

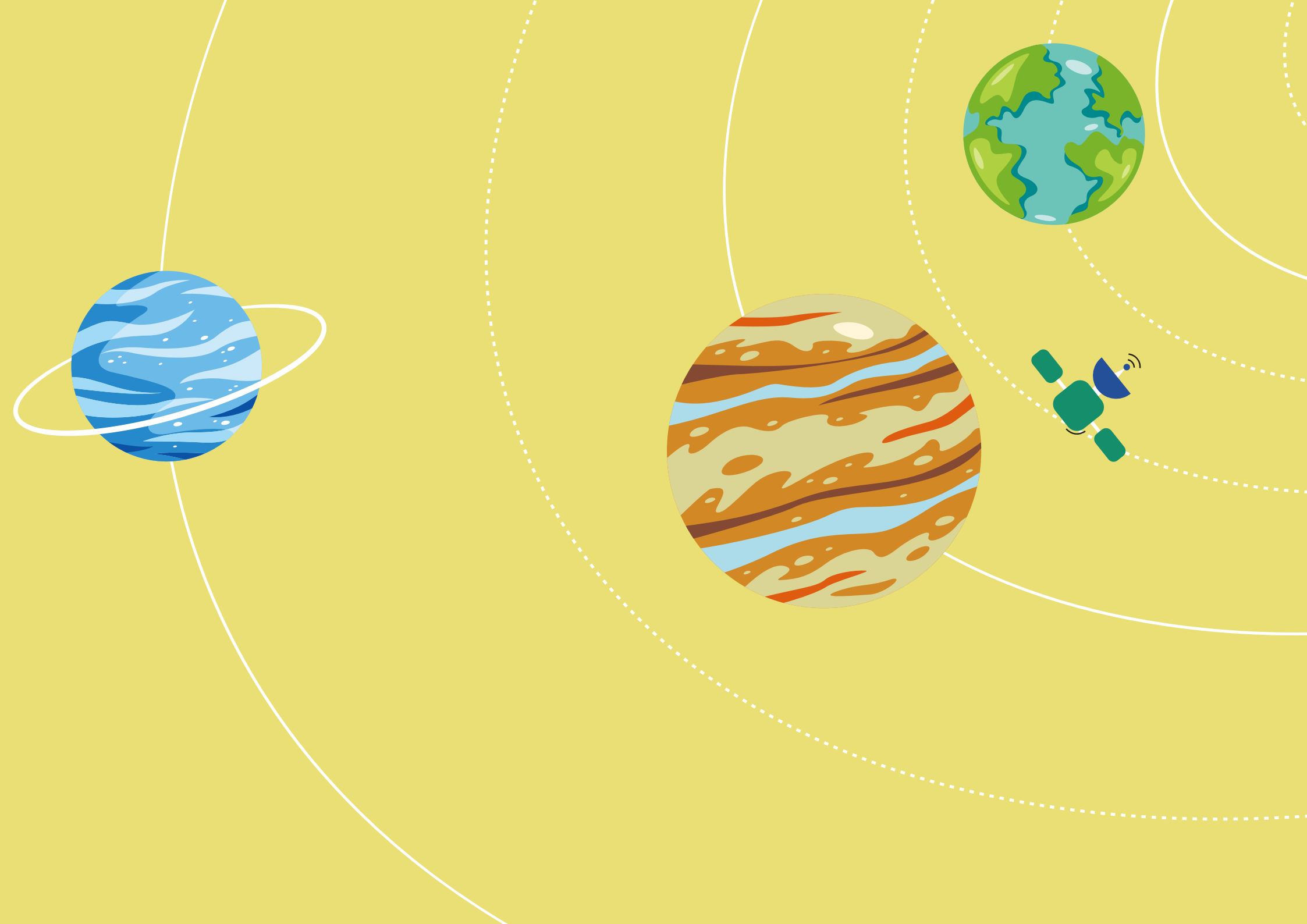
YOKE

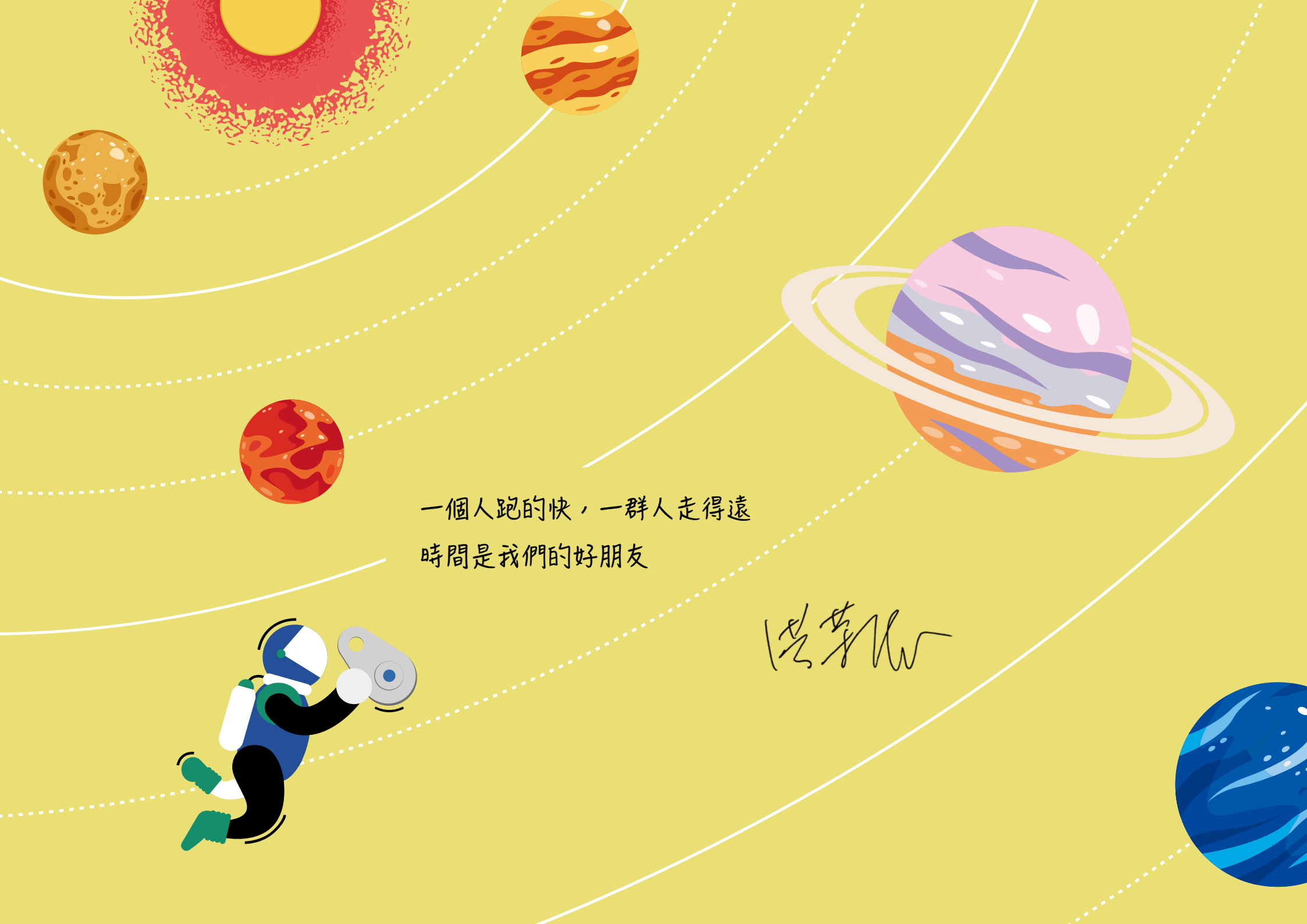
振鋒企業股份有限公司

2025

企業永續報告書

CORPORATE ESG REPORT





一個人跑的快，一群人走得遠
時間是我們的好朋友

洪華

CONTENTS

關於本報告書
經營者的話
經營理念
2025年永續績效亮點
主題故事
創造安全價值鏈

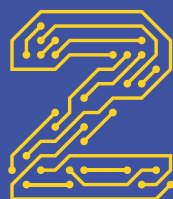
4
5
6
7
8
11



關於振鋒

- 1-1 振鋒簡介
- 1-2 產品介紹

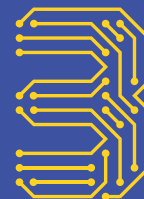
15
17



永續議題管理

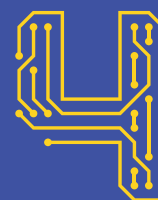
- 2-1 永續發展組織與管理
- 2-2 利害關係人鑑別與議合
- 2-3 重大性分析
- 2-4 重大議題指標對應

22
23
25
28



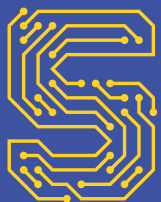
產品安全價值

- 3-1 營運策略 31
- 議題：產品責任與創新 33
- 3-2 研發與創新成長 34
- 3-3 永續產品 37
- 3-4 品質認證標準 39
- 議題：品質管理 44
- 3-5 完善品質管理 45
- 3-6 持續改善製程 47



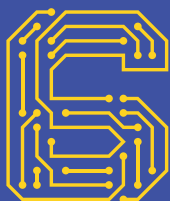
夥伴安全價值

- 4-1 客戶關係管理 52
- 議題：永續供應鏈 57
- 4-2 帶動產業升級 58
- 4-3 深化廠商管理 60



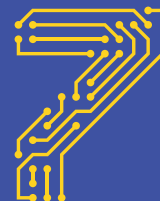
股東安全價值

5-1 健全公司治理	63
5-2 強化經營績效	64
5-3 建置風險管理	65
議題：資訊安全	67
5-4 資訊安全管理	68
5-5 誠信經營	69



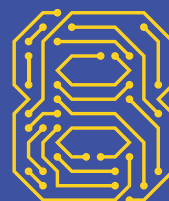
員工安全價值

議題：勞動實務	72
6-1 廣納優秀人力	73
6-2 落實員工照顧	76
6-3 深耕人才養成	78
議題：職業安全衛生	83
6-4 提升安衛環境	84
6-5 健康促進	90



環境安全價值

議題：氣候策略及能源管理	95
7-1 氣候變遷相關財務揭露	96
7-2 氣候變遷之策略	97
7-3 氣候變遷之風險評估	98
7-4 溫室氣體與能源管理	99
7-5 水資源與廢棄物管理	102



社會安全價值

8-1 投入青年培力	105
8-2 鼓勵志工服務	105
8-3 促進社會共榮	106



附錄

GRI Standards揭露索引	108
SASB揭露索引	111
聯合國永續發展目標(SDGs)揭露索引	111
氣候變遷相關(TCFD)揭露索引	112
管理系統認證	112
外部查證證書	113



關於本報告書

振鋒企業股份有限公司（以下簡稱為「振鋒」）
2025年企業永續報告書（以下簡稱為「本報告書」）編製之相關資訊如下：

報導期間

振鋒自 2016 年首度發行企業永續報告書以來，每年編製且公開揭露。本報告書資訊揭露期間以 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止。

- 上次發行日期：2025 年 8 月
- 本次發行日期：2026 年 8 月

揭露範疇

揭露範疇以振鋒在經濟、社會、環境等面向之執行績效，及振鋒教育基金會在社會面向之執行績效為主，此外，上海、美國、印尼、韓國子公司僅為負責業務銷售之辦公室，故僅揭露人力資訊，未列入本次報告書揭露之範疇。目前重要營運據點座落於台中、彰化（即一至六廠）等區域，此外，考量資訊之可比性，除部分績效資訊因尚未以系統收集相關資訊，僅揭露 2025 年數據外，多以揭露近 5 年數據為原則。

依循規範

- 參照 GRI 永續報告準則 2021 年版（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards 2021）
- 永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）：工業機械與製品產業（Industrial Machinery & Goods, IG）

揭露說明

- 本報告書揭露之永續資訊與績效亦同步揭露於振鋒 ESG 官網（<https://www.yoke.net/csr>）。
- 產品資訊與營運績效揭露之財務數據，係依勤業眾信聯合會計師事務所查核後，由會計師簽證之財務報告資訊為準。
- 報告書內其他相關數據，則為振鋒揭露小組成員自行統計所得，以一般慣用之數值描述方式，採四捨五入為原則。報告書中之營運據點所在地，除在地採購資訊以在台灣採購為基準，其餘數據則均為總公司所在之中彰投地區為準。

管理方式

本報告書係由各部門指定專人組成揭露小組，由揭露小組編製後由各部門主管擔任揭露委員確認後，交由人力資源部執行幹事彙總而成報告書，再由人力資源部處長擔任審核委員進行審閱，最後由董事長核定後發行。



揭露小組 揭露委員 執行幹事 審核委員 董事長

外部保證

本報告書由台灣檢驗科技股份有限公司（SGS Taiwan Ltd.）依 GRI 永續報告準則及 AA1000 AS v3 第一類型中度保證等級進行查證，確認本報告書係參照 GRI 永續報告準則之要求（審查報告請參閱第 113 頁）。

聯絡資訊

對於振鋒或本報告書有任何建議，歡迎透過下列方式與我們聯絡。

專責人員：人力資源部 陳小姐
公司地址：40768 台中市西屯區工業區三十三路 39 號
公司電話：04-23508088 分機 1227
電子郵件：hr@mail.yoke.net





經營者的話

2025 年，全球工業安全產業面臨法規升級、碳管理與供應鏈重組的挑戰。振鋒繳出穩健且具突破性的成績單：營收達 36.18 億元，較前一年成長 3.94%，研發投入達 1.12 億元，累計有效專利達 354 件，且再度榮獲台灣精品獎肯定。

數位安全，從合規工具走向產業基礎設施

振鋒自 2017 年即啟動「Tech for Safety」策略，率先將 RFID 數位識別導入產品，奠定產品數位化基礎。隨著 2024 年歐盟《永續產品生態設計規範》(ESPR) 正式生效，數位產品護照 (DPP) 成為進入歐洲市場的核心門檻，振鋒已從「產品數位化」進一步升級為「數位合規架構提供者」，不僅完成產品端的數位身份建置，更著手建立跨供應鏈的資料連結能力。

在此基礎上，振鋒透過 BlueSupra RFID 數位標籤，結合 RiConnect 資產合規管理平台，並攜手 SGS 等第三方機構，共同打造從「產品製造端」到「資產使用端」的完整數位生態鏈，實現產品追溯、維修紀錄、合規管理與營運效率提升的一體化應用。

此一模式不僅回應法規要求，更進一步解決企業在導入數位化過程中所面臨的 IT 資源不足、系統導入與資料轉換等實務痛點，降低企業轉型門檻，加速產業落地。

振鋒的產品價值亦因此從單一硬體供應，轉變為連結「實體資產 × 數位識別 × 合規平台」的關鍵節點，協助客戶降低風險、提升效率，並逐步形成具備產業擴散效應的數位基礎設施。

公平聘僱，落實人權價值

2025 年振鋒正式落實「移工零付費」政策，涵蓋來台前與在台期間所有招募相關費用，全額由公司承擔，真正消除外籍員工跨國就業的財務門檻，接軌國際人權標準。我們也響應勞動部「移工留才久用」政策，推動優秀外籍人才轉任中階技術人力，延續職涯發展並承擔新人培育責任。外籍同仁積極參與提案改善與各項活動，展現多元共融的組織文化。

Safety is our first priority. 振鋒的天職就是讓全世界每個人，都擁有安全的權利，持續「根留台灣、全球佈局、研發創新、品牌行銷」，攜手員工、供應商與客戶，向全世界提供永續的安全價值。



董事長暨總經理



序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

關於本報告書

經營者的話

經營理念

2025年永續績效亮點

主題故事

創造安全價值鏈

經營理念

願景 Vision

在全世界工業安全鉤具的領域中，
打造一個穩健獲利與成長的公司。

使命 Mission

透過優質的鉤具，不論在何時何地，
讓人類更有能力，擁有安全的保障。

企業永續政策

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議合
教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善
品質優先：創新研發、製程提升、品質精進、客戶滿意
環境保護：資源善用、節能省水、減排減廢、汙染防治
安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

核心價值觀

誠實負責、腳踏實地、人客至上、努力學習、勇敢創新

品牌 Slogan

「Safety is our first priority.」
是振鋒對於使用 YOKE 產品使用者的
工作安全承諾，以合規的產品及堅實
的品質正是對客人最穩固的保障。

品牌意涵

YOKE 的意思為連接器，貿易時期代表振鋒做
為客戶與製造端的連結，現今代表振鋒產品與
安全間密不可分的連結。紅色作為工業安全及
人身作業安全的警示顏色，地球代表銷售全
球，以及期待在全世界工業安全鉤具領域，打
造一個穩健獲利與成長的公司。



序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

關於本報告書

經營者的話

經營理念

2025年永續績效亮點

主題故事

創造安全價值鏈

2025 年永續績效亮點

環境保護



- ✧振鋒三廠太陽能系統年發電量 409,450kwh
- ✧2 項節能改善專案 節電 31.50 萬度，可減少 149.31 噸 CO₂e
- ✧21 件提案改善減碳 155.42 噸 CO₂e

社會共融



- ✧技能檢定線上課程 完成率達 100%
- ✧推動「移工零付費」政策
- ✧本國籍最基層起薪為勞基法最低工資之 1.22 倍

公司治理



- ✧營收達 36.18 億元
- ✧完成 80% 物料碳排放資訊建檔
- ✧獲台灣永續能源研究基金會 企業永續報告獎傳統製造業組金獎（連續第 9 年獲獎）
- ✧獲台灣精品獎

創新價值



- ✧投入研發經費 1.12 億元
- ✧新產品開發週期 縮短約 40%
- ✧累計取得專利 354 件



序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

關於本報告書 經營者的話 經營理念 2025年永續績效亮點 主題故事 創造安全價值鏈

主題故事

深耕數位化，振鋒全面符合歐盟數位產品護照 (DPP)



數位轉型，超前部署法規門檻

歐盟《永續產品生態設計規範》(Ecodesign for Sustainable Products Regulation, ESPR) 已於 2024 年 7 月正式生效，以數位產品護照 (DPP) 為核心機制，要求產品揭露材料組成、碳足跡與回收資訊，並逐步擴展至工業設備等產品類別，預計近年內將陸續覆蓋絕大多數流通於歐盟市場的工業與消費品。對吊裝設備產業而言，DPP 合規已成為可預見的市場準入條件。

面對這波即將到來的監管浪潮，振鋒超前佈局，已於 2024 年完成全產品線 DPP 導入，成為業界極少數主動實施數位產品護照的吊裝品牌，協助全球客戶提前建立合規能力。這項前瞻行動亦於 2025 年分別在南非 Lifting Awards 及英國 LEEA 年度大獎中獲得肯定。



對安全的極致要求

振鋒秉持對「吊裝作業安全」的極致追求，早在 2017 年便啟動「Tech for Safety」數位生產履歷專案，過去，傳統工業管理高度依賴紙本證書，但產品本體與合規資訊往往分離，不僅資料易遺失，更導致現場工安稽核效率低下。為解決此實務痛點，振鋒率先將數位產品護照 (DPP) 落實於吊裝產品，其真正意義在於「重新定義工業產品的管理方式」。

透過 DPP 系統，產品本身即化身為「資料入口」，使合規、履歷與永續資訊得以即時串接與驗證。當產品能被即時識別、資料能被即時存取、履歷能被完整追溯時，企業的整體風險控管模式也隨之大幅躍升。

這份源於工安防護的初心與數位變革，與歐盟 ESPR 強調「可追溯性與資訊透明度」的永續精神高度契合。特別在石化與離岸風電等高風險、高監管產業，若未提前布局，企業將面臨合規成本上升、文件補強與資料重建、甚至市場准入延遲等挑戰。依據客戶實務回饋，導入振鋒 DPP 產品後，現場工安稽核時間可大幅縮短，合規與維護成本同步下降。振鋒的提早佈局，協助客戶跨越合規門檻，化被動追趕為主動出擊。

突破物理極限的數位吊裝硬實力

✦無痛讀取體驗，無需額外 App

創新在不銹鋼材質中嵌入數位晶片 (RFID / NFC)，現場人員只需使用手機原生 NFC 功能，即可存取雲端資料。滿足歐盟 DPP 要求，操作簡單且全球同步。

✦8大必備文件，即時存取

涵蓋材料證明、出廠測試報告、檢驗證書、產品規格書、使用說明書、合規聲明、維修保養紀錄，以及唯一產品識別碼與完整追溯資料。

✦創新技術與多元化設計

自主研發的「晶片嵌入不鏽鋼外殼」技術，成功解決金屬屏蔽、酸鹼腐蝕與高衝擊挑戰。多元化的硬體設計 (螺栓型、鉚釘型、Blue chip 嵌入式) 滿足不同模具與設備整合需求，充分展現振鋒的研發實力。





序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

關於本報告書

經營者的話

經營理念

2025年永續績效亮點

主題故事

創造安全價值鏈

主題故事

攜手 SGS，打造數位資產管理新生態



內部實踐：數位化資產管理

.....

振鋒運用自有產品「BlueSupra RFID 標籤」結合作夥伴 RiConnect 雲端平台，於廠內建立數位化點檢流程，於 2024 年已達成 581 台重要設備 100% 導入。此模式不僅使設備履歷可即時追蹤、合規文件與檢驗紀錄集中存取，**大幅提升工安管理效率**，同時，精準的預防保養，更有效延長了設備的**連續穩定運作時間**。奠基於內部實踐基礎，為高法規要求的產業，提供一套可複製的管理模式。



與 SGS 跨界協作，協助企業建立合規管理平台

.....

2025 年 7 月，合作夥伴 RiConnect Inc. 與全球驗證領導品牌 SGS 簽署合作計畫。在此專案中，SGS 提供法規與檢測標準的專業指引，振鋒提供具備唯一識別碼 (UID) 的 BlueSupra RFID 標籤產品，結合 RiConnect 平台，三方聯手，協助 SGS 及其產業客戶建立「**合規管理平台**」，全面強化資產辨識、合規性與全生命週期管理，使資產管理更高效、合規流程更順暢，降低現場操作與稽核風險。

振鋒的 BlueSupra 產品不僅是硬體，更是數位轉型的關鍵樞紐，與 RiConnect 平台緊密結合後，形成完整的數位資產管理鏈。BlueSupra 與 RiConnect 均為具備高度相容性的「中立性技術」，可開放給所有產業用戶使用，透過此次與 SGS 的三方協作，振鋒不僅提供安全、合規的資產管理解決方案，更期望以數位科技實質提升工業資產管理透明度，為產業提升效率與降低風險，創造永續價值。



序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

關於本報告書 經營者的話 經營理念 2025年永續績效亮點 主題故事 創造安全價值鏈

主題故事

全面落實移工「零付費」與「留才久用」

振鋒重視外籍員工之勞動權益與發展，以「公平聘僱、合理薪酬、長期留才」為核心，持續完善外籍員工管理與支持機制，將 DE&I(多元、公平、共融)理念轉化為具體行動，致力打造尊重人權且具發展性的友善職場環境。



接軌國際人權標準，全面落實「移工零付費」政策

為確保外籍員工在跨國聘僱過程中的權益保障，振鋒自 2025 年 9 月起正式實施「移工零付費政策」，並於政策上路前召開說明會，向外籍員工清楚說明相關權益與執行內容。2025 年 9 月起在臺灣所產生之仲介服務費、體檢費、證件相關規費及機票費用等費用，均由公司**全額負擔**；同時，於來臺前所需支付之仲介費、證件規費、體檢及機票等費用，亦**全面由公司支出**，以減輕外籍員工就業初期的經濟負擔，實踐公平且透明且符合國際人權標準的聘僱制度。



尊嚴勞動與生活保障，提供優於法規之薪酬保障

振鋒堅信，合理的薪資是尊嚴勞動的基礎，持續檢視外籍員工薪酬結構，至 2025 年外籍移工最低薪酬已調高至**每月新臺幣 33,000 元**，不僅高於當年度《勞動基準法》規定之基本工資，更顯著優於多數製造同業之水準。透過實質制度保障，振鋒肯定外籍員工對企業營運與產線穩定的重要貢獻，並提升其生活品質與工作認同感。



推動「留才久用」，培育中階技術人力

過去因應法規限制，外籍員工服務年限屆滿後須返國；振鋒響應勞動部推動之「移工留才久用」政策，積極展開優秀技術人才留任計畫。截至 2025 年，已有 2 位資深外籍員工順利轉任**中階技術人力**，他們不僅能持續發揮專業技術，確保職涯發展，亦被賦予「**外籍員工導師**」的重任，協助新進員工技能訓練與職場適應，促進技術傳承與團隊穩定，形成人才培育的正向循環。



鼓勵參與改善提案，促進學習與成長

振鋒深信每位同仁都是驅動創新的引擎，透過提案改善制度，持續優化營運流程。在 2025 年的 1,761 件提案改善中，有 525 件提案（29.81%）由外籍同仁提出，內容涵蓋製程優化、作業安全及工作效率等面向，不僅展現外籍同仁對工作的積極投入與責任感，也為企業營運帶來具體改善成果，深化多元共融的職場實踐，形塑主動思考與持續學習的組織文化。



創造安全價值鏈

振鋒主要材料為鋼鐵與鋁，經過熱處理製程、表面處理製程後，再加以外觀修飾，最後透過組裝作業，產出最後成品。工業用產品透過經銷商銷售，應用於 6 大產業；個人用產品則為世界各大品牌提供設計、製造之服務。振鋒近 5 年平均在地採購率達 96.59%，主要材料供應商、委外加工供應商皆為台灣在地廠商。

振鋒以「創造安全價值」為經營理念，透過 6 大資本投入，以及營運過程中各項加值活動的努力，期望產出結果能符合所有利害關係人在短期、中期及長期之安全價值的期待。

價值創造流程





序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

關於本報告書

經營者的話

經營理念

2025年永續績效亮點

主題故事

創造安全價值鏈

資本投入與產出

資本

說明

2025 年投入

財務資本

藉由良好營運管理能力，以獲得最佳財務績效。

· 資本額 14.54 億元。

製造資本

追求製程效率最佳化，以達成最佳製造效率與良率。

· 持續對應產品合規之能力與實驗室檢測能力之提升。
· 提升製造效率與優化產線配置，持續投入改善制度建構、人員專案參與及數據分析工具應用。

人力資本

遴選合適人才，致力於員工成長與發展，提供具競爭力的薪酬福利。

· 聘用正職人員 532 人。
· 建置生產類專業 E-Learning 課程。
· 導入全員提案制度，每月表揚優勝亮點案例。
· 啟動安全衛生管理績效評比，連結各項職安指標。

天然資本

透過各項能資源使用改善專案，致力鋼材、能源與水投入減量與廢棄物產出的減少。

· 投入 6 項持續改善節能專案之推動。
· 推動節能減碳提案改善。

智慧資本

推動工業安全「數位化」，持續強化高強度材料之應用，取得機構設計專利與產品驗證，以強化產品競爭優勢。

· 研發費用 1.12 億元。
· 持續推動產品「數位化」發展。
· 持續投入 2 件產學合作案。
· 提出 148 件專利申請。

社會資本

推動在地產業升級，促進產業共同成長，且將振鋒經營成果回饋所得給周遭社區。

· 持續以在地採購為採購政策。
· 持續投入策略夥伴協同改善。
· 持續投入相關資源於多元社會共榮方案。



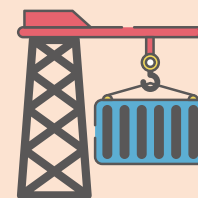
技術服務全球化

關注議題

氣候策略

永續供應鏈

品質管理



生產製造參數化



序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

關於本報告書

經營者的話

經營理念

2025年永續績效亮點

主題故事

創造安全價值鏈



商機管理數位化

職業安全衛生

勞動實務

產品責任與創新

資訊安全

能源管理

研發流程標準化



原料採購在地化

2025 年產出

2025 年成果

對應章節

- 增設六廠，擴增產品組裝線。



- 擴大海外布局，已在 8 個國家設有子公司或合資公司。

5-2 強化經營績效

- 製造效率改善專案 28 件。
- 生產線平衡改善 164 件。



- 效率改善可節省成本 331 萬元。
- 生產線平衡改善可節省成本 878 萬元。

3-4 品質認證標準
3-5 完善品質管理
3-6 持續改善製程

- 年均產值 680.06 萬元。
- 置生產類專業 E-Learning 課程 184 堂提案
- 善總數達 1761 件。
- 件失能傷害平均損工 16 天。



- 台籍員工整體滿意度 3.60。
- 提案改善總效益達 197 萬元。
- 失能傷害頻率降低 6.44，持續強化安全防護裝置，或透過自動化減少人員接觸，降低作業風險。

6-1 廣納優秀人力
6-2 落實員工照顧
6-3 深耕人才養成
6-4 提升安衛環境
6-5 健康促進

- 2025 年 2 項節電專案成果換算可減少 149.31 噸 CO₂e / 年。
- 2025 年節能減碳提案改善 21 件，減碳效益 155.42 噸 CO₂e / 年。



- 節能節水以提升組織的營運韌性。

7-4 溫室氣體與能源管理
7-5 水資源與廢棄物管理

- 產學合作開發，透過鋁合金材料性能研究與製程優化，成功提升材料利用率約 8%。
- 2025 年累計取得專利 354 件。



- 加速產品開發之速度，以快速回應客戶需求，且減少從開發到量產之時間。

1-2 產品介紹
3-2 研發與創新成長

- 2025 年在地採購占比達 97.24%。
- 2025 年輔導 1 家供應商，入料良率從 97.41% 提升至 99.71%。
- 舉辦 2 場攀樹活動，傳達高空安全教育之觀念。



- 擴大在地鉤具產業的能量，且將安全的理念從小灌輸到學童中，影響 100 人次。

4-2 帶動產業升級
8-2 鼓勵志工服務



關於振鋒

1-1 振鋒簡介

1-2 產品介紹



1-1 振鋒簡介

安全價值的開拓者

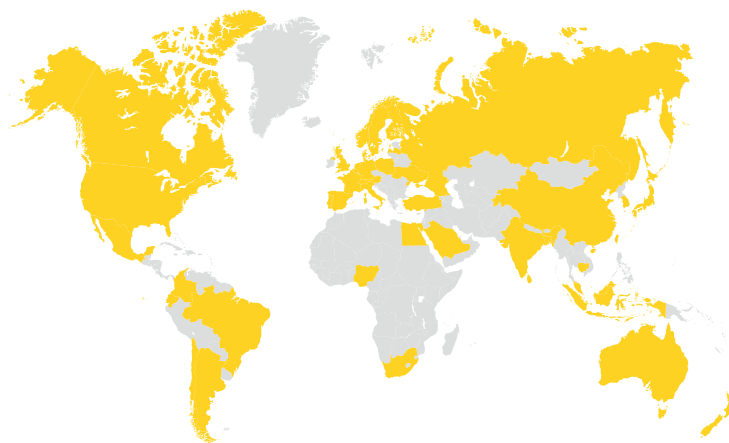
振鋒創立於西元 1985 年，是工業起重索具配件與個人安全防護裝備之專業製造商，矢志落實「透過優質的鉤具，不論在何時何地，讓人類更有能力，擁有安全的保障」的使命，從技術、產品、流程、組織至行銷，展現對於永續安全價值精益求精的追求，產品分成 2 大系列－工業起重索具配件（8 系列）、個人安全防護裝備（N 系列）。

振鋒早期以貿易及虛擬製造之經營模式創業，1996 年起以自有品牌「YOKE」競逐全球工業起重索具配件市場，也以 OEM 方式為世界各大個人安全防護用具品牌商製造生產，持續透過產品設計、品質認證、材料研發等核心技術，為全球工業安全創造價值。近年啟動產品「數位轉型」，成功開創「Tech for Safety」技術與產品，透過 RFID 晶片之鑲嵌技術與雲端軟體輔助，引領工業安全產業的變革。不斷落實「追求精進品質、不斷創新研發、持續管理改善、創造客戶滿意」的經營理念。

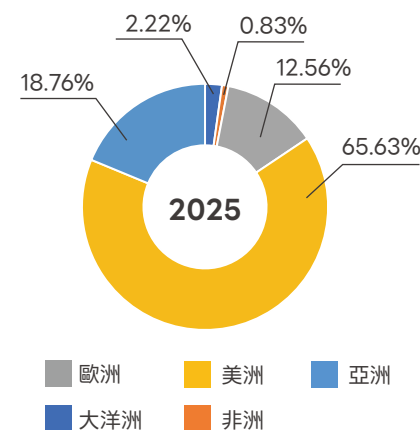
公司名稱	振鋒企業股份有限公司 YOKE INDUSTRIAL CORP.
董事長	洪榮德
成立時間	1985 年
公司總部	台中市西屯區工業區三十三路 39 號
國內據點	一廠：台中市西屯區工業區三十三路 39 號 二廠：台中市西屯區工業區三路 10 之 1 號 三廠：彰化縣伸港鄉興工路 63 號 四廠：彰化縣鹿港鎮環工六路 29 號（陽極廠） 五廠：台中市西屯區工業區三十六路 46 號（加工廠） 六廠：台中市西屯區工業區二十二路 5 號
海外據點	子公司：中國、美國、印尼、韓國 合資公司：德國、加拿大、泰國、新加坡 經銷商：涵蓋全球 44 國，94 個經銷商
銷售佔比	美洲 65.63%、歐洲 12.56%、亞洲 18.76%、大洋洲 2.22%、非洲 0.83%
資本額	新台幣 14.54 億元 ^註
集團人數	567 人（台灣 532 人，海外 35 人） ^註
營收規模	新台幣 36.18 億元（2025 年）

註：截至 2025/12/31

產品銷售地區



產品銷售地區（地區別）





發展歷程

振鋒營運發展歷程可分 4 大階段，秉持「有利基的主流市場」調整經營模式。2019 年重新擬定營運策略，以追求最適化擴充的目標，積極投入產品數位化的變革，從生產履歷、維護保養、操作使用等應用場景，符合全球職業安全規範，透過平台整合，應用雲端高新科技，積極推動工業安全數位化。

為因應營收成長佈局，掌握關鍵製程，提高自製率，2023 年增設四廠、五廠，2025 年增設六廠，陸續擴增生產設備且導入自動化技術，提升產線效率和產品品質。



1985-1996

貿易／虛擬工廠時期

1997-2008

製造／自主研發時期



2009-2018

創新／主流市場時期

2019-2028

永續發展／追求最適化擴充時期



振鋒里程碑

參與外部組織

振鋒積極參與國內外相關專業性組織與商業協會，藉由同業經驗交流，建立互助合作關係。以下為 2025 年振鋒參與之外部組織：

參與組織	會員	擔任理監事
中華民國中南美經貿協會	√	√
台灣鍛造協會	√	√
台灣金屬熱處理學會	√	√
台灣企業永續研訓中心 (CCS)	√	√
中華民國全國創新創業總會	√	
中華起重升降機具協會	√	
台灣亞太產經智庫協會	√	
台中市進出口商業同業公會	√	
台灣模具工業同業公會	√	
台灣機械工業同業公會	√	
台中市工業區廠商協進會	√	
台中市精密機械科技園區廠商協進會	√	
彰化縣全興工業區廠商協進會	√	
The Lifting Equipment Engineers Association (LEEA)	√	
Associated Wire Rope Fabricators (AWRF)	√	



1-2 產品介紹

振鋒堅信「We Sell Safety (我們銷售的是安全)」，在關乎生命安全的吊鉤產業中，我們不僅是製造商，更是工業安全解決方案的提供者。為實現「創造工業安全環境」的核心價值，振鋒建構兩大產品線：專注於重物吊裝的「8 系列（工業起重設備）」，以及致力於高空作業人員生命防護的「N 系列（個人防墜裝備）」。

Product name

Hoist

ML / MLA

Connection

Chain

WR

Webbing

Adjustment

Hook

Lifting Point

Object



起重設備 (Industrial lifting components)

品牌

以自有品牌「YOKE」
在全球銷售

產品功能

· 確保「作業安全」的工業起重吊鉤及配件

產品類別

- 起重錨點裝置
 - 旋轉吊環
- 高強度連結索具
 - 80 級索具配件
 - 100 級索具配件
 - 卸扣
- 動態吊裝控制系統
 - 旋轉天車鉤
 - 重力旋轉環
 - 鋼索夾
 - 滑車組

應用領域

- 離岸／碼頭
- 建設機械
- 物流搬運
- 採礦工程吊裝
- 模具吊裝
- 風力發電

防墜裝備 (Safety components for fall protection)

品牌

為全球各大個人安全防護品牌
提供 OEM 代工

產品功能

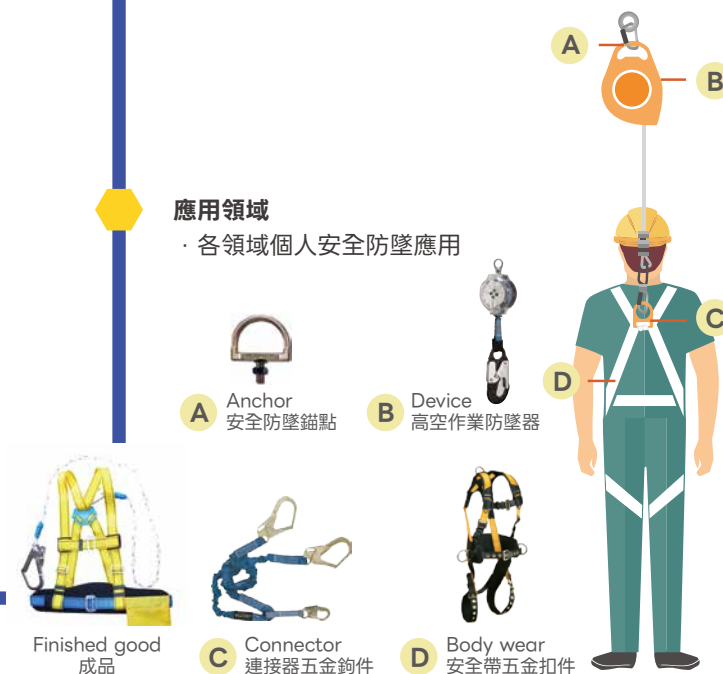
· 保護「個人安全」的高空防墜安全裝備及配件

產品類別

- Anchor - 安全防墜錨點
- Body wear - 安全帶五金扣件
- Connector - 連接器五金物件
- Device- 緩衝／防墜裝置

應用領域

· 各領域個人安全防墜應用





產品產量

	產品年產量 (單位：噸)	
	2024 年	2025 年
8 系列產品	1,717.08	1,809.57
N 系列產品	4,090.25	4,172.19
合計	5,807.34	5,981.76

註：因各系列產品差異性過大，以重量作為各系列產品生產量之揭露依據。

特色專利產品

振鋒專注於工業安全領域技術的精進，「以人為本」的安全價值設計理念，持續投入研發量能，擴展運動休閒／建築領域、防墜器模組化功能、防爆 RFID TAG 產品線拓展，榮獲多項國際專利肯定。2025 年榮獲台灣精品獎產品：N-626 垂直移動防墜落抓繩器與 N-9456-30 鋼索半密封式防墜器，特色分別如右：



N-626

垂直移動防墜落抓繩器

N-626 垂直鋼索防墜裝置專為風電、建築與高塔等高空垂直作業設計，具備四重專利安全機構（包含雙軸自動鎖止、S 型導軌、手把啟動與雙段安全按鈕），實現單手快速安裝與直覺操作，有效提升作業效率與防墜保護。其創新 S 型導軌設計不僅貼合人體工學，更能防止鋼索脫軌與誤用風險。裝置內建能量吸收器與墜落指示器，強化衝擊防護與後續檢查判讀，並通過 ANSI Z359.16 等國際標準驗證。產品主體採用高耐蝕不鏽鋼與鋁合金，兼顧輕量與耐用，符合綠色製程與永續使用訴求。



N-9456-30

鋼索半密封式防墜器

N-9456-30 鋼索半密封式防墜器專為風電、海上機電、高塔維修等極端高空作業環境設計，結合創新機構與模組化結構，有效強化安全性、耐候性與維修效率。其核心技術採用行星減速機構，將鋼索回收速度精確控制在 2.7-2.8 m/s，有效避免高速擺盪與誤鎖情況，降低工安風險。為解決現場維護痛點，產品導入可快速更換鋼索模組，無需拆解整機即可完成更換，維修效率提升 30%，同時減少廢料與保養成本。結構上配置防塵蓋與防凍滾輪，強化防潮、防腐與低溫操作穩定性，並通過 120 小時鹽霧測試，延長產品壽命。外觀選用高辨識橘色與防滑握把，兼顧人因操作與作業識別性。N-9456-30 以安全、效率與永續為核心，展現對高風險作業的深度理解與技術突破，是新世代高空作業防墜解決方案的最佳詮釋。



起重設備 — 8 系列產品

振鋒在全球透過子公司、合資企業與各地經銷商，提供客戶完善通路與服務，於全球銷售自有品牌「YOKE」產品。我們結合深厚的金屬工藝底蘊與前瞻的數位技術，將 RFID 數位晶片植入安全鉤具，以 App 智慧點檢取代傳統紙本紀錄，解決人為檢測缺漏的長期痛點，為全球客戶打造兼具強韌實力與數位智慧的安全防護網。

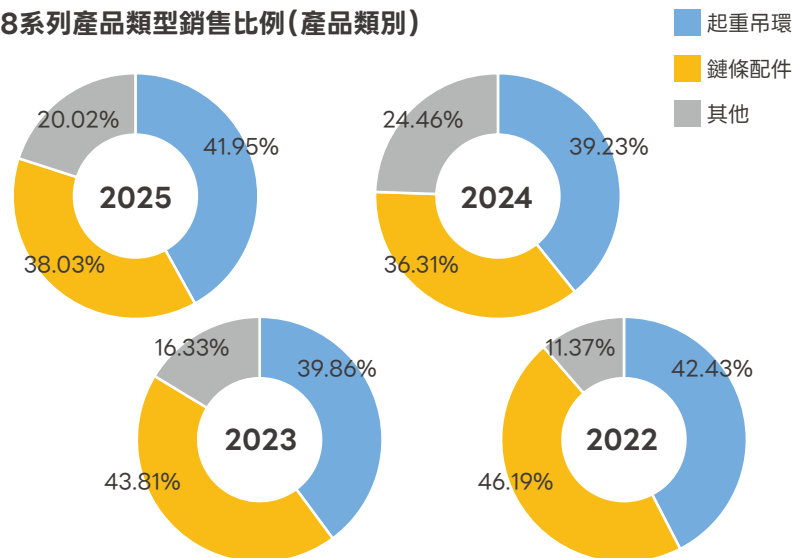
2025 年 8 系列產品全年銷售占比最高為「起重吊環」，達 41.95%。

延續「Tech for Safety」以數位化提升安全價值的承諾，振鋒全系列吊裝與起重產品已達成 100% 內建 RFID 數位晶片或不鏽鋼數位標籤。透過結合 RiConnect 雲端平台，我們的產品出廠即具備數位產品護照（DPP）能力，協助客戶以無紙化方式追溯產品生產履歷、落實設備合規管理，提升全球勞工安全且對接歐盟 ESPR 永續規範。



此外，數位化方案已成功導入多家行業領先企業，包括全球最大石油公司及全球第二大風電公司。由於石油與風電產業涉及高空作業與重型設備操作，任何設備故障或管理疏漏都可能導致嚴重安全事故，因此合規要求極為嚴格，2025 年，BlueSupra 數位化產品已成功納入（Spec in）這些領域的資產設備合規管理與監控系統，強化設備維護與安全管理，獲得全球頂尖能源產業認可，具有高度指標性意義，未來也將持續在全球推動以「數據」驅動的安全作業環境，為不同產業的終端使用者帶來更安全、高效率的操作體驗。

8系列產品類型銷售比例(產品類別)



BlueSupra 振鋒數位化產品

振鋒自 2017 年起運用 SupraNano 數位晶片（符合 NFC 通訊協定），嵌入於起重設備與吊牌，提升安全管理效率。

- 內嵌式產品：結合「RiConnect App」，可追溯產品生產履歷、點檢與維護紀錄，取代紙本管理紀錄缺漏、標籤毀損遺失造成設備狀況難以追蹤的痛點，提高安全管理效率。
- SupraTag：內建 SupraNano 晶片的不鏽鋼吊牌，通過防撞（IK10）、防水（IP68）、耐腐蝕、軍規（MIL STD 810H）、防爆等嚴格檢驗，適用於全球不同國別、規範，取代易損壞的傳統標籤，確保設備資訊長期可讀取。
- 這些數位化措施完美支援 DPP（數位產品護照）的推行，使產品生命週期資訊透明化、可追蹤，讓客戶在全球範圍內能輕鬆遵循合規要求，並提升資產管理與安全作業效率。



防墜裝備 — N 系列產品

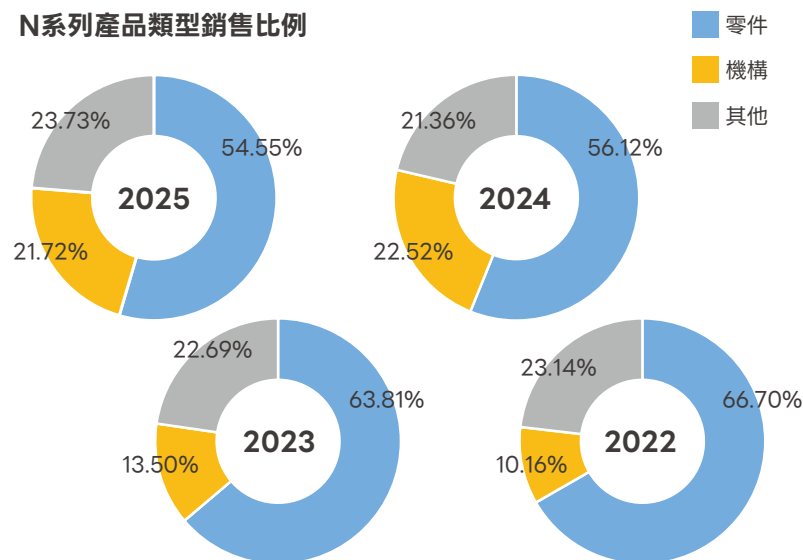
振鋒「N 系列」產品是提供世界各大個人安全防護用具品牌商之整組設備與零件，長期具有穩定供貨優勢，2025 年 N 系列產品全年銷售占比以零件類別占 54.55% 最高，主要為繩扣掛鉤；機構類占比則較前一年下降，其他類由 21.36% 上升至 23.73%，主要為 OEM 的客製需求提升。

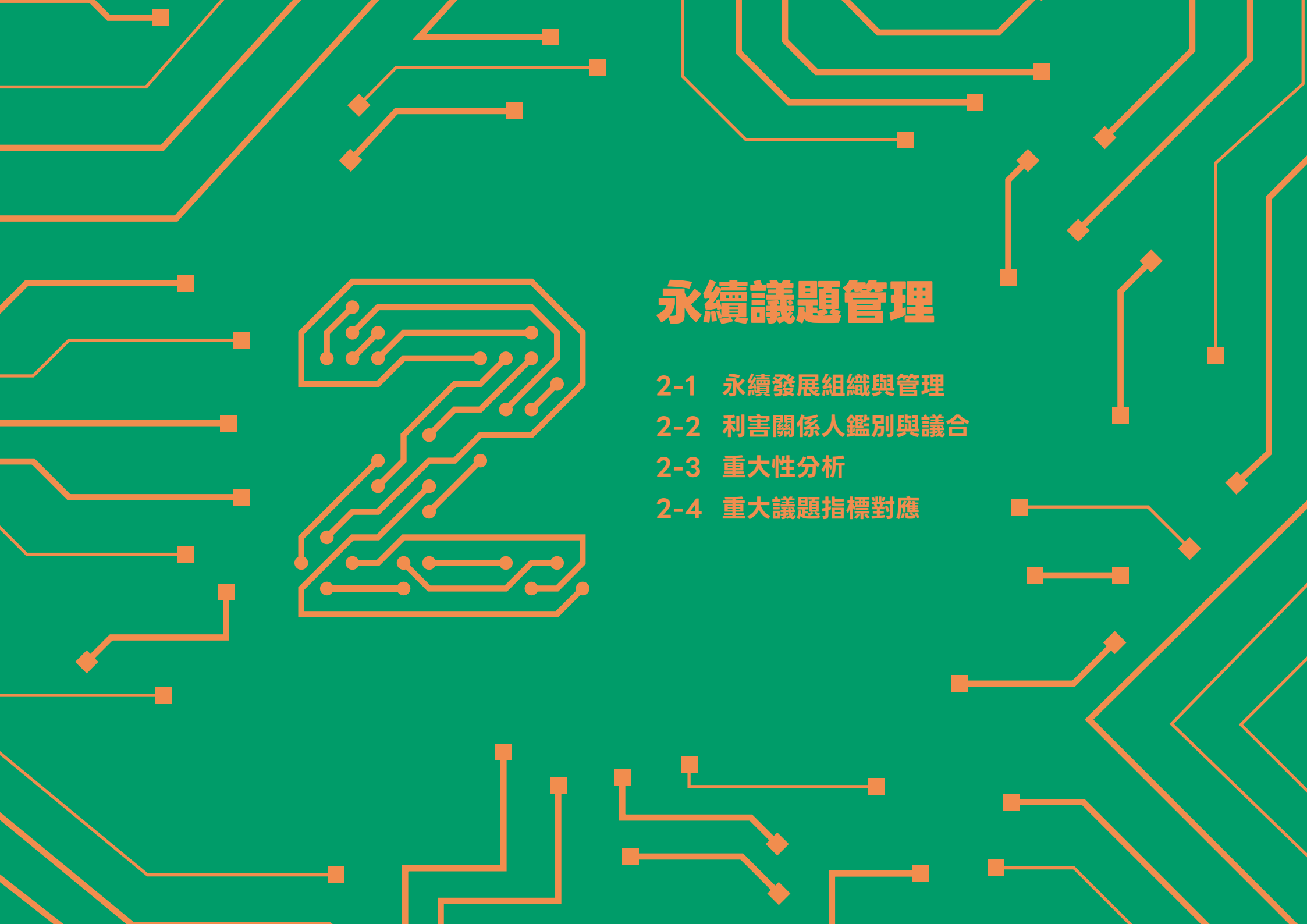
此外，因應市場對於輕量化的需求逐年上升，振鋒 2025 年鋁製配件的銷售比例由 13% 上升到 15%。

- **拓展多元產品，高空防墜器覆蓋主流規格：**已開發 30 種產品線，120 種產品型號，全面覆蓋主流高空防墜需求。2025 年進一步將「救援用三腳架」推進至客戶交樣及量產前置階段，可單獨使用或搭配 SRL 使用，從單一產品朝向更完整的安全解決方案。
- **防墜器維修模組化，降低碳足跡與維護成本：**秉持永續設計理念，針對結構複雜的防墜器，不需因局部損壞便整組汰換，振鋒創新的「維修零件組合包」，輔以詳細的維修教學影片，支援客戶端在當地完成維修，且實質降低寄送回廠維修的運送時間成本與物流碳足跡。
- **前瞻佈局，確保產品合規性優勢：**振鋒向來提前佈局相關最新版本規範測試，防墜器產品繼取得美規新版 ANSI Z359.14-2021 認證規範，也已提前部屬歐規新版 EN360:2024 版本轉換測試，2025 年第三季陸續完成送樣測試。
- **專利加值，市場認可與需求提高：**持續拓展 N 系列產品與 SRL 專利佈局，且憑藉專利技術優勢，提升客戶信賴與市場需求。2025 年專利產品佔 N 與 SRL 系列產品營收達 20%。

- **開拓新領域，攀樹專業防護：**看準歐美將樹木的攀爬、修剪作業視為高度專業工安領域的趨勢，振鋒開發「運動休閒攀樹系列」產品，2024 至 2025 年累計啟動近百件專案，且預計於 3 年內逐步完成，為攀樹專業作業工作者或休閒愛好者開發合適的防護裝備。
- **行銷數位化，創新製造流量：**2025 年升級全新官方網站（[點此連結](#)），以現代化視覺優化使用者體驗。同時，在國際展會導入 QR Code 電子型錄，實踐「無紙化」的永續展場體驗，客戶也能透過線上詢單頁面直接串接 Salesforce 商機管理平台，提升商機與服務追蹤管理。

N 系列產品類型銷售比例





永續議題管理

- 2-1 永續發展組織與管理
- 2-2 利害關係人鑑別與議合
- 2-3 重大性分析
- 2-4 重大議題指標對應

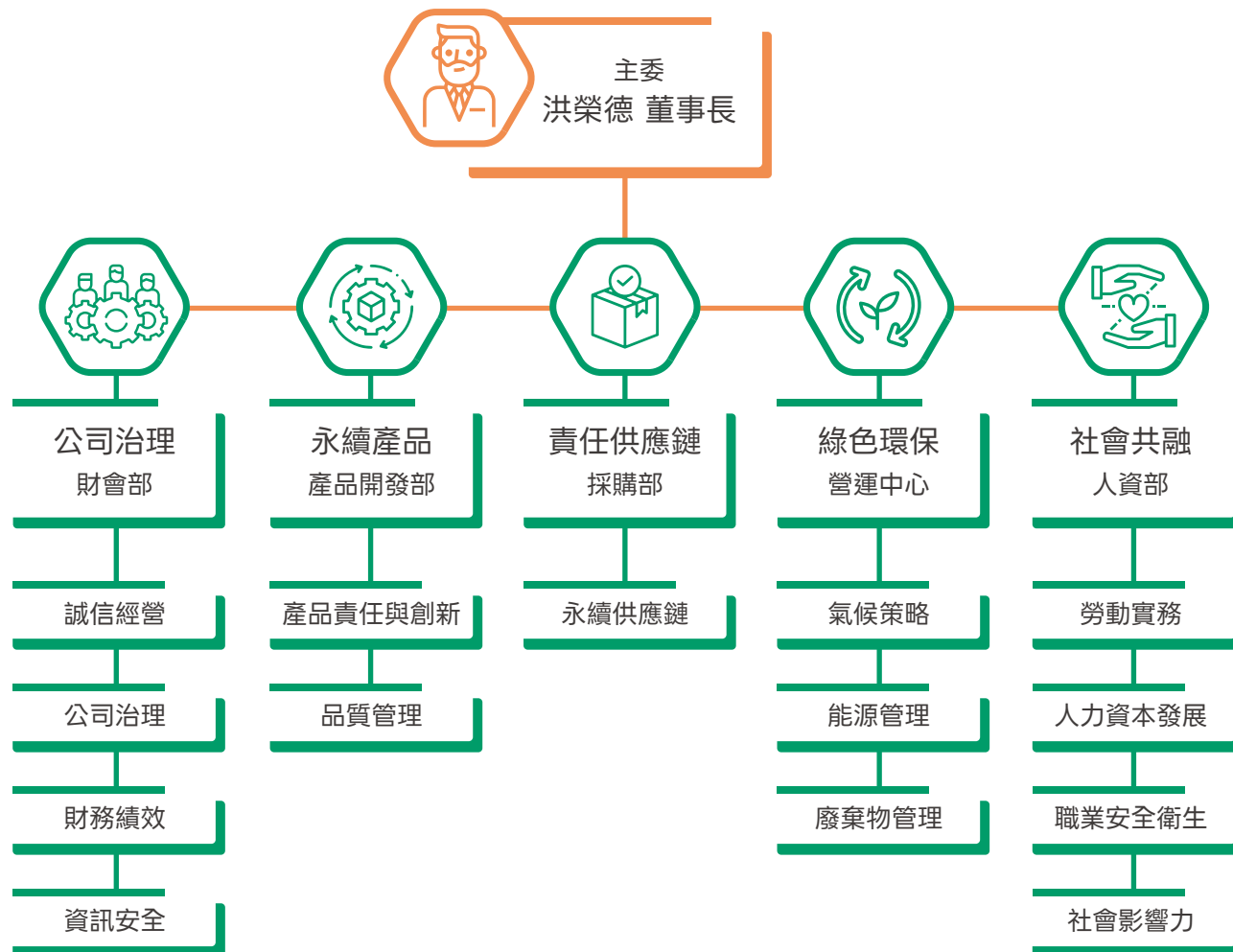
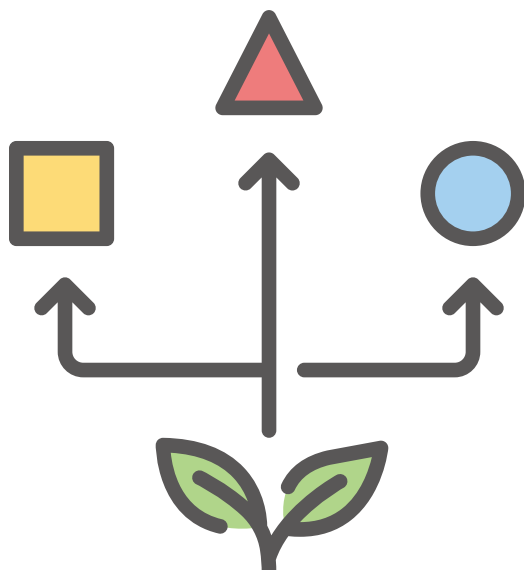


2-1 永續發展組織與管理

永續發展委員會

振鋒已於 2019 年成立永續發展委員會，由董事長擔任主任委員，區分 5 大組別，由理級以上主管擔任委員，納入相關單位。為確保 ESG 發展方針與企業營運緊密契合，永續發展相關議題已納入年度經營策略會議中同步議決，2025 年於 10 月召開，針對各部門訂定之永續指標執行進度檢討，並研議與下一年度之永續發展目標與推動方向。

此外，定期安排永續相關議題研習，以精進永續知識與學習標竿企業。為強化員工對於企業永續價值之認知，新進人員到職三個月內皆須完成永續發展簡介課程。





2-2 利害關係人鑑別與議合

鑑別重要利害關係人

振鋒持續與利害關係人互動，以建立永續議題之溝通與回應機制，透過 AA1000 SES 標準「責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性」等 5 大面向鑑別重要利害關係人，於前幾年由振鋒推動之部門進行評估與討論後，確立重要利害關係人類別。

經各功能主管討論後，已確認現有利害關係人鑑別結果無明顯變動，2025 年重要利害關係人確認為股東、客戶、員工、供應商等 4 類。

重要利害關係人議合說明

確立各類利害關係人對於振鋒的營運活動有著不同意義與互動，同時由相關權責部門透過各式溝通方式與其進行議合，了解其對振鋒關注之議題，2025 年持續進行各項溝通議合方式，且產出各項成果。

利害關係人類型	權責部門	對振鋒的意義	議合方式／頻率	議合成果
 股東	安全價值的守護者 財會部	投入各項財務、智慧、人力、製造、社會、環境等不同形式之資本，形塑振鋒的安全價值。	股東會（每年） 董事會（每季） 策略會議（每年）	召開股東會 2 次、召開董事會 9 次，以及與年底召開策略會議確認 2025 年營運目標。
 客戶	安全價值的推廣者 8 產品中心／ N 產品中心	購買振鋒產品，將安全價值推廣至工業環境與個人安全，讓安全價值的推展擴及世界各地。	參展／客戶視訊會議 客戶滿意度調查（每年） 客訴處理（隨時）	商展參與：8 產品中心 49 次、N 產品中心 9 次。 定期以視訊會議與客戶密集溝通，增進產品開發進度且有效提升工作效能，客訴結案率 100%。
 員工	安全價值的行動者 人力資源部	以當責態度進行產品之研發、製造與相關支援性活動，將安全價值內化至振鋒的產品當中。	安全衛生委員會（每季） 勞資會議（每季） 員工滿意度調查（每年）	召開安全衛生委員會及勞資會議各 4 次，員工滿意度調查整體滿意度為 3.60 分（滿分 5 分）。
 供應商	安全價值的協作者 採購部	與振鋒共同成長，將自身企業與產品的實力提升，攜手產業高值化，成為安全價值的幫手。	供應商評鑑（每年） 供應商稽核（每年） 供應商輔導（專案）	執行供應商評鑑 20 家、稽核 251 家。



考量各類利害關係人對於振鋒之意義，與針對其關注之永續議題與期望，振鋒結合永續衝擊評估之思維，在推動各項永續議題之管理面向時採納其觀點，以期事倍功半，結合利害關係人之力量，將永續推動之量能最大化。

利害關係人	反思與因應之道	短期規畫	長期策略
 股東	從營運策略面結合環境、社會與公司治理面向的議題，建構企業永續發展的基礎與能量，不以短期利益為目標，追求長期且與利害關係人利益的最佳化。	因應未來成長布局，啟動精科廠擴廠計畫，持續投入智能化生產，提升生產品質及效率，且持續優化與系統化研發管理流程，加快研發設計能量與競爭力；持續進行產學合作，協助技術能力之提升，打造更具競爭力的營運環境與產品優勢，突破市場困境且逆勢成長。	繼續推動新產品的市場需求，且透過產學合作與智慧製造達成製程最佳化，讓振鋒產品得以減輕材料使用與減少耗用，往永續製造的方向邁進。配合政府 2050 淨零碳排放政策目標，新廠建置設置太陽能發電。
 客戶	以使用者安全為核心，從研發、採購、製造等環境，形塑產品安全價值，落實永續議題之管理、產品規範之驗證，提供給客戶可信賴的安全產品與企業承諾。	持續維護高標準品質管理系統，以符合客戶對產品之要望，因應歐美最新版產品安全驗證，提早完成產品驗證之測試與送驗。且因應國際減碳趨勢、CBAM 列管影響，建立產品碳足跡估算機制。長期佈局「Tech for Safety」策略，提前滿足歐盟數位產品護照（DPP）要求。	持續優化 Salesforce 及 SAP ERP 之行銷能量，確實掌握客戶需求與市場趨勢；持續改善內部環境，推動永續發展的各項措施，形塑永續發展的企業，打鉤具產業之永續品牌形象。
 員工	從職能管理出發，招募適合之人才，規畫完善的導師制度以適應環境，投入教育訓練以提升專業技能，從生理與心理層面給予關懷，完善工作職場。	秉持「以人為本」的轉型策略，導入自動化生產模式，持續導師制度、推動教育訓練、工廠技能檢定，給予員工平等的對待，同時藉由員工協助方案（EAP）的導入，適時關懷員工，打造樂於工作的優質場域。落實「移工零付費」政策，接軌國際人權標準。	因應振鋒營運成長策略，持續在人才招募與薪酬管理精進，吸引優秀人才，透過人才發展的規畫與執行，以及打造友善與健康的工作職場，建立良好勞資關係。
 供應商	與供應商共同合作建構台灣的鉤具產業，是振鋒長期在地耕耘的目標，針對供應商進行管理與客製化輔導之機制，改善供應商體質，以厚植產業實力。	邀請重要材料供應商協同從新產品開發階段一同參與，以加快產品開發時程，再透過生產排程開放線上查詢長期訂單，便於供應商預估出貨數量與交期，得以適度安排生產排程，準確交貨提高達交率。透過供應商行為準則等要求，提升供應商於環境、社會面向之作為，攜手供應商邁向永續發展。	擴大策略夥伴協同改善的範圍與深度，同時藉由供應商資訊平台之建立，將資訊做即時性提供，改善供應商作業程序，提升供應商營運體質，帶動整體產業的共同成長。因應 CBAM 影響，攜手供應商積極減碳，維持產品競爭力。



2-3 重大性分析

振鋒每年進行重大性分析，將結果持續納入營運策略與短、中、長期目標之重要考量。2025 年以「GRI 3：重大主題 2021」為基礎及參考歐洲永續發展報告準則（European Sustainability Reporting Standards, ESRS）之「雙重重大性（Double Materiality）」原則，進行 6 階段鑑別流程，評估各項永續議題對社會、環境及自身營運之衝擊，決定優先報導之重大永續議題。

根據振鋒之營運活動、商業關係及利害關係人概況，參考全球永續報導規範（GRI、SASB、TCFD）及國際永續評比指標，搜集相關永續議題。再由振鋒永續委員會及相關核心主管，分析各議題在振鋒營運活動與商業關係中，對經濟、環境及人群（包含人權）造成之實際或潛在、正面或負面衝擊的影響程度，且量化該衝擊對自身營運的影響程度，進一步透過討論，針對議題之重要性進行排序，最後經永續委員會討論後，確認重大性永續議題，優先揭露相關目標規畫與管理成效。

1	了解組織脈絡	- 鑑別重要利害關係人（4 類） - 收集永續議題（16 項）
2	鑑別 實際與潛在衝擊	考量現行管理方針之有效性，及利害關係人議合過程中的關注重點，逐一鑑別價值鏈中，各議題最顯著的實際或潛在、正面或負面衝擊。
3	評估衝擊程度	- 影響重大性：評估衝擊對外部造成的影響程度（即「嚴重程度」或「效益程度」）與發生時間的接近程度（即「可能性」）。 - 負面衝擊之影響重大性：嚴重程度（規模、範疇、可補救性）x 可能性 - 正面衝擊之影響重大性：效益程度（規模、範疇）x 可能性 - 財務重大性：鑑別各議題之衝擊後，進一步評估衝擊可能對自身營運造成的影響，且以營收百分比做為衡量依據，即「營運衝擊程度」與發生時間的接近程度（即「可能性」）。 - 財務重大性：營運衝擊程度 x 可能性
4	排序衝擊顯著性	為鑑別各議題重要性，經彙整各議題正、負面衝擊程度，進行排序後，將符合「影響重大性高」或「財務重大性高」之議題，列為相對具有顯著性之重大議題。
5	納入治理權責	由永續委員會討論後，決定優先揭露之重大議題（確認 8 個重大議題），優先揭露相關目標規畫與管理成效。
6	對應永續報導主題 與指標	- 對應 GRI 主題／揭露指標（對應 GRI 12 項主題準則與 2 項自訂主題） - 對應 SASB 產業指標：資源轉化－工業機械及製品

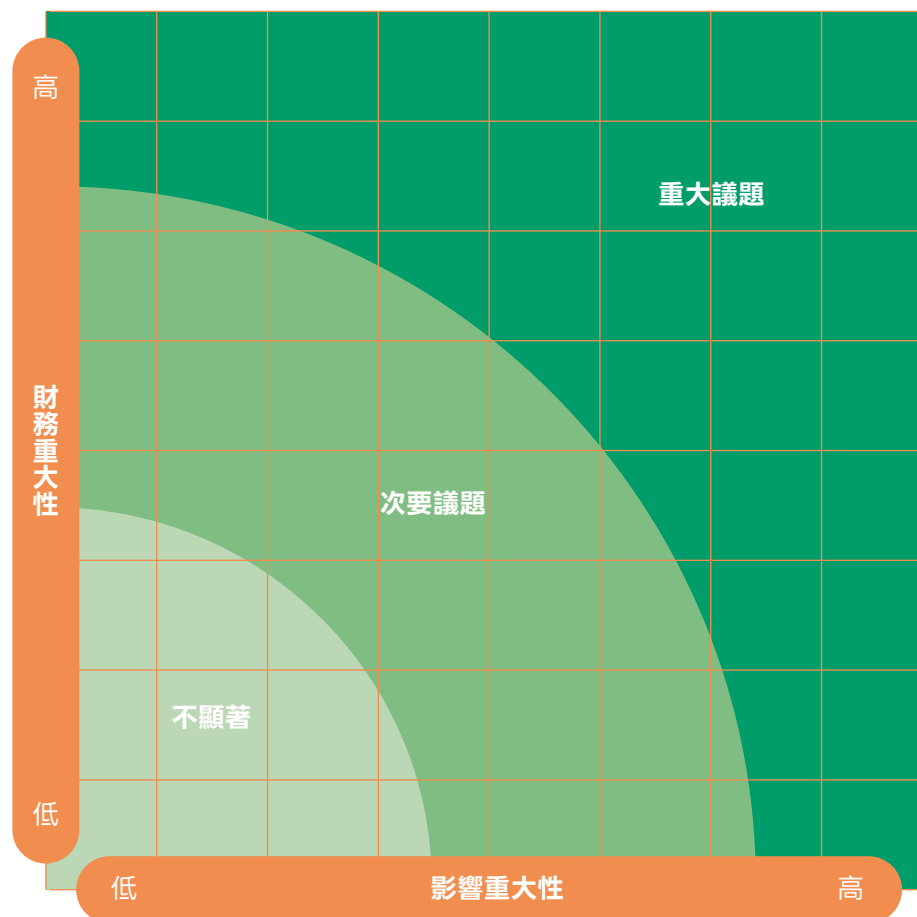


鑑別優先揭露之重大議題

針對永續議題衝擊分析結果，本年度具顯著衝擊之重大議題共計 8 項。其中具有顯著正面衝擊之議題為「產品責任與創新、品質管理、氣候策略、勞動實務、永續供應鏈」5 項議題，具有顯著負面衝擊之議題為「氣候策略、產品責任與創新、職業安全衛生、永續供應鏈、勞動實務、資訊安全、能源管理」7 項議題，經永續委員會綜合性討論與評估後，列為本報告書優先報導之重大議題，在本報告書內揭露管理方針及現況成果。

2025 年重大議題主要變動說明如下：

- 新增「能源管理」：因應全球減碳趨勢與工業能源費用持續調漲，公司積極投入節能改善與能源轉型，考量其對營運成本的財務衝擊，本年度新增為重大議題。
- 議題整併與聚焦：
 - 「創新管理」與「產品責任」合併為「產品責任與創新」緊密扣合創新技術與安全責任，維持為重大議題。
 - 「人才吸引與留才」與「多元與包容」合併為「勞動實務」，以更宏觀的視角評估招募、留才、薪酬與友善職場實踐，維持為重大議題。
- 調整為次要議題：「人力資本發展」因公司內部教育訓練與發展機制已建置成熟且穩定運行，相較於其他整併後之議題，重要性相對降低，故調整為次要議題，惟本報告書中仍維持相關資訊揭露。





排序	影響重大性		財務重大性		雙重重大性	
	負面	正面	負面	正面	負面	正面
1	◆ 氣候策略	◆ 產品責任與創新	◆ 產品責任與創新	◆ 產品責任與創新	◆ 氣候策略	◆ 產品責任與創新
2	◆ 職業安全衛生	◆ 品質管理	◆ 品質管理	◆ 品質管理	◆ 產品責任與創新	◆ 品質管理
3	◆ 永續供應鏈	◆ 氣候策略	◆ 資訊安全	◆ 勞動實務	◆ 職業安全衛生	◆ 氣候策略
4	◆ 勞動實務	◆ 勞動實務	◆ 氣候策略	◆ 氣候策略	◆ 永續供應鏈	◆ 勞動實務
5	◆ 產品責任與創新	◆ 永續供應鏈	◆ 永續供應鏈	◆ 永續供應鏈	◆ 勞動實務	◆ 永續供應鏈
6	◆ 資訊安全	◆ 人力資本發展	◆ 能源管理	◆ 人力資本發展	◆ 資訊安全	◆ 人力資本發展
7	◆ 能源管理		◆ 職業安全衛生		◆ 能源管理	
8	◆ 人力資本發展		◆ 勞動實務		◆ 品質管理	
9	誠信經營		◆ 誠信經營		◆ 人力資本發展	
10	品質管理		◆ 人力資本發展		◆ 誠信經營	
11	水資源管理		水資源管理		水資源管理	
12	廢棄物管理		廢棄物管理		廢棄物管理	
13	稅務管理		稅務管理		稅務管理	
14	空污管理		空污管理		空污管理	
15	隱私權保護		隱私權保護		隱私權保護	
16	生物多樣性		生物多樣性		生物多樣性	



2-4 重大議題指標對應

界定報告書揭露邊界

檢視 GRI 永續報告準則 31 項主題準則，將其與重大議題作對應，選出具關連性的 12 項 GRI 主題準則及 2 項自訂主題，以及依據 SASB 工業機械與製品產業揭露標準進行對應。揭露小組進行會議逐一檢視每項重要揭露議題在振鋒與價值鏈上下游之衝擊性，確認以振鋒個體為組織內的揭露邊界，各議題衝擊範圍依議題不同而略有差異。

重大議題	與前一年差異	衝擊範圍				衝擊面向			GRI 主題準則對應	SDG 對應
		振鋒營運	客戶	供應商	使用者	經濟面	環境面	人群 (含人權)		
氣候策略	維持重大	●	●	●		●	●		201-2 經濟績效－氣候變遷之財務影響 2016 305 排放 2016	13 氣候行動
產品責任與創新	整併自「創新管理」與「產品責任」	●	●	●	●	●	●	●	416 顧客的健康與安全 2016 417 行銷及標示 2016	8 就業與經濟成長 9 產業創新和基礎建設 12 責任消費與生產
品質管理	維持重大	●	●	●	●	●	●	●	自訂主題	8 就業與經濟成長 9 產業創新和基礎建設
職業安全衛生	維持重大	●		●		●		●	403 職業健康與安全 2018	3 健康與福祉
永續供應鏈	維持重大	●	●	●		●	●	●	204 採購實務 2016	8 就業與經濟成長
勞動實務	整併自「人才吸引與留才」與「多元與包容」	●				●		●	201 經濟績效－退休計畫 2016 202 市場地位 2016 401 勞雇關係 2016 402 勞／資關係 2016 405 員工多元化與平等機會 2016 406 不歧視 2016	8 就業與經濟成長 9 產業創新和基礎建設 16 和平與正義制度
資訊安全	維持重大	●				●		●	自訂主題	9 產業創新和基礎建設
能源管理	本年度新增	●				●	●		302 能源 2016	7 可負擔能源 13 氣候行動



重大永續主題之意義與其衝擊時間範圍

重要揭露議題	具有顯著性之衝擊		對振鋒的意義	衝擊時間範圍			
				實際發生	潛在可能在未來造成衝擊		
					1-2 年內	3-5 年內	5 年以上
氣候策略	正面	持續強化碳管理	振鋒已取得組織碳盤查、產品碳足跡認證，設定 2050 淨零排放目標及階段性推動方案。2025 年完成 80% 物料碳排放量建檔，未來將進一步整合碳排放量資訊至產品報價，主動且前瞻地支持客戶對於產品排碳量的數據需求，且進一步推進到供應鏈碳管理。		●		
	負面	產品受 CBAM 規範影響	因振鋒產品受 CBAM（碳邊境調整機制）列管，影響相關合規成本，已成立減碳小組，持續整合與推動材料管理、製程減碳，維持產品競爭優勢。	●			
產品責任與創新	正面	工業安全數位化創新	振鋒自 2017 年起，前瞻投入「Tech for Safety」安全數位化方案之研發與佈局。因應近年歐盟《永續產品生態設計法規》（ESPR）對產品可追溯性之嚴格要求，除了已完成全產品線「數位產品護照（DPP）」之建置，2025 年也已穩定協助客戶無縫接軌國際規範，促進產業之數位化與工業安全升級。			●	
		產品設計融合 低碳減廢與人因防護	振鋒追求極致安全的同時持續將「永續低碳」融合於產品設計，消除產品的化學膠材且產品體積與重量持續輕量化，從源頭落實減廢，同時透過創新的「模組化」設計，使防墜器產品可支援客戶在地更換，免除整機報廢或跨國送修的物流碳排。	●			
	負面	產業轉型慣性與 客戶轉換成本之挑戰	作為數位安全先驅，面臨「產業轉型慣性」的挑戰，受限於起重產業對安全變革的審慎態度，客戶轉換成本高導致推廣緩慢，承擔高額研發與市場教育成本。	●			
品質管理	正面	國家級實驗室 自主檢驗能量	2025 年引進高精密 3D 掃描，將品管防線從製程前推至源頭的模具控管。此外，將 SPC（統計製程管制）系統直接延伸至供應商平台，落實即時數據預防與線上判定。	●			
職業安全衛生	負面	發生工傷	金屬加工與組裝工作環境伴隨高溫、噪音、重物搬運或重複性操作，持續加強職安衛管理系統，消除作業環境危害、改善人因工程，預防與減少工傷與疲勞風險，並將持續透過自動化設備導入，從根本改善作業流程，讓員工遠離危害。	●			
永續供應鏈	正面	供應商平台 雙向數據賦能	領先業界開放供應商平台的「需求預測共享」功能，提供歷史訂單與未來需求走勢，打破傳統製造業的資訊不對稱，實質協助供應商精準備料、降低庫存成本。同時，將高標準的美國石油協會（API）管理機制延伸至二階供應商，帶動產業聚落的整體升級。	●			
	負面	未能轉型之 供應商面臨淘汰	因應 CBAM 影響，將加強對供應商碳排放管理的要求，部分供應商可能因面臨額外成本壓力而影響競爭力。透過輔導機制，期望協助供應商降低合規風險。		●		
勞動實務	正面	接軌國際人權的 「移工零付費」	重視人權與多元平權（DE&I），於 2025 年正式實施「移工零付費（Zero Recruitment Fee）」政策，由公司全額吸收仲介、體檢與機票等招募費用，接軌國際人權標準。此外，透過「移工留才久用」計畫，留任資深外籍員工且成為新人導師，促進多元與包容的職場環境。		●		
	負面	生產人力缺工挑戰	面臨勞動市場少子化、就業意願改變，持續透過自動化、工作流程優化等措施持續改善工作條件，降低缺工衝擊。		●		
資訊安全	負面	潛在網路攻擊威脅	網路攻擊日新月異，資安風險因應措施之準備，相關軟硬體設備強化、人員資安意識提升，皆為持續改善重點，以降低資安威脅的衝擊程度，保障營運安全，避免潛在網路攻擊造成的財務損失。		●		
能源管理	負面	能源費用持續調漲	公司持續擴廠，能源需求增加，透過投入節能改善方案、購置或汰換節能設備，節約用電。	●			



產品安全價值

3-1 營運策略

議題：產品責任與創新

3-2 研發與創新成長

3-3 永續產品

3-4 品質認證標準

議題：品質管理

3-5 完善品質管理

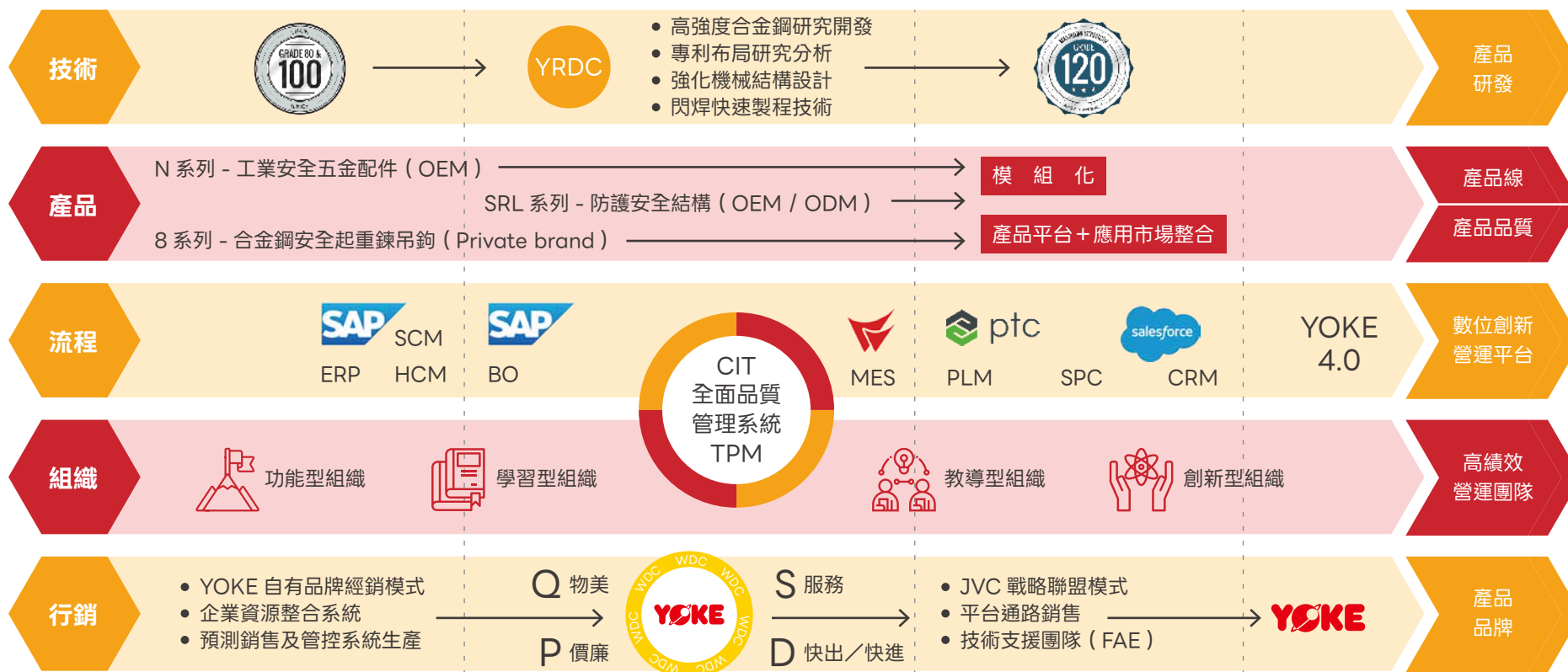
3-6 持續改善製程



3-1 營運策略

振鋒採用「物美、價廉、快出、快進」的創新經營策略，生產符合國際安全規範且具競爭力價格的產品，且透過對客戶、通路的布局，提供優質產品協助客戶將產品推廣到全世界，結合供應鏈優勢的定價策略，將價值回饋給客戶，做到與客戶、供應商穩定合作的良好關係，達到出貨流暢、通暢、順暢。

近年以「Tech for Safety 安全數位化」提升傳統鉤具產業價值，改善產業痛點，且因應全球減碳趨勢，振鋒已取得三項標的產品之產品碳足跡第三方認證，逐步建立內部產品碳資訊資料庫，以利未來提供客戶更完整與可靠的「碳成本」資訊，也持續落實產品設計與製程減碳，展現永續發展的承諾。【詳見 3-3 永續產品】





序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

3-1 營運策略

3-2 研發與創新成長

3-3 永續產品

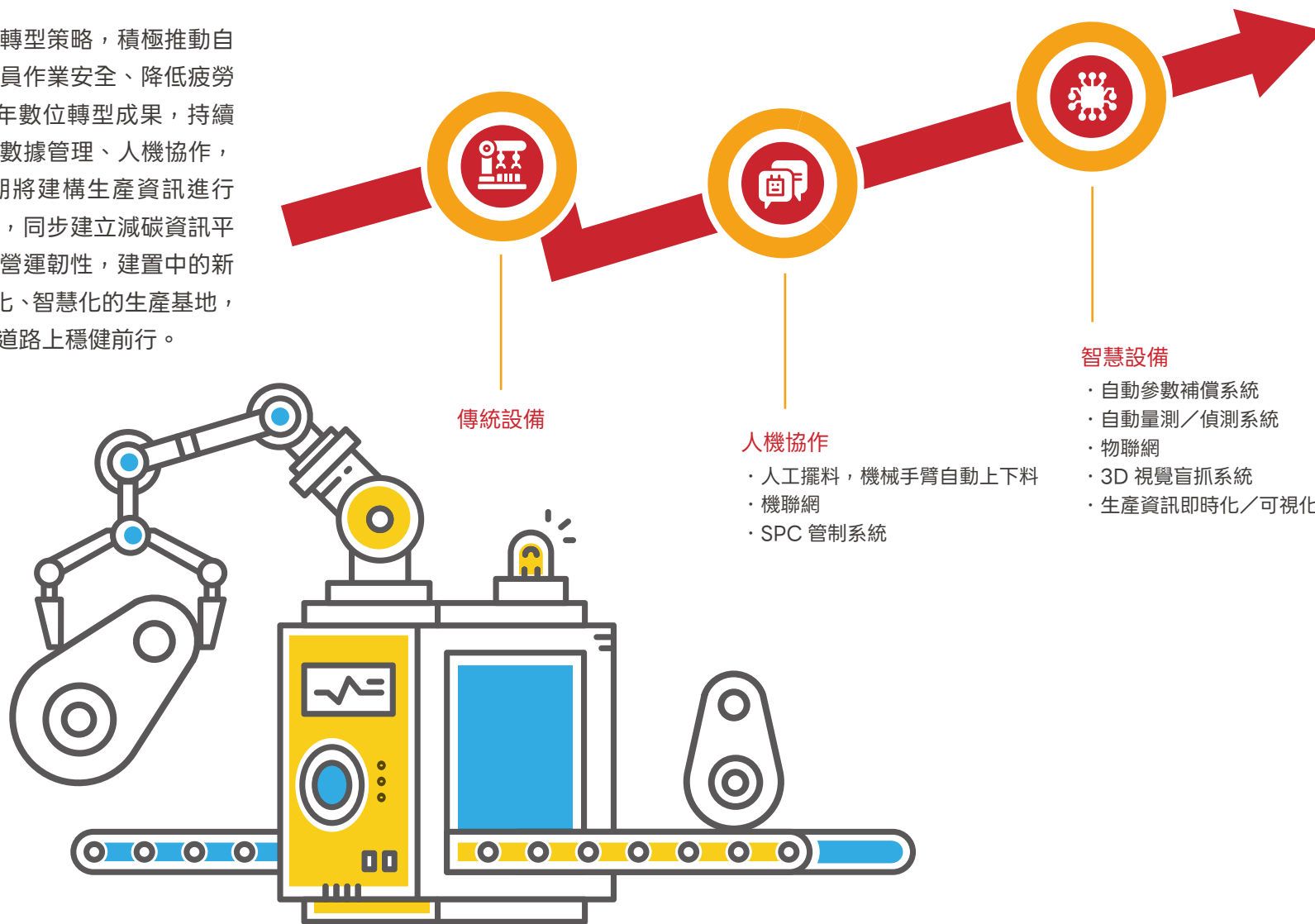
3-4 品質認證標準

3-5 完善品質管理

3-6 持續改善製程

製造自動化

振鋒秉持「以人為本」的轉型策略，積極推動自動化製造，以提升生產人員作業安全、降低疲勞為出發點，且結合近 10 年數位轉型成果，持續透過自動化、智慧化，以數據管理、人機協作，全面提升產品品質，長期將建構生產資訊進行監控與預測減少異常發生，同步建立減碳資訊平台，優化資源運用，強化營運韌性，建置中的新廠也規劃為高效率、自動化、智慧化的生產基地，在數位轉型與永續發展的道路上穩健前行。





序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

3-1 營運策略

3-2 研發與創新成長

3-3 永續產品

3-4 品質認證標準

3-5 完善品質管理

3-6 持續改善製程

議題：產品責任與創新

承諾

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議合
教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、**持續改善**
品質優先：**創新研發**、**製程提升**、**品質精進**、**客戶滿意**
環境保護：**資源善用**、**節能省水**、**減排減廢**、**汙染防治**
安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

政策

以創造「永續安全價值」的初衷，持續在產品、流程、開放式創新三層面，尋求提高附加價值、提高資源效率、充實研發能量之精進措施，且在確保安全價值前提下，將「永續設計」融入新產品開發，重視產品生命週期之責任、降低環境衝擊。

行動方案

- 持續強化專利佈局，專利申請 148 件，包含發明專利 72 件、新型專利 51 件、設計專利 25 件。
- 持續推動數位化工業安全相關產品，可調式鍊條鉤系列產品共 10 件進入開發設計。
- 多種規格數位化防爆產品線掛件式吊牌開發，申請北美與歐洲第三方認證。
- 開發抗腐蝕防割領域防墜器，共導入 24 項產品進行量產，滿足嚴苛環境需求。
- 因應國際認證與產品認證規範改版作業，廠內產品線已全面升級，確保符合最新標準。

年度成果

- 專利取得 53 件，截至 2025 年底有效專利共 354 件，申請數量增加 17%。
- 執行可調式鍊條鉤系列產品嵌入 RFID 專案 8 件開發完成，產品已 100% 數位化。
- 取得 SGS 北美與 ATEX 歐盟與 IECEx 國際第三方認證證書 82 個品項。
- 2025 年抗腐蝕防割領域防墜器已開發完成項目達 41 項，持續進行中 34 項。
- 完成防墜器 EN360：2024 版本轉換測試。

目標

- 專利申請件數較前一年增加 20%。
- 推動「安全數位化」，開發可調式鍊條鉤系列產品嵌入 RFID，增加鍊條領域產品安全性，目標 RFID 導入率 100%。
- 開發 RFID 防爆產品線新領域產品線，取得北美與歐洲第三方認證證書。
- 防墜器持續開發新產品線 32 項，增加抗腐蝕防割領域新產品，滿足各產業工作者需求。
- 執行歐洲防墜器新規範 EN360:2024 版產品全面導入作業。

管理責任

權責單位為產品開發部及業務單位，透過對國際新規範及客戶需求的預判與因應，由採購、生管、製造、品保等各相關單位協力達成。

追蹤檢討機制

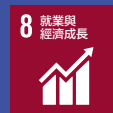
定期進行各項品質管理系統內部稽核、外部定期查核；管審會追蹤各項列管專案進度及重要之部門績效管理指標。

利害關係人議合

- 產品開發階段持續與客戶互動，了解客戶需求與符合客戶時程。
- 訂有客戶溝通與服務機制，提供客戶在針對產品或服務有相關問題或建議時，可及時溝通與回應。

GRI 對應
自訂主題

SDGs 對應

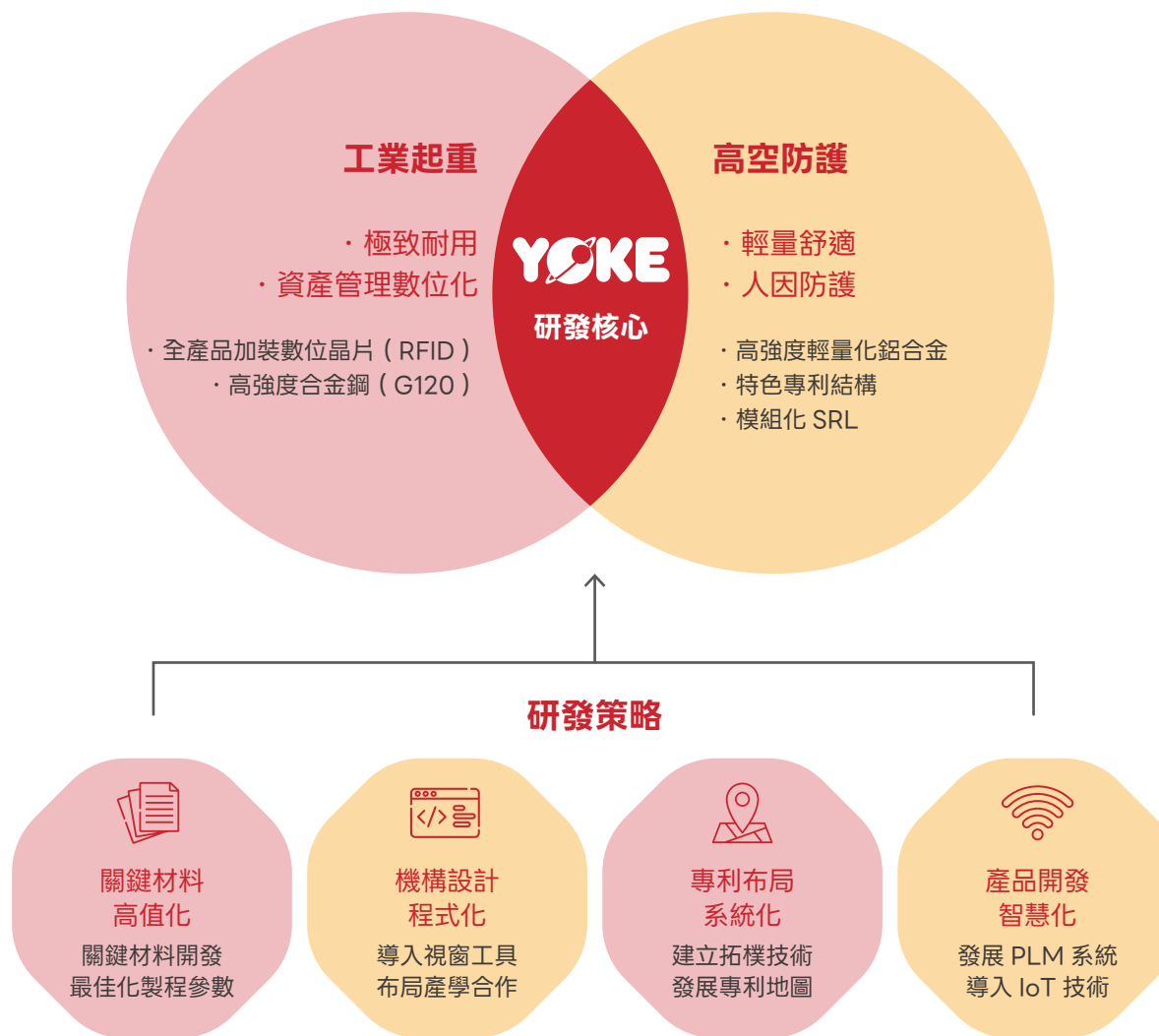




3-2 研發與創新成長

研發與創新策略

面對全球工業安全標準持續升級，振鋒確立「關鍵材料、機構設計、專利布局、產品智慧化」四大研發支柱。我們以科學數據驅動創新，將深厚的技術底蘊轉化為「工業起重」與「高空防護」的雙軌優勢。





產品開發管理

振鋒由上而下落實研發策略執行，2025 年投入研發經費 112.18 百萬元，研發費用占營收比率 3.10%，維持研發動能，造就新產品營收占比持續提升。

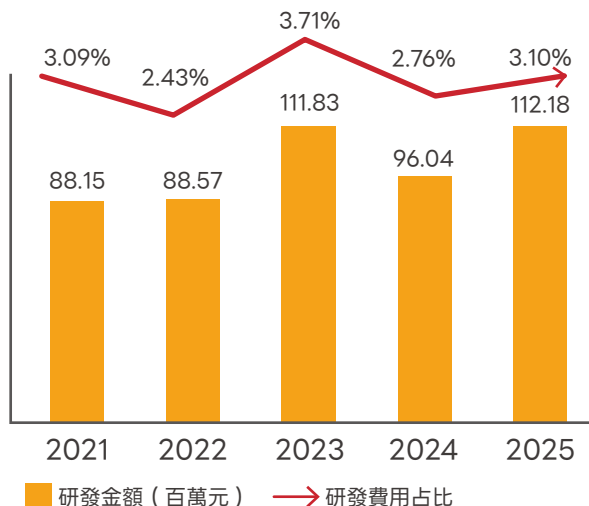
為提升新產品開發效率，2025 年成立「打樣小組」，整合研發、製造與製程等跨部門資源，優化新產品開發流程。透過專責人力配置與流程標準化，整體新產品開發週期預計縮短約 40%，其中開模打樣階段作業時程預計提升 50%，有效提升研發與製造效率，並加速產品導入市場，展現公司持續優化營運流程與創新管理之成果。



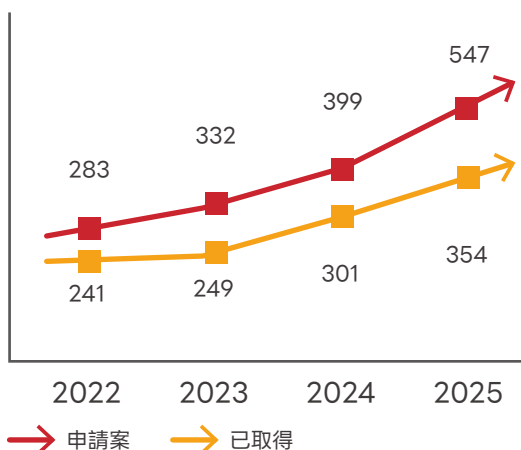
產品研發審查方向

- 新產品開發／認證／專利的布局審查
- 訂定新產品智慧化發展的策略
- 監督與檢討新產品發展的執行成效
- 審查開發預算

歷年研發投入金額與占比



歷年來專利申請及取得數 (件)



關鍵材料開發

鋼材的強度與硬度，是產品品質的根基，振鋒持續投入材料基礎研究，於 2019 年即已成功開發 1200 Mpa 超高強度合金鋼，以領先市場的技術儲備，隨時準備拓展新應用領域。



穩固基石

強度 800 Mpa
硬度 HRC 21

以紮實的工藝確保產品強度與硬度皆符合 EN1677 規範。

引領升級

強度 1000 Mpa
硬度 HRC 43

2009 年進行材料升級，為亞洲第 1 推出 1000 等級工業安全鉤具。



定義未來

強度 1200 Mpa
硬度 HRC 48

2019 年振鋒推出 1200 等級工業安全掛鉤，全球僅 4 家，且為亞洲第 1。



產品生命週期管理

振鋒自 2020 年起導入產品生命週期管理系統 (Product Lifecycle Management, PLM)，推動產品開發設計單一平台控管，提升研發效率。2024 年，PLM 系統已完整覆蓋產品開發設計、工程變更管理流程，系統處理超過 16,000 項工程變更相關流程，且每個變更流程都已經完全結案，透過數年分階段的導入與優化，展現強大的流程控管與效率提升，目前每年接案量提升至 500 件以上，結案效率提升 1 倍以上，是過去紙本管理無法處理的量能。此外，透過數位化，每年至少減少 5 萬張 A4 紙使用與文件資料傳遞的等待時間與遺漏風險。

PLM 系統在「產品開發」階段功能已全面導入，下一階段將進一步強化 PLM 系統與 SAP ERP 的整合，確保物料清單 (Bill of Material, BOM) 與產品設計、工程變更之串連，實踐從產品開發到生產製造的銜接，推進至產品全生命週期管理。

產學合作成果

振鋒研發中心持續發展 SRL 機構、材料開發、塑膠材料關鍵核心技術，透過與學界緊密合作，結合振鋒內部教育訓練計畫推動，以資源共享的方式，達成對振鋒、學術研究、學生學以致用之三利合作模式，以創造對安全最大的價值。

振鋒與學術單位、研發機構進行密切合作，透過產學合作強化核心技術，與台大、高科大等皆有合作關係，2025 年持續進行中的產學合作案共有 2 件，委聘相關領域學者專家針對振鋒研發中心進行技術協同研發，以商品化生產、市場需求為導向，同時致力於提升整個產業鏈的技術能力。

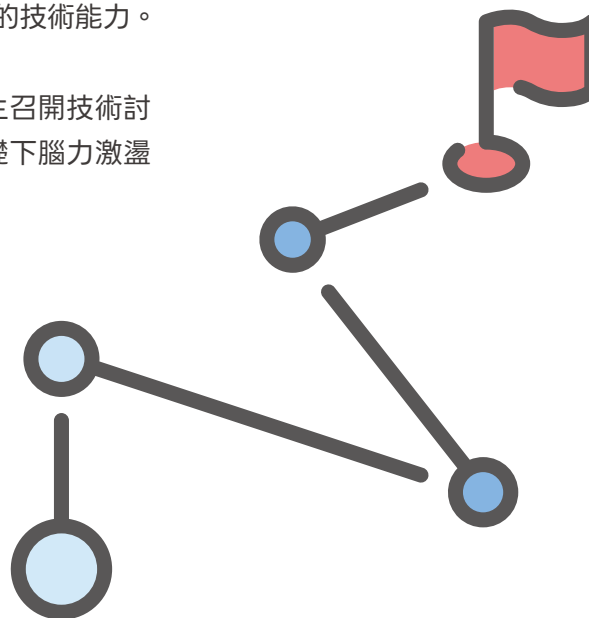
透過定期與產學合作之教授及研究生召開技術討論會議，在產品應用之學術領域基礎下腦力激盪技術創新。



2025 年成果

台大材料

- 透過鋁合金材料性能研究與製程優化，公司成功提升材料利用率約 8%。
- 因應高空作業與垂直移動安全需求成長，啟動防墜機構關鍵性能研究，提升產品可靠度與安全性。





3-3 永續產品

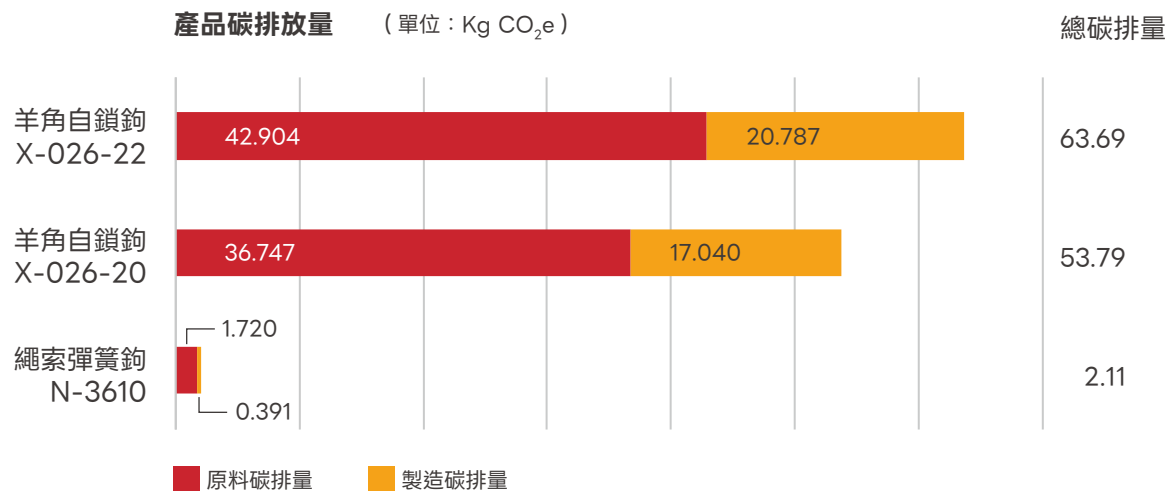
產品碳排放資訊管理

進入碳有價時代，振鋒將產品碳排放資訊管理視為提升企業「綠色競爭力」的核心戰略。

為精準掌握產品全生命週期的溫室氣體排放量進而減少環境影響，振鋒以 3 項標的產品為起點，導入 ISO 14067：2018 產品碳足跡標準且取得第三方查證。以此國際標準為基礎，建立廠內碳排放計算模型，且導入 SAP ERP 系統中，啟動對產品材料排碳量的建檔，透過系統性數據的建立，預計物料覆蓋率達 90% 後，即可於報價階段提供產品碳排放推估值，目標 2026 年第二季導入，協助客戶因應國際碳定價規範，為客戶創造價值。



產品碳足跡管理	
2022 年	啟動產品碳足跡盤查，全面盤查與收集數據
2023 年	3 項標的產品通過第三方產品碳足跡查證 - 建立製程地圖，分析排碳熱點，提出改善方法
2024 年	- 啟動「物料碳排放量」建檔作業，數據整合到 ERP 系統 - 已完成 60% 物料碳排放量建檔
2025 年	已完成 80% 物料的碳排放量建檔，數據持續擴充中





永續產品設計

振鋒結合提案改善制度與產品生命週期概念，從產品開發階段，透過材料選擇、產品功能設計、包裝設計、製造、使用者使用階段等，持續評估如何透過節省能源、資源的耗用，降低產品碳排放，展現永續價值。



永續設計成果		
類型	產品改善	永續實績
社會／環境貢獻	開發階段全面「無紙化」	PLM 產品生命週期系統取代開發履歷、測試報告，操作說明及塗料 BOM 等文件的傳統紙本作業，每年約可節省超過 5 萬張紙。
社會／環境貢獻	設計優化與化學品減量	防墜器關鍵零組件由「結構固定」取代點膠，全面消除化學黏著劑。不僅降低對環境與健康風險，同時免除一天的膠水乾燥期，產線組裝效率提升 1 倍。
社會／環境貢獻	人因工程與安全防護	防墜器收繩機構創新內建「減速模組」，使回收速度降低 50%。此設計能有效避免使用者因操作不當導致掛繩快速回彈，杜絕擊傷人員或物品之風險，展現以「人」為本的工安防護價值。
材料選擇	材料創新與製程簡化	改善塑膠流動性，使試模材料耗損降低 50%。防墜器外蓋採用新型特殊材料，取代傳統耗水製程。
高效製造	生產與備料模組化，提升整體效率	防墜器生產線全面導入模組化設計，將標準品拆分為三個獨立模組進行分工與組裝，使整體出貨期縮短 50%。備料機制因模組化設計，共用件比例提升至 60%，提升物料周轉與管理效率。
高效製造	輕量設計	透過結構精進，使產品較同尺寸競品體積縮減 25%、重量減輕 10%。不僅有效降低原物料消耗，更大幅提升終端使用者的操作便利性。



3-4 品質認證標準

以卓越品質守護每一次連結

振鋒秉持企業使命「透過優質的鉤具，不論在何時何地，讓人類更有能力，擁有安全的保障」致力開發兼具安全性與耐用性的產品，從產品設計開發到交付，每個環節皆遵循嚴格的國際品質標準與認證。振鋒的品質管理基於三大核心品質標準，從工廠到終端使用者，落實信賴承諾：

一、符合國際規範

振鋒在產品開發過程中，嚴格遵守國際規範設計要求，確保產品具有安全性、耐用性與最佳效能，通過多項國際標準如 EN1677、ANSI Z359、CE / UKCA 安全認證等。

二、製造工廠認證

振鋒的生產工廠已通過 ISO9001 (品質管理)、14001 (環境管理)、45001 (職業安全衛生管理) 等國際標準認證，且因應行業特性，另需取得 CCS、ABS 等相關專業驗證機構的製造工廠驗證，確保生產過程滿足國際標準，並透過持續改善的精神，不斷精進品質。

三、嚴格測試驗證

每件產品在上市前，必須通過多重嚴格的檢驗包括安全測試、耐久性測試及環境測試等，確保在不同的嚴苛或極端環境下皆具備卓越的安全性、穩定性與耐久性。

通過嚴格檢驗，確保符合規格後包裝且符合相關產品標示規範，且結合數位化方案為產品使用階段持續提升安全價值。



產品生命週期各階段的品質管理





開發設計階段：接軌國際最新產品規範

在設計和開發階段，振鋒依據產品特性選擇適用之產品規範，針對離岸能源、建築、物流搬運及礦業等產業之需求，設計、開發與製造 80 / 100 級鍊條、鋼索及織帶配件、鋼索終端連結器、卸克、滑車組，以及個人安全帶配件。

為確保產品符合最新國際規範，品保部每半年管理審查會議前，檢視法規與標準變更，再由產品開發部、生產製造相關之權責人員密切合作，內部訂有嚴謹的國際標準版本控管機制，以及時掌握規範新增或修訂資訊，確保符合最新規範要求。

因應產品及市場需求，2025 年出貨之產品新增對應規範情形如下。



1

定期檢視法規與標準變更

差異分析與風險鑑別

2

3

內部溝通與協調

可行性確認與設計調整

4

5

符合最新的規範要求

適用產品規範			
	控管中	2025 年新增	新增規範控管情形
8 系列	65 份	3 份：ISO 15614-13、 ISO 14732、ISO 9606-1	新標準已納入文管中心列管
N 系列（含 SRL）	43 份	4 份：EN 353-2：2024、 EN 12841：2024、ASTM F1956、 DIN EN 15151-1：2012-10	新標準已納入文管中心列管
系統與檢測之標準	35 份		



產品製造階段：國際級製造工廠認證

在產品製造階段，除品質管理系統（詳 3-5 完善品質管理）外，因應行業特性，取得相關專業驗證機構的製造工廠驗證，每年定期接受審查及驗證。其中，ABS 工廠認證於 2025 年已延展完成，持續提供給客戶最完整的保障。

認證單位	認證啟始年度	證書有效年度	驗證的產品項目
ABS	2001	2031	製造評估－可卸附件、起重裝置、起重架、吊鉤、連接件及卸扣 Manufacturing assessment-Loose Gear, Lifting Device, Lifting Frame, Hooks, Connecting Links and Shackles
CCS	2016	2029	卸扣、吊鉤和滑車 Forged Anchor Shackle, Hook and Light Snatch Block

註：美國安全驗船協會（American Bureau of Shipping, ABS）、中國船級社（China Classification Society, CCS）

測試驗證階段：第三方認證與自有實驗室

◇ 第三方產品認證

各系列產品依規範之要求，向第三方認證單位申請驗證，確保產品符合規範標準與客戶需求，截至 2025 年，已取得超過 200 張第三方認證單位核發的證書，共涵蓋 4,891 個品項。

N 系列	適用之產品規範，100% 皆會在客戶下單前完成產品送測試驗證。
8 系列	最主要的 4 大類產品中，取得國際認證的產品比例已超過 80%，其他則依客戶實際需求進行，確保符合客戶及銷售市場之產品認證需求。

主要認證單位



加拿大標準協會
(Canadian Standards Association, CSA)



挪威驗船協會
(Det Norske Veritas, DNV)



美國安全驗船協會 (ABS)



德國社會意外保險協會
(DGUV Test) / CE0299



英國製鞋技術研究中心
(SATRA) / CE0321

台灣檢驗科技
(SGS) / CE2142

德國萊因
(TÜV)



英國皇家認證委員會
(UKAS) / UKCA

英國 SGS Baseefa /
IEC 60079 防爆

國際電工委員會防爆電氣
產品認證體系 (IECEX) /
IEC60079 防爆

韓國職業安全衛生協會
(Kosha) / S-Mark



序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

3-1 營運策略

3-2 研發與創新成長

3-3 永續產品

3-4 品質認證標準

3-5 完善品質管理

3-6 持續改善製程

◇ 全方位產品檢測能力

基於對產品安全的最高承諾，具備高度自主的檢測能力，可依各項相關產品規範，自行執行包含動態墜落、疲勞測試等 12 項驗證測試不僅滿足 ANSI / ASSE Z359.14（自動回縮裝置）、ANSI Z359.18（錨定點連接件）等規範之測試要求，且持續因應相關國際規範改版，購置檢測設備，提升實驗室測試能量。

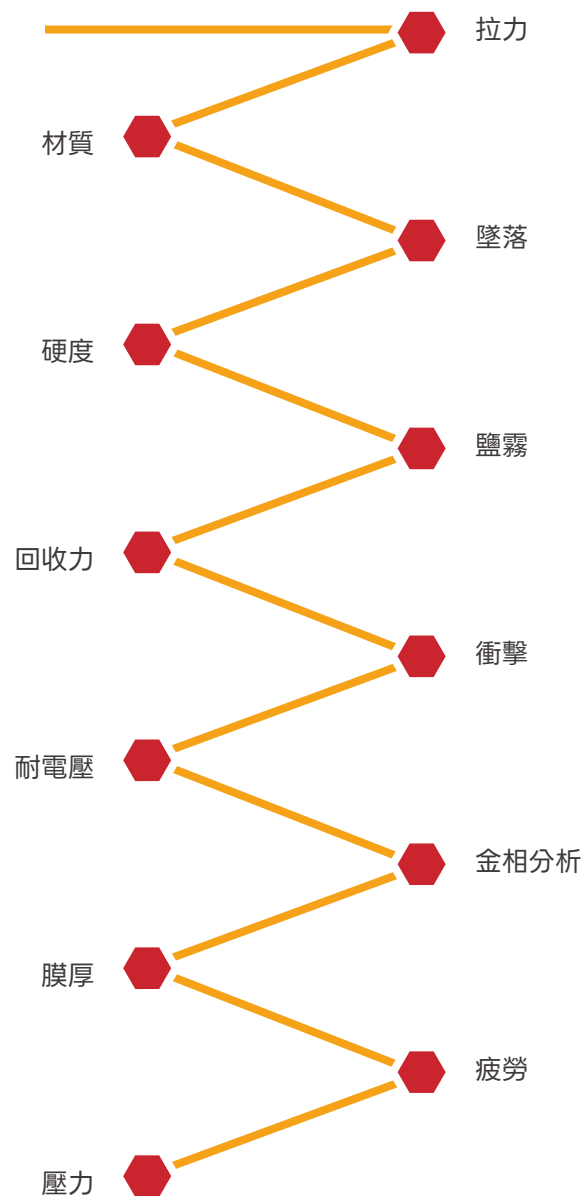


◇ 擴充檢測能量，提升檢測效率

持續因應規範改版與產能擴充，2023-2024 年間已完成三廠品管量測設備建置與檢測人員培訓，2025 年進一步引進高精密 2.5D 投影機，使三廠獨立廠區量測作業更完善；以及 HandySCAN BLACK 3D 掃瞄系統，將品質管理的防線由後端的「製程中檢驗」向前推展至前端的「模具控制」，建構全集團一致的高標準品質防護網。

此外，2024 年底導入數位化檢測平台，在各廠設備與檢測人員培訓到位後，2025 年起實施「在地收件、雲端審核、原場測試」之去中心化作業模式。此一流程變革打破了過往樣品需送回總廠的行政與物流瓶頸。經統計，單件檢測收件處理時間由 20 分鐘大幅縮減至 10 分鐘，作業效率提升 150%，且 2025 年檢測件數 9,785 件，相較 2024 年 7,186 件成長 36%，具體展現智慧製造的管理效益，每日每週每月透過檢測平台檢測項目趨勢分析，更即時回饋檢測數值及測試報告隨傳隨下載提供開發及製程方面實驗設計即時調整。

自有實驗室可測試項目

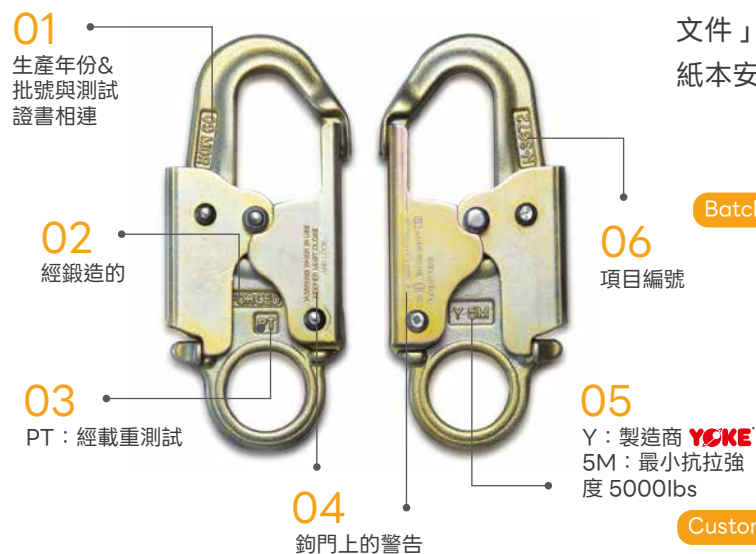




產品標示與數位履歷

◆ 完整的實體標示

工業安全起重及安全防護領域對於產品標示，有其嚴格規範，針對產品本體，需在外觀標示製造商名稱／商標、適用之規範編號、製造批號／年度、受力方向／荷重等資訊註。為落實標示規範，振鋒採「源頭管理」，從產品開發階段，即在模具或雷射雕刻之外觀處理流程中，妥善完成設計與檢核，確保產品本體標示清晰易辨且抗磨損。此外，在出貨包裝與物流管理上，採用自動倉儲及條碼列印系統，確保包裝資訊與內容物正確一致，亦可協助客戶加速點收流程。



註：標示內容依不同系列產品規範要求而有些微差異，全系列產品皆符合對應之標準。

◆ 前瞻的數位佈局：數位產品護照 (DPP)

歐盟推動數位產品護照 (DPP) 架構，揭露產品全生命週期資訊，預計於 2026 年起正式實施。而振鋒於 2017 年起已啟動「Tech for Safety」策略，領先法規近 10 年啟動數位化佈局。

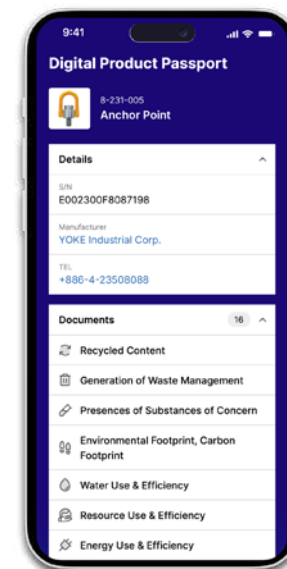
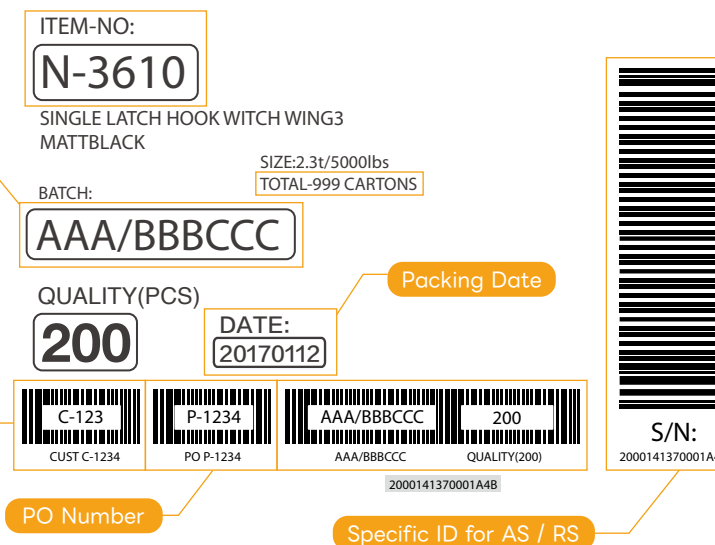
振鋒全系列吊裝與起重產品已 100% 透過內嵌或外掛 RFID 晶片達成「數位化」，僅需手機 NFC 感應，即可讀取法規要求的材料與物質成分、環境績效資訊、維修與保養資訊、可回收性與可重複使用性、供應鏈透明資訊、合規與認證資訊、使用說明指南、隱私權聲明等「八大必備文件」，可解決工業吊裝產業之產品標示失效、紙本安全操作說明書遺失等長期工業安全隱憂，

落實製造商生產履歷、安全操作說明雲端化，提升工業安全。

此外，可結合振鋒合作夥伴 RiConnect App，經智慧型手機或連結簡易讀取裝置，可進一步進行數位化的資產管理與使用前點檢，落實人員作業前安全檢測，亦達成檢測無紙化的環保訴求。

產品責任保險

除了嚴謹品質管理系統與驗證體系外，振鋒投保產品責任險已超過 10 年，理賠上限金額高達美金 500 萬，為使用者提供額外安全保障。2025 年未發生因產品安全性導致之衝擊事件或企業形象受損之情事。





序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

3-1 營運策略

3-2 研發與創新成長

3-3 永續產品

3-4 品質認證標準

3-5 完善品質管理

3-6 持續改善製程

議題：品質管理

承諾

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議合
教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善
品質優先：創新研發、製程提升、品質精進、客戶滿意
環境保護：資源善用、節能省水、減排減廢、汙染防治
安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

政策

落實推動品質管理系統與實驗室管理系統，產品設計與製造符合各項國際產品規範。
訂有品質政策，以「追求精進品質、不斷創新研發；持續管理改善、創造客戶滿意。」

行動方案

- 展延 ABS 工廠認證。
- 結合 APQP（先期產品品質規劃）流程，確保產品設計與生產過程符合認證標準，同步完成產品認證，持續建構產品認證堡壘。
- 優化 SPC 功能，連結生產工單，提升管理與工作效率。

目標

- 持續擴大品質管理系統範疇，以符合營運規模成長進程。
- 持續通過第三方產品認證，提升客戶對產品品質的信任。
- 降低內外部品質成本，提升客戶滿意度。

年度成果

- 2025 年完成 ABS 工廠認證，延展至 2031 年，持續提供給客戶最完整的保障。
- 截至 2025 年，已取得超過 200 張第三方認證單位核發的證書，共涵蓋 4,891 個品項。
- 2025 年客戶滿意度，8 系列、N 系列產品之客戶滿意度皆達 89% 以上。
- 2025 年客戶回饋報告（CV 單）為 28 件，與 2024 年持平。

管理責任

- 客戶服務由 8 產品中心及 N 產品中心負責，技術服務部分由專責之技術服務人員（FAE）至各地客戶或經銷商進行服務或教育訓練。
- 客訴事件、品質管理系統及實驗室管理則由品保部統籌。

追蹤檢討機制

定期進行各項品質管理系統內部稽核、外部定期查核；管審會追蹤各項列管專案進度及重要之部門績效管理指標

- 每月品質月會（所有部門主管）
- 不良品倉管理會議（製造／品保／其他相關部門）
- 客訴管理會議（業務／品保／其他相關部門）
- 工單成本差異檢討會議（製造部門主管／品保／財會）

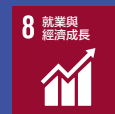
利害關係人議合

相關利害關係人可透過內部會議、員工意見箱、電子郵件信箱，或公司官網「聯絡我們」頁面提出意見回饋與申訴。除內部會議外，其餘申訴與意見反映管道皆採匿名方式受理與處理，以保障申訴人權益。

GRI 對應

416 顧客的健康與安全 2016 / 417 行銷及標示 2016

SDGs 對應



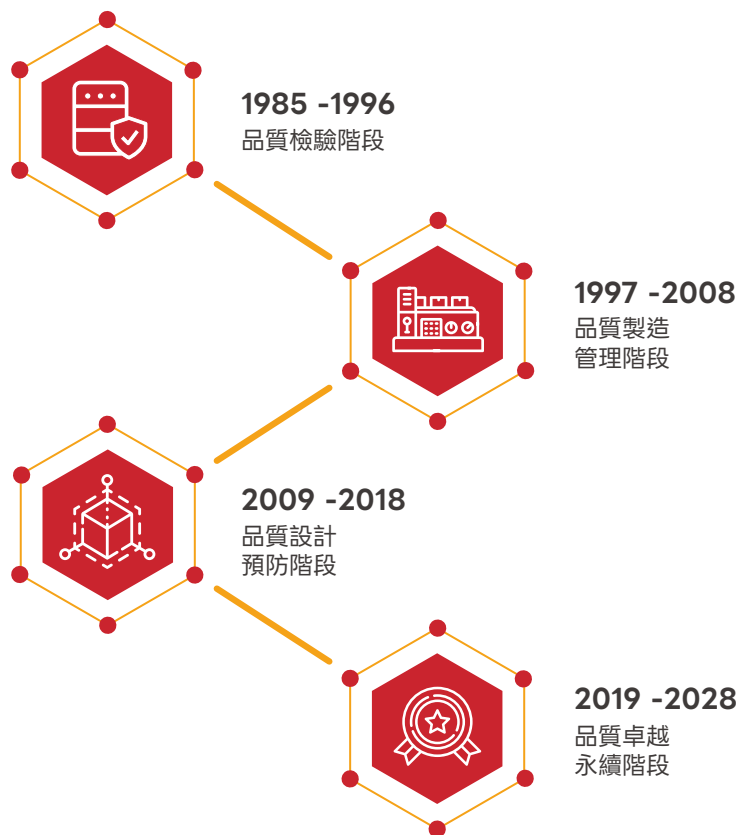


3-5 完善品質管理

品質發展歷程

振鋒以追求「品質卓越永續」為目標，結合 ESG 概念與數位轉型，優化產品全生命週期管理。

結合數位化品質管理監控、人機協作的自動化製造、產品生命週期管理及碳資訊管理，且將數位化管理延伸與整合到供應商端，持續提升品質管理效能且符合國際減碳趨勢。



品質管理體系

1997 年起導入品質管理系統認證，迄今已 20 多年，每年持續通過認證單位審查，維持品質管理系統的有效性。

品質管理系統	認證單位	啟始年度	行業特殊性
ISO 9001 : 2015	DNV GL	2006	—
API QMS : 2015 ^{註 1}	API	2007	工業鉤具產品行業
API Specification Q1 ^{註 1}			
PPE Module D ^{註 2}	SATRA	2011	個人防護用具產品

註 1：由美國石油協會（American Petroleum Institute, API）制訂之石油業與天然氣行業製造組織質量管理體系規範。

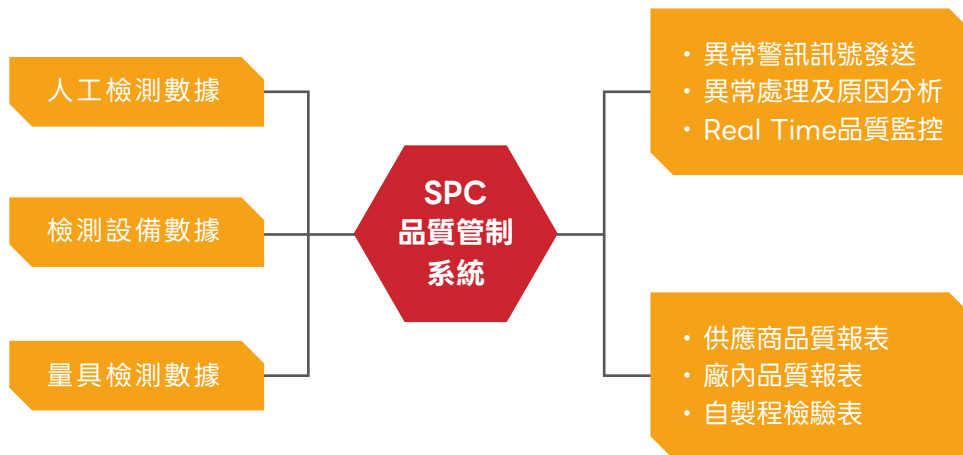
註 2：Module D 是指令 89 / 686 / EEC 下的一種 品質保證體系（Quality Assurance System），適用於高風險（第三類，Category III）的個人防護裝備。



品質控管數位化

為強化品質控管效率，振鋒持續擴大 SPC 品質管制系統 (Statistical Process Control, SPC) 導入的範圍。

2025 年持續強化製程品質與量測能力，SPC 系統啟動第二階段優化作業，重點聚焦於使用者便利性之提升，包括圖面可同時多份開啟等功能改善，以提高現場人員操作效率與數據判讀即時性。預計 2026 年於五廠增設三次元量測設備，強化精密量測能量，確保產品品質符合圖面規格要求。



歷年 SPC 導入成果

入料檢驗

完成實驗室檢測與供應商進料檢

2019

生產製程監測與優化

導入到製程中檢測與成品檢測，同時整合實驗室機台及工廠MES系統。

2020

持續優化使用方式，減少近10萬張表單使用量。

2021

現場品質監控

結合SPC系統與現場量測工作站，實現即時異常通報與風險管控，有效提升處理效率和降低風險。

2022

2023跨系統整合

整合SPC系統及SAP ERP、PLM系統資料，於同一平台執行檢驗判定與過帳作業。

預防管理

對生產過程進行實時監控，且分析異常問題的根源後進行改善，減少3,300小時的異常處理時間，達到預防管理的效果。

2023

供應鏈延伸

針對 3 家示範供應商，透過供應商平台實現檢驗標準雲端同步，讓供應商可依我方標準執行出貨自主檢驗與回傳數據線上判定，合作供應商每月品質文件不足率由 1.92%降至 0.59%。

2024



3-6 持續改善製程

產品製程自動化

振鋒持續推動「以人為本」的自動化轉型，並非單純以機械取代人力，而是以提升工作安全、製程品質與營運效率為核心，透過自動化與半自動化設備的導入，讓同仁逐步遠離高溫、高風險及高重複性的作業環境，轉而投入設備監控、異常處理與製程優化等更具價值的工作，提升專業能力，打造安全、友善且具成長性的工作環境。

在製程改善方面，振鋒將原本需由人工執行的功能壓檢作業，升級為自動化測試機制，提升測試一致性與可靠度；同時，原全人工組裝的卡賓鉤製程，導入半自動化組裝流程，在確保品質的前提下，降低人員負擔並提升作業穩定性。品質管理上，則持續由人工檢驗升級為 CCD 視覺檢測系統，精進產品尺寸與外觀檢測能力，以更客觀、穩定的方式守護產品品質。

截至 2025 年底，振鋒已導入 142 套自動化設備^註，廣泛應用於主要生產線，持續為生產效率、品質穩定與作業安全帶來正向成果。未來，逐步建構智慧化、低風險且具永續競爭力的製造環境。

同時，振鋒也積極培育內部工程與技術團隊，強化設備維護與程式應用能力，建立知識管理與技術傳承機制，確保自動化系統能長期穩定運行，並與員工共同成長，實踐企業對員工、品質與社會的長期承諾。

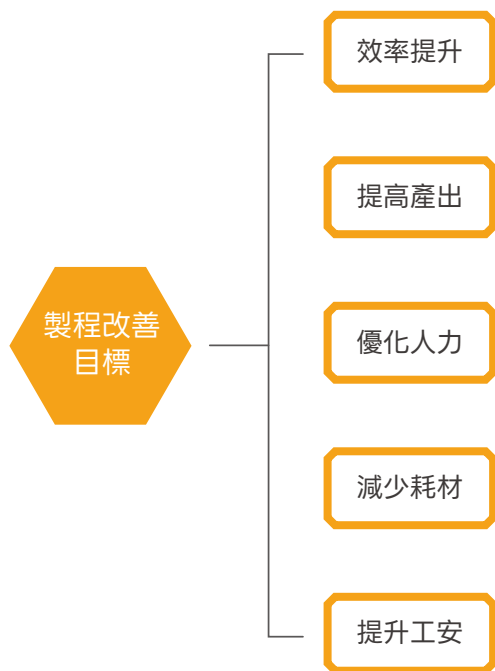
註：為確保智慧製造相關數據之嚴謹性與國際接軌，自 2025 年起，振鋒正式採用 ISO 8373 國際標準作為「自動化機器手臂」之認定基準，需具備機械本體、控制系統、教示盤及邏輯編程式四大核心要件方可計為一套自動化設備。





全面生產管理 (TPM)

累積自 2015 年推動 6S 的基礎，振鋒從人機料法環及安全面，檢視工作環境中可改善的項目，已逐步完善各項標準作業程序。2019 年起啟動全面生產管理 (Total Productive Management, TPM) 專案，深化生產作業的效率與效果。



01

自主保養與改善活動

2025 年各課別持續推動自主保養制度，落實每日設備清潔、潤滑、緊固與初階異常確認。加工課、SRL 課及裝配課皆建立標準化點檢時段與作業流程，並針對常見故障如油管磨損、履帶破損、治具損壞等進行改善與備品化管理，使操作人員具備基本設備照護能力，強化現場即時改善文化，降低設備依賴維修人員的程度。

02

延長設備穩定性

透過 OEE (設備綜合效率) 與異常分析數據回饋，2025 年針對高頻異常設備進行結構與製程優化，例如管線保護設計強化、氣壓缸與關鍵零組件建立標準備品。藉由問題歸納與跨課協作，逐步降低重複性故障發生率，使設備運轉穩定度提升，長時間稼動更可控。以加工為例，OEE 稼動率由 68% 提升至 75%。

2025 成果

04

降低維修費用

藉由自主保養深化與異常預防導向改善，2025 年逐步降低突發性故障與緊急叫修次數。常損零件提前納入備品管理，避免高價急件採購；同時透過問題根因分析，減少重複更換與不必要維修工時。部分稼動率偏低或效益不足的設備經評估後停止或拆除，進一步減少維修資源投入，使整體維修費用與人力負擔趨於合理化。

03

損失時間改善

以 MTTR (平均復原時間) 與產能效率為核心指標，運轉與清潔時間，並針對停機原因進行分類與追蹤。透過入料動線優化、備品即時更換與異常快速回復機制，有效縮短故障停機與等待時間；同時淘汰或調整低效能設備與製程，使 2025 年整體非計畫性停機時間下降 67%，使生產節奏更穩定。



製程改善

振鋒運用全面品質管理系統持續進行品質改善活動，推動全員改善制度，建立培育指導制度與持續改善的運作體系，將品質改善的做法深化到公司內部，落實成為公司日常作業一環；導入系統性工具，讓品質改善活動能更有效率和成效，最終將創新改善、團隊學習、持續學習成為振鋒企業文化一環，持續改善創新，亦提升客戶滿意。

製程改善實例

創新改善作為	實績
 能源效率提升	- 加熱爐精準化：鍛造製程細分各線徑專屬加熱爐，杜絕「大爐烤小料」之熱能浪費。 - 鍛造工序精實化：透過模具優化，將鍛造後處理工序由 4 道簡化為 2 道。 - 熱處理免除專案：閃焊折彎製程改善，省略高耗能的球化退火工序。
 源頭減廢	- 模流分析減廢：開發前期導入數位模流分析，精準設定最佳素材尺寸，減少邊角料。 - 治具循環化設計：淘汰一次性綁料鐵線，全面改用「可重複使用之 S 鉤」吊具執行熱處理，同時縮短綁料工時。
 智慧製造	智慧超音波熔接：導入伺服馬達與自動壓力偵測，依產品公差精準動態調整輸出能量。

生產資訊管理

為優化生產管理，二廠導入 MES 系統，並透過機聯網設置將機台參數資訊與工單綁定，能追蹤異常使用的物料批號與生產參數條件，並建立即時電子看板，隨時掌握讓生產過程中的進度。包含報工、標籤列印與雷刻序號作業皆已整合進 MES 系統，全面實現電子化，避免人工操作中可能發生的錯誤機率。

利用二廠經驗，2025 年於一廠、三廠與五廠進行 MES 的系統的建置，同時增加 WMS 的系統的串聯，使從物料、生產到倉庫管理皆能達即時化、自動化與數位化的全面提升。

現階段已完成程式架構建置及生產設備連接。系統可即時接收設備稼動訊號，並將運轉狀況顯示於電子看板，使現場幹部及主管可透過 AG 平台掌握設備稼動情形。

預計 2026 年完成人員效率的管理的串接介面，使報工自動化將生產效率即時化讓管理人員能即時掌握並介入調整改善。



全員提案改善

振鋒自 2021 年起設立全員提案制度，培養第一線員工主動改善意識，且持續調整參與機制，提升提案參與率。2025 年調整重點為簡化流程、擴充獎勵名額及新增英文版表單。

鑑於過往提案表單僅提供中文版，外籍同仁在理解表單要求上存在障礙，雖仍有提案但件數不多，2025 年新增英文版提案表單，提升外籍同仁的參與便利性與提案意願，2025 年共有 525 件提案由外籍同仁提出，占全年總數近三成，展現多元共融文化的實質進展。

在表揚與分享機制方面，所有獲選提案之員工，除於單位早會公開表揚外，亦推派具代表性的亮點案例進行經驗分享，擴散改善成效與學習價值。2025 年起，每月提案獲獎名額由原先前 3 名擴增至 20 名，進一步鼓勵員工踴躍參與，形塑持續改善與全員參與的永續經營文化。

2025 年，直接員工依據八大類「提案改善目標」，共提出 1,761 件改善提案，其中 220 件經審查獲選並完成流程優化與實際施行，整體提案改善效益達 197.3 萬元，平均每位員工每月提案件數達 1 件。

響應全球淨零趨勢及振鋒減碳策略，所有提案改善成效皆需以節省之機械工時或耗材重量換算為碳排量，2025 年有 21 件提案具有減碳效益，合計 155.42 噸 CO₂e / 年。

具減碳效益之提案改善		
	2024 年	2025 年
件數	18 件	21 件
減碳量	81.39 噸 CO ₂ e / 年	155.42 噸 CO ₂ e / 年





夥伴安全價值

4-1 客戶關係管理

議題：永續供應鏈

4-2 帶動產業升級

4-3 深化廠商管理



4-1 客戶關係管理

振鋒不僅是產品製造商，更是為全球客戶提供「工業安全解決方案」的夥伴，除了針對產品提供超前部署的合規對策，更透過在地支援、即時服務、專業賦能等方式，為客戶創造「安全價值」。

全球化服務網路

YOKE 品牌（8 系列產品）：由振鋒自主研發與製造的產品，透過全球經銷體系，提供客戶及時服務與支援，且編制技術支援人員（FAE），協助各地區經銷商了解振鋒產品的專業知識及正確使用方式以及最新規範與標準之更新。

OEM 代工（N 系列產品）：針對世界級個人安全防護用具（PPE）品牌商，振鋒透過與客戶緊密協同開發，深入了解客戶之產品發展需求，提供客戶最新研發之產品與技術，包含防墜器模組化、鋁合金輕量化等前瞻技術，以利商機開發與提升客戶服務品質。

品牌行銷與推廣

8 系列產品（工業起重）

8 系列以自有品牌「YOKE」深耕自動化工業、石油、風電與模具領域等需要高品質起重產品的行業。

- 數位轉型領航：振鋒是市場上唯一將全系列吊裝設備嵌入 RFID 數位晶片的公司。因應自 2024 年 7 月生效的歐盟生態設計管制法案及未來的數位產品護照（DPP）趨勢，振鋒產品可協助客戶解決合規管理與完整數位生命週期追蹤的痛點：從採購、安裝、使用、維護到報廢，每個階段都能數位化紀錄與追蹤，確保符合國際法規，並提升資產管理效率與安全性。
- LEEA 專業認證培訓：除了產品銷售，振鋒更致力於推廣操作技能與安全知識，期望每次吊裝作業的參與者都能安心工作、平安回家。振鋒提供由國際知名組織 LEEA（起重設備工程師協會）認證的訓練課程，截至 2025 年底振鋒已有 13 位認證講師，在全球各地協助經銷商與客戶取得專業證照。這不僅強化了客戶對品牌的黏著度，更確立了振鋒在起重安全領域的顧問地位。



We Train the World



Africa & South Africa
Shaun Bruwer



Africa & South Africa
Marelize Du Toit



Europe
Angela Chen



Europe
Richard Oldknow



USA
Milad Gerges



Korea
Chae Soo Yong, Peter



Korea
Kim Seong Hoon, Philip



Latam
Neyib Bernal



Latam
Paola Ruiz León



China
Xiaochen Jiang



Taiwan
Tiffany Huang



8 系列產品（工業起重）／實體活動

振鋒 2025 年參加了全球 47 場海內外商業展會，涵蓋北美、南美洲、英國、歐洲、東南亞、澳洲等地區。參展主題除了專注於吊裝產業外，還包括石油與天然氣、塑膠與模具等領域，旨在拓展不同應用領域的商機。在展會現場，振鋒通過大型螢幕展示數位化方案的軟體介面，讓客戶能親身體驗操作，模擬實際使用情境，以增強客戶的互動與體驗感。其中，由於高階石油廠商對合規性要求更高，振鋒的數位解決方案可協助其提升企業效率，並保證產品的可追溯性與合規性，在幾個具指標性的展會都得到良好迴響。

- IPA (International Petroleum Association)：國際石油協會會議，是石油和天然氣行業的重要會議之一
- OGA (Oil & Gas Asia)：亞洲石油天然氣展，是亞洲最大的石油和天然氣行業展會之一
- ADIPEC (Abu Dhabi International Petroleum Exhibition and Conference)：阿布扎比國際石油博覽會，是全球最大的石油和天然氣展覽之一。
- LIFTEX (Lifting Equipment Engineers Association Exhibition)：提升設備工程師協會展覽，展示了行業中的最新解決方案和產品。



2025 IPA



2025 LiftEX



2025 ADIPEC



2025 OGA

除了參加上述 47 場國內外商展，振鋒於 2025 年在台灣舉辦了 6 場「數位高峰會」，參與對象涵蓋歐洲、台灣風電產業及東南亞的客戶。高峰會展示如何透過數位化方案改善傳統紙本管理的痛點，並因應 DPP 合規需求，將數位化應用全面納入，同時進行產品與解決方案的推廣。

其中，2025 年 9 月，振鋒與 SGS Taiwan 及英國 Lifting Equipment Engineers Association (LEEASA) 於台北共同舉辦「台灣吊裝安全研討會」，邀請約 100 位台灣風電產業客戶到訪。振鋒的數位高峰會除了向客戶介紹完整的數位化產品外，也安排工廠參訪，讓經銷商更深入了解振鋒的技術優勢，並共同開拓新的商機。

2025 年振鋒參展、行業雜誌報導資訊：



Facebook



LinkedIn



2025.1 歐洲團工廠導覽照



2025.11 中南美客戶來訪合影



2025.9 台灣吊裝安全協會現場



N 系列產品（高空防墜）／實體活動

2025 年 11 月，振鋒參加全球最具指標性的德國 A + A 職業安全與健康展，藉由擴大展出規模、推動數位綠色行銷，並以沈浸式的展場設計深化知識分享，強化國際客戶對振鋒研發實力與永續承諾的信賴。

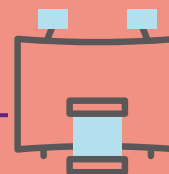
擴大展出規模，強化議合與溝通能量
展區規模達 110 平方公尺，創下振鋒歷年參展最高紀錄（逾前次參展的 2 倍大）。透過精準分區的展場設計，便於來訪客戶聚焦需求產品，也展現振鋒在高空作業安全產品「一條龍」的設計與製造能力。

沈浸式操作，體驗「永續設計」價值
首度公開展示全系列防墜器產品，提供實際操作，感受產品性能。特別設計「簡易維修模組」體驗區，有別於傳統防墜器複雜的拆卸結構，客戶可現場親自動手操作，實地體驗快速、簡易的維修步驟，強力展示振鋒「提升產品可維修性」的永續設計理念。此外，搭配配戴 PPE 裝備的「安全小熊」作為互動贈品，以親和力十足的軟性介質活化嚴肅的工安議題，有效提升國際從業人員對防墜安全的重視。



展場無紙化，溝通數位化

配合 2025 年企業官網全面升級，本次展會同步將各式產品文宣線上化，且將傳統單向推廣的產品目錄，改版升級為具有專業價值的「高空作業安全指南」，於展區多處設置 QR Code，引導參訪者直接進行數位存取與閱讀，增加觀展互動性，更實質減少紙本目錄的消耗，實體發放量從過往的 200 本精減至 70 本，實質降低展會衍生之物流碳足跡與紙張消耗。





客戶關係管理系統

振鋒透過客戶關係管理系統強化潛在客戶與既有客戶的管理，透過系統精準分析潛在客戶及其產品需求，再透過客戶教育訓練及線上 con-call、當面拜訪以增加達交率。針對未達成交易因素可更細化為品質、價格、交期等明確因素類型，以進行市場環境之分析，作為內部經營改善方向。



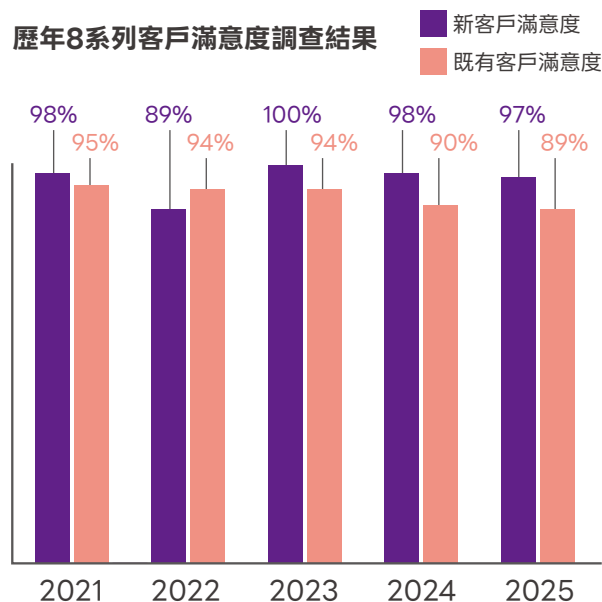
客戶滿意度

每年依年度銷售量排名或重點發展對象，透過客戶關係管理系統自動發送問卷，節省統計時間且確實掌握客戶點閱情形，有效提升問卷填答率。問卷統計後撰寫客戶滿意度分析報告，於品質月會提出報告與檢討。

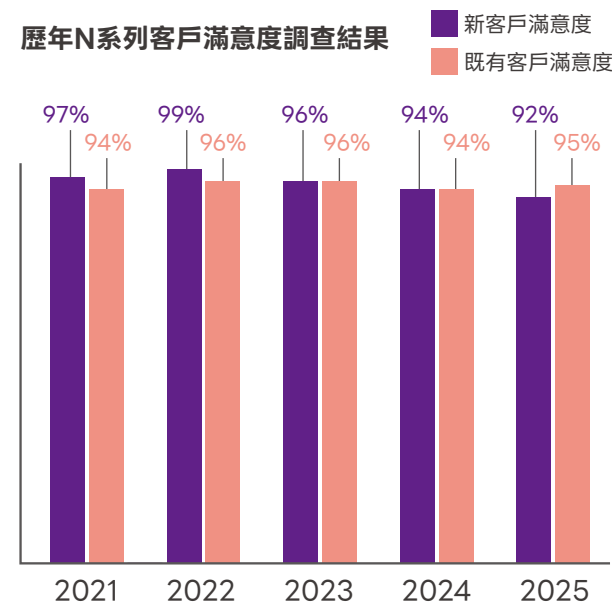
	客戶涵蓋率	問卷回收率	客戶滿意度	
8 系列產品	61.76%	71%	• 既有客戶 89%	• 新客戶 97%
N 系列產品	80%	65%	• 既有客戶 95%	• 新客戶 92%

註：客戶涵蓋率＝發出問卷予客戶其所年度營收 ÷ 該系列年度營收 × 100%

歷年8系列客戶滿意度調查結果



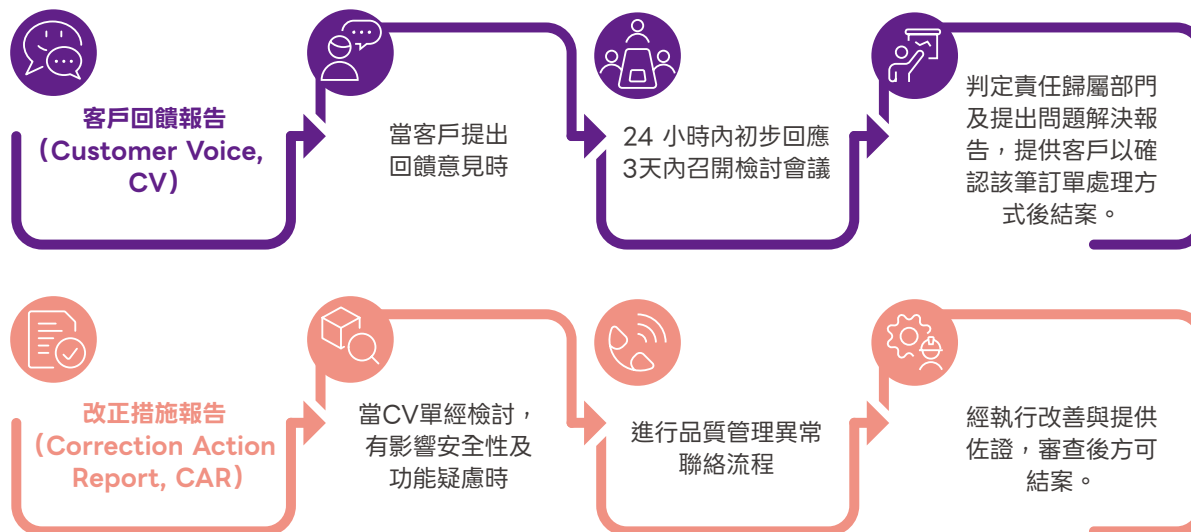
歷年N系列客戶滿意度調查結果



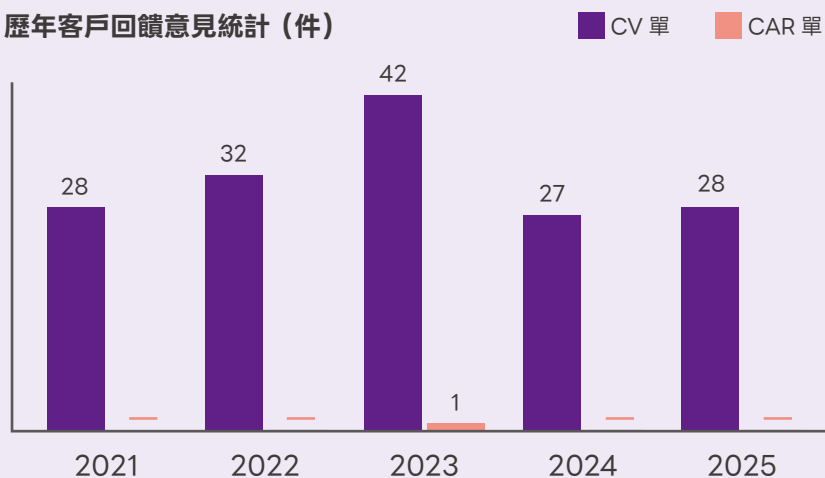


客戶意見處理

振鋒重視客戶意見，透過客戶回饋報告（CV 單）與改正措施報告（CAR 單）管理與回覆客戶提出之意見，2025 年 CV 單為 28 件，CAR 單維持 0 件，皆與 2024 年保持相同水平。主要是自動化比例的提升，將生產手法透過機台實施標準化，讓落實度大幅提升，降低許多人為手法上的落差影響，並透過 SPC 系統的導入，有效的於內部生產階段卡控住所發生的異常，即時處理完成並記錄改善過程。振鋒致力於持續追求標準化的提升，及不斷調整優化的持續改善機制，滿足客戶需求。



歷年客戶回饋意見統計 (件)



根據 2025 年度異常要項統計，共計 28 件，整體異常主要集中於二大面向：功能（12 件）、外觀（8 件），整體與 2024 年維持相近的水準，但可看出部分異常類型呈現群聚現象，這些資訊也引導各單位更聚焦地調整後續改善策略。例如：

- 功能類：團隊已能更快速識別並回報操作與性能的細節差異，有利確保產品一致性。後續將進一步提升測試流程自動化程度，使功能驗證更高效與精準。
- 外觀類：透過案件的分析，促進供應鏈加強表面品質的製程控管，同步針對客戶需求，進行客製化調整，另相關團隊將持續推動外觀判定標準的統一化，使外觀一致性再提升。

後續亦將導入更多製程監控工具，包括 SPC 系統與抽樣檢查最佳化，以減少製程波動。透過即時異常回饋與追蹤機制，強化供應商品質稽核頻率，確保來料品質穩定，進而降低異常發生率。整體目標為提升產品一致性、縮短問題回應時間，並提升客戶滿意度。



序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

4-1 客戶關係管理

4-2 帶動產業升級

4-3 深化廠商管理

議題：永續供應鏈

承諾

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議合
 教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善
 品質優先：創新研發、製程提升、品質精進、客戶滿意
 環境保護：資源善用、節能省水、減排減廢、汙染防治
 安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

政策

以「在地採購」為優先，透過流程改善與管理手法之協同改善，協助供應商強化營運體質，且用 ESG 標準篩選且輔導供應商，帶動產業升級。訂有「供應商管制程序、供應商行為準則」等政策。

目標

- 在地採購比例 92% 以上。
- 每年綠色採購金額 100 萬以上。
- 供應商社會責任承諾書簽署率 100%。

行動方案

- 在符合品質與承製需求之前提下，採購作業以在地供應商為優先。
- 針對事務用品優先採購有環保或節能標章產品。
- 應簽署供應商社會責任承諾書之供應商共 283 家，已回收 281 家。
- 供應商資訊平台強化專案：透過供應商平台，讓供應商以數位化方式提交自主檢查文件、材質證明等品質文件，確保品質文件及時、正確與完整。
- 策略夥伴協同改善專案：輔導 4 家供應商參與製程品質檢驗模組與品質 IOT 即時看板建置。

年度成果

- 2025 年在地採購占比為 97.24%。
- 2025 年綠色採購金額 108.4 萬。
- 2025 年底供應商社會責任承諾書簽署率：99.29%。

追蹤檢討機制

透過品質管理系統評量供應商稽核程序，以及管審會追蹤各項列管專案進度及重要之部門績效管理指標。

管理責任

由採購部負責採購相關事務與供應商管理等，結合產品開發部、生管部、品保部與資訊部，推動供應商相關協同流程之建立與資訊平台。

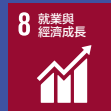
利害關係人議合

相關利害關係人可透過內部會議、員工意見箱、電子郵件信箱，或公司官網「聯絡我們」頁面提出意見回饋與申訴。除內部會議外，其餘申訴與意見反映管道皆採匿名方式受理與處理，以保障申訴人權益。

GRI 對應

204 採購實務 2016

SDGs 對應





4-2 帶動產業升級

振鋒 40 年來堅持「在地採購、共存共榮」的原則，將供應商視為企業永續的關鍵夥伴，我們深知產品優勢源於與供應鏈夥伴的緊密協作，不僅要求自身落實企業社會責任，更建立完善的輔導機制，協助供應商在品質、效率與製程上同步升級。

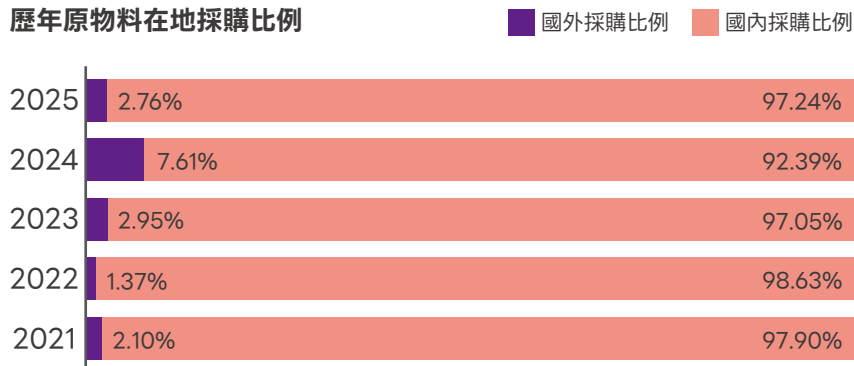
API 稽核帶動管理升級：承襲 2024 年因應美國石油協會（API）稽核的改版，振鋒已將供應商管理常態化延伸至二階供應商（關鍵供應商^註的下一階供應商）之管理，持續檢視關鍵供應商的管理機制，當發現供應商的管理制度不足時，也協助其制定並完善相關制度，提升整體供應鏈的管理效能。

註：關鍵供應商定義：對公司營運或產品品質具有重大影響的供應商，包括提供關鍵元件、關鍵製程或特定安全技術（防爆）的供應商。

落實在地採購

振鋒致力於推動在地鍛造及熱處理產業聚落發展，結合長期配合的供應商，相互成長以追求企業永續經營。經營至今皆以在地採購為採購政策，2025 年占比 97.24%。

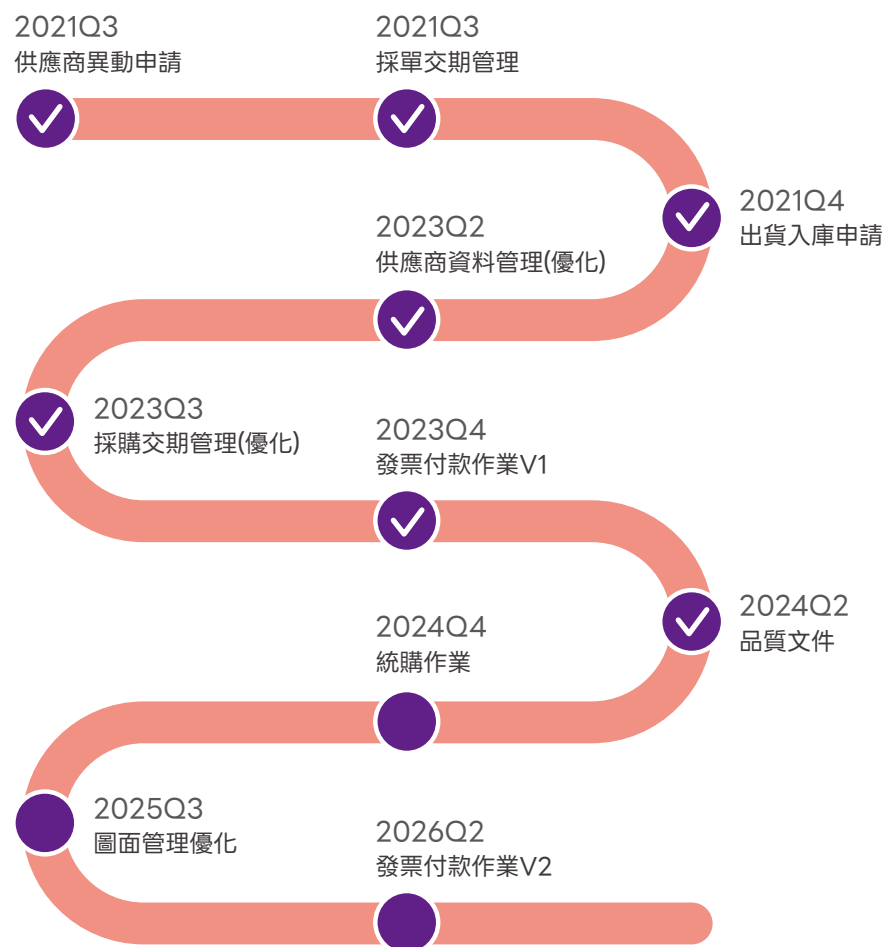
歷年原物料在地採購比例



註：在地採購之定義以向台灣廠商採購為基準。

供應商管理數位化

為提升供應商作業流程時效，振鋒持續推動供應商資訊平台，透過逐年導入新功能，強化雙向資訊傳輸的即時性。2025 年導入「圖面管理優化」功能，提升與供應商之間技術圖檔傳遞的安全與版本管理精確度，減少溝通落差。





供應商輔導

◇ 輔導供應商提升品質

2025 年針對沖壓製程廠商，啟動長期輔導計畫，主要協助其導入使用 SPC，提升品質管制系統，從模具的管理、生產管制、到成品入庫的一連串機制重建，已於 2025 年 10 月完成。經輔導，此供應商的整體入料良率從 97.41% 提升至 99.71%。

◇ 供應商數位賦能

振鋒自 2021 年起建置供應商平台，供應商上線率已達 90% 以上，涵蓋採購訂單傳送、出貨入庫單等基礎作業，在供應商熟悉平台操作後，持續建置品質、交期協同作業功能，協助供應商提升品質與縮短交期，為進一步深化夥伴關係，正逐步將單向交易平台，升級為雙向數據協同平台。

2025 年啟動供應商平台庫存管理，針對常購品項，開放供應商從平台即時查詢近一年、半年及一季的歷史訂單走勢。透過資訊的高透明度，消除「長鞭效應」（Bullwhip Effect），讓供應商從被動接單轉為動態決策。

優化庫存管理與資源效率：供應商可依據平台提供的精準預測，策略性評估備料規劃，確保「精準備料、減少呆滯」。此舉能有效降低供應商的物料積壓成本，進而提升其資金周轉率與經營韌性。

縮短交期，強化韌性供應鏈：透過需求端的預見性，我們與供應商協同縮短生產前置時間（Lead Time），建立敏捷的反應機制。在確保穩定供應的同時，減少因急單導致的資源浪費與不必要運輸排碳，落實低碳供應鏈的承諾。

供應商行為準則

振鋒期望與供應商和攜手打造永續安全價值的服務過程中，尊重社會和道德標準、瞭解與遵循法律、積極應對環境保護與社會相關議題，2023 年起參考 RBA 框架，制定供應商行為準則，涵蓋「勞工與人權、健康與安全、環境、道德規範、管理制度」五大面向，自 2019 年起要求供應商簽回供應商社會責任承諾書，至 2025 年底，列入管理之 279 家供應商已簽回 277 家（占 99.28%）。



2021

· 建置供應商平台

2022

· 取得工業局「以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助」計畫

2023

· 以大帶小：帶領 4 家供應商建置「製程品質檢驗模組」與「IOT 即時看板」，優化品質與交期管理，打造高效敏捷智慧機加工供應鏈。
· 統一採購：由振鋒整合材料總需求量，統一議價與下單，再分配額度供合作夥伴提貨，降低供應商原料成本壓力，且確保高品質材料的穩定來源。

2024

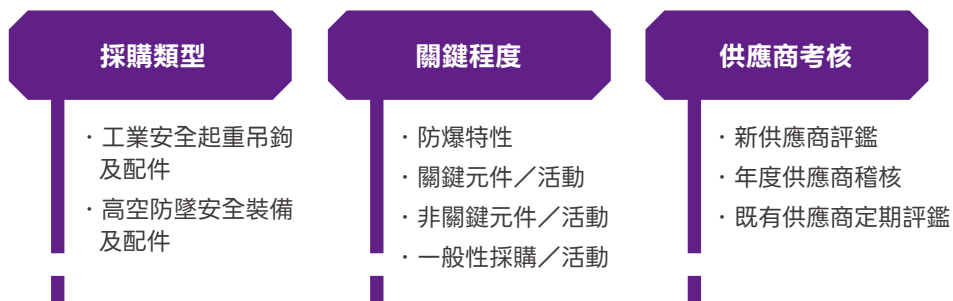
· 提升資訊透明度，啟動平台需求預測共享，優化庫存管理與資源效率



4-3 深化廠商管理

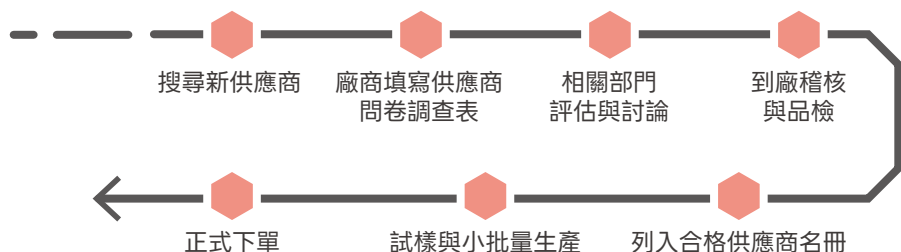
供應商管理機制

依採購類型（2 大類）與關鍵程度（3 大類，委外加工之採購交易稱為「活動」），將供應商做分級管理，進行不同頻率之供應商評鑑，分成定期評鑑與年度稽核等 2 項模式。另外，亦輔導供應商的成長與升級，帶領安全起重吊鉤與高空防墜安全裝備的產業鏈能共同成長。



新供應商評鑑

新供應商通過供應商評鑑合格後才可正式下單，稽核評鑑項目包含企業責任相關管理系統、推動節能計畫、簽回供應商社會承諾書、設置內外部申訴信箱、推動公益活動等，以及是否違反經濟、環境、人資與產品相關法規而遭受主管機關處罰，列為評分項目，2025 年 19 家供應商通過新供應商評估。



既有供應商定期稽核評鑑

訂有供應商管制程序，依據供應商風險分級，制定「再評估」頻率。2025 年 12 月針對 20 家供應商進行稽核評鑑，評鑑結果 100% 符合要求。截至 2025 年底通過評鑑或評鑑有效期內的供應商共計 279 家，全年實際進行交易者則有 251 家供應商。

供應商評鑑結果 70 分以上列入合格供應商名冊，評鑑結果為 69 分以下的供應商，須在 45 天內完成改善或提出改善計畫，以重新進行評鑑程序。其中，既有供應商未滿 60 分（E）者，則須提出改善報告而 2 個月內完成改善，4 個月後進行改善效果再確認之評鑑，若未達改善目標，則依採購策略進行處理，降低其採購量或自供應商合格名冊除名。2025 年執行供應商評鑑 20 家，皆合格通過，評鑑平均分數 84.45 分 比 2024 年增加 0.35 分。

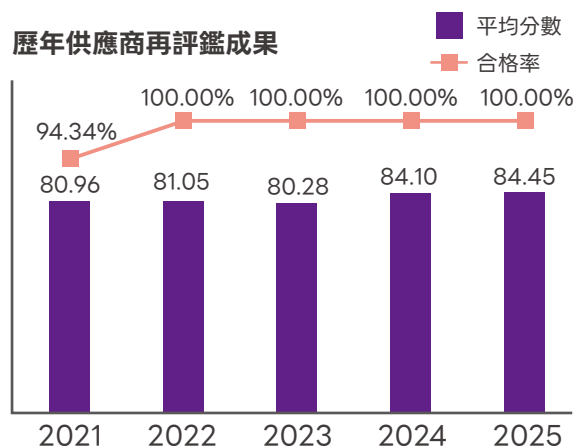
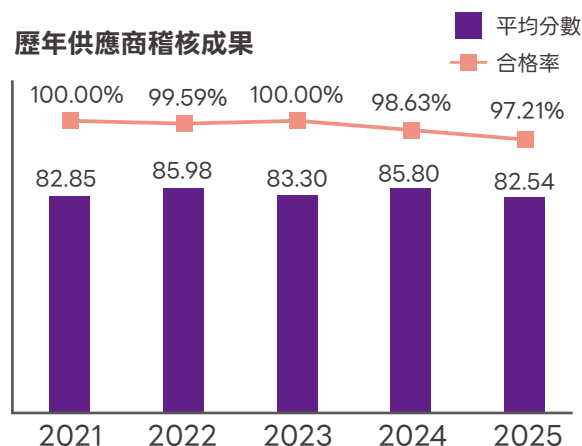
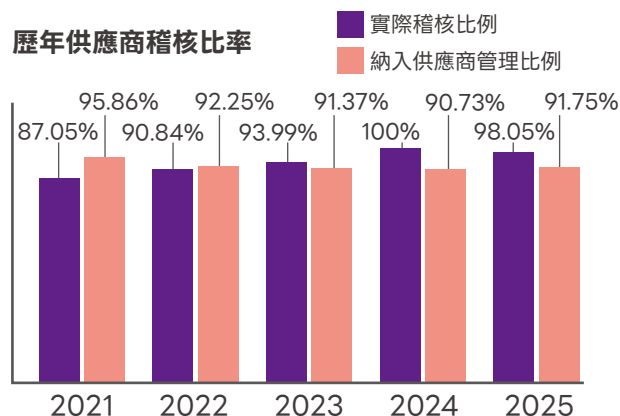
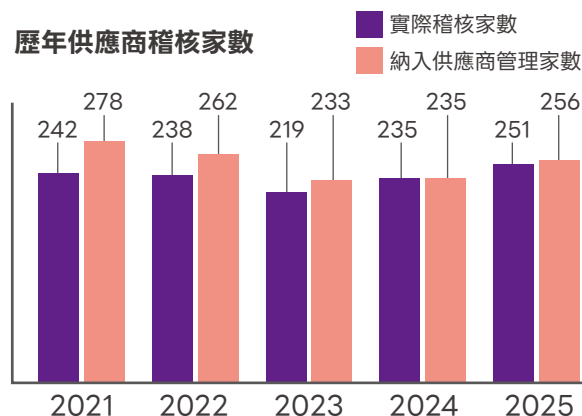
2025 年依外部稽核規範的要求升級，振鋒重新調整供應商評鑑機制，針對關鍵及非關鍵供應商，每當進行「再評估」時，一併進行供應商風險評估，依風險高低，訂定下一次再評估的時間，更客觀且有效防範供應鏈風險。

重要性	風險分級	再評估頻率
防爆	高風險	每年
	中低風險	每 2 年
關鍵	高風險	每年
	中風險	每 3 年
	低風險	每 5 年
非關鍵	高風險	每年
	中風險	每 3 年
	低風險	每 5 年



供應商年度書面績效評核

供應商年度稽核僅針對關鍵與非關鍵等級的供應商，每年執行 1 次，就品質、價格、交期及服務（QPDS）實績進行書面審核與討論，65 分以上列入合格供應商名冊。2025 年調整績效評核表，針對關注重點調整權重，讓評分能更準確及客觀。2025 年原物料廠商共 279 家，納入供應商管理者 256 家，實際審核 251 家，評核平均分數 82.54 分 審核結果 98.05% 合格。



策略夥伴協同改善

2020 年起啟動主要供應商品質管理輔導專案，由品保理級主管擔當專案負責人，指定專業工程師作為聯繫窗口，透過每周定期品質會議，與供應商進行品質管理與執行層面深度的提升。

推動供應商鹽霧測試標準化，針對須進行鹽霧測試之成品供應商，2019 年起推動測試手法輔導，對於通過稽核的供應商，進貨時採信其測試資料，減少雙方重複檢測的時間，亦可提高供應商品質，在出廠前發現異常、修正問題，累計至 2025 年已有 5 家供應商通過鹽霧測試輔導，由供應商自行檢測的 1,232 筆鹽霧測試，皆無發生品質異常須退貨之事件。

綠色採購

自 2019 年起啟動對事務性用品優先導入綠色採購的評估，視各部門使用需求與替換頻率，由採購部詢比議價後，陸續將採購品項改以標示有環境部環保標章之商品，採購新機台，會依設備規格書需求指定需 IE3 以上的機台。2025 年符合綠色採購的類型共計 10 類，總金額 108.35 萬，未來每年皆會以提升綠色採購件數及金額的目標執行。



股東安全價值

5-1 健全公司治理

5-2 強化經營績效

5-3 建置風險管理

議題：資訊安全

5-4 資訊安全管理

5-5 誠信經營



5-1 健全公司治理

董事會運作機制

振鋒董事會目前共有董事 3 名、監察人 1 名，於 2025 年依據公司法及公司章程等規定由股東會重新選舉，任期為 3 年一任。董事及監察人成員，50 歲以下 1 位，50 歲以上 3 位。

董事會運作依相關法令、公司章程及董事會議事規範之規定行使職權，藉由董事及監察人在安全鉤具領域多年來豐富的產業經驗，善盡監督管理責任，以健全公司營運制度。未來將視組織發展且因應相關永續治理趨勢，評估訓練課程之需求。

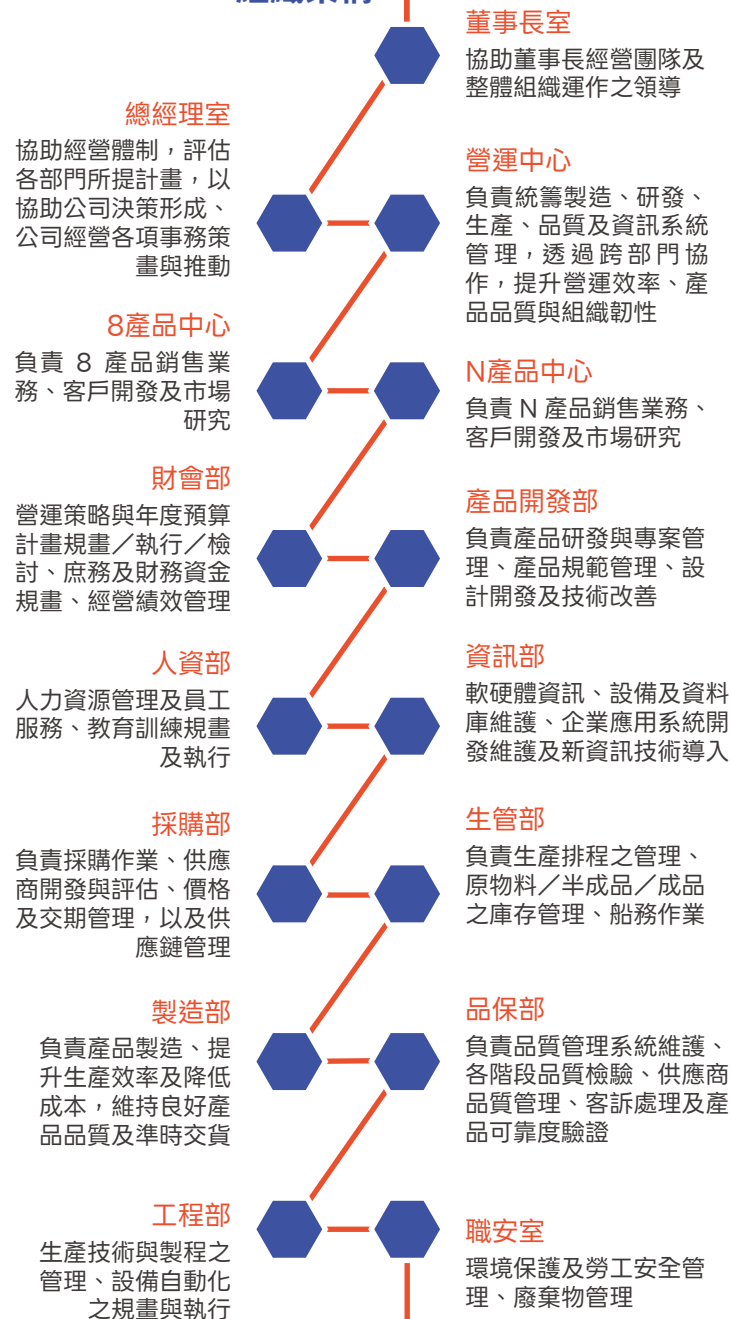
為使永續發展與企業營運深度結合，各項永續專案推動成果與管理計畫，已併入公司定期的「策略會議」中進行呈報與決策。2025 年因應內部組織與高階管理階層調整，現階段由董事長兼任總經理一職，親自統籌公司整體營運與衝擊管理等永續相關計畫之推動，加速自動化轉型、提升決策效率。營運成果定期列入董事會議程，最近一次報告為 2025 年 12 月。

2025 年同步推動組織變革，新設「營運中心」統籌製造、研發、生產管理、品質管理及資訊系統等核心功能；透過專業的制度化管理與跨部門協作，全面推動日常營運與永續計畫之落地執行。

職稱	代表人	性別	主要學經歷	應出席次數	實際出席次數
董事長	洪榮德	男	國立政治大學 EMBA 振鋒企業股份有限公司董事長	9	9
董事	顏淑珍	女	台中技術學院 振鋒企業股份有限公司副董事長	9	9
董事	洪暉傑	男	國立中興大學 振鋒企業股份有限公司副總經理	9	9
監察人	顏國程	男	開南商工 產業顧問 7 年	0	0

註：董事會依法選任，目前組成以創辦人家族成員為主，其決策皆以企業永續發展為最優先考量，為股東創造最高企業價值且重視與各方利害關係人之議和。

組織架構





5-2 強化經營績效

資訊透明

振鋒為非公開發行公司，自行編製企業永續報告書之目的，在於藉由營運資訊透明化，以健全公司發展，觀摩標竿企業最佳營運模式，讓振鋒營運亦能更上層樓。

振鋒透過 SAP ERP 的整合，每月已可於 1 個營業日完成所有結帳程序，每月 20 日前由高階主管召開經營管理會議，檢討當月營運績效指達成狀況，針對落後情形立即檢討改善對策。

經管流程

每年年底由中長期目標擬訂次年度目標，各部門提出預算與年度目標，經由管理階層與各部門共同討論後，確認各部門年度計畫。最後由管理階層與各部門展開年度營運績效指標（KPI）確認會議，由營業指標展開，推及到研發進度、生產良率與效率，以及相關支援部門的專案目標。

振鋒透過 3 層級的績效管理模式，確保公司年度策略目標及營運目標的達成			
	目標層級	管理指標	管理方式
	策略層級	關鍵管理績效指標 (Key Management Index, KMI)	依據 8 大策略議題，確立年度 KMI，作為公司整體發展方向，向下展開 KPI。
	營運層級	關鍵營運績效指標 (Key Performance Index, KPI)	各部門 KPI 由總經理根據營運方針聚焦與定案，主管每月於經管會報告，追蹤與檢討達成情形，未達目標須啟動 PDCA 改善機制。
	執行層級	關鍵作業層級績效指標 (Key Activity Index, KAI)	各部門 KPI 向下展開為部門 KAI，再向下展開為個人 KAI，落實推動與執行。部門 KAI 同時為各部門主管個人績效考核項目。

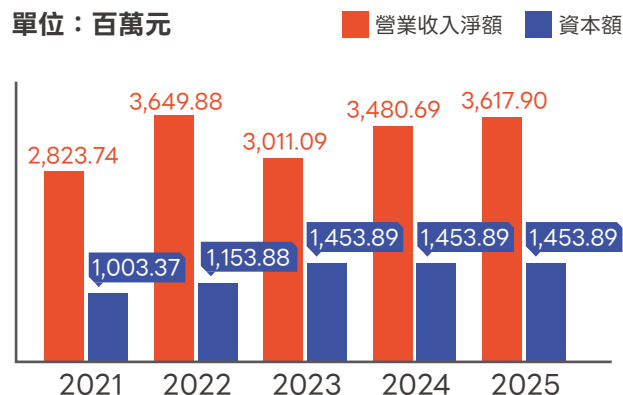
財務績效

振鋒 2025 年營收為 36.18 億元，較 2024 年成長 3.94%，主要為工業起重設備及個人防墜裝備均成長。

因應未來成長布局，振鋒已啟動擴廠計畫，2025 年資本支出達 7.55 億元，預計未來三年再投資 57 億元，包含興建台中精科廠及擴增三廠、五廠產能，並持續投入智能化生產，提升生產品質及效率，創造新就業機會，同步配合政府 2050 淨零碳排放政策目標，新廠建置規劃綠建築設計與設置太陽能發電。

此外，2024 年振鋒透過永續連結聯合授信案取得獲得 52.8 億元專案貸款，由臺灣銀行統籌，將聯貸條件納入「溫室氣體排放」及「能源耗用量」等永續連結指標，依振鋒相關表現，給予相應的利率減碼，2025 年持續達成溫室氣體減量目標，獲得銀行利率減碼優惠。

單位：百萬元

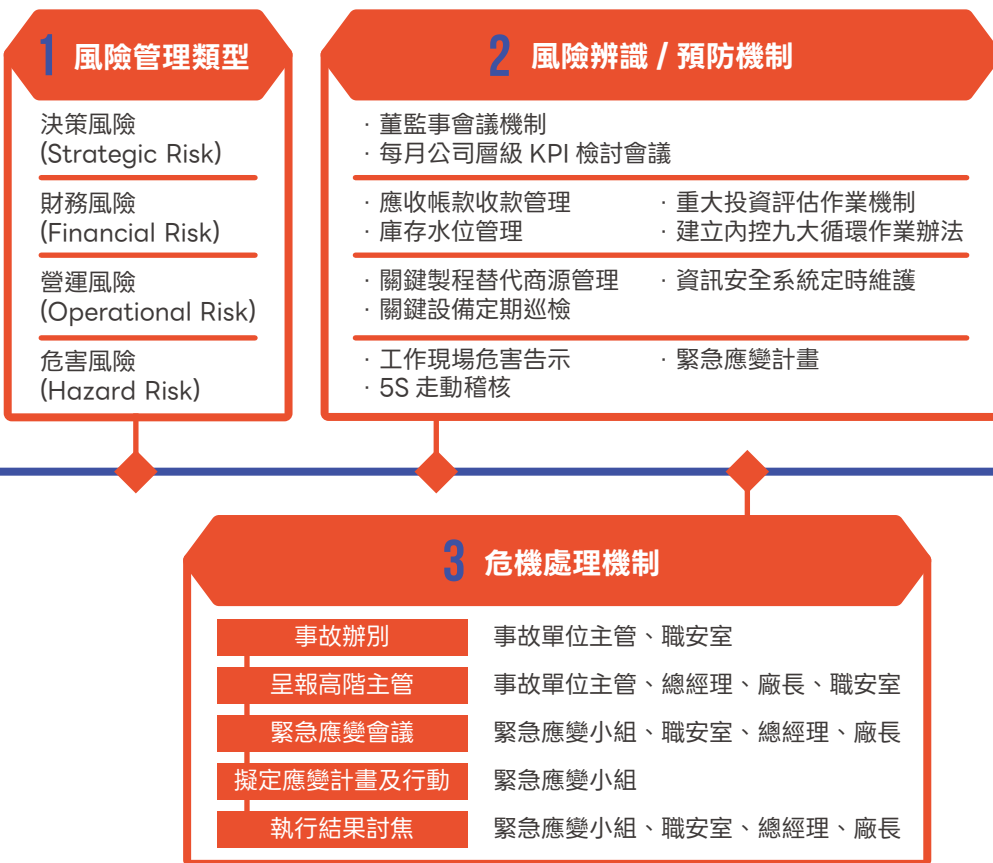




5-3 建置風險管理

風險管理機制

振鋒建構風險管理機制，把風險分為決策風險、財務風險、營運風險、危害風險等 4 類，針對各類風險進行風險辨識與預防機制，且制定危機處理機制，全面落實風險管理作業，以維持長期穩定營運，其中決策風險之辨識與因應，透過董監事會議機制每季定期審視，確保重大風險議題獲得董事會層級的監督與決策支持。



風險追蹤項目

除了上述針對營運發生之重大風險進行管理外，振鋒亦在日常作業中落實發生可能性較低，但仍可能造成一定之風險項目，進行定期追蹤與檢視，以降低營運風險。

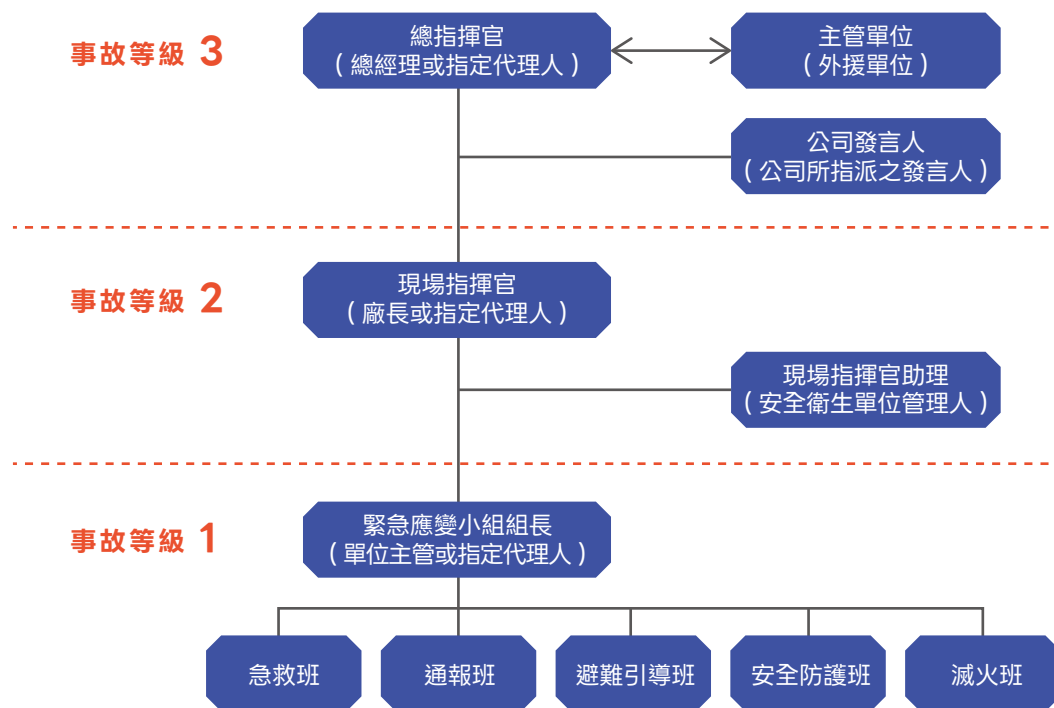




緊急應變能力

為使振鋒於緊急狀況發生時，能以正確且有效的應變處理程序，將緊急事故所引發之人員傷害、財產損失及對環境或營運造成的衝擊減低至最低程度，建立緊急應變管理計畫，涵蓋事件包含職業災害、天然災害（颱風、地震）、停電、火災及公告傳染病等，成立「緊急應變組織」，且建立 24 小時緊急應變輪值機制，透過手機群組訊息傳遞，依事故等級通報相關人員。為提升緊急應變能力，定期舉辦防災演練計畫及相關課程。

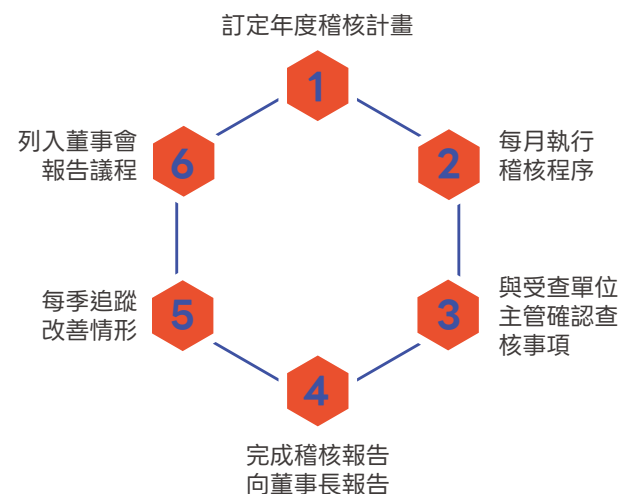
2025 年進行晚班同仁疏散演練，針對夜間應變人力較少的高風險時段進行實兵操演，確保各班別同仁皆具備同等的危機應變與安全撤離能力。



稽核機制

振鋒為非公開發行股票企業，依相關法令尚無設立稽核部門之義務，惟為強化公司治理，主動參考公開發行公司規範，在董事會下設置稽核人員，且制定內部控制制度，作為公司內部營運管理之遵循準則。

每年底訂定次年度稽核計畫，每月依計畫進行各項稽核作業，稽核報告完成後先與受稽核部門主管進行確認，確認無誤後每月向董事長報告，同時針對各項確認後之缺失與建議，追蹤各部門改善情形，另也將稽核報告列入董事會報告議程，2025 年稽核作業未發現重大缺失。





序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

5-1 健全公司治理

5-2 強化經營績效

5-3 建置風險管理

5-4 資訊安全管理

5-5 誠信經營

議題：資訊安全

承諾

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議合
教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善
品質優先：創新研發、製程提升、品質精進、客戶滿意
環境保護：資源善用、節能省水、減排減廢、汙染防治
安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

政策

訂有完整資訊安全管理制度，包含資訊安全管理規範、資訊備份管理說明書及營運持續運作管理程序，並定期檢討修訂，以確保資訊安全政策有效落實與持續改善。

目標

- 完成資訊安全管理制度文件修訂與制度化。
- 建立正式資訊備份與復原測試制度。
- 建立營運持續運作與災害復原程序。
- 導入端點偵測與回應（EDR）機制。

行動方案

- 修訂資訊安全管理規範，明確資安管理責任與作業流程。
- 建立資訊備份管理說明書，規範備份範圍、週期、保存代數與回復測試。
- 建立營運持續運作管理程序書，納入核心業務識別、RTO（復原時間目標）/ RPO（復原點目標）、應變與演練機制。
- 導入 EDR 端點防護系統，強化威脅偵測與即時回應能力。

年度成果

- 完成三項核心資安制度文件修訂與制度化。
- 建立重要系統「每日差異備份」、「每週完整備份及異地備援」機制。
- 建立備份回復測試與紀錄制度。
- 建立營運持續與災害復原管理程序與演練制度。
- 完成 EDR 導入，端點防護由傳統防毒升級為行為式偵測與回應。

利害關係人議合

相關利害關係人可透過內部會議、員工意見箱、電子郵件信箱，或公司官網「聯絡我們」頁面提出意見回饋與申訴。除內部會議外，其餘申訴與意見反映管道皆採匿名方式受理與處理，以保障申訴人權益。

管理責任

權責單位為資訊部，持續優化資訊服務流程同時強化資安防護能力。

追蹤檢討機制

管審會追蹤各項列管專案進度及重要之部門績效管理指標。

GRI 對應

自訂主題

SDGs 對應





5-4 資訊安全管理

隨著企業數位化程度提升，振鋒持續強化資訊安全治理與防護能力，透過制度化管理機制、技術防護措施導入與營運持續運作規劃，建立多層次資訊安全防護架構。2025 年度重點在於制度文件體系完善化與端點威脅防護能力提升，使資訊安全管理由作業控管進一步提升至制度治理層級。

資安管理機制

資訊安全管理項目	施行措施
實體管理	- 針對機房伺服器、網路設備做自動化監控管理。 - 伺服器全面虛擬化管理。 - 重要系統服務雲端化，架設 VPN 環境管控使用。 2025 年度持續優化機房與伺服器實體管理，並配合雲端化與虛擬化架構，強化系統集中監控與遠端安全存取控管，降低實體設備故障與人為操作風險。
系統管理	- 各網段區分管控，內外部網站區隔管理。 - 管制上網及通訊軟體使用。 - 密碼定期變更管理，且結合多重登入驗證。 - 每年進行弱點掃描，且針對弱點做修正措施。 - 每年進行災害還原演練。 - 郵件防護機制：針對重要人員郵箱啟用進階威脅防護（ATP）功能。 - 導入端點偵測與回應（EDR）機制，提升端點行為異常與惡意活動之即時偵測與回應能力。 - 結合多重登入驗證與帳號行為監控，降低帳號遭盜用風險。 - 持續執行年度弱點掃描與修補作業，確保系統弱點可被即時修正。
硬體防護	- 雙層防火牆管理。 - 私人電腦、儲存裝備使用管制。 - 雙外線備援：確保網路服務不中斷。 - 健全資料備份：內部定時備份，且同步備份至雲端空間做異地備份。 - 異地備援系統：針對重要服務建置備援系統。 2025 年針對硬體防護層級進一步強化營運持續能力，除既有防火牆與備援架構外，新增備份與異地備援制度化管理，確保關鍵系統於突發事件發生時仍能維持基本服務運作。
其他	因應近年商業郵件詐騙（BEC）事件增加，2025 年度加強陌生郵件提醒與郵件安全控管機制，結合技術防護與員工意識宣導，降低財務與資訊外洩風險。

資安教育訓練

落實新進人員的資安合規需求，新進員工報到當日即簽署誠信廉潔承諾書與保密協議書，並於到職日起三個月內完成資安教育訓練，確保了解公司資安政策、管理制度與基本防護措施。

因 2025 年度組織調整與人力重整，資安教育訓練已納入年度資安精進計畫，規劃於年度內適當時程實施全員資安教育訓練與宣導，內容將涵蓋資訊安全政策、帳號安全、郵件風險與資安事件通報機制，以提升員工資安意識並降低人為風險。

資安防護測試及演練

災害還原演練

2025 年持續依據營運持續運作管理程序，針對重要系統定期執行備份還原測試與異地備援切換演練，確保於突發事件發生時，可於 24 小時內完成系統回復，降低營運中斷風險。

社交工程防護與演練規劃說明

鑑於近年社交工程與釣魚郵件攻擊日益頻繁，公司已將社交工程防護納入資訊安全管理制度，並透過郵件安全機制、帳號控管與技術防護措施降低風險。

2025 年度社交工程演練已納入資安防護規劃，預計配合年度資安教育訓練一併規劃實施，並作為後續教育宣導與資安意識提升之依據。

端點設備防護

2025 年導入端點偵測與回應（EDR）機制，針對端點設備進行行為監控與威脅分析，並結合弱點掃描、第三方軟體更新機制與帳號行為盤點，全面提升端點防護能力。

網路通訊防護

2025 年強化網路通訊與郵件安全防護，透過外部攻擊防禦規劃、帳號權限與密碼定期檢視，以及導入雲端郵件垃圾信與惡意郵件過濾機制，降低外部攻擊與社交工程風險。



5-5 誠信經營

5A 核心價值

5A 核心價值是振鋒行為準則的依歸，「誠實負責」更是首要核心價值，每位新進人員到任時皆須簽署「誠信廉潔承諾書」，承諾遵守誠信和道德行為規範，絕不從事任何違法、不道德、不公平競爭、賄賂、舞弊等不適當行為，且需接受包含 5A 核心價值在內的新人訓練課程，2025 年新人簽署承諾書及通過訓練課程之比例皆為 100%。

透過績效管理制度，定期檢核每位員工對 5A 核心價值的遵循與具體實踐，在每一天的工作行動與決策中，都能落實「誠實負責、腳踏實地、人客至上、努力學習、勇敢創新」的公司文化。



法規遵循

振鋒營運皆遵循國內相關法令規範，且隨時關注政策方向，依據最新頒布之法令，檢討內部管理政策與程序，新增或修訂內部標準作業程序，因此對於國內外重要政策及法律變動均能有效因應及掌握。

振鋒經評估營運規模及歷年裁罰情形，以單一事件罰鍰金額新台幣 100 萬元作為重大違規事件之判定門檻。2025 年無達此門檻之違規事件，各項裁罰仍完整揭露如下表。

		2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
環境保護	罰款次數	0	0	0	0	3
	非罰款的裁罰	0	0	0	0	0
	罰款金額	0	0	0	0	60,300
勞工權益與健康安全	罰款次數	0	0	0	0	3
	非罰款的裁罰	0	0	0	0	0
	罰款金額	0	0	0	0	180,000
誠信行為與商業道德	罰款次數	0	0	0	0	0
	非罰款的裁罰	0	0	0	0	0
	罰款金額	0	0	0	0	0

裁罰原因與改善措施：

勞工權益與健康安全：包含職災事故、延長工時超過規定，已透過設備升級、流程優化及教育訓練，完成相關改善，落實工時控管及作業安全。

環境保護：主要由於承攬台中精密園區廠房新建工程之廠商未於施工前檢具逕流廢水汙染削減計畫報請核准。振鋒除已修訂內控機制並加強承攬商管理，確保合規施工外，亦已依合約對該營造商進行罰款究責。

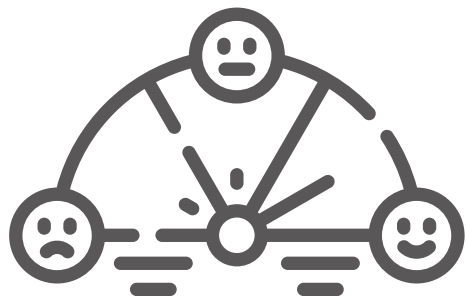


申訴機制

振鋒建立完善之申訴與溝通機制，以保障員工及外部利害關係人之權益。2025 年共收到 8 件申訴事件，其中 1 件經調查後與事實不符故不成立，其餘皆經妥善調查與處理結案。

年度	反歧視／ 反騷擾申訴件數	反歧視／ 反騷擾成案件數	結案率
2025	8	7	100%

- 成案的 7 件申訴中，包含 2 件性騷擾案件、5 件不法侵害案件，皆已處理完成，處置如下
- 調查與懲處：召集委員會會議及報告，針對不當行為者，依「員工獎懲辦法」與「工作規則」違反事項裁決、懲處，並進行工作場域調動。
- 建立零容忍文化：強化不法侵害預防之宣導，透過明確傳達零容忍原則、說明不法侵害之態樣及通報管道，避免類似事件再發生。



STEP 1 申訴管道

人資單位

- 員工意見箱
- 電子郵件信箱：hr@mail.yoke.net
- 申訴專線
(04) 2350-8088#1221
- 官網「聯絡我們」



STEP 2 受理、釐清

人資單位

- 檢舉案件調查
- 蒐證、釐清事證、核實



STEP 3 報告與裁決

委員會、人資單位

違反從業道德檢舉

- 召集會議及報告
- 依「道德行為準則」及「工作規則」違反事項裁決、懲處

職場不法侵害申訴

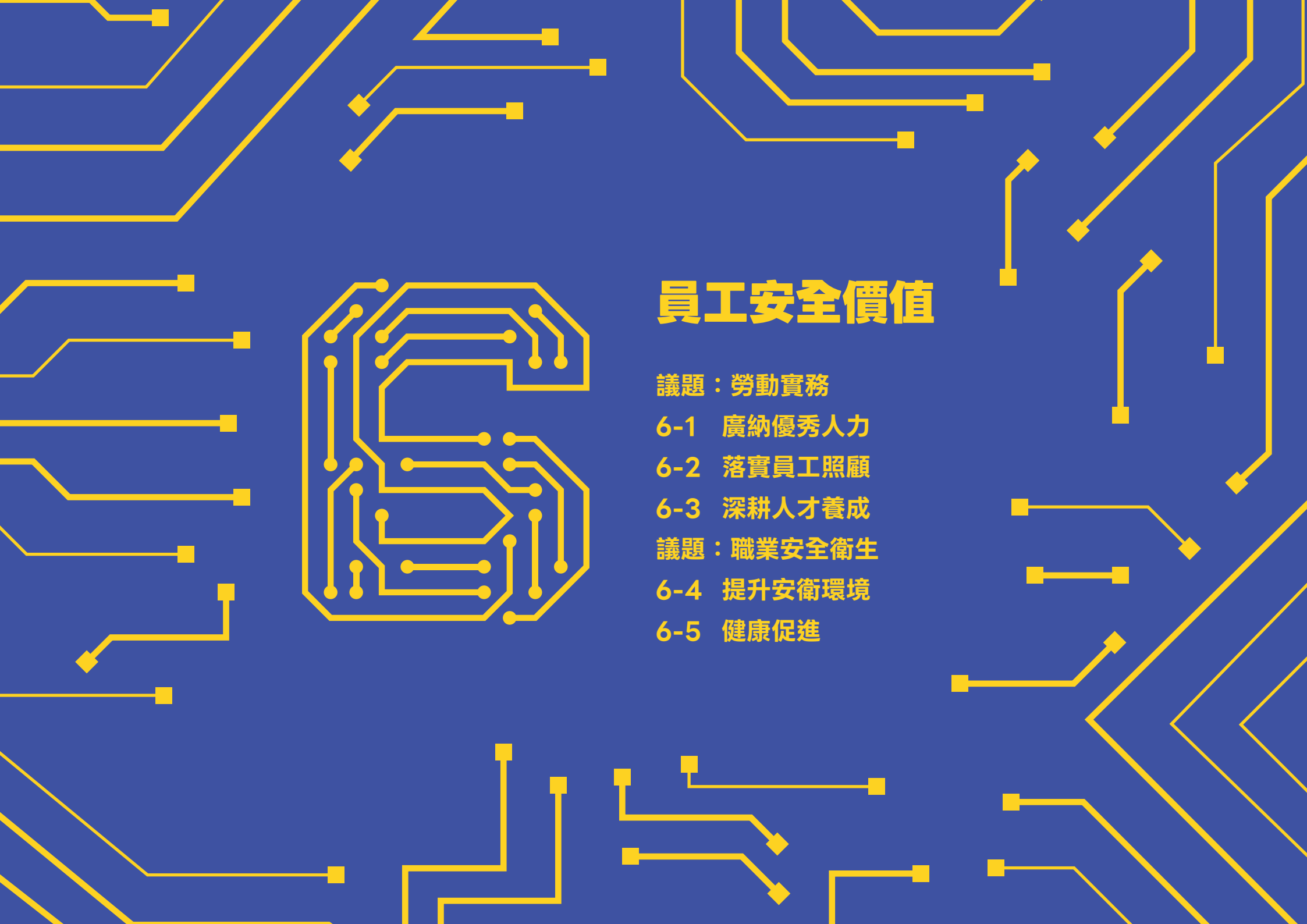
- 召集「不法侵害委員會」會議及報告
- 依「工作規則」與「員工獎懲辦法」違反事項裁決、懲處



STEP 4 改善預防措施

案件單位、人資單位

- 檢討發生原因，修正內外部管理政策，改善內部流程
- 加強教育訓練，避免事件再發生



員工安全價值

議題：勞動實務

6-1 廣納優秀人力

6-2 落實員工照顧

6-3 深耕人才養成

議題：職業安全衛生

6-4 提升安衛環境

6-5 健康促進



議題：勞動實務

承諾

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議合
 教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善
 品質優先：創新研發、製程提升、品質精進、客戶滿意
 環境保護：資源善用、節能省水、減排減廢、汙染防治
 安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

政策

遵循國內勞工權益相關法規，以平等與尊重的態度對待員工，制定公平合理的制度，作為聘任員工及留任員工的管理依據。

目標

- 新進員工留任率 75%。
- 員工滿意度調查整體滿意度 3.7 以上。
- 離職率 15%。

行動方案

- 正式導入「移工零付費」機制，承諾所有受聘移工無須支付任何招募相關費用，接軌國際人權標準。
- 持續檢視並優化薪酬福利制度，結合系統化訓練、職涯發展機制、工作環境改善及新人座談會等多元措施，強化員工專業成長、溝通參與與組織認同感，強化員工凝聚力與向心力。

年度成果

- 2025 年 9 月正式啟動「移工零付費」政策。
- 員工滿意度調查整體滿意度 3.6。
- 2025 年員工離職率 11.47%。

利害關係人議合

相關利害關係人可透過內部會議、員工意見箱、電子郵件信箱，或公司官網「聯絡我們」頁面提出意見回饋與申訴。除內部會議外，其餘申訴與意見反映管道皆採匿名方式受理與處理，以保障申訴人權益。

管理責任

招募管理、員工留任、勞雇關係促進、員工福利與薪酬管理相關事項之權責單位為人力資源部。

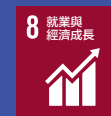
追蹤檢討機制

透過管審會追蹤各項列管專案進度及重要之部門績效管理指標。

GRI 對應

201 經濟績效 2016 /
 202 市場形象 2016 /
 401 勞雇關係 2016 /
 402 勞／資關係 2016

SDGs 對應





6-1 廣納優秀人力

人力概況

振鋒聘用政策以正職員工為主，截至 2025 年底無部分工時（兼職）或約聘人員，亦沒有無時數保證之人員，且絕不僱用未滿 16 歲之童工，經嚴謹面談程序進行查驗。

截至 2025 年底，振鋒集團總人數為 567 人，較前一年成長 2.35%。其中台灣 532 人，海外子公司 35 人，高階主管聘用台灣籍在地居民比為 100.00%，子公司皆聘僱當地人員，聘用在地人員比例為 100.00%。

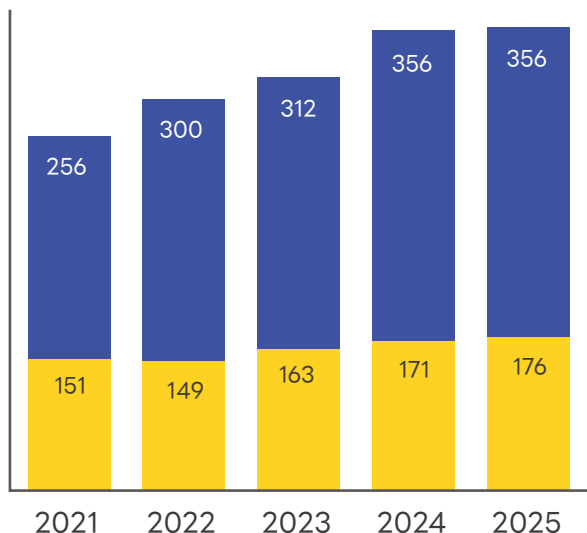
	人數	男	女
台灣	532	356	176
上海	21	2	19
美國	9	7	2
印尼	2	0	2
韓國	3	2	1
合計	567	367	200



完整人力概況統計

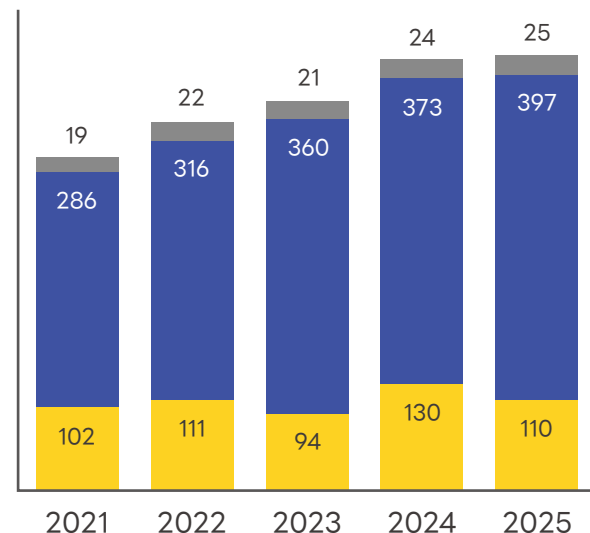
歷年公司聘用人數（性別）

■ 男性
■ 女性



歷年公司聘用人數（年齡別）

■ 51 歲以上
■ 31~50 歲
■ 30 歲以下



台灣總部員工多元化

性別	- 女性 176 人，占全體人員 33.08%。 - 直接人員 56 人中，男性占 83.28%，因工廠環境特性，需較多體力勞動，振鋒近年持續透過自動化、人因工程，改善工作環境，促進職能轉型。 - 專業人員及各階層主管共 191 人中，女性占比 62.30%。
國籍	- 直接人員中，有 122 位菲律賓籍移工，振鋒善用勞動部的「移工留才久用」計畫，協助資深移工員工轉任中階技術人力，提升優秀且技術成熟的人才儲備。 - 間接人員中，有 7 位不同國籍的技術銷售（TSM）、技術支援（FAE），包含加拿大、墨西哥、厄瓜多、南非、印度及馬來西亞等國。
年齡	員工年齡分佈以 31-50 歲最高，占 74.62%。
學歷	員工具有大學以上學歷者占全體員工之 65.98%



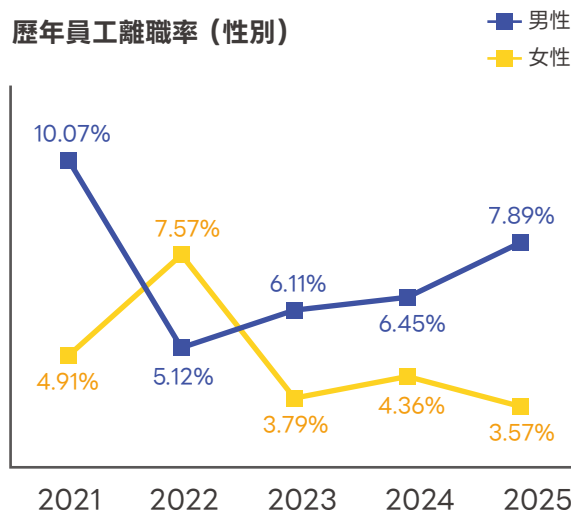
人員流動

2025 年新進 112 人（新進率 21.05%），較 2024 年減少 8.55%，前一年度因應營運發展需求，人力補充幅度較高，本年度人力配置趨於穩定，新增需求相對降低。2025 年離職 61 人，離職率 11.47%。為協助新進人員加速適應並融入振鋒，設有「導師制」，並定期舉辦新進人員座談會，透過雙向溝通機制，即時回應新進人員於工作與職涯發展上的疑問與需求，同時促進跨部門新進人員交流。員工提出離職申請時，進行離職面談蒐集並分析原因，作為薪酬福利與制度持續優化之依據，以提升人才留任。

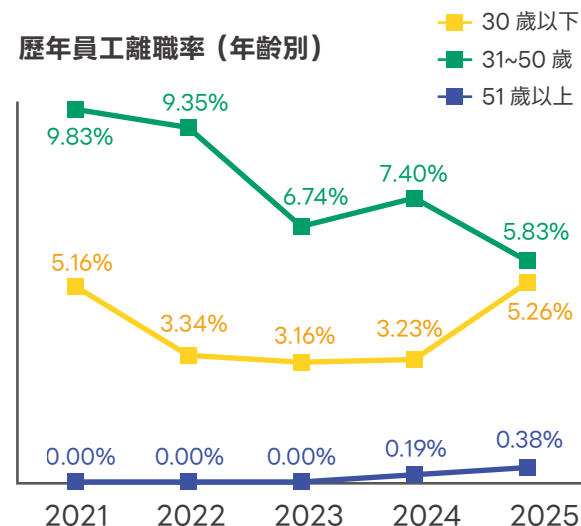
註：

1. 新進率 = 新進人數 ÷ 年底台灣總部人數、離職率 = 離職人數 ÷ 年底台灣總部人數
各性別（年齡別）新進率 = 當年度該性別（年齡別）新進員工人數 ÷ 當年底該性別（年齡別）員工總人數。
2. 離職率 = 當年度該性別（年齡別）離職員工人數 ÷ 當年底該性別（年齡別）員工總人數。離職人數排除非自願離職、契約到期與未滿三個月。
3. 數據重編說明：為精準反映常態留才績效，本年度起優化離職率定義，離職人數排除：外籍移工契約到期、非自願離職及任職未滿 3 個月者。為確保數據一致性，2021-2025 年歷年數據已依最新定義全數追溯重編。

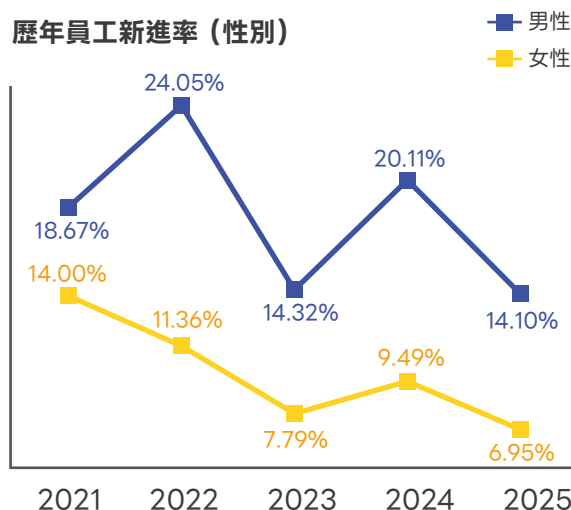
歷年員工離職率（性別）



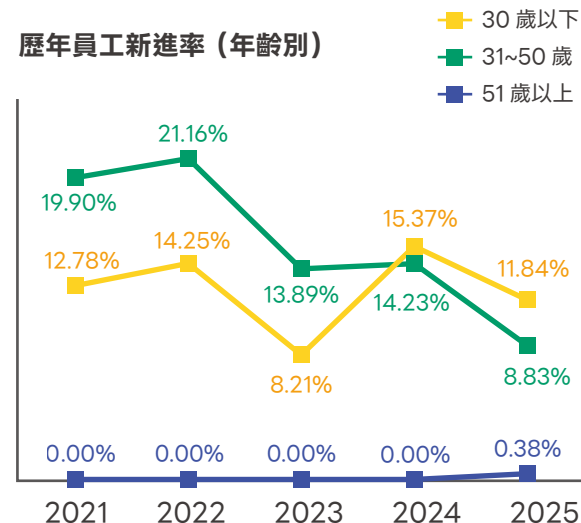
歷年員工離職率（年齡別）



歷年員工新進率（性別）



歷年員工新進率（年齡別）

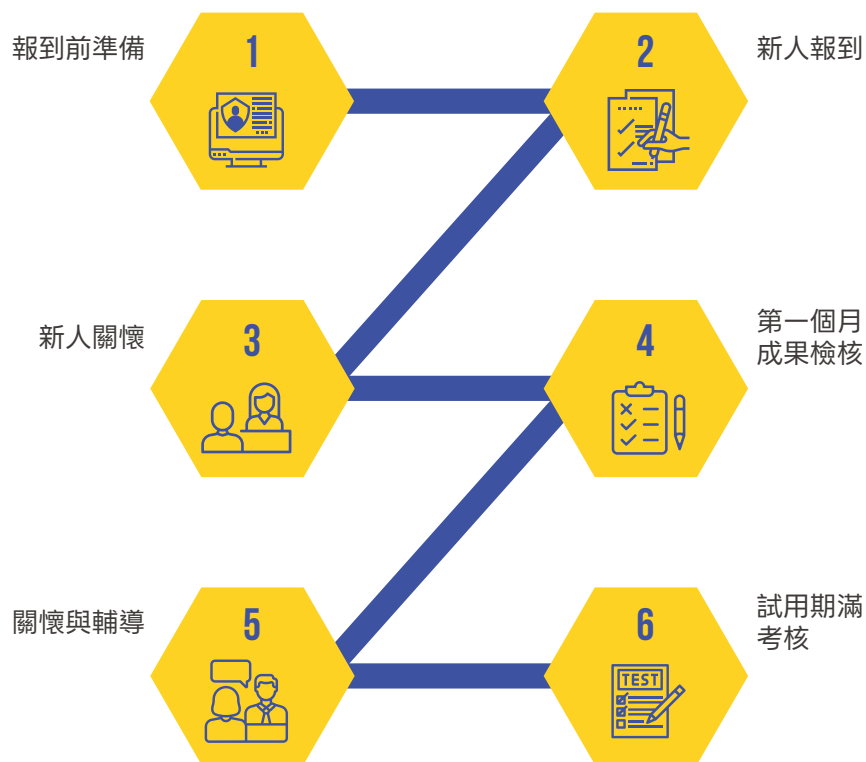




新進人員導師制度

為協助新進人員順利跨越初期的適應門檻，快速融入企業文化與發揮潛能，振鋒建立導師制度，透過標準作業流程，確保各部門輔導方式一致且有效，制度涵蓋報到前準備、工作適應與承接、教育訓練與關懷輔導機制等程序，皆建立明確指引。此外，新進人員到職第2週，由直屬主管進行一對一面談，傾聽適應狀況與回饋意見，以利追蹤與改善，持續優化培訓與適應過程。

振鋒深知各單位的「導師」是新人適應過程中的重要角色，為提供導師們更有效的支持，2025年第三季首次辦理「導師座談會」，未來透過定期交流幫助導師了解輔導技巧，協助新進員工融入公司。



人權保護

振鋒重視勞工權益，公平對待與尊重員工，依循國際相關人權規範，包含聯合國世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights）、聯合國全球盟約（United Nations Global Compact）、國際勞工公約（International Labour Conventions）與國內相關勞動法規，制定人權政策。

我們嚴禁以強暴、脅迫、拘禁或其他非法方式，強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。為進一步深化人權保障並接軌國際趨勢，振鋒自 2025 年 9 月起導入「移工零付費（Zero Recruitment Fee）」機制，承諾移工無須支付招募相關費用。確保員工不因求職而背負債務債務，藉此落實公平招募準則，達到負責任的招聘實踐。在招募與職涯發展上，我們嚴格遵守《就業服務法》，確保員工不因種族、宗教、性別、性傾向或身心障礙等因素受差別待遇。

公司設有完善的性騷擾防治措施與申訴管道，並將 ESG 永續觀念及職場保護機制納入新進訓練。

2025 年共計受理 8 件歧視與騷擾申訴，經調查成案 7 件（2 件性騷擾、5 件不法侵害）。所有成案案件均已依工作規則與獎懲辦法完成懲處，並透過工作場域調動與後續關懷確保受申訴人權益。同時，公司持續強化「零容忍」宣導，確保職場環境之安全與尊嚴。

移工零付費：由公司全額負擔以下費用

- 國內外仲介服務費
- 各國政府規定的證件與行政申請費
- 來回機票
- 健康檢查費及相關保險費用等



6-2 落實員工照顧

薪酬管理

振鋒依工作性質與學經歷核定薪資，定期參與國內製造業薪資調查後修訂核薪標準表，以確保薪資標準具市場競爭力，一般員工薪資為市場中位數（P50），關鍵人才核薪標準則領先市場（P75）；每年設定調幅基準，再結合個人績效，表現卓越者調幅越高，以達激勵效果，近三年平均調幅大於 3%。

直接人員薪資結構最低起薪標準	勞基法最低工資	比率
35,000 ^註	28,590	1.22

註：本國籍最基層且無相關工作經驗者，不分性別之起薪

2025 年	固定薪資比率		固定薪資加薪酬比率 ^{註2}	
職級別 ^{註1}	女	男	女	男
基層主管人員	1.07	1	1.18	1
專業人員	0.88	1	0.88	1
直接人員	0.95	1	1.01	1

註1：職級定義詳見 6-1 廣納優秀人力。中高階主管因職務屬性，薪資結構存在差異，直接比較無法準確反應公平性，故未揭露薪資比率。

註2：薪資、薪酬比率之計算扣除新進員工在職未滿一年者，以免造成數據計算之差異。薪酬結構統計包含每月基本薪資、獎金。

激勵制度與福利措施

針對各項目標，訂有相關獎金發放辦法，激勵員工發揮潛能，促進部門間合作達成目標。提供多元福利制度，期望藉由對員工的照顧，使員工能在舒適、優雅、無負擔的環境中投入工作。

獎金

年終獎金、業績獎金、員工推薦獎金、競賽獎金等

退休金

每月依法提撥薪資 6% 至個人退休金專戶內。
每年依法足額提撥勞工每月薪資總額 2-15% 範圍內之退休準備金至台灣銀行退休金專戶。

食

免費午餐（設有伙食委員會監督）、加班提供免費晚餐

衣

安全鞋、制服、夏季 POLO 衫、冬季外套

育

健康講座、藝文講座

樂

家庭日、尾牙

休假

優於法令之全額給薪之 5 日及 7 日產假（依法不須給薪）

社團補助

依社團登記之參與成員人數補助

旅遊補助

到職滿 1 年者補助國內旅遊全額及國外旅遊 6,000 元

福委補助

生日、三節、結婚、生育、住院、喪葬、部門聚餐

模範員工表揚

年度模範員工於每年勞動節公開表揚且發予獎牌與獎金

年資服務獎金

任職滿 3 年之員工與滿 5 年及其倍數之資深員工，頒發禮金

健康檢查

優於法令之年度定期健檢

團體保險

壽險 50 萬、意外險 200 萬、意外醫療險 2 萬、意外住院日額險



員工溝通

振鋒建構多元且暢通的意見交流機制，鼓勵員工表達建議與回饋，透過定期召開勞資會議、福利委員會會議，並設置員工意見箱與專線等管道，確保意見能被即時蒐集與回應。



員工滿意度

每年定期採 5 點量表進行員工滿意度調查，了解員工在「工作本質、工作報酬與工作整體環境」等 3 大構面的滿意度，作為後續改善依據。2025 年整體滿意度為 3.60 分（五點量表），分析子構面中，滿意度前 3 項子構面分別為團隊合作、自主性、主管領導。針對調查結果，掌握關鍵問題且實施改善對策，期望有效提升員工滿意度。

育嬰留停

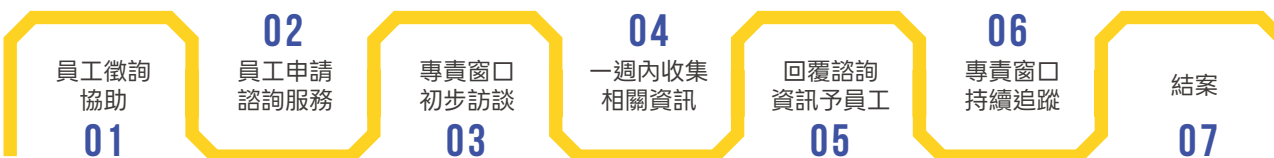
依台灣《性別工作平等法》所賦予之權利註，員工可申請育嬰留職停薪。2025 年 6 位員工提出申請，應復職員工 6 人，共有 4 人實際復職，復職率為 67%。

年度	2021 年		2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
性別	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
享有育嬰留停資格人數 (A)	27	20	17	18	16	17	15	13	15	7
申請育嬰留停人數 (B)	5	-	13	4	5	8	6	1	3	3
預定該年度復職人數 (C)	4	1	12	2	7	3	5	1	3	3
實際復職人數 (D)	3	1	6	1	6	0	3	0	3	1
復職後 12 個月仍在職人數 (E)	4	-	1	0	6	0	4	0	3	0
留職期滿復職率 (D) / (C)	75%	100%	50%	50%	86%	0%	60%	0%	100%	33%
復職週年留任率 (E) / 前一年 (D)	100%	N / A	33%	0%	100%	0%	67%	N / A	100%	N / A

註：符合育嬰假資格之計算方式為當年度至前二年度，女性申請 56 週產假者及男性申請陪產假者。

員工協助方案 (EAP)

振鋒重視員工身心健康，推動員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAP)，且設置 EAP 服務窗口，於新進人員報到時發放聯繫窗口宣導小卡。2025 年舉辦一場無憂講座，邀請心理諮商師授課，課程以理財心理為主題，協助員工覺察消費行為背後的情緒與價值觀，並引導建立有意識的理財習慣，作為支持員工心理健康與生活品質之具體作為。





6-3 深耕人才養成

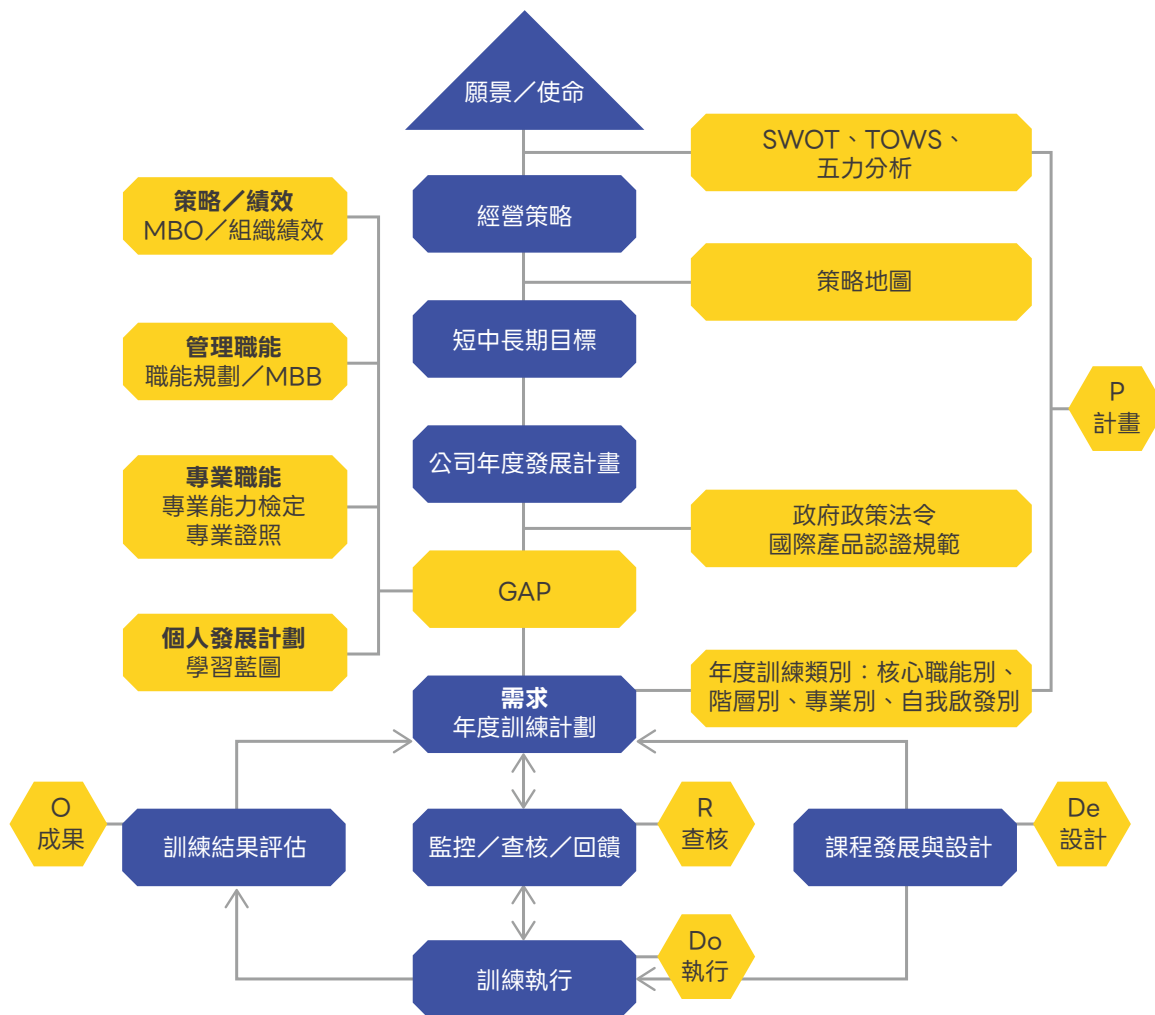
振鋒強調全方位學習發展，依循公司願景及使命，透過內、外部經營環境分析（五力分析、SWOT 分析及 TOWS 分析）等方法，訂定經營策略及發展出公司短中長期發展計畫。

每年 11 月依年度發展計畫，統計各部門內外訓需求，擬定全年度訓練計畫，搭配內部 OJT 培訓（On the Job Training），提升員工專業能力。

學習發展之數位轉型

振鋒為建構多元且彈性的學習管道，導入訓練平台，逐步將教育訓練課程管理數位化，提升學習便利性並滿足員工自主學習需求，進而強化整體工作效率與組織創新動能。

必修基礎課程	2025 年持續開發數位學習教材，必修基礎課程包含產品基礎知識、產品規範、職安、製程、品質等已 100% 數位化。
製造技能	- 自 2023 年起展開「製造技能數位課程專案」，盤點各工作站技能且錄製工序步驟。 2025 年重新盤點技能課程，因應製程變更與自動化機台導入，完成 184 堂數位課程重製與更新，強化員工技能銜接與現場應用能力。
企業知識	建構振鋒知識地圖，系統性地將企業內部專業知識與實務經驗轉化為數位課程，已累計錄製 52 堂線上課程，讓同仁可依自身職務需求與學習進度，隨時於訓練平台進行自主學習，突破時間與場域限制，促進知識傳承與組織能力的持續累積。





訓練藍圖

2025.12 成立「教育委員會」，預計每半年開會一次討論明年度訓練計劃與教育訓練成效檢討。

以營運策略及人才佈局，對應組織架構及願景開展，以職能發展需求建構全面性的訓練藍圖，針對不同職等規畫課程，必修課程除專業類、品質類、管理類之訓練外，每年度配合未來發展策略，提供不同培訓計畫。完善教育訓練計畫，結合績效發展，給予員工晉升或輪調的機會，培養全方位關鍵人才。



執行成果與成效追蹤

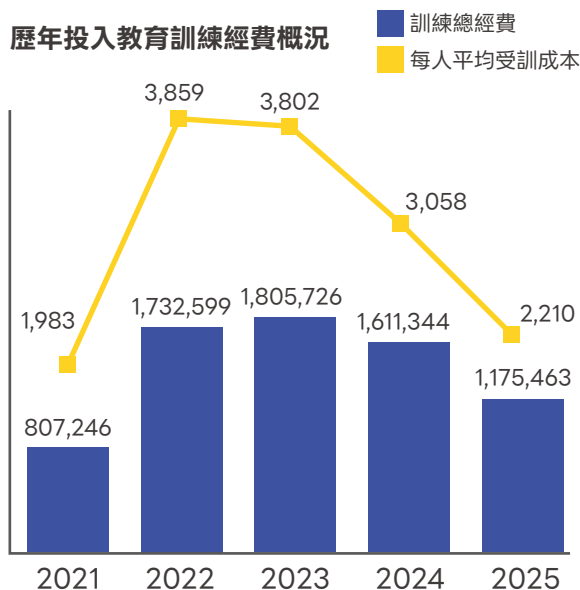
因應年度需求，規劃完善人才培訓計畫，規劃主管職與專業職課程，包含創新思維、材料應用、機構設計、產品應用體驗等課程。持續開發多門線上課程，提升同仁對訓練課程參與度。2025 年全體員工總受訓時數為 10,000 小時，全體員工平均受訓時數為 18.80 小時。整體平均時數較前一年下降，主因為訓練模式轉型：線上課程堂數由 158 堂增至 238 堂，課程設計由單次長時數調整為模組化短時學習，以提升學習彈性與參與效率，總課程量持續成長。

此外，中階主管平均時數由 9.25 小時提升至 39.50 小時，主要因為本年度辦理 18 小時風險管理內訓及部分主管參與外部專業課程；基層主管時數下降，則係 2024 年曾有高時數認證外訓（最高 85 小時），本年度則無相關需求與安排，反應年度課程規劃調整。

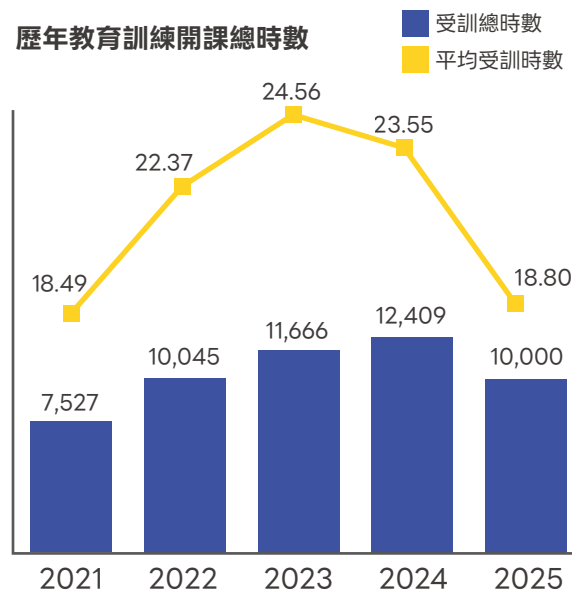


完整訓練成果統計

歷年投入教育訓練經費概況



歷年教育訓練開課總時數





為確認訓練成效，已參考「柯氏學習評估模型」，設定每堂課程的訓練評估指標，依據課程規畫設定評估層級，持續藉由訓練課程效益評估，確認學員將所學知識與技能轉化行動展現於工作上，2025 年訓練成效如下：

- 平均課程滿意度：4.7 分
- 專業課程：製程類、品質類、環安衛與企業知識分享等共 464 堂課程，受訓人員 100% 完成課後測驗或心得提交。
- 外部認證課程：安排 84 人參與環安衛與品質相關的外部專業認證課程，83 人通過，證照取得率達 99%。

Level 4 績效層級

受訓後對組織所能提供的具體貢獻，影響組織績效指標：對應 KPI 執行成果



Level 3 行為層級

在受訓後，是否能將學習成果轉到工作上，且對行為產生改變
指標：取得證照、展開行動方案



Level 2 學習層級

衡量學員對訓練內容瞭解與吸收的程度
指標：心得撰寫、線上或實作測驗



Level 1 反應層級

學員對整體課程訓練方案的評價
指標：滿意度調查

特色訓練課程

◇ 防墜車體驗

為強化同仁對產品安全價值的理解，公司辦理「防墜車體驗課程」，結合理論講解與實際攀爬體驗，說明防墜設備於高空作業中的安全重要性及產品應用情境。課程安排產品開發、業務、品保與工程等單位同仁參與，透過實地操作，加深對產品設計理念與安全責任的認識。

本課程整體滿意度達 4.7 分（滿分 5 分），顯示同仁對課程實用性與專業內容高度肯定。公司將持續推動體驗式學習，強化安全文化與產品責任之落實。



◇ 創新思維課程

培養同仁突破既有思維框架，提升創新發想與問題解決能力。課程強調創新方法的實務應用，引導同仁將創新思維落實於工作流程改善與執行效率提升，透過實務案例與討論，強化問題解決能力與組織創新文化。

課後學員提出涵蓋流程優化、系統整合與作業半自動化等面向的具體改善提案，經評估落實後，合計降低成本 23.49 萬元／年、節省工時 111 小時。

· 課後提案件數：37 件
· 提案效益：
成本降低 23.49 萬、
節省 111 小時工時

· 課程滿意度：4.85 分
· 課程對象：間接單位同仁
· 參訓人數：37 人 · 出席率：97%



知識管理制度

為累積內部關鍵知識，傳承經驗與促進創新，每月召開企業知識審查會議，經審查通過之企業知識保存於訓練平台之知識管理中心，亦透過實體分享會及錄製線上課程，促進跨部門交流與學習。「振鋒知識管理平台」涵蓋製造、品管、研發、工程、品保、職安，保存各部門關鍵流程和知識，員工可透過平台自主學習，加速學習成長，提升專業知識。

2025 年成果如下：

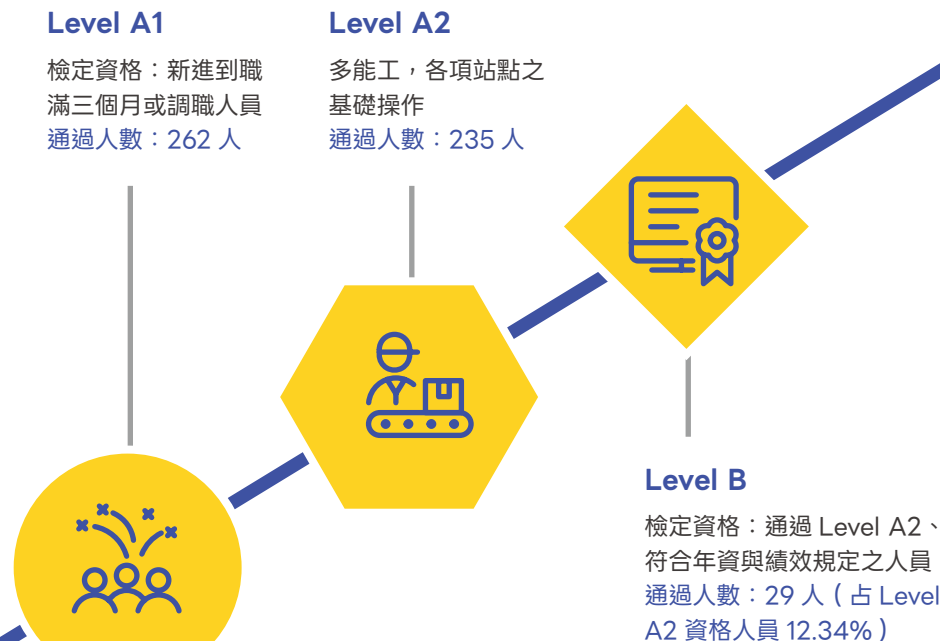
- 企業知識審查：提報件數 10 件，通過 6 件。
- 企業知識分享會：舉辦 6 場，實體分享會 328 人次參與，數位課程 121 人次參與。
- 企業知識競賽：為提升員工學習動能與組織內知識共享，於 2025 年舉辦企業知識競賽，鼓勵同仁主動參與學習與挑戰自我。董事長親自頒發獎金予 5 位表現優異之同仁，具體展現公司對人才培育、知識傳承及永續學習文化的高度重視。



技能檢定

為培育具備多元技能之製造技術人才，建置「技能檢定制度」，透過系統化學習與考核機制，協助員工取得專業技能認證。檢定制度分為 A1、A2、B 三個等級（Level），並結合在職訓練（OJT）推動教育訓練與線上技能訓練課程，檢定項目包含筆試與術科；其中 Level B 須每年重新檢定，以確保員工技能持續精進。

為鼓勵員工持續提升專業能力，技能檢定制度同步搭配津貼，通過 Level B 檢定者可獲得相對應津貼，肯定其專業成就，並持續提升整體製造品質與技術水準。





績效考核

5A核心價值是振鋒行為準則的依歸，同時透過公平透明的績效管理制度落實於企業文化。每年定期執行2次績效考核，結合個人工作目標（Management by objectives, MBO，占70%）與行為管理（Management by behavior, MBB，占30%），確保員工行為展現5A核心價值且符合公司營運目標。評核方式包含員工自評與績效面談，主管透過平日督導與觀察，以個人層級之KPI（關鍵績效指標）與員工進行檢討與互動。

為落實績效考核透明公開，振鋒建置績效管理系統，員工與主管皆能隨時於系統上檢視個人績效設定與成果，強化雙向溝通與檢討改善。為鼓勵績效優異員工，除了提供晉升與調薪機會，亦透過差異化績效獎金分配，期望員工能與振鋒共同成長，創造雙贏。為有效掌握內部人才表現，對績效低於預期之員工實施「績效改善計畫（Performance Improvement Plan, PIP）」，協助員工改善績效，提升整體競爭力。

績效考核包含所有員工（不含總經理），惟考量到職未滿4個月者，對其績效恐失公允，因此未列入考核，2025年應參與績效考核者100%完成績效考核。





序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

6-1 廣納優秀人力

6-2 落實員工照顧

6-3 深耕人才養成

6-4 提升安衛環境

6-5 健康促進

議題：職業安全衛生

承諾

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、溝通議會教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善
品質優先：創新研發、製程提升、品質精進、客戶滿意
環境保護：資源善用、節能省水、減排減廢、汙染防治
安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

政策

依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，設定安全衛生推動政策，確保「安全優先、促進健康、符合法規、全員參與、持續改善」，提供員工安全健康且舒適的工作環境，持續投入相關資源，以推動各項制度與方案，落實持續改善。

目標

- FR ≤ 1.2 及 SR ≤ 10。
- ISO 45001 職業安全衛生管理系統換證。

行動方案

- 追蹤管理風險評估及其他管理措施產出的 15 件管理方案。
- 各單位工安區域負責人自主提出工安改善作法，培養第一線人員矯正預防能力。
- 2025 年度共分享 30 件矯正預防案例，涵蓋作業安全與流程改善。
- 2025 年度共 22 件矯正預防案例納入法規層面說明，降低合規風險。
- 以案例方式強化工安人員對法規適用與實務連結之理解。

年度成果

- 2025 年 2 件失能傷害事件，已進行檢討與改善後結案；FR=1.9、SR=28。
- 2025 年完成 ISO 45001 職業安全衛生管理系統換證。

追蹤檢討機制

ISO 45001 內部稽核、外部定期查核。

管理責任

工作環境之安全與衛生權責部門為工安專責人員，員工健康權責部門為護理專責人員，執行成果列為部門（主管）與個人之年度績效評估項目，且與績效獎金連結。

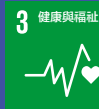
利害關係人議合

相關利害關係人可透過內部會議、員工意見箱、電子郵件信箱，或公司官網「聯絡我們」頁面提出意見回饋與申訴。除內部會議外，其餘申訴與意見反映管道皆採匿名方式受理與處理，以保障申訴人權益。

GRI 對應

403 職業健康與安全 (2018)

SDGs 對應





6-4 提升安衛環境

職安衛管理系統運作

振鋒 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統驗證範圍為一廠、二廠、三廠及五廠，作業活動涵蓋生產與非生產的場所，設備涵蓋例行性與非例行性的作業活動，人員包含員工及非員工之工作者（含承攬商）進入振鋒管轄區域從事之所有作業活動。此外，海外據點（上海、美國、印尼、韓國共計 35 人）屬銷售與管理辦公室性質且人數不多，以符合當地職安法規運作為主。

依照職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生委員會，委員會任期 2 年，每季開會 1 次，主任委員為總經理，委員會代表共 25 人、勞工代表 10 人（占委員總數 40%），符合法令勞工代表，應占委員人數三分之一以上之要求。委員會進行溝通、參與以及諮詢職業安全衛生法要求與相關事項，追蹤年度職安衛管理計畫、檢討訓練成效等。

營運據點	工作者類型	總人數	職安衛管理系統 ^{註 2}	經內部稽核 ^{註 2}	經外部稽核 ^{註 1}
台灣	員工				
	員工	532	525	525	506
	員工涵蓋率		98.70%	98.70%	95.11%
	非員工 ^{註 3}				
	常駐外包商	8	8	8	8
	承攬商	660	660	660	637
	非員工涵蓋率		100%	100%	95.36%

註 1：截至 2025 年底，外部稽核涵蓋範圍為一、二、三、五廠，另因四廠尚在建置中，六廠為 2025 年新設，暫未納入驗證，未來依建置進度納入驗證規畫。

註 2：不含國外居家辦公員工 7 人。

註 3：非員工工作者包含常駐外包商（警衛、清潔）8 人；另有承攬商（維修與設備商為主）全年進場管控統計達 660 人次。

職業安全衛生管理措施

具體措施	
危害鑑別與風險評估	- 定期進行職安衛危害鑑別與風險評估，針對高風險作業提出管理方案，進行危害預防。 - 透過變更管理評估，針對新增或變更之作業活動重新執行環境考量面及危害辨識與風險評估。 - 定期進行法規鑑別，檢視最新法規或現行適用法規相關之機會或風險，規畫執行相對應措施。
設備採購源頭管理	新購機台須經職安單位確認各項安全防护規格達標後，方可完成驗收，從源頭杜絕傷害。
緊急應變計畫與演練	每年進行緊急應變演練。
員工參與與溝通	- 每季職業安全衛生委員會。 - 全員提案改善制度，鼓勵各部門主動提報環境、安全改善項目。
訓練與宣導	- 新人教育訓練、定期在職教育訓練。 - 單位自行安全衛生宣導。
事故調查評估	- 意外事故調查、擬定改善措施，且定期舉行追蹤會議。 - 不定期稽查意外事故改善措施維持狀態。
承攬商安全管理	- 定期舉行承攬商會議及教育訓練。 - 承攬商安全衛生管理績效評比。 - 不定期巡檢承攬商施工安全衛生管理及設施。
健康服務	- 每年健康檢查。 - 特殊危害作業（如：噪音、粉塵、高溫）定期安排特殊項目之健檢。 - 定期由醫師駐廠提供諮詢。
內部查核	- 每年依 ISO 14001 及 ISO 45001 管理系統進行內部稽核，針對不符合事項執行改善措施。 - 不定期由職安室人員深入作業現場，協同作業主管進行安全觀察，以即時發掘隱藏風險。 - 定期辦理安全衛生管理績效評比且納入單位主管績效。



危害辨識、風險評估與事故調查

每年底依「職安衛危害鑑別與風險評估管理辦法」定期進行職安衛環境考量面及危害辨識與風險評估標準，由各部門依據部門內之作業流程，清查作業步驟、作業頻率、可能危害與機會的原因，再考量現有保護與管理措施後，進行風險評估與分級。風險評估列為不可接受危害及高風險與機會，繼續進行行動規畫，且列入管理方案，以持續進行追蹤管理，以消除、取代、工程改善等改善執行順序，搭配人員資格、警示、防護具、監督量測、緊急應變等行政管理，持續改進以降低風險。

2025 年除透過風險評估產生之 15 件管理方案列入追蹤，截至 2025 年底已完成 10 件，5 件持續改善中。2025 年底展開 2026 年職安衛風險評估，初步產出 13 件待確認之管理方案，後續將再將進行完整規畫以展開執行，定期追蹤改善進度。



亮點案例：物料架強化，降低倒塌崩塌物體飛落危害風險

風險辨識

廠內模具與治具物料架多鄰近堆高機與油壓板車作業區。若遭機具誤撞，易導致物料架變形倒塌、重物飛落，引發工安事故。

改善行動

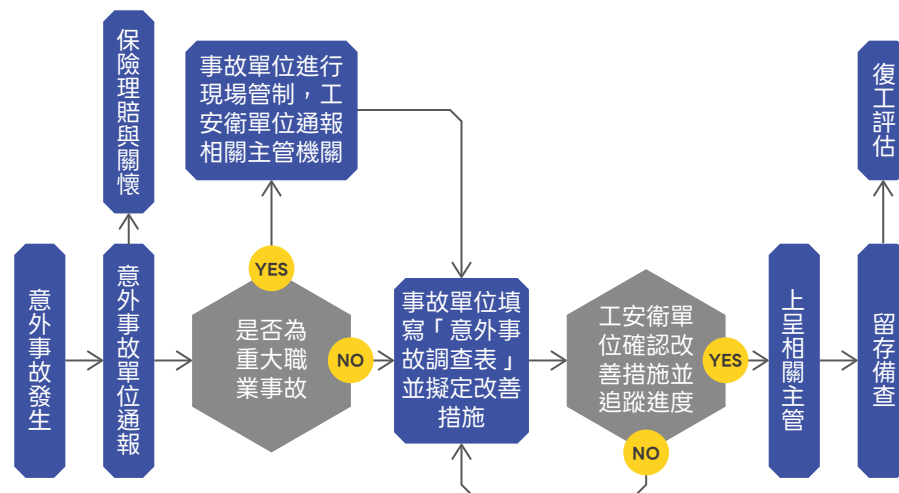
採取雙軌改善制度，系統性降低未來該類事故的發生。

1. 既有防護升級：全面盤點現有物料架，全數新增加固裝置，提升結構抗撞力。
2. 新設源頭管理：明訂未來所有新設物料架，建置時須「一次性標配」加固裝置，確保即使遭機具誤撞也不易崩塌。

對於非例行性之危害狀況，如增加或改變產品／服務／流程時，導致工作環境、工作組織、工作條件、設備或勞動力之變動時，須填寫「環安衛變更管理評估申請單」，對該作業活動重新執行環境考量面及危害辨識與風險評估，2025 年環安衛變更管理持續維持有效運作，共有 57 件成案，已結案 15 件，未結案者 2026 年持續追蹤直至完成。

針對緊急退避權之行使，振鋒於新人訓進行安全措施與管理宣導，若員工遇到工作環境內有立即發生危險之虞，得不在危急其他工作者安全的情形下，自行停止作業及退避到安全場所，且不因其退避而給予處分。

振鋒依循 ISO 45001 規範，制定意外事故調查管理辦法，事故調查包含該事故發生原因、危害鑑別、後續改善措施，最後做持續的關懷與追蹤，以作為復工評估。員工提報可能導致危害或疾病的工作狀況時，不會因提報而處罰，且每月均會鼓勵各部門提報環境、安全改善項目，以完善工作環境的安全管理，且訂有潛在風險事件安全提報獎勵機制，每月於公司朝會進行表揚與獎金頒發。





◇ 日常巡檢與安全知識宣導

振鋒為確保工作場所安全，將全公司劃分為 22 個區域，每區指定「工安區域負責人」，負責每日巡檢現場工作安全落實程度，且擔任安全知識的推廣者，透過每月單點課程的風險案例分享，將安全意識深植到員工日常。

- 即時通報，209 件缺失改善：落實每日巡檢，於數位群組即時提報缺失項目並進行改善，由職安室跨部門協調並列管追蹤至結案，2025 年由工安區域負責人所提出之缺失案件共計 209 件。
- 風險辨識，30 件預防案例分享：鼓勵工安區域負責人主動提出作業風險改善方法，由職安室審查把關並提供必要協助，提升基層危害分析、風險判定及危害預防之能力，2025 年共完成 30 件矯正預防案例分享。
- 深化合規，22 項案例結合法規鑑別：要求同仁於提出矯正預防案例分享時，納入對應之職安法規，強化基層法規素養，確保相關危害預防改善措施持續符合法規 2025 年共有 22 件案例結合法規進行深度探討。

◇ 管理績效評比

持續進行安全衛生管理績效評比，自 2024 年取消以 60 分為基準改為定項基礎分，進行相對應之得分，連結安全衛生提案、工安區域負責人評比、職安人員巡檢相關缺失管理要求等面向，搭配各單位進行自主安全衛生教育訓練與宣導，鼓勵虛驚事故通報，加強辨識立即危害並通報，通報之單位提出改善方針得以加分，承攬商安全管理維持納入評比之加分項目。2025 年平均分數 82.5 分，較 2024 年平均分數 76 分持續成長，安全衛生之管理績效持續與各單位主管之績效進行連結。

承攬商職業安全衛生

為確保承攬商於廠內作業之安全衛生，已建立涵蓋事前審查、作業督導及事後評鑑之管理流程，杜絕施工風險。此外，由於精科廠之在建工程持續進行中，除了持續提高工地現場實質稽核頻率，也因應最新《職業安全衛生法》規範，預計自 2026 年起，將管理延伸至「承攬商之下包商」，要求落實連帶管理責任，確保嚴守工地安全。

源頭管制與危害告知：承攬商須簽署「廠商作業安全承諾書」，承諾遵守一般作業安全要求及職業安全衛生法，負責對其所屬受僱人員實施健康檢查及安全衛生教育訓練。於進廠施工前，需透過電子化流程申請核准，且執行承攬作業危害因素告知作業。

分級評鑑與正向激勵機制：為提升承攬商作業安全，每年進行承攬商安全衛生管理之評比，以 80 分為基準，評估其安全管理表現，除了檢視缺失狀況，也透過加分項目（如自行實施安全衛生教育訓練、為其所屬員工投保團體保險等），鼓勵承攬商強化管理能力，提升整體廠區作業環境安全性。2025 年 138 家廠商評比結果，A 等（90 分以上）28 家，B 等（70-89 分）110 家，全數達標合格。

訓練類型	新人訓練	在職訓練	承攬商教育訓練
場次	46	15	4
人次	112	96	77



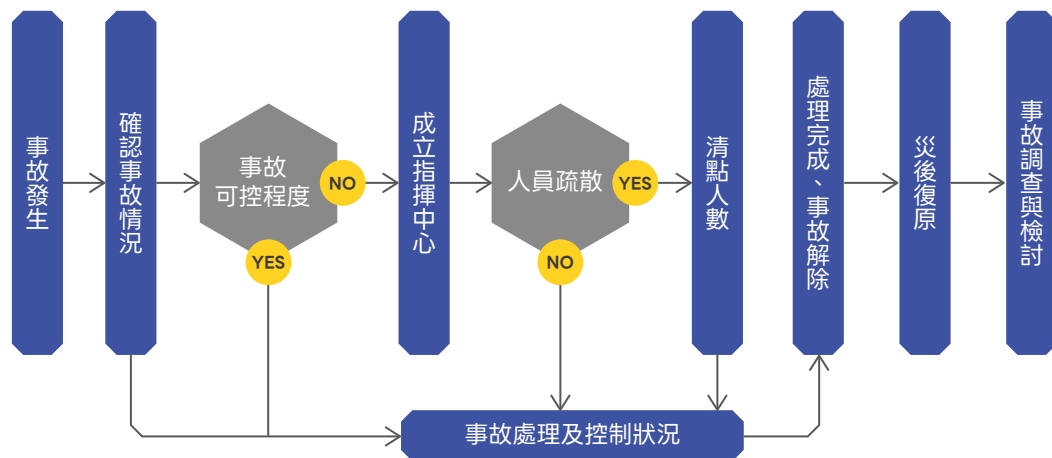
安全教育訓練

振鋒於管理系統運作過程中，持續安排各項職安衛訓練課程，以強化各部門人員的職業安全衛生管理系統專業能力。且依振鋒行業屬性，針對特殊危害崗位設置專門訓練，包括化學品管理、危害標示、機台設備安全操作、機台設備安全防護等訓練，員工須完成訓練且與測驗通過方可從事相關作業，確保安全。

每年訂定職安衛年度教育訓練計畫，除基本的新人教育訓練外，所有員工應接受每3年3小時的職業安全衛生訓練，且須以滿分通過課後測驗。2025年進行4場承攬商訓練，總計77人次參與訓練課程。

緊急應變演練

為防範各種緊急狀況的發生，制訂包含火災、地震、颱風、停電、承攬作業的事故、食物中毒、法定傳染病／流行性疾病或相關傷害等災害狀況之應變流程。每年執行緊急演練，以強化所有人員應變能力，2025年進行夜班疏散演練，針對夜間應變人力較少的時段進行實體演練，確保各班別同仁皆具備危機應變與安全撤離能力。



安全管理實績

振鋒持續追蹤失能傷害事件，追蹤改善作為與關懷員工。2025年發生職業傷害2件，傷害類型分別為滾落及夾傷，皆已妥善調查事故根因分析與平行展開改善，避免類似問題再次發生。事故發生後已採取即時應對措施，加強後續預防方案，且持續關懷員工及觀察康復返回工作崗位之情形。歷年無職業病案例，且無因遭遇職業災害導致死亡事件。

此外，外包商派遣人員部分，2025年亦無死亡、失能或職業病等職業災害事件。



2025年意外事件與改善措施：

廠內發生人員於射出機台檢視料斗出料異常情形時，因未穩固站立不慎跌落，導致面部擦傷及左肩挫傷。

事故調查結果：異常通報機制未明確規範，導致人員在缺乏防護的狀態下，採取不安全的檢視行為。

改善措施：

1. 修改作業標準書，明確規範未來機台異常時，須通報設備單位進行排除。
2. 設備標準書修訂完成後，對所有同仁進行教育訓練並落實要求。



序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

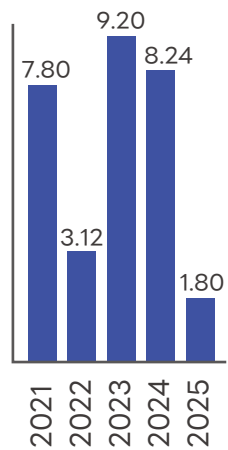
6-1 廣納優秀人力

6-2 落實員工照顧

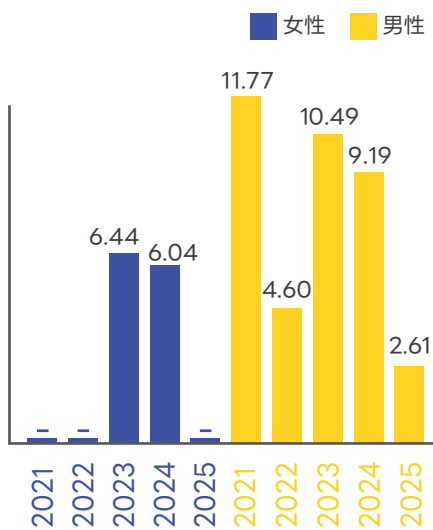
6-3 深耕人才養成

6-4 提升安衛環境

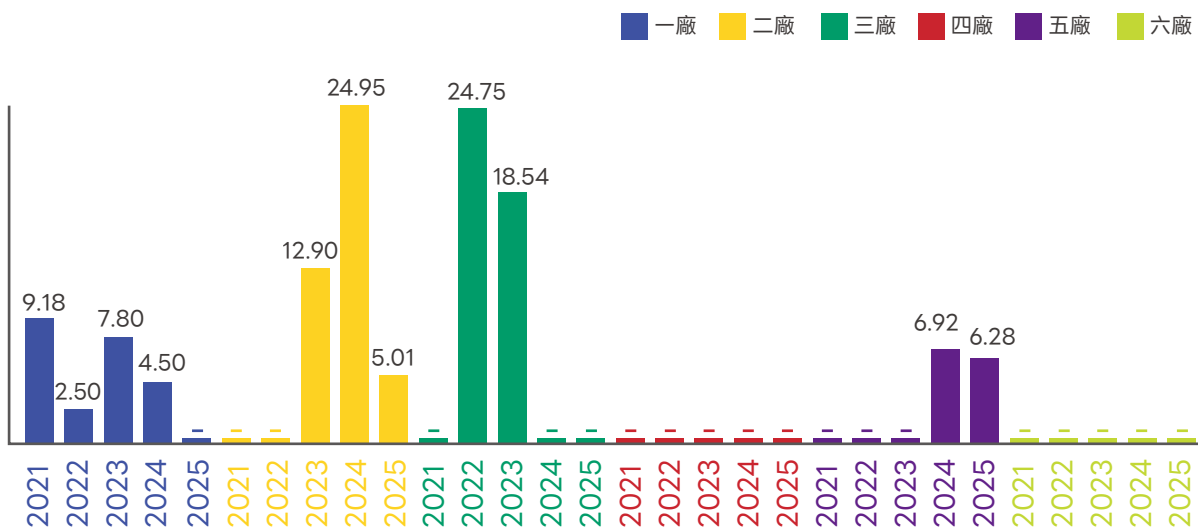
6-5 健康促進

台灣員工失能傷害
頻率 FR(合計)

台灣員工失能傷害頻率 FR(依性別)

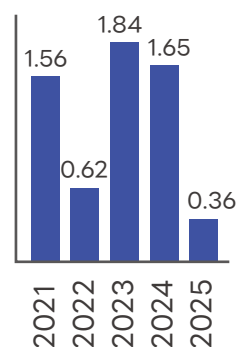


歷年員工失能傷害頻率 FR(依廠別)

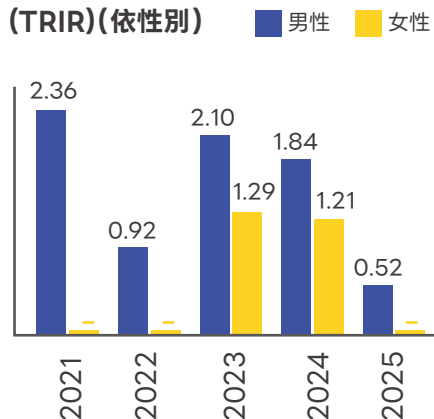




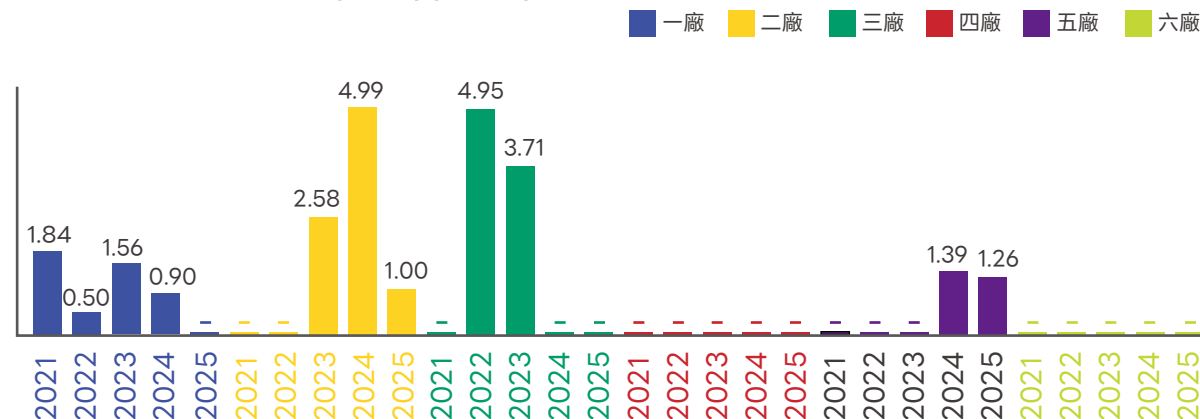
歷年員工總應
記錄事故頻率
(TRIR)(合計)



歷年員工總應記錄事故頻率
(TRIR)(依性別)



歷年員工總應記錄事故頻率 (TRIR) (依廠別)





序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

6-1 廣納優秀人力

6-2 落實員工照顧

6-3 深耕人才養成

6-4 提升安衛環境

6-5 健康促進

6-5 健康促進

員工健康管理

振鋒聘任護理專責人員，系統性推動員工健康促進、健康檢查及異常結果追蹤管理，打造完善的職場健康管理機制。公司以優於法規之頻率，每年辦理員工一般及特殊作業健康檢查，並依檢查結果進行分級追蹤與管理，確保員工健康狀況獲得即時關注與改善。所有健檢紀錄皆由專責護理人員獨立建檔並嚴格保密，以保障員工個人隱私。

鑑於現代飲食型態改變，肥胖及相關慢性疾病風險逐年上升，振鋒亦關注員工面臨的健康挑戰，於 2025 年辦理「打擊三高，燃脂新革命」減脂競賽，吸引 79 位員工參與，累計減少體脂率達 80.4%，有效提升員工健康意識與自主管理動機。

為進一步強化健康管理成效，振鋒規劃於 2025 年購置「身體組成分析儀」，協助員工更精確掌握肌肉量與脂肪比例，作為健康管理與運動規劃之重要參考依據，持續深化全員健康促進措施。

健康管理項目	辦理方式	2025 年執行成果
 員工一般健康檢查	- 對象：全體員工 - 頻率：每年辦理（優於法規）、年資每滿五年提供高階健檢	- 應檢人數 475 人，除 3 人因育嬰留停、妊娠期或個人因素暫緩，其餘 472 位員工 100% 參與健檢。 - 檢查結果：164 人第 2 級、9 人第 3 級，已實施衛教且由駐廠醫師評估其作業型態是否需調整。
 員工特殊作業檢查	對象：特定工作區域人員（噪音、粉塵、高溫、鎳及其化合物作業）	- 應受檢人員 147 人，100% 參與健檢。 - 檢查結果：14 名列噪音特殊危害第 3 級，49 名列噪音特殊危害第 2 級，粉塵特殊危害有 23 名第 2 級，高溫特殊危害有 19 名第 2 級，已協助安排至醫院由職業專科醫生執行進一步評估診斷。
 駐廠醫師諮詢	駐廠醫師諮詢共 3 人次。	

註 1：第 1 級－正常範圍，第 2 級－職護實施衛教指導，第 3 級－安排就醫與定期追蹤。

註 2：員工一般健康檢查受檢人員有條件限制，為每年 5/31 前到職者，滿半年者公司負擔。



員工健康管理計畫—— 科學化減重與健康促進專案

數據驅動：協助員工辨識健康風險

為提升員工健康管理的精準度與參與度，振鋒於 2025 年配合年度員工健康檢查時程，主動提供「身體組成分析儀」，供員工依個人意願進行量測。實際完成身體組成分析量測者共 472 人，參與率達全體員工的近九成。

依據年度員工健康檢查結果顯示，在排除新進員工及高階主管後，受檢員工整體 BMI 平均值高於正常範圍，顯示體重管理與健康風險已成為員工普遍面臨的議題。為回應此健康警訊，職護持續透過健康檢查後的分級追蹤與衛教提醒，引導員工關注自身健康狀況，並作為後續健康促進措施的重要依據。

具體行動：「打擊三高，燃脂新革命」減脂競賽

為有效引導員工改變生活型態，透過競賽鼓勵員工以個人或團體方式參與體重與體脂管理。活動期間，參與員工透過均衡飲食、規律運動及每日自我量測，培養健康生活習慣，並定期回報體重與體脂變化。活動共吸引 79 位員工參與，其中多數參與者展現明顯改善成果，不僅體脂平均降低 3.4%，也提升對健康管理的自我要求與持續動機。

持續深化：跨廠區競賽

展望 2026 年，振鋒將持續擴大職場健康生態圈，舉辦跨廠區之「減重競賽」且導入常態化的每週運動課程（肌力與有氧），結合每季健康講座，全面深化員工的身心照護與疾病預防觀念。且配合政府的政策，鼓勵同仁於年度健檢時同步進行免費癌篩，以達到「早期發現、早期治療」的主要目的。

人因性危害防止計畫

針對辦公室人員長時間久坐、現場作業人員久站，以及重複性作業所可能引發之人因性危害，本公司每年於年度體檢「四大計畫」問卷中，系統性執行肌肉骨骼傷病風險調查，以評估員工是否因工作型態、作業姿勢或工作負荷而產生肌肉骨骼不適或相關症狀。同時，透過工作現場實地觀察及蒐集員工回饋意見，辨識潛在職業病風險因子，作為後續改善依據。

2025 年持續規劃每月一次臨場職業醫學科專科醫師服務，藉由與員工進行一對一面談與專業評估，針對經醫師判定具有人因工程或職業病風險之員工，請其所屬主管協助調整工作內容或作業方式，並視需要建議轉介復健科就醫、進行相關衛教與伸展運動指導，以及督導正確使用個人防護具。透過跨部門合作與實際掌握員工健康需求，持續優化人因工程設計與作業姿勢，降低肌肉骨骼傷害發生風險，達成職業病預防並同步提升作業安全與生產效率之目標。

人因工程改善實例

導入機械手臂取代人工作業

改善說明

射出人員在高溫模具下進行作業，需取出成品後放置鐵件，易造成人員手部與腰部不適，或造成的動作疲勞後的燙傷，投入機器手臂取代人員作業，減少人因性危害。

改善前



改善後





異常負荷促發疾病預防計畫

針對員工工作負荷與心理健康狀況，請員工填寫量表進行分析，2025 年完成 464 人次之評估，同時考量未來 10 年可能罹患心血管疾病風險合併評估，將分析結果區分為低風險、中風險、高風險等分級。將列為建議諮詢及需要諮詢對象，安排與廠醫進行諮詢並追蹤情形，確認工作上是否有需要調適、調整之處，再將醫師建議回饋給人資部進行評估與調整。針對過負荷員工，規畫健康促進課程，協助其舒壓以降低負荷，若仍有需求之個案，則轉由振鋒內部員工協助方案（EAP）進行個別協助。

母性健康保護計畫

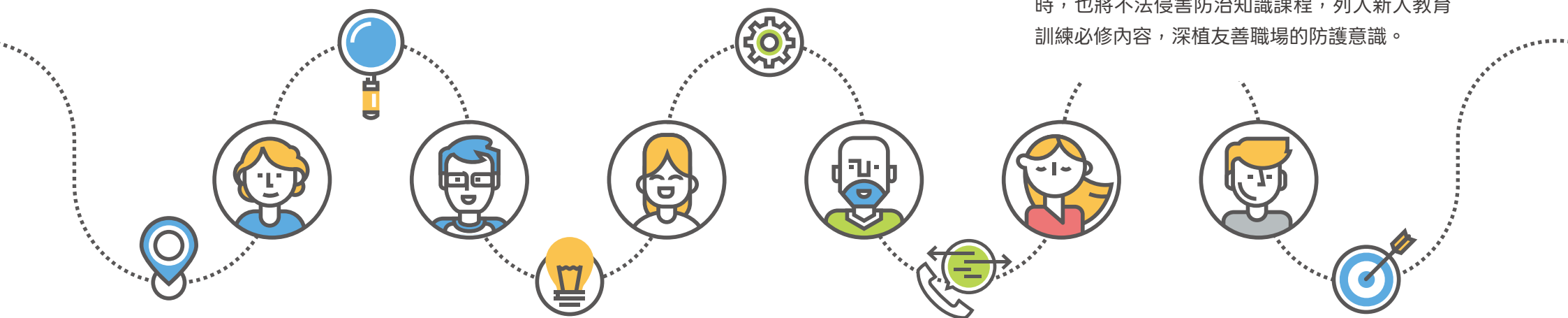
針對在職懷孕與分娩未滿一年的女性員工進行危害辨識與評估。鼓勵員工早期主動通報懷孕訊息，確認收案懷孕者，贈送懷孕通報小禮及防滑室內拖鞋，也設置孕婦優先停車位。2025 年共有新增收案 6 人，經每月臨場醫師面談，確認所從事工作、工作場所或個人的健康問題，皆無害母體、胎兒或嬰兒健康之疑慮，風險皆落在第 1 級，無須進行工作調整或更換。

為支持哺乳期婦女返回職場，提供完善哺乳室設施，且於 2025 年新增奶瓶紫外線消毒機器，為媽媽們提供更貼心與安心的環境。

執行業務遭受不法侵害預防計畫

對歧視、騷擾情形抱持「零容忍」態度，訂有「性騷擾防治辦法」及「不法侵害預防計畫」，給予員工免於騷擾工作環境，設有安心的申訴管道，人資單位接獲通報後召集相關人員組成調查小組進行調查、處置、追蹤、檢討與建立預防措施。2025 年度共受理 5 件職場不法侵害申訴，皆依規定完成通報、調查與處置程序，並完整記錄受害者安置及加害者後續處理情形。

為跨越語言與國籍藩籬，確保每位同仁皆能清晰理解自身權益，2025 年 4 月 1 日向全體同仁發布「不法侵害書面聲明書」涵蓋中文、英文及泰語 3 語版本，落實與外籍同仁之權益溝通。同時，也將不法侵害防治知識課程，列入新人教育訓練必修內容，深植友善職場的防護意識。



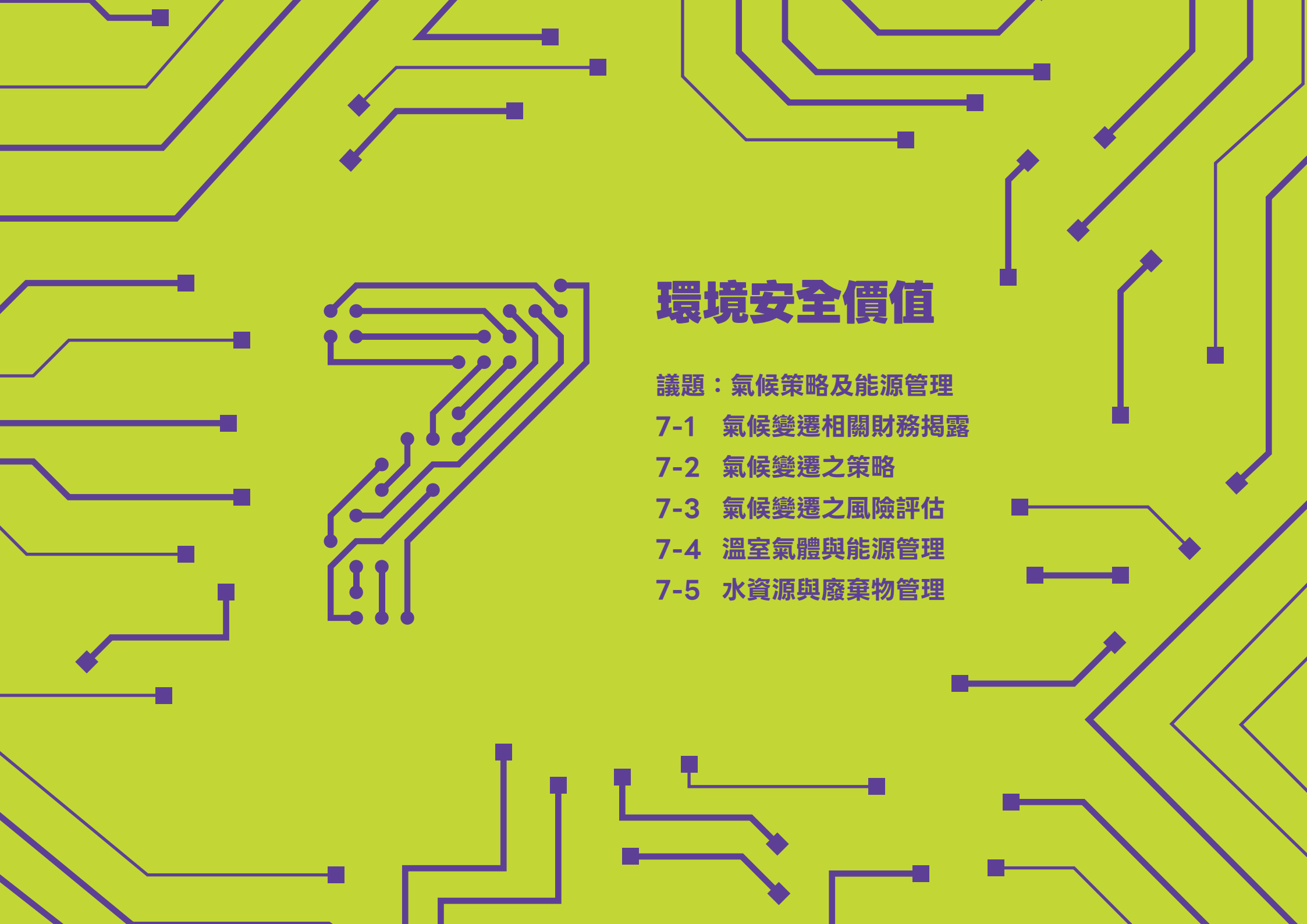


其他健康促進活動

振鋒於 2025 年 9 月 舉辦「40 週年家庭日」，吸引逾 600 位員工及眷屬參與，透過運動競賽、親子闖關及攀岩體驗等活動，促進員工家庭互動與同仁交流。活動結合公司產品應用情境，於攀岩體驗中同步宣導高空作業防墜安全，提升員工與眷屬之安全意識與產品認同。透過家庭日活動，振鋒展現對員工及其家庭之重視，持續深化企業凝聚力與向心力。



健康管理項目	2025 年執行成果
 健身環境	- 內部資源：行政大樓二樓設有 160 坪健身房，購置 60 部各類運動器材，另在四樓設有瑜珈教室，員工下班後可免費使用室內訓練，亦充分使用完善的健身房設備，且請專業健身教練至公司授課，2025 年度每週辦理 2 次健康促進運動課程，課程類型包含肌力訓練、拳擊有氧及皮拉提斯，供同仁自由參與。全年累計參與人次達 1,019 人次，其中肌力訓練 457 人次、拳擊有氧 412 人次、皮拉提斯 150 人次，展現員工對健康促進活動的高度參與。 - 外部資源：與台中市朝馬運動中心及北區運動中心簽立特約，員工享有優惠福利。
 健康講座	根據前一年度體檢異常項目、近期流行疾病與十大死因，每季舉辦一次健康講座，2025 年主題包括「如何健康飲食」及「頭皮森呼吸 舒壓療癒新體驗」活動，以增進員工對身體健康的關注。
 捐血活動	2025 年 3 月與台中捐血中心合作，舉辦公益捐血活動，共計 25 位員工參與。
 社團活動	成立登山社、路跑社、羽球社，公司提供社團經費補助，每月辦理一次外部團練，藉由社團活動促進員工友誼與運動風氣。



環境安全價值

議題：氣候策略及能源管理

7-1 氣候變遷相關財務揭露

7-2 氣候變遷之策略

7-3 氣候變遷之風險評估

7-4 溫室氣體與能源管理

7-5 水資源與廢棄物管理



序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

7-1 氣候變遷相關財務揭露

7-2 氣候變遷之策略

7-3 氣候變遷之風險評估

7-4 溫室氣體與能源管理

7-5 水資源與廢棄物管理

議題：氣候策略及能源管理

承諾

永續包容：誠信經營、法規遵循、社會共好、**溝通議合**
 教育成長：全員參與、認知深化、訓練內化、持續改善
 品質優先：**創新研發**、**製程提升**、品質精進、客戶滿意
 環境保護：**資源善用**、節能省水、減排減廢、汙染防治
 安全健康：安全第一、健康促進、危害預防、身心平衡

政策

審慎評估氣候調適之風險，推動因應計畫，調適企業的應對能力，降低可能造成之營運損失，配合 TCFD 氣候相關財務揭露建議，逐步揭露因應資訊，訂有環安衛政策，落實「保護環境、節能減碳、綠色採購、永續文化」。

行動方案

- 減碳小組每月召開會議，整合與推動節能減碳方案，2025 年已執行 6 項節能改善案。
- 新產品開發階段就開始導入材料碳排放量建檔至 SAP ERP，既有產品則逐步推進。
- 啟動太陽能發電系統建置，發電容量 300 Kw。

年度成果

- 2 項節能改善案節能效益約 31.5 萬度，可減少 149.31 噸 CO₂e。
- 產品碳足跡資訊建置，已達成 80% 物料碳排放量建檔。
- 三廠太陽能系統 2025 年度實際發電量 409,450 kwh。

目標

- 持續進行氣候變遷完成風險評估，提出風險管理方案。
- 定期盤查溫室氣體排放量，通過 ISO 14064-1:2018 查證，以規劃未來減量目標。
- 建立產品碳足跡數據庫，目標將 50% 物料碳排放量建檔，提升產品生命週期碳管理能力。
- 逐步提升再生能源使用比例。

管理責任

氣候變遷因應作為由減碳小組、永續發展委員會進行討論與確認策略，再由相關部門提出規畫後進而執行。

利害關係人議合

相關利害關係人可透過內部會議、員工意見箱、電子郵件信箱，或公司官網「聯絡我們」頁面提出意見回饋與申訴。除內部會議外，其餘申訴與意見反映管道皆採匿名方式受理與處理，以保障申訴人權益。

追蹤檢討機制

管審會追蹤各項列管專案進度及重要之部門績效管理指標。

GRI 對應

201 經濟績效 2016
305 排放 2016

SDGs 對應

13 氣候行動



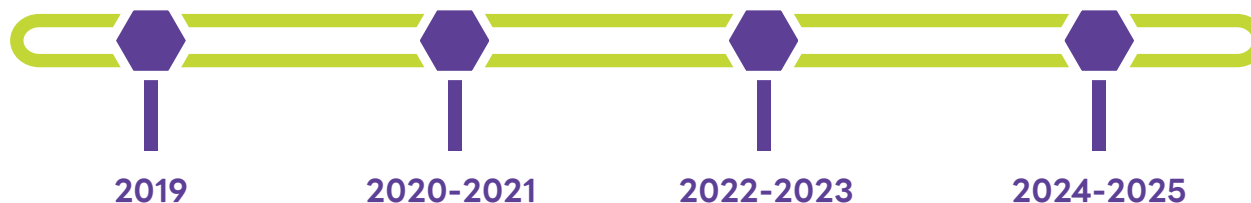


7-1 氣候變遷相關財務揭露

推動計畫

振鋒密切注意全球氣候變遷趨勢，於 2019 年依據氣候相關財務揭露建議 (Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 揭露建議架構，從治理、策略、風險管理、指標與目標等 4 項核心要素，以企業永續發展委員會作為內部管理氣候風險與機會的功能性組織，每年透過與氣候相關之國際趨勢、產業關注議題等資訊的蒐集與分析，辨識可能造成振鋒重大財務衝擊之氣候相關風險與機會。

為妥善因應氣候變遷議題且因應「碳有價」時代來臨，振鋒自 2023 年起成立減碳小組，透過跨部門定期溝通協調，擬定與執行振鋒減碳工作。振鋒自 2023 年起已提供相關產品碳排放量資訊供歐洲客戶申報歐盟碳邊境稅 (CBAM) 使用，且取得三項關鍵產品碳足跡查證。2024 年持續跟進，提供碳排放資訊至客戶端，並與客戶討論，確保資料符合其需求；而在內部碳資訊管理上，已於 2025 年完成所有產品物料清單 (BOM) 中的 80% 既有物料碳排放量建檔。(詳見 3-3 永續產品)



- 2019**
 - 成立永續發展委員會
 - 擬定 TCFD 揭露推動計畫
 - 評估氣候相關風險
 - 導入 ISO 14064-1 盤查
- 2020-2021**
 - 推動治理與策略構面
 - 建立溫室氣體排放指標
 - 推動各項氣候調適專案
 - 針對各目標設定管理指標
- 2022-2023**
 - 導入 ISO 50001
 - 設定能源減量目標
 - 通過 3 項產品碳足跡查證
 - 向歐盟客戶提供 CBAM 申報資訊且持續優化碳管理
- 2024-2025**
 - 建立 80% 物料的碳排放量資訊
 - 召開供應商碳排說明會，協助 10 家供應商提供碳排資訊
 - 2025 年度實際發電量 409,450 度，預計 2025 年取得綠能憑證 170 張

TCFD 推動架構

推動架構	2025 年行動目標	2025 年推動內容
 治理	成立「減碳小組」整合與推動減碳工作	永續發展委員會由董事長擔任主任委員，每季定期開會進行振鋒推動永續發展規畫、執行與績效檢視。總經理下設立「減碳小組」，整合與管理全公司節減碳相關議題與資源運用。每月召開節能減碳工作月報，由總經理主持會議，除報告各廠區減碳管理情形外，亦於會議上針對國內外各碳管理的法規進行說明討論因應方案。
 策略	推動產品低碳化	振鋒主要原料與製程有著溫室氣體排放量較高的屬性，因此先依據 TCFD 建議的風險項目進行風險評估，了解氣候變遷相關風險的分布情形。2025 年完成所有產品物料清單 (BOM) 中的 80% 物料碳排放量建檔。
 風險管理	鑑別風險與機會	依據 TCFD 建議之氣候相關風險類型，定期執行風險評估的程序，依據風險與機會發生之機率及其衝擊程度，作為營運規畫之策略依據，未來亦將每年持續進行風險評估。
 指標與目標	揭露溫室氣體排放及產品碳足跡	依據 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查證標準，持續進行溫室氣體排放量查證，作為持續管理碳排放減量之依據。由於排放主要來自範疇二，自 2022 年起導入 ISO 50001 能源管理系統且取得認證，後續規畫導入能源監控系統，除了監控能源效率與計算產品碳足跡，啟動振鋒減碳之即時資訊收集與分析，也做為訂定減碳與節能管理目標之依據。



7-2 氣候變遷之策略

氣候變遷議題的因應須長期監控內外部環境，以及持續評估振鋒的調適能力成果，以適時調整因應。因此未來振鋒將氣候變遷相關議題整合至營運策略之中，依各議題管理成熟度分別以定性及定量的方式進行管理。

在氣候變遷減緩上，持續進行內部能源使用的分析與管控，透過工廠的節能設計、能源使用的效率與節能，積極達成溫室氣體排放減量的目標，以因應氣候變遷的挑戰。此外，持續關注國際研究報告與產業趨勢，評估氣候變遷可能產生的風險與機會，透過氣候相關財務揭露建議之架構，作為內部因應與調整機制，納入企業營運計畫中，以減少氣候變遷發生的機率與調適氣候變遷發生之衝擊。

未來亦將視振鋒因應氣候變遷的管理成熟度，再以氣候升溫「1.5°C 情境」下進行因應分析，「1.5°C 情境」是因經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）之自治機構－國際能源總署（International Energy Agency, IEA）在 2021 年發布的「世界能源展望 2021（World Energy Outlook 2021）」。

考量短中長期與氣候變遷相關的風險與機會，振鋒未來將逐步納入各項風險議題於企業營運計畫中，且持續關注政府法規、國際趨勢與標竿企業

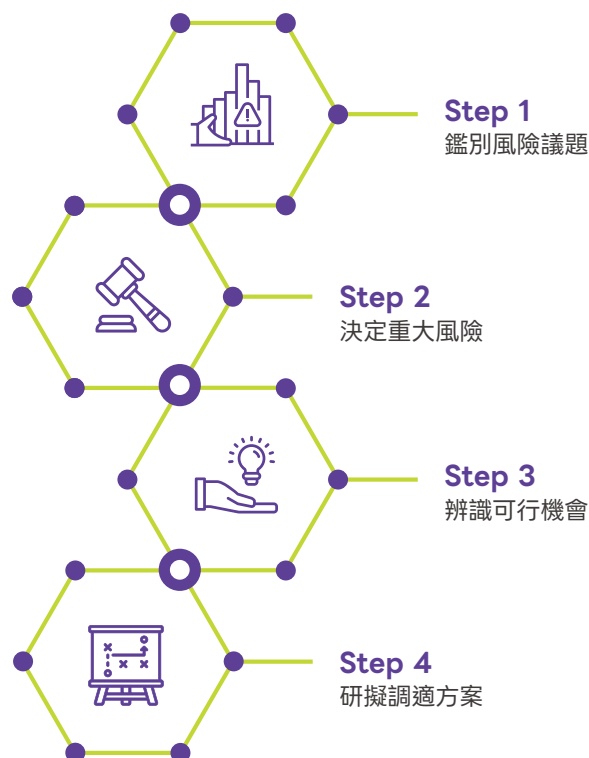
之作法，2025 年減碳小組持續對外收集與回應政府及客戶之要求，對內整合各項節能減碳議題，強化部門間的合作與溝通。

風險／機會	類型	風險／機會項目	潛在財務影響
 風險	政策與法規	提高溫室氣體排放定價	成本支出 ↑
	技術	低碳商品替代現有產品／服務	營業收入 ↓、資本支出 ↑
		對新技術的投資失敗	成本支出 ↑
	市場	原物料成本上漲	成本支出 ↑、資本支出 ↑
		市場資訊的不確定性	營業收入 ↓、存貨價值 ↓
		客戶行為變化	營業收入 ↓
	商譽	產業汙名化	營業收入 ↓
		消費者偏好轉變	營業收入 ↓
	極端氣候	極端氣候事件	成本支出 ↑
		極端氣候模式	成本支出 ↑、資本支出 ↑
 機會	資源效率	高效的產銷流程	營業收入 ↑、成本支出 ↓、資本支出 ↑
	能源來源	使用新技術	營業收入 ↑、成本支出 ↓、資本支出 ↑
	市場	進入新市場	營業收入 ↑
	韌性	採用節能措施	成本支出 ↓、資本支出 ↑



7-3 氣候變遷之風險評估

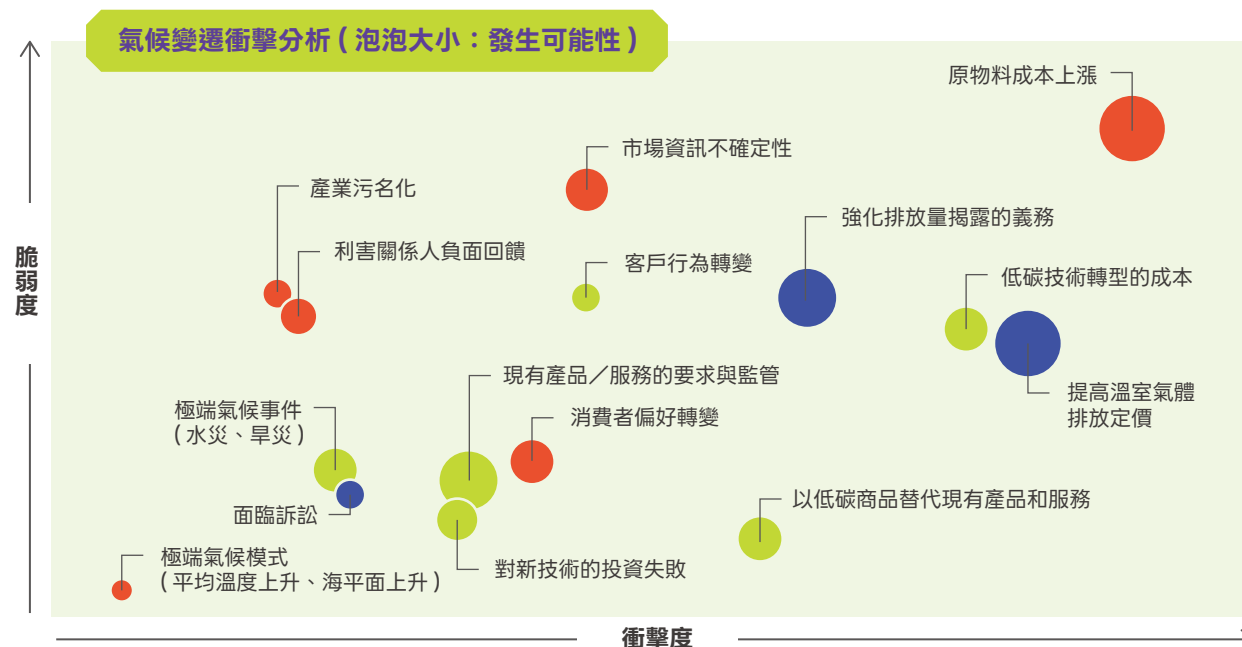
參考氣候相關財務揭露建議內容，針對各項風險進行潛在脆弱度、潛在衝擊度及發生可能性之三維量化評估，將風險依評估結果分級與排序，同時辨識可能的機會及其回應方式。2021 年中高階主管針對氣候變遷風險進行評估，主要之風險為原物料成本上漲、提高溫室氣體排放定價、低碳技術轉型的成本、強化排放量揭露的義務、市場資訊不確定性等 5 項重要風險，2025 年經高階主管檢視後確認不變，暫無須重新評估。



經前述氣候變遷風險評估結果，2021 年起已彙總相關主管之意見，將管理重點鎖定在強化供應鏈之管理、高效的產銷流程、開發低碳新技術、落實碳排放之盤查與揭露，以及持續關注市場對於碳管理之需求等 5 個方向為主，以強化氣候變遷之因應。

- 關注供應鏈氣候變遷因應與調適能力，持續推動供應商輔導與合作，健全整體產業之體質。
- 持續改善 SAP ERP 之營運流程，強化與週邊系統之整合，推動高效能的營運流程。
- 持續進行溫室氣體盤查與查證，設定減碳目標與確實發展低碳技術，以降低碳訂價政策之影響，提升企業營運之韌性。
- 透過 CRM 客戶關係管理系統，開拓潛在商機且掌握市場趨勢，減少市場資訊之不確定性。

後續振鋒將再針對各項風險與機會進行進一步的分析與探討，研擬下一階段的因應策略，同時做更完整的資訊揭露，包含相關風險與機會對於營運、收入或支出可能影響之財務影響。



註：衝擊度：這項風險發生時對振鋒的營運衝擊程度 (X 軸，越大表示對於營運衝擊程度越高)
脆弱度：振鋒對於這項風險的準備程度或適應能力 (Y 軸，越大表示準備度越低、調適性越低)
可能性：10 年內發生這項風險的機率 (泡泡大小，越大表示發生機率越高)



7-4 溫室氣體與能源管理

振鋒推動氣候變遷因應的第一步驟是從風險評估與進行溫室氣體盤查開始，藉由風險評估初步了解風險的項目。同時透過溫室氣體盤查建立量化數據的標準收集程序，以作為針對氣候變遷減緩與調適的績效指標。

溫室氣體盤查

振鋒持續進行溫室氣體盤查且數據經外部驗證機構進行第三方查證。2025 年類別一及類別二總排放量為 5,574.66 公噸 CO₂e，較 2024 年增加 192.13 公噸 CO₂e，主要由於 2025 年起將三廠納入盤查範疇、生產性機械設備增加、產能提升，相關能源用量增加導致。振鋒持續盤點耗能設備與改善製程，溫室氣體排放密集度較 2024 年下降（由 1.55 降至 1.45 公噸 CO₂e / 百萬元）。

此外，振鋒亦針對價值鏈間接排放（ISO 14064-1 類別四，對應 GHG Protocol 範疇三）進行盤查，2025 年源自採購商品之排放量為 1,350.54 公噸 CO₂e，逐步建立價值鏈排放盤查能力。

年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
營運據點	一廠、二廠	一廠、二廠	一廠、二廠	一廠、二廠 五廠	一廠、二廠 三廠、五廠
類別一 (直接溫室氣體排放和移除)	193.54	318.15	227.90	318.40	259.07
類別二 (輸入能源的間接溫室氣體排放)	4,811.26	7,354.34	4,690.54	5,064.13	5,279.59
類別一 + 二合計	5,004.80	7,672.50	4,918.44	5,382.53	5,574.66
溫室氣體排放密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)	1.77	2.10	1.59	1.55	1.45
類別四 (源自採購商品的排放)	999.74	1,185.82	1,052.66	1,116.89	1,350.54

註 1：類別一、二、三之單位：公噸 CO₂e

註 2：溫室氣體盤查採用 ISO 14064-1：2018 版本，另委由 SGS 外部驗證機構進行第三方查證。

註 3：類別二為電力排放，電力排放係數採用能源署公布 2024 年度電力排放係數 0.474 公噸 CO₂e / 千度。

註 4：燃料及冷媒排放係數參考行政院環境部 113 年 2 月 5 日公告版。

註 5：GWP 值採用 2021 年 IPCC AR6 之全球暖化潛勢。

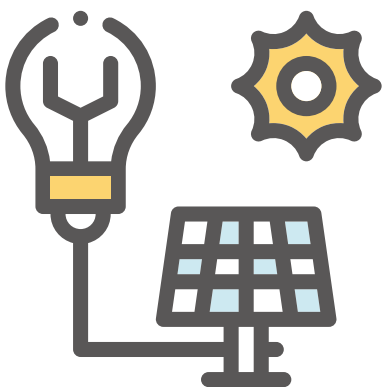


能源管理

因應國際能源價格及能源耗用對氣候變遷的重要性逐漸升高，可預期能源效率提升與有效管理將成為組織永續發展的重大議題，而提升能源效率是最經濟且有效的方法。

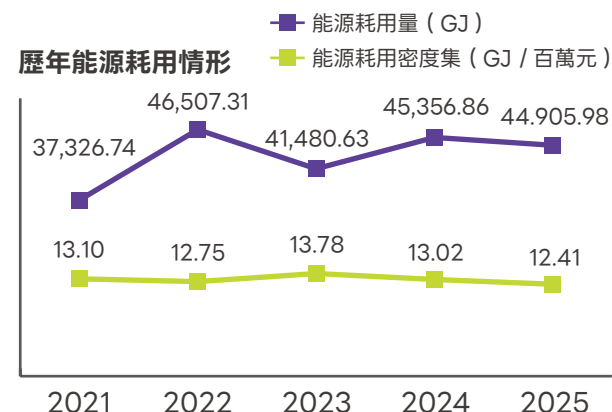
振鋒於 2022 年起導入 ISO 50001：2018 能源管理系統，建立系統化的管理過程，持續改善能源績效。2025 年持續推動 2 件節能改善專案，節電率達 1.03%，達成全廠用電較基線指標降低 1% 之目標。全年與節能相關之改善案件計 6 件，累計減少 179.9 公噸 CO₂e。

三廠太陽能系統（裝置容量 300kW）於 2024 年底建置完成，2025 年度實際發電量 409,450 kwh。



節能成果

2025 年振鋒全年能源耗用量換算成熱能為 44,905.9GJ（10⁹ 焦耳），較 2024 年減少 450.88GJ，主要由於生產性機械設備增加、廠區擴增，相關能源用量增加導致。由於持續推動節能改善，能源耗用密集度從 13.02GJ / 百萬營收降至 12.41GJ / 百萬營收。



302-1-a 歷年非再生能源之燃料耗用量 (GJ)

	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
煤炭	-	-	-	-	-
進口天然氣	-	-	-	-	400.59
液化石油氣	507.24	737.99	578.85	552.99	533.10
柴油	639.78	841.23	930.60	800.08	702.76
汽油	253.30	248.29	255.95	283.22	209.81
重油	-	-	-	-	-
外購電力	35,926.42	44,679.80	39,715.22	43,720.57	44,533.72
非再生能源消耗合計	37,326.74	46,507.31	41,480.63	45,356.86	46,379.98
再生能源合計					1,474.00

註：各類能源熱值轉換係數依環境部公告之單位熱值計算，其中車用汽油 7,586 kcal / L、柴油 8,636 kcal / L、液化石油氣 10,972 kcal / kg、天然氣 (NG1) 8,067 kcal / m³；電力以 1 度 = 860 kcal 換算；1 kcal = 4,186 焦耳。



序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

7-1 氣候變遷相關財務揭露

7-2 氣候變遷之策略

7-3 氣候變遷之風險評估

7-4 溫室氣體與能源管理

7-5 水資源與廢棄物管理

節能改善方案

2025 年度持續盤點耗能設備與製程，研擬改善對策，透過加裝變頻設備或定時裝置，經換算全年度節能效益約 31.50 萬度，約可減少溫室氣體 149 公噸 CO₂e (依 2025 年經濟部能源署公布之 2024 年公用售電業電力排碳係數 0.474Kg CO₂e / 度計算而得)，累計近 5 年亦達成經濟部能源用戶每年節電 1% 之目標。

創新改善作為	節能成效	減碳成效
 連續爐冷卻水塔關機時機改善	改善冷卻系統運轉模式，利用淬火油循環冷卻取代冷卻水塔持續運轉，每日可減少設備稼動約 8 小時。	設備每日減少 8H 稼動時間，年省 15.7 萬度電 年減 74 公噸 CO ₂ e
 導入實驗爐測試生產	導入低功率實驗爐並校正工作溫度至所需等級，取代量產專用爐，降低設備能源耗用。	年省 15.8 萬度電 年減 75 公噸 CO ₂ e





7-5 水資源與廢棄物管理

環境防治與改善

振鋒自 2018 年啟動 ISO 14001 環境管理系統的導入專案，已於 2019 年完成管理系統驗證程序且取得證書，正式邁向環境保護新階段的里程碑，以 PDCA 機制持續落實與改善環保作為。

用水管理

振鋒深知水資源對環境永續的重要性，持續推動節水措施與廢水管控。營運據點主要位於台中、彰化，皆非水資源壓力區。用水來源皆為台灣自來水公司，水源來自大甲溪下游石岡壩。

2025 年水總取用量為 29.39 百萬公升（ML），相較於 2024 年增加 5.32ML，主要因增設六廠，冷卻水塔用水量增加。

2025 年總排放量為 25.07 百萬公升，製程廢水排放 100% 由台中工業區、全興工業區、彰濱工業區汙水處理廠納管，振鋒須依據排放標準進行排放，且由汙水廠取樣檢測水質，檢測項目包含水溫、pH 值、COD、SS、鋅、鎳、銅、氨氮、硝酸鹽氮、硼，確保符合排放標準。

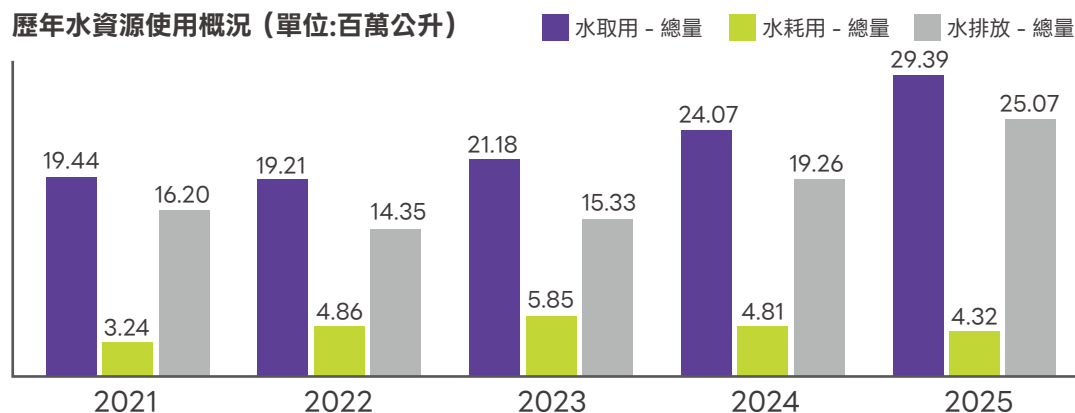
◇ 異常事件通報與持續改善

2025 年 12 月，四廠（陽極廠）因人員進行實驗時操作不慎，發生單起誤排高濃度酸性廢水之異常事件，使當次採樣檢測之硝酸鹽氮值異常，經立即修復與清理，且加強教育訓練及調整程序後，複檢已通過符合管制標準。

檢測項目	pH 值	COD	SS
管制標準	5~9	480	320
檢測最高值	8.5	433	160
檢測最低值	1.01	7.8	5.1
檢測合格（Y / N）	Y	Y	Y

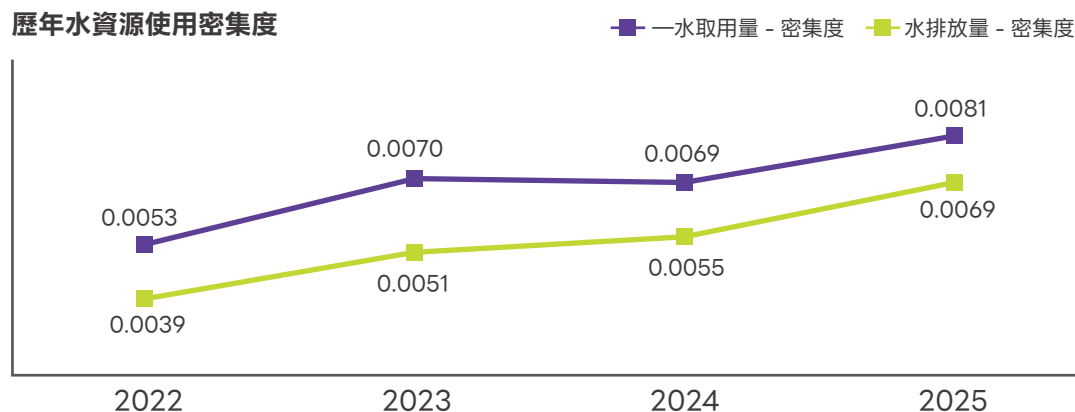
註：各項檢測項目之實際值係彙總各廠等實際排放值，取最高值與最低值揭露，故數據差異值較大。

歷年水資源使用概況（單位:百萬公升）



註 1：水總使用量 = 水總取用量 - 水總排放量。 註 2：水耗用量主要為冷卻水塔蒸散、鹽浴爐蒸散。

歷年水資源使用密集度



註：水資源使用密集度 = 當年度「水取用／排放 - 總量（單位：ML）」÷ 當年度營收（單位：百萬元）

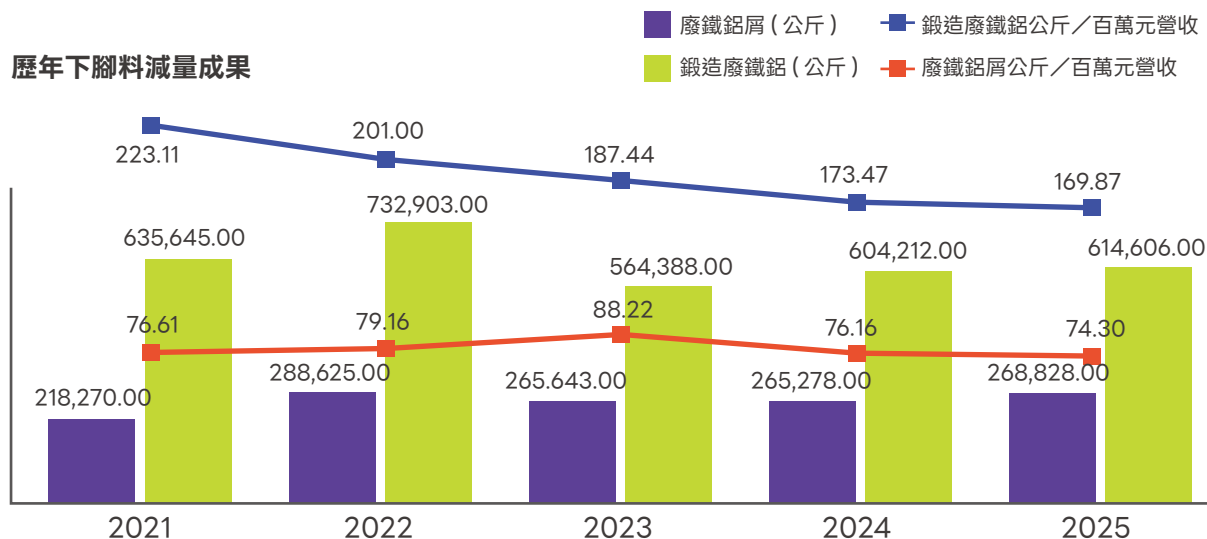


廢棄物管理

振鋒在製造過程中產出之事業廢棄物皆非有害廢棄物，2025 年委外清運直接處置之類別有 4 類，委外處理最終用途皆為其他處理（物理處理），所有廢棄物皆透過合格廠商進行清運，以現地或內部表單進行查核，確認廢棄物經過處理業者妥善處理，確保振鋒所產生之廢棄物不會對環境造成顯著衝擊。可回收再利用之廢棄物則有 6 類，分別為鍛造廢鐵、鐵屑、鋁料、鋁屑、塑料及廢油，處置方式皆為再生使用。2025 年直接處置共 34.56 噸，處置方式依環境部規範之類別為回收、掩埋及其他處置（物理處理），較 2024 年減少 19.87 噸，主要為部分產品產量調整，相應減少製程廢棄物產生量，且因 2024 年部分機台搬遷，其機台切削液須全數卸除，產生一次性廢液增量，致當年度廢棄物量偏高。

此外，持續推行多年之 6S 與 CIT，以下腳料減量檢視廢棄物改善成果，主要下腳料為鍛造廢鐵／鋁及廢鐵／鋁屑。2025 年因訂單增加，整體生產量提升，相關下腳料產出亦隨之增加；公司同時持續進行鍛造製程優化與改善，以降低單位產品之材料耗損，提升資源使用效率。

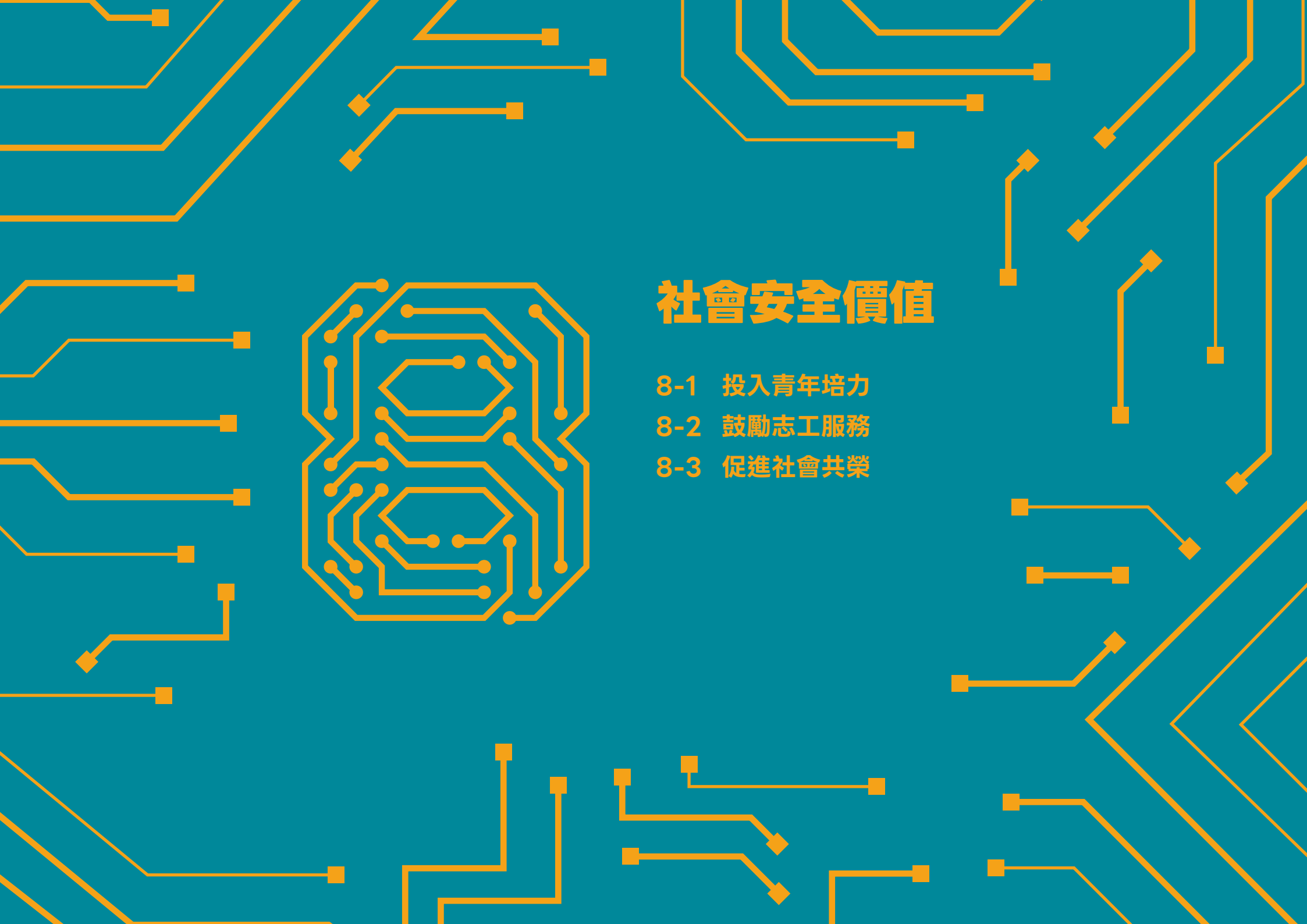
歷年下腳料減量成果



2025 年投入廢棄物清理成本（不含生活廢棄物）總計約 77.61 萬元，因廢棄物量較前一年度減少，故費用降低。

歷年廢棄物清理成本（元）



The background of the entire page is a dark teal color with a complex, abstract pattern of yellow-orange lines. These lines resemble circuit traces or a stylized map, with various straight, curved, and branching paths. Some lines end in small squares or diamonds, while others form loops. The pattern is dense and covers the entire area, creating a high-tech or digital aesthetic.

社會安全價值

8-1 投入青年培力

8-2 鼓勵志工服務

8-3 促進社會共榮



序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

8-1 投入青年培力

8-2 鼓勵志工服務

8-3 促進社會共榮

8-1 投入青年培力

振鋒獎學金

為支持相關科系學生安心向學並培育未來產業人才，鋒持續頒發獎學金包含台大工學院、成大機械系、中興材料系等科系。統計自 2002 年來投入各校獎學金捐贈之成果，20 多年來已頒發超過 1,000 萬元。

此外，振鋒亦重視傑出學者在科技研發與產業應用上的引領角色，為發揚學術典範與科技創新精神，自 2022 年起設立「國立臺灣大學工學院振鋒傑出學者」，連續六年每年捐贈新臺幣 30 萬元，獎助當年度遴選之傑出學者，以促進學術研究深化與產學交流發展。

產學實習專案

振鋒長期投入技職人才培育，參與臺中高工類階梯式建教合作模式，招募機械科高三學生至公司實習，累計已培育 15 位實習生。學生於就學期間同步接受學校課程與企業實務訓練，透過「在校學習 + 職場實作」並行的制度設計，強化學用銜接與職場適應能力。實習期間，學生安排於加工課，實際參與 CNC 銑床與車床等設備操作，除技能培養外，也讓學生在正式踏入職場前，找到合適自己的職涯定位。

在此培育架構下，振鋒進一步延伸人才培育路徑，銜接四技教育體系，參與勤益科技大學之產學攜手合作機制。針對表現優異且有意持續深化技職發展之學生，由公司與學校共同推薦銜接四技產攜班學制。學生於高中實習結束後，持續留任於公司服務，落實「做中學、學中做」之教學精神。目前已有 7 位學生完成學制銜接。透過階梯式、可銜接的人才培育模式，振鋒有效協助學生累積實務能力與學歷發展，同時強化企業人力結構的穩定性與永續競爭力。

8-2 鼓勵志工服務

志工服務

振鋒自 2012 年起推動台中榮總企業志工活動，鼓勵員工參與志工輪值，並提供每週一人次公假支持。透過實際投入醫院服務現場，員工在協助他人的過程中，培養同理心與社會關懷意識，並將正向能量回饋至日常工作與團隊互動中。累計至 2025 年，企業志工參與人次達 1,147 人次，服務時數逾 3,400 小時，展現振鋒持續投入社會關懷與實踐企業社會責任的具體成果。





8-3 促進社會共榮

振鋒成立至今 30 餘年以來，始終秉持著「取之社會，用之社會」之自利、利他精神，經營企業穩定獲利之餘，2008 年 4 月成立「財團法人台中市私立振鋒慈善事業基金會」，落實回饋社會的善心。2019 年因應基金會推動主軸已逐漸調整為教育公益項目，因此申請變更為「振鋒教育基金會」，持續以「小學永續教育扶植計畫」進行推動。

高空作業安全推廣

振鋒以推廣高空作業安全觀念作為企業社會影響力的重要主軸，2025 年於 2 所國小辦理攀樹體驗與高空安全教育活動。活動聘請具備國際專業攀樹證照之教練，規劃完整的體驗式安全課程，系統性引導學童認識防墜落相關裝備，包含攀樹吊帶、攀樹繩、安全帽及鉤環等，並於活動前完成安全說明與檢查程序，確保學童於安全無虞的環境中進行攀樹體驗。

課程進行過程中，由專業教練說明裝備的安全設計原理與樹木結構特性，並全程指導學生正確配戴防護裝備，在確保安全的前提下，逐步完成攀樹體驗，讓學童在實作中建立正確的高空作業安全意識。除安全教育外，活動亦融入品德教育與團隊合作元素，透過分組進行方式，引導學生彼此協助完成裝備穿戴與操作準備，在相互鼓勵與合作中挑戰自我、建立自信。透過高空安全教育行動，振鋒持續深化企業與在地社區的正向互動，落實社會共榮之永續價值。





附錄

GRI Standards揭露索引

SASB揭露索引

聯合國永續發展目標(SDGs)揭露索引

氣候變遷相關(TCFD)揭露索引

管理系統認證

外部查證證書



GRI Standards 揭露索引

GRI 使用聲明

使用聲明	振鋒企業股份有限公司已參照 GRI 準則報導 2025/1/1 至 2025/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

GRI 2：一般揭露 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
組織及報導實務 The organization and its reporting practices			
2-1	組織詳細資訊	1-1 振鋒簡介	15
2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於本報告書	4
2-3	報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告書	4
2-4	資訊重編	6-1 廣納優秀人力	73
		6-3 深耕人才養成	78
2-5	外部保證／確信	關於本報告書	4
		外部查證證書	113
活動與工作者 Activities and workers			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	創造安全價值鏈	11
		1-2 產品介紹	17
		4-3 深化廠商管理	60
2-7	員工	6-1 廣納優秀人力	73
2-8	非員工的工作者	6-4 提升安衛環境	84
治理 Governance			
2-9	治理結構及組成	5-1 健全公司治理	63
2-10	最高治理單位的提名與遴選	5-1 健全公司治理	63
2-11	最高治理單位的主席	5-1 健全公司治理	63

指標	揭露項目		報告書對應章節	頁碼
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-1	永續發展組織與管理	22
2-13	衝擊管理的負責人		詳見各重大主題管理方針	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色		關於本報告書	4
2-16	溝通關鍵重大事件	5-1	健全公司治理	63
		5-3	建置風險管理	65
策略、政策與實務 Strategy, policies and practices				
2-22	永續發展策略的聲明		經營者的話	5
2-23	政策承諾	6-1	廣納優秀人力	73
		6-4	提升安衛環境	84
		7-5	水資源與廢棄物管理	102
		4-2	帶動產業升級	58
		5-5	誠信經營	69
2-24	納入政策承諾	6-1	廣納優秀人力	73
		6-4	提升安衛環境	84
		7-5	水資源與廢棄物管理	102
		4-2	帶動產業升級	58
2-25	補救負面衝擊的程序	5-5	誠信經營	69
			各重大主題管理方針	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	5-5	誠信經營	69
2-27	法規遵循	5-5	誠信經營	69
2-28	公協會的會員資格	1-1	振鋒簡介	15
利害關係人議合 Stakeholder engagement				
2-29	利害關係人議合方針	2-2	利害關係人鑑別與議合	23
2-30	團體協約		未成立工會，因此無團體協約	



GRI 3：重大主題 2021

重大主題			
指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	2-3 重大性分析	25
3-2	重大主題列表	2-4 重大主題指標對應	28
3-3	重大主題管理	議題：產品責任與創新	33
		議題：品質管理	44
		議題：永續供應鏈	57
		議題：資訊安全	67
		議題：勞動實務	72
		議題：職業安全衛生	83
		議題：氣候策略及能源管理	95

GRI 201：經濟績效 2016

201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	7-1 氣候變遷相關財務揭露	96
		7-2 氣候變遷之策略	97
		7-3 氣候變遷之風險評估	98
		7-4 溫室氣體與能源管理	99
201-3	定義福利計畫義務及其他退休計畫	6-2 落實員工照顧	76

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	6-2 落實員工照顧	76
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6-1 廣納優秀人力	73

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
----	------	---------	----

GRI 204：採購實務 2016

204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4-2 帶動產業升級	58
-------	----------------	------------	----

GRI 305：排放 2016

305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	7-4 溫室氣體與能源管理	99
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	7-4 溫室氣體與能源管理	99
305-4	溫室氣體排放密集度	7-4 溫室氣體與能源管理	99
305-5	溫室氣體排放減量	7-4 溫室氣體與能源管理	99
		3-6 持續改善製程	47

GRI 302：能源 2016

302-1	組織內部的能源消耗量	7-4 溫室氣體與能源管理	99
302-3	能源密集度	7-4 溫室氣體與能源管理	99
302-4	減少能源消耗	7-4 溫室氣體與能源管理	99

GRI 401：勞雇關係 2016

401-1	新進員工和離職員工	6-1 廣納優秀人力	73
401-2	只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	6-2 落實員工照顧	76
401-3	育嬰假	6-2 落實員工照顧	76



指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 402：勞／資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期	若營運面臨重大風險時，則依相關法規最短預告時間通知受影響員工，2025年未發生營運重大變動情形。	
GRI 403：職業健康與安全 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	6-4 提升安衛環境	84
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	6-4 提升安衛環境	84
403-3	職業健康服務	6-4 提升安衛環境	84
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6-4 提升安衛環境	84
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6-4 提升安衛環境	84
403-6	工作者健康促進	6-4 提升安衛環境	84
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6-4 提升安衛環境	84
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6-4 提升安衛環境	84
403-9	職業傷害	6-4 提升安衛環境	84
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	6-3 深耕人才養成	78
404-3	接受定期績效及職業發展檢核的員工百分比	6-3 深耕人才養成	78

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
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	5-1 健全公司治理	63
		6-3 深耕人才養成	78
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6-2 落實員工照顧	76
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5-5 誠信經營	69
		6-1 廣納優秀人力	73
GRI 416：顧客的健康與安全 2016			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3-4 品質認證標準	39
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3-4 品質認證標準	39
GRI 417：行銷及標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3-4 品質認證標準	39
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	5-5 誠信經營	69
自訂主題：創新管理及產品責任			
IM1	研發經費占營收比例	3-2 研發與創新成長	34
IM2	數位化產品導入比例	1-2 產品介紹	17
IM3	產品符合最新規範比例	1-2 產品介紹	17
自訂主題：資訊安全			
IS1	資訊安全管理制度完備狀態	5-4 資訊安全管理	68

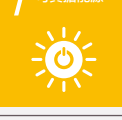


SASB 揭露索引

產業類型	RT 資源轉化		
產業名稱	IG 工業機械及製品		
指標代號	指標內容	對應章節／說明	頁碼
RT-IG-130a.1	揭露下列能源耗用資訊： 1. 能源耗用合計量（含燃料、電力） 2. 由電力公司供電之耗用百分比 3. 以再生能源供電之耗用百分比	能源耗用請詳「7-4 溫室氣體與能源管理」，振鋒用電 100% 由台電供應，目前尚無使用再生能源（0%）。	99
RT-IG-320a.1	揭露下列職業傷害資訊： 1. 總應記錄職業傷害率 (TRIR) 2. 職業傷害死亡率 3. 虛驚事件頻率 (NMFR)	6-4 提升安衛環境	84
RT-IG-440a.1	說明使用關鍵材料的風險管理	振鋒產品所使用之主材料（素鐵棒）不含有稀有性金屬，且無供應斷料之風險，且目前產品之關鍵材料係由振鋒與供應商合作開發，斷料風險發生機率低。	
RT-IG-000.A	依產品類型的生產數量	因產品類別之差異，生產數量缺乏可比較之意義，因此揭露依產品類型之營收比例於「1-2 產品介紹」。	17
RT-IG-000.B	員工總人數	6-1 廣納優秀人力 2025 年底，振鋒集團共有 567 位員工（台灣總部 532 位），皆為正職人員。	73

註：因振鋒產品為無動力之工業製品，指標 RT-IG-410a.1、RT-IG-410a.2、RT-IG-410a.3、RT-IG-410a.4 有關產品燃油效率、產品空氣汙染物之指標揭露不適用。振鋒產品涉及人身安全性議題，不可收回再製，且無提供再製服務，因此 RT-IG-440b.1 產品再製及再製服務的收益 揭露指標不適用。

聯合國永續發展目標 (SDGs) 揭露索引

永續發展目標	對應章節	頁碼	對應章節	頁碼
3 健康與福祉 	1-2 產品介紹 3-1 營運策略 3-4 品質認證標準	17 31 39	6-4 提升安衛環境 6-5 健康促進 8-2 鼓勵志工服務	84 90 105
4 優質教育 	4-3 深化廠商管理 6-3 深耕人才養成 8-1 投入青年培力	60 78 105		
5 性別平等 	6-1 廣納優秀人力 6-2 落實員工照顧 6-3 深耕人才養成	73 76 78		
7 可負擔能源 	3-6 持續改善製程 7-4 溫室氣體與能源管理	47 99		
8 就業與經濟成長 	3-2 研發與創新成長 4-2 帶動產業升級 6-1 廣納優秀人力	34 58 73		
9 產業創新和基礎建設 	3-2 研發與創新成長 3-5 完善品質管理 8-1 投入青年培力	34 45 105		
12 責任消費與生產 	3-3 永續產品 3-4 品質認證標準 3-5 完善品質管理	37 39 45	7-4 溫室氣體與能源管理	99
16 和平與正義制度 	5-1 健全公司治理 5-5 誠信經營	63 69		



氣候變遷相關 (TCFD) 揭露索引

推動架構	資訊揭露建議項目	對應章節	頁碼
 治理	描述董事會對氣候相關風險和機會的監督	7-1 氣候變遷相關財務揭露	96
	描述管理層在評估和管理氣候相關風險和機會方面的職責	7-1 氣候變遷相關財務揭露	96
 策略	描述組織已識別的短期、中期和長期氣候相關風險和機會	7-3 氣候變遷之風險評估	98
	描述氣候相關風險和機會對組織業務、戰略和財務規畫的影響	7-2 氣候變遷之策略	97
	考量在不同的氣候相關情境（包括 2°C 或更低溫度情境）下，描述組織戰略的適應力	視振鋒因應氣候變遷之管理成熟度再研擬導入	
 風險管理	描述組織識別和評估氣候相關風險的流程	7-3 氣候變遷之風險評估	98
	描述組織管理氣候相關風險的流程	7-3 氣候變遷之風險評估	98
	描述識別、評估和管理氣候相關風險的流程如何融入組織的整體風險管理中	視振鋒因應氣候變遷之管理成熟度再研擬導入	
 指標與目標	披露組織在按照其策略和風險管理流程評估氣候相關風險和機會時使用的指標	自 2020 年起針對執行策略逐步建立目標與設定指標	
	揭露範疇 1、範疇 2 和範圍 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	7-4 溫室氣體與能源管理	99
	描述組織用於管理氣候相關風險和機會的目標及目標實現情況	7-4 溫室氣體與能源管理	99

管理系統認證

標準	驗證啟始年度	證書有效期限	驗證單位	涵蓋範圍	備註說明
品質管理					
ISO 9001：2015 品質管理系統	1997	2026/11/28	DNV	一廠、二廠 五廠、三廠	
API QMS：2015 ^{註1}	2007	2027/03/30	API	一廠	
API Spec Q1 ^{註1}	2007	2027/03/30	API	一廠	
PPE Regulation (EU) 2016 / 425 Module D ^{註2}	2011	2026/08/28	SATRA	一廠	
工廠製造認證					
ABS 認證 ^{註3}	2001	2031/01/03	ABS		2025 換證
CCS 認證 ^{註3}	2016	2029/01/25	CCS		
勞工健康與安全					
ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統	2019	2028/07/17	SGS	一廠、二廠	
環境					
ISO 14001：2015 環境管理系統	2019	2028/07/17	SGS	一廠、二廠	
ISO 50001：2018 能源管理系統	2022	2028/08/05	SGS	一廠、二廠	

註1：基於掛鉤產業的行業特殊性，須取得美國石油協會（American Petroleum Institute, API）制訂之石油業與天然氣行業製造組織質量管理體系規範的品質管理系統規範（API Spec Q1）與 ISO 9001 品質管理系統（API QMS：2015）。

註2：PPE Regulation (EU) 2016 / 425 是歐盟針對個人防護用具產品的法規規範。

註3：基於行業特殊性，製造工廠須取得相關專業驗證機構的驗證，包含美國安全驗船協會（American Bureau of Shipping, ABS）及中國船級社（China Classification Society, CCS）。



序

1 關於振鋒

2 永續議題管理

3 產品安全價值

4 夥伴安全價值

5 股東安全價值

6 員工安全價值

7 環境安全價值

8 社會安全價值

9 附錄

GRI Standards揭露索引

SASB揭露索引

聯合國永續發展目標 (SDGs) 揭露索引

氣候變遷相關 (TCFD) 揭露索引

管理系統認證

外部查證證書

外部查證證書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE YOKE INDUSTRIAL CORP.'S ESG REPORT FOR 2025

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by YOKE INDUSTRIAL CORP. (hereinafter referred to as YOKE) to conduct an independent assurance of the ESG Report for 2025 (hereinafter referred to as the ESG Report). The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level during 2026/3/12 to 2026/4/30. The boundary of this report includes YOKE Taiwan operational and production or service sites as disclosed in YOKE's ESG Report of 2025. The boundary is not the same as YOKE's consolidated financial statements. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing the stakeholders in YOKE's Sustainability/ESG Report of 2025.

RESPONSIBILITIES

The sustainability information in the YOKE's ESG Report of 2025 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of YOKE. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the ESG Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the Accountability Principles (AA1000AP, 2018).

Assurance has been conducted at a type 1 moderate level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options

- | | |
|---|---|
| 1 | AA1000 Accountability Principles (2018) |
| 2 | GRI (With Reference to) |

TWLPP 5008 Issue 2601

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) is conducted at a moderate level of scrutiny, and therefore the reliability and quality of specified sustainability performance information is excluded.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards is listed in the GRI content index as material in the report and is conducted with reference to the Standard.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) have not been checked back to source as part of this assurance process.

INDEPENDENCE AND COMPETENCE

SGS affirm our independence from YOKE, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 Accountability Principles (2018).

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

YOKE has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, YOKE may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

MATERIALITY

YOKE has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

TWLPP 5008 Issue 2601

RESPONSIVENESS

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

IMPACT

YOKE has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements. In addition, the impact analysis results can be continuously integrated with the enterprise's risk management mechanism and assess the impact of sustainability action plans.

ADHERENCE TO GRI

The report, YOKE's ESG Report of 2025, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed with reference to the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to the material topics claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to YOKE's contributions to sustainability development. For future reporting, YOKE is encouraged to prepare for the transition to reporting in accordance with the GRI Standards, with more comprehensive details of its management processes on the identified impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights. In addition, in response to policies and commitments on material topics, the study can further strengthen the medium and long-term goals of impact management.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
12 May, 2026
www.sgs.com



YOKE[®]

Safety is our first priority[™]



YOKE官網



報告書下載