客隱私或資訊安全法規 0 件	件	0	0
	違反責任聯盟行為準則	件	0	0
	違反商標法	件	0	0
	違反廢棄物法規	件	0	0
	違反空污法規	件	0	0
	違反污水排放法規	件	0	0
	不使用有害物質合規率 100%	%	100	100
客戶滿意	Google 星評維持 4.4 以上	星	4.4	4.4
	萬人通數維持 1 以下	件	0.31	0.31
供應鏈管理	合格供應商比例達 95%以上	%	100%	100%
	在地採購金額比例達 100 %	%	100%	100%
	完成 50 家供應實施社會責任自我評估與評鑑表	家	--	51

類別	永續性指標	單位	2023 年	2024 年
勞資關係	員工滿意度調查填寫率 55%	%	76.07%	58%
	留任率 $\geq$ 68%	%	75.78%	67.32%
	勞資會議召開率達 100%	%	100%	100%
	內部申訴案件初步調查於 7 個工作日內完成	日	7	7
訓練發展	同仁平均訓練時數 10 小時	小時	19.66	11.98
	培訓轉正通過率 80%	%	77%	86.1%
	主管職課程參與率 90%以上	%	93%	95%
	年度新增 1 堂未來技能課程	堂	0	0
人權維護	僱用弱勢群體比例達法定標準以上	%	1.63%	1.06%
氣候變遷與節能	用電強度在 4 公噸/百萬元以下	公噸/百萬元	2.92	3.06
	氣候災後造成供應中斷 0 天	天	0	0
廢棄物處理	廢棄物 100%由合法業者處理	%	100%	100%
	資源循環率達 75%以上	%	78.08%	79.09%
水資源管理	用水密集度在 0.02 公噸/百萬元以下	公噸/百萬元	0.0109	0.0089
	用水管理：因限水造成作業損失	PCS	0	0
社會公益	辦理五金教學 2 場	場數	2	2



使用聲明：振宇五金股份有限公司參考 GRI 準則報導(報導期間：2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止)

使用 GRI 1：基礎 2021

適用 GRI 行業準則：無

附錄 2：GRI Standards(2021)與 2024 ESG 永續報告章節對照表

GRI 準則及揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及 報導實務	2-1 組織詳細資訊	2.1 公司簡介	27-28	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 邊界與範圍	5	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書 報導期間與發行頻度 聯絡窗口	6	
	2-4 資訊重編	2024 年首次編撰，無資訊重編情形	--	
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書 保證公開資訊的準確性	6	
活動與 工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 營運績效與挑戰 4.2 供應鏈管理	53 73	
	2-7 員工	5.2 人力資源	85	
	2-8 非員工的工作者	5.2 人力資源	85	無非員工工作者

GRI 準則及揭露項目		對應章節	頁碼	備註
治理	2-9 治理結構及組成	2.2.2 董事會組成與運作	33	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.2 董事會組成與運作	33	董事選舉採候選人提名制度
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.2 董事會組成與運作	33	董事長擔任董事會主席
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1.1 ESG 組織與職掌	9	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.1.1 ESG 組織與職掌 2.7 風險管理	9 43	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1.1 ESG 組織與職掌 2.2.2 董事會組成與運作	9 33	
	2-15 利益衝突	2.2.2 董事會組成與運作	36	
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.1.1 ESG 組織與職掌 2.2.2 董事會組成與運作	9 33	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.2 董事會組成與運作	34-35	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.2 董事會組成與運作	36	
	2-19 薪酬政策	2.2.3 功能性委員會	38	
	2-20 薪酬決定流程	2.2.3 功能性委員會	38	
	2-21 年度總薪酬比率	5.4 薪酬福利	100	
策略、 政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	最高經營階層聲明：董事長的話	1-2	
	2-23 政策承諾	5.1 人才政策與承諾	83	

GRI 準則及揭露項目		對應章節	頁碼	備註
		5.5 人權維護：傾聽員工的聲音	108	
	2-24 納入政策承諾	7 項重大議題列表與管理	157	各章節重大議題的管理方針
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.3 誠信經營 5.5.2 人權與反歧視	39 110	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 利害關係人關注議題的溝通管道/議合 與重大議題產生過程	14	
	2-27 法規遵循	2.4 法規遵循	41	
	2-28 公協會的會員資格	7.2 參與外部組織	145	
利害關係人 議合	2-29 利害關係人議合方針	1.1.2 鑑別主要利害關係人 1.2 利害關係人關注議題的溝通管道/議合 與重大議題產生過程	13 14	
	2-30 團體協約	5.5.3 結社自由	110	未成立工會，無團體協約，定期召開勞資會議
GRI 3：重大主題 2021				
重大主題揭 露	3-1 決定重大議題的流程	1.2 利害關係人關注議題的溝通管道/議合 與重大議題產生過程 1.3 重大性議題鑑別後排序與回應	16 18	
	3-2 重大議題的列表	1.3 重大性議題鑑別後排序與回應	18	首次編撰報告書
	3-3 重大議題的管理	1.3.1 重大與次要議題的回應	19	

7 項重大議題列表與管理

GRI 條文	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
1.經營績效				
201	經濟績效：主題管理揭露(2016)	1.3.1 重大與次要議題的回應	19	
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1 營運績效與挑戰	56	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.1 氣候變遷策略	130	
201-3	確定給付制義務與其它退休計畫	5.4.2 退休保障	101	
2.誠信經營				
2-15	利益衝突	2.2.2 董事會組成與運作	36	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.1.1 ESG 組織與職掌	9	
		2.2.2 董事會組成與運作	33	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2.2 董事會組成與運作	34-35	
3.顧客關係與管理				
416	顧客健康與安全：主題管理揭露(2016)	1.3.1 重大與次要議題的回應	19	
416-2	違反產品及服務的健康安全法規事件	3.2 商品管理	61	
417	行銷與標示：主題管理揭露(2016)	1.3.1 重大與次要議題的回應	19	
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 商品管理	59	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 商品管理	61	

7 項重大議題列表與管理

GRI 條文	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 商品管理	61	
4.供應商永續管理				
308	供應商環境評估：主題管理揭露 (2016)	1.3.1 重大與次要議題的回應	19	
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.4 供應商實施社會責任	77	
414	供應商社會評估：主題管理揭露(2016)	1.3.1 重大與次要議題的回應	19	
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.4 供應商實施社會責任	77	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.4 供應商實施社會責任	77	
5.節能減碳				
302	能源：主題管理揭露(2016)	1.3.1 重大與次要議題的回應	20	
302-1	組織內部的能源消耗量	6.3 能源管理	137	
302-3	能源密集度	6.3 能源管理	137	
302-4	減少能源消耗	6.3 能源管理	137	
305	排放：主題管理揭露(2016)	1.3.1 重大與次要議題的回應	20	
305-1	直間(範疇一)溫室氣體排放	6.2 溫室氣體排放	136	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.2 溫室氣體排放	136	

7 項重大議題列表與管理				
GRI 條文	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
6.訓練發展				
404	訓練與教育：主題管理揭露(2016)	1.3 重大性議題鑑別後排序與回應	20	
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 教育訓練	94	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 教育訓練	92	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.1 績效管理與員工發展	99	
7.當地社區				
413	當地社區：主題管理揭露(2016)	1.3 重大性議題鑑別後排序與回應	20	
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	7.1 政策與管理體系	144	
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	7.3 社會公益活動	146	

附錄 3：SASB 對照表 SASB Index

多線及專業零售商與配銷商：永續揭露主題及指標

主題	代碼	指標	指標揭露說明或對應章節
能源管理	CG-MR-130a.1	總能源消耗量	2024 年：23,954(GJ)
		電網電力百分比	2024 年：100%
		再生百分比	2024 年：0%
資料安全	CG-MR-230a.1	對辨認及因應資料安全風險之作法之描述	2.6 資訊安全
	CG-MR-230a.2	資料洩漏數量	2024 年無資料洩漏事件發生
		屬於個人資料洩漏之百分比	
		受影響之客戶數量	
勞動實務	CG-MR-310a.1	各地區之店內及配銷中心員工平均時薪	兼職員工時薪為 183 元
		各地區店內及配銷中心員工賺取最低工資之百分比	本公司僅兼職員工依照勞基法時薪標準任用，正職同仁任用薪資皆高於最低基本工資
	CG-MR-310a.2	店內及配銷中心員工之自願離職率	2024 年：49.14%
		店內及配銷中心員工之非自願離職率	2024 年：0%
	CG-MR-310a.3	與違反勞動法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	2.4 法規遵循

主題	代碼	指標	指標揭露說明或對應章節
勞工多元及包容性	CG-MR-330a.1	高階管理階層、非高階管理階層及所有其他員工之性別之百分比	5.2 人力資源
		各種族/族群占全體員工之百分比	2024 年：原住民員工占比 1.32%
	CG-MR-330a.2	與違反就業歧視有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	2.4 法規遵循
包裝與行銷	CG-MR-410a.1	經第三方環境或社會永續取得標準認證之產品收入	2024 年綠色商品收入 22,567 仟元
	CG-MR-410a.2	對評估及管理產品中化學品相關風險或危害之流程討論	4.5 道德採購
	CG-MR-410a.3	對減少包裝對環境影響之策略討論	3.5 倉儲自動化
活動指標	CG-MR-000.A	零售地點之數量	2024 年：85 家
		配銷中心之數量	2024 年：3 個
	CG-MR-000.B	零售空間之總面積	2024 年：11,488 坪
		配銷中心之總面積	2024 年：2,600 坪

附錄 4：TCFD 對照表 TCFD Index

面向	TCFD 建議揭露項目	指標揭露說明或對應章節
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	6. 永續環境
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	
策略	所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	6.1 氣候變遷策略
	在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	
	在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	公司尚未使用情境分析
風險管理	在氣候相關風險的鑑別和評估流程	2.7 風險管理 6. 永續環境
	在氣候相關風險的管理流程	
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在公司整體風險管理制度	
指標與目標	說明公司依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	6. 永續環境
	範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險	
	管理氣候相關風險與機會所使用的目標，及落實該目標的表現	

附錄 5：網際網路購物包裝材料會計師有限確信報告



Tel: +886 4 2329 1290
Fax: +886 4 2320 2524
www.bdo.com.tw

BDO Taiwan
立本台灣聯合會計師事務所
6F., No. 306, Sec. 1, Wen Hsin Road,
Taichung City 408368, Taiwan (R.O.C.)
台中市南屯區文心路一段 306 號 6 樓

會計師有限確信報告

振宇五金股份有限公司 公鑒：

振宇五金股份有限公司（以下簡稱貴公司）民國113年度網際網路購物包裝減量成果報告（以下簡稱減量成果報告），業經本會計師對所選定之減量成果資訊進行有限確信程序竣事，並出具有限確信報告書。

確信標的資訊與報導基準

有關貴公司所選定之標的資訊及適用基準，係依環境部資源循環署頒布「網際網路購物包裝限制使用對象及實施方式」公告事項七之規定，加強揭露資訊與確信項目。詳附表一「確信項目彙總表」。

管理階層對減量成果報告之責任

管理階層應依據環境部資源循環署「網際網路購物包裝限制使用對象及實施方式」編製減量成果報告，且維持與編製減量成果報告有關之必要內部控制，以確保減量成果報告所列標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

本會計師對減量成果報告執行確信程序之責任

本會計師係依照確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」對上開第一段減量成果報告所選定之標的資訊在所有重大方面是否依照第二段所述準則編制表示意見，並提出有限確信報告。

另減量成果報告中有關包裝材料限制使用等相關揭露資訊，係貴公司及其包裝材料供應廠商另行委託第三方查驗單位執行驗證，故本會計師不對該等資訊內容之編製與表達是否遵循其相關適用基準提供任何確信，僅對是否取其第三方查驗單位認證之事實進行確信。

所執行確信程序之總說明

有限確信報告中執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，所取得之確信程度明顯低於合理確信案件。為取得有限確信，本會計師於決定確信程序之性質及範圍時曾考量貴公司內部控制之有效性，但目的並非對貴公司內部控制之有效性表示意見。

為作成有限確信之結論，本會計師已執行下列工作：

- 取得及閱讀113年度網際網路購物包裝減量成果報告；

BDO Taiwan, a joint CPA firm, is a member of BDO International Limited, a UK company limited by guarantee, and forms part of the international BDO



Tel: +886 4 2329 1290
Fax: +886 4 2320 2524
www.bdo.com.tw

BDO Taiwan
立本台灣聯合會計師事務所
6F., No. 306, Sec. 1, Wen Hsin Road,
Taichung City 408368, Taiwan (R.O.C.)
台中市南屯區文心路一段 306 號 6 樓

- 訪談管理階層及相關人員，以瞭解貴公司編製減量成果報告有關政策之作為及程序；
- 訪談相關人員了解所選定標的資訊產生之流程、包裝流程、內部控制、帳務處理及資訊系統；
- 分析及以抽查方式測試標的資訊之相關包裝材料、帳證紀錄及證明文件。

先天限制

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

確信品質管制與獨立性

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

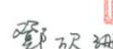
有限確信結論

依據本會計師執行之程序及所獲取之證據，未發現貴公司113年度網際網路購物包裝減量成果報告所選定之包裝減量成果有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，貴公司對任何確信標的或適用基準之變更，本會計師將不負該等資訊重新執行確信工作之責任。

立本台灣聯合會計師事務所

會計師： 

民國 114 年 2 月 21 日 

BDO Taiwan, a joint CPA firm, is a member of BDO International Limited, a UK company limited by guarantee, and forms part of the international BDO

