

ONANO

悦城科技股份有限公司

ONANO INDUSTRIAL CORP.



2025

永續報告書

Sustainability Report



ENVIRONMENT



SOCIAL



GOVERNANCE



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	20
2.1.3 功能性委員會	21
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	36
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	37



	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	44
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	45
4.3 資訊安全與客戶隱私	45
4.3.1 資安管理架構與權責	46
4.3.2 資安管理策略	46
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	56



	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	59
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	60
5.4.5 職業健康服務與促進活動	60
5.4.6 職業傷害與職業病	61
附錄一、GRI Standards 索引表	62
附錄二、上市/上櫃公司氣候相關資訊索引表	68
附錄三、SASB 準則內容索引表	69



董事長的話

2025 年，全球氣候變遷與發展先進科技的耗能挑戰議題持續深化，淨零排放已從倡議走向具體行動。各國相繼強化碳管理制度與供應鏈減碳要求，企業面對的不僅是市場競爭，更是對永續轉型能力的考驗。對悅城科技而言，這一年是持續精進與穩健落實永續治理的重要階段。本公司在既有基礎上，進一步強化溫室氣體盤查制度與數據管理流程，依循溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）原則，完成範疇一與範疇二排放量之盤查與查核作業，並持續檢視組織邊界與排放來源之合理性，以確保揭露資訊之完整性與透明度。同時，我們持續優化能源使用效率，推動節能措施與設備管理改善，逐步建立減碳管理機制，為未來長期減碳目標奠定基礎。

在環境管理方面，本公司持續依循 ISO 14001 環境管理系統運作機制，落實污染預防與資源有效利用，強化廢棄物分類與回收管理，並持續關注法規動態與市場趨勢，提升環境風險因應能力。我們相信，穩健的環境管理不僅是責任，更是企業長遠發展的重要競爭力。

在公司治理與社會責任層面，本公司持續精進內部控制與法令遵循機制，強化職業安全衛生管理，保障員工權益與健康安全；同時透過教育訓練與溝通管道，提升同仁對永續議題之認知與參與度，建立負責任且具韌性的組織文化。

展望未來，悅城科技將持續以穩健務實的步伐推動 ESG 政策，深化碳管理能力，強化資訊揭露品質，並與利害關係人攜手合作，共同回應全球永續發展趨勢。面對轉型挑戰，我們將以創新與專業為基礎，朝向兼顧環境保護、社會價值與企業永續經營的目標邁進。

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）發行之第二版永續報告書 (Sustainability Report)，揭露本公司於環境、社會及公司治理 (ESG) 之相關管理作為與績效成果。本報告書主要依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年發布之 GRI 通用準則 2021 (GRI Standards 2021) 編製，並參考「上市 (櫃) 公司氣候相關資訊揭露規範」及「上市 (櫃) 公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條規定之產業別永續指標揭露相關資訊。此外，本公司溫室氣體盤查係依循溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 及相關主管機關規範辦理，確保揭露資訊之完整性與一致性。

報導期間

本報告書所揭露之數據及內容以 2025 年度 (2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日) 為主。為呈現資訊之完整性與可比較性，部分內容將追溯至 2024 年度之數據，或延伸揭露至 2026 年度之最新發展情形，以說明相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書揭露範圍為本公司之營運據點與相關活動，並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所差異，將於各章節分別說明。本報告書所揭露之各項數據及統計資料，除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新臺幣仟元為單位）外，其餘資訊主要由本公司各權責單位彙整與統計。相關數據之計算係依循國際通用指標、國內法規規定、產業標準或產業慣例為基礎，若量化指標具有特殊定義或估算方式，將於報告中註明說明。本年度揭露範圍若因組織架構、營運據點或盤查方法調整而有所變動，將於相關章節說明，以確保資訊揭露之透明性與可比較性。

發行日期

本報告書為本公司定期發行之永續報告書，採每年發行一次，並於本公司官方網站公開揭露，供利害關係人查閱。

首次報告書發行時間：2025 年 8 月

本次報告書發行時間：2026 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2027 年 8 月



報告書的品質管理

本報告書之資料係由本公司各權責單位彙整與審查，並透過內部控制及跨部門審核機制確認資訊揭露之完整性與準確性。本年度溫室氣體排放數據係依循溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）原則進行盤查，並由內部專責單位進行數據檢核與合理性分析，以確保排放資訊之透明度與一致性。本報告書目前尚未進行第三方查證，未來將持續評估導入外部查證機制之可行性，以提升資訊揭露品質與利害關係人信賴度。

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	1.為落實永續經營理念，本公司董事會持續關注環境、社會及公司治理（ESG）相關議題，並依循「永續發展實務守則」推動永續發展政策，涵蓋公司治理強化、環境管理提升、社會責任履行及資訊透明揭露等四大面向。 2.本公司每年至少一次向董事會報告永續推動成果與執行情形，並檢討年度永續目標及行動方案，以強化企業永續治理效能。
權責單位	董事會督導，永續發展委員會負責推動政策與執行情形
短中長期目標	短期目標(1-2 年)： 1.持續維持財務穩健及風險控管機制 2.完成溫室氣體盤查作業並強化能源使用管理 3.提升職業安全與員工教育訓練覆蓋率 中期目標(3-5 年)： 1.優化生產製程能源效率，逐步降低單位產出碳排放強度 2.精進玻璃基板薄化與加工技術，提升產品良率與資源利用效率 長期目標（5 年以上）： 1.建立系統化碳管理機制，研擬減碳策略與路徑 2.提升企業治理透明度，持續強化資訊揭露品質 3.發展兼顧環境保護與技術創新的永續營運模式
行動計畫	1.本公司於每年度召開董事會及經營會議，審議次年度營運目標與資源配置，並將永續發展議題納入經營策略評估項目。各部門依年度目標編列預算與行動方案，定期檢視執行情形與績效成果，以確保營運穩健與風險控管有效性。 2.本公司建立員工績效評核制度，並將考核結果作為晉升、獎酬與培訓規劃之依據。依公司章程第廿條規定，若當年度公司如有獲利，應提撥員工酬勞不低於百分之零點五(其中應分配予基層員工不低於 20%)，以保障員工權益。 3.在製程與技術發展方面，本公司轉型初期以 TGV 蝕刻與高階陶瓷應用開發為技術核心，導入先進製程與設備優化措施，以提升產品良率與資源使用效率，逐步推動節能減碳與製程優化措施，降低營運對環境之影響。
2025 年績效	1.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。 2.2025 年度營收達 795 仟元，每股虧損 1.26 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。 3.本公司 2025 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。
申訴機制	本公司設有多元溝通與申訴管道，包括官方網站、投資人專區及專責聯絡窗口，確保資訊透明與即時揭露。利害關係人之意見與申訴事項由專責單位受理並追蹤改善，保障相關權益。



1.1.1 公司簡介

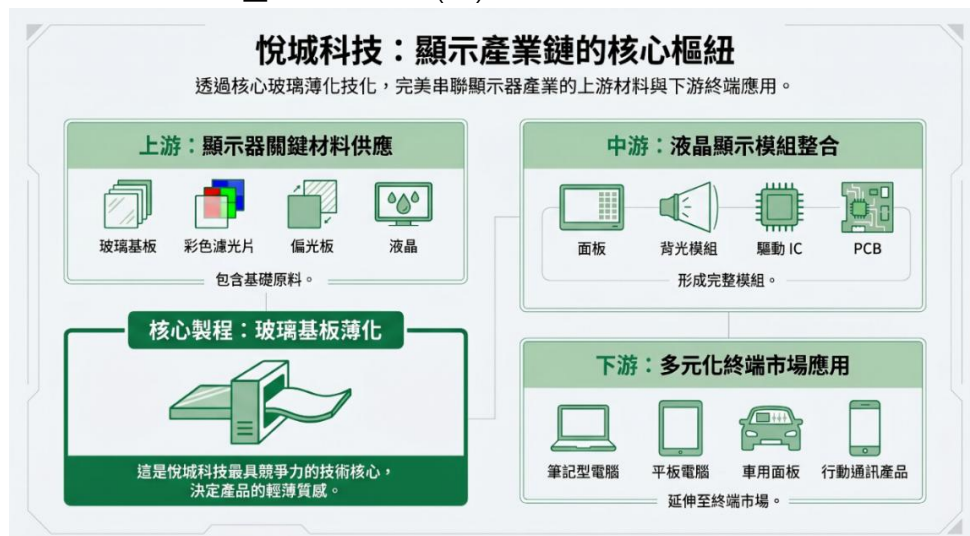
本公司成立於 2004 年 7 月，為台灣專業光電玻璃薄化製造服務公司，長期深耕於 TFT-LCD、OLED 及太陽能玻璃之減薄、拋光與鍍膜等技術服務，致力於協助客戶開發輕薄化產品解決方案。本公司過去曾長期專注於光電玻璃薄化技術之研發與製程整合，在產品良率與品質穩定度方面深獲客戶肯定。服務對象涵蓋國內面板產業相關客戶，產品應用於智慧型手機、平板電腦及筆記型電腦等行動裝置。

為因應產業環境變化與永續發展需求，本公司現積極推動轉型，聚焦於先進產業相關材料應用，並致力於粉末冶金技術之開發，透過優化工藝基礎，為客戶提供全方位材料解決方案，未來營運方向以既有的磨拋加工服務及先進產業用材料為核心，期望藉由技術優勢切入高附加價值市場，打造新的成長動能。

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	吳德宏
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



■ 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 2025 年度光電玻璃薄化營業收入為 795 仟元，與 2024 年度營業收入 131,808 仟元相較衰退 99%，營業收入減少之原因，主係處於轉型階段，原面板半成品加工之薄化業務減少所致。由於營業收入大幅減少之故，除積極開展研發業務外，本公司亦戮力於費用樽節管理，2025 年度仍產生營業毛損 28,264 仟元，與 2024 年度營業毛損 6,414 仟元相較，增加毛損 21,850 仟元。

本公司於 2023 年集團組織架構調整完竣，因 2023 年至 2024 年度分別出具合併財務報表及個體財務報表揭露，相關財務數據編制基礎均相同，故具直接可比性。

■ 最近三年財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目/年度	2025	2024	2023
營業收入	795	131,808	209,106
營業成本	(29,059)	138,222	213,428
營業毛利	(28,264)	(6,414)	(4,412)
營業費用	(80,472)	98,173	113,016
營業利益(損失)	(108,736)	(104,587)	(117,428)
營業外收入及支出	21,093	67,127	33,299
稅前淨(損)利	(87,643)	(37,460)	(84,129)
所得稅費用	4,933	12,021	1,873
本期淨利	(82,710)	(49,481)	(86,002)
其他綜合損益(淨額)	323,716	12,405	7,008
本期綜合損益總額	241,006	(37,076)	(78,994)

註1：此表之數據係來自會計師簽證之 2023、2024 及 2025 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。2025 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
4	SEMI 國際半導體產業協會	致力於推動全球半導體及電子製造供應鏈的發展、成長與技術創新。	會員



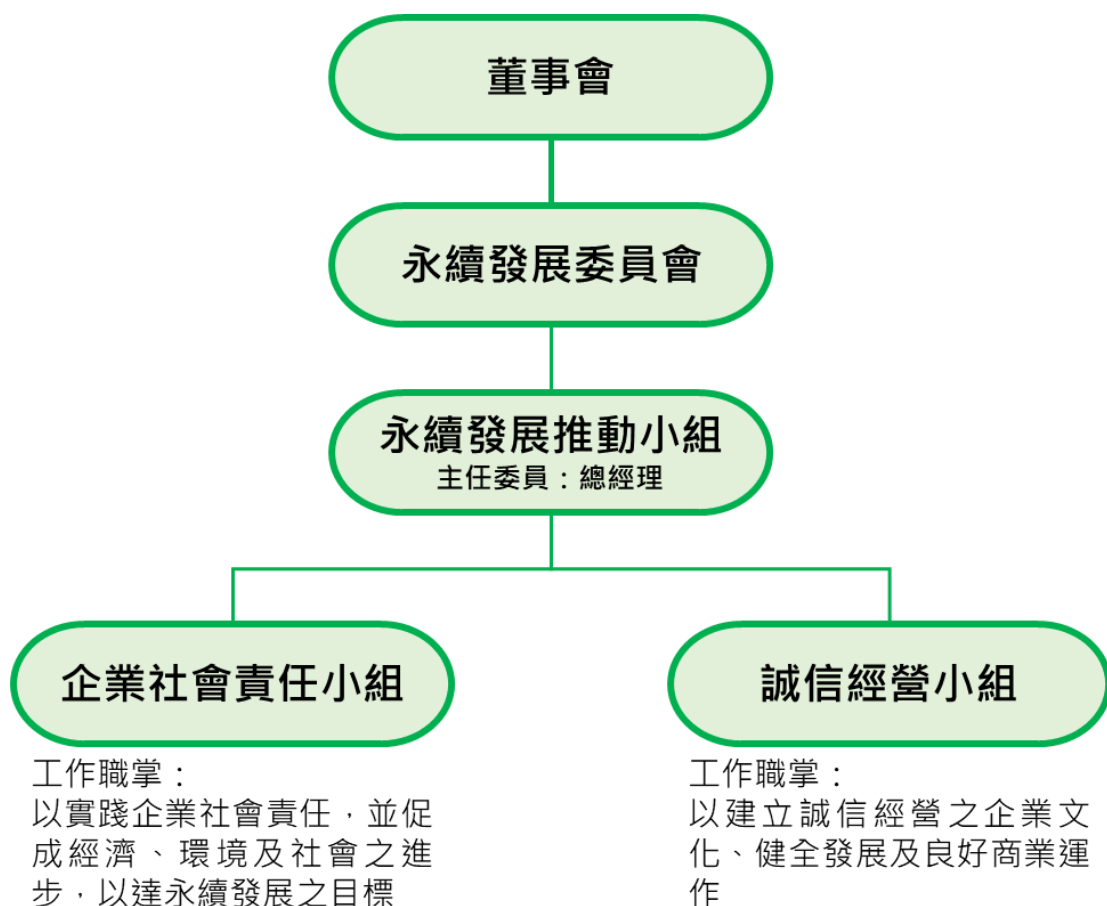
1.2 企業永續治理架構

本公司於 2012 至 2024 年董事會通過「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「永續發展實務守則」、「公司治理實務守則」及「永續發展委員會組織規程」，另於 2025 年 5 月由董事會通過設置「永續發展委員會」，由董事會推選 4 名獨立董事組成之，委員會之下設立各功能小組，由總經理擔任永續發展推動小組主任委員，透過各功能小組分工執行，形成由上而下之管理機制，分別就環境、社會及公司治理相關議題進行推動與管理，以確保各項永續措施有效落實於日常營運中。

永續發展委員會因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理等面相擬定永續發展方針，各利害關係人就經濟、環境及社會議題，視其身份可分別透過內部或外部管道與董事會或被授權之單位進行協商。本公司亦訂定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，在各利害關係人與相關單位溝通協商後，就議題重大性由各承接單位盡職調查追蹤後進行處理。

永續發展委員會每年至少召開一次會議，並於永續發展委員會中討論，並就執行成果每季向董事會報告，已於 2025 年度召開 2 次會議。

■ 永續發展推動架構圖





1.3 重大議題鑑別與分析

2025 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」之規定，採用 GRI 準則 (GRI Universal Standards 2021)，持續鑑別重要利害關係人，並評估各項永續議題對經濟、環境及社會之衝擊程度，作為重大主題判定之依據。

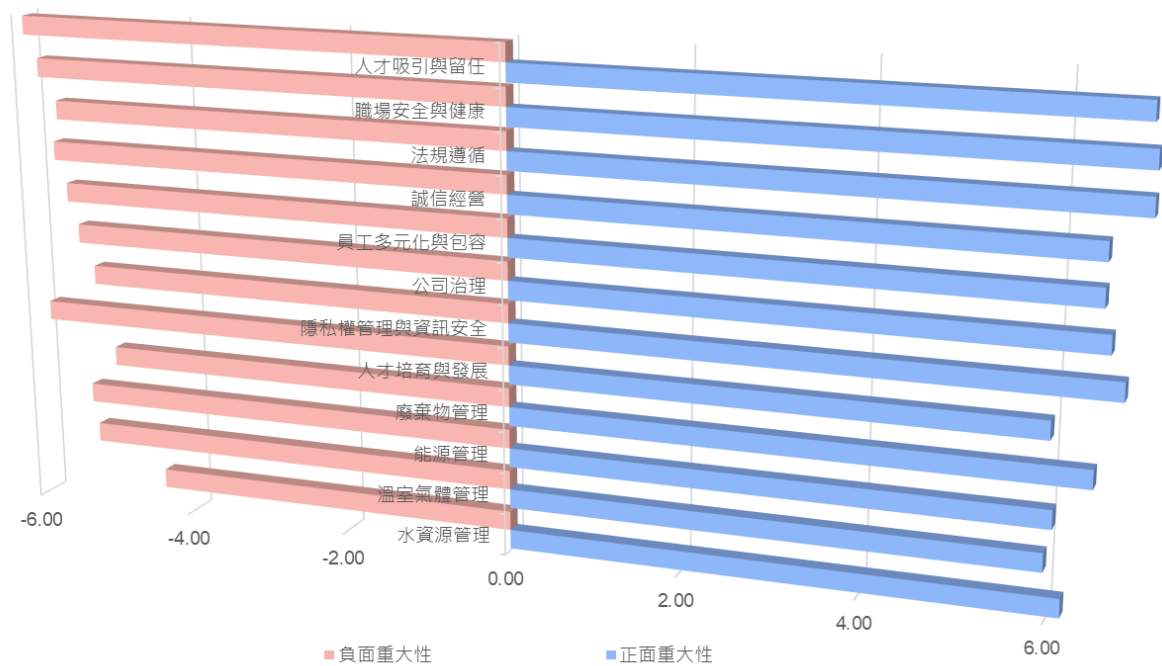
本年度並針對公司營運活動、組織架構及利害關係人關注議題進行檢核評估，確認重大議題之辨識結果未有重大變動，故沿用前一年度之重大主題分析架構，並持續追蹤各項議題之管理方針與推動成果，以確保永續發展策略之有效落實。

■ 重大主題分析流程

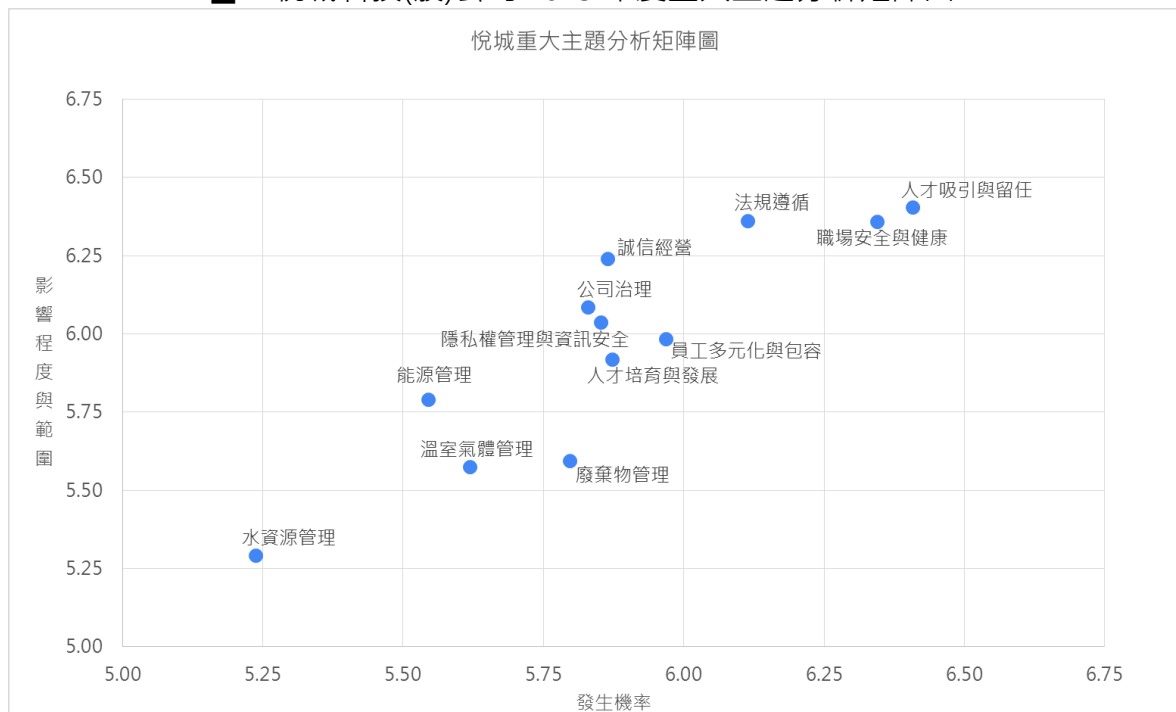
Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 21 項永續議題	根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，透過彙整方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 21 項永續議題，並於本年度進行適切性檢視。
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性 22 份內部問卷	採問卷形式，針對公司內部同仁對 21 項永續議題進行評分，回收有效問卷 22 份，並評估各議題對經濟、環境及社會 (含人權) 面向之正負面影響程度與發生可能性，進行加權分析以計算各議題之衝擊程度。
調查利害關係人關注程度 14 份外部問卷	同時透過線上問卷方式，蒐集利害關係人對各議題之關注程度，共回收 14 份有效回饋。本年度並針對評估結果進行合理性檢核，以確認其持續適用性。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 11 項重大主題	- 本公司綜合分析結果，辨識出 11 項重大主題，包含法規遵循、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、人才培育與發展及隱私權管理與資訊安全。 - 經本年度檢視，各重大主題之排序及重要性未有重大變動，故延續前一年度之分析結果，作為本年度永續報告書揭露之基礎。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	由永續發展推動小組負責管理系統建置與流程規劃，彙整相關資訊並編製永續報告書，並由相關單位進行檢視與審核，以確保資訊揭露之正確性與完整性。最終報告書經董事長核定後發布，並於每年 8 月 31 日前完成揭露。



■ 悅城科技(股)公司 2025 年度永續主題衝擊度排序圖



■ 悅城科技(股)公司 2025 年度重大主題分析矩陣圖





■ 悅城科技(股)公司 2025 年度重大主題列表

依據 GRI 準則進行重大主題適切性檢視，經評估營運活動、組織架構及利害關係人關注議題後，確認各重大主題未有重大變動，故延續前一年度之重大主題列表與相關揭露內容。

面向	2025 年度 重大主題	對公司營運之影響與意義	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	本公司於 2025 年度持續強化公司治理機制，包含董事會運作、內部控制及股東權益保障等管理措施，以降低營運風險並提升經營透明度，促進公司穩健發展與永續經營。	◎	◎	◎	◎	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	本公司持續關注並遵循相關法令規範，於本年度加強法規遵循管理與資訊揭露作業，並定期檢視法規變動，以降低營運風險並確保符合法規要求。	◎	◎	◎	◎	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	本公司持續強化客戶資料保護與資訊安全管理機制，建立相關管理流程並落實內部控制，於 2025 年度加強資安宣導與員工教育訓練。	◎			◎	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	本公司持續推動溫室氣體盤查等管理行動，以掌握溫室氣體排放情況，以提升能源效率。	◎				3.2 能源及溫室氣體管理	GRI 302 (2016) : 能源 GRI 305 (2016) : 排放



面向	2025 年度 重大主題	對公司營運之影響與意義	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	本公司於 2025 年度持續推動廢棄物減量與分類管理措施，強化資源回收與再利用機制，以降低環境負荷並落實循環經濟目標。	◎				3.3 廢棄物管理	GRI 306 (2020) ：廢棄物
環境	水資源管理	本公司 2025 年度持續執行用水管理措施，定期監控用水情形並推動節水作業，以降低營運對水資源之影響並促進永續利用。	◎				3.4 水資源管理	GRI 303 (2018) ：水與放流水
社會	職場安全與健康	本公司依據職業安全衛生相關法規，持續辦理工作環境安全管理，提供安全且健康之工作環境，降低職業災害發生風險。	◎	◎			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	本公司於 2025 年度強化員工關懷與留才措施，以提升員工滿意度與組織穩定性，吸引並留任優秀人才。	◎				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	本公司持續推動平等就業機會及多元共融政策，於 2025 年度強化員工多元性管理與友善職場措施，確保無歧視之工作環境並保障員工權益。	◎				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

本公司參考 AA1000 SES (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：包含客戶、員工、商業夥伴（供應商）、股東（投資人）、政府機關及社會（媒體與社區）。本公司持續透過多元溝通管道蒐集各利害關係人之關注議題，並定期檢視與回應其需求，以強化溝通成效並提升利害關係人關係管理之品質。

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	聯絡窗口：行政中心 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	聯絡窗口：營運中心 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	聯絡窗口：營運中心 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	聯絡窗口：營運中心 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	政府機關評鑑作業：每年 主管機關業務檢查及查核：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	聯絡窗口：行政中心 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	聯絡窗口：行政中心 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	為健全公司治理，悅城科技恪遵各項法令並通過「公司治理實務守則」以落實誠信經營，公司以董事會擔任最高治理機關，負責制定策略方向與監督管理，透過內部稽核單位、審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會之各部會功能，以確立公司治理與經營能完善落實，保障投資人及其他利害關係人權益。 同時由公司財務最高主管擔任公司治理主管，統籌辦理股東會、董事會、功能性委員會相關事務，並協助董事法令遵循、進修與資訊取得，確保治理運作透明且有效。另透過公司網站、年報及公開資訊網路申報系統，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊，以確保股東能取得公司之最新資訊。
權責單位	董事會
短中長期目標	短期： 1.董事教育訓練時數持續符合相關法規要求。 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%。 5.永續發展委員會平均出席率達 100%。 中長期： 1.完善永續治理架構，推動 ESG 目標融入營運決策。 2.強化與利害關係人之溝通機制，持續深化公司治理文化。 3.董事會及功能性委員會每年定期績效評估並持續優化治理制度，且評估結果均為 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，確保有效監督的運作。 3.薪資報酬委員會持續檢視董事及經理人績效評估制度，確保薪酬與績效表現相連動。 4.透過內部稽核制度定期查核各項營運活動，強化風險管理與治理效能。
2025 年績效	1.本公司持續揭露董事會相關資訊於年報及公司網站，以提升資訊透明度。 2.定期執行公司治理制度之自我評估，並持續優化相關機制。 3.透過公司官網及公開資訊管道提供利害關係人溝通管道並即時回應。 4.持續運作內部稽核制度，強化對營運活動之監督。 5.定期辦理董事會績效評估，以提升治理品質。
申訴機制	本公司提供多元申訴及溝通管道，利害關係人可透過官方網站或公開資訊平台與公司聯繫，並由相關單位進行回應與處理，以確保溝通機制之有效運作。



2.1.1 公司結構與董事會組成

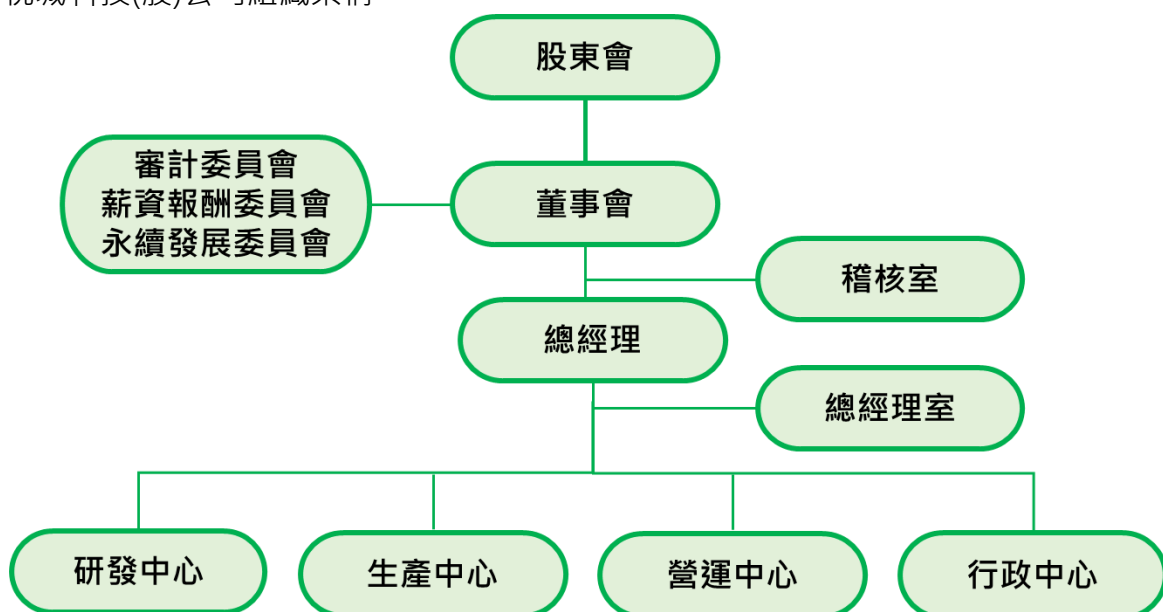
本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條之規定，訂定董事會成員多元化政策，致力於強化董事會結構與治理效能。董事會成員之遴選係依公司營運需求與發展策略，綜合考量專業背景、產業經驗及個人能力，以提升董事會決策品質及公司整體競爭力。

本公司已於 2025 年 5 月 23 日股東常會完成董事全面改選，本屆董事會任期自 2025 年 5 月 23 日至 2028 年 5 月 22 日。現行董事會共設 8 席，由 4 名一般董事及 4 名獨立董事組成。在董事會多元性方面，本公司重視性別平衡與專業多元，目前董事會男性董事 5 名，占比 62.5%；女性董事 3 名，占比 37.5%，已優於原訂女性董事比例達三分之一之目標。董事年齡分布涵蓋 28 歲至 70 歲，具備不同世代之觀點與經驗，有助於強化董事會之多元決策能力。董事成員之專業背景涵蓋科技、財務、會計及管理等领域，並具備豐富之產業實務經驗，使董事會於公司策略規劃與重大決策時，能綜合不同專業觀點進行審議，以提升治理品質與營運績效。

董事會運作方面，本公司依法定期召開董事會，並透過股東常會及法人說明會等機制，強化與投資人之溝通，以提升資訊透明度與公司治理品質。此外，本公司持續鼓勵董事進修專業課程，以提升其專業能力及治理素養。董事透過參與教育訓練、研討會及論壇等方式，掌握最新產業趨勢與法規發展，並強化對經營環境之判斷能力。於 2025 年度，本公司董事均依「上市上櫃公司董事及監察人進修推行要點」之規定完成進修時數，新任董事當年度進修時數達 12 小時以上，續任董事每年度進修時數亦達 6 小時以上，整體進修情形符合相關法規要求。

本報告書所揭露之董事會相關資訊，係依 2025 年股東常會改選後之最新董事名單編製，並與公司官方網站揭露資訊一致。

■ 悅城科技(股)公司組織架構





■ 2025 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)
財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續與財報相關法令規範解析	6
財團法人中華民國會計研究發展基金會	「員工舞弊」之法律責任與內控內稽實務	6
中華民國工商協進會	公司董事暨監察人研習-「生成式人工智慧發展趨勢與應用案例」	3
中華民國工商協進會	公司董事暨監察人研習-「全球關稅戰下供應鏈重組趨勢與企業的因應對策」	3
中華民國工商協進會	公司董事暨監察人研習-「商務談判技巧-PARTS 談判思維」	3
中華民國工商協進會	公司董事暨監察人研習-「經營權爭奪大解析-主管機關怎麼報你知」	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務研習班-臺北班	12
中華民國工商協進會	公司董事暨監察人研習-「劃時代 AI 的發展與商業影響」	3
財團法人金融法制暨犯罪防制中心	114 年度第三期公司治理實務研習班-ESG 與永續金融趨勢與實務應用	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務研習班-臺北班	12
財團法人金融法制暨犯罪防制中心	114 年第四期公司治理實務研習班-ESG 法規與永續治理下的董事責任與應對策略	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	虛擬資產之犯罪手法與洗錢防制	3
金融監督管理委員會	第十五屆臺北公司治理論壇	6
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	展望 2026 年全球及台灣經濟趨勢	3
中華民國內部稽核協會	「永續資訊管理」與內控內稽實務重點	6



■ 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	冠營投資有限公司	法人董事					
	法人董事代表：陳春夏	男性	61~70 歲	2025.05.23	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 冠營投資(股)公司董事長
董事	冠營投資(股)公司	法人董事					
	黃杉榕	男性	61~70 歲	2025.05.23	3 年	臺灣大學電機系 鼎天國際(股)公司董事長 佑天資訊(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	鴻譽投資有限公司	法人董事					
	陳至誠	男性	61~70 歲	2025.05.23	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 茂彰光電(股)公司董事
董事	冠營投資(股)公司	法人董事					
	陳揚	男性	31 歲以下	2025.05.23	3 年	英國倫敦大學皇家霍洛威學院 數位行銷碩士 英國曼徹斯特大學全球災害管 理碩士 英國蘭卡斯特大學行銷學系 車輛研究測試中心管理師 工業技術研究院專員	悅城科技(股)公司董事/營運 中心經理



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	鄭同昇	男性	51~60 歲	2025.05.23	3 年	美國俄亥俄州阿克隆大學高分子博士 國立成功大學化工系碩士 國立成功大學化工系學士	友謙科技(股)公司董事長 悅城科技(股)公司獨立董事/ 薪酬委員/審計委員/永續發展 委員
獨立董事	程千芩	女性	41~50 歲	2025.05.23	3 年	崇右企業管理專科學校會計統計科 健行科技大學國際企業經營系 台新銀行股務代理部襄理	悅城科技(股)公司獨立董事/ 薪酬委員/審計委員/永續發展 委員
獨立董事	許淑玲	女性	51~60 歲	2025.05.23	3 年	逢甲大學財稅系 合晶科技(股)公司資深稽核 華懋科技(股)公司稽核經理 光聯科技(股)公司稽核專員	格斯科技(股)公司稽核經理 悅城科技(股)公司獨立董事/ 薪酬委員/審計委員/永續發展 委員
獨立董事	林瓊梅	女性	51~60 歲	2025.05.23	3 年	輔仁大學會計系 資誠聯合會計師事務所資深領 組 欣興電子(股)公司會計主管 同泰電子科技(股)公司董事 興訊科技(股)公司董事 鈺順材料(股)公司監察人	欣興電子(股)公司協理、公司 治理主管、財務主管 昆山鼎鑫電子有限公司監事 黃石欣益電子科技有限公司 監事 悅城科技(股)公司獨立董事/ 薪酬委員/審計委員/永續發展 委員

備註：

- 1.董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露，請參閱 [2025 年度年報](#) 第 4-6 頁。
- 2.董事會成員多元化情形，請參閱 [2025 年度年報](#) 第 7-8 頁。



2.1.2 董事會成員提名及遴選

依據本公司章程規定，董事會設置 7 至 9 人，任期為三年，董事(含獨立董事)選舉採候選人提名制度，並依單記名累積選舉法，由股東會自候選人名單中選任，得連選連任。本公司已於 2025 年 5 月 23 日股東常會完成董事全面改選，並依上述制度選任新一屆董事會成員。依公司治理相關規範，董事會成員中設置獨立董事人數不得少於 3 人，且不得低於董事席次五分之一。有關獨立董事之資格條件、持股限制及兼職限制等事項，均依主管機關相關規定辦理。

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，進行董事長的互推產生。董事長代表公司對外執行職務。本公司董事長目前由陳春夏先生擔任，負責統籌公司整體經營與重大決策。

為避免利益衝突，本公司於「董事會議事規範」明確規定董事在面臨利益衝突時應採取的迴避條款：董事會於討論與董事有利害關係之議案時，如涉及自身或其代表法人之利害關係，應主動揭露並依法迴避，不得參與討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權，以確保董事會決策之獨立性與客觀性。



2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理及董事會運作效能，本公司依相關法令規定設置審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，以協助董事會就重大議案進行專業審議，並落實利益迴避機制，提升決策之獨立性與透明度。

■ 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。	本公司 2025 年度審計委員會共召開 4 次會議，因年度中進行董事改選，委員會成員有所異動。整體出席達 93.75%。
薪資報酬委員會	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及推動永續發展執行成效，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。	本公司 2025 年度薪資報酬委員會共召開 4 次會議，因年度中進行董事改選，委員會成員有所異動。整體出席達 93.75%。



功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
永續發展委員會	本委員會秉於董事會之授權，為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，應以善良管理人之注意，忠實履行以下職權並提交董事會報告或討論： 1. 制定企業永續發展方向、策略及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。 2. 企業永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。 3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。 4. 督導本公司永續發展實務守則之業務或其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。	本公司於 2025 年 5 月 23 日設立永續發展委員會，2025 年度共召開會議 2 次，委員均親自出席會議，出席率為 100%。

註：本公司董事會於 2025 年 5 月 23 日完成改選，原任委員任期屆滿解任，新任委員自當日就任；另永續發展委員會係於 2025 年 5 月 23 日新設立。



2.1.4 績效評估

為強化公司治理並提升董事會運作效能，本公司依據「董事會績效評估辦法」建立董事會績效評估制度，透過制度化之評估機制，持續檢視董事會及功能性委員會之運作成效。本公司董事會每年定期辦理內部績效評估，並至少每三年委由外部專業機構或專家學者進行評估，以確保評估結果之客觀性與公正性。董事會自評作業由董事長填具「董事會績效評估自評問卷」，董事成員則填具「董事成員自我績效評估問卷」，藉以全面蒐集董事會運作相關資訊。

2025 年度董事會及各功能性委員會績效評估結果如下：董事會綜合得分為 4.66 分，董事成員自評為 4.73 分，審計委員會為 4.96 分，薪資報酬委員會為 4.95 分，永續發展委員會為 4.93 分，整體評估結果顯示各項運作均屬良好水準。

■ 董事會績效評估結果

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	4.54	4.66
	B.提升董事會決策品質	12	4.73	
	C.董事會組成與結構	7	4.82	
	D.董事之選任及持續進修	7	4.57	
	E.內部控制	7	4.70	

■ 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	4.75	4.73
	B.董事職責認知	3	4.83	
	C.對公司營運之參與程度	8	4.70	
	D.內部關係經營與溝通	3	4.54	
	E.董事之專業及持續進修	3	4.79	
	F.內部控制	3	4.83	



■ 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	4.88	4.96
	B.功能性委員會職責認知	6	4.92	
	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	4.88	4.95
	B.功能性委員會職責認知	5	4.90	
	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	

■ 功能性委員會績效評估結果：永續發展委員會

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	4.93
	B.功能性委員會職責認知	6	4.92	
	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	3	4.83	
	E.內部控制	2	4.75	



2.1.5 薪酬政策

本公司董事及經理人之薪資報酬，係參考市場薪資水準、同業狀況及公司營運績效，並依個人職責、績效表現及對公司之貢獻程度訂定，並定期檢視其合理性與市場競爭力。同時，亦考量公司整體財務狀況及未來發展策略，以確保薪酬制度與公司長短期經營目標相符。

董事及經理人薪資報酬之決定，係依「董事及經理人酬金管理辦法」辦理，並經薪資報酬委員會審議後，提報董事會決議。相關薪酬之訂定與調整，均依循既定程序，以確保決策之公平性與透明性。本年度薪酬政策與前一年度相較未有重大變動，持續依既有制度辦理。另隨公司治理架構之持續優化，相關薪酬決策機制未因組織調整而產生重大影響。藉由上述制度，本公司確保董事及經理人薪酬與績效表現具連結性，並兼顧公司整體利益與永續發展目標，展現薪酬制度之透明化、合理化及制度化。

■ 薪酬政策

董事	經理人
本公司董事及經理人薪資報酬係依「董事及經理人酬金管理辦法」相關規定辦理。以下為薪資報酬之主要組成內容： 1. 薪酬：包括薪資、職務加給及各項獎金等。 2. 酬勞：依公司章程規定，按年度營運成果提撥董事及員工酬勞。 3. 退休金：依相關法令及公司制度規定辦理。 4. 業務執行相關費用：依公司內部費用報支及管理相關規定辦理。 董事薪資報酬之組成及給付標準，均依「董事及經理人酬金管理辦法」訂定，以確保報酬之合理性及透明性。	本公司經理人薪資報酬係依「董事及經理人酬金管理辦法」相關規定辦理，並參酌市場薪資水準、同業狀況及公司營運績效，綜合考量其職責、績效表現及對公司之整體貢獻訂定。薪酬之訂定與調整，須經董事長核定，並提報薪資報酬委員會審議後，送董事會決議。 ●經理人之酬勞係依其服務年資、績效表現及整體貢獻評估，並以年度績效考核結果為依據辦理發放。 ●經理人之退休金依勞動基準法及相關退休制度規定辦理，符合退休條件者，得依法申請支領退休金。 ●經理人因業務執行所產生之相關費用，依公司內部費用報支及管理相關規定辦理。



2.1.6 永續治理

董事會為本公司最高治理單位，除依相關法令及公司章程規定執行業務外，並負責審議公司年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度有效性評估、會計師之委（解）任、經理人任免及公司重大策略計畫等事項，相關議案均須提報董事會決議。董事會定期及不定期召開會議，就公司治理相關之經濟、環境及社會議題進行監督與決策，並視需要授權董事長或指派相關單位執行，以強化公司整體治理效能。

為推動公司永續發展及強化治理架構，本公司於 2024 年已完成「永續報告書編製及驗證作業程序」、「永續資訊管理稽核細則」及「永續發展委員會組織規程」之訂定，建立永續治理制度基礎。本公司並於 2025 年成立永續發展委員會，定期向董事會報告永續發展推動成果，協助董事會落實對企業永續發展之監督職能，持續提升公司治理水準，以實踐永續經營目標。

■ 2025 年董事會報告與推動永續發展相關議案

董事會日期	董事會報告議案
2025/03/06 第七屆第 13 次	1.本公司 ESG 永續報告編制時程規劃進度報告。 2.本公司溫室氣體盤查及查證規劃之每季控管進度報告。
2025/05/09 第七屆第 14 次	1.本公司 113 年度履行誠信經營情形報告。 2.本公司溫室氣體盤查及查證規劃之每季控管進度報告。
2025/05/23 第八屆第 1 次	1.本公司溫室氣體盤查及查證規劃之每季控管進度報告。
2025/08/08 第八屆第 2 次	1.本公司溫室氣體盤查及查證規劃之每季控管進度報告。 2.本公司 113 年度永續報告書案。
2025/11/07 第八屆第 3 次	1.本公司溫室氣體盤查及查證規劃之每季控管進度報告。 2.提升企業價值計畫報告。 3.修訂本公司「AM125_永續發展實務守則」案。



2.2 道德誠信

項目	內容
政策、承諾及重要性	本公司重視商業道德與誠信經營，認為建立良好之商業行為準則與道德規範為確保公司永續經營之重要基礎，可有效降低違法行為及不當利益所衍生之營運風險。透過誠信經營之落實，不僅有助於提升公司聲譽與品牌形象，亦可強化員工向心力與忠誠度，促進企業長期穩健發展。 本公司已訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」及相關內部規範，並經董事會通過後公告施行，作為全體員工遵循之行為準則。
權責單位	稽核室
短中長期目標	短期： 1.新進員工 100%完成誠信經營及保密相關教育訓練。 2.確保年度內無重大違反誠信經營或道德行為之情事。 中長期： 1.定期辦理全員誠信經營教育訓練。 2.持續優化誠信經營內部稽核機制，並每年至少執行一次查核。
行動計畫	1.建立誠信經營制度及內控制度，並由董事會與管理階層共同監督執行情形。 2.辨識高風險營業活動，建立防範不誠信行為之控制機制。 3.定期辦理誠信經營教育訓練，強化員工法規遵循與倫理意識。
2025 年績效	1.對新進員工舉辦誠信經營議題相關之教育訓練課程，計 15 人次，合計 30 小時。 2.建立不誠信行為防範機制，並透過內部稽核及內控制度進行監督。 3.本年度未發生重大違反誠信經營原則之情事。
申訴機制	1.設置申訴專線及電子信箱，供員工及利害關係人反映不當行為。 2.建立內外部檢舉及處理機制，並由相關單位負責調查與處理。 3.對違反誠信經營或道德規範之行為，依公司規定進行懲處，並於必要時揭露相關資訊。



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。

2025 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

本公司與供應商、客戶及其他商業往來對象建立合作關係前，皆依據 2019 年 11 月 07 日經董事會通過之「誠信經營守則」辦理，並以公平、誠信及透明原則進行各項商業活動。

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。於商業往來對象之評估方面，本公司於交易前審慎評估合作對象之合法性及誠信經營狀況，並綜合考量其營運所在地、產業特性、經營狀況及誠信紀錄，以降低與涉及不誠信行為之對象進行交易之風險，並依風險程度採取相應管理措施。

本公司已於 2025 年 7 月 4 日對同仁共 34 名(含內部人 4 名)進行相關防範內線交易管理之宣導，課程內容包括誠信經營、法規遵循及防範內線交易(時數為 0.5 小時)。就新任董事及經理人，本公司於就任後一個月內即會對其進行防範內線交易管理之教育宣導，且新任受僱人保密協定簽署率達 100%。



2.2.3 吹哨者制度

雖本公司尚未制定完整之書面檢舉作業辦法，惟已設置專責單位負責受理檢舉事項，並於 2025 年度未接獲任何檢舉案件。另本公司已依 2024 年 11 月 8 日董事會通過之「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」辦理相關事宜，作為後續檢舉案件處理之依循依據，以確保道德行為準則及誠信經營守則之落實，並保障檢舉人及相關當事人之合法權益。

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，且每季向董事會提報稽核報告。
2025 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，透過公司檢舉專線或電子郵件通報，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。

註：重大違反法規之事件，為罰鍰金額超過新台幣 100,000 元以上之事件。

遵循法規是企業的基本責任，並展現企業之負責任態度。悅城科技秉持此原則，持續關注法規變動並適時調整內部管理機制，以符合相關法令要求。雖本公司內部未設置專責法務人員，惟每年委由專業律師提供法律諮詢，並審查利害關係人相關契約內容，以確保公司各項營運活動符合法規及政策要求。

本公司已建立內部控制制度，並依相關法令規範管理營運活動，藉由制度引導員工於業務執行過程中遵循法規，避免不當行為之發生。董事會及各部門共同承擔法規遵循之責任，確保相關制度之有效運作。

為強化法規遵循，本公司推動以下措施：

1. 建立明確且適當的法令傳達、諮詢、協調與溝通機制，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. 各部門定期進行自我評估，並由主管負責彙整法遵相關資訊，提升整體遵循能力。

2025 年度，本公司未發生違反環境、社會相關法規之裁罰事件，亦未發生違反產品與服務健康安全、產品與服務標示、行銷傳播（包含廣告、促銷及贊助）及反競爭行為等相關法規之情形。



Chapter 3 環境永續

3.1 氣候變遷因應

3.1.1 氣候治理

隨著全球氣候變遷議題持續升溫，極端氣候事件日益頻繁，氣候相關風險已逐漸成為企業營運之重要挑戰。根據聯合國政府間氣候變遷專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）之研究，企業須積極辨識並管理氣候變遷所帶來之風險與機會，並採取適當之減緩與調適措施。

本公司作為企業社會之一員，持續關注氣候變遷對營運之潛在影響，並逐步建立氣候相關管理機制，透過風險評估與策略規劃，強化企業對氣候變遷之因應能力。此外，本公司亦持續推動營運轉型，朝向低碳及永續經營方向發展，以提升整體氣候韌性。

董事會

本公司氣候治理之最高決策單位為董事會，負責審議與監督公司氣候相關策略與目標，並督導氣候行動之推動與執行情形。董事會定期關注氣候風險與機會之變化，並就重大氣候議題進行討論與決策，以確保公司永續發展方向與氣候治理目標一致。董事會下設永續發展推動小組，由總經理擔任召集人，負責統籌氣候相關策略之規劃與執行，並定期向董事會報告推動成果。

永續發展推動小組

為強化本公司對氣候相關風險與機會之管理與鑑別，本公司已於 2025 年成立永續發展委員會，隸屬董事會，作為推動公司永續發展及氣候治理之專責單位，由總經理擔任召集人，並定期召開會議，針對氣候相關重大議題進行討論，並將執行情形與成果提報董事會，顯示本公司持續強化氣候治理架構與永續管理機制。

永續發展委員會之職責包括協助董事會規劃及推動氣候風險管理政策與目標之落實，定期檢視氣候相關因應策略與執行成效，並監督各單位氣候行動方案之推動情形，以提升整體氣候治理效能與資訊整合能力。

3.1.2 氣候風險管理

本公司依據氣候相關財務揭露建議（TCFD）架構，透過跨部門討論機制，持續辨識與分析氣候變遷所帶來之風險與機會，涵蓋政策與法規、技術、市場及聲譽等面向，並評估其對公司營運之短期、中期及長期影響。依據風險鑑別結果，本公司擬定相應之因應策略，並納入日常管理與追蹤機制中，透過 PDCA 循環持續檢討與精進，以確保氣候風險管理制度之有效運作，並強化公司面對氣候變遷之調適能力與韌性。



3.1.3 氣候變遷因應策略

本公司依據氣候相關財務揭露建議（TCFD）架構，持續辨識與評估氣候變遷所帶來之風險與機會，並就其發生可能性、影響程度及時間範疇，分析對公司營運、策略及財務之潛在影響。透過風險評估結果，本公司進一步區分短期、中期及長期之重要氣候風險與機會，並由各權責單位研擬對應之因應策略與管理措施，以降低營運衝擊並強化企業韌性。相關氣候風險評估及因應策略之執行情形，並由永續發展委員會定期檢視與追蹤，並向董事會報告。

期間	風險因素	影響範圍	因應策略與管理措施
短期	極端氣候事件發生頻率與強度上升	相關保費增加，廠房與設備維修成本上升	本公司持續盤點廠區設備狀況，規劃老舊設備汰換，提升能源使用效率與運作穩定性，並由相關單位定期檢視與追蹤執行情形。
短、中期	政策法規調整、低碳轉型趨勢	營運成本增加。	本公司關注氣候政策與法規變動，評估碳費及低碳轉型對營運之影響；同時推動供應商分散與備援機制，以提升供應鏈韌性，並由永續發展委員會定期檢視。
長期	低碳產品需求提升與產業減碳壓力。	營收結構變動或營運成本增加。	本公司關注低碳發展趨勢，評估導入低碳生產與再生能源之可行性，以強化企業競爭力與氣候韌性；相關策略由永續發展委員會統籌檢視，並定期向董事會報告。



3.2 能源及溫室氣體管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	本公司重視能源使用效率與溫室氣體排放管理，持續關注國際減碳趨勢與我國碳費制度發展，並依循 ISO 14064 及 GHG Protocol 進行溫室氣體盤查，逐步掌握排放來源與風險。透過制度化管理與持續改善，提升能源使用效率並降低營運對環境之影響，以強化企業永續發展能力。
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. 每年執行溫室氣體盤查作業，定期檢視排放情形。 2. 依盤查結果評估減量潛力，逐步規劃能源管理與減碳措施。 3. 持續強化內部能源管理與節能措施，提升整體營運效率。
2025 年績效	本公司完成範疇一及範疇二溫室氣體排放盤查，建立基礎排放數據，作為後續減量管理與策略規劃之依據。
申訴機制	各廠區定期彙整溫室氣體盤查結果並回報總部，由總部統籌追蹤排放趨勢與管理成效，並持續檢討及調整相關減碳與能源管理措施。

3.2.1 能源管理

為強化本公司能源管理與溫室氣體管理機制，並奠定減碳基礎，悅城科技於 2025 年依循 GHG Protocol 完成範疇一與範疇二之溫室氣體盤查，並以 2025 年作為基準年，建立溫室氣體管理制度及內部稽核機制。未來將持續精進盤查品質，並評估導入第三方查證，以提升數據之可靠性。此外，本公司將配合我國 2050 淨零排放政策，持續推動能源管理與減碳措施，逐步降低營運對環境之影響，並積極向利害關係人展現公司落實低碳轉型之決心。

3.2.2 能源使用概況

2025 年及 2024 年悅城科技之能源總消耗分別為 5,353.78 GJ 及 12,841.56 GJ，其中自發自用能源皆為 0 GJ，外購電力占能源總量 100%，年度再生能源使用率為 0%。悅城科技主要營業項目為玻璃基板薄化製程，能源使用以製程設備及空調系統之電力為主。整體而言，製程機台及空調用電為主要能源消耗來源。本公司將持續追蹤各項能源使用趨勢，並推動節能改善措施，以提升能源使用效率。



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，2025 年悅城科技全年度溫室氣體排放總量為 843.654 噸 CO₂e，其中類別一直接排放占總量 0%，主要源於化糞池排放；類別二則占總量 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 2 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

類別/年份	2025		2024	
單位	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%
範疇一	107.652	12.76	107.535	5.98
範疇二	736.001	87.24	1,690.094	94.02
範疇一 & 二合計總量	843.654	100	1,797.629	100
範疇一+範疇二密集度 (CO ₂ e/百萬營收)	1,061.2	-	13.64	-
較前一年度提升/降低	-53.07%		-44.13%	

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

目前悅城科技主要能源消耗來源為廠區製程設備用電及空調系統用電。依 2025 年度盤查結果顯示，溫室氣體排放主要來自外購電力（範疇二），其次為冷媒逸散等範疇一排放。為達成低碳營運之長期目標，本公司將持續推動節能與減碳措施，包含盤點並汰換高耗能製程設備、提升設備運轉效率、逐步更換廠區照明為高效率 LED 燈具，以及強化空調系統與冷媒管理，以降低能源消耗與溫室氣體排放。



3.3 廢棄物管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	悅城科技依循相關法規（如廢液 pH 值小於等於 2.0 之廢棄物屬有害事業廢棄物）進行廢棄物管理，深知不當處置可能對水體環境及生態造成影響，故高度重視廢棄物之妥善處理。本公司承諾將各類廢棄物委由合格第三方清運處理業者進行清運與最終處置，並定期針對清運廠商進行稽核，以確保所有廢棄物皆依規定妥善處理，避免環境污染及潛在風險。
權責單位	廠區環安衛單位
短中長期目標	持續性年度目標： 確保公司未因違反廢棄物相關法規而受裁罰。 短期目標(2026)： 推動辦公室減少一次性餐具使用。 中期目標(2028)： 推動廠區減少一次性餐具使用。 長期目標(2030)： 推動全據點逐步減少一次性餐具使用。
行動計畫	1.持續針對第三方廢棄物清運業者進行現地稽核，確認廢棄物流向及處理方式符合法規，避免不當棄置情形。 2.推動產品包材減量措施，持續優化設計以降低包材使用量。 3.強化廠內廢棄物分類與管理機制，提升資源回收與再利用效率。
2025 年績效	1.本年度未發生違反廢棄物相關法規而受罰之情形。 2.持續推動廢棄物減量與資源化管理。 3.完成第三方廢棄物清運業者之現地稽核作業，確保處理流程合規。
申訴機制	各廠區由環安衛單位負責廢棄物管理之監督與統計，定期檢視是否有違反相關法規或清運廠商不符合規範之情形，並將年度結果彙整回報總部，針對異常情況進行檢討與改善。

3.3.1 廢棄物管理制度

悅城科技依據相關法規（如廢液 pH 值小於等於 2.0 之廢棄物）進行廢棄物分類與管理，主要來源為廠區製程所產生之事業廢棄物，如蝕刻製程所產生之廢液，該類廢棄物屬有害事業廢棄物，均依規定進行儲存、申報與處理。部分廢液經回收設備處理後進行再利用，以降低整體有害廢棄物產生量。

各類廢棄物均委由合格第三方清運處理業者進行清運、處理或再利用，並由專責人員定期檢視及管理廢棄物相關作業，以確保處理流程符合相關法規要求。辦公室區域主要產生一般生活廢棄物，包含塑膠、金屬及紙類等，均依內部分類規範進行分類，並委由合格清運業者進行處理。



為降低廢棄物對環境及周邊社區之影響，悅城科技依循 ISO 14001 管理制度建立廢棄物管理機制，由環安衛單位負責監督廢棄物之分類、儲存及清運作業，並透過廢棄物申報與管理系統進行追蹤與控管，以確保所有廢棄物均獲得妥善處理。本公司亦定期檢視清運業者之合規性，並持續強化管理機制，以維持廢棄物零違規之管理目標。

■ 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	針對廠區原物料進行使用與管理，透過內部管理機制掌握原物料投入情形，以降低不必要之耗用與廢棄物產生。
自身營運-辦公室及廠區廢棄物	依據廢棄物管理規範設置有害及一般廢棄物分類與暫存區，並由專責單位進行管理與定期檢視，確保廢棄物分類、儲存及處理流程符合法規要求。
價值鏈下游-廢棄物處理	依據廢棄物三聯單制度進行申報與流向管理，確保廢棄物可追溯性；並定期檢視廢棄物清運處理業者之合規性，以確保最終處理符合環保法規。

3.3.2 廢棄物的產生

2025 年悅城科技廢棄物總量共計 147.39 噸，其中有害廢棄物佔總量 93.78%，非有害廢棄物佔總量 6.22%，未來本公司將持續追蹤各項廢棄物之變化趨勢，並逐步評估提升資源回收再利用率，以降低營運對環境之影響。

廢棄物產生量		
年份	2025	2024
非有害廢棄物 (噸)	9.17	99.05
有害廢棄物 (噸)	138.22	798.76
廢棄物總量 (噸)	147.39	897.81
年增/減率 (%)	-83.58	-50.50
廢棄物密集 (噸/百萬營業額)	185.48	6.81

註1：環保署公布 2024 年平均每人每日一般廢棄物產生量 1.37KG/天。

註2：廢棄物統計數據範圍涵蓋據點：總廠。



■ 近兩年度依有害/非有害廢棄物劃分總量

類別	2025		2024	
	總量	佔比	總量	佔比
有害廢棄物 (噸)	138.22	93.78%	798.76	88.96%
非有害廢棄物 (噸)	9.17	6.22%	99.05	11.04%
總量 (噸)	147.39	100%	897.81	100%

■ 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	9.17	9.17	掩埋、產品、再利用	—	焚化(非能源回收)
有害廢棄物	0	138.22	138.22	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%
147.39			147.39	100%	—	—%

3.3.3 廢棄物減量行動

悅城科技為降低營運過程中廢棄物對環境之影響，從源頭管理及資源循環利用兩方面推動減量措施。於原物料與產品設計階段，持續評估包材使用之必要性，透過優化設計以降低包材使用量，減少廢棄物產生。於營運端，強化廠內廢棄物分類管理機制，提升資源回收與再利用效率，並透過與合格清運處理業者合作，確保廢棄物妥善處理及資源化利用。

未來將持續評估導入環保材質及可回收設計之可行性，逐步提升廢棄物再利用率，朝向減少廢棄物產生與促進資源循環之目標邁進。



3.4 水資源管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	近年極端氣候變遷加劇，造成降雨分布不均與缺水風險提升，台灣亦面臨水資源調度壓力。悅城科技重視水資源管理與節約用水，透過廠區用水管理與定期檢視用水情形，持續掌握用水趨勢，以降低營運對水資源之影響。
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. 無因違反廢水排放相關法規而受罰情形。 2. 持續辦理廢水水質檢測作業。 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. 定期檢視廠區用水來源及使用情形，掌握主要用水設備。 2. 針對高耗水設備進行管理與優化，降低不必要之耗用與蒸散損失。 3. 持續強化廢水處理及管理作業，確保排放水質符合法規標準。 4. 評估製程改善與用水優化措施之可行性，以降低廢水產生量。
2025 年績效	本年度持續檢視廠區用水來源及耗用情形，並針對用水設備進行管理與改善，以提升用水效率。
申訴機制	各廠區由環安單位負責水資源使用與廢水排放之管理，定期檢視用水及排放情形，並將相關結果回報總部，以確保符合法規要求，並持續進行改善。

3.4.1 水資源風險評估

近年氣候變遷影響加劇，降雨分布不均與極端氣候事件（如乾旱及暴雨）發生頻率提升，對水資源供應穩定性帶來挑戰，亦可能影響企業營運及供應鏈運作。悅城科技關注水資源相關風險，持續檢視廠區用水情形及潛在風險，並針對用水設備及製程進行評估，推動節水與用水效率提升措施，以降低水資源使用對營運之影響。

未來將持續追蹤水資源使用情形及相關風險變化，適時調整管理策略，以降低對當地水資源之依賴與潛在環境影響。



3.4.2 取水、耗水與排水

悅城科技之取水主要來源為第三方自來水公司供應，用水用途以製程用水為主，包含機台藥水槽混合、水洗及冷卻等作業，製程用水約占整體用水之主要比例。近年用水量統計顯示，2025 年及 2024 年總取水量分別約為 7 百萬公升及 40.142 百萬公升。為降低用水對環境之影響，悅城科技持續推動用水管理措施，透過檢視用水設備與製程用水情形，提升用水效率並降低不必要之耗用，以達節水目標。

3.4.3 廢水排放管理

在廢水排放管理方面，為降低製程用水對環境之影響，悅城科技於廠區設置廢水處理設施，對製程廢水進行處理，經確認符合相關排放標準後，納入工業區污水處理系統進行後續處理。辦公室主要產生生活污水，經既有污水處理設施處理後排放，確保符合相關法規要求。

各營運據點定期委託第三方單位進行水質檢測，並依據相關法規及排放標準進行管理與監控。2025 年度各項廢水檢測結果均符合當地法規及工業區排放標準，未發生違反廢水排放規定之情形。

3.4.4 水資源管理或減量行動

悅城科技重視水資源管理與節約用水，持續於廠區推動用水管理與節水措施，以降低營運對水資源之依賴。在實務作法上，透過檢視廠區用水設備與製程用水情形，評估可行之節水措施，並優化用水效率，減少不必要之耗用與蒸散損失。同時，持續強化用水管理機制，定期檢視用水情形並評估改善方案，以降低缺水風險對營運之影響，並朝向提升水資源使用效率之目標邁進。



Chapter 4 產品創新與客戶服務

4.1 研發創新

本公司專注於粉末冶金之研究開發與磨拋加工服務，為因應先進產業工業蓬勃發展趨勢，提供客戶高品質產品及完整製造解決方案，除提升技術自主能力外，亦計畫開發新商品強化整體競爭優勢。本公司策略將著重於先進產業材料應用開發，以符合產業發展需求，同時蒐集各式粉末原料進行樣品製作與驗證，建立多材料加工模組，轉型初期策略將以先滿足少量多樣的客製化市場需求，並同步精進本公司磨拋加工能力為主，未來計畫為以下主要方向：

- (1)先進產業用材料開發。
- (2)高溫共燒技術。
- (3)磨拋加工技術

2025 年度投入研發費用為 44,724 仟元，與 2024 年度之 57,707 仟元，持續進行資源配置調整與效率優化。未來將持續精進生產與管理效能，以降低營運成本，並朝向提供高品質之玻璃基板薄化及拋光服務發展，強化市場競爭力。

4.1.1 主要產品與服務

本公司致力於材料應用之技術研發，並持續朝精進突破傳統製程方向發展，以提供高品質之產品與加工服務：

- (1) 粉末冶金燒結服務。
- (2) 磨拋加工服務。
- (3) 代客實驗。

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	2025	2024
投資金額	44,724	57,707
佔營收比	5,626%	43.78%
年增減率	-22.50%	-11.68%



4.1.3 未來研發展望

觀察全球面板市場產能變化，2025 年中國大陸主導全球顯示面板市場程度持續提高，大尺寸面板市佔已達七成，中小尺寸 OLED 市場的市佔率亦已超越主要競爭對手韓國並超越五成，反觀國內主要廠商近年同受行業規模競爭的影響，策略上在進行玻璃薄化製程時亦以在中國境內加工為主，越南、泰國製造的市佔率也不斷成長。

在台業務整體趨於保守，受產業規模經濟不足加上傳統酸蝕刻（HF）製程面臨環保管制成本不斷上升，導致台灣面板玻璃薄化加工業務將面臨更嚴峻挑戰。由於獲利能力不佳且產能縮減，台灣和韓國的液晶顯示器廠商正逐漸減少對液晶顯示器的投入。

在既有薄化加工業務獲利空間逐漸壓縮，為因應產業環境變化與永續發展需求，本公司將積極推動轉型，聚焦於先進產業相關應用，並致力於粉末燒結技術之開發，逐步脫離面板市場，期望藉由技術優勢切入高附加價值市場，打造新的成長動能。

4.1.4 創新展會與產學合作

本公司持續關注產業發展趨勢，積極參與國內外重要展會與技術交流活動，如 SEMICON Taiwan、TPCA 等，以掌握市場動態與技術脈動。透過與產業鏈上下游廠商之交流互動，強化公司於光電薄化玻璃領域之技術能量與市場連結。在產學合作方面，本公司目前以自主研發為主，尚未與國內產學單位建立正式合作機制，惟未來將持續評估與學研機構合作之可行性，並視技術發展需求與資源配置，適時導入外部研究能量。同時，公司亦具備承接產業委託測試與實驗之能力，以拓展技術應用範圍。

4.1.5 智慧財產保護與專利佈局

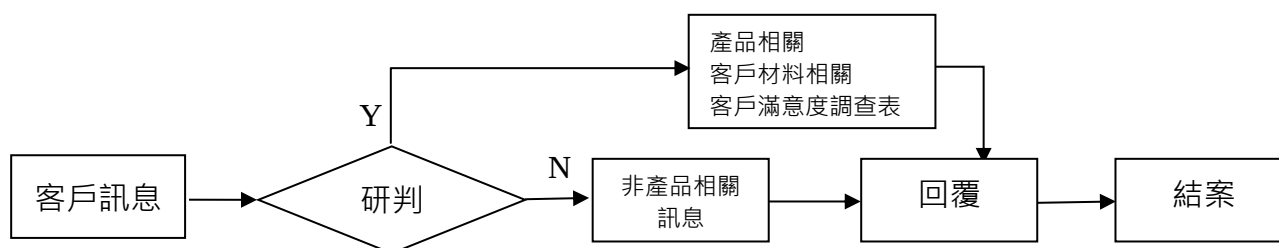
為強化核心競爭力，本公司持續依據營運目標與研發方向推動智慧財產管理，逐步建構完善之專利布局與保護機制。透過專利申請與技術文件管理，提升公司對關鍵技術之掌握度與應用能力。公司已建立相關管理制度，包括提案審查、專利申請與評估機制，以及專利活化與管理流程，並持續優化內部管理系統，以強化專利資產之管理效率與運用價值，降低潛在智財風險。

此外，本公司持續投入自有技術研發，並關注國內外技術發展趨勢，適時評估外部技術合作與授權之可能性，以提升整體技術水準與市場競爭優勢。同時，透過內部管理與外部專業支援，強化智慧財產保護能力，確保公司營運穩健發展。未來，本公司將持續依據產業趨勢與公司發展策略，強化智慧財產之取得、管理與應用，並完善相關制度，以支援長期營運發展與永續經營目標。



4.2 客戶關係管理

本公司重視客戶關係管理，並依循「客戶溝通與回饋程序」建立標準化作業機制，涵蓋客戶滿意度調查、客訴處理與改善、產品品質管理及相關合規事項。透過系統化之溝通與回饋流程，妥善回應客戶需求與建議，並作為公司持續精進產品與服務之重要依據，以提升整體客戶滿意度與合作關係。針對客戶所提供之資訊與回饋，本公司依其性質進行分類與判斷，並依不同處理機制進行後續回應與追蹤，以確保問題能即時處理並有效結案。



4.3 資訊安全與客戶隱私

項目	內容
政策、承諾及重要性	資訊安全攸關公司營運穩定與長期競爭力，悅城科技持續強化資訊安全管理機制，提升機密資訊保護能力，並透過教育訓練強化員工對資訊安全之認知與警覺性，以降低資訊外洩及資安風險，確保公司、員工及客戶資料之安全。
權責單位	資訊部
短中長期目標	短期： 建立資訊安全管理機制，明確資安管理責任與分工。 中長期： 持續投入資訊安全相關資源，強化資安防護能力，並定期辦理資訊安全教育訓練，提升全體員工資安意識。
行動計畫	1.建置資安防護機制（如防火牆與網路安全控管），降低外部攻擊風險。 2.落實帳號權限分級管理，強化內部存取控制。 3.定期辦理資訊安全教育訓練，提升員工資安意識。 4.推動合法軟體使用，降低資訊安全風險。
2025 年績效	本年度防火牆維護 118 仟元、郵件 37 仟元、伺服器延長保固續約 20 仟元、防毒軟體 32 仟元。
申訴機制	若利害關係人發現公司有違反法規或資安相關疑慮，可透過公司既有檢舉管道反映，相關單位將依程序進行調查與處理，並視情況採取改善措施，以確保制度有效運作。



4.3.1 資安管理架構與權責

本公司已建立資訊安全管理機制，配置相關人員負責資訊安全政策之訂定、規劃及推動，並執行資訊安全相關作業，以強化整體資安管理能力。同時，由內部稽核單位定期檢視資訊安全執行情形，針對查核結果提出改善建議，並持續追蹤改善進度，以降低潛在資訊安全風險。

4.3.2 資安管理策略

本公司重視機密資訊之保護，將資訊安全視為維持企業營運穩定與提升競爭力之重要基礎。為強化資訊安全管理，本公司持續精進資訊安全防護機制，提升機密資訊保護能力，並透過教育訓練強化員工資安意識與風險辨識能力。未來亦將持續檢視與優化資訊安全管理措施，以降低資訊外洩風險，確保公司、員工及客戶資料之安全，並維護利害關係人之權益。

■ 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
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

為降低資訊安全事件對公司營運之影響，本公司已建立基本資安事件通報與處理機制，並由相關人員依實際情況進行應變與處置，以即時降低潛在風險與衝擊。2025 年度本公司未發生重大資訊安全事件。

■ 資安事件通報與處理原則

本公司依資訊系統運作情形及實務需求，採行以下通報與處理方式：

- 1.發現資安異常或疑似事件時，由相關人員進行通報並啟動初步處理。
- 2.視事件情況進行分析與判斷，必要時尋求外部技術支援或維護廠商協助。



- 3.處理過程中視影響程度進行內部通報與回報，並適時追蹤處理進度。
- 4.如事件涉及客戶或其他利害關係人，將依實際情況進行必要之溝通與應對。

■ 資安事件應變處理

- 1.依事件狀況採取適當應變措施，進行問題排除與風險控制。
- 2.必要時啟動備援或其他應變作業，以維持系統運作穩定。
- 3.事件處理完成後進行檢討與分析，以釐清原因並提出改善措施。
- 4.持續強化相關管理機制，以降低類似事件再次發生之風險。
- 5.相關處理紀錄將妥善保存，作為後續追蹤與管理之依據。

4.3.4 資安教育訓練

為提升員工對資訊安全及隱私保護之意識與相關知識，本公司透過教育訓練及內部宣導等方式，持續強化員工之資安觀念與風險辨識能力。除不定期辦理資訊安全宣導外，亦透過內部溝通機制分享資安相關資訊，提升整體資安意識。如遇重大資安事件或重要資安議題，將即時進行內部宣導與提醒，以降低潛在風險，確保公司營運穩定。

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。2025 年度調查 30 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供應商必須簽署《廉潔承諾書》，2025 年共兩家新進廠商完成簽署並納為合格供應商。



本公司近 2 年供應商評鑑結果

廠商	級別	2025	2024
供應商	A 級	3	2
	B 級	2	3
	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		2025	2024
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	1	4
	實際實地稽核家數	1	4
	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	員工為企業永續發展的重要基石，本公司致力於打造具競爭力且多元共融之職場環境，確保所有員工及求職者不因性別、年齡、種族、宗教、婚姻狀況、性傾向、性別認同、身心障礙或其他個人特質而受到歧視或不平等待遇。我們遵循國內外相關勞動法規與人權原則，積極推動多元包容、員工發展與健康友善職場，營造安全、尊重且具發展機會之工作環境。
權責單位	人力資源管理單位
中長期目標	女性主管職比率 18%、內部人才晉升率 10%
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。
2025 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 21%。 3.內部人才晉升率 10%。
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，悅城持續遵循各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工合法權益，並參考《國際人權法典》、《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》及《聯合國全球盟約十項原則》等國際人權準則，落實與《責任商業聯盟行為準則》一致之管理機制，確保所有員工（包含正職、契約及臨時人員）均能於公平、尊重與安全之環境中工作。

本公司訂有「員工意見反映及處理原則」及「職場不法侵害防治措施申訴與懲戒辦法」，明確禁止強迫勞動、童工、歧視與職場騷擾等情事。員工可透過專線電話、電子郵件及內部溝通管道等多元方式提出申訴，所有案件皆由專責單位依程序審慎處理，並確保申訴人及案件內容之保密性，以維護員工權益。2025 年，本公司未發生重大違反人權之申訴案件，亦未出現涉及種族、性別、宗教、政治立場、性傾向或其他差別待遇之歧視或騷擾事件。

同時，本公司持續推動職場多元與人權教育訓練，於新進人員訓練中納入禁止強迫勞動、童工、反歧視及職場騷擾防治等內容，並定期辦理相關宣導與教育訓練，以提升全體員工之人權意識與法規遵循能力。未來，本公司將持續優化人權管理制度與教育訓練機制，強化職場尊重與包容文化，降低潛在風險，並促進企業永續發展。



5.1.2 人力結構與多元職場

2025 年，悅城員工總計 40 人，全為正職員工，其中泰籍員工占員工總數 2.5%、印度籍員工占員工總數 5%。全員性別分布上，男性約佔 67%、女性約佔 33%；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 3 位，女性占所有主管職比例為 21%。

悅城重視多元文化與職場包容，2025 年共有 1 位身心障礙員工、3 位外籍員工，且平均服務年資達 6 年，展現團隊穩定性；我們提供外籍員工妥善的照顧，透過完善的移工管理制度，達到有效留才之成果，此外，2025 年我們申請專業外國人士的引進，延攬 2 位外籍工程師，展現公司能夠為同仁打造穩定且安心的工作環境。

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。2025 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。

■ 員工組成結構

多元化統計/年度		2025		2024	
		人數	百分比	人數	百分比
性別	男性	27	67.5%	33	70.21%
	女性	13	32.5%	14	29.79%
全職員工	本籍員工	37	92.5%	43	91.49%
	泰籍員工	1	2.5%	4	8.51%
	印度員工	2	5%	0	0%
兼職員工		0	0%	0	0%
職別	直接人員	2	5%	6	12.77%
	間接人員	38	95%	41	87.23%
年齡	未滿 30 歲	4	10%	2	4.25%
	30-50 歲	27	67.5%	36	76.60%
	50 歲以上	9	22.5%	9	19.15%
學歷	博士	2	5.13%	2	4.65%
	碩士	10	25.64%	9	18.6%
	大專	20	48.72%	24	51.16%
	高中職以下	8	19.89%	12	25.59%
總人數		40	100%	47	100%

註1：資料計算基準日為 2025 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。2025 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、人臉辨識機裝設等，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。
2025 年績效	1. 2025 年月平均離職率 4.21%。 2. 2025 年碩、博士進用比率達 30.77%。 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，2025 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，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

2025 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 2025 年度共招募 15 位新進員工，其中未滿 30 歲的青年 4 位，佔新進員工比例 26.67%。2025 年月平均離職率為 4.21%，且 2025 年離職員工人數總計 22 位，較 2024 年度下降 82.4%，主係本公司面臨產業轉型階段，人力重新配置調整所致。本公司對於離職同仁，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。



■ 新進員工統計

新進員工統計/年度		2025		2024	
性別	年齡	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)
男性	未滿 30 歲	2	7%	1	3%
	30-50 歲	8	30%	1	3%
	50 歲以上	0	0%	0	0%
女性	未滿 30 歲	2	15%	0	0%
	30-50 歲	3	23%	1	7%
	50 歲以上	0	0%	0	0%
新進員工總計		15	37.5%	3	6.38%
員工總人數		40		47	

註：新進率= (該年度新進員工人數/該年度員工年底總人數) *100%

■ 離職員工統計

離職員工統計/年度		2025		2024	
性別	年齡	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)
男性	未滿 30 歲	0	0%	7	10%
	30-50 歲	14	87.5%	55	78.57%
	50 歲以上	2	12.5%	8	11.43%
女性	未滿 30 歲	2	33.33%	2	3.64%
	30-50 歲	4	66.67%	45	81.82%
	50 歲以上	0	0%	8	14.54%
離職員工人數總計		22	100%	125	100%
月平均離職率		4.21%		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] x 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。2025 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 2025 年薪資平均數 756 仟元，薪資中位數 629 仟元，相較於 2024 年，薪資平均數增加 199 仟元，薪資中位數增加 170 仟元，主要原因主要是受到 2025 年景氣影響，基層員工銳減，導致薪資平均數及中位數較前一年度增加。

項目/年度		2025 年	2024 年	差異
非擔任主管職務之全時員工 (單位：人)		38	148	-110
非擔任主管職務之全時員工 年薪資(單位:新台幣仟元)	平均數	756	557	199
	中位數	629	459	170

年度	組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與 員工（不包括該薪酬最高個人）年度 總薪酬之中位數的比率	組織中最高報酬個人年度總報酬增加 百分比與組織所有員工（不包括最高 報酬者）年度總報酬增加百分比之中 位數的比率
2024 年	2.79 : 1	0.83 : 1
2025 年	2.07 : 1	0.21 : 1

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。2025 年度，員工福利總支出達 4,073 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



項目	內容
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%，2025 年未有員工申請育嬰留停。

年度	2025			2024		
性別	男性	女性	合計	男性	女性	合計
有權申請育嬰留停(A)	0	0	0	4	3	7
當年度實際申請育嬰留停(B)	0	0	0	2	3	5
當年度預計育嬰留停復職(C)	0	0	0	2	3	5
當年度實際育嬰留停復職(D)	0	0	0	2	3	5
前一年度實際育嬰留停復職(E)	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	0	0	0	0	0	0
育嬰留職停薪申請率(B/A)	0%	0%	0%	50%	100%	71.43%
復職率(D/C)	0%	0%	0%	100%	100%	100%
留任率(F/E)	0%	0%	0%	0%	0%	0%

註 1：2025 年具有育嬰留停申請資格 (A)：以 2022/1/1 至 2025/12/31 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 2：2024 年育嬰回任後持續工作滿一年 (F)：計算於 2024 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。
2025 年績效	1. 公司開設內訓課程 6 堂、外訓課程 29 堂，共計 35 堂，教育訓練平均每人參訓時數達 16 小時。 2. 2025 年投入教育訓練費用總額達 7 萬 5 仟元，每位同仁平均受訓費用 1,875 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，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。2025 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。2025 年，教育訓練受訓人數達 169 人次，每位員工平均約有 16 個小時的學習訓練課程。



■ 平均受訓時數

性別	員工類別	2025			2024		
		人次	總訓練時數	平均受訓時數	人次	總訓練時數	平均受訓時數
男性	管理職	15	249.5	16.6	19	120.5	6.2
	間接	22	216	9.8	24	255	7.3
	直接	0	0	0	52	391	3.5
女性	管理職	2	58	29	2	7	7.5
	間接	13	105	8.1	14	101.5	10.6
	直接	2	10	5	42	260	6.3
總計		54	638.5	11.8	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 2025 年的受訓紀錄。

註 5：2025 年初員工人數 47 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。2025 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	同仁之工作態度是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。
2025 年績效	1.零重大工安事故及違規事件。 2.不定期執行職安衛稽核，2025 年共舉行 10 次稽核；缺失 0 項。 3.依法規及職務需求提供員工安全衛生訓練課程，2025 年總計舉辦 15 場，總受訓人次 72 人，總受訓時數 288.5 小時。 4.可記錄的職災案件 0 件。 5.未發生任何職業病案例。 6.設置 AED 自動體外心臟除顫器/哺乳室、醫護室及 3F 餐廳。 7.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%。



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。	■ 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。 ■ 提升安全意識，保障自身與他人安全。	■ 透過職護進行關懷訪談，提供同仁諮詢。 ■ 2025 年舉辦 CRP+AED，透過專業講師講授提升安全意識與提供正確操作觀念。
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，2025 年無相關事件發生。

5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職業安全衛生管理措施之有效性，悅城科技以職業傷害及職業病統計數據作為管理指標，藉以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化相關管理措施。

近三年來，悅城科技未發生重大職業災害事故。可記錄之職業傷害案件主要為滑倒、扭傷及交通事故等類型。針對已辨識之風險，公司已採取相應改善措施，包括評估與調整廠內安全鞋配置、加強員工安全衛生宣導，以及強化交通安全與作業過程安全教育等。未來，悅城科技將持續完善職業傷病預防與管理機制，透過定期檢討與動態優化相關措施，逐步朝零職災目標邁進。

2025 年，可記錄職業傷害人數為 0 人，可記錄職災人數占總員工人數比例為 0%；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。2025 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 2025 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	-	2025 年無資訊重編情形
	2-5 外部保證/確信	3	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	6	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	20	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	20	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	7 、 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	20	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	30	2.2.3 吹哨者制度
	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		36	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 組織内部的能源消耗	36	3.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	37	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	37	3.2.3 溫室氣體管理
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	37	3.2.3 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	37	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	56	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	59	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	60	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	59	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	60	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	60	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	59	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	61	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	61	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) 物料	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 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 400：社會			
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	-	2025 年無此情形
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	37 37



附錄三、SASB 準則內容索引表

本公司參考 SASB (Sustainability Accounting Standards Board) 電機與電子設備產業 (Electrical & Electronic Equipment, RT-EE) 標準，揭露與產業重大永續議題相關資訊如下：

分類	揭露主題	代碼	會計指標	對應章節
環境	能源管理	RT-EE-130a.1	(1)總能源消耗量 (2)電網用電比例 (3)再生能源比例	3.2.1 能源管理 、 3.2.2 能源使用概況
環境	有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	(1)有害廢棄物產生量 (2)有害廢棄物回收比例	3.3.1 廢棄物管理制度 、 3.3.2 廢棄物產生 、 3.3.3 廢棄物減量行動
環境	有害廢棄物管理	RT-EE-150a.2	(1)重大洩漏事件數量 (2)回收量	2.3 法規遵循 、 3.3 廢棄物管理
社會資本	產品安全	RT-EE-250a.1	(1)產品召回件數 (2)召回產品數量	N/A
社會資本	產品安全	RT-EE-250a.2	產品安全相關法律程序所造成之財務損失	2.3 法規遵循
商業模式與創新	產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	含 IEC 62474 應揭露物質產品之營收占比	4.1 研發創新 、 4.4 永續供應鏈
商業模式與創新	產品生命週期管理	RT-EE-410a.2	取得能源效率認證產品之營收占比	4.1 研發創新
商業模式與創新	產品生命週期管理	RT-EE-410a.3	再生能源及能源效率相關產品營收	4.1 研發創新
商業模式與創新	原物料管理	RT-EE-440a.1	關鍵原物料使用風險管理說明	4.4 永續供應鏈
領導與治理	商業道德	RT-EE-510a.1	防止貪腐、賄賂及反競爭行為之政策與措施	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練 、



分類	揭露主題	代碼	會計指標	對應章節
				2.2.2 誠信經營政策 、 2.2.3 吹哨者制度
領導與治理	商業道德	RT-EE-510a.2	貪腐相關法律程序所造成之財務損失	2.3 法規遵循
領導與治理	商業道德	RT-EE-510a.3	反競爭行為相關法律程序所造成之財務損失	2.3 法規遵循
營運指標	營運指標	RT-EE-000.A	各產品類別生產數量	1.1.1 公司簡介
營運指標	營運指標	RT-EE-000.B	員工人數	5.1 員工人權保障 、 5.2 人才吸引與留任