CRG

The advanced DC solutions for future Life

昶瑞機電

2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



Contents 目錄

關於本報告書

經營者的話

公司簡介

利害關係人與重大主題

1-治理與營運績效

1-1 治理架構

1-2 公司誠信經營

1-3 營運績效

1-4 法規遵循

1-5 供應鏈管理

2- 環境政策與管理

2-1 能源與溫室氣體排放管理

2-2 環境管理系統

3- 員工關懷與培育

3-1 人權政策與管理

3-2 員工概況與福利

3-3 員工健康與安全

附錄

GRI準則指標對照表

上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

安侯建業聯合會計師事務所 有限確信報告

關於本報告書

報告書組織邊界與範疇 (GRI 2-2)

本報告書以昶瑞機電股份有限公司個體公司為組織邊界，以下稱昶瑞、昶瑞機電、本公司、我們。昶瑞於臺灣之營運據點為：臺中市龍井區台西南路272號(總部)、臺中市梧棲區向上路九段466巷98號(梧棲廠)、臺中市東區大振街5巷2號(子公司昶制科技股份有限公司)，即本報告書所指「重要營運據點」。

本報告書涵蓋本公司2025年1月1日至2025年12月31日在公司治理、營運績效、環境政策、員工關懷等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現，以昶瑞機電臺灣地區營運據點為揭露範圍，報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

本報告書因撰述之可比較性、完整性與溝通時效性，部分資料包含至 2023與2022 年，且部分資料已揭露至2025年1-6月之相關資訊，如有上述情形將於報告書內文中註明



報導準則

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為本公司自行統計與調查的結果，並採用「全球永續性報告倡議組織」（Global Reporting Initiative, GRI）發行的永續性報導準則（GRI Standards）、「永續會計準則委員會」（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）發行的永續會計準則（SASB Standards）建築產品和家具業別(Building Products and Furnishings)及我國「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」撰寫，若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆來自於安永聯合會計師事務所查核簽證後公開發表之財務報告資訊，以新臺幣仟元計算；此外，各項管理系統均定期執行內部稽核，ISO 9001品質管理系統皆通過第三方查證機構之查驗證。

報導期間 (GRI 2-3)

本報告書資訊揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日，與財務報告的報告期間相同。報告書發布日期為2026年8月。

報導週期

昶瑞機電預計每年8月31日以前發行永續報告書。

資訊重編 (GRI 2-4)

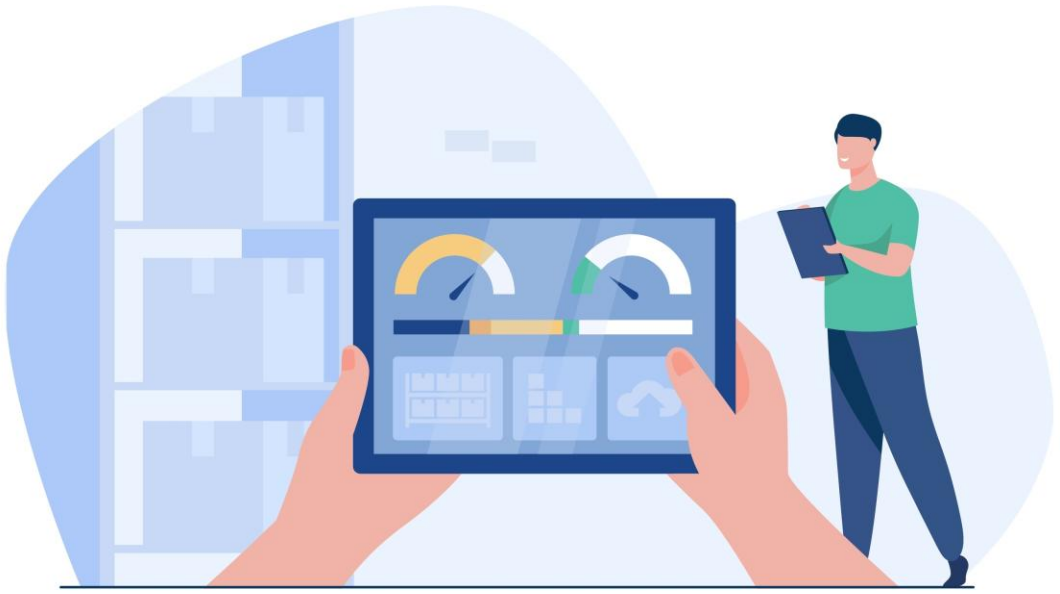
本報告書與2024年相比，範疇增加昶制子公司與相關主題邊界改變，其他包含規模、結構、所有權與供應鏈皆無顯著變更，部分數據若有追溯過往年度異動時，會於該變動處註解說明。

報告書撰寫及品質管理流程 (GRI 2-5)

本公司之永續報告書由永續報告書編製小組彙整編製，呈永續報告書編製小組召集人(總經理)覆核，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2025年永續報告書於2026年8月5日舉行的董事會核准。本公司委託安侯建業聯合會計師事務所針對所選定之永續績效指標執行獨立有限確信。會計師有限確信報告詳如附錄。



任何有關本報告書或對本公司永續發展或ESG相關議題有任何疑問與建議，誠摯歡迎與我們聯繫。



經營者的話(GRI 2-22)

致所有敬愛並持續關注昶瑞的利害關係人：

2025年對昶瑞而言，是延續成長動能、深化永續治理並邁向更高發展階段的重要一年。面對全球政經局勢持續變動，包括地緣政治風險、國際供應鏈重組、原物料與物流成本波動等多重挑戰，昶瑞仍秉持穩健經營與持續創新的精神，持續精進產品競爭力、提升營運韌性，並在永續發展道路上穩步前行。

過去一年，昶瑞於ESG 永續治理中定期檢討相關政策與風險管理機制，以確保營運在環境保護、社會責任及公司治理三大面向上均衡發展。未來，昶瑞亦將持續將永續理念深化融入日常營運與決策流程，實踐對利害關係人的承諾，進一步強化企業的長期競爭力與社會影響力。

在營運與策略發展方面，昶瑞於2025年持續展現產品創新、市場拓展與永續經營的成果。昶瑞持續受惠於 DC 直流吊扇產品於北美、澳洲與歐洲市場的穩定銷售，同時透過模組化產品結構、產品原料優化及製程改善，持續提升整體營運效能與產品附加價值。

在產品研發與技術布局方面，公司持續投入創新資源，深化專利布局，積極推進新產品與新技術開發，展現在吊扇與航太動力領域的技術延伸能力，也為公司多元化發展建立更堅實基礎。2025年12月成立全資子公司昶制科技股份有限公司，跨足工業型、協作型機器人之整合軟體與系統。

在經濟與治理面向，昶瑞始終將「靈巧、應變、差異、真誠」視為核心價值，透過誠信經營、品質提升與服務精進，穩健推進公司治理效能並持續朝國際化發展。公司於2025年5月順利掛牌上櫃，這是昶瑞在資本市場發展上重要里程碑，也展現經營團隊對企業長期穩定發展的信心與決心。面對市場變動與外部環境挑戰，公司仍持續穩健經營，展現良好的營運韌性與永續發展潛力。



董事長 蔡翔如

經營者的話(續)(GRI 2-22)

在社會參與與人才照顧方面，昶瑞秉持「回饋社會」的核心理念，持續投入公益關懷、社區參與及體育發展支持。除每年定期捐助家扶中心、信望愛基金會等社會團體外，亦關注國小、國中等教育機關需求，積極落實企業社會責任。此外，公司亦贊助台中市拔河隊及足球隊，以實際行動支持在地體育發展與青少年人才培育，展現企業對社會共榮的重視。同時，昶瑞亦鼓勵同仁投入志工服務及公益活動，將關懷社會的精神深植於企業文化之中。

我們始終將員工視為公司最重要的資產，重視人才培育、薪資福利與職涯發展，期望打造員工與企業共好共榮的工作環境。公司提供完善的員工福利制度，包括年度健康檢查、年終與績效獎金、婚喪補助、急難救助及職工福利委員會多種專案補助等，並持續建構多元教育訓練機制，強化員工專業能力與職涯發展，提升組織整體競爭力。

展望未來，昶瑞將持續提供高附加價值的 DC 吊扇產品予品牌客戶，並積極於2026年度推行產品內銷計畫；無人機動力模組產品已完成槳葉開發，逐步朝包含槳葉在內的整體動力模組供應鏈發展，提升市場占有率。長期而言，公司將以建構淨零碳排供應鏈為目標，持續推動全產品線智能化與綠色製造，朝向智慧轉型與
永續經營願景穩健邁進。



總經理 楊偉成

公司簡介

關於昶瑞 (GRI 2-1)

昶瑞機電股份有限公司成立於2011年09月23日，並於2023年12月以電機機械業類股登錄興櫃(已於2025年5月上櫃)，總部位於臺中市龍井區台西南路272號。

營運據點皆位於臺灣，員工總人數為103人。於2025年，昶瑞機電的個別營收達新台幣808,095仟元，更多有關財務績效的資訊，請詳本公司2025年度個別財務報告及股東會年報。

2025年度本公司營運為經營家用吊扇製造與銷售等業務，主要商品為DC直流馬達吊扇、無人機動力模組產品，另亦包含DC直流馬達吊扇馬達、電控、發射器、燈具、燈板、葉片等產品。



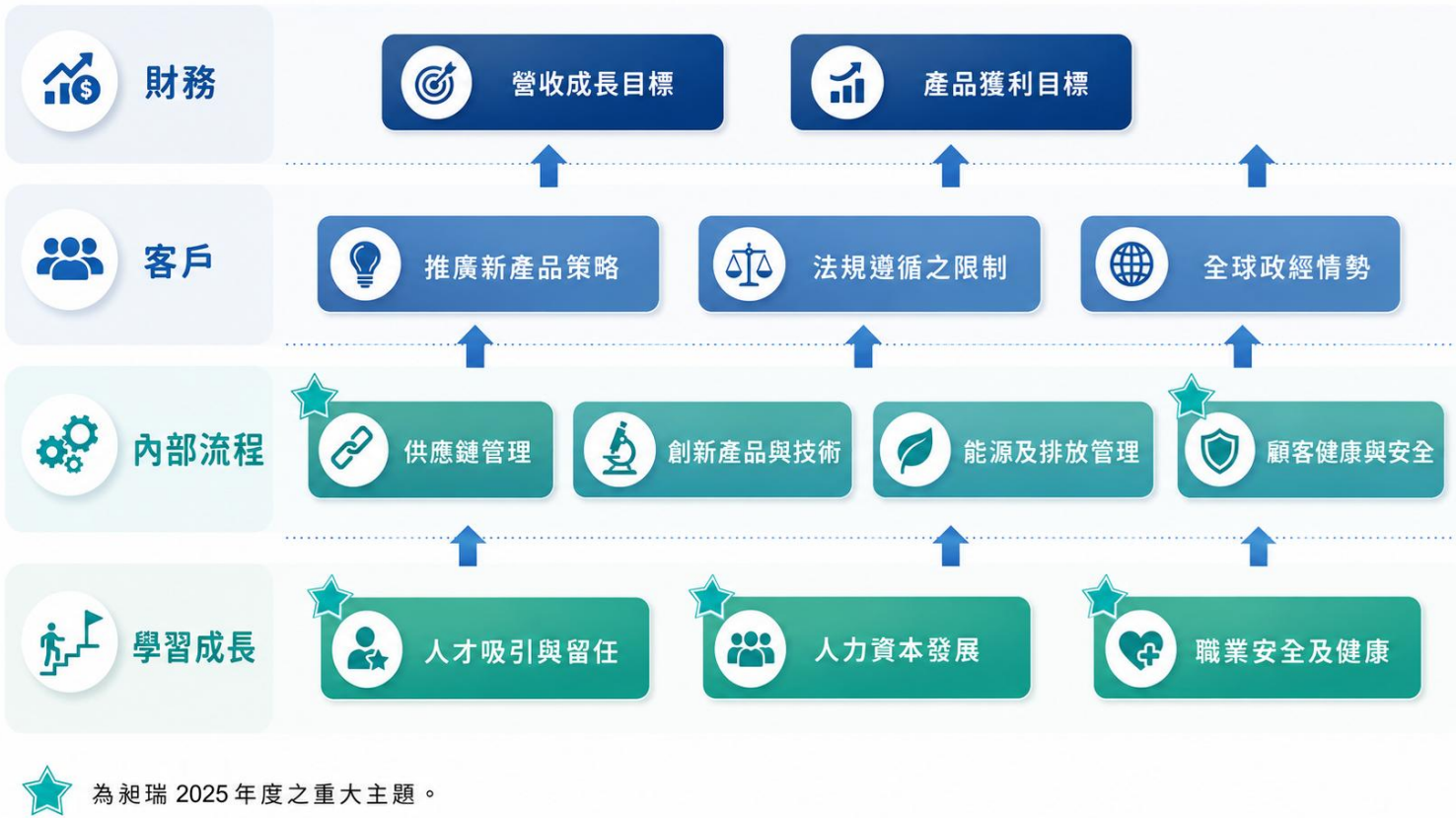
公司全名	昶瑞機電股份有限公司
產業類別	電機機械業
全球員工人數(註1)	98人
資本額	新台幣 301,500,000元
設立日期	2011年9月23日
主要產品與技術	專業直流馬達吊扇
董事長	蔡翔如
總經理	楊偉成
上櫃	上櫃：2025年5月

註1：員工人數涵蓋範圍為昶瑞所有營運據點，以2025年12月31日人數計算。

公司沿革

2011年	2011年昶瑞機電股份有限公司成立，實收資本額為新台幣 5,000 千元，本公司創立，以「靈巧 應變 差異 貢獻」為宗旨。
2014年	2014年HKTDC 香港燈展榮獲 My Favorite Lighting products Decorative household lighting Award。
2015年	2015年取得 ISO9001 認證。
2018年	2018年龍井本廠完工，正式邁入生產作業；同年建置太陽能發電系統。
2019年	2019年與台灣電力股份有限公司簽訂電能購售契約。
2020年	2020年全廠推行 TPS 精實管理；導入鼎新 ERP 系統、CRG 企業識別系統；並針對高階團隊進行卡內基內訓。
2022年	2022年與客戶共同開發案獲得德國 IF 設計獎。導入ISO14064-1進行溫室氣體盤查，同年取得查證。
2023年	2023年創櫃板登錄，取得股票代號：7642，掛牌公開發行。 當年度獲選為 2023「鄧白氏台灣第十屆中小企業菁英獎」 TOP 1000 菁英企業。2023年12月掛牌興櫃市場。
2024年	2024年取得ISO27001資訊安全認證、AS9100航太品質管理認證。 另取得鄧白氏(Dun & Breadstreet)企業認證、 ESG永續標章認證。
2025年5月	2025年5月上櫃掛牌。
2025年12月	2025年12月成立全資子公司昶制科技股份有限公司。

永續願景及策略



昶瑞的永續願景為5年內使DC直流馬達吊扇營收成長25%以上、產品獲利率達30%以上。並透過審慎評估市場之方式，發展大型無人機動力模組市場及提升收入。以此為5年內之願景，我們從公司內部之學習成長及流程著手制定策略。

人才吸引與留任：

透過完善的獎金、升遷制度，提升員工對昶瑞之認同度並提升留任度，期能以最專業且成熟的團隊合作模式，打造本公司營運基石。

人力資本發展：

除注重員工認同外，我們亦積極培養人力資本，每位昶瑞的員工均依其職責不同，具有各自的發展方向及使命。透過年度績效面談，瞭解每位員工於次一年度之工作目標與自我期許，並從旁輔導員工完成其職涯發展之規劃。

職業安全及健康：

昶瑞視員工為家人，雖尚非屬《職業安全衛生管理辦法》要求對象，惟自願提前執行職業安全衛生管理，除補助員工進行健康檢查外，我們亦實行廠護、醫師定期駐廠福利，讓每位同仁工作之餘，能於職場中兼顧身心靈健康。

供應鏈管理：

面對全球缺工缺料、原物料成本上漲之困境，昶瑞蒐集有關原料供需之資料，以增加對市場價格研判之能力，並透過定期檢視庫存水位、找尋可立即供貨之替代供應商等方式，避免原物料供貨中斷之風險。

創新產品與技術：

昶瑞專注於提供高品質、節能及自主研發設計產品之製造理念，透過研發團隊直接與客戶討論設計構想等方式，讓本公司之產品與技術更貼合客戶需求。因應全球永續浪潮，未來我們亦將節能環保設計視為為創新研發之重點。

顧客健康與安全：

昶瑞自2015年取得 ISO 9001 認證，始終秉持對產品安全性的高度承諾。我們透過多項嚴格測試與驗證流程，確保每一件產品都能經得起環境挑戰並滿足市場需求： 戶外耐候性：採用雨淋實驗室、鹽霧測試與戶外吊掛測試區，驗證產品在各種氣候條件下的耐久性。

結構與電性安全：

進行葉片震動、高壓接地測試，確保產品在使用過程中的機械強度與電氣穩定性。環境適應性與品質一致性：透過環境爐模擬不同溫濕環境，並在靜音室中測試運轉穩定性與舒適性，提升使用者體驗。

品質與原料控管：

針對供應商所提供原料進行仿冒品控管與驗證，確保符合客戶標準與需求。 透過上述全面性的品質管制機制，我們致力於為客戶及終端使用者提供 安全、穩定、值得信賴的產品體驗。

推廣新產品策略：

除DC吊扇以外，昶瑞近年亦研發大型無人機產品，透過持續參展與國際客戶建立合作關係，可望擴展無人機相關產品之銷售，吸引新市場客戶。

法規遵循之限制：

未來於開展無人機新市場時，我們勢必面臨不同面向之法規限制，為此，昶瑞將不斷跟進與更新相關領域法規新知，並透過國內外參展等產業交流方式，將法遵之違反風險降至最低。

全球政經情勢：

自中美貿易戰及後疫情時代以來，全球政經情勢動盪，尤以地緣政治議題最為明顯，為減輕全球政經情勢對本公司營運銷售之衝擊，昶瑞於提升既有客戶黏著度的同時，亦積極連結開發新客戶，最大程度降低國際政經情勢對營運之影響。

昶瑞將透過上列由內而外之永續策略，逐年滾動式調整我們的腳步，在達成永續願景的道路上不遺餘力、全力以赴。

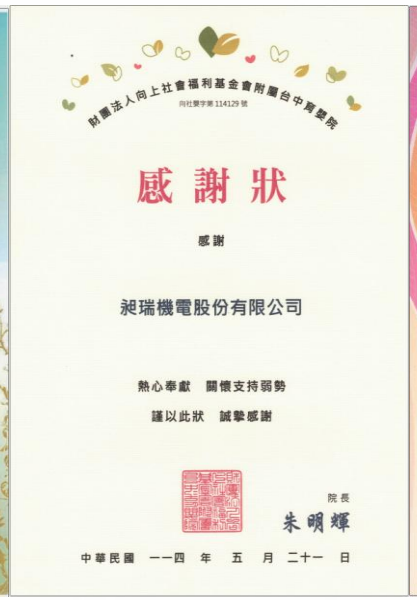
2025年度重點成果

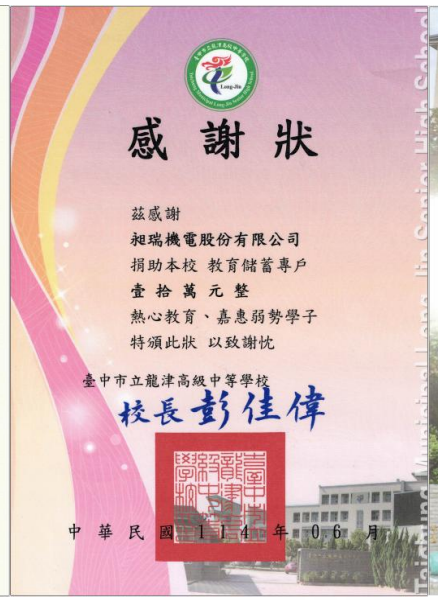
一、公益：捐贈

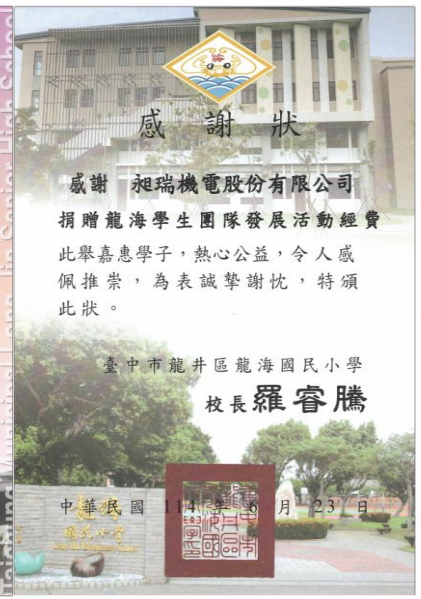
慈光社會福利基金會	兒童之家	向上社會福利基金會	龍津高中	龍海國小











家扶基金會



瑪利亞基金會



信望愛智能發展中心



婦聯聽覺社會福利基金會



二、認證

1.AS9100航太品質管理認證

2.ISO 27001資訊安全管理認證

3.D&B 鄧白氏企業標章、ESG永續標章

AS9100航太品質管理認證

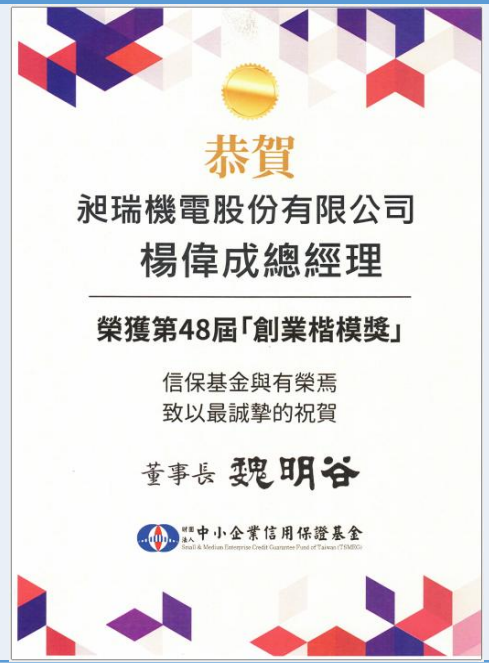


ISO 27001資訊安全管理認證



D&B 鄧白氏ESG標章





三、營運績效

2025 年營業收入為新台幣 8.08 億元，稅後淨利為 0.95 億元，每股稅後盈餘（EPS）為 3.29 元。由於受到全球終端市場需求放緩、客戶庫存調整及整體經濟環境影響，營收、獲利及每股盈餘較 2024 年下降。另於 2026 年股東常會通過配發 2025 年度現金股利每股 3 元。

公司政策承諾 (GRI2-23、2-24)

公司政策承諾(GRI 2-23)	政策承諾核准的最高層級	公司作為(GRI 2-24)	目標
人權政策 ● 支持國際人權公約，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際勞工組織三方原則宣言」與「聯合國工商企業與人權指導原則」等國際規範，杜絕任何侵害或違反人權之行為。	經董事會通過後實施。	● 昶瑞招募員工依循就業服務法之規定，不因性別、種族、階級、年齡、宗教、黨派...等有任何差別待遇。 ● 協助員工維持身心健康與工作生活平衡，定期辦理健康檢查，並聘請醫護人員臨廠為同仁提供健康諮詢服務。	● 預計2026年訂定人權政策並推廣本公司之人權政策承諾至產業價值鏈，與商業夥伴溝通。 ● 全體員工每月平均加班時數不高於46小時。
誠信經營守則 ● 禁止不誠信行為 ● 於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為	經董事會通過後實施。	● 於2024年經董事會核准通過後頒布「誠信經營守則」，稽核室定期稽核並回報至董事會。 ● 與他人建立商業關係前，應先行評估商業往來對象之合法性、以及是否曾有不誠信行為之紀錄。 ● 建立正當檢舉制度，成立受理檢舉專責人員或單位處理相關事件，並對檢舉人身分及內容確實保密。	● 推廣本公司之誠信經營承諾至產業價值鏈，請商業夥伴簽署誠信聲明。 ● 違反誠信行為之事件0件。

營運概況 (GRI 2-6)

價值鏈概況

本公司從事家用及商用 DC 直流馬達吊扇設計及組立製造，位於產業鏈之中游，上游則為 DC 直流馬達零件原料加工、吊扇葉片、電控系統及發射器製造等，而下游為家用及商用 DC 直流馬達吊扇銷售通路商。本公司所屬產業上、中、下游架構圖列示如下：



銷售概況

昶瑞機電於2025年度之主要客戶仍以家用及輕商用DC吊扇之國際品牌商、通路商及進口商為主，銷售市場仍以美國客戶為主要來源。2025年度受美國終端消費需求、客戶庫存調整及整體市場環境變化影響，訂單節奏較過往更趨審慎，惟本公司與主要客戶長期維持良好交易往來及合作關係，並持續透過產品開發、品質穩定性及交期配合，強化客戶信任與合作黏著度。

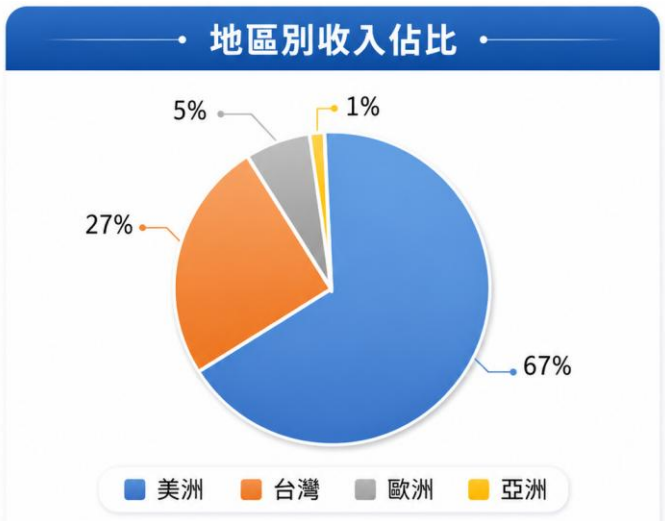
為降低銷貨集中風險，本公司除持續深耕既有美國主要客戶外，亦積極開發美國市場其他潛在客戶，並拓展美國以外之新市場及新通路，以分散單一市場及單一客戶集中之影響。產品方面，本公司持續自原材料、馬達設計、磁性材料應用、能源效率、氣流表現及外觀設計等面向進行技術優化，並配合市場對高效能、節能、戶外耐候及差異化設計產品之需求，提升產品競爭力與客戶採用意願。



整體而言，雖本公司2025年度銷售對象仍有集中於美國主要客戶之情形，惟該等客戶多屬長期合作且具市場影響力之品牌商或通路商，交易標的亦多為市場具銷售潛力之機種，有助於維持本公司營收基礎之穩定。同時，本公司將持續透過新產品導入、新客戶開發、非美市場拓展及供應鏈與技術能力強化，降低銷貨集中可能帶來之風險，並確保公司中長期營運穩健發展。

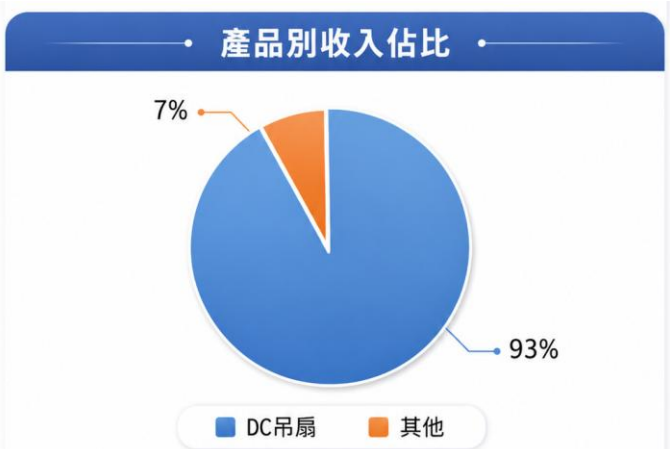
單位：新台幣千元

地區	營業收入
美洲	539,059
台灣	216,868
歐洲	40,907
亞洲	11,260
合計	**808,094**



單位：新台幣千元

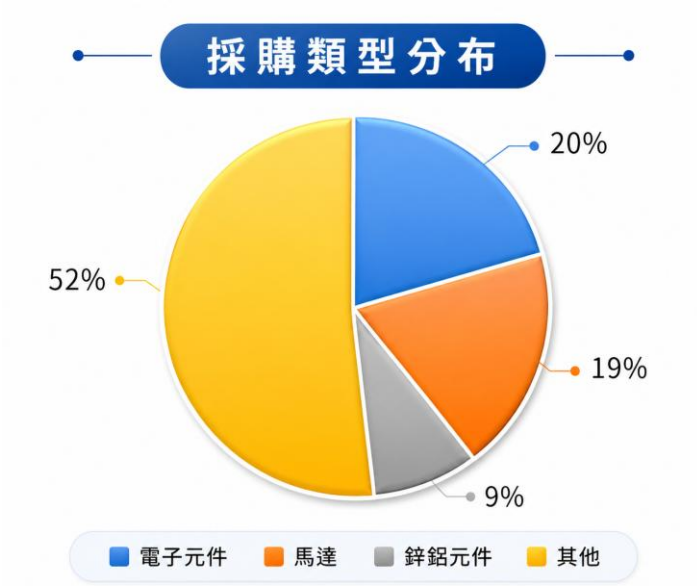
產品 / 服務	營業收入
DC吊扇	755,312
其他	52,782
合計	**808,094**



採購概況

昶瑞機電於2025年度合作供應商共81家。主要採購類別有為電子元件、馬達、鋅鋁元件等，關鍵供應商最近二年度任一年度中曾佔進貨總額百分之十以上之廠商，共計2家，佔所有供應商採購金額比例約36.15%。其中採購支出最高的為電子元件。

供應商類型	採購金額佔比
電子元件	20.4%
馬達	19.3%
鋅鋁元件	8.7%
其他	51.6%
合計	100%



利害關係人與重大主題

利害關係人鑑別與溝通 (GRI 2-29)

公司的營運活動與利害關係人相互影響，利害關係人對公司營運議題的關注程度，亦會影響我們的發展策略及目標擬定。因此昶瑞機電重視且落實與利害關係人之溝通。本公司依據 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）之五大原則：影響力、責任、依賴度、關注度和多元觀點，檢視公司營運活動並參考同業之辨識結果，進一步選擇對昶瑞機電重要之利害關係人，最後鑑別出六大類主要的利害關係人，分別為股東、員工、客戶、供應商、政府機關、金融機構。本公司依據各類利害關係人關注之議題以及與其溝通之目的，設有不同的溝通方式，並每年不定期將與各利害關係人溝通情形報告至永續發展委員會。

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
股東	股東是昶瑞成長的重要支柱，也是我們提升永續價值之驅動力，期能透過有效溝通，以獲得股東及投資人支持。	• 商業道德 • 隱私保護 • 法規遵循 • 溫室氣體排放 • 產品生命週期管理	股東大會	每年	1.依規定發布財務報告4次 2.召開股東常會1次 3.召開法人說明會3次 4.於公開資訊觀測站發布重大訊息15次
			財務報告	每季	
			法人說明會	不定期	
			公開資訊觀測站公告訊息	不定期	
			投資人聯絡窗口	即時	
員工	本公司以人為本，透過提供具競爭力的薪酬與完善福利，保障安全的就業環境，吸引優秀人才加入，期望員工與公司同步成長茁壯。	• 人力資本發展 • 人才吸引與留任 • 資訊系統導入 • 職業安全及健康 • 顧客健康與安全	內部公告	不定期	1.勞資會議2025年度召開4次 2.跨部門溝通每天召開1次 3.員工福利委員會2025年度召開4次 4.性騷擾申訴信箱隨時開放，2025年度收到1件申訴檢舉
			勞資會議	每季	
			跨部門會議	每天	
			員工意見信箱	即時	
			性騷擾申訴信箱	即時	
			員工福利委員會	每季	

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
客戶	客戶的要求是昶瑞不斷成長的目標，我們致力高品質的產品與服務，期望成為客戶最堅強的永續供應鏈。	• 供應鏈管理 • 職業安全及健康 • 創新管理及專利 • 隱私保護 • 商業道德 • 資訊系統導入	客戶滿意度調查	每年	1.進行1次客戶滿意度調查，分數100分(滿分100分) 2.業務不定期且即時性的企業拜訪客戶、電話交流、餐敘、非正式約會。 3.2025年共參與主要客戶研討會、產品發布會5次。
			業務拜訪	不定期	
			電訪客戶	不定期	
			參加客戶會議	不定期	
供應商	供應商為昶瑞重要的策略夥伴，希望建立供應鏈之責任商業行為，與各供應商夥伴彼此信賴及緊密連結，永續共榮。	• 溫室氣體排放 • 隱私保護 • 創新管理及專利	電子郵件	即時	1.利用及電子郵件直接的溝通，以及時處理供應商與本公司雙方議題。 2. 2025度每月廠商來訪至少5次，與昶瑞交流討論產品議題。 3.供應商每年評鑑1次；並針對前十大供應商每年抽查1家執行實地稽核。
			廠商來訪	不定期	
			供應商月考核表	每月	
			實地稽核	每年	
			供應商評鑑	每年	
政府機關	時刻關注政府法規及政策動向並積極配合，保持溝通管道暢通，在政府推動下穩健本公司永續發展的腳步。	• 隱私保護 • 商業道德 • 職業安全及健康 • 法規遵循 • 顧客健康與安全	公文往來	不定期	1.政府公文往來溝通(含法令、政策宣導)平均20件/月 2.法規宣導會平均1次/年 3.主管機關訪查平均1件/年
			電子郵件	即時	
			電話	即時	
			法規宣導會	定期	
			主管機關訪查	不定期	
金融機構	金融機構是本公司財務穩定和成長的基石，通過與金融機構合作，我們得以獲得專業的財務建議，使我們在永續發展過程中穩定前進。	• 營運生態效益 • 產品生命週期管理 • 隱私保護 • 顧客健康與安全 • 商業道德	到公司拜訪	不定期	1.2025金融機構拜訪本公司共97次 2.重要公文往來共1則 3.依法規發布財務報告4次
			公文往來	即時	
			發布報告	即時	

重大主題鑑別流程 (GRI 2-14、3-1)

昶瑞使用問卷調查方式，透過各個與利害關係人(包括股東、員工、客戶、供應商、政府機關、金融機構)有往來之相關單位，發出問卷調查表予對應之內、外部利害關係人，昶瑞於2024年內部問卷調查回收17份、外部利害關係人問卷調查回收22份，共回收39份有效問卷，並於2025年沿用。

根據上述問卷調查結果，本公司依永續報告書編製小組及利害關係人與內外部專家意見，將15項ESG議題依環境面、社會面及經濟/治理面分類，且依永續報告書編製小組、利害關係人與內外部專家意見設定顯著性門檻(註)，繪製重大主題矩陣圖後得出4項重大主題，經永續報告書編製小組討論後決議自選「供應鏈管理」為重大主題，並將結果呈永續報告書編製小組召集人(總經理)。 2025年度重大議題共5項，經永續報告書編製小組決議後呈董事長報告，並於2025年3月3日提呈永續發展委員會報告。

永續報告書編製小組依5項重大主題相關的營運活動對經濟、環境及人群方面的衝擊強度、發生的可能性及瞭解重大主題在價值鏈的衝擊邊界，以決定重大主題排序。依據各主題報導要求說明重大主題的因應策略，擬訂短、中、長期目標成果績效及管理方針，並對應GRI準則特定主題。

註：顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級75以上者。

本公司2025年度15項關注議題列示如下表：

項次	議題名稱	項次	議題名稱
1	營運生態效益	9	★人才吸引與留任
2	產品盡職管理	10	商業道德
3	溫室氣體排放	11	創新管理及專利
4	產品生命週期管理	12	法規遵循
5	能源管理	13	★顧客健康與安全
6	★人力資本發展	14	資訊系統導入
7	★職業安全及健康	15	★供應鏈管理
8	隱私保護		

註：標示★為本年度之重大主題。

1 鑑別議題

利害關係人
依照AA1000「依賴性、責任、關注度、影響力、多元觀點」原則，共定義6類利害關係人族群。



永續議題
議題來源：GRI和SDGs、與同業標竿及目前國際上關注之議題統整，共15項議題進行重大主題評估。

2 評估衝擊

從6個利害關係人族群中蒐集22份外部有效問卷、10個內部單位蒐集17份有效問卷，共蒐集39份有效問卷。





本公司依永續報告書編製小組及利害關係人與內外部專家意見，將15項ESG議題依環境面、社會面及經濟/治理面分類，且依永續報告書編製小組、利害關係人與內外部專家意見設定顯著性門檻(註)，繪製重大主題矩陣圖後與出視滿之4項重大主題，將結果呈永續報告書編製小組召集人楊偉成總經理核決。



3 確認重大性

永續報告書編製小組依5項重大主題分別相關的營運活動，對經濟、環境及人群方面的衝擊強度、發生的可能性及瞭解重大主題在價值鏈的衝擊邊界，以決定重大主題排序。



經永續報告書編製小組討論後，決定自選「供應鏈　理」為重大主題，將結果呈永續報告書編製小組召集人(總經理)。2024年度昶瑞重大主題共5項，經永續報告書編製小組決議後呈董事長報告，並於2024年12月4日提呈永續發展委員會報告。2025年3月3日永續發展委員會並決議沿用。



依據各主題報導要求說明重大主題的因應策略，擬訂法中、長期目標成果績效及管理方針，並對應GRI準則特定主題。



定期檢視具成效並修正，每年對重大主題與衝擊性進行評估。



註：顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級75以上者。

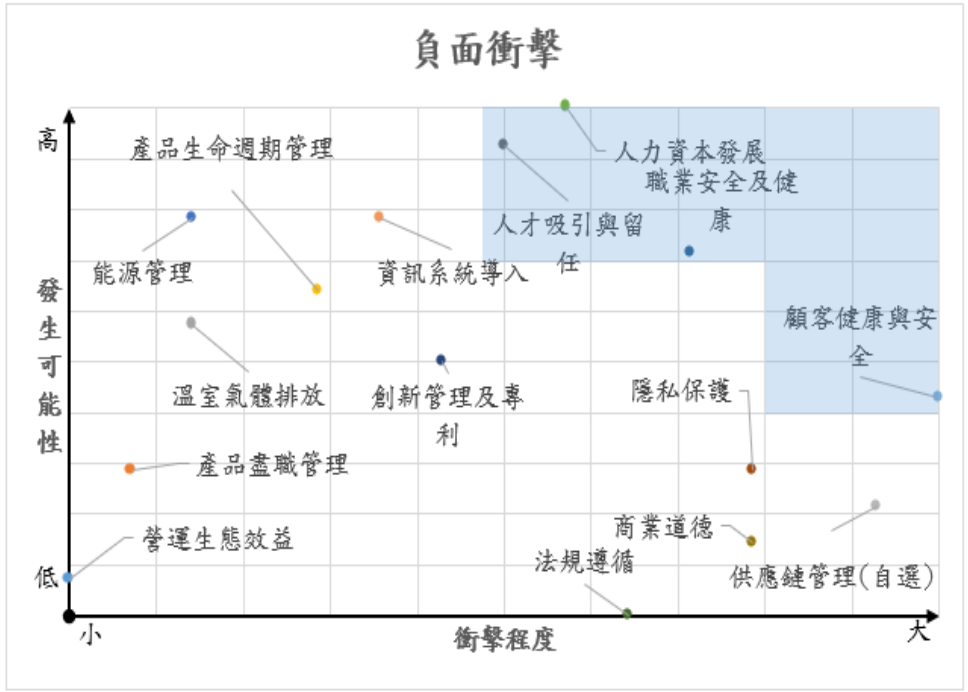
重大主題列表 (GRI 3-2)

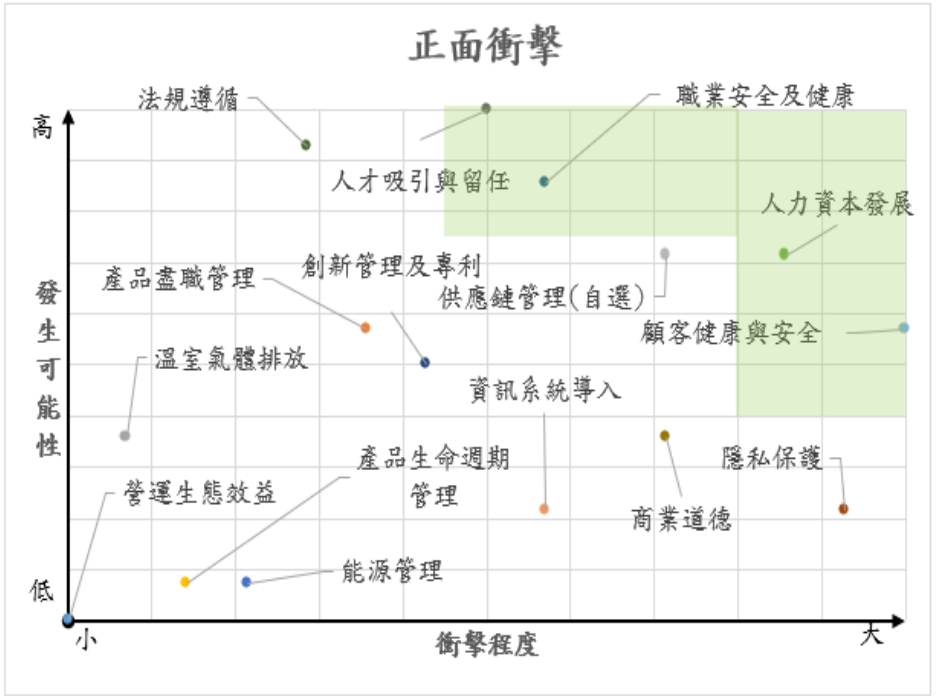
項次	重大主題名稱
1	人力資本發展
2	職業安全及健康
3	人才吸引與留任
4	顧客健康與安全
5	供應鏈管理

註：本年度為第一本報告書，故無重大主題變動情形。



重大主題矩陣圖





回應重大主題(GRI 3-3)

☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

重大主題	類別	上游	本公司	下游	社區/社會	衝擊類型
人力資本發展	員工		★負、☆正			• 負面：未對員工進行培訓，使員工喪失提升自身能力的機會，可能導致公司工作效率下降、減少效益，甚至落後同業或無法留住人才。 • 正面：透過對員工之培訓，不僅幫助員工提升自身能力，也能進一步帶動公司工作效率、增加效益。
職業安全及健康	員工 客戶 政府機關		☆負、★正	☆負、☆正	☆負、☆正	• 負面：未制定職業健康與安全管理政策，或未建置完善系統，無法預防員工傷害或促進工作者健康，除降低既有人才留任意願，亦可能面臨之法律風險及賠償責任。 • 正面：透過制定職業健康與安全管理政策及建置完善系統，預防員工傷害及促進工作者健康，既有人才留任意願，吸引優秀人才，提升企 業競爭力。
人才吸引與留任	員工 供應商	☆負、★正	★負、☆正			• 負面：公司未提供具備競爭力且豐富的福利制度，或未規劃多元化的發展管道，無法吸引優秀人才或提高人才留任度。 • 正面：公司提供具備競爭力且豐富的福利制度，並規劃多元化的發展管道，以期吸引優秀人才及提高人才留任度，增進雇主品牌價值。
顧客健康與安全	員工 客戶 供應商 政府機關 金融機構	☆負、★正	☆負、★正	☆負、★正	☆負、★正	• 負面：公司如未對產品的安全性進行良好的控管，可能會導致顧客或終端使用者的重大傷害，進而影響公司營運。 • 正面：公司對產品安全性進行良好的控管，可以提升顧客及終端使用者對公司產品的信賴，為公司帶來收益。
供應鏈管理	客戶 供應商	★負、☆正	★負、☆正	☆負、☆正		• 負面：公司未謹慎關注供應商之情況，或未選擇與公司永續、社會責任目標相符之供應商，將導致公司失去產品重要後盾而無法生產。 • 正面：原物料供應商為支持公司營運之主要後盾，故需隨時關注供應商之情況，並在永續經營理念下選擇與公司目標相符之供應商。

重大主題	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序 (GRI2-25)	2025年 達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的 行動，以及告知行動成果
人力資本發展	1. 遵守法令，保護環境：確實符合環境與安全衛生有關法令及要求並瞭解工作者與利害相關者需求與期望。 2. 危害預防，全員參與：對員工施行環安衛教育訓練及宣導活動，以提昇危害認知、風險控制、污染預防及緊急應變能力。 3. 完善溝通，責任照顧：建立與員工、顧客、供應商承攬商及社會大眾暢通之溝通、諮商及參與管道。 4. 持續改善，永續經營：持續改善環安衛管理系統，並矯正不符合事項，以提升環安衛管理績效之承諾	1. 進行職業安全衛生管理作業風險評估及重大鑑別並執行內部稽核確認施行成效及實施改善計劃矯正不符合項目。 2. 每季會針對前一季所發生之工安事項匯報各管理階層，並進行檢討及宣導。 3. 規劃緊急應變措施及防災演練。 4. 辦理健康檢查及關懷員工	1. 2025年無任何員工罹患職業病。 2. 2025年無發生重大職災及因工死亡事件。 3. 2025年廠區內及廠區外無相關安全事故之情事發生。 4. 2025年作業環境監測皆按計畫執行檢測，檢測結果皆符合標準。 5. 2025全年接受健康諮詢服務83人次。 6. 辦理各式職業安全衛生訓練166人次。 7. 2025年綜合傷害指數(FSI) 為0，低於前三年度行業綜合傷害指數(FSI)平均值為0.32。	短期(3年內)： 工安教育訓練時數每三年至少3小時以上。 中期(3-5年)： 持續改善硬體設施標準與安全衛生作業程序，積極建構安全衛生的工作環境，以預防職業傷害與疾病，保障勞工工作安全與健康。 長期(5年以上)： 持續謹遵職業安全衛生管理相關法規規範，全力達成「零」傷害意外事件，及「零」環保意外事件的目標，建立健康安全的友善職場。	3-6 職業安全及健康

重大主題	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序 (GRI2-25)	2025年 達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的 行動，以及告知行動成果
職業安全及健康	1. 遵守法令，保護環境：確實符合環境與安全衛生有關法令及要求並瞭解工作者與利害相關者需求與期望。 2. 危害預防，全員參與：對員工施行環安衛教育訓練及宣導活動，以提昇危害認知、風險控制、污染預防及緊急應變能力。 3. 完善溝通，責任照顧：建立與員工、顧客、供應商承攬商及社會大眾暢通之溝通、諮商及參與管道。 4. 持續改善，永續經營：持續改善環安衛管理系統，並矯正不符合事項，以提升環安衛管理績效之承諾	1. 進行職業安全衛生管理作業風險評估及重大鑑別並執行內部稽核確認施行成效及實施改善計劃矯正不符合項目。 2. 每季會針對前一季所發生之工安事項匯報各管理階層，並進行檢討及宣導。 3. 規劃緊急應變措施及防災演練。 4. 辦理健康檢查及關懷員工	1. 2025年無任何員工罹患職業病。 2. 2025年無發生重大職災及因工死亡事件。 3. 2025年廠區內及廠區外無相關安全事故之情事發生。 4. 2025年作業環境監測皆按計畫執行檢測，檢測結果皆符合標準。 5. 2025全年接受健康諮詢服務83人次。 6. 辦理各式職業安全衛生訓練166人次。 7. 2025年綜合傷害指數(FSI) 為0，低於前三年度行業綜合傷害指數(FSI)平均值為0.32。	短期(3年內)： 工安教育訓練時數每三年至少3小時以上。 中期(3-5年)： 持續改善硬體設施標準與安全衛生作業程序，積極建構安全衛生的工作環境，以預防職業傷害與疾病，保障勞工工作安全與健康。 長期(5年以上)： 持續謹遵職業安全衛生管理相關法規規範，全力達成「零」傷害意外事件，及「零」環保意外事件的目標建立健康安全的友善職場。	3-6 職業安全及健康

重大主題	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序 (GRI2-25)	2025年 達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的 行動，以及告知行動成果
人才吸引與留任	1. 人權政策：落實保障人身自由及不得有歧視行為之規範，任用弱勢族群及殘障人士。 2. 員工福利政策：職工福利委員會，創造員工福利最大化。 3. 勞資溝通政策：每季舉行勞資會議，了解同仁之心聲並即時處理同仁反映的問題，達到促進勞資和諧的目標。 4. 薪資政策：致力建構更健全的工作制度，提供具競爭力的薪酬、專業且完善的訓練系統、安全及健康的工作職場，吸引優秀的人才。 5. 遵循各項勞動法規，包含就業服務法、勞動基準法、職業安全衛生法、勞工退休金條例、職工福利金條例、工會法。 6. 內部申訴管道為人事單位，並設有性別平等申訴處理委員會與調查小組。	1. 全數在職同仁經由年度目標管理，以及每季1次兼顧「結果」與「過程」的績效評核結果，作為職級晉升、薪資調整，獎金發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。 2. 定期每季召開職工福利委員會，由員工充分反映其需求並提報與公司管理階層進行改善。 3. 定期每季召開勞資會議，建立有效的溝通機制，促進勞資和諧。 4. 每季舉辦部門聚餐、三節及生日禮券、婚喪喜慶、生育津貼等多項補助。 5. 每周一次功能別部門報告：檢討各部門目標達成狀況，並協調各部門共同解決問題。	1. 為維持勞資雙方溝通順暢，2025年勞資會議舉辦共4次，勞方代表與資方代表各佔50%，優於相關法規要求。 2. 2025年公司聘用5名越南籍外籍員工(占員工總數2.8 %)。 3. 同工同酬制度，相同職位、職等之女男員工其基本薪資比例均為1:1。 4. 截至2025年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴。 5. 2025年接受考核之男女性員工比例均為100%。 6. 高階主管人員均為本國籍員工，雇用當地高階主管比率100%。	短期(3年內)： 提供健全的人事制度，健全多向的溝通管道，鼓勵員工參與，促進勞資和諧，並吸引更多的人才。 中期(3-5年)： 維持定期勞資會議，加強功能別部門報告之檢討追蹤機制，達成0勞資爭議目標。 長期(5年以上)： 離職率維持於2%以下。	3-4 人才吸引與留任

重大主題	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序 (GRI2-25)	2025年 達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的 行動，以及告知行動成果
顧客健康與安全	1. 遵守法規：嚴格遵守健康和安全法規。 2. 產品安全：確保產品設計和生產符合最高安全標準。 3. 顧客服務：提供清晰的使用說明和專業的顧客服務。 4. 持續改進：根據顧客反饋不斷改進產品和服務 5. 緊急應變：制定應急預案，快速應對安全事件	1. 建立透明的溝通渠道，及時回應顧客的健康和安全問題。提供清晰的產品使用說明和安全指南，並設立專門的顧客服務團隊，解決顧客的疑慮。 2. 定期審查和更新健康和安全政策，確保符合最新的法規要求。聘請專業的合規顧問，幫助公司識別和應對潛在的法律風險。 3. 制定詳細的應急預案，確保在發生健康和安全事件時能夠迅速有效地應對。定期進行應急演練，提高員工的應急處理能力。	1. 2025年度客戶滿意度平均分數達100分。 2. 2025年度公司產品通過CE、UL、ETL、IECEE、SAA等各國安規認證。 3. 2025年度公司產品的事故率為0%，後續持續監控和改進。 4. 2025年發生0件產品召回事件。	短期(3年內)： 確保新開發的產品符合當地和國際的安全法規。 建立並優化顧客反饋機制，及時收集和處理顧客的健康和安全問題。 中期(3-5年)： 根據顧客反饋和市場調查，持續改進產品設計和生產流程，提升產品的安全性，並獲得相關的健康與安全認證提升公司在市場上的信譽和競爭力。 長期(5年以上)： 建立並推行全球統一的健康和安全標準，確保在所有市場中提供一致的高品質產品和。	3-3 顧客健康與安全

重大主題	推動政策 與管理方針	負面衝擊預防措施 或補救程序 (GRI2-25)	2025年 達成狀況	短、中、長期目標	向利害關係人提供所採取的 行動，以及告知行動成果
供應鏈管理	加強落實供應鏈永續發展，確保供應商在提供產品與服務的過程中符合能源節約、環境保護、勞工安全及人權等社會責任標準，勇於承擔企業社會責任並持續改善與提升。	1. 持續推動原物料供應商簽署「供應商社會責任及行為準則」。 2. 2024年發表「供應鏈盡責管理報告」，並公告於網頁上。 3. 訂定年度原物料及包材供應商稽核計畫，實地走訪供應商現場進行稽核。 4. 針對原物料及包材供應商每年進行一次品質系統調查，並要求最終須通過ISO 9001認證。	1. 2025年原物料及包材供應商評鑑家數共計81家，評鑑結果均合格，合格比例[100]%。 2. 2025年共進行28次供應商實地稽核，評鑑結果均合格。 3. 供應商稽核缺失改善報告之回覆結案率達100%。	短期(3年內)： 1. 推動原物料供應商簽署「供應商社會責任及行為準則」。 2. 依據「供應商考核表」進行原物料及包材供應商評鑑 3. 選擇可靠的供應商，並定期評估其環境、社會面績效，確保原材料供應商與公司理念一致。 中期(3-5年)： 與關鍵供應商建立策略性夥伴關係，共同應對市場變化。 長期(5年以上)： 拓展國際市場，建立全球供應鏈網絡，提升企業的全球競爭力。	1. 1-5 供應鏈管理

治理與營運績效

Governance & Operational Performance

1-1 治理架構

1-2 公司誠信經營

1-3 營運績效

1-4 法規遵循

1-5 供應鏈管理

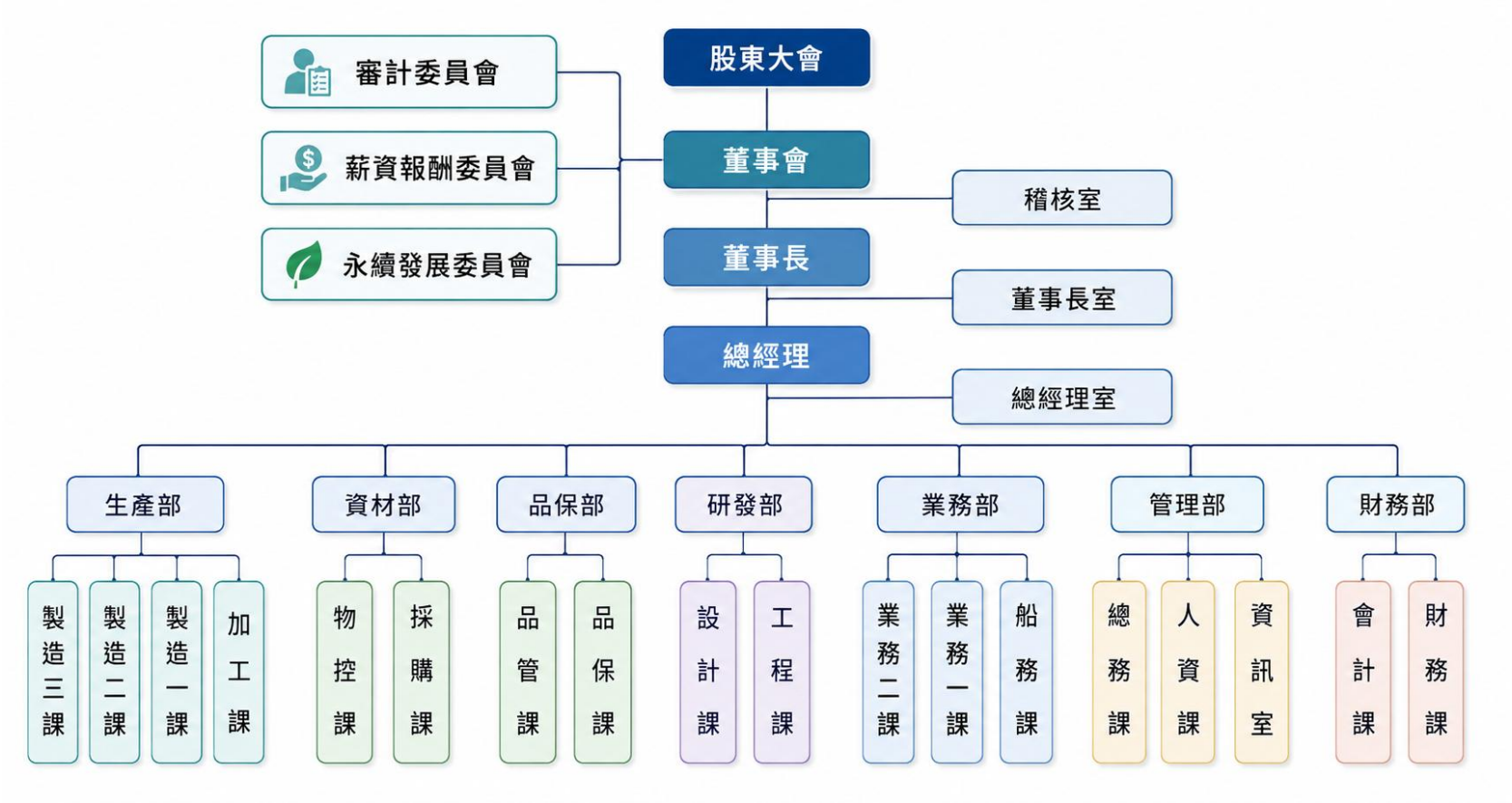


2025

SUSTAINABILITY REPORT

1-1 治理架構 (GRI 2-9、2-10、2-11、2-12、2-13、2-14、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、2-20、405-1)

昶瑞機電董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，協助董事會進行監督之職責。審計委員會與薪酬委員會定期每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管最高管理決策組織，永續發展委員會則至少每年2次向董事會報告永續發展推動情形。



董事會及委員會組成

本公司董事會為公司最高治理單位，直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見，詳見本報告「利害關係人鑑別與溝通」章節。昶瑞機電董事會目前為第6屆，由蔡翔如擔任董事長，且並非經營團隊成員，亦無兼任行政作業以確保企業運作之獨立性。

本公司董事會由9席董事組成，包含4位獨立董事(占比為總席次之44%)，董事5位，任期皆為三年；審計委員會有4位成員，100%為獨立董事；薪酬委員會則有4位成員，100%為獨立董事。2025年度董事會共開會10次，平均出列席率達100%。

審計委員會主要職責包含財務報表之審查、內部控制制度之監督與評估、重大財務或風險事項之審議、法令遵循與公司誠信經營的監督等；薪資報酬委員會之主要職責包含訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構、定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬等。
永續發展委員會由總經理擔任委員會主席。為協助董事會持續推動企業永續發展與提升公司治理，以實踐永續經營之目的，永續發展委員會每年至少召開2次會議，並報告董事會，董事會就永續發展之環境、社會及公司治理議題進行監督與指導。

本公司永續發展委員會職權包括：

1. 制定企業永續發展方向、策略及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。
2. 企業永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。
3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
4. 督導本公司永續發展實務守則之業務或其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。



2025年董事會成員與職務

職 稱	姓 名	性別	年齡層(歲)	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2025董事會出席率
董事長	蔡翔如	女	31~40	• 天泰電機工業股份有限公司董事長特助 • 中原大學應用數學系	• 本公司董事長 • 聚德投資股份有限公司監察人 • 翔岳股份有限公司董事長 • 成玥股份有限公司監察人 • 昶在股份有限公司董事長	100%
董事	楊偉成	男	41~50	• 瑞格電子股份有限公司董事長 特助 • 國立中興大學行銷系碩士	• 本公司總經理 • 聚德投資股份有限公司董事長 • 成玥股份有限公司董事長 • 翔岳股份有限公司監察人 • 昶制科技股份有限公司董事長、總經理 • 昶在股份有限公司總經理	100%
董事	蔡慶泰	男	31~40	• 唯品樂國際有限公司代表人 • 昶瑞機電股份有限公司研發部 經理 • 靜宜大學企管系碩士	• 唯品樂國際有限公司代表人 • 杰辰投資股份有限公司監察人	100%
董事	蔡慶運	男	41~50	• 千力電子股份有限公司業務經理 • 建國科技大學土木系	• 千力電子股份有限公司業務經理 • 亨利德投資股份有限公司董事長 • 田中秧科技有限公司代表人	100%
董事	鄭名翔	男	31~40	• 全漢企業股份有限公司行銷主管 /海外業務主管/市場策略主管 • MBA-Politecnico di Milano School of Management • 政治大學財政學系 • 全漢企業股份有限公司營運長	• FSP TECHNOLOGY VIETNAM CO.,LTD法定代表人 • 江蘇全漢電能技術研發有限公司監察人 • 川漢投資股份有限公司監察人 • 翔贊投資股份有限公司董事長 • 金昱投資股份有限公司董事長 • 惟一永續股份有限公司董事長	100%

職 稱	姓 名	性別	年齡層(歲)	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2025董事會出席率
獨立董事	李皇照	男	61~70	• 博士,The Ohio State University, U.S.A. 東海大學企業管理研究所副教授 • 國立中興大學農產運銷研究所副教授 國立中興大學農產運銷系教授兼系所主任 • 國立中興大學行銷系教授兼系所主任 浙江大學管理學院訪問客座教授 • 國立中興大學進修推廣部主任 • 日本九州大學大學院農學研究院食品流通研究室訪問學者 • 中國人民大學農業與農村發展學院客座教授 • 清雲科技大學行銷與流通管理系教授	無	100%
獨立董事	粘金重	男	61~70	• 國立清華大學動力機械工程學系博士 工業技術研究院服務系統科技中心正工程師兼技術副組長 • 工研院辨識與安全科技中心 中心主任特別助理 • 工研院產業經濟趨勢研究中心 中心主任特別助理 • 工研院機械與系統研究所航太計畫主持人 • 工研院系統與航太中心經理、副組長 • 車輛研究測試中心經理 • 工研院院部研究員 • 工研院機械研究所工程師	工研院機械與機電系統研究所特聘研究	100%

職 稱	姓 名	性別	年齡層(歲)	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2025董事會出席率
獨立董事	蔡苑宜	女	51~60	• 美 國 杜 克 大 學 (DUKE UNIVERSITY)法學碩士 • 蔡苑宜律師事務所律師 • 信達管理顧問股份有限公司董事長 • 臺灣臺中地方法院勞動調解委員 • 臺灣高等法院臺中分院調解委員 • 農業部林業及自然保育署南投分署性騷擾申訴評議委員會委員 • 社團法人臺中律師公會主任委員 • 2022- 2023年臺中市身心障礙者財產信託服務計畫信託監察人 • 臺中市政府委員(2020年度臺中市政府住宅審議會)	• 蔡苑宜律師事務所律師 • 信達管理顧問股份有限公司董事長	100%
獨立董事	陳琬鈺	女	41~50	• 國立成功大學會計學碩士 • 安永聯合會計師事務所副組長 • 元大證券投資銀行業務部專業經理 • 金融研訓院講師	• 育騰會計師事務所會計師 • 臺灣臺中地方法院調解委員 • 日勝化工(股)公司獨立董事	100%

報導期間昶瑞機電治理單位人數、性別及年齡分佈詳如下表：

	類別	組別	人數	%
治理單位	性別	男	5	56%
		女	4	44%
	年齡	<30	1	11%
		30-50	2	22%
		>50	6	67%
	總人數		9	100%

註1：數據以昶瑞機電於2025年12月31日統計之人數為準

註2：30-50歲包含30歲及50歲。

董事提名與遴選

本公司董事選舉採公司法一百九十二條之一之候選人提名制度，並依本公司「董事及監察人選舉辦法」辦理，董事的任期為三年。獨立董事候選之獨立性亦需符合相關法令之規定。依相關法令規定，持有本公司已發行股份總數1%以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，股東亦可參與董事候選人之提名程序。所有董事候選人將於股東常會中由股東進行投票選舉。

本公司董事會成員應具備多元性，並以與本公司產業或經營業務相關之經驗為主要考量，整體而言已具備營運判斷、會計及財務分析、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導及決策能力，具備產業經驗和專業知識，並跨足多項產業領域且有互補能力。未來仍視董事會運作、營運型態及發展需求調整多元化方針，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

利益衝突及迴避

為確保誠信經營之落實，本公司建立有效之會計制度及內部控制制度，由內部稽核人員與會計師定期查核前項制度遵循情形；本公司業已訂定「董事及經理人道德行為準則」，明確提出利益衝突政策並提供適當陳述管道。有關昶瑞機電2024年利益衝突迴避情形，請詳本公司股東會年報說明。

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

- 會計部門：每月財務資訊及每季財務報告
- 內部稽核部門：每季內部稽核報告
- 永續發展委員會：不定期就永續報告書進度進行報告

於報告期間，關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。2025年度本公司經提報董事會並發布於公開資訊觀測站之關鍵重大事件共15件，性質為財務報告、功能性委員會之委員異動、股東會日期等。



董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，昶瑞機電每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等），詳如下表。

職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	蔡翔如	2025年11月4日	社團法人台灣投資人關係協會	職場不法侵害(性騷擾+職場霸凌)之案例解析與預防舉措	3小時
		2025年3月31日	社團法人台灣投資人關係協會	財務報表分析及實務應用	3小時
董事	楊偉成	2025年11月4日	社團法人台灣投資人關係協會	職場不法侵害(性騷擾+職場霸凌)之案例解析與預防舉措	3小時
		2025年3月31日	社團法人台灣投資人關係協會	財務報表分析及實務應用	3小時
董事	蔡慶運	2025年11月4日	社團法人台灣投資人關係協會	職場不法侵害(性騷擾+職場霸凌)之案例解析與預防舉措	3小時
		2025年3月31日	社團法人台灣投資人關係協會	財務報表分析及實務應用	3小時
董事	蔡慶泰	2025年11月4日	社團法人台灣投資人關係協會	職場不法侵害(性騷擾+職場霸凌)之案例解析與預防舉措	3小時
		2025年3月31日	社團法人台灣投資人關係協會	財務報表分析及實務應用	3小時
董事	鄭名翔	2025年11月4日	社團法人台灣投資人關係協會	職場不法侵害(性騷擾+職場霸凌)之案例解析與預防舉措	3小時
		2025年3月31日	社團法人台灣投資人關係協會	財務報表分析及實務應用	3小時
獨立董事	蔡苑宜	2025年11月4日	社團法人台灣投資人關係協會	職場不法侵害(性騷擾+職場霸凌)之案例解析與預防舉措	3小時
		2025年3月31日	社團法人台灣投資人關係協會	財務報表分析及實務應用	3小時
獨立董事	粘金重	2025年11月4日	社團法人台灣投資人關係協會	職場不法侵害(性騷擾+職場霸凌)之案例解析與預防舉措	3小時
		2025年3月31日	社團法人台灣投資人關係協會	財務報表分析及實務應用	3小時

職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	李皇照	2025年11月4日	社團法人台灣投資人關係協會	職場不法侵害(性騷擾+職場霸凌)之案例解析與預防舉措	3小時
		2025年3月31日	社團法人台灣投資人關係協會	財務報表分析及實務應用	3小時
獨立董事	陳琬鈺	2025年11月4日	社團法人台灣投資人關係協會	職場不法侵害(性騷擾+職場霸凌)之案例解析與預防舉措	3小時
		2025年3月31日	社團法人台灣投資人關係協會	財務報表分析及實務應用	3小時

董事會績效評估

本公司依「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」定期評估董事會成員績效，績效評估結果，應於次一年度最近一次召開之董事會前完成，評估採董事會內部自評的方式，針對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事會之選任及持續進修、內部控制等5大面向進行評分。2025年度董事會及功能性委員會績效評估為A級*，尚屬良好，本公司將依據本次績效評估結果持續精進董事會職能，以提昇公司治理成效。績效評估結果作為個別董事薪資報酬之參考依據，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審議。

*81-100分為A級

董事會及高階管理階層之薪酬政策

本公司董事及經理人之績效評估和薪資報酬除參考同業通常水準支給外，並考量營運成果、參與程度，包含財務性指標如營收及獲利達成率，以及非財務性指標如法令及內控遵循或特殊功績等。亦綜合考量產業未來風險及發展趨勢，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。本公司董事及經理人之薪酬尚未考量經濟、環境和人群衝擊的目標和績效，未來將視需求情形加以連結。本公司設有薪資報酬委員會，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，向董事會提出建議，且訂定「董事報酬及酬勞分配辦法」及「經理人薪資獎酬辦法」以健全相關薪酬制度。

1-2 誠信經營與法規遵循 (GRI 2-26、2-27、205-1、205-3)

企業若以貪腐和不道德的手段營運，將使商譽及利害相關人蒙受損失，本公司2025年已進行貪腐相關風險評估的營運據點共2個，即昶瑞機電營運總部、梧棲廠，評估比率達100%，未鑑別出重大貪腐風險。本公司尚未對供應商進行貪腐相關風險評估，預計於2026年執行。

行為準則	經董事會通過《誠信經營守則》與《道德行為準則》
制度	1. 於《董事會議事規則》訂有利益迴避規定，若有關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈，應提報至董事會 2.《誠信經營守則》與《道德行為準則》 3. 薪酬制度
涵蓋範圍	本公司反貪腐政策涵蓋所有貪腐行為，包括：貪污、洗錢、賄賂、回扣、佣金、疏通費、非法政治獻金、不當慈善捐贈、不合理禮物、不正當利益、不公平交易等可能以不法手段侵害企業資產或股東權益之行為
2025年執行方案	修訂《誠信經營守則》，修訂重點如下： 要求董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，並於僱用條件要求受僱人遵守 誠信經營政策、聲明、承諾及執行文件化並妥善保存 訂定《誠信經營作業程序及行為指南》，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項
2025年成果	於2025年已確認的貪腐事件之共0件。因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約的事件共0件。

本公司訂有誠信經營之檢舉與懲戒、申訴制度，並對檢舉人身分及內容確實保密。本公司受理檢舉專責人員或單位，於檢舉情事涉及董事、高階管理階層或發現重大違規情事、對公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事。檢舉案件調查完成後，依照情節輕重所應採取之後續措施，並即時於公司內部網站揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦。2025年昶瑞無任何重大或非重大之違規事件，亦無因以前年度之違規而支付罰款之事件。(重大違規定義為罰款超過新台幣1,000,000元之違規事件。)



1-3 營運績效(GRI 201-1)

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣千元

項目	2023年度	2024年度	2025年度
產生之直接經濟價值(A)註1	929,640	971,220	816,548
分配之直接經濟價值(B)	817,335	890,787	797,347
營運成本	652,460	673,513	590,478
員工薪資與福利	37,831	40,836	40,496
支付出資人款項(註2、註4)	121,048	132,399	137,653
支付政府款項(註3)	5,151	43,033	27,520
社區投資	845	1,006	1,200
留存之經濟價值(A-B)	112,305	80,433	19,201

註1：包含各年度個體之營業收入、利息收入、股利收入、租金收入、其他收入、其他利益及投資收益。

註2：包含各年度發放之現金股利、利息費用及減資退還股款。

註3：包含各年度之營業稅、營所稅、地價稅、房屋稅、燃料稅、牌照稅、印花稅及證券交易稅等。

註4：最近3年度股利配發情形請詳股東會議事錄。



本公司2023年、2024年營收及每股盈餘如下表：

單位：仟元

	2024年	2025年
營業收入	958,282	808,095
營業毛利	284,769	217,634
營業利益	191,070	119,996
稅前淨利	212,613	120,565
稅後淨利	169,701	94,706
每股盈餘	6.40	3.29

本公司獲利能力如下表：

單位：仟元

項目		2024年	2025年
財務結構	負債占資產比率	41.13%	28.97%
	長期資金占不動產、廠房及設備比率	129.82%	128.40%
償債能力	流動比率	231.29%	270.30%
	速動比率	193.63%	228.90%
	利息保障倍數	41.89%	24.41%
獲利能力	資產報酬率	12.92%	6.91%
	權益報酬率	22.28%	10.60%
	稅前純益占實收資本額比率	80.23%	41.87%
	純益率	17.70%	11.72%
	每股盈餘（元）	6.40	3.29

1-4 資訊安全管理 (GRI 418-1)

本公司設有資通安全風險管理架構，由管理部門負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資訊安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序等。本公司於2025年未有任何侵犯客戶隱私之投訴，以及經證實之資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料之事件。



資通安全具體管理措施與資源投入：

管理項目	管理措施與資源投入內容
機房安全管理	- 設置門禁管制與監視錄影設備 - 非資訊人員進出需資訊人員陪同並記錄 - 配備獨立與備援空調系統，具來電復歸功能 - 安裝溫濕度監控器，定期檢查設備運作環境 - 配置穩壓與不斷電系統，防止斷電造成系統中斷 - 配備二氧化碳滅火器，定期檢查有效性
網路與系統安全	- 配置防火牆，防止駭客入侵 - ERP 系統遠端登入需透過 VPN 並申請帳號 - 電子郵件伺服器設有防毒與垃圾郵件過濾機制
帳號與權限管理	- 使用 ERP 或共用儲存空間需填寫申請單並經主管核准 - 資訊人員依核准建立帳號與權限 - 使用者帳號設為一般權限，禁止安裝非授權軟體 - 個人電腦須設定螢幕保護密碼與鎖定機制
資料備份與防護	- ERP 系統每日備份至 NAS，並以外接硬碟備份 - 導入 Gopatral 檔案安全防護系統，控管 USB 裝置 - USB 裝置採白名單管理，防止未授權資料存取
教育訓練與意識提升	- 新進與在職員工須參與資安教育訓練 - 不定期宣導資安威脅與應對方式 - 資安專責人員每年接受專業訓練，掌握最新威脅與解決方案

系統與網路入侵之處理

為有效應對可能發生的系統與網路入侵事件，本公司訂定以下處理機制：

1.檢討與強化防禦措施

- 全面檢討現行網路安全機制。
- 修正防火牆設定，強化防禦能力，防止類似入侵與攻擊再次發生。

2.入侵者追查與技術支援

- 利用系統稽核檔案進行資料分析。
- 執行系統指令進行反向查詢，追蹤入侵來源。
- 必要時聯繫外部合作單位（如外包網路服務公司）協助追查入侵者。

3.法律途徑與通報機制

- 若入侵行為涉及違法並構成犯罪事實，將立即通報檢警調單位。
- 積極配合司法機關進行調查與處理，維護公司資訊安全與法治尊嚴。

智慧財產權管理政策

昶瑞由研發單位進行技術開發，並不定期委由外部專利事務所進行專利布局申請。為有效管理及維護智慧財產，並對智慧財產之取得與運用，結合公司營運目標與研發資源，制定運用智慧財產權提升公司價值及競爭力，特訂定「智慧財產權管理計畫」，以確保無智慧財產權侵權或被侵權之風險，同時強化公司治理。

營業秘密管理：



著作權管理：



1-5 供應鏈管理 (GRI 204-1)

來自當地供應商的採購支出比例

2025年本公司有交易之供應商共有81家，國外廠商有5家，國內廠商76家。2025年本公司97.9%供應商採購金額來自當地採購，當地係指國內廠商。為避免供應短缺或其他外在因素造成斷料，本公司亦積極培養第二或第三供應商，針對新供應商在遴選時亦優先考慮通過ISO相關認證之供應商。此外，昶瑞培養長期合作夥伴，透過營運時緊密配合模式，共同追求企業永續經營與相互成長，除了國內無生產之原料及設備外，其餘均以國內當地供應商為主，才能保有高機動性及供料快速，亦希望能促進國內經濟發展，提高就業機會，不但替公司節省成本，也能節約能源，再加上客戶端的回收再利用，替環保盡一份力量。

為了確保昶瑞的供應商在品質、成本、交期、服務品質、永續環境、安全衛生等各方面都達到一定的標準，並要求供應商共同落實環境保護、勞工權益維護、 誠信經營道德規範和永續發展，以善盡企業之社會責任，本公司特制定了「供應商管理政策」，旨在確保本公司之供應商符合環境永續發展，並會致力提升企業社會責任，職業安全衛生及維護基本人權，以達企業永續經營之目標。

供應商管理規範如下：

政策規範	規範內容
新供應商評估	在新供應商加入時，會對供應商進行書面資料調查及供應商評鑑，以瞭解該供應商的營運及永續發展等情況。
獎勵和懲罰制度	對於評估結果優良的供應商，將其列為優先採購對象。評估結果有缺失的供應商在輔導期限內仍未能改善，將終止合作關係或減少合作。
誠信經營與交易	要求供應商不得違反誠信經營，需積極防範不誠信行為，不得有違反法律法規之情事，包括但不限於廉潔經營、公平交易、公開資訊及避免不正當收益與不實廣告等，並遵守智慧財產權等相關規範。
法規遵循	供應商應遵守所有適用的法律、規定、合約、國際認可標準，秉持最高的商業道德標準，以永續負責的方式執行業務，並遵守本規範誠信行事。
保障人權	供應商應致力於職場人權保障應致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，絕不允許任何違反人權之行為，如雇用童工、強迫勞動等，亦絕對禁止因個人性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等為由，而為差別待遇或任何形式之歧視。

政策規範	規範內容
健康與安全	供應商應當識別、管理對人類或環境造成危害的化學物質及其他物質，從而確保這些物質得以安全地處理，包含生產，運送、儲存、使用、回收、廢棄或再使用及棄置。
職業與安全	- 供應商應透過適當的行政管制、防護保養、安全操作程序和持續性的安全知識 培訓來控制工作場所的安全以免危及員工。 - 制定程序和管理體系來預防、管理、追蹤和報告工傷和職業病，包括但不限於鼓勵員工報告、歸類和記錄工傷和職業病案例、提供必要的治療、調查案例並執行改進措施以杜絕類似情況以及協助員工返回工作崗位。 - 制定實施急救程序，包括但不限於培訓急救人員、配備相應的急救箱等設備，並保管急救及醫療記錄。

供應商管理措施與實施情形

1. 每年不定期的供應商會議宣導，響應本公司社會責任與環境保護措施。
2. 制定「供應商評核機制」，每月針對供應商定期管理、評核輔導與追蹤廠商改善情形。
3. 制定「供應商自評問卷」，問卷議題涵蓋經濟、環境、社會面向，以及人權保障以及溫室氣體管理等永續議題，並定期進行問卷修訂已符合國際趨勢。2025年昶瑞共回收6份自評問卷，將於往後年度逐步將「供應商自評問卷」適用於所有供應商。



環境政策與管理

Environmental Policy & Management

2-1 能源與溫室氣體管理

2-2 氣候治理



2025

SUSTAINABILITY REPORT

2-1 能源及溫室氣體管理 (GRI 302-1、302-3、305-1、305-2、305-4)

昶瑞主要使用能源種類為電力，占總能源使用量之64%。昶瑞以提高低碳能源使用並發展多元化電力供應來強化氣候韌性。由於使用再生能源為目前全球企業採取之主要減碳方法，昶瑞於2018年陸續完成太陽能板之建置，透過太陽能發電自用的方式，期能逐步達成SBTi減量及淨零排放目標。截至2025年，昶瑞機電股份有限公司已取得248綠電憑證。2025年用電總量為174,220.8度。化石燃料使用主要以石油氣、天然氣、汽、柴油及重油為主，2025 年總消耗量為373.4 GJ。其中97%為汽油(主要使用最大宗之非再生燃料)，使用於員工差旅、通勤，其次為用於公務車、緊急發電機項目及部分車輛之柴油。近年逐步採用替代燃料與使用潔淨能源，降低對化石燃料的依賴。

組織內部	種類	單位	2023年	2024年	2025年
非再生能源	電力	GJ	780.0561	659.2803	627.195
	汽油	GJ	364.1983	331.3849	361.657
	柴油	GJ	52.0382	35.3435	11.717
能源總使用量		GJ	1,649.9768	1,026.0087	1,000.569
個體營收		千元	1,387,773	958,282	808,095
能源強度 (能源總消耗量/個體營收)		GJ/千元	0.0012	0.0011	0.0012

註1：各類能源熱值轉換係數參考環保署溫室氣體排放係數管理表單6.0.4版：電力1kwh=860 kcal；汽油1L=7,800 kcal；1kcal=4.184×10^{-6}GJ

註2：數據統計範疇為昶瑞營運總部(臺中市龍井區台西南路272號)及梧棲廠(臺中市梧棲區向上路九段466巷98號)。

註3：能源強度=能源總消耗量/個體營收。

註4：電力數據已包含昶瑞自發之太陽能光電，因台電電單已扣除本公司自發自用之電力且無法拆分，故無法統計再生能源發電度數。



2025年本公司範疇一溫室氣體排放量24.722公噸CO_2e，範疇二溫室氣體排放量為105.909公噸CO2e，溫室氣體排放強度為0.000131 (公噸CO_2e /千元)。昶瑞機電股份有限公司呼應全球節能趨勢，持續執行節能減碳措施，透過LED燈等節能設備及管理改善措施，提高能源使用效率，以達節能減碳之目的。

種類	單位	2023年	2024年	2025年
範疇一	公噸CO_2e	30.204	26.579	24.722
範疇二	公噸CO_2e	102.684	86.785	81.187
範疇一、二合計排放量	公噸CO_2e	132.888	113.364	105.909
個體營收	千元	914,381	958,282	808,095
溫室氣體排放強度 (範疇一、二合計排放量/個體營收)	公噸CO_2e/千元	0.000145	0.000118	0.000131

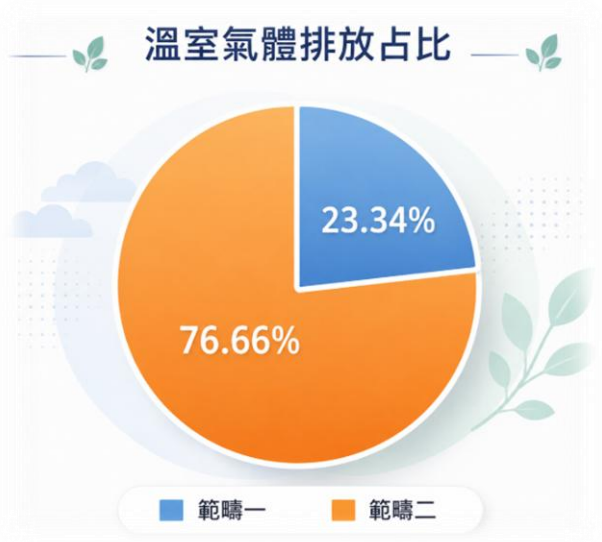
註1：2025年度進行盤查之溫室氣體種類包括二氧化碳(CO_2)、甲烷(CH_4)、一氧化二氮(N_2O)。

註2：盤查範圍為昶瑞營運總部，時間為2025年1月1日至12月31日。範疇一為公務車用油、員工出差及發電機用油，範疇二為外購電力。

註3：盤查係依據ISO 14064-1：2018自行盤查，並採用營運控制權法。

註4：電力排放係數來源為經濟部能源署公告之2025年電力排碳係數0.467 公斤CO_2e/度。

註5：以上數據為本公司自行盤查之數據，上述數據皆未經第三方查證。



2-2 氣候治理

昶瑞機電之董事會為公司氣候風險管理之最高指導單位，並指派管理階層負責氣候相關風險，在遵循法令，監督氣候相關風險下並評估對財務業務的影響及風險管理，完成指標與目標設定等工作。若潛在氣候風險評估為重大，得視情況委任專家提出意見，據以提升決策品質。

昶瑞於2025 年成立永續報告書編製小組，由總經理擔任小組召集人。永續報告書編製小組轄下設有「環境永續組」，負責統籌、彙整公司與環境面向相關之永續資訊、績效，並依照公司政策及管理作為每年回報成果至永續報告書編製小組，再由永續報告書編製小組召集人報告至董事會。

2025年度，昶瑞依照國內外趨勢羅列氣候議題之風險與機會因子清單，並透過永續報告書編製小組內部之跨部門討論後，選出對公司短、中、長期具重大財務影響之特定氣候議題，討論結果須經小組內部成員表決通過，再將選擇結果呈小組召集人核決。經評估，辨識出「颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高」、「淹水(強降雨、海平面上升)」及「降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化」，對本公司之營運有潛在風險，分別說明如下：

風險類別	風險構面	風險內容	影響時程	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期	• 資產損失與營運中斷：極端天氣可能導致廠房、設備、倉儲設施受損，造成直接修復成本增加。 • 供應鏈中斷：交通與物流受阻，導致原物料延遲交付，影響生產排程與客戶交期，進而損失訂單與信譽。	• 設施強化與風險分散：加強本公司建築物抗災能力，並將關鍵零組件分散至不同地理區域以降低集中風險。 • 與供應商建立備援機制：與多家供應商合作，降低單一供應鏈中斷風險。	• 設施強化雖然初期資本支出增加，但長期下來可節省維修與停工成本。 • 建立供應商備援機制雖可能增加短期採購與物流成本，但可提升整體供應鏈韌性。	• 2025年度透過彈性供應鏈管理方式，無因颱風事件影響供應中斷，致無法順利交貨之情形。 • 本公司已建立供應商備援機制，能於供貨來源受阻時確保備援供應鏈運行順暢。

短期為3年(含)以內；中期為3年至5年；長期為5年以上。

風險類別	風險內容	影響時程	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
實體風險	淹水(強降雨、海平面上升)	長期	營運成本增加：遭遇淹水時將造成供應商交期延後、廠內設備損壞等情況，都將使營運成本上升。	投入更多資源進行排水設施升級、防水牆建設與日常維護。	需投入設備初期投資成本，及後續維護成本，惟長遠來看可以降低淹水所帶來的損失。	本公司截至2025年尚無因淹水致營運中斷或設備受損之情形，惟因考量氣候變遷帶來之淹水風險，本公司已規劃挑高廠房及設置防水閘門等，同時留意本公司廠房附近排水設施的疏通，保護生產設備不受淹水損害。
實體風險	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	中期	生產效率下降：水資源短缺將影響員工日常用水，直接影響生產效率與產品品質。	提升用水效率、導入節水設備，降低水資源的消耗。	可顯著降低水費支出與未來水資源短缺時的營運風險。	本公司截至2025年尚無因缺水致營運中斷之情形，惟因考量氣候變遷帶來之極端降雨模式變化，本公司已導入節水設備，降低水資源的消耗。

短期為3年(含)以內；中期為3年至5年；長期為5年以上。



另評估氣候機會對於昶瑞之影響，永續報告書編製小組內部決議辨識出「使用低碳能源」、「採用獎勵性政策」及「增加低碳商品和服務」，對本公司之營運有潛在機會，分別說明如下：

機會類別	機會內容	影響時程	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
能源來源	使用低碳能源	短期	營運成本降低：隨著再生能源技術成熟與價格下降，長期使用太陽能風能等可再生能源可降低電力成本	導入再生能源設備：如太陽能板。	初期投資成本高，但可大幅降低長期電費支出，並減少碳稅與排放成本。	本公司2025年推行更換燈具、節能空調設備等措施，並於2018年陸續完成太陽能板之建置，截至2025年底，已取得248張再生能源憑證。
能源來源	採用獎勵性政策	中期	獲得政府補助與稅務優惠：參與節能減碳、綠色製造等政策可申請補助金、加速折舊或減稅。	積極申請政府補助與專案：如綠色製造、低碳轉型。	需投入初期投資成本，惟可直接降低設備升級、研發或轉型的資本支出，並改善現金流。	昶瑞於2025年龍井一廠持續使用太陽能自發自用方案，並於2026年起於龍井二廠建置太陽能板設備
產品和服務	增加低碳商品和服務	長期	• 昶瑞的DC直流馬達吊扇產品具環保、節能的優勢。 • 開拓新市場與營收來源：隨著消費者與企業對永續產品需求上升，低碳商品可創造更高營收。 • 提升品牌價值與客戶忠誠度：永續產品形象有助於吸引環保意識高的客群，提升市場占有率。	開發低碳產品線：使用可回收材料、低碳製程設計，並取得環保標章。 導入綠色創新研發機制：投入資源於低碳技術與服務創新，強化研發能力與專利佈局。	雖需投入研發資金，但可創造專利與技術優勢，提升長期營收潛力。	2025年度本公司尚未請供應商提供產品碳足跡，亦未針對商品碳含量進行標示。配合主管機關針對上市櫃公司溫室氣體盤查之要求，預計2028年起將可逐步推行此因應方案。

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續發展委員會每年定期蒐整同業之永續報告書之風險機會議題，並定期召集ESG工作小組，由ESG工作小組向各相關部門蒐整年度因應氣候風險情況，並透過訪談各氣候議題相關部門對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報董事會，由董事會進行決議與訂定公司策略。

員工關懷與
社會共榮

Employee Care & Social Prosperity



3-1 人權政策與管理

3-2 人力資本管理與發展

3-3 顧客健康與安全

3-4 職業安全及健康

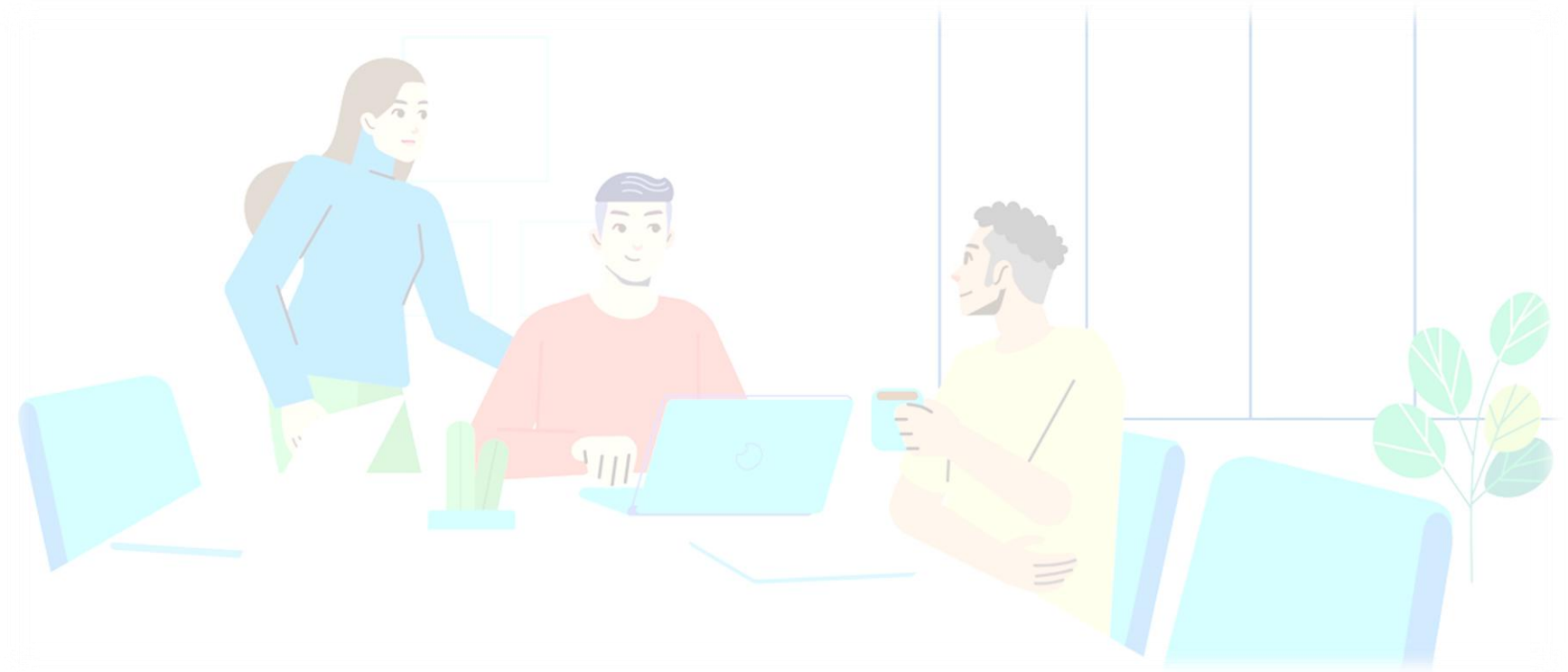
2025
SUSTAINABILITY REPORT

3-1 人權政策與管理

本公司預計於2025年參考國際人權公約，制訂保障人權政策與具體管理方案。此外，2024年透過永續報告書編製小組內部討論及決議，本公司辨識出4項與營運攸關之重大人權議題，說明如下：

議題	說明	改善計畫/減緩措施	公司政策、目標之追蹤或執行成效
促進員工身心健康及工作生活平衡	身心健康與工作生活平衡是員工與公司共好的模式，故致力打造一個健康樂活的職場環境，為同仁提供各項積極性預防的服務。	1. 聘請醫護人員臨廠為同仁提供健康諮詢服務 2. 公司不定期舉辦聚餐活動，邀請同仁及親友共同參與 3. 公司邀請外部講師，對於公司同仁進行內部訓練(如霸凌防治等)。	1. 2025年使用臨廠醫護諮詢服務之員工共83人次。
多元性別霸凌或性騷擾行為	致力於提供員工友善的工作環境，確保員工不會因性別而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。	1. 訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法。 2. 建立本公司與員工之溝通管道，定期舉辦員工溝通會議及勞資會議。 3. 設置員工意見箱，讓員工可以隨時反映意見，以達雙向交流目的。 4. 檢舉機制	1. 2025定期舉辦勞資會議共4次。 2. 2025年接獲內部或外部對於本公司多元性別霸凌或性騷擾之行為舉報事件1件。
工傷和職業病	工作環境如不安全，將可能導致員工受傷，對員工與公司帶來嚴重損失。	1. 設置職業安全衛生單位，維持作業場所之安全。 2. 每半年定期實施消防教育訓練，讓員工熟悉作業場所之環境及應用。 3. 除提供新進同仁實施體格檢查外，本公司亦定期實施員工團體健康檢查(每兩年一次)。	1. 依規定每月定期向主管機關通報員工職災情事，2025年未有員工職災之相關情形發生。 2. 2025年舉辦上半年及下半年各舉辦聯合消防訓練課程，上半年度參與人數共有103位，上半年度參與人數共有93位，上、下半年訓練時數共8小時。 3. 進行消防安全設備檢修申報，2025年申報合格無異常。

議題	說明	改善計畫/減緩措施	公司政策、目標之追蹤或執行成效
體力勞動工作	屬於重複性工作崗位的從業人員，提供每年健康檢查，並合理安排輪替工作	1. 公司提供每年一次的一般勞工健康檢查，審視勞動者在工作期間的身體狀況，並依照實際情況調配工作 2. 從事高風險的工作崗位，如從事電力工程或維修等工作之員工，定期進行職業安全衛生教育訓練，宣導安全之重要性	1. 2025年度職業安全衛生教育訓練參與率達100% 2. 2025年度因重複性工作引起的職業病案例共0件



3-2 人力資本管理與發展

3-2-1 員工概況 (GRI 2-7、202-2、405-1)

昶瑞截至2025年底，員工總人數為98人，包含26名外籍同仁及72名本國籍同仁，均為全職員工。全職員工中包含41位主管人員(基層主管25位及高階主管16位)。基層主管的定義為職級4以上、7-3以下；高階主管的定義為職級8以上，且高階主管人員16位均為本國籍員工，雇用當地高階主管比率為100%。另，除98名員工外，2025年度無非員工的工作者。報導期間內及報導期間與前期比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

昶瑞機電在營業據點所在地，以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達73%以上，並確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。在工作地點分布上，100%員工位於主要營運據點臺灣。

我們謹遵公司及政府相關法規，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁止使用童工及禁止強迫勞動等社會責任理念融入到招募工作中，提供平等的雇用機會。截至2025年止，無任何種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視、超時加班、或被申訴等違反情事。昶瑞目前無簽署團體協約，未來公司將持續與工會保持良好互動，並秉持著人權政策，恪守當地勞動法規，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。勞資會議每年召開4次，勞資各佔50%。

依勞雇類型按性別及地區分類之員工人數如下表：

類別	組別	男性		女性		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比
勞雇合約	永久聘雇員工 (或稱不定期契約勞工)	51	52%	47	48%	98	100%
	臨時員工 (或稱定期契約勞工)	0	0%	0	0%	0	0%
	無時數保證的員工 (或稱零工經濟者)	0	0%	0	0%	0	0%
勞雇類型	全職 (或稱全時勞工)	51	52%	47	48%	98	100%
	兼職 (或稱部分工時勞工)	0	0%	0	0%	0	0%

註1：上述資料係以昶瑞重要營運據點於2025年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

註2：報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

報導期間昶瑞機電各員工類別之人數、性別及年齡分佈詳如下表：

2025員工分布		管理階層		一般員工		合計	
		人數	%	人數	%	人數	%
男	<30歲	3	7	27	47	30	31
	30-50歲	10	24	5	9	15	15
	>50歲	4	10	2	4	6	6
	小計	17	41	34	60	51	52
女	<30歲	4	10	2	4	6	6
	30-50歲	19	46	15	26	34	35
	>50歲	1	2	6	11	7	7
	小計	24	59	23	40	47	48
合計		41	100	57	100	98	100

註1：上述資料係以昶瑞機電臺灣營運據點於2025年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

註2：30-50歲包含30歲及50歲。

註3：管理階層包含高階主管（職級8以上）、基層主管（職級4-7），非屬上述管理階層者為一般員工。

3-2-2 人才吸引與留任 (GRI 2-20、201-3、401-1、401-2、401-3)

員工流動

昶瑞用人唯才，所有人力招募及任用皆透過公開透明之管道，主要透過社會招募、就業服務中心兩個管道甄選人才，其餘如：專業機構人才推薦、員工推薦...等方式都能為公司提供質量俱佳之人力資源。昶瑞機電之招募政策兼具多元性與包容性，絕不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向不同而有所差異。我們遵循當地政府法規保護與尊重人權，絕不僱用童工與強迫性勞動。因應組織營運發展之需要，2025年昶瑞共招募16位新進人員、21位員工離職 (包含12 位到期外籍移工)。2025年總新進率為 16.32 %；離職率為 21.42 %。

新進/離職		2025							
		新進				離職			
		男		女		男		女	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
台灣	<30	1	1.02%	1	1.02%	0	0.00%	2	2.04%
	30-50	0	0.00%	4	4.08%	2	2.04%	5	5.10%
	>50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
越南	<30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	30-50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	>50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
印尼	<30	10	10.20%	0	0.00%	7	7.14%	0	0.00%
	30-50	0	0.00%	0	0.00%	5	5.10%	0	0.00%
	>50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計		11	11.22%	5	5.10%	14	14.29%	7	7.14%

註1：上述資料係由人資系統以2025年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。
註2：新進不扣除中途離職人員且不含公司內轉調人員。
註3：離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。
註4：2025該年齡組男(女)性員工新進率 = 2025年該年齡組新進男(女)性人數/ 2025年末員工總人數。
註5：2025該年齡組男(女)性員工離職率 = 2025年該年齡組離職男(女)性人數/ 2025年末員工總人數。

員工薪資與福利

昶瑞之薪資係依學歷及相關經驗年資，所有員工之整體薪酬不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同，每年檢視當地基本薪酬水平，以確保員工整體薪酬在市場具有競爭力。本公司依據員工工作職掌、學經歷、績效表現等提供具競爭力的薪資與薪酬，整體薪酬包含本薪、津貼、員工現金獎金與員工酬勞。本公司之薪資皆參照當地薪資調查水準、組織階層別結構，訂定員工給薪標準，不因性別、年齡、婚姻狀態、政治傾向、種族....等而有所差異，採同工同酬制度，相同職位、職等之女男員工其薪資無任何差異。

本公司基於穩定經營，每年檢討現有薪資結構，並與外部資訊進行比較，包含證交所公布之非主管員工薪資資訊、顧問公司薪酬調查報告，並與台中本地製造業共同進行各職階員工薪資調查，以了解現有員工薪資與外部起薪的差異情形，並適度對現有員工進行薪資調整，以及調整新進人員起薪，增加人才留用和人才招聘的競爭力。本公司設有薪酬委員會，員工酬勞及董事酬勞分配案均會經薪酬委員會決議並提報董事會。

現行薪酬政策考量公司治理與商業競爭，僅由內部關係人參與決策。昶瑞重視員工福利，設有職工福利委員會，由員工組成，並提供多樣化的福利措施，包括旅遊補助、生育津貼、子女教育補助、年度體檢及團保醫療等，並提供優秀人才研習、參訪，所有福利支出均依法定提撥。



本公司提供之福利如下：

公司福利	福利內容
獎 金	員工增資認股/ 績優員工持股信託方案/ 績效獎金及各項目標達成獎金/參與員工酬勞分配/ 年終獎金。
福利補助	員工定期健康檢查補助金額/ 團體意外傷害保險/免費供餐/定期員工聯誼聚餐/婚喪喜慶補助/生育獎勵金/ 外縣市員工宿舍/ 醫師定期到店巡檢及問診/員工通勤油資津貼補助。
退休制度	依循勞動基準法的規定，訂定員工退休相關辦法，並成立「勞工退休準備金監督委員會」，新進員工及選擇新制退休金條例的原有員工，提繳每月工資 6% 至勞保局個人退休帳戶。選擇適用舊制退休金辦法的原有員工及選擇適用新制退休金辦法的原有員工的舊制保留年資，按原員工退休辦法退休金給付標準計算提撥適額的退休準備金至台灣銀行專戶。目前選擇勞退舊制人數約佔全公司 0.14%，其他員工皆選擇勞退新制。 本公司為員工所規劃退休制度包括依照台灣「勞動基準法」訂定退休辦法、訂定之員工退休辦法係屬確定提撥計畫。本公司每月負擔之勞工退休金提撥率，不得低於員工每月薪資百分之六。另昶瑞業已依照該條例訂定之員工退休辦法，每月依員工薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶，2025年度認列確定提撥計畫之費用金額為1,918 仟元。
職工福利委員會	年度旅遊津貼補助/ 年節禮品及旺年會活動/ 端午中秋獎禮金 /設置員工急難救助金。
終生學習	員工教育訓練 / 績優員工甄選培訓 / 提供外部課程及講座資訊。

育嬰假

昶瑞重視員工在職涯與家庭之間的平衡，積極營造友善育兒職場環境，依據《性別工作平等法》提供員工申請育嬰留職停薪之權益，協助照顧未滿三歲之子女，並保障其重返職場的權利。2025年無員工申請育嬰留職停薪。

3-2-3 人力資本發展 (GRI 404-1、404-3)

昶瑞致力於人才的培育，透過多元的培訓方式，包括實體訓練、線上課程、工作實務及外部培訓等，規劃完整且多元的學習課程與訓練資源。同時，我們為鼓勵員工持續進修與工作相關領域之技能與知識，公司亦提供經費讓員工進修或進行專業訓練，2025年，本公司仍定期舉辦消防、性平等教育訓練。此外，本公司不定期提供員工外部培訓(如投資人關係協會講座等)，提升公司內部各部門人員在其專業領域之專業能更加提升。

2025年教育訓練時數

員工類別		總時數(A)	12/31員工人數(B)	平均時數(A/B)
性別	男性	660	51	12.94
	女性	582.5	47	12.39
職級	管理階層	483	41	11.78
	一般員工	759.5	57	13.72
合計		1242.5	98	12.68

註1：平均受訓時數=各類別受訓總時數÷ 各類別年底員工人數

註2：總時數係以本公司內部訓練活動及參與人數彙整，統計範圍為2025年1月1日至2025年12月31日之所有員工。

註3：管理階層包含高階主管（職級8以上）、基層主管（職級4-7），非屬上述管理階層者為一般員工。

本公司依照「員工考績管理辦法」，每季(三月、六月、九月及十二月)進行全公司績效考核作業，由各部門受評者逐層向上受各級主管評核，職級四以上同仁則同步進行自評。我們的績效考核制度重視公平與平等，全體員工不分性別、職務類別皆須參與。績效結果將用於目標設定、賦能授權、溝通輔導、績效與獎酬的連結、職涯發展等方面。本公司長久以來皆秉持公平、公正、公開的原則來執行每位人員的績效考核，不因人員國籍、性別不同而有所差異，並適用於全體正式員工，2025 年12 月31 日公司人數為98人，其中共95名正式員工參與定期績效考核，接受定期考核者佔全體員工97%。

	男		女		總計	佔比
	接受考核人數	%	接受考核人數	%		
管理階層	15	15.79	22	23.16	36	37.90
一般員工	34	35.79	24	25.26	59	62.10
總計	49	51.58	46	48.42	95	100.00

註1：接受考核百分比=各類別受考核總人數÷各類別年底員工人數

註2：管理階層包含高階主管（職級8以上）、基層主管（職級4-7），非屬上述管理階層者為一般員工。



3-3 顧客健康與安全 (GRI 416-2、417-2、417-3)

本公司的吊扇產品會依照出口國別通過對應的安規認證，如：出口到美國的產品會經UL(Underwriters Laboratories)或ETL認證。UL 認證是指由美國「Underwriters Laboratories（美國保險商試驗所）」所頒發的產品安全認證，ETL 認證是一種由 Intertek（天祥集團）頒發的產品安全與性能驗證，兩項認證均是美國市場對吊扇產品安全的要求，適用於包括吊扇在內的各類電器產品，通過UL或ETL認證均須符合UL507等規定；出口到澳洲的產品會經SAA認證(Standards Association of Australia)，確保電氣產品符合澳洲當地安全法規。產品的標示需依照出口國家當地的產品標示規則標示產品資訊(如美國要求產品須標示DOE風量的數據等)，本公司於2025年無違反產品與服務資訊和標示或行銷傳播相關法規之事件，亦無任何違反自願性規範之情事發生。

為確保產品之健康與安全，公司已建立相關品質控管流程。馬達產品在生產階段實施全檢措施，並於完成後由品保單位執行相應的安全性檢測；如發現不符標準之情形，將依內部作業規範進行處理，確保上市的商品品質達本公司的最高要求。本公司於2024年無違反有關產品與服務的健康與安全法規以及自願性規範的事件發生。

本公司提供客戶OEM設計服務，若客戶於產品發現產品異常或瑕疵，可依照公司既有的客服處理流程進行反映與申請。經內部評估後，將視個案情形提供適當之處理方案，包括提供零組件更換、技術支援等，以保障客戶權益。

昶瑞自2015年取得 ISO 9001 認證，始終秉持對產品安全性的高度承諾。我們透過多項嚴格測試與驗證流程，確保每一件產品都能經得起環境挑戰並滿足市場需求：

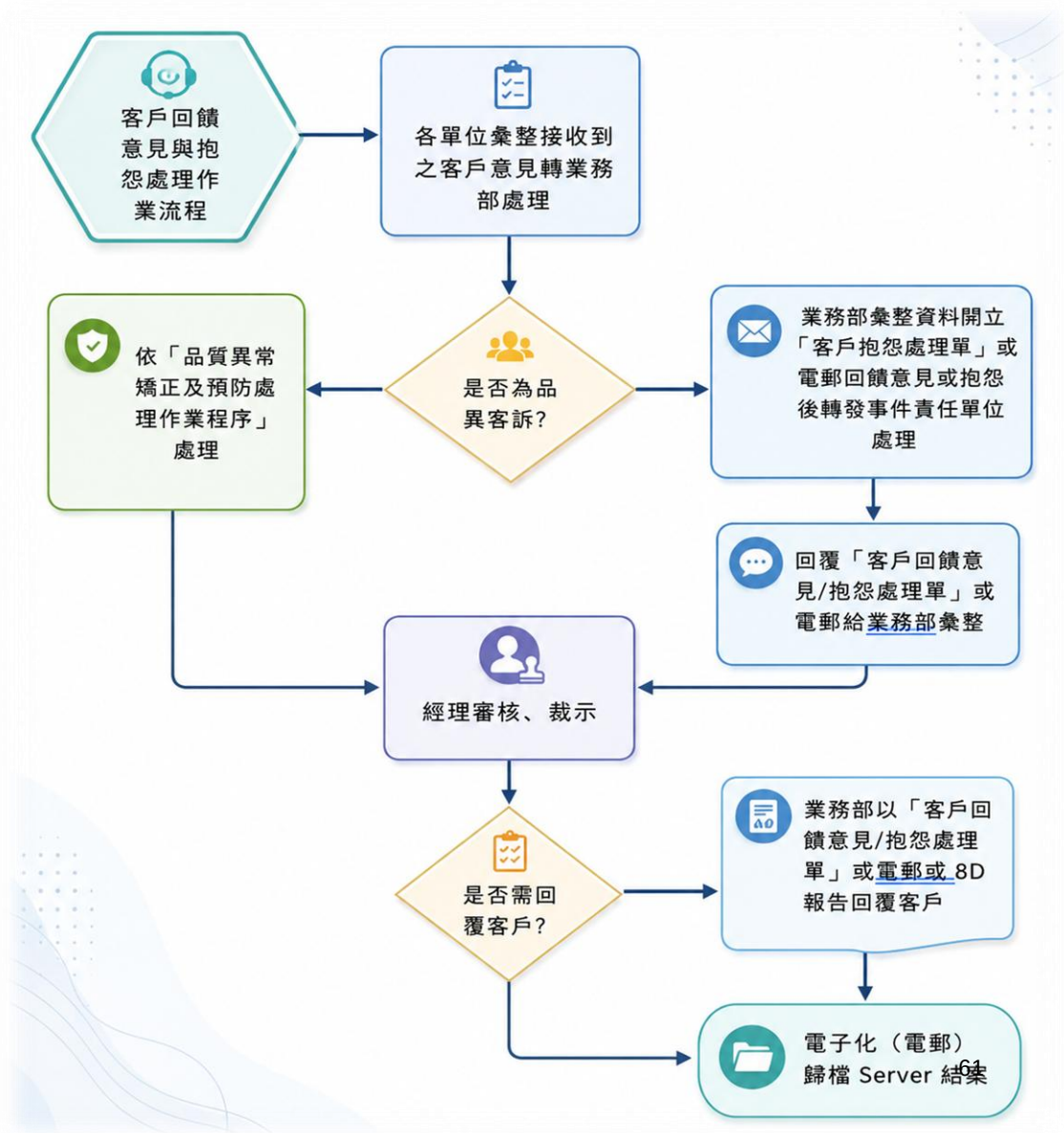
- 戶外耐候性：採用雨淋實驗室、鹽霧測試與戶外吊掛測試區，驗證產品在各種氣候條件下的耐久性。
- 結構與電性安全：進行葉片震動、高壓接地測試，確保產品在使用過程中的機械強度與電氣穩定性。
- 環境適應性與品質一致性：透過環境爐模擬不同溫濕環境，並在靜音室中測試運轉穩定性與舒適性，提升使用者體驗。
- 品質與原料控管：針對供應商所提供原料進行仿冒品控管與驗證，確保符合客戶標準與需求。 透過上述全面性的品質管制機制，我們致力於為客戶及終端使用者提供 安全、穩定、值得信賴 的產品體驗。

在品質管理方面，除了既有的 ISO 9001 認證外，我們亦完成 AS9100 航太品質管理系統之第三方外部查證，並已正式取得證書，進一步強化我們在高階製造領域的品質保證能力。為保障客戶權益，公司亦建立了銷貨退回、客戶抱怨與客戶滿意度管制程序，全面確保產品安全性，展現我們對客戶服務與信任的重視。

為強化顧客關係管理並持續提升產品與服務品質，本公司依據 AS9100D 國際品質管理系統標準，建立並實施《客戶抱怨管理程序》。該程序涵蓋從客戶意見受理、問題調查、對策研擬、執行改善至回覆與結案的完整流程，確保每一項客戶反饋皆能獲得即時且有效的處理。透過跨部門協作與責任歸屬明確化，提升問題解決效率，並藉由持續追蹤與改善確認，強化顧客滿意度與信任感。所有處理紀錄均依據資訊管理規範妥善保存，作為品質改善的重要依據。



昶瑞客戶抱怨處理流程圖如下：



本公司透過《客戶服務與管理程序》建立完整的售前、售中與售後服務機制，確保客戶在每一階段皆能獲得即時、專業且滿意的服務。業務部門定期拜訪客戶，主動蒐集意見與建議，並依據《客戶抱怨處理程序》進行妥善回應與改善。每年針對主要客戶進行滿意度調查，於每年第二季對主要客戶(以營業額佔比70%以上)進行顧客滿意度調查表，於管理審查會議中依「客戶滿意度調查分析表」之結果提出客戶滿意之報告作為持續改善之依據。

昶瑞客戶滿意度調查流程圖如下：



3-4 職業安全及健康 (GRI 403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7)

職業安全管理

昶瑞機電於龍井一廠安排廠護、醫師進駐，提供員工健康諮詢，並評估身體健康狀況，另外公司有制定工作守則並不定期對員工進行工作安全上的教育訓練，以確保員工及非員工但工作或工作場所受本公司管控之工作者能於健康且安全之環境下工作。2025年本公司員工及工作者均無發生工傷、職業病、重大職災及因工死亡事件，且無職業安全衛生法規重大違規事項。

職安衛委員會

為確保公司內部達成安全衛生及環境管理系統的共識，本公司定期進行教育訓練，促進內部各部門、不同層級以及外部相關單位和團體之間的有效溝通與協作，並保障員工的工作環境安全。本公司亦遵循「職業安全衛生法」，並且落實職安衛管理制度，確保各項措施的順利執行。為了維護員工的身心健康，廠護及醫生定期進行衛教宣導，並持續跟進員工的健康狀況。此外，公司對工作環境的危害進行辨識、評估與控制，並確保機械、設備和器具的管理符合安全標準。在管理過程中，公司還特別重視採購、承攬和變更管理，確保相關業務在符合安全衛生規範的前提下進行。

本公司已設立完整的安全衛生作業標準，並通過定期檢查、重點檢查及現場巡視等方式，及時發現並處理潛在的安全隱患。同時，我們也定期為員工提供安全衛生教育訓練，提升員工的安全意識與操作技能。在個人防護具的管理方面，我們確保員工能夠在工作過程中充分利用防護設備，以保障自身安全。

此外，昶瑞積極推動健康檢查、健康管理與促進計劃，並且重視安全衛生資訊的蒐集與分享，促進公司內部的學習與知識共享。為應對各種突發情況，我們已建立完善的緊急應變措施，並定期進行演練，確保能夠在緊急事件中迅速有效地做出反應。最後，公司對職業災害、虛驚事故及影響身心健康的事件進行詳細調查與處理，並對發生的問題進行根本原因分析，確保問題得到徹底解決，避免類似情況再次發生。

承攬商安全衛生管理

承攬商對廠區職業安全衛生推動來說是一重要課題，承攬商人員對廠區營運有潛在風險，若稍有不慎，可能造成人員、設備、財產損失。為落實工作環境健康及安全，維護承攬商及其僱用之勞工與本公司同仁人身安全與衛生，在工程啟始前要求其承攬商簽訂並遵守，進行工程危害告知。2025 年本公司未獲知承攬商有工傷意外事故或因失去勞動力而缺勤之事情。

職業安全危害辨識、風險評估及事故調查

本公司由安全衛生部門(甲種安全主管)與各單位主管，會定期執行職業危害辨識、風險評估與控制措施的實施。並由廠護(醫師)，定期負責公司健康管理工作。定期培訓與意識提升，依事故/近失事件報告與分析，配合員工參與與反饋，持續改進 (PDCA 循環)。參照《職業安全衛生法與職業危害預防管理辦法》以決定何種危害會造成職業傷害風險及疾病風險與否的標準和門檻。因應職業安全衛生法及職安衛管理系統，本公司已訂定安全衛生風險鑑別評估流程，範圍包含廠內工作者之例行及非例行各項作業活動，衍生之安全衛生風險鑑別、評估及風險控制皆屬之。

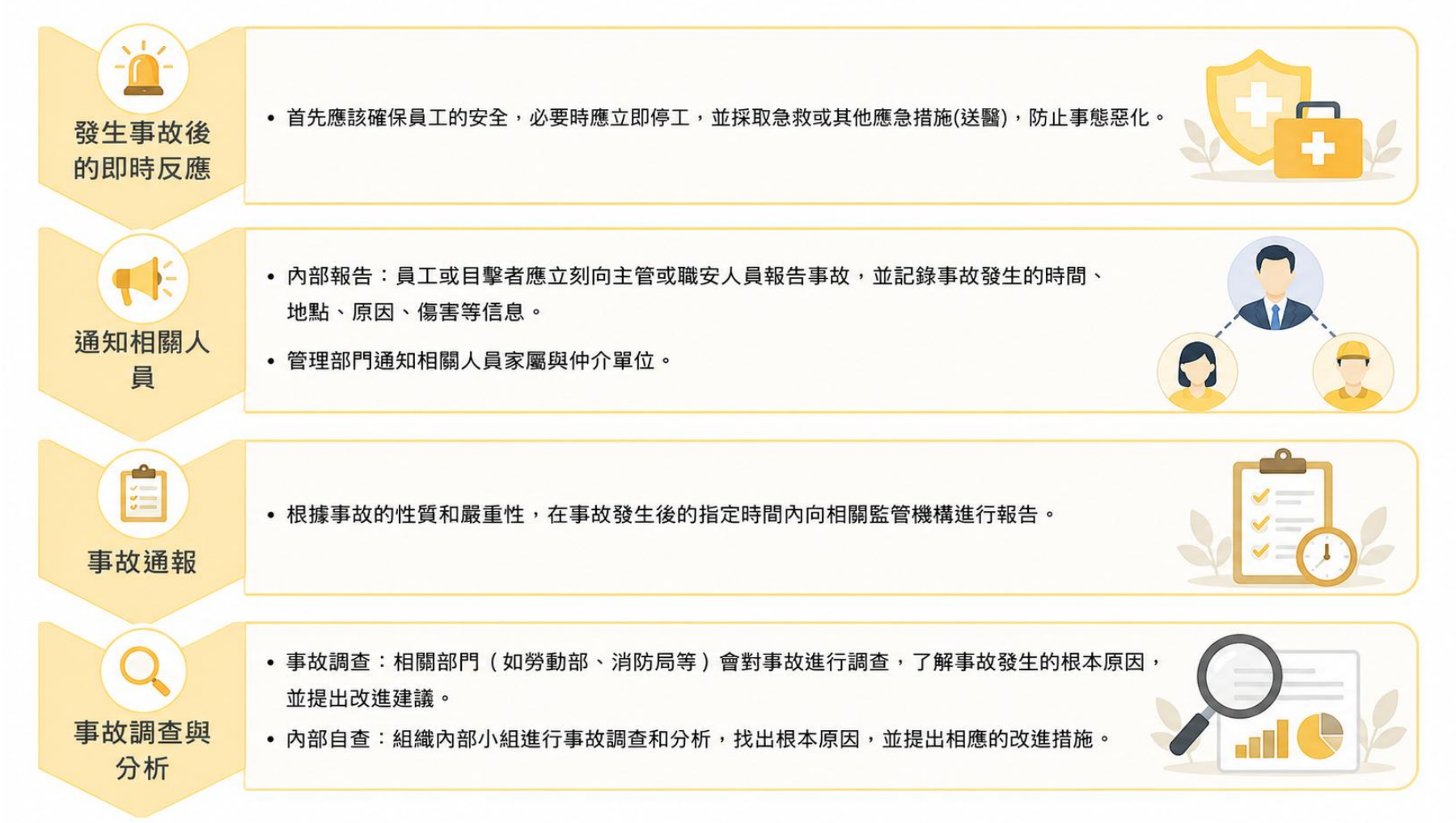
本公司重視員工之工作環境安全與健康，其危害辨識與風險評估範圍。除了廠內外預期有影響之所有衛生安全危害，更包含例行與非例行活動、所有進入廠區之人員(包含員工、承攬商、代理商、訪客、契約人員、與廠房出租介面有關人員)及工作場所之外包商。並由總經理審查與督導危害鑑別、風險評估等作業核准，確認後由各主管推動執行風險鑑別細項工作。

危害辨識及風險評估流程如下：



昶瑞機電已於「緊急重大傷患處理流程」訂定災害通報流程。於事故發生時，發現者應盡快通報單位主管，並通報事故內容、地點、簡述事故狀況，並做出必要之處置(如送醫)。同仁如發現其工作可能導致傷害或疾病，可自行離開其所認為可能導致傷害或疾病的工作地，並於事後申報單位主管，經單位主管審查後如屬實，本公司不會予以任何處分。

事故通報流程如下：



本公司安全衛生管理建立各項災害防止措施，利用各項系統化、定期及持續不間斷的管理手段，有效達成災害防止，將潛在風險及損失降至最低。

項 目	內 容
各項設備之維護及檢查	日常檢查、定期維護檢查。
災害預防措施與應變	風險識別與風險評估、個人防護裝備、定期檢查，制定緊急傷患處理流程，消防編組與火災應變演習。
生理衛生	工作場所環境控制(溫度/噪音控制、光線與照明)，生理休息與衛生設施，臨場醫師與護理師。加強人員工作安全衛生、交通安全、教育訓練等宣導，定期安排新進人員教育訓練。
持續監控與稽核	對於廠區環安運作，除依法執行，以及日常巡檢、主管巡檢，落實持續改善。職安人員及各部門主管皆時常對工作場所進行巡檢及稽查，檢視重點項，並要求缺失單位於期限內改善並回覆。

職業及非職業健康服務

醫護人員及勞工健康服務相關人員臨場辦理下列勞工健康服務事項：

一、勞工體格（健康）檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存。

二、協助雇主選配勞工從事適當之工作。

三、辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。

四、辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。

五、職業衛生或職業健康之相關研究報告及傷害、疾病紀錄之保存。

六、勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施。

七、工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置。

八、定期向雇主報告及勞工健康服務之建議。

健康職場推動模式及2025年主要成果：

健康職場推動構面	主要活動	主要成果
生理健康工作環境	健康與安全議題訓練 職場人因工程工作環境評估	臨場醫師+護理師，健康服務。
社會心理工作環境	職場霸凌之申訴管道 心理檢康壓力辨識問卷	異常風險者安排醫師評估。
個人健康資源	一般員工定期健康檢查	醫師衛教專欄與健康海報(防疫觀念、心血管疾病等)。 廠護駐廠服務，協助84人次健康衛教指導。

職業安全衛生教育訓練

本公司依法規要求定期實施相關安全衛生、消防訓練，內容包含自衛消防編組訓練(每半年一次)、安全衛生教育訓練，以強化員工安全衛生意識，預防並降低職業災害發生。2025年職業安全衛生相關課程共計8小時，課程內容如下：

訓練課程名稱	課程內容	人次	總時數
消防訓練	火災應變演習	98	8

附　錄

APPENDIX



附錄一　GRI Standards對照表

附錄二　上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法

附錄三 SASB準則對照表

2025

SUSTAINABILITY REPORT

附錄一 GRI Standards對照表

使用聲明	昶瑞機電依循 GRI 準則出版2024年永續報告書，數據資料區間為2025年1月1日至12月31日。
使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI行業準則適用	無

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI2 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	公司簡介 -關於昶瑞		
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		
2-4	資訊重編	關於本報告書		
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介 – 營運概況		
2-7	員工	3-2-1 員工概況		
2-8	非員工的工作者	3-2-1 員工概況		
治理				
2-9	治理結構及組成	1-1治理架構		
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1治理架構		
2-11	最高治理單位的主席	1-1治理架構		
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1治理架構		
2-13	衝擊管理的負責人	1-1治理架構		
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	利害關係人與重大主題 – 重大主題鑑別流程		
2-15	利益衝突	1-1治理架構		

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
2-16	溝通關鍵重大事件	1-1治理架構		
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1治理架構		
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1治理架構		
2-19	薪酬政策	1-1治理架構		
2-20	薪酬決定流程	1-1治理架構： 3-2-2人才吸引與留任		
2-21	年度總薪酬比率	-	因薪資屬於隱私資訊及內部機密，不能對外公開，基於保密規定限制故省略揭露。	-
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		
2-23	政策承諾	公司簡介 – 公司政策承諾		
2-24	納入政策承諾	公司簡介 – 公司政策承諾		
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-2 誠信經營與法規遵循		
2-27	法規遵循	1-2 誠信經營與法規遵循		
2-28	公協會的會員資格		本公司並無加入具重要參與作用的公協會與非營利組織。	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大主題 - 利害關係人鑑別與溝通		
2-30	團體協約	-	因員工未曾向本公司提出團體協約之協商要求，故迄今未簽訂團體協約。惟本公司已成立勞資委員會由勞方與資方各50%成員代表，至少每季召開1次會議，建立勞資和諧溝通管道。	-

GRI3 重大主題 2021				
重大主題揭露				
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		
3-2	重大主題列表	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		

重大主題

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
重大主題：人力資本發展				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		
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	3-2-3人力資本發展		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3-2-3人力資本發展		
重大主題：職業安全及健康				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	3-4職業安全及健康		
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	3-4職業安全及健康		
	403-3 職業健康服務	3-4職業安全及健康		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3-4職業安全及健康		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3-4職業安全及健康		

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
	403-6 工作者健康促進	3-4職業安全及健康		
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3-4職業安全及健康		
重大主題：人才吸引與留任				
GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 – 回應重大主題		
GRI 201：經濟績效2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	3-2-2 人才吸引與留任		
	401-1 新進員工和離職員工	3-2-2 人才吸引與留任		
GRI 401：勞雇關係2016	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工) 的福利。	3-2-2 人才吸引與留任		
	401-3 育嬰假	3-2-2 人才吸引與留任		
重大主題：顧客健康與安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3-3 顧客健康與安全		
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3-3 顧客健康與安全		
	417-3未遵循行銷傳播相關法規的事件	3-3 顧客健康與安全		
重大主題：供應鏈管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		
GRI 204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	1-5 供應鏈管理		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1-3 營運績效		
GRI 202 市場地位 2016	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3-2-1 員工概況		
GRI 205 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	1-2 誠信經營與法規遵循		
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1-2 誠信經營與法規遵循		
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	2-1 能源及溫室氣體管理		
	302-3 能源密集度	2-1 能源及溫室氣體管理		
GRI 305 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	2-1 能源及溫室氣體管理		
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2-1 能源及溫室氣體管理		
	305-4 溫室氣體排放密集度	2-1 能源及溫室氣體管理		
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	1-1 治理架構 3-2-1 員工概況		
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1-4 資訊安全管理		

附錄二 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法　附表二　上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	昶瑞機電之董事會為公司氣候風險管理之最高指導單位，並指派管理階層負責氣候相關風險，在遵循法令，監督氣候相關風險下並評估對財務業務的影響及風險管理，完成指標與目標設定等工作。若潛在氣候風險評估為重大，得視情況委任專家提出意見，據以提升決策品質。 昶瑞永續報告書編製小組由總經理擔任小組召集人。永續報告書編製小組轄下設有「環境永續組」，負責統籌、彙整公司與環境面向相關之永續資訊、績效，並依照公司政策及管理作為每年回報成果至永續報告書編製小組，再由永續報告書編製小組召集人報告至董事會
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	2025年度，昶瑞依照國內外趨勢羅列氣候議題之風險與機會因子清單，並透過永續報告書編製小組內部之跨部門討論後，選出對公司短、中、長期具重大財務影響之特定氣候議題，討論結果須經小組內部成員表決通過，再將選擇結果呈小組召集人核決。經評估，辨識出「颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高」、「淹水(強降雨、海平面上升)」及「降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化」，對本公司之營運有潛在風險。 另評估氣候機會對於昶瑞之影響，永續報告書編製小組內部決議辨識出「使用低碳能源」、「採用獎勵性政策」及「增加低碳商品和服務」，對本公司之營運有潛在機會。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	轉型風險經鑑別有二個， 1.原物料成本上漲，其對營運及財務的衝擊為投入成本如能源、水）和產出需求（如廢棄物處理）變化導致生產成本提高。 2.強化排放量報導義務，其對營運及財務的衝擊增加營運成本(如合規成本和保費增加)，如溫室氣體盤查及查證等成本
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續發展委員會每年定期蒐整同業之永續報告書之風險機會議題，並定期召集ESG 工作小組，由ESG工作小組向各相關部門蒐整年度因應氣候風險情況，並透過訪談各氣候議題相關部門對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報董事會，由董事會進行決議與訂定公司策略。
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	目前尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	目前尚無因應管理氣候相關風險之轉型計畫。

<table>
<tr><th>項目</th><th>執行情形</th></tr>
<tr><td>7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</td><td>目前尚無使用碳定價之規劃工具。</td></tr>
<tr><td>8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。</td><td>目前尚未設定氣候相關目標。</td></tr>
<tr><td>9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於1-1 及1-2)。</td><td>(1)溫室氣體盤查及確信情形
本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司，個體公司(即母公司)應於第四階段適用溫室氣體盤查，本公司之溫室氣體盤查及查證時程規劃如下，已於 2025年提報董事會控管。

<table>
<tr><th>工作項目</th><th>說明</th></tr>
<tr><td>訂定設置專（兼）職單位、專（兼）職人員人數及其職掌範圍</td><td>管理部兼職</td></tr>
<tr><td>訂定盤查規劃</td><td>從2022年開始就已經自行盤查，2023年至2025年範疇一及範疇二自行盤查數據如下：
2023年：132.888 t - CO_2e
2024年：113.364 t - CO_2e
2025年：105.909 t - CO_2e
註：範疇一僅統計公務車、員工出差用油及發電機用油，因員工出差用油與公務車用油尚無法拆分，故一併揭露於範疇一；範疇二為外購電力。</td></tr>
<tr><td>訂定查證規劃</td><td>依法規是2028年要完成2027年母公司的溫室氣體查證，規劃配合法規要求辦法</td></tr>
</table>

(2) 減量目標、策略及具體行動計畫
本公司依法規須於2027年完成2026年溫室氣體盤查及減碳基準年、減量目標設定，並制定策略及具體行動計畫，故2024年尚未執行減碳基準年、減量目標設定。</td></tr>
</table>

附錄三 SASB準則對照表 (建築產品與家具業別 Building Products and furnishings)

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼
能源管理	(1)總能源消耗 (2)電網供電百分比 (3)再生能源百分比	量化	CG-BF-130a.1	(1) 總能源消耗量：1,000.569 GJ (2) 電網供電百分比：64% (3) 再生能源百分比：無法取得，本公司用電數據已包含自發自用之太陽能光電，因台電電單無法單獨區分自發自用之電力及外購電力，故暫統一分類於非再生能源。	2-1 能源及溫室氣體管理	
產品中化學物質的管理	描述如何評估並管理產品中化學物質的風險及危害	質化	CG-BF-250a.1	昶瑞產品之吊扇葉片烤漆均是外包，製程中唯一使用的化學品只有AB膠，非屬《管制性化學品之指定及運作許可管理辦法》所列化學品，且平均一年用不到1公斤，故評估應無化學物質之危害。	-	
	符合揮發性有機化合物(VOC)排放及含量標準的合格產品百分比	量化	CG-BF-250a.2	昶瑞產品中均未包含揮發性有機化合物(VOC)，故不適用。	-	

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼
產品生命週期對環境的影響	描述如何管理產品生命週期的影響以及如何達到永續產品的需求	質化	CG-BF-410a.1	本公司在採購方面堅持選用無毒原物料，並優先與未違反環保法規、且產品符合環保趨勢的供應商合作。在製造過程中，不使用有毒化學物質，並以模擬烤漆質感設計的 ABS 成型葉片取代傳統烤漆扇葉，包裝材料則改用紙托取代保麗龍，以減少環境負擔。所有製程中產生的廢棄物皆依法分類，並交由合格供應商清運，同時昶瑞也持續投入新技術與新原料的研發以提升吊扇產品的效能。 此外，昶瑞導入節能設備，致力於降低廢水與廢氣排放，並於龍井廠房頂樓設置太陽能板，實現再生能源的自發自用。透過從原物料到產品交付的全流程管控，致力於降低對環境的影響。 目前雖尚未接獲客戶針對永續產品的具體要求，但本公司所生產的直流馬達吊扇產品本身即具備節能與環保的優勢，部分產品也已自主改用紙托包裝，並以 ABS 成型葉片取代烤漆扇葉，展現對環保的承諾。 在供應鏈方面，昶瑞盡可能選擇台灣本地供應商，以減少運輸過程中的碳排放。龍井第二廠亦符合智慧建築、綠建築與低碳建築的候選資格，展現公司在建築設施上的永續理念。 最後，昶瑞研發部門與業務單位定期召開會議，讓研發團隊能夠掌握客戶對吊扇產品的需求與發展方向，進而自主開發符合節能與永續理念的產品。	-	
	(1)生命週期終結的物質回收重量 (2)回收材料的再利用百分比	量化	CG-BF-410a.2	因本公司吊扇產品出口國外為主，且客戶不接受以回收的原料製造產品，故本公司並未回收產品再利用。	-	

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼
木材供應鏈管理	(1)木質纖維材料採購總重量 (2)來自經第三方認證林地的百分比 (3) 按標準的百分比 (4)經其他木材纖維標準認證的百分比 (5) 按標準的百分比(註1)	量化	CG-BF-430a.1	(1)木質纖維材料採購總重量 2023年：3.4083公噸； 2024年：6.0185公噸。 2025年：5.4111公噸。 (2)來自經第三方認證林地的百分比 截至2025年，昶瑞木質纖維材料皆無來自經第三方認證林地，故不適用。 (3) 按標準的百分比 截至2025年，昶瑞木質纖維材料皆無來自經第三方認證林地，故不適用。 (4)經其他木材纖維標準認證的百分比 截至2025年，昶瑞木質纖維材料皆無來自經其他木材纖維標準認證，故不適用。 (5) 按標準的百分比 截至2025年，昶瑞木質纖維材料皆無來自經其他木材纖維標準認證，故不適用。	-	

活動指標

<table>
<tr><th>揭露指標</th><th>性質</th><th>指標編號</th><th>說明</th></tr>
<tr><td>每年產量</td><td>量化</td><td>CG-BF-000.A</td><td>
<table>
<tr><td rowspan="2">產品名稱 \ 年度</td><td>2023</td><td>2024</td><td>2025</td></tr>
<tr><td>產量(單位)</td><td>產量(單位)</td><td>產量(單位)</td></tr>
<tr><td>吊扇</td><td>247千台</td><td>253千台</td><td>237千台</td></tr>
<tr><td>其他
合計</td><td>226千台
473千台</td><td>118千台
371千台</td><td>79千台
316千台</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>生產設施面積</td><td>量化</td><td>CG-BF-000.B</td><td>
<table>
<tr><td></td><td>2023</td><td>2024</td><td>2025</td></tr>
<tr><td>生產設施面積(m²)</td><td>3652.89</td><td>5428.66</td><td>5428.66</td></tr>
</table>
註1: 2024年11月加入梧棲廠生產面積
註2:揭露範圍應僅限位於屋頂下的面積，包含生產及行政單位。
</td></tr>
</table>

安侯建業聯合會計師事務所
KPMG
台中市407544西屯區文心路二段201號7樓
7F, No.201, Sec.2, Wenxin Road,
Taichung City 407059, Taiwan (R.O.C.)
電　話 Tel　+886 4 2415 9168
傳　真 Fax　+886 4 2259 0196
網　址 Web　kpmg.com/tw

會計師有限確信報告

昶瑞機電股份有限公司　公鑒：

本會計師接受昶瑞機電股份有限公司（以下簡稱「昶瑞機電」）之委託，對昶瑞機電民國一一四年度（2025年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」）中所揭露之特定績效指標（以下簡稱「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

確信標的資訊與適用基準

昶瑞機電依據全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，「GSSB」）發布之全球永續性報告協會準則（Global Reporting Initiative Standards，「GRI Standards」）所揭露之確信標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

昶瑞機電應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達民國一一四年度（2025年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存有重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信攸關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對昶瑞機電民國一一四年度（2025年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

KPMG, a Taiwan partnership and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

所執行程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 取得昶瑞機電民國一一四年度（2025 年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談昶瑞機電管理階層及攸關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存有重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

昶瑞機電民國一一四年度（2025年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及昶瑞機電管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述確信標的資訊有未依適用之適用基準編製而須作重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，昶瑞機電對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安 侯 建 業 聯 合 會 計 師 事 務 所

會 計 師：

事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一一五年八月五日

附件一：確信標的資訊彙總表

<table>
<tr><th>編號</th><th>報告書
對應章節</th><th>確信標的資訊</th><th>適用基準</th></tr>
<tr><td>1</td><td>1-5
供應鏈管理</td><td>2025年本公司有交易之供應商共有81家，國外廠商有5家，國內廠商76家。2025年本公司97.9%供應商採購金額來自當地採購，當地係指國內廠商。</td><td>GRI204-1
來自當地供應商的採購支出比例</td></tr>
<tr><td>2</td><td>3-2-2
人才吸引與留任</td><td>
<table>
<tr><th rowspan="3" colspan="2">新進/離職</th><th colspan="8">2025</th></tr>
<tr><th colspan="4">新進</th><th colspan="4">離職</th></tr>
<tr><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th></tr>
<tr><th>人數</th><th>%</th><th>人數</th><th>%</th><th>人數</th><th>%</th><th>人數</th><th>%</th></tr>
<tr><td rowspan="3">台灣</td><td><30</td><td>1</td><td>1.02%</td><td>1</td><td>1.02%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>2</td><td>2.04%</td></tr>
<tr><td>30-50</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>4</td><td>4.08%</td><td>2</td><td>2.04%</td><td>5</td><td>5.10%</td></tr>
<tr><td>>50</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr>
<tr><td rowspan="3">越南</td><td><30</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr>
<tr><td>30-50</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr>
<tr><td>>50</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr>
<tr><td rowspan="3">印尼</td><td><30</td><td>10</td><td>10.20%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>7</td><td>7.14%</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr>
<tr><td>30-50</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>5</td><td>5.10%</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr>
<tr><td>>50</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr>
<tr><td>合計</td><td></td><td>11</td><td>11.22%</td><td>5</td><td>5.10%</td><td>14</td><td>14.29%</td><td>7</td><td>7.14%</td></tr>
</table>
註1：上述資料係由人資系統以2025年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。
註2：新進不扣除中途離職人員且不含公司內轉調人員。
註3：離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。
註4：2025該年齡組男(女)性員工新進率＝2025年該年齡組新進男(女)性人數/ 2025年末員工總人數。
註5：2025該年齡組男(女)性員工離職率＝2025年該年齡組離職男(女)性人數/ 2025年末員工總人數。</td><td>GRI401-1
新進員工和離職員工</td></tr>
<tr><td>3</td><td>3-4
職業安全及健康</td><td>醫護人員及勞工健康服務相關人員臨場辦理下列勞工健康服務事項：
一、勞工體格（健康）檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存。
二、協助雇主選配勞工從事適當之工作。
三、辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。
四、辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。
五、職業衛生或職業健康之相關研究報告及傷害、疾病紀錄之保存。
六、勞工之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施。</td><td>GRI403-3
職業健康服務</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>編號</th><th>報告書
對應章節</th><th>確信標的資訊</th><th>適用基準</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>
七、工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置。
八、定期向雇主報告及勞工健康服務之建議。

健康職場推動模式及2025年主要成果：
<table>
<tr><th>健康職場推動構面</th><th>主要活動</th><th>主要成果</th></tr>
<tr><td>生理健康工作環境</td><td>• 健康與安全議題訓練
• 職場人因工程工作環境評估</td><td>• 臨場醫師+護理師，健康服務。</td></tr>
<tr><td>社會心理工作環境</td><td>• 職場霸凌之申訴管道
• 心理檢康壓力辨識問卷</td><td>• 異常風險者安排醫師評估。</td></tr>
<tr><td>個人健康資源</td><td>• 一般員工定期健康檢查</td><td>• 醫師衛教專欄與健康海報(防疫觀念、心血管疾病等)。
• 廠護駐廠服務，協助84人次健康衛教指導。</td></tr>
</table>
</td><td></td></tr>
<tr><td>4</td><td>3-2-3
人力資本發展</td><td>
本公司依照「員工考績管理辦法」，每季(三月、六月、九月及十二月)進行全公司績效考核作業，由各部門受評者逐層向上受各級主管評核，職級四以上同仁則同步進行自評。我們的績效考核制度重視公平與平等，全體員工不分性別、職務類別皆須參與。績效結果將用於目標設定、賦能授權、溝通輔導、績效與獎酬的連結、職涯發展等方面。

本公司長久以來皆秉持公平、公正、公開的原則來執行每位人員的績效考核，不因人員國籍、性別不同而有所差異，並適用於全體正式員工，2025 年12 月31 日公司人數為98人，其中共95名正式員工參與定期績效考核，接受定期考核者佔全體員工97%。
<table>
<tr><th rowspan="2"></th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th rowspan="2">總計</th><th rowspan="2">佔比</th></tr>
<tr><th>接受考核人數</th><th>%</th><th>接受考核人數</th><th>%</th></tr>
<tr><td>管理階層</td><td>15</td><td>15.79</td><td>22</td><td>23.16</td><td>36</td><td>37.90</td></tr>
<tr><td>一般員工</td><td>34</td><td>35.79</td><td>24</td><td>25.26</td><td>59</td><td>62.10</td></tr>
<tr><td>總計</td><td>49</td><td>51.58</td><td>46</td><td>48.42</td><td>95</td><td>100.00</td></tr>
</table>
註1：接受考核百分比=各類別受考核總人數÷ 各類別年底員工人數
註2：管理階層包含高階主管（職級8以上）、基層主管（職級4-7），非屬上述管理階層者為一般員工。
</td><td>GRI404-3
定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比</td></tr>
</table>

編號	報告書 對應章節	確信標的資訊	適用基準
5	3-3 顧客健康與安全	本公司的吊扇產品會依照出口國別通過對應的安規認證，如：出口到美國的產品會經 UL(Underwriters Laboratories)或 ETL 認證。UL 認證是指由美國「Underwriters Laboratories（美國保險商試驗所）」所頒發的產品安全認證，ETL 認證是一種由 Intertek（天祥集團）頒發的產品安全與性能驗證，兩項認證均是美國市場對吊扇產品安全的要求，適用於包括吊扇在內的各類電器產品，通過 UL 或 ETL 認證均須符合 UL507 等規定；出口到澳洲的產品會經 SAA 認證(Standards Association of Australia)，確保電氣產品符合澳洲當地安全法規。產品的標示需依照出口國家當地的產品標示規則標示產品資訊(如美國要求產品須標示 DOE 風量的數據等)，本公司於2025年無違反產品與服務資訊和標示或行銷傳播相關法規之事件，亦無任何違反自願性規範之情事發生。	GRI416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件


DC MOTOR
High Efficiency
Precision Control
Reliable Performance