

表6.17-3 中文教育訓練統計表

項目	2023	2024	2025
辦理場次	4	4	NA
參訓人數 (人)	56	51	NA
訓練時數 (小時)	112	102	NA
參訓率 (%)	100%	100%	NA

6.17.4 返鄉休假與緊急生活關懷措施

本公司重視外籍員工家庭聯繫及身心健康，並依據法令規定、聘僱契約及公司制度，協助外籍同仁返國探親及休假安排。
除依法提供休假權益外，公司亦協助外籍員工辦理返鄉相關行政作業，使員工能維持與家庭之聯繫，促進工作與生活平衡。

緊急生活關懷及薪資預支制度

考量外籍同仁初來台灣工作期間可能面臨生活安頓、家庭需求或突發狀況等資金需求，本公司建立緊急生活關懷機制，於符合公司規定及管理程序下，提供薪資預支或緊急生活協助措施，協助員工度過短期經濟需求。

6.17.5 溝通與申訴機制

本公司重視外籍員工意見及需求，建立多元溝通及申訴管道，確保外籍同仁權益獲得保障。
主要措施包括：人力資源專責窗口、勞資會議代表反映、員工意見信箱、申訴制度、翻譯及溝通協助、宿舍管理溝通機制

表6.17-4 外籍員工人數統計表

項目	2023	2024	2025
外籍員工人數 (人)	56	51	61
女性 (人)	56	51	61
留任率 (%)	88%	88%	88.89%

2023年至2025年間，公司未發生重大強迫勞動事件、重大人權侵害事件或重大外籍員工權益爭議案件。

表6.17-5 外籍員工管理KPI

KPI指標	2025績效	2026目標	2030目標
合法聘僱符合率	100%	100%	100%
中文訓練參與率	100%	≥90%	100%
外籍員工留任率	88.89%	≥90%	≥95%
員工滿意度	88%	≥90%	≥95%
重大人權事件	0件	0件	0件
重大權益爭議案件	0件	0件	0件

6.18 員工敬業度與滿意度管理

員工是公司最重要的資產，員工的投入程度、工作滿意度及對企業文化的認同，將直接影響企業競爭力及永續發展能力。為了解員工需求、傾聽員工聲音並持續改善工作環境，本公司建立員工敬業度與滿意度管理機制，定期蒐集員工意見，作為管理改善及制度優化的重要依據。

本公司透過員工滿意度調查、敬業度調查、勞資溝通會議、員工座談會及各項溝通管道，了解員工對工作環境、福利制度、主管領導、職涯發展及企業文化之看法，並持續推動改善措施，以提升員工向心力、工作投入度及留任意願。

6.18.1 員工敬業度管理政策

本公司重視員工參與及組織認同，並將員工敬業度視為公司永續發展的重要指標之一。本公司所稱員工敬業度，係指員工對公司願景、企業文化及經營目標之認同程度，以及員工願意主動投入工作、持續改善、與企業共同成長之意願。

員工敬業度管理目標包括：提升員工工作投入程度、強化企業文化認同、提升員工留任意願、增進員工與管理階層溝通、建立正向工作環境、提升整體組織績效，公司透過定期調查及持續改善機制，建立員工與企業共同成長之良性循環。

6.18.2 員工滿意度與敬業度調查機制

本公司每年定期辦理員工度調查，了解員工對各項制度及管理措施之意見與建議。

調查內容涵蓋：工作環境、薪酬福利制度、健康促進措施、主管領導與管理、教育訓練與職涯發展、勞資溝通機制、公司文化與價值觀、職業安全衛生管理、工作與生活平衡、員工關懷措施、留任意願、推薦親友加入公司意願、對公司未來發展信心

表6.18-1 員工敬業度調查

調查面向	主要內容
工作環境	工作場所及設備環境
薪酬福利	薪資、獎金及福利制度
主管管理	領導能力及溝通管理
職涯發展	教育訓練及晉升機會
健康安全	職業安全及健康管理
公司文化	組織文化及價值認同
工作生活平衡	工作負荷及休假制度
員工關懷	關懷措施及支持制度
留任意願	長期留任意願
推薦意願	推薦親友加入公司意願

表6.18-2 員工滿意度調查結果統計表

項目	2023	2024	2025
調查參與率 (%)	34	32	35
整體滿意度 (%)	34	35	37
工作環境滿意度 (%)	76	78	79
福利制度滿意度 (%)	81	80	81
主管管理滿意度 (%)	76	79	78

表6.18-3 員工改善建議統計表

項目	2023	2024	2025
改善建議件數	18	20	23
採納件數	15	18	18
採納率 (%)	83	90	78
完成改善件數	15	18	18

表6.18-4 員工參與活動統計表

項目	2023	2024	2025
活動場次	32	35	40
參與人次	311	283	292
員工參與率 (%)	60	70	80
活動滿意度 (%)	80	82	85

表6.18-5 員工敬業度管理KPI

KPI指標	2025績效	2026目標	2030目標
員工滿意度	85%	≥90%	≥95%
員工敬業度	91%	≥90%	≥95%
調查參與率	88%	≥90%	≥95%
員工留任率	45.78%	≥90%	≥95%
推薦意願	83%	≥85%	≥90%
改善建議採納率	90%	≥80%	≥90%
活動參與率	85%	≥85%	≥95%

6.18.3 員工參與及關懷活動

為提升員工參與感及凝聚力，公司定期辦理各項員工活動及關懷措施。活動內容包括：健康促進活動、員工旅遊及聯誼活動、尾牙及春酒活動、節慶關懷活動、員工家庭日活動、教育訓練及交流活動、志工及公益參與活動、透過多元活動安排，增進員工互動及企業認同感，提升組織向心力及團隊凝聚力。

運動會 & 團隊共識營



6.19 人才接班與關鍵職位管理

公司人才是公司永續發展的重要基石。隨著公司持續成長及產業環境快速變化，如何確保關鍵技術、管理經驗及核心能力得以有效傳承，已成為公司永續經營的重要課題。

本公司建立人才接班與關鍵職位管理制度，透過關鍵職位盤點、人才梯隊建構、主管培育、專業技術傳承及接班人發展計畫，培養未來管理人才及技術人才，降低關鍵人力風險，確保公司營運穩定及永續發展。

6.19.1 人才接班管理政策

本公司將人才接班視為人力資本管理的重要工作之一，並透過系統化管理機制，建立完整人才發展與接班制度。

接班人管理目標包括：確保關鍵職位人才供應穩定、建立中長期人才梯隊、傳承技術知識與管理經驗、提升組織應變能力、強化公司永續經營能力、降低關鍵人才流失風險

6.19.2 董事會及高階主管接班規劃

本公司重視治理及經營團隊穩定發展，並定期檢視董事會成員、高階主管及重要管理職位之接班需求。

透過人才盤點、績效評估、領導能力評量及發展潛力分析，建立高階管理人才庫及接班人才名單，作為未來高階主管及重要職位接班規劃依據。公司並透過主管培育計畫、跨部門歷練、專案管理及外部專業訓練等方式，培養未來領導人才，降低關鍵管理職位異動風險，確保公司治理及經營管理之穩定性與持續性。

6.19.3 關鍵職位盤點機制

為避免關鍵職位因退休、離職或組織變動造成營運風險，公司定期進行關鍵職位盤點及風險評估。

盤點範圍包括：高階主管職位、中階主管職位、研發技術主管、生產管理主管、品質管理主管、職業安全衛生主管、關鍵技術專業人才、針對關鍵職位，公司建立代理人制度及接班人規劃機制，以確保組織運作不中斷。

表6.19-1 關鍵職位盤點表

類別	盤點內容
高階主管	總經理、副總經理及重要管理職位
中階主管	部門主管及課級主管
技術主管	研發及工程主管
生產主管	製造及生產管理主管
品質主管	品保及品質系統主管
職安主管	職業安全衛生主管
關鍵技術人才	特殊專業技術人員

6.19.4 接班人才培育機制

本公司依據績效考核結果、專業能力、管理潛力及發展意願，遴選具發展潛力之員工納入接班人才培育計畫。

接班人才培育重點包括：專業能力提升、管理能力養成、領導能力發展、問題分析與決策能力、跨部門溝通協調能力、專案管理能力

ESG永續管理能力

透過階段性培育及發展計畫，逐步建立未來管理及技術人才庫。

多元人才接班機制

本公司於接班人培育過程中，重視多元、平等及共融（DEI）原則，鼓勵女性主管及具發展潛力之優秀人才參與接班培育計畫。

公司透過公平公開之人才發展機制，提供相同之教育訓練、管理培育及職涯發展機會，建立多元化人才梯隊，提升組織創新能力及管理韌性。

表6.19-2 接班人才培育機制

培育項目	主要內容
專業訓練	技術及專業能力培養
管理訓練	主管管理能力養成
工作輪調	跨部門歷練
專案參與	重要專案實務經驗
領導發展	領導及決策能力培養
ESG課程	永續管理能力提升

6.19.5 中高階主管培訓與外部顧問輔導

為提升主管管理能力及經營視野，本公司每年邀請外部專業顧問及管理講師辦理中高階主管培訓課程。

課程內容包括：領導統御與團隊管理、策略規劃與經營管理、績效管理與目標管理、風險管理與問題分析、精實管理與持續改善、品質管理與系統管理、ESG與永續發展趨勢

人才管理與接班制度

透過外部顧問授課及管理實務分享，協助主管持續提升管理能力及決策品質，建立未來企業發展所需之領導人才。

6.19.6 技術傳承與知識管理

本公司重視核心技術及關鍵經驗之傳承，透過教育訓練、師徒制度、作業標準化及知識管理機制，建立完整技術傳承制度。

主要措施包括：

作業標準書建立、技術文件管理、師徒制度推動、工作經驗分享、技術教育訓練、跨部門知識交流、關鍵製程技術傳承、管理經驗傳承，透過系統化知識管理，降低技術斷層風險並提升組織競爭力。

表6.19-3 中高階主管培訓統計表

項目	2023	2024	2025
培訓課程數（場）	21	26	37
外部顧問授課時數（小時）	1078	1120	1440
參訓主管人數（人）	30	33	36
平均訓練時數（小時／人）	26	30	40

表6.19-4 接班人計畫KPI

KPI指標	2025績效	2026目標	2030目標
關鍵職位盤點完成率	100%	100%	100%
接班人覆蓋率	90%	≥90%	100%
內部晉升率	45%	≥50%	≥70%
女性接班人才比例	25%	≥30%	≥40%
主管培訓完成率	100%	≥90%	100%
關鍵人才留任率	90%	≥95%	≥98%
接班準備度達成率	83%	≥85%	≥95%

中高主管上課相片



人才是公司最重要的競爭優勢，也是公司永續發展的重要基礎。本公司秉持「以人為本、人才永續、共同成長」之理念，建立完整人才發展體系，從人才招聘、教育訓練、績效管理、職涯發展、員工關懷、人才留任至接班傳承，形成完整的人才生命週期管理架構。面對全球產業競爭及永續發展趨勢，公司持續投入人才培育資源，推動健康職場、多元共融、人才接班及員工關懷等管理措施，打造兼具學習成長、工作安全、職涯發展及幸福感之優質工作環境，提升企業競爭力及組織韌性。

6.20.1 人才發展策略與管理架構

本公司建立完整人才生命週期管理架構，涵蓋：人才招聘與任用、教育訓練與能力發展、績效管理與職涯發展、員工福利與健康促進、員工敬業度管理、外籍員工關懷與融合、多元共融與女性主管培育、人才接班與知識傳承，透過系統化管理模式，持續提升員工能力與組織競爭力，支持公司長期發展及永續經營目標。

人才生命週期:人才招聘 → 人才培育 → 人才發展 → 人才留任 → 人才接班 → 永續成長

6.20.2 人才發展成果

本公司持續透過教育訓練、主管培育、健康促進、員工福利及接班制度等措施，提升員工能力及組織績效。近年主要成果包括：建立完整教育訓練制度、推動中高階主管培訓計畫、每年邀請外部顧問及專業講師進行主管培訓、建立員工健康管理制、推動員工敬業度及滿意度調查、建立外籍員工關懷及中文學習制度、推動女性主管發展計畫、建立人才接班與關鍵職位管理制度、推動員工子女獎學金制度、建立員工紅利及獎勵制度

表6-91 人才發展績效總覽表

指標	2023	2024	2025
員工總人數 (人)	311	283	292
員工留任率 (%)	62.5	69.70	45.78
教育訓練總時數 (小時)	2973	3111.2	3803.1
平均訓練時數 (小時 / 人)	9.5	11	13.21
主管培訓覆蓋率 (%)	80	78	88
員工滿意度 (%)	34	35	37
員工敬業度 (%)	90	90	91
女性主管比例 (%)	10.2	9.83	12.97
外籍員工留任率 (%)	88	88	88.89

表6.20-1 人才發展投入資源統計表

項目	2023	2024	2025
教育訓練費用 (萬元)	37	37	103
外部顧問培訓費用 (萬元)	18	25	50
健康促進投入 (萬元)	26	28	30
員工福利投入 (萬元)	214	179	301
子女獎學金投入 (萬元)	13	13	13

表6.20-3 人才發展KPI總表

KPI項目	2025績效	2026目標	2030目標
員工留任率	45.78%	≥90%	≥95%
教育訓練覆蓋率	77%	100%	100%
平均訓練時數	13.21小時	≥24小時	≥30小時
員工滿意度	88%	≥90%	≥95%
員工敬業度	91%	≥90%	≥95%
女性主管比例	12.97%	≥30%	≥40%
接班人覆蓋率	90%	≥90%	100%
主管培訓完成率	100%	≥90%	100%
外籍員工留任率	88.89%	≥90%	≥95%
健康檢查完成率	100%	100%	100%
員工福利滿意度	81%	≥90%	≥95%
重大勞資爭議案件	0件	0件	0件

表6.20-4 人才發展改善成果統計表

項目	2023	2024	2025
改善措施件數	18	20	23
完成改善件數	15	18	18
完成率 (%)	100	100	100
員工建議採納率 (%)	83	90	78

表6.20-5 2030人才永續目標

項目	2025現況	2030目標
員工滿意度	88%	≥95%
員工敬業度	91%	≥95%
女性主管比例	12.97%	≥40%
接班人覆蓋率	90%	100%
員工留任率	45.78%	≥95%
外籍員工留任率	88.89%	≥95%



第7章社會影響

7.1 社會參與政策與社會影響力管理

本公司秉持「取之於社會、用之於社會」之企業公民精神，深信公司永續發展除創造經濟價值外，更應積極承擔公司社會責任，回應利害關係人期待，促進社會整體福祉。本公司將社會參與納入企業永續發展策略及ESG管理架構，結合聯合國永續發展目標、重大議題管理及利害關係人溝通成果，持續投入弱勢關懷、公益慈善、教育發展、醫療支持、社區參與及環境保護等活動，透過實際行動創造共享價值，提升公司正向社會影響力。

本公司由管理部統籌規劃年度社會參與計畫，各部門共同推動相關公益活動，並透過績效追蹤及年度檢討機制，確保社會參與工作能持續回應社會需求並創造實質效益。

社會參與政策原則

本公司推動社會參與工作遵循以下原則：

在地優先：優先關注營運所在地區需求、長期投入：建立長期且穩定之公益合作關係。

透明公開：揭露公益投入與執行成果、全員參與：鼓勵員工參與公益及志工服務。

永續發展：結合SDGs與ESG永續發展目標。

表7.1-1 社會參與政策架構

社會參與面向	推動方向	執行方式	對應SDGs
弱勢關懷	關懷弱勢族群及社福機構	捐款、物資捐贈、關懷活動	SDG 10
公益慈善	支持公益及非營利組織	公益捐助及合作計畫	SDG 17
教育發展	培育未來人才	產學合作、校園交流、教育資源支持	SDG 4
醫療支持	提升健康福祉	醫療機構及健康促進活動支持	SDG 3
社區參與	深耕地方發展	社區活動及地方關懷	SDG 11
環境保護	推動環境永續	環境教育、減碳及環保活動	SDG 13

社會參與重點領域

近年來，本公司持續投入各項公益及社會參與活動，主要涵蓋以下領域：

弱勢關懷:持續關懷弱勢家庭、兒童福利機構、身心障礙團體及高齡照護機構，透過公益捐款、物資捐贈及關懷活動提供實質協助。

公益慈善:支持公益基金會、慈善團體及社福機構推動各項公益計畫，善盡企業公民責任。

教育發展:透過產學合作、企業參訪、校園交流及教育資源支持等方式，協助培育未來專業人才。

醫療支持:支持醫療院所及健康促進相關活動，提升醫療服務及社會健康福祉。

社區參與:積極參與社區活動與地方發展事務，建立企業與社區良好互動關係。

環境保護:推動環境教育、資源循環利用及減碳倡議活動，共同提升社會環境永續意識。

表7.1-2 2025年度社會參與成果統計表

項目	2025年成果
公益捐贈金額	575萬元
公益活動場次	13場
受益機構數	37家
受益人數	1600人
志工參與人次	100人次
志工服務時數	400小時
社區活動參與次數	13次

表7.1-3 社會參與目標

項目	2025績效	2026目標	2030目標
公益捐贈投入	575萬元	持續投入	持續提升
公益活動場次	13場	≥18場	≥22場
志工參與率	34%	持續提升	持續提升
社區參與活動	13場	≥18場	≥22場
受益人數	1600人	持續增加	持續增加
SDGs貢獻項目	7項	7項以上	持續擴大

表7.1-4本公司社會參與工作主要對應以下聯合國永續發展目標：

SDGs目標	貢獻內容
SDG 3 良好健康與福祉	醫療支持及健康促進活動
SDG 4 優質教育	教育資源投入及產學合作
SDG 8 合適工作與經濟成長	人才培育與就業發展
SDG 10 減少不平等	弱勢族群關懷
SDG 11 永續城鄉	社區參與及地方發展
SDG 13 氣候行動	環境教育及減碳倡議
SDG 17 多元夥伴關係	公益合作與社會共創

2025基隆家扶愛心園遊會



2025人安基金會端午活動



2025基隆特教畢業典禮



2025華山基金會



7.2 志工服務

公司社會責任不僅來自公司資源投入，更來自全體員工共同參與。為鼓勵員工積極投入社會公益及回饋社會，本公司持續推動志工服務文化，透過實際行動關懷社會、服務社區及協助弱勢族群，將公司永續精神落實於日常工作與社會參與之中。

本公司認為志工服務不僅是公益活動的參與，更是公司文化與社會責任的實踐。透過志工服務，員工得以將關懷、責任及永續理念延伸至社會各角落，進一步強化企業與社區之間的連結，實現公司、員工及社會共好之目標。

將志工服務納入社會參與推動重點，鼓勵員工利用自身專長及資源參與公益活動，培養同仁關懷社會及服務他人的價值觀，並提升公司整體社會影響力。

志工服務推動機制

本公司每年6月至8月訂定為「志工季」，由管理部統籌規劃相關公益活動，鼓勵全體員工踴躍參與各項志工服務工作。

志工服務內容包括弱勢團體關懷、社福機構服務、社區公益活動、環境保護活動、淨灘活動、教育推廣活動及公益募捐等，透過年度志工季活動建立全員參與之公益文化，使志工服務成為公司文化的重要一環。

表7.2-1 志工服務推動機制

項目	內容
推動期間	每年6月至8月
活動名稱	志工季 (Volunteer Season)
主辦單位	管理部
參與對象	全體員工
服務方式	團體志工、公益活動及社區服務
服務領域	社福、教育、社區、環境及公益活動
成果追蹤	參與人數、服務時數、活動場次及受益人數

表7-9 志工服務類型

志工類型	服務內容
社會關懷志工	弱勢團體關懷、物資捐贈及陪伴服務
社區服務志工	社區環境整理及公益活動協助
教育志工	校園交流、產學合作及教育推廣
環境志工	淨灘、植樹及環境保護活動
公益活動志工	公益募款及慈善活動協助

2025 伊甸失智據點志工



本公司鼓勵員工主動參與各項公益活動，並透過活動宣導、部門推廣及團體參與方式提升員工參與意願，除公司統籌辦理之公益活動外，員工亦可依個人專長及興趣參與相關公益服務，共同為社會創造正向價值。

透過志工服務活動，不僅提升員工對社會議題之關注，也強化企業凝聚力及團隊合作精神，進一步落實企業永續發展理念。

表7.2-2 志工服務成果統計表

項目	2024年	2025年
志工參與人數	114人	100人
志工參與人次	114人次	100人次
志工服務時數	456小時	400小時
志工活動場次	15場	13場
受益人數	1400人	1600人
員工參與率	41%	34%

表7-12 志工服務目標

項目	2025績效	2026目標	2030目標
員工參與率	34%	持續提升	≥50%
志工服務時數	400小時	持續提升	持續提升
志工活動場次	13場	≥15場	≥15場
受益人數	1600人	持續增加	持續增加

本公司將持續透過志工服務活動深化企業與社會之連結，鼓勵更多員工投入公益行動，共同實踐企業永續發展理念，創造更具影響力的社會價值，為社會永續發展貢獻一份力量。

7.3 公益活動

本公司秉持企業公民精神，長期關注社會需求及弱勢族群議題，並將公益活動視為公司永續發展的重要實踐之一。本公司除透過公司經營創造經濟價值外，亦積極投入各項公益活動，善盡企業社會責任，期望透過實際行動回饋社會，創造共享價值。

本公司將公益活動納入年度社會參與計畫及ESG管理架構，並編列相關公益預算，每年依據社會需求及公益團體實際需求，持續投入弱勢關懷、教育支持、醫療公益、社區發展及環境保護等活動，建立長期且穩定之公益投入機制，提升公司正向社會影響力。

表7.3-1 公益活動類別

公益類別	主要內容
弱勢關懷	弱勢家庭、兒童福利機構、身心障礙團體及高齡照護機構關懷
教育支持	學校教育資源捐助、產學合作及人才培育
醫療公益	醫療機構支持及健康促進活動
社區關懷	地方公益活動及社區發展支持
急難救助	天災、重大事故及緊急救助捐款
環境公益	環境教育、淨灘及環保倡議活動

表7.3-2 公益活動成果統計表

項目	2023年	2024年	2025年
公益活動場次	19場	15場	13場
捐助機構數	37家	28家	37家
受益人數	900人	1400人	1600人
公益投入金額	608萬元	553萬元	575萬元
員工參與人次	146人次	114人次	100人次

2025捐贈恩典長照中心~電動移位機



表7.3-2 公益活動與SDGs對應表

SDGs目標	公益活動內容
SDG 3 良好健康與福祉	醫療公益及健康促進活動
SDG 4 優質教育	教育資源支持及產學合作
SDG 10 減少不平等	弱勢族群關懷及公益捐助
SDG 11 永續城鄉	社區發展及地方關懷活動
SDG 17 多元夥伴關係	公益合作及社會夥伴關係建立

表7.3-3 公益活動目標

項目	2025績效	2026目標	2030目標
公益活動場次	13場	持續提升	持續提升
公益投入金額	575萬元	持續投入	持續增加
受益人數	1600人	持續增加	持續增加
合作公益機構	37家	持續增加	持續增加
員工參與人次	100人次	持續提升	持續提升

7.4 在地關懷與社區夥伴關係

公司深信與社區共榮是永續發展的重要基礎。公司除專注於本業經營外，亦重視營運所在地之社區發展及公共事務參與，積極與地方政府、社區組織及公益團體建立良好合作關係，共同推動地方發展及社會公益活動。本公司重視與營運所在地周邊社區之互動與溝通，秉持敦親睦鄰精神，持續關注社區需求及地方發展議題，並透過參與地方活動、公益服務及政府倡議計畫，建立公司與社區互信互惠之夥伴關係。

本公司秉持回饋在地、關懷社區及永續共榮理念，透過實際參與地方活動及支持公共事務推動，提升企業對地方社會之正向影響力，並促進公司、社區及政府三方共同成長。

在地關懷推動原則

本公司推動在地關懷工作主要遵循以下原則：

建立企業與社區良好互動關係、支持地方政府推動公益及公共事務、積極參與社區發展及環境保護活動、關注地方需求並提供適當資源支持、促進公司、社區及政府三方合作共榮。

表7.4-1 在地關懷推動方向

推動面向	主要內容
社區關懷	參與社區活動及地方發展工作
政府合作	配合地方政府推動公益活動
環境維護	參與環境保護及環境清潔活動
公益宣導	支持健康、環保及公益宣導活動
社會安全	配合地方公共安全及防災活動

表7.4-2 在地關懷成果統計表

項目	2023年	2024年	2025年
社區活動參與次數	19次	15次	13次
政府合作活動場次	0場	0場	0場
員工參與人次	146人次	114人次	100人次
受益人數	900人	1400人	1600人

表7.4-3 在地關懷目標

項目	2025績效	2026目標	2030目標
社區活動參與次數	13次	持續提升	持續提升
政府合作活動	0場	持續增加	持續增加
員工參與人次	100人次	持續提升	持續提升
受益人數	1600人	持續增加	持續增加
社區滿意度	90%	持續提升	≥90%

2025安樂區-長者關懷



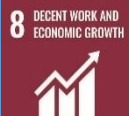
7.5實踐聯合國永續發展目標

本公司為實踐聯合國永續發展目標，並將SDGs精神融入本公司永續發展策略及ESG管理架構中，作為公司推動永續發展的重要指引。持續聚焦SDG 3(健康與福祉)、SDG 4(優質教育)、SDG 5(性別平等)、SDG 6(淨水與衛生)、SDG 7(可負擔的能源)、SDG 8(合適的工作與經濟成長)、SDG 10(減少不平等)、SDG 11(永續城鄉)、SDG 13(氣候行動)、SDG 17(多元多元夥伴關係)等11個永續目標，透過經濟、環境、社會面設定2025年目標及管理措施，以具體的行動實踐永續影響力。

SDGs	公司目標	管理措施	對應SDGs	報告書章節	ESG面向
 SDG 3 良好健康與福祉	建立健康、安全、零重大職災之工作環境，促進員工身心健康。	ISO 45001職業安全衛生管理制度 年度健康檢查 特殊健康檢查 職業醫師臨場服務 健康促進活動 心理健康關懷 過勞風險管理 職場安全教育訓練	3.4、3.8、3.9、3.d	第6章 員工與職場 6.8~6.20	社會
 SDG 4 優質教育	建立終身學習文化，提升員工專業能力及永續人才發展。	新人教育訓練 專業職能訓練 ESG教育訓練 ISO教育訓練 接班人計畫 外部研討會 員工能力發展制度	4.3、4.4、4.7	第6章 員工與職場 6.2、6.4、6.19、6.20 第7章7.5	社會)
 SDG 5 性別平等	建立公平、多元、包容之職場文化，消除任何形式歧視。	平等聘僱政策 女性主管培育 性騷擾防治制度 DEI政策 同工同酬制度 育嬰留停制度 多元人才發展	5.1、5.5、5.c	第6章 6.5、6.6、6.7、6.16	社會)



前言	關於本報告書	永續治理	利害關係人與雙重重大分析	營運績效與創新	永續供應鏈管理	氣候變遷與環境永續	員工與職場	社會影響	ESG 績效價值創造與未來目標	附錄
----	--------	------	--------------	---------	---------	-----------	-------	------	-----------------	----

 SDG 6 淨水及衛生	提升用水效率，降低污染風險，確保水資源永續利用。	用水管理制度 製程節水改善 用水監測 廢水合法排放管理 漏水巡檢 節水設備改善	6.3、 6.4、 6.6	第5章 5.12 水資源管理	環境
 SDG 7 可負擔且潔淨能源	提升能源使用效率 逐步增加再生能源使用比例。	能源管理制度 ISO50001管理 LED節能改善 高效率設備更新 空調節能 再生能源評估 能源績效KPI	7.2、 7.3	第5章 5.10 能源管理系統 5.11 能源績效	環境
 SDG 8 合適的工作與經濟成長	建立安全工作環境 提升企業競爭力及創造永續價值。	合法聘僱制度 人才招聘 人才留任 員工福利制度 績效管理 職涯發展 ESG薪酬連結	8.2、 8.5、 8.8	第3章 營運績效 第6章 員工與職場 第8章 ESG績效	經濟社會
 SDG 10 減少不平等	建立尊重人權與公平機會之企業文化	人權政策 平等聘用制度 外籍員工照顧 無歧視政策 多元包容制度 申訴機制	10.2、 10.3	第6章 6.5、6.17、 6.18	社會

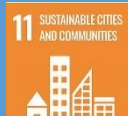
 SDG 11 永續城鄉	積極投入地方公益，促進企業與社區共榮	社區公益活動 志工服務 在地關懷 捐贈活動 產學合作 社區溝通	11.3、11.6 11.a	第7章 7.1~7.8	社會
 SDG 13 氣候行動	落實淨零排放策略，降低溫室氣體排放，強化氣候韌性。	ISO14064-1盤查 TCFD管理 IFRS S2揭露 碳排放管理 Scope1~3管理 淨零路徑 氣候風險管理 碳減量專案	13.2、 13.3	第5章 5.1~5.20	環境
 SDG 17 多元夥伴關係	建立與供應商、客戶政府、學界及利害關係人之合作平台，共同推動永續發展。	永續供應鏈管理 EcoVadis推動 責任採購 供應商ESG稽核 利害關係人溝通 客戶合作開發 政府合作計畫 產學合作	17.16、 17.17	第2章 利害關係人 第3章 客戶管理 第4章 永續供應鏈 第7章 社會影響	經濟社會



表7.5-1 SDGs績效成果摘要

指標項目	2025年成果
溫室氣體盤查覆蓋率	100%
ISO 14064-1盤查執行	已完成
員工教育訓練時數	3803.1小時
公益投入金額	575萬元
志工服務時數	400小時
社區活動參與次數	13次
供應商ESG評估覆蓋率	50%
重大違反法規案件	0件

7.6 社會影響力與社會投資成果

本公司深永續發展不僅在於創造經濟價值，更應透過實際行動為社會創造長期且正向的影響力。本公司將社會參與、志工服務、公益活動、在地關懷及聯合國永續發展目標（SDGs）推動成果整合為社會投資（Social Investment）管理機制，持續投入公司資源，協助改善社會需求，促進社區發展及提升社會福祉。

本公司透過資金投入、員工參與、公益合作、社區夥伴關係及永續發展倡議等方式，將公司資源轉化為具體社會價值，並定期追蹤執行成果及社會影響力，作為未來持續改善及資源投入的重要依據。

表7.6-1 社會投資成果統計表

項目	2023年	2024年	2025年
公益投入金額	608萬元	553萬元	575萬元
公益活動場次	19場	15場	13場
志工服務時數	584小時	456小時	400小時
員工參與人次	146人次	114人次	100人次
受益人數	900人	1400人	1600人
合作公益機構數	31家	28家	37家

表7.6-2 社會投資未來目標

項目	2025績效	2026目標	2030目標
公益投入金額	575萬元	持續投入	持續增加
志工服務時數	400小時	持續提升	持續提升
員工參與率	41%	持續提升	≥80%
受益人數	1600人	持續增加	持續增加
合作公益機構數	37家	持續增加	持續增加
社區滿意度	90%	持續提升	≥90%

本公司將持續透過社會投資及社會參與活動，回應利害關係人期待，深化企業社會責任實踐，並結合ESG永續發展策略，創造公司業、社會及環境共享價值，共同邁向更具包容性與永續性的未來。

7.7
利害關係人價值創造與影響力成果

公司永續發展的核心在於創造共享價值，不僅追求公司經營績效，更重視對各類利害關係人所創造的長期價值與正向影響。

本公司透過公司治理、產品品質、人才發展、供應鏈管理、環境保護及社會參與等管理機制，持續回應利害關係人需求與期待，並將利害關係人觀點納入公司決策及永續發展策略之中，提升公司與利害關係人共同成長及永續發展能力。

利害關係人價值創造策略

本公司依據利害關係人鑑別結果及重大議題分析成果，針對不同利害關係人建立相對應之價值創造機制，透過溝通、合作及持續改善，創造公司與利害關係人雙贏成果。

表7.7-1 利害關係人價值創造策略

利害關係人	價值創造方式
員工	提供穩定就業、完善福利、教育訓練及職涯發展機會
客戶	提供高品質產品、技術服務及穩定交付能力
供應商	建立公平合作及永續供應鏈夥伴關係
股東與投資人	提升經營績效及企業長期價值
政府機關	遵循法令規範並支持公共政策推動
社區及公益團體	支持公益活動、社區發展及社會參與

表7.7-2 利害關係人影響力成果

影響面向	主要成果
經濟影響	穩定營運、創造就業機會及提升企業價值
社會影響	推動公益活動、志工服務及社區關懷
人才影響	強化人才培育、員工照顧及職場安全
環境影響	推動節能減碳及環境保護措施
供應鏈影響	建立永續供應鏈管理機制
治理影響	強化誠信經營及資訊透明度

表7-39 利害關係人價值成果摘要

利害關係人	2025年度成果
員工	提供穩定就業、教育訓練、健康促進及完善福利制度
客戶	維持產品品質穩定、提升客戶滿意度及服務品質
供應商	推動供應商ESG管理及永續供應鏈合作
股東與投資人	提升企業營運績效及永續治理能力
政府機關	落實法令遵循及支持永續政策推動
社區及公益團體	持續投入公益活動、志工服務及社區關懷

表7.7-6 利害關係人管理目標.

項目	2025績效	2026目標	2030目標
員工滿意度	NA	持續提升	≥90%
客戶滿意度	77%	持續提升	≥95%
供應商合作度	100%	持續提升	≥90%
社區滿意度	100%	持續提升	≥90%
利害關係人議合覆蓋率	95%	持續提升	100%
利害關係人溝通完成率	92%	持續提升	100%

本公司將持續秉持永續經營理念，透過利害關係人價值創造及影響力管理機制，強化企業與各利害關係人之夥伴關係，共同創造經濟、社會及環境三重價值，實現企業永續發展願景，並為利害關係人帶來長期且正向的影響力。



7.8 社會影響績效指標

公司將社會參與、志工服務、公益活動、在地關懷、社會投資、利害關係人管理及聯合國永續發展目標推動成果納入社會影響績效管理機制，透過量化績效指標追蹤執行成果及改善成效，作為永續發展策略規劃及資源投入的重要依據。本公司定期檢視各項社會影響績效指標，評估社會參與成果、利害關係人影響力及社會投資效益，並透過年度檢討機制持續精進社會責任管理作為，以提升公司對社會之正向貢獻及永續價值創造能力。

表7.8-1 社會影響KPI總表

KPI項目	2023年	2024年	2025年
公益投入金額 (萬元)	608	553	575
公益活動場次	19場	15場	13場
志工服務時數	584小時	456小時	400小時
員工參與人次	146人次	114人次	100人次
員工參與率 (%)	40%	41%	34%
社區活動參與次數	19次	15次	13次
合作公益機構數	31家	28家	37家
受益人數	900人	1400人	1600人
社區滿意度 (%)	90%	90%	90%
利害關係人議合覆蓋率 (%)	80%	90%	95%

表7.8-2 社會影響KPI達成情形

KPI項目	2025目標	2025成果	達成率
公益投入金額	500萬元	575萬元	115%
志工服務時數	380小時	400小時	105%
員工參與率	35%	34%	97%
社區活動參與次數	10次	13次	130%
社區滿意度	90%	90%	100%
利害關係人議合覆蓋率	80%	90%	95%

表7.8-3 社會影響KPI未來目標

KPI項目	2026目標	2030目標
公益投入金額	持續增加	持續增加
志工服務時數	持續提升	持續提升
員工參與率	≥70%	≥80%
社區滿意度	≥85%	≥90%
利害關係人議合覆蓋率	≥95%	100%
公益合作機構數	持續增加	持續增加
受益人數	持續增加	持續增加
社會投資效益評估覆蓋率	≥90%	100%

第8章 ESG績效、價值創造與未來目標

8.1 ESG KPI績效管理制度

本公司深信永續發展不僅是企業社會責任，更是提升公司競爭力、強化風險管理能力及創造長期價值的重要策略。為確保永續發展目標有效落實於公司經營管理，本公司建立 ESG KPI績效管理制度，將環境、社會及治理相關績效指標納入企業營運管理架構，透過目標設定、績效追蹤、成果檢討及持續改善機制，系統化推動永續發展策略。本公司ESG KPI管理制度由董事會負責監督，永續推動小組負責統籌規劃與執行，各權責部門依據職掌負責相關績效指標之規劃、執行、統計分析及改善措施推動。每年度依據利害關係人溝通結果、雙重重大性分析結果、法規要求、客戶需求、產業趨勢及公司永續發展策略，檢討並訂定年度ESG目標及關鍵績效指標（KPI），作為各部門推動永續管理的重要依據。

本公司ESG KPI之制定係以重大永續議題為基礎，並結合公司營運風險與發展機會進行規劃，確保永續管理工作能有效回應利害關係人期待及公司永續發展需求。2025年度 ESG KPI主要涵蓋公司治理、誠信經營、法規遵循、氣候變遷與碳管理、能源管理、水資源管理、廢棄物管理、人才發展、職業安全衛生、員工健康促進、資訊安全、供應鏈永續管理及社會參與等重要面向。

為提升管理成效，本公司導入PDCA循環管理模式（Plan-Do-Check-Act）

2025年度，本公司持續推動ESG管理工作並獲得具體成果，包括完成2022年至2025年連續四年ISO 14064-1溫室氣體盤查、推動節能減碳及能源管理改善專案、依據ISO 45001管理架構持續強化職業安全衛生管理、執行員工健康檢查及健康促進活動、推動供應商ESG管理及衝突礦產調查、強化資訊安全管理機制，以及持續投入公益活動、在地關懷及產學合作計畫等，逐步提升公司永續經營績效。

此外，本公司已逐步建立ESG績效與高階主管績效評核連結機制，將溫室氣體減量、能源管理、職業安全衛生、供應鏈永續管理、資訊安全及重大永續專案推動成果納入績效考核參考項目，以提升管理階層對永續議題之重視與參與程度，強化公司永續治理能力。

未來，本公司將持續參考GRI Standards、SASB Standards、IFRS S1/S2、TCFD及國際永續準則要求，定期檢討ESG KPI管理制度及績效目標，透過持續改善機制提升永續管理效能，朝向2030永續發展目標及2050淨零排放願景穩健邁進

表8.1-1 ESG KPI管理架構

ESG面向	KPI管理項目	追蹤頻率	負責單位
Environment (環境)	溫室氣體管理、能源管理、水資源管理、廢棄物管理	季度	環安
Environment (環境)	氣候變遷風險管理、再生能源推動	年度	環安
Social (社會)	教育訓練、人才發展、員工留任	季度	人資部
Social (社會)	職業安全衛生、健康促進	季度	環安 / 人資
Governance (治理)	法規遵循、誠信經營、反貪腐管理	年度	管理部
Governance (治理)	資訊安全、供應鏈永續管理	季度	資訊 / 採購
ESG整體管理	ESG目標達成率及重大議題管理	年度	永續推動小組

8.2 ESG三年績效趨勢分析

本公司定期追蹤環境、社會及治理（Governan相關績效指標，並透過年度數據分析及趨勢比較，作為永續管理決策、目標設定及持續改善的重要依據。

本公司以2023年至2025年為分析期間，針對重大永續議題相關績效進行比較分析，藉以掌握永續管理成果、風險變化趨勢及未來改善方向。

一、環境績效趨勢分析

近三年來，本公司持續推動節能減碳、能源管理及環境保護措施，並依據ISO 14064-1標準執行溫室氣體盤查作業，逐步建立完整之碳管理機制。透過設備效能提升、製程改善、能源管理及資源使用效率提升等措施，持續降低環境衝擊。在溫室氣體管理方面，本公司已連續完成2022年至2025年溫室氣體盤查工作，逐步掌握各類排放源資訊，並作為未來減碳目標及淨零路徑規劃的重要基礎。在能源管理方面，本公司雖於2023年停止ISO 50001驗證，但仍持續依據ISO 50001管理精神執行能源管理相關工作，整體而言，本公司環境管理績效呈現穩定改善趨勢，未來將持續推動節能減碳及再生能源導入措施，以降低營運過程對環境造成之影響。

二、社會績效趨勢分析

在人才發展方面，本公司持續推動教育訓練制度、人才培育計畫及職涯發展機制，並依據公司營運需求規劃專業訓練課程，以提升員工專業能力及組織競爭力。在員工健康與安全方面，本公司依據ISO 45001管理架構持續推動職業安全衛生管理制度，每年辦理員工健康檢查、健康促進活動及職業醫學服務，並透過風險評估及改善措施降低職業傷害風險。此外，本公司持續推動員工關懷措施、友善職場及多元共融文化，並強化勞資溝通機制，提升員工滿意度及留任率，建立穩定且具發展性的工作環境。

三、治理績效趨勢分析

在公司治理方面，本公司持續強化董事會監督機制、風險管理制度、誠信經營及法規遵循管理工作，並將永續發展議題納入企業經營決策流程。近三年來，本公司持續推動資訊安全管理、供應鏈永續管理及ESG治理制度建置，逐步完善永續治理架構。供應鏈管理方面，持續推動供應商ESG問卷調查、衝突礦產管理、供應鏈減碳調查及供應商永續績效評估，以提升供應鏈永續管理水準。此外，本公司持續強化誠信經營、反貪腐及吹哨者制度管理，近三年未發生重大貪腐案件、重大法規違反事件或重大資訊安全事件。

綜合環境、社會及治理三大面向分析結果，本公司近三年ESG績效呈現穩定成長趨勢，顯示各項永續管理制度已逐步融入企業營運管理架構，並持續產生實質效益。

未來，本公司將持續依據GRI Standards、SASB Standards、IFRS S1/S2、TCFD及EcoVadis等國際永續準則要求，推動永續管理精進計畫，提升ESG績效表現，朝向2030永續發展目標及2050淨零排放願景穩健邁進。

表8.2-1 ESG三年績效趨勢總表

指標類別	2023	2024	2025	趨勢
溫室氣體盤查覆蓋率	100%	100%	100%	→
能源管理推動	持續執行	持續執行	持續執行	↗
員工教育訓練	持續提升	持續提升	持續提升	↗
員工健康檢查覆蓋率	100%	100%	100%	→
職業安全衛生管理	持續改善	持續改善	持續改善	↗
供應商ESG管理	持續推動	持續推動	持續推動	↗
資訊安全管理	持續強化	持續強化	持續強化	↗
社會參與及公益活動	持續投入	持續投入	持續投入	↗



8.3 ESG績效儀表板與年度成果總覽

為使利害關係人能快速掌握本公司永續發展推動成果，本公司建立ESG績效儀表板，整合環境、社會（S及治理三大面向之重要績效指標，透過定期追蹤、績效檢討及持續改善機制，作為董事會、高階管理階層及各權責部門推動永續發展的重要管理工具。

2025年度，本公司持續推動氣候變遷管理、能源管理、人才發展、職業安全衛生、供應鏈永續管理、誠信經營及資訊安全管理等重要工作，各項永續管理措施均依計畫穩定推動，並逐步展現具體成果。透過ESG績效儀表板管理機制，本公司能即時掌握永續績效達成情形，作為未來改善及資源投入的重要依據。

表8.3-1 2025年度ESG亮點成果

ESG亮點項目	2025年度成果
溫室氣體管理	完成2022年至2025年連續四年ISO 14064-1溫室氣體盤查
能源管理	持續依ISO 50001管理架構推動能源管理制度
氣候變遷管理	持續推動節能減碳及淨零轉型工作
職業安全衛生	ISO 45001管理系統持續有效運作
員工健康管理	健康檢查覆蓋率達100%
人才發展	持續推動教育訓練及人才培育制度
資訊安全管理	無重大資訊安全事件發生
供應鏈永續管理	持續執行ESG問卷、供應商評鑑及減碳調查
社會參與	持續投入公益活動、在地關懷及產學合作
環境	ISO 14001管理系統持續有效運作
EcoVadis提升計畫	持續朝EcoVadis Gold Medal目標推進

表8.3-2 ESG績效儀表板

ESG面向	KPI項目	2025成果	達成狀態
Environment	ISO 14064-1溫室氣體盤查	2022-2025連續完成	✓ 達成
Environment	溫室氣體管理制度	持續推動	✓ 達成
Environment	能源管理制度	依ISO 50001架構執行	✓ 達成
Environment	節能減碳改善計畫	持續推動	✓ 達成
Environment	水資源管理	持續管理	✓ 達成
Environment	廢棄物管理	持續改善	✓ 達成
Social	員工健康檢查	覆蓋率100%	✓ 達成
Social	健康促進活動	持續推動	✓ 達成
Social	職業醫師臨場服務	定期執行	✓ 達成
Social	ISO 45001職安衛管理	持續運作	✓ 達成
Social	教育訓練制度	持續推動	✓ 達成
Social	人才發展計畫	持續執行	✓ 達成
Governance	ESG治理架構	持續運作	✓ 達成
Governance	董事會ESG監督機制	持續執行	✓ 達成
Governance	法規遵循管理	無重大違規案件	✓ 達成
Governance	誠信經營與反貪腐管理	無重大貪腐案件	✓ 達成
Governance	資訊安全管理	無重大資安事件	✓ 達成
Governance	供應鏈ESG管理	持續推動	✓ 達成

ESG績效總結

綜合2025年度ESG績效儀表板分析結果，本公司各項環境、社會及治理績效指標均依年度規劃穩定推動，主要管理目標皆已達成或依計畫執行中。透過董事會監督、永續推動小組管理及各部門共同參與，本公司已逐步建立完整之ESG管理體系，並持續展現永續經營成果。

未來，本公司將持續強化氣候變遷管理、能源效率提升、人才發展、供應鏈永續管理及公司治理制度，並透過ESG績效追蹤及管理審查機制，持續提升永續經營績效與公司競爭力，實現企業永續發展願景。

本公司將持續依據GRI Standards、SASB Standards、IFRS S1/S2、TCFD及EcoVadis等國際永續準則要求，強化ESG績效管理及資訊揭露品質，持續提升公司永續競爭力，朝向2030永續發展目標及2050淨零排放願景穩健邁進。



8.4 ESG短中長期發展目標

本公司秉持「永續經營、低碳轉型、價值共創」之經營理念，將永續發展納入企業核心策略，並依據重大議題分析結果、利害關係人期待、國際永續發展趨勢、氣候變遷風險與機會及公司經營目標，建立短期、中期及長期永續發展目標，作為未來永續管理與持續改善的重要依據。

本公司以環境、社會及治理三大面向為主軸，逐步推動永續發展工作，並結合淨零排放路徑、永續供應鏈管理、人才發展及公司治理強化等重要策略，持續提升公司永續競爭力。

短期目標以制度建置、管理基礎強化及績效提升為主；中期目標著重於永續管理深化及減碳成果展現；長期目標則以淨零排放、永續供應鏈及公司永續價值創造為發展方向，逐步實現公司永續願景。

本公司短、中、長期永續目標係依據重大議題分析結果、利害關係人關注事項、國際永續發展趨勢、氣候變遷風險與機會評估結果，以及公司經營策略規劃訂定，並由董事會定期檢討目標達成情形及未來改善方向，以確保永續發展策略與公司營運目標保持一致。

表8.4-1 ESG短中長期發展目標

ESG面向	管理項目	短期目標 (2026-2027)	中期目標 (2028-2030)	長期目標 (2031-2050)
Environment	溫室氣體管理	年度ISO 14064-1盤查	達成階段性減碳目標	實現2050淨零排放
Environment	能源管理	落實ISO 50001	提升能源使用效率	建立低碳工廠營運模式
Environment	再生能源管理	綠電及再生能源導入方案	再生能源使用比例	擴大綠色能源應用
Environment	水資源管理	管理基準及績效追蹤機制	降低用水強度	永續水資源管理模式
Environment	廢棄物管理	持續推動分類及資源回收	提升資源循環利用率	推動循環經濟管理模式
Social	人才發展	教育訓練及專業能力培育	完善人才發展體系	建立永續人才競爭優勢
Social	員工健康管理	健康檢查覆蓋率維持100%	持續降低健康風險	建構健康幸福職場
Social	職業安全衛生	持續推動ISO 45001管理	降低職業災害風險	建立零重大職災文化
Social	員工關懷	強化員工溝通及關懷措施	員工敬業度及留任率	建立多元共融職場文化
Governance	ESG治理	強化ESG治理架構運作	ESG融入經營決策	建立永續治理標竿企業
Governance	資訊安全管理	強化資安管理制度	提升資安成熟度	建立高韌性資安環境
Governance	永續供應鏈管理	持續推動供應商ESG管理	ESG供應商覆蓋率	建立永續供應鏈生態系
Governance	EcoVadis績效管理	Gold Medal改善計畫	Gold Medal等級	永續供應鏈合作夥伴

表8.4-2 2030永續發展里程碑

永續面向	2030目標
氣候變遷管理	完成階段性減碳目標並持續推動淨零轉型
溫室氣體管理	持續完成年度盤查及減量計畫
能源管理	ISO 50001穩定運作並持续提升能源效率
再生能源管理	持續提高再生能源及綠電使用比例
水資源管理	提升用水效率及資源管理績效
廢棄物管理	持续提升資源回收及循環利用績效
人才發展	建立完整人才培育及接班人制度
職業安全衛生	維持零重大職業災害目標
員工健康管理	持续提升健康管理及健康促進成效
永續供應鏈	主要供應商全面納入ESG管理機制
ESG治理	ESG績效納入管理階層績效考核制度
公司治理	ESG全面融入企業經營管理機制
EcoVadis	穩定維持EcoVadis Gold Medal等級

表8.4-3 2050永續願景

願景項目	發展方向
Net Zero Emissions	實現2050淨零排放目標
Low Carbon Manufacturing	建立低碳智慧製造營運模式
Sustainable Supply Chain	建立永續供應鏈管理體系
Circular Economy	推動循環經濟及綠色產品發展
Talent Sustainability	建立永續人才發展環境
ESG Governance	成為具國際競爭力之永續企業

永續發展承諾

展望未來，本公司將持續深化ESG管理工作，透過氣候變遷管理、淨零轉型、能源效率提升、人才發展、職業安全衛生、供應鏈永續管理及公司治理精進等策略，穩健推動永續發展目標。



8.5
EcoVadis
績效
管理
與
Gold
Medal
推動
計畫

隨著全球供應鏈永續管理要求日益提升，國際品牌客戶已逐步將EcoVadis永續績效評估納入供應商管理及採購決策的重要依據。永續發展已成為公司競爭力的重要關鍵，因此將EcoVadis評鑑作為推動ESG管理制度精進的重要工具，透過持續改善機制提升公司永續管理績效及國際競爭力。本公司參考EcoVadis評鑑架構，將環境（Environment）、勞工與人權（Labour & Human Rights）、商業道德（Ethics）及永續採購（Sustainable Procurement）四大構面納入企業永續管理體系，並與既有ESG治理架構、永續發展策略及年度績效管理制度整合推動，以建立符合國際供應鏈要求之永續管理機制。

本公司規劃以2027年取得EcoVadis Gold Medal（全球前5%）為目標，並透過制度建置、績效管理、文件佐證及持續改善等方式，逐步提升各構面績效表現，朝向國際永續標竿企業目標邁進。

為確保EcoVadis績效管理制度有效運作，本公司已將EcoVadis管理要求納入年度永續發展計畫，並由各權責單位定期檢討績效成果及改善進度，透過跨部門協作方式持續提升評鑑成熟度與永續管理能力。

表8.5-1 EcoVadis治理架構

EcoVadis構面	主要管理內容	負責單位	對應報告書章節
Environment	氣候變遷、碳管理、能源管理、環境管理	環安	第5章 氣候變遷與環境永續
Labour & Human Rights	人才發展、職業安全衛生、人權管理、員工照顧	人資 / 環安	第6章 員工與職場
Ethics	誠信經營、反貪腐、法規遵循、資訊安全	管理部	第1章 ESG治理
Sustainable Procurement	ESG供應商管理、衝突礦產管理、供應商評鑑	採購	第4章 永續供應鏈

表8.5-2 EcoVadis目標分數管理表

評鑑構面	權重	2026目標分數
Environment	30%	≥75分
Labour & Human Rights	25%	≥75分
Ethics	20%	≥75分
Sustainable Procurement	25%	≥70分
Overall Score	100%	≥75分（Gold Medal）

表8.5-3 EcoVadis Gold Medal推動路徑圖

年度	推動重點
2025	完成制度盤點、Gap Analysis分析及改善計畫制定
2027	完成評鑑申請並取得EcoVadis Gold Medal
2028	維持Gold Medal等級並持續改善績效
2028-2030	深化供應鏈永續管理及國際客戶合作
2030以後	成為國際永續供應鏈標竿企業

8.6 ESG 績效與薪酬連結機制

本公司深信永續發展目標之落實，除仰賴完善的治理架構及管理制度外，更需要透過績效管理機制將永續理念融入企業日常營運。因此，本公司逐步建立ESG績效與薪酬連結機制，將環境、社會及治理相關績效納入管理階層及各部門績效管理考量，強化永續發展責任與執行力。

本公司由董事會負責監督永續發展策略及績效成果，薪酬委員會協助檢視相關績效指標與獎酬制度之合理性，高階主管及各部門主管則依據年度ESG目標推動相關管理工作，並定期追蹤執行情形，以確保永續發展策略能有效落實於公司經營管理之中。

目前本公司已將部分ESG績效成果納入管理階層績效評估參考項目，並依據年度經營目標、永續發展策略及重大議題管理需求，持續檢討及優化績效管理制度。透過績效評估及管理審查機制，引導各部門共同參與永續管理工作，提升公司整體永續績

表8.6-1 ESG績效與薪酬連結管理架構

管理層級	主要職責
董事會	監督ESG策略、目標及績效成果
薪酬委員會	檢視績效評估及薪酬制度合理性
高階主管	推動ESG目標執行及績效管理
部門主管	落實部門ESG工作計畫及績效追蹤
永續推動小組	ESG績效統計、分析及改善追蹤



表8.6-2 ESG績效考核項目與對應章節

ESG面向	主要績效指標 (KPI)	對應報告書章節
Environment	溫室氣體管理	5.6 溫室氣體管理
Environment	能源管理	5.10 能源管理系統
Environment	節能減碳推動成果	5.7 碳費衝擊分析、5.8 Net Zero Roadmap
Environment	水資源及廢棄物管理	5.12 水資源管理、5.13 廢棄物管理
Social	職業安全衛生管理績效	6.8 ISO 45001、6.9 職業安全管理
Social	員工教育訓練及人才發展	6.4 教育訓練、6.19 接班人計畫、6.20 人才發展KPI
Social	員工健康管理及健康促進	6.10 健康促進
Governance	法規遵循績效	1.7 法令遵循管理
Governance	誠信經營及反貪腐管理	1.8 誠信經營、1.9 反貪腐政策
Governance	資訊安全管理績效	1.6 資訊安全管理
Governance	ESG供應鏈管理績效	第4章 永續供應鏈管理
Governance	EcoVadis績效推動成果	8.5 EcoVadis績效管理

表8.6-3 ESG績效管理適用對象

對象	管理方式
高階主管	ESG績效納入年度績效評估參考項目
部門主管	部門ESG目標及績效達成情形追蹤
一般員工	配合部門ESG工作目標及改善計畫執行
永續推動小組	負責績效統計、追蹤及改善管理

表8.6-4 ESG績效與薪酬連結發展規劃

年度	推動方向
2026	建立ESG績效管理及追蹤機制
2027	強化高階主管ESG績效評估制度
2028	深化部門ESG目標管理及績效追蹤
2029	持續優化ESG績效與薪酬連結制度
2030	ESG績效全面納入主管績效管理機制
2031以後	ESG全面融入企業績效管理文化

ESG績效與薪酬連結承諾

本公司將持續強化ESG績效管理制度，並透過董事會監督、薪酬委員會檢視及各部門共同參與，逐步深化ESG績效與薪酬連結機制。未來將持續依據公司永續發展策略、重大議題管理成果、EcoVadis評鑑要求及國際永續發展趨勢，定期檢討績效評估制度與管理機制

8.7 Net Zero KPI與減碳績效管理

因應全球氣候變遷趨勢及淨零排放發展方向，本公司將溫室氣體管理及減碳行動納入企業永續發展策略，並依據 ISO 14064-1、GHG Protocol、IFRS S2及TCFD等國際標準建立淨零排放績效管理機制。

本公司透過溫室氣體盤查、能源管理、節能減碳改善、資源管理及供應鏈減碳等措施，逐步推動低碳轉型工作，並建立Net Zero KPI管理制度，定期追蹤各項減碳績效及目標達成情形，作為董事會、高階管理階層及各權責部門推動淨零轉型的重要管理工具。

本公司已連續完成2022年至2025年ISO 14064-1溫室氣體盤查作業，並以2025年作為淨零管理基準年（Baseline Year），逐步建立完整碳管理基礎資料及排放清冊，作為未來減碳規劃、能源管理及淨零排放路徑管理的重要依據。

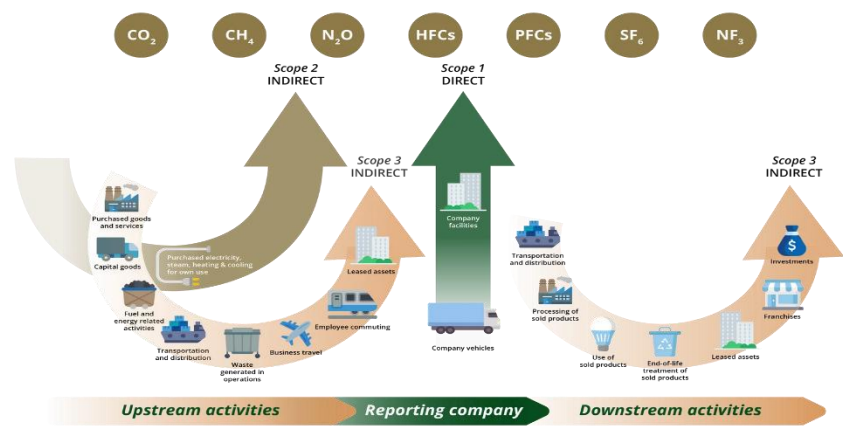


表8.7-1 Net Zero KPI管理指標

KPI項目	單位	基準年	管理方向	長期目標
Scope 1溫室氣體排放量	tCO ₂ e	2025	持續追蹤及改善	2050淨零排放
Scope 2溫室氣體排放量	tCO ₂ e	2025	持續追蹤及改善	2050淨零排放
Scope 3溫室氣體排放量	tCO ₂ e	2025	持續追蹤及改善	2050淨零排放
Scope 1+2+3排放總量	tCO ₂ e	2025	持續降低排放強度	2050淨零排放
能源使用量	MWh	2025	提升能源使用效率	持續改善
用電強度	kWh / 產值	2025	降低能源密集度	持續改善
再生能源使用比例	%	2025	逐步提升	持續增加
用水強度	m ³ / 產值	2025	提升用水效率	持續改善
廢棄物回收率	%	2025	提升資源循環利用	持續提升

表8.7-2 淨零轉型推動成果

項目	2025推動成果
ISO 14064-1溫室氣體盤查	2022-2025連續完成
溫室氣體管理制度	持續運作
能源管理制度	依ISO 50001架構執行
節能減碳改善計畫	持續推動
再生能源評估	持續評估導入方案
水資源管理	持續改善
廢棄物管理	持續推動資源回收
供應鏈減碳管理	持續執行供應商減碳調查

表8.7-3 Net Zero Roadmap KPI

年度	階段目標
2025	完成溫室氣體排放基礎資料建立及管理制度強化
2026	推動ISO 50001重新驗證及能源管理精進
2027	持續推動節能減碳改善專案
2030	完成階段性減碳目標並建立完整低碳管理機制
2040	大幅降低營運碳排放並提升再生能源使用比例
2050	實現Net Zero淨零排放願景

表8.7-4 Net Zero KPI對應管理架構

管理項目	負責單位	對應報告書章節
溫室氣體管理	環安	5.6 溫室氣體管理
Net Zero Roadmap	永續推動小組	5.8 Net Zero Roadmap
能源管理	環安	5.10 能源管理系統
水資源管理	環安	5.12 水資源管理
廢棄物管理	環安	5.13 廢棄物管理
供應鏈減碳管理	採購	4.9 供應鏈減碳管理
Scope 3管理	採購 / 永續推動小組	4.10 Scope 3管理
ESG KPI管理	永續推動小組	8.1 ESG KPI績效管理制度

表8.7-5 Scope 3減碳推動方向

Scope 3類別	推動方向
原物料採購	推動供應商溫室氣體盤查及減碳管理
運輸物流	評估降低運輸碳排放方案
包裝材料	提升環保及可回收材料使用比例
供應鏈管理	執行供應商減碳調查及ESG評估
外包服務	納入供應商永續管理要求
客戶合作	推動低碳供應鏈合作機制

8.8 永續發展藍圖與未來展望

永續發展已成為公司長期競爭力的重要基礎。面對全球氣候變遷、供應鏈轉型、國際法規要求及利害關係人期待持續提升，本公司將永續發展納入公司核心經營策略，並以環境永續、社會共融及公司治理三大面向作為未來發展藍圖之核心主軸。

本公司將持續深化ESG治理架構，強化董事會監督功能及永續推動小組運作機制，將永續發展目標融入公司營運決策流程，建立兼具風險管理與價值創造能力之永續經營模式。

在環境永續方面，本公司將持續推動溫室氣體管理、能源管理、水資源管理、廢棄物管理及循環經濟措施，並依循2050淨零排放願景逐步推動低碳轉型工作。透過ISO 14064-1溫室氣體盤查、ISO 50001能源管理制度及供應鏈減碳管理機制，持續降低營運活動對環境之影響，提升公司環境管理績效。

在社會責任方面，本公司將持續打造安全、健康及友善之工作環境，推動人才培育、健康促進、多元共融及員工關懷措施，提升員工幸福感及組織競爭力。同時透過公益活動、在地關懷及產學合作計畫，持續創造社會價值並善盡公司社會責任。

在公司治理方面，本公司將持續強化誠信經營、法規遵循、資訊安全及風險管理制度，深化ESG績效管理機制，持續推動EcoVadis績效提升計畫，朝向國際永續供應鏈標竿企業目標邁進。

透過永續發展策略之推動，本公司期望創造經濟、環境及社會三重價值，並與客戶、供應商、員工、股東及其他利害關係人共同建立永續共榮之合作關係，實現公司永續經營願景。

表8.8-1 2030永續發展藍圖

永續主軸	2030發展方向	對應SDGs
Governance (治理)	ESG全面融入企業經營決策與風險管理機制	SDG 16 和平、正義與健全制度
Environment (環境)	建立低碳營運模式並持續推動淨零轉型	SDG 7 可負擔潔淨能源、SDG 12 責任消費與生產、SDG 13 氣候行動
Social (社會)	建立幸福職場及永續人才發展體系	SDG 3 健康與福祉、SDG 4 優質教育、SDG 5 性別平等、SDG 8 合適工作與經濟成長
Supply Chain (供應鏈)	建立永續供應鏈管理生態系	SDG 12 責任消費與生產
Innovation (創新)	推動綠色產品及永續創新發展	SDG 9 產業創新與基礎建設
EcoVadis (國際評鑑)	穩定維持Gold Medal等級	SDG 17 全球夥伴關係



表8.8-2 2030關鍵里程碑

項目	2030目標
ESG治理	ESG全面融入企業經營管理機制
溫室氣體管理	完成階段性減碳目標
能源管理	ISO 50001穩定運作
再生能源管理	持續提升綠電及再生能源使用比例
人才發展	建立完整人才培育及接班制度
職業安全衛生	維持零重大職業災害目標
永續供應鏈	主要供應商全面納入ESG管理機制
EcoVadis	穩定維持Gold Medal等級

永續發展願景

展望未來，本公司將持續依循GRI Standards、IFRS S1/S2、TCFD、EcoVadis及聯合國永續發展目標（SDGs）等國際永續準則要求，深化ESG管理工作，推動低碳轉型、永續供應鏈、人才永續發展及公司治理精進。

本公司將以2050淨零排放願景為長期發展方向，持續提升公司永續競爭力與國際市場信任度，並與客戶、供應商、員工、股東及各利害關係人共同創造經濟、環境及社會價值，朝向國際永續標竿企業目標穩健邁進。

永續發展不是單一專案，而是公司長期經營承諾。未來，本公司將持續透過創新、合作與持續改善機制，建立兼具韌性、責任與競爭力的永續公司，實現公司、社會與環境共榮發展之願景。

表8.8-3 永續價值創造模式

價值面向	預期效益	主要受益對象
經濟價值（Economic Value）	提升企業競爭力及營運績效	股東、客戶、投資人
環境價值（Environmental Value）	降低環境衝擊及氣候風險	環境、客戶、社會
社會價值（Social Value）	建立幸福職場及友善社會關係	員工、社區、學校
治理價值（Governance Value）	提升企業韌性及永續治理能力	股東、客戶、利害關係人



8.9
永續
績效
與
企業
價值
創造

本公司認為，永續發展不僅是履行社會責任及法規遵循的要求，更是提升公司競爭力、創造長期價值及強化公司韌性的重要策略。面對全球氣候變遷、產業轉型及國際供應鏈永續要求，本公司持續將ESG理念融入公司經營決策及營運管理之中，透過環境保護、社會責任及公司治理之持續精進，創造公司、社會及環境共榮之永續價值。

公司價值不僅來自財務績效，更來自於公司對環境、社會及利害關係人的正面影響。透過ESG管理制度之建立與持續改善，本公司不僅提升營運效率及風險管理能力，更強化客戶信任、供應鏈合作關係及人才競爭優勢，逐步建立永續成長基礎。

近年來，本公司持續推動溫室氣體管理、能源管理、職業安全衛生管理、人才培育、誠信經營、資訊安全及永續供應鏈管理等重要工作，並透過ESG績效管理制度及持續改善機制，逐步展現永續經營成果，為公司創造長期競爭優勢及永續價值。

本公司將永續績效視為企業經營績效的重要組成部分，透過ESG治理架構、績效管理機制及持續改善循環，將永續發展成果轉化為企業價值，提升公司韌性及長期競爭力。

表8.9-1 ESG價值創造架構

ESG面向	管理成果	創造價值	對應報告書章節
Environment (環境)	溫室氣體管理與減碳推動	降低氣候變遷風險及營運衝擊	5.6、5.8、8.7
Environment (環境)	能源管理及節能改善	提升能源使用效率及降低營運成本	5.10、8.7
Environment (環境)	水資源及廢棄物管理	提升資源使用效率及環境績效	5.12、5.13
Social (社會)	人才發展及教育訓練	提升員工專業能力及企業競爭力	6.4、6.19、6.20
Social (社會)	健康促進及職業安全衛生管理	提升員工健康及生產力	6.8、6.9、6.10
Social (社會)	員工關懷及多元共融文化	提升員工滿意度及留任率	6.5、6.6、6.18
Governance (治理)	法規遵循及誠信經營	降低法規風險及提升企業信譽	1.7、1.8、1.9
Governance (治理)	資訊安全管理	提升客戶信任及營運韌性	1.6
Sustainable Procurement (永續採購)	ESG供應鏈管理	提升供應鏈穩定性及合作關係	第4章

表8.9-2 利害關係人價值創造成果

利害關係人	創造價值
客戶	提供高品質產品、穩定交期及永續供應鏈合作
員工	提供安全健康職場、人才發展及完善福利制度
股東與投資人	提升企業治理品質及長期經營績效
供應商	建立長期合作及永續供應鏈夥伴關係
社區	推動公益活動、在地關懷及產學合作
政府與主管機關	落實法規遵循及環境保護責任

表8.9-3 永續績效對公司效益貢獻

效益面向	具體效益
經濟效益	提升企業競爭力、營運效率及市場信任度
環境效益	降低環境衝擊及氣候風險，提升資源使用效率
社會效益	建立幸福職場及良好企業形象
治理效益	強化風險管理能力及企業韌性
供應鏈效益	提升供應鏈穩定性及客戶合作機會

表8.9-4 ESG價值創造邏輯

ESG管理行動	產生效益	創造價值
ESG治理強化	管理制度提升	提升企業治理品質
溫室氣體及能源管理	降低碳排及能源耗用	提升低碳競爭力
人才培育與健康管理	提升人才能力及留任率	提升組織競爭力
永續供應鏈管理	提升供應鏈韌性	強化客戶合作機會
EcoVadis績效提升	提升國際評鑑表現	增加市場競爭優勢
ESG績效管理	提升企業永續成熟度	創造長期企業價值

永續價值創造承諾
展望未來，創為精密材料股份有限公司將持續透過ESG治理、低碳轉型、人才發展、供應鏈永續及企業創新等策略，深化永續管理工作，並將永續發展理念融入企業經營及價值鏈管理之中。
本公司將持續依循GRI Standards、IFRS S1/S2、TCFD、EcoVadis及聯合國永續發展目標（SDGs）等國際永續準則要求，與客戶、供應商、員工、股東及各利害關係人共同創造經濟、環境及社會價值。
本公司將定期檢討永續績效與公司價值創造成果，透過ESG績效管理機制持續提升公司永續競爭力與利害關係人價值，建立兼具競爭力、韌性與責任之永續公司，實現公司永續經營願景。

8.10 董事長與總經理永續承諾

2025年是創為精密材料股份有限公司持續深化永續治理及推動公司轉型的重要一年。面對全球氣候變遷挑戰、國際供應鏈永續要求及利害關係人對公司責任之高度期待，我們深知永續發展已不再只是公司選項，而是公司長期競爭力與永續經營的重要基礎。

作為公司經營團隊，我們承諾將永續發展理念融入公司治理架構及營運決策流程，並以誠信經營、責任治理、低碳轉型及價值共創作為公司發展的重要方向。透過董事會監督機制、高階管理團隊參與及全體員工共同投入，持續推動環境、社會及治理（ESG）各項工作。

在環境永續方面，我們將持續依循2050淨零排放願景推動減碳行動，強化溫室氣體管理、能源管理、節能減碳、循環經濟及供應鏈減碳工作，提升公司氣候韌性與環境管理績效，降低營運活動對環境之影響。

在社會責任方面，我們將持續打造安全健康、平等尊重及多元共融之工作環境，重視人才發展、員工關懷及職業安全衛生管理，並透過公益活動、在地關懷及產學合作等方式，積極回饋社會，創造共享價值。

在公司治理方面，我們將持續強化董事會治理效能、誠信經營文化、法規遵循管理、資訊安全及風險管理機制，提升公司治理品質與經營韌性，建立值得信賴之公司。我們將持續依循GRI Standards、IFRS S1/S2、TCFD、EcoVadis及聯合國永續發展目標（SDGs）等國際永續準則要求，深化ESG績效管理及資訊揭露品質，持續提升永續管理成熟度與國際競爭力。

未來，創為精密材料股份有限公司將秉持「永續經營、低碳轉型、價值共創」之核心理念，與客戶、供應商、員工、股東及各利害關係人攜手合作，共同創造經濟、環境及社會三重價值，朝向國際永續標竿企業目標穩健邁進，實現公司永續發展願景。

ESG治理責任宣言

我們承諾持續檢討永續發展策略與目標，並定期向董事會報告ESG推動成果及改善進度，確保永續發展理念落實於公司治理及營運管理之中。董事會及經營團隊將共同承擔永續發展責任，持续提升公司永續績效、公司韌性及利害關係人價值，實現公司永續經營之長期承諾。

報告書發行聲明

本報告書所揭露之資訊係由公司各權責單位依據實際營運成果及管理績效彙整編製，並經管理階層審閱確認後正式發布。董事長及總經理承諾本報告書內容真實、完整且未有重大遺漏，並將持續推動永續發展工作、強化ESG治理機制及提升資訊揭露透明度，作為公司與利害關係人溝通及建立信任的重要基礎。

第九章附錄

9.1 GRI 2 一般揭露索引

GRI準則	中文揭露項目	對應報告書章節	頁碼
GRI 2-1	組織基本資訊	0.1 公司簡介、0.2 營運據點	
GRI 2-2	永續報告涵蓋組織	0.6 報告範圍與邊界	
GRI 2-3	報告期間、頻率及聯絡資訊	0.6、0.7	
GRI 2-4	資訊重編說明	0.7	
GRI 2-5	外部確信	0.8	
GRI 2-6	活動、價值鏈及商業關係	0.3、4.1	
GRI 2-7	員工資訊	6.1	
GRI 2-8	非員工工作者	6.1	
GRI 2-9	治理架構與組成	1.1	
GRI 2-10	董事提名與選任	1.2	
GRI 2-11	董事長角色	1.2	
GRI 2-12	董事會監督永續議題職責	1.14	
GRI 2-13	權責授權	1.5	
GRI 2-14	永續報告監督責任	董事長的話	

GRI 2-15	利益衝突管理	1.8	
GRI 2-16	重大議題溝通	1.14	
GRI 2-17	董事會專業能力	1.2	
GRI 2-18	績效評估	8.6	
GRI 2-19	薪酬政策	1.12	
GRI 2-20	薪酬決策程序	1.12	
GRI 2-21	薪酬比率	1.12	
GRI 2-22	永續發展策略聲明	董事長及總經理的話	
GRI 2-23	政策承諾	1.5	
GRI 2-24	政策落實機制	1.5	
GRI 2-25	負面衝擊改善程序	1.10、6.14	
GRI 2-26	申訴及吹哨機制	1.10	
GRI 2-27	法令遵循	1.7	
GRI 2-28	公協會參與	3.1	
GRI 2-29	利害關係人溝通	2.1	
GRI 2-30	團體協約	6.12	

9.2 GRI 1 基礎原則索引

GRI 1條文	中文	對應章節	頁碼
Purpose of GRI Standards	GRI準則目的	0.4 報告書編製原則	
Reporting Principles	報導原則	0.4	
Accuracy	準確性原則	0.6	
Balance	平衡性原則	0.6	
Clarity	清晰性原則	0.6	
Comparability	可比較性原則	0.6	
Completeness	完整性原則	0.6	
Sustainability Context	永續發展脈絡	第0章	
Timeliness	時效性原則	0.6	

9.3 GRI 3 重大主題索引

GRI 3條文	中文	對應章節	頁碼
GRI 3-1	重大主題決定程序	2.4	
GRI 3-2	重大主題清單	2.10	
GRI 3-3	重大主題管理方式	第1~8章	

9.4 GRI 200 經濟面索引

GRI	中文	對應章節	頁碼
GRI 201	經濟績效	3.1	
GRI 202	市場地位	3.2	
GRI 203	間接經濟影響	7.6	
GRI 204	採購實務	4.11	
GRI 205	反貪腐	1.9	
GRI 206	反競爭行為	1.7	
GRI 207	稅務	3.1	

9.5 GRI 300 環境面索引

GRI	中文	對應章節	頁碼
GRI 301	原物料	5.16	
GRI 302	能源	5.9、5.10	
GRI 303	水資源與放流水	5.12	
GRI 304	生物多樣性	5.17	
GRI 305	排放	5.6	
GRI 306	廢棄物	5.13	
GRI 307	環境法規遵循	5.18	
GRI 308	供應商環境評估	4.3	

9.6 GRI 400 社會面索引

GRI	中文	對應章節	頁碼
GRI 401	僱傭	6.1	
GRI 402	勞資關係	6.12	
GRI 403	職業安全衛生	6.8~6.10	
GRI 404	教育訓練	6.4	
GRI 405	多元與平等機會	6.6	
GRI 406	不歧視	6.5	

GRI 407	結社自由	6.12	
GRI 408	童工	6.5	
GRI 409	強迫勞動	6.5	
GRI 410	保全管理	1.6	
GRI 411	原住民族權利	6.5	
GRI 413	當地社區	第7章	
GRI 414	供應商社會評估	第4章	
GRI 415	公共政策	1.7	
GRI 416	客戶健康安全	3.5	
GRI 417	產品標示	3.5	
GRI 418	客戶隱私	1.6	
GRI 419	社會經濟法遵	1.7	

9.7 IFRS S2 氣候揭露索引)

Governance (治理)

IFRS S2	中文	對應章節	頁碼
S2.1	氣候相關風險與機會治理	5.1	
S2.2	董事會監督責任	5.1.1	
S2.3	管理階層角色	5.1.2	

Strategy (策略)

IFRS S2	中文	對應章節	頁碼
S2.4	氣候風險與機會	5.2	
S2.5	對商業模式影響	5.2	
S2.6	對策略及決策影響	5.2	
S2.7	財務影響	5.5	
S2.8	氣候韌性	5.5	
S2.9	情境分析	5.5	
S2.10	1.5°C情境	5.5	
S2.11	2°C情境	5.5	
S2.12	4°C情境	5.5	

Risk Management (風險管理)

IFRS S2	中文	對應章節	頁碼
S2.16	風險辨識	5.3.1	
S2.17	風險評估	5.3.4	
S2.18	風險排序	5.3.4	
S2.19	風險監控	5.3.6	
S2.20	風險因應措施	5.3.1	
S2.21	氣候機會評估	5.3.3	
S2.22	納入企業風險管理	5.3	
S2.23	風險報告	5.1	
S2.24	審查機制	5.3.7	
S2.25	持續改善	5.3.7	
S2.26	氣候風險治理	5.1	

Metrics & Targets (指標與目標)

IFRS S2	中文	對應章節	頁碼
S2.27	範疇一排放量	5.6	
S2.28	範疇二排放量	5.6	
S2.29	範疇三排放量	5.6	
S2.30	溫室氣體排放總量	5.6	
S2.31	內部碳定價	5.7	
S2.32	氣候績效與薪酬連結	8.6	
S2.33	氣候目標	5.4	
S2.34	目標達成進度	5.4	
S2.35	轉型計畫指標	5.8	
S2.36	淨零指標	8.7	

9.8 IFRS S1 永續揭露索引

IFRS S1	中文	對應章節	頁碼
S1 Governance	治理	第1章	
S1 Strategy	策略	第0章、第8章	
S1 Risk Management	風險管理	1.4、5.3	
S1 Metrics & Targets	指標與目標	第8章	
Connected Information	關聯資訊	全報告	
Material Information	重大資訊	第2章	
Reporting Entity	報導邊界	0.6	
Value Chain	價值鏈	4.1	
Sustainability Risks	永續風險	1.4	
Opportunities	永續機會	第3章、第5章	

9.9TCFD氣候相關財務揭露索引

TCFD構面	中文	對應章節	頁碼
Governance A	董事會監督	5.1.1	
Governance B	管理階層角色	5.1.2	
Strategy A	氣候風險與機會	5.2	
Strategy B	對營運影響	5.2	
Strategy C	氣候韌性	5.5	
Risk Management A	風險辨識	5.3	
Risk Management B	風險評估	5.3	
Risk Management C	納入ERM管理	5.3	
Metrics & Targets A	氣候指標	5.4	
Metrics & Targets B	溫室氣體排放	5.6	
Metrics & Targets C	氣候目標	5.8	

9.10 SDGs Matrix (聯合國永續發展目標矩陣)

SDG	中文名稱	對應章節	頁碼
SDG 1	消除貧窮	7.1	
SDG 2	消除飢餓	7.4	
SDG 3	健康與福祉	6.10	
SDG 4	優質教育	6.4	
SDG 5	性別平等	6.6	
SDG 6	淨水與衛生	5.12	
SDG 7	可負擔潔淨能源	5.10	
SDG 8	合適工作與經濟成長	6.1	
SDG 9	產業創新與基礎建設	3.7	
SDG 10	減少不平等	6.6	
SDG 11	永續城鄉	7.4	
SDG 12	責任消費與生產	5.16	
SDG 13	氣候行動	第5章	
SDG 14	水下生命	5.17	
SDG 15	陸域生命	5.17	
SDG 16	和平、正義與健全制度	第1章	
SDG 17	全球夥伴關係	第4章	

9.11 SASB 電子零組件產業指標

SASB Code	中文	對應章節	頁碼
TC-SC-130a.1	能源管理	5.9	
TC-SC-130a.2	水資源管理	5.12	
TC-SC-150a.1	有害廢棄物	5.13	
TC-SC-220a.1	員工健康與安全	6.8	
TC-SC-320a.1	供應鏈管理	第4章	
TC-SC-410a.1	產品生命週期	3.3	
TC-SC-410b.1	品質與可靠度	3.6	
TC-SC-520a.1	原物料管理	4.8	
TC-SC-530a.1	商業道德	1.8	
TC-SC-550a.1	重大風險管理	1.4	
TC-SC-550a.2	氣候風險	5.3	
TC-SC-000.A	溫室氣體排放	5.6	
TC-SC-000.B	能源消耗	5.9	
TC-SC-000.C	員工人數	6.1	

9.12 AA1000當責性矩陣

Principle	中文	對應章節	頁碼
Inclusivity	包容性	第2章	
Materiality	重大性	2.10	
Responsiveness	回應性	2.1~2.13	
Impact	影響性	第8章	

9.13 EcoVadis Gold對照矩陣

EcoVadis Pillar	中文	對應章節	頁碼
Environment	環境	第5章	
Labour & Human Rights	勞工與人權	第6章	
Ethics	商業道德	第1章	
Sustainable Procurement	永續採購	第4章	

附錄9.14 永續揭露指標—光電業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	24919.2 100% 0%	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)	請參照2025永續續報告書表5. 11-2 再生能源績效指標 (99頁)
二	總取水量及總耗水量	量化	35075 28060	千立方公尺 (1,000m³)	請參照2025永續續報告書表5. 12-2 水資源用量統計 (100頁)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	0.168 23.428	公噸 (t), 百分比 (%)	請參照2025永續續報告書表5. 13-2 水廢棄物管理KPI (100頁)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	292人 100%	數量, 比率 (%)	請參照2025永續續報告書表6. 8-2 職業災害類別上課人數與比例 (115頁)
五	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(註 1)	量化	23.428 0%	公噸 (t), 百分比 (%)	請參照2025永續續報告書表3. 7-2 近三年研發投入績效 (64頁) 表5. 13-2水廢棄物管理KPI (100頁)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述		不適用	請參照2025永續續報告書表4. 5. 高風險供應商管理 (78頁)
七	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	無	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	1286	依產品類型而不同(千片)	請參照2025永續續報告書表表 3 . 2-1 近三年主要財務績效 (78頁)

9.14 第三方查證成果

