



業強科技股份有限公司
YE H-CHIANG™
TECHNOLOGY CORP.

2025

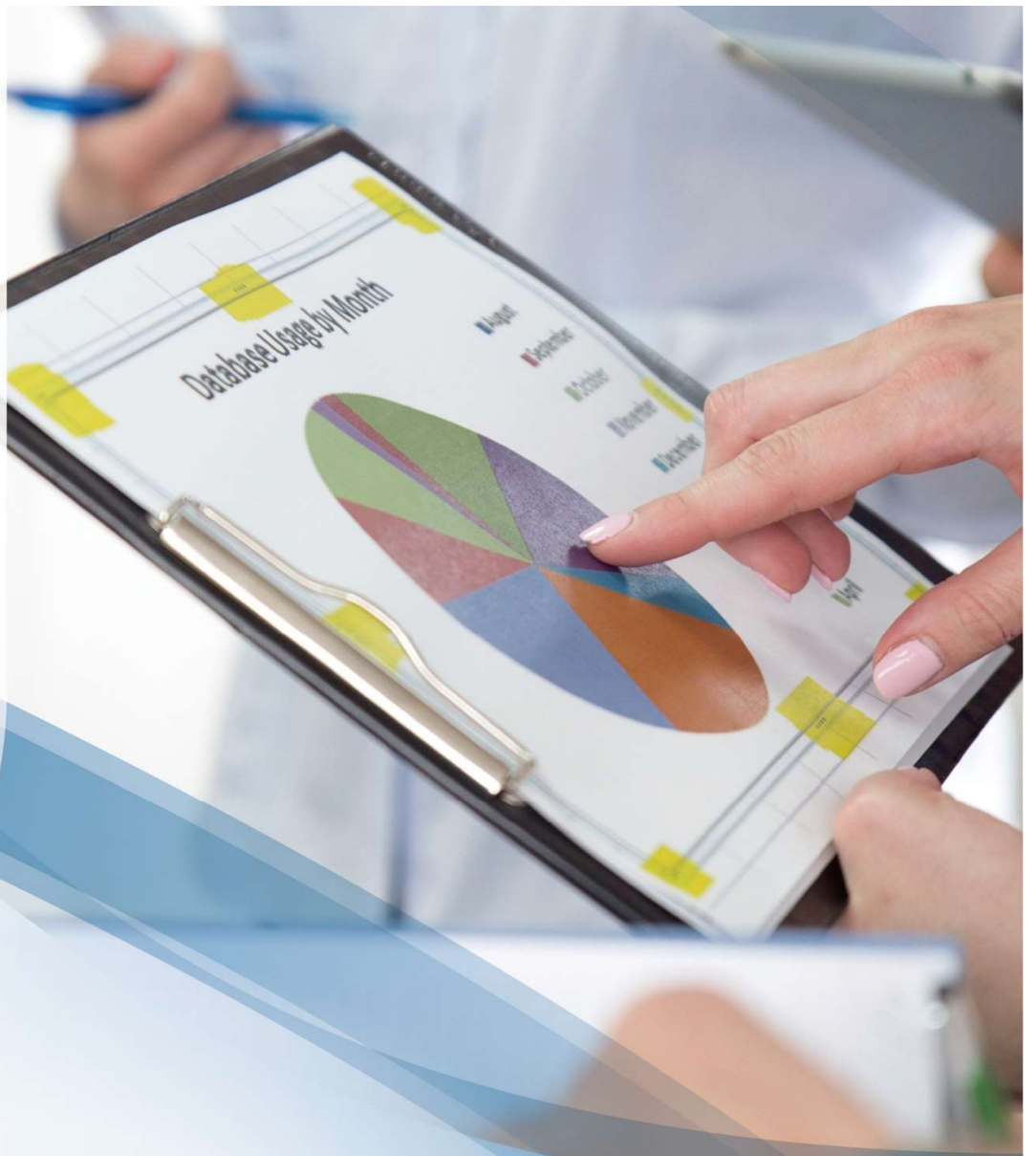
Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report

目錄

1、 關於本報告書	5
1.01 經營者的話	5
1.02 關於本公司	5
1.03 報告書資訊	8
2、 永續經營	12
2.01 永續發展策略	12
2.02 推動永續發展機制	12
2.03 董事會及功能性委員會	14
3、 利害關係人與重大主題	24
3.01 利害關係人議合	24
3.02 決定重大主題的流程	25
3.03 重大主題列表	27
3.04 重大主題之管理	29
4、 治理面	34
4.01 誠信經營	34
4.02 風險管理	36
4.03 參與各類社團組織	38

4.04 供應商管理	39
5、社會面	43
5.01 人力發展	43
6、環境面	48
6.01 氣候變遷	48
7、附錄	59
7.01 附錄一、GRI 內容索引表	59
7.02 附錄二、氣候相關資訊	65
7.03 附錄三 SASB 準則指標對照表。	



1

關於本報告書

1.01.經營者的話

1.02.關於本公司

1.03.報告書資訊

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

當今全球面臨著多重挑戰，包括疫情對全球經濟和社會造成的衝擊、地緣政治的不穩定、氣候變遷帶來的環境壓力、以及供應鏈和貿易的不確定性。這些挑戰顯示出我們所處時代的複雜性，需要全球共同努力應對，加強環境、社會、治理（ESG）行動，推動綠色和平等的未來。

1.02 關於本公司

1. 公司簡介

業強科技股份有限公司成立於中華民國八十三年十二月二十三日，從事散熱管(板)產品及照明產品之研發與製造；提供熱導管(板)產品及照明產品之銷售服務項目，總部位於台灣台北市。公司以技術創新和卓越品質為核心，致力於為全球客戶提供優質產品和服務。多年來，公司在市場中樹立了良好的聲譽，並持續擴展其產品線和服務範圍，以滿足不斷變化的市場需求。

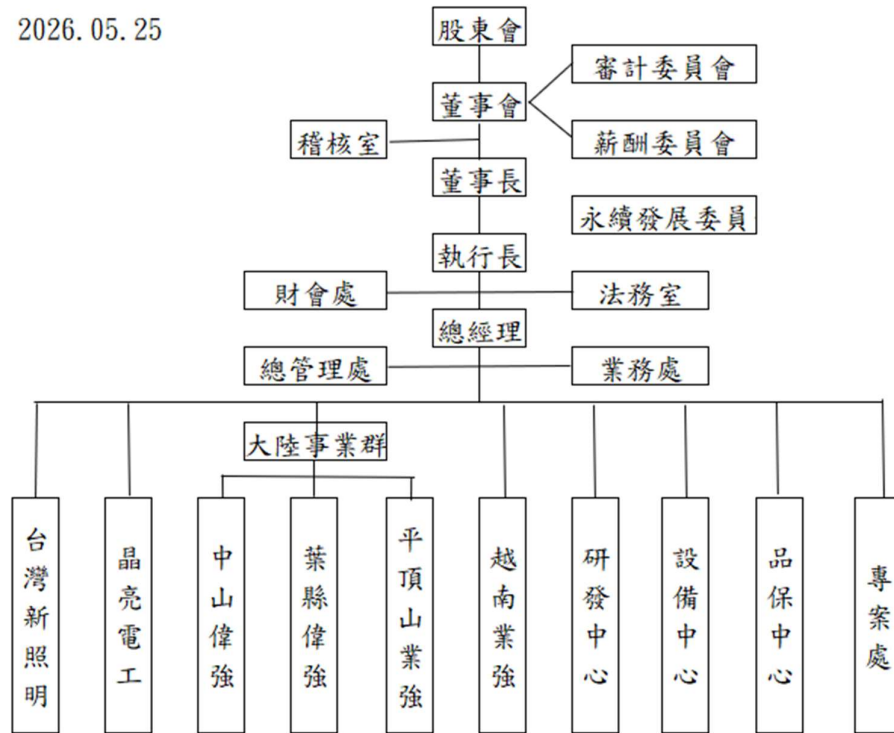
公司簡介

公司名稱	業強科技股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	1994年12月23日
總部位置	台北市
產業類別	電子零組件
主要產品及服務	散熱導管(板)，照明，相關產品研發製造及服務。
實收資本額	1,824,799 仟元
淨銷售額	1,815,340 仟元
員工人數	1,619 人

組織架構圖

本公司治理結構與最高治理單位主要由董事會運作，為持續強化公司治理，董事會設置審計委員會與薪酬委員會永續發展委員會等功能性委員會，以健全董事及經理人績效目標與薪酬結構，有效推動內部控制與風險管理，同時設有稽核、財會、法務、總管理及業務等單位支援營運，並於台灣、大陸及越南據點設立研發、設備、品保及專案單位，推動技術創新並以客戶為導向提供客製化服務。

2026. 05. 25



主要經營業務

自 1994 年成立以來，業強秉持「對的人做對的事」的經營理念，以卓越品質、持續研發與前瞻策略為核心，專精於熱導管（Heat Pipe）與熱導板（Vapor Chamber）等散熱技術，廣泛應用於 CPU、伺服器、顯示卡、LED 照明、汽車電子及能源工業等領域。憑藉先進材料研發與智慧製程整合能力，業強能快速因應市場需求，並持續強化製程自動化與結構工程創新，滿足 AI 運算、雲端伺服、高效能運算（HPC）、電動車與再生能源等新興應用需求。自 2005 年起，公司已通過 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、QC8000 等國際認證。憑藉嚴謹品保流程與研發實力，業強成為全球熱導元件領導廠商，並獲 Dell、ATI、台達電、鴻海等國際大廠肯定。展望未來，業強將持續結合創新技術與永續發展策略，推動節能產品與循環經濟方案，積極回應全球淨零碳排趨勢，邁向全球散熱解決方案的標竿企業。

<圖列產品、技術與應用範疇>



2. 價值鏈簡介

公司作為散熱導管(板)產品及照明產品產業的領先推動者，最早應用於生產製造流程中，包含核心零組件的設計與生產測試，並逐步拓展到整體的整合與優化。近年來，隨著通訊技術、網路和軟硬體的迅速發展，應用已滲透到日常生活的各個層面，公司也隨之加強對產品的開發，並進一步推動普及化。

產業具有高度的上下游聯結性，從上游的供應商，到下游的整合商及終端消費者，形成了一個完善的供應鏈網絡。公司憑藉強大的供應鏈管理能力，與上游供應商及下游銷售網絡保持密切合作，確保產品的品質與市場供應的穩定性。

此外，公司推動「共創」的理念，通過整合技術，將其產品進一步提升至新的技術高度。公司積極布局全球市場，涵蓋中國、東協等主要市場，不僅致力於產品技術創新，也通過與技術夥伴及供應商的協作來擴展市場影響力。本公司的價值鏈涵蓋上下游供應商、客戶及合作夥伴，具體如下：

價值鏈簡介

價值鏈	類型	數量
供應商	原料供應商	30
供應商	物料供應商	180
供應商	代工廠商	50
客戶	上市櫃公發公司	60
客戶	非公發公司	200
其他商業關係	合作夥伴	30

1.03 報告書資訊

相關內容詳見「編製依據」、「報告涵蓋期間、頻率」...等章節

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布的 2021 版 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)；並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

<SASB 於附錄章節>

永續報告書的「附錄三」章節中，放置 SASB 準則指標對照表。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期發行週期，例如每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。
 本次報告書發行時間：2026 年 06 月 本報告書為業強科技股份有限公司出版第 2 本報告書，業強科技股份有限公司永續報告書每年定期出版，揭露業強科技股份有限公司報告書 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

前次報告書發行時間：無

本次報告書發行時間：2026 年 06 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋業強科技股份有限公司母公司本身（以下簡稱業強科技公司），包含台北辦公大樓（以下簡稱台北總處），未涵蓋合併財報子公司。本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 或其他盤查標準(自行說明)盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

重編資訊章節

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：財會處

聯絡窗口：鄭文豪

電話：02-26551166

電子信箱：wenhow_cheng@yctc.com.tw

公司 ESG 專區網站：<https://cht.yctc.com.tw/>

公司地址：台北市南港區三重路 19-13 號 7 樓(南港軟體園區 E 棟)



2

永續經營

2.01. 永續發展策略

2.02. 推動永續發展機制

2.03. 董事會及功能性委員會

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

環境保護：著重於減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟等，各自訂定明確的目標和計畫。

技術創新：強調實現永續發展的技術創新，包括開發節能產品、智慧解決方案等。

企業治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。

社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。此外，本公司透過基金會深耕社區關係、關懷弱勢群體，促進社會的共好進步。在面對生物多樣性的挑戰，本公司導入解決方案以應對氣候災害，並與保育組織合作，投入復育工作並分享復育方面的經驗。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際會議和合作，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.02 推動永續發展機制

相關內容詳見「推動永續發展之治理架構」、「運作方式及執行情形」...等章節

2.02.1 推動永續發展之治理架構

永續發展治理架構

業強科技股份有限公司將成立永續發展委員會，做為公司內部最高階的永續發展專責單位，永續發展委員會由1名董事及4名獨立董事組成。永續發展委員

會訂定永續發展委員會組織規程，並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展委員會由董事長擔任主任委員，委員會轄下按照功能權責成立三個執行小組，包含環境永續小組、社會責任小組、公司治理小組，各組指派一名主管擔任小組組長。執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每季向永續發展委員會報告。

2.02.2 運作情形

永續重大事項推展

業強科技股份有限公司永續發展委員會將依照 ESG 策略執行成果定期進行討論，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。將來每年永續發展委員會共召開 2 次會議，統計成員平均出席率，將與董事會溝通重大事項，例如員工權益，工作環境安全，環境汙染等改善。

董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
2024年11月07日	增訂本公司「永續資訊之管理」內部控制制度暨永續資訊管理辦法	通過
2025年08月08日	本公司第一屆永續發展委員會委員提名案。	通過
2025年11月07日	本公司永續發展委員會組織規程案。	通過
2025年11月07日	本公司永續發展路徑規劃案。	通過
2025年11月07日	「115年度內部稽核年度稽核計劃」案，關於永續相關稽核計畫，謹提請討論。	通過
2026年03月12日	本公司永續發展實務守則案。	通過

2.03 董事會及功能性委員會

相關內容詳見「董事會對永續治理之角色及成果」、「董事會結構及運作情形」...等章節

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

相關內容詳見「對永續治理之角色及督導情形」、「督導永續管理之績效評估」...等章節

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展主任委員彙整資訊呈報給董事會。

永續報導管理

每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組經理檢核資料，而後由主任委員辦公室進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參

與度、內部控制及持續進修等面向。2025 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至提名委員會及董事會。此外，本公司依需要聘請外部評估機構進行董事會績效評估，結果被用來修訂組織規程，以增進董事會運作績效。

績效評估內容包含以下三面向：

一、專業職能與決策效能：獨立董事席次達 4 人，背景涵蓋稅務、法律、人工智慧、金融及會計等多元專業領域。

二、企業內部控制之監督：設置審計委員會及風險委員會，定期討論發展策略、營運狀況及重大事項；另設置風險管理委員會於高階管理層，負責監控公司整體風險管理政策，使董事會能更有效掌握並評估企業經營目標的落實情況，強化風險管理及監督。

三、對永續經營之態度：設置永續發展委員會，由董事長與經理人共同推動永續發展行動，並定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。此外，將 ESG 稽核指標納入經理人績效評估，強化 ESG 目標之推動。

<績效評估內容使用表呈現，如下表 >

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容	評估指標	評估標準	
每年一次	起 20250101 迄 20251231	董事會	董事會內部自評	遵守相關法令及規定	提升董事會決策品質	依法應提董事會討論事項之遵守	
						每季是否召開一次董事會	
					董事的選任及持續進修	董事利益迴避之遵守	
						達成董事每年應進修時數	
				參與公司營運程度	內部控制	董事會出席率	
						股東會出席率	
						董事會的組成與結構	董事會是否已設置獨立董事，且其人數是否符合相關規定。
						提升董事會決策品質	獨立董事兼任情形
了解公司營運狀況，審核公司財務報告、稽核報告及其追蹤情形	評估簽證會計師之獨立性及適任性	評估監督公司存在或潛在之各種風險	與公司管理階層溝通互動情況				
				提升董事會決策品質	依法應提董事會討論事項之遵守		
					每季是否召開一次董事會		
				董事的選任及持續進修	董事利益迴避之遵守		
達成董事每年應進修時數							
董事會出席率							

					股東會出席率
				董事會的組成與結構	董事會是否已設置獨立董事，且其人數是否符合相關規定。
				提升董事會決策品質	獨立董事兼任情形
			參與公司營運程度	內部控制	了解公司營運狀況，審核公司財務報告、稽核報告及其追蹤情形
					評估簽證會計師之獨立性及適任性
					評估監督公司存在或潛在之各種風險
					與公司管理階層溝通互動情況

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 42 小時，平均每位董事進修時數超過 3 小時。

參與永續發展相關課程或研討會如下：

董事參與永續發展相關進修情形

114 年董事進修情形

董事	進修日期		主辦單位	課程名稱	進修時數
	起	迄			
王台光	114/05/08	114/05/08	社團法人台灣投資人關係協會	董監自保必知：洞悉犯罪者如何利用非常規交易、關係人交易之手法	3
王台光	114/11/06	114/11/06	社團法人台灣投資人關係協會	內線交易/股權申報實務解析	3
陳鈞華	114/12/18	114/12/18	社團法人台灣投資人關係協會	說出永續價值：ESG 故事力與銀齡策略	3
陳鈞亞	114/05/08	114/05/08	社團法人台灣投資人關係協會	董監自保必知：洞悉犯罪者如何利用非常規交易、關係人交易之手法	3
陳鈞亞	114/11/06	114/11/06	社團法人台灣投資人關係協會	內線交易/股權申報實務解析	3
沈沛霖	114/12/10	114/12/10	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	破定價機制國內外發展趨勢	3
鄒承淳	114/10/21	114/10/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	AI 發展應用與法律發展新課題	3

黃喆文	114/04/01	114/04/01	全聯會專教會講習會	破權交易與 確信流程(認列董事時數)	3
黃喆文	114/04/01	114/04/01	全聯會專教會講習會	破權交易國 際發展趨勢(認列董事時數)	3
黃喆文	114/07/24	114/07/24	全聯會專教會講習會	(台北)永續報告書 確信機構規範及申請實務 (認列董事時數)	3
陳祈儒	114/10/21	114/10/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管課程-AI 發展應用與法律新課題	3
蘇維國	114/02/21	114/02/21	社團法人台灣投資人關係協會	企業永續-從焦慮到策略	3
林福來	114/02/21	114/02/21	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	公司治理 董事會及薪酬委員會之實務運作及案例分析	3
林福來	114/11/26	114/11/26	財團法人台灣永續能源研究基金會	第八屆 GCSF 全球企業永續論壇 2-2	3

2.03.2 董事會結構及運作情形

相關內容詳見「成員及多元化」、「運作情形」... 等章節

2.03.2.1 成員及多元化

董事會組成

本公司本屆董事會由 9 位董事（含 4 位獨立董事）組成，其中女性董事有 2 位，占比為 22.22%。

本屆董事會任期為 2024 年 6 月 19 日至 2027 年 6 月 18 日，個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	77.78%
	女性	22.22%
年齡	29 歲(含)以下	0.00%
	30-50 歲	33.33%
	51 歲(含)以上	66.67%

董事會多元化

本公司提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任均以用人唯才為原則，並以以下兩大面向為標準：

1. 基本條件與價值：性別、社會經驗、國籍及文化等。
2. 專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

為強化董事會職能達到公司治理理想目標，本公司「公司治理守則」第20條明載董事會整體應具備之能力如下：

- 營運判斷能力。落實：每位董事應具有10年以上職涯經驗，協助各項議案做出有效判斷。
- 會計及財務分析能力。落實：至少有2位以上具有會計師執照或曾於會計師事務所，其財會分析能力能提供董事會審議意見。
- 經營管理能力。落實：每位董事應具有10年以上職涯經驗。
- 危機處理能力(風險管理)。落實：每位董事應具有10年以上職涯經驗。
- 產業專業知識。落實：至少有3位以上具有本公司主要業務(熱導管及熱導板)的產品經驗。
- 國際市場觀。落實：每位董事應具有10年以上職涯經驗及具有世界觀思維。
- 領導決策。落實：至少有3位以上曾擔任企業(非本公司的法人主體)負責人或董事的經歷。
- 法律能力。落實：至少有2位以上曾經從事各項法律、稅法服務之法律專業經驗。

董事會成員

董事會成員多元性與專業性的重要，如公司官網圖表格呈現如下：

董事姓名 (自然人)	性別	國籍	兼任 員工	年齡	獨立董 事年資	營運 判斷	會計及財 務分析	經營 管理	危機 處理	產業 專業	國際 市場觀	領導 決策	法律
王台光	男	R.O.C	√	60~90	-	√	√	√	√	√	√	√	√
陳鈞華	女	R.O.C		60~90	-	√	√	√	√	√	√	√	√
沈佩森	男	R.O.C		60~90	-	√		√	√		√	√	
陳鈞亞	男	R.O.C		60~90	-	√		√	√		√	√	√
鄭承淨	女	R.O.C		31~60		√	√	√	√	√	√	√	√
陳祈儒	男	R.O.C		31~60	3~9	√	√	√	√	√	√		
黃皓文	男	R.O.C		31~60	0~3	√	√	√	√		√	√	√
蘇維烈	男	R.O.C		31~60	3~9	√		√	√	√	√	√	√
林福來	男	R.O.C		31~60	0~3	√	√	√	√	√	√	√	

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，業強科技股份公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實業強科技股份公司 ESG 政策及「關心生活、善用資源、貢獻社會」的企業願景。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2025 年共計召開 6 次董事會，實際出席率達 87.04 %。

<公司官網圖表格呈現董事會運作情形如下>

董事會出席及進修情形
—114年董事會出席率統計—

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
董事長	王台光	5	1	83%	
董事	陳鈞華	0	1	0%	
董事	沈沛霖	2	0	100%	114年09月11日新任
董事	鄧承淳	6	0	100%	
董事	陳鈞亞	6	0	100%	
獨立董事	黃詒文	6	0	100%	
獨立董事	陳祈儒	6	0	100%	
獨立董事	蘇維國	5	1	83%	
獨立董事	林福來	6	0	100%	

2.03.2.3 提名與遴選

業強科技股份有限公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

利益迴避

業強科技股份有限公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》的利益迴避規定，對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。2024年董事會所有議案均無涉及董事成員的利益衝突。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站或年報揭露。

2.03.2.5 薪酬政策

薪酬政策

2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年年報。

業強科技股份有限公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考業強科技股份有限公司 2025 年年報。

董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

薪酬比率

項目	2025 年	2024 年	2023 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	2.73	3.25	4.31
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	3.96	25.21	1.09

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

功能性委員會

本屆功能性委員會任期均為 2024 年 6 月 19 日至 2027 年 6 月 18 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報。

1. 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，成員共 4 位（其中 4 位為獨立董事）負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2025 年，薪資報酬委員會共舉行了 2 次會議。

2. 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2025 年，審計委員會共舉行了 6 次會議。

3. 永續發展委員會

永續委員會由獨立董事擔任召集人，積極履行董事會賦予的相關職權，包括：推動及強化公司治理與誠信經營制度、推動及發展企業永續發展相關事項，以及督導其他經董事會決議的永續發展工作事項。2025 年，企業永續委員會共舉行了 1 次會議。

	第 1 年(2026 年)	第 2 年(2027 年)	第 3 年(2028 年)	第 4 年(2029 年)	第 5 年(2030 年)	預期目標
GRI 405：多元共融與機會平等	高層宣示多元共融目標，修改董事遴選政策以納入性別多元考量，並設定管理職女性比率提升的量化目標	內部培育和外部延攬相結合，提高女性與弱勢族群在人力招募中的比重，每年女性員工佔比提升至少 2%，關鍵職位出現女性接班人		董事會增加至少 1 名女性董事，高階主管女性比率相較基準年提升例如 50%（若原為 10%則達到 15%）		董事會女性成員至少 1 位（或佔比達 30%）；中高階管理職中女性比例提高至 20%以上（視基準情況設定增長幅度）；每年度進行薪酬公平性審計，性別同酬差異低於 5%；員工問卷多元滿意度提升，企業形象更具包容力，有助吸引更多優秀人才。



3 利害關係人與重大主題

- 3.01.利害關係人議合
- 3.02.決定重大主題的流程
- 3.03.重大主題列表
- 3.04.重大主題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

鑑別利害關係人

業強科技股份有限公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度 (Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力 (Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、股東/投資人、主管機關、社區鄰里、供應商、客戶。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。(請參考下方表格)

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
員工	公司運營重要資產	內部 MAIL、電子公佈欄	每季	職業安全衛生、薪資報酬、人力資源發展	人力資源部門	教育訓練、無重大職業災害
股東/投資人	資金提供者	股東會及法說會、投資人專區網站	每季	財務表現、公司治理、永續發展	投資人關係部門	1 場法人說明會、舉辦股東會
客戶	產品/服務使用者	客戶滿意度調查、定期拜訪	每季	產品品質、服務體驗	客戶服務部	客戶滿意度、無品質重大疑慮事件
供應商	供應鏈合作夥伴	供應商大會、供應商評鑑	每季	合作條款、供應鏈管理	採購部	實地審查、舉辦供應商大會
其他利害關係人含主	主管機關，媒體，等	SII 公告，email，電話，股東會	每季	財務表現、公司治理、永續發展	財會部門，投	SII 公告，1 場法人說明會、

管機 關，媒 體，等		及法說會、 投資人專區 網站			資人關 係部門	舉辦股東 會，投資 人專區網 站
------------------	--	----------------------	--	--	------------	---------------------------

3.02 決定重大主題的流程

重大性主題評估

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

業強依循 GRI 2021 準則，並參考歐盟企業永續報導指令（CSRD）及其歐盟永續報導標準（ESRS）之雙重重大性原則，定期執行重大性議題鑑別。分析過程採取「鑑別、分析、確認」三大步驟，從利害關係人關注度與議題對公司營運的影響度雙重視角出發，並納入經濟、環境與人權的顯著衝擊進行評估。

首先透過高階主管訪談與利害關係人問卷，蒐集各項永續議題的正面與負面影響，並由永續發展委員會統籌計算影響指數，據以識別與管理重大議題。此方法確保永續報告內容符合包容性、重大性與完整性的原則，並協助公司整合永續策略與風險管理，回應全球永續趨勢與利害關係人期待。

<詳細列出流程圖：利害關係人鑑別(AA1000)→蒐集重大性議題→重大性議題評估→確認重大性議題→議題揭露溝通與管理，請參以下流程：

利害關係人鑑別 流程如下：

1. 本報告書依據AA1000

包容性 (Inclusivity)：鑑別利害關係人，並確保他們參與永續議題的討論與決策。

重大性 (Materiality)：評估並篩選出對企業與利害關係人最具影響力的關鍵永續議題。

反應性 (Responsiveness)：針對利害關係人所關注的重大議題，採取實質行動並給予適當回應。

影響性 (Impact)：評估組織的行動對其自身、環境及社會所造成的影響（包含正面與負面）。

鑑別出5大利害關係人：股東，員工，客戶，供應商，其他利害關係人含主管機關，媒體，等。

2. 重大性議題蒐集：透過利害關係人議和與國際標準如GRI、SASB、TCFD等，產生。

3. 重大性議題評估：透過問卷正負面影響衝擊及關注度等評估。

4. 確認重大議題：由矩陣分析計算決定。

5. 溝通與管理：各項重大議題建立管理方針與目標，定期檢核進度，回應利害關係人期望與公司發展願景。

一、了解組織脈絡

本公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋4個治理面向、3個社會面向及3個環境面向共10項永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

■ 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響

■ 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

三、排定衝擊優先順序

本公司針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數（註）並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

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

永續議題排序

永續議題	正向排序	負向排序	選定為重大主題
產品創新及研發	85	15	V
能源管理	75	25	V
誠信治理	73	27	V
人才培育	72	28	V
供應鏈管理	68	32	V
職場健康安全	65	35	V
產品品質與安全	62	38	V
人權保護	60	40	V
溫室氣體管理及減碳	58	42	V
循環經濟	53	47	V

3.03 重大主題列表

重大主題列表

彙整衝擊指數與利害關係人關注議題，以雙重重大性原則挑選出 10 項重大主題，包含：

誠信治理

產品創新及研發

產品品質與安全

供應鏈管理

能源管理

溫室氣體管理及減碳

循環經濟

職場健康安全

人才培育

人權保護

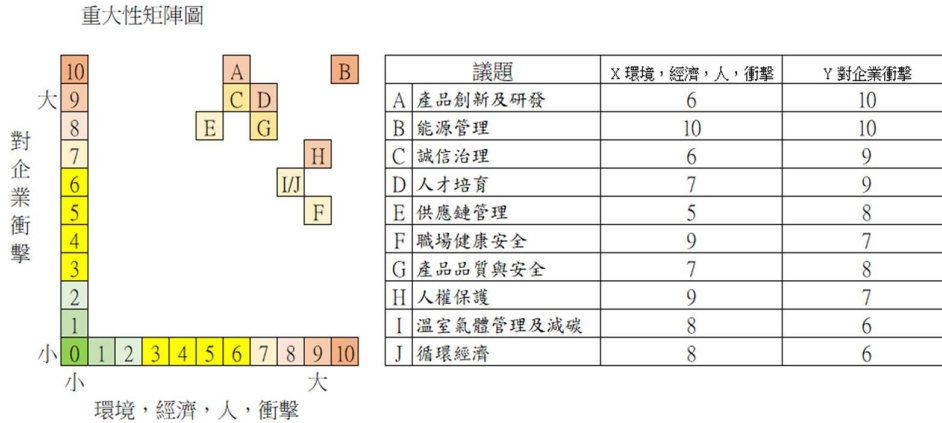
本公司 2025 年重大主題與前一年相比相同，維持原本 10 項重大主題。

重大主題清單包含

2024 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
產品創新及研發	產品創新及研發	無變動
能源管理	能源管理	無變動
誠信治理	誠信治理	無變動
人才培育	人才培育	無變動
供應鏈管理	供應鏈管理	無變動
職場健康安全	職場健康安全	無變動
產品品質與安全	產品品質與安全	無變動
人權保護	人權保護	無變動
溫室氣體管理及減碳 新增重大主題	溫室氣體管理及減碳	無變動

重大議題矩陣

<如下圖：重大性矩陣圖，橫軸→對環境、經濟、人的衝擊，橫軸→對企業的衝擊，>



重大性議題衝擊

<列表說明重大性議題、公司行動、衝擊對象、對應SDGS目標、對應GRI準則、對應章節，如下圖>

業強永續主軸	重大性議題	對業強的意義	價值鏈衝擊熱點			SDGs 貢獻	GRI 指標
			上游	業強	下游		
優化 Upgrade	產品創新及研發	提升產品競爭力，開拓新商機。		X	X	就業與經濟成長	201
永續 Sustainability	能源管理	系統化的用電與節能策略		X		可負擔能源	302
管理 Administration	誠信治理	致力企業永續發展，建立誠信企業文化。		X	X	和平與正義制度	2
留任 Retainment	人才培育	多元人才培育，吸引人才加入。		X		教育品質	401 403
管理 Administration	供應鏈管理	確保供應鍊各環節永續性，推進綠色永續負責任的供應鍊管理	X		X	責任消費與生產	204 308 414
留任 Retainment	職場健康安全	降低工作場所風險，創造安全健康工作環境，保障工作健康福祉。	X	X		健康與福祉	401
優化 Upgrade	產品品質與安全	確保企業符合法規，提升消費者信任及維護市場競爭力的核心。		X	X	責任消費與生產	204 308 414
留任 Retainment	人權保護	保障免於歧視，並確保生命權、自由、言論表達、受教育及工作等基本權利不受侵犯。		X		減少不平等	405 406
永續 Sustainability	溫室氣體管理及減碳	致力減少營運碳排放，努力向碳中和邁進。	X	X	X	氣候行動	305
永續 Sustainability	循環經濟	將資源利用最大化，消除浪費的經濟模式。	X	X	X	氣候行動	305

3.04 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下以職場健康安全為例，說明重大主題管理措施。

職場健康安全

衝擊說明：制定完整的職業安全管理措施，可以降低職災發生率與職安風險，保障工作者的職業健康與安全。

- 1 職業安全衛生政策：核准層級：執行長 規範對象：員工
- 2 承攬商安全衛生管理作業指導書：核准層級：執行長 規範對象：承攬商管理行動

- 1. 建立 ISO 45001 職業安全衛生管理系統
- 2. 制定職業安全衛生管理方針，並透過宣導或開辦課程佈達相關管理措施
- 3. 承攬商到廠前須完成教育訓練，並且按照管理指導書完成作業

追蹤行動有效流程

- 1. 定期辦理 ISO 45001 第三方查證
 - 2. 每季召開安全衛生委員會，檢討安全衛生管理成效
 - 3. 不定期稽核承攬商作業，若有缺失須追蹤改善結果
- 指標目標

短期目標：可記錄事故率低於產業 3 年平均值

中期目標：可記錄事故率低於產業 3 年平均值 1/2 以下

長期目標：可記錄事故率低於產業 3 年平均值 1/3 以下

(列表說明10個重大議題與公司長期永續目標，分為環境面、社會面、公司治理面)表格包含重大議題與對應的SDGs、公司承諾、機會與風險、短中長期目標、具體行動，如下圖：

重大性議題	短期目標	中期目標	長期目標
產品創新及研發	收集用戶反饋，針對現有產品進行功能修正與 UI/UX 優化。縮短開發週期，推出 MVP (最小可行性產品) 進行市場測試。提升產品品質、降低製造成本，改善利潤結構。	規劃產品藍圖，擴展產品線以滿足不同客群 (如新增高階或入門款)。導入 AI、大數據等新興技術，提升產品智能化與差異化。開拓新應用場景與跨領域市場，建立專利與技術防護網。	投入前瞻技術研發，佈局下世代核心技術，引領市場趨勢。打造自有產品生態系，增加用戶黏著度。落實綠色設計與 ESG (環境、社會、公司治理)，研發低碳、環保之永續產品。

能源管理	盤查與建立基線：完成組織溫室氣體盤查（範疇一、二為主），建立能源使用基準年。基礎管理建置：導入 ISO 50001 能源管理系統，設定能源績效指標（EnPI）。淘汰與節流：淘汰高耗能老舊設備（如更換 LED 照明、變頻空調），導入能源監控系統，達成每年 1%~1.5% 的實質節電率。	具體減碳量化：依國際科學基礎減碳目標（SBTi），相較於基準年減少 30%~55% 的碳排放。再生能源佈局：配合 RE100 倡議或企業供應鏈要求，達成 20%~30% 的再生能源（綠電）使用率。製程與供應鏈：完成低碳製程轉型，要求上下游供應商共同配合碳盤查與減排。	淨零排放：達成「範疇一、二、三」的全面淨零碳排（Net-Zero），或實質碳中和。100% 綠能使用：完全使用再生能源（RE100）。循環經濟與創新：導入創新能源技術、碳捕捉與封存技術（CCS）、以及全面的產品碳足跡生命週期管理。
誠信治理	反貪腐政策與行為守則之修訂發布，設立匿名檢舉管道並舉辦全員培訓	擴及供應鏈，要求主要供應商簽署廉潔承諾，逐年提升員工與供應商誠信承諾涵蓋率至 100%	公司誠信度提升，零重大貪腐事件發生；員工反貪腐培訓覆蓋率達 100%，供應商廉潔承諾簽署率達 100%；建立每年至少 1 次董事會反貪腐稽核報告制度，以量化誠信管理成效（例如檢舉案件數及處理時效）。
人才培育	建立人才培訓制度並盤點培訓需求，設置年度訓練時數目標（如人均不少於 10 小時），同時實施新人導師制度提升融入度	培訓總時數提升 10%，並開展後備幹部領導力計畫，加強跨部門輪調與高潛力人才計畫	員工平均年度培訓時數達 10 小時以上；每年內部職缺優先由內部人才補缺率達 70%；新進員工一年內留存率超過 90%（離職率下降）；員工滿意度調查中培訓發展項提升，營造學習成長的良好企業形象。
供應鏈管理	制定供應商永續行為守則與評估標準，包含「誠信承諾書」、「保密協議」、「環境與社會責任承諾書」	分階段要求關鍵供應商簽署承諾涵蓋率至 100%，並導入第三方認證（如 RBA 認證或 ISO 標準）	供應鏈永續風險明顯降低，100% 關鍵供應商簽署企業社會責任承諾；100% 關鍵供應商通過永續稽核或認證；供應商環境與社會不符合項每年下降，重大供應鏈中斷事件為 0；打造負責任採購聲譽，有助提高客戶與投資人信心。
職場健康安全	建立職安衛生管理制度並通過 ISO 45001 職安健認證，制定「零事故計畫」目標	實施全廠安全檢查與演練，完善員工健康管理（包括定期體檢與職業病預防），持續改善工安設備 推行員工安全行為觀察計畫和獎勵機制，將工安績效與部門考核掛鉤，同時要求主要供應商導入職安管理以延伸安全保障範圍	嚴重職業傷害（導致死亡或永久傷害）事件 0 起；記錄在案的可申報職業傷害率逐年下降，目標五年內總工傷發生率降低 50% 以上；全員每年安全訓練受訓率達 100%，每位員工平均受訓時數不少於 8 小時；持續符合法規且零職安罰單，確保員工在安全健康環境下工作。
產品品質與安全	確保法規遵循：確保所有產品與服務 100% 符合國內外健康與安全法規，達成零裁罰、零重大公安事件。優化客訴處理：將異常與瑕疵損失降至最低，建立快速反應機制；針對客訴發生時，提出根因分析與有效矯正措施（CAPA），避免問題重複發生。嚴格源頭把關：落實嚴謹的進料檢驗（IQC）與製程品質控制（IPQC），在源頭攔截瑕疵品，穩定產出水準。	數位化品質追溯：全面導入數位化生產履歷或電子批次紀錄（eDHR），實現從原料、生產至出貨的 100% 完整追溯，大幅縮短異常調查與查廠時間。導入預防性風險分析：全面推動如失效模式與效應分析（FMEA）或 ISO 9001 品質管理系統，在產品研發與設計初期即鑑別潛在風險，降低後續修改與製程成本。全員品質文化：推動全面品質管理（TQM），強化各部門員工的品質意識，設立專屬的教育訓練時數與目標。	主動因應國際標準：提前佈局國際法規與環保標準，例如因應最新版安規或 ESG 永續規範，確保產品具備全球市場競爭力。導入 AI 智慧品管：利用 AI 與大數據進行產品缺陷自動檢測與產線狀態監控，將品管從「人工檢驗」進化為「AI 預測與自主修正」。建立產業標竿：打造零缺陷的品牌信譽，以卓越的品質標準引領產業，提升客戶滿意度與長期品牌價值。

人權保護	高層宣示多元共融目標，修改董事遴選政策以納入性別多元考量，並設定管理職女性比率提升的量化目標	內部培育和外部延攬相結合，提高女性與弱勢族群在人力招募中的比重，每年女性員工佔比提升至少 2%，關鍵職位出現女性接班人 董事會增加至少 1 名女性董事，高階主管女性比率相較基準年提升例如 50%（若原為 10%則達到 15%）	董事會女性成員至少 1 位（或佔比達 30%）；中高階管理職中女性比例提高至 20%以上（視基準情況設定增長幅度）；每年度進行薪酬公平性審計，性別同酬差異低於 5%；員工問卷多元滿意度提升，企業形象更具包容力，有助吸引更多優秀人才。
溫室氣體管理及減碳	母公司完成溫室氣體盤查並設定減碳 KPI	母公司及子公司完成溫室氣體盤查並完成母公司溫室氣體減量 5%目標	營運碳強度逐年下降，五年內 Scope1+2 排放強度降低 20%以上；每年定期揭露溫室氣體盤查報告並通過第三方查證；降低能源成本，提升能源使用效率(例如生產單位能耗每年降低 5%)；長遠降低碳稅或碳費風險，強化企業氣候韌性。
循環經濟	全面盤點各廠區用水現況與排水去向，設定節水和廢水回收目標 成立跨部門的循環經濟工作小組，盤點各廠區廢棄物產生來源與基準數據，制定整體減廢策略與年度 KPI（例如：廢棄物強度每年降 2%）	主要生產基地導入廢水處理回用設備，優先實現工業廢水回收再利用比例達 50%，並優化製程用水效率減少耗水 將最佳實踐推廣至所有廠區，建立雨水回收或中水系統，提高非製程用途的替代水源使用率，力爭關鍵廠區實現零廢水排放或接近零排放 優先在生產製程導入源頭減量措施（如改善工藝減少邊料） 優化各廠區廢棄物分類與處理設備，提高廠內廢料再利用率；針對無法內循環的廢棄物尋找外部循環方案（如合作回收業者將廢棄物轉化為再生料） 全面評估減廢政策成效，確保達成累積減廢目標（例如五年內廢棄物強度總降幅約 10%以上）。	總取水量逐年下降，五年內公司總用水量減少 15~20%；廠區廢水回收再利用率達 80%以上，若干廠區實現零排放；確保 0 起因排放超標導致的環境違規事件；水資源利用效率提升可降低水費支出並減輕地方水環境負荷。 預計廢棄物產生強度（每單位產量廢棄物公斤數）逐年下降，五年內累計降低約 10~12%。廢棄物再利用/回收率顯著提升（例如提高至 90%以上），最終處置（掩埋或焚化）的廢棄物比例逐年降低。透過這些指標，可量化評估減廢策略的成效，同時降低廢棄物處置成本，提升企業環保形象。



4 治理面

4.01.誠信經營

4.02.風險管理

4.03.參與各類社團組織

4.04.供應商管理

4、治理面

4.01 誠信經營

相關內容詳見「誠信經營理念、政策、行為規範」、「誠信治理」...等章節

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

誠信經營

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司制定的誠信經營守則由董事會核准後實施。

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、電子報、溝通會等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

獨立溝通管道

本公司將設獨立溝通管道，包括專線電話、網站、專屬信箱（integrity@yctc.com.tw）、實體意見箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

申訴事件標準處理流程：

受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。

調查：組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。

處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。

改善：針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。

回報：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

<流程圖呈現申訴事件標準處理流程>

1. 提出申訴
▼
2. 受理評估 ——(不符合)——▶ 結案/存查
(符合受理)
▼
3. 調查審議 ——(事實釐清)——▶ 提出調查報告
▼
4. 決策與處置
▼
5. 結案與追蹤

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	利益衝突申報/從業人員行為準則聲明暨承諾書/履行保密義務	統計中
現任員工	每年	利益衝突申報/從業人員行為準則聲明暨承諾書/履行保密義務	統計中
治理單位及管理階層	每年	誠信聲明書/行為準則聲明暨承諾書/防範內線交易/履行保密義務	統計中
新進供應商	簽約前	行為準則聲明暨承諾書/反貪腐(禁止行賄)守則/尊重智慧財產權/履行保密義務/公平競爭暨反托拉斯/其他	統計中
現有供應商	簽約時	行為準則聲明暨承諾書/反貪腐(禁止行賄)守則/尊重智慧財產權/履行保密義務/公平競爭暨反托拉斯/其他)	統計中

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
------	------	------	------	------

公司誠信經營的政策規範	「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」	執行長	人事部門	https://cht.yctc.com.tw/
-------------	----------------------	-----	------	---

4.02 風險管理

相關內容詳見「風險管理機制」、「法規遵循」等章節

4.02.1 風險管理機制

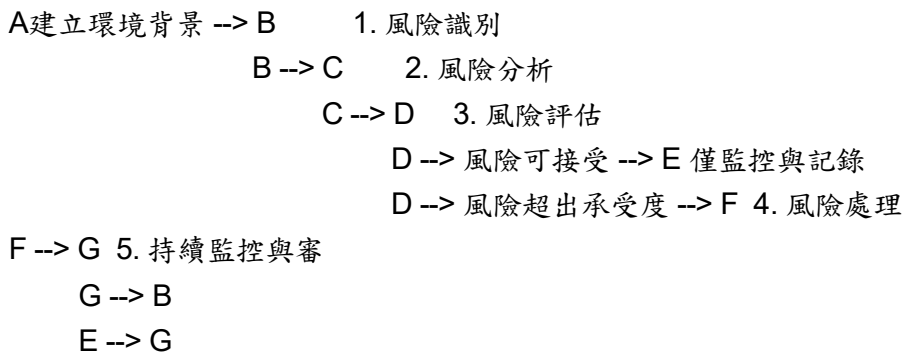
本公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置多個功能性委員會及危機處理小組，專責執行各項風險控管工作。

本公司經董事會核准通過《集團風險政策》，明確規範各風險因子的權責單位。各單位按照風險管理程序，涵蓋風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及資訊溝通，全面掌握風險範疇並採取適當的應對措施，確保相關風險得到有效管理。

針對涉及跨部門或跨廠區的重要危機事件，本公司由執行長或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

本公司風險管理流程

<流程圖呈現風險管理流程>



風險辨識

本公司針對風險面進行全面辨識，範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。

風險評估

依據業務性質，各功能單位及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括：

1. 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。
2. 對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。

風險控制及監督

本公司將風險控制及監督分為外部稽核與內部稽核兩部分：

1. 外部稽核

本公司進行全球營運風險管理成效的成熟度評估，分階段進行審查，涵蓋制度文件檢視及實地訪談，並針對五大面向進行 20 項指標的評估。

2. 內部稽核

針對各單位日常營運活動相關風險，由各單位進行風險控制執行。

於高風險部門或跨部門重要危機事件的機構進行專項風險評估，並由執行長或其指派之人負責協調與監督。

針對風險控制過程中的缺失，進行立即修正及確保其管理措施符合規範。

風險溝通

風險管理執行情形由風險管理最高主管或其指定之人定期向董事會報告，每年至少一次，確保風險資訊透明並促進有效決策。

本公司重大風險

因應全球供應鏈不穩定及能源價格波動，ABC 公司將此識別為中期風險，採取的因應方式如下：

強化與關鍵供應商的合作，建立雙向溝通機制，提升供應鏈韌性。
 導入節能設備及優化能源使用策略，降低營運成本與風險暴露。
 進行市場需求的動態分析，靈活調整生產與銷售計畫。

4.02.2 法規遵循

本公司 2025 年共發生 0 件重大違反法規事件（重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件），其中 0 件屬於金錢制裁事件、0 件屬於非金錢制裁事件。

罰鍰事件說明

類別	2025 年度支付件數（單位：件）	2025 年度支付金額（單位：元）
2025 年度發生之罰鍰事件	0	0
以前年度發生之罰鍰事件	0	0

註：事件發生日以收到主管機關函文之日期為判定標準若發生日採其他標準，請自行修改定義。

重大違反法規說明

序號	發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施

4.03 參與各類社團組織

公協會參與

本公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2025 年本公司無任何政治捐獻相關支出。然而，由於本公司的技術與產品領域廣泛，公司積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。

2025 年本公司加入了 2 個公協會組織，總支出為 6.2 萬元，參與的外部組織分別列示如下：

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
台灣區電機電子工業同業公會	一般會員
台灣熱管理協會	一般會員

4.04 供應商管理

供應鏈管理

本公司採購的原物料與零組件主要包括銅、照明、相關零件、半成品、成品及包裝材料等類別，及相關耗材物料。2025 年，本公司各據點有採購交易記錄的原物料、零組件與生產耗材的合格供應商總數約為 2,000 家。

本公司將供應商管理視為落實永續經營的關鍵行動之一，並要求供應商確實遵循《本公司供應商行為準則》。根據物料採購需求，採購中心負責統籌新供應商的評鑑，並成立調查小組，根據材料屬性對候選供應商進行書面審查或實地評鑑。調查小組的成員包括全球資材處、供應商品質管理中心、研發單位等相關部門代表，針對候選供應商的營運績效及永續績效進行全面審查，營運績效包含品質管理、研發投入、生產製造等；永續績效包含能源使用、產品碳足跡、溫室氣體減量、職業安全衛生與社會投入等面向。計畫進行，《供應商評鑑管理作業規範》評鑑，請本公司合格供應商名單簽署了《供應商永續承諾聲明書》

永續供應鏈管理

本公司制定《供應商行為準則》，要求供應商簽署《永續承諾聲明書》和《廉潔承諾書》，承諾禁用童工、禁止強迫勞動、落實職業安全衛生、反賄賂與公平交易，並支持勞工自由結社與勞資協議的權利。公司還要求供應商回覆《ESG 調查表》，了解其在勞工、健康與安全、環境、道德規範等方面的施行情況。

為提高供應鏈效率，供應商可通過公司數位化平台上傳相關文件。一階與關鍵供應商計畫簽署《永續承諾聲明書》，《廉潔承諾書》，《ESG 調查表》，實地審查供應商，如不符合社會面向相關規定，公司政策文件擬定不全，以及職業安全衛生不符合規定，則不列為採購供應商。本公司計畫提供相關資源進行

改善輔導，不配合改善將終止合約關係。不符合環境面向相關規定，如廢棄物清運，經本公司提供相關資源進行改善輔導，不配合改善將終止合約關係。

本公司透過實地審查與供應商議和，同時為響應國家 2050 淨零排放目標，已規劃於未來協助所有供應商盤查 ISO 14064-1，並於將來協助全面進行查證，以提升整體價值鏈探管理能力。

此外，本公司不定期舉辦永續採購課程，納入新進採購同仁的必修課程。此外，透過平台向供應商傳達永續要求，並提供相關線上課程，未來所有一階供應商均完成了行為準則與反貪腐的教育訓練。

在地採購

本公司的產品組合多元且具彈性，產品廣泛應用於散熱、照明、電源管理、通訊系統、物聯網、個人及工業用電腦與其周邊設備、消費性電子產品、行動與穿戴裝置、汽車電子、LED 照明與先進應用等領域。由於供應鏈涉及多元且緊密相扣的元件及材料，本公司積極採用在地採購策略，減少碳排放並支持當地供應商的發展。

2025 年，本公司與全球 2,000 家原物料供應商合作，總採購金額達新台幣 8 億元，其中依據在地採購策略，台灣地區的在地採購總額為 1 億元。這展現了本公司致力於優化在地採購策略，並同時兼顧當地的永續發展。

對供應商進行稽核之稽核結果

項目	環境衝擊評估	社會衝擊評估
被篩選供應商總數	100	100
鑑別出具有(或可能有)負面衝擊供應商數量	計畫執行	計畫執行
同意改善之供應商數量	計畫執行	計畫執行
終止合作之供應商數量	計畫執行	計畫執行

註：環境衝擊評估包括環境影響及廢棄物處理等；社會衝擊評估包括社會責任與人權承諾等。

	第 1 年(2026 年)	第 2 年(2027 年)	第 3 年(2028 年)	第 4 年(2029 年)	第 5 年(2030 年)	預期目標
經濟面 (GRI 200 系列)						
GRI 205：反貪腐政策	反貪腐政策與行為守則之修訂發布，設立匿名檢舉管道並舉辦全員培訓	擴及供應鏈，要求主要供應商簽署廉潔承諾，逐年提升員工與供應商誠信承諾涵蓋率至 100%				公司誠信度提升，零重大貪腐事件發生；員工反貪腐培訓覆蓋率達 100%，供應商廉潔承諾簽署率達 100%；建立每年至少 1 次董事會反貪腐稽核報告制度，以量化誠信管理成效（例如檢舉案件數及處理時效）。

<p>GRI 204：永續 供應鏈管理</p>	<p>制定供應商永續行為守則與評估標準，包含「誠信承諾書」、「保密協議」、「環境與社會責任承諾書」</p>	<p>分階段要求關鍵供應商簽署承諾涵蓋率至 100%，並導入第三方認證（如 RBA 認證或 ISO 標準）</p>	<p>供應鏈永續風險明顯降低，100%關鍵供應商簽署企業社會責任承諾；100%關鍵供應商通過永續稽核或認證；供應商環境與社會不符合項每年下降，重大供應鏈中斷事件為 0；打造負責任採購聲譽，有助提高客戶與投資人信心。</p>
------------------------------------	---	---	---



5 社會面

5.01.人力發展

5、社會面

5.01 人力發展

相關內容詳見「人權承諾」、「人力結構」...等章節

5.01.1 人權政策與承諾

人權承諾

本公司深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，為確保員工、供應商、客戶及合作夥伴尊重包含在地原住民在內社區居民的基本人權，不僅嚴格遵守營運所在地的法令規範，並支持《聯合國世界人權宣言》、兩公約、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、聯合國《企業與人權指導原則》、經濟合作與發展組織《跨國企業準則》以及聯合國《全球盟約十項原則》等國際人權公約，計畫由董事會決議通過「本公司人權承諾」，並每年審視政策內容及執行成效，以建立保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境，禁止任何侵犯及違反人權的行為，確保所有人員都能獲得公平且有尊嚴的對待。

本公司人權承諾

網址：<https://cht.yctc.com.tw/>

本公司規劃進行人權盡職調查，首次調查範疇為自身公司，將來完成供應鏈人權盡職調查，並提出具體人權緩解與彌補措施。

適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。同時，本公司定期識別強迫勞動、使用童工及可能侵害原住民的高風險營運據點，主要風險集中於製造據點及原物料供應鏈的上游廠商，尤其是勞工法規執行較為薄弱的國家。本公司透過不定期稽查，杜絕製造據點及上游廠商強迫勞動、使用童工之

情形，每季也將邀請社區及在地原住民召開座談會，了解可能侵害原住民權利之情形並採取行動，以保護原住民權利。

2025 年本公司製造據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年開設人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率；此外，本公司計畫也將人權政策納入供應商管理及新進同仁簽署文件，以確保政策落實。

溝通平台

為確保的人權承諾的全面落實，本公司計畫制定了「員工意見申訴及處理準則」、「不法侵害通報管理辦法」以及「性平事件申訴與懲戒辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。2024 年未發生人權侵害事件。

人權政策說明

人權政策	本公司人權承諾
政策最高決策單位	董事會、永續發展委員會、人力資源部
監督單位	稽核室
審核頻率	每年
適用對象	所有員工、客戶、供應商、承攬商、妊娠與分娩後女性員工
調查或溝通機制	內部稽核、員工意見調查、性騷擾申訴處理委員會、供應商稽核
減緩與補償措施	條列權益受損人員提供之補償措施
政策承諾連結	https://cht.yctc.com.tw/

5.01.2 人力組成

相關內容詳見「員工結構」、「非員工結構」... 等章節

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成

截至 2025 年底止，本公司全體員工共計 22 人，男女性占比分別為 18.18%及 81.82%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 33.33%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。若近二年有重大變化，請說明變化原因

2025 年底員工結構（單位：人）

員工組成

2025	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	4	0	4	0	4
女性	18	0	18	0	18
其他(由員工自行認定)	0	0	0	0	0
總人數	22	0	22	0	22

定義說明：若定義有異，請自行調整之

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

各地區工作者人數

2025	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
台北市	22	0	22	0	22

定義說明：若定義有異，請自行調整之

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

5.01.2.2 非員工結構

本公司無部分事務係委由派遣公司或承包商負責。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

2025 年度	協力人員	派遣人員
男性	0	0

女性	0	0
其他	0	0
總人數	0	0

5.01.3 團體協約

本公司尚未成立工會，但已成立職工福利委員會。

	第 1 年(2026 年)	第 2 年 (2027 年)	第 3 年 (2028 年)	第 4 年(2029 年)	第 5 年 (2030 年)	預期目標
社會面 (GRI 400 系列)						
GRI 403：職業安全與健康	建立職安衛生管理制度並通過 ISO 45001 職安健認證，制定「零事故計畫」目標	實施全廠安全檢查與演練，完善員工健康管理（包括定期體檢與職業病預防），持續改善工安設備		推行員工安全行為觀察計畫和獎勵機制，將工安績效與部門考核掛鉤，同時要求主要供應商導入職安管理以延伸安全保障範圍		嚴重職業傷害（導致死亡或永久傷害）事件 0 起；記錄在案的可申報職業傷害率逐年下降，目標五年內總工傷發生率降低 50% 以上；全員每年安全訓練受訓率達 100%，每位員工平均受訓時數不少於 8 小時；持續符合法規且零職安罰單，確保員工在安全健康環境下工作。
GRI 404：人才培育與發展	建立人才培訓制度並盤點培訓需求，設置年度訓練時數目標（如人均不少於 10 小時），同時實施新人導師制度提升融入度	培訓總時數提升 10%，並開展後備幹部領導力計畫，加強跨部門輪調與高潛力人才計畫				員工平均年度培訓時數達 10 小時以上；每年內部職缺優先由內部人才補缺率達 70%；新進員工一年內留存率超過 90%（離職率下降）；員工滿意度調查中培訓發展項提升，營造學習成長的良好企業形象。
GRI 405：多元共融與機會平等	高層宣示多元共融目標，修改董事遴選政策以納入性別多元考量，並設定管理職女性比率提升的量化目標	內部培育和外部延攬相結合，提高女性與弱勢族群在人力招募中的比重，每年女性員工佔比提升至少 2%，關鍵職位出現女性接班人		董事會增加至少 1 名女性董事，高階主管女性比率相較基準年提升例如 50%（若原為 10%則達到 15%）		董事會女性成員至少 1 位（或佔比達 30%）；中高階管理職中女性比例提高至 20% 以上（視基準情況設定增長幅度）；每年度進行薪酬公平性審計，性別同酬差異低於 5%；員工問卷多元滿意度提升，企業形象更具包容力，有助吸引更多優秀人才。



6 環境面

6.01.氣候變遷

6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

董事會：負責核定氣候風險管理架構及政策 董事會及管理階層對於氣候相關風險與機會的監督及治理，包含建立清晰的治理架構、明確的責任分工、定期風險評估與揭露，以及透過各種情境分析、政策與策略來管理風險與把握機會。

2. 氣候策略

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響： 業務策略中期影響：與產業各供應鏈建立合作夥伴關係，一起攜手共進。 業務策略長期影響：提升企業競爭力與產業戰略地位。 財務短期影響：透過智慧運算技術降低營運管理成本。 財務中期影響：增加循環經濟項目，提高產品附加價值，擴大營收基礎、優化銷售利潤。

極端氣候事件和轉型行動對財務的影響，可從實體風險和轉型風險兩個面向來看。 實體風險指的是氣候變遷造成的物理性災害，如洪災、乾旱等，可能導致企業營運中斷、設備損壞，增加營運成本，甚至供應鏈受損。 轉型風險則是指為了應對氣候變遷，企業可能面臨政策、技術、市場等轉變，例如碳排放成本增加、低碳技術普及、消費者偏好改變等，進而影響企業的投資收益和營運成本。

3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司負責氣候風險機會監督單位審視並核准風險策略執行與風險控管的優先順序後，由負責氣候風險機會鑑別單位召開氣候風險鑑別會議，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。

氣候風險的辨識、評估及管理流程應整合於整體風險管理制度，以提升企業的韌性。這包括將氣候風險納入企業的風險管理政策、流程與系統中，並利用相關工具（如情境分析、壓力測試等）來識別和評估氣候相關的實體風險和轉型風險，進而制定並執行應對策略。

4. 情境分析

本公司參照 IPCC AR6 五項氣候情境(SSP1、SSP2、SSP3、SSP4 與 SSP5)，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，分析氣候風險可能帶來的財務衝擊。

極端氣候事件對財務之影響：本公司透過內部討論、盤點及評估，辨識出洪災、旱災，以及降水模式變化和氣候模式的極端變化等對生產或運輸階段有潛在風險。強降雨造成的洪災會造成營運據點停工以及設備損壞導致短暫無法出貨；而乾旱缺水則會影響產線正常運作，缺水時須透過降低用水、水車跨區運水或是與他廠調貨等方式維持供貨，造成營運成本的提升。

轉型行動對財務之影響：轉型風險下，低碳經濟轉型可能需面臨廣泛的政策與法規、技術及市場變化。根據上述變化之性質、速度與重點，在分析之時間範圍內，碳費與溫室氣體總量管制、再生能源法規規範，以及消費者喜好轉變等，可能使營業成本增加或使銷售量降低。考量目前本公司持續研發創新並拓展相關產品之多元性，各情境下市場銷售並未有重大影響，因此公司著重於營業成本之分析。於低碳轉型的情境下，碳定價對本公司之財務影響，將導致公司自身營運和供應鏈成本增加。本公司藉由導入節能減碳專案，對營運及供應鏈追求最大限度以減少能源消耗、水源消耗及廢棄物等對氣候之影響；提高能源使用效率，並投資綠色能源設備；以及投入綠色產品研發創新符合消費者需求，來因應此等轉型風險。

董事會為集團內各公司風險控管的最高決策單位，直接監督集團內各公司風險治理架構。為健全風險評估及強化管理機能，董事會於「永續發展委員會」轄下將設置風險管理小組，負責辨識和管理企業營運之風險，包含氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險，並主導相關因應措施之規劃。並訂定「風險治理核心政策」，將各項業務可能產生之風險控制在可承受之範圍內，建立健全之風險管理作業原則。

風險管理小組依據各部門業務範疇，進行營運、財務、國家、法遵、ESG、人事及資安等七大面向風險鑑別與分析，及年度主要風險辨識矩陣更新，並根據風險識別結果，由各部門進行因應策略規劃，整合及管理可能影響營運與獲利的風險，每年至少一次向董事會提出管理執行情形與風險控管報告，監督並追蹤檢討經營團隊風險管理執行情況，以期強化企業體質。

雖然情境分析不能預測未來，但能讓公司更好地了解氣候變遷如何影響公司。基本上，情境分析是策略規劃、風險管理與評估公司策略彈性之重要工具。本公司在整個價值鏈中進行氣候模型之質性與量化分析，以評估在不同外部條件下面對氣候變遷風險的韌性。

參數、假設及分析因子

1. 本公司當前之營運及價值鏈狀況，是使用歷史數據模型所得。
2. 該模型結合本公司的實體與商業數據：

實體數據，包括原物料的數量與採購地點、營運場所位置及成品的生產量與運送方式。商業數據，包括按市場劃分的銷售金額及利潤。

3. 情境分析是採用公開可得之數據來源所建構。
4. 考量到一項風險如何影響其他風險的複雜及不確定性，每個風險因子都是獨立模型，並未考量風險間之依賴及抵換。
本公司採用之風險分類與 TCFD 建議一致，並模擬評估轉型和實體風險因素對公司之潛在影響。

轉型風險

轉型風險下，低碳經濟轉型可能需面臨廣泛的政策與法規、技術及市場變化。根據上述變化之性質、速度與重點，在分析之時間範圍內，溫室氣體總量管制與碳費、再生能源法規規範，以及消費者需求和偏好轉變等，可能使營業成本增加或使市場銷售降低。考量目前本公司已有低碳產品之銷售且持續研發創新並拓展相關產品之多元性，各情境下市場銷售並未有重大影響，因此公司著重於營業成本之分析。

實體風險

實體風險可能為立即性或長期性，立即性風險已然於現在發生。長期性風險將更有可能於本世紀中葉及以後出現。本公司對其營運進行實體風險的情境分析，以了解公司與氣候相關風險對業務、策略及財務規劃上的衝擊。

5. 指標目標 本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效。

(1) 氣候相關目標

為了達成淨零排放，本公司將擬定低碳轉型計畫，將分別針對營運活動的直接排放（範疇一）、能源使用的間接排放（範疇二），以及價值鏈產生的間接排放（範疇三）進行減量。執行內容包含：

1. 持續積極自主減碳：研發先進技術、提升能源生產力及使用效率，將製造及產品使用階段之碳排降到最低。
2. 採用再生能源：大幅提升再生能源使用比例，並推廣至價值鏈，以實際行動支持低碳能源轉型。
3. 投資淨零技術：投資淨零排放技術及參與碳抵減相關專案，以抵減不可避免或尚有削減技術限制的碳排放。

本公司，用以辨識溫室氣體排放之指標與目標請詳第 9 點說明，用以辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標如下：

1. 轉型風險：易受低碳經濟轉型影響之經營活動影響之數額及百分比。
2. 實體風險：易受氣候變遷影響(包括洪水及乾旱)之資產影響之數額及百分比。

(2) 內部碳定價

為驅動低碳投資、強化能源使用效率及增進內部減碳行動力，本公司規劃設內部碳定價制度。規劃廠區最適化減碳建議與決策，進一步結合 KPI 與高階主管及同仁獎金，確保溫室氣體減量目標，未來將連結核心事業，延伸管理集團整體二氧化碳排放。

本公司長期致力於環境保護，期望以「生產效率極大化、環境衝擊極小化」的綠色營運模式，創

造經濟與環境的和諧雙贏。規劃推動的三階段綠色行動，透過源頭減量與使用效率提升，分別在節能、省水、減廢與溫室氣體減量四方面提升生態效益，為永續環境做出貢獻。由「永續發展委員會」監督。

進程，溫室氣體排放減量之規劃期程及達成進度請詳以下第 9 點 1-2 說明。

本公司現階段不以購買再生能源憑證為減碳手段，目前針對再生能源仍以自發自用優先，盤點可利用的空間陸續建置再生能源發電設備，越南廠成立太陽能光符事業，進行綠電生產。

溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫

最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

溫室氣體盤查資訊：敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（噸 CO₂e）、密集度（噸 CO₂e/百萬元）及資料涵蓋範圍

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定應揭露之資料涵蓋範圍

1. 母公司個體應自民國 114 年開始盤查，盤查已完成，116 年進行查證。
2. 合併財務報告子公司應自 116 年開始盤查，118 年進行查證。

最近兩年度溫室氣體盤查數如下：

最近 2 年度溫室氣體排放量及推動管理政策說明

年度		113 年度		114 年度	
項目(單位)		排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/營業額新臺幣百萬元)	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/營業額新臺幣百萬元)
本公司	範疇一	-	-	-	-
	範疇二	78.54	0.1125	78.05	0.1048
	範疇三	尚未完成盤查			
	小計	78.54	0.1125	78.05	0.1048
合併財務報告所有子公司	範疇一	尚未完成盤查			
	範疇二				
	範疇三				

	小計			
總計		78.54	0.1125	78.05
說明：本公司 113 年完成範疇一、二之盤查，113 年本公司範疇一及範疇二之溫室氣體排放量合計 78.54 噸 CO2e，114 年本公司範疇一及範疇二之溫室氣體排放量合計 78.05 噸 CO2e，主要來自範疇二的電力排放。為持續達成國際減量趨勢，本公司透過永續發展委員會進行減量追蹤，越南廠區成立太陽能光伏事業部門，生產綠電。				

最近 2 年度用水量及推動管理政策說明

年度	113 年度		114 年度	
	用水量(公噸)	用水密集度(公噸/百萬元營業額)	用水量(公噸)	用水密集度(公噸/百萬元營業額)
本公司	655.08	0.9381	726.33	0.9748
合併財務報告所有子公司	尚未盤查完成			
總計	655.08	0.9381	726.33	0.9748
說明：本公司長年關注水資源節能環保議題，在節水計畫方面，從全面落實日常生活節約用水做起，將可利用之水資源發揮更大效益。本公司 113 年完成母公司水足跡盤查。				

最近 2 年度廢棄物產出量及推動管理政策說明

年度	113 年度				114 年度			
	有害廢棄物(公噸)	非有害廢棄物(公噸)	總重量(公噸)	廢棄物集度(公噸/百萬元營業額)	有害廢棄物(公噸)	非有害廢棄物(公噸)	總重量(公噸)	廢棄物集度(公噸/百萬元營業額)
本公司	0	5.76	5.76	0.0082	0	5.28	5.28	0.0071
合併財務報告所有子公司	尚未盤查完成							
總計	0	5.76	5.76	0.0082	0	5.28	5.28	0.0071
說明：本公司致力於環境保護，訂定廢棄物減量 KPI，由永續發展委員會每年進行績效檢討，為達永續資源再利用，本公司廢棄物處理原則優先以廠內再使用，減少原物料之用料；其次以再利用回收，最後才採行焚化或掩埋途徑。								

業強科技及集團子公司之溫室氣體盤查及查證時程計畫

計畫項目	本公司			合併報表子公司			董事會監督及管
	盤查時程 (115. Q4 前)	查證時程 (117. Q4 前)	進度說明	盤查時 程 (116. Q4 前)	查證時 程 (118. Q4 前)	進度說 明	
一、設置專(兼)職單位、評估專(兼)職人員人數及其職掌範圍	114. Q4	117. Q2	盤查已完 成 規劃116 年進行查 證	116. Q1	118. Q2	規劃 116年 進行盤 查 118年 進行查 證	每季 度 提 報
二、設置內部查證單位、查證人員	114. Q4	117. Q2		116. Q1	118. Q2		
三、人才培訓	115. Q1	117. Q2		116. Q1	118. Q2		
四、策略目標	114. Q4	117. Q2		116. Q1	118. Q2		
五、控管機制	114. Q4	117. Q2		116. Q1	118. Q2		
六、內部查證	115. Q1	117. Q2		116. Q1	118. Q2		
七、外部驗證規劃	115. Q2	117. Q2		116. Q1	118. Q2		
八、報告書規劃內容	115. Q2	117. Q2		116. Q1	118. Q2		
九、溫室氣體盤查	115. Q1	117. Q2		116. Q1	118. Q2		
(1). 設定盤查邊界、鑑別排放源及辨識揭露範疇。	115. Q1	117. Q2		116. Q1	118. Q2		
(2). 完成排放量盤查。	115. Q2	117. Q2		116. Q1	118. Q2		
(3). 首次盤查報告書製作、分發及文件保存管理。	115. Q2	117. Q2		116. Q1	118. Q2		
(4). 進行查證程序(包含內部查證及外部查證)。	115. Q1	117. Q2		116. Q1	118. Q2		
(5). 內部稽核人員追蹤查核相關作業是否確實依計畫執行完成。	115. Q3	117. Q2		116. Q2	118. Q2		
(6). 完成相關資訊系統建置。	114. Q4	117. Q2		116. Q1	118. Q2		

溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形

	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年	預期目標	主責單位	執行相關單位
環境面 (GRI 300 系列)								
GRI 305 : 溫室氣體減量策略	母公司完成溫室氣體盤查並設定減碳 KPI	母公司及子公司完成溫室氣體盤查並完成母公司溫室氣體減量 5% 目標	母公司及子公司完成減量 5% 目標，完成溫室氣體盤查並確信	母公司及子公司完成減量 5% 目標，完成溫室氣體盤查並確信	母公司及子公司完成減量 5% 目標，完成溫室氣體盤查並確信	營運碳強度逐年下降，五年內 Scope1+2 排放強度降低 20% 以上；每年定期揭露溫室氣體盤查報告並通過第三方查證；降低能源成本，提升能源使用效率(例如生產單位能耗每年降低 5%)；長遠降低碳稅或碳費風險，強化企業氣候韌性。	永續委員會	各廠
GRI 302 : 能源管理與再生能源								
GRI 303 : 水資源管理	全面盤點各廠區用水現況與排水去向，設定節水和廢水回收目標	主要生產基地導入廢水處理回用設備，優先實現工業廢水回收再利用比例達 50%，並優化製程用水效率減少耗水		將最佳實踐推廣至所有廠區，建立雨水回收或中水系統，提高非製程用途的替代水源使用率，力爭關鍵廠區實現零廢水排放或接近零排放		總取水量逐年下降，五年內公司總用水量減少 15~20%；廠區廢水回收再利用率達 80% 以上，若干廠區實現零排放；確保 0 起因排放超標導致的環境違規事件；水資源利用效率提升可降低水費支出並減輕地方水環境負荷。	永續委員會	各廠
GRI 306 : 廢棄物 2020	成立跨部門的循環經濟工作小組，盤點各廠區廢棄物產生來源與基準數據，制定整體減廢策略與年度 KPI (例如：廢棄物強度每年降 2%)	優先在生產製程導入源頭減量措施 (如改善工藝減少邊料)	優化各廠區廢棄物分類與處理設備，提高廠內廢料再利用率；針對無法內循環的廢棄物尋找外部循環方案 (如合作回收業者將廢棄物轉化為再生料)	全面評估減廢政策成效，確保達成累積減廢目標 (例如五		預計廢棄物產生強度 (每單位產量廢棄物公斤數) 逐年下降，五年內累計降低約 10~12%。廢棄物再利用/回收率顯著提升 (例如提高至 90% 以上)，最終處置 (掩埋或焚化) 的廢棄物比例逐年降低。透過這些指標，可量化評估減	永續委員會	各廠

			<p>年內廢棄物強度總降幅約10%以上)。</p>	<p>廢策略的成效，同時降低廢棄物處置成本，提升企業環保形象。</p>		
--	--	--	---------------------------	-------------------------------------	--	--

ESG 活動紀要：【綠色光影·種下永續 - 木柵國小觀影贊助計畫】



- 活動名稱：《守護我們的星球／舒夢蘭導演》環境教育觀影贊助
 1. 日期：2025年12月19日
 2. 地點：台北信義威秀影城
 3. 贊助／主辦單位：業強科技股份有限公司／獨立董事黃志鴻會計師
 4. 受惠對象：台北市文山區木柵國小六年級共5個班級（約200位師生）
 5. 活動形式：電影贊助播放、映後討論與分享
- 活動宗旨：
 1. 環境永續需要跨世代的傳承，本次活動透過贊助木柵國小師生觀看《守護我們的星球》，將氣候變遷與生態保育等抽象概念，轉化為深刻的視覺教育。
 2. 期許透過影像的力量，使參與小朋友能於波瀾壯闊的南北極影片中啟發孩子對自然環境的尊重與關懷，意識到人類對環境保育應負起的重要責任將綠色生活理念深植校園，實踐企業投入ESG公益事業守護地球的社會責任。

- 活動目標：

1. 環境教育：引導學童理解生物多樣性與環境保護的重要性。
2. 社會關懷：提供在地學區（木柵國小）學子額外的教育資源。
3. 品牌共感：透過深耕鄰里與社區互動，建立正面的利害關係人關係，提升企業永續形象。

- 致贈感謝狀、活動側拍紀錄：





7 附錄

7.01.附錄一

GRI 內容索引表

7.02.附錄二

氣候相關資訊

7.03. 附錄三、SASB 準則指標對照表

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

此表格僅供業強瀏覽，請於匯出永續報告書後進行編輯

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊		
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇		
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率		
2-4	資訊重編	資訊重編		
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形		
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理		
2-7	員工	人力結構		
2-8	非員工的工作者	人力結構		
2-9	治理結構與組成	成員及多元化		
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選		
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避		
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形		
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構		
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色		
2-15	利益衝突	利益迴避		
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形		

2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修		
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估		
2-19	薪酬政策	薪酬政策		
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策		
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策		
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話		
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況		
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況		
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行有效性		
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範		
2-27	法規遵循	法規遵循		
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織		
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合		
2-30	團體協約	團體協約		
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程		
3-2	重大主題列表	重大主題列表		
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況		
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效		
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施		
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效		
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效		

GRI 203：間接經濟 衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支 援服務的發展及衝擊	對基礎設施的投資與 支援服務		
203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與 支援服務		
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理		
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估 的營運據點	誠信治理		
205-2	有關反貪腐政策和程 序的溝通及訓練	誠信治理		
205-3	已確認的貪腐事件及 採取的行動	誠信治理		
GRI 206：反競爭行 為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉 斯和壟斷行為的法律 行動	反競爭行為		
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	稅務		
207-2	稅務治理、管控與風 險管理	稅務		
207-3	稅務相關議題之利害 關係人議合與管理	稅務		
207-4	國別報告	稅務		
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗 量	能源使用情況		
302-2	能源密集度	能源使用情況		
302-3	減少能源消耗	能源使用情況		
GRI 303：水與放流 水 2018				
303-1	共享水資源之相互影 響	水資源管理或減量目 標		

303-2	與排水相關衝擊的管 理	水資源管理或減量目 標		
303-3	取水量	用水情況		
303-4	排水量	用水情況		
303-5	耗水量	用水情況		
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣 體排放	溫室氣體排放量		
305-2	能源間接(範疇二)溫 室氣體排放	溫室氣體排放量		
305-3	其他間接(範疇三)溫 室氣體排放	溫室氣體排放量		
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量		
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策 略、方法、目標		
305-6	破壞臭氧層物質的排 放	溫室氣體排放量		
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄 物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目 標		
306-2	廢棄物相關顯著衝擊 之管理	廢棄物管理或減量目 標		
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況		
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況		
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況		
GRI 308：供應商環 境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新 供應商	供應商管理		
308-2	供應鏈中負面的環境 衝擊以及所採取的行 動	供應商管理		
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構		
401-2	提供給全職員工(不 包含臨時或兼職員 工)的福利	員工權益及福利		
401-3	育嬰假	員工權益及福利		

GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策		
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策		
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策		
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策		
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策		
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策		
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	職業安全及衛生政策		
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策		
403-9	職業傷害	職業傷害		
403-10	職業病	職業傷害		
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工教育訓練		
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練		
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	成員及多元化		
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利		
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動			
GRI 407 結社自由與團體協商 2016				

407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商			
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險			
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商			
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	當地社區		
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	當地社區		
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理		
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理		
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	顧客健康與安全		
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	顧客健康與安全		
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示		
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	行銷與標示		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示		

417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示		
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私保護		

GRI 內容索引表說明

使用聲明	業強已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	若有適用 GRI 行業準則，請填寫行業名稱

7.02 附錄二、氣候相關資訊

此表格僅供瀏覽，請於匯出永續報告書後進行編輯

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	6.01 氣候變遷	
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	
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。	6.01 氣候變遷	
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	
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	6.01 氣候變遷	

	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。		
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	

7.03 附錄三、SASB 準則指標對照表

揭露主題 (Topic)	指標代碼 (Code)	會計指標與揭露項目 (Metric)	報告書對應章節 / 績效 揭露
能源管理	RT-EE-130a.1	總能源消耗	環境與能源管理
產品安全	TC-HW-230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	產品責任與資安管理
物料採購	TC-HW-440a.1	說明使用關鍵物質 (Critical materials) 的風險管理	永續供應鏈管理
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	有害廢棄物產生率	廢棄物管理
商業倫理	RT-EE-510a.1	防範貪腐或賄賂政策	誠信經營
員工多元任用	TC-HW-330a.1	於(a)高階管理階層、(b)一般管理階層、(c)技術員工和(d)所有其他員工等類別中，員工(1)性別及(2)多元群體之百分比	多元共榮職場 人力概況 多元化雇用

