



ONANO

2024

悅城科技股份有限公司

Sustainability Report
永續報告書





目 錄

	頁 次
董事長的話	1
關於本報告書	2
Chapter 1 企業永續經營	4
1.1 關於悅城	4
1.1.1 公司簡介	5
1.1.2 營運與財務狀況	6
1.1.3 參與公協會組織	7
1.2 企業永續治理架構	8
1.3 重大議題鑑別與分析	9
1.4 利害關係人議合溝通	13
Chapter 2 企業穩健經營	15
2.1 公司治理	15
2.1.1 公司結構與董事會組成	16
2.1.2 董事會成員提名及遴選	21
2.1.3 功能性委員會	22
2.1.4 績效評估	23
2.1.5 薪酬政策	25
2.1.6 永續治理	26
2.2 道德誠信	27
2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練	28
2.2.2 誠信經營政策	28
2.2.3 吹哨者制度	30
2.3 法規遵循	33
Chapter 3 環境永續	34
3.1 氣候變遷因應	34
3.1.1 氣候治理	34
3.1.2 氣候風險管理	34
3.1.3 氣候變遷因應策略	35
3.2 能源及溫室氣體管理	35
3.2.1 能源管理	36
3.2.2 能源使用概況	36
3.2.3 溫室氣體管理	36



	頁次
3.2.4 減量及節能措施	37
3.3 廢棄物管理	38
3.3.1 廢棄物管理制度	38
3.3.2 廢棄物的產生	39
3.3.3 廢棄物減量行動	40
3.4 水資源管理	41
3.4.1 水資源風險評估	41
3.4.2 取水、耗水與排水	42
3.4.3 廢水排放管理	42
3.4.4 水資源管理或減量行動	42
Chapter 4 產品創新與客戶服務	43
4.1 研發創新	43
4.1.1 主要產品與服務	43
4.1.2 研發人員與經費投入	43
4.1.3 未來研發展望	43
4.1.4 創新展會與產學合作	44
4.1.5 智慧財產保護與專利佈局	44
4.2 客戶關係管理	44
4.3 資訊安全與客戶隱私	45
4.3.1 資安管理架構與權責	45
4.3.2 資安管理策略	45
4.3.3 資安事件通報與因應流程	47
4.3.4 資安教育訓練	48
4.4 永續供應鏈	48
Chapter 5 和諧健康職場	50
5.1 員工人權保障	50
5.1.1 推動職場人權保障	50
5.1.2 人力結構與多元職場	51
5.1.3 順暢的溝通管道	52
5.2 人才吸引與留任	53
5.2.1 新進與離職狀況	53
5.2.2 完善的薪酬制度	54
5.2.3 多元的員工福利	55
5.2.4 育嬰假	55



	頁次
5.3 人才培育與發展	57
5.3.1 人才發展管理	57
5.3.2 績效考核機制	58
5.4 職業安全衛生	59
5.4.1 職安衛政策與管理系統	60
5.4.2 危害辨識與風險評估管理	60
5.4.3 職業事故調查程序	60
5.4.4 職安衛教育訓練	61
5.4.5 職業健康服務與促進活動	61
5.4.6 職業傷害與職業病	62
附錄一、GRI Standards 索引表	63
附錄二、上市/上櫃公司氣候相關資訊索引表	69



董事長的話

2024 年是全球動盪與變革交織的一年，巴西遭遇一甲子以來最嚴重洪災、日本能登半島強震、區域戰事動盪加劇、美國總統選舉人對於能源政策的立場迥異等，國際發生的重大事件對全球政經格局與社會文化帶來深遠影響，對悅城公司而言，我們更面臨了一個轉折點——面臨持續轉型，提高科技服務的永續附加價值，其不僅要重新定義公司企業責任，也是思考如何深化永續理念的重要一年。面對這些挑戰，悅城科技積極整合投入在 ESG 的資源，以期能提高企業的永續力，創造長遠的文化價值，實現永續發展的企業願景。

本公司致力遵守相關環保規定，在環境方面，根據政府訂立 2050 淨零碳排目標方向，已採用溫室氣體盤查作業標準(GHG Protocol)進行範疇一、範疇二的數據採集，開展施行節能減碳、資源回收、廢棄物與回收化學藥物再利用等措施，並調研目前市場新式處理模式，以期能有效降低碳排放與對環境所造成的衝擊；此外廠區業已導入 ISO14001 環境管理系統，我們相信，這樣的努力可為環境保護盡一份心力。

在社會及公司治理方面，本公司積極配合政府法規，恪遵勞動相關法令，訂定員工工作規則，保障員工權益，致力於創造平等職場。對所聘僱的非本國籍員工，皆尊重國際公認基本勞動人權原則，保障合法權益；此外確實進行各項工安巡檢檢查核作業，積極強化職場環境的安全性，降低員工健康及安全的風險亦為本公司所重視。在人才管理方面，本公司重視每一位同仁的誠信與道德，設立數種員工意見箱建構申訴管道，並定期培訓員工的法令遵循與永續發展意識，確保每位員工都能掌握基本的社會責任知識，這些措施不僅支持了公司的永續運作，也提升了與本公司合作夥伴的信任度。

最後，我們承諾將持續推動 ESG 政策，在環境保護、社會責任和公司治理方面隨著本公司的發展進程一起進步，持續朝著實現可持續發展的目標推進，創造更多的社會和經濟價值，願悅城科技與世界攜手共創一個繁榮、包容且環境友善的明天。

董事長 **陳春夏**



關於本報告書

編製原則

本報告書為悅城科技股份有限公司（以下簡稱本公司）首次發行之永續報告書(Sustainability Report)，主要依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)於 2021 年公布之 GRI 通用準則 2021(GRI Standards 2021)進行編製，並參考「上市(櫃)公司氣候相關資訊」及「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條所規定之產業別永續指標，揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2023 年度之資訊或延伸至 2025 年，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書範圍為本公司，與本公司公告之財務報告範圍一致，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

發行日期

本報告書為本公司發行的第 1 本企業永續報告書，每年定期發行，並於本公司官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2026 年 8 月



意見回饋

任何有關本報告書或對本公司永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位：永續發展推動小組

電子信箱：ESG@onano-nm.com

聯絡電話：03-4335831

ESG 網站：<http://www.onano-nm.com/>

聯絡地址：桃園市中壢區北園路 18 號



Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於悅城

項目	內容
政策、承諾及重要性	- 為了具體實踐永續發展，悅城科技董事會通過「永續發展實務守則」，明確定義推動永續發展四項主要政策（一）落實公司治理、（二）發展永續環境、（三）維護社會公益、（四）加強企業永續發展資訊揭露，並承諾將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，設立永續發展委員會核定永續發展之具體推動計畫。 - 悅城科技每年定期向董事會報告在企業永續與社會責任的執行情形及提出次年度永續發展規劃及目標。
權責單位	董事長室
短中長期目標	短期： - 維持財務穩健及無舉債經營。 - 保障員工權益和福祉。 中長期： 本公司在光電玻璃加工行業領域中，具備製程技術與設備治具開發能力，可提供客製化服務，是而本公司於生產良率與品質上深獲客戶肯定。未來本公司將持續精進玻璃基板薄化技術，並精進玻璃薄化相關延續製程，俾使公司產品符合市場需求。
行動計畫	- 本公司於每年底討論（或經董事會通過）次一年度公司營運目標，依部門分配各項預算，透過經營會議檢視目前經營績效，促使各部門達到預算目標，維持財務狀況穩健。 - 本公司於期中及年終進行員工績效考核，透過考核面談，達到核實考評，並將考核結果作為晉升及酬勞發放之依據。另公司章程第廿條規定，當年度公司年度如有獲利，應提撥員工酬勞不低於百分之零點五。 - 引進鹼蝕刻製程，應用於玻璃基板通孔。
2024 年績效	- 本公司依營運狀況訂定每年度營運目標，於每月檢視經營績效成果；亦訂有各部門 KPI 績效指標，檢視各部門績效成果 2024 年度營收達 131,808 仟元，每股虧損 0.75 元，年度營收未達到原目標設定，然公司財務狀況穩健且無舉債經營。。 - 本公司 2024 年度營運雖為小幅虧損，經考核對公司具貢獻者仍發放年終獎金予以激勵。 2024 年自主設計鹼蝕刻槽，並將設備導入實驗室使用。
申訴機制	公司官網/投資人專區及公開資訊觀測站進行資訊揭露，另亦定期召開股東會及法人說明會等。



1.1.1 公司簡介

本公司創立於 2004 年 7 月，為台灣第一家專業光電玻璃薄化製造服務公司，我們擁有 TFT-LCD、OLED、太陽能玻璃等之減薄、拋光及鍍膜技術，提供客戶在現今「輕」、「薄」產品趨勢下之全方位解決方案。無論在製程技術或產能，悅城科技均居業界領先地位，玻璃薄化之良率與品質均深獲客戶肯定，服務對象包括台灣各大面板廠，產品主要應用於智慧型行動電話、平板電腦與超輕薄筆記型電腦等行動裝置。

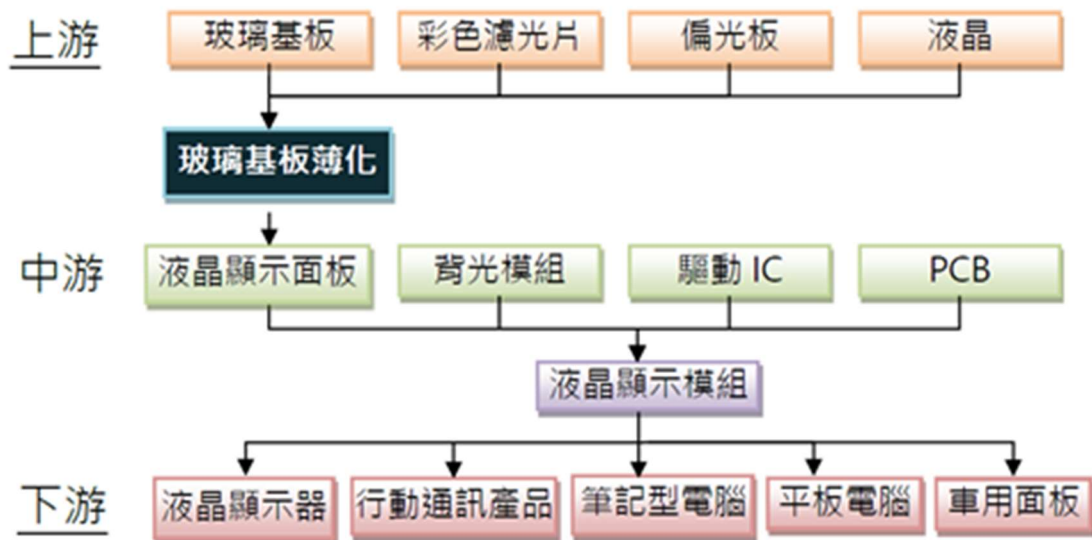
本公司自成立以來，即專注於光電薄化玻璃的研究開發與製造服務，投入大量的經費在自行開發製造設備、生產製具和生產藥液配方，公司亦同時申請多項專利，充分掌握技術的自主性，並深耕技術的發展；同時我們深知企業永續承諾的重要性，希冀能提供更便利、更先進之人類生活，亦能善盡社會責任，以提供客戶高品質與完整快速的產品服務。

公司基本資訊	
公司全稱	悅城科技股份有限公司
公司簡稱	悅城科技
設立日期	2004.07.13
企業總部	桃園市中壢區北園路 18 號
董事長	陳春夏
總經理	陳春夏(註)
產業別	光電業
股票代號	6405
股票上市日期	2013.11.28
資本額	新臺幣 6.58 億
主要產品項目	光電玻璃薄化
營運據點	桃園市中壢區北園路 18 號

註:本公司已於 2025 年 5 月 23 日董事會通過委任吳德宏擔任公司總經理一職。



■ 悅城科技(股)公司上下游產業鏈



1.1.2 營運與財務狀況

本公司 2024 年度光電玻璃薄化營業收入為 131,808 仟元，與 2023 年度光電玻璃薄化營業收入 209,016 仟元相較，衰退 40%。由於營業收入大幅減少之故，2024 年度營業負毛利 6,414 仟元，與 2023 年度營業負毛利 4,412 仟元相較，增加負毛損 45%。而營業毛利率分別為 2023 年度-2%，與 2024 年度-5%。

■ 近三年財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目/年度	2024	2023	2022
營業收入	131,808	209,106	374,958
營業成本	138,222	213,428	328,189
營業毛利	(6,414)	(4,412)	46,769
營業費用	98,173	113,016	112,370
營業利益(損失)	(104,587)	(117,428)	(65,601)
營業外收入及支出	67,127	33,299	102,720
稅前淨(損)利	(37,460)	(84,129)	37,119
所得稅費用	12,021	1,873	32,665
本期淨利	(49,481)	(86,002)	4,454
其他綜合損益(淨額)	12,405	7,008	(106,451)
本期綜合損益總額	(37,076)	(78,994)	(101,997)

註1：此表之數據係來自會計師簽證之 2022、2023 及 2024 年度財務報表。



1.1.3 參與公協會組織

本公司積極參與國內外相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。2024 年間，本公司以會員身分參與之公協會如下：

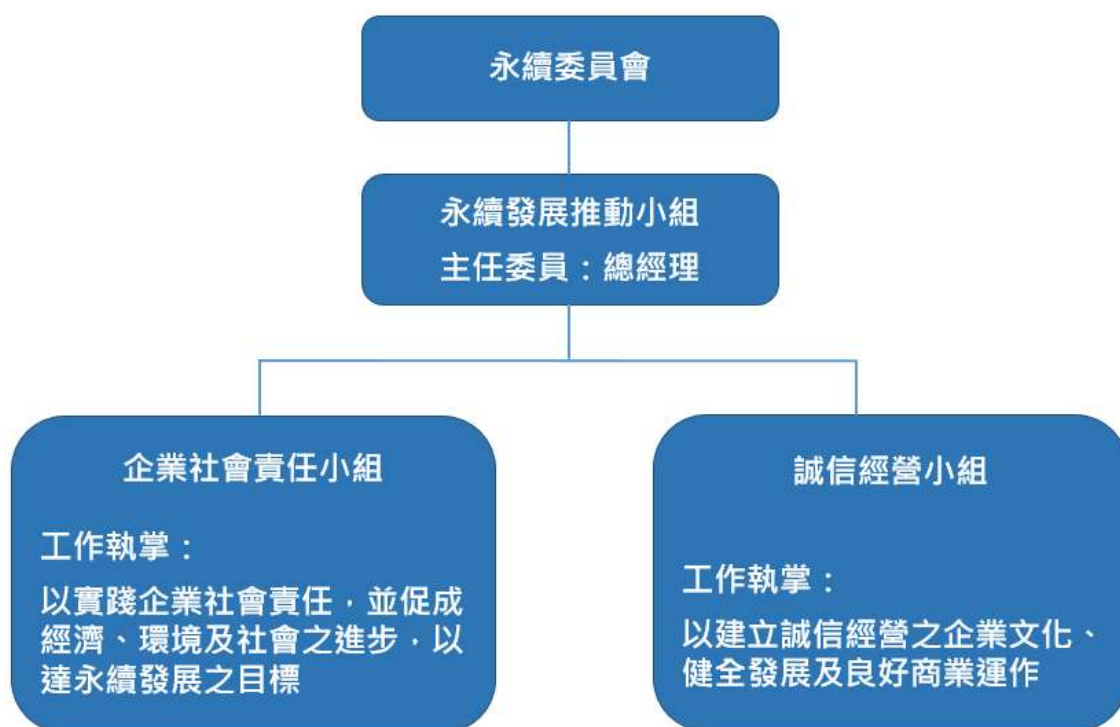
編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
1	桃園市工業會	協調本市各業關係增進工業共同利益，並謀劃工業改良推廣，促進經濟發展為宗旨。	會員
2	中壢工業區廠商協進會	政府為促進工業發展，增進地方繁榮，提供給興辦工業人優良的投資環境，以加速國家的經濟發展。	會員
3	TPCA 台灣電路板協會	將各種資源做最充分的整合、發揮，以提升整體產業競爭力，進而帶領台灣印刷電路板產業邁向另一個新紀元！	會員



1.2 企業永續治理架構

本公司於 2012 年至 2013 年間通過「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「企業社會責任守則」，並於 2016 年通過「公司治理實務守則」，為指引悅城科技永續發展之路。並將監督「企業社會責任」及「誠信經營」之落實納入董事會轄下「永續委員會」職掌。並於 2024 年 11 月通過永續發展委員會組織規程，規定每年至少召開一次會議。

■ 永續發展推動小組架構圖





1.3 重大議題鑑別與分析

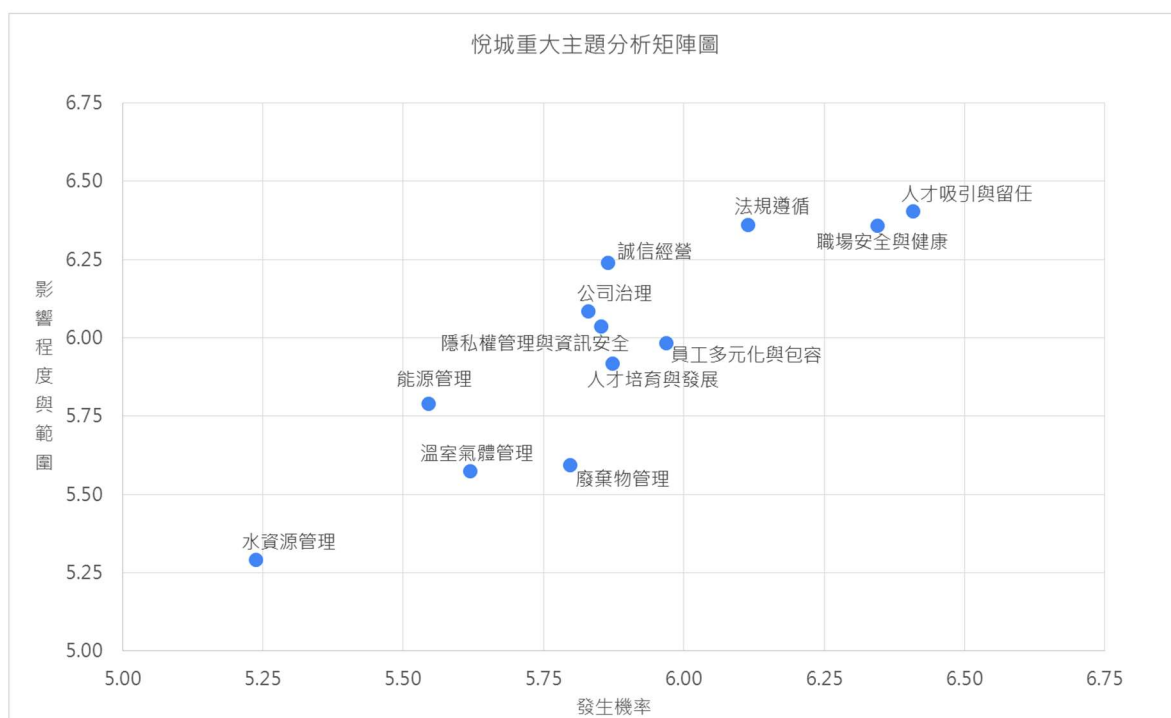
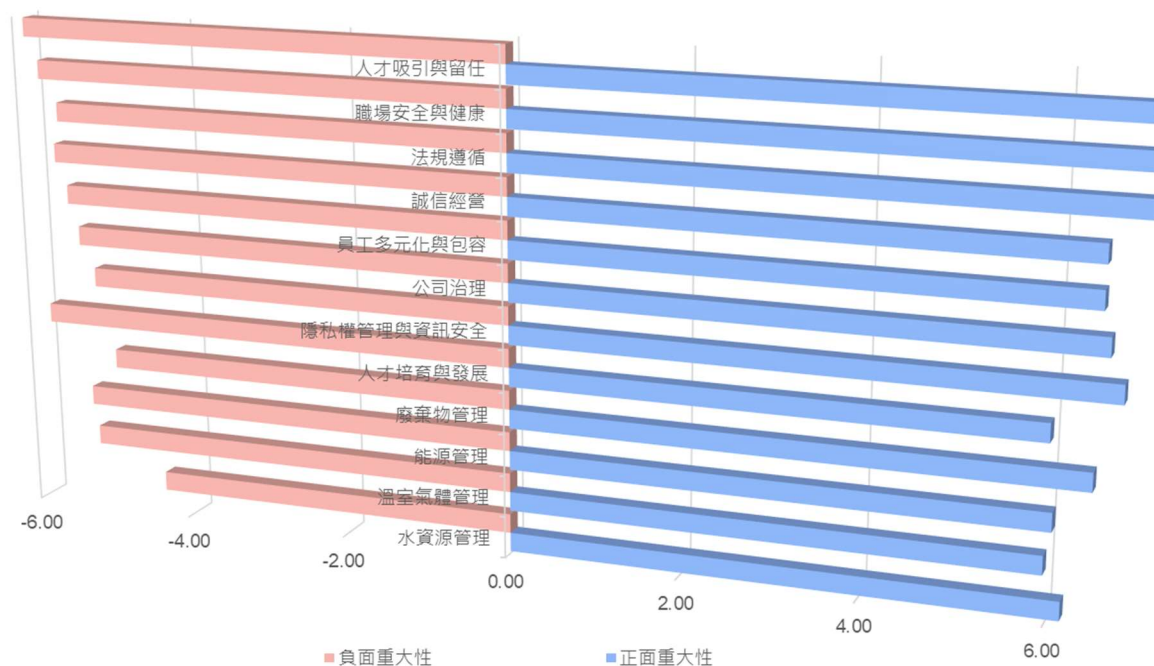
2024 年本公司依據臺灣「上市/櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用 GRI 通用準則(GRI Universal Standards 2021)鑑別出本公司重要利害關係人，及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

■ 重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 21 項永續議題	■ 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 21 項永續議題。
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性 22 份內部問卷	■ 採問卷形式，公司內之所有同仁，對 21 項永續議題進行評分，最後回收 22 份有效問卷。 ■ 評估 21 項永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。
調查利害關係人關注程度 14 份外部問卷	■ 問卷採線上發放方式，調查 6 類利害關係人對 21 項永續議題的關注程度，共收到 14 份有效回饋。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 11 項重大主題	■ 本公司討論後，共辨識出 11 項重大主題，分別為：法規遵循、公司治理、誠信經營、溫室氣體及能源管理、廢棄物管理、水資源管理、員工多元化與包容、職業安全與健康、人才吸引與留任、人才培育與發展、隱私權管理與資訊安全。 ■ 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	■ 由永續發展推動小組制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由小組委員會進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，最後報告書經董事長核定，於每年 8 月 31 日前發行。



■ 悅城科技(股)公司永續主題衝擊度排序圖





■ 悅城科技(股)公司重大主題列表

面向	2024 年度 重大主題	對本公司意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			本公司	上游 (供應商)	中游 (同業)	下游 (客戶)		
治理	公司治理	本公司強化治理職能，提升董事會運作、內控稽核和股東權益等作為，以降低風險影響與強化營運韌性，使公司永續經營。	◎	◎	◎	◎	2.1 公司治理	GRI 2-9 治理結構及組成 GRI 2-10 最高治理單位的提名與遴選 GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色
治理	法規遵循	本公司對法令規範的遵守和揭露，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形。	◎	◎	◎	◎	2.3 法規遵循	GRI 2-27 法規遵循
治理	誠信經營	本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，並建立良好商業運作機制。	◎	◎	◎	◎	2.2 道德誠信	GRI 205 (2016)：反貪腐
治理	隱私權管理與資訊安全	本公司妥善管理客戶個資，保障顧客隱私權。建立資訊安全管理流程，並持續進行相關宣導，以提升員工資安意識。	◎			◎	4.3 資訊安全與客戶隱私	GRI 418 (2016)：客戶隱私
環境	溫室氣體及能源管理	本公司執行溫室氣體盤查等管理行動，降低溫室氣體排放。	◎				3.2 能源及溫室氣體管理	GRI 302 (2016)：能源 GRI 305 (2016)：排放



面向	2024 年度 重大主題	對本公司意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			本公司	上游 (供應商)	中游 (同業)	下游 (客戶)		
環境	廢棄物管理	本公司對管理用水及廢棄物，以提高資源之使用，達到綠色經營、環境保護及永續發展之目標。	◎				3.3 廢棄物管理	GRI 306 (2020) ：廢棄物
環境	水資源管理		◎				3.4 水資源管理	GRI 303 (2018) ：水與放流水
社會	職場安全與健康	本公司依法執行勞工作業環境測定，提供必要之安全防護及舒適之工作環境。	◎	◎			5.4 職業安全衛生	GRI 403 職業安全衛生管理系統
社會	人才吸引與留任	本公司提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利，包含保險、育嬰假、等其他留任及吸引員工福利。	◎				5.2 人才吸引與留任	GRI 401 (2016) ：勞雇關係
社會	人才培育與發展	本公司為提高人力素質，增進員工工作知識及技能，依員工本身條件及工作需要，不定期實施新進人員之訓練、在職訓練以及外部教育訓練等。	◎				5.3 人才培育與發展	GRI 404 (2016) ：訓練與教育
社會	員工多元化與包容	本公司係遵守「勞動基準法」等相關法令，訂定員工工作規則，保障員工權益。在任用人員性別、年齡分布情形、弱勢團體職缺保障措施等增加平等作為。	◎				5.1 員工人權保障	GRI 405 (2016) ：員工多元化與平等機會



1.4 利害關係人議合溝通

本公司透過 AA1000 SES 利害關係人參與標準(Stakeholder Engagement Standard 2015)進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出 6 類利害關係人：客戶、員工、商業夥伴(供應商)、股東(投資人)、政府機關、社會(媒體、社區)。本公司建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
股東 (投資人)	公司治理 誠信經營 隱私權管理與資訊安全 法規遵循	公開資訊觀測站：每月 季財務報告：每季 董事會/功能性委員會：每季 股東會：每年 年報/永續報告書：每年 企業永續專區：不定期 重大訊息公告/新聞稿/法人說明會/官網：不定期	聯絡方式：財務部 專線：03-4335831 信箱：public@onano-nm.com
員工	員工多元化與包容 職場安全與健康 人才吸引與留任 人才培育與發展	職工福利委員會：每季一次 勞資會議：每季一次 員工意見信箱：不定期 員工教育訓練與宣導會議：定期/不定期	聯絡方式：人資部 專線：03-4335831 信箱：public@onano-nm.com
客戶/顧客	技術創新與佈局 產品品質與安全 資料安全與隱私 經濟績效	客服專線/網站訪客留言版/顧客意見箱/：即時 專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 顧客滿意度調查：不定期 企業永續專區：不定期	聯絡方式：業務部 專線：03-4335831 信箱：public@onano-nm.com
商業夥伴 (供應商)	誠信經營 風險管理 供應鏈管理 法規遵循	專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 企業永續專區：不定期 供應商會議：不定期	聯絡方式：資材部 專線：03-4335831 信箱：public@onano-nm.com



利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
政府機關	誠信經營 法規遵循	政府機關評鑑：每年 主管機關業務檢查：不定期 政策研討會/座談會/公聽會：不定期 公文/電話/電子郵件/公開資訊：不定期 企業永續專區：不定期	聯絡方式：管理處 專線：03-4335831 信箱：public@onano-nm.com
社會 (媒體、社區)	社區參與及公益	電話專線/電子郵件：即時 社會公益與環保活動：不定期 企業永續專區：不定期	聯絡方式：總經理室 專線：03-4335831 信箱：public@onano-nm.com



Chapter 2 企業穩健經營

2.1 公司治理

項目	內容
政策、承諾及重要性	為確保公司的永續經營，悅城科技非常重視公司營運和治理的透明度。為此，本公司持續加強董事會的職能，並不斷優化公司的治理機制，以追求公司和股東的最大利益。公司制定了「公司治理實務守則」，以確保有效的公司治理制度。同時為確保相關各方之間的有效溝通和協調，公司亦建立了獨立董事、審計委員會和內部稽核主管之間的良好溝通管道和機制，並於每年股東常會之年報中揭露其溝通情形。 除了針對內部控制制度的自我評估之外，董事會、審計委員會和管理階層亦每年檢討各部門的自評結果，並按季審核稽核單位的稽核報告，以確保其可行性。
權責單位	董事會
短中長期目標	短期： 1. 董事教育訓練時數達符合規定時數要求。 2. 董事會平均出席率達 100 %。 3. 審計委員會平均出席率達 100%。 4. 薪酬委員會平均出席率達 100%。 中長期： 1. 強化董事會功能，精進董事會公司治理能力。 2. 完善永續治理架構、推動內部 ESG 目標設定，目標驅動內部轉型。 3. 落實公司治理評鑑，並積極與利害關係人溝通，持續深化公司永續治理文化。 4. 董事會及功能性委員每年定期績效評估一次，且評估結果皆為 4.5 分以上。
行動計畫	1. 為確保有效的溝通和監督，每季至少舉行一次審計委員會和董事會，其中包括內部稽核主管和獨立董事之間的溝通。在董事會報告中應詳細說明內部稽核情況，並需在年底通過次年度稽核計畫。 2. 由全體獨立董事組成審計委員會，協助強化董事會的監督功能並提高治理績效，確保其有效監督的運作。 3. 由薪酬委員會負責制定董事和經理人的績效評估標準，並定期評估其績效目標的達成情況，以此為制定個別薪資報酬的依據，並由薪酬委員會確保董事和經理人的薪酬與其貢獻和績效相符。
2024 年績效	1. 公司將董事會相關資訊揭露於公司年報和網站，同時按照「董事會績效評估辦法」執行自我評鑑，以確保透明度和效能。 2. 每年完成公司治理評鑑系統的自我評估，以確保公司治理的有效性。 3. 在公司官網提供利害關係人聯繫方式，以便傾聽利害關係人之需求並及時回應。 4. 設立獨立稽核單位，利用內部稽核機制對公司的各項營運活動進行監督。 5. 每年進行一次董事會評估，以提升公司治理效能。
申訴機制	利害關係人可透過官方網站直接與公司溝通，公司重大事件亦不定期公告於官方網站及公開資訊觀測站中。

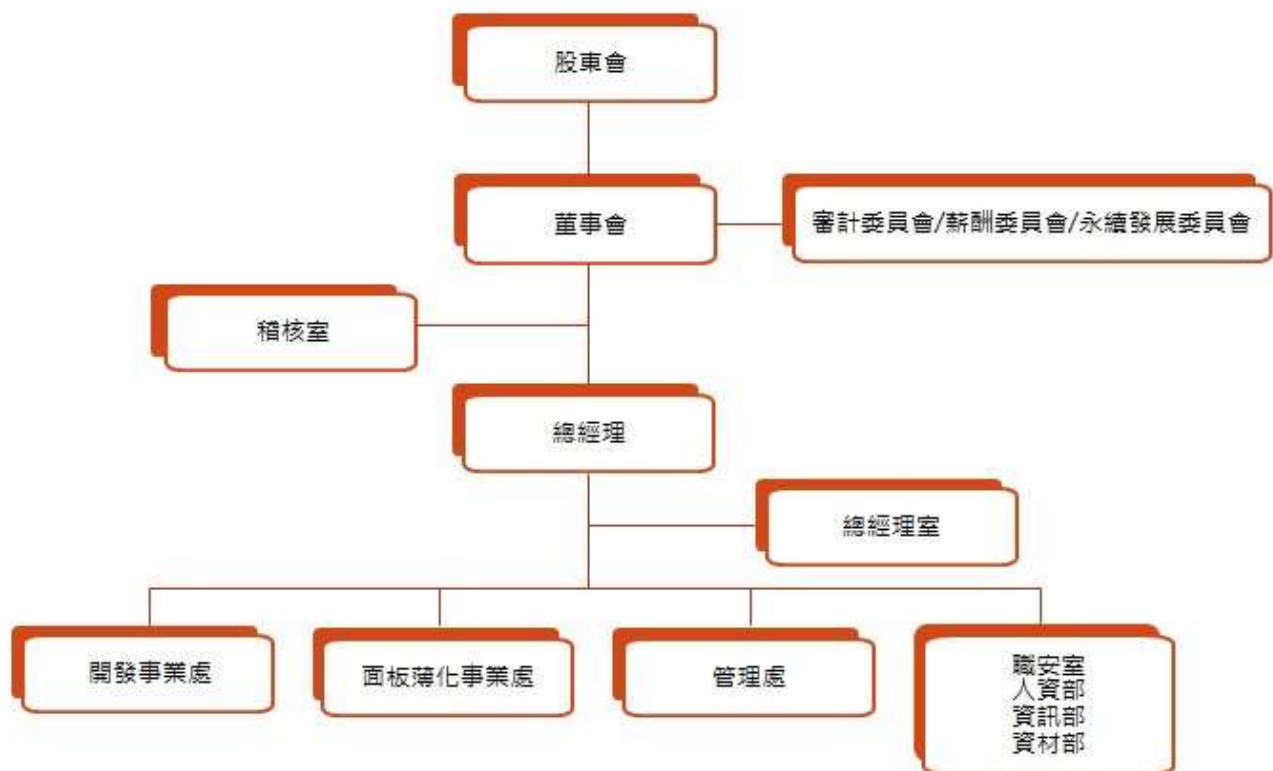


2.1.1 公司結構與董事會組成

本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

本公司現行董事會共 8 席，分別由 4 名一般董事與 4 名獨立董事組成，而女性董事占 1 席，女性董事占比 12.5%。成員年齡介在 41 歲~70 歲間，專業背景包含科技、法律、財務或會計等，每位董事在產業均具備豐富經驗，預期可在本公司擬訂經營方向時，可透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。2024 年，董事會出席率為 100%，充分展現董監事對公司治理的高度參與。而為讓股東了解公司財務情況與營運展望，本公司亦依法每年舉行 1 次法說會。

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，2024 年全體董監事進修時數符合法律規定共有 100%。





2024 年度董事進修情形

開課單位	董事進修課程名稱	董事總受訓時數 (小時)
財團法人台灣金融研訓院	公司治理暨企業永續經營研習班	3
財團法人台灣金融研訓院	公司治理暨企業永續經營研習班	3
社團法人中華民國工商協進會	稅務治理暨最新國際租稅法令與環境之變遷與因應之道	3
財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新「年報編制」相關 ESG 永續政策法令與淨零碳排對財報影響實務解析	6
社團法人中華公司治理協會	企業與董事如何避免誤踩內線交易	3
社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
社團法人中華公司治理協會	【董監事免費課程】台北場-淨零碳排宣導會	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3
臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程—矽光子定義網路：矽光子(SiPh)與共同封裝光學(CPO)的發展趨勢	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3
社團法人中華公司治理協會	ESG 報導現況及公司治理評鑑之 ESG	3
財團法人中華民國會計研究發展基金會	如何解析企業財務關鍵資訊 強化危機預警能力	6
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	碳權交易機制與碳管理應用	3



公司 董事成員與背景

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事長	紅城投資有限公司	法人董事					
	法人董事代表：陳春夏	男性	61~70 歲	2022.06.16	3 年	冠西電子企業(股)公司董事長 悠遊卡(股)公司法人董事代表人	悅城科技(股)公司董事長 兼總經理 冠營投資(股)公司董事長
董事	鴻譽投資有限公司	法人董事					
	陳至誠	男性	61~70 歲	2022.06.16	3 年	華夏工專機械科 單井工業(股)公司監察人/獨立 董事/薪酬委員/審計委員 冠西電子企業(股)公司董事長	鴻譽投資有限公司董事 冠營投資(股)公司監察人 悅城科技(股)公司董事
董事	冠營投資(股)公司	法人董事					
	黃杉榕	男性	61~70 歲	2022.06.16	3 年	臺灣大學電機系 倚天資訊(股)公司董事長 鼎天國際(股)公司董事長	友天(股)公司董事長 悅城科技(股)公司董事
董事	冠營投資(股)公司	法人董事					
	吳政哲	男性	41~50 歲	2022.06.16	3 年	元智大學化工系 悅城科技(股)公司資深經理 立德電子(股)公司品牌部經理	熙特爾新能源(股)公司 董事長特助 悅城科技(股)公司董事

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
獨立董事	李坤璋	男性	51~60 歲	2022.06.16	3 年	中央大學管理學博士 東吳大學學務長 東吳大學會計學系主任 東吳大學商學院富蘭克林金融 科技開發中心執行長 東吳大學副教授 東吳大學助理教授 寰宇智庫管理顧問(股)公司執 行長 寰宇會計師事務所執行長 勤業會計師事務所審計部	東吳大學會計學系所教授 東吳大學法律研究所教授 輔仁大學法律研究所教授 東森國際(股)公司獨立董 事/薪酬委員/審計委員/永 續公司治理委員/資安委員 聯合骨科器材(股)公司獨 立董事/薪酬委員/審計委員/ 永續委員 大同精密化學(股)公司獨立董 事/薪酬委員/審計委員 悅城科技(股)公司獨立董事/薪 酬委員/審計委員
獨立董事	許英傑	男性	41~50 歲	2022.06.16	3 年	臺灣大學管理學院 EMBA 臺北大學法律系 臺灣臺北地方法院簡易庭調解 委員 臺灣彰化地方法院調解委員 中華民國全國總工會第五屆及 第六屆法律顧問 中華民國全國商業總會顧問 台灣工商企業聯合會法律顧問 關中股份有限公司監察人 財團法人彰化公益頻道基金會 董事	群策法律事務所所長 六魚文創(股)公司監察人 悠遊卡(股)公司法人董事 麗歲風光能源(股)公司董事 羅麗芬控股(股)公司獨立 董事/薪酬委員/審計委員 立弘生化科技(股)公司獨 立董事/薪酬委員/審計委員 台灣百和工業(股)公司獨 立董事/薪酬委員/審計委員 財團法人立賢教育基金會董事 悅城科技(股)公司獨立董事/薪 酬委員/審計委員

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
獨立董事	周惠玉	女性	51~60 歲	2022.06.16	3 年	東吳大學法律系在職專班碩士 成功大學會計系 震大建設(股)公司執行長 日勝生活科技(股)公司副總經理兼發言人 憶聲電子(股)公司副總經理	旭暉應用材料(股)公司獨立董事 金鼎聯合科技纖維(股)公司獨立董事 鈞興機電國際(股)公司獨立董事 友嘉實業(股)公司營運總部副總經理 悅城科技(股)公司獨立董事
獨立董事	鄭同昇	男性	51~60 歲	2023.06.16	2 年	美國俄亥俄州阿克隆大學高分子博士	友謙科技股份有限公司董事長 悅城科技(股)公司獨立董事/薪酬委員/審計委員



2.1.2 董事會成員提名及遴選

根據本公司的章程，董事會的設置由 7 至 9 人，每位董事的任期為三年。董事的提名採取候選人提名制，並根據單記名累積選舉法，由股東從候選人名單中選任，當選的董事可以連任。董事席次中，必須設置不少於 3 人的獨立董事，且不得少於董事席次的五分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。2024 年本公司的董事長由陳春夏擔任，並同時兼任總經理。

為避免利益衝突，本公司於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款：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；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權。



2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會、薪酬委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

■ 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
審計委員會	審計委員會的成員由具備專業背景的獨立人士擔任，他們以專業分工和獨立的立場協助董事會做出決策，有效監督管理層的經營活動。審計委員會的運作主要目的如下： 1. 確保公司財務報表之允當表達。 2. 監督簽證會計師之選任、解任以及能力資格、獨立性和績效。 3. 監督公司內部控制之有效實施。 4. 確保公司遵守相關法令和規則。 5. 管控公司存在或潛在的風險。 審計委員會通過專業的監督和評估，確保公司的運作符合法規要求，維護投資者的利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。	本委員會共有 4 席，其中獨董 4 席，2024 年出席率為 100%。
薪酬委員會	為協助董事會監督董事和經理人的績效評估，並制定公司整體的薪酬政策，以使薪酬制度更加透明和公平，薪酬委員會將履行以下職責，並將其建議提交董事會討論。 1. 定期檢討薪酬委員會規程並提出修正建議，以確保其適應公司需求和最新的相關規定。 2. 制定並定期檢討本公司董事和經理人的績效評估標準，包括年度和長期的績效目標，並設計相應的薪資報酬政策、制度、標準和結構。相關的績效評估標準內容應在年報中進行揭露。 3. 定期評估本公司董事和經理人達成績效目標的情況，根據績效評估標準的結果，確定個別薪資報酬的內容和數額。 薪酬委員會將以善良管理人的注意，履行這些職責，以確保董事和經理人的薪酬制度公正、合理，並與其績效相符。其所提出的建議將提交董事會進行討論，以促進薪酬制度的透明度和公平性。	本委員會共有 4 席，其中獨董 4 席，2024 年出席率為 100%。



2.1.4 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，我們為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。根據「董事會績效評估辦法」，我們訂定了自評的時間表，董事會需於次一年度第一季結束前完成自評過程，應至少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。

在自評過程中，董事長填寫「董事會績效評估自評問卷」，而其他董事則填寫「董事成員績效評估自評問卷」，這些問卷用於收集董事會活動相關的資訊。最後，由統籌執行單位統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。

根據本年度的董事會績效評估自評結果和董事成員績效評估自評結果，分數均高於 4.82 分，顯示績效良好。這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

■ 董事會績效評估自評結果

類型	評估面向	考核項目	平均得分	綜合得分
內部評估	A.對公司營運之參與程度	12	4.73	4.82
	B.提升董事會決策品質	12	4.76	
	C.董事會組成與結構	7	4.96	
	D.董事之選任及持續進修	7	4.82	
	E.內部控制	7	4.92	

■ 董事成員自我績效評估結果

類型	評估面向	題數	平均得分	綜合得分
內部評估	A.公司目標與任務之掌握	3	4.81	4.84
	B.董事職責認知	3	4.90	
	C.對公司營運之參與程度	8	4.80	
	D.內部關係經營與溝通	3	4.67	
	E.董事之專業及持續進修	3	5.00	
	F.內部控制	3	4.95	



■ 功能性委員會績效評估結果:審計委員會

類型	評估面向	題數	平均得分	綜合得分
外部評估	A.對公司營運之參與程度	4	5.00	5.00
	B.功能性委員會職責認知	6	5.00	
	C.提升功能性委員會決策品質	7	5.00	
	D.功能性委員會組成及成員選任	4	5.00	
	E.內部控制	4	5.00	

■ 功能性委員會績效評估結果:薪資報酬委員會

類型	評估面向	題數	平均得分	綜合得分
外部評估	A.對公司營運之參與程度	4	5.00	4.97
	B.功能性委員會職責認知	5	4.87	
	C.提升功能性委員會決策品質	7	5.00	
	D.功能性委員會組成及成員選任	4	5.00	
	E.內部控制	2	5.00	



2.1.5 薪酬政策

薪資報酬係參考台灣人力資源市場及經理人對公司營運參與程度、貢獻之價值及公司薪資福利/獎金政策評估訂定。同時，我們考慮個人所擔負的職責、目標達成情況及在其他職位上的表現，並評估個人與公司經營績效及未來風險之間的合理關聯，同時考慮公司短期和長期業務目標的達成情況以及公司的財務狀況，以確保薪酬政策符合公司整體策略。

董事薪酬參酌董事會績效評估提出評估建議，提請董事會決議辦理，經理人之薪資報酬係參考台灣人力資源市場及經理人對公司營運參與程度、貢獻之價值及公司薪資福利/獎金政策評估訂定，其薪酬之訂定與調整由董事長先行核定，並於最近一次薪資報酬委員會審核後，送董事會通過。

藉由此程序，我們確保董事及經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益。這也顯示了我們對薪資制度的透明化、合理化及制度化的重視。

■ 薪酬政策

董事	經理人
本公司的董事及經理人薪資報酬按照「董事及經理人酬金管理辦法」所制定的規定進行。以下是所指薪資報酬的具體內容： 1. 薪酬：薪資、職務加給、各項獎金等。 2. 酬勞：依本公司章程按年度獲利所提撥之董事及員工酬勞。 3. 退職退休金：員工退休所領取之退休金。 4. 業務執行相關費用：包括車馬費、特支費、差旅費、各項津貼等。董事薪資報酬的組成部分在「董事及經理人酬金管理辦法」中有明確規定，以確保報酬的合理性和透明度。	本公司的董事及經理人薪資報酬按照「董事及經理人酬金管理辦法」所制定的規定進行。經理人薪酬係參考台灣人力資源市場及經理人對公司營運參與程度、貢獻之價值及公司薪資福利/獎金政策評估訂定，其薪酬之訂定與調整由董事長先行核定，並於最近一次薪資報酬委員會審核後，送董事會通過。 經理人酬勞參酌服務年資、工作績效、整體貢獻或特殊績效等，將年度實績做成績效考核呈核董事長同意，提交薪資報酬委員會審議，經董事會同意後分派。經理人之退職退休金依照勞動基準法、勞工退休金條例等規定提列員工退休金，經理人符合勞動基準法規定之退休條件，得申請支領退休金。 經理人業務執行相關費用，悉依內部管理辦法規定申請報銷。



2.1.6 永續治理

董事會為本公司最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。

為推展公司永續發展及推動相關政策，本公司於 2024 年通過了永續報告書編製及驗證作業程序、永續資訊管理稽核細則、永續發展委員會組織規程，預計於 2025 年成立永續委員會，預計定期向董事會彙報各項永續發展的成果，協助董事會持續推動企業永續發展與提升公司治理，以實踐永續經營之目的。

■ 2024 年董事會報告與推動永續發展相關議案

日期	董事會報告議案
2024/11/08 第 4 屆第 11 次董事會	- 為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，爰依上市上櫃公司治理實務守則，訂定「永續發展委員會組織規程」，以資遵循。 - 本公司為實踐企業永續之框架，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，訂定「永續報告書編制及驗證作業程序」及「永續資訊管理稽核施行細則」案使永續報告書編製及驗證作業有所遵循。



2.2 道德誠信

項目	內容
政策、承諾及重要性	建立良好的商業行為和道德規範是確保公司永續經營的關鍵，可以避免違法行為和不正當利益流失所帶來的營運風險。良好的道德誠信不僅提升公司的聲譽和品牌形象，還能提高員工的工作滿意度和忠誠度，進一步促使公司長期發展。因此，我們制定了「道德行為準則」、「誠信經營守則」等內部規範，以規範公司人員的行為。
權責單位	稽核室
短中長期目標	短期： 1. 每位新進員工都必須簽署保密合約並完成 100%的教育訓練。 2. 公司在過去一年中沒有發生違反任何道德行為和誠信經營守則的情況。 中長期： 1. 每年執行一次，對公司所有員工之道德誠信教育訓練。 2. 建立「誠信經營作業」內部稽核計劃，並每年執行一次。
行動計畫	1. 遵循最高道德標準的承諾應體現在所有商業活動中，包括但不限於與員工、客戶、供應商、競爭者、政府和公眾(包含股東)的關係。 2. 建立內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置互相監督制衡機制。 3. 針對各單位之高階主管進行多元進行誠信經營宣導，提升員工與管理層級之內線交易法規與誠信政策意識。
2024 年績效	1. 全體員工於到職時簽署保密合約及教育訓練，完成率達 100%。 2. 年度內未接獲任何舉報，且未有員工違反道德行為及誠信經營守則之情事。
申訴機制	1. 提供公司設置的申訴專線電話或電子信箱，供員工提出申訴。 2. 鼓勵員工在懷疑或發現違反法令規章或道德行為準則的行為時，向審計委員會、經理人、內部稽核主管或其他適當人員舉報。 3. 對於本公司董事或經理人違反道德行為準則的情況，公司將根據道德行為準則訂定的懲戒措施予以處理，並立即在公開資訊觀測站上公開披露有關違反道德行為準則的人員的違反日期、違反事由、違反準則和處理情況等相關資訊。



2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，公司訂有「誠信經營守則」於 2019 年 11 月 07 日經董事會通過及「道德行為準則」於 2011 年 03 月 17 日經董事會通過，使本公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。

依本公司通過之「誠信經營守則」之規定，未來將訂定誠信經營作業程序，由總經理室為專責單位，定期（至少一年一次）向董事會報告以下項目：

1. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
2. 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
3. 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
4. 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
5. 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
6. 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
7. 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

2024 年度亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

未來公司將持續積極與內部員工與供應商溝通以傳遞反貪腐之重要性，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

2.2.2 誠信經營政策

未來本公司在與供應商、客戶其他商業往來對象等建立商業關係前，將依董事會 2019 年 11 月 07 日通過之「誠信經營守則」之規定，以公平與透明之方式進行商業活動。

1. 本公司於商業往來之前，應考量其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為，避免與涉有不誠信行為者進行交易。本公司與其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象簽訂之契約，其內容應包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款，以確保商業經營方式的公平、透明性，並且不會涉及賄賂的要求、提供或接受。
2. 在評估供應商、客戶或其他商業往來對象的誠信經營狀況時，我們會檢視以下事項：
 - a. 企業的國別、營運所在地、組織結構、經營政策和付款地點。
 - b. 企業所從事的業務是否屬於賄賂風險較高的行業。



- c. 企業的長期經營狀況和商譽。
 - d. 諮詢其合作夥伴對該企業的意見。
 - e. 企業是否曾涉及賄賂或非法政治獻金等不誠信行為的紀錄。
3. 在簽署合約時，我們會向商業對象說明我們以誠信原則進行商業行為。雙方人員不得提供、接受、承諾或要求賄賂、佣金、比例金、仲介費、後謝金、回扣、餽贈、招待或其他不正當利益。任一方如違反上述規定，對方有權終止或解除合約，並可能對違約一方要求賠償。如果一方得知對方人員有違反規定的情況，應立即通知對方，並提供相關證據和協助調查。
4. 我們會避免與不誠信經營者進行交易。公司的「員工行為準則」禁止員工從事不法或不實行為，並禁止員工接受因職位或職務而獲得的餽贈、招待、特別折扣或優惠待遇。此外，「員工工作規則」中規範員工不得濫用職務或故意容忍部屬的不誠信行為，如果有具體事證且情節嚴重，公司有權不經預告解僱該員工。
5. 在合約中明確訂明誠信經營原則：
- a. 合約明訂雙方應遵循誠信原則，違反相關規定時應負相關法律責任。
 - b. 任何一方在商業活動中涉及不誠信行為的情況下，對方有權隨時無條件終止或解除合約。
 - c. 建立明確且合理的付款內容，包括付款地點、方式，並需符合相關稅務法規的要求。



2.2.3 吹哨者制度

雖然本公司尚未制定具體的書面檢舉辦法，但我們已設立專責單位來處理接收檢舉事項，並在 2024 年度未接獲任何檢舉。未來，本公司將遵循董事會於 2024 年 11 月 8 日通過的「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」的規定，使本公司所制定之道德行為準則及誠信經營守則得以落實執行，並確保檢舉人及相對人之合法權益。作業辦法內容下：

第一條 依據

為落實執行本公司道德行為準則及誠信經營守則之規定，鼓勵舉報任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，特制定本辦法。

第二條 目的

建立本公司內、外部檢舉管道及處理制度，使本公司所制定之道德行為準則及誠信經營守則得以落實執行，並確保檢舉人及相對人之合法權益。

第三條 受理單位

- 一、發言人及代理發言人:受理股東、投資人等利害關係人之檢舉。
- 二、稽核主管:受理公司內部同仁及客戶、供應商、承攬商等之檢舉。

第四條 檢舉管道

檢舉案件可以利用「電子郵件舉報」、及「投函舉報」二種管道進行。

- 一、電子郵件舉報方式：moral@onano-nm.com
- 二、投函舉報方式：書面郵寄本公司稽核室或本公司員工信箱。

第五條 處理程序

- 一、檢舉人應至少提供下列資訊：
 - 1、檢舉人之姓名及正確聯繫資料。
 - 2、被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
 - 3、可供調查之具體事證。



二、 本公司應依下列程序處理：

- 1、 受理單位應釐清檢舉意旨及具體事證，如認為確有可能違犯法律或不道德、不誠信行為之虞者，應檢附事證後進行呈報；涉及一般員工與主管者應呈報至董事長，若檢舉情事涉及高階主管層級或董事，應呈報至審計委員會合議處理方式。
- 2、 本公司為維護檢舉案相對人之權利，避免其遭特定人挾怨報復，本公司應予相對人陳述意見之機會，必要時召開聽證會，應取得相對人同意下錄音(影)並作成書面紀錄存查。
- 3、 如經查證被檢舉人確有違反相關工作規則、法令或本公司誠信經營政策與規定之情事，應立即要求被檢舉人停止相關行為並依工作規則處以適當處置，可能涉及觸犯刑法者應具備舉報人之自白書及物證後移請司法機關進行偵察以確保公正性；如有損害本公司權利時應依法律程序請求民事損害賠償，以維護本公司之名譽及權益。
- 4、 對於檢舉情事經裁判屬實者，缺失單位應檢討擬具改善措施，向受呈報單位報告，並責成本公司稽核單位檢討相關內部控制制度及作業程序，以杜絕相同行為再次發生。
- 5、 如涉及有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序第四條所定應以重大訊息公告者，應依相關法令為之。

第六條 不受理之檢舉案件

檢舉案件有下列各款所定情事之一者，概予退件並經補正後再行受理：

- 一、 匿名或以不真實姓名檢舉，且未提供聯繫資料者。
- 二、 檢舉案件未提供可資調查之證據者。

第七條 檢舉人之保護

- 一、 檢舉人之安全應予以保護，若檢舉人為本公司內部人員，本公司承諾保護檢舉人不因檢舉而遭受不當之處置，然案件具結屬誣意攻訐者不受本條當然保護。
- 二、 檢舉人有作證之義務，檢舉人配合本公司調查期間，承辦人員若有約訪應避免與與相對人碰面可能性，且不應以對質詰問方式為調查方式。



三、承辦檢舉案件之相關人員應全程嚴格保密檢舉人之身份及檢舉事項內容，且不得洩漏調查進度予相對利害關係人。

四、違反前項規定者，本公司應視情節輕重進行內部懲處。

第八條 調查迴避制度

若承辦檢舉案件之人員與檢舉人或被檢舉人員二親等關係、與被檢舉事項具有利害關係，或其他可能影響檢舉案件被公正調查、處理之情況，承辦檢舉案件之人員應主動迴避，檢舉人或被檢舉人亦有權要求該人員迴避。

第九條 檢舉獎酬

檢舉案件經查證屬實且情節重大者，將依法令或公司相關規定處理外，同時提供檢舉人適當獎酬。

第十條 文件保存方式

檢舉受理、調查過程、調查結果之書面、錄音(影)文件，應至少保存五年，其保存得以電子文檔方式為之。如發生檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至相關法令規定解除訴訟權利為止。

第十一條 實施與修訂

本辦法經董事會核准開始後實行，修訂時亦同。

第十二條 施行日期辦法

本辦法於 2016 年 11 月 4 日通過後施行。

本辦法於 2024 年 11 月 8 日修訂後施行。



2.3 法規遵循

項目	內容
政策、承諾及重要性	遵守法規是企業營運的基石，若無法遵循法規，將對公司的營運和聲譽造成衝擊，同時增加外部環境和社會的額外成本。為此，本公司恪守主管機關在公司治理、誠信經營、環境保護和勞工人權等方面制定的相關法令。這不僅有助於降低風險，還有助於維護公司的聲譽和建立良好的外部形象。
權責單位	稽核室
短中長期目標	年度違反重大法規數等於零
行動計畫	1. 進行年度內部稽核，針對重要的法規項目進行評估，以減少違反法律遵從性的風險。 2. 每月對董事進行稽核報告發送。
2024 年績效	本年度未發生任何重大法規違反事件。
申訴機制	若任何利害關係人發現公司有任何違反法規情勢，可透過公司檢舉專線或 mail 告知公司，公司將依據檢具內容追溯相關權責單位，釐清案情及責任歸屬，並請相關單位做出檢討及改善行動。

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。悅城科技秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。雖然本公司內部並未設置法務人員，但每年我們都會委任專業律師提供法律諮詢和審查利害關係人的契約，以確保我們遵守政府公告實施的法規和行政命令。

本公司制定了內部控制制度，依法令管理企業的營運活動。該辦法旨在引導同仁在業務相關活動中遵守法規，並避免員工可能涉及的不當行為。董事會和各部門共同承擔責任，確保法規遵循的有效建立和實施。我們首先關注與公司營運密切相關的重要法規，以優先實施的範圍為依據。各部門應負責以下事項：

1. 建立明確且適當的法令傳達、諮詢、協調和溝通系統，以確保法規的有效傳達和相關資訊的流通。
2. 定期檢視並更新各項作業和管理規章，以符合相關法規的要求。確保公司的各項營運活動都符合法律法規的規定。
3. 各部門負責進行自我評估作業，並由該部門主管指派相應的人員負責彙總法規相關資訊。透過法令彙總表的建立，將法規內容整理彙總，讓各部門能更加清楚地了解適用的法規要求。

2024 年，悅城科技未發生違反環境相關法規、社會相關法規的裁罰事件，亦未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊、有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）及反競爭行為條例相關法規之事件。



Chapter 3 環境永續

3.1 氣候變遷因應

3.1.1 氣候治理

隨著 COP29 聯合國氣候變化大會的落幕，凸顯全球減碳失利的現況，極端氣候隨著暖化溫度提升而不斷加劇，極端降雨、乾旱等風險已逐漸躍升成為企業基礎營運之重點潛在風險，根據聯合國政府間氣候變化專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）企業必須積極應對並做出減緩和調適策略。

我們作為世界公民的一員，本公司將積極面對氣候變遷所帶來的潛在風險，並積極制定應對極端氣候之管理策略與行動以提升氣候韌性，此外，為對減緩氣候變遷的速度，我們亦規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳營運方向邁進。

董事會

本公司之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，同時扮演監督公司整體氣候行動推展之角色。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵腳色，並不定期討論當前氣候風險機會趨勢，針對關鍵氣候風險提出集團整體具體策略，以穩定維持公司之永續經營。董事會轄下設立「永續發展推動小組」，並由總經理擔任委員會之總召集人。每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。

永續發展推動小組

為強化本公司對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，我們將於 2025 年成立永續發展推動小組，（為董事會下之功能性委員會），由總經理擔任召集人，需每年針對公司之氣候關鍵機會風險議題進行會議，並將成果提報董事會。

永續發展推動小組之職責為協助董事會決議之氣候風險管理政策、目標之落實，定期審核「董事會」所提交之氣候風險因應規劃與執行成果，並協助監督集團內各公司、廠區之氣候因應目標與行動達成情況，協助溝通、整合集團之氣候治理現況。

3.1.2 氣候風險管理

針對 TCFD 討論，依其架構透過跨部門討論，逐一分析政策與法規、技術、市場和名譽，立即性和長期性氣候風險對公司造成之影響，並不定期執行鑑別之檢討，以確保鑑別結果符合現況。依據氣候風險鑑別結果，研擬因應方案，納入追蹤管理，依 PDCA 循環改善，長期且持續精進的運作達到有效管理。



3.1.3 氣候變遷因應策略

依據 TCFD 所建議的氣候風險與機會因子，以發生機率、頻率、可能造成的影響，評估短、中、長期風險值與機會值，鑑別優先關注的實體與轉型風險。對於企業之業務、策略及財務之影響說明如下：

期間	風險因素	影響範圍	因應策略與管理措施
短期	極端天氣規模與頻率	相關保費增加，廠房、設備維修成本上升。	評估廠區當前老舊設備，編列汰舊換新預算，逐步提高廠區設備之能源使用效率。
短、中期	政策法規調整綠色產品、低碳生產(碳稅費增加)。	增加運營成本。	建立供應鏈原物料備援計劃，避免供應鏈中斷之情況，逐步分散供應商供貨，減少因單一供應商因氣候因素衝擊之因應成本。
長期	綠色產品、低碳生產。	營收減少或運營成本增加。	積極探尋各營運據點當地綠電供應情況，設定再生能源占比目標，積極提升低碳能源占比。

3.2 能源及溫室氣體管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	能源管理與溫室氣體排放息息相關，亦是影響全球暖化的關鍵因子，近年各國紛紛制定對於產品進口碳稅之規範，台灣亦將於 2025 年開始徵收碳費，悅城科技深知能源與碳管理的重要性，我們承諾要求各營運據點依循 ISO14064/GHG Protocol 每年執行例行性碳盤查，並逐步提升公司之再生能源占比，以因應未來碳相關規範對公司造成的額外成本。
權責單位	各廠區單位、永續發展推動小組
短中長期目標	1. 短期目標(2026)：本公司碳排總量較基準年下降 2%。 2. 中期目標(2028)：本公司碳排總量較基準年下降 4%。 3. 長期目標(2030)：本公司碳排總量較基準年下降 8%。
行動計畫	1. 本公司廠區新增例行性年度碳盤查作業，後續規劃完成第三方查證作業。 2. 各廠區依據溫室氣體盤查現況完成短中長期減量目標訂定。
2024 年績效	自主計算範疇一及範疇二的溫室氣體排放量



項目	內容
申訴機制	每年由各廠區向總部提交年度碳盤查之結果，並由總部追蹤各廠區減碳目標達成情況，並釐清目標未達成原因，由總部滾動式修正目標，以達成低碳營運

3.2.1 能源管理

為強化內部能源與溫室氣體管理，建立減碳之基礎，悅城科技營運據點將於 2025 年依循 GHG Protocol 完成首次範疇一、範疇二之溫室氣體盤查，設立悅城科技之基準年為 2025 年，並建立例行性內部稽核與碳盤查管理制度，後續將取得外部第三方機構之查證/確信以提高溫室氣體之數據品質。悅城科技用具體行動響應台灣政府 2050 淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心。

3.2.2 能源使用概況

2024 年及 2023 年悅城科技的能源總消耗分別為 12,836.16GJ 及 22,969.8GJ，其中自發自用能源總量為 0GJ 及 0GJ，而外購電力佔能源總量 100%，年度再生能源使用率達 0%。悅城科技的主要營業項目為玻璃基板薄化，因此，主要能源耗用為源自製程機台、空調之外購電力，約佔整體能源消耗量 61%，未來悅城科技將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

3.2.3 溫室氣體管理

2025 年，悅城科技依循 GHG Protocol 完成範疇一及範疇二溫室氣體盤作業，2024 年悅城科技全年度溫室氣體排放總量為 1,771.1798 噸 CO₂e，其中類別一直接排放佔總量 0%，主要源於化糞池排放；類別二則佔總量 100%，主要源於廠區/辦公室照明/製程設備用電。未來廠區將透過例行性碳盤查追蹤悅城科技之短中長期減碳目標達成情況，以為全球減碳盡一份心力。



■ 近 3 年溫室氣體排放統計範疇一、範疇二 溫室氣體排放量與密集度

	2024		2023	
單位	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%
範疇一	0.1798	0%	0.6311	0%
範疇二	1,771	100%	3,217	100%
範疇一 & 二合計總量	1,771.1798	100%	3,217.6311	100%
範疇一+範疇二密集度 (CO ₂ e/百萬營收)	13.44		15.39	
較前一年度提升/降低	-44.95		-	

註1：溫室氣體涵蓋範疇：總廠

註2：溫室氣體係數引用：環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版

註3：盤查方法學：GHG Protocol

註4：溫室氣體盤查範疇：二氧化碳(CO₂)、甲烷(次 CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCS)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NH₃)共計 7 種溫室氣體。

註5：排放密集度 = (範疇一+範疇二排放二氧化碳總當量)/年度總營收。

3.2.4 減量及節能措施

目前悅城科技主要的能源消耗來自於廠區機台用電、空調用電，為達成低碳營運之長期目標，後續將評估可推行節能方案，包含盤點及汰換廠區老舊高耗能機台、更換廠區照明為節能 LED、更新老舊設備零件等措施。



3.3 廢棄物管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	C-0202(廢液 pH 值小(等)於 2.0)之廢棄物主要為有害廢棄物，若任意棄置廢棄物將可能造成當地水體汙染，進而造成當地生態池接衝擊，故悅城科技深知廢棄物管理之重要性，我們承諾將廢棄物委由第三方合格清運商進行清運，並每年針對廢棄物清運商進行稽核，以確保悅城科技之全數廢棄物被妥善處置，並未有任意棄置造成外部成本之潛在風險。
權責單位	廠區環安衛單位
短中長期目標	■ 持續性年度目標： 公司因違反廢棄物相關法規造成之罰款為 0。 ■ 短期目標(2026)： 推行辦公室禁用一次性餐具。 ■ 中期目標(2028)： 推行廠區禁用一次性餐具。 ■ 長期目標(2030)： 推行全據點禁用一次性餐具。
行動計畫	1. 針對 2 家第三方廢棄物清運商進行現地稽核，確認未有廢棄物任意棄置情況。 2. 推動產品包材減量計畫，產品包材較原設計減量 1%。
2024 年績效	1. 2024 年度未有因違反廢棄物相關法規而受罰情況。 2. 年度廢棄物再利用率達 10%。 3. 2024 年度內完成第三方廢棄物清運商現地稽核 1 家。
申訴機制	年度由各廠區環安衛部門進行統計，確認年度違反之廢棄物相關法規、現地稽核不合格之供應商家數，並將年度結果提交總部，針對年度違規情況進行檢討與改善。

3.3.1 廢棄物管理制度

C-0202(廢液 pH 值小(等)於 2.0)之主要廢棄物源自於廠區製程所產生之事業廢棄物，主要為蝕刻製程所產生之咬蝕廢液，該廢液歸類為有害廢棄物，有害廢棄物皆依循法規儲放或排放至指定桶槽區域，且利用回收設備進行部分再使用，以減少有害廢棄物處理總量，並由專責人員定期檢查與申報總量，廢棄物皆委由第三方合格清運商進行清運、處理或再利用。而總部辦公室則僅有一般生活垃圾，廢塑膠、金屬及紙類依循辦公室訂定之廢棄物分類標準進行分類，並委託第三方合格清運商處理。



為避免自身營運之廢棄物對鄰近社區及生態造成負面衝擊影響，我們依循 ISO14001 建立廢棄物清運與管理措施，將安排由環安衛人員針對廢棄物清運商進行跟車稽核，並透過廢棄物管理申報系統追蹤，以確保廢棄物皆被妥善處置。

預計 2025 年將完成 1 家廢棄物清運商之跟車現地稽核，以更能確保清運商廢棄物無任意傾倒與違規事項，未來並持續針對清運商增加進行稽核，以維持廢棄物 0 違規之目標。

■ 廢棄物價值鏈管理措施

公司廢棄物價值鏈管理措施	
價值鏈上游-原物料	廠區每月針對進料統計
自身營運-辦公室及廠區廢棄物	依據廢棄物管理規範清楚標示有害廢棄物駐存空間，並針對至存情況統計量化數據。
價值鏈下游-廢棄物處理	1. 依據廢棄物三聯單進行每月填報紀錄。 2. 針對廢棄物處理商進行現地稽核。

3.3.2 廢棄物的產生

2024 年悅城科技廢棄物總量共計 897.81 噸，其中有害廢棄物佔總量 88.96%，非有害廢棄物佔總量 11.04%，未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步評估提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

廢棄物產生量		
年份	2024	2023
非有害廢棄物 (噸)	99.05	230.91
有害廢棄物 (噸)	798.76	1,582.74
廢棄物總量 (噸)	897.81	1,813.65
年增/減率 (%)	-50.50	-
廢棄物密集 (噸/百萬營業額)	6.81	8.68

註1：環保署公布 2022 年平均每人每日一般廢棄物產生量 1.32KG/天。

註2：廢棄物統計數據範圍涵蓋據點：總廠。

■ 2024 依有害/非有害廢棄物劃分總量

類別	2024		2023	
	總量	佔比	總量	佔比
有害廢棄物 (噸)	798.76	88.96%	1,582.74	87.27%
非有害廢棄物 (噸)	99.05	11.04%	230.91	12.73
總量 (噸)	897.81	100%	1,813.65	100%



■ 依細項類別區分廢棄物最終處理方式

廢棄物種類	廢棄物細項	廢棄物的產生量(噸)	委外第三方處理		現地處理	
			廢棄物處理量(噸)	處理方式	廢棄物處理量(噸)	處理方式
非有害廢棄物	0	99.05	99.05	掩埋、產品、再利用	—	焚化(非能源回收)
有害廢棄物	0	798.76	798.76	通案再利用	—	再利用
廢棄物總量			離場處理總量	占比%	現場處理總量	占比%
897.81			897.81	100%	—	—%

3.3.3 廢棄物減量行動

物料的選擇關乎終端廢棄物的處置與回收方式，悅城科技為減少自身營運之廢棄物對環境之影響，我們從產品源頭之原物料著手盤點，將評估優先採購具環保標章之物料與部品，挑選終端具有完善回收與再利用機制之物料，藉此提升廢棄物再利用之比率，藉此促進產業之循環經濟。



3.4 水資源管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	近年極端氣候加劇造成全球降雨分布不均，許多國家出現乾旱與暴雨情況，台灣地形陡峭不利於水庫儲存降雨，近年台灣中南部縣市亦發生大規模乾旱限水事件。悅城科技深知節約用水之重要性，每年由廠區進行水足跡盤查，並檢討年度水資源回收率、取用密集度等指標，以追蹤年度節水成效與目標達成情況。
權責單位	各廠區環安單位
短中長期目標	■ 每年持續性目標： 1.年度為因違反廢水排放相關法規而受罰情況。 2.每年廠區完成第三方廢水水質檢測。 ■ 短期目標(2026)： 整體水回收率提升至 2%。 ■ 中期目標(2028)： 整體水回收率提升至 4%。 ■ 長期目標(2030)： 整體水回收率提升至 8%。
行動計畫	1. CDP 水風險問卷填寫。 2. 各廠區導入 ISO14046 水足跡盤查系統，並建立年度盤查機制。 3. 評估廠區耗水來源，針對耗水設備進行加蓋措施減少蒸散。 4. 研發製程有機溶劑替代品，減少廢水中有害物質排放。
2024 年績效	評估廠區耗水來源，針對耗水設備進行加蓋措施減少蒸散。
申訴機制	透過廠區年度水足跡盤查確認各營運據點之水資源耗用與回收情況，並委由第三方單位檢測廢水水質以確認合規性，廠區將年度檢測與水足跡盤查結果呈報總部，並由永續發展推動小組會監督及確認目標達成情況。

3.4.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題，故後續悅城科技將就水資源使用進行相關設備評估或節省方案規畫執行。

並持續逐年追蹤評估水資源壓力，避免悅城科技用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。



3.4.2 取水、耗水與排水

悅城科技之取水皆源自於第三方自來水公司供水，主要用水源自製程用水，因生產過程需大量水源進行機台藥水槽混合、水洗水、冷卻，製程用水約佔總用水量 8 成，2024 年及 2023 年總取水量分別為 40.142 百萬公升及 77.485 百萬公升，悅城科技也因應近年來政府單位節約用水等政策，廠區同步實施啟動節水因應措施以減少取水量。

註1： 水資源數據數據統計範疇涵蓋：總廠

3.4.3 廢水排放管理

在廢水排放部分，為避免製程用水對當地生態造成衝擊，廠區除設置廢水處理廠進行二級處理，經確認符合當地廢水排放要求數值後納管排放至工業區廢水處理中心。總部辦公室僅有生活廢水，也經由污水處理設施(化糞池)流程處理後納管處理後排放於工業區廢水處理中心。各營運據點每半年委由第三方單位進行水質檢測，並依循工業區廢水排放標準進行排放，2024 年悅城科技全廠之廢水檢測數值皆符合當地法規及工業區排放標準要求，並未有違反當地汙水排放規範之事件發生。

3.4.4 水資源管理或減量行動

悅城科技深知節約用水之重要性，近年各國極端乾旱頻傳更凸顯水資源管理對企業營運之重要性，故除於廠區推行節約用水外，後續也評估推動年度水足跡盤查作業，亦鼓勵廠區每年評估與盤點廠區可執行之節水措施，以減少對水資源之依賴，減少突發性缺水對公司營運之衝擊。



Chapter 4 產品創新與客戶服務

4.1 研發創新

本公司專注於光電薄化玻璃之研究開發與製造服務，為了提供客戶高品質的產品及完整的製造服務，本公司持續投入研發經費在自行開發製造設備、治具和藥液配方等。除了可充分掌握技術自主性外，亦能強化公司整體的競爭力。2024 年度投入研發費用達 57,707 仟元，與 2023 年度之 65,341 仟元，持續保持研發量能。為了建構進入障礙及延續競爭優勢，本公司除了不斷致力於提升生產及管理效率以降低生產成本外，研究發展將朝向提供高品質完整之玻璃基板薄化與拋光服務。

4.1.1 主要產品與服務

本公司致力於光電薄化玻璃之技術研發，且未來計畫將朝精進物理薄化技術發展：

- (1) Mini-LED/Micro-LED 等超薄面板薄化與拋光技術。
- (2) 中小尺寸面板之薄化與拋光加工。
- (3) 扇出型面板級封裝所需 TGV 技術。

4.1.2 研發人員與經費投入

本公司近 2 年研發投資情形(單位:新台幣仟元)

年度	2024	2023
投資金額	57,707	65,341
佔營收比	43.78%	31.26%
年增減率	-11.68%	-

4.1.3 未來研發展望

目前薄化玻璃製程大致可分成化學蝕刻與物理研磨二種方式。化學蝕刻係以氫氟酸為主要原料，將玻璃基板浸入蝕刻液中，利用玻璃基板與蝕刻液產生化學反應，完成玻璃減薄之效果。相較於物理減薄，化學蝕刻所需製程時間較短，可快速量產。而物理研磨係使用研磨機配合研磨液對玻璃表面進行研磨拋光，以達到玻璃減薄效果。惟如前述，物理研磨因耗費時間且有造成面板損傷之虞，因此，本公司自從事光電玻璃薄化業務以來，乃以化學蝕刻為主，輔以物理性研磨以期兼具量產及品質之需求。蝕刻設備治具與流程設計係植基於多年累



積之薄化經驗，依據不同玻璃基板之材質特性與尺寸，研發出適合之蝕刻液配方與製造流程，目前已為大多數面板大廠所認可。

4.1.4 創新展會與產學合作

悅城科技對外亦積極參與國內外大型展會，如:SEMICON Taiwan、TPCA 等。目前悅城傾向自主研發並未有與國內產學單位簽訂合作備忘錄，但憑藉優秀之蝕刻薄化核心技術，目前可接受相關產業業者進行委託實驗。

4.1.5 智慧財產保護與專利佈局

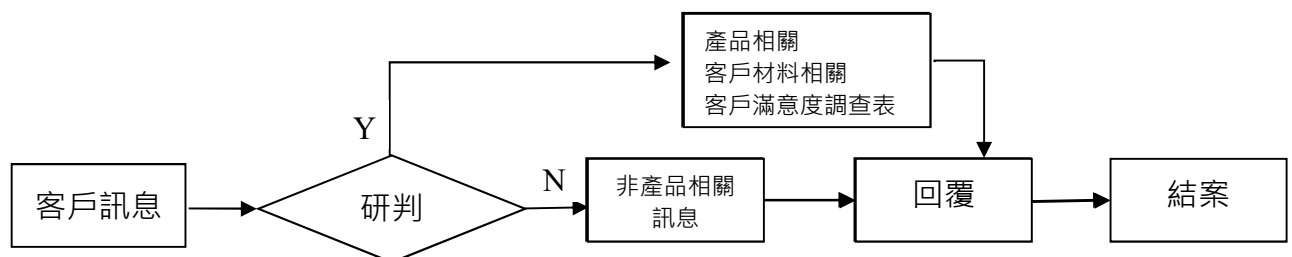
為強化優勢競爭力，持續結合營運目標與研發資源訂定智財產策略，落實智財佈局及保護措施，強化並完善智慧財產管理能力。

提升產品創新研發能力，鼓勵專利申請，以強化公司對智慧財產權的掌握及運用，包括提案評審機制、獎勵制度、專利核准後評估、專利活化制度等，另搭配專利管理辦法及專利管理系統的建制，為公司打造完善的專利管控框架，以強化公司對專利佈局的掌握及運用，並避免相關智慧財產風險。

為避免產品在製造過程中侵權，本公司從設立之初便積極開展自有的專利及技術研發，招募國內、外優秀人員加入研究團隊，同時亦評估與國外廠商洽談取得關鍵技術使用授權之可行性，提升公司價值與競爭優勢。另亦培養堅強的法務支援團隊，以確保智財不受侵犯。未來智財管理將持續根據公司策略與營運目標，強化智財權的取得、管理及運用，保護公司營運自由，展現公司治理績效及永續經營願景。

4.2 客戶關係管理

悅城科技在客戶關係管理上，嚴格遵守「客戶溝通與回饋程序」中之規範，其中包含了客戶滿意度調查、客戶申訴與改善、產品品質與有害物質管理等面向，全面且充分規範了各種情況，為客戶所提出之需求、建議等，透過溝通與回饋，作為公司持續改善、經營方針之調整之依據，提供更好的產品及服務符合客戶需求，提昇客戶滿意度。流程如下：





4.3 資訊安全與客戶隱私

項目	內容
政策、承諾及重要性	資訊安全攸關公司現在與未來的競爭優勢，為妥善控管公司資訊安全，本公司持續強化機密資訊保護的能力，並提升員工對機密資訊安全保護的正確觀念及警覺性，降低機密資訊外洩的風險，以確保公司、股東、員工、客戶及供應商的最佳利益。
權責單位	資訊部
短中長期目標	短期： 設置資訊安全主管、專責資訊人員。 中長期： 每年投入經費至資安維護。定期實施新進人員「資訊安全教育訓練」，透過「資訊安全教育訓練」課程教育員工了解資訊安全觀念、提升全體同仁資安意識。
行動計畫	1. 建置防火牆預防駭客/網路攻擊，員工帳號權限分層管控。 2. 定期實施「資訊安全教育訓練」，提升全體同仁資安意識。 3. 安裝使用正版/合法軟體，提升全體同仁資安意識。
2024 年績效	1. 新購置伺服器、防火牆、UPS 不斷電系統及網路設備支出 847 仟元 2. 年度防火牆維護 86 仟元、郵件 48 仟元、伺服器延長保固續約 30 仟元。
申訴機制	若任何利害關係人發現公司有任何違反法規之情事，可透過公司檢舉專線或 mail 告知公司，公司將依據檢舉內容追溯相關權責單位，釐清案情及責任歸屬，並請相關單位做出檢討及改善行動。

4.3.1 資安管理架構與權責

本公司已設置資訊安全主管與資訊安全專責人員，負責訂定內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業與資安政策推動與落實。本公司稽核室亦為資訊安全監理之督導單位，負責督導內部資安執行狀況，若有查核發現缺失，將要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

4.3.2 資安管理策略

本公司致力保護公司機密資訊，重視機密資訊安全保護是本公司對客戶、員工及全體股東的承諾。資訊安全將攸關公司現在與未來的競爭優勢，為妥善管控公司資訊安全，本公司



持續不斷強化機密資訊保護的能力，並提升員工對機密資訊安全保護的正確觀念及警覺性，降低機密資訊外洩的風險以確保公司、股東、員工、客戶及供應商的最佳利益。

■ 資訊安全保護做法:

資訊安全保護	
措施	說明
預防駭客/網路攻擊	為避免公司被竊取機密訊息，影響正常生產運作，本公司全面檢視公司內部資訊安全，除設定防火牆預防外部入侵，內部亦依員工帳號權限分層管控，除落實資訊保密，萬一個別電腦遭入侵，亦可將影響範圍降到最低。針對外部訪客的資訊設備及網路使用規定亦有完整的檢視及管理，為保護公司的資訊安全嚴密把關。
教育、宣傳	本公司定期實施新進人員「資訊安全教育訓練」，透過「資訊安全教育訓練」課程教育員工了解資訊安全觀念、提升全體同仁資安意識。
正版/合法軟體	1. 購買使用正版/合法軟體 2. 限制僅 IT 人員可安裝軟體，一般使用者無法自行安裝。

■ 本公司實施之資訊安全管理措施如下：

資訊安全管理		
類型	說明	相關作業
權限管理	人員帳號、權限管理	- 人員帳號權限管理及審核 - 人員帳號權限定期盤點
存取管理	人員存取內外部系統及資料傳輸管道之控制措施	- 系統及伺服器高度安全管理，避免人員接觸未經授權資訊 - 內外部存取管控措施，定期變更使用者密碼 - 操作行為軌跡記錄分析
外部威脅	內部系統潛在弱點、中毒管道與防護措施	- 主機/電腦弱點檢測及控制措施 - 防火牆阻隔外部惡意攻擊，避免資訊外流提升資訊安全 - 病毒防護與惡意程式偵測



資訊安全管理		
類型	說明	相關作業
系統可用性	保持系統可用狀態與系統中斷時之因應措施	• 系統/網路狀態及監控機制 • 服務中斷之因應機制 • 資料備援措施-針對重要資訊系統每日執行資料備份 • 定期災害復原演練 • 資訊機房建置消防系統、恆溫恆濕空調系統、不斷電系統，並定期巡檢及保養維護機房設備，以降低資訊系統環境事故風險

4.3.3 資安事件通報與因應流程

針對資安事件預防性訂定處理流程，降低資安事件對公司的衝擊，並及時處理潛在各式資安事件。本公司 2024 年末發生重大資訊安全事件而導致損失之情事。

■ 資安事件通報與應變處理

依據資訊單位就資訊系統之實體環境、作業程序及應用現況擬定：

資安事件通報：

1. 發現資訊安全事件後，立即通知資訊安全管理單位。
2. 資訊安全管理單位立即進行事件判斷(必要時尋求維護廠商或相關人員協助)。
3. 根據事件等級逐級報告，處理過程中需持續向權責主管報告進展情況並進行記錄。
4. 若資安事件涉及利害關係人（或主管機關/情資共享機構），應依照與各利害關係人制定或要求的通報機制進行通報。

資安事件應變處理：

1. 依事件等級、狀況完成緊急應變小組配置，進行異常事件排除及控制。
2. 必要時，經權責主管同意後，可進行備援或緊急應變作業。
3. 盡速完成復原或損害管制。
4. 如遇資安事件無法在預定修復時間內完成修復應立即通報權責主管，並重新評估是否需要聯繫相關維護廠商協助處理。
5. 資安事件等級為重大資安事件時，依照上市上櫃公司資通安全管控指引規定，啟動重大資安事件通報，並依相關規定進行重大訊息發佈。
6. 事件發生後，應對相關資訊進行檢討分析，以釐清事件的原因和責任，同時評估是否存在重複發生的風險。
7. 資訊安全事件的相關線索應妥善保留，以便未來追蹤和分析。



4.3.4 資安教育訓練

為提升員工對於資訊安全與隱私保護之安全意識與專業知識，除對人員進行相關資訊全教育訓練課程外，亦不定期以其他方式進行資安宣導。如遇其他重大資安新聞事件發生時將即時發送資安宣導郵件，以提醒員工注意相關風險，避免造成公司營運損失。

4.4 永續供應鏈

本公司為確保供應商能夠依本公司需求，並適時適質適量提供滿足本公司品質/HSF 及環安衛需求的產品服務，要供應商簽署多份文件，包括《承攬及供應商進廠工作安全紀律承諾書》、《廉潔承諾書》、《不使用衝突礦產聲明書》等，並由資材單位每季挑選至少一家供應商進行實地現場稽核，完成「供應商稽核報告」藉以管制、督促供應商之品質的管理作為。考核項目以品質、交期、價格、服務及配合度為考核重點，依考核結果對供應商採取下列獎懲措施：

評等	評分	獎懲
A	90-100	增加採購量，得列為優先配合廠商
B	80-89	不予獎懲
C	60-79	減少採購量，限期一季內改善
D	59 以下	列為不合格供應商

本公司量產原物料供應商 100% 不使用衝突礦產。2024 年度調查 29 間量產原物料供應商，100% 皆有簽署《不使用衝突礦產聲明書》。本公司要求所有新進的供應商必須簽署《廉潔承諾書》，2024 年共 23 家廠商完成簽署，並經評估核准後，符合標準始納為合格供應商。

本公司近 2 年供應商評鑑結果

廠商	級別	2024	2023
供應商	A 級	2	2
	B 級	3	2
	C 級	0	0
	D 級	0	0



本公司近 2 年供應商稽核執行結果

廠商類別		供應商	
稽核方式		2024	2023
實地稽核	預計實地稽核家數	1	1
	實際實地稽核家數	1	1
	達成率	100%	100%
書面稽核	預計實地稽核家數	4	3
	實際實地稽核家數	4	3
	達成率	100%	100%



Chapter 5 和諧健康職場

5.1 員工人權保障

項目	內容
政策、承諾及重要性	員工是推動企業持續營運的基礎，我們致力於提供具競爭力且開放多元的職場環境，不因任何特徵（包括性別、膚色、種族、民族、國籍、信仰、年齡、婚姻狀況、性取向、性別身份與表達、殘障、懷孕、兵役狀況和政治立場等）而歧視受法律保護的任何員工或求職者，期許能吸引各類優秀人才、開創新局面，並遵循國內外勞工相關法規，落實人權保護，致力於多元包容、員工成長及健康友善的職場，創造幸福和諧的工作環境。
權責單位	人力資源管理單位
中長期目標	中長期目標： 女性主管職比率 15%、內部人才晉升率 5%。
行動計畫	1. 於招募與敘薪上，皆不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、參與團體等因素而有所差異。 2. 透過內部文宣及新人教育訓練宣導，幫助同仁理解和尊重不同文化、背景及信仰，從而促進團隊的合作及成長。
2024 年績效	1. 身心障礙員工進用超越達法定標準。 2. 女性主管職占比達 14%。 3. 內部人才晉升率 4%。
申訴機制	透過定期勞資溝通會議、主管會議，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。

5.1.1 推動職場人權保障

針對職場人權議題，悅城恪守全球各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，並遵循《國際人權法典》、《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》等國際公認之人權標準，並採取與《負責任商業聯盟行為準則》一致的行動，有尊嚴地對待及尊重所有員工、契約及臨時人員、實習生等。

悅城訂定「員工意見反映函處理原則」、「工作場所性騷擾防治措施申訴與懲戒辦法」，確保無雇用童工，以及任何強迫勞動、騷擾歧視案件發生。員工可藉由專線電話、電子信箱、勞資會議代表等多元管道進行申訴，相關申訴案件皆由專人處理，不透漏申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。2024 年，悅城並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。



同時，我們亦持續推動職場多元與人權教育宣導，於新進人員職前訓練中，進行禁止強迫勞動、禁用童工、反騷擾、反歧視與性騷擾防治之宣導；全體同仁亦需定期接受相關之教育訓練。未來，我們將持續關注並推動相關教育訓練，以提高同仁人權保障意識，降低發生的風險。

5.1.2 人力結構與多元職場

2024 年，悅城員工總計 47 人，全為正職員工，其中泰籍員工占員工總數 8.5%。性別分布上，男性約佔 70%、女性約佔 30%；年齡分布上，平均年齡 43 歲；員工職級分布上，共有 14 名主管職，其中女性主管職占 2 位，女性占有所有主管職比例為 14%。

悅城重視多元文化與職場包容，2024 年共有 1 位身心障礙員工、4 位外籍員工，且平均服務年資達 6 年；我們提供泰籍員工妥善的照顧，透過完善的移工管理制度，達到有效留才之成果，泰籍員工在職 10 年以上比率為 25%，顯示同仁能夠穩定、安心地在悅城工作。

我們設有哺集乳室，並針對原住民身分員工，設有節慶禮俗假，為全體同仁提供平等一致的職場體驗。2024 年，公司未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

2024 年員工組成結構

僱用類型		男性	百分比	女性	百分比	合計	百分比
全職員工	本籍員工	32	96.97%	11	78.57%	43	91.49%
	泰籍員工	1	3.03%	3	21.43%	4	8.51%
兼職員工		0	0.00%	0	0%	0%	0.00%
總人數		33	100%	14	100%	47	100%
職別	直接人員	2	6.06%	4	28.57%	6	12.77%
	間接人員	31	93.94%	10	71.43%	41	87.23%
	總人數	33	100%	14	100%	47	100%
年齡	未滿 30 歲	1	3.03%	1	7.14%	2	4.25%
	30-50 歲	26	78.79%	10	71.43%	36	76.60%
	50 歲以上	6	18.18%	3	21.43%	9	19.15%
	總人數	33	100%	14	100%	47	100%

註1：資料計算基準日為 2024 年 12 月 31 日在職人力。

註2：全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

註3：直接人員定義：與生產活動直接相關的人員，如生產技術員、品檢員等。

註4：間接人員定義：與生產活動間接相關的人員，如品保工程師、研發工程師、業務行銷人員等。



2023 年員工組成結構

僱用類型		男性	百分比	女性	百分比	合計	百分比
全職員工	本籍員工	82	82.83%	46	69.70%	128	77.58%
	泰籍員工	17	17.17%	20	30.30%	37	22.42%
兼職員工		0	0%	0	0%	0%	0%
總人數		99	100%	66	100%	165	100%
職別	直接人員	50	50.50%	45	68.18%	95	57.58%
	間接人員	49	49.50%	21	31.82%	70	42.42%
	總人數	99	100%	66	100%	165	100%
年齡	未滿 30 歲	10	10.10%	3	4.55%	13	7.88%
	30-50 歲	75	75.76%	52	78.79%	127	76.97%
	50 歲以上	14	14.14%	11	16.66%	25	15.15%
	總人數	99	100%	66	100%	165	100%

註1：資料計算基準日為 2023 年 12 月 31 日在職人力。

註2：全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

註3：直接人員定義：與生產活動直接相關的人員，如生產技術員、品檢員等。

註4：間接人員定義：與生產活動間接相關的人員，如品保工程師、研發工程師、業務行銷人員等。

5.1.3 順暢的溝通管道

悅城科技期望塑造職場即時透明溝通文化，本公司因所有員工皆有簽署勞動合約，故未設置產業工會之組織，並有完善的員工溝通管道。由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每三個月定期舉行。2024 年共進行 4 場勞資會議、討論 8 項議題，包含：基本工資調漲政策、特別休假規範等，上述會議結果適用於 100%全體員工。

為實踐勞資雙向溝通，建立多元開放的溝通管道，設有完善的申訴機制，於內部設立包含有實體及線上員工意見箱、申訴專線電話、親洽或電洽、員工訪談等多元溝通管道，並有員工意見反映函處理原則、職場不法侵害管理辦法等制度，即時反應各類建議；於外部設立電子郵件舉報(moral@onano-nm.com)，讓供應商、顧客、員工及其他等利益關係人得以向本公司回饋意見或舉報疑似違規行為，權責單位以全程保密和匿名方式處理，保障每位員工的權益，以達充分溝通與有效解決問題之目的，落實良好雙向的溝通機制。

我們恪守政府勞動法令、國際人權政策及所有適用的薪資及工時法規，依工作規則及勞基法規定尊重所有員工勞動權利，如有勞動條件調整需經雙方協商及勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。



5.2 人才吸引與留任

項目	內容
政策、承諾及重要性	悅城科技重視工作人權及薪酬平等，不會因性別而有不同的差別待遇。提供員工平等公開的工作機會，聘用不會因國籍、種族、宗教、性別、年齡、婚姻、身心障礙或其他因素等而有所差異。我們並提供完善的福利措施讓員工在身心平衡之下，積極投入工作，得以發揮最佳的工作能力，提升滿意度，減少人員流動率過高導致的無形成本。
權責單位	人力資源管理單位
中長期目標	中長期目標：離職率下降、增加福利項目（慶生會、影片欣賞或球類活動）。
行動計畫	1. 多元且平等的人才招募，擬定招募優質人力策略，據以招募適合的專業人才，維持產業競爭力。 2. 每年參考台灣人力資源市場薪資調查，了解薪資趨勢及競爭力水準，依公司營運目標，透過績效管理制度，制定適宜的整體獎酬，提供具激勵性的報酬，達人才吸引、留任、激勵與培育優質人才之目的。 3. 薪資管理制度同時與績效管理結果連結，依營運績效、個人績效表，評定各類獎金項目。
2024 年績效	1. 2024 年月平均離職率 2.49%。 2. 2024 年碩、博士進用比率達 23.25%。 3. 增加福利項目（慶生會、影片欣賞或球類運動活動）。 4. 評選模範勞工，2024 年共有 2 人獲得模範勞工殊榮。
申訴機制	透過定期勞資溝通會議、工會理事會議，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。

5.2.1 新進與離職狀況

2024 年因全球面板產業市場景氣低迷等因素，影響產能稼動水準，在徵才力道上較為趨緩。同時，因應公司轉型積極投入新產品研究開發，迅速調整用人策略，以布局未來發展。統計 2024 年度共招募 3 位新進員工，其中未滿 30 歲的青年 1 位，佔新進員工比例 33.33%。2024 年月平均離職率為 2.49%，對於離職同仁，我們分別由用人單位主管及人力資源單位進行離職訪談與關懷，了解同仁離職原因，盡可能提供協助或調整工作內容，以提升其留任意願，與公司建立合作夥伴關係。



2024 新進員工統計

2024 年度新進 3 位，新進率為 6.38%。

年齡	男性		女性		總計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿 30 歲	1	3%	0	0%	1	2%
30-50 歲	1	3%	1	7%	2	4%
50 歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
總計	2	6%	1	7%	3	6%
員工總人數	33	100%	14	100%	47	100%

註：新進率 = (該年度新進員工人數 / 該年度員工年底總人數) * 100%

2024 離職員工統計

年齡	男性		女性		總計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
未滿 30 歲	7	10%	2	3.64%	9	7.2%
30-50 歲	55	78.57%	45	81.82%	100	80%
50 歲以上	8	11.43%	8	14.54%	16	12.8%
離職員工人數總計	70	100%	55	100%	125	100%
月平均離職率	2.49%					

註：月平均離職率 = 當年度離職人數 ÷ 年平均在職人數 [(年初人數 + 年末人數) / 2] × 100% ÷ 12

5.2.2 完善的薪酬制度

悅城依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同，我們致力建立具競爭力且公允的獎酬架構，爭取優秀人才，留任與公司共同成長的夥伴。2024 年公司整體的女男員工薪酬比率，於各職等均無重大差異。

近年非擔任主管職務之全時員工 2024 年薪資平均數 557 仟元，薪資中位數 459 仟元，相較於 2023 年，薪資平均數增加 20 仟元，薪資中位數減少 10 仟元，主要原因主要是受到 2024 年景氣影響，基層員工銳減，導致薪資平均數增加，但薪資中位數較前一年度相對下滑。



5.2.3 多元的員工福利

悅城提供員工合理的權益與福利，依法令規定保障員工權益，同時為提升員工的醫療保障，提供團體保險，保費由公司全額負擔，包含壽險及意外醫療險，並針對因公至海外出差員工，辦理投保旅遊平安險，確保員工出差期間安心無虞。

我們提供給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供員工宿舍、提供乾淨衛生伙食、住院慰問、婚喪喜慶各項補助、資深員工獎勵金等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。2024 年度，員工福利總支出達 10,233 萬元(包含薪資、勞健保、退休金、董事酬金及其他費用)。

■ 悅城科技員工福利項目

項目	內容
福利津貼	■ 職工福利三節禮金 ■ 結婚津貼 ■ 喪葬津貼 ■ 生育津貼 ■ 住院慰問金 ■ 資深員工獎金 ■ 退休金提撥給付
保險與健康	■ 員工法定保險 ■ 團體保險 ■ 育樂室 ■ 哺乳室 ■ 健康講座
彈性工時與給假	■ 特休假
專業諮詢	■ 健康諮商
娛樂補助	■ 特約商店優惠 ■ 運動競賽活動 ■ 年終尾牙餐會

5.2.4 育嬰假

悅城科技積極推動性別平權，打造平等與友善的職場環境，以鼓勵並支持員工安心培育下一代。我們恪守法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，無論男性或女性員工皆可在任職滿半年後申請育嬰留職停薪，同時提供勞保津貼相關資訊，以保障員工權益。在留職停薪期滿前，我們會主動關懷育嬰留職停薪員工，確認復職意願並安排後續復職程序，復職後提供相關教育訓練，以協助員工迅速銜接原職務，順利重返職場。



2024 年育嬰留職停薪申請人數共 5 位，預計育嬰留停復職 5 位、實際復職 5 位，復職率達 100%。

項目	男性人數	女性人數	總計
2024 年度 - 有權申請育嬰留停(A)	4	3	7
2024 年度 - 實際申請育嬰留停(B)	2	3	5
2024 年度 - 預計育嬰留停復職(C)	2	3	5
2024 年度 - 實際育嬰留停復職(D)	2	3	5
2023 年度 - 實際育嬰留停復職(E)	0	0	0
2023 年度 - 育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	0	0	0
育嬰留職停薪申請率(B/A)	50%	100%	71.43%
復職率(D/C)	100%	100%	100%
留任率(F/E)	0%	0%	0%

註 1：2024 年具有育嬰留停申請資格 (A)：以 2021/1/1 至 2024/12/31 的三年內曾經請過產假 56 天以上及陪產假一天以上的員工認定。

註 2：2023 年育嬰回任後持續工作滿一年 (F)：計算於 2023 年內由育嬰假復職員工在復職後持續工作滿一年以上人數。



5.3 人才培育與發展

項目	內容
政策、承諾及重要性	我們持續傾聽員工聲音，完善培育計畫，藉由教育訓練及師徒制的模式，讓同仁有效學習與成長。我們每年編列預算辦理員工之內外部訓練，提升員工專業技能、領導統御能力，同時鼓勵員工自我充實；且為提升產業競爭力，公司另設置證照津貼核予獎勵制度，鼓勵同仁持續進修，進而推廣專業認證並肯定同仁的專業提升，協助員工之職涯發展和就業穩定度。
權責單位	人力資源管理單位
中長期目標	中長期目標：平均每人受訓時數達到 15 小時。
行動計畫	1. 優化人才發展與培育計劃，能提高員工的工作技能和專業知識，增加其彈性發展與價值，進而促進企業創新與競爭力並提高員工滿意度與留任率。 2. 提供員工多元豐富的學習管道與發展資源，包含職前專業訓練、在職訓練、工作教導及工作輪調等。
2024 年績效	1. 公司開設內訓課程 70 堂、外訓課程 31 堂，共計 101 堂，教育訓練平均每人參訓時數達 10 小時。 2. 2024 年，投入教育訓練費用總額達 9 萬元，每位同仁平均受訓費用 1 仟元。 3. 設置悅城圖書館提供同仁多元閱讀，帶來知識創新。 4. 提供多元學習管道，如：派員參加外訓課程、外訓轉內部訓練、建立內部講師制度等。
申訴機制	透過定期勞資溝通會議、工會理事會議，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。

5.3.1 人才發展管理

悅城科技針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2024 年，我們透過部門在職訓練、外部訓練、研討會等多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2024 年，教育訓練受訓人數達 597 人次，每位員工平均約有 11 個小時的學習訓練課程，課程滿意度達 92.6 分（總分為 100 分）。



2024 平均受訓時數

性別	員工類別	2024		
		人次	總訓練時數	平均受訓時數
男性	管理職	19	120.5	6.2
	間接	24	255	7.3
	直接	52	391	3.5
女性	管理職	2	7	7.5
	間接	14	101.5	10.6
	直接	42	260	6.3
總計		153	1,135	7.4

註 1：管理職定義：課級以上主管。

註 2：間接人員定義：與生產活動間接相關的人員，如品保工程師、研發工程師、業務行銷人員等。

註 3：直接人員：與生產活動直接相關的人員，如生產技術員、品檢員等。

註 4：資料範圍為 2024 年的受訓紀錄。

註 5：2024 年初員工人數 162 人，上表數據當中包含當年度離職員工人數。

5.3.2 績效考核機制

悅城依循考核獎懲管理作業，定期進行績效考核，並與員工進行績效訪談，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，以及設定未來工作目標，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年會參考前一年度考核進行人員調升，確保升遷管道的透明公正與完善。

考核流程是先由員工填寫員工工作績效評估表進行自我評估，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行評核，共同檢討績效及討論未來發展與改善計劃，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。

透過全面性的績效管理，將組織目標、個人目標及人才發展緊密連結，共同追隨企業績效的提升。2024 年，悅城共有 100% 的正式員工完成年度績效評核，除試用期人員及當年度留停復職人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。



悅城科技績效評核項目

評核項目	評核細項
共同價值觀	同仁之工作態度之否與公司共同價值觀一致。
員工培育計畫實績	主管職同仁再過去一年是否對其部屬提供有效的資源與學習成長機會，指標包括計畫參與、職務代理及教育訓練。
工作績效達成狀況	工作績效自述，年度工作計畫、專案與交辦事項達成狀況說明。

5.4 職業安全衛生

項目	內容
政策、承諾及重要性	營造安全友善的健康職場是悅城科技一貫的承諾，本公司訂有《安全衛生工作守則》、《職業安全衛生管理計畫》，持續改善工作環境安全與衛生，預防意外事故的發生，降低職業災害發生之風險，保障員工的安全並促進身心健康。
權責單位	職業安全衛生委員會、職安室
短中長期目標	■ 短期目標(2026)： 取得 ISO45001 認證。 ■ 中期目標(2028)： 更加完善工作場所。 ■ 長期目標(2030)： 保持未發生任何職業病案例。
行動計畫	1. 不定期進行廠區品質安全衛生查核、改善及校正預防。 2. 強化承攬商施工前之危害告知及教育訓練，不定期進行查核及檢討改善。
2024 年績效	1. 取得 ISO45001 認證。 2. 零重大工安事故及違規事件。 3. 不定期執行職安衛稽核，2024 年共舉行 31 次稽核；缺失 0 項。 4. 依法規及職務需求提供員工安全衛生訓練課程，2024 年總計舉辦 34 場，總受訓人次 218 人，總受訓時數 215 小時。 5. 可記錄的職災案件 2 件，分別為滑倒 1 件、踩踏扭傷 1 件。 6. 未發生任何職業病案例。 7. 設置 AED 自動體外心臟除顫器/哺乳室、醫護室。 8. 取得健康促進認證/優良哺乳室認證/安心場所認證。 9. 取得健康促進認證/優良哺乳室認證/安心場所認證。
申訴機制	1. 由職業安全衛生委員會定期討論相關職安事項(每季一次)。 2. 如發生災害狀況，依本公司安全衛生工作守則之事故通報與報告程序辦理。



5.4.1 職安衛政策與管理系統

本公司依循 ISO45001：2018 職業安全衛生管理系統，訂有《安全衛生工作守則》、《職業安全衛生管理計畫》與《職業安全衛生管理要點》等作業辦法，適用範圍涵蓋總廠區(中壢廠區)之所有工作者(員工、承攬商與訪客)，整體場域覆蓋率 100%。而為評估管理系統的有效性，針對 ISO45001：2018 職業安全衛生管理系統，由合格稽核人員每年執行一次內部稽核，且每一年委託第三方驗證單位進行外部稽核，2024 年度由外部機構執行稽核評鑑通過。

為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，本公司設立總公司及各生產基地職業安全衛生委員會，並推舉出達法定名額的員工為職安衛勞工代表，委員會每三個月定期召開會議，會議主要討論職場安全與健康管理政策、督導職安衛績效，並更新職業安全法規現況。一般員工亦可透過電話、電子郵件，向單位主管、職安衛勞工代表提出建議，以於委員會中進行討論；而相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透過布告欄、郵寄宣導刊物、相關教育訓練等方式瞭解安全衛生資訊。

5.4.2 危害辨識與風險評估管理

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，本公司職業安全衛生專責單位，每半年執行危害辨識及作業安全風險評估，依據化學、物理、人因工程、生物及其他安全衛生等危害進行鑑別，透過其嚴重度、可能性決定風險等級，判斷並採取風險控制，並依據風險等級研擬因應策略與行動方案，藉以持續改善並降低危害風險值。

5.4.3 職業事故調查程序

為確保全體工作者之安全，悅城科技公司訂有《意外事故通報調查作業規範》，當工作場所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並得向上級呈報以採取適當之應變措施，並得免於遭受處分。

如有悅城科技公司之工作者發生職業災害，於事故發生後，現場人員應立即通報專責部門、進行緊急應變之處置，後續由事故單位主管召集相關單位組成調查小組，藉由人員訪談、設備檢查分析、相關文件與紀錄查核、事故現場重建等，以鑑別事故發生原因，並提出相對應之矯正及預防措施，由專責單位持續監督追蹤，全力避免同樣災害再次發生。



5.4.4 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練，包含：職安衛業務主管、職安衛管理人員、有害作業主管、防火管理人員、急救人員、職安衛委員會成員及一般員工在職訓練。

5.4.5 職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，悅城科技以《職業安全衛生管理法》及 PDCA 循環管理為架構，建構勞工健康保護四大計畫，分別為人因性危害預防計畫、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、母性健康保護計畫，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

項目	行動方案	績效
人因性危害預防計畫	■ 定期舉辦免費員工健康檢查。 ■ 定期舉辦醫師駐點諮詢服務。 ■ 定期以「骨骼肌肉傷病問卷」調查同仁身體狀況，進行分級管理。	■ 2023 年年底完成員工健康檢查。 ■ 依人員相關檢查報告交由場內專業臨場服務之職醫、職護做後續衛教訪談及建議追蹤。
異常工作負荷促發疾病預防計畫	■ 依實際需求進行心理健康評估問卷，辨識員工心理壓力，依問卷結果進行臨場服務訪談。 ■ 舉辦紓壓課程與講座。 ■ 按摩服務)。	■ 2024 年 3、11 月進行舉辦健康衛生講座(壓力宣洩及心血管疾病預防、輕鬆擺脫代謝症候群講座)
執行職務遭受不法侵害預防計畫	■ 提供申訴專線供員工進行事項反映。 ■ 提供受不法侵害員工協助與諮詢方案。	■ 每年進行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估調查。 ■ 進行執行成效評估分析，2024 年無相關事件發生。



項目	行動方案	績效
員工健康檢查	■ 本公司重視員工身心健康，提供優於法定年限的健康檢查頻率，以完善的檢查項目讓員工了解自身健康狀況，做好自我照護或及時就醫。	■ 2024 年共 551 人完成健檢，佔總員工人數約 90%。
母性健康講座	■ 由於本公司女性同仁占多數，因此致力於母性健康保護議題，2024 年舉辦「兼顧寶寶睡眠與職場哺乳」、「女性孕期飲食注意事項」等母性健康講座。	■ 2024 年共舉辦 2 場，總計 35 人次參加。

5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，悅城科技以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。

近三年來，悅城科技未發生嚴重職災事故，而在可記錄之職業傷害部分，本公司主要發生之職業傷害係由於滑倒、扭傷、交通事故所致，針對這些已辨識出之問題，本公司分別制定了相應的管理措施，包含：變更及評估廠內鞋種類、加強人員安全衛生宣導、強化交通及行進過程之安全宣導等等。在未來，悅城科技公司將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，朝零職災目標穩步邁進。

2024 年，可記錄職業傷害人數為 2 人，可記錄職災人數占總員工人數比例為 4.2%；嚴重職業傷害人數為 0 人，嚴重職業傷害比率為 0%。職業病數量則有 0 人。

悅城科技為降低火災發生機率，透過設置並定期檢修消防安全設備、消防滅火及疏散訓練、規劃緊急應變計畫等方式，避免意外之發生。2024 年，共發生 0 次火災事件，因火災而導致之傷亡人數共有 0 人，火災傷亡人數占總員工人數比例為 0 人。



附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	悅城科技依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	5	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	2	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	2 、 3	關於本報告書
	2-4 資訊重編		
	2-5 外部保證/確信		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	5	1.1.1 公司簡介
	2-7 員工	51	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	51	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	16	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	21	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	21	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	26	2.1.6 永續治理
	2-13 衝擊管理的負責人	8 、 26	1.2 企業永續治理架構 2.1.6 永續治理
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	9 、 26	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-15 利益衝突	21	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	9 、 26	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-17 最高治理單位的群體智識	16	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-18 最高治理單位的績效評估	23	2.1.4 績效評估
	2-19 薪酬政策	25	2.1.5 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	25	2.1.5 薪酬政策



GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-21 年度總薪酬比率	54	5.2.2 完善的薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	1	董事長的話
	2-23 政策承諾	27	2.2 道德誠信
	2-24 納入政策承諾	28	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-25 補救負面衝擊的程序		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	30	2.2.3 吹哨者制度
	2-27 法規遵循	33	2.3 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	7	1.1.3 參與公協會組織
	2-29 利害關係人議合方針	13	1.4 利害關係人議合溝通
	2-30 團體協約	52	5.1.3 順暢的溝通管道
重大主題			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	9	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	9	1.3 重大議題鑑別與分析
公司治理			
3-3 重大主題管理		15	2.1 公司治理
道德經營			
3-3 重大主題管理		27	2.2 道德誠信
GRI 205 (2016)：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	28	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	28	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	28	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
法規遵循			
3-3 重大主題管理		33	2.3 法規遵循
能源及溫室氣體管理			
3-3 重大主題管理		35	3.2 能源及溫室氣體管理



GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 302 (2016) : 能源	302-1 組織內部的能源消耗	36	3.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	36	3.2.3 溫室氣體管理
	302-4 減少能源消耗	37	3.2.4 減量及節能措施
GRI 305 (2016) : 排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	36	3.2.3 溫室氣體管理
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	36	3.2.3 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	36	3.2.3 溫室氣體管理
	305-5 溫室氣體排放減量	37	3.2.4 減量及節能措施
廢棄物管理			
3-3 重大主題管理		38	3.3 廢棄物管理
GRI 306 (2020) : 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	38	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	38	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-3 廢棄物的產生	39	3.3.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	39	3.3.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	39	3.3.2 廢棄物的產生
水資源管理			
3-3 重大主題管理		41	3.4 水資源管理
GRI 303 (2018) : 水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	41	3.4.1 水資源風險評估
	303-2 與排水相關衝擊的管理	42	3.4.3 廢水排放管理
	303-3 取水量	42	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	42	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	42	3.4.2 取水、耗水與排水
員工多元化與包容			
3-3 重大主題管理		50	5.1 員工人權保障



GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 405 (2016) : 員工多元化與平等 機會	405-1 治理單位與員工的多元化	51	5.1.2 人力結構與 多元職場
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	54	5.2.2 完善的薪酬 制度
GRI 402 (2016) : 勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	52	5.1.3 順暢的溝通 管道
GRI 406 (2016) : 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	50	5.1.1 推動職場人 權保障
GRI 408 (2016) : 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大 風險	50	5.1.1 推動職場人 權保障
GRI 409 (2016) : 強迫或強迫勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的 營運據點和供應商	50	5.1.1 推動職場人 權保障
人才吸引與留任			
3-3 重大主題管理		53	5.2 人才吸引與 留任
GRI 201 (2016) : 經 濟績效	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	55	5.2.3 多元的員工 福利
GRI 405 (2016) : 員工多元化與平等 機會	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	54	5.2.2 完善的薪酬 制度
GRI 401 (2016) : 勞 雇關係	401-1 新進員工和離職員工	53	5.2.1 新進與離職 狀況
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼 職員工) 的福利	55	5.2.3 多元的員工 福利
	401-3 育嬰假	55	5.2.4 育嬰假
人才培育與發展			
3-3 重大主題管理		57	5.3 人才培育與 發展
GRI 404 (2016) : 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	57	5.3.1 人才發展管 理
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	57	5.3.1 人才發展管 理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員 工百分比	58	5.3.2 績效考核機 制
職場安全與健康			
3-3 重大主題管理		59	5.4 職業安全衛 生



GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 403 (2018) : 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	60	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	60	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-3 職業健康服務	61	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	60	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	61	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	61	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	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	60	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	60	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	62	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	62	5.4.6 職業傷害與職業病
隱私權管理與資訊安全			
3-3 重大主題管理		45	4.3 資訊安全與客戶隱私
GRI 418 (2016) : 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	47	4.3.3 資安事件通報與因應流程
其他主題			
GRI 300 : 環境			
GRI 301 (2016)	301-1 所用物料的重量或體積	39	3.3.2 廢棄物的產生
	301-2 使用回收再利用的物料	39	3.3.2 廢棄物的產生
	301-3 回收產品及其包材	40	3.3.3 廢棄物減量行動
GRI 308 (2016)供 應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	48	4.4 永續供應鏈
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	48	4.4 永續供應鏈
GRI 400 : 社會			



GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 414 (2016)：供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	48	4.4 永續供應鏈
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	48	4.4 永續供應鏈
營運與財務概況			
3-3 重大主題管理		4	1.1 關於悅城
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	6	1.1.2 營運與財務狀況
	201-4 取自政府之財務補助		
氣候變遷因應			
3-3 重大主題管理		34	3.1 氣候變遷因應
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	35	3.1.3 氣候變遷因應策略



附錄二、上市/上櫃公司氣候相關資訊索引表

依「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一規定：附表二 上櫃公司氣候相關資訊

項目	揭露內容	對應章節	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。	3.1.1 氣候治理	34
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)。	3.1.3 氣候變遷因應策略	35
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1.3 氣候變遷因應策略	35
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。	3.1.2 氣候風險管理	34
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。	規劃中	
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。	規劃中	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	規劃中	
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。	規劃中	
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	3.2.3 溫室氣體管理 3.2.4 減量及節能措施	36 37