



ABICO NETCOM

114年 永續報告書 ESG REPORT

能率網通股份有限公司

立足台灣・布局全球・創造價值・永續共榮
TAIWAN ROOTS, GLOBAL REACH, SUSTAINABLE GROWTH



目錄

CH1 關於能率網通

1.00 企業亮點	3
1.01 經營者的話	4
1.02 關於本公司	5
1.03 報告書資訊	7

CH2 永續經營

2.01 永續發展策略	9
2.02 推動永續發展機制	10
2.03 董事會及功能性委員會	10

CH3 利害關係人與重大主題

3.00 利害關係人溝通(重大主題)	14
3.01 利害關係人議合	15
3.02 決定重大主題的流程	16
3.03 重大主題列表	19
3.04 重大主題之管理	19
3.05 重大主題對於價值鏈的衝擊	22

CH4 治理面

4.01 經濟績效	23
4.02 稅務	25
4.03 誠信經營	25
4.04 溝通管道及申訴機制	27
4.05 風險管理	28
4.06 資訊安全	30
4.07 參與各類社團組織	32
4.08 產品管理	33
4.09 供應商管理	35
4.10 內控內稽	40

CH5 社會面

5.01 人力發展	42
5.02 職業安全及衛生	59
5.03 社區參與	66

CH6 環境面

6.01 氣候變遷	67
6.02 溫室氣體排放	74
6.03 能源管理	76
6.04 水資源	78
6.05 廢棄物管理	80
6.06 環境投入成本	82

CH7 附錄

7.01 GRI內容索引表	83
7.02 氣候相關資訊	88
7.03 TCFD	88
7.04 產業別永續指標資訊	91
7.05 SASB	92
7.06 SDGs	94



CH1 關於本公司

1.00 企業亮點



環境面

- 01 環境投入成本**975千元**
(精能光學、越南佳欣、蘇州應華)
- 02 ISO14000(深圳禮興)
- 03 ISO 14064-1 溫室氣體
盤查報告書(能率網通)
- 04 再生能源發電
占總用電量比例**28%**
(蘇州應華)



社會面

- 01 導入RBA機制(深圳禮興、蘇州應華)
- 02 簽署《供應商行為準則》及
《綠色產品供應指引》(深圳禮興、蘇州應華)
- 03 客戶滿意度
88.6%
(深圳禮興)
- 04 客戶滿意度
95.5%
(蘇州應華)
- 05 高新技術企業(深圳禮興)
- 06 員工滿意度達
85%以上
(深圳禮興)
- 07 ISO45001
(深圳禮興)
- 08 人權教育訓練涵蓋率 **95%**(蘇州應華)



治理面

- 01 創新型中小企業(深圳禮興)
- 02 專精特新型中小企業(深圳禮興)
- 03 自動化導入**8台**(深圳禮興)
- 04 獨立董事席次占比達**1/3**
- 05 IATF 16949/ISO 9001
(深圳禮興)

1.01 經營者的話

回顧114年，全球總體經濟面臨中美貿易經濟對抗、地緣政治及氣候變遷等多重挑戰。在這樣的總體環境下，能率網通秉持著「穩健務實、靈活應變」的精神，積極調整營運步伐。儘管整體營收受到影響，但我們透過嚴格的成本控制與製程優化，使營業毛利較前一年度逆勢成長；同時，電子零組件被動元件事業持續穩定獲利，為公司奠定了堅實的基礎。

面對快速變遷的市場與全球永續發展的浪潮，能率網通深知，企業的長期價值不僅在於財務績效的表現，更在於我們如何與環境共好、與社會共榮、並維持透明誠信的公司治理。因此，我們將ESG理念深度融入企業核心戰略，以此作為驅動公司轉型的下一個引擎。



環境共好 (Environment)：邁向淨零，落實綠色製造面

對氣候變遷的嚴峻挑戰，我們已將減碳行動列為公司的中長期核心戰略。114年，能率網通首次依據 ISO 14064-1 標準完成溫室氣體盤查，並明確訂定「溫室氣體排放密集度每年降低 1%」的減碳目標。

我們的子公司禮興與應華，已分別取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及 ISO 14001 環境管理系統認證。從生產設備的節能汰換、綠電採購的評估，到原物料的回收再利用與循環產品設計，我們正逐步擴大再生能源的使用，致力於降低整體價值鏈的環境衝擊，以實際行動回應客戶與國際法規的減碳要求。



社會共榮 (Social)：以人為本，打造永續供應鏈

人才是能率網通最珍貴的資產。我們遵循《聯合國世界人權宣言》等國際人權標準，致力於提供安全、健康且平等的工作環境。114年，我們持續強化職安衛教育訓練與緊急應變演練，守護每一位員工的健康與安全。

在供應鏈管理上，我們深知「獨木不成林」。公司積極導入 RBA（責任商業聯盟）機制，要求並輔導供應商在環境保護、職安衛及勞動人權等面向符合國際標準，攜手打造具備韌性與責任的永續供應鏈。同時，我們嚴守產品品質，從精密事務機機構件到隱形眼鏡，始終以客戶滿意與消費者安全為最高指導原則。



誠信治理 (Governance)：透明誠信，強化董事會多元性

誠信經營是能率網通立足市場的根本。114年，董事會正式通過訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」，將企業倫理與誠信文化深植於每位員工的日常作業中。

我們亦高度重視董事會的多樣性與獨立性。目前董事會已具備財會、管理、產業等多元專業背景，針對現任董事會成員皆為男性的情況，公司已將「提升董事性別多元化」列為優先加強事項，未來將積極尋覓具備專業能力的女性董事人選，為公司決策注入更多元的視角與創新動能。

展望未來：跨界整合，迎向新藍海

展望115年，能率網通將積極拓展大陸地區以外的生產基地，以分散地緣政治風險。同時，我們將整合集團內部資源，將業務觸角從傳統的B2B製造與通路，延伸至運動、美妝保養及隱形眼鏡等消費性產品，強化線上與線下（O2O）的 B2C 銷售佈局，朝向全方位銷售商邁進。

永續發展是一場沒有終點的馬拉松。能率網通將繼續以「本業穩健、創新轉型、永續經營」為軸心，與所有股東、客戶、供應商及員工夥伴攜手並進。感謝您過去對能率網通的支持與信任，我們承諾將持續創造更佳商業價值與社會影響力，共創共好的永續未來。

能率網通股份有限公司董事長

胡湘麒 謹識

中華民國 115 年 8 月

1.02 關於本公司

1.02.1 公司簡介 (GRI 2-1)

項目	內容
公司名稱	能率網通股份有限公司 (ABICO NetCom CO., LTD.)
公司型態	上櫃公司 (股票代號：8071)
負責人	胡湘麒 (董事長)
公司創立時間	民國82年
總部位置	新北市汐止區康寧街169巷27號13樓之一
產業類別	光電精密零組件產業、醫療器材產業、保健及個人護理產業
主要產品及服務	1. 事務機械零組件 2. 電子零組件 3. LED/被動元件 4. 隱形眼鏡 5. 美妝保養品
實收資本額	新台幣 600,843元
營業收入	新台幣 1,977,380仟元
員工人數	888人
主要營運所在國家	台灣、中國、越南

1.02.2 活動、價值鏈和其他商業行為 (GRI 2-6)

1.02.2.1 營運活動與商業關係

能率網通核心活動涵蓋多功能事務機械零組件、精密金屬/塑膠模具、電子零組件、隱形眼鏡、運動及美妝保養品之設計、製造、銷售及相關原料的進出口貿易。公司定位於光電精密零組件、醫療器材及保健個人護理等多元產業，並持續整合集團資源朝向全方位銷售商轉型。

營運據點與區域佈局：

能率網通主要營運活動位於台灣，並於中國大陸（深圳、蘇州等地）及越南設有生產製造基地。

此跨國區域化生產與銷售網絡，有助於分散地緣政治與貿易戰風險，並提升供應鏈韌性。

商業關係與策略聯盟：

在商業關係方面，能率網通積極整合集團內部資源（如能率創新、應華、精能光學等），並尋求其他地區性品牌合作。公司秉持「技術行銷為導向」，透過提供 Total Solution 服務、嚴格的品質管控及完善的售後服務，與日系事務機大廠及國際電子材料代理商建立穩固的合作夥伴關係，協助客戶拓展市場並提升整體供應鏈運作效率。

銷售版圖



1.02.2.2 價值鏈簡介

能率網通的價值鏈涵蓋上、中、下游各環節，形成完整的供應鏈生態系：

• 上游（原料與供應商）：

主要為塑膠粒（如台灣化學纖維）、金屬原料及模具供應商；隱形眼鏡所需的高分子聚合物（如 HEMA、矽水膠）等化學原料供應商；以及電子被動元件大廠（如信昌、達方）。公司與主要供應商維持長期策略聯盟合作關係，確保原料供應穩定與品質。

• 中游（製造與營運樞紐）：

能率網通自身及關係企業為核心製造與營運樞紐。台灣總部（汐止）負責營運管理、研發設計、電子零組件通路及隱形眼鏡/消費品銷售；生產製造則由大陸地區之禮興塑膠廠（深圳）、應華精密（蘇州）負責事務機與精密零組件，台灣精能光學負責隱形眼鏡製造，並積極佈局越南生產基地，以優化產能配置。

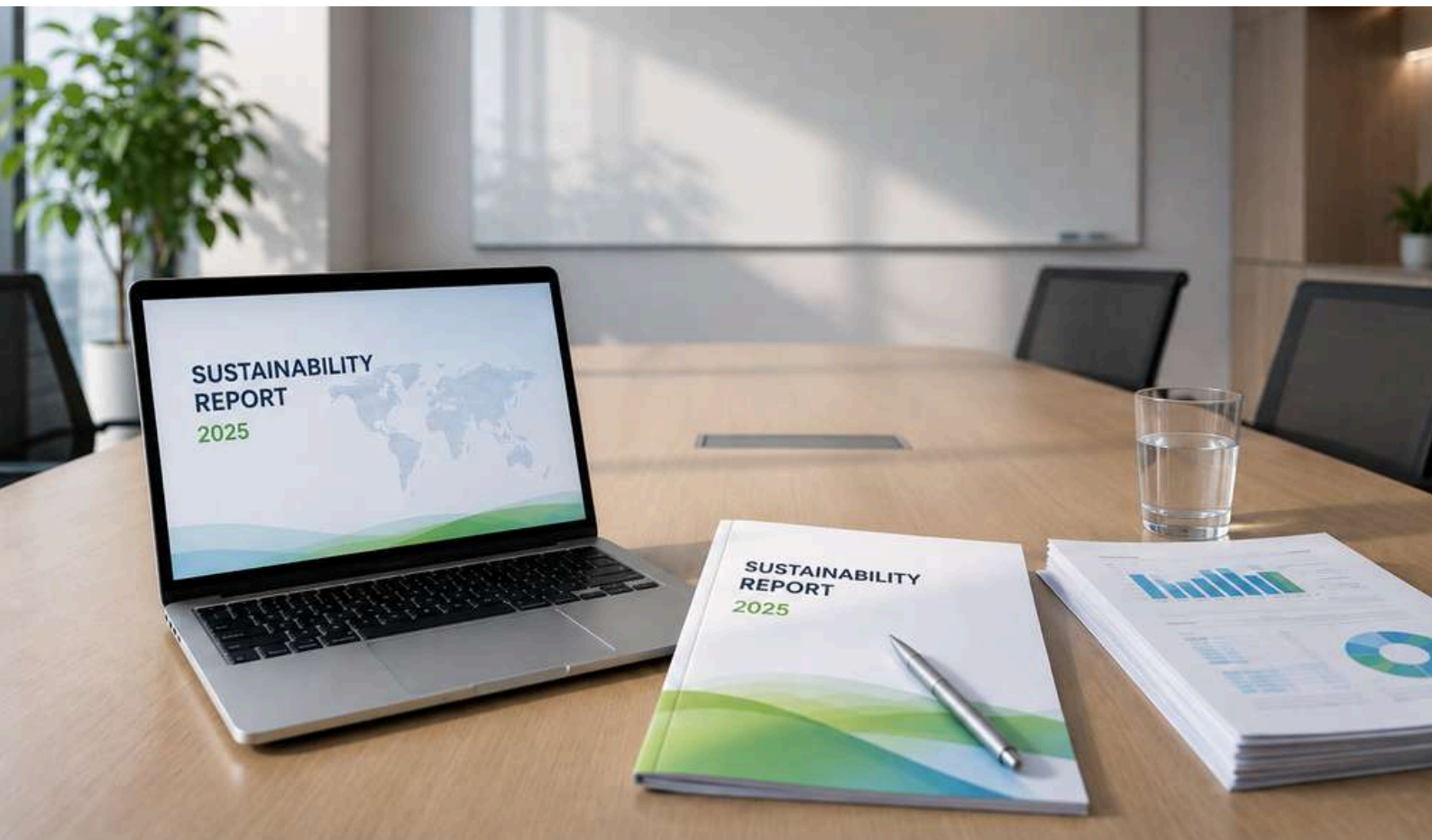
• 下游（客戶與終端市場）：

產品銷售涵蓋通訊、資訊電子、家電、汽機車製造業等 B2B 客戶，以及隱形眼鏡、運動、美妝等 B2C 終端消費者。銷售版圖遍及亞洲（45.79%）、美洲（29.52%）及歐洲（3.55%），114年度外銷比重達 78.86%，內銷佔 21.14%。

能率網通 產業價值鏈圖

上游原料供應夥伴 → 中游製造與營運組織 → 下游客戶與終端市場





1.03 報告書資訊

1.03.1 編制依據

- 本報告係依循全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 2021 年版 GRI 永續報導準則（GRI Standards）作為主要編製基礎，並參考永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則及氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）。同時，本報告亦遵循財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃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」之相關要求進行撰寫，藉以完整呈現本公司在企業永續發展之管理作法與績效，並適切回應利害關係人關注議題。各準則之對照情形詳見本報告附錄。

報告原則



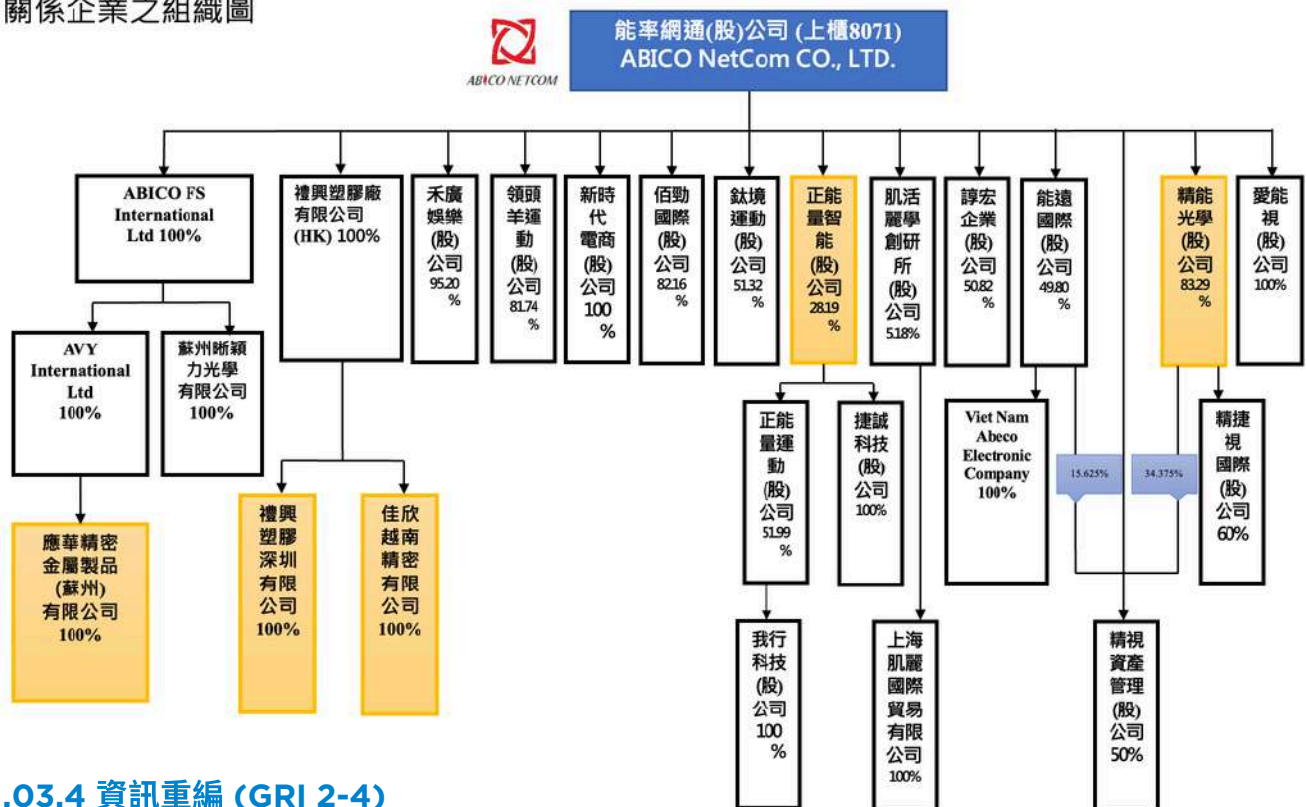
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 (GRI 2-3)

- 本報告涵蓋期間為114年1月1日至114年12月31日。
- 本公司永續報告書採年度編製，每年發行一次，並以電子形式揭露於公司官方網站，以響應節能減碳與無紙化作業。
- 本報告前次於114年8月發行，本次於115年8月發行，次期報告預計於116年8月發布。

1.03.3 報告邊界與範疇 (GRI 2-2)

- 能率網通股份有限公司為集團母公司，本報告書之揭露範圍以具營運控制權之實體為主，涵蓋台灣總部及主要營運據點。報告邊界之設定參酌財務合併報表範圍，並考量環境與社會議題之重大性，確保揭露資訊之完整性與攸關性。本公司一共有 27 個據點，除了母公司之外，主要營運據點包含越南佳欣、蘇州應華、深圳禮興、精能光學，其餘22家子公司多為貿易公司或是控股公司，無實質員工人數或者不具有重大性，因此未納入本次報告書當中。
- 本報告書統計數據之計算基礎說明如下：
- 財務數據：經濟價值分配等財務相關資訊，係採用經會計師簽證之合併財務報告數據；除另有說明外，金額單位均為「新台幣仟元」。
- 環境數據：溫室氣體排放量依循 ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準執行盤查所得之數據；水資源與廢棄物等環境資料則由各營運據點依公司制度自行統計後彙整。
- 其他數據：包含員工、職安衛、社會參與等非財務指標，皆係彙總各營運據點依內部管理制度自行統計之資料。

關係企業之組織圖



1.03.4 資訊重編 (GRI 2-4)

本報告書未有資訊重編情形。

1.03.5 外部確信／保證情形 (GRI 2-5)

本報告書尚未取得獨立之第三方查驗證機構的確信或保證意見。

1.03.6 永續報告之責任單位 (GRI 2-3)

若對本報告書內容有任何疑問或需要進一步資訊，歡迎透過以下管道聯繫：

公司 ESG 專區網站：www.fstdisc.com.tw 電子信箱：service@fstdisc.com.tw 電話：02-26923636

公司地址：新北市汐止區康寧街169巷27號13樓之1

Ch2永續經營

2.01 永續發展策略 (GRI2-21, 2-22)

能率網通秉持誠信治理及永續經營，以「穩健經營、技術升級、環境友善與社會共好」為永續發展理念。公司專精於事務機機構件、精密模具、電子零組件及隱形眼鏡等多元產業，結合經濟、環保與社會三大面向，落實於日常營運管理中。在追求長期成長的同時，我們以技術行銷為導向，積極發展大陸地區以外生產基地以分散地緣風險，並整合集團資源朝向全方位銷售商轉型，期盼與所有利害關係人共榮。公司透過提升治理效能、推動節能減碳、落實供應鏈管理並關懷員工福祉，以強化企業經營韌性，逐步朝向對社會具正向影響力的標竿企業邁進。

治理面 | 核心目標：誠信治理與穩健經營

- **強化永續治理架構：**由董事會為最高監督單位，並由總經理擔任最高管理階層窗口，統籌各部門推動溫室氣體盤查、永續報告書編製及誠信經營等永續相關作為，確保永續目標有效落實。
- **完善誠信與治理制度：**114年董事會通過增訂《公司治理實務守則》，並訂定《誠信經營守則》及《道德行為準則》，強化公司在公司治理及企業倫理方面之制度建置與執行，持續提升 ESG 表現。
- **強化資安與內控機制：**設有資安專責單位並定期進行內部稽核，完善內部控制制度與資訊安全防護網，降低資安事件對營運之潛在衝擊。

環境面 | 核心目標：綠色低碳與循環經濟

- **推動溫室氣體減量：**114年首次依據 ISO 14064-1 完成母公司溫室氣體盤查，並設定「溫室氣體排放密集度每年降低 1%」之減碳目標，未來將逐步擴展至範疇三盤查。
- **提升能源使用效率：**積極推動節能措施，子公司應華公司 114 年全年用電量較前一年度減少約 15%，綠電採購比例約達 28%；並持續評估太陽能發電設施建置與汰換老舊設備。
- **落實綠色供應鏈與循環經濟：**使用之原物料均符合歐盟 RoHS、REACH、無鹵素等國際環保法規；同時推動價值鏈上下游包材回收共用、製程原料回收與廢棄物減量，降低整體環境衝擊。

社會面 | 核心目標：幸福職場與人權共好

- **打造幸福職場環境：**子公司禮興與應華均建立完善的員工福利與溝通機制，提供多元福利與健康照護，114 年禮興員工滿意度達 85.3%。
- **強化職安衛管理系統：**子公司禮興取得 ISO 45001 認證，定期辦理消防與滅火救援演練及特殊崗位健康檢查，強化員工職安衛意識與防護能力。
- **落實人權保障與多元共融：**子公司應華辦理年度人權教育訓練（受訓人數約占總人數 95%），保障員工合法權益；並透過勞資會議維繫和諧溝通，持續支持社區與公益活動回饋在地。

未來展望 (GRI 2-22)

能率網通深信，永續發展是提升企業長期核心競爭力的關鍵。展望未來，公司將持續強化永續內控目標，將「經營韌性」與「永續發展」深度內化於組織決策中。透過積極佈局海外生產基地以優化供應鏈韌性、整合集團資源發展多角化銷售通路（含電子、運動、美妝及隱形眼鏡），並持續推動溫室氣體減量、供應鏈責任提升及人才培育。我們重視氣候變遷、資訊安全及產業永續議題，加速企業轉型及提升競爭力，為利害關係人創造長期且穩定的共享價值。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展治理架構(GRI 2-9, 2-13)

能率網通為實踐企業永續發展願景與使命，董事會為永續發展之最高決策與監督單位，負責審議與核定永續發展策略及執行計畫，並監督各項永續發展專案的推動進度。本公司現階段尚未設立專責之企業永續發展委員會，為有效落實董事會之永續決策，由各部门主管組成之永續發展推動小組擔任推動永續發展之任務，並由總經理擔任最高管理階層窗口，負責協調各部门推動及落實永續相關作為。

能率網通組織結構：



2.02.2 運作情形(GRI 2-13, 2-16)

能率網通為確保永續目標之達成，每年最少一次向董事會報告永續發展工作推動情形，並提出永續發展工作推動計畫及制定短、中、長期指標目標，使董事會能掌握各項永續發展之具體作為，以確保公司營運方向符合永續發展趨勢。

113年度永續報告書為能率網通首次編制之首年度報告書，並於114年8月12日呈送董事會決議通過113年度永續報告書案後對外發布，作為董事會督導永續發展推動情形之具體執行成果。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 (GRI 2-9,2-12, 2-14)

能率網通董事會作為最高治理單位，負責指導公司長期經營策略及永續發展，並具有監督責任。為落實公司治理與強化董事會管理，能率網通董事會下設置審計委員會及薪資報酬委員會，以協助董事會履行其監督職責。董事會並於112年3月21日決議任命公司治理主管，以協助董事執行職務及提供董事所需資料。

為實踐企業社會責任及依經營管理、永續環境及社會關懷等各方面推動公司永續發展策略，由總經理擔任永續發展推動最高管理階層窗口，帶領永續發展推動小組(由各部门主管組成)，進行推動永續發展之任務，每年評估重大永續議題，並制定永續發展目標與工作推動計畫向董事會報告，經董事會核准後發佈相關政策。董事會持續評估永續策略之可行性及檢視推動進展，並在必要時敦促經營團隊進行優化調整，確保永續發展與核心營運高度連結。

在永續報告方面，由永續發展推動小組彙整相關資訊，經總經理審核與檢視，並呈報董事會審核與同意，經核定後發行永續報告書。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估(GRI 2-18)

能率網通為落實公司治理與提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，制定《董事會績效評估辦法》。根據辦法，每年至少執行一次董事會整體、個別董事成員及功能性委員會（包括審計委員會、薪資報酬委員會）的績效評估，評估於年度結束時進行，績效評估結果於次年度第一季董事會完成報告，並將評估結果揭露於公司年報中。每年評估結果作為董事續聘、培訓與薪酬之參考依據，主要評核重點包含提升決策效益、強化治理監督、驅動功能性委員會協作、落實資訊揭露與利害關係人溝通。

能率網通114年度董事會、個別董事成員及與功能性委員會績效評估採用內部問卷自評方式，評估期間為114年1月1日起至12月31日止，績效評估構面及結果如下：

範疇	評估構面	評分結果 (滿分5分)
 整體董事會	對公司營運的參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制等，共45項評估指標	4.67/5
 個別董事成員	公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運的參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等，共25項指標	4.43/5
 功能性委員會 (包含審計委員會、薪資報酬委員會)	對公司營運的參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等，共26項指標	4.77/5
 總結	114年度董事會績效評估結果介於5分「非常認同」與4分「認同」之間，董事對於各項評核指標運作多為非常認同，評鑑董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。	

2.03.1.3 對永續發展之持續進修 (GRI 2-17)

能率網通為提升董事在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，並增強面對風險之管理能力，訂有年度進修計畫，安排董事依據法規與公司治理需求，參加公司治理、永續、風險控管、誠信經營等多元主題課程，提升永續發展與治理專業能力。

能率網通現任董事會共有9位董事，114年全體董事進修時數達72小時，進修主題涵蓋公司治理、永續發展、法令等專業知識。董事詳細進修情形請參照能率網通114年股東會年報第11頁及12頁。

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化 (GRI 2-9, 405-1)

能率網通董事會成員共9位，包含6位董事與3位獨立董事，所有成員均為男性，年齡分布自41歲至80歲，員工身分董事占比33%，獨立董事占比33%。董事成員分布涵蓋不同專業領域與多元背景，專業涵蓋管理、財會、產業專長、國際市場及法律等領域。公司持續推動多元化政策，以性別、年齡、國籍、專業經驗與背景為遴選標準，未來將積極尋求女性董事候選人，並持續推動性別多元化，以實現多元化治理目標。

公司現任董事及獨立董事均具備營運判斷力、會計財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導與決策能力。現任董事會9位成員資訊摘要表如下：

指標	內容
席次總數	9位（董事6位、獨立董事3位）
性別	皆為男性
年齡構成	41-50歲2位、51-60歲2位、61-70歲4位、71-80歲1位
員工身份	3位（33%）
獨立性比例	3位（33%）
女性董事	預計下一屆改選時增加席次
國籍	全為中華民國籍
行業／專業	財會專長：1位董事及2位獨立董事具備國際及產業經營經驗：多位董事具備

2.03.2.2 運作情形 (GRI 2-9,2-12,2-14)

能率網通致力於強化董事會的運作效率與監督職能，透過董事會績效評估、設置公司治理主管及功能性委員會協助董事會職能發揮，積極強化董事會的運作及治理機制。能率網通董事會依循相關法令規範運作，至少每季召開一次會議。114年度董事會共計召開了4次會議，全體董事成員實際出席率達94.44%(委託出席率5.56%)，重要決議事項共計42項，所有議決事項，皆無獨立董事表示反對或保留意見之情形。114年度董事會董事出席率及重要決議事項請詳見能率網通114年股東會年報第20頁及第42-43頁。

能率網通為提升永續資訊管理效率與透明度，董事會於113年11月8日通過增訂《永續資訊管理辦法》案，強化董事會於永續報導中的角色。為使董事及管理階層能全力發揮其職能，能率網通有為董事及經理人投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。

2.03.2.3 提名與遴選 (GRI 2-10)

能率網通《公司章程》規定採候選人提名制度選舉董事及獨立董事，並訂有《董事選任程序》，由股東就董事及獨立董事候選人名單選任之，提名方式依公司法第192條之1規定辦理。本屆董事於112年6月26日股東會投票選任，任期為112年6月26日至115年6月25日，董事會共9席董事，其中包含3席獨立董事，董事會成員資訊請參照公司官網「投資人專區/公司治理/董事會及功能委員會/董事會成員簡歷」及能率網通114年股東會年報第4-5頁。

能率網通致力於董事會成員的專業化與多元化，董事選任考量候選人的獨立性、專業背景以及與公司營運發展的關聯性及《公司治理實務守則》等相關規範。董事會成員需具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導、決策及風險管理等多元能力。能率網通為強化公司治理並提升董事會功能，制定《董事會績效評估辦法》，績效評估的結果將作為遴選或提名董事的參考依據。

2.03.2.4 利益迴避(GRI 2-11、2-15)

能率網通董事會為公司最高治理單位，負責制訂與監督公司各項業務與政策之執行，由董事長擔任主席。最高管理階層則為總經理，負責公司各項業務推展與政策執行。董事長與總經理非由同一人擔任，以確保最高治理單位與最高管理階層的職務分立。

為提升經營效率與考量公司營運的統整，能率網通的執行長由董事長兼任，協助董事會擘劃之公司發展藍圖能有效落實於規劃執行面，並提高董事會對公司營運狀況的掌握度。

能率網通為確保董事會監督的獨立性，於《董事會議事規範》、《審計委員會組織規程》及《薪資報酬委員會組織規程》訂定董事(委員)對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次會議說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事(委員)行使其表決權。董事(委員)之配偶、二親等內血親，或與董事(委員)具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事(委員)就該事項有自身利害關係。

能率網通114年度無董事需對議案利益迴避之情形，請參閱能率網通114年股東會年報第20頁。

2.03.2.5 薪酬政策 (GRI 2-19, 2-20, 2-21)

能率網通董事及經理人之報酬及酬勞，依循《公司章程》及相關規定辦理。薪資報酬委員會負責討論。

並擬定董事及經理人的薪資結構與給付金額，經委員會全體成員同意通過後提報董事會。董事報酬評估依據董事會及個人董事績效評估結果，並考量公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢給予合理報酬。經理人薪酬則包括薪資、職務加給、離職金、各種獎金、獎勵金、車馬費、特支費及津貼等，參考個人績效及對公司貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況給予合理報酬。

能率網通截至114年度尚未有盈餘可估列及分派董事酬勞與員工酬勞。

(1)薪酬索回機制：為確保公司永續及誠信經營，能率網通依據誠信經營信念，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予撤銷，並依相關規定收回已領之獎金。

(2)薪酬與永續績效的連結：能率網通董事會及個別董事績效評估結果，將作為訂定個別董事薪資報酬的參考依據。未來將進一步評估是否把永續績效納入董事及經理人薪酬制度。

(3)董事及高階管理階層離職與退休政策：能率網通的董事及經理人薪酬結構中已包含離職金。公司亦依據勞動基準法訂立職工退休辦法，並依法提撥退休金，適用於公司員工。

項目	113年	114年	成長率
最高薪資者年度薪資占其他員工薪資中位數比例	3.06	3.74	1.22

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形 (GRI 2-9)

為健全董事會監督功能及強化管理機能，能率網通董事會下設置審計委員會及薪資報酬委員會等功能性委員會，各功能性委員會對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。各委員會組織規程皆經由董事會決議通過，明確規範其職權範疇。

1.審計委員會：

成員與組成：由 3位委員組成，委員全數為獨立董事。

任期：審計委員會的任期為112年6月26日至115年6月25日，與董事會任期一致。

會議與運作：至少每季召開一次會議，114年開會4次。

實際出席率：100%。

權責：監督公司財務報表的真實表達、內部控制的有效實施、法令遵循情況、風險管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。

個別成員詳細資料及委員會運作情形：主要議事運作情形請詳見能率網通114年股東會年報第22-23頁。

2.薪資報酬委員會：

成員與組成：由 3位委員組成，委員全數為獨立董事。

任期：薪資報酬委員會的任期為112年6月26日至115年6月25日，與董事會任期一致。

會議與運作：每年召開二次會議，114年開會2次。

實際出席率：100%。

權責：負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估、報酬政策及獎勵制度。

個別成員詳細資料及委員會運作情形：主要議事運作情形請詳見能率網通114年股東會年報第25-26頁。

3.永續發展委員會：

能率網通現階段尚未設立專責之企業永續發展委員會，為有效落實董事會之永續決策，由各部門主管組成之永續發展推動小組擔任推動永續發展之任務，並由總經理擔任最高管理階層窗口，負責協調各部門推動及落實永續相關作為。公司未來將進一步評估設立永續發展委員會的必要性。



Ch3利害關係人與重大主題

3.00 利害關係人溝通(重大主題)

3.00.1治理

能率網通深知良好的利害關係人溝通是企業穩健營運與永續發展的基石，因此建立了由董事會監督、高階主管當責、專責單位執行的三層治理架構。

- **董事會監督與審查：**董事會為利害關係人溝通的最高監督單位，每年定期聽取各專責單位關於投資人關係、客戶滿意度、供應商管理與員工溝通的績效報告，確保利害關係人關注的重大議題已納入公司經營方針。
- **專責單位與跨部門協作：**公司依利害關係人類型設立對應的溝通窗口。投資人關係由財務部門負責；客戶溝通由業務與客服團隊主導；供應商管理歸屬採購與環安衛單位；員工溝通則由人力資源部門與職安衛委員會負責。各單位需確保溝通管道暢通，並妥善記錄與追蹤利害關係人的反饋。

3.00.2策略

能率網通採取「主動傾聽、即時回應、共創價值」的溝通策略，針對五大核心利害關係人（股東/投資人、客戶、員工、供應商、與社區）擬定差異化的溝通計畫，並將外部期望轉化為公司中長期策略。

- **股東/投資人：**透過法說會、年度股東會、公司網站投資人專區及 ESG 報告書，透明揭露財務績效與永續發展進度。針對機構投資人關注的 ESG 評等與公司治理議題，主動進行雙向交流，穩定資本市場信心。
- **客戶：**網通產業客戶高度關注產品資安、交期穩定與低碳製造。公司定期執行客戶滿意度調查，並透過高階拜訪、技術研討會與專案會議，即時掌握客戶需求，將反饋直接導入產品研發與製程優化策略中。
- **供應商：**每年舉辦供應商大會或進行 ESG 現場稽核，發放「綠色指引問卷」，宣導能率網通的永續採購政策。透過輔導與溝通，協助供應商提升環安衛與勞工人權標準，打造韌性供應鏈。
- **員工：**建立多元且暢通的內部溝通管道，包含勞資會議、員工滿意度調查、內部申訴信箱及定期的 Town Hall Meeting（全員大會）。確保員工心聲被聽見，並作為改善職場環境與福利制度的重要依據。

3.00.3風險管理

能率網通將「利害關係人期望落差」與「溝通不良」視為潛在的營運風險，並將其納入企業風險管理（ERM）框架中，進行系統性的識別、評估與應對。

- **風險識別與評估：**定期盤點因溝通不暢可能引發的風險。例如：客戶對產品資安或減碳要求提高而未能及時回應（導致訂單流失）、供應商違反 ESG 規範而未被及時發現（導致斷鏈或商譽受損）、或勞資溝通不良引發的罷工與人才流失風險。
- **預警與追蹤機制：**建立早期預警指標，如客戶客訴率異常升高、供應商稽核不合格率增加、或員工離職率波動。一旦觸及預警門檻，專責單位需立即啟動調查，並向管理層提交改善對策。
- **危機溝通應變：**針對重大突發事件（如產品重大瑕疵、資安外洩、廠區工安事故），公司訂有標準化的危機溝通應變計畫（SOP）。明確規範新聞發言人制度與對外聲明時效，確保能在第一時間向受影響的利害關係人傳遞正確資訊，降低恐慌與負面影響，並在事後進行復盤檢討，持續優化溝通韌性。

3.00.4指標目標

相關單位	114年目標	114年實際	是否達成	115年目標	116-120年目標	121-130年目標
總公司	利害關係人問卷回復率達30% 以上	114年經全體高階主管內部討論，確定重大主題策略	達成	高階主管年度檢視重大主題策略	完成利害關係人關注度問卷，回覆率達40%	完成利害關係人關注度問卷，回覆率達50%
總公司	官網設置永續專區	已設置	達成	官網持續優化永續專區	官網持續優化永續專區	官網持續優化永續專區
深圳禮興	客戶滿意度90%	客戶滿意度88.6%	未達成	客戶滿意度88.5%	客戶滿意度90%	客戶滿意度92%
越南佳欣	客戶滿意度 97%	客戶滿意度 97%	達成	客戶滿意度 98%	客戶滿意度 98.2%	客戶滿意度 98.5%

3.01 利害關係人議合

3.01.1鑑別

能率網通致力於建立與各利害關係人的有效溝通管道及提升資訊透明度，以回應各界對公司永續發展的期待，公司依據GRI準則與 AA1000SES 利害關係人議合標準，結合「責任、影響力、依賴性、多元觀點、張力」五大原則，並參考產業特性與公司實際營運，鑑別與公司永續發展高度關聯的利害關係人。(GRI 2-29)

能率網通透過由各部門主管組成之永續發展推動小組，依據各單位實際業務接觸、問卷調查、營運影響力及外部趨勢，經討論後鑑別出五大類核心利害關係人，分別為：股東/投資人、員工、供應商、客戶以及社區。為確保溝通成效，針對不同類別利害關係人設置多元溝通管道，並由專責窗口負責回應與追蹤。各類利害關係人之溝通議題、回應方式及年度成果，均納入永續管理機制，並於永續報告書公開揭露。

類別	涵蓋對象	對能率網通的意義	關注議題	負責部門	聯絡窗口
股東/投資人	股東、投資人、金融機構	資金提供者，分享經營成果，公司需保障權益與資訊透明。	- 資訊安全管理 - 誠信與法遵 - 產品品質與安 - 產品策略與研發創新 - 經營績效	股務	02-27186425
員工	本籍員工、外籍員工、工讀生	生產與管理核心，公司提供安全環境與發展機會。	- 誠信與法遵 - 員工福利與照顧 - 重大事件處理與應變 - 職業安全衛生 - 人權	管理處	finance@fstdisc.com.tw
供應商	供應商、承攬商、外包商、仲介等	原物料/服務供應夥伴，合作確保品質與永續。	- 永續供應鏈管理 - 重大事件處理與應變 - 溫室氣體 - 氣候變遷	資材課	02-26923636
客戶	國外客戶、國內客戶	產品/服務使用者，營收來源，公司需提升滿意度。	- 資訊安全管理 - 客戶關係管理 - 產品策略與研發創新	業務部	02-26923636
社區	公司所在地理區域、非營利組織、學術單位等	營運所在地，公司參與公益，促進地方發展。	- 溫室氣體 - 氣候變遷 - 公司治理與營運	管理處	service@fstdisc.com.tw

3.01.2.利害關係人溝通成果

能率網通透過多元溝通管道，持續與各利害關係人進行溝通，以了解其關注議題，並將溝通結果納入永續發展策略與日常營運決策。114年各利害關係人關注議題、溝通管道與頻率、具體成效彙整如下：

類別	溝通管道與頻率	關注議題	114年溝通實績
股東/投資人	- 舉辦股東常會：每年1次 - 參加法人說明會：每年至少1次 - 發行公司年報：每年1次 - 發行公司財報：每季1次 - 發行永續報告書：每年1次 - 公開資訊觀測站：依規定發布 - 以電話、電子郵件回覆股東詢問：隨時	- 資訊安全管理 - 誠信與法遵 - 產品品質與安 - 產品策略與研發創新 - 經營績效	- 通過 ISO 9001 - 舉辦股東常會：1次，出席率 60.02% - 參加法人說明會：1次 - 召開董事會：4次，實際出席率94.44%(委託出席率 5.56%) - 發布重大訊息：38則 - 公告自結合併營收數據：每月 - 發行113年度年報、114年每季財報及113年度永續報告書
員工	- 召開勞資會議：定期 - 員工教育訓練：不定期 - 設置員工意見表達機制：隨時，可透過電話/電子郵件/面談	- 誠信與法遵 - 員工福利與照顧 - 重大事件處理與應變 - 職業安全衛生 - 人權	- 勞資會議通過年節禮品發放 - 通過 ISO 45001(深圳禮興)
供應商	- 供應商評鑑與稽核：不定期 - 溝通會議與績效檢討：不定期	- 永續供應鏈管理 - 重大事件處理與應變 - 溫室氣體 - 氣候變遷	- 完成供應商綠色指引 - 完成供應商誠信管理宣導(越南佳欣) - 採用環境標準篩選新供應商(蘇州應華)
客戶	- 客戶滿意度調查：定期 - 業務人員拜訪：隨時 - 設置客訴處理專線與回饋機制：隨時，透過公司網站/電話/電子郵件	- 資訊安全管理 - 客戶關係管理 - 產品策略與研發創新	客戶滿意度平均為88.6%(深圳禮興)
社區	- 產學合作 - 社區參與活動 - 公益計畫與地方連結	- 溫室氣體 - 氣候變遷 - 公司治理與營運	- 提供物資參與捐血活動 - 環境投資945仟元

3.02 決定重大主題的流程

能率網通根據利害關係人鑑別結果，參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則中的 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面的顯著衝擊，公司依分析結果設定相對應之短、中、長期永續目標。

能率網通決定重大主題的流程說明如下：



步驟一：了解組織脈絡與永續議題盤點 (GRI 3-1)

能率網通永續發展推動小組首先盤點及評估公司在經濟、環境、社會三大面向的永續議題，並考量公司產業特性、營運模式、價值鏈、經營目標及利害關係人的期待與溝通，並參考國內外永續規範與標準、產業議題及法規要求及外部環境變動等，以確保議題能反映公司實際營運脈絡與未來發展方向。

114年經評估後延續前一年度的29項永續議題，涵蓋4個環境面向、7個社會面向及18個治理面向，作為後續重大性分析的基礎。

29項永續議題				
 治理			 環境	 社會
1 產品策略與研發創新	11 資訊安全與個人資料保護	24 水資源管理	4 空污排放管理	14 職業安全衛生
2 資訊安全管理	12 風險管理	25 重大事件處理與應變	6 能源管理	15 社會參與
3 原物料管理與創新	13 數位轉型與發展	28 誠信與法遵	9 氣候變遷策略	16 人權(DEI)
5 永續供應鏈管理	17 客戶隱私	29 稅務治理	22 廢棄物管理	20 人才吸引與留才
7 客戶關係管理	18 經營績效			21 勞僱關係與友善職場
8 公司治理與營運	19 產品品質與安全			26 人才培育與教育訓練
10 永續發展策略	23 企業形象			27 員工福利與照顧

步驟二：蒐集利害關係人意見 (關注度問卷)

能率網通根據前項步驟識別出的永續議題清單，基於公司經營環境的內外部因素分析、風險的識別，進一步對各永續議題評估實際與潛在衝擊。能率網通規劃每三年對已辨識的五大類核心利害關係人(包含股東/投資人、客戶、員工、供應商、社區)進行一次關注度問卷調查，於113年已完成永續議題關注度問卷。問卷內容涵蓋上述主要永續議題，系統性蒐集各利害關係人對各項議題之關注程度及建議，作為議題排序與決策的重要依據。

除了對上述核心利害關係人之問卷調查外，為強化永續議題與營運績效間的連結，每年度透過公司高階主管填答營運衝擊問卷，聚焦探討各項永續議題對企業營運的衝擊程度，並進一步整合113年度利害關係人關注程度問卷調查成果，以作為公司114年度永續議題排序與決策的重要依據。

步驟三：雙重重大性分析 (鑑別衝擊並評估顯著性)

依據問卷回饋及內部專業判斷，由永續發展推動小組，從雙重重大性視角進行評估，每年進行檢視及評估一次，永續議題雙重重大性評估結果：



類別	ESG 指標	對公司的影響	對利害關係人	總衝擊
	14供應鍊管理	5	5	25
	15人才管理	5	5	25
	21利害關係人溝通	4	5	20
	8 產品品質管理	4	4.5	18
	28氣候變遷	4	4.5	18
	9職業安全衛生	4.5	4	18
	5原物料管理與創新	4	4	16
	18員工福利與照顧	4	4	16
	24能源資源使用	3	5	15
	19社會參與	3	4	12
	22數位轉型與發展	3	4	12
	20申訴與檢舉	4	3	12
	3營運持續	3	4	12
	4永續(ESG)經營策略	3	3	9

類別	ESG 指標	對公司的影響	對利害關係人	總衝擊
	6經營績效	3	3	9
	7誠信經營	3	3	9
	10勞僱/勞資關係	3	3	9
	11客戶隱私	3	3	9
	13資通安全	3	3	9
	16公司治理	3	3	9
	23廢棄物處理與再利用	3	3	9
	25能源管理	3	3	9
	29生物多樣性	3	3	9
	26水資源管理	2	4	8
	2風險管理	3	2	6
	12產品行銷發展	2	3	6
	27責任稅務	3	2	6
	1符合法令規範	2	2	4
	17創新研發	2	2	4

步驟四：確定重大主題

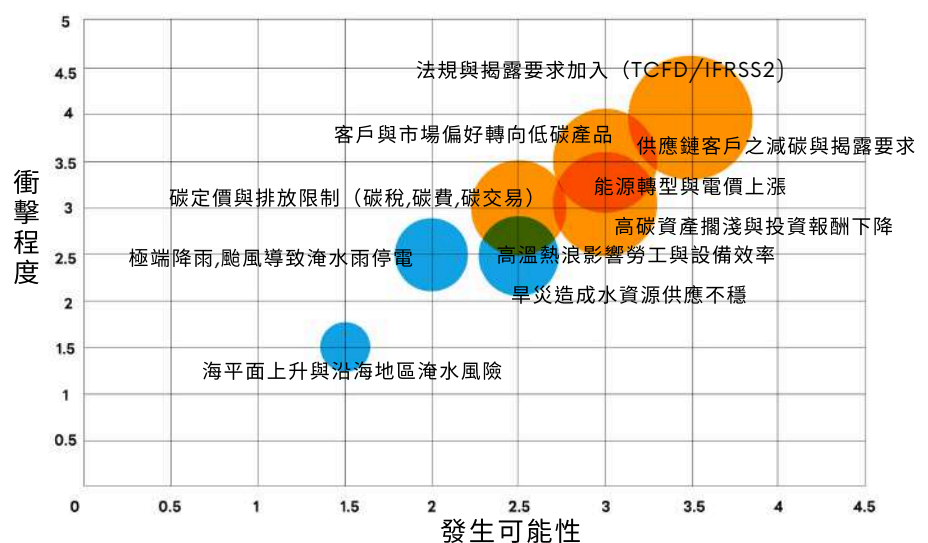
能率網通依據上述雙重重性分析結果，將各項永續議題依重大性程度排序，並與高階主管確認，114年維持前一年度鑑別之6項重大議題。能率網通持續針對這些重大主題投入資源、擬定相對應的政策及目標，規劃實際行動方案，並進行管理與揭露，以實現永續發展目標。

與環境相關：氣候變遷

與社會相關：人才管理、利害關係人溝通、職業安全衛生

與治理相關：供應鍊管理、產品品質管理

氣候鋒線矩陣



3.03 重大主題列表 (GRI 3-2)

能率網通針對已辨識的6項重大主題，制定短、中、長期管理目標與年度績效指標，並由各責任單位負責執行與追蹤。公司每年亦定期檢討重大主題鑑別流程與管理成效，持續優化對重大主題之管理，確保回應外部趨勢與利害關係人期待，以展現本永續報告書的價值。

6項重大主題對應之GRI、SDGs 列表如下:

類別	重大主題項目	GRI 對應	對應 SDGs	報告書對應章節
 環境	氣候變遷策略	GRI 102	SDG 13、SDG 7	6.01 氣候變遷
 社會	利害關係人溝通	GRI 2-29	SDG 8	3.01 利害關係人議合
	人才管理	GRI 404	SDG 4、SDG 8	5.01 人力發展
	職業安全衛生	GRI 403	SDG 3、SDG 4、SDG 8	5.02 職業安全及衛生
 治理	供應鏈管理	GRI 204、GRI 414	SDG 8、SDG12、SDG 17	4.09 供應商管理
	產品品質管理	自訂主題	SDG 9、SDG 12	4.08 產品管理

3.04 重大主題之管理(GRI 3-3,2-16)

能率網通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，由專責單位負責追蹤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。以下說明重大主題之管理措施：

- 每項主題皆有主辦與協辦單位，作為後續永續管理的重點。
- 針對已確認的6項重大主題，制定短、中、長期管理目標與年度績效指標，由各責任單位負責執行與追蹤。
- 各項重大主題的公司政策/策略、行動計劃、年度績效及短、中、長期目標，皆彙整於年度永續報告書中，接受各界利害關係人查閱與監督。
- 公司每年定期檢討重大主題鑑別流程與管理成效，持續優化議題管理，確保回應外部趨勢與利害關係人期待，充分展現本永續報告書的價值。

114年無發生關鍵重大事件(重大事件以金融業100萬元為門檻)。(GRI 2-16)

重大主題清單

重大主題	營運據點	管理指標	114年目標	114年實際	是否達成	115年目標
 利害關係人溝通	總公司	利害關係人問卷回復率	回復率達30% 以上	經全體高階主管內部討論，確定重大主題策略	達成	高階主管年度檢視重大主題策略
		官網永續專區	設置永續專區	已設置	達成	持續優化永續專區
	深圳禮興	客戶滿意度	90.0%	88.6%	未達成	89%
	越南佳欣	客戶滿意度	97.0%	97.0%	達成	98%



重大主題	營運據點	管理指標	114年目標	114年實際	是否達成	115年目標
產品品質管理 	深圳禮興	工程不良率 (5.5PPM)	下降 3 %	下降 62.2%	達成	下降 3 %
	深圳禮興	品質失敗成本	降低 5 %	下降 56.9%	達成	降低 5 %
	蘇州應華	整體出貨 PPM/月	≤50PPM /月	45.3PPM /月	達成	≤45PPM /月
	蘇州應華	客戶投訴件數	≤3件/月	3件/月	達成	≤2件/月
	越南佳欣	工程不良率	1%以下	0.98%	達成	1% 以下
	越南佳欣	出貨達成率	99.8% 以上	99.80%	達成	99.8% 以上
	越南佳欣	準時交貨率	保持在98%以上	99%.	達成	不低於98%
	精能光學	產品符合TFDA醫材產品要求	115年新增之目標			產品持續取證符合要求
	精能光學	產品召回事件	115年新增之目標			無召回事件
	精能光學	通過ISO13485 / QMS 認證	115年新增之目標			持續通過認證
供應商管理 	深圳禮興	供應商考核及評估	- 無重大誠信管理違規事件 - 誠信經營績效納入年度考核	供應商貿易安全評估表回覆完成	達成	- 新供應商實施評估標 - 現有供應商2年/1次評估 - 綠色指引問卷覆蓋率10%
	蘇州應華	供應商誠信評估及綠色紙本問卷覆蓋率	誠信事件零重大違規	零重大違規	達成	綠色指引問卷覆蓋率10%
	越南佳欣	供應商誠信評估及供應商道德行為準則簽署率	無重大誠信違規事件，各供應商遵守交貨時效	無重大誠信違規事件，貨均按PO時效	達成	供應商道德行為準則簽署> 10 %
	精能光學	供應商風險評估及供應商道德行為準則簽署率	資通訊安全與隱私權保護納入供應鏈風險管理框架	資通訊安全與隱私權保護納入供應鏈風險管理框架	達成	供應商道德行為準則簽署> 10 %
職業安全衛生 	深圳禮興	年度健康檢查覆蓋率	100%	100%	達成	100%
	蘇州應華	實施職業衛生事項件數	至少2件	3件	達成	2件
	越南佳欣	每年舉辦員工旅遊、員工健康檢查、健康競賽活動次數	每年舉辦1次員工旅遊、員工健康檢查、每年至少舉辦1項健康競賽活動	- 舉辦1次員工旅遊 - 舉辦1次員工健康檢查 - 舉辦2項健康競賽活動	達成	每年舉辦1次員工旅遊、員工健康檢查、每年至少舉辦1項健康競賽活動
	精能光學	員工健康促進活動參與率	115年新增之目標			達90%以上

重大主題	營運據點	管理指標	114年目標	114年實際	是否達成	115年目標
人才管理 	深圳禮興	員工培訓參與	- 員工參與培訓需求規劃。 - 追蹤與量化分析學習成效。	17人（外訓） 130次（內訓）	達成	員工各項培訓參與率70%
	蘇州應華	員工培訓計畫	員工通過培訓及學習，提高工作效率	完成培訓計畫30項	達成	完成培訓計畫35項
	越南佳欣	員工培訓參與	參與公司培訓計畫	1.年度員工消防安全培訓 2.公辦員工勞動安全講習	達成	員工各項培訓參與率70%
	精能光學	員工培訓參與	員工參與培訓需求規劃	受訓完成	達成	員工各項培訓參與率70%
氣候變遷 	深圳禮興	溫室氣體盤查及編制報告書	編制溫室氣體盤查報告書	已完成碳核查並履約	達成	編制溫室氣體盤查報告書
	蘇州應華	溫室氣體盤查報告書	115年新增之目標			編制溫室氣體盤查報告書
		氣候變遷相關培訓時數	115年新增之目標			每人6小時
	越南佳欣	溫室氣體盤查報告書	115年新增之目標			編制溫室氣體盤查報告書
		氣候變遷相關培訓時數	115年新增之目標			每人6小時
	總公司	溫室氣體盤查及編制報告書	完成範疇一、二碳盤查，逐步擴展至範疇三	母公司完成範疇一、二碳盤查	達成	編制溫室氣體盤查報告書
		氣候變遷相關培訓時數	115年新增之目標			每人6小時
		溫室氣體排放密集度	115年新增之目標			年減1%

3.05 重大主題對於價值鏈的衝擊

企業在推動永續經營過程中，重大主題於價值鏈不同環節所產生的實質或潛在衝擊程度各異。為回應 GRI 3-3 要求，能率網通依據 114 年重大主題鑑別結果，評估各主題對上游（供應商/原料）、中游（公司內部營運/製造）、下游（客戶/市場/社區）之影響，並以「***」數量分級表示其重要性（****為高度衝擊，***為中度衝擊，*為低度衝擊），依此聚焦資源管理重點，提升整體價值鏈的永續韌性與競爭力。

ESG分類	重大主題	上游（供應商／原料）	中游（公司內部營運／製造）	下游（客戶／市場／社區）	關鍵衝擊說明
	氣候變遷應變策略	**	*****	***	能源使用與減碳目標，生產製程優化，市場需求變化
	供應鏈管理	****	***	**	原物料來源控管，供應商篩選及合規永續管理
	產品品質管理	***	*****	***	製程品質控管、產品責任、內部製造標準升級
	職業安全與衛生	*	*****	*	員工健康安全防護，零災害目標，以國際安全標準落實訓練管理
	人才管理	*	*****	**	多元共融，性別平等，在地用才及員工自我發展
	利害關係人溝通	*****	*****	*****	客戶市場溝通、社區互動與回饋、滿意度追蹤及改善





Ch4 治理面

4.01 經濟績效

4.01.1 產生及分配之經濟價值 (GRI 201-1)

產生之經濟價值：

能率網通本期產生之直接經濟價值為 2,007,432 千元，其中營業收入 1,977,380 千元(98.5%)，利息收入與其他收入合計約 30,052 千元(1.5%)，顯示價值來源高度集中於本業經營，收入結構單純、以核心業務為主。

分配之經濟價值：本期分配之直接經濟價值為 2,120,721 千元，以營業成本 1,646,101 千元（約82%）與營業費用 414,461 千元（約20.6%）為主，另含支付出資人款項（股利）25,932 千元、財務成本 30,907 千元及支付的政府款項（所得稅）3,320 千元；其中員工福利費用 485,525 千元包含於營業成本或費用內）約占分配價值 22.9%，顯示公司即便處於虧損年度，仍持續對員工、股東與供應鏈穩定分配價值，對就業與上下游具一定社會貢獻。

留存之經濟價值：留存直接經濟價值為-113,289 千元(-5.6%)，即分配價值大於產生價值，差額須仰賴過去累積或外部資金支應；配合財務成本 30,907 千元觀之，公司本期處於虧損／投入期，獲利能力與現金流為本公司後續須改善之重點。

經濟價值	項目	金額(仟元)	占比	金額合計(仟元)
產生的直接經濟價值	營業收入	1,977,380	98.50%	2,007,432
	利息收入	7,097	0.40%	
	其他收入	22,955	1.10%	
分配的直接經濟價值	營業成本(註)	1,646,101	82.00%	2,120,721
	營業費用(註)	414,461	20.60%	
	支付出資人款項（股利）	25,932	1.30%	
	支付的政府款項（所得稅）	3,320	0.20%	
	財務成本	30,907	1.50%	
留存的直接經濟價值			-5.60%	-113,289
(註)包含在營業成本或營業費用員工福利費用485,525				

4.01.2 確定給付制義務與其他退休計畫 (GRI 201-3)

4.01.2.1 員工退休金制度(GRI 401-2)

能率集團依勞動基準法訂立職工退休辦法，按月提撥職工退休金存放於中央信託局專戶；實施新制勞工退休金條例，對適用員工提撥每月薪資6%至勞工保險局個人專戶。

4.01.2.2 確定確定提撥計畫(GRI 201-3)

能率集團採用確定提撥退休辦法者，係分別依員工薪資總額一定比例或當地法令規定提撥退休基金。於民國114年度及113年度分別認列26,880仟元及23,955仟元之退休金費用。

4.01.2.3 確定福利計畫

本公司之台灣子公司依據「勞動基準法」之規定，訂有確定福利之退休辦法，適用於民國94年7月1日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。

員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前6個月之平均薪資計算，15年以內(含)的服務年資每滿一年給予兩個基數，超過15年之服務年資每滿一年給予一個基數，惟累積最高以45個基數為限。按月就薪資總額一定比率提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行。另於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計算之退休金數額，將於次年度三月底前一次提撥其差額。合併公司於民國114年度及113年度依上開退休金辦法認列之退休金成本分別為3仟元及4仟元。

	114.12.31	113.12.31
確定福利義務現值	\$4,199	\$3,907
計劃資產之公允價值	\$4,518	\$4,071
淨確定福利(資產)負債	\$(319)	\$(164)

4.01.3 取自政府之財務支援 (GRI 201-4)

公司名稱	受補助項目	新臺幣元
禮興塑膠 (深圳)	生育津貼	383,353
禮興塑膠 (深圳)	吸納脫貧人口崗位補貼、社會保險補貼	56,846
禮興塑膠 (深圳)	企業招用脫貧人口就業扣減增值稅	224,544
禮興塑膠 (深圳)	殘疾人在崗就業社會保險補貼	61,273
禮興塑膠 (深圳)	企業所得稅算清繳退稅 (113-114年)	3,636,609
合計		4,362,625

4.02 稅務

4.02.1 稅務政策 (GRI 207-1)

能率網通遵循各營運據點適用之稅法及國際稅務規範，依法完整申報並準時繳納各項稅負，將稅務視為回饋社會與支持公共建設的重要責任，不以違反立法意旨或缺乏經濟實質之租稅安排作為營運手段。公司提升稅務資訊透明度，將稅務治理納入公司治理與永續發展策略，以回應利害關係人對責任納稅與公平競爭的期待。董事會對稅務政策與重大稅務風險負最終監督責任，並授權財務單位統籌稅務遵循與日常稅務管理。

4.02.2 稅務治理、管控與風險管理 (GRI 207-2)

能率網通之稅務治理隸屬公司治理架構，由董事會定期審閱財務及稅務報告，掌握重大稅務風險與合規情形，必要時指示管理階層提出因應方案，確保稅務策略與營運目標及永續方向一致。財務單位負責稅務申報與帳務處理、稅法變動追蹤及重大稅務議題之初步評估，並依權責層級定期向高階管理階層及相關治理機構報告。對涉及跨境交易、移轉訂價、組織調整或重大投資案件，須事前評估稅務影響與合規風險，必要時諮詢外部專業顧問，以降低潛在爭議及法律風險。

稅務風險納入公司整體風險管理架構，透過風險辨識、評估與控管程序，定期檢視主要營運地區稅法變動、稅務查核情形及重要不確定因素，並視風險程度採取適當減緩措施。公司與稅捐機關維持公開且專業的溝通，遇有解釋疑義或爭議案件時，依誠信與透明原則主動協調並依法申請救濟，兼顧法規遵循與企業聲譽。

4.02.3 利害關係人稅務議題之溝通與管理 (GRI 207-3)

能率網通透過多元管道與主要利害關係人（包含投資人、客戶、供應商、員工及稅捐機關等）就稅務議題進行溝通，依其關注程度及議題重大性，回應稅務合規、有效稅率變動、跨境交易風險及資訊透明度等關切。公司並透過年報、永續報告書及法人說明會等對外溝通場合，適度揭露主要稅負、有效稅率變動原因及與營運績效之關聯，協助投資人與市場了解公司責任納稅情形。公司與稅捐機關維持開放且專業的互動，於稅法修正或重要解釋變動時，視需要透過正式諮詢管道提供產業意見，支持建立公平、透明且可預期的稅制環境。同時設置公開聯絡窗口，受理利害關係人對稅務或公司治理相關議題之意見與疑問，並依內部權責機制轉報處理，確保稅務議題獲得適當識別與回應，並納入永續治理考量。

4.03 誠信溝通

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 (GRI 2-23, GRI 2-24)

4.03.1.1 誠信經營

能率網通秉持廉潔、透明與負責的經營理念，明確規範所有員工、供應商、董事及高階主管皆須遵守誠信經營原則，並於新進人員訓練納入誠信與法遵課程，確保同仁自入職起理解並落實相關要求。公司要求供應商於合作前簽署廉潔承諾書，將誠信精神擴展至供應鏈，落實負責任的商業夥伴管理。

公司重要守則如《道德行為準則》、《誠信經營守則》、《公司治理實務守則》及《永續發展實務守則》，均由治理相關單位擬訂，任何修訂或廢止須經董事會核准，董事會為最高監督機構並負善良管理責任。供應商管理方面，除了《供應商行為準則》之外，採購合約中亦納入清廉條款、責任商業聯盟行為準則及衝突礦產條款，以確保合作夥伴遵守誠信與負責任採購原則。稽核單位定期查核各部門遵循誠信經營與反貪腐規範之情形，若發現異常將依內部規章處理，以防範賄賂、舞弊及其他違反商業道德之行為，維護公司聲譽與利害關係人權益。

4.03.1.2 獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、公司官網、專屬信箱，員工、供應商及其他利害關係人如發現疑似違反誠信經營之行為，可透過上述管道匿名檢舉；如對誠信經營相關規範有疑義，亦可提出詢問。受理後由專責單位依標準流程辦理，並視案件性質回覆申訴人或提問人；若屬檢舉案件，將就相關事證進行調查，如涉及董事或經理人，則提報獨立董事處理。

4.03.1.3 申訴事件與標準處理流程



【受理 Receive】

- 申訴／舉報透過專線、信箱或意見箱送達
- 專責單位確認資料是否完整、是否符合受理範圍並立案



【調查 Investigate】

- 組成獨立調查小組
- 蒐集文件與證據，訪談相關人員
- 釐清是否涉及違法或違反公司誠信經營規範



【處理 Decide & Act】

- 判定成立與否
- 若確認違規，依情節輕重採取處分（例如警告、調職、終止僱傭或終止合約等）
- 視需要啟動法律程序或通報主管機關



【改善 Improve】

- 分析事件根本原因
- 檢討並修正內部控制與作業程序
- 制定預防措施（例如加強教育訓練、調整權責機制）



【回報 Report & Close】

- 由專責單位向申訴人或提問人說明處理結果（在保密前提下）
- 重大案件提報董事會或獨立董事
- 完成紀錄、存檔，案件結案

4.03.2 反貪腐機制 (GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3)

本公司針對財務、採購等高風險單位加強內部控制及稽核機制。截至114年底，未發現重大貪腐風險或異常事件。

4.03.3 反競爭行為 (GRI 206-1)

本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。114年公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.04 溝通管道及申訴機制

4.04.1 負面衝擊補救程序 (GRI 2-25)



本公司秉持公開透明原則，建置多元且易取得的溝通與申訴管道，確保利害關係人的意見與疑慮能被適時聽取與回應，並對潛在或已發生的負面衝擊事件提供補救機制，以維護利害關係人權益與公司永續經營。公司依重大主題建置相對應的申訴機制如下。

客戶溝通與申訴

- 管道：客戶線上服務專線、客訴處理流程、年度客戶滿意度調查、技術／業務交流會與產品發表會等。
- 成效：114年客戶滿意度為88.分，客訴件數為36件；未發生重大產品品質或環保事件。
- 客戶隱私：114年未發生任何客戶資料外洩或隱私相關申訴與裁罰案件。

供應商溝通與申訴

- 管道：供應商管理系統（含現場稽核與自評問卷）、不定期人權宣導及 ESG 培訓、合約清廉條款與廉潔承諾書等。
- 成效：114年供應商違規檢舉件數為0件，全年未發生重大供應鏈中斷或重大品質糾紛事件。

員工溝通與申訴

- 管道：台灣透過定期勞資會議、員工意見箱、部門會議、福委會與年終座談會等，中國則以定期員工代表大會、伙食委員會，並設置多元申訴管道，保障員工表達與申訴權利。
- 成效：114年未發生勞資爭議事件；114年未接獲任何歧視或性騷擾申訴案件。

誠信經營相關檢舉

- 公司設有專屬檢舉信箱及實體信箱等獨立檢舉管道（finance@fstdisc.com.tw），供內部及外部利害關係人舉報不法或不當行為。
- 所有檢舉案件均由獨立單位（如稽核單位或指定委員會）受理與調查，並嚴格保密檢舉人身分，禁止報復行為。
- 114年，公司在誠信經營相關議題上，未發生任何重大貪腐、賄賂、反競爭或舞弊事件，亦未接獲涉及上述情事之檢舉案件。

4.04.2 獨立溝通管道及申訴機制 (GRI 2-26)

為強化誠信與透明文化，本公司設置獨立調查單位，並於官網公開檢舉與申訴資訊，方便內外部利害關係人使用。主要管道如下：

- 專屬申訴及檢舉信箱：finance@fstdisc.com.tw
- 申訴及檢舉專線：02-26923636 分機2807

所有申訴案件均可匿名提出，公司承諾對申訴人身分及相關資料嚴格保密，並明訂禁止報復措施，確保檢舉人不因善意揭露而遭受不當處置。

4.05 風險管理

4.05.1 管理政策

能率網通重視整體營運之穩健性，依循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建置並執行風險管理流程，以確保營運效率與效果、資訊揭露之可靠性，以及全面遵循相關法令規範。公司內部控制制度涵蓋控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通、監督作業五大構面，將各類風險控制於可承受範圍內，降低其對營運、財務、法令遵循、資訊安全及永續發展之影響。同時建立自我監督機制，於發現缺失時即時進行改善，以確保風險管理與內部控制制度得以持續有效運作。

4.05.2 風險管理組織架構

能率網通由董事會擔任風險管理之最高監督單位，負責審議風險管理政策並監督整體機制運作，確保風險管理方向與經營策略及永續發展目標一致。董事會下設永續辦公室(預計於115年成立永續發展委員會)，負責推動與督導相關事務，定期檢視營運、財務、法遵、資訊安全、氣候變遷及其他永續相關風險之評估與因應措施，並追蹤執行與改善成效，以提升公司整體營運韌性。

4.05.3 風險管理流程

本公司風險管理機制涵蓋風險辨識、分析、評估、回應、監控及報告等管理流程，並參酌「上市上櫃公司風險管理實務守則」建構完整之風險治理架構。公司針對營運過程中可能面臨之各項風險來源，建立相應管理措施與因應策略，並採用「發生機率×影響程度」之量化評估方式，透過風險矩陣進行風險分級，以有效辨識重大風險項目，作為後續風險管理與改善措施之依據。



4.05.3.1 風險辨識

本公司依循既定之風險管理流程，由永續辦公室主導並會同各營運及職能部門，全面性執行年度風險辨識作業。辨識過程以重大性原則為核心，從經濟、環境與社會三大面向評估各項議題對公司營運之潛在影響，並結合內外部情勢、產業趨勢及利害關係人關注議題進行系統化盤點。

4.05.3.2 風險分析

本公司依「營運與市場風險」、「技術與研發風險」、「財務與財務市場風險」、「法規、合規與資安風險」、「環境與氣候風險」、「人力資源與治理風險」、「供應鏈管理風險」、「新興風險」八大風險類別，將各項辨識出的風險因子納入風險管理矩陣，透過「發生機率×影響衝擊」量化評估原則，進行分級與排序，作為界定重大風險、設定管理優先順序及資源配置之依據。

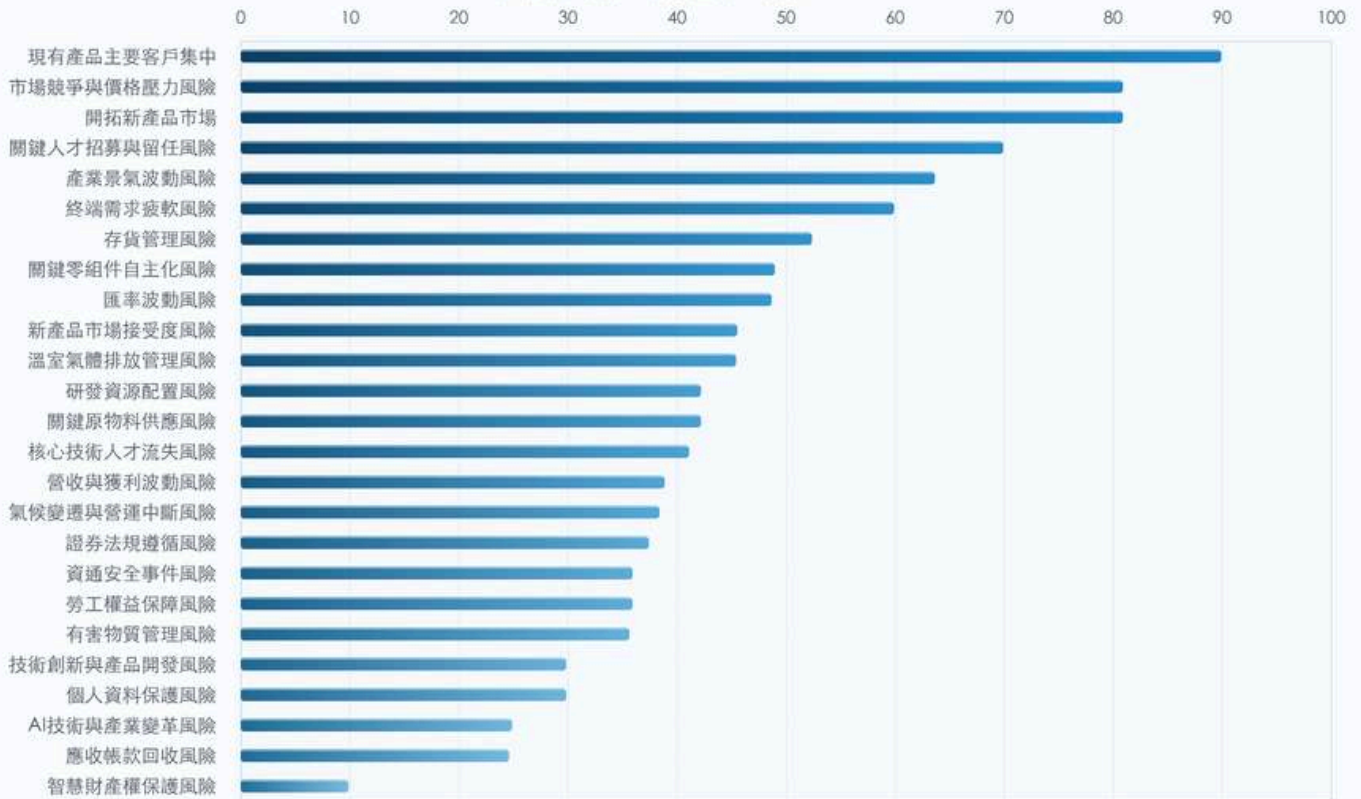
4.05.3.3 風險評量

風險評量包含風險發生機率、衝擊程度，風險發生機率其評分越高，則代表在營運上該風險發生機率越高；衝擊程度則依其損失之量化金額劃定其衝擊程度，衝擊程度越大，代表對公司財務面之影響越大。各風險因子分別以1-10分進行評估，將風險發生機率與衝擊程度相乘，以量化出各風險因子之管理優先順序及重要性程度，而後評估對企業營運有重大影響之風險。評估結果顯示，「現有產品主要客戶集中」、「開拓新產品市場」、「市場競爭與價格壓力風險」等三項風險主題在發生機率與影響程度皆最高區段，對公司營運產生重大衝擊，且具較高之發生機率，為本公司首要關注之關鍵風險。



風險管理

風險發生機率 X 衝擊程度 = 總風險



4.05.3.4 風險回應

本公司根據可控制的風險項目採取相應之管控與改善措施，並透過跨單位協作持續優化因應策略，以降低風險發生與影響程度。

重要風險	管理目標	115年	116-120年目標	121年-130年目標
現有產品主要客戶集中	客戶滿意度	客戶滿意度92分	客戶滿意度93分	客戶滿意度94分
開拓新產品市場	新產品客戶數	每年增加3個新客戶	每年增加3個新客戶	每年增加3個新客戶
市場競爭與價格壓力風險	產品競爭力	檢視目前產線相關的直接成本、費用與生產效率	優化製程效率，提升競爭優勢	建立高效率與高附加價值之營運模式

4.05.3.5 風險監控

公司建立完善的會計與內部控制制度，由內部稽核單位定期查核各項作業流程，持續辨識並評估風險變化，確保能及時採取應對措施，維持營運穩定。

4.05.3.6 風險報告

各單位定期彙整風險資訊並提報主管單位統整分析，由內部稽核就各單位日常營運風險之控制執行情形加以督導，並定期向董事會報告。公司同時透過年報與永續報告揭露重大風險及管理成果，以提升整體資訊透明度。

4.06 資訊安全

4.06.1 資通安全治理架構與政策

能率網通建立完善的資通安全風險管理架構，並由最高管理階層督導執行：

- **權責單位：**由「總經理室」作為資訊安全之權責單位，負責訂定內部資訊安全政策、規劃並執行資訊安全作業，確保資安政策推動與落實，並定期檢討更新以符合營運環境變化。
- **督導單位：**由「稽核室」作為資訊安全監理之督導單位，負責督導內部資安執行狀況。若查核發現缺失，即要求受查單位提出改善計劃並追蹤成效，以降低內部資安風險。

本公司資通安全政策涵蓋三大主軸：



4.06.2 具體資安管理方案與防護措施

為防範內外部資安威脅，本公司針對系統、網路、資料及權限實施多層次防護網，具體管理方案如下：

- **系統可用性保障：**監控系統與網路可用狀態；實施資料異地備份確保資訊可復原；定期演練災害發生時之系統還原程序。
- **外部威脅防禦：**偵測病毒與惡性程式攻擊，防範資訊受損；定期執行電腦主機弱點檢測及更新。
- **權限與存取控管：**嚴格管理人員帳號及權限，定期盤點必要業務之使用權限；管制重要機房出入權限；實施資訊檔案存取管制、加密機制及留存資料存取紀錄，並定期進行資安稽核。

4.06.3 資通安全教育訓練與意識提升

為強化全體員工之資通安全意識，防範社交工程、釣魚郵件及個資外洩等風險，本公司將資安教育訓練納入年度培訓計畫。針對不同職能與層級之員工，規劃差異化之資安課程，確保資安文化深植於企業日常營運中。

114年度資通安全教育訓練執行情形：

培訓對象	課程類別	培訓內容重點	培訓方式	培訓人數 (人次)	平均每人培 訓總時數	覆蓋率
新進員工	資安基礎與 個資保護	公司資安規範、密碼管理、個人資料保護法(CPS)基礎認知	工作手冊	5	0.5	100%
正職員工	資安意識與 威脅防範	防範釣魚郵件/社交工程、辦公桌淨空政策、機敏資訊保護	線上說明	10	0.5	45%

註:高階主管/經理人、子公司各據點預計115年度分批執行。

4.06.4資通安全事件應變與營運持續

- **事件通報與應變：**本公司已建立資安事件通報機制，一旦發現異常存取或資安事件，將立即啟動應變程序，進行隔離、溯源與修復，並依法規要求通報主管機關。
- **營運持續計畫 (BCP)：**為防止停電、天然災害或勒索軟體攻擊等突發事件，本公司每日執行資料庫備份（含本地/異地備份），系統24小時進行監控及防護，確保於突發狀況時能於最短時間內恢復運作，規避營運中斷風險。
- **年度重大資安事件：**114年度，本公司未發生任何重大資通安全事件，亦無因資安事件導致客戶資料外洩或財務損失之情事。

4.06.5未來投入資源與持續改善

本公司每年針對資訊使用者、資訊系統及設備進行安全評估，並編列專屬預算以強化資訊技術與安全防護。未來，本公司將持續關注國內外資安威脅趨勢，視營運規模與法規要求，並參酌 ISO 27001 資訊安全管理系統，以國際標準持續提升資安治理韌性，保障股東、客戶及員工之權益。



4.07 參與各類社團

能率網通持續關注產業脈動與重要趨勢發展，並積極參與各產業公協會、專案社團及相關組織，以深化與外部產業團體的合作機會。(GRI2-28)

地區	公司簡稱	外部協會名稱	參與身份	擔任要職
越南	越南佳欣	越南台灣商會北寧分會	是	
越南	越南能遠	越南台灣商會聯合總會北寧分會	是	
中國大陸	香港禮興	禮興塑膠（深圳）有限公司工會	是	工會主席
中國大陸	香港禮興	禮興塑膠（深圳）有限公司工會	是	工會副主席
中國大陸	香港禮興	禮興塑膠（深圳）有限公司工會	是	委員
台灣	精能光學	台北市眼鏡商業同業公會	是	
台灣	精能光學	財團法人中華民國商品條碼策進會	是	
台灣	精捷視	台北市眼鏡商業同業公會	是	
台灣	精捷視	財團法人中華民國商品條碼策進會	否	
台灣	愛能視	台北市眼鏡商業同業公會	是	
台灣	愛能視	財團法人中華民國商品條碼策進會	是	

能率網通集團積極參與營運所在地之產業公協會，透過會員參與及擔任工會、協會職務，強化與產業、勞工及地方組織之交流。依據資料，集團於越南、中國大陸及台灣皆有參與相關組織，包括河內及深圳地區工會，以及台灣之台北市眼鏡商業同業公會、新北市人力資源促進協會等。

其中，部分代表更進一步擔任工會主席、工會副主席及委員等職務，顯示集團除一般會員參與外，亦透過實際參與組織運作，建立勞資溝通、產業交流及人力資源管理等外部合作管道，持續掌握相關產業與勞動議題發展。能率網通屬電子零組件產業，其外部交流亦有助於公司強化產業資訊連結與永續治理。



4.08 產品管理（重大主題）

4.08.0 重大主題

4.08.0.1治理

董事會為品質與顧客安全最高治理單位，管理層每年定期匯報品質運作。公司設品質專責單位統籌內稽，各產品線依法規建立專屬制度（ISO 13485 / GMP / ISO 9001）。重大事件立即應變並通報高層；品質指標納入績效與供應商管理，落實全面品質責任。

4.08.0.2策略

法規合規：專責追蹤法規，確保產品標示 100% 符合規範。

全週期品管：導入專屬標準（ISO 13485/GMP/ISO 9001），落實檢驗與追溯。

供應鏈聯防：定期稽核關鍵供應商，從源頭控管品質波動。

售後矯正：落實客訴根因分析與 CAPA，持續優化保障安全。

4.08.0.3風險管理

風險面：醫療、美妝及電子產品受嚴格監管，不合規恐面臨裁罰或召回；產品瑕疵易引發客訴與賠償，損及品牌聲譽與營運；且原物料或代工廠品質不穩，將直接衝擊產品良率與安全。

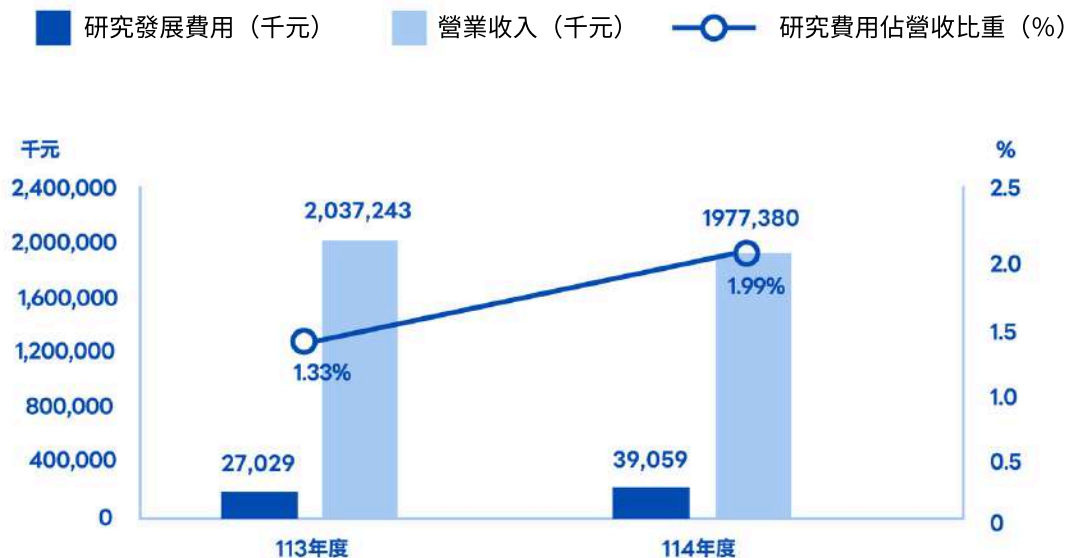
機會面：透過高標準品管與醫療級認證（如 ISO 13485），不僅能提升消費者信任以拓展海內外高毛利市場，更能藉由穩定安全的品質強化客戶忠誠度、創造品牌溢價，進而吸引國際優質合作夥伴。

4.08.0.4指標目標

營運據點	114年目標	114年實際	是否達成	115年目標	116-120年目標	121-130年目標
深圳禮興	工程（5.5PPM）不良率下降 3 % 品質失敗成本降低 5 %	工程不良率下降 62.2% 品質失敗成本下降 56.9%	達成	工程不良率下降 3 % 品質失敗成本降低 5 %	重大品質異常 0 發生， 品質失敗成本 1000 元/月	重大品質異常 0 發生 品質失敗成本 600 元/月
蘇州應華	整體出貨 ≤ 50PPM / 月 客戶投訴件數 ≤ 3 件/月	整體出貨 45.3PPM / 月 客戶投訴件數 3 件/月	達成	整體出貨 ≤ 45PPM / 月 客戶投訴件數 ≤ 2 件/月	整體出貨 ≤ 40PPM / 月 客戶投訴件數 ≤ 2 件/月	整體出貨 ≤ 30PPM / 月 客戶投訴件數 ≤ 2 件/月
越南佳欣	1. 工程不良率 1% 以下 2. 出貨達成率 99.8% 以上 3. 準時交貨率保持在 98% 以上	1. 實際工程不良率 0.98% 2. 實際出貨達成率 99.8% 3. 實際準時交貨率 99%.	達成	1. 工程不良率 1% 以下. 2. 出貨達成率 99.8% 以上. 3. 確保準時交貨率不低於 98%	2. 杜絕發生因品質問題導致生產線停線或產生品質索賠費用的重大品質事故	2. 確保不發生因品質問題導致生產線停線的重大品質事故。
精能光學	未設定	未設定		1.產品持續取證符合TFDA醫材產品要求 2.無產品召回事件 3.持續通過ISO13485 / QMS 認證	1.產品持續取證符合TFDA醫材產品要求 2.無產品召回事件 3.持續通過ISO13485 / QMS 認證	1.產品持續取證符合TFDA醫材產品要求 2.無產品召回事件 3.持續通過ISO13485 / QMS 認證

4.08.1 產品研發創新

能率網通視研發為核心競爭力。114年營收雖微降2.9%，研發費用仍逆勢大增45.2%至39,259千元，占營收比提升至1.99%（113年為1.33%），展現深耕技術決心。公司聚焦網通與高附加值應用研發，未來將持續緊盯技術趨勢，維持研發與人才投資，落實「創新驅動、技術領先」以奠定永續基礎。



	113年	114年
研究發展費用	27,029	39,259
營業收入	2,037,243	1,977,380
占比	1.33%	1.99%

4.08.2 評估產品與服務對客戶健康與安全的影響 (GRI 416-1)

能率網通重視顧客健康與安全，於產品生命週期各階段（設計、生產、標示、銷售）均建立嚴格的健康與安全影響評估機制。針對公司顯著產品類別，我們確保 100% 進行健康與安全影響評估，評估範疇涵蓋「法規遵循」與「持續改善」兩面向：

隱形眼鏡：依衛福部醫療器材規範及 ISO 13485 品質管理系統，於設計與檢驗階段進行生物相容性與配戴安全評估。

美妝保養品：遵循化妝品管理法令及良好製造規範（GMP），於開發階段進行成分安全性評估與宣稱審查。

事務機械／電子零組件：依 ISO 9001 及 RoHS、REACH 等國際規範，進行有害物質與產品使用安全評估。本公司顯著產品類別為改善及為遵循而評估之比例均為 100%，確保產品在上市前即符合最高安全標準，從源頭降低顧客使用風險。

4.08.3 評估產品與服務對客戶健康與安全造成影響的事件 (GRI 416-2)

儘管事前評估嚴謹，能率網通仍建立完善的事後產品安全事件監控與通報機制。我們設有專責品保與法規單位，即時追蹤國內外主管機關之安全通報；同時建立客訴升級系統，若接獲涉及產品健康與安全之客訴（如配戴不適、過敏等），將立即啟動根本原因分析（RCA）與矯正預防措施（CAPA）。114年度，本公司未發生任何因產品或服務對客戶健康與安全造成影響，而遭主管機關裁罰、警告、產品下架或召回之事件。未來將持續落實產品追溯與批次管理，確保消費者權益。

4.08.4 行銷與標示 (GRI 417-1, GRI 417-2, GRI 417-3)

產品與服務資訊及標示 (GRI 417-1)

本公司顯著產品類別 100% 依其法規要求提供產品內容與安全使用之資訊及標示：隱形眼鏡依醫療器材規範於包裝及說明書載明使用說明、適應症、禁忌及警語；美妝保養品依化妝品管理法令進行成分全標示，並審查產品宣稱，避免誇大或虛偽；事務機械／電子零組件則提供產品規格、安全使用資訊，並依 RoHS、REACH 等國際規範標示有害物質管理資訊。

違反產品與服務資訊及標示之事件 (GRI 417-2)

報告期間內，本公司未發生違反產品與服務資訊及標示相關法規或自願性規範，而遭裁罰、警告或其他處分之事件（0 件）。

違反行銷傳播之事件 (GRI 417-3)

本公司行銷傳播（含廣告、促銷及贊助）均依相關法規與產業自願性規範辦理，醫療器材與化妝品廣告並依法定程序完成審查或核備。報告期間內，未發生違反行銷傳播相關法規而遭裁罰、警告或禁止之事件（0 件）。公司將持續追蹤國內外標示與行銷法規更新，並透過定期內部審查與教育訓練，確保產品資訊與傳播之正確性、完整性與合規性。

4.09 供應商管理（重大主題）

4.09.0 重大主題

4.09.0.1 治理

董事會為供應商管理之最高治理單位，將永續供應鏈管理納入重大主題監督事項，管理階層至少每年向董事會報告供應商管理執行情形，內容涵蓋新供應商篩選、現有供應商評鑑與稽核結果、關鍵供應商改善進度及重大異常處理情形。

管理階層設專責採購單位，負責訂定供應商管理政策與供應商行為準則，並會同品保、永續發展等單位執行供應商評鑑、現場稽核與輔導，評鑑結果定期提報高階管理階層。供應商須於環保、勞工人權、職安衛及誠信經營等面向符合公司要求，其 ESG 表現並納入評鑑與採購決策；若發生重大供應商違規事件，立即啟動應變與輔導或淘汰機制，通報高階管理階層，必要時提報董事會，落實由上而下之永續供應鏈管理責任。

4.09.0.2策略

為有效管控供應鏈風險並掌握綠色轉型機會，能率網通採取以下管理策略：

- 落實供應商 ESG 評鑑與行為準則：**制定並要求供應商簽署《供應商行為準則》，將環境保護、勞工人權、職業安全衛生及誠信經營等 ESG 指標，全面納入新供應商准入審查與年度績效評鑑。針對高風險供應商實施現場稽核與限期改善。
- 強化供應鏈韌性與風險分散：**針對關鍵原物料與零組件建立「雙源 (Dual-source)」或多源供應機制，並定期進行供應鏈風險盤點與壓力測試，確保突發事件下的供料穩定。
- 推動綠色採購與供應商賦能：**優先採購具備環保標章或低碳足跡之原物料與包材；同時透過供應商大會、教育訓練或輔導專案，協助關鍵供應商進行碳盤查與法規遵循，共同打造永續價值鏈。

4.09.0.3風險管理

風險：

- 法規與合規風險：**供應商若未遵守環保（如 RoHS、REACH 有害物質規範）、勞工人權或職安衛法規，可能導致能率網通產品面臨下架、罰款或違反醫療器材與化妝品相關規範之風險。
- 營運中斷風險：**關鍵原物料短缺、極端氣候或地緣政治因素，可能造成供應鏈斷鏈，直接衝擊生產進度與訂單交付。
- 聲譽連帶風險：**供應商若發生重大工安事故、環境污染或勞資爭議（如血汗工廠），將連帶損害能率網通的企業形象與品牌聲譽。

機會：

- 綠色供應鏈與低碳轉型：**協同供應商導入綠色原物料、環保包材及減碳措施，不僅能降低範疇三 (Scope 3) 碳排放，更能提升產品在國際市場與重視永續的消費者間的競爭力。
- 供應鏈韌性提升：**透過供應商多元化與在地化佈局，建立更具彈性的供應體系，有效降低外部突發事件對營運的衝擊。

4.09.0.4指標目標

營運據點	114年目標	114年實際	是否達成	115年目標	116-120年目標	121-130年目標
深圳禮興	無重大誠信管理違規事件 誠信經營績效納入年度考核	供應商貿易安全評估表回復完成	達成	新供應商實施評估表 現有供應商2年/1次評估 綠色指引問卷覆蓋率10%	綠色指引問卷覆蓋率20%	綠色指引問卷覆蓋率30%
蘇州應華	誠信事件零重大違規	零重大違規	達成	綠色指引問卷覆蓋率10%	綠色指引問卷覆蓋率20%	綠色指引問卷覆蓋率30%
越南佳欣	無重大誠信違規事件， 各供應商遵守交貨時效	無重大誠信違規事件， 貨均按PO時效	達成	供應商道德行為準則簽署> 10 %	供應商道德行為準則簽署> 50 %	供應商道德行為準則簽署> 70 %
精能光學	資通訊安全與隱私權保護納入 供應鏈風險管理框架	資通訊安全與隱私權保護 納入供應鏈風險管理框架	達成	供應商道德行為準則簽署> 10 %	供應商道德行為準則簽署> 50 %	供應商道德行為準則簽署> 70 %

4.09.1 價值鏈

能率網通之價值鏈涵蓋上游原物料供應、本公司研發與製造，以及下游銷售、服務與回收，主要產品線為事務機械／電子零組件、隱形眼鏡及美妝保養品，價值鏈架構如下：



上游： 包含隱形眼鏡原料、美妝化學原料與包裝材、電子零件及塑膠／金屬件等原物料供應商，以及設備供應商與物流夥伴。本公司透過供應商管理政策、供應商行為準則與綠色採購機制，將環保、勞工人權、職安衛與誠信經營之要求延伸至供應鏈，並對關鍵供應商進行評鑑與稽核。

自身營運： 本公司從事研發設計、生產製造與品質檢驗，依產品屬性建置 ISO 9001、ISO 13485 及 GMP 等品質管理系統；同時透過節能減碳、廢棄物減量與數位化管理措施，降低製程環境足跡，並落實員工安全衛生與福祉，創造營運與永續之平衡。

下游： 銷售通路包含 B2B 品牌客戶、經銷商、零售門市及電商平台，隱形眼鏡並透過驗光所與醫療相關通路提供消費者。本公司重視產品標示與行銷合規，建立客戶回饋與客訴處理機制，並關注產品使用與廢棄階段之影響，如包裝材回收與有害物質管理，與客戶及消費者共同推動永續發展。





4.09.2 採購支出比例

能率網通旗下各主要營運據點依據其地理位置與營運策略，展現出截然不同的採購來源分佈。整體而言，各據點在「當地化採購」與「跨區/海外採購」之間取得了不同的平衡，以優化供應鏈結構。

深圳禮興的供應鏈呈現顯著的「雙元結構」。該據點共有122家供應商，其中約半數（101家，佔採購金額52.32%）來自廣東省內，顯示其仍高度依賴本地資源。然而，值得注意的是，其海外供應商雖僅有14家，卻貢獻了高達46.16%的採購金額，這顯示深圳禮興的關鍵零組件或高價值採購高度依賴海外進口，具備強烈的國際化供應鏈特性。至於廣東省外的採購佔比極低，僅為1.53%。

營運據點	採購來源	區域	廠商家數	採購金額占比
深圳禮興	當地中國	區內	101	52.32%
深圳禮興	當地中國	區外	7	1.53%
深圳禮興	非當地	海外	14	46.16%
深圳禮興	合計		122	100.00%

蘇州應華作為廠商家數最多（131家）的據點，其採購策略主要聚焦於中國境內的資源整合。數據顯示，其採購金額主要由「當地中國（區外）」供應商主導，佔比達47%（42家），略高於「當地中國（區內）」的42%（86家）。這意味著蘇州應華雖然在本地擁有較多供應商夥伴，但主要的採購資金流向中國其他地區。此外，其非當地採購僅佔11%（3家），且無美國供應商，顯示其供應鏈高度集中於中國本土。

營運據點	採購來源	區域	廠商家數	採購金額占比
蘇州應華	當地中國	區內	86	42.00%
蘇州應華	當地中國	區外	42	47.00%
蘇州應華	非當地	美國	0	0.00%
蘇州應華	非當地	海外	3	11.00%
蘇州應華	合計		131	100.00%

越南佳欣共有64家供應商，其中高達91%的採購金額（54家）來自越南當地，僅9%來自國外，符合越南設廠就近取材的原則。

營運據點	採購來源	區域	廠商家數	採購金額占比
越南佳欣	當地越南	國內	54	91.00%
越南佳欣	非當地	國外	10	9.00%
越南佳欣	合計		64	100.00%

精能光學則採取了最徹底的在地化模式，其100家供應商全數位於台灣區內，採購金額佔比達100%，完全沒有區外或非當地的採購紀錄，顯示其供應鏈完全扎根於台灣本地。

營運據點	採購來源	區域	廠商家數	採購金額占比
精能光學	當地台灣	區內	100	100.00%
精能光學	非當地	區外	—	—
精能光學	合計		100	100.00%

綜合來看，能率網通各據點的採購策略因地制宜：中國據點（深圳、蘇州）較依賴跨區或海外的高價值供應鏈，而越南與台灣據點則以在地化採購為絕對主力。

4.09.3 採購人員培訓取的行動

為深化供應鏈的永續管理並提升採購團隊的專業素養，我們制定了嚴謹的培訓機制。針對各營運據點之採購及品保相關同仁，公司強制要求每年必須完成至少 6 小時的永續發展相關課程。培訓內容涵蓋綠色採購政策、供應商人權盡職調查、環境法規遵循、商業道德與誠信經營等核心議題。我們透過線上學習平台與實體講座並行的方式，確保同仁能與時俱進，將永續理念具體落實於日常採購決策中，共同打造具韌性與責任感的供應鏈體系。

4.09.4 使用環境、社會標準來篩選新供應商

為促進供應鏈永續發展，能率網通制定嚴謹的供應商管理政策，以社會標準為核心對新供應商進行篩選與持續管理。以蘇州應華為標竿，公司要求所有新進供應商須簽署「環境保護與職業健康安全宣言」，承諾嚴格遵循環境法規、勞工權益及健康安全的國際標準與在地法令。

在供應商篩選階段，公司將社會責任標準納入初步評估要項，與品質、交期、價格等基本商業條件並重。具體審核內容聚焦於以下兩大重點：

- 保障勞工權益：嚴禁聘用童工或強迫勞動，確保員工擁有安全健康的工作環境，並充分尊重集會結社與平等就業之權利。
- 強化環境與職安：要求供應商設立廢水廢氣處理措施、落實廢棄物分類管理，並制定完善的職業健康管理計畫。



使用社會標準來篩選新供應商:

本公司要求供應商須簽署環境保護/職業健康宣言，

5.健康与安全

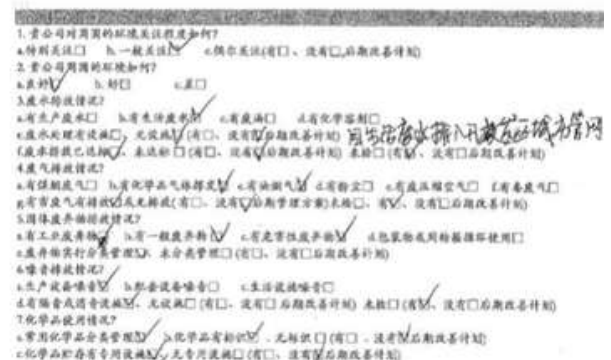
供货商为员工提供健康与安全的工作环境，将员工健康风险最小化，应遵循与健康相关的国家法律与标准，包括但不限于下列各项：

- ★保护员工的健康及安全，降低任何有害的工作状况，以预防伤害、疾病及财产损失。
- ★降低对有害物质暴露及不安全的工作环境，并维持适当的安全系统及有效控制。
- ★制定紧急疏散撤离方案，说明预期的紧急处理方式。
- ★对管理职位及员工培训，以确保他们自己工作伙伴的健康及安全之承诺。
- ★员工健康及安全计划，确保他们对自己及同事的安全负责。

6.员工权利

供货商应采取保护员工权利的措施，公平对待员工，应遵循与员工权利相关的国家法律与标准，包括但不限于下列各项：

- ★工时：员工工作时间应符合法定最长工时标准。
- ★工资和福利：供货商应依据国家法律制定员工工资条件（例如最低工资），并依法足额支付加班或额外工作的工资与福利。
- ★自由选择就业方式：不得用非法及非自愿手段之胁迫人力，例如强迫、强迫或威胁的劳工，并采取合理措施，确认其分包商与供应商也不从事此行为。
- ★结社自由：供货商应认同并尊重员工依照国家法律可能拥有工会的权利。
- ★禁止任何基于年龄、肤色、种族、宗教、性别、信仰、民族、国籍、身心障碍、婚姻状况、



4.09.5 供應商盡職調查

針對現有合作供應商，公司建立定期審查機制，透過自評問卷與實地檢查，全面檢視其環境績效、員工健康與安全及社會責任履行情況。若發現重大違規情事，將立即啟動改善追蹤機制，必要時採取暫停或終止合作之措施，以嚴守供應鏈合規與永續底線。

本年度盡職調查具體績效（以蘇州應華為例）

本年度，蘇州應華針對總計 131 家供應商落實風險評估與管理，展現具體管理成效：

- 調查涵蓋與回覆：共寄發問卷 15 家（涵蓋率 11%），成功回收 14 家，問卷回覆率高達 93%。
- 風險評估結果：絕大多數供應商（126 家）評定為低風險，5 家為中風險，無高風險供應商。
- 具體處置與改善：針對評估結果採取果斷管理措施，已終止合約 5 家，另有 6 家經輔導後已成功完成改善，有效確保供應鏈之穩定與合規。

供應商賦能與未來推進計畫

公司重視與供應商的長期夥伴關係，未來將定期舉辦政策宣導會議與教育培訓，協助供應商強化社會責任與永續管理能力，攜手提升整體供應鏈的責任實踐水準。在跨廠區推進方面，目前蘇州應華之供應商管理制度已臻完整，而越南佳欣尚未完全導入永續供應鏈管理機制，此項優化已正式納入公司 115 年（2026 年）之重點提升計畫，以全面回應客戶與社會各界對於永續供應鏈之期待。

4.09.6 衝突礦產

能率網通支持負責任礦產採購，承諾不使用來自武裝衝突或高風險地區的不當礦產，避免供應鏈資金流向違反人權或非法採礦等活動。公司建立負責任礦產採購管理機制，針對錫、鉍、鎢、金及其他高風險礦產進行來源管理，並於採購合約書中要求供應商承諾遵守。每年依內部程序執行衝突礦產調查與審查，以確保供應鏈來源符合國際責任礦產管理要求。首先，依採購物料清單供應商中，挑選近一年（113-114年）扣除包材後仍有交易之供應商作為抽樣對象，相關供應商均需完成衝突礦產調查，並與114年 RoHS 調查共用清單，以提高樣本基數與數據的代表性與一致性。其次，公司依據責任礦物倡議（RMI）發布之冶煉廠合格名單進行查核，於官方網站介面中選擇礦產種類與「Conformant」類別，輸入冶煉廠ID 進行搜尋，以確認其是否為合格冶煉廠；查核結果將納入供應商評估及後續採購決策，以降低衝突礦產風險並強化責任採購管理。



RMI Active and Conformant Facilities List - Search

4.10 內控內稽

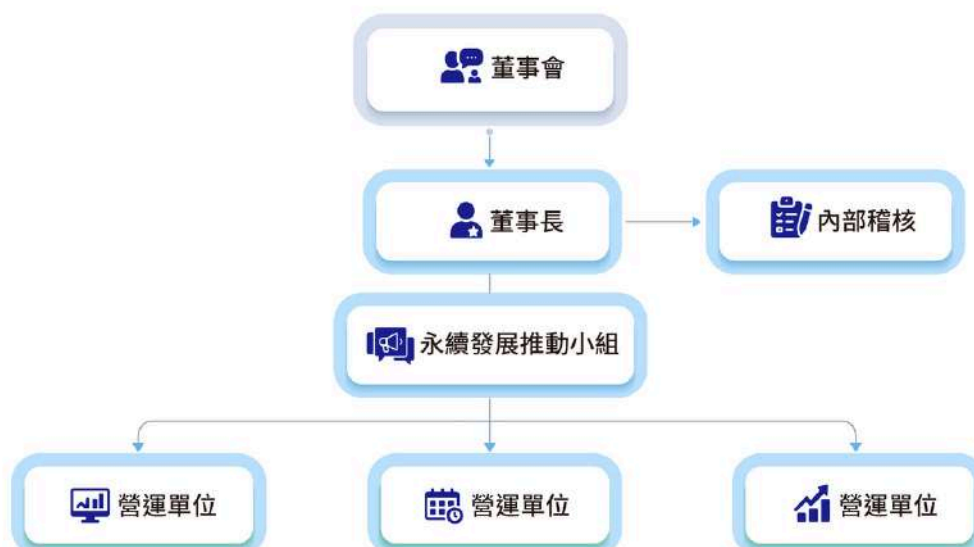
4.10.1 內控自評機制

因應金管會修正《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及永續資訊揭露新制，能率網通已將「永續資訊之管理」納入內部控制制度設計範疇，自114年起逐步建立涵蓋資料蒐集、編製、複核與揭露流程之內控與內稽機制，並列入年度稽核計畫，以提升永續資訊之可靠性與符合未來 IFRS 永續揭露準則之要求。

4.10.2 內部稽核組織

能率網通內部稽核單位隸屬董事會，秉持超然獨立與客觀公正原則，依《公司治理實務守則》運作：

- 組織與人事：設稽核主管及專任人員。一般人員之任免、考評及薪酬由董事長核定；
- 主管任免須經審計委員會同意並提董事會決議。
- 績效考評：每年至少辦理一次，以維持稽核之獨立性與專業性。
- 報告機制：定期向獨立董事報告，每季列席審計委員會及董事會，必要時逕向董事長及審計委員會報告。
- 稽核範疇：致力於強化公司整體內控，及永續資訊管理內控制度之稽核與監督。





4.10.3 內部稽核運作機制

本公司內部稽核旨在協助董事會及管理階層確保內部控制（含財務與永續資訊管理）持續有效運作，並符合 IFRS 永續準則等規範。重點執行內容如下：

- 稽核範圍與計畫：涵蓋母公司及子公司各項營運與永續流程。依風險評估結果擬定年度稽核計畫，定期執行常規查核與專案稽核。
- 缺失追蹤與改善：針對稽核發現之內控缺失與異常事項，持續追蹤並定期出具報告，確保相關單位即時落實改善措施。
- 督導自評與出具聲明書：督導各單位及子公司定期自行評估內控制度；其自評結果併同稽核發現之改善情形，作為董事會及總經理評估整體內控有效性、出具「內部控制制度聲明書」之主要依據。

4.10.4 內部稽核重點與稽核結果

114年度稽核作業	稽核範圍	稽核重點	稽核結果:
永續資訊管理作業	113年度永續報告書重大議題揭露資訊	重大主題鑑別：查核鑑別流程之完整性與雙重重大性評估依據。 資訊蒐集與覆核：確認永續資訊蒐集、計算與內部覆核流程，確保資料可追溯且佐證齊備。 揭露內容一致性：查核報告書揭露內容與內部管理資訊及財務報表之一致性。	113年永續報告書參考聯合國SDGs與國際議題，鑑別出7項重大議題；依循GRI 2021版準則，並採用SASB準則與參考TCFD建議撰寫。本報告已於114/8/12經第十一屆第十次董事會審議通過，並於114/8/29上傳至主管機關與公司官網。
氣候變遷議題	113年度永續報告書氣候相關揭露資訊（範疇一、二排放數據）	1.查核溫室氣體盤查報告書之完成情形與範疇涵蓋（範疇一、範疇二）。 2.查核是否依 TCFD 架構並結合產業性質進行氣候相關風險之識別，及與法規規定、報告書揭露資訊之一致性。	已於114/3完成範疇一和二溫室氣體盤查，依據 TCFD 架構及產業性質進行氣候相關風險的識別，符合法規規定揭露資訊。
人才培育議題	113年度永續報告書人力發展與培訓揭露資訊	1.查核 113年度訓練主管／非主管人員平均受訓時數之統計來源與正確性。 2.查核年度培訓計畫執行率，及與報告書揭露資訊之一致性。	經核113年度訓練主管平均受訓時數為5.2小時，非主管人員平均受訓時數為15.8小時，年度培訓計畫執行率達100%，符合報告書揭露資訊。
永續供應鏈議題	113年度永續報告書供應鏈管理揭露資訊	查核 113年度供應商總家數，供應商綠色指引問卷之合格比例，及與報告書揭露資訊之一致性。	查核113年度禮興與應華主要供應商總家數為170家，已推動供應商評鑑與風險管理作業。針對綠色指引寄出問卷，唯有10家供應商未達標準、不合格比例為17%，符合報告書揭露資訊。經抽核未發現異常情事，故本項作業允當。

4.10.5 稽核報告

稽核報告提報董事會及管理階層，每季向董事長及獨立董事彙報，重大缺失改善方案納入董事會議程追蹤。(GRI 2-18)

Ch5社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾 (GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 408-1、GRI 409-1) (ESG S-1)

1. 人權政策與承諾

本公司董事會已於 114 年 11 月 11 日正式決議通過建立《人權政策》，本政策適用於公司全體員工，包含正職人員、臨時員工、約聘人員及所有營運據點。確保員工享有免於歧視的工作環境。114 年度內未收到或鑑別出任何涉及侵害原住民權利的事件，亦未發現與童工或強迫勞動相關的重大風險。



人權政策

禮興公司依據當地《勞動法》、《勞動合同法》等相關勞動法規，制定《工會管理辦法》、《員工代表管理辦法》、《未成年工崗位界定標準書》及《三期人員管理標準》等程序文件，以規範公司與員工行為並維護雙方合法權益；並於《員工手冊》第八章明確載明員工權利與義務，建立工會專用信箱及工會委員之溝通管道，定期辦理員工滿意度調查，114 年員工滿意度為 85.3%，藉此落實員工工作權、溝通與申訴權益之保障。

2. 適用範疇 (GRI 2-24、GRI 414-1)

本公司人權政策之精神與規範，適用於能率網通及旗下各營運據點的所有員工，涵蓋正職人員、臨時員工、外籍移工及約聘人員。此外，本公司亦將人權保障的承諾延伸至價值鏈，透過與供應商簽署「綠色產品供應指引」與《供應商行為準則》，明確要求供應商在禁用童工、不侵害勞工基本權利、勞工管理、道德準則等面向遵循人權規範，共同打造具備社會責任的永續供應鏈。

3. 權責單位

公司由董事會負最終監督責任，透過既有之公司治理與永續管理機制進行督導。人權相關議題由人力資源單位統籌負責，涵蓋員工關係、職場安全與健康、平等與多元等面向，並依相關法規及公司內部制度推動各項人權保障措施。並視需要向高階管理階層及董事會進行說明，以持續強化公司在人權保障與風險管理之治理效能。

4. 人權盡職調查 (ESG S-2)

4a 人權盡職調查依循

本公司推動人權盡職調查時，參考多項國際公約、宣言、標準、準則之內容，以確保符合全球趨勢與利害關係人期待，確保企業人權管理符合全球最佳實踐。以下為本次盡職調查主要參考之國際公約指引及標準：國際人權標準（包含聯合國《工商企業與人權指導原則》(UNGP)、國際勞工組織(ILO)公約及 OECD《跨國企業指引》等)

4b 人權盡職調查範疇 (GRI 414-2)

能率網通參考 AA 1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000 SES) 五大面向，進行利害關係人討論評估，以確認利害關係人對能率網通的重要性，包括：依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、關注 (Tension)、影響力 (Influence)、多元觀點 (Diverse-perspectives)。經內部討論及評估營運價值鏈對人權之影響及衝擊，最終決定本次人權盡職調查之利害關係人群體為員工、一階供應商及承攬商。

4c 人權議題清單與鑑別

本清單共列出14項重要人權議題，並鑑別其適用對象包含員工與供應商兩大群體。這些共同適用的議題涵蓋多個重要面向：在勞動權益方面，包含公平薪酬與同工同酬、合理工時與勞動條件保障、結社自由與集體協商；在反歧視與保護方面，包括反歧視與多元共融、禁止強迫勞動、杜絕童工與青少年工保護、反霸凌與職場騷擾防治；在隱私與申訴方面，涵蓋個人資料安全與隱私保護、溝通管道與申訴機制；此外亦包含保護少數族群權利及人口販賣防治等重要議題。整體而言，約79%的議題（11項）同時適用於供應商，顯示企業建立完整的人權盡職調查框架，不僅保障內部員工權益，更將人權保護延伸至供應鏈體系，符合國際人權公約與企業社會責任規範的要求。

議題	員工	供應商
1職業安全與衛生	•	•
2禁止強迫勞動	•	•
3杜絕童工與青少年工保護	•	•
4合理工時與勞動條件保障	•	•
5公平薪酬與同工同酬	•	•
6反歧視與多元共融	•	•
7母性健康(孕期、哺乳期)保護	•	
8結社自由與集體協商	•	•
9反霸凌與職場騷擾防治	•	•
10個人資料安全與隱私保護	•	•
11溝通管道與申訴機制	•	•
12保護少數族群權利	•	•
13居住環境權利	•	
14人口販賣	•	

4d 人權盡職調查流程（GRI 2-25）

依據 OECD《負責任商業行為盡職調查指引》調查流程進行，同時參考聯合國《工商企業與人權指導原則》。實施步驟如下圖：盡職調查調查流程圖（資料來源：OECD《負責任商業行為盡職調查指引》）

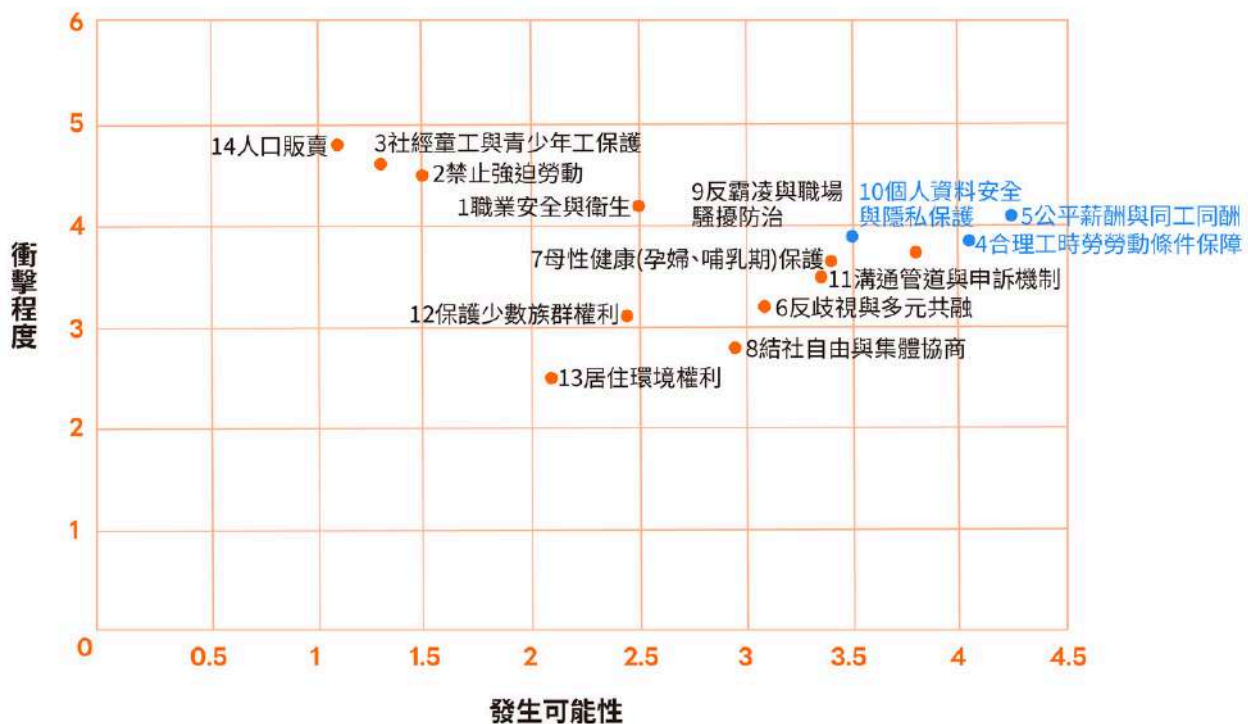


4e 人權盡職風險矩陣與溝通平台、減緩及補償措施 (GRI 2-25)

員工

為落實企業人權承諾並強化員工權益保障，本公司第一階段針對30位同仁(覆蓋率4%) 進行人權盡職調查問卷，評估14項核心人權議題之潛在風險與影響程度。調查結果顯示，同仁高度關注之前3大關鍵議題分別為：「5公平薪酬與同工同酬」、「4合理工時與勞動條件保障」、「10個人資料安全與隱私保護」。

人權盡職調查-員工



為積極回應同仁關切並有效降低人權風險，公司已針對上述3項高衝擊議題啟動第一階段補救措施，具體行動計畫如下：

	衝擊議題	公平薪酬與同工同酬
	風險識別	問卷結果顯示此議題為員工最關注之人權議題，反映員工對薪酬透明度與公平性之高度期待。
	補救措施	1. 建立薪酬公平分析機制：由人資部門主導，針對性別、職等、年資等維度進行薪酬交叉分析，識別潛在薪酬落差，並擬於116年Q1完成首份薪酬公平分析報告。 2. 優化薪酬申訴流程：檢視保密申訴作業辦法，明確規範薪資異議之受理、調查與回覆時程，確保員工可透過安全管道反映薪酬疑慮，並由獨立小組進行公正審查。
	預期成效	115年底前完成薪酬性別差異分析，確保差異比例控制在合理範圍內，並建立常態性薪酬公平檢視機制。

 衝擊議題	合理工時與勞動條件保障
 風險識別	高階主管普遍關注工時管理與勞動條件，顯示公司需強化過勞預防與工作生活平衡之支持措施。
 補救措施	1. 建立工時預警機制：於現有考勤系統中增設超時預警功能，當員工月加班時數接近法定上限（36小時）時，自動通知主管與人資部門介入關懷與調整工作分配。 2. 針對高工時部門進行專案改善：識別月平均加班時數較高之部門，由人資部門會同單位主管進行訪談與工作負荷分析。
 預期成效	115年底前將非產線加班超過36小時之員工人數改善10%。

 衝擊議題	個人資料安全與隱私保護
 風險識別	數位轉型背景下，員工個資保護成為關鍵人權議題，需強化資訊安全管理與隱私保護措施。
 補救措施	1. 更新個資保護政策與同意書：依據最新法規要求，修訂員工個人資料保護政策，更新入職時簽署之個資同意書內容，明確告知個資使用目的與範圍。 2. 強化個資存取權限管理：檢視各系統之員工個資存取權限，落實最小權限原則，並建立權限定期審查機制，防止未經授權之個資存取行為。
 預期成效	維持個資外洩0發生。

供應商

針對主要供應商執行人權盡職調查問卷，評估其人權風險管理現況。本次調查共發出5份問卷，回收5份，回收率達100%。調查結果顯示，供應商端需優先關注之前3大關鍵議題分別為：「2禁止強迫勞動」、「1職業安全與衛生」以及「4合理工時與勞動條件保障」。

人權盡職調查-供應商



為協助供應商提升人權管理績效並降低供應鏈風險，公司已針對上述3項高衝擊議題規劃第一階段補救與輔導措施，具體行動計畫如下：

	衝擊議題	禁止強迫勞動
	風險識別	問卷結果顯示此議題為供應商管理之首務，反映供應鏈中潛在之強迫勞動風險（如留證件、限制人身自由、不合理債務約束等）需嚴格防範。
	補救措施	設立供應鏈申訴與舉報管道：於採購平台或供應商入口網站設立匿名舉報機制，允許供應商員工或利害關係人反映強迫勞動情事，並建立快速調查與處理流程。
	預期成效	116年第一季前完成100%供應商CoC簽署，並於Q3完成高風險供應商之首輪篩選與稽核。

	衝擊議題	職業安全與衛生
	風險識別	職業安全為供應商營運之基本底線，若發生重大工安事故，將直接衝擊供應鏈穩定性與本公司聲譽。
	補救措施	要求供應商提報工安績效與管理政策：請供應商提供近一年之職業災害統計數據（如失能傷害頻率FR、失能傷害嚴重率SR）及職安管理政策，作為評鑑依據。將工安績效納入採購評鑑指標：修訂供應商評鑑辦法，將職業安全衛生管理列為關鍵審核項目，對於發生重大工安事故且未改善者，暫停新訂單分配。
	預期成效	115年底前完成所有供應商工安績效自評盤點。

	衝擊議題	合理工時與勞動條件保障
	風險識別	供應商為趕交期而要求員工違法超時加班，可能衍生過勞與職安風險，影響產品品質與交期穩定性。
	補救措施	將合理工時納入供應商評核：於年度供應商評鑑中增加工時合規性檢查；供應商承諾減少加班工時。
	預期成效	超時加班問題逐年改善。



5.具體展現

為確保人權承諾的全面落實，能率網通制訂「檢舉制度管理辦法」，明訂檢舉專線與電子信箱。檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。嚴格遵守檢舉人身份及檢舉內容保密原則，並允許匿名檢舉，保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置之措施。對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。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，114年未發生人權侵害事件。

5.01.2 員工結構

5.01.2.1 員工結構 (GRI 2-7)

截至114年度年底，本公司員工總數為888人。按職務層級區分，主管50人（男性31人、女性19人），約占總人數5.6%；非主管838人（男性343人、女性495人），約占94.4%。

按年齡區分，以31-50歲585人（約占65.9%）為主，51歲以上108人（約占12.2%）次之，未滿30歲195人（約占22.0%，皆為非主管職），顯示公司人力以青壯年為主，管理階層則多由具經驗之資深員工擔任。

按學歷區分，國中（含）以下373人（約占42.0%）最多，大專/本科271人（約占30.5%）次之，高中/中專218人（約占24.6%），碩士/博士（含）以上26人（約占2.9%）。其中主管學歷明顯較高，50人中有45人具大專/本科以上學歷（含碩士/博士11人），而非主管則以國中（含）以下及高中/中專為主（共691人），與製造現場之職務需求相符。

按性別區分，女性員工514人（約占57.9%）多於男性374人（約占42.1%）；主管層級中女性占19人（38%），顯示女性同樣具備擔任管理職務之機會。整體人力結構以青壯年、基層生產人力為主，並維持一定比例之女性與高學歷管理人才。

營運據點	展現人權主張方式
能率網通	辦理不法侵害與溝通技巧課程，參與15人，共15小時。
蘇州應華	辦理年度人權相關教育訓練，總訓練時數約240小時，受訓人數約占總人數95%。
深圳禮興	於員工手冊第八章明確載明員工權利與義務，建立工會專用信箱及工會委員之溝通管道，定期辦理員工滿意度調查，114年員工滿意度為85.3%。

總人數	888			
性別	男	女	男	女
階級	主管		非主管	
	31	19	343	495
年齡	男	女	男	女
30歲以下	0	0	50	145
31-50歲	7	12	245	321
51歲以上	24	7	48	29
總計	31	19	343	495
學歷	男	女	男	女
博士/碩士(含)以上	11	0	8	7
大專/本科	17	17	96	141
高中/中專	3	2	119	94
國中(含)以下	0	0	120	253
總計	31	19	343	495
地區	男	女	男	女
台灣	24	12	82	129
中國大陸	5	3	202	193
越南	2	4	59	173
總計	31	19	343	495

5.01.2.2 非員工結構 (GRI 2-8)

114年，本公司非員工之工作者總數為33人，其中男性14人、女性19人。按工作類別區分，以產線作業18人（男4人、女14人，約占54.5%）最多，其次為保全6人（全數為男性）、餐廳工作人員4人（全數為女性），及其他5人（男4人、女1人）。整體而言，非員工工作者主要投入於產線作業、保全及餐廳等輔助性職務，人數僅約員工總數（888人）之3.7%，對公司營運屬補充性質之人力安排。

非員工之工作者			
總數		33	
性別		男	女
		14	19
契約類型	保全	6	0
	產線作業	4	14
	餐廳	0	4
	其他	4	1

5.01.3 員工多元包容及平等 (GRI 202-1、GRI 202-2、 GRI 401-1、GRI 405-1、GRI 406-1)

5.01.3.1 基層人員薪資與當地比例 (GRI 202-1)

本公司各營運地區基層員工之薪資水準均高於當地薪資基準：基層男性對當地平均薪資比在臺灣、中國大陸及越南分別為1.88、1.91與27.42，基層女性則分別為1.36、1.60與24.88，展現公司在各地區所提供之薪酬均明顯優於當地基準，具外部競爭力與合規性。在基層男女性薪資比方面，臺灣為1.38、中國大陸為1.19、越南為1.10，三地比值皆大於1但以越南最接近均等，整體性別薪酬差距相對有限；其中臺灣地區比值較高，後續將持續檢視薪酬結構與晉升機制，落實同工同酬原則，逐步縮小性別差異。

指標	台灣	中國大陸	越南
基層男性對當地平均薪資比	1.88	1.91	1.07
基層女性對當地平均薪資比	1.36	1.6	1.07
基層男女性薪資比	1.38	1.19	1

5.01.3.2 雇用當地居民為高階管理階層的比例 (GRI 202-2)

本公司積極落實在地化管理策略，鼓勵在地人才晉升，進一步鞏固企業永續發展根基。114年度在地主管聘用數據如下：集團主管總數為50人，其中當地主管共43人，整體在地主管比例達86.00%。男性當地主管25人（占男性主管80.65%）；女性當地主管18人（占女性主管94.74%），展現持續高度落實在地化領導。

114年雇用當地居民為高階管理階層的比例				
項目/性別		男性	女性	總計
員工總人數		374	514	888
階級別	非主管	343	495	838
	主管	31	19	50
	主管來自當地	25	18	43
	主管來自當地比例	80.65%	94.74%	86%

5.01.3.3新進和離職員工

5.01.3.3.1新進員工 (GRI 401-1、GRI 405-1)

新進員工統計

114年本公司共新進員工151人，其中男性46人（約占年底總人數5%）、女性105人（約占12%），合計約占年底員工總數888人之17%。按年齡觀察，新進人員以30歲以下85人（約占新進總數56%）為主，31-50歲64人（約42%）次之，51歲以上2人，顯示新進人力結構偏年輕。

按地區觀察，以越南新進97人（約占64%）最多，臺灣38人（約25%）次之，中國大陸16人（約11%）再次之，與公司各地營運規模相符。整體而言，女性新進人數明顯高於男性（約占新進總數7成），尤以越南地區最為顯著，顯示公司招募不受性別限制，具備吸引女性勞動者加入之能力。



員工新進統計/年度		114年			
		男性人數	%	女性人數	%
新進員工					
年齡	30歲以下	32	4%	53	6%
	31-50歲	12	1%	52	6%
	51歲以上	2	0%	0	0%
國家或地區	台灣	13	1%	25	3%
	中國大陸	5	1%	11	1%
	越南	28	3%	69	8%
總計		46	5%	105	12%
年底員工人數		888			

5.01.3.3.2離職員工(ESG S-23)

本公司113與114兩個年度之離職人數分別為233人（男性83人、女性150人）與103人（男性29人、女性74人），整體離職率分別為24.15%與11.60%，114年度較113年度減少約12.5個百分點，顯示本公司之留任與員工關懷措施已見具體成效。

就性別而言，113年度男性離職率為8.60%、女性為15.54%，114年度分別下降至3.27%與8.33%，兩性離職率均顯著降低。兩年度女性占離職總數之比例分別為64.38%與71.84%，主因女性員工占整體人力約58%，且製造業勞動市場女性流動性較高所致；本公司已透過母性健康保護、工作與生活平衡及職場騷擾防治等措施，持續縮小性別離職差異。

就年齡而言，兩年度離職皆集中於50歲以下族群：未滿30歲離職率由113年度之11.30%降至114年度之5.18%，30歲以上未滿50歲由11.81%降至6.42%；50歲以上族群113年度離職率僅1.04%，114年度更無任何離職，顯示公司對中高齡員工良好留任成效，未來將針對年輕族群持續強化職涯發展與培訓機會。

就地區而言，114年度各地區離職率均較113年度下降：臺灣地區由5.60%降至3.27%，中國大陸地區由10.36%降至2.14%，越南地區由8.19%降至6.19%。其中中國大陸地區改善最為顯著；越南地區離職率相對較高，主要反映當地製造業勞動市場流動性高之特性，將列為後續留才之重點地區。

員工離職統計/年度		113年				114年			
		男性人數	%	女性人數	%	男性人數	%	女性人數	%
離職員工									
年齡	未滿30	40	4.15%	69	7.15%	16	1.80%	30	3.38%
	30以上 未滿50	41	4.25%	73	7.56%	13	1.46%	44	4.95%
	50以上	2	0.21%	8	0.83%	0	0%	0	0%
國家或 地區	台灣	29	3.01%	25	2.59%	4	0.45%	25	2.82%
	中國大陸	37	3.83%	63	6.53%	5	0.56%	14	1.58%
	越南	17	1.76%	62	6.42%	20	2.25%	35	3.94%
總計		83	8.60%	150	15.54%	29	3.27%	74	8.33%
年底員工人數		965				888			
離職性別人數/比		83	35.62%	150	64.38%	29	28.16%	74	71.84%

5.01.3.4員工的多元化 (GRI 405-1)(ESG S-20)

1.多元職場

本集團落實多元、平等與共融（DEI）之僱用精神，截至114年度年底，少數民族員工共61人（男性18人、女性43人），全數任職於中國大陸營運據點，涵蓋壯族、芒族、瑤族、苗族、土家族、仡佬族、彝族、傣族、蒙古族、朝鮮族等十餘族，約占員工總數6.9%。針對少數民族員工，集團遵循中國大陸《憲法》、《勞動法》、《就業促進法》及《民族區域自治法》中有關民族平等之精神，於招募、薪酬、晉升等環節禁止民族歧視，並尊重各族員工之文化、習俗與宗教信仰。

此外，集團進用身心障礙者共3人（男性1人、女性2人），依各營運所在地之身心障礙者權益保障規定辦理（如臺灣《身心障礙者權益保障法》、中國大陸《殘疾人保障法》），提供友善且無障礙之工作環境；另無進用外籍派遣員工。整體而言，本集團對不同民族、國籍、性別與身心狀況之員工均提供平等之就業機會，持續深化包容性僱用之企業文化。

多元職場/項目	男性	女性	總計
進用身障	1	2	3
原住民 / 少數民族	18	43	61
外籍員工	2	11	13

2. 女性員工與主管比例

本公司員工總人數為 888 人，其中女性員工人數為 514 人，女性比例約為 57.88%，女性於整體人員結構中占半數以上。在主管層級部分，主管總人數為 50 人，其中女性主管為 19 人，女性主管比例為 38.00%，低於整體員工之女性比例（57.88%），能率網通會持續關注女性於晉升管理職位之占比。

女性員工與主管比例/項目	男性	女性	總計
員工總人數	374	514	888
非主管	343	495	838
主管	31	19	50

5.01.3.5 歧視事件以及組織所採取的行動 (GRI 406-1)

能率網通嚴格禁止任何形式的職場歧視，包含基於年齡、膚色、種族、宗教、性別或身心障礙等因素之不公平對待。公司已設立申訴信箱與內部通報管道，確保員工權益受損時能即時反映。114 年度，本公司並未發生任何經證實之職場歧視事件。



5.01.4 員工權益及福利 (GRI 401-2、GRI 401-3、GRI 405-2)

5.01.4.1 員工福利制度

5.01.4.1.1 員工請假制度 (ESG S-16)

本公司及各營運據點的給假制度皆嚴格遵循營運所在地的勞動法令規定辦理。員工依法享有包含婚假、產假、陪產假、育嬰（兒）假及喪假等各類假別，確保員工在面臨人生重大階段或家庭需求時，能獲得充分的休息與保障。

5.01.4.1.2 員工退休制度 (ESG S-16)

公司依法保障員工退休權益。台灣母公司依據《勞動基準法》訂立職工退休辦法，按月提撥退休金存放於專戶；針對適用《勞工退休金條例》（新制）之員工，則按月提撥每月薪資 6% 至勞工保險局個人專戶。

5.01.4.1.3獎金、保險、婚育等其他福利制度 (ESG S-17)

為照顧員工生活，本公司在各營運據點均設有完善且多元的福利與保險制度：

- 台灣地區：依法提供勞工保險與全民健康保險，並給予員工團險（含意外險與職業災害險）。福利金涵蓋年節獎金、五一及三節禮金/禮券、員工生日禮金；在婚育與生活支持上，提供結婚補助、生育補助及眷屬喪葬補助，並透過職工福利委員會辦理春酒摸彩等活動。
- 中國大陸地區（蘇州應華、深圳禮興）：依法為員工繳納「五險一金」（養老、醫療、工傷、失業、生育及住房公積金），並額外提供員工工傷意外補充險。福利方面涵蓋半年度/年終獎金、節日禮品（三八婦女節、端午、中秋等）、滿週年及資深員工（滿五至三十年）獎勵，以及結婚禮金、生育津貼與奠金；並積極辦理省內外旅遊、工會春遊及各類體育競賽（如跳繩、飛鏢、乒乓球、羽球比賽等）。
- 越南地區（越南佳欣）：依法提供勞工險與意外險，並設有業績獎金與年終獎金。為減輕員工生活負擔，廠區提供免費員工餐廳，並發放結婚、生育及眷屬喪葬補助，生日禮金；亦定期辦理國內員工旅遊、尾牙摸彩及各類球類/拔河比賽，凝聚員工向心力。

福利項目	深圳禮興	蘇州應華	越南佳欣	精能光學	台北總公司
申請人數	789人	30人	216人	2人	17人
婚喪生育補助	85,447	800	2,600,000	3,500	5,200
生日節慶補助	114,400	60,000	5,075,000		116,000
年度旅遊及其他	178,667				
補助總金額	378,514	60,800	7,675,000	3,500	121,200
幣別	RMB	RMB	越南盾	台幣	台幣
匯率	4.48	4.48	0.001193	1	1
台幣	1,695,743	272,384	9,156	3,500	121,200

5.01.4.1.4健康管理 (ESG S-17)

本公司重視員工身心健康，各廠區皆落實定期健康檢查。台灣地區目前提供每兩年一次的免費基礎健檢；中國大陸地區及越南地區則提供員工每年定期的健康體檢；針對從事特殊作業或具潛在職業危害崗位之人員，更嚴格實施專屬的「職業病健康檢查」，確保員工健康風險降至最低。

體檢	間接人員	產線人員
台北	無（預計115年底）	-
禮興	無	有
蘇州應華	有	有
越南佳欣	有	有
精能光學	無（預計116年底）	有

5.01.4.1.5經營績效與員工薪酬連結 (ESG S-18)

公司設有員工調薪、年終獎金、績效獎金及員工酬勞入股制度等，將公司經營成果適度且公平地回饋予員工。各據點亦視目標達成狀況給予獎勵，例如深圳禮興廠區設有未被品質投訴可獲得之品保績效獎金。(公司章程、114年因虧損未分配)

5.01.4.2育嬰假 (GRI 401-3)

能率網通鼓勵員工育兒，響應生育政策。公司對於申請育嬰留職停薪的員工提供完善的復職銜接機制。依據 114 年度最新統計，本年度集團合併符合申請育嬰留職停薪資格者為男性 1 人、女性 1 人，實際申請留職停薪者亦為男性 1 人、女性 1 人。在復職與留任表現上，114 年度原應復職的男性員工 1 人已順利復職（男性復職率 100%）；原應復職的女性員工 1 人則未復職（女性復職率 0%）。此外，追蹤前一年度（113年）復職且於 114 年度工作滿 12 個月之留任人數 0，未來公司將持續建立更完善的彈性工時與關懷措施，協助育嬰員工能更無後顧之憂地兼顧家庭與工作。

5.01.4.3男女薪資比 (GRI 405-2)

本公司遵循各營運地法令及同工同酬原則，員工之薪酬決定係依其職務責任、專業能力與工作績效，不因性別而有差別待遇。公司按重要營運據點（臺灣、中國大陸、越南）及職級類別，計算女性相對男性之薪資比（男性=1）並予以揭露，

台灣地區(114年)	男性	女性
享有育嬰假員工數	1	1
於當年度實際使用育嬰留停員工數	1	1
於當年度應復職員工數(B)	1	1
於當年度實際復職員工數(A)	1	0
復職率=A/B	100%	0%
於前年度實際復職員工數(D)	0	0
於前年度復職後12個月仍在職的員工數(C)	0	0
留任率=C/D	0%	0%

定期檢視男女薪資比之結果，作為推動性別平等之重要指標。越南直接人員男女薪資比為 0.91，中國大陸各職級介於 0.80到1.13 之間，女性薪資不低於男性，顯示薪酬制度並無系統性之性別差異。臺灣部分職級（0.68-0.76）呈現差距，經檢視主要與類別內男女平均年資／職階結構、職務類型與輪班安排等結構性因素有關，而非以性別作為薪酬決定之依據；高階主管職級因目前無女性樣本暫不計算，亦反映女性管理階層代表性仍有提升空間。本公司將持續採取以下行動，縮小性別薪資差距並擴大女性發展機會：將男女薪資比納入管理階層定期檢視，檢討薪酬結構、考核與加給制度，確保進用、調薪與晉升無性別差異；強化女性人才培育與接班規劃，提升女性管理階層占比；並持續按地區與職級揭露男女薪資比，追蹤改善成效。



不同階層男女薪資比例

地區／職級	臺灣	中國大陸	越南
高階主管	—	—	—
中高階主管	0.76	0.8	—
一般間接人員	0.68	1.13	—
直接人員	0.72	0.84	0.91

5.01.4.4 員工滿意度機制 (ESG S-22)

為了解員工需求，公司定期辦理員工滿意度調查。依據 114 年全集團調查結果，覆蓋率為11%，問卷結果發現員工對「工作帶來貢獻」、「部門合作融洽」與「上司溝通指導」給予最高評價；而「薪資具競爭力」與「獎酬機制透明」得分相對較低，公司以此作為優化薪酬福利制度之重要參考。以深圳禮興為例，透過福委會溝通，在員工旅遊、生育補助以及培訓機制充分規劃，員工滿意度達 85.3%。公司未來將持續改善資訊透明度與包容友善環境，打造更具幸福感與歸屬感的職場。

5.01.5 團體協約 (GRI 2-30)

能率網通重視員工權益與勞資關係，並依循相關法規，致力於建立和諧的勞資環境。本公司充分尊重員工集會與結社的自由，各營運據點皆依法令行事，積極回應員工需求。旗下事業體（如蘇州應華、深圳禮興、越南佳欣）皆已成立工會，並定期與工會就勞資雙方共同關注的主題進行協商，共同營造良好的工作環境。母公司能率網通目前尚未成立工會，亦無簽訂團體協約，但公司依法透過每季定期舉辦的勞資會議，提供透明且雙向的溝通管道，會議決議適用於所有員工，確保全體員工權益受到妥善保障。

5.01.6 人才培育與發展 (GRI 404-1、GRI 404-2、GRI 404-3)

5.01.6.0 重大主題

5.01.6.0.1 治理

董事會為人才培育之最高治理單位，負責核定人才發展政策方向並監督執行成效；人力資源單位為主要執行單位，負責培訓需求調查、年度訓練計畫之規劃、推動與追蹤，並定期向經營階層匯報人才培育執行狀況與關鍵成效，確保人才發展策略與公司整體營運方針一致。各部門主管則負有在職訓練與部屬發展之責，於日常管理中落實人才輔導與傳承，形成由上而下、權責明確之人才治理架構。

5.01.6.0.2 策略

本公司人才培訓策略以「厚植專業能力、培育管理人才、形塑學習組織」為主軸，並依短、中、長期進行規劃：短期著重彌合現崗技能差距、中期建立管理與專業雙軌發展通道、長期則形塑永續學習組織，以支撐營運轉型與永續發展目標。具體做法包括：



5.01.6.0.3 風險管理

本公司將人才培育相關議題納入整體風險管理框架，由人資單位透過人才盤點、離職率分析、員工滿意度調查等方式，定期識別與評估人才相關風險與機會，並據以擬定因應措施。

主要風險：

1. 人才斷層與流失：關鍵崗位培育不足或留任不佳，導致核心人才流失、技能斷層，影響營運延續。
2. 技能落差：產業技術與數位轉型速度加快，現有員工技能未能及時跟進，削弱企業競爭力。
3. 培訓投資效益不彰：訓練內容與營運需求脫節，或培訓後人才流失，降低資源投入之效益。
4. 法規與職安風險：勞動法規、職業安全衛生等教育訓練不足，可能衍生違規或職災事件。

主要機會：

1. 學習組織與雇主品牌：完善之培訓體系可提升員工留任意願與外部人才吸引力，強化雇主品牌形象。
2. 複合型人才與組織彈性：透過輪調與多元培訓培育人才，提升組織彈性、協作效率與創新動能。
3. 永續人才競爭力：強化ESG與永續議題人才培育，有助於回應客戶供應鏈管理要求，提升企業競爭優勢。

5.01.6.0.4 指標目標

營運據點	114年目標	114年實際	是否達成	115年目標	115-120年目標	121-130年目標
深圳禮興	1.員工參與培訓需求規劃。 2.追蹤與量化分析學習成效。	17人（外訓） 130次（內訓）	達成	員工各項培訓參與率 70%	員工各項培訓參與率 80%	員工各項培訓參與率 90%
蘇州應華	員工通過培訓及學習，提高工作效率	完成培訓計劃30項	達成	完成培訓計劃35項	完成培訓計劃40項	完成培訓計劃45項
越南佳欣	參與公辦與公司培訓計畫	1.年度員工消防安全培訓 2.公辦員工勞動安全講習	達成	員工各項培訓參與率 70%	員工各項培訓參與率 80%	員工各項培訓參與率 90%
精能光學	員工參與培訓需求規劃	受訓完成	達成	員工各項培訓參與率 70%	員工各項培訓參與率 80%	員工各項培訓參與率 90%

5.01.6.1 教育訓練

5.01.6.1.1 訓練課程人數與時數 (GRI404-1)

公司每年依據營運與前瞻性發展需求，透過多元化學習方式持續推動員工專業能力與職涯發展。依據 114 年度最新統計，各階層員工接受教育訓練之人數與平均時數如下表所示：

項目/114年	職務	營運據點					
		臺灣		中國大陸		越南	
性 別		男	女	男	女	男	女
員工依不同職務人數 (人)	中高階主管	12	6	1	3	0	0
	一般間接人員	26	31	56	69	8	18
	直接人員	25	28	150	124	51	152
訓練總時數 (小時)	中高階主管	37	61	4	99	0	0
	一般間接人員	201	365.7	616	931	12	16
	直接人員	360	242.3	2,454	1,924	70	114
平均訓練時數 (小時)	中高階主管	3.08	10.17	4	33	0	0
	一般間接人員	7.73	11.8	11	13.49	1.5	0.89
	直接人員	14.4	8.65	16.36	15.52	1.37	0.75

5.01.6.1.2 課程訓練 投入金額與執行過程(GRI404-1) (ESG S-21)

能率網通的教育訓練體系涵蓋了專業職能、品質管理、人權與性別平等、以及職業安全衛生等多個維度，透過實體與線上授課並行的方式，確保訓練成效最大化。

教育訓練課程類別與人數：



營運據點	課程內容	人次	時數	總時數	金額
蘇州應華	規上工業企業統計年報培訓	1	3	3	0
	特種設備管理員培訓	1	16	16	870
	叉車復審培訓	5	8	40	1,750
	安全管理員復審培訓	4	8	32	1,040
	計量儀器內校員培訓	1	16	16	1,100
	班組長安全管理培訓	2	8	16	520
	ESG 相關培訓	10	2	20	0
	總計	24		143	5,280
	匯率				4.48
	總計(新台幣元)				23,654

營運據點	課程內容	人次	時數	總時數	金額
精能光學	職業安全衛生主管安全衛生在職教育訓練	1	7	7	1,500
	數位醫材跨域整合發展推動-低碳化與智慧化	1	22.5	22.5	0
	新版濕熱滅菌標準符合性規劃與實證	2	7	14	9,600
	ESG 相關培訓	10	2	20	0
	總計	14		63.5	11,100
	總計(新台幣元)				11,100

營運據點	課程內容	人次	時數	總時數	金額
深圳禮興	質量相關培訓	17	16	272	公會課程免費
	儀器內校員培訓	1	2	20	1,600
	ESG 相關培訓	10	2	20	0
	總計	28		312	11100
	匯率				4.48
	總計(新台幣元)				49,728



深圳禮興廠區舉辦品質管理與儀器內校員培訓活動。左圖為車間現場培訓，員工們身著工作服認真聆聽講解；右圖為教室理論課程，透過投影教學傳授專業知識。理論與實務相結合的培訓方式，有效提升員工的品質意識與專業技能。

地區別	課程內容	人次	時數	總時數	金額
越南佳欣	消防安全培訓	30	4	120	40,000,000
	勞動安全培訓	1	4	4	
	環境管理培訓	1	8	8	
	專業技能訓練(叉車、消防)	9	8	72	13,500,000
	總計	41		204	53,500,000
	匯率				0.001192
	總計(新台幣元)				63,772

114年12月31日越南盾兌換台幣的市場中間匯率大約為 1 越南盾 (VND) 兌 0.001192 新台幣 (TWD) (即約 838 越南盾兌 1 台幣)。

5.01.6.2 提升員工職能及過渡協助方案 (GRI404-2)

5.01.6.2.1 員工離職的過渡協助

針對屆齡退休或因故終止勞雇關係的員工，公司提供繼續就業協助與過渡協助方案。目前針對此類需求，公司採取「依個案處理」之原則，由人力資源部門視員工實際狀況與需求，提供相應的輔導與協助。

5.01.6.2.2 輪調機制

能率網通制定並執行明確的員工輪調機制，目的在提升組織彈性、優化人力資源運用並促進員工跨部門學習與職涯發展。輪調政策依據公司「人力資源管理辦法」推動，涵蓋基層、中階管理到主管級等不同職級。當組織或部門經營需要調整時，人資部門會主動與相關部門討論輪調安排，並依據員工專長、部門需求及個人職涯規劃進行適配，以確保人員適任並維護輪調公平與透明。

在實務執行上，本公司輪調機制涵蓋管理階層與協理階層，輪調管道亦橫跨集團內、外單位。以近期輪調案例為例：其一為服務年資約 10 年之業務經理，由禮興輪調至佳欣，持續發揮其累積之業務專長，落實集團內跨實體之人才調度；其二為年資 2-3 年之技術協理，由禮興輪調至集團外單位，協助基層同仁拓展技術視野、累積多元職務經驗。上述案例顯示，本公司輪調安排不因年資或職級而受限，係依員工專長、部門需求及個人職涯規劃靈活適配，具體實踐跨部門學習與職涯發展之政策目標。

5.01.6.2.3 績效考核與晉升人數 (GRI404-3)

能率網通依據「員工考核管理辦法」明確規劃員工績效評核的標準、流程與週期。考核制度涵蓋所有職級員工，聚焦於目標達成、職能發揮與工作成果，確保評核過程客觀與透明。績效評核不僅作為獎酬發放、薪資調整及職涯晉升的重要參考依據，也藉此強化主管與員工間的雙向溝通，促進組織發展。

114年	深圳禮興	蘇州應華	越南佳欣
績效考核比例	產線人員100%	產線人員100%	產線人員100%
	非產線人員100%	非產線人員100%	非產線人員100%
晉升人數	8	0	2
涵蓋部門別	各部門	0	成型部
包含層級	經理、課長、主任、組長	0	基層人員



5.02 職業安全及衛生

5.02.0 重大主題

5.02.0.1 治理

能率網通視職安衛為永續根本，建立「董事會督導、管理層執行、全員參與」之三層治理架構。專責環安衛單位負責危害鑑別、稽核、訓練與演練，各部門主管則確保第一線作業標準落實。公司承諾遵守《職業安全衛生法》，以「零重大職災、零職業病」為長期目標，提供安全健康之工作環境，並將職安衛績效納入各級主管年度考評，強化由上而下之當責文化。

5.02.0.2 策略

能率網通以「預防勝於治療、全員共同參與」為核心，推動以下四大職安衛關鍵策略：

- 1. 設定階段性安全目標：**短期降低可記錄事故率（TRIR）10%；中期建置數位化管理平台，人體工學改善達100%；長期建構主動安全文化，承攬商輔導覆蓋率達80%。
- 2. 全面風險評估與源頭管控：**每年針對各場域執行全面風險評估（JSA/HAZOP）。嚴格落實化學品管理、局部排氣維護，以及設備上鎖掛牌（LOTO）與安全聯鎖，從源頭消除風險。
- 3. 深化安全文化與健康促進：**落實新進6小時與在職每年3小時專項訓練。推動「安全觀察與溝通（BBS）」鼓勵主動通報。每年辦理健檢分級追蹤，並提供過勞預防與心理諮詢等健康服務。
- 4. 強化承管理與緊急應變：**將承攬商納入廠區安全管理，嚴格實施入廠教育與稽核。每年舉辦至少兩次消防及一次複合式緊急應變演習，並建立醫療後送機制。

5.02.0.3 風險管理

風險

- 作業與環境風險：SMT 製程涉及高溫焊接與化學溶劑，自動化設備運轉頻繁，存在灼傷、吸入性危害或機械夾卷風險；長時間組裝與搬運作業則易引發人因工程傷害（如肌肉骨骼疾病）。
- 法規與合規風險：職安衛法規持續修訂且趨於嚴格（如化學品容許暴露標準調降、新增管制物質），若未能即時追蹤並調整改善，將面臨罰鍰、停工處分或商譽受損風險。
- 供應鏈與新興風險：廠區內承攬商或外包施工作業不慎，可能引發波及廠區的連帶事故。

潛在機會

- ESG 評比與商業競爭力：取得ISO 45001認證，建立雇主品牌與企業形象，鞏固訂單與拓展新商機的競爭優勢。
- 組織效能與安全文化：推動全員參與的安全觀察制度與健康促進計畫（如心理諮商、人因改善），增進員工歸屬感、降低離職率。

5.02.0.4 指標目標

營運據點	114年目標	114年實際	是否達成	115年目標	115-120年目標	121-130年目標
深圳禮興	年度健康檢查覆蓋率100%	產線:100%	達成	產線:100%	產線:100%	產線:100%
蘇州應華	職業衛生相關措施實施至少2件	3件	達成	2件	3件	4件
越南佳欣	每年舉辦1次員工旅遊、員工健康檢查、每年至少舉辦1項健康競賽活動	1.舉辦員工旅遊 2.舉辦員工健康檢查 3.舉辦員工拔河、足球比賽	達成	每年舉辦1次員工旅遊、員工健康檢查、每年至少舉辦1項健康競賽活動	員工福利與健康促進活動更加普及，提升參與率達90%以上	員工福利與健康促進活動更加普及，提升參與率達90%以上
精能光學	無			員工健康促進活動參與率持續達90%以上	舉辦員工健康檢查--員工健康促進活動參與率持續達95%以上	舉辦員工健康檢查--員工健康促進活動參與率持續達98%以上

5.02.1 職業安全管理系統

5.02.1.1 導入ISO 45001 (GRI 403-1)

公司 / 單位	管理政策與系統	具體措施與成效數據
總公司	- 管理系統：依法建立職安衛管理系統，推動員工參與及諮商機制。 - 核心目標：持續消除危害、降低風險，提升整體管理績效。	- 最高承諾：114年11月11日董事會決議通過「環境安全衛生政策」。 - 執行方向：透過系統化管理與全員參與，防範各類職業與消防安全風險。
深圳禮興	- 管理制度：依法規及客戶要求建置制度，提供安全健康環境。 - 教育訓練：定期實施職安衛教育訓練與合格證照管理。	- 環境檢測：每年委託專業機構進行職業病危害、廢氣、噪音及飲用水品質檢測。 - 特殊崗位健檢：114年受檢人數111人。 - 緊急應變演練參與火災逃生與滅火訓練人數509人。
蘇州應華	- 核心理念：以「災害預防與防止」為核心，統整議題並提出改善對策。 - 教育訓練：依年度計畫安排課程，督導員工完成，強化風險與防護認知。	成效數據：失能傷害及人員災害事件均為0件，顯示既有機制有效預防職災。

5.02.1.2 工作防護及實施(ESG S-19)

	職安衛	消防
蘇州應華	- 法規依據：依職業安全衛生法建立管理系統。 - 涵蓋對象：員工 95 人 (84%)、非員工 18 人 (16%) 及 6 家供應商/承攬商。 - 管理機制：執行內外部稽核，透過 PDCA 循環持續改善，降低職災風險。	- 法規依據：依《中華人民共和國消防法》建立組織架構。 - 硬體配置：規範各類安全標誌，配置滅火器、消火栓、應急燈及安全出口指示燈。 - 維護機制：安排專人定期點檢與測試，保障消防安全。
越南佳欣	- 法規依據：依《職業安全衛生勞動法》建立管理系統。 - 涵蓋對象：現場員工 246 人 (88.5%) 及外包商 10 人 (3.6%)。 - 管理機制：執行內外部稽核，透過教育訓練落實計畫，達成持續改善目標。	- 法規依據：依第 17/2021/TT-BCA 號通函進行維護。 - 維護頻率：每 6 個月或每年檢查火災警報及自動滅火系統。 - 外部檢視：定期檢視設備期限，並配合消防公安每 3 個月進行工廠檢視。

5.02.2 危害辨識、風險評估及事故調查 (GRI403-2)

	職安衛	消防
蘇州應華	- 體系與審計：設有安全生產標準化體系，每年由第三方專家審計；遇流程或法規變更時進行非例行性評估。 - 風險管控：採取分級管控，定期舉行風險減緩會議，每季實施作業環境監測。 - 教育與權益：新進人員強調安全義務；員工發現危險可通報或退避至安全場所，且不受懲處。	- 危害辨識：人員需受訓考核，變更時重新評估。高風險依序改善（消除、取代、工程改善等），推動安全評核。 - 化學品管理：專責部門管理，H-Card 公開透明（每半年更新），現場張貼 SDS，分類存放並管控一日儲存量。 - 事故調查：制定調查機制（通報、調查、矯正），檢討報告每月向 CEO 報告。
越南佳欣	- 現況：目前尚無職業安全危害鑑別評估及管制程序。 - 教育訓練：新進人員訓練強調工廠環境安全；各單位針對工作區域危險進行教育訓練。 - 要求：隨時要求員工遵守安全守則以確保自身安全。	- 危害辨識：推動各廠區安全點檢，強化火災預防與員工自主意識。化學品加強教育訓練並定期檢查儲存狀況。 - 事故調查：依規範制定調查機制（包含原因、矯正及預防性作為），檢討報告由各部門主管向 CEO 報告。

【蘇州應華-本公司發生職業安全事故調查流程】管理模式



5.02.3 職業健康服務 (GRI403-3)

蘇州應華團建

重視員工健康與福祉，透過健康關懷及多元活動，提升員工健康力與幸福感，營造安心、友善且具凝聚力的健康職場。



越南佳欣團建

透過員工團體活動與交流，促進身心健康與團隊凝聚力，強化員工健康力與職場幸福感，營造健康、友善且具歸屬感的工作環境。



5.02.4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 (GRI403-4)

	職安衛	消防
蘇州應華	- 組織架構：設立安全衛生（5S）委員會，共 14 名委員（含 8 名勞工代表）。 - 會議頻率：每年定期召開 12 次會議。 - 主要議題：涵蓋教育訓練、健康管理、職業病預防及員工提案討論，結果週知全公司。	- 人員設置：管理人員皆為正職專人，符合法規要求。 - 委員會運作：各廠區設置委員會，定期召開，由資方與勞方共同參與。 - 員工參與：勞工代表占比 57%（優於法令規定），重視員工意見。
越南佳欣	- 現況：目前尚無設立職業安全管理委員會，由各部門主管各自負責。 - 稽查機制：不定期於客戶來廠稽核前，或由行政部統籌成立臨時監督稽查小組，進行檢查並提出改善或教育訓練。	- 人員設置：管理人員皆為正職部門主管。 - 執行監督：各工作場所負責人及各級主管依職權指揮、監督工作者依規章執行相關事項。

5.02.5 有關職業安全衛生之工作者訓練 (GRI403-5)

	職安衛	消防
蘇州應華	- 教育訓練：定期提供職安衛訓練，導入安全文化。 - 數據統計：總受訓 95 人次，每人至少 1 小時，共 95 小時。 - 年度重點：加強防火演練知識傳達，有效減少火災事件。	- 全員訓練：每年舉辦基礎訓練（含新人與在職員工火盆滅火訓練）。 - 緊急演練：每半年進行課級事故應變演練及廠級全員疏散演練。 - 每月活動：規劃安全新知（涵蓋危險品、防火、用電等主題）。
越南佳欣	- 教育訓練：定期提供職安衛訓練，導入安全文化。 - 數據統計：總受訓 229 人次，每人至少 2 小時，共 230 小時。 - 年度重點：加強「品質不良工程改善」知識，減少產品不良率與客訴。	- 培訓規劃：針對新進（97人次）及在職人員，涵蓋職場安全、消防、特種設備。 - 證照管理：建置完整職安證照系統。 - 消防訓練：含滅火器實操、逃生演練；每年配合消防局複訓。 - 職場安全：由資深同仁教導新進員工設備操作安全須知。

	培訓主題	參加人數	總時數
蘇州應華	安全衛生培訓	95	95
	防火演練	95	95
	用電安全培訓	95	95



	培訓主題	參加人次	總時數
越南佳欣	品質改善培訓會議	288	96
	消防防火滅火訓練	35	10
	新產品生產品質培訓	16	124



5.02.6 工作者健康促進 (GRI403-6)

廠區	職安衛
蘇州應華	- 健康檢查管理：系統化管理員工健檢資料，分析近三年健康風險，高風險個案每季由人資安排醫師面談及工作調整。 - 心理健康：每年以問卷評估員工心理壓力，依結果規劃促進活動，邀請外部專家提供專業建議。 - 健康推廣：推動健康資訊閱讀平台、辦理講座，加強慢性病預防及保健。 - 運動補助：鼓勵員工自行舉辦運動活動，符合規定者可申請經費補助。
越南佳欣	- 定期健檢：依勞動法每年安排一次基礎健檢（身高體重、血液尿液、視力、聽力、胸部X光、腹部超音波等）。 - 健檢結果：近三年無重大疾病問題，未達標準項目醫院提供報告並建議就醫或複檢。 - 休閒活動：鼓勵員工非上班時間自行舉辦活動或運動。 - 團體活動：每年由工團主辦拔河、足球比賽，也有自行組隊打羽毛球、匹克球等，提供正確休閒娛樂。

5.02.7 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 (GRI403-7)

廠區	職安衛	消防
蘇州應華	- 承攬商管理：視承攬商為夥伴，將安全規範納入合約，入廠前進行危害告知、宣導及督導培訓。 - 檢查與改善：不定期進行安全檢查，發現缺失通報給發包單位或承辦人，督促其進行安全改進。	- 新供應商審核：嚴格審核工廠消防及工安環保，結果不佳或有明顯風險者，改善前不予採購。 - 現有供應商稽核：簽署行為準則，採購單位定期稽核評分（消防、工安、品質），持續追蹤改善。 - 教育演練：針對專業度不足處進行輔導，舉辦消防實務操作及火災應變工作坊（桌上型演練），強化應變能力。
越南佳欣	- 合作與監督：視承攬商為合作夥伴，各部門員工監督督導其相應責任。 - 檢查機制：行政部門不定期針對承攬商的職業工作安全、環境衛生進行檢查。 - 缺失處理：將缺失通報給承攬商主管，並監督促使改進。	- 審查機制：針對合作承攬商訂有定期審查機制，不定期檢查工作環境與職場安全。 - 立即改善：發現缺失立即通知改進，尤其重視職場安全與防火防災的配合。 - 未來規劃：將加強承攬商配合員工，共同參與定期消防培訓。

5.02.8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 (GRI403-8)

廠區	職安衛	消防
蘇州應華	- 管理系統：依職安衛法建立系統，提供安全工作條件。 - 涵蓋對象：員工 95 人 (84%)、非員工 18 人 (16%)、供應商及承攬商 6 家 (10%)。 - 稽核機制：外部稽核前先執行內部稽核，自我檢視成效，透過管理循環持續改善。	- 管理規定：訂有環安衛稽核管理規定（適用範圍含消防安全）。 - 內部稽核：每年定期執行，由各一級單位組成小組互相查核。 - 外部稽核：委託 ISO45001 驗證公司及消防設備檢修專業機構稽核輔導，改善管理盲點。
越南佳欣	- 管理標準：依勞動法規標準進行管理，涵蓋全廠各部門。 - 涵蓋對象：員工 268 人 (占比 96.4%)、承攬商 10 人 (占比 3.6%)。	- 管理規定：訂有環安衛稽核管理規定（適用範圍含消防安全）。 - 內部稽核：每年定期執行，由各部門組成小組互相查核。 - 外部稽核：委託 ISO 年度檢查驗證公司及消防公安定期檢查與輔導。 - 涵蓋範圍：適用廠區及所有工作者（員工、承包商及訪客），整體場域覆蓋率員工占 96.4%，非員工占 3.6%。

5.02.9 職業傷害與職業病 (GRI403-9、GRI403-10)

營運據點	年份	工作總時數	嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數	職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)	可記錄之職業傷害比率
蘇州應華	112	210,656	0	0	0	0	0	0
	113	200,368	0	0	0	0	0	0
	114	180,527	0	0	0	0	0	0

營運據點	年份	工作總時數	嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數	職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)	可記錄之職業傷害比率
越南佳欣	112	717,544	0	0	1	0	0	0.34%
	113	618,336	0	0	4	0	0	1.56%
	114	539,488	0	0	0	0	0	0%

廠區	職安衛	消防
蘇州應華	• 工時與事故：114年總工時 180,527 小時，發生 0 件職業傷害事件。 • 職業病防治：由人事、醫護、安衛等部門會辦健康保護事項。 • 承包商管理：規範承包商實施健康檢查，自主管控以避免不適宜作業，降低職業病風險。	• 事件記錄：火災及虛驚事件記錄於異常事件系統。 • 檢討機制：安全委員會開會討論原因、經過及應變過程，研商改善方法。 • 改善對策：設施因素提出工程改善方案；人員問題建立防呆機制。
越南佳欣	• 法規依據：依越南消防法令及第 17/2021/TT-BCA 號通函。 • 維護頻率：每 6 個月或每年檢查維護火災警報及自動滅火系統。 • 演練與檢查：每年辦理配合消防公安實戰演練及培訓；每三個月由轄區消防公安定期視察。	• 電力設施：每日點檢各電力設施機台，公共電器室每日檢測記錄。 • 災害設備：發生災害之設備立即維護保養。 • 消防設備：定期檢查更換藥劑以備不時之需。

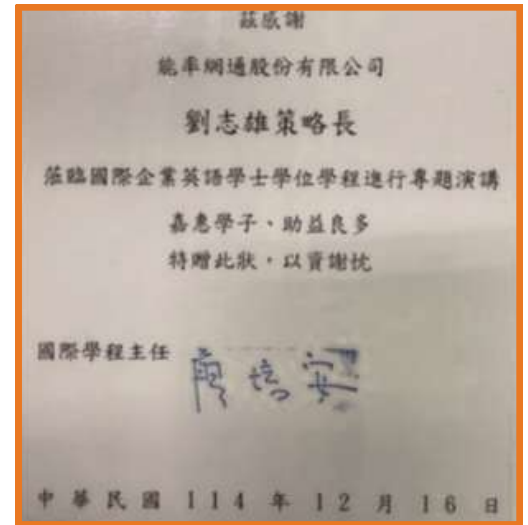
5.03 社區參與

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務 (GRI 203-1)

能率網通秉持「取之社會、回饋社會」之永續理念，於專注本業發展之餘，積極投入社區參與，將社區視為企業經營的重要夥伴。本公司透過產學交流、人才培育、慈善公益等多元面向，推動社區關懷行動，期望以企業之力帶動社區共好，實現企業與社會共榮之目標。

(1) 產學專題演講、培育次世代人才

本公司策略長劉志雄先生於 114 年 12 月 16 日受邀至實踐大學國際企業商務學士學位學程進行專題演講，以「新興產業創新與企業併購分享」為題，結合產業實務經驗，分享新興產業發展趨勢與企業併購實務，協助學子接軌產業、拓展國際視野，透過知識分享，支持產學基礎建設，協助培育國際商務人才。



(2) 深圳捐血活動，以實際行動傳遞溫暖

深圳廠區號召員工參與當地捐血活動，展現員工愛心，並支援當地醫療用血需求，促進企業與社區之良性互動。

(3) 台北總公司贊助捐血禮品，鼓勵公益參與

台北總公司贊助捐血活動禮品，鼓勵同仁與民眾踴躍參與捐血，共同維護醫療用血之穩定供應，落實企業對社區健康之支持。

5.03.2 顯著的間接經濟衝擊 (GRI 203-2)

本公司之營運與社區參與活動，對社區及區域經濟帶來正向之間接經濟衝擊，重點說明如下：

人才培育面：透過產學演講與交流，提升學子產業認知與就業競爭力，縮短學用落差，間接促進本地人才資本之累積，並為產業注入優質人力。

社會資本面：捐血與公益活動之推動，提升社區凝聚力與公益意識，帶動員工及公眾參與，形成正向社會資本，間接支持社區穩定發展。

區域經濟面：本公司優先與在地供應商合作、支持在地就業，帶動上下游產業鏈發展，為區域經濟創造間接效益。

5.03.3 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動 (GRI 413-1)

能率網通重視與營運所在地周邊社區的關係，並將社區參與視為永續發展的重要一環。本公司持續關心與當地社區的深度交流，透過產學合作、社區參與活動、公益計畫與地方連結等多元方式，與在地社區利害關係人進行議合與溝通。

為深入了解公司營運對在地環境與社會的影響，本公司已著手對各營運據點進行衝擊評估，並擬於官網設立多管道的社區申訴與溝通機制（包含公開信箱：service@fstdisc.com.tw），以確保社區居民及利害關係人的意見能被及時受理、追蹤與回應。未來，公司將持續透過多元方式與在地社區對話，結合社區需求推動相應的發展計畫。

5.03.4 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動 (GRI 413-2)

能率網通致力於降低生產製造及營運過程對周遭環境與鄰近居民的干擾。本公司持續著手對各營運據點進行衝擊評估，以識別出公司在各營運地區的活動，是否可能對當地社區產生顯著的實際負面衝擊（如廢棄物、空污、噪音或水資源影響）或潛在負面衝擊。針對評估出具潛在風險的營運活動，公司將主動制定減緩措施與防護機制，防範衝擊擴大。



Ch6環境面

6.01.0 氣候變遷(重大主題)

6.01.0.1治理

IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措
A. 治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色	- 目標設定：審定範疇一與二排放基線每年降低1%之減量目標 - 監督頻率：每季董事會檢視執行情形與達成進度 - 培訓安排：年度內安排董事參加氣候及永續相關培訓課程（如永續企業暨氣候變遷高階論壇、綠色供應鏈、ESG投資等）
B. 管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	- 組織架構：永續推動小組由總經理擔任召集人，中高階主管共同參與 - 會議頻率：小組定期召開會議，每季及年度向董事會報告 - 盤查作業：年度內依ISO 14064-1進行溫室氣體盤查 - 追蹤指標：將溫室氣體排放密度、水資源使用效率、用水強度及廢棄物產生量等納入年度目標管理

6.01.0.2策略

6.01.0.2.1策略-A. 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會

本公司參考氣候相關財務揭露（TCFD）及 IFRS S2 架構，辨識氣候變遷對公司短期、中期及長期營運可能產生之轉型風險、實體風險與市場機會，並評估其對業務、策略及財務之潛在影響：

風險/機會類別	短期 (1-3年)	中期 (3-5年)	長期 (5年以上)
 轉型風險	• 客戶減碳要求與評選標準 • 原物料價格波動 • ISO 14064-1 114年首查 • 追蹤存貨與增產控管	• 碳費/碳稅法規實施 • 供應鏈減碳壓力 • 建立供應鏈碳排資料庫與輔導機制	• 低碳製程與再生能源投資 • 推動節能與循環經濟產品開發
 實體風險	• 極端氣候事件（強降雨、洪災、乾旱） • 物流受阻影響生產交付 • 強化供應鏈與防災演練	• 資源供應穩定性與成本上升 • 營運據點水資源管理 • 用水密集度年減1%	• 氣候韌性納入長期營運設施規劃 • 強化長期規劃與保險安排
 市場機會	• 能源效率提升：子公司114年用電量較113年減少約15% • 再生能源：蘇州廠房屋頂太陽能光電系統，綠電比例約28%	• 綠色製造與循環經濟（RoHS、REACH法規） • 綠色採購要求與爭取訂單 • 建立碳排資料庫，提升供應鏈競爭力	• 低碳產品與市場差異化 • 擴大市場版圖 • 爭取國際客戶認同與ESG評比



**6.01.0.2.2策略-B. 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊**

本公司參考TCFD及IFRS S2架構，評估氣候相關風險與機會對事務機機構件、精密模具、隱形眼鏡及電子零組件等核心業務之經營模式與價值鏈之目前及預期影響：

風險機會類別	風險機會描述	對經營模式的影響-目前	對經營模式的影響-預期	對價值鏈的影響-目前	對價值鏈的影響-預期
 轉型風險	碳費與溫室氣體法規（中期）：國內外碳稅、總量管制及綠能法規趨嚴。	母公司114年完成ISO 14064-1盤查，納入碳管理；暫無直接碳費。	碳費、綠電及節能支出增加；	排放集中在子公司用電（範疇二），對價值鏈影響有限。	碳費延伸至上游，須建立供應鏈碳排資料庫。
	客戶永續與減碳要求（短期）：客戶將碳排/減碳績效納入供應商評選標準。	國際客戶要求提供碳資訊揭露。	國際客戶要求減碳計畫。	要求供應商提供碳資訊揭露。	要求上游配合減碳與數據，組減碳聯盟，強供應鏈競爭力。
	低能耗創新（中長期）：投入低碳製程、節能與再生能源。	推動設備汰換；子公司建置太陽能（綠電約28%），114年用電較113年減15%。	擴大綠能與節能投資，短期支出增加，長期提升能效與附加價值。	節能以自身廠區為主，影響有限。	結合上下游推動循環設計與包材回收，帶動資源循環。
	原物料價格波動（短期）：氣候致供應不穩、價格波動大。	原料為塑膠/金屬，成本控制為核心；以存貨追蹤與增產控管因應。	強化供應多元化，採購庫存納入氣候因子。	與主要供應商長期合作，供應良好。	要求供應商強化氣候韌性與回收能力，降低斷鏈風險。
	供應鏈減碳（中期）：小型供應商減碳能量低，難應國際/法規標準。	大陸據點已將RBA納入管理。	將RBA擴展到越南等其他尚未導入之集團子公司。	減碳績效納入採購模式，作為篩選/輔導/淘汰依據。	建碳排資料庫與輔導機制，提升整體減碳能量，避免丟單。
 實體風險	極端氣候（長期）：長期溫升、氣候驟變（強降雨、洪災、乾旱）影響營運規劃。	各生產據點已具備緊急應變與防災機制，目前營運影響有限。	調整設施布局與營運持續規劃，資本支出與保險安排增加。	物流與生產目前維持正常，尚無重大中斷事件。	將評估主要營運據點及重要供應商之氣候韌性，強化價值鏈防災與供應連續性管理。
 市場機會	再生能源採用與低碳轉型：趨勢帶來綠能、能效及綠產機會。	現有太陽能與綠電使用，降低成本與範疇二排放；節能初具成效。	擴大綠能使用，開發節能/低碳產品，提升價值與市場區隔。	原料符合RoHS/REACH/無鹵素等法規，滿足綠採要求。	包材回收/再生料/輔導減碳，強化綠製與循環效益。

6.01.0.2.3策略-C. 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊

本公司參考TCFD及IFRS S2架構，評估氣候相關風險與機會對事務機機構件、精密模具、隱形眼鏡及電子零組件等核心業務之經營模式及資源分配的影響，並據以調整中長期營運策略：

風險機會類別	風險機會描述	經營模式及資源分配的變動-目前	經營模式及資源分配的變動-預期
 轉型風險	碳費與溫室氣體法規 (中期)	設永續委員會/小組追蹤法規；母公司114年完成ISO 14064-1範疇一、二盤查；資源投入盤查/確信/揭露；設定排放密集度年減1%。	擴展至集團範疇三盤查與確信 (116-118年分階段)；評估內部碳定價；編列預算汰換設備與評估太陽能。
	客戶永續與減碳要求 (短期)	投入資源強化碳盤查/透明性以回應客戶；依GRI/SASB編製報告；將綠色製程/低碳納入產品製程規劃。	減碳績效連動訂單策略；投入低碳研發；以數據透明化深化合作，鞏固訂單。
	低能耗創新 (中長期)	資本支出投入設備汰換與能源管理 (節電措施)；子公司蘇州應華綠電比約28%，114年用電量較113年減15%。	擴大綠能與高能效設備投資，優化製程；資源分配轉向能效與附加價值，緩解毛利壓力。
	原物料價格波動 (短期)：氣候致供應不穩、價格波動大。	以存貨追蹤/控管因應短期風險；與主要供應商維持長期聯盟。	強化供應來源多元化，採購庫存納入氣候因子；成本動態調價，維持優勢。
	供應鏈減碳 (中期)：小型供應商減碳能量低，難應標準。	不同供應商層級適用不同RBA問卷，並納入供應商評鑑。	建立碳排資料庫，輔導供應商降碳/升級；減碳績效納入採購策略，避免丟單。
 實體風險	極端氣候 (長期)：溫升/氣候驟變 (洪災/乾旱) 影響營運。	各據點具應變/防災機制，資源投入演練/維護/保險，維持營運持續性。	評估據點/供應商韌性，參考 IPCC 情境評估，強化規劃/保險。
 市場機會	再生能源採用與低碳轉型：帶來綠能、能效及綠色產品機會。	投入太陽能/綠電/節能/回收 (符合RoHS 等)，降低成本與範疇二排放。	擴大綠能/循環產品/再生料/包材回收；綠色效益轉化為訂單區隔，朝向低碳創新。

6.01.0.2.4策略-D. 氣候相關風險與機會對個體於目前及預期之財務狀況、財務績效及現金流量之影響

本公司基於管理氣候相關風險與機會（包括極端天氣事件、碳費徵收、客戶行為改變、提高能源效率及再生能源建置等）之策略，預期對短期、中期及長期財務績效與現金流量之影響，說明如下：

風險類型	選用情境	主要假設與評估影響	韌性能力與調適對策
轉型風險(政策、市場、技術)	SSP1-2.6(低排放，升溫1.8°C；嚴格)	碳價/綠能法規落實，客戶要求高。成本增加、毛利壓縮；具綠色製造機會。	韌性：中高 母公司完成114年ISO 14064-1；應華綠電28%、用電減15%；建供應鏈碳資料庫、推減碳及內部碳定價。
實體風險(極端氣候、溫升)	SSP5-8.5(高排放，升溫4.4°C；劇烈)	極端天氣頻升，水電不穩。致生產中斷、設備毀損、物流受阻；成本增加、長期影響大。	韌性：中低 建立防災演練；評估據點/供應商韌性；落實水電管理(年減1%)及保險。長期需強化投資。
綜合評估(轉型+實體)	SSP2-4.5(中排放，升溫2.7°C；漸進)	碳費/減碳要求浮現，水電費波動影響營運；整體影響中等。	韌性：中等 納入風險管理、定期審訓；落實節能/節水/減廢；擴展範疇三盤查與確信。





6.01.0.3 風險管理

在評估氣候相關風險與機會時，公司依風險性質、發生可能性及潛在影響程度，設定量化評估標準。就性質而言，區分為實體風險與轉型風險。實體風險包含極端天氣事件（如颱風、洪水、高溫）對生產設施與供應鏈的直接影響，以及乾旱對水資源的威脅；轉型風險則涉及政策法規變動、市場需求變化、技術進步對傳統燃油產品的替代，以及投資人減碳要求提升等。公司採用風險矩陣分析辨識與管理風險，並依風險嚴重程度制定管理策略。在評估標準上，發生可能性與衝擊/效益程度皆採用 1-5 分制進行評分，並計算綜合分數以劃分等級。≥15 分為高優先、8-14 分為中優先、≤7 分為低優先。

類別	評估項目	發生可能性 (1-5)	衝擊/效益程度 (1-5)	綜合分數	等級	時間範圍	因應/管理措施
轉型風險	客戶永續與減碳要求	3	3	9	中	中期	強化碳盤查與碳透明性、回應客戶碳數據要求，鞏固日系事務機大廠等客戶訂單
轉型風險	碳費與溫室氣體法規	4	4	16	高	短期	關注法規動向、分析碳權；母公司已完成 ISO 14064-1 盤查，訂定排放密集度年減 1%，深圳買碳權
轉型風險	原物料價格波動	4	3	12	中	短期	存貨追蹤與增產控管；成本超過容忍區間時動態調整售價
轉型風險	供應鏈減碳	4	4	16	高	中期	規劃供應鏈碳排資料庫、輔導供應商減碳，納入採購與稽核機制
轉型風險	低能耗創新	3	3	9	中	中長期	設備汰換、製程優化；資本支出分年編列以降低短期毛利壓力
實體風險	立即性風險	3	2	6	低	短-中期	防災演練（火災逃生、滅火救援）、營運持續管理、保險安排
實體風險	長期性風險	2	3	6	低	長期	納入廠區規劃與長期營運策略；落實水電資源管理、員工健康照護
機會	綠色產品與循環經濟	3	4	12	中	中-長期	符合 RoHS/REACH/無鹵素、導入再生物料與循環設計，提升附加價值與訂單機會
機會	資源效率與能源轉型	4	3	12	中	中-長期	擴大太陽能與綠電採購（應華綠電 28%、用電減 15%）、節能措施持續推動
機會	綠色市場與客戶機會	3	2	6	低	中-長期	以完整氣候揭露（TCFD/IFRS S2）爭取綠色採購訂單、提升 ESG 評比與投資人信心
機會	供應鏈碳管理與韌性	3	3	9	中	中期	供應商行為準則、RBA 問卷與綠色產品供應指引，深化永續合作

本公司就氣候相關風險之監控，建立明確流程與組織機制如下：風險監控流程：依各功能單位劃分之風險議題及管理責任，定期向相關單位主管與組織彙報風險管控情況，作為持續監控與調整依據。風險管控彙報：由永續推動小組彙整重要風險及管控措施執行情形，定期向董事會報告，以確保風險管理策略獲得高階治理層之監督與支持。監控機制：針對不同氣候風險議題，設立專責風險管理組織與監控機制，確保相關管理措施落實執行並持續檢視其有效性與必要調整。公司透過定期評估與報告機制，強化氣候相關風險之監督與管理。

6.01.0.4 指標目標

6.01.0.4.1A. 與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標）－

1 溫室氣體有關之氣候相關指標

114年目標	114年實際	是否達成	115年目標	116-120年目標	121-130年目標
規劃母公司完成範疇一、二碳盤查	114年母公司完成範疇一、二碳盤查。	達成	編制溫室氣體盤查報告書 氣候變遷相關培訓時數每人6小時	再生能源使用率45%(蘇州應華廠) 完成IFRS S2專章 氣候變遷相關培訓時數每人9小時	再生能源使用率50%(蘇州應華廠) 氣候變遷相關培訓時數每人12小時
規劃範疇3 完成母子公司氣候變遷教育訓練	完成範疇3教育訓練	達成	溫室氣體排放密集度年減1%	溫室氣體排放密集度年減1%	溫室氣體排放密集度年減1%

本公司非屬溫室氣體排放大戶，惟仍配合國家 2050 淨零排放路徑及相關減碳政策，設定以排放密集度持續下降為主要氣候目標。公司以114 年為基準年，目標於115-130年間使範疇一及範疇二溫室氣體排放密集度平均每年降低至少 1%，並視國家減碳目標與產業技術發展情形，滾動檢討與調整中長期目標。

策略核心：以「溫室氣體密集度」為核心管理指標，致力於實現營運成長與碳排放脫鉤，設定每年降低 1% 的漸進式減量目標。減碳路徑：以 114 年為基準年（密集度6.6107），規劃長期減碳軌跡，預計至 130 年將密集度降至5.6287，累計減量達14.85%。



6.02 溫室氣體

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

核心目標

減碳目標：範疇一與範疇二溫室氣體排放強度（每單位營業額）每年降低 1%，並依 ISO 14064-1 標準進行盤查與確信，確保數據準確性與透明度。

輔助指標：單位用電密集度、單位產品耗水量及單位廢棄物產生量，作為衡量執行成效之依據。

執行策略：透過設備汰換提升能源效率、建置太陽能發電設施、落實日常節能管理、推動供應鏈減碳，並導入循環經濟理念，以系統性方法達成減碳目標。

具體落實行動

1. 設備升級：汰換老舊生產設備，優先導入高能效與節能設計，最佳化能源使用。
2. 綠能建置：子公司應華已建置太陽能光電，114年用電量較 113年減少約 15%，綠電占比約 28%，未來將持續擴大再生能源使用。
3. 供應鏈減碳：規劃推動並輔導供應商降低溫室氣體排放，擴大價值鏈減碳效益。
4. 日常管理：落實隨手關燈、空調溫度管控、減少非必要電力等基礎節電措施。
5. 系統與循環經濟：子公司應華已獲 ISO 14001 認證並系統化管理；公司持續推動物料回收、循環產品設計、廢棄物減量及包材共用，強化綠色製造。



6.02.2 溫室氣體排放

	項目	數據單位	112年	113年	114年（基準年）
台灣母公司	範疇一排放量	tCO ₂ e	無盤查數據	無盤查數據	5.58
	範疇二排放量(地點基礎、市場基礎)	tCO ₂ e	無盤查數據	無盤查數據	38.43
	小計	tCO ₂ e	無盤查數據	無盤查數據	44.01
其他子公司	範疇一排放量	tCO ₂ e	195.06	168.16	223.68
	範疇二排放量(地點基礎、市場基礎)	tCO ₂ e	11,309.78	10,832.49	12,804.26
	小計	tCO ₂ e	11,504.84	11,000.65	13,027.94
總計	範疇一排放量	tCO ₂ e	195.06	168.16	229.26
	範疇二排放量(地點基礎、市場基礎)		11,309.78	10,832.49	12,842.69
	範疇一及範疇二排放量(地點基礎、市場基礎)	tCO ₂ e	11,504.84	11,000.65	13,071.95
	營業收入	百萬元	2,119.77	2,037.24	1,977.38
	範疇一及範疇二排放密集度	tCO ₂ e/百萬元	5.43	5.4	6.61

為掌握集團碳排現況，本公司於114年度將「台灣母公司」納入溫室氣體盤查邊界。母公司114年範疇一排放5.58 tCO₂e、範疇二38.43 tCO₂e，占比極小但具指標意義。本公司設定114年為基準年，以13,071.95 tCO₂e作為未來減碳路徑與淨零目標的衡量基礎。

本公司排放主要來自「範疇二（外購電力）」，114年達12,842.69 tCO₂e，占整體逾98%，顯示能源轉型、提升用電效率及導入再生能源是減碳重點。

子公司總排放量113年曾下降（由112年11,504.84 tCO₂e降至11,000.65 tCO₂e），惟114年受營運影響回升至13,027.94 tCO₂e。未來將針對子公司高耗能設備與製程深入盤點改善。

本公司營收由112年2,119.77百萬元調整至114年1,977.38百萬元。考量營收變動及納入母公司數據，114年排放密集度為6.61 tCO₂e/百萬元，將作為評估「碳生產力」起始指標。未來將透過節能專案與綠電採購，降低單位營收碳排密集度。



6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

1. 能源管理政策與目標

本公司將能源效率提升納入中長期營運規劃。子公司應華已取得 ISO 14001 認證，系統化管理環境議題。核心目標為每年降低「單位用電密集度」1%，以持續減少營運對氣候之影響。

2. 減量策略與具體行動

- 設備升級：評估汰換老舊生產設備，優先選用高能效與具節能設計之設備。
- 擴大綠能：積極評估建置太陽能設施，持續提高再生能源與綠電使用比例。
- 日常節能：落實隨手關燈、空調溫度管控及減少非必要電力使用等基礎管理。

3. 節能成效

透過上述措施已獲實質成效。以子公司應華為例，114 年全年用電量為 160.2 萬 kWh，較 113 年（188.8 萬 kWh）顯著減少約 15%，且綠電採購比例已達約 28%，具體展現集團推動能源轉型之決心。

6.03.2 能源使用情況

地區別	項目	單位	112年度	113年度	114年度 (基準年)	熱值係數	單位	112年度	113年度	114年度
台灣 母公司	電力	GJ	244.64	276.08	291.85	0.0036	Kwh	67,956	76,688	81,069
	汽油	GJ	0.00	0.00	28.02	0.0318	L	0.00	0.00	882.17
其他 子公司	電力 (非 再生 能 源)	GJ	46,323.74	44,382.15	60,127.15	0.0036	Kwh	12,867,706	12,328,374	16,701,985
	電力 (再 生能 源)	GJ	2,020.56	2,013.74	2,106.14	0.0036	Kwh	561,267	559,372	585,040
	柴油	GJ	2,561.84	2,088.83	1,971.76	0.0386	L	66,368.92	54,114.87	51,081.94
	汽油	GJ	254.56	342.49	405.47	0.0342	L	7,443.18	10,014.41	11,855.77
能源 總消耗量		GJ	51,405.34	49,103.29	64,930.39	-	-	-	-	-
營業收入		百 萬	2,119.77	2,037.24	1,977.38	-	-	-	-	-
能源密集 度實際數		GJ /百 萬元	24.25	24.1	32.84	-	-	-	-	-

本公司 114 年度（基準年）消耗的能源總量為 64,930.39 十億焦耳 (GJ)。其中，外購電力（涵蓋母公司與子公司之再生與非再生能源電力）共計 62,525.14 GJ，占總能耗之 96.30%；再生能源耗用量為 2,106.14 GJ，占總能耗之 3.24%。

本公司積極導入綠色能源，114 年度於子公司端共使用 585,040.00 Kwh 之再生能源電力（折合 2,106.14GJ），以替代傳統非再生能源之消耗，逐步落實能源轉型目標。

能源密集度說明

本公司 114 年營業收入為 1,977.38 百萬元，整體能源密集度為 32.84GJ/百萬元。相較於前兩年度（112 年為 24.25 GJ/百萬元、113 年為 24.10 GJ/百萬元），114 年能源密集度有所上升。此變動主要係因本公司將 114 年設定為盤查基準年，除盤查邊界更為完整（如母公司首度納入公務車汽油盤查）外，子公司之營運與產線用電需求亦於本年度顯著增加（非再生能源電力自 113 年的 44,382.15 GJ 上升至 60,127.15 GJ）所致。未來將以此基準年數據為基礎，持續推動各廠區之設備汰舊換新與能效優化專案。

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理 (GRI303-1)

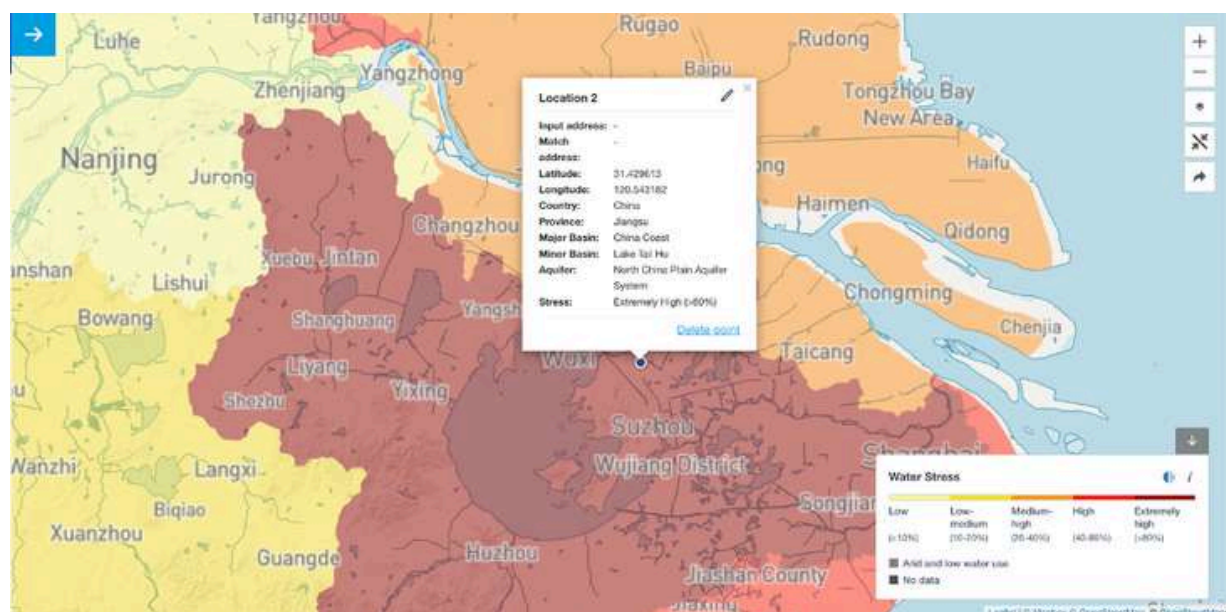
廠區	水資源壓力	水資源枯竭	河川淹水	沿海淹水
台灣母公司	中低	低	中低	中高
蘇州應華	極高	中低	高	低
深圳禮興	中低	低	中低	極高
越南佳欣	中高	中低	極高	極高
精能光學	中低	低	中低	中高

1. 水資源風險評估與管理

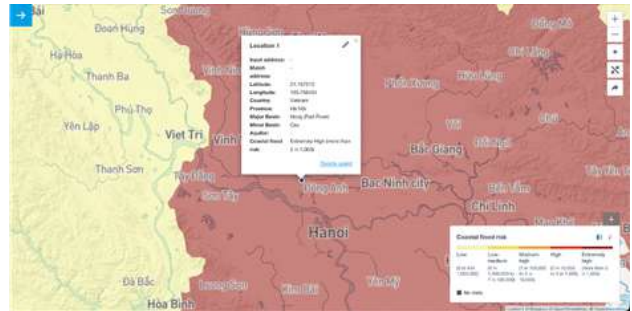
在全球極端氣候的影響下，水資源分佈不均與極端降雨已成為企業營運的重大實體風險。本公司定期評估與審查水資源影響及排水相關衝擊，並導入世界資源研究所（WRI）的 Aqueduct 水風險評估工具，針對集團旗下各營運據點進行全面性之風險鑑別。

依據 WRI 評估結果，本公司各營運據點面臨不同程度之氣候實體風險：

- 水資源壓力與枯竭風險：蘇州應華廠區位於「極高」水資源壓力區域，越南佳欣則面臨「中高」水資源壓力，此兩處為本公司水資源管控與節水技術導入之首要重點關注區。台灣母公司、深圳禮興及精能光學之水資源壓力則相對穩定，屬「中低」風險，且全集團各據點之水資源枯竭風險皆處於「中低」或「低」水平。



- 淹水實體風險（河川與沿海）：受極端降雨與海平面上升威脅，越南佳欣同時面臨「極高」之河川淹水與沿海淹水風險。



- 深圳禮興具備「極高」之沿海淹水風險，而蘇州應華則有「高」河川淹水風險。台灣母公司與精能光學則面臨「中高」之沿海淹水風險。



針對上述高風險區域，本公司已啟動相應之營運持續計畫，加強廠區排水防汛設施、建立緊急應變機制，以降低氣候變遷對營運中斷之衝擊。本公司用水主要來自各地自來水公司供應之自來水，主要用於員工生活及廠區生產設備運作。

2. 水資源管理與減量目標

為因應潛在的水資源壓力並落實環境永續，本公司依據營運特性與風險鑑別結果，訂定明確的資源管理指標。本公司設定之水資源減量目標為：整體取水密集度每年較前一年度減少 1%。為達成此目標，本公司將持續推動廠區節水措施、優化製程用水效率。

6.04.2 用水情況 (GRI303-3-303-5)

1. 水資源使用總量與結構

為確切掌握集團整體水資源使用狀況，本公司將 114 年設定為水資源盤查基準年。114 年度總取水量為 173,299.00 立方米，總排水量為 173,299.00 立方米，總耗水量為 0 立方米。

進一步檢視集團用水結構，114 年母公司之取水量與排水量皆為 450 立方米；子公司之取水量與排水量皆為 172,849 立方米，顯示本集團之水資源消耗高度集中於子公司之營運與生產活動。

2. 取水與排水情形分析表

為呈現集團近年水資源使用趨勢，下表彙整母公司與各子公司近三年之用水數據：



地區別	項目	單位	112年度	113年度	114年度
台灣母公司	取水量	立方米	449	420	450
	排水量	立方米	449	420	450
	耗水量	立方米	0	0	0
其他子公司	取水量	立方米	57,495	59,411	172,849
	排水量	立方米	57,495	59,411	172,849
	耗水量	立方米	0	0	0
總計	總取水量	立方米	57,944	59,831	173,299
	總排水量	立方米	57,944	59,831	173,299
	總耗水量	立方米	0	0	0
	營業收入	百萬元	2,120	2,037	1,977
	取水密集度實際數		27.34	29.37	87.64
					基準年

3. 取水密集度與趨勢分析

在水資源使用效率方面，本公司 114 年之營業收入為 1,977.38 百萬元，整體取水密集度實際數為 87.64（立方米/百萬元）。

觀察歷年數據，112 年與 113 年之取水密集度分別為 27.34 與 29.37（立方米/百萬元）。114 年密集度顯著上升，主要係因子公司之取水量自 113 年的 59,411 立方米大幅增加至 114 年的 172,849 立方米所致。未來，本公司將以 114 年基準年之 87.64（立方米/百萬元）作為核心衡量指標，並嚴格落實「取水密集度每年較前一年度減少 1%」之目標，針對子公司廠區推動更嚴謹的節水方案與水資源回收計畫。

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理

廢棄物管理政策與系統

本公司致力於降低營運過程對環境的衝擊，各子公司皆依循當地環保法規建立系統化的管理機制。子公司禮興公司依據廢棄物清理法及毒性及關注化學物質管理法等相關環境法規，制定《環境安全手冊》等管理文件，並取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，以系統化方式管理環境與職業安全衛生風險。子公司應華公司則依循固體廢物污染環境防治法等規範，建置環境管理辦法並結合辦公室自動化系統進行環境管理事項之申請、記錄及追蹤，且取得 ISO 14001 環境管理系統認證，藉以系統性管理其重大環境議題並持續改善環境績效。



6.05.1 廢棄物管理

廢棄物減量目標

為因應氣候相關實體風險與轉型風險，本公司之轉型計畫主要內容已包括持續推動減廢措施。在指標與目標方面，本公司設定之氣候相關管理目標涵蓋了單位廢棄物產生量（即廢棄物密集度）。為逐步降低營運對氣候與環境之影響，本公司明確規劃並設定了廢棄物密集度每年達成年減少 1% 之改善幅度的減量目標。

具體減廢與循環經濟行動

為達成上述減量目標，子公司應華公司於營運活動中，致力透過減少廢棄物產生與推動再生利用來降低環境負荷。具體行動包含：

- 持續推動物料回收再利用，導入對環境負荷衝擊較低之再生物料與循環產品設計。
- 透過製程原料回收、廢棄物減量技術及價值鏈上下游包材回收共用，強化綠色製造與循環經濟效益，以降低整體環境衝擊。

6.05.2 廢棄物產生與處置情況

地區別	項目	單位	112年度	113年度	114年度
母公司	有害廢棄物	公噸	未納入	未納入	0
	非有害廢棄物	公噸	未納入	未納入	0.3
	小計	公噸	未納入	未納入	0.3
子公司	有害廢棄物	公噸	3.92	6.15	17.56
	非有害廢棄物	公噸	179.9	161.5	266.25
	小計	公噸	183.82	167.65	283.81
廢棄物產生量總計	有害廢棄物	公噸	3.92	6.15	17.56
	非有害廢棄物	公噸	179.9	161.5	266.55
	小計	公噸	183.82	167.65	284.11
直接處置&移轉處置	焚燒（委託清運公司外送焚燒）	公噸	3.89	6.12	68.33
	再使用/回收（回到上游）	公噸	179.9	161.5	215.76
	其他	公噸	0.03	0.03	0.015
廢棄物處理量總計		公噸	183.82	167.65	284.11
總回收率	（包含再使用/回收/出售）	%	97.87%	96.33%	75.94%
有害廢棄物比例		%	2.13%	3.67%	6.18%
營業收入		百萬元	2,119.77	2,037.24	1,977.38
密集度實際數		公噸/百萬元	0.09	0.08	0.14
是否達成					基準年

廢棄物總量與結構

為全面掌握集團廢棄物產出狀況，本公司將 114 年設定為廢棄物盤查基準年，並首度將母公司納入盤查邊界。114 年度廢棄物產生量總計為 284.11 公噸。

就廢棄物特性分析，114 年有害廢棄物產生量為 17.56 公噸，占總廢棄物比例為 6.18%；非有害廢棄物產生量為 266.55 公噸，占總廢棄物比例達 93.82%。若以營運據點區分，母公司產生 0.3 公噸之非有害廢棄物，其餘 283.81 公噸皆來自子公司之營運活動，顯示廢棄物管理之核心重點在於子公司端之製程與日常營運。

廢棄物處置與回收情形

本公司致力於推動資源循環與廢棄物減量。在廢棄物處置方面，114 年採「再使用/回收」方式處理之廢棄物量達 215.76 公噸，整體總回收率達 75.94%。其餘廢棄物則透過合法委託之清運業者進行「焚燒」處理（68.33 公噸）及「其他」方式處置（0.015 公噸），廢棄物處理量總計 284.11 公噸，與產生量 100% 吻合，確保所有廢棄物皆獲得妥善管控與流向追蹤。

廢棄物密集度與未來目標 本公司 114 年之營業收入為 1,977.38 百萬元，整體廢棄物密集度實際數為 0.14（公噸/百萬元）。相較於 112 年（0.09 公噸/百萬元）與 113 年（0.08 公噸/百萬元），114 年之廢棄物密集度有所上升。此變動主要肇因於 114 年盤查邊界擴大（納入母公司），且子公司端之廢棄物產生量增加所致。未來，本集團將以 114 年基準年之 0.14（公噸/百萬元）為起始指標，並依循「廢棄物密集度每年降低 1%」之核心目標，持續推動物料回收再利用與循環設計，以降低整體環境負荷。

6.06 環境投入成本

據點	幣別	投入金額	匯率	台幣	投入效益
蘇州應華	RMB	83,693	4.48	374,945	危險廢棄物處理、環境監測、注塑廢氣過濾耗材更換等
越南佳欣	VN	264,054,360	0.001193	284,816	有害廢棄物處理、生活垃圾處理、生活廢水處理、污染性廢水處理
精能光學	TWD	284,816	1	315,017	污水費 垃圾處理費
總計				974,777	



Ch7 附錄

7.01 GRI內容索引表/7.01.1 GRI1

使用聲明	能率網通（股）公司已依循 GRI 準則報導114年1月1日至12月31日期間內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	無

7.01.2 GRI2

指引編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	1.02.1 公司簡介	5
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	8
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率及 1.03.6 永續報告之責任單位	8 8
GRI 2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	8
GRI 2-5	外部保證／確信	1.03.5 外部確信保證情形	8
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02.2 活動、價值鏈和其他商業行為	5
GRI 2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	47
GRI 2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	48
GRI 2-9	治理結構及組成	2.02.1 推動永續發展治理架構 2.02.2 運作情形 2.03.2.1 成員及多元化 2.03.2.2 運作情形 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	10 10 11 12 13
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	12
GRI 2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	12
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 2.03.2.2 運作情形	10 12
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展 2.02.2 運作情形治理架構	10 10
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 2.03.2.1 成員及多元化	10 11
GRI 2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	12

7.01.2 GRI2

指引編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	10
		3.03 重大主題列表	19
		4.03.1.2 獨立溝通管道	26
		4.04 溝通管道及申訴機制	27
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	11
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	11
GRI 2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	13
GRI 2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	13
GRI 2-21	年度總薪酬比率	2.01 永續發展策略	9
		2.03.2.5 薪酬政策	13
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	9
GRI 2-23	政策承諾	5.01.1 人權政策與承諾	42
GRI 2-24	納入政策承諾	4.04.1 負面衝擊補救程序	27
		5.01.1 人權政策與承諾	42
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	4.03.1.2 獨立溝通管道	26
		4.04.2 獨立溝通管道及申訴機制	27
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.03 誠信溝通	25
		4.03.3 反競爭行為	26
GRI 2-27	法規遵循	3.01 利害關係人議合	26
GRI 2-28	公協會的會員資格	4.07 參與各類社團	32
GRI 2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	15
GRI 2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	54

7.01.3 GRI3

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題	GRI 3：重大主題 2021		
GRI 3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	16
GRI 3-2	重大主題列表	3.03 重大主題之列表	19
GRI 3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	19
		3.05 重大主題對於價值鏈的衝擊	22

7.01.4 重大主題

7.01.4.1 重大主題-供應鏈管理

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題	永續供應鏈管理		
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.09.2 採購支出比例	38
GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.09.4 使用環境標準、社會標準來篩選新供應商	39
GRI 308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.09.0.3 風險管理（環境與法規風險） 4.09.5 供應商盡職調查（風險評估與處理方式）	36 39
GRI 414-1	採用社會標準篩選新供應商	4.09.4 使用環境標準、社會標準來篩選新供應商 5.01.1 人權政策與承諾	39 42
GRI 414-2	供應鏈對社會的負面衝擊，以及所採取的行動	4.09.0.3 風險管理 4.09.5 供應商盡職調查 5.01.1 人權盡職調查	36 39 42

7.01.4.2 重大主題-利害關係人溝通

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題	利害關係人溝通		
GRI 2-29	利害關係人議合之方法	3.01.1 鑑別利害關係人 3.01.2 利害關係人溝通成果	15 16
GRI 2-30	集體協商協議	5.01.5 團體協約	54
GRI 3-3	重大主題之管理	3.04 重大主題之管理	19



7.01.4.3重大主題-產品品質管理

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題	產品品質管理		
GRI 416-1	評估產品與服務 對客戶健康與安 全的影響	4.08.2 評估產品與服務對客戶健康與安全的影響	34
GRI 416-2	評估產品與服務 對客戶健康與安 全造成的事件	4.08.3 評估產品與服務對客戶健康與安全造成的事件	35
GRI 417-1	產品與服務資訊 及標示	4.08.4 行銷與標示	35
GRI 417-2	違反產品與服務 資訊及標示之事 件	4.08.4 行銷與標示	35
GRI 417-3	違反行銷傳播之事件	4.08.4 行銷與標示	35

7.01.4.4重大主題-職業安全衛生

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題	職業安全衛生		
GRI 403-1	職業安全衛生管 理系統	5.02.1 職業安全管理系統	60
GRI 403-2	危害辨識、風險 評估及事故調查	5.02.2 危害辨識、風險評估及事故調查	61
GRI 403-3	職業健康服務	5.02.3 職業健康服務	62
GRI 403-4	有關職業安全衛 生之工作者參 與、諮詢與溝通	5.02.4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	63
GRI 403-5	有關職業安全衛 生之工作者訓練	5.02.5 有關職業安全衛生之工作者訓練	63
GRI 403-6	工作者健康促進	5.02.6 工作者健康促進	64
GRI 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	5.02.7 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	64
GRI 403-8	職業安全衛生管 理系統所涵蓋之 工作者	5.02.8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	64
GRI 403-9	職業傷害	5.02.9 職業傷害與職業病	65
GRI 403-10	與工作相關的健 康問題	5.02.9 職業傷害與職業病	65

7.01.4.5 重大主題-人才管理

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題	人才管理		
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	54
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6 人才培育與發展 5.01.6.2 提升員工職能及過渡協助方案	54
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展 5.01.6.3 績效考核	54

7.01.4.6 重大主題-氣候變遷

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題	氣候變遷策略		
GRI 102-2	氣候變遷調適計畫	6.01.0.2.2 策略-B：氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響 6.01.0.2.3 策略-C：氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響 6.01.0.4.1A 與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標） 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	69 70 73 74
GRI 102-1	氣候變遷減緩轉型計畫	6.01.0.2.2 策略-B：氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響 6.01.0.2.3 策略-C：氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響 6.01.0.4.1A 與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標） 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	69 70 73 74
GRI 102-3	公正轉型	不適用	



7.02 氣候相關資訊

項目	內容	參照資訊
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。	請參考114年度年報第35-39頁
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）。	請參考114年度年報第35-39頁
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參考114年度年報第35-39頁
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。	請參考114年度年報第35-39頁
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。	請參考114年度年報第35-39頁
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。	請參考114年度年報第35-39頁
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	請參考114年度年報第35-39頁
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。	請參考114年度年報第35-39頁
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	請參考114年度年報第35-39頁
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	請參考114年度年報第35-39頁
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	請參考114年度年報第35-39頁

7.03 TCFD

面向	指導原則	說明	報告書 對應章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	董事會為氣候相關風險與機會之最高決策與監督單位，負責審議氣候相關治理方針與中長期目標（含溫室氣體 範疇一及範疇二排放密集度每年降低 1% 之總體減碳目標），並定期檢視執行情形與達成進度。董事會通過增訂「公司治理實務守則」及「企業永續發展委員會組織 規程」，將氣候與永續議題納入公司治理最高層級。	6.01.0.1治理	67
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	永續發展委員會下設永續推動小組，由總經理擔任總召集人，負責統籌永續發展政策與主要計畫之提出與執行，相關業務單位主管共同參與，涵蓋節水節能、安全 衛生、環境、轉型與發展等氣候風險影響分析與評估。小組定期召開會議，進行跨部門協調、執行與進度追蹤，並定期向董事會報告。	6.01.0.1治理	67



7.03 TCFD

面向	指導原則	說明	報告書對應章節	頁碼
策略 策略	鑑別短、中、長期氣候相關風險與機會。	參考 TCFD 及 IFRS S2 架構，辨識氣候變遷對公司短期（13 年）、中期（35 年）及長期（5 年以上）營運可能產生之轉型風險（客戶永續與減碳要求、碳費與溫室氣體法規、原物料價格波動、供應鏈減碳、低能耗創新）、實體風險（極端氣候事件、資源供應穩定性、長期溫升與氣候變遷）與市場機會（能源效率提升、再生能源使用、綠色製造與循環經濟、低碳產品與市場差異化）。	6.01.0 .2策略	68-71
	在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	評估氣候相關風險與機會對事務機構件、精密模具、隱形眼鏡及電子零組件等核心業務之經營模式與價值鏈的目前及預期影響，包含對經營模式的影響（碳管理納入營運管理、減碳績效將與訂單分配連動、持續擴大再生能源與節能設備投資）及對價值鏈的影響（排放主要集中於子公司生產用電、碳管理要求將延伸至上游供應商、結合上下游推動循環產品設計）。	6.01.0 .2策略	68-71
	在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括2°C或更嚴苛的情境）。	參考 IPCC 第六次評估報告（AR6）所含 SSP12.6（低排放情境，升溫約 1.8°C）、SSP24.5（中排放情境，升溫約 2.7°C）及 SSP58.5（極高排放情境，升溫約 4.4°C）三種氣候情境，評估轉型風險與實體風險之影響與韌性能力。在嚴格政策情境下公司具備高度合規與客戶因應能力（韌性中高）；短中期實體風險影響可控、長期需持續強化調適投資（韌性中等）。	6.01.0 .2策略	68-71
風險 管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	由相關權責單位依公司風險管理程序，定期蒐集與分析內外部資訊，辨識可能影響核心業務短、中、長期營運之轉型風險、實體風險與氣候機會，並就「發生（實現）可能性」及「衝擊（效益）程度」兩個構面進行評估（可能性與衝擊程度各以 1 至 5 分五級評分），透過風險矩陣計算綜合分數（綜合分數＝可能性×衝擊），據以排定優先管理順序（≥ 15 分為高優先、814 分為中優先、≤ 7 分為低優先）。	6.01.0 .3風險管理	72
	在氣候相關風險的管理流程。	建立明確風險監控流程與組織機制：1 風險監控流程：依各功能單位劃分之風險議題及管理責任，定期向相關單位主管與組織彙報風險管控情況；2 風險管控彙報：由永續推動小組彙整重要風險及管控措施執行情形，定期向董事會報告；3 監控機制：針對不同氣候風險議題，設立專責風險管理組織與監控機制，確保相關管理措施落實執行並持續檢視其有效性。	6.01.0 .3風險管理	72



7.03 TCFD

面向	指導原則	說明	報告書 對應章節	頁碼
風險管理	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	將氣候相關風險與機會納入整體風險管理制度，氣候風險已整合納入整體風險管理制度，由風險管理小組定期審查並推動內部培訓。高優先項目由權責單位擬定具體因應措施並定期報告；中優先項目依既有管理程序管控並滾動檢討；低優先項目列為定期監控議題。評估結果每年檢視更新，以確保氣候風險管理機制之有效性。	6.01.0.3 風險管理	72
指標與目標	依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	溫室氣體排放係依 ISO 14064-1 規範方法計算，採用營運控制法計算合資企業及關聯公司之排放量。設定氣候相關管理目標涵蓋自營運活動所產生之溫室氣體排放及資源使用效率，目標範圍包括範疇一及範疇二之溫室氣體排放量、單位用電密集度、單位產品耗水量及單位廢棄物產生量。	請參考114年度年報第35-39頁	
	揭露範疇1、範疇2和範疇3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	114 年（基準年）範疇一排放量為 229.26 tCO ₂ e，範疇二排放量為 12,842.69 tCO ₂ e，範疇一及範疇二排放量總計為 13,071.95 tCO ₂ e。營業收入為 1,977.38 百萬元，範疇一及範疇二排放密集度為 6.61 tCO ₂ e/百萬元。主要溫室氣體排放源來自於範疇二（外購電力），占整體排放量逾 98%。	6.02.2 溫 室氣體排 放	75
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	公司以 114 年為基準年，目標於 115-130 年間使範疇一及範疇二溫室氣體排放密集度平均每年降低至少 1%。減碳路徑規劃至 130 年將密集度降至 5.6287，累計減量達 14.85%。具體行動包含：更換生產設備節省能源消耗、評估與建置太陽能發電設施（子公司應華已建置太陽能光電系統，綠電比例約 28%，114 年用電量較 113 年減少約 15%）、推動供應鏈減碳、落實日常能源管理、系統化環境管理與資源循環。	請參考114年度年報第35-39頁	

7.04產業別永續指標資訊

編號	產業別永續揭露指標	指標種類	單位	能率網通揭露內容
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	GJ、%	能源總消耗量：64,930.39 GJ 外購電力：62,525.14 GJ（占 96.30%） 再生能源：2,106.14 GJ（占 3.24%） 再生能源電力：585,040 KWh 子公司應華綠電採購比例約 28%
2	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺（m ³ ）	總取水量：173,299 m ³ 總排水量：173,299 m ³ 總耗水量：0 m ³ 取水密集度：87.64 m ³ /百萬元
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸（t）、%	害廢棄物：17.56 公噸（占 6.18%） 非有害廢棄物：266.55 公噸（占 93.82%） 總回收率：75.94% 廢棄物密集度：0.14 公噸/百萬元
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	%、數量	114 年度職業傷害事件：0 件 蘇州應華：總工時 180,527 小時， 可記錄職業傷害比率 0 越南佳欣：總工時 539,488 小時， 可記錄職業傷害比率 0 死亡人數
5	產品生命週期管理：含報廢產品及電子廢棄物之重量，以及再循環百分比	量化	公噸（t）、%	不適用（公司主要產品為事務機機構件、精密模具、隱形眼鏡及電子零組件，非電子產品製造商，無報廢產品及電子廢棄物）
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質性描述	---	衝突礦產管理：1. 承諾不使用來自武裝衝突或高風險地區的不當礦產（錫、鉭、金等） 2. 於採購合約要求供應商承諾遵守 3. 每年依責任礦物倡議（RMI）發布之冶煉廠合格名單進行查核 4. 原物料均符合歐盟 RoHS、REACH、無鹵素等國際環保法規
7	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報告貨幣	0 元 114 年度未發生任何違反反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為事件未發生違反產品與服務資訊及標示相關法規而遭裁罰事件（0 件）未發生違反行銷傳播相關法規而遭裁罰事件（0 件）
8	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	主要產品類別：1. 事務機械零組件（深圳禮興、蘇州應華） 2. 電子零組件 /LED/ 被動元件 3. 隱形眼鏡（精能光學） 4. 美妝保養品（具體產量數據因商業機密未揭露）



7.05 SASB

揭露主題	SASB 指標代碼	指標內容	能率網通建議揭露內容
產品安全	TCHW230a.1	說明辨識及處理產品資料安全風險的方法	已建立完整資通安全風險管理架構：1.治理與政策：由總經理室為權責單位，稽核室督導。制定資安政策涵蓋制度規範、科技運用與人員訓練。2.防護措施：實施系統可用性保障（異地備份、災難還原演練）、外部威脅防禦（防毒、弱點檢測）及嚴格的權限與存取控管（帳號權限盤點、機房管制、加密機制）。3.教育訓練：針對新進與正職員工規劃差異化資安課程（如防範釣魚郵件、社交工程），114年新進員工覆蓋率100%。4.應變機制：建立資安事件通報與營運持續計畫（BCP），114年度未發生任何重大資安事件或客戶資料外洩。
員工多元與包容	TCHW330a.1	揭露性別及多元群體於：(a) 高階管理階層、(b) 一般管理階層、(c) 技術人員、(d) 其他員工的代表比例	114年員工總數888人，女性整體占比57.88%。報告書依「主管／非主管」及「間接／直接人員」分類揭露：1.管理階層（主管）：共50人（占5.6%，其中男性31人、女性19人（女性主管比例38%）。2.其他員工（非主管）：共838人（占94.4%，其中男性343人、女性495人。3.多元群體：少數民族員工61人（占6.9%，全數於中國大陸據點）；身心障礙者3人。
產品生命週期管理	TCHW410a.1	按營收計算，含有IEC 62474應申報物質之產品百分比	不適用／未單獨揭露。
產品生命週期管理	TCHW410a.2	按營收計算，符合EPEAT註冊要求或同等標準之適用產品百分比	不適用／未單獨揭露。
產品生命週期管理	TCHW410a.3	按營收計算，符合能源效率認證要求之適用產品百分比	不適用／未單獨揭露。
產品生命週期管理	TCHW410a.4	回收之生命週期終止產品及電子廢棄物重量，以及其中再生利用百分比	114年廢棄物產生總量284.11公噸，其中透過「再使用／回收」方式處理達215.76公噸，整體總回收率達75.94%，並持續推動物料回收與包材共用。）

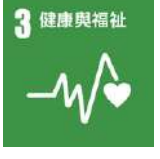


7.05 SASB

揭露主題	SASB 指標代碼	指標內容	能率網通建議揭露內容
供應鏈管理	TCHW430a.1	第一階供應商設施接受 RBA VAP 或同等稽核之比例，並區分：(a)全部設施、(b) 高風險設施	已導入 RBA 機制並簽署《供應商行為準則》。報告書未揭露接受 RBA VAP 稽核之具體比例，惟 114 年蘇州應華針對供應商進行風險評估與問卷調查：1. 供應商總數：131 家。2. 綠色指引問卷涵蓋率：寄發 15 家（涵蓋率 11%，回覆率 93%）。3. 風險分級：低風險 126 家、中風險 5 家、高風險 0 家。
供應鏈管理	TCHW430a.2	第一階供應商於 RBA VAP 或同等稽核之不符合率，以及相關矯正完成率，區分重大及其他不符合事項	114 年無重大誠信違規事件。報告書未使用「不符合率」專有名詞，惟揭露供應商風險評估後之處理與矯正情形（以蘇州應華為例）：1. 風險評估結果：高風險 0 家，中風險 5 家。2. 矯正與處理：針對未達標準或具風險之供應商，終止合約 5 家，已輔導改善 6 家。
材料採購	TCHW440a.1	說明使用關鍵材料（critical materials）相關風險之管理方法	落實負責任礦產採購與國際環保法規遵循：1. 衝突礦產管理：承諾不使用來自武裝衝突或高風險地區的不當礦產（錫、鉭、鎢、金等）。於採購合約要求供應商承諾遵守，並每年依據責任礦物倡議（RMI）發布之冶煉廠合格名單進行查核。2. 環保法規遵循：使用之原物料均符合歐盟 RoHS、REACH、無鹵素等國際環保法規，從源頭降低有害物質風險。3. 供應商篩選：將環保、安衛與人權納入供應商遴選與管理機制。
活動指標	TCHW000.A	按產品類別揭露產品生產數量	越南佳欣：塑膠類：94,022,629 PCS 金屬類：13,065,098 PCS 蘇州應華：沖壓件：7,897,100 件 塑膠件：15,850,462 個 組裝件 事務機：375,790 件 組裝件 衛浴：2,719,296 件 模具：60 套 精能光學：透片：8,708,387 片 彩片：3,210,737 片 總計：11,919,124 片 深圳禮興：塑膠件 279041955 個
活動指標	TCHW000.B	製造設施面積	蘇州應華：16365 平方米、深圳禮興：11880 平方米、越南佳欣 18460 平方米、精能 2367.36 平方米
活動指標	TCHW000.C	自有設施生產占比	蘇州應華 96.15%、深圳禮興 84.17% 越南佳欣 100%



7.06 SDGs

SDG編號	SDG目標	核心議題	具體量化成果	對應章節名稱	頁碼
	可負擔的潔淨能源	能源使用與再生能源	1. 子公司蘇州應華 114 年用電量較 113 年減少約 15% (160.2 萬 kWh)。2. 蘇州應華建置太陽能光電系統，綠電採購比例達 28%。	6.03.1 能源使用政策	76
	氣候行動	溫室氣體盤查與減碳	1. 114 年首次依 ISO 140641 完成母公司溫室氣體盤查（範疇一 5.58 tCO ₂ e，範疇二 38.43 tCO ₂ e）。2. 集團總排放量 13,071.95tCO ₂ e	6.02.2 溫室氣體排放	75
	淨水與衛生	水資源管理	1. 114 年集團總取水量為 173,299 立方米。2. 114 年取水密集度為 87.64 立方米 / 百萬元。3. 針對蘇州應華（極高水資源壓力）及越南佳欣（中高水資源壓力）強化節水與防汛措施。	6.04.2 用水情況	79-80
	責任消費與生產	廢棄物管理與循環經濟	1. 114 年廢棄物產生總量為 284.11 公噸（有害 17.56 公噸，非有害 266.55 公噸）。2. 廢棄物總回收率達 75.94%（再使用 / 回收量達 215.76 公噸）。3. 114 年廢棄物密集度為 0.14 公噸 / 百萬元。	6.05.2 廢棄物產生與處置情況	81
	良善健康與福祉	職業安全衛生	1. 蘇州應華 114 年職業傷害事件為 0 件。2. 深圳禮興年度健康檢查覆蓋率達 100%。3. 蘇州應華實施職業衛生相關事項達 3 件（目標至少 2 件）。	5.02 職業安全衛生	59
	優質教育	人才培育與教育訓練	1. 深圳禮興：外訓 17 人，內訓 130 次。2. 蘇州應華：完成 30 項培訓計畫。3. 蘇州應華人權教育訓練涵蓋率達 95%（總訓練時數約 240 小時）。	5.01.6 人才培育與發展	54
	性別平等	多元共融與同工同酬	1. 女性員工比例達 57.88% (514 人)。2. 女性主管比例達 38% (19 人)。3. 基層男女性薪資比：臺灣 1.38、中國大陸 1.19、越南 1.10，縮小性別差異。	5.01.3 員工多元包容及平等	48



7.06 SDGs

SDG編號	SDG目標	核心議題	具體量化成果	對應章節名稱	頁碼
	合適的工作與經濟成長	員工福祉與留才	1. 集團員工總數 888 人。2. 深圳禮興 114 年員工滿意度達 85.3%。3. 114 年整體離職率降至 11.60% (較 113 年大幅下降 12.5 個百分點)。4. 集團在地主管比例高達 86% (43/50 人)。	5.01 人力發展	42
	產業、創新及基礎建設	研發創新與產品品質	1. 114 年研發費用提升至 39,259 千元，占營收比重達 1.99% (較 113 年增加 0.66 個百分點)。2. 深圳禮興工程不良率下降 62.2%，品質失敗成本下降 56.9%。3. 蘇州應華整體出貨 PPM 為 45.3 PPM/月 (目標 ≤ 50)。	4.08 產品管理	33
	責任消費與生產	永續供應鏈管理	1. 導入 RBA 機制，簽署《供應商行為準則》及《綠色產品供應指引》。2. 在地採購比例：蘇州應華 89%、精能光學 100%。3. 蘇州應華供應商風險評估：低風險 126 家，中風險 5 家，高風險 0 家。	4.09 供應商管理	35
	和平、正義與強大機構	誠信經營與公司治理	1. 獨立董事席次占比達 1/3 (3/9 席)。2. 114 年董事會實際出席率達 94.44%。3. 114 年無重大貪腐、賄賂、反競爭或舞弊事件，亦無違反產品資訊標示之裁罰事件 (0 件)。	2.03.2 董事會結構及運作情形 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範	11 25
	促進目標實現的夥伴關係	客戶關係與社區參與	1. 客戶滿意度：越南佳欣 97%、蘇州應華 95.5%、深圳禮興 88.6%。2. 越南佳欣準時交貨率達 99%。3. 社區參與：贊助台北總公司與深圳廠區捐血活動，策略長受邀至實踐大學進行產學專題演講。	3.04 重大主題之管理 5.03 社區參與	19 66