

永歲投控

2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



關於報告書	03
經營者的話	05
關於永歲控股	06

01		永續管理 11			
		1-1 永續發展政策	12	1-3 重大議題鑑別	14
		1-2 利害關係人議合	13	1-4 重大主題管理項目 (GRI3-3)	17

02		誠信治理 21			
		2-1 經營績效 (GRI 201-1 GRI 201-4)	22	2-5 商業道德準則 (重大主題)	33
		2-2 稅務	23	2-6 風險管理 (GRI 2-12)	34
		2-3 治理架構 (GRI 2-9)	24	2-7 資安管理 (GRI418-1)	36
		2-4 誠信經營與法規遵行 (GRI 2-27 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3)	31	2-8 供應鏈永續管理 (重大主題)	39
		2-9 顧客健康與安全 (GRI 417-1 GRI 417-2) (重大主題)	43	2-10 客戶關係管理 (GRI418-1)	45

03		友善環境 47			
		3-1 氣候變遷減緩與調適 (GRI 201-2、GRI2-12、GRI2-13) (重大主題)	49	3-4 廢棄物管理 (GRI 306-1~6)	59
		3-2 溫室氣體管理 (GRI305-1, 305-2, 305-3)	55	3-5 水資源管理 (GRI 303-3~5)	61
		3-3 能源管理 (GRI302-1, 302-3~4, 305-1~5)	57		

04		幸福職場 62			
		4-1 人力結構與多元聘雇 (GRI 2-7 GRI2-8 GRI 202-2 GRI 405-1)	63	4-4 人才培育與發展 (重大主題)	74
		4-2 人權與勞資關係 (GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-25 GRI 2-26)(重大主題)	67	4-5 職業安全衛生 (重大主題)	77
		4-3 招募與留任	71		

05		社會共好 85	
		5-1 公益參與與捐贈	86

附錄		GRI 準則對照表	89	附表一、永續揭露指標—電腦及週邊設備業	97	附表三、第三方查證聲明書	101
		SASB 準則對照表	95	附表二、上市上櫃公司氣候相關資訊	98		

關於報告書

本報告書是永崴投資控股股份有限公司（以下簡稱「永崴投控」、本公司）2025 年永續報告書，永崴投控自 2021 年始發行永續報告書。向利害關係人揭露永崴投控在環境、社會及公司治理（ESG）領域的績效表現。

• 報告書撰寫依據
參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 通用準則並參考氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」所列之指導方針及架構，進行編製。

• 報告範疇及揭露邊界 (GRI 2-2)
一、財務數據揭露範圍
本報告書財務數據依循合併財務報表之編製範圍，涵蓋永崴投資控股股份有限公司及其合併主體之全部子公司，與年報揭露範圍一致。
二、非財務績效指標揭露範圍
非財務績效指標之揭露範圍主要涵蓋右表三個核心事業體及其所屬廠區：
永崴投資控股股份有限公司台灣土城總部及投資控股公司亦納入揭露範圍。

事業體	涵蓋廠區 / 據點
勁永國際股份有限公司	台灣土城總部
崴強科技股份有限公司	台灣土城總部、中國東莞富崴廠、富彰廠、山東威海富康廠
光耀科技股份有限公司	台灣台中總部、中國江蘇耀崴光電鹽城廠

三、排除實體及原因說明
下列關係企業基於以下原因，不納入本報告書非財務績效指標揭露範圍：

排除實體	排除原因
森崴能源股份有限公司（含子公司：富威電力、九崴電力、欣鑫天然氣、元杉森林等）	森崴能源已自行發行企業永續報告書，相關 ESG 資訊可於其獨立報告書查閱
世豐電力股份有限公司	花蓮縣水力電廠開發計畫仍在興建中，尚未完工投入商業營運，本報告期間無實質營運績效數據可揭露
其他轉投資公司	因公司規模較小或業務尚在發展初期，其非財務績效資料目前無法系統性彙整，俟營運規模擴大後將逐步納入揭露範圍

四、財務報告與永續報告揭露範圍之差異

本報告書非財務績效指標之揭露範圍與合併財務報表所涵蓋實體存在差異，主要差異如下：

森威能源股份有限公司	世豐電力股份有限公司	其他轉投資公司
納入合併財務報表，但不納入本報告書非財務績效揭露	納入合併財務報表，但不納入本報告書非財務績效揭露	部分納入合併財務報表，但未納入本報告書非財務績效揭露

五、資料彙整方法

本報告書環境績效數據（能源、溫室氣體、水資源、廢棄物）係依各廠區實際量測或計算數值加總彙整；人力相關數據以各事業體期末（2025 年 12 月 31 日）之在職員工人數為基準。若揭露期間範疇有所調整，將於相關資訊揭露處標示說明。

- 報告時間及發行 (GRI 2-3)
報告書期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
每年定期於官網上傳永續報告書，利害關係人可以經由各種不同管道，了解公司在永續經營上的發展及努力。

上次發行時間：2025 年 8 月 | 本次發行時間：2026 年 8 月 | 下次發行時間：2027 年 8 月

- 報告書審查定稿
本公司為落實企業永續發展相關資訊之透明揭露，制定「永續報告書編製辦法」，以推動永續報告書編製相關業務，本報告書依循該辦法進行編製，各權責單位依業務內容蒐集相關資料數據進行分工編撰，經單位最高主管審核後，由公司治理及永續經營委員會小組彙總編輯，提交「公司治理及永續經營委員會」及「董事會」審議，報告書同時經驗證機構查證，公司治理及永續經營委員會每年定期向董事會提報永續執行成果。
- 報告書第三方查證 (GRI 2-5)
本報告書委託第三方驗證機構：法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.) 根據 AA1000 V3 保證標準之第一應用類型 (Type 1) 中度保證等級進行獨立查證，相關結果請詳見本報告書附錄之獨立保證聲明書。
- 資訊重編：資訊揭露的主要改變 (GRI 2-4)

2024 報告書	原內容	重編 / 更正內容
3-3 能源管理	能源密集度： 2023 年原 13.65 2024 年原 12.63 GJ/ 百萬元	能源密集度： 2023 年更正 14.91 2024 年更正 14.14 GJ/ 百萬元

聯絡方式
(GRI 2-3)

永歲投資控股股份有限公司
地址：236 新北市土城區中央路四段 49 號
姓名：林小姐
電話：02-2269-9866
Email：stakeholders@fit-holding.com



官方網站



經營者的話

「真誠、宏觀、盡責」不僅是永崴的核心價值，更是我們企業文化的根基，持續引領公司邁向永續未來。2025 年，永續發展已成為全球共識，綠色產業與數位科技加速融合，為永崴提供了以創新驅動、拓展更大影響力的契機。

在環境面向，深耕環境永續，我們持續推動潔淨能源與節能減碳，致力以創新科技為地球注入永續動能。在社會面向，我們秉持『盡責』的初衷，積極參與公益，實現企業與社會共榮。過去一年，我們定期組織淨灘活動及舉辦捐血活動；並透過採購小農商品，實質改善偏鄉農民生計，帶動在地社區發展。此外，我們推動二手衣物及鞋類捐贈以減少資源浪費，並與技職學校建立產學合作，提供實習與就業指導，深耕在地專業人才培育。在治理面向，我們持續強化風險管理與監督機制，確保財務與營運穩健，以嚴謹制度支持公司長期發展，使永崴在面對外部挑戰時保持韌性與穩定。

展望未來，永崴將以更堅定的決心，結合全球趨勢與在地需求，持續以創新為核心驅動力，全面推進永續目標。我們相信，唯有在環境、社會與治理三大面向持續精進，才能為股東、員工、社會與地球創造共贏。我們誠摯邀請各位攜手同行，共同邁向更加繁榮、和諧與永續的未來。

永崴投資控股股份有限公司 董事長 郭台強

關於永崴投控 (GRI2-1 GRI2-6)

永崴投控自 2018 年起為推動光電、數位影像產品及技術整合，加之既有通路及銷售平台，藉由關鍵模組和零組件優勢，發展自有品牌產品，建立完整的供銷體系，提升營運效能及市場競爭力，勁永國際股份有限公司與崴強科技股份有限公司及光耀科技股份有限公司共同籌組新設投資控股公司，經 2018 年 6 月 19 日三方之股東常會通過，共同以股份轉換方式設立永崴投資控股(股)公司，並依相關規定申請辦理股票上市(股票代號:3712)。總部位於新北市土城，集合業務、採購、財務、會計、管理中心及研發基地，為客戶提供最即時的服務。

本集團主要從事光學儀器零組件、電腦週邊零組件、3C 產品、影像掃描器及多功能事務機之生產、製造與銷售，並積極拓展電廠開發與能源服務領域。銷售版圖涵蓋台灣、香港、中國、美國及其他地區，展現穩健的國際佈局。集團整合旗下事業體資源，持續深化與上下游供應鏈夥伴的協作，未來著重推動潔淨能源與節能減碳技術，以提升營運效率、降低營運風險，鞏固競爭優勢，並強化整體產業鏈之永續性與韌性。2025 年集團合併營收為新台幣 32,820,918 仟元，歸屬本公司稅後淨損為新台幣 5,625,725 仟元。

• 報告書撰寫依據

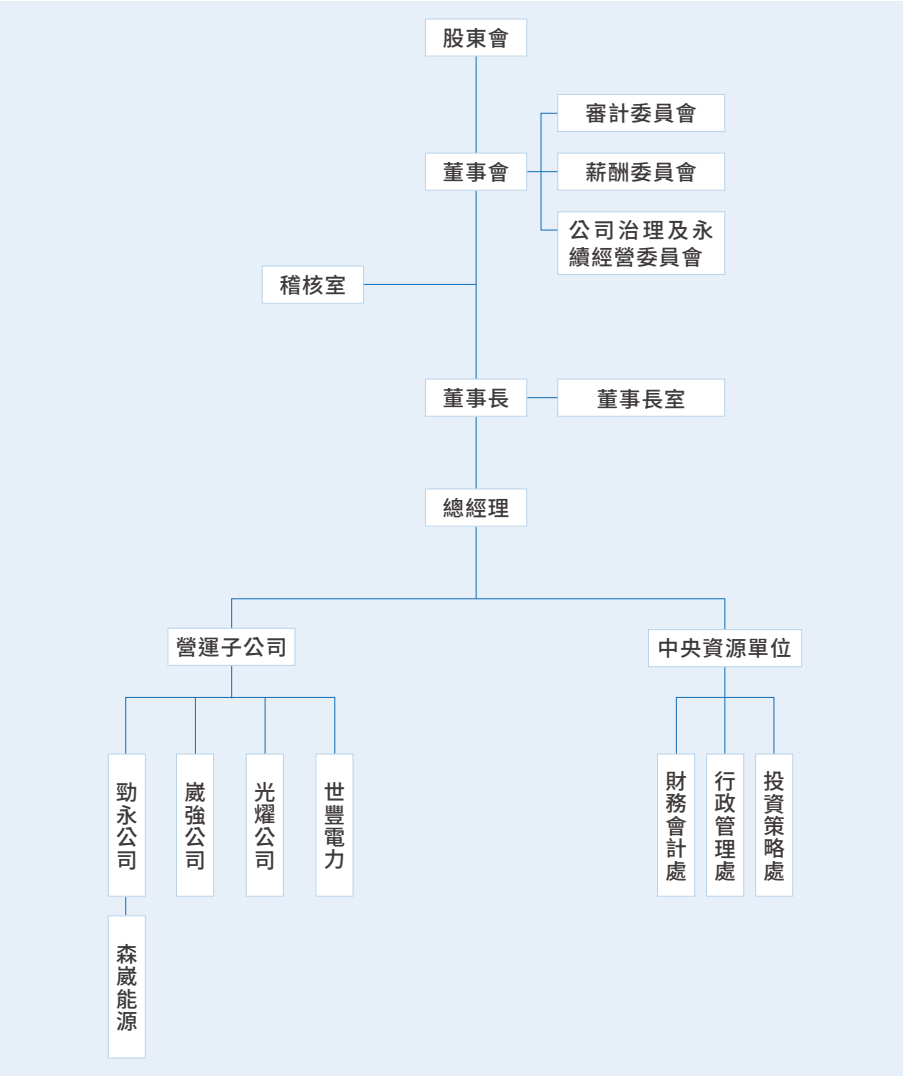
參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 通用準則並參考氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」所列之指導方針及架構，進行編製。

公司名稱	永崴投資控股股份有限公司
公司代號	股票代號 3712
成立時間	2018 年 10 月 1 日
公司地址	新北市土城區中央路四段 49 號
董事長	郭台強
總經理	劉素芳
實收資本額	2,462,421 仟元 (註：年度資訊與財報一致)
公司人數 (2025 年 12 月底)	4 人
產業別	電腦及週邊設備業
營運據點	土城總公司
2025 年營業額	合併 32,820,918 仟元
公司網址	http://www.fit-holding.com/
公開資訊觀測站	https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/home

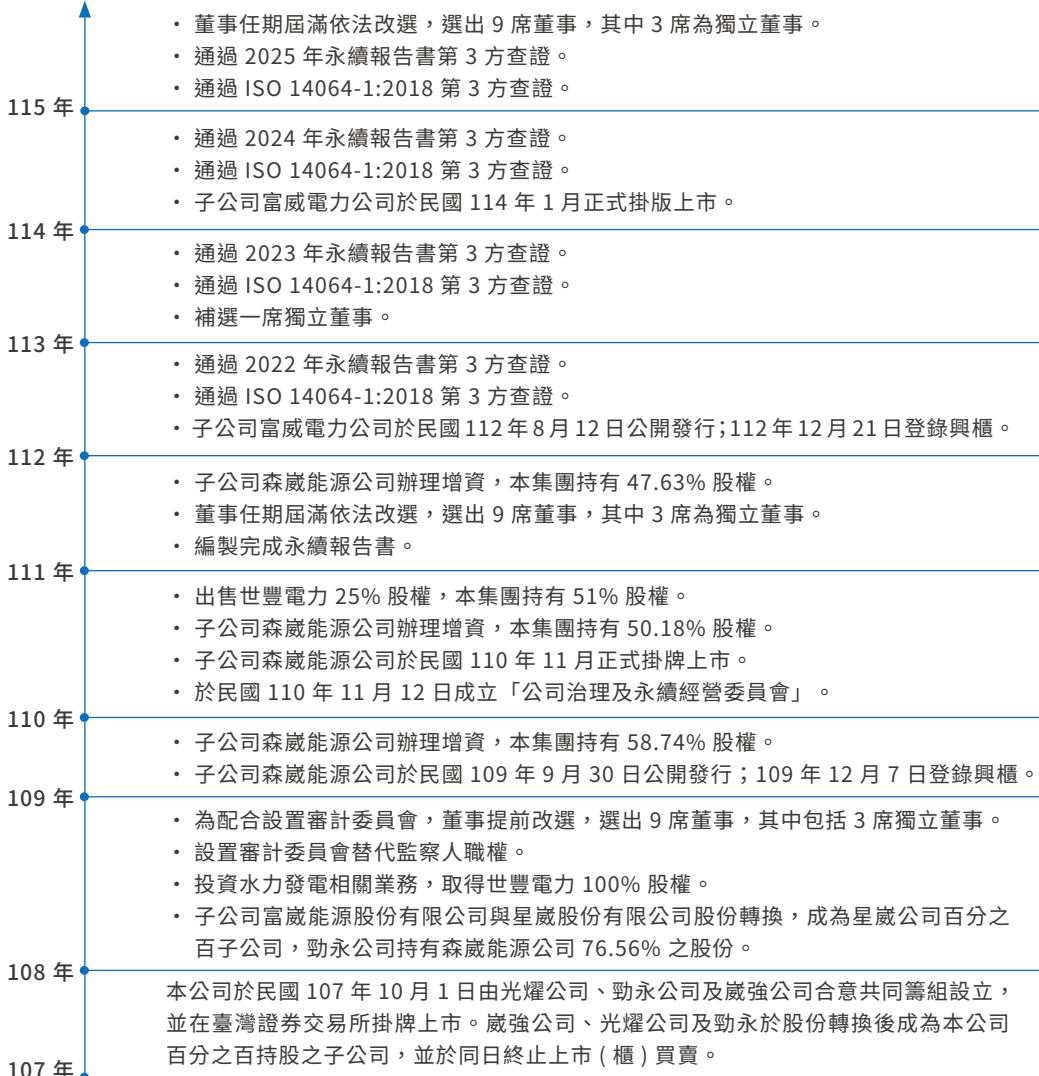
產品及服務

主要產品類別		重要用途或功能
	【3C 零組件】 光通訊零組件 資料中心、電信區域網、高速光通訊傳輸元件 光學零組件 光學成像鏡頭、支體動感測、智慧 AI 辨識光學，二次光學應用元件	主要應用在數據資料中心、區域網光傳輸中心、大容量中長距離光傳輸元件應用、AI 算力中心應用 主要應用在平板電腦、NB 電腦、穿戴式 AR/VR 眼鏡、AI 智慧監控、醫療內視鏡產品應用等。
	【3C 零售及週邊產品】 Apple 產品及行動周邊產品	iPhone、iPad、iMac、MacBook、iPod；傳輸線、PPS 快速充電器、PPS 排插、PD 行動電源、磁吸無線充電 (含 MagSafe)、集線器 (HUB)、儲存裝置、加密碟應用、TWS 無線藍芽耳機系列等。 手機保護貼、手機鏡頭貼、手機保護殼、Apple 手錶保護殼與錶帶、MacBook 保護膜、觸碰筆、無線藍芽鍵盤、AirPods 保護殼與耳機泡棉、Airtag 保護殼。
	【系統及週邊產品】	各式有線、無線、雲端之平台式及便攜式影像掃描器，影像辨識裝置及自動饋紙掃描模組。
	【能源服務】 電廠開發及能源服務	電廠開發及潔淨能源服務。
	【其他】	主要係系統組裝加工、SMT 模板、模具設計與製作收入等。

• 組織架構



• 大事記



• 重要子公司簡介

勁永國際於 1997 年在台灣成立至今，為全球第一行動周邊儲存媒體領導品牌之一，隸屬於全球 4C 產品領導廠 - 集團旗下子公司，透過集團內縱向 - 上下垂直的溝通、橫向 - 左右水平的合作，擁有強大的製造、研發及技術能力，不斷隨著市場脈動，由最早生產記憶體模組，持續拓展產品種類，不斷朝著多元化發展，如新增蘋果認證週邊產品，行動電源、視聽娛樂設備，以致近期跨入生物辨識技術領域，主要產品分別 Apple 周邊、行動電源、充電器、指紋辨識、隨身碟及其他儲存類產品，始終堅持用敏銳的洞察力，精準掌握市場需求，於美國、日本、香港及中國大陸等地設立分公司，市場遍布全球，以追求卓越的智慧行動生活為主旨，持續提供消費者更精彩、豐富的使用體驗。

公司基本資訊	
公司名稱	勁永國際股份有限公司
成立時間	1997 年 12 月 31 日
公司地址	新北市土城區中央路四段 49 號
董事長	郭台強
總經理	程應龍
實收資本額	4,446,905 仟元
公司人數 (2025 年 12 月底)	54 人
主要產品與服務	電子零組件製造及買賣
營運據點	土城總公司
2025 年營業額	合併 1,726,811 仟元
公司網址	https://tw.pqigroup.com/

備註：扣除森崴公司營收

崴強科技於 2006 年正式掛牌上櫃，為世界一流的整體影像技術方案的提供者，長期致力於研發影像相關技術的應用與發展，擁有豐富經驗的研發團隊，以光學影像技術及自動化傳動控制為核心，積極提昇光學、機構、電子技術功能整合能力，並投入 ASIC 開發，以最佳的整合能力及最敏銳的市場判斷，擴展 OEM/ODM 市場，成為具系統整合及開發能力之專業世界級生產製造商。此外目前在影像掃描光學技術、薄型化掃描模組機構設計以及高速自動化機構設計能力上，共計有 100 多項專利，為相關產業之發展先驅及市場領先者。

公司基本資訊	
公司名稱	崴強科技股份有限公司
成立時間	1997 年 3 月 25 日
公司地址	新北市土城區中央路四段 49 號
董事長	郭台強
總經理	林惠娟
實收資本額	1,649,939 仟元
公司人數 (2025 年 12 月底)	1,726 人
主要產品與服務	研發及生產各式有線、無線、雲端之平台式及便攜式影像掃描器，影像辨識裝置及自動饋紙掃描模組。
營運據點	土城總公司、東莞清溪富崴廠、富彰廠、山東威海富康廠
2025 年營業額	合併 4,768,191 仟元
公司網址	https://www.foxlinkimage.com/

重要子公司簡介

光耀科技於 2012 年正式掛牌上櫃，專注於光學元件研發與製造的公司，以 ODM/OEM 專業服務，配合客戶需求，提供多樣化產品，主要產品為精密光學元組件鏡頭與鏡片，結合電子與機械研發技術，開發出手機、筆記型電腦、桌上型電腦、投影機、車用精密光學鏡頭及安防監控產品，近年投入光通訊零組件領域產品開發，累積豐碩成果，行銷版圖遍及歐美、日本、大陸。

公司基本資訊	
公司名稱	光耀科技股份有限公司
成立時間	2000 年 6 月 29 日
公司地址	臺中市清水區中華路 151 之 1 號 3 樓
董事長	郭台強
總經理	郭台強
實收資本額	350,000 仟元
公司人數 (2025 年 12 月底)	192 人
主要產品與服務	生產加工及銷售光學鏡頭零組件等產品。
營運據點	台中總公司、耀崴光電（鹽城）廠、光耀光學（鹽城）廠
2025 年營業額	合併 268,822 仟元
公司網址	http://www.glorytek.com.tw/

除上述電子消費周邊商品外，永崴投控佈局潔淨能源產業，目前涵蓋世豐電力公司負責水力發電產業、森崴公司負責陸域風力、太陽能電廠開發、統包工程及維運業務，打造全方位「一站式整合服務」、富崴能源公司專注於離岸風力及太陽能電廠之投資開發及營運、欣鑫天然氣公司取得液化天然氣（LNG）進口許可，用以改善空氣汙染提供更潔淨的替代性燃料，並於 110 年 8 月底完成第一批國外進口天然氣供氣作業及富崴電力公司取得再生能源售電業執照，提供綠電交易，結合節能服務及儲能系統等電力服務，以電子商務串聯成全方位能源服務的大平台、九崴電力公司主要負責天然氣電廠開發、興建及營運等事項、元杉森林公司主要為「碳封存技術」發展，是集團因應氣候變遷提前布局，達成永續經營目標。





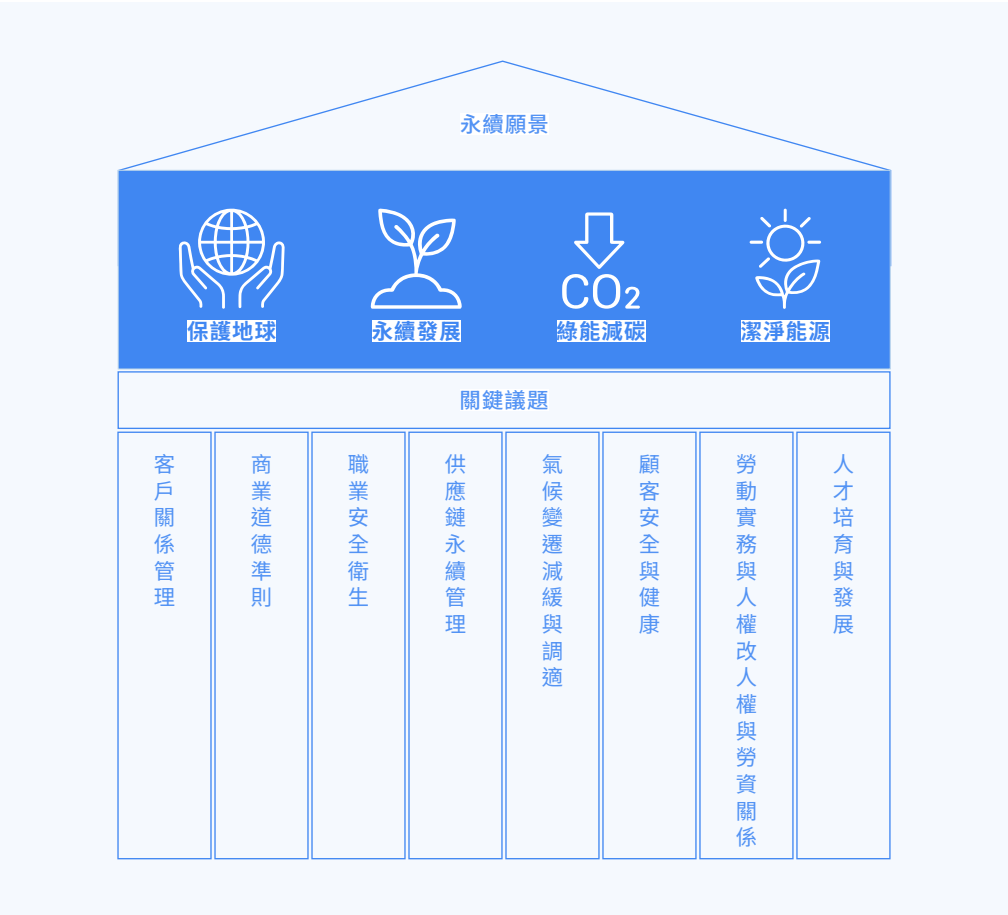
01 永續管理

- 1-1 永續發展政策
- 1-2 利害關係人議合

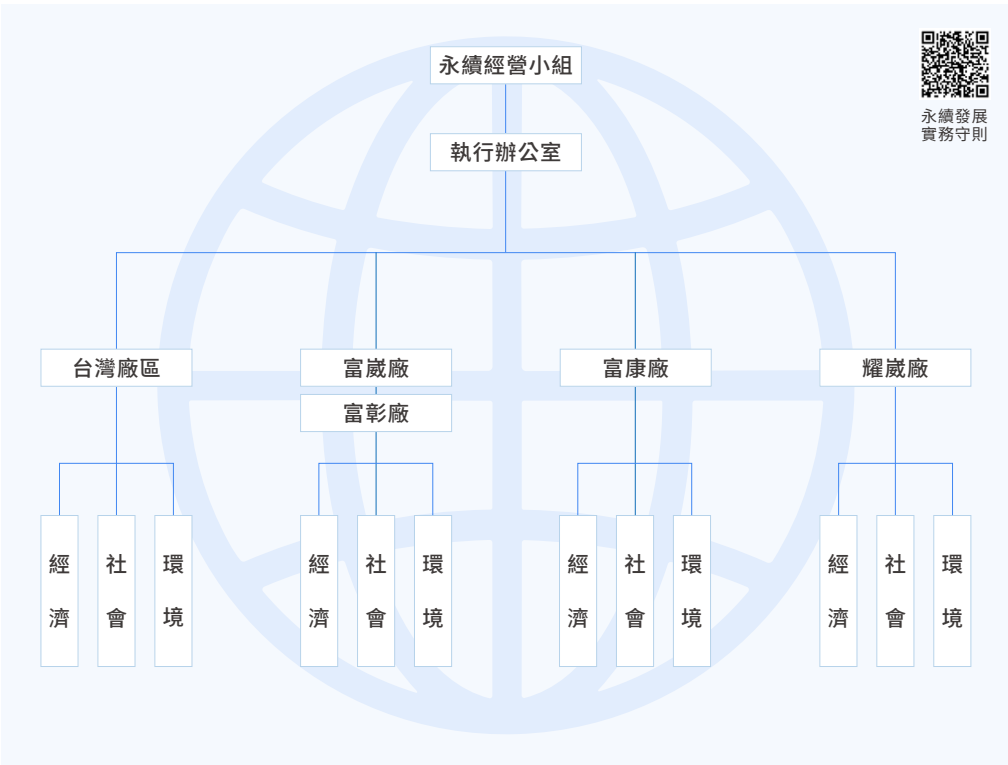
- 1-3 重大議題鑑別
- 1-4 重大主題管理項目 (GRI3-3)

1-1 永續發展政策

永崴投控秉持「保護地球、永續發展、綠能減碳、潔淨能源」為核心價值，積極將聯合國永續發展目標（SDGs）融入企業營運，並聚焦於八大關鍵議題。公司透過全面檢視價值鏈中的各項業務活動，評估 SDGs 與營運流程及上下游夥伴的關聯性，進而擴大企業的正向影響力。致力於攜手各界利害關係人，共同推動永續目標的實現，邁向兼顧經濟、環境與社會責任的未來。



- 公司治理及永續經營委員會 GRI 2-13 GRI 2-14
- 本公司秉持 ESG 政策的願景與使命，於 110 年 11 月成立「公司治理及永續經營委員會」，由三名獨立董事及一名董事組成，並由永續經營小組訂定中長期永續發展計畫，經審議後提報董事會，由董事會檢視與評估並提供建議，確保永續發展策略落實於公司日常營運中。「公司治理及永續經營委員會」同時擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台，透過每季會議及依議題設立的任務小組，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，並擬定對應策略與工作方針，規劃及執行年度方案，持續追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運。董事會定期評量永續經營小組提出之執行計劃及成果，並檢視計劃目標進度，必要時敦促經營團隊進行調整，且永續報告書經董事會核定後正式發行，以展現公司在永續治理上的承諾與成果。



1-2 利害關係人議合

透過多元溝通管道跟不同利害關係人溝通並持續獲取改善建議，落實與利害關係人的互動。2025 年各類利害關係人溝通情形如下表：

利害關係人	關注議題	目前執行措施、方案	溝通管道與頻率	
股東／投資人	• 經營績效 • 風險管理 • 董事會績效	• 舉辦股東會、遵行法規公告 • 公司企業網站及永續報告書 • 成立公司治理及永續經營委員會 • 發言人機制及每年舉辦法人說明會 • 依法規辦理定期及不定期資訊申報事項，以利投資人於公開資訊觀測站查詢 • 不定期更新公司網站投資人專區之揭露資訊	定期	• 年度股東大會、年報 • 參加公司治理評鑑 • 發行永續報告書 • 法人說明會
客戶	• 客戶關係管理 • 產品低碳創新與研發 • 顧客安全與健康 • 資訊安全 • 經營績效 • 商業道德準則 • 職業安全衛生 • 氣候變遷減緩與調適	• 客戶滿意度調查 • 訂定產品品質目標，定期開會檢討。 • 公司企業網站及永續報告書。	定期	• 每年客戶滿意度調查 • 材料需符合客戶綠色採購標準
			不定期	• 接受客戶稽核與要求
員工	• 職業安全衛生 • 人才培育與發展 • 人權與勞資關係	• 設置聯絡窗口，並透過專人信箱蒐集員工意見反應及申訴 • 公司內部網路平台不定期公告各項員工福利事項 • 每月召開高階主管會議 • 不定期各事業單位溝通會議 • 定期全公司分享講座會談 • 定期健檢醫療諮詢關懷照護 • 設置員工意見平台、組成職工福利委員會 • 多元學習平台、通識課程、專業技能培訓、經營管理培訓課程 • 設置薪酬委員會 • 設置 QEHS(質量、環境、健康和安全)，每二個月安排主管到各部門稽核 • 廠區通過 ISO45001 驗證	定期	• QEHS 每二個月稽核 • 定期健檢
			不定期	• 各單位部門工作會議 • 各式活動講座 • 公司內部網路平台不定期公告
供應商	• 永續供應鏈管理 • 產品低碳創新與研發 • 資訊安全	• 協助供應商，推展環境管理觀念與實績分享 • 所有供應商簽定廉潔承諾書 • 簽訂供方社會責任承諾書 • 關鍵供應商簽署遵守《禁用 / 不支持 / 不使用「衝突礦產」(conflict minerals) 承諾書》 • 年度供應商稽核	定期	• 定期稽核 • 礦產衝突調查
			不定期	• 永續供應商調查 • 新的評鑑標準篩選供應商 • 供應商會議
社區／非營利組織	• 社會參與	• 捐血活動 • 設立慈愛社團，關心社會公益 • 偏鄉農產品採購及銷售 • 響應公益募款活動，員工慈善小額捐款，隨手捐發票	不定期	• 每年安排捐血活動 • 採買小農商品 • 二手衣物鞋捐贈 • 淨灘及植樹活動
政府與主管機關	• 氣候變遷減緩與調適 • 水資源管理 • 廢棄物管理 • 環境保育及生物多樣性 • 能源管理	• 不定期參與主管機關之政策討論會、座談會 • 配合主管機關監理與查核 • 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動 • 主管機關政令宣達函文 • 接受政府機關評鑑 (每年)	不定期	• 參加座談講座 • 響應政府政策方針

1-3 重大議題鑑別

參考 GRI 主題準則、行業別準則、SASB Hardware 行業準則、TCFD 指引、市場趨勢與風險管理需求與金管會永續揭露指標，由公司永續經營小組偕同相關部門蒐集內、外部相關的 30 個議題，經諮詢內外部專家意見，並透過公司治理及永續經營委員會小組成員以及內部高階主管共同討論，彙整出與本公司最為相關之 18 項永續議題。

• 重大議題鑑別流程 (GRI 2-12, 2-29, 3-1, 3-2, 3-3)

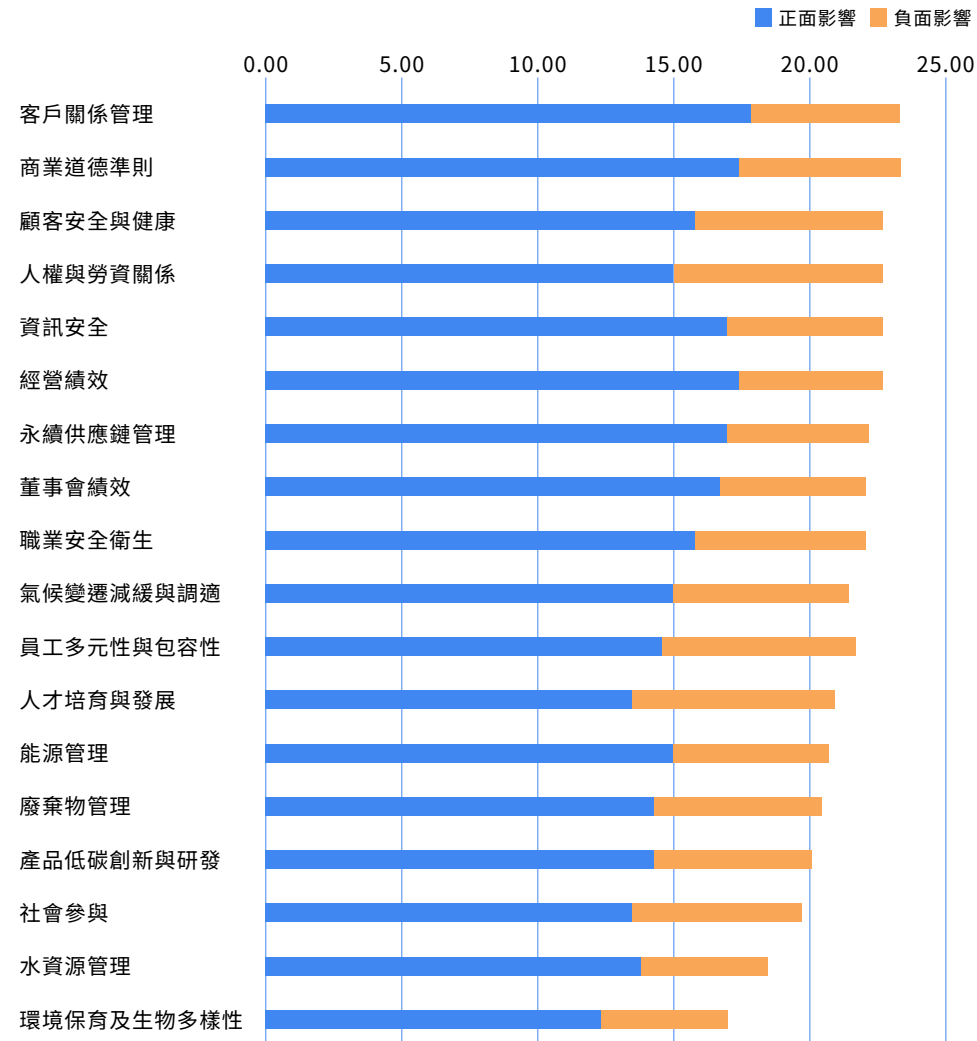
步驟一	步驟二	步驟三	步驟四	步驟五
				
確立溝通對象	蒐集永續議題	排序及分析	確認重大議題	檢核
永崴投控主要營運活動為光電、通訊及數位影像產品的研發、生產與銷售，供應全球品牌客戶；因應業務版圖擴大與全球布局需求，參考 AA 1000 SES 利害關係人議合標準，共有六大類利害關係人，分別是股東 / 投資人、客戶、員工、供應商、社區 / 非營利組織、政府與主管機關。	根據 GRI 準則、SASB Hardware 行業準則、TCFD 指引、市場趨勢與風險管理需求，共評估了 18 項相關議題： • 6 個 E (環境) 相關子議題 氣候變遷減緩與調適、能源管理、產品低碳創新與研發、水資源管理、廢棄物管理、環境保育及生物多樣性等。 • 6 個 S (社會) 相關子議題 員工多元性與包容性、人權與勞資關係、人才培育與發展、職業安全衛生、顧客安全與健康、社會參與等。 • 6 個 G (公司治理) 相關子議題 董事會績效、經營績效、商業道德準則、永續供應鏈管理、資訊安全、客戶關係管理等。	由本公司永續經營委員會小組成員透過線上問卷調查，最後蒐集 165 件有效問卷 (其中 18 件為公司高階主管)，衡量每個議題對於營運的衝擊影響程度，整合內外部觀點、辨識每個 ESG 議題的重要性與影響性。	透過公司治理及永續經營委員會小組成員以及內部高階主管共同討論，分析各個永續議題對於公司經濟、環境、社會三構面之衝擊程度，實際及潛在的內外部正負面衝擊評估分析後，並根據下列結果 (利害關係人的關注度；主管對該議題之衝擊度評估)，並以兩者相乘 759 分門檻，排序決定重大議題。選出了以下項目：客戶關係管理、職業安全衛生、供應鏈永續管理、商業道德準則、人權與勞資關係、顧客健康與安全和人才培育與發展、資訊安全及經營績效等九項議題；經諮詢內外部專家意見後，因考量資訊安全及經營績效已列入相關公司治理面的經營管理，故不列入重大議題，為延續 2024 年重大議題管理追蹤，將【氣候變遷減緩與調適】併入 2025 年重大議題，最後共選定八項重大議題。	依鑑別結果建立重大議題管理方針與目標，並向公司治理及永續經營委員會、董事會報告。

• ESG 三大面向評估結果

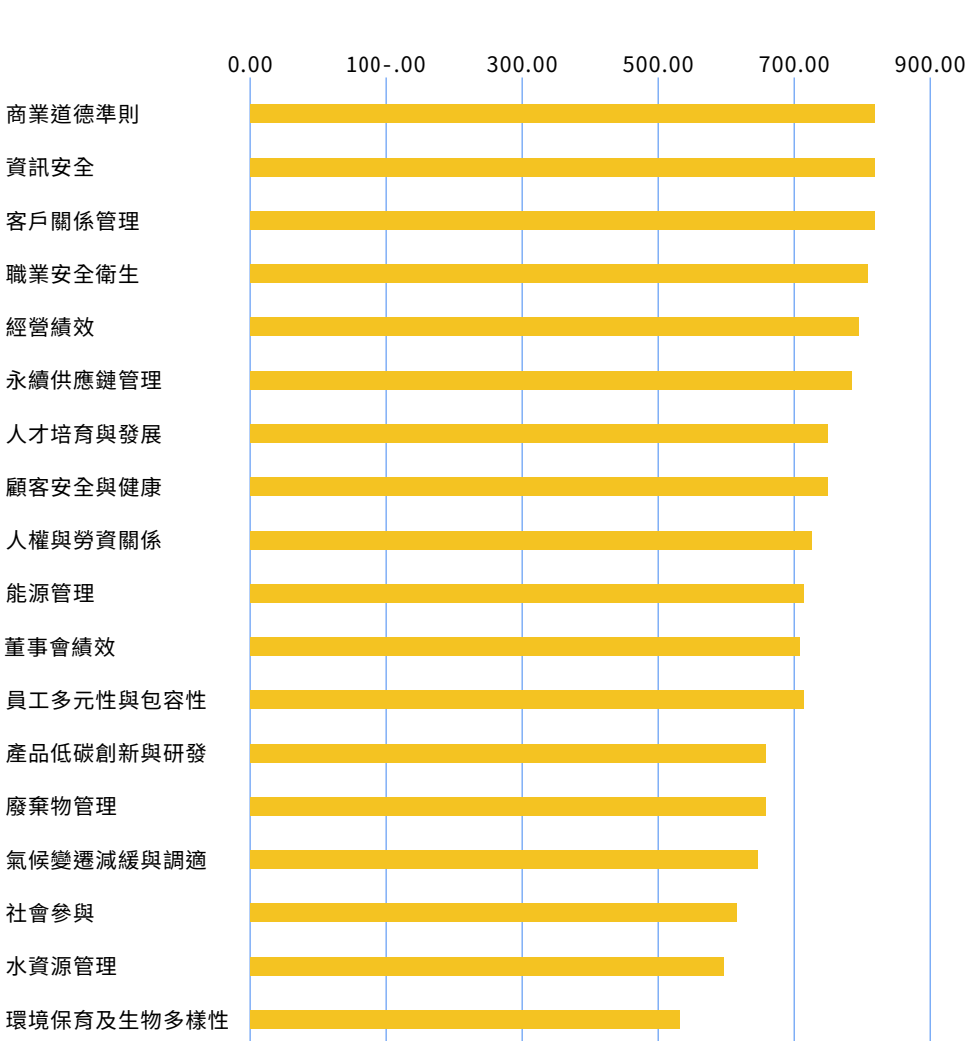
與利害關係人的溝通，為實踐企業社會責任的基礎。結合實質性分析並鑑別出對利害關係人及永歲投控最重要的議題，採取相對應必要措施，以強化永續資訊內容。

ESG	議題	關注程度	衝擊程度	關注 * 衝擊
G	商業道德準則	36.28	23.33	846.48
G	資訊安全	37.86	22.35	846.16
G	客戶關係管理	36.02	23.35	840.95
S	職業安全衛生	38.00	21.74	826.21
G	經營績效	36.07	22.30	804.35
S	永續供應鏈管理	35.88	22.07	792.06
S	人才培育與發展	37.99	20.31	771.80
S	顧客安全與健康	34.10	22.47	766.10
S	人權與勞資關係	34.00	22.35	759.90
E	能源管理	36.09	20.17	728.05
G	董事會績效	32.50	21.87	710.80
G	員工多元性與包容性	33.73	21.01	708.45
E	產品低碳創新與研發	33.63	19.96	671.41
E	廢棄物管理	33.23	20.12	668.44
E	氣候變遷減緩與調適	31.50	21.02	662.31
S	社會參與	31.50	19.77	622.80
E	水資源管理	33.16	18.50	613.35
E	環境保育及生物多樣性	31.22	16.63	519.08

重大性議題衝擊程度



關注度 * 衝擊度



註：衝擊程度 = 正面衝擊和負面衝擊相加總

1-4 重大主題管理項目 (GRI3-3)

• 重大主題衝擊與對應 GRI 準則

註：1. 上游邊界：供應商 / 承攬商、政府機關等為影響公司營運的輸入端
2. 下游邊界：客戶、社區居民等受公司營運影響的輸出端
3. ● 直接衝擊

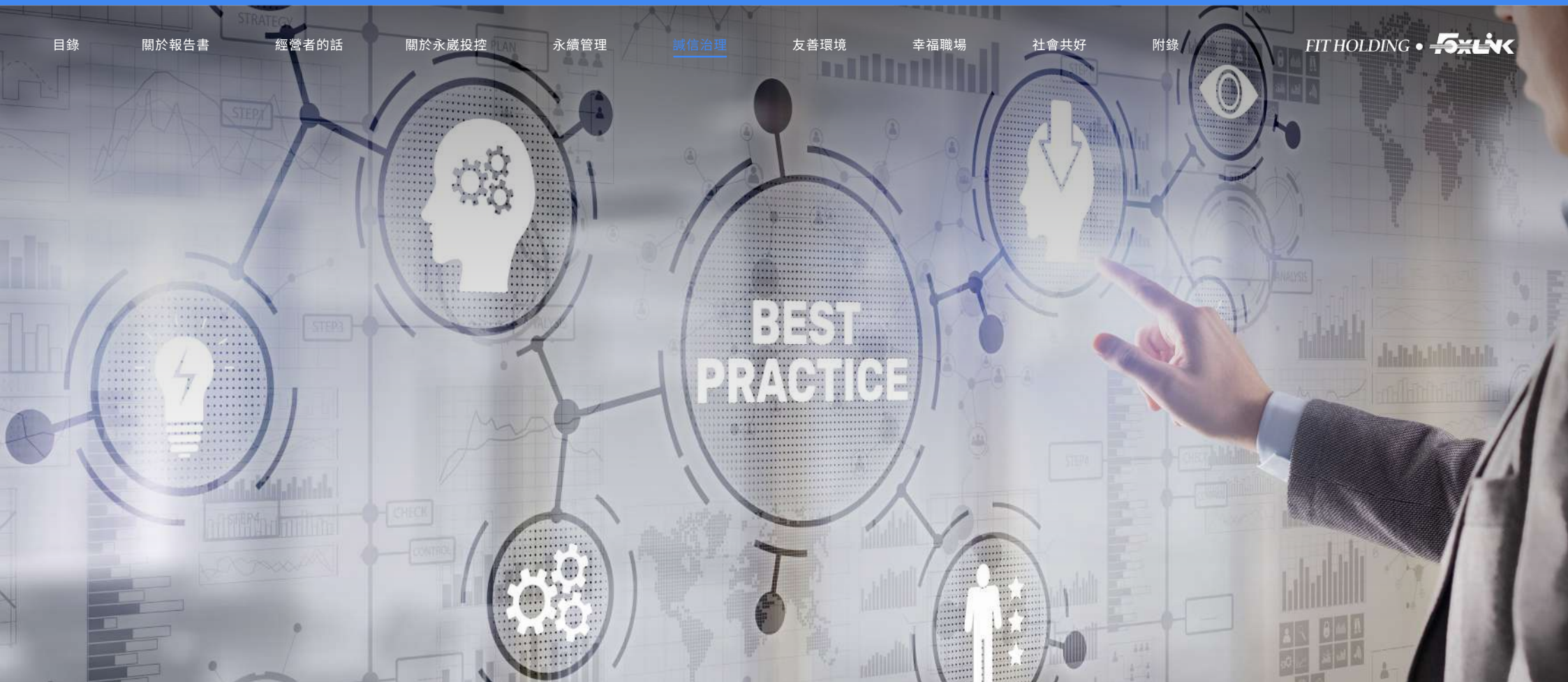
重大性 排序	面向	重大議題	重大性原因	對應 GRI 準則重大主題	主題邊界			GRI 管理方針對應章節
					衝擊範圍			
					上游 (註 1)	公司營運	下游 (註 12)	
1	治理面	客戶關係管理	提高客戶滿意度，進行產品功能強化、服務精進，能提高客戶對品質的信任。	GRI 416: 客戶健康與安全 GRI 418: 客戶隱私		●	●	2-10 客戶關係管理
2	治理面	商業道德準則	商業道德準則不只是形式上的規範，而是企業文化與價值觀的體現。它能幫助企業在激烈競爭中保持正直，贏得顧客與社會的信任，並確保長期的永續發展。	GRI 205: 反貪腐	●	●	●	2-5 商業道德準則
3	社會面	職業安全衛生	健康安全的工作環境是工作者最關注議題，落實安全衛生管理，提供員工與非員工等工作人員一個健康安全工作環境。	GRI 403: 職業安全衛生 2018		●		4-5 職業安全衛生
4	治理面	供應鏈永續管理	透過改善供應鏈的環境和社會影響，實現企業的可持續發展。永續供應鏈管理涉及到從原料採購到產品設計、生產、物流、使用和回收等各個環節，需要企業與供應商之間的合作和協調。	GRI 204: 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	●	●		2-8 供應鏈永續管理
5	環境面	氣候變遷減緩與調適	近年因全球暖化氣候變化異常，導致國內水缺水情況逐年嚴重，當政府實施階段性限水，將影響生產線運作。	GRI 305 排放 :2016	●	●	●	3-1 氣候變遷與能源管理
6	治理面	顧客安全與健康	顧客安全與健康是企業責任核心，保障生命安全、建立信任，才能確保永續發展。	GRI 416 顧客健康與安全	●	●	●	2-9 顧客健康與安全
7	社會面	人權與勞資關係	保障人性尊嚴與公平環境，降低營運風險並提升企業韌性。	GRI 402 勞 / 資關係 2016 GRI 409：強迫或強制勞動	●	●	●	4-2 人權與勞資關係
8	社會面	人才培育與發展	提升員工專業職能，強化企業創新力並實現永續接班。	GRI 404: 教育訓練		●		4-4 人才培育與發展

重大主題管理	政策 / 承諾	風險與機會	目的與標的	2025 年目標	2025 年執行成果	2026 年目標
客戶關係管理	開發客戶、服務客戶，提升客戶滿意度成為不可或缺的夥伴。	風險： 無法提供客戶所需的產品或服務。 機會： 提高客戶服務滿意度，深化合作關係，延展產品合作領域。	改善客戶體驗、增加客戶留存率、提高營收、提高流程效率。	1. 提供創新技術產品。 2. 優質的服務，提升客戶滿意度。	2025 年客戶問卷調查回饋： 1. 公司迅速回覆處理客戶問題。 2. 注重與客戶的關係。 3. 客戶滿意度 94 分，達成管理目標。	1. 提供創新技術產品。 2. 優質的服務，提升客戶滿意度。
商業道德準則	堅守誠信原則，落實道德規範，營造負責任與合規的經營環境。	風險： 若不遵守相關法規與行為準則，可能面臨訴訟、鉅額罰款，甚至刑事責任。 機會： 嚴謹的道德行為準則有助於建立顧客、員工、投資人與社會的信任，提升品牌價值。	確立誠信文化，規範員工行為，保障企業聲譽與利害關係人權益。	強化員工倫理教育，提升遵循意識，建構誠信與透明企業文化。	2025 年落實商業道德準則教育，強化企業誠信文化與內控機制。	強化道德稽核機制，提升組織誠信與法遵執行力。
職業安全衛生	提供員工健康 / 安全的工作環境，通過 ISO 45001 職業安全健康管理系統驗證。	風險： 發生職災、職業疾病、化學品危害。 機會： 健全員工職災知識，減少事故發生的可能性。	職業災害事故為 0。	繼續維持 0 災害。	1. 職業病發生件數為 0。 2. 重大職業災害發生件數為 0。	1. 持續推動安全健康職場。 2. 持續改進職業健康安全管理體系，以符合相關法規和標準，並獲得相關認證。
供應鏈永續管理	建立供應商品質管理程序，採用供應商負責任商業聯盟行為準則 (RBA)。	風險： 不合法規行徑或公司要求品質標準。 機會： 幫助企業建立更加穩定和可靠的供應鏈，提高產品質量和信譽度，降低風險。	有效管理供應商品質，建立以永續發展為目標的供應鏈。	提高供應商簽屬「供方社會責任承諾書」比率及關鍵供應商 RBA 稽核。	1. 2025 年環境問卷宣導達成率 100%。 2. 供應商年度品質稽核 100% 及關鍵供應商 RBA 稽核 100%。	1. 供應商年度品質稽核 100%。 2. 關鍵供應商 RBA 稽核 100%。 3. 所有供應商「供方社會責任承諾書」回簽比例達 100%。

重大主題管理	政策 / 承諾	風險與機會	目的與標的	2025 年目標	2025 年執行成果	2026 年目標
氣候變遷減緩與調適	遵循政府「氣候變遷因應法」，建立溫室氣體盤查程序。	風險：氣候災害造成營運衝擊。 機會：加速減碳減緩氣候變遷，公司朝永續發展邁進。	母公司導入 ISO14064 認證，加入國際 SBTi 倡議減碳計畫。	增加子公司導入 ISO14064 盤查驗證家數。 部分子公司已完成範疇一與範疇二排放，年度碳排放較前一年減少 4.2%。	已完成永歲 2025 年 ISO 14064-1 盤查及驗證。 已達到 SBTi 年度減碳目標。	增加子公司導入 ISO14064 盤查驗證家數。 部分子公司已完成範疇一與範疇二排放，年度碳排放較前一年減少 4.2%。
顧客安全與健康	顧客安全為首要，承諾健康保障，持續提升產品與服務品質。	風險：產品瑕疵或資訊不足，可能危害顧客安全與健康信任。 機會：提升品質與透明管理，強化顧客信任並建立永續競爭優勢。	確保顧客安全健康，建立完善管理制度，提升信任與永續價值。	提升顧客安全管理，強化健康保障，建立永續信任。	強化產品檢驗與資訊透明，提升顧客安全健康保障，建立信任機制。	提升顧客安全管理，強化健康保障，建立永續信任。
人權與勞資關係	尊重人權保障勞動，承諾公平待遇，維護安全健康職場。	風險：勞動權益受侵害，可能引發爭議，損害企業信譽與永續發展。 機會：保障人權促公平，提升員工信任，強化企業形象與永續競爭力。	保障勞動人權，推動公平待遇，建立安全職場，促進永續發展。	強化勞動保障，尊重人權，推動公平待遇，打造安全職場。	落實勞動保障，推動人權政策，提升公平待遇與職場安全。	強化勞動保障，尊重人權，推動公平待遇，打造安全職場。
人才培育與發展	培育人才持續發展，承諾教育訓練，打造多元共融成長環境。	風險：培育不足導致技能落差，影響競爭力與員工留任率。 機會：持續培訓提升專業，促進人才發展，強化企業永續競爭力。	培育多元人才，推動持續學習，強化專業能力，促進企業永續發展。	推動人才培育，強化專業技能，促進多元發展與永續競爭力。	推動人才培育計畫，提升專業技能，促進多元發展與永續競爭力。	推動人才培育，強化專業技能，促進多元發展與永續競爭力。

• 重大主題比較

項次	2024 重大主題	年度刪除	2025 重大主題	年度刪除	備註
1	能源管理	V	商業道德準則		不變
2	廢棄物管理	V	職業安全衛生		不變
3	產品低碳創新與研發	V	供應鏈永續管理		不變
4	商業道德準則		氣候變遷減緩與調適		不變
5	職業安全衛生		顧客安全與健康	V	新增
6	供應鏈永續管理		人權與勞資關係	V	新增
7	氣候變遷減緩與調適		人才培育與發展	V	新增
8	能源管理		商業道德準則		不變



02

誠信治理

2-1 經營績效 (GRI 201-1 GRI 201-4)

2-2 稅務

2-3 治理架構 (GRI 2-9)

2-4 誠信經營與法規遵行 (GRI 2-27 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3)

2-5 商業道德準則 (重大主題)

2-6 風險管理 (GRI 2-12)

2-7 資安管理 (GRI418-1)

2-8 供應鏈永續管理 (重大主題)

2-9 顧客健康與安全 (GRI 417-1 GRI 417-2) (重大主題)

2-10 客戶關係管理 (GRI418-1)

2-1 經營績效 GRI 201-1 GRI 201-4

單位：新台幣仟元

單位：新台幣仟元

近三年直接經濟產生分配				
項目	細項	2023	2024	2025
產生之直接經濟價值	營運收入 (註 1)	17,364,661	27,219,657	32,171,233
	營運成本 (註 2)	16,524,204	25,137,964	50,412,774
分配之經濟價值	員工薪資與福利 (註 3)	1,607,376	1,700,964	1,701,505
	支付出資人款項 (註 4)	549,083	674,850	951,320
	支付政府款項 (註 5)	115,587	475,336	569,986
	社區投資 (註 6)	-	-	-
存留之經濟價值		175,787	931,057	(19,762,847)

註 1 營運收入係指包括銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。

註 2 營運成本係指銷貨成本 + 營業費用

註 3 員工薪資 (包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額) + 福利總額 (不包括教 育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目)

註 4 現金股利和利息發放

註 5 係指繳納政府之稅收。

註 6 報導期間內實際支出的款項，而非承諾支付的款項。可包括：

- 向慈善組織、非政府組織、研究單位 (與組織自身的商業研發無關) 的捐贈；
- 支援社區基礎設施的資金，如：休閒設施；
- 社會活動的直接成本，包括藝術和教育活動。

註 7 「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」。考量員工薪資與福利通常包含在營運成本內，故計算存留之經濟價值可不計員工薪資與福利，避免重複計算。

註 8 財務資訊與年報一致

近 3 年產品別收入			
主要產品別	2023	2024	2025
 能源服務管理	11,247,488	19,644,719	26,057,104
 系統及週邊商品	4,400,216	5,469,124	4,768,191
 3C 零售及週邊	1,632,430	1,590,877	1,726,801
 3C 零組件部門	142,868	199,142	268,822
合計	17,423,002	26,903,862	32,820,918

• 政府補助 (GRI 201-4)

2025 年補助金額，主要是永崴投控旗下轉投資公司，崴強科技勞動部 - 中小企業臨場健康補助約新台幣 50 仟元；富崴廠和富彰廠一次性擴崗補助等資金補助共新台幣 203 仟元。

2-2 稅務

- 稅務政策方針 (GRI 207-1)
履行企業社會責任，訂定稅務政策，以降低稅務風險，真實呈現經營成果，維護股東權益。

七大稅務方針：

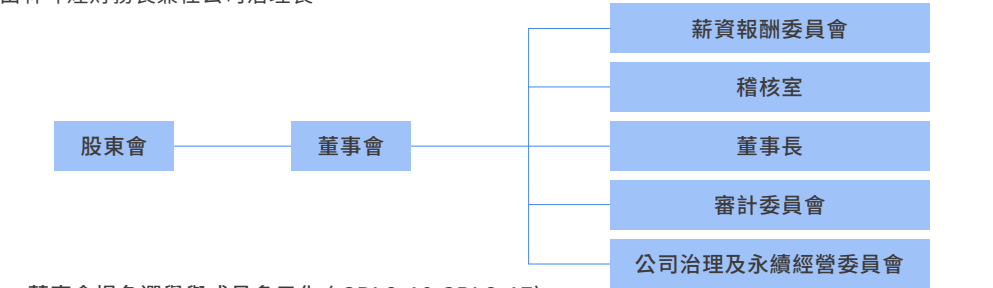
1	2	3	4	5	6	7
遵守營運據點所在地稅務法令，配合當地稅務機關以租稅公平為原則，與其建立良好溝通管道。	遵循國際公認移轉訂價準則。	財務報告資訊透明，遵循相關規定與準則要求進行稅務揭露。	公司的重要決策皆考量租稅的影響。	分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。	培育稅務專業人才，強化公司稅務管理。	支持政府推動促進企業創新、研究發展與再投資等永續發展政策。

- 稅務治理、管控與風險管理 (GRI 207-2)
為因應遍及全球的營運據點帶來之稅務風險及複雜的稅務法規遵循，設有專業稅務團隊為負責本公司各類稅務統籌規劃及風險管理，並向財務長報告相關稅務執行情形，以確保稅務管理機制之有效運作；亦適時委任外部專業稅務顧問，為我們提供重大交易的建議及前瞻性輔導以降低潛在的稅務風險。亦委託審計委員會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與誠信度，定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循、企業風險管理等重大事項，其中稅務遵循亦包含於法律遵循中。
- 稅務議題之利害關係人議和 (GRI 207-3)
建立吹哨機制、檢舉專線及郵件信箱，得以讓利害關係人舉報稅務不合法或不道德之事項。
稅務揭露之確信以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，揭露各項稅務資訊於官方網站、股東會年報等公開管道。
- 國別報告 (GRI 207-4)
政府參與由經濟合作與發展組織 (OECD) 開發的國別報告系統，主要協助稅務機關進行審計選擇過程。根據 OECD 協議，此報告資訊將由具有稅務專業知識的機構保存，以了解和評估此業務之相關敏感資訊。本集團已依據法規及 OECD Base Erosion and Profit Shifting (“BEPS”) 內容要求完成歷年國別報告之申報。

2-3 治理架構 (GRI 2-9)

永崴投資控股股份有限公司依據公司法、證券交易法及其他相關法規規範，建立完善公司治理架構。良好的公司治理應係董事會與管理階層以符合公司與全體股東最大利益的方式達成營運目標，協助企業管理運作，以及提供有效的監督機制，以激勵企業善用資源、提升效率，進而提升競爭力，促進全民之社會福祉。

公司遵循法規設立審計委員會、薪酬委員會及公司治理及永續經營委員會協助董事會履行其監督職責，並定期向董事會報告其活動和決議。董事會、審計委員會、薪酬委員會、公司治理及永續經營委員會之運作分別依「董事會議事規則」、「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織規程」及「公司治理及永續經營委員會組織規程」規定執行。並於民國 110 年 3 月 26 日董事會決議通過由林坤煌財務長兼任公司治理長。



• 董事會提名選舉與成員多元化 (GRI 2-10 GRI 2-17)

公司依公司法第一百九十二條之一所規定訂定「董事選舉辦法」，明定董事之選任應考慮董事會整體配置，成員組成應多元化，並具備職務所需之知識、技能及產業之不同專業背景，專業背景專業知識技能涵蓋企管、法學、財務會計、機械、航太、電機電子等不同領域，且具備公司業務所需經驗，期望藉由多元化的管理觀點及專業知識，促進更全面的視野和更好的決策，以強化公司治理和發揮策略指導功能。

本公司董事會由 9 位董事組成 (包含 3 位獨立董事及 2 位女性董事)。

其中兩名獨立董事任期年資 6-9 年，一名獨立董事任期年資為 3 年以下；董事會成員 51-60 歲為 2 位，61-70 歲為 5 位，71-75 歲以上為 2 位。具財務會計專業背景有 3 位、法務專業背景有 1 位、科技領域專業有 4 位及 7 位董事具相關產業經驗。董事會組成多元化政策之具體管理目標均已達成，充分落實董事會成員多元化目標。

為強化董事會委員進修時數，公司持續為成員提供專業進修的課程，2025 年總時數達 75 小時，平均每位董事受訓時數為 8.33 小時，優於法令規定的 6 小時。另並透過定期的企業永續報告及經營團隊報告，提升董事會成員在經濟、環境和社會議題上的整體知識。

2025 年度，董事會共召開 6 次，所有董事應出席次數合計 54 次，實際出席次數合計 53 次，出席率 98%。董事會決議事項可見年報資訊。

進修時數明細如下表：

主辦單位	課程單位	進修時數
中華獨立董事協會	財務報表大改版 IFRS18「財務報表中之表達與揭露」全攻略	3
台北市進出口商業同業公會	全球 AI 賽局：台灣企業突破競爭的成功策略	3
	第 11 屆國貿經營策略管理將帥班 - 全球經貿新局	6
台灣投資人關係協會	台商全球經營布局策略：台商退出大陸或降低規模時應注意事項	18
	解構中國大陸資金匯出的風險及潛在因應策略	18
財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續政策與永續揭露準則實務應用解析	6
財團法人中華民國會計師公會全國聯合會	永續資訊揭露中重大性之考量	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	AI 發展與資安風險	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業風險管理與危機處理 - 董監視角	3
財團法人台北市會計師公會	氣候相關風險對財務報表之影響暨碳權資產及碳費之會計處理	3
	淨零減碳、綠色碳監理與交易市場	3
財團法人台灣永續能源研究基金會	台灣上市櫃公司協會董監事進修課程	3
臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3
總時數		75

董事會成員多元化政策落實情形：

董事項目	國籍	性別	年齡			獨立董事任期年資		專業能力							
			51-60 歲	61-70 歲	71-75 歲	3 年以下	6 至 9 年	經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	行銷	科技	法律	永續發展
富士臨國際投資股份有限公司 代表人：郭台強	中華民國	男			●			●	●	●		●		●	●
富士臨國際投資股份有限公司 代表人：林坤煌	中華民國	男		●				●	●	●	●				●
鑫鴻國際投資股份有限公司 代表人：程應龍	中華民國	男		●				●	●	●		●			●
鑫鴻國際投資股份有限公司 代表人：林惠娟	新加坡	女	●					●	●	●		●	●		●
台灣富璘投資股份有限公司 代表人：劉素芳	中華民國	女	●					●	●	●	●	●	●		●
台灣富璘投資股份有限公司 代表人：王修銘	中華民國	男		●				●	●	●			●		●
陳慈堅	中華民國	男		●			●	●	●		●				●
江誠榮	中華民國	男			●		●	●	●	●		●	●		●
呂鴻德	中華民國	男		●		●		●	●			●			●

董事會召開時，除由稽核主管列席報告稽核業務執行情形外，並視議案內容通知案件負責人員列席報告及備詢。

• 董事會評鑑執行情形：董事會績效評估 (GRI 2-18)

本公司訂有「董事會績效評估辦法」，訂定本董事會每年至少執行一次內部績效評估及至少每三年由外部獨立機構或外部專家學者團隊執行一次評估，內部評估時間應於每年年度結束時進行當年度績效評估，並於次年度最近一次董事會召開前完成，評估結果提報董事會及針對需加強項目提出改善建議，績效評估結果將作為遴選或提名董事時之參考依據。

本公司於 2026 年 1 月完成 2025 年度董事會及功能性委員會內部評估，並於 2026 年 3 月董事會報告評估結果，董事會績效評估平均分數為 4.92 分 (滿分 5 分)，董事成員自評平均分數為 4.82 分 (滿分 5 分)，功能性委員會：審計委員會、薪資報酬委員會及公司治理及永續經營委員會評分結果皆為 5 分。

2025 年評估指標如下：

董事會績效評估	董事成員自我績效評估	審計委員會績效評估	薪資報酬委員會績效評估	公司治理及永續經營委員會績效評估
評估指標 41 項	評估指標 23 項	評估指標 23 項	評估指標 22 項	評估指標 20 項
• 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 • 內部控制	• 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 • 內部控制	• 對公司營運之參與程度 • 審計委員會職責認知 • 提升審計委員會決策品質 • 審計委員會組成及成員選任 • 內部控制	• 對公司營運之參與程度 • 薪資報酬委員會職責認知 • 提升薪資報酬委員會決策品質 • 薪資報酬委員會組成及成員選任 • 內部控制	• 對公司營運之參與程度 • 公司治理及永續經營委員會職責認知 • 提升公司治理及永續經營委員會決策品質 • 公司治理及永續經營委員會組成及成員選任 • 內部控制
評估分數 4.92	評估分數 4.82	評估分數 5	評估分數 5	評估分數 5

董事會及功能性委員會 (GRI 2-10 GRI 2-11 GRI 2-13 GRI 2-16)

項目	董事會	審計委員會 100% 獨立董事組成	薪資報酬委員會 100% 獨立董事組成	公司治理及永續經營委員會 100% 獨立董事 + 1 名董事組成
職稱 / 姓名	公司最高治理單位為董事會，設有 9 席董事，含 3 席獨立董事。主要權責： - 經營方針 - 發展計劃及年度業務計劃之審議 - 資本增減計劃擬訂 - 盈餘分派及公司章程修正之擬議 - 經理人之任免 - 重要授信案件及重大事項核定等	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和誠信度，以及風險管理。	薪酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬。	公司 1 治理及永續經營委員會旨在協助董事會持續推動企業永續發展與提升公司治理，以實踐永續經營之目的。
董事長 郭台強	●			
董事 林坤煌	●			●
董事 程應龍	●			
董事 林惠娟	●			
董事 劉素芳	●			
董事 王修銘	●			
獨立董事 陳慈堅	●	● (召集人)	● (召集人)	●
獨立董事 江誠榮	●	●	●	● (召集人)
獨立董事 呂鴻德	●	●	●	●

• 薪資報酬委員會 (GRI 2-19 GRI 2-20 GRI 2-21)

本公司薪資報酬委員由 3 席獨立董事擔任，職責為協助董事會評估與核定董事與經理人之薪酬水準，使薪酬之發放與個人、公司營運績效結合，達到薪酬發放之合理性與吸引留任優秀人才。

為健全本公司董事暨經理人薪資酬勞制度，爰依「薪資報酬委員會組織規程」第四條規定，特定「董監事經理人酬勞辦法」。為定期評估董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司「董事會績效評估辦法」及適用經理人與員工之「績效考評辦法」所執行之評核結果為依據。董事績效評估之項目包含：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及內部控制；經理人之年度績效考核項目則包含其主要工作職掌所對應之績效指標，以及管理職能與核心職能評估等。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

經理人薪酬評估亦納入 ESG 相關指標（碳排放量、員工滿意度、員工教育訓練等），確保獎酬制度能兼顧企業獲利能力與永續發展績效，建立長期穩健之經營模式。

2025 年共計召開 2 次會議，成員出席率 100%。

年度最高薪酬收入				
與中位數 倍數比例	台灣區		海外區	
	最高薪酬總收入	其餘員工總收入中位數	最高薪酬總收入	其餘員工總收入中位數
	17.69	1	7.17	1

註：薪資總額係應計基礎，包括本薪、加班費、各項津貼及獎金、員工酬勞等，惟不包含股份基礎給付之費用化估列金額。

區域	台灣地區	海外地區
年度	2025	
組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比	-6.66%	7.09%
所有員工（不包含該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比	11.00%	13.3%
組織薪酬最高個人之年度總薪酬與所有員工（不包含該薪酬最高之個人）年度總薪酬中位數之增加比率	-0.61	0.53

- 審計委員會**

本公司審計委員由 3 席獨立董事擔任，職責為健全監督功能及強化管理機能，協助公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）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、公司存在或潛在風險之管控等監控事項，確保公司營運符合主管機關及相關法令規定。

2025 年共計召開 4 次會議，成員出席率 100%。
- 公司治理及永續經營委員會**

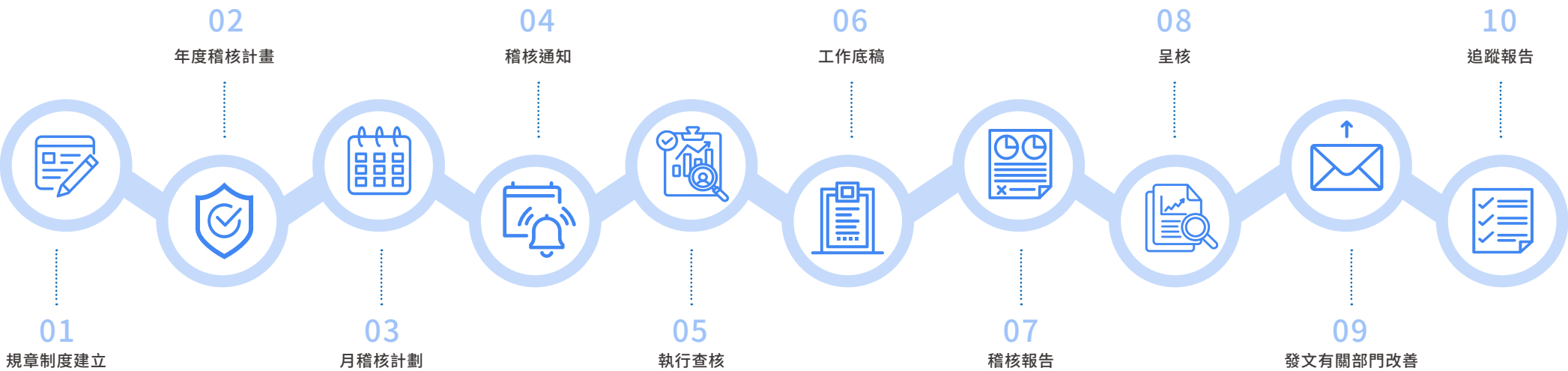
於 110 年 11 月 12 日成立「公司治理及永續經營委員會」，為建立本公司良好之功能性委員會治理制度、強化管理機能並致力企業社會責任及永續經營之落實，爰依公司治理實務守則第二十七條之規定，訂定組織規程，以資遵循。且致力企業社會責任及永續經營之落實，使董事會得履行其保障公司、員工、股東及利益相關者權益之職責。

2025 年共計召開 2 次會議，成員出席率 100%。
- 內部稽核**

集團稽核室隸屬於董事會之下，負責總管本公司內部稽核業務，定期或不定期執行集團內之稽核與專案查核等事項。稽核室獨立於公司管理階層，能公平客觀地執行、評估集團內部制度之完備性、有效性及合規性。

稽核室同仁亦隨時注意國內法規更迭，建立嚴謹會計制度、內控制度，定期更新公司法規條例。亦依據年度稽核計畫執行稽核，追蹤檢核結果及追蹤改善計畫，確保內部控制制度能使公司達成營運目標，掌握企業經營所需關注的風險。以既有內部控制管理系統預防可能發生之舞弊及不當行為風險，且有效推動各單位自行檢查內部控制作業的有效性，評估內部控制制度之缺失及衡量營運之效率，以因應公司內外環境之變遷，俾確保該制度之設計及執行持續有效。稽核室所稽核的成果將定期或在特定需要之時向董事長報告，以協助董事會及管理階層查核及評估內部控制制度運作的有效性。

2025 年各部門已完成當年度所有內部稽核業務共計 36 項審查項目，且已於核定期限內完成查核所提之缺失改善，內部稽核、優化成效良好。
- 稽核流程**



• 落實利益迴避原則 (GRI 2-10 GRI 2-12 GRI 2-15)

公司制定防止利益衝突之政策，據以鑑別、監督並管理利益衝突所可能導致無誠信行為之風險，並提供適當管道供董事、監察人、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。公司董事、監察人、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，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。董事間亦應自律，不得相互支援。

公司董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者不得藉其在公司擔任之職位或影響力，使其自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益。2025 年公司持續遵循利益迴避原則並確實落實。

董事會 2025 年對利害關係議案迴避執行情形如下：

董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形	備註
郭台強、林坤煌、程應龍、林惠娟、胡惠森、王修銘、陳慈堅、江誠榮、呂鴻德	決議本公司 113 年度董事酬勞分配	與董事自身有利害關係	不參與表決	114 年 8 月 14 日
林惠娟	決議本公司及子公司 113 年度經理人員工酬勞分配	與董事自身有利害關係	不參與表決	114 年 8 月 14 日

• 外部公協會參與 (GRI 2-28)

項次	參與公協會	參與方式
1	台灣產業控股協會	會員

2-4 誠信經營與法規遵行 (GRI 2-27 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3)

本公司訂有「誠信經營守則」並經董事會通過。設置隸屬於董事會之「公司治理及永續經營委員會」並下設「公司治理小組」，負責推動本集團誠信經營、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜，並負責協助董事會及管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範方案，確保誠信經營守則之落實，另每年向本公司董事會報告其執行情形，最近已於 2025 年 8 月 14 日向董事會報告。

集團所有員工均簽訂「廉潔承諾書」，並透過內部稽核單位的查核機制，防範不誠信行為之營業活動、行賄及收賄等情事發生並定期檢討。

防範措施範疇如下：

						
行賄及收賄。	提供非法政治獻金。	不當慈善捐贈或贊助。	提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。	侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。	從事不公平競爭之行為。	產品及服務於研發、採購、製造、提供、銷售時直接 / 間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

另集團法務部門負責進行各營運所在地法規鑑別，以確保全球各營運活動確實遵循各國法令規章。內部以「誠信經營守則」、「企業社會責任手冊」、「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業」為員工遵行準則，包括法律規範、員工關係、作業程序及行為指南、饋贈招待、客戶隱私、智慧財產權、歧視行為、賄賂行為、利益衝突等應遵守事項。亦經董事會通過「舞弊行為檢舉辦法」，由集團稽核處組成專案調查處理依該準則與程序處理申訴案件。檢舉程序為，檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至審計委員會。2025 年未有貪腐事件、違反社會與經濟領域法律和規定之情事，亦無相關反競爭、反托拉斯和壟斷行為。申訴信箱：FITH_3712@fit-holding.com



2025 年誠信經營執行狀況如下表：

供應商承諾	• 供應商均簽訂「廠商廉潔承諾書」(100%)
教育訓練	• 每年至少二次對現任董事、經理人及受僱人辦理「防範內線交易管理辦法」、「內部重大資訊處理作業程序」及相關法令之教育宣導。對新任董事及經理人則於上任後提供「內部人法規宣導手冊」包含內部人申報義務、禁止內線交易等法令宣導。 • 新任受僱人將誠信經營相關納入新人訓練課程，計 126 人次，合計 250 小時。 • 2025 年舉辦誠信經營議題相關之教育訓練： - 「營業秘密法與實務案例解析暨保密義務宣導」計 16 人次，合計 24 小時 - 「誠信經營永續發展」計 30 人次，合計 90 小時 - 「RBA 社會責任培訓」計 569 人次，合計 1,138 小時
承諾	• 集團員工入職均簽訂「員工廉潔承諾書」(100%) • 新任董事上任後即簽署重大資訊保密協議
宣導	• 新任董事及經理人上任後即進行相關各項法令宣導及不定期宣導誠信經營理念 • 本公司於「公司治理實務守則」第 10 條明訂：公司應重視股東知的權利並防範內線交易，並確實遵守資訊公開之相關規定，公司內部人禁止於獲悉公司財務報告或相關業績內容之日起買賣股票，同時董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票。今年分別於 2025 年 2 月 5 日、4 月 18 日、7 月 29 日及 10 月 30 日提醒董事與經理人勿於年度及每季財務報告公告前之封閉期間交易本公司股票 • 透過公佈欄向員工進行誠信及保密責任宣導 • 檢舉制度－檢舉信箱：FITH_3712@fit-holding.com

• 2025 年法規遵循執行成果 (GRI 2-27, 205-1)

為確保集團員工執行業務時遵循各國法令，針對營運據點所在地之法令規定，包括個人資料保護、保密、反賄賂、反歧視、環保、智慧財產保護、反內線交易、反不公平競爭及勞工保護等，持續關注法規修訂情形，且依據法規制訂內部之管理政策與作業程序。2025 年於國內外皆無重大法律訴訟，或因違反環境、社會、經濟相關法規而遭裁罰之事件。

2-5 商業道德準則（重大主題）

本公司訂有「誠信經營守則」並經董事會通過。設置隸屬於董事會之「公司治理及永續經營委員會」並下設「公司治理小組」，負責推動本集團誠信經營、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜，並負責協助董事會及管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範方案，確保誠信經營守則之落實，另每年向本公司董事會報告其執行情形，最近已於 2025 年 8 月 14 日向董事會報告。

集團所有員工均簽訂「廉潔承諾書」，並透過內部稽核單位的查核機制，防範不誠信行為之營業活動、行賄及收賄等情事發生並定期檢討。
防範措施範疇如下：

商業道德準則				
衝擊評估	→	正面：強化企業信譽，提升內部治理與外部利害關係人信任。 負面：執行成本上升，嚴格規範可能抑制彈性決策與創新。		
管理方針與承諾 (GRI 2-23, 2-24)	→	集團訂定並落實《商業道德準則》，透過教育訓練、通報機制與定期查核，強化員工誠意意識，並要求供應商共同遵守，以建立透明、公正的商業環境。		
權責單部門	→	人力資源部、稽核部		
指標與目標	→	以員工簽署廉潔承諾書比例作為管理指標		
		項目	2025 年實績	2026 年目標
		廉潔承諾書簽署率 (%)	100	100
確保行動有效之作法	→	透過員工教育訓練、簽署承諾書、設立舉報管道與獎懲機制，並由內部稽核定期查核執行情形，以確保商業道德準則能有效落實於日常營運中。		
與利害關係人溝通	→	透過員工教育訓練、簽署承諾書、設立舉報管道與獎懲機制，並由內部稽核定期查核執行情形，以確保商業道德準則能有效落實於日常營運中。		

- 政策與規範
集團商業行為與道德相關規章，清楚且詳盡地明訂政策規範、準則、作業程序、行為指南及申訴制度以防範不誠信行為，期許形塑集團誠實和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

本公司負責推動誠信經營政策規範至營運據點，並協助共同管理與配合各地區法令訂定相關規定，依據集團政策規範之架構訂定相關標準作業程序及行為指南，並在日常內部管理及營運中積極宣導與訓練。集團稽核單位負責監督，以確保舉報制度之有效性。
- 宣導與推動
為導引利害關係人瞭解集團之商業道德標準，公告相關政策規範、作法以及董事會與管理階層落實情形外，亦於公司內部透過教育、宣導及線上訓練等多種方式，傳達商業道德觀念以及具體作為，為了發揮在供應鏈的影響力，我們要求所有供應商遵守「商業道德準則」，除在新供應商導入時需簽署「廠商廉潔承諾書」和「社會責任書」。期許供應商與我們有共同的價值觀及誠信經營之道。



2-6 風險管理 (GRI 2-12)

本公司於 2022 年 8 月 12 日經董事會通過「風險管理政策與程序」。公司每年定期由風險管理小組進行風險因子鑑別，藉以辨識可能影響企業永續發展的相關風險，監測潛在風險並實行預防措施，以強化風險管理。



• 風險管理組織架構與職掌：



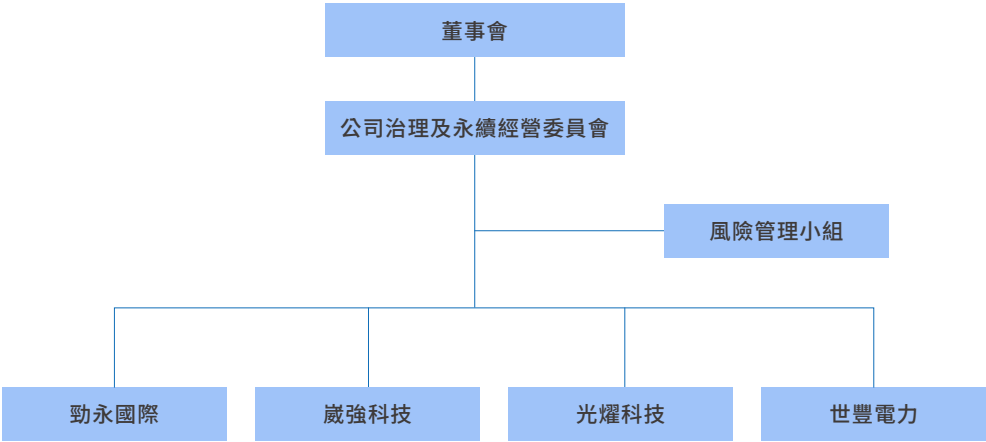
董事會為風險管理最高決策單位，核定風險管理政策與架構，監督風險管理機制有效運作。



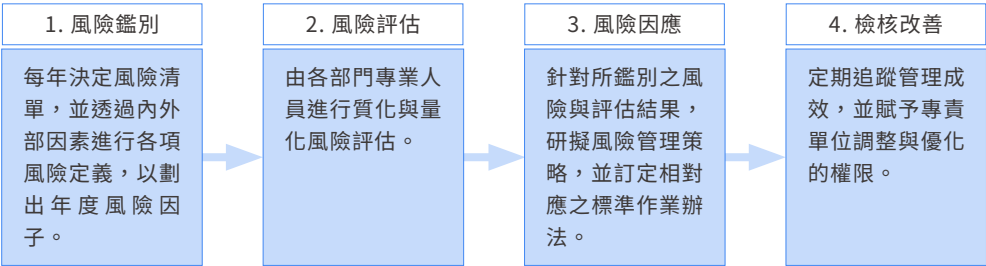
「公司治理與永續經營委員會」，負責規劃、審查及監督公司及子公司風險管理之運作，每年將「風險管理小組」執行成果審核上呈董事會報告。



「風險管理小組」執行董事會核定之風險管理政策與程序，並督導建立本公司及子公司風險管理機制之架構，協調各層級有效辨識、衡量、監督及控制各項風險，定期向「公司治理與永續經營委員會」報告執行情形。



風險鑑別與評估流程：



「風險管理小組」依重大性原則，考量風險發生可能性、衝擊程度等變因，進行公司營運相關之環境、社會、經濟、公司治理及其他面向等關鍵與新興風險辨識與評估。每年度進行一次風險辨識，並向「公司治理及永續經營委員會」報告。各面向風險包含但不限於客戶關係管理、商業道德準則、供應鏈永續管理、職業安全衛生、氣候變遷風險及其他營運相關之風險。

2025 年 8 月 14 日於董事會報告公司所面臨的風險環境、風險管理重點、風險評估及因應措施。

• 各項風險管控方案

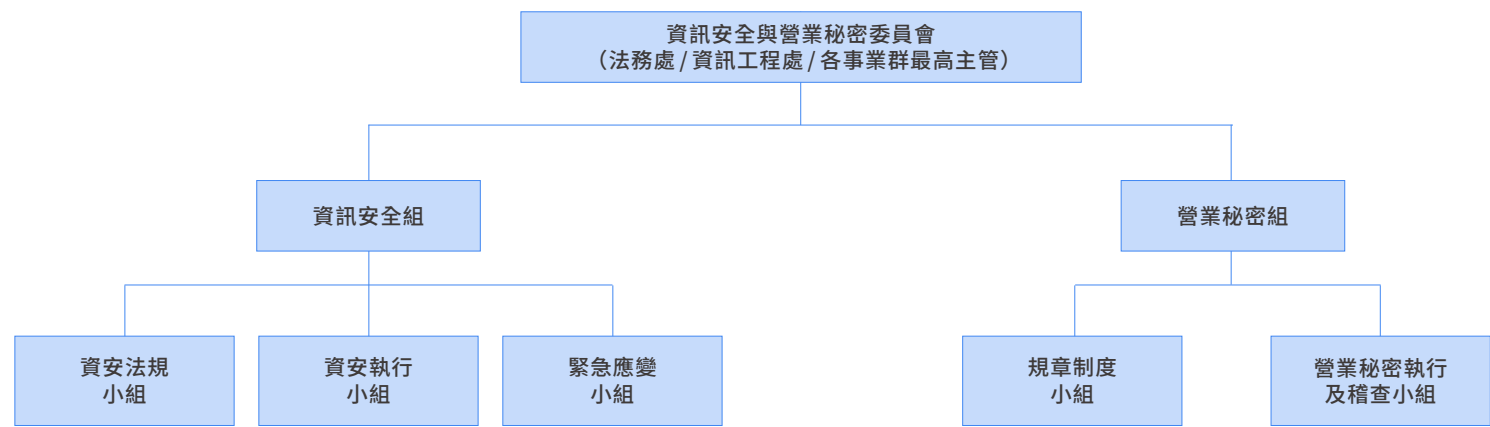
風險項目		客戶關係管理	商業道德準則	職業安全衛生	供應鏈永續管理	氣候變遷減緩與調適	顧客健康與安全	人權與勞資關係	人才培育與發展
風險範疇	營運	●	●	●	●	●	●	●	●
	財務	●	●	●	●	●	●	●	●
	市場	●	●		●	●	●	●	●
	商譽	●	●	●	●	●	●	●	●
	供應鏈	●	●	●	●	●	●	●	
	社會	●	●	●	●	●	●	●	●
	環境	●	●	●	●	●	●	●	●
風險管控方案		以客戶需求為核心，從市場角度出發，致力於建立穩固的客戶關係。除了提供高品質產品與創新技術外，公司亦重視與客戶的溝通與互動，積極聆聽客戶需求，並將其納入管理方針。	堅守誠信原則，落實道德規範，營造負責任與合規的經營環境。	通過 ISO45001 職業安全健康管理系統驗證，設置 QEHS(質量、環境、健康和安全)，每二個月安排主管到各部門稽核。	訂定「供應商管理程序」，將環境因素納入新供應商稽核指標。2022 年始進行「永續經營環境問卷」調查，請供應商簽回「供方社會責任承諾書」。	導入 ISO14064-1 查證及參加 SBTi 國際倡議減碳行動，揭露氣候變遷相關財務 (TCFD) 訊息。	確保顧客健康安全，落實預防措施，持續監測改善，提升信任與滿意度。	保障人權合規管理，強化勞動制度，持續監測改善，降低風險確保永續。	完善培育制度，持續監測績效，降低流失風險，強化技能發展確保永續。

資安管理 (GRI418-1)

- 資通安全管理：
敘明資通安全風險管理架構、資通安全政策、具體管理方案及投入資通安全管理之資源等。

(1) 資訊安全風險管理組織架構

本公司設立資訊安全與營業秘密委員會，召集各事業群最高主管擔任委員，由法務長與資訊長共同定期召開審查委員會議，執行、制定並檢討集團資安管制措施，以有效推動集團資安管理政策，每年並定期向董事會報告當年度執行情形。2025 年報告董事會日期為 2025 年 8 月 14 日。



(2) 資通安全政策

集團內所制定的資安政策為『為維護集團所屬公司之資訊完整性、可用性及機密性，積極避免人為、自然等外力所造成的損害，減少影響公司作業及造成公司利益上的損失。』透過內部定期資安稽核，補強各項資安措施及修正資訊設備弱點，以維護資訊系統正常運作，召開內部資安會議，強化資訊安全緊急應變能力，深化並調整年度資安管理目標。

- 目標及行動：
短期目標：
 - 2026 年持續完善 FoxKM 智慧管理平台，使各單位更熟悉運用 FoxKM 平台，透過智能生成功能，提升運用公司資料資產。
 - 2026 年評估有 2 個對外服務的網站，需納入網站防火牆系統 (WAF) 管理，目前已完成 8 個網站 (AgentFlow、FOXKM、PHRVN、PHRTW、GHGSUPPLIER、Tableau、IDP、SSP)。
 - 2026 年持續深化海外廠區資安控管，強化核心網路防護機制與用戶端的應變能力。

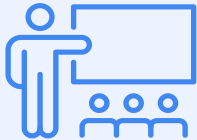
- 中長期目標：
- 1. 持續深化企業內部人工智慧（AI）平台與知識管理（KM）系統，提升智能應用與知識共享效能。
 - 2. 建立資訊安全運行中心（SOC），強化資安監控與管理效能。

(3) 具體管理方案及投入資通安全管理之資源：

資安組織績效	資安組織在過去擔負了資安工作項目的審查與執行。定期進行資安盤點與檢討，加強機敏資料的管控。在辦公環境的終端控制，也投入相關的控管機制，使同仁在辦公時獲得資訊安全的防護。平日，透過資訊公告，讓同仁獲取資安新聞，培養工作環境的資安意識，是資安組織運作以來的重大績效。
資訊安全內部查核	資安小組依據營業秘密委員會的決議事項以及內部稽核事項，進行各單位的稽查，提供改進措施，並將查核與改善結果向營業秘密委員會及董事會報告。
具體管理方案	<u>1. 網路安全</u> • 實施網路區隔，將辦公網段與生產環境區隔設置，防止惡意攻擊跨廠區擴散。 • 設置次世代防火牆、入侵偵測系統、上網行為監控等方案，落實異常通報與事件處理。 • 限縮辦公網段對生產環境的存取，降低產線系統的資安風險。 <u>2. 端點安全</u> • 電腦設備配合系統廠商進行更新與修補，並安裝防毒軟體定期掃描。 • 加強車間生產系統的資訊安全，建立日誌中心與定期弱點掃描修補。 <u>3. 資料安全與保護</u> • 對於工程設計圖檔，進行加密管控，任何資料的存取都有軌跡紀錄。 • 電子郵件防垃圾管控，對於外部惡意 e-mail 進行彈性策略調整。 <u>4. 資安通報及認知提升</u> • 加強員工對郵件社交工程攻擊、對釣魚網站的警覺性，提升員工的資安意識。 • 定期與客戶驗證資安通報的程序，加強與客戶溝通的應變能力。 • 加入資安聯盟組織及台灣資安主管聯盟，保持威脅情資的了解與對集團內部的訊息傳遞。 <u>5. 實施弱點掃描與修補</u> • 進行弱點掃描計畫，對於核心資訊系統，每月定期掃描並安排弱點修補。 • 提升生產環境系統的安全性，維持生產系統的正常運作。

• 資訊安全與客戶資安管理成效：

集團是跨國企業，我們依據世界各國以及我國的資安法規政策建立資安法規，並進行相關的風險控制，同時依循客戶對我們資安政策與隱私權的要求，進行資安管理審查。多年以來，我們符合了客戶對我們的資安稽核要求，如企業持續營運計畫的測試、關鍵資訊系統的滲透測試後的改進措施。2025 年取得的具體績效如下：

						
修正系統弱點	安全性與隱私權保證	強化資安交流與合作	獲取資安訓練認證	防火牆系統 (WAF) 管控	使用知識管理系統 (KM)	導入人工智慧 (AI)
2025 持續加入資安聯防組織 TWCERT，透過資安通報修正系統弱點。	2025 年持續通過關鍵客戶的資安稽核 (供應商安全性與隱私權保證)。	2025 年持續參與台灣資安主管聯盟，強化資安交流與合作。	2025 年進行資安意識宣導、安排參與資安培訓並使員工獲取資安訓練認證。	2025 年持續集團外網加入網站防火牆系統 (WAF) 管控。	2025 年使用知識管理系統 (KM) 的績效與成果	2025 年導入人工智慧 (AI) 的績效與成果

2-8 供應鏈永續管理 (重大主題)



供應鏈永續管理					
衝擊評估	➡	正面:提升品牌形象與客戶信任，強化供應鏈韌性與永續競爭力。 負面：永續標準繁複，提升合規風險與管理難度。			
管理方針與承諾 (GRI 2-23, 2-24)	➡	對往來之供應商皆依據「供應商管理程序」進行每月考核評比與年度稽核。針對關鍵供應商進行「永續環境問卷調查」及「供方社會責任承諾書」及執行「負責任礦產盡職調查」，內容包含勞動人權、環境保護、誠信經營及職業安全衛生管理等面向，針對調查結果得分較低者也會進行輔導，攜手供應商共同落實企業社會責任，共同促進永續經營管理。			
權責單部門	➡	品保部及採購部			
指標與目標	➡	以供應商社會與環境標準符合率作為供應商管理指標			
		項目	2025 年實績	2026 年目標	2030 年目標
		供應商社會標準符合率 (%)	77	100	100
		供應商環境標準符合率 (%)	93	100	100
確保行動有效之作法	➡	<u>預防 / 減緩</u> :透過嚴謹選商與合約規範，從源頭阻斷風險，確保供應商活動完全符合永續準則，防患於未然。 <u>正面衝擊管理</u> :協助供應商導入節能技術，不僅降低成本，更能提升整體供應鏈的氣候韌性。 <u>負面衝擊管理</u> :企業營運或供應鏈活動對外部造成的有害影響，如環境污染或勞工人權侵害。			
與利害關係人溝通	➡	透過問卷調查、線上稽核及現場稽核等方式，主動與供應商等利害關係人溝通，瞭解其對永續議題的關注，並納入供應鏈管理與改善措施中，以共同推動永續目標。			

供應商是供應鏈的一環，直接影響公司產品和服務的品質、成本及交貨效率。部分子公司導入 ISO 9001 品質管理系統，並依據「供應商管理程序」對所有合作供應商進行每月考核評比及年度稽核。針對關鍵供應商，公司執行「永續環境問卷調查」及「供方社會責任承諾書」，並推動「負責任礦產盡職調查」。這些措施涵蓋了勞動人權、環境保護、誠信經營以及職業安全衛生管理等方面。對於評分較低的供應商，公司也提供輔導，與供應商攜手實踐企業社會責任，共同推動永續經營。

• 永續供應鏈管理四大執行方針 (GRI 204-1、GRI308-1、GRI308-2、GRI414-1)

遵循準則	評估風險	參與稽核	持續改善
供應商遵循公司《供應商管理程序》，並據此管理其上游供應商。	供應商透過「永續環境調查問卷」自主衡量合規程度，並由公司團隊評估永續風險。	關鍵供應商由品質團隊進行定期 / 不定期稽核、評比及現場監督考核。	供應商依據稽核結果進行改善，並接受相關輔導或複查稽核。

2025 年目標績效	短期目標	中長期目標
1. 關鍵供應商「供方社會責任承諾書」回簽比率達 100%。 2. 材料新供應商簽訂「廉潔承諾書」、「供方社會責任承諾書」回簽比率達 100%。 3. 年度二方稽核計畫執行率 100%。 4. 關鍵供應商 RBA 稽核 100%。	1. 2026 年所有供應商「供方社會責任承諾書」回簽比例達 100%。 2. 2026 年環境問卷宣導達成率 100%。 3. 2026 年度二方稽核計畫執行率 100%。 4. 2026 年關鍵供應商 RBA 稽核 100%。 5. 2026 年 ISO 14064-1 輔導供應商 5 家。	1. 所有供應商「供方社會責任承諾書」回收比例達 100%。 2. 推廣供應商 ISO14064-1 認證每年遞增 2 家。

• 新進供應商管理 (GRI308-1 GRI414-1)

集團所有供應商都必須簽署一份「廉潔聲明書」，確保每位合作供應商都能了解本公司對於商業道德的要求。對於新供應商除交期、品質、成本、製程能力及職安系統要求外。增修《新供應商評鑑程序》，增加新供應商評鑑標準，其內容包含綠色產品、環境安全及社會責任等。並要求供應商簽回「供方社會責任承諾書」。根據問卷反饋，若供應商具潛在風險將持續要求改善。2025 年總計增加 14 家新供應商，皆已簽回「供方社會責任承諾書」。

			2023	2024	2025
環境	採用環境標準篩選之新供應商家數與佔比	新供應商家數	7	9	12
		完成篩選之百分比	100%	100%	100%
社會	使用社會標準篩選之新供應商家數與佔比	新供應商家數	7	9	12
		完成篩選之百分比	100%	100%	100%

• 供應商考核

每年對所有供應商進行考核評分，內容涵蓋進料管制、出貨管制和環境體系等項目，與環境相關的考核包含是否取得 ISO 14001、ISO 14064 等認證、是否制定環境方針？方針是否在組織內得到溝通和理解等項目。稽核方式採問卷稽核和實地稽核，關鍵供應商每年最少一次進行實地稽核。稽核未通過者，必須於期限內回覆稽核缺失和建議事項，一個月內需完成改善。此外，若供應商評分達 C 級或以下，列為重點輔導廠商，若拒不提供改善報告或改善無效之供應商，發出《供應商資格取消書》，會簽採購部門、工程部門；最後由工廠高層核決是否取消該供應商合格資格。

• 供應商評比

為確保供應商提供零缺陷且具競爭力的產品，富歲、鹽城耀威、富康廠區每年依據進料不良率、上線不良率、RMA 數量、異常件數及異常結案率等指標對供應商進行評鑑，並將結果分為 A、B、C、D、E 五個等級。對於評比為 E 級的供應商，將列為 SQE 重點輔導對象，並依據《供應商品質管理程序》進行改善輔導；連續 3 個月評比為 D 級的供應商，同樣納入 SQE 重點輔導範圍，並依程序執行改善措施；若供應商連續 3 個月被評為 E 級，則 SQE 將發出《供應商資格取消書》，經採購、品管、工程等部門會簽後，提交工廠高層決定是否取消該供應商的合格資格。

• 供應商環境與社會標準調查 (GRI 308, GRI 414)

為了解供應商對於 ESG 的意識，透過 RBA 責任商業聯盟行為，調查主要供應商是否符合環境與社會標準。

	環境		社會	
	2024	2025	2024	2025
調查家數	243	256	271	284
回覆家數	226	239	206	218
回覆率	93%	93%	75%	77%
調查是否違反環境相關法規家數	無	無	無	無

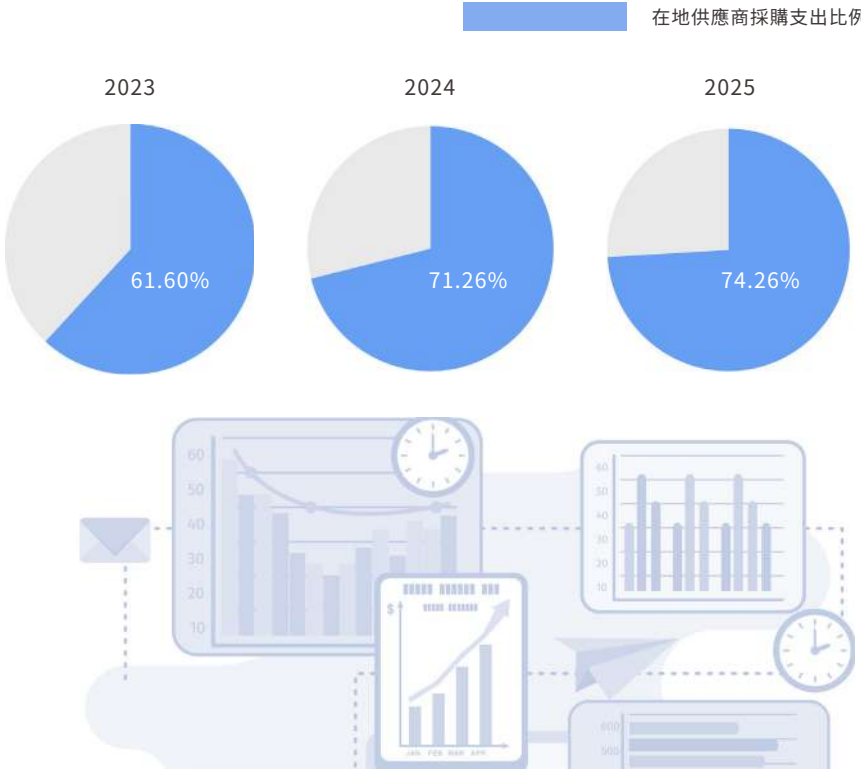


• 2025 年關鍵供應商稽核情形

目標	Tier 1 供應商執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核 (Customer Managed Audit ,CMA) 所占之供應商類別百分比	(a) Tier 1 第三方 RBA 稽核家數 / 所有持續交易廠商家數 76/100=76% 註 1：Tier 1 供應商家數為 100 家
	(a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	(b) 24/24=100% 註 2：2025 年共 24 家材料供應商經社會環境責任風險評估為高風險供應商並全部執行審核
績效	tier 1 供應商 (1) 未通過 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商百分比，以及 (2) 稽核結果於 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率	(1) 0/0=0% 註 1：不符合率 & 不符合項糾正措施率均以供應商家數為單位計算
		(2) a. 0/0=0% 註 2：2025 年初審所有 0 家受審核供應商均存在不符合項
		(3) b. 0/0=0% 註 3：優先不符合項糾正措施率：初審 1 家中有 0 家為 Priority，2025 年複查結果顯示其中 0 家已改善

• 在地化採購 GRI204-1

為了降低供應鏈的供貨風險與成本，集團採購政策為積極與在地化供應商合作，除了可縮短交期與降低運輸風險外，也降低遠地運輸碳排放與創造在地就業機會。集團主要採購營運據點在台灣及大陸地區，除特殊專用或指定料件外，以當地採購為優先考量；2025 年統計當地採購比例如下，2025 年當地採購比率目標達 60% 以上。



2-9 顧客健康與安全 (GRI 417-1 GRI 417-2) (重大主題)

顧客健康與安全												
衝擊評估		正面：提升客戶信任與滿意度，強化品牌形象，降低風險並促進永續發展。 負面：增加合規與成本壓力，供應鏈風險升高，稍有疏失即引發信任危機。										
管理方針與承諾		推動環境永續，落實社會責任，強化治理透明，承諾持續改善。										
權責單位		製造部門、品保部門										
指標與目標		顧客健康安全相關投訴之處理結案率達 100%。 <table><tr><td>項目</td><td>2025 年實績</td><td>2026 年目標</td><td>2030 年目標</td></tr><tr><td>投訴處理結案率</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr></table>			項目	2025 年實績	2026 年目標	2030 年目標	投訴處理結案率	100	100	100
項目	2025 年實績	2026 年目標	2030 年目標									
投訴處理結案率	100	100	100									
確保行動有效之作法		<u>預防 / 減緩</u> ：落實嚴格品管與安全檢測，從源頭排除潛在健康風險。 <u>正面衝擊管理</u> ：透過優於業界標準的測試，提升客戶產品的穩定性，降低其售後成本。 <u>負面衝擊管理</u> ：提供透明標示與正確指引，建立機制以降低負面衝擊。										
與利害關係人溝通		• 利害關係人包括：顧客 / 員工 / 供應商 / 承包商 / 股東 / 投資人 • 透過不定期電話、傳真和信件溝通										

本集團所營業主要為生產、製造及買賣光學儀器零組件、電腦週邊零組件、3C 產品、影像掃描器及多功能事務機、電廠開發及能源服務等業務，部份系統終端產品則為 ODM/OEM，因應客戶要求，透過產品技術創新，承諾持續提高產品能源效率、積極開發再生能源解決方案，並在產品週期各階段導入綠色設計，從初始材料取得、生產製造、包材材質、廢棄回收，朝節能、易拆解、易組裝及使用回收料方式落實，減少環境衝擊，實現產品責任與消費。2025 年無違反有關產品與服務的健康和安全性法規之事件，顯見我們相當重視客戶的健康安全。

● 2-9-1 行銷與產品和服務資訊標示

本集團產品行銷海外重要區域，因此除了符合台灣有關產品的標示規範之外，亦會針對各國國際法規標準和環保標章要求，於產品或使用者手冊揭露相關資訊與標示，並一致性遵守各項圖案之標示方法。

● 2-9-2 友善產品 GRI 302-5 GRI 416-1 GRI 416-2

本集團產品行銷海外重要區域，因此除了符合台灣有關產品的標示規範之外，亦會針對各國國際法規標準和環保標章要求，於產品或使用者手冊揭露相關資訊與標示，並一致性遵守各項圖案之標示方法。

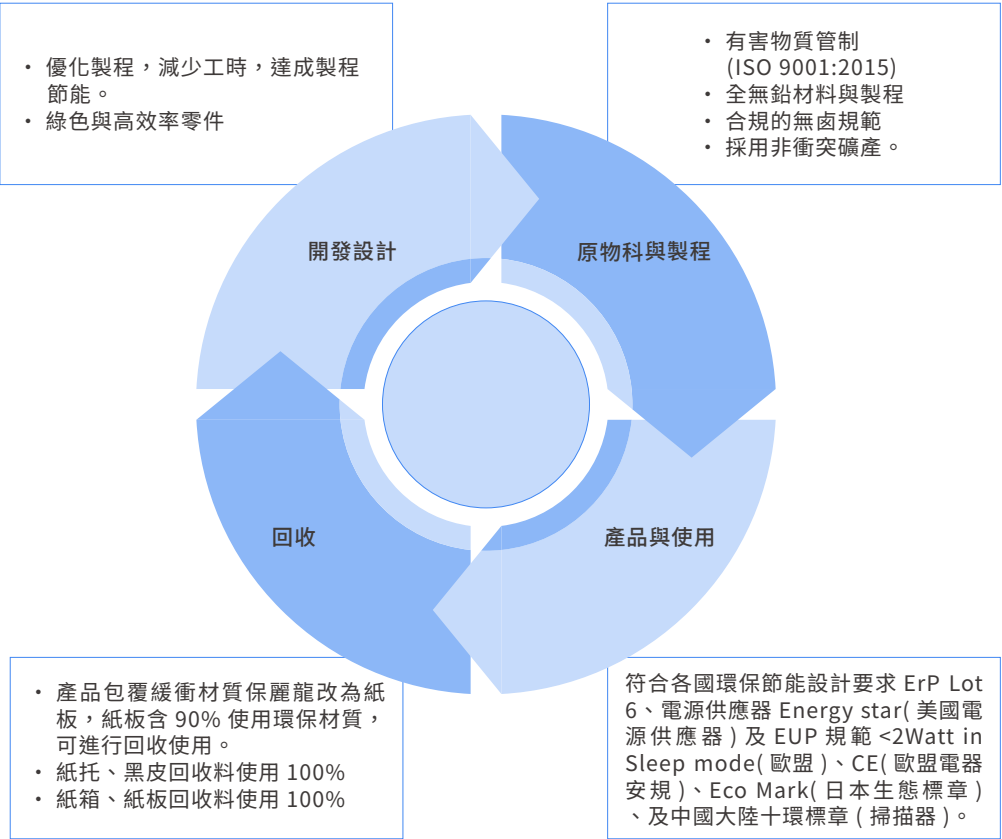
目標	績效
	
- 無違反產品與服務的健康和安全性法規及自願性規約的事件。 - 提供給客戶的產品 100% 通過健康與安全評估。 - 每年通過 ISO 9001 驗證。	- 遵守 ISO 9001 品質管理系統。 - 所有產品設計須通過相關品質驗證的測試，包括功能驗證、相容性驗證、可靠度驗證、XRF 有害物質驗證等，確保產品量產前符合客戶、相關環境和安全性法規規範。 2025 年無違反產品與服務的健康和安全性法規及自願性規約情事。

● 2-9-3 循環經濟

公司持續提供符合法律法規和客戶要求的產品和服務，設立客戶服務專線及溝通網站，每年定期主動進行客戶服務滿意度調查，加強和客戶之間的合作關係。

綠色製造上，減少不必要之資源浪費、尋求廢棄物減量及再利用技術開發；在價值鏈上下游，經濟效益極大化。透過製程原料回收、廢棄物減量技術研發，創造循環價值。

2025 年紙托、黑皮回收料使用 100%/ 紙箱、紙板回收料使用 100%。



• 有害物質管理

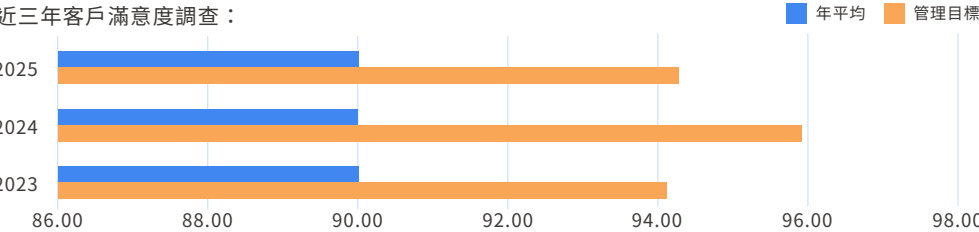
供應商須上傳零組件所含原物料成分至 GP Portal 系統中。公司遵守並採用各種國際標準與規範，並適時更新，作為識別產品原物料的最佳實施指南，包括評估這些組件中的各種化學物質，以協助我們了解這些零件對於健康與環境的影響。我們揭露給客戶的資訊包括產品 100% 通過健康與安全評估，符合性聲明書、有害物質測試報告、物質安全資料表、安規 /EMC 符合性報告等。這些資訊可以追溯到上游供應商。

Study	仔細研究新的環保法規，在環保法規生效前就先做好準備。
Share	由於供應商的資源較不足，當研究法規後，會把相關的成果透過 GP Portal 通知供應商，讓他們瞭解新法規的要求，也能引領供應商朝向 GP 前進。
Training	除了通知之外，我們也會舉辦教育訓練，邀請供應商到廠內培訓。
Survey	藉由 GP Portal 調查零件的材質狀況，並收集相關的測試報告。
Review	供應商回傳的資料會由我們的 Green Team 做專業的審核。同時，GP Portal 也有系統警示功能，若含有有害物質或責任礦產，會自動警示，通知審核者，提升正確性與完整性。
Sampling	完成審核後，在進料檢驗時，E-Supply 系統會依據抽樣計畫通知檢驗員，哪些零件需做 XRF 檢驗。
XRF	廠內有 XRF 儀器，每天會做材料檢驗，所有的檢驗結果，都會上傳到 PLM 系統。如果檢驗有問題，也會同時展開矯正行動。
Manufacture	除了組成材料外，也管制生產線，對於生產用的輔耗材，如酒精、棉花、溶劑等，也都納入 GP 的管制。對於 Green/ HF 的產線，也都有識別，及相關的清線作業。
Analysis	除了材料的 XRF 進料檢驗，對於成品，送至實驗室進行 XRF 再檢驗，以瞭解是否會再生產過程中，遭受污染，確保制程 GP 的符合性。
Shipping	通過種種關卡的产品，包裝出貨。

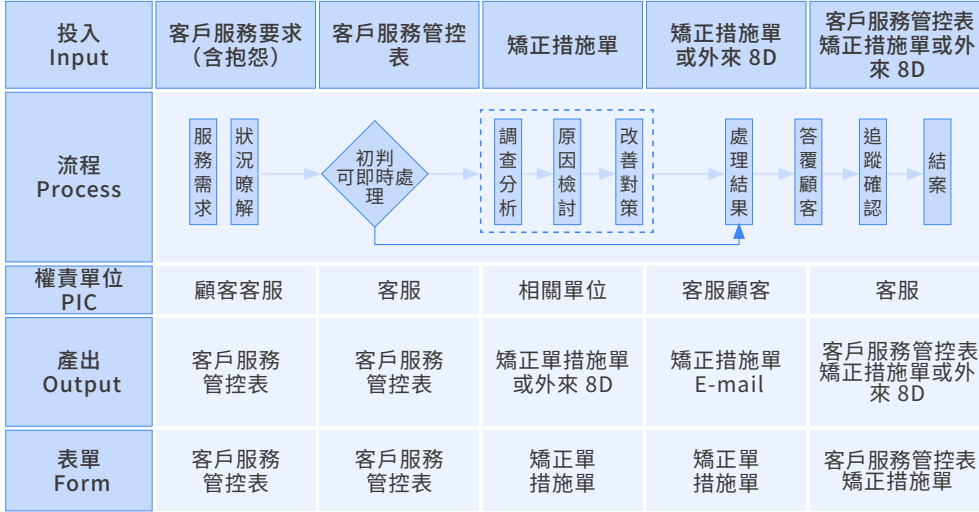
2-10 客戶關係管理 (GRI418-1)(重大主題)

顧客健康與安全				
衝擊評估	正面：建立長期信任關係，提升顧客滿意度，促進永續合作與品牌價值。 負面：溝通不足導致誤解，降低顧客信任，影響合作穩定與企業形象。			
管理方針與承諾	落實責任治理，推動透明管理，保障權益，促進永續發展。			
權責單位	各產品事業處			
指標與目標	以客戶滿意度作為管理指標；2025 年執行之客戶滿意度如下：			
	項目	2025 年實績	2026 年目標	2030 年目標
	客戶滿意度	94.26	97	98
確保行動有效之作法	預防 / 減緩： • 客戶滿意度調查回覆率 • 年度滿意度分析 • 改善對策			
	衝擊管理： • 定期舉行客戶滿意度調查，針對產品品質、業務服務、出貨準確度、交期、綠色產品品質五大構面進行滿意度調查。			
與利害關係人溝通	相關利害關係人包括：股東 / 投資人、客戶 / 品牌商、供應商 / 承攬商			

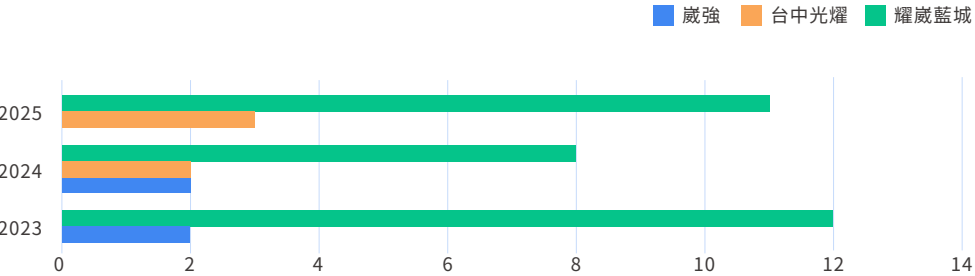
- 客戶關係管理和客戶滿意度調查
- 我們秉持以客戶需求為核心，從市場角度出發，致力於建立穩固的客戶關係。除了提供高品質產品與創新技術外，亦重視與客戶的溝通與互動，積極聆聽客戶需求，並將其納入管理方針。為此，本公司旗下子公司制定「客戶服務管理程序」及「客戶滿意度調查程序」，並每年定期進行問卷調查，以確保客戶滿意度達 90% 以上。2025 年，整體客戶滿意度達 94.26%，且無客戶隱私洩漏或數據遺失情事發生。



客戶服務管理流程圖：



針對客訴案件，公司建立多元且完善的客戶意見與申訴回饋機制，如受理電話、傳直或電子郵件，並設置客服及相關部門處理，公司於 24 小時內，反饋收到客戶訊息，同時召開會議收集相關資訊及判定權責處理單位，3 天內擬定處理對策，一周內回覆客人處理對策，後續追蹤處理對策是否符合客戶需求。



2025 客訴案件總結檢討及策進作為針對客訴案件處理，我們針對了產品異常的部分與客戶進行溝通與改善，以下是改善措施：

優化服務流程

優化服務流程，建立標準作業程序，提升處理效率。

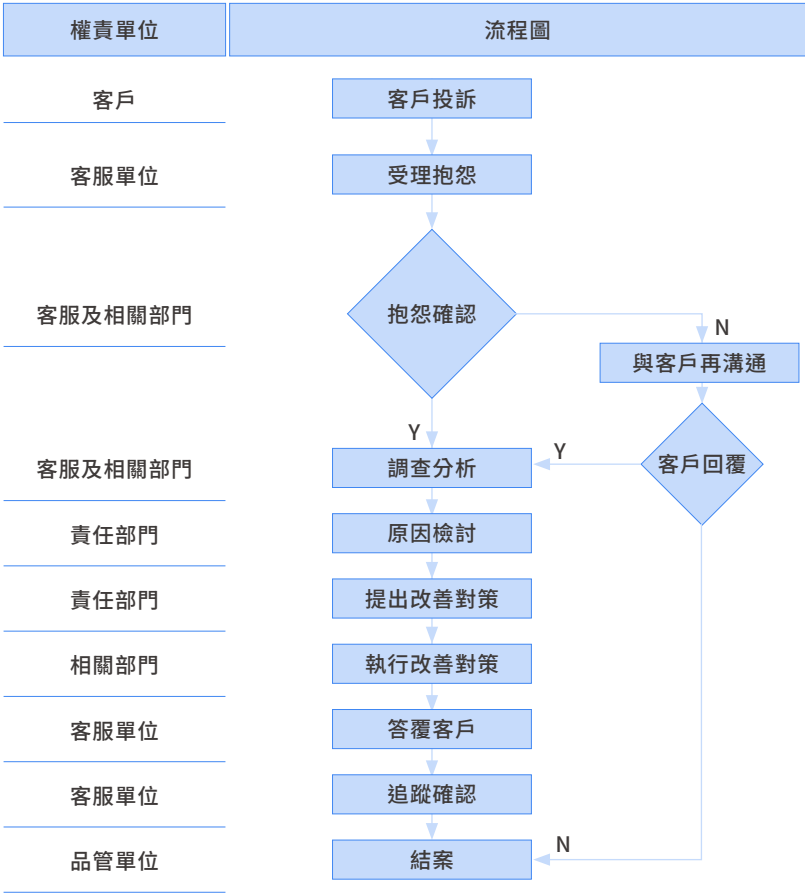
加強員工訓練

加強員工訓練，提升溝通技巧與問題解決能力。

強化品質控制

強化品質控制，預防相似的問題再次發生。

客訴處理流程圖：





03

友善環境

3-1 氣候變遷減緩與調適 (GRI 201-2、GRI2-12、GRI2-13) (重大主題)

3-2 溫室氣體管理 (GRI305-1, 305-2, 305-3)

3-3 能源管理 (GRI302-1, 302-3~4, 305-1~5)

3-4 廢棄物管理 (GRI 306-1~6)

3-5 水資源管理 (GRI 303-3~5)

• 環境政策

友善環境政策，以邁向淨零永續經營為核心，致力綠色製造設計開始到產品回收，減少對環境的傷害。政策如下：

- 環境保護及法規遵循
- 規劃各項節能及減排方案
- 使用再生能源與研製自動化生產治具
- 研發設計環境友善產品
- 深耕企業環境永續教育

• 環境管理制度

大陸廠區取得 ISO 14001、ISO 14064、ISO 50001 之體系認證。

執行情形：在能源與資源方面，公司積極推動節能與節水措施，全面落實午休時段辦公室關燈，以降低能耗；並逐步汰換為高能效 LED 照明及省電設備，持續提升能源使用效率。

在廢棄物管理方面，所有一般事業廢棄物均委由合格清運廠商處理，確保符合法規要求；員工餐廳提倡使用重複性餐器具，以減少一次性垃圾；同時設置資源回收分類並推廣減塑生活，全面提升員工環保意識與行動力。在行政管理上，公司積極推動減紙與數位化，導入電子公文及線上簽核系統，減少紙張印製，落實數位化辦公流程。

願景

建立與自然和諧共生資源充足且供後世永續使用的環境。

策略

遵行政策和法規 技術創新 教育宣導。

目標

- 每年減少 3% 生活廢棄物產生量，3% 一般廢棄物產生量。
- 每年減少 3% 用水量。
- 以 SBTi 方法制定減碳目標：以 2021 年為基準年，設定 2030 年為目標年，範疇 1&2 絕對排放量相較基準年減少 42%。

• 評量機制

- 富崴廠、富康廠和耀崴光電廠 3 個營業據點完成 ISO 14001 環境管理體系認證。
- 富崴廠、富彰廠、富康廠和耀崴光電廠 4 個營業據點完成 ISO 14064 溫室氣體認證。
- 子公司崴強科技股份有限公司和富崴廠完成 ISO 50001 能源管理體系認證。

ISO 14001 認證	ISO 14064 認證	ISO 50001 認證
• 富崴廠 • 富康廠 • 耀崴光電廠	• 富崴廠 • 富彰廠 • 富康廠 • 耀崴光電廠	• 富崴廠 • 崴強

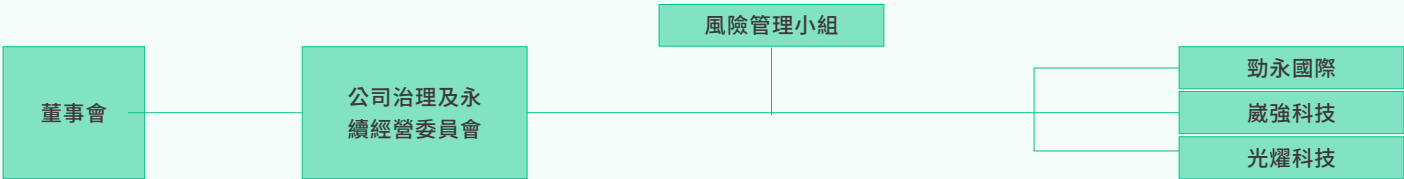
3-1 氣候變遷減緩與調適 (GRI 201-2、GRI2-12、GRI2-13) (重大主題)

2025 年，世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）發佈的《2025 年全球風險報告》（Global Risk Report 2025, 以下簡稱 GRR 2025），其全球風險認知調查（Global Risks Perception Survey, 簡稱 GRPS）結果顯示，2025 年以及未來短期（兩年）和長期（十年）內，環境風險的排名均位居前列。自 2022 年起，我們採用氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）框架，系統化識別氣候相關風險與機會，制定相應的衡量指標與目標管理策略。「公司治理及永續經營委員會」為公司氣候變遷管理的最高組織，由公司總經理擔任召集人，並指派各功能單位成立風險評估小組，依公司「風險管理政策與程序」之管理流程，各子公司相關負責人進行風險與機會辨識，由永續經營委員組員協助匯整相關跨公司的資訊統計，每年至少進行一次氣候變遷相關之風險與機會鑑別，評估及管理其對財務的影響，並依相關項目擬定因應策略及設定目標，管理氣候變遷風險與機會行動，且每年向董事會報告執行結果。

董事會負責指導並審核氣候變遷風險與機會項目、評估結果、應對策略及管理績效，並針對高風險項目應對措施執行與狀態持續追蹤。有關氣候變遷風險管理、策略及目標設定已於 2022 年 8 月 12 日董事會通過。

氣候變遷減緩與調適																
衝擊評估	➡	正面：促使技術創新與市場轉型，提升企業競爭力與永續發展機會。 負面：增加營運成本及供應鏈中斷風險，影響財務表現與生產穩定性。														
管理方針與承諾 (GRI 2-23, 2-24)	➡	我們承諾積極推動減碳與調適行動，降低營運碳排放，提升氣候韌性，攜手供應鏈夥伴邁向 2050 年淨零排放目標。														
權責部門	➡	依公司「風險管理政策與程序」之管理流程，各子公司相關負責人進行風險與機會辨識，由永續經營委員組員協助匯整相關跨公司的資訊統計，每年至少進行一次氣候變遷相關之風險與機會鑑別，評估及管理其對財務的影響，並依相關項目擬定因應策略及設定目標，管理氣候變遷風險與機會行動，且每年向董事會報告執行結果。 董事會負責指導並審核氣候變遷風險與機會項目、評估結果、應對策略及管理績效，並針對高風險項目應對措施執行與狀態持續追蹤。														
風險管理	➡	「公司治理及永續經營委員會」針對營運活動及未來市場發展狀況，根據 TCFD 指引所提出的 16 項氣候相關的風險與 9 項氣候相關機會進行分析。我們依照這些風險可能發生的影響程度與機率進行討論與排序，並製作風險矩陣。透過風險矩陣進行排序後的風險與機會如下： • <u>風險</u> ：R1 提高溫室氣體排放定價、R2 強化溫室氣體排放量報導義務、R3 現有產品和服務的要求及監管、R4 面臨氣候相關訴訟風險、R5 以低碳商品替代現有產品和服務、R6 對新技術的投資失敗、R7 低碳技術轉型的成本、R8 客戶行為變化、R9 市場訊息不確定、R10 原物料成本上漲、R11 企業客戶偏好轉變— 產業污名化、R12 利害關係人的關注與負面回饋日益增加、R13 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高、R14 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化、R15 平均氣溫上升、R16 海平面上升，導致公司營運受影響造成收入減少，營運成本上升 • <u>機會</u> ：O1 參與可再生能源項目並採用節能措施、O2 使用更高效率的生產和配銷流程、O3 回收再利用、O4 採用綠色建築物、O5 減少用水量和耗水量、O6 使用低碳能源、O7 採用獎勵性政策、O8 使用新技術、O9 參與碳交易市場														
指標與目標	➡	<table><tr><td>項目</td><td>2025 年實績</td><td>2026 年目標</td><td>20230 年目標</td></tr><tr><td>絕對排放量 (Scope1+2) 減量公噸 (CO2e)</td><td>54</td><td>56</td><td>42</td></tr><tr><td>目標狀態</td><td>提前達標</td><td>持續精進</td><td>符合 1.5° C 路徑</td></tr></table>			項目	2025 年實績	2026 年目標	20230 年目標	絕對排放量 (Scope1+2) 減量公噸 (CO2e)	54	56	42	目標狀態	提前達標	持續精進	符合 1.5° C 路徑
項目	2025 年實績	2026 年目標	20230 年目標													
絕對排放量 (Scope1+2) 減量公噸 (CO2e)	54	56	42													
目標狀態	提前達標	持續精進	符合 1.5° C 路徑													
確保行動有效之作法	➡	• <u>預防 / 減緩潛在負面衝擊之行動</u> ：能源管理優化： 導入 ISO 50001 能源管理系統，設定年度節電目標（如每年節電 1%），並汰換老舊高耗能設備。導入再生能源： 於廠房屋頂建置太陽能板，提高綠電使用比例。 • <u>處理實際負面衝擊之行動</u> ：廢棄物資源化 - 針對營運產生的廢棄物，推動循環經濟專案（如：廢塑料再製成棧板），減少進入掩埋場或焚化爐的比例。 • <u>管理實際與潛在正面衝擊之行動</u> ：氣候韌性強化（調適）： 執行 TCFD（氣候相關財務揭露） 風險評估，針對淹水、缺水等物理風險加裝防水閘門或建立中水回收系統，確保營運不中斷。														
與利害關係人溝通	➡	相關利害關係人包括：股東 / 投資人、客戶、供應商 / 承攬商、政府機關、子公司／關係企業、員工、經銷商。透過定期 / 不定期舉行各項形式溝通														

• 永崴投控氣候治理架構



依據氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 架構，揭露企業對氣候相關風險與機會之治理、策略、風險與管理、指標和目標等 4 個資訊揭露建議項下的 11 個建議揭露事項。
報導範圍：與合併財務報表的編製範圍一致

核心因素	內容	實際作為
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	公司治理及永續經營委會為公司氣候變遷的最高組織，並指派各功能單位成立風險評估小組，依公司「風險管理政策與程序」之管理流程，各子公司相關負責人進行風險與機會辨識，由永續經營委員會協助匯整相關公司的資訊統計，每年至少進行一次氣候變遷相關之風險與機會鑑別，評估及管理其對財務的影響，並依相關項目擬定因應策略及設定目標，管理氣候變遷風險與機會行動，且每年向董事會報告執行結果
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	
策略	所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	短期 • <u>轉型風險</u>：自願性規範 (SBT 承諾)、市場訊息不確定性。 • <u>實體風險</u>：颱風、洪水等極端事件嚴重程度提高。 • <u>市場機會</u>：透過使用低排放能源、推動分散式能源生產，並持續開發與擴大低碳產品與服務，提升市場競爭力。同時積極投入新產品與服務的研發與創新，結合政府支持性的政策獎勵，加速落實永續目標，建立差異化優勢，推動企業在短期內把握市場機會並強化永續競爭力。
		中期 • <u>轉型風險</u>：加強排放報告義務、轉型至低碳經濟的成本、客戶行為變化、利害關係人的顧慮與負面的回饋增加、產品與服務要求的監管。 • <u>市場機會</u>：朝向更有效率的建築、取得公部門的獎勵措施、新市場夥伴關係。
		長期 • <u>轉型風險</u>：溫室氣體排放的價格增加（總量管制 / 碳稅 / 能源稅）。 • <u>實體風險</u>：平均溫度上升。 • <u>市場機會</u>：開低碳技術，設計低功率，低耗能之綠色產品。

核心因素	內容	實際作為								
策略	在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會衝擊	在營運中納入減碳與能源效率提升的目標，以降低政策與市場變動帶來的成本壓力；在策略上，積極佈局再生能源與低碳技術，確保公司能在轉型過程中保持競爭力；在財務規劃上，則需考量碳成本、投資方向調整與資金配置，以兼顧風險管理與成長機會。透過這些措施，公司能在面對氣候挑戰時保持韌性，同時把握永續轉型所帶來的長期價值。 <table><tr><th>主要轉型風險</th><th>主要實體風險</th><th>主要氣候機會</th></tr><tr><td>為了因應相關法遵與綠色標準變動的風險，本公司除了積極呼應相關法規的規範，時刻以高於國際標準自我期許，降低再生能源成本風險。</td><td>乾旱事件可能對營運造成影響，我們強化水資源管理，提升循環利用效率，並制定完善的緊急應變計畫，以降低災害帶來的營運損失，確保企業在極端氣候下仍能維持穩定運作，進一步提升整體營運韌性。</td><td>本公司長期耕耘永續發展，並與客戶保持長年的緊密信任關係，積極運用產品的核心技術，以市場需求投入研發，因此在永續浪潮興起時，將有機會於廣泛的綠色產品與解決方案中優先獲得客戶青睞。</td></tr></table>			主要轉型風險	主要實體風險	主要氣候機會	為了因應相關法遵與綠色標準變動的風險，本公司除了積極呼應相關法規的規範，時刻以高於國際標準自我期許，降低再生能源成本風險。	乾旱事件可能對營運造成影響，我們強化水資源管理，提升循環利用效率，並制定完善的緊急應變計畫，以降低災害帶來的營運損失，確保企業在極端氣候下仍能維持穩定運作，進一步提升整體營運韌性。	本公司長期耕耘永續發展，並與客戶保持長年的緊密信任關係，積極運用產品的核心技術，以市場需求投入研發，因此在永續浪潮興起時，將有機會於廣泛的綠色產品與解決方案中優先獲得客戶青睞。
	主要轉型風險	主要實體風險	主要氣候機會							
為了因應相關法遵與綠色標準變動的風險，本公司除了積極呼應相關法規的規範，時刻以高於國際標準自我期許，降低再生能源成本風險。	乾旱事件可能對營運造成影響，我們強化水資源管理，提升循環利用效率，並制定完善的緊急應變計畫，以降低災害帶來的營運損失，確保企業在極端氣候下仍能維持穩定運作，進一步提升整體營運韌性。	本公司長期耕耘永續發展，並與客戶保持長年的緊密信任關係，積極運用產品的核心技術，以市場需求投入研發，因此在永續浪潮興起時，將有機會於廣泛的綠色產品與解決方案中優先獲得客戶青睞。								
	在策略上的韌性，並考慮不同氣候的相關情境	使用 IPCC AR6(2021)、Absolute contraction 情境作為參考，並據此制定科學基礎溫室氣體減量目標（SBT）與預估未來減碳量，作為營運策略調整之參考								
風險管理	在氣候相關的風險的鑑別和評估流程	公司依據「風險管理政策與程序」建立氣候相關風險鑑別與評估流程，首先由各子公司及功能單位蒐集並辨識可能的物理風險與轉型風險，再由公司治理及永續經營委員會或風險管理小組匯整跨公司資訊，形成完整風險清單，接著依可能性與影響程度進行量化評估，建立風險矩陣並排序優先等級，最後擬定因應策略與目標推動相關行動，每年至少一次向董事會報告執行結果，確保治理架構透明且持續改善。								
	在氣候相關風險的管理流程	公司已將氣候相關風險納入日常管理流程，透過辨識極端氣候、政策轉型及聲譽風險，進行影響評估並採取減緩與調適措施，由董事會監督、永續推動小組執行，並依循 TCFD 建議持續揭露成果，展現公司落實 ESG 的承諾。								
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在公司的整體風險管理制度	氣候變遷風險議題納入風險管理流程及年度永續重大主題								

核心因素	內容	實際作為
指標與目標	說明公司依循策略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	針對氣候變遷挑戰，本公司以溫室氣體排放密集度作為關鍵評估依據，並透過制度化管理，持續追蹤減碳績效。
	範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險	公司持續執行溫室氣體盤查並取得 ISO14064 查證聲明。 2025 年溫室氣體盤查量（公噸 CO2e）如右列： 範疇一： 344.55 範疇二： 12,836.05 範疇三： 156,969.70
	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	逐步降低碳排放、提升再生能源使用比例、加強能源效率管理，以及強化氣候風險評估與調適策略。 <u>1. 碳排放與能源管理目標：</u> - 以 SBTi 方法制定減碳目標：以 2021 年為基準年，設定 2030 年為目標年，範疇 1&2 絕對排放量相較基準年減少 42%、範疇 3 減少 25%。 <u>2. 產品能效提升管理目標：</u> - 設備汰舊換新：推動採用能效 1 級或 2 級之空調，並全面將傳統燈具汰換為 LED。 - 部分子公司導入能源管理系統（ISO 50001），提升整體能源效率。 <u>3. 廢棄物管理目標</u> 「廢棄物總量每年絕對減量 3%。 <u>4. 水資源管理目標</u> - 用水量絕對減量 3%。

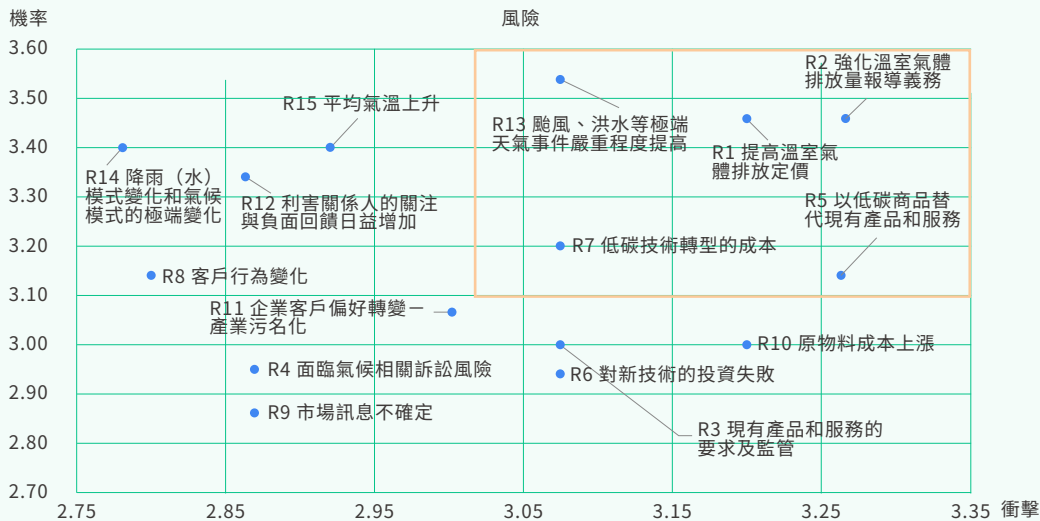


• 辨識出之氣候變遷風險與機會

永崴投控於鑑別氣候變遷的風險和機會時，使用 IPCC AR6(2021)、Absolute contraction 情境作為參考，依據這些情境分析能夠評估公司在不同氣候情境下可能面臨的業務、營運策略、財務和投資等方面的氣候相關衝擊。

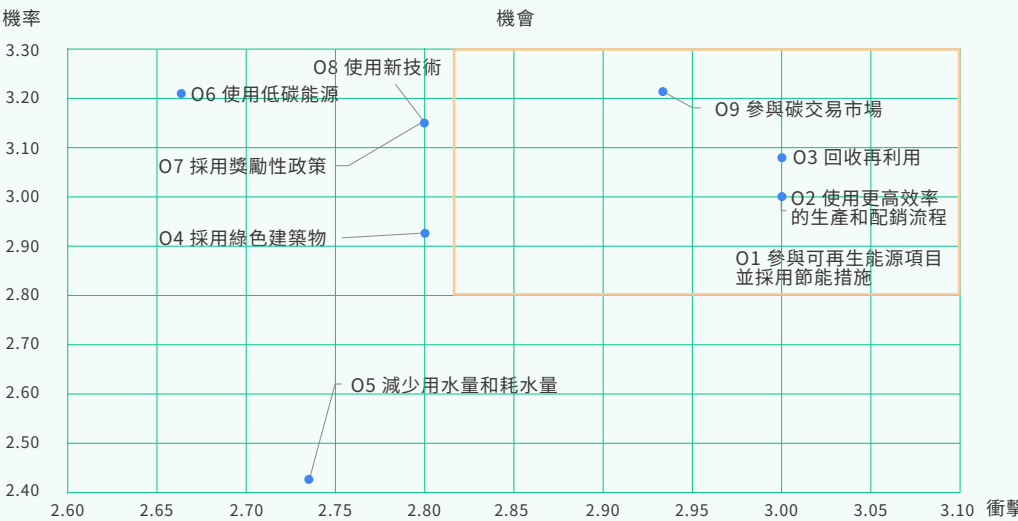
氣候風險矩陣

依照評估結果，轉型風險當中政策風險（例如強化溫室氣體排放量報導義務，提高溫室氣體排放定價，以及低碳技術的轉型成本，平均氣溫上升等）為衝擊較大的短期風險。



氣候相關機會

我們將氣候變遷相關機會依照發生衝擊度以及發生機率進行分類，評估 TCFD 指引所提出的 10 項氣候變遷相關的機會。



2025 年度氣候風險與機會之風險等級說明及氣候相關衝擊及因應機制說明表

編號	議題	風險等級	時間範疇	衝擊及因應機制	財務影響量級
R1	提高溫室氣體排放定價	高	長期	提高溫室氣體排放定價將增加企業成本與監管壓力，企業可透過節能減碳、綠色能源與碳交易等策略來降低影響並維持競爭力。	中
R2	強化溫室氣體排放量報導義務	高	中期 長期	強化溫室氣體排放量報導義務將增加企業合規成本與監管壓力，企業可透過建立碳管理系統、提升數據透明度與優化減碳策略來確保符合法規並降低風險。	低
R5	以低碳商品替代現有產品和服務	高	中期 長期	以低碳商品替代現有產品和服務可能面臨成本上升、市場接受度挑戰與供應鏈調整壓力，企業可透過技術創新、降低生產成本、強化綠色行銷及推動永續供應鏈來提升競爭力並滿足市場需求。	高
R7	低碳技術轉型的成本	高	短期	低碳技術轉型成本上升可能影響企業財務與競爭力。包括逐步投資、爭取補助與政策支持、提升能源效率及研發創新，以降低長期負擔並保持市場優勢。	高
R13	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	高	短期	強化防災設施、制定應變計畫、分散供應鏈及提升氣候風險管理能力，以降低影響。	低
O1	參與可再生能源項目並採用節能措施	高	短期	逐步提升使用再生能源，導入再生能源減碳所省下的成本可投入或參與其他再生能源相關業務，提升節能減碳效益，提高製造競爭率，將大幅增加營收。	中
O2	使用更高效率的生產和配銷流程	高	中期 長期	導入智能技術、優化供應鏈管理及培訓員工，以確保順利轉型並提升競爭力。	中
O3	回收再利用	高	短期 中期 長期	1. 透過宣導員工節約能源等，節省成本並有效地減少溫室氣體排放量。 2. 減少並控管辦公室紙張用量，午休定時節電，並減少不必要之照明燈具，或更換為 LED 燈具，節電又環保。 3. 目前主要生產產品使用之材料與零組件符合環保要求，並持續改善該產品使用材料，減少廢棄物產生，進而達成減少碳排放量目標。 4. 加強廢棄物回收、資源回收，以達垃圾減量目的。 5. 減少污染物、有毒物及廢棄物。	低
O9	參與碳交易市場	高	中長期	參與碳交易市場可能帶來成本波動、合規壓力與競爭影響，企業可透過精準碳盤查、優化減排技術、靈活運用碳權交易與探索碳中和策略來降低風險並提升市場競爭力。	高

註 1：短期為 1-3 年以下、中期為 3-5 年，長期為 5 年以上
註 2：量級定義基準 (定義建議)：高 (High)：預期財務影響金額 > 營業收入之 1%。 | 中 (Medium)：預期財務影響金額介於營業收入之 0.1% ~ 1%。 | 低 (Low)：預期財務影響金額 < 營業收入之 0.1%。

3-2 溫室氣體管理 (GRI305-1, 305-2, 305-3)

2025 年溫室氣體盤查結果

單位：公噸 CO2e

排放類別		已查證排放總量	自主盤查總量
類別 1 直接溫室氣體排放		340.9394	3.6168
類別 2 輸入能源相關間接溫室氣體排放		11,069.9922	1,766.0560
類別 3 運輸相關間接溫室氣體排放	上游運輸與配送	278.4929	-
	下游運輸與配送	80.2956	-
	員工通勤	198.0545	-
	客戶拜訪	-	-
	商業旅行	27.0743	-
類別 4 組織使用產品間接溫室氣體排放	源自採購商品的排放 - 商品	107,888.9449	-
	資本財的排放	-	-
	固體和液體廢棄物處理產生的排放	92.1009	-
	租賃資產之使用產生的排放	-	-
	組織使用服務產生的排放	-	-
類別 5 使用組織產品間接溫室氣體排放	產品下游製程	-	-
	產品使用階段	48,404.7339	-
	已售產品終端處置	-	-
類別 6 其他間接溫室氣體排放		-	
小計		168,380.6286	1,769.6728
合計		170,150.3014	

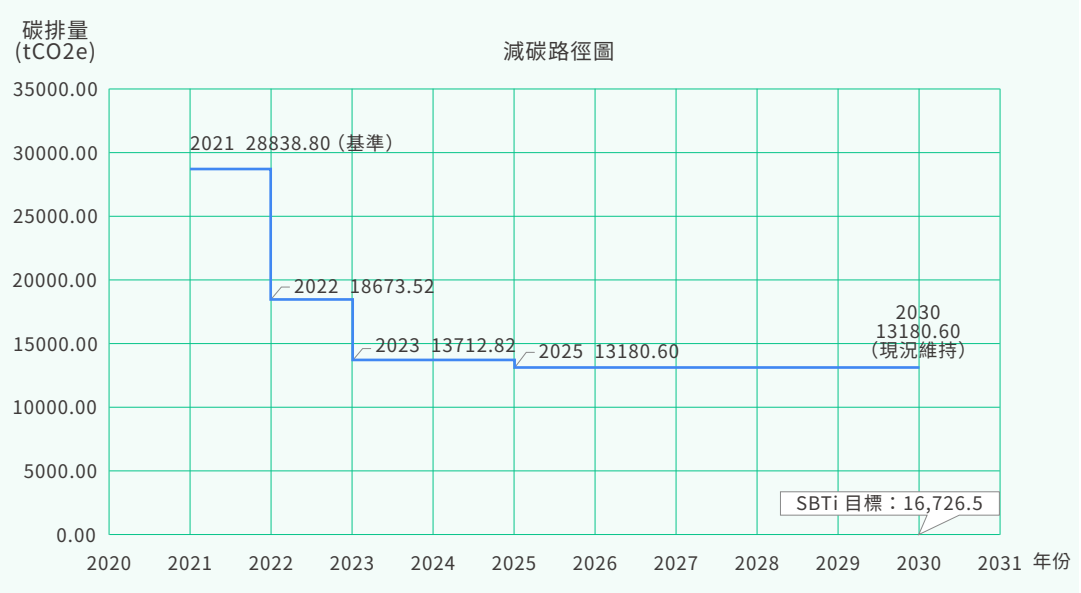
註：以合併財報子公司為揭露目標
註：經第三方查證的公司：永崴投控、崴強、中國廠區（富崴廠、耀崴光電廠、富康廠、富彰廠）。自主盤查的公司：勁永、中旋和光耀。

永歲投控自 2022 年起進行 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查與外部查證，自 2023 年起選用 IPCC 2021 年公佈的第 6 次評估報告中所提供的全球暖化潛勢 (Global Warming Potential, GWP) 值、燃料係數主要採用 IPCC 2006 年版本，廠區的電力係數則根據臺灣經濟部能源局和中國國家發展改革委員會或最新公告的數值進行計算，以確保溫室氣體盤查的準確性和符合性。

參與 SBTi 公司溫室氣體盤查情形單位：單位：公噸 CO2e

範疇	2023	2024	2025
範疇一	395.92	428.77	344.55
範疇二	13,316.89	12,728.45	12,836.05
範疇三	115,826.86	164,038.69	156,969.70
範疇一 & 範疇二合計	13,712.82	13,157.22	13,180.60
溫室氣體排放密集度公噸 CO2e(註)	2.22	1.81	1.95

註：公噸 CO2e/ 每百萬營收



• 溫室氣減量之未來年度量化管理目標：短期減碳目標管理 - 範疇 1+ 範疇 2 每年減量 4.2%。

• 溫室氣體達成目標推動措施及達成情形
推動措施：致力提升營運過程中的能源效率並降低碳排放。在營運管理方面，持續推動節能改善措施，包括汰換高耗能設施、提升照明效率，藉此有效降低電力浪費。同時建置廠區光伏設備以推動太陽能發電，提升再生能源使用比例，進一步減少對傳統電力的依賴，亦積極深化內部減碳文化，並鼓勵辦公資源節約，如使用回收紙張以減少紙張浪費，透過全面性行動落實永續經營與氣候風險管理。

達成情形：

1. 2025 年較 2024 年範疇一對比 2024 年減少 19.41%，相較 2021 基準年減量 77%。
2. 2025 年較 2024 年範疇二對比 2024 年增加 0.01%，相較 2021 基準年減量 53%。
為持續達成 SBTi 倡議減量目標，於《2030 年範疇 1&2 絕對排放量相較基準年 2021 年減少 42%》本公司透過永續經營小組成員進行減量追蹤，至 2025 年為止，絕對排放量已減少 54.30%。

• 溫室氣體減量之 2030 年量化管理目標、達成目標之策略及行動計畫
以 SBTi 制定減碳目標，以 2021 年為基準年，設定 2030 年為目標年，範疇一 + 範疇二絕對排放量相較基準年減少 42%、範疇 3 採購商品及服務、銷售產品使用排放量相較基準年 2021 年減少 25%。

為因應全球氣候變遷趨勢與淨零碳排目標，永歲已擬定溫室氣體減量策略與具體行動計畫，致力於提升營運過程中的能源效率並降低碳排放。在營運管理方面，持續推動節能改善措施，包括汰換高耗能設施、提升照明效率，藉此有效降低電力浪費。同時，我們建置廠區光伏設備以推動太陽能發電，提升再生能源使用比例，進一步減少對傳統電力的依賴。永歲亦積極深化內部減碳文化，並鼓勵辦公資源節約，如使用回收紙張以減少紙張浪費，透過全面性行動落實永續經營與氣候風險管理。

3-3 能源管理 (GRI302-1, 302-3~4, 305-1~5)

衝擊評估	正面：汰換老舊設備，減少能源消耗率 負面：能源管理若執行不當，可能導致高成本、技術挑戰、效率低落及合規壓力，影響生產穩定性與企業競爭力。												
管理方針與承諾	依循公司治理及永續經營委員會所設立的环境永續目標，並持續關注國際間氣候變遷趨勢，強化永續環境績效。亦導入 ISO 14001 並落實。同時購置節能設備取代老舊耗能設施，提升能源使用率，投資使用再生能源。												
權責部門	廠區環境管理小組及環保專責單位												
指標與目標	以用電密集度、再生能源使用占比為指標目標 <table><tr><th>項目</th><th>2025 年實績</th><th>2026 年目標</th><th>2027 年目標</th></tr><tr><td>用電密集度 (GJ/ 百萬年營收) 註 1</td><td>13.01</td><td>11.55</td><td>10</td></tr><tr><td>再生能源占比 (%) 註 2</td><td>6.98</td><td>8</td><td>10</td></tr></table> 註 1：用電密集度 =(外購電力 + 太陽能板自產自用電力)/ 營業額 (百萬元)、註 2：再生能源占比 = 再生能源使用量 / 所有間接排放造成的能源使用量	項目	2025 年實績	2026 年目標	2027 年目標	用電密集度 (GJ/ 百萬年營收) 註 1	13.01	11.55	10	再生能源占比 (%) 註 2	6.98	8	10
項目	2025 年實績	2026 年目標	2027 年目標										
用電密集度 (GJ/ 百萬年營收) 註 1	13.01	11.55	10										
再生能源占比 (%) 註 2	6.98	8	10										
確保行動有效之作法	預防 / 減緩： - 設計環境管理流程：確保其業務活動遵守相關的环境法規和標準 - 監控和報告：實施監控和報告機制，以追蹤其業務活動對環境的影響，並及時通報相關的环境事件 - 定期審查環境管理系統、流程，以確保其符合最新的环境法規和標準，並根據結果需要進行改進 衝擊管理： - 環境管理審查 (1 次 / 年) - 工廠環境議題檢討 (1 次 / 季) - 公司內部 ISO 14001 稽核 (1 次 / 年) - 外部驗證單位查核環境管理系統稽核 (1 次 / 年)												
與利害關係人溝通	相關利害關係人包括：股東 / 投資人、客戶、供應商 / 承攬商、政府機關、子公司／關係企業、員工、經銷商。透過定期 / 不定期舉行各項形式溝通												

• 能源管理計劃：

本集團致力於提升能源使用效率，降低營運過程中的能源消耗與碳排放，以達成永續發展目標及訂定節能減碳目標，逐步降低單位產值能耗，並持續追蹤與改善能源使用效率，以符合國際標準與法規要求。並以高效能設備取代傳統設備，如 LED 照明、變頻空調與高效能馬達等，同時推動節能改造專案，包括優化製程能耗與改善空調系統運作。此外也積極評估並導入太陽能光電等再生能源，降低對傳統能源的依賴，以減少碳排放。在能源管理機制方面，透過內部培訓與宣導，提高員工節能意識，共同落實節能行動。並定期進行能源稽核，確保能源管理計畫的有效執行與持續改善。

• 執行情形：

主要聚焦在既有設備的運轉效率提升與日常管理措施的落實。各廠區依用電量設定年度節電率目標，並透過加強用電紀錄管理、推動照明與空調系統的節能操作，部分子公司已取得 ISO50001 證書：崴強科技股份有限公司效期 2026/2/6~2029/2/5；富崴電子有限公司效期 2025/7/30~2028/7/29。

• 能源使用情形：

單位：GJ

分類	項目	年份	2023	2024	2025
能源	外購電力		85,154	94,274	85,874
	柴油		1,198	1,200	1,127
	汽油		232	257	205
	天然氣		305	251	225
非再生總耗能			86,889	95,982	87,431

• 能源密集度 (GRI302-3, 302-4)

單位：GJ

永崴總計	2023	2024	2025
自產再生電力	5,224	6,691	6,563
非再生總耗能	86,889	95,982	87,431
總耗能	92,113	102,673	93,994
百萬元營收	6,176	7,259	6,757
能源密集度 (總耗能 / 百萬元營收)	14.91	14.14	13.91

註：自產再生電力來自於富崴廠與富彰廠之太陽能板發電 | 註：資訊重編：能源密集度修正係為電力單位換算有誤修正

• 歷年能源總耗用比例

歷年能源總耗用比例			
項目	2023	2024	2025
非再生能源總消耗比例	94.33%	93.48%	93.02%
再生能源總消耗量比例	5.67%	6.52%	6.98%

註 1：再生能源來自於富崴與富彰之太陽能板發電 | 註 2：再生能源占比 = 再生能源使用量 / 所有間接排放造成的能源使用量

3-4 廢棄物管理 (GRI 306-1~6)(重大主題)

衝擊評估	正面：妥善處理有毒廢棄物，對於廢棄物後續處置定期追蹤，避免造成環境污染 負面：營運擴大，導致廢棄物總量上升												
管理方針與承諾 (GRI 2-23, 2-24)	珍惜自然資源，積極推動廢棄物減量與資源循環再利用												
權責單位	廠區環境管理小組及環保專責單位												
指標與目標	以廢棄物回收率、有害廢棄物處理率為指標目標 <table><tr><th>項目</th><th>2025 年實績</th><th>2026 年目標</th><th>2027 年目標</th></tr><tr><td>廢棄物回收率 (%)</td><td>13</td><td>20</td><td>25</td></tr><tr><td>有害廢棄物妥善處理率 (%)</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr></table> 註 1：廢棄物回收利用率 %：〔事業廢棄物回收再利用量 / 事業廢棄物總產生量〕 × 100%	項目	2025 年實績	2026 年目標	2027 年目標	廢棄物回收率 (%)	13	20	25	有害廢棄物妥善處理率 (%)	100	100	100
項目	2025 年實績	2026 年目標	2027 年目標										
廢棄物回收率 (%)	13	20	25										
有害廢棄物妥善處理率 (%)	100	100	100										
確保行動有效之作法	<u>預防 / 減緩</u>： • 環境管理審查 (1 次 / 年) • 工廠環境議題檢討 (1 次 / 季) • 公司內部 ISO 14001 稽核 (1 次 / 年) • 外部驗證單位查核環境管理系統稽核 (1 次 / 年) <u>衝擊管理</u>：我們採取以下作法來進行廢棄物管理 • 強化廢棄物回收與再利用 • 持續推動源頭分類與減廢 • 廢棄物之妥善處理與追蹤												
與利害關係人溝通	相關利害關係人包括：股東 / 投資人、客戶、供應商 / 承攬商、政府機關、子公司／關係企業、員工、經銷商。透過定期 / 不定期舉行各項形式溝通												



各營運基地皆依循 ISO 14001 環境管理系統運作，並設置專責管理單位，落實重視綠色環保的政策。廢棄物處置均委由當地合法供應商執行，管理流程符合合約規範與法律要求。各廠區透過加強分類管理，並依廢棄物特性選擇最適合的處理技術，委外交由具備專業能力的合格供應商辦理，同時進行不定期查核，以確保廢棄物獲得妥善處理。依不同類別，廢棄物分別進行回收再利用、熱處理、焚化或掩埋，確保不造成二次環境污染。



每年減量 3%。



- 公司提供員工餐廳，提倡重複性餐器具，降低廢棄物產生。
- 公司宣導垃圾分類及減塑生活。
- 辦公室節約用紙、並積極採用電子檔案的方式傳遞資訊。

• 2025 年透過回收產品包材

保麗龍、棧板資源類材料進行再利用，倉庫物流中心將特定規格、材質且外觀完好的保麗龍回收率 99%、棧板再次運用於出貨或供周轉棧板使用回收率約 98%。

2025 年廢棄物較 2024 年增加 4.7%，尚未達成每年減少 3% 目標，2025 年生活廢棄物數據上升，主因係統計方法精進。由過往的經驗估算法改採標準公式計算，因數據精確度提升導致結構性增長，並非實際產出量大幅異動。

• 廢棄物處置方式與重量

單位：公噸

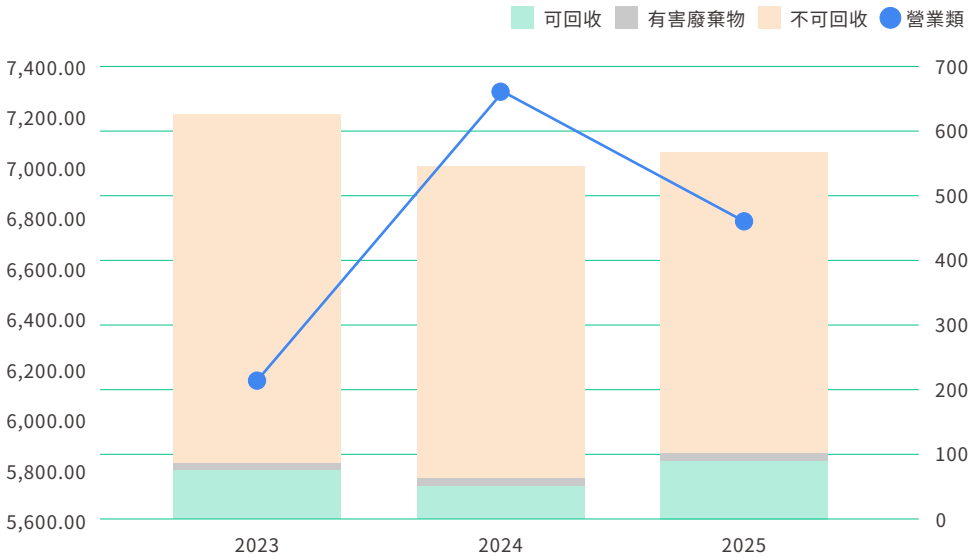
廢棄物類別	處置類別	2023	2024	2025
生活廢棄物	清運處理	477	452	475
一般事業廢棄物	回收	58	95	78
	掩埋	0	0	0
	焚燒	2	1	3
	其他處置	60	2	21
小計		597	550	577
有害事業廢棄物	回收	2	0	1
	掩埋	0	0	0
	焚燒	8	0	5
	其他處置	1	7	0
小計		11	7	6
總計		608	557	583

• 歷年廢棄物回收比率

單位：公噸

項目	2023	2024	2025
回收再利用量 (1)	60	95	79
直接處理量 (2)	548	462	504
廢棄物產生量 (1)+(2)	608	557	583
回收率 (回收再利用量 / 廢棄物產生量)	10	17	13

• 近三年廢棄物回收情形



*未來三年預估達成減量目標

廢棄物回收率		
2026	2027	2028
20%	25%	28%

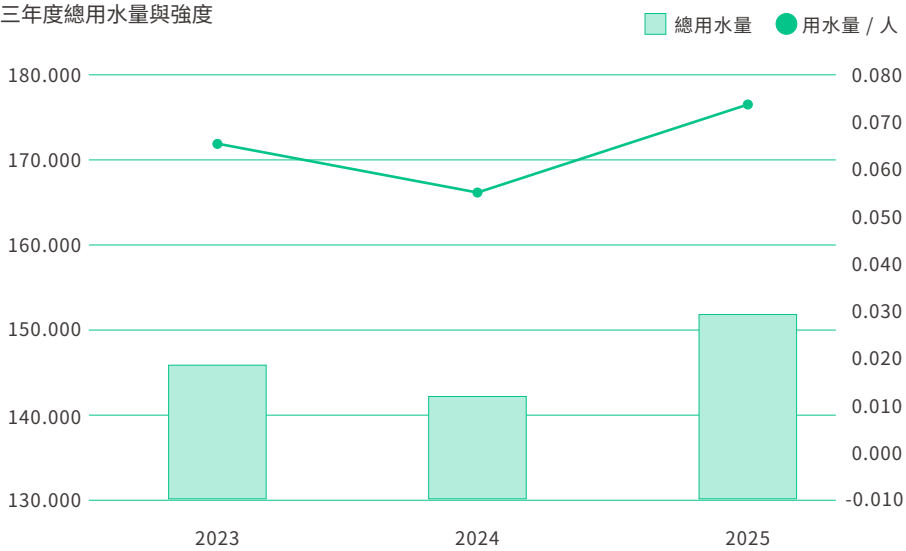
3-5 水資源管理 (GRI 303-3~5)

管理政策與承諾	減量目標	推動措施
我們長年關注水資源節能環保議題，以 ISO 14001 環境管理體系為基礎進行水資源管理，持續推動水資源的節約措施，用水來源皆為自來水，並依法規排放，對生態無產生顯著衝擊。	每年用水量減少 3%。	汰換舊管線與沖水閥、用水開關點檢與巡檢、空調冷卻水塔排水回收再利用及加強各廠區日常管理如教育宣導等，以減少在基礎廠務設施，如空調、空壓等循環用水及員工生活用水的使用

執行情形

- 用水總量：2025 年總取水量為 150.79 百萬公升；總排水量依據廠區實際排放量與中國大陸城市排水工程規劃規範之城市綜合生活污水排放係數推估，總污水排放量為 118.30 百萬公升，依法令排至市政汙水管道處理。
- 目標達成情形：本年度因產能提升同步帶動用水需求，致使整體用水增幅為 4.94%，未能達成年度 3% 之減量目標。面對產能增加與資源消耗的平衡，本公司未來仍將持續朝向水資源減量目標穩定邁進。

單位：百萬公升									
年度	2023			2024			2025		
水源分類	總取水量	總排水量	總耗水量	總取水量	總排水量	總耗水量	總取水量	總排水量	總耗水量
自來水	145.430	113.502	31.954	142.990	112.173	31.516	150.794	118.301	32.494
地下水	0	0	0	0	0	0	0	0	0
地表水 (河川、湖水、溪水)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
雨水	0.025	0	0	0.699	0	0	0.0005	0	0
海水	0	0	0	0	0	0	0	0	0
依水質區分									
淡水	145.455	113.502	31.954	143.689	112.173	31.516	150.7954	118.3013	32.4941
其他 (請說明)	0	0	0	0	0	0	0	0	0





04

幸福職場

4-1 人力結構與多元聘雇 (GRI 2-7 GRI2-8 GRI 202-2 GRI 405-1)

4-2 人權與勞資關係 (GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-25 GRI 2-26)(重大主題)

4-3 招募與留任

4-4 人才培育與發展 (重大主題)

4-5 職業安全衛生 (重大主題)

4-1 人力結構與多元聘雇 (GRI 2-7 GRI2-8 GRI 202-2 GRI 405-1)

員工是企业成長的基石，公司致力於提供穩定的就業機會並吸引多元背景的人才加入團隊。我們承諾為員工打造尊重與包容的工作環境，確保薪資水平符合當地法規並達到合理標準，同時推動平等與公平的薪酬制度。透過營造工作與生活平衡的文化氛圍，希望每位同仁都能在安心且有尊嚴的環境中發揮專業所長，並享受工作與生活帶來的雙重價值。針對集團的各營運據點，「台灣地區」涵括台北營運總部、勁永國際、台中光耀，而「大陸地區」則包括東莞富崙 & 富彰、耀崙光電與威海富康，這些據點皆展現了我們對當地社會與經濟發展的貢獻與支持。

願景

致力於營造安全健康、尊重多元的友善職場文化。

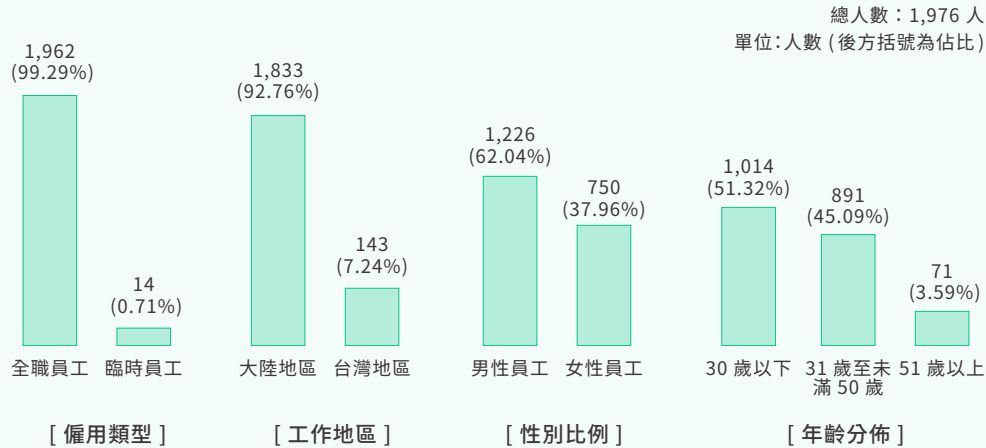
策略

強化員工關懷措施，推動福利優化與職涯成長制度。

目標

提升員工滿意度及留任率，建構具永續價值之職場環境。

(1) 人力結構
員工組成 (GRI 2-7) (GRI 2-8)
截至 2025 年底，人力 1,976 人；其中 99.29% 是全職員工、0.71% 臨時員工。其中台灣員工 143 人、大陸地區 1,833 人；男性 1,226 名，女性 750 名，男女占比分別為 62.04% 與 37.96%。員工年齡層 30 歲以下為 1,014 位 (51%)、31 歲未滿 50 歲 891 位 (45%)、51 歲以上 71 位 (4%)，相對於 2024 年，因持續推動流程優化，部分職務需求降低，員工人數略有調整。



年度			2023		2024		2025	
職級	年齡	性別	人數	比例	人數	比例	人數	比例
管理職級員工	30 歲以下	男	1	0.04%	3	0.12%	3	0.15%
		女	2	0.09%	3	0.12%	1	0.05%
		小計	3	0.13%	6	0.23%	4	0.20%
	31-50 歲	男	122	5.46%	112	4.37%	109	5.52%
		女	43	1.92%	46	1.79%	45	2.28%
		小計	165	7.38%	158	6.16%	154	7.79%
	51 歲以上	男	12	0.54%	10	0.39%	14	0.71%
		女	8	0.36%	8	0.31%	8	0.40%
		小計	20	0.89%	18	0.70%	22	1.11%
一般員工	30 歲以下	男	739	33.06%	830	32.36%	669	33.86%
		女	366	16.38%	622	24.25%	341	17.26%
		小計	1,105	49.44%	1452	56.61%	1,010	51.11%
	31-50 歲	男	503	22.51%	489	19.06%	409	20.70%
		女	386	17.27%	379	14.78%	328	16.60%
		小計	889	39.78%	868	33.84%	737	37.30%
	51 歲以上	男	23	1.03%	27	1.05%	22	1.11%
		女	30	1.34%	36	1.40%	27	1.37%
		小計	53	2.37%	63	2.46%	49	2.48%
總計		男	1,400	62.64%	1,471	57.35%	1,226	62.04%
		女	835	37.36%	1,094	42.65%	750	37.96%
		小計	2,235	100%	2,565	100%	1,976	100%



2025 年底男女員工與年齡層分佈人數 永久員工共 1,288 人、臨時員工共 688 人。

		男性	女性	總計
崴強	永久	60	33	93
	臨時	0	0	0
永崴	永久	0	4	4
	臨時	0	0	0
勁永	永久	8	12	20
	臨時	0	0	0
富崴	永久	301	214	515
	臨時	308	148	456
富彰	永久	95	52	147
	臨時	61	11	72
富康	永久	163	124	287
	臨時	113	43	156
光耀台中	永久	17	9	26
	臨時	0	0	0
耀崴光電	永久	74	88	162
	臨時	0	4	4
中旋	永久	26	8	34
	臨時	0	0	0
總計	永久	744	544	1,288
	臨時	482	206	688
	小計	1,266	750	1,976

2025 年底男女員工與年齡層分佈人數 全職員工共 1,962 人、兼職員工共 14 人。

		女性			男性			總計
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
崴強	全職	1	22	10	1	45	14	93
	兼職	0	0	0	0	0	0	0
永崴	全職	0	3	1	0	0	0	4
	兼職	0	0	0	0	0	0	0
勁永	全職	1	8	3	0	7	1	20
	兼職	0	0	0	0	0	0	0
富崴	全職	237	119	6	399	199	11	971
	兼職	0	0	0	0	0	0	0
富彰	全職	22	34	7	73	78	5	219
	兼職	0	0	0	0	0	0	0
富康	全職	66	95	6	168	106	2	443
	兼職	0	0	0	0	0	0	0
光耀台中	全職	0	9	0	1	15	1	26
	兼職	0	0	0	0	0	0	0
耀崴光電	全職	11	79	2	15	58	1	166
	兼職	0	0	0	0	0	0	0
中旋	全職	1	4	0	6	8	1	20
	兼職	3	0	0	10	1	0	14
總計	全職	339	373	35	663	516	36	1962
	兼職	3	0	0	10	1	0	14
	小計	342	373	35	673	517	36	1976

註：集團非員工作者為外包廠派至各廠區工作的人員，如清潔員、保全人員等，各廠區總人數為 13 人 (男性 3 人，女性 10 人)

2025 年雇用當地居民擔任高階主管的比例

項目 \ 地區	台灣地區	大陸地區
高階管理階層人數	10	30
雇用當地居民擔任高階管理階層的人數	8	28
佔高階管理階層比例	80.00%	93.33%

2025 年各職級男女薪酬比

台灣	2022		2023		2024		2025	
職級	男	女	男	女	男	女	男	女
一般員工	1	0.65	1	0.88	1	0.81	1	0.83
基層主管	1	0.21	1	0.67	1	0.87	1	0.00
中階主管	1	0.46	1	1.39	1	1.40	1	1.52
高階主管	1	0.33	1	0.28	1	0.33	1	0.00

2023 年 ~2025 年雇用身心障礙和少數民族人數

2025 年身心障礙法定應聘人數為 31 人，實際聘雇為 31 人，進用比例達 100%。

	2023	2024	2025
身障	12	44	31
少數民族	84	82	70

2025 年基層人員薪資與當地法定薪資比率表

地區	臺灣		富崴		富彰		富康		耀崴		中旋	
性別	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
比例	1	1	1.1	1.1	1.1	1.1	1	1	1	1	1.2	1.2

大陸	2022		2023		2024		2025	
職級	男	女	男	女	男	女	男	女
一般員工	1	0.68	1	0.79	1	0.88	1	0.71
基層主管	1	0.59	1	0.49	1	0.48	1	0.36
中階主管	1	0.41	1	1.36	1	1.37	1	0.51
高階主管	1	0.26	1	0.42	1	0.56	1	0.55

非主管職年薪平均收入及中位數

項目	2023		2024		2025	
	台灣地區（幣別：新台幣）	海外地區（幣別：人民幣）	台灣地區（幣別：新台幣）	海外地區（幣別：人民幣）	台灣地區（幣別：新台幣）	海外地區（幣別：人民幣）
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	256,549,241	110,527,821	254,710,564	92,275,615	239,886,119	84,551,064
非擔任主管職務之全時員工人數	203	1,531	179	1,207	135	1,028
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	1,263,789	72,193	1,422,964	76,450	1,776,934	82,248
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	1,025,307	64,874	1,316,338	46,112	1,557,154	52,263

註 1：「擔任主管職務之員工」係指公司經理人，「經理人」之適用範圍如下：總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者，台幹亦不需計入。

註 2：「非擔任主管職務之全時員工」係指扣除經理人、部分工時、任職給薪未滿個 6 個月等人後之在台僱用員工人數（含本國籍、外國籍），並採平均人數計算。

註 3：薪資總額係應計基礎，包括本薪、加班費、各項津貼及獎金、員工酬勞等，不包含股份基礎給付之費用化估列金額。

4-2 人權與勞資關係 (GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-25 GRI 2-26)(重大主題)

人權政策 GRI 402-1 GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1 GRI 410-1 GRI 415-1

衝擊評估	正面：建立公平透明的勞資關係，降低爭議與衝突。 負面：人權議題處理不當，可能影響企業聲譽。
管理方針與承諾 (GRI 2-23, 2-24)	- 公司承諾遵守國際人權標準（如《世界人權宣言》、ILO 公約）及當地勞動法規。 - 建立申訴與申報管道，確保員工能安全表達意見。 - 定期檢視勞資協議，確保雙方權益平衡。 - 推動多元、平等與包容的工作環境。
權責單位	人力資源部
指標與目標	- 確保零歧視事件：避免任何形式的歧視或不公平待遇 - 維持良好勞資溝通：每年至少舉辦一次勞資座談會
確保行動有效之作法	<u>預防 / 減緩潛在負面衝擊之行動</u> - 人權盡職調查 (Human Rights Due Diligence)：定期執行人權風險評估，識別高風險群體（如移工、女性、供應鏈勞工）。 - 完善制度規範：制定《人權政策》、《供應商行為準則》，並將人權條款納入採購合約。 - 教育訓練：對全體員工及主管進行人權意識（如反歧視、性騷擾防治）培訓。 <u>處理實際負面衝擊之行動</u> - 啟動調查與補救：接獲申訴或發現勞檢違規時，立即組成專案小組，於限期內完成調查並對受害者提供補救 - 紀律處分：對於違反人權或勞動法規的行為人，依公司規章進行懲處，絕不寬貸。 <u>實際與潛在正面衝擊之行動</u> - 優化溝通頻率：定期召開勞資會議或高層座談會，讓員工意見直接納入經營決策。
與利害關係人溝通	- 與員工代表定期舉行勞資會議，蒐集意見並回應需求。 - 對外公開人權政策與勞資關係績效（如永續報告書）。

我們堅守對國際基本人權的承諾，支持並遵循《聯合國世界人權宣言（UDHR）》、《聯合國全球盟約（UNG）》、《聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）》及《國際勞工組織（ILO）工作中基本原則和權利宣言》等國際公約，同時依據公司所在地的法令規範制定人權政策，以保障、尊重和補救為核心原則，全面落實人權保護。人權政策適用於其子公司，涵蓋員工、顧客、供應商與合作夥伴，並要求供應鏈及子公司遵循本政策標準，共同維護人權。本政策之權責單位為人事部門，負責推動、監督與持續改善相關措施。亦遵循責任商業聯盟行為準則（RBA），從環境保護、人權維護、安全健康等面向，建立完善的管理體系與規範，包括定期實施風險評估以識別、預防及減緩人權議題相關衝擊；善盡社會責任，確保結社自由、集體協商權、弱勢族群關懷，禁止童工與強迫勞動，消除僱傭與就業歧視，保障員工權益。內部並訂定《工作規則》、《新進任用辦法》、《檢舉暨申訴管理辦法》、《獎懲辦法》等規範文件，明確宣示保障員工人權，內容涵蓋法規遵循、就業自由、人道待遇、禁止歧視與騷擾及保障員工投書權利。同時透過多元溝通管道及人力資源管理流程，將人權宣導融入日常管理，確保 RBA 行為準則的有效執行。亦重視人權教育，積極推動相關培訓，2025 年已完成 1,673 人次的人權課程，未來將持續強化員工對人權議題的認識，提升整體人權保障意識，降低風險發生的可能性，實現全面且具體的人權保護承諾。針對童工與未成年工部分，2025 年無廠區違規任用童工及未有違反自由結社等相關情事與投訴事件發生。亦維持政治中立，於報導期間無政治捐獻。海外地區保全接受正式人權政策及特定程序訓練，以打造安全的工作環境。

- 勞資關係 (GRI 402-1)
- 建立良好的企業文化、暢通的溝通機制、協助員工規劃職涯、尊重勞工權益並提供發展機會，是維持良好勞資關係的基礎。永歲集團支持工會組織，並尊重員工集體協商的權利。目前集團團體協約簽訂比例為 22%。部分子公司已依工會代表性完成協約簽署，涵蓋勞動條件、工時與福利等議題；其他未涵蓋於團體協議之員工，其工作條件、雇用條款與有簽訂團體協約之廠區相同，不受任何影響。公司設有多元且保密的溝通管道，讓員工能安心自由地提出建議，並在勞資會議或管理會議中即時獲得回饋與共識。同時，員工也可透過企業內部佈告系統，隨時掌握公告、活動、晉升與獎懲等資訊，確保同仁能適時獲得訊息、參與公司活動並提供回饋。此外，勞資會議固定每三個月召開一次，以持續促進雙方交流與合作。
- 依據勞動基準法，公司明訂勞務變更之最短通知期於工作規則中，公司遇有下列情形之一時，須遣散員工時：
1. 歇業或轉讓時。

2. 虧損或業務緊縮時。

3. 不可抗力暫停工作在一個月以上時。

4. 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。

5. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

6. 其他原因需要遣散時。

資遣員工，其預告期間依下列各款之規定：

1. 在同一公司繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
2. 在同一公司繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
3. 在同一公司繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

另如計畫對公司型態或員工職務內容進行任何重大調整，至少於事前二週內公告並與員工進行妥善溝通，嚴格杜絕任何強迫勞動、歧視或虐待之情事發生。

2025 年，無任何員工申訴及糾紛案件發生。

• 員工滿意度調查

本公司於 115 年 3 月執行員工滿意度調查，以了解組織氣候，並針對重大問題進行深度溝通和訪談與訂定改善計畫。本次全球員工意見內容包括薪酬、工作環境、職涯發展、企業文化及永續經營 5 大構面，員工覆蓋率為 61.45%。

對象	全體職員
題目	薪酬、工作環境、職涯發展、企業文化及永續經營
調查人數	939 人 (排除廠區直接人員)
覆蓋率	61.45%
負責調查單位	管理處
調查頻率	每年一次
調查期間	115/3-115/12
調查結果	平均分數：3.88 分（最低 1 分、最高 5 分），滿意度達 77.6%
提升改善方案	針對調查結果，115 年持續改善內容如下： • 薪酬與福利：優化員工福利制度，導入彈性福利機制，提供多元化選擇（如健康促進、心理支持），並定期檢視福利使用情形，以提升員工滿意度與整體福祉。 • 職涯發展與培訓：強化人才培育機制，建構系統化培訓體系，提供多元學習資源與發展管道，協助員工持續精進專業能力，促進個人職涯發展與企業永續成長。 • 企業文化與溝通：落實政策宣導、確保組織目標一致性、資訊傳達覆蓋率 100%。

• 人權盡職調查流程：

- (1) 本公司盡職調查方式主要以歐盟《企業永續盡職調查指令》、《經濟合作與發展組織－責任商業行為盡職調查指南》（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct）為基礎，訂定人權盡職調查程序，透過人權議題風險辨識與評估，設計風險管理及減緩措施，進行改善及後續追蹤，以有效降低人權風險之影響與衝擊。人權承諾及修 / 擬訂人權相關辦法：承諾支持並遵循國際人權規範、制定人權政策及相關辦法並適時修訂
- (2) 調查範圍：公司全體員工
- (3) 人權盡職調查執行步驟說明如下：

識別與評估	終止、防免	追蹤	溝通
辨識營運的負面人權影響	對於負面人權影響採取風險減緩及補救措施	追蹤實施情況與效益	資訊揭露

- (4) 本次人權風險鑑別共識別 10 項風險議題：就業歧視、工時與休假、強迫勞動、職場騷擾、人口販運、雇用童工、勞資溝通管道、隱私權與個資保護、知識產權、職業健康安全。
- (5) 減緩及補救措施：本公司於 115 年評估本公司全體員工人權議題風險，就衝擊程度排序後，針對高風險人權議題提出減緩及補救措施，以降低人權風險

人權關注對象	高風險議題	補救措施	風險減緩
員工	職業健康安全	• 徹底徹查事故原因，全面優化安全環境。 • 落實違規懲處整頓，保障勞工健康權益。	• 建立健康促進計畫，鼓勵員工參與健康檢查和體育活動。 • 建立員工健康支持系統，例如心理健康輔導。
	知識產權	• 制定明確的知識產權政策，規範技術和創作的使用。 • 提供員工有關知識產權的培訓，提升意識。	• 確保所有創作和發明都有適當的法律保護。 • 建立內部審查機制，防止未經授權的知識產權使用。
	隱私權與個資保護	• 建立和遵循數據保護政策，確保個人數據的合法收集和處理。 • 定期進行數據安全審核和風險評估。	• 實施數據加密和訪問控制，限制對敏感數據的訪問。 • 提供員工和客戶關於其隱私權的教育和宣導，增強透明度。

4-3 招募與留任

我們專注於打造全面的員工培訓機制，並致力於提高人才留任率，以增強產業競爭力。為此，我們積極營造優質的工作環境，並根據營運所在地的相關法規及實際經營條件，定期檢討並動態調整員工管理規章，確保提供良好的工作條件與和諧的職場氛圍，進一步凝聚員工向心力，助力公司長遠發展。

- 人才招募
本集團根據業務需求公開徵才，致力於拓展多元化的人才來源，吸引各類直接人員加入團隊。堅守適才適用和內部優先的招募原則，並嚴格落實公平公正的選才程序，確保員工不會因種族、性別、性傾向、宗教信仰、年齡、政治傾向、出生地、身心障礙及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。同時，嚴禁僱用童工，確保整個徵才過程符合人權保障與道德標準。

新進員工 (GRI401-1)
2025 年男性新進員工共計 2,354 人，女性 1,191 人，共 3,545 人，其中男性占 66.40%，女性占 33.60%。

新進		2024				2025			
員工		男性新進員工		女性新進員工		男性新進員工		女性新進員工	
年齡別		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
歲強	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	100.00%
	30-50 歲	0	0.00%	2	100.00%	0	0.00%	0	0.00%
	50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	小計	0	0.00%	2	100.00%	0	0.00%	1	100.00%
勁永	30 歲以下	1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%	1	100.00%
	30-50 歲	1	100.00%	0	0.00%	1	50.00%	1	50.00%
	50 歲以上	1	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	小計	3	75.00%	1	25.00%	1	33.33%	2	66.67%
富歲	30 歲以下	1407	59.92%	941	40.08%	1204	63.97%	678	36.03%
	30-50 歲	59	56.73%	45	43.27%	41	65.08%	22	34.92%
	50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	小計	1466	59.79%	986	40.21%	1245	64.01%	700	35.99%
富彰	30 歲以下	293	73.25%	107	26.75%	173	75.55%	56	24.45%
	30-50 歲	41	66.13%	21	33.87%	11	64.71%	6	35.29%
	50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	小計	334	72.29%	128	27.71%	184	74.80%	62	25.20%

新進		2024				2025			
員工		男性新進員工		女性新進員工		男性新進員工		女性新進員工	
年齡別		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
富康	30 歲以下	1056	73.49%	381	26.51%	708	70.45%	297	29.55%
	30-50 歲	262	57.84%	191	42.16%	202	63.32%	117	36.68%
	50 歲以上	0	0.00%	3	100.00%	0	0.00%	4	100.00%
	小計	1318	69.62%	575	30.38%	910	68.52%	418	31.48%
光耀台中	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	30-50 歲	5	50.00%	5	50.00%	0	0.00%	0	0.00%
	50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	小計	5	50.00%	5	50.00%	0	0.00%	0	0.00%
耀歲光電	30 歲以下	2	66.67%	1	33.33%	2	50.00%	2	50.00%
	30-50 歲	3	60.00%	2	40.00%	3	50.00%	3	50.00%
	50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	小計	5	62.50%	3	37.50%	5	50.00%	5	50.00%
中旋	30 歲以下	7	87.50%	1	12.50%	8	72.23%	3	27.27%
	30-50 歲	1	100.00%	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%
	50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	小計	8	88.89%	1	11.11%	9	75.00%	3	25.00%
總計	30 歲以下	2,766	65.89%	1,432	34.11%	2,096	66.87%	1,038	33.13%
	30-50 歲	372	58.31%	266	41.69%	259	63.48%	149	36.52%
	50 歲以上	1	25.00%	3	75.00%	0	0.00%	4	100.00%
	小計	3,139	64.86%	1,701	35.14%	2,354	66.40%	1,191	33.60%

註 1：新進員工人數不計報到 7 日內人員。

• 2025 年離職員工

2025 年男性離職員工共計 2,599 人，女性 1,535 人，共 4,134 人，其中男性占 62.87%，女性占 37.13%。2025 年度離職率較 2024 年度下降 9%，整體流動趨於穩定。雖然離職主因仍集中於臨時工與學生工因合約期滿或產品線調整而離去，但離職結構已有所改善。

離職		2024				2025			
員工		男性離職員工		女性離職員工		男性離職員工		女性離職員工	
年齡別		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
威強	30 歲以下	0	0.00%	2	100.00%	0	0.00%	2	100.00%
	30-50 歲	0	0.00%	1	100.00%	14	93.33%	1	6.67%
	50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	5	100.00%	0	0.00%
	小計	0	0.00%	3	100.00%	19	86.63%	3	13.64%
勁永	30 歲以下	3	37.50%	5	62.50%	2	66.67%	1	33.33%
	30-50 歲	8	40.00%	12	60.00%	2	66.67%	1	33.33%
	50 歲以上	1	5.88%	16	94.12%	0	0.00%	0	0.00%
	小計	12	26.67%	33	73.33%	4	66.67%	2	33.33%
富崴	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	1267	58.39%	903	41.61%
	30-50 歲	5	45.45%	6	54.55%	64	67.37%	31	32.63%
	50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	1	11.11%	8	88.89%
	小計	5	45.45%	6	54.55%	1332	58.58%	942	41.42%
富彰	30 歲以下	1,357	65.30%	721	34.70%	211	68.06%	99	31.94%
	30-50 歲	80	51.95%	74	48.05%	22	45.83%	26	54.17%
	50 歲以上	2	100.00%	0	0.00%	2	40.00%	3	60.00%
	小計	1,439	64.41%	795	35.59%	235	64.74%	128	35.26%
富康	30 歲以下	6	75.00%	2	25.00%	746	71.52%	297	28.48%
	30-50 歲	8	53.33%	7	46.67%	221	63.51%	127	36.49%
	50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	1	12.50%	7	87.50%
	小計	14	60.87%	9	39.13%	968	69.19%	431	30.81%

離職		2024				2025			
員工		男性離職員工		女性離職員工		男性離職員工		女性離職員工	
年齡別		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
光耀台中	30 歲以下	993	73.45%	359	26.55%	1	100.00%	0	0.00%
	30-50 歲	249	59.29%	171	40.71%	16	61.54%	10	38.46%
	50 歲以上	0	0.00%	2	100.00%	1	100.00%	0	0.00%
	小計	1242	70.01%	532	29.99%	18	64.29%	10	35.71%
耀崴光電	30 歲以下	300	78.53%	82	21.47%	1	33.33%	2	66.67%
	30-50 歲	49	79.03%	13	20.97%	6	60.00%	4	40.00%
	50 歲以上	1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%	1	100.00%
	小計	350	78.48%	96	21.52%	7	50.00%	7	50.00%
中旋	30 歲以下	8	80.00%	2	20.00%	15	57.69%	11	42.31%
	30-50 歲	3	100.00%	0	0.00%	1	50.00%	1	50.00%
	50 歲以上	1	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	小計	12	85.71%	2	14.29%	16	57.14%	12	42.86%
總計	30 歲以下	2,667	69.45%	1,173	30.55%	2,243	63.04%	1,315	36.96%
	30-50 歲	402	58.60%	284	41.40%	346	63.25%	201	36.75%
	50 歲以上	5	20.83%	19	79.17%	10	34.48%	19	65.52%
	小計	3,074	67.56%	1,476	32.44%	2,599	62.87%	1,535	37.13%

使用報導期間結束時的總員工人數來計算新進員工與離職員工的比例。

註 1：新進員工數包含直接員工（如產線員工）及間接員工（如辦公室人員、技術人員）。
註 2：中國地區人員流動率偏高主因為學生工合同到期離廠、春節前人力離職返鄉及請假者眾多，同時增加招聘人力所致。員工具向心力及福利優渥，因此除退休人員及產線人力，新進雇用人數及離職率穩定，總體呈現下降趨勢。

• 2025 年育嬰留職與復職情形：

公司積極營造友善婚育及家庭照顧的職場環境，依法提供婚假、產假、陪產假及育嬰留停假，協助同仁兼顧工作與家庭責任，促進員工身心健康與家庭和諧。公司成員任職滿 6 個月後，於子女滿 3 歲前皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年；同時撫育 2 名以上子女者，育嬰留職停薪期間需合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。2025 年共有 8 位男性、14 位女性員工申請育嬰留停，展現公司在支持員工家庭責任方面的積極作為。

項目	性別	台灣廠區			海外廠區		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
2025 符合育嬰假申請資格人數	男	0	0	1	4	2	172
	女	3	1	1	17	19	129
2025 實際申請資格人數	男	0	0	0	4	2	8
	女	3	1	1	17	19	13
2025 應復職人數 (A)	男	0	0	0	4	2	8
	女	2	1	1	15	12	11
2025 實際復職人數 (B)	男	1	0	0	4	2	8
	女	2	1	1	12	9	8
2025 復職率 (B/A)	男	0%	0%	0%	100%	100%	100%
	女	100%	100%	100%	80%	75%	73%
2024 復職總人數 (C)	男	1	0	0	0	0	8
	女	0	0	0	7	12	10
2024 當年度復職滿一年人數 (D)	男	1	0	0	0	0	6
	女	0	0	0	6	11	8
留任率 (D/C)	男	100%	0%	0%	0%	0%	75%
	女	0	0	0	86%	92%	80%

註 1: 復職率 = 實際復職人數 ÷ 應復職人數 × 100% | 註 2: 留任率 = 當年度復職滿一年人數 ÷ 上一年度復職人數 × 100%

• 2025 員工照顧相關假別統計

項目	家庭照護假 / 人次	產 (陪產) 假 / 人次	生理假 / 人次
男性	55	21	0
女性	65	16	19

• 員工福利

員工福利是企業展現對員工關懷的重要體現，也是吸引並留住人才的關鍵策略之一。透過多元化的福利設計，企業可提供從基本保障（如完善的保險與退休金制度）到身心健康關懷（如健康檢查、心理諮詢與運動設施）的全方位支持。同時，設計靈活的工作安排、休假制度以及家庭友善措施，讓員工在工作與生活之間取得良好平衡。

此外，也有推行激勵性福利方案，如績效獎金與專業進修補助，促進員工持續學習與自我提升。透過這些措施，不僅能提升員工滿意度與忠誠度，還能營造積極正向的工作環境，使員工全心投入工作，共同推動企業的長期成長與發展。

健康檢查	享有公費一般健康檢查每二年一次。
健康保健措施	勞保 / 健保、團體保險、意外險、旅遊平安險、海外出差保險、定期健康檢查、特約醫生諮詢服務。
商務差旅保險	出差期間享有商務差旅保險，包含旅遊平安險、旅行不便險等。
其他福利	提供年節禮品慶賀、生日禮券、結婚 / 生育 / 喪葬及住院補助、公司用餐費及車位費用補助、精緻下午茶、咖啡無限供應。
退休提撥制度	台灣廠區依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定辦理退休申請及給予標準，每年委任精算師出具勞工退休準備金精算報告，並依法提存舊制退休金至臺灣銀行信託部專戶，勞退新制推行後，依法按月提撥 6% 至個人新制退休金帳戶。員工若符合法定退休條件，可申請退休。
薪資制度	符合所有薪酬相關法律，包括最低工資、加班和法定福利之規定。 年終獎金、員工分紅、專案激勵獎金。 • 不以扣工資為紀律處分之手段。 • 每次支薪週期提供充分之薪資明細資訊。 • 按照當地法律聘用臨時工、派遣員和外包勞務。
娛樂活動	年終尾牙、部門聚餐、簽約健身中心、眾多社團活動、登山健行活動、家庭日活動、多家特約商店。
公司環境	獨立辦公大樓、自助式員工餐廳、la'day 複合式咖啡館、室內平面停車場。
員工休假	提供「家庭照顧假、男性陪產假、女 a 性生理假、產檢假、娩假及哺乳室」等福利。
海外法定福利	社會保險（養老、醫療、工傷、失業、生育）、住房公積金、高溫補貼、病假醫療期、年假、婚假、喪假、育兒假、護理假、陪產假。
海外公司福利	三節禮品、婦女節福利、月禮品、生日禮品、年終尾牙抽獎、春節往返路費報銷、僱主責任險。

• 社團活動 - 拳擊有氧社

透過有氧運動與拳擊運動的結合，社員們在輕鬆愉快的氛圍中，不僅能夠鍛鍊身體，更能夠促進同事的互動和交流，增加團聚凝聚力，讓同事在忙碌的工作之餘，也能夠擁有健康快樂的生活。



4-4 人才培育與發展（重大主題）

衝擊評估	正面：提升員工專業能力與職涯發展 負面：短期內影響工作排程與人力調度
管理方針與承諾 (GRI 2-23, 2-24)	建立公平透明的培訓制度，確保所有員工皆有平等的學習機會。
權責單位	人力資源部
指標與目標	每年平均員工培訓時數達 20 小時
確保行動有效之作法	預防 / 減緩 • 建立留才機制（如職涯規劃、內部晉升管道） 衝擊管理 • 追蹤培訓後員工的工作績效與創新貢獻
與利害關係人溝通	- 與員工定期舉辦座談會，蒐集培訓需求與回饋 - 向管理階層報告培訓成果，確保資源持續投入 - 對外公開人才培育成果，提升企業形象

本集團致力於提升員工競爭力，協助同仁獲取履行職位所需的專業知識與技能，打造完整且多元的職涯發展藍圖，並依不同職級與需求提供量身訂製的培訓課程，包括新進人員訓練、專業別訓練、法規規範訓練及通識性訓練。每年依據企業策略與員工需求制定年度訓練計畫，結合內外部資源提升課程深度與廣度，讓員工持續學習、拓展視野，為個人與企業永續發展注入動能。2025 年臺灣地區員工累計訓練時數 613 小時，男女平均每人約 5 小時；大陸地區員工累計訓練時數 48,693 小時，男生平均每人約 29 小時、女生平均每人 31 小時。整體課程平均滿意度為 9.7 分（總分為 10 分），公司重視教育訓練並鼓勵主動學習，四大課程分別協助同仁快速適應、提升專業技能、強化法規遵循及培養全方位職場素養，進一步優化團隊協作效能。

• 2025 年海內外平均受訓時數

台灣地區							
職級	男	女	合計時數	男平均時數	女平均時數	男生人數	女生人數
主管職	125	52	177	5.00	3.47	25	15
一般職員	220.5	215	435.5	5.13	6.32	43	34
合計時數	345.5	267	612.5	5.08	5.45	68	49

海外地區							
職級	男	女	合計時數	男平均時數	女平均時數	男生人數	女生人數
高階主管	205	6	211	11	6	18	1
中階主管	181	284	465	16	26	11	11
基層主管	1271	692	1963	18	27	69	26
專業人員	3228	2069	5297	17	18	189	113
一般人員	24074	16683	40757	33	34	719	490
合計時數	28959	19734	48693	29	31	1006	641

• 2025 培訓類別：

訓練計畫	內容及範圍
新進人員訓練	協助新進人員系統化地了解公司制度、文化與規範，培訓內容涵蓋通識課程與專業職能課程，主題包括責任商業聯盟（RBA）行為準則、資訊安全、勞動倫理政策、環境保護以及職業安全衛生等多元面向，致力於提升員工的專業勝任力與合規意識。透過這些培訓，新進同仁能更全面地認識公司，並快速融入職場文化。
專業別訓練	培訓內容分為內部訓練與外部訓練，目標在全面提升員工和主管的專業技能、品質意識與安全合規素養。課程涵蓋生產安全、品質管理、工程技術、倉儲物流、採購與生產管理、資訊安全等多個關鍵領域，並依作業層、執行層及管理層的不同需求進行規劃。各項課程皆與具體業務目標緊密連結，確保訓練成效，同時明確規劃開課月份與預估參與人數，以利追蹤執行。本年度培訓計畫目標清楚、層次分明，透過系統化的教育訓練藍圖，持續驅動組織能力與績效的提升。
法規規範訓練	協合同仁建立友善、安全且具備高度法規遵循的工作環境，內容全方位融合了法令規範、職場安全與內部防禦三大核心。範圍首先涵蓋「防治性騷擾與認識性別歧視」，深入解析性別平等相關法規、行為態樣與實務案例，引導同仁建立正確的性別平權觀念，並確立內部的申訴救濟與危機處理機制；同時聚焦「職場不法侵害的風險及預防」，針對職場霸凌、言語暴力與不當管教等進行風險識別，傳授同仁預防、通報與防範技巧，以落實勞安法規中的危害評估與防護義務；並進一步納入「營業秘密法與保密義務宣導」，從實務案例出發，深度剖析秘密性、經濟價值與合理保密措施等法定要件，明確規範同仁在職及離職後的保密義務與法律責任，阻絕核心資產外洩風險。透過結合理論法規與實務情境演練，全方位提升全員的法律合規意識，構築永續經營的防禦網。
通識性訓練	提升員工的合規意識、職場安全素養與基本專業知識，協合同仁在日常工作中落實公司制度與責任。課程內容涵蓋多元主題，包括營業秘密法暨保密義務、CPR+AED 急救訓練、個人資料保護管理辦法、資訊安全、勞動倫理、環境保護及職業安全衛生等，透過系統化的學習，讓員工在專業技能之外，也能具備完整的通識素養。此訓練不僅有助於強化員工的勝任力與合規意識，更能促進團隊協作與組織永續發展。

類別		台灣地區			海外地區		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
新進人員訓練	人次	31	16	6	1,033	735	610
	時數	10	7	4	139	139	139
專業別訓練	人次	1,168	525	350	12,862	12,210	11,915
	時數	5	3	3	16,537	8,823	8,540
法規規範訓練	人次	64	64	75	160	102	424
	時數	7	9	4	2	1	305
通識性訓練	人次	28	22	20	6	0	0
	時數	4	3	3	3	0	0
合計	人次	1,291	627	451	14,061	13,047	12,949
	時數	26	23	14	16,681	8,963	8,984

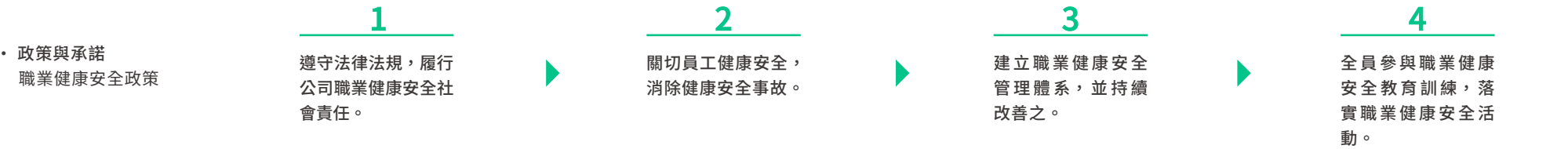
• 績效考核 (GRI 404-3)

定期績效考核不僅能幫助企業掌握員工的能力與表現，並依據員工的需求與期待提供有針對性的培訓與發展機會；同時也讓員工清楚了解自身的優缺點，進而調整工作方向與目標，提升整體素質與競爭力。

項目	男性			女性			小計		
	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比
主管職	376	125	33%	208	46	22%	584	171	29%
非主管職		251	67%		162	78%		413	71%
小計		376	100%		208	100%		584	100%



4-5 職業安全衛生 (重大主題)



為了保障員工工作之職業安全，在各廠區導入 ISO 45001:2018 標準進行管理，藉由 PDCA 循環持續改善，並定期檢討各單位績效指標，提升同仁工作上及環境上的安全，促進健康照顧。

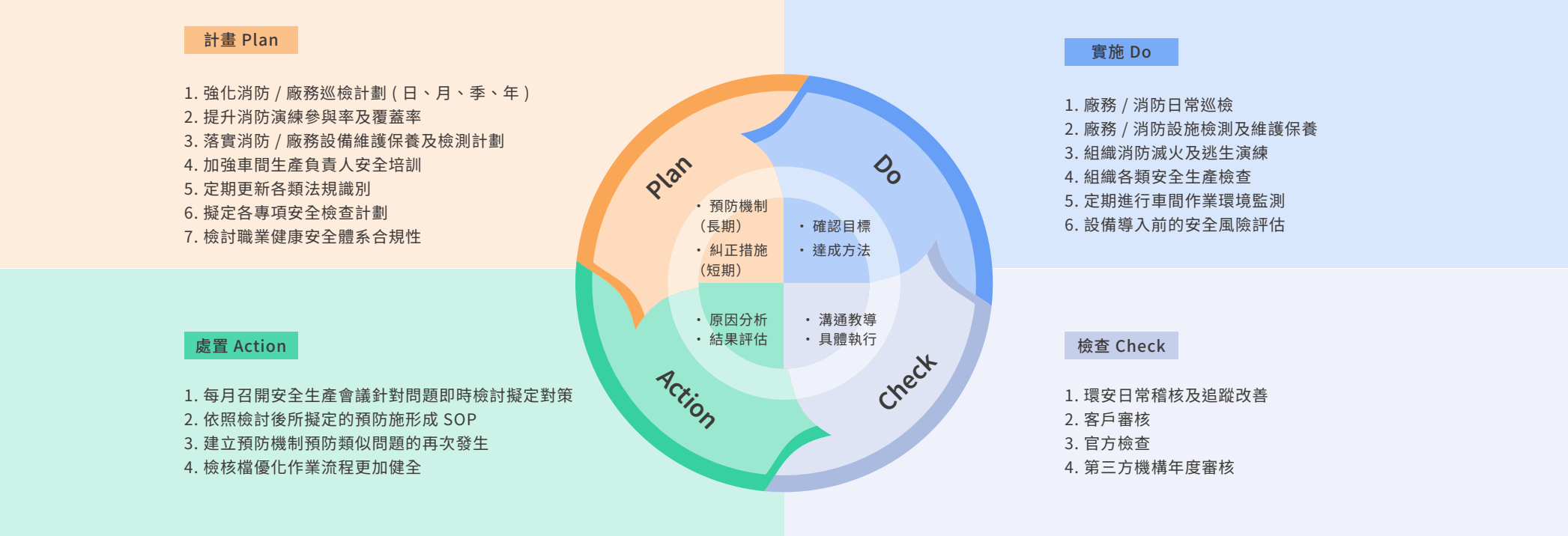
職業安全衛生																
衝擊評估	➡	正面：改善同仁工作環境，提升員工健康危害意識，降低職災發生的機率。 負面：公司營運規模大，涵蓋較多高風險的作業內容，當員工意識不足或發生操作失誤時，可能造成員工於工作期間受傷。														
管理方針與承諾 (GRI 2-23, 2-24)	➡	<u>政策</u> • 依據當地政府職業安全衛生法令與勞動法相關規定，透過職業安全衛生管理系統之建置，提供員工更具友善舒適的安全與健康職場 <u>承諾</u> • 提升全體員工對職業安全衛生的認知，致力於降低工作傷害與工廠危害風險 • 定期實施各項宣導與相關活動，推行職業安全衛生自主管理制度 • 有效降低工作傷害與危害風險，保障員工在工作場所之工作健康與安全														
權責單位	➡	人力資源處、各營運據點環安衛權責部門														
指標與目標	➡	以失能傷害頻率 FR、失能傷害嚴重率 SR 為指標目標 <table><tr><th>管理指標</th><th>2025 年實績</th><th>2026 年目標</th><th>2027 年目標</th></tr><tr><td>失能傷害頻率 (FR)</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>失能傷害嚴重率 (SR)</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>			管理指標	2025 年實績	2026 年目標	2027 年目標	失能傷害頻率 (FR)	0	0	0	失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0
管理指標	2025 年實績	2026 年目標	2027 年目標													
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0													
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0													
確保行動有效之作法	➡	• ISO 45001QEHS 會議 • 內、外稽核														
與利害關係人溝通	➡	• 內部設有人力資源部信箱，讓員工能即時反映意見，並處理相關問題 • 每季召開會議，員工可透過會議提出需求和建議，進行討論及溝通，進行相關提案討論後擬訂具體實施方案														

• ISO 45001 系統涵蓋員工數 (GRI 403-1, 403-8)

本集團各生產據點均遵循所在地政府對職業安全衛生法令及勞動法的相關規範。其中，台灣廠區依據規定設置職業安全衛生業務主管，並根據工廠員工人數配置足額的職業安全衛生管理師與管理人員。廠區所有生產據點（包括富康廠、富崴廠、耀崴光電廠）均已導入 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，並通過第三方公證機構的驗證。

(一) 職業安全衛生管理

「遵守法規、降低風險；預防疾病、持續改進」為集團職業健康安全管理方針，建立完善的職業健康安全管理體系，制定系列線上管理文件，切實保障員工的健康安全。依循 PDCA 推行職業健康安全系統，各廠區設置專責環安部門與生產製造、行政、品保等部門每年進行一次進行風險評估，進而採取管理措施、提供員工培訓和意識教育、定期進行安全檢查和稽核、建立緊急應對計畫、監測職業病發生情況、提供必要的個人防護裝備、設立安全委員會並定期開會、持續改進安全管理體系、記錄事故和事故調查等確保工廠生產安全。

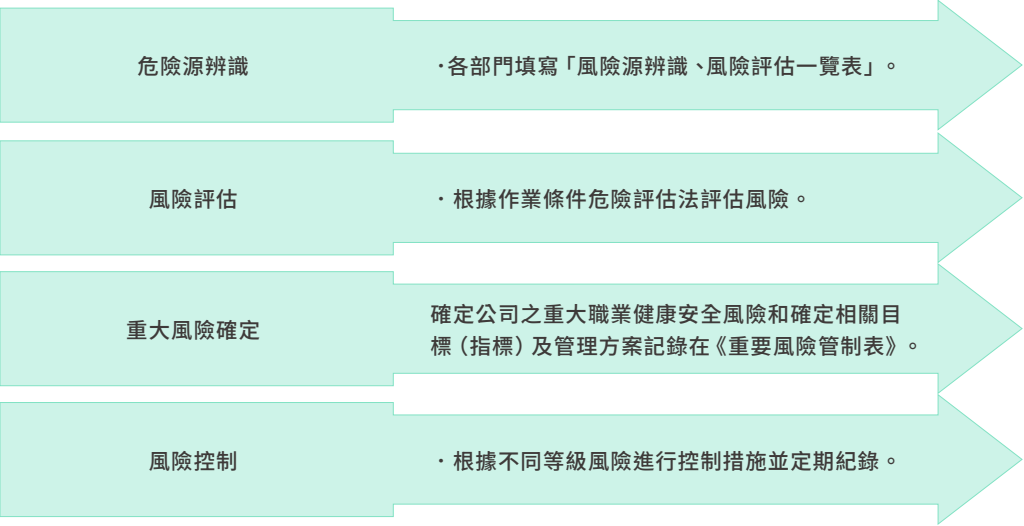


(二) 危害辨識與風險評估 (GRI 403-2)

集團內依循 ISO 45001 管理系統，每年至少針對危害因素進行 1 次危害辨識與風險（包括人因危害）評估，由各部門代表組成各廠環境與安全衛生管理委員會，進行危害辨識與風險評估作業，各廠區環安衛人員針對辨識與評估的結果進行分類管理，相關評估人員均接受完整的危險源識別與評估的教育訓練。經危害辨識與風險評估表評估結果列為不可接受風險者，則擬訂職安衛目標與管理方案，投入資源進行改善。

同時保障員工享有自退避權，當員工發現危害時，得自行離開工作崗位且不受任何處分。

• 職業安全衛生風險評估流程



- 職業健康服務 (GRI403-3)
通過「ISO 45001 職業健康安全管理系統」驗證，提供員工安全與健康之工作環境並對員工定期實施安全與健康教育，內容如下：

1. 門禁安全	2. 職業安全及災害防範措施與應變 (GRI 403-4)
公司對外所有出入門禁及內部重要出入門禁均設有監視器或門禁設備嚴格管控出入狀況，並設有駐警隊進行日夜間巡邏，並定「出入廠管理辦法」、「大樓門禁管理辦法」…等，明確規範進入廠區之人員、車輛、物品進出動向，以維護人員安全。	• 設有「安全生產委員會」，由大陸廠區負責人擔任總召集人。每季度召開一次安全生產專題會議，研究和審查有關安全生產的重大事項。 • 新進員工必須經過勞工安全衛生訓練培訓，增加其職業安全意識。 • 訂有「職業健康安全管理程序」、「緊急應變程序」、「事故處理及調查管理辦法」…等，明確規範對已發生和存在的事故做出及時的處理和調查，使其傷害程度降至最低，並經調查與檢討發生原因及預防方法，防止同類事故再次發生。
3. 設備維護	4. 保險
• 依消防法規定，每月進行消防安全設備及避難設施檢查，2025 年已完成 12 次安全檢查維護作業。 • 依職業安全衛生管理辦法，定期對工作環境各設備進行維護檢查作業，已完成年度環境檢測 2 次作業，環測結果皆符合法規。 • 電器設備和線路檢測已完成年度檢測 1 次作業，皆符合國家相關安全規定、電器設備有可熔保險和漏電保護，絕緣性能良好，並有可靠的接地或接零保護措施。 • 對於危險性機械及設備均依法予以列管，並做詳盡的檢查，確保設備能安全操作。公司之危險性機械部份，均依照「各機械及設備操作規範」定期檢查及保養，確保設備之使用安全疑慮。 • 定期進行廠區環境消毒，環境清潔由專業人員進行維護，並定期安排深度清潔，確保工作環境健康，本年度已完成 2 次環境消毒清潔。	提供員工團體保險，內容包含定期壽險、重大疾病險、意外險、意外醫療險及住院、癌症醫療險及優惠眷屬自費保險。

(三) 教育訓練與宣導 (GRI 403-5)

為有效提供全體同仁對職業安全衛生的認知，致力於降低工作傷害與工廠危害風險，每年年底依據工廠現況與需求，制訂環安衛年度教育訓練計畫，課程完成後，對受訓者進行課程考核與滿意度調查，以確保受訓人員對該課程的理解程度。

序號	培訓課程	培訓人數	培訓時數	總培訓時數
1	安全衛生在職訓練	470	4	1,880
2	健康管理訓練	1,188	6	7,128
3	危害性化學品訓練	216	6	1,296
4	緊急應變及個人防護具訓練	885	3	2,655

註：培訓人數 * 培訓時數 = 總培訓時數





(四) 職業傷害統計

	虛驚事件		安全事件	
	廠區內	廠區外	廠區內	廠區外 (通勤)
富康	0	0	0	0
富歲	0	0	0	0
富彰	0	0	0	0
耀歲光電	0	0	0	0
總計	0	0	0	0

• 事故調查流程與工傷 (GRI403-9 GRI403-10)

避免職業安全問題造成重大損失，善盡企業的社會責任。以災害預防及災害防止為核心理念，使用適當之管理工具與成熟的技術及可運用之資源，整合廠區內作業職安衛問題，提出有效對策，持續精進推動職業安全文化，另加強作業人員之防護管理，並投入資源強化職業病預防，以創造零災害環境。2025 年中國廠區職業健康安全支出約計人民幣 883,122 元，主要投入各項防護措施，教育訓練及工作環境檢測等作業。2025 年台灣地區和大陸地區失能傷害頻率為 0 及未發生重大事故及火災事件，公司將持續透過定期檢測與危害辨識，維持作業環境的穩定性與安全性。

績效指標	2023		2024		2025	
	大陸	臺灣	大陸	臺灣	大陸	臺灣
失能損失 (人次數：工傷人數)	3	10	2	0	0	0
失能損失 (總工時：工傷假時數)	288	904	668	0	0	0
FR 失能傷害頻率	0.00	0.00	0.00	0	0.00	0.00
SR 失能傷害嚴重率	0.00	0.02	0.01	0	0.00	0.00

註：

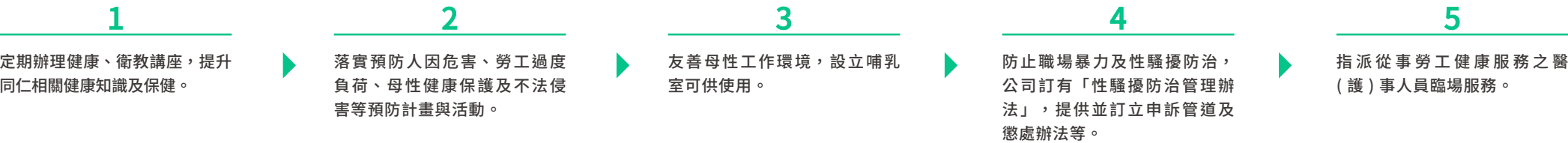
1. 失能傷害：依據《企業職工傷亡事故分類標準 GB6441-86》，失能傷害包含死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能

2. 非失能傷害：損害日數小於一天

3.FR(失能傷害頻率)：每百萬總經歷工時之總失能傷害人次數 = (發生失能傷害的總人次數 × 106) / 工作總工時

4.SR(失能傷害嚴重率)：每百萬總經歷工時之總失能損失日數 = (工作傷害損失總日數 × 106) / 工作總工時

• 健康衛生



- 員工健康檢查
- 完善的健康檢查能及早發現可能的疾病，每二年定期安排員工健康檢查，並於取得健檢報告後安排醫師提供個別解說與諮詢服務。針對健康檢查結果異常或被評估為具有特定高風險因子的員工，公司會建議並安排醫師提供專業諮詢服務。

(五) 員工健康與促進 (GRI 403-3, 403-6)

- 健康服務
- 各營運據點皆以優於法規年度檢查（台灣營運據點健檢周期：每 2 年一次、中國營運據點則依據當地法規要求進行相關體檢），定期會辦理員工健康檢查，請醫院人員到公司內替同仁們進行健檢服務，健檢後也會安排專科醫師的報告解說及衛教時段。從事特別危害健康作業環境的工作同仁們，每年依該項特殊作業之健檢檢查項目進行體檢。

對象	頻率	項目	廠區				
			富康	富崴	富彰	耀崴光電	總計
新進或調職員工	新進員工報到前	依「勞工健康保護規則」規定項目	1,121	1,945	246	10	3,322
所有在職員工	不分年齡，每年實施一次	依「勞工健康保護規則」規定項目	0	445	148	0	593
從事特別危害健康作業之新進或調職員工	新進員工報到或在職員工調職前	依「勞工健康保護規則」規定項目	91	3	3	0	97
從事特別危害健康作業在職員工	每年實施一次	依「勞工健康保護規則」規定項目	30	18	58	63	169
年資分別滿 10 年、15 年、20 年、25 年、30 年、35 年、40 年員工	當年度若有符合年資條件員工則實施（免當年度一般健康檢查）	依健檢機構一般健檢項目，另增加胃鏡、大腸鏡、核磁造影、電腦斷層、心臟超音波等檢查	0	0	0	0	0
協理級以上主管	每二年實施一次	依健檢機構資深健檢項目，另增加心臟冠狀動脈檢查	0	0	0	0	0

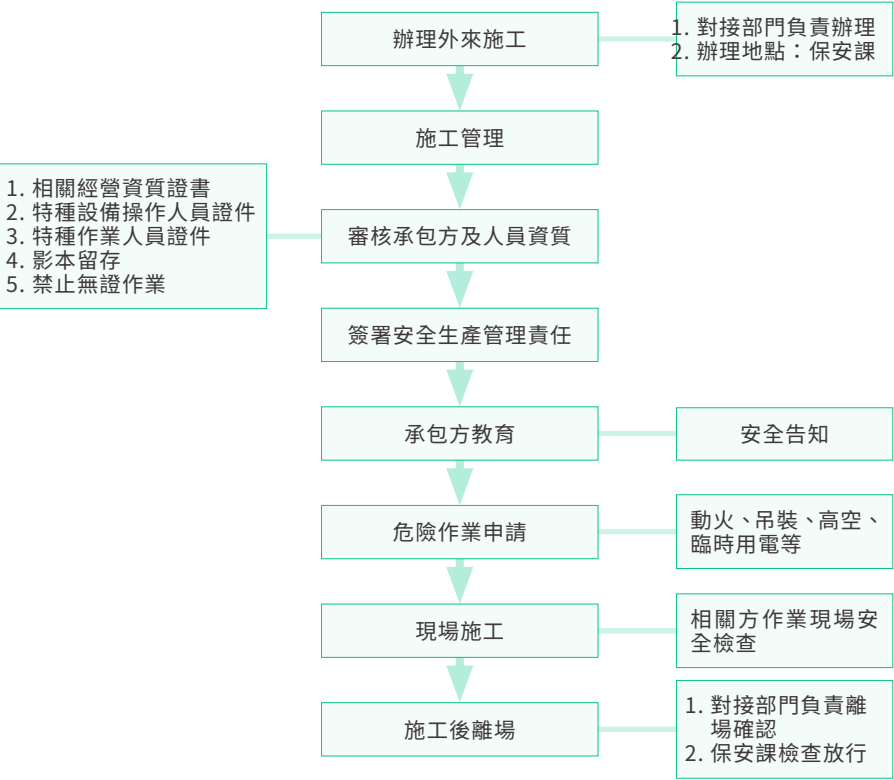
(六) 健康保護四大計畫

廠區	母性健康保護	異常工作負荷通報件數	人因工程改善件數	職場不法侵害申訴件數
台北總部	妊娠中：0 分娩後 1 年內：0 人 分娩滿 1 年後仍以母乳哺育者：0	0	0	0
富康	妊娠中：1 分娩後 1 年內：2 人 分娩滿 1 年後仍以母乳哺育者：0	0	0	0
富崴	妊娠中：1 分娩後 1 年內：11 人 分娩滿 1 年後仍以母乳哺育者：0	0	0	0
富彰	妊娠中：0 分娩後 1 年內：6 人 分娩滿 1 年後仍以母乳哺育者：0	0	0	0
台中光耀	妊娠中：0 分娩後 1 年內：0 人 分娩滿 1 年後仍以母乳哺育者：0	0	0	0
耀崴光電	妊娠中：1 分娩後 1 年內：1 人 分娩滿 1 年後仍以母乳哺育者：0	0	0	0
總計	妊娠中：3 分娩後 1 年內：20 人 分娩滿 1 年後仍以母乳哺育者：0	0	0	0

• 承攬商安全管理 (GRI 403-7)

集團公司為有效地管理承攬商的安全，降低安全風險，保障企業的正常運營，各生產基地均有制定針對承攬商施作安全的管理流程，開發承攬商線上施工作業電子系統申請審批模組，由專職安全管理人員進行日常監督管理，確保每一個環節管理到位。

進行嚴格的承攬商篩選，選擇具備良好安全記錄和資質的合作商，明確雙方的安全責任和義務，規範安全行為準則；為承攬商提供全面的安全培訓，使其瞭解對應的安全規章制度和操作流程。在施作過程中，進行定期的安全檢查和監督，及時發現並整改安全隱患。





05

社會共好

5-1 公益參與與捐贈



5-1 公益參與與捐贈

永崴投控秉持企業社會責任，積極參與社會關懷與公益活動。我們關注弱勢族群，推動教育與人才培育、環境與氣候變遷和社區與弱勢關懷等多元計畫，致力於創造更美好的社會環境。透過企業資源的投入與員工的參與，我們期望帶來正向影響，實現企業與社會的共榮發展。

公司策略	時間	活動名稱	具體成果描述
公益參與	2025 年 3 月	捐熱血，獻愛心	捐血量：265 袋血、66,250cc 總捐血袋數 :9,239 袋 總血量 :2,309,750cc
公益參與	2025 年 7 月	捐熱血，獻愛心	捐血量：346 袋血、86,500cc 總捐血袋數 :9,585 袋 總血量 :2,396,250cc
弱勢關懷	2025 年 9 月	救命舊鞋物資捐贈	共募集六箱物資，捐給非洲赤貧地區學童和當地居民。
地方創生	2025 年 10 月	採購花蓮縣偏鄉小農文旦	威強與花蓮縣卓溪鄉合作協助各部落直購偏鄉農產品，訂購柚子 119 箱。
弱勢關懷	2025 年 3 月 / 4 月 / 9 月	協助花蓮縣政府生活補助及各項緊急救助	響應花蓮縣政府協助辦理救助事業、籌募救助經費、發揮救助功能及改善貧困民眾生活，永崴投控公司共捐贈 200 萬元，協助低收入戶生活補助及各項緊急救助。
公益參與	2025 年	校企合作	子公司富康廠積極推動校企合作，透過教育與培訓投資未來人才，2025 年共招募 168 位校園實習生，來自威職、海洋、中職及技師學院。
公益參與	2025 年 12 月	捐熱血，獻愛心	捐血量：345 袋血、86,250cc 總捐血袋數 :9,930 袋 總血量 :2,482,500cc

• 大板根永續旅遊

子公司崴強於年度活動中組織員工及眷屬共 46 位參與新北三峽大板根森林永續旅遊，透過走入全台唯一低海拔原生亞熱帶雨林，參與生態導覽、文化展覽與環境教育，深化對自然保育與文化傳承的認同。活動結合低碳休閒、垃圾減量及在地文化支持，不僅促進同仁身心健康與團隊交流，更展現公司落實企業社會責任的承諾，呼應聯合國永續發展目標 SDG 11 永續城市與社區、SDG 12 責任消費與生產及 SDG 15 陸域生態，持續推動生物多樣性保護與永續發展。



• 新北石門淨灘活動

子公司森崴能源號召聯合永崴、崴強、富威電力及永續夥伴舉辦春季淨灘，響應主題「地球力 Our Power, Our Planet」，以行動喚醒海洋保育意識，防止人為廢棄物破壞生態。森崴每年號召永續伙伴參與淨灘活動，保育及永續利用海洋生態系，以確保生物多樣性並防止海洋環境劣化，持續貫徹聯合國 2030 永續發展目標當中 SDG 14 的精神。

今年活動含眷屬共 92 位參與者，共計撿拾 186.5 公斤大型垃圾，展現守護海洋的具體成果。



• ESG 具體計劃及實施成效及評估對社區之風險或機會並採行相應措施，具體採行措施與實施成效：



本公司主要營運據點位於新北市土城區，於 2025 年 3 月參加子公司森崴能源股份有限公司舉辦之新北市石門尖子鹿站東北角淨灘活動，員工及眷屬共 92 人，合計清理垃圾與大型枯枝、漂浮塑膠廢棄物共 186.5 公斤，展現持續守護海岸環境的行動力。



本公司響應國際非營利組織「舊鞋救命」需求，舉辦物資捐贈活動給非洲赤貧地區以協助學童與居民，於 2025 年 9 月動員員工整理再利用鞋類及生活用品，共計六箱物資送出，實際幫助當地有需要的人們。



本公司之子公司世豐電力股份有限公司於花蓮建置水力發電廠，同時持續關注偏鄉獨居長者及資源不足老農的生活需求，致力於促進地方共榮。近年來，公司積極協助花蓮偏鄉柚農及小農拓展銷售管道，支持文旦農產品行銷。於 2025 年 10 月，採購當地文旦 119 箱，以實際行動改善偏鄉農民生計，並推動花蓮在地社區的經濟發展。



本公司於 2025 年為響應花蓮縣政府推動救助事業，因當地低收入戶及弱勢族群亟需支援，遂投入資源捐贈救助經費 200 萬元，用於生活補助及各項急難救助，協助改善貧困民眾生活並直接支持弱勢家庭需求，以改善民生，促進地方共榮。



本公司位於中國威海市子公司富康電子有限公司為支持地方教育並促進社會經濟發展，積極推動校企合作，透過教育與培訓投資未來人才；2025 年共招募 168 位校園實習生，分別來自威海市：威職、海洋、中職及技師學院，在地合作有效提升學生實務能力並促進社區共榮。



本公司位於中國威海市子公司富康電子有限公司為支持在地教育與產學合作，於 2025 年 6 月捐贈威海中等職業技術學校一台激光焊接機；此舉不僅提供學生實踐教學所需設備，也促進產教投入，提升技術培育能量；本次捐贈直接惠及該校師生，具體展現企業在營運所在地落實社區公益與教育支持的成果。

• GRI 準則對照表

使用聲明	永崴投資控股股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI Standards 揭露項目對照表			
對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1 組織詳細資訊	關於永崴投控	6	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
2-4 資訊重編	關於本報告書	4	
2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	4	
活動與工作者			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於永崴投控	6	
2-7 員工	4-1 人力結構	63	
2-8 非員工的工作者	4-1 人力結構	65	
治理			
2-9 治理結構及組成	2-3 治理架構	24	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2-3 治理架構	24	
2-11 最高治理單位的主席	2-3 治理架構	27	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-2、利害關係人議合 2-6、風險管理	13 34	

GRI Standards 揭露項目對照表			
對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
治理			
2-13 衝擊管理的負責人	1-1、永續發展政策	14	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1-1、永續發展政策	14	
2-15 利益衝突	2-3、治理架構	30	
2-16 溝通關鍵重大事件	1-4、重大主題管理項目	17	
2-17 最高治理單位的群體智識	2-3、治理架構	24	
2-18 最高治理單位的績效評估	2-3、治理架構	26	
2-19 薪酬政策	2-3、治理架構	28	
2-20 薪酬決定流程	2-3、治理架構	28	
2-21 年度總薪酬比率	2-3、治理架構	28	
策略、政策與實務			
2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	5	
2-23 政策承諾	1-1、永續發展政策	12	
	4-2 人權與勞資關係	67	
2-24 納入政策承諾	1-1、永續發展政策	12	
	4-2 人權與勞資關係	67	
2-25 補救負面衝擊的程序	2-5 商業道德準則	33	
	2-8 供應鏈永續管理	39	
	2-9 顧客健康與安全	43	
	2-10 客戶關係管理	45	
	3-1 氣候變遷減緩與調適	49	

GRI Standards 揭露項目對照表			
對應 GRI 與揭露內容	章節主題	頁碼	省略說明
策略、政策與實務			
2-25 補救負面衝擊的程序	4-2 人權與勞資關係	67	
	4-4 人才培育與發展	74	
	4-5 職業安全衛生	77	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2-4、誠信經營與法規遵行	31	
2-27 法規遵循	2-4、誠信經營與法規遵行	32	
2-28 公協會的會員資格	2-3 治理架構	30	
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	1-2 利害關係人議合	13	
2-30 團體協約	4-2 人權與勞資關係	67	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略說明
重大主題				
GRI3：重大主題 2021 年	3-1 決定重大議題的流程	1-3、重大議題鑑別	14	
	3-2 重大主題列表	1-4、重大主題管理項目	17	
重大主題 1: 客戶關係管理				
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	1-4、重大主題管理項目	17	
GRI 416: 客戶健康與安全		2-10、客戶關係與管理	45	
GRI 418: 客戶隱私		2-10、客戶關係與管理	45	
重大主題 2：商業道德準則				
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	1-4、重大主題管理項目	17	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略說明
重大主題 2：商業道德準則				
GRI 205 反貪腐		2-5、商業道德準則	33	
	2-20 薪酬決定流程	2-3、治理架構	26	
重大主題 3: 職業安全衛生				
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	1-4、重大主題管理項目	17	
GRI 403 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	4-5、職業安全衛生	78	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4-5、職業安全衛生	79	
	403-3 職業健康服務	4-5、職業安全衛生	79	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4-5、職業安全衛生	79	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4-5、職業安全衛生	80	
	403-6 工作者健康促進	4-5、職業安全衛生	82	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4-5、職業安全衛生	83	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4-5、職業安全衛生	78	
GRI 403 職業安全衛生	403-9 職業傷害	4-5、職業安全衛生	81	
GRI 403 職業安全衛生	403-10 職業病	4-5、職業安全衛生	81	
重大主題 4: 供應鏈永續管理				
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	1-4、重大主題管理項目	17	
GRI 204	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2-8、供應鏈永續管理	42	
GRI308 供應商環境評估	308-1 採用環境標準篩選新供應商的比例	2-8、供應鏈永續管理	41	
	308-2 供應鏈對環境負面的衝擊，以及所採取行動	2-8、供應鏈永續管理	39	
GRI414 供應商社會評估 2016	414-1 新供應商使用社會準則篩選	2-8、供應鏈永續管理	41	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2-8、供應鏈永續管理	39	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略說明
重大主題 5: 氣候變遷減緩與調適				
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	1-4、重大議題管理項目	17	
GRI305	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3-2、溫室氣體管理	55	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3-2、溫室氣體管理	55	
GRI305	305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	3-2、溫室氣體管理	55	
	305-4 溫室氣體排放密集度	3-2、溫室氣體管理	56	
	305-5 溫室氣體排放量	3-2、溫室氣體管理	56	
重大主題 6: 顧客健康與安全				
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	1-4、重大議題管理項目	17	
GRI416 顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2-9、顧客健康與安全	43	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規的事件	2-9、顧客健康與安全	43	
重大主題 7: 人權與勞資關係				
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	1-4、重大議題管理項目	17	
GRI 402：勞 / 資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	4-2、人權與勞資關係	68	
GRI 403 職業健康與安全	403-1 職業安全衛生管理系統	4-5、職業安全衛生	78	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4-5、職業安全衛生	79	
	403-3 職業健康服務	4-5、職業安全衛生	79	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4-5、職業安全衛生	79	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4-5、職業安全衛生	80	
	403-6 工作者健康促進	4-5、職業安全衛生	82	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4-5、職業安全衛生	83	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4-5、職業安全衛生	78	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略說明
重大主題 7: 人權與勞資關係				
GRI 403 職業健康與安全	403-9 職業傷害	4-5、職業安全衛生	81	
	403-10 職業病	4-5、職業安全衛生	81	
GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與多工的多元化	405-1 治理單位與多工的多元化	64	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比例	4-1、人力結構與多元聘雇	65	
GRI 406: 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4-2、人權與勞資關係	70	
GRI 407: 結社自由與團體協約	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	4-2、人權與勞資關係	67	
GRI 408: 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4-2、人權與勞資關係	70	
GRI 409: 強迫或強制勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4-2、人權與勞資關係	67	
重大主題 8: 人才培育與發展				
GRI3：重大主題 2021 年	3-3 重大主題管理	1-4、重大議題管理項目	78	
GRI404: 教育訓練	404-1 每名員工每年接受訓練得平均時數	4-4、人才培育與發展	74	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4-2、人權與勞資關係	76	
	404-3 定期接受績效及職業發展員工百分比	4-4、人才培育與發展	76	

• SASB 準則對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明																														
產品資訊安全	TC-HW 230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	質化	NA	2-7 資安管理																														
員工多元化與包容性	TC-HW 330a.1	全球員工在 (1) 管理層、(2) 技術人員和 (3) 所有其他員工的性別百分比	量化	%	<table><tr><td></td><td colspan="2">男性</td><td colspan="2">女性</td></tr><tr><td></td><td>人數</td><td>百分比</td><td>人數</td><td>百分比</td></tr><tr><td>高階層管理（中高階主管）</td><td>62</td><td>66%</td><td>29</td><td>32%</td></tr><tr><td>非高階管理層（基層主管）</td><td>89</td><td>74%</td><td>32</td><td>26%</td></tr><tr><td>技術人員（工程人員）</td><td>183</td><td>80%</td><td>47</td><td>20%</td></tr><tr><td>其他所有員工（行政人員、直接人員）</td><td>892</td><td>58%</td><td>642</td><td>42%</td></tr></table>		男性		女性			人數	百分比	人數	百分比	高階層管理（中高階主管）	62	66%	29	32%	非高階管理層（基層主管）	89	74%	32	26%	技術人員（工程人員）	183	80%	47	20%	其他所有員工（行政人員、直接人員）	892	58%	642	42%
						男性		女性																											
						人數	百分比	人數	百分比																										
					高階層管理（中高階主管）	62	66%	29	32%																										
					非高階管理層（基層主管）	89	74%	32	26%																										
					技術人員（工程人員）	183	80%	47	20%																										
其他所有員工（行政人員、直接人員）	892	58%	642	42%																															
產品生命週期管理	TC-HW 410a.1	產品符合 IEC 62474 應申報管制物質之年營收百分比	量化	%	公司有 GP survey from，以鑑定所有零件的組成物質是否包含 IEC62474 申報物質之相關項目，並 100% 通過健康與安全評估，環保聲明書等環境有害物質符合性調查。																														
	TC-HW 410a.2	符合 EPEAT 標章或同等要求之年營收百分比	量化	%	EPEAT 註冊由客戶執行，若客戶有申請需求，公司會提供客戶註冊所需資訊。																														
	TC-HW 410a.3	符合 ENERGY STAR 標章或同等要求之年營收百分比	量化	%	循環經濟 ENERGY STAR 註冊由客戶執行，若客戶有申請需求，公司會提供客戶註冊所需資訊。																														
	TC-HW 410a.4	全球廢棄產品總回收重量及回收處理重量佔總銷售產品重量百分比	量化	%	集團產品非最終消費產品，故產品最終生命週期之報廢、回收服務、回收重量等由客戶端規劃之																														
供應鏈管理	TC-HW 430a.1	Tier 1 供應商執行 RBA 稽核（Validated Audit Process, VAP）或同等稽核（Customer Managed Audit ,CMA）所佔之供應商類別百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	量化	%	a. Tier 1 第三方 RBA 稽核家數 / 所有持續交易廠商家數 76/100=76% b.24/24=100% 註 1：Tier 1 供應商為 2025 ESG report 中披露之所有供應商數 100 家 註 2：2025 年共 24 材料供應商經社會環境責任風險評估為高風險供應商並全部執行審核																														

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
TC-HW 430a.2	tier 1 供應商 (1) 未通過 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽核廠商百分比及 (2) 稽核結果於 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率	產品符合 IEC 62474 應申報管制物質之年營收百分比	量化	rate	(1) 0/0=0% (2) a. 0/0=0%、b. 0/0=0% 註 1：不符合率 & 不符合項糾正措施率均以供應商家數為單位計算。 註 2：2025 年初審所有 0 家受審核供應商均存在不符合項。 註 3：優先不符合項糾正措施率：初審 0 家中有 0 家為 Priority，2025 年複查結果顯示其中 0 家已改善。 註 4：其他不符合項糾正措施率：初審 0 家中有 0 家為 Major，2025 年複查結果顯示 0 家已改善。
材料採購	TC-HW 440a.1	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	質化	NA	建立 GP 綠色產品管理平台，落實供應鏈原物料的源頭管理，並要求供應商都必須承諾採用負責任的礦料來源，簽署《禁用 / 不支持 / 不使用「衝突礦產」(conflict minerals) 承諾書》。

• 活動指標

代碼	指標	單位	回覆內容												
TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數	數量	<table><tr><td>主要產品</td><td>114 年產量</td></tr><tr><td>光學及光通訊原件</td><td>29,270</td></tr><tr><td>系統及週邊產品</td><td>1,691</td></tr><tr><td>能源及服務管理</td><td>265,686</td></tr><tr><td>其他</td><td>257</td></tr><tr><td>合計</td><td>296,904</td></tr></table>	主要產品	114 年產量	光學及光通訊原件	29,270	系統及週邊產品	1,691	能源及服務管理	265,686	其他	257	合計	296,904
			主要產品	114 年產量											
			光學及光通訊原件	29,270											
			系統及週邊產品	1,691											
			能源及服務管理	265,686											
			其他	257											
合計	296,904														
TC-HW-000.B	生產設施面積	平方公尺	富崴：92,010.9 富彰：10,224.5 富康：2600 耀崴光電：12,800												
TC-HW-000.C	自有設施生產的百分比	%	100%												

• 附表一、永續揭露指標—電腦及週邊設備業

編號	單位	指標	指標種類	年度揭露情形	備註												
一	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	總能耗 93,994GJ，其中外購電力佔 93.02%，再生能源占總耗用量比率為 6.98%。													
二	千立方公尺 (m³)	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：150.79 千立方公尺 總耗水量：32.49 千立方公尺 註：1 千立方公尺 =1 百萬公升													
三	公噸 (t)、百分比 (%)	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害事業廢棄物總量：5.70 公噸 有害事業廢棄物回收比：0.01%													
四	數量	說明職業災害類別、人數及比率	量化	可記錄職業傷害人數：0 可記錄職業傷害比率 (TRIR) 0.00													
五	公噸 (t)、百分比 (%)	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	不適用。永崴投控為 ODM 產品出貨至客戶後，所有權即歸客戶所有，無法進行回收。													
六	不適用	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	建立 GP 綠色產品管理平台，落實供應鏈原物料的源頭管理，並要求供應商都必須承諾採用負責任的礦料來源，簽署《禁用 / 不支持 / 不使用「衝突礦產」(conflict minerals) 承諾書》。													
七	報導貨幣	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													
八	依產品類型而不同	依產品類別之主要產品產量 (單位：仟台)	量化	<table><tr><td>主要產品</td><td>114 年產量</td></tr><tr><td>光學及光通訊原件</td><td>29,270</td></tr><tr><td>系統及週邊產品</td><td>1,691</td></tr><tr><td>能源及服務管理</td><td>265,686</td></tr><tr><td>其他</td><td>257</td></tr><tr><td>合計</td><td>296,904</td></tr></table>	主要產品	114 年產量	光學及光通訊原件	29,270	系統及週邊產品	1,691	能源及服務管理	265,686	其他	257	合計	296,904	
主要產品	114 年產量																
光學及光通訊原件	29,270																
系統及週邊產品	1,691																
能源及服務管理	265,686																
其他	257																
合計	296,904																

• 附表二、上市上櫃公司氣候相關資訊

1. 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

1. 敘明董事會與管理階層與機會之監督及治理	公司治理及永續經營委會為公司氣候變遷的最高組織，並指派各功能單位成立風險評估小組，依公司「風險管理政策與程序」之管理流程，各子公司相關負責人進行風險與機會辨識，由永續經營委員會協助匯整相關公司的資訊統計，每年至少進行一次氣候變遷相關之風險與機會鑑別，評估及管理其對財務的影響，並依相關項目擬定因應策略及設定目標，管理氣候變遷風險與機會行動，且每年向董事會報告執行結果
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)	公司於 2021 年參加正崴集團 SBTi 以科學基礎減碳目標倡議，以 2021 年為基準年，設定 2030 年為目標年，範疇 1&2 絕對排放量相較基準年減少 42%。參照減碳目標之期程，定義短期風險為 3 年以下，中期風險為 3~5 年，長期風險為 5 年以上。 短中長期風險： 1. 短期：極端天氣事件致原物料成本上升，增加材料成本。2. 中期：再生能源取得及轉型至低碳經濟成本增加。3. 長期：因應碳關稅、碳中和及淨零碳排增加營運成本。 短中長期機會： 1. 短期：提高工廠應變抗風險能力及原物料的循環經濟創新。2. 中期：持續低碳研發技術，積極與客戶合作，提升客戶產品形象與價值。3. 長期：轉型低碳技術型，提升品牌韌性，開拓淨零商機，確保財務穩健。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	建立氣候風險監控體系，分析資產承擔能力並量化潛在損失，確保企業在極端氣候衝擊下，仍能穩健控管財務韌性。 妥善管理極端天氣事件及低碳經濟轉型的相關風險，將氣候變遷的風險納入營運決策，全力響應節能減碳趨勢，進行財務規劃，以解決氣候風險順利完成轉型。
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。	董事會指派永續經營委員會針對氣候議題進行管理。委員會依據所蒐集的氣候相關風險議題，採用氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 風險架構，辨識、分析及追蹤氣候變遷相關計畫 / 行動之執行狀況，視氣候風險發生的可能性及衝擊程度，適度採取相關減緩及調適措施。 由永續經營小組 - 環境永續組主導，依據「影響程度」及「發生的可能性」鑑別風險與機會之優先順序有關風險與機會優先排序之管理流程，確保具重大性之氣候相關風險 / 機制，均被妥適評估及掌握。

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。	情境分析說明，公司設定 2021 年為基準年，採用絕對減碳量須至少符合 1.5° C 目標的排放情境、情境來源為 IPCC AR6(2021)、Absolute contraction、主要的財務影響來自減碳設備設置、再生能源電力憑證採購使營運成本增加。
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。	本公司依循低碳營運管理指標，透過建置太陽能設備，大陸廠區使用綠色能源，截止至 2025 年 12 月份使用綠能發電，綠能用電量為 1,823,121 (kWh)，減少 705.4 公噸 CO2e 排放量。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	公司尚無使用內部碳定價作為規劃工具。
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。	公司依循正崙定集團溫室氣體排放減量目標 (下稱減碳目標)，承諾通過 STBi，目標年 2030 年範疇 1&2 絕對排放量相較基準年 2021 減少 42%。範疇 3 採購商品及服務、銷售產品使用排放量相較基準年 2021 年減少 25%。2040 年淨零排放。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計劃 (另填於 1-1)。	· 減碳目標年 2030 年範疇 1 & 2 絕對排放量相較基準年 2021 年減少 42%。 · 溫室氣體減量推行下列節能減碳策略如下： 1. 辦公室照明於午休及加班時間實施照明控管。 2. 規劃環保省電燈管與感應式燈具，減少能源浪費。 3. 推行節約能源，下班隨手關燈、關電腦等，定時關閉不需要的使用電源。 4. 室內冷氣設定為夏季 26 度、冬季 28 度，減少能源浪費。 5. 定期巡檢辦公室能源設備，優先選購具備環保節能標章等高效能產品。 鼓勵同仁多搭乘大眾運輸工具，或採用共乘、設立視訊方式會議，減少交通碳排量。

本公司基本資料 ☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 ☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 ☒ 資本額未達 50 億元之公司	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 ☒ 母公司個體盤查 ☐ 合併財務報告子公司盤查 ☐ 母公司個體確信 ☐ 合併財務報告子公司確信
--	---

範疇一	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 千元) (註 2)	確信機構	確信情形說明 (註 3)
母公司	2.3753	不適用	法標國際認證股份有限公司	查證保證等級為合理保證等級
子公司	-	-		
…(註 1)		本公司為投資控股公司，營業收入及成本來源為投資子公司損益。2025 年度為投資損失，認列營業成本，無營業收入，密集度不適用。		
合計	2.3753	-		
範疇二	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 千元) (註 2)	確信機構	確信情形說明 (註 3)
母公司	7.9985	不適用	法標國際認證股份有限公司	查證保證等級為合理保證等級
子公司	-	-		
…(註 1)		本公司為投資控股公司，營業收入及成本來源為投資子公司損益。2025 年度為投資損失，認列營業成本，無營業收入，密集度不適用。		
合計	7.9985			
範疇三 (得自願揭露)	4.6710	本公司為投資控股公司，營業收入及成本來源為投資子公司損益。2025 年度為投資損失，認列營業成本，無營業收入，密集度不適用。	法標國際認證股份有限公司	查證保證等級為有限保證等級

• 附表三、第三方查證聲明書



獨立保證意見聲明書

永歲投資控股股份有限公司 2025 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與永歲投資控股股份有限公司(以下簡稱永歲投控)為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入永歲投控永續報告書之準備過程。

責任

永歲投控負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣與海外營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為永歲投控及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供永歲投控使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

永歲投控與法標協議的保證範圍包括：

- 保證作業範疇與「永歲投資控股股份有限公司2025年永續報告書」揭露範疇一致。
- 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估永歲投控遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
- 保證作業包括審查與評估永歲投控的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - GRI永續報導準則

方法

- 報告書採用依據 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。



- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

永歲投控已在報告書呈現所鑑別的六大類利害關係人：股東/投資人、客戶、員工、供應商、社區/非營利組織、政府與主管機關，並對各方建立多元溝通管道與頻率，瞭解利害關係人關注之重要資訊，廣納各方對於該公司永續發展之回饋。

重大性

永歲投控已在報告書中呈現其完整重大主題決策流程，透過18個ESG議題做為重大性調查依據，經永續小組及內外部專家討論，最終確認8個重大主題。已在報告書中揭露對重大主題的管理方針與績效，使利害關係人得以對公司的治理與永續績效進行判斷。

回應性

永歲投控已建立「公司治理及永續經營委員會」，負責推動永續發展計畫，並訂定明確中長期目標，以回應利害關係人之期待，已持續透過既有的多元溝通管道，定期與不定期地發布各項資訊，可充分提供利害關係人有價值的永續資訊。

衝擊性

永歲投控已在報告書中揭露各項永續發展行動產生之重大衝擊，採取風險與機會之監控、量測；辨識各項風險與機會擬定行動計畫，已有效管理、持續改善、溝通當責性及展現永續績效。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。整體而言，該報告書符合GRI準則對資訊品質及報導內容的要求，並展現對永續治理之進展與承諾。未來可持續整合國內與國際報導要求，透過內部管理體系來進行各營運據點的資訊收集與揭露，持續提升報告書品質。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就永歲投控所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。我們總結「永歲投資控股股份有



限公司2025年永續報告書」內容，對於永歲投控的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關永歲投控在2025年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們僅依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」

Dr. August Tsai
認證與評鑑部門 理事
2026年06月05日

查證團隊：陳其瑋(主導查證員)

法標國際認證股份有限公司－臺灣桃園市桃園區中平路 102 號 30 樓之 2
電話：+886 3 220 0006，傳真：+886 3 220 7889
網址 <https://international.afnor.com.tw/>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-GB2VS

