

2024 馥鴻建設
原名：天揚精密
ESG Report 永續報告書
Environmental Social Governance

目錄

1 基本資訊	7
1.1 關於本報告書	7
1.1.1 報導期間	7
1.1.3 邊界範疇	8
1.1.4 資訊重編	8
1.1.5 內部控制	8
1.1.6 外部保證/確信	9
1.1.7 聯絡資訊	9
1.2 永續策略與績效	10
1.2.1 經營者的話	10
1.3 利害關係人議合	12
1.3.1 鑑別利害關係人	12
1.3.2 利害關係人溝通	12
1.4 重大議題管理	15
1.4.1 重大議題評估流程	15
1.4.2 重大議題衝擊管理	18
2 公司治理	24
2.1 公司簡介	24

2.1.1 基本資訊.....	24
2.2 治理結構.....	26
2.2.1 治理架構.....	26
2.2.2 功能性委員會.....	35
2.3 責任商業行為.....	37
2.3.1 誠信經營.....	37
2.3.2 人權政策.....	40
2.3.3 法規遵循.....	41
2.4 氣候變遷風險機會.....	41
2.4.1 氣候變遷風險與機會.....	41
3 產品服務.....	45
3.1 產品健康與安全.....	45
3.1.1 產品品質管理.....	45
一、管理方針.....	45
二、主要產品與品質管理成效.....	45
三、產品與服務健康與安全管理 (GRI 416-1、416-2).....	48
3.1.2 產品風險評估.....	49
一、管理原則.....	49
二、現行風險評估作法.....	49
三、主要風險類型與控管方向.....	50

四、正負面衝擊說明	50
五、成效追蹤與檢討機制	51
六、未來計畫	52
3.2 創新研發	52
3.2.1 創新研發	52
一、建構研發能量與合作機制	53
二、研發資源制度化	54
3.3 綠色產品	54
3.3.1 綠色產品	54
一、管理方針與理念	54
二、綠色產品範疇與特色	55
三、正負面衝擊	55
四、永續價值	56
五、成效追蹤與檢討機制	56
六、國際認可與榮譽	57
3.4 客戶關係管理	59
3.4.1 客戶關係管理	59
一、管理方針	59
二、客戶分群與市場策略	59
三、客戶溝通與服務機制	60

四、客戶滿意與信任提升	60
五、正負面衝擊說明	61
六、成效追蹤與檢討機制	61
4 永續供應	62
4.1 產業供應鏈	62
4.1.1 產業概況	62
4.1.2 供應鏈結構	63
4.1.3 供應鏈管理政策	66
5 環境友善	70
5.1 環境管理	70
5.1.1 能源治理	70
5.1.2 排放監控	71
5.1.3 水源管控	72
5.1.4 廢棄物清運處置	72
6 員工照護	73
6.1 人力資本	73
6.1.1 人才聘雇	73
6.1.2 勞資協議	81
6.2 薪酬與福利	82
6.2.1 平等優渥薪酬	82

6.3 職場安全	84
6.3.1 職業傷害與職業病	84
一、管理方針與制度	84
二、事故調查流程	85
三、員工職災紀錄	86
1. 本年度職災揭露	86
2. 事故率趨勢	86
四、員工以外工作者職災紀錄	86
附錄	87
GRI 準則索引表	87
氣候相關資訊	94

1 基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為馥鴻建設股份有限公司(原名：天揚精密科技股份有限公司) (以下簡稱馥鴻建設(原名：天揚精密)) 首次發行永續報告書 (以下稱本報告書)，揭露本公司於 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日) 在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司未來將定期每年一次 出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書參考全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB) 所發布之 GRI 準則 (GRI Standards) 撰寫。

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，本公司合併財務報告涵蓋：馥鴻建設股份有限公司(原名：天揚精密科技股份有限公司)(母公司)及其子公司天揚室內裝修設計(股)公司。

1.1.4 資訊重編

本報告書前期資訊並無進行任何重編。

1.1.5 內部控制

本公司訂有永續資訊管理制度，目前規劃由總經理室負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合、管理部門負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編製後，管理部門進行報告書初審，並由稽核部門執行內部稽核並提出改善建議，最後由總經理室核決後定稿。

註：公司於 2025 年已設置永續發展委員會，後續報告書編製、檢視及核准流程將有所更動。

1.1.6 外部保證/確信

本報告書尚未經外部第三方機構進行保證。未來，天揚精密將持續視企業社會責任之推行狀況與實務需求，評估委由具公信力之獨立查證機構進行保證或確信程序，以提升報告書所揭露資訊之正確性、完整性及公信力，回應利害關係人之期待。

1.1.7 聯絡資訊

聯絡單位：馥鴻建設股份有限公司(原名：天揚精密科技股份有限公司) 管理部

聯絡窗口：彭靜怡

電話：02-77016887#888

電子信箱：lra.peng@full-home.com.tw

公司網站：www.full-home.com.tw

地址：臺北市中山區南京東路3段65號7樓

1.2 永續策略與績效

1.2.1 經營者的話

親愛的夥伴及關注我們的朋友們：

面對全球能源轉型與資源有限的挑戰，我們深知企業不僅是經濟發展的引擎，更是推動永續未來的重要角色。

作為專業的創新研發設計公司，馥鴻建設股份有限公司（原名：天揚精密股份有限公司）始終秉持「Smarter living, better life 聰明生活，美好人生」的理念，致力於發掘人類潛在需求，開發具新穎性、獨特性、可專利性與市場性的產品，持續為人類生活創造價值。

在產品設計階段，我們即融入環保元素，落實 ESG 理念，推行循環經濟模式，結合模組更換與永久保固，降低產品更替之周轉率、減少資源耗損，實現綠色產品的真正價值。

我們採取「不設廠房、委外生產」的營運模式，專注於技術研發與品牌經營，將資源投入最具附加價值的環節，並透過代理、經銷與加盟等多元模式，將產品推向國內外市場，穩健提升經營績效，同時善盡企業社會責任。

在 2025 年度股東常會中，本公司正式通過更名為馥鴻建設股份有限公司，宣示邁入雙主軸並重的新發展階段。未來，我們將一方面持續深耕創新研發與永續實踐，另一方面積極拓展建設相關事業，將觸角延伸至住宅空間、生活品質與智慧綠能等領域，打造企業全新的成長動能，開啟永續發展的新篇章。

展望未來，我們將持續強化公司治理、提升永續績效，積極拓展多元產業布局，厚植長期競爭力，邁向穩健成長的永續經營目標。不論未來如何演變，我們始終秉持對社會的責任與對環境的承諾，持續創造正向影響，為「淨零未來」貢獻我們的一份力量。

感謝您對馥鴻建設的支持與信任，未來我們將持續努力，堅守使命，實現願景。

馥鴻建設股份有限公司

董事長

1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

馥鴻建設(原名：天揚精密)考量公司所屬產業特性及營運模式，已於 2025 年第二季正式設立永續發展委員會，統籌推動永續相關事務及利害關係人議合工作。委員會依循《AA1000 利害關係人議合標準 (2015) 》(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 所提出之五大原則：依賴程度 (Dependency) 、責任度 (Responsibility) 、急迫性 (Tension) 、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) ，鑑別對公司具有實質影響，或受公司營運活動影響之重要利害關係人。經鑑別，與本公司直接相關之利害關係人共 5 類，包含：員工、股東 / 投資人、主管機關、供應商及客戶。公司透過多元溝通機制與各類利害關係人持續互動，了解其關注議題，並據以調整企業營運策略及永續管理方向，強化正向影響力。

1.3.2 利害關係人溝通

(GRI Index : 2-29-a-ii) (GRI Index : 2-29-a-iii) (GRI Index : 2-12-b-i)

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

馥鴻建設(原名：天揚精密)利害關係人溝通機制與管理程序：

序號	溝通程序	說明
1	利害關係人與關注議題鑑別	由永續各小組負責蒐集相關利害關係人之關注議題
2	公司各相關負責單位	利害關係人之相關意見回饋給予各相關負責單位，由負責單位擬定關注議題之因應做法
3	永續管理委員會	各議題負責單位定期向永續管理委員會呈報，由永續管理委員會整合議合結果
4	董事會	- 議合結果定期匯報董事會，若負責單位無法決議之相關議題，交由董事會直接決議。 - 董事會負責檢視溝通成效
5	對外揭露	每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等

馥鴻建設(原名：天揚精密)主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 ^{註1}	負責單位	溝通結果
員工	公司運營重要資產	內部教育訓練 內部 MAIL 意見信箱	每季	職業安全衛生、 薪資報酬、人力 資源發展	管理部	- 透會議與意見信箱持續蒐集員工建議，已納入制度調整與內部溝通規劃。 - 聚焦提升工作環境與溝通順暢度，持續推動相關制度優化。
股東/投資人	資金提供者	股東會、財報說明、公開資訊觀測站	每年 / 法規規範時點/不定期	公司治理、營運績效、永續發展目	管理部、總經理室	2024 年舉辦一場股東會
主管機關	法規遵循	法規說明會、政府公文、申報資料	不定期	法令遵循、產業政策、永續揭露指引	管理部、總經理室	- 公開資訊觀測站 - 公文往來
客戶	產品/服務使用者	客服信箱、線上平台、客戶滿意度調查規、定期拜訪	每月	產品品質、售後服務、創新研發	業務部、研發部	- 持續收集客戶對於產品與服務品質之意見，作為改善與 創新依據 - 客服回饋後續優化流程，提高服務即時性與透明度

供應商	供應鏈合作夥伴	供應商評鑑、合約審查、年度訪查、座談	每季 / 每年	誠信經營、供應鏈永續管	產品管理部	·持續辦理各項議題教育活動，強化雙方合作共識。
-----	---------	--------------------	---------	-------------	-------	-------------------------

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

1.4.1 重大議題評估流程

(GRI 2-14、3-1、3-2)

重大議題評估流程

為因應組織轉型階段，全面且有效地評估公司現況與未來永續發展方向，馥鴻建設(原名：天揚精密) 於本年度由高階管理層代表全體利害關係人，依據公司營運活動、產業型態與價值鏈所產生之影響，並結合外部專家顧問意見，進行重大議題鑑別。

本公司依循 GRI 2021 年版 GRI 3 準則，落實重大性與完整性原則，評估對利害關係人具有重大影響之永續議題，並將鑑別結果提報董事會審議。整體評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題

(1) 歸納產業屬性：盤點**馥鴻建設(原名：天揚精密)**之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，綜合分析公司營運所屬之產業屬性與其永續關聯性，作為議題識別之基礎。

(2) 辨識永續議題：隨著國際永續準則理事會 (ISSB) 發布 IFRS S1 與 S2 準則，全球永續資訊揭露趨勢加速邁向標準化與強制化。配合我國主管機關政策，金管會於 2023 年公布《上市櫃公司永續發展行動方案》，預計自 2028 年起，上市櫃公司須依 IFRS 準則揭露 ESG 相關資訊。證交所亦同步修正《上市公司編制與申報永續報告書作業辦法》，提供撰寫指引。本公司依據上述政策方向，並參考 SASB 產業指引及同業標竿企業之揭露實務，考量營運風險與潛在機會，全面盤點與本公司營運高度相關之永續議題。本次報導期間共鑑別出 19 項永續議題。

Step 2. 決定重大議題

(1) 利害關係人回饋：2025 年永續發展委員會正式成立後，本公司透過跨部門會議與問卷調查方式，蒐集利害關係人意見，並由高階主管及永續發展委員會成員代表主要利害關係人（如員工、股東 / 投資人、客戶、供應商及政府機關等），依據公司策略方向，綜合評估各議題之正負面衝擊程度與發生可能性，進行排序與評比。

(2) 議題篩選：經彙整分析後，由高階主管與永續發展委員會成員共同篩選出本期重大議題，並提報高階管理階層審議確認。本期最終列入重大議題共計 5 項。

Step 3. 重大議題資訊報導

本公司由高階主管、永續發展委員會成員與外部顧問共同審視各項重大議題，對應相關國際揭露準則，並檢討該等議題之管理方針與目標設定。同時，蒐集各項年度永續相關數據，確保重大議題之管理作為與績效完整揭露於本報告書中，以回應利害關係人關切。永續報告書編製完成後，將由高階主管與永續發展委員會進行初步審閱，並提報高階管理階層進行最終審核，以確保資訊之正確性、完整性，並避免不當或不實陳述。

Step 4. 持續檢視

本年度重大議題鑑別流程因應公司轉型與人力配置階段，尚未納入外部利害關係人意見之收集，屬臨時性應變安排。未來將依據營運狀況與資源條件，逐步優化評估方法，導入多方利害關係人參與之部門間共識機制，提升重大性評估之代表性與穩健性。後續亦將定期檢視重大議題管理政策之落實情形與目標達成狀況，據以優化內部管理策略，並持續精進質化與量化目標設定。此外，每期進行重大議題鑑別時，將同步比對前後期議題之異同，分析變化原因並於報告書中揭露，以強化資訊透明度與管理連續性。

1.4.2 重大議題衝擊管理

(GRI 2-12、2-13、2-15、3-2、3-3)

重大議題管理策略

本公司董事會為**馥鴻建設(原名：天揚精密)**重大議題管理之最高決策與監督機構，負責核准重大永續議題及其管理方針。於本報告年度 (2024 年度) 期間，雖尚未正式設置永續發展委員會，惟已由高階管理層負責主導重大議題之鑑別、回應與跨部門協調，並彙整各單位意見後提報董事會審議，以確保永續管理機制持續運作。

為強化永續治理架構與議題管理能量，本公司已於 2025 年 5 月正式成立永續發展委員會，未來將由該委員會統籌負責重大議題之盤點、管理方針檢視、目標設定、利害關係人意見統整與因應策略建議，並定期向董事會報告相關執行情形。

董事會預計每年與永續發展委員會至少召開一次聯席會議，定期檢討重大議題管理成效，並研擬次年度永續發展重點方向與策略，以提升永續治理的制度化與前瞻性。

重大議題列表

2024 年重大議題影響邊界與目標成效

重大議題	對應之GRI主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			KPI 與目標				管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成進度說明		
								2024-2025	2025-2027	2027-2030			
誠信經營	GRI 205-2、206	強化治理形象、提升信任度、降低法律與財務風險	若管理不周，可能導致貪腐、內線交易或不公平交易	制定《誠信經營守則》、設置檢舉申訴機制、員工與供應商誠信教育訓練	供應商	董事會、全體員工	客戶與投資人	董事於法定進修中，融入此訓練；100% 員工完成誠信教育訓練，檢舉案件皆於規範時限內處理	完成主要供應商簽署誠信承諾書	持續維持零重大違規紀錄	報告期間零重大違規事件	永續委員會、審計委員會定期審查；內部稽核追蹤	2.3.1 誠信經營

產品 品質 與安 全	GRI 416- 1、 416-2	提升產 品可靠 度與安 全性、 強化功 能性及 品牌信 任	設計不 良、生 產過程 瑕疵或 檢測不 足，可 能導致 功能性 不彰、 安全事 故、召 回或訴 訟	建立全 生命週 期品質 管理制 度、產 品健康 與安全 衝擊評 估、依 國際標 準進行 安全認 證	供應 商零 組件 品質	研發 部、 產品 管理 部	客戶使用安 全	零重大召回 案件	持續降低售 後保固率	維持零重大 產品安全事 故	無重大違規 或召回紀錄	內部品質稽 核、售後回 饋追蹤	3.1 產品 健康 與安 全
綠色 產品	GRI 302- 4、 302-5	延長產 品壽 命、降 低資源 消耗與 碳足	若良率 偏低、 回收不 易或檢 測不全，恐	產品全 生命週 期環境 影響評 估、技 術與材	原物 料供 應 商、 零組	研發 部、 產品 管理 部	客戶、消費 者	100% 新產 品皆進行健 康與安全評 估	產品壽命為 傳統鉛酸電 瓶 4 倍以上	全面符合循 環經濟設 計，規劃回 收再利用機 制	2024 年 B- Power 永久 電瓶榮 獲 Automec hanika Dubai	管理階層年 度檢視；第 三方認證與 檢測；使用 者滿意度調	3.3 綠色 產品

		跡、促進循環經濟	導致產品瑕疵，衍生廢棄物堆積或安全事故	料優化、符合國際安全與環保標準	件廠商						Awards「年度永續產品獎」，已展現綠色設計與耐用性國際認可。 EzCon 系統亦於建案導入應用，顯著減少施工材料浪費，短期目標推動成果達成率超過80%，後續將持續深化回收與循環利用機制。	查	
--	--	----------	---------------------	-----------------	-----	--	--	--	--	--	---	---	--

客戶關係管理	-	提升用電安全與便利性、降低事故成本、強化品牌黏著度	若資訊揭露不透明、銷售及客服人員本職學能不佳或售後服務不足，可能影響信任與品牌形象	多元溝通管道、完整教育訓練、售後與保固服務、數據化客戶經營	經銷商、授權夥伴	業務、產品管理部	客戶、消費者	建立客滿意度調查制度	客戶滿意度調查達滿意度 $\geq 80\%$	建立回收再利用與永續服務方案	客戶滿意度調查制度建立中	每年由高層主管與行銷部審視客戶售後回饋意見	3.4 客戶關係管理
創新與研發	-	差異化競爭力、能源效率提升、	研發投入不足或研發人員素質良莠	需求導向型研發、新科技之學習、	技術供應商、材料供應	研發部門、品管部	經銷商、客戶、終端消費者	研發費用佔營收 $\geq 3\%$	成立專責研發團隊，開發 ≥ 2 項新產品	建立制度化研發預算，導入循環經濟導向之產品設計，並	2024 年度已完成 B-Power 永久電瓶 能量分配精度優化	·滾動式檢討研發投入之成本效益·透過外部檢測機構與	3.2 創新研發

		品牌信 任	不齊， 恐影響 創新進 度；專 利檢索 及維護 不周恐 導致侵 權風險	跨部門 專案改 善、聚 焦材料 與電路 設計創 新、安 全防護 模組升 級	商、 學研 合作 單位	門、 產品 管理 部				完成國際專 利布局	與輕量化改 良，並提升 低溫啟動可 靠性； EzCon 系統 安全模組反 應速度亦顯 著提升，施 工維護成本 降低。研發 費用佔營收 比重達 3.2%，短期 目標已達成 並持續推動 中期計畫。	學研單位合 作，加速驗 證與升級	
--	--	----------	---	--	----------------------	---------------------	--	--	--	--------------	--	------------------------	--

註：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。

2 公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

(GRI Index : 2-1、2-7、2-8、2-28)

馥鴻建設(原名：天揚精密) 成立於 1990 年，從事智慧電源控制系統之買賣，總部位於臺灣 台北市。

公司名稱	馥鴻建設股份有限公司(原名：天揚精密科技股份有限公司)
公司型態	上櫃&股份有限公司
組織創立時間	1990 年 10 月 19 日
總部位置	臺北市中山區南京東路 3 段 65 號 7 樓
產業類別	其他
主要產品或服務	智慧電源控制系統之買賣
實收資本額	377,950,000 元
淨銷售額	6,608,111 元
員工人數	11 人

馥鴻建設(原名：天揚精密)專注於創新發明與專利設計，源自早期被動元件製造經驗，成功轉型為研發導向的科技公司。我們秉持「誠信、主動、團隊、創新」的理念，堅持台灣研發、台灣製造，致力打造提升生活品質的創新電子產品。

代表產品包括 B-Power 永久電瓶電力裝置與 EzCon 輕鬆控安全宅系統，結合實用性與創新技術，提供人們更輕鬆、便利的生活體驗。

同時，我們積極導入企業永續發展理念，關注環境保護、社會責任與公司治理 (ESG)，致力開發高效率、低碳足跡的產品，為實現綠色未來與永續社會盡一份心力。

． 公協會會員

馥鴻建設(原名：天揚精密) 於 113 年度尚未加入任何與本業務相關之公協會組織。惟本公司重視與同業及專業人士進行產業知識、資訊與實務經驗之交流，認為透過參與產業公協會，有助於掌握產業趨勢、因應國際局勢變遷，並共同提升整體產業之發展水準。展望未來，馥鴻建設(原名：天揚精密)將持續關注並評估加入與本公司營運相關之產業協會或聯盟組織之可行性，強化產業鏈合作與永續經營能力，實現企業與產業共榮之目標。

2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

A. 治理架構總覽

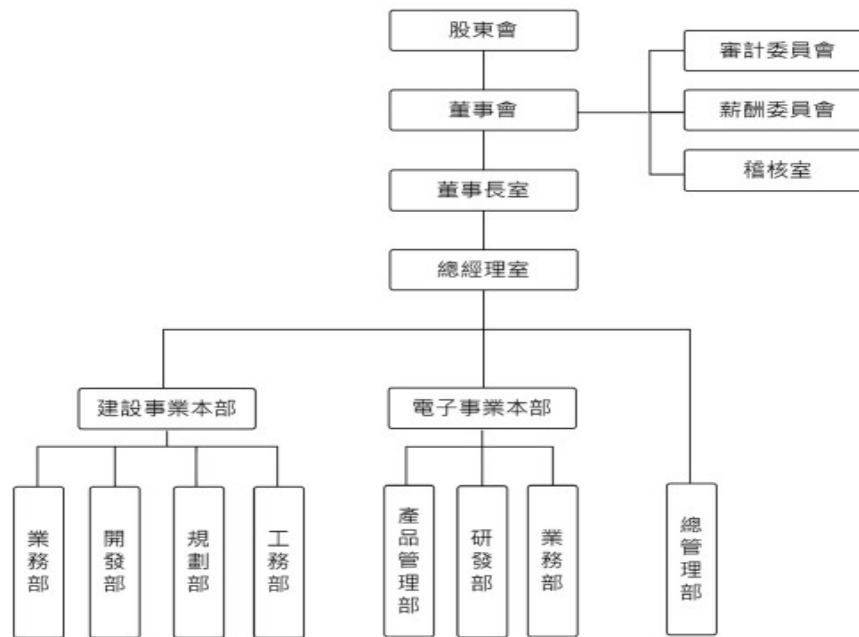
本公司最高權力單位為股東會，由股東選任董事組成董事會，為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策與發展方向。董事會下設有二大功能性委員會：

- 薪酬委員會：負責董事及高階管理人薪酬制度與報酬政策之審議等。
- 審計委員會：負責監督公司財務報表、會計制度、內部控制及審計作業。

此外，設有稽核室負責公司內控制度之查核與監督，確保制度有效運作。各委員會皆需定期向董事會報告執行情形與決議結果，以維護公司及所有利害關係人之權益。

未來展望

為強化 ESG 策略及永續管理，本公司已規劃於 2025 年第二季成立「永續發展委員會」，專責推動永續發展策略、設定與追蹤永續績效目標。



B. 董事會成員運作與組成

• 董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

馥鴻建設股份有限公司(原名：天揚精密科技股份有限公司)

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 5~9 人，董事任期為三年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，男女比為 5:2。

馥鴻建設(原名：天揚精密)原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 9 次董事常會及 1 次臨時董事會議，平均出席率為 100.0%。各董事出席情形與議案內容請詳馥鴻建設(原名：天揚精密)2024 年年報 20 頁。

▼馥鴻建設(原名：天揚精密)董事資料 (本屆董事會任期：2024 年 09 月 10 日至 2027 年 09 月 09 日)

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計委員會	薪酬委員會	ESG 委員會
董事長	3	王昭卿	男性	51 歲(含)以上	擔任本公司總經理	-			V
董事	3	謝岱杰	男性	30-50 歲	-	達麗建設總經理室特助			
董事	3	謝凱安	男性	30-50 歲	-	達麗建設總經理室特助			
董事	3	謝岱玲	女性	30-50 歲	-	達麗建設美國業務經理			
獨立董事	3	李禾謙(註)	男性	51 歲(含)以上	-	順益聯合會計師事務所會計師	V	V	
獨立董事	3	葉明	男性	51 歲(含)以上	-	永儲(股)公司董事 金麗集團控股(有)公司獨立董事 正峰工業(股)公司董事	V	V	V
獨立董事	3	柳靜枝	女性	51 歲(含)以上	-	-	V	V	V

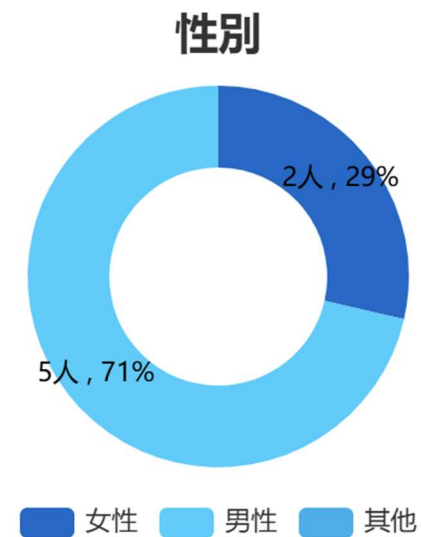
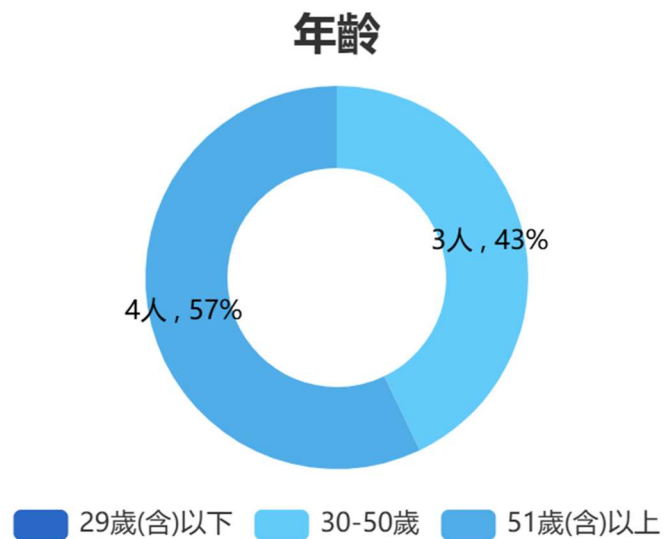
本公司董事長及總經理係同一人，主要原因係董事長具有管理經驗，故由其兼任總經理，充分掌握公司營運狀況。

合理性/必要性：董事長負責擘畫公司營運及發展方針，由其兼任總經理。

因應措施：於 2025 年度股東常會增選一席獨立董事，致有 4 席獨立董事，強化公司治理。

註：李禾謙獨立董事已於 2025 年 5 月 20 日辭任。

董事性別及年齡分布圖



▼董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布											
		領導決策	經營管理	財會法律	產業知識	產業技術	市場行銷	業務開發	資訊科技	風險管理	環境永續	社會參與	供應鏈管理
董事長	王昭卿	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√
董事	謝岱杰	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√
董事	謝凱安	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
董事	謝岱玲	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√
獨立董事	李禾謙	√	√	√			√	√	√	√	√	√	√
獨立董事	葉明	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√
獨立董事	柳靜枝	√	√	√			√	√	√	√	√	√	√

C. 董事進修

• 董事進修

馥鴻建設(原名：天揚精密)每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2024 年全體董事累積之進修時數為 24 小時。

。 2024 年各董事進修項目：

董事姓名	課程領域	課程名稱	授課總時數
葉明	董事法律義務責任	經營權爭奪與案例分析	3
葉明	董事法律義務責任	非合意併購之攻防策略與法令遵循議題	3
李禾謙	公司所屬產業之業務、商務	全方位的智財保護策略-以 AI 協助智財合規管理新思維	3
王昭卿	ESG 課程	循環經濟效益與永續金融商機	3
謝岱杰	ESG 課程	循環經濟效益與永續金融商機	3
謝凱安	ESG 課程	循環經濟效益與永續金融商機	3
謝岱玲	ESG 課程	循環經濟效益與永續金融商機	3
柳靜枝	ESG 課程	循環經濟效益與永續金融商機	3

D. 董事會績效評估

- 董事及高階主管薪酬結構

馥鴻建設(原名：天揚精密)董事薪酬包含現金報酬 (固定)、董事酬勞 (變動)、業務執行費用及各項津貼等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考馥鴻建設(原名：天揚精密)2024 年年報 13-14 頁。

馥鴻建設(原名：天揚精密)高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，在退職制度方面，高階管理階層與其他員工無異。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考馥鴻建設(原名：天揚精密)2024 年年報 16 頁。

- 董事及高階管理階層離職與退休政策

馥鴻建設(原名：天揚精密)董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。詳情請參考馥鴻建設(原名：天揚精密)2024 年年報 55 頁。

- 董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形

本公司董事及高階管理階層之薪酬目前尚未與 ESG 績效指標連結，係因相關制度與衡量機制尚未建立，亦無明確連動規劃。公司將持續關注 ESG 議題發展趨勢及市場實務，未來如有適當時機及配套條件，將再行研議其可行性。

- 索回機制

為確保公司永續及誠信經營，若有重大風險事件足以影響本公司商譽，或重大內部管理失當事件，則按馥鴻建設(原名：天揚精密)規定，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予徹銷，並依相關規定收回已領之獎金。

- **董事會績效評估**

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會 (含審計委員會、薪酬委員會、永續委員會) 及個別董事成員之自我績效評估；為進一步提升董事會運作效益、強化公司治理，本公司得每三年委任外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估，作為本公司增進董事會運作績效之參考。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

1. 對公司營運之參與程度 (包含 ESG 之參與與決策)
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會組成與結構
4. 董事之選任及持續進修
5. 內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

1. 公司目標與任務之掌握
2. 董事職責認知
3. 對公司營運之參與程度
4. 內部關係經營與溝通
5. 董事之專業及持續進修
6. 內部控制

2024 績效評估結果：

馥鴻建設(原名：天揚精密)2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評及個別董事成員的績效評估結果為「優」，顯示董事會及各功能功能性委員會運作建全，能有效執行監督、決策與風險控管職能，符合公司治理原則之期許，符合公司治理要求。

針對本年度自評結果，董事會進一步提出以下具體改善措施與策略：

- 。 加強永續議題專業認知：規劃於次年度安排獨立董事及委員會成員參與外部氣候治理與永續相關課程，強化永續治理職能。
- 。 提升溝通成效：導入電子會議管理系統，提升董事會會議資料之即時性與資訊揭露透明度。
- 。 委員會成效回饋：自 2025 年起各委員會每年將提報年度運作成效摘要，作為董事會整體績效檢討依據之一。

• 利益衝突管理 (GRI 2-15)

馥鴻建設(原名：天揚精密)董事會議事規範、審計委員會及薪酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

- 。 2024 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：馥鴻建設(原名：天揚精密)2024 年年報 42 頁。

因應主管機關對企業永續治理之要求，以及永續風險與機會日益提升，公司已於 2025 年 5 月 7 日經董事會決議，正式成立「永續發展委員會」，作為公司永續發展策略規劃與監督之主要治理機制。未來，永續發展委員會將至少每年一次向董事會報告永續推動進度與成果，報告內容除涵蓋重大議題管理與 ESG 執行績效外，亦包含永續報告書之審閱以及溫室氣體盤查與外部查證結果，以確保永續治理之透明度與公司營運策略保持一致。

2.2.2 功能性委員會

- 永續發展委員會

2024 年度現況

截至 2024 年底，馥鴻建設股份有限公司(原名：天揚精密科技股份有限公司)尚未正式設立永續發展委員會。永續相關推動事項由總經理室統籌，並由管理部門協助執行 ESG 議題識別、目標設定及報告書編製。重大永續議題則由董事會決策與監督，以確保公司永續推動方向與營運策略一致。

2025 年後續推動

因應主管機關對企業永續治理之要求，公司已於 2025 年 5 月 7 日經董事會決議通過，正式成立「永續發展委員會」。該委員會作為公司永續策略規劃與監督之主要機制，未來將至少每年一次向董事會報告推動進度與成果。

主要職責

- 擬訂永續發展政策、策略與年度目標

- 。 檢視重大永續議題與利害關係人溝通成果
- 。 審閱年度永續報告書與重大永續績效指標
- 。 監督各部門推動永續行動計畫

• 薪資報酬委員會

本屆薪酬委員會成員共 3 人，皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期自 2024 年 9 月 26 日至 2027 年 6 月 12 日。本公司已訂定《薪資報酬委員會組織規程》，明確規範其職權與義務，負責協助董事會訂定董事及經理人之績效評估與報酬政策、制度、標準與結構，並定期評估及檢討薪資、獎金與酬勞發放方式，參考同業水準後提交董事會討論。薪酬委員會原則上每半年召開一次會議，2024 年共召開 2 次，成員出席率為 83.33%。董事及高階主管薪酬由薪酬委員會依據公司績效、產業標竿及個人績效進行審議後，提交董事會決議，股東則僅透過年度股東會報告間接了解相關資訊，尚未直接參與薪酬決策過程。

• 審計委員會

本公司審計委員會成員由 3 位獨立董事組成，任期為 2024 年 09 月 10 日至 2027 年 09 月 09 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。至少**每季**召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2024 年共召開 7 次會議，成員出席率為 97.14%。

- 審計委員會執行情形：**馥鴻建設(原名：天揚精密)2024 年年報 23 頁**

2.3 責任商業行為

2.3.1 誠信經營

一、誠信經營政策與制度基礎

本公司依循《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》，訂定具體的誠信經營政策與行為準則，針對潛在風險訂有預防機制與事後補救制度，並設有獨立監督單位，持續追蹤事件處理狀況，確保誠信經營要求落實於實務運作中。

公司所訂之《誠信經營守則》經董事會審議通過後實施，作為全體人員行為準則依循的依據。

二、誠信經營落實措施與利害關係人管理

為提升員工、供應商等利害關係人對誠信經營政策的瞭解與支持，公司採取以下管理與溝通措施：

- 文件簽署管理：依不同利害關係人身份與階層要求簽署誠信經營相關聲明與承諾文件。
- 宣導與教育訓練：透過電子郵件、電子報、溝通會議及教育訓練等多元方式進行宣導。
- 供應商盡職調查：針對新進及現有供應商進行審查，篩選符合本公司誠信標準之合作夥伴。

下表為各類利害關係人之簽署文件類型與落實比例：

身分		時間點	須簽署文件	簽署比例
工作者	新進員工	入職時	利益衝突申報、從業人員行為準則聲明暨承諾書、履行保密義務	100 %
	現任員工	每年	利益衝突申報、從業人員行為準則聲明暨承諾書、履行保密義務	100%
	治理及管理階層	每年	誠信聲明書、行為準則聲明暨承諾書、防範內線交易聲明、履行保密義務	100%
商業夥伴	新進供應商	簽約前	行為準則聲明暨承諾書、反貪腐、尊重智慧財產權、履行保密義務、公平競爭與反托拉斯	100%
	現有供應商	簽約時	行為準則聲明暨承諾書、反貪腐、尊重智慧財產權、履行保密義務、公平競爭與反托拉斯	100%

本公司舉辦誠信經營相關訓練課程，於課程中說明本公司執行業務的禁止行為，包含從業道德規範課程(營業秘密、智慧財產、資訊使用、公平競爭暨反托拉斯)/反貪腐課程(包含賄賂、提供或收受不當利益、詐欺、勒索、洗錢)等，藉以預防不誠信行為之發生。

三、獨立溝通與舉報管道

公司設有獨立溝通與申訴機制，供員工、供應商或其他利害關係人匿名舉報可能違反誠信經營之行為，或就政策內容提出疑義。溝通管道如下：

- 專線電話
- 專屬電子信箱
- 實體意見箱

所有申訴與舉報均由專責單位依標準流程處理，並針對申請人定期回報處理進度；若舉報內容涉及董事或經理人，則呈報至獨立董事處理。

四、申訴與舉報處理流程

公司訂有標準作業流程以處理誠信申訴案件，具體步驟如下：

1. 受理：專責單位接獲申訴後確認資料完整性並立案。
2. 調查：組成獨立調查小組進行實地查證，包括證據蒐集與相關人員訪談。
3. 處理：若確定違反法令或誠信經營政策，將依情節輕重予以懲處（如：終止雇用或合約關係）。
4. 改善：針對事件成因制定並推動改善對策，預防再發。
5. 回報：將處理結果回覆予舉報人 / 申訴人，並向董事會定期報告。

五、反托拉斯規範與競爭法遵循

在 2024 年度，馥鴻建設(原名：天揚精密)持續致力於維護公開、公平及誠信的市場競爭秩序，並嚴格遵循各項反壟斷、反托拉斯與公平交易相關法規與政策規範。公司內部明確禁止所有可能構成市場壟斷、價格操縱、聯合招標、排他性協議等不當競爭行為，並透過教育訓練與行為守則強化員工對公平競爭的認知與自律。

2024 年度內，馥鴻建設(原名：天揚精密)未涉及任何形式之反競爭行為，亦未發生違反公平交易法、反托拉斯法或其他相關競爭法規之案件，顯示公司在誠信經營與合規治理上之落實與成效。

2.3.2 人權政策

本公司目前尚未正式制定獨立之《人權政策》或明確承諾尊重人權，主要原因在於本公司核心營運模式以產品研發與銷售為主，營運規模相對精簡，過去年度亦未曾發生重大人權爭議案例。惟本公司理解人權議題逐漸成為國際永續治理趨勢，未來將參考《聯合國世界人權宣言》與《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等國際準則，逐步建置內部人權管理機制，並納入永續治理政策規劃。

儘管尚未承諾尊重人權，公司仍持續透過日常管理實務進行潛在人權風險辨識，並於 2024 年度盤點出可能議題如下：

- 歧視對待（性別、年齡、婚育、族群等）：涉及員工及應徵者，公司已透過平等就業原則與內部申訴制度降低風險。
- 強迫勞動 / 工時過長：涉及基層人員，公司已建立加班控管流程與工時追蹤，並持續推動合理排班。
- 勞資爭議：涉及所有員工，公司持續透過契約溝通與員工座談改善勞資互動。

本公司供應鏈雖多以電子零組件相關廠商為主，然亦要求合作廠商遵循合法聘僱，避免童工與強迫勞動之風險。未來，公司將依據產業特性與國際準則，逐步規劃人權政策並擴大管理範疇，以符合國際標準與利害關係人期待。

2.3.3 法規遵循

(GRI2-27)

馥鴻建設（原名：天揚精密）持續遵循政府法規與相關產業規範，重視企業經營過程中之法遵風險控管，並於內部導入制度性管理程序，以預防違規行為發生，落實誠信經營與永續發展責任。

本公司 2024 年度未發生任何違反環境、社會、治理與經濟、或產品與服務相關法規之事件，亦無任何罰鍰或其他裁處紀錄。

為提升透明度與風險管理，公司每年度盤點各項合規性指標，並透過稽核制度與教育訓練持續強化內部人員對相關法規之認識與遵循能力。

2.4 氣候變遷風險機會

2.4.1 氣候變遷風險與機會

●董事會監督

於 2024 年馥鴻建設(原名：天揚精密)雖尚未正式成立永續發展委員會，但董事會已開始積極關注氣候變遷對營運可能帶來的風險與機會，並指派相關單位初步規劃節能減碳、綠色採購及氣候議題相關措施，作為永續經營的基礎。

為進一步強化氣候風險治理與永續發展的決策機制，公司已於 2025 年第二季正式成立永續發展委員會，作為董事會轄下專責治理機構，負責擬訂永續政策與目標、監督執行成效，並就重大氣候議題定期向董事會報告與提出建議，協助董事會有效掌握氣候風險與轉型機會。

●風險管理制度

目前，馥鴻建設(原名：天揚精密)尚未建立專責的氣候風險管理制度，亦未將氣候變遷相關風險正式納入整體風險管理架構。然而，公司已意識到極端氣候、碳排放規範及永續轉型等議題，可能對營運、財務與品牌聲譽造成潛在衝擊，並已啟動相關資訊蒐集及內部討論。

因應氣候變遷帶來的挑戰與機會，公司持續推動節能減碳，並將氣候調適理念納入產品設計與營運管理。面對高溫、空氣污染、缺水等極端氣候情境，公司積極導入環保與節能元素於產品研發，以提升產品韌性與使用壽命，減少汰換頻率與資源浪費，並呼應循環經濟精神。同時，參考金管會《公司治理 3.0 - 永續發展藍圖》，公司結合實際營運情況，持續檢視與調整氣候相關策略與作法，提升整體營運穩定性與韌性。

●轉型行動財務影響

馥鴻建設(原名：天揚精密)目前雖尚未完成極端氣候事件與氣候轉型行動的量化財務影響評估，但已充分認知氣候變遷可能對營運及財務造成的多層面影響，並將此視為未來經營策略的重要議題。

在風險與機會的辨識方面，本公司已初步針對以下幾個面向進行分析：

一、營運成本提升

- 能源成本波動：若碳費或碳稅上路，將增加用電及燃料成本。
- 原物料價格上升：原物料受低碳政策或氣候災害影響，價格可能顯著波動。
- 製程轉型成本：若需導入低碳製程，將增加資本支出與研發成本。

二、資產價值波動

- 存貨風險：若營運場所或重要設施遭受颱風、洪水或高溫等極端氣候事件影響，可能造成資產損失與額外維修支出。
- 保險費率上升：氣候災害頻率增加，財產與營運中斷保險費用將上漲。

三、供應鏈穩定性降低

- 服務中斷：合作夥伴或外包廠商若受氣候事件影響（如水資源短缺、氣候不穩），導致交貨延遲。

四、融資與資金取得壓力

- ESG 評等影響：若低碳轉型進度不足，可能影響金融機構對企業的信任度，導致融資條件趨嚴。
- 投資人壓力：國際投資人與客戶要求供應鏈揭露碳足跡與減碳計畫，若無法符合標準，將失去訂單與投資機會。

五、市場與政策變動機會（潛在正向影響）

- 低碳市場擴張：隨著社會和企業越來越重視節能減碳，市場對節能、耐用及環保相關的方案和服务需求正在不斷增加，也為公司帶來更多合作與發展的機會。
- 政策與補助：政府可能會針對企業採用節能設備、使用再生能源或落實碳盤查與減碳計畫，提供補助、技術協助或稅務優惠，減輕企業推動永續行動的成本。

展望未來，公司將配合國家溫室氣體減量目標與永續政策，推動以下行動，以建立可量化且可追蹤之氣候財務影響評估機制：

- 溫室氣體盤查與減量路徑規劃：掌握碳排放數據，並設定短、中、長期減碳目標。
- 氣候風險鑑別與情境分析：參考 TCFD（氣候相關財務揭露）框架，模擬不同氣候情境下的營運與財務影響。
- 財務影響量化：將氣候風險轉化為可能的成本增減、營收波動與資本支出需求，作為決策依據。
- 風險應對與機會管理：針對重大風險制定應變計畫，並持續探索低碳轉型與新興市場機會。

透過上述措施，期望在未來數年內，逐步完成氣候轉型行動的財務影響量化分析，並以此強化營運韌性、降低潛在損失，同時把握綠色轉型帶來的新商機，持續提升永續競爭力。

3 產品服務

3.1 產品健康與安全

3.1.1 產品品質管理

一、管理方針

本公司持續致力於研發並提供安全、耐用且環境友善的產品，依循國際標準與相關法規，落實品質控管與檢測機制。

透過產品設計創新與材料優化，延長產品使用壽命，藉以降低產品汰換之週轉率，響應循環經濟，有效降低資源損耗及環境負荷，同時確保消費者使用安全，實踐產品全生命週期管理理念。

目前以全面推廣 **B-Power** 永久電瓶為核心策略，並隨著科技進步及市場反饋之訊息，精進產品效能，此帶動 **EzCon** 輕鬆控安全宅系統之銷售成長，持續強化市場競爭力與永續價值。

二、主要產品與品質管理成效

(一) B-Power 永久電瓶

1. 產品特性

- 本質為電瓶，但結構與功能不同於傳統鉛酸或鋰鐵電瓶，為電子式產品。
- 採雙核心設計：超級電容負責瞬間大電流啟動，鋰鐵電池專司儲能。

- 內建 IC 晶片控制鋰鐵電池及超級電容之充放電，以使電池在此調和下，杜絕傳統電池的無差別放電，快速減損電瓶壽命，達到有效延長循環壽命。
- 當 IC 晶片感應電瓶達低電量時，將啟動自動關機之功能，避免過度自耗電，僅須重新啟動，即可使電瓶恢復作動，相得益彰。

2. 專利保障

- 台灣發明專利：智慧能量存儲系統 (I750087) 。

3. 產品優勢與永續貢獻

- 環境效益：
 - 使用年限優於市售鉛酸及鋰鐵電瓶，降低更換頻率，減少廢棄電瓶產生量與重金屬污染風險。
 - 採輕量化設計，減少材料使用，使其重量遠低於傳統電池，更降低地球資源之損耗。
- 性能與節能：
 - 長期維持穩定直流阻抗 (DCR)，啟動電流 (CCA) 保持高效，確保隨時啟動能力。
 - 低交流阻抗 (ESR) 特性提升穩壓功能，優化駕駛體驗並提升燃油效率。
- 安全與便利：
 - 低電量時自動關機，按鍵啟動升壓技術可應急發動，降低長期停駐啟動失敗風險。
 - 安裝方式與傳統電瓶相同，重量更輕，減輕車輛負荷。
- 多元應用：

- 適用於各類輪型內燃機或油電混合型車輛、發電機、農機、工程機、船舶，以及駐車冷氣及電動裝置，拓展市場覆蓋率。

(二) EzCon 輕鬆控安全宅系統

1. 產品特性

- 用電安全雙重防護：安全壁插與安全斷路器搭配使用，並可選配遙控器操作。
- 安全插座：具過熱與積污導電保護、超快速短路與精準過載保護、雙重抗雷擊保護，防積污導電，可選配免接觸遙控功能。
- 安全斷路器（雙通道設計 15A 與 30A）：具短路、過載、漏電保護功能，反應快速、精準度高。

2. 永續貢獻與社會價值

- 安全與防災：
 - 提供即購即用或遙控設定模式，增加消費者使用彈性。
 - 有效降低電氣火災與觸電事故風險，達到事前預防，優於徒耗大量社會成本之事後補救的火災險防護。
- 施工與維護效率：
 - 採單一迴路設計，減少傳統多迴路與複雜線路，大幅降低查線與施工成本，節省施工時間與人力資源。
- 智慧化與通用性：
 - 遙控器控制標的（燈具或中央空調）不受廠牌與規格限制，適用性廣，具前瞻市場價值。
- 環境效益：

- 。 簡化佈線與降低維修頻率，減少材料消耗與建築裝修改動廢棄物產生。

三、產品與服務健康與安全管理 (GRI 416-1、416-2)

本公司高度重視產品與服務於全生命週期中對健康與安全所可能造成之影響，並依據內部品質管理制度與國際標準，於設計、研發、測試、驗證及售後維護等各階段進行安全衝擊評估。

- 主要產品與服務評估覆蓋率

於 2024 年度，本公司所有主要產品與服務類別 (B-Power 永久電瓶、EzCon 輕鬆控安全宅系統) 均納入健康與安全衝擊評估，涵蓋率達 100%。

- 違反健康與安全相關法規及自願性規範事件總數

報導期間內，本公司未發生任何違反產品與服務健康與安全相關法規或自願性規範之事件，亦無產品被主管機關要求召回或下架之情形。

- 持續改善措施

公司持續導入產品安全測試、耐久性驗證及電氣安全規範，並建立售後服務與客戶回饋機制，以確保潛在風險能被及時偵測並修正，提升產品使用安全與顧客信任。

3.1.2 產品風險評估

一、管理原則

本公司高度重視產品在全生命週期中的風險辨識與管理，依據國際品質管理標準（如 ISO 9001 或美國 FCC 規範）與國內相關法規（如經濟部標檢局規範），將產品安全、性能穩定性與環境衝擊列為主要風險評估面向。雖目前尚未導入完整的數位化產品風險評估系統，但已透過跨部門協作，於新產品研發及上市前進行階段性風險檢討與改善，以降低潛在風險。

二、現行風險評估作法

1. 設計與研發階段

- 由研發部門依據產品用途、設計架構研析及市場法規，檢視安全性、材料耐久性、專利可行性及環境影響。
- 參考歷年產品檢測結果及客戶回饋，預先規劃改良方案。

2. 測試與驗證階段

- 進行功能與壽命測試，包括但不限於耐候性、啟動性能與安全防護功能等各式儀器檢測。
- 產生工程樣機，進行實際使用環境之驗證，俾以蒐羅參數，持續檢討改善。
- 邀請外部檢測機構進行第三方驗證（如電氣安全、抗衝擊測試）。

3. 上市與售後階段

- 建立產品異常回報機制，定期彙整客服與銷售端回饋，進行產品修正。
- 對重大產品瑕疵啟動內部通報與追溯機制，確保及時修復與改善。

三、主要風險類型與控管方向

風險類型	可能影響	現行控管措施
安全風險	觸電、火災、爆裂等意外	導入多重防護設計與安全認證檢測
品質風險	壽命縮短、性能衰減	嚴格材料檢驗與耐久性測試
法規風險	不符產品安全與環保規範	參考國際與在地法規要求，持續更新設計
環境風險	高耗能、廢棄物污染	選用可回收材料、延長產品使用年限
市場風險	技術落後、需求下降	持續研發創新、擴展應用場景

四、正負面衝擊說明

正面衝擊

- 。經由嚴謹的風險評估與控管，公司可確保 B-Power 永久電瓶及 EzCon 輕鬆控安全宅系統在安全性、效能與耐用性上維持高水準，提升顧客信任與品牌形象。
- 。產品使用年限延長與安全事故風險降低，有助於減少廢棄物產生及社會成本，呼應循環經濟與社會責任。
- 。完善的售後回饋與異常通報機制，強化與客戶及利害關係人的信任關係。

負面衝擊

- 若風險控管不足，可能導致產品瑕疵、召回或安全事故，對公司財務、聲譽及消費者安全造成重大影響。
- 不符國際或國內規範，可能面臨罰則或產品下架，造成營運中斷與市場信任流失。
- 若未及時因應市場技術變化，將面臨競爭力下降之風險。

五、成效追蹤與檢討機制

- KPI 指標追蹤：本公司透過 **KPI 指標追蹤** 來檢視產品風險管理成效，包含重大產品召回案件數、產品安全事故發生率及售後保固率，並逐年比對改善成果，以確保產品品質與使用安全。
 - **2024 年度成果**
 - 無重大產品召回案件數情事。
 - 產品安全事故發生率為 **0%**。
 - 售後保固率持續維持於合理水準，未有異常升高情況。

未來公司將持續強化產品研發與安全驗證，並透過內部稽核、售後回饋追蹤及供應商管理機制，確保產品風險控管與改善循環之有效性。

六、未來計畫

為提升產品全生命週期的風險管理效率，本公司規劃逐步導入數位化產品風險評估系統，結合產品數據分析與即時監測機制，以更精準掌握風險狀況，並快速回應市場與環境變化。

3.2 創新研發

3.2.1 創新研發

本公司秉持「持續改善、逐步創新」的研發理念，雖尚未建立正式研發專案小組或固定比例的研發預算，但在產品設計與技術改良上，仍以需求導向型研發為核心，針對市場趨勢、客戶回饋與產品使用狀況，進行重點式技術升級與性能優化，確保產品競爭力與安全性。

現況與執行方式

1. 跨部門協作
 - 由研發、品管與生產單位組成臨時專案團隊，針對特定產品進行技術改善。
2. 市場與客戶導向
 - 依據客戶意見與售後服務資料，鎖定功能缺口與性能優化方向。
3. 重點技術改良
 - 在材料選用、電路設計、安全防護等關鍵技術上持續改進，提升耐用性與能源效率。

主要研發成果

- B-Power 永久電瓶
 - 優化鋰鐵電池與超級電容的能量分配與控制精度，延長產品壽命。
 - 提升低溫與長期停駐後的啟動可靠性。
 - 低電量時，自動關機，使用前再重新啟動，避免載具自耗電。
 - 大幅降低電瓶重量。
- EzCon 輕鬆控安全宅系統
 - 改良安全防護模組反應速度與精準度。
 - 優化結構設計以降低施工與維護成本。

未來規劃

一、建構研發能量與合作機制

本公司將建立專責研發團隊，透過跨領域的專業整合能力，專注於核心技術開發與產品創新，為長期技術突破奠定基礎。同時，積極強化外部合作，與檢測機構及學研單位建立合作機制，不僅加速產品驗證流程，更能引入最新研究成果，縮短技術轉換時程，提升產品應用與市場導入速度。藉由「內部研發能量」與「外部資源連結」雙軌並行，打造完整研發生態體系。

二、研發資源制度化

本公司將制定年度研發預算比例，確保研發資源的穩定投入，並透過滾動式檢討機制，定期檢視研發投入之成本效益，適時調整資源配置，以確保研發成果符合市場需求並提升效益。

3.3 綠色產品

3.3.1 綠色產品

一、管理方針與理念

本公司致力於開發兼具性能、安全與環境友善的產品，將減少環境負荷、延長使用壽命、提升能源效率列為產品設計與改良的重要原則。

透過產品全生命週期的環境影響評估與技術優化，實踐綠色設計 (Eco-Design) 理念，並持續尋找降低資源消耗與廢棄物產生的創新方案。

本公司目前尚未建立完整之能源需求減量統計機制，故無法提供相關量化數據。未來將規劃導入產品生命週期能耗盤查方法，並建立適用的數據蒐集與追蹤流程，以期逐步滿足準則之揭露要求。

二、綠色產品範疇與特色

(一) B-Power 永久電瓶

- 長壽命設計：使用年限優於市售傳統鉛酸或鋰鐵電瓶，減少更換頻率與廢棄電瓶衍生處理過程對於環境之破壞。
- 環境保護：採電子式設計，有別於傳統化學結構，減低廢電池之重金屬污染風險，支援循環經濟。
- 能源效率：低交流阻抗 (ESR) 設計優化穩壓功能，提升燃油效率並降低碳排放。
- 適用範圍廣：產品規格單純，即可應用於多種車輛及設備，延伸綠色效益至不同產業領域。

(二) EzCon 輕鬆控安全宅系統

- 節省資源：單一迴路與模組化設計，減少佈線與材料浪費。
- 降低廢棄物：簡化施工與後續維護，減少建築裝修改動所產生的廢棄物。
- 安全節能：多重防護降低事故與能源損耗，延長電器設備使用壽命。

三、正負面衝擊

正面衝擊

- 有效延長產品使用壽命，減少資源開採與廢棄物，推動循環經濟。
- 降低能源消耗與碳排放，助益客戶減碳並符合國際永續趨勢。
- 提升用電安全與產品耐用度，降低事故率及維護成本。

- 國際獎項肯定提升品牌信任與市場競爭力。

負面衝擊

- 若綠色設計未能達到效益，可能造成產品成本過高或市場接受度不足。
- 原料選擇或製造過程若未妥善控管，仍可能導致隱含環境負荷。

四、永續價值

- 環境面：延長產品壽命，降低資源開採與碳足跡；減少危害物質與廢棄物；降低火災風險與救災資源耗用。
- 社會面：提升用電安全與便利性，減少事故與社會成本。
- 經濟面：降低維護與更換成本，提升產品市場競爭力。

五、成效追蹤與檢討機制

2024 年度，本公司在綠色產品推動上已展現具體成效：

- B-Power 永久電瓶 榮獲「年度永續產品獎」，展現綠色設計、能源效率與耐用性的國際認可。
- EzCon 輕鬆控安全宅系統 已於建案導入應用，顯著降低施工材料浪費，提升建築安全與節能效益。
- 短期目標：2024 年度綠色產品推動成果達成率超過 80%。

未來，公司將持續深化回收與循環利用機制，確保綠色價值落實於全生命週期。

六、國際認可與榮譽

2024 年，本公司核心產品 B-Power 永久電瓶 於全球知名汽車零配件與售後市場展覽 Automechanika Dubai Awards 2024 榮獲 Sustainable Product of the Year (年度永續產品獎) 。

此獎項評選標準涵蓋產品創新度、能源效率、耐用性與環境影響評估，象徵本公司在綠色設計與永續產品領域的國際認可。

該殊榮不僅彰顯 B-Power 永久電瓶 在延長產品壽命、降低廢棄物及減少碳足跡等方面的貢獻，也進一步提升了公司品牌在全球汽車產業的知名度與競爭力。



3.4 客戶關係管理

3.4.1 客戶關係管理

一、管理方針

本公司秉持「Smarter living, better life — 聰明生活，美好人生」之營運宗旨，將客戶視為長期合作夥伴，透過產品品質、專業服務與持續溝通，建立穩固且互信的合作關係。公司採取差異化的客戶經營策略，針對不同市場與客群提供客製化的產品與服務，並在銷售、售後、教育訓練及保固服務等環節維持高標準品質，以確保客戶滿意度與品牌忠誠度。

二、客戶分群與市場策略

- **國內後裝市場：**

與全國知名汽車百貨、保養廠及區域電池盤商合作，建立近百個實體安裝與服務據點，方便客戶就近獲得安裝與維修服務。

鎖定計程車、貨卡車、工程車、客運、發電機、農機及船舶等特定用戶群，滿足不同產業與使用情境之需求。

- **國內前裝市場：**

積極耕耘汽車原廠配套市場，利用產品知名度與市占率提升作為進入門檻，爭取長期且穩定之合作訂單。

- **國際市場：**

採直接出口與專利授權並行策略，透過海外授權夥伴自行生產銷售，擴大品牌影響力，同時稽核銷售數據以保障智慧財產權。

三、客戶溝通與服務機制

- **多元溝通管道：**

透過業務人員定期拜訪、展覽會交流、線上客服、社群媒體互動及電商平台訊息回覆，快速掌握客戶需求與回饋。

- **教育訓練與技術支援：**

為經銷商、安裝據點及授權夥伴提供完整的產品安裝、操作與維護培訓，確保客戶獲得穩定一致的使用體驗。

- **售後與保固服務：**

提供免費保固期及延長保固方案，並設計換機策略，讓客戶可依車輛更新或需求變更靈活調整，強化品牌黏著度。

四、客戶滿意與信任提升

- **品質承諾：**

持續針對客訴案件進行分析，從設計、材料到生產環節精進改善，確保產品可靠度與性能表現。

- **品牌形象經營：**

運用電商、社群行銷與電視廣告同步推廣，提升產品知名度與市場信任度，讓更多消費者認識並採用本公司產品。

- **循環經濟模式：**

提倡延長產品壽命、降低汰換率之理念，不僅符合 ESG 與永續發展趨勢，更彰顯公司對環境與社會責任的重視，贏得客戶的共鳴與認同。

五、正負面衝擊說明

正面衝擊

- 客戶滿意度提升，強化品牌忠誠度並建立長期合作。
- 國內外市場拓展，提升營收與品牌影響力。
- 經銷商與合作夥伴能力提升，強化整體價值鏈。
- 延長產品壽命、降低汰換率，減少廢棄物與環境衝擊。

負面衝擊

- 售後服務若不足，恐損害品牌信任與客戶關係。
- 市場競爭激烈，若無法持續創新可能導致市占率下降。
- 海外授權管理若疏漏，可能引發智慧財產權爭議或品牌受損。
- 高標準的服務與訓練，短期將增加營運成本。

六、成效追蹤與檢討機制

本公司已逐步建立 客戶滿意度調查制度，透過問卷、售後服務紀錄及客訴案件分析蒐集意見，並量化呈現滿意度指標。雖然 2024 年度尚未有完整量化成果，但制度已在建構中，預計於未來年度逐步導入正式調查與統計，並建立趨勢追蹤機制。

4 永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

(GRI 2-6-a/2-6-b-i/2-6-d)

本公司位於智慧能源應用與智慧居家安全控制產業之下游，提供 B-Power 永久電瓶電力裝置、EzCon 輕鬆控安全宅系統及相關安裝與售後服務，屬於技術密集型、創新研發導向之產業類型。與 2023 年相比，本公司所屬之行業、上游供應商、下游客戶，以及其他商業關係無顯著變化，但國內市場據點數量持續增加，海外代理合作洽談進度穩定推進，以擴大全球市場布局。

智慧能源與智慧居家安全控制產業，受全球節能減碳政策推動、用電安全意識提升及循環經濟模式盛行影響，市場需求持續擴張。車用電源領域正由傳統鉛酸電池轉向長壽命、長續航力、低污染、低用料及高效能的替代方案；智慧家居領域則在新建住宅、危老建物更新與高端裝修市場中快速成長。延長產品壽命、降低材料的使用與降低汰換率，以降低地球資源的損耗，儼然已成為產業趨勢，為具備專利技術與創新能力的企業帶來優勢。

有鑑於台灣代工產業興盛，自建工廠將耗費更多建材及資源，故本公司產品利用既有產業鏈，採委外生產模式，無自有製造廠區。本公司所提供之產品與服務橫跨台灣與亞洲部分國家等市場，其中以台灣為主要銷售市場，占約 98% 營收，其餘約 2% 來自亞洲其他地區，並透過專利授權與跨境電商逐步拓展海外業務。

4.1.2 供應鏈結構

(GRI 2-6-b-ii/2-6-c/2-6-d、204-1)

本公司的價值鏈主要包含上游供應商（IC 原廠與零組件製造商、電子元件經銷商、委外代工廠、物流服務商等），提供本公司 IC 晶片、超級電容、鋰鐵電池、外殼結構件、電子模組組裝與物流配送服務。經過產品研發設計、專利評估、驗證測試、委外製造與成品檢驗後，本公司將 B-Power 永久電瓶電力裝置與 EzCon 輕鬆控安全宅系統提供給下游通路商、區域代理商、汽車百貨與保養廠、電池盤商、企業客戶與最終消費者。

▼ 馥鴻建設(原名：天揚精密)價值鏈

價值鏈	業務類別	產業類型
上游：供應商	IC 原廠、電子零件製造商、零組件經銷商、委外代工廠、物流業	技術密集、製造加工、服務導向
	包裝材料供應商、結構件加工商、測試設備供應商	技術密集、製造加工
本公司	智慧能源應用與智慧居家安全控制產品設計研發與品牌銷售	技術密集、創新研發、服務導向
下游：客戶	代理商、經銷商、汽車百貨與保養廠、電池盤商	勞力密集、服務導向
	最終消費者（車主、居家用戶、機具與船舶使用者）	勞力密集、服務導向

Ⅰ 價值鏈上游供應商

(GRI 2-6-b-ii/2-6-c/2-6-d、204-1)

本公司供應商提供電子零組件、控制器、機構件、線材、PCB 板、電池模組及代工組裝等產品與服務，2024 年累積供應商共計 25 家，為落實台灣製造，減少碳足跡，其中位於台灣的當地供應商採購金額占總採購預算比率約 90%。

為提升供應鏈管理效能，本公司依照生產週期、採購金額貢獻及產品關鍵性與合作模式進行分級：

- 第一階供應商：直接與公司交易之供應商（包含主要電子零組件、控制器、機構件與線材供應商），2024 年共計 19 家。
- 第二階供應商：間接與公司交易之供應商（主要為 PCB 板、電池模組及組裝代工廠），2024 年共計 6 家。

2024 年第一階供應商的採購金額比例與上年度相比略有上升，主要原因為公司加大核心零組件在地採購比例；供應商地區分布則較去年無顯著變化。

▼ 2024 年上游供應商彙整

供應商類型	供應商家數	地區分布	供應商提供服務或產品內容	商業關係	供應商採購金額占比
第一階供應商 (B-Power)	11	台灣 10 / 中國 1	電子零組件（被動元件：電容、電阻、電感、磁珠、保護元件；主動元件：二極體、三極體、MOS 管）、機構件（機殼）	非契約型	40%

供應商類型	供應商家數	地區分布	供應商提供服務或產品內容	商業關係	供應商採購金額占比
第二階供應商 (B-Power)	4	台灣 3 / 中國 1	代工組裝(電池組、PCB 板、組裝)	非契約、專案合作	15%
第一階供應商 (EzCon)	8	台灣	電子零組件 (電容、電阻、電感、磁珠、保護元件、二極體)、控制器、變壓器、連接器、線材 (連接線、導線)	非契約型	30%
第二階供應商 (EzCon)	2	台灣	代工組裝 (PCB 板、組裝)	非契約、專案合作	15%

由於本報告書為首次出版，2024 年度之數據揭露將作為基準年。後續年度之永續報告書將持續累積並揭露至少三年度之趨勢數據，以利利害關係人進行長期比較與追蹤。

Ⅰ 價值鏈下游客戶

(GRI 2-6-b-iii/2-6-c/2-6-d)

本公司之價值鏈下游主要包含企業客戶，本公司提供產品、經銷服務及相關技術支援等內容。2024 年累計服務企業客戶 26 家，客戶主要分布於台灣地區，其中以建築工程、設備應用、運輸業與車載用品經銷等為主。

與 2023 年相比，2024 年下游客戶地區分布無顯著變化，原因為公司持續以台灣市場為核心，並透過既有合作夥伴關係拓展業務，未新增跨區域之新客戶群。

▼2024 年下游客戶彙整

下游類型	數量（家/人）	地區分布	本公司提供服務或產品內容	商業關係
企業	26	台灣	產品、經銷服務	長期、短期、契約、非契約

由於本報告書為首次出版，2024 年度下游客戶數據將作為 基準年，後續年度報告書將持續揭露至少三年度趨勢數據，供利害關係人追蹤比較。

4.1.3 供應鏈管理政策

(GRI 2-6-c/204-1)

本公司依據「供應商管理制度」建立完整之供應鏈管理機制，透過新供應商認證、品質異常之處理、進料檢驗、年度評鑑與契約約束，確保供應鏈的產品品質、環境責任與合規性，並兼顧在地採購與合作夥伴關係。

管理目標

- 確保所有供應商為**合格供應商**，並符合品質、環境管理及有害物質管理系統規範。
- 透過「防患未然、再發防止」的機制，降低品質與環境風險。
- 積極推動供應商導入**環境友善物料管理**（如不含禁用/限用物質、第三方檢測報告）。
- 建立透明、公正之供應商考核與分級制度，提升整體供應鏈韌性。

管理範疇

- 適用於所有零組件供應商、委外加工廠與進料檢驗作業。
- 主要涵蓋電子零件、PCB 板、電池模組、機構件、外包加工等供應鏈環節。

管理機制

1. 新供應商引進

- 研發部門先研判規格是否符合需求，並由供應商提供適量樣品，供測試。
- 採購部門先行評估價格、交期、服務等條件。
- 需填寫「供應商認證申請表」與「新供應商評核表」，並提交環保及無有害物質證明（如 SGS、REACH、MSDS、ROHS）。
- 性質為代理商者，須提示原廠之授權銷售證明。
- 涉及機密設計或模具開發之供應商，須簽署 保密協議 與 模具採購合約。

2. 供應商認證與分級

- 供應商需通過規格書/樣品測試及品質稽核，依品質表現分級（A+ 至 D）。
- 料號依產品重要性區分為一般、敏感、超敏感三類，並施以相對應檢驗。
- 若品質異常無法改善或因產品更替，供應已不敷需求，供應商將被降級或列為不合格供應商。

3. 進料檢驗（IQC）

- 分為免檢、書審、實測三種檢驗方式。
- 進料異常需填寫「供應商客訴處理表」或「8D 矯正報告」。
- 未改善之供應商，將被停用、禁用特定料號或取消交易。

4. 年度評鑑與考核

- 每年針對品質、價格、交期進行評鑑（滿分 100 分）。
- 供應商依分數劃分為 A+ 至 D 級，低於 60 分（D 級）者須立即替換。
- 評鑑結果保存三年，以供追溯管理。

5. 持續改善與再認證

- 供應商如有材質、設計或製程變更，需重新申請認證。
- 定期更新「環境危害物質不使用保證書」及第三方檢測報告。
- 表現優異之供應商可獲升級，於進料檢驗階段，得斟酌放寬，形成正向激勵循環。

永續承諾

- **在地採購**：2024 年度在地供應商採購比例約 90%，未來將持續強化本地合作網絡，降低碳足跡。
- **環境責任**：要求供應商符合友善環境，以有害物質管理規範，並提供第三方檢測證明，鼓勵供應商重視節能減碳，並針對永續表現方面，酌予提升年度評核占比。
- **透明合作**：所有合作供應商均須簽署契約與必要之保密協議，保障技術與資訊安全。

5 環境友善

5.1 環境管理

5.1.1 能源治理

(GRI 302-1、302-4、302-5)

馥鴻建設(原名：天揚精密)重視能源資源之有效利用，透過內部管理機制與節能措施，降低能源消耗與營運成本，並減少溫室氣體排放，朝向環境永續與營運韌性並重之目標邁進。

為降低**馥鴻建設(原名：天揚精密)**能源使用率，以內部訂定效率政策及具體措施如下：

1. 推動節能設備導入：優先採購具能源效率標章之設備，如 LED 照明等，降低耗能。
2. 優化能源管理行為：
 - 調整空調溫度、分區照明、減少待機用電等日常管理手段，以落實節能約行為。
 - 辦公區域冷氣標準設定為 26°C，以降低夏季用電高峰。
3. 推動無紙化與數位化作業：縮短物理距離與減少紙張印刷耗能，採用雲端系統與數位簽核流程，間接降低能源需求。
4. 培養員工節能意識：透過內部教育訓練與宣導活動，建立節能文化。
5. 未來規劃：持續檢視營運需求與資源配置，導入新型節能技術與管理方法，以提升能源使用效率並降低營運成本。

雖馥鴻建設(原名：天揚精密)目前尚未建立統一之再生物料管理政策，但已將資源循環與環境保護列為未來發展重點，並將循序導入資源循環理念於日常營運與供應鏈管理，藉此提升整體資源使用效率，減少產品及服務間接能源需求，強化永續經營表現。

5.1.2 排放監控

(305-1~5)

目前馥鴻建設(原名：天揚精密)尚未建立完整的溫室氣體排放盤查制度，故暫無統計相關數據及排放密集度指標，惟已將淨零排放列為長期發展目標，並預計逐步配合法規及國際標準建立排放盤查與管理制度，擬訂具體之基準年度與階段性減量目標，預先規劃下列溫室氣體減量策略與行動如下：

一、減量策略

- 推動節能減碳營運：導入高效節能設備，並調整空調與照明系統設定，以降低日常營運能源消耗。
- 落實綠色採購：優先採購具環保標章的產品，促進永續供應鏈發展。
- 減少不必要運輸與差旅：透過數位會議及集中採購，減少交通與運輸所產生的碳排放。
- 提升員工環保意識：辦理節能減碳教育訓練，培養員工永續行動力。

二、具體行動計畫

- 空調節能設定：辦公室空調溫度維持於 26°C，有效降低冷氣耗電量與碳排放。
- 在地化與綠色採購：優先選擇本地供應商及具環保標章之產品，減少運輸過程中的碳足跡。
- 行政管理優化：落實無紙化辦公、雙面列印與下班關機等措施，降低辦公資源浪費與能源使用。

5.1.3 水源管控

(GRI 303)

在水資源管理方面，馥鴻建設(原名：天揚精密)尚未建立完整之管理制度與用水數據統計機制，但已將水資源議題列為中長期環境管理重點。未來將依據營運特性與場域條件，逐步建立用水統計基礎，評估可行的用水減量目標與管理措施，並持續優化製程及日常作業流程，以提升用水效率、降低對環境之影響。同時，公司亦將加強調適能力與韌性，降低營運面臨水資源風險時的衝擊。

5.1.4 廢棄物清運處置

(GRI 306)

馥鴻建設(原名：天揚精密)雖目前尚未建立完整之廢棄物管理政策與年度減量目標，但已於日常營運中落實多項管理原則，作為推動資源循環與減少環境負荷的初步行動：

- 推動源頭減量：鼓勵採購可重複使用或低包裝產品，降低一次性耗材使用，從源頭減少廢棄物產生量。
- 落實分類回收：依據辦公場域實際需求，設置資源回收與一般廢棄物分類設施，提升分類正確性與再利用效率。
- 強化員工意識：透過內部宣導、教育訓練與參與式活動，提升全體同仁對廢棄物減量與資源循環之認知與參與度。

未來馥鴻建設(原名：天揚精密)將持續觀察營運實務與法規要求，逐步建立廢棄物統計與追蹤機制，評估可行之減量目標與管理方針，以提升整體廢棄物管理效能，邁向更具資源效率與環境責任的永續營運。

6 員工照護

6.1 人力資本

6.1.1 人才聘雇

(GRI 2-7、202-2、401-1、402-1、405-1)

截至 2024 年底，馥鴻建設（原名：天揚精密）全體員工總數為 11 人，皆為正職全職員工，無臨時、兼職或無時數保證人員。本公司並無將辦公室或廠區保全、清潔、員工餐廳、員工宿舍管理、交通駕駛等事務委由派遣公司、承包商或其他外部單位負責，故外部工作者人數為 0 人。

▼2024 年底員工結構（單位：人）

聘僱類型	性別	城市	合計
		桃園市	
全體員工	男性	5	5
	女性	6	6
	其他	0	0
	小計	11	11
正職員工	男性	5	5
	女性	6	6

聘僱類型	性別	城市	合計
		桃園市	
	其他	0	0
	小計	11	11
臨時員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0
全職員工	男性	5	5
	女性	6	6
	其他	0	0
	小計	11	11
兼職員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0
無時數保證員工	男性	0	0
	女性	0	0

聘僱類型	性別	城市	合計
		桃園市	
	其他	0	0
	小計	0	0

定義說明：

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
- 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

- 員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 45%及 55%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 55%。

本公司員工以本國籍為主，並無海外員工或跨國籍組成。高階主管以當地員工為主，本年度 100% 高階主管為當地居民，無外國籍主管。

*當地聘僱指聘僱之員工持有主要營運據點所屬國家之國籍。

▼2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職級		高階主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		4	7	11
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		36%	64%	100%
多元指標				
性別	男性	4	1	5
	女性	0	6	6
	其他	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	0	1	1
	30-50 歲	2	4	6
	51 歲(含)以上	2	2	4
學歷程度	博士	0	0	0
	碩士	3	2	5

職級		高階主管	基層人員	合計
	高等教育	1	5	6
	中等教育	0	0	0
	初等教育	0	0	0
國籍	本國籍	4	7	11
	外國籍	0	0	0

註：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

▼2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比（單位：%） *建議美編繪製成圖表

職級		高階主管	基層人員	合計
性別	男性	100%	14%	45%
	女性	0%	86%	55%
	其他	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	14%	9%
	30-50 歲	50%	57%	55%
	51 歲(含)以上	50%	29%	36%
學歷程度	博士	0%	0%	0%
	碩士	75%	29%	45%

職級		高階主管	基層人員	合計
	高等教育	25%	71%	55%
	中等教育	0%	0%	0%
	初等教育	0%	0%	0%
國籍	本國籍	100%	100%	100%
	外國籍	0%	0%	0%

註 1：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

註 2：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數

• 人員流動

本公司秉持公平、公開與多元的招募原則，建立完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時尊重員工的職涯轉換選擇。2024 年度共計招募 2 位新進員工（男性 1 位、女性 1 位），以 30-50 歲及 51 歲以上人員為主；另有 12 位員工離職（其中包含 1 位屆齡退休人員，男性 9 位、女性 3 位）。

本年度離職的主要原因為經營團隊變更，其餘則包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等個人因素。公司亦針對所有離職員工進行面談，深入瞭解實際情況，並將相關意見作為後續人力資源管理與組織調整的參考依據。

馥鴻建設若因重大營運變化、組織或人力調整、不可抗力因素，或員工經評估認定不適任時，均依《勞動基準法》規定辦理，並提前通知員工及給付資遣費，具體如下：

- 工作滿 3 個月以上未滿 1 年：10 日前通知
- 工作滿 1 年以上未滿 3 年：20 日前通知
- 工作滿 3 年以上：30 日前通知

▼2024 年新進人員總數及比例

性別	年齡	城市	總計	新進比率 (%)
		桃園市		
男性	29 歲(含)以下	0	0	20%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	1	1	
	小計	1	1	
女性	29 歲(含)以下	0	0	17%
	30-50 歲	1	1	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	1	1	
總計		2	2	18%

▼2024 年離職人員總數及比例

性別	年齡	城市	總計	離職比率 (%)
		桃園市		
男性	29 歲(含)以下	0	0	180%
	30-50 歲	5	5	
	51 歲(含)以上	4	4	
	小計	9	9	
女性	29 歲(含)以下	0	0	50%
	30-50 歲	3	3	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	3	3	
總計		12	12	109%

6.1.2 勞資協議

(GRI 2-30)

馥鴻建設(原名：天揚精密)戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含**福委會**、**員工意見信箱**等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

員工溝通管道類型

溝通管道	說明
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期每三個月舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。本年度共召開四次福委會會議。
員工意見信箱	提供內部 email 信箱讓員工可以適時反映意見或提供建議。

2024 年度員工意見反饋統計

溝通管道	意見件數	主要反饋內容	已處理件數	未處理件數
福委會會議	0	0	0	0
員工意見信箱	0	0	0	0

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

(GRI 2-21、405-2、202-1)

男女薪酬比

馥鴻建設(原名：天揚精密)重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪酬)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數 (排除該最高薪酬個人) 的比率為 **2.95**；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比之中位數 (排除該最高薪酬個人) 的比率為 **-2.17**，2024 年度數值偏差，主要係因員工離職致相關職位尚未完全補齊，導致薪酬結構於報告期內出現短期差異。未來，隨著組織架構逐步完整，本公司將持續檢視並優化薪酬調整機制，確保薪酬差距之合理性與公平性，並兼顧員工薪酬水準之穩定。

各職級男女薪酬比 (男：女)

重要營運據點	高階主管	基層人員
馥鴻建設 (原名：天揚精密)	-	1 : 0.85

註 1：以男性員工的基本薪資加薪酬為 1。

註 2：高階主管定義為經理以上主管；其餘為基層人員。

註 3：因報告年度無女性高階主管，故資料以「-」表示。

基層人員與當地法規最低薪資比

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於《勞動基準法》所規定之基本薪資；於其他營運地區亦同樣遵守當地最低薪資之相關規範。

2024 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬均 高於法定基本薪資，比例區間約 1.49 ~ 2.79 倍，顯示公司薪酬水準具市場競爭力，並善盡保障員工基本生活的責任。

重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	國家	男	女	平均
馥鴻建設（原名：天揚精密）	台灣	2.79	1.49	2.10

註：2024 年台灣當地法令每月基本薪資為 27,470 元。

非主管職員工薪資資訊

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024 年非擔任主管職務之全時員工人數為 16 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 956 仟元及 826 仟元。與前一年度相比，本公司非主管全時員工薪資平均數及中位數並無大幅度變動，差異主要係反映年度調薪幅度及人員結構之自然調整。

6.3 職場安全

6.3.1 職業傷害與職業病

(GRI 403-2、403-9、403-10)

一、管理方針與制度

馥鴻建設(原名：天揚精密)堅信安全舒適的工作環境是不可妥協的政策要求。任何因設施設備不良或管理疏失導致之職災，不僅影響員工與家庭，亦將打擊公司士氣並降低效率。因此，公司依據相關法令建立《勞衛勞安消防環保作業辦法》，並落實以下措施：

- 管理部：主辦制度規劃、監督及統籌執行。
- 各部門：協辦單位，配合落實安全措施。
- 各級主管：確保職場安全、進行風險檢點並主動改善。
- 全體同仁：遵守規範並主動通報異常，守護彼此安全。

主要管理面向包含：

- 勞工衛生：年度健康檢查、傳染病通報與隔離機制、健康保險提供、飲水與噪音管制。
- 勞工安全：照明、電梯、堆高機與高壓電作業之安全規範；主管每月檢點；事故發生之責任認定與改善。
- 消防管理：依法規建置消防設施、定期檢查更新；全面禁菸（特區除外）；投保足額火險。
- 環境保護：遵循當地環保法規，並積極推動節能減廢、資源回收及循環再利用。

二、事故調查流程

公司已制定職安衛事故標準通報與調查流程：

1. 即時通報：事故發生時，現場主管或人員應立即依程序處置並通報權責單位。
2. 資訊蒐集：通報內容須包含事故性質、受傷人員身份、地點、原因及傷勢程度。
3. 事件分級：權責單位依事故嚴重度分級，並同步通知人資、醫療機構及相關主管。
4. 事故調查：檢視環境、人員操作及作業流程，釐清原因。
5. 改善措施：提出改善計畫，提交職安衛委員會審議並落實。
6. 教育宣導：事故後 3 個月內加強訓練與宣導，防止再發。

三、員工職災紀錄

1. 本年度職災揭露

2024 年度，本公司員工共發生 0 件職業災害事故，其中：

- 死亡事件：0 件
- 嚴重職業傷害事件：0 件
- 職業疾病案件：0 件

公司雖無職災發生，仍透過年度健康檢查、職安衛教育訓練、消防演練及工作環境改善，強化預防管理。

2. 事故率趨勢

透過近年的教育訓練宣導及安全控制，近三年度本公司員工職災統計數據均為 0，維持無事故狀態，顯示公司職安衛制度具有效性。未來將持續強化風險辨識及員工安全意識，以確保紀錄維持於零。

3. 虛驚事故

2024 年度本公司未發生虛驚事故。雖未有案例，公司仍透過消防演練、緊急應變訓練及設施檢測，強化危機應變能力，降低未來發生風險。

四、員工以外工作者職災紀錄

馥鴻建設(原名：天揚精密)所有作業均由正式員工執行，無員工以外工作者進入工作場域，職災紀錄為 0。

附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：馥鴻建設(原名：天揚精密)已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	24	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	8		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	7		
		1.1.7 聯絡資訊	9		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	8		
	2-5 外部保證/確信	1.1.6 外部保證/確信	9		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.1 產業概況	61		
		4.1.2 供應鏈結構	62		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	24		
		6.1.1 人才招聘	72		
	2-8 非員工的工作者	6.1.1 人才招聘	72		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	26		
		2.2.2 功能性委員會	35		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	26		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	26		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3.2 利害關係人溝通	12		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
		2.2.2 功能性委員會	35		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
		2.2.2 功能性委員會	35		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	15		
		2.2.2 功能性委員會	35		
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	26		
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.1 治理架構	26		
		2.2.2 功能性委員會	35		
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	26		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	26		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	26		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
		2.2.2 功能性委員會	35		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	26		
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	81		
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	10		
	2-23 政策承諾	2.3.1 誠信經營	37		
	2-24 納入政策承諾	2.3.1 誠信經營	37		
		2.3.2 人權政策	40		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
		2.3.1 誠信經營	37		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3.1 誠信經營	37		
	2-27 法規遵循	2.3.3 法規遵循	41		
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	24		
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	12		
		1.3.2 利害關係人溝通	12		
	2-30 團體協約	6.1.2 勞資協議	79	團體協約涵蓋總員工數百分比	本公司無成立工會、簽訂團體協約
GRI 3：重	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	15	NA	

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
大主題 2021	3-2 重大主題列表	1.4.1 重大議題評估流程	15		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	18		

重大議題揭露

RI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
誠信經營					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
		2.3.1 誠信經營	37		
GRI 205：反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3.1 誠信經營	37		
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3.1 誠信經營	37		
產品品質安全					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
		3.1 產品健康與安全	45		
GRI 416：顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1.1 產品品質管理	45		

RI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1.1 產品品質管理	45		
綠色產品					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
		3.3 綠色產品	54		
GRI 302：能源 2016	302-4 減少能源消耗	3.3.1 綠色產品	54		
	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.3.1 綠色產品	54		
創新研發					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	12		
		3.2 創新研發	52		
客戶關係管理					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	12		
		3.4 客戶關係管理	58		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
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	2.4.1 氣候變遷風險與機會	41		
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	6.2.1 平等優渥薪酬	81		
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.1 人才聘雇	72		
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	62		
		4.1.3 供應鏈管理政策	65		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1.1 能源治理	69		
	302-3 能源密集度	5.1.1 能源治理	69		
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.1.3 水源管控	71		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.1.2 排放監控	70		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.1.2 排放監控	70		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.1.2 排放監控	70		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.1.2 排放監控	70		
	305-5 溫室氣體排放減量	5.1.2 排放監控	70		
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.1.4 廢棄物清運處置	71		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.1 人才聘雇	72		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.1 人才聘雇	72		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.3.1 職業傷害與職業病	83		
	403-9 職業傷害	6.3.1 職業傷害與職業病	83		
	403-10 職業病	6.3.1 職業傷害與職業病	83		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構	26		
		6.1.1 人才聘雇	72		
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	81		

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	於 2024 年度期間，本公司尚未正式成立永續發展委員會，惟董事會已開始關注氣候變遷對營運可能帶來之風險與機會，並指派相關單位初步規劃節能減碳、綠色採購及氣候議題相關措施，作為永續經營之基礎。 為強化公司在氣候風險治理與永續發展之決策機制，本公司已於 2025 年第二季正式設置永續發展委員會，作為董事會轄下之專責治理機構，未來將負責擬訂永續發展政策與目標、監督執行成效，並就重大氣候議題進行定期報告與建議，協助董事會有效掌握氣候風險與轉型機會。	

2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	因應氣候變遷所帶來之風險與機會，本公司持續推動節能減碳理念，並將氣候調適納入產品設計與營運管理。面對日益頻繁之極端氣候(如高溫、空氣污染、缺水等)，公司積極導入環保與節能元素於產品研發中，以提升產品韌性與使用壽命，降低汰換頻率，減少資源浪費，亦符合循環經濟之精神。同時，參考金管會所公布之《公司治理 3.0 - 永續發展藍圖》，結合公司實際營運現況，持續檢視並調整氣候相關策略與作法，以提升整體營運穩定性與韌性。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	公司目前尚未完成極端氣候事件與氣候轉型行動對財務影響之量化評估，惟已充分意識到氣候變遷可能對企業營運與財務帶來潛在風險與機會，影響層面包括：

	(1)營運成本提升(如能源、原物料或碳排放成本增加) (2)資產價值波動(如設備面臨極端氣候損壞風險) (3)供應鏈穩定性降低(因水資源短缺、天候不穩導致交貨延遲) (4)融資與資金取得壓力(如投資人對永續績效的關注提升) 展望未來，本公司將配合政府相關政策，推動溫室氣體盤查、氣候風險鑑別與情境分析等作業，逐步建立具體且可行之財務影響評估機制，並持續強化氣候風險管理，以提升企業營運韌性與永續價值。
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	本公司目前尚未建立專責之氣候風險管理制度，亦尚未將氣候變遷相關風險正式納入整體風險管理架構。然而，已逐步意識到極端氣候、碳排放規範及永續轉型等議題，可能對企業營

	運、財務與聲譽產生潛在衝擊，並初步啟動相關資訊的蒐集與內部討論	
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	N/A	
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	N/A	
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	N/A	
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	N/A	
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 9-1 及 9-2)。	N/A	-

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

N/A

9-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

N/A

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

N/A

