



2022 Sustainability Report

永續報告書



桂盟國際股份有限公司



目錄 Contents

2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

1 永續治理策略
2 透明公司治理
3 致力環境永續
4 打造友善職場
5 共創美好社會

附錄

關於本報告書	2	1 永續治理策略	13	2 透明公司治理	20
董事長的話	4	1.1 永續理念	14	2.1 誠信治理	22
榮耀與願景	6	1.2 永續治理架構	15	2.2 營運績效	31
關於桂盟		1.3 重大性分析與利害關係人議合	16	2.3 誠信經營	33
公司概況	8			2.4 供應商管理	35
產品類別	9	3 致力環境永續	36	4 打造友善職場	52
KMC活動價值鏈	11	3.1 氣候風險管理TCFD	38	4.1 員工整體概況	54
全球佈局據點	12	3.2 能源與水資源管理	47	4.2 薪酬與福利	58
		3.3 廢棄物管理	49	4.3 人權保障與員工溝通	62
		3.4 循環再利用	51	4.4 教育訓練	65
				4.5 健康職場	66
		5 共創美好社會	70	附錄	
		5.1 慈善公益	72	附錄一：GRI內容索引表	77
		5.2 小騎士總動員	74	附錄二：氣候相關財務揭(TCFD)內容索引表	84
		5.2 樂騎綠動	75		
		5.3 國手培育	76		
		5.4 贊助車隊	76		



關於本報告書

桂盟國際股份有限公司(以下簡稱「本公司」、「桂盟」或「KMC」)，自2018年起發行首本「企業社會責任報告書」，並於2022年起更名為「永續報告書」，身為綠色交通工具成員之一，桂盟致力推動永續行動以對應聯合國2030永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)，並積極以經濟、環境、社會之企業永續發展概況，向各利害關係人揭露公司永續治理財務及非財務績效資料，桂盟未來每年將持續發行本報告書。

2022
桂盟國際
永續報告書

關於本報告書

董事長的話

榮耀與願景

關於桂盟

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

附錄

報導期間與揭露範疇

報導期間為2022年1月1日至12月31日，2022年度永續報告書(以下簡稱本報告書)以桂盟臺灣營運範圍為主，包含本公司、桂盟企業股份有限公司及科恩斯工業股份有限公司，不包含合併報表中之其他子公司，且不含海外轉投資子公司。另考量資訊之可比較性，部分績效資訊將揭露近年數據。

財務績效相關資訊揭露以會計師簽證後公開發行之合併財務報表為準，所有財務資料以新臺幣為計算單位。桂盟財務數據皆採用國際會計準則IFRSs(International Financial Reporting Standards)為基礎揭露。另部份統計數據引用自政府機關及相關網站公開發表資訊，並以一般慣用文字、數值的描述方式呈現，若有例外，將於報告中特別說明。

報告書內部管理

本年度報告書未經第三方查證，為確保本報告書內容準確性，本報告書資料由各部門確認無誤後，由ESG委員會秘書室進行彙整編輯，並經ESG委員會副主任委員定稿內容，主任委員核准後公開發行。



2022 桂盟國際 永續報告書

關於本報告書

董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

附錄

撰寫原則與綱領

桂盟以聯合國SDGs為報導架構，蒐集國內外重要經濟、環境、社會議題透過重大性分析瞭解利害關係人關注議題，與各部門進行訪談，落實ESG永續循環，並將其相關議題作為本報告書揭露重點。本報告遵循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發佈之GRI Standards及臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》進行編撰。

報告書發行頻率

桂盟每年定期發行永續報告書，本年度為第5次。為響應環保，桂盟推行無紙化政策，往後永續報告書將統一以電子形式揭露於桂盟官方網站供各方讀者閱讀。

◆ 上一版本出版日期：2022年9月

◆ 現行版本出版日期：2023年7月

◆ 預計下一版本出版日期：2024年6月

聯絡方式

感謝您閱讀本報告書，如對於本報告書有任何疑問，或對桂盟有任何建議，歡迎您與我們聯繫，並提供寶貴的意見，聯絡資訊如下：

桂盟國際股份有限公司

聯絡單位：ESG委員會秘書室

地址：台南市永康區中華路425號8樓之1

電話：+886-6-2019103

傳真：+886-6-2019107

信箱：esg_committee@kmcchain.com



桂盟公司官網
歷年報告書下載

董事長的話

2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書

董事長的話

榮耀與願景

關於桂盟

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

附錄

2022年對於桂盟而言是充滿挑戰與機會的一年，面臨疫情變化、全球供應鏈重組、通膨壓力升高及各國央行升息等種種不利的外在因素，驅使全球逐漸往新常態發展，在這充滿不確定性的一年，桂盟身為全球最大鏈條供應商，於全球各地自行車生產聚落皆設有工廠或銷售公司，秉持「即時服務客戶，全球完整布局」，以高彈性產能配置調整，滿足全球市場需求。

永續環境

企業的經營難免遭受短期大環境各種挑戰，但桂盟多年來堅守對環境、社會及相關利害關係人的長期信念及承諾。因應氣候變遷、美國清潔競爭法案 (CCA) 及歐盟2023年10月試行的碳邊境調整機制 (CBAM)，為使本公司能更加準確評估氣候相關風險與機會，及採取科學方法與權重計算總碳排放量，進而制定溫室氣體排放減量目標，分別於2021年導入「氣候相關財務揭露 Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)」及「科學基礎碳目標倡議 Science-based targets initiative (SBTi)」方法學，藉此呼應全球多數國家2050年淨零排放之目標。

桂盟除於2021年開始導入TCFD及SBT，更於2022年取得桂盟臺灣營運範圍及深圳廠2021年ISO14064-1:2018查驗聲明書，藉由完善盤查過程及嚴謹外部查證機制，充分掌握組織整體溫室氣體排放量，以提早評估各國碳管制導致的經營風險。台灣身為全球自行車產業重要一環，具有舉足輕重之地位，緊緊牽動著全球自行車產業的發展，因此從原料、製造、配送銷售、消費者使用及最後廢棄處理，都應逐一考量到產品的可持續性，桂盟將與各自行車產業夥伴共同推行「CYCLE NOW」，期許自行車產業能成功邁向「轉型新未來」、「打造新生態」、「探索新商機」及「共創新永續」階段目標，一同建構自行車產業合作平台，掌握市場競爭力。



- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

為面對未來氣候風險，桂盟於2022年正式宣布加入「自行車永續聯盟 Bicycling Alliance for Sustainability (BAS)」，響應BAS永續願景「騎向淨好未來」，承諾每年減碳3%並於2030年前至少減碳25%。面對全球化競爭與淨零排放要求，自行車產業作為低碳交通工具，先天即具有的綠色優勢，唯有擴大影響力，努力推行永續行動，才得以創造桂盟的永續藍圖。

社會參與

員工是企業重要的基石之一，扮演著關鍵的角色，我們在選才、用才、留才、育才等方面，皆訂定明確政策方針，並於員工健康與安全方面也制定規範標準，期許透過政策的推行，能逐步提升員工滿意度，與員工一同創造積極有活力的工作環境，建立長期的商業夥伴關係。桂盟作為地球公民，為社會盡一份心力責無旁貸，我們每年都會去各國小校園進行自行車交通安全教育及推廣綠色交通的優點，期許透過教育提升自行車騎乘的安全性。

公司治理

在公司治理方面，董事會轄下除設置薪酬委員會及審計委員會外，為因應全球氣候變遷及國際永續趨勢，更於2021

年7月1日正式成立ESG委員會，以桂盟永續發展為目標，專責處理永續相關事務，各委員會將定期每季或半年向董事會報告，由董事會決議相關制度及政策，確保本公司在這充滿不確定性且變化多端的環境中，能以透明、高效率、風險管理及可持續性運營方式前進，進而保護所有利害關係人，包括股東、員工、客戶與社會大眾。

我們始終相信「唯有共好才能更好，優勢互補共創多贏」，桂盟將秉持這思維於環境永續、社會參與及公司治理持續耕耘，並全面與各利害關係人建立和諧共榮之夥伴關係，攜手邁向無限可能的永續未來。

桂盟國際股份有限公司

董事長 吳盈進





榮耀與願景



創立至今，KMC創下多次新里程記錄：率先推出輕量化鏈條產品、新色彩鏈條(鍍鈦金和國旗色等)、將類鑽碳鍍膜技術應用於鏈條，更連續多年贏得iF設計金獎和紅點設計大獎等；同時KMC鏈條亦在多項自行車國際頂尖賽事成為車手們的奪冠配備(如北京奧運2金2銀、倫敦奧運2金1銀、環西賽冠軍/登山王、環法賽登山王等)。因此KMC歷年來經專業雜誌「理想品牌調查」，被消費者票選成心目中最受歡迎的鏈條品牌。

桂盟除在產品上努力追求高品質外，更於2013年獲得經濟部頒發第一屆潛力中堅企業，接連2015年獲頒第三屆卓越中堅企業獎；我們相信挑戰技術極限之路沒有盡頭，秉持初表、持續在鏈條工藝開發創新、引領全球鏈條工業向上提升，矢志成為「全球最有價值的鏈條品牌」；並持續投入騎行文化推廣，與所有喜愛自行車的人們並肩前行，號召更多人一起共享安全愉悅、減碳樂活的新生活文化。



台灣國際品牌

「Link to Perfection成就專業的感心智選」，KMC過去面對疫情洗禮、經濟環境不穩定等挑戰，透過專業管理快速轉變應對，並維持一定水準的開發力，在2022年11月22日公布的2022年經濟部工業局之品牌價值調查中，KMC榮獲台灣國際品牌第23名，品牌價值為8千3百萬美元，成長率達21%。

台灣國際品牌
第23名

2022

2021

台灣國際品牌
第24名

2020

2019

2018

連續三年入選
台灣國際品牌
前35大



2022 桂盟國際 永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

附錄

台灣精品獎

- 2018 新X系列鏈條
- 2019 X12速鏈條
- 2020 e101電動車單速鏈條
- 2021 專業型電動車鏈條
- 2022 TT Racing Chain
 e-Bike Solution

2022年台灣精品獎肯定

► e-Bike Solution

KMC獨家提供齒盤與鏈條的配套解決方案，計算齒盤齒片與鏈條的最佳密合弧度，結合齒盤設計結構，打造高效超群的Chain Mate力量傳輸效率做為e-Bike Solution的設計核心，提供業界最佳配套於e-Bike上，帶來極佳的使用壽命。

► TT Racing Chain

KMC開發全球第一條專為計時賽、三鐵賽設計的專用鏈條 - TT Racing Chain，量身打造符合競速賽的高強度騎乘環境，每個零件都為競速而生，晉升直線加速最快的鏈條行列。

2022年台北IF設計大獎

► KMC eCargo 專用鏈條

KMC洞察電動自行車市場的走向，以e-Cargo Bike的高耐重、長時數路途需求為核心，開創高階載貨單車專用鏈條eCargo Chain，其創新的獨特設計及卓越製作工藝技術，榮獲2022台北iF設計獎肯定。

e-Cargo Bike電控驅動系統輸出馬力加大及載貨高耐重特殊需求，鏈條傳動強度及耐受力更加重要，KMC以更高標準條件設計，賦予eCargo Chain +1350kgf的高抗拉強度，經實驗測試，比KMC同級電動車鏈條高出30%的抗拉強度，更是高出產業同級電動車鏈條50%的抗拉強度。





關於桂盟

公司概況

公司全名	桂盟國際股份有限公司
總部	台南市永康區中華路425號8樓之5
股票代號	5306:TT
創立時間	1977年
營運分布	總部設立於台灣，營運據點遍布全球，如美國、越南、荷蘭、德國、印尼、中國大陸等多處皆設有據點服務客戶。
實收資本額	12.6億元新台幣
2022年 合併營業額	71.2億元新台幣

作為全球最大鏈條供應商，桂盟為各種自行車提供最具競爭力且高效能之鏈條，持續服務全球客戶。桂盟創立於1977年，在創辦人吳能明先生帶領下，專注於自行車鏈條設計製造將50餘年，以「直接服務消費者」為理念，做為桂盟全球布局策略，分別於1989年陸續成功地在中國深圳、蘇州及天津等地落腳；另2001年於越南同奈省設立新生產基地，做為開發東南亞市場的跳板。KMC於全球主要城市廣設服務據點，銷售國家逾150國家。以全球佈點型態跨國經營，打造橫跨歐亞美非的業務市場服務，讓KMC成為全球自行車產業相當倚賴且重要的合作夥伴。

桂盟由專業製造及用心服務，內化至更深層之永續經營，持續優化組織營運結構，強化價值鏈的風險控管，以因應市場詭譎多變的系統性風險。2022年度合併營收為新台幣71.2億元，合併營收毛利為新台幣34億元，毛利率47.8%；合併稅後淨利新台幣19.2億元。

2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

公司概況

產品類別

KMC活動價值鏈

全球佈局據點

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

附錄

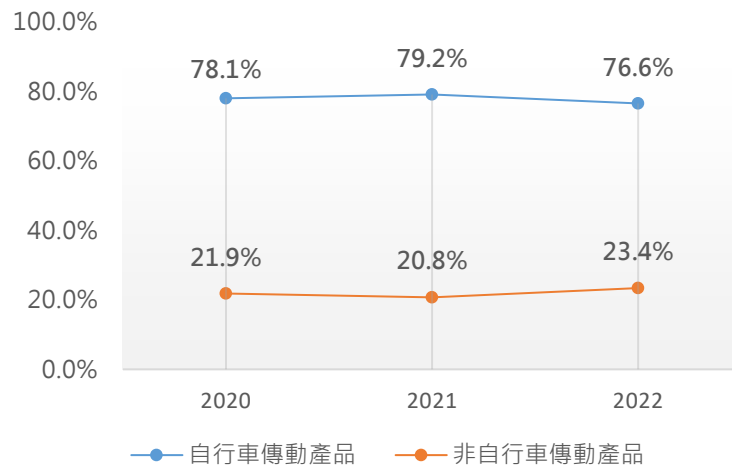
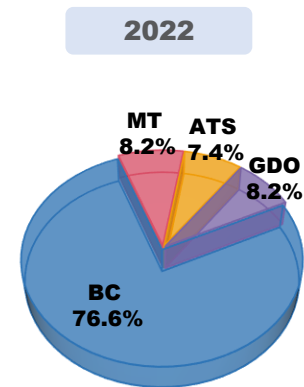
產品類別

桂盟產品可分為四大項目，分別是自行車傳動產品(BC)、機車傳動產品(MT)、汽車正時系統(ATS)及車庫門開門機系統(GDO)。



各類產品營收占比

桂盟以自行車鏈條技術為基礎，並持續投入其他運輸工具鏈條類的研發、製造與銷售，其中自行車傳動產品占營收75%以上，另非自行車傳動產品，包含摩托車傳動產品、汽車正時系統與車庫門開門機系統總占比約20%以上。



關於桂盟

- 公司概況
- 產品類別
- KMC活動價值鏈
- 全球佈局據點

- 永續治理策略
- 透明公司治理
- 致力環境永續
- 打造友善職場
- 共創美好社會



自行車傳動商品 (BC)

KMC整合規格提供自行車最佳傳動系統解決方案，利用獨特專利結構設計，解決跨配套相容性，滿足不同車種需求，提供全方位自行車產品。



汽車正時系統 (ATS)

桂盟汽車正時系統事業部，主要生產汽車發動機鏈系統，KMC TRANSMISSION為了讓汽車得到最佳的引擎燃燒效率，使引擎運轉時，汽缸內重覆進氣、壓縮、動力與排氣的循環順暢，著手開發設計汽車發動機鏈系統。



機車傳動產品 (MT)

KMC依循日規(JCAS)及美規標準(ANSI)，以優質原料、精湛工藝，從原料到成品製程中，皆以精密儀器監控，追求穩定高品質，進而淬煉出絕佳耐磨耗表現的機車鏈條及鏈輪。

KMC以自行車鏈條製程技術為基礎，持續不斷於機車傳動領域投入研發資源，以精益求精的態度提升產品及服務品質，除年年獲獎外，KMC機車傳動產品更深獲全球品牌機車大廠的肯定，如HONDA、YAMAHA、SUZUKI、KAWASAKI、VMEP、SYM及PIAGGIO等。

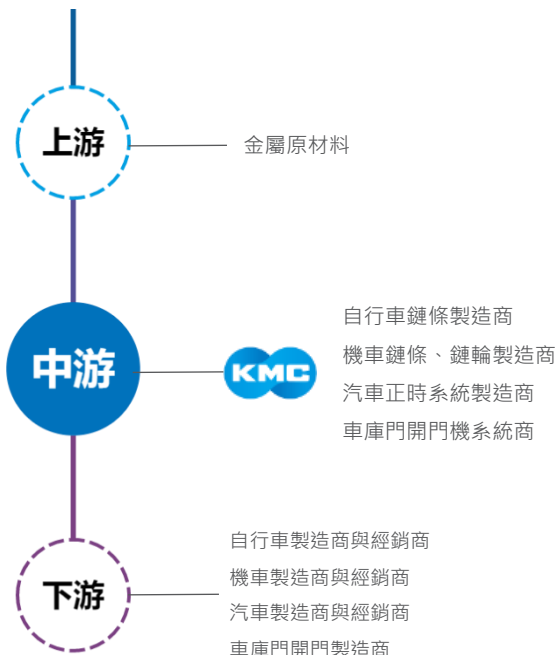


車庫門開門機系統 (GDO)

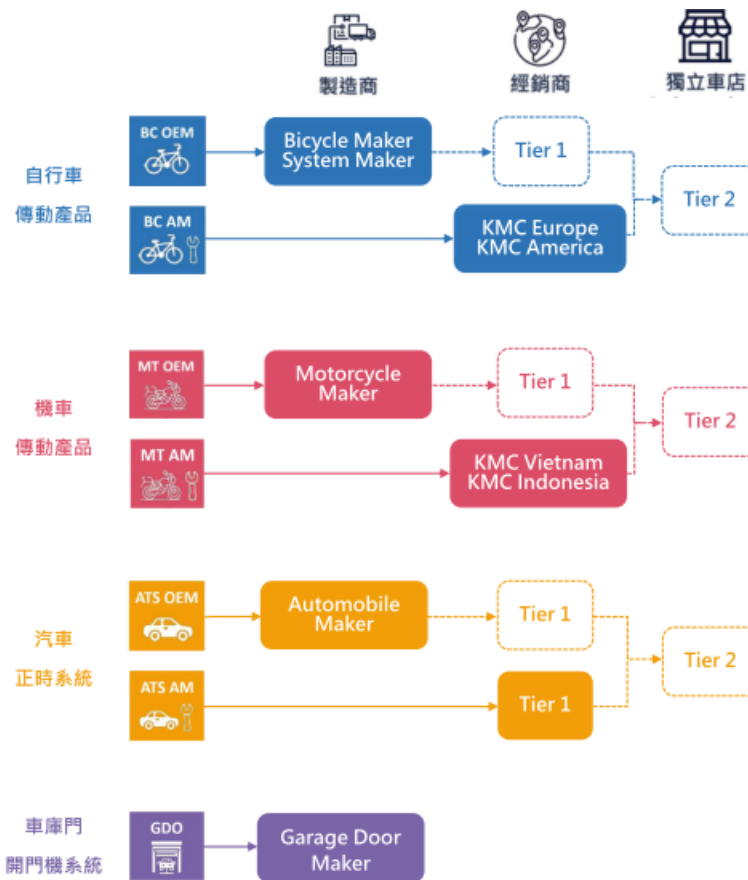
桂盟致力推動鏈條傳動系統全面解決方案(Total Solution Provider)，因此成立車庫門傳動系統事業部，提供車庫門開門機傳動系統用鏈條及其塑膠零件的連接等產品，另為齒輪與傳動配件相關組件提供開發設計等服務，桂盟努力整合供應鏈，與供應商和客戶建立戰略聯盟，一同創造更大優勢。

KMC活動價值鏈

桂盟主要作為自行車鏈條製造商，位於自行車產業鏈體系中游位置，上游為金屬原材料，桂盟除了專注自身供貨品質、交期、成本與服務能力外，為提升售後修補市場之銷售，我們持續強化與全球各地經銷商之關係，KMC透過上中下游緊密鏈結，與上游供應商及客戶一同成長。



KMC銷售通路體系



全球佈局據點



(各據點詳細資訊詳如年報第105頁)

桂盟以「即時服務客戶，全球完整布局」進行本公司營運策略規劃的依據，於全球各地自行車生產聚落皆設有工廠或銷售公司，以高彈性產能配置調整，滿足全球市場需求，持續創新全球最大鏈條供應商的紀錄。



全球營運總部及研發中心

臺灣臺南

中國營運總部及研發中心

江蘇 蘇州太倉

全球生產基地

臺灣 越南 天津*2

深圳*3 蘇州*3

全球服務據點

臺灣 美國加州 歐洲荷蘭

歐洲德國 印尼雅加達 越南

天津 蘇州 深圳



2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

1 永續治理策略

- 1.1 永續理念
- 1.2 永續治理架構
- 1.3 重大性分析與
利害關係人議合

- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

附錄



1

永續治理策略

- 1.1 永續理念
- 1.2 永續治理架構
- 1.3 重大性分析與利害關係人議合



1.1 永續理念

1 永續治理策略

- 1.1 永續理念
- 1.2 永續治理架構
- 1.3 重大性分析與利害關係人議合

- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

桂盟始終認為一間永續經營的企業除專注本業追求獲利外，亦須承擔環境及社會責任，努力推動企業社會環境責任發展，創造源源不絕的運營動力與企業競爭力，進而實現企業永續經營目標。自行車做為一種低碳交通工具，即為綠色產品，本身具有減少溫室氣體排放、節約能源和減少交通擁堵等環境優勢，桂盟身為全球自行供應鏈重要一環，自創立以來一直堅持「唯有共好、才能更好」企業願景，因此於2012年開始執行「綠色平方計畫」，以「綠色出行」也要搭配「綠色製造」的理念，推動內部永續發展行動策略。

因應國際永續趨勢，桂盟於2021年於董事會轄下設立「ESG委員會」，從經營核心出發，驅動產業與供應鏈的正向循環，將永續作為企業經營之一環，以四大方針「落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、促進經濟發展」三大面向「治理、環境、社會」作為永續管理架構，為此，桂盟董事會於2015年先行制定企業社會責任實務守則，並於2022年3月通過修正為「永續發展實務守則」，明定ESG委員會每年定期向董事會報告企業永續推行進度，由董事會擔任監督者及指導者，從上到下為桂盟植入永續經營的DNA。



1.2 永續治理架構

1 永續治理策略

- 1.1 永續理念
- 1.2 永續治理架構
- 1.3 重大性分析與利害關係人議合

- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

桂盟董事會於2021年7月1日決議通過設立「ESG委員會」，作為本公司推動永續發展專責組織，由董事長擔任主任委員，總經理擔任副主任委員，帶領著各單位主管，透過永續環境、社會永續、公司治理等三個小組，以組織及系統化方式，將永續經營理念融入整體日常營運中，並以優化ESG各面向為長期深耕目標，期許創造桂盟新永續未來。

ESG委員會作為桂盟上下整合，橫向串聯的跨部門永續溝通平台，為具體落實桂盟永續發展藍圖，委員會將定期彙整「環境、社會、治理」等相關議題，邀請相關部門一同召開會議，針對各利害關係人關注的永續重大議題，訂定中長期發展方向與目標，擬定對應永續策略及年度工作方針，為確保ESG各執行方案有效落實於日常營運中，主任委員指派秘書室執行永續發展落實計畫與追蹤執行成效，並於每年定期向董事會報告當年度執行成果及次年工作計劃，透過董事會時時敦促經營團隊永續計畫之執行及評估永續策略成功可能性，提供經營團隊各面向之專業指導，帶領桂盟走向永續正確道路。



1.3 重大性分析與利害關係人議合

1 永續治理策略

- 1.1 永續理念
- 1.2 永續治理架構
- 1.3 重大性分析與利害關係人議合

- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

永續報告書是桂盟向利害關係人溝通ESG議題的主要管道之一，為此，我們積極於日常營運中，與各利害關係人建立順暢溝通管道，以期有效傳達桂盟對於各項永續重大議題的管理措施。

1.3.1 利害關係人鑑別

桂盟參考同業、合作夥伴及營運屬性能接觸或影響的利害關係人群體，由ESG委員會參考AA1100利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES) 五大原則：依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、關注程度 (Tension)、多元觀點 (Diverse perspective)、影響程度 (Influence)，鑑別出7大利害關係人。

社區是公司永續議題夥伴，更是多元意見的重要來源，桂盟藉由與社區合作，共同解決永續議題和挑戰，持續溝通並攜手提升社會正面影響力

社區

銀行提供足夠資金供應公司持續營運及成長，桂盟透明展現公司營運成效，與銀行建立良好關係

銀行

政府機關訂定法規供公司遵循，桂盟致力成為永續發展的企業，隨時依循法規調整公司治理方向，以確保合法營運

政府

KMC
依賴性
責任
關注程度
多元觀點
影響程度

員工

員工為公司永續發展的基礎，桂盟建立多元平等環境及良好培育人才制度，讓優秀同仁一展長才，提升公司營運績效與效率

客戶

客戶是公司成功的重要驅動力更是營收主要來源，桂盟提供全方位傳動產品，保持自身及客戶市場競爭優勢，並達成經營永續與共好

供應商

供應商是桂盟邁向永續發展重要的夥伴，桂盟致力與供應商建立良好的關係，一同提升供應鏈的整體價值

股東

股東是公司所有者，桂盟透明地揭露營運資訊，展現公司營運成效，以回應股東的期望

1 永續治理策略

- 1.1 永續理念
- 1.2 永續治理架構
- 1.3 重大性分析與利害關係人議合

- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

1.3.2 重大主題鑑別

桂盟從全球性標準與規範、同業與合作夥伴關注度及各產業標竿企業等，蒐集永續相關議題，經各部門與ESG委員會一同鑑別出對桂盟現況及未來營運至關重要的永續議題。



1.3.3 揭露與報告

我們分析各關注永續議題的「對桂盟的衝擊程度」及「對環境、經濟及人的實際與潛在衝擊重大程度」繪製出桂盟重大性議題矩陣圖，經鑑別、分析以及ESG委員會內部討論確認後，收斂成10項重大議題：
財務績效、誠信經營及法規遵循、公司治理與風險管理、採購與供應商管理、氣候變遷因應、能源與溫室氣體管理、廢棄物管理、職場健康安全、員工權益與多元平等、人才培育與發展等。



1 永續治理策略

- 1.1 永續理念
- 1.2 永續治理架構
- 1.3 重大性分析與利害關係人議合

2 透明公司治理

3 致力環境永續

4 打造友善職場

5 共創美好社會

附錄

1.3.4 重大主題

重大主題	對應GRI對應主題	回應章節	衝擊說明
財務績效	GRI201	2.2 營務績效	營運績效直接影響公司成本與獲利
誠信經營及法規遵循	GRI205	2.3 誠信經營	未建立良好的商業行為及道德規範，可能發生違法或不利益的輸送，進而產生營運風險
公司治理與風險管理	自訂主題	2.1 誠信治理	建立透明的公司治理制度，有助於識別、評估和管理風險，避免有決策失誤或不當行為，降低股東信任及投資者興趣
供應商與採購管理	GRI204	2.4 採購與供應商管理	產品仰賴供應商交付的物料，一旦供應中斷發生，將嚴重影響公司生產與業務營運
氣候變遷因應	自訂主題	3.1 氣候風險管理TCFD	未妥善模擬氣候變遷帶來的實質風險與轉型風險，將無法評估額外為公司帶來的營運成本
溫室氣體與能源管理	GRI302 GRI305	3.1.4 氣候變遷指標與目標 3.2 能源與水資源管理	因應各國2050淨零碳排目標，減碳行動已成未來趨勢，未妥善因應恐將增加營運成本
廢棄物管理	GRI306	3.3 廢棄物管理	妥善控管廢棄物，可以減少資源浪費和能源消耗，並降低環境對公司之衝擊
職場健康安全	GRI403	4.5 健康職場	發生任何安全風險，恐導致公司經濟面及社會面重大損失
員工權益與多元平等	GRI401、GRI402 GRI405、GRI406	4.1 整體概況 4.2 薪酬與福利 4.3 人權保障與員工溝通	如果沒有建立充分尊重員工權益和建立多元平等的環境，可能會導致高離職率和人才流失
人才培育與發展	GRI404	4.4 教育訓練	建立人才資料庫，穩定公司人才儲備，避免關鍵人才流失，對公司競爭力構成風險

本年度重大主題報導邊界，因應GRI Universal Standards 2021調整重大主題結構及內部重大主題鑑別結果，刪除「有關環境保護的法規遵循」、「水與放流水」及「物料」，另外新增「誠信經營及法規遵循」、「公司治理與風險管理」、「氣候變遷因應」、「廢棄物管理」、「職場健康安全」五個議題；分別將原先「市場地位」、「勞雇關係」、「勞資關係」、「不歧視」、「童工」、「強迫或強制勞動」整併為「員工權益與多元平等」；另將「經濟績效」、「排放」、「教育與訓練」、「採購實務」分別調整名稱為「財務績效」、「能源與溫室氣體管理」、「人才培育與發展」、「採購與供應商管理」，以呼應議題管理的內涵與精神。

1.3.5 利害關係人議合

2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

1 永續治理策略

- 1.1 永續理念
- 1.2 永續治理架構
- 1.3 重大性分析與利害關係人議合

2 透明公司治理

3 致力環境永續

4 打造友善職場

5 共創美好社會

附錄

利害關係人	關注主題	溝通管道與頻率
 員工	財務績效、職場健康安全 員工權益與多元平等、人才培育與發展	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期：各項管理辦法、獎懲公告、宣導公告 • 定期：職工福利委員會、勞資會議
 客戶	財務績效、誠信經營及法規遵循 公司治理與風險管理、氣候變遷因應 能源與溫室氣體管理、職場健康安全	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期：客戶拜訪 • 定期：永續報告書、參展各國自行車展 • 隨時：公司網站、E-mail往來/電訪
 供應商	誠信經營及法規遵循、公司治理與風險管理 採購與供應商管理、員工權益與多元平等	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期：溝通會議 • 定期：供應商拜訪/實地查核 • 隨時：E-mail往來/電訪
 銀行	財務績效、誠信經營及法規遵循 公司治理與風險管理、氣候變遷因應	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期：法人說明會、公開資訊觀測站、不定期拜訪 • 定期：年度股東會、年報、永續報告書、財務報表
 股東	財務績效、誠信經營及法規遵循 公司治理與風險管理	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期：法人說明會、公開資訊觀測站 • 定期：股東會、年報、永續報告書、財務報表 • 隨時：官網設立投資人專區、投資人窗口
 政府	財務績效、廢棄物管理、誠信經營及法規遵循 職場健康安全、員工權益與多元平等	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期：法規查核、公文往來、主管機關監理與查核、主管機關舉辦宣導會
 社區	誠信經營及法規遵循 廢棄物管理、社會貢獻與參與	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期：舉辦各項活動、公司網站 • 定期：法規查核



2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
 - 2.1 誠信治理
 - 2.2 營運績效
 - 2.3 誠信經營
 - 2.4 供應商管理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

附錄



2

透明公司治理

- 2.1 誠信治理
- 2.2 營運績效
- 2.3 誠信經營
- 2.4 供應商管理

回應利害關係人
 客戶 銀行
 股東 政府
 供應商

SDGs ▶



透明公司治理 重大議題管理方針

—財務績效、誠信經營及法規遵循、公司治理與風險管理、採購與供應商管理

意義

企業須建立良好的公司治理與誠信經營文化，才能有效保障各利害關係人的權益，因此桂盟將依循國內外法規要求，以誠信治理為核心經營公司，並對任何違反規定的行為或活動採取零容忍的態度。

政策與承諾

桂盟將遵守所有國內外法規要求，強化董事會職能、提升公司資訊透明度、要求保障股東權益、發揮功能委員會的職能及尊重利害關係人權益。

評量機制

- 每年定期召開管理會議，以持續強化績效、追蹤檢討目標達成情況，進而精進評量機制。
- 依年度稽核計畫，每年審查公司治理情形。

特定行動

持續優化公司治理績效，強化董事會職能、提升公司資訊透明度、積極保障股東及利害關係人權益等。

利害關係人申訴管道

詳如「利害關係人議合」章節。

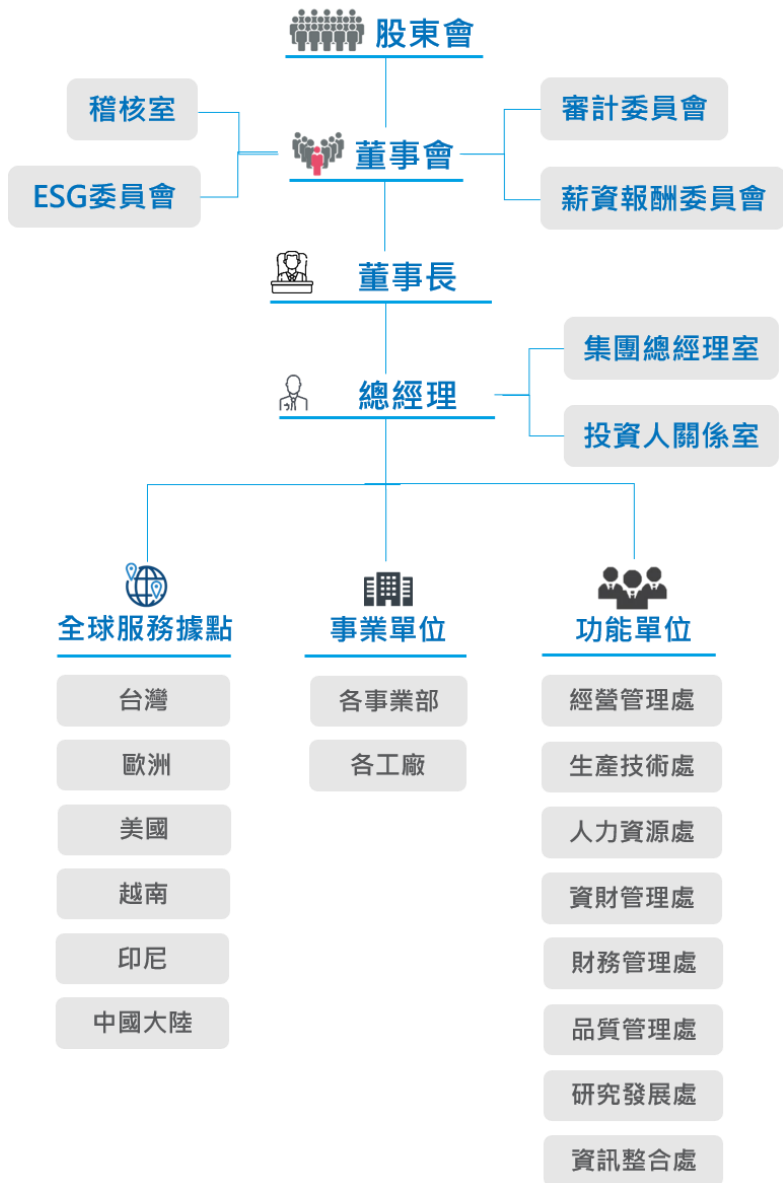


2.1 誠信治理

2.1.1 治理架構

桂盟始終秉持誠信營運的理念，並堅信健全有效且透明的董事會，是深化公司治理及企業社會責任文化的基石，董事會除依據相關法令規章及股東會所賦與之職權，制定並遵循各項法規與辦法外，亦負責監督執行結果、決議重要事項及指導經營團隊。

董事會轄下設有三大委員會，分別為審計委員會、薪資報酬委員會與ESG委員會，以協助董事制定營運方針、審計監督、指導及保護股東利益，使董事會能有效發揮職責，建立良好公司治理制度；為落實保障股東及利害關係人權益、強化董事會職能、提升資訊透明度等公司治理目標，更訂定「公司治理實務守則」、「董事會議事規範」等規範，以強化董事會法令遵循。



董事會

董事會為本公司最高治理單位，桂盟為建立公開透明之選任制度，訂有「董事選任程序」，並依據公司章程採董事候選人提名制，由股東會投票產生，秉持董事會成員多元化政策，不設限於性別、國籍及種族，惟需擁有營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導決策等等多元化核心能力，導入外部利害關係人觀點，以利達到公司治理理想目標。

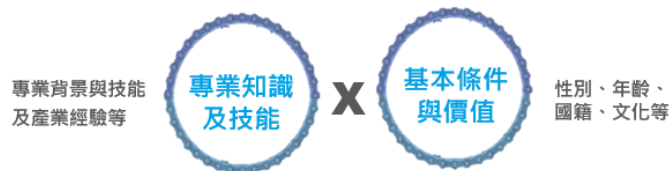
2022年（第12屆）董事會由具有多元專業背景和豐富經驗的4名董事及3名獨立董事組成，其中包含1位女性獨立董事，女性董事占比達14%，董事會成員每年將持續進修公司永續治理、企業經營、風險控管、法令遵循等課程，以確保公司治理、經營策略與永續發展方向，符合最佳實踐和法規要求，帶領本公司邁向永續藍圖。



(各董事學經歷及進修情形詳如年報第34、35頁)

董事會提名與選任政策

桂盟董事會考量本身運作、營運類型及發展需求，訂定包括但不限於下列兩大面向之選任標準，以組成多元化之董事會：



董事長為董事會主席，負責執行及領導董事會執行其主要職責，包含監督公司經營績效、制定公司長期策略目標、防範利益衝突發生及確保公司遵循法令等，並對股東負責。為使董事會能充分監督及指導，「桂盟國際股份有限公司董事會議事規範」明定每季應至少召開一次董事會，由董事共同審視公司經營狀況，與可能影響營運之關鍵重大事件。若有影響利害關係人之負面情事發生，董事會將要求權責單位報告事由及因應措施。



(2022年董事會決議重要事項內容)

另依據董事會議事規範第15條規定：「董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。」董事於執行職務如有利益衝突時，應自行迴避，以實踐良好董事會治理制度。



2022年度共召開4次董事會



全體董事實際出席率高達100%

董事會績效評估



(2022年董事會績效評估結果)

為落實公司治理及提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，桂盟依法訂定「董事會自我評鑑辦法」，並依據辦法每年定期進行董事會績效評估。



2022年董事會內部績效評估業已完成，並於2023年3月14日報告董事會

2022年董事會自我評鑑結果

董事會績效評估之指標，依據公司運作及需求訂定符合且適於公司執行績效評估之內容。以下為衡量內容綜合結果：

董事會績效評估

優

衡量內容：

對公司營運參與度、提升董事會決策品質、董事會組成結構、董事會選任及進修、內部控制等

個別董事績效評估

優

衡量內容：

公司目標與任務掌握、董事職責認知、對公司營運參與度、內部關係經營與溝通、董事專業及持續進修、內部控制等

功能性委員會績效評估

優

衡量內容：

對公司營運參與度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等

註：評鑑採5級分，「5(優)、4(佳)、3(良好)、2(尚可)、1(待加強)」

董事會評鑑流程

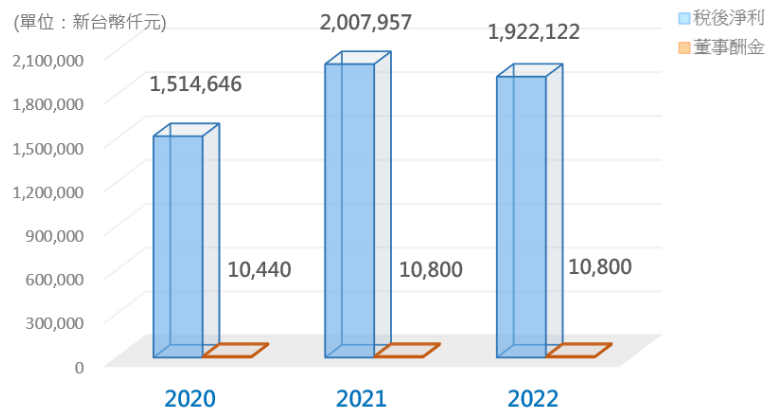


董事與經理人薪酬制度

董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構皆由薪酬委員會訂定並檢討之。該委員會由獨立董事組成，且「薪資報酬委員會組織規程」明訂每年至少召開2次會議，予以檢視並確保薪資競爭性與合理性。

<p>董事酬金</p>	參考同業通常薪資水準，並依據董事績效評估結果，綜合考量個人表現、公司經營績效及營運風險後，給予合理報酬
<p>經理人酬金</p>	每年依薪酬績效指標得分、經理人職責(級)、專業能力、績效高度相關性與公司營運成果，並參考同業通常薪資水準

依公司章程第21條規定，本年度如有獲利，得由董事會決議提撥不高於獲利數額3%作為董事報酬，經薪酬委員會決議通過後，提報股東會報告。



內部稽核

桂盟設置直接隸屬董事會之稽核室，為內部獨立單位，除應於例行性董事會報告每季稽核作業執行情形外，亦須不定期向董事長報告稽核情況，另為有效風險管理及確保公司業務符合法規要求，桂盟依據金融監督管理委員會頒布之「公開發行公司內部控制制度處理準則」訂定「內部控制制度」、「內部稽核實施細則」及「內部控制制度自行檢查作業程序」等自我監督機制，以落實公司永續治理的目標，稽核室設置目的與執行項目如下：

設置目的

協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，達到積極面的興利與消極面的防弊，提昇經營績效，降低企業不當風險，增強危機管理之目的

執行項目

1. 依據台灣主管機關規定及董事會訂定之年度稽核計劃進行稽核作業
2. 出具稽核報告、持續追蹤改善情形
3. 定期督促本公司各單位及子公司執行內部控制自行評估作業，並覆核自行評估報告
4. 與獨立董事進行溝通，並呈報予審計委員會及董事會

功能性委員會

董事會設有「審計委員會」及「薪資報酬委員會」功能性委員會，分別協助董事會執行其監督及指導之職責並依照董事會通過之組織規程召集會議，行使法令授予之職權審議及討論相關議題；另因應國際永續趨勢，董事會業於2021年7月1日決議通過設立「ESG委員會」，並要求ESG委員會每年定期向董事會報告企業永續落實情形，ESG委員會於「[永續治理策略](#)」專章說明之。

審計委員會

桂盟董事會於2020年8月12日決議成立審計委員會，由3名獨立董事擔任審計委員，審計委員會主要在協助董事會執行其監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務。桂盟審計委員會由全體獨立董事組成，並依桂盟審計委員會組織規程運作，委員會依職權及責任之必要性定期召開，每季至少召開一次。

- ✓ 2022年度共召開四次會議
- ✓ 全體委員實際出席率為100%
- ✓ 與公司內部稽核人員、公司治理主管、簽證會計師等，皆建立良好之溝通聯繫管道

薪資報酬委員會

桂盟依證交法第十四條之六及「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」設立薪酬委員會，每年至少召開2次會議。負責監督薪酬制度的運作和風險管理，以強化公司治理，並以激勵、留任人才為考量，定期檢討本公司董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策。

- ✓ 2022年度於3月及11月各召開一次會議
- ✓ 全體委員實際出席率為100%

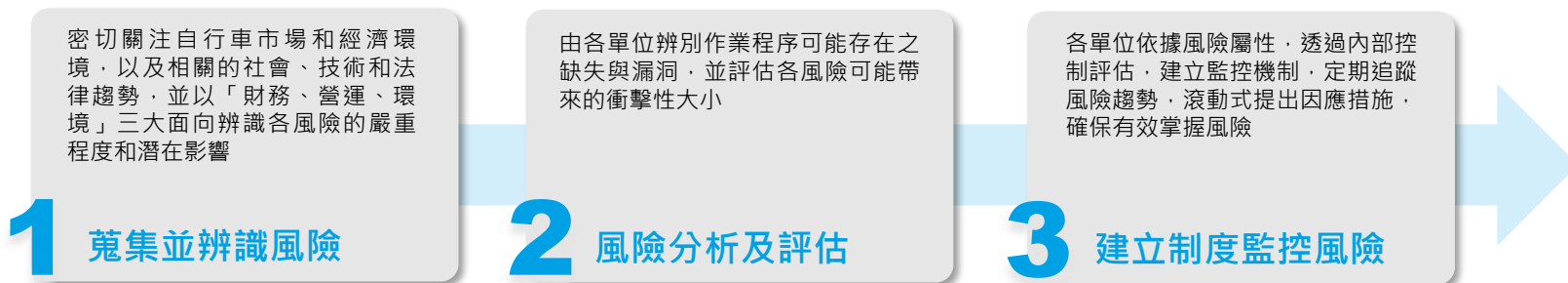


2.1.2 風險管理

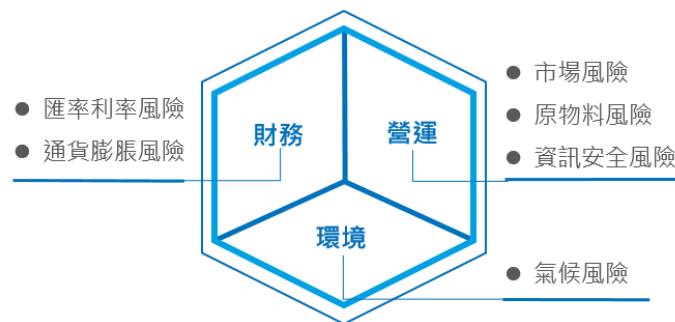
風險和機會於業務運營中有不可分割的關係，如企業能事先預防風險，將可大幅降低損失及不利影響，甚至能將風險轉化成機會。在這變化多端的環境下，如何快速應對環境變化、進行風險辨別及提出應變措施一直是桂盟的風險管理策略，期許從風險管理中辨識出機會掌握先機，實現桂盟永續發展藍圖。

桂盟長期專注於自行車鏈條之製造、銷售及技術研發，無從事高風險、高槓桿之投資。針對內外部風險，本公司訂定各種內部規章，如取得或處分資產處理程序、背書保證作業程序、資金貸與他人作業程序及防範內線交易作業程序等管理措施，並由各相關單位對潛在風險進行辨認、分析及衡量各式風險，並進一步建立適當的風險控管機制加以應對。

企業風險管理措施



桂盟身為全球自行車供應鏈之一環，除重視自身相關風險外，為掌握全球風險變動，亦參考世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 2022年公布之全球風險報告書 (The Global Risk Report) 將全球性風險納入評估，因此2022年桂盟以三大面向「財務、營運、環境」辨識重點風險及擬定因應措施，其中包含與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題。



重大風險管理及因應對策

有關氣候風險將於「[3.1.2 氣候變遷策略](#)」專章說明因應對策，2022年其餘重大風險如下：

匯率利率風險、通貨膨脹風險

財務

⚠️ 風險描述

2022年受到全球疫情及烏俄戰爭影響，導致供應鏈中斷及生產活動下降，許多國家實施貨幣寬鬆政策和財政刺激措施，造成利率下降與貨幣供應增加，進而對產生通貨膨脹的壓力

👉 潛在衝擊

通貨膨脹、利率變化及匯率波動可能導致營運成本增加、資產價值下降，甚至可能影響未來現金流量

📄 因應對策

- 密切注意相關經濟變化、市場情勢變動及利率變動情形，採取必要措施降低通貨膨脹與利率對公司損益的影響
- 隨時收集匯率變化訊息，嚴控外幣曝險部位，與金融機構保持密切聯繫，以便掌握匯率走勢，並採取適當避險措施

資訊安全風險



(桂盟國際資訊安全政策)

營運

⚠️ 風險描述

2022年網路釣魚和駭客攻擊頻傳，駭客經常利用軟體和欺騙手法，試圖竊取個人和企業敏感資訊

👉 潛在衝擊

- 如企業遭受勒索軟件攻擊，可能導致業務中斷或數據損失發生
- 駭客入侵除受有金錢損失外，也可能有個人身份盜竊和企業聲譽損害的風險

📄 因應對策

- 定期進行資通安全教育訓練及宣導，包括資通安全政策、資通安全法令及相關作業程序等
- 建立防火牆防禦與資料備份機制、使用者上網控管機制、裝設防毒軟體、定期作業系統更新、執行郵件安全與機密性資料權限控管
- 建立完整的系統復原計劃制度

市場風險

風險描述

市面上未經授權生產和銷售的仿冒品，試圖連接桂盟品牌混淆消費者，使產品銷售有困難；另有競爭對手試圖以過低價格銷售產品，影響產品市占率

潛在衝擊

- 仿冒品可能損害公司聲譽及品牌形象，更可能降低消費者對品牌的信任度
- 競爭對手削價競爭，恐影響公司市占率、定價策略，進而影響產品利潤與品質

因應對策

- 導入高階自行車專用之高性能鏈條，利用差異化擴大市佔率
- 以優質平價的入門款鏈條，策略性擴大新興國家之修補市佔率
- 透過嚴密教育訓練及宣導提升銷售人員、通路商與顧客的警覺性
- 於包裝及標籤設計防偽辨識，以區分仿冒品並加強智慧財產權保護措施

原物料風險

風險描述

- 2022年由於全球經濟復甦帶動了建築、汽車和基礎設施建設等領域的金屬需求上升，造成金屬價格產生波動；且全球各產業鏈重組、貿易政策與運輸問題，恐導致供應鏈中斷
- 如供應商提供品質不良的原物料，恐直接影響產品品質

潛在衝擊

- 金屬價格波動可能提升生產和運輸成本，進而影響產品價格和公司利潤
- 供應鏈中斷將導致生產停滯及交貨遲延，更可能衍生違約風險
- 原物料品質一旦不良，恐使生產中斷、機械設備損壞、客戶投訴等問題

因應對策

- 建立適當安全庫存量及與多供應商建立合作關係，避免原物料由單一供應商提供
- 定期監測市場價格進行風險評估，並適時建立合適的採購策略
- 與供應商建立品質監控機制，定期進行供應商評估和品質檢測

營運

營運

2.1.3 參與外部組織協會

臺灣自行車輸出業同業公會 – 理事長

組織宗旨

- 致力奉獻於促進全球自行車產業和諧共榮之夥伴關係，齊(騎)心齊(騎)力邁向更美好的世界。
- 以「唯有共好才能夠更好 優勢互補共創多贏」的信念和積極行動成為全球自行車產業「最信賴」&「最熱情」的「戰略夥伴」。
- 全產業共同執行「C.Y.C.L.E.N.O.W.」策略，期許自行車產業成為「生產」、「生活」、「生命」和「生態」全方位面向的實踐者。
- 運用「關鍵台灣核心優勢」&「合縱連橫全球鏈結」來推動「打造新生態」、「探索新商機」、「轉型新未來」和「共創新永續」的終極目標。
- 推動「雙淨零願景」之倡議，也就是所謂「淨零出行+淨零製造」，為子子孫孫維護一個美麗星球。



**TAIWAN
BICYCLE
ASSOCIATION**

財團法人自行車新文化基金會 – 董事

組織宗旨

- 推動台灣成為自行車騎乘樂園及自行車新文化。
- 督促政府打造安全友善的騎乘環境。
- 鼓勵民眾享受自行車帶來的優質健康休閒生活，進而放棄個人運具，改以自行車代步，達成 Cycling Paradise 的願景。



**CYCLING LIFE
STYLE
FOUNDATION**

中華自行車永續聯盟協會 – 會員

組織宗旨

- 引領自行車產業成為綠色永續產業，並優先致力於降低自行車消費與生產的碳排放，讓自行車成為真正的綠色產品。



**bAS
BICYCLING
ALLIANCE FOR
SUSTAINABILITY**

2.2 營運績效

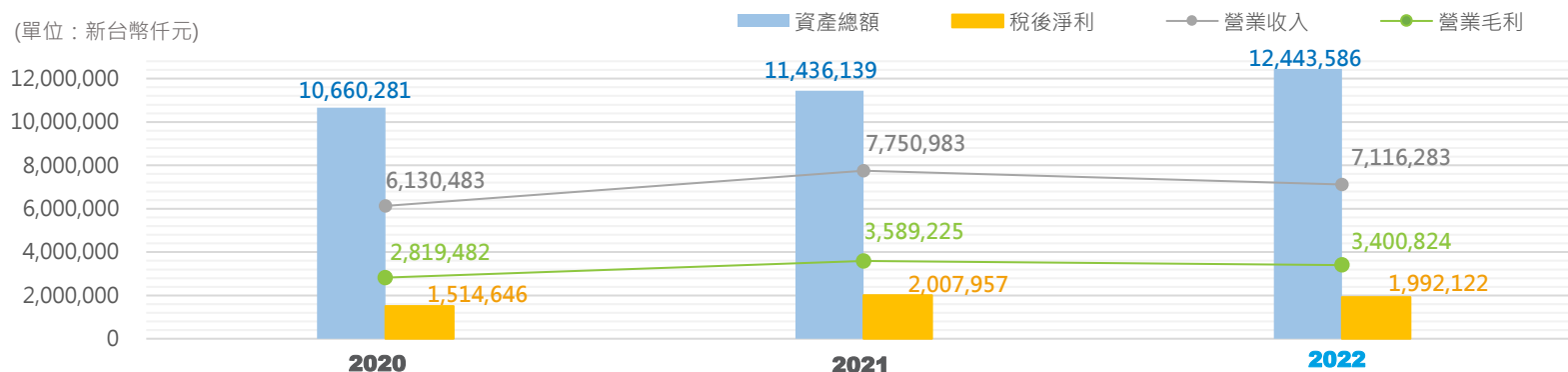
2.2.1 財務績效

◎本章節數據依據國際財務報導準則(IFRSs)編製，並經動業眾信聯合會計師事務所查證

桂盟2022年合併營收為新台幣71.2億元，合併稅後淨利為新台幣19.2億元，稅後基本每股盈餘(EPS)為15.26元。2022年市場變化多端，但桂盟財務結構健全，多年來穩定經營及持續獲利，秉持有效率利用資產經營企業，為股東資金創造高報酬率之初衷，持續朝向「全球最有價值的鏈條品牌」目標前進。

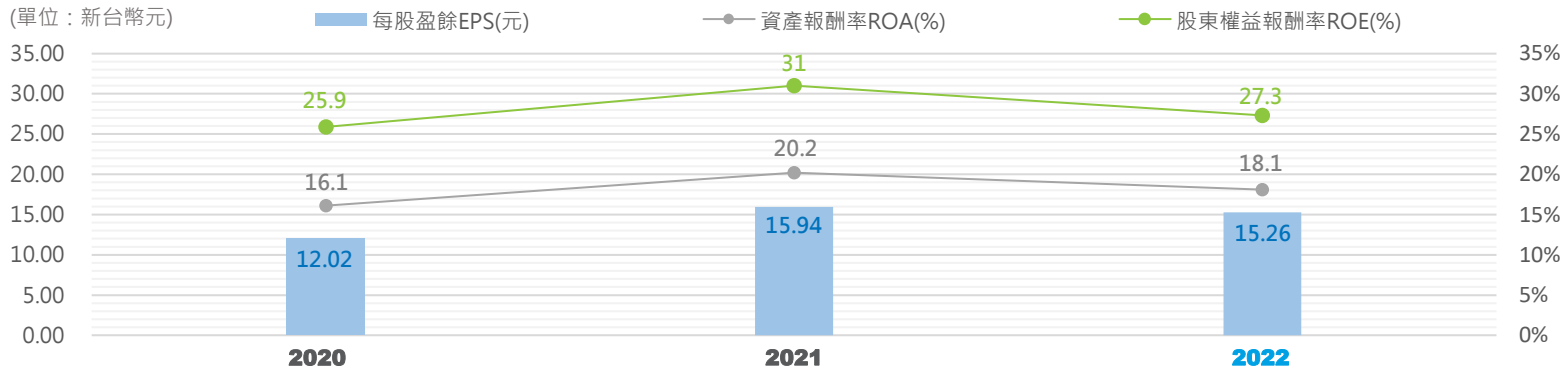
經營能力

(單位：新台幣仟元)



獲利能力

(單位：新台幣元)



2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書

董事長的話

榮耀與願景

關於桂盟

1 永續治理策略

2 透明公司治理

2.1 誠信治理

2.2 營運績效

2.3 誠信經營

2.4 供應商管理

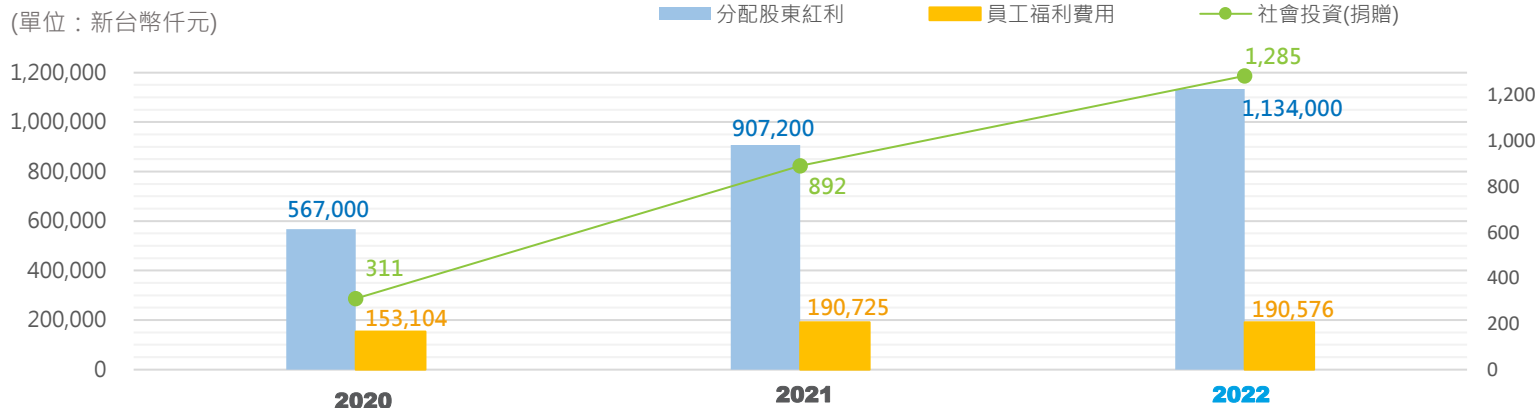
3 致力環境永續

4 打造友善職場

5 共創美好社會

附錄

分配經濟價值

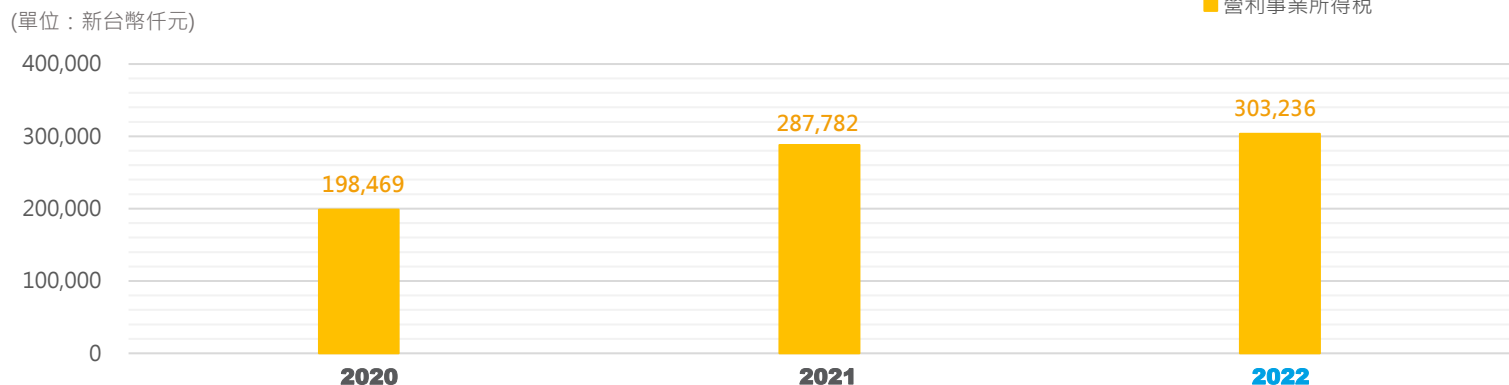


◎ 以上數據依據國際財務報導準則(IFRSs)編製，並經動業眾信聯合會計師事務所查證

2.2.2 稅務治理

桂盟重視稅務治理，恪遵稅務法規，以四大原則「誠實申報納稅、評估及因應稅務風險、保持開放及誠實溝通、資訊透明」作為稅務治理方針。

稅務資料



2.3 誠信經營

2.3.1 誠信經營行為準則

桂盟深信誠信經營是企業成功和可持續發展的重要基石之一，在這競爭激烈的商業環境中，企業必須以誠信為基礎，建立良好的商業信譽和信任，才能贏得客戶、投資者和利害關係人的支持。桂盟一直以來都嚴格要求全體員工遵守法律和行業規範，並利用建立完善的內部控制和風險管理機制，提升公司的運營效率和抵禦風險的能力。

誠信經營作業程序及行為指南

為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，訂定誠信經營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。



誠信經營守則

本公司及本公司董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供或收受不正當利益。



董事及經理人道德行為準則

本公司之董事及經理人於執行職務時，應秉持誠實信用之原則及遵守專業標準之行為。



為健全企業誠信經營之管理，由投資人關係室作為隸屬董事會之專責推動誠信經營單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並每年至少一次向董事會報告執行情形；2022年度誠信經營教育訓練重點為訊息安全意識、企業商業秘密保護，以及法律知識培訓，往後每年桂盟仍將持續推廣誠信經營主題教育訓練，以提升員工誠信經營意識。

申訴機制

桂盟為落實誠信經營，以防範不誠信行為、杜絕違法情事或貪腐，明訂與誠信經營相關規範，具體規範人員於執行業務時應注意之事項，並於各規範中設有檢舉申訴管道。



2022年未接獲任何反貪腐、環境、社會問題之申訴案件

2.3.2 法規遵循

桂盟認為法規遵循是企業經營過程中的重要條件，為此，要求各權責單位恪遵國內外法律規範，秉持一切合法原則，隨時關注各項法令動態趨勢，確保自身作業及權利義務都合乎法規政策。2021年桂盟無任何因違反公司治理、反貪腐、公平交易法或其他法律規範，而受到遭受重大罰款和非金錢制裁之情事，亦無發生經理人違反內線交易法之行為。

公司治理

隨時參與金管會、證期局、證交所及證券櫃檯買賣中心等主管機關發布相關辦法及宣導會，並不定期於董事會中進行提案討論制定或修訂符合實際規範

- ✓ 無違反公司法
- ✓ 無發生貪污事件
- ✓ 無涉及壟斷事件
- ✓ 無違反證券交易法
- ✓ 無違反公平交易法

環境產品

定期查閱收集產品及環境相關法規，並鑑別與公司相關政策法規衝擊性後，於內部會議中提報因應對策，並於公司內部網頁進行宣導

- ✓ 無違反任何環境法規
- ✓ 無違反產品與服務資訊標示法規
- ✓ 無違反產品貿易法規

勞工權益

桂盟遵循遵守人權原則和國際標準定有人權政策，另為維護員工權益，提供免遭性騷擾之工作環境，訂定「性騷擾防治辦法」與「職場霸凌防治」等管理規章，並設有申訴管道

- ✓ 無違反勞動法規
- ✓ 無違反性評法
- ✓ 無使用童工
- ✓ 無強迫勞動
- ✓ 無歧視及性騷擾事件

2.4 供應商管理

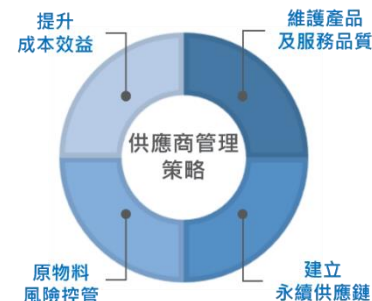
2.4.1 採購在地化

臺灣本地擁有許多大自行車產品製造商，桂盟身為全球第一的鏈條製造商，始終相信在地化的採購策略，是企業永續經營重要的一環，也是企業社會責任的一部分。落實採購在地化除能縮短產品交期提升供貨彈性、縮短新產品開發時間、及確保客戶服務品質與效能外，更能間接創造就業機會以促進社會經濟發展，因此多年來桂盟積極推動採購在地化，挑選供應商更以臺灣南部為優先選擇，以降低製造所需原材料的環境足跡。

✔ 2022年桂盟在地採購供應商數占比為95.4%，占採購總金額達73%

2.4.2 供應商管理

桂盟始終秉持「唯有共好才能更好，優勢互補共創多贏」思維，認為供應商是企業長久夥伴，為確保產品與服務的品質、實現成本效益及提升效率，藉此規劃全面供應商管理政策，以評估供應商的財務穩定性、供應能力和風險管理能力，進而建立永續供應鏈管理機制。

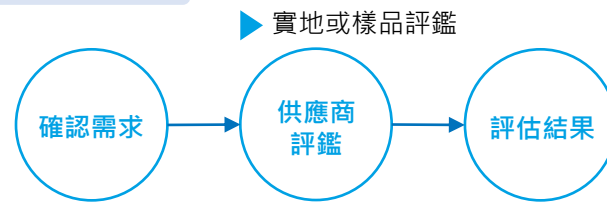


既有合格供應商管理



- ▶ 每年1、4、7、10月定期評鑑
- ▶ 分別依品質、交期、配合度
- ▶ 依評分結果進行供應商分級管理
- ▶ 對不合格供應商給予輔導改善或評估是否不予採購

新供應商管理



- ▶ 確認新增供應商必要性
- ▶ 既有供應商無法及時符合公司需求
- ▶ 實地或樣品評鑑
- ▶ 合格供應商定期評鑑



2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續

- 3.1 氣候風險管理TCFD
- 3.2 能源與水資源管理
- 3.3 廢棄物管理
- 3.4 循環再利用

- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

附錄



3

致力環境永續

- 3.1 氣候風險管理TCFD
- 3.2 能源與水資源管理
- 3.3 廢棄物管理
- 3.4 循環再利用

回應利害關係人

政府
客戶
社區
銀行

SDGs ▶



致力環境永續 重大議題管理方針

— 氣候變遷因應、能源與溫室氣體管理、廢棄物管理

意義

從《巴黎氣候協定》到COP27 再到全球各國政府的氣候政策，都加強對氣候變遷議題的重視程度，桂盟身為全球自行車產業之一環，應對地球環境負起責任，與各產業一同努力邁向低碳經濟的社會。

政策與承諾

桂盟承諾依循BAS減碳路徑圖「每年減碳3%，並於2030年前至少減碳25%」，並同時持續精進節能減碳與其他環境績效，以減少氣候變遷對我們的影響，進而實踐保護環境、愛護地球的責任。

評量機制

- 每年由權責單位定期安排進行各廠溫室氣體內部盤查作業，隨時追蹤碳排放數據。
- 每年定期召開會議，追蹤與檢討與節能減碳目標達成情況。

特定行動

2022年減碳目標為3%，桂盟台灣營運範圍實際減碳率為3.52%，成功達成BAS減碳目標。

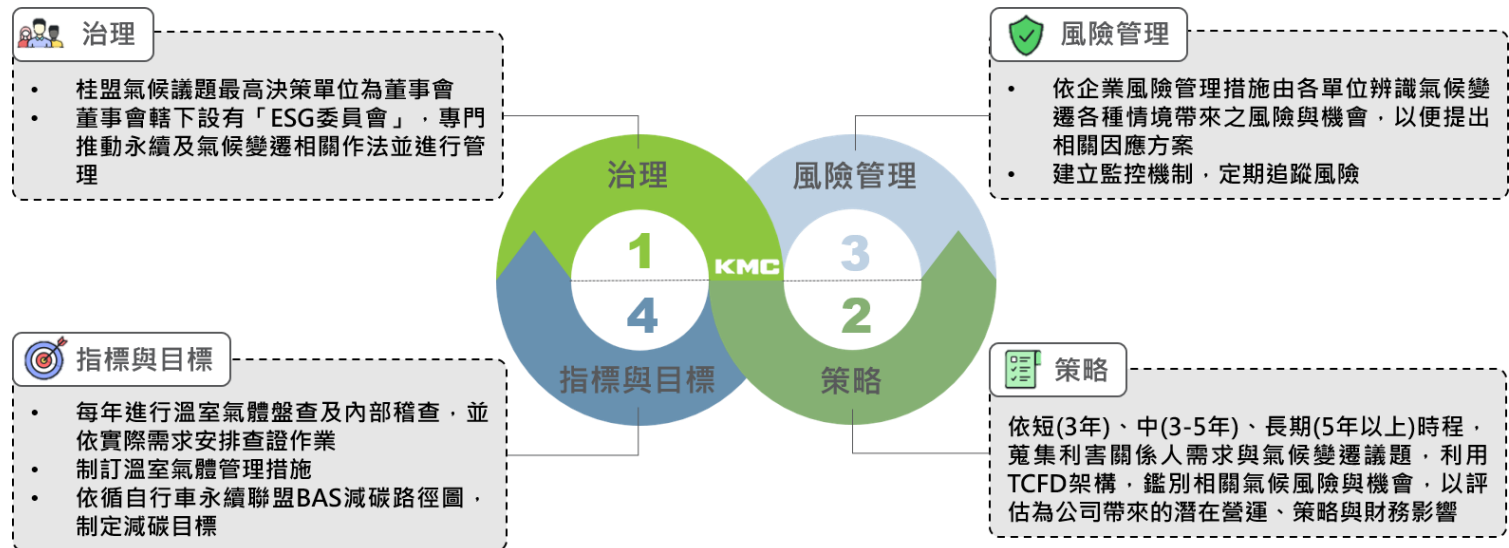
利害關係人申訴管道

詳如「利害關係人議合」章節。

3.1 氣候變遷管理TCFD

根據2022年世界經濟論壇 (World Economic Forum, 以下稱 WEF) 發佈的《全球風險報告》 (The Global Risks Report) , 未來10年影響全球最大的風險為氣候變遷, 舉凡氣候行動失敗、極端天氣、生物多樣性喪失、人類環境破壞及自然資源危機, 皆列前10大風險排行中, 其中氣候行動失敗與極端天氣更是近年來國際矚目的焦點, 從2015年巴黎協定 (Paris Agreement) 設定目標「2100年全球平均升溫必須控制在2°C以內, 並進一步朝1.5°C努力」, 到第27屆聯合國氣候變化大會締約方會議 (UNFCCC COP27) 再次強調1.5°C目標之際, 世界各國已陸續宣布相關氣候法規, 積極強化因應氣候變遷的能力。

桂盟意識到氣候變遷是全球企業需要面對的重要課題, 企業如何因應及調適氣候變遷帶來的衝擊更是企業永續經營一大重點, 為此, 桂盟於2021年開始導入「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)建議之風險管理方法, 2022年推動氣候風險情境分析, 鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會, 評估潛在氣候相關財務衝擊, 以協助利害關係人與營運團隊瞭解桂盟重大風險, 提升氣候韌性並創造永續發展機會。



3.1.1 氣候變遷治理

氣候變遷董事會治理

桂盟於董事會轄下設立ESG委員會，作為本公司推動永續發展專責組織，治理架構詳如「永續治理架構」專章，並向下成立永續環境、社會永續、公司治理等工作小組，以組織及系統化方式，推動執行ESG議題，由董事長及總經理定期與各單位一級主管召開相關會議，實際監督ESG實踐成效。為因應氣候變遷議題，ESG委員會於審查和指導策略、重要行動計畫、風險管理政策、年度預算和商業計畫以及制定組織的營業目標、監控實施和執行情況，以及監督重要資本支出、收購和撤資時，將納入氣候變遷相關風險一併考量。桂盟氣候變遷最高決策單位為董事會，ESG委員會須定期向董事會報告當年度執行成果及推動情況，由董事會確認氣候變遷指標與目標之達成情形。

氣候變遷管理階層

桂盟ESG委員會，由董事長及總經理分別擔任主任委員及副主任委員，並指定幕僚長擔任總召集人，由永續環境工作小組負責定期召集各單位進行氣候變遷相關風險與機會的辨識，針對與桂盟攸關的氣候議題進行鑑別與量化，並將氣候變遷辨識結果報告交由ESG委員會定期向董事會呈報。



3.1.2 氣候變遷策略

桂盟以公司整體營運策略的角度，依據TCFD架構，以六大面向的氣候風險與機會-政策法規、市場聲譽、實體風險、資源利用效率、市場及產品服務，評估短、中、長期的氣候相關風險與機會，鑑別可能為本公司帶來潛在營運與財務的影響，並使用科學模擬的氣候變遷情境分析，了解氣候變遷的衝擊，協助營運團隊提出相關因應措施，提升桂盟因應氣候的韌性。

氣候變遷情境分析

轉型風險

參考國際能源總署 (International Energy Agency, IEA) 之宣告政策情境 (Announced Pledges Scenarios, APS)、淨零排放情境 (Net Zero Emissions, NZE)

實體風險

對於極端氣候影響因子，採取政府間氣候變化專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 極高排放情境 (SSP58.5)，評估因極端氣候，造成營運據點的影響

氣候變遷風險及機會評估與說明



- **發生可能性**：氣候相關風險與機會發生的可能性，1(幾乎不可能)、2(不可能)、3(可能)、4(非常可能)、5(幾乎確定)
- **對桂盟的衝擊程度**：由各單位評估氣候相關風險與機會議題，影響業務範圍的程度，1(非常輕微)、2(輕微)、3(普通)、4(嚴重)、5(非常嚴重)
- **顯著鑑別**：兩項評估標準皆以五等級進行評分，取兩者相乘大於9分者

類 型	市場/聲譽風險	市場/聲譽風險	市場機會
項 目	上游-原物料中斷或成本提升	下游-消費者或客戶偏好轉移	新市場夥伴關係
預期時間	短(1-3年) 中(3-5年) 長(5年↑)	短(1-3年) 中(3-5年) 長(5年↑)	短(1-3年) 中(3-5年) 長(5年↑)
<p>風險說明</p>	<ol style="list-style-type: none"> 多國因應2050淨零排放目標，紛紛祭出碳邊境管理政策，如歐盟CBAM、美國CCA等，將對進口商品課徵碳關稅，導致各項原物料進口成本提升。 桂盟最大宗原物料為鋼鐵，因鋼鐵行業是各國碳政策首當其衝的對象，業者為降低溫室氣體排放量，陸續推出減碳措施，使營運成本增加將轉嫁到原物料售價。 	<p>標竿客戶加入國際倡議組織並設定科學基礎減量目標(SBT)，其中範疇3多與供應鏈相關，導致桂盟受到來自客戶對溫室氣體減量的需求與壓力逐漸增大，若減碳表現不好，恐發生轉單或減少訂單效應。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 全球提倡以綠色交通降低溫室氣體排放量，於各國政府及相關組織推動之下，將有效提升自行車騎乘率，進而帶動自行車鏈條需求量。 電動自行車低碳政策影響下，產品推陳出新，社會大眾購買電動自行車的需求量逐年攀升，使電動自行車鏈條營收增加。
<p>因應策略</p>	<ol style="list-style-type: none"> 優化製程、改善材料及資源使用效率。 多開發供應商，改採當地原物料，減少向國外供應商採購原物料的比例。 	<ol style="list-style-type: none"> 更換高耗能廠務(如：全面汰換成節能燈具)及製程設備。 設置能源監控系統，尋找生產熱點，提升能源使用率。 使用綠電或購買再生能源憑證。 	<p>與政府機關、自行車產業或組織一同攜手合作，提倡騎乘自行車節能減排的意識，帶動自行車銷售，使自行車鏈條需求上升。</p>
財 務 影 響	成本增加	營收減少	營收增加

類型	市場機會	市場機會	產品與服務機會
項目	後燃油車時代之售後市場開發	上游航運成本提高	新產品與服務的研發與創新
預期時間	短(1-3年) 中(3-5年) 長(5年↑)	短(1-3年) 中(3-5年) 長(5年↑)	短(1-3年) 中(3-5年) 長(5年↑)
風險說明	<p>於淨零減排趨勢下，各大車廠接續拋出停產燃油汽車的目標，開始轉向電動汽車發展，但燃油車的售後市場仍然可觀，且技術與品質要求相較容易掌控，從趨勢上可看出售後市場仍有一定熱度。</p>	<p>因應氣候變遷，各國開始要求企業減碳，航運業也喊出2050年脫碳，以減少碳排放，目前各廠部份原物料仍有向國外採購，如航運業投入資源進行減碳使航運費用上升，將使各廠的上游航運成本提高。</p>	<p>新能源車市占率逐漸升高，但純電汽車現階段受限於續航力，於汽車全電動化之前，插電混動及增程式汽車將是過渡階段，主車廠主力開發的產品。</p>
因應策略	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續與企業夥伴合作開發，以保市場有大量正時系統機型，並持續完善模具與生產工藝，大量生產出市場需求產品，進而擴展售後銷售規模。 2. 穩定產品質量，積極開發新產品(高端車型開發)以擴大市佔率。 	<p>開發採當地材料或共同開發新規格材料，減少運輸成本及碳排放，進而促使產品碳排放量降低。</p>	<p>積極與主車廠接觸新能源汽車項目，針對混合動力車型主動進行產品開發，多面向觸角開展，嘗試切入其它新能源車產品市場。</p>
財務影響	綜合評估訂單營收及投入研發的成本，將使整體營收增加	成本下降	綜合評估訂單營收及投入研發的成本，將使整體營收增加

3.1.3 氣候變遷風險管理

巴黎協定 (Paris Agreement) 目標：「2100年全球平均升溫必須控制在2°C以內，並進一步朝1.5°C努力」，各國監管機構逐步針對氣候議題加強管理力道。2021年臺灣宣示將2050淨零排放列為發展目標，並於2023年1月三讀通過將「溫室氣體減量及管理法」修訂為「氣候變遷因應法」，明文規劃分階段徵收之碳費機制，以強化氣候變遷的管理力度。桂盟於2021年即啟動TCFD專案因應，並以公司整體營運策略，由外部顧問協助桂盟盤點及分析各種氣候變遷風險及機會，系統化方式評估氣候變遷財務關聯性，據以估算對營運財務影響，以降低氣候變遷對桂盟的風險進而掌握商機。

氣候變遷風險與機會辨別流程

桂盟將利用現有的風險管理措施（詳如「風險管理」專章），定期由永續環境工作小組召集各單位，以公司整體營運策略，依TCFD架構評估與鑑別氣候轉型風險、實體風險及相關機會，協助桂盟擬定合適之因應策略，提升應對氣候議題的營運韌性。

蒐集氣候風險與機會議題

- 定期召集各單位進行TCFD Workshop
- 以產品市場、原物料、供應鏈、政策法規、新興技術研發、營運策略及生產製程等各面項，蒐集氣候變遷下可能面對之風險與機會議題

重大性風險與機會分析與辨識

- 各部門依執掌與業務範疇，依短中長期影響，進行氣候風險與機會評估
- 確認重大風險與機會質化及情境描述
- 繪製氣候變遷風險與機會矩陣圖

重大性風險與機會量化及擬定策略

- 針對重大風險與機會建立及蒐集財務量化參數
- 重大風險與機會量化計算
- 針對重大氣候風險與機會，由各部門擬定短、中、長期因應措施

3.1.4 氣候變遷指標及目標

桂盟自2011年開始啟動產品碳足跡計畫，以了解產品從原料、生產製造、配送銷售、消費者使用及最後廢棄處理的碳排放量，並於2012年以「綠色出行」也要搭配「綠色製造」理念，執行「綠色平方計畫」，並持續關注氣候變遷議題；2021年12月因應全球2050淨零排放的目標，開始導入TCFD管理架構與ISO14064-1:2018組織型溫室氣體盤查，並以2021年為基準年規劃各階段減碳措施，另於2022年6月正式宣布加入「自行車永續聯盟BAS」，響應BAS永續願景「騎向淨好未來」，依循BAS減碳路徑圖制定減碳目標。

桂盟依循BAS減碳目標承諾：「每年減碳3%，並於2030年前至少減碳25%。」



桂盟於2012年取得自行車產業第一張碳足跡標籤，清楚從原料、製造、配送銷售、消費者使用及最後廢棄處理計算產品完整生命週期碳排放量，另為掌握產品碳足跡排放軌跡，每年將由本公司專責單位進行各產品的碳足跡估算，除內部估算外，桂盟亦會定期安排第三方單位進行產品碳足跡查驗，以確保內部溫室氣體計算之正確性，並逐一考量產品的可持續性，進而推行「CYCLE NOW」計畫。



產品碳足跡與溫室氣體查驗聲明書

溫室氣體盤查

為整合桂盟各工廠溫室氣體排放即時資訊，使碳管理融入日常營運管理，桂盟於2023年開始導入碳管理平台，以利掌握相關之排放、成本與改善策略，另為加強生產製造與溫室氣體排放連結，桂盟將推動公司內部碳KPI管理制度，以產品碳足跡為基礎，尋找生產減碳熱點，進而促使各廠區規劃節能減碳方案、監控能源使用及提出相關減碳措施。

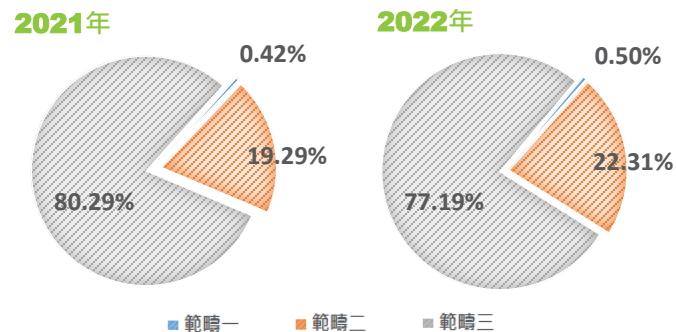
桂盟臺灣營運範圍(本公司及桂盟企業股份有限公司)及深圳廠於2022年開始盤查2021年溫室氣體排放量，並於同年12月正式取得台灣檢驗科技股份有限公司(SGS)頒發的2021年溫室氣體查驗聲明書，因此自2023年起，桂盟將每年由公司內部溫室氣體盤查小組執行前一年度的溫室氣體盤查作業。

2021年與2022年 臺灣營運範圍 溫室氣體盤查結果

溫室氣體排放量 (ton CO₂e)

類別	年份		
	2021排放量(基準年)	2022排放量	
範疇一 (直接排放)	71.61	71.75	
範疇二 (外購能源間接排放)	3,302.45 ^{註2}	3,183.53 ^{註3}	
範疇一、二總量	3,374.06	3,255.28	
範疇三 (其他間接排放)	原物料採購	12,922.08	10,379.19
	下游運輸	826.49	636.53
範疇三總量	13,748.57	11,015.72	
範疇一、二、三總量	17,122.63	14,271	

直接與間接溫室氣體排放占比



溫室氣體排放強度 (ton CO₂e/條)

2021年	0.003230
2022年	0.002692

桂盟主要產品為自行車鏈條，為更深入了解自行車鏈條與溫室氣體間之關係，我們將以當年度自行車鏈條生產數計算溫室氣體（範疇一～三）的排放強度。

- 依據溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)與ISO14064-1:2018盤查標準計算。
- 採經濟部公布110年電力排碳係數0.509公斤CO₂e/度。
- 採經濟部公布111年電力排碳係數0.495公斤CO₂e/度。
- 範疇三經重大性鑑別，取前兩項顯著間接排放，分別為原物料採購及下游運輸。
- 原物料採購排放係數參考環保署碳足跡資料庫，下游運輸僅計算海空運至客戶所在地港口並參考ICAO碳排放計算器。

2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

1 永續治理策略
2 透明公司治理
3 致力環境永續

3.1 氣候風險管理TCFD
3.2 能源與水資源管理
3.3 廢棄物管理
3.4 循環再利用

4 打造友善職場
5 共創美好社會

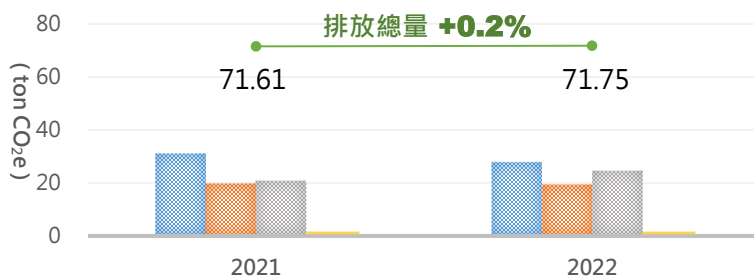
附錄

溫室氣體減量

考量到範疇一為公司本身直接排放以及範疇二為公司自用的外購電力、熱或蒸氣等能源利用的間接排放，相較於範疇三公司外部產生的所有間接排放，範疇一及範疇二明顯為桂盟自身可支配控制的排放源，由溫室氣體盤查結果發現，在可支配控制的排放源（範疇一與二）中，範疇二外購能源間接溫室氣體排放源占比高達97%以上，桂盟範疇二外購能源來源為台電公司提供之電力，因此桂盟在自身溫室氣體減量主軸聚焦於如何減少範疇二外購能源之間接溫室氣體排放。

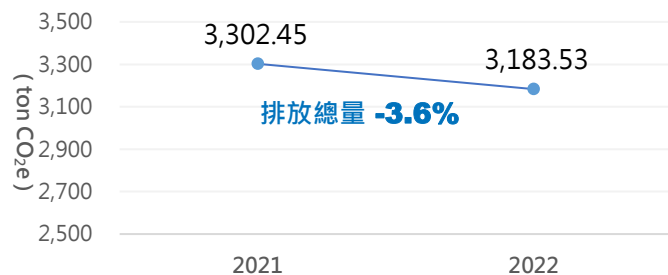
- ✔️ 2022年已實施節能措施：更換節能燈具，合計每年用電將節省68,200度
- ✔️ 2022年範疇一+二相較於2021年合計減少碳排放量 118.78 ton CO₂e，減碳率為3.52%。

範疇一 直接排放源

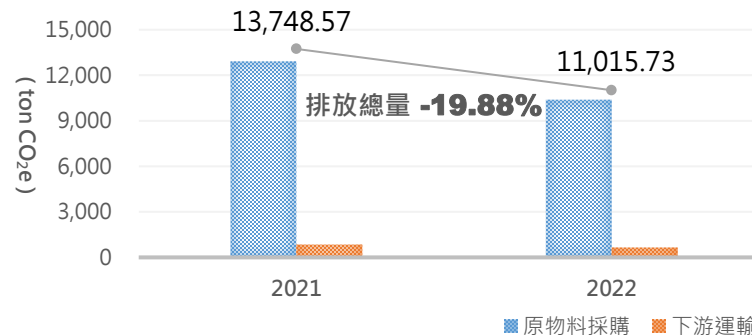


排放量(ton CO ₂ e)	2021	2022
固定式燃燒	31.10	27.91
移動式燃燒	19.72	19.37
逸散	20.72	24.43
製程	0.08	0.04

範疇二 外購能源間接溫室氣體排放源



範疇三 其他間接溫室氣體排放源



■ 原物料採購 ■ 下游運輸

3.2 能源與水資源管理

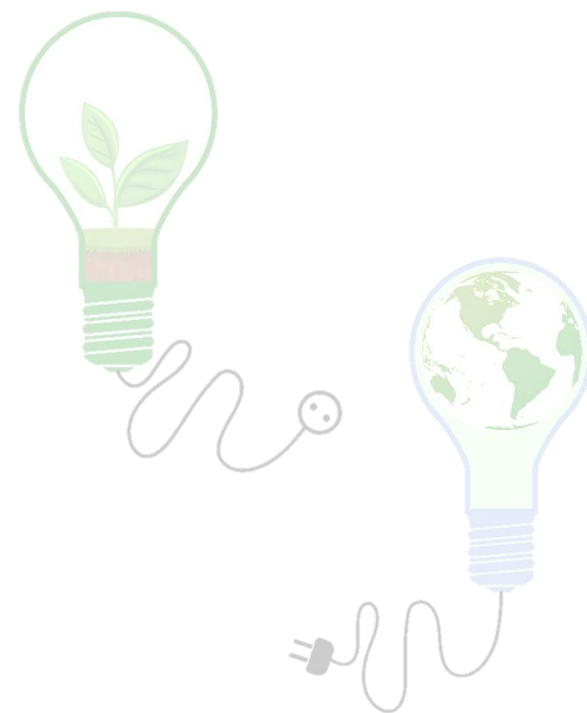
3.2.1 能源管理

為減少商業活動對全球環境的衝擊，桂盟以ESG委員會為首，訂定溫室氣體排放減量目標，降低能源使用量，另要求各單位提出節能減碳策略與方案，透過定期召開會議方式，追蹤執行成效及討論改善方案。有鑑於淨零排放為全球多國共同目標，桂盟將持續進行各種節能改善計畫，落實節電措施、提高能源效率等能源管理措施，並透過宣導活動及教育訓練，提升員工節能減碳的觀念。桂盟不屬於高碳排放、高耗能產業，主要使用能源為汽油、柴油與外購電力，汽油、柴油用於公務車、廠內堆高機等，外購電力主要購於台灣電力公司。

2021年與2022年 臺灣營運範圍 能源使用量

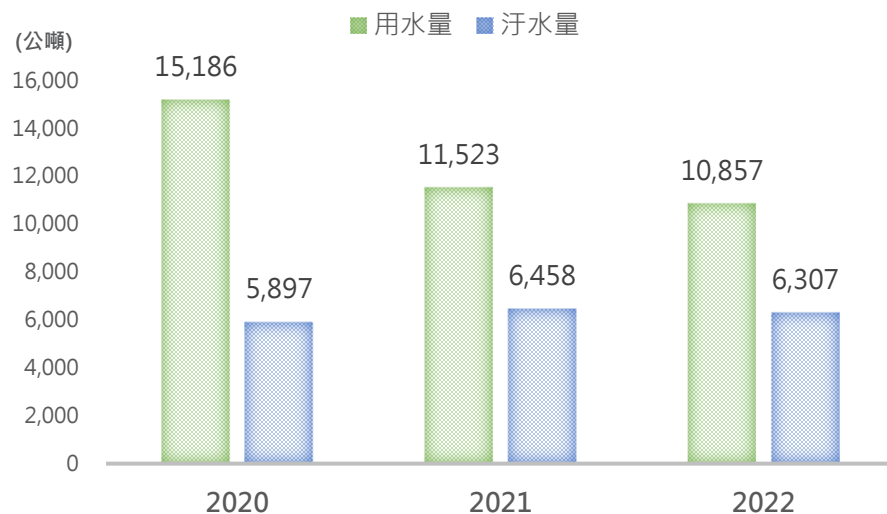
項目	單位	2021年 使用量	2022年 使用量
汽油使用量	GJ	96.38	105.58
柴油使用量	GJ	158.82	155.92
電力使用量	GJ	23.36	23.15
能源總消耗量	GJ	278.56	284.65
能源密集度	GJ/鏈條產品	0.000053	0.000053

1. 汽油及柴油主要以單據實際使用量。
2. 電力使用量依每月電費單所列數據。
3. 為了解桂盟主要產品-自行車鏈條與能源間的關係，能源密集度以2021年及2022年臺灣廠自行車鏈條生產數量計算。
4. 各類能源熱值轉換係數：汽油1L=32,635.2KJ、柴油1L =35,145.6KJ、電1kWh=3,600KJ、1千兆焦耳(GJ)=10⁶千焦耳(KJ)。



3.1.2 水資源管理

桂盟為提升水資源使用效率，定期計算生產製程用水量，準確掌握用水流向及流量，使每一滴水在廠區的使用效率最大化，另為推廣節約用水，相關管理部門持續透過標語與教育課程等多元方式宣導，讓節水觀念融入生產及辦公生活的每個細節。桂盟為減緩對排放水對環境的衝擊，確保排放水水質無疑慮，亦定期依循法規針對排放水做檢測。



2022用水密集度=0.002 公噸/條

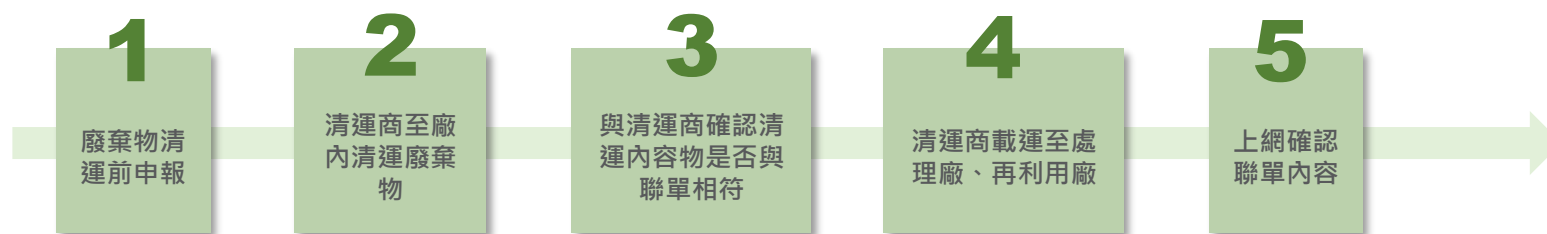
桂盟主要產品為自行車鏈條，為更深入了解自行車鏈條與水資源間之關係，我們將以當年度自行車鏈條生產數計算用水密集度。



3.3 廢棄物管理

桂盟臺灣廠廢棄物包含一般事業廢棄物、生活廢棄物及回收廢棄物，為確保廢棄物完善分類與管理，由權責管理單位規劃廢棄物處理相關程序與執行廢棄物減量作業，透過源頭減量與資源再利用的方式，減少廢棄物對環境帶來的影響，另透過政策宣導與教育訓練，提升員工環保觀念，具體落實廢棄物減量及資源回收再利用目標，桂盟依循廢棄物清理相關法規進行廢棄物管理及清運，各項廢棄物依其性質分別委託合格清運廠商代為清除、焚化、熱處理、物理處理、再利用方式處理。

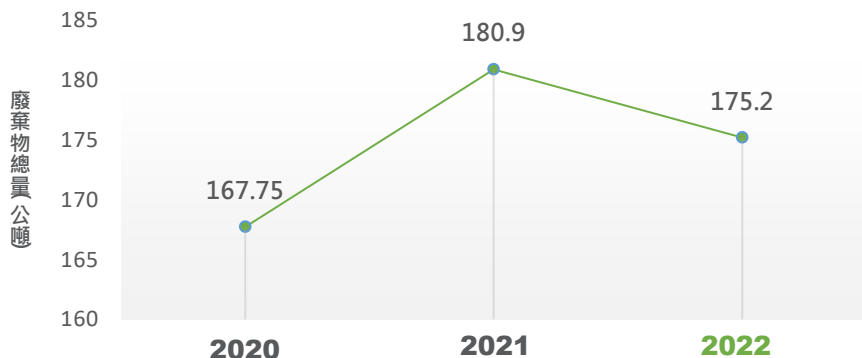
桂盟廢棄物管理流程



2022年廢棄物產出與處置方式

廢棄物類型	離廠重量(公噸)	處理種類	處理類別	處理說明
事業活動產生之一般性廢棄物	8.8	直接處置	焚化處理	送至永康/城西焚化廠焚燒
無機性汙泥	138.2	直接處置	熱處理	送至處理商
廢木材	28.2	處置移轉	再利用	作為其他再利用之用途
總計	175.2	資源化比例		16.01%

註：1. 廢棄物總量為聯單申報數值 2. 資源化比例= (回收廢棄物總量 / 廢棄物總量)



註：因重新統整相關數據資料，導致2019年至2021年之廢棄物總量有所修正。

2022廢棄物密集度=0.000038 公噸/條

桂盟主要產品為自行車鏈條，為更深入了解自行車鏈條與廢棄物間之關係，我們將以當年度自行車鏈條生產數計算廢棄物密集度。

環保費用支出

桂盟致力於環境保護，除了依據政府機關規定要求進行各項作業定期申報外，也繳納相關環保費用，2022年度的環保支出為新台幣2,161仟元。

2020年至2022年 環保費用支出

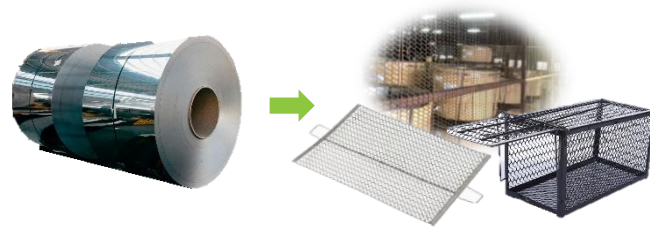
年份 \ 項目	土壤及地下水基金費 (新台幣仟元)	汙水處理費 (新台幣仟元)	廢棄物清理費 (新台幣仟元)	總計 (新台幣仟元)
2020	2,988	2,799	1,017.76	1,023.54
2021	3,422	2,199	1,981.05	1,986.67
2022	2,735	2,984	2,155.35	2,161.07

註：因重新統整相關數據資料，導致2020年與2021年之環保費用支出有所修正。



3.4 循環再利用

桂盟最大宗原物料採購量為鋼帶，在鏈條的沖壓製程中將產生下腳料，為降低下腳料產生，相關單位將從源頭改善製程設計，除提高鋼材使用率外，亦可減少原物料採購溫室氣體排放，另考量到下腳料無法零產出，桂盟找尋合作廠商循環再利用，以降低下腳料對環境的衝擊，並與廠商一同攜手創造雙贏的綠循環，未來桂盟將持續提升材料再生及回收利用率，為保護環境盡一己之力。



桂盟產品包裝，以綠色包裝材料(紙箱/紙盒)為主，採用ECO-Friendly環保材質包裝，該包裝具有易回收、省資源、低污染的優點；另為推動簡化與合併包裝規格進行運送，本公司從使用近千種產品包裝類型中，挑選回收率高的複合材質及泡殼，將產品包裝優化到10幾種包裝類型且材質單一，整體可回收率約100%。



桂盟2022年以「Go Green with KMC」為發想，特別挑選咖啡渣廢料循環再製的環保杯，作為贈送象徵企業形象之禮品，啟動「綠的循環」減少非必要的精緻包裝，達到降低生活環境垃圾、減輕地球汙染負擔，創造減廢、減塑及與再生的綠色價值。





2022
桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場

- 4.1 員工整體概況
- 4.2 薪酬與福利
- 4.3 人權保障與員工溝通
- 4.4 教育訓練
- 4.5 健康職場

5 共創美好社會

附錄



4 打造友善職場

- 4.1 員工整體概況
- 4.2 薪酬與福利
- 4.3 人權保障與員工溝通
- 4.4 教育訓練
- 4.5 健康職場

回應利害關係人

員工
客戶
政府

SDGs ▶



打造友善職場 重大議題管理方針

— 職場健康安全、員工權益與多元平等、人才培育與發展

意義

職場安全是維護員工身體健康的關鍵因素，唯由提供安全工作環境，減少工作事故，保護員工免受疾病和職業病之苦。才有助於提高員工幸福感和工作滿意度，進而創造安心的工作氛圍。

政策與承諾

桂盟將建立安全無虞且健康之作業環境作為宗旨，積極透過各項管理政策追求追求零傷害、零職業病、零事故等目標，以守護員工身心健康。

評量機制

- 廠區定期執行安全稽查。
- 通過外部稽核，如客戶。
- 每年定期召開會議，討論與檢討如何持續強化職業健康與安全的績效。

特定行動

- 2022年臨場健康服務合計38場次
- 2022年廠務部全面盤點及修訂公司職業安全衛生相關內部管理辦法

利害關係人申訴管道

詳如「利害關係人議合」章節。



4.1 員工整體概況

4.1.1 員工人數統計

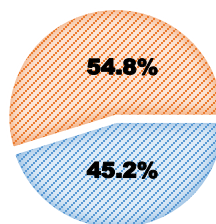
截至2022年12月31日，桂盟臺灣營運範圍員工合計208人，性別比例為男性占45.2%、女性占54.8%，年齡以30歲到50歲居多，僱用當地員工高達83.7%，其中12名高階管理階層100%為台灣當地居民。

2022年員工性別與聘僱類型

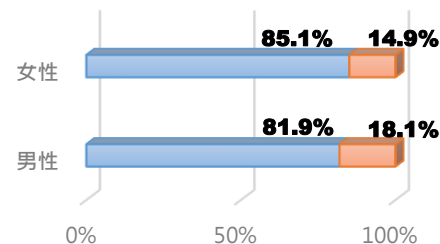
性別	男性		女性		總計
	本國籍	外國籍	本國籍	外國籍	
聘僱\國籍					
正職	77	17	97	17	208
臨時	0	0	0	0	0
總計	94		114		208

註：1.本國籍係指持有臺灣身分證之員工 2.臨時聘僱類型亦包含兼職

■ 男性 ■ 女性



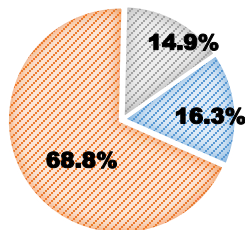
■ 本國籍 ■ 外國籍



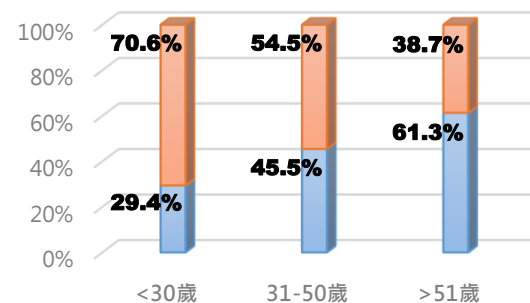
2022年員工年齡分布類型

年齡\性別	男性	女性	總計
<30歲	10	24	34
31-50歲	65	78	143
>51歲	19	21	31

■ <30歲 ■ 31-50歲 ■ >51歲



■ 男 ■ 女



- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場

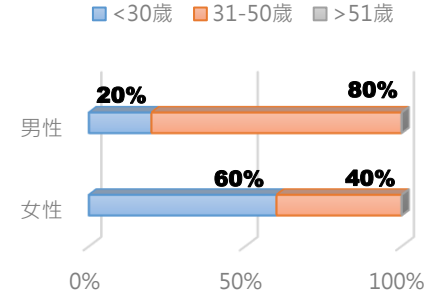
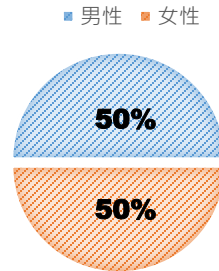
- 4.1 員工整體概況
- 4.2 薪酬與福利
- 4.3 人權保障與員工溝通
- 4.4 教育訓練
- 4.5 健康職場

- 5 共創美好社會

2022年新進員工

性別	男性		女性		總計
	本國籍	外國籍	本國籍	外國籍	
年齡\國籍					
< 30歲	3	0	6	3	12
31-50歲	7	5	4	2	18
> 51歲	0	0	0	0	0
總計	10	5	10	5	30

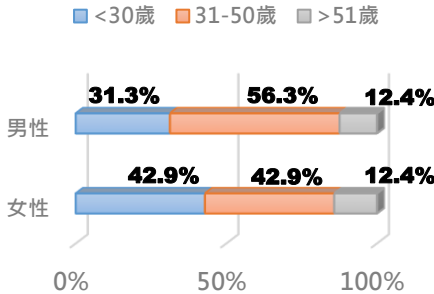
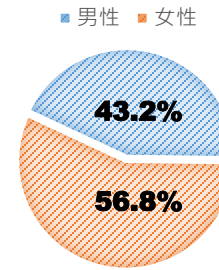
註：本國籍係指持有臺灣身分證之員工



2022年離職員工

性別	男性		女性		總計
	本國籍	外國籍	本國籍	外國籍	
年齡\國籍					
< 30歲	0	5	6	3	14
31-50歲	7	2	6	3	18
> 51歲	2	0	3	0	5
總計	9	7	15	6	37

註：本國籍係指持有臺灣身分證之員工



2022年高階管理階層在地化

性別	男性		女性		總計
	本國籍	外國籍	本國籍	外國籍	
職務\國籍					
高階主管	10	0	2	0	12
中階主管	8	0	6	0	14
初階主管	7	0	6	0	13
總計	25	0	14	0	39

註：1.高階主管係指經理級以上人員 2.本國籍指該人員持有臺灣身分證並居住於台灣



4.1.2 育嬰復職與離職率

桂盟為了支持員工在迎接新生兒的挑戰和責任，時時提供必要的支持和靈活性，鼓勵員工請育嬰留停、家庭照顧假、陪產假，以平衡工作和家庭需求，希望藉以促進工作滿意度和忠誠度，進而建立一個支持和關懷的企業文化。2022年有12位男性同事享有育嬰假資格，但並無提出申請，申請率為0%；本公司為鼓勵生育，辦公室設有哺集乳室，讓女性同仁餵哺母乳無後顧之憂。

2022年育嬰假 申請率

項目 \ 性別	女性	男性	合計
享有育嬰假員工總數	17	12	29
實際使用育嬰假員工總數	3	0	3
育嬰留停申請率	17.6%	0%	10.3%

2022年育嬰 復職率

項目 \ 性別	女性	男性	合計
育嬰假屆滿應復職之員工總數	3	0	3
育嬰假屆滿實際復職員工總數	2	0	2
育嬰假屆滿復職率	66.7%	0%	66.7%

2022年育嬰 留任率

項目 \ 性別	女性	男性	合計
2021年育嬰假屆滿於報導期間復職之員工總數	2	0	2
2021年育嬰假屆滿且復職後12個月仍在職的員工總數	1	0	1
2021年育嬰假屆滿復職和留任滿1年的員工比例	50%	0%	50%

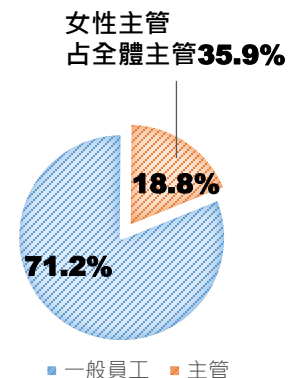


4.1.3 多元職場

桂盟積極推動性別多元化以促進平等和包容性，並建立友善工作場所，絕對尊重及欣賞每個人的差異，給予每位員工一致性的薪資、晉升與教育制度，以確保每個人都能夠公平地參與、成長和發展，有鑒於桂盟身為傳統製造業，男性主管比例相對高，因此本公司亦將女性員工擔任主管比例視為職場多元化的指標之一。

2022年員工性別與聘僱類型

性別	男性				女性			
	主管 (25人)			一般員工	主管 (14人)			一般員工
	高階	中階	初階		高階	中階	初階	
< 30歲	0	0	0	10	0	0	1	23
31-50歲	6	7	7	45	1	6	5	66
> 51歲	4	1	0	14	1	0	0	11
總計	10	8	7	69	2	6	6	100



2022年董事會7名成員中，有1位女性董事，佔全體14%，桂盟將持續強化董事會多元化及公司治理成效。

2022年董事會

年齡\性別	男性	女性	總計
< 30歲	0	0	0
31-50歲	1	0	1
> 51歲	5	1	6
總計	6	1	7



4.2 薪酬與福利

4.2.1 薪酬制度

桂盟致力推動一個公平、透明和可持續的薪酬政策，透過升遷、調薪、考績、獎懲等制度，明確建立績效評估機制，根據員工的表現來調整薪酬，以激勵和獎勵卓越的工作表現，另為吸引及保留優秀人才，桂盟定期檢視市場類似職位的薪酬水平，以確保我們的報酬具有市場競爭力，因為桂盟堅信透過適當的薪酬制度，能夠激勵員工的積極性、創造力及工作表現，進而推動企業的增長和成功。2022年桂盟於台灣地區男女一般員工年平均固定薪津於同等職位、職務、績效情況，男性為台灣基本工資之1.82倍，而女性為台灣基本工資之1.59倍，其薪酬差異原因在於年資差異，非因性別而有差別。

非主管職全時員工之人數、薪資及歷年差異

項目 \ 年份	2021	2022	差異比較
非主管職之全時員工人數	50 註	52 註	↑ 4%
非主管職之全時員工薪資平均數	803仟元新台幣	952仟元新台幣	↑ 18.6%
非主管職之全時員工薪資中位數	691仟元新台幣	755仟元新台幣	↑ 9.3%

註：僅包含桂盟國際股份有限公司個體在台灣地區之員工

2022年男女基本薪資和總報酬比率

項目	基本薪資(月)		總報酬(年)	
	女性	男性	女性	男性
高階主管	1	1.50	1	1.22
中階主管	1	1.17	1	1.41
初階主管	1	1.23	1	1.07
總計	1	1.14	1	1.08

註：

1. 皆以當年度實領現金獎勵為計算，並於本年度將績效列入比較因子，以同等職位、職務、績效比較男女薪酬
2. 主管職基本薪資比率差異主因為年資



為建立有效的激勵機制和鼓勵員工長期紮根服務，新進員工試用期滿及一般正式員工不論男女、職務類別每年皆須進行績效考核評比，桂盟將依晉升或人員績效表現來調整薪資與晉升，並無男女差異，同時設立與績效掛勾的年終獎金、分紅等，2022年董事會決議發放的員工酬勞金額為新台幣3082萬元。

績效考核評比項目包含過去工作目標達成情況、未來的工作目標訂定、目前職務上須加強之工作態度與職能及主管領導力等，由員工與主管共同制定發展計劃和設定下一階段工作目標，根據評比結果，績效落後者，主管將提供員工必要的輔導和支持，協助擬定績效改善計畫以提升職能。

績效考核評比週期



2022年接受考核員工

性別 / 員工類別		直接人員(月考核)	間接人員((半)年考核)
男性	人數	44	73
	百分比	100%	96%
女性	人數	39	84
	百分比	100%	97.67%
總計		100%	96.84%

註：
1. 間接人員未達100%係因新進人員及留職停薪人員無須接受考核
2. 扣除新進人員及留職停薪人員，間接人員接受考核比率達100%

4.2.2 福利制度

員工的健康與幸福是公司成功的基石，與員工維持友善職場關係，才是公司永續經營的不二法門。於2022年COVID-19疫情再度升溫，快篩試劑供不應求之際，桂盟為維護員工健康，備有足量快篩試劑供全體員工使用，另於長達3年的疫情期間，一旦確診員工或家屬向醫生詢問確認能服用清冠一號，皆可向公司免費申請領取清冠一號，讓員工能於確診生病期間，安心養病。除實際疫情物資協助員工外，另為讓員工能安心休息，本公司依疫情變化，給予員工防疫隔離假、疫情照顧假及疫苗接種假，且休假不影響全勤。

桂盟設有職工福利委員會，由全體員工推派代表組成，負責統籌、規劃及執行公司各項福利措施。除了政府法定的各項福利措施外，桂盟提供多元福利項目給員工，致力建立一個具有幸福感且溫馨的工作環境，並同時兼顧員工的身心健康，進而提升工作效率，使工作與生活達成完美平衡。

項目	說明
員工持股信託	依職等、年資及公司每年獲利狀況，桂盟將提撥一定數額申購公司股票，以留任人才與增進員工向心力。
各式補助及禮金	用餐補助、生育慶賀、傷病住院慰問、婚喪禮金、節慶及生日禮金。
國內外旅遊	每年提供旅遊補助金，鼓勵員工在工作之餘兼顧家庭生活，與家人一同走出戶外。
哺(集)乳室	為鼓勵生育及維護女性員工哺育母乳權益，辦公室及工廠皆設有哺(集)乳室。
旅行平安險	主動為海外出差員工，投保高額的旅行平安險，提供員工充份的保障。
年度健康檢查	每年依職安法第20條、勞工健康保護規則第17條規定，進行員工健康檢查，包含一般及特殊作業健康檢查。
臨場健康服務	特約醫護人員定期至工廠提供健康專業服務。
彈性上下班	為讓員工照顧家庭生活給予彈性上下班時間選擇，使家庭與工作能達到良好的平衡。
特約幼稚園	為關注與照顧員工子女，公司與特定幼稚園合作，由特約幼稚園協助提供優質的教育環境和照顧服務。

4.2.3 退休制度

員工是公司最寶貴的資產，因為他們辛勤工作與付出，為桂盟帶來穩定的成長發展，為感謝每位員工長期的貢獻，桂盟依據「勞動基準法」與「勞工退休金條例」建立一個全面的退休制度，按月為每位員工提撥社會保險金，以確保員工在退休後能夠享受到優質的生活和照顧。

舊制勞工退休金

桂盟委請精算師進行精算，按月提列勞工退休金，並提存至台灣銀行勞工退休準備金帳戶，2022年已完成足額提撥。

新制勞工退休金

- 依照員工投保級距，按月提撥6%至勞工保險局之個人退休金專戶，員工亦可依個人意願選擇額外提撥6%以內退休金，至個人退休金專戶。
- 若員工符合法定退休條件，則可提出退休申請，具舊制年資者公司依照相關程序辦理後給付，個人專戶之退休金則依法向勞工保險局請領。



4.3 人權保障與員工溝通

4.3.1 人權政策



(桂盟國際人權政策)

桂盟身為企業公民，堅守人權基本價值，以保障全體同仁基本權利做為企業社會責任核心目標之一，另桂盟支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」以及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》，明確制定並揭示保障勞工人權政策，維護員工人權，並給予其尊嚴和尊重。

<p>多元包容</p> <p>秉持開放、公平的原則，提供員工性別平等與多元包容的工作環境</p>	<p>平等機會</p> <p>不因年齡、性別、身心障礙、種族、宗教、政治傾向等有差別待遇</p>	<p>勞工權益</p> <p>提供合理薪資及工時，建立安全健康的工作環境，保持申訴管道暢通</p>
<p>杜絕性騷擾及職場霸凌</p> <p>保障所有員工職場安全及工作權，並提供免遭受性騷擾之工作環境</p>		<p>禁用童工及禁止強迫勞動</p> <p>保護兒童權益及尊重勞工提供工作與服務的意願</p>

杜絕不公平歧視



2022年度無任何歧視事件發生

桂盟積極營造有包容力和多樣化的公司環境，為確保每位員工都能在公平、平等與受尊重的職場中工作，禁止任何人在工作場所或其他活動中，以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型等對他人有不公平的歧視行為。另依就業服務法及國際人權規範，桂盟嚴格遵循公平、不歧視、公正之標準進行人才招募，且不向求職者索取任何與求職不相關之資訊。

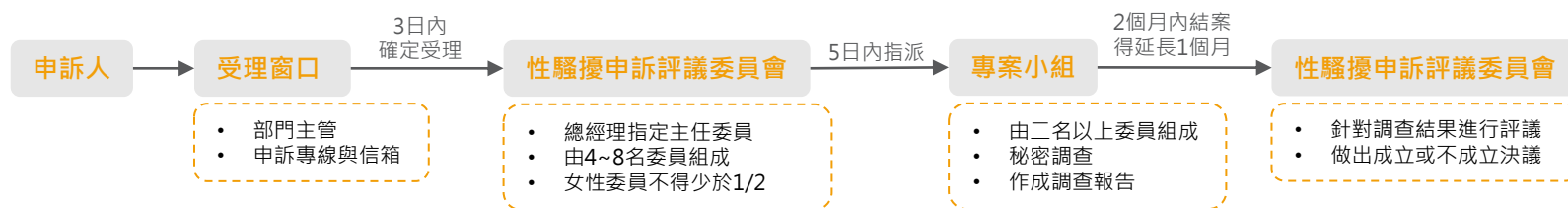
為建立公平包容開放的職場環境，本公司將定期依據主管機關頒布的準則或國際人權政策，持續優化內部管理辦法，如2019年台灣婚姻平權邁向一大步，通過司法院釋字第748號解釋施行法，桂盟立刻跟進盤點內部所有相關管理辦法並予以修改，以維護員工權利。

性騷擾及職場霸凌防治措施

任何形式的性騷擾與霸凌都將對受害者的心理狀態和工作效能造成嚴重影響，為確保每位員工都能在安全、受尊重及支持的環境中工作，桂盟依性別工作平等法、性騷擾防治法等法規，積極建立相關防治機制，設置專門申訴管道，並制定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」與「禁止工作場所職場霸凌」內部辦法，以維護員工之權益，同時為保護員工隱私，桂盟成立「性騷擾申訴評議委員會」，專門處理性騷擾申訴案件。

✔ 2022年度無性騷擾及職場霸凌事件通報

性騷擾案件處理流程



禁止強迫勞動及禁用童工

勞工享有自由工作的權利及保護兒童受教權及身心健康為全球人權普世價值，桂盟嚴格遵守政府勞動法規及國際人權規範，絕不剝奪個人自由意志與工作選擇權或將勞工置於非人道的環境中，以及確保兒童接受適當的教育、保護和發展，避免遭受虐待剝削；為此，桂盟積極遵循禁止強迫勞動與禁用童工等原則，將其明訂於人權政策及工作規則，並與供應商契約中亦約定相關人權條款，期許能與合作夥伴一同構建更公平、更人道的全球勞工環境。

4.3.2 員工溝通與申訴管道

為了廣泛地採納員工之意見和建議，傾聽員工心聲，以創造愉悅的工作環境，桂盟除每三個月定期召開一次勞資會議，由勞方及資方代表進行充分溝通外，亦設有員工申訴處理制度及每年發放員工滿意度調查問卷，廣泛蒐集員工意見，以建立勞資雙方和諧關係。

- ✔ 2022年度桂盟台灣營運範圍合計召開12次勞資會議
- ✔ 2022年員工滿意度調查，整體滿意度為71%



員工是公司營運的核心，是如同家人般的關鍵角色，桂盟始終不願輕易裁員，如遇重大影響之營運變動，桂盟需與員工終止勞動關係，本公司將依據勞動基準法第16條規定，於法定預告期間向勞工預告終止勞動契約，另為保證員工工作權，桂盟將依法給予員工謀職假，員工得接到預告通知後，於工作時間請假外出另謀工作，請假時數每星期不得超過二日之工作時間，請假期間工資照給。

勞動基準法第16條：雇主終止勞動契約之預告期間	
勞工任職時間	雇主預告期間
工作未滿一年但超過三個月者	10日前
工作滿一年但未達三年者	20日前
工作滿三年者	30日前

雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資

4.4 教育訓練

現今商業環境變化迅速，技術與知識不斷更新，為使員工能持續與時俱進不斷學習以掌握新知識，桂盟每年皆以提升單位營運、有助管理績效及維護職場安全等目的，請各單位依員工職能及專業之要求規劃相關培訓課程，培養員工的知識和專業技能，提高工作績效和品質，另為確保工廠設備操作無安全疑慮，我們會要求操作設備員工接受教育訓練並透過定期回訓的方式，保障工廠作業現場安全。

在這強調多元技能的時代，我們也鼓勵透過職務輪調來擴展員工的職能，使員工能適應更廣泛的工作要求，並具備多領域專業知識，並從中去發掘和培養組織內部的潛在領導者，為桂盟的人才庫提供源源不絕的優秀管理層。

COVID-19疫情是桂盟啟用線上課程來提升教育訓練內容的契機，為打破地域限制的學習模式，我們開始以多元自主、數位學習型態，來取代集合培訓之實體課程，讓員工不因疫情而中斷學習，仍能持續精進專業技能並掌握新知識，以提升靈活應對各種變化的適應能力，進而支持公司應對市場競爭與創新。

2022年各職別平均受訓時數

職別 \ 項目	受訓人數 (人)	訓練時數 (小時)	平均受訓時數 (小時/人)
高階主管	7	35	5
中階主管	14	175	12.5
初階主管	13	171.5	13.2
一般員工	141	3,687	26.1

2022年兩性平均受訓時數

性別 \ 項目	受訓人數 (人)	訓練時數 (小時)	平均受訓時數 (小時/人)
男性	73	1,602.5	22
女性	102	2,466	24.2



4.5 健康職場

4.5.1 守護員工身心健康

桂盟響應聯合國「全球職業健康行動計畫」目標，支持任何工作場所、任何勞動者均應受職業健康服務之照顧，以及遵循職業安全衛生法規規定，與醫院特約辦理勞工健康保護事項，由專業醫護人員定期至廠區進行臨場健康服務，採取一對一健康諮詢（健檢異常、復工評估、三高、過勞、人因諮詢）等，協助員工在工作與身心健康間取得平衡，讓員工於上班時間可以得到專業醫療諮詢，進而了解健康情形與提早察覺警訊。

✔️ 2022年臨場健康服務合計38場次96小時

2022年接受臨場健康服務人數


年齡\性別	男性	女性	總計
< 30歲	2	4	6
31-50歲	10	8	18
> 51歲	7	4	11
總計	19	16	35

為創造一個安全健康與關懷的工作環境，我們於2022年底在工作場域中設置自動體外心臟電擊去顫器（Automated External Defibrillator，以下簡稱AED），並同時開始規劃安排員工參加AED和CPR教育訓練，訓練將涵蓋基本的心肺復甦技巧、AED操作和應急程序，我們鼓勵所有員工參與訓練，並提供必要的資源和支持，以確保員工獲得最新的急救知識與技能。


另桂盟為實踐對員工健康及福祉的關注與承諾，於2022年設立醫護室，以保障員工於工作場所遇到意外事故或身體不適時，能即時提供急救援助。



由於桂盟產品主要為鏈條，生產過程中難免產生噪音或有其他可能造成健康危害的因子存在，為此，桂盟會透過「監測作業環境」及「特殊健康檢查」來了解員工健康與作業環境安全性，並依循職業安全法第20條及勞工健康保護規則第17條規定，每年定期進行員工一般及特殊作業健康檢查，另因鏈條產品在生產過程中可能有巨大噪音，本公司為保護員工聽力，將視工作站別提供適合的防音防護具供員工使用。

 一般健康檢查

- 年滿65歲員工每年檢查一次 /40歲以上未滿65歲員工每三年檢查一次 /未滿40歲員工每五年檢查一次
- 檢查項目：血壓、視力、辨色力、聽力、血液、尿液、肝功能、膽功能、腎功能、血脂肪、心臟功能、新陳代謝、骨質密度、胸部X光、醫師診察

 特殊健康檢查

檢查項目：噪音



4.5.2 維護職場安全

桂盟為提供員工一個安全無虞的職場環境，由權責單位定期執行法規鑑別作業、檢點重大機械設備與檢視工作場所的環境及風險危害，並透過風險管理機制，從更新法規政策、提升員工危險意識、強化預防機制及實質改善作業流程等面向，逐步優化職業安全衛生的管理，照顧全體員工安全健康，朝向永續職場環境邁進。2022年廠務部全面盤點及修訂公司職業安全衛生相關內部管理辦法，清楚以五大方向建構桂盟的職業安全衛生管理策略，並透過「計劃-執行-查核-行動(Plan-Do-Check-Action)」循環持續改善管理流程。

2022年職業災害統計 - 全時員工^{註1}

工作時數	487,672
死亡人數	0
失能件數	0
輕傷件數	3 ^{註2}
死亡率 ^{註3}	0
失能傷害嚴重率 ^{註4}	6.15
失能傷害頻率 ^{註5}	151.74
可記錄工傷頻率 ^{註6}	16.4

註1：2022年桂盟臺灣營運範圍受雇勞工僅有全時員工

註2：職災通報為5人，包含2位COVID19，為忠實呈現廠內現況，予以扣除，其餘為跌倒1人、被夾(捲)1人、不當動作1人。

註3：死亡率，為每一百萬工時中發生死亡的人數，其公式為：職業傷害所造成的死亡人數 $\times 10^6 \div$ 工作時數。

註4：失能傷害嚴重率(Disabling Injury Severity Rate (簡稱SR))，為每一百萬工時中，發生失能傷害之總損失日數，其公式為：失能傷害總損失日數 $\times 10^6 \div$ 工作時數。

註5：失能傷害頻率(Disabling Frequency Rate，簡稱F.R.)，為每一百萬工時中發生失能(包含死亡)的次數，其公式為：(失能件數+死亡人數) $\times 10^6 \div$ 工作時數。

註6：可記錄工傷頻率(Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR)：為每一百萬工時內發生的可記錄之職業傷害數，包含死亡人數、失能傷害件數、輕傷件數及就診醫療件數，其公式為：可記錄之職業傷害數 $\times 10^6 \div$ 工作時數。

承攬商安全管理

為加強承攬商安全管理，杜絕違法操作，預防事故發生

遵循法規政策

蒐集環安衛能相關法規，檢視公司內部管理是否有缺失，協助相關單位評估進而提出改善計畫，以符合法律

意外事故應變與調查

加強員工應變能力、整合緊急搶救聯繫管道，以避免或降低危害影響程度並透過調查事故起因，改善管理策略



原物料安全管理

針對廠內危害物品進行管制，透過管理措施確保物品的之標示、保存與採購安全

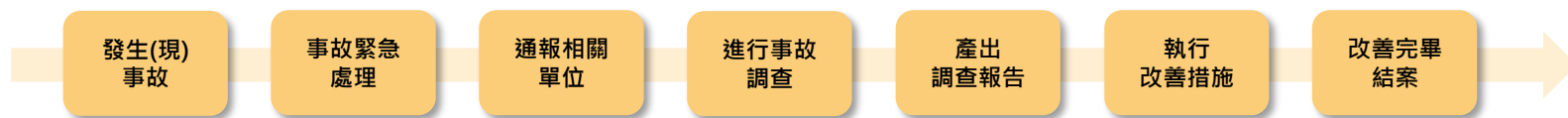
職場環境風險控管

定期檢查盤點重大機械設備及鑑別廠內環境與安全衛生等，是否有預期或間接危害的發生

意外事故應變與調查

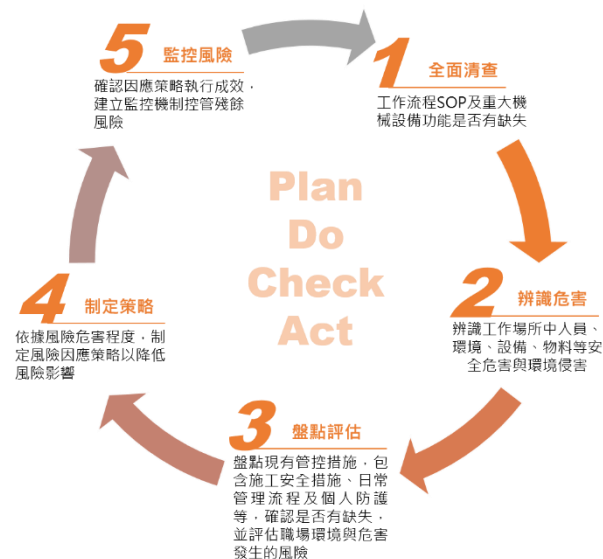
桂盟重視每件意外事故發生之即時通報、事後調查及預防再發，制定「緊急應變辦法」與「事故調查管理」規範重大事故的管理程序；另為了有效率控管事故通報、調查、改善執行，廠務部亦制定意外事故通報SOP，以系統化方式管理，並與相關單位保持聯繫，留存事故相關資料。2022年無發生員工死亡事件，僅輕傷事故3件，已由事故發生單位協同廠務部完成事故調查，找出原因後檢討改善，往後將透過加強教育訓練、工安診斷及緊急狀況宣導等措施，持續提升職場安全管理，以建立安全職場環境。

意外事故處理流程



職場環境風險控管

為維護職場安全及事先預防危險的發生，桂盟制定「自動檢查實施辦法」與「風險評估」，定期要求由廠務部與各單位檢點重大機械設備有無故障或瑕疵、全面盤點工廠環境安全衛生是否有淺在衝擊存在及審視工作流程SOP是否有缺失，並依據風險危害程度進行分級管理，同時確認現有防護措施是否足夠承受危害衝擊，進而擬定風險因應策略，以降低風險因子，另為確認實施策略之成效，廠務部與各單位將針對風險因子建立監控管理機制，便於追蹤與控管殘餘風險。





2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

- 5.1 慈善公益
- 5.2 小騎士總動員
- 5.3 樂騎綠動
- 5.4 國手培育
- 5.5 贊助車隊

附錄



5

共創美好社會

- 5.1 慈善公益
- 5.2 小騎士總動員
- 5.3 樂騎綠動
- 5.4 國手培育
- 5.5 贊助車隊

回應利害關係人

政府
客戶
員工
社區

SDGs ▶



- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會
 - 5.1 慈善公益
 - 5.2 小騎士總動員
 - 5.3 樂騎綠動
 - 5.4 國手培育
 - 5.5 贊助車隊

共創美好社會 管理方針

意義

桂盟相信「取之於社會、用之於社會」是企業責任之一，如每間企業都能從產業面向投入各種公益活動，將可以凝聚善行的力量，為社會帶來正向的改變。

政策與承諾

桂盟將秉持著「從愛出發，持續轉動」之精神，透過旗下各基金會整合公司資源與同仁力量，以向下扎根運動教育、體育支持、慈善公益以及社區回饋為主軸，實踐桂盟的社會責任。

評量機制

每年召開會議，討論如何推廣自行車文化，並有效運用資源擴大社會影響力。

特定行動

桂盟將以推廣騎行教育、單車循環利用、慈善公益、自行車運動支持以及社區回饋為主軸，個別辦理計畫。

利害關係人申訴管道

詳如「利害關係人議合」章節。



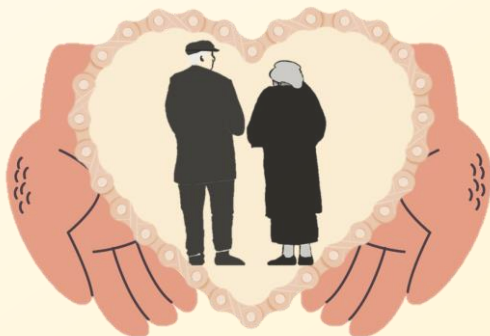
5.1 慈善公益

桂盟以愛人為本，將慈善公益視為社會責任核心價值和使命之一，深信人人都應該有平等機會與尊嚴生活的權利，並期許透過自身的慈善公益行動，為社會有困難之人注入一股溫暖的力量，以舒緩他們的困境。

桂盟始終相信每個人都有能力與責任為這個世界帶來正向的力量，在過去幾年，每當台灣或國際間有重大地震天災或其他慈善活動時，公司所有同仁會透過N日捐的形式，上下一心，共同發起捐助活動，希望透過一己之力傳遞愛心與希望，協助有困難之人度過難關，支持他們重新擁抱夢想及更美好的未來，桂盟雖非時時付出的政府組織，但希望透過慈善公益，成為愛的傳遞者和改變的推動者，將愛傳遞到各地。



2022年桂盟以旗下的公益信託桂盟關懷公益基金，響應華山基金會第19屆「愛老人 愛團圓」活動，捐助支持台南地區弱勢長者，透過年節送愛的方式，深入關懷上百位獨居長者，讓長者能安心溫暖度過寒冷的農曆新年，幫助長者不僅僅是提供物質上的援助，更是一種心靈滋養與連結，透過援助讓我們與長輩建立起情感交流，感受到慈善公益帶來的滿足與喜悅。



- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

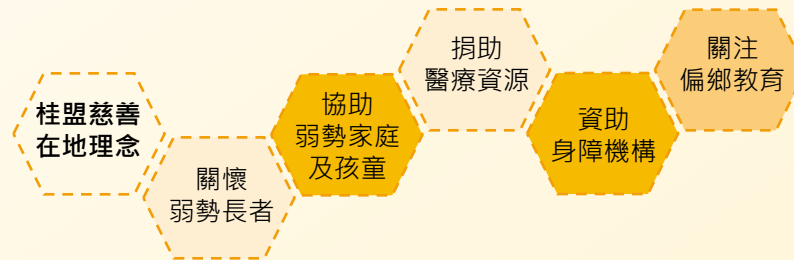
- 5.1 慈善公益
- 5.2 小騎士總動員
- 5.3 樂騎綠動
- 5.4 國手培育
- 5.5 贊助車隊

桂盟2022年除關懷弱勢長者外，另以「Go Green with KMC」理念，與自行車新文化基金會合作，將一批單車租借站汰換的老舊自行車，重新整修更換零件，變成環保再利用的循環單車，捐贈給偏鄉國小的學童，為校園注入交通安全資源，讓老舊單車擁有新的生命力。

本次與自行車新文化基金會合作捐贈再生單車給台南市鎮海國民小學



未來，桂盟將從愛出發，以台南地區為中心，規劃慈善公益活動，幫助在地的弱勢團體、兒童、長輩與病患擁有平安喜樂的生活，努力提供基本的生活需求，包括日常生活物資、教育與醫療等，期望透過良善的行動傳播愛心，進而轉動愛產生連鎖反應，將愛傳播到更廣泛的社會，以體現桂盟用愛連結的企業理念。



5.2 小騎士總動員

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

- 5.1 慈善公益
- 5.2 小騎士總動員
- 5.3 樂騎綠動
- 5.4 國手培育
- 5.5 贊助車隊

面對全球溫度屢創新高，人們開始感受到溫室效應的反撲，全球各國為減緩氣候變遷影響，紛紛提倡淨零排放，使人們逐漸重視環保減碳等議題，在減碳浪潮下，自行車儼然成為綠色交通工具的最佳選項之一，面對日益增加的騎行人口，緊接而來的是如何人人開心出門，平安回家，桂盟認為自行車安全觀念是保護騎士的不二法門，因此，規劃一連串的騎乘知識與安全教育活動，透過從小向下扎根自行車安全觀念的方式，提倡騎乘知識與安全的重要性，讓小騎士們乘著風安全的騎乘自行車，創造更多騎乘回憶。

✔ 2022年共舉辦6場小騎士總動員，活動參與人數合計1,550人

桂盟自2020年起展開「小騎士總動員」系列教育營，將單車知識帶入校園，讓孩子在最輕鬆的環境下學習與單車共處，對於第一次上路的小騎士們而言，如何在騎乘過程中保護自己減少受傷，是最重要的課題，因此，我們於騎行課程中安排了各種不同關卡，希望藉此提升小騎士的危機意識感。

2021年桂盟將「小騎士總動員」全面升級，設計成三階段的活動內容，分別是「小騎士安全營」、「小騎士單車模擬考照」及「畢業騎行之旅」，將騎乘教育推廣到不同年齡層的小騎士，透過寓教於樂的方式，將單車文化深耕在他們心中。



小騎士安全營

教導基本安全知識
如何正確穿戴安全帽、認識
單車零件、認識卡車死角

小騎士單車模擬考照

導入駕訓場的道路考照概念
重整場地配置以及提升道具的擬真程度，
設置交通號誌警示讓模擬騎乘更有臨場感

畢業騎行之旅

與KMC一起來趟畢業旅行吧



5.3 樂騎綠動

桂盟長期致力於推動自行車騎乘文化，不但自身成立轉動熱情體育基金會，身體力行帶著公司夥伴享受騎乘自行車的樂趣，更秉持著「合作，我們做得更多。」的理念，與國內外多個自行車文化協會合作，如自行車新文化基金會、台灣自行車環島運動協會、自行車研發中心、美國People for Bikes、IMBA、荷蘭Duchenne H等，一同將自行車文化推廣到世界各地，期許自行車能變成普羅大眾日常生活移動的新選擇，並為氣候變遷減緩盡一份心力，齊(騎)心齊(騎)力邁向更美好的世界。

✔ 2022年共資助9場大型自行車活動活動總參與人數合計14,500人



5.4 國手培育

桂盟長期於零件研發上追求輕量化及優良騎乘表現，以達「Link to Perfection」，我們將「Link to Perfection」當作卓越的代名詞，因此桂盟與追求卓越的選手及車隊有了共同的目標，為讓選手及車隊能無後之憂的專注於練習與自我超越，每年固定贊助國內自行車選手及車隊，健全國內自行車運動的發展，讓選手能堅定地往更高的目標邁進追求卓越，以促進自行車運動普及化。

✓ 2022年贊助

南寶樹脂車隊、Bryton美利達、台中浩捍車隊



5.5 贊助車隊

桂盟自2012年開始贊助國際自行車隊，藉由國際賽事中選手及所搭配使用產品的表現，不斷精進產品設計，進而為全世界的自行車騎士帶來最佳的騎乘體驗。KMC2022年贊助車隊為「Team KMC ORBEA」，近年來Team KMC ORBEA使用KMC冠軍鏈條出征無數比賽，在國際賽事上屢創佳績，桂盟期望透過資助車隊讓選手們能持續在國際賽場上發光發熱，讓台灣的自行車技術耀眼國際。





附錄一：GRI內容索引表

2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

附錄

附錄一：GRI內容索引表

附錄二：氣候相關財務
揭(TCFD)內容
索引表

使用聲明 桂盟國際股份有限公司已依循GRI準則報導2022年1月1日至2022年12月31日期間的内容

使用的GRI 1 GRI 1:基礎2021

適用的GRI行業準則 無適用的GRI行業準則

GRI 2：一般揭露2021				
GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
1. 組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於桂盟	8	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2-3	
2-4	資訊重編	3.3 廢棄物管理	50	
2-5	外部保證/確信	N/A	N/A	未經外部確信
2. 活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	KMC活動價值鏈	11	
2-7	員工	4.1.1 員工人數統計	54	
2-8	非員工的工作者	4.1.1 員工人數統計	54	



附錄一：GRI內容索引表

2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

附錄

附錄一：GRI內容索引表

附錄二：氣候相關財務
揭(TCFD)內容
索引表

GRI 2：一般揭露2021				
GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
3. 治理				
2-9	治理結構及組成	2.1.1 治理架構	22	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 治理架構	23	
2-11	最高治理單位的主席	2.1.1 治理架構	23	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.1 治理架構	23	
2-13	衝擊管理的負責人	2.1.1 治理架構	23	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續治理架構 3.1.1 氣候變遷治理	15 39	
2-15	利益衝突	2.1.1 治理架構	23	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.1 治理架構	23	
2-17	高治理單位的群體智識	2.1.1 治理架構	23	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.1 治理架構	24	
2-19	薪酬政策	2.1.1 治理架構	25	
2-20	薪酬決定流程	2.1.1 治理架構	25	
2-21	年度總薪酬比率	N/A	N/A	涉及個資不予揭露



附錄一：GRI內容索引表

2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

附錄

附錄一：GRI內容索引表

附錄二：氣候相關財務
揭(TCFD)內容
索引表

GRI 2：一般揭露2021				
GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
4. 策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 1.1 永續理念	4-5 14	
2-23	政策承諾	4.3.1 人權政策	62	
2-24	納入政策承諾	2.3.1 誠信經營行為準則 3.1.4 氣候變遷指標及目標 4.3.1 人權政策	33 44 62	
2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 重大性分析與利害關係人議合	16	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3.5 利害關係人議合 2.3 誠信經營 4.3.1 人權政策 4.3.2 員工溝通與申訴管道	19 33 62 64	
2-27	法規遵循	2.3.1 法規遵循	34	
2-28	公協會的會員資格	2.1.3 參與外部組織協會	30	
5. 利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.3.5 利害關係人議合	19	
2-30	團體協約	N/A	N/A	桂盟目前無工會組織，因此尚未有員工簽署團體協約

附錄一：GRI內容索引表

2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

附錄

附錄一：GRI內容索引表

附錄二：氣候相關財務
揭(TCFD)內容
索引表

GRI 3：重大主題2021				
GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
3-1	決定重大主題的流程	1.3.2重大主題鑑別	17	
3-2	重大主題列表	1.3.4重大主題	18	
重大主題：財務績效				
3-3	重大主題管理	透明公司治理重大議題管理方針	21	
GRI 201：經 濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2.1 財務績效	31	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷管理TCFD	38	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	4.2.3 退休制度	61	
重大主題：誠信經營及法規遵循				
3-3	重大主題管理	透明公司治理重大議題管理方針	21	
GRI 205：反 貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營	33	
	205-3已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營	33	
重大主題：公司治理與風險管理				
3-3	重大主題管理	透明公司治理重大議題管理方針	21	
重大主題：供應商與採購管理				
3-3	重大主題管理	透明公司治理重大議題管理方針	21	
GRI 204：採 購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.4 採購與供應商管理	35	

附錄一：GRI內容索引表

2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書

董事長的話

榮耀與願景

關於桂盟

1 永續治理策略

2 透明公司治理

3 致力環境永續

4 打造友善職場

5 共創美好社會

附錄

附錄一：GRI內容索引表

附錄二：氣候相關財務

揭(TCFD)內容

索引表

GRI 3：重大主題2021				
GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題：氣候變遷因應				
3-3	重大主題管理	致力環境永續重大議題管理方針	37	
重大主題：溫室氣體與能源管理				
3-3	重大主題管理	致力環境永續重大議題管理方針	37	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	3.2.1 能源管理	47	
	302-3 能源密集度	3.2.1 能源管理	47	
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1.4 氣候變遷指標及目標	45	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1.4 氣候變遷指標及目標	45	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.1.4 氣候變遷指標及目標	45	
	305-4 溫室氣體排放強度	3.1.4 氣候變遷指標及目標	45	
	305-5 溫室氣體排放減量	3.1.4 氣候變遷指標及目標	46	
重大主題：廢棄物管理				
3-3	重大主題管理	致力環境永續重大議題管理方針	37	
GRI 306：廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3 廢棄物管理	49	
	306-3 廢棄物的產生	3.3 廢棄物管理	49	
	306-4 廢棄物的處置移轉	3.3 廢棄物管理	49	
	306-5 廢棄物的直接處置	3.3 廢棄物管理	49	



附錄一：GRI內容索引表

2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

附錄

附錄一：GRI內容索引表

附錄二：氣候相關財務
揭(TCFD)內容
索引表

GRI 3：重大主題2021				
GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題：職場健康安全				
3-3	重大主題管理	打造友善職場重大議題管理方針	53	
GRI 403： 職業安全 衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4.5.2 維護職場安全	68	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.5.2 維護職場安全	69	
	403-3 職業健康服務	4.5.1 守護員工身心健康	66	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.5.2 維護職場安全	68	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 教育訓練	65	
	403-6 工作者健康促進	4.5.1 守護員工身心健康	66	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.5.2 維護職場安全	68	
	403-9 職業傷害	4.5.2 維護職場安全	68	
	403-10 職業病	4.5.2 維護職場安全	68	
重大主題：員工權益與多元平等				
3-3	重大主題管理	打造友善職場重大議題管理方針	53	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.1.1 員工人數統計	55	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2.2 福利制度	60	
	401-3 育嬰假	4.1.2 育嬰復職與離職率	56	

附錄一：GRI內容索引表

2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

附錄

附錄一：GRI內容索引表

附錄二：氣候相關財務

揭(TCFD)內容
索引表

GRI 3：重大主題2021				
GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題：員工權益與多元平等				
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1關於營運變化的最短預告期	4.3.2 員工溝通與申訴管道	64	
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	4.1.3 多元職場	57	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2.1薪酬制度	58	
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.3.1 人權政策	62-63	
重大主題：人才培育與發展				
3-3	重大主題管理	打造友善職場重大議題管理方針	53	
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	4.4 教育訓練	65	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.2.1薪酬制度	59	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2.1薪酬制度	59	
自願揭露指標				
特定主題準則：200經濟面指標				
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2.1薪酬制度	58	
	202-2雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1.1 員工人數統計	55	

附錄一：GRI內容索引表

自願揭露指標				
GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
特定主題準則：300環境面指標				
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	3.1.2 水資源管理	48	
	303-4 排水量	3.1.2 水資源管理	48	
特定主題準則：400社會面指標				
GRI 408：童工 2016	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.3.1 人權政策	63	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.3.1 人權政策	63	

附錄二：氣候相關財務揭露(TCFD)內容索引表

主題	建議揭露事項	對應頁碼
治理	a. 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	39
	b. 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	39
策略	c. 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	41-42
	d. 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	41-42
	e. 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。	40

2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

附錄

附錄一：GRI內容索引表

附錄二：氣候相關財務
揭露(TCFD)內容
索引表

附錄二：氣候相關財務揭露(TCFD)內容索引表

主題	建議揭露事項	對應頁碼
風險管理	f. 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	43
	g. 描述組織在氣候相關風險的管理流程。	43
	h. 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	43
指標與目標	i. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	44
	j. 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	45
	k. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	46

2022

桂盟國際
永續報告書

關於本報告書
董事長的話
榮耀與願景
關於桂盟

- 1 永續治理策略
- 2 透明公司治理
- 3 致力環境永續
- 4 打造友善職場
- 5 共創美好社會

附錄

附錄一：GRI內容索引表

附錄二：氣候相關財務
揭露(TCFD)內容
索引表

