



首利實業股份有限公司

SOLYTECH ENTERPRISE CORPORATION



2025永續報告書

目錄

壹、關於本報告書

1-1 經營者的話	03
1-2 關於首利	04
1-3 報告書資訊	07

肆、治理面

4-1 誠信經營	31
4-2 法規遵循	32
4-3 風險管理	33
4-4 參與各類社團組織	37
4-5 供應商永續管理	37
4-6 客戶服務與產品	40

貳、永續經營

2-1 永續發展策略	09
2-2 推動永續發展機制	10
2-3 董事會及功能性委員會	11

伍、社會面

5-1 人力發展	43
5-2 人力結構	45
5-3 人才吸引與留任	46
5-4 員工權益與多元平等	47
5-5 團體協約	51
5-6 職業安全及衛生	51
5-7 社會參與	53

參、利害關係人與重大主題

3-1 利害關係人議合	22
3-2 決定重大主題流程	24
3-3 重大主題列表	26
3-4 重大主題管理方針	29

陸、環境面

6-1 氣候環境變遷(TCFD)	54
------------------	----

附錄

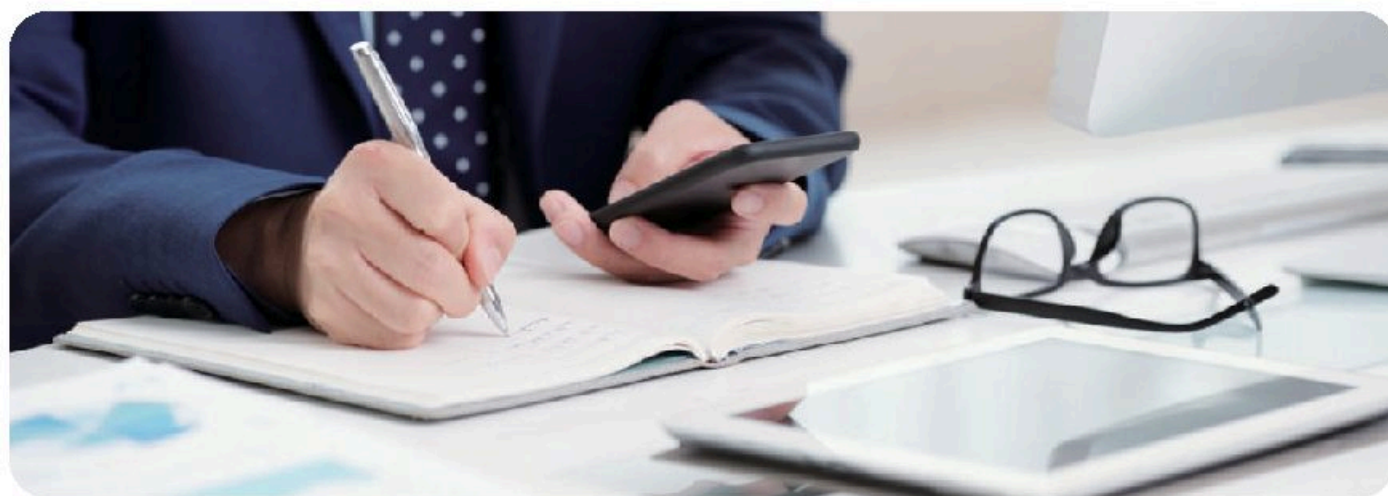
附錄一 GRI 內容索引表	63
附錄二 氣候相關資訊	69

1-1 經營者的話

面對全球氣候變遷、供應鏈重組及數位轉型等挑戰，企業經營已不再僅是追求財務績效，更須兼顧環境保護、社會責任及公司治理（ESG）等永續發展目標。我們深信企業的長期價值來自於穩健經營與永續發展的平衡，因此持續將永續理念融入企業策略與日常營運之中。

在環境面（Environmental）方面，本公司持續推動節能減碳措施，降低能源消耗與溫室氣體排放。致力降低產品生命週期對環境造成的影響，朝向低碳製造與綠色供應鏈目標邁進。在社會面（Social）方面，人才是企業永續發展最重要的資產。我們重視員工的職業安全與健康，持續完善工作環境與教育訓練制度，提供公平、多元及友善的職場環境。同時，我們鼓勵員工參與公益活動與社會關懷，善盡企業公民責任，與社區共同成長。在治理面（Governance）方面，本公司恪守誠信經營原則，持續強化董事會職能、風險管理及內部控制制度，確保企業營運透明度與資訊揭露品質。我們積極與股東、客戶、供應商、員工及其他利害關係人保持良好溝通，建立互信共榮的合作關係，共同創造永續價值。

展望未來，永續發展已成為企業競爭力的重要關鍵。我們將持續關注國際永續趨勢與法規要求，深化ESG管理機制，並透過創新與優質服務，為客戶創造更高價值。我們深信，唯有兼顧經濟成長、環境保護與社會責任，才能實現企業永續經營的目標。未來，我們將持續秉持穩健務實的精神，攜手所有利害關係人，共同打造更具韌性、更具價值的永續未來。



董事長

鄭傑

1-2關於首利

首利實業股份有限公司為台灣上市公司(股票交易代號為 1471)。營運總部位於台灣新北市;本公司整合電子產品研發及機構設計,以優良之研發能力,縮短產品開發時程。提供客戶快速及全方位整合從設計研發至成品生產之完整解決方案。主要產品為各類電源供應器、電源轉換器及各式機殼,近年經營旗下電競品牌(Apexgaming) 領先電競市場持續創新、研發。另因應疫情防治本公司研發出利用無光害UV - A照射奈米光觸媒 (TiO₂)空氣清淨機,光觸媒空氣清淨機品牌命名為(HYPURE)「艾璞而」。

公司名稱	首利實業股份有限公司
成立時間	1982年10月21日
產業別	電子零組件業
董事長	鄭傑
總經理	鄭翔
發言人	邱志偉
實收資本額	新臺幣1,504.15 佰萬元
股票代號	上市(1471)
主要產品	電源供應器、機殼、電競品牌產品(Apexgaming)、空氣清淨機
營運總部	新北市五股區五權七路18號3樓



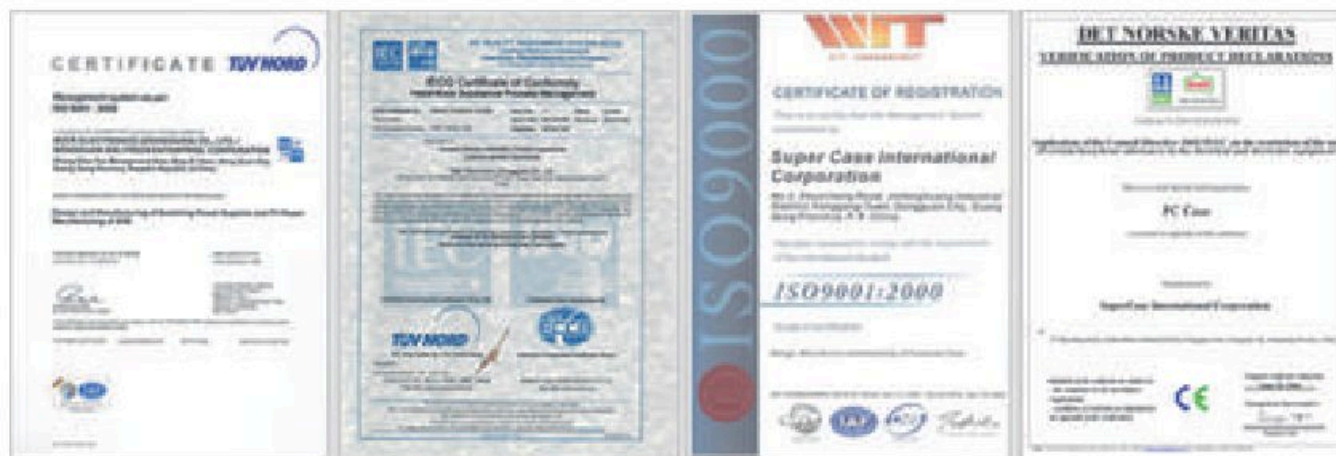
產業價值鏈

本公司主力產品:電源供應器、機殼等產品,產業位於電子產品中游,為資訊電子產品必要元件。

上游為原料業,包括主被動元件製造業、磁性元件製造業及印刷電路板;下游應用產業非常多元,包括個人電腦、工業電腦、伺服器、醫療、航太等應用。



外部榮耀



安全的UVA 紫外線燈

SGS

Report No. CC-2017-0003 Page 1 of 4 Issued Aug. 13, 2017

TEST REPORT

REC 62471:2006 First edition / EN 62471:2006

Photobiological safety of lamps and lamp systems

Report Reference No. CC-2017-0003

Date of Issue Aug. 13, 2017

Testing Laboratory

Address No. 25, Wu Chuan Road, New Taipei Industrial Park, Wu Ku District, New Taipei City 20094, Taiwan (R.O.C.)

Applicant's name

Address No. 1, Road Chang, New Taipei City 22001, Taiwan

Test specification

Standard

Test procedure

Non-standard test method

Test item description

Trade Mark

Manufacturer

Model Type Information

Material

Conclusion

In the opinion of SGS, the submitted Device Under Test (DUT) complies with the above test specification.

Approved by: Celine Tsai

Technical Manager

Aug. 13, 2017

Signature

SGS

SGS

SGS

SGS

SGS

SGS

SGS

SGS

SGS

SGS

SGS

SGS

安全的UVA紫外燈

通過IEC/EN 62471 光生物安全檢驗，
我們完全遵照歐美國際的安全指令，
對於健康與安全皆有嚴格之規範。

經由SGS測試後顯示HYPURE
選用的紫外燈對人眼與皮膚是無危害性
(Exempt Group)

In the opinion of SGS, the submitted Device Under Test (DUT)
complies with Exempt Group of the above test specification.

1-3 報告書資訊

首利實業股份有限公司(以下簡稱本公司),基於社會責任及永續環境編撰本報告書,作為溝通非財務資訊之重要管道。並符合主管機關之規範,自2025年起應建構完整的企業永續資訊並公佈於公司網站,本公司未來將持續提升永續報告書資訊的編製,力求報告書滿足完整性、正確性、及準確性、平衡性、時效性,以期利害關係人透過本報告書看見本公司企業社會責任的努力。

編製依據

本報告書係參考全球永續性標準理事會(Global Sustainability Standards Board,簡稱GSSB)所發布之GRI準則(GRI Standards)、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」等規範撰寫。

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,部分章節內容會涵蓋本報導期間以外的資訊,並於該章節附註說明。

本公司將定期每年出版永續報告書,並公布於本公司網站。

◎本次報告書發行時間:2026年08月

◎下次報告書預計發行時間:2027年08月



報告邊界與範疇

本報告書所揭露之資訊為永續經營之成果，揭露項目包括：涵蓋經濟、環境及社會等重大主題與影響。本報告書揭露實體範圍以首利實業股份有限公司總公司為邊界，僅含總公司營業據點（位於新北市五股產業園區），與本公司合併財報相比不包含子公司範圍（2025年度合併財報報告，附表二第1頁、附表三第1頁），報告書環境數據以總公司為主，涉及其他實體說明請詳見各章節註解。

資訊重編

本報告書無資訊重編之情事，於報導期間亦無重大營運變更。

外部確信/保證情形

本報告書資料與數據係由總公司各部門提供，並由永續報告書編製小組彙整編輯，再經永續發展推動小組各功能小組主管複核修訂後，循行政程序送董事長核閱後定稿出版。所揭露之財務績效數據取自資誠會計師事務所簽證後公開之合併財務報表。

永續報告書之責任單位

意見回饋及聯絡人

若您有任何關於本報告書的建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。如欲瞭解更多關於本公司永續發展相關資訊，您可參閱本公司官網之ESG永續管理網頁<https://www.soly-tech.com/sustainability/6.htm>

權責單位：首利實業股份有限公司／永續發展推動小組

地址：新北市五股區五權七路18號3樓

電話：02-2299-1907 #3905

電子郵件：ESG@soly-tech.com.tw

利害關係人專區：<https://www.soly-tech.com/stakeholders.htm>



2-1 永續發展策略

在面對全球環境挑戰和社會責任日益增長的背景下，本公司努力實現經濟、社會與環境的長期發展。我們的永續發展策略圍繞以下三大核心領域展開：環境面、社會面與公司治理面，並將這些原則深度融入我們的業務運營、產品開發及供應鏈管理中。這不僅是我們對全球未來的承諾，也是公司穩定增長和長期競爭力的關鍵。

本公司永續發展策略如下：

環境面	● 碳排改善：致力提昇能源使用效率提升，以減緩氣候變遷，逐步未來實現碳中和目標。 ● 循環利用：對生產過程中的廢棄物進行回收再利用，提高產品的耐用性與壽命，減少對自然資源的衝擊。 ● 環境管理：依公司產業特性建立合適環境管理制度。 ● 風險評估：評估氣候變遷對企業潛在未來風險與機會，採取適切因應措施。
社會面	● 員工發展與福祉：應遵守相關人權法規及國際公約，如：保障員工健康、工作安全及心理健康。 ● 多元與包容：積極推動多元文化與性別平等的工作環境，確保所有員工都能在公平、尊重的氛圍中工作。 ● 社會公益：參與社會公益活動，並落實社會關懷。 ● 產品責任：確保公司產品的品質與安全符合標準，提供符合永續產品原則的商品。
公司治理面	● 強化治理結構：完善董事會的組織架構，擴大多元背景的專業人士參與決策，強化企業的監管與風險管理體系。 ● 透明與揭露：定期向利害相關人揭露公司在永續發展方面的進展與成效，包括年度永續報告、碳排放數據。 ● 誠信經營：確保公司所有業務運作都以誠信、公平與責任為基礎。 ● 遵循法規：遵循國內外法規，並落實國際倡議永續法規。

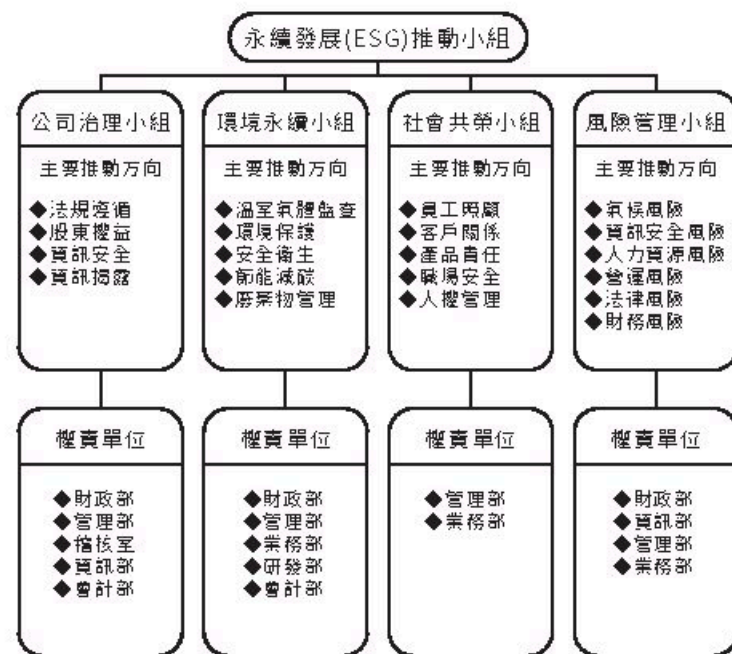
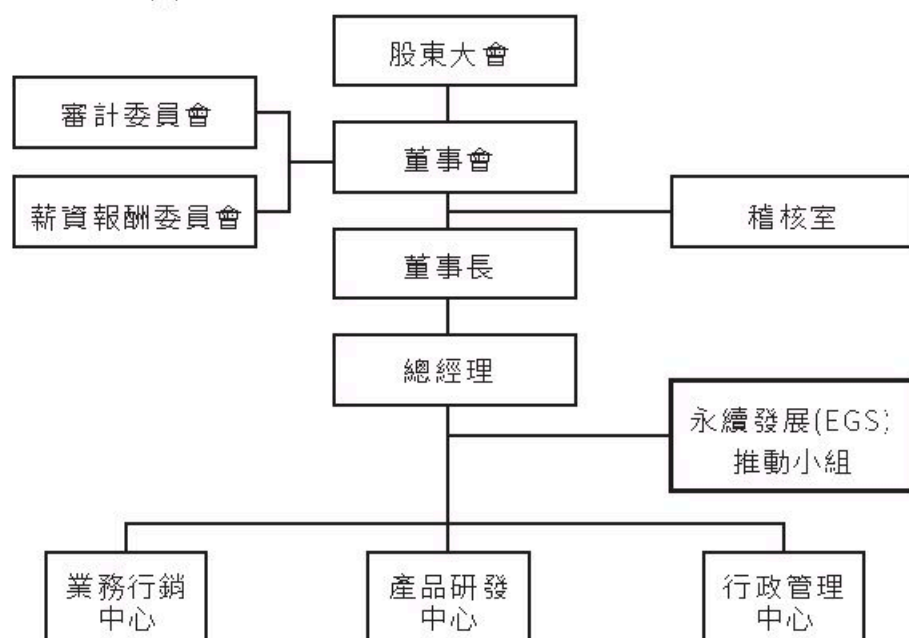
2-2推動永續發展機制

推動永續發展治理架構與運作情形

為落實企業永續發展，本公司已於2024年3月14日經提報董事會設置『永續發展推動小組』並訂定其組織規程。此推動小組成員係由各部門兼任組成，董事會為最高決策單位，總經理為總召集人領導永續發展推動小組，其中成立四個小組分別為：「公司治理」、「環境永續」、「社會共榮」、「風險管理」四大功能小組，由委員會召集人指派相關單位主管，由各功能小組工作職掌及執行相關計劃，並設執行組長一職協助召集人管理各功能小組執行進度與成果，本公司ESG永續發展推動小組規劃每年至少一次定期向董事會呈報執行計畫與成果

永續發展推動小組受董事會監督，負責制定相關永續發展策略及目標，每年至少進行一次會議，透過永續發展管理指標予以追蹤及監督。公司董事長擬定永續發展方針，由總經理與管理階層研議具體策略，包含提升環境保護(Environment)，落實企業社會責任(Social)，強化公司治理(Governance)，建構ESG永續經營發展機制。

公司組織圖



2-3董事會及功能性委員會

董事會組成、提名與遴選

本公司董事會為公司最高治理單位，決定重大經營決策的核心，本屆董事會共有7席董事，其中包含2位女性董事、3位獨立董事。轄下設置薪資報酬委員會、審計委員會。董事會成員任期三年。本公司注重董事會成員組成之專業能力及性別平等多元。由股東會選出具備誠信及專業能力人士組成最高治理機構。董事會選任除考量成員組成多元化之外，針對本身運作、營運型態及發展需求尚要求應具備基本條件、與公司核心價值相符的誠信理念，以及專業知識與技能，如：產業、法務、財務、會計或科技所需的實務經驗。

本公司 2025年共召開四次董事會，整體出席率為100%。董事會選任本公司依法每年定期召開股東大會，並依本公司「董事選任程序」定期選任改選董事；董事選舉採候選人提名制度，任期為三年。於2024年6月19日股東會，依章程選出第十四屆董事，並於股東會後即行就任，第十四屆任期自2024年6月19日起至2027年6月18日止。



2025年度董事出席情形

第十四屆董事會自2025年1月1日起至2025年12月31日止，董事會開會共4次

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 【B / A】(註2)	備註
董事長	鄭傑	4	0	100.00%	連任：第十四屆董事長 連任日期：113.6.19
董事	鄭翔	4	0	100.00%	連任：第十四屆董事 連任日期：113.6.19
董事	鄭更義	4	0	100.00%	連任：第十四屆董事 連任日期：113.6.19
董事	李佩蓉	4	0	100.00%	連任：第十四屆董事 連任日期：113.6.19
獨立董事	張克豪	4	0	100.00%	連任：第十四屆獨立董事 連任日期：113.6.19
獨立董事	黃國銘	4	0	100.00%	新任：第十四屆獨立董事 新任日期：113.6.19
獨立董事	簡敬宇	4	0	100.00%	新任：第十四屆獨立董事 新任日期：113.6.19



第十四屆董事會成員

職 稱	姓 名	主要學經歷
董事長	鄭傑	四海工專機械科 / 百利寶業(股)公司_董事長
董 事	鄭翔	東南工專 / 百利寶業(股)公司總經理、信力生技(股)公司_董事
董 事	鄭更義	逢甲大學會計系 / 鴻揚創投(股)公司_副總經理 / 金鼎綜合證券(股)公司協理 / 福邦證券(股)公司_董事 / 福邦創業投資管理顧問(股)公司_董事 / 福邦創業投資(股)公司_董事 / 旺玖科技(股)公司_獨立董事 / 永伸堂企業(股)公司_獨立董事 / 立德電子(股)公司_董事 / 協易機械工業(股)公司_董事 / 信利生技創業投資(股)公司_董事 / 智璞科技(股)公司_監察人
董 事	李侃磐	空中商專/百利寶業(股)公司_董事
獨立董事	張克豪	成功大學管理學_碩士 / 輔仁大學法律學系_碩士 / 睿群法律事務所_合夥律師 / 百利寶業(股)公司_獨立董事 / 威律法律事務所_合夥律師 / 禾馨(股)公司_獨立董事 / 亞洲航空(股)公司_獨立董事
獨立董事	黃國銘	英國倫敦大學皇后瑪麗學院銀行與金融法碩士 / 台北與新北地檢署_檢察官 / 震源法律事務所_主持律師 / 寶綠特資源再生工程(股)公司_獨立董事 / 欣訊科技(股)公司_獨立董事
獨立董事	簡敬宇	國立台北大學 會計學系 / 富博聯合會計師事務所_協理 / 旭然國際(股)公司_財會經理 / 資誠聯合會計師事務所_審計部副理 / 富博聯合會計師事務所_合夥會計師 / 博理投資(股)公司_董事長 / 禾馨(股)公司_獨立董事



董事會成員多元化-1

本公司基於多元化政策及強化公司治理並促進董事會組成與結構健全之發展，本公司董事候選人之提名遵照公司章程之規定採用候選人提名制，評估各候選人學(經)歷資格、衡量專業背景、誠信度或相關專業資格等，經董事會決議通過後，送請股東會選任之。董事會成員組成除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，並依據本公司治理實務守則第20條之規定，董事會成員組成宜注重性別平等，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，董事會成員組成多元化之方針宜包含但不限於以下二大面向：

◎基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

◎專業知識與技能：專業背景(如法律專業、會計帳務或稅務、財務分析與管理、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

此外，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：

營運判斷能力

會計及財務分析能力

經營管理能力

危機處理能力

產業知識

國際市場觀

領導能力

決策能力



董事會成員多元化-2

董事會組成多元化政策之具體管理目標及落實情形：

本公司重視董事會組成多元化，現任董事會由7位董事組成，包含3位獨立董事，董事皆為產學界賢達，在專業背景方面，具有法律專業占29%(2位)，會計帳務或稅務占43%(3位)，財務分析與管理占57%(4位)，行銷或資訊科技占43%(3位)，董事年齡分佈在40-50歲占43%(3位)，61-71歲占57%(4位)，本公司注重董事會成員組成之性別平等，並以董事會成員包含至少1名不同性別之董事為目標，目前董事會成員男性占71%(5位)，女性占29%(2位)。

另外，為支持「上市櫃公司永續發展行動方案」董事性別多元化之推動，本公司對於董事會成員之組成亦循序增加女性董事席次之比例，已於2022年度董事成員由原1名女性增加至2名，未來仍將持續多方尋覓合適之成員(如利用「獨立董事人才資料庫」平台等)，並依本公司多元化政策評估其獨立性、年齡、專業、性別、經歷等元素之考量，積極於後續董事改選時朝提高任一性別比例達三分之一席次方向逐步努力。

		基本組成							專業背景				專業知識與技能								
		國籍	性別	具員工身份	年齡			獨立董事任期年資			法律專業	會計帳務或稅務	財務分析與管理	行銷或資訊科技	營運判斷能力	經營管理能力	領導決策能力	危機處理能力	產業知識與經驗	國際市場觀	
					40至50歲	51至60歲	61至70歲	3年以下	3至6年	6年以上											
董事	鄭傑	中華民國	男	✓			✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	鄭翔		男	✓			✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	鄭更義		男				✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	李侃蓉		女				✓					✓	✓		✓				✓		
獨立董事	張克豪		男		✓					✓						✓			✓		
	黃國銘		男		✓			✓				✓		✓			✓		✓		✓
	簡敏宇		女		✓			✓				✓				✓		✓	✓		

董事會獨立性

本公司現任董事會成員共7位，包含3位獨立董事(占全體董事成員比例42.86%)，且3位獨立董事之任期均未超過3屆(占比100%)，具員工身份董事2位(占全體董事成員比例28.57%)，符合兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一規定。截至114年底，獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間，無證券交易法第26條之3規定第3及第4項之情事。

利益迴避

董事會依循「董事會議事規則」，並規範董事之利益迴避原則。為避免董事忠誠義務與利益之衝突，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。



董事會進修

為強化董事掌握全球經營管理趨勢以及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。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33小時，平均每人進修4.5小時。

2025年度董事進修情形：

職 稱	姓 名	課 程 名 稱	進 修 時 數	永 續 相 關 課 程
董 事	鄭更義	構建企業安全堡壘：高階管理人員不可不知的資訊安全策略	3.0	✓
		公司治理與證券法規-我國推動永續發展政策及證券相關法令規定	3.0	
獨立 董事	張克豪	公司治理ESG基礎入門:解讀台灣永續轉型藍圖	3.0	✓
		董事會(永續發展委員會)年度永續治理策略管理	3.0	
獨立 董事	黃國銘	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階課程講師	3.0	✓
		『董監事暨公司治理主管系列課程-地緣政治風險下台灣產業2026上半年營運策略與展望』	3.0	
獨立 董事	簡敏宇	公司法規暨公司登記實務解析(認列董事時數)	3.0	✓
		民法親屬繼承編相關問題研析	3.0	
		會計師服務不動產業(建設業)的經驗分享(認列董事時數)	3.0	
		企業會計準則公報與金管會最新認可之IFRSs之差異分析(認列董事時數)	3.0	✓
		從司法實務看洗錢防制法(認列洗錢防制、董事時數)	3.0	✓

績效考核

本公司設有「董事會績效評估辦法」依據規定每年度次年度第一季前執行一次績效考評，績效評估對象分別針對董事會、董事會成員以及各功能委員會。透過自評問卷來進行考核，董事會績效評估之衡量項目，並至少應含括下列五大面向：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修與內部控制。

對董事會成員評估項目包括：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修等面向。而功能委員會評估項目則為：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任等面向。

2025年董事會各項自評分數如下：

項 目	平均自評分數
董事會績效評估	4.70
董事會成員績效評估	4.79
審計委員會績效評估	4.80
薪資報酬委員會績效評估	4.75

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大項目檢視本公司董事會運作情形，依評估各項目平均分數滿分設定為5分。2025年度績效評估已依該辦法完成相關自評，董事會於各項目之績效評估平均分數為4.70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11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。

董事及經理人薪酬政策

本公司董事酬金係依照本公司「公司章程」及「薪資報酬委員會組織規程」所規定，應參考同業通常水準支給情形，並依各董事於擔任期間之擔任董事之實際期間、擔任期間所附加之責任度、各董事參與公司內部營運程度調整之。

本公司支付總經理及副總經理之酬金分為薪資及獎金，係依據本公司人事規章相關規定辦理，並按本公司「公司章程」及「薪資報酬委員會組織規程」所規定的提董事會決議。且為落實ESG績效與經理人高階經理人薪酬連結，本公司於2026年5月13日於董事會通過「高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策」，後續總經理與高階經理人薪酬將會與永續發展績效指標結合，以期與公司長短期經營目標、股東利益緊密結合，使企業永續經營成為共同目標且列入年度績效審核，總經理暨營運長的績效指標項目中永續發展績效占比20%(公司治理5%、風險管理5%、職業安全衛生5%、幸福職場5%)，高階經理人的績效指標項目中永續發展績效占比20%(碳管理10%、社會參與10%)。

功能性委員會-審計委員會

本公司依公司章程於2021年設置「審計委員會」其成員由專業的三位獨立董事組成。並訂定相關「審計委員會組織規程」以利遵循，審計委員會之運作目的為確保公司經營符合政府相關法令及規範，2025年度審計委員會共召開四次會議 委員出席率100%。

該委員會所負責年度工作重點彙總如下：

1. 依據年度稽核計劃定期與內部稽核主管溝通稽核報告結果。
2. 定期與本公司之簽證會計師針對各季財務報表核閱或查核結果進行交流。
3. 審閱財務報告。
4. 內部控制制度有效性之考核。
5. 重大之資產或衍生性商品交易。
6. 簽證會計師之委任、解任或報酬。
7. 簽證會計師獨立性及適任性評估。
8. 審議修訂取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
9. 法令遵循。



2025年審計委員會重要決議事項

開會日期(期別)	議案內容	所有獨董意見
2025年3月13日 第二屆 第三次	1.本公司2024年度「內部控制制度有效性評估」及「內部控制制度聲明書」案。 2.本公司2024年度營業報告書暨財務報告及合併財務報告案。 3.本公司2024年度虧損撥補案。 4.評估簽證會計師之獨立性及適任性暨委任與報酬案。 5.擬修正本公司「內部控制制度」部分條文案。 6.本公司擬向關係人成翔股份有限公司取得承租不動產使用權案。 7.解除獨立董事競業禁止之限制案。	經主席徵詢全體出席 委員無異議照案通過
2025年5月13日 第二屆 第四次	1.2025年第1季合併財務報表案。 2.擬預先核准簽證會計師事務所及聯盟所向本公司及子公司 提供非確信服務(non-assurance services)乙事。	經主席徵詢全體出席 委員無異議照案通過
2025年8月12日 第二屆 第五次	2025年第2季合併財務報表案。	經主席徵詢全體出席 委員無異議照案通過
2025年11月12日 第二屆 第六次	2025年第3季合併財務報表案。	經主席徵詢全體出席 委員無異議照案通過

功能性委員會-薪資報酬委員會

本公司為健全公司治理及本公司董事及經理人薪資報酬制度，依「證券交易法」第14條之6第一項以及「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定設立薪資報酬委員會，以作為客觀評估本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度組織，並訂定相關「薪資報酬委員會組織規程」以利遵循。

本公司依「公司章程」第28條規定給付董事酬金，公司當年度如有獲利應提撥百分之五至百分之十為員工酬勞及不高於百分之三為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補虧損，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。公司經理人之年度薪酬包含薪資、獎金以及盈餘分配之員工酬勞；相關薪資報酬參考同業水準支付，並考量個人表現、公司經營績效及未來風險等合理性等核定，並由薪資報酬委員會向董事會提出建議以供其決策之參考。本公司為推動與落實公司治理，依「上市上櫃公司治理實務守則」於2011年設置「薪資報酬委員會」，2025年度薪資報酬委員會共召開二次會議，委員出席率100%，該委員會所負責工作重點如下：

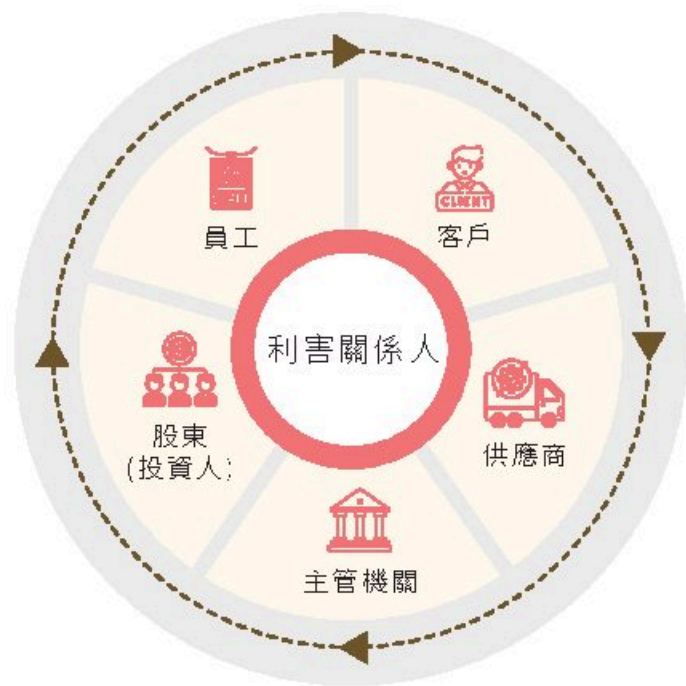
- ◎ 本公司薪資報酬委員會每年定期檢討本公司董事及經理人之績效與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- ◎ 定期檢討本公司薪酬辦法並提出修正建議。
- ◎ 定期評估本公司董事及經理人薪資報酬。

2025年薪資報酬委員會重要決議事項

開會日期(期別)	議案內容	獨立董事意見
2025年5月13日 第六屆 第三次	1.擬修正本公司「董事薪資報酬辦法」部分條文案。 2.擬修正本公司「經理人薪資報酬辦法」部分條文案。 3.擬調整本公司經理人薪資報酬之給付案。	經主席徵詢全體出席委員無異議照案通過
2025年11月12日 第六屆 第四次	1.本公司經理人2025年度年終及績效獎金之發放案。 2.擬評估本公司2026年度董事及經理人薪資報酬之給付案。	經主席徵詢全體出席委員無異議照案通過

3-1利害關係人議合

本公司依循全球性非營利組織(Accountability)，所制定的AA1000SES利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES)的五大原則:依賴度、責任、影響力、多元觀點、關注度等特性，經由問卷評分方式並依結果進行討論後，鑑別出重大利害關係人，五大關係人分別為客戶、供應商、員工、股東/投資人以及政府機關，再依循GRI通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；亦據此結果聚焦本公司的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。



透過日常營運活動中與主要利害關係人溝通所提出的關注議題，並由永續發展小組彙整後，參考GRI永續性報導準則2021年版特定主題，持續與利害關係人溝通，同時蒐集回應其所關注的議題。

與利害關係人議合情形：

利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通方式與頻率	回應部門
員工	員工是企業重要的資產，與員工需持續互動溝通，堅決反對歧視、注重平等與多元價值，提供員工身心健康安全的職場環境，給予多元發展的職涯空間	氣候變遷因應(ICFD) 職業安全與衛生 人才吸引與留任 教育與訓練 營運績效	員工意見箱/及時 員工福利委員會/每季 健康照護體檢/每年 消防安全演練/不定期 教育訓練/不定期	人資/福利委員會/總務
客戶	傾聽顧客的想法，以客戶的需求為重心，持續提供客戶優質的產品與服務，為業務發展的基礎	能源與溫室氣體管理 廢棄物管理 社會關懷與參與 永續供應鏈管理 客戶關係管理	永續議題關注度問卷/每年 業務拜訪/不定期 客服專線/即時 外部電子信箱/不定期 國內參展/不定期	業務部
供應商	公司與供應夥伴建立長期良好的產品與服務合作關係；並與供應商攜手共同採取永續措施，提升公司穩健經營	氣候變遷因應(ICFD) 能源與溫室氣體管理 水資源管理 職業安全與衛生 人才吸引與留任 永續供應鏈管理	教育訓練/不定期 展會/不定期 公司網站及信箱/不定期 永續議題關注度問卷/每年	採購單位
股東/投資人	投資人與股東是公司募集資金當中非常重要的角色，透過公司治理以及財務透明化，提升投資人對公司的信任度，而獲取公司股東的支持成為永續經營不可或缺力量	氣候變遷因應(ICFD) 能源與溫室氣體管理 水資源管理 職業安全與衛生 人才吸引與留任 營運績效	股東大會/每年 法人說明會/每年 年報/每年 財報/每季 投資人專區網站/不定期 公開資訊觀測站/定期 永續議題關注度問卷/每年 股東專線/不定期 外部電子信箱/不定期	股務/發言人
政府機關	政府機關監理與查核公司符合各項法規及遵循，公司需建立在法令依循與受政府監督之基礎上，政策的變動將影響著營運方向，對於與政府的雙向溝通，能確保公司經營合乎法規的規範	氣候變遷因應(ICFD) 能源與溫室氣體管理 職業健康與衛生 教育與訓練 員工權益與多元平等 公司治理與風險管理	公開資訊觀測站/不定期 公司治理評鑑/每年定期 主管機關訪查/不定期 政策宣導會議/不定期 公文往返/不定期	股務/會計

3-2 決定重大主題流程

利害關係人鑑別

永續議題蒐集

利害關係人議合

鑑別重大主題

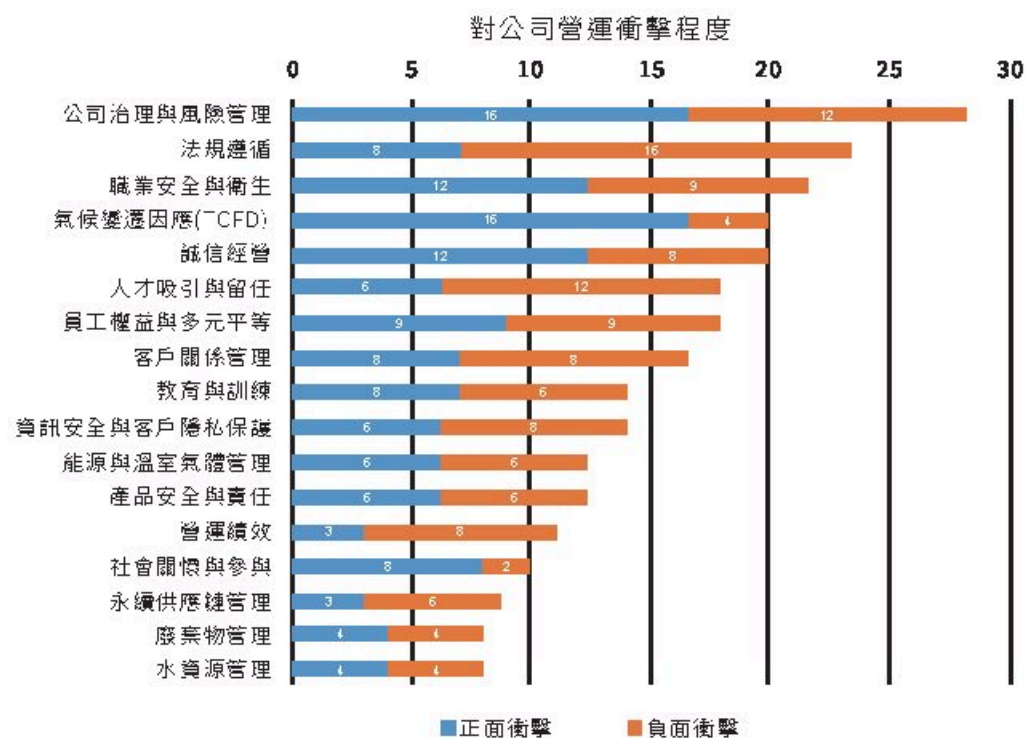
檢驗與確認重大主題

確立重大主題

重大主題鑑別流程需符合國際永續發展趨勢，且更能貼近利害關係人之期望，本公司參考GRI Standards (2021) 主題重大性鑑別流程，透過「利害關係人鑑別」、「永續議題蒐集」、「利害關係人議合」、「鑑別重大主題」、「檢驗與確認重大主題」與「確立重大主題」六大步驟，建立永續議題重大性分析架構。

本公司永續發展小組擬定17項永續議題，參考2025年度利害關係人所做線上問卷的結果，主要利害關係人對各項永續議題關注度，參考治理、社會及環境面的各項永續議題關注度評分，以及後續永續發展小組開會討論，評估正面與負面的影響與衝擊，討論後鑑別出本年度應優先揭露有關環境、社會與經濟面向的8項重大主題。





3-3重大主題列表

重大性主題	衝擊評估(正面/負面) (潛在/實際)	價值鏈衝擊					GRI準則	對應章節
		本公司	供應商	客戶	股東	政府		
公司治理與風險管理	正面:風險管理控制得當,公司穩健成長,避免影響永續可能的損失,提高公司透明度增加投資人信任 負面:無法有效控管風險,影響公司營運,造成公司營運成本提高,獲利減損公司無法永續發展	●			●	●	GRI 2一般揭露自訂主題	4-3風險管理
誠信經營	正面:增強品牌形象和信任,吸引投資資金與股東的信賴,員工滿意度與忠誠度提升,法律風險降低,合作伙伴更緊密配合 負面:企業因誠信問題遭遇社會關注和負面報導,可能使客戶產品銷售下滑,在市場競爭中處於不利地位,貪腐行為易導致形成公司權益重大損失	●			●		GRI 205:反貪腐2016 GRI 206:反競爭行為2016	4-1誠信經營
氣候變遷因應	正面:符合法規要求與減少違反法令風險,減少能源成本與資源風險,降低長期風險以及所可能造成的營運損失,提升公司轉型機會與可能的投資機會 負面:平日未對氣候變遷風險加以評估因應,潛在使公司面臨極端氣候影響時,造成公司財務損失,業務運營不確定性亦提升,將影響與合作夥伴合作關係	●	●	●	●	●	自訂主題 GRI 201 經濟績效	6-1氣候環境變遷(TCFD)

重大性主題	衝擊評估(正面/負面) (潛在/實際)	價值鏈衝擊					GRI準則	對應章節
		本公司	供應商	客戶	股東	政府		
客戶關係管理	正面:維持良好的顧客關係,客訴處理程序妥善設計,將可提升客戶滿意度,有助公司增進銷售成長 負面:若無法確切了解客戶需求,造成產品銷售訂單流失,無良好的產品與服務,將降低客戶需求,營運將受衝擊	●	●	●			GRI 3:重大主題 GRI418客戶隱私 2021	4-6客戶服務與產品
法規遵循	正面:無 負面:反相關法規,損及利害關係人權益、環境汙染衝擊、損害客戶、員工權益損害以及企業形象受損等	●	●	●	●	●	GRI 2:一般揭露 2-27法規遵循 2021	4-2法規遵循
職業安全與衛生	正面:增加員工健康與福祉提升,降低工傷與意外風險,使意外風險成本降低,提高員工忠誠度與向心力,使公司產值上升 負面:未符合衛生與職場安全法規,可能遭主管機關裁罰,需增加企業的運營成本,職業安全不佳造成人員流動率上升影響業務持續性	●	●	●	●	●	GRI 403: 職業安全衛生 2018	5-6職業安全及衛生

重大性主題	衝擊評估(正面/負面) (潛在/實際)	價值鏈衝擊					GRI準則	對應章節
		本公司	供應商	客戶	股東	政府		
人才吸引與留任	正面:在提升企業競爭力、降低成本、促進創新等方面,有助於企業實現長期發展 負面:薪酬成本上升、員工壓力增加、內部競爭,員工流動率提高	●			●		GRI 404:訓練與教育 2016 401 勞雇關係 402 勞資關係	5-3人才吸引與留任
員工權益與多元平等	正面:提升員工滿意度、吸引優秀人才、改善企業形象等,有助於企業的可持續發展和長期競爭力,友善的工作環境,使員工受尊重,有助提升工作滿意度 負面:員工的價值觀產生文化衝突,不同文化和背景的員工可能在溝通和協作有困難,強調特定群體的權益時,可能會產生對其他群體的忽視或偏見,不友善環境將減少公司吸引人才與員工流動率增加	●	●	●	●	●	GRI405員工多元與平等 2016	5-4員工權益與多元平等

3-4重大主題管理方針

面向	重大主題	短期目標與績效	中長期目標	衝擊	行動方案
環境面	氣候變遷因應	將氣候變遷議題納入每年報告內容，並每年依照TCFD 框架對外揭露氣候資訊	評估氣候變遷帶來的風險與機會，提出因應策略，並推動各項避免溫室氣體排放方案，與價值鏈共同減緩全球平均溫度上升速度。揭露溫室氣體之管理績效，包含排放量、減量目標與執行狀況	影響氣候變遷 接軌國際永續倡議	定期評估氣候變遷財務相關衝擊制訂溫室氣體減量目標、擬定策略及追蹤行動方案成效
社會面	職業安全與衛生	◎目標:無重大職業傷害與職業病、零罰款 ◎實際:達成	持續維持無重大職業傷害與職業病、零罰款	員工身心靈健康	落實推行，強化員工的安全意識以降低職災，並推動以預防為主之安全衛生管理，重視員工身心健康，定期舉辦員工文康活動及員工健康檢查
社會面	人才吸引與留任	◎目標:年度留任率90%以上 ◎實際:年度留任率97%	增加員工轉調與留任機會，規劃完整職涯發展體系 2025-2030年維持人才長期留任維持90%以上	員工對職場生涯工作滿意度	視工作規劃發展需求，提供適當在職及專業課程教育訓練，並鼓勵至外部上課學習，內部工作輪調工作豐富化
社會面	員工權益與多元平等	◎目標:所有管理職位中女性主管比率20% ◎實際:女性主管比率29.4	落實員工多元化關懷，創造友善的健康職場及多元與共融的工作環境。 2028年維持女生主管比率28% 2030年達成女性主管比率30%	尊重員工權益與多元平等價值的維護。	致力營造多元、公平與共融的友善職場，鼓勵不同文化背景、專業領域與生活經驗的員工互相學習，提升公司創新力及競爭力。

面向	重大主題	短期目標與績效	中長期目標	衝擊	行動方案
治理面	客戶關係管理	◎目標:客戶滿意度82分以上 ◎實際:客戶滿意度83分	2028年:維持82分以上 2030年:達成83分以上	營收維持穩定 產業技術合作 企業形象	確實有效的與客戶溝通,在產品設計階段嘗試了解客戶的需求,快速回應客戶需要
治理面	公司治理與風險管理	◎目標:選出一席女性獨立董事 ◎實際:達成	2030年以前達成董事會 至少維持一席女性董事	公司經營資訊公開透明 風險管理永續經營	提升董事永續相關職能根據公司治理評鑑規劃相關措施,持續提升治理及資訊透明
治理面	法規遵循	◎目標:無重大違反法規事件 ◎實際:達成	落實法令遵循,確保無重大違法情事	違法裁罰損失之營運風險	建立有效之內部控制制度,且每年定期對員工舉辦教育訓練,落實執行內部稽核與內部控制以確保公司流程皆符合法令規定
治理面	誠信經營	◎目標:無反競爭行為、貪腐有關的違法事件 ◎實際:達成	持續維持無貪腐賄賂情事發生	因貪腐違規導致與企業夥伴終止合作遭受損失	建置申訴檢舉管道與保護檢舉人 對員工加強企業道德教育訓練,提升員工對誠信經營的認知與執行力

4-1 誠信經營

本公司堅守誠信經營原則，對任何違反法規任何行為，採取零容忍態度，必定遵守國際與國內反貪腐與反賄賂之法規要求。不定期舉行企業倫理與道德規範訓練，明確規範員工應有之權利與義務，同時要求供應商應實施高標準的反貪瀆政策，以此作為合作之前提。**為落實誠信經營及道德行為，公司建立有效之內部控制制度，且每年定期對員工舉辦教育訓練，於2025年未發生任何與反競爭、反托拉斯和壟斷行為、貪腐有關的違法事件。**董事會依循「董事會議事規則」與「公司治理守則」，並規範董事之利益迴避原則。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，對內部員工推動誠信經營與道德教育訓練，並於2023年訂定「防範內線交易規範」以及內部教育訓練加強避免觸犯內線交易法規。本公司有制定「道德行為準則」供員工與各級主管依循，以期嚴格遵守公司從業道德標準，以維護公司的聲譽，進而獲得顧客供應商及其他各界人士的尊重與信任。

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，我們設立各式申訴舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對違反誠信與違反道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴，或提供相關建議。於本公司官網公告檢舉管道，外部人員可透過公開檢舉信箱(Whistleblower@soly-tech.com)直接向本公司檢舉不法，我們亦提供匿名舉報的選項，受理單位須對檢舉人身份及事件保密，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平不利對待，並於《誠信經營守則》中明定相關保護制度、案件受理流程及違規情事之處置標準。2025年收到0件申訴及0件檢舉案件。

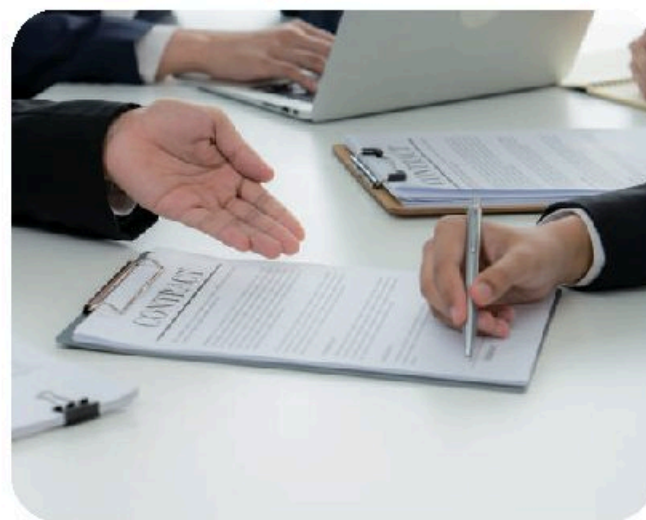


4-2 法規遵循

本公司嚴格要求內部人員遵守法規要求，達成合乎法規營運為企業責任基本的要求，同時也是永續經營的重要關鍵，遵循公開發行公司相關法規之標準訂定各項內部作業辦法，隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以即時調整，並擴及相關子公司亦要求遵守法規規範。為落實公司之核心價值並使員工於從事日常工作及業務時，加強法規在職教育，以期執行公司營運任務皆能符合法規的規定避免觸法。

本公司依法行事，2025年對於社會經濟法規遵循方面，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。也未發生重大違反治理、環境、或職業安全衛生法規事件，確保營運活動過程符合相關之法令規範，我們長期聘請專職法務律師顧問提供專業諮詢，公司治理單位也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，以確保各單位業務執行時，確實符合相關要求規範。本公司訂有內部控制制度及其實行細則，並依據年度查核結果及各作業循環之風險程度，擬訂次年度稽核計劃，經董事會通過後執行，另視需要進行專案稽核。稽核範圍涵蓋本公司及子公司所有營運活動，除透過內稽內控的活動提供管理階層瞭解已存在或潛在風險，針對稽核發現之矯正、改善與預防均作成追蹤記錄，並提交管理階層知悉改善成果。

本公司每年辦理一次內部控制制度自行評估作業，自評結果由稽核室覆核確保品質，並整合結果向董事會及審計委員會報告，以作為內控制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。有關公司營運重大罰款之定義為金錢裁罰達新台幣壹佰萬元以上，係參考「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第4條第一項第二十六款之三「單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上者」需發佈重大訊息。2025年當期被罰款事件0件、當期非金錢裁罰事件0件、當期支付罰款之金額0元。



4-3 風險管理

風險管理組織架構

為落實公司風險管理機制以及精實公司治理，確保公司之永續經營，本公司於『永續發展推動小組』下設置『風險管理小組』負責風險管理推動與執行，董事會為各單位風險管理之最高指導單位。本公司之風險應變組織依風險管理辦法，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。

風險管理組織職責如下：

單位	職責
董事會	董事會為風險管理政策之最高監督單位，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	稽核室為屬於董事會獨立單位，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，以確保內部控制制度得以持續有效實施。
總經理	負責指揮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。
權責單位	權責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。

風險管理是透過上述風險辨識、風險評估、風險應變、風險監控等管理程序，採用量化之方法管理。

相關風險管理程序內容：

管理程序	風險管理舉措
風險辨識	本公司屬上市電子零組件業，面對天然災害、流行性傳染病、新技術變革、政策法規異動與極端氣候等，都可能造成營運及財務面之衝擊。為強化公司穩健經營與永續發展，需建立完整的風險管理組織架構，首先辨識找出可能影響企業永續發展的各種策略，以及對營運、財務及危害性（氣候變遷、水電供應、地震、火災）等潛在永續風險。
風險評估	本公司權責單位於辨識可能面臨之風險項目後，分析該單位營運活動中產生風險，訂定適當之衡量方法，做為風險管理的依據。
風險應變	風險應變係針對已發生的足以影響公司重大營運風險事件擬定應變計畫及行動方案。擬訂風險應變計畫及行動方案時，另須考量應變方案之成本效益。必要時，則應透過跨部門合作，共同解決風險事件。
風險監控	各權責單位應定期風險管理評估，由風險管理小組進行討論與控制，如遇有突發性重大風險，則風險管理小組報告總經理應及時召開跨部門會議進行風險評估及討論應變計畫，處置後仍持續監控風險控制成效與結果。

2025年本公司風險管理情形:

風險類別	風險類型	風險管理對策
環境(E)	環境與氣候變遷	限水與分區供水之缺水議題,是在水資源管理上的潛在需要因應事項,首先在水管理對於水庫水情趨勢變化予以監控,用以應對未來用水需求規劃,日常則推行節水措施。對於風災影響於颱風警報發布時,成立防颱應變小組,確實掌握颱風動向及現況,使人員有效瞭解颱風狀況並採取防颱措施,力求風災影響極小化,降雨引發水災情時由防颱總部協調人力進行狀況應變及排除,並於水退後進行後續復原工作,環境衝擊及因應策略請詳見後續「氣候環境變遷」章節。
	限電與停電	當緊急限電與停電時成立應變小組,降低電力中斷的衝擊,設置不斷電系統,並考慮建立儲能設備,建置外部水源支援機制,施行節水與節電措施。
	供應鏈風險	有效要求供應商在永續發展的管理與落實程度,我們持續鼓勵供應商重視誠實經營、保障勞工人權及重視勞工工作環境與安全衛生,並致力開發減少環境衝擊的材料與製程。
社會(S)	職業安全與衛生風險	針對新進員工及在職員工實施職業安全衛生訓練,並定期於辦公室實施消防防災演練相關操作,盤點職業病危害因素作業,避免員工接觸危害因素機會。日常職業安全意識及演練:如遇緊急災害、公安事故,立即啟動任務編組執行救助。強化勞資協商管道,建立和諧的勞資關係,落實員工健康檢查。
	新型傳染病風險	建立因應的防疫組織與機制,確保人員安全工作。規劃人員分流與異地上班方式以分散傳染病風險。強化與供應鏈夥伴關係,共享傳染病情報與上下游廠商建立聯合防疫機制。持續監控傳染病期間資訊,因應政府法規及時調整。並落實職務代理人機制。
	人力資源風險-人才吸引與留任	因產業與環境競爭因素,人才吸引與留任為組織重要課題,透過內部訓練提升職能與職能豐富化,才能吸引人才及職場傳承延續留任,來因應工作吸引力不足以及留任率提升情。

風險類別	風險類型	風險管理對策
治理(G)	通膨風險	匯率採取自然避險政策，隨時檢討外幣持有部位配置並適度調整。若遇外匯波動劇烈時，將召開利率會議擬定操作策略降低匯兌風險，並持續進行總體經濟及外匯的趨勢變化分析，強化外匯管理操作能力。
	營運風險-倫理誠信風險	依照公司訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」執行以落實相關業務之進行。進行「企業道德與商業行為準則」教育訓練，不定期透過教育訓練及宣導，以推動誠信經營之重要性以降低公司誠信風險。
	資訊安全風險-駭客勒索病毒攻擊	網路安全：強化防火牆與網路控管，防止病毒入侵。 裝置安全：依電腦類型建置端點防病毒軟體，強化惡意軟體行為偵測。 資料安全：實施資料快照技術防止惡意病毒竄改，並落實321資料備份原則。 由於駭客的攻擊技術日新月異，手法不斷推陳出新，致無法完全杜絕網路惡意攻擊之發生，惟本公司已具備相當的資訊安全防護措施，期以降低網路威脅攻擊之影響。



4-4 參與各類社團組織

本公司基於企業永續的推動響應外部倡議，透過參與外部組織的互動為環境、社會、經濟盡一份心力，共同實踐永續發展。氣候行動倡議為響應《巴黎氣候協定》地球升溫不超過1.5度C之目標，本公司將於2026年為基準年進行宣告2027年度減碳目標，並將逐步落實「碳排淨零目標」。為了拓展領域、符合法規、業界交流等不同因素，公司致力於產業發展，以會員身份積極參加外部協會與組織，藉由外部交流活動了解國內外趨勢與規範，作為公司永續經營所需之考量。因應公司近年開發新產品「空氣清淨機」，利用無光害UV-A直接照射奈米光觸媒(TiO₂)空氣清淨機，因此加入「台灣光觸媒產業發展協會」。

4-5 供應商永續管理

本公司依「永續發展實務守則」之承諾向客戶提供符合法規和高品質且安全的產品，以及做好職災預防、環境保護與減少污染的企業社會責任。近年來因為氣候變遷造成產業衝擊，公司針對供應商除了採購原物料、耗材等，需符合相關法令及環保之要求外，也將企業永續發展精神納入供應鏈發展考量。與供應商建立長久且良好的關係是本公司重要經營理念，針對永續企業供應商管理鼓勵遵守勞工權益與健康、職工安全及環境保護等標準，本公司產品委託工廠代工生產出貨予客戶，將根據供應商的企業永續的表現做為進貨對象參考；評估供應商在企業永續方面的表現。若供應商發生童工、強迫勞動或其他嚴重違反勞動法規之事件，將考慮停止合作關係；當有發生不誠信、違反公平競爭及向客戶行賄和其他不法行為之情事，該供應商必須對公司的商業活動、誠信政策等予以公開，不得有欺瞞情況發生，否則將考慮停止合作關係。

供應鏈管理架構策略

供應商是企業重要的策略合作夥伴，本公司持續與供應商夥伴共同打拼。本公司主要產品為電腦用電源供應器，營運模式為採用台灣接单，並委託產業群聚效應之中國大陸工廠代工生產出貨運往全球客戶，目前本公司的供應商主要生產基地據點為中國廣東省東莞市，為促進產業群聚的方便性提供區域性經濟整合發展，本公司要求供應商盡可能選擇與當地上游供應商合作。中國供應商在生產時主要原料為變壓器、電容、半導體、線材及散熱片等，上游策略供貨的夥伴皆為合作多年的供應商，但考量原料品質、價格與供貨配合狀態等因素，使得供應商供貨有替代性，並不會產生因進貨集中少數供應商，而產生斷料集中性的風險。

選擇在地採購及船運方式減少碳排

科技與工業化的改變，日益造成的對環境的危害，全球對於環保的議題日益重視。本公司的供應商針對上游原料採購儘量選擇對於就近所在的位置，除了對供貨即時性與運輸成本的考量外，也同時降低原物料長距離運輸對環境可能造成的衝擊與影響。本公司的供應商選擇除了在地化考量，也需一併考量集中同地區採購風險，採購材料運送方式盡可能要求做到滿櫃、滿車出貨以減少碳排，而出貨至全球客戶方面運輸方式則選擇商船集運減少空運運輸。

綠色採購

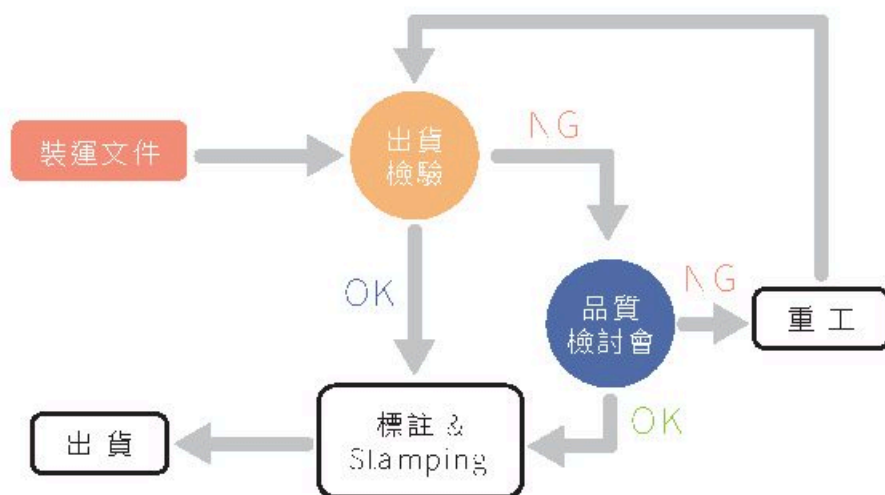
將企業永續發展理念與要求延伸至上游供應鏈，邀請供應商共同採取永續管理政策，承諾確保產品符合各項環保、勞動法規及企業永續的規範。依據相關物料承認程序與供應商選擇等機制評估選擇供應商。響應政府綠色採購政策，推行「綠色採購」，可減少對環境傷害並同時有機會省下營運成本。在選擇商品掌握「可回收、低污染、省資源」為首要考量，以達到降低環境之污染及節省資源之消耗，促進廢棄物之減量及回收再利用，並提升環境品質。



供應商品質管理

本公司產品在研發過程中，皆以精密的儀器不斷校正，使產品品質合乎安全規範。產品通過認證如 TUV、UL、CSA、NEMKO、FIMKO、DEMKO、SEMKO、CE 等國際產品安全規範。在零件的使用上也以通過國際安全規範認證之優良零件為使用標準，並對供應商採取品質評等作法，使供應商之產品標準維持一定，此舉更能確保產品之穩定性與安全性。

出貨品質管控



進料品質管控



4-6 客戶服務與產品

客戶服務

本公司秉持「客戶至上」的經營理念，持續優化客戶服務品質，建立透明、即時且有效率的客戶溝通機制，致力於提升客戶整體滿意度與品牌信任度。我們將客戶服務視為企業永續經營的重要環節，並建立一套標準化的作業流程以確保服務品質與反應速度。

◎ 多元服務受理管道:客戶可透過多元通路與我們聯繫，包括：客服專線、官方網站客服表單、企業電子郵件信箱、社群平台、業務代表定期拜訪回報等。

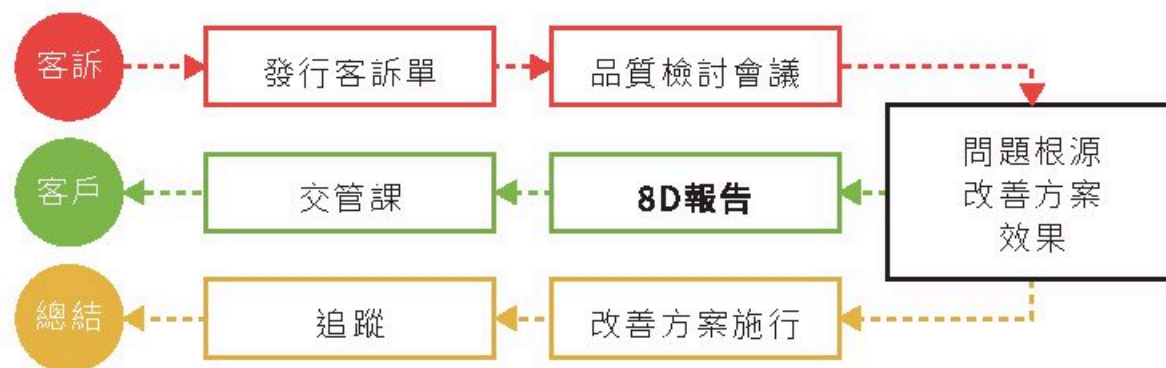
◎ 客訴問題評估分類處置:我們的業務人員將客戶提出問題進行初步評估，確認問題的複雜性與優先程度。對於簡單的需求與產品查詢，我們的業務人員可以即時提供解決方案。

◎ 跨部門協助與合作:若問題需要更專業的技術或與供應商相關部門協調，我們會立即將案件升級至相關部門，同時全程跟進以確保問題得到妥善解決。

◎ 客訴問題回應與追蹤:解決方案完成後，我們會將結果清楚地回覆給客戶，並主動追蹤客戶的滿意度，確保他們對我們的服務感到滿意。同時我們會將反饋意見納入內部學習，再進一步優化客訴流程。

◎ 持續改進:我們相信卓越的服務來自於持續改進。因此需對所有服務案例進行回顧，並根據顧客的反饋進行流程優化，確保未來能夠提供更完善的服務。年度滿意度調查是本公司致力於提供卓越的客戶服務，以確保顧客在互動中都能夠獲得滿意的體驗提出反饋。

客訴處理流程



客戶滿意度調查

為進一步提升服務品質，我們每年定期進行客戶滿意度調查，並將調查結果作為改進服務的核心參考依據。在過去一年中，我們透過問卷調查收集客戶反饋，調查涵蓋品質、交期、服務、技術、價格及整體競爭力等關鍵指標。調查結果顯示，2025年客戶對我們的服務評分平均達到83分（滿分100分），其中對於交期和品質、價格的滿意度較為突出。同時，我們也注意如服務問題解決的時效性，仍有提升空間。為回應客戶需求，我們已制定一系列具體行動，包括加強員工培訓、簡化服務流程以提升回應效率。透過持續的努力與創新，我們能夠實現更高的客戶滿意度。

顧客健康與安全

評估產品與服務對健康與安全的影響本公司所有產品與服務皆遵循相關安全規範與法規，在上市前皆經過內部品質管理部門進行風險評估與合規檢測。服務流程亦包含顧客風險評估機制，確保在提供產品與服務過程中，顧客人身與資料安全不受影響。

產品安全審查流程包括：

產品設計階段進行風險辨識與風險控制評估（FMEA）

每批產品皆經品質部門檢測與認證通過方可出貨

售後服務部門於客服系統回報與統計潛在安全議題，納入年度產品改進計畫中
截至 2025 年度，本公司無重大顧客健康或安全風險通報與違規事件。



5-1 人力發展

人權政策與承諾

本公司秉持尊重與保障基本人權之核心價值，致力於營運據點推動人權保護措施。我們致力遵守《聯合國世界人權宣言》等國際準則，依本公司所訂定「永續發展實務守則」之人權條款，明確承諾保障勞工之基本權益。

人權政策涵蓋關鍵議題如下：

禁用童工與消除強迫勞動

消除雇傭與就業歧視與騷擾

保障結社自由與集體協商權利

確保安全健康之工作環境

維護隱私與個資保護。

本公司將透過員工教育訓練、制度建置與供應鏈管理等方式落實政策精神，並將人權議題納入年度永續治理與風險管理架構中。

本公司亦關注原住民族權利，針對所有營運據點進行地理重疊分析，皆無干擾其文化、土地或自主權之情形。未來我們將持續透過教育訓練、風險監控與政策優化，加強人權保障力度，實踐企業對公平、公正與尊重之永續承諾。

實施機制與追蹤

每年針對營運據點進行人權風險評估，內容涵蓋工作條件、工時管理、勞動契約、員工申訴管道等面向。

建置員工申訴與通報機制，提供匿名舉報管道，並由永續推動小組管理與追蹤。

2025年績效摘要：

員工匿名申訴案件共0件，未發現違反人權政策之重大事件。

結社自由與集體協商權

本公司尊重並保障員工享有依法可以自由組織工會及進行集體協商的權利，無論全職或約聘人員皆適用此原則。我們不對行使此類權利的員工進行歧視、威脅或懲處。

2025年執行情形：公司內部未發現違反結社自由與集體談判權之事件。

強迫或強制勞動

公司承諾杜絕任何形式的強迫勞動，如：扣押身份證件、收取保證金、限制行動自由、強制加班或違反意願的勞動安排。我們進行定期查核。

2025年行動成果：未接獲任何強迫勞動相關通報或爭議案件。



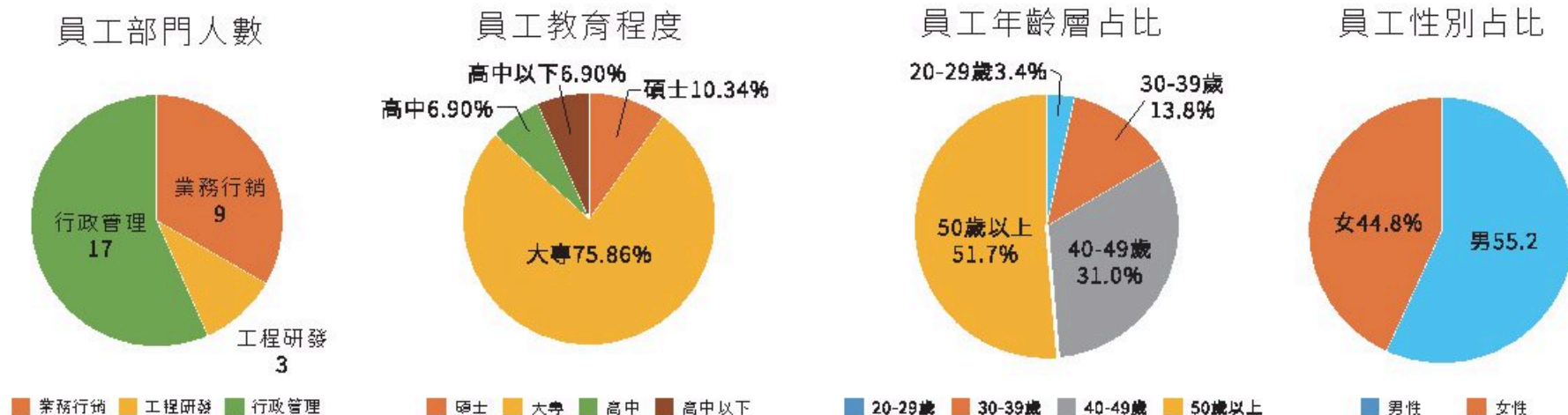
5-2 人力結構

為落實永續人力資源管理並善盡企業社會責任，截至2025年12月底，本公司員工總數為29人，員工人數較2024年減少3.33%。當地員工聘僱率高達100%，足以證明本公司促進當地社區就業市場之決心。並盤點本公司人力組成，本公司全數員工為全職的正式員工共29人，即非員工人數為0人（如約聘、派遣與外包人員），以建立公平透明之管理機制與工作保障。

截至2025年底，本公司正式員工總數為29人，其中男性16人（約55.2%），女性13人（約44.8%），男女比例趨近平衡，體現性別平等原則。

員工依據部門劃分，三大部門：研發3人、行政管理17人與業務行銷9人，教育程度大專以上合計占比86.2%。年齡結構方面，40-49歲為最多數群體，占比達31%，顯示公司具備穩健的中生代勞動力基礎。

雇用情形：1.雇用員工地區皆為台灣員工2.非定期員工28人、定期員工1人。3.全時員工28人、非全時員工1人（註：非定期員工為簽訂無固定期限（即無限期）合約之員工。定期員工數為簽訂有期限（即固定期限）合約之員工。全時員工每月之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。非全時員工為每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工）。



5-3 人才吸引與留任

為提升員工滿意度與降低離職率，本公司針對不同職級與年資之員工規劃薪資福利制度，工作多元化與教育訓練。2025年員工離職人數為1人，新進員工人數為0人，2025年公司整體離職率約為3.33%(留任率為96.67%)，相較於同產業具明顯競爭力，顯示留任策略具成效，未來本公司將留任率目標訂為維持90%以上。

公司提供完整的薪酬制度，除基本薪資外，另設有年終獎金，並審視員工績效表現不定期調整其薪資水準，以維持市場吸引力。福利措施方面，包括團體保險、員工聚餐、健康檢查等，致力於員工身心平衡與生活品質提升。

員工關係方面，設有員工意見箱與匿名問卷機制，2025年辦理「員工滿意度調查」，總體滿意度達成為83%。未來將針對調查之反應意見，擬定方針持續改進之讓員工滿意度提昇。

員工訓練

企業永續經營需要員工能不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本持續增值的重要方式之一。因此本公司向來重視對員工的教育訓練。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，員工依各自訓練的需求來規劃其需要的教育訓練。能讓員工職場規劃可以走得更加長遠，公司則與同仁共同成長進步，2025年度外訓總訓練時數共計為152人次(小時)，且董事會三位獨立董事為員工開講各二小時內訓講座，主題包含「生活法律」、「遺贈稅」、「公司治理」等多樣內容，為充實員工成長提供助力。



5-4 員工權益與多元平等

本公司秉持「尊重差異、共融成長」的核心理念，持續推動多元、包容與平等文化，多元平等為企業永續發展的重要基石。本公司擁有多樣背景、經驗與觀點的人才，不僅能激發創新思維，也有助於強化企業競爭力與社會責任實踐。

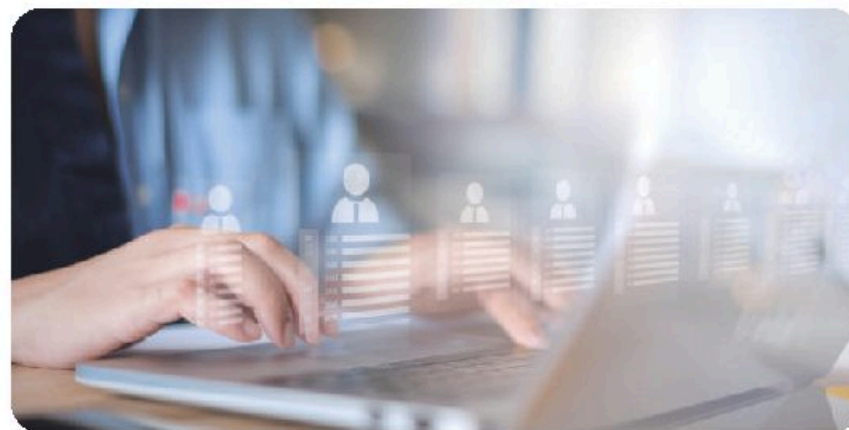
政策與承諾

為建構公平且無歧視的工作環境，本公司依《永續發展實務守則》之規範，明確禁止任何形式的性別歧視、年齡偏見、宗教與族群歧視，以及基於身心障礙、性傾向、婚姻或家庭狀況等之不當差別待遇。致力與國際人權規範保持一致之制度。公司董事會亦重視組織多元化，於董事會成員提名階段即納入性別、年齡與專業背景等考量，強化治理層級的多元性與專業性。

組織內部多元性現況

截至2025年底，本公司正式員工總人數為29人，多數員工為台灣籍其中女性員工佔比為 44.8%，男性員工為 55.2%。女性在中階主管中的占比達 29.4%，顯示公司對性別平權的承諾正在逐步落實。我們亦積極延攬不同年齡層之人才，40-49歲占比31%為最大比率。此結構具備穩健中世代勞動大，有助於促進跨世代交流與知識傳承。

身心障礙員工方面，目前本公司聘用1名員工，皆安排於符合其能力與需求之工作內容，並若有需要則會提供必要之無障礙設施與工作輔具，確保其工作尊嚴與效率。公司內部也設有匿名申訴管道，供員工反映任何不公平對待、職場騷擾或歧視事件。申訴案件由人資單位調查處理，並統計與檢討後確保制度落實與信任度提升。2025年無重大歧視或騷擾。



平等機會與升遷制度

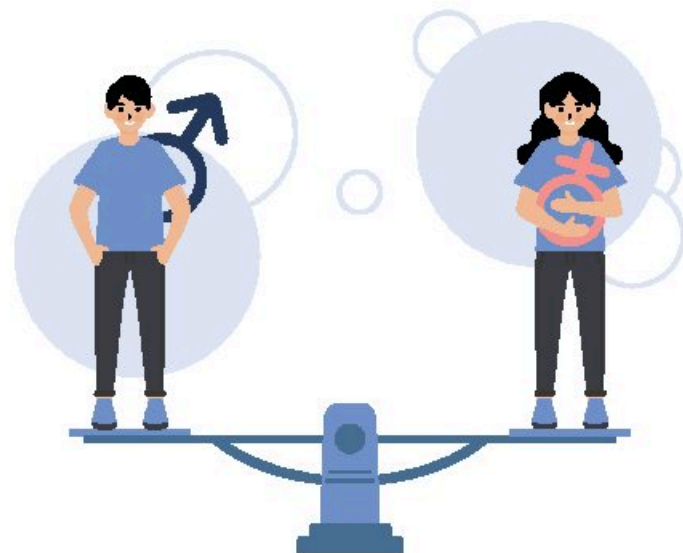
本公司秉持公平、公正與多元包容的核心價值，致力於建立無歧視的工作環境，確保每位員工在聘用、培訓、評核、升遷及離職等人力資源管理過程中，皆享有平等機會。公司不因員工的性別、年齡、種族、宗教、性傾向、婚姻狀況、身心障礙、國籍或其他受法律保障的身分而有所差別待遇，並落實於日常管理制度與流程之中。

在升遷制度設計方面，公司建立公開透明的績效評估機制，作為人員升遷、職涯發展與薪酬調整的重要依據。主管與人力資源單位定期進行人才盤點，鼓勵員工參與內外部課程與職能發展，強化專業與管理能力，以利個人職涯長期發展。

公司在招募與升遷制度上，採用以能力與績效為本的評估標準，所有職位對內外部人才均開放申請，並透過公平的面試流程與考核機制，確保聘任決策透明、合理、不歧視。女性員工在晉升、薪酬與教育訓練機會與男性相當，並不存在歧視與落差。為進一步提升制度公平性，公司檢視各職等員工的升遷比例與性別組成，做為改善及追蹤的重要參考依據。透過此制度，我們期望營造一個重視表現、獎勵努力、並尊重多元的職場環境，進而強化組織韌性與企業永續發展的基礎。

性別平等公平給薪

在聘僱相同職務、職等男女員工時，2025年基本薪資比例維持1:1.15，薪酬比則為1:1.16，薪資水平會根據調薪福利和年度晉升給予相應的調整。由於資訊管理男性員工人數相對較多，因此基本薪資與基本薪酬比略高於女性員工，整體來看男女給薪符合薪酬政策的公平性。



薪酬福利

本公司視員工為最重要的資產，秉持「以人為本、永續發展」的理念，致力於打造具市場競爭力的薪資結構及全面性的福利制度，促進員工職涯與生活平衡，提升員工的歸屬感與滿意度，進而強化企業的永續競爭力。

員工薪資包括固定薪資及浮動薪資，其子項目包含本薪、津貼、獎金等，整體薪酬之敘薪標準考量員工之職位、職等、學經歷及年資等，一律依據公司內部之敘薪表予以核定薪資，不因性別、身份而有所差別。

2025年度本公司員工薪資平均數為953仟元/人，員工福利平均數為1125仟元/人，非擔任主管職員工薪資平均數為771仟元/人(較去年增加0.26%)，非擔任主管職員工薪資中位數818仟元/人(與去年相等)，大致上與2024年數據呈現略微持平的態勢。

2025年「薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工之年度總薪酬之中位數的比率」為1.96(薪酬最高個人的年度總薪酬/其他員工年度總薪酬之中位數)

2025年「薪酬最高個人之年度總薪酬」與「其他員工年度薪酬中位數」增加百分比之比率為0(年度總薪酬最高個人薪酬的增加百分比率/其他員工年度總薪酬之中位數增幅百分比率)。

薪資與福利項目	2024年	2025年	2025變動%	單位
員工福利平均數	1128	1125	-0.27%	仟元/人
員工薪資平均數	959	953	-0.63%	仟元/人
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	769	771	0.26%	仟元/人
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	818	818	0.00%	仟元/人



為提升員工整體福祉，公司提供多元且完善的福利措施，涵蓋健康、家庭照顧、職涯發展與休閒活動等層面：

福利項目	
團體意外險	定期健檢
結婚補助	生日禮金
生育補助	部門基金聚餐旅遊
喪葬補助	新春開工紅包
住院補助	春酒餐會
三節禮券	彈性化工作時間
年終獎金	教育訓練補助



5-5 團體協約

由於本公司員工總人數不符成立工會門檻，因此本公司目前未成立工會，然我們致力於營造公平、開放且尊重的工作環境，重視員工聲音與集體參與，落實結社自由與團體協商的核心勞工權利。公司尊重人權政策，承諾不對組織行為或意見表達實施任何形式的壓制，給予員工空間若將來符合規範後可依法組織工會。勞資溝通機制與實務運作方面，本公司依法定期召開「勞資會議」，每季一次，出席代表涵蓋各部門及職級，2025年出席代表會議出席率達 95%以上。討論議題包括福利制度、工作條件、薪資計算、職場安全與性別平權等。申訴平台建立：本公司建置匿名信箱、內部電子申訴系統與部門主管窗口處理員工申訴，由於本公司未成立工會，現階段無正式團體協約。但透過勞資會議形成共識與紀錄，以及工作規則的法定公告與員工簽認程序，已實質保障員工核心工作權利與福祉。本公司對於人權維護包括結社自由、集體協商、職場歧視與性騷擾防治。風險辨識方面：公司營運區域無高風險壓制結社自由之法令或文化，員工亦享完整自由參與內外部勞動組織活動權利。展望未來本公司可朝向：擴大勞資溝通公開透明機制、強化集體對話能力與員工參與度以及執行勞動權益影響評估提前辨識風險等方面努力。

5-6 職業安全及衛生

職場健康安全

本公司重視員工職場安全與健康，視其為企業永續經營的核心基礎。我們致力於打造安全無虞的工作環境與健康促進的職場文化，以落實「零傷害與全員健康」之目標。本公司重視員工之健康安全，每年安排員工健康檢查，追蹤及確認員工身體狀況，同時定期進行環境消毒清潔。當同仁因身體因素不方便通勤到公司上班，本公司提供遠端上班之彈性，落實員工健康安全實踐。

2025年無違反職業安全衛生相關法規之情事。

健康促進與心理關懷

不定期舉辦健康促進活動，如減重比賽、健走挑戰等，並推廣健康飲食文化不定期舉行講座，並設置靜心空間，提供員工生理與心理調適空間，不定期心理健康與職場壓力管理講座，本公司工作場所主要以辦公室為主，於工作期間可能對同仁帶來的健康危害為辦公室同仁坐姿不良，本公司將加強相關教育訓練，並規劃相關措施避免健康危害發生。另為免於同仁上下班通勤時產生交通事故傷害，本公司亦加強交通安全宣導。

2025年度發生0件重大職業傷害事件、職業病、零罰款

職安教育訓練

為打造安全工作環境，安排專責同仁進修專業知識訓練，進修「急救人員安全衛生」、「防火管理人講習訓練」等職安課程。針對辦公室年度員工安全訓練項目緊急應變演練（消防、防災疏散等），健康促進教育訓練方面，為促進同仁健康安全，本公司安排相關教育訓練，內容包含坐姿及慢性病、舒壓與情緒管理、健康飲食等內容。為降低上下班通勤風險辦理交通安全宣導，透過持續推動健康職場策略，公司員工整體健康風險指標明顯下降，滿意度與參與率逐年提升。

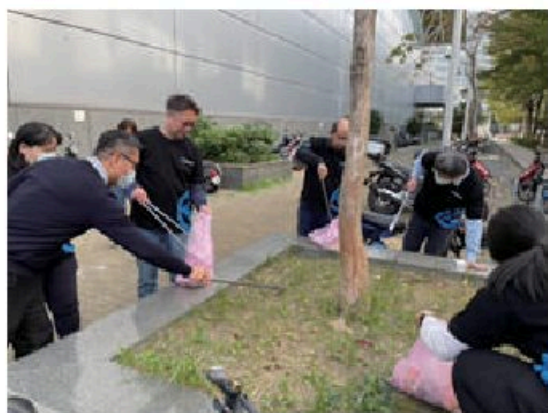
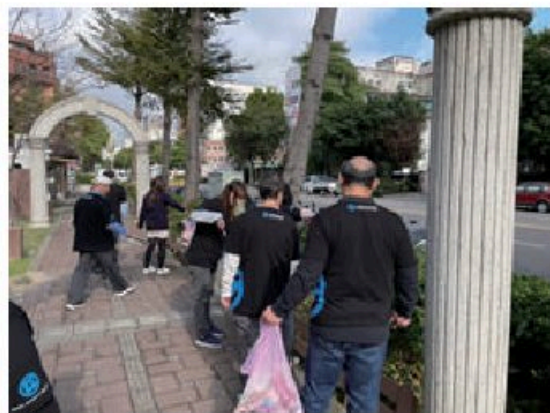


5-7 社會參與

本公司秉持「取之於社會，用之於社會」的企業社會責任理念，致力於善盡企業公民之責任，透過多元社會參與行動，連結公司資源與核心能力，回應社會需求，促進企業與社會的共榮發展。

在地關懷「2025首利社區共好日」

2025年度本公司舉辦年度「社區共好日」志工服務計畫，動員員工志工參與社區道路清潔活動，實質改善在地居民生活居住環境。未來我們將持續深化與社區的合作，評估社會影響成效，發展長期性、系統性的社會參與策略，實踐「共好、共榮」的永續價值。



6-1 氣候環境變遷(TCFD)

氣候監督與治理架構

董事會

董事會確保將氣候相關議題納入組織的整體風險管理架構和策略規劃流程。而董事會為公司氣候風險管理之最高指導單位，應遵循法令、監督公司整體氣候相關風險管理為目標、瞭解營運所面臨風險、確保風險管理之有效性。管理階層則負責評估與管理相關氣候風險與機會之責任。公司在永續相關法規(包括氣候與國內碳權相關法令)，協調各權責部門，進行永續議題執行。

永續發展推動小組(風險管理小組)

永續發展推動小組下設立風險管理小組定期彙整統合分析氣候風險並制定應對策略，分析氣候變遷將對本公司財務面上帶來顯著的風險與機會，並訂定氣候風險計畫。分析公司營運據點之氣候風險以及能源效率使用等評估。

本公司氣候風險管理架構



氣候風險之辨識、評估及管理流程

識別氣候相關風險包括：極端氣候事件和氣候政策變化，未來需要評估影響公司營運、供應鏈和財務等各項因素。

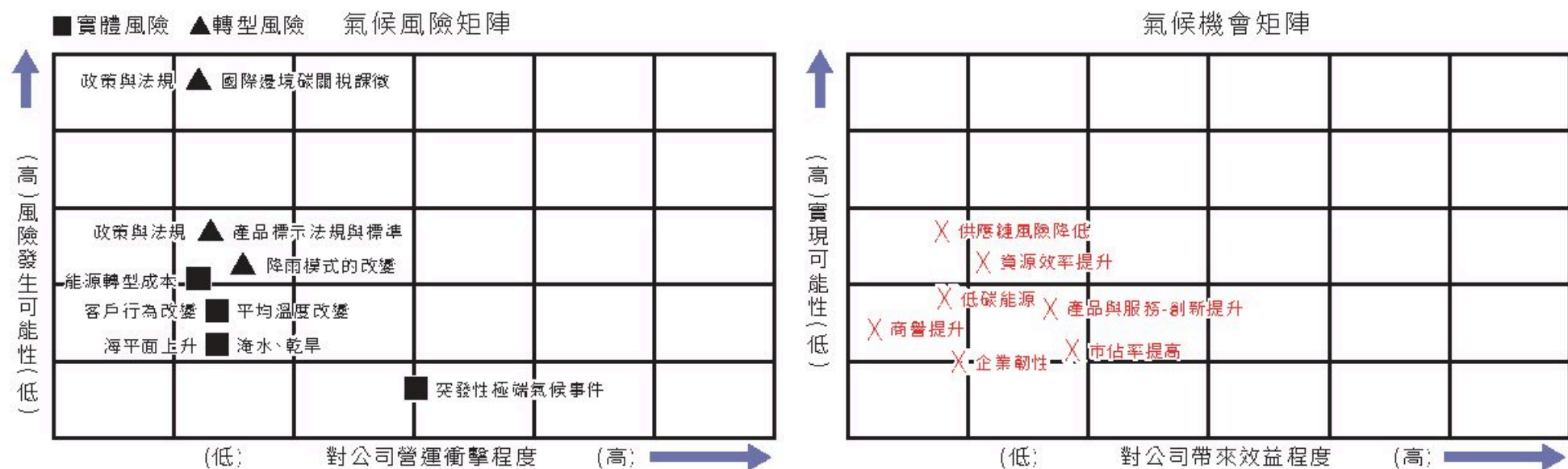
有效識別氣候相關風險步驟：

- ◎ 進行氣候風險評估：首先進行徹底的氣候風險評估，以確定業務範圍和地理位置相關的潛在危害度、脆弱度和暴露度。評估歷史氣候數據、趨勢分析和未來氣候預測，以了解極端天氣事件的可能性和嚴重程度。
- ◎ 評估實體風險：識別與極端氣候事件相關的實體風險，包括對基礎設施、財產和營運的直接影響。考慮資產、設施和供應鏈網路對氣候相關災害。
- ◎ 分析轉型風險：評估可能影響業務營運、投資和市場競爭力的氣候政策、法規和市場動態變化所產生的轉型風險。監控相關司法管轄區與碳排定價、排放標準及永續發展報告書要求相關的揭露的動態。
- ◎ 與利害關係人互動：與內部和外部利害關係人溝通，並及時更新的氣候風險和趨勢變化。

風險管理工具和模型：

- ◎ 利用機率模型等工具，根據潛在的財務影響和發生的可能性來量化氣候相關風險與機會並確定其優先順序。
- ◎ 整合環境數據與分析：將環境數據和分析納入風險評估流程，以增強對氣候相關風險的理解並為決策提供資訊。
- ◎ 保持資訊更新：注意氣候變遷相關的科學研究和監管更新，以預測未來的風險和機會。可將氣候風險考量納入業務流程：將氣候風險考量納入策略規劃、供應鏈管理和營運風險評估流程。以期建立治理架構和監控機制，確保氣候風險管理融入組織的各個層面。透過遵循這些步驟並採用系統化方法來識別氣候相關風險，增強其氣候抵禦能力，減輕財務損失，並利用對氣候變遷轉型努力帶來機會。

所辨識的氣候風險



氣候相關的風險和機會日漸重要情形下，目前辨識到的氣候風險主要有：氣候變遷相關的自然風險，例如包括極端天氣事件和降雨模式變化。這些風險有可能擾亂公司營運、破壞基礎設施並進一步影響供應鏈，對業務、策略和財務構成直接威脅。另外低碳經濟轉型則帶來風險與機會，監管法規變化、碳費定價機制以及消費者對永續產品和服務偏好的轉變可能會影響市場需求、營運成本和競爭力。以及擁抱永續發展創新技術創造新的市場機會並提高品牌聲譽。

近幾年在多數評估全球氣候風險發生可能性與衝擊度高的風險事項中，以極端天氣事件、氣候變遷調適失敗與自然災害等，為現階段主要重視的議題。透過風險管理小組評估整理辨識出，與公司較為相關的短期(1-3年內)、中期(至3-10年)與長期(至10年以上)氣候相關風險與機會：

類型	風險類別	所辨識的風險與機會	財務可能的影響	時間
風險	轉型風險	政策與法規-再生能源與碳費或碳稅相關新興法規	為因應與再生能源及收取碳稅或碳費相關之新興法規需投入相關成本等，進而增加營運成本。	短期
風險	轉型風險	產品-客戶行為改變	客戶環保意識抬頭，較喜好選擇淨零排放企業之產品，必需投入降低氣體排放設施成本，客戶行為改變使產品銷售營收下降。	中期
風險	實體風險	突發性-極端天氣事件的嚴重性和頻率增加	極端天氣造成之災害使公司本身營運與供應鏈產能中斷所受到的衝擊相關財務損失。	長期

所辨識的機會

類型	所辨識的機會	財務可能的影響	時間
機會	資源效率-轉變為更高效能能源設備	汰換能源設備，更新為高效能、節能設備，進行能源管理，以減少公司營運成本支出。	中期
機會	能源來源-採用低碳能源	採購再生能源，以減少能源產生之碳排放成本與能源使用成本。	中期
機會	產品與服務-透過研發和創新，開發新產品或服務	持續投入創新研發，減少產品使用階段所產生的碳排放，同時提升產品低碳競爭力。	長期

氣候風險管理與財務的影響

◎減少氣體排放管理策略(中長期)

本公司主要氣體排放源來自辦公室電力使用，我們執行的主要行動包含持續實施節能減碳措施，未來則儘量透過採購再生能源使用比例，以期達成氣候變遷減緩之目的：

策略	財務影響
投入主要措施包含：汰換照明設備、逐步更新節能資料中心、空調設備汰換高節能空調設備。	每年逐步減少二氧化碳排放，雖然更新設備需先支付轉型成本，但更換完後設備節能效率提昇，可降低電費相關營業財務成本。

◎氣候災害應變管理策略(短期)

本公司位於整體價值鏈銷售的前端，後端的原物料採購、代工製造皆交由供應商執行，為因應極端天氣事件與極端氣候所帶來的災害，我們要求供應鏈執行提升氣候韌性之措施，確認制訂可對應的營運不中斷計畫，同時鼓勵供應鏈伙伴進行氣候相關財務揭露詳細資訊，供利害關係人參考。

策略	財務影響
評估及擬定防治極端氣候緊急應變措施之必要性	2025年未發生因氣候災害所造成的營運中斷或無法正常供貨等財務衝擊，辦公室減少災害避免財務資產受到減損。

◎研發低碳產品創新策略(中長期)

本公司所銷售的核心產品為變壓器與機殼，我們儘量於設計初期階段將環境永續納入考量，使得無論在產品使用階段或廢棄階段，我們藉由提昇可回收材質使用、低碳生產流程等方式，達到降低產品能耗及可資源回收再利用，提供客戶更低碳的產品。

策略	財務影響
儘量提昇可回收材料使用比率 以及對環境衝擊較小之環保材料	貢獻在終端產品使用上，後續對環境衝擊較對小，增加公司消費者認同，業務銷售較不受環保意識抬頭而受影響。

極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

◎極端天氣事件可能所造成的財務損失

- ◆資產損失：極端天氣事件潛在發生可能對辦公室及設備造成損害。建築物及設備毀壞造成直接評價減損。
 - ◆生產中斷：本公司無直接從事生產活動時，不會生產中斷的損失。
 - ◆供應鏈中斷：供應商若遇極端天氣事件可能會損壞其生產設施、擾亂供應鏈並導致勞動力中斷，或是運輸過程受極端天氣事件可能會影響運輸網絡，導致貨物和供應商材料的運輸延誤。以致公司交貨期延誤賠償違約或取消訂單損失造成業務與營運成本增加。
- 實施氣候轉型行動可能涉及與升級設備、提供培訓相關的各種成本。

◎實施氣候轉型行動可能所涉及費用：

- ◆減碳政策與法規費用(碳稅與碳費)
- ◆法規規定產品環保材料的使用將使增加成本
- ◆辦公室節能設備的更新
- ◆轉型人員訓練費用

◎極端氣候事件和轉型行動相關的財務規劃和應對策略。

- ◆風險評估與情境規劃：進行徹底的風險評估，以確定極端氣候事件和轉型風險的潛在脆弱度。對各種氣候相關情境風險及其對業務的潛在財務影響進行評估。評估風險的可能性和嚴重性，包括實體風險（例如財產損失、供應鏈中斷）和轉型風險（例如監管變化、市場變化）。
- ◆保險和風險轉移：評估後若有必要可考慮以保險工具避險。
- ◆財務配置：評估可配置於氣候適應成本和人員訓練等財務資源，以增強抵抗極端氣候事件的能力。

◎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

由「永續發展推動小組」所屬「風險管理小組」識別氣候相關風險包括：極端氣候事件和氣候政策變化，未來需要評估影響公司營運、供應鏈和財務等各項因素。有效識別氣候相關風險步驟：

- ◆進行氣候風險評估：首先進行徹底的氣候風險評估，以確定業務範圍和地理位置相關的潛在危害度、脆弱度和暴露度。評估歷史氣候數據、趨勢分析和未來氣候預測，以了解極端天氣事件的可能性和嚴重程度。
- ◆評估實體風險：識別與極端氣候事件相關的實體風險，包括對基礎設施、財產和營運的直接影響。考慮資產、設施和供應鏈網路對氣候相關災害。
- ◆分析轉型風險：評估可能影響業務營運、投資和市場競爭力的氣候政策、法規和市場動態變化所產生的轉型風險。監控相關司法管轄區與碳排定價、排放標準及永續發展報告書要求相關的揭露的動態。
- ◆與利害關係人互動：與內部和外部利害關係人溝通，並及時更新的氣候風險和趨勢變化。

管理氣候相關風險之轉型計畫

有關本公司氣候風險相關轉型計畫內容：

◎研議提昇採購再生能源比率可能性，以減少能源產生之碳排放成本與能源使用成本。

◎逐步汰換辦公室照明與空調設備，更新為高效能、節能設備，進行能源管理，旨在減少溫室氣體排放、盡量減少環境影響和增強氣候適應能力的緩解措施。確定提高能源效率、優化資源利用實施減少碳排措施。

◎評估制定極端氣候緊急應變措施，增強企業抵禦和應對氣候相關風險的能力的調適措施。

◎評估對基礎設施升級，以保護資產和設施免受極端天氣事件的影響。

◎供應鏈管理：業務的連續性計畫考量、緊急應變措施，以減輕氣候相關中斷對營運的影響。

◎分配適當財務資源用以支持減緩和調適氣候與轉型的支出。

◎溫室氣體盤查：依主管機關時程規劃，於115年完成母公司個體公司溫室氣體盤查(於117年完成確信)，於116年完成合併子公司溫室氣體盤查(並於118年完成確信)，依規定將於116年訂定合併母子公司氣體排放減少目標，以氣體盤查基準年(含合併報表母子公司115年度數據為基礎)。

◎碳排放減少目標：評估氣候風險及機會可能可以使用之指標：電力使用量、溫室氣體排放量、耗水量、氣候災害造成營運中斷天數等。溫室氣體排放基準年(含合併報表母子公司115年度數據為基礎)，預計於116年訂定出碳排放減少目標。

溫室氣體排放盤查、確信情形以及減排目標規劃期程

◎2025年度母公司溫室氣體總排放當量為76.371 CO₂e公噸/年，其中範疇一(直接排放)為5.9863 CO₂e公噸/年占比7.84%，範疇二(間接排放)為70.3848 CO₂e公噸/年占比92.16%，主要排放源為外購電力，目前仍尚未盤查範疇三，依主管機關規定2032年起將納入排查對象。

項目	直接				間接				總排放當量 ¹⁾
					 能源間接排放		 其他間接		
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放	外購電力	外購蒸汽	其他間接	其他間接	
	5.9863				70.3848				76.371
排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	0.0000	0.0000	4.3713	1.6149	70.3848	0.0000	0.0000	0.0000	
	0.00%	0.00%	5.72%	2.12%	92.16%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
氣體別占比 (%)									

註：總排放當量為各類排放源之排放當量總和，單位為公噸 CO₂e/年。

◎指標與目標：

溫室氣體排放及相關風險：盤查基準年(含合併報表母子公司2026年度數據為基礎)，於2027年完成訂定減排目標。

預計可能設定的目標及績效

◎於2027年將針對範疇一及範疇二產生之溫室氣體排放量，相較於基準年(含合併報表母子公司2026年度數據為基礎)，訂出減少碳排放目標。

◎本公司個體母公司，應自2026年起完成盤查資訊揭露，2028年起完成確信資訊揭露；而合併子公司應自2027年起完成盤查資訊揭露，2029年起完成確信資訊揭露。

附錄一、GRI內容索引表

一般揭露

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1-2關於首利	04	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1-3報告書資訊	08	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1-3報告書資訊	07-08	
2-4	資訊重編	1-3報告書資訊	08	
2-5	外部保證 / 確信	1-3報告書資訊	08	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4-5供應商永續管理	37	
2-7	員工	5-2人力結構	45	
2-8	非員工的工作者	5-2人力結構	45	
2-9	治理結構與組成	2-3董事會及功能性委員會	11	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-3董事會及功能性委員會	11	
2-11	最高治理單位的主席	2-3董事會及功能性委員會	11	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-3董事會及功能性委員會	10	
2-13	衝擊管理的負責人	2-2推動 永續發展機制	10	

一般揭露

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2-2推動永續發展機制	10	
2-15	利益衝突	2-3董事會及功能性委員會	16	
2-16	溝通關鍵重大事件	2-2推動永續發展機制	10	
2-17	最高治理單位的群體智識	2-3董事會及功能性委員會	14	
2-18	最高治理單位的績效評估	2-3董事會及功能性委員會	18	
2-19	薪酬政策	2-3董事會及功能性委員會	19	
2-20	薪酬決定流程	2-3董事會及功能性委員會	19	
2-21	年度總薪酬比率	5-4員工權益與多元平等	49	
2-22	永續發展策略的聲明	1-1經營者的話	03	
2-23	政策承諾	2-1永續發展策略	09	
2-24	納入政策承諾	3-3重大主題列表 3-4重大主題管理方針	26、29	
2-25	補救負面衝擊的程序	4-1誠信經營	31	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4-1誠信經營	31	
2-27	法規遵循	4-2法規遵循	32	
2-28	公協會的會員資格	4-4參與各類社團組織	37	
2-29	利害關係人議合方針	3-1利害關係人議合	22	
2-30	團體協約	5-5團體協約	51	

重大主題

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3-2決定重大主題的流程	24	
3-2	重大主題列表	3-3重大主題列表	26	
3-3	重大主題管理	3-4重大主題管理方針	29	

經濟面

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
GRI 201：經濟績效 2016 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6-1氣候環境變遷(TCFD)	58	
GRI 204：採購實務 2016 204-1	來自當地供應商	4-5供應商永續管理	38	
GRI 205：反貪腐 2016 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4-2法規遵循	32	
GRI 206：反競爭行為 2016 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4-1誠信經營	31	

環境面

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6-1氣候環境變遷（TCFD）	62	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6-1氣候環境變遷（TCFD）	62	
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	6-1氣候環境變遷（TCFD）	62	
305-4	溫室氣體排放強度	6-1氣候環境變遷（TCFD）	62	
305-5	溫室氣體排放減量	6-1氣候環境變遷（TCFD）	62	2027年完成
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6-1氣候環境變遷（TCFD）	62	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4-5供應商永續管理	37	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4-5供應商永續管理	37	

社會面

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5-2人力結構	45	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5-4員工權益與多元平等	50	
401-3	育嬰假	5-4員工權益與多元平等	50	

社會面

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
GR 403：職業安全衛生 2018				
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5-6職業安全及衛生	51	
403-3	職業健康服務	5-6職業安全及衛生	52	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5-6職業安全及衛生	52	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	5-6職業安全及衛生	52	
403-6	工作者健康促進	5-6職業安全及衛生	52	
403-9	職業傷害	5-6職業安全及衛生	52	
GR 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人才吸引與留任	46	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5-3人才吸引與留任	46	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5-3人才吸引與留任	46	
GR 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	5-4員工權益與多元平等	47	
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	48	

社會面

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
G 406 不歧視 2016 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5-1人力發展	43	
G 407 結社自由與團體 協商 2016 407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點 或供應商	5-1人力發展	44	
G 408 童工 2016 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4-5供應商永續管理 5-1人力發展	43	
G 409 強迫或強制勞動 2016 409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和 供應商	4-5供應商永續管理 5-1人力發展	37~43	
G 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4-6客戶服務與產品	41	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4-6客戶服務與產品	42	
G 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4-6客戶服務與產品	42	

附錄二、氣候相關資訊

項目	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。	6-1氣候環境變遷(TCFD)	54
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)。	6-1氣候環境變遷(TCFD)	57
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6-1氣候環境變遷(TCFD)	58
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。	6-1氣候環境變遷(TCFD)	54
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。	無採用情境分析	
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6-1氣候環境變遷(TCFD)	61
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無使用內部碳定價	
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。	尚無設定氣候相關目標	
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6-1氣候環境變遷	62
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	預計2028年完成	
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	預計2027年完成	