



ESG

Sustainability Report

2025 年永續報告書

南俊國際股份有限公司

Slides into Your Life!

目錄 Contents

關於本報告書	01
報告書組織邊界	01
報導期間及週期	01
外部保證或確信	01
資訊重編	01
意見回饋及負責單位	01
經營者的話	02

CH1 關於南俊國際	03
1.1 營運概況	03
1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	04
CH2 永續未來	11
2.1 年度永續策略主軸與目標	11
2.2 重大性分析	16
2.3 重大主題及價值鏈邊界列表	21
2.4 利害關係人及溝通議合	22
CH3 永續承諾與營運	28
3.1 公司治理及誠信經營	28
3.2 營運策略與經濟績效	46
3.3 資訊安全及隱私權保護	52
CH4 客戶價值	56
4.1 產品研發與創新服務	56
4.2 客戶服務與產品品質	65
CH5 綠色營運	74
5.1 氣候變遷與調適	74
5.2 溫室氣體排放與能源管理	81
5.3 水資源管理	87
5.4 廢棄物管理	93
CH6 以人為本	99
6.1 人才吸引與留任	99
6.2 人才培育與發展	108
6.3 職業安全衛生	117
CH7 社會共融	136
附錄	140
GRI索引表	140
附表一之十二 永續揭露指標—電子零組件業	148
作業辦法附表二 _ 氣候相關資訊	150

關於本報告書

報告書組織邊界

本報告書涵蓋公司2025年1月1日至2025年12月31日
在經營績效、公司治理、創新服務、永續環境、員工
照顧與福利、打造安心職場以及社會參與等層面
在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書之揭露邊界為南俊國際股份有限公司為主要
邊界，若部分指標或數據之統計範圍與上述邊界有所
差異，將於該處明確補充說明，經濟績效指標揭露為
合併報表中的實體，包括本公司及子公司。

報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司
自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，
若有推估之情形，會於各相關章節註明。

有關財務數據來源，皆依金融監督管理委員會認可
並發布生效之國際財務報導準則 (International
Financial Reporting Standards, IFRSs) 及證券發行人
財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師
事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，
以新臺幣計算。

此外，各項管理系統均定期執行內部稽核，南俊國
際在ISO 9001：2015品質管理系統、ISO 14001：2015
環境管理系統、ISO 45001：2018職業安全衛生管
理系統、ISO 27001：2022機房與資訊系統、RBA
(責任商業聯盟行為準則) 認證皆通過第三方查驗
證機構之查驗證。

報導期間及週期

報導期間：本報告書資訊揭露期間為2025年1月1日
至2025年12月31日，與財務報告的報告期相同。

報告書發布日期為2026年8月31日。

報導週期：本報告書於 2026 年 8 月發行，預計下
一期報告書發行時間為 2027 年 8 月，
南俊將每年定期發行永續報告書。

外部保證或確信

本報告書已提報董事會討論案決議通過，未有進行
外部保證或確信。

資訊重編

重編資訊

「南俊國際內部的能源消耗量」之2024年數據

重編原因

因 2024 年計算能源消耗總量時，未將柴油及
車用汽油使用量納入統計，亦未列入自產但未
消耗之電力，故重編 2024 年內部能源消耗量
相關數據。

重編影響

重編後，2024年能源消耗總量由27,186.73 GJ
調整為33,814.40 GJ，相關能源密集度指標亦
同步調整，以反映實際能源使用情形。

報告章節

5.2.2 能源管理

意見回饋及負責單位

負責單位：總經理室 劉崧豐副理

電子信箱：james.liu@repon.com.tw

電話：+ 886-3-364-2777 #81728

地址：330063桃園市桃園區幸福路202號6樓

邁入2026年，全球經貿局勢正經歷一場前所未有的深度洗牌。我們所處的外部環境，呈現出「高波動、科技巨浪與地緣政治撕裂」三力交織的複雜格局。從國際關鍵能源的劇烈震盪、關稅壁壘的重新高築，到人工智慧（AI）技術革命對產業鏈的顛覆式重塑，外在環境的巨大衝擊正從供應鏈安全、關稅成本與技術轉型三大維度，深刻影響著全球企業的戰略布局。

面對此一充滿不確定性的時代，我們堅信，韌性不是被動應對，而是主動變革。企業必須將永續發展（ESG）深度融入營運核心，方能在動盪的浪潮中立於不敗之地。

一、戰略重組：建立彈性供應鏈與多元化布局

地緣政治衝突的常態化，已成為當前企業營運的主要挑戰。俄烏戰爭的持續延宕，疊加中東地區美伊對立的潛在戰火陰霾，導致全球能源價格、關鍵原物料供應鏈及國際航運物流（如紅海航線）長期處於高波動狀態，極大地拉高了跨境營運與供應鏈斷鏈的風險。

面對原物料價格與物流成本的不確定性，我們全面啟動了韌性採購策略的升級，透過建立多元供應源、在地化備援機制與長期戰略合作，確保生產陣腳穩健，極力降低地緣風險對企業運作的衝擊。

與此同時，隨著關稅政策的落地與全球貿易保護主義再度抬頭，關稅壁壘的重新高築正重塑全球供應鏈的版圖。傳統的單一出口與集中生產模式已難以因應新一波關稅衝擊。為有效分散單一市場的政策與關稅風險，我們積極實施「在地生產、近岸供應」的全球布局戰略，加速推動越南廠等東南亞新基地建置。越南廠不僅是我們產能擴建的重要戰略據點，更是鏈結東南亞供應鏈生態圈、提升全球交付彈性與抗風險能力的核心樞紐。

二、智造革新：精實生產與科技賦能的雙軸轉型

面對外部成本壓力與氣候變遷帶來的減碳挑戰，內部營運精實化與智慧化是企業永續生存的關鍵解方。我們致力將數位轉型與綠色轉型（Twin Transition）相結合，精準導入前沿科技：

1. 自動化生產與品質精緻化：在生產線端，我們加速推動產線自動化與精實製造。透過在自動化生產線上全面引進 AI 感測器，實現了對模具耗損與機台異常的提前預警，有效減少非預期停機並提高資源利用率。特別是在品保端，我們全面導入AI深度學習技術，進行導軌瑕疵與滑軌流暢度的精密檢測。此舉大幅降低了過去依賴人工判讀的誤判率與作業品質波動，不僅顯著提升產能與產品良率，更直接減少了生產過程中的資材浪費與能源消耗。
2. AI Agent 驅動業務流程再造（BPR）：在營運管理端，我們啟動了全面性的業務流程再造。透過精細化梳理日常營運中繁瑣、重複性高或跨國協作成本昂貴的工作節點，全面對接與導入專屬的AI Agent（人工智慧代理）。

AI Agent 的導入不僅跨越了時區與語言藩籬，賦能跨國團隊的高效協作，更將同仁從繁雜的行政事務中釋放出來，轉而專注於更高價值的創新與決策，實現企業營運效率與人均產值的跨越式提升。

三、永續承諾：攜手夥伴共創長遠價值

南俊國際秉持「感動經營、創造幸福企業」的核心理念，始終堅信「以人為本，讓人更好」是企業成長與社會共榮的堅實基石。

在公司治理與風險管理上，我們落實高標準的透明化機制，陸續取得ISO 9001（品質管理）、ISO 14001（環境管理）、ISO 45001（職業安全衛生

）、ISO14064-1（溫室氣體盤查）及 RBA（負責任商業聯盟）等多項國際認證，嚴格遵守全球品質、環境責任與企業社會責任範疇。在綠色轉型方面

，我們積極踐行減碳承諾，全廠已建置超過3,000KW太陽能板設施，以實際行動投入綠電發展與能源轉型；同時推動「認養綠地計畫」，將綠地維護轉化為弱勢族群的就業機會，並將產出的新鮮水果定期直送公益合作夥伴一心育幼院，照顧幼童健康營養，實現環境與社會雙重效益。

在社會共融與員工關懷上，南俊國際深耕在地與多元包容：與多所大專院校產學合作培育50餘位在地學子；響應雲科工協進會捐贈「脆弱家庭服務專車」力挺縣府社會支援網絡；並透過 RBA規範保障移工權益、推動生活平衡與運動風氣、尊重多元宗教設置祈禱室與舉辦開齋節活動，更導入「地中海輕食」團膳照顧員工身心靈健康。

變局之中，唯勇者勝，唯智者遠。感謝全體同仁的辛勞付出，以及股東、客戶與合作夥伴長期以來的信任與支持。未來，南俊國際將繼續以堅韌的姿態迎向挑戰，以智慧製造驅動永續轉型，為所有利害關係人創造長遠且穩健的永續價值！



A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Wu Ren-shan' (吳仁山), written in a fluid, cursive style.

CH1 關於南俊國際

1.1 營運概況

營運簡介

南俊國際股份有限公司 (「南俊國際」、「南俊」或「本公司」) 於西元 1984 年 6 月 19 日創立，總公司設立於台灣桃園市，於桃園、雲林及越南設有工廠，並於蘇州及美國設有子公司辦事處。南俊國際專注於設計、製造和銷售各類導軌產品，包括伺服器及其週邊設備應用之各式導軌及週邊理線器 CMA (Cable Management Arm)、辦公家具應用導軌、居家櫥櫃應用導軌、工具櫃應用導軌、家電應用導軌、汽車與醫療櫃以及 ATM 自動提款機等應用之導軌及國際品牌大廠 ODM 導軌業務等。南俊及其子公司員工總人數為 698 人。2025 年合併營收達新台幣 2,432,925 仟元。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2025 年度合併財報。

成立日期	1984 年 6 月 19 日
產業別	上櫃電子零組件業
總部位置	桃園市桃園區幸福路 202 號 6 樓
實收資本額(截至 2026 年 5 月 19 日)	新台幣 706,429,560 仟元
2025 年合併營收	新台幣 2,432,925 仟元
股票代號	TWSE 6584

1.2 活動、價值鏈和其他商業關係

1.2.1 主要產品與服務

南俊國際自創立以來即專注於高品質導軌/滑軌與金屬製品的研發與製造，旗下品牌「REPON」更是全球知名的滑軌領導品牌。公司秉持「品質第一、創新設計、客戶滿意」的經營理念，致力於提供多元化的產品解決方案，廣泛應用於家具、家電、工業設備、醫療器材與資訊科技等領域。透過持續的技術創新與全球化佈局，南俊國際不僅滿足市場多樣化需求，更積極引領滑軌產業邁向智慧製造與永續發展的新里程。

產品類別	產品應用領域
 伺服器產業導軌	一般伺服器、雲端伺服器、週邊配件理線器
 專業木工導軌	廚房、衣帽間及家居空間與系統櫃廠適用導軌產品與多功能高階島台五金
 各式工業應用導軌	辦公室檔案櫃、大型儲物櫃、白色家電、醫療櫃、工具櫃、ATM、車用滑軌 (RV/消防車)、便利商店貨架與收銀機及各種工業設備應用

1.2.2 年度營業收入

2025 年公司合併營收為新台幣 2,432,925 仟元，稅後淨利為新台幣 369,984 仟元。

主要產品之營業比重

單位：新台幣仟元

主要產品	年度	2025 年	
		營業額	營業比重(%)
鋼珠導軌(Slide)		2,365,331	97.22%
其他		67,594	2.78%
合計		2,432,925	100.00%

主要商品之銷售地區

單位：新台幣仟元

營業類別	年度	2025 年	
		銷售額	比率(%)
內銷(台灣地區)		391,651	16.10%
美洲地區		1,155,660	47.50%
其他地區		885,614	36.40%
合計		2,432,925	100.00%

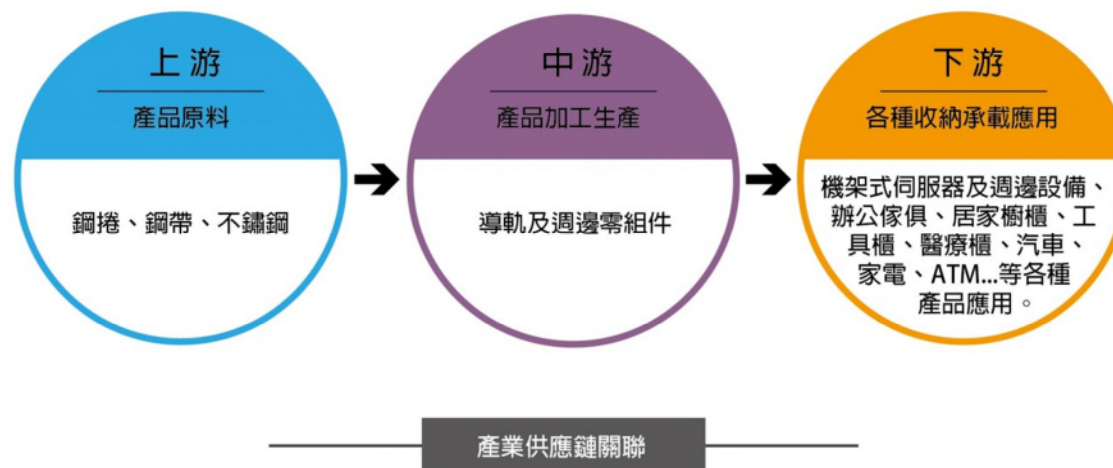
1.2.3 價值鏈概況

產業上、中、下游之關聯性

本公司位於產業鏈中游，上游主要包括原材料供應商，這些供應商提供鋼捲、鋼帶、不鏽鋼等主要原材料。這些原材料是製造鋼珠導軌、伺服器導軌、辦公家具導軌等產品的基礎。公司確保每種原材料至少有兩家以上的供應商，因中鋼之冷軋及熱浸鍍鋅鋼捲質優價格穩定，且為取得穩定之配額，本公司在策略上均優先採用中鋼之鋼材，而在料源不足時才另尋其它來源，故有進貨集中之現象。此外，本公司除向中鋼進貨外，亦向其他經銷商及供應商進貨，以分散貨源過度集中之情形，透過與供應商保有時常交易來往之關係，以利業務需求量較大時，較容易取得貨源供給並有較大之議價空間，並降低其購料成本及避免原料中斷之風險。

中游主要進行金屬材料的加工和製造。這包括鋼材裁切、分條、輥壓成型、沖壓、表面處理及組裝等製程。

下游則包括各種收納承載應用，如辦公家具、居家櫥櫃、伺服器機櫃、工具櫃、家電、車用及醫療櫃等。由於導軌產業屬於寡占市場，為技術密集與研發密集的產業，其中精密製造技術、垂直整合製程、專利門檻以及品牌識別度為業者發展的核心競爭力，也造成新投資者進入產業門檻較高。南俊國際與多家國際品牌大廠建立了穩固的商業關係，並透過功能性產品不斷創新與升級與客製化服務滿足客戶特殊規格要求，提高客戶依存度與市場競爭力。與前一報導前間(2024 年度)相比，本公司 2025 年營運活動、價值鏈無顯著變化。



供應商概況

南俊於 2025 年合作供應商共 101 家。主要採購類別為原料鋼材、物料塑膠零組件及五金零件等二大類，再依各類別之採購金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，「關鍵供應商」為採購金額占進貨總額 5%以上之供應商、供應關鍵零組件或不可替代之原物料的供應商，共計 4 家，佔所有供應商比例約 4%；其採購金額約為新臺幣 701,321 仟元，佔總採購金額約 60.3%。2025 年總採購金額約為新台幣 1,162,975 仟元，而採購支出最高的項目為原料鋼材。

供應商類別	供應商家數	供應商所在地	採購金額(仟元)	採購比例(%)
原料	8	台灣、越南	386,899	33.27
物料	93	台灣、越南	776,076	66.73
合計	101	-	1,162,975	100.00

供應商類別	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
原料	1	7	8
物料	3	90	93
合計	4	97	101

下游客戶

南俊 2025 年下游客戶包括產業多元，包括伺服器導軌、居家櫥櫃、辦公家具、工具櫃、家電、醫療與工業等，展現了其產品應用的廣泛性和多樣性。

- 伺服器導軌產品：我們提供高品質的伺服器導軌，適用於各種伺服器型號，滿足數據中心和伺服器機房的需求，確保伺服器的穩定運行。
- 居家櫥櫃：隱藏式抽屜導軌應用於廚房櫥櫃，提供美觀且實用的解決方案，讓抽屜操作更加順暢，提升居家生活品質。
- 辦公家具：涵蓋辦公桌、文件櫃等，強調人體工學設計，提升工作環境的舒適度和效率。
- 醫療應用：應用於醫療設備和器械，符合嚴格的醫療標準，確保安全性和可靠性，支持醫療機構的日常運營。
- 工業應用：包括各類工業設備和機械的零部件，這些產品強調耐用性和高性能，適用於各種工業生產環境，提升生產效率和穩定性。

1.2.4 公協會的會員資格

南俊積極參與國內外產業相關公、協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展外，並關注產業交流、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。於 2025 年共參與 6 個國內外相關公、協會與非營利組織。

參與公協會組織列表		
公協會名稱	主要活動	擔任職務
台灣區家具工業同業公會 (簡稱家具公會或 TFMA)	公會為協助家具業之發展，更積極擬定各項國際家具展計畫，為參展廠商爭取政府外銷補助款，另外方面協助參展廠商增加更多外銷訂單，公會組團如德國科隆展、馬來西亞展、新加坡展、廣州展、香港展、杜拜展、芝加哥展、上海展公會期盼政府提供各項資源協助讓台灣家具廠商提升國際競爭力。	會員
台北市廚具櫥櫃商業同業公會 (簡稱廚具公會或 TKCA)	1. 參與展覽活動：如參與「2024 台灣國際室內設計博覽會」，規畫「未來生活主題館」，展示不同世代的生活型態，並推動廚具櫥櫃的設計與應用。 2. 舉辦分享會和研討會：邀請設計師和行業專家分享如何重新審視居住場域在高齡化社會的角色，推動未來世代的樂齡生活空間美學。 3. 提供供需資訊服務：為台北廚具廠商提供免費登錄服務，並提供線上供需資訊，以便利會員間的資訊交流。 4. 推動產業發展：通過參與國內外展覽和活動，推動台北市廚具櫥櫃產業的發展和國際合作。	會員
台灣氣候聯盟	1. 推動淨零轉型：台灣氣候聯盟鼓勵企業加入 RE100，致力於減少碳排放，推動淨零未來 45。 2. ESG 績效提升：聯盟幫助企業利用數位科技進行環境影響評估，提高資源效率，並追蹤管理 ESG 績效。 3. 國際合作與對話：台灣氣候聯盟與國際組織合作，邀請來自各國的講師，深化與國際的對話與合作。 4. 人才培育：聯盟與清華大學合作開設台灣氣候學院，提供產業第一線的永續發展資訊。 5. 產業轉型支持：通過舉辦論壇和活動，借鏡歐盟經驗，助力產業拓展新局面。	會員

參與公協會組織列表		
公協會名稱	主要活動	擔任職務
RBA 負責任商業聯盟	1. 制定行為準則：RBA 制定了一套行為準則，確保企業在勞工、健康與安全、環境、商業道德和管理系統等方面遵守國際標準和當地法律。 2. 推動供應鏈責任：RBA 鼓勵企業將行為準則應用於其供應鏈和外包商中，確保供應鏈中的勞工受到尊重和保護。 3. 環境保護和可持續發展：RBA 推動企業採取可持續發展的方法，減少生產對環境的影響，促進環境保護。 4. 跨界合作與溝通：RBA 與工人、政府、民間社會、投資者和學術界合作，收集意見和專業知識，以支持實現負責任的全球供應鏈。 5. 提供訓練和評估工具：RBA 提供訓練和評估工具，以支持企業在社會、環境和道德責任方面的持續改進。	會員
雲林縣雲林科技工業區廠商協進會	雲林科技工業區廠商協進會依據組織章程於民國 99 年成立至今，以聯合推動工業區廠商共同事務、維護廠商合法權益為宗旨，同時扮演工業區與政府相關單位溝通橋樑，協助提供各會員廠商相關資源與最新訊息，以促進工業區廠商永續經營發展。	會員
桃園市工業會	桃園市工業會創立於 64 年 4 月創立為桃園縣唯一之工業團體，103 年因應桃園縣升格為直轄市時，更名為『桃園市工業會』以協調桃園市內各業關係增進工業共同利益以謀劃，平時辦理相關教育訓練課程提升桃園市內工業夥伴的工業知能。	會員

CH2 永續未來

2.1 年度永續策略主軸與目標

企業社會責任及永續發展進程與策略

南俊的企業社會責任及永續的發展，將永續觀念推動納入公司各機制運作中，並推動符合世界永續趨勢的重點議題，我們檢視整體環境與利害關係人期待，並整合企業營運發展目標，規劃公司企業社會責任的策略，期能深化組織與價值鏈的整合，提升 ESG 績效表現，逐步完成強化治理、發展創新、建立典範的目標。

本公司業已訂定 ESG 為公司發展目標之一，並於 2023 年 11 月 6 日成立永續發展委員會，委員會主要職權為推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益等政策或制度之提出及執行，持續推動永續發展。

公司為積極呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，參考相關倡議之精神，遵循「落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露」等四大原則並提出指導方針，作為日常作業中之依循。我們相信透過有效的管理及執行，必能將 ESG 行動與經營策略結合，且內化為發展與營運策略之根本，偕同員工對社會永續發展創造持續貢獻。

責任商業行為相關的主要政策與規範

南俊恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係之期待，由董事會通過並頒布「公司治理實務守則」、「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。此外，本公司積極配合國際大廠對於下游供應鏈之社會責任要求，持續維持 RBA (責任商業聯盟行為準則) 會員資格，並依 RBA 行為準則落實內部管理與自我評估，強化制度成熟度。因應 RBA 官方稽核排程，本公司預計於 2026 年 4 月接受下一年度稽核，並持續依據其要求進行改善作業，以確保營運符合國際永續與責任供應鏈之標準。



每項政策承諾先由相關部門提出及草擬，經總管理室優化及討論後，提報董事會，董事會檢視及核准，公司將適時公布政策承諾。政策承諾適用於公司、旗下子公司及商業夥伴（包括供應商）之整體營運活動。

此外南俊遵守公司法、證券交易法、商業會計法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜且適足。

本公司經營團隊秉持著「誠信」為原則，遵守法令規章，以公平與透明的方式進行商業活動，落實公司治理及各項營運資訊透明度。

面向	相關政策或承諾	宗旨說明	核准層級	權責單位	適用範圍	溝通方式	連結
誠信經營	公司治理實務守則	本公司為建立良好之公司治理制度，茲參照上市上櫃公司治理實務守則相關規定訂定本守則，建置有效的公司治理架構，以資遵循。	董事會	董事會	本公司之子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織	意見箱、直接告知主管	投資人專區 / 公司治理 / 公司重要規章
	道德行為準則	為使本公司董事、經理人及所有員工之行為符合道德標準，且符合社會公序良俗，並使本公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，爰依「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」訂定本準則，以資遵循。		總經理室	本公司董事、經理人及所有員工		

面向	相關政策或承諾	宗旨說明	核准層級	權責單位	適用範圍	溝通方式	連結
誠信經營	誠信經營作業程序及行為指南	本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，爰依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令，訂定本作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。	董事會	總經理室	本公司之子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織	意見箱、直接告知主管	<u>投資人專區 / 公司治理 / 公司重要規章</u>
	公司誠信經營守則	本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，提供其建立良好商業運作之參考架構，爰依「上市上櫃公司誠信經營守則」特訂定本守則。		總經理室(負責誠信經營政策與防範方案之制定)			
永續經營	企業永續發展實務守則	本公司為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰依「上市上櫃公司永續發展實務守則」規定訂定本守則，以供管理階層和全體員工遵循，並據以管理公司對經濟、環境及社會風險與影響。	董事會	總經理室	本公司及其集團企業之整體營運活動	意見箱、直接告知主管、永續發展委員會	<u>投資人專區 / 公司治理 / 公司重要規章</u>

面向	相關政策或承諾	宗旨說明	核准層級	權責單位	適用範圍	溝通方式	連結
人權	人權政策	本公司為確保員工享有基本員工權利，並避免在性別、國籍、學歷等因素造成工作環境不平等之情事，特制訂本程序。	總經理室	總經理室	本公司及其集團企業之整體營運活動	意見箱、直接告知主管、勞資會議	鑑於文件內容涉及公司內部營運機制，現階段尚未於官網完整對外揭露；惟關鍵資訊已節選後公開於官網。 CSR/人權政策
供應商管理	供應商管理程序	本公司為有效管制供應商以確保其所提供之產品或服務符合本公司之需求。	總經理室	品保部		- 每年定期舉辦供應商大會 - 依品質系統評鑑稽核表不定期評鑑稽核	考量相關文件內容涉及內部營運機制資訊，尚未於公司官網對外公開。未來將視整體資訊揭露政策及利害關係人之需求，研議適度揭露方式，朝向資訊透明化持續精進。

人權政策

為了落實企業尊重人權理念，本公司恪遵營運據點當地勞動暨相關法規，於 2022 年制定《人權政策》，經權責主管核定後公告，作為南俊人權治理工作的最高指導原則，本公司支持並遵循聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約所揭露之原則與精神，以落實 ESG 政策與使命。其適用範疇涵蓋本公司所有成員與其供應商及合作夥伴。

目前《人權政策》作為內部管理及教育訓練用途，因文件內容涉及內部營運細節與流程，全文僅公布於公司內部網站，確保所有員工能方便地查閱和了解人權政策。儘管基於敏感性考量，完整文件無法對外公開，惟公司仍主動節選關鍵資訊揭露於官網，以確保利害關係人能取得公司在人權管理方面的核心政策、管理精神與承諾，並持續提升資訊透明度。

人權盡職調查流程

為確保《人權政策》落實在每位主管及員工之日常工作中，南俊國際已於 2025 年規劃並制定人權盡職調查流程，預計自 2026 年起正式運行。公司將定期檢視自身運營、價值鏈、新商業活動（如併購、合資）與其他相關活動，每年執行一次完整的人權盡職調查，藉以建立公司整體一致之文化與行為標準，有效管理及降低人權風險，確實回應公司政策及各方利害關係人之期許。

責任商業行為宣導與推動

為確保南俊之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司於新進員工簽署「員工誠信廉潔承諾書」，涵蓋員工比率 100%，並於每月動員月會時向全員宣導誠信經營及職業道德相關內容，並將「誠信經營作業程序及行為指南」公告在公司內部網站提供同仁隨時查閱，未來也將於每季郵件通知方式加強執行政策宣導，提醒同仁公司政策並要求嚴格遵守。

同時，本公司業已制定採購管理程序，包含不使用衝突礦產及禁用物質、供應商社會責任管理、環安衛政策宣示等要求供應商規範或承諾。本公司於每年度舉辦供應商大會，並製作供應商守則發放讓所有供應商知悉，內容包含（反貪腐/客戶要求/節能減碳/各項法規說明），收集供應商回饋意見，並佈達產業要求，以達成供應商輔導，2025 年參與家次達 36 家。

南俊恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。為使同仁時常保持對誠信行為的認識，除了將相關作業規範公布於公司內部網站供同仁隨時查詢，另透過教育訓練、宣導等方式加深同仁遵循公司核心價值與制度。對於任何可能違反從業道德之行為，秉持毋枉毋縱的處理態度，針對違反者將依據公司規定進行懲戒措施，以及適時採取法律行動。

2.2 重大性分析

南俊國際以每三年為一週期鑑別及檢視重大主題與其造成的衝擊。週期的第一年向內、外部之利害關係人發放問卷，針對各項永續議題對經濟、環境和社會(含人權)造成的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。2025 年屬於前述週期的第二年，為檢視前一年度確立的重大主題，考量內、外部環境變動及利害關係人觀點等，以評估重大主題之衝擊性變化，討論調整當年度的重大主題。確認 2025 年延續前一年度之重大主題共 8 項，重大主題鑑別及檢視流程詳下方說明。

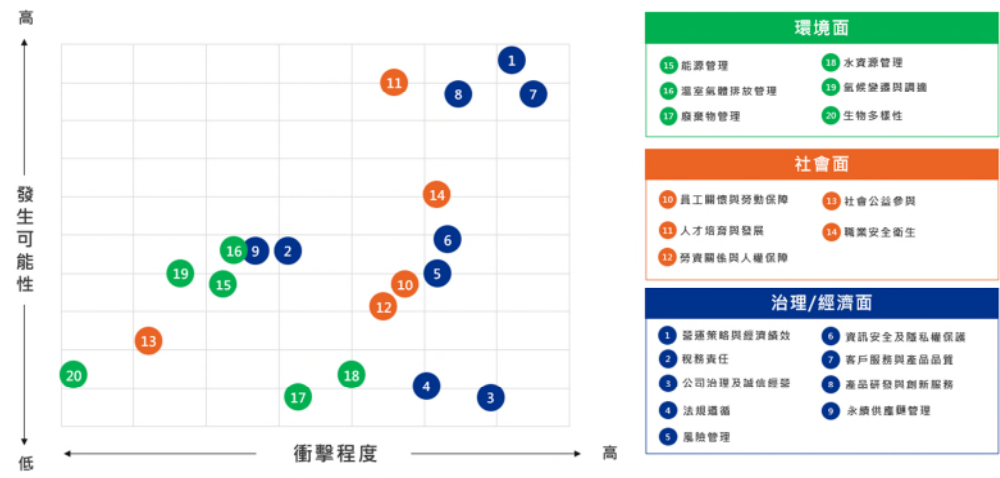
重大主題鑑別流程

步驟 1	鑑別 溝通對象	依循 AA1000SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，2024 年向南俊國際同仁 (含管理層) 發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類六大類利害關係人群體：客戶、員工、股東/投資人、供應商、政府主管機關及金融機構。我們持續透過多元溝通管道，了解利害關係人的訴求與期待，2025 年仍維持前述鑑別結果。
步驟 2	蒐集 永續議題	為有效了解組織脈絡，2024 年南俊國際綜合考量參考 GRI 準則、公司核心價值與目標、國內同業永續報告書與產業關注之主題、利害關係人、商業活動、永續發展趨勢等，透過內部會議進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整出南俊國際 2024 年永續議題清單，共 20 項永續議題。
步驟 3	評估衝擊	於鑑別年度，由內部管理階層對公司的內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行「永續議題衝擊評估問卷調查」，針對各項永續議題對經濟、環境和社會造成之實際及潛在的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。 - 負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊 - 正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估

步驟 4	衝擊顯著性 排序	2024 年南俊國際彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。由內部管理階層討論排序結果，考量公司產業特性以及氣候變遷為主管機關關注之重要議題，並將具實質管理意涵的指標「溫室氣體排放管理」及「能源管理」合併，以「溫室氣體排放與能源管理」作為重大主題，鑑別共 8 項永續議題：「氣候變遷與調適」、「溫室氣體排放與能源管理」、「職業安全衛生」、「人才培育與發展」、「營運策略與經濟績效」、「客戶服務與產品品質」、「產品研發與創新服務」及「資訊安全及隱私權保護」，為 2024 年度重大主題，並呈報總經理及董事長。 2025 年透過永續發展委員會檢視前一年度訂立的重大主題，考量內、外部環境變動及利害關係人觀點等，以評估重大主題之衝擊性變化，討論調整當年度的重大主題，確認 2025 年延續上一年度 2024 年之重大主題共 8 項。
步驟 5	確認及揭露 重大主題	各項重大主題經永續發展委員會確認未有疏漏或不足之處，以確保其具備完整性、包容性與宏觀性，並與本公司永續發展策略保持一致。於完成重大主題確認後，由內部管理階層進一步釐清其相應之內外部邊界範圍，確保重要之永續資訊已於本報告書中完整揭露。 內部管理階層依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司 ESG 落實情形，此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。

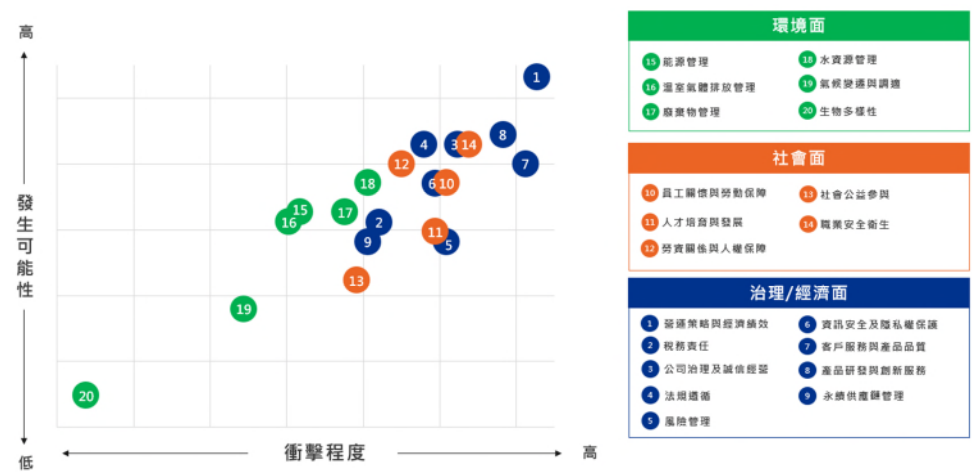
南俊國際 2024 年重大主題鑑別 (經 2025 年檢視並延續)

永續議題負面衝擊矩陣



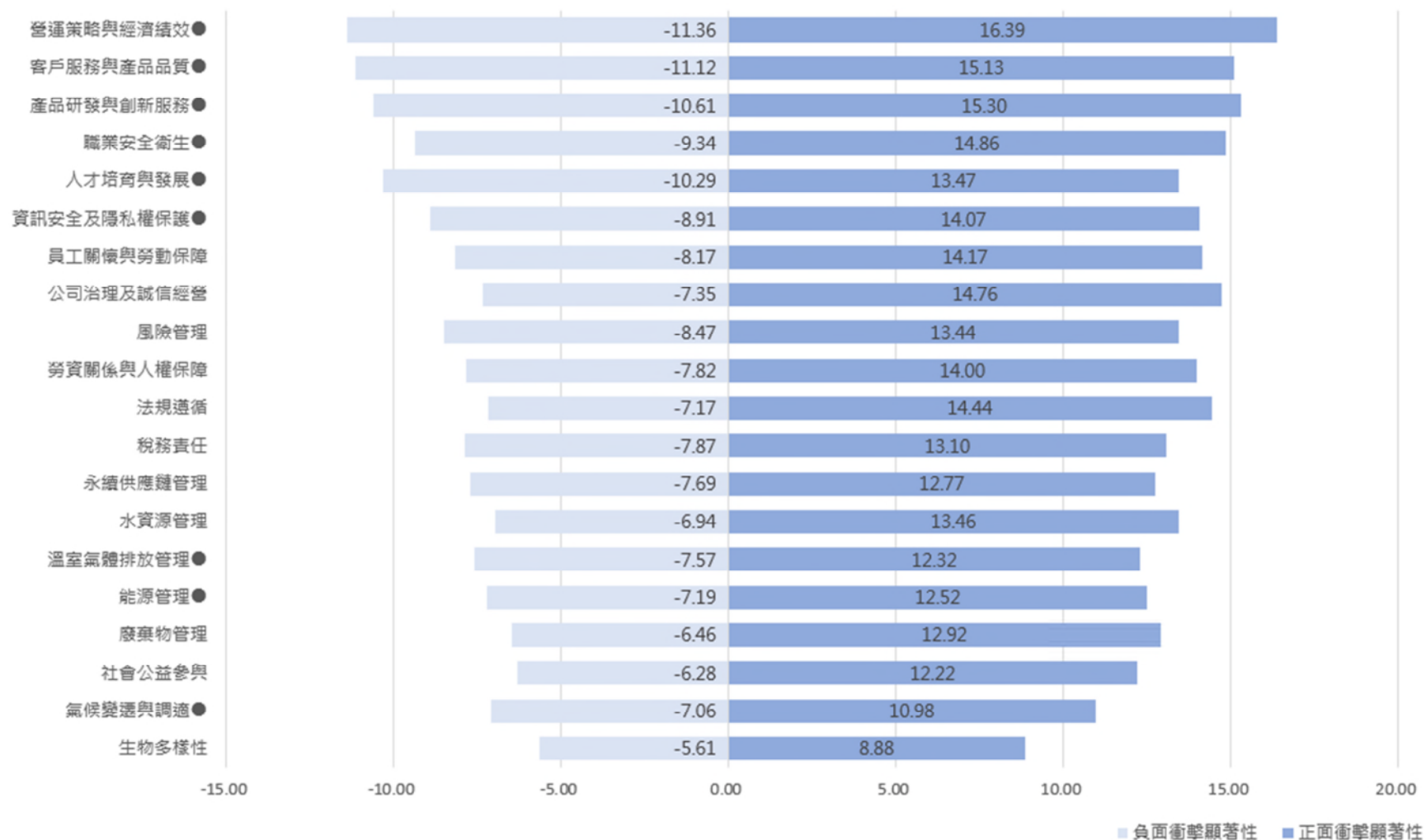
5 項 首要的負面衝擊主題	10 項 次要的負面衝擊主題	5 項 持續追蹤的負面衝擊主題
營運策略與經濟績效 客戶服務與產品品質 產品研發與創新服務 人才培育與發展 職業安全衛生	資訊安全及隱私權保護 風險管理 員工關懷與勞動保障 稅務責任 勞資關係與人權保障 永續供應鏈管理 溫室氣體排放管理 公司治理及誠信經營 能源管理 法規遵循	氣候變遷與調適 水資源管理 廢棄物管理 社會公益參與 生物多樣性

永續議題正面衝擊矩陣



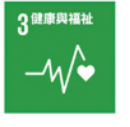
5 項 首要的正面衝擊主題	10 項 次要的正面衝擊主題	5 項 持續追蹤的正面衝擊主題
營運策略與經濟績效 產品研發與創新服務 客戶服務與產品品質 職業安全衛生 公司治理及誠信經營	法規遵循 員工關懷與勞動保障 資訊安全及隱私權保護 勞資關係與人權保障 人才培育與發展 水資源管理 風險管理 稅務責任 廢棄物管理 永續供應鏈管理	能源管理 溫室氣體排放管理 社會公益參與 氣候變遷與調適 生物多樣性

永續議題正負面衝擊顯著性評估



● 考量公司產業特性以及氣候變遷為主管機關關注之重要議題，並將具實質管理意涵的指標「溫室氣體排放管理」及「能源管理」合併，以「溫室氣體排放與能源管理」作為重大主題，鑑別共 8 項重大主題。

2.3 重大主題及價值鏈邊界列表

面向	重大主題	價值鏈邊界影響			對應章節	對應之 SDGs 永續目標
		上游	南俊國際內部	下游		
治理/經濟	營運策略與經濟績效	●	●	●	3.2 營運策略與經濟績效	 
	資訊安全及隱私權保護		●	●	3.3 資訊安全及隱私權保護	
	客戶服務與產品品質	●	●	●	4.2 客戶服務與產品品質	
	產品研發與創新服務	●	●	●	4.1 產品研發與創新服務	
環境	氣候變遷減緩與調適	●	●	●	5.1 氣候變遷與調適	
	溫室氣體排放與能源管理	●	●	●	5.2 溫室氣體排放與能源管理	
社會	人才培育與發展		●		6.2 人才培育與發展	  
	職業安全衛生		●		6.3 職業安全衛生	

● 直接影響 ● 間接影響

2.4 利害關係人及溝通議合

利害關係人之溝通與經營

為了履行企業社會責任，南俊國際重視與利害關係人的溝通，並建立了透明且暢通的溝通管道，將利害關係人的意見納入公司管理方針與營運活動，以達成永續經營的目標。2024 年南俊國際依據 AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五大原則 (責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性) 來定義主要利害關係人，並透過向管理階層及員工發送問卷進行調查，最終鑑別出六大類利害關係人：客戶、員工、股東/投資人、供應商、政府主管機關、金融機構。2025 年考量公司營運活動無重大改變，經檢視本年度本公司之重要利害關係人仍維持前次鑑別結果。

為了與利害關係人建立良好的溝通方式，我們提供開放且雙向的溝通管道，確保所有利害關係人關注的議題能得到適當的回應。透過持續的溝通與協商，共創雙方的效益與信任。

2025 年與各利害關係人關注議題與溝通情形

利害關係人	對南俊國際的重要性	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2025年與利害關係人溝通情形
客戶	南俊國際致力於為客戶創造卓越的價值。透過深入溝通，我們充分理解客戶需求，並建立牢固的信任基礎。我們將客戶視為經營的夥伴，致力於提升品質、服務和研發能力，以滿足客戶需求，協助他們實現目標，共創雙贏，並一起邁向成功的道路。	- 營運策略與經濟績效 - 產品品質管理 - 出貨交期 - 機構專利 - 產品研發與創新服務 - 資本支出計畫	日常聯絡溝通	即時	2025年客戶滿意度調查結果為86.8分。 2025年順利完成1場海外參展活動，前往德國科隆參與全球指標性的五金產業盛會，成功深化國際交流並拓展跨國合作機會。
			例行拜訪	不定期	
			產品認證		
			來廠稽核		
			客戶滿意度調查	每年一次	
			全球主要地區參展	不定期	
			網路行銷推廣		
聯絡窗口					

部門：業務處

信箱：sales@repon.com.tw

利害關係人	對南俊國際的重要性	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2025年與利害關係人溝通情形
員工	南俊國際視員工為重要的合作夥伴，秉持著感動經營、創造幸福企業、以人為本讓人更好之經營理念，承諾創建一個尊重人權、多元包容的愉快工作環境，滿足員工在職業與生活方面的需求，讓他們能夠在工作中感受到幸福和成就感。	- 員工關懷與勞動保障 - 人才培育與發展 - 職業安全衛生 - 勞資關係與人權保障 - 公司向心力 6S文化	勞資會議	每季一次	2025年舉行10次福委會議。 2025年共舉行8次勞資會議與2次勞資臨時會，委員出席率90%。 - 辦理年度員工健康檢查1次。 2025年共舉辦219場教育訓練。 - 本公司為留任所需人才，延攬頂尖專才，激勵員工長期績效，提升其向心力與歸屬感，於2021年及2023年發行員工限制權利新股(存續期間為三年)，期能達成勞資共享的經營理念。
			動員月會	每月一次	
			即時通訊軟體	即時	
			績效獎懲制度	不定期	
			教育訓練	不定期	
			公司內部網站及佈告欄	即時	
			職工福利委員會	不定期	

聯絡窗口

部門：經營管理處

電話：(03)3642-777#81995

信箱：CSR@repon.com.tw

利害關係人	對南俊國際的重要性	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2025年與利害關係人溝通情形
股東/投資人	南俊國際承諾保障股東和投資人的權益，秉持公平對待的原則，確保他們在公司重大決策中擁有完整的權利，並致力於永續治理，提升經營績效，為股東創造價值。	• 公司治理及誠信經營 • 營運策略與經濟績效 • 資本支出計畫 • 募資規劃	股東會	每年一次	• 2025年辦理股東常會1次。 • 國內法說會8次。 • 公開資訊觀測站公告重大訊息57則。 • 每月及每季於官網與公開資訊觀測站揭露營收與財報資訊。
			法人說明會	不定期	
			財務報告	每季	
			公司年報	每年	
			公司網站投資人專區 公開資訊觀測站	即時	
			投資人信箱、專線	即時	
聯絡窗口					
部門：總經理室 電話：(03)364-2777#81725 信箱：vincent.jen@repon.com.tw					

利害關係人	對南俊國際的重要性	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2025年與利害關係人溝通情形
供應商	供應商是南俊國際運營的重要合作夥伴，我們承諾與供應商建立透明、公平和互惠的合作關係。通過緊密的溝通與協作，建立長期、穩定且互利的夥伴關係，確保雙方在合作中實現互利共贏，並共同追求企業的永續經營和發展。	• 營運策略與經濟績效 • 永續供應鏈管理 • 產品品質管理 • 供貨交期	日常聯絡溝通	即時	• 2025年供應商簽署企業社會承諾書覆蓋率100%。 • 2025年舉辦供應商夥伴交流會參與達36家。主要溝通內容包含：公司政策、品質要求、環安衛政策、供應商利害關係人溝通平台、淨零排放及誠信經營宣導等供應商注意事項進行說明與宣導。 • 評鑑供應商產品品質、價格及交貨項目完成率達100%。
			供應商夥伴交流會	每年一次	
			供應商評鑑	每月	
			實地稽核/拜訪	不定期	
			供應商溝通信箱 / 專線	即時	
聯絡窗口					
部門：經營管理處 電話：(03)364-2777#81725 信箱：ethics@repon.com.tw					

利害關係人	對南俊國際的重要性	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2025年與利害關係人溝通情形
政府主管機關	南俊國際承諾全力遵守政府和主管機關的所有規定，並積極符合法規要求，確保我運營方式符合最高標準，為永續發展奠定穩固基礎。	• 公司治理及誠信經營 • 法規遵循 • 稅務責任	公文往來、問卷調查	不定期	• 依法規規定運行，持續強化ESG資訊揭露。 • 積極參與主管機關舉辦之研討會與說明會，2025年共參與6場研討會/說明會。 • 透過公文往來，確保與政府機關溝通，並依據最新的法規更新和相關解釋進行資訊申報。
			法規宣導、研討論及說明會等	不定期	
			公司網站及公開資訊觀測站資訊	即時	
			年報、財報	每年/每季	
聯絡窗口					
部門：經營管理處 電話：(03)364-2777#81725 信箱：vincent.jen@repon.com.tw					

利害關係人	對南俊國際的重要性	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2025年與利害關係人溝通情形
金融機構	南俊國際承諾以公開透明的方式展示資金使用情況，並積極與金融機構溝通，確保企業獲得穩定且具競爭力的營運資金，為永續發展奠定穩固基礎。	• 營運策略與經濟績效 • 資本支出計畫 • 募資規劃	日常聯絡溝通	即時	• 2025年辦理8次法人說明會。 • 2024年10月發行三年期第一次有擔保轉換公司債及第二次無擔保轉換公司債。於2025年度，本公司在既有債券發行基礎上，持續依相關法規與契約要求履行資訊揭露義務，並透過例行溝通、財務資訊提供及授信往來，強化與金融機構之合作與互信關係。
			法人說明會	不定期	
			財務報告	每季	
			公開資訊觀測站	即時	
聯絡窗口					
部門：經營管理處 電話：(03)364-2777#81725 信箱：vincent.jen@repon.com.tw					

CH3 永續承諾與營運

3.1 公司治理及誠信經營

3.1.1 公司治理組織

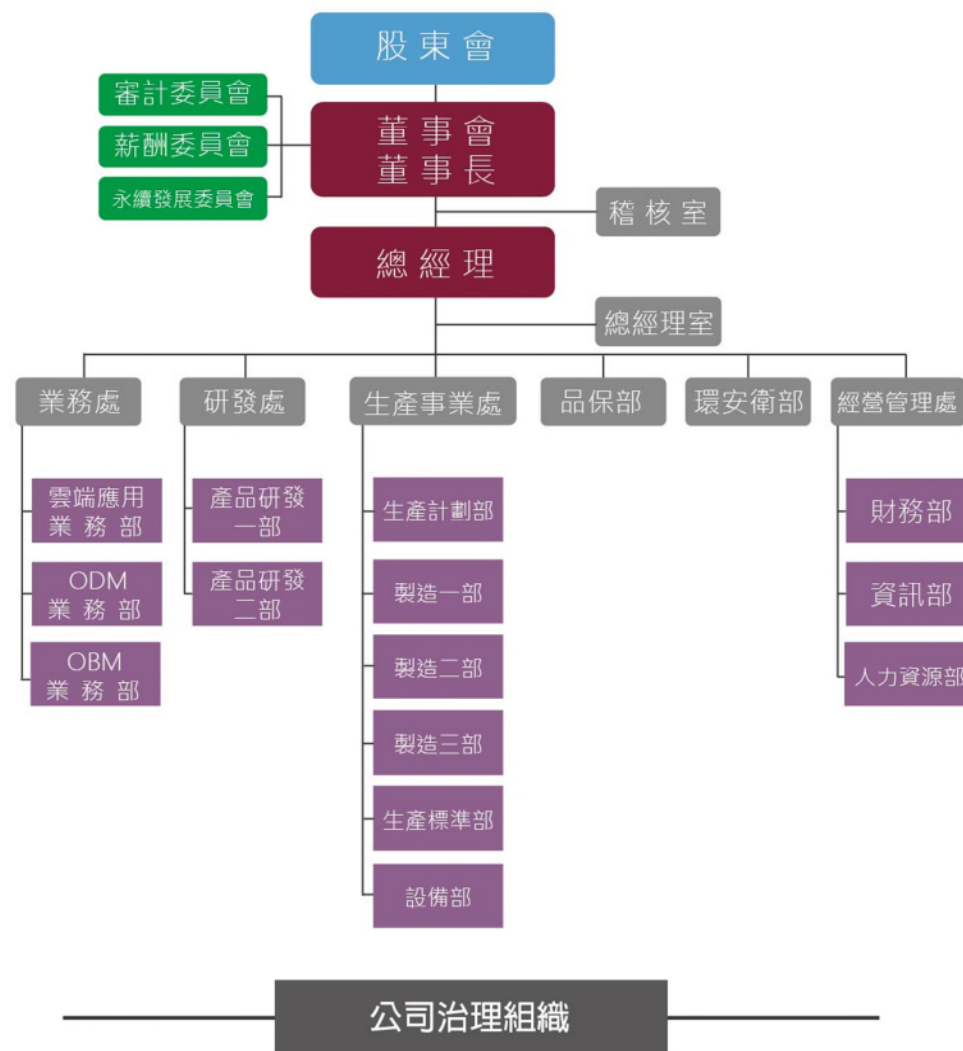
治理結構及組成

南俊董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會，協助董事會進行監督之職責，並每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

3.1.2 董事會運作

董事會組成

南俊董事會指導公司策略、監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照法令、公司章程或股東會決議等，據以行使職權。依據本公司章程第十三條規定，本屆董事會於 2025 年 6 月改選，此次董事會改選共計 9 席，任期三年，其中包含 4 席為獨立董事，獨立董事人數占全體董事席次 44.44%。董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請詳本公司 2025 年度年報。本公司董事會每季至少召開 1 次，2025 年共召開 8 次。



董事會運作情形

職稱	姓名	2025 年董事會實際出席率 (%)
董事長	合盈投資(股)公司 代表人：李金蘭	100%
董事	合盈投資(股)公司 代表人：吳辛埕	100%
董事	俊億投資有限公司 代表人：吳仁山	100%
董事	俊億投資有限公司 代表人：吳怡珊	100%
董事	吳閨英	87.5%
獨立董事	鄭村	100%
獨立董事	洪東雄	100%
獨立董事	張元晨	100%
獨立董事	邱紹禎	100%

治理單位成員之分布

治理單位	性別	年齡	2025 年	
			董事會(人數)	佔董事會人數比例(%)
董事會	男	<30 歲	0	0%
		30~50 歲	0	0%
		>50 歲	6	67%
	女	<30 歲	0	0%
		30~50 歲	1	11%
		>50 歲	2	22%
總計		9	100%	

董事會多元性

本公司目前董事會成員共有 9 名，含 4 名獨立董事，專業領域涵蓋財務會計、管理相關等。董事會成員中有 3 名女性董事、3 名具員工身份之董事。本公司董事會成員多元化政策係依據「董事選舉辦法」第 5.1 條辦理；本公司董事之選任，應考量董事會之整體配置。董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 1) 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 2) 專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：

- ① 營運判斷能力。
- ② 會計及財務分析能力。
- ③ 經營管理能力。

- ④ 危機處理能力。
- ⑤ 產業知識。
- ⑥ 國際市場觀。
- ⑦ 領導能力。
- ⑧ 決策能力。

本公司個別董事落實董事會成員多元化政策之情形

本公司提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域多元互補能力，包括基本組成（如：年齡、性別國籍等）也各自具有產業經驗與相關技能，以及營業判斷、經管理領導決策、產業知識、國際市場觀與危機處理等能力。強化董事會職能達到公司治理理想目標，如本公司「治理實務守則」第 20 條明載董事會整體應具備之能力。

現任董事會皆具豐富專業實務經驗之卓越人士，具領導決策、經營管理、營運判斷、危機處理、產業知識及國際市場觀等能力，4 位獨立董事分別具法律、會計、財務、產業及行銷背景專長，5 位董事分別具有財會及產業行銷等背景專長，落實董事成員多元化政策有助於提升公司治理效能及經營管理績效。

多元化核心 姓名		國籍	基本組成						專業知識及技能					知識、技能及素養							
			性別	具員工身份	年齡				法律	會計	產業	財務	行銷	營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
					41 ~ 50 歲	51 ~ 60 歲	61 ~ 70 歲	71 ~ 80 歲													
董事	李金蘭	中華民國	女	✓				✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	吳辛埕		男	✓				✓			✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
	吳仁山		男	✓		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	吳怡珊		女		✓					✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	吳閏英		女					✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	鄭村		男				✓			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	洪東雄		男		✓				✓					✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
	張元晨		男				✓			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	邱紹禎		男				✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

董事會多元化政策之具體管理目標與落實達成情形

管理目標	達成情形
董事至少三分之一席次具備產業、行銷或科技專長	100%
獨立董事至少三分之一席次具備法律、財會或科技專長	100%

董事間未有超過半數之席次具有配偶或二親等以內之親屬關係，除李金蘭董事與吳仁山董事、吳怡珊董事及吳辛埕董事為二親等以內親屬關係外，其餘董事與獨立董事間皆無有配偶及二親等以內親屬關係之情形。

最高治理單位的提名與遴選

南俊董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1%以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

本公司董事會成員除具備專業背景及專業技能外，亦應具備對公司經營規劃及所營事業之專長，不斷精進，考量在各董事之專業能力以外之範圍，選擇涵蓋與公司產業特性相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、企業社會責任或內部控制制度、財務報告責任相關課程，以確保董事會成員具有相當程度之產業知識並提升董事之專業知能。更多有關南俊董事會遴選，請參閱「[董事選舉辦法](#)」

最高治理單位的主席

南俊董事會目前為第 18 屆，由李金蘭擔任董事長，本公司董事長經董事會選舉產生，對內為董事會主席，對外代表本公司。為貫徹董事會意志並提升決策效率，本公司董事長同時擔任執行長，負責公司策略規劃、推動及長期發展等相關事宜，如遇有利害關係之議案，均執行利益迴避。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色

南俊董事會為公司最高治理單位，直接參與監督本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合章節。

衝擊管理的負責人

2025 年董事會已指派永續發展委員會負責管理衝擊。永續發展委員會規劃每半年召開會議於會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況，並每年至少一次向董事會報告。2025 年度永續發展委員會共召開一次會議，主要審議並通過 2024 年度永續報告書，未來將依規劃逐步朝每半年定期召開會議之目標推進。

最高治理單位於永續報導的角色

公司之永續報告書由永續發展委員會進行檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2025 年永續報告書於 2026 年 8 月 12 日經董事會討論並決議通過。

利益衝突

南俊依據「公司法」第 206 條之規定，於董事會議事規則中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形 (包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形)，請詳本公司 2025 年度年報。

董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，南俊每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形 (包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等)，請詳本公司 2025 年度年報。

2025 年董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	李金蘭	2025.07.29	證券櫃台買賣中心	114 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
		2025.10.15	台灣證券交易所/證券櫃台買賣中心	IR & Engagement 新趨勢 ESG 與永續投資論壇	3
董事	吳辛埕	2025.09.09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	ESG 評鑑指標與實務因應策略	3
				背信與特殊背信罪之解析與案例分享	3
董事	吳仁山	2025.07.29	證券櫃檯買賣中心	114 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
		2025.11.13	財團法人中華民國證券暨期貨發展基金會	股東會、經營權與股權策略	3
董事	吳怡珊	2025.04.09	台北金融研究發展基金會	公司治理-2025 熱門稅事解析與實務規劃(上)	3
		2025.04.16	台北金融研究發展基金會	公司治理-2025 熱門稅事解析與實務規劃(下)	3
董事	吳閨英	2025.10.21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	AI 發展應用與法律新課題	3
		2025.10.22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	永續金融風險管理	3
獨立董事	鄭村	2025.09.03	社團法人中華公司治理協會	第 21 屆(2025)公司治理國際高峰論壇- 全球環境巨變下,董事會在企業策略塑造中的角色	6
		2025.10.16	台北金融研究發展基金會	第十五屆台北公司治理論壇	6
獨立董事	洪東雄	2025.12.05	社團法人中華公司治理協會	永續資訊揭露不實(漂綠)的法律責任分析	3
		2025.12.12	社團法人中華公司治理協會	董事會功能性委員會運動實務	3

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	張元晨	2025.05.20	社團法人中華公司治理協會	永續報告書確信實務解析	3
		2025.06.27	社團法人中華公司治理協會	公司治理組織文化與企業永續	3
獨立董事	邱紹禎	2025.05.14	社團法人中華公司治理協會	全球稅務改革與供應鏈重組的企業應對策略	3
		2025.08.27	社團法人中華公司治理協會	從最新修訂之企業併購法談企業併購之風險及應注意事項	3

3.1.3 功能性委員會及其運作

審計委員會

南俊設置「審計委員會」，審核公司存在或潛在風險之管控等，據以確實監督公司內部控制之有效實施、簽證會計師之選(解)任及獨立性與財務報表之允當編製。由 4 位獨立董事擔任審計委員會委員，2025 年審計委員會共召集 6 次，委員平均出席率 95.83%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2025 年度年報。

薪資報酬委員會

南俊設置「薪資報酬委員會」，由 3 位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，2025 年薪資報酬委員會共召集 4 次，委員平均出席率 91.67%。

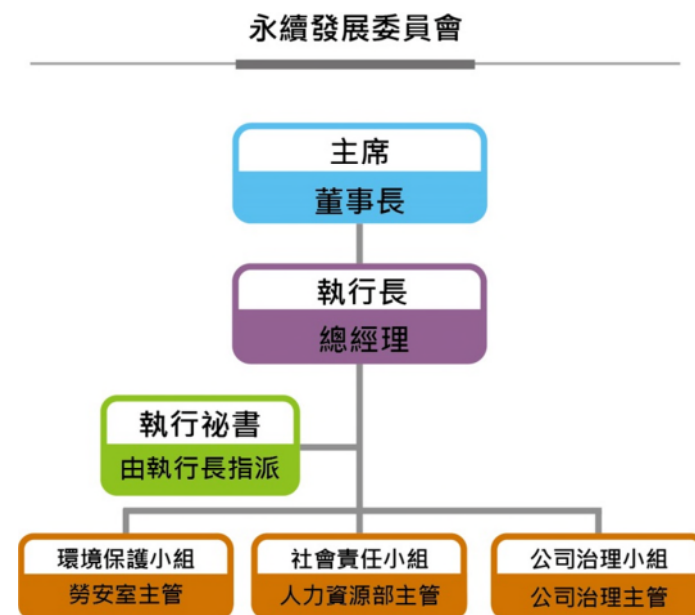
為建立一個公平與利益共享的組織環境，使公司所有成員的薪酬與績效相連結，本公司薪酬委員會致力協助管理部門建置一個公平的薪酬與績效制度，為創造更高的價值，另透過專家及委員們的經驗及衡平價值，以創造更高的價值，要求董事及經理人應確實避免為追求薪酬而從事逾越公司風險胃納之行為，另應確實履行具有競爭力之激勵性薪酬制度，如此才能吸引並留住最優秀人才，不斷提升企業經營績效，進而提升企業長期競爭力及永續經營能力。薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2025 年度年報。

永續發展委員會

本公司為落實環境保護、社會責任及公司治理等永續發展目標，強化董事會職能及管理機制，於 2023 年 11 月 6 日董事會轄下設置永續發展委員會，並由董事長李金蘭女士擔任主席，總經理吳仁山先生擔任執行長，委員會委員由董事會選任董事長及兩名獨立董事擔任。永續發展委員會為本公司永續發展相關工作之決策及督導單位，包含環境保護(E)、社會責任(S)與公司治理(G)等三大面向領域，以強化公司經營體制、致力環境保育及善盡社會責任，使董事會得履行保障公司、員工、股東及利益相關者權益之職責。委員會底下設置公司治理、社會責任及環境保護三個功能小組，負責訂定永續發展政策、目標及推動相關活動，規劃至少每半年召開一次會議，依實際需求檢視相關議案及執行情形，並將會議討論結果、重要決議及管理成果向董事會進行報告，以利董事會掌握永續發展推動進度及執行情形。

為確保永續發展委員會的運作完全符合相關法規和合規性要求，自 2025 年起實際推動永續發展委員會運作，以利公司永續政策更有效執行與目標實現。2025 年度永續發展委員會全年共召開 1 次會議，本年度屬於重大主題之檢視年度，委員會之運作重點在於依據公司當年度營運活動、內外部環境變化及法規與永續趨勢發展，檢視 2024 年度鑑別之重大主題是否仍具適切性、代表性及與優先順序。同時，委員會亦針對利害關係人進行盤點，評估是否需新增利害關係人群體、強化既有溝通方式，或補充年度實際溝通情形，以確保公司 2025 年揭露內容能更精準回應利害關係人關注議題。此外，委員會亦正式審議並通過 2024 年度永續報告書，確認各項 ESG 資訊揭露之正確性與完整性，落實治理層級之監督責任。

展望未來，本公司將持續優化永續治理架構，規畫逐步擴大委員會之議案廣度，除了定期追蹤永續目標與經營策略之連結，亦將視國際永續準則之演進，滾動式調整內部管理流程與作業制度，以強化董事會層級之領導職能，確保永續發展機制能隨著公司成長而持續完善且有效運作。



3.1.4 股東溝通及權益

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。2025 年於公開資訊觀測站發布之中英文重大訊息各 57 則，主要包含公司治理、財務資訊等資訊。請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

2025 年溝通關鍵重大事件			
單位	項目	溝通頻率	年度報告次數
會計部	財務資訊	每月	12 次
	財務報告	每季	4 次
稽核室	稽核報告	每月	12 次
	稽核計畫	年度	1 次

董事會績效評估

為增進董事運作效能，績效評估由總經理室負責執行，公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定了「董事會績效評估辦法」，以確保董事會在公司治理、營運和永續發展方面履行其責任。每年定期進行董事會(含功能性委員會)之內部績效評估，並將績效評估之結果提報至董事會，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考。

除每年例行性的內部評估外，公司亦依循規範，每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，針對整體董事會、個別董事成員以及功能性委員會進行自評，以確保評量之客觀性與獨立性。

2025 年董事會整體及個別成員內部績效評估結果平均 94.88 ~ 98.70 分，尚屬良好，並已於 2026 年 03 月 09 日提報董事會。評估項目如下：

整體董事會績效評估項目	個別董事成員績效評估項目	功能性委員會績效評估項目
(1) 對公司營運之參與程度 (2) 提升董事會決策品質 (3) 董事會組成與結構 (4) 董事的選任及持續進修 (5) 內部控制	(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	(1) 對公司營運之參與程度 (2) 功能性委員會職責認知 (3) 提升功能性委員會決策品質 (4) 功能性委員會組成及成員選任 (5) 內部控制



董事會績效評估辦法

薪酬政策

董事會及高階管理階層^(註)之薪酬政策

本公司董事酬金主要為董事報酬及董事酬勞，董事報酬依公司章程規定，不論營業盈虧，依其對於本公司營運參與程度及貢獻價值，並參酌同業通常水準，經薪酬委員會同意後董事會決議之。另依公司章程規定，得按當年度獲利不高於百分之三額度內為董事酬勞，並依據本公司「董事及功能性委員酬金給付辦法」，以個別董事年度績效考核、董事會實際出席情形、經營風險評估以及營運績效貢獻程度等給予個別董事合理酬勞，經薪酬委員會同意後董事會決議並提報股東會。

而董事和高階管理階層之薪酬由薪資報酬委員會定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額，經薪資報酬委員會審議後，提報董事會核准通過，未來，南俊將規劃評估其薪酬時把 ESG 永續經營績效納入董事和高階管理階層之績效評核考量，以作為薪酬評量之依據。

退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。董事及高階管理階層之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳本公司 2025 年度年報。

註：高階管理階層定義為經理人，是指協理級以上主管，包含財務會計主管及公司治理主管。

薪酬決定流程

本公司經理人及員工酬金主要為薪資、獎金以及酬勞，經理人及員工之固定薪資係參酌市場水準核定。變動薪資除獎金外，另依公司章程規定，應以當年度獲利不低於百分之三為員工酬勞，依據公司所訂經營績效目標，考核經理人及員工個別績效表現以發放獎金及員工酬勞，並辦理股票酬勞制度以激勵經理人及員工長期工作表現。本公司董事、經理人及員工之薪資報酬政策，除評估其與經營績效之正向關聯性，並考量產業經營風險以及未來長期發展趨勢，同時注重短期與長期報酬獎勵制度，以謀求永續經營與風險管控之平衡。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策，本公司薪酬之決議請參考本公司 2025 年度年報。

本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2025 年度之薪酬提案已於 2026 年 3 月 9 日召開之董事會中決議通過，並於 2026 年 6 月 11 日之股東會完成報告。

本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由 3 位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

2025 年總薪酬比率 (其他員工為 1)

指標	比率
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	7.790 : 1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工年度總薪酬增加百分比中位數比	4.715 : 1 (註 2)

註：

1. 年度總薪酬包括：薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額。
2. 本年度比例增加，主要係受惠於公司營運規模與整體獲利大幅成長。依據本公司薪酬政策，最高管理階層之變動薪酬（如績效獎金）與公司財務績效高度連動，故在年度獲利顯著提升之基礎上，致使該比率較前一年度上升。
3. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前述數據與前一年度之變動情形，本公司已於公開資訊觀測站公告申報「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」，索引路徑如下：公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資>非擔任主管職務之全時員工薪資資訊 <https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>

3.1.5 誠信經營

尋求建議和提出疑慮的機制

南俊指定總經理室為專責單位，負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處，並每季向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。

為健全公司治理之監督功能，公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並透過年度教育訓練、公司內部電子郵件、公司官網等導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。

諮詢與舉報管道		
外部管道	於官方網站提供可匿名舉報信箱	CSR@repon.cpm.tw
	吹哨者信箱	ethics@repon.com.tw
內部管道	董事長信箱	admin2@nanjuen.com.tw
	員工申訴信箱	CSR@repon.cpm.tw

- 員工溝通信箱 / 專線：CSR@repon.cpm.tw / (03)3642-777#81995
- 反性騷擾、反霸凌等申訴信箱 / 專線：CSR@repon.cpm.tw / (03)364-2777#81995
- 違反誠信經營等事項：ethics@repon.com.tw / (03)364-2777#81725

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，本公司除於新進員工報到時並不定期於會議中宣導誠信經營理念，平時則不定期以電子郵件或公開談話中傳達本公司誠信經營之理念。

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過 Email 信箱、官網之利害關係人專區及內部提案制度，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營 / 商業道德行為之情事，可利用本公司設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。當利害關

係人透過利害關係人專區之專屬 Email 提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必需在指定時間內回報處理進度，本公司並於每月定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。南俊於 2025 年未有接獲舉報案件之情事。

法規遵循

南俊訂定「誠信經營作業程序及行為指南」規範公司同仁於執行業務過程，為獲得或維持利益，直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。2025 年，南俊國際未有反托拉斯、利益衝突、洗錢、內線交易、產品安全、貪腐、環保、勞工等裁罰案件。

此外，本公司將重大違規事件定義為單一案件裁罰金額達新台幣 100 萬元以上。2025 年報導期間內本公司未發生任何重大違反法律及相關規範之情事，亦無相關訴訟、判決或非金錢制裁事件，且無支付先前報導期間違反法規罰款之情事。

惟 2025 年非屬重大違規之裁罰事項共 1 件，裁罰金額共計新台幣 1 萬元，為環境相關裁罰事件。對於受裁罰事件，探討裁罰事件發生過程、發生原因，提出說明、原因分析及因應措施，以避免再次發生。

內部控制與稽核制度

南俊國際之內部控制制度係遵照「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及考量公司整體營運活動，由經理人所設計並經董事會通過。內部控制包含組成要素及控制作業重點，以合理確保下列目標之達成：

1. 營運之效果與效率。
2. 報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範。
3. 相關法令規章之遵循。

南俊國際之董事會及經理人每年督導公司各內部單位及子公司辦理一次內部控制制度自行評估作業。稽核單位負責覆核各單位及子公司之自行評估報告，並綜合歷年稽核報告中所揭露之內部控制缺失與異常事項之改善情形，作為評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。本公司內部稽核部門隸屬於董事會，稽核主管之任免須經董事會決議通過。內部稽核單位依據「內部稽核實施細則」，持續性及專案性地查核內部控制制度之設計是否適當、作業執行是否確實，稽核範圍涵蓋公司本部及各子公司之所有作業流程。

稽核單位依據風險評估結果擬訂年度稽核計畫，並提報董事會審議通過後執行，據以檢查及評估公司之控制作業。每月稽核報告經董事會授權之指定董事核示後，送交獨立董事閱覽。對於查核發現之缺失事項，稽核單位將持續追蹤至改善完成。

此外，內部稽核主管每季須列席審計委員會及董事會，報告查核發現及缺失改善進度。經由內部控制制度之確實執行，南俊國際於 2025 年度未發現重大內部控制缺失。

3.2 營運策略與經濟績效

重大主題管理方針

重大主題	營運策略與經濟績效
衝擊描述	實際正面衝擊： 我們透過持續擴大產能與深化技術創新，實現營收與獲利的穩健成長，進一步帶動上下游產業鏈的經濟發展，展現強勁的產業帶動力。同時，公司積極導入智慧化與自動化設備，不僅提升生產效率，更有效降低資源浪費與能源消耗，減輕環境負擔，朝向綠色製造邁進。在社會責任方面，我們重視員工健康與職場安全，致力營造良好勞動條件，並攜手供應鏈夥伴共同推動人權保障與責任治理，展現企業在經濟、環境與社會三大面向的永續影響力。
	潛在負面衝擊： 隨著公司持續擴大產能與推動新廠建設，可能對環境、經濟與社會層面帶來潛在負面影響。在環境方面，土地使用變更與廢棄物、污染排放的增加，若未妥善管理，恐對生態系統與周邊環境造成壓力。經濟層面則面臨全球供應鏈波動與地緣政治風險所帶來的原物料取得不穩與生產中斷風險，可能影響營運穩定性與成本控管。社會層面方面，快速擴張可能導致人力資源管理壓力上升，若未能有效因應，恐引發員工過勞、勞動爭議等問題；同時，隨著社會對企業責任的期待日益提升，若未積極回應利害關係人對環境與社會議題的關注，亦可能損及企業形象與社會信任。
政策 / 承諾	公司秉持「誠信、正直、創新」為經營原則，致力於為社會、員工、客戶及股東創造最高平衡價值。同時，南俊國際積極營造活力與和諧的工作環境，促進同仁身心健康，並推動永續製造措施，促進資源循環利用，實踐企業社會責任，成為社會正向力量的企業典範。

重大主題	營運策略與經濟績效		
採取行動	● 南俊國際設有專責管理團隊，負責營運策略與永續發展的執行與監督。整體營運與生產管理則透過其他內部控制制度及稽核機制進行監控，確保產能擴充與品質提升目標達成。 ● 公司積極導入智慧化與自動化設備，提升產能與產品品質，並持續推動員工培訓與安全管理，確保有效降低負面衝擊，擴大正面效益。		
追蹤評核機制	公司建立年度目標與行動計畫，透過內外部稽核、績效評估及利害關係人回饋機制，定期檢視營運績效與管理成效，確保策略落實並持續優化。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	營收與獲利持續成長、產品結構優化與市場拓展、產能擴充與效率提升。	多元市場發展，創造產品需求提高市占率、全球產能布局優化及永續發展深化。	成為全球高階伺服器滑軌領導品牌，永續經營與企業價值最大化。
年度績效	2025年營收與獲利大幅成長，毛利率逐季提升，產能擴充順利推進。公司持續優化管理流程與技術創新，面對市場變化展現高度彈性。未來將持續強化策略執行與風險管理，吸取經驗持續改進。		
利害關係人的參與	公司定期舉行利害關係人會議，收集客戶、員工及供應商意見，並將反饋納入策略調整與管理改進，確保各方需求與期望被充分考量與回應。		

3.2.1 公司經營策略與未來展望

本公司致力於推動高值化產品發展、智慧化精實生產、數據化成本管控、精準工藝與嚴謹製程，並落實 ESG 永續經營理念，以強化企業核心競爭力。展望 2026 年，隨著美國總體經濟持續強韌，關稅保護議題減緩，通貨膨脹持穩或有機會減緩，有助於聯準會加速降息循環，企業投資與民間消費增加將有助於內需市場景氣復甦，帶動各項消費性耐久財如建材家具、五金工具、家電用品等實質需求，有利於北美地區傳統產業應用的鋼珠導軌需求回溫。根據研調機構 TrendForce 最新研究報告預估 2026 年全球伺服器出貨年成長率為 12.8%，其中 AI 伺服器出貨年成長率達 28% 以上，其主要出貨動能來自北美五大 CSP、各地政府主權雲專案，以及大型 CSP 加快自有 ASIC 研發、邊緣 AI 推理方案等。預期 2026 年隨著 NVIDIA GB300、VR200 以及大型 CSP 自研 ASIC 等 AI 伺服器開始放量出貨，加上通用型伺服器需求明顯增加，有助於擴大本公司於全球伺服器導軌市占規模，持續優化產品組合，提高銷售平均單價 (ASP)。

本公司綜合考量各項產品的業務發展策略、客戶訂單回饋預估、新產品預計量產時程以及產能供給狀況等因素，預估 2026 年營業收入、產品毛利率及營業淨利率均較去年同期顯著成長。

產銷政策

生產面	行銷面
● 執行產銷協調機制，以期達到生產規模效益。 ● 落實設計標準化、生產平穩化、設備自動化。 ● 推動精實生產，輔以數據化智慧管理，以提高生產效率。 ● 加強產品設計開發能力，提供精準嚴謹的客製化服務，增加客戶信任度。 ● 強化機構研發設計、模具開發模組化以及生產設備自動化的整合能力，以縮短新產品量產時程。 ● 擴大專利壁壘並提高技術含量，建構產業門檻。	針對不同產品線制定差異化策略，包括： ● 伺服器導軌產品：計畫增加 2~3 家大型資料中心新客戶，以期增加 AI 伺服器導軌以及通用型伺服器導軌的市占規模，持續優化產品組合，提高整體產品毛利。 ● 家電導軌產品：藉由新產品導入，以提高現有國際家電品牌客戶的滲透度，並爭取進入其他家電大廠供應鏈。 ● 辦公傢俱導軌產品：增加功能性新產品銷售，以提高產品附加價值並創造市場差異化。 ● 居家櫥櫃導軌產品：推動新世代隱藏式導軌產品的量產計畫，提高產品性價比，累積品牌價值。 ● 工具櫃導軌產品：憑藉客製化服務與創新開發優勢，長期經營客戶需求，並增加高附加價值產品的銷售比重，以減少低端產品競爭。

發展策略

短期策略	長期策略
● 積極參與 CSP 資料中心新世代伺服器導軌開發，提供高度客製化設計。 ● 擴大高附加價值產品比重，提升 ASP。 ● 加速研發與設計能力，強化客戶黏著度。 ● 整併產品規格、推動自動化與數位轉型，優化成本結構。 ● 強化美國子公司營銷與在地服務，擴展北美市場。 ● 落實品質管理，建立優質品牌形象。	● 聚焦高值產品，避開紅海競爭，降低營運風險。 ● 建立研發中心與關鍵人才團隊，厚植技術實力。 ● 推動智慧製造與數位轉型，實現精實生產。 ● 建構全球經銷網絡，提升品牌滲透與市場分散。 ● 拓展功能性五金產品，提供整合解決方案。 ● 探索跨產業策略聯盟，提升長期競爭力。

展望未來，本公司將持續秉持創新、效率與永續的核心理念，靈活因應全球市場變化與產業趨勢，深化高值化產品布局，強化智慧製造與數位轉型，並積極拓展國際市場版圖。透過精準的產銷策略與堅實的研發實力，我們將持续提升產品競爭力與品牌價值，穩健邁向成為全球功能性導軌領域的領導者，為客戶創造價值、為股東帶來穩健回報，並為社會注入正向影響力，實現企業永續經營的願景。

3.2.2 經濟績效

回顧 2025 年度，隨著整體產業需求逐步回溫，伺服器及相關應用市場維持成長動能。本公司持續依據客戶產品開發時程，推動伺服器導軌及其他功能性導軌等產品之開發與量產，並逐步提高高附加價值產品之銷售比重；同時，透過自動化製程導入與內部營運管理精進，持續提升生產效率並優化成本結構。受上述因素影響，2025 年度本公司全年度營收較前一年度成長約 26%，整體營運規模擴大，稅後淨利為新台幣 369,984 仟元。

展望 2026 年度，全球經濟環境仍存在變數，惟主要市場需求及產業發展趨勢相對穩定。在雲端服務及 AI 相關應用持續推進的背景下，本公司將持續配合主要客戶需求，審慎推動相關新產品之量產與出貨，並持續強化產品組合、製程管理及營運效率，以維持營運穩定並提升整體競爭力。本公司堅持貫徹「感動經營」、「創造幸福企業」、「以人為本、讓人更好」的經營理念，以誠信、正直、創新為經營企業原則，為社會、員工、客戶以及股東創造最高平衡價值，並致力於永續製造。

南俊國際近三年經濟績效資訊

單位：新台幣仟元

年度	2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值：營業收入	1,324,276	1,924,498	2,432,925
營運成本	1,085,424	1,422,176	1,581,608
員工薪資和福利 (註)	112,847	124,860	155,613
支付出資人的款項	65,968	98,933	174,161
按國家別支付政府的款項	3,607	48,049	161,886
社區投資	207	7	57
留存的經濟價值	56,223	230,473	359,600

註：「員工薪資及福利」已扣除屬於營業成本者。

3.3 資訊安全及隱私權保護

重大主題管理方針

重大主題	資訊安全及隱私權保護
衝擊描述	實際正面衝擊：我們透過完善且嚴謹的資訊安全管理措施，全面保障公司及客戶、供應商的資料安全，進一步強化企業信譽與客戶信任，促進經濟效益與合作關係的穩定發展。未來將持續推動相關資安強化計畫，全面提升資訊系統的機密性、完整性與可用性。同時，積極維護員工與所有利害關係人的隱私權，展現企業對資訊安全與責任治理的高度承諾。
	潛在負面衝擊：隨著數位化與智慧製造推進，面臨駭客攻擊、資料外洩及系統中斷等潛在風險，可能導致營運中斷、商譽受損及法律責任，供應鏈上下游若資安防護不足，也可能成為安全隱憂。
政策 / 承諾	公司秉持誠信、正直與創新的經營理念，致力於建立完善的資訊安全管理體系，保障所有利害關係人資料安全與隱私權，推動符合國際標準的資安措施，實現企業永續經營與社會責任。
採取行動	● 南俊已成立資安室，並導入且通過ISO 27001:2022資訊安全管理系統認證，制定資訊安全管理辦法並建立管制措施。 ● 公司全面替換升級防火牆，建置弱點掃描平台，優化主機掃描及滲透測試流程，完成伺服器及網站安全檢測並制定修補計畫。 ● 與客戶及供應商簽訂保密合約，保障機密資料安全。 ● 積極推動員工資安教育訓練及社交工程演練，提升整體資安意識。

重大主題	資訊安全及隱私權保護		
追蹤評核機制	● 公司依據資訊安全內部控制制度，每年進行內部稽核及風險評估，針對客戶、供應商、員工及主管機關等利害關係人議題定期追蹤改善。 ● 透過內外部稽核與第三方驗證，持續監控資安管理成效，並設置申訴與反饋機制，確保行動有效落實。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	確保核心系統資訊的機密性、完整性與可用性，完成ISO 27001:2022認證維護，提升員工資安培訓覆蓋率與資安事件防範能力	導入加密系統與訊息收集平台，強化威脅偵測與事件回應能力，推動供應鏈資安管理	建立全面零信任架構，實現資訊安全智慧化管理，持續提升資安防護水準
年度績效	本公司資訊安全管理系統依 ISO 27001:2022 標準建置並持續運作，2025 年度認證維持有效。為強化整體資訊安全防護能力，完成防火牆設備升級及相關保護設定優化，導入文件加密管制系統，並完成研發圖文系統更換作業，以提升機敏資料存取與系統管理之控管機制。 同時，持續辦理資訊安全教育訓練及社交工程演練，強化同仁資安意識；內部稽核與風險評估作業定期執行，改善事項依計畫落實，以確保資訊安全管理制度之持續精進。		
利害關係人的參與	公司定期與客戶、供應商及員工溝通資安政策與執行情況，邀請利害關係人參與風險評估及改進計畫。利害關係人反饋被納入資安管理流程，提升行動透明度與有效性。		

資訊安全管理

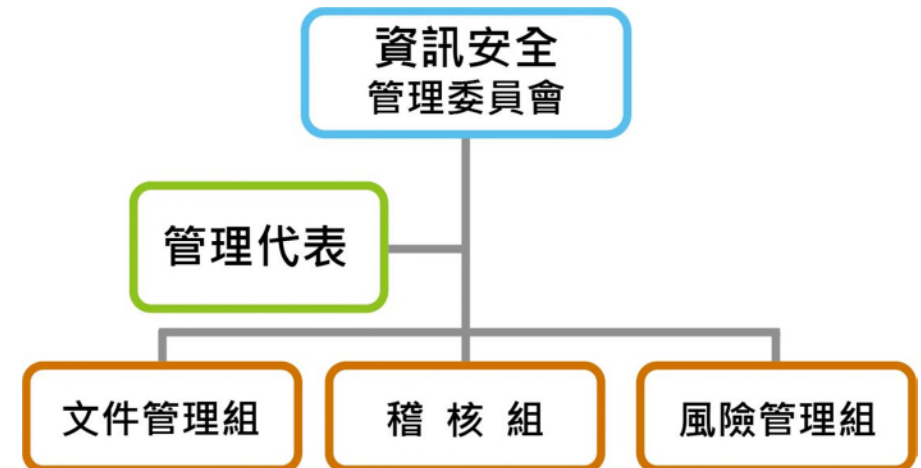
資訊安全管理已成為企業永續治理的重要一環，隨著各國政府積極推動資安政策，本公司於 2023 年 11 月經董事會決議設置資訊安全長一職，負責統籌資訊安全策略與執行，確保資訊系統、身分識別與資料的機密性(Confidentiality)、完整性 (Integrity) 與可用性 (Availability)。

為回應客戶對資訊安全的高度重視，本公司於 2024 年導入並通過新版 ISO/IEC 27001:2022 國際資訊安全管理系統驗證，全面提升資訊安全管理水準。資訊安全目標聚焦於確保核心系統與相關管理活動的三大面向：

- **機密性**：防止任何敏感資訊外洩或未經授權之揭露。
- **完整性**：確保敏感資料的正確性與一致性。
- **可用性**：保障關鍵系統與資料的持續可用性。

各部門依據職責，並依循《風險管理程序》與《資訊安全目標管理程序》，訂定並量測資訊安全績效指標，以評估資訊安全管理系統的實施成效與目標達成情形。此外，公司成立資訊安全管理委員會，積極推動資安強化措施，並依據上市櫃公司資通安全管控指引，持續精進資訊安全管理。

南俊國際已制定《公司資訊安全管理辦法》及《個人資料保護管理辦法》，並依據該辦法建立完善的管制措施，持續維護安全穩定的資訊環境，以保護個人、客戶與供應商的資訊資產，防範資料遭受竊取、電腦犯罪、間諜行為或其他形式的損害與損失。公司亦與往來廠商及客戶簽訂保密協議，雙方共同維護機密資料，防止敏感資訊遭到不當揭露。2025 年度，無發生任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料情形。



為落實資安管理，本公司訂有內部控制制度-電子計算機循環及資訊安全管理辦法，藉由全體同仁共同努力期望達成下列政策目標，且每年定期執行內部稽核作業，審查資訊安全作業執行情形，並進行持續追蹤與改善。同時，針對內外部關係人（如客戶、供應商、內部員工及主管機關等）定期進行風險評估，以強化整體資訊安全防護。

政策目標

- (1) 確保資訊資產之機密性、完整性。
- (2) 確保依據部門職能規範資料存取。
- (3) 確保資訊系統之持續運作。
- (4) 防止未經授權修改或使用資料與系統。
- (5) 定期執行資安稽核作業，確保資訊安全落實執行。

資安成效

2025 年度，本公司持續強化資訊安全基礎架構與資料保護機制，完成以下重點資安措施：

- 完成防火牆升級及相關保護設定優化，提升網路邊界防護能力。
- 導入文件加密管制系統，強化機敏資料之存取控管與使用管理機制。
- 完成研發圖文系統更換作業，提升系統安全性與管理效能。

未來資安強化規劃

- 預計執行電子郵件社交工程演練與資安教育訓練，透過持續訓練提升員工資安意識，降低潛在風險。
- 規劃導入加密系統，以強化重要資料的保護機制，防止敏感資訊外洩。
- 預計建置訊息收集平台，用以即時分析潛在威脅，提前預防駭客攻擊與資安事件。

CH4 客戶價值

4.1 產品研發與創新服務

重大主題管理方針

重大主題	產品研發與創新服務
衝擊描述	實際正面衝擊：南俊國際秉持誠信、正直與創新的經營理念，持續加大研發投入，推動高性能及環保伺服器滑軌產品的技術創新與市場應用。公司研發團隊與客戶密切合作，推動客製化設計與技術升級，提升產品附加價值與市場競爭力，促進營收成長及品牌國際化。環境方面，積極採用環保材料與節能製程，通過ISO 14001環境管理系統認證，減少製程廢棄物與碳排放，促進永續經營。
	實際負面衝擊：高額研發投入與技術開發風險可能影響短期財務績效，且新產品開發存在市場接受度與技術成熟度不確定性。快速技術變化對人才培育及組織管理帶來挑戰，若研發進度延遲，可能影響客戶交期與商譽。
政策 / 承諾	公司秉持誠信、正直與創新的經營理念，致力於技術創新與永續製造，推動機構開發、專利申請、製程優化及人才培育四大研發核心策略，確保研發品質與效率，實現企業長期成長與社會責任。
採取行動	● 南俊國際持續提升機構開發與研發設計能力，成功開發多款符合AI伺服器水冷需求的高性能滑軌，並積極申請多項新型及發明專利，強化技術壁壘。 ● 公司推動製程優化與數位轉型，導入自動化檢測設備與數位化生產管理系統，提升生產效率與良率。研發團隊定期接受專業訓練，並與客戶協同開發，縮短產品開發周期，提升客製化解決方案響應速度。公司同時落實ISO 14001環境管理系統，推動綠色製造與碳排放減量。

重大主題	產品研發與創新服務		
追蹤評核機制	● 公司透過專案管理資訊系統 (PMIS) 追蹤研發進度與成果，結合內部稽核及客戶反饋，評估研發效益與風險。 ● 設立研發投入比例、新產品上市時程、專利申請數量及客戶滿意度等量化指標，定期檢視並調整研發策略，確保目標達成。		
管理目標	短期目標 (3年以內)	中期目標 (3-5年)	長期目標 (5年以上)
	完成GB200及GB300導軌量產並取得關鍵客戶認證，推動AI ASIC導軌試產與放量，提升研發專案成功率。	擴大AI伺服器導軌產品線，開發下一代高效能導軌，提升研發效率與技術領先優勢。	成為全球高階伺服器滑軌及AI伺服器導軌技術領導者，實現研發與市場高度整合與持續創新。
年度績效	● 2025年研發費用為66,602仟元，占營收比重2.74%，投入規模較往年持續成長，深耕高附加價值產品開發。 ● GB200及GB300系列已順利取得CSP客戶之量產訂單，並維持穩定生產與出貨。 ● 成功將「模組化機構設計」整合至AI伺服器滑軌，並以此創新結構取得多項國內外專利，進一步強化公司的核心技術競爭力。同時透過提升零件通用性與生產效率，自源頭推動智慧製造升級並落實綠色生產目標。 ● 研發團隊專業能力與客戶協同開發成效顯著，產品附加價值與市場競爭力提升，為未來業績成長奠定基礎。		
利害關係人的參與	公司與主要客戶及合作夥伴密切協作，定期召開研發專案會議，收集需求與反饋，納入產品設計與改良。內部透過教育訓練及跨部門協作，提升研發團隊整體能力與創新效率，確保研發成果符合市場期待。		

4.1.1 研發創新

南俊國際在產品研發與創新服務方面，秉持「創新驅動、永續發展」的策略藍圖，持續投入資源強化技術研發與產品設計。公司逐年提高研發費用比例，主要因應伺服器滑軌市場對高性能與環保產品的需求增加，並致力於提升產品耐用性與綠色製造標準。研發團隊定期接受涵蓋管理、法律及工程等多元化專業訓練，藉此強化跨領域溝通與問題解決能力，並與客戶維持緊密之協同合作，推動客製化設計與技術創新，確保產品精準符合國際標準及客戶需求。

在產品永續設計方面，南俊積極採用環保材料與節能製程，通過 ISO 14001 環境管理系統認證，並致力於減少製程廢棄物與碳排放外，更全面推動「機構設計模組化」。透過模組化組件之易拆卸與高度相容性，實現零件替換與資源循環利用，進而優化資源效率並大幅延長產品使用壽命。公司擁有多項專利，並持續強化專利管理以保護技術創新成果，提升市場競爭力。未來將持續擴大研發投入，結合數位化與智慧製造技術，推動產品智能化與環保化，實踐企業永續發展。研發創新是南俊國際持續成長與永續經營的核心驅動力。公司依據全球伺服器與 AI 產業趨勢及客戶需求，制定以「機構開發與研發設計能力強化」、「產品專利申請與技術創新」、「製程優化與數位轉型」及「人才培育與合作夥伴協同」為四大核心的研發策略藍圖。透過持續加大研發投入與技術升級，南俊不僅提升產品附加價值與市場競爭力，也強化品牌在國際市場的領導地位。近年來，公司研發費用占營收比重持續穩定提升，展現對技術創新的高度重視與承諾。

南俊國際四大核心研發策略藍圖

機構開發與研發設計能力強化	持續投入機構開發與研發設計資源，提升產品附加價值，因應電子產品快速變化的需求。
產品專利申請與技術創新	積極申請多項新型及發明專利，建立技術壁壘，提升市場競爭力。
製程優化與數位轉型	南俊強調精實生產與智能化製造，提升生產效率與品質穩定性，並具備自主設計模具與生產設備能力。同時，積極推動綠色製造，落實環境管理系統 (ISO 14001) 認證，致力於減少製程廢棄物與碳排放，推動企業永續發展。
人才培育與合作夥伴協同	強調人本經營與專才培育，透過教育訓練與客戶協同開發，提升研發團隊整體能力。

近三年研發費用投入

年度	2025 年	2024 年	2023 年
研發費用 (新台幣仟元)	66,602	61,165	41,833
研發費用佔營收之比例	2.74%	3.18%	3.16%

產品研發里程

年份	重大里程碑或技術突破
2016 年	伺服器導軌中撥分離機構、雙截理線器機構等多項機構專利開發成功
2018 年	推出外掛式緩衝回歸機構、多段式拉力可調機構等創新產品
2020 年	伺服器支架拆卸器、伸縮導軌支撐滑輪等多功能結構量產
2022 年	7U 伺服器導軌總成、底裝隱藏軌快拆機構等高階產品上市
2023 年	GB200 系列水冷/氣冷伺服器滑軌開發成功，導入 AI 伺服器應用
2024 年	多項伺服器滑軌專利取得，持續推動智能製造與綠色設計
2025 年	GB200 及 GB300 系列 AI 伺服器滑軌量產，並透過模組化技術專利布局，建構核心智財防禦體系。

南俊國際在產品創新與品質上持續精進，累積多項榮獲「台灣精品獎」的殊榮，彰顯其研發實力與市場領導地位。自 2011 年起，南俊多次以創新導軌系統獲獎，包括：

- 2011 年「A5808 騎馬抽+LED 輔助照明」獲第 19 屆台灣精品獎
- 2013 年「木抽座式隱藏導軌+LED 輔助照明」與「鍬形蟲免工具系列-薄型伺服器導軌」雙雙獲第 21 屆台灣精品獎
- 2014 年「六代緩歸系統-按壓分離機構」獲第 22 屆台灣精品獎
- 2015 年「多功能騎馬抽系列-衣櫃專用隱藏式導軌系統」獲第 23 屆台灣精品獎
- 2017 年「上掀緩降 EASY DOWN」獲第 25 屆台灣精品獎
- 2018 年「全行程上掀緩降導軌系統」與「薄型騎馬抽」雙雙獲第 26 屆台灣精品獎
- 2019 年「77K interlock 外掛式緩歸系統」獲台灣精品獎
- 2021 年「雙向緩歸系統 / 2 Way Soft Close」獲第 29 屆台灣精品獎
- 2022 年「7Q 重型雙向滑軌系統」獲第 30 屆台灣精品獎
- 2023 年「二代雙向滑軌」與「360 度旋轉桌台/島台系列」獲第 32 屆台灣精品獎

這些獎項不僅肯定南俊在滑軌設計與製造上的技術創新，也展現其產品在耐用性、靜音性及客製化服務的卓越表現。南俊持續以「100%台灣研發設計」與「品牌的生命是品質」為核心價值，致力於提供符合國際標準的高品質產品，並推動綠色製造與永續發展，強化企業競爭力與市場領導地位。

2025 年累積成果

- 累積申請專利 452 件，專利核准總數 383 件，涵蓋伺服器滑軌、工業導軌、家用滑軌等多元領域。
- 研發團隊人數逐年成長，2025 年研發人員占比達 6.79%，展現持續創新動能。
- 南俊國際近五年（2020 至 2025 年）研發經費的年複合成長率約為 12.2%，持續提升產品技術含量與附加價值。

2025 年四大研發核心具體成效

● 機構開發與研發設計能力強化

2025 年南俊全面聚焦伺服器滑軌之「機構設計模組化」，成功開發多款符合 AI 伺服器的高承載、高穩定需求之高性能滑軌，藉由提升技術門檻並加強產品差異化，創造更高的產品附加價值。新產品透過模組化機構設計實現快速組裝並加速導入市場，不僅大幅提升客戶滿意度，也更有效支援多家國際大廠的訂單需求。

● 產品專利申請與技術創新

公司 2025 年積極佈署智產防禦網，針對伺服器滑軌之緩衝、鎖定(旋轉式)、限位、把手及滑軌支撐機構等核心技術取得多項新型及發明專利，進一步鞏固技術壁壘。專利組合的擴充有效提升公司在國際市場的競爭優勢，並促進多項技術商業化應用。

● 製程優化與數位轉型

南俊國際 2025 年持續推動智能製造升級，導入自動化檢測設備與數位化生產管理系統，有效提升生產效率與產品良率。公司積極落實 ISO 14001 環境管理系統，結合機構設計模組化推動綠色製造，致力於減少製程廢棄物與碳排放，展現對環境永續的承諾。

● 人才培育與合作夥伴協同

2025 年南俊強化研發團隊之全方位培訓，課程涵蓋技術、經營管理及法律等多元領域，提升團隊創新能力與跨部門協作效率。同時持續深化與主要客戶的協同開發合作，縮短產品開發周期，提升客製化解決方案的響應速度，強化客戶關係與市場競爭力。

4.1.2 專利佈局與管理策略

南俊國際深知專利管理對於企業技術領先與市場競爭力的重要性，持續強化專利佈局與智慧財產權保護。截至 2025 年第四季，南俊國際累計申請專利總數 452 件，其中包含 172 件發明專利、221 件新型專利及 59 件設計專利，專利分布於台灣、大陸、美國、越南及其他國家，建立完整且多元的全球專利保護網絡。公司以發明專利為主，並持續以每年約 15~20%的速度增加專利數量，積極將創新成果轉化為智慧財產權，鞏固技術壁壘。

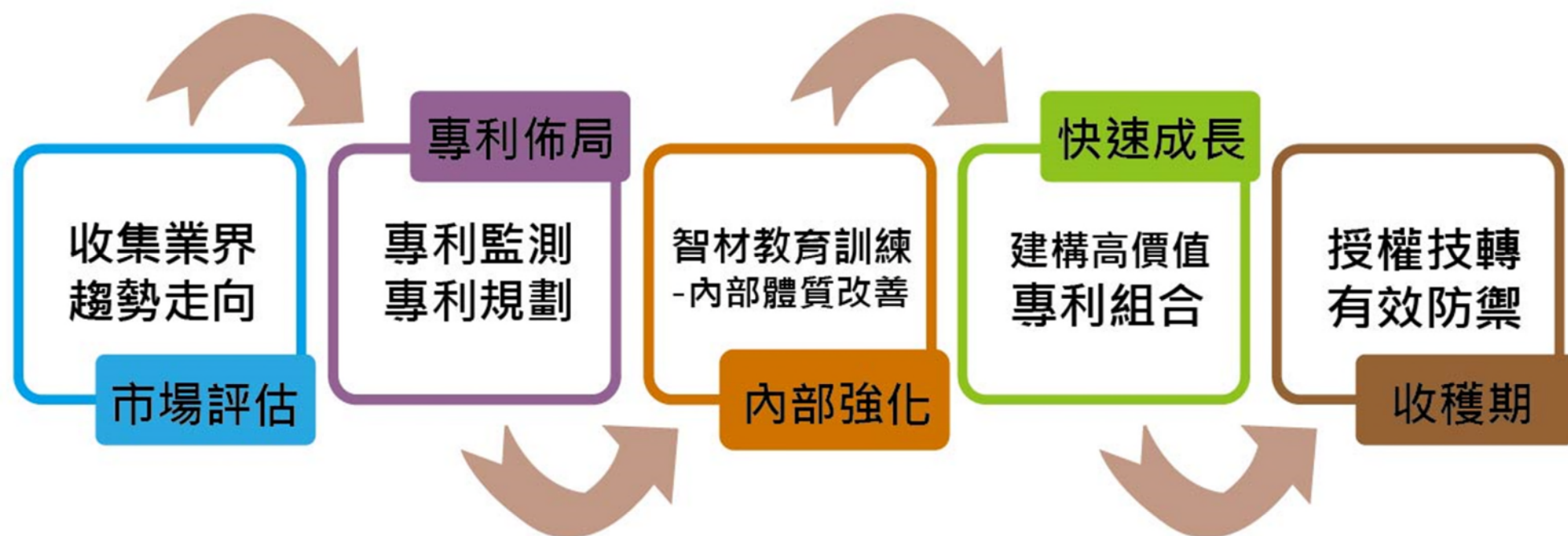
南俊專利管理策略三大重點	
1. 強化專利組合，形成技術護城河	針對滑軌機構、分離機構保持器、氣冷把手等關鍵零組件，建立多元且完整的專利組合。透過專利網絡形成堅實技術壁壘，有效防止競爭對手仿冒與市場進入，保護公司核心技術。
2. 持續追蹤並分析競爭對手專利動態，靈活調整設計	設有專責團隊持續掌握競爭對手專利資訊，針對新出現的專利進行專利檢索與設計調整，及時執行專利迴避策略，降低侵權風險，確保產品創新與差異化。
3. 運用多元技術路徑與創新設計，提升專利迴避與突破能力	透過技術創新與設計優化，主動突破競爭對手的專利組合限制，靈活調整結構設計，確保產品順利上市並維持市場領先。

在新產品開發初期，南俊即進行專利檢索與風險評估，確保技術創新不涉侵權，並優先保護具市場潛力與高附加價值的核心技術。為有效管理專利資產，公司建立完善的申請、維護與動態管理機制，定期檢視專利組合，評估其商業價值與應用潛力，並依據市場發展策略靈活調整專利布局。

南俊國際的專利發展佈局與規劃採用系統化分階段管理，涵蓋從市場評估到專利收穫期的全流程。

如下圖所示，專利策略分為五個主要階段，每一階段均有明確的重點：

專利策略五階段



4.1.3 研發人才培育策略

南俊國際深信「人才是企業最重要的資產」，特別重視研發人才的培育與持續成長，致力於打造一支專業且具競爭力的研發團隊，以支撐公司在技術創新與產品開發上的長遠發展。為強化智慧財產權的管理與應用，南俊積極推動專利人才的培育，定期舉辦相關培訓課程，提升研發團隊的專利意識與申請能力。同時，公司與專業法律顧問緊密合作，強化專利維權機制，積極防範並妥善處理潛在的侵權風險，確保技術成果與品牌資產獲得最完善的保護。透過系統化的專利管理與全球化的佈局策略，南俊國際持續鞏固技術領先地位，為企業的永續發展與國際市場拓展提供堅實後盾。



南俊國際研發人才培育策略	
● 產學合作與人才引進	南俊與多所高中職技職體系、科技大學及知名大學簽訂產學合作協議，成立技術開發共同實驗室，並積極參與研發替代役徵選方案，建立長期深耕的人才培育管道，確保新鮮血液的穩定輸入。
● 系統化訓練與職能提升	公司依據使命、遠景及經營策略，規劃多元化培訓課程，包括新進人員訓練、專業職能訓練、管理職能訓練及經營決策訓練，幫助研發人員快速熟悉環境、提升專業技能，並培養未來管理接班人選。
● 持續學習與能力發展	南俊堅持持續學習與訓練，提供充足資源支持員工技能與知識的提升，強化研發團隊的創新能力與產品品質，促進員工與公司共同成長，形成企業核心競爭力。
● 內部升遷與文化建構	公司建立暢通的內部升遷管道，鼓勵研發人才發揮潛力，並塑造以人為本的企業文化，提升員工歸屬感與投入度，打造穩定且凝聚力強的研發團隊。
● 結合數位轉型與智慧化管理	南俊目前已導入 PMIS(專案管理資訊系統)，有效整合研發專案管理流程，提升跨部門協同效率；同時積極規劃導入 PLM(產品生命週期管理)系統，未來將整合產品從構想到開發、製造及服務的全生命週期管理，進一步優化研發流程與資料協同，支持研發人員專注於技術創新與產品開發，強化整體研發效能。

透過上述多方位的研發人才培育策略，南俊國際不僅強化技術研發實力，也為企業持續創新與市場競爭力奠定堅實基礎，確保公司在全球市場的領先地位與永續發展。

4.2 客戶服務與產品品質

重大主題管理方針

重大主題	客戶服務與產品品質
衝擊描述	實際正面衝擊：持續提升伺服器滑軌的產品品質，並積極投入技術創新，透過產品結構優化與高U數伺服器滑軌的開發，有效帶動營收與毛利率的穩健成長。此舉不僅顯著提升客戶滿意度與品牌信賴度，更進一步促進整體產業升級與區域經濟的活絡，充分展現企業在永續發展與產業價值創造上的正向影響力。
	潛在負面衝擊：隨著產品技術要求提升及產能擴充，生產過程中面臨品質管控與交期壓力，若管理不善可能導致客戶滿意度下降及商譽風險。此外，快速擴張產能與多元產品線增加供應鏈管理複雜度，存在原物料短缺及交貨延遲風險。
政策 / 承諾	● 公司秉持「誠信、正直、創新」經營理念，致力於提供高品質產品與優質客戶服務，持續優化品質管理體系與製程，確保產品符合客戶需求與國際標準，實現客戶滿意與企業永續經營。
採取行動	● 南俊國際設有專責品質管理團隊，負責全面推動產品品質與客戶服務提升。針對品質管控與交期壓力，公司導入先進智慧化生產設備及自動化檢測系統，提升產品一致性與良率，降低生產缺陷風險。為因應供應鏈複雜度與原物料短缺風險，建立多元供應商管理機制，強化供應鏈風險評估與預警，確保生產穩定性。 ● 公司積極與客戶保持密切溝通，透過定期品質回饋會議及客戶滿意度調查，快速回應客戶需求與問題，提升服務品質。內部推動員工品質意識與服務培訓，強化跨部門協作，確保交期與品質雙重達標。針對已發生的品質問題，設立專案小組進行根本原因分析與補救，並持續優化製程與管理流程。 ● 此外，公司建立完善的品質管理體系，定期進行內部稽核與持續改善，確保管理制度有效執行，並將利害關係人反饋納入改進計畫，持續提升產品與服務競爭力。

重大主題	客戶服務與產品品質		
追蹤評核機制	● 公司透過定期品質稽核、客戶滿意度調查及供應鏈績效評估，監控產品品質與服務水準。 ● 設立良率、客訴率、交期達成率等指標，定期檢視並結合利害關係人反饋，持續優化管理流程。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	提升伺服器滑軌產品良率與客戶滿意度，並擴大高U數伺服器滑軌產品市場占有率。	推動智慧製造與自動化生產，提升生產效率及縮短交貨周期，拓展更多國際大廠合作。	成為全球高階伺服器滑軌領導品牌，建立全面品質管理體系與客戶服務平台，實現產品與服務的持續創新與卓越。
年度績效	2025年受惠於高階AI伺服器需求爆發，本公司營收與毛利率持續成長，伺服器滑軌營收占比提升至約55%，高階伺服器滑軌產品量產順利，客戶回饋良好。品質管理體系持續優化，良率與交期表現穩定，除穩固 NVIDIA (GB200/GB300) 供應鏈地位，更成功打入次世代 Vera Rubin (VR) 平台，為未來業績成長奠定堅實基礎。		
利害關係人的參與	公司定期與主要客戶、供應商及內部團隊召開品質及服務檢討會議，收集意見與建議，並將利害關係人反饋納入產品改良與服務提升計畫，確保各方需求被充分考量與回應。		

秉持「不只是導軌，更是一輩子的承諾。」的核心理念，南俊國際將客戶需求與市場變化視為產品創新與服務優化的驅動力。2025 年，公司積極強化與全球關鍵客戶的合作關係，成功導入多項客製化高階滑軌解決方案，全面提升產品可靠性、製程效率與交付能力，回應伺服器與雲端市場對性能與品質日益嚴苛的標準。南俊國際不僅專注於提升產品耐用性與安全性，更透過技術研發、產能擴充與品質制度升級，強化整體供應鏈韌性，並落實環境永續與社會責任，展現以實力實踐品質承諾，持續鞏固本公司國際市場競爭優勢。

4.2.1 品牌發展與市場成果

從高效能運算到全球雲端服務市場，持續深化伺服器滑軌技術競爭力

自 2024 年，南俊成功打入輝達最新一代 GB200 伺服器滑軌供應鏈，並攜手美超微 (Supermicro)、微軟 (Microsoft)、亞馬遜 AWS 等全球領先的雲端服務供應商，推動伺服器滑軌產品的量產與出貨，隨著高效能運算 (HPC) 及人工智慧 (AI) 應用快速發展，高階伺服器市場需求持續擴大，公司相關產品出貨表現穩健成長，進一步帶動營收與獲利能力提升。

2025 年，因應 AI 伺服器對高承載能力、高穩定性及可靠性的技術要求，南俊持續深化產品研發，並與微軟及中鋼合作推動專案開發，成功提升滑軌產品結構強度，相關技術成果已應用於 GB200 及 GB300 系列伺服器滑軌產品，進一步強化公司於高階伺服器零組件市場的競爭優勢。

在市場拓展與品牌經營方面，為強化市場競爭力，南俊持續深化產品客製化能力與品質管理，旗下產品耐用度遠超業界標準，並通過多項國際認證，確保產品在安全性與穩定性上的卓越表現。同時，公司積極投入研發創新與製造升級，推動綠色製造與材料減量策略，全面提升客戶滿意度與永續發展價值。這些技術突破與策略佈局，不僅鞏固了南俊在全球伺服器與家電市場的品牌地位，也大幅提升了整體服務品質與國際能見度。

南俊國際 2025 年產線擴充與技術創新奏效

● 成功打入輝達供應鏈，營收與毛利率雙雙成長

面對 2025 年伺服器滑軌市場快速成長與客戶需求多元化的挑戰，南俊國際展現卓越的應變能力與前瞻佈局。為滿足美系大型雲端服務供應商(CSP)、輝達及北美伺服器客戶的訂單需求，公司積極擴充產能並強化技術研發，成功推動 AI 伺服器滑軌產品量產與出貨，帶動營收與毛利率同步成長。2025 年，南俊國際成功切入輝達 VR 伺服器滑軌供應鏈，成為其推薦供應商 (RVL)，大幅提升品牌的國際能見度與技術地位。伺服器滑軌產品營收占比

快速提升至約 55%，其中 AI 伺服器相關產品占比達 33%，整體營收年增超過 26.4%，毛利率從 26% 提升至 35%，稅後每股盈餘（EPS）亦顯著成長。此外，GB300 與 VR 滑軌產品預計於 2026 年進入量產階段，將進一步推升公司獲利能力與全球市占率。

● 積極擴產，強化供應鏈韌性

2025 年，南俊國際新增二條 GB 系列伺服器滑軌產線，包括一條專為 CSP 客戶設計的 JBOD（儲存伺服器）專線及一條輝達 VR 產線，並將既有產線升級為 GB 系列（AI 運算伺服器），總產線數由 10 條增至 12 條，大幅提升產能與交付能力。同時，因應美國關稅政策調整，公司於越南設立通用伺服器產線二條，並預計於 2026 年第三季完成第三條產線，分散生產風險並貼近主要市場，強化供應鏈彈性。

● 技術創新，提升產品附加價值

在 AI 伺服器滑軌設計趨勢下，南俊國際持續投入研發，推出具備緩衝機構、鎖機構(旋轉式)、限位機構、把手機構、滑軌機構功能的滑軌產品，顯著提升耐用度與安全性，並取得多項專利，強化產品技術含量與毛利率。公司亦深化與客戶的早期設計協同開發，確保產品能緊貼市場世代更新節奏，維持技術領先優勢。

● 品質管理與永續發展並重

南俊國際以模組化的機構設計擴大技術與生產團隊規模，並強化品質管理與環境安全標準，通過 ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 等國際認證，確保生產過程穩定且符合永續發展要求。公司也積極推動綠色製造與材料減量，落實企業社會責任。

● 展望未來：自動化、數位化與客戶共創

展望未來，南俊國際將持續推動產線自動化與數位化轉型，提升生產效率與品質穩定性。同時深化與客戶的協同開發機制，縮短產品開發周期，強化客製化服務能力。公司也將持續優化風險管理與供應鏈彈性，建立品質預警與回饋系統，確保產品與服務持續符合市場與法規要求，為長期穩健成長奠定堅實基礎。

4.2.2 產品品質管理

所用物料的重量或體積

本公司各類物料皆由外部供應商採購取得，無自產或開採來源；物料使用量係依據年度採購紀錄進行彙整與統計，所有數據皆以實際採購量為準，未使用估算，以確保資訊的完整性與準確性。

南俊國際於 2025 年度共使用 15,171.28 公噸物料，其中 14,573.75 公噸為不可再生物料，依用途可區分為原物料與包材兩大類：

- 原物料主要為生產所需，包括鋼珠、金屬件、塑膠件、鋼卷類等，用於產品製造過程
- 包材則包含塑膠袋、EPE、泡棉等，主要用於產品運輸過程中的保護與包裝

另，597.53 噸為可再生物料，主要應用於產品包裝，紙箱為主要的包裝材質。

單位：公噸

物料類別		2025 年	
		生產主要產品與服務所需之原物料	包裝主要產品與服務所需之包材
不可再生物料	鋼珠	225.79	-
	塑膠袋	-	18.57
	金屬件	860.03	-
	塑膠件	165.95	-
	包材類	-	458.41
	鋼卷類	12,845	-
可再生物料	包材類 - 紙箱	-	597.53
當年物料總使用量		15,171.28	

評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊

南俊國際非常重視產品使用安全，在產品開發前期將使用者健康與安全相關因素納入設計範圍，產品皆通過結構強度、耐久性、表面安全等多項測試，並符合國際與國內相關安全法規 (如：BIFMA / KCMA / UL 等相關安全法規)，並通過 ISO 9001:2015 品質管理系統，產品於設計、開發、生產、出貨階段皆進行風險評估與品質檢驗，所有的產品都必須經過嚴格的產品測試標準並努力做到延展該產品的使用壽命，製程中亦必須符合產品製程的要求並減少材料的浪費以達到環保要求，2025 年度本公司所有產品 100%皆完成健康與安全衝擊評估。評估涵蓋方式以產品品項數量計算，確保所有出貨產品皆符合內部及外部健康安全標準要求。

我們致力於確保產品安全，並視其為企業營運的核心原則。一旦發現任何潛在疏失，將立即進行全面調查，並在產品出現安全問題時，迅速採取補救行動。2025 年未有違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

4.2.3 依循國際規範之產品資訊管理

南俊國際高度重視產品安全與環保責任，並依據相關法規及國際標準，全面揭露產品成分來源、使用安全資訊及廢棄處理方式，確保客戶與使用者能充分了解產品特性及正確使用方法。

本公司所有產品皆嚴格遵循製程規範與產品標準，並依據 RoHS、REACH 等國際環保法規及客戶要求，嚴格控管可能對環境與社會造成影響的有害物質，並於產品標示與技術文件中清楚揭露相關成分資訊。所有產品均附有完整的使用說明與安全警示，並於設計階段即納入人因工程考量，以確保使用安全無虞。我們亦積極推動減少材料浪費，以實現環保目標。

在產品使用安全方面，建置完善的內部測試程序，2025 年內部品質測試合格率为 95%。公司持續強化生產流程與品質管控，針對不合格項目進行深入分析與改進，力求提升產品品質與合格率，確保出廠產品符合設計與安全標準。

內部測試程序	● 荷重後動態抽拉測試 ● 靜態置重測試 ● 耐久壽命測試 (監霧壽命測試)
--------	--

此外，產品亦須通過多項國際標準測試，以確保符合全球市場對安全與品質的要求，2025 年度本公司所有產品 100%均完成法規及標準的評估與測試，確保產品符合適用法規及客戶要求。

國際標準測試	● KCMA (韓國家具製造協會標準) ● ANSI (美國國家標準協會標準) ● BIFMA (美國辦公家具製造商協會標準)
--------	---

若產品發生安全問題，公司將立即啟動調查與補救機制，迅速應對並防止問題擴大。產品包裝與說明書中亦明確標示廢棄處理與回收方式，全面符合環保法規要求。我們持續致力於減少塑膠使用與材料浪費，降低產品全生命週期對環境的影響。

在供應鏈管理方面，我們要求所有供應商提供完整的原料來源資訊，並透過嚴格的審核與監控機制，確保所有材料來源皆符合環保規範與社會責任標準。公司亦積極推動綠色製造與節能減碳措施，並結合 ISO 9001:2015、ISO 14001:2015 及 ISO 45001:2018 等管理系統，持續監控產品品質與安全指標，並透過內外部稽核及客戶回饋機制，推動品質與法規遵循的持續改善，全面確保產品品質與環境安全雙重目標的實現。

本公司所有產品均依據《商品標示法》及主管機關公告之標示基準，於包裝上完整揭露必要資訊，包括商品名稱、製造或進口廠商名稱與地址、原產地、主要成分或材質、淨重或容量、製造日期及有效期限等，並確保標示內容以中文為主，清晰、正確且不具誤導性。我們建立嚴謹的內部審核與管控機制，確保標示符合法定要求及客戶規範，保障客戶知情權與使用安全。

在 2025 年度，本公司未發生任何違反產品與服務資訊及標示相關法規或自願性規約的事件，並將持續強化內部檢核流程，從源頭降低違規風險，確保產品資訊完整、正確且符合法規與標準。

4.2.4 責任行銷

為確保本公司產品行銷傳播活動的透明度與合規性，我們致力於透過多元且審慎的方式與利害關係人溝通，傳遞真實、準確且符合法規的資訊。我們深知行銷內容對企業形象與消費者信任的重要性，因此建立了完善的審核制度與內部控管機制，持續強化行銷傳播的誠信與責任。

本公司產品行銷傳播主要透過官方網站、產品型錄、展覽會及客戶拜訪等多元管道進行。所有行銷內容均經過嚴格審核程序，確保資訊真實、準確，並符合相關法規及自願性規範的要求。公司設有專責團隊負責審核廣告及促銷資料，以避免誤導消費者或違反《公平交易法》等相關規範。2025 年度內，未發生任何違反行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）相關法規或自願性規約的事件。

為持續強化行銷傳播的合規性與專業性，公司推動以下措施：

- (1) 建立行銷內容審核流程：所有廣告及促銷資料須經部門主管審核與批准，確保內容合規且具一致性。
- (2) 定期培訓行銷及相關人員：強化員工對相關法規、倫理標準與企業責任的認知與實務應用。
- (3) 設立客戶反饋機制：主動蒐集並即時回應客戶對行銷內容的疑慮或投訴，提升溝通透明度。
- (4) 違規事件處理機制：若發生違規情形，將立即啟動內部調查，採取補救措施並修正相關流程，以防止類似事件再次發生。

透過上述措施，我們將持續提升行銷傳播的品質與信任度，落實企業誠信經營的核心價值。

4.2.5 客戶滿意度調查

南俊國際秉持「感動經營、創造幸福企業」的經營理念，全面落實各項產品品質規範之執行，致力於提供高品質、具競爭力的產品與服務，以達到員工感動、客戶感動、社會感動及股東感動的經營目標。我們擁有專業的研發與設計團隊，能依據客戶需求提供專業諮詢與客製化設計方案，協助客戶提升產品價值與市場競爭力。

本公司為落實企業社會責任並保障客戶權益，針對產品與服務之健康與安全、標示與有害物質管制等議題，確立客戶權益保護之管理方針。在客戶關係與溝通上，我們透過定期及不定期的會議、稽核與技術交流，建立良好的合作夥伴關係。針對本公司生產之產品與服務，我們嚴格把關產品品

質安全與正確標示，確保所有出廠產品均符合國際環保與安全法規（如 RoHS/REACH 等有害物質管制）及客戶規範；相關產品規格、技術數據與安全資訊，皆於交易過程中透明且正確地揭露，以滿足下游廠商與終端客戶之合規要求，發揮供應鏈共同合作之綜效。

為確認客戶對本公司服務品質的滿意程度，本公司定期執行客戶滿意度調查。客戶可透過意見回饋等方式，提供對本公司產品品質、交期與服務成效的評價；專責團隊將針對客戶回饋進行追蹤與改善，並透過數據分析找出潛在問題，作為中長期營運品質提升的參考。2025 年度問卷回收件數 53 件，客戶滿意度總分為 86.8 分，透過量化與質化的方式蒐集回饋，作為內部服務流程優化與產品改良的重要依據。未來，我們將持續強化客戶關係管理，提升服務效率與品質，打造值得信賴的長期合作夥伴關係。

為確保上述客戶權益保護方針得以有效執行，本公司已將客戶溝通與申訴機制納入內部控制與品質管理制度，明訂「客戶客訴作業流程」及「客訴處理作業流程」作為執行準則。針對客戶提出的任何意見或抱怨，皆秉持迅速回應、妥善處理的原則，並透過內部追蹤與分析機制，找出問題根源，提出改善對策，避免類似情況再次發生。我們重視每一位客戶的聲音，視其為持續進步的重要動力。

本公司深知客戶對產品異常處理時效與精準度之要求，客戶若有任何產品服務問題或權益申訴需求，除可直接反應業務窗口外，亦可透過本公司網站進行溝通。依據內部作業流程規範，公司於接收完整客訴訊息後將即時啟動異常原因分析並擬定對策，並於內部系統填具「客戶抱怨單」成立「客戶抱怨履歷表」，以進行全程立案管控；後續由業務與品保單位進行跨部門溝通，確實執行矯正與預防措施，最終彙整完整之檢討報告向客戶反饋，確保客戶申訴案件能獲得妥適之處理。

本公司客戶溝通與客訴申訴聯繫資訊如下：

■ 客戶溝通與申訴網址：<https://repon.com.tw/tw/inquiry>

■ 客訴專線：(03) 364 - 2777

■ 客戶申訴信箱：sales@repon.com.tw

CH5 綠色營運

5.1 氣候變遷與調適

重大主題管理方針

重大主題	氣候變遷與調適
衝擊描述	實際正面衝擊：公司已通過ISO 14001環境管理系統認證，持續推動節能減碳與綠色製造，提升能源使用效率與資源循環利用，降低營運成本並強化品牌形象。透過技術創新與永續策略，開拓綠色產品市場，創造新的商業機會。
	潛在負面衝擊：氣候變遷引發的極端氣候事件可能影響生產設施安全與供應鏈穩定，增加營運風險。政策法規趨嚴（如碳定價、碳邊境調整機制）可能提高營運成本。若未有效調適，可能對員工健康與社區環境造成不利影響。
政策 / 承諾	南俊國際秉持誠信、正直與創新的經營理念，承諾落實環境永續與氣候行動，依循國際及國內氣候政策指引，制定科學基礎減碳目標，推動節能減碳與綠色製造，致力於企業永續發展與社會責任。
採取行動	● 南俊國際設有專責環境管理團隊，負責執行並持續優化ISO 14001環境管理系統，確保節能減碳目標落實。公司定期進行溫室氣體盤查與能源使用監控，推動節能設備升級與生產流程優化，以降低碳排放與營運成本。 ● 針對氣候變遷帶來的極端氣候風險，公司實施風險評估與調適措施，包括加強廠區基礎設施韌性建設、完善應急預案及供應鏈多元化管理，提升營運穩定性。面對日益嚴格的環境法規與碳定價政策，公司積極追蹤政策動態，調整能源結構與使用策略，降低合規成本與風險。 ● 此外，南俊推動員工環境意識教育與節能減碳行動，鼓勵全員參與環保實踐，形成企業永續文化。公司亦與供應商及社區合作，共同推動綠色供應鏈與環境保護，強化整體氣候調適能力。

重大主題	氣候變遷與調適		
追蹤評核機制	● 公司透過內部稽核與環境績效監控系統，定期評估節能減碳目標達成情形。 ● 設立溫室氣體排放與能源效率等指標，納入管理層績效考核。 ● 並參考科學基礎減碳目標（SBT）進行目標設定與調整。利害關係人反饋及外部驗證機制亦納入評估體系，確保行動有效推動。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	完成ISO 14001環境管理系統持續維護，實施全面碳盤查，推動辦公及生產節能措施，提升能源使用效率。	依據科學基礎減碳目標，減少累計範疇一及二碳排放量，擴大再生能源使用比例，強化氣候風險調適能力。	實現企業淨零碳排放目標，建立全面氣候韌性策略，推動供應鏈綠色轉型。
年度績效	● 2025年南俊國際維持ISO 14001認證，並完成全公司碳排放盤查。 ● 辦公室及廠區持續導入節能設備提升能源使用效率。 ● 氣候風險評估與調適計畫持續更新，強化生產與供應鏈韌性。 ● 員工節能教育與環保行動活躍，提升全員氣候意識。		
利害關係人的參與	公司定期與員工、供應商及社區溝通氣候行動計畫，透過舉辦供應商大會及問卷調查的方式，向供應商宣導公司的淨零碳排放政策與相關目標，提升供應鏈對氣候行動的認知與配合度。傳達公司對淨零轉型的重視，並收集供應商對政策的回饋與意見。未來，公司將持續評估並優化與供應商的溝通機制，推動更深入的合作與共同減碳目標的實現。		

氣候變遷因應

氣候治理

● 董事會

董事會為南俊國際氣候變遷最高監管單位，其職責包括審核氣候相關策略、年度目標、行動計劃、年度預算及相關重大財務支出目標達成情形及管理績效，並將針對永續發展委員會報告目標達成情形及績效現況給予指導並提供調整改善之方向。

● 管理階層

永續發展委員會為南俊國際氣候變遷管理之最高執行單位，由董事長擔任委員會主席；總經理擔任執行長，並由總經理室擔任執行秘書；轄下設有 3 大功能性小組(環境保護小組、社會責任小組及公司治理小組)，協助推展各項永續相關工作。

每年由永續發展委員會進行氣候變遷風險與機會之辨識，並針對財務及策略重大性之氣候風險機會擬定因應策略、設定目標；各功能性小組則依據委員會決議，負責氣候變遷相關行動方案推動與執行。永續發展委員會至少每半年召開一次會議審核各功能性小組所提報之氣候風險因應規劃與執行成果，檢視目標達成情形、現況及行動方案績效，並同時由永續發展委員會將氣候變遷相關管理情形、現況及行動方案績效提報董事會進行決策與指導。

2025 年度共召開 1 次永續發展委員會議，運作重心聚焦於利害關係人溝通指導及年度永續成果之正式審議。展望未來，本公司將持續優化永續治理架構，規畫逐步擴大委員會之議案廣度，定期追蹤永續目標與經營策略之連結，以強化董事會層級之領導職能，確保永續發展機制能隨著公司成長而持續完善且有效運作。

氣候相關風險及對營運、財務之影響

風險類別	實體風險
風險構面	立即性
風險內容	颱風事件嚴重程度提高
影響時間	短期 (1-3 年)
風險對公司策略、營運、財務的影響	颱風將導致營運中斷、影響員工生活、供應商中斷零組件供應等問題。相關的復原成本和產品交付時間延遲將使管理成本增加和銷售減少。生產出貨中斷一天影響金額因每月生產與銷售額起伏不定，若以 2025 年每月平均營收/工作日進行計算，預估中斷一天將損失約 1,000 萬元。
因應策略方案	- 於颱風來臨時，隨時掌握員工應上班或停班的規定及警報訊息進行傳達，以保障員工安全。 - 重要供應鏈與供應商提前備有安全庫存水平，避免供應鏈中斷影響生產。
因應方案的財務影響	若需要員工在颱風期間上班或因應停工天災後進行加班補足產能需求，雇主需支付加班費，將使營運成本增加。
2025 年成果與實績	2025年未有因颱風造成供應鏈中斷之情形。未來將持續強化供應鏈與供應商，以維持安全庫存水平，避免供應鏈中斷影響生產。

氣候相關風險及對營運、財務之影響

風險類別	實體風險
風險構面	長期性
風險內容	平均氣溫上升
影響時間	長期 (5-10 年)
風險對公司策略、營運、財務的影響	極端高溫及夏季日數增加，將造成空調能源成本增加。
因應策略方案	為因應平均氣溫上升導致空調負載與能源成本增加，本公司推動冰水主機與工業風扇應用專案，透過能源數據監測與設備效能優化，提升冷卻效率與廠區通風散熱能力，降低高溫環境對設備運轉與能源使用之影響。
因應方案的財務影響	投入較低耗能之低碳設備與投資節能減碳設備，將增加資本支出金額。
2025 年成果與實績	2023年與勤益科技大學能源與冷凍空調工程系合作「冰水主機與工業風扇應用節能專案研究」提供能源使用數據，及節能搭配方案以降低能源耗損。依據此專案所計算後的耗能結果，持續推動工業吊扇導入目標，2025年度因應雲科三廠持續擴增自動化產線導致廠內平均氣溫上升，重新規劃雲科三廠散熱方案增加導入5扇風扇安裝並調整其他風扇位置，可增加廠區通風散熱能力。

氣候相關機會及對營運、財務之影響

機會類型	資源效率
機會內容	使用更高效率的生產與配銷流程
影響時間	長期 (5-10 年)
機會對公司策略、營運、財務的影響	透過更高效率之低碳製造設備，降低能源消耗，提高產能，降低成本與增加收入，帶來正向之影響。
因應策略方案	- 持續推動節能減碳方案，並於2025年度持續參與工業局「以大帶中小型製造業智慧化升級轉型專案計畫」。 - 持續透過自動化設備導入及機聯網技術，將生產資訊串聯至伺服器，有效提升製程可視化程度、設備稼動率、生產效率及產能利用率，並提升管理效能及縮短產品交期；同時降低原料鋼材浪費及製程耗電量，進而降低營運成本並達成減碳效果。
因應方案的財務影響	2025年參與工業局專案-以大帶中小型製造業智慧化升級轉型專案計畫，專案投資金額總價58,577仟元。
2025 年成果與實績	2024年至2025年投入智慧化設備升級以提高效率之資本支出金額約新台幣33,678仟元，透過導入製程線上監控、成形品質監測、自動化組裝及智慧環境管理措施，提升製程效率與水資源管理效能，降低材料浪費及能源耗用，並優化廢水處理作業，預估年減碳效益約94.8噸CO ₂ e。

氣候相關機會及對營運、財務之影響

機會類型	能源來源
機會內容	投資再生能源，可產生碳資產及降低排放量之機會
影響時間	長期（5-10 年）
機會對公司策略、營運、財務的影響	持續提高低碳再生能源使用比率，以避免被課徵碳稅並符合客戶需求。
因應策略方案	配合廠區積極擴建太陽能發電取得再生能源
因應方案的財務影響	2025年增設中壢廠太陽能電板設備資本支出共計17,066仟元。
2025 年成果與實績	中壢太陽能電板設備第一期已於2025年6月完工，第二期預計至2026年4月完工，兩期投入達20,440仟元，預估每年發電量增加約1200kWp。

氣候風險管理制度

氣候變遷為南俊國際重要關注主題之一，氣候相關風險由永續發展委員會進行管理，定期召開會議，針對氣候變遷可能帶來之風險進行辨識、評估、分析。其中，於辨識出氣候相關重大風險後，針對重大風險評估風險發生的時間及可能對南俊國際產生之財務衝擊，依風險衝擊的樣態及程度提出可能之因應策略，因應策略優先順序以減緩為優先，依序為控制、轉嫁，最後為承受。指派功能性小組推動與執行相關行動方案，並定期追蹤執行及目標達成情形。永續發展委員會將氣候風險管理績效現況，每年至少提報一次向董事會呈報。本公司董事會為公司整體風險之最高管理單位，負責風險管理最終責任，定期審核以及監督公司整體風險管理執行情況，包含氣候相關重大風險，以確保南俊國際在面對氣候變遷風險時具備足夠的韌性與應變能力。

5.2 溫室氣體排放與能源管理

重大主題管理方針

重大主題	溫室氣體排放及能源管理
衝擊描述	實際正面衝擊：積極管理能源與減碳，有助於提升公司競爭力、降低營運成本、強化品牌形象，並促進綠色供應鏈發展，帶動上下游共同朝向永續經營。
	潛在負面衝擊：公司及其上下游活動產生的溫室氣體排放，會加劇氣候變遷，進而影響生態環境、社區健康與員工福祉，並可能導致未來碳稅、法規壓力及供應鏈中斷等經濟風險。
政策 / 承諾	公司承諾以「推動淨零碳排、善盡企業責任」為核心理念，積極響應國家2050淨零排放政策，導入ISO 14064-1溫室氣體盤查，並參與台灣氣候聯盟，與標竿企業共同學習與推動減碳行動，最終目標為實現營運過程的碳中和。
採取行動	公司已取得並持續維持 ISO 14001:2015 環境管理系統認證，透過系統化的環境管理流程，強化對溫室氣體排放與能源使用的監控與改善，確保符合相關法規並推動持續改善。 具體行動措施 ● 定期盤點與評估主要能源使用與排放來源，針對高耗能設備推動節能改善計畫。 ● 持續推廣節能減碳意識，定期舉辦員工教育訓練，提升全員環境責任感。 ● 建立內部監督與稽核機制，確保環境管理系統有效執行，並持續優化管理流程。 ● 與供應鏈夥伴合作，推動綠色採購及永續供應鏈管理，減少間接環境衝擊。
追蹤評核機制	● 內部稽核與未來導入外部驗證雙軌並行，確保數據準確性。 ● 定期檢討節能減碳成效，並依據績效調整管理策略。 ● 蒐集利害關係人（如客戶、供應商、員工）回饋，作為行動修正依據。

重大主題	溫室氣體排放及能源管理		
管理目標	短期目標 (3年以內)	中期目標 (3-5年)	長期目標 (5年以上)
	- 溫室氣體盤查取得第三方查證，盤查涵蓋範疇一與範疇二排放。 - 根據盤查結果，針對高耗能設備進行節能診斷，並完成至少1項節能改善措施。 - 辦理碳管理與能源效率內訓課程，至少70%員工完成訓練。	- 依據盤查結果，設定年度減碳目標，逐步導入能源管理系統並擴大盤查範疇三。 - 持續推動節能專案：完成至少1項節能改善計畫。 - 持續辦理碳管理與能源效率內訓課程，至少80%員工完成訓練。 - 取得 ISO 50001 能源管理系統認證，並通過第三方驗證。	達成溫室氣體排放量較2026年基準年減碳15%，並逐步提升再生能源使用比例，規劃於廠區屋頂建置自發自用的太陽能發電系統，目標為年發電量達總用電量的10%。
年度績效	2025年將能耗最高的雲科廠之定頻式空壓機改成變頻式空壓機(增設變頻器)，減少空車耗損 - 上述改善措施，於改善前用電量為850,440kWh，改善後減少223,800kWh，提升效率約為26.32%		
利害關係人的參與	- 透過定期舉辦說明會、問卷調查與專案會議，邀請員工、供應商、客戶等利害關係人參與減碳行動規劃與成效檢討。 - 針對重大負面影響的補救措施，與受影響利害關係人協商對策，並將其反饋納入管理流程，提升行動有效性。		

5.2.1 溫室氣體排放管理

南俊國際近三年直接（範疇一）及間接（範疇二）溫室氣體排放情形

項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一	公噸 CO ₂ e	499.7895	465.4175	594.8941
範疇二	公噸 CO ₂ e	3,293.8444	4,024.4056	3,740.7370
總排放量（範疇一 + 範疇二）	公噸 CO ₂ e	3,793.6339	4,489.8231	4,335.6311
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e / 新台幣百萬元	2.8647	2.3330	1.7821

註：

1. 範疇一的統計範疇：柴油（發電機）、公務車用汽油（移動源）、冷媒、化糞池 CH₄ 逸散、CO₂ 滅火器等；所包含的溫室氣體種類：二氧化碳、甲烷、一氧化二氮、氫氟碳化物；範疇一溫室氣體排放量中無屬於生物源的二氧化碳排放量。
2. 範疇二的統計範疇：主要來自台灣電力公司之用電量；所包含的溫室氣體種類：二氧化碳。引用之排放係數：使用經濟部能源署公告 2022 年度外購電力排放係數=0.495 kg CO₂e / 度；2023 年度外購電力排放係數=0.494 kg CO₂e / 度；2024 年度外購電力排放係數=0.474 kg CO₂e / 度
3. 本公司依循 ISO 14064-1：2018 標準進行溫室氣體盤查，2023 年及 2024 年之溫室氣體排放量由公司依據環境部氣候變遷署事業溫室氣體排放量資訊平台自行盤查計算，2025 年之溫室氣體排放量之盤查作業則透過外部服務商提供之碳盤查系統進行相關盤查作業，屬於自行盤查作業，皆未經第三方外部查證。
4. 統計資料範圍為南俊國際股份有限公司及廠區（包含總公司、桃園廠、雲科一、二、三廠及北港廠），以營運控制法之方式彙編。
5. 由於南俊國際目前盤查邊界尚未完整納入合併個體，待法定揭露減量目標年限再設定基準年，以公司來說法定係不晚於 2026 年為基準年。
6. 計算方法為活動數據×排放係數×GWP 值。2023 及 2024 年排放係數值引用環境部 2019 年公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版；2025 年排放係數值引用依據環境部 2024 年 2 月 5 日 公告的最新溫室氣體排放係數；GWP 值係引用 IPCC 第六次評估報告。
7. 溫室氣體排放強度之度量標準以營業額(新台幣百萬元)計算，2023 年合併營收為新台幣 1,324.28 百萬元；2024 年合併營收為新台幣 1,924.50 百萬元；2025 年合併營收為新台幣 2,432.93 百萬元。

5.2.2 能源管理

能源管理計畫

本公司已制定能源管理計畫，透過系統性盤點能源使用情形，持續推動能源減量與能源效率提升措施。能源管理計畫內容涵蓋高能源效率及節能設計設備之選用、製程節能改善、用電熱點分析、再生能源導入、節能成效評估，以及透過教育訓練提升員工能源效率意識等作為，以降低企業營運及產品之能源消耗，並提升整體能源使用效率。以 2024 年為基準年，本公司整體能源消耗總量（包含電力及其他能源使用）為 33,814.40 GJ 十億焦耳，其中電力使用量為 29,334.33 GJ 十億焦耳，占整體能源消耗之主要比例。公司依能源管理計畫，持續盤點各項能源使用結構與變動趨勢，並將能源消耗總量與單位產出能源使用效率納入年度管理與檢討重點，以作為後續節能改善及能源結構優化之依據。本公司訂定明確之能源管理目標，規劃於 2025 年達成電力使用量較基準年減少 1% 的短期目標，以及於 2030 年達成電力使用量較基準年減少 5% 的中長期目標。相關節能成效由專責單位定期進行用電數據彙整與評估，作為能源管理計畫滾動檢討與持續改善之依據。

2025 年用電量較基準年減少 1,552.4517 GJ 十億焦耳，減量比例達 5.3%，能源減量成效達成並超越短期節能目標。主要原因為公司經用電熱點分析後，2025 年度本公司已將能耗最高的雲科廠空壓機更換為變頻式空壓機，並完成車間壓縮空氣供應管線之全面改造，用電量減少約 26.32%。

此外，本公司積極設置太陽能發電設備，自 2024 年簽定中壢廠太陽能光電系統增設合約後，第一期工程已於 2025 年 6 月完工，第二期工程預計至 2026 年 4 月完工，截至 2025 年底，本公司太陽能發電設備共產出 2,117,738 度綠電，展現本公司持續推動再生能源建置及低碳轉型之成果。

能源使用與出售情形

南俊國際於 2025 年主要使用的能源主要為液化天然氣 (LNG) 及外購電力，同時亦有部分自產綠電進行電力出售。2025 年能源消耗總量為 33,845.8448 GJ(十億焦耳)，能源密集度為 13.9116，統計範圍涵蓋總公司及各營運廠區。為配合廠區營運需求及綠色轉型趨勢，我們積極推動再生能源建設。自 2024 年簽定增設中壢廠太陽能電板設備後，第一期已於 2025 年 6 月完工，第二期預計至 2026 年 4 月完工，兩期投入達 20,440 千元，預估每年發電量增加約 1200kWp。(千瓦峰值) 的再生能源發電量，進一步強化我們在綠色能源轉型上的承諾、及企業能源自主與低碳營運能力。

近兩年南俊國際內部的能源消耗量

能源種類			單位	2024 年	2025 年
				使用量	使用量
能源使用	非再生燃料	柴油	公升(L)	6,910	9,637
			GJ 十億焦耳	243.03	348.1812
		車用汽油	公升(L)	15,836	13,402
			GJ 十億焦耳	517.18	421.9786
		液化天然氣(LNG)	立方公尺(m³)	98,715	145,160
			GJ 十億焦耳	3,719.86	5,293.8067
	購買使用	電力	度(kWh)	8,146,570	7,715,431
			GJ 十億焦耳	29,334.33	27,781.8783
	自產但未消耗的	電力	度(kWh)	1,629,480	2,117,738
			GJ 十億焦耳	5,867.46	7,625.5934
能源使用總量			GJ 十億焦耳	39,681.86	41,471.4382
能源出售	電力		度(kWh)	1,629,480	2,117,738
			GJ 十億焦耳	5,867.46	7,625.5934
能源消耗總量			GJ 十億焦耳	33,814.40	33,845.8448

組織特定度量值	合併營收 (新臺幣百萬元)	1,924.50	2,432.93
能源密集度	能源消耗總量 (GJ 十億焦耳) / 組織特定度量值 (新臺幣百萬元)	17.57	13.9116
外購電力佔能源消耗總量比例	(%)	86.75%	82.08%
再生能源使用比例	(%)	0%	0%

註：

1. 2024 及 2025 年統計資料範圍為南俊國際股份有限公司及廠區 (包含總公司、桃園廠、雲科一、二、三廠及北港廠)
2. 能源使用量已換算為十億焦耳(GJ)，各類能源之熱值轉換係數，係依據台灣經濟部能源署公布之能源產品單位熱值表進行計算。
3. 能源消耗量皆來自收費收據之測量值、天然氣月耗用結算表，無任何估算值。
4. 能源消耗總量=能源使用總量 - 出售的電力 (GJ 十億焦耳)
5. 能源密集度之度量標準以營業額(新台幣百萬元)計算，2024 年合併營收為新台幣 1,924.50 百萬元；2025 年合併營收為新台幣 2,432.93 百萬元。
6. 外購電力佔能源消耗總量比例 = 購買使用電力 (GJ 十億焦耳) / 能源消耗總量
7. 2025 年南俊國際無使用再生能源
8. 為使能源使用數據更為精準，2025 年各類能源使用數據及能源密集度改採取至小數點後四位呈現。
9. 資訊重編：因 2024 年計算能源消耗總量時，未將柴油及車用汽油使用量納入統計，亦未列入自產但未消耗之電力，故重編 2024 年內部能源消耗相關數據。重編後，2024 年能源消耗總量由 27,186.73 GJ 調整為 33,814.40 GJ，相關能源密集度指標亦同步調整，以反映實際能源使用情形。

5.3 水資源管理

共享水資源之相互影響

本公司營運據點分布於桃園地區及雲林地區，主要取水來源為公共自來水系統。桃園地區用水取自石門水庫，經八德淨水廠處理後供應；雲林地區則由雲林產業園區服務中心供水，其水源主要來自湖山水庫，並經湖山淨水場淨化後供應。本公司用水來源穩定，未直接取用地下水或地表水，水資源主要使用於表面處理製程（如清洗及電鍍）、設備冷卻及生產清潔作業，另包含少量生活用水。

另，本公司採用具國際公信力的世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas），鑑別南俊國際之營運據點所處區域之水風險指標等級為低-中（1-2）風險等級，非屬水資源壓力區。

註：桃園地區涵蓋桃園總部辦公室及桃園廠；雲林地區涵蓋雲科一、二、三廠及北港廠

與排水相關衝擊的管理

本公司重視水資源之永續管理與環境保護，致力於在營運過程中提升用水效率並強化廢（污）水排放管理，以降低對環境水體之潛在衝擊。在水資源管理上，除持續推動節水措施外，亦依據各營運據點所在園區之規範，建立排水管理機制，透過集中處理及即時監測系統進行控管，確保排放水質符合相關法規標準。

本公司桃園地區（桃園廠及桃園總部辦公室）之排水主要為生活廢水且無製程廢水，均依相關法規進行處理後排放。其中桃園廠位於龜山工業區，廢（污）水依法全面納入園區污水下水道系統並送往污水處理廠集中處理；桃園總部辦公室之生活污水則透過市政污水下水道系統輸送至污水處理設施處理。

在雲林地區方面，本公司雲科廠（雲科一、二、三廠及北港廠）所在的經濟部雲林產業園區服務中心，其所轄專用污水下水道系統，其廢（污）水排放方式採取非常標準且嚴格的「全面納管、集中處理、達標放流」管制模式。園區的廢（污）水處理與排放流程可以拆解為以下三個核心階段：

1. 廠商端-預處理與申請納管：

- 強制接管納管：區內所有進駐廠商（事業用戶）所產生的生產廢水與生活污水，一律必須依規定申請「同意納管」與「聯接使用」，將排污口與園區的污水管線相連，不得私自外排。

- 廠內預處理 (廠內初沉/中和)：廠商排出的廢水水質，必須先經過廠內自行預處理，直到符合園區規定的「下水水質標準」，才能排放進入園區的專用污水收集管線。本公司的廠內標準為：

- C.O.D 值為 480mg/L
- S.S 值為 320 mg/L
- PH 值為 5~9
- 重金屬-鋅為 3.5 mg/L
- 氨氮值為 75 mg/L

上述水質標準係依據水污染防治相關法規及園區污水處理設施訂定，以確保廢水後續能有效處理。

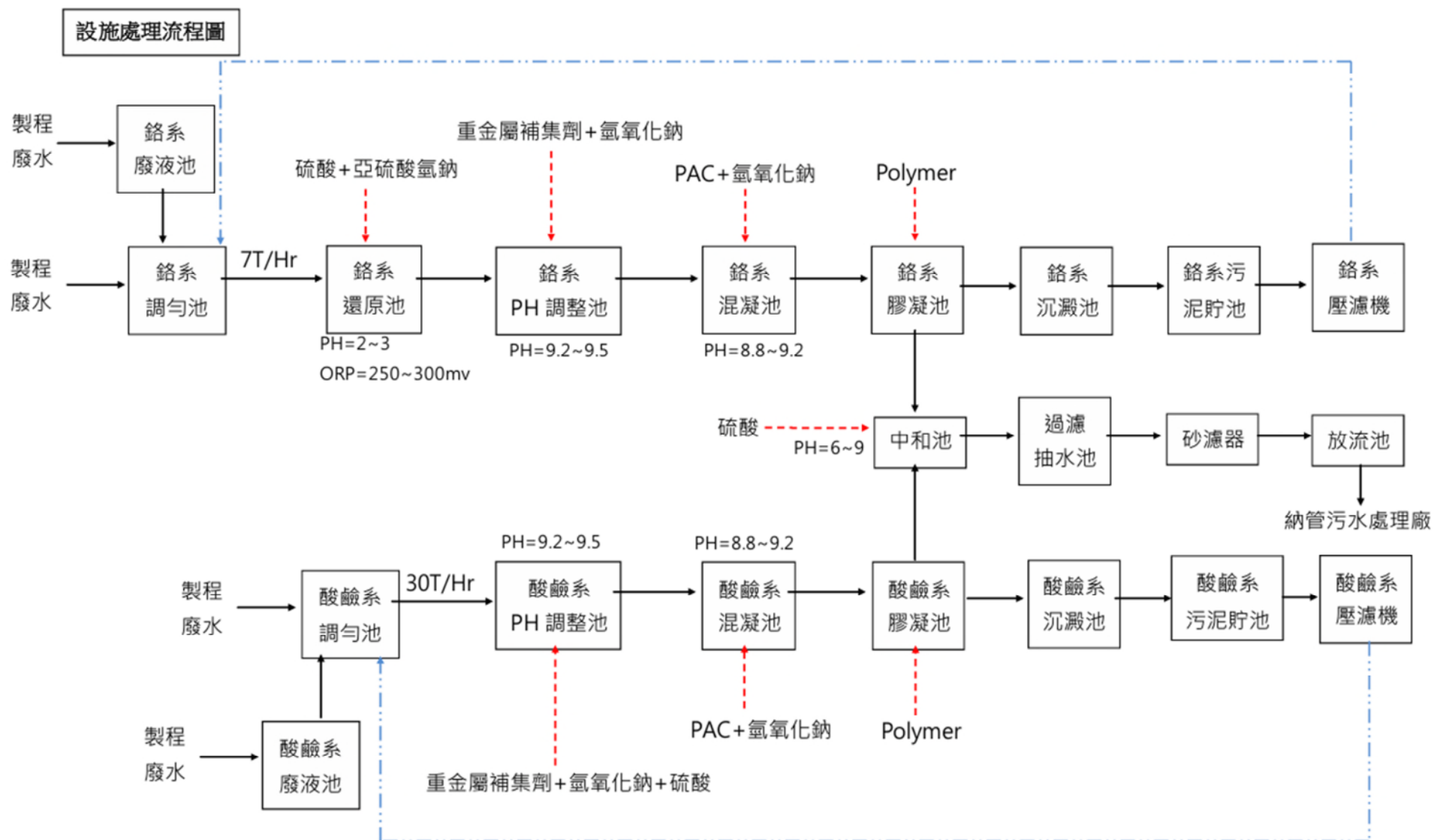
2. 服務中心端：專用污水處理廠集中處理：

- 管線收集：符合下水標準的廢水，透過佈設在園區地下的專用污水下水道管線，全數匯集到園區的專用污水處理廠 (例如：竹圍子專用污水下水道系統、斗六產業園區污水處理廠等)。
- 二級/三級生物處理：污水處理廠會利用現代化的生物處理法 (如活性污泥法、調整池、沉澱池等單元) 進行大規模的淨化降解，將廢水中的有機污染物、懸浮固體物及有害物質徹底去除。

3. 放流端：自動監測與合法放流

- 專管放流 (合法放流口)：經過污水處理廠處理、水質達到國家規定的「放流水標準」(符合環保部規定的 COD、SS 等法規標準) 後，才會透過專用的合法放流口，排入地方合法的承受水體或專用排水渠道。
- 即時連線監控：在最終的放流口皆設有自動連續監測系統 (CWMS) 及 24 小時 CCTV 錄影監視，數據直連雲林縣環保局。只要一有數據異常或超標，系統就會自動發出警報，以確保排出的每一滴水都符合環保規範。

本公司整體排水管理係於符合法規標準並考量受納水體環境承載能力之前提下執行，並透過廠內預處理、園區集中處理及即時監測等多重管控機制，有效降低排水對環境之潛在衝擊。



取水量

本公司依各營運據點之取水情形進行評估與管理，並持續關注所在地區水資源供應狀況。2025 年度各據點取水量統計及整體影響評估結果如下：

1. 桃園地區：

本公司桃園總部辦公室及桃園廠 2025 年度全年取水量為 2.078 百萬公升。

2. 雲林地區：

本公司雲科一、二、三廠及北港廠 2025 年度全年取水量為 92.819 百萬公升。

綜合各營運據點用水情形，公司取水量對所在地區水資源之影響有限，未對當地供水造成重大影響。公司將持續關注水資源議題，落實節水管理及相關改善措施，以提升水資源使用效率及營運韌性。

排水量

1. 桃園地區：

本公司桃園廠及桃園總部辦公室之用水性質以民生用水為主，無製程廢水產生。由於用水主要為生活用水，無顯著蒸發或製程損耗，故排水量約等同於取水量。2025 年度桃園地區全年排水量為 2.078 萬公升。

2. 雲林地區：

(1) 雲科一廠、三廠、宿舍及北港廠：

上述據點無製程廢水產生，用水主要為員工生活用水及空調冷卻水塔使用。2025 年度全年排水量為 28.716 百萬公升。

(2) 雲科二廠：

雲科二廠設有製程作業，故產生製程廢水，2025 年度全年排水量為 54.211 百萬公升。由於製程中使用烘乾機及超音波設備，部分水分於烘烤及熱處理過程中蒸發；另因廢水處理設施位於戶外，處理過程亦有自然蒸發情形。因此，取水量與排水量間之差異，主要係來自製程及廢水處理過程中的水分蒸發耗損。

取水量

單位：百萬公升(Megaliters)

取水來源	取水質指標 ^(註)	2023 年		2024 年		2025 年	
		所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區
第三方水取水量	其他的水	74.875	0	91.316	0	94.897	0
總取水量		74.875	0	91.316	0	94.897	0

註：

1. 淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體); 其他的水 ($> 1,000$ mg/L 總溶解固體)。
2. 數據統計範圍為南俊國際股份有限公司及廠區 (包含總公司、桃園廠、雲科一、二、三廠及北港廠)
3. 取水量=生活用水取水量+生產用水取水量
4. 取水量數據來源為自來水收費單，以台灣自來水公司用水量度數所統計換算 (1 度水 =0.001 百萬公升)

排水量

單位：百萬公升(Megaliters)

廢水流放區	放流水質指標 ^(註)	2023 年		2024 年		2025 年	
		所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區
第三方水排水量	其他的水	67.079.0	0	88.742.0	0	85.005	0
總排水量		67.079.0	0	88.742.0	0	85.005	0

註：

1. 淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體); 其他的水 ($> 1,000$ mg/L 總溶解固體)。
2. 數據統計範圍為南俊國際股份有限公司及廠區 (包含總公司、桃園廠、雲科一、二、三廠及北港廠)
3. 排水量數據來源說明
 - 雲科一、二、三廠：依污水處理費用單據所載之排放水量統計。

- 北港廠、桃園廠及桃園總部辦公室：用水皆以生活用水為主，無製程廢水產生，故以取水量作為排水量。

4. 排水的第三方單位包含工業區專用污水處理廠及地方政府污水下水道系統，經集中處理並達放流水標準後排放。

耗水量

單位：百萬公升(Megaliters)

項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區
總取水量(a)	74.875	0	91.316	0	94.897	0
總排水量(b)	67.079	0	88.742	0	85.005	0
總耗水量(a)-(b)	7.796	0	2.574	0	9.892	0

註：

1. 淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)；其他的水 ($> 1,000$ mg/L 總溶解固體)。
2. 數據統計範圍為南俊國際股份有限公司及廠區 (包含總公司、桃園廠、雲科一、二、三廠及北港廠)
3. 耗水量數據來源為：總取水量 - 總排水量

5.4 廢棄物管理

本公司重視廢棄物管理及環境保護，致力於降低營運過程對環境之影響，在廢棄物管理上依循《廢棄物清理法》及相關法規，建立完善之管理制度，涵蓋廢棄物之分類、貯存、清運、申報及最終處理等各階段。

本公司透過源頭分類與流程控管，確保各類廢棄物能依其性質進行妥善管理，並透過系統化申報及追蹤機制，掌握廢棄物流向與處理情形，以落實合法合規管理。此外，本公司亦持續推動廢棄物減量與資源再利用措施，透過製程優化與回收機制，提升資源使用效率，降低廢棄物產生量。

廢棄物相關顯著衝擊之管理

本公司於營運過程中所產生之廢棄物，依其性質區分為一般事業廢棄物、有害事業廢棄物（如製程產生之污泥）及一般廢棄物等類型，並依據廢棄物清理法及相關規範進行分類管理與處理。

針對各類廢棄物之管理，本公司建置完善之管理機制，廢棄物在工廠內部（產源端）被產生後，須經過「分類貯存、廠內清運、線上申報、確認隨車、外運處理」等五大核心步驟：

1. 廠內分類與規範貯存

廢棄物於產線產出後，須先進行分類（如廢塑料、廢液、一般事業廢棄物等），並設置專區進行貯存。各貯存區明確標示廢棄物名稱及代碼，並依廢棄物清運計畫進行管理。針對廢液，採用具抗腐蝕、密封性佳且符合消防規範之容器保存，以防止滲漏及逸散。

2. 廠內清運與磅秤點收

當廢棄物累積至一定數量後，由廠內環保專責單位通知合格清除業者進行清運。清運車輛須具備合法許可資格，並於進出廠區進行過磅，以確認廢棄物淨重，作為後續申報與管理之依據。

3. 三方聯單線上申報與隨車確認

本公司依規定透過環境部「事業廢棄物申報系統」進行申報，填報廢棄物種類、數量、流向及處理單位等資訊，並由產源端、清除端及處理端依序完成確認程序，確保廢棄物流向具可追溯性及透明性。

4. 外運處理與最終處置

廢棄物由合格清除業者運送至合法處理機構，依其性質進行焚化、物理化學處理或資源化再利用，並取得妥善處理證明文件，以確保最終處置符合相關法規要求。

5. 流向追蹤與風險管理

本公司依據《廢棄物清理法》規定，對廢棄物負有最終責任，並定期檢視聯單結案狀態及執行處理機構查核，以降低廢棄物不當處置之風險。

此外，本公司亦持續推動廢棄物減量及資源再利用措施，透過製程優化與分類回收管理，降低廢棄物產生量並提升資源使用效率。

廢棄物的產生

本公司依據廢棄物性質及主管機關分類標準，將營運過程所產生之廢棄物區分為以下三大類，並依其特性進行分類管理與後續處理：

- 一般事業廢棄物 (D-1801 / D-1799 / D-0903 / D-0902)：

本公司生產過程產生之一般事業廢棄物主要包括打包帶、廢棄手套、產線擦拭破布、產品包裝材料及員工生活垃圾，以及設備保養過程產生之廢油混合物與非有害油泥等。各項廢棄物均依廢棄物管理程序進行分類、收集及清運，並委託合法合格之清除處理機構妥善處理，以降低對環境之影響。

此外，為維持生產設備正常運作及確保生產品質，本公司定期執行設備保養作業，保養過程中需使用大量潤滑油及相關油品（如太古油等），因而產生廢油混合物及非有害油泥。前述廢棄物均委託合法合格之處理機構進行回收與資源化處理，經適當之化學處理及再生利用程序後，可轉製為次級原料供其他用途使用，落實資源循環利用並降低環境負荷。

- 有害事業廢棄物 - 污泥 (A-8801)：主要來自製程或廢水處理過程產生之污泥，屬需嚴格管制之有害廢棄物，依法交由合格處理機構進行處理或再利用。
- 再利用廢棄物 (R-0701)：主要為製程或供應商運送所產生的廢木棧板，依規定進行清運與處理。處理廠可進行『再利用』處理程序

本公司相關廢棄物數據係依據環境部資源循環署系統登載資料進行統計。廢棄物於移轉過程中，須依規定於「事業廢棄物申報及管理系統」中完成申報，並就移轉品項、數量及重量等資訊進行紀錄。於移轉當日，須依序完成以下三項程序：

1. 廠內過磅確認：於廠內地磅進行秤重，確認當批廢棄物之實際重量。
2. 聯單簽認程序：完成申報後，將聯單交由清除廠商簽名確認，以核對清運數量。
3. 處理端再次確認：運送至處理機構後，由處理端進行再次過磅及廢棄物確認，並依實際情形執行最終處理或再利用方式。

上述處理流程均須於「事業廢棄物申報及管理系統」中完整登錄，並經產源端、清除端及處理端三方確認，以確保廢棄物管理流程之可追溯性與合規性。

廢棄物的產生 (GRI 306-3)

環境指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
類別 1 一般事業廢棄物 (D-1801 / D-1799 / D-0903 / D-0902)				
廢棄物的產生	公噸 t	1,257.17	224.54	321.81
廢棄物的處置移轉		1,246.22	212.34	304.33
廢棄物的直接處置		10.95	12.20	17.48
類別 2 有害廢棄物 汙泥 (A-8801)				
廢棄物的產生	公噸 t	31.52	21.98	18.77
廢棄物的處置移轉		31.52	21.98	18.77
廢棄物的直接處置		0	0	0
類別 3 再利用廢棄物(R-0701)				
廢棄物的產生	公噸 t	11.39	23.86	18.43
廢棄物的處置移轉		11.39	23.86	18.43
廢棄物的直接處置		0	0	0
廢棄物總量				
廢棄物的產生	公噸 t	1,300.08	270.38	359.01
廢棄物的處置移轉		1,289.13	258.18	341.53
廢棄物的直接處置		10.95	12.2	17.48
廢棄物回收利用百分比	百分比%	99.16%	95.49%	95.13%

註：

1. 數據統計範圍為南俊國際股份有限公司及廠區 (包含總公司、桃園廠、雲科一、二、三廠及北港廠)
2. 數據統計自回收廠商提供之文件及單據
3. 廢棄物回收利用百分比 = 生產產生的廢棄物中被回收的廢棄物重量 / 生產過程產生的廢棄物總重量，四捨五入取至小數點第二位

廢棄物的處置移轉 (GRI 306-4)

環境指標		單位	2023 年	2024 年	2025 年
類別 1 一般事業廢棄物 (D-1801 / D-1799 / D-0903 / D-0902)					
再使用準備	離場 (B)	公噸 t	0	0	0
再生利用			1,246.22	212.34	304.33
其他回收作業			0	0	0
總量			1,246.22	212.34	304.33

環境指標		單位	2023 年	2024 年	2025 年
類別 2 有害廢棄物 汙泥(A-8801)					
再使用準備	離場 （ B ）	公噸 t	0	0	0
再生利用			31.52	21.98	18.77
其他回收作業			0	0	0
總量			31.52	21.98	18.77

環境指標		單位	2023 年	2024 年	2025 年
類別 3 再利用廢棄物 (R-0701)					
再使用準備	離場 (B)		0	0	0
再生利用			11.39	23.86	18.43
其他回收作業			0	0	0
總量			11.39	23.86	18.43

註：

1. 數據統計範圍為南俊國際股份有限公司及廠區 (包含總公司、桃園廠、雲科一、二、三廠及北港廠)
2. 數據統計自回收廠商提供之文件及單據

廢棄物的直接處置 (GRI 306-5)

環境指標		單位	2023 年	2024 年	2025 年
類別 1 一般事業廢棄物 (D-1801 / D-1799 / D-0903 / D-0902)					
焚化 (含能源回收)	離場 (B)		0	0	0
焚化 (不含能源回收)			10.95	12.20	17.48
掩埋			0	0	0
其他處置作業 (如傾棄、露天燃燒或深井注入)			0	0	0
總量			10.95	12.20	17.48

- 註：
1. 數據統計範圍為南俊國際股份有限公司及廠區 (包含總公司、桃園廠、雲科一、二、三廠及北港廠)
 2. 數據統計自回收廠商提供之文件及單據

CH6 以人為本

6.1 人才吸引與留任

6.1.1 人力概況

截至 2025 年 12 月 31 日，南俊及其子公司蘇州南俊商貿有限公司、REPON (USA),INC.及 REPON TECH (VIETNAM) COM., LTD 員工總人數為 698 人，正職員工 575 人，佔整體人數 82.38 %，非正職員工（定期契約勞工）123 人，佔整體人數 17.62%；與前一年度（2024 年）相比，員工人數增加 113 人，增加幅度約為 19.32 %，員工人數增加主要係因本年度擴大統計範圍，將越南子公司納入統計所致；另於報導期間內，員工人數未出現顯著波動。

南俊在營業據點所在地，以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達 80.93% 以上。南俊確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。在工作地點分布上，86.25%員工位於主要營運據點為台灣，其他 13.75%員工則分布於中國及越南。

南俊重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為 1.29：1，因製程中有沖床工作，對於女性來說較無法負荷，故即使是公平雇用，但留任者多為男性為主，造成此差異。

非員工的工作者

南俊國際及其子公司除 698 名員工外，截至 2025 年 12 月 31 日共 48 人為非員工的工作者，其中 22 人為承包商關係，另 26 人為建教合作學生，其工作內容說明如下，與前一年度（2024 年）相比，非員工人數減少 13 人，減少幅度約為 21.31%，人數減少的原因來自於派遣人員減少，於報導期間內，非員工人數未有顯著波動。

1. 保全人員 4 名：巡邏、監控、維護安全與秩序
2. 團膳工作人員 5 名：食材準備、烹飪配膳、環境清潔，確保團體用餐衛生與品質。
3. 派遣員工 13 名：產線作業員
4. 建教合作學生 26 名：加工機具操作/產品圖面繪製/bom 表建立/設備維修/模具保養/樣品組件等輪調式學習工作。

2025 年員工人力結構 (依性別、工作地區分類)

類別	組別	依性別分類						依工作地區分類							
		男性		女性		組別小計		台灣		中國蘇州		越南		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔總員工人數比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔總員工人數比
勞雇合約	不定期契約員工 (正職員工)	272	47.30%	303	52.70%	575	82.38%	479	83.30%	10	1.74%	86	14.96%	575	82.38%
	定期契約員工 (非正職員工)	121	98.37%	2	1.63%	123	17.62%	123	100%	0	0%	0	0%	123	17.62%
勞雇	全職員工	393	56.30%	305	43.70%	698	100%	602	86.25%	10	1.43%	86	12.32%	698	100%

註：

1. 員工人數截至 2025 年 12 月 31 日，人數的統計方式為實際人數計算。
2. 員工分類對應 GRI 定義：不定期契約員工為永久聘僱員工；定期契約員工為臨時員工；南俊國際無聘僱無時數保證的員工，亦無兼職員工。
3. 統計涵蓋範圍：南俊國際股份有限公司、蘇州南俊商貿有限公司、REPON (USA),INC.及 REPON TECH (VIETNAM) COM., LTD。

新進員工與離職員工

南俊國際致力於留任優秀人才，透過打造友善職場環境、重視員工工作與生活平衡，並提供多元化的教育訓練與職涯發展機會，鼓勵員工持續精進專業能力與自我成長，實現個人職涯發展目標。2025 年共招募 206 名員工，總新進率為 29.51%；離職人數為 136 人，離職率為 19.48%，顯示公司持續透過人才招募與發展機制，強化組織人才競爭力。

2025 年度													
地區	年齡	新進員工						離職員工					
		男	%	女	%	合計	%	男	%	女	%	合計	%
台灣地區	<30 歲	25	4.15%	15	2.49%	142	23.58%	15	2.49%	12	1.99%	114	18.93%
	30~50 歲	50	8.31%	40	6.64%			47	7.81%	25	4.15%		
	>50 歲	5	0.83%	7	1.16%			10	1.66%	5	0.83%		
中國大陸	<30 歲	0	0.00%	1	10.00%	1	10.00%	0	0.00%	1	10.00%	2	20.00%
	30~50 歲	0	0.00%	0	0.00%			1	10.00%	0	0.00%		
	>50 歲	0	0.00%	0	0.00%			0	0.00%	0	0.00%		
越南	<30 歲	19	22.09%	20	23.26%	63	73.25%	7	8.14%	6	6.98%	20	23.26%
	30~50 歲	12	13.95%	12	13.95%			5	5.81%	2	2.33%		
	>50 歲	0	0.00%	0	0.00%			0	0.00%	0	0.00%		
台灣地區員工總人數		602											
中國大陸員工總人數		10											

越南員工總人數	86
總員工人數	698
合計新進人數	206
總新進率(%)	29.51%
合計離職人數	136
總離職率(%)	19.48%

註：

1. 數據統計涵蓋範圍：南俊國際股份有限公司、蘇州南俊商貿有限公司、REPON (USA),INC.及 REPON TECH (VIETNAM) COM., LTD。
2. 各類別新進員工人數百分比 (%) = 各類別新進員工人數 / 當年度該地區員工總人數 x 100%。
3. 各類別離職員工人數百分比 (%) = 各類別離職員工人數 / 當年度該地區員工總人數 x 100%。
4. 總新進率 (%) = 當年度總新進人數 / 當年度總員工人數 x 100%。
5. 總離職率 (%) = 當年度總離職人數 / 當年度總員工人數 x 100%。

員工多元共融

員工類別	性別	年齡	2025 年	
			人數	佔全體員工比例(%)
管理階層	男	<30 歲	1	0.14%
		30~50 歲	12	1.72%
		>50 歲	10	1.43%
	女	<30 歲	0	0.00%
		30~50 歲	3	0.42%
		>50 歲	4	0.57%
非管理階層	男	<30 歲	100	14.33%
		30~50 歲	241	34.53%
		>50 歲	28	4.01%
	女	<30 歲	61	8.74%
		30~50 歲	176	25.21%
		>50 歲	62	8.90%
總計			698	100%

註：

1. 數據統計涵蓋範圍：南俊國際股份有限公司、蘇州南俊商貿有限公司、REPON (USA),INC.及 REPON TECH (VIETNAM) COM., LTD。
2. 管理階層定義為課長級以上同仁

其他多元化類別

員工類別	多元化指標	性別	年齡	2025 年	
				人數	佔全體員工比例(%)
管理階層	身心障礙者	男	<30 歲	0	0.00%
			30~50 歲	0	0.00%
			> 50 歲	1	0.14%
非管理階層		男	<30 歲	1	0.14%
			30~50 歲	1	0.14%
			> 50 歲	3	0.43%
		女	<30 歲	0	0.00%
			30~50 歲	0	0.00%
			> 50 歲	2	0.30%
總計			8	1.15%	

註：

1. 數據統計涵蓋範圍：南俊國際股份有限公司、蘇州南俊商貿有限公司、REPON (USA),INC.及 REPON TECH (VIETNAM) COM., LTD。
2. 管理階層定義為課長級以上同仁

6.1.2 員工權益與福利

團體協約

截至 2025 年 12 月 31 日止，南俊無成立工會，勞資雙方亦未簽訂任何形式之團體協約。公司透過每季於各廠區召開勞資會議，並採多元溝通機制與員工維持良好互動。未來公司將持續恪守當地勞動法規，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。

退休制度

南俊國際依循勞動基準法及勞動退休條例提供完善之退休金給付制度。《勞工退休金條例》施行後，依法令成立「勞工退休準備金監督委員會」，適用「勞退舊制」同仁之退休準備金已達支應目前勞工退休金之用，故 2024 年度經勞動局審核暫停提撥，並由勞工退休準備金監督委員會定期開會管理，截至 2025 年提撥舊制退休金之認列金額為新臺幣 60,312 仟元。而適用「勞退新制」之員工，每月依《勞工退休金條例》負擔員工退休金提撥率，不得低於員工每月薪資 6%。2025 年度總支付退休金金額為新台幣 15,128 仟元。另，員工另可依個人意願選擇提撥 0%~6% 不等之退休金，2025 年有 65 位員工參與此自願提撥，提撥至勞保局的個人勞工退休金專戶。

過渡協助方案

針對退休或終止勞雇關係的員工，南俊國際依據 ISO 及 RBA 標準，提供多元過渡協助方案，包括退休前健康管理與財務規劃諮詢、再訓練計畫以提升再就業能力、依年齡與服務年限計算合理資遣費，並提供職涯諮詢及心理輔導服務，協助員工順利過渡至退休或新職涯階段。公司亦積極推動就業服務，支持員工尋找新工作機會，確保其生活品質與職涯發展。

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

南俊國際秉持同工同酬及公平待遇原則，依據員工職務職責、專業能力及績效表現核定薪酬。2025 年女性對男性員工之薪酬水準整體維持合理區間，反映公司持續推動性別平等與多元共融之人才政策，致力營造公平、尊重且具發展機會的工作環境。

2025 年			
員工類別	基本薪資	酬金	總薪酬
管理階層	0.91 : 1	0.84 : 1	0.89 : 1
非管理階層	1.06 : 1	0.92 : 1	1.03 : 1

註：

1. 總薪酬 = 薪資 + 酬金。
2. 表格內薪酬比例女性薪酬皆為 1。
3. 數據統計涵蓋範圍為重要營運據點：南俊國際股份有限公司。
4. 管理階層定義為課長級以上同仁。

育嬰留停

南俊國際致力打造友善育兒職場環境，依法提供育嬰留職停薪制度，協助員工兼顧工作與家庭照顧需求。2025 年共有 7 位員工（男性 2 位；女性 5 位）申請育嬰留職停薪。公司將持續透過多元福利與關懷機制，協助員工順利復職並穩定留任，落實人才照顧與永續發展之理念。

項目	2025 年	
	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	12	14
當年度實際申請育嬰假人數 (B)	2	5
申請率 (B/A)	17%	36%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	2	12
當年度實際申請復職人數 (D)	2	7
復職率 (D/C)	100%	58%
上一年度復職人數 (E)	0	5
上一年度復職滿一年人數 (F)	0	5
留任率 (F/E)	-	100%

註：數據統計涵蓋範圍為南俊國際股份有限公司

6.2 人才培育與發展

重大主題管理方針

重大主題	人才培育與發展
衝擊描述	實際正面衝擊：南俊國際透過系統化的人才培育與發展計畫，提升員工專業技能與管理能力，增強企業競爭力，促進經濟效益成長。此舉不僅提升員工工作效率與安全衛生意識，也強化員工歸屬感與職涯發展，促進員工福祉與人權保障。公司與多所大專院校及技職體系合作，推動產學攜手計畫，有效培育符合產業需求的技術人才，減少產業人才斷層，支援產業永續發展。此外，完善的培訓與過渡協助方案有助於員工適應職涯變化，降低離職率及職涯轉換風險，促進社會穩定。
	實際負面衝擊：南俊國際在人才培育與發展過程中，面臨多項潛在挑戰。首先，隨著產業快速變革與數位轉型，部分員工可能因技能落差而感受到較大適應壓力，進而影響心理健康與工作表現。其次，隨著人才對職涯發展需求日益多元，公司需持續提供彈性且多元的發展機會，以確保人才穩定與知識傳承。第三，教育體系與產業需求間存在學用落差，新進人員技能不足，增加企業培訓負擔與管理難度。此外，公司現有外籍同仁可能面臨語言、文化及生活習慣差異帶來的適應挑戰，影響團隊協作與工作效率。
政策 / 承諾	南俊國際秉持「感動經營、創造幸福企業、以人為本、讓人更好」的核心經營理念，承諾建立公平、包容且具發展性的工作環境，致力於員工職能提升與職涯發展，確保員工權益與福祉，並推動企業永續發展。
採取行動	南俊國際由人力資源部門主導人才培育計畫，董事會及高階管理層負責決策與資源分配。公司推動ISO 45001職業安全衛生管理系統及RBA負責任商業聯盟認證，強化員工培訓與權益保障。具體行動包括： ● 定期舉辦內部專業技能、安全衛生及管理能力的訓練，並針對不同職能與職級員工提供客製化課程，強化技能提升與應用。 ● 資助員工參與外部教育與證照考試，同時鼓勵員工參與線上學習平台，提升學習彈性與便利性。 ● 保障訓練後員工重返工作崗位，並提供職涯諮詢與內部轉調機會，滿足員工多元發展需求。 ● 提供退休前輔導、再訓練及職涯諮詢服務，支持職涯過渡； ● 強化員工心理健康支持，提供諮詢專線與壓力管理課程，促進身心平衡。

重大主題	人才培育與發展		
	● 建立多元溝通管道與勞資協商機制，確保員工意見反映於管理改善。		
追蹤評核機制	● 公司設立年度培訓目標及績效指標，透過內部稽核、外部第三方驗證（如ISO 45001及RBA稽核）、員工滿意度調查及利害關係人回饋機制，持續監控培訓成效與管理系統運作。 ● 定期檢視培訓覆蓋率、完成率及職涯過渡支持成效，並依據評估結果調整培訓內容與策略。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	1. 為培植研發量能，將於短期內將研發人數配比由2024年度的7.73%提高到8%以上。 2. 產學研究由1間大學提高到2間，提高實驗室的量能。	推動數位化學習平台，強化領導力與人才梯隊，優化心理健康與文化融合，完善績效考核與激勵。	建立持續學習文化，打造國際競爭力人才體系，促進員工職涯發展與企業永續經營。
年度績效	● 2025年南俊國際進行僑生班合作以培養基礎越南廠人才，超過25名以上的產線幹部人才。 ● 2025年度與虎尾科技大學、雲林科技大學、高雄科技大學合作產學攜手計畫培養超過20名以上的潛在研發人才。 ● 2025年度新增與高雄科技大學合作研究案『伺服器滑軌機構模擬與框體剛性強度分析技術』藉此培養公司內部CAE分析人才，並透過產學合作預先培育公司所需人才，達到雙贏的培育目標。 ● 2025 年度參加『產業高階人才培訓計畫(產博後計畫)』引進博士人才入職以強化研發量能。2025 年度新招募研發處工程師共 9 位，其中 1 位為『產業高階人才培訓計畫(產博後計畫)』參與者。 ● 2025年度持續辦理『精實管理輔導專案』由各單位的製程、製造、工程等專業人才分組討論，以廠內目前遇到的實際製程困境為題，課堂上的專業知識融入廠內議題做解題分析，並將改善方案進行平行展開，同步解決相同的問題，增加廠內製程改善的能量，也培育廠內各專業人才皆有製程改善的專業能力。 ● 面對部分培訓資源分配與員工適應挑戰，公司已納入後續改善計畫，強化溝通與資源優化。		

重大主題	人才培育與發展
利害關係人的參與	南俊國際積極邀請員工代表、工會及供應商參與培訓計畫設計與評估，並透過定期勞資會議及意見調查收集反饋，確保培訓與過渡方案符合多方需求。利害關係人的意見被納入管理決策，促進培育計畫的有效實施與持續改進。

南俊國際持續深化人才培育，打造永續競爭力核心引擎

2025 年，南俊國際在人才培育與發展領域展現卓越成果，透過完善的訓練體系與產學合作策略，成功強化員工職能、穩固技術人才基礎，並為企業永續發展注入強勁動能。公司深化與高雄科技大學進行產學合作，並增加與國立彰化師範大學、國立雲林科技大學、國立虎尾科技大學等多所學術機構的合作，提供實習機會與訓練津貼，穩定技術人才輸出。2025 年度新增與高雄科技大學合作研究案『伺服器滑軌機構模擬與框體剛性強度分析技術』藉此培養公司內部 CAE 分析人才，並透過產學合作預先培育公司所需人才同時，內部設有專責部門推動新進人員訓練、專業技能提升與管理職能發展，並提供外部教育資助，鼓勵員工持續學習。

南俊亦通過 RBA 認證，展現對勞工權益與人才發展的高度重視。公司設定明確的質化與量化目標，包括每位員工每年接受不少於 20 小時訓練、新進人員訓練完成率達 100%、內部晉升比例提升等，全面強化人力資源競爭力。培訓計畫依據「人、事、時、地、物」五大面向精心規劃，結合數

人	南俊國際重視內部員工與外部合作夥伴的協同發展。公司與多所大專院校及技職體系建立產學合作關係，新增國立彰化師範大學、國立雲林科技大學、國立虎尾科技大學等多所學術機構的合作，提供學生實習機會及訓練津貼，促進技術人才培育。內部則設有專責人力資源與教育訓練部門，負責規劃與執行多元培訓課程，涵蓋新進員工訓練、專業技術提升、管理能力發展及安全衛生教育，確保員工持續成長。
事	面臨產業快速變革與技術升級，公司積極推動數位轉型與智能製造，對員工技能提出更高要求。為解決技能落差，南俊設計分階段培訓方案，從基礎技能到高階管理，循序漸進提升員工能力。同時，針對高風險作業，強化安全衛生訓練，降低職業災害發生率。
時	培訓計畫依年度目標分配，合理安排課程時間，確保不影響生產運作。新進員工在入職前三個月內完成基礎訓練，並於工作期間持續參與進階課程。公司定期檢視培訓成效，依據市場與技術變化調整課程內容。
地	南俊主要廠區位於桃園與雲林，培訓活動涵蓋各主要廠區，並結合線上學習平台，提供彈性學習管道，滿足不同地區員工需求。部分專業課程亦邀請外部講師至廠授課，提升實務操作能力。
物	公司投入資源更新教學設備與安全防護裝備，確保培訓環境安全且具備實務操作條件。同時，導入數位學習系統與管理平台，便於課程管理與學習成效追蹤。針對部分專業證照與外部課程，提供學費補助，降低員工學習負擔。

位學習平台與實體課程，提升學習彈性與實務操作能力。

這些策略有效縮短新進員工適應期、提升工作效率，並反映於公司營收與獲利的穩健成長。展望未來，南俊將持續優化數位學習平台、擴大產學合作規模、強化跨部門職能發展與領導力培養，並完善培訓成效評估機制，確保資源有效運用。南俊國際以系統化、前瞻性的培育策略，打造學習型組織，實現員工與企業共榮共成的永續願景。



6.2.1 訓練與教育

每名員工每年接受訓練的平均時數

公司依據整體營運策略，持續推動人才技術培育與職能發展。我們每年度訓練規劃皆緊扣產業趨勢與公司發展重點，設計多樣化的培訓課程，以強化員工專業能力與職涯成長。2025 年全年度訓練時數達 7,198 小時，平均每位員工受訓時數約為 10.31 小時。

近三年不同層級平均上課時數

員工層級	2023 年			2024 年			2025 年		
	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
管理階層	6.07	10.46	7.43	33.55	22.83	30.56	57.50	57.36	57.47
非管理階層	17.72	22.57	19.77	16.68	21.98	19.01	10.71	5.09	8.19

註：

1. 管理階層定義為課長級以上同仁
2. 2023-2024 年統計範圍為南俊國際股份有限公司、蘇州南俊商貿有限公司、REPON (USA),INC。
3. 2025 年統計範圍為南俊國際股份有限公司、蘇州南俊商貿有限公司、REPON (USA),INC 及 REPON TECH (VIETNAM) COM., LTD。
4. 與前一年度相比，2025 年管理階層平均受訓時數顯著增加，主要係因當年度新進主管人數較多，除參與新人訓練外，亦同步接受精實管理輔導案之在職訓練（每月約 16 小時，為期 12 個月），因此帶動管理階層整體教育訓練時數提升。
非管理階層方面，2025 年平均受訓時數則較前一年度略為下降，主要係因前一年度新進人員較多，新人訓練課程時數較高，墊高整體平均水準。隨著 2025 年新進人員數量趨於穩定，新人訓練時數相對減少，致平均受訓時數較前一年度下降。

項目	2023 年	2024 年	2025 年
員工訓練總時數	9,780 小時	11,616 小時	7,198 小時
員工平均受訓時數	18.77 小時	19.86 小時	10.31 小時
員工訓練總費用	新台幣 1,217,750 元	新台幣 1,747,866 元	新台幣 1,609,872 元
員工平均受訓費用	新台幣 2,337 元	新台幣 2,988 元	新台幣 2,306 元

年度員工發展訓練計劃

為因應產線管理與人才接班挑戰，公司積極推動內部培訓與組織精實化發展。自 2023 年底起，透過「輔導員計畫」強化產線技術人員的關鍵職能，培育具潛力的班長接班人，提升生產穩定性與新進人員留任率。

同時，2024 年全面啟動「精實管理輔導專案」，導入系統化改善機制與跨部門合作模式，透過 6S、CIT 持續改善分科會及 TPM 設備全面保養分科會的實務訓練與專題競賽，深化員工改善思維與執行力，為企業永續發展奠定堅實基礎。

2025 年持續推動「精實管理輔導專案」，進一步擴大推動範圍並深化實務應用，將改善成果導入日常營運，以提升整體生產效率與品質穩定度，持續強化組織精實管理文化。

2025 年員工發展訓練計劃	計劃描述	量化成果	員工參與比例
精實管理輔導計畫	我司於 2025 年度持續推動精實管理輔導計畫，積極推動「TPM 設備保養分科會」及「CIT 持續改善分科會」，遴選具潛力之種子人員參與，帶動公司內部推動改善提案與落實執行。透過分科會運作，深化員工參與與改善文化，提升整體作業效率與品質，實現持續改善與精實管理目標。	持續推動精實管理輔導計畫，並維運精實管理事務局運作，由總經理擔任局長、廠長擔任總幹事，並由協理級以上主管進行督導與管理，同時遴選種子人員參與培訓。 本次課程共辦理 18 堂，TPM 設備保養分科會第一屆共 46 人參與本計畫培訓，並以每組每個月 2 個改善議題進行發想，並完成改善任務，CIT 持續改善分科會第三屆共 48 人參與本計畫培訓，本次以跨單位進行跨部門組織，並以五大主題「縮短工時」「提升良率」「降低設備瞬停時間」「降低架模時間」「圖紙發行流程」，第一屆及第二屆小組成員每屆執行 6 個月，並於 6 個月後發表專題競賽。整體專案輔導達成的綜合效益。	2025 年參與專題競賽人數達 94 人，佔總員工的 13.47%。

6.2.2 績效管理

公司每年定期實施一次績效考核，依據不同職類與職等設計相應的考核指標與內容，並定期檢討與優化考核標準，以確保公平性與時效性。考核結果除作為升遷、調薪及年終獎金作業的參考外，更是人才培育與協助員工發展的主要參考依據。本公司 2025 年度員工總人數 698 人皆依上述原則接受考核，展現公司對績效管理制度的重視與落實。

員工層級	2023 年				2024 年				2025 年			
	績效考核人數			績效考核人數 佔全體員工比例	績效考核人數			績效考核人數 佔全體員工比例	績效考核人數			績效考核人數 佔全體員工比例
	男	女	小計		男	女	小計		男	女	小計	
管理階層	29	13	42	100%	31	12	43	100%	27	10	37	100%
非管理階層	277	202	479	100%	304	238	542	100%	364	297	661	100%

註：

- 1. 管理階層定義為課長級以上同仁
- 2. 2023-2024 年統計範圍為南俊國際股份有限公司、蘇州南俊商貿有限公司、REPON (USA),INC。
- 3. 2025 年統計範圍為南俊國際股份有限公司、蘇州南俊商貿有限公司、REPON (USA),INC 及 REPON TECH (VIETNAM) COM., LTD。

6.3 職業安全衛生

重大主題管理方針

重大主題	職業安全衛生
衝擊描述	實際正面衝擊：南俊國際透過推動ISO 45001職業安全衛生管理系統，有效降低職業災害發生率，保障員工健康與安全，提升工作效率與企業競爭力。公司及其上下游供應鏈均受益於安全衛生管理，減少風險與損失。此外，重視環安衛亦有助於環境保護與資源有效利用。
	潛在負面衝擊：若企業未能持續強化職業安全衛生管理，不僅將削弱風險預防與應變能力，亦可能無法符合法規要求。一旦發生職業災害，將對員工造成嚴重的身體傷害與心理創傷，進一步影響企業的營運穩定與聲譽。
政策 / 承諾	南俊國際秉持對員工安全與健康的高度重視，承諾遵守國內外相關法令規範，持續推動ISO 45001職業安全衛生管理系統，致力於創造安全、健康、友善的工作環境，並持續改善職業安全衛生績效，保障員工權益與企業永續發展。
採取行動	● 南俊國際由高階管理層領導，設立專責的環安衛管理團隊，全面推動職業安全衛生管理。 ● 公司建置並持續完善ISO 45001管理系統，定期進行危害辨識與風險評估，針對高風險作業制定嚴格的控制措施與應變方案。 ● 為提升員工安全意識與操作技能，公司定期舉辦安全衛生教育訓練及緊急應變演練，並透過內外部稽核監督管理系統的執行情況，確保符合法規與標準要求。 ● 此外，南俊國際強化承攬商的安全管理，定期評估並與供應鏈夥伴保持密切溝通，確保整體安全衛生水準。 ● 公司同時建立事故調查與改善機制，防止類似事件再發，並積極促進員工參與與溝通，透過安全衛生委員會與勞資協商管道，確保員工意見被充分反映與納入管理改善。
追蹤評核機制	● 南俊國際設立明確的年度職業安全衛生目標與績效指標，涵蓋事故率、風險降低及教育訓練完成率等面向。 ● 公司透過內部稽核與外部第三方ISO 45001驗證，定期監督管理系統的執行情況，確保符合法規與標準要求。

重大主題	職業安全衛生		
	此外，南俊國際重視利害關係人的意見反饋，將其納入風險評估與持續改進過程，並設置申訴與通報機制，保障員工權益與安全。透過這些系統化的追蹤與評核措施，公司持續提升職業安全衛生績效，推動安全文化的深化與永續經營。		
管理目標	短期目標 (3年以內)	中期目標 (3-5年)	長期目標 (5年以上)
	持續維持並提升ISO 45001管理系統執行效果，積極降低事故發生率，以每年約10%的幅度目標持續降低，並深化安全文化與員工安全意識。	加快自動化設備導入，減少高風險人工作業，提升生產安全與效率，完善人機協同安全管理，保障員工健康與作業安全。	打造零職災工作環境，深化安全衛生管理系統，實現企業永續經營與員工健康保障。
年度績效	2025年南俊國際持續推動職業安全衛生管理系統，積極降低事故發生率，2025年事故發生率_(註)為2.15%，與前一年度相比下降約42.82%，顯示安全管理措施已逐步展現成效；此外，並達成全員安全衛生教育訓練100%完成率。 2025年共召開4次職業安全衛生委員會與4次勞資會議，並完成12次職醫諮詢、6場安全衛生教育訓練及2次緊急應變演練，展現南俊國際對職場安全的高度重視與持續投入。 - 內外部稽核結果顯示管理系統運作穩定，公司已針對發現的改善項目迅速採取措施，強化事故調查與預防機制。 - 員工安全意識明顯提升，勞資雙方溝通順暢，承攬商安全管理亦持續加強。 - 雖然部分高風險作業仍面臨挑戰，公司已將相關課題納入後續強化計畫，持續推動安全文化深化與管理改善。		
利害關係人的參與	南俊國際積極促進利害關係人參與職業安全衛生相關行動，員工透過安全衛生委員會及定期會議，積極提出安全政策建議與改善意見。勞方代表全程參與風險評估與事故調查，確保員工權益得到充分反映與保障。公司亦與供應商及承攬商保持密切溝通，協同提升整體供應鏈的安全衛生水準。利害關係人的反饋被納入管理系統持續改進的重要依據，並透過多元管道定期收集與回應，確保管理措施的有效性與透明度。		

註：事故發生率 = (職災傷害總人數 / 員工總人數) * 100%

守護每一位工作者：南俊國際職業安全衛生年度成果與展望

南俊國際於職業安全衛生領域持續深化管理，全面推動 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，強化風險評估與分級管控機制。公司設有專責職業衛生團隊，並聘請職業專科醫師定期駐廠，積極推動員工健康促進與職業病防治。RBA (責任商業聯盟) VAP 持續取得認證以期強化勞工權益保障與供應鏈安全管理。

在管理實務上，南俊國際透過多元溝通管道與勞資會議，促進員工參與與意見回饋，並積極舉辦供應商安全衛生輔導與區域安全觀摩會，推動產業間的安全文化交流。公司亦提供健康地中海輕食的團膳飲食，於 2025 年度榮獲「行政院環保署」所辦理的「綠色餐廳認證活動」，「綠色飲食」是一種簡單改變生活飲食習慣的行為，宣導食物適量、優先選用在地、當季及天然食材以及自備環保餐具，進而達到珍惜食物、減少浪費，對人體健康與環保都有助益的飲食方式。公司並辦理多項的健康促進活動，落實法規遵循與持續改善，展現對職業安全衛生的高度承諾。並於 2025 年度獲頒衛生福利部國民健康署辦理的「職場健康促進自主評核績優職場」獲得「健康促進標章」並持續辦理健康促進活動。

2025 年職業安全衛生目標涵蓋質化與量化兩大面向。質化方面，聚焦於深化職業安全衛生管理系統之運作、持續提升員工安全意識與參與度，營造積極的安全文化氛圍；量化方面，明確設定降低職業傷害率與事故發生率，並以「零死亡事故」為核心績效指標。公司亦強化高風險作業的風險辨識與分級控管，透過定期內外部稽核，確保風險控制措施有效落實。同時，於桃園及雲林等主要廠區規劃多元職業安全衛生教育訓練及宣導活動，並於工作時間內安排相關課程，以提升員工參與率與學習成效。在作業環境與物料管理方面，公司提供符合相關法規與標準之個人防護裝備，如安全帽、防護手套及耳塞等，並定期檢視其使用狀況與適用性。此外，亦推動健康飲食及健康促進計畫，協助員工建立良好生活習慣，促進身心健康，打造安全、健康且友善的工作環境。

展望未來，南俊國際將持續精進職業安全衛生管理機制，定期檢視各項管理措施執行成效，且持續優化風險評估與控制措施，特別針對高風險作業加強安全防護與健康監測，以降低職業災害發生風險。

同時，公司將持續深化數位化管理工具應用，提升安全數據即時監控與預警能力，進一步強化安全管理效能。此外，南俊國際亦將持續加強員工與承攬商的安全教育訓練，推動安全文化向供應鏈延伸。同時，持續完善內外部稽核機制，導入創新技術與管理方法，全面提升職業安全衛生績效，打造安全、健康且具永續發展的工作環境。

6.3.1 職安衛政策與管理系統

南俊國際已全面導入並持續推動職業安全衛生管理系統，嚴格遵循《職業安全衛生法》及其相關子法規，如《職業安全衛生設施規則》、《職業安全衛生教育訓練規則》等，確保工作場所安全與勞工健康。公司取得並維持 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統認證，每年定期執行內部稽核與管理審查，並邀請第三方機構進行外部稽核，以持續提升職安衛績效。同時，亦導入 RBA(責任商業聯盟, Responsible Business Alliance) 行為準則，強化勞工權益保障與工作環境安全。

管理系統涵蓋所有正式受僱員工及現場承攬商，包含所有與公司營運及工作場所相關之工作者，適用於公司製造生產、設備維護、物流運輸及辦公環境等所有營運相關活動，並涵蓋南俊國際各主要營運據點，包括雲科廠區（雲科一、二、三廠及北港廠）、桃園廠區（總部辦公室及桃園廠）及蘇州廠區；對於尚未納入之場所，將視其屬性與營運規模，於未來逐步擴大涵蓋範圍。系統由公司內部專責的勞安室主管及安全衛生專責人員負責執行，所有人員皆為正式員工，並定期接受專業訓練與取得相關資格認證，以確保管理系統之有效運作與持續改善。我們承諾將持續依據法規與國際標準，確保所有工作者均納入職業安全衛生管理系統，並透過內外部稽核機制，持續提升整體安全衛生績效與管理品質。若未來因特殊情況需排除特定工作者，將明確說明排除原因與對應工作者類型，並審慎評估其對整體安全衛生管理之影響。

● 職業安全衛生管理系統涵蓋之工作者人數與比例

截至 2025 年，南俊國際職業安全衛生管理系統之適用範圍涵蓋所有於公司作業場所執行作業之人員，包括雲科廠區（雲科一、二、三廠及北港廠）桃園廠區（總部辦公室及桃園廠）及蘇州廠區所有員工共 612 人，以及非員工之工作者 48 人，均已納入管理範圍，整體涵蓋率為 100%，未排除任何工作者類別。



● 內部稽核涵蓋之工作者人數與比例

公司每年定期對雲科廠區（雲科一、二、三廠及北港廠）、桃園廠區（總部辦公室及桃園廠）及蘇州廠區之所有員工及非員工之工作者實施職業安全衛生管理系統內部稽核，對該些廠區涵蓋人數與比例均達 100%。稽核內容包括作業安全、危害辨識、風險控制及教育訓練等項目，確保管理制度全面落實並持續改善。

● 外部稽核涵蓋之工作者人數與比例

南俊國際台灣區及中國區已通過第三方驗證機構之 ISO 45001:2018 認證，外部稽核涵蓋台灣區及中國區所有員工及非員工之工作者，涵蓋率達 100%。驗證機構每年進行監督稽核，以全面評估職業安全衛生管理系統之完整性與運作有效性。此外，越南廠區於 2025 年 7 月設立，目前正積極推動 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統導入作業，預計於 2026 年取得第三方驗證機構認證。

2025 年職業安全衛生管理系統涵蓋率之統計

公司員工人數 (註 3)	698 人
工作者 (非員工) 人數	48 人
職業安全衛生管理系統所涵蓋之員工及工作者 (非員工) 人數	660 人
職業安全衛生管理系統所涵蓋之員工及工作者 (非員工) 比例	88.47%
職業安全衛生管理系統經內部稽核之員工及工作者 (非員工) 人數	660 人
職業安全衛生管理系統經內部稽核之員工及工作者 (非員工) 比例	88.47%
職業安全衛生管理系統經外部組織稽核或認證之員工及工作者 (非員工) 人數	660 人
職業安全衛生管理系統經外部組織稽核或認證之員工及工作者 (非員工) 比例	88.47%

註：

1. 「工作者」定義為所有在南俊國際可控範圍內執行作業之人員，不論其聘雇型態。未於公司工作場所內，且未直接受公司管理之人員，則不納入統計範圍。
2. 所有相關數據每年定期更新一次，以確保統計結果能準確反映當年度實際狀況，並作為持續改善管理系統之依據。

3. 公司員工人數統計涵蓋範圍：南俊國際股份有限公司、蘇州南俊商貿有限公司、REPON (USA),INC.及 REPON TECH (VIETNAM) COM., LTD。

南俊國際職業安全衛生委員會

南俊國際依據《職業安全衛生法》及相關規定，設置「職業安全衛生委員會」，作為勞資協調與溝通的平台，全面落實安全衛生管理工作。成員涵蓋職業安全衛生人員、事業內各部門主管、監督及指揮人員、工程技術人員、職業專科醫師及勞工代表。其中勞工代表比例達委員總數的三分之一以上，確保勞工權益及意見充分反映。透過職業安全衛生委員會及工作者參與所收集的意見與建議，持續優化職業安全衛生管理系統，提升整體安全績效與工作環境品質。

工作者參與與諮商

- 公司鼓勵所有工作者透過多元管道（如員工信箱、專線及電子郵件）反映職業安全衛生相關問題，並設有匿名舉報機制保障工作者權益。
- 針對受影響工作者，特別邀請其參與危害辨識與風險評估，確保其意見納入安全衛生管理決策。
- 公司定期舉辦安全衛生教育訓練，提供易懂的資訊與溝通，降低語言及理解障礙，並保護工作者免於因參與安全衛生活動而遭受任何不利處分。

南俊國際股份有限公司職業安全衛生委員會	
成立年份	2018 年
委員會人數	18 人
委員會職責	1. 制定政策與計劃 2. 審議安全衛生政策與計畫 3. 分析職業災害原因，預防再發 4. 監督工作環境與設備安全 5. 審議勞工健康保護措施 6. 協調與溝通雙方意見
勞工代表人數	7 人
勞工代表比例	38.89%

南俊國際股份有限公司職業安全衛生委員會	
決策權範圍	審議安全衛生計畫、職災預防措施及相關制度建議。其決議具有建議與監督功能，實際執行仍需經雇主或相關主管單位核定。
發生爭端解決機制	發生爭議時，由委員會內部協商處理，必要時依多數決議定案；若仍無共識，得提報高層或主管機關協助調解或依法處理。
開會頻率	每季召開一次會議，2025 年共召開四次。
2025 年討論內容	討論有關勞工權益及各項有關員工安全與健康決議事項之研議等多項災害防止作業，並檢討年度安全衛生目標執行情形，制定下一年度政策與目標。

6.3.2 危害辨識與風險評估管理

為保障全體員工的職業安全與健康，南俊國際依據《職業安全衛生法》及相關法規，並導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準，建立一套系統化的危害辨識與風險評估流程。該流程區分為例行性與非例行性兩大類，確保風險管理具備前瞻性與即時性。

例行性危害辨識與風險評估每年定期執行，全面涵蓋所有生產線、設備、作業流程及工作場所，由具備職業安全衛生專業資格的內部安全衛生人員依據標準作業程序進行風險分級與控管，風險評估依照「專注度」、「發生率」及「衝擊度」將風險分為低中高三等級，屬高級者為重大風險/機會，重大風險/機會議題之責任單位，需提出風險/機會的改進目標及行動方案，以掌握改善機會，降低營運風險/機會，並定期接受相關訓練與資格認證，以確保專業能力與執行品質。非例行性評估則於設備更新、作業變更、新增工作項目或事故發生時即時啟動，確保潛在風險能迅速掌握並有效控管。

此外，管理階層定期審查評估結果，確保整體流程嚴謹、有效，並持續推動改進措施。針對有語言障礙、視力或聽力受損等較易承受職業傷害風險的工作者，公司亦提供易於理解的安全衛生培訓教材與視聽輔助工具，確保所有員工皆能充分理解並遵守安全規範。透過持續性的辨識、評估與改善，南俊國際致力於消除職業危害、降低風險，打造一個安全、健康、永續的工作環境。

在 2025 年度，經環境面評估後，共有 1 項評分超過 5 分的重大環境考量面事項，為環安衛部門負責處理；同年度危害鑑別中，鑑別等級達 4 級以上、屬不可接受風險的項目共有 2 件，其中包含製造部 1 件與輾沖課 1 件。此外，針對 2025 年內部稽核所發現的缺失，在每季開立的職業安全衛生委員會中追蹤改善，並於年度末進行改善結案。

例行性流程	非例行性流程
● 每年定期執行全廠區職業危害辨識與風險評估，涵蓋所有生產線、設備、作業流程及工作環境。	● 當設備更新、作業程序變更、新增工作項目、或接獲員工安全衛生投訴時，立即啟動非例行性危害辨識與風險評估。
● 由專責安全衛生管理人員依照標準程序，利用風險矩陣對辨識出的危害進行風險分級，評估風險嚴重度與發生可能性。	● 事故發生後，進行完整事故調查，分析根本原因，並針對發現的危害重新評估風險，修訂管控措施。
● 針對高風險項目，制定具體管控措施與改善計畫，並追蹤執行情形。	● 監控工作環境中潛在暴露因素（如噪音、震動、粉塵等），並定期檢測，確保符合安全標準。

打造安全職場文化

在南俊國際，我們深信每一位工作者都應擁有安全無虞的工作環境與自主判斷的權利。為此，我們不僅訂定明確的安全政策與應變流程，更透過教育訓練與多元溝通管道進行宣導，在每一位新進同仁入職，即進行「職業安全衛生教育訓練初訓」3 小時，並針對操作危險性機台的新進同仁加上「危險性機台操作」教育訓練課程，增加上機前的工作安全意識，針對表面處理課同仁，每半年度定期進行「化學品洩漏緊急應變措施」演練，並設置必要的洗眼設備，每三年會針對在職同仁進行「職業安全教育在職教育訓練」3 小時，落實安全意識宣導。此外，確保每位員工能在無懼報復的環境中，勇於表達對職場安全的關注，我們設置了「員工意見箱」提供多元反映管道，包含專用電話、專屬信箱、專屬電子信箱，設置區域避開監視器範圍，並保持匿名舉報以承諾同仁在不受暴力威脅的環境下，提供其相關意見。我們的承諾不僅止於制度，更體現在對每一位工作者尊嚴與權益的尊重與保障。

一、作業中止權與免責保障

當員工判斷工作環境或作業狀況存在即時危害時，得立即停止作業並離開工作崗位，以避免人身傷害或健康風險。公司明確承諾，員工行使此權利將不會遭受任何形式的處分或不利後果，並保障其免於恐嚇、懲戒或其他不公平待遇。

二、教育宣導與權利落實

相關政策透過教育訓練與工作說明會進行宣導，確保全體員工充分理解並能正確行使此項權利。此外，管理階層及安全衛生專責人員將對相關情況進行後續評估與改善，防止類似危害再次發生。

三、多元且保密的溝通管道

公司設有多元且保密的通報機制，鼓勵員工主動回報職業危害與潛在風險，並承諾提供舉報者完整保護。

舉報管道	
- 專屬員工溝通信箱：CSR@repon.com.tw - 專屬員工溝通專線：(03) 3642-7777 #81995	廠區內設有實體信箱，供員工反映安全衛生相關問題。
	另設有違反誠信道德之申訴信箱：ethics@repon.com.tw，滿足多元申訴需求。

四、舉報者保護政策

- 公司制定明確政策，嚴禁任何形式的報復行為，包括恐嚇、威脅、降職、解雇、紀律處分或其他不利對待。
- 舉報者個資將予以保密，並由專責單位負責調查與處理相關案件。
- 此機制確保員工能在無懼處分的環境下，積極反映職場安全隱憂，促進職業安全衛生管理持續優化。

職業事故調查程序

南俊國際建立明確的職業事故調查與管理流程，由安全衛生管理部門主導，協同相關部門及勞資代表組成調查小組。確保事故發生後能迅速有效處理，調查流程說明如下，調查結束後，結果將彙整報告並呈報高階管理層，以利決策參考與資源配置。

此外，公司每季舉辦「職業安全衛生委員會」委員會包含工廠最高主管為召集人，各單位課級以上主管為委員成員，追蹤廠內可能的風險及缺失改善進度，以確保改善可以達到安全標準，公司亦定期檢視事故發生趨勢，進行統計分析與風險預測，作為持續改善職業安全衛生管理的重要依據，預防類似事件再次發生，強化整體職場安全文化。

職業事故調查流程

1	事故發生後，立即啟動初步調查，封鎖現場並蒐集證據。
2	分析事故原因，辨識相關危害與風險，評估事故嚴重度。
3	根據風險分級結果，制定具體糾正與預防措施。
4	設定處理期限與責任人，追蹤改善成效。
5	將事故調查結果及改善措施納入職業安全衛生管理系統，持續優化管理流程。

職安衛教育訓練

南俊國際高度重視職業安全衛生教育訓練，依據 ISO 45001 環安衛管理系統要求，持續推動多元且系統化的安全衛生訓練計畫，內容涵蓋一般安全衛生知識及特定職業危害與危險作業的防範措施。訓練由具專業資格的內部人員與外聘講師共同授課，對象涵蓋全體員工、新進人員、承攬商及特殊作業人員，確保各職務皆獲得適切訓練。

一般安全衛生教育於新進員工入職時實施「新進人員職業安全衛生教育訓練」三小時，於入職第一天即完成三小時受訓，並每年至少一次複訓；特定危害及高風險作業訓練在新人人員報到時，則需進行至少三小時上崗訓練，且於入職後每年則依作業需求定期辦理至少一次複訓每位同仁符合每三年三小時訓練，所有課程皆以員工易於理解的語言進行，並輔以相關教材與視覺輔助工具，如有外籍移工則以其母語影片或聘請母語翻譯人員協助外籍移工進行教育訓練。

所有安全衛生訓練均安排於工作時間內，並提供有薪參訓，並對未參訓者進行後續追蹤。為確保訓練成效，公司透過測驗、現場觀察及事故分析等方式進行評估，並依據結果持續優化訓練內容與方式，以降低職業危害風險並提升整體安全績效。

職業安全衛生相關訓練主題與內容

一般安全衛生教育訓練	包含職業安全衛生法規、工作場所安全規範、個人防護裝備使用等。
特定危害訓練	針對沖床、機械手臂、危險化學品操作、高處作業等高風險作業，提供專業防護與應變訓練。
緊急應變與事故預防	火災逃生、急救技能及事故通報流程等相關訓練。
環境保護與節能減碳	透過環境保護與節能減碳相關教育，強化員工對環境安全與永續發展的整體認知與責任感。

2025 年職業安全衛生教育訓練

課程類別	一年以上在職員工之職業安全衛生教育訓練			
營運據點	員工人次	非員工人次	訓練時數	完訓率
南俊國際股份有限公司	181	34	4	100%
蘇州南俊商貿有限公司	10	10	4	100%

6.3.3 化學品管理

本公司針對優先關注物質之管理，依循勞動部職業安全衛生署所規範之「優先管理化學品」相關法規辦理，主要以「動態申報、危害評估及分級管理」為核心管理架構，並落實源頭管理機制，以降低化學品對作業環境及人員健康之影響。

在化學品管理方面，本公司透過「化學品申報與分級管理系統」進行動態盤點及定期申報，依規定於每年 4 月至 9 月間申報前一年度之運作資料，內容包含化學品基本資訊 (名稱、CAS No.及成分比例)、運作行為 (製造、輸入、使用及貯存)、運作量 (每月最大運作量及年總運作量)、以及運作場所之安全衛生設施。本公司目前列管之優先管理化學品共計 12 項，包含：鹼性無氰柔軟劑、鹼鋅無氰水質調整劑、鹼鋅無氰水質調整劑、DS07-電解脫脂助劑(終端)、DS07-電解脫脂助劑(終端)、片鹼(Caustic flake)、氫氧化鈉(廢水廠使用)、熱脫脂劑、硫酸(50%)、硫酸氫鈉(除雜劑)、硝酸、鋅錠。主要應用於廠內表面處理製程，並依法辦理年度申報。相關製程用水及廢水皆納入園區污水處理系統進行集中處理及監測，以降低對環境之影響。

此外，本公司落實化學品安全管理制度，包含建置並定期更新安全資料表 (SDS)，以及於作業現場設置化學品標示，確保作業人員充分掌握相關危害資訊；並依據「化學品分級管理 (CCB)」機制，針對不同風險等級之化學品採取相應管控措施。

針對特定高危害物質，亦強化相關管制措施，包括定期辦理作業環境監測及勞工健康管理。作業環境監測方面，每半年委由合格機構進行廠內空氣中化學品濃度檢測，監測項目包含硝酸、鹽酸、硫酸及六價鉻 (三氧化鉻) 等，2026 年度 2 月及 9 月之監測結果均符合相關法規容許濃度標準。在勞工健康管理方面，針對長期接觸特定化學物質之作業人員，每年辦理特殊健康檢查並建立長期健康追蹤機制，目前未發現異常情形。

另本公司於廠內設置專責管理人員，包括特定化學物質作業主管及有機溶劑作業主管，負責現場作業監督與管理，以確保化學品使用與排放均符合相關法規要求，並降低對環境及人員之潛在影響。

6.3.4 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

南俊國際致力於預防並減緩與公司營運、產品或服務直接相關的重大職業安全衛生負面影響。積極運用其影響力，要求承攬商與供應商建立並落實完善的職業安全衛生管理制度，並將其安全績效納入合作評估指標，作為持續合作的重要依據。

為確保業務夥伴持續符合南俊的安全衛生標準，公司定期進行稽核與輔導每年度辦理「供應商交流大會」，提供公司「品質」、「勞工關係」、「職業安全」等方面的訊息交流，並傳達供應商需與公司內部要求一致，以降低潛在風險，並提升整體安全管理水準。同時，鼓勵承攬商積極參與區域性安全衛生活動，促進經驗交流與知識共享，達成共同提升的目標。稽核計畫由勞安室主管及專責安全衛生人員負責執行，並定期向高階管理層報告稽核結果與改善建議，確保管理階層即時掌握風險狀況並推動持續改善。

2025 年度承攬商及供應商安全衛生管理措施

管理措施項目	具體內容	參與人員
承攬商安全衛生稽核	定期對承攬商進行職業安全衛生現場稽核，檢視其安全管理制度落實情形，確保符合南俊安全標準。	勞安室主管、安全衛生專責人員
安全衛生輔導與教育	針對承攬商及供應商提供安全衛生教育訓練與輔導，強化其安全意識與自主管理能力。	勞安室專業講師及外聘專家
安全伙伴觀摩會參與	舉辦「安全伙伴職業安全衛生觀摩會」，邀請工業區內廠商交流安全衛生管理經驗，推動區域安全文化。	勞安室主管、工業區安全衛生專責人員
風險評估與改善追蹤	對承攬商作業環境進行危害辨識與風險評估，依風險分級制定管控措施，並持續追蹤改善成效。	勞安室與承攬商安全負責人

管理措施項目	具體內容	參與人員
合約安全條款納入	在承攬合約中明訂安全衛生相關要求，規範承攬商必須遵守之安全標準與作業規範。	法務部門、採購部門

6.3.5 職業健康服務與促進活動

職業健康服務

南俊國際依據《職業安全衛生法》及《勞工健康保護規則》要求，規劃並實施完善的職業健康服務，致力於辨識與消除職業危害、降低健康風險，並促進員工身心健康。具體內容說明如下，整體服務遵循《職業安全衛生法》、《勞工健康保護規則》及國際勞工組織第 161 號公約，並參考勞動部職業安全衛生署發布之相關指引與實務手冊。

● 職業健康服務項目內容

1. 定期安排員工健康檢查及特殊健康檢查，建立高風險員工關注名單，並進行追蹤管理。
2. 提供健康教育、衛生指導及職場健康促進活動，強化員工健康意識。
3. 評估作業環境危害與健康風險，提出改善建議，協助優化工作環境與作業流程。
4. 實施職業傷病預防及個案管理，包含異常工作負荷、母性健康保護及高風險勞工管理。

● 服務品質保障

1. 職業健康服務由具備中央衛生福利主管機關認證資格的專業醫護人員提供，包括專科醫師、職業衛生師及護理人員。
2. 公司設有專責的勞工健康服務團隊，確保服務依據法規及國際標準（如 ISO 45001）執行，並定期接受內外部審核與評鑑。

3. 工作者可於工作場所及上班時間內，方便取得健康服務，必要時調整工作量及排班，確保員工能充分利用相關服務。
4. 定期檢視健康服務成效，並根據評估結果持續優化服務計畫與資源配置。

健康促進活動

南俊國際致力於促進工作者整體健康，除依法提供職業健康服務外，亦協助工作者獲得非職業醫療及健康服務。公司遵守個人健康資訊保密原則，保障工作者健康資料安全，並確保健康資訊不會成為工作者受利或受損的依據。

- 公司與合格醫療機構合作，提供員工定期健康檢查與醫療轉介服務，包含一般門診、專科診療及必要之治療計畫。
- 工作者健康相關資訊均依法保密，僅限授權醫護人員與管理層依職務需求查閱。
- 公司為員工投保勞工健康保險及相關醫療險，保障員工醫療需求。
- 若工作者原有雇主已提供相關非職業醫療服務，公司尊重並協助銜接，避免重複服務。

我們亦積極推動多項自願性健康促進計畫，針對員工主要非職業健康風險提供支援，內容包括：

- 戒菸輔導、健康飲食建議及員工餐廳提供均衡營養餐飲。
- 定期舉辦運動促進與減壓活動，如健身房使用、瑜珈課程及心理健康講座。
- 提供心理諮詢服務，關注員工心理社會健康，協助處理壓力、焦慮等問題。
- 以上計畫均為自願參加，不強制設定個人目標，且不影響僱傭關係。
- 公司透過內部宣導與溝通，鼓勵員工積極參與，並確保相關服務在工作時間內可方便取得。



6.3.6 職業傷害與職業病

職業傷害

南俊國際依據職業傷害的嚴重程度實施分級管理，並配套推動多元化的安全衛生措施，以有效預防災害發生並協助受傷勞工復原。職業傷害依其影響程度可分為三類：輕度傷害如擦傷、瘀青或輕微扭傷，通常不影響工作能力；中度傷害如骨折或重度扭傷，需較長時間治療與復健；重度傷害則包括截肢、重度燒燙傷等，可能導致永久性功能喪失。

針對不同等級的傷害，公司採取相應的管理與支持措施，包括：安排職醫複診，追蹤受傷勞工恢復工作能力並順利重返職場；持續進行工作環境改善，如加裝安全護欄、優化照明等，以降低潛在風險；定期實施安全教育訓練，提升員工風險辨識與應變能力；並依作業需求提供個人防護設備，如安全帽、防護眼鏡與耳塞等，減少職業傷害發生的可能性。

透過分級管理與配套措施的整合，南俊國際致力於建立系統化、前瞻性的職業安全衛生管理機制，確保所有工作者的健康與安全。

2025 年職業傷害統計

項目	男	女	合計
職災件數	12	3	15
GRI 準則下的通勤事故件數	0	0	0
工作總時數	501,455	171,822	673,277
失能傷害頻率 (FR)	23.93	17.45	22.27
損工日數	98	90	188
失能傷害嚴重率 (SR)	195	523	279
嚴重職業傷害件數 (排除死亡人數)	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0
職業傷害造成死亡件數	0	0	0
職業傷害造成的死亡比率	0	0	0

項目	男	女	合計
可記錄之職業傷害件數	12	3	15
可記錄之職業傷害比率	23.93	17.45	22.27

註：

1. 職業傷害統計範圍為南俊國際股份有限公司、蘇州南俊商貿有限公司、REPON (USA),INC 及 REPON TECH (VIETNAM) COM., LTD 所有員工及所有非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者，並未排除任何工作者。
2. 職災件數：因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。
3. 2025 年所有員工職業災害的主要類型包含工作中交通事故、切割傷、跌倒、夾捲傷及其他因素。
4. 2025 年未有非員工之工作者發生職業災害事件。
5. 失能傷害頻率 (FR) = (職災件數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
6. 損工日數：以「工作天」為單位計算，不包含週末及法定假日；其起算時間為勞工因職業災害無法繼續工作之翌日。
7. 失能傷害嚴重率 (SR) = (損工日數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至整數位，小數點以後捨棄。
8. 嚴重職業傷害件數：指工作者無法恢復的傷害 (如截肢)、或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。
9. 嚴重職業傷害率 = (嚴重職業傷害件數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
10. 可記錄之職業傷害件數：為可記錄之職業傷害數 (含 GRI 準則定義的通勤交通事故)，包含死亡人數、嚴重職業傷害人數。
11. 可記錄之職業傷害比率 = 為每一百萬工時內發生的可記錄之職業傷害數 (含 GRI 準則定義的通勤交通事故)，公式為：(可記錄之職業傷害件數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。

職業病

南俊國際依據 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統及《職業安全衛生法》相關規定，全面推動職業病風險辨識、分級管理與預防措施。職業病依其嚴重程度可分為三類：輕度如輕微皮膚過敏，通常可透過治療完全康復；中度如中度聽力損失，需長期治療與管理；重度則如肺癌、白血病等，可能導致重大功能喪失甚至死亡。針對不同等級風險，公司採取多項預防與改善措施，包括改善通風與照明等工作環境條件、提供口罩與耳塞等個人防護裝備、定期實施健康監測與教育訓練，並嚴格遵循法規標準，確保工作環境安全。

2025 年度，南俊國際無職業病案例通報，包含員工及非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，顯示管理系統運作成效良好。於職業危害辨識與風險評估中，除長期接觸噪音、高溫、化學品及重複性動作等常見風險外，公司亦重視以下高風險危害：

- 機械設備危害：勞動部公告指出，衝剪機械存在捲夾風險，部分設備未設置安全護圍與連鎖防護裝置。
- 自動化機械手臂危害：作業區圍柵不完整，緊急停止裝置功能不足，存在誤入危險區域之風險。
- 護圍與安全裝置缺失：部分衝床護圍遭拆除，腳踏開關未設防誤觸裝置，導致防護不足。
- 高氣溫作業危害：依據法規修正，公司已加強高溫作業防護措施，包括遮陽、通風降溫與提供充足飲水，以預防熱相關職業病。

上述危害均為職業病風險的重要來源，公司聘請專職廠區護理人員，透過每年度的健康檢查結果分析，進行健康促進的四大計畫「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」、「母性勞工健康保護計畫」及「人因性危害預防計畫」，並依照法規聘請特約職業專科醫師到廠服務，協助同仁追蹤四大計畫中的相關因素，提早因應可能的危害因子，讓同仁可以更安心的工作。

我司已依 ISO 45001 標準採取工程控制、管理控制與個人防護具等分級管控措施，有效降低風險。所有數據彙編皆依照法定程序進行，並由具專業資格之安全衛生人員依據國內外技術指引執行風險評估，確保資料之完整性、準確性與保密性。南俊國際將持續強化職業病預防與管理，保障全體工作者的健康與安全。

CH7 社會共融

綠地認養 × 就業關懷：共築永續未來

本公司透過「認養綠地計畫」，將綠地維護工作轉化為弱勢族群的就業機會，2025 年度投入經費達新台幣 84 萬元，實質落實環境永續與社會關懷的雙重承諾，展現企業對永續發展的積極行動力。綠地所產出的蔬菜水果除了提供員工餐廳共享外，也會與在地的公益團體分享，例如：長期與南俊國際公益合作的一心育幼院，定期會將綠地產出的水果新鮮直送讓育幼院的幼童享用，促進孩童的營養均衡。



深化產學合作，厚植研發實力

本公司長期與高雄科技大學及中原大學展開產學合作計畫，並於高雄科技大學內部設置實驗室，於 2024 年至 2025 年間，參加『經濟部以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型計畫』攜手高雄科技大學研究『滑軌框體輥軋製程智慧化監控技術』，計畫研究實支約 5,857 萬元，其中與高科大共同開發監控技術為 400 萬元，每月由教授開立模具專業及 CAE 分析等教育訓練課程，培育研發人才開立課程數達 12 堂/年。本公司設立獎學金制度，定期培養研發人才入廠服務。2025 年度增加雲林科技大學碩士班學生合作，2025 年度簽定三位，將於畢業後貢獻其研發實力。

除了獎學金制度，產學實習也是培養青年重要制度，2025 年度新增彰化師範大學機械系及龍華科技大學兩個實習管道，已進行實習公司說明會，預計也將有學生投入產業實習的行列。

南俊國際關注社會弱勢，持續推動公益捐贈

南俊國際響應雲林科技工業區廠商協進會發起的「聯合企業捐贈脆弱家庭服務專車」行動，與雲科工區多家企業攜手合作，共同捐贈服務專車予雲林縣政府，協助提升縣府對脆弱家庭的行動服務與支援量能。

本次行動結合古坑鄉舉辦的「邁向永續・綠動未來」健走活動，將健康促進、環境意識與產學合作等元素融為一體，展現企業與學界共同實踐永續發展的行動成果。

透過企業聯合捐贈，服務專車將納入縣府脆弱家庭服務體系，強化第一線服務的機動性與可及性，也具體呈現雲科工業區廠商長期投入地方發展、回應社會需求的實際作為。南俊國際期盼透過持續參與在地行動，與產業夥伴共同為地方社會創造正向且長遠的影響。



南俊國際「攜手捐血，守護生命」：熱血傳遞愛與希望

南俊國際於 2025 年 5 月 28 日圓滿舉辦「攜手捐血，守護生命」公益活動，號召同仁以實際行動支持社會醫療體系。活動當日同仁們積極響應，共計募集 18 袋珍貴熱血。每一袋血液都承載著南俊人共同的愛心與關懷，不僅展現了企業對社會健康的承諾，更在血源吃緊的關鍵時刻，為需要協助的生命帶來即時而溫暖的支援。

活動現場可見多位同仁排隊等候、主動付出，以無私奉獻的精神實踐對社會健康的守護責任，展現南俊國際企業文化中「關懷他人、回饋社會」的核心價值。這份由同仁自發凝聚的熱忱，不僅豐富了公司的內部向心力，也讓企業在專業發展之外，持續向社會傳遞正向影響與人文溫度。

我們南俊國際由衷感謝每一位參與捐血的同仁，您的「舉手之勞」點燃了生命之光。展望未來，南俊國際將持續投入於各項公益事業，攜手同仁與社會夥伴，將這份溫暖延續下去，為社會創造更多美好的改變與力量。



多元文化共融：開齋節穆斯林同仁祈福活動

為展現企業對多元文化的尊重與對外籍同仁的關懷，南俊國際於 2025 年 3 月 31 日清晨 06:00 至 08:00，特別為廠內印尼籍同仁舉辦「開齋節祈福活動」，陪伴穆斯林同仁共同迎接重要的宗教節日。本次活動共有 56 位同仁齊聚一堂，公司並邀請穆斯林牧師蒞臨現場，引領開齋祈福儀式，在莊嚴溫馨的氛圍中，同仁們透過禱告沉澱心靈、彼此祝福，分享節慶所象徵的感恩與喜悅。

活動中，公司亦貼心添置了印尼風味的年節菜餐點，並邀請台籍同仁一起參與活動餐會，促進不同文化之間的理解與互動。南俊國際長期致力於打造友善職場及多元文化共融環境，期盼透過每年的開齋節盛事，讓遠渡重洋來台打拼的夥伴們，即使身處異鄉，也能感受到如家一般的溫暖關懷與團隊支持，共同形塑尊重、包容且具凝聚力的企業文化。



附錄

GRI 索引表

使用聲明	南俊國際已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	2025 年無適用之 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

組織及報導實務			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 營運概況	3
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1
	2-4 資訊重編	關於本報告書	1
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	1
活動與工作者			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	4
	2-7 員工	6.1 人才吸引與留任	99
	2-8 非員工的工作者	6.1 人才吸引與留任	99

治理			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理及誠信經營	28
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理及誠信經營	28
	2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理及誠信經營	28
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理及誠信經營	28
	2-13 衝擊管理的負責人	3.1 公司治理及誠信經營	28
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理及誠信經營	28
	2-15 利益衝突	3.1 公司治理及誠信經營	28
	2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理及誠信經營	28
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理及誠信經營	28
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理及誠信經營	28
	2-19 薪酬政策	3.1 公司治理及誠信經營	28
	2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理及誠信經營	28
	2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理及誠信經營	28
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	2

策略、政策與實務			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-23 政策承諾	2.1 年度永續策略主軸與目標	11
	2-24 納入政策承諾	2.1 年度永續策略主軸與目標	11
	2-25 補救負面衝擊的程序	3.2 營運策略與經濟績效	46
		3.3 資訊安全及隱私權保護	52
		4.1 產品研發與創新服務	56
		4.2 客戶服務與產品品質	65
		5.1 氣候變遷與調適	74
		5.2 溫室氣體排放與能源管理	81
		6.2 人才培育與發展	108
		6.3 職業安全衛生	117
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 公司治理及誠信經營	28
	2-27 法規遵循	3.1 公司治理及誠信經營	28
	2-28 公協會的會員資格	1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	4
利害關係人議合			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	2.4 利害關係人及溝通議合	22
	2-30 團體協約	6.1 人才吸引與留任	99

GRI 3：重大主題 2021

重大主題揭露			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	2.2 重大性分析	16
	3-2 重大主題列表	2.3 重大主題及價值鏈邊界列表	21

重大主題 GRI 準則揭露項目

重大主題 - 營運策略與經濟績效			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 營運策略與經濟績效	46
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.2 營運策略與經濟績效	46

重大主題 - 資訊安全及隱私權保護			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.3 資訊安全及隱私權保護	52
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3 資訊安全及隱私權保護	52

重大主題 - 客戶服務與產品品質			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.2 客戶服務與產品品質	65
GRI 301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	4.2 客戶服務與產品品質	65
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.2 客戶服務與產品品質	65
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.2 客戶服務與產品品質	65
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	4.2 客戶服務與產品品質	65
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.2 客戶服務與產品品質	65
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.2 客戶服務與產品品質	65

註：「產品研發與創新服務」章節未有對應的 GRI 特定揭露項目。

重大主題 - 氣候變遷與調適			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.1 氣候變遷與調適	74
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷與調適	74

重大主題 - 溫室氣體排放與能源管理

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.2 溫室氣體排放與能源管理	81
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2 溫室氣體排放與能源管理	81
	302-3 能源密集度	5.2 溫室氣體排放與能源管理	81
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放與能源管理	81
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放與能源管理	81
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2 溫室氣體排放與能源管理	81

重大主題 - 人才培育與發展

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6.2 人才培育與發展	108
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 人才培育與發展	108
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.1 人才吸引與留任	99
		6.2 人才培育與發展	108
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2 人才培育與發展	108

重大主題 - 職業安全衛生			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6.3 職業安全衛生	117
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.3 職業安全衛生	117
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.3 職業安全衛生	117
	403-3 職業健康服務	6.3 職業安全衛生	117
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.3 職業安全衛生	117
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3 職業安全衛生	117
	403-6 工作者健康促進	6.3 職業安全衛生	117
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.3 職業安全衛生	117
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.3 職業安全衛生	117
	403-9 職業傷害	6.3 職業安全衛生	117
	403-10 職業病	6.3 職業安全衛生	117

其他 GRI 主題準則揭露項目

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	6.1 人才吸引與留任	99
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	CH7 社會共融	136
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.3 水資源管理	87
	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.3 水資源管理	87
	303-3 取水量	5.3 水資源管理	87
	303-4 排水量	5.3 水資源管理	87
	303-5 耗水量	5.3 水資源管理	87
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.4 廢棄物管理	87
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4 廢棄物管理	87
	306-3 廢棄物的產生	5.4 廢棄物管理	87
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4 廢棄物管理	87
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4 廢棄物管理	87
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1 人才吸引與留任	99
	401-3 育嬰假	6.1 人才吸引與留任	99
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	3.1 公司治理及誠信經營	28
		6.1 人才吸引與留任	99
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.1 人才吸引與留任	99

附表一之十二 永續揭露指標—電子零組件業

編號	指標	指標種類	單位	年度揭露情形
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ) 百分比(%)	請詳 5.2 溫室氣體排放與能源管理章節
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (1,000m ³)	2025 年度總取水量 94.897 千立方公尺(m ³) 2025 年度總耗水量 9.892 千立方公尺(m ³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸(t) 百分比(%)	本公司有害廢棄物為有害汙泥，2025 年度有害廢棄物總重量 18.77 公噸；依《廢棄物清理法》及《事業廢棄物貯存清除處理方法及設施標準》第 20 條，含有毒重金屬廢棄物需以固化法、穩定法、電解法、薄膜分離法、蒸發法、熔融法、化學處理法或熔煉法處理。廢棄物中可燃分或揮發性固體所含重量百分比達百分之三十以上者，得採熱處理法處理。由於本公司有害廢棄物為電鍍汙泥，為無法再回收利用之有害廢棄物，故 100%依法清運處理，經中間處理後，進行最終處置(掩埋或固化)。

編號	指標	指標種類	單位	年度揭露情形
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量 比率(%)	2025 年職業災害類別為：工作中交通事故、切割傷、跌倒、夾捲傷 2025 年共計 15 名員工發生職業災害事件 - 職業災害比率：2.15%
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 ^(註)	量化	公噸 (t) 百分比 (%)	南俊國際位於價值鏈中游，主要為 B2B 商業模式，製造過程中產生之原料報廢主要為鋼材之裁切之邊角料、下腳料與製程中報廢之框體，2025 年度廢棄金屬及框體總重量為 249.17 噸，為維持公司產品精密度，無再循環利用之情事；由於產品生命週期末端之報廢及回收作業皆由下游客戶處置，暫無回收報廢產品之規劃。
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	南俊國際主要原物料為鋼材，因此鋼材供應之穩定性與所衍生之原物料價格波動對本公司獲利具有相當程度之影響。國內鋼材之最大供應商為中鋼，有鋼材購買需求之公司基本上都是向中鋼購買，本公司為避免原物料缺貨之風險，除了與中鋼簽訂供貨合約以及與中盤商保持良好關係以降低缺料或原料品質不穩定之風險外，本公司亦有向中國寶鋼及日本新日鐵進行試樣，若品質合格的話後續將進行合作，以確保原物料之供應穩定無虞。
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	2025 年南俊國際無因與反競爭行為條例相關的法律訴訟事件。
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	鋼珠滑軌為主要營收來源，2025 年產量為 8,876 千組。

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明

作業辦法附表二 _ 氣候相關資訊

項目		報告書章節	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。	5.1 氣候變遷與調適	74
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）。	5.1 氣候變遷與調適	74
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1 氣候變遷與調適	74
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。	5.1 氣候變遷與調適	74
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。	南俊國際目前未採用情境分析進行評估，預計在未來持續規劃實行相關情境分析。	-
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。	南俊國際目前尚未制定具體因應氣候相關風險的轉型計畫及設定相關指標與目標。然本公司已開始進行集團再生能源規劃，並透過碳管理平台蒐集排碳數據。未來，我們將持續攜手供應鏈減碳、從產品開發、製造、運輸、使用到報廢階段，全面導入減碳管理，致力於實現淨零排放之長期目標。	-

項目		報告書章節	頁碼
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚無制定內部碳定價，為響應全球淨零趨勢，我們將持續關注政府碳費規範，並採取實際的減量措施來進行減碳。	-
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。	2025 年尚未設定氣候相關目標或透過購入再生能源憑證進行抵換碳額度之執行。	-
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 1-1 及 1-2)。	請詳見下表	-

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 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。

		2024 年		2025 年	
		排放量(公噸 CO ₂ e)	密集度(公噸 CO ₂ e /合併 營收百萬元)	排放量(公噸 CO ₂ e)	密集度(公噸 CO ₂ e /合併 營收百萬元)
本公司	範疇一	465.4175		594.8941	
	範疇二	4,024.4056		3,740.7370	
	小計	4,489.8231		4,335.6311	
合併財務報告書所有子 公司	範疇一	-		-	
	範疇二	-		-	
	小計	-		-	
總計		4,489.8231	2.3330	4,335.6311	1.7821

註：

1. 直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)。
2. 2025 年及 2024 年皆以母公司南俊國際股份有限公司執行碳盤查，子公司蘇州南俊商貿有限公司與 REPON (USA), INC.皆為貿易公司，且規模佔合併不具重大性，越南子公司 2025 年 7 月設立建置初期資料尚未完善，故亦未納入盤查，由於營收母公司佔 90%以上，因此兩年度皆僅以母公司進行統計。
3. 溫室氣體盤查標準：國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1
4. 溫室氣體排放量之密集度以營業額計算；2025 年合併營收為新台幣 2,432.93 百萬元；2024 年合併營收為新台幣 1,924.50 百萬元。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

2025 年及 2024 年無溫室氣體確信資訊，本公司依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規劃於 2028 年揭露 2027 年度母公司個體溫室氣體確信情形；2029 年揭露 2028 年度合併公司溫室氣體確信情形。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」並不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。