

# 志豐電子 永續報告書

2025年



## 目錄

### 前言

關於報告書  
經營者的話

### 1. 聲學解決方案專家

- 1.1 關於志豐
- 1.2 沿革及發展
- 1.3 財務績效

### 2. 永續管理

- 2.1 永續承諾及推動
- 2.2 利害關係人鑑別
- 2.3 重大性議題分析與鑑別

### 3. 公司治理

- 3.1 治理組織
- 3.2 誠信經營
- 3.3 風險管理
- 3.4 資訊安全
- 3.5 法規遵循
- 3.6 供應鏈管理
- 3.7 智慧財產風險

### 4. 綠色環保

- 4.1 氣候變遷
- 4.2 溫室氣體
- 4.3 能源管理
- 4.4 水資源管理
- 4.5 廢棄物管理
- 4.6 生物多樣性
- 4.7 自然碳匯

### 5. 友善職場與社會參與

- 5.1 人力發展
- 5.2 人才發展與培訓
- 5.3 多元福利與溝通
- 5.4 友善職場與健康照顧
- 5.5 社會關懷活動

### 6. 附錄

- 6.1 GRI索引
- 6.2 SASB-技術與通訊/硬件
- 6.3 永續揭露指標-電子零組件業



## ■ 關於報告書

歡迎閱讀由「志豐電子股份有限公司」(以下簡稱「志豐電子」「我們」「本公司」)發行的2025年度志豐電子永續報告書。本報告書旨在以公開且透明的方式，傳達本公司在永續發展議題上的管理措施及規劃。藉此，我們期盼所有利害關係人能夠充分認識志豐電子於環境保護、社會責任、員工福祉、公司治理及風險控管等方面的投入與成果。

## ■ 報告書期間與範疇

本報告書揭露之資料涵蓋志豐電子2025年1月1日至2025年12月31日期間，在「公司治理」、「環境保護」與「社會參與」等層面之理念與作為，重大事件則揭露至2026年6月30日。本報告書內容以位於台灣之企業總部「志豐電子股份有限公司」為主，報告內容的營運據點包含台灣總部、東莞志豐、蘇州百豐，財務相關數據則依合併報表範圍揭露，社會關懷活動則涵蓋集團旗下部份海外子公司。

## ■ 報告書撰寫原則

本報告書依據全球永續性報告協會 (GRI) 所發布之最新永續性報導準則 (GRI Standards 2021) 編製，同時呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」，並參考聯合國永續發展目標 (SDGs)，全面展現我們推動永續行動的成果。此外，亦參照永續會計準則委員會 (SASB) 相關硬體產業指標，並將本報告書全文公開於志豐電子官網企業永續專區。

## ■ 聯絡資訊

志豐電子股份有限公司 公司治理暨永續發展委員會  
地址：台灣新北市 251402 淡水區中正東路二段69-11號9F  
電話：+886-2-2809-5651  
傳真：+886-2-2809-7151  
Email: [esg@kingstate.com.tw](mailto:esg@kingstate.com.tw)

## ■ 報告書發行

現行版本：2026年8月發行  
下一版本：預定 2027年8月發行





志業永續 · 善盡地球公民之責  
豐碩永續 · 力保股東投資權益

董事長  
張演堂

張演堂

## ■ 經營者的話

全球正處於氣候韌性與供應鏈轉型的關鍵轉折點，地緣政治衝突、極端氣候災害及糧食安全危機，已成為全球經貿環境的新常態。面對更趨嚴格的國際永續標準與國內「第一屆ESG評鑑」的全面啟動，永續經營已非企業的選擇題，而是決定未來核心競爭力的必修課。志豐電子作為全球電聲產業的關鍵夥伴，我們深知自身的治理品質與低碳轉型，直接關乎整體產業鏈的永續成效。為此，志豐電子積極將永續DNA植入核心營運，由內而外全面深化環境、社會與公司治理三大維度的規劃執行：

### 一、綠色製造與氣候轉型 ( E )

志豐電子自2021年起即前瞻性展開溫室氣體盤查，現已依循最新評鑑指標，陸續導入第三方驗證並規劃科學減碳路徑。我們加速建構涵蓋品質、環境及有害物質管理的多元認證體系，從源頭開始規劃低碳產品設計。除了內部製程的節能減碳，我們更深知身為電子零組件供應商的關鍵責任，正穩步建立完善的供應鏈ESG審查與風險評估機制，引導上下游夥伴共同投入綠色製造，攜手應對範疇三的減碳挑戰，確保短中長期氣候目標的務實達成。

### 二、聲學創新與多元社會共榮 ( S )

我們專注於聲學核心技術的創新，結合策略夥伴滿足智能家居、汽車電子及AI市場需求，期盼透過安全與智慧的聲學應用提升人類生活品質。在社會共融方面，志豐秉持在地共好的精神，長期支持八里樂山療養院、創世基金會、兒福聯盟等公益機構，並深度參與淡水在地的急難救助與獨居老人志工計畫。在內部治理上，我們視同仁為最寶貴的資產，落實多元、平等與包容 ( DEI ) 職場人權政策。透過舉辦跨公司共識營、定期健康檢查、支持多元社團與推動職場健康促進活動，全方位打造幸福、安全與健康的友善職場，凝聚企業卓越的向心力。

### 三、公司治理與營運韌性 ( G )

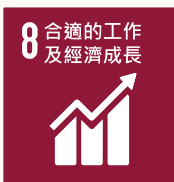
健全的公司治理是企業展現抗風險韌性的基石。志豐電子歷年來在公司治理評鑑的得分穩健進步；因應第一屆ESG評鑑對董事會監督職能與資訊透明度的嚴格要求，我們進一步優化治理框架，將永續發展 ( ESG ) 關鍵績效指標與經營決策實質連結。同時，面對數位轉型時代的系統性風險，我們全面升級資訊安全防護體系與營運持續計畫 ( BCP )，確保在多變的地緣政治與市場環境中，皆能展現高度的營運韌性，為利害關係人創造最值得信賴的長期價值。

永續是一場長期承諾與行動。面對首屆ESG評鑑，不僅是檢視志豐營運體質的全面體檢，更是引領我們邁向永續發展的行動指南。未來，志豐電子將繼續秉持「誠信、創新、追求卓越」的核心價值，與所有股東、董事、客戶及供應商攜手前行，共創低碳、具韌性的永續電聲新未來。



# 1. 聲學解決方案

- 1.1 關於志豐
- 1.2 沿革及發展
- 1.3 財務績效



## 1.1 關於志豐

| 志豐電子集團簡介 |                                                                                                             |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 公司名稱     | 志豐電子股份有限公司 (以下簡稱「志豐」)                                                                                       |
| 股票代號     | 3206                                                                                                        |
| 董 事 長    | 張演堂                                                                                                         |
| 成立時間     | 1977年7月24日                                                                                                  |
| 上櫃時間     | 2007年2月8日                                                                                                   |
| 公司總部     | 新北市淡水區中正東路二段69-11號9樓                                                                                        |
| 營運據點     | 台北總部，東莞志豐，蘇州百豐                                                                                              |
| 產 品 線    | 壓電式蜂鳴器、電磁式蜂鳴器、喇叭音箱、受話器、MEMS麥克風、ECM麥克風、聲學模組、TWS無線耳機、有線耳機、頭戴耳機、藍牙穿戴裝置、智能裝置、無線警報器、物聯網產品、數位智能輔聽器、家用保全系統、無線通訊產品。 |
| 資 本 額    | 5.89億元 (截至2025/12/31止)                                                                                      |
| 員工人數     | 733人 (集團人數截至2025/12/31止)                                                                                    |
| 營收規模     | 31.90億元 (2025年)                                                                                             |

### ■ 全方位電聲解決方案專家

志豐電子成立於1977年7月，是台灣首家通過ISO品質管理認證的專業聲學企業。成立近50年來，我們深耕電聲技術，持續投入AI智慧音訊、聲學演算法及先進電聲技術研發，提供兼具高品質、高可靠度與智慧化的聲音解決方案。產品涵蓋蜂鳴器、微型喇叭、受話器、電容式及MEMS麥克風模組、音訊模組、藍牙耳機、智慧輔聽器等多元產品，廣泛滿足市場對智慧聲學與AI應用的需求，落實「提供客戶高品質全方位聲學解決方案」的企業使命。

公司營運總部設於台北，並於中國東莞、蘇州等地設有生產基地，建構完整的研發、製造、品保及全球行銷體系。透過跨國營運與快速客製化服務能力，結合AI設計分析、智慧製造及數位化品質管理，持續提升產品開發效率與製造競爭力，成為全球客戶值得信賴的聲音解決方案合作夥伴。多年來，志豐憑藉卓越的研發能力與產品品質，深受國際知名品牌肯定，產品廣泛應用於AI人工智慧、智慧家庭、智慧辦公、消費電子、資訊通訊、車用電子、智慧安防、醫療照護、工業自動化及物聯網 (IoT) 等領域，協助客戶打造更智慧、更高效的人機互動體驗，並持續推動AI與聲學技術的深度融合。品質是志豐永續經營的核心。

我們率先導入國際品質管理制度，陸續取得ISO9002、ISO9001、ISO14001、IATF16949、ISO45001、ISO13485、QC080000、RBA、ISO14064-1、ISO14067及ISO50001等國際認證，並持續透過智慧品質管理與數位製造系統，精進產品可靠度、生產品質及營運效率，實踐對品質、環境與客戶的長期承諾。

自2006年起，志豐全面導入歐盟RoHS及REACH環保製程與檢測標準，嚴格遵循責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，堅持向符合責任採購原則的供應商採購原物料，確保產品不使用衝突礦產，持續落實環境保護、企業治理與社會責任。展望未來，志豐將持續深化AI智慧聲學技術、智慧製造及永續發展策略，以創新驅動成長，打造全球領先的AI Audio & Intelligent Acoustic Solutions品牌，攜手客戶共創智慧未來。

### ■ 經營理念 (核心價值)

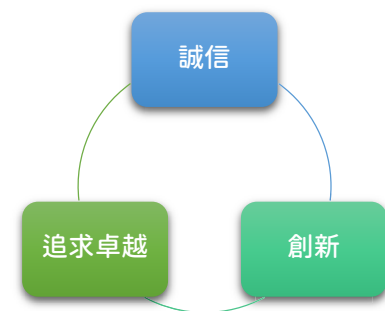
永續發展始終為志豐的經營目標，並將此理念視為企業文化與核心價值的根基。這些理念凝聚了公司的精神與信念，不僅塑造企業的競爭優勢，更成為支持公司穩健成長、持續創新的重要力量。面對快速變動的市場環境，我們始終堅守初心，以明確的價值觀引領企業發展方向，持續朝長期經營目標邁進。經營理念深植於企業文化之中，落實於每位員工的思維與行動，成為日常營運與決策的重要依歸。

我們相信，唯有全體同仁秉持共同價值、凝聚一致目標，才能建立高效協作的組織文化，持續精進產品、服務與管理品質，為客戶、員工及所有利害關係人創造更大的價值。長期堅持核心經營理念，不僅提升企業治理與營運效率，也強化了公司的品牌特色與市場競爭力。憑藉穩健的經營基礎與一致的價值信念，志豐電子得以在充滿挑戰的產業環境中保持韌性，以創新驅動成長、以永續創造價值，持續邁向企業長遠發展的願景。

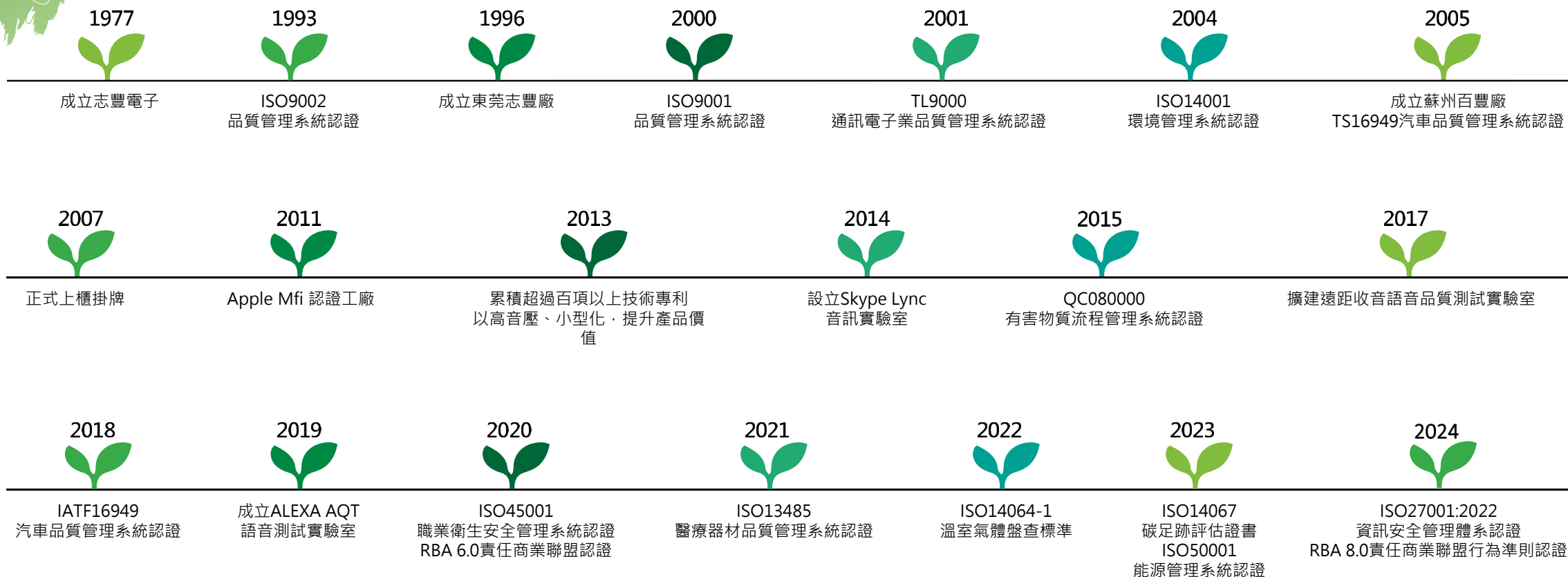
誠信：志豐最基本且最重要的核心規範

創新：志豐成長泉源，為我們最重要的實踐方向

追求卓越：志豐團隊成員皆能克服自我，以卓越默契和勤奮耐力開創未來，並以積極樂觀的態度迎接挑戰，追求卓越！



## 1.2 沿革與發展



### 1.3 財務績效

在2025年，志豐的合併營業收入為新台幣31.9億元，相比2024年減少了4.86億元，降幅為13.21%。

2025年營業淨利為1.4億元，相比2024年減少了0.89億元，降幅為38.65%。主要因為營業收入減少。

2025年稅前淨利新台幣1.74億元，比2024年減少了1.62億元，降幅為48.11%。

2025年的營業外收入比2024年減少了0.73億元，主要來自外幣兌換評價損失。



| 歷年營收與損益     |           |           |           |           |           |
|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 單位: 仟元 台幣   | 2021年     | 2022年     | 2023年     | 2024年     | 2025年     |
| 營業收入        | 4,262,959 | 4,146,996 | 3,552,984 | 3,675,973 | 3,190,460 |
| 營業成本        | 3,655,813 | 3,326,603 | 2,775,978 | 2,883,845 | 2,527,929 |
| 營業毛利        | 607,146   | 820,393   | 777,006   | 792,128   | 662,531   |
| 營業費用        | 464,793   | 557,302   | 461,531   | 562,483   | 521,641   |
| 推銷費用        | 157,150   | 183,874   | 141,575   | 158,627   | 139,967   |
| 管理費用        | 187,374   | 240,882   | 226,576   | 274,417   | 257,745   |
| 研究發展費用      | 107,740   | 100,600   | 93,139    | 129,960   | 121,107   |
| 預期信用減損損失    | 12,529    | 31,946    | 241       | -521      | 2,822     |
| 營業利益        | 142,353   | 263,091   | 315,475   | 229,645   | 140,890   |
| 營業外收入(支出)   | 38,918    | 61,555    | 81,308    | 106,100   | 33,322    |
| 稅前淨利        | 181,271   | 324,646   | 396,783   | 335,745   | 174,212   |
| 所得稅費用       | 49,958    | 112,531   | 112,665   | 118,345   | 50,314    |
| 本期淨利        | 131,313   | 212,115   | 284,118   | 241,741   | 119,142   |
| 非控制權益       | 0         | 0         | 0         | -24,341   | 4,756     |
| 本期其他綜合損益    | 7,644     | 18,518    | -10,963   | 46,981    | 3,138     |
| 本期綜合損益總額    | 138,957   | 230,633   | 273,155   | 264,381   | 127,036   |
| 每股盈餘        | 2.39      | 3.60      | 4.82      | 4.10      | 2.02      |
| GRI特定揭露支出項目 |           |           |           |           |           |
| 員工薪資與福利     | 614,906   | 577,829   | 488,657   | 567,804   | 463,639   |



## 2. 永續管理

- 2.1 永續承諾及推動
- 2.2 利害關係人鑑別
- 2.3 重大性議題分析與鑑別



## 2.1 永續承諾及推動

### ■ 志豐願景與使命

志豐電子秉持「志業豐群」的企業願景，致力於實現成為「全方位專業聲學解決方案專家」的願景，努力將聲音傳遍全球。四十多年來，公司團結一致，打造良性企業文化，傾聽各方利害關係人的聲音，秉持追求卓越與精益求精的精神，力求將每項工作做到完美。透過持續檢討與改善，堅實落實經營理念。本公司在永續發展實踐方面，嚴格遵守相關原則，致力實現ESG永續發展的承諾。

- 落實公司治理
- 發展永續環境
- 維護社會公益
- 加強企業永續發展資訊揭露

### ■ 永續發展小組任務

志豐電子董事會於 2022/3/8 通過公司治理主管任命案，並於2022/5/3 成立公司治理暨永續發展委員會，由董事會下設置四個推動小組，跨各單位組成，推動企業永續的執行及推動。各小組持續安排課程及教育訓練，熟悉重要法規及國際永續議題及動態，並收集利害關係人相關的重大性議題及回饋，以及最佳實務作法，回應於經濟、環境、社會等各項議題。

### ■ 志豐永續發展政策



#### 永續環境

環境永續管理  
溫室氣體管理  
營運減碳管理  
供應鏈管理  
綠色採購



#### 社會參與

公益策略規劃與執行  
社區參與  
社會關懷  
企業形象



#### 風險管理

資通安全風險管理  
智慧財產風險管理  
氣候變遷風險管理  
財務風險管理  
營運風險管理



#### 公司治理

利害關係人溝通  
董事會 / 股東會  
公司治理評鑑  
組織策略  
誠信經營  
股東權益



## 2.2 利害關係人鑑別

志豐將利害關係人界定為會影響志豐或受志豐影響的個人、團體或組織。志豐的利害關係人包括政府與主管機關、員工、股東與投資人、客戶、供應商、社區團體。我們透過多元化的溝通管道，瞭解利害關係人關注的議題，並依此討論出重大性議題並擬定相關管理方針與執行計畫，以回應利害關係人的需求與期待。

| 利益關係人   | 優先關注議題  | 溝通管道、回應方式及溝通頻率                                         | 對意圖的重要性                                                                                                       | 溝通及執行成效                                                                                                                                                                                            |
|---------|---------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 政府與主管機關 | 法規遵循    | 不定期參與主管機關之政策討論會與座談會                                    | 忠實遵守政府、主管機關的法令和規章，建立完善的合規管理體系、全體員工培訓、實施監控和審查機制，保持透明和溝通，降低法律、經營管理風險，促進公司長期持續發展。                                | 參與政府機構所舉辦之最新法規宣導、永續議題說明會，以掌握最新法規動向並強化永續發展相關作為。                                                                                                                                                     |
|         | 客戶保護與溝通 | 配合主管機關監理與查核                                            |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                    |
|         | 公司治理    | 拜會主管機關、建立直通管道交流機會                                      |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                    |
|         | 風險管理    | 每年舉辦風險管理會議                                             |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                    |
|         | 聯絡窗口    | hr@kingstate.com.tw 林小姐                                |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                    |
| 員工      | 員工福利    | 不定期公告各項員工福利事項（健檢、團險、社團活動），活動資訊、重要營運訊息、年度績效考核作業         | 員工是公司最寶貴的資產，重視員工的福利，提供良好安全的工作環境，實施有效的激勵機制，並確保合法合理的勞動管理，以最大程度地發揮員工的潛力，促進企業的成功和持續發展。                            | 2025年員工意見調查問卷，本次意見調查問卷參與率達90%，調查結果：滿分為5分，整體平均滿意度達4.43分，反映大多數員工對公司持正面評價。                                                                                                                            |
|         | 員工考核機制  | 每季勞資會議                                                 |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                    |
|         | 職業安全與衛生 | 每年半年消防演練                                               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                    |
|         | 聯絡窗口    | hr@kingstate.com.tw 林小姐                                |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                    |
| 股東與投資人  | 公司治理    | 重大訊息：公開資訊觀測站，即時公告重要訊息                                  | 公告重大資訊、發布年報和財報及召開法說會是企業與股東和投資人溝通的關鍵環節。確保資訊的透明度、準確性和及時性，使用清晰的語言和詳細的財務資料，以及建立有效的溝通管道和遵循法規。落實公司治理制度以獲得股東和投資人的信任。 | 2025年5月29日召開年度股東大會。<br>2025年度共接獲約50多位投資人透過電話諮詢，由公司發言人親自提供即時、正確之資訊回應投資人關切議題。                                                                                                                        |
|         | 營運績效    | 營運績效每月定期公告財務、業務資訊                                      |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                    |
|         | 股東參與    | 每年召開股東會並出版年報、永續報告書，依規定召開法說會                            |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                    |
|         | 聯絡窗口    | KS3200@kingstate.com.tw 張小姐                            |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                    |
| 客戶      | 服務品質    | 每年由行銷部定期客戶滿意度調查                                        | 重視客戶的需求和滿意度，提升客戶忠誠度，優化產品和服務，獲得市場競爭優勢。建立良好的客戶關係和有效的客戶管理策略是公司成功的核心關鍵。                                           | 2025年度客戶滿意度調查結果：品質90、交期85、服務92.5、客訴處理90，整體表現88.75；總平均為89.25分。整體表現穩定，其中服務獲得最高評價，顯示團隊專業與效率備受肯定。交期略有提升空間，未來將持續優化作業流程，以精進客戶體驗。                                                                         |
|         | 產品與服務責任 | 更新公司網頁，讓客戶快速瞭解產品、服務訊息                                  |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                    |
|         | 技術研發    | 提供測試設備及技術支援諮詢客戶產品運用                                    |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                    |
|         | 聯絡窗口    | info@kingstate.com.tw 陳小姐                              |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                    |
| 供應商     | 永續發展策略  | 定期供應商評鑑、簽訂不使用環境禁用物質保證書、誠信廉潔承諾書，主要供應商簽署比例達100%，與供應商雙向溝通 | 與供應商建立穩固的合作關係互惠互利。在確保商業利益的同時，共同推動ESG社會責任和環境保護，建立長期穩固的供應鏈關係，共創雙贏。                                              | 1. 供應商承諾簽署：114年度本公司已要求100%之新進供應商簽署「供應商社會責任承諾書」。2. 實地稽核與評鑑：114年針對135家重要供應商進行稽核與評鑑，範圍涵蓋環境保護、消防安全及勞工勞動條件。3. 改善與輔導：針對稽核發現之缺失，已於114年底前追蹤並完成100%改善，確保供應風險受控。4. 績效統計：114年評鑑結果均為合格，無供應商因嚴重違反ESG規範而終止合作之情事。 |
|         | 聯絡窗口    | mf@kingstate.com.tw 陳先生                                |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                    |
| 社區團體    | 企業形象    | 積極參與各式民間社團與學術團體舉辦之論壇、研討會                               | 公司透過與社區團體的合作，能夠更好地履行社會責任，走進社區發展，企業可以建立一個積極的社會形象，提升企業的信譽和價值。                                                   | 2025年度社會關懷活動成果：<br>1. 活動經費支出：80,960元，2. 捐款金額：882,169元（包含員工及募集自發捐款），3. 志工參與：82人次，4. 總志工時數：338.5小時，5. 捐血活動：共計捐血244袋61,000cc，6. 總受益人次：共計1,762人次                                                       |

## 2.3 重大性議題分析與鑑別

志豐依循 GRI Standards (2021) 原則，根據公司的營運活動、商業關係及產業鏈的狀況，在透過與利害關係人的互動，及相關部門主管討論下，鑑別出「對於志豐」與「對於外部經濟、環境、人」皆有重大衝擊的高度重大議題。「雙重重大性」是指企業考量利害關係人的觀點，以及議題對於企業獲利、聲譽與經營風險的影響，鑑別出應優先管理的議題。我們每年進行永續重大性議題分析及討論，多方蒐集外界關注的議題變化，以及利害關係人的意見，並參考國際永續報導規範及指標，進而計算議題的衝擊程度，重大性對策及分析，並建立管理方針及目標，落實重大性議題鑑別及永續風險管理。

### ■ 分析步驟與說明

#### 1. 了解組織脈絡

根據公司營運現況及產業動向，系統性辨識六類主要利害關係人所關注的議題，全面評估其潛在風險與機會，深入分析這些關注議題對公司營運及產業生態的可能影響與衝擊，並據此歸納出18項永續發展核心議題。

#### 2. 識別及評估內外部衝擊

藉由詳細的脈絡調查，永續發展委員會聯合各部門主管，根據與各類利害關係人的互動經驗及所蒐集的意見回饋，委由相關單位全方位評估各項議題的實際或潛在、正面或負面衝擊，其評估涵蓋衝擊程度及可能性，以確保判斷結果的專業性與客觀性。

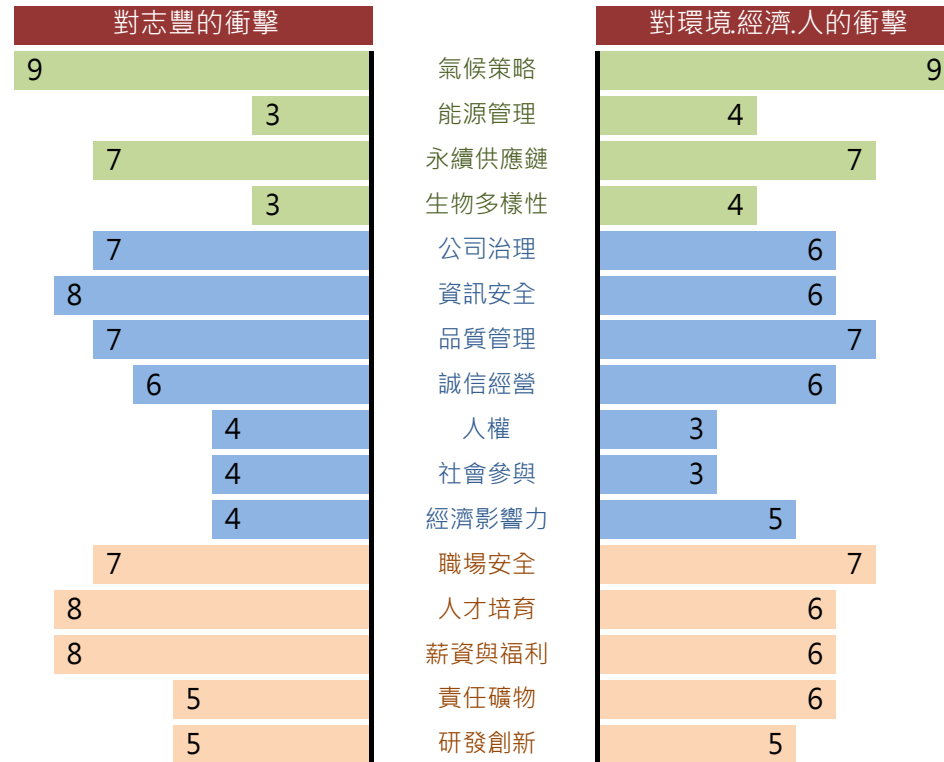
#### 3. 制定管理方針

各議題的責任單位根據上述評估結果，並參照公司內部營運制度，訂定相應議題的具體管理策略與執行目標，積極推動與落實永續管理措施。

#### 4. 決定重大性議題

經永續發展委員會充分討論並審慎決議，最終確立九項重大性議題，並依照GRI (全球報告倡議組織) 標準主題進行資訊揭露，確保透明度並回應各方利害關係人的期望。

### ■ 重大性鑑別結果



## 2.3 重大性議題分析與鑑別

### ■ 重大性議題與主要正負面衝擊

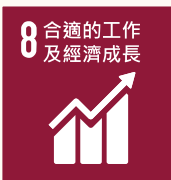
| 主軸 | 重大性議題 | 價值鏈<br>衝擊熱點 |    |    | 衝擊評估 |    |              |    | 正負面衝擊                 |                     |                      |                      | 管理方針及對應章節                                                    |
|----|-------|-------------|----|----|------|----|--------------|----|-----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------|
|    |       | 上游          | 營運 | 下游 | 對志豐  |    | 對環境、<br>經濟、人 |    | 對志豐的衝擊<br>財務重大性       |                     | 對環境、經濟、人的衝擊<br>衝擊重大性 |                      |                                                              |
|    |       |             |    |    | 正面   | 負面 | 正面           | 負面 | 風險                    | 機會                  | 負面衝擊                 | 正面衝擊                 |                                                              |
| 氣候 | 氣候策略  | ○           | ○  | ○  | 6    | 3  | 4            | 5  | 極端氣候造成供應鏈中斷及能源成本增加    | 發展低碳產品與節能製程，掌握綠色商機  | 生產及價值鏈活動產生溫室氣體排放     | 推動減碳與能源效率提升，降低氣候衝擊   | 4.1 氣候變遷<br>4.2 溫室氣體管理<br>4.3 能源管理<br>4.4 水資源管理<br>4.5 廢棄物管理 |
|    | 永續供應鏈 | ○           | ○  |    | 5    | 2  | 3            | 4  | 供應商 ESG 違規造成聲譽損失及供應中斷 | 強化供應鏈韌性，拓展永續及責任採購   | 供應商製程造成環境、勞工及人權風險    | 推動供應商 ESG 管理及永續材料採購  | 3.6 供應鏈管理                                                    |
| 治理 | 公司治理  |             | ○  |    | 5    | 2  | 5            | 2  | 治理或內控失效造成營運、法遵及聲譽風險   | 強化治理與風險管理，提升長期經營韌性  | 治理缺失可能影響利害關係人權益      | 落實透明治理及法令遵循，提升企業信任   | 3.1 治理組織                                                     |
|    | 資訊安全  |             | ○  | ○  | 4    | 5  | 2            | 4  | 資安事件造成資料外洩、營運中斷及商業損失  | 提升資安能力，強化客戶信任及市場競爭力 | 客戶、研發及公司機密資料遭外洩      | 建立資安防護機制，保障資訊及數位環境安全 | 3.4 資訊安全                                                     |
|    | 品質管理  | ○           | ○  | ○  | 4    | 3  | 5            | 2  | 品質異常造成退貨、重工及客戶流失      | 提升產品品質與可靠度，拓展高階市場   | 不良、重工及報廢造成資源耗用       | 提供安全、可靠及高品質的聲學產品     | 1.2 沿革與發展<br>3.6 供應鏈管理                                       |
|    | 誠信經營  |             | ○  |    | 5    | 1  | 5            | 2  | 貪腐舞弊或違法造成財務及聲譽損失      | 建立可信賴的商業關係與企業形象     | 不當商業行為影響公平競爭及交易權益    | 落實誠信透明經營，提升利害關係人信任   | 3.2 誠信經營                                                     |
| 人才 | 職場安全  | ○           | ○  |    | 6    | 2  | 5            | 1  | 職災造成賠償、生產中斷及人力損失      | 改善職場安全，提升員工留任及企業形象  | 作業及設備可能造成職業傷害        | 提供安全健康的工作環境，保障員工安全   | 5.4 友善職場與健康照顧                                                |
|    | 人才培育  | ○           | ○  | ○  | 6    | 2  | 6            | 1  | 人才不足或流失影響研發、製造及專案執行   | 培育專業人才，提升創新及營運能力    | 人才培育不足限制員工能力及職涯發展    | 提供學習與職涯發展機會，提升專業能力   | 5.2 人才發展與培訓                                                  |
|    | 薪資與福利 |             | ○  |    | 6    | 3  | 5            | 1  | 薪酬競爭力不足造成招募困難及人才流失    | 完善薪酬福利，提升人才吸引及留任    | 福利不足可能影響員工福祉及組織穩定    | 提供合理薪酬與福利，促進員工福祉     | 5.3 多元福利與溝通                                                  |



## 3. 公司治理

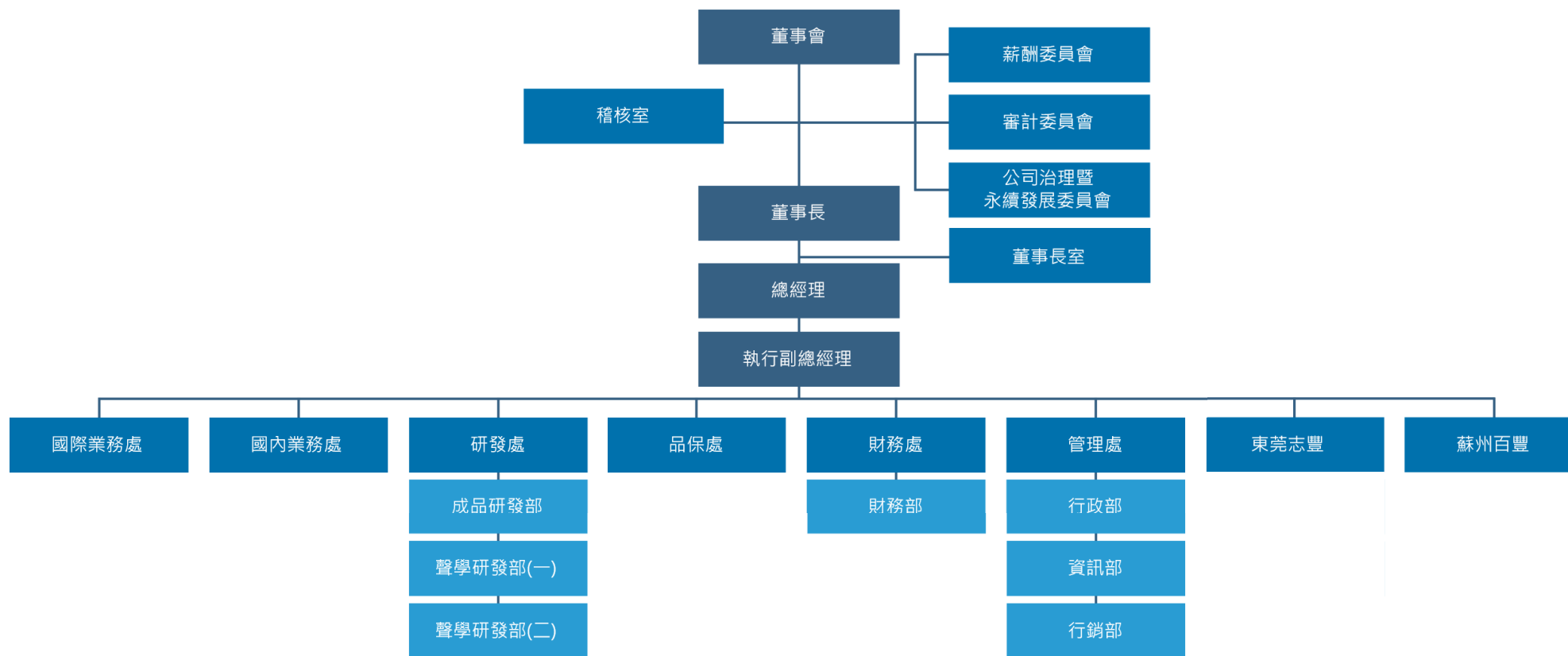
3.1 治理組織  
3.2 誠信經營  
3.3 風險管理  
3.4 資訊安全

3.5 法規遵循  
3.6 供應鏈管理  
3.7 智慧財產風險



本公司最高治理單位為董事會。為強化董事會之結構並落實完善之運作分工，董事會下設有薪資報酬委員會、審計委員會及公司治理暨永續發展委員會等三個功能性委員會。各委員會依其職責，負責監督並討論涵蓋經濟、環境、社會（ESG）及風險管理等營運相關重要議案，並定期向董事會報告。關於各委員會之委員人數、任期、職權、工作重點及公司治理運作詳情，請參閱本公司《2025年股東會年報》第 17 至 27 頁及本報告書相關章節。

## ■ 志豐電子股份有限公司組織架構



### 3.1 治理組織

#### ■ 永續治理之角色及督導情形

##### ● 董事會監督永續專案推動

本公司董事會為永續發展之最高監督單位，負責指導公司長期經營策略，並監督永續發展相關政策、目標及執行情形。公司治理暨永續發展委員會依據公司經營願景及重大議題，研擬永續發展策略與方針，提報董事會審議，經核准後據以推動各項永續管理措施。

每年度由公司治理暨永續發展委員會下設之風險管理小組執行重大議題評估作業，透過蒐集內部高階管理階層及利害關係人之意見，評估各項ESG議題對公司經濟、環境及社會面向之影響，辨識年度重大議題，並將評估結果提報董事會審議。

公司治理暨永續發展委員會轄下各工作小組依職掌負責擬定永續發展策略、推動專案、執行風險評估及研擬因應措施，並按季召開會議，檢視風險變化、管理績效及專案執行情形，由公司治理主管彙整相關資訊後，定期向董事會報告，以利董事會掌握永續發展推動進度及監督執行情形。

##### ● 永續資訊揭露管理

本公司永續資訊揭露作業由公司治理暨永續發展委員會統籌辦理。各工作小組依權責蒐集相關管理績效及數據資料，經各單位主管確認及檢核後，由公司治理主管統一彙整，並提報董事會審核及檢視，經董事會核定後，據以編製及發布年度永續報告書。

##### ● 督導永續管理之績效評估

為強化永續治理效能，本公司由董事會負責督導永續管理之績效評估。2025年度，公司治理暨永續發展委員會共向董事會報告2次永續發展推動情形，分別於2025年8月5日及2025年12月23日進行，報告內容包括誠信經營、智慧財產管理、資訊安全、社會關懷等各項永續議題之執行情形，並涵蓋委員會整體運作成效、策略目標達成情形及與利害關係人之溝通成果。董事會針對各項永續推動成果及管理績效進行審視，並視需要督導各工作小組調整執行策略及精進管理措施，以持續提升永續治理效能與推動成果。本公司董事會每季定期召開會議，負責公司重大經營決策及永續發展策略之監督，持續關注經濟、環境及社會等ESG重大議題，審視各項目標及推動成果，並督導公司訂定短期、中期及長期永續發展目標與行動方案，適時提出改善建議，以落實永續發展理念，持續提升公司治理透明度及永續經營績效。

| 開會日期        | 溝通事項                      | 決議結果        |
|-------------|---------------------------|-------------|
| 2025年8月5日   | 2025年ESG上半年工作執行報告         | 經全體出席董事決議通過 |
| 2025年12月23日 | 公司治理2025年度執行報告與2026年度執行計劃 | 經全體出席董事決議通過 |

#### ■ 對永續發展之持續進修

為強化董事專業與公司治理，本公司制定完整進修計畫，董事會成員任內定期參加涵蓋公司治理、ESG、風險管理、內控與財務等課程，持續精進知識與技能。

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會及永續等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2025年董事會全體董事進修時數達60小時，董事會進修情形可參閱年報第22頁。

##### ● 董事參與永續發展相關進修情形如下

| 類型   | 日期         | 課程/研討會名稱                            | 人數 | 時數 |
|------|------------|-------------------------------------|----|----|
| 實體課程 | 2025/11/4  | 永續資訊之揭露趨勢-IFRS S1及S2永續揭露準則之發布、影響及因應 | 9  | 3  |
| 實體課程 | 2025/12/23 | 川普2.0顛覆全球經濟秩序-衝擊與因應之道               | 9  | 3  |
| 實體課程 | 2025/08/12 | AI 發展與資安風險                          | 1  | 3  |
| 實體課程 | 2025/09/01 | 碳權交易機制與碳管理應用                        | 1  | 3  |

#### ■ 董事會議案送呈流程

業務權責單位  
提案

各功能性委員會  
報告、討論、決議

呈董事會  
報告、討論、決議

### 3.1 治理組織

#### ■ 董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會及功能性委員功能，本公司於2020年11月訂定「董事會績效評估辦法」，並依規定每年辦理一次董事會績效評估(2025年度評核2025年1月1日至2025年12月31日)。

##### ● 董事會績效內部評估方式及標準

- 本公司董事會績效評估作業由行政部股務單位負責規劃、執行及彙整，採用「內部自評問卷」方式進行，評估範圍涵蓋四大面向：董事會整體運作評估、董事成員自我績效評估、薪資報酬委員會運作評估、審計委員會運作評估。
- 績效評估結果將作為未來遴選、提名董事及訂定個別董事與功能性委員會成員薪資報酬之重要參考依據。行政部股務單位完成問卷回收與彙整分析後，於次年度第一季提報董事會，並針對董事所提建議研擬具體改善措施。以持續精進董事會及各功能性委員會之運作效能。

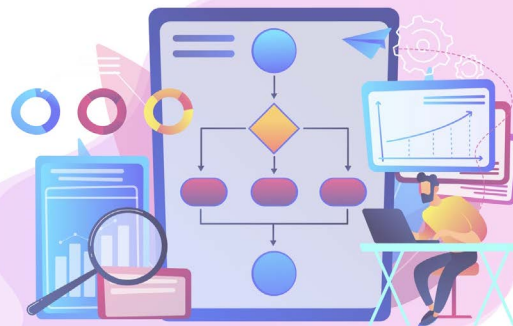
##### ● 董事會績效內部評估結果提報董事會報告事項

- 本公司已完成2025年度董事會、薪資報酬委員會及審計委員會之績效內部評估，並於2026年3月3日召開之董事會上報告評鑑結果，且依規定完成公開申報。本年度各項考核項目達成率介於**93.76%至96.93%**之間，整體評估結果均達「優良」以上，顯示本公司董事會及各功能性委員會之運作機制健全、執行成效良好，現行制度尚屬完善，全體董事於本年度無提出需改善建議事項。

##### ● 董事會績效內部評估方式及標準結果

董事會及功能性委員會之績效評估，董事會內部自評、董事成員自評的評估結果如下：

| 評估範圍    | 評估方式        | 評估內容              | 平均達成率  |
|---------|-------------|-------------------|--------|
| 個別董事成員  | 董事成員自評      | (1) 公司目標與任務之掌握    | 96.93% |
|         |             | (2) 董事職責認知        |        |
|         |             | (3) 對公司營運之參與程度    |        |
|         |             | (4) 內部關係經營與溝通     |        |
|         |             | (5) 董事之專業及持續進修    |        |
|         |             | (6) 內部控制          |        |
| 董事會     | 董事會內部自評     | (1) 對公司營運之參與程度    | 93.76% |
|         |             | (2) 提升董事會決策品質     |        |
|         |             | (3) 董事會組成與結構      |        |
|         |             | (4) 董事會之選任及持續進修   |        |
|         |             | (5) 內部控制          |        |
| 薪資報酬委員會 | 薪資報酬委員會內部自評 | (1) 對公司營運之參與程度    | 94.55% |
|         |             | (2) 功能性委員會職責認知    |        |
|         |             | (3) 提升功能性委員會決策品質  |        |
|         |             | (4) 功能性委員會組成及成員選任 |        |
| 審計委員會   | 審計委員會內部自評   | (1) 對公司營運之參與程度    | 95.04% |
|         |             | (2) 功能性委員會職責認知    |        |
|         |             | (3) 提升功能性委員會決策品質  |        |
|         |             | (4) 功能性委員會組成及成員選任 |        |
|         |             | (5) 內部控制          |        |



### 3.1 治理組織

#### ■ 董事會結構及運作情形

##### ● 董事會成員遴選及多元化

本公司董事之選任依據公司章程第十五條規定，由股東會依法選任，董事任期為三年，並採候選人提名制度辦理。持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東及董事會均得提出董事候選人名單，候選人資格經董事會審查確認符合董事應具備之條件後，提請股東會就候選人名單選任之。

本公司董事會由9位董事組成，由董事長擔任董事會主席，其中包含5位董事及4位獨立董事。董事會成員具備多元化之專業背景、產業經驗及經營管理能力，並兼顧獨立性及與公司營運發展之關聯性，以確保董事會能有效履行監督及決策職能。

截至2025年底止，本公司獨立董事席次占董事會成員44%，女性董事占董事會成員44%，董事會組成兼顧專業、多元及性別平衡，有助於提升董事會決策品質及公司治理效能。

董事會成員之性別、年齡、學經歷、專業背景及兼任本公司或其他公司職務等相關資訊，請參閱本公司2025年股東會年報第4至6頁。

|      |      |                                                                         |
|------|------|-------------------------------------------------------------------------|
| 本屆任期 |      | 2024年5月31日至2027年5月30日                                                   |
| 成員   | 董事   | 張演堂(董事長)、彭朋煌、華威聯合股份有限公司(代表人-方斐民)、富泰營造股份有限公司(代表人-張謙正)、佰樂股份有限公司(代表人-段渺芬)。 |
|      | 獨立董事 | 謝芳菊、陳麗美、陳日昇、周玉貞                                                         |

| 項目 | 分類       | 占比     |
|----|----------|--------|
| 性別 | 男性       | 55.55% |
|    | 女性       | 44.44% |
| 年齡 | 29歲(含)以下 | 0%     |
|    | 30-50歲   | 22.22% |
|    | 51歲(含)以上 | 77.78% |

##### ● 董事會運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2025年共計召開6次董事會(20250101~20251231)，出席情形如下：

| 職稱   | 姓名                | 實際出(列)席次數 | 委託出席次數 | 實際出(列)席率(%) |
|------|-------------------|-----------|--------|-------------|
| 董事長  | 張演堂               | 6         | 0      | 100%        |
| 董事   | 佰樂股份有限公司代表人：段渺芬   | 6         | 0      | 100%        |
| 董事   | 華威聯合股份有限公司代表人：方斐民 | 6         | 0      | 100%        |
| 董事   | 彭朋煌               | 6         | 0      | 100%        |
| 董事   | 富泰營造股份有限公司代表人：張謙正 | 6         | 0      | 100%        |
| 獨立董事 | 謝芳菊               | 6         | 0      | 100%        |
| 獨立董事 | 陳麗美               | 6         | 0      | 100%        |
| 獨立董事 | 陳日昇               | 6         | 0      | 100%        |
| 獨立董事 | 周玉貞               | 6         | 0      | 100%        |

##### ● 利益迴避機制

本公司董事長兼任總經理，係考量董事長熟悉公司產業特性、經營模式及發展策略，有助於整合董事會決策與經營團隊執行方向，提升決策效率及營運績效。為兼顧權責平衡與公司治理，設有獨立董事、審計委員會及薪資報酬委員會等治理機制，由獨立董事發揮監督功能，確保重大決策具備客觀性與獨立性。本公司於《董事會議事規範》及各功能性委員會組織規程中訂有利益迴避規定。董事對於董事會所列議案，如涉及其本人、配偶、二親等內血親，或與其具有控制或從屬關係之公司具有利害關係者，應於當次董事會充分揭露其利害關係；如有損及公司利益之虞，應自行迴避討論及表決，不得代理其他董事行使表決權。相關董事之姓名、議案內容、利益關係說明及迴避情形，均詳實記載於董事會會議紀錄，以確保決策程序之透明性及公正性。此外，董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。以強化利益衝突管理及維護全體股東權益。本公司未曾發生董事或經理人因未依利益迴避規定而影響董事會決議或損及公司利益之情形。

### 3.1 治理組織

#### ■ 董事及經理人績效評估與酬金連結

##### ● 薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依公司章程第二十五條規定，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效表現進行評估，並提報董事會決議。高階管理階層之薪酬制度同由薪酬委員會建議、董事會核定，其績效獎金依據各項經營與永續（ESG）指標達成情形計算，退職制度則與一般員工一致。2025 年度董事及高階主管酬金級距，請參閱股東會年報第 11 至 15 頁。

##### ● 高階經理人薪酬與永續績效的連結

本公司亦將ESG策略目標納入經理人變動薪酬的評量項目之一。為鼓勵並肯定高階管理階層對於永續發展之努力與成果，本公司訂定績效考核管理辦法獎金制度，針對其個人對ESG議題的參與程度及部門ESG目標的達成情形計算。自2024年起制訂四大永續發展目標(永續法規遵循/永續活動參與/職業安全衛生/溫室氣體年度減量目標達成)，因本公司每半年執行績效考核執行，作為績效獎金發放參考標準，因此透過制定永續發展目標與績效考核/獎金激勵等薪酬進行連結，促進高階經理人重視並領導永續發展目標之達成。

##### ▲ 高階主管永續發展指標佔比

- (1)總經理/執行副總：ESG 整合資源推動永續目標執行(10%)
- (2)協理級主管(含)以上：業務主管-客戶要求的ESG規範執行(10%)；廠務主管綠電使用占比(10%)；研發主管-研發設計再生材料占比 (10%)；品保主管-集團溫室氣體碳排放量較前一年降幅 (10%)；財務主管-ESG 資源投入相較前一年成長至少25%(10%)；永續KPI具體量化並扛負責帶領團隊往永續目標前進。
- (3)為強化並加速永續發展目標之達成，公司治理主管將檢視永續發展目標達成狀況，並持續規劃提高永續發展績效目標於總體指標的佔比

##### ● 董事酬金與績效評估之連結

本公司依據《董事會績效評估辦法》，每年於年度結束後辦理董事會績效評估，並將評估結果提供薪資報酬委員會作為董事酬金檢討及分配之重要參考依據，以強化董事績效與薪酬之連結，提升董事會運作效能及公司治理品質。為落實董事薪酬透明化、合理化及制度化，本公司另訂有《董事酬勞分配辦法》，依董事對公司經營之參與程度、專業貢獻及年度績效表現，採權數方式進行董事酬勞分配，相關分配原則均經薪資報酬委員會審議並提請董事會決議。

##### ▲ 董事酬金績效評估項目及權重

- (1)經營績效(35%)：參照當年度稅後純益EPS目標達成率。
- (2)董事個別績效(30%)：依董事會評估、自評及委員會貢獻度評定
- (3)永續績效(25%)：參照本公司永續承諾目標，包括綠色產品創新能源管理、重大職業安全衛生績效、法令遵循、永續報告書編製品質、公司治理評鑑成果及其他董事會核定之年度永續發展重點指標，...等達成情形綜合考量。
- (4)同業水準(10%)：參照同產業上市公司或同業平均董事酬金等綜合考量。

董事酬勞除考量績效考核之分數，其給付另再考量參與經營之董事、參與專業委員會之獨立董事故 其酬勞得高於一般董事：

- (1) 參與公司實際經營需負擔法定負責人責任之董事長(兼總經理)。
- (2) 參與公司實際經營之董事。
- (3) 因所有獨立董事擔任審計委員會及薪酬委員會之委員，需承擔參與委員會會議之討論及決議之職責

##### ● 董事及高階管理階層離職與退休政策

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

##### ● 索回機制

為確保公司永續及誠信經營，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處有違反道德行為準則之情形，原核定之薪酬或獎勵應依本公司道德行為準則訂定之懲戒措施處理之。

#### ■ 薪酬比率

2025 年度本公司最高個人（總經理）之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為 **5.9:1**，較 2024 年度之 **7.3:1** 下降，顯示本公司薪酬差距進一步縮小，薪酬結構趨於均衡。此薪酬水準亦維持在同產業合理範圍內，反映本公司在高階管理階層薪酬設計上兼顧市場競爭力與內部公平性。此外，2025年度最高薪酬個人薪酬增幅與全體員工薪酬增幅中位數之比率為**0.8:1**，較2024年度之**1.33:1**下降，表示最高薪酬者之薪酬增幅低於員工整體薪酬增幅中位數，反映本公司於薪酬調整過程中兼顧員工整體薪酬成長，並未因高階管理人員而擴大薪酬差距。

| 項目                                                         | 2025年 | 2024年  | 2023年 |
|------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|
| 組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率              | 5.9:1 | 7.3:1  | 7.8:1 |
| 報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率 | 0.8:1 | 1.33:1 | 9.8:1 |

### 3.1 治理組織

#### ■ 審計委員會運作及成員

本公司審計委員會成員由4位獨立董事組成(女性3位，男性1位)。本屆審計委員會任期為2024年5月31日至2027年5月30日，審計委員會至少每季召開一次會議，委員會運作情形請詳股東會年報第23-27頁。

審計委員會負責執行審核公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性評估、內部控制之有效實施、法令遵循及潛在風險管控等，其主要職權事項如下：

- 依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度
- 內部控制制度有效性之考核
- 依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序
- 涉及董事自身利害關係之事項
- 重大之資產或衍生性商品交易
- 重大之資金貸與、背書或提供保證

#### ● 審計委員會參與董事會運作情形資訊

2025年度，審計委員會共召開6次會議(20250101~20251231)，出席情形如下：

| 職稱   | 姓名  | 實際列席次數 | 實際列席率 |
|------|-----|--------|-------|
| 審計委員 | 謝芳菊 | 6      | 100%  |
| 審計委員 | 陳麗美 | 6      | 100%  |
| 審計委員 | 陳日昇 | 6      | 100%  |
| 審計委員 | 周玉貞 | 6      | 100%  |

#### ■ 薪酬委員會運作及成員

本公司薪酬委員會成員由3位獨立董事組成(女性2位，男性1位)。本屆任期為2024年6月18日至2027年5月30日，薪酬委員會至少每季召開一次會議，委員會運作情形請詳股東會年報第43頁。

#### ● 薪資報酬委員會運作情形資訊

2025年度，薪資報酬委員會共召開4次會議(20250311~20251231)，出席情形如下：

| 職稱   | 姓名  | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率 |
|------|-----|--------|--------|-------|
| 召集人  | 謝芳菊 | 4      | 0      | 100%  |
| 薪酬委員 | 陳麗美 | 4      | 0      | 100%  |
| 薪酬委員 | 陳日昇 | 4      | 0      | 100%  |

#### ■ 公司治理暨永續發展委員會運作及成員

本公司董事會為永續發展之最高監督單位，負責審議永續發展策略、目標及重大議題，並督導管理階層落實執行成效。2022年3月8日提報設置「公司治理暨永續發展委員會」由公司治理主管負責，公司治理暨永續發展委員會下設永續環境小組、員工關懷小組、社會參與小組、公司治理暨誠信經營小組與風險管理小組，分別由相關主管負責，致力於各項永續議題的推動與發展。

#### ● 公司治理暨永續發展委員會運作情形資訊

2025年度，公司治理暨永續發展委員會共召開2次會議，檢討年度永續工作推動情形及規劃下一年度重點工作。公司治理主管並於2025年8月5日及12月23日向董事會報告2025年度永續發展執行成果、重大永續議題管理情形及2026年度永續發展推動計畫，董事會並就相關策略、目標及執行成果進行審議與督導，以持續提升本公司永續治理績效與企業長期價值。

## 3.2 誠信經營

### ■ 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」及「誠信經營守則」，制定誠信經營政策與不誠信行為防範及補救機制，並設置獨立監督單位，追蹤事件後續處理情形，以確保達成誠信經營標準及目標。本公司誠信經營守則經董事會核准後實施。

為使員工、供應商等利害關係人瞭解本公司誠信經營政策，本公司實施相關管理措施，包括要求利害關係人簽署文件，透過電子郵件、溝通會及教育訓練宣導誠信經營守則，並對供應商進行盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

#### ● 建立溝通管道及申訴機制

本公司設有書面、電話及電子郵件專屬信箱等獨立溝通管道。員工、供應商或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舉報；對本公司誠信經營規範有疑義者，亦可提出問題。專責單位受理後，應依標準流程處理，並定期向申訴人或提問人回報進度。屬舉報案件者，應就檢舉內容及相關事證進行調查；如涉及董事或經理人，應呈報獨立董事。

檢舉管道及單位：

專線電話：(02)28095651 #1593 林小姐

電子信箱：hr@kingstate.com.tw

信件收件地址：251402新北市淡水區中正東路二段69-11號10樓

專責受理單位：公司治理暨誠信經營小組

以電話檢舉者，受理單位應通知檢舉人到達指定處所製作紀錄，交檢舉人閱覽後簽章。惟檢舉人不預配合時，受理單位得逕予記錄並進行評估是否受理。

#### ● 檢舉及申訴事件標準處理流程

根據本公司《誠信經營守則》第23條規定，為防範非法、不道德或不誠信行為損害股東、員工及合作夥伴（包括供應商）權益，本公司制定《檢舉及申訴管理辦法》，以落實誠信經營文化，確保業務在透明、公正的環境下運作。

透過建立有效的檢舉與申訴機制，我們鼓勵內外部人士舉報違規行為，並確保案件獲得公正、迅速的處理。此機制有助於及時發現及解決潛在問題，強化公司對誠信經營的承諾，促進企業健全發展。

受理：收到申訴或舉報後，由專責單位確認資料完整性並立案。

調查：組成獨立調查小組，針對申訴或舉報事件進行調查，包括蒐集證據及訪談相關人員。

處理：如調查結果確認被檢舉人違反法令、公司誠信經營政策或相關規定，將依情節輕重予以懲處，包括終止僱傭契約或業務往來合約等。

改善：針對事件發生原因制定並執行改善措施，防止類似事件再次發生。

回報：調查結果及處理情形將定期回覆申訴人或提問人，並向董事會報告。

2025年度，本公司受理檢舉案件共計0件。



#### ● 利害關係人誠信經營標準

| 身分        | 時間點 | 須簽署文件                                                                                                                                               | 簽署比例 |
|-----------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 新進員工      | 入職時 | 廉潔暨保密承諾書/保密暨專利權合約書/保護員工個人隱私及遵守商業道德行為準則協議                                                                                                            | 100% |
| 現任員工      | 每半年 | 電腦資源使用承諾書/利益衝突申報表（採購+品質）/客戶保密協定】                                                                                                                    | 100% |
| 治理單位及管理階層 | 每年  | 無違反誠信原則聲明書/內部重大資訊處理作業程序及防範內線交易                                                                                                                      | 100% |
| 新進供應商     | 簽約前 | 相關方反商業賄賂協議書/無衝突金屬宣告書/供應商遵守RBA行為準則承諾書/採購合約書/供應商反恐承諾書/環境關聯物質調查表(ROHS2.0)/ 志豐 EU REACH SVHC 241項物質 聲明/國標(VOCs)揮發性有機物標準保證書/廠商誠信廉潔暨保密承諾書/歐盟REACH 法案宣導通知書 | 100% |
| 現有供應商     | 簽約時 | 相關方反商業賄賂協議書/無衝突金屬宣告書/供應商遵守RBA行為準則承諾書/採購合約書/供應商反恐承諾書/環境關聯物質調查表(ROHS2.0)/ 志豐 EU REACH SVHC 241項物質聲明/國標(VOCs)揮發性有機物標準保證書/廠商誠信廉潔暨保密承諾書/歐盟REACH 法案宣導通知書  | 100% |

#### ● 誠信經營政策承諾

| 政策規範     | 核准單位 | 執行單位   | 公告連結                                                                                                                                            |
|----------|------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 公司誠信經營守則 | 董事會  | 行政管理單位 | <a href="https://www.kingstate.com.tw/upload/files/constitution111-09.pdf">https://www.kingstate.com.tw/upload/files/constitution111-09.pdf</a> |

#### ● 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：0元

## 3.2 誠信經營

### ■ 個資保護政策及實施情形

#### ● 個人資料保護管理

為保障本公司員工、客戶、供應商及其他利害關係人之隱私權，本公司辦理個人資料之蒐集、處理、利用及保存，均遵循「尊重當事人權益、誠實信用及合法必要原則」，並依《個人資料保護法》及相關法令規定執行，持續完善個人資料保護管理制度。

#### ● 個資保護政策及適用範圍

本公司依循「個人資料保護法」，於2014年10月訂定《個人資料保護管理辦法》與《隱私權保護政策》，適用於公司各營運據點涉及之個人資料管理作業。針對客戶、供應商、員工及其他利害關係人之個人資料，均依合法目的進行蒐集、處理及利用，不提供、出租或以其他方式非法揭露予第三人，並採取適當管理措施，以維護個人資料安全及隱私權益。

#### ● 個資保護管理機制

本公司由各權責單位依業務職掌負責個人資料管理工作，並每年定期辦理個人資料盤點，檢視個資蒐集、處理、利用及保存情形。最近一次個人資料盤點於2025年12月完成，各單位分工如下：

行政單位：負責員工個人資料管理。

業務單位：負責客戶個人資料管理。

品保單位：負責供應商個人資料管理。

各單位定期辦理個資盤點、清冊維護及風險檢視，確保個人資料管理符合相關法令及公司規範。

#### ● 資訊安全防護措施

為防範資訊安全風險，本公司建置多層次資訊安全防護機制，包括防火牆、防毒軟體、加密通訊機制及存取權限管理等措施，持續提升資訊安全防護能力，降低未經授權存取及外部攻擊風險。

#### ● 網路使用管理

本公司建立內部網路使用管理制度，依權限管理原則控管電子郵件、即時通訊及各項資訊系統使用權限，並須經核准程序始得開通。另透過網路使用紀錄、垃圾郵件過濾及資料傳輸控管等機制，加強資訊安全管理，降低資訊外洩風險。

#### ● 教育訓練

為提升員工個人資料保護及資訊安全意識，本公司定期辦理相關教育訓練。2025年12月11日舉辦「個人資料保護及資訊安全」教育訓練，累計參訓41人時，強化員工對個人資料保護法令、資訊安全管理及實務案例之認識，提升全體同仁之法遵意識與資訊安全防護能力。

#### ● 管理績效

2025年度完成年度個資盤點。

2025年度未發生重大個人資料外洩事件。

2025年度未接獲因違反個人資料保護法而遭主管機關裁罰案件。

持續辦理個資保護及資訊安全教育訓練，提升員工法遵及資訊安全意識。

### ■ 內部稽核與防範內線交易之管理

董事會下設有專業獨立的稽核室，並聘任專任內部稽核人員，除具備證期局要求適任資格外，每年持續進修內部稽核專業課程，依法每年完成內部稽核人員名冊申報，持續對內部各項管理機能進行稽核與督導，以促進營運績效。獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形：本公司獨立董事透過定期稽核報告以及財報瞭解公司業務及財務狀況，並視狀況需要隨時與內部稽核主管及會計師進行溝通聯繫。獨立董事與內部稽核主管之溝通情形：頻率每年至少一次。會議溝通事項詳見股東會年報第25頁。本公司秉持誠信原則執行業務，為避免影響股價之內部重大資訊不當洩漏，訂定「防範內線交易之管理辦法」並納入內部控制制度，以落實防範內線交易管理之執行。

#### ● 防範內線交易管理具體落實情形

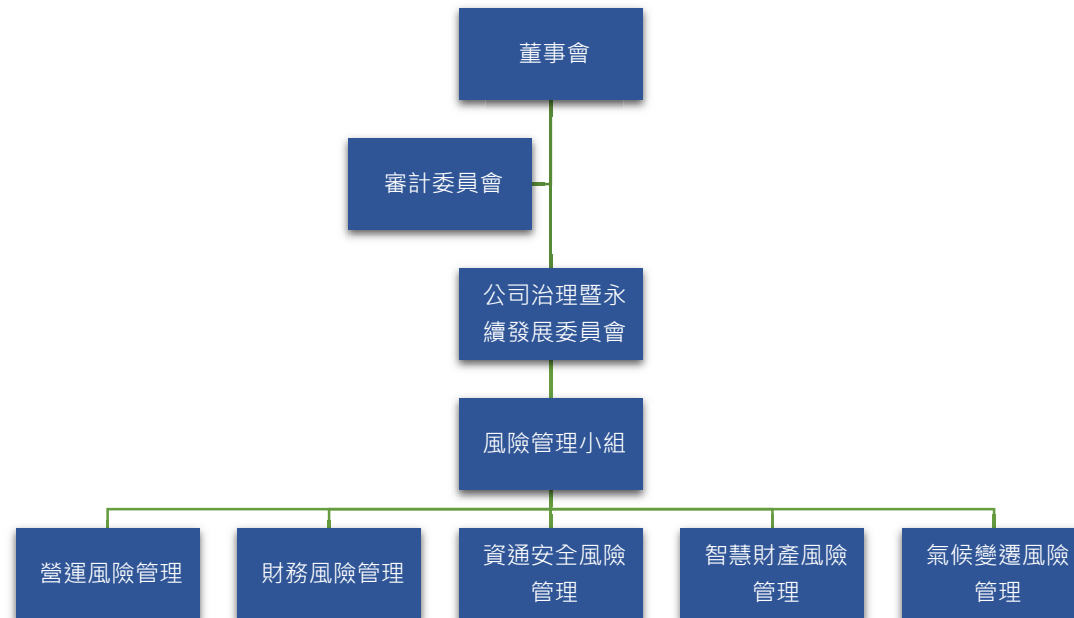
- 每年至少一次對現任董事、經理人及員工辦理「防範內線交易管理辦法」及相關法令之教育宣導，對新任董事及經理人則於上任後3個月內安排教育宣導，對新任員工則由人事於職前訓練宣導。
- 2025年度，本公司已於12月26日及12月30日對現任董事、經理人及員工分別舉辦教育宣導，共計 133 人次參與，累計宣導時數 5 小時。課程內容包括：防範內線交易管理辦法、內部人股權異動、內線交易相關法令及案例分析。
- 定期提醒董事於財務報告公告前之封閉期間（年報前 30 日、季報前 15 日）不得交易股票，本公司亦會於封閉期開始前，透過電子郵件進行主動預警提示。

### 3.3 風險管理

#### ■ 風險管理機制

本公司已建立完善的風險管理組織架構，並制定明確的管理政策與程序，確保風險管理機制能夠全面覆蓋營運、資安、智慧財產、財務及氣候變遷風險。風險管理的執行由執行副總經理依據不同風險類型，每年召集相關權責單位執行風險管理措施，並強調全員參與的全面風險控管機制。各單位主管需在日常管理作業中落實風險評估與管控，確保風險管理不僅停留在政策層面，而是能夠深入到實際運營中。針對可能影響企業營運的不確定因素，公司要求各權責單位在執行前進行審慎評估，以確保風險管理策略的專業性與前瞻性。

#### ■ 風險管理組織架構



#### ■ 2025年風險管理政策向董事會報告永續發展執行情形

本公司積極推動落實風險管理機制，定期召開風險管理小組會議並每年一次向董事會報告其運作情形。本公司「風險管理小組」於2025年 6 月 26日舉辦風險管理會議，並向公司治理暨永續發展委員會報告，報告內容依據環境、社會、公司治理議題所面臨之資安風險、智財風險、財務風險、營運風險風險、氣候變遷風險之評估，訂定各項風險管理政策及管理重點、具體因應對策。並提報於 2025年 8 月 5日董事會報告本公司風險管理小組執行之業務，本公司重要風險以及防範及應變相關措施，董事會定期檢視本公司所訂定之策略與目標進展，並於必要時敦促公司調整方向以符合利害關係人期望，與國際接軌。



### 3.3 風險管理

#### ■ 風險議題及因應對策

志豐電子風險管理小組根據外部經營環境變動快速劇烈與產業競爭，與各風險項目主要負責人針對可能面對的風險議題區分等級/制定因應對策，找出當年度風險分布象限高迫切需面對解決的議題，確保即時因應解決降低風險對營運的衝擊，未來並針對風險等級3以上的議題，要求風險項目負責人各單位納入關注改善及早避險。

| 主要風險面向 | 風險議題             | 避險作法                                                                                                       |
|--------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 資安風險   | 防毒軟體資料庫未更新到最新版本  | 1.依照伺服器重要性適配進階AI防護軟體。<br>2.定期檢查防毒軟體更新狀況。                                                                   |
|        | 未經授權存取電腦設備及軟體    | 1.更新群組原則版本並定期檢討管理原則。<br>2.定期檢視特權帳號之權限及合理性。                                                                 |
|        | 社交工程攻擊或網路釣魚入侵    | 1.增加教育訓練宣導頻率。<br>2.依照駭客手法更新教育訓練課程內容。                                                                       |
|        | 伺服器/網路設備故障       | 依汰換計劃逐年安排預算更換老舊設備。                                                                                         |
|        | 關鍵核心系統資料遺失       | 1.依照備份計劃每日定期檢視備份結果並排除備份異常情況。<br>2.每年至少進行一次災難復原演練，以驗證備份檔案之有效性。<br>3.建置二次備份機制，以提升備份安全性。                      |
|        | 駭客入侵之資安事件        | 1.定期檢視作業系統安全性更新並保持系統在最新狀態。<br>2.網路架構加入網段切割，加強網路存取控管安全性，減少駭客入侵機會。<br>3.定期檢討防火牆存取規則，避免開放非必要的連線管道。            |
| 智財風險   | 智慧財產因惡意侵權導致懲罰性賠償 | 1.建立風險監控系統，監控智慧財產侵權風險和應對措施的效果。<br>2.密切關注相關法律法規的變化，確保企業的知識產權保護策略符合最新法規要求。                                   |
|        | 避免侵害他人有效專利權      | 1.定期監測市場上是否有侵權行為發生，特別是針對競爭對手和高風險市場。<br>2.定期檢查研發流程和產品設計的合規性，確保符合專利法規要求。<br>3.通過技術合作和交叉授權協議，降低專利侵權風險。        |
|        | 智慧財產權文件及機密保存     | 1.定期進行安全稽查，檢查機密保存的漏洞和不當行為。<br>2.制定智慧財產權洩露事件的內外部溝通策略，即時向利益相關者通報情況。<br>3.建立與律師事務所的合作關係，確保在洩露事件發生時能夠及時獲得法律支持。 |

### 3.3 風險管理

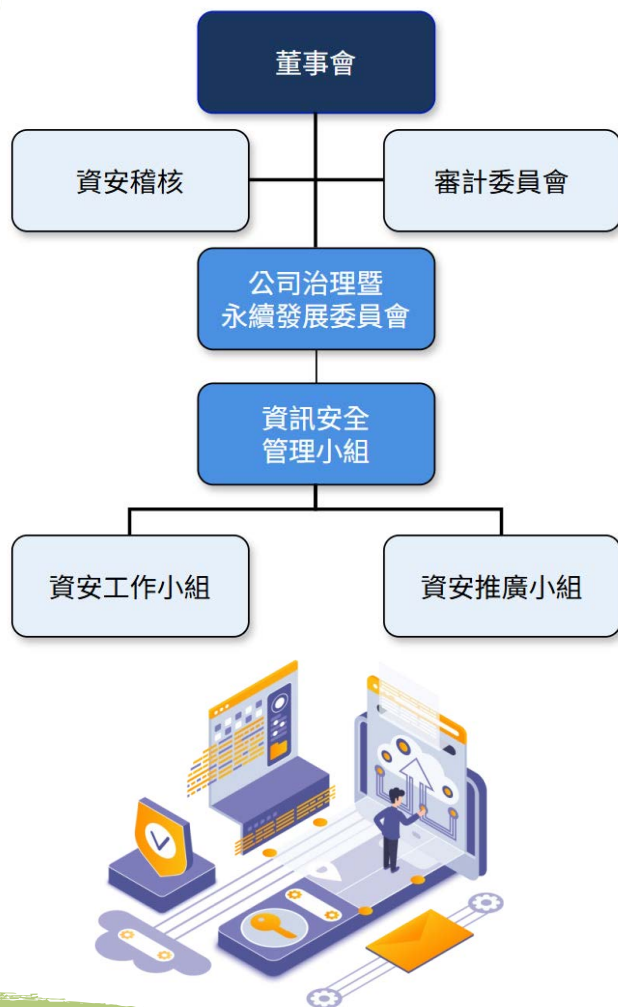
#### ■ 風險議題及因應對策

志豐電子風險管理小組根據外部經營環境變動快速劇烈與產業競爭，與各風險項目主要負責人針對可能面對的風險議題區分等級/制定因應對策，找出當年度風險分布象限高迫切需面對解決的議題，確保即時因應解決降低風險對營運的衝擊，未來並針對風險等級3以上的議題，要求風險項目負責人各單位納入關注改善及早避險。

| 主要風險面向 | 風險議題                                                    | 避險作法                                                                                                                                                                        |
|--------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 財務風險   | 匯率風險                                                    | 本公司財務單位設有專人評估匯率波動，控管匯率變動對本公司影響。                                                                                                                                             |
|        | 呆滯庫存風險                                                  | 依各控制點確實施行，並定期專人查核。                                                                                                                                                          |
| 營運風險   | 美國關稅                                                    | 持續精進現有防護措施作為                                                                                                                                                                |
|        | 去中化議題                                                   | 持續精進現有防護措施作為                                                                                                                                                                |
|        | 市場競爭及產品策略                                               | 1.完整化價格優勢產品線<br>2.產品模組化降低低價競爭壓力<br>3.加速開發專利,確保產品獨特性                                                                                                                         |
|        | 客戶關係管理                                                  | 持續精進現有防護措施作為                                                                                                                                                                |
|        | 工廠突發事端應變                                                | 1.降低突發事故前置相關規劃<br>2.持續精進現有防護措施作為                                                                                                                                            |
| 氣候變遷風險 | 氣候變遷風險對公司及其員工：物理風險/極端天氣事件/轉型風險/監督政策和法規變化/財務風險           | 1.定期點檢與預防性維護。<br>2.配備應對風險的設施作相應的調整。<br>3.定期制定預防風險預案、模擬演練。<br>4.識別法規要求、培訓和教育員工的避險意識。<br>5.定期作第三方碳盤查和認證，制定相應的節能減碳措施逐年降低。<br>6.通過ISO14064-1/ISO14067/ISO50001盤查和認證增強企業信譽和客戶信心。 |
|        | 氣候變遷風險對供應商、分包商及其員工：物理風險/極端天氣事件/轉型風險/監督政策和法規變化/財務風險      | 1.定期維護和保養設施設備，實施沙盤推演和學習；傳達節能降碳理念與方法推進供應鏈同步展開；培訓和教育全員節能減碳意識。<br>2.傳達節能降碳理念與方法推進供應鏈同步展開；                                                                                      |
|        | 氣候變遷風險對業務合作夥伴如客戶及其員工的影響：物理風險/極端天氣事件/轉型風險/監督政策和法規變化/財務風險 | 1.通過ISO14064-1/ISO14067/ISO50001盤查和認證增強企業信譽和客戶信心。<br>2.識別法規要求、培訓和教育員工的避險意識。<br>3.定期評價政策和法規。                                                                                 |

### 3.4 資訊安全

#### ■ 資訊安全組織



#### ■ 資訊安全組織職掌與管理措施

為落實資安治理並積極應對資安威脅，本公司已建構完備的資訊安全防護與管理體系；透過落實權責分工與持續性審查，全面提升企業韌性，以實踐營運持續承諾並保障利害關係人權益。

##### ● 治理架構與權責

本公司於2022年3月8日正式通過公司治理主管的編制，並成立了「公司治理暨ESG永續發展委員會」。在此委員會的風險管理小組之下，設立了「資訊安全管理小組」，由資訊主管擔任召集人，全權負責統籌資訊安全相關政策的制定、執行、風險評估及遵循度查核。為確保最高管理層的監督，公司治理主管每年會將資訊安全的管理成效、重大議題及未來發展方向，向審計委員會及董事會進行專案彙報。

##### ● 組織與資源投入

本公司之資訊安全維運與執行，採取總部集中規劃、海外子公司在地落實之協同機制，以建構資安聯防體系。為實踐資安永續承諾，本公司每年定期評估國際資安威脅情勢與防護需求，編列常態性專規預算並投入相應之技術與人力資源，確保整體防禦韌性與時俱進。

##### ● 政策目標與實踐

本公司的資訊安全政策核心目標以落實資訊資產之機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）與可用性（Availability）為核心，致力於深化主動防禦機制，降低資通安全事件對營運之衝擊。為確保政策之有效性，本公司建立跨國資安協同治理機制，由台灣總部與海外子公司定期進行制度化審查，動態評估防護成效並與時俱進修訂政策，落實 PDCA（規劃-執行-檢查-行動）持續改善精神，全面構築企業數位韌性。

##### ● 風險評估與因應措施

本公司已建置涵蓋網路、系統與端點的多層次資安防護體系。然面對全球日趨複雜的動態威脅，本公司秉持風險管理原則，深刻理解無任何系統可達絕對零風險。為守護製造、營運及財務會計等核心功能並因應第三方新興癱瘓性網路攻擊之潛在衝擊，本公司積極透過持續性內部審查與檢討防禦機制的妥適性與有效性，以動態調整防禦部署，將潛在癱瘓性網路攻擊之衝擊降至最低。同時，本公司已建立資安事件通報與緊急應變程序相關辦法，由資訊安全管理小組統籌通報窗口。一旦發生事件，將於目標復原時間（RTO）內進行應變、排除與恢復維運，並於事後進行根因分析（Root Cause Analysis）與鑑識檢討，採取矯正與預防措施（CAPA），杜絕事件再次發生，確保企業之營運韌性與穩定。

## 3.4 資訊安全

### ■ 資訊安全管理政策

為確保本公司營運相關資訊資產之機密性 ( Confidentiality )、完整性 ( Integrity ) 與可用性 ( Availability )，特制定資通安全管理規章與技術防護標準。旨在將資安理念深植於企業營運體系，保障利害關係人 ( 含員工、客戶、供應商與股東 ) 之隱私權及業務機密，並建立一個全面、主動且持續改進的資訊安全管理系統 ( ISMS )，以有效應對內外部資安威脅與挑戰。



#### 資安治理架構

- 最高監督與決策：由「董事會」擔任資通安全最高監督機構，每年至少一次聽取資通安全執行成效與風險評估報告，並提供戰略性指導。
- 推動與管理單位：設立跨部門之「資訊安全管理小組」，負責制定、推動及定期審查資通安全政策，確保持續符合內外部法規要求。
- 執行與檢討機制：資安管理小組定期召開管理審查會議，檢視各項資安防護指標 ( KPI ) 與專案執行進度，落實 PDCA ( 計畫、執行、查核、行動 ) 持續改善循環。
- 國際標準遵循：依循 ISO/IEC 27001 資通安全管理系統之精神，建立並落實各項資安管理程序。



#### 資安風險控管

- 資產與風險評鑑：定期執行資訊資產盤點，並實施風險評鑑作業，依據風險等級配置相應之管控資源與管理措施。
- 系統穩定與營運持續：依據資訊資產之重要性與風險等級，制定相對應之業務連續性計畫 ( BCP ) 與災難復原計畫 ( DRP )，確保關鍵業務系統具備高可用性，降低營運中斷風險。
- 事件通報與應變：建立標準化之資安事件應變程序 ( IRP )，於發生疑似安全事件時，確保能迅速隔離、通報、處理及鑑識，將損害降至最低並防範事件重演。
- 聯防與威脅情資：加入外部資安組織「台灣電腦網路危機處理暨協調中心 ( TWCERT/CC )」，接收最新威脅情資，提前佈署防禦策略。



#### 系統安全防護

- 縱深防禦架構：建立多層防護架構，部署 NGFW、郵件閘道器，降低惡意攻擊與未授權存取風險。
- 端點防護與網路安全：關鍵設備與個人終端均部署進階端點防護系統，定期更新特徵碼與系統修補程式 ( Patch Management )。
- 網路存取控制：定期審查並強化網路設備存取控制清單與設備設定，實施網路分段與網頁過濾，降低威脅暴露面。
- 備份與監控機制：重要系統與資料庫均設有備份計劃，並依照計劃進行備份，同時亦定期辦理資料還原演練以確保備份之有效性。
- 存取控制與身分驗證：嚴格執行最小權限原則 ( PoLP )。員工及系統帳號之生命週期、密碼複雜度及權限變更，均須依規範妥善管理與定期審查。
- 弱點與修補管理：建立系統化之弱點與修補管理程序，委託第三方進行滲透測試與弱掃，針對漏洞評估風險並實施改善修補作業。
- 生命週期管理：汰換過時設備與軟體，維持環境穩定與安全，降低潛在風險。



#### 資安認知強化

- 社交工程防禦演練：依照當前最新威脅情勢定期對全體員工執行不同主題之社交工程演練 ( 如：擬真的釣魚郵件、惡意關鍵字誘騙 )，並將演練結果進行大數據分析，以動態調整資安教育訓練素材，精準補強高風險部門之防禦弱點，全面提升全體同仁對社交工程攻擊之即時識別與通報能力。
- 全員資安通識培訓：每年為全體同仁安排制定至少 3 小時之資安通識教育訓練。內容緊扣新興威脅趨勢、集團政策與個人安全權責，確保同仁具備合規操作素養，全面降低人為引發之數位風險。
- 常態性資安意識推廣與深化：制定多維度的常態性資安宣導機制，透過內部公告系統、專題電子郵件與即時通訊等多元渠道，不定期向全體同仁進行資安法令、新型風險案例與最佳實務指引之動態宣導，將資訊安全防護思維全面內化為企業核心文化，確保同仁高度熟稔並落實遵從各項資安政策與合規義務。
- 角色為本之專業培訓：針對不同職能 ( 如：IT 人員、開發人員、高階主管 ) 之特定資安技能需求，設計並提供客製化之專業培訓計畫，確保相關人員具備其崗位所需之進階資安知識與技能。

## 3.4 資訊安全

### ■ 年度資通安全管理資源投入與執行成果彙報

為全面捍衛本公司資訊資產之機密性、完整性與可用性 (CIA)，並厚植具備動態調適能力的數位營運韌性，本年度持續採取風險導向的資源配置策略，落實多層次防禦部署，以下就本年度於技術防護、制度治理與意識形塑之具體實質成果分述如下：

#### ● 基礎設施與防禦技術部署

##### ◆ 硬體設施

- 網路邊界防護與傳輸安全：本公司建構高韌性網路防護網，部署新世代雙機高可用性備援架構 (High Availability, HA) 防火牆，常態性監控並過濾內外部惡意網路流量，確保邊界防禦不間斷。
- 遠端存取安全與身份識別管理：針對遠端外聯存取需求，本公司建置虛擬專門網路 (VPN) 加密傳輸機制，並導入多因素驗證 (MFA) 機制，所有VPN遠端連線皆須通過多重身份之驗證，落實「持續驗證、永不信任」之零信任 (Zero Trust) 核心思維，藉以阻斷憑證竊取、惡意偽冒與網路滲透風險，確保跨地域數位協作之最高安全標準。
- 核心網路韌性：採用高可用性之核心網路骨幹，於關鍵節點部署具備安全管理功能之新世代交換機，並採用雙核心交換機堆疊 (Stacking) 架構，實現硬體層級的無縫熱備援，消除單點故障 (SPOF) 風險，同時也在關鍵伺服器與核心網路設備全面配置不斷電系統 (UPS)，確保在外部電力異常或硬體突發故障時，核心商務系統仍能維持不間斷營運，保障企業韌性。
- 資料儲存與保全：建置高安全規格之網路附加儲存 (NAS) 系統，落實數位資產集中化儲存與防護，並全面配置磁碟陣列 (RAID) 容錯機制，具備硬體故障自動修復與熱插拔 (Hot-Swap) 能力，消除單一硬碟損壞導致之資料遺失風險。

##### ◆ 軟體系統

- 進階威脅防禦與智能化過濾：本公司針對不同資訊資產之風險等級，實施分層分級之端點主動防護策略。針對核心伺服器 (Servers) 導入前瞻性 AI 深度學習 (Deep Learning) 防護系統，具備「事前預防」之智能化預測能力，在未知威脅執行前實施毫秒級攔截，防範勒索軟體與零日漏洞；針對次要伺服器及全體員工辦公電腦 (Client 端點)，則佈署兼具系統行為監控與沙箱隔離之新世代防毒軟體，互補防禦盲點。電子郵件部分則協同多層次垃圾郵件過濾 (Spam Filtering) 機制，於閘道端有效阻絕釣魚郵件，多維度構築堅實的數位資產防線。

- 資料保護與還原：本公司目前針對關鍵業務資料已建立多重備份架構，將核心資訊系統與重要數位資產排定自動備份計劃，並透過定期性的災難復原演練 (Disaster Recovery Drill) 驗證資料之可還原性與可靠性，進一步確保基本營運持續性。同時，為徹底杜絕進階勒索軟體 (Ransomware) 之連帶加密與交叉感染風險，本公司已啟動資安強化專案，積極規劃實體隔離的離線備份 (Air-Gapped / Offline Backup) 機制，將關鍵數據定期儲存於完全斷網、物理隔離的獨立儲存媒體中，確保在極端網路攻擊情境下，仍保有一份安全且未受污染之備份資料，以進一步提升企業永續經營之數位韌性。
- 基礎設施虛擬化：本公司全面導入伺服器虛擬化 (Server Virtualization) 技術，提升硬體資源使用效率，並強化系統部署與災難復原之彈性。同時透過提高單一硬體資源之使用效率與整合度，減少實體伺服器建置數量，進而有效降低機房電力能耗、空調散熱需求與碳排放量。

### ■ 資通安全治理與政策框架

本公司秉持合規與誠信原則，全面參照國際標準與各項主管機關法規，建立並持續優化資通安全管理制度，透過深化制度治理與技術防護之雙軌投資，全方位提升集團資安防禦韌性，具體成果如下：

- 管理制度依據：依循 ISO 27001 國際資訊安全管理標準框架，制定並深化落實集團內部之資通安全管理辦法，作為全集團數位資產防護與資安作業之最高指導綱領，並要求全體同仁落實執行，確保資訊治理政策具備實質約束力與法規遵循度，全面奠定穩健的風險內控基石。
- 國際資安認證：為貫徹標準化資安治理，本公司積極推動集團一體化之管理制度並採分階段導入資訊安全管理系統認證。截至本年度，本公司主要營運據點中國子公司順利通過 ISO 27001 國際資訊安全管理體系認證 (證書有效期至2027年1月10日)，透過第三方權威機構之實質審查，驗證集團具備國際級之資訊安全控制與風險管理能力。
- 風險導向管理：推行風險導向 (Risk-based) 之資安防禦策略，制定並全面實施資訊資產價值與風險評估辦法。我們透過系統化的資產分類分級機制，量化評估各項數位資產在機密性、完整性與可用性受損時的潛在營運衝擊，並透過資安風險矩陣分析，精準鑑別、評估組織所面臨的潛在威脅與脆弱點。此動態評估結果直接作為集團資安預算與技術資源精準配置之科學依據，確保高風險項目獲得最優先且完備的防護。
- 備份備援機制優化：依據數位資產之風險評級，滾動式動態優化備份與異地/離線備援管理機制，並透過此風險導向之防護動態調控，確保在面臨極端資安事件或不可抗力災害時，能以最敏捷的速度啟動應變復原程序，將營運中斷時間與數據遺失風險控制於最低範疇，全面捍衛企業之數位抗災韌性。
- 法規遵循與政策更新：為響應並遵循政府最新發布之資通安全管控指引，已重新審視並修訂本公司整體資通安全管理政策與相關程序。

### 3.4 資訊安全

#### ■ 人員安全意識與專業職能提升

為確保資安政策實質落地，本公司將人為風險控制視為企業治理之核心，致力於厚植全體同仁之資安韌性意識，並同步精進資安專責人員之專業技能。期望透過雙軌並進的培育策略，構築組織最堅實的人性防火牆。以下就本年度訓練成果如下：

| 人員類型 | 課程名稱         | 培訓重點   | 參加人數 | 時數 (H) | 總人時 (H) |
|------|--------------|--------|------|--------|---------|
| 一般員工 | 生成式AI的資安風險   | 新興科技防護 | 52 人 | 1.5 小時 | 78 小時   |
| 一般員工 | 個資保護及資訊安全    | 基礎合規意識 | 52 人 | 1 小時   | 52 小時   |
| 一般員工 | 社交工程的釣魚信演練   | 實戰防禦演練 | 52 人 | 0.5 小時 | 26 小時   |
| 資安人員 | 資安事件說明與預防措施  | 事件應變處理 | 2 人  | 2.5 小時 | 5 小時    |
| 資安人員 | 資安意識必備知識     | 專業職能強化 | 2 人  | 2 小時   | 4 小時    |
| 資安人員 | 上市上櫃公司資通安全控管 | 法規遵循落實 | 2 人  | 1.5 小時 | 3 小時    |

#### ■ 資安治理驗證與內外部獨立稽核

為確保現行資安政策、軟硬體基礎設施與風險控管機制之有效性與持續性，本公司全面落實多維度之常態維運稽核作業，並依照定期稽核與驗證結果動態調整防護縱深之科學依據。相關內外部稽核作業如下：

##### ● 常態性維運監控與系統健康管理

- 全天候主動式系統巡檢：每日落實核心資訊系統與網路基礎設施之狀態巡檢，透過自動化監控平台即時掌握各項關鍵服務之運行狀態與效能指標，確保潛在異常能於第一時間觸發預警並即時排除，保障核心業務不間斷營運。
- 週制度化備份合規審查：每週定期執行備份計畫之稽核與狀態審查，全面檢視備份計畫之執行完整性，動態驗證數據儲存之可靠性，確保備份資料之可用性。

##### ● 週期性基礎設施維護與預防性管理

- 常態性伺服器資安健檢：每月定期針對所有伺服器設備執行主動式資安健檢，確保伺服器服務持續維持在最高安全防護水位，防範潛在威脅。
- 不斷電系統（UPS）韌性驗證：每季執行不斷電系統之功能測試與負載檢查，動態驗證電力備援之即時切換效率與供電穩定度，確保非預期性電力中斷時核心設備之持續營運，降低環境風險。

##### ● 獨立資安稽核與合規治理

- 嚴謹內部查核：定期發動資訊業務內部稽核流程，系統性評估現行資訊技術與制度維運之合規風險，針對潛在弱點採取 PDCA 持續改善機制，確保組織防線無漏洞。
- 外部獨立查核：配合年度財務報告與內控制度聲明書之編製，接受外部簽證會計師進行資通安全專項審查，以公正之獨立第三方視角檢驗資安政策與執行狀況，確保完全符合主管機關之最新法規遵循要求。

#### ■ 客戶隱私保護

本公司視客戶隱私保護為營運核心責任，透過持續升級的資訊安全系統與規範，落實資料治理。在報告期間內，本公司維持優良的合規紀錄，未發生經證實之客戶隱私侵犯投訴，亦未接獲監管機關有關隱私外洩之申訴。透過全方位的資安監控與預防機制，本公司有效降低資料外洩風險，報告期間內零資料遺失、失竊或未經授權之洩露事件，持續守護客戶信任。

本公司已於2025 年12 月23 日董事會報告新訂資通安全管理政策與程序、資訊安全管理現況及執行情形。



### 3.5 法規遵循

#### ■ 法規遵循

志豐電子集團秉持合法經營與誠信治理原則，依據國內外法律法規及各大客戶之合規要求，透過系統性方式識別並遵循國內外相關法規與標準。集團指定專責人員，定期蒐集、更新與審查各營運據點所在地的政府法規，例如：

- 國際IEC規範與電子產業相關要求
- 環境保護、職業安全衛生、勞動與社會責任
- 資訊安全、網路安全與個人資料保護
- 能源管理、財稅制度、公司治理及低碳轉型
- 智慧財產權及非衝突原物料採購政策等

公司均與每家客戶和供應商均簽定了保密合約，對客戶或供應商的各類合約，先由公司內部評審再由公司法律顧問進行評審，以降低法律法規方面的風險。並制定「機密文件管理辦法」確保公司、客戶、供應商、協力商以及政府或相關方諸如產品設計專利、相關技術資料、樣品等得到有效保護，確保客戶和各相關方的利益得到保障。同時公司每年獨立自主研發的技術主動申請專利，確保產品出貨到客戶指定的各國家與地區，不會觸犯智慧財產權或技術糾紛，或觸犯法律法規。每年持續收集客戶、協力廠商、認證機構、委托的檢測機構、當地政府、非官方組織、本公司員工等是否有投訴關於產品設計專利或技術資料等失密情況。

為確保法規落實與有效執行，集團除導入法規與合規追蹤系統外我們亦持續對全體同仁與供應商實施教育訓練與法規宣導，提升全員法遵意識與責任感，確保在面對各項業務決策時，皆能展現正確的法律判斷與道德標準。志豐電子集團將持續關注全球法規趨勢與產業發展脈動，建立預警與應變能力，作為企業永續發展的重要基礎。

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

#### ■ 重大違反法規說明

志豐電子於2025年無發生重大違反法規事件。



## 3.6 供應鏈管理

### ■ 供應商管理政策與承諾

● 本公司深知供應鏈永續管理之重要性，已訂定「供應商管理政策」，經2022年8月9日董事會討論通過實施。我們要求所有合作夥伴在追求營運績效的同時，必須在環境保護、職業安全衛生及勞動人權等面向遵循相關規範，共同構建永續供應鏈。

#### ● 積極具體之要求要件

本公司於供應商評選與年度考核中，明確要求供應商須達成以下標準：

(1)環境保護：供應商應遵守所在地環境法規，積極投入節能減碳，並優先採購具環保標章或再生材料之產品。主要供應商須承諾推動溫室氣體盤查，並以取得 ISO 14001 認證為長期合作之優先考量。

(2)職業安全衛生：要求供應商提供安全健康之工作環境，落實職業災害預防。主要供應商應參考 ISO 45001 標準建立管理體系，確保員工勞動安全。

(3)勞動人權：本公司重視勞動人權，將其納入整體風險管理與供應鏈督導範圍，嚴禁聘僱童工、強制勞動，並禁止任何形式之歧視。供應商應保障員工之結社自由及集體協商權，並符合法定工資與工時規定。

(4)資訊安全與隱私權保護：

- 資安合規：供應商應建立資訊安全管理機制，確保與本公司往來之技術文件、商業機密及個人資料受到嚴密保護，防範資料外洩或非法存取。
- 隱私權保障：針對涉及個人資料處理之供應商，要求其嚴格遵守所在地之隱私權保護法規，並落實資料去識別化或權限控管，確保利害關係人之資訊隱私。
- 優先考量：具備ISO 27001資訊安全管理系統認證之供應商將列為長期合作之優先考量。

### ■ 評選標準及稽核情形

廠商選定：採購根據需求依合格供應商名錄選定合適供應商。

- 採購根據物料需求數量，在合格供應商名錄選擇交貨期、質量、價格、付款方式合適的供應商:總公司/東莞志豐/百豐三公司合格供應商名錄中廠商可共用。合格供應商名錄為及時更新,更新后簽核時會簽工程,品質單位及總經理室核準。
- 新材料之採購，需確認採購件有無HSF要求，若為HSF件則需於通過HSF認定的合格供應商中採購。若不是HSF認定的合格供應商,必須達到HSF要求才可進行採購。
- 認證機構與檢測機構的選定：如果客戶有指定則選客戶指定的機構；如果客戶沒指定要選具備國際和國家認證標準要求有頒發有效證書或報告資質的機構，要符合國內外法律法規要求，行業要求及經過客戶認可的機構。
- 校驗機構：要具備ISO17025認證並經過國家認监委批准可頒發帶CNAS證書之機構，還需具本公司儀器備校驗範圍的機構，在認證行業內有知名度且被廣大客戶接受的機構。
- 儀器設備或軟件的供應商或維修商：就近原則在珠三角範圍內專業從事相關儀器設備研發和製造能力的供方，禁止從無維修和保養能力或後續服務差的代理商處購買，實需找代理商的需經過使用部門和採購部門主管雙方書面同意方可。
- 法律法規要求：除以上環保相關法律法規外，如果客戶對產品的收貨國家、發運地和客戶確定的目的國的法律法規有要求則業務收到通知後書面傳達給採購和品保，由採購與品保通知供應商要求其遵守執行（例如個別客戶要求採購原材料地不能從剛果共和國及其周邊國家與地區購買等要求）。

2025年度完成63家供應商年度稽核(占全體供應商32%)，稽核項目為(1) 體系文件；(2) 材料管控；(3) 製程管控；(4) 製程管控；(5) 工程管控；(6) RBA。本年度稽核結果為供應商全部通過。

## 3.7 智慧財產管理

### ■ 智慧財產風險管理計劃

#### ● 營業秘密管理與保護

為確保公司核心技術、研發成果及營業秘密獲得妥善保護，本公司透過制度、契約、資訊安全及教育訓練等多項管理措施，建立完善之營業秘密保護機制，主要執行情形如下：

#### ● 人員保密管理

(1) 新進員工到職時均須簽署「保密暨智慧財產權契約書」，明定著作權、專利權、商標權、營業秘密等智慧財產權之歸屬、保密義務及競業禁止等相關規範。

(2) 員工離職時須完成離職交接程序並簽署「員工離職交接單」，再次確認離職後仍應持續遵守保密義務，不得洩漏或不當使用任職期間所知悉之技術、程式、營業秘密及其他機密資訊，如有違反致公司受有損害者，應依法負損害賠償責任。

#### ● 合作夥伴保密管理

與客戶、供應商、委外廠商及合作夥伴簽訂保密協議（NDA），明確約定智慧財產權歸屬、機密資訊保護義務及違約責任，以降低營業秘密外洩風險。

#### ● 實體安全管理

建立門禁管制制度，員工依職務需求設定門禁權限；訪客須完成身分登記，並由本公司人員全程陪同，活動範圍僅限公共區域，以維護機密資訊安全。

#### ● 資訊安全管理

(1) 公司資訊設備採個人帳號及密碼登入管理，並要求定期變更密碼。

(2) 依職務需求設定系統及資料存取權限，落實權限分級管理，降低未經授權存取風險。

#### ● 文件及資料管理

(1) 各部門設置專屬實體及電子文件管理空間。

(2) 實體文件由專人保管；電子文件依權限設定讀取、編輯及存取權限，確保機密資料之安全性及完整性。

#### ● 教育訓練與宣導

(1) 定期辦理智慧財產及營業秘密保護教育訓練，提升員工智慧財產保護意識。

(2) 新進同仁除簽署保密契約外，並接受保密及智慧財產相關教育訓練，強化法令遵循及保密觀念。

#### ● 揭露方式

本公司已訂定「智慧財產政策與管理計劃」，並於公司網站及年報揭露智慧財產管理制度及年度執行情形；另至少每年一次向董事會報告智慧財產管理及風險管理執行情形，以持續強化智慧財產治理及提升管理效能。

### ■ 智慧財產風險管理執行情形

本公司持續推動智慧財產管理制度，並定期向董事會報告執行情形。公司治理暨永續發展委員會已分別於2025年8月5日及2025年12月23日向審計委員會及董事會報告智慧財產風險管理執行情形，督導智慧財產管理制度之推動、風險控管及改善措施。2025年度主要執行情形如下：

| 項目 | 執行計畫說明                                                                                                                                         |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 修訂及完善智慧財產管理制度，包括制定產品專利申請單、專利創作說明書、專利評價表，修訂專利獎金辦法，持續建立智慧財產取得、維護及運用管理程序。                                                                         |
| 2  | 完成專利年費盤點，檢視已取得專利共128件之使用情形及與產品之關聯性，並依專利實用性進行評估與維護，提升智慧財產管理效益。                                                                                  |
| 3  | 2025年度提出專利申請案8案；截至2025年底，歷年各國專利申請累計298件，其中發明專利7件占總立案量約5%，專利布局符合公司產品策略發展方向，並定期更新公司內部「專利資訊管理頁面」。                                                 |
| 4  | 持續辦理智慧財產教育訓練：<br>• 2025年7月1日辦理「智慧財產與專利申請實務」課程，參訓人數10人，訓練時數1小時；新進同仁並接受智慧財產基礎教育訓練及簽署保密協議。<br>• 2025年12月18日辦理「智慧財產權管理與獲利策略（中）」課程，參訓人數19人，訓練時數1小時。 |
| 5  | 持續辦理智慧財產風險管理，定期向公司治理暨永續發展委員會、審計委員會及董事會報告智慧財產管理執行情形，2025年度未發生重大智慧財產侵權或訴訟案件，智慧財產管理制度運作情形良好。                                                      |





## 4. 綠色環保

- 4.1 氣候變遷
- 4.2 溫室氣體管理
- 4.3 能源管理
- 4.4 水資源管理
- 4.5 廢棄物管理
- 4.6 生物多樣性
- 4.7 自然碳匯



## 4.1 氣候變遷

氣候變遷已成為21世紀最嚴峻的全球挑戰之一。極端氣候事件的頻率與強度持續增加，對全球環境、經濟與社會穩定構成重大威脅。本公司深知氣候變遷對營運及供應鏈的潛在衝擊，並視其為影響長遠發展的關鍵議題。為有效因應，我們依據氣候變遷相關議題，針對監督與治理、風險與機會評估、策略與目標等面向，持續檢視與精進相關措施。以下將分列說明各項執行情形：

### ■ 氣候變遷相關風險與機會管理

#### ● 董事會與管理階層對氣候相關風險與機會之監督及治理

本公司董事會為風險管理的最高決策單位，負責任命與監督公司管理階層，並確保公司營運目標的達成。董事會亦負責確認風險管理及內部監控系統的整體有效性，確保公司能夠在動態市場環境中維持穩健發展，並妥善應對氣候變遷相關風險。

執行副總經理負責統籌與指揮風險管理計劃的推動與運作，並由各部門負責執行各類業務風險管理措施。管理階層負責監督公司內部各部門在氣候風險應對及機會利用計劃上的落實情況，確保各部門擬定明確目標與責任，並依照計劃執行，以降低氣候變遷可能帶來的衝擊。此外，公司每年定期舉辦風險管理會議，向董事會提供最新報告，評估氣候相關風險的關鍵議題及應對策略，確保決策基於最新風險評估結果。董事會與管理階層之間維持密切合作，確保公司能在氣候變遷與相關風險的挑戰下，做出明智且有效的決策。同時，公司亦積極尋求機會，透過創新與永續發展策略，推動企業成長與長期競爭力，以確保企業能在全球環境變遷趨勢下穩健發展。

#### ● 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）

本公司高度重視氣候變遷對營運與財務可能造成的衝擊，並以前瞻性的視野積極研擬應對方案，旨在強化組織的氣候韌性，確保永續經營。為此，公司已定義短期（5年以內）、中期（5至10年）及長期（10年以上）的時間範圍，將評估氣候風險與機會可能造成的營運與財務影響，以利規劃各項行動來應對氣候相關的挑戰與機會。

| 類型   | 氣候相關議題                                                                            | 短期                                                                                                                                                                         | 中期                                                                                                                                 | 長期                                                                                                | 因應作為                                                                                                                                                                                                      |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 實體風險 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 劇烈降水與極端乾旱。</li> <li>■ 平均氣溫上升。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 極端降水導致道路受損與運輸困難，進而影響供應鏈，客戶被迫暫停收料。</li> <li>■ 政府因極端氣候宣佈停班，導致工作天數減少，進而影響生產進度並延後交貨期。</li> <li>■ 極端天氣造成的斷電，導致設備損壞並影響生產和交期。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 嚴峻的水資源匱乏狀況，對生產製造與產品供應鏈構成重大不利影響。</li> <li>■ 由於氣候變遷加劇，天災發生的機率與嚴重性增加，因此保險費用也隨之增加。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 平均氣溫持續上升，將導致用電量及設備冷卻水用量持續增加，進一步推高營運成本並擴大碳排放量。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 針對不同程度的缺水情況，制定詳細的應急預案，包括生產調整、用水優先順序、替代水源啟用等措施加強員工節能意識培訓，鼓勵隨手關燈、關閉不使用的電器設備等習慣。</li> <li>■ 評估廠區水災風險，並研擬緊急應變措施。</li> <li>■ 推動綠色供應鏈定期維護保養空調設備，確保其以最佳效率運行。</li> </ul> |

## 4.1 氣候變遷

### ■ 氣候變遷相關風險與機會管理

| 類型   | 氣候相關議題                                                                                                                               | 短期                                                                                                                | 中期                                                                                                                      | 長期                                                                                                                           | 因應作為                                                                                                                                                          |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 轉型風險 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 市場原材料價格上升。</li> <li>■ 市場對永續與低碳標準的重視度提高，客戶要求更加嚴格。</li> <li>■ 政府強化減碳政策，提高溫室氣體排放費用。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 因應碳稅課徵，企業面臨額外營運成本負擔。</li> <li>■ 為符合減碳目標，投入節能設備導致成本上升。</li> </ul>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 供應商受再生能源法規及碳稅等影響轉嫁成本。</li> <li>■ 法規限制要求企業提升再生能源使用比例，使其面臨額外的投資與營運壓力。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 市場對低碳轉型的要求提高，非低碳產品的營收逐步縮減。</li> <li>■ 未能滿足客戶的環保與永續標準，導致訂單減少，影響企業營收。</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 關注政府減排支持方案，善用補助與獎勵機制，降低企業營運成本。</li> <li>■ 致力於創新綠色產品，降低能源消耗與環境影響。</li> </ul>                                          |
| 機會   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 政策獎勵。</li> <li>■ 提高資源的使用效率。</li> <li>■ 使用低碳能源。</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 實施節能技術，減少水電使用量，達到降低營運成本的目標。</li> <li>■ 投入資本於高效能節能設備，提升能源使用效益。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 通過政府獎勵與合作，積累碳權，支持碳排放減少計畫。</li> <li>■ 推動水資源綠色利用，實現節水與水資源循環利用，降低用水量。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 透過不斷開發新的產品線，來滿足市場上對低碳產品日益增長的需求。</li> <li>■ 申請碳額度，並預計加入碳交易市場，實現碳資產的買賣與管理。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 規劃積極參與政府推動的減碳獎勵計劃，爭取政策扶持與獎勵。</li> <li>■ 淘汰過時設備並進行升級，提升能源使用效率，減少能源浪費。</li> <li>■ 專注於低碳產品的研發，提升產品的環保價值與競爭力。</li> </ul> |

### ● 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

| 項目     | 說明                                        | 財務影響                                  |
|--------|-------------------------------------------|---------------------------------------|
| 極端氣候事件 | 極端氣候變遷可能對本公司營運及供應鏈運輸造成影響                  | 極端氣候或供應鏈中斷影響營運與物流，導致產能降低與營收減少         |
| 轉型行動   | 氣候變遷現階段可能帶來的機會包含發展低碳產品與服務，以及強化企業應對氣候變遷的韌性 | 發展低碳解決方案：隨永續趨勢推動，低碳產品與服務需求上升，帶來營收增長機會 |

## 4.1 氣候變遷

### ■ 氣候變遷相關風險與機會管理

#### ● 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

本公司已建立完善的風險管理組織架構，並制定明確的管理政策與程序，確保風險管理機制能夠全面覆蓋營運、資安、智慧財產、財務及氣候變遷風險。同時，我們已將氣候變遷風險管理正式納入風險管理政策與程序，確保企業能夠有效應對氣候相關挑戰。

風險管理的執行由執行副總經理依據不同風險類型，每年召集相關權責單位執行風險管理措施，並強調全員參與的全面風險控管機制。各單位主管需在日常管理作業中落實風險評估與管控，確保風險管理不僅停留在政策層面，而是能夠深入到實際營運中。

針對可能影響企業營運的不確定因素，公司要求各權責單位在執行前進行審慎評估，以確保風險管理策略的專業性與前瞻性。在氣候變遷風險管理方面，公司依據風險管理會議的討論結果，鑑別關鍵風險議題，制定避險措施，並定期向董事會報告，確保公司能夠積極應對氣候變遷帶來的風險與機會，維持企業的可持續發展。

#### ● 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

IPCC 發布之評估報告中，係以代表性濃度途徑 (RCPs) 提出四種氣候變遷的情境，總結如下：

- RCP2.6 是低度排放情境，將全球暖化的升溫幅度限制在 2°C 以內（與工業化前相比），也被稱之為 2°C 情境。
- RCP4.5 是中度排放情境，沒有達到 2°C 的限制和 1.5°C 的目標，被認為可能產生約 2.4°C 的升溫。
- RCP6.0 是中高排放情境，溫室氣體排放將在 2060 年左右達到顛峰，並在本世紀末期開始下降，被認為可能產生 2.8°C 的升溫。
- RCP8.5 與現行政策一致，是高度排放的情境，升溫幅度可能達到 4.3°C，也被認為代表「一如往常」的情境。

公司選擇其中兩種不同的氣候變遷情境進行評估如下：

| 情境假設          | 情境說明假設                                 | 財務影響                                                                                                                                                                                                            |
|---------------|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 高風險情境(RCP8.5) | 全球碳排放持續增加，極端氣候事件頻繁，導致供應鏈中斷、能源成本上升、碳稅加重 | 在RCP8.5的高風險情境下，頻繁的極端氣候事件和持續增加的碳排放將對營收、成本、利潤、現金流量和資產價值產生多方面的負面影響，氣候變遷將對企業的財務狀況造成顯著挑戰。公司需要應對政策成本上升、能源成本波動、自然災害損失、供應鏈中斷等一系列負面影響，影響預計大於1%。                                                                          |
| 低風險情境(RCP2.6) | 全球積極減碳，低碳技術普及，企業須加快綠色轉型以滿足市場需求。        | 在RCP2.6的低風險情境下，公司面臨的財務影響相對溫和且可預測性較高。雖然公司需要承擔政策成本（如碳稅）、能源轉型的初期資本支出，以及供應鏈調整的額外成本，但隨著碳排放政策逐步落實和市場需求的綠色轉型，這些初期投資將會帶來長期的競爭優勢。公司將能夠受益於可持續產品的市場需求增長，並降低能源價格波動的風險。從財務角度看，這將可能提高公司的市場份額，增加收入來源，同時提高公司的總體財務健康度，影響將小於0.1%。 |

## 4.1 氣候變遷

### ■ 氣候變遷相關風險與機會管理

#### ● 辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標

本公司為有效管理氣候相關風險，已制定全面的轉型計畫，以減少氣候變遷對營運的影響，並確保符合全球減碳趨勢與法規要求。該計畫涵蓋碳排放管理、能源轉型、供應鏈減碳及綠色技術應用等關鍵領域，並透過系統性的風險辨識機制，確保企業在面對氣候變遷挑戰時，能夠維持穩健發展。

轉型計畫內容

- 溫室氣體管理與減碳策略：工廠端導入 ISO 14064 進行碳盤查，制定短、中、長期減碳目標，並持續評估減碳績效，確保達成2050年碳中和目標。
- 能源結構優化：逐步提高工廠 再生能源使用比例，以降低對傳統能源的依賴，並符合政府碳費與碳交易機制的要求。
- 供應鏈低碳轉型：要求供應商提升 ESG 符合度，導入低碳製程技術，確保整體供應鏈共同減碳。
- 綠色產品與創新：開發環保材料及低碳產品，符合客戶對可持續性產品的需求，並提升市場競爭力。
- 實體風險與轉型風險之辨識與管理

|         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 實體風險    | 透過營運風險評估機制，監測氣候變遷對生產、供應鏈及物流的潛在衝擊，並建立應變計畫，如提升防災能力、強化水資源管理及能源韌性。                                                                                                                                                                                                                                         |
| 轉型風險    | 關注政府減排支持方案，善用補助與獎勵機制，降低企業營運成本，致力於創新綠色產品，降低能源消耗與環境影響                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 關鍵指標與目標 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 溫室氣體減排目標：2026年度相較 2025年度減少 8%，並持續每年遞減，以穩步邁向長期減碳目標。</li> <li>■ 再生材料應用目標：2026年度相較 2025年度再生材料設計占比增加 4%，推動循環經濟，降低資源消耗。</li> <li>■ 綠電使用目標：2026年度相較 2025年度綠電使用占比提升 10%，減少對傳統能源的依賴。</li> <li>■ 2030年提升綠能應用比例，確保工廠用電量之 15% 來自再生能源。</li> <li>■ 2050年達成碳中和目標</li> </ul> |

透過上述計畫與風險管理措施，公司將持續強化氣候風險應對能力，確保企業穩健經營，並推動永續發展。



## 4.1 氣候變遷

### ■ 氣候變遷相關風險與機會管理

#### ● 價格制定基礎

為積極因應全球淨零排放趨勢與氣候變遷帶來的轉型挑戰，志豐電子致力於將環境永續精神深度融入企業的日常營運與核心策略中。為了實質將碳排放成本納入公司長期的營運與投資決策，本公司規劃自2026年起，正式導入「內部碳定價 ( Internal Carbon Pricing, ICP ) 」制度。期盼透過將溫室氣體排放貨幣化的方式，驅動內部低碳轉型，並提前落實企業的碳資產管理。

#### ● 內部碳價設定基準與考量

每tCO<sub>2</sub>e = NT\$300

此定價策略主要基於兩大核心考量：

- 銜接在地法規趨勢：該價格密切貼近目前台灣官方所推動的碳費機制與市場預期心理，能讓公司內部的減碳評估基準與外部政策環境保持高度接軌。
- 兼顧營運財務彈性：初期將金額維持在適中且不會造成各事業單位過度財務負擔的水平，有助於降低制度導入初期的內部阻力，讓員工與管理階層逐步建立「碳有價」的觀念，奠定穩健的轉型基礎。

#### ● 適用範圍

- 節能改善專案
- 再生能源建置

投資效益 = 節電效益 + 內部碳價效益  
即可符合「將碳成本納入決策」。

#### ● 年度檢討與動態調整機制

內部碳定價是一項動態演進的管理機制。為了確保此政策能持續發揮綜效，並與國際碳市場及國內最新法規保持同步，本公司建立定期檢討機制。定期將由公司治理主管親自評估：

- 碳價適足性評估：根據國內外碳稅 / 碳費政策的最新修訂、碳市場的價格走勢，以及公司內部的減碳進度，評估是否需要逐步調升內部碳價，以維持足夠的實質減碳誘因。
- 適用範圍擴大評估：檢視制度運作的成熟度，評估是否將內部碳定價的應用觸角進一步延伸至其他領域。例如：未來可能擴大至供應鏈採購評估、新產品開發設計、或是跨國廠區的碳排放範疇，以全面深化志豐電子的綠色轉型實力。

#### ● 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

在氣候變遷減緩方面，本公司以溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，並致力於降低碳足跡，以達成永續發展目標。同時，我們積極推動環保材料的應用，設定設計再生材料的使用占比，提升產品的環保效益。此外，我們也致力於提高綠電使用比例，以減少對傳統能源的依賴，進一步降低整體碳排放，邁向更環保的生產模式。

- 溫室氣體減排目標：2026年度相較 2025 年度減少 8%，並持續每年遞減，以穩步邁向長期減碳目標。
- 再生材料應用目標：2026 年度相較 2025 年度再生材料設計占比增加 4%，推動循環經濟，降低資源消耗。
- 綠電使用目標：2026 年度相較 2025 年度綠電使用占比提升 10%，減少對傳統能源的依賴。
- 2030 年目標：提升綠能應用比例，工廠用電量15%來自再生能源。
- 2040 年目標：實現 CO<sub>2</sub> 碳排零成長，確保碳排放總量不再增加。
- 2050 年目標：達成 碳中和，透過能源轉型、碳捕捉技術及碳補償機制，實現淨零排放。

#### ● 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

本公司為資本額50億元以下公司，依上市櫃公司永續發展路徑圖之規範，需於2026年盤查個體公司，並於2028年完成驗證。

## 4.1 氣候變遷

### 氣候變遷相關風險與機會管理

#### 價格制定基礎

為積極因應全球淨零排放趨勢與氣候變遷帶來的轉型挑戰，志豐電子致力於將環境永續精神深度融入企業日常營運與核心策略。為將碳排放成本實質納入公司長期營運與投資決策，本公司規劃自2026年起正式導入「內部碳定價 ( Internal Carbon Pricing, ICP ) 」制度，透過將溫室氣體排放貨幣化，驅動內部低碳轉型，並提前落實企業碳資產管理。

#### 內部碳價設定基準與考量

| 項目          | 設定內容                                             | 核心考量                               | 管理目的                     |
|-------------|--------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| 內部碳價        | 每tCO <sub>2</sub> e = 新台幣300元                    | 銜接台灣碳費機制及市場預期，使公司減碳評估基準與外部政策環境接軌。  | 將碳成本納入營運與投資決策，建立「碳有價」觀念。 |
| 導入原則        | 2026年起正式導入                                       | 初期維持適中價格，避免造成各事業單位過度財務負擔，降低制度導入阻力。 | 兼顧營運財務彈性，建立穩健的低碳轉型基礎。    |
| 適用範圍與投資效益計算 |                                                  |                                    |                          |
| 適用範圍        | 節能改善專案                                           | 再生能源建置                             | 其他低碳投資評估                 |
| 投資效益計算      | 節電效益                                             | 內部碳價效益                             | 總投資效益 = 節電效益 + 內部碳價效益    |
| 年度檢討與動態調整機制 |                                                  |                                    |                          |
| 碳價適足性評估     | 依國內外碳稅 / 碳費政策修訂、碳市場價格走勢及公司內部減碳進度，定期評估是否逐步調升內部碳價。 | 公司治理主管                             | 維持足夠的實質減碳誘因。             |
| 適用範圍擴大評估    | 檢視制度成熟度，評估延伸至供應鏈採購、新產品開發設計及跨國廠區碳排放管理等領域。         | 公司治理主管                             | 全面深化志豐電子綠色轉型能力。          |

#### 溫室氣體排放範疇、規劃期程與年度目標

本公司以溫室氣體排放量作為氣候變遷減緩的主要量化評估指標，持續降低碳足跡；並推動環保材料應用、提升再生材料設計占比及綠電使用比例，減少對傳統能源的依賴。如使用碳抵換或再生能源憑證 ( RECs ) 達成相關目標，將說明減碳額度來源、數量及再生能源憑證數量。

| 目標年度  | 管理指標   | 量化目標                     | 推動方向                    |
|-------|--------|--------------------------|-------------------------|
| 2026年 | 溫室氣體排放 | 較2025年度減少8%，並持續每年遞減。     | 持續盤查、改善製程與提升能源效率。       |
| 2026年 | 再生材料應用 | 再生材料設計占比較2025年度增加4%。     | 推動循環經濟，降低原生資源消耗。        |
| 2026年 | 綠電使用   | 綠電使用占比較2025年度提升10%。      | 增加再生能源使用，降低傳統能源依賴。      |
| 2030年 | 再生能源   | 工廠用電量15%來自再生能源。          | 擴大綠能建置及綠電採購。            |
| 2040年 | 碳排放管理  | 實現CO <sub>2</sub> 碳排零成長。 | 確保碳排放總量不再增加。            |
| 2050年 | 淨零排放   | 達成碳中和。                   | 透過能源轉型、碳捕捉技術及碳補償機制實現淨零。 |

#### 溫室氣體盤查、確信情形與行動計畫

|        |                                      |
|--------|--------------------------------------|
| 公司適用規範 | 本公司為資本額50億元以下之上市櫃公司，依上市櫃公司永續發展路徑圖辦理。 |
| 盤查期程   | 2026年完成個體公司溫室氣體盤查。                   |
| 確信期程   | 2028年完成溫室氣體盤查驗證 / 確信。                |

## 4.2 溫室氣體管理

### ■ 溫室氣體管理之策略、方法、目標

#### 溫室氣體管理及減量目標

本公司秉持環境永續理念，積極回應氣候變遷挑戰，致力於減少營運過程中的溫室氣體排放。透過導入節能設備、提升能源使用效率、採用綠電與盤點碳足跡，逐步邁向淨零碳排的願景。為積極回應氣候變遷議題及邁向淨零碳排目標，本公司依據《ISO 14064-1:2018》標準之指引進行溫室氣體盤查。

溫室氣體涵蓋以下三大排放源類別：

類別一（直接溫室氣體排放）：源自自有設備及設施之排放，例如柴油發電機、食堂爐灶、公務車、製冷設備、二氧化碳滅火器、化糞池等。

類別二（能源間接溫室氣體排放）：源自外購電力所產生之排放。

類別三（其他間接溫室氣體排放）：包含上下游供應鏈活動，例如原材料運輸、產品陸運、廢棄物運輸、員工上下班、原材料購買、固廢處理等。

| 短期目標（2026年底前）                                                                                                            | 中期目標（2030 年底前）                                                                                                                                                        | 長期目標（2050 年）                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 量化指標：溫室氣體總排放量相較2025年減少 8%。</li> <li>● 行動方向：持續優化能源使用效率，並推動各廠區之節能減排專案。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 量化指標：溫室氣體排放量相較基準年減少 35%。</li> <li>● 能源轉型：提升綠能應用比例，確保工廠用電量之 15% 來自再生能源。</li> <li>● 技術升級：逐步導入低碳製程技術，優化產品生產生命週期之碳足跡。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 永續願景：達成企業碳中和目標。</li> <li>● 策略手段：響應全球淨零倡議，全面透過能源轉型、投入碳捕捉（CCUS）技術研發及碳補償機制，實現淨零排放願景。</li> </ul> |

#### 溫室氣體策略及具體行動計畫

本公司秉持環境永續的核心理念，積極回應氣候變遷帶來的挑戰，致力於降低營運過程中所產生的溫室氣體排放。為實現淨零碳排的長期目標，我們已建立完整的溫室氣體管理策略，透過導入節能設備與技術，全面提升生產與營運階段的能源使用效率，同時逐步提高再生能源的使用比例，積極採購綠電以取代傳統能源。

具體行動：

能源效率提升：導入節能設備，並自2023年起建立 ISO 50001 能源管理體系以優化生產製程。

再生能源應用：擴大綠能使用占比，例如石排廠建置屋頂太陽能光伏發電站，年發電量達 300,579 度。

供應鏈管理：要求供應商導入低碳製程技術，並推動環保材料與再生物料之應用。

## 4.2 溫室氣體管理

### ■ 溫室氣體排放量

本公司依循ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2025年盤查結果為範疇一124.41 tCO<sub>2</sub>e、範疇二1029.39 tCO<sub>2</sub>e以及範疇三9045.38 tCO<sub>2</sub>e，排放密集度為3.2 tCO<sub>2</sub>e/百萬元營業額。2025年溫室氣體總排放量（範疇一、二、三總和）為10,199.18 tCO<sub>2</sub>e。減量成果：相較於2024年，年度排放量減少了2,333.28 tCO<sub>2</sub>e，減量比例約18.6%

本公司依照ISO 14064-1與環境部溫室氣體查驗指引，建立溫室氣體盤查標準機制，每年盤查蘇州廠/東莞廠之溫室氣體排放量，並通過第三方驗證公司查證。2023年至2025年由杭州萬泰認證有限公司依據ISO 14064-1:2018的要求進行核查，確認其滿足核查準則要求，達到合理保證等級且滿足實質性要求。

#### ● 溫室氣體排放量分析表

| 溫室氣體排放量                              | 2025年    | 2024年     | 2023年     | 2022年     |
|--------------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 範疇一 (tCO <sub>2</sub> e)             | 124.41   | 178.67    | 206.29    | 190.38    |
| 範疇二 (tCO <sub>2</sub> e)             | 1029.39  | 1,477.18  | 1,440.89  | 1,358.12  |
| 範疇三 (tCO <sub>2</sub> e)             | 9045.38  | 10,876.61 | 19,594.73 | 8,717.11  |
| 總排放量 (tCO <sub>2</sub> e)            | 10199.18 | 12,532.46 | 21,241.91 | 10,265.61 |
| 排放密集度<br>(tCO <sub>2</sub> e/百萬元營業額) | 3.2      | 3.41      | 5.96      | 2.48      |

- 範疇一資料範圍：已完成母公司,子公司:東莞志豐電子有限公司、蘇州百豐電子有限公司、範疇二資料範圍：已完成母公司,子公司:東莞志豐電子有限公司、蘇州百豐電子有限公司及範疇三資料範圍：已完成母公司,子公司:東莞志豐電子有限公司、蘇州百豐電子有限公司。
- 計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。
- 溫室氣體排放密集度計算範圍包含範疇一、範疇二及範疇三所產生之溫室氣體。

#### ● 2025年其他間接溫室氣體排放量（類別3~6）為9045.38tCO<sub>2</sub>e，各類別排放量明細如下

| 間接溫室氣體（類別3~6，含子類別）排放量明細 |                     | 排放量 (tCO <sub>2</sub> e)   |
|-------------------------|---------------------|----------------------------|
| 類別3：運輸產生之間接溫室氣體排放       |                     | 487.4 tCO <sub>2</sub> e   |
| 3.1                     | 上游運輸和貨物配送產生之排放      | 36.05tCO <sub>2</sub> e    |
| 3.2                     | 下游運輸和貨物配送產生之排放      | 426.83tCO <sub>2</sub> e   |
| 3.3                     | 員工通勤產生之排放           | 24.52tCO <sub>2</sub> e    |
| 3.4                     | 客戶和訪客運輸產生之排放        | 不具重大性                      |
| 3.5                     | 商務旅行產生之排放           | 不具重大性                      |
| 類別4：組織使用的產品之間接溫室氣體排放    |                     | 8557.98 tCO <sub>2</sub> e |
| 4.1                     | 購買商品之排放             | 8511.93tCO <sub>2</sub> e  |
| 4.2                     | 資本貨物之排放             | 不具重大性                      |
| 4.3                     | 處理固體和液體廢棄物產生之排放     | 46.05tCO <sub>2</sub> e    |
| 4.4                     | 資產使用產生之排放           | 不具重大性                      |
| 4.5                     | 使用上述子類別中未描述的服務產生之排放 | 不具重大性                      |
| 類別5：使用組織的產品之間接溫室氣體排放    |                     | 0 tCO <sub>2</sub> e       |
| 5.1                     | 產品使用階段之排放或清除        | 不具重大性                      |
| 5.2                     | 下游租賃資產之排放           | 0tCO <sub>2</sub> e        |
| 5.3                     | 產品生命終期之排放           | 0tCO <sub>2</sub> e        |
| 5.4                     | 投資產生之排放             | 不具重大性                      |
| 類別6：其他來源之間接溫室氣體排放       |                     | 0 tCO <sub>2</sub> e       |

## 4.3 能源管理

### 能源使用政策與減量目標

#### 能源使用政策

為有效提升能源使用效率並降低整體營運能耗，本公司積極導入能源管理系統。由管理部與品保部跨部門組成專責小組，落實營運據點的統合管理。透過定期盤點與數據化追蹤，精準掌握各廠區及辦公場域的大宗能源使用類型與消耗趨勢，制定具體的節能改善計畫，並明確劃分短、中、長期階段性目標，確保能源轉型具備可行性與可持續性。

本公司長期將「節能減碳」視為永續經營的核心策略，積極投入資源改善既有設施，優先導入高能效設備與智慧化節能設計，全方位優化生產製程與日常營運流程。因應全球淨零碳排放趨勢，公司亦推動多元化能源結構調整，積極評估並建置太陽能等再生能源發電設施，提高綠電使用比例。透過「源頭減量、過程節能、末端使用綠電」三管齊下，全面邁向低碳轉型與能源使用最佳化。

#### 能源減量目標

| 目標類別 | 短期目標 (2026年)                                  | 中期目標 (2030年)                                        | 長期目標 (2050年)                               |
|------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 量化目標 | 整體電力使用量較2025年減少5%。                            | 積極響應RE100倡議，透過擴大廠區太陽能光電系統建置及綠電採購，確保工廠用電量之15%來自再生能源。 | 響應全球淨零排放趨勢與RE100願景，全面實現100%再生能源使用。         |
| 具體作法 | 落實能源盤點、數據化追蹤與節能改善計畫；優先導入高能效設備及智慧化節能設計，降低營運用電。 | 持續擴建太陽能光電系統，增加綠電採購，調整能源結構並提升再生能源使用比例。               | 導入前瞻性節能科技、優化整體營運流程，最大化能源利用效率，朝零碳營運與永續經營邁進。 |

#### 執行措施與管理機制

|           |                                                                                                                                                                                         |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 再生能源與循環經濟 | 各廠區於閒置屋頂建置太陽能光電系統，預估2026年自發自用綠電產出可達30萬度；另透過綠電憑證交易平台採購32.1萬度綠色電力，採購金額約新台幣1,775千元，並持續尋求具經濟規模的多元再生能源來源。                                                                                    |
| 節能與智能製造   | 導入自動化設備提升生產效率，優化製程良率以減少原料耗損；產品與包裝設計導入綠色設計理念，使用可回收及再生材料，推動「再生物料政策」，實踐循環利用、變廢為利及降低廢棄物。                                                                                                    |
| 綠色供應鏈管理   | 制定《供應商管理政策》，並於2022年8月9日經審計委員會及董事會通過實施。政策涵蓋環境保護、GHG管理、職業安全、RBA&CSR、RBP、NBCUniversal、HSF、CTPAT、CFSI等要求，與供應商共同推動資源循環與永續發展。                                                                 |
| 能源管理體系    | 東莞廠、蘇州廠自2023年10月起同步導入ISO 50001:2018能源管理系統，並於年底通過協力機構認證。公司高層制定能源管理方針，要求遵循能源法規、提升能源效率及降低能耗，各部門亦明確負責能源減耗職責，透過數據統計與內部審查確保持續改善。                                                              |
| 具體節能成果    | 2022年石排廠設置屋頂太陽能光伏發電站，每年綠電發電量達300,579度，減碳量約300 tCO <sub>2</sub> e，等同種植1.7萬棵樹。石排廠推動出差管理制度，使用新能源共乘平台車輛及高鐵，減碳量約1.85 tCO <sub>2</sub> e；2025年蘇州廠鼓勵員工優先置換新能源汽車，使油車使用比例由95%降至90%，以減少加油量計算節能成效。 |

#### 管理成效與持續改善

本公司已在能源管理、再生能源使用、節能降耗及供應鏈綠色轉型方面建立清晰目標與行動策略，並透過制度建置、數據追蹤與實務行動持續檢討改善，穩健推動低碳轉型與永續發展。

## 4.3 能源管理

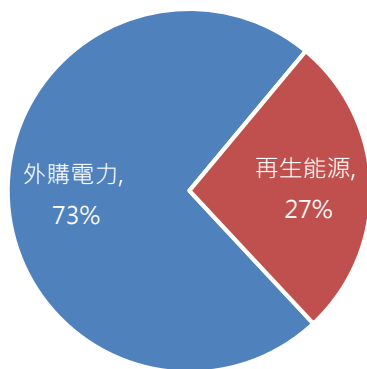
### ■ 能源使用情況

本公司2025年度消耗的能源總量為8,330.90GJ、外購電力百分比：73%、再生能源使用率：27%、其他能源:0%。  
本公司於東莞廠區架設太陽能板替代過去使用之非再生能源，2025年度共自發自用623.898千瓦時。

### ● 能源消耗分析表

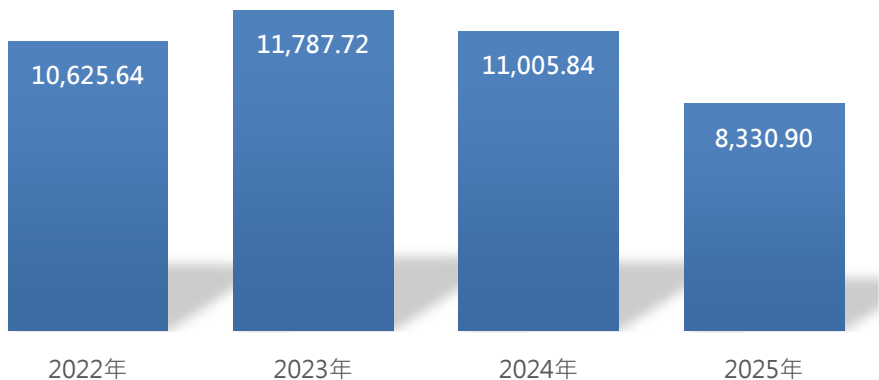
| 能耗項目           | 2025年        | 2024年        | 2023年        | 2022年        |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 汽油 (公升)        | 21720        | 19,817.00    | 20,933.00    | 13,893.00    |
| 柴油 (公升)        | 3151.2       | 4,581.00     | 4,408.00     | 4,479.00     |
| 液化石油氣 (公斤)     | 360          | 504          | 504          | 504          |
| 電力-再生能源 (kwh)  | 623,898.00   | 304,835.00   | 335,095.00   | 48,588.00    |
| 電力-非再生能源 (kwh) | 2,046,296.00 | 2,729,088.00 | 2,915,236.00 | 2,885,445.00 |
| 消耗能源總量 (GJ)    | 8,330.90     | 11,005.84    | 11,787.72    | 10,625.64    |
| 能源密集度 (GJ)     | 4.8          | 4.46         | 3.32         | 2.56         |

2025年消耗的能源佔比(單位：十億焦耳GJ)



■ 外購電力 ■ 再生能源

消耗能源總量 (單位：十億焦耳GJ)



4.4 水資源管理

水資源管理或減量目標

本公司長期關注水資源節能與環保議題，並積極推動節水措施，從日常生活節約用水著手，致力於提升可用水資源的效益發揮。2025年本公司總用水量為 36,756.86立方公尺，取水來源包括自來水98.74%與回收水1.26%。

在節水策略上，本公司於 2025年度積極展開各項節水專案，具體執行情形如下：

- 設備升級與優化：強化空調冷凝水回收系統，並優化冷卻水循環再利用流程，有效提升可用水資源之發揮效益。
- 智慧監控與巡檢：透過數據統計監測廠區用水異常，並針對蘇州與東莞廠區進行供水管網巡檢，減少無謂浪費。
- 全員環保意識培訓：舉辦員工節約能源與用水之意識教育，建立隨手關水等優質職場文化。
- 經統計，2025年平均每人用水量較 2024年減少 1.31 立方公尺，降幅約 3.9%，展現初步節水成效。

| 短期目標 ( 2026年底前 )                                                                                                                  | 中期目標 ( 2030 年底前 )                                                                                                                                                | 長期目標 ( 2050 年 )                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>● 量化目標：總用水量較 2025 年降低 5% 。</li><li>● 具體作為：全面導入智慧水表監控系統，並針對蘇州與東莞廠區進行老舊供水管網巡檢與防漏工程。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 量化目標：總用水量較 2025年累計降低 15%，且製程回收水利用率提升至 30% 以上。</li><li>● 具體作為：投資建置中水回用系統，將生活汙水及製程冷卻水經處理後回用於廠區綠化與廁所沖洗，減少對自來水之依賴。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 量化目標：實現營運所在地之「用水總量零成長」，並達成 50% 以上之全廠區水資源回收再利用率。</li><li>● 具體作為：邁向水中和 ( Water Neutrality ) 願景，確保關鍵製程達到閉環式循環用水，將環境衝擊降至最低。</li></ul> |

排放水管理

本公司各廠區使用後之廢水皆經由廠內廢水處理設施妥善處理，符合放流水標準後排放，除了內部水質檢測外，同步委由第三方進行廢水水質採樣與分析，避免廢水排放對環境造成影響，確保廢水水質均符合當地放流水標準。

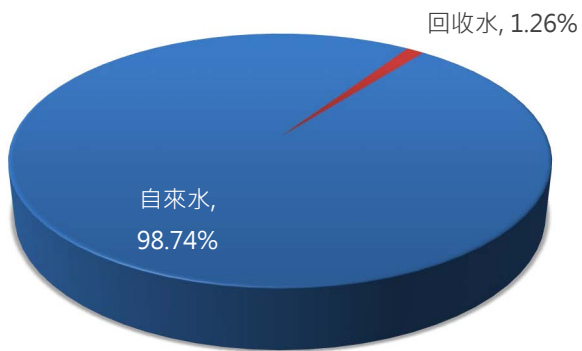


## 4.4 水資源管理

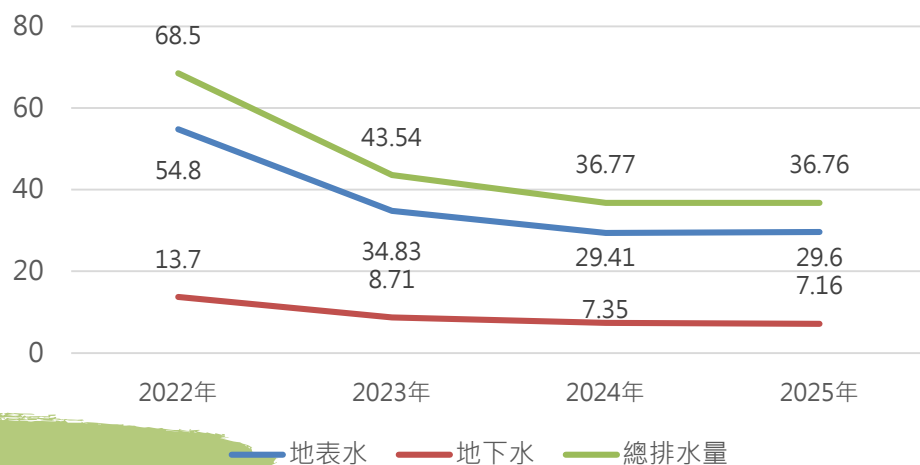
### ■ 用水情況

本公司長期關注水資源節能與環保議題，並積極推動節水措施，從日常生活節約用水著手，致力於提升可用水資源的效益發揮。2025年本公司總用水量為 36,756.86立方公尺，取水來源包括自來水98.74%與回收水1.26%。

取水資源比例



排水終點量



### ● 水資源壓力地區之取水量與耗水量

| 項目<br>(單位：千立方公尺) | 2025年 | 2024年 | 2023年 | 2022年 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|
| 第三方的水            | 36.76 | 36.77 | 43.54 | 68.5  |
| 總取水量             | 36.76 | 36.77 | 43.54 | 68.5  |
| 總排水量             | 36.76 | 36.77 | 43.54 | 68.5  |
| 總耗水量             | -     | -     | -     | -     |

### ● 取水情形

| 取水類別<br>(單位：千立方公尺) | 2025年 | 2024年 | 2023年 | 2022年 |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| 地下水                | 0.46  | 0.46  | NA    | NA    |
| 第三方的水              | 36.3  | 36.3  | 43.54 | 68.5  |
| 總取水量               | 36.76 | 36.77 | 43.54 | 68.5  |

### ● 排水情形

| 排水終點類別<br>(單位：千立方公尺) | 2025年 | 2024年 | 2023年 | 2022年 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|
| 地表水                  | 29.6  | 29.41 | 34.83 | 54.8  |
| 地下水                  | 7.16  | 7.35  | 8.71  | 13.7  |
| 總排水量                 | 36.76 | 36.77 | 43.54 | 68.5  |

## 4.5 廢棄物管理

### 廢棄物管理或減量目標

本公司持續推動廢棄物減量及資源有效利用，積極落實對環境保護的責任，致力於降低營運過程與產品生命週期中的環境衝擊。

全員環保意識與培訓：為強化全體員工的環境意識，本公司定期宣導環保與廢棄物管理相關知識，內容涵蓋危險廢棄物分類與處置規範、資源回收與減量原則、綠色製造與永續發展目標。此外，透過企業內部宣導（如電子報、佈告欄），持續傳達「源頭減量、分類回收」與「減少危險廢棄物」的重要性，促使全員主動參與環保行動，養成綠色職場文化。

產品設計與供應鏈減廢策略：在產品設計階段，我們致力於提升模組化與組件整合度，不僅降低材料浪費，也有助於延長產品壽命與提升回收效率。同時，於供應鏈管理面，我們鼓勵並逐步推動供應商採用可重複使用包裝材料及可降解環保材質此舉不僅有效減少廢棄物產生與危險廢棄物處理成本，也符合對產品包裝綠色化、減碳化的趨勢。

本公司依循ISO14001管理程序設立專責管理單位，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，本公司之廢棄物管理目標：

| 短期目標（2026 年底前）                                                                                                                              | 中期目標（2030 年底前）                                                                                                                                | 長期目標（2050 年）                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 量化指標：整體廢棄物總量較 2025 年減少 8%，且危險廢棄物削減率達 5%。</li> <li>● 執行重點：建立精準的分類管理制度，提升員工分類正確率至 95% 以上。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 效率提升：每單位產品產生的廢棄物量較 2025 年減少 20%，危險廢棄物減少 15%。</li> <li>● 資源回收：持續精進系統性改善，將廢棄物回收再利用率提升至 70%。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 永續願景：全面邁向「零掩埋（Zero Landfill）」之永續目標。</li> <li>● 循環經營：建立涵蓋產品全生命週期的廢棄物管理制度，從產品設計階段即納入循環利用考量，將危險廢棄物降至法規許可且無替代方案之最低限度，實現資源循環利用與企業永續經營之長遠藍圖。</li> </ul> |
| 溫室氣體策略及具體行動計畫                                                                                                                               |                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                            |

本公司持續推動廢棄物減量及資源有效利用，積極落實對環境保護的責任，致力於降低營運過程與產品生命週期中的環境衝擊。

2025 年度執行情形與循環經濟政策

循環經濟政策：在產品設計階段致力於提升模組化與組件整合度，降低材料浪費並延長產品壽命，同時推動「再生物料政策」。

供應鏈減廢：鼓勵供應商採用可重複使用之包裝材料及可降解環保材質，符合綠色包裝趨勢並降低處理成本。

全員環保意識與培訓：為強化全體員工的環境意識，本公司定期宣導環保與廢棄物管理相關知識，內容涵蓋危險廢棄物分類與處置規範、資源回收與減量原則、綠色製造與永續發展目標。此外，透過企業內部宣導（如電子報、佈告欄），持續傳達「源頭減量、分類回收」與「減少危險廢棄物」的重要性，促使全員主動參與環保行動，養成綠色職場文化。



## 4.5 廢棄物管理

### ■ 廢棄物產生情況

本公司2025年產生之廢棄物總量為16.805公噸，範圍為有害廢棄物和非有害事業廢棄物，其中0.995公噸為有害事業廢棄物、占6%；15.81公噸為非有害事業廢棄物、占94%。

本公司主要採統一由合法廢棄物公司進行回收、焚化、掩埋等處理廢棄物。

本公司2025年處置移轉的廢棄物量共16.805公噸，有害廢棄物中經回收處理者占6%。

除上述廢棄物外，其餘廢棄物統一由合法廢棄物公司執行處置，本公司2025年直接處置的廢棄物量共0公噸。

### ● 按回收作業從處置中移轉的廢棄物

| 項目 (單位：公噸) | 處置移轉方式 | 現場處理 | 離場處理  | 合計    |
|------------|--------|------|-------|-------|
| 有害事業廢棄物    | 再使用準備  | -    | -     | 0     |
| 有害事業廢棄物    | 再生利用   | -    | -     | 0     |
| 有害事業廢棄物    | 其他回收作業 | -    | 0.995 | 0.995 |
| 有害事業廢棄物    | 總量     | -    | 0.995 | 0.995 |
| 非有害事業廢棄物   | 再使用準備  | -    | -     | 0     |
| 非有害事業廢棄物   | 再生利用   | -    | -     | 0     |
| 非有害事業廢棄物   | 其他回收作業 | -    | 15.81 | 15.81 |
| 非有害事業廢棄物   | 總量     | -    | 15.81 | 15.81 |

### ● 近四年事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表

| 項目 (單位：公噸) | 類型     | 2025年  | 2024年 | 2023年 | 2022年   |
|------------|--------|--------|-------|-------|---------|
| 產生量        | 有害廢棄物  | 0.995  | 3.00  | -     | 1.3795  |
| 產生量        | 非有害廢棄物 | 15.81  | 17.73 | 23.00 | 24      |
| 產生量        | 總量     | 16.805 | 20.73 | 23.00 | 25.3795 |
| 處置移轉(回收)量  | 有害廢棄物  | 0.995  | 3.00  | -     | 1.3795  |
| 處置移轉(回收)量  | 非有害廢棄物 | 15.81  | 17.73 | 23.00 | 24      |
| 處置移轉(回收)量  | 總量     | 16.805 | 20.73 | 23.00 | 25.3795 |
| 直接處置量      | 有害廢棄物  | 0      | -     | -     | 0       |
| 直接處置量      | 非有害廢棄物 | 0      | -     | -     | 0       |
| 直接處置量      | 總量     | 0      | -     | -     | 0       |



## 4.6 生物多樣性

### ■ 生物多樣性政策承諾

本公司秉持「誠信、創新、追求卓越」之經營理念，以永續發展為核心，致力於企業營運與環境永續共榮，持續強化公司治理，落實「志業永續，善盡地球公民之責；豐碩永續，保障股東投資權益」之承諾。本公司深知生物多樣性保育及森林資源保護對維護生態系統平衡、因應氣候變遷及促進永續發展的重要性，爰依循聯合國永續發展目標（SDGs）、《生物多樣性公約》（Convention on Biological Diversity, CBD）及相關法規要求，訂定本政策，作為公司推動生物多樣性保護及自然資本管理之依循。

本公司承諾將生物多樣性保育及無毀林（No Deforestation）理念納入營運管理，以達成「無生態淨損失（No Net Loss）」並邁向「淨正向影響（Net Positive Impact）」為目標，持續推動下列事項：

#### ● 避免生態敏感區開發

避免於全球或各國重要生物多樣性保護區、生物多樣性熱點及其他高生態敏感區域設立營運據點或生產設施，以降低對自然生態的影響。

#### ● 降低產品生命週期環境衝擊

持續優化產品設計、生產製程、污染預防及產品生命週期管理，降低對生態環境及生物多樣性可能造成的負面影響。

#### ● 推動自然相關風險管理

盤查營運活動對自然資源的依賴及對環境的影響，鑑別重大自然相關議題，並採取適當管理措施，以避免或減緩對生態系統造成衝擊。

#### ● 落實森林保護與無毀林承諾

遵循營運所在地及國際森林保護相關法規，支持合法且永續的森林經營，不參與非法砍伐、森林破壞或其他造成毀林的行為。

#### ● 深化生物多樣性教育與宣導

透過教育訓練、宣導活動及志工參與等方式，持续提升員工、客戶、供應商及其他利害關係人對生物多樣性保育、無毀林及自然環境保護的認知，共同實踐永續價值。

#### ● 支持自然保育行動

積極參與生物多樣性保育、植樹及生態復育等相關活動，響應《生物多樣性公約》及其他國際自然保育倡議，共同促進自然資本保護與永續發展。

### ■ 2025年具體實施情形

#### ● 推動生態環境教育

為深化員工對生物多樣性保育之認知，台北總公司於2025年2月8日辦理1場「發現心濕地」生態教育活動，地點為關渡自然公園，共計約50位同仁參與。活動透過專業導覽及實地觀察濕地生態，帶領同仁認識濕地生態系、動植物棲地及生物多樣性保育的重要性，了解濕地在維持生態平衡、氣候調節及生態復育的重要功能。藉由環境教育與實地體驗，提升同仁對生物多樣性及環境保育的認知，深化ESG永續理念，並鼓勵將環境友善及生態保育觀念落實於日常工作與生活中，以實際行動支持企業永續發展。

#### ● 推動廠區植樹及綠化

2025年3月12日，東莞志豐於廠區辦理植樹活動，共種植各類樹木20棵。透過增加廠區綠覆率、營造多元植物棲地及改善生態環境，有助於提升廠區景觀、生態系統功能及生物多樣性保育。未來公司將持續推動綠化及生態友善措施，降低營運活動對自然環境之影響，並逐步提升自然資本管理成效。



## 4.7 自然碳匯

本公司深知自然碳匯對於減緩氣候變遷、維護生物多樣性及提升生態韌性的重要性，並以政府「臺灣2050淨零轉型－自然碳匯關鍵戰略行動計畫」為指引，結合公司永續發展策略及核心技術優勢，持續推動自然碳匯相關措施，強化企業對自然環境之正向影響。

### ■ 核心策略一 異業合作與自然碳匯支持

**策略目標：**透過與政府、學術單位及非營利組織合作，支持森林、濕地等自然碳匯保育及復育行動，提升企業自然資本管理能力，並作為邁向淨零排放的重要基礎。

**推動措施：**

#### ● 支持森林碳匯保育計畫

評估與林業主管機關、地方政府或相關公益組織合作，參與造林、森林撫育或竹林經營等自然碳匯專案，支持臺灣森林資源永續經營。

#### ● 支持在地濕地及藍碳生態保育

配合公司所在地區環境特色，評估參與紅樹林、河口及濕地保育等相關計畫，支持都市綠化及沿海生態復育，提升在地自然環境韌性。

### ■ 核心策略二 結合核心技術推動生物多樣性保育

**策略目標：**結合公司於聲學、麥克風及AI音訊等核心技術，發展有助於生物多樣性監測及自然環境保育之創新應用，回應 TNFD（自然相關財務揭露）倡議。

**推動措施：**

#### ● 推動生態聲學監測應用

評估與研究機構、大專院校或環境保育團體合作，運用高感度聲學模組及AI音訊分析技術，建立森林、濕地等自然環境之生態聲學監測機制，作為生物多樣性監測及自然資源管理之參考。

#### ● 強化自然資本資訊揭露

逐步建立自然相關風險與機會管理機制，並依 TNFD 架構評估揭露自然資本管理成果。

### ■ 核心策略三 推動綠色產品與永續包裝

**策略目標：**由產品設計及供應鏈源頭推動減碳，鼓勵採用永續森林及生物基材料，降低產品生命週期環境衝擊。

**推動措施**

#### ● 推廣永續包裝材料

持續向品牌客戶推薦採用 FSC 認證紙材及竹纖維、甘蔗渣等生物基材料，提升包裝材料再生性及永續森林利用比例。

#### ● 提升供應鏈永續管理

鼓勵供應商共同導入環境友善材料，逐步提升產品包材永續材料使用比例，降低資源消耗及碳排放。

### ■ 推動時程

| 推動階段      | 期間         | 主要工作                                         |
|-----------|------------|----------------------------------------------|
| 第一階段：評估規劃 | 2026~2027年 | 評估公司自然相關風險與機會，盤點自然碳匯合作方向，建立自然資本管理機制。         |
| 第二階段：示範推動 | 2027~2028年 | 推動永續包裝、生態聲學監測示範計畫及自然碳匯合作專案。                  |
| 第三階段：成果擴展 | 2029年起     | 持續擴大自然碳匯合作範圍，逐步揭露 TNFD 及自然資本管理成果，提升企業自然正向影響。 |



## 5. 友善職場與社會參與

5.1 人力發展

5.2 人才發展與培訓

5.3 多元福利與溝通

5.4 友善職場與健康照顧

5.5 社會關懷活動



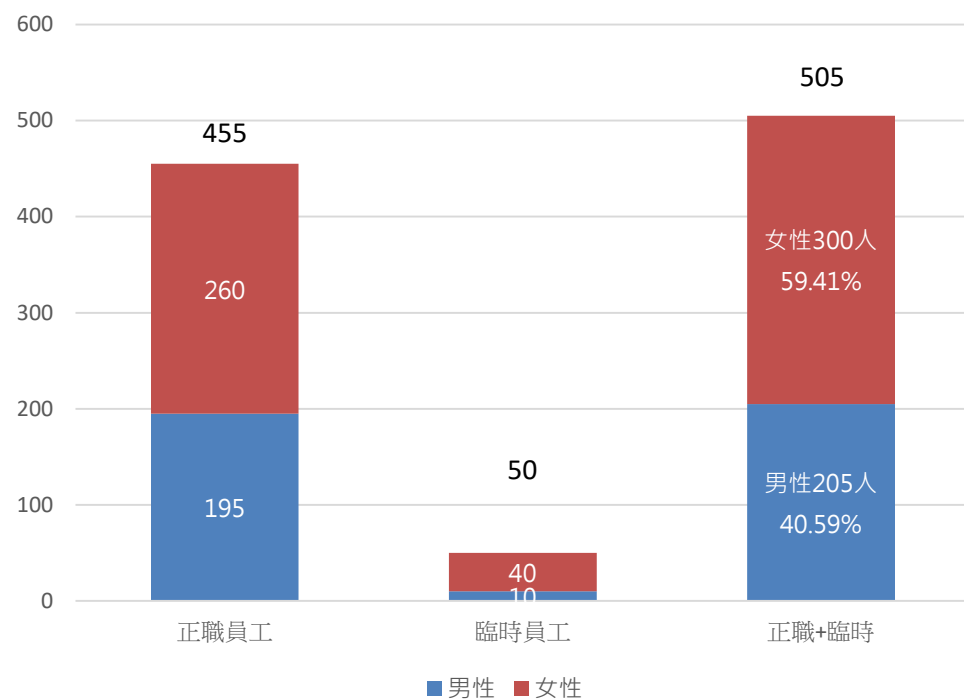
## 5.1 人力發展

### ■ 員工結構

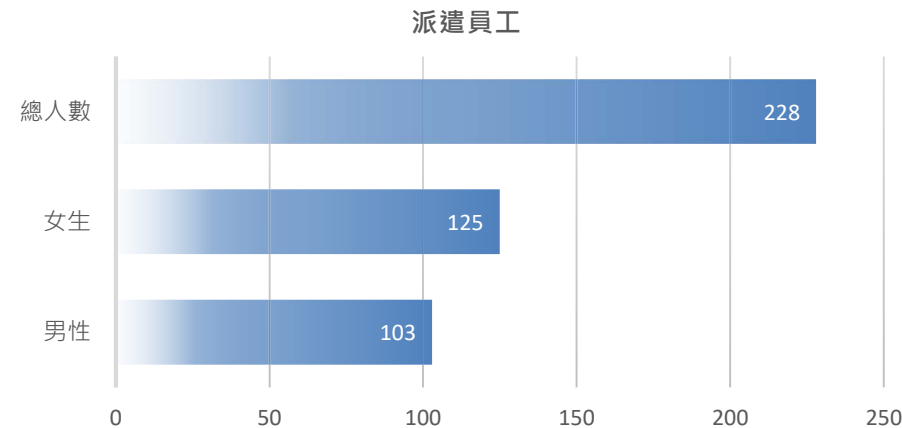
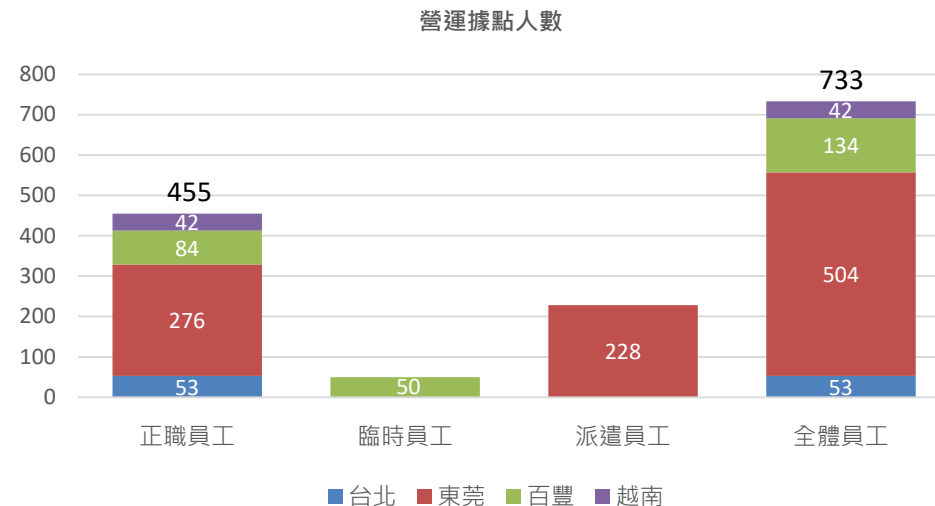
截至2025年底，本公司集團員工總數為733人，其中正職員工455人、臨時員工50人及派遣員工228人，整體人力規模與近二年度相比維持穩定，顯示公司人力配置已逐步朝向穩健發展。

依營運據點觀察，東莞廠因承擔主要生產製造功能，人力占全集團約68.8%，為集團最主要的人力據點；百豐廠約占18.3%，越南約5.7%，台北約7.2%主要負責管理、研發、業務等功能，形成多據點分工的營運模式。公司依各據點營運需求彈性配置正職、臨時及派遣人力，以兼顧生產效率及人力運用彈性。

在性別分布方面，正職員工合計女性占59.41%，男性占40.59%，女性員工比例高於男性，反映本公司提供公平就業機會，不因性別而有所限制，並持續建構尊重、多元與包容的工作環境。



### ■ 營運據點人數



## 5.1 人力發展

### ■ 員工多元包容及平等

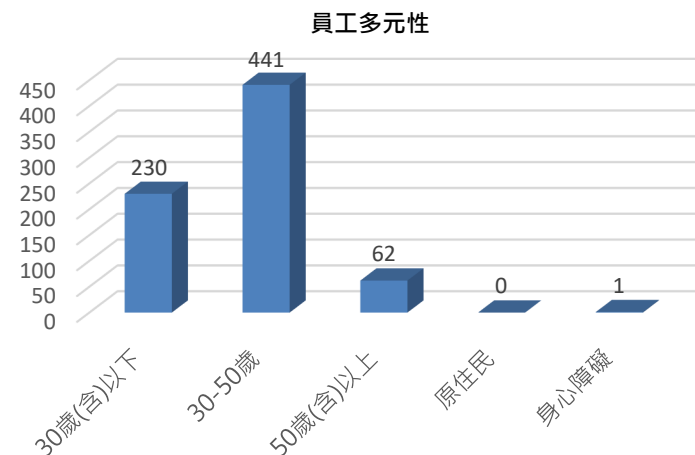
本公司重視多元、平等與共融，於人才招聘、培育、晉升及留任過程中，均以個人能力、專業及工作表現為主要考量，不因性別、年齡、身心狀況或其他身分而有所差別待遇，致力打造尊重差異、包容共融的友善職場環境。

2025年員工年齡結構以30至50歲員工為主，占全體員工60%以上，顯示公司擁有成熟且穩定的核心人力；30歲以下員工約占31%，代表公司持續投入青年人才招聘與培育，強化組織未來發展動能；50歲以上員工約占8%，公司亦持續留用具豐富經驗之資深人才，透過經驗傳承、技術指導及跨世代合作，促進知識與技術的延續。

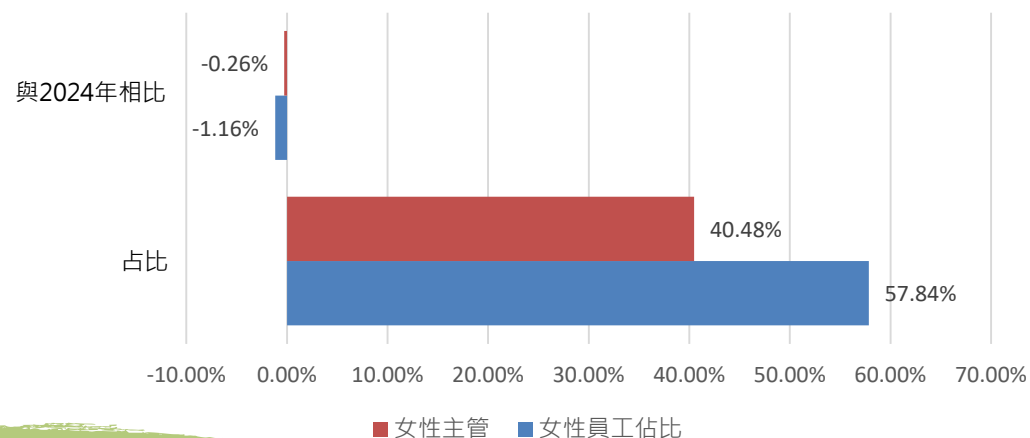
在性別多元方面，女性高階主管占30%、女性非高階主管占44%，顯示女性人才已逐步向管理階層發展，女性領導力持續提升。未來公司將持續透過人才培育、領導力發展計畫及公平晉升制度，提供多元且平等的發展機會，並以2030年女性主管占比達45%以上為目標，持續提升管理階層之性別多元性。此外，公司依法晉用身心障礙人士，並鼓勵二度就業及屆齡退休人才持續投入職場，尊重不同背景、年齡及工作經驗的人才價值，營造兼具包容性與公平性的工作環境，落實多元共融文化。

公司亦重視專業技術人才的培育與發展，技術職員占全體員工18.02%，為產品研發、製程改善及品質管理的重要核心人力。未來將持續透過專業技能訓練、跨部門輪調及職能發展機制，提升技術人才的专业能力與競爭力，支持企業永續成長及技術創新。

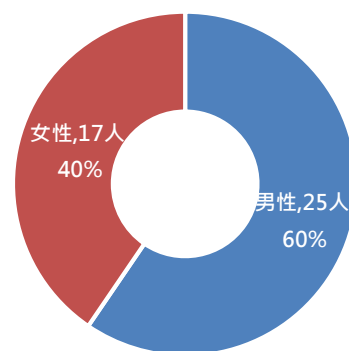
### ● 員工多元化



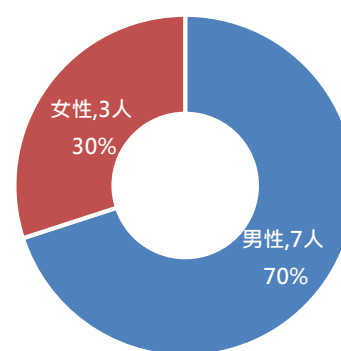
女性員工及主管佔比分析



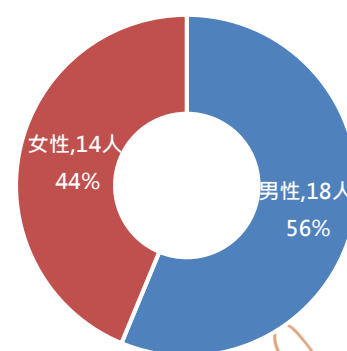
主管職性別比例



高階主管性別比例



非高階主管性別比例



## 5.1 人力發展

### ■ 性別與年齡分布離職率

2025年整體員工離職率較2024年明顯下降，女性由12.15%降至6.68%，男性由11.49%降至2.73%，顯示留才成效持續提升。其中，30歲（含）以下員工離職率降幅最為明顯，30至50歲族群亦呈下降趨勢，50歲（含）以上族群維持低離職率，整體人力結構趨於穩定。離職率下降主要受惠於公司持續優化薪酬福利、強化教育訓練與職涯發展機制、改善工作環境及提升員工關懷措施，有效提升員工留任意願與組織認同，進一步降低人員流動情形。離職原因主要與職涯發展、個人生涯規劃及家庭因素等相關。

| 2025年離職率<br>性別及年齡分布 | 女性     |       | 男性     |       |
|---------------------|--------|-------|--------|-------|
|                     | 人數     | 比例    | 人數     | 比例    |
| 30歲(含)以下            | 12     | 1.64% | 8      | 1.09% |
| 30-50歲              | 36     | 4.91% | 9      | 1.23% |
| 50歲(含)以上            | 1      | 0.14% | 3      | 0.41% |
| 合計                  | 49     | 6.68% | 20     | 2.73% |
| 離職性別占比              | 71.01% |       | 28.99% |       |

| 2024年離職率<br>性別及年齡分布 | 女性     |        | 男性     |        |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|
|                     | 人數     | 比例     | 人數     | 比例     |
| 30歲(含)以下            | 65     | 7.18%  | 61     | 6.74%  |
| 30-50歲              | 43     | 4.75%  | 42     | 4.64%  |
| 50歲(含)以上            | 2      | 0.22%  | 1      | 0.11%  |
| 合計                  | 110    | 12.15% | 104    | 11.49% |
| 離職性別占比              | 51.40% |        | 48.60% |        |

### ■ 性別與年齡分布新進率

2025年整體新進率較2024年下降，女性由11.16%降至4.50%，男性由9.17%降至3.68%，顯示公司人力需求趨於穩定，招募規模較前一年度縮減。其中，30歲(含)以下及30至50歲族群新進率均較2024年下降，反映組織編制及人力配置已逐步穩定；50歲(含)以上新進人數維持低水準，顯示招募仍以中青壯年人才為主。整體而言，公司持續透過精準招募、人才留任及內部培育機制，優先運用既有人才資源，以提升人力運用效率並維持組織穩健發展。

| 2025年新進率<br>性別及年齡分布 | 女性     |       | 男性     |       |
|---------------------|--------|-------|--------|-------|
|                     | 人數     | 比例    | 人數     | 比例    |
| 30歲(含)以下            | 18     | 2.46% | 13     | 1.77% |
| 30-50歲              | 14     | 1.91% | 14     | 1.91% |
| 50歲(含)以上            | 1      | 0.14% | 0      | 0.00% |
| 合計                  | 33     | 4.50% | 27     | 3.68% |
| 新進性別占比              | 55.00% |       | 45.00% |       |

| 2024年新進率<br>性別及年齡分布 | 女性     |        | 男性     |       |
|---------------------|--------|--------|--------|-------|
|                     | 人數     | 比例     | 人數     | 比例    |
| 30歲(含)以下            | 41     | 4.53%  | 34     | 3.76% |
| 30-50歲              | 59     | 6.52%  | 49     | 5.41% |
| 50歲(含)以上            | 1      | 0.11%  | 0      | 0.00% |
| 合計                  | 101    | 11.16% | 83     | 9.17% |
| 新進性別占比              | 54.89% |        | 45.11% |       |

## 5.1 人力發展

### ■ 人權政策與承諾

#### ● 人權承諾

本公司及子公司為維護及保障基本人權，認同並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則（UNGPs）》及《國際勞工組織（ILO）核心公約》等國際人權準則，並遵循營運所在地相關勞動法令，善盡企業尊重人權之責任。

本公司已於2022年8月9日經審計委員會及董事會通過「人權政策與管理方案」，並公告於公司網站，作為人權管理最高指導原則。本政策適用於本公司及所有子公司，並延伸至供應商、承攬商及其他商業合作夥伴，共同落實人權保障。

本公司承諾：

- 尊重並保障基本人權，提供公平、尊重與包容之工作環境。
- 禁止任何形式之歧視、騷擾及不平等待遇。
- 禁止聘僱童工、強迫勞動及人口販運。
- 尊重員工結社自由及團體協商權。
- 提供安全健康之工作環境。
- 建立公平申訴及補救機制。
- 持續推動供應鏈人權管理，降低人權風險。

#### ● 適用範疇

本公司人權管理制度適用於本公司及所有子公司，並透過供應商管理、承攬商管理及商業合作夥伴合作機制，共同推動人權保障與責任採購。

#### ● 人權盡職調查流程

本公司秉持尊重人權之精神，參考國際人權公約，建立以下人權盡職調查四步驟流程：

- 風險識別與評估：定期針對營運場域及供應鏈進行人權風險鑑定，涵蓋禁止童工、強迫勞動、就業歧視、結社自由及工作環境安全等議題。
- 整合與行動：將評估結果納入管理決策，透過簽署《社會責任承諾書》及《誠信經營守則》約束內部員工與外部合作夥伴。
- 追蹤與監測：建立多元溝通與檢舉管道，並對供應商執行 ESG 現場稽核，確保人權政策落實。
- 資訊揭露與補救：於年報及永續報告書公開揭露管理成效，並訂定申訴機制，確保潛在受害者獲得即時補救。

#### ● 2025年度積極落實人權盡職調查，具體成果如下

- 供應鏈人權管理：人權盡職調查涵蓋135家供應商，社會責任承諾書簽署率達100%。針對高風險或關鍵供應商進行ESG實地稽核，所發現缺失均已完成改善，改善率達100%，確保供應鏈合規。
- 員工溝通與保障：定期辦理員工意見調查，2025年度整體滿意度達4.43分（滿分5分），顯示員工高度認同工作環境及人權保障。
- 檢舉與申訴機制：訂有「檢舉及申訴管理程序」，提供匿名檢舉管道並由專責人員辦理。2025年度未接獲涉及人權侵害之申訴案件。
- 人權教育訓練：持續宣導人權政策與管理方案，辦理誠信經營及防範內線交易課程，並將人權意識納入董事、經理人及全體員工年度教育訓練。

- 教育訓練：為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年辦理人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。2025年度共辦理5場人權相關教育訓練，總訓練時數達284小時。

人權管理實施情形請詳股東會年報第53-55頁。此外，本公司也將人權政策納入供應商管理及新進同仁簽署文件，以確保政策落實。

|          |                                                                                                                                                     |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 人權政策     | 人權政策與管理方案                                                                                                                                           |
| 政策最高決策單位 | 董事會                                                                                                                                                 |
| 監督單位     | 審計委員會                                                                                                                                               |
| 審核頻率     | 每半年                                                                                                                                                 |
| 適用對象     | 所有員工、客戶、供應商、承攬商、妊娠與分娩後女性員工                                                                                                                          |
| 調查或溝通機制  | 多元通報管道:包括人資窗口、專屬信箱、內部建議平台、員工意見調查、內部稽核、供應商稽核。<br>保密與免於報復原則<br>即時回應與雙向溝通<br>啟動調查與處理機制<br>通報董事會或公司治理暨永續發展委員會<br>持續監控與制度改善                              |
| 減緩與補償措施  | 正式調查與書面說明<br>立即改善措施<br>正式道歉與溝通<br>金錢補償或補救<br>醫療、心理或法律協助<br>重返工作崗位安排<br>後續追蹤與滿意度確認<br>懲處責任人員<br>制度修正與風險預防                                            |
| 政策承諾連結   | <a href="https://www.kingstate.com.tw/upload/files/constitution112-21-1.pdf">https://www.kingstate.com.tw/upload/files/constitution112-21-1.pdf</a> |



## 5.2 人才發展與培訓

### ■ 志豐教育訓練方針

企業道德培養  
再教穩健做事

落實經營理念  
奠定企業永續經營

提升人力素質  
增強企業競爭力

建立團隊共識  
謀求組織發展

以人為本  
協同仁職涯規劃

### ■ 人才發展與訓練

本公司重視員工的發展，將人才培育及發展視為提升競爭力的重要策略。建立了完整的教育訓練體系和多樣化的訓練課程，旨在幫助員工提升專業技能、管理能力和個人成長。主要措施和策略

#### ● 教育訓練管理辦法的制定

訂立「教育訓練管理辦法」，明確了教育訓練的目標和原則。公司對於員工知識和技能充實的重視，並且將訓練作為提升工作效率和品質的重要手段。

#### ● 年度訓練計畫的制定

每年依據各部門的訓練需求，制定具體的年度訓練計畫。公司持續優化員工專業職能的承諾，確保員工能夠持續進步和成長。

#### ● 人力資源的有效運用與開發

確保訓練計畫與企業發展目標相結合，使員工的成長與公司的長期戰略保持一致。這樣的策略有助於提高員工的工作滿意度和忠誠度，同時增強公司的競爭力和適應力。

#### ● 專業職能的持續優化

透過持續的教育訓練，不斷提升員工的專業能力，以應對市場變化和挑戰。這不僅有助於員工個人的職業生涯發展，還有助於公司的創新和業務成長。

總結來說，志豐通過系統性的人才發展和訓練策略，不僅提升了員工的專業能力和工作效率，還有效地推動了企業的整体發展和競爭優勢。這種以教育訓練來促進員工發展的方法，能夠有效地增強企業的創新能力和市場競爭力。

### ■ 建立職涯能力發展培訓計劃

#### 新人訓練

- 協助新進員工認識志豐及知識和技能的初步介紹，員工感受到企業文化、建立歸屬感、提高工作效率

#### 專業職能訓練

- 幫助員工掌握專業領域所需的具體技能及專業素養，以持續工作改善發揮績效

#### 管理訓練

- 針對中層至高層管理人員以及未來接班人員的培訓計劃，旨在提升他們的領導力、決策能力、策略思維、管理技能以及對企業未來發展的全面理解

#### 法規與合規訓練

- 確保員工遵守相關法律、規章及公司政策，建立企業誠信文化與透明營運的基礎

#### 職業安全訓練

- 相關工作環境安全、健康保護、風險識別和應急處置等方面的培訓

#### ESG永續發展訓練

- 符合法規及提升企業競爭力，針對ESG成員除本職外培養跨領域的職涯發展計劃

## 5.2 人才發展與培訓

### ■ 職涯發展訓練實施情形

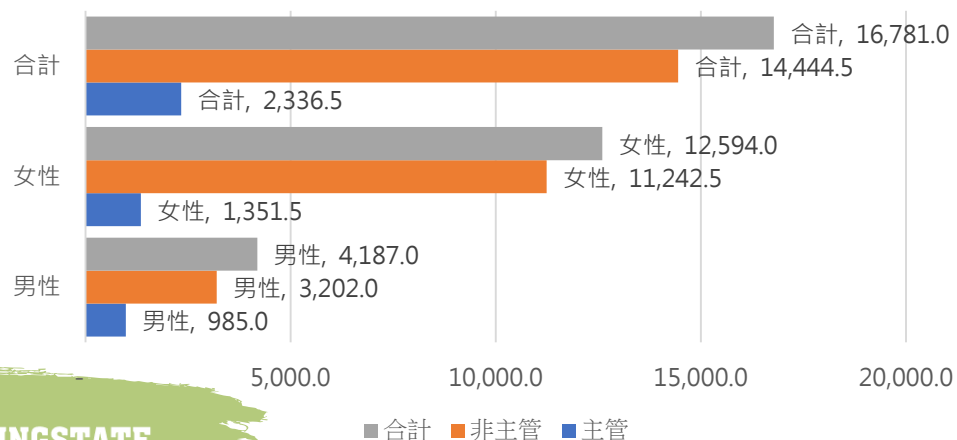
| 職能培訓分類                      | 人數   | 時數     | 總時數    |
|-----------------------------|------|--------|--------|
| A.新人訓練                      | 46   | 41.5   | 434.5  |
| B.專業職能訓練(含研發、品保、各單位工作職能之課程) | 1570 | 41.466 | 4046   |
| C.管理訓練 (含基層/中層/高層/接班人培育)    | 415  | 12.995 | 563    |
| D.法規與合規訓練(依在地機關要求的相關課程)     | 408  | 6      | 1080   |
| E.職業安全訓練                    | 1120 | 13.57  | 5872.5 |
| F.ESG永續發展訓練                 | 623  | 38.292 | 1257   |
| G.其他                        | 906  | 6      | 3528   |

本公司重視員工職涯發展，所有員工均可接受教育訓練。  
2025年集團員工訓練時數總計16781小時，平均每人訓練時數3.30小時。

#### ● 教育訓練

本公司提供員工職涯發展所需培訓。2025年主管每人平均受訓8.79小時，較前一年減少0.21小時；非主管每人平均受訓12.94小時，增加9.94小時。本公司期望主管營造鼓勵學習與精進的工作環境，並支持所屬同仁參與教育訓練，以提升整體學習風氣，促進員工與公司共同成長。

員工教育訓練時數



### ■ 員工教育訓練平均時數

| 員工教育訓練平均時數 | 主管   | 非主管  |
|------------|------|------|
| 男性         | 3.87 | 4.51 |
| 女性         | 4.91 | 8.43 |
| 平均時數(小時)   | 4.39 | 6.47 |

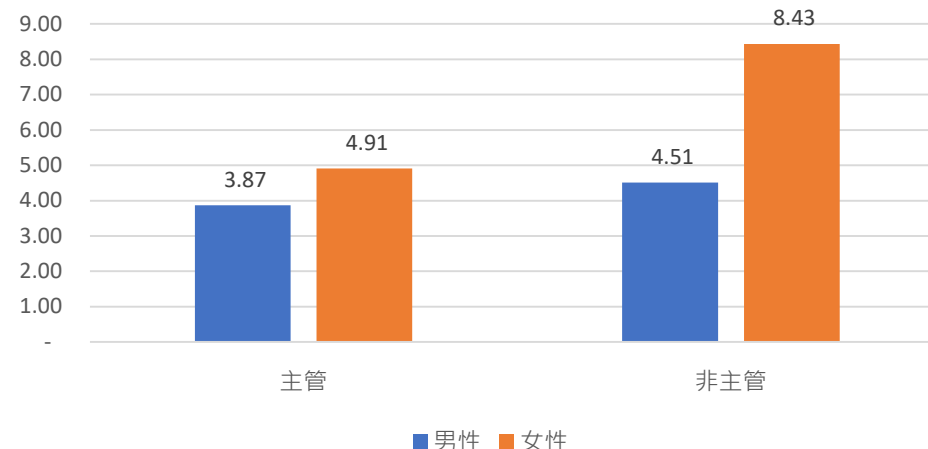
#### ● 績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司内部的「員工考核辦法」，本公司每半年進行一次績效評核，每年共計二次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2025年度績效考核覆蓋率達100%。

為強化人員職能與績效表現，績效考核結果將作為後續教育訓練規劃之依據。透過針對性訓練促進職能補強與組織成長。

員工教育訓練平均時數



## 5.3 多元福利與溝通

### ■ 福利制度

為保障員工權益、提升公司向心力，本公司提供員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，另提供豐富多元的員工福利，我們也依法成立職工福利委員會，每月提撥營業額的比例為職工福利金，委由職委會辦理公司重要佳節禮品、生日禮金、婚喪喜慶、津貼補助、公司旅遊、社團等活動。

| 公司福利措施        | 職工福利委員會福利措施         |
|---------------|---------------------|
| 員工酬勞（依公司章程而定） | 年度旅遊：每年辦理國內(外)旅遊補助  |
| 年終獎金（依營運績效而定） | 社團活動補助              |
| 績效獎金（依營運績效而定） | 婚喪喜慶、生育、員工生日等禮金     |
| 資深員工久任獎勵      | 勞動節、端午節、中秋節三節禮金     |
| 團體意外險         | 住院慰問金(員工本人及直系親屬或配偶) |
| 行政急難救助        |                     |
| 教育訓練補助        | 政府法令規定              |
| 年度健康檢查        | 勞健保及退休金依法令規定辦理      |
| 年終摸彩餐會        | 員工遇職業傷病時，依勞基法補償     |
| 留任獎金          | 其餘皆依相關法令辦理          |
| 員工持股信託        |                     |



### ■ 資深員工久任獎勵

感謝每一位志豐人為公司的付出及努力，特別是資深員工一路走來的堅持，每年針對10年、20年、30年、40年以上的資深員工頒發獎金與獎牌，感謝繼續維持公司的共同價值。



### ■ 多元的社團活動

鼓勵員工透過社團發展個人興趣與專長，2025年有手工創意社、登山健行社、讀書藝文社，共計3個社團，各社團定期每月舉辦一次活動。

#### 手工創意社



#### 登山健行社



#### 讀書藝文社



## 5.3 多元福利與溝通

### ■ 員工薪酬

員工薪資由行政管理單位參照薪資市場概況、公司財務狀況、組織結構，訂定薪給標準。並依據員工個別專業職能、工作職掌、績效表現及公司營運目標達成狀況，決定總體薪酬。新進同仁薪資不因性別、種族、黨籍、思想、宗教、性別傾向或婚姻狀況而有所差異。

本公司依營運績效發放員工酬勞、年終獎金、績效獎金以激勵所有同仁共同為公司目標努力。依公司章程第25條規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於1% 為員工酬勞及不高於3% 為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。前項員工酬勞發給股票或現金之對象，得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。

### ■ 以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

| 以性別統計各職級之男女員工<br>平均年度薪酬差異比率 | 年度薪酬(女：男) | 基本薪資(女：男) |
|-----------------------------|-----------|-----------|
| 主管                          | 1.5:1     | 1.47:1    |
| 非主管                         | 1:1.1     | 1.03:1    |



### ■ 休假制度

#### ● 退休規定

為鼓勵員工專業服務，並安定退休後生活，本公司訂定「勞工退休辦法」，為每位員工提撥繳納勞工退休金。同時依法成立「退休金監督管理委員會」，負責舊制退休金管理與退休辦法之推行，依據新舊制之提存規定如下：

- 適用《勞動基準法》舊制退休金規定者，依勞動基準法按月提撥退休準備金，由公司勞退準備金監督委員會負責監督，並以該委員會名義存入負責辦理收支、保管及運用之台灣銀行。
- 適用《勞工退休金條例》退休金新制度者，公司依法每月負擔6%之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶。

員工若符合法定退休條件，可提出退休申請，完成辦理程序後，有舊制年資者可領取舊制退休金。2025年申請退休人數有0位。

#### ● 留職停薪

依照《勞動基準法》的相關規定，本公司公司在處理員工遇到育嬰、重大傷病等特殊情況時，秉持以人為本的原則，經主管核准後提供留職停薪的選項，以支持員工在照顧個人及家庭需求時獲得靈活的安排。這一政策旨在保障員工在面臨生活中的重大變故時，能夠在不影響工作職位的情況下，專注於家庭和健康問題。

2025年度，本集團共計6名育嬰留職停薪同仁順利復職(包含男性1名、女性5名)，整體復職率達75%。本公司持續落實友善婚育及家庭照顧措施，協助員工於育後重返職場，保障同仁工作權益與職涯發展之無縫銜接。

我們致力於創造一個理解和支持員工個人需求的工作環境，以便員工能夠在生活的不同階段得到必要的支持和幫助。這不僅有助於提升員工的滿意度和忠誠度，也促進了公司整體的長期發展和穩定性。

| 育嬰假的復職與留任情形            | 男性   | 女性     | 合計   |
|------------------------|------|--------|------|
| 當年度符合申請育嬰留職停薪人數        | 1    | 7      | 8    |
| 當年度申請留職停薪人數            | 1    | 6      | 7    |
| 育嬰留職停薪原應復職人數(A)        | 1    | 7      | 8    |
| 育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)     | 1    | 5      | 6    |
| 復職率(B/A)               | 100% | 71.43% | 75%  |
| 前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)  | 0    | 6      | 6    |
| 育嬰留職停薪復職後工作超過12個月人數(D) | 0    | 6      | 6    |
| 留任率(D/C)               | %    | 100%   | 100% |

## 5.3 多元福利與溝通

### ■ 員工權益

#### ● 重視員工健康照護

防治員工肥胖及三高（高血壓、高血糖、高血脂）是公司關注的健康議題。因此本公司採取積極的措施來促進員工的健康，減少肥胖與三高的發生。以下是一些具體的措施及其實施成效：

##### ● 員工健康管理計畫：

定期每年9月提供全體員工免費健康檢查，重點檢測項目包含高血壓、高血脂、高血糖（三高）風險評估及相關健檢項目。

##### ● 推動健康飲食：

為鼓勵員工培養健康飲食，公司於每週五訂餐系統中，固定提供高纖、低脂、低糖的素食餐點作為提升整體健康意識。

##### ● 鼓勵運動與活動

為提升員工健康，本公司舉辦團體運動並設置獎勵機制。2025年共辦理兩場健走競賽，台北總公司參與40人次，累計28,480,393步及99,358次深蹲。

相關措施有助降低肥胖與三高風險，提升健康、生產力及工作滿意度，並減少缺勤與醫療支出。將員工健康管理納入長期發展策略，可強化企業競爭力，創造員工與企業雙贏。

### ■ 溝通管道

溝通機制提供員工即時反應與定期交流之管道，傾聽員工聲音，促進工作氣氛和諧，共創勞資雙贏。

| 溝通機制        |                           |
|-------------|---------------------------|
| 機 制         | 方 式                       |
| 部門溝通/專案事項   | 建立WeChat/Line群組           |
| 公司策略與營運發展溝通 | 經策會/主管會議                  |
| 跨部門溝通       | 產銷協調會議/主管會議               |
| 勞資溝通        | 勞資會議/員工意見調查               |
| 福利政策及推展     | 福委會會議                     |
| 問題反應及資訊諮詢   | 員工窗口: hr@kingstate.com.tw |
|             | 意見箱                       |
| 檢舉及申訴       | 專線電話：(02)28095651 轉1593   |
|             | 電子信箱：hr@kingstate.com.tw  |

#### ● 員工意見調查實施情形

本公司於2026年3月執行2025年度員工意見問卷調查，透過不記名方式蒐集員工對於薪資與福利、團隊與管理溝通、工作環境、永續經營與社會責任、職涯發展5大構面之意見，作為精進管理制度與優化工作環境之重要依據。2025年員工意見問卷調查：(1)整體滿意度為4.43分(滿分5分)，顯示員工對公司整體營運及管理表現持正面評價。(2)各構面滿意度分析：薪資與福利：4.33分、團隊與管理溝通：4.44分、工作環境：4.39分、永續經營與社會責任：4.58分(最高)、職涯規劃：4.42分，其中，「永續經營與社會責任」構面表現最佳，顯示公司在ESG推動及企業責任方面已獲員工高度認同；其餘構面亦維持穩定且良好水準。針對員工提出之改善建議，歸納重點如下：

增加便當供應店家與菜色變化，以提升用餐滿意度。

強化產品研發能力，以提升市場競爭力

改善空調系統，以提升辦公與生產環境舒適度



## 5.3 多元福利與溝通

### ■ 友善婚育及家庭照顧措施

本公司秉持「以人為本」的人才理念，重視員工工作與家庭生活平衡，致力營造友善婚育及家庭照顧之職場環境，透過婚育支持、家庭照顧、彈性工作及員工關懷等措施，協助員工兼顧工作、育兒及家庭照顧責任，打造多元、包容及友善的工作環境。

為支持員工不同生命階段之需求，公司除依法提供各項法定假別外，亦結合現行福利制度及關懷措施，提供下列支持方案：

#### ● 婚育支持

公司提供結婚禮金及生育補助，祝賀員工人生重要里程碑，並依法提供婚假、產檢假、陪產檢及陪產假、產假、育嬰留職停薪及相關假別，保障員工婚育權益；育嬰留職停薪員工復職時，由行政管理單位及用人主管協助工作銜接，確保其工作權益不受影響。

#### ● 家庭照顧支持

公司依法提供家庭照顧假，協助員工因照顧子女、配偶、父母或其他依法得照顧之家屬之需求提出申請；員工因家庭重大事故、本人或家庭成員住院、重大疾病等情形，公司提供住院慰問及急難救助，減輕員工家庭負擔。

此外，員工如因育兒、照顧長者或其他家庭照顧需求，得與主管協商工作安排，在兼顧營運需求下，提供適度之工作彈性。

#### ● 彈性工作措施

為協助員工兼顧工作與家庭生活，公司實施彈性上下班制度，員工可於規定時段內彈性調整上下班時間，以提升工作自主性及照顧家庭之便利性；未來亦將持續依工作性質及營運需求，檢視各項彈性工作措施之可行性。

此外，員工如因受傷、疾病等，經主管評估職務性質及營運需求後，得申請採行居家辦公或其他彈性工作安排，以協助員工於兼顧健康、安全及家庭需求下，持續維持工作與生活平衡。公司將依個案需求提供適當支持，並兼顧資訊安全、工作品質及營運效率，持續檢視各項彈性工作措施之可行性。

#### ● 員工福利與關懷

公司持續提供多元福利措施，包括三節禮金、生日禮金、結婚禮金、生育補助、喪葬慰問金、住院慰問金及急難救助等，建立完善之員工關懷制度，協助員工於人生不同階段獲得支持。

#### ● 友善家庭承諾

公司持續推動友善婚育與家庭照顧職場，透過婚育支持、家庭照顧、彈性工作及員工關懷等措施，協助員工兼顧工作與家庭責任。未來將持續依員工需求及法令趨勢，滾動檢討相關制度，打造多元、包容、平等且具支持性的工作環境，提升員工福祉與企業永續競爭力。

#### ● 實施情形與成效

| 指標         | 2025年度成果     |
|------------|--------------|
| 育嬰留職停薪申請人次 | 8人 (男1人、女7人) |
| 育嬰留停復職率    | 75%          |
| 急難救助案件     | 4件           |
| 彈性上下班適用率   | 100%         |
| 彈性居家上班     | 2人           |
| 員工滿意度      | 4.43分(滿分5分)  |

## 5.4 友善職場與健康照顧

### ■ 事故的報告和處理流程

本公司依據「事故調查管理程序」，建立了一套詳細的流程來處理發生在公司內部的事故。事故處理流程：

#### ● 事故報告和初步處理

員工在事故發生後應立即向部門主管報告情況。事故發生部門主管必須在事故發生後12小時內填寫

《事故調查報告》並提交管理單位。救援與保護措施：主管收到報告後，要立即組織人員對受傷者進行救援，隔離事故區域以保護現場安全。

#### ● 事故調查小組組建

事故發生部門主管負責組建事故調查小組，成員包括事故發生部門主管、管理單位、事故當事人、目擊者、相關人員，以及外部公司代表。該小組負責在事故發生後48小時內開始深入調查，確定事故的根本原因、事故性質，並鑒定糾正和預防措施。

#### ● 報告和溝通

對於可記錄的事故（如火災/爆炸、化學品洩漏、財產損失等），管理單位需在事故發生後24小時內向總公司報告事故情況。調查結束後，調查小組應確定糾正和預防措施，並指定責任人和完成期限。事故發生部門主管需向受影響的本部門員工及訪客或外部公司員工溝通調查結果。

#### ● 法規遵循

所有處理過程需符合安全、健康、環境保護法規要求，並保持透明度和溝通的及時性。公司確保了對各類事故的迅速回應和有效管理，以最大程度地保障員工和公司資產的安全，同時遵守法律法規，確保公司運營的穩定性和可持續性。

### ■ 職業病防制控制

本公司重視環境安全、員工健康，廠區訂定「職業病防治控制程序」針對接觸有毒有害物質和從事特殊工種的職工（如化學危險品倉庫管理員等）定期進行體檢，嚴格執行職業衛生標準，發現職業病患者及職業病追蹤物件應給予系統治療，嚴重職業病患者和不適宜特種作業的人員，應報告公司領導和相關部門負責人，調離崗位，並做好職業病的統計分析工作。配合相關部門採取有效的措施和辦法（如加強宣傳教育和勞動防護用品的發放及使用指導）做好職工的衛生保健工作，尤其應重視對女職工的勞動保護及健康情況的跟蹤瞭解。對重大危險源有關的運行與活動進行有效控制，確保其符合環安衛方針、目標的要求，以實現環安衛的不斷改進。

### ■ 環境安全衛生績效進行監視和測量

本公司廠區成立推行委員會負責對有關的運行控制、環安衛目標完成情況、法律法規的遵循情況等進行監督檢查；並負責環安衛監測設備的校準和維護。

#### ● 員工健康情況的檢查

特種作業人員（電工、化學品管理員）：一年一次。接觸有毒有害物質的作業人員：一年一次。食堂員工、保潔員、後勤員工：每年一次。檢查由區域級以上醫院執行。檢查中如發現不良健康現象時應進行工作調離。當發現職業病時，應按職業病管理條例的要求及時上報政府行政主管部門（一般為衛生局或職業病防治專業機構），並對患者進行專項治療，直至康復（可穩定）。

#### ● 環安衛專業檢查

每半年進行一次環安衛專業檢查，專業檢查由推行委員會組織進行，檢查的重點是特種作業、特種設備、特殊場所，如電焊、起重設備、鍋爐壓力容器、易燃易爆場所、危險物品等的貯存保管等。

環安衛運行參數的監視和測量：推行委員會依據有關檔對環安衛運行參數進行監視和測量。目前監測的項目包括：車間及廠界雜訊測量、洗網水的排放、絲印車間空氣品質的監視、化學品使用條件符合性檢查。

#### ● 勞動紀律檢查

管理單位按勞動紀律管理規定的要求，對各部門勞動紀律進行檢查。



## 5.4 友善職場與健康照顧

### ■ 職業安全衛生管理系統

為達永續經營目標、展現企業的社會責任，企業首要落實安全衛生的管理，志豐電子2020年通過國際職業安全衛生管理系統(ISO45001)驗證，為有效落實安衛管理系統，降低職業安全衛生風險，提升組織營運效率防止員工在工作相關的傷害和有礙健康的因素、職業安全衛生的持續改進、增進客戶信賴，提升組織單位聲譽、提供安全健康的工作場所。

#### ● 集團職業災害類別、人數及比率

2025年1~12月：台北、海外廠區(包含派遣員工、臨時員工)職災人數：0 人，職災率：0%，職災類別為未分類電子零組件製造業。

### ■ 工作環境與員工人身安全的保護措施

- 定期每年一次配合消防機關進行全公司的消防安全檢查2025年5月已完成全區安檢，皆符合主管機關之規定。
- 每日安排值星人員依據檢查表確實檢查9樓、10樓辦公區、實驗室、倉庫以維護員工工作環境的安全。
- 設有門禁刷卡系統及日夜間保全公司以維護公司進、出及人員安全。設有攝影機監控系統，掌握公司進、出人員安全。
- 災害防範與應變：訂定「緊急應變處理程序」、「職業安全衛生工作守則」。
- 依「職業安全衛生法」規定，設置職業安全衛生管理人員及急救人員，並依職業安全教育訓練規則實施訓練。依「消防法」規定，設置消防防火管理人員定期參與消防安全防護訓練。
- 新進員工及在職員工必修學分：職業安全衛生概念及安全衛生工作守則、作業前、中、後之自動檢查、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識暨演練。
- 2025年度自衛消防編組實務演練訓練，已於今年度6月、12月完成二場實體訓練內容包括。受訓人數：12人，時數6小時，總時數：72hr。職業安全衛生管理訓練，受訓人數：53人，時數1hr，總時數：53hr。

### ■ 職業危害辨識與風險評估流程

本公司職業安全衛生危害識別與風險評估遵循ISO45001的條文內容，明訂環境安全衛生管理體系推行成立環安衛管理小組，小組成員應逐項對危險源和風險按風險評價標準進行風險評估工作：風險評價要確定出公司的風險級別，必須定量計算每一種危險源所帶來的風險。將風險級別為1、2、3級的危險源定為重大危險源。對1級、2級風險和3級風險視為必須改善，需要制定目標和管理方案。對第1級至第4級風險，如無文件規定可能導致偏離職業健康安全方針或目標的情況時，均應制定運行控制文件。

環安衛管理小組每年第一季度應組織各部門根據公司現狀對危險源和重大危險源再進行識別、風險評價、確認審批和更新，同時對具體的管理方案及時更新。參與辨識和風險評價的主要人員應接受過專業培訓。生產現場發生變化時也應進行職業健康安全危害辨識評價。

### ■ 災害預防與緊急應變

本公司每年定期舉辦園區消防演習，制定應變措施及災後復原計畫，使員工了解各項消防資訊，包含消防器具使用、廠內疏散路線及相關應變措施，並設有緊急應變小組。台北總部/海外廠區每年皆舉辦2次之緊急應變及防災安全演習。



## 5.4 友善職場與健康照顧

### ■ 職業安全衛生教育訓練

為讓新進員工迅速熟悉公司作業，安排他們參與職業安全衛生教育訓練，並進行考核評鑑，以提升安全防護意識和作業技能。每年根據安全法規及需求排定年度訓練計劃，確保員工獲得正確知識。2025年，全體員工參加了新進人員和在職人員的安全衛生、緊急應變及消防訓練，提升了安全意識和災變預防能力。

### ■ 糾伴健走 ♡ 健康同行

我們相信員工健康是企業可持續發展的基石。兩岸舉辦了健走活動，鼓勵員工參加競賽，以推動團隊健走，提升健康意識和體能。步行有助於改善心肺功能、增強體力和提高工作效率。



| 2025職業安全教育訓練統計表 |                     |     |      |      |
|-----------------|---------------------|-----|------|------|
| 地區              | 課程名稱                | 總人數 | 總時數  | 平均時數 |
| 臺北              | 職業安全衛生管理辦法          | 53  | 53   | 1    |
|                 | 安全生產法律法規            | 398 | 796  | 2    |
| 東莞              | 節後復工復產安全培訓          | 398 | 796  | 2    |
|                 | 機械設備安全培訓            | 398 | 398  | 1    |
|                 | 全廠消防應急疏散演練          | 398 | 796  | 2    |
|                 | 道路交通安全常識            | 398 | 398  | 1    |
|                 | 職業健康安全基礎知識          | 398 | 1592 | 4    |
|                 | 用電安全培訓              | 398 | 796  | 2    |
|                 | 危險化學品安全知識           | 12  | 24   | 2    |
|                 | 三級安全教育              | 135 | 3240 | 24   |
| 百豐              | 危險化學品管理培訓           | 1   | 8    | 8    |
|                 | 安全生產管理人員培訓          | 1   | 8    | 8    |
|                 | 員工職業健康安全培訓          | 129 | 516  | 4    |
|                 | 安全生產管理人員培訓          | 1   | 8    | 8    |
|                 | 消防演練、消防安全及逃生常識      | 134 | 536  | 4    |
|                 | 安全生產基礎知識講解          | 39  | 78   | 2    |
|                 | 相關方控制/溝通管理/信息安全管理程序 | 22  | 44   | 2    |
|                 | 危險化學品演練/危險化學品倉管理培訓  | 6   | 12   | 2    |
|                 | 安全管理制度提升培訓          | 134 | 402  | 3    |
|                 | 危險化學品管理培訓           | 1   | 8    | 8    |
|                 | 危險化學品管理培訓           | 39  | 78   | 2    |
| 越南              | 交通安全、職業防護、安全生產      | 130 | 520  | 4    |
|                 | 外部消防培訓              | 4   | 24   | 6    |
|                 | 內部消防培訓              | 15  | 60   | 4    |

### ■ 健康檢查與管理

本公司重視員工身心健康，除落實法令規定，台北總部每年提供優於法規之健康檢查，由特約醫院派專業醫師隨健檢醫護團隊至本公司健康檢查即時健康諮詢與照護、健康檢查報告異常追蹤關懷、醫療單位轉介、提供多元健康照護。台北總部2025年員工健檢共47人參與，參與率達88.68%。檢查後也不輕忽，將異常高風險個案列為追蹤管理對象，以達到早期發現、早期治療的目的。



## 5.5 社會關懷活動

### ■ 發現關渡心濕地 ♡ 守護生物多樣性 ♡ 共創永續未來

為深化員工環境保育意識，落實企業ESG永續發展理念，志豐電子舉辦「發現關渡心濕地」生態導覽活動，帶領同仁走入關渡自然公園，在專業導覽老師的解說下，深入認識濕地生態系統、候鳥遷徙路徑、原生動植物及豐富的生物多樣性，了解濕地在維護生態平衡、涵養水資源、調節氣候及吸存碳排放等方面所扮演的重要角色。

關渡濕地是北臺灣重要的生態棲地，也是眾多候鳥與野生動植物賴以生存的家園。透過實地觀察與互動體驗，員工更加了解生物多樣性保育的重要性，體認不同物種彼此依存所形成的自然生態網絡，以及維護生態環境對永續發展的深遠意義。活動不僅增進同仁對自然環境的認識，也鼓勵大家從日常生活做起，實踐節能減碳、資源循環及環境友善等綠色行動，共同守護珍貴的自然資源。

我們相信，企業的永續發展不僅體現在技術創新與穩健經營，更應積極關注環境保護、生物多樣性保育與社會責任。未來將持續推動環境教育、自然體驗及公益參與等多元ESG活動，提升員工永續素養，攜手利害關係人共同守護生態環境，以實際行動支持生物多樣性保育，打造人與自然和諧共生的永續未來，為下一代留下更健康、更具韌性的地球環境。



### ■ 弱有所扶 ♡ 樂山長期捐助 ♡ 均一教育平台捐助 ♡ 兒福聯盟捐助

志豐電子長期以來積極響應聯合國永續發展目標（SDGs）及環境、社會與公司治理（ESG）理念，持續支持樂山教養院數十年。我們團結企業與員工的力量，透過捐款、愛心代餐及聖誕老人關懷活動等多元方式，為院內身心障礙兒童帶來溫暖與希望。樂山教養院致力於為智障及身心障礙者提供全方位的照護與教育，創造一個安全且充滿關懷的環境，協助他們身心健康成長。

我們深信，每一份關懷匯聚即成無限力量，攜手塑造孩子們更美好的未來。在樂山教養院專業照護下，孩子們能參與各類康復訓練及生活技能培育，逐步提升自理及社會適應能力，不僅增強獨立自主，更促進心理健康與社會融合，符合健康與福祉及減少不平等）目標。

此外，志豐電子每年固定捐助均一教育、兒福聯盟等兒童教育及福利機構，致力於扶助偏鄉及弱勢族群兒童。我們的公益投入旨在縮短城鄉教育落差（符合SDG 4：優質教育），為更多孩子開啟學習之門，將愛的光芒拓展至每個角落，促進其全面發展與未來機會。展望未來，志豐電子將持續秉承社會責任與ESG承諾，推動更多具意義的公益方案，成為孩子們生命中的亮光，為他們築起希望與光明的橋樑，共創永續且幸福的社會。



## 5.5 社會關懷活動

### ■ 支持淡水盃足球賽事 ♡ 深耕在地連結

志豐電子長期關注企業與社區共榮發展，積極投入在地公益與社會參與，響應淡水足球協會舉辦之「淡水盃」足球賽事，透過贊助支持地方體育活動，鼓勵青少年參與運動，培養團隊合作精神與正向競爭文化，落實企業回饋社會的承諾。2025台灣淡水盃足球賽為期四天，吸引來自全台及海外共125支隊伍參與，其中包含日本、泰國、馬來西亞與香港等國際隊伍，共計近2,000名球員齊聚淡水，以足球交流凝聚不同地區與文化的連結。志豐透過支持此項國際性賽事，提供年輕選手展現能力與交流學習的平台，協助推動地方足球運動發展，培育更多優秀運動人才。



### ■ 以愛匯聚 ♡ 捐血活動 ♡ 熱血相挺

捐血不僅能挽救他人生命，亦對捐血者自身健康帶來正面效益。每捐出一袋血液，便能支援多達三位病患的治療，並有助於降低心血管疾病風險、促進血液循環，還能減少體內鐵質過度累積，實現「救人亦自助」的雙贏效果。志豐電子積極與捐血中心合作，舉辦捐血活動，並串連所在園區的企業、商店共同參與響應。透過這些行動，我們不僅有效補充血液庫存，確保醫療資源充足，推動健康福祉及促進包容和平等的社會目標。志豐電子將持續推動社會關懷與公益參與，凝聚企業與社會的共同力量，為促進社會共好與永續發展持續努力。



### ■ 國際援助 ♡ 舊衣舊鞋救命

非洲多地嚴重面臨沙蚤問題，導致當地居民腳部感染及併發生命危險，同時學童缺乏必要的衣物與書包，影響其教育及日常生活。志豐電子每年定期舉辦「舊鞋救命」公益活動，收集狀況良好的二手衣物、鞋子及書包，轉交給舊鞋救命國際基督關懷協會，再送至非洲受助社區。

此項行動不僅實質改善當地居民的生活品質，減少疾病風險，更保障孩童受教權，促進教育公平，契合聯合國永續發展目標。同時也激勵員工與社區共同參與，共建更加公平、包容且永續的全球社會。

### ■ 社會救助 ♡ 創世基金會 ♡ 零錢捐款箱 ♡ 發票箱

志豐電子積極投入社會救助工作，針對弱勢族群提供經濟援助與物資支持，不僅改善生活需求，更傳遞關懷與溫暖。本年度持續參與創世「寒士尾牙吃飽30」活動，關懷長期植物人照護服務，並響應「寒士吃飽30」送禮到家的公益行動，陪伴弱勢家庭感受節慶團圓的溫暖。

此外，公司邀請同仁捐款響應創世基金會板橋分院「懸吊式電動移位設備」募款計畫，協助改善植物人及重度失能者照護環境。透過導入適切輔具，降低照護人員工作負擔與職業傷害風險，同時提升院民移位過程的安全性與生活尊嚴。志豐深受展翹基金會與創世基金會公益精神啟發，持續推動社會參與，於公司總機櫃台設置捐款箱，鼓勵員工與訪客共同投入公益行動。期盼透過企業力量凝聚社會關懷，攜手打造公平、包容的社會環境。



## 5.5 社會關懷活動

### ■ 傳遞與傳承 ♡ 聲學知識營

一年一度的「志豐聲學知識營」首次與淡水區公所合辦，擴大推廣至所有淡水學童。活動以聲音科學為核心，結合生活應用與樂器聲學原理，透過寓教於樂的方式，激發孩子們對科學的熱忱與探索精神。活動中特別融入聯合國永續發展目標（SDGs）及台灣地球日的環保理念，向學子們傳達環境保護與永續發展的重要性，啟發他們從小培養責任感，成為未來的環境守護者。

活動亮點包括知識問答競賽及藍牙音箱喇叭組裝實作，孩子們透過動手體驗深入了解聲學的奧妙，過程熱烈而富有成效。志豐公司秉持企業社會責任承諾，持續深耕在地教育與科普推廣，致力培育具永續意識的新世代人才，攜手共創更美好的社區與未來。



### ■ 攜手展翅 ♡ 共同防治數位影像性暴力

隨著數位科技普及，網路影像侵害及數位性暴力議題日益受到社會重視。志豐電子響應展翅協會「防治數位影像性暴力倡議行動」，以實際行動支持打造安全、尊重且友善的數位環境，展現企業對人權保障、性別平等及社會責任的承諾。公司透過倡議宣導，提升員工對數位影像性暴力的認識，強化個人隱私保護、數位公民素養及網路安全意識，鼓勵同仁共同尊重他人身體自主權與影像使用權，建立「不拍攝、不散布、不轉傳、不旁觀」的正確觀念，攜手防止數位性暴力事件發生。



### ■ 大家有愛 ♡ 社會無礙

結合SDGs及ESG理念，志豐電子持續關懷淡水在地社區。除了捐助急難救助款項，並與區公所密切合作，關注弱勢與社福議題，透過多元公益活動實踐企業社會責任。公司定期關懷淡水地區獨居長者，透過生活電訪了解長者日常需求，提供溫暖陪伴與情感支持；同時響應地方公益活動，陪同淡水天元宮發送節慶粽子予弱勢族群及街友，傳遞社會關懷與祝福。此外，志豐亦參與淡水聖誕點燈活動，凝聚社區情感，營造溫馨友善的在地氛圍。志豐電子將持續深耕社區關懷與公益參與，發揮企業正向影響力，與地方社群攜手合作，推動社會共融與永續價值的實現。



### ■ 年度社會關懷活動成果

- 1.活動經費支出：80,960元
- 2.捐款金額：862,169元（包含員工及眷屬自發捐款）
- 3.志工參與：82人次
- 4.總志工時數：338小時
- 5.捐血活動：共計捐血244袋61,000cc。
- 6.總受惠人次：共計1,762人次



## 6. 附錄

- 6.1 GRI索引
- 6.2 SASB-技術與通訊/硬件
- 6.3 永續揭露指標-電子零組件業



## 6.1 GRI 索引

| GRI 2：一般揭露 2021 |                  |                       |          |         |
|-----------------|------------------|-----------------------|----------|---------|
| 組織與報導實務         |                  |                       |          |         |
| 2 - 1           | 組織詳細資訊           | 1.1 關於志豐              |          | 6       |
| 2 - 2           | 組織永續報導中包含的實體     | 0.0 關於報告書             |          | 3       |
| 2 - 3           | 報導期間、頻率及聯絡人      | 0.0 關於報告書             |          | 3       |
| 2 - 4           | 資訊重編             | 0.0 關於報告書             | 本年度無資訊重編 | 3       |
| 活動與工作者          |                  |                       |          |         |
| 2 - 6           | 活動、價值鏈和其他商業關係    | 1.1 關於志豐<br>3.6 供應鏈管理 |          | 6<br>31 |
| 2 - 7           | 員工               | 5.1 人力發展              |          | 51-54   |
| 2 - 8           | 非員工的工作者          | 5.1 人力發展              |          | 51-54   |
| 治理              |                  |                       |          |         |
| 2 - 9           | 治理結構及組成          | 3.1 治理組織              |          | 15-20   |
| 2 - 10          | 最高治理單位的提名與遴選     | 3.1 治理組織              |          | 15-20   |
| 2 - 11          | 最高治理單位的主席        | 3.1 治理組織              |          | 15-20   |
| 2 - 12          | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 3.1 治理組織              |          | 15-20   |
| 2 - 13          | 衝擊管理的負責人         | 2.3 重大性議題分析與鑑別        |          | 12-13   |
| 2 - 14          | 最高治理單位於永續報導的角色   | 0.0 關於報告書             |          | 3       |
| 2 - 15          | 利益衝突             | 3.1 治理組織              |          | 15-20   |
| 2 - 16          | 溝通關鍵重大事件         | 3.1 治理組織              |          | 15-20   |
| 2 - 17          | 最高治理單位的群體智識      | 3.1 治理組織              |          | 15-20   |
| 2 - 18          | 最高治理單位的績效評估      | 3.1 治理組織              |          | 15-20   |

## 6.1 GRI 索引

| GRI 主題   | 揭露項目         | 對應章節                                                           | 補充說明                         | 頁碼                                  |
|----------|--------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| 2 - 19   | 薪酬政策         | 3.1 治理組織                                                       | 設有薪酬委員會                      | 15-20                               |
| 2 - 20   | 薪酬決定流程       | 3.1 治理組織                                                       | 設有薪酬委員會                      | 15-20                               |
| 策略、政策與實務 |              |                                                                |                              |                                     |
| 2 - 22   | 永續發展策略的聲明    | 0.1 經營者的話                                                      |                              | 4                                   |
| 2 - 23   | 政策承諾         | 3.2 誠信經營<br>3.5 法規遵循<br>3.6 供應鏈管理<br>5.1 人力發展<br>5.4 友善職場與健康照顧 |                              | 21-22<br>30<br>31<br>51-54<br>61-63 |
| 2 - 24   | 納入政策承諾       | 3.2 誠信經營<br>3.5 法規遵循<br>3.6 供應鏈管理<br>5.1 人力發展<br>5.4 友善職場與健康照顧 |                              | 21-22<br>30<br>31<br>51-54<br>61-63 |
| 2 - 25   | 補救負面衝擊的程序    | 2.2 利害關係人鑑別<br>3.2 誠信經營<br>3.5 法規遵循                            |                              | 11<br>21-22<br>30                   |
| 2 - 26   | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 2.2 利害關係人鑑別                                                    |                              | 11                                  |
| 2 - 27   | 法規遵循         | 3.5 法規遵循                                                       |                              | 30                                  |
| 2 - 28   | 公協會的會員資格     | -                                                              | 台灣區電機電子同業公會<br>台北市電子零件商業同業公會 | -                                   |
| 利害關係人議合  |              |                                                                |                              |                                     |
| 2 - 29   | 利害關係人議合方針    | 2.2 利害關係人鑑別                                                    |                              | 11                                  |
| 2 - 30   | 團體協約         | -                                                              | 未簽訂團體協約                      | -                                   |

## 6.1 GRI 索引

| 重大性議題               |                          |                                    |      |                         |
|---------------------|--------------------------|------------------------------------|------|-------------------------|
| GRI 主題              | 揭露項目                     | 對應章節                               | 補充說明 | 頁碼                      |
| GRI 3：重大主題 2021     |                          |                                    |      |                         |
| 3 - 1               | 決定重大主題的流程                | 2.3 重大議題分析與鑑別                      |      | 12-13                   |
| 3 - 2               | 重大主題列表                   | 2.3 重大議題分析與鑑別                      |      | 12-13                   |
| 重大性議題：公司治理與誠信經營     |                          |                                    |      |                         |
| 3 - 3               | 重大主題管理                   | 3.1 治理組織<br>3.2 誠信經營               |      | 15-20<br>21-22          |
| GRI 205反貪腐2016      | 205 - 2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 3.2 誠信經營                           |      | 21-22                   |
|                     | 205 - 3 已確認的貪腐事件及採取的行動   | -                                  | 無此情事 | -                       |
| 志豐特定風險管理議題 - 資訊安全   |                          | 3.4 資訊安全                           |      | 26-29                   |
| 重大性議題：供應商管理         |                          |                                    |      |                         |
| 3 - 3               | 重大主題管理                   | 3.6 供應鏈管理<br>4.1 氣候變遷              |      | 31<br>34-39             |
| GRI 302能源2016       | 302-4 減少能源消耗             | 4.3 能源管理<br>4.4 水資源管理<br>4.5 廢棄物管理 |      | 41-43<br>44-45<br>46-47 |
| GRI 305能源2016       | 305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放      | 4.2 溫室氣體                           |      | 40-41                   |
|                     | 305-2 直接(範疇二)溫室氣體排放      | 4.2 溫室氣體                           |      | 40-41                   |
|                     | 305-3 直接(範疇三)溫室氣體排放      | 4.2 溫室氣體                           |      | 40-41                   |
| GRI 308供應商環境評估2016  | 308-1 使用環境標準篩選新供應商       | 3.6 供應鏈管理                          |      | 31                      |
| GRI 414供應商社會評估 2016 | 414-1 使用社會標準篩選新供應商       | 3.6 供應鏈管理                          |      | 31                      |

## 6.1 GRI 索引

| 重大性議題                 |                                 |                                                         |      |                                  |
|-----------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------|------|----------------------------------|
| GRI 主題                | 揭露項目                            | 對應章節                                                    | 補充說明 | 頁碼                               |
| 重大性議題：人才資產            |                                 |                                                         |      |                                  |
| 3 - 3                 | 重大主題管理                          | 5.1 人力發展<br>5.2 人才發展與培訓<br>5.3 多元福利與溝通<br>5.4 友善職場與健康照顧 |      | 51-54<br>55-56<br>57-60<br>61-63 |
| 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           | 5.2 人才發展與培訓                                             |      | 55-56                            |
| 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               | 5.1 人力發展                                                |      | 51-54                            |
| GRI 401<br>勞雇關係2016   | 401-1 新進員工和離職員工                 | 5.3 多元福利與溝通                                             |      | 57-60                            |
|                       | 401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利    | 5.3 多元福利與溝通                                             |      | 57-60                            |
|                       | 401-3 育嬰假                       | 5.3 多元福利與溝通                                             |      | 57-60                            |
| GRI 403<br>職業安全衛生2018 | 403-1 職業安全衛生管理系統                | 5.4 友善職場與健康照顧                                           |      | 61-63                            |
|                       | 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查            | 5.4 友善職場與健康照顧                                           |      | 61-63                            |
|                       | 403-3 職業健康服務                    | 5.4 友善職場與健康照顧                                           |      | 61-63                            |
|                       | 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通      | 5.4 友善職場與健康照顧                                           |      | 61-63                            |
|                       | 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練            | 5.4 友善職場與健康照顧                                           |      | 61-63                            |
|                       | 403-6 工作者健康促進                   | 5.4 友善職場與健康照顧                                           |      | 61-63                            |
|                       | 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 | 5.4 友善職場與健康照顧                                           |      | 61-63                            |
|                       | 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者         | 5.4 友善職場與健康照顧                                           |      | 61-63                            |
|                       | 403-9 職業傷害                      | 5.4 友善職場與健康照顧                                           |      | 61-63                            |
|                       | 403-10 職業病                      | 5.4 友善職場與健康照顧                                           |      | 61-63                            |

## 6.2 SASB- 技術與通訊 / 硬件

| 主題         | 指標編號          | 指標內容                                                                 | 報告內容及說明                                                                                                                                                                                        |
|------------|---------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 產品安全       | TC-HW-230a.1  | 識別和解決產品中資料安全風險的方法描述                                                  | 志豐所生產之聲學零件及耳機系統，其後端加工生產或客戶使用方法無資訊安全之相關風險                                                                                                                                                       |
| 員工多元化 和包容性 | TC-HW-330a.1  | (a) 執行管理階層、(b) 非執行管理階層、(c) 技術員工和 (d) 所有其他員工的 (1) 性別和 (2) 多元化群體代表性百分比 | 高階主管:男性70%，女性30% 非高階主管:男性56.25%，女性43.75%<br>主管職:男性59.52%，女性40.48% 全體員工:男性40.59%，女性59.41%<br>依僱用型態:正職員工455人，臨時員工50人<br>依年齡別:30歲以下25.97%，31-50歲68.4%，51歲以上5.63%<br>技術員工的佔比18.02%<br>請參閱5.1 人力發展  |
| 產品生命與週期管理  | TC-HW-410 a.1 | 包含 IEC 62474 申報物質的產品百分比 (以收入計算)                                      | 志豐製造的產品含IEC 62474 的物質的銷售金額百分比為0%。志豐採用產品數據管理由GP小組建立專門的數據庫，通過從供應商源頭到志豐設計和生產製造過程全物質鏈管控的方式，確保我們所有零件的組成物質符合客戶要求各項環保法規、IEC 62474規範、有害物質測試報告、物質安全資料表、安規/符合性報告等，申報完成率100%<br><br>請參閱3.6和4.2供應鏈管理、溫室氣體。 |
|            | TC-HW-410 a.2 | 符合EPEAT 註冊或同等要求的合格產品的百分比 (按收入計算)                                     | 志豐所製造之產品非EPEAT 規範之產品                                                                                                                                                                           |
|            | TC-HW-410 a.3 | 獲得能源效率認證的合格產品的百分比 (按收入計算)                                            | 志豐所製造之產品非能源效率認證規範之產品                                                                                                                                                                           |
|            | TC-HW-410 a.4 | 回收的報廢產品和電子廢棄物的重量；回收百分比                                               | 志豐為電子零組件製造及OEM品牌代工，非最終消費產品營銷，故產品最終生命週期之報廢、回收服務、回收重量等由客戶端規劃之。                                                                                                                                   |

## 6.2 SASB- 技術與通訊 / 硬件

| 主題       | 指標編號         | 指標內容                                                                       | 報告內容及說明                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------|--------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 供應鏈管理    | TC-HW-430a.1 | (a) 所有工廠和 (b) 高風險工廠在 RBA 驗證審核流程(VAP) 或同等程序中接受審核的                           | (a)一階供應商稽核家數/ 一階供應商總家數: ( 56/279 ) *100% = 20%<br><br>(b)高風險一階供應商稽核家數/ 高風險一階供應商總家數: 100%VAP<br><br>同等稽核：由志豐委派有資質之審核團隊完成之供應商稽核，審核工具為參考地方法律法規、RBA 責任商業聯盟行為準則、客戶要求、志豐有關企業社會責任的管理規定，以及其他相關適用要求作為標準制定之供應商社會責任RBA評估表。                                                                                                                 |
|          | TC-HW-430a.2 | 一階供應商 (1) RBA 驗證審核流程 (VAP) 或同等流程的不合格率，以及 (2) (a)優先不合格項和 (b) 其他不合格項的相關糾正措施率 | 所有供應商皆通過稽核，不合格比率為0，無不符合或需矯正之供應商                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 材料採購     | TC-HW-440a.1 | 與關鍵材料的使用相關的風險管理的描述                                                         | KINGSTATE集團建立綠色產品管理平臺，落實供應鏈原物料的源頭管理，以鼎新T100系統為主，整合GP與其他的資訊平臺，形成完整的管理資訊系統，並要求供應商都必須承諾採用負責任的礦料來源，努力確保產品中所使用的礦料( 如：鈹、錫、金、鎢)，供應商若有使用衝突金屬時，必須被強制揭露冶煉廠資訊，並於志豐綠色產品管理平台GP進行宣告，並將會通知供應商進行轉換。另針對使用關鍵材料之供應商透過系統化稽核程式，基於環境社會等風險面向進行供應商營運體質管理，及完善的有害物質管理程式確保關鍵材料的使用安全，同時建立妥善的關鍵材料庫存機制以避免斷鏈風險。所有材料已完全符合無鉛製程需求，符合歐盟的RoHS指令和無鹵要求。有害物質管控達標率100%。 |
| 營運活動指標   |              |                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 產業特定揭露指標 | TC-HW-000.A  | 依產品類別生產之單位數量                                                               | 產品生產總量：192,856Kpcs<br><br>音頻成品：17,576Kpcs<br>聲學元件：175,280Kpcs                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|          | TC-HW-000.B  | 製造工廠面積                                                                     | 工廠包含東莞志豐及蘇州百豐，合計廠房面積為28,838 m2 ( 平方公尺 )                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|          | TC-HW-000.C  | 從自有廠區生產的百分比                                                                | 100% ( 含合資廠 )                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## 6.3 IFRS 永續揭露指標 - 電子零組件業

| 編號 | 指標                                  | 指標種類 | 單位                     | 回應                                                                                                               |
|----|-------------------------------------|------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率              | 量化   | 十億焦耳(GJ);              | 消耗能源總量：8,330.90GJ、外購電力百分比：73%、再生能源使用率：27%、其他能源:0%。                                                               |
|    |                                     |      | 百分比(%)                 |                                                                                                                  |
| 2  | 總取水量及總耗水量                           | 量化   | 千立方公尺(M <sup>3</sup> ) | 36,756.86 M <sup>3</sup>                                                                                         |
| 3  | 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比                   | 量化   | 公噸 (t), 百分比 (%)        | 重量：0.995 t<br>回收百分比：100 %                                                                                        |
| 4  | 說明職業災害類別、人數及比率                      | 量化   | 比率(%), 數量              | 人數：0人 (均為一般職災) 工傷比率：0 %<br>無職業災害。                                                                                |
| 5  | 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 | 量化   | 公噸 (t), 百分比 (%)        | 重量：16.805t<br>回收百分比：100%                                                                                         |
| 6  | 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述                   | 質化描述 | 不適用                    | 請參閱3.6供應鏈管理<br>KINGSTATE集團有制訂《綠色產品檢驗作業辦法》，依辦法之規範定義關鍵零件清單，且依據採購風險管理辦法，對於關鍵零組件進貨出現異常時，依其嚴重程度發出紅色 / 黃色警報，進行相對應之控管措施 |
| 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   | NT                     | 0 元，本年度內無相關情事                                                                                                    |
| 8  | 依產品類別之主要產品產量                        | 量化   | Kpcs                   | 產品生產總量：191,351Kpcs<br>音頻成品：15,591Kpcs<br>聲學元件：175,670Kpcs                                                        |

Every Sound Matters,  
Every Action Counts!

每個聲音      傳遞價值  
每步行動      創造永續

