增你強 2025
永續報告書

股票代號:3028



目錄
CONTENTS

關於本報告書 3
經營者的話 4
董事長的話 5
技術領先的加值通路商 6
營運據點 7
營運項目 8
價值鏈與商業關係 8
公協會參與 8

Chapter 1 永續發展與管理

1.1 永續治理 10
1.2 利害關係人議合 12
1.3 重大主題管理 14

Chapter 2 永續治理

2.1 經濟績效 19
2.2 稅務方針 20
2.3 治理架構 21
2.4 誠信經營與反貪腐 25
2.5 法規遵循 26
2.6 資訊安全暨個資保護 26
2.7 風險管理 32

Chapter 3 環境共好

3.1 溫室氣體管理 34
3.2 氣候相關財務揭露 36
3.3 能源消耗與管理 39
3.4 水資源管理 41
3.5 廢棄物管理 41

Chapter 4 價值鏈共好

4.1 供應鏈管理 44
4.2 客戶技術加值服務與研發管理 47
4.3 客戶滿意度調查 48
4.4 參與價值鏈活動 49

Chapter 5 社會共好

5.1 人權管理 51
5.2 員工概況 54
5.3 人才發展 58
5.4 員工權益與多元平等 59
5.5 職業安全衛生 62
5.6 與社會共好 64

Appendix 附錄

GRI 準則索引 67
SASB 對照表 - 電子製造服務與原始設計製造 72
上市上櫃公司氣候相關資訊 73
永續揭露指標 - 電子通路業 74

關於本報告書

增你強股份有限公司 (以下稱「本公司」) 以「共好」精神，致力落實企業社會責任與並推動企業永續發展。本報告書為本公司第四次公開發行之永續報告書，報導本公司 2025 年在環境、社會與公司治理三大層面的管理方針、執行成果與目標規劃，並作為與利害關係人溝通之重要管道。

編製原則

本報告書報導之數據來源為本公司內部管理系統及自行統計計算之結果，財務數據則引用經會計師簽核之 2025 年財務報告。本報告書所報導之幣別以新台幣為主，如有使用其他幣別進行報導，會以備註方式說明。
本報告依全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行報導。此外，本報告書亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫。

報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，如有部分內容涵蓋本報導期間以外之資訊，會於該章節附註說明。
本公司將每年定期出版永續報告書，並公布於本公司網站 (https://www.zenitron.com.tw/tw)。
前次報告書發行時間：2025 年 08 月
本次報告書發行時間：2026 年 08 月

報告邊界與範疇

本報告報導涵蓋實體以本公司總部及臺灣各營運據點為主體，經濟及治理資訊來源為本公司 2025 年度合併財務報告及年報；環境、社會主題之報導邊界，以內湖總部及臺灣各營運辦公室為主。如有涵蓋其他財報子公司之資訊，將於文內備註說明。報導期間內之組織規模、架構及所有權皆無重大改變。

資訊重編

本公司 2025 年永續報告書無資訊重編情形。

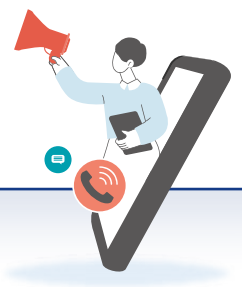
內部審查與第三方確信

本報告書內容及相關數據經各權責部門最高主管及永續發展委員會審核，最終經董事會核准後發行。
本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

聯絡資訊

如果您對本報告書有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。

聯絡單位：本公司永續發展委員會
聯絡窗口：杜先生
電話：(02)2792-8788
電子信箱：anguh_du@zenitron.com.tw



經營者的話

以共好為核心，打造永續韌性的科技通路生態系

在 AI 技術快速推進、重塑全球科技產業版圖的今日，電子通路業已不再只是供應鏈中的中介角色，而是連結創新技術、市場需求與產業永續發展的關鍵樞紐。面對產業高度變動與競爭加劇的環境，本公司始終相信，唯有建立長期、穩健且具韌性的合作關係，企業才能持續創造價值，並與產業共同成長。

一、以「共好」為核心的經營哲學

自創立以來，本公司即以「共好」作為企業經營的核心理念，並將其落實於與上游供應商、下游客戶及內部同仁的每一項合作關係之中。我們深信，企業的成長不應建立在單方面的利益之上，而應來自於夥伴間的相互信任、價值共享與長期承諾。

「共好」（Gung Ho）的精神，源自自然界的三種智慧：

松鼠的精神—投入有價值且對產業與社會有貢獻的工作

海狸的方式—有效掌控流程、持續優化執行效率

野雁的天賦—在團隊與夥伴之間彼此支持、互相激勵

這三項精神，構成本公司在面對產業挑戰與轉型時的重要行動準則。

二、打造具永續競爭力的產業夥伴關係

在上游合作方面，供應商專注於技術研發與產品創新，本公司則憑藉深厚的市場經驗，提供行銷策略、銷售通路、物流與倉儲管理，以及即時且精準的市場情報回饋，與夥伴共同擴大市場規模、提升整體價值。

在客戶服務上，我們不僅滿足採購需求，更進一步提供整合式解決方案與設計支援，協助客戶縮短開發時程、降低人力與營運成本，加速產品上市。當客戶成長、競爭力提升，本公司也得以在穩健的基礎上持續前行。

三、以人為本，落實社會責任與幸福職場

本公司始終相信，人才是企業最重要的資產。公司致力於打造尊重專業、鼓勵協作並重視工作與生活平衡的職場環境，讓每一位同仁都能在組織中發揮所長，並與公司共享經營成果。這樣的企業文化，也反映在外部的肯定上。公司榮獲 1111 人力銀行「幸福企業金獎」，不僅代表員工對職場環境的高度認同，更彰顯本公司在人才培育、組織治理與社會責任面向上的長期投入與成果。這份榮耀，對我們而言既是肯定，也是持續精進的動力。

總裁 周友義

四、以永續思維迎向 AI 時代的未來

展望未來，本公司將持續把永續發展納入企業決策核心，從供應鏈管理、營運效率、人才培育到公司治理，全面強化 ESG 的實踐。我們相信，在 AI 與數位化加速落地的同時，唯有兼顧環境責任、社會價值與治理透明，企業才能在全球科技產業中建立長期競爭優勢。

四十多年來，本公司的每一步成長，來自於供應商夥伴、客戶與全體同仁的共同努力。未來，我們也期許將「共好」的精神持續擴散至整個產業生態系，讓電子與 IC 通路商在半導體產業中發揮更具影響力且不可或缺的角色。

正如「增你強」所代表的意義——你強了，我也會更強。唯有彼此成就、共創價值，我們才能迎向更具韌性與永續性的未來。



董事長的話

在全球科技產業邁入 AI 應用普及化的新紀元，電子零組件的技術規格與供應鏈韌性正面臨全新的要求。本公司作為深耕市場四十載的電子通路商，我們深信企業的價值不僅在於產品的傳遞，更在於如何在變動的環境中，透過深厚的人本文化與透明的治理，成為合作夥伴最值得信賴的基石。

因應產業升級，發揮通路整合價值

隨著 AI 技術帶動終端設備的典範轉移，本公司緊扣產業脈動，透過與全球領先供應商的緊密合作，提供涵蓋半導體零組件與各類應用方案的多元產品組合，協助客戶在技術變革的挑戰下，優化開發成本並加速產品上市。我們致力於扮演供應鏈的緩衝與加速器，透過數位化流程提升管理效率，與上下游夥伴共同建立具備韌性的生態體系。

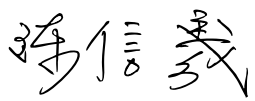
實踐 DEI 精神，打造多元共融的幸福職場

在追求永續經營的過程中，「人」始終是我們最核心的資產。本公司積極將 DEI（多元、平等、包容）元素融入企業基因，我們致力於建構一個尊重專業、鼓勵多元意見且公平競爭的職場環境。我們深信，唯有擁抱不同背景與觀點的專業人才，組織才能在變動的市場中保持靈活度與創造力。榮獲「幸福企業金獎」是對我們的肯定，更是我們持續營造共融環境、關注員工發展的堅定承諾。

守護誠信治理，成就共好的永續承諾

永續發展是企業回饋社會的長期實踐。我們堅持誠信經營，深化 ESG 各面向的治理品質，並將「共好」的哲學落實於每一項決策中。正如本公司的精神——「你強了，我也會更強」，我們期許與供應商、客戶及社會利害關係人建立彼此成就、共創價值的長期夥伴關係。

展望 2026 年，我們將持續以務實、透明的態度應對產業挑戰，透過數位轉型提升競爭力，並以多元包容的文化厚植人才實力，攜手所有夥伴迎向更具韌性與永續性的未來。

董事長 



技術領先的加值通路商

關於本公司

本公司由周友義先生創辦於 1982 年 10 月，為台灣半導體零組件通路商的早期先驅之一。營運據點以大中華地區為主。銷售與服務產業橫跨電源供應管理、網路通訊、消費性電子、工業電腦、汽車工業、AIoT 智慧物聯網、家用電子、零售通路等多元領域。隨著末端消費環境演進，電子產品的開發種類日趨多樣化、複雜化與創意化，周友義先生預見未來趨勢的發展，超越傳統元件通路商「買」與「賣」的角色定位，致力以「技術領先的加值通路商」的目標努力。除了元件產品的銷售外，本公司為客戶提供整體解決方案（Turnkey Solution）與參考設計服務，協助客戶整合資源，降低研發時間與成本，讓產品能快速在市場推出。目前，本公司在電源管理、網通、PC 及其週邊等均有豐富的經驗與成功案例。為擴大市場版圖，本公司在 2005 年 12 月 31 日將正達國際併入本公司，取得以 SanDisk 與 Cypress（於 2020 年已併入 Infineon）為主的代理線，強化在資訊、通訊與消費性電子市場的競爭力，並透過此合併跨足零售通路。結合雙方在上游端元件與消費端記憶體等多元化產品線，將有助於市場擴增，並提供更多解決方案。

公司簡介

公司名稱	增你強股份有限公司
公司型態	上市公司
股票代號	3028.TW
董事長	陳信義 (2025 年 11 月 10 日新任)
共同執行長暨總經理	周俊光、周俊賢
成立時間	1982 年 10 月
總部位置	台北市內湖區新湖二路 250 巷 8 號
產業類別	電子通路業
主要產品及服務	技術導向加值型半導體零組件通路商
實收資本額	2,372,411,930
2025 年營業額 (仟元)	41,450,665
員工人數	742
營運所在國家 / 地區	台灣、中國大陸

營運據點



ZENITRON

台北企業總部

臺北市內湖區湖元里新湖二路250巷8號

營運項目

本公司除深耕半導體零組件領域外，更跨足銷售與服務產業，橫跨電源供應管理、網路通訊、消費性電子、工業電腦、汽車工業、AIoT 智慧物聯網、家用電子、雲端、零售通路等多元領域。

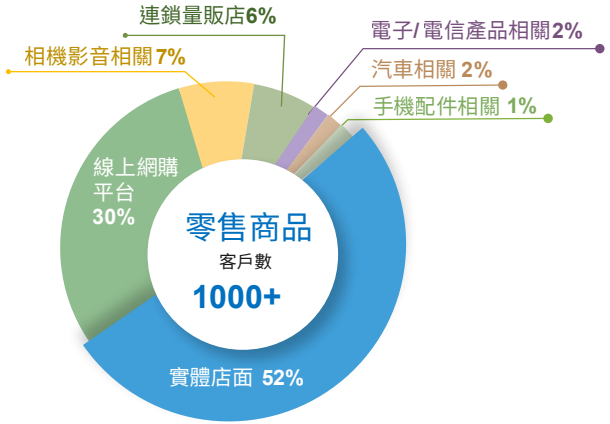
價值鏈與商業關係

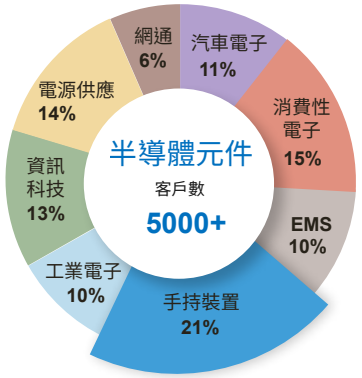
本公司為半導體零組件之專業通路商，其上、中、下游關聯性說明如下：
半導體零組件通路商於資訊電子業產銷分工結構模式中，係扮演上游零組件供應商及下游生產製造商重要橋樑的角色，上游主要為國內外各類資訊、通訊及消費性電子產品之電子元件製造商，下游則為資訊、通訊、消費性電子等產品製造商。而位居中游的通路商，對上游製造商提供完整的銷售網路，對下游廠商以專業技術能力及對半導體零組件產品廣泛的涉獵，提供予下游廠商整合、應用之諮詢服務，且通路商可整合下游廠商的需求統一向上游製造商採購，以獲取最大價格優勢，並搭配有系統的倉管及多樣化之經銷代理品牌，將產品銷售予下游業者，如此上中下游業者分工，可有效提升整體資訊電子產業的運作效率。

上、中、下游關聯圖



市場銷售比重





公協會參與

除了積極與利害關係人進行溝通與議合，本公司也參與產業相關重要公協會組織，針對重要議題與資訊進行交流合作。

項次	公協會組織名稱	參與身分
1	台北市電子零件商業同業公會	會員
2	台北市電腦商業同業公會	會員
3	台灣上市櫃公司協會	會員
4	智慧產業電腦物聯網協會	甲級會員

Chapter 1

永續發展與管理

1.1 永續治理

1.2 利害關係人議合

1.3 重大主題管理



1.1 永續治理

1.1.1 永續發展策略

本公司成立 40 逾年來，始終秉持著「共好」的理念履行永續發展，不僅本職上未有懈怠，亦十分重視利害關係人之權益，積極了解不同利害關係人各自的需求，並對其承擔責任。對於上游供應商、下游客戶，我們做好品質把關、運籌管理，對內也與員工維持良性溝通、照顧員工各方面需求，與原廠、客戶、同仁偕同成長，互相支持與努力將市場做大。在追求永續經營與獲利之同時，本公司也不忘將關注的目光擴及對環境保護及社會人文的關懷，並內化至公司管理方針與營運活動中。

本公司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《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任。

身為地球村的一份子，本公司將實踐永續發展之 4 大原則，即落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強永續發展資訊揭露，明文定於《永續發展實務守則》中，並經 2015 年 3 月 23 日董事會決議通過在案。公司之經營及治理等皆依循守則的精神，將永續發展落實於日常營運中，並持續關注各項國際永續倡議的發展、參與各專業團體的交流，相關規範與執行情形則會揭露於本公司網站及公開資訊觀測站。

強化公司治理
- ✓ 經濟績效
- ✓ 誠信經營
- ✓ 風險管理
- ✓ 資訊安全
- ✓ 供應鏈管理

推動環境永續
- ✓ 溫室氣體
- ✓ 能源管理
- ✓ 水資源
- ✓ 廢棄物
- ✓ 生態護育

落實社會責任
- ✓ 人力發展
- ✓ 人權管理
- ✓ 友善職場
- ✓ 社會參與

加強永續資訊揭露
- ✓ 利害關係人議合
- ✓ 永續議題管理
- ✓ 內部控制

1.1.2 永續績效

面向	行動績效
公司治理 Governance	· 年度合併營收新台幣 41,450,665 仟元、稅後淨利新台幣 747,516 仟元、每股盈餘 3.15 元 · 年度納稅總額約新台幣 538,009 仟元，占總營收比例 1.30% · 導入 ISO 9001 於每年實行客戶滿意度調查，2025 年本公司客戶滿意度 92.4% · 年度在地採購「庶務及一般設備」及「資訊設備與服務」比例達 100%
社會責任 Social	· 無發生使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事 · 聘僱 5 位身心障礙員工，占員工總數 1.7%，符合且優於法定標準 · 平均調薪幅度約為 3.0% · 績效評核員工人數比例達 92.28% · 實施內外部教育訓練總時數達 1,607.5 小時，共計 955 人次接受訓練 · 無發生職業病或職業傷害之情事 · 已通過衛生福利部國民健康署之「健康職場認證」
環境保護 Environment	· 2025 年總溫室氣體排放量年較 2024 年增加為 3.68 公噸 CO2e，年增比例 0.6% · 與 DHL 簽訂 GoGreen Plus 服務永續航空解決方案，減少 14.15 頓 CO2e · 2025 年能源消耗總量較 2024 年增加 600.154GJ，年增 10.9% · 2025 年取水總量為較 2024 年增加 0.5 百萬公升，年增 10.7%

1.1.3 永續發展委員會推動情形

永續治理與推動情形

為健全永續發展之管理，並建立推動永續發展之治理架構，本公司依循《上市上櫃公司永續發展實務守則》訂定之本公司《永續發展實務守則》，於 2023 年 11 月成立永續發展委員會，擘劃永續發展政策、目標及推動計畫，並定期向董事會報告；董事會會針對提出之目標及計畫評估其可能性及可行性，並且在需要時敦促永續發展委員會進行調整，以提升公司整體永續經營策略之實踐。

永續發展委員會

本公司董事會於 2025 年 11 月 10 日正式任命共同執行長兼總經理周俊賢先生為永續長，並由周俊賢先生擔任永續發展委員會的主任委員。
永續發展委員會依環境、社會及公司治理 3 大層面下，依環境永續、人才永續與社會公益、供應鏈永續、公司治理、資訊安全成立 5 個專業工作小組，並依據各專業與部門既定業務的相關性，規劃各部門共同完成相關永續專案。
本公司除設有 5 個專業工作小組外，另設置永續發展專責人員，負責蒐整國內外永續發展趨勢及議題，深入研析利害關係人需求，也協助各工作小組彙總年度執行成果向董事會提出報告。

2025 年永續發展委員會共召開一次，委員會運作情形說明如下：

會議時間	議案
2025 年 2 月 20 日 (四)	2024 年社會面向 (S) 成果報告 (取得人力銀行幸福企業銀獎)
	2024 年溫室氣體盤查工作報告
	2024 年治理面向 (G) 成果報告 (通過 ISO27001 驗證)
	2024 年永續報告書作業時程報告 (利害關係人議合結果、作業時程規劃)

董事會永續發展監督情形

董事會負責指導長期經營策略及具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題，並結合公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。
為加強永續資訊揭露的完整性和可信度，本公司於 2024 年 11 月 11 日經由董事會通過，訂定《永續資訊之管理作業》，以確保永續資訊來源與蒐集、記錄、處理、編製、核准及發布的完整性、準確性及可靠性。並由稽核室於年度間進行永續資訊攸關之稽核及評估規範遵循情形，以提升永續業務資訊的可信度和一致性。

1.2 利害關係人議合

1.2.1 利害關係人議合

本公司依營運活動特性及產業屬性，參考 AA1000 利害關係人議合 標 準（Stakeholder Engagement Standard, SES）2015 年 版之 5 大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出 4 大關鍵利害關係人，包括（1）員工、（2）客戶、（3）供應商、（4）投資人（股東）。

為全面了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，本公司於日常實務中便藉由各式雙向且順暢的溝通管道，持續與各類利害關係人積極溝通，同時蒐集並回應其所關注之議題。

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立「利害關係人專區」，並為不同利害關係人群體提供專屬的聯繫管道。



1.2.2 利害關係人溝通情形

利害關係人	對本公司的意義	關注議題	溝通管道與頻率	窗口	溝通績效
員工	本公司堅信著員工是企業最大的資產，秉持著「共好」的理念，與員工互動溝通，反對歧視、注重平等並尊重多元價值，致力打造一個多元平等的友善職場文化	・經濟績效 ・誠信經營 ・隱私與資訊安全 ・客戶服務與滿意度	・公司內外部網站皆有公告申訴信箱及電話（隨時） ・勞資會議 ・公司電子報（不定期） ・員工福利委員會 ・健康照護關懷（隨時／不定期）	人力資源部門	・公司電子報發信 54 次 ・員工福利委員會召開會議 2 次 ・臨場健康服務醫師諮詢 4 場 ・勞資會議召開 4 次
客戶	客戶為公司營運的成長來源與營運動力，透過的客戶服務經營客戶關係，達成良好的配合與合作	・誠信經營 ・風險管理 ・法規遵循 ・隱私與資訊安全	・客戶滿意度調查（每年 1 次） ・檢討會議（定期） ・永續活動響應（不定期） ・公司網站及專用信箱—產品諮詢及一般詢問（不定期）	業務部門	・客戶滿意度 92.4%，且屢獲客戶獎項肯定 ・參加技嘉「減量・共享・愛地球聯盟」之聯合淨灘活動 ・即時回覆網站、信件諮詢
供應商	本公司仰賴供應商提供良好產品與合作，經營良好的合作及良善關係，以提升公司的穩健經營	・風險管理 ・誠信經營 ・供應商管理 ・法規遵循 ・隱私與資訊安全 ・客戶服務與滿意度	・供應商平台（定期） ・教育訓練（定期） ・展會、說明會等（定期） ・供應商評鑑（定期） ・公司網站及專用信箱—產品諮詢及一般詢問（不定期） ・本公司應用技術中心討論區（不定期）	產品部門	・參與技術研討會、工作坊、網路研討會等 ・即時回覆網站、討論區、信件諮詢 ・獲 Diodes、Infineon、Vishay 等供應商獎項肯定
投資人（股東）	股東與投資機構為公司重要資金的投入來源，透過公開透明、穩健的營運與績效，提升投資意願獲取各方單位支持，以創造公司營運價值	・經濟績效 ・風險管理 ・誠信經營 ・供應商管理 ・法規遵循 ・隱私與資訊安全 ・客戶服務與滿意度	・企業網站—投資人專區（不定期） ・股東服務信箱（不定期） ・公開資訊觀測站（不定期） ・公司財務報告（每季 1 次） ・公司年報、永續報告書 (每年 1 次) ・董事會、審計委員會 (每季至少 1 次) ・薪酬委員會 (每年至少 1 次)	財會部門	・發布中、英文重大訊息 60 則 ・發布公司財務報告 4 次 ・發布公司年報、永續報告書各 1 份 ・召開董事會 4 次、審計委員會 4 次、薪酬委員會 2 次 ・召開股東會 1 次 ・召開法人說明會 1 次 ・即時回覆股東電話提問

1.3 重大主題管理

1.3.1 重大主題鑑別流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、 了解組織脈絡

為利於資訊使用者進行有效評估與決策，本公司參考產業狀況、國內外政策及相關永續倡議 / 評比（SDGs 聯合國永續發展目標、UNGC 聯合國全球盟約、RBA 責任商業聯盟行為準則、CDP 等），最終彙整出涵蓋 7 個治理面向、5 個社會面向及 6 個環境面向共 18 項永續議題。

二、 正面、負面衝擊程度及顯著性評估

經檢視組織脈絡並選出 18 項永續議題後，發送線上問卷進行鑑別，以評估本公司日常營運對利害關係人所造成之正面及負面衝擊與顯著程度。

- 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
- 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

三、 排定衝擊優先順序

依問卷調查結果進行統計，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數（註）並排序，評估各議題對公司營運的重要性。

（註）發生可能性平均分數＝所有有效問卷發生可能性總分／有效回收問卷數；衝擊程度平均分數＝所有有效問卷的衝擊程度總分／有效回收問卷數。

四、 確認重大主題並提出管理方針

本公司根據 GRI 3 完成重大主題鑑別流程後，共歸納出 5 項重大主題。本公司將針對重大主題設定管理方針與管理目標，並規劃實際行動計畫。

1.3.2 重大主題列表

依據重大主題鑑別流程，本年度重大主題與前一年度相比，新增「人才招募與培育」一項議題，並移除「資訊安全」、「供應鏈管理」、「公司治理與風險」、「職業健康與安全」及「法規遵循」。

2025 年重大主題	2024 年重大主題
經濟績效 (原為經營績效)	資訊安全
客戶服務與滿意度	供應鏈管理
誠信經營	誠信經營
人才招募與培育	經營績效
溫室氣體管理	客戶服務與滿意度
	公司治理與風險
	職業健康與安全
	法規遵循
	能源管理
	溫室氣體管理

1.3.3 重大主題排序與管理

本公司依照各項重大議題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大議題，分別說明其管理措施：

一、重大主題管理

註：●造成衝擊 ◎促成衝擊 ○直接相關

重大主題	意涵說明	正面衝擊影響	負面衝擊影響	衝擊邊界（註）			特定行動
				上游	本公司	下游	
經濟績效	經營績效反映企業價值創造與永續競爭力，透過持續提升經營效率與績效管理，穩定利害關係人信心，進而創造共享的經濟價值	・保護公司聲譽，減少法律風險 ・提高生產力，關鍵業務不中斷 ・提升客戶吸引力及技術創新能力	・公司聲譽受損 ・客戶流失，市場信任度降低 ・業務中斷，影響公司運作	◎	○		1. 財務規劃與目標設定，訂定年度營收、淨利等目標。 2. 成本與效率管理，進行成本分析與控管、推動流程優化與效率改善方案。 3. 定期績效監控與追蹤。 4. 委請外部會計師驗證年度財務報表，以確保經濟績效資訊透明可靠。
客戶服務與滿意度	客戶服務是企業經營的核心基礎，透過持續蒐集並回應客戶需求與回饋，提升產品與服務品質，建立長期互信的客戶關係	・良好的顧客關係，可使公司維持穩定的營運 ・完善的處理程序，可提升客戶滿意度	・無良好的產品與服務，將降低客戶需求 ・若無法了解客戶需求，將減少取得訂單的機會		○	●	1. 依 80/20 法則規劃並實施客戶滿意度的評鑑調查，2025 年進行客戶滿意度調查，平均得分為 92.4。 2. 針對客戶的意見每年定期檢視、分析並提出適當的改善計畫。
誠信經營	誠信經營是企業核心價值之一，透過建立明確的治理制度，落實商業道德與透明化資訊揭露，建立利害關係人信任，確保企業聲譽與競爭力	・強化組織文化與治理品質 ・建立品牌信譽 ・提升客戶信任與滿意度 ・降低法律與合規風險	・不誠信行為可能降低企業長期競爭力與市場份額 ・道德違規可能引發訴訟與企業形象危機	●		●	1. 制定《誠信經營守則》，明確規範反貪汙、反行賄等商業道德行為 2. 新進員工安排誠信經營教育訓練課程 3. 定期內部稽核與財務審計 4. 建立舉報管道 (ken_wu@zenitron.com.tw)
人才招募與培育	人才招募與培育是企業確保競爭力、穩定組織運作並實現長期永續發展的關鍵基礎	・提升企業整體競爭力與專業能力 ・強化組織穩定性，降低人才流動風險	・招募與培育成本高，短期增加營運負擔 ・人才培訓成效不確定，投資回收期較長 ・核心人才培育後可能流失，造成人才外流風險		●	◎	1. 制定明確的招聘政策與流程 2. 進行人才盤點與建立職務說明書 3. 新員工入職培訓 4. 小保母制，由資深員工帶領新進員工快速認識組織，並適應新工作

重大主題	意涵說明	正面衝擊影響	負面衝擊影響	衝擊邊界（註）			特定行動
				上游	本公司	下游	
溫室氣體管理	將氣候責任納入核心經營策略，透過量化、減量與透明揭露，整合環境永續與經營決策，達成長期價值創造與風險管理	· 減少環境影響 · 提高企業競爭力	· 法規與合規風險 · 財務成本與經營風險 · 市場與競爭劣勢	○	○	○	1. 依循 ISO 14064-1 進行組織型溫室氣體盤查 2. 制定減量計畫，以符合全球 2050 年淨零趨勢 3. 加入 DHL GoGreen Plus 服務永續航空解決方案 4. 公務車汰換，以減少能源使用，降低溫室氣體排放

二、重大主題管理目標與成果

重大主題	政策與承諾	申訴 / 補救機制	2025 年目標與績效	2026 年目標	中長期目標
經濟績效	本公司致力於在符合公司治理與法規要求之前提下，透過多元化產品與市場布局、強化營運效率及財務紀律，維持穩定的營收與獲利表現。同時，重視供應鏈合作關係與風險控管，藉由提升資金運用效率與營運韌性，促進企業價值。	本公司提供多元且適當之申訴管道，以確保利害關係人能表達意見與反映問題，包括： · 既有之業務窗口或專責聯絡窗口 · 公司官方對外聯絡管道 · 依公司內部規範設置之申訴或意見反映機制	2025 年營收 41,443,903 仟元，較 2024 年成長約 13.80%。	· 持續追求穩健且可持續的營運成長 · 強化財務紀律與資金控管，確保營運資金充足並維持良好現金流狀況。	穩固經營合作夥伴，保持良好合作及良善關係
客戶服務與滿意度	客戶關係為重要的營運基礎，透過了解客戶需求並建構完善的回應程序，持續提升客戶服務的品質及滿意程度	本公司提供多元溝通管道以方便客戶反映問題，並透過跨部門協調查核原因，研擬改善或補救措施，持續追蹤執行與結案。同時，申訴案件及處理結果將作為優化服務流程與提升客戶滿意度的重要參考，確保服務品質持續改進並促進長期客戶關係的穩定與信任。	2025 年客戶滿意度調查平均分數為 92.4 分，客戶整體平均滿意度較 2024 年高。	持續優化客戶服務流程、強化申訴回應機制，並透過持續改進提升客戶滿意度與長期合作價值。	· **持續提升服務品質與效率** 透過流程優化、員工培訓與數位化工具，確保客戶服務符合高標準並持續改進。 · **強化客戶回饋與申訴機制** 建立系統化的客戶意見收集與申訴處理流程，確保問題能被及時受理、妥善回應並轉化為改善措施。 · **深化客戶關係與價值共創** 與關鍵客戶建立長期合作夥伴關係，提供整合解決方案與增值服務，促進雙方長期共榮。

重大主題	政策與承諾	申訴 / 補救機制	2025 年目標與績效	2026 年目標	中長期目標
誠信經營	本公司承諾以誠信、公平及透明原則經營，將誠信作為企業永續發展及利害關係人信任的核心基礎。要求全體員工遵守相關法規及內部行為準則，確保業務運作、財務報告、供應鏈合作及客戶往來皆以合法、合規及倫理方式進行。同時，致力於建立誠信文化，提供必要的教育訓練與內部指引，以防範不當行為並維護公司長期聲譽及競爭力。	・提供員工、供應商、客戶及其他利害關係人多元管道反映可能違反誠信原則之行為，包括內部專責信箱、倫理熱線或主管反映管道。 ・本公司承諾保密並禁止對申訴者進行報復。	無違反誠信經營之情事發生	・**持續推動誠信文化** 透過教育訓練與宣導活動，強化全體員工對誠信原則的認知與遵循。 ・**完善申訴與補救機制** 確保申訴管道暢通、受理及回應程序清晰，及時處理違反誠信原則的事件並進行改進。 ・**強化內部控管與合規管理** 持續檢視與優化公司政策、流程與風險控管機制，以防範不當行為。	・**建立穩健且長期的誠信經營體系** 將誠信原則深植於公司治理、營運流程及企業文化，成為企業核心價值之一。 ・**持續提升利害關係人信任** 透過透明、合規及公平的業務運作，鞏固股東、客戶、供應商及員工對公司的信任與合作關係。
人才招募與培育	本公司致力於以公平、透明及專業的原則進行人才招募與培育，確保所有招聘、錄用及升遷程序公正無歧視。公司承諾提供多元學習與發展機會，透過在職訓練、專業課程及職涯規劃，培養員工技能、提升工作能力與職涯發展潛力。公司亦重視人才留任與激勵，將人才發展納入企業長期經營策略，以支持公司業務成長與永續經營。	為確保人才招募與培育政策有效落實，公司建立明確的申訴與補救機制： 1. 申訴管道 ・提供員工及求職者多元申訴管道，包括人資專責窗口、內部信箱或主管反映渠道。 ・公司承諾保護申訴者的隱私，並禁止對申訴者進行報復。	無違反法令之情事發生	・**強化人才招募流程** 持續優化招聘程序，確保公平、透明與多元，吸引符合公司發展需求的優秀人才。 ・**完善培訓與發展機制** 提供多元化的在職訓練與專業發展課程，支持員工技能提升與職涯規劃。 ・**提升員工留任與滿意度** 透過有效的激勵、職涯支持及關懷措施，建立穩定且有活力的人才團隊。	・**建立穩健的人才發展體系** 將人才招募、培育與留任納入公司長期策略，形成持續且可預期的人才供應鏈。 ・**培養關鍵能力與未來領導力** 透過系統化的培訓、職涯規劃及輪調機制，持續發展員工核心技能與潛在領導人才。 ・**推動多元、公平與包容文化** 落實公平透明的招募與培育政策，建立多元包容的職場環境，提升員工信任與滿意度。
溫室氣體管理	本公司承諾遵循相關法規與國際準則，系統性盤查與管理溫室氣體排放，持續推動節能減碳與營運效率提升，並透過透明揭露與全員參與，降低營運對環境之衝擊	針對溫室氣體管理問題採取流程修正、能源使用改善、內部控管強化及教育訓練，並持續追蹤落實效果以提升管理效能。	2025 年總溫室氣體排放量年較 2024 年增加 3.68 公噸 CO_2e，年增約 0.6%，與基準年相比總排放量減少 15.81 公噸，減少約 2.4%。	・盤點檢討汰換因老舊導致效能衰弱的設備 ・評估總部大樓隔熱紙裝設作業，降低空調設備負載，提升恆溫及能源使用效率	2030 年，類別一（Scope 1）及類別二（Scope 2）溫室氣體排放量相較基準年減少 20%。 2050 年，達成組織層級的碳中和 (carbon neutrality) 。

Chapter 2

永續治理

2.1 經濟績效

2.2 稅務方針

2.3 治理架構

2.4 誠信經營與反貪腐

2.5 法規遵循

2.6 資訊安全暨個資保護

2.7 風險管理



2.1 經濟績效

近 3 年簡明綜合損益表（單位：新台幣仟元）

年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	32,574,018	36,437,253	41,450,665
營業成本	(30,182,703)	(34,161,772)	(38,420,076)
營業毛利	2,391,315	2,275,481	3,030,589
營業費用	(1,468,890)	(1,539,784)	(1,722,436)
營業淨利	922,425	735,697	1,308,153
營業外收入及支出	(317,480)	(149,990)	(389,362)
稅前淨利	604,945	585,707	918,791
所得稅費用	(148,971)	(96,528)	(171,275)
本期淨利	455,974	489,179	747,516
其他綜合損益（稅後淨額）	97,287	338,133	(183,610)
綜合損益總額	553,261	827,312	563,906
淨利歸屬於母公司業主	455,974	489,179	747,516
綜合損益歸屬於母公司業主	553,261	827,312	563,906
每股盈餘（單位：新台幣元）	2.03	2.08	3.15
現金股利（單位：新台幣元）	1.93	2.06	3.00

註 1：合併財務報表中所包含的實體包括：本公司及子公司
註 2：本表之現金股利以盈餘年度為基準。

近 3 年經營績效摘要表（單位：新台幣仟元）

主要指標	2023 年	2024 年	2025 年
銷貨收入淨額	32,574,018	36,437,253	41,450,665
母公司淨利	455,974	489,179	747,516
現金股利	660,390	420,070	498,206
所得稅費用	148,971	96,528	171,275
員工薪資及福利費用	932,519	902,528	1,043,150
社會投資	313	913	582

註 1：本表之現金股利以發放年度為基準。
註 2：114 年本公司取得當地政府補助金額共計 12,595 仟元，補助項目包含中國政府之增值稅返還、財政補貼及穩崗補貼…等；台灣政府之青年就業補助、超額進用身心障礙獎勵金及公務車汰舊換新貨物稅補助…等。



2.2 稅務方針

本公司秉持著貫徹稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，制定稅務治理政策及移轉訂價政策，建立健全的稅務管理制度與稅務治理文化，制定即時迅速的處理程序。本公司訂定以下稅務治理政策，進而達到企業價值再提升，善盡本公司企業社會責任，履行企業公民義務，落實企業永續發展。

稅務治理相關組織及權責

稅務治理相關組織及權責如下：

財務主管

財務主管為本公司建立有效稅務風險管理機制之最高決策者，依整體營運策略及經營環境，核定整體之稅務治理政策，以確保稅務管理機制之有效運作。

稅務管理單位

稅務管理單位為會計部，並定期匯報財務長稅務相關管理情形。

稅務治理方針、管控與風險管理

本公司之稅務治理以透明公開、遵循法令為基礎，秉持之稅務政策及行為守則如下：

法令遵循

日常稅務行政與管理由會計團隊執行，遵循各營運據點之當地稅務法規及立法精神，並符合國際租稅準則之規範，同時透過外部稅務諮詢機構提供的專業服務，正確計算稅務於法定期限內申報繳納，善盡納稅義務。

資訊透明

- 確保稅務報告資訊透明化，例如依規定向稅務機關提交國別報告、集團主檔報告及移轉訂價報告。
- 確保與決策相關租稅評估係經具備適切資格及經驗之專業內部稅務團隊及外部專家共同參與。
- 定期於公開管道（如官方網站與年報） 揭露稅務資訊予利害關係人知悉，確保資訊透明化。
- 使用合法且透明之租稅獎勵政策，不使用違反法律精神之方式享有租稅減免。

商業實質

- 企業架構及交易符合商業實質，不使用意圖規避稅負之稅務架構，不移轉利潤至低稅率地區進行避稅。
- 關係人交易應遵守常規交易原則，並致力遵循各營運地區稅務法規之移轉訂價規範，於價值創造地區履行納稅義務。
- 基於互信、資訊透明及法規遵循三大層面，與稅務機關以誠實、正直、尊重、公平的方式互動，並主動提出重大性稅務議題，協助改善稅務環境與制度。

誠信溝通

- 關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布之移轉訂價原則，以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案（BEPS）相關規範。
- 與各營運地區稅務機關建立互信及誠實溝通關係，提供產業實務觀點及專業見解，協助改善稅務環境與制度。

風險管理

- 建立穩固之稅務風險控管架構及組織文化，並同時考量本公司整體稅負最適化、風險控管及永續價值之影響，審慎評估稅務風險及因應措施。

與稅務相關議題利害關係人之溝通方針

本公司之稅務相關主要利害關係人為政府之稅務機關，稅務申報繳納作業皆依各國相關法令規定辦理，於日常作業過程中如有適用法令不明之處，會直接或間接與政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。如有稅務稽查之作業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，配合稅務機關進行查核。

為展現本公司於稅務治理方針之透明性，針對其他利害關係人，如股東與投資人等，也會於本公司官方網站之利害關係人專區、該年度年報與股東會中回應利害關係人關注之稅務方面資訊。

近三年依國別區分實際繳納稅額速覽

本公司 2025 年全球納稅金額為新台幣 5.4 億，包括營利事業所得稅及各類相關稅捐。因台灣為主要營運地區，在台灣繳納金額占全球納稅款 77.4 %。

近 3 年實際繳納稅額 單位：新台幣仟元

年度	納稅金額	占比（%）	
		台灣	其他地區
2023	720,157	80.62	19.38
2024	514,170	96.48	3.52
2025	538,009	77.40	22.60

2.3 治理架構

本公司致力於建立良好之公司治理制度，除遵守各項法令規章外，我們積極落實以下各項原則：

建置有效的公司治理架構 | 保障股東權益 | 強化董事會職能 | 強化審計委員會功能 | 尊重利害關係人權益 | 提昇資訊透明度

為落實治理，促使董事會發揮應有職能，以維護投資人權益，本公司已於 2021 年 3 月 22 日董事會決議通過任命公司治理主管乙職，另於 2024 年 7 月 30 日董事會通過公司治理主管異動案，由財務主管陳建圻副總經理擔任，並依法令規定進行專業進修。主要職責包含，「依法辦理董事會及協助股東會相關事宜，並協助提供董事執行業務所需之資料」、「協助董事就任及持續進修」、「協助董事遵循法令」、「建立及落實與公司治理相關之各項政策措施並推動公司治理評鑑」、「其他依公司章程或契約所訂定之事項」，以落實公司重大資訊的即時揭露且強化董事會運作效率，協助召集多方單位之溝通會議並檢視公司治理評鑑情形及因應措施。

2025 年董事會共計召開 4 次董事會議，年度全體董事平均出席率達 97.5%。有關本公司 2025 年董事會運作情形，詳請參閱本公司《114 年度年報》之「公司治理運作情形」。

2.3.1 治理結構及組成

2.3.1.1 董事會成員

董事會為本公司最高治理單位，最高治理單位主席為董事長陳信義先生。依公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定 7 人以上之適當董事席次，本屆董事會共有 10 名董事，其中 4 席為獨立董事，席次占比 40%。本屆董事會於 2024 年 6 月 12 日股東常會改選，任期自 2024 年 6 月 12 日至 2027 年 6 月 11 日屆滿。

本公司董事會成員普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，並持續廣納不同性別、年齡、弱勢族群的聲音。本屆董事會共有 3 名 55 歲以下董事，2 名女性獨立董事，期望能持續推動董事會邁向年輕化及性別多元化，以促進董事會思考面向多元化、降低企業整體營運風險。更多董事會成員資料，詳請參閱本公司《114 年度年報》之「董事（含獨立董事）、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料」。

2.3.1.2 董事會提名遴選

本公司自 109 年 6 月起，全體董事選舉採候選人提名制；依本公司「公司治理實務守則」之規定，董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人（含）以上之適當董事席次。董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：
一、營運判斷能力。二、會計及財務分析能力。三、經營管理能力。四、危機處理能力。五、產業知識。六、國際市場觀。七、領導能力。八、決策能力。

本公司已於 113 年股東常會完成董事改選，並有兩位女性董事當選，展現對性別平等及多元參與之重視。未來將依據公司治理實務、營運策略及永續發展需求，在董事提名與選任過程中，積極納入性別平衡及專業多樣性等考量因素，持續強化董事會之多元組成，提升公司治理效能。

2.3.1.3 利益迴避

本公司董事會所有成員均採提名制辦理，董事會依循《公開發行公司董事會議事辦法》訂定《董事會議事規則》，並規範董事之利益迴避原則。為避免及減緩董事忠誠義務與利益間的衝突，本公司透過利益迴避原則，以及要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權，目前本公司董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

2.3.2 董事會之績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能及運作效率，本公司依 2020 年 3 月 20 日董事會決議通過之《董事會績效評估辦法》，應每年執行一次董事會內部績效評估，評估期間為一整年度，評估範圍包含董事會、個別董事會成員、功能性委員會，並透過成員自行填寫績效考核自評問卷進行評核，以「董事會運作績效自評」、「董事會成員績效自評」、「審計委員會運作績效自評」、「薪資報酬委員會運作績效自評」等 4 大項構面檢視本公司董事會運作情形，評估各構面平均分數滿分為 5 分。2025 年已依該辦法完成相關自評，董事會於各構面之績效評估平均分數為 4.71-4.86 分，顯示本公司董事會整體運作情況為良好，結果報告已於 2026 年 3 月 16 日呈報董事會議。本公司將依據 2025 年度董事會之評估結果持續強化，以提升公司治理成效。

另外，根據該辦法，本公司應至少每 3 年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估一次。本公司已於 2025 年委請社團法人臺灣誠正經營學會辦理董事會外部效能評估，該協會及執行委員與本公司均無業務往來且具獨立性，已於 2026 年 1 月 14 日提供評估報告。本公司的報告評估結果及預計採行措施已呈送 2026 年 3 月 16 日董事會報告。

該協會透過公司內部相關規範及紀錄、評估問卷、董事訪談等之方式進行評核，以「董事會專業職能」、「董事會決策效能」、「董事會對內部控制之重視程度與監督」、「董事會對永續經營之態度」等 4 大構面檢視本公司董事會運作情形後，根據受評企業所提供的董事會議事錄及公司治理相關內規，並參考受評企業董事書面問卷回覆及個別董事之訪談情形，說明對董事會運作之觀察結論及優化建議。詳請參閱本公司《114 年度年報》之「董事會評鑑執行情形」。

2.3.3 董事會進修情形

為即時掌握全球經營管理趨勢、增進公司治理及風險應變能力，本公司董事會成員致力於持續精進產業專業知識及充實企業治理經驗，以提升與凝聚本公司最高治理單位在永續發展上的群體智識。本公司董事（含獨立董事）均具有相關財務、業務、會計、資訊…等背景，董事（含獨立董事）進修依據「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定辦理，其進修情形已依規定輸入公開資訊觀測站。同時本公司委任之會計師及法律顧問亦提供適當之法律諮詢服務以協助提升其相關之法律素養，避免觸法之可能性。2025 年董事會總計進修時數共 69 小時，平均每人進修 6.9 小時。詳請參閱本公司《114 年度年報》之「公司治理運作情形」。

2.3.4 高階經理人薪酬政策

本公司已依「上市上櫃公司治理實務守則」設置薪資報酬委員會。職責為訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，並將所提建議提交董事會討論。

本公司董事及經理人之薪資報酬依其對本公司營運參與之程度、個人績效貢獻及其他評估項目，例如：董事及經理人發生道德風險或造成公司形象受影響之事件、內部管理失當、人員弊端、目標達成率、獲利率 ... 等等，綜合考量後計算其酬金，並參酌同業水準，由薪資報酬委員提出建議案，交由董事會討論議定之。並本公司章程規定以不高於年度獲利之 3% 作為董事酬勞；如有獲利，應提撥 3% ─ 12% 作為員工酬勞。

2.3.5 董事會層級之功能性委員會運作

薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事與高階經理人之報酬，確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。本公司由 4 位獨立董事組成薪酬委員會，訂定《薪酬委員會組織規程》並於每年召開兩次會議。2025 年薪酬委員會共召開 2 次會議，出席率為 100%。

薪資報酬委員會針對高階經營團隊的酬金及員工酬勞提撥比率予以評估和審查，委員會針對管理階層團隊個人的能力、對公司的貢獻度和績效表現，評估並審查其薪資及獎酬的合理性，有效的掌握人才流失的風險。

本公司為推動與落實公司治理，本委員會之職責，為訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，並將所提建議提交董事會討論。本公司依「上市上櫃公司治理實務守則」於 2011 年 12 月 30 日設置薪酬委員會，年度工作職權如下：

- 本公司薪資報酬委員會每年定期檢討本公司董事及經理人之績效與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期檢討本公司薪酬辦法並提出修正建議。
- 定期評估本公司董事、經理人及員工薪資報酬。

2025 年薪酬委員會成員及出席情形

姓名	職稱	性別	任期	2025 年會議出席次數
李維倩	獨立董事	女	3 年	2
許瑞茂	獨立董事	男	3 年	2
廖福隆	獨立董事	男	3 年	2
葉馥菱	獨立董事	女	3 年	2

2025 年薪酬委員會重要決議事項

開會日期（期別）	議案內容	決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理
114 年 2 月 25 日（第六屆第二次）	・113 年度員工及董事酬勞分配案 ・修訂「公司章程」部分條文案	所有薪酬委員同意通過	提董事會並經由全體出席董事同意通過
114 年 8 月 8 日（第六屆第三次）	・114 年度經理人調薪案	所有薪酬委員同意通過	提董事會並經由全體出席董事同意通過

審計委員會

審計委員會主要職權在執行企業風險控管。係由股東常會選任 4 名獨立董事，並由此 4 位獨立董事組成審計委員會，定期召開跨部門風險管理會議，每季至少開會一次，研擬跨部門重大風險關聯性議題之處理方式。執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及管控公司存在或潛在風險。審計委員會依據風險報告重大性決定是否呈報董事會。2025 年審計委員會共召集 4 次，出席率為 100%。

本公司為推動公司治理，已依證券交易法設置審計委員會取代監察人，並於 2015 年 6 月 10 日改選獨立董事 3 人，故無監察人參與董事會運作之情形。審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質及誠信度，本公司之審計委員會年度工作重點如下：

- 審閱財務報告
- 審閱稽核及會計政策與程序
- 考核內部控制制度暨相關政策與程序
- 重大之資產或衍生性商品交易
- 重大之資金貸與、背書或提供保證
- 監督法規遵循
- 管控資訊安全
- 公司風險管理
- 簽證會計師資歷、獨立性及績效評量
- 簽證會計師之委任、解任或報酬
- 財務、會計或內部稽核主管之任免

2025 年審計委員會成員及出席情形

姓名	職稱	性別	任期	2025 年會議出席次數
許瑞茂	獨立董事	男	3 年	4
廖福隆	獨立董事	男	3 年	4
葉馥菱	獨立董事	女	3 年	4
李維倩	獨立董事	女	3 年	4

2025 年審計委員會重要決議事項

開會日期（期別）	議案內容	所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理
114 年 2 月 25 日（第四屆第三次）	· 核准民國 113 年度財務報表 · 核准民國 113 年度內控自行評估及「內部控制制度聲明書」 · 核准委任簽證會計師 · 核准本公司提供背書保證及資金貸與他人	所有獨立董事核准通過並提董事會通過
114 年 5 月 8 日（第四屆第四次）	· 核准民國 114 年度第一季合併財務報表 · 核准修訂「內部控制制度」 · 核准本公司提供背書保證及資金貸與他人	所有獨立董事核准通過並提董事會通過
114 年 8 月 8 日（第四屆第五次）	· 核准民國 114 年度第二季合併財務報表 · 核准本公司提供背書保證及資金貸與他人	所有獨立董事核准通過並提董事會通過
114 年 11 月 10 日（第四屆第六次）	· 核准任命稽核主管 · 核准民國 114 年度第三季合併財務報表 · 核准本公司提供背書保證及資金貸與他人	所有獨立董事核准通過並提董事會通過

2.4 誠信經營與反貪腐

為落實企業誠信經營之企業文化，本公司經董事會通過制定《誠信經營守則》及《道德行為準則》，並於公司網站及公開資訊觀測站中揭露相關資訊。營運過程依據誠信經營方針，積極落實董事會與管理階層之營運管理要求，並由總管理本部負責企業誠信經營之推動，向董事會報告處理情形。

本公司每年均對董事、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人員不定期進行反貪腐風險評估及教育訓練，風險評估之營運據點涵蓋本公司及集團企業，2025 年本公司反貪腐風險評估結果為無貪腐風險。2025 年本公司員工無涉貪腐不法案件。

本公司亦設立公開的申訴檢舉管道，由稽核單位作為專責受理單位，人資行政本部及法務部則負責推動誠信經營及防範內線交易之運作及相關教育訓練，並定期向審計委員會／董事會彙報。

本公司規範新人報到時須簽立員工承諾書，並要求公司所有同仁遵守誠信原則，若有利益衝突時應予以迴避，防止利益衝突並避免不法行為之發生。若有員工違反誠信經營相關規定，將依情節重大性予以懲戒。對往來之供應商與客戶，都以商業條款或承諾書方式約定陽光廉潔及反賄賂行為條款，杜絕不當行為，建立共存發展之良好合作關係。

2025 年誠信經營及反貪腐教育訓練執行情形

日期	時數	參與人數	參與人時
01/06-03/24	4.5	19	85.5
04/07-06/23		15	67.5
07/14-09/15		10	45
10/01-12/15		9	40.5

註：本公司每年針對員工皆會進行適時教育宣導，並將相關資訊放置於公司內部網站。

2.5 法規遵循

遵循法規要求、合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵，本公司為確保營運活動符合當地政府之法令規範，我們設有法務專職單位，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，以確保各單位實務操作確實符合相關要求規範。2025 年未有任何因重大違法、違規事件而遭受裁罰、處罰之情事。

智慧財產是本公司珍貴的競爭優勢之一，更是彰顯企業核心價值與創新實力的重要展現。為建立健全的智財管理體系並持續提升治理品質，本公司制訂與營運目標緊密連結的《智慧財產管理計畫》，以有效管理商標、營業秘密、著作權與專利等重要資產，管理對象涵蓋內部同仁及外部合作夥伴所產出或取得的各項智慧財產，並每年定期向董事會報告執行情形。在永續經營的願景下，本公司規劃導入台灣智慧財產管理規範（Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS），透過持續完善智慧財產管理制度，以滿足企業營運及供應鏈發展需求，強化風險識別與管控能力，並逐步建立無形資產價值評估機制，為企業長期發展奠定穩固基礎。

2.6 資訊安全暨個資保護

2.6.1 資訊安全風險管理架構

隨著科技、網際網路及數位化的日新月異，網路攻擊威脅亦不斷升高，資訊與個人資料安全已成為企業營運與利害關係人重視的重要風險之一。本公司為強化企業韌性，達成永續經營之目標，由資訊處專責執行資訊安全防護並制定《資訊安全手冊》，其中包含資安專責主管及至少一名資安人員，落實系統災難防治與復原演練，密切注意告警事件的發生並快速回應及修復。透過稽核室每年依內部控制制度「資訊系統管理資通安全檢查作業」，進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。資安專責主管每年需檢討資安政策及執行情形並向董事會報告。



2025 年未發生重大資安事件，執行情況已於 2025 年 11 月 10 日提報董事會。

2.6.2 資訊安全管理認證

為了建立全面的資訊安全管理系統，保護本公司資訊資產，同時確保我們的資訊安全符合相關法律法規和行業標準，減少潛在的安全威脅，並提升市場競爭力，我們於 2024 年導入 ISO 27001 資訊安全管理系統（Information Security Management. System, ISMS），並通過驗證。



▲ ISO 27001 證書

2.6.3 資訊安全政策

本公司資訊處負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資訊安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序。由透過會計師事務所每年依據公司現行資訊作業方式及考量風險管理等因素，進行資訊環境風險評估與必要之控制測試，以評估年度公司資訊作業內部控制之有效性，並且資訊處每年定期檢討向董事會報告該年度資安相關政策及執行情形。

為落實重大資訊作業的安全管理，公司內部訂定《內部重大資訊處理作業程序》涵蓋保密防火牆作業規範，確立作業人員需秉持誠信原則，簽署保密協定且不得向他人洩漏資訊；在以電子郵件或其他電子方式傳送時，需以適當的加密等安全技術處理，並應備份保存於安全之處所。此外，作業人員需採行適當防火牆管控措施及定期測試，並加強公司未公開之內部重大資訊檔案文件之保管、保密措施。

2.6.4 資通安全管理實施原則

短期原則→優先處理緊急威脅

端點安全 - 強化電腦安全管理
網頁安全 - 強化瀏覽網頁安全管理
網路安全 - 強化內網合規存取
網路安全 - 骨幹網路穩定確保
員工資安意識 - 實施社交工程演練
身分識別機制 - 擴充高風險系統認證機制
資料外洩保護 - 文件分級分權管理機制
上下游供應鏈 - 系統存取安全管理
備援機制 - 伺服器虛擬化及備援
文件監控 - 文件安全管理系統

中長期原則→優先資安與永續建置

定期進行系統安全檢測
持續增強 IT 基礎架構
擴充異地機房備援與備份
優化災難復原流程與演練
增加資安檢核作業機制

增你強集團資訊安全管理政策

資安管理

資安維運作業(Security Operations)

日常例行作業	弱點評估與修補	威脅偵測與處理	資安知識	備援機制

資安監控中心(Security Operation Center)

資安維運分析及應用	資安資訊與資安監控/日誌收集

資安技術

資安解決方案(Security Solution)

網路安全	應用程式安全	作業系統安全	端點安全	資料安全

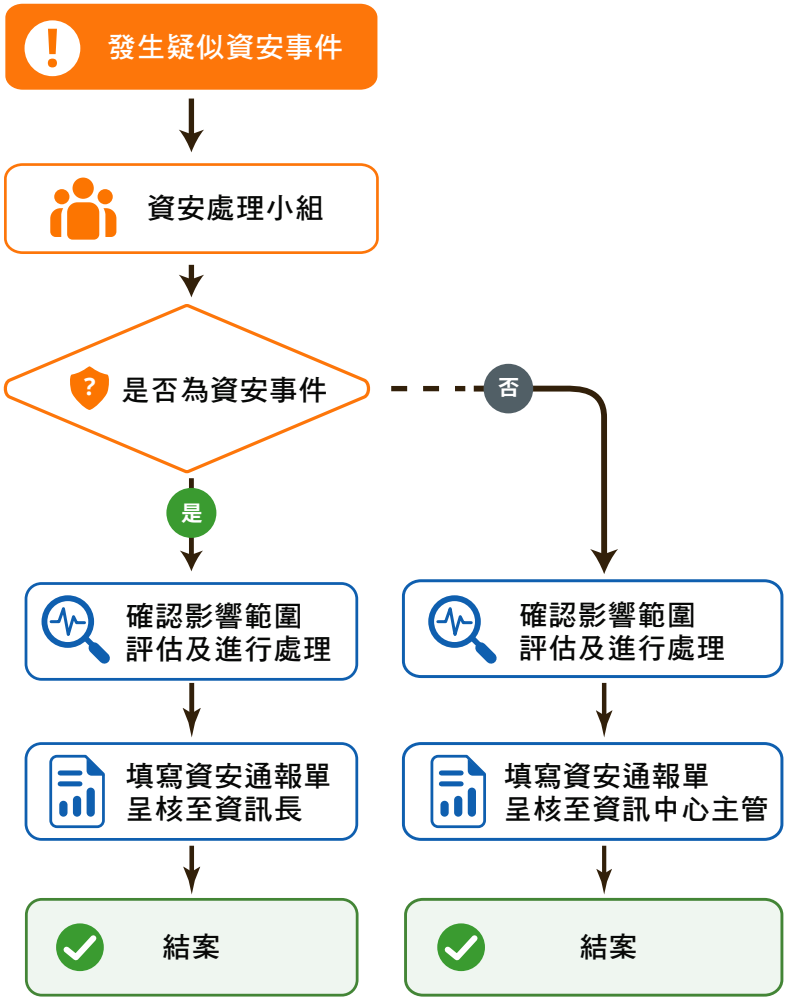
IT基礎設施(IT Infrastructure)

2.6.5 資訊安全管理項目

管理項目	管理措施	2025 年執行情形
電腦設備安全管理	· 關鍵服務應用伺服器及網路設備均設置於專用機房，24 小時皆有門禁管控 · 機房皆設有環控等系統，隨時監控機房電力、溫濕度、漏水等，確保資訊設備安全	· 已設置自動告警系統，任何參數超過預設範圍時自動觸發報警，即時通知維運人員採取措施
資料安全管理	· 建立備份備援機制 · 定期檢視備份作業情況，進行災難還原演練，確保備份資料的完整性與可用性	· 已建立完整的備份備援機制 · 2025 年 9 月 20 日辦理全集團系統災難復原演練
病毒防護與管理	· 員工電腦與重要伺服器皆安裝端點防護軟體，透過防護軟體自動更新病毒碼，確保能偵測並阻擋已知或未知的電腦病毒威脅 · 規範員工的帳號密碼複雜度，以防止密碼遭暴力破解	· 已完成端點防護軟體更新
電子郵件安全管理	· 設置電子郵件安全閘道，過濾可疑的惡意郵件 · 蒐集案例，不定期對同仁宣導以提升資安意識	· 已完成電子郵件閘道伺服器升級
網路安全管理	· 收集各主機與設備的資訊，分析健康度、流量與安全事件，即早發現異常情況 · 設置網路資安設備，強化管控與防護，阻斷來自內外部的惡意攻擊	· 已完成 FortiSIEM 安全信息與事件管理系統建置 · 已完成 LibreNMS 網路與服務監控系統自建 · 已完成 DNS 與 Web 過濾機制強化 · 持續佈建 Fortinet 鐵三角零信任架構
教育訓練與政策宣導	· 每年舉辦 2 次社交工程演練，建立員工資訊安全意識	· 已辦理 2 次社交工程演練 · 辦理訓練及宣導 1. 資安內部稽核認證 2 場、共計 16 人次、合計 32 人時 2. 資安宣導及訓練共 40 場、共計 53 人次、合計 79 人時

2.6.6 資訊安全事件通報程序

本公司設立《資安事件通報管理程序》建立資訊安全通報機制，透過資訊中心人員組成的資安處理小組，確認事件發生的影響範圍並進行評估處理，以應對事件發生的衝擊影響，避免資安事件失去控制，降低公司營運的風險。目前針對電力受損、資訊安全系統入侵、機房受損或環境設施故障等三大方向建立相關應變處理程序，並採取必要的預防措施。



2.6.7 個人資料保護政策

為落實個人資料的保護及管理，公司內部特別訂定《個人資料保護之管理》，並設有個人資料保護管理執行小組（以下簡稱個資小組），組長由執行長兼任，組員由本公司所屬各職級員工兼任，並視業務推動之需要，每年不定期召開個資小組會議，檢討實行結果與改善計畫。

個資小組的職務包含：個資管理制度策之擬議及推展；個資隱私風險之評估及管理；公司個資盤點清冊之製作及更新；各部門職員工之個資保護意識提升及教育訓練計畫之擬議及彙整紀錄；個資管理制度適法性與合宜性之檢視、審議及評估；其他個資保護、管理之規劃及執行事項。此外，個資小組依已界定之個人資料範圍及個人資料蒐集、處理、利用之流程，分析可能產生之風險，並根據風險分析之結果，訂定適當之管控措施。

個資小組與各部門一同推行個資保護，人資部將個資訓練宣導課程納入年度教育計畫，並將課程資料置放於內部員工網站中，提供員工隨時查閱，透過資訊處強化電腦資訊個資檔案的存取安全，建立個資使用保存記錄、軌跡資料及證據之保存需建立制度及管理流程，並由稽核室每年一次實施作業流程與追蹤改善。

若各部門遇有個人資料檔案發生遭人惡意破壞毀損、作業不慎及資料外洩等危安事件，應迅速通報至個資小組進行緊急因應措施，其攸關當事人之權益者，應即通報當事人。通報方式可以採用電子郵件、簡訊、電話、書函、或其他可使當事人知悉的方式，亦可採用公告、媒體等方式。

個人資料事故緊急因應措施

1. 確認事故之發生、事故的規模以及損害的範圍。
2. 確認事故發生事實、原因及對策。
3. 事故發生之立即個資安全維護補強作業，防止損害持續擴大或二次損害。
4. 擬定事故發生通知個資當事人之通報方式、作業流程以及通報之內容格式（個資當事人通報作業流程）。
5. 擬定事故發生後個資當事人求償之協商作業以及補償方式。
6. 因應事故發生後目的事業主管機關檢查，彙總整理事故相關之記錄、軌跡資料及證據 (必要之使用記錄、軌跡資料及證據之保存)。

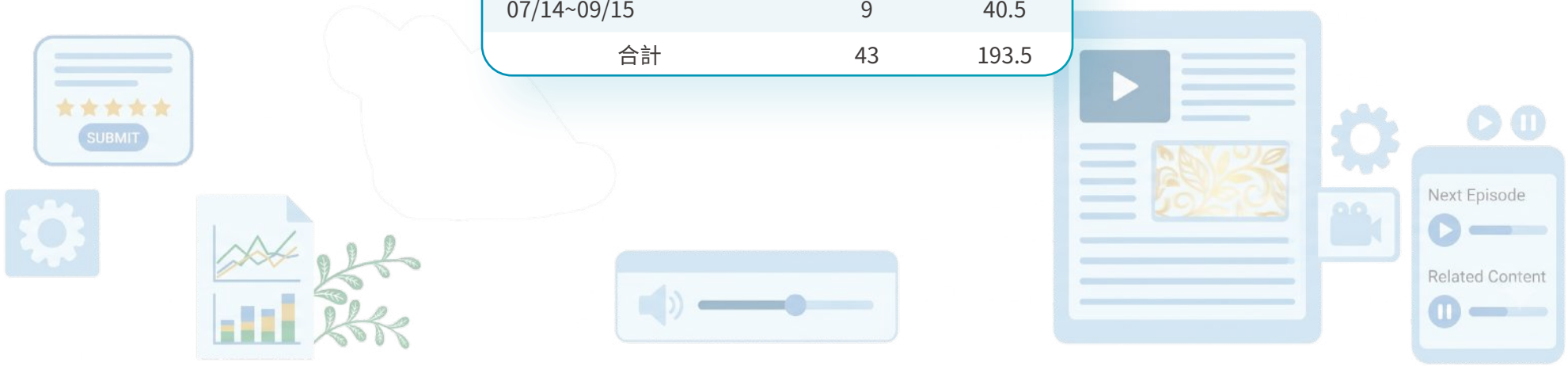
為了確保公司機密資訊、相關營業秘密與個人資料，能受到妥善的保護，並持續強化資訊安全防護能力。相關資訊作業除了遵行國際資安標準外，更要能符合國、內外相關法令規範，並推動相關機密資訊保護作業，包括：

1. 透過日常工作與各種場合，宣導機密資訊的觀念與遵守事宜。
2. 落實員工的教育訓練，提高員工資安意識與能力。除了將機密資訊管制相關內容，列為新進人員的必訓課程外，以期能不斷強化與提升員工資安意識。
3. 宣導離開座位或下班時，必定要關閉電腦主機與螢幕，暫時離開電腦時，也須關閉螢幕或開啟密碼保護，以免重要資料遭有心人窺探。

員工及客戶相關個資均由本公司資訊部門人員定期檢視儲存個資伺服器是否遭受攻擊與被竊取資料，並加強機房人員管控，以防止重要個資外流。
為避免員工違反個人資料保護政策而侵犯人權 ，本公司積極履行個資小組的職責，規劃並實施教育訓練。本公司 114 年度共實施了 3 場次的個人資料保護教育訓練，以提升同仁個資保護意識。

2025 年度個人資料保護教育訓練時數

日期	單堂時數	參與人數	參與人時
01/06~03/24	4.5	19	85.5
04/07~06/23		15	67.5
07/14~09/15		9	40.5
合計		43	193.5



2.7 風險管理

本公司為落實公司風險管理機制及強化公司治理，確保公司之健全經營，以達永續經營之目標，於2021 年 8 月 13 日經董事會通過訂定《風險管理政策與程序》，以做為各單位風險管理之最高指導原則。本公司之風險應變組織依據董事會建立之風險管理辦法，由總經理擔任召集人，統籌指揮風險管理計劃之推動及運作，由其下各功能單位管理人員共同參與推動執行。

2.7.1 風險管理組織職責

為實現永續經營之目標，本公司風險管理透過風險辨識、風險衡量、風險監督及風險報告程序，掌握作業風險之範疇並採行適當措施，以確保管理相關作業風險。經由各功能單位應於辨識及衡量風險後，對於所面臨的風險應採取適當之回應措施，以減輕、轉移或規避風險。

本公司將風險管理落實於日常營運中，各功能單位業務承辦人員及單位主管應依相關業務之內部控制制度及內部規範執行日常風險管理活動並進行風險控管活動之評估。總經理室需審視公司風險管理相關機制之完整性，並依照風險管理決策及相關風險管理辦法監控各單位之相關風險。稽核室積極督導各功能單位遵循核決權限及相關管理辦法及程序，以確保全體員工的風險意識及執行力度。除主管機關規定揭露相關資訊外，本公司亦於公司官網及年報中揭露風險管理有關資訊。

風險管理組織	職責
董事會	風險管理政策之最高監督單位，負責核准、審視公司風險管理政策，並監督風險管理機制之持續運作，確保風險管理之有效性及完整性。
稽核室	負責內部控制及內部稽核，以協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果與效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施。
共同執行長兼總經理室	負責經營決策風險評估及執行因應策略及督導統籌各部門目標執行及風險因應措施。
各功能單位	功能單位主管負有風險管理之責任，負責鑑別、分析及監控所屬單位內之相關風險，訂定必要措施，確保風險管理機制與程序能有效執行。

2.7.2 風險管理程序

本公司將面臨的風險經辨識分類，透過各功能單位訂定適當之衡量方法及管理依據，監控所屬業務之風險，當曝險程度超出其限額時，擬定相關因應政策並呈報總經理，定期檢視風險管理政策與程序並將相關執行情形呈報董事會。已於 2025 年 11 月 10 日董事會中報告 2025 年針對各類風險因子（市場、財務、營運及環境）發生的可能性與衝擊程度建立風險矩陣，並以量化之衡量方法鑑別關鍵風險項目並提出相對因應措施。有關本公司 2025 風險管理運作情形，相關風險項目及因應管理策略，詳請參閱本公司《114 年度年報》之「公司治理運作情形」。



Chapter 3

環境共好

3.1 溫室氣體管理
3.2 氣候相關財務揭露
3.3 能源消耗與管理
3.4 水資源管理
3.5 廢棄物管理



3.1 溫室氣體管理

3.1.1 環境管理政策

本公司秉持對環境永續的責任，致力於符合國內外環境法規與國際環境標準，推動節能減碳與資源循環，將環境保護理念融入日常營運，以降低營運對自然環境的衝擊，實踐企業社會責任。

我們承諾持續強化環境績效，並設定以下溫室氣體管理中期與長期目標：
2030 年，類別一（Scope 1）及類別二（Scope 2）溫室氣體排放量相較基準年減少 20%。
2050 年，達成組織層級的碳中和（carbon neutrality）。

本公司環境管理政策內容如下：

一、遵循法規與持續改善

確保各營運據點遵守環境相關法規與產業標準，並透過持續改善機制，落實環境管理責任。

二、節能減碳行動

・辦公環境空調設定於 26~28° C，並於非營運時段關閉空調設備。
・晚間 18:30 統一關閉無人之座位區域的電燈照明與空調系統，減少非必要能源使用。
・每日定時巡檢無人員使用之照明、空調及投影設備等電源是否關閉，午休時間關閉辦公室及梯廳照明設備。
・台北總公司大樓各樓層之辦公室全面更換 LED 照明燈具，有效降低用電負載與碳排放。
・持續推動公司公務車混合動力化，以降低燃油使用與溫室氣體排放。

三、資源有效利用與減廢推動

・推動電子化與無紙化作業流程，降低紙張使用。
・向同仁宣導並落實垃圾分類與資源回收。
・優先採購有節能標章之設備 (產品)。

四、供應鏈與利害關係人合作

・確保產品或零組件之供應符合「環境限用物質管理規範」要求，以促進供應鏈一同向永續經營之目標前進。

3.1.2 溫室氣體排放

自 2022 年起，本公司以台灣總部及其他台灣營運據點，每年進行溫室氣體盤查，並以 2022 年為溫室氣體排放基準年，該年度溫室氣體碳排量為 649.8 公噸 CO_2e。2025 年，本公司的溫室氣體排放情形為：範疇一排放為 103.1364 公噸 CO_2e；範疇二排放 534.0725 公噸 CO_2e；共計 637.2089 公噸 CO_2e。其中，範疇一排放量年增約 3.0%，較基準年排放量增加約 21.1%；範疇二排放量年增加 0.7%，較基準年排放量減少約 5.4%。整體而言，2025 年總溫室氣體排放量年較 2024 年增加 6.87 公噸 CO_2e，年增約 1.1%，與基準年相比總排放量減少 12.62 公噸，減少約 1.9%。

近 3 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放強度（單位：tCO_2e）

總排放量	基準年（2022）	2024 年	2025 年
類別一（直接溫室氣體排放）	85.20	100.16	103.14
類別二（間接溫室氣體排放）	564.63	530.18	534.07
溫室氣體排放總量（類別 1+ 類別 2）	649.83	630.34	637.21
類別一 + 類別二排放密集度（tCO_2e / 百萬元營業額）	0.0334	0.0454	0.035

註 1：溫室氣體盤查邊界為台北、新竹、台中、高雄據點。
註 2：彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。

3.1.3 減量措施

在全球加速邁向淨零碳排的時代，本公司積極響應永續發展行動，致力落實低碳營運策略。本公司於 2024 年加入 DHL GoGreen Plus 服務永續航空解決方案，透過採用低排放航空運輸服務，2025 年當年度成功減少 14.151 tCO_2e/tkm 的碳排放，較傳統航空運輸減少幅度達 12.03%，具體展現企業在運輸減碳上的行動力。

本次使用的 DHL GoGreen Plus 服務永續航空解決方案（Sustainable Aviation Fuel, SAF） 取代部分傳統航空燃料，並經 SGS 國際第三方機構查驗。SAF 採用兩大來源：一為來自 AirBP 使用之廢棄食用油（UCO）經共製程處理，獲得 ISCC Plus 認證；另一為 World Energy 提供之氫化酯與脂肪酸（HEFA）技術，原料來自動物脂肪與牛油，取得 RSB CORSIA 認證，確保燃料來源的環保性與可追溯性。

本公司在年度內共計完成 182,188.38 延噸公里（tkm）的航空運輸任務，使用永續航空燃料約 2,340.55 公升，相較於傳統航空燃料，其全生命週期碳排密度（Well-to-Wheel, WtW） 下降至 568.21 gCO_2e/tkm，明顯優於參考值 645.88 gCO_2e/tkm，成效斐然。

2025 年度成果不僅展現本公司於氣候行動方面的具體投入，更強化本公司在減碳的重視與實踐。未來，本公司將持續推進碳管理策略，善用國際綠色物流方案，攜手合作夥伴邁向淨零碳排，共築低碳未來。

3.2 氣候相關財務揭露

本公司係專業半導體通路商，無製造及生產行為，亦非能源密集及主要耗能產業，無產製過程會污染環境之疑慮，依然遵循環境相關法規及國際準則之規範，致力於實踐環境永續之目的。近年因能源短缺、生態環境遭人為破壞及地球暖化現象日趨嚴重，本公司為因應此環境變化之衝擊，推動相關節能減碳措施及目標，有效達成用電量、用水量、用油量及用紙量為負成長之目標，並定期向同仁宣導節能減碳之重要性，落實於日常生活中。

氣候相關財務揭露

近年因氣候變遷造成的災害頻仍，本公司為提前因應氣候災害，與預防相關財務損失，導入由國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）在 2015 年成立 TCFD 所擬定的氣候相關財務揭露建議，自願性揭露本公司於氣候相關風險侵襲時，所擬定之因應政策與預防作為，並適當揭露其所造成之財務影響，並在經過妥善氣候調適與災害復原後，找出機會確保獲利，增強本公司氣候韌性，以因應隨之而來的氣候災害。

氣候變遷因應

在全球產業高度分工的背景下，面對氣候變遷與氣候異常的事件頻傳，如何強化供應鏈以及企業自身的韌性，已成為重要課題。本公司身為半導體通路商，員工、供應商、客戶等工作夥伴遍及世界各地，為因應氣候變遷帶來的衝擊，我們鑑別及研析衍生風險與機會，審慎評估對營運及財務的影響，擬定相關因應措施及目標，並且持續追蹤、精進。相關流程及措施皆依 TCFD 所擬之框架及核心要素揭露。

3.2.1 治理

董事會	為本公司氣候變遷風險管理最高決策單位，負責核定相關風險管理辦法、追蹤執行情形，指導決策因應方案與監督方案執行成果、目標達成情形
永續發展委員會	主任委員由永續長擔任，各單位一級主管擔任委員，負責確認各項議題對組織之衝擊，規劃對各風險處理之因應方案並進行跨部門協調及監控，定期每年向董事會報告相關執行情形，同時密切注意全球氣候變遷
各工作小組	由各單位高階主管組成環境永續、人才永續與社會公益、供應鏈永續、公司治理、資訊安全之工作小組及永續專責人員，主責蒐整氣候相關風險議題、定期評估及分析氣候變遷風險與機會、執行相關因應方案，並定期向永續發展委員會報告執行成果與績效

3.2.2 策略

本公司為強固企業韌性，響應聯合國永續發展目標並實現永續經營，依循 TCFD 之建議進行完整的氣候變遷相關風險與機會之鑑別，透過研析產業概況以及國際永續趨勢，將氣候議題區分為實體風險、轉型風險與氣候機會 3 大類別，並針對各項風險機會的影響期程、發生可能性與衝擊程度進行評估，依此擬定相關目標與因應策略，未來每年將定期監督實施情形與目標達成度，以達管理之目的。本公司本年度實體風險選擇 RCP8.5 情境，轉型風險選擇國家目標情境，並評估政策變化、實體環境、社會、科技等外部資訊，作為年度氣候變遷風險評估基礎，最終確認 2 項轉型風險、3 項實體風險及 3 項氣候機會。

氣候變遷相關風險與機會

類型	風險項目	潛在財務影響	調適與因應作為
轉型風險	氣候變遷、能源相關法制政策	・減量目標之實現 ・碳費徵收及碳盤查制度導入	・本公司溫室氣體主要排放源為外購電力及公務車輛汽油，為響應聯合國永續發展目標及實現永續經營，規劃短中長期之環境保護及節能措施 ・已指定專責部門定期進行溫室氣體盤查，並依法定時程進行查證規劃 ・持續關注各國相關法制政策動態
	市場需求變化	・產品、包材符合永續相關法制標準、倡議 ・產品碳足跡調查提供	規劃建立永續供應鏈管理機制，確保提供之產品或服務的碳足跡透明化，與供應商一同進行減量措施
實體風險	極端暴雨、洪水等氣候異常事件嚴重度、頻率上升	・資產價值降低 ・資產耐用度降低 ・營運費用增加 ・營業收入損失	・公司有自有發電機、機房備有專屬 UPS ・投保相關保險 ・隨時掌握颱風來臨期間是否停班之政府公告及警訊傳達，如員工出勤後才停班則提供必要之協助
	極端氣候異常事件影響供應鏈運輸	・貨損增加 ・交期延宕、供貨中斷	・增加包裝防潮，另外購買膠膜保護包裝 ・投保相關保險 ・與供應商、客戶保持暢通之溝通管道，強化氣候異常相關事件之資訊交流，以降低對供應鏈運輸的衝擊
	年均溫上升	辦公室空調運轉需求增加，而提高用電量	・設定溫室氣體減量目標每年 1% ・優先採購具有節能標章之設備／產品 ・規劃導入 AI 智慧空調節能系統，增加冷房效率 ・評估總部大樓隔熱紙裝設作業，降低空調設備負載，提升恆溫及能源使用效率 ・持續推行節約能源政策，並宣導節能觀念
機會	低碳、綠能商機擴展市場銷售	・開發符合節能減碳、綠能環保之設計應用 ・開發氣候調適和保險風險解決方案	・提供低耗能減碳的電源管理裝置（包括 LED 驅動器）、AC-DC 轉換器與控制器、DC-DC 開關與穩壓器、家庭用蓄電系統、V2H（Vehicle to Home）系統、電動車電池管理運用及 EV 用快速充電器、公共產業用蓄電系統、馬達、電力監控系統相關零組件滿足客戶需求
	能資源使用效率提升	・減少耗材購買金額 ・降低用電量與碳排放 ・降低用水成本	・持續推行日常營運無紙，2015 年紙張採購金額新台幣 310,718 元，2025 年則已減少至新台幣 254,637 元 ・辦公區域空調溫度設定於 26°C，且注意門窗確實關閉 ・辦公室全面更換 LED 節能燈具、午休時段辦公室中控關燈 1 小時、針對使用頻率低場域減少照明 ・已於茶水間、拖布間水龍頭裝設節水裝置，確實減少取水量 ・規劃逐步汰換公務車為油電混合或純電動之車輛
	營運韌性強化	提升供應鏈可靠度及應變韌性，降低氣候變遷衍生損失	持續關注氣候變遷的議題與影響，規劃相對應的措施與行動

3.2.3 風險管理

本公司非高碳排之產業，但我們十分重視全球暖化帶來的氣候變遷對全球供應鏈夥伴的影響，包括原廠與客戶可能面臨的轉型壓力、運輸過程中可能的實體風險等。為掌握風險與機會之範疇，研析相關轉型風險、實體風險對本公司營運帶來的衝擊，與可能的機會，本公司透過情境分析的方式進行風險與機會的識別，交由相關單位依評估結果進行因應規畫，並作為日常營運逐步調整之參考。另外，我們定期每年向董事會報告集團溫室氣體盤查、查證時程規劃進度與確認指導方針。

氣候變遷風險與機會管理流程

風險項目盤點
參考TCFD之建議及產業特性，綜整國內外永續趨勢、同業關注之氣候相關議題及最新法規，識別可能的風險與機會

關鍵風險分析
依據風險發生時間區間（短期1—3年、中期3—10年、長期10年以上）、風險發生可能性、風險可能發生場域、風險衝擊程度，進行關鍵風險分析與識別，將分析結果以量化方式進行排序後，挑選前3項之風險與機會列為關鍵項目

風險與機會財務衝擊評估
考量風險／機會發生的可能性、影響營運的程度，評估可能帶來的財務影響項目與程度

因應方案規劃與報告
針對關鍵風險與機會，考量財務衝擊程度，評估減緩、調適等因應策略與規劃因應方案，並依照內部管理流程進行報告，亦定期於永續報告書中揭露

3.2.4 指標與目標

為響應聯合國永續發展目標及國家整體溫室氣體減量策略發展，減少氣候變遷造成的風險影響，使用指標管理氣候變遷相關之風險與機會，以 2022 年為基準年，循序進行全集團內部溫室氣體盤查，統計溫室氣體實際排放數量，並訂定改善計畫，於日常營運中具體落實「節能、環保、愛地球」之環境保護及減排措施；另外，本公司所代理產品之供應商，皆遵守國際間對能源、有害物質、溫室氣體排放等相關法規，並依規範生產製造，近年來本公司也在電動車、電動車充電樁、太陽能發電逆變器及化合物半導體電源管理等應用市場上大力推展，向客戶提供低耗能減碳的解決方案，降低法規與轉型風險，一同為地球環保盡責，以期共同達成 2050 淨零排放之目標。

氣候變遷因應指標與目標

面向	指標	目標		
		短期	中期	長期
治理與策略	ESG 績效與治理階層薪酬連結	研議是否訂定董事、功能性委員會及高階經理人酬金給付辦法與 ESG 績效評估項目之連結		
	落實氣候變遷風險管理	年度進行風險與機會相關評估，完善風險管理機制，強化氣候治理與治理階層參與程度，並每年進行分析及報告		
營運面	節能燈具及綠色節能標章設備占比	・逐年更換汽燃油交通工具為油電或純電動車之車輛 ・綠色節能設備占比 20%	・總部大樓隔熱紙裝設作業 ・綠色節能設備占比 70%	・綠色節能設備占比 100%
	降低資金取得成本	研議增加集團 ESG 貸款額度比重	與金融機構議合，訂定適合通路業之 ESG 指標，持續擴大 ESG 貸款餘額	
溫室氣體排放	溫室氣體盤查及查證	已完成本公司之溫室氣體盤查	規劃進行本公司溫室氣體盤查之確信、合併報表子公司之溫室氣體盤查及確信	
	排放強度	較前一年度降低 1~2%		
	排放總量	2050 年達成淨零碳排		

3.3 能源消耗與管理

3.3.1 能源管理政策

本公司為善盡企業社會責任，並響應全球能源轉型與氣候行動，承諾在營運全流程中強化能源管理、提升能源使用效率與促進低碳轉型，作為邁向永續經營之重要策略。

為此，本公司訂定《能源管理政策》，作為公司能源治理、行動規劃及績效管理之依據，並遵循下列原則：

一、合法合規，落實能源治理

本公司承諾遵守國內外所有相關能源法規、標準與政策，並參考國際標準（如ISO 50001）建立能源管理機制，確保營運行為符合法定與道德標準。

二、導入能源管理制度與目標設定

本公司建立能源管理制度，針對各項營運活動之能源使用狀況進行盤查與評估，並據以設定短中長期節能目標。

三、持續提升能源效率

本公司持續推動下列節能措施，以強化能源效率並降低耗能：

・設施優化：全面更換 LED 照明、汰換老舊設備。
・營運管理：空調設定溫度維持 26~28° C，並實施下班自動關閉系統。
・智能化控制：導入感應照明與智慧電力監控設備。
・運輸管理：逐步汰換公務車為油電混合車，以降低燃油使用與碳排放。

四、強化能源資料監測與績效追蹤

本公司定期統計與分析能源使用數據，並以年度為單位檢討節能成效與目標達成率，作為持續改善依據。

五、推動綠色採購與低碳轉型

本公司積極評估並採用具能源效率標章、高效能或低碳排之設備與產品，落實綠色採購原則，並評估導入再生能源機制，以公司營運降低對環境衝擊。

六、利害關係人溝通與透明揭露

本公司將透過年報、永續報告書及公司官網等相關公開平台，揭露能源使用績效與改善成果，並與利害關係人溝通本公司能源管理進展，以強化外部信任與永續聲譽。



3.3.2 能源消耗

2025 年本公司使用的能源主要為外購電力（占總使用能源 79%）；2025 年能源消耗總量為 6,014.442 十億焦耳（GJ），較 2024 年增加 600.154 十億焦耳（GJ），年增 10.9%，較 2022 基準年增加 16%，另以能源強度而言，年減 15%，較 2022 基準年增 24%。

能源使用情形（單位：十億焦耳 GJ）

能源類型	基準年 (2022)	2023 年	2024 年	2025 年
公務車汽油 (公升 | GJ)	36,089.01 | 1,178.335	42,868.83 | 1,399.702	42,497.99 | 1,387.594	39,410.32 | 1,286.747
外購電力 (kwh | GJ)	1,109,291 | 3,993.448	1,159,755 | 4,174.974	1,118,526 | 4,026.694	1,146,582 | 4,727.695
能源消耗總量	5,171.335	5,574.676	5,414.288	6,014.442
能源密集度	0.2658	0.3880	0.3906	0.3305

註 1：能源揭露邊界為台北、新竹、台中、高雄據點。
註 2：能源密集度計算公式：能源消耗量／個體營業額（新台幣百萬元）。
註 3：本公司無使用再生能源，再生能源使用率為 0 %。

3.3.3 能源管理

為減少外購電力消耗，我們落實將空調定溫至 26~28° C 且確實關閉門窗、午休時段以中控關燈節能 1 小時；對於使用頻率較低之公共場所空間照明，已改採用感應式開關，而對照明度需求較低之場所，在無安全顧慮下，以減少燈管數；產品品牌按樓層區分，撿貨人員能依品牌做 1 次性撿貨，降低貨梯使用率；鼓勵同仁多以視訊方式與客戶或供應商召開會議，提升效率並減少洽公及差旅之發生，進而降低交通工具使用，達到溫室氣體排放減少之目的。



3.4 水資源管理

本公司係專業半導體通路商，無製造及生產行為。主要取水來源皆以自來水為主，不僅水資源使用量少，亦與民生用水並無衝突。根據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，台灣地區水資源風險被評比為 Low—Medium（1—2）低度風險等級，不屬於水資源壓力地區，因此對在地用水沒有潛在衝擊。

本公司營運型態屬一般辦公性質，用水全數為生活用水，並透過公共污水下水道系統排放。鑑於辦公環境之水資源耗損（如蒸發、飲用）極微，且目前建築物未安裝獨立排水計量設備，故將取水量視為潛在最大排放量，實質耗水量對環境影響微小。

用水情況

本公司 2022 年底啟動節水裝置裝設專案，於茶水間、洗手間水龍頭全面加裝節水裝置，以避免水資源浪費。2025 年取水總量為 5.13 千立方公尺，較 2024 年增加 0.5 千立方公尺，年增率達約 10.7%。

本公司歷年總取水量（單位：千立方公尺）

取水來源	2023 年	2024 年	2025 年
第三方的水（自來水）	5.07	4.63	5.13
地表水	-	-	-
地下水	-	-	-
海水	-	-	-
產出水	-	-	-
總取水量	5.07	4.63	5.13

註 1：為主動接軌金管會永續揭露指標，本年度水資源統計單位由「百萬公升」變更為「千立方公尺」。此變更係為提升數據之國際可比性與一致性，換算基準維持 1:1（即 1 百萬公升等於 1 千立方公尺），不影響歷年績效趨勢之分析與追蹤。

註 2：因本公司皆為辦公大樓，故未設置排水流量計，且生活用水之回收排放率極高，故耗水量揭露為趨近於零，相關排放水均由公共污水下水道系統統籌處理。

3.5 廢棄物管理

本公司無生產製造，所產生之廢棄物屬於一般事業廢棄物類別。為了持續減少廢棄物的產生，我們除了宣導雙面列印及紙張反面重複利用、教育訓練不提供紙本講義，也透過「行政作業數位轉型」推動線上簽核，系統自 2015 年起正式上線，合約（2006 年電子簽核）、交易單據、內部簽呈等文件表單及簽核流程皆可於線上進行簽核作業，透過數位簡化並持續精進線上簽核系統功能以提升效率，只有一小部分視情況仍需要使用紙本文件。另外，出貨使用之標籤及麥頭原使用一般紙張列印，現已改為線上選擇合適尺寸出紙，同時我們也取消人工填寫紙張明細，全面以線上流程進行，以及導入撿貨 PDA、線上即時撿貨查詢等模式，降低紙張使用與浪費。雖然推動文件全面無紙化非常不容易，本公司仍積極減少紙張的使用，以對環境負責。

為了節省包裝材料，本公司加強採用可再利用之包材，蒐集原廠的氣泡袋進行重新使用，不需要額外購買，原廠紙箱亦可進行再利用；至於外部採購部分，則選擇可回收使用的紙箱、標籤紙、碳帶和膠帶。此外，除自購可循環使用之棧板外，我們也回收供應商到貨堪用棧板使用，而 TRAY 盤以及相關內盒、外箱和填充材料，也使用真空包裝和靜電袋等方式，減少廢棄物的產生並提升資源的再利用率。

本公司 2025 年產生之一般事業廢棄物總量為 19.72 公噸，年減率 0.002%，每年委託專業廢棄物清運廠商負責處理。其中，日常營運使用所產出之電腦螢幕、主機、筆記型電腦、印表機等一般報廢廢棄物，共有 0.16 公噸交由廢棄物廠商回收。廢棄物密集度為 0.001084 公噸 / 新台幣百萬元，年減 23.9%。

近 3 年廢棄物處理情形 （單位：公噸）

年度				2023		2024		2025	
分類	主要廢棄物種類	處理場址	處理方式	產出量（公噸）	占比（%）	產出量（公噸）	占比（%）	產出量（公噸）	占比（%）
有害事業廢棄物	無	-	-	-	-	-	-	-	-
一般事業廢棄物	生活廢棄物	離場	焚化	19.56	100	19.56	99	19.56	99
	一般報廢設備	離場	回收	-	-	0.19	1	0.16	1
廢棄物總量				19.56		19.75		19.72	
循環再利用率				0%		1%		1%	
廢棄物密集度				0.001361		0.001424		0.001084	

註 1：處理場址：現場（公司自行處理）、離場（委外處理）。
註 2：處理方式：再使用（再使用於原本相同的用途）、再生利用（經再處理過程製成新物料）、焚化（含能源回收）、焚化（不含能源回收）、掩埋、其他。
註 3：循環再利用率（%）= 回收再利用總量／廢棄物總量 *100%
註 4：有害事業廢棄物及一般事業廢棄物之認定方式是依據台灣《廢棄物清理法》及《有害事業廢棄物認定標準》認定。
註 5：廢棄物密集度計算公式：廢棄物總量／百萬元營業額。

Chapter 4

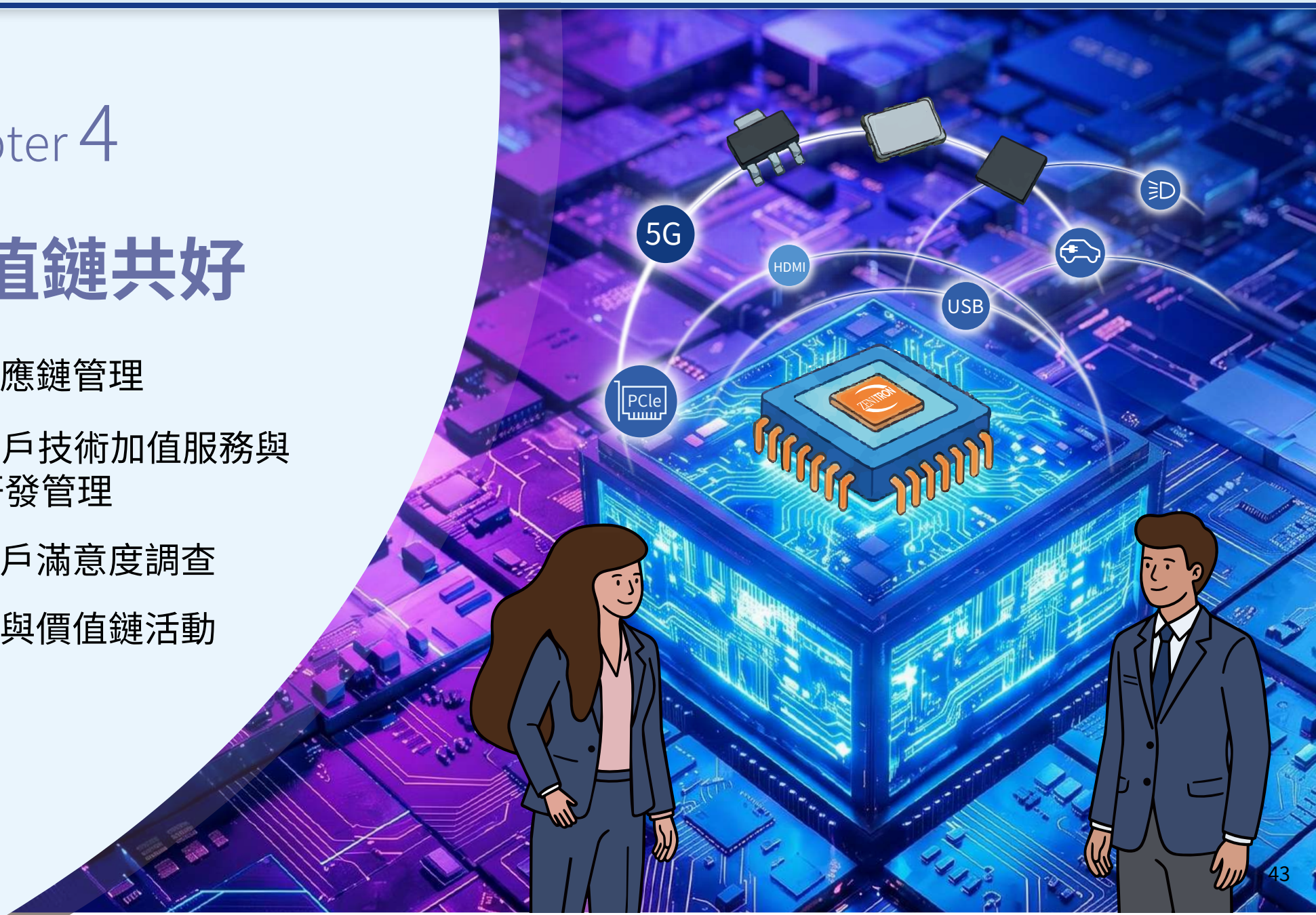
價值鏈共好

4.1 供應鏈管理

4.2 客戶技術加值服務與研發管理

4.3 客戶滿意度調查

4.4 參與價值鏈活動

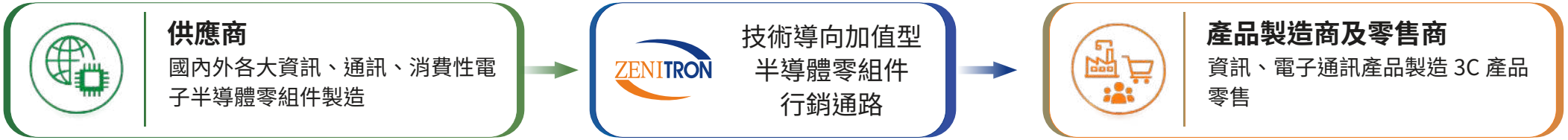


4.1 供應鏈管理

本公司專注於半導體零組件之代理與經銷，定位為資訊電子產業供應鏈中的重要環節。上游合作對象為來自國內外的各類電子零組件製造商，產品涵蓋資訊、通訊、消費性電子等領域。下游則為這些產品的系統整合商與製造商。公司憑藉長期耕耘的銷售通路、廣泛的產品線與專業的技術能力，為上下游夥伴建立穩固的合作平台。

我們除了為上游提供市場拓展與品牌推廣服務，也能協助下游客戶整合不同品牌與類型的零組件，提供完整的產品應用方案。透過匯集下游需求量，集中採購以獲得更有競爭力的價格，進一步創造規模經濟效益。同時，我們具備系統化的倉儲物流管理能力，能支援各地客戶快速且穩定的供貨需求。

此外，本公司代理多元的國際品牌，提供客戶更多選擇與靈活搭配的空間，有效滿足市場上快速變動的需求。藉由上下游明確分工與高度配合，我們不僅提升了整體產業的營運效率，也強化了資訊電子產業鏈的整體競爭力，進一步鞏固了我們作為產業橋樑的核心地位。



4.1.1 供應商管理政策

本公司視供應商為重要合作夥伴，致力與國內、外供應商維持長期合作關係，共同建立穩定發展永續基礎。為確保與供應商合作落實勞工安全與衛生、環境保護、道德規範、重視人權，共同善盡企業社會責任，俾使促進經濟、社會及環境之平衡與永續發展，依本公司訂定之《永續發展實務守則》第 25 條及相關規定訂定本政策。

供應商遴選	依據本公司供應商管理程序進行評鑑，新供應商之產品品質、財務狀況、價格、供貨數量、國際認證、環保議題、勞工安全與衛生等等各面向進行評核，待通過評鑑符合本公司要求條件者，始成為合格供應商。
供應商評比	定期針對主要供應商之品質、交期、價格、環境保護、勞工安全與衛生、配合度進行分析，若未符合本公司守則之供應商，將終止或解除契約，以確保供應商提供穩定品質的電子產品予本公司進行銷售。
供應商稽核	由不同功能部門別（包括業務、採購、法務、財務等）的成員組成團隊執行稽核作業，評估供應商是否符合本公司品質要求。
誠信經營與交易	公司與供應商加強合作，共同致力於不違反《永續發展實務守則》之政策，並依本公司《誠信經營守則》規範，落實誠信經營政策積極防範不誠信之行為。

4.1.2 供應商合作守則

本公司持續深化其在全球半導體與資訊電子產業的通路角色，並透過嚴謹的供應商管理制度，確保供應鏈的穩定性與永續性。
依據供應性質，將合作夥伴區分為兩大類：一為提供積體電路、電晶體、二極體、功率模組、記憶卡與 3C 產品等原物料與零組件的代理經銷供應商；另一則為提供物流、行政庶務、耗材等企業營運所需產品與服務的一般供應商。

為確保所有合作對象符合公司對品質、責任與可持續發展的期待，本公司設有一套完整的供應商管理程序。在遴選新供應商時，公司將從產品品質、供貨穩定性、價格競爭力、財務狀況、國際認證情況，到環境保護、勞工安全與衛生等多方面進行評核，唯有通過所有審查條件的供應商，方可正式納入合作體系。

在合作過程中，亦會定期針對主要供應商進行分析與評估，包括交期表現、品質穩定度、合作配合度、價格合理性，以及其是否持續符合環境與社會責任標準。對於未能達成公司永續標準，或出現重大違規行為的供應商，將依契約條款保留終止或解除合作的權利。

本公司審慎評估採購行為對供應來源社區之環境與社會可能造成的影響，並與供應商共同推動企業社會責任的落實。在建立商業關係前，亦會檢視潛在供應商過去是否有破壞環境或侵害社會公益的紀錄，以避免與其永續政策相牴觸的對象建立合作。

此外，在與主要供應商簽訂合作契約時，將雙方對企業社會責任的遵守納入合約條款中，若供應商未來涉及違反政策行為，且對當地環境或社會造成顯著影響時，本公司有權立即終止或解除契約。

此一制度設計，不僅保障公司品牌形象與商業運作的道德標準，也強化了整體供應鏈在永續發展上的風險控管能力。

隨著市場的演變與永續議題的提升，本公司將持續強化供應商合作機制，並透過專業行銷團隊與完善經銷網絡，拓展更多國際代理產品線，吸引更多符合公司永續理念與品質要求的新夥伴加入合作行列。透過這樣的供應商管理與合作機制，不僅確保了自身營運效率與產品競爭力，更成功地在全球半導體零組件市場中，建立起值得信賴且具高度價值的通路商地位。

4.1.3 供應商風險評估

本公司始終致力於降低供應鏈風險、精進整體供應鏈品質，因此身為專業半導體通路商，於代理產品線前，均會調查及評估供應商過去之背景及企業形象、是否發生違反經濟、社會或環境法規之事件。我們與供應商維繫良好溝通管道，相關往來皆依據當地法規、合約及商業模式進行，確保產品或零組件之供應符合環境限用物質管理規範要求、企業落實工作者人權保障，以及共同建立社會責任管理體系，堅持並持續改進社會責任績效，以促進供應鏈一同向永續經營之目標前進。

同時本公司對於往來之供應商與客戶，皆以商業條款或承諾書方式約定陽光廉潔及反賄賂行為條款，杜絕不當行為，建立共存發展之良好合作關係。

本公司重視供應鏈管理的永續性，並持續關注供應商在環境與社會面向的責任履行。於本報告期間內，本公司供應鏈結構相對簡單，合作夥伴多屬穩定且風險較低之廠商，在部分非正式的環境與社會關懷已透過日常溝通與合作默契進行。本公司為強化資訊透明與符合國際準則，供應商的環境與社會評估正持續進行重大主題盤點與評估流程之更新，推動新供應商納入永續面向之篩選標準，並持續與供應商溝通永續目標，共同提升整體供應鏈韌性與責任治理水平。

4.1.4 在地採購

本公司為提供多樣化解決方案的半導體零組件通路商，合作的原廠遍佈全球，我們仍努力落實有助於永續發展的在地採購議題。在我們的重要營運據點中，「庶務及一般設備」及「資訊設備」盡量以在地採購為優先，以減少長途運輸的碳排放，並支持在地商業發展。在「庶務及一般設備」及「資訊設備」採購部分，我們持續維持 100%的在地採購，未來本公司也將持續保持此一水準，落實友善和永續環境之理念。

臺灣總部在地採購比例 (庶務性採購及物流服務)

類別	庶務性採購及物流服務		
	庶務及一般設備	資訊設備與服務	大宗物流
在地採購比例	100%	100%	100%
非在地採購比例	-	-	-

4.2 客戶技術加值服務與研發管理

技術加值服務 - 產品應用工程（FAE）

本公司作為專業的電子通路商，雖未涉及產品製造，但在電子半導體產業供應鏈中，擔任技術整合與價值創造的橋樑，積極掌握科技市場的最新趨勢，以成為「技術領先的加值通路商」作為使命，結合「以客為尊」的服務理念，致力於提供客戶完善的技術支援與產品解決方案。因此本公司早期便成立應用工程處及產品應用相關部門，以提升產品銷售服務的整體價值。我們提供整合性的整體解決方案（Turnkey Solution）服務，能迅速回應客戶在零組件技術上的諮詢與問題處理，確保客戶能獲得即時且高品質的支援，同時協助客戶降低研發與設計成本，加速新產品的開發與上市流程，提升其市場競爭力。

研發管理與發展方向

世界各國訂立對綠色能源的標準日趨嚴格，迫使產品推出也需要通過各國嚴格的法規認證才能上市，本公司與客戶和原廠共同合作，推動新材料導入新商品的設計，共同推廣具產業競爭力的應用技術，以符合全球各地區環保法規的要求，致力協助高科技產業朝向節能減碳及智慧城市方向轉型升級，涵蓋應用包含節能家電、服務器電源、AI 伺服器電源、儲能應用、AIOT 等，將國內外各原廠研發出最高效、最節能、最智能的產品推薦給所有客戶採用，進而開發出的新產品能符合節能減碳的世界趨勢，共同因應氣候變遷的挑戰。

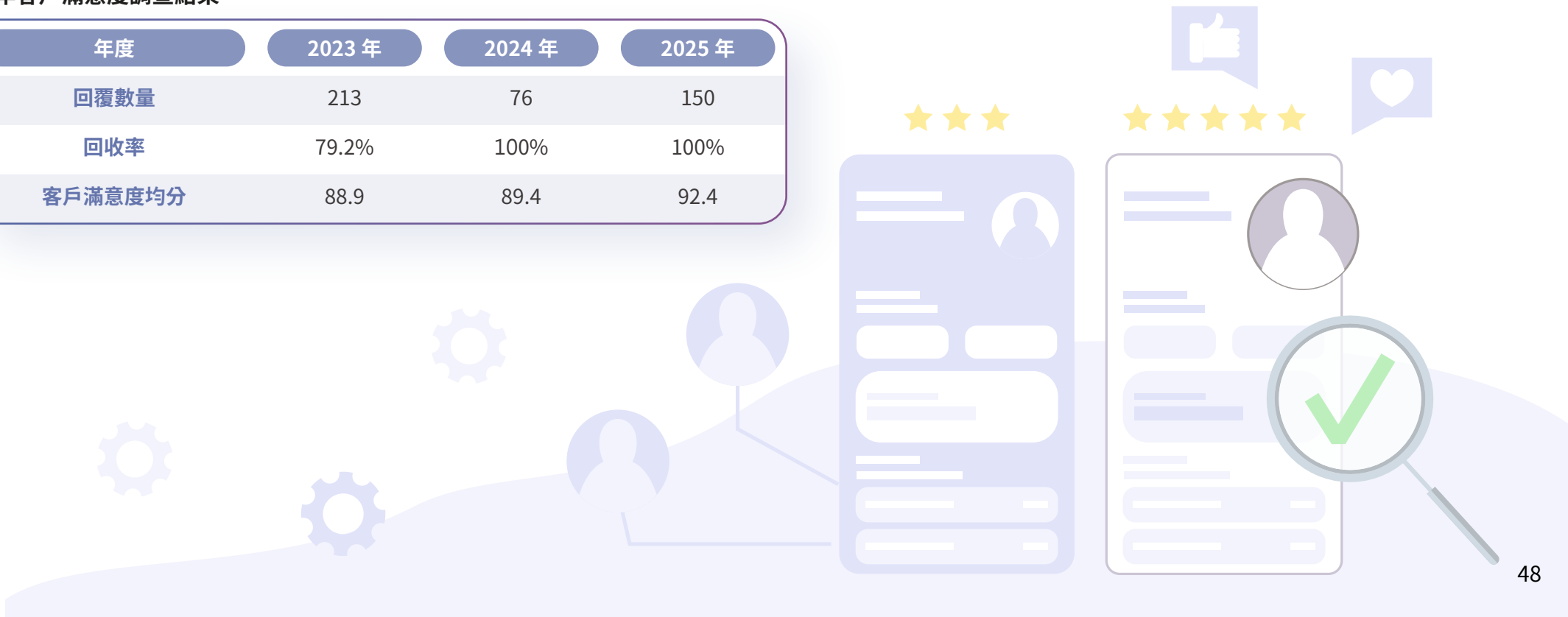
4.3 客戶滿意度調查

秉持著服務優先、共存共榮的經營理念，客戶的回饋為精進客戶關係發展的重要基礎，我們透過多重管道瞭解客戶需求。針對客戶的意見每年定期檢視、分析並提出適當的改善計畫，建構一個完整的客戶需求回應處理程序，確保能及時收到客戶需求，並盡速對應或通知供應商協助，以提供相應的解決方案。

本公司自 2021 年導入 ISO 9001 起，規劃並實施客戶滿意度的評鑑調查，2022 及 2023 年將客戶分類成 A—D 級，A 與 B 級客戶每年實行一次；C 級客戶每兩年實行一次（每年固定取 50% 客戶）；D 級客戶每三年實行一次（每年固定取 33% 客戶），以此實施頻率進行。自 2024 年起，依 80/20 法則規劃並實施客戶滿意度的評鑑調查，以佔公司營業額 80% 以上之客戶進行作業。評估項目則分為「詢價／訂單處理之時效」、「產品應用專業說明」、「客戶意見處理及回饋」、「客服程序處理效率」、「客戶對本公司整體評價」，以各項 20 分、總分 100 分量化計算。我們透過調查及客戶意見之蒐集，深入了解客戶需求，研擬改進措施並加強落實改善，以提升服務品質。2025 年問卷調查的回收率 100%，平均客戶滿意度 92.4，連續 3 年維持近 89% 之高水準。

歷年客戶滿意度調查結果

年度	2023 年	2024 年	2025 年
回覆數量	213	76	150
回收率	79.2%	100%	100%
客戶滿意度均分	88.9	89.4	92.4



4.4 參與價值鏈活動

「減量・共享・愛地球聯盟」

本公司積極參與由技嘉科技所倡議之「減量・共享・愛地球」聯盟行動，透過跨企業與供應鏈夥伴的協作，共同推動環境保護與資源減量之實務作為。該行動以凝聚供應商綠色行動力為核心，鼓勵價值鏈夥伴共同投入環境清理與廢棄物減量行動，將永續理念落實於具體行為中。於本次活動中，合計清除環境垃圾達 1,809 公斤，涵蓋多種類型廢棄物，包括漁業相關廢棄物 147 公斤、海洋廢棄物 250 公斤、一般垃圾 458 公斤，以及塑膠製品、保麗龍、寶特瓶、玻璃、橡膠、輪胎、紙類與金屬等多項常見環境污染來源。相關廢棄物皆依其性質進行分類與後續妥善處理，以降低對生態環境的長期衝擊。本公司認為，企業永續發展不僅仰賴自身營運改善，更需透過與價值鏈夥伴的共同參與與責任分擔，方能擴大正向影響力。藉由參與此聯盟行動，我們不僅實踐對環境保護的承諾，也促進供應鏈夥伴對資源循環、廢棄物管理及環境保護議題的重視與行動力，進一步強化整體價值鏈在永續發展上的合作基礎與韌性。

活動內容，可參考技嘉科技 2025 供應商淨灘 攜手 185 人「減量・共享・愛地球」報導。



Chapter 5

社會共好

5.1 人權管理
5.2 員工概況
5.3 人才發展
5.4 員工權益與多元平等
5.5 職業安全衛生
5.6 與社會共好



5.1 人權管理

5.1.1 人權政策

本公司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《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴地對待及尊重一切受薪同仁，包含契約人員、實習生等。

本公司禁止僱用年齡未滿 15 歲之孩童、禁止強迫勞動及任何不當的聘僱歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等，並且提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。2025 年，本公司無發生使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險或情事，並對於相關議題零容忍並保障每一位員工該有的基本權利且積極落實監督責任。報告期間，本公司亦無發生重大營運變動之情事。

5.1.2 人權關注事項與落實方針

1. 多元包容性與平等機會：

加強宣導「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」，包容全體員工的多元化特徵，包括性別、膚色、種族、民族、國籍、信仰、年齡、婚姻狀況、性取向、殘障、懷孕、兵役狀況和政治立場。不得因任何特徵而歧視受法律保護的員工及求職者，確保僱用政策無差別待遇，落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平及公允。並提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之情事，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境。同時，依據性別工作平等法相關規定，本公司亦提供生理假、產檢假、育嬰留職停薪、陪產假及設置哺乳室等相關措施，打造實際性別平等之幸福職場。

2. 提供安全與健康的工作環境：

為提供安全健康之工作環境，除工作場所全面禁止吸菸、辦公環境定期全面清掃、消毒外，亦訂定必要之健康與急救措施，依政府法規定期舉辦消防設備保養、檢查，舉辦各種防災演練，並邀請專業人員對員工進行教育訓練，大力宣導職場安全、防災知識等，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。

本公司於 112 年 12 月 25 日已取得由衛生福利部國民健康署認證之「健康職場認證健康促進標章」。

3. 協助員工維持身心健康及工作平衡：

關懷員工身心健康，主動關心並管理同仁異常工作負荷情形，避免超時工作。每年亦定期安排員工進行免費健康檢查，不定期邀請專業醫師舉辦健康管理講座及相關諮詢，持續與相關單位合作辦理 CPR+AED 教學訓練，提供員工相關急救知識及實際演練。

4. 促進勞資和諧

本公司提供多元、暢通之勞資溝通管道，並定期召開勞資會議，研議員工權益及福祉事項，進行雙向溝通與協商，保障員工權益、促進勞資和諧，營造友善職場環境。

5. 個人資料保護

本公司恪遵個人資料保護有關法令，推動相關機密資訊保護作業，特別於公司內部訂定《個人資料保護之管理》，並設有個人資料保護管理執行小組。資訊作業除遵行國際資安標準外，亦確保個人資料之蒐集、處理與利用均符合國、內外相關法令規範，以維護及保障個人資料權益。

6. 禁止強迫勞動

本公司不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。對於職工之每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範。

加班後提供加班費或補休，並有專人逐月進行檢視及控管。

7. 禁用童工

為確保遵守企業社會責任及道德規範，本公司明定禁止聘僱未滿 15 歲之孩童從事勞動工作，截至 2025 年 12 月底止，本公司所聘僱之員工皆無未成年人員 (未滿 18 歲)。

5.1.3 人權保障相關訓練

為強化全體同仁對人權保障的重視，本公司每年皆辦理相關教育訓練與宣導活動，持續提升員工人權意識並降低相關事件發生風險。2025 年共舉辦多場訓練課程，累計參與 87 人次，總訓練時數達 77.5 小時，展現本公司對人權保護的承諾與積極行動。

無論是新進同仁於報到當日即參與新人教育訓練外，本公司亦開設各項人權相關的教育訓練課程供在職員工了解人權保障，內容均涵蓋性騷擾防治、反歧視、反騷擾、工時管理規範及人道待遇保障等基本法遵知識，藉此強化其對工作倫理與人權責任的認知。除內部員工外，公司亦將人權政策納入供應商管理機制，確保合作夥伴亦重視人權價值。

在職場安全方面，公司透過公告與宣導強調防範職場暴力的重要性，並於內部網站設置「不法侵害通報申訴管道」，保障員工權益，共同營造安全、尊重的工作環境。此外，職業安全相關課程亦涵蓋安全衛生、消防、緊急應變及急救等主題，有效提升員工自我保護與應變能力。

最後，公司重視誠信與道德價值，透過日常宣導強化員工行為準則，建立正面積極的職場文化，落實企業社會責任。

課程主題	總人次	訓練總時數
常見法律及個資保護議題	53	26.5
管理界線與職場不法侵害防制實務	34	51
合計	87	77.5

5.2 員工概況

5.2.1 人力分布

本公司重視人權與兒童保護，並嚴格遵循相關勞動法令，本公司並無聘用未滿 18 歲之未成年工作者。所有招募作業皆進行年齡查核，以確保未有童工聘僱之情事發生，落實企業對人權保障與法令遵循之承諾。

至 2025 年底，本公司全球員工總數為 742 人較前一年度減少 14 人。此狀況為正常的人力變動情形。全球性別分布為男性員工 370 人（49.87%）、女性員工 372 人（50.13%）。

本公司致力發展多元豐富的人才組成，包括保障身心障礙者的就業機會、提升海外據點任用當地居民擔任高階主管的比例，促進多元共榮，提升公司的整體競爭力。

依年齡統計

男性						
年份	2023 年		2024 年		2025 年	
年齡 / 地區	台灣	海外地區	台灣	海外地區	台灣	海外地區
18 歲以下	0	0	0	0	0	0
18-30	16	22	20	26	17	32
30-50	129	158	127	150	111	149
50 歲以上	34	11	40	17	42	19
小計	179	191	187	193	170	200
總計	370		380		370	

女性						
年份	2023 年		2024 年		2025 年	
年齡 / 地區	台灣	海外地區	台灣	海外地區	台灣	海外地區
18 歲以下	0	0	0	0	0	0
18-30	41	44	40	47	24	57
30-50	131	136	129	134	131	131
50 歲以上	21	5	22	4	25	4
小計	193	185	191	185	180	192
總計	378		376		372	

註：未包含保全、清潔工等勞務承攬與派遣

依職務統計

男性						
年份	2023 年		2024 年		2025 年	
職務 / 地區	台灣地區	海外地區	台灣地區	海外地區	台灣地區	海外地區
高階管理層	13	5	17	7	16	10
非高階管理層	41	36	37	38	35	39
技術人員	51	47	49	39	40	38
所有其他員工	74	103	84	109	79	113
小計	179	191	187	193	170	200
總計	370		380		370	

女性						
年份	2023 年		2024 年		2025 年	
職務 / 地區	台灣地區	海外地區	台灣地區	海外地區	台灣地區	海外地區
高階管理層	1	1	0	1	1	1
非高階管理層	30	21	29	22	33	16
技術人員	6	6	6	5	7	5
所有其他員工	156	157	156	157	139	170
小計	193	185	191	185	180	192
總計	378		376		372	

註：1. 高階管理層：為執行長及資深主管 (事業處以上)，其制定及審查個體之政策，並在其他經理之支持下計劃、指導、協調及評估個體之整體活動。
2. 非高階管理階層：除高階管理階層外，計劃、指導、協調及評估個體內部或組織單位之活動，並制定及審查其政策、規則與規定者。
3. 技術員工：為從事高技術或高資格工作之員工，通常分類為工程職業。
4. 所有其他員工：為那些不被歸類為高階管理階層、非高階管理階層或技術員工之員工。

依工作性質統計

男性						
年份	2023 年		2024 年		2025 年	
工作性質 / 地區	台灣地區	海外地區	台灣地區	海外地區	台灣地區	海外地區
永久聘僱 (全職員工)*	178	191	187	192	170	200
臨時員工 (定期契約)	1	0	0	1	0	0
無保證時數員工	0	0	0	0	0	0
兼職員工	0	0	0	0	0	0
承攬工作者＊	0	0	0	0	0	0
派遣工作者	0	0	0	0	0	0
小計	179	191	187	193	170	200
總計	370		380		370	

女性						
年份	2023 年		2024 年		2025 年	
工作性質 / 地區	台灣地區	海外地區	台灣地區	海外地區	台灣地區	海外地區
永久聘僱 (全職員工)*	192	185	190	185	179	192
臨時員工(定期契約)	1	0	1	0	1	0
無保證時數員工	0	0	0	0	0	0
兼職員工	0	0	0	0	0	0
承攬工作者＊	0	0	0	0	0	0
派遣工作者	0	0	0	0	0	0
小計	193	185	191	185	180	192
總計	378		376		372	

5.2.2 新進與離職

本公司所聘僱之員工皆為本國籍員工，並於員工到職當日即提供以其母語撰寫之「員工承諾書」進行說明與簽署，以確保員工充分理解其權利與義務，強化勞資溝通與法令遵循。

本公司於 2025 年共聘用 119 位新進員工，全體員工新進率約 16.04%，以滿足公司持續成長的人才需求。其中男性員工 67 人、女性員工 52 人，年齡類別以 31-50 歲的青壯年員工占 54.62% 為最多。

新進員工年齡與地區分布統計類別	台灣地區				其他地區				年齡小計	
	男性		女性		男性		女性			
年齡	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	12	37.5%	11	40.741%	13	37.14%	14	56%	50	42.02%
31—50 歲	18	56.25%	16	59.259%	20	57.14%	11	44%	65	54.62%
51 歲以上	2	6.25%	0	0%	2	5.72%	0	0%	4	3.36%
性別小計	32	100%	27	100%	35	%	25	100%	119	100%

註：1. 各類別新進率＝各類別新進員工人數 ÷ 新進員工總數 ×100%，計算至小數點第三位，四捨五入至第二位。
2. 全體員工新進率＝新進員工總人數 ÷ 期末員工總數 ×100%，計算至小數點第三位，四捨五入至第二位。

我們於 2025 年離職員工共 132 位離職員工，全體員工離職率約 17.79%。其中男性員工 76 人、女性員工 56 人，年齡類別以 31-50 歲的青壯年員工占 61.37% 為最多。

離職員工年齡與地區分布統計類別	台灣地區				其他地區				年齡小計	
	男性		女性		男性		女性			
年齡	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	11	22.45%	16	42.11%	9	33.33%	4	22.22%	40	30.30%
31—50 歲	28	57.14%	21	55.26%	18	66.67%	14	77.78%	81	61.37%

離職員工年齡與地區分布統計類別	台灣地區				其他地區				年齡小計	
	男性		女性		男性		女性			
51 歲以上	10	20.41%	1	2.63%	0	0%	0	0%	11	8.33%
性別小計	49	100%	38	100%	27	100%	18	100%	132	100%

註：1. 各類別新進率＝各類別新進員工人數 ÷ 新進員工總數 ×100%，計算至小數點第三位，四捨五入至第二位。
2. 全體員工新進率＝新進員工總人數 ÷ 期末員工總數 ×100%，計算至小數點第三位，四捨五入至第二位。

5.2.3 育嬰留停

台灣地區除依照勞基法等相關法令，對於有育嬰留停需求之員工，可申請育嬰留停；海外地區員工皆可依當地法令規定，提供產假等相關措施，以保障員工權益。本公司員工福利委員會亦提供生育禮金補助，減輕育兒壓力，提升工作與家庭生活品質。

近 3 年台灣地區育嬰留停人數統計工作者類別	2023 年		2024 年		2025 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
當年度符合育嬰留停申請資格人數（a）	5	12	6	16	5	11
當年度實際申請育嬰留停人數（b）	0	3	1	3	0	3
育嬰留停申請率（b/a）	0%	25%	16.67%	18.75%	0	27.27%
當年度育嬰留停預計復職人數（c）	0	2	0	4	1	3
當年度育嬰留停實際復職人數（d）	0	1	0	3	0	1
育嬰留停復職率（d/c）	0%	50%	0%	75%	0%	33.33%
前一年度申請育嬰留停實際復職人數（e）	0	2	0	1	0	3
前一年度申請育嬰留停復職後持續工作一年人數 2（f）	0	2	0	1	0	2
育嬰留停留任率（f/e）	0%	100%	0%	100%	0%	66.67%

5.3 人才發展

5.3.1 績效與職涯發展

本公司重視員工的職涯發展，規劃完整升遷及薪酬制度，並定期執行員工績效考核。新進員工滿三個月內會安排 2 次面談，包含到職之滿月訪談、試用期屆滿之訪談，以此關懷員工適應情形、學習狀況，並針對工作績效表現及員工自身職涯、進修規劃等職務問題進行討論及試用期考核。我們不分職等與性別，每半年對公司全體員工進行績效評核作業，並將考核結果連結人力資源管理作業，如：調薪、晉升、獎酬、調任等，以利人力資本及組織職能管理發展。其中，晉升規劃依據公司晉升作業辦法，每年八月進行晉升提報，並經公司高階主管與人評會評核後，決定當年度晉升／晉等名單，完成晉升程序。

近 3 年台灣地區績效評核員工人數表

年度	參與績效考核人數	期末統計之員工人數	比例
2023	343	372	92%
2024	340	376	90.43%
2025	323	350	92.28%

註：不列入績效考核計畫的員工為新進員工，且尚未通過新進試用考核期間；故不參與當年度的績效評核。

5.3.2 多元培訓管道

本公司致力培育人才，依員工入職時間與職務規劃不同的教育訓練課程，精進員工能力。從新人訓練、各職位所需專業技能、中高階主管領導能力培訓，皆有相對應的課程規劃，規劃出一套完整的教育訓練機制，針對特殊專業性的課程則外派訓練，例如：原廠產品知識訓練、財會／人資／法務等相關課程。本公司多元教育訓練課程包含以下類別：

1. **新人訓練：**引導新進人員了解公司歷史沿革與未來發展，並介紹員工基本權利、義務與常用系統操作，以協助新進人員加速融入公司；亦針對職業安全衛生宣導，培養新進員工正確之職業安全衛生觀念。
2. **專業訓練藍圖：**依職務、年資、階層等訂定專業訓練藍圖，並對應開辦各式專業訓練。
3. **個人通識課程：**針對所有同仁開設之基本教育課程，同仁均可選修，如：溝通技巧、時間管理等，2025 年亦有搭配勞動局的補助案，申請安排職場不法侵害防制的實務課程，提升員工軟實力。
4. **管理職能系列：**加強主管領導管理能力，針對基層及中階主管開辦如專案管理、團隊領導、目標設定等各式課程。
5. **高階領導課程：**針對高階經理人開設管理學習分享會，並安排外部專業講師授課，提昇高階經理人各項領導能力。
6. **自我成長：**本公司除了設置在職進修外訓補助，支持同仁進修及提升專業，亦訂有語言學習補助及語言認證獎勵，鼓勵同仁提昇與工作相關的語言能力。

2025 年度本公司實施內外部教育訓練總時數達 1357.5 小時，共計 934 人次接受訓練，員工受訓平均時數為 3.5 小時。以實體教學、線上學習影片、線上授課等多元化學習平台，持續精進公司在人才上的培訓，並透過教學滿意度回饋機制，以期課程與時俱進，符合環境與公司願景使命。同時，我們亦鼓勵同仁參加外部辦課單位或數位學習平台舉辦之線上、線下課程，只要提出申請經部門主管依內部辦法審核通過後，即可安排派訓，並由公司全額補助進修。

2025 年台灣地區員工受訓平均時數

年度	性別 / 員工類別	男性	女性	總時數 (小時)
2025	管理職	185.5	175	360.5
	非管理職	369.5	627.5	997
	合計	555	802.5	1357.5

5.4 員工權益與多元平等

5.4.1 多元平等

加強宣導「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」，包容全體員工的多元化特徵，包括性別、膚色、種族、民族、國籍、信仰、年齡、婚姻狀況、性取向、殘障、懷孕、兵役狀況和政治立場。不得因任何特徵而歧視受法律保護的員工及求職者，確保人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之公平及公允。對於危害勞工權益之情事，公司亦提供有效、適當之申訴機制，不僅確保申訴過程符合平等性及透明性，並保證申訴管道的簡明、便捷與暢通，以妥適回應危害員工權益之情事，致力營造平等任用、免於歧視與騷擾並促進公平、公正和尊重多樣性的文化與工作環境。同時，依據性別工作平等法相關規定，本公司亦提供生理假、產檢假、育嬰留職停薪、陪產假及設置哺（集）乳室等相關措施，打造實際性別平等之幸福職場。

勞資協議

勞資協議

- 本公司無成立工會組織，亦依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商，會議溝通結果適用於全體員工。

5.4.2 薪酬福利

薪酬水準

我們以工作職掌定薪、相關績效定獎，以同仁職務職責為基礎，結合公司、單位、個人營運績效，並透過薪資調查，提供合理且具競爭力的薪酬制度。每年依據市場薪資水準、經濟趨勢、個人績效進行調薪，以維持整體薪酬競爭力，並依薪酬政策規範，該年度公司若有獲利，應提撥 3% ～ 12% 為員工酬勞，董事酬勞不超過 3%，但公司尚有累積虧損時，則應先保留彌補數額後，再就餘額計算提撥。員工酬勞得以股票或現金為之，其發放對象包括符合一定條件之從屬公司員工。2025 年度本公司台灣地區平均調薪幅度約為 3%，不含高階經理人之員工男女基本薪資加薪酬的比率為 1.06：1。本公司提供具競爭力的薪資與獎酬，以吸引及留任優秀人才，使員工與公司共享營運成果。

近 3 年台灣地區不含高階經理人之員工類別男女薪酬比率

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
永久聘雇員工	1.14	1	1.23	1	1.06	1

註 1：薪酬比率計算方式：各類別男性平均薪酬／各類別女性平均薪酬。
註 2：薪酬：即年薪資，含本薪、伙食費、職務津貼、加班費、年終獎金、績效獎金及業績獎金等。
註 3：本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形，請參閱【台灣證卷交易所：ESG 數位平台】資訊。

福利措施

為了保障員工權益並提升公司的向心力，本公司提供全面的福利制度。包括結婚生育禮金、語言學習補助、社團補助金等，亦定期特聘專業醫師進行問診，開辦健康講座，安排線上健康促進課程，關注員工的身心健康。

本公司嚴格遵守相關法令規範，致力營造良好的工作環境。全體員工都享有意外保險和附加意外醫療險的保障，以建立安全舒適的工作環境，並提供前一年已任職滿三個月以上的員工提供個人旅遊補助。這些福利措施旨在照顧員工的健康，提供必要的保障，並營造遵守法律法規的工作環境，提升員工福祉，打造幸福職場。

本公司福利措施

基本福利	保險	勞健保及員工團體保險服務（含壽險、醫療險、意外險、意外醫療險、因公出差之旅平險）
	休假	依相關法令規定，給予國定假日、特休、婚喪病事公假、育嬰假、生理假、產檢假、育嬰留職停薪、陪產假等
	退休金制度	・適用《勞動基準法》舊制者，以及選擇新制同時仍保有舊制保留年資者，公司仍逐年委請專業精算師計算舊制退休金提存準備率，並持續提撥舊制退休金至臺灣銀行專戶，以確保有舊制退休年資者辦理退休時之支用 ・適用《勞工退休金條例》新制者：依勞工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶
獎酬福利	節日禮金	年資滿 3 個月之員工，於端午節、中秋節、生日發放禮金
	結婚禮金	年資滿 3 個月之員工，發放結婚禮金，夫妻如皆為本公司同仁更加碼提供
	生育補助	為緩解職場爸媽育兒壓力，增進員工生育意願，為年資滿 3 個月之員工，提供第一胎補助新台幣 6,000 元，第二胎補助新台幣 3,600 元
	員工聚餐福利金	提供各部門上下半年聚餐定額補助，以增加同仁的情誼交流，凝聚團隊向心力
	國內外旅遊補助	同仁可自行籌劃旅遊活動，無論是私人行程或與其它同仁共同出遊，均可依規定申請此補助，藉此機會獲得適當的休養及放鬆
	教育補助	年資滿 1 年以上之員工，提供每人定額的語言學習補助方案
	社團補助	為充份支持及鼓勵同仁參加社團活動，發展多元興趣並藉此獲得交流及學習成長的機會，以培養團隊意識、合作默契，同時促進非公務的跨部門交流。公司每季提供社團補助金，目前已有高爾夫球社、羽球社、釣蝦社等社團，也開放同仁邀集同好申請成立新社團
	其他補助	年資滿 3 個月之員工，提供受傷急難救助、喪葬補助等相關費用
健康促進	數位課程	與數位人道協會合作辦理線上健康促進課程
	健康檢查	本公司遴選辦理專業健檢之醫療院所，提供入職屆滿 3 個月之同仁參加每年定期安排之免費健康檢查，除一般常規檢查外，也提供深入的專業科別檢查，為同仁每年的健康狀況把關
	特聘醫師定期問診	特聘專業家醫科醫師定期提供臨場健康服務，包括健康諮詢、評估工作環境是否存在人因性危害因子、健康相關問題諮詢、開辦健康講座等
設施完備	硬體設施	・哺（集）乳室：溫馨隱密又安全的哺集乳室是一項重要且必要的設置，讓有需求的員工在舒適寬敞明亮之空間既能放鬆又能安心的集乳；在空間設計上可由內部上鎖之門、緊急求救鈴、洗手與清潔等相關設施確保母嬰的健康，此設置於靠近辦公的區域以方便有需求的員工使用，並同時兼顧其隱私避免有不適當的干擾；同時每日至少清潔一次及檢查各項設備並記錄，目的在確保設備使用上的乾淨衛生與安全；在環境設備上讓員工感到便利性。 ・健康諮詢室：在顧及個人隱私且獨立的空間裡，提供有需求的員工進行健康相關的諮詢與了解。不僅設備上配置基本的保健醫療器材，讓員工可於上班時間自由使用，亦可與臨場健康服務醫師、醫護人員進行專業醫療諮詢並提供改善建議
福委會	福利金及年度活動	・發放婚喪喜慶及生育等津貼補助、社團活動經費補助、公司及部門活動經費補助等 ・召開福委會會議及辦理員工福利活動、簽訂特約廠商

5.5 職業安全衛生

5.5.1 職業安全衛生推動措施

為保障員工的安全及健康、預防職業災害的發生，本公司遵守職業安全衛生法暨相關法令之要求，所涵蓋的工作場所範圍包含本公司總部及台灣各處營運據點，並且涵蓋本公司台灣地區全體工作者。除依《職業安全衛生管理辦法》之規定，配置職業安全衛生業務主管及勞工健康服務醫護人員外，也訂定《勞工健康管理方案》、《勞工健康服務計畫》、《異常工作負荷促發疾病預防管理辦法》、《母性勞工健康保護辦法》、《人因性危害預防管理辦法》與《中高齡及高齡適性工作辦法》，以健康為導向執行重點工作，透過規劃、實施、與評估及改善職安衛環境，提升安全衛生管理水準，實現安全管理目標。每周定期舉辦一次工作進度會議，會議討論主題包含：如何辨識與消除危害、職業危害風險評估、事故調查與稽核等，以此滾動式檢討並改善相關管理措施，全面性防範職業災害的發生。

我們依據政府規定設置自衛消防編組人員共 51 人，定期安排消防設備保養、檢查等環境安全的維護，並舉辦各種防災演練、向員工積極宣導職場安全及防災知識，持續與相關單位合作辦理心肺復甦術（CPR）與自動體外心臟除顫機（AED）教學訓練，並規劃每年定期派員參加急救訓練課程，培養員工相關急救知識及實際演練經驗，消除工作環境中可能影響員工健康安全的危害因子，以降低職災風險。透過定期安排全面消毒及清掃辦公環境、規定工作場所禁止吸菸，以及定期管理購置倉庫與實驗室護具、急救箱備品，並執行嚴謹的進出門禁管理制度，以落實本公司職場環境的舒適與安全。

為關懷員工身心靈健康，本公司依法聘請醫護人員，平時主動關心同仁身心狀況，亦管理同仁異常工作負荷及人因性危害情形，避免超時工作或肌肉骨骼傷病，並請中華職業醫學會協助委派臨場健康服務醫師，每季臨場提供員工健康服務，每半年則進行總部的環境評估，臨場健康服務醫師建議改善之部分皆於一個月內改善完成。

2025 年職安衛訓練

工作者類別	訓練類別	訓練課程	課程時數	參訓人數	參訓總時數
新進員工	一般訓練	職業安全衛生教育新人訓練	3	53	159
在職員工		自衛消防編組訓練課程	8	101	808
總計			11	154	967

5.5.2 職災事故統計

職業傷害是指在工作場所或與工作相關的活動中發生的事故，導致員工或非員工受到身體或心理上的傷害或疾病，但排除上下班途中之通勤災害，以此為計算基準，2025 年全年度可記錄職業傷害，以及職業傷害造成死亡之事故案件紀錄為 0 件，通勤災害則有 6 件，可記錄之職業傷害比率 8.47%(可記錄之職業傷害數 / 工作小時 *[200,000 或 1,000,000]，公司針對員工規劃進行定期衛教訓練與交通安全宣導，提倡安心出門快樂回家為宗旨。我們持續透過定期巡檢工作環境與設施以及進行風險評估，識別並消除潛在的安全隱憂，同時制定相關演練以及預防措施，以應對突發的事故，達到全域環境的安全與監督體制。

職場健康服務

提升員工的福祉，照顧其身心靈健康，是提升企業競爭力的重要舉措之一。因此除入職 3 個月以上員工，可免費參加公司每年定期舉辦之健康檢查之外，我們特聘專業的臨場健康服務醫師會每季定期到公司提供醫學相關服務，包括一對一健康諮詢、母性保護關懷、職業災害傷病預防、健檢異常及進行健康講座等健康管理服務，日常也會由勞工健康服務醫護人員主動關心員工身心狀況，並定期每週為處級以上主管及高風險同仁量測血壓。

職業傷病預防管理

本公司長久以來積極致力推廣並注重職場健康環境，為保護工作者身心靈健康，於總部設有健康諮詢室，提供臨場健康服務醫師、醫護人員與員工進行健康面談，並可確保員工隱私，諮詢室內同時備有血壓機、體重計、體脂機、血氧機等，提供員工免費自由使用。我們亦備有急救箱，除提供基本外傷處理醫藥備品，包含生理食鹽水及傷口包紮備品等，也因應各部門實際工作需求提供免費特定備品，如為物流部門提供護腰、護腕、手套等；實驗室內的急救箱則備有接觸化學品受傷之處理方法，以及護目鏡、耳塞、N95 等防護用品。

為增進企業及員工的健康力，新進員工於報到時完成勞工健康檢查並提交體檢報告，並由勞工健康服務醫護人員進行初步判讀該員之健康狀態是否能勝任該職務，若有不影響工作之健康疑慮，醫護人員將進行書面或口頭衛教指導，並且每年定期辦理全體員工一般健康檢查，不僅定期檢查期限優於法定要求，也透過專業健檢機構，提供優於法定檢查項目的多元健檢方案，員工可依自身需求選擇著重檢查免疫系統、3C 疾病、心血管疾病、消化道，以便多方面檢視。健康檢查結果皆由醫護人員統一管理並進行統計及分析，必要時會執行疑似工作相關疾病之現場評估或轉介予臨場健康服務醫師實施衛教及問診，後續由醫護人員追蹤或安排檢查。同時醫護人員會依據年度健檢統計結果訂定健康講座主題，由專業醫師主講及提供諮詢，提供員工相關職業安全衛生相關知識。截至 2025 年底，依據健康檢查報告及員工負荷量表，本公司危害分級「中風險」建議面談者共 26 人，「高風險」需要面談者共 1 人，上述共 27 位同仁將由護理師進行追蹤關懷，安排服務醫師實施諮詢與指導生活指導，必要時協助轉介就醫；2025 年可記錄職業病及職業病造成死亡之紀錄數均為 0 件。

5.5.3 健康服務與促進

我們期望員工能取得工作、健康、生活三面向的平衡，整合內、外部專業化的服務資源，協助員工解決因健康、家庭、法律、心理等影響工作表現的問題。員工協助面向包含：

專業協助	・特聘專業家醫科醫師每季至公司提供醫學相關服務，包括一對一問診、營養衛教、轉介就醫、健康相關問題諮詢、舉辦健康講座等
諮詢管道	・特約律師諮詢專線：法務單位協助 ・職場不法侵害／性騷擾／意見反應專線：人資部門管理
自我檢測	・工作層面：職業性向測驗 ・健康層面：異常工作負荷、人因性危害評估、中高齡工作者適性評估
資訊分享	・健康新知：每週於本公司資訊快報（公司電子報）宣導 ・健康講座：職場健康促進講座（含健康諮詢及母性保護）
活動辦理	・全體員工健康檢查 ・專業醫師一對一問診 ・公司之羽球、高爾夫球社團組織參與運動項目 ・規劃於 2026 年社團法人數位人道協會合作，推廣線上健康促進課程，以提升員工健康管理

5.6 與社會共好

5.6.1 增進關懷，你我同行，強化社會連結，熱血不止息

為落實企業社會責任、穩定醫療用血供應，本公司積極響應捐血公益行動，攜手醫療財團法人台灣血液基金會台北捐血中心，於夏季與冬季分別舉辦兩場愛心捐血活動。活動圓滿落幕，累計捐出 128 袋血液，實際支援社會醫療需求，展現企業對生命關懷與永續價值的實踐。

本公司將持續秉持「增進關懷、你我同行、強化社會連結」的理念，推動更多具影響力的公益行動，與社會共好、為永續共行。

相關活動照片





5.6.2 跨領域捐助，愛心善款強力奧援

公益捐款

本公司透過捐款，支持認同理念的各團體運行，除每年定期捐款 30 萬至財團法人肝病防治學術基金會，肯定其對於肝病研究的付出，亦鼓勵其繼續耕耘於消滅肝病，打擊國人健康的最大殺手。

友善環境

支持《好空氣育福田》環境永續公益行動，本公司於 2023 年加入由普萊德科技與中華國際原生復育協會攜手發起的《好空氣育福田》環境永續公益行動，透過每年贊助 5 公頃稻田所需的稻稈分解菌，降低露天燃燒稻稈所造成空氣汙染問題，減少碳排放。


增你強股份有限公司

敬 祝

駿業鴻發 欣欣向榮

財團法人肝病防治學術基金會



5.6.3 產學合作

支持臺灣學生方程式賽車（FST）推廣

本公司秉持回饋社會與鼓勵工程教育的精神，於 2025 年透過資金贊助方式，支持「臺灣學生方程式聯賽（Formula Student Taiwan, FST）」。FST 作為台灣銜接國際工程賽事的重要平台，協助台大、清大、陽交大、成大、台科大及北科大等多所大專院校車隊，落實從設計到製造的完整工程實踐。

支持初衷與實踐 我們認同 FST 透過競賽帶動人才培育的願景，讓學生在校期間即可參與賽車研發、時程管理及預算控管等實務環節。本公司透過實質的經費挹注，協助協會維持賽事營運，為台灣優秀學子打造一個與產業接軌的舞台，期盼藉此減輕學生團隊在籌措資源上的負擔，使其能專注於技術創新與國際賽事的整備。

藉由此項合作，本公司履行企業公民責任，以實際行動表達對本土工程教育與年輕學子的鼓勵。



Appendix

附錄

GRI 準則索引

SASB 對照表 - 電子製造服務與原始設計製造

上市上櫃公司氣候相關資訊

永續揭露指標-電子通路業



GRI 準則索引

使用聲明	本公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	適用之 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	未揭露原因
組織及報導實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	技術領先的加值通路商	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	
	2-4 資訊重編	關於本報告書	
	2-5 外部保證／確信	關於本報告書	
活動與工作者			
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	技術領先的加值通路商	
	2-7 員工	5.2 員工概況	
	2-8 非員工的工作者	5.2 員工概況	
治理			
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	2.3 治理結構	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.3 治理結構	

GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 準則	**揭露項目**	**揭露章節**	**未揭露原因**
GRI 2：一般揭露 2021	2-11 最高治理單位的主席	2.3 治理結構	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3 治理結構	
	2-13 衝擊管理的負責人	2.3 治理結構	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	
	2-15 利益衝突	2.3 治理結構	
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.1 永續治理	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.3 治理結構	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.3 治理結構	
	2-19 薪酬政策	2.3 治理結構	
	2-20 薪酬決定流程	2.3 治理結構	
	2-21 年度總薪酬比率	-	機密性與敏感資訊
策略、政策與實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話 & 1.1 永續治理	
	2-23 政策承諾	1.1 永續治理 &	
	2-24 納入政策承諾	2.4 誠信經營與反貪腐 &	
	2-25 補救負面衝擊的程序	5.1 人權管理	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 誠信經營與反貪腐	
	2-27 法規遵循	2.5 法規遵循	
	2-28 公協會的會員資格	技術領先的加值通路商	

GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 準則	**揭露項目**	**揭露章節**	**未揭露原因**
利害關係人議合			
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	
	2-30 團體協約	-	本公司無簽訂團體協約
重大主題管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程		
	3-2 重大主題列表	1.3 重大主題管理	
	3-3 重大主題管理		
特定主題揭露：重大主題			
經濟績效			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 重大主題管理	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 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	3.2 氣候相關財務揭露	
	201-4 取自政府之財務援助	2.1 經濟績效	
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針		
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	2.2 稅務方針	
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理		

GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 準則	**揭露項目**	**揭露章節**	**未揭露原因**
誠信經營			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 重大主題管理	
GRI 205：反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 誠信經營與反貪腐	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動		
溫室氣體管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 重大主題管理	
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1 溫室氣體管理	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放		
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放		
	305-5 溫室氣體排放減量		
人才招募與培育			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 重大主題管理	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.2 員工概況	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		
	401-3 育嬰假		
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才發展	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		

GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 準則	**揭露項目**	**揭露章節**	**未揭露原因**
客戶服務與滿意度（自有主題）			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 重大主題管理	
特定主題揭露：自願性揭露			
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.6 與社會共好	
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1 供應鏈管理	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	3.2 能源消耗與管理	
	302-3 能源密集度		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.5 職業安全衛生	
	403-6 工作者健康促進		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.3 治理架構 5.2 員工概況	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.4 員工權益與多元平等	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 涉及侵犯客户隱私和丟失客户資料的經證實的投訴	2.6 資訊安全暨個資保護	

SASB 對照表 - 電子製造服務與原始設計製造

主題	指標	種類	衡量單位	代碼	回應
水管理	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比； (2) 總耗水量，於基線水壓力 高或極高區域之百分比	量化	千立方公尺 (1,000 m^3)，百分比 (%)	TC-ES-140a.1	請參閱 3.4 水資源管理
廢棄物管理	(1) 來自製造之有害廢棄物重量， (2) 再循環百分比	量化	公噸 (t)，百分比 (%)	TC-ES-150a.1	本公司為電子通路業，並無生產製造。所產生之廢棄物皆為一般事業廢棄物，無有害事業廢棄物產生。 (1) 不適用 (2) 1%
勞動實務	(1) 停工次數及 (2) 總閒置天數	量化	次數，閒置天數	TC-ES-310a.1	(1) 0 (2) 0
勞工條件、健康與安全	(a) 直接員工及 (b) 契約員工 (contract employees) 之 (1) 總可記錄事件比率 (TRIR) 及 (2) 虛驚事件之發生頻率 (NMFR)	量化	比率	TC-ES-320a.1	請參閱 5.5.2 職災事故統計
	經責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序查核之 (1) 個體之場所及 (2) 一階供應商場所之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	量化	百分比 (%)	TC-ES-320a.2	本公司未申請 RBA VAP 驗證，亦未統計供應商通過之比例。
	對於責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序，就 (i) 個體供應商場所 及 (ii) 個體一階供應商場所細分之 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不合格比率及 (2) 相關改正行動比率	量化	比率	TC-ES-320a.3	本公司未申請 RBA VAP 驗證，亦未統計供應商通過之比例。
產品生命週期管理	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	量化	公噸 (t)，百 分比 (%)	TC-ES-410a.1	本公司為電子通路業，無產品生命週期管理之統計資訊
材料取得	與關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	TC-ES-440a.1	本公司為電子通路業，主要業務為代理及銷售原廠半導體與電子零組件產品，並未從事產品之設計、生產或製造活動，亦未直接採購或使用任何關鍵原材料。因此，本公司於營運過程中，不直接涉及關鍵材料之開採、加工或使用風險。 於代理原廠產品時，依循原廠之供應鏈管理與衝突礦產政策，由原廠提供其衝突礦產管理聲明、調查資料或相關合規文件（如符合 RMI ／ OECD 相關指引之說明），作為供應鏈風險管理之依據。

上市上櫃公司氣候相關資訊

項次	項目	章節
治理		
1	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督	3.2.1 治理
2	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會方面的角色	
策略		
3	描述組織鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	
4	描述衝擊組織在業務、策略和財務規劃的氣候相關風險與機會	3.2.2 策略
5	描述組織在策略上的韌性，並考量不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）	
風險管理		
6	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	
7	描述組織在氣候相關風險的管理流程	3.2.3 風險管理
8	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	
指標和目標		
9	揭露組織依循其策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	
10	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	3.2.4 指標和目標
11	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	

永續揭露指標 - 電子通路業

編號	指標說明	指標種類	年度揭露情形	單位
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	請參閱 3.3.2 能源消耗	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)
2	總取水量及總耗水量	量化	請參閱 3.4 水資源管理	千立方公尺 (m^3)
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	本公司為電子通路業，並無生產製造。所產生之廢棄物皆為一般事業廢棄物，無有害事業廢棄物產生。	公噸 (t)、百分比 (%)
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	請參閱 5.52 職災事故統計	百分比 (%)、數量
5	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	本公司為電子通路業，無產品生命週期管理之統計資訊	公噸 (t)、百分比 (%)
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	本公司為電子通路業，主要業務為代理及銷售原廠半導體與電子零組件產品，並未從事產品之設計、生產或製造活動，亦未直接採購或使用任何關鍵原材料。因此，本公司於營運過程中，不直接涉及關鍵材料之開採、加工或使用風險。 於代理原廠產品時，依循原廠之供應鏈管理與衝突礦產政策，由原廠提供其衝突礦產管理聲明、調查資料或相關合規文件（如符合 RMI ／ OECD 相關指引之說明），作為供應鏈風險管理之依據。	不適用
7	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣
8	依產品類別之主要產品產量	量化	本公司為電子通路業，無涉及實際生產。	依產品類型而不同

共好精神・共創永續

Contact Information

增你強官網

台北總公司
台北市內湖區
新湖二路250巷8號
02-2792-8788

新竹事務所
新竹縣竹北市
自強南路8號6樓之9
03-657-9328

台中事務所
台中市南屯區
文心路一段218號5樓之5
04-2471-3988

高雄事務所
高雄市三民區
九如一路502號14樓A3室
07-380-1698

