

ESG Report 2024

永續報告書



目錄 CONTENTS

董事長的話	1
ESG 故事 I — 榮獲 2024 年 1111 人力銀行幸福企業「貿易流通業 - 銀獎」	3
ESG 故事 II — 跨足新領域，以創新服務開拓國際市場	4
SDGs x ESG 行動績效續	5
公司得獎紀錄	6
關於報告書	7
利害關係人與重大主題鑑別	8
Chapter 1 認識順琦	12
Chapter 2 公司治理	21
Chapter 3 供應鏈管理	31
Chapter 4 環境永續實踐	39
Chapter 5 社會關懷與共融	50
附錄 Appendix	76

董事長的話

順琦企業成立至今已邁入第 50 年。在快速變動的全球產業環境中，本公司始終秉持「品質為本、誠信經營、持續創新」的核心理念，專注於電子與醫療相關產品之專業製造服務。我們深信，唯有將品質確實落實於每一道製程，方能為客戶與利害關係人創造長期且穩定的價值。立足臺灣、放眼全球，順琦持續擴展國際布局，為產業鏈注入穩健且具影響力的經濟動能。

環境責任

順琦將環境永續視為企業營運的重要責任。我們持續優化製程效率，以降低能源消耗與資源浪費，並逐步導入節能設備與環保材料，落實污染防治與相關法規遵循。公司以審慎態度管理製造活動對環境之影響，致力於在產品品質與環境保護之間取得最佳平衡，朝向低環境負擔與可持續發展的製造模式邁進，並透過持續改善機制，推動每日精進的永續行動。

社會責任

人才是順琦最重要的資產。我們重視員工的職業安全、身心健康與專業成長，致力打造安全、穩定且相互尊重的工作環境。同時，公司以誠信態度對待客戶與供應鏈夥伴，確保產品品質與交期承諾，並推動負責任的商業行為。除營運本業外，順琦亦積極參與社會回饋與在地連結，實踐企業對社會的正向影響，善盡企業公民責任。

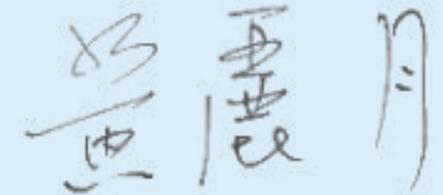
公司治理

順琦依循透明、合規與負責任的治理原則，建立健全的內部控制制度與品質管理體系，以確保營運穩定與風險有效控管。我們堅持誠信經營，重視法令遵循、商業道德與資訊安全，並透過完善的治理架構，為客戶、員工與合作夥伴提供值得長期信賴的營運基礎。

永續展望

面對產業升級與市場多元化發展，順琦持續投入技術創新、研發能量與製程優化，以前瞻視角回應市場需求與產業趨勢。我們深信，唯有在穩健經營與永續責任並行的基礎上，企業方能實現長期價值創造，並與客戶、員工及社會攜手成長，共同開創具韌性與共好精神的永續未來。

順琦企業有限公司 董事長



Letter From Our Chairman

Founded over 50 years ago, Samwell Group has remained committed to its core values of quality excellence, integrity, and continuous innovation amid a rapidly evolving global industrial landscape. The Company focuses on providing professional manufacturing services for electronics and medical-related products. We firmly believe that only by embedding quality into every process can we create long-term, stable value for our customers and stakeholders. Rooted in Taiwan with a global outlook, Samwell Group continues to expand its international presence and contribute sustainable economic value across global supply chains.

Environmental Responsibility

Samwell Group regards environmental sustainability as a key responsibility of its operations. We continuously enhance production efficiency to reduce energy consumption and resource waste, while progressively adopting energy-efficient equipment and environmentally friendly materials. Through strict pollution prevention measures and full regulatory compliance, we prudently manage the environmental impacts of our manufacturing activities. Our goal is to achieve an optimal balance between product quality and environmental protection, advancing toward a low-impact and sustainable manufacturing model through continuous improvement.

Social Responsibility

People are Samwell Group’s most valuable asset. We place strong emphasis on employee occupational safety, health, and professional development, and are committed to fostering a safe, stable, and respectful workplace. We engage customers and supply chain partners with integrity to ensure product quality, delivery reliability, and responsible business practices. Beyond our core operations,

we actively participate in community engagement and social initiatives, fulfilling our responsibilities as a responsible corporate citizen.

Corporate Governance

Samwell Group upholds high standards of corporate governance based on transparency, compliance, and accountability. We have established robust internal control mechanisms and comprehensive quality management systems to ensure operational stability and effective risk management. Through our commitment to ethical conduct, legal compliance, and information security, we provide a reliable and trusted foundation for long-term cooperation with stakeholders.

Sustainability Outlook

In response to industry transformation and market diversification, Samwell Group continues to invest in technological innovation, research and development, and process optimization. With a forward-looking approach, we proactively address evolving market demands and industry trends. We firmly believe that long-term value creation can only be achieved by aligning sound business management with environmental and social responsibility, enabling shared and sustainable growth with our customers, employees, and society.

Samwell Group Chairman,



ESG 故事

榮獲 2024 年 1111 人力銀行 幸福企業「貿易流通業 - 銀獎」



愛在順琦，幸福共前行

在順琦，每一位員工的努力與成長都被看見，也被細心守護。

沙帝，一位服務滿 10 年的外籍員工分享：「公司提供穩定的工作，讓我能安心賺錢照顧家人。這裡環境乾淨、同事親切，遇到問題大家都會互相幫忙，讓我覺得很溫暖。」他的話，映照出我們對外籍員工生活與工作雙重支持的承諾。

而吳同仁則說：「家裡有事情曾讓我離職一段時間，但在公司的同意下，我得以重返職場。組長曾告訴我們，老闆娘說『員工的健康就是公司最大的財富』。聽到這句話時，內心感動滿滿，真的感受到公司對員工的關懷與重視。」

這些真摯的心聲，表達了我們對員工健康、福祉與專業成長的用心，也展現順琦在 ESG 永續經營中，對員工福祉與職場友善環境的實踐。

我們展現多元共融的實際行動

尊重 個人信仰

舉辦開齋節、聖誕節等慶祝活動，提供應景餐點，與外籍員工共享節慶氛圍。

包容性環境

提供員工宿舍與每日餐食，其中午餐備有雞肉餐點以符合飲食需求，開放自由布置空間；安排輔導員協助外籍員工生活適應；定期更新宿舍設備、補給用品與飲食。

退休員工 回聘規劃

針對具專業與穩定性的屆齡退休員工，徵詢回聘意願，延續經驗傳承與知識交流。

健康促進

每年邀請專業醫檢團隊進廠進行健康檢查與問診，並提供衛教輔導與後續追蹤。若有異常個案，公司即協助就醫與追蹤關懷；外籍員工就醫時，也有同仁貼心陪伴翻譯，協助語言溝通。

福利與 溫柔支持

定期提供保健食品、米糧麵食等儲糧，照顧員工健康與日常生活；並舉辦慶生會、春酒、中秋餐會與聖誕交換禮物，增進同仁互動與交流。

順琦將持續呵護每位員工的福祉與權益，讓工作環境充滿尊重、平等與包容，也讓每個人在這裡感受被重視的溫暖。

ESG 故事

跨足新領域，以創新服務 開拓國際市場



2024 年，參加全球最具指標性的醫療器材盛會——德國杜塞道夫醫療展（MEDICA），該展涵蓋智慧醫療、醫療電子、遠距照護、AI 診斷、生技製藥及醫用 IT 解決方案等前沿應用，是全球醫療科技產業的重要交流平台。順琦長期以電子零組件與精密製造為核心，近年積極跨足醫療器材領域，投入醫療磁性元件及電子應用研發。此次參展不僅展示公司在醫療科技製造上的創新成果，更是品牌轉型的重要里程碑。

透過參展，順琦能與國際客戶直接交流，深入了解全球醫療市場的發展趨勢與產品需求，並將回饋轉化為產品研發與服務改善的方向，持續強化醫療電子供應鏈的整合能力。公司亦藉此建立與新興市場的合作契機，進一步強化品牌國際能見度與市場拓展能力。



SDGs x ESG 行動績效

環境
保護

Environment



社會
責任

Social



公司
治理

Governance



- 逐步啟動碳盤查，將 2022 年設為溫室氣體基準年，2024 年能源密集度為 0.349（百萬焦耳／產品年產量），較基準年（2022 年）提高 11.15%。
- 2024 年包材回收占比約 90 %。
- 鼓勵同仁參與淨山淨灘活動，未來也預計制定相關指標，並籌劃財務認養溼地、自然生態保護區，保護環境及生物多樣性。

- 2024 年員工教育訓練平均受訓時數達 20.35 小時。
- 2024 年健康檢查總受檢員工人數達 105 人，補助金額達新臺幣 12 萬元。
- 近 3 年順琦無發生任何職災情形。
- 2024 年順琦及供應商皆無發生歧視、使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。
- 每年捐款於社會公益款項占營業額之 3 %。

- 2024 年在地採購比例達 91.80 %。
- 84.2 % 主原料供應商通過 ISO 14001、100 % 回簽有害物質使用情形聲明書。
- 100 % 供應商不使用衝突礦產、回簽人權暨環境永續承諾書。
- 客戶 2024 年滿意度 4.41 分之水準（滿分 5 分）。

公司得獎紀錄

2004 Hewlett-Packard Taiwan Ltd for
2004 Excellent Partner in Appreciation of
Outstanding Contribution

2014 D&B Elite SME top 1000.
Bosch Certification of Appreciation.
2015 Microsoft partner of year 2015.

Bosch 表彰順多
30 年來的卓越合
作服務和支持



2000

2010

2015

2020

2023

2013 ~ 2019 Resmed top supplier award



2023 20 Year of In Recognition
of Partnership

Resmed 表揚與順琦 20 年的
合作關係



Resmed 授予順琦高度讚揚

順琦與順多獲選 2023 鄧白氏台灣第十屆中小企業菁英獎

關於報告書

報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀順琦企業有限公司第 3 次公開發行的永續報告書，未來我們將每年定期發行此報告，持續向外界及各方利害關係人揭露財務績效以外的環境、社會與公司治理營運方面等成果，順琦企業有限公司（以下簡稱「順琦」、「本公司」或「我們」）為追求企業永續經營並提升資訊透明度，透過發行 2024 年永續報告書（以下稱本報告書）向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司在誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施與績效，期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進，陸續以行動實踐永續經營之企業願景。本報告書於 2025 年 12 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2026 年 12 月。本年度報告書對先前報告書中所賦予之任何資訊無進行重編。

報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，定期每年發行一次，組織邊界以位於新店的營運總部為揭露範疇，包含順琦企業有限公司總公司、順合有限公司、順多股份有限公司，營運據點為新店廠區。報告期間組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

編撰指南

本報告書參照全球報告倡議組織之最新版 GRI 準則（GRI Standards）進行編撰，即通用準則採用 2021 年版，主題準則之 GRI 403 是對照 2018 年版、GRI 306 對照 2020 年版，其餘主題準則為 2016 年版，並於附錄提供 GRI 內容索引。為展現永續經營的進程與決心，遵循 TCFD 提出的框架，對氣候相關風險與機會進行評估，以便能更全面地回應利害關係人所關注的議題，完整且有系統地展現順琦企業有限公司在永續發展上的努力。

報告書主要負責單位及品質管理方式

順琦企業有限公司第 3 次發行的 2024 年永續報告書，雖尚未經外部第三方查證／確信，本公司秉持永續初心，持續發布報告書以提升資訊透明度與永續承諾。為加強報導的完整性與可信度，參考《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，建立編製永續報告書之流程與執行內部查核及核准定稿之程序。

作業程序	作法	負責單位（或職位）
報告彙編	本報告書係由財管處負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由財管處整合編撰、校對修訂。	財管處
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。	相關單位最高主管
核准定稿	最終版完整稿件由財管處呈報高階主管，經高階主管審閱、核定後方公開發行。	高階主管

聯絡資訊

如果您對《順琦企業有限公司 2024 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

順琦企業有限公司

地址：新北市新店區安康路二段 317-1 號

官方網站：<http://www.samwellg.com>

聯絡人：劉瑞穗

電話：(02) 2214-1133 分機 200

電子郵件信箱：info@samwellg.com



利害關係人與重大主題鑑別

深刻體會到聆聽且回應利害關係人關注之議題，為公司永續發展之重要關鍵，我們透過內部調查與分析，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據個別利害關係人與順琦的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，參考 AA1000 利害關係人鑑別標準 (AA1000 SES 2015) 之 5 大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出 5 大關鍵利害關係人，包括 (1) 員工、(2) 客戶、(3) 供應商／承攬商、(4) 社區民眾、(5) 政府機關。

利害關係人議合

為全面了解利害關係人所關注、且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，本公司於日常實務中便藉由各式持續且雙向的管道，與各類利害關係人積極溝通，蒐集並回應其所關注之議題。

2024 年 2 月，本公司召開經營管理會議，邀集各部門主管、代表，蒐集平時與利害關係人透過會議面談、電話訪問、意見信箱或各式業務互動、交流時所得知之關注方向，同時參考國家政策趨勢及評比 (CDP¹)、倡議 (SDGs²、UNGC³、RBA⁴) 之議題，聚焦涵蓋經濟、環境、人群 (包含其人權) 等層面之 14 項與本公司高度相關之永續議題，再進一步依公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務及專家建議進行探討，逐一確認這些關注議題對經濟、環境、人群 (包含其人權) 的衝擊程度，鑑別排序出年度重大主題，作為本報告書之資訊揭露主軸，提供利害關係人資訊使用者進行有效評價與決策。

註：

1. 原名為碳揭露計畫 (Carbon Disclosure Project)。
2. 聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals)。
3. 聯合國全球盟約 (The United Nations Global Compact)。
4. 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance) 行為準則。

順琦企業有限公司之利害關係人議合情形

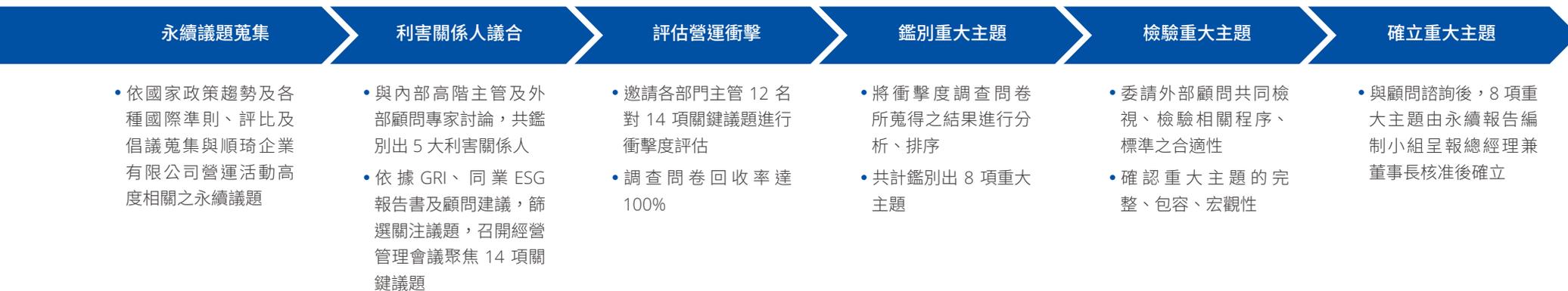
利害關係人	對順琦的意義	議合方法	溝通頻率	關注主題	2024 年溝通績效
員工	員工是企業重要的資產，也是創新與價值創造的主要來源。期盼讓員工得以安心工作、發揮所長，達成公司永續經營目標。	<ul style="list-style-type: none"> • 部門溝通諮詢 • 勞資會議 	<ul style="list-style-type: none"> • 每季 	<ul style="list-style-type: none"> • 人才吸引與留任 • 員工多元及平等 • 員工訓練與教育 • 職業安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 環安衛部門溝通會議：4 次 / 年 ✓ 勞資會議：4 次 / 年
客戶	客戶為營收主要來源，也是順琦公司經營與發展的重要夥伴。透過不斷提升產品和客戶服務，與客戶建立良好穩定的合作關係。	<ul style="list-style-type: none"> • 與客戶簽訂交易合約、保密協定 • 客戶滿意度調查、必要時拜訪客戶 	<ul style="list-style-type: none"> • 線上會議 • 定期稽核 	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶服務 • 供應鏈管理 • 誠信經營 • 經濟績效 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 客戶滿意度調查 7 家 ✓ 國內參展 15 次 (2007 ~ 2024) ✓ 國際參展 6 次 (2007 ~ 2024) ✓ 2024 年參加德國杜賽道夫醫療展
供應商 / 承攬商	優良供應商可提供質優穩定的原物料，工程承攬商則能提供專業的施工品質。順琦期望與廠商互相努力，在品質交期和營運上皆能永續管理。	<ul style="list-style-type: none"> • 溝通檢討會議 • 承攬商協商會議 • 品質檢討會議 • 文件資料蒐集 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期，依需要提出危害告知或即時溝通 • 隨時記錄 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應鏈管理 • 誠信經營 • 經濟績效 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 供應商評鑑 35 家 ✓ 實地稽核 5 家
社區民眾	順琦秉持取之於社會、用之於社會的精神，透過地方首長，對於社區給予關懷與回饋，繁榮地方經濟並維繫良好關係互動。	<ul style="list-style-type: none"> • 透過里長辦公室聯繫 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> • 社會參與 • 氣候變遷因應 • 廢棄物管理 • 能源與溫室氣體管理 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 透過捐款贈予里長辦公室 ✓ 透過贊助金支持鄉里活動
政府機關	政府機關是企業發展及市場開拓的指標，遵循法規是營運的原則。	<ul style="list-style-type: none"> • 公文往來 • 參加政府機關舉辦的講習會 / 座談會 • 環保署廢棄物申報系統 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期，依需要參加 / 依規定申報 	<ul style="list-style-type: none"> • 誠信經營 • 廢棄物管理 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 遵循法規規定作業，依法申報及記錄 ✓ 妥善處理廢棄物

重大主題鑑別及排序

順琦企業有限公司主要參考 GRI 準則，並依 AA1000 當責性原則 (AA1000 AccountAbility Principles, 2018)，透過包容性、重大性、回應性、衝擊性等 4 大原則鑑別重大主題，再參照 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況，亦據此結果校準順琦企業有限公司的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

透過《永續議題之重大性評估問卷》進行標準化、量化的內部評估作業，鑑別並排序本報告書應優先揭露之 8 項重大主題，並經永續發展委員會與外部顧問專家共同討論及檢視相關流程、標準的合適性，檢驗確認重大主題未有疏漏後，呈報董事會核定，再接續報告書編製作業。8 項重大主題包含環境面主題 1 項、社會面主題 5 項、經濟面主題 2 項。本公司經內部討論，考量已於 2022 年針對重大主題分別訂定短、中、長期目標及評量機制，並投入相應資源推動，若於短期內調整重大主題，將不利於持續性觀察其推動成效及趨勢變化，且基於公司營運與產業環境並無重大變動，2024 年度持續沿用 2022 年重大主題鑑別結果，藉此確保管理作為與績效展現具連續性與可比較性。

重大主題相關評估及鑑別流程



此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立[聯絡留言專頁](#)，供各類型利害關係人反饋意見，提供利害關係人專屬的聯繫管道：info@samwellg.com，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由上述信箱反映，保持暢通及良好的互動。

順琦重大主題列表

排序	重大主題 (面向)	對順琦企業有限公司的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
			上游	順琦	下游	
1	經濟面 G 經濟績效	通過擴展產線、改善營運與成本結構，提升生產效率並滿足市場需求，進一步增強競爭力和盈利能力。		☑		Ch1 關於順琦
2	社會面 S 人才吸引與留任	員工是順琦非常重要的資產，有鑑於缺工及少子化等因素，我們建立透明薪酬制度及完善福利措施，積極管理升遷制度，加強與員工之間的溝通以留住珍貴人才，提供優於《勞基法》的退休計畫，確保員工在退休後享有更高的保障。		☑		Ch5 社會共融
3	社會面 S 員工訓練與教育	提供專業的教育訓練，有助於增進員工智識、增進員工核心能力與技能發展，增進員工的積極度和信念，進而提升員工與組織的績效水準。		☑		Ch5 社會共融
4	社會面 S 社會參與	我們重視所擔負的企業社會責任，除了正面實質地協助到需要幫助的弱勢族群，也響應 SDGs、為全球永續盡一份心力，提升企業形象。		☑		Ch5 社會共融
5	經濟面 G 供應鏈管理	在滿足客戶需求的前提下，對供應鏈整體進行綜合管理，例如要求品質及穩定性符合相關標準，也致力提高效率、控管成本及資源，同時關注供應商於環境、社會和各環節的表現，打造永續供應鏈。	☑	☑	☑	Ch3 供應鏈管理
6	環境面 E 能源與溫室氣體管理	響應國際倡議及配合國家淨零減碳政策要求，公司設定目標達成率來檢視各節能減碳、節水專案的成效，致力降低公司營運可能造成的負面衝擊。	☑	☑	☑	Ch4 環境保護
7	社會面 S 客戶服務	為鞏固既有顧客關係並持續拓展新顧客，以客戶為導向建立服務流程，順琦透過即時溝通以了解客戶需求，以顧客服務策略和顧客關係管理，創造企業競爭優勢。		☑	☑	Ch3 供應鏈管理
8	社會面 S 職業安全衛生	目的係在建立員工安全的工作環境，也透過相關教育訓練使員工熟諳作業技能、了解作業危害、遵守作業規範及異常狀況如何通報處理，避免潛在意外及傷害發生。	☑	☑		Ch5 社會共融

Chapter 1

認識順琦

- 關於順琦企業有限公司

 - 營運據點

- 永續承諾及策略

 - 業務項目

 - 創新研發

 - 經濟績效

- 外部參與

 - 外部倡議

 - 公協會資格



順琦企業有限公司 2024 年重大主題「經濟績效」之管理情形

重大主題：經濟績效

對應 GRI 指標

自訂主題

連結之 SDGs



政策或承諾

持續發揮企業於醫療、電子工業產品製造代理的營運優勢，逐步增加獲利表現，同時穩固財務穩健，將所得利潤回饋給員工。

指標及目標

短中期目標：藉由研發創新，使營收維持正獲利，提供員工完善退休保障

長期目標：業績穩定成長，合理分配利潤回饋所有員工及股東，發揮正向影響

有效性追蹤機制

經營檢討會議，評估營運績效並適度修正營運計畫內容

年度行動及措施

- 擴充產能與提升效率：**
 因應客戶需求激增，迅速擴充產線、增加生產設備，並改善良率，以應對大量訂單，確保交期與產品品質。
- 營收目標設定：**
 規劃 5 年內營業額成長一倍，為公司長期營運策略奠定基礎。
- 產品品質提升：**
 持續致力於醫療產品品質改善，以滿足消費者健康需求，並創造企業與消費者雙贏的健康產業生態。
- 靈活應對市場變動：**
 密切關注外部市場情況，採取彈性措施維持訂單穩定，保障客戶合作順暢與互信。

關於順琦企業有限公司

順琦企業有限公司（本報告書中簡稱：順琦、本公司）創立於 1975 年 3 月 18 日，營運總部位於新北市新店區，正式員工人數 110 人，一直是提供大批量模壓成型矽橡膠（CMSR）、液體矽橡膠（LSR）、電子製造服務（EMS）、客製化模具設計和超音波焊接組裝的全球領先製造商。順琦以貿易起家，深耕貿易行銷及採購代理商工作，經營 40 餘年來不斷觀察產業及市場趨勢，為了更貼近客戶需求、順應業務成長趨勢，我們決定成立自己的工廠，憑藉我們在研發、製造和供應鏈管理方面的豐富專業知識，將設計理念轉化為現實，主要營業項目也擴增為研發設計電子器材及工業用零組件、橡膠製品之製造買賣，以外銷為大宗，並負責國內外廠商高科技產品之行銷代理。

順琦三大主要客群為醫療、工業電子商品及汽車業（汽車生產流線檢測之平板電腦），知名客戶如 Resmed Ltd、Zebra、BOSCH (ETAS)、Laube Technology、Display Technology、Samtronic 及 Schneider，皆累積超過 20 年以上的合作默契。近年來為拓展自有產品市場，更積極研發技術及拓展國外客戶，建立更優良的產品及廣大的行銷通路。本公司資本額為新臺幣 4,500 萬元，暫不對外公開發併營收資訊。

營運據點

順琦企業有限公司企業總部設於臺灣，營運、銷售及服務範圍已涵蓋歐洲、美國與澳洲等全球區域，關係企業據點分布情形如下：

順琦企業有限公司營運據點資訊

營運據點名稱	英文名稱	登記地址	營運地址	電話
順琦企業有限公司 (總部)	SAMWELL INT'L, INC.	臺北市大安區敦 化南路二段 5 號	新北市新店 區安康路二 段 317-1 號	02-22141133
順合有限公司	SAMTECH CORP.	12 樓之 3		
順多股份有限公司	SAMBEST CORP.			

永續承諾及策略

順琦企業有限公司以創新、效率和永續為核心價值，致力於規劃長遠發展藍圖，確保企業的長期穩健成長。鑑於永續發展對全球、公司及個人的重要性，本公司自2022年起成立永續報告編制小組，將永續發展納入營運決策，並透過 ESG 架構來檢視管理作為，符合國際趨勢，平衡環境、社會與公司治理。順琦積極推動公司治理，實踐企業社會責任，以企業公民身份提升國家經濟貢獻，改善員工、社區及社會的生活品質，並以企業責任為基礎，創造競爭優勢。

在永續策略上，順琦特別關注社會與環境層面，尊重社會倫理與各利害關係人的權益，致力於員工關懷、客戶價值實現及社會弱勢關懷。同時，公司強調環保及友善環境，致力於減碳及達成碳中和目標，逐步形成專屬順琦的永續策略，追求合理獲利的同時，落實永續經營的目標。

順琦使命

- 人盡其才
- 產品卓越
- 利潤創新

企業願景

成為世界級供應廠商，具備多元國際競爭優勢。

R.I.S.E. 經營理念

Respect 尊重我們的

客戶、員工、制度

Innovation 創新我們的

產品、方法、觀念

Service 服務我們的

客戶、同仁、社會

Excellence

從而使我們的信譽、技術、智識更加卓越

企業社會責任

- 落實推動公司治理
- 發展永續環境
- 維護社會公益
- 加強資訊揭露

業務項目

順琦企業有限公司自 1975 年成立以來，主要業務為貿易行銷及採購代理商，隨著業務成長和客戶反饋需求，1984 年成立順合，從事研發設計 PC Keyboard 製造及控制儀板、組裝微電腦產品，並於 1988 年成立順多股份有限公司，生產矽膠按鍵、電訊產品及電子零組件，搭配以矽橡膠自製的醫療產品，成為臺灣從事專業電子製造代工服務、IPC（工業電腦），兼具研發製造自有產品的事業體。

為了追求卓越品質與持續精進，本公司導入並取得多項管理系統認證，包括 QS 9000、ISO 9001 品質管理系統、IATF 16949 汽車品質管理系統、ISO 13485 醫療器材品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統，以及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統等。透過這些認證，我們不僅強化企業體質，還在競爭激烈的全球市場中建立優勢，以實現永續經營的目標。

本公司屢次榮獲國際主要客戶的品質大獎，充分體現順琦「R.I.S.E.」經營理念中的尊重、創新、服務與卓越。我們致力於激發全體員工的潛能，通過積極行動和不斷改進的服務精神，滿足客戶需求，並達成最高的顧客滿意度。此外，我們積極拓展與品牌企業的合作機會，期望將業務從零件組裝逐步擴展至系統整合。順琦每年定期召開經營檢討會，檢視營運績效並適時調整營運計畫與方針。

順琦企業有限公司產品銷售營收占比分布

主要產品類別	2022 年	2023 年	2024 年
醫療器材（半成品）	42 %	39%	49%
汽車產業系統產品	19 %	25%	20%
工業電子產品	31 %	33%	26%
其他	8 %	3%	5%

順琦企業有限公司基本資訊

公司名稱	順琦企業有限公司
設立日期	1975/03/18
總部位置	新北市新店區安康路二段 317-1 號
全球員工人數	110 人
實收資本額	新臺幣 4,500 萬元整（含子公司順合、順多）
主要產品及服務	電子零組件之設計與製造、專業電子組裝業、醫療機構件之生產與銷售之生產與銷售

創新研發

順琦企業有限公司憑藉專業知識與研發精神，持續以創新為客戶注入動能、協助拓展業務並深化合作，自 2006 年起積極投入 RuggedBook PC 工業用平板電腦及多項週邊產品之研發製造，並持續推動技術升級與產線自動化，以提升產能並確保員工安全。2024 年，公司新增一條呼吸面罩生產線，優化生產設備與良率以因應大量訂單需求，同步導入自動化設備與數位營運平台，逐步建置 eMES 智能工廠，邁向工業 4.0；同年度亦推出全新升級的 SR101 車用工業平板電腦，螢幕尺寸提升至 10 吋，並採模組化設計以縮短開發時程，進一步強化產品靈活度與市場競爭力。伴隨上述轉型與創新，本公司同時持續投入研發資源，透過改善與簡化生產流程來提升效能與品質，並適度增加研發經費與人員，以強化產品性能與耐用性，同時兼顧降低能源消耗與環境衝擊。

2024 年度研發處共啟動 3 項新產品開案，並提撥約新臺幣 1,890 萬元用於研發與新產品開發。

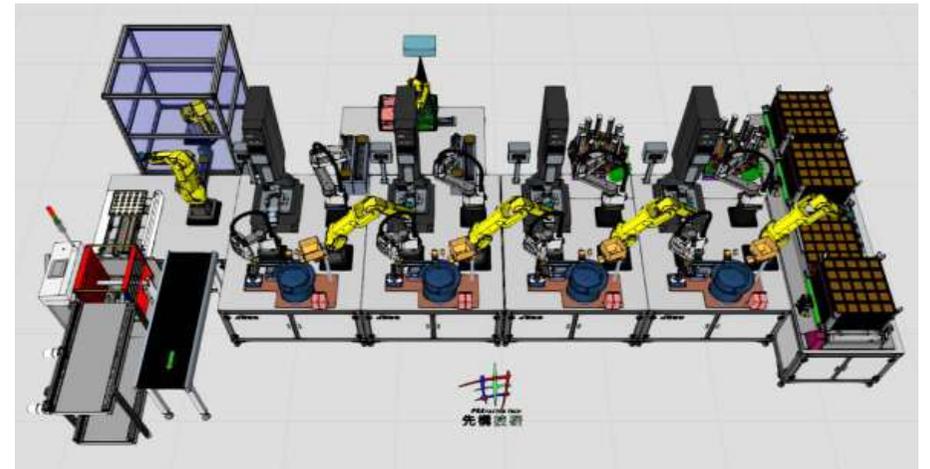
順琦創新研發目標

提升性能、加強耐用、提高效率、減少環境衝擊、增進美觀



製造執行系統 MES

在全球製造業競爭加劇與產品多樣化需求日益提升的情境下，企業需因應個性化與客製化趨勢，不斷調整生產流程，以致現場管理日趨複雜。為因應此挑戰，本公司正審慎評估導入 MES (Manufacturing Execution System, 製造執行系統) 之可行性。該系統能即時掌握生產動態並提升調整效率，進而優化管理效能。未來，我們亦納入 AI 技術趨勢，重新檢視 MES 導入模式，期望在智慧製造轉型上兼顧投資效益與永續發展策略。

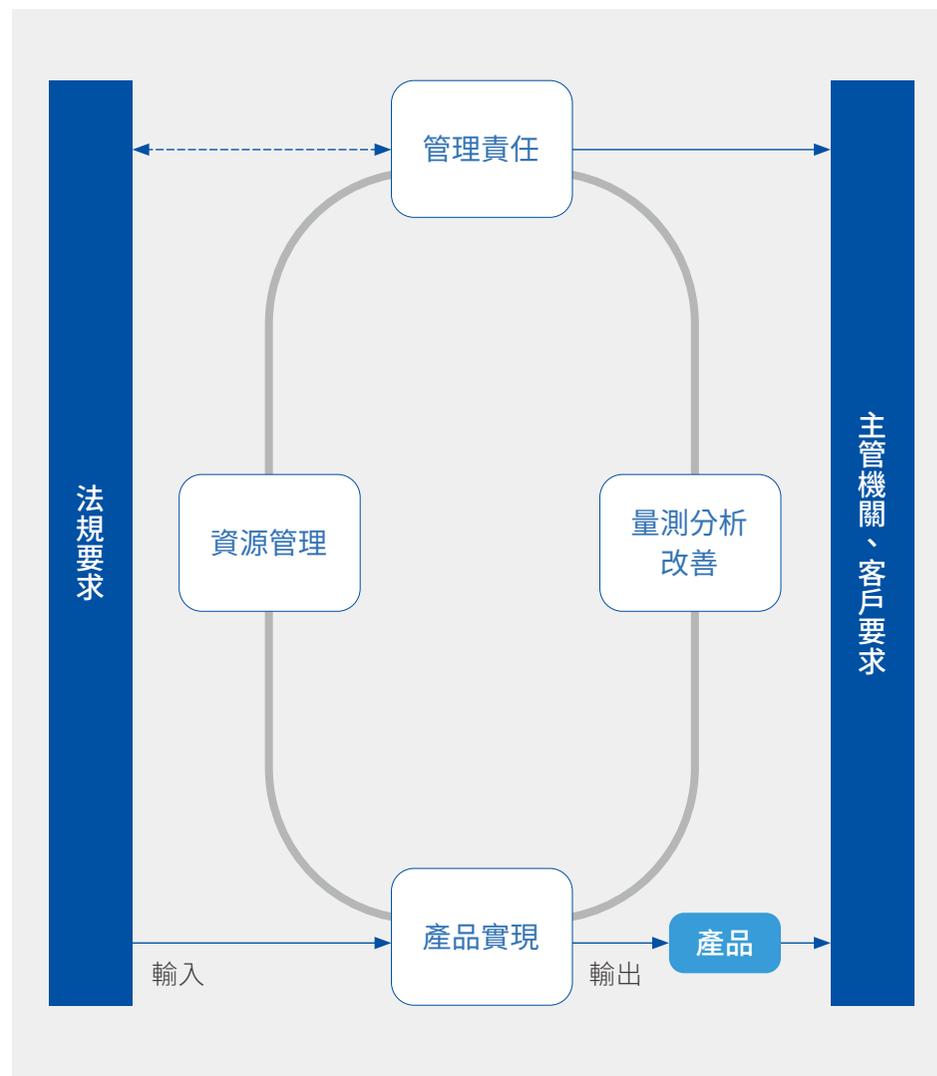


S9667 規劃導入自動化設備 (超音波熔接產線自動化)，提高 98% 人力效率

產品品質管理與控制流程



醫療器材品質管理系統 QMS



挹注研發產品

順琦企業有限公司持續以創新與研發作為推動企業成長與提升客戶價值的核心動能，並以安全性、可靠性與市場適配性作為產品開發的主要指導原則。2024 年度，本公司於呼吸防護產品線持續進行優化，推出多項設計改良與升級措施。以呼吸面罩產品為例，針對原 S9667 型號含有磁鐵設計，考量部分病患配戴心律調整器或血管支架時可能面臨的潛在風險，本公司開發 S9870 新型號，移除磁鐵結構以降低誤用風險，進一步提升產品之安全性。同時，導入金檢機設備以加強檢測流程，確保所有產品符合品質與安全標準，維持一致的高品質水準。

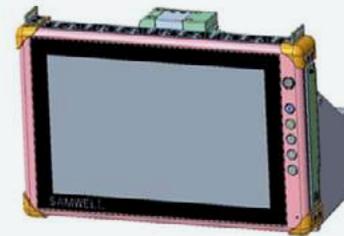
在產品開發過程中，順琦持續將客戶使用情境、安全性與耐用性納入設計考量，並結合自動化生產與數位監控平台，確保產品性能穩定、良率提升，並縮短開發與量產週期，以快速回應市場需求與永續目標。



導入先進金屬檢測設備，嚴格把關每件產品品質與安全

2024 年新型 – SR101 系列

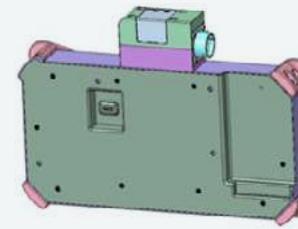
2024 年，順琦推出全新 SR101 系列，將工業電子平板、汽車檢測模組及充電座整合於一體，專為提升操作便利性與工作效率而設計。此系列搭載最新 Intel® Processor N97 處理器，運算效能穩定高速，能滿足各類工業及車用檢測需求；作業系統升級為 Windows 11，兼顧現代軟體環境與使用者體驗。10.1 吋電容觸控 LCD 螢幕提供清晰顯示與直覺操作，而輕量化設計使電子平板與汽車檢測模組整體重量低於 2 公斤，便於攜帶並長時間使用。SR101 系列兼具高效能、輕量化與操作便利性，展現順琦在工業電子與車用模組整合領域的創新能力，持續為客戶提供智慧化、精準且高品質的解決方案。



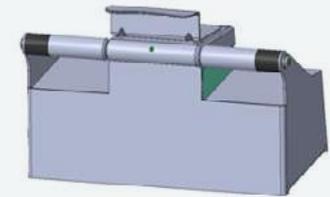
SR101
組裝使用圖



SR101
10 inch LCD 工業電子平板



SR101
汽車檢測器模組



SR101
充電座(S0688
現有機型延用)

S9859 工業等級 Keyboard 按鍵



專為極端環境設計，具備減重與強固的結構設計，2023 年進行產品升級，除了重量減輕 20%，並經過嚴格的耐久測試，放置於 -10°C、25°C 及 60°C 三種溫度環境下兩小時後，進行六面 1.2 公尺的落摔測試，結構依然完好且功能無異常。此外，S9859 符合 IP65 防塵防水等級規格，確保其在各種工業環境中提供穩定且可靠的性能。

2-in-1 Keyboard for Zebra tablet



為 ZEBRA 最新一代平板設計及製造二合一筆記型電腦鍵盤，使用者可以根據個人喜好自由調整視角，配合伸縮手柄設計，使鍵盤攜帶更加方便且實用，具備高度靈活性，提升整體使用體驗的便捷性與舒適度。

S0688 汽車工廠專業電腦



2023 年進行 S0688 升級設變，強化了資源節省及使用便利性，線纜設計由固定線長的 DLC CABLE 改為可拆卸型式 Detachable，增加使用的靈活性。散熱性能方面，S0688 採用散熱風扇蓋設計，增加開孔率，使散熱效果顯著提升，從而節省電力。在硬體和韌體的變更上，S0688 進一步提高了效能與省電效果。升級後的硬體採用新款的 SOC 與新 EC 設計，並增加 DRAM 容量，使整體效率提升達 230%。韌體的改善則降低待機能耗，第一代的待機耗電從 14-10mA 降至第二代的 6mA，進一步實現節能目標。



經濟績效

順琦企業有限公司長期以來維持穩健的營運表現，為利害關係人創造最大利益。在 2023 年經歷供需平衡後，我們重新回到疫情前的營運水準，隨著 2024 年因客戶需求激增導致業務量暴增，公司迅速擴充產線、增加生產設備，並改善良率以應對大量訂單，並設下 5 年內營業額成長一倍的目標。

同時，我們持續關注外部市場變動，並以靈活措施維持訂單穩定，確保客戶合作順暢與互信。

順琦秉持重視員工的初衷，將所得利潤回饋給員工，而非進行其他投資。除了依據勞基法，按月為員工提撥法定比例的退休金外，我們也為表現優異或有特殊貢獻的員工額外準備退休獎勵金。針對即將退休的中高齡員工，我們會徵詢其回聘意願，讓他們繼續發揮長才，並協助傳承經驗，避免出現人力斷層。更多有關退休計畫的詳情，請參閱 Ch5 社會共融章節之福利措施內容。

外部參與

外部倡議

順琦企業有限公司除依循 GRI 永續性原則發行永續報告書之外，另倡議聯合國 17 項永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）和聯合國全球盟約（Global Compact），整合社會、環境及經濟三面向，並重視人權、勞工、反貪腐議題，推行永續企業經營；此外，我們亦遵守責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）、責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI）不使用衝突礦產及危害性物質指令（Restriction of Hazardous Substances, RoHS）等國際標準規範，確保本公司產品合乎相關永續規範。

以具體節能行動及全員參與，呼應企業對氣候暖化的責任與關注，承諾支持氣候相關財務揭露專案小組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），依循氣候相關財務揭露建議書架構，揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險與機會，以響應全球倡議的氣候行動。

公協會資格

順琦具重要參與作用之公協會及倡議組織

組織名稱	策略性意義	會員資格
臺北市電腦公會	透過公會所提供的產業資訊，同時結合國際展覽的宣傳，期許在國際行銷上能夠有所展獲、吸引國外客戶買主。	會員
臺灣區電機電子工業同業公會	獲取產業相關訊息、與同業意見交流增廣見聞的同時，也增加行銷管道拓展商機，並有機會爭取參展經費補助或活動折扣優惠。	會員

Chapter 2

公司治理

● 治理結構

政策承諾

董事會組成

董事會進修

董事及經理人之薪酬政策

● 功能性治理單位

品質／環安衛管委會／文件管理中心

永續報告編制小組

● 誠信經營

反貪腐、反賄賂政策

法規遵循

● 風險管理

營運持續計畫 BCP

● 資訊安全政策

治理結構

政策承諾

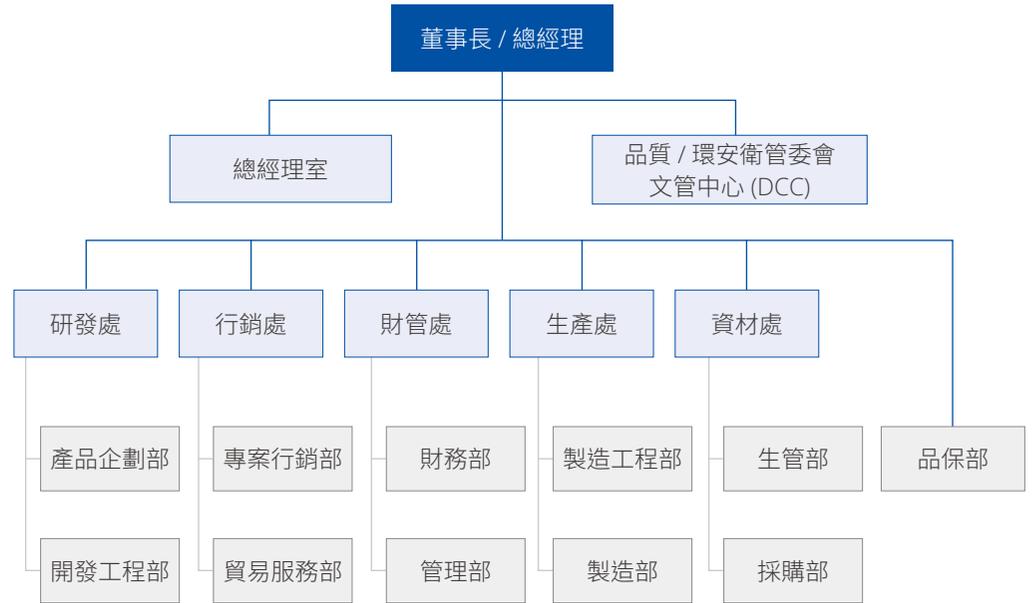
順琦企業有限公司長期致力於維護高標準的企業責任，除了全面遵守政府在經濟治理、環境保護及勞工法令上的規範外，我們的價值觀和對人權問題的態度，受到《世界人權宣言》（1948年）、《聯合國企業與人權指導原則》（2011年）及《聯合國全球契約原則》（2000年）的指導。公司內部員工、外部供應商及代理商承包商皆必須落實道德行為和尊重人權的承諾。

我們致力於尊重人權，禁止在提供產品或服務的過程中使用強迫勞動，並確保對舉報此類行為的員工不進行肢體虐待、騷擾或報復。同時，我們嚴格禁止在任何營運過程中使用童工、強迫勞動或涉及人口販運，並公開承諾所有業務運營都符合負責任的商業行為。

上述〈關於人口販運和強迫勞動的聲明〉經董事會審核通過後，由總經理室公告執行，適用於全公司。為確保與內、外部利害關係人的溝通，我們通過 Email、會議及契約條文等方式進行傳達。相關政策內容已納入公司章程，並整合進入營運政策及程序中，由品質／環安衛管委會定期稽核，由總經理室作為政策監督及執行的最高層級。

此外，為有效達成我們對永續發展的政策承諾，同步要求主原料供應商簽署《供應商行為準則》、《供應商陽光行為承諾書》及《人權暨環境永續承諾書》，希冀發揮自身在產業鏈的引領角色，共同實踐對永續的承諾。

順琦企業有限公司組織架構



董事會組成

順琦企業有限公司最高治理單位為董事會，負責決策、監督及管理本公司對經濟、環境及人群（包含對其人權）之衝擊。黃麗月曾任順琦企業有限公司董事，2019年繼續提名其為董事長人選，擁有營運判斷、經營管理、領導決策、危機處理等專業能力，因此遴選為董事長（最高治理單位主席），並兼任總經理一職。董事會成員為3名，有關公司重大議題皆於經營管理會議中討論決策。

為避免及減緩利益衝突情形描述之利益衝突，本公司透過完善的利益迴避原則，以及要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權，

同時規範，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

2024 年順琦企業有限公司董事會共計召開 1 次董事會議，平均至少每年召開一次，年度全體董事平均出席率達 100%。董事會議以審核企業經營績效、討論重點 ESG 策略及關鍵重大事件（如重大之檢舉申訴、負面衝擊、社會輿論等）為主，同時指派、確認相關事項之權責單位，並於後續會議持續追蹤、監督實際進度與處理情形。2024 年，董事會共計針對 4 件品質政策、目標計劃及營運戰略、方針分析 & 績效檢討議題，1 件 ESG 議題（透過執行節能減碳及減少廢棄物措施，致力於環境友善與永續管理，積極履行企業社會責任）等關鍵重大事件進行溝通，經營階層與董事會溝通良好，致力執行董事會指導之策略及營運方向，為全體股東創造最大的利益。

順琦企業有限公司董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡
董事長	黃麗月	女	78
董事	李文琦	男	52
董事	李文馨	女	50

董事會進修

為了即時掌握全球經營管理趨勢，增強公司治理及風險應變能力，順琦企業有限公司的董事會成員致力於不斷提升產業專業知識與企業治理經驗，以增進本公司最高治理單位在永續發展方面的集體智慧。順琦不定期為董事會安排進修課程，內容涵蓋 ESG 趨勢概論、經濟治理及環境議題等，以增進董事會成員的治理知識與趨勢洞察。目的是提升董事們的專業能力與法律素養，培養其優異的特質與決斷能力，從而有效落實公司治理制度。2024 年董事會總計進修時數共 52 小時，平均每人進修 17.33 小時，以提升公司的治理水準和競爭力。

2024 年順琦董事會進修課程

	課程名稱	課程時數
環境類	了解地球暖化與氣候危機	3 小時
	綠色產品與 ESG 行銷	3 小時
社會類	永續發展目標 SDGs 與 ESG	3 小時
	企業擴散社會影響力的新發展與方式	2 小時
經濟治理類	企業永續發展 (ESG) 與供應鏈管理之整合	3 小時
	企業 ESG 品質永續整合管理系統	3 小時

註：董事時常閱讀 ESG 永續議題相關專文、增進見聞。

2024 年順琦董事個別進修情形

董事姓名	環境類	社會類	經濟／治理類	總進修時數
黃麗月 董事長	6 小時	6 小時	7 小時	19 小時
李文琦 董事	5 小時	5 小時	6 小時	16 小時
李文馨 董事	5 小時	5 小時	7 小時	17 小時

董事及經理人之薪酬政策

順琦企業有限公司之董事及高階經理人（係指總經理、副總經理、協理及執行管理事務有簽名權利之人員等）之年度報酬包含薪酬、酬勞及業務執行相關費用；經理人之薪酬則包含經常性給與薪資、年終評核獎金（非經常性給與，將參酌獲利情形並依績效考核結果，呈核至董事長審議後發放）、退休退職金及業務執行相關費用等。本公司經理人薪酬除上述規定外，並無其他重大特別福利，退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定提撥辦理。

功能性治理單位

為有效管理順琦企業有限公司營運風險衝擊，並落實鑑別公司對於經濟、環境與人群之衝擊及監督其程序，本公司設置品質／環安衛管委會／文件管理中心（DCC）、永續報告編制小組等功能性治理單位，透過平時業務溝通管道、內部會議、各式問卷、意見調查與文件簽署，及既有申訴機制執行盡職調查，收集利害關係人對於公司因營運所衍生正、負面風險衝擊之重大事件或建議反饋後，負責發展、核准與更新各項衝擊之相關策略與政策，並由董事會負責監督功能性治理單位的衝擊管理程序及其結果，且每年至少 1 次於經營管理會議彙報，檢視程序有效性。2024 年共召開 1 次經營管理會議，全體出席率達 100%。

品質／環安衛管委會／文件管理中心

本公司導入多項國際標準，藉此防範風險、持續改善及創新，提升組織的韌性。為使公司品質及環安衛系統相關文件得以迅速、正確之流通並管理，特制訂文件與資料管制程序控管流程，凡有關品質和環安衛系統之程序文件、支援文件、作業表單、對外文件、外部文件、圖面、產品、品質資料、客戶標準、法規等均屬之。2024 年，文管中心針對 ISO 9001、ISO 13485、IATF 16949 等品質管理系統，及 ISO 14001、ISO 45001 環境安全衛生管理系統等五大系統，共計制訂與修訂 19 份文件，以強化管理效能。

2024 年推行預防職場災害發生之風險（職場零災害保障勞工安全與健康），為推動「零災害」政策，體認職業安全健康管理為企業永續經營不可或缺之要因。將致力於提升員工安全健康教育訓練、增進安全健康方面的知識與認知，保障勞工安全與健康工作環境，並以五大方向落實：

1. 尊重勞工生命價值、善盡企業社會責任。
2. 杜絕各製程作業中可能造成危害因子。
3. 持續改善，做好各項防護工作。
4. 藉由教育訓練、宣導、安全觀察將政策、法令傳達給每位員工及落實員工諮詢溝通，並持續對外包商、供應商宣導職業安全健康理念。
5. 公開宣導職業安全健康政策、措施及績效；以取得員工、客戶、供應商、社會團體、政府機關及利害關係人對本組織的信賴。

永續報告編制小組

2022 年為順琦企業有限公司永續元年，雖然非屬上市櫃公司，仍考量企業健全永續發展之管理理念，建立推動永續發展之治理架構，順琦參照《上市上櫃公司永續發展實務守則》建立本企業《企業社會責任實務守則》，由跨部門人員組成報告書編制小組，並由董事會指派劉瑞穗協理為主要負責人，以協助順琦在環境保護、公司治理及社會責任的發展為目標，負責分析利害關係人議合情形、編纂永續報告書、擬定下一年度永續發展政策、管理方針以及執行具體推動永續發展之行動，定期就任務進程向董事會報告執行成果，提升公司整體永續經營策略之實踐。



誠信經營

順琦企業有限公司於 2021 年訂定《公司誠信經營守則》，明定組織應於內部規章及對外文件中明示誠信經營之政策，以及董事會與管理階層積極落實誠信經營政策之承諾，並於內部管理及商業活動中確實執行。每年定期開會 1 次，提倡誠信經營及道德從業行為，並落實平衡各利害關係人的利益。依循《公司誠信經營守則》規範，每年定期對員工進行宣導及測驗，體現合乎職場之行為素養及從業道德，若有違反從業道德規範或有應舉報情事則直接於經營管理會議報告。

反貪腐、反賄賂政策

順琦企業有限公司堅持誠信經營，在所有商業活動中嚴守高道德標準，對貪腐和賄賂採取零容忍政策。我們依據公司誠信經營守則，制定明確的反貪腐與反賄賂準則，並透過溝通與培訓，幫助員工及商業夥伴防範並杜絕任何形式的賄賂和貪腐行為。

針對反貪腐政策和程序進行溝通及訓練情形

溝通對象	溝通管道／方式	訓練主題／時數	溝通及參訓人數／家數	溝通占比
主管	經營管理會議	誠信及反貪腐相關教育訓練／3 小時	19	100 %
非主管	部門參與諮詢與溝通紀錄表	透過部門溝通會議，由部門或單位主管向同仁宣達誠信經營理念，以及反貪腐與職務上不法行為相關／3 小時	92	100 %
供應商	郵件溝通	陽光行為承諾書簽署	50	100%



法規遵循

遵循法規要求、合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵。順琦企業有限公司為確保營運活動符合當地政府之法令規範，順琦的管理部和行銷處密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，並依據《順琦企業有限公司內部環安衛法規鑑定管理程序》及客戶提供的法規，環安衛推行小組執行 ISO 14000 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統法規符合性的評估與鑑別作業；客戶端提供之第三方行為準則、道德相關法規則由行銷人員取得及確認後，轉至管理部列入外來文件管理，每年定期稽核更新，確保各單位實務操作確實符合規範。2024 年順琦關係企業未有任何重大違反政府法令、違規事件而遭受裁罰、處罰之情事。

法遵訓練

我們設立了法律服務平台，同仁可通過內部網站獲取相關訊息及宣導資料，即時提供各部門法律及法規相關的協助與諮詢。此外，我們定期舉辦各類法規教育訓練及電子公告，由各部門主管加強宣導，包括主管教育訓練或職安衛教育訓練等。一方面，確保同仁了解並掌握最新規範，檢討並更新其實務操作，避免因不熟悉規定而違規；另一方面，藉此強化同仁的法遵及道德意識，落實企業基本的社會責任。

順琦企業有限公司近 3 年全體員工法遵相關教育訓練情形

年度	訓練課程	課程目的及效益
2024 年 2023 年	職業健康安全 教育訓練	職業安全衛生教育訓練為提升工作者安全衛生知能之必要手段，更是確保工作環境的安全與健康的基礎。除了一般的勞安教育訓練之外，並透過演練的過程，讓員工更深入了解安全的環境以及健康勞動力的重要性。
2022 年	員工道德規範 教育訓練	為使員工行為符合本公司道德行為標準，並使公司之利害關係人更加了解本公司人員執行職務時之道德標準，以獲得大眾信賴，確保公司得以永續成長與發展。
2022 年	不法利益侵害 教育訓練	宣導對不法行為和利益侵害的認識，以及相關法律和倫理規範，保護個人和組織免受不法行為損害。

申訴及建議管道

順琦企業有限公司承諾以誠信正直為核心原則經營業務，並嚴格遵守所在國家的法律及道德標準。我們將全面遵法作為公司重要政策，通過健全管理系統、落實法規鑑別與實施教育訓練，持續強化法規遵循的執行方針。誠信與負責任的商業行為是企業永續經營的基石。順琦企業有限公司遵循《勞基法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》及公司內部的《反歧視及反霸凌政策（執行職務遭受不法侵害預防指引）》。我們設立了監察、申訴舉報制度及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成的衝擊，進行檢舉或提供建議。內外部人員可透過公開檢舉信箱（info@samwellg.com、danniceliu@samwellg.com）直接向我們反映問題，受理單位將對檢舉人身份及事件嚴格保密，除非調查需要，否則不向無關第三人透露，以確保檢舉人不會遭受不公平待遇、威脅或其他不利影響。

為防止工作場所發生性騷擾，本公司致力於保護員工免受性騷擾的威脅，營造友善的工作環境，並提升主管與員工的性別平權意識。依據《性別工作平等法》及勞動部頒布的《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》，我們由管理部及各單位主管組成性騷擾申訴委員會，提供免於性騷擾的工作及服務環境，並採取適當的預防、糾正、懲戒及處理措施，確保當事人的權益及隱私得到維護。2022 年～2024 年順琦關係企業無接獲任何有關商業行為衝擊社會、勞工人權及環境保護等申訴及舉報案件。

風險管理

為了保護人（從業員工和訪客）、保障公司營運，並兌現對客戶及用戶的契約義務，履行社會責任，順琦企業有限公司制定「企業營運持續計畫」（Business Continuity Planning, BCP）程序、年度營運計畫書、危害鑑別與風險機會評估管理程序、緊急事件準備及應變管理程序等組織管理程序，識別企業經營可能遭遇相關風險及應變情況。

順琦企業有限公司目前尚未設立風險管理委員會。然而，我們針對環境、社會及公司治理三大面向，進行潛在風險及新興風險的辨識、評估與討論。各單位主管負責觀察並彙報風險類型、衝擊描述及應對策略與行動。這些報告會在每年舉行的經營管理會議中呈報給總經理，進行評估和檢討。總經理在會議中檢視衝擊管理的成效，並負責最終的衝擊管理工作。

順琦企業有限公司風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險衝擊描述	因應策略與行動	權責單位
策略及營運風險	<ul style="list-style-type: none"> 原物料成本上升的營運風險、原材料的運輸延誤，交貨延遲，影響整體供應鏈的運作。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 建立緊急備貨機制：在關鍵產品或原材料方面維持一定的庫存，以應對突發的供應鏈中斷，確保生產不受影響。 	行銷處 資材處
市場風險	<ul style="list-style-type: none"> 競爭對手推出新品導致產品銷售不佳。 產品設計不良造成客戶流失風險。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 持續改善品質服務、重視客戶需求，著重新技術研發，更積極參與相關展覽，從線上及網路平台開發新客戶。 ✓ 加強設計階段測試，改善不良功能、不良率出現之可能性。 ✓ 將營運目標 3 ~ 5% 金額作為市場開發費用，開展自有產品相關的銷售通路。 	研發處
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> 烏俄戰爭致原物料成本大漲及通貨膨脹，致營業成本提高與獲利下降風險。 通膨、升息影響公司成本。 因應可能的災損狀況，是否有充足預備金可動支。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 塑膠、矽膠、金屬件漲價而不好取得，請供應商依照需求預測（Forecast）先備料，研究塑膠再生材料 PC，增加試模與打樣成本。 ✓ 加強對供應商融資及客戶應收帳款保險或承作應收帳款讓售之管理。 ✓ 由財管處監控公司現金流動需求，在持續營運規劃中，也估算公司可取得資金及財務應變所需費用。 	財管處
匯率風險	<ul style="list-style-type: none"> 因公司多與國外公司交易產生之匯率風險。 受新臺幣匯率影響，轉嫁可能性低。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 隨時掌握蒐集匯率變動之相關資訊，充分掌握匯率走勢。 ✓ 對客戶合約有制定匯率變動太大時，將重新檢視報價的機制。 	財務部
法規風險	<ul style="list-style-type: none"> 政府對相關產業制定法規的風險，如廢水、廢棄物排放或與原物料含量法規限制、環境安全衛生相關法規。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 由管理部定期檢核人事相關法規，並於每年實施評鑑與查核。 ✓ 由管理部定期檢視環安相關法規，並於每年實施評鑑與查核。 ✓ 與群景法律事務所合作，針對產業特殊法規尋求專業協助。 	管理部

風險類型	風險衝擊描述	因應策略與行動	權責單位
氣候變遷 風險	<ul style="list-style-type: none"> 因氣候變遷導致原物料價格上升。 跨國海、空運因國際法規要求，造成航運成本上升。 政府限制碳排放相關法令與國際倡議，可能造成的法規與聲譽風險。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 改自多區域進口符合規範之原物料，以降低成本。 ✓ 將同一航運路線的產品併艙以節省成本。 ✓ 逐步汰換耗能設備、推動節能輔導，致力宣導減低碳排放守則。 	資材處 財管處
供應鏈管理 風險	<ul style="list-style-type: none"> 因人權與環保意識高漲所造成的供應鏈管理風險。 供應鏈違反政府相關法規可能造成的風險。 供應商認證與供應商合約有效性。 供應商之交貨期、品管、品質認證、客訴處理情形、運輸等之評鑑是否合格的風險。 政經局勢風險。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 由採購部每年針對人權、環境相關風險檢視與查核新／舊供應商。 ✓ 如供應商有違反相關法令或倡議情形，即啟動風險調查與評估，並決定是否續與該供應商合作。 ✓ 定期檢視供應商認證是否有效，並定期簽訂採購合約，確保公司利益。 ✓ 定期完成供應商之各項評鑑，對於供應商評核優良廠商給予肯定，雙方相互支持以創造雙贏。 ✓ 2024 年調整安全庫存水位，原本安全庫存約為 3 個月調為 6 個月，倉庫人員每週回報庫存數量、檢視是否低於安全水位並適時調整，現已回歸正常庫存水位。 ✓ 因應政經局勢變動，順琦將透過簡報向客戶保證安全庫存充足，並說明其他產區的自動化生產進展 ✓ 電子原料因疫情和供應鏈中斷取得不易，需採買替代料，會影響線路不一致，已增加 AVL 替代料列表因應。 ✓ 淘汰原有老舊的發電機，設置高性能發電機組，如遇台電停電或緊急狀態下，可提供暫時的電力供運作；重要設備加裝 UPS 不斷電系統，斷電後仍能維持電器正常運作。 	資材處 採購部
職安風險	<ul style="list-style-type: none"> 員工操作機具、進出貨造成意外事故。 公司廠區的硬體設備造成危安風險，製程中可能產生噪音及有機溶劑，對同仁產生影響。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 新進人員需參加安全衛生基礎課程、製造部門需參加特定訓練；各單位盡責宣導、在廠區貼上警語並定期抽查產線安全狀況。 ✓ 定期檢查公司硬體設備狀況，定期執行教育訓練及作業環境檢測，並制定因應作為，每季環安衛委員會議時定期追蹤檢視。 	環安衛 管委會
資安與個資 風險	<ul style="list-style-type: none"> 資訊 (IT) 中斷風險。 駭客入侵，可能攻擊網站或內部系統竊取機密資訊，致使客戶資料外流風險。 機密文件 (包含實體) 的洩密風險。 電力不足、設備故障等風險。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 透過演習計畫，進行檔案伺服器、資料庫備份回存測試及主機安全性更新。 ✓ 建立防火牆系統，定期檢視官網後台與內部系統是否有駭客入侵與被植入木馬的情形。 ✓ 在公司內、外部不提及機密文件內容，並落實標示機密等級與分類。 	MIS
環境污染 風險	<ul style="list-style-type: none"> 口罩回收丟棄會有廢棄物的產出，形成環境污染的風險。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 對於廢棄物的管理加強宣導，落實防疫管理。 	環安衛 管委會

營運持續計畫 BCP

順琦企業有限公司建置了企業營運持續計畫 (BCP)，旨在確保在面臨營運中斷風險時，能保障員工安全並迅速恢復關鍵業務。計畫涵蓋 12 種情境，包括火災、地震、颱風、原物料中斷、人力短缺、流行病或重大疫情等。計畫中詳細列出每種情境對公司三大主力產品的內外部影響程度、中斷容忍期、復原時間、優先營運項目、必要資源及緊急應變措施。

在面對芮氏規模 5 級以上地震、洪水警告或中央成立疫情指揮中心等情況時，順琦會組織應變中心，由總經理室負責，並分配分析規劃、資訊功能、現場作業、公共關係及客戶通報等專責角色，確保團隊能迅速採取適當應變措施，減少對人員、設備及環境的損害和營運中斷風險。

「企業營運持續計畫」由副總經理領導，10 大部門各派成員參與。計畫規範了緊急準備和後續處理措施，並設定了持續營運策略和演練計畫，明確列出演習類型、目標和對象。每年，我們會進行風險評估和演練，透過 BCP 計畫確保能有效應對營運中斷危機，維持穩定運作。2024 年，我們實施了 12 項演練，並在每次演練後進行檢討，以持續改進應對措施。

項次	課程名稱	主辦單位	時數	受訓人	日期	演練方式	負責單位
1	火災 (消防) 演練	管理部	480 分鐘	通報聯絡、滅火、避難引導班全體員工	2024/06/20 2024/11/29	實際演練	管理部
2	地震環境模擬演練	管理部	60 分鐘	全體員工	2024/12/20	模擬演練	管理部
3	颱風 (水災) 演練	管理部	60 分鐘	管理、製造部、資材處	2024/12/20	實際演練	管理部
4	公共設施中斷 (停水) 演練	管理部	60 分鐘	管理部	2024/12/20	模擬演練	管理部
5	公共設施中斷 (停電) 演練	管理部	60 分鐘	管理、製造部、MIS 資材處	2024/12/20	模擬演練	管理部
6	原物料中斷演練	資材處	60 分鐘	資材處 製造部 行銷處	2024/10/14	實際演練	資材處
7	關鍵設備故障演練	製造部	60 分鐘	製造部 生管部	2024/12/20	模擬演練	製造部
8	資訊 (IT) 中斷演練 電腦中毒演練 駭客入侵演練	MIS 專員	300 分鐘	MIS	2024/12/08	模擬演練	MIS
9	人力短缺演練	管理部	60 分鐘	管理、製造 生管部	2024/06/14	實際演練	管理部
10	群聚傳染 (防疫) 應變演練	管理部	60 分鐘	管理、製造資材、MIS	2024/04/30	實際演練	管理部

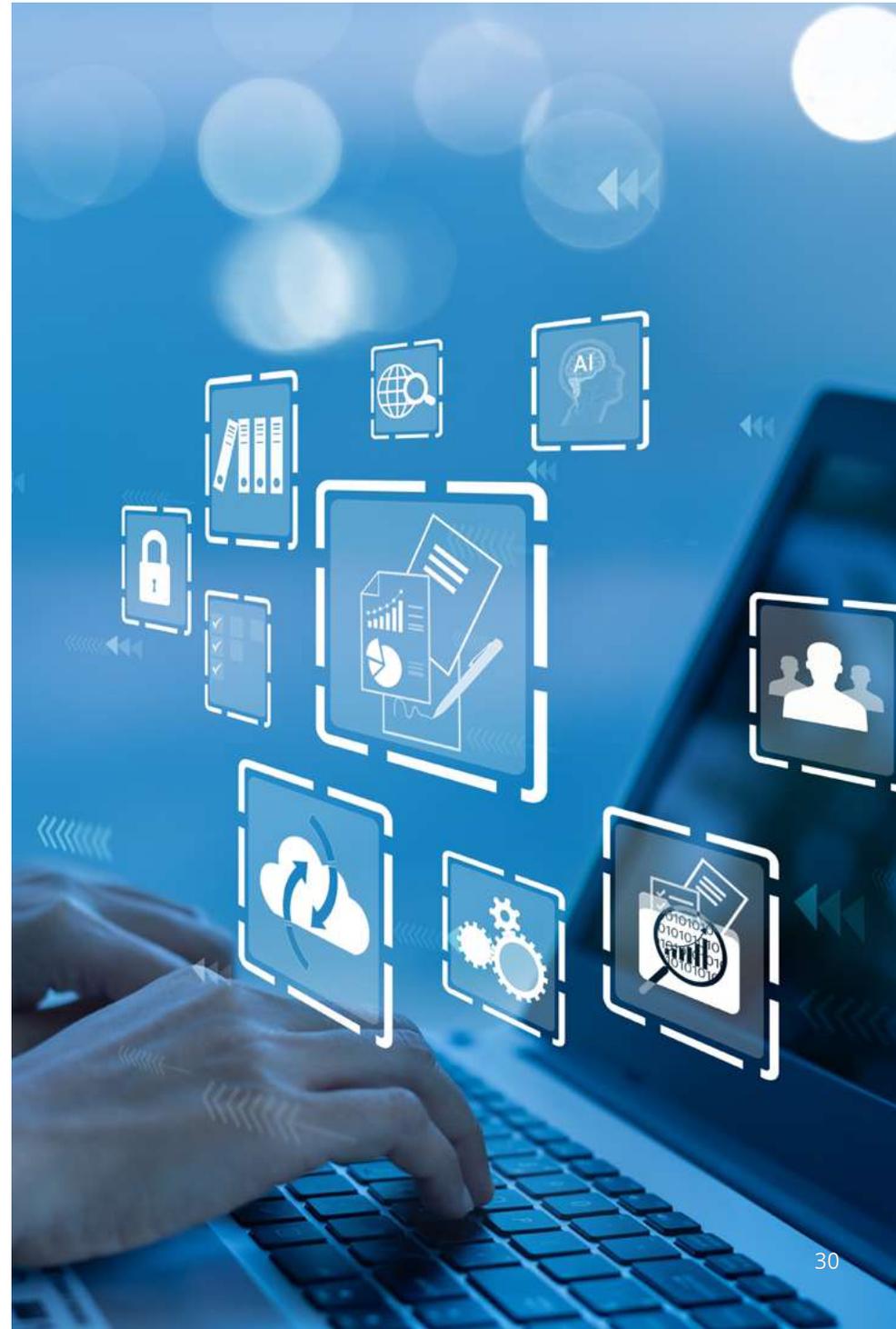
資訊安全政策

順琦企業有限公司為提升資訊安全管理，妥善確保網路、系統及各項資料技術不被有心人士竊取、破壞或修改資訊，由總經理室所屬之 MIS 資訊中心負責審視各單位之資訊安全治理政策、監督管理運作情形，期望透過專業的資安單位之管理、規畫、督導及推動執行，建構全方位的資安防護機制，致使同仁具備良好的資安意識，也定期檢視資訊安全政策及評估資安風險，並向總經理報告，保障公司各項服務的資訊安全。

本公司採取防火牆（FORTINET）的整合技術，對於網路威脅，更快速與精確地了解攻擊面、預防、偵測與回應威脅，可使從被攻擊中快速恢復，也善用跨混合雲環境保護重要資料，再到硬體產品設計與製造，從機器開機、作業系統載入到工作負載，全程都兼顧效能與安全，以及運用儲存解決方案為資料築起資安堅固防線。

在 2024 年，資訊中心專注於數位化升級與系統安全。儘管 MES 系統仍在評估中，公司已採取虛擬化主機策略，將原本的三台實體主機僅用一台實體機器即可達成目標，並將備份資料多一份移至雲端備援，取代了以前的實體硬碟每季離線資料備份後攜離公司的做法，公司的檔案資料皆存放至網路儲存器（NAS）搭配磁碟陣列機制（RAID5）更完善了檔案資料的安全存放規則，並符合減碳目標。此外，部門使用鼎新的 ERP 系統，搭配未來 MES 的導入計劃將朝向 AI 智慧工廠的目標邁進。

每年年底，公司會進行年度大電歲修，期間會進行至少半天的斷電作業，並於下午進行資安演練，包括防火牆測試和資料庫備份還原測試。公司網站僅用於行銷，並使用封閉系統，以確保客戶個資安全。內部員工則透過發送電子郵件進行教育訓練，新進職員接受一小時的系統講解及網路使用注意事項。此外，所有個人電腦都加裝了不斷電系統（UPS），以防止電力中斷帶來的影響，未來也考慮應用人工智能及自動化技術，進行全面偵測與回應威脅，並從攻擊中快速恢復。2024 年順琦無發生客戶個資外流、重大資安事件。



Chapter 3

供應鍊管理

- 永續價值鏈
供應鍊管理政策
- 永續採購
產品責任
- 供應商風險評估
- 供應鍊評鑑與稽核
供應商評鑑
供應商稽核
- 客戶服務
客戶滿意度調查

順琦企業有限公司 2024 年重大主題「供應鍊管理」之管理情形

重大主題：供應鍊管理

對應 GRI 指標	204-1 來自當地供應商的採購支出比例 308-1 使用環境標準篩選新供應商 414-1 使用社會標準篩選新供應商
連結之 SDGs	
政策或承諾	與供應商攜手合作，致力於打造永續供應鍊，密切關注國際環境與社會標準規範及永續發展趨勢，並據此落實供應鍊管理及供應商整合，以提升營運風險的韌性。
指標及目標	短期目標：執行供應商評鑑時將 ESG 因子納入實際考量 中、長期目標：整合電子零組件及組裝產業上下游資源，與供應商及夥伴共同實踐對永續的承諾
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商評鑑與管理程序、供應商行為準則 • 供應商評鑑年度結果 • 工程確認單、缺失單
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年在地採購比例達 91.8% • 2024 年共評鑑 35 家供應商 • 84.2% 主原料供應商通過 ISO 14001、100% 回簽有害物質使用情形聲明書 • 100% 供應商不使用衝突礦產、回簽人權暨環境永續承諾書

順琦企業有限公司 2024 年重大主題「客戶服務」之管理情形

重大主題：客戶服務

對應 GRI 指標	自訂指標
連結之 SDGs	
政策或承諾	積極了解客戶需求，不斷增進服務品質並尊重客戶權益，讓客戶在採購過程中獲得如同家人般的對待，實踐公司理念。
指標及目標	短期目標：致力滿足客戶需求（如 RoHS、REACH、禁用衝突礦產、強迫勞動等），定期執行顧客滿意度調查並不斷精進，使滿意度逐年增加 中、長期目標：積極與國內外零組件或系統產品製造商策略聯盟及整合服務，提升產品競爭優勢
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> • 訂單審查與管理程序 • 顧客滿意度調查程序（問卷） • 服務管理程序 • 售後服務紀錄表
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年客戶滿意度均分 4.41 分

永續價值鏈

順琦企業有限公司深耕工業電腦、醫療產品之研究發展與生產製造多年，在工業電腦、醫療產業供應鍊扮演專業製造商的角色，從上游採購的電子零件、塑膠、矽膠等關鍵原物料，透過生產設備加工製造工業電腦及呼吸面罩後，出貨給下游如 Bosch、Resmed 等客戶。2024 年本公司供應鍊及上下游廠商客戶間的商業關係無重大顯著改變。

近年來市場的永續意識大漲，順琦為確保自家產品維持市場競爭力，除了持續精進工業電腦、醫療等領域的專業研發技術，也關注供應商在 ESG 各面向的精進作為，期盼能與主要供應商攜手打造永續供應鍊，拓展夥伴關係，推出更多優質產品及服務，共創出色的永續價值。我們並以此方針執行供應鍊管理，例如：要求供應商簽署行為準則，並藉由管理階層定期交流、自主評鑑、管理稽核與經驗分享，期盼建立互惠共榮的商業夥伴關係。

展望未來，順琦將積極參與國際客戶間的科學創新、知識技術交流活動，攜手促進永續願景。另，我們也持續與利害關係人和價值鏈建立多元夥伴關係，透過與同業間的合作，分享知識、專業、科技與財務支援，促進及落實與政府部門、公私立組織之間或民間社會的合作關係。

順琦企業有限公司永續價值鏈

上游供應商

- 零組件廠商：關鍵晶片、電子零組件、記憶體
- 橡膠原物料
- 矽膠原物料

中游製造商

- 主機板製造商
- 橡膠製品製造商、印刷商
- 塑膠機構件製造商

下游通路商 (客戶)

- 行車電腦偵測器
- KEYBOARD 按鍵、橡膠製品
- 醫療器材半成品

供應鍊管理政策

為強化供應鍊永續管理，確保產品原料品質及供貨穩定，順琦企業有限公司依據自行訂定的《供應商評鑑與管理程序》，對供應商及承攬商進行年度評鑑及不定期稽核。只要既有合作供應商每個月交貨超過 5 次，都需進行每季評核，研發工程單位利用工程確認單、品保部以「8D 問題解決法」的團隊方式，或採用魚骨圖及 5 Why 對每項物品樣品進行分析，若原料品質有任何問題，本公司將執行糾正措施和驗證，並追溯到所有受影響料號的進貨批次及供應商庫存品，矯正措施於生效日開始，IQC 須監控連續 3 批來料之品質並實施有效性確認。

為了推動永續供應鍊的發展，除了於製程中即時向供應商反應、評鑑及實地稽核等方式確保原物料品質外，未來也計劃將《供應商評鑑與管理程序》納入更多與 ESG 議題相關的標準（如：ISO 14001、環境及勞工人權等法遵規範）。

品質管理



順琦除了導入多項國際品管系統，也應用 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環法則執行品質管理。本公司為保障使用者健康及環境安全，並回應客戶需求，所有產品嚴格禁用有害物質，並符合化學物質登錄與管制法令高關注物質 (EU REACH SVHC)、歐盟有害物質限用指令 EU RoHS II (2011/65/EU)、RoHS III (2015/863/EU) 的管制要求及檢測，也合乎包材與包材廢棄物指令 (Directive 94/62/EC) 及產品無鹵素和衝突礦產報告模板 CMRT 要求。客戶亦會於每月提供檢視清單，針對刮傷、缺料等情況提出回饋，順琦將此視為生產過程持續改善的重要依據，並透過精進製程不斷降低不良率，2024 年醫療產品不良率為 0.0022%、總產品不良率為 0.695%，充分展現嚴謹的品質控管與產品可靠度。

此外，順琦研發處的開發工程部會妥善評估供應商技術能力，並以設備是否能生產為優先考量，落實品質規畫。製造過程中如原物料品質出問題，將主動對供應商發出缺失單進行處理；若製程有問題則會開立「品質異常報告單」進行檢討與改善；製程上如有供應商無法解決的難點，會與品保部一同協助解決問題。客訴發生時，我們則依客訴與退貨處理程序開立「品質分析改善報告」，分析退貨原因及處置並採取矯正措施，防止再次發生。

順琦企業有限公司主要產品取證情形

相關驗證／產品	S0688 iFlex 第二代	S9859 工業等級 Keyboard 按鍵	醫療呼吸面罩
FDA 認證	N/A	N/A	√ ^註
UL 產品認證	√	N/A	N/A
ESD 測試	√	√	N/A
EMC 測試	√	√	N/A

註：醫療呼吸面罩為半成品出貨給客戶，後於客戶端取證

產品安全與標示

順琦運用兩大策略進行醫療呼吸面罩、電腦和週邊設備及 Rubber Keypad 產品的安全管理。第一，針對所有不同規格之產品進行不同的安全性把關措施：ODM、OEM 等代工生產皆會針對客戶的要求進行計劃與規劃，當產品有任何問題，即可透過 APQP、PPAP 規畫提升技術。順琦 S0688、S9859 等主要產品皆有進行 ESD、EMC 測試。第二，產品皆依法標示詳細資訊及特定資訊，不僅符合客戶要求及當地法令，且均能符合鑑別及追溯性要求，報告期間未有違反產品與服務之資訊與標示法規之事件。

供應商風險評估

為確保供應商、承攬商及服務供應商（以下簡稱「供應商」）的職場安全，並確保其在經營中遵守道德規範、承擔環保責任及保障員工尊嚴與尊重，順琦制定了《供應商行為準則》。該準則要求供應商確實遵守所在國與地區的法律法規，並鼓勵其下游供應商共同落實。對於未達標準的供應商，我們將積極提供協助與輔導，以改善員工健康與安全、人權及企業社會責任，並降低供應鏈風險。如有違規情事，本公司有權終止或解除契約，促使供應商夥伴共同提升企業社會責任。

同時，順琦亦持續強化自身管理體系，於 2024 年投入新臺幣 60 萬元進行 ISO 14000 與 ISO 45001 工檢及驗證，以提升環境管理及職業安全衛生績效，確保供應鏈管理及內部營運皆符合國際標準。

順琦《供應商行為準則》五大面向

勞工

不僱用童工、工時、薪資與福利、人道待遇等

健康與安全

職安衛管理及宣導訓練

環境

要求供應商在製造過程中盡量降低對社區、環境和自然資源造成之影響，並確實遵守當地環境法規

道德規範

須謹守誠信經營、資訊公開透明、資安及隱私保護、負責任礦產採購

管理體系

供應商應採用或建立範圍與本準則要求相關之管理體系

此外，順琦為持續提升整體供應鏈品質，要求主原料及未來新增供應商簽署《有害物質使用情形聲明書》、《不使用衝突礦物宣告書》、《供應商陽光行為承諾書》和《人權暨環境永續承諾書》，以承諾其供應之產品或零組件、公司治理及工作者人權保障情形皆符合本企業 ESG 精神及經營理念。針對既有供應商，本企業也規劃逐步將 ESG 納入評鑑考量。

環境風險

84.2% 主原料供應商通過 ISO 14001

為降低環境風險衝擊，順琦企業有限公司持續要求「主原料供應商」取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。2024 年針對 19 間實際交易的主原料供應商進行環境風險衝擊評估，其中已有 16 間供應商通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，占比約 84.2%。其餘 3 間未通過驗證之供應商進行風險鑑別，經評估後確認所有主原料供應商皆無重大實際或潛在負面環境衝擊。

供應商 100% 回簽《有害物質使用情形聲明書》

順琦企業有限公司要求供應商須簽署《有害物質使用情形聲明書》，以承諾其供應之產品或零組件，包括產品附件、包裝材料、其他與產品交付相關組件，若有違反相關規定得主張終止或解除契約，以避免產品影響人類健康與環境安全。2024 年回覆率為 100%。

社會風險

供應商 100% 不使用衝突礦產

順琦企業有限公司要求供應商不得使用衝突礦產（Conflict Minerals），以確保本公司產品中所使用的礦料，如：鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、金（Au）、鈷（Co），不會為武裝衝突帶來獲利。若供應商有使用上述礦產，須揭露該礦產之來源。2024 年順琦企業有限公司針對工業電腦的 28 家供應商進行調查，回覆率 100%、皆無使用衝突礦產之風險。

供應商 100% 回簽《人權暨環境永續承諾書》

為避免供應鏈產生侵犯人權相關社會風險，本公司 2024 年針對 50 間工業電腦及醫療產品的主原料供應商進行社會風險及人權衝擊評估，50 家供應商已全數回簽《人權暨環境永續承諾書》，確保其在勞工權利、安全健康等議題已符合本公司基礎要求，並採取有效措施防止負面事件發生。

治理風險

主原料供應商 100% 簽署《供應商陽光行為承諾書》

順琦企業有限公司所有主原料供應商必須簽署《供應商陽光行為承諾書》，確保交易行為廉潔、拒絕不正當利益，2024 年共 50 間供應商完成簽署，經本公司評估核准後，符合標準始納為合格供應商。

供應鏈評鑑與稽核

供應商評鑑

順琦企業有限公司定期針對供應商進行評鑑，透過與供應商訪視溝通，了解合作夥伴營運及法遵狀態。當月交貨檢驗批數超過 5 次時予以列入供應商評核表，每季計算均分並評核等級。供應商評核項目為品質（50%）、交期（30%）、配合度（10%）、品質管理系統（10%）4 項。如有嚴重品質問題（例如：品質不良缺失通知）將備註於評核表，經品保單位審查後呈管理代表或總經理核定，核定完成後由採購單位於 ERP 系統中更新等級。

本公司供應商評鑑結果分為 A 級（90 分以上；可享受優先承製本公司新開發之產品料件）、B 級（70 ~ 80 分；評鑑結果為一般表現，不予獎懲）、C 級（60 ~ 69 分；除應付帳款票期將延長外，並酌情減少訂購量，適時加以輔導）及 D 級（未滿 60 分之不合格廠商），將不列入往來，2024 年，順琦一共評鑑 35 家供應商，皆為 C 級以上，近 3 年供應商評鑑結果如下：

順琦近 3 年供應商評鑑結果

廠商	級別	2022 年	2023 年	2024 年
供應商	A 級	46	23	32
	B 級	2	9	2
	C 級	2	1	1

供應商稽核

順琦企業有限公司依據《供應商評鑑與管理程序》規定，每年稽核 1 次採購金額之前三大供應商，若有品質異常之情事，則隨機安排實地進行稽核，如有缺失將記錄、限期於 2~3 週內回覆改善情形並附矯正報告以利查核，隔年稽核也會再審查前一年度缺失事項是否處理完畢並結案，確保所有供應商夥伴均能符合我們及當地法規在勞工人權、職安安全、環保措施等相關要求。2024 年實地稽核家數為 5 家，缺失改善完成率 100%

順琦近 3 年供應商稽核執行情況

稽核方式	2022 年	2023 年	2024 年
預計實地稽核家數	4	4	5
實地稽核 實際完成稽核家數	4	4	5
達成率	100%	100%	100%



客戶服務

順琦企業有限公司將客戶回饋視為精進客戶關係的重要基礎，以顧客為中心，藉訂單審查及服務管理、顧客滿意度調查程序，建立以顧客導向的回應處理機制，打造具競爭優勢的顧客關係管理（CRM），確保產品品質、價格交期及服務溝通順暢。公司亦全力配合客戶提供之第三方行為準則及道德相關法規，藉由即時更新業務簡報，讓國際客戶充分掌握順琦的發展脈動和未來藍圖，盼達鞏固既有顧客、拓展新客群，提升顧客利潤貢獻度之效。

客戶滿意度調查

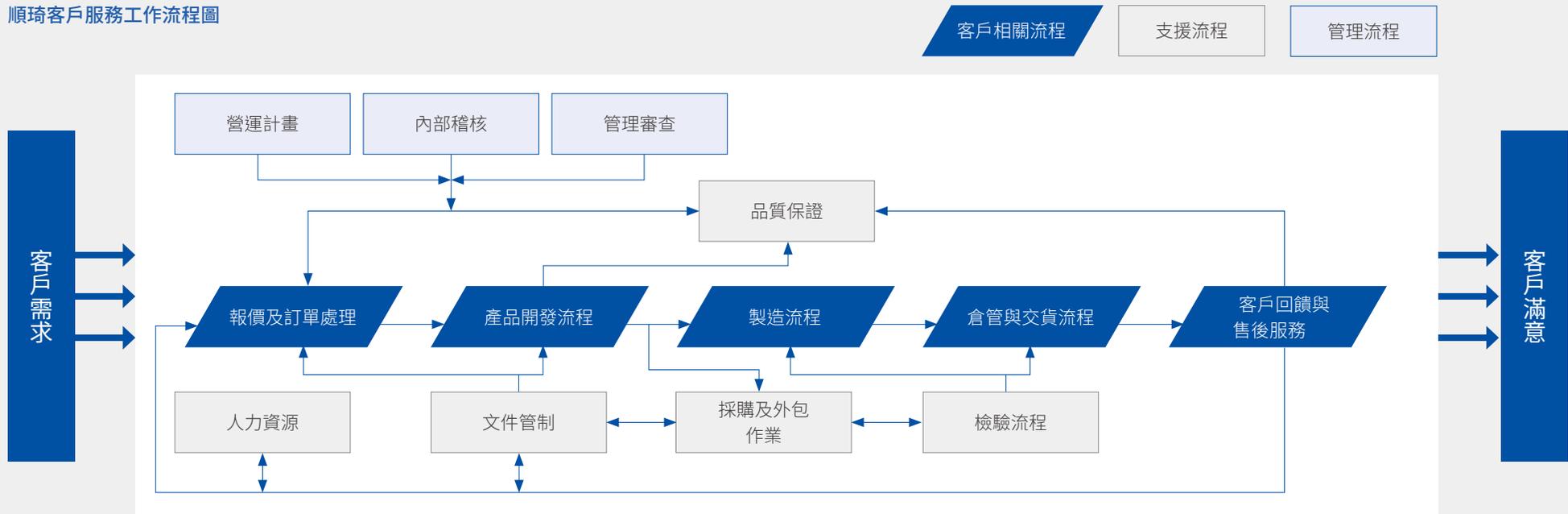
順琦透過多元管道了解客戶需求，不但由行銷及貿易單位每年執行至少 1 次服務滿意度調查，且依照客戶成績卡統計每月的抱怨率、停線次數、退貨、交期達成率等績效指標，以定期檢視客戶回饋、分析並提出改善計畫。2024 年順琦企業有限公司客戶滿意度均分達 4.41，連續 3 年維持均分 4.1 分以上的高水準。

順琦 2022 ~ 2024 年客戶滿意度調查

調查項目	2022	2023	2024
行銷	4.20	3.90	4.50
銷售服務	4.57	4.37	4.51
工程與技術支持	4.53	4.13	4.37
產品	4.23	4.00	4.17
送貨	4.57	4.36	4.57
品質	4.54	4.17	4.34
重工	4.50	N/A ^註	N/A ^註
平均分	4.45	4.16	4.41

註：
由於 2024 年受訪的客戶中，多數無重工紀錄，客戶自然就沒有給予分數，所以此項就不適用計算。

順琦客戶服務工作流程圖



Chapter 4

環境永續實踐

- 氣候風險與機會管理

 - 氣候變遷因應

 - 氣候相關風險與機會對財務的影響

- 能源管理

- 溫室氣體排放

 - 節能減碳

- 水資源管理

- 廢棄物管理

- 物料使用

順琦企業有限公司 2024 年重大主題「能源與溫室氣體管理」之管理情形

重大主題：能源與溫室氣體管理

對應 GRI 指標	302-1 組織內部的能源消耗量 302-3 能源密集度 302-4 減少能源消耗 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放
連結之 SDGs	
政策或承諾	致力降低營運過程產生的能源和溫室氣體，並倡議節約用水、用電政策，減少能源浪費的同時，提升員工永續減碳意識。
指標及目標	短中期目標：持續推動溫室氣體盤查、節約用電、用水 長期目標：電水油紙等資源用量實踐逐年減少 1% 以上，維持執行 ISO 14064 溫室氣體盤查，並逐步落實碳中和
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> • 電費單、水費單統計比較 • 環安衛自動檢查表
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> • LED 照明升級：延續 2023 年更換 T5 燈管為約 300 盞 LED 平板燈，維持相同亮度下節省約三分之一電力。 • 辦公區域節能：持續於 1 ~ 6 樓辦公區域中午關燈 1 小時，降低不必要的電力消耗。 • 能源使用監控：定期檢視辦公與生產環境能源使用，評估節能潛力。

氣候風險與機會管理

近年因極端天氣事件造成的災害頻仍，順琦企業有限公司為提前因應氣候災害，與預防相關財務損失，導入由國際金融穩定委員會（FSB, Financial Stability Board）在 2015 年成立的氣候相關財務揭露小組（TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議，自願性揭露本公司於氣候相關風險侵襲時，所擬定之因應政策與預防作為，並適當揭露其所造成之財務影響，並在經過妥善氣候調適與災害復原後，找出機會確保獲利，增強本公司氣候韌性，以因應隨之而來的氣候災害。

氣候變遷因應

核心要素

行動方案

治理

- ✓ 順琦企業有限公司由永續報告編制小組召集相關 ESG 小組成員，定期 / 不定期討論各項議題對組織內部和外部的潛在影響，包含鑑別及評估氣候變遷風險及因應氣候衝擊。在鑑別出氣候相關衝擊後，與高階主管開會研討氣候相關風險與機會，針對風險可能造成的危害，提出改善建議與措施，以調適減緩氣候財務風險，找出相對應的氣候財務機會。永續報告編制小組每年向董事會報告整年度 ESG 績效，並由董事會確認短中長期目標，包含氣候變遷相關議題。

策略

- ✓ 本公司將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，從價值鏈（包括組織、供應商、客戶端）角度，根據各項氣候議題的發生可能性與影響程度，進行財務衝擊的定性與定量分析，評估對業務和營運方面的影響，永續報告編制小組 2024 年共識別出 2 項重大氣候風險和 2 項重大氣候機會。
- ✓ 永續報告編制小組依據評估結果制訂風險應變與緩解措施計畫，並依據業務類型及風險策略、財務規劃狀況辨識出實體及轉型風險與機會，制訂風險應變與緩解措施計畫，以及危機處理機制，包含積極推動綠能環保政策，驅動供應鏈進行低碳製造轉型、擴大再生能源使用、發展減碳創新技術等，全面減少企業營運與產品產銷的碳足跡。

風險管理

- ✓ 董事會是集團內各公司風險控管的最高決策機構，直接監督各公司的風險治理架構。為了健全風險評估和強化管理，由副總經理領導「企業營運持續計畫（BCP）」，負責識別和管理企業營運中的各類風險，包括氣候變遷帶來的實體與轉型風險，並主導相關因應措施的規劃。企業營運持續計畫（BCP）每年至少一次向董事會報告管理執行情況與風險控管狀況，監督並檢討經營團隊的風險管理執行成效，以強化企業體質。

指標與目標

- ✓ 為達成淨零排放，順琦企業有限公司已制定低碳轉型計畫，針對營運活動的直接排放（範疇一）、能源使用的間接排放（範疇二）進行減排。計畫執行內容如下：
 - 持續自主減碳：研發先進技術，提升能源效率，將製造及產品使用階段的碳排放降至最低。
 - 採用再生能源：提高再生能源使用比例，並推廣至價值鏈，支持低碳能源轉型。
 - 投資淨零技術：投資淨零排放技術並參與碳抵減專案，抵減不可避免或技術限制下的碳排放。
- ✓ 順琦企業有限公司以 2022 年為比較基期，辨識溫室氣體排放指標與目標如下：
 - 轉型風險：持續推動低碳產品之研發與製造，透過提升產品能源效率與環保性能，逐步降低對高碳排放產品的依賴。同時，藉由強化能源管理機制及優化生產流程，降低高碳排放活動於營運成本中的占比，以提升整體營運韌性。
 - 實體風險：對易受氣候變遷與極端氣候事件影響之資產進行風險評估，並逐步推動適應性基礎設施強化措施，包括提升廠房防洪能力，以降低氣候災害對營運造成的潛在衝擊。
 - 節能減碳：長期推動「節能減碳措施」中長期規劃於 2025 年碳排放量下降 3 ~ 5%（以 2022 年為基準），並持續落實以下管理措施：
 1. 用電：照明設備選用省電環保標章產品，無人開會之會議室關閉空調及照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明，預計未來每年用電度數逐年節省 1%，2024 年因訂單產量增加，用電量較 2023 年提升，惟以用電量與產量相對比較，整體用電控管仍具成效。
 2. 水資源：宣導節約用水，節制公廁洗手檯出水量，設備老舊汰換優先選用具有「省水標章」的水龍頭及馬桶，預計未來每年用水度數逐年節省 1%，2024 年用水量雖因產量提升而增加，但相較產量成長幅度，仍維持在有效控管範圍內。
 3. 廢棄物：宣導廢棄物減量政策，鼓勵公文與紙張採雙面列印或重複利用，以降低紙類廢棄物產生量，設定每年減少廢棄物約 1% 為目標。2024 年度實際減量達成率為 0.85%。

氣候相關風險與機會對財務的影響

順琦企業有限公司針對氣候風險與機會之項目進行風險評估，後續並對此擬訂適當的因應措施，以提升本公司應對氣候變遷風險與機會之韌性。本公司在檢視風險後，深入分析氣候變遷對財務狀況的影響，並針對年度調適和因應措施進行規劃。我們將短期定義為 5 年以內，中期為 5 至 10 年，長期為 10 年以上，並評估氣候風險與機會對公司潛在營運和財務的影響，以便制定各項因應氣候相關風險與機會的行動計畫。本公司透過 2 個表格具體揭露「氣候相關風險及財務影響」與「氣候相關機會及財務影響」，並積極制定解決方案，以期降低氣候變遷對營運與財務的衝擊，提升組織的氣候韌性。

氣候相關風險及財務影響（轉型風險）

氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
政策和法規				
環境與安全管理	短期	若未能遵循國內法令規範及國際相關標準，將導致罰款、法律責任或品牌損害等風險發生。	<ul style="list-style-type: none"> 不合法規的產品或服務，可能導致罰款 公司營運活動若要符合相關規範，勢必會增加合規成本 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 遵守政策法規及 ISO 14001 及 45001 等相關標準。 ✓ 建立風險評估機制，應對全球暖化和氣候變遷下的法規變化。
人才智識培養	短期	企業人員需應對即時知曉國際及國內的法令規範及標準的變化，避免觸法風險。	<ul style="list-style-type: none"> 人力訓練成本提高，安排同仁參加碳排課程，費用包含課程及顧問支出 4 萬元 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 規劃相關的法令宣導措施。 ✓ 聘請專業師資入廠訓練。
循環經濟	中期	企業若未能緊跟循環經濟，恐錯過綠色市場發展時機，增加環保違規的風險。	<ul style="list-style-type: none"> 使用回收材料與開發易於再利用的產品，可能提高產品成本 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 確保企業生產和經營模式與合乎法規要求，並宣導供應鏈的合作夥伴一同落實循環經濟政策，減少碳排放。
產品檢測與運輸	中期	法規要求的檢測和運輸標準若提升，可能導致產品被退回、客戶投訴或延遲交付。	<ul style="list-style-type: none"> 法規要求的額外檢測及 RMA、測試和運輸成本增加 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 定期進行產品檢測與運輸合規管理。
技術				
低碳技術轉型	中期	低碳技術的研發需要相關人才，且採用緩慢或無法及時轉型，將影響產品合規性、競爭力和市場機會。	<ul style="list-style-type: none"> 產品開發成本增加，且失敗或延遲，可能導致市場機會損失 投資新設備費用增加 原庫存產品無法使用，增加呆料費用 招募支出增加 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自行抑或與供應商及客戶合作開發替代高碳產品的低碳技術，確保合規並提升市場占有率。 ✓ 招募擁有低碳相關技術的人才。

氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
低碳技術檢測與品質控制	中期	研發的低碳產品需搭配相對應的檢測設備及產品品質標準，未及時升級有可能導致市場准入受限或退貨風險。	<ul style="list-style-type: none"> 升級檢測設備的成本支出 品質控管不佳可能導致退貨和罰款風險 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 提前部署低碳技術的產品品質驗收標準。 ✓ 改善檢測設備效能或購置符合法規的低碳排放檢測設備。
低碳技術	短期	為提升生產效能並因應節能減碳趨勢，順琦更新了產線設備與冰水主機（含 1 台空壓機、2 台乾燥機）。此項投資短期造成現金流出，並增加折舊費用。	<ul style="list-style-type: none"> 產品開發成本上升 自 2022 年起，新購買 1 台空壓機、2 台乾燥機，增加設備資本支出之約 40 萬元現金流出 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 規劃並提升低碳技術的產品品質驗收標準，改善或購置符合法規的檢測設備。 ✓ 規劃與執行設備汰換，提升能源效率與生產效能。 ✓ 透過預算編列與財務管理，因應設備汰換與保養所帶來的成本。
技術營運成本	短期	設備汰換後的日常維護與保養，如冷氣與電梯保養，會產生額外成本，影響營運費用。	<ul style="list-style-type: none"> 空調年度保養費用 24 萬元、電梯年度保養費用 5 萬元 兩台空壓機（新舊機）、兩台乾燥機的年度保養費用約 4 萬元 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 建立定期保養計畫，確保設備運作順暢並降低長期維修成本。
市場				
市場需求改變	中期	節能減碳訴求、消費者偏好改變等原因，導致原商品和服務需求量下降。	<ul style="list-style-type: none"> 市場訊息不確定增加庫存成本 轉型投資原成本上升 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 自行抑或與供應商及客戶合作開發替代高碳產品的低碳產品，符合市場及客戶的需求，維持市場競爭力。
名譽				
消費習慣改變	短期	消費者或利害關係人對公司特定產品與服務偏好降低甚至產生排斥，影響接單，對公司品牌及商譽造成負面影響。	<ul style="list-style-type: none"> 負面回饋導致公司收益下滑 可能被要求給付不合法令法規的賠償要求及法律費用，增加財務負擔 負面商譽影響資金借貸和融資能力，導致資金取得困難 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 定期進行市場調查，了解消費者和利害關係人的最新需求和偏好，並根據結果改善產品與服務。 ✓ 建立有效的回饋機制，即時應對負面回應，並積極管理品牌形象。
未滿足客戶節能減碳的需求	短期	公司產品或服務無法有效回應市場對於環保及節能減碳的需求，客戶轉向選擇更符合永續發展理念的產品或服務。	<ul style="list-style-type: none"> 公司收益減少，並進而影響期盈利能力 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 公司積極改善產品及服務的節能設計。

氣候相關風險及財務影響 (實體風險)

氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
立即性				
颱風假	短期	颱風影響導致員工放假，產能驟減，延誤生產排程進度，影響交期	<ul style="list-style-type: none"> 產能降低需安排加班，導致人事成本增加，加班費用約 15 萬元；修繕費用約 3 萬元 延誤交貨可能導致客戶關係受損 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 設立應急產能調整機制，如假日前加強生產排程或假日後調整加班安排，以確保生產進度，減少交期延誤
強降雨	短期	強降雨可能對公司營運導致以下多方面影響。 <ul style="list-style-type: none"> • 原材料運輸延誤 • 貨物受潮或泡水，造成損壞 • 道路坍塌或淹水影響運輸和售後服務 • 研發設施和精密設備受損 • 增加員工通勤與工作的安全風險 	<ul style="list-style-type: none"> • 運輸延誤和基礎設施損壞會導致生產與交貨延遲，增加額外的修復、加班費用和快遞成本 • 因貨物損壞可能需要報廢，增加營運成本及廢棄物 • 精密設備損壞需要高額維修或更換費用 • 員工工傷風險增加，可能導致醫療費用及工傷賠償 • 影響公司與客戶及供應商的長期關係，進而影響收益 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 提前準備應急預算，用以修復設施、支付加班費及加速運輸費用 ✓ 建立應急備貨和運輸方案，與供應商密切合作，確保關鍵材料和產品供應不中斷。針對可能的運輸中斷，設計替代運輸路線或提前安排加速運輸 ✓ 強化研發設施的防潮和防水措施，定期檢查和維護精密設備，避免因氣候影響導致設備損壞 ✓ 加強員工的安全培訓，惡劣天氣時可實施居家辦公或彈性工時，減少通勤中的安全風險



氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	年度因應作為
① 資源使用效率	<ul style="list-style-type: none"> 尋找可再利用和回收之原物料，推動資源的可持續使用，降低整體採購成本 降低包材使用量並運用更高效率的運輸方式（如合併生產與出貨） 研發更環保的包材，減少環境影響 配合使用回收和再利用的產品，促進循環經濟的實施，減少排放 	<ul style="list-style-type: none"> 藉降低採購成本提升公司的利潤率 減少運輸支出及包材成本 降低長期運營成本 符合循環經濟要求可以降低原材料成本，減少合規風險，提升公司形象 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 推動可再利用及回收原物料的採購 ✓ 降低包裝材料使用量 ✓ 研發環保包材 ✓ 推動循環經濟
② 能源來源	<ul style="list-style-type: none"> 使用低碳能源和新技術取代高碳排的生產設備，符合循環經濟的要求，減少排放，提高生產效率 參與碳交易市場並使用低成本的減碳措施，透過碳信用交易獲取經濟利益 購置易於回收和再利用的低碳能源檢測設施，提高環境與人員安全健康考量，提升企業社會責任 投資高品質的檢測設備以確保符合環保法規，提升公司在環境監控上的能力 	<ul style="list-style-type: none"> 初期投資增加，但長期可降低能源和生產成本，並可能獲得政府補助或稅收優惠，改善整體利潤 降低碳排放相關的成本風險，並可透過減少營運成本來提升財務健康 初期資本支出上揚，但能減少合規風險和潛在法律費用，長期來看可提高資本使用效率 雖然高成本支出會影響短期資本流動，但透過減少罰款和法律風險來回收成本，提升公司形象 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 引入低碳能源及新技術 ✓ 參與碳交易市場 ✓ 購置低碳檢測設施 ✓ 投資高品質環保檢測設備
③ 產品和服務	<ul style="list-style-type: none"> 開發和提升低碳產品的應用價值，並加強新產品設計的穩定性，以滿足消費者對環保的需求，吸引新專案，提升客戶滿意度 通過改進供應鏈管理和運輸方式以降低運輸成本，提高物流效率 開發符合環保法規的低碳產品及服務，以提高品牌信譽和客戶忠誠度 	<ul style="list-style-type: none"> 預期提高整體業務收入，同時減少退貨處理及物流成本，改善利潤率，並強化品牌形象 改善成本結構，提升整體利潤 雖然可能增加短期的營運成本，但可減少未來的合規風險，降低潛在罰款 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 開發低碳產品並提升應用價值 ✓ 改進供應鏈管理與運輸模式 ✓ 研發符合環保法規的低碳產品及服務 ✓ 升級原有產品並開發新型低碳產品
④ 市場	<ul style="list-style-type: none"> 為滿足消費者的環保要求，原有產品需要升級，並設計符合新市場需求的低碳產品 開拓新市場，滿足特定客戶群的需求，提供創新的低碳解決方案以贏得新專案 	<ul style="list-style-type: none"> 增加訂單量和市場占有率，提升整體業務表現 增強公司的市場競爭力，帶來額外的收入和利潤增長 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 開拓新市場，提供低碳解決方案
⑤ 韌性	<ul style="list-style-type: none"> 滿足客戶永續需求，開發相對應的產品和服務 實施更高效的品質控管系統和人力資源管理，促進靈活的工作環境，以快速適應市場需求變化 投資再生能源，採用節能設施，增強能源供應的穩定性，並降低長期運營成本 加強內部作業電子化，提高數據管理和分析能力，增強運營的透明度和靈活性 	<ul style="list-style-type: none"> 提升收入的同時，展現公司在氣候變遷的營運韌性 降低不良品率和人力成本，從而提升盈利能力，並增強企業體質 減少對傳統能源的依賴，降低因能源價格波動而帶來的財務風險，同時有助於企業形象提升，吸引更多環保意識強的客戶 提高效率，降低紙本需求 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 提升品質控管及人力資源管理 ✓ 強化內部電子化作業

能源管理

順琦企業有限公司使用的能源主要為外購電力，占總使用能源 99%，2024 年能源消耗總量為 4,204,519.7 百萬焦耳，因為 2024 年產品訂單投入生產數量高於 2022 年及 2023 年，外購電力雖然有增加約 20%，但能源密度是有下降的趨勢，顯見本企業致力控管能源之情形。

順琦企業有限公司組織內部能源（範疇一+範疇二）使用情形（單位：百萬焦耳 MJ）

能源類型	2022 年	2023 年	2024 年
外購電力	3,457,008	2,642,688	4,204,346
非再生能源			
柴油	175.81	175.81	170.2
瓦斯	3.77	3.75	3.5
能源消耗總量	3,457,187.58	2,642,867.56	4,204,519.7
產品年產量	11,012,315	7,354,862	12,061,510
能源密集度	0.314	0.359	0.349

註：

2024 年能源轉換係數的來源為環境部 2024 年 2 月 5 日公告之「溫室氣體排放係數」，車用柴油低位熱值為 8642 kcal/L；液化石油氣低位熱值為 5,959 kcal/L 或 10,993 kcal/kg。能源密集度計算公式：能源消耗量／產品產量（單位：件 pcs）。

溫室氣體排放

自 2022 年起，我們按照溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）之方法學，以集團合併財報為邊界，每年進行範疇一及範疇二的溫室氣體排放情形揭露，並以永續報告書首次揭露的 2022 年作為基準年，未來將評估導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準為目標，並規劃於 2026 年進行內部教育訓練，以確保相關人員具備專業知識與執行能力，並於 2027 年正式完成標準導入。2024 年，順琦企業有限公司的溫室氣體排放情形為：範疇一排放為 0.012 公噸 CO₂e、範疇二排放 446.006 公噸 CO₂e，共計 446.018 公噸 CO₂e。

順琦企業有限公司近 3 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放度（單位：公噸 CO₂e）

總排放量	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一 發電機柴油、瓦斯等 溫室氣體排放總量	0.014	0.013	0.012
範疇二 外購電力	475.339	362.636	446.006
總溫室氣體排放量	475.353	362.649	446.018
產品年產量	11,012,315	7,354,862	12,061,510
溫室氣體排放強度	0.0000432	0.0000493	0.0000370

註：

- 轉換係數的來源為環境部 2024 年 2 月 5 日公告之「溫室氣體排放係數」彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。
- 各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係選用 IPCC 第六次評估報告之估值。
- 2022 年電力碳排係數為 0.495 公斤 CO₂e / 度；2023 年電力排放係數 = 0.494 公斤 CO₂e / 度；2024 年電力排放係數 = 0.474 公斤 CO₂e / 度
- 碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量（公噸 CO₂e）／年度產量（單位：件 pcs）。
- 溫室氣體排放基準年為 2022 年，選擇該年度為基準年之理由為首度自主盤查溫室氣體，該年度溫室氣體碳排量為 475.353 公噸 CO₂e（不包含範疇三）。

節能減碳

隨著全球氣候變遷和暖化問題日益嚴峻，各國將節能減碳納為施政方針，本企業從自身營業行為著手節能，秉持「智慧節能、耗能設備汰換、節能輔導秉持「三管齊下，逐步落實減碳行動。

2024 年，本公司針對日常耗能進行設備更新，將原有冰箱汰換為節能型冰箱，以降低長時間運轉所帶來的耗能負擔，並持續檢視其他耗能設備之改善空間。另，推動順琦節能新文化，將首度編制永續報告書的揭露年份 2022 年作為基準年，期許電水油紙等資源用量都能逐年減少 1%，讓手中資源發揮最大效用，也為全球零碳目標貢獻心力。

為落實節能減碳目標，順琦於 2024 年持續推動「午間關燈一小時」措施，於 1～6 樓辦公區域全面實施，每年可節省約 240 小時的用電量。同時，公司也倡導員工「多走樓梯」，不僅能進一步降低能源消耗，還能促進健康，而蠻多員工也自願選擇走樓梯，作為日常運動的一環。除此之外，順琦透過教育訓練、新進人員宣導及公告欄推廣綠色生活，深化同仁的節能意識，並強化環境面社會參與。藉此逐步提升全體同仁應對氣候變遷的知識與能力，增進組織的抗災與調適韌性。

2024 年順琦節能減碳行動方案一覽表

節能減碳方針	實際行動	減少消耗的能源類型
智慧節能	<ul style="list-style-type: none"> 朝向生產設備使用節電裝置努力 善用科技管理軟體，推動電子無紙化辦公環境 	電力
耗能設備汰換	<ul style="list-style-type: none"> 水龍頭已更換成感應式，減少用水量、辦公室及作業區域 燈具逐步汰換成為 LED 燈 採買節電電腦與節能事務機 推動綠色採購，採購設備電器時將環保節能標章列為必要依據 	電力
節能輔導	<ul style="list-style-type: none"> 日常宣導少用免洗餐具，以環保餐具替代 低樓層以步行爬樓梯取代搭乘電梯 	電力、降低生活廢棄物

水資源管理

全球目前的水資源危機日益嚴峻，近 7.03 億人無法獲得水，逾 20 億人沒有安全的飲用水服務。聯合國預測，到 2025 年，將有 18 億人生活在絕對缺水的國家或地區。而在現有的氣候變遷情境下，到 2030 年，全球近一半的人口將生活在缺水嚴重的地區。此外，一些乾旱和半乾旱地區的水資源短缺將導致 2,400 萬至 7 億人流離失所。

臺灣降雨量雖是全球平均雨量的 3 倍，且依世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，臺灣全區衝擊度皆為 Low - Medium (1-2)，非屬水資源壓力地區，但因地形、降雨時空分布不均及氣候變遷等影響，每人可獲得水量僅為全球平均的六分之一左右，被列為世界排名第 18 位的缺水國家，如何提高用水效率、了解國內水資源實際情勢和衝擊成為所有人必須正視的課題。

順琦企業有限公司的用水 100% 取自第三方的水，排放則以生活污水為大宗（排入化糞池），無製程產生廢污水。為了珍惜有限的水資源，本企業全面更換自動感應式水龍頭、提升用水效率，並至少每半年定期抽水肥處理，減少化學廢棄物、妥善處理廢棄物減少水資源的潛在污染，確保可持續取用。2024 年順琦自來水用水量為 3,228 度，觀察順琦近 3 年之用水量，2024 年用水度數較基準年 2022 年降低 1.79%，未來將繼續宣導節約用水。

順琦企業近 3 年使用之水資源量

年份	用水度數	用水量 (單位：百萬公升)
2022	3,287	0.003287
2023	2,757	0.002757
2024	3,228	0.003228

廢棄物管理

為減少環境汙染並降低對環境的衝擊，順琦企業有限公司制定了《廢棄物管理程序》，以有效收集並適當處理公司產生的廢棄物。我們將廢棄物分類為一般廢棄物和事業廢棄物，並進一步將事業廢棄物細分為「有害事業廢棄物」及「一般事業廢棄物」。2024 年，本公司一般事業廢棄物（生活垃圾）體積約 72,500 公升，非有害事業廢棄物約為 0.13 公噸。

針對營運過程中廢棄物的來源與比例，固態設備與射出設備為主要產生來源。以下整理 2024 年各類設備產生廢棄物的比例：

廢棄物來源	產出比例 (%)	說明
固態設備產出	46.9%	主要來自製程中邊料、報廢零件，透過回收與再利用降低資源浪費。
射出設備產出	53.1%	包含射出製程不良品及殘餘料，部分回收再製，並持續優化模具與生產條件以減少產出。

順琦之製程、產品或服務過程雖無產生有害事業廢棄物，但仍透過製造部及管理部兩大權責單位進行廢棄物的妥善控管，制定各產出單位應規劃存放專區，以環保方式妥善管理化學品及廢棄物，例如：製造部將化學品甲苯等非有害事業廢棄物、用於印刷產出的廢溶劑，存放指定容器內，並由管理部委託國內合格廠商進行清運處理；管理部每次與廢棄物清除或處理廠商簽約前，需針對其相關資格進行審查，並以合約內容、廢棄物妥善清運承諾書為管制依據，且留存包含清運機構車號、清運人之處理證明，每月更新環安衛廢棄物統計表，並執行事業廢棄物每季自主巡察稽核。

我們致力降低營運產生的廢棄物對環境造成的負面衝擊，執行多項措施，包括：日常推廣停用免洗筷、包材回收再利用，降低不必要的資源浪費。對進行破壞性檢驗的產品執行報廢作業時，會將可再次利用的原料進行分類，讓供應商可以回收再利用，實踐減少廢棄物、循環經濟的理念。

物料使用

順琦企業有限公司目前雖無規劃將再生原料納入製程，但已採行包材循環利用，每日將非出口包材回收後讓供應商帶回以重複利用，減少一次性物料的使用比例，例如：Tray 盤、醫療產品部分外箱、乾淨包材和未受滅菌要求的塑膠袋，及出貨使用的棧板、鐵架、鐵軸、木軸、封板等物料。此外，品保部每日可靠度測試的樣品會統一收集，在供應商送新貨或累積到一定量時通知供應商回收，讓供應商拔出樣品上的磁鐵後可以再次使用。進一步地，順琦針對磁鐵面罩樣品建立了完整回收機制，並以回收磁鐵的重量進行管理追蹤，回收後的磁鐵可再投入生產或其他用途，近三年回收比例分別為 2022 年 0.67%、2023 年 0.89%、2024 年 0.55%。雖整體比例不高，但公司已逐步建立穩定的內部回收流程，確保回收材料能再投入生產應用，為推動循環經濟奠定基礎。

近 3 年磁鐵用量與回收比例

項目	2022 年	2023 年	2024 年
樣品回收磁鐵重量 (kg)	150.47	141.93	132.98
磁鐵總用量 (kg)	22430.97	16018.41	24242.72
回收比例 (%)	0.67%	0.89%	0.55 %

2024 年包材回收占比約為 90% (不包含不合格商品的收回及召回量)，回收紙類約 7.4 公噸、約 3,200 個寶特瓶。此外矽膠也在順琦的回收範圍內，交由合作廠商送至專門回收公司進行有效重複使用，矽膠回收後將用於面膜製作。2024 年矽膠回收量為 12.769 公噸。



Chapter 5

社會關懷與共融

● 企業人力概況

人力分布
人員流動

● 員工權益與待遇

人權及勞工權益保障
薪酬水準
福利措施

● 人力資源發展

多元培訓管道
績效與職涯發展

● 安心職場環境

職業安全衛生管理系統
職安危害風險控管
承攬商職安衛管理辦法
職業傷害事故統計與分析
職場健康服務

● 社會關懷共好



順琦企業有限公司 2024 年重大主題「人才吸引與留任」之管理情形

重大主題：人才吸引與留任	
對應 GRI 指標	401-2 提供給全職員工的福利 405-1 治理單位與員工的多元化 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率
連結之 SDGs	  
政策或承諾	員工是順琦實踐永續經營的核心，我們尊重每位員工的人權並公平對待，重視同仁需求，提供豐富的員工福利措施、優於《勞基法》的退休計畫，保障員工未來生活，維持良好勞雇關係、締造幸福職場。
指標及目標	短期目標： 持續提供員工完善的薪酬及福利補助，使離職率 < 15% 中、長期目標： 建置員工滿意度機制，致力使離職率逐年下降
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> 員工離職率定期追蹤 年度員工健康檢查 員工退休金及回聘制度
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年離職率 39.64 % 2024 年健康檢查總受檢員工人數達 105 人，補助金額達新臺幣 12 萬元 基層人員男女基本薪資、薪資加薪酬比率趨近 1：1

順琦企業有限公司 2024 年重大主題「員工訓練與教育」之管理情形

重大主題：員工訓練與教育	
對應 GRI 指標	404-1 每名員工每年受訓平均時數 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比
連結之 SDGs	 
政策或承諾	順琦提供多元充足的人才培育資源，提升員工的本職學能，並鼓勵同仁在職場上多方思考、保持積極進取，以發揮潛力提升專業成就，與公司一同學習成長。
指標及目標	短中期目標： 逐年提升每人教育訓練平均時數、維持員工績效檢核 長期目標： 打造員工富有專業、充滿認同感的優良職場
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練管理程序 年度教育訓練計畫表
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年員工教育訓練平均受訓時數達 20.17 小時 2024 年員工接受績效檢核比例為 98.18%

順琦企業有限公司 2024 年重大主題「社會參與」之管理情形

重大主題：社會參與	
對應 GRI 指標	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊
連結之 SDGs	
政策或承諾	呼應 SDGs、靈性即生態之理念，持續以實際行動落實社會良善的循環。
指標及目標	逐年增加社會參與挹注金額、同仁參與力道，擴大影響層面。
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> • 每年持續檢視社會公益投入資源、情形及效益管控 • 與公益團體維持良好合作關係
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年捐款於社會公益款項約占營業額之 3 % • 持續捐助臺灣尤努斯基金會、臺灣世界展望會、馬偕醫學院、靈鷲山佛教教團等非營利組織，扶助弱勢

順琦企業有限公司 2024 年重大主題「職業安全衛生」之管理情形

重大主題：職業安全衛生	
對應 GRI 指標	403 職業安全衛生
連結之 SDGs	
政策或承諾	為響應政府推動「零災害」，我們體認到職業安全健康管理為企業永續經營不可或缺之要因，致力提供明朗、舒適、安全之工作環境，以落實「尊重勞工生命價值、善盡企業社會責任；培養安衛優質文化、追求零災害風險」的職安衛宣言。
指標及目標	<p>短期目標：環安衛管委會提升員工的安全健康教育訓練、增進知識與認知，保障員工安全與健康</p> <p>中長期目標：落實零災害的安全職場環境</p>
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> • 環安衛勞工安全衛生委員會議（每季召開） • 健康管理分級情形 • 職業傷害事故統計
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年共召開 4 次環安衛（勞工安全衛生委員）會議，改選勞工安全衛生委員 • 2024 年積極向員工進行健康事項宣導，共有相關文宣 15 則 • 近 3 年工作者無職業病發生 • 近 3 年順琦無發生任何職災情形

企業人力概況

順琦於 2024 年迎來創立 50 週年，以「人」為永續經營的核心，持續營造多元、平等且友善的職場文化。而在人才的招募、培育、晉升與留任過程中，均不因種族、國籍、性別、年齡、政治立場或宗教信仰而有差別待遇，並視員工為家人，期望透過制度化關懷與文化凝聚，讓每位員工皆能感受到歸屬與支持。同時，順琦重視人才發展與薪酬福利保障，鼓勵員工依據職能、部門需求、管理責任、資歷與專業興趣發揮所長，藉由持續進修與職涯發展，與公司共同提升績效並創造個人價值。

在企業文化上，順琦秉持誠信、團結與尊重的精神，致力於打造以人為本的工作環境，使員工能在職場中展現真實自我與專業見解。我們反對任何形式的歧視，尊重多元價值，並相信提升公平性、多元性與包容性，除能匯聚多元觀點、強化創新與問題解決能力外，亦有助於吸引並留任來自不同文化背景的人才，進一步增進組織韌性與永續競爭力。

人力分布

截至 2024 年底，順琦企業有限公司全球員工總數為 110 人，較前一年度增加 3 人，員工人數並無顯著增加以及減少。性別分布為男性員工 47 人（42.73%）、女性員工 63 人（57.27%）。我們亦致力發展豐富的人才組成，保障身心障礙者的就業機會、促進多元共榮，提升本公司的整體競爭力。

順琦企業有限公司 2024 年聘僱之員工類型

員工分類（單位：人數）		男性	女性	總數
依合約	永久聘僱員工（不定期契約）	25	63	88
	約聘員工（定期契約）	22	0	22
依工時	全時員工（全職）	47	63	110
	部分工時員工（兼職）	0	0	0
	無時數保證員工（臨時工）	0	0	0
各地區性別總計		47	63	110

註：

1. 全時員工：依照臺灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。
2. 部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。
3. 無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：臨時工、待命員工。

順琦企業有限公司近 3 年工作者人數變化情形

工作者類別	2022 年	2023 年	2024 年
員工	109	107	110
非員工	7	4	6
總計	116	111	116

註：

1. 以人數計算員工人數。
2. 以 2024 年 12 月 31 日當天數值。
3. 非員工的工作者：非由公司直接聘僱，但其工作是由公司控制的勞工總數，例如：人力仲介之派遣工，主要工作類型為作業員。

就業機會多元豐富

順琦營造多元共融的職場環境，給予不同性別、年齡及背景的求職者平等的就業機會，也歡迎身心障礙者一同成為團隊的一份子，展現企業對多元平等的尊重與實踐，呼應 SDG 8「合適的工作及經濟成長」的核心精神。依本公司年度期末員工數據統計，女性員工比例為 57.27%、女性主管比例為 66.67%，顯示公司長期重視女性在職場的發展與領導力培育。同時，51 歲以上中高齡工作者比例達 31.53%，體現順琦珍視經驗傳承與世代共榮的用人理念。

此外，公司依循政府法規聘僱 3 位身心障礙員工，積極落實定額進用標準，打造友善、平等且有溫度的工作環境。

順琦企業有限公司員工職務類別分布

職務類別\多元類別		性別			年齡			其他		
		男性	女性	其他	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	原住民族	外籍移工	身心障礙者
主管行政職 (總計 18 位)	人數	6	12	0	0	6	12	0	0	1
	比例	33.33%	66.67%	0%	0%	33.33%	66.67%	0%	0%	5.56%
非主管行政職 (總計 33 位)	人數	16	17	0	2	20	11	0	0	1
	比例	48.48%	51.52%	0%	6.06%	60.61%	33.33%	0%	0%	3.03%
產線技術人員 (總計 59 位)	人數	25	34	0	11	34	14	3	22	1
	比例	42.37%	57.63%	0%	18.64%	57.63%	23.73%	5.08%	37.29%	1.69%
各多元類別人數		47	63	0	13	60	37	3	22	3
占全員工人數比例		42.73%	57.27%	0%	11.82%	54.55%	33.64%	2.73%	20%	2.73%

註：員工職務類別未包含非員工（派遣工）。

人員流動

新進員工

順琦 2024 年共聘用 15 位新進員工，以滿足公司持續成長的人才需求。其中男性員工 6 人、女性員工 9 人。

新進員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30 歲以下	2	4.26%	5	7.94%	7	6.36%
31-50 歲	4	8.51%	3	4.76%	7	6.36%
51 歲以上	0	0.00%	1	1.59%	1	0.91%
新進員工小計	6	12.77%	9	14.29%	15	13.64%

註：新進率=各類別新進員工人數/該類別期末員工總數。

離職與留任

在員工留任方面，順琦持續提升主管領導能力，並提供員工職涯發展機會，以促進人才穩定。2024 年公司離職員工共 44 位，其中男性 17 位、女性 27 位，離職率為 40.00%，較 2023 年上升 25.98%。離職率上升主要因為公司積極提供暑期工讀與實習機會，協助青年學子累積職場經驗，實習期滿後多數學生返回校園完成學業；此外，部分外籍同仁因合約期滿返鄉。此現象反映公司對人才培育與短期勞動力支持的承諾，也展現我們持續努力培養新世代專業人才，為社會培養具實務經驗的新世代專業人力。

為降低離職率並落實員工關懷，本公司於同仁提出離職申請後，由人資部門安排離職面談，並透過問卷蒐集寶貴意見，作為優化職場環境與提升員工體驗的重要依據。我們重視每一次的回饋，視其為推動持續改善的契機。

同時，對於暑期實習與工讀生，公司承諾保留次年度的實習名額，並誠摯邀請優秀學子再次加入，延續專業學習與實務經驗的連結，體現順琦在人才培育與永續經營上的長期承諾。

離職員工性別與年齡分布統計

類別	男性		女性		小計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30 歲以下	9	19.15%	11	17.46%	20	18.18%
31-50 歲	6	12.77%	10	15.87%	16	14.55%
51 歲以上	2	4.26%	6	9.52%	8	7.27%
離職員工小計	17	36.17%	27	42.86%	44	40.00%

註：

1. 離職率=各類別離職員工人數/該類別期末員工總數。
2. 離職員工包括自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工。

員工權益與待遇

人權及勞工權益保障

順琦的全體員工由不同國籍及族群組成，所以我們相當重視多元平等，同仁不因經濟、年齡、種族、性別、膚色、國籍、宗教或身心狀況等因素受到差別對待。我們遵循《性別平等工作法》，兩性權益均獲平等保障，消除一切形式的歧視，也推動性別工作平等措施及加強宣導，建置友善職場；另充分照護本公司外籍員工，關注日常生活起居、身心健康，保障外籍員工應有權益。

同時，我們對在職婦女及中高齡者提供全方位支持服務，協助解決職場與生活難題，穩定就業、續留職場。也明確禁止僱用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動及任何不當的聘僱歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律和基本人權倡議。2024 年，本公司及供應商皆無發生使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事。

順琦勞動權益相關措施說明

<p>工作時間</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 正職員工每日正常工作 8 小時、每週 40 小時。 • 本公司依《勞動基準法》規定，當日工作超過 8 小時額外給予加班費，且不得強迫要求員工加班，若因特殊情形有加班需求，每日總工時不得逾 12 小時、每月加班時數上限為 46 小時。
<p>離退辦法</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司遵守勞基法第 16 條規定，如需與員工終止勞雇關係之情事，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及謀職假。 • 本公司為了避免人力斷層、經驗得以傳承，會詢問屆齡退休員工回聘意願，詳情可參考下一節「順琦員工福利措施」表格。
<p>勞資協議</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 為使員工與公司間的溝通管道順暢，本公司依據勞基法第 83 條，雖無成立工會組織，但每季舉辦 1 次勞資會議，由單位主管彙整同仁的諮詢、建議事項，呈報相關單位促進改善，並在後續的勞資會議追蹤改善措施與進度。 • 勞資會議包含：協調勞資關係、改善勞動條件、促進勞資合作、籌畫勞工福利等議題進行雙向溝通。 • 2024 年度透過勞資會議及工作須知，所訂定之團體協約共計 3 項（員工簽署《智財權保密競業約定書》、《電腦軟體使用切結書》；勞工代表簽署《安全衛生工作守則》後公告全體員工），涵蓋群體共計 110 人，占總員工數的 100%。
<p>重大營運變更</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 為保障員工工作權，營運發生重大變化前，會先經勞資會議討論後實施，並遵循勞基法規定和員工工作年資提前通知員工且依法通報。 • 報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。

薪酬水準

順琦企業有限公司提供具競爭力的薪酬，薪資標準會依其職務、專業能力、學經歷、工作年資而定，並參考同業市場水準調整，提供的薪酬在市場上具競爭力。同時順琦重視同工同酬的價值，不因性別產生薪資差距。我們致力提升女性專業技術能力，創造男女薪資與酬金、晉升機會平等的環境，產線技術人員部分，2024 年度男女基本薪資加薪酬比率趨近 1：1。

順琦企業有限公司近 3 年各員工類別男女薪酬比率

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
主管行政	1.07	1	1.07	1	1.07	1
非主管行政	1.29	1	1.16	1	1.15	1
產線技術	1.0015	1	1	1	1	1

註：

1. 計算方式：各類別男性平均薪酬／各類別女性平均薪酬。
2. 薪酬：當年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得等。

順琦企業有限公司近 3 年重要營運據點基層人員薪資水準

年度	基層人員平均標準薪資		基層人員平均標準薪資／當地最低薪資	
	男性	女性	男性	女性
2022	28,289	28,250	1.12	1.12
2023	30,200	30,100	1.14	1.14
2024	31,315	31,080	1.14	1.13

註：

1. 本公司定義之「重要營運據點」為本報告書揭露之營運邊界。
2. 本公司參考該年度勞動部基本工資公告制定員工及其他工作者薪資，確保不低於基本工資。
3. 基層人員：含本公司職稱為技術師職類、技工及派遣作業員等直接人員。
4. 標準薪資：含本薪、伙食津貼等經常性薪資。
5. 2022 年～2024 年當地最低薪資分別為新臺幣 25,250 元、26,400 元，及 27,470 元。



福利措施

順琦企業有限公司秉持「以人為本」的理念，持續完善員工福利制度，以提升向心力並營造幸福職場。除依法規提供勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本保障外，更設計多元化的福利措施，並推動「健康促進」與「健康管理」等活動，積極建構安全、活力與希望兼具的工作環境。此外，即使派遣人員並非正式員工，順琦亦秉持公平原則，提供相同之福利支持，以確保全體同仁皆能共享職場照顧與支持。

在員工及其眷屬照護面向，順琦重視其身心健康與生活品質，提供休假制度、人壽與醫療保險、傷殘保險、退休金、急難救助、結婚與生育禮金、喪儀補助、員工宿舍及免費膳食等多項福利。除此之外，公司亦透過多樣化活動維持同仁的工作與生活平衡，例如每月慶生會、員工旅遊、年度福利及節慶活動，並搭配講座與課程安排，讓同仁在工作之餘也能有豐富的生活體驗。

順琦員工福利措施

基本福利	保險	<ul style="list-style-type: none"> 基本勞健保及員工團體保險服務（含壽險、醫療險、意外險、因公出差之旅平險等）。 	獎勵福利	年節禮金及津貼補助	<ul style="list-style-type: none"> 本公司職工福利委員會除發放三節禮金及獎金，並提供結婚禮金、生育禮金、住院津貼及喪葬津貼、急難或災害等補助。另設有內部人才引薦獎金制度，鼓勵員工推薦合適人才，一同維持友善且穩健的工作環境。
	休假	<ul style="list-style-type: none"> 比照《勞動基準法》規定，給予員工國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假。 		國內旅遊	<ul style="list-style-type: none"> 本公司每年定期舉辦員工國內旅遊，體恤員工辛勞的同時，也希望同仁在適度休息後，工作表現維持高水準。並期盼員工在體驗在地景觀之真、人情之善、文化之美，達到文化傳承、寓教於樂及終身學習的目標。
	退休金制度、獎勵及回聘規畫	<ul style="list-style-type: none"> 適用《勞動基準法》舊制之員工：本公司按月提撥薪資總額 2 ~ 15 % 作為退休準備金至臺灣銀行存儲，供未來符合退休條件之勞工退休金支付所用。 適用《勞工退休金條例》新制及 2005 年 7 月 1 日後到職員工，本公司每個月至少提繳員工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，至勞保局設立之勞工退休金個人專戶作為該員工退休金。 針對任職期間具有特殊貢獻或工作表現優良之員工，除原定提撥的退休金外，本公司也額外再準備退休獎勵金以示感謝及鼓勵。 中高齡員工屆齡退休時，由於該員工已具備專業知識及豐富經驗，且具有足夠穩定性可勝任工作崗位、繼續發揮所長，更可成為經驗傳承之重要夥伴，將徵詢員工回聘原職務之意願，避免人力斷層。 		國外旅遊	<ul style="list-style-type: none"> 經遴選為模範員工者，可享有免費招待國外旅遊之福利，由本公司負擔全程旅費。
			年終尾牙福利	<ul style="list-style-type: none"> 感謝同仁一年來之辛勞，公司每年舉辦年終尾牙餐會暨撥款舉辦抽獎活動。 	
			教育訓練獎助	<ul style="list-style-type: none"> 公司全額負擔勞工在職進修費用。 	

健康促進	定期健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> 為了解全體員工之健康情形，定期進行一般健康檢查，如有疑慮會發健康輔導通知單、追蹤檢查，醫護人員也會進行衛教指導。
	特定項目之健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> 對於從事特別危害健康之作業員工，定期施行特定項目之健康檢查，如：粉塵、正己烷及游離輻射特殊健康檢查。
	日常物資供應	<ul style="list-style-type: none"> 定期發放保健食品以增強員工免疫力，並不定期提供米糧、麵食及飲料等儲備糧食，保障員工的健康與生活需求。
各項福利	福利金	<ul style="list-style-type: none"> 動支範圍：婚喪喜慶及生育等津貼補助、保險費用、公司文康及部門活動經費補助等全由公司支付。
	聯歡活動	<ul style="list-style-type: none"> 除了上述之年終尾牙、國內外旅遊，本公司也舉辦春酒、中秋餐會、聖誕節交換禮物、不定期壽星慶生等活動。
	員工膳食及餐點	<ul style="list-style-type: none"> 提供員工午餐膳食及不定期發放下午茶點心。總經理觀察到同仁飲食習慣及環保趨勢，每月至少一次訂購蔬食外燴，培養同仁多蔬少肉的飲食習慣。
外籍員工照護	生活支應	<ul style="list-style-type: none"> 安排輔導員協助外籍員工適應在臺生活。 為減少外籍員工通勤時間，公司租賃兩處員工宿舍，每年也會進行油漆粉刷、用品更新，並提供外籍員工每日便當及不定期飲料、泡麵。 每年提供生日禮金、舉辦外籍員工與臺灣員工定期餐飲活動。
	婚喪喜慶	<ul style="list-style-type: none"> 開齋節、聖誕節新年：本公司為印尼外籍員工提供開齋節餐點慶祝、菲律賓外籍員工則有聖誕節慶祝活動，全體同仁與其同慶。 喪葬費補助：外籍員工若因親人過世需提前離境，將盡力支援照顧。
	健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> 每年進行健康檢查，陪同就醫協助語言溝通。



每月員工慶生時光



春酒饗宴



2024 農曆新年舞獅慶開工



聖誕節 PARTY





2024 年國內旅遊



2024 年 國外（九州）員工旅遊

育嬰留停

順琦支持員工生養下一代的權益，遵循《性別平等工作法》及 SDG 5 之性別平等的精神，保障同仁育嬰留停的權利。凡本公司員工任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。員工於育嬰留職停薪期間均可繼續參加原有的社會保險。本公司 2024 年無申請育嬰留停員工。

婦女健康溝通與諮詢

順琦企業有限公司落實《女性勞工母性健康保護實施辦法》，與懷孕同仁溝通諮詢工作上之需求，並進行工作環境風險評估，該部門主管也會依其體力負荷調整工作，避免負重及進出有機溶劑之場域，讓在職婦女在懷孕期間到待產前能有舒適無負擔的工作環境。

此外，順琦透過注意婦女需求、提供員工衛生用品等實質作為，對職業婦女提供全方位支持，消除對婦女一切形式的歧視，打造友善職場，除了遵守臺灣《性別平等工作法》規範，也揭發人權保障的精神。

2024 年育嬰留停人數統計

	男性	女性	合計
2024 年符合育嬰留停申請資格人數 1 (a)	0	0	0
2024 年實際申請育嬰留停人數 (b)	0	0	0
育嬰留停申請率 (b/a)	0	0	0
育嬰留停預計於 2024 年復職人數 (c)	0	0	0
2024 年育嬰留停實際復職人數 (d)	0	0	0
育嬰留停復職率 (d/c)	0	0	0
2023 年申請育嬰留停實際復職人數 (e)	0	0	0
2023 年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數 2 (f)	0	0	0
育嬰留停留存率 (f/e)	0	0	0

註：

1. 以過去 3 年 (2022-2024) 曾申請產假或陪產假之員工數估算。
2. 實際復職日於 2023 年且復職後在職滿一年。

外籍員工溫馨關懷

順琦合法聘僱外籍員工，主要來自印尼及菲律賓，擔任產線技術人員。我們不僅依法提供完整的勞動權益，更重視其在臺生活的適應與支持。公司特別安排輔導員，協助處理生活與工作上的需求，並提供員工宿舍與每日餐食，其中午餐特別備有雞肉餐點，以符合外籍員工的飲食習慣。住宿環境亦保留自由布置空間，讓員工能依個人文化或信仰需求營造舒適的居住氛圍。

同時，尊重並包容多元宗教信仰，除於開齋節、聖誕節等節日舉辦慶祝活動、提供應景餐點外，亦特別於聖誕節舉辦大餐，與外籍員工一同分享節慶氛圍，體恤其離鄉工作的辛勞，展現公司對多元文化的關懷與尊重。若外籍員工因婚喪喜慶需提前返鄉，公司亦盡力協助相關安排。此外，順琦透過不定期召開外籍員工座談會，鼓勵意見交流與溝通，並於每年 12 月安排專業醫檢團隊進行年度健康檢查，包含問診、健康諮詢與疾病追蹤。曾有外籍員工檢出高血壓，公司即協助就醫、追蹤用藥與生活習慣改善，充分展現對外籍員工全方位健康與福祉的重視。

其中，服務滿 10 年的外籍員工沙帝分享：「公司提供穩定的工作與加班機會，讓我能安心賺錢照顧家人。這裡環境乾淨、同事親切，遇到問題大家都會互相幫忙，讓我覺得很溫暖。」這份真摯的回饋，正是順琦長期落實友善職場與穩定雇用的最佳印證。

外籍員工關懷措施

面向	具體措施
生活支持	<ul style="list-style-type: none"> • 提供員工宿舍與每日餐食，其中午餐備有雞肉餐點以符合飲食需求 • 住宿環境可自由布置，尊重個人文化與習慣 • 設置專屬輔導員，協助處理生活及工作適應問題
宗教與文化	<ul style="list-style-type: none"> • 尊重多元宗教信仰 • 舉辦開齋節、聖誕節等慶祝活動，提供應景餐點 • 特別安排聖誕節大餐，體恤外籍員工離鄉工作的辛勞
健康照護	<ul style="list-style-type: none"> • 每年 12 月安排專業醫檢團隊進行健康檢查、問診與宣導 • 提供醫療協助與疾病追蹤（如高血壓用藥及生活習慣改善） • 若遇婚喪喜慶需返鄉，公司將協助相關安排



外籍員工快樂聖誕節餐會



提供外籍員工完善的健檢

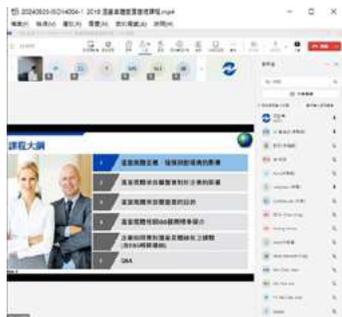


新進外籍員工宿舍安排介紹

人力資源發展

多元培訓管道

順琦企業有限公司對於人才培育不遺餘力，管理部依據訂定的「教育訓練管理程序」，對各部門訓練需求之鑑別，擬訂年度教育訓練計畫表，並為每位員工建立個人教育訓練紀錄卡，透過適當教育、技能培訓及經驗累積，讓員工夥伴不僅能勝任其職，且持續提升相關知識及技能。順琦 2024 年提供 ESG、職場安全衛生相關的教育訓練課程，以期增加員工對企業社會責任、職安衛的認識。



本公司的課程類型分為：新進人員需接受的一般訓練、技能訓練；各職位所需職能進行的專業訓練。可透過部內訓練、跨部訓練、派外或延聘外部單位到場講授等方式辦理，管理或主辦單位將透過考核、面談、相關工作效率報表等方式追蹤評估訓練成效與影響性。2024 年度每位同仁平均受訓時數為 20.35 小時，其中男性同仁平均受訓時數為 21.03 時，女性同仁平均受訓時數為 19.84 小時，整年度投入培訓經費為新臺幣 120,000 元。

順琦企業有限公司 2024 年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管行政職	報告期間實際人數 (A1)	6	12	18
	報告期間受訓的時數 (B1)	116.3	208.8	325.1
	報告期間平均受訓的時數 (B1/A1)	19.38	17.40	18.06
非主管行政職	報告期間實際人數 (A2)	16	17	33
	報告期間受訓的時數 (B2)	394	353.8	747.8
	報告期間平均受訓的時數 (B2/A2)	24.63	20.81	22.66
產線技術人員	報告期間實際人數 (A3)	25	34	59
	報告期間受訓的時數 (B3)	478	687.5	1165.5
	報告期間平均受訓的時數 (B3/A3)	19.12	20.22	19.75
合計	報告期末員工總數 (R)	47	63	110
	報告期間時數 (Q)	988.3	1250.1	2238.4
	每名員工接受訓練的平均時數 (Q/R)	21.03	19.84	20.35

2024 年順琦企業有限公司在職訓練課程辦理與參與情形

課程類別	課程時數	參與人次	完訓率
部門技能訓練	18 小時	50	100%
網路安全意識	3 小時	65	100%
個人信息保護	2 小時	111	100%
職安衛訓練	3 小時	111	100%
AI 理論實作訓練	10 小時	25	100%
碳排放主題 (基礎概念分享、單位主管、種籽人員)	8 小時	40	100%
總計	44 小時	402	100%

績效與職涯發展

順琦將員工視為大家庭的一份子，注重其職涯發展，規劃完善的升遷及薪酬制度並每年定期執行員工績效考核，期望透過公正的評量，讓員工不斷積極向上、專注自身能力持續成長。本公司考核過程會納入同仁的貢獻度、技能狀況及出勤等指標表現作為參考，並依據考核結果更新人力資源管理作業，如：調薪、晉升、獎酬、調任等，每年 2 次進行薪資級距調整，以利組織職能管理及人力資本之發展。此外，也定期規劃員工面談，針對工作績效、員工自身職涯或進修規劃等職務問題進行討論及考評。2024 年順琦定期接受績效及職業發展檢核的員工比例為 98.18%。

員工類型	面談類型	頻率	說明
新進人員	報到作業	新人新進	到職後將由人資專員進行公司環境及企業文化介紹，並協助新進人員至錄取部門與主管進行面談及教育訓練。
	環安衛教育宣導		由擁有職業安全衛生證照之主管執行。
在職員工	新進面談	滿 3 個月	單位主管、人資專員與滿 3 個月的新進人員進行面談討論，有利於同步員工及主管、公司三方面對工作方針的認知了解。
	自評考核	每季	單位主管會依照同仁自評考核的內容進行面談，針對需改善及建議事項進行了解後完成送呈。
	部門溝通意見會議		各部門由主管進行公司相關政策宣導，員工則提供期望的改善建議事項，雙方開會討論以達到共識。
	升遷面談	不定期	針對考績優良、且具有主管潛力的種子員工，進行升遷意願面談，雙方討論公司期許目標以及員工職涯發展。

順琦企業有限公司 2024 年員工績效檢核情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管行政職	報告期末員工總數 (A1)	6	12	18
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1)	5	11	16
	百分比 (B1/A1)	83.33%	91.67%	88.89%
非主管行政職	報告期末員工總數 (A2)	16	17	33
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B2)	16	17	33
	百分比 (B2/A2)	100%	100%	100%
產線技術人員	報告期末員工總數 (A3)	25	34	59
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B3)	25	34	59
	百分比 (B3/A3)	100%	100%	100%
合計	報告期末員工總數 (R)	47	63	110
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數 (Q)	46	62	108
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 (Q/R)	98%	98.41%	98.18%



安心職場環境

職業安全衛生管理系統

提供員工安全健康的職場，是順琦企業有限公司作為企業公民最基本的義務之一。為防止職業災害情事發生，順琦依據《職業安全衛生管理辦法》及導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統實施相關任務、權責規範及訓練，打造以安全為本打造安心職場環境。職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作場所範圍為本公司新店區安康廠，規範員工及非員工工作者，涵蓋比例為 100 %。

順琦並以 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式品質管理的精神訂定《安全衛生工作守則》，滾動式進行職業危害風險評估與改善職業安全衛生管理系統，由各部門依法設置職業安全衛生單位、管理工作人員及急救醫護人員，全面性防範職業災害的發生。

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

廠區	員工人數	非員工人數	小計	涵蓋比例
安康廠	110	6	116	100%

註：

1. 非員工人數包含長期在廠內工作之派遣作業人員。
2. 涵蓋比例計算方式：職安衛系統涵蓋總人數（員工 + 非員工人數）／公司工作者總人數。

順琦安全衛生工作守則

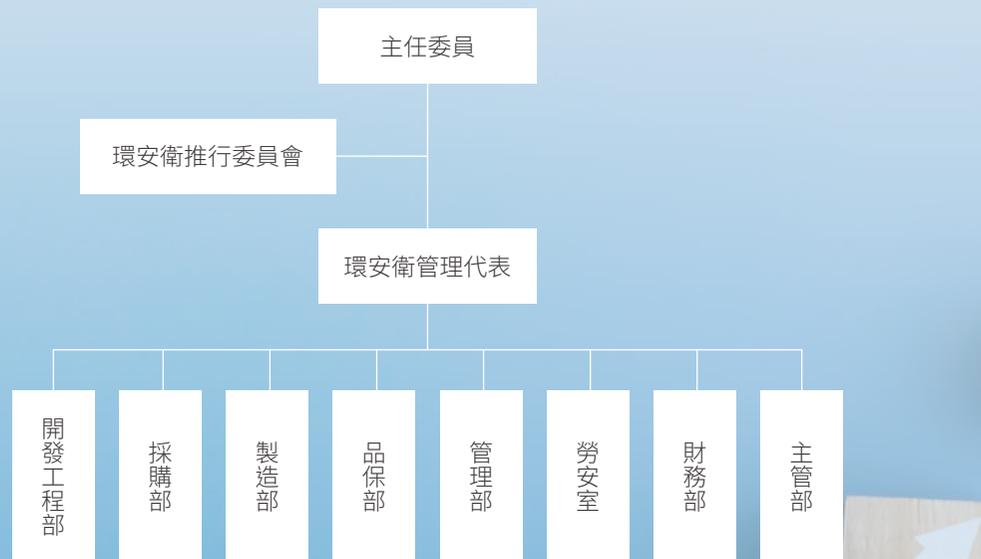
七大面向重點工作	措施及作法
機械、設備或器具之維護及檢查	<ul style="list-style-type: none"> • 現場工作所使用之各項機械、設備、器具應於使用前實施檢點。 • 各機械設備實施定期檢查、重點檢查，及維護與保養，並實際分析危害因素、評估風險及施行改善措施，定期檢討改善措施合宜性。
工作安全及衛生標準	依各類型安全衛生工作守則： <ul style="list-style-type: none"> • 一般性：各項機械操作前須檢查、確實依照標準工作方法或主管指示方法工作、如何處理故障及異狀等 • 手動堆高機、升降機作業 • 特殊工作或情境：高處作業、防止電氣災害、防堆置物件倒塌或掉落、粉塵作業、沖床作業、噪音作業場所、有機溶劑作業、特定化學物質作業…等
教育訓練及災害演練	本公司所屬勞工有義務接受安全衛生教育及預防災變之訓練，新僱或調換作業勞工須接受至少 3 小時的一般性勞工安全衛生教育訓練，透過講課解說、動作示範及實地演練，了解標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識暨演練。
健康指導及管理措施	<ul style="list-style-type: none"> • 新進勞工：落實施行體格檢查。 • 在職勞工：依規定接受本公司實施定期健康檢查。 • 從事特別危害健康作業之勞工：實施特定項目特殊健檢。
急救及搶救	因應下列情形施行搶救，且過程中須考慮使用適當防護具。 <ul style="list-style-type: none"> • 一般急救 • 外傷 • 出血 • 昏倒 • 觸電 • 灼傷 • 呼吸或心臟停止
防護設施之準備、維持及使用	<ul style="list-style-type: none"> • 各級主管應依據從業員的工作環境、職種需求，決定合適的防護具種類。 • 安全衛生管理人員則協助單位主管，教育及訓練勞工正確使用的重要性及平時保養管理等。
事故通報及報告	<ul style="list-style-type: none"> • 如遇事故發生，除了依照緊急應變計畫之規定實施急救及搶救外，應立即以最快方式通報雇主、工作場所負責人、勞工安全衛生人員及有關人員。於發生重大職業災害的 8 小時內，報告新北市政府勞動檢查處。 • 事故發現者→直屬產線組長→製造部主管→職業安全衛生人員→管理部門主管→雇主→新北市政府勞動檢查處

環安衛管委會

順琦企業有限公司依照行政院勞動部《職業安全衛生管理辦法》，由環安衛管委會設置勞工安全衛生委員會，成員共 17 人，職業安全衛生有關部門之主管、監督、指揮人員共 9 人，其中勞工代表共 8 人，勞工代表比例達 47%，為保障員工權益。

勞工安全衛生委員會的職責為提升安全衛生管理水準，透過規劃、實施、評估及改善整體職安衛環境，實現安全管理目標。順琦每 3 個月定期舉辦環安衛（勞工安全健康委員）會議，透過會議溝通、積極辨識及消除危害和風險評估。2024 年共辦理 4 次，會議討論主題包含：研議作業環境測定狀況及對策、追蹤安全健康教育訓練實施狀況、關注健康管理及促進相關建議及推動方案、職業災害調查報告、考核現場安全健康管理及研議承攬業務安全健康管理事項等 19 項議題。

順琦環安衛推行委員會組織表



順琦環安衛組織架構圖



職安衛教育訓練

為讓全體同仁於工作中注意自身健康安全，依據「職業安全衛生教育訓練規則」定期辦理新進員工、在職員工複訓及操作危險／有害／特殊等作業教育訓練，透過定期辦理各種職業安全衛生教育訓練，讓員工充分了解公司的危害預防政策、規定、作業及管理、事故通報等工作所及必要之安全知識。

以新進員工為例，本公司會舉辦一般新進人員安全衛生教育訓練（每 3 年複訓）及 ISO 系統教育訓練，另再依據部門及所需職能不同安排專業課程，例如：化學品作業、各單位站工作技能教育訓練及急救人員、有機溶劑、粉塵作業等，宣導作業安全、正確操作機器設備與防護器材，全面提升員工的環安衛認知，進而消弭營運作業中的危害因子，達成「零災害」的目標。



2024 年順琦職安衛訓練一覽表

工作者類別	訓練類別	2024 年度訓練課程	課程時數	參訓人次	參訓總時數
新進員工	一般訓練	一般新進人員安全衛生教育訓練	6	15	90
		新進員工人事規章及 ISO 系統教育訓練	3	15	45
	特定訓練	化學品作業及危害物管理訓練	3	15	45
		各單位站工作技能教育訓練	3	15	45
在職員工	特定訓練	職業安全衛生業務主管複訓課程	6	5	30
在職員工	特定訓練	急救人員安全衛生教育訓練 (複訓)	6	3	15
在職員工	特定訓練	粉塵作業主管衛生教育訓練 (複訓)	6	1	6
在職員工	特定訓練	有機溶劑作業主管教育訓練 (複訓)	6	2	12
	特定訓練	游離輻射安全衛生教育訓練 (複訓)	3	1	3
在職員工	特定訓練	防火管理人安全衛生教育訓練 (複訓)	3	2	6
在職員工	特定訓練	吊升荷重在零點五公噸以上未滿三公噸之固定式起重機操作人員安全衛生教育訓練	3	3	9
在職員工	特定訓練	起重機操作人員安全衛生教育訓練	3	3	9
總計		12 堂相關訓練課程		80	315

職安危害風險控管

為有效控管職業危害發生的風險，評估勞工暴露狀況與掌握勞工作業環境實態，順琦企業有限公司依據常見職業災害事故類型進行危害鑑別分析與設定風險等級，目前共鑑別出機械性、化學性、物理性、人因工學、生物性，及其他安全衛生等 6 大危害類型。為了降低危害發生，順琦定期進行作業環境監測，平均每年 1 到 2 次監測 CO₂、粉塵、噪音、正己烷、游離輻射等項目。另外，我們也為特殊作業操作人員舉辦特殊教育訓練（如化學品作業、危害物管理訓練）及每半年一次的消防（綜合安全）緊急應變演練。

順琦關心員工的工作狀態及製程中的操作安全性，除了提供痠痛貼布，致力降低同仁不適外，員工若認為工作環境可能導致傷害或疾病時，也可向直屬主管反應，調整工作內容，並保障工作者免於遭受恐嚇、威脅或中止僱用合約等情事。為進一步改善醫療產線的工作環境，本公司導入減少反光傷害的黑色設備，並於部分工位鋪設黑色墊子，有效降低反光對視覺造成的不適與傷害，確保員工能在更舒適、安全的環境下操作。同時，我們亦確保範圍電壓、分捲機加裝防護罩、以自動點膠機取代傳統鎖螺絲結合過程，產品的高品質也是製程安全的一環，像是 S9859 平板如果落摔，平板玻璃不會破裂，避免人員遭受切割傷。

此外，本公司為使全體員工享有乾淨的飲用水，每季替換濾心並定期委託 SGS 檢測水質；民生用水之水塔亦定期委託合格專業廠商清洗，致力消弭對員工可能的職安危害。中央空調系統之冷卻水塔則定期委託合格專業廠商清洗消毒，清除青苔及細菌，降低員工產生退伍軍人症的風險。

順琦企業有限公司職業安全衛生管理之危害鑑別、分析及改善措施

危害鑑別	危害分析	風險等級	改善措施
機械性危害	<ul style="list-style-type: none"> 不安全環境或設施：機械未有安全防護機構、特殊操作機械（如起重機） 	低	
化學性危害	<ul style="list-style-type: none"> 員工暴露在有機溶劑洩漏的作業環境 	低	<ul style="list-style-type: none"> 配戴、更新護具：粉塵、噪音 通風換氣：高溫熱環境 輪調或暫時變更工作：人因工學性危害 定期健康檢查 宣導工作姿勢調整與放鬆，並提供痠痛貼布減緩不適症狀
物理性危害	<ul style="list-style-type: none"> 高溫、噪音及重複性作業所產生的危害 	低	
人因工學性危害	<ul style="list-style-type: none"> 重覆的作業姿勢，造成的肌肉、骨骼傷病危害 	低	
生物性危害	<ul style="list-style-type: none"> 病媒滋生、傳染性疾病等可能危害人體健康者 	中	定期執行環境消毒
其他安全衛生危害	<ul style="list-style-type: none"> 員工過勞、身心壓力 孕期員工工作內容及環境辨識 	高	推行激勵員工參加有益身心健康活動

承攬商職安衛管理辦法

承攬商作為本公司的重要工作夥伴，我們依照制定的「承攬商環安衛管理程序」，先透過承攬商管理辦法調查欲合作的承攬商是否取得環安衛證書、有無職業安全衛生管制、緊急應變措施等項目，以利後續篩選及評審，期盼提供本公司勞務、機器、設備及裝修工程之合格承攬商參與環安衛行動，鼓勵整體產業鏈確實推展環安衛行動，確保承攬商工作人員的安全。

順琦要求環安衛協議事項須視為採購合約的一環，承攬商若需在廠內施作技術性、危險性工作或涉及動火作業時，必須充分了解並簽署《承攬商安全健康環保同意書》、《承攬作業環境危害因素告知單》等相關文件始得作業，雙方共同落實環安衛的目標，確保工作者的安全及健康。

順琦承攬作業環境危害因素告知單

告知單項目	作業潛在危害及說明
工作環境說明	<ul style="list-style-type: none"> 應詳細說明工作環境狀況，必要時以圖示說明，包括：工作地點、工作場所的設施、置及機械設備等項目。
潛在之危害	<ul style="list-style-type: none"> 列舉室內（如墜落滾落、物體倒塌、切割擦傷、感電、有害物接觸…等）及戶外（被撞擊、交通事故、墜落、踩踏…等）可能危害項目，請承攬商確實評估
作業時可能危害原因	<ul style="list-style-type: none"> 承上，同樣分為室內及戶外場景，由承攬商鑑別該次作業過程中的潛在危害，例如：作業場所潛藏物理或化學性危害物質、高低溫、地面濕滑、裝卸物品起落、高處作業區等
應採取之防災措施	<ul style="list-style-type: none"> 詳細告知承攬商入廠及作業程序、禁止及應注意事項、應實施之防護及監督作為，及其他勞工安全衛生法令應注意之相關規定
其他注意事項	<ul style="list-style-type: none"> 承攬商派遣其所屬人員，需具備法規規範之相關作業合格證照，如有違反法令規定，須自行負責 原承攬商若再承攬，仍須將告知單詳細告知並比照辦理，且應備有紀錄存查

職場健康服務

職業傷病預防管理

順琦企業有限公司長期重視健康職場的維護，透過完善的職安衛管理機制、教育訓練及危害風險評估，近 3 年工作者無職業病發生。

本公司相信員工的健康是企業永續的關鍵指標，我們每年除定期辦理全體員工健康檢查外，亦特別邀請醫院專業團隊至廠區為員工進行檢查，包含一般健康檢查及特殊作業人員適用之特定項目健康檢查，例如：粉塵、正己烷及游離輻射特殊健康檢查，體檢檢查結果由廠護及職業醫學科專科醫師實施衛教與健康追蹤檢查，必要時得執行疑似工作相關疾病之現場評估。順琦並依法實施分級健康管理，以照護全體員工之健康，健康管理分級達三級以上人員，隔年會再進行追蹤、第四級健康管理者由臨場醫護提供健康諮詢及指導。統計 2024 年總受檢員工人數達 105 人，健康檢查費用由公司支出，補助金額達新臺幣 12 萬元。截至 2024 年底，本公司無第三級與第四級情形。



年度健檢與健康諮詢，專業醫護團隊進駐廠區

順琦近 3 年健康管理分級情形 (單位：人數)

年度	總受檢人數	第一級健康管理者	第二級健康管理者	第三級健康管理者	第四級健康管理者
2022 年	104	73	31	0	0
2023 年	104	60	44	0	0
2024 年	105	65	40	0	0

註：

1. 第一級管理：檢查結果綜合判定為無異常者。
2. 第二級管理：檢查結果綜合判定為異常，而與工作無關者。
3. 第三級管理：檢查結果綜合判定為異常，而無法確定工作相關性，需再安排職業醫學專科醫師評估者。
4. 第四級管理：檢查結果綜合判定為異常，且與工作有關者。

健康促進關懷

順琦重視促進員工的身心健康，期許同仁能在工作、生活、健康三大面向中取得平衡，鼓勵同仁積極參與健走、慢跑、騎自行車、登山等運動。我們自主發起運動群組，後續董事長和同仁共同號召運動、強健身體健康，同時結合坊間大型運動賽事，免費招待員工住宿並提供完賽獎金，鼓勵同仁參與路跑活動。

我們並定期於每季的環安衛會議中研議員工的健康管理、健康促進事項等相關提案，此外，有關女性員工健康關懷歡迎參考前述「婦女健康溝通與諮詢」章節。



2024 新北市鐵道馬拉松接力賽、慶功及完賽獎牌

順琦鼓勵員工享受運動的熱血活力

社會關懷共好

順琦企業在董事長的帶領下，深受靈鷲山「靈性即生態」的核心精神作為企業永續思維的起點，將企業價值內化為九大生活主張：寧靜、愛心、對話、素食、再生、節約、減碳、節水與綠化，並據此規劃具體行動。公司同時響應永續發展目標（SDGs）展開多項公益活動，期待能融合信仰，以企業影響力促進社會與環境的正向循環。

在 SDG 1「消除貧窮」方面，順琦自 2017 年起持續支持尤努斯博士倡導的社會型企業，努力解決及應對貧困與社會挑戰，秉持「零貧窮、零失業、零碳排」的願景。公司積極支持尤努斯博士推動的社會型企業，協助推動扶貧計畫，同時鼓勵員工自發參與孤兒院捐助活動。透過二手物品循環再利用，不僅滿足社會需求，也降低碳排放，實現減廢與公益的雙重效益。

在 SDG 2「終結飢餓」方面，順琦長期關注弱勢族群的糧食需求，自 2011 年起持續捐助台灣世界展望會，協助弱勢孩童獲得足夠營養，並促進其身心成長與社區賦權。同時，公司透過靈鷲山佛教基金會提供米糧與生活物資，保障偏鄉民眾的基本生活需求，並積極採購偏鄉小農的農產品，不僅支持當地經濟，也促進小農收入穩定與社區永續發展。

針對 SDG 3「健康與福祉」，順琦自 2011 年起持續捐助馬偕醫院，支持乳癌篩檢與研究計畫，關注女性健康議題。自 2017 年起，公司亦贊助馬偕醫學大學，支持校務發展及學生醫療實習，累計捐款約新臺幣 1,700 萬元。自

2023 年起，順琦響應國內醫療防護品牌中衛（CSD）之粉紅絲帶公益活動，每年購買粉紅絲帶主題防護用品，如口罩及酒精濕紙巾，支持中衛提撥部分收益用於癌症研究基金。透過這些持續投入，順琦將企業資源轉化為具體健康影響，延續企業社會責任，並推動社會整體福祉。

在 SDG 7「可負擔乾淨能源」方面，順琦積極推動環保與節能措施，包括使用環保餐具、優化節能設備管理，並已將辦公照明全面更換為 LED 燈，以有效降低能源消耗，展現企業對環境的承諾。

呼應 SDG 13「氣候行動」方面，順琦展現面對氣候變遷挑戰的責任與承諾，積極支持減緩地球暖化及推動氣候行動。於 2024 年 3 月 22 日，公司積極參與全球減碳倡議「世界關燈日（Earth Hour）」，在中午關閉照明一小時，以具體行動支持減少二氧化碳排放，為地球的永續發展盡一份心力。

最後，在落實 SDG 15「陸域生態」方面，順琦積極推動環境保護行動，包括每年舉辦淨山與淨灘活動，提升員工的環境意識與參與度。公司計劃進一步制定生態保護相關指標，並籌劃資助濕地及生態保護區的維護工作，強化對生物多樣性與自然環境的實質貢獻。

順琦秉持關懷社會的初心，期望在永續實踐的過程中，實現企業與環境的共榮共好。

2024 年順琦社會參與亮點一覽

SDGs	活動說明
	<ul style="list-style-type: none"> • 自發性將二手物透過里長捐贈給弱勢家庭。 • 贊助台灣尤努斯基金會，支持公益活動。
	<ul style="list-style-type: none"> • 捐贈台東兒童之家米糧幫助弱勢孩童。 • 長期捐助靈鷲山佛教基金會，提供弱勢民眾米糧及生活物資。 • 用行動支持，購買偏鄉小農的蔬果農產品，增加小農的收入。
	<ul style="list-style-type: none"> • 持續支持教育與醫療：持續捐助馬偕醫學院供校務發展及獎助學金。 • 響應乳癌防治行動：採購中衛粉紅絲帶防護產品，支持臺灣乳癌防治。 • 員工旅遊與身心關懷：自 2023 年起，公司規劃國內外旅遊活動，全額贊助表現優秀同仁的海外旅遊團費，並安排國內旅遊，使員工能放鬆身心、提升工作效率，增進同仁間的情誼與團隊合作默契。 • 鼓勵健康運動：鼓勵員工參與外部運動比賽，公司全額贊助活動經費，並提供完賽獎金，落實「快樂工作、健康生活」願景，打造活力與健康兼具的工作環境。 • 健康管理與輔導：針對健檢出現異常的員工，公司提供提醒與追蹤督促，並適時提供健康資訊，多數同仁在此輔導下健檢指數獲得改善，展現企業對員工身心健康的持續關注。
	<ul style="list-style-type: none"> • 推廣使用環保餐具，自備環保筷及杯盤，避免使用一次性餐具，降低垃圾量。 • 照明設備更換成 LED 平板燈，節能又省電。
	<ul style="list-style-type: none"> • 於 2024 年 3 月 22 日參與「世界關燈日 (Earth Hour)」，為防止地球暖化與永續盡一份心力。
	<ul style="list-style-type: none"> • 參與淨山活動，維護自然生態。 • 主動協助社區清潔及捐款，改善鄉里環境。



台東兒童之家愛心送米

2024 年順琦企業有限公司社會參與情形

專案	產出及影響
靈鷲山佛教教團	每年持續捐款予靈鷲山佛教基金會，支持多項社會服務，包括提供獎學金、照護偏鄉地區的健康服務、執行弱勢學童餐食計畫，以及援助國內外重大災害。
馬偕醫學院	自 2017 年起，每年捐款支持馬偕醫學院，用於校務發展及學生獎助學金。其中，部分捐款專門用於購置醫療資源車，提升院校的醫療服務能力。
臺灣世界展望會	每年捐款超過新臺幣 25 萬元，協助為身處最脆弱環境的孩童與家庭創造發展機會。透過這些資源，支持改善不公義制度，並培力社會各界，以促進人類永續發展的長遠未來。
臺灣尤努斯基金會	2017 年起每年陸續捐款，協助推廣並實踐社會型企業，致力解決貧困與社會問題，秉持「零貧窮、零失業、零淨碳排放」的三零願景。
淨山、淨灘活動	順琦未來計畫設定淨山與淨灘活動相關指標，並規劃財務資源，用於認養濕地與自然生態保護區，以保護生態多樣性。
購買臺灣小農友善農產品	長期支持臺灣小農，以實際行動採購友善農產品，包括地瓜、柑橘、釋迦、鳳梨及文旦柚等，累計每年採購量約 120~150 公斤，支出約新臺幣 30~40 萬元。
社區活動響應	積極響應社區活動，支持里長舉辦的扶助計畫，包括鄉里平安餐及德安里普渡活動，並提供贊助金，展現企業對社區關懷與在地共好的承諾。
投入情形及挹注資源	每年將 3% 的營業額投入社會公益捐款，展現對社會責任的承諾。

Appendix

附錄

- GRI 準則索引表



GRI 準則索引

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 通用準則版本：GRI 通用準則 2021			
適用的行業準則：無			
GRI 1：順琦企業有限公司參照 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。			
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊註	關於順琦企業有限公司	P.13
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體註	報告邊界與範疇	P.7
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人註	報告邊界與範疇 聯絡資訊	P.7
GRI 2-4	資訊重編註	無	-
GRI 2-5	外部保證／確信註	無執行第三方單位查證／確信	-
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	業務項目	P.15
		永續價值鏈	P.17
GRI 2-7	員工	人力分布	P.53
GRI 2-8	非員工的工作者	人力分布	P.53
GRI 2-9	治理結構及組成	董事會組成	P.22
		功能性治理單位	P.24
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	省略理由：保密條款	N/A
GRI 2-11	最高治理單位的主席	董事會組成	P.22
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	風險管理	P.27
		功能性治理單位	P.24

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	風險管理	P.27
		功能性治理單位	P.24
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告書主要負責單位及品質管理方式 重大主題鑑別及排序	P.7 P.8
GRI 2-15	利益衝突	省略理由：無設立相關機制	N/A
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	董事會組成	P.22
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修	P.23
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	省略理由：無設立相關機制	N/A
GRI 2-19	薪酬政策	董事及經理人之薪酬政策	P.23
GRI 2-20	薪酬決定流程	董事及經理人之薪酬政策	P.23
GRI 2-21	年度總薪酬比率	省略理由：保密條款	N/A
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	P.1
		永續承諾及策略	P.14
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾	P.22
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾	P.22
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	P.26
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	P.26
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P.26
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會資格	P.20
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P.8
GRI 2-30	團體協約	人權及勞工權益保障	P.56

註：不得使用省略理由

重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程註	重大主題鑑別及排序 利害關係人議合	P.10 P.8
GRI 3-2	重大主題列表註	重大主題鑑別及排序	P.10
GRI 3-3	重大主題管理	Ch 1、Ch 3、Ch 4、Ch 5 管理方針	P.13 P.32 P.40 P.51
經營績效			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch1. 認識順琦	P.13
GRI 201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	福利措施	P.58
人才吸引與留任			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch5. 社會關懷共融	P.51
GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	福利措施	P.58
GRI 404-2	提供退休或終止勞雇關係員工過渡協助方案	員工權益與待遇	P.56

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	董事會組成 就業機會多元豐富	P.22 P.54
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬水準	P.57
員工訓練與教育			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch5. 社會關懷共融	P.51
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	多元培訓管道	P.63
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效與職涯發展	P.64
社會參與			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch5. 社會關懷共融	P.52
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會關懷共好	P.73
供應鏈管理			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch3. 供應鏈管理	P.32
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續採購	P.34

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應商風險評估	P.36
GRI 414-1	使用社會標準篩選之新供應商	供應商風險評估	P.36
能源與溫室氣體管理			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch4. 環境永續實踐	P.40
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	P.46
GRI 302-3	能源密集度	能源管理	P.46
GRI 302-4	減少能源消耗	節能減碳	P.47
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P.46
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P.46
客戶服務			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch3. 供應鏈管理	P.32
職業安全衛生			
GRI 3-3	重大主題管理	Ch5. 社會關懷共融	P.52
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	P.65

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職安危害風險控管 職業事故應變處理	P.68 P.70
GRI 403-3	職業健康服務	職場健康服務	P.71
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	環安衛管委會	P.66
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職安衛教育訓練	P.67
GRI 403-6	工作者健康促進	健康促進關懷	P.72
GRI 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	職安危害風險控管	P.68
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理系統	P.65

永續報告書

ESG Report 2024



新北市新店區安康路二段 317-1 號

TEL : +886-2-2214-1133

<http://www.samwellg.com>