

哲固資訊科技股份有限公司

2025 年度永續報告書



目錄

前言

關於報告書.....	1
董事長的話.....	3

CH1 關於哲固

1.1 公司簡介.....	4
1.2 永續治理.....	6
1.3 利害關係人鑑別與議合.....	7
1.4 重大永續主題鑑別.....	10

CH2 公司治理

2.1 公司治理架構.....	12
2.2 風險管理.....	17
2.3 法遵與誠信經營.....	17
2.4 客戶關係管理.....	21
2.5 產品品質與責任.....	23
2.6 創新與研發.....	24
2.7 供應鏈管理.....	27
2.8 資訊安全管理.....	31

CH3 幸福職場與社會共榮

3.1 幸福職場.....	33
3.2 職業安全與衛生.....	44
3.3 人權維護.....	47
3.4 社會共榮.....	51

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應.....	53
4.2 能源管理.....	65
4.3 水資源管理.....	66
4.4 廢棄物管理.....	67
4.5 綠色產品及循環經濟.....	68

附錄

GRI 準則對照表.....	69
SASB 指標對照表	74
上櫃公司氣候相關資訊.....	76

前言

關於報告書

本報告書為哲固資訊科技股份有限公司（報告書內簡稱哲固、本公司或我們）所發行之第三本永續報告書（以下稱本報告書），發行目的主要是向社會大眾及利害關係人揭露公司在環境面（Environmental）、社會面（Social）、公司治理面（Governance）三大面向所做的努力，包含實際作為、績效結果及未來規劃。我們希望透過企業永續報告書，全面揭示公司治理、永續服務、企業社會責任及專案推動等關鍵面向的具體行動與成果，使各界更深入了解哲固在永續發展與環境友善方面的努力。同時，我們也誠摯邀請各界提供寶貴意見，以助哲固在永續發展的道路上持續精進。

- 報告書邊界與範疇：

本報告書揭露之資料係以哲固台灣母公司為主要報告範疇，未包含台灣子公司統越生技（股）公司及海外曾孫公司深圳哲像電子有限公司。若有涉及其他區域之資訊，將於報告中特別標註說明。

- 報告書期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

- 發行概況：現行版本出版日期為 2026 年 8 月，發行頻率預計為每年一次。

- 編製依據：

本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）2021 年版進行編撰。本報告書亦依循永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）行業指標及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構進行揭露。本報告書於附錄提供 GRI Standards 及 SASB 內容索引，以供快速檢索及查詢。

- 報告書資訊編製及核准流程：

本報告書之相關資訊係由各部門負責彙整與提交，經最高主管審核後，由本公司永續發展部統籌編製，並提報董事長審閱，最終經董事會討論通過後予以正式發布。

- 資訊重編：

本公司 2025 年報告書無資訊重編情形。

- 意見回饋：

本公司報告書負責單位為永續發展推動小組，報告書可於哲固官方網站及公開資訊觀測站下載電子檔。若您對本報告書內容有任何回饋或指教，歡迎您透過以下管道與我們聯繫。

聯絡人	發言人 簡盛崧副總 財務長兼代理發言人 陳韻如副總 永續發展部 陳捷吟 經理
電話	03-313-5577 #110
Email	annachen@acula.com.tw
官方網站	http://www.acula.com.tw

董事長的話

哲固的經營理念為「堅持追求卓越，為客戶提供無可妥協的服務品質」，並以「持續創新、堅持卓越、客戶至上、永續環境」作為本公司發展的重要態度。面對全球極端氣候、地緣政治、通貨膨脹等環境、政治與經濟情勢的快速變化，企業所面臨的挑戰日益多元，永續經營也成為企業長期發展不可或缺的重要課題。身為企業公民的一份子，公司將持續以永續發展為核心，積極回應全球 ESG（環境、社會及公司治理）趨勢，落實企業永續責任。

在公司治理方面，公司重視健全且多元的治理架構，董事會設有女性董事及獨立董事，透過多元背景與專業能力提升決策品質，強化公司治理效能。在員工與社會面向，我們持續推動多元、友善及幸福職場，重視員工的發展與福祉；同時積極參與公益活動，關懷偏遠地區學童及弱勢族群，善盡企業社會責任。在產品與服務方面，持續投入研發與創新，拓展多元產品應用，以滿足客戶需求並提升市場競爭力。

在環境永續方面，公司響應政府 2050 淨零排放目標，並依循櫃買中心永續發展藍圖，持續推動節能減碳及環境管理相關措施，降低營運對環境的影響。我們相信，企業的永續發展不僅來自經營績效，更需要兼顧環境、社會與治理，才能創造長期且穩健的企業價值。

展望未來，公司將持續秉持「持續創新、堅持卓越、客戶至上、永續環境」的理念，將 ESG 精神融入日常營運與企業決策，與員工、客戶、股東及其他利害關係人攜手前行，在追求企業成長的同時，也為社會與環境創造正向影響，共同邁向永續發展的未來。

董事長：簡豐輝

CH1 關於哲固

1.1 公司簡介

哲固致力於成為全球視訊產業的先驅，專精於提供完整的 OEM/ODM 視訊解決方案。憑藉卓越的研發實力，哲固在電路板設計、網路電路設計、晶片組設計、軟體程式設計及機構設計等領域擁有堅強核心能力，持續引領產業創新。秉持「客戶至上」與「無可妥協的服務品質」之企業哲學，哲固透過創新的設計製造代工服務流程，為全球客戶量身打造最適合的產品與解決方案。我們堅信，每一件哲固產品都蘊含著卓越研發、嚴謹品管與即時高效的服務承諾，為客戶創造卓越價值。

基本資訊	
公司名稱	哲固資訊科技股份有限公司
產業類別	光電業
股票代號	3434
總部位置	桃園市蘆竹區大興路 20 巷 21 弄 11 號
營運據點	台灣
成立日期	民國 82 年 05 月 05 日
董事長	簡豐輝
總經理	簡豐輝
實收資本額	新台幣 357,547,000 元

主要產品

哲固長期專注於多元化產品的設計、製造與銷售，產品涵蓋安全監控、工業應用及健康醫療三大系列。在安全監控領域，哲固提供高清與全高清液晶監視器、專業級 4K2K 監視器、網路型監視器及公共監視器，並拓展至弱視用擴視設備及語音讀字輔具，助力提升公共安全並照顧弱勢族群需求。

產業價值鏈關係

哲固所涉足之安全監控、工業應用及健康醫療產品，於上游主要仰賴機構元件、液晶面板、光學元件、電源供應器及電子零組件等供應，作為產品研發與製造所需之關鍵材料來源。哲固於中游扮演研發、設計、製造與組裝的核心角色，專注以 OEM/ODM 模式為客戶提供安全監控監視器、觸控式顯示器、數位影像設備及醫療顯示器等多元產品，藉由嚴謹的設計整合與高效製造流程，確保產品品質與穩定性能，以滿足全球市場需求。下游則涵蓋保全業、建築業、系統整合商、設備安裝業者及醫療院所等應用端，

並透過代理商、經銷商及貿易商拓展至國內外市場。哲固持續與上下游合作夥伴攜手推動產業創新與發展，致力於提升整體價值鏈的效益、韌性與競爭力，共同實現長期永續共榮。

公協會參與

本公司積極參與產業公會與專業協會，期望透過與同業、供應鏈夥伴及相關利害關係人交流合作，共同推動產業創新、技術提升及永續發展。公司不僅透過參與會議、論壇及工作小組，掌握最新產業趨勢與政策動向，亦藉由倡議產業自律、分享最佳實務、支持政策建議等方式，為產業健全發展貢獻心力。公司亦重視與公協會的合作關係，積極投入各項推廣、教育及標準制定工作，期能強化整體產業競爭力，並共同為社會與環境創造正向影響。公司參與之公協會如下：

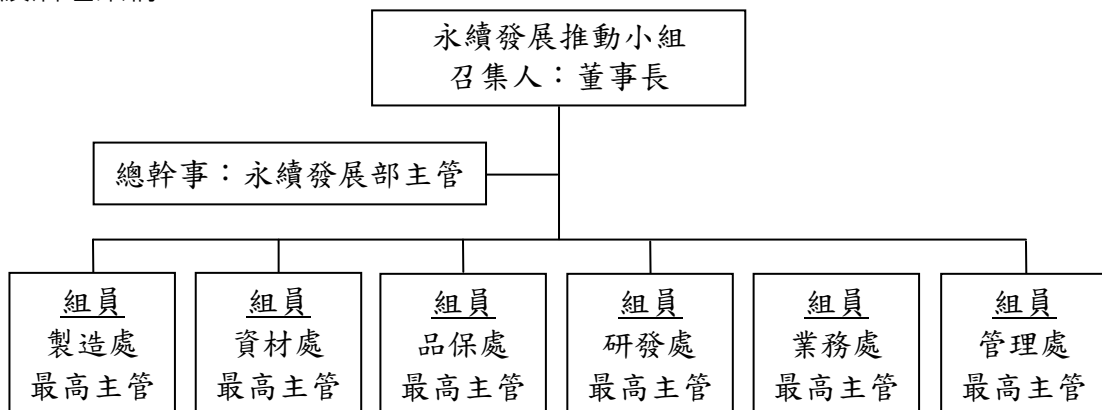
協會/組織名稱	參與身分
台北醫療暨生技器材工業同業公會	會員
台灣區電機電子工業同業公會	會員
ONVIF 協會	會員
國防產業發展協會	會員

1.2 永續治理

永續治理架構

本公司於 2024 年 8 月設立「永續發展部」，作為推動永續議題之專責單位，並同步成立「永續發展推動小組」，由董事長擔任召集人、永續發展部主管擔任總幹事，並由六位處級最高主管擔任組員，負責整合跨部門資源，全面推動永續發展相關業務。小組依據重大性原則，定期辨識與公司營運高度相關之環境、社會與治理（ESG）風險，據以擬定並執行相應之管理策略與行動方案。

▼永續治理架構



董事會於永續治理的角色

董事會為本公司永續發展的最高監督與審議單位，負責審視永續推動情形與執行成效，引導公司邁向長期可持續經營。永續發展推動小組以「環境永續」、「社會責任」與「永續治理」為三大主軸，並依循政府 2050 年淨零碳排目標及國內外相關規範推動永續策略。該小組定期向董事會報告年度推動成果與執行情形，最近一次報告為 2025 年 11 月 6 日，揭露年度執行成果與績效。

▼永續報告書編製及核准流程

1.聚焦討論	2.報告編製	3.報告審查	4.外部確信	5.定稿出版
由永續推動小組召集各部門主管、外部專家顧問，商議報告書主體架構及確認重大主題。	由永續推動小組及外部專家統整各項主題揭露所需資訊，邀請各部門提供資訊並統整為初稿。	重大主題相關部門主管及外部專家共同審議報告初稿，再提交至永續推動小組確認，提供意見並完成修正後定稿。	委託第三方外部確信單位執行確信，並取得第三方確信報告書，2025 年度尚未執行確信。	報告完成後呈董事長核准，並經董事會討論通過後出版。

1.3 利害關係人鑑別與議合

利害關係人	重要性與意義	關注議題	溝通管道	2025 年溝通實績
員工	員工是公司營運與成長的基石，其工作滿意度、職涯發展與身心健康直接影響營運效率與組織穩定性。哲固致力於營造安全、尊重與具發展性的工作環境，以吸引與留任優秀人才。	● 人才培育與發展 ● 人才吸引與留任 ● 職業安全與衛生管理 ● 人權維護	● 定期各項員工福利事項（健檢、保險） ● 不定期舉辦內外部教育訓練 ● 每季召開職工福利委員會 ● 每季召開勞資會議 ● 薪資報酬委員會	● 預計 2026 年底進行二年一次全體員工體檢 ● 2025 年召開四次職工福利委員會會議 ● 2025 年召開四次勞資會議 ● 2025 年召開三次薪資報酬委員會會議
股東與投資者	股東與投資者為公司資金來源與永續發展的支持者，其對公司治理、經營績效與資訊透明度高度關注。哲固重視穩健經營與風險控管，以創造長期穩定的投資價值回報。	● 公司治理 ● 創新與研發 ● 風險管理	● 公司網站設置發言人機制及聯絡資訊 ● 每年一次股東常會 ● 不定期召開法人說明會 ● 發布重大訊息於「公開資訊觀測站」 ● 依規定公告財報及年報 ● 公司網站即時揭露公司治理、財務、業務等營運績效相關資訊	● 2025 年 6 月 10 日召開股東常會 ● 2025 年 5 月 20 日、召開法人說明會 ● 2025 年中文重大訊息 32 則
客戶	客戶是推動公司產品與服務持續優化的動力來源。哲固以誠信、品質與創新為基礎，致力滿足客戶需求，並建立長期穩定的合作關係，提升市場信賴度。	● 產品創新與研發 ● 客戶關係管理 ● 產品品質與責任 ● 法規遵循	● 公司網站資訊 ● 公司各產品業務聯絡窗口 ● 客戶服務聯絡窗口 ● 定期/不定期針對不同客戶召開雙向生產品質、品質溝通會議 ● 每年一次客戶滿意度調查	● 2025 年發出共 20 份客戶滿意度調查問卷，涵蓋 8 家主要客戶，其營業額占整體業績已達九成

利害關係人	重要性與意義	關注議題	溝通管道	2025 年溝通實績
供應商	供應商是公司價值鏈中不可或缺的合作夥伴。哲固與供應商共同維持供應穩定、品質一致及責任採購，以實現雙方共榮與永續供應鏈管理。	● 產品研發與創新 ● 永續供應鏈 ● 產品品質及安全 ● 法遵與誠信經營	● 訂定供應商管控制序，要求合作之供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，共同致力提升企業社會責任 ● 定期維護合格供應商名錄：由評鑑小組進行評鑑，每季邀請相關單位召開 QVL 會議，針對當季供應商進料的品質、交期等級評定表進行檢討說明，依其決議修正『合格供應商名錄』 ● 不定期拜訪供應商或會議方式討論材料交期和品質等資訊回饋供應商	● 2025 年召開 4 次 QVL 會議
政府機構	政府機關是公司營運合規與產業政策的重要制定者。哲固配合相關法規，落實企業責任，並透過正向溝通支持公共政策與產業永續發展。	● 能源管理 ● 水資源管理 ● 廢棄物管理	● 不定期參與主管機關舉辦之宣導會 ● 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	● 2025 年派員參加 6 場主管機關舉辦之宣導會
社區居民與非營利組織	哲固視在地社區與公益組織為共存共榮的夥伴，重視對地方環境、社會福祉的正向貢獻，並積極參與公益活動，以實踐企業公民責任。	● 能源管理 ● 水資源管理 ● 廢棄物管理	● 參與社區公益活動 ● 贊助愛心社團相關活動	● 2025 年對偏鄉國中、小學捐款及低收入戶、弱勢家庭捐贈生活物資
媒體與非政府機構	媒體與非政府機構在揭露社會關注議題與推動企業透明度方面	● 資訊安全管理 ● 人權維護 ● 產品品質與責任	● 每季以 E-mail 對全體員工宣導「資訊網路軟硬體使用	● 2025 年對全體員工寄送 7 封「資訊網路軟硬體使

利害關係人	重要性與意義	關注議題	溝通管道	2025 年溝通實績
	扮演重要角色。哲固以開放態度回應外部關切，並主動揭露永續績效，強化透明治理與社會信任。	● 人才吸引與留任	規範」及「使用者資訊安全 SOP 及注意事項」 ● 隨時依實際狀況，以 E-mail 通知全體員工「資通安全相關訊息」 ● 即時溝通，公司網站資訊	用規範」及「使用者資訊安全 SOP 及注意事項」之宣導 E-mail ● 2025 年對全體員工寄送 6 封「資通安全相關訊息」之 E-mail 通知

本公司重視利害關係人的需求與意見，經由內部主管討論與評估，辨識出七大類利害關係人，包括員工、股東與投資者、客戶、供應商、政府機關、社區居民與非營利組織、媒體與非政府組織。為強化與利害關係人之溝通並掌握其對本公司永續發展的意見與期望，各類利害關係人之溝通情形已於 2025 年 11 月 6 日提報董事會。

補救負面衝擊的程序

由永續發展推動小組統整各部門與利害關係人的互動成果，作為辨識潛在風險與研擬改善對策的依據，並定期揭露於公司網站永續發展專區，以提升資訊透明度與即時性。針對利害關係人提出的意見、疑義或申訴，公司已設立多元回應管道，供內外部利害關係人使用，確保能即時接收並妥善處理相關議題。所有申訴案件，均依誠信與法遵原則辦理，嚴格保護申訴人之身分與資訊安全，並由指派人員負責受理、記錄、調查及追蹤處理進度，確保回應具時效性與行動成效。目前公司設有以下申訴與溝通管道：

利害關係人	溝通管道
員工	sunnychung @acula.com.tw
股東、投資者	sunnychung@acula.com.tw / annachen@acula.com.tw
客戶	arieschu@acula.com.tw
供應商	benchien@acula.com.tw
政府機構	annachen @acula.com.tw
社區居民 /非營利組織	

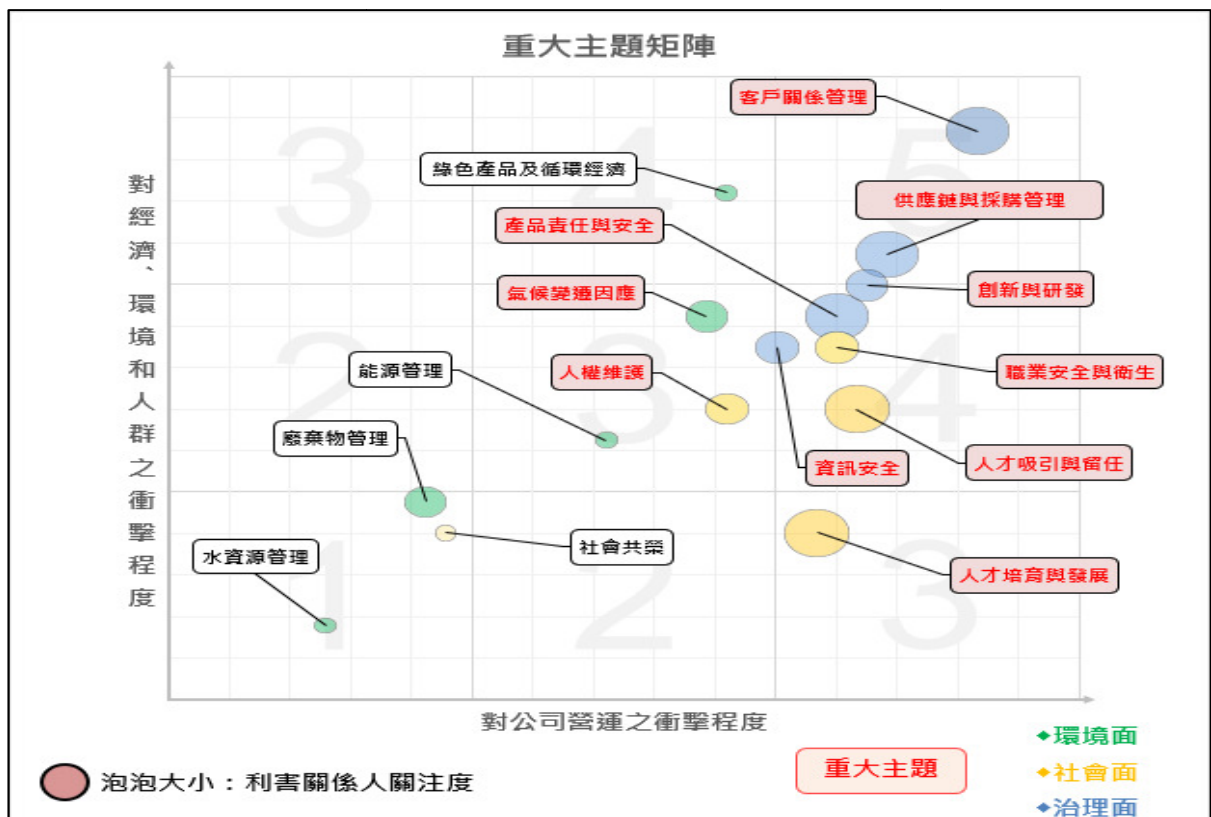
截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司未接獲任何與經濟、環境或社會負面影響相關的申訴。

1.4 重大永續主題鑑別

重大永續主題鑑別流程

本公司藉由內部討論及外部專家的協助，並參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）以及國內外產業重要趨勢，蒐集各項永續議題，並透過部門訪談以及問卷等系統化的分析方式，考量 2025 年公司之核心業務、營運型態及外部整體環境未發生重大變動，經內部評估後，係沿用 2024 年重大主題矩陣之分析結果。未來若因內外部環境變遷、法規更迭或利害關係人關注議題轉移，導致營運條件發生實質改變，本公司將滾動式檢討鑑別機制，重新進行重大性議題鑑別與其調整；鑑別出利害關係人對公司關注之永續議題，再據以繪製重大主題矩陣圖。

下方矩陣圖中 X 軸表示「對公司營運之衝擊程度」，Y 軸則代表「對經濟、環境、社會面向之衝擊程度」，泡泡大小則代表「利害關係人關注程度」。依據分數高低評估主題重大性，區分重大主題及一般主題。經整合分析排序，並與高階主管確認後，鑑別出公司 10 項重大主題，分別為：客戶關係管理、供應鏈管理、產品責任與安全、創新與研發、資訊安全、人才吸引與留任、人才培育與發展、職業安全與衛生、人權維護、能源管理。我們也以此做為報告書資訊揭露的參考基礎，並持續精進。



▲ 重大主題矩陣圖

▼重大主題列表

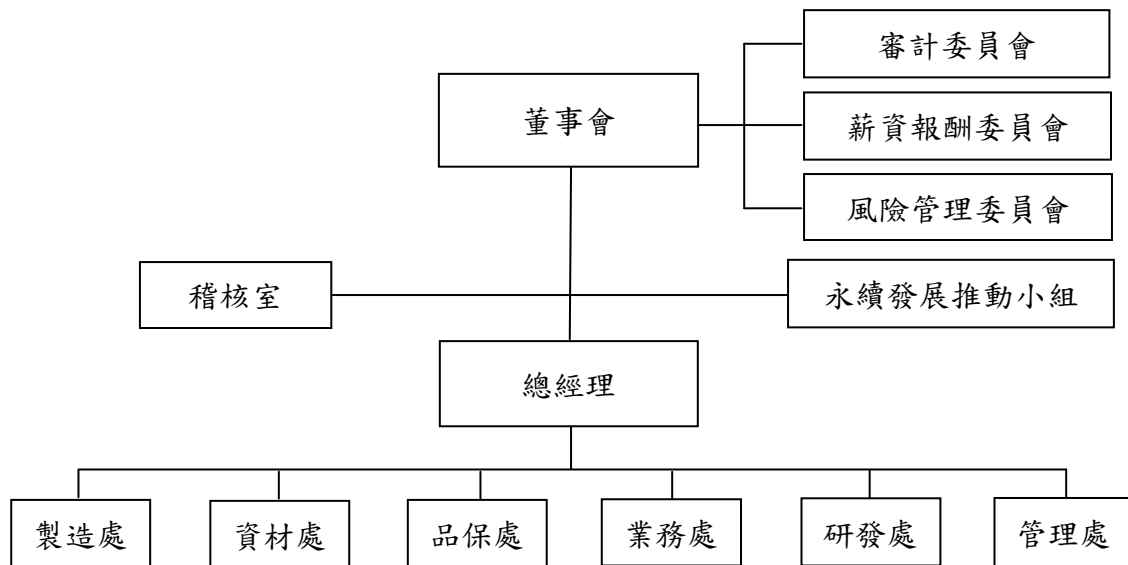
面向	重大主題	重大主題說明	對應章節
治理	客戶關係管理	透過優良客戶服務與溝通，增進客戶信任與滿意，鞏固長期合作。	2.4 客戶關係管理
	產品責任與安全	嚴格控管產品品質，確保產品符合國際標準，以維護消費者權益與市場信賴。	2.5 產品品質與責任
	創新與研發	持續投入技術創新，研發前瞻產品，提升生產效率與市場競爭力。	2.6 創新與研發
	供應鏈管理	建立永續供應鏈體系，強化供應商管理與責任採購之實踐。	2.7 供應鏈管理
	資訊安全管理	落實資訊安全管理，保護企業與客戶資料，降低資安風險。	2.8 資訊安全管理
社會	人才吸引與留任	提供良好職涯發展與福利，吸引與留任優秀多元人才。	3.1 幸福職場
	人才培育與發展	規劃完善培訓資源，協助員工專業提升與生涯成長。	
	職業安全與衛生	保護勞工生命安全、健康與提供優質工作環境是公司的基本責任。	3.2 職業安全與衛生
	人權維護	尊重並保障員工及各方人權，建立公平工作環境，推動社會正義與多元包容。	3.3 人權維護
環境	氣候變遷因應	制定減碳目標與行動，積極回應氣候變遷挑戰與機會。	4.1 氣候變遷因應

CH2 公司治理

2.1 公司治理架構

本公司董事會負責重大決策與監督職能，並設有稽核室協助確保內控制度之有效運作。公司由董事長兼總經理統籌營運管理，依職能設有研發處、製造處、品保處、業務處、資材處及管理處，分別負責產品研發、生產製造、品質管理、市場拓展、供應鏈管理及行政後勤等業務，構成完整的公司治理與營運架構。

▼組織架構圖



董事會組成與運作

依據本公司「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」，積極推動董事會成員多元化，並依據公司營運型態與未來發展需求，從基本條件與價值（如性別、年齡、國籍及文化）及專業知識與技能（如法律、會計、財務、科技、行銷及產業經驗）兩大面向進行規劃與組成。董事會整體成員普遍具備營運判斷、財務分析、危機處理、產業洞察、領導統御與決策等專業能力，以提升公司治理品質與決策效率。

目前董事會設有 11 席董事，包含 4 席獨立董事，成員背景橫跨產業、學術、財務、會計與經營管理等領域，充分展現多元組成原則。董事會中女性占比 18.18%，包含 1 位獨立董事及 1 位董事，具員工身分者占比亦為 18.18%，兼任公司經理人之董事未超過全體三分之一，均符合既定多元化管理目標。年齡層方面，3 位董事年齡介於 31 至 50 歲、6 位介於 51 至 70 歲、2 位為 71 至 80 歲，展現世代交融與經驗互補。獨立董事任期分布亦具彈性，可有效平衡外部監督與內部治理需求。

2025 年度董事會共召開 4 次，整體出席率表現良好，除 1 位董事曾委託出席 1 次外，其餘董事均全程親自出席，全體實際出席率達 97.61%，展現董事高度參與與治理

責任，亦反映董事會運作穩健、投入程度高。

董事進修情形

為提升董事專業素養並強化公司治理效能，本公司依據《公司治理實務守則》第 20 條規定，安排董事參與涵蓋公司治理、誠信經營、內控制度及永續發展等議題之進修課程。2025 年度全體董事皆完成進修，課程主題包括「企業經營管理實務製造業的 AI 轉型新知」及「創新、數位科技與競爭優勢」，董事每人年度進修時數達 6 小時，進一步深化董事對企業永續經營與治理責任之理解。

董事利益迴避

為強化公司治理並維護決策之公正性，依據《公司法》及相關公司治理準則，建置明確的董事利益衝突迴避制度，確保董事於審議涉及自身利害關係之議案時依法主動揭露並迴避表決，以避免影響公司整體利益與決策公正性。

本公司董事長兼任總經理，係基於產業競爭激烈、市場變化快速之營運環境下，考量決策效率與執行力所作之安排。此兼任機制有助於促進董事會內部溝通、加快政策執行，並強化經營策略與績效管理之整合。然而，亦重視董事會的監督與制衡機能，董事長除定期向全體董事報告營運狀況與策略規劃，而董事在涉及個人利害關係之議案中依法嚴格迴避參與討論與表決，確保董事會治理機制之獨立性與正當性。

在實際董事會運作中，公司均依規定要求董事就具利害關係之議題主動揭露，並執行利益迴避程序。至 2025 年 12 月 31 日止，本公司未發生任何重大利益衝突事件，顯示公司已有效落實利益衝突之辨識、防範與管理機制。2025 年度董事利益迴避之執行情形如下所述：

會議日期（期別）	議案內容	利益迴避原因及參與表決情形
2025 年 8 月 7 日 第十一屆第七次 董事會	● 審議本公司第 11 屆新增一席獨立董事報酬與酬勞案	● 獨立董事劉慶懿小姐與本案有自身利害關係，於討論及表決時，依法迴避離席。本案經主席徵詢其他出席之董事無異議照案通過。

董事績效評估

本公司 2020 年 8 月 4 日經董事會決議通過《董事會績效評估辦法》，明定每年應定期辦理董事會及所設功能性委員會之績效評估。評估期間自每年 1 月 1 日起至 12 月 31 日止，並應於次一年度第一季結束前，完成評估報告並提報董事會審閱。

2025 年度董事會及其下設置之薪資報酬委員會與審計委員會，已依規定完成全年度之運作績效評估，並於 2026 年 3 月 13 日董事會會議中提報評估結果。評估方式分

為董事會及功能性委員會績效自評（由執行單位收集活動相關資訊並填寫自評問卷，彙整統計分析）以及董事成員績效自評（由各董事填寫問卷，執行單位彙整統計分析）。評核結果採等級制，分為極差（1）、差（2）、中等（3）、優（4）、極優（5）等五級，並以平均分數呈現。

整體而言，2025 年度績效評估結果顯示，董事會、董事成員及功能性委員會各項指標分數大多為「極優」或「優」，董事會平均得分為 4.73 分、董事成員平均得分為 4.87 分、功能性委員會平均得分為 4.92 分，整體運作表現良好，已符合公司治理實務標準。

功能性委員會

為強化公司治理制度與董事會監督職能，哲固設置審計委員會、薪資報酬委員會及風險管理委員會三項功能性委員會，分別就財務監督、薪酬政策及風險管理等面向提供專業審議與建議，提升決策品質與公司營運透明度。

● 風險管理委員會

為強化整體風險控管體系並落實公司風險治理機制，哲固於 2024 年 8 月 8 日經董事會決議設置風險管理委員會，由三位具備專業背景之獨立董事組成，包括召集人蔡敏雄、周文明及謝政清。風險管理委員會每年至少召開一次會議，負責就公司風險管理策略及相關重大議題提供專業意見與建議。

依據《風險管理委員會組織規程》，風險管理委員會職責包括審議風險管理政策與程序、指導整體風險控管方向，並監督執行小組之運作情形。為強化執行面，委員會下設風險管理執行小組，由永續發展部主管擔任執行秘書，並由各部門最高主管擔任組員，負責辨識、評估及追蹤風險項目之執行情形。執行小組每年至少召開兩次會議，並定期向風險管理委員會報告其管理成果與進度。

2025 年度風險管理委員會共召開 1 次會議，審議並通過年度風險管理項目，並提報董事會審議通過。經營團隊亦於同日（2025 年 11 月 6 日）向審計委員會與董事會報告風險管理實施情形，作為管理決策與治理監督之參考，確保風險控管機制正常運作，強化組織應對風險的能力。

● 審計委員會

哲固為強化董事會監督功能，於 2021 年 7 月 8 日設置審計委員會，並依據《公開發行公司設置審計委員會應行使職權辦法》及本公司《審計委員會組織規程》辦理相關運作。審計委員會由全體獨立董事擔任委員組成，任期與董事會一致，現任委員任期自 2024 年 6 月 13 日起至 2027 年 6 月 12 日止。

審計委員會依法至少每季召開一次會議，其主要職責包括：訂定或修正內部控制制度、評估內控制度有效性、處理涉及重大資產交易、衍生性商品交易、資金貸與或背書

保證、涉及董事利害關係之議案、有價證券發行、會計師之委任與解任、財務報表之審查，以及其他主管機關規定事項。

2025 年度審計委員會共召開 4 次會議，討論議題涵蓋年度及各季合併財務報表審閱、盈餘分配及資本增資、內部控制制度聲明書出具、會計師獨立性評估、重大資產購置及轉換公司債發行案等，並針對永續資訊管理與內部控制制度進行相關規範與作業辦法之訂定與修訂，積極履行監督職責。2025 年會議出席情形良好，所有委員均全程親自出席，展現對公司治理與風險監控的高度重視。

● 薪資報酬委員會

為健全公司治理機制及強化薪資報酬制度之公正性與透明度，哲固於 2011 年 11 月 9 日設置薪資報酬委員會。該委員會由全體獨立董事組成，現任委員任期自 2024 年 6 月 13 日起至 2027 年 6 月 12 日止。

本委員會之運作依據公司訂定之《薪資報酬委員會組織規程》，成員應以善良管理人之注意義務，忠實履行職責，並對董事會負責。其主要職權包括：訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估標準、年度與長期績效目標，以及薪資報酬政策、制度、標準與結構；並定期評估其績效目標達成情形，依據評估結果訂定個別薪資報酬之內容與數額，委員會提出之建議將提交董事會進一步審議，以確保決策程序之客觀性與專業性。

2025 年度薪資報酬委員會共召開 3 次會議，討論議案內容涵蓋 2024 年度員工及董監事酬勞分配案、定義本公司基層員工範圍案、第 11 屆新增一席獨立董事報酬與酬勞案、訂定員工酬勞發放辦法案，各次會議由全體成員一致同意通過，並提報董事會審議，展現薪資報酬委員會積極履行職責，並落實報酬制度審議職責。2025 年會議出席情形良好，所有委員於任期內均全程出席會議，委託出席次數為零，顯示對公司報酬治理之高度重視與參與。

薪酬政策與決定流程

本公司依據《證券交易法》第十四條之六及相關法規，訂有《薪資報酬委員會組織規程》，作為董事及經理人薪酬制度依據。公司薪酬政策以公平、合理與具市場競爭力為原則，確保能吸引、激勵並留任優秀人才，並兼顧公司永續經營目標與風險控制原則。

董事及經理人薪資報酬之構成內容包括固定薪資、變動獎酬、退休與離職給付、認股權、分紅、津貼等，並以績效導向為核心，確保報酬與個人貢獻及公司整體經營成果相符。董事及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離，如有獲利重大衰退或長期虧損，則其薪資報酬不宜高於前一年度，若仍高於前一年度，應於年報中揭露合理性說明，並於股東會報告。薪酬決定流程如下：

1. 薪資報酬委員會每年至少召開兩次會議，檢視及評估董事與經理人績效與薪酬

結構。

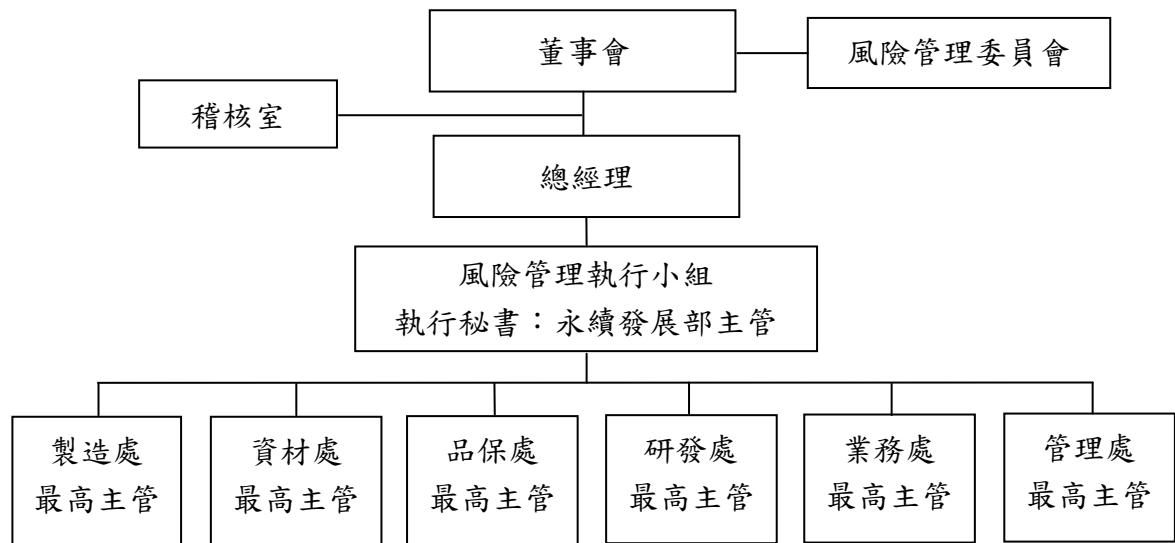
2. 委員會依據績效目標達成情形、個人職責、產業水準及公司財務狀況，提出薪資報酬之建議內容與數額。
3. 所有建議提報董事會討論與決議；如董事會未採納或修正委員會建議，須有三分之二以上董事出席及出席董事過半數同意，並說明修正原因及合理性。
4. 涉及委員個人薪酬事項時，該委員須依法迴避表決與討論。
5. 最終決議結果及其合理性，應依法揭露於年報與股東會報告中，並於主管機關指定資訊申報系統公告。

2.2 風險管理

風險管理組織架構

本公司為有效推動風險管理政策與執程序，2024年8月8日經董事會決議設置風險管理委員會，並於風險管理委員會架構下設立風險管理執行小組，由永續發展部主管擔任小組執行秘書，並由六位處級最高主管擔任小組成員，共同負責各項風險管理事項之規劃與執行。

▼風險管理組織架構圖



風險管理政策

本公司綜合考量規模、業務特性、風險屬性與營運活動，建構完善的風險治理與管理架構，並透過董事會、功能性委員會及高階管理團隊的參與，將風險管理與公司策略與目標緊密連結。藉此確立重大風險項目，提升風險辨識之全面性、前瞻性與完整性，並向下展開風險控管與因應作為，以合理確保公司策略目標的有效達成。

風險管理流程

本公司風險管理程序採取系統性管理架構，依序執行風險辨識、風險分析、風險評估、風險因應與控制、風險監督、風險報告與資訊揭露等步驟，建構持續性風險回應機制，以有效降低不確定性對營運目標之影響，並確保各項風險處於可接受範圍。

風險辨識

本公司風險管理範疇涵蓋營運活動中可能產生之潛在風險，包含環境、社會、經濟等各面向，並依據實務情況擴及其他相關風險。主要風險類型包括但不限於營運風險、

財務風險、資訊安全風險、職業安全與衛生風險，以及環境、氣候變遷與自然災害等。2025 年度，經風險管理執行小組系統性評估後，彙整並擬訂本年度風險管理項目。

風險管理執行

風險管理執行小組為本公司風險治理機制之執行單位，每年至少召開兩次會議，依循公司風險管理流程執行各階段作業，並定期向風險管理委員會報告公司所面臨之風險環境、管理重點、評估結果及對應之因應措施。風險管理委員會則每年至少召開一次會議，負責進行整體風險管理事項之審議與指導，並確保相關資訊依法提報董事會與審計委員會。

2025 年度，風險管理執行小組已完成年度風險項目之全面評估，並經風險管理委員會審議通過後，依規定提報審計委員會與董事會，作為公司風險監督與決策參考，進一步強化風險治理之透明度與管理效能。

2.3 法遵與誠信經營

誠信經營政策

本公司秉持公平、誠實、守信與透明原則從事商業活動，為具體落實誠信經營，公司依據《上市上櫃公司誠信經營守則》及本公司《誠信經營守則》，訂定《誠信經營作業程序及行為指南》，明確規範本公司及子公司之董事、經理人、受僱人與實質控制者於執行業務時應遵循之標準與行為準則。所有人員不得為獲取或維持利益而從事任何提供、收受、承諾或要求不正當利益之行為。

公司亦對於禮品、款待、捐贈、贊助、政治獻金與其他利益行為，訂有明確標準與審查程序，並就疏通費與利益衝突情形訂定應變與通報規範。相關規範亦要求本公司員工於建立商業關係前，應進行誠信評估，並於契約中納入誠信條款，以確保與交易對象建立公平、透明且符合法令規範之關係。

誠信經營推動單位

本公司指定管理處人資部為誠信經營推動專責單位，負責本公司《誠信經營作業程序及行為指南》之制定、修訂、執行與解釋，並就相關制度執行成效定期向董事會報告，其主要職責包括：

1. 將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
2. 訂定防範不誠信行為守則，並於守則內訂定業務工作相關標準作業程序。
3. 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
4. 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
5. 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
6. 對董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

本公司《誠信經營作業程序及行為指南》第二十條合約明訂誠信經營相關條款，本公司與他人簽訂合約時，應將遵守誠信經營納入合約條款，於合約中明訂交易相對人如涉及不誠信行為，得隨時終止或解除合約。

法規遵循政策

持續關注各項法令規範與政策動態，於產品品質、勞動條件、資訊安全、財務會計、個人資料保護、環境保護等領域落實法令遵循要求。對於涉及違反法令、倫理風險或對利害關係人權益造成重大影響之行為，公司已建置相關應變與通報流程，並要求人員於發現潛在違規情事時，應依規定程序通報主管與專責單位處理，必要時提報董事會。

檢舉制度

為健全誠信經營文化並保障檢舉人及被檢舉人之合法權益，依據《誠信經營守則》及相關法令，制定《檢舉制度實施辦法》，並於公司網站公告檢舉管道與格式，以落實制度運作與資訊透明。本公司設有專責單位稽核室負責受理檢舉案件，由董事長指派調查人員或召集調查小組負責查明事實。檢舉案件處理應以密件方式辦理，並確保程序客觀、公正，保障被檢舉人之答辯權益。檢舉資訊應包含檢舉人基本資料、具體事證與可識別對象，若資料不全或為匿名檢舉，得不予受理。

所有檢舉案件原則上應於三個月內完成調查並出具書面報告，重大違規案件則須提報審計委員會及董事會。公司亦訂有明確之保護機制，嚴禁對檢舉人施加任何不利處分；檢舉案件經查屬實且情節重大者，公司得依規定提供獎勵；如涉惡意檢舉，則依公司紀律制度辦理懲處。截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司未接獲任何檢舉或申訴案件。

重大違反法規事件

2025 年無發生任何違反環境、社會或經濟相關法規之重大事件。本公司重大違反法規事件之標準，係參考財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序第 4 條重大訊息之第二十六款規定，發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，致有下列情事之一者：

1. 造成公司重大損害或影響。
2. 經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷相關許可證。
3. 單一事件罰鍰金額達新臺幣一百萬元以上。

教育訓練

本公司持續辦理誠信經營及防範內線交易等相關教育訓練，涵蓋內部訓練、外部課程及新人訓練，並依不同職級與需求規劃適切課程內容，落實誠信文化向下紮根與全面推展。相關課程辦理情形如下表所示：

訓練時間	訓練名稱	訓練種類	受訓人數	累積時數
2025/10/28	企業誠信經營與防範內線交易	外訓課程	11 人次	33 小時
2025/11/26	企業誠信經營與防範內線交易	內訓課程	104 人次	104 小時
2025/11/27- 2025/12/31	新人訓練（含企業誠信經營與防範內線交易）	內訓課程	1 人次	1 小時

2.4 客戶關係管理

衝擊影響

公司重視與客戶之間的長期合作關係，與強化客戶滿意度，若溝通不即時、回應不完整，亦可能造成客戶流失、信任受損，甚至衍生產品責任或隱私風險。

政策承諾	採取之行動	目標	評估機制與績效結果
致力於創新與研發以期滿足客戶需求，「以客為尊」、「追求卓越服務品質」是公司的核心理念。	為妥善處理客戶各項問題，我們藉由「客戶滿意度調查」、「品質溝通會議」等進行溝通，內部並建置對應辦法以迅速承接處理相關問題。	<u>短期目標</u> ：「客戶滿意度調查」回收比率 80%、重大事件客訴率 $1 \leq$ 件/季 <u>中長期目標</u> ：提高客戶滿意度「Good 等級」以上的比例達 100%	<u>評估機制</u> ：各部門於週例會中彙報客戶服務情形。 <u>績效結果</u> ：2025 年「客戶滿意度調查」回收比率 80%，重大客訴事件 1 件。

利害關係人議合：

- 客戶下達製造訂單後，立即召開雙向生產品質會議，確保雙方對產品規格與品質要求充分溝通並達成共識。
- 根據各客戶的實際需求，定期舉行品質溝通會議，頻率為每季或每週，藉以即時回應客戶關切，並持續推動品質精進。

▼客戶溝通管制程序

客戶類型	溝通與管制程序
初次聯繫之客戶	若客戶有合作意願，及請客戶或由業務代為填寫「Customer Information」表單。
長期合作之客戶	不定期聯絡並更新「Customer Information」表單。
詢價之客戶	由業務員以「Quotation」表單或 e-mail 報價予客戶。
醫療產品相關客戶	業務員銷售醫療產品時，需向客戶索取其銷售地之醫療產品註冊字號，或請客戶提供自我符合證明，以附加於研發處之器材檔案內。

客訴處理流程

本公司建置完整的客訴處理制度，涵蓋從接收客訴到分析、處理及回覆等各階段，

以確保能迅速且有效地回應客戶問題，並持續提升產品品質與服務滿意度。所有客訴案件均有紀錄可追溯，並結合內部改善與供應商管理機制，強化營運回應力與顧客關係維護。公司客訴處理流程如下：

1. **客戶提出異常需求：**由業務人員開立處理單據，並通知倉儲及品保部門。
2. **品保執行複判：**依據單據內容檢測產品，必要時通知生技部門或供應商協助分析。
3. **維修與分析作業：**CS 單位將產品交由工程人員維修，並請維修人員填寫「處理記錄表」，包含分析結果與使用料件資訊。
4. **結果回報與後續確認：**CS 單位彙整資料提供給業務端回覆客戶，並評估是否進行換貨、整新或報價維修。
5. **處理完成與產品出貨：**如需整新或維修，由生技部門依程序執行，並經檢驗後回倉，由業務開立出貨通知單。
6. **記錄保存與追蹤改善：**所有單據與記錄依「記錄管制程序」留存，特定醫療機種並併入原生產履歷，提升產品可追溯性。

所有案件皆經跨部門協作處理，從品保、倉儲、生技到業務端皆有明確職責分工，並由 CS (Customer Service) 單位全程追蹤進度。哲固亦設有明確的處理時限及例外處理原則，針對大量退貨案件，將另依個案進行調整，確保服務品質與應變彈性。2025 年度重大客訴 1 件，本案件無賠償金額，針對問題發生當下已完成檢討並落實改善。

客戶隱私

本公司尊重並重視客戶之隱私權，視其為公司應盡的重要責任。為保障客戶個人資料的安全，我們承諾僅在必要範圍內、以合法方式蒐集客戶資料，並明確揭露資料之蒐集、使用及保護方式，確保資訊處理過程的透明化。除非經客戶明確同意，不會為任何目的揭露或濫用客戶資料；若資料處理政策或資訊保護措施有重大調整，亦將主動通知客戶，維持雙方的信任基礎與資訊安全。截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司無接獲任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴。

2.5 產品品質與責任

衝擊影響

產品品質與責任直接影響使用者安全、客戶信任與品牌聲譽，對公司營運與社會大眾皆具高度關聯性。若產品品質控管不當，亦可能造成消費者使用風險，進而引發法規責任與環境負擔。因此，落實產品責任與品質管理，有助於提升顧客滿意度、強化市場競爭力，並促進資源有效利用與循環設計之實踐。

政策承諾	採取之行動	目標	評估機制與績效結果
哲固秉持「追求完美品質、滿足客戶需求、符合安全法規」之品質政策，並導入 ISO9001、ISO13485、QMS 等品質管理系統，持續建構預防導向之品質管理架構。	依循品保處以下所管轄部門，從進料到出貨全流程進行合規檢驗，並輔以「矯正與預防措施程序」進行根本原因分析與改善。	<u>短期目標</u> ：進料良率 99.5%以上，成品良率 98.5%以上 <u>中長期目標</u> ：提升進料免驗率至 15%以上，出貨達成率 100%。	評估機制：每月由品保處主持跨部門會議檢討客訴 績效結果：2025 年度進料良率 99.66%及成品良率達 99.76%、進料免檢率達 17.68%及出貨達成率 100%

利害關係人議合

本公司持續進行上市後監督與資訊追蹤，並依據《上市後監督管制程序》及《建議性通告管制程序》主動提供補充資料，確保使用者獲得完整的產品資訊與操作安全指引。

所有新品於上市前，均須通過嚴格的平均故障間隔時間 (MTBF) 30,000 小時以上之實驗室測試，確保其長期穩定性與可靠性。

產品健康與安全

為確保產品於全球市場之流通與使用皆符合最高安全標準，我們推動產品通過多項國際權威認證，包括歐盟 CE 認證、美國 UL 安全認證與德國 TÜV 技術檢測，實踐我們對使用者健康與安全的承諾。

產品行銷與標示

本公司重視產品資訊透明與負責任的行銷溝通，所有產品均依據法規規定提供清楚、正確且完整的標示內容，包括產品規格、用途、安全注意事項等，確保使用者能正確操作與理解產品特性。同時，於行銷活動與廣告內容上亦嚴格遵循公平交易法及相關行銷傳播規範，避免誤導性或不實陳述，維護市場公信與客戶權益。2025 年度，哲固未有違反產品與服務標示規範或行銷傳播相關法規之事件發生。

2.6 創新與研發

衝擊影響

本公司持續投入研發，有助於推動產業升級、提升產品附加價值，並促進節能、智慧化等正向社會效益。但若未審慎評估市場趨勢與技術成熟度，可能導致資源錯置、產品失敗，或造成電子廢棄物增加與供應鏈負擔等負面影響。

政策承諾	採取之行動	目標	評估機制與績效結果
秉持「創新驅動成長」的核心理念，依循 80/20 法則配置研發資源，80% 聚焦與客戶委託專案，20% 投入自主創新產品，專注智慧化、高可靠度與客製化產品開發，提升市場差異化與永續競爭力。	依營運發展與市場需求，擬定三大研發方向：安全監控、工業應用、健康醫療。	<u>短期目標</u> ：研發費用佔營業收入比例達 5%，研發人員佔總員工數比例維持 20% 以上。 <u>中長期目標</u> ：研發費用佔營業收入比例維持 5% 以上，研發人員佔總員工數比例維持 25% 以上。	評估機制：由研發部門負責研發專案之進度管理與成果追蹤，並依據既定指標，進行年度績效評估。 績效結果：2025 年研發費用佔營業收入比例 5.32%，研發人員佔總員工數比例 21%

利害關係人議合

持續與客戶、技術夥伴及內部團隊保持密切互動，透過專案合作、需求回饋與功能優化討論，確保創新研發方向貼近市場趨勢與實際應用，並藉由定期訓練與跨部門協作機制，強化團隊研發效率與創新能力，持續推動技術進化與產品差異化。

研發策略與方向

為強化競爭優勢並拓展新興應用領域，哲固依據「少量多樣」的產品策略，積極聚焦於非大宗消費市場，將研發重心從傳統顯示器延伸至智慧化與網路應用產品，鎖定工業、醫療、船舶與軍規等高附加價值市場。自 2024 年起，公司依營運發展與市場趨勢，擬定三大研發方向：

- 一、**安全監控**：開發整合網路攝影機與螢幕功能之高解析 CCTV 顯示器，導入語音導讀功能。
- 二、**工業應用**：設計電子紙顯示器、觸控單元、車用與船舶用顯示器，追求高耐用性與可靠度。
- 三、**健康醫療**：建立放射、臨床、內視鏡專用顯示器產品線，並符合國際醫療法規。

整體策略亦呼應 IoT 與工業 4.0 帶動的智慧顯示應用需求，結合多功能、專業型與系統化設計，全面提升產品競爭力。為支撐上述策略，公司 2025 年研發支出達新台幣 3,679 萬元，研發人力占總員工比重 21%。

未來挑戰與應對策略

面對晶片供應生態的快速變化與人工智慧技術的持續演進，哲固亦將此視為研發創新之重大挑戰。公司長期專注於 Video-In 顯示器產品，但近年已明顯感受到晶片製造商逐步退出 Video 應用市場，原先可單一晶片實現的功能，如今須仰賴多顆高價晶片組合方可實現，導致設計與成本壓力雙重增加。同時，AI 技術日新月異，新一代機種亦需更快速導入相容晶片與設計架構，對研發團隊的即時反應能力提出更高要求。

為因應上述挑戰，公司已啟動晶片供應預備計畫，積極與既有供應商協商保留可用庫存，並同步開展與新晶片製造商的接洽，確保設計資源不中斷。此外，亦持續透過招募新血補足研發人力結構，並鼓勵現有研發人員參加技術訓練與跨領域課程，以強化團隊整體適應力與創新能力。

智慧財產項目

研發處於 2024 至 2025 年取得「影像縮放裝置」中華民國新型專利，以及「電子式放大鏡」中華民國設計專利與發明專利，2025 年取「電子式放大鏡」美國設計專利，得展現公司在影像處理與輔助顯示技術領域的創新實力。上述研發成果已成功轉化為量產產品 EEM-034A，並自 2024 年起正式於台灣市場販售，進一步強化公司在高階影像應用領域的市場布局。

▼ 歷年專利與商標統計

專利/商標	名稱	公開公告號	有效期限
新型專利	影像縮放裝置	M655597	2024/05/11~2034/02/19
設計專利	電子式放大鏡	D233617	2024/09/11~2039/02/19
發明專利	影像縮放裝置	I894820	2025/08/21~2044/02/19
設計專利	電子式放大鏡	US20250267353A1	2025/08/21~2039/12/17
商標	ACULA	00805776	2028/06/15

專利	國內	國外
已申請之專利	3	1
已通過之專利	3	1
審核中之專利	0	0

- 專案實例 - 21.3" 3M pixel 與 5M pixel Radiology Display Monitor 21.3" 3M pixel 與 5M pixel Radiology Display Monitor 已通過美國 FDA 510(k) 核准，屬於醫療設備第二類 (Class II) 等級，適用於顯示乳房攝影之影像。

營業秘密保護政策

為維護公司技術與營運優勢，已建立完善之營業秘密保護機制。對於需對外揭露之機密資訊，公司皆要求接收方簽署保密協議 (NDA)，以明確規範雙方權責並防止資訊外洩。對內方面，公司透過勞動契約及相關內部管理規章，對員工進行營業秘密管理之約束，要求員工嚴守保密義務，並持續強化資訊保護意識，確保企業機密於研發、生產與營運各階段均獲妥善控管。

2.7 供應鏈管理

衝擊影響

若供應商品質不穩、交期延遲或發生違反環境與社會責任情事，將可能導致產品良率下降、法規風險升高、客戶信任下滑及品牌聲譽受損。特別對於醫療應用領域，如供應來源中斷或不符法規，將直接衝擊病患安全與市場合規風險。供應鏈如未妥善控管衝突礦產、人權或碳排放等議題，亦可能造成聲譽風險與客戶終止合作。

政策承諾	採取之行動	目標	評估機制與績效結果
公司已建立《供應商管制程序》，明確要求供應商遵循環境、社會責任及相關法規標準，並須簽署《環境危害物質不使用保證書》與《誠信廉潔暨保密承諾書》，承諾不使用衝突礦產。	公司定期辦理供應商 ESG 自評問卷，涵蓋環境（E）、社會（S）、治理（G）三大面向，作為後續分級管理與汰換依據。針對醫療關鍵零組件，公司每年進行風險等級審查以保障合規性與穩定性。	短期目標： 提高《環境危害物質不使用保證書》與《誠信廉潔暨保密承諾書》簽署率達 85%，供應商自評問卷表 ESG 簽署 71% ，不使用有害物質證明書兼綠色採購基準同意書簽署 42% 。 中長期目標： 提高當地採購率達 86%，積極提高「不使用有害物質證明書兼綠色採購基準同意書」及「不使用衝突礦產確認」的回簽率至 85%。	評估機制：由採購部門每季召開 QVL 會議評等供應商 績效結果：新進供應商均已完成書面評鑑與實地訪查作業，並簽署《環境危害物質不使用保證書》與《誠信廉潔暨保密承諾書》，整體簽署率達 69%。共完成對 794 家材料供應商之定期考核，合格率達 99.84%。當地採購率為 90%。

利害關係人議合

本公司重視與供應商之長期夥伴關係，透過日常採購作業、定期 QVL 會議及現地評鑑，主動了解其對於品質、交期、合規及永續議題之回饋與期待。

主要原料供應狀況

本公司產品所需之主要原物料可區分為電子材料、機構材料與包裝材料三大類，電子材料大多向國內供應商採購，機構材料則由本公司自行開模設計並委由國內廠商製造。為確保供應來源之多元性與價格彈性，公司採行分散採購策略，透過與多家國內供應商或代理商建立穩定合作關係，強化料源穩定性與供應韌性。

供應商管理政策

本公司致力於與供應商共同建構永續供應鏈，透過持續優化的供應商管理制度，以

達成品質穩定、交期可靠與社會責任兼顧的營運目標。公司優先選用已取得 ISO 9001、ISO 13485、ISO 14001 等國際管理系統驗證之廠商，並要求供應商品項應符合政府法規與產業標準，確保產品安全與合規。合格供應商須簽署《環境危害物質不使用保證書》與《誠信廉潔暨保密承諾書》，承諾不使用衝突礦產，並遵循誠信原則經營。品保處每年依據進料品質、交貨時效、缺料與漲價狀況等指標進行供應商評核與分級，並據以決定追認、限期改善或汰換。

新供應商遴選機制

當公司進行新產品開發、產能擴充，或既有供應商無法持續配合供應需求時，將啟動新供應商遴選機制。評鑑小組由生管、採購、品保、研發與生技等單位共同組成，每年由採購部統籌召集，進行全面性供應商綜合評核。實務操作亦已依照此 SOP 進行，例如評鑑小組依據產品屬性使用「供應商品質實力評鑑項目」，使用於材料供應商，或「供應商評鑑表 - 成品 / 半成品」使用於半成品加工廠或協助加工供應商進行評分，並由小組成員實地訪查供應商廠區，確認其品質管理系統、交期能力與營運條件。所有新供應商均須通過書面與現場雙重評鑑，始得列入合格供應商名錄。

評鑑內容涵蓋公司設立、工廠登記、品質管理制度、交期履約能力、配合度、營運條件及永續承諾等面向，確保合作夥伴具備穩定營運條件與長期合作潛力。已全數完成評鑑與實地訪查。其中，370 家簽署《環境危害物質不使用保證書》及《誠信廉潔暨保密承諾書》，簽署率達 69%，未達成 85% 目標，主要係因部分廠商對相關要求重視程度不足，導致採購單位需多次追蹤催辦，影響整體達成率。後續於 2026 年第一季完成改善，主要係採購單位實施限期提交管理機制，明定未於期限內提交者，將不列入合格供應商名錄，亦不予納入交易對象，有效提升供應商配合度，並改善整體達成情形，新供應商經審核均符合公司規範及相關法規，年度內無不合規、補件或終止合作之情形。

供應商定期考核

為確保生產穩定、品質可靠與價格具競爭力，哲固依《供應商管制程序》訂有明確的定期考核制度，適用於所有提供原物料、成品、設備、儀器與治具之供應商。公司每季召開 QVL (Qualified Vendor List) 會議，由採購、品保與研發部門共同參與，依據「供應商進料等級評定表單」之考核項目，對各供應商進行綜合評分並評等為「優、甲、乙、丙、丁」五級。

對於評為丙等之供應商，將列為限期改善對象；若連續兩季評等為丙等，將終止採購關係。丁等供應商則不予續用，直接取消其合格供應商資格。針對涉及醫療產品之關鍵零組件，公司亦於每年第四季進行供應風險等級審查，確保供應來源之法規符合性與穩定性。如供應商於營運期間出現重大品質異常，或 QVL 會議決議需重新評估者，將

重新執行新供應商遴選流程，包括「供應商品質實力評鑑項目」或「供應商評鑑表 - 成品 / 半成品」，以決定是否續列於合格供應商名錄。

而考量實務彈性，對於以下情形之供應商可予以免評鑑（醫療器材除外）：客戶指定之供應商、擁有市場專利或技術者、國營事業或代理商、海外零組件廠商、通過 ISO 17025 認證之實驗室、提供校正與測試等服務性質之供應商。2025 年度公司共對 794 家供應商完成定期考核，合格率達 99.84%，共計 1 家供應商評定為 D 級（丁級），依供應商管制程序，不列入下一季合格供應商名錄，並自評定日起停止與其進行交易。期間無鑑別出對環境或社會造成重大實際或潛在負面衝擊之供應商，顯示供應鏈管理上的風險控管與永續治理已具成效。

▼ 供應商自評問卷項目

E (環境面)	S (社會面)	G (治理面)
1. 能源與排放管理 2. 水資源及廢水處理管理 3. 廢棄物管理 4. 能源調查與管理	1. 職業安全與勞工健康 2. 人權、平等與包容性 3. 資訊安全 4. 產品品質及安全 5. 服務品質與客戶滿意度 6. 人才吸引與留任 7. 人才發展 8. 薪酬福利及員工照顧 9. 社會關懷與公益投入	1. 商業道德與誠信經營 2. 法規遵循 3. 風險控管與危機管理 4. 產品研發與創新 5. 永續供應鏈 6. 公司治理 7. 營運績效

當地採購

本公司持續支持在地經濟發展，持續強化與本地供應商之合作關係，以促進區域產業鏈的穩定與營運效率的提升。公司優先採購具備合格認證且符合品質要求之本地原物料、零組件與製造服務，藉以縮短交期、減少運輸碳足跡並提升供應彈性。因此，於採購策略上，致力於多元供應商布局，透過與台灣地區之電子零件、結構件、包材等上游供應商合作，建立穩定的在地供應網絡；但部分產品涉及特殊原料或指定規格，則視實際需求委由國際廠商供應，最終仍以本地採購為優先考量。

2025 年度本公司主要原物料如電子元件、LCD 模組、電源供應器與機構件，逾 90% 由台灣本地供應商提供，有效強化在地供應韌性與產業協作，並善盡企業對地方經濟發展的責任。

衝突礦產聲明

本公司關注國際社會對衝突礦產議題的重視，支持全球對供應鏈人權與道德責任的倡議。根據美國《華爾街改革與消費者保護法》第 1502 條之規定，剛果民主共和國及其鄰近國家（以下簡稱剛果諸國）所生產的錫（Sn）、鉭（Ta）、鎢（W）與金（Au）被界定為可能助長武裝衝突與人權侵害之「衝突礦物」。

本公司深知非法取得礦產所造成的嚴重人道衝突與區域不穩定，為秉持人權與維護和平的企業責任，明確承諾：不採購來自衝突區域的礦物。若經評估供應來源可能涉及衝突礦產，將採取必要行動停止使用。

2.8 資訊安全管理

衝擊影響

資訊安全若管理不善，將可能導致營運中斷、機密資料外洩、客戶隱私侵害，甚至衍生法律責任與商譽損失。若客戶機密設計資料未授權存取，將嚴重破壞商業信任與合作關係。同時，資訊外洩亦可能間接造成供應鏈中斷與產業信心動搖，具高度營運與社會負面衝擊潛在性。

政策承諾	採取之行動	短中長期目標	評估機制與績效結果
訂定《資訊安全政策》，作為資訊治理最高原則，明確承諾確保資訊資產的「機密性、完整性與可用性」，並保障公司、客戶與合作夥伴之資料安全。	投入資安相關經費新台幣 31.1 萬元，以強化整體資安防護能力，辦理資安專責人員訓練，提升專業知能與應變能力。	<u>短期目標</u> ：零資安事件，擴大資安教育訓練人員範圍。 <u>中長期目標</u> ：維持零資安事件。	評估機制：資訊部負責定期檢視資安紀錄、執行弱點掃描與系統稽核，異常事件依流程通報與處理，結案後完成報告並改善追蹤，執行情形定期報總經理室掌握。 績效結果：2025 年末發生任何資安事件。

利害關係人議合

資訊部負責回應客戶稽核要求，並透過教育訓練與利害關係人問卷蒐集意見，作為制度優化參考。

資訊安全政策承諾

為強化本公司資訊安全管理體系，確保各項資訊資產之機密性、完整性與可用性，並符合法規及主管機關之要求，訂定《資訊安全政策》作為資訊安全治理之最高原則，防範來自內部或外部的蓄意攻擊、人為疏失或天然災害所造成之資訊風險與營運衝擊。本政策適用對象包括全體員工、委外服務廠商與訪客，資訊安全管理涵蓋範疇包括：

1. 資訊安全政策之評估與訂定
2. 資訊安全組織之設立與運作
3. 資訊資產分類與分級管理
4. 資訊安全風險之辨識與管理
5. 資訊安全政策宣導與員工教育訓練
6. 實體安全、環境安全、通訊與作業安全管理
7. 資料存取權限控管與安全防護
8. 對主管機關相關法規之遵循

本公司持續關注資訊安全相關法令變化，並據以修訂內部管理制度，以確保作業符

合法規與產業趨勢。2023 年 12 月，已完成加入 TWCERT 資安聯盟，進一步強化資安防護聯防合作機制。

資訊安全管理機制

為提升資訊防護效能，並落實資安政策目標，哲固建構完善之資訊安全管理機制；2025 年度資訊安全投入金額為新台幣 31.1 萬元，用以強化制度建置、技術防護與人員培訓等層面。公司亦定期辦理資安宣導並不定期檢視資訊安全作業程序，致力降低潛在風險、提升應變能量，確保營運穩定與利害關係人信賴。

資訊安全教育訓練

本公司持續推動資通安全教育，定期辦理資訊安全認知宣導作業。每季針對全體員工發送《資訊網路軟硬體使用規範》、使用者資訊安全 SOP 及相關注意事項，以提升資安意識並落實安全操作行為。除全員宣導外，亦針對資安專責人員規劃進階教育訓練，2025 年 2 月 16 日完成 120 分鐘 / 1 人次之專業課程，2025 年 3 月 13 日完成 150 分鐘 / 1 人次之專業課程，2025 年 4 月 1 日完成 90 分鐘 / 1 人次之專業課程，以強化實務能力與應變素養。2025 年度共發送資通安全宣導郵件 6 封，期間未發生任何重大資安事件，顯示本公司教育訓練與防護機制具備成效。

資訊安全事件因應作為

本公司已建置完善的資訊安全事件應變機制，當發生資安異常事件時，將依據「資安異常事件處理流程」通報資訊部，研判是否屬資安事件，並依事件嚴重程度分類處理。

2025 年度資訊安全執行結果顯示，全年未發生未依規定通報之資安事件，亦無發生資安事故之紀錄。

客戶隱私保護

本公司重視並承諾保護所有客戶之個人資料與商業機密，確保資訊處理過程符合法規並尊重隱私權。公司已依據《個人資料保護法》等相關法規，建立資訊安全政策，規範個資蒐集、處理與利用方式，並落實資料最小化原則，確保資料僅用於特定、明確且合法之目的。

所有涉及客戶資料之內部作業，皆須經授權後執行，且由資訊部門實施權限管理、存取控管與稽核追蹤，截至 2025 年，公司未接獲任何與客戶隱私或資料外洩有關之申訴或違規事件。

CH3 幸福職場與社會共榮

3.1 幸福職場

3.1.1 人才吸引與留任

衝擊影響

良好的勞雇關係有助於促進員工投入與生產效率的提升，進而增強企業整體營運績效。但若未妥善管理勞資關係，或員工福利政策與溝通機制不健全，則可能導致員工滿意度下降，進一步引發人才流失等負面影響，對企業長期發展構成潛在風險。

政策承諾	採取之行動	目標	評估機制與績效結果
在哲固「以人為本」的企業文化中，員工是公司最重要的資產也是企業向上成長最主要的動能之一，我們期許不斷透過各種管道與員工進行溝通，了解員工的意見。	已於公司章程中明定年度如有獲利，應依獲利狀況提撥不低於百分之五為員工酬勞，另視公司整體年度營運績效與個人績效表現，予以發放員工個人年終獎金。已依規定設置職工福利委員會，並依法提撥職工福利金，提供員工各項福利措施，維護員工之權益。	<u>短期目標</u> ：員工平均服務年資 9 年，滿三個月留任率達 75%、新進率達 25%、總離職率低於 25%。 <u>中長期目標</u> ：員工平均服務年資 12 年以上，維持滿三個月留任率達 80%、新進率達 20%、總離職率低於 20%。	評估機制：由人資部門定期統計人員流動狀況，並拓展人才招募管道。 績效結果：2025 年員工平均服務年資 9.93 年、新進率達 21%、滿三個月留任率 68%、總離職率 28%。

利害關係人議合

利害關係人可透過公司網站、徵才網站及公司年報瞭解員工福利措施及實施情形。2025 年共召開 4 次勞資會議，討論有關依法規定-工時與休假-依勞動基準法 32 條(延長工時)討論案。公司內部的溝通管道包括：

意見箱：位於 B1 梯間

申訴專線電話：(03) 3135577 分機 885(幫幫我)

申訴電子信箱：hr885@acula.com.tw

專責處理人員姓名/單位名稱：人資主管/人資部

多元人力結構

截至 2025 年底本公司共聘用員工 104 人，其中男性 41 人、女性 63 人，男性佔比為 39%，女性佔比為 61%。依職務類別區分，高階主管 9 人（男性 6 人、女性 3 人）、中階主管 22 人（男性 13 人、女性 9 人），一般員工則有 73 人，其中女性在一般員工當中佔近七成，顯示女性在基層職位比例較高。

公司所有員工皆為全職且永久聘僱，無臨時、兼職、派遣人員，亦無非員工身分之工作者（如外包勞工、派遣人員或實習生）。在年齡結構方面，30 歲以下員工共 7 人，佔整體 7%；30 至 50 歲之員工為 56 人，為主要人力來源；50 歲以上員工則有 41 人。

▼2025 年員工人力結構

類別	台灣		總計	佔總員工數比例
	男性	女性		
高階主管	6	3	9	9%
中階主管	13	9	22	21%
一般員工	22	51	73	70%
合計	41	63	104	100%
永久聘僱員工 ^{註 1}	41	63	104	100%
臨時員工 ^{註 2}	0	0	0	0%
合計	41	63	104	100%
全職員工 ^{註 3}	41	63	104	100%
兼職員工 ^{註 4}	0	0	0	0%
無時數保證員工 ^{註 5}	0	0	0	0%
合計	41	63	104	100%
年齡層				
小於 30 歲	3	4	7	7%
30-50 歲 (含)	18	38	56	54%
大於 50 歲	20	21	41	39%
合計	41	63	104	100%

註：

1. 永久聘僱員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。
2. 臨時員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。
3. 全職員工係指每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
4. 兼職員工係指每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
5. 無時數保證員工係指沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。

員工多元化

本公司持續推動友善職場環境，積極落實性別平權理念。2025 年女性一般員工佔該類總人數 70%，女性主管比例則達 38%，展現女性在組織中的積極參與與領導角色。

▼女性多元化

內容	佔比(%)
女性一般員工佔比	70%
女性中階主管佔比	41%
女性高階主管佔比	33%

員工多元化方面，身心障礙員工共計 2 人、外籍人士 9 人，其中包含女性 6 人，展現公司兼容並蓄、多元用人的原則；但目前尚無原住民身份員工，未來亦將持續關注原住民與其他族群之就業機會平等。在身心障礙者就業方面，依循《身心障礙者權益保障法》之規範，於 2025 年已符合法定最低聘用比例（員工總人數 1%），並實際聘用具就業能力之身障員工。

所有身心障礙員工皆實際參與公司日常工作職責，入職前將依其身心狀況，安排動線、流程說明與必要資源介紹；入職後亦提供適切的設備支援與職場協助，確保其能安心投入工作並發揮潛能。

▼員工身分多元化

員工身分	男性	女性	總計	佔總員工數比例
原住民身分	0	0	0	0%
身障人士	0	2	2	2%
外籍人士	3	6	9	9%
合計	3	8	11	11%

註：哲固對於不同種族、性別、年齡、宗教、國籍或政治立場之應徵者均平等對待，未針對種族進行調查，故無種族百分比數據可揭露。

新進員工和離職員工

2025 年，哲固全年新進人員共計 22 人，其中以 30 至 50 歲（含）族群為主，顯示公司在吸引具備專業經驗與即戰力人才方面具備一定優勢。全年離職人數為 29 人，其中 23 人為自願離職，總離職率為 28%。主要離職原因為個人生涯規劃及家庭因素，未出現大量或集中部門之離職情形，整體人力流動保持在合理範圍。

公司透過多元管道積極吸引並招募優秀人才，包含線上徵才平台（104 人力銀行、1111 人力銀行及公司官網）、內部推薦等方式，持續擴大人才來源。同時定期檢視招募與離職流程，針對新進人員提供完整的教育訓練，協助其迅速融入工作環境與企業文化。對於離職人員，公司設有離職問卷及離職約談，以瞭解其直接原因（家庭因素、健

康因素、另謀高就等)或間接原因(例如公司制度、人際關係、與職場生涯規劃等)，作為內部管理檢討與改進之參考。訪談回饋亦作為優化人力資源政策與提升員工留任率的重要參考，進一步強化組織穩定性與員工整體滿意度。

本公司 2025 年度離職率較 2024 年度增加 4%，從性別結構觀察，男性仍為主要離職群體，惟整體上升幅度主要係 30 歲以上之男性員工的離職人數增加 7 人所致。

本公司為強化人才留任與組織穩定度，公司建立制度化離職面談機制，由單位主管與人力資源單位共同瞭解離職原因。提供員工工作技能提升、職涯發展機會，並視個別情況評估職務調整或內部轉任機會，持續透過溝通與關懷措施優化留任策略，以提升中高績效人才之留任。

由於產業性質使本公司技術性工作以男性員工人數相對較多，在 2025 年度的離職人數中，30 歲以上男性占多數，此一變化主要因素係個人生涯退休規畫，公司持續在推動延後退休或再聘制度有關，使部分資深員工選擇繼續留任。

▼近二年度新進員工人數/新進率

類別	年紀	2024 年		2025 年	
		人數	新進率	人數	新進率
男性	小於 30 歲	2	2%	2	2%
	30-50 歲 (含)	9	8%	6	6%
	大於 50 歲	5	5%	4	4%
	總計	16	15%	12	12%
女性	小於 30 歲	1	1%	1	1%
	30-50 歲 (含)	6	5%	6	5%
	大於 50 歲	2	2%	3	3%
	總計	9	8%	10	10%
新進員工人數/新進率合計		25	23%	22	21%

▼近二年度離職員工人數/離職率

類別	年紀	2024 年		2025 年	
		人數	離職率	人數	離職率
男性	小於 30 歲	3	3%	3	3%
	30-50 歲 (含)	8	7%	11	10%
	大於 50 歲	1	1%	5	5%
	總計	12	11%	19	18%
女性	小於 30 歲	3	3%	2	2%
	30-50 歲 (含)	8	7%	5	5%
	大於 50 歲	3	3%	3	3%
	總計	14	13%	10	10%
離職員工人數/離職率合計		26	24%	29	28%

註：1. 新進率 = (當年度該類別之新進員工總數 ÷ 當年度年底員工總數) * 100%

2. 離職率 = (當年度該類別之離職員工總數 ÷ 當年度年底員工總數) * 100%

3. 2024 年底員工總數為 110 人，2025 年底員工總數為 104 人

薪酬比率

年度	年度總薪酬比率	年度總薪資報酬變化比率
2025	8.00	2.65
2024	7.84	2.31
2023	7.16	-

註：1. 年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬 ÷ 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。

2. 年度總薪資報酬變化比率 = 薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率。

3. 統計對象為企業全體受僱員工(包括主管、非主管、全職與兼職)。

▼女對男之平均基本薪資與平均薪酬比率

類別	女性	男性	比率
高階主管	159,510	205,880	1 : 1.29
中階主管	74,461	83,630	1 : 1.12
一般員工	46,136	51,041	1 : 1.11

註：1. 在中、高階主管中，領導職務的男性比例較高，而女性主管則相對集中於其他職務區間，故導致男性主管平均薪酬較高。

2. 一般員工類別中，研發工程類男性比例高，作業員及行政人員女性居多，故導致性別薪酬差距。

3. 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑如下：公開資訊觀測站>單一公司>公司治理>企業 ESG>企業 ESG 公司資訊>ESG 資訊揭露（個別公司查詢）>社會面-人力發展指標項下。

員工福利

本公司秉持以人為本的理念，致力於提供員工一個安全、穩定且具備成長性的工作環境。我們相信，良好的薪酬與福利制度是吸引與留任人才的關鍵，因此在薪資方面，優於《勞動基準法》所規定的最低基本工資，並參考業界水準與市場行情，提供具競爭力的報酬，讓員工的努力與貢獻獲得應有的肯定。

為了全面守護員工的工作權益與生活安全，公司除依法為所有同仁投保勞工保險、全民健康保險及提撥退休金外，亦主動提供額外的團體保險與海外出差平安險，以完善的風險管理思維，協助降低同仁在日常工作及差旅期間可能面臨的身心風險。本公司已成立「職工福利委員會」，積極推動各項福利措施，持續關注員工需求，提升整體福祉與歸屬感。

類別	員工福利
人壽、醫療及傷殘保險	• 勞工保險 • 健康保險 • 團體保險 (含傷害及醫療) • 出差海外平安保險
母性關懷	• 懷孕生產及育嬰留職停薪等相關假別 • 溫馨哺乳室設置 • 生育補助 • 托兒津貼獎助(2025 年開始實施)
員工福利	• 員工旅遊補助 • 按照年資給予旅遊假 1~3 天 • 每月供應一次下午茶、額外補助二次部門聚餐、年終尾牙餐會等。 • 每年一次國內(或國外)旅遊補助、婚喪喜慶之補助、員工進修及子女教育之獎助學金。 • 每年兩次部門聚餐補助、年節禮券、生日禮券。

● 育嬰假

育嬰留停期間符合條件者，亦可依《就業保險法》申請育嬰留職停薪津貼，為期至多六個月，讓有照顧責任的父母能獲得基本生活保障。本公司鼓勵同仁適時利用此制度，以建立友善家庭支持環境，實踐職場性別平等與工作生活平衡之核心價值。

▼2025 年育嬰假申請狀況

類別	男性	女性
FY2025 享有育嬰假的員工總數 (A)	41	63
FY2025 實際使用育嬰假的員工總數 (B)	0	0
休完育嬰假後，應該在 FY2025 復職的員工總數 (C)	0	0
休完育嬰假後，實際在 FY2025 復職的員工總數 (D)	0	0
休完育嬰假後，在 FY2024 復職的員工總數 (E)	0	0
於 FY2024 復職後仍在職滿一年的員工總數 (F)	0	0
復職率(D/C)	-	-
留任率(F/E)	-	-

營運變化的最短預告期

本公司一向秉持勞資和諧之理念，勞資雙方均以《勞動基準法》為原則，並在經營管理上導入人性化管理方式，致力於建立互信與尊重的工作環境。公司內部溝通管道順暢，雙方關係融洽，歷年來未曾發生因勞資糾紛導致損失之情形。

為強化制度性溝通與雙向合作，公司已成立勞資會議委員會，並定期召開會議，就員工權益、工作條件及勞動條件等議題進行充分交流與協商，進一步促進共識與勞資和諧。未來公司亦將持續以勞資雙方共同成長為目標，深化合作基礎，預期無勞資糾紛損失之虞，朝向永續穩定的組織發展邁進。

本公司營運變化所涉及之人力調整，均依《勞動基準法》第 16 條之規定辦理。當公司需依第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約時，將依員工在職年資長短，提供法定預告期如下：

- 在職滿三個月以上未滿一年者，預告期為十日；
- 在職滿一年以上未滿三年者，預告期為二十日；
- 在職滿三年以上者，預告期為三十日。

勞工自接獲預告日起，為另謀工作得於工作時間內請假外出，每週最多可請假二個工作日之工時，且請假期間工資照常給付。若公司未依規定提供預告期間，則將依法發給相當於預告期間之工資，以保障員工權益。

團體協約

本公司目前尚未簽訂團體協約，但為確保員工意見能適時反映並促進雙向交流，公司透過定期召開勞資會議、部門會議、座談會及其他溝通管道，積極促進勞資雙方的溝通與交流，建立與員工良性對話機制；未來公司將視員工需求與政府法規要求，持續檢視團體協約之簽訂可行性。

預防及補救措施

員工對企業文化與企業價值的認同，來自企業文化及員工的向心力，本公司透過各種機制努力經營員工關係，確保公司長期競爭力。建立暢通的反應管道，廣納各級同仁表達的意見與建言，做為業務興革重要參考依據，期能創造和諧、理性的勞動環境，建立一個溝通、互信的組織文化，追求勞資雙方最大的利益。

公司內部的溝通管道包括：

- 意見箱：位於 B1 梯間
- 申訴專線電話：(03) 3135577 分機 885(幫幫我)
- 申訴電子信箱：hr885@acula.com.tw
- 專責處理人員姓名/單位名稱：人資主管/人資部

3.1.2 人才培育與發展

衝擊影響

教育訓練對個人有多重正面影響，有助於員工學習新技能或深化現有技能，提升專業能力，增強工作表現和競爭力。良好的教育訓練可提高工作效率並激發創新思維，提升企業生產力。但如果訓練過於集中在某一領域，可能會忽略其他技能，造成跨領域工作時的困難。

政策承諾	採取之行動	目標	評估機制與績效結果
本公司依據員工的工作能力及專業，協助安排員工多元化學習其他職務內容，促使員工增強專業，讓員工的職涯能力發展更有前瞻性。	為提升員工素質及工作技能、加強工作之效率及品質，訂有「員工教育訓練管制程序」；每年擬定年度教育訓練計畫，對新進員工實施新進人員職前教育訓練。	<u>短期目標</u> ：員工教育訓練平均受訓時數 4 小時/人次。 <u>長期目標</u> ：員工教育訓練平均受訓時數 8 小時/人次。	評估機制：由人力資源部門負責整體的教育訓練計劃規劃、實施、以及追蹤課程達成率。 績效結果：2025 年度教育訓練開課達成率 81%。

利害關係人議合

2025 年共執行 4 次員工績效評估，後續依據評核結果進行主管與員工之個別面談，促進績效回饋與發展對話。

多元發展政策

為提升員工整體素質與專業技能，並強化工作效率與品質，訂有明確的《員工教育訓練管制程序》，作為教育訓練實施的依據。公司每年制定年度教育訓練計畫，針對不同職級與部門需求，安排適切課程。對新進人員則實施職前教育訓練，協助其迅速了解公司制度與工作要求，順利融入職場。公司也會依實際營運需求，不定期舉辦在職訓練，並鼓勵員工參與外部專業課程，以持續精進專業能力與知識。

本公司亦重視員工的職涯發展，協助安排跨職能的多元學習機會，讓員工有機會接觸不同工作內容，擴展職能視野並累積多樣經歷。這些學習與訓練成果將納入晉升與調薪的評估依據之一，藉此激勵員工主動學習、積極成長，實現員工與公司共同發展的目標。

本公司 2025 年度教育訓練總支出為 742,904 元，訓練課程涵蓋四大類，內容多元且具實務性，以因應不同職能與發展需求。與 2024 年度相比，2025 年度在上課人數、訓練時數與總支出金額皆呈現成長，顯示公司持續加強對人才培育的重視與投入。

▼2025 年員工平均每人受訓時數(含員工通識訓練時數及金額)

員工類別	受訓時數			員工總人數	金額(元)	平均每人受訓時數
	男性	女性	合計			
高階主管	127	107	234	9	155,990	26
中階主管	312	262	574	22	216,642	26.1
一般員工	345	621	966	73	370,272	13.2
訓練總時數	784	990	1,774	104	742,904	17.1

註：該類別平均每人受訓時數 = 該類別總受訓時數 / 該類別員工總人數

▼2025 年員工通識訓練統計

員工類別	時數(小時)			人數(人次)			金額(元)		
	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計
高階主管	24	20	44	18	11	29	11,200	10,400	21,600
中階主管	38	46	84	29	25	54	17,600	24,000	41,600
一般員工	70	178	248	52	121	173	33,200	86,800	120,000
總計	132	244	376	99	157	256	62,000	121,200	183,200

員工績效評估

本公司每年定期執行員工績效考核，並於每季及年底辦理考核作業，藉由主管平時觀察與正式評估，全面掌握員工在工作表現中的優勢與待加強之處，進一步了解個人發展需求與公司對其之期許。整體考核過程強調主管與員工之間的雙向溝通，透過面談與回饋，確保考核結果能真實反映員工的表現與需求。績效考核結果不僅作為人員升遷、薪酬調整及年度教育訓練規劃的重要依據，也將納入未來接班人選評估與人才發展策略之考量。針對考核中所提出的個別需求，公司亦會依據主管或員工建議，安排非年度性的個別教育訓練，協助員工補足特定職責所需能力，進一步強化人力資源效能與組織整體競爭力。2025 年本公司共執行 4 次員工績效考核作業，全面涵蓋各職級與部門，全體員工皆完成績效評估，參與率達 100%。

▼2025 年接受績效考核人數

員工類型	男性	女性	合計	百分比
高階主管	6	3	9	100%
中階主管	13	9	22	100%
一般員工	22	51	73	100%
合計	41	63	104	100%

過渡協助方案

本公司已成立退休準備金監督委員會，員工退休制度依《勞動基準法》訂定「勞工退休辦法」，並設立勞工退休基金專戶，按月依員工薪資總額的 2% 提撥至專戶，存儲於台灣銀行。截至 2025 年底止，本公司已無適用勞基法舊制之員工，並於 2025 年辦理退休準備金專戶結清。

除依法落實退休制度外，公司亦展現彈性的人力運用與對資深人才的尊重，提供 65 歲以上員工於退休後可再續聘的機會，使其於領取退休金後，仍可依意願與公司需求持續貢獻專業與經驗。2025 年共有 2 位員工於退休後續聘留任，續聘人員主要擔任品保專員及研發主管之工作，持續貢獻其專業經驗與技能。

3.2 職業安全與衛生

衝擊影響

若發生職業安全衛生危害事件，將導致員工傷病率上升，不僅影響員工的健康與生活品質，也可能提高公司營運成本並損害企業聲譽。然而，透過完善的職安衛制度與持續改善措施，不僅可降低風險發生機率，更能提升員工對企業的信任與安全感。

政策承諾	採取之行動	目標	評估機制與績效結果
良好的職業健康與安全管理是企業永續經營的關鍵基礎。本公司積極推動全員參與的安全文化，以保障員工的健康與安全，營造安心、穩定的工作環境。	公司明定《安全衛生工作守則》，並建構安全的工作環境，落實職業災害預防。	<u>短期目標</u> ： 無重大職業傷害及失能事件、分階段實施承攬商納入管理系統範疇。 <u>中長期目標</u> ： 無重大職業傷害及失能事件。	評估機制：透過 PDCA 循環式品質管理過程，通過持續的監測、評估和改善，確保職業安全目標得到有效地達成並保持持續改進。 績效結果：2025 年職業傷害事件為 1 件

利害關係人議合

2025 年每季召開一次勞資會議，並於會中宣導修訂之新版職工工作規則&工作規則差異明細相關事宜、天災事變員工出勤相關事宜。

職業安全衛生管理

本公司致力於打造健康、安全與平等的工作環境，明訂《安全衛生工作守則》，並落實工作平等法，確保員工在無歧視、無騷擾的環境下工作，同時建立尊重與包容的職場文化。本公司嚴格遵守職業安全衛生相關法令及要求，積極辨識與消除潛在危害，持續降低職業安全衛生風險，保障員工身心健康與工作安全。

產品製程無涉及高溫與粉塵等職業高危因子，依《職業安全衛生法》規定，本公司未達設置正式的安全衛生委員會標準，但設有安全衛生管理室。安全衛生管理室由甲種勞工安全衛生業務主管及勞工安全衛生管理員組成，負責推動公司安全衛生事項，職業安全衛生人員會報各項安全狀況、教育訓練、安全檢查與計劃等相關事宜，並透過勞資會議等協調與溝通安全衛生各項執行事宜。

危害辨識、風險評估及事故調查

於環境安全方面，依本公司 ISO 14001 中之「環境管理方案制定管制程序」，落實環境目標與標的執行之依據，凡與環境管理方案之擬定、規畫、執行、修改等公司相關

部門及個人皆適用之。

對環境有害物之辨識，訂有「法規鑑審表」以辨識有害物清單，並為保障本公司員工身體健康及安全，嚴格監控作業現場的危害因子，以將其對員工的影響降至最低。於《安全衛生工作守則》中亦明確規定，主管人員及勞工安全衛生管理人員實施檢點、檢查時，若發現對勞工有危害之虞時應即報告上級主管，並立即停止作業，交由維修單位檢修；公司亦迅速啟動急救、通報、調查與後續改善等必要應變機制，以確保勞工安全。

職安衛之工作者參與、諮詢及溝通

本公司透過勞資會議、部門會議、座談會及其他溝通管道，建立良性對話機制，確保員工聲音被充分傾聽與重視，進而促進勞資雙方互信與合作。

雖本公司尚未設置正式的安全衛生委員會，由管理處主管負責推動相關安全衛生事務，確保各項政策與管理措施得以有效執行與落實。為加強勞資雙方在職場安全議題上的協調與合作，公司每季召開勞資會議，作為雙方溝通與協商之重要平台。會議中員工可反映職業安全衛生相關問題，並提出改善建議，進一步優化工作環境與作業安全。2025 年全年共召開四次，會議討論項目勞動基準法 32 條(延長工時)、員工意見箱位置異動、年度員工旅遊假、下半年度國定假日新增及明年度行事曆相關事宜。

職安衛教育訓練

2025 年度主要透過產線主管進行日常口頭宣導與叮囑，提醒員工注意作業風險與安全守則。雖尚未推動系統性之衛生教育訓練課程，公司已規劃逐步導入定期且結構化的職安衛教育訓練，強化員工風險辨識與應變能力，降低職災風險。

職業健康服務及健康促進

本公司致力於打造安全、健康且有持續關懷的工作環境，並以定期健康管理作為員工照護的核心措施之一。公司每兩年定期為全體員工安排健康檢查，內容涵蓋一般勞工健康檢查項目，提供優於法規規定的篩檢內容，並取得優惠檢查價格由員工選擇以加強員工健康保障。針對 40 至 65 歲員工，本公司亦實施每兩年一次的健康檢查，優於現行法規所規定之每三年一次，展現公司對中高齡員工健康的高度重視。

每二年安排一次員工健康檢查，已於 2024 年安排全體員工進行健康檢查，符合健檢參與人數共 110 人，實際參與健檢人數為 95 人，健檢參與率達 86%，下一次健康檢查預計於 2026 年底辦理。未來，公司亦規劃舉辦健康促進活動，鼓勵員工以日常步行累積運動量，提升身體活動程度。

職業傷害及職業病統計

本公司關注工作場所中可能導致職業傷害與職業病的潛在風險，常見之職業傷害及職業病因子包括長時間重複性動作、搬運重物、久站或久坐、工作姿勢不良等，可能導致肌肉骨骼疾病（如腕隧道症候群、下背痛）、割傷、夾傷、等健康問題。為降低職業災害風險，公司除定期安排員工健康檢查外，亦透過教育訓練與持續宣導，加強員工對潛在風險的認識與防範意識，建立安全、健康的工作文化。2025 年共計發生 1 件職業傷害事件，無發生任何職業病事件。

▼2025 年職業傷害及職業病統計

廠區/據點		台灣
總經歷工時（小時）		213,240
職業傷害	一般職業傷害數量(損工日數 180 天以內者)	1
	嚴重職業傷害數量(損工日數大於 180 天以上)	0
	可紀錄之職業傷害件數	1
	職業傷害死亡人數	0
	損工日數 ^{註 1}	4
	嚴重的職業傷害比率 ^{註 2}	0
	可記錄之職業傷害比率 ^{註 3}	0.94
	職業傷害所造成的死亡比率 ^{註 4}	0
職業病	職業病件數	0
	職業病死亡人數	0
	職業病所造成的死亡比率 ^{註 5}	0
	可記錄之職業病件數	0

註 1：自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。

註 2：嚴重的職業傷害比率 = [嚴重職業傷害數量（排除死亡人數）× 20 萬工時] / 總經歷工時。

註 3：可記錄之職業傷害比率 = （可記錄之職業傷害件數 × 20 萬工時） / 總經歷工時。

註 4：職業傷害所造成的死亡比率 = （職業傷害所造成的死亡人數 × 20 萬工時） / 總經歷工時。

註 5：職業病所造成的死亡比率 = （職業病所造成的死亡人數 × 20 萬工時） / 總經歷工時。

註 6：上下班交通意外事故不列入統計。

3.3 人權維護

衝擊影響

本公司知企業營運過程中，可能對人權產生正負面影響。正面而言，公司透過穩定就業、公平報酬與平權政策，提升員工福祉，並藉由人權教育訓練與申訴機制，營造安全包容的職場文化。惟仍審慎看待潛在負面風險，如工時過長、差別待遇、職場騷擾或供應鏈中可能出現的不當勞動條件。

政策承諾	採取之行動	目標	評估機制與績效結果
對於人權的理念為，所有人不分種族、性別、年齡都應平等被對待，享有人權、自由等基礎權利，我們杜絕任何侵犯及違反人權的行為。	支持並遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《RBA 責任商業聯盟》等國際勞工及人權標準，以及營運所在國的法規。	短期目標： 無發生涉及違反人權的事件，持續推動各項人權相關宣導及教育訓練，每位員工平均受訓時數達 1.5 小時。 中長期目標： 無發生涉及違反人權的事件，供應商加強管理，對關鍵供應商執行人權風險稽核。	評估機制：由管理處訂定年度人權宣導或教育訓練計畫，並定期舉辦宣導活動 績效結果：2025 年每位員工平均受訓時數達 2.5 小時。無發生涉及違反人權的事件，亦無接獲相關申訴。

利害關係人議合

2025 年共召開 4 次勞資會議，並已將會議記錄公告於佈告欄。

人權維護政策

本公司對於人權的理念為，所有人不分種族、性別、年齡都應平等被對待，享有人權、自由等基礎權利。我們支持並遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《RBA 責任商業聯盟》等國際勞工及人權標準，以及營運所在國的法規，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。

一、多元包容與平等的機會

不因個人性別、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾的工作環境。

二、禁止強迫及強制勞動

尊重員工意願，禁止強迫勞動。

三、禁用童工

僱用標準符合當地法規最低年齡限制。

四、和諧勞資關係

提供多元、開放的溝通管道，定期召開勞資會議，致力促進勞資雙方和諧，營造良好勞資關係，有效調解意見差異。

人權盡職調查

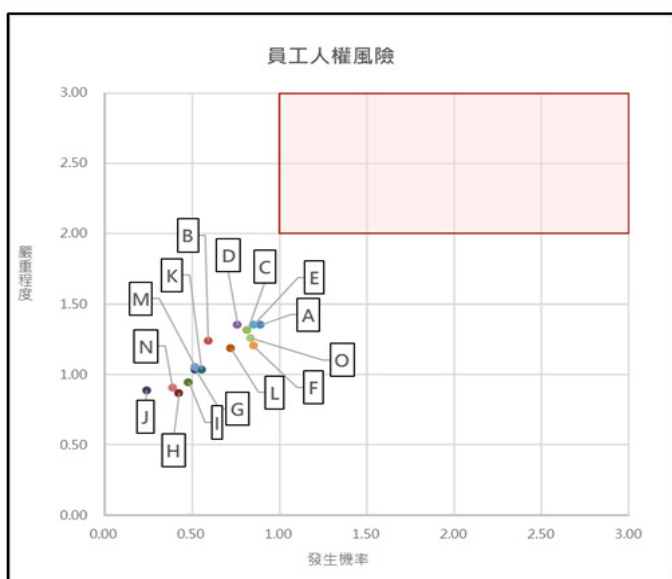
本公司恪守當地勞動法規，支持「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際勞工組織多國企業與社會政策三方原則宣言」等國際公約之基本精神，依循其指導原則制定公司的人權政策，使相關人員均能獲得公平而有尊嚴的對待。公司在員工聘僱、管理與發展上承諾尊重人權相關政策。

參考國際人權公約、相關指引及標竿企業出具之人權盡職調查報告，本年度針對內部員工透過線上問卷方式調查，進行內部員工之人權風險評估。

問卷內容係評估各人權風險議題之「發生機率」及「嚴重程度」，發生機率分為 0 分=不會發生、1 分=機率低(1%-30%)、2 分=有一定機率(31%-60%)、3 分=機率高(高於 61%)，嚴重程度分為(0 分=不會影響、1 分=不嚴重、3 分=非常嚴重)並將人權風險依下列標準分為三個等級：

- 高度風險：發生機率在 1 分以上且嚴重程度在 2 分以上
- 中度風險：發生機率在 1 分以上且嚴重程度未達 2 分
- 低度風險：發生機率未達 1 分

2025 年本公司之評估邊界仍聚焦於內部員工，調查範疇並未擴大，且內部之員工結構、勞動條件與人資政策均維持穩定，為維持前後年度評估之連續性與可比性，經內部審慎檢視，確認既有之風險鑑別結果仍具高度代表性，故本年度沿用 2024 年之員工人權風險矩陣。未來若因組織擴張、調查邊界調整或內部重大變革，將啟動滾動式更新，本公司將持續進行人權風險評估及管理相關風險之預防及減緩措施。評估結果如下：



- A. 隱私保護
- B. 人身自由與安全
- C. 工作與勞動條件保障
- D. 健康權(1)-職安教育訓練
- E. 健康權(2)-保障健康措施
- F. 言論與表達自由(1)-提供言論與表達管道
- G. 言論與表達自由(2)-保障言論與表達自由
- H. 集會與結社自由(1)-設立集體協商機制
- I. 集會與結社自由(2)-保障集會與結社自由
- J. 孩童保護
- K. 不歧視(1)-招募
- L. 不歧視(2)-升遷
- M. 強迫勞動
- N. 家庭生活權(1)-提供育嬰支持與福利
- O. 家庭生活權(2)-不損害家庭生活權利

人權議題管理作為

人權議題	具體管理辦法/措施	2025 年執行情況
多元包容與平等的機會	- 提供員工性別平等與多元化的工作環境，秉持開放、公平的原則，不因個人性別、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾的工作環境。 - 本公司訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，為維護全體員工免於性騷擾侵擾之工作環境，全體員工簽署【禁止工作場所性騷擾之書面聲明】並遵守之。	● 截至 12 月底，女性員工佔比 70%；女性主管佔比 38%。 ● 截至 12 月底，依法進用具有就業能力之身心障礙者人數，聘用加權佔比已達總員工人數比率 2%。 ● 已舉辦「性騷擾防治宣導」之內訓課程及「性騷擾防治宣導」之新人教育訓練。 ● 截至 12 月底，全體員工已簽署禁止工作場所性騷擾之書面聲明。 ● 截至 12 月底，未有接獲歧視之申訴。
禁止強迫及強制勞動	恪遵當地政府勞動法令、國際規範及哲固人權政策，尊重員工意願，禁止強迫勞動，並設置有申訴管道。	截至 12 月底，無強迫勞動情形。

人權議題	具體管理辦法/措施	2025 年執行情況
禁用童工	本公司僅接受年滿 18 歲應徵者，並對獲聘員工進行查驗，雙重把關以確保無所疏漏。	截至 12 月底，童工人數為 0。
合理薪資及工作條件	1. 所有聘僱必須完全符合相關法律，於海外子公司則需採用當地法令，包括工作時數、加班時數、最低薪資、加班費，以及其他法規要求之福利。 2. 依法令規範提供員工合理薪資，並依規定辦理團體保險。	所有聘僱及員工薪資均符合法令規範，並已辦理團體保險。
和諧勞資關係	提供多元、開放的溝通管道，定期召開勞資會議，致力促進勞資雙方和諧，營造良好勞資關係，有效調解意見差異。	共召開四次會議，並將會議記錄公告於佈告欄，確保意見充分溝通。

人權教育訓練

為強化員工對職場人權議題之認知與敏感度，本公司持續推動人權相關教育訓練。於 2025 年 12 月 26 日辦理「性騷擾防治宣導」內部訓練課程，共 107 人參與，總訓練時數達 107 小時。另自 2025 年 1 月至 12 月間，針對新進人員進行「性騷擾防治宣導」新人教育訓練，受訓人數共 22 人，累計訓練時數為 22 小時。公司相信教育是保障人權的基礎，透過不間斷的訓練與宣導，逐步形塑相互尊重與信任的職場氛圍，朝向共融與永續的工作文化邁進。

人權申訴管道

為保障員工基本人權與工作尊嚴，本公司設立多元且保密性高之申訴通報機制，提供員工針對不當對待、歧視、性騷擾或其他人權相關議題提出申訴。申訴管道包括專屬電子郵件、實體意見箱及人資單位專責窗口，並允許匿名反映。所有申訴案件皆由人資部統一受理與調查，處理過程全程保密，確保申訴人不受任何形式的報復。2025 年本公司未接獲任何有關不當對待、歧視、性騷擾或其他人權議題之員工申訴案件。

3.4 社會共榮

社會參與和公益行動

本公司由人資部統籌規劃公益活動，定期與社會福利團體合作，針對弱勢家庭及偏鄉獨居長者提供慰問金與生活物資，協助其改善生活條件。我們亦積極鼓勵全體員工參與志工活動，讓愛心不僅止於捐助，更能透過實際行動傳遞溫暖與關懷，為社會盡一份心力。

在地就業與社區連結

本公司優先聘用地人力資源。截至 2025 年底聘僱員工中有 102 人為桃園地區居民，佔總員工數之 98%。希望藉此增進當地社區對本公司之認同感，同時秉持永續經營的理念，共同致力落實企業社會責任。

2025 年社會參與實績

台灣人口的老化及青年人口外流一直都是城市和鄉村間存在許久的議題，經評估後，本公司決定將資源投入資源較於匱乏的偏鄉地區，期能善盡社會責任。2025 年共捐贈教育活動經費及生活物資 286,140 元。

▼近二年社會參與及捐贈

時間	社會公益活動	參與情況	SDGs 指標
2024/7	(台東)偏鄉地區弱勢家庭慰問金及生活物資捐贈	共捐贈慰問金及生活物資共 30,000 元	  1 消除貧窮 2 消除飢餓 10 減少不平等
2024/11	(台東)偏鄉地區弱勢家庭慰問金及生活物資捐贈，協助其改善生活條件	共捐贈慰問金及生活物資共 30,000 元	  1 消除貧窮 2 消除飢餓 10 減少不平等
2024/12	(屏東)弘道老人福利基金會-家具物資捐贈	捐贈物資 1 批 6,958 元	  3 健康與福祉 11 永續城鄉
2024/12	(屏東)弘道老人福利基金會-安妮急救教具	捐贈保潔墊、洗衣機及安妮急救教具 1 具等 22,570 元	  3 健康與福祉 4 優質教育
2025/5	(台東)臺東縣立新港國民中學-捐款	捐款教育活動經費共 87,500 元	  1 消除貧窮 10 減少不平等
2025/5	(台東)臺東縣立泰源國民中學-捐款	捐款教育活動經費共 80,000 元	  1 消除貧窮 10 減少不平等
2025/5	(台東)臺東縣北源國民小學-捐款	捐款教育活動經費共 80,000 元	  1 消除貧窮 10 減少不平等
2025/9	(桃園)低收入戶及弱勢家庭-物資捐贈	捐贈黑金肉燥調理包 1,200 包共 38,640 元	  3 健康與福祉 11 永續城鄉

▼贊助偏鄉地區國中小學清寒助學金感謝狀

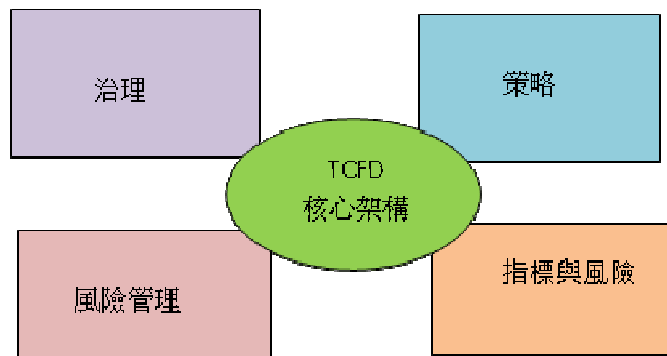


CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應

2024 年，全球平均氣溫相較工業革命前已上升超過 1.5°C，創下歷史新高，氣候變遷已成為亟需解決的重大議題。為滿足當代需求並確保後代的發展機會，哲固深刻意識到氣候變遷對永續發展的威脅，自 2024 年起，我們依循 2015 年由國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 發布之氣候相關財務揭露建議書 (TCFD) 框架，本公司制定了因應對策，分為治理、策略、風險管理、指標與目標等四大範疇，同時進行氣候變遷影響評估，鑑別出相關風險與機會，並採取適應 (adapt)、減緩 (mitigate) 與管理 (manage) 措施，減少氣候變遷對公司運營的影響。

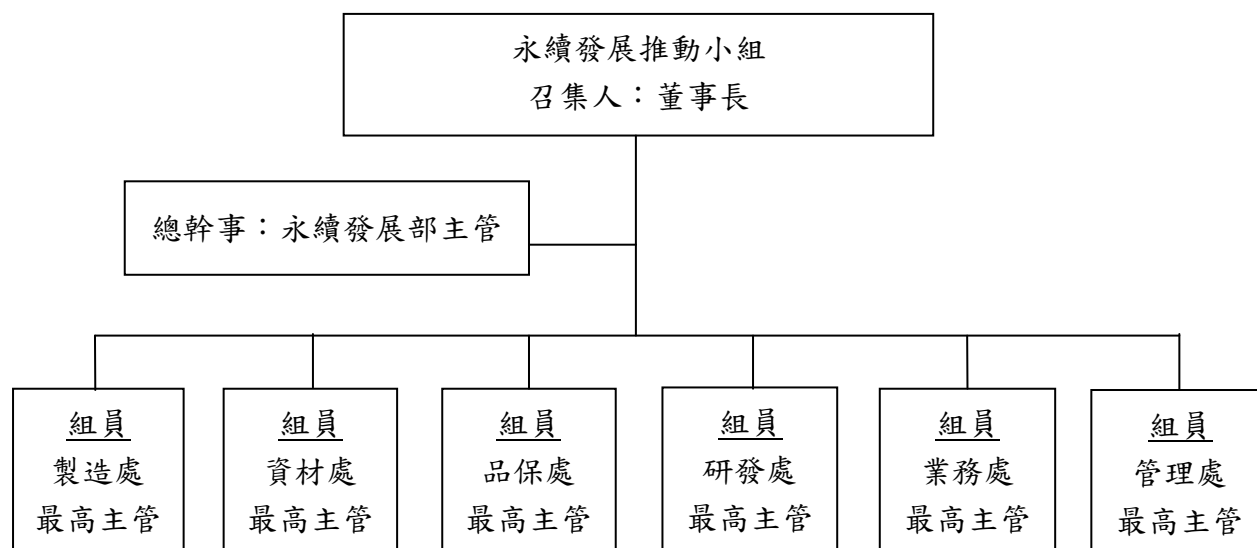
我們將氣候變遷納入營運決策的主要動機，旨在確保企業在市場中的長期競爭力、符合法規要求，並滿足利害關係人的期望。隨著近年極端氣候事件頻繁發生，氣候變遷已成為各界關注的議題，因此本公司設置永續發展專職單位及推動小組，負責實施相關作業並確保各項工作有效執行。



一、治理

哲固建立完善的氣候治理架構，確保永續發展策略的有效推動與執行。為確保永續發展目標與公司營運目標一致，由董事會作為公司永續發展的最高督導審核單位，負責督導永續管理策略、具體推動計畫與檢視溫室氣體盤查等年度執行成果，並監督永續報告書的揭露。在董事會之下，「永續發展推動小組」將協助督導與管理公司各項永續發展相關事務，確保策略落實至企業運營以及各項計畫按照既定目標推進。永續發展專職單位則負責規劃、協調、分配、執行與運作等整合性作業，確保永續管理流程順暢且具成效。

「永續發展推動小組」由董事長擔任召集人，永續發展部主管擔任總幹事，六個處級最高主管擔任組員，負責執行永續目標並蒐集相關資訊。各單位依據其業務範疇辨識潛在氣候相關議題，並邀請相關單位及高階主管共同討論其影響範圍與程度，進而研擬應對措施，以降低風險或減緩衝擊。永續發展部主管定期向董事會報告執行成果，以強化永續治理機制；並透過降低能源及水資源損耗、強化綠色產品與循環經濟研發等策略，降低極端氣候對公司營運的影響，同時拓展綠色市場機會。



▲氣候治理架構圖及職責說明

二、策略

●轉型風險

項目	風險事件	短中長期目標	潛在財務影響	可能發生/影響最高時間	行動方案
政策法規	1. 評估氣候變遷對公司環境風險的影響，包括法律、規範風險、碳排放、能源消耗和廢棄物管理。 2. 配合金管會及櫃買中心推動「上市櫃公司永續發展路徑圖」分階段揭露溫室氣體盤查及確信資訊，要求上市櫃公司自 2026 年起，每年揭露前一年度碳盤查數	短期(1-3 年)：執行碳盤查並訂定減碳計畫 中期(3-5 年)：評估建置/投資永續項目 長期(5 年以上)：第一年作此類評估，待碳盤查結果出爐後在擬定長期計畫	增加營運成本： 1. 增加節能措施成本 2. 增加盤查與查證成本	發生可能性：高 影響程度：中	定期更新法律合規性審核，確保符合氣候變遷相關的法律法規。 實際作業：現行管理機制為相關部門會定期做法規查核判定 實施節能和資源節約措施及廢棄物管理，定期進行環境足跡評估和改進。 現行措施為： 1. 公告提醒節約用電軟性標示 2. 逐步汰換成 LED

項目	風險事件	短中長期目標	潛在財務影響	可能發生/影響最高時間	行動方案
	據。 3. 客戶對於碳排揭露要求 4. 國內外對碳費、碳稅增收要求				節電燈具 3. 午休時間全面關燈 4. 冷氣定溫 5. 宣導下班時電腦關機 未來計畫：依 ISO14064-1 溫室氣體盤查管理作業進行盤查，並揭露公司溫室氣體盤查數據，並透過輔導顧問協助訂定減碳目標。
技術	消費者對綠色產品的需求增加，對應市場需求增加，產品因而被低碳先進技術取代	短期(1-3 年)：針對主要產品啟動節能設計可行性評估，及評估納入既有研發流程中。 中期(3-5 年)：投入節能核心技術開發，建立內部低碳產品設計與評估機制。 長期(5 年以上)：強化產品生命週期碳管理，逐步導入低碳產品標籤與客戶溝通機制。	減少營收/增加營運成本： 1. 客戶偏好節能產品 2. 研發及汰換成本增加	發生可能性：高 影響程度：中	1. 研發低碳產品，避免產品被低碳先進技術取代。 2. 使用可再利用原料、設計節能設備。 3. 尋找低碳排材料供應商。 4. 從源頭管理開始減少環境危害，並提高經營績效。

項目	風險事件	短中長期目標	潛在財務影響	可能發生/影響最高時間	行動方案
市場	國際相關法規要求： 1.歐盟碳邊境調整機制(CBAM)。 2.美國碳關稅制度(CCA)	短期(1-3 年)：評估產品供應鏈中可能涉及 CBAM/CCA 之關鍵原料 (如鋁、鋼、電子用金屬) 中期(3-5 年)： 1.每年持續更新盤查數據並提高準確性 (導入第三方確信) 2.針對高碳原物料進行替代性研究與碳排強度比較 3.導入低碳設計原則並評估產品碳足跡 (PCF) 揭露可能性 長期(5 年以上)： 1.將碳足跡納入 OEM/ODM 客戶交付資料標準 2. 評估設立碳排目標與 SBTi 接軌可行性，佈局國際零碳供應鏈契機	增加營運成本： 碳稅費導致營運成本提高。	發生可能性：高 影響程度：中	持續關注國際碳關稅法規動態並同步規劃對應之措施。
名譽	氣候變遷已是全世界關注的議題，未實施有效的環保措施或對氣候議題漠視，將受到消費	短期(1-3 年)：持續氣候與永續資訊於官網、報告書及對客戶窗口的揭露與應用，提升外部溝	減少營收： 影響客戶購買或股東投資意願	發生可能性：高 影響程度：中	1.實施相關環保與永續推動相關措施 2. 持續推動節能、節水及廢棄

項目	風險事件	短中長期目標	潛在財務影響	可能發生/影響最高時間	行動方案
	者、投資者和社會大眾反感，導致企業形象受損，甚至可能失去市場份額。	通的透明度與清晰度。 中期(3-5 年)：建立氣候議題應對參考機制，協助各部門妥善處理來自客戶或媒體的相關詢問與要求。 長期(5 年以上)：主動發展企業氣候立場與溝通策略，參與產業倡議與公開對話，穩健累積外部信任與品牌認同。			物減量措施，以去年同期為基準，達成節電 1.5%、節水 1.5%及減廢 1% 的年度目標。 3.除定期申報永續資訊外，亦於本公司官網、每年度發布的永續報告書及年報揭露公司永續發展作為。

●情境分析

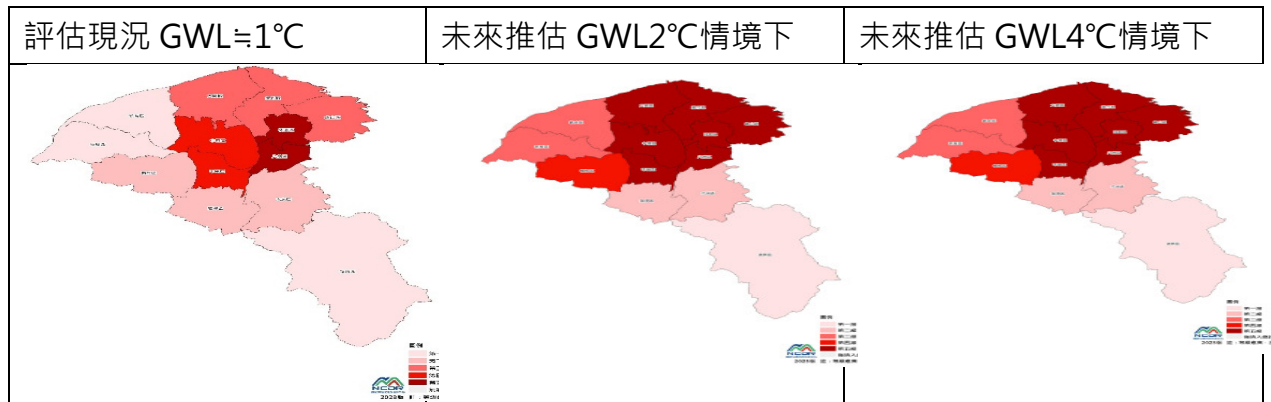
為了全面評估氣候變遷對公司運營的潛在影響，我們參考了氣候變遷風險調適平台的氣候變遷災害風險圖，並根據升溫情境假設進行風險分析。分析涵蓋兩個主要的升溫情境：2°C 和 4°C。

在 2°C 升溫情境下，全球將採取積極的減排措施，盡力將氣溫上升得控制在《巴黎協定》目標範圍內，這將帶來更多的政策、技術創新機會，但也可能增加極端天氣事件的頻率和強度。而在 4°C 升溫情境下，因減排措施不足，極端氣候事件的影響將顯著加劇，對企業的基礎設施、供應鏈、員工健康等方面帶來更大的風險。通過結合氣候變遷災害風險圖，我們將能夠更清晰地識別出不同情境下的風險熱區，並針對性地制定應對策略，以減少極端的氣候變遷對公司運營的衝擊。

根據氣候變遷災害風險圖推估，在評估現況與未來不同升溫情境下，本公司所在地桃園市蘆竹區淹水風險為中等。雖公司目前尚未就水災風險進行系統性分析，但已因應 2025 年颱風頻繁的實際情況，由「永續發展推動小組」啟動現場應變措施，例如：將低放貨物移至高處、出入口設置沙包阻擋雨水等，降低營運中斷風險。後續，公司將進一步依據氣候情境分析結果，強化對高風險場域的應變策略，納入營運與設施管理規劃

考量。

▼桃園市淹水風險圖 (指在氣候變遷極端降雨情境下，可能遭受淹水災害衝擊之人口風險等級)



註：1.淹水災害風險等級五，表示該區域的災害風險『相對』最高，淹水風險等級一表示災害風險相對較低，並非是無災害風險或不發生災害事件。

2.桃園市-鄉鎮市區淹水災害風險圖，是依據縣市內有淹水潛勢範圍之鄉鎮市區，相互比較其風險等級。

●實體風險

項目	風險事件	短中長期目標	潛在財務影響	可能發生/影響最高時間	行動方案
立即性： 颱風、洪水 等極端天氣 事件嚴重程 度提高	評估氣候變遷對工作場所設施和設備的影響，包括是否需要加強基礎設施以抵禦極端氣候事件。	短期(1-3 年)： 建立極端天氣停工與撤離標準，完成災前檢查清單與員工疏散演練。 中期(3-5 年)： 導入氣象與水位監控系統，建立人力備援與調度機制。 長期(5 年以上)：持續優化防災制度，建構具韌性的維運管理與演練機制，提升應變成熟	增加營運成本/資本支出： 1.工作環境廠房及設備因應極端天氣支出。 2.投資防災相關資產支出。 營收減少： 極端天氣導致營運中斷	發生可能性：高 影響程度：中	定期評估是否需加強設施建設，改善工作環境，確保其能應對極端天氣條件 實際作業： 1.制定應急計畫，並定期進行演練。 2.投保適當企業災難保險以降低財務風險。 3.強化工作場所建築物或設施的防災能力。

項目	風險事件	短中長期目標	潛在財務影響	可能發生/影響最高時間	行動方案
		度。			
長期性： 氣溫上升、 極端降雨與 乾旱	評估氣候變遷對工作場所健康和安全的影響，如極端天氣對員工健康的風險。	短期(1-3 年)：定期檢視工作場所需求，加強戶外作業勞工健康監測 中期(3-5 年)：建置高溫與強降雨預警應變標準作業程序 (SOP)，並導入遮陽與通風設施，提升極端氣候下的工作安全與復原力。 長期(5 年以上)：將氣候風險納入設施規劃與營運策略，持續優化勞工工作制度 (如彈性工時、戶外工時調整)，以因應氣候變遷對人力資源與營運效率的潛在影響。		發生可能性：中 影響程度：低	制定健康和安全管理方針，針對極端氣候條件提供保護措施和健康支援。 實際作業： 1.實施定期的法律合規性檢查，確保符合最新的健康和安全管理法律要求。 2.增訂高氣溫戶外作業熱疾病危害預防計畫並採取對應熱危害防範措施並納入勞工健康保護計畫規範內，以確保符合規定已加強戶外作業勞工健康監測；戶外施工場所具有熱危害，已採用帳篷或設置具遮陰場所並提供飲用水，防止熱疾病危害，已成為例行性作業內容。 3.作業前量測血壓、心跳及健康疾病訪談，並作業中給予關懷及緊急救護，已成為例行性作業內容。

項目	風險事件	短中長期目標	潛在財務影響	可能發生/影響最高時間	行動方案
	極端氣候事件對產品交付時間和質量的潛在影響。 RCP2.6： 1.碳稅導致成本增加。 2.氣候相關影響造成保險理賠與責任增加。 RCP4.5-6.0： 1.碳稅導致營運成本增加。 2.因生產力下降導致收益降低(如供應商供貨不及)。 RCP8.5： 1.極端氣候導致廠房設備受損、營運中斷。 2.極端氣候導致供應鏈中斷。	短期(1-3 年)： 評估在地採購可能性及關鍵庫存備貨量 中期(3-5 年)： 逐步拓展替代供應來源，針對高風險品項建立彈性採購與協力夥伴機制。 長期(5 年以上)：強化與主要供應商的協作，納入氣候風險因應原則，並推動供應鏈災後復原能力提升。	減少產品營收： 運輸與能源成本增加		關鍵物料已有備用廠商，另討論是否制定應急計劃，包括替代供應商和預留資源。 實際作業： 1.每年對供應鏈之風險評估與管理，以確保製造生產出貨無虞。 2.公司根據業務接單預估，資材會與權責單位討論需提前準備的材料及交付時程，確認原料交付時間與工期後，再確認商品交貨時間。

●機會

項目	風險事件	短中長期目標	潛在財務影響	可能發生/影響最高時間	行動方案
產品和服務	收集和分 析來自客 戶對氣候 變遷影響 的反饋， 並將其納 入質量管 理系統。	短期(1-3 年)：系統 化蒐集客 戶對氣候 議題與綠 色產品之 需求反 饋，初步 評估市場 接受度與 應用場 景。 中期(3-5 年)：投入 綠色產品 及循環經 濟設備之 研發，逐 步導入設 計階段評 估以回應 市場需 求。	增加產品營收 /減少營運成 本： ◆ 開發符合 市場及客 戶需求的 產品或服 務，提高 市場競爭 力與銷售 額 ◆ 研發綠色 產品和循 環經濟設 備提高生 產效率。	發生可能 性：高 影響程 度：高	透過客戶反饋機 制，定期收集和分 析氣候變遷相關的 客戶意見。評估綠 色產品及循環經濟 研發方向及市場接 受度。

風險與機會矩陣圖

依 TCFD 報告及主管機關規範之永續報導準則，在以短、中、長期發生之風險發生的可能性與衝擊程度評估風險重大議題，評估出對公司衝擊最大的風險與機會，並以矩陣圖顯示。



三、風險管理

哲固為強化穩健經營及永續發展，依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》第 44 條，訂定內部風險管理政策與程序，以建構健全之風險管理機制，確保公司策略目標之落實。董事會為風險管理之最高治理單位，設置風險管理委員會，並在風險管理委員會下成立風險管理執行小組，由永續發展部主管擔任執行秘書，以及六個處最高主管擔任組員，負責推動與執行各項與自然氣候風險相關之管理工作，並定期向董事會報告，以及「永續發展推動小組」除依據公司業務特性，參考同業及標竿企業公開資訊，並持續關注營運所在地的法規趨勢外，亦依各業務範疇主動蒐集潛在氣候相關風險與議題，邀集相關單位及高階主管共同研析其影響程度與範圍，研擬對應之調適策略與緩解措施。相關作法亦將依實際情形定期檢討與修正，以確保風險應對策略的即時性與有效性。

氣候相關風險及機會鑑別

步驟 1： 蒐集氣候風險與機會議題	步驟 2： 辨識實體和轉型風險與機會	步驟 3： 分析財務衝擊	步驟 4： 研擬應對措施
首先，深入研究全球氣候變遷趨勢及與本公司產業相關的重要議題，全面掌握氣候變遷對營運的潛在影響。蒐集範圍涵蓋：過去及預測的氣候變化、政策及法規更新、市場趨勢以及技術發展等，藉此評估	透過與各單位訪談，彙整出所有可能影響營運的氣候風險與機會議題，並進一步評估其對公司業務的具體影響。辨識範圍涵蓋：對實體資產、供應鏈、營運及市場地位等構成的潛在風險，以及可能帶來的	依循 TCFD 指引，公司將進行相應的財務揭露，說明對氣候變遷相關風險與機會的辨識及應對作法。公司致力於向利害關係人提供更高透明度，清晰呈現氣候相關風險的管理情況。	針對已鑑別出的重點風險與機會，公司將提出相應的因應措施，以有效應對潛在風險，並善加利用機會以推進業務目標。同時，將定期檢視與評估管理成效，追蹤因應措施的執行情況

步驟 1： 蒐集氣候風險與機會 議題	步驟 2： 辨識實體和轉型風險 與機會	步驟 3： 分析財務衝擊	步驟 4： 研擬應對措施
這些變化可能對公司業務與財務帶來的潛在衝擊。	轉型契機，作為後續風險分級與管理策略的依據。		及具體成果，並根據實際狀況進行滾動式調整，以確保持續改進與策略適切性。

四、指標與目標

本公司依據氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架，透過策略與風險管理流程，評估並管理氣候變遷帶來的風險與機會，主要指標與管理方式如下：

● 能源與溫室氣體排放管理

本公司主要排放源為外購電力，係因近兩年興建廠房。

本公司 2023 年正式啟動 ISO 14064 溫室氣體盤查作業，初期將聚焦於母公司之範疇一（直接排放）及範疇二（能源間接排放），以掌握主要營運活動之排放狀況。範疇三（其他間接排放）目前暫不納入盤查範圍，未來將依主管機關規定，於 121 年完成 120 年範疇三溫室氣體盤查。2026 年碳盤查範圍逐步擴展至子公司，持續強化溫室氣體資訊透明度。公司亦將依盤查結果，適度檢視並優化能源使用效率與碳排放管理作法。

本公司內部團隊執行碳盤查，建立相關資料流程與管理制度，並預計自 2027 年度起評估委託第三方進行查驗（確信），以提升碳排放資訊的可信度與完整性。

▼ 歷年溫室氣體資訊

ISO 14064-1 排放類別	2023 年	2024 年	2025 年
類別一	25.5320	16.2172	11.7294
類別二	143.9720	154.5052	141.4453
年度總排放量（公噸 CO ₂ e）	169.504	170.7224	153.1747
營收金額（新台幣百萬元）	627.712	728.046	691.293
溫室氣體排放密集度 （公噸 CO ₂ e/百萬元）	0.270	0.234	0.222

註：溫室氣體盤查邊界涵蓋母公司個體：哲固資訊科技股份有限公司（地址桃園市蘆竹區大興路 20 巷 21 弄 2 號及 11 號），不包含子公司。營業額來源為年報綜合損益表-合併。

氣候風險與機會評估

於風險評估會議中，各單位提出可能影響公司營運的氣候相關風險與機會，並依影響程度進行分類與應對：

- **首要改善目標：**針對營運可能造成的環境污染與健康影響，優先制定減緩措施，以降低對環境與社會的負面影響。
- **市場與客戶需求：**將氣候變遷帶來的市場變化與客戶需求納入研發策略，開發符合低碳或永續發展趨勢的產品與服務。

● 薪酬與氣候目標連結

本公司目前尚未將氣候相關指標納入薪酬制度設計，未來將視整體管理發展與實務需求，評估其可行性，以進一步強化內部氣候治理機制。公司亦將持續透過年度碳盤查與內部審查機制，動態調整減碳策略，確保氣候風險管理與營運目標協同推動。

4.2 能源管理

能源管理政策

本公司能源使用來源包括電力與柴油，其中以外購電力為主要能源。近三年度各項能源使用情形詳列如下表。面對未來永續發展對能源管理所帶來的挑戰，本公司積極推動智慧化能源管理策略。除持續落實日常節能宣導外，亦分階段建置完善的能源管理與節能系統，以提升整體能源使用效率，達成節能減碳之目標。

本公司已取得 ISO 14001:2015 環境管理系統認證，展現對環境與能源永續議題的堅定承諾。透過將環境管理機制融入日常營運與決策流程，並持續推動員工參與節能減碳教育，落實節能減碳行動，致力於強化企業整體永續發展能力。

能源使用量與密集度

▼歷年能源消耗量

單位：GJ/GJ/百萬

能源種類	2023 年	2024 年	2025 年
柴油使用量(GJ)	0.3163	0.3866	0.3163
外購電力使用量(GJ)	1,115.1216	1,125.9487	1,074.2682
總能源使用量(GJ)	1,115.4379	1,126.3353	1,074.5845
營業收入(百萬)	627.712	728.046	691.293
柴油密集度(GJ/百萬)	0.0005	0.0005	0.0005
外購電力密集度(GJ/百萬)	1.7765	1.5465	1.5540
總能源使用量密集度(GJ/百萬)	1.7770	1.5471	1.5546

註 1：能源使用統計母公司個體：哲固資訊科技股份有限公司（地址桃園市蘆竹區大興路 20 巷 21 弄 2 號及 11 號），不包含子公司。
營業額來源為年報綜合損益表-合併。

註 2：本公司無再生能源

節約能源措施

為落實節能減碳目標，本公司訂定「節能減碳實施辦法」，由管理處總務部負責執行相關節能管理作業。該辦法依據氣候條件（如氣溫變化）調整冷氣開啟時機及溫度設定，確保空調系統運作效能與能源使用效率兼顧。在用電管理方面，本公司積極採行多項節能措施，包括：

- 設備節能升級：全面導入具環保標章與節能標章之設備，例如變頻式空調、LED 照明設施及高效能節能辦公設備，以降低整體用電負載。
- 行為面倡導：鼓勵員工養成節能習慣，如落實隨手關燈、關閉待機設備及減少不必要電器使用等行為，強化節電文化。

透過制度規範與實務落實雙軌推動，以每年節電 1.5%為具體目標，持續強化能源管理與使用效率。未來亦將依據實際成效進行滾動式檢討與優化，積極朝向低碳營運與環境永續之長期目標邁進。

4.3 水資源管理

水資源概況

本公司秉持環境永續的理念，主動展開用水自主盤查，掌握用水現況，並採取多項具體作為，包括汰換省水設備及推動日常節水行為，以實踐水資源的永續利用。

根據 WWF 全球水資源風險評估工具 (Water Risk Filter) 的評估結果，營運據點位於水資源壓力風險中低之區域。然而，公司仍密切關注全球水資源風險變化，持續優化節水管理策略，致力於確保水資源的穩定供應與永續使用，邁向環境永續發展之目標。

水資源使用

本公司用水來源皆由自來水公司供應，無取用地下水、雨水或其他水源，亦無工業用水。水資源主要使用於辦公區域的日常生活用途，如廁所、茶水間及清潔等。2024 年取水量為 1,708 度，2025 年 1,975 度，取水量增加係因興建廠房。本公司將會持續推廣員工日常節水行為，並強化全體同仁的水資源意識，以此貫徹朝著永續用水的目標。

目前公司尚無廢水回收或循環系統，所有用後廢水皆依規定排入污水下水道處理，並持續關注相關環保法規之遵循。

▼水資源使用情形

單位：百萬公升

年度	總取水量	總排水量	總耗水量
2023	1.816	1.816	0
2024	1.708	1.708	0
2025	1.975	1.975	0

註：總耗水量 = 總取水量 - 總排水量

節水措施

為有效控管水資源使用並降低碳排放，哲固完成全辦公區域之水龍頭更換作業，全面導入省水型設備。此外，公司亦持續透過內部公告與教育宣導，推廣節約用水的觀念，促進全體員工於日常工作中落實節水行為。未來，公司將持續評估用水情形，並視需要採行更多元的節水方案，善用每一滴水資源。

4.4 廢棄物管理

廢棄物成因

本公司專注於視訊處理設備及電子顯示器之研發與製造，營運過程中所產生之廢棄物主要來自產品組裝、電子電路板加工、測試維修與包裝作業等階段。生產製程中，電子零組件焊接與系統裝配會產生不良品、下腳料及報廢元件，形成「廢電子零組件、下腳品及不良品」類別之廢棄物；在印刷電路板加工過程中，鑽孔、切割與研磨程序則產生大量含金屬粉塵與邊角料，歸屬於「含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑」；另部分附帶零件的整片不良電路板亦會形成「附有零組件之廢印刷電路板」。上述各類廢棄物皆依其性質分類儲存、由合格清運單位處理，並配合 ISO 14001 環境管理系統進行持續監控與減量管理。

公司亦於物流與日常營運中產生如紙箱包材、棧板、紙張等一般事業廢棄物。上述廢棄物依其性質妥善分類貯存，並委由合格清運處理單位依環保法規進行後續處理，藉由制度化管理降低環境衝擊，落實廢棄物減量與資源循環之目標。

廢棄物管理

本公司自 2024 年起，正式啟動廢棄物管理作業，開始系統性進行廢棄物分類盤查與數據統計。數據主要透過各區負責人定期回報分類後的重量資料彙整而得，並以月為單位進行統計與追蹤。辦公室區域所產生之一般生活廢棄物，經分類後統一收集，並交由合約清運單位處理；工廠區域之生活廢棄物及營運活動所衍生之廢棄物，則交由具合格資格之清運與處理廠商清運，並按法規定期申報廢棄物產生量。

廢棄物減量

本公司持續推動減廢活動，並從源頭管理落實資源回收分類，公司以「源頭管理資源分類，資源回收及減廢」為目標邁進，配合資源永續之觀點與公司同仁持續作業，以利廢棄物減量能逐年下降。

本公司對生產之成品、半成品所使用的原物料等，皆符合國際環境政策的要求，如符合歐盟 RoHS/REACH 的規範。對有害物質管理要求進行鑑別，以即時掌握供應商提供之原物料都符合環保政策要求。同時為求資源之有效利用，包裝材料盡量使用環保材質，並於包材廢棄後回收或重複使用，可再利用部分做資源回收處理。公司將持續檢視包材使用狀況，評估是否有過度包裝或可替代材質之情形，作為未來減量策略研擬之方向。

4.5 綠色產品及循環經濟

本公司致力於開發高品質的視訊處理設備與顯示器產品，廣泛應用於安全監控、工業與醫療等領域。為響應全球永續發展趨勢，公司積極導入綠色設計理念，從產品開發初期即考量環境影響，推動產品全生命週期的環境效益最大化。

在產品設計階段，採用模組化設計，提升產品的可維修性與升級性，延長產品使用壽命，減少資源浪費。本公司選用易於回收的單一材質，並優先使用再生材料，降低產品在廢棄階段對環境的負擔。為實踐循環經濟理念，努力建立完善的回收機制，盡量將回收報廢產品中的可再利用零組件與材料進行再製與再利用，無法再製與再利用時與合規之清運廠商配合進行報廢與申報，以實現資源的循環使用之精神。其次，為求資源之有效利用，在選擇包裝材料時，以使用環保材質的包裝材料為優先，並確保於包材廢棄後可回收或重複使用。公司亦與供應商合作，推動綠色供應鏈管理，確保原材料的環保性與可追溯性。

綠色產品挑戰與因應策略

隨著國際永續法規日益嚴謹，包括歐盟即將實施的「生態設計永續產品規範 (ESPR)」及「產品數位護照 (DPP)」制度，對產品可回收性、材料來源、碳足跡透明度等均提出更高要求，為本公司在綠色產品推動過程中帶來實質挑戰。其中，關鍵挑戰包括：提升產品環保性能與成本控管的平衡、追溯複雜供應鏈中材料來源的難度、以及環境資訊標準尚未統一所造成的揭露不確定性。

面對上述挑戰，本公司將持續研擬因應策略，強化整合設計、採購與製造等環節的永續實務，以及透過環保材料的運用與產品資訊透明化，逐步建構具國際標準的綠色產品體系，以應對快速變化的政策與市場挑戰。

附錄

GRI 準則對照表

使用聲明	哲固資訊科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用之 GRI 行業準則

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介	P4
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P1
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人		
	2-4 資訊重編		
	2-5 外部保證/確信	N/A	-
活動與工作者			
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	P4
		2.7 供應鏈管理	P27
	2-7 員工	3.1 幸福職場	P34
	2-8 非員工的工作者		
治理			
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理架構	P12
	2-10 最高治理單位的提名與遴選		
	2-11 最高治理單位的主席		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續治理	P6
	2-13 衝擊管理的負責人		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色		
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理架構	P12
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 永續治理	P6

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構	P12
	2-18 最高治理單位的績效評估		P13
	2-19 薪酬政策		P15
	2-20 薪酬決定流程		P15
	2-21 年度總薪酬比率	3.1 幸福職場	P37
策略、政策與實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	P3
	2-23 政策承諾	3.3 人權維護	P47
	2-24 納入政策承諾		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.3 利害關係人鑑別 與議合	P7
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制		
	2-27 法規遵循	2.3 法遵與誠信經營	P19
	2-28 公協會的會員資格	1.1 公司簡介	P5
利害關係人議合			
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	1.3 利害關係人鑑別 與議合	P7
	2-30 團體協約	3.1.1 人力吸引與留 任	P39
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4 重大永續主題鑑 別	P10
	3-2 重大主題列表		P11
客戶關係管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 客戶關係管理	P21
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		P22
產品責任與安全			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.5 產品責任與安全	P23
GRI 416：顧客健	416-1 評估產品和服務類別對健康和		

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
康與安全 2016	安全的衝擊		
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求		
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件		
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件		
創新與研發			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.6 創新與研發	P24
供應鏈管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.7 供應鏈管理	P27
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例		P29
GRI 308：供應商社會評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商		P28
	308- 2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		P27
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商		P28
	414- 2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		P27
資訊安全管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.8 資訊安全管理	P31
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		P32
幸福職場			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 幸福職場	P33
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工		P35
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時		P37

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
	或兼職員工) 的福利		
	401-3 育嬰假		P38
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期		P39
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		P41
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案		P43
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		P42
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		P35
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率		P37
職業安全與衛生			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		P44
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統		P44
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		
	403-3 職業健康服務		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.2 職業安全與衛生	P45
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		
	403-6 工作者健康促進		
	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		
	403-9 職業傷害		P46
	403-10 職業病		
人權維護			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.3 人權維護	P47
氣候變遷因應			

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 氣候變遷因應	P53
GRI 201：經濟績 效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及 其它風險與機會	4.1 氣候變遷因應	
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	4.1 氣候變遷因應	P63
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放		
	305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放	N/A	-
	305-4 溫室氣體排放密集度	4.1 氣候變遷因應	P63
	305-5 溫室氣體排放減量		
一般主題			
能源管理			
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	P65
	302-3 能源密集度		
	302-4 減少能源消耗		
	302-5 降低產品和服務的能源需求		
水資源管理			
GRI 303：水與放 流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	P66
	303-2 與排水相關衝擊的管理		
	303-3 取水量		
	303-4 排水量		
	303-5 耗水量		
廢棄物管理			
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯 著衝擊	4.4 廢棄物管理	P67
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		
	306-3 廢棄物的產生	N/A	-
	306-4 廢棄物處置移轉		
	306-5 廢棄物的直接處置		

SASB 指標對照表

產業別：硬體 (Hardware)

揭露主題	代碼	對應指標	回應/對應章節	頁碼
產品安全	TC-HW-230a.1	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	2.5 產品品質與責任	P23
員工多元及包容性	TC-HW-330a.1	針對(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比	3.1 幸福職場	P34
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	目前內部尚未以 IEC 62474 單一標準系統化統計產品營收佔比。然而，本公司所有產品，均已導入綠色供應鏈管理，符合 RoHS、REACH 及相關國際環保法規，確保出貨產品皆合規。未來將持續評估建立專項物質對應之營收統計機制。	N/A
	TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	目前本公司主要業務為 B2B 零組件製造與設計代工 (OEM/ODM)，未以自有品牌銷售屬 EPEAT 註冊範疇之終端電子產品，因此符合 EPEAT 或同等規範之產品營收百分比為 0%。公司持續配合品牌客戶要求，提供符合環保規格之產品與零組件。	N/A
	TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	目前本公司各銷售區域之出貨產品均符合基本法令法規之能耗門檻要求，惟尚未取得特定自願性或指定之能源效率認證 (如 ENERGY STAR® 等)，故取得能效認證之產品收入百分比為 0%。未來將視市場與客戶需求評估導入相關認證。	N/A
	TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	本公司為 B2B 零組件與代工製造商，產品交付予品牌客戶組裝或銷售，未直接建立或營運針對終端消費者之生命終結產品自主回收體系 (相關回收機制由終端品牌商或進	N/A

揭露主題	代碼	對應指標	回應/對應章節	頁碼
			口商依各國 WEEE/EPR 法規執行)·故本年度回收重量為 0 公噸。廠內營運產生之各類事業及電子廢棄物，則全數交由合格環保機構妥善清運與再利用。	
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	經責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序查核之一階供應商場所之百分比，按 (a)所有場所及(b)高風險場所。	本公司參照 RBA 行為準則要求主要一階供應商落實勞工人權與環境安全管理。目前主要透過供應商自評問卷 (SAQ) 及內部定期稽核進行管理，尚未導入 RBA VAP 等第三方有效性查核程序，故正式 VAP 查核百分比為 0%。後續將視客戶需求與供應鏈風險逐步規劃推動第三方查核。	N/A
	TC-HW-430a.2	對於責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序，就一階供應商場所之(a)優先不合格及(b)其他不合格之(1)不 合格比率及(2)相關改正行動比率		
材料取得	TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	2.7 供應鏈管理	P27

活動指標

代碼	活動指標	活動數據
TC-HW-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	安全監控產品系列：37,867 台
		工業應用產品系列：1,808 台
		健康醫療產品系列：613 台
		其他：14,852 PCS
TC-HW-000.B	製造場所之面積	2,023.05 平方公尺
TC-HW-000.C	自有場所產量之百分比	100%

上櫃公司氣候相關資訊

項目		執行情形 (章節)
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。	4.1 氣候變遷因應
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)。	
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
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。	
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	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。	
7	若內部使用碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	
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。	
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	

氣候相關資訊執行情形

1-1 最近三年度公司 溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

項目	執行情形 (章節)
敘明溫室氣體最近三年度之排放量 (公噸 CO ₂ e)、密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元) 及資料涵蓋範圍。	詳下表

ISO 14064-1 排放類別	2023 年	2024 年	2025 年
類別一	25.5320	16.2172	11.7294
類別二	143.9720	154.5052	141.4453
年度總排放量 (公噸 CO ₂ e)	169.504	170.7224	153.1747
營收金額 (新台幣百萬元)	627.712	728.046	691.293
溫室氣體排放密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	0.270	0.234	0.222

註 1：溫室氣體盤查邊界涵蓋母公司個體：哲固資訊科技股份有限公司 (地址桃園市蘆竹區大興路 20 巷 21 弄 2 號及 11 號)，不含子公司。營業額來源為年報綜合損益表-合併。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

項目	執行情形 (章節)
敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。	本公司溫室氣體截至年報刊印日之最近兩年度尚未安排確信，依主管機關規定，本公司預計於 117 年完成母公司個體溫室氣體確信。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

項目	執行情形 (章節)
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。	本公司屬於 50 億以下之公司，依主管機關規定應於 116 年完成 115 年合併報表範圍內公司之範疇一及範疇二溫室氣體盤查、於 121 年完成 120 年範疇三溫室氣體盤查；並以 115 年為合併報表溫室氣體基準年，本公司將於規定期限內完成數據、訂定減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形予以敘述說明。