

2024 年 禾瑞亞科技永續報告書



目錄

關於本報告書
董事長的話
永續績效亮點

1 永續禾瑞亞	7
1.1 企業願景	8
1.2 利害關係人議合	14
1.3 重大主題鑑別	16
2 公司治理	21
2.1 經營績效	22
2.2 誠信經營	24
2.3 風險管理	26
2.4 禾瑞亞價值鏈	30
3 夥伴共榮	32
3.1 供應鏈管理	33
3.2 產品及服務品質管理	37
4 環境永續	42
4.1 TCFD	43
4.2 綠色營運	46

5 職場友善	51
5.1 人才布局	52
5.2 招募留任	53
5.3 員工薪酬福利	54
5.4 人才培育發展	58
5.5 健康職場環境	60
5.6 人權	68
6 社會參與	69

附錄
附錄一、GRI 內容索引
附錄二、SASB 指標內容索引表

關於本報告書

本報告書內容秉持誠信務實、透明公開的原則，具體描述禾瑞亞科技股份有限公司 2024 年於永續發展的實踐與措施。透過這本報告書，關注本公司的各界利害關係人可更清楚瞭解禾瑞亞科技在經濟、環境及社會面的投入與成果。禾瑞亞科技也將持續自我檢視，積極回應各界利害關係人之期待，以實現企業永續發展之目標。

報告範疇

本報告書揭露資訊涵蓋 2024 年度(2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日)，禾瑞亞科技在公司治理、夥伴共榮、環境永續、職場友善及社會參與等經濟、環境及社會面向的作為與績效數據。除財務資料涵蓋禾瑞亞科技及子公司外，其餘報告範圍設定於營運總部之資訊。主要資料為 2024 年，但是部分資料會更新至發布日前。

撰寫原則

本報告書蒐集禾瑞亞科技內、外部與公司治理、經濟、環境及社會等相關議題，並依據重大性分析了解利害關係人關注之議題，擬定本報告書之架構及資訊揭露之重點。同時依循由全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 所發布之永續性報導準則 GRI Standards (2021)，並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standard Board, SASB) 的半導體 (TC-SC) 永續會計準則，進行報告書內容的編製與揭露。

報告稽核與查證

本報告書內容由各相關權責單位一級主管審閱並簽核初稿，經永續工作小組成員彙整後，呈送董事會核定後正式發行。相關編製與覆核程序已納入公司內控機制，以確保報告內容具備可靠性、即時性、透明性，並符合相關準則與規範。

本報告書之財務資訊經由安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG) 簽證，以新台幣為計算單位；2023 年度溫室氣體盤查數據經由法標國際認證股份有限公司(AFNOR) 查證，通過 ISO 14064-1 國際標準；此外，本公司品質管理系統經由台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS) 驗證，通過 ISO 9001 國際標準，進一步強化本報告之公信力與品質保證。

報告發行

本次為禾瑞亞科技首次發行永續報告書，並於禾瑞亞科技官方網站之企業永續專區供各界下載瀏覽，報告書發行頻率為一年一次。

2024 年報告書發行時間：2025 年 8 月。

意見回饋

禾瑞亞科技誠摯歡迎各界利害關係人持續與我們保持良好溝通，透過以下聯絡方式提出寶貴意見及指教。

聯絡人：李先生

聯絡地址：台北市內湖區瑞光路 302 號 11 樓

電子郵件：public@eeti.com

ESG 網站：<https://www.eeti.com/esg/esg.html>

董事長的話

2024 年，全球科技 AI 化的趨勢化整為零滲透至各行各業，帶動市場開始往新的方向推進，到處是機會也到處暗藏風險。工業觸控於投射式電容技術普及化後市場競爭加劇，禾瑞亞科技持續做好品質差異化、服務最佳化與技術精進化三方面工作，經營團隊於 2024 年創造合併營業收入新台幣 9.56 億元，合併毛利率 48%，基本每股盈餘新台幣 2.28 元。展望 2025 年，面對美國為中心的國際貿易環境變化下，持續以穩健務實的策略應對挑戰，深化本業核心技術優勢，同時積極推動環境、社會與治理三大面向的永續作為，邁向高韌性、具責任感的企業轉型。

為強化永續治理與利害關係人溝通，禾瑞亞科技依據問卷回饋與風險評估，擇定五項重大議題，包括：營運績效、客戶關係管理、創新研發、資訊安全、永續供應鏈管理。確保揭露內容聚焦於企業營運與利害關係人高度關注的交集議題。

在環境永續方面，本公司已依據 ISO 14064-1 組織層級溫室氣體盤查標準完成 2023 年度之組織溫室氣體盤查，並由第三方驗證機構 - 法標國際認證股份有限公司完成查證程序，以符合可信任的碳揭露與淨零準備。我們亦遵循 TCFD 準則，與聯合國 SDGs 目標，將氣候風險納入營運決策考量，推進企業與地球永續。我們同步推動節能措施、提高資源使用效率，為中長期碳管理與供應鏈要求奠定基礎。

在公司治理方面，本公司強化治理機制與法規遵循流程，提升董事會職能與內稽透明度；並持續推動數位轉型，提升整體營運之效率及良率，以因應業界之快速變遷。

在員工照護方面，本公司聚焦於員工健康照護、職場安全與衛生環境之改善，旨在提升勞雇關係及組織凝聚力。在社會責任方面，本公司持續投入公益活動與資源回饋，響應如「舊鞋救命募集活動」等具體行動，將可再利用之物資捐贈給需要的團體，實踐企業善盡社會責任的承諾。

禾瑞亞科技將持續以量化指標監測永續行動成效，推動跨部門協作與數據驅動決策，提升 ESG 資訊揭露品質與即時性。我們相信，具備韌性與透明度的企業治理，將是我們在高度競爭市場中持續成長、創造價值的核心關鍵。

唐錦榮

禾瑞亞科技股份有限公司 董事長

永續績效亮點

環境面

項目	具體成果與亮點說明
廢棄物管理	報廢產品依晶圓、IC、PCBA 等分類處理，交由合格廠商回收，銅材等金屬再利用；載具盤（Tray）定期回收。
有害物質管理	已建立有害物質管理系統，自 2009 年起至今，持續通過 IECQ QC 080000 認證，提升產品於環保面向之透明度、合規性及信任度。
綠色產品管理	2020 年導入數位化之綠色產品管理平台，強化產品材料之合規性與環境風險之可控性，奠定環保設計之基礎。
數位轉型（紙本流程數位化）	推行各項紙本流程之數位化，大幅減少紙張使用量，2022 年至 2024 年紙張列印數減少約 18,000 多張，減量比率達 15%。
溫室氣體管理	● 2024 年依 ISO 14064-1 標準進行組織層級溫室氣體盤查，並完成第三方查證（2023 年度數據）。 ● 2024 年溫室氣體總排放量較 2023 年顯著下降，減少約 40.14 公噸 CO₂e/年，下降幅度達 7.2%。
在地採購	在地採購比例達 95%以上，有效減少物流碳排與供應鏈風險。

社會面

項目	具體成果與亮點說明
職場健康照護	自 2020 年起執行「醫護臨場健康服務」，由特約護理師與醫師提供健康諮詢與照護服務，2024 年度共執行職護服務 36 次、職醫服務 3 次。
工作環境優化	持續監測辦公室空氣品質，並陸續建置通風設備、植栽綠化與空氣清淨機，提升職場空氣品質與員工健康保障。
員工福利制度	提供每年一天旅遊假，展現對員工身心平衡的重視。
顧客關係維護	2024 年客戶滿意度達 90.6 分，達成年度設定 90 分之目標，並透過持續改善維持高品質服務。
衝突礦產管理	自 2011 年起，建立供應鏈衝突礦產之調查制度及政策宣達，以落實本公司對供應鏈之責任治理與人權重視。

治理面

項目	具體成果與亮點說明
財務表現	穩健獲利、治理穩定，連續多年展現財務韌性。
公司治理評鑑	2024 年公司治理評鑑結果級距維持在 36%~50%區間。
研發租稅優惠	持續研發創新，依「公司或有限合夥事業研究發展支出適用投資抵減辦法」申請租稅優惠，多項專案獲准通過。
品質管理與風險管理	已建立品質管理與風險管理機制，自 2008 年起，通過 ISO 9001 國際認證，並透過定期內外部稽核，進行持續改善。
數位轉型（流程優化及數據決策）	持續推行各項營運流程之數位優化，提升營運效率及降低人為錯誤率，並將數據進行整合及分析，以輔助營運決策。
研發投入	研發人力佔比達 48%，2024 年合併研發費用佔合併營業收入比率約 24%，展現公司持續投入創新、強化技術競爭力的決心。

證書或榮譽

▼ISO 9001、IECQ QC 080000、ISO 14064-1



1

永續禾瑞亞

1.1 企業願景

1.2 利害關係人議合

1.3 重大主題鑑別



1.1 企業願景

1.1.1 公司背景

禾瑞亞科技股份有限公司(以下簡稱禾瑞亞科技或本公司)於 2002 年 9月12日設立，主要業務範圍為各類工控觸控晶片之研發、設計、製造 (生產)、銷售及技術服務等，並於 2003 年起開始主要營業活動及產生重要收入。

禾瑞亞科技為配合政府獎勵合併經營政策，節省管理成本，促進合理經營，分別於 2006 年 10月30日及 11月15日經董事會及股東會決議，合併鑫科資訊股份有限公司，並以 2006 年 11月30日為合併基準日。2007 年 4月禾瑞亞科技取得財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心許可登入興櫃交易，同年 12月通過上櫃申請案，並自2008 年 4月15日於櫃檯買賣中心掛牌交易。

禾瑞亞科技的觸控螢幕控制器技術涵蓋投射式電容 (PCAP)、表面電容式 (SCAP)、電阻式 (RES) 觸控，滿足工業、商業、遊戲、醫療、銀行、軍事、交通等各行業之需求。本公司持續投入研發，積極尋求創造下一代創新、可靠、高效的觸控螢幕控制器解決方案，提供更好的使用者體驗。

公司資訊

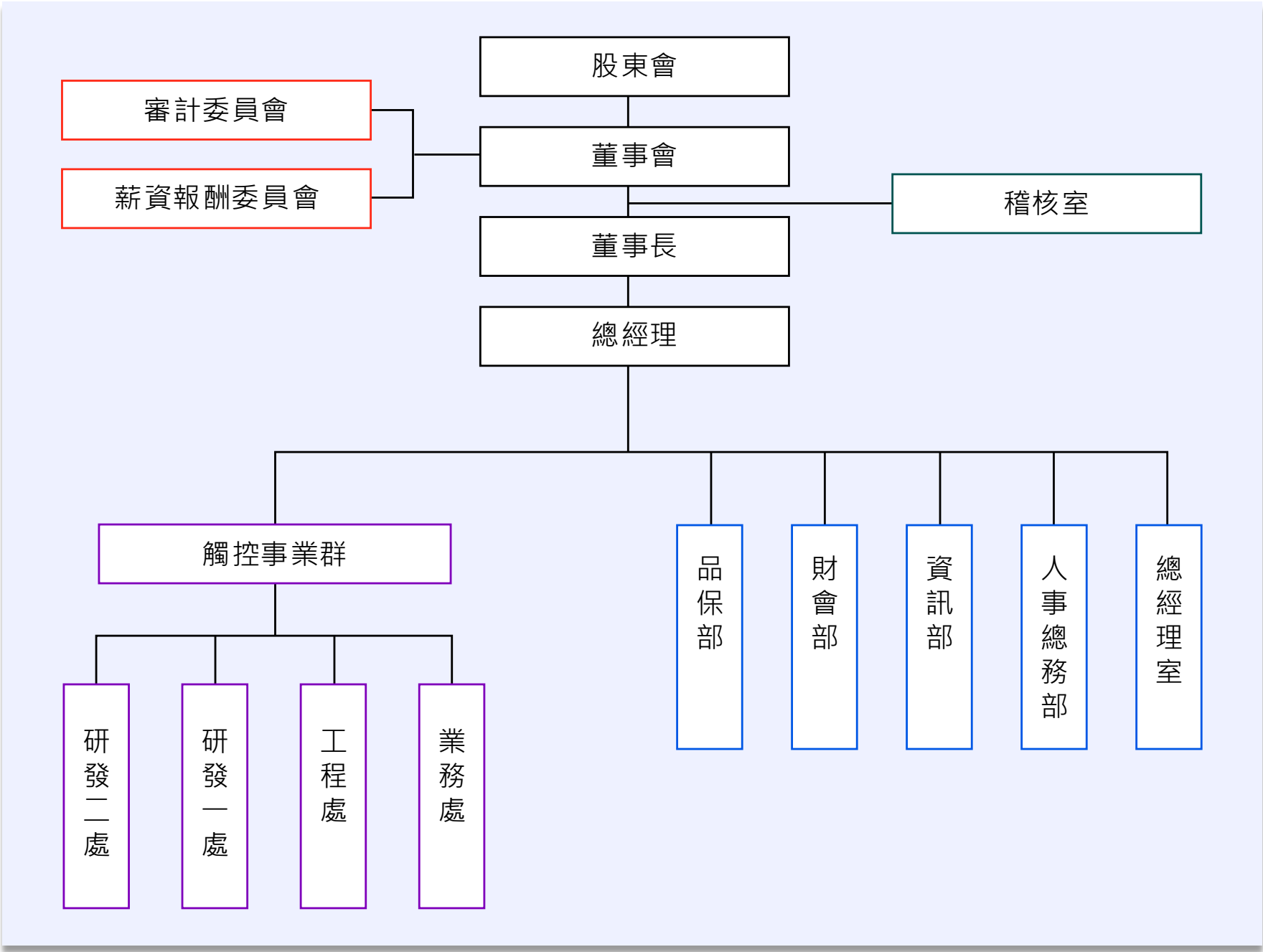
成立日期	2002 年 09月
總公司	台北市內湖區瑞光路 302 號 11 樓
資本額	新台幣 6.37 億元 (2024/12/31)
股票代號	3556
董事長兼總經理	唐錦榮
員工總人數	159 人 (2024/12/31)



1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構

董事會為本公司最高治理單位，為了強化董事會職能及董事會監督功能，董事會中已設置獨立董事席次，審計委員會及薪資報酬委員會皆由獨立董事擔任，以健全公司董事及經理人績效目標與薪資報酬結構，有效推行內部控制與風險管控等事項，因應各種潛在可能的企業危機風險，並且於公司網站上建置中、英文「投資人專區」及「企業永續專區」提供公司財務業務及公司治理等相關訊息，以利投資人及時查詢公司重要資訊。

組織圖



董事會董事提名與遴選

本公司董事選舉採候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任之。

董事會成員結構

本公司董事會設置 8 席董事，其中 4 席為獨立董事，傑出的專業背景與豐富的經驗包括了半導體產業、財務、業務、法律及管理領域。目前本公司女性董事 3 位佔比為 37.5%，具員工身份之董事佔比為 25%，獨立董事佔比為 50%，及董事成員有 2 位具有財務或會計背景。5 位董事年齡為 60 歲以上，3 位董事年齡為 51~60 歲區間。

董事簡介

職稱	國籍或註冊地	姓名	性別	主要經（學）歷
董事長	中華民國	唐錦榮（註）	男	大同工學院電機系學士
董事所代表之法人	中華民國	友禾投資（股）公司	-	-
董事	中華民國	吳毓敏（註）	女	靜宜大學會計系學士、禾仲堂企業(股)公司副總經理、禾仲堂企業(股)公司董事
董事	中華民國	黃建融（註）	男	東吳大學法律系碩士、臺灣大學事業經營碩士 PMBA
董事	中華民國	沈弘哲	男	英國威爾斯大學國際金融碩士、源創管理顧問(股)公司執行副總
獨立董事	中華民國	梁敏芳	女	臺灣大學財務金融研究所碩士、復興航空運輸(股)公司行政副總經理 台灣高速鐵路(股)公司董事長特別助理
獨立董事	中華民國	謝振宗	男	成功大學物理系、松下產業科技(股)公司總經理
獨立董事	中華民國	林辰蔣	男	臺灣大學機械研究所碩士、政治大學科技企家班、研華(股)公司大中華業務部門副總經理 四零四科技(股)公司總經理、惠通科技(股)公司負責人、科洛里投資(股)公司負責人 信住建設(股)公司監察人
獨立董事	中華民國	陳錦旋	女	政治大學法學博士、政治大學 EMBA、美國丹佛大學研究、加拿大維多利亞大學研究 財政部前證券暨期貨管理委員會科員、稽核、科長 臺灣集保結算所股份有限公司法務室主任、稽核室經理 中央警察大學法律系法研所兼任副教授、世新大學法律系兼任副教授 中信金融管理學院兼任教授

▲（註）為友禾投資(股)公司法人代表人

董事會出席統計
2024 年共召開 6 次會議，董事平均出席率為 95.83%。

董事進修情形

職稱	姓名	課程名稱	主辦單位	進修日期	進修時數
董事長	唐錦榮	公司治理與證券法規	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2024/09/04	3
董事	吳毓敏	公司治理與證券法規	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2024/09/04	3
董事	黃建融	公司治理與證券法規	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2024/09/04	6
		智能引領：開創 AI 治理新格局	台灣董事學會	2024/09/30	
董事	沈弘哲	董監事背信與特殊背信罪之成立事實	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024/09/26	3
獨立董事	謝振宗	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI/NMI 獨家剖析	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024/07/18	6
		公司治理與證券法規	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2024/09/04	
獨立董事	梁敏芳	公司治理與證券法規	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2024/09/04	6
		國際永續揭露準則新動態	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2024/10/22	
獨立董事	林辰蔭	公司治理與證券法規	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2024/09/04	6
		董監事背信與特殊背信罪之成立事實	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024/09/26	
獨立董事	陳錦旋	碳權交易機制與碳管理應用	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024/08/13	6
		2025 年全球經濟情勢展望	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024/11/12	

審計委員會

本公司審計委員會由 4 位獨立董事組成，每季至少開會 1 次，依證券交易法第 14 條之 5 所列須經審計委員會同意之議案均依規定送審計委員會討論，本公司稽核單位亦定期向審計委員會報告稽核情形。

審計委員會年度工作重點包括財務報表之允當表達、簽證會計師之獨立性評估、公司內部控制制度相關辦法修訂、遵循相關法令及規則、內部控制制度有效性之考核、簽證會計師之委任、解任或報酬等。

審計委員會出席統計

2024 年共召開 4 次會議，整體委員出席率為 100%。

薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會由 3 位獨立董事組成，每年至少開會 2 次，其職權範圍訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，使薪酬之發放與個人、公司營運績效結合，達到薪酬發放之合理性與吸引留任優秀人才。

薪資報酬委員會出席統計

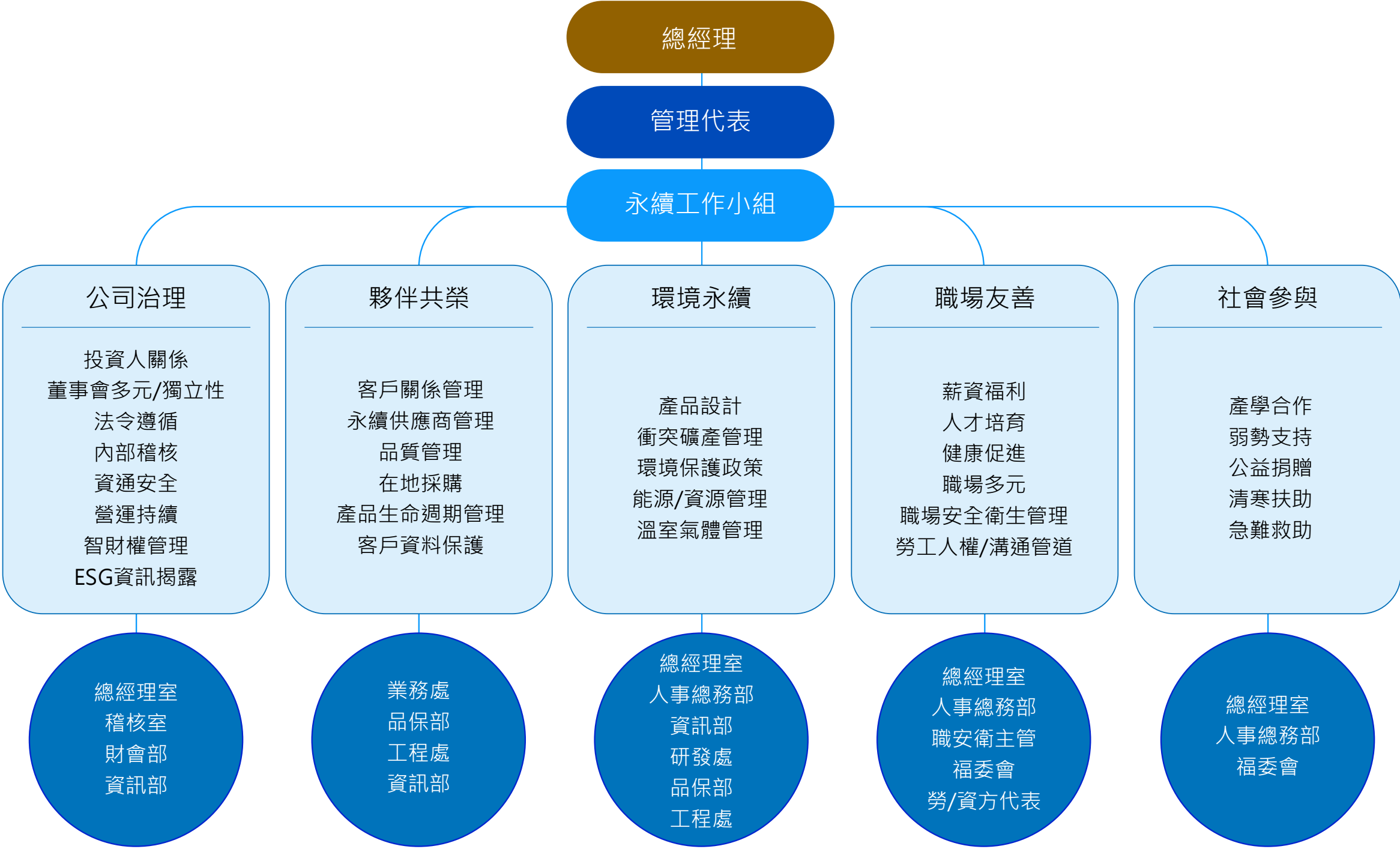
2024 年共召開 2 次會議，整體委員出席率為 100%。

董事會及功能性委員會自我評鑑結果

2024 年度董事及功能性委員會委員執行董事會績效評估，評估項目涵蓋多面向治理指標，最終結果介於 5 分「非常同意」與 4 分「同意」之間，顯示受評者對各項評估指標的運作普遍表示肯定。整體評鑑結果顯示董事會及各功能性委員會運作良好，符合公司治理相關規範，並有助於強化董事會職能與維護全體股東權益。

1.1.3 公司治理

為強化永續發展的推動與治理，本公司設立「永續工作小組」，由管理代表統籌，並依據公司治理、夥伴共榮、環境永續、職場友善及社會參與五大主軸，結合相關部門專業分工，落實永續管理與行動。公司治理涵蓋投資人關係、法規遵循與 ESG 資訊揭露等；夥伴共榮聚焦於客戶關係、供應鏈與品質管理；環境永續則聚焦於產品設計、衝擊減緩與能源資源管理等；職場友善涵蓋薪資福利、人才培育與勞工人權議題；社會參與面向包括推動公益與產學合作。透過清晰的組織分工與跨部門合作，本公司持續提升其永續治理效能，確保永續策略具備可實際執行的成果並與利害關係人有效連結。



1.2 利害關係人議合

1.2.1 利害關係人鑑別

禾瑞亞科技為上櫃公司，公司之經營發展牽涉多方利害關係人。為使報告書內容能夠準確聚焦，達到有效溝通之目的，需先界定出公司主要的利害關係人。本公司依據 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五大原則 (依賴性、責任、影響、多元觀點、張力)，鑑別出五大主要利害關係人，包含股東及投資者、員工、客戶、供應商、政府/主管機關，本次共收回 120 份問卷。

1.2.2 利害關係溝通管道

利害關係人	對禾瑞亞科技的意義	關注議題	溝通方式與頻率	2024 年溝通實績
股東及投資者	提供企業經營所需資金。	◆ 營運績效 ◆ 商業道德與誠信 ◆ 法規遵循 ◆ 公司治理與透明 ◆ 反貪腐	● 股東常會 (每年) ● 法人說明會 (每年 2 次) ● 電話 / 電子郵件 (不定期) ● 年報及議事手冊 (每年) ● 公司網站 (不定期) ● 利害關係人問券 (每年)	➢ 2024 年 5 月 29 日召開股東常會，並於 30 日前上傳議事手冊 (中、英文版本) 及 18 日前上傳年報 (中、英文版本) 與英文版年度財務報告。 ➢ 2024 年共召開 2 次法人說明會，說明公司營運狀況及接受提問，並將簡報及影音檔上傳至公開資訊觀測站及公司網站。 ➢ 隨時更新公司網站有關公司基本資料、財務、業務、公司治理相關資訊。 ➢ 公司設有發言人及代理發言人之電話及信箱提供投資人連絡。 ➢ 提供大眾針對貪污、舞弊、違反道德行為之檢舉信箱。
員工	為最重要的資源，為公司創造出最大的價值。	◆ 公司治理與透明 ◆ 員工多元化與平等機會 ◆ 勞資/勞雇關係 ◆ 商業道德與誠信 ◆ 法規遵循	● 部門會議 (不定期) ● 勞資會議 (每季) ● 績效考核 (半年) ● 電子公告 (不定期) ● 定點員工意見信箱 (隨時) ● 布告欄 (不定期) ● 年度教育訓練需求調查 (每年) ● 職工福利委員會 (不定期) ● 申訴與檢舉管道 (不定期)	➢ 全年提供 122 堂實體和線上課程，合計員工參與受訓數達 923 人次。 ➢ 舉辦 2 次員工福利活動，參與數 247 人次。 ➢ 全年召開 4 次勞資會議。 ➢ 辦理員工健康分級管理及促進 2024 年本公司臨場健康服務共執行職護 36 次、職醫 3 次。 ➢ 制度文件置於內部網站公開，並於修訂時公告更新。

利害關係人	對禾瑞亞科技的意義	關注議題	溝通方式與頻率	2024 年溝通實績
客戶	為公司策略夥伴，致力為客戶創造價值。	◆ 創新研發 ◆ 營運績效 ◆ 客戶關係管理 ◆ 資訊安全	● 公司網站（隨時） ● 電話 / 電子郵件（隨時） ● 客戶會議（不定期） ● 客戶滿意度調查（每半年） ● 客戶稽核（不定期） ● 客戶供應商大會（每年） ● 顧客抱怨（不定期） ● 利害關係人問卷（每年） ● 參加國內 / 外展覽（不定期）	➢ 客戶滿意度達 90.6 分。 ➢ 參加 1 場國內展覽，參加 3 場國外展覽。 ➢ 參加客戶舉辦之供應商大會/教育訓練 5 場。
供應商	提供公司營運所需的相關資源與服務，伴隨一同成長。	◆ 商業道德與誠信 ◆ 產品責任與安全 ◆ 採購實務 ◆ 法規遵循 ◆ 反競爭行為 ◆ 永續供應鏈管理	● 電話 / 電子郵件（隨時） ● 供應商會議（不定期） ● 供應商稽核（每年） ● 客訴管道（不定期） ● 綠色產品管理平台及公告（不定期） ● 利害關係人問卷（每年）	➢ 年度供應商考核完成率 100%（總共家數 45 家）。 ➢ 年度因應法規動態（如 EU POP、TSCA、CP65、PFAS、中國出口影響、REACH 調查、衝突礦產調查、鋼鐵調查）發布 GPM 公告（共 9 筆）。
政府 / 主管機關	享有政府提供的基礎建設與施政服務，遵循政府法規。	◆ 法規遵循 ◆ 公司治理與透明 ◆ 商業道德與誠信 ◆ 氣候變遷與溫室氣體排放 ◆ 反貪腐	● 公開資訊觀測站公告（定期/不定期） ● 各項會議或說明會（不定期） ● 公文往返（不定期） ● 勞動檢查（不定期） ● 利害關係人問卷（每年） ● 依規定辦理報備（不定期）	➢ 依照主管機關規定期限辦理應公告申報事項，未有不符合規定被裁罰情形。 ➢ 定期公告年度查核財務報告及季度核閱財務報告 4 次。 ➢ 派員參與主管機關舉辦之法令宣導說明會 8 次。 ➢ 透過正式公文、信件與電話保持與主管機關溝通管道。 ➢ 至勞動部職業安全衛生署網站申報「職業災害統計月報」12 次。 ➢ 依規定報備安全衛生工作守則 1 次。

1.3 重大主題鑑別

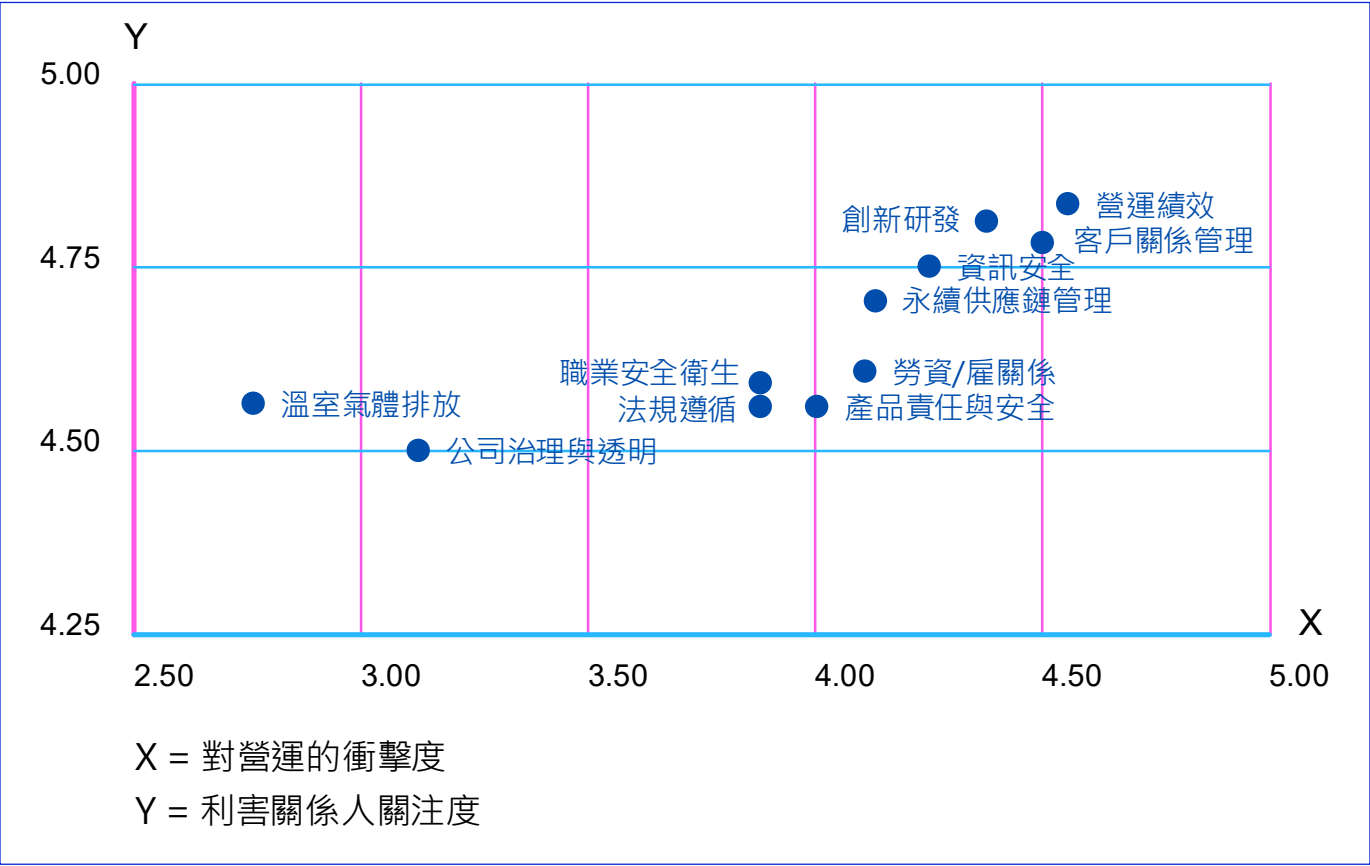
1.3.1 重大主題鑑別流程

禾瑞亞科技依據 GRI Standards 2021 準則，結合經濟、環境與社會三大構面對企業永續經營的衝擊程度，鑑別出 11 項永續議題，並透過每兩年一次的問卷調查，掌握利害關係人對各項議題的關注程度。綜合利害關係人關注程度與公司營運衝擊進行重大性分析後，經由永續工作小組審議與討論，最終擇定五項為本年度重大主題，並依據其在環境、社會與公司治理面向的優先程度排序，作為本報告揭露之重點。

階段	主題	內容
第一階段	蒐集永續議題	鑑別五類利害關係人 參考 GRI 永續性報導準則、產業特性相關議題蒐集 11 項永續議題
第二階段	鑑別衝擊與發生頻率	各項正反面實際及潛在議題造成之影響衝擊性與發生可能性進行重大性分析
第三階段	確認重大議題	經由永續工作小組討論擇定五項重大永續議題，並界定其邊界與對應的 GRI 準則主題
第四階段	設定策略與目標： 相關部門短中長期計畫	相關部門設定策略、目標檢視及揭露短中長期永續發展方案

1.3.2 重大性矩陣分析

本公司綜合利害關係人關注程度與議題對公司營運的衝擊程度，繪製重大主題矩陣。經永續工作小組審議，確認五項重大主題，包括「營運績效」、「永續供應鏈管理」、「創新研發」、「資訊安全」以及「客戶關係管理」。



1.3.3 重大主題與價值鏈

禾瑞亞科技為產業鏈中的上游業者，上、中、下游的供應鏈與重大主題的關係如下

重大主題	GRI 準則特定主題	章節	上游(禾瑞亞科技)	中游	下游
營運績效	GRI 201	2.1 經營績效	√	□	x
永續供應鏈管理	GRI 401、GRI 402	3.1 供應鏈管理	√	□	□
創新研發	自訂主題	2.1.2 創新研發	√	□	x
資訊安全	自訂主題	2.3.2 資訊安全管理	√	□	□
客戶關係管理	自訂主題	3.2.3 客戶關係管理	√	√	□

▲價值鏈衝擊：√ 直接 □ 間接 x 無關聯

1.3.4 重大主題衝擊

為更全面掌握重大永續議題對公司營運之影響，本公司針對各議題進行衝擊評估，從「影響程度」與「發生可能性」兩大面向，分別就正面與負面影響進行分析。評估結果如下表所示，作為後續永續管理策略擬定與風險控管的重要依據。其中，重大主題對經濟、環境及人 / 人權的影響程度，係以 1 至 5 分量化其正面與負面衝擊，發生可能性亦同，分數越高表示影響或發生的程度越高。

重大主題	影響程度		發生可能性	
	正面	負面	正面	負面
創新研發	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■
資訊安全	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■
客戶關係管理	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■	■
永續供應鏈管理	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■
營運績效	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■
勞資/雇關係	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■
產品責任與安全	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■	■
職業安全衛生	■ ■ ■	■ ■	■ ■ ■	■
法規遵循	■ ■ ■	■ ■	■ ■ ■	■
公司治理與透明	■ ■	■	■ ■ ■	■
溫室氣體排放	■	■	■ ■ ■	■

▲ 影響程度：

高 ■ ■ ■ (平均分數 5-4 分) 中 ■ ■ (平均分數 4-3.5 分) 低 ■ (平均分數 3.5 分以下)

發生可能性：

實際發生 ■ ■ ■ ■ (平均分數 5-4.5 分) 潛在高 ■ ■ ■ (平均分數 4.5-4 分) 潛在中 ■ ■ (平均分數 4-3.5 分) 潛在低 ■ (平均分數 3.5 分以下)

1.3.5 重大主題排序 (GRI 3-2)



1.3.6 重大主題管理

主題	SDGs	政策與承諾	2024 年成果	短期目標 (2025-2026 年)	中長期目標 (2026-2030 年)
營運績效		落實公司治理、推動節能減碳、發展永續環境、維護社會公益、落實人權保障。開拓新應用及新客戶。	合併營業收入新台幣 9.56 億元，稅後歸屬於母公司淨利新台幣 1.45 億元。	降低晶片成本，提高獲利率。降低庫存水位。	持續創造營業收入成長，穩定績效，打造永續獲利模式。
客戶關係管理		提供具競爭力的高品質產品與服務、定期進行客戶滿意度調查，評估回饋意見，提出改善對策並定期追蹤。	客戶滿意度達 90.6 分。 完成品質稽核與改善流程。	客戶滿意度 92 分。 持續提升客戶滿意度和忠誠度	客戶滿意度達 95 分。 持續提升品質管理及競爭優勢。
創新研發	 	積極推動綠色產品的創新研發，致力於降低產品功耗、減少碳足跡，並持續提升產品在環保法規遵循與永續設計方面的表現。	● 2024 年推出的新產品在功耗與整體物料使用上皆有顯著下降，展現節能與減碳的研發成效。 ● 公司已啟動無鹵產線，並正式生產無鹵產品以供應客戶，進一步強化產品對環境的友善程度。	開發新世代產品，推動持續創新，確保產品競爭力，提升獲利能力。	關注產業脈動和市場趨勢、分析競爭對手威脅，提升禾瑞亞科技研發與創新優勢。

主題	SDGs	政策與承諾	2024 年成果	短期目標 (2025-2026 年)	中長期目標 (2026-2030 年)
資訊安全	9 產業創新與基礎設施	透過各項資訊安全政策保護公司及客戶之機密資訊，並針對各項威脅與風險進行控管及應對，以達成公司資料保護及營運持續之目標。	執行多次社交工程演練、系統弱點掃描、教育訓練及資安宣導，並導入端點偵測應變系統，以強化資安防護機制。資安主管定期向管理階層及董事會彙報資安政策執行情形。	透過與第三方資安單位之合作，持續審視並補強現有之資安風險。並透過教育訓練及社交工程演練，持續提升人員之資安意識。	導入國際資訊安全標準及框架，持續檢討及改善現行之資訊安全機制。並透過第三方資安單位及資安公協會之情資分享，持續關注國際資安情勢，以適時進行因應及調整。
	12 負責任的消費與生產				
	13 氣候行動				
	16 和平正義與有力的制度				
	17 夥伴關係				
永續供應鏈管理	8 尊嚴就業與經濟發展	遵循程序準則、評鑑計畫、持續改善、促進雙向溝通、以打造綠色永續供應鏈。	在地採購占比達 95%以上，有助於縮短運輸距離，降低碳排放並提升供應穩定性。	定期進行年度供應鏈廠商稽核，對於評分低於規範之供應商給予回饋、輔導與協助。	強化供應鏈管理，包括導入、評估、確認、持續改善等階段，共同持續成長，以建立永續供應鏈關係。
	12 負責任的消費與生產				
	13 氣候行動				

2

公司治理

- 2.1 經營績效
- 2.2 誠信經營
- 2.3 風險管理
- 2.4 禾瑞亞價值鏈



2.1 經營績效

2.1.1 財務績效

2024 年度受到氣候變遷及極端氣候影響，全球通膨持續惡化。在地緣政治不確定性之因素下，造成情勢動盪，並影響全球經濟之復甦。而禾瑞亞科技秉持初衷，專注於觸控面板控制晶片技術，積極研發及提供觸控系統解決方案，以不斷提升產品及服務的競爭力。

簡明綜合損益表(合併財務報表)			單位：新台幣仟元
年度	2022 年	2023 年	2024 年
項目	金額	金額	金額
營業收入	1,418,990	1,142,860	955,594
營業毛利	765,905	362,347	460,368
營業損益	368,835	47,677	126,310
營業外收入及支出	13,163	19,804	36,925
稅前淨利	381,998	67,481	163,235
本期淨利	326,550	58,794	137,970
本期其他綜合損益 (稅後淨額)	5,059	312	3,195
本期綜合損益總額	331,609	59,106	141,165
淨利歸屬於母公司業主	326,132	61,538	145,151
淨利歸屬於非控制權益	418	(2,744)	(7,181)
綜合損益總額歸屬於母公司業主	330,440	61,820	147,774
綜合損益總額歸屬於非控制權益	1,169	(2,714)	(6,609)
每股盈餘 (單位:元)(註 2)	5.12	0.97	2.28

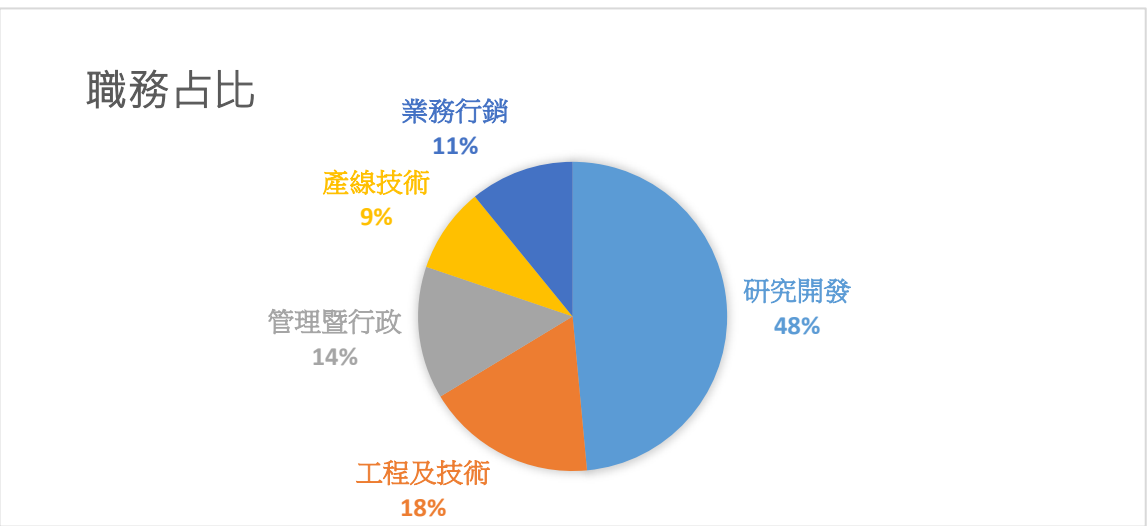
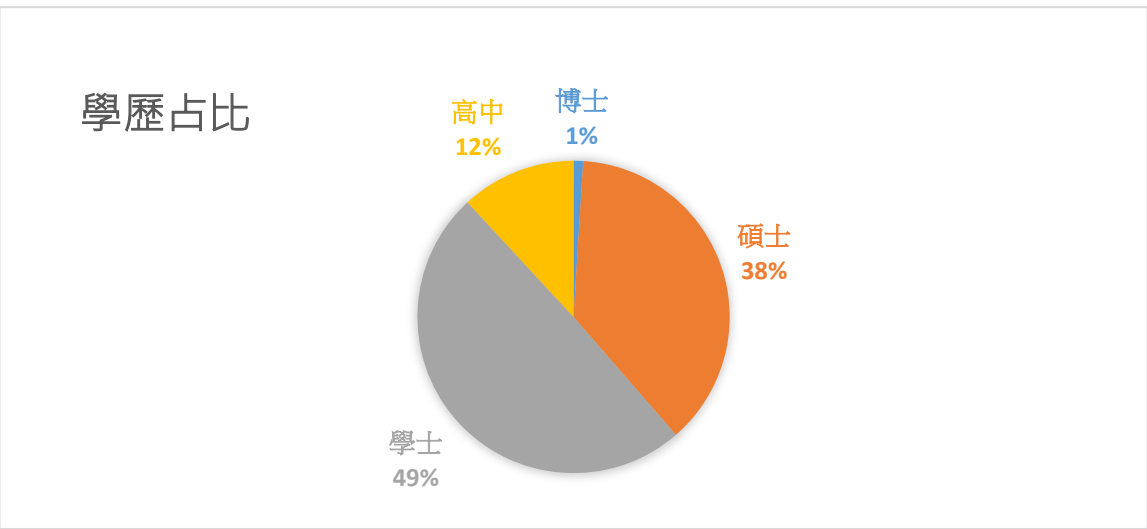
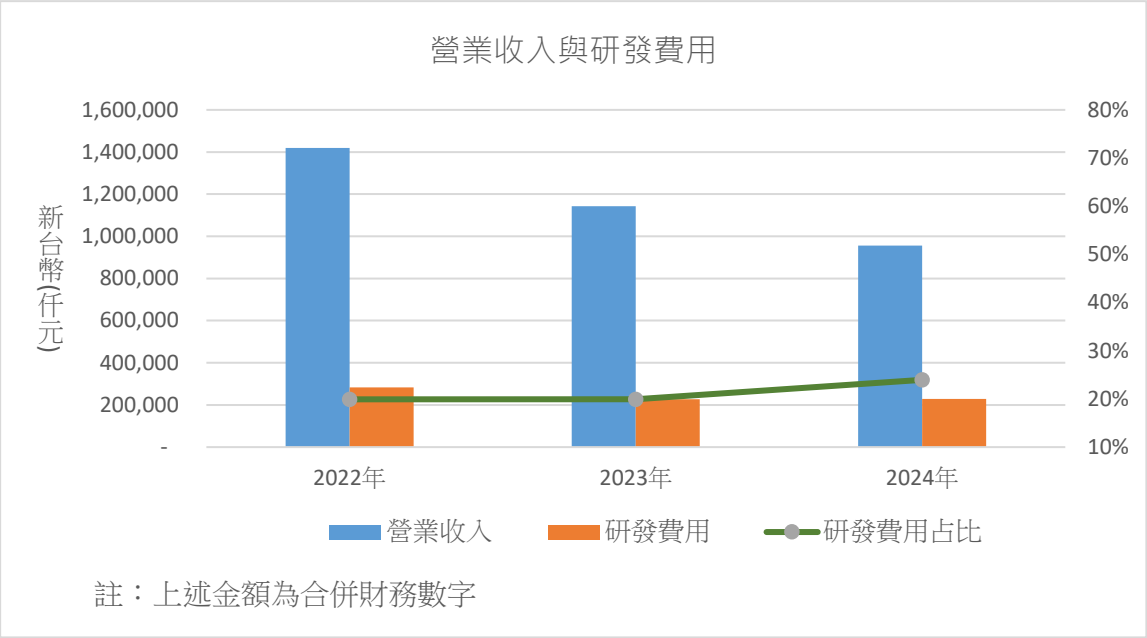
▲註 1：資料來源係各年度經會計師查核簽證之財務報表。

▲註 2：每股盈餘係以當年度加權平均流通在外股數，並追溯調整歷年來因盈餘及資本公積轉增資而增加之加權流通在外股數為計算基礎。

2.1.2 研發創新

本公司長期深耕觸控 IC 產品之研發與技術創新，致力於提升產品效能並強化市場競爭力。因應全球邁向淨零碳排的永續發展趨勢，研發策略聚焦於高整合度、低功耗與高可靠度等核心技術，並積極導入綠色設計思維，降低產品在製造過程與終端使用上的能源消耗與碳排放。相關技術廣泛應用於工業自動化、智慧醫療等場域，協助客戶提升系統能源效率、延長產品壽命，並降低整體碳足跡。

- 1. 在設計上，透過電路設計優化與演算法，於設計階段與終端使用上有效降低晶片功耗，提升產品能源效率。
- 2. 致力於提升晶片功能整合度，將觸控主功能與其他系統所需功能整合於單一晶片，並同步內建多項常用周邊電路，有效簡化系統架構、降低 BOM 成本與 PCB 佈局複雜度，同時減少整體物料使用與碳足跡，實現高效節能的設計目標。
- 3. 針對工業與醫療等嚴苛應用場域，開發支援高溫、高濕及高電磁干擾環境的高可靠度觸控 IC 產品，並通過 IEC 61000、ESD、EMI 等多項嚴格電磁相容與抗擾性測試驗證，顯著提升產品穩定性與耐用性，有效降低終端設備之故障率與維修成本。
- 4. 所有產品皆依循並符合 EU RoHS、EU REACH 等環保法規規範，並持續關注國際環境法規的最新發展，作為研發與材料選用的重要依據。針對既有產品，當法規有所更新或新增限制時，會主動評估並尋求合適的替代原料；在新產品開發階段，也會預先避開受限物質的使用，以降低法規風險與環境衝擊。研發設計過程中全面採用無鹵素封裝材料與無鉛製程，進一步提升產品的環保合規性與永續性。
- 5. 近三年研發經費占營業收入比重詳見右表，整體維持穩定水準，顯示公司對技術創新投入之長期承諾。研發支出為本公司除銷貨成本外之主要費用項目，亦反映研發活動在整體營運策略中的關鍵地位。
- 6. 研發人員約占整體員工比例 48%，為公司內部職務中占比最高的類別，顯示研發工作在人力配置中具一定比重。學歷結構方面，以大學與碩士學歷為主，分別占 49%與 38%，整體人力素質具備技術研發所需之專業背景，能支應產品設計、功能開發及技術優化等工作需求。



2.1.3 稅務相關

1. 本公司相關稅務活動皆遵守依中華民國稅務法規規定，誠實納稅，包括營利事業所得稅、營業稅等等，且無違反相關法規事件。
2. 營利事業所得稅方面，委任專業會計師事務所負責簽證申報。營業稅則由本公司財會部門負責申請及處理相關事宜。財會同仁定期或不定期透過報章新聞及簽證會計師事務所提供最新資訊，以得知及因應相關法令更新，評估對公司之影響及衝擊。
3. 本公司無需編製或揭露國別報告。

2.2 誠信經營

2.2.1 誠信經營基礎與原則

禾瑞亞科技為建立誠信經營之企業文化及健全發展，訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「防範內線交易管理作業程序」落實遵循，並定期向董事會報告其執行情形。

2024 年執行情形如下：

1. 為建立誠信經營之企業文化及健全營運發展，本公司業經董事會通過「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」等辦法，並揭露於公司網站。
2. 本公司遵行「誠信經營守則」，並秉持誠信正直的經營態度，不定時更新公司中英文網站，揭露公司概况、基本資料及財務資訊，且於公開資訊觀測站按時揭露公司資訊，並推動落實於各項公司治理，協助投資人、全體同仁及供應商了解公司誠信經營決心及政策。
3. 本公司董事(含獨立董事)對董事會及功能性委員會所列議案與其自身或其代表之法人有利害關係者，於當次董事會及功能性委員會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不加入討論及表決，且於討論及表決時予以迴避，亦不代理其他董事行使表決權。
4. 本公司落實誠信經營，已建立有效的會計制度、內部控制制度，並由內部稽核單位依風險之評估結果，擬訂相關稽核計畫，並據以查核防範不誠信行為之遵循情形，截至2024 年止內部稽核查核結果，並無異常事項。
5. 本公司對全體同仁每年至少舉辦一次法律講座，內容包括誠信經營、人權政策及防範內線交易宣導，提升全體同仁法令常識，落實誠信經營，降低營運風險。
6. 依據「誠信經營作業程序及行為指南」已訂定具體檢舉及獎勵制度，積極防範不誠信行為，截至2024 年止並未有任何檢舉事項。
7. 外部利害關係人可利用公司網站「利害關係人專區」之電子郵件進行檢舉，公司內部也設有定點員工意見信箱及電子郵件等檢舉申訴管道，並設有專人處理相關事務，截至2024 年止並未收到任何非法與不道德之檢舉事項。
8. 本公司內部控制制度訂有「防範內線交易管理作業程序」，董事、經理人及受僱人，不得洩露所知悉之本公司內部重大資訊予他人，以防止內線交易，截至2024 年止並無內線交易之情事。
9. 本公司所有董事及獨立董事均已簽署「遵循誠信經營政策聲明書」，簽署率 100%。

2.2.2 法規遵循

本公司一向將法規遵循視為企業營運的重要基石，始終致力於透過不斷更新修正完善內部管理機制，確保各項業務活動能符合相關法規的要求。2024 年，本公司在全體員工的共同努力下，未曾發生任何重大法規違反事件，這是公司上下對合規管理高度重視的成果之一，也讓我們對未來的法令遵循工作充滿信心。

在日常營運中，法務部門持續追蹤國內外法律變動及相關趨勢，並謹慎評估可能對業務產生的影響。我們建立了一套細緻的法令遵循審查流程，從政策檢討到內部稽核，力求在每個環節落實風險管理與法規遵循。此外，積極與各業務單位合作，確保所有同仁能同步了解並遵守最新法規，以減少潛在風險。

本公司深知，法規遵循有賴全體員工的參與與支持，因此特別重視法治意識與相關專業知識的培養。本公司定期舉辦涵蓋營業秘密、智慧財產權保護、反貪腐及人權等議題的多元培訓與講座，透過線上與實體方式促進員工之間的交流與學習。未來，本公司亦將持續優化這些活動，協助同仁將合規精神實踐於日常工作中。

本公司相信，法規遵循不僅是企業營運的基本要求，更代表對社會責任的具體承擔，唯有秉持謙遜與專業的態度，踏實執行每一項法令遵循措施，方能贏得客戶、合作夥伴及其他利害關係人的信任。展望未來，我們將持續深化法令遵循作為，於穩健經營的基礎上，創造更大社會價值，實現企業與社會的共榮成長。

2.2.3 內部控制與稽核

內部稽核之目的

本公司設置內部稽核之目的，在協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。

內部稽核之組織

本公司稽核室隸屬於董事會之獨立單位，並依公司規模、業務情況、管理需要及其他

相關法令之規定，配置適任及適當之專任內部稽核主管 1 人，並設置其職務代理人 1 人。稽核主管任免，經審計委員會同意，提報董事會決議。

內部稽核之職責

1. 建立、修訂及檢核內部稽核制度。
2. 研討、審核及修訂內部控制制度。
3. 評估、規劃及檢核子公司制度。

稽核室依年度內部稽核計畫執行每月應進行之稽核項目，並將稽核計畫執行的結果定期或在必要時向董事會及審計委員會報告，如發現缺失，立即查明並提出改善對策，且持續追蹤改善情形，以確保控制點之有效執行。

此外，稽核室每年覆核各單位及子公司所執行之自行評估文件，併同該年稽核所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，綜合自行評估結果，並向審計委員會及董事會報告，以作為評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。禾瑞亞科技 2024 年末發現重大內控缺失。

2.2.4 公司檢舉制度之運作情形

- 1.員工意見實體信箱
- 2.員工溝通電子信箱：hr@eeti.com
- 3.利害關係人檢舉信箱：public@eeti.com

2.3 風險管理

2.3.1 風險鑑別與因應策略

禾瑞亞科技的營運發展受到外部競爭環境及總體經營環境的影響，可能面臨許多潛在及不可測風險，造成本公司無法繼續正常運作。

為掌握本公司所面臨在經濟、環境、社會等方面可能產生的內外部風險，需先鑑別潛在可能影響營運的風險事項，再進行評估風險內容及因應策略，降低各類風險可能引發的衝擊，以達風險可控之目的，提升公司治理成效，落實企業永續經營。

風險類別	風險內容	因應策略	ESG 面向
營運風險	因受天災、疫情、基礎設施（水電網路）中斷等因素，進而影響公司營運及生產。	◆ 建立本地端基礎架構備援機制 ◆ 建立異地端系統備份機制 ◆ 建立遠距辦公機制	公司治理
資訊安全風險	因受網路攻擊、駭客入侵、社交詐騙等資安事件，導致機密資料外洩、資訊服務中斷。	◆ 建立威脅偵測及應變系統 ◆ 建立各層級之資安防護機制 ◆ 與第三方資安單位合作進行檢測及支援	公司治理
信用風險	客戶因財務狀況不良或其他因素，致不履行合約義務，而產生財務損失風險。	◆ 主要風險來自於公司客戶應收帳款，為降低信用風險，定期評估客戶財務狀況，必要時則要求對方提供擔保及保證。 ◆ 已建立授信政策，針對新客戶個別分析其信用評等，建立信用額度。	公司治理
匯率波動風險	新台幣兌美元匯率急遽變動，導致匯損，降低公司獲利表現。	◆ 本公司主要為美元應收款及美元應付款，並透過自然避險之方式降低匯兌風險。 ◆ 關注匯率走勢與市場資訊，掌握匯率變化。 ◆ 適時調整外幣資產與負債部位，減緩匯率波動對營運成果的影響。	公司治理
氣候變遷風險	為了減緩極端氣候所造成之風險，全球重視企業是否符合各項環境保護趨勢或標準。	◆ 定時檢視國際環境保護趨勢，依營運需求制定環境保護策略。 ◆ 導入 ISO 14064-1 組織層級溫室氣體盤查，進行內部教育訓練與宣導。	環境保護
人權風險	違反員工人權相關法令及勞資事件發生。	◆ 確保勞工政策符合國內外人權公約及當地政府之相關法規要求。 ◆ 定期舉辦勞資會議，設立定點員工信箱。 ◆ 建構安全之工作環境，防止員工職業災害發生。	社會責任
供應鏈風險	供料風險	◆ 建立零件替代來源採購策略，以降低採購風險並確保關鍵原物料的供應穩定。 ◆ 主要料件建立安全庫存，以防止因短缺或品質問題而造成的風險。	公司治理

風險類別	風險內容	因應策略	ESG 面向
產業競爭	疫情衝擊 需求調整 同業削價競爭	◆ 理解客戶需求，並提供解決方案。 ◆ 了解負面影響，並採取措施減輕影響。 ◆ 提升產品差異化，增加競爭優勢。 ◆ 檢視各應用的生態鏈，辨識痛點，主動提供客戶客製化的解決方案。	公司治理
客戶滿意度	產品及服務不如預期，影響客戶滿意度。	◆ 定期進行內部教育訓練 ◆ 每年實施兩次客戶滿意度調查 ◆ 定期內部稽核	公司治理



2.3.2 資訊安全管理

資訊安全管理架構

本公司由資訊部負責資訊安全事務，並設置資安專責主管及專責人員，負責制定及執行本公司資訊安全政策及作業程序，並定期向董事會及管理階層進行彙報。

資通安全政策及具體程序如下：

資通安全政策	政策目標	作業程序	程序說明
資安管理政策	資安權責劃分	資安專責管理	由本公司資訊部負責資通安全事務，並設置資安專責主管及資安專責人員，負責政策之制定及程序之執行。
	資安專業訓練	委外專業訓練課程	1. 資安專責單位定期接受專業資安課程訓練 (每年至少 1 次)。 2. 不定期參與資安技術研討會。
	資訊傳達	資安現況彙報	1. 資安專責主管定期向董事會進行資通安全現況彙報 (每年至少 1 次)。 2. 不定期與公司管理階層進行資安現況彙報及政策檢討 (每年至少 2 次)。
營運持續政策	威脅應變	情資預警通報機制 威脅偵測應變機制 事件分析機制	1. 加入聯防組織 - 台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC)、CISO 台灣資安主管聯盟以及資安公司 SOC 情資分享，於事前取得資安情資通報。 2. 與資安公司合作，於資安事件發生時，進行自動應變及專家分析處理；於事件發生後，由資安公司進行事件分析及鑑識。
	系統備份	本地備份機制、異地複寫機制	系統及資料定期備份，提供災難發生時之資料復原及系統回溯。
	系統備援	伺服器叢集機制、聯外網路備援機制 供電備援機制、空調備援機制	建立各層級之備援，當單一元件發生故障時，備援裝置進行自動切換，可確保整體系統之持續運作。
	遠距辦公	遠距連線機制、雲端工作平台、線上會議機制	藉由多因子驗證及加密連線提供人員遠距辦公，並利用雲端工作平台及會議軟體，達成遠距協同作業之目的，此機制於疫情期間大量實作。

資通安全政策	政策目標	作業程序	程序說明
資安防護政策	線路端防護	電信端入侵偵測防護	1. 於各層面導入多項資安防護設備或機制，以偵測不同型態、多種管道之威脅，以達成縱深防禦之概念。 2. 各項資安防護機制多採自動化之應變處理，少量需人工介入之部分則參照標準作業程序進行，以提高應變效率，減少人為失誤。 3. 對於高風險之行為及裝置進行控管，以確保整體系統之安全。
	閘道端防護	閘道型防火牆、閘道型郵件掃描系統	
	終端防護	防毒軟體、端點偵測應變軟體 作業系統政策管制、周邊裝置存取管制 應用程式管制、網頁存取管制	
	安全性更新及漏洞修補	作業系統安全性更新 特徵碼資料庫更新	定期進行特徵碼、漏洞修補等更新，以避免最新的攻擊手法或威脅造成影響。
	第三方資安檢測	弱點掃描 社交工程演練	藉由與資安公司之合作，進行資安檢測及社交工程演練(每年至少各 1 次)，以檢測系統弱點及人員資安警覺性，並依檢測結果進行修正及改善。
	資安意識提升	資通安全教育及宣導、合法軟體宣導	不定期進行一般同仁資安教育訓練及資安宣導，提升人員資安知識及警覺性 (每年至少 4 次)。

本公司 2024 年無發生重大資通安全事件，亦無客戶隱私洩漏之情事，並將依實際需求及情勢變化持續加強各類資通安全管理政策及作業程序。

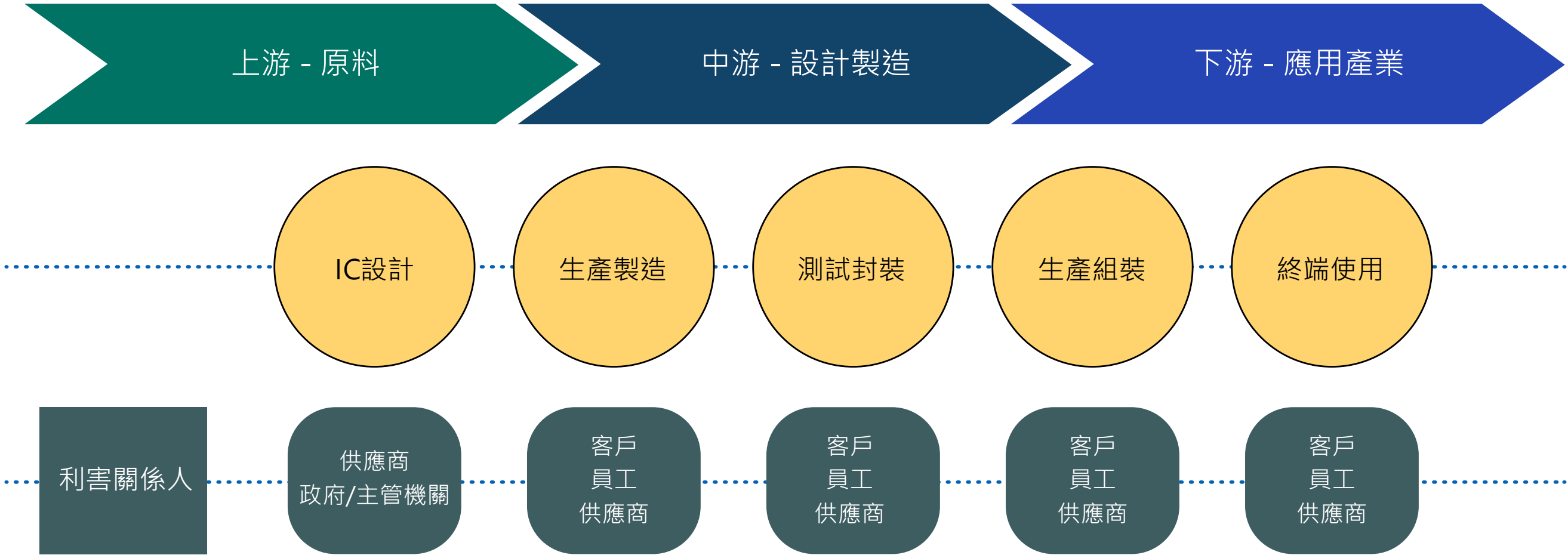
禾瑞亞科技 2024 年度投入資通安全之資源

- 1. 資安專責主管一名及資安專責人員一名(2023 年起設置)
- 2. 董事會 - 資安現況彙報：1 次
- 3. 公司管理階層彙報 - 資安現況彙報及檢討：3 次
- 4. 全員資通安全宣導：4 次
- 5. 全員資通安全線上教育訓練：1 次 (1小時)
- 6. 資安人員外部專業訓練課程：1 次 (40小時)
- 7. 社交工程演練：排程隨機演練 (各部門至少 2 次)
- 8. 端點偵測應變系統，補強現有防護機制 (2023 年導入)
- 9. 委外資安廠商支援項目：情資分析通報、威脅偵測、事件應變
- 10. 參與資安聯防組織：台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC)、台灣資安主管聯盟 (CISO)

2.4 禾瑞亞價值鏈

禾瑞亞科技為觸控技術 IC 設計領域之領導企業，專注於研發與生產先進的觸控面板控制晶片技術與驅動軟體程式。公司以投射式電容觸控技術為核心，持續推動技術創新與產品成本優化，致力於維持技術領先地位，並積極投入新世代產品研發，以強化市場競爭優勢，提供客戶創新產品、整合服務與完整解決方案。為拓展營運版圖，禾瑞亞科技致力於培育專業研發與行銷人才，提升國際行銷實力，積極布局國內外市場通路，進而提升整體企業價值與國際競爭力。同時，公司與供應鏈夥伴建立長期穩固之合作關係，透過緊密協作與深度技術合作，確保產品品質、性能及競爭力，進一步提升產業整體核心價值。

本公司所屬產業上、中、下游關係分為五個關鍵階段：IC 設計、生產製造、測試封裝、生產組裝以及終端使用。



市場及產品銷售概況

本公司主要銷售觸控面板控制器相關產品，涵蓋電阻式、表面電容式及投射式電容觸控面板控制晶片，並提供可適用於多種作業系統之專用驅動程式，滿足不同裝置與平台的整合需求。銷售策略聚焦於多元客戶群體，包括觸控面板製造商、系統整合商、經銷商以及國際一線品牌大廠，產品銷售已拓展至全球市場，展現本公司高品質產品的競爭力與國際化的市場佈局能力。

主要產品銷售數量	單位：仟個		
年度	2022 年	2023 年	2024 年
觸控面板控制器/控制晶片	7,351	5,713	5,708
影音/語音控制晶片模組	939	428	218
其他	281	316	5,652
合計	8,571	6,457	11,578

▲註：係合併銷售資料。

主要產品之銷售地區

自本公司成立以來，始終專注於工業控制相關市場，並持續投入技術研發與應用創新。透過開發符合各產業應用特性需求的觸控面板控制器產品，並與客戶緊密合作，共同克服實際應用中的生產挑戰，公司逐步建立起長期、穩定且具延續性的合作關係，鞏固在工業應用市場的專業地位與信任基礎。

單位：新台幣仟元/%						
年度	2022 年		2023 年		2024 年	
主要地區市場	金額	%	金額	%	金額	%
中華民國	908,639	64	707,638	62	599,998	63
中國	249,219	18	209,323	18	201,852	21
其他	261,132	18	225,899	20	153,744	16
合計	1,418,990	100	1,142,860	100	955,594	100

▲註：係合併財務數字。

3

夥伴共榮

3.1 供應鏈管理

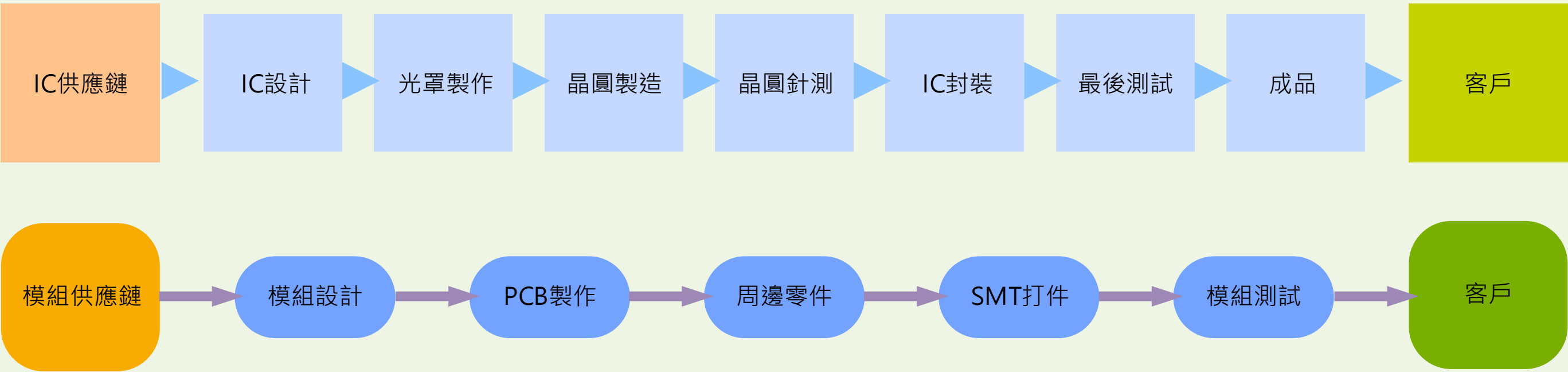
3.2 產品及服務品質管理

3.1 供應鏈管理

3.1.1 責任選商

禾瑞亞科技定期評鑑供應鏈廠商，確保其遵守勞動相關法規與企業社會責任原則。根據歷年評鑑與查核結果，與供應商之合作期間內，並無發生強迫員工超時工作與非法加班之情事。未來本公司將透過合約條款與自我聲明制度，要求供應商遵循公平勞動條件，若發現違規情形，將依合約進行懲處或終止合作，以維護勞工權益並促進永續供應鏈發展。

本公司專注於 IC 及模組設計，晶圓製造與後段生產皆採外包模式運作。我們積極維持與國內外晶圓代工廠及封裝測試廠的緊密合作，確保產品能夠順利出貨並滿足市場需求。



在地採購

本公司採購策略持續以在地供應為優先，積極支持本地產業鏈發展。2024 年度採購供應商中，國內供應商數量佔比達 95%以上，顯示公司高度依賴本地供應體系，有效縮短運輸距離、降低碳排放並提升供應穩定性。從近三年資料觀察 (2022 至 2024 年)，國內供應金額比例均維持在 99 %以上，充分展現公司推動在地採購、強化區域經濟連結及落實永續供應鏈管理的具體成果。

	供應商數量百分比			該項採購金額占總採購金額比例(%)		
採購地區	2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年
國內	98.51%	100.00%	97.78%	99.98%	100.00%	99.97%
國外	1.49%	0.00%	2.22%	0.02%	0.00%	0.03%

供應商品質稽核

禾瑞亞科技積極推動 IC 設計與供應鏈製造間的良性互動，致力於與供應商建立長期且共生共榮的合作夥伴關係。在兼顧交期與價格的同時，雙方攜手生產高品質產品。公司透過四大策略 (新供應商評鑑、供應商管理、評鑑計畫、年度稽核) 以實踐「遵循程序準則」、「持續改善」及「促進雙向溝通」之目標。2024 年共稽核 45 家供應商，品質稽核結果皆達標準。



供應商考核管理程序

本公司透過《供應商基本資料表》蒐集合作廠商的基本資訊與銀行帳戶資料，並要求加蓋公司大小章及附上相關證明文件，以確保付款流程之正確性與資料安全。此制度有助於提升供應鏈管理效率與透明性，強化與供應商的永續合作關係。本公司定期執行供應商稽核，透過《供應商現地評鑑表》、《供應商考核表》進行品質系統、作業環境、交期能力等多面向之評估，評核結果作為合作關係維持或改善依據，藉由制度化審查流程，強化供應鏈責任要求，確保產品品質與企業永續目標同步精進。

3.1.2 供應鏈永續議題

供應鏈衝突礦產管理政策

本公司基於企業社會責任與國際正義，秉持無衝突金屬之採購政策 (DRC conflict-free)，持續向供應商宣達「不使用衝突金屬政策」，並透過衝突礦產表單 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 進行調查，鑑別供應鏈中礦產與冶煉廠來源資訊，以確保供應鏈之永續性及道德性。

供應鏈衝突礦產調查及政策宣達

本公司積極響應國際對衝突礦產議題的關注，已正式向供應商發出「不使用衝突金屬宣告書」、「RMI_CMRT」、「RMI_EMRT」，要求其確認產品中所使用之錫 (Sn)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、金 (Au) 等金屬，不得來源於剛果民主共和國及其鄰近衝突地區，並應填寫金屬來源調查表與相關揭露文件。同時，本公司亦向客戶提供「無衝突金屬宣告書」以進行承諾，展現本公司對於人權與供應鏈倫理的高度重視，並藉此促使供應商共同落實企業社會責任，打造無衝突礦產的供應體系。

供應商管理成果 (截至 2024 年底)

- ✔ 累計 113 家供應商簽署「不使用衝突金屬宣告書」或提供原廠宣告書
- ✔ 39 家供應商提供「RMI CMRT」
- ✔ 39 家供應商提供「RMI EMRT」
- ✔ 依客戶需求提供「無衝突金屬宣告書」

綠色產品管理系統 (GPM) 產品有害物質管理

本公司順應國際環保趨勢及客戶要求，建構完善的綠色產品管理體系，致力於落實有害物質之有效控管。本公司自 2009 年 11 月即通過 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統 (HSPM) 第三方驗證，並依據「計畫 (Plan) - 執行 (Do) - 查核 (Check) - 行動 (Act)」的管理循環模式，持續優化系統運作，確保產品符合歐盟 RoHS、REACH 的法規標準。

為落實綠色產品政策，本公司自產品設計階段即導入風險控管思維，將有害物質審查納入原物料的零件承認流程中，透過明確且完整的流程架構，設計並生產符合期待的高品質綠色產品。依據國際法規、客戶需求與永續趨勢，本公司制定並執行「HSF 物質管理程序」，並定期審查與更新，以確保制度與時俱進。同時，積極參與客戶舉辦的供應商大會與教育訓練，強化溝通，確保管理系統穩健運作與法規遵循。

在生產與營運過程中，禾瑞亞科技持續評估可能對環境造成的影響，承諾採用環境友善材料，並全面遵守相關法令。公司內部所有單位皆須依循「HSF 物質管理程序」執行作業，並要求所有交易供應商簽署「HSF 物質保證書」，確保提供之產品符合有害物質管理標準。禾瑞亞科技與供應鏈夥伴密切合作，致力於法規遵循與環境責任實踐，提供無有害物質的綠色產品，降低對環境與生態系統的潛在衝擊。

自 2021 年起，禾瑞亞科技建置完成「綠色產品管理平台」(Green Product Management, GPM)，作為供應商傳遞及宣告有害物質資訊之系統工具。供應商可透過平台進行線上資料上傳與宣告，由本公司綠色產品團隊 (GP Team) 審查與彙整，以確保產品之法規合規性。同時亦透過該平台發布最新國際法規資訊與禾瑞亞科技綠色產品管理要求，有效提升供應鏈之應變能力與資訊即時掌握程度。並降低人為疏漏與重複性作業，提升整體效率。



綠色產品管理成果 (截至 2024 年底)

- ✓ 無產品或服務因違反環保法規而遭處罰、禁賣、回收或客訴
- ✓ 累計 132 家供應商簽署「HSF 物質保證書」
- ✓ 平台通過 229 筆承認零件管理清單 (MCD List)
- ✓ 平台通過供應商 HSF 報告更新數量達 647 件
- ✓ 所有合格供應商 100%依據無有害物質標準進行管理
- ✓ 本公司供應鏈材料均 100%符合 RoHS 要求
- ✓ 目前證書之有效期間為 2024 年 11月至2027 年 11 月

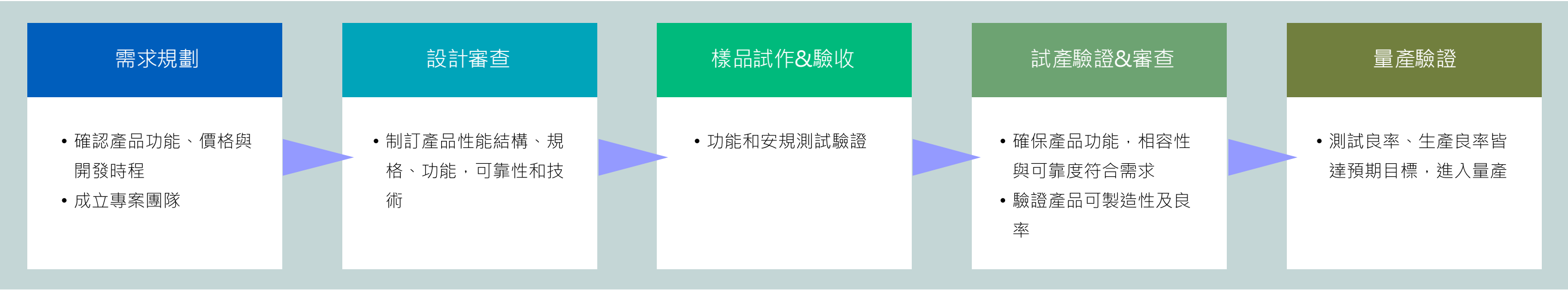
3.2 產品及服務品質管理

3.2.1 產品開發與品質管理

產品開發專案管理程序

為確保我們的產品滿足客戶的期望，禾瑞亞科技在品質管理系統的監督下，建立完善的專案管理程序。

在整個產品開發過程中，禾瑞亞科技產品開發過程中，嚴格遵循公司內部《產品開發管理程序》規定的五個階段：需求規劃、設計審查、樣品試作&驗收、試產驗證&審查、量產驗證，旨在有效管理產品開發過程中的設計變更，以確保產品品質。



專案管理系統

本公司建立專案管理平台，透過線上專案管理系統及工具，進行專案風險評估以及掌握各專案之進度，並追蹤和管理異常或潛在風險專案，定期召開專案評估審查會議，確保專案團隊獲得充足的資源與協助，以提高專案效率與執行績效。

品質管理

本公司之品質與無有害物質 (HSF) 政策為：「迅速確實、專業領先」、「持續成長、以客為尊」，及「綠色環保、永續經營」。為落實上述政策，本公司推動全員參與，持續精進工作方法與管理技能，致力於提升品質與 HSF 水準，以確保產品與服務均符合客戶需求與相關法規規範。

基於此精神，禾瑞亞科技已於 2008 年 2 月通過 ISO 9001 品質管理系統之第三方驗證，目前證書之有效期間為 2023 年 2 月至 2026 年 2 月。

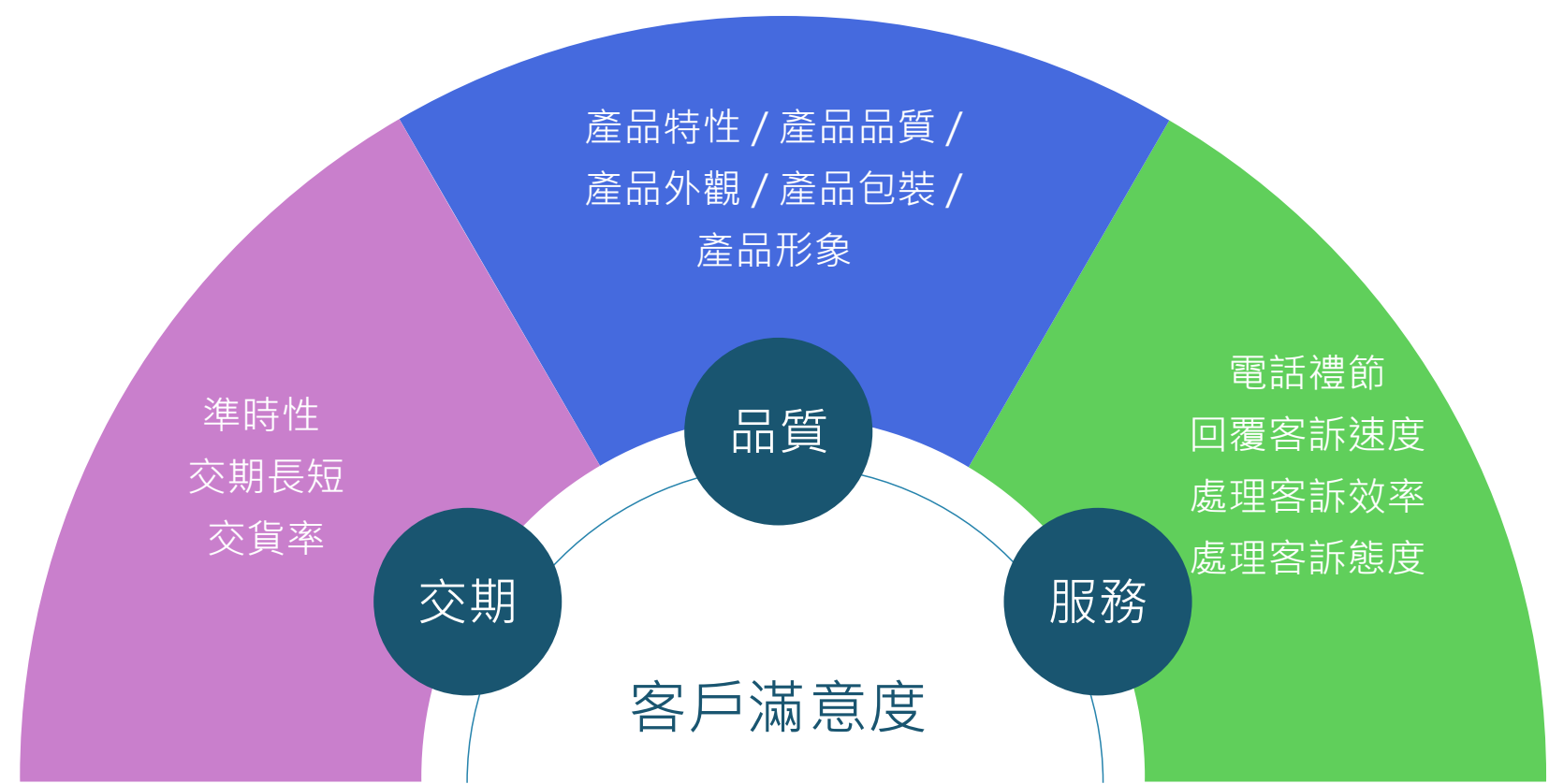
本公司所有流程皆依循 ISO 9001 品質管理系統與 IECQ QC 080000 有害物質過程管理系統之架構運行，並藉由持續改善確保管理系統之有效性。此外，本公司每年定期執行內外部稽核及管理審查，確保品質目標之達成及整體系統運作的穩定性與適切性。同時，藉由各項資源管理，強化員工素質、設施設備、工作環境、儀器校正、組織知識與文件化資訊之有效運用，進一步支援品質系統流程的實施與持續優化；亦透過各項流程管理 (包括客戶接單、設計開發、採購外包及製造管理、出貨管理及持續改善流程)，妥善規劃、執行與控制作業，確保所提供之產品與服務符合客戶及法規之要求。針對上述流程，本公司定期進行風險評估，並據以擬定並執行相應的行動方案，致力於滿足客戶與利害關係人之合理需求與期望。



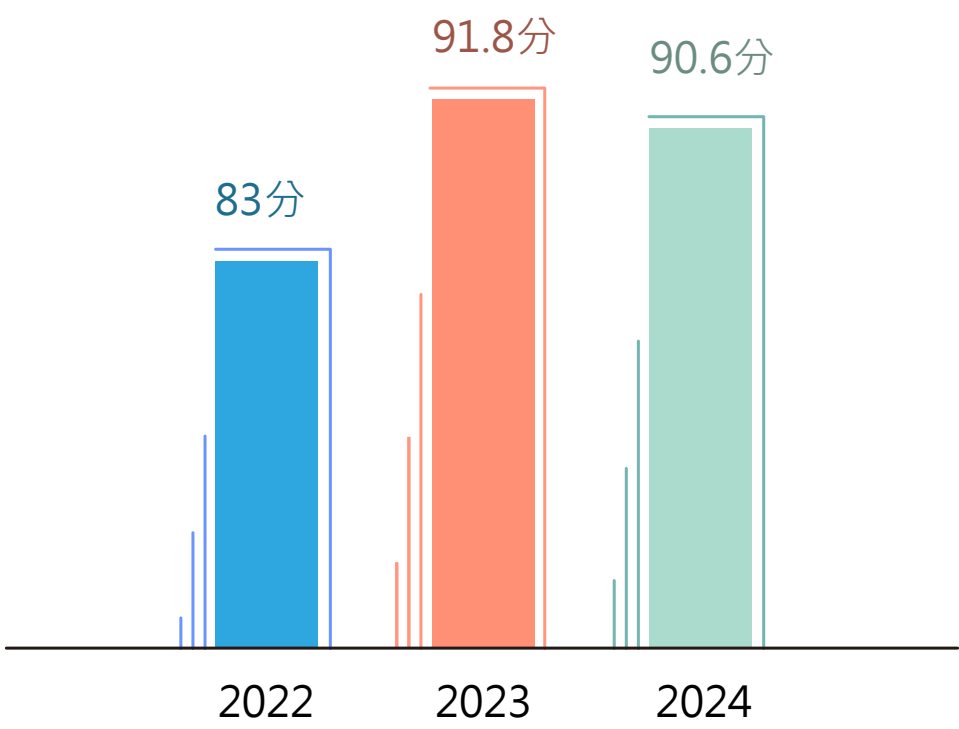
3.2.2 客戶滿意度

本公司以提升客戶及事業夥伴滿意度作為首要任務，透過問卷的方式調查客戶及事業夥伴對承諾交期、品質、服務、技術、綠色產品等多面向之回饋，進行客戶滿意度問卷調查，以持續優化客戶服務流程，以滿足和超越客戶的期望，為客戶創造更大的價值，以及確保整體價值鏈之永續性。

2024 年客戶滿意度分數為 90.6 分，達成 90 分的年度目標，對禾瑞亞科技的整體表現，評級為滿意水準（含）以上。除了滿意度調查系統外，客戶亦可以透過產品技術支援信箱、客戶服務窗口等多元管道提出需求與回饋，收到需求後，我們會立即連絡客戶，並詳細了解問題。對於技術性問題，研發部門直接與客戶聯繫，確認問題並提出最有效的解決方案。該過程可能涉及跨多個部門的協作支援機制，包括軟體、硬體和韌體工程團隊，以確保及時改善和修正。



滿意度平均分數



3.2.3 客戶關係管理

本公司重視客戶需求，制定了全面的客戶關係管理政策，有效滿足客戶的多樣化需求。針對各類產品需求應用和市場動態，與客戶一起創造價值並實現共同目標。

跨部門討論

本公司透過跨部門協作機制，強化客戶關係管理。業務與產品經理定期蒐集客戶意見，回饋研發、工程與品保單位。品保部負責品質檢測與異常回饋，工程處進行製程與設計改善，研發處則依據市場需求持續優化產品。透過部門間資訊整合與回饋，有效提升產品品質與顧客滿意度。



客戶溝通管道

項目	內容
定期拜訪	經常性拜訪、與主要客戶洽談，了解客戶需求，保持溝通管道順暢，進一步爭取新商機。
參與國內外展覽	國外3~4場，國內1場，與品牌客戶洽談，開發新客戶及新市場。
企業網站	隨時更新。
客戶服務技術、諮詢專屬窗口	即時回覆。
產品教育訓練	每月一次至數次。
品牌客戶、供應商會議	依照客戶開案需求、規格、試產進度、樣品數量確認、專案會議及生產計畫。
客戶來訪	不定期客戶至公司拜訪、會議洽談。
客戶滿意度調查	每年2次。

國內外展覽參訪

本公司積極參與國內外重要展覽與論壇，掌握產業趨勢並拓展商機，參訪展會包括德國的 electronica 與 Embedded World、美國的 SID Display Week 與 G2E 全球博弈展、中國的 C-Touch & Display、台灣的 Computex，以及西班牙的 ISE 整合系統展與 ICE 博弈論壇。透過與國際客戶與夥伴的交流，強化技術能量與市場布局。

- electronica (Germany)
- SID, Display Week (USA) C-Touch & Display (China)
- Computex (Taiwan)
- ISE, Integrated Systems Europe (Spain)
- ICE Gaming forum (Spain)
- Embedded World (Germany)
- G2E, Global Gaming Expo (USA)



客戶關係維繫

持續與全球客戶保持長期穩定的合作關係，希望透過不斷提升品質和技術，贏得客戶的高度認可。

2025 年本公司將秉持迅速、確實、專業之精神，透過產品教育訓練、定期拜訪客戶及品牌商、參加國內外大型展會及技術論壇等方式，響應並滿足客戶需求。

客戶意見回饋

秉持著客戶至上的服務精神，用心傾聽客戶的回饋，將客戶意見透過內部相關部門的討論，轉化成可行的改善方案，確保客戶的意見有效落實執行，推動本公司實現卓越的品質績效並贏得客戶的認可。

隱私權保護

對客戶隱私保護，其商業資訊、交易資料、或任何涉及客戶隱私的資料，皆由專責單位歸檔監管，並強化資訊安全管理，落實客戶隱私保護，於 2024 年間並未發生任何客戶隱私侵犯及洩漏情事。

4

環境永續

4.1 TCFD

4.2 綠色營運

4.1 TCFD

禾瑞亞科技為落實永續營運建立有關環境、社會及治理面之整合性風險管理，因全球暖化所導致的極端氣候，以及近年來能源及氣候變遷議題等影響性日趨重要，本公司需善盡其企業永續發展責任，方能於產業界永續發展。禾瑞亞科技依據氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的架構，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由永續工作小組鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，並且每年定期向管理階層報告。

4.1.1 治理

本公司為因應氣候的不確定性與市場、政策的快速變化，由總經理室及各部門代表共同組成的「永續工作小組」，辨識氣候風險與機會，並評估極端氣候如颱風、高溫等對營運據點可能造成的影響，以利更全面規劃營運策略。「永續工作小組」由管理代表統籌，負責推動永續發展相關政策與行動計畫，並每年至少一次向董事會報告執行情形與成果。永續工作小組涵蓋公司治理、夥伴共榮、環境永續、職場友善與社會參與等面向。其中環境永續議題由總經理室、人事總務部、研發處、品保部、工程處等部門組成，負責推動氣候變遷因應機制、提升資源使用效率、環境法規遵循與內部制度建置，並不定期召開跨部門協調會議，以落實公司對環境永續的承諾。

4.1.2 風險與機會因應策略

為健全風險評估及強化管理機能，「永續工作小組」負責辨識和管理企業營運之風險，包含氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險，並主導相關因應措施之規劃，以期控制在可承受之範圍內。並依據各部門業務之範疇，進行營運、財務、法遵、ESG、人事及資安等面向之風險鑑別與分析，及年度主要風險辨識矩陣更新，並根據風險識別結果，由各部門進行因應策略規劃，整合及管理可能影響營運與獲利之風險，並向管理階層匯報及檢討執行情形，以期強化企業體質。

本公司研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。定義短期為 3 年以內，中期為 3 至 5 年，長期為 5 年以上，評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。

本公司針對風險與機會進行評估，提出可能造成重大財務影響之氣候相關風險與機會，以及因應策略如下：

風險與因應策略

風險類型	說明	營運面及財務面影響	因應策略
實體風險：極端氣候事件	極端天氣（如颱風、暴雨、停電）可能導致營運中斷、資料中心或雲端服務斷線。	◆ 研發專案延誤 ◆ 客戶資料外洩 ◆ 違約罰則 ◆ 客戶流失及品牌信任度下降	提升營運韌性及彈性： ● 系統備份機制 ● 系統備援機制 ● 遠距辦公機制
實體風險：氣候變遷導致資源壓力	全球高溫及乾旱情形可能影響上游供應鏈產能。	◆ 生產排程延誤 ◆ 供應鏈中斷 ◆ 客戶交期延誤導致違約罰則 ◆ 營收波動	強化供應鏈風險管理： ● 供應鏈評鑑及分級 ● 供應鏈 ESG 承諾及政策宣達 ● 建立多元及備援供應鏈
轉型風險：碳管理政策壓力	需遵循政府或國際法規揭露碳數據，及碳排放成本政策（碳費/碳稅/碳權交易）。	◆ 系統導入之人力負擔及揭露壓力增加 ◆ 人力費用及系統導入費用增加 ◆ 碳費/碳稅/碳權交易支出增加	加強合規及碳管理佈局： ● 導入 ISO 14064-1 標準 ● 導入碳管理平台 ● 評估碳排成本及因應調整
轉型風險：客戶 ESG 要求升高	客戶日益重視供應鏈碳排量與永續績效。	◆ 接單門檻及成本提高 ◆ 不符合 ESG 標準導致客戶轉單	持續關注客戶 ESG 需求： ● 加強供應鏈管理之永續面向 ● 改善內部 ESG 管理政策 ● 落實回應客戶 ESG 調查問卷
聲譽風險	未能有效回應氣候議題，恐遭機構投資人、利害關係人質疑。	◆ ESG 評等下降 ◆ 企業形象受損 ◆ 資金與人才吸引力下降	永續資訊揭露及透明化： ● 積極揭露永續策略及行動 ● 提升永續報告透明度 ● 建立利害關係人溝通機制

機會與因應策略

機會類型	說明	營運面及財務面影響	因應策略
能源效率提升	透過改善日常營運中的能源管理系統與設備效率，減少電力使用與碳排放，響應低碳營運趨勢。	◆ 降低冷氣、照明、IT 設施之能源消耗 ◆ 降低營運成本	設備汰換與節能措施： ● 優先選擇具節能標章之電器產品 ● 汰換高耗能之設備 ● 辦公空調及照明適時調整
永續考量之產品開發	開發低功耗、高效能與高環保規格之產品，以符合客戶與市場對節能與低碳產品的需求。	◆ 提升產品功效及差異化 ◆ 增加綠色應用市場之吸引力及競爭力 ◆ 提升產品價值及利潤	導入綠色產品設計思維： ● 投入低功耗架構設計 ● 將能源效率納入產品開發指標 ● 取得產品環保認證
數位轉型	導入數位技術如雲端、AI、自動化工具等，提升研發與營運效率，降低時間與能源浪費。	◆ 提升設計準確率與迭代效率 ◆ 減少人工作業與紙本作業依賴 ◆ 提高資訊整合力 ◆ 加快研發週期與溝通時間 ◆ 縮短產品上市時程以增加營收	導入數位技術提升效率與彈性： ● 流程數位化及自動化 ● 加強遠距及協同開發平台 ● 選用綠電供應之雲端服務 ● 導入碳排數據管理平台
供應鏈韌性強化	建立永續採購制度與供應商合作關係。	◆ 降低氣候衝擊對供應鏈的干擾 ◆ 強化客戶對交期與品質穩定的信心 ◆ 降低緊急改單與交期違約之損失 ◆ 增加客戶續單意願與合作關係穩定性	加強永續供應鏈管理機制： ● 供應商有害物質及衝突礦產調查 ● 供應商評估及分級機制 ● 逐步建立供應商備援機制 ● 逐步建立供應商永續調查、碳盤查機制

4.2 綠色營運

4.2.1 溫室氣體管理

面對全球氣候變遷和環境惡化的挑戰，本公司將持續推動節能減碳和降低溫室氣體排放，並將環境永續發展作為核心目標。本公司積極響應政府的環保政策，並致力履行企業社會責任，並根據 ISO 14064-1 組織層級溫室氣體盤查標準之規範，進行組織溫室氣體盤查，2023 年業經法標國際認證股份有限公司查證，並取得聲明書。2024 年總排放量為 517.3668 公噸 CO₂e，其中範疇一為 10.6183 公噸 CO₂e，範疇二為 246.2931 公噸 CO₂e，範疇三為 260.4554 公噸 CO₂e。

電力使用為本公司主要溫室氣體排放源，其次為國外差旅，故溫室氣體減量策略將著重於能源節約及差旅模式調整。未來，本公司將加強各項節能減碳措施，提升能源使用效率，並致力於實現綠色經營和永續發展。除了定期進行溫室氣體排放盤查，還將不斷優化流程和技術，減少碳足跡。我們承諾履行企業社會責任，積極回應全球氣候變遷挑戰，並為改善環境品質，緩解氣候變遷作出貢獻。

4.1.3 目標與指標

為了達成淨零排放，本公司已擬定低碳轉型方向，將分別針對營運活動的直接排放（範疇一）、能源使用的間接排放（範疇二），以及價值鏈產生的間接排放（範疇三）進行減量。

執行內容包含：

1. 持續營運減碳：提升能源使用效率，降低營運、製造等各階段之碳排放量。
2. 推動數位轉型：推動流程數位化、遠端支援、線上會議，提升作業效率以降低碳排放量。
3. 依據基準年設定目標及因應策略：本公司以 2023 年作為溫室氣體排放之基準年，據以設定相關指標與管理目標，並進一步辨識及管理在實體風險與轉型風險情境下，易受到產業鏈低碳轉型需求影響之營運活動，納入氣候相關指標與因應策略中。

本公司設定減碳目標及指標，並透過以上行動逐步降低碳排放量：

目標	指標
2025 年目標	溫室氣體盤查碳排放量每年減少 1~2%
2030 年目標	溫室氣體盤查碳排放量減少 10%
2050 年目標	達成淨零排放

禾瑞亞科技近兩年溫室氣體排放狀況			
項目		2023 年	2024 年
範疇一	直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	11.2410	10.6183
範疇二	間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	248.7838	246.2931
範疇三	類別 3 間接溫室氣體排放：運輸	244.1065	207.5671
	類別 4 間接溫室氣體排放：組織使用	53.3793	52.8883
	類別 5 間接溫室氣體排放：組織生產	NS	NS
	類別 6 間接溫室氣體排放：其他		
總排放量(公噸 CO ₂ e)		557.5106	517.3668
溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e/百萬元)		0.5159	0.5708

▲備註：

1. 範疇一 是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源，排放係數依環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。
2. 範疇二 是指能源間接排放，如外購電力。
3. 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)。
4. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2022 年為 0.495 公斤 CO₂e/度，2023 年為 0.494 公斤 CO₂e/度，2024 年為 0.474 公斤 CO₂e/度。
5. 盤查邊界：本公司辦公區域及廠區

4.2.2 能源管理

本公司於日常營運中主要使用之能源為電力及汽油，2024 年度整體能源使用量低於 2023 年，其中電力使用量減少約 5,042 度，降幅達 1%。本年度能源使用量之下降，除反映本公司持續推動多項節能措施成效外，亦展現對於能源管理與環境責任的重視。未來，公司將持續推動能源管理策略，提升能源使用效率，積極降低對環境之衝擊，邁向永續發展的目標。

近兩年能源使用量統計如下表所示：

禾瑞亞科技近兩年能源使用量統計表						
定量指標	電力使用量		汽油使用量		總能源使用量	能源密集度
單位	度 / 年	GJ	L / 年	GJ	GJ	GJ / 百萬元
2023 年	503,611	1,813.00	1,915.51	60.98	1873.98	1.73
2024 年	498,569	1,794.85	1,651.35	52.57	1847.42	2.04

▲備註：

1. 組織特定度量為全年度個體營業收入。
2. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
3. 依環境部 2024 年度公告「車用汽油熱值」：汽油 7,609 kcal/L；1 kcal= 0.000004184 GJ。

4.2.3 水資源與廢棄物管理

水資源

本公司之用水來源為自來水，因本公司屬 IC 設計公司，所有晶圓製作與後段生產皆委由外部廠商執行，故內部僅涉及民生用水，並無製程用水，亦無產生工業廢水。

根據世界資源研究院 (WRI) 之 Aqueduct 水風險評估工具，以及台灣地區水資源分布狀況分析，目前本公司營運據點皆位於水資源壓力風險低之區域。

由於本公司辦公地點均為承租商用大樓，水資源用量已含列於每月管理費中，故本公司係以月度水費單為依據進行用水資訊揭露，2024 年度公司整體取水量為 1,612 度。

此外，本公司在綠化設計方面選用需水量較低的植栽品種，兼顧美化環境與節約用水之效益，展現企業在非製造型產業中，仍積極實踐節水行動與環境責任要求。

▼用水量

使用區域	2023 年		2024 年	
	取水量(度)	排碳量(kg)	取水量(度)	排碳量(kg)
8 樓	939	52	871	45
11 樓	836	46	741	42
合計	1,775	98	1,612	87

範圍邊界：本公司所有辦公區域及廠區，公共區域則依比例攤提

廢棄物管理

本公司在營運過程中所產生的廢棄物主要包括：一般生活垃圾、事業廢棄物 (如廢電子下腳料、廢塑膠和包裝用紙材)。

本公司不僅確實遵守環保署制定的各項環保法規，並依規定進行申報，更積極落實廠內事業廢棄物的回收管理。此外，公司對承攬處理廠商提出明確要求，需全面遵循環保法規、職業安全衛生法及消防法規等基本規範，確保在廢棄物處理過程中符合相關法律標準。

在日常營運中，本公司致力於落實廢棄物管理政策，積極推動垃圾分類，並透過定期環保教育與宣導，提升全體員工的環境意識與實務操作能力。針對各類一般廢棄物與特殊性質廢棄物，公司皆採行妥善的收集與儲存措施，於特定時間統一存放至指定區域，以降低對周遭環境之潛在影響與風險。

所有廢棄物均委託合格且符合環保法規之專業處理廠商進行後續清運與處理，確保符合法令要求與環境管理標準。截至目前，公司在廢棄物處理過程中運作良好，未曾發生任何重大洩漏或污染事件，展現出本公司對環境保護、法規遵循與企業永續責任的高度承諾與具體實踐。

年度	2022 年	2023 年	2024 年
事業廢棄物(公噸)	0.45	NA (2 年清運一次)	0.42
生活廢棄物(公噸)	10	10	10

範圍邊界：本公司所有辦公區域及廠區

事業廢棄物

包裝材料的循環再利用措施包括各類常見材料，如載具盤、管條、晶圓盒、紙箱以及緩衝材等。針對廠內庫房的日常運作，不定期進行整理，相關部門會將用於包裝 IC 的報廢載具盤妥善留存，避免浪費這些仍具有回收價值的資源。之後，會不定期聯繫合作廠商前來回收這些材料，確保它們能被重新加工利用，進一步減少廢棄物的產生，並推動資源的永續循環使用，為環境保護貢獻一份力量。

年度	2022 年	2023 年	2024 年
載具盤回收(公噸)	1.316	0.846	NA (2 年回收一次)

報廢流程

本公司針對報廢品實施系統化的回收與銷毀流程，確保資源妥善處理與機密資訊安全。

報廢品處理流程依序為：盤點報廢品、進行拆裝作業、實施噴漆銷毀、裝載後運送至回收廠，最終完成報廢品之破壞。此流程強化資產管理與報廢品再利用機制，符合環境責任與資源循環之永續發展目標。



▼ 每二年進行報廢作業，將報廢品分類交由回收廠商



4.2.4 環境守護行動

為實踐環境永續與落實企業社會責任，本公司推動多項具體作為，致力於減少對環境之衝擊：

1. 落實垃圾分類與資源回收

辦公室之生活廢棄物實施垃圾分類政策，將可回收之資源(如紙張、塑膠瓶、鋁罐、玻璃容器等)妥善分類後進行回收；事業廢棄物則定期交由合法廠商進行回收處理，降低環境汙染並提升資源循環再利用率。

2. 推廣環保產品使用

推廣並優先採購具環保標章之辦公室用品，有效降低原生資源消耗，減輕環境負擔。

3. 倡導垃圾減量及減塑

透過內部宣導活動，鼓勵員工自備環保餐具、水杯與購物袋，減少一次性產品使用，養成永續生活習慣。

4. 推動數位轉型及減紙

推行各項流程數位化，如線上簽核、流程系統化、文件電子簽署、遠端支援及線上會議，提升營運效率，降低紙張與耗材使用，並減少差旅需求以降低碳排。

5. 辦公空間綠化與健康環境建構

辦公空間布置綠色盆栽，兼顧美化環境與空氣淨化功能，有助於提升員工的身心健康與工作滿意度。

6. 耗能設備優化

將辦公區與會議室照明設備汰換為高效率 LED 燈具，提升照明節能效益，並淘汰老舊電器，採用具節能標章設備，提升整體能源效率並降低維護成本。

7. 空調與通風優化管理

空調溫度依據天候條件調整，並定期清潔濾網及保養，以提升運作效率；另加裝輕鋼架風扇及個人電風扇以促進空氣循環，降低冷氣使用依賴。

8. 節電行為倡導

於設備處設置節能提醒標語，倡導員工隨手關燈、拔除插頭、關閉不使用設備電源，減少待機耗電與能源浪費。



5

職場友善

- 5.1 人才布局
- 5.2 招募留任
- 5.3 員工薪酬福利
- 5.4 人才培育發展
- 5.5 健康職場環境
- 5.6 人權

5.1 人才布局

禾瑞亞科技 2024 年員工人數達 159 人，皆為本國人才。在當今快速變化的半導體產業中，持續創新與競爭優勢的取得，離不開高素質、專業且具有前瞻性的人才。我們積極構建多元化、專業化且具韌性的人才梯隊，並以持續的學習與創新為基礎，確保公司能夠應對不斷變化的市場需求。在工作據點分布上皆位於台灣，在未來我們將繼續強化人才的發掘與培育，注重技能的提升與跨領域的協作，打造具有高度競爭力且富有創新精神的團隊，以共同實現企業的永續發展目標。

人力結構總覽

▼2024 年按性別及勞雇狀況區分

		勞雇合約		總計
		正職員工	兼職員工	
女	人數	61	0	61
	佔比	38%	0%	38%
男	人數	98	0	98
	佔比	62%	0%	62%
總計		159	0	159

▼2024 年按職務及性別區分

		職務類別					總計
		研究開發	工程及技術	管理暨行政	產線技術	業務行銷	
女	人數	9	17	13	14	8	61
	佔比	5%	11%	8%	9%	5%	38%
男	人數	69	11	9	0	9	98
	佔比	43%	7%	6%	0%	6%	62%
總計	人數	78	28	22	14	17	159
	佔比	48%	18%	14%	9%	11%	100%

▼2024 年按學歷分布

		博士	碩士	學士	高中	總計
女	人數	0	9	35	17	61
	佔比	0%	5%	22%	11%	38%
男	人數	1	50	45	2	98
	佔比	1%	32%	28%	1%	62%
總計	人數	1	59	80	19	159
	佔比	1%	37%	50%	12%	100%

▼2024 年按年齡區分

		年齡				總計
		30 歲以下	31-40 歲	41-50 歲	50 歲以上	
女	人數	9	14	25	13	61
	佔比	6%	8%	16%	8%	38%
男	人數	7	39	38	14	98
	佔比	4%	25%	24%	9%	62%
總計	人數	16	53	63	27	159
	佔比	10%	33%	40%	17%	100%

▼2024 年按職級類別區分

		職級類別		總計
		主管	非主管	
女	人數	6	55	61
	佔比	4%	34%	38%
男	人數	20	78	98
	佔比	13%	49%	62%
總計	人數	26	133	159
	佔比	17%	83%	100%

5.2 招募留任

▼2024 年新進 / 離職員工情形

	男性				女性			
年齡	新進人數	新進佔比	離職人數	離職佔比	新進人數	新進佔比	離職人數	離職佔比
30 歲以下	2	1.3%	6	3.8%	2	1.3%	0	0.0%
31-40 歲	1	0.6%	1	0.6%	1	0.6%	2	1.3%
41-50 歲	0	0.0%	3	1.9%	1	0.6%	0	0.0%
50 歲以上	0	0.0%	1	0.6%	0	0.0%	0	0.0%
合計	3	1.9%	11	6.9%	4	2.5%	2	1.3%

5.3 員工薪酬福利

具有競爭力的薪酬體系與完善的福利制度是吸引與留住優秀人才的重要因素。禾瑞亞科技致力於提供具有市場競爭力的薪酬待遇，以及多元化的福利方案，讓每位員工都能在工作中獲得回報與充分的支持。除了基本薪資外，我們亦提供各項與員工福祉相關的福利措施，包括勞保、健康保險、退休金制度、一日旅遊假等，並根據員工的需求與公司發展調整福利內容，確保員工能夠在工作中保持良好的身心狀態。公司鼓勵員工平衡工作與生活，並提供相應的支持，以促進員工的長期發展與幸福感。

5.3.1 員工薪酬政策及決定流程

員工薪酬包括每月固定薪資、員工酬勞及獎金，其中按月支領之基本薪資為固定報酬外，其餘皆為變動薪酬，此個人變動薪酬與公司經營績效結果呈現正向相關，透過合理固定月薪輔以變動薪酬發放，達到人員留任及吸引優秀人才的效果。

員工薪酬

- 1. 員工基本薪資(月薪)依個人所擔任職位、專業能力及所承擔責任並參考同業通常水準支給，再依個人內部績效考核結果，透過調薪、升遷等激勵作用核給合理薪資水準，藉以發掘內部優質人才並期待吸引外部人才。
- 2. 員工酬勞依據「公司章程」第十九條規定，本公司年度如有獲利(所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)，應提撥不低於百分之九為員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。員工酬勞之分派對象得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工，該一定條件授權董事會或其授權之人議定之。
- 3. 員工酬勞及獎金係透過公司經營結果提撥，輔以個人績效表現及對組織貢獻程度而發放之，此部分之變動薪酬，讓公司整體營運績效成果可具體反映在個人薪酬，共創雙贏，達到人員留任效果及未來組織長期發展之目的。

考核制度

本公司制定考核制度，考核對象分為新進員工試用期滿考核及年度績效評核，績效每半年度會針對全體同仁進行一次績效評核程序，公司會依據員工的角色和職責訂定相對應工作目標，定期檢視員工目標的達成狀況；同時透過不同考核項目，評定同仁於半年中的表現結果。

績效考核評估程序，由同仁填寫工作目標設定，並由同仁自我評量評述達成結果，藉以檢視員工在半年中各指標的達成情況，並由主管藉由一般考核項目及工作目標執行結果評定同仁半年中的表現結果。 2024 年定期接受年度績效評核的員工比例，約佔全體員工 94%

▼ 依員工性別/職級類別，定期接受績效考核之人數佔比

性別/職級	主管	非主管
接受考核的女性員工比例	5%	31%
接受考核的男性員工比例	14%	44%

非擔任主管職務之全時員工資訊

本公司依規定於公開資訊觀測站揭露非擔任主管職務之全時員工資訊。

2024 年非擔任主管職務之全時員工平均人數為 157 人，薪資平均數為 1,261 仟元，較前一年度，年增 17%；薪資中位數為 1,026 仟元，較前一年度增加 12%。

▼「非擔任主管職務之全時員工」人數及其薪資平均數與前一年度之比較表

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年	與前一年度相比
員工薪資總額(仟元)	237,090	172,297	197,941	15%
員工平均人數(人)	160	160	157	-2%
員工薪資平均數(仟元)	1,482	1,077	1,261	17%
員工薪資中位數(仟元)	1,148	919	1,026	12%
同業薪資平均數(仟元)	1,299	1,201	1,307	9%

5.3.2 退休制度

1. 本公司同仁之退休制度係依勞動基準法有關規定辦理，同時為繼續選擇適用舊制退休金辦法及仍保有舊制年資之原有員工，於 2005 年 6月成立「勞工退休準備金監督委員會」，訂定委員會組織規章及退休辦法，每月依薪資總額之百分之二提撥退休準備金，並以勞工退休準備金監督委員會名義儲存至臺灣銀行專戶，每年透過合格精算師作退休準備金精算並出精算報告，於帳上提撥退休金，承認退休金負債，並由勞工退休準備金監督委員會負責退休準備金監督事宜。
2. 依「勞工退休金條例」規定，自2005 年 7月1日起，按月為新進員工及選擇適用新制退休金條例之原有員工，提繳每月投保薪資之 6% 至勞保局退休金個人專戶。

5.3.3 育嬰留停

為支持員工多元需求與平衡家庭責任的工作環境，我們遵循《性別工作平等法》之規定實施員工育嬰留職停薪制度，讓同仁能在工作與家庭照顧中取得平衡。除此之外還提供生育禮金作為對員工在迎接新生命時的額外支持。對於有需要照顧 3 歲以下年幼子女之員工，協助申請育嬰留職停薪，並於員工留職停薪期滿後，安排回任原單位與職務，積極協助員工重新融入職場。

2024 年因育嬰留職停薪實際復職人員計 1 人，應復職人數為 1 人；於當年度如期復職率 100%。

育嬰留停申請及復職概況

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別/人數	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請人數	3	1	4	1	0	1	7	2	9
當年度實際申請育嬰留停人數	0	0	0	0	0	0	2	1	3
當年度育嬰留停且當年度實際復職人數 (B)	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停且當年度應復職人數 (A)	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停且預計次年度應復職人數	0	0	0	0	0	0	2	0	2
當年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (C)	0	0	0	0	0	0	註 3	註 3	註 3
前一年度育嬰留停實際復職人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 (B/A)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%
當年度育嬰留停留任率 (C/B)	0	0	0	0%	0%	0%	註 3	註 3	註 3

▲註：

- 1. 當年度育嬰留停復職率 = 當年度育嬰留停且當年度實際復職人數 / 當年度育嬰留停且當年度應復職人數 。
- 2. 當年度育嬰留停留任率 = 當年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 當年度育嬰留且當年度實際復職人數 。
- 3. 2024 年該欄位目前尚無統計數據，預計將於 2025 年根據實際復職及留任人數，完成相關統計與資料彙整。

5.3.4 完善員工福利

保險福利	員工獎金	彈性工時	旅遊特別假	哺集乳室	職工福利
法定勞工保險 全民健康保險 新制勞工退休金 員工眷屬自費保險優惠 國外出差旅平險	端午節獎金 中秋節獎金 年終獎金 員工分紅	08:00-10:00 為彈性上班時間 員工可彈性選擇上下班	為了鼓勵員工適當放鬆身心，並享受生活中的美好時光，公司提供每位員工每年 1 天的帶薪旅遊假。	公司特別設置了哺集乳室，提供正在哺(集)乳的員工一個舒適、私密的空間。 旨在幫助新手媽媽減輕其在工作與育兒之間的壓力，並鼓勵員工平衡工作與家庭生活。	結婚禮金 生育禮金 喪亡慰問金 年度尾牙活動 家庭日活動 社團補助 員工部門聚餐及下午茶

▼ 禾瑞亞科技舉辦員工尾牙餐敘。

▼ 禾瑞亞科技員工自行車社團活動。

▼ 禾瑞亞科技員工及眷屬一日遊活動。



5.4 人才培育發展

禾瑞亞科技屬於技術密集型產業，企業核心競爭力深植於研發人員的設計能力與實務經驗。因此，我們高度重視人才的培訓與持續發展，並建置完善的《教育訓練管理程序》，作為培育專業能力與知識傳承的制度基礎。

公司鼓勵員工積極參與各類教育訓練與技術研討會，強化其專業技能，並掌握最新技術趨勢與產業發展脈動。每年編列預算，辦理多元化的內、外部訓練課程，針對不同職務需求與員工職涯發展階段，提供有系統的學習支持。除正式課程外，公司亦重視知識經驗的內部分享與橫向交流，透過跨部門合作與學習文化的建立，營造共同成長與持續進步的工作環境，進一步提升團隊整體專業力與企業整體競爭力。

5.4.1 教育訓練管理程序

人事總務部根據經核決之年度教育訓練計畫表，辦理日常開課流程，並定期調整與優化訓練課程，確保教育訓練可提昇員工工作技能及專業素養。各項內部、外部教育訓練，皆透過電子表格追蹤、管理員工的學習歷程，並保存訓練資料，作為知識與經驗的傳遞與共享資源。

年度訓練計劃管理流程：

1. 每年 11 月各部門依公司整體發展目標，提出開課、參訓需求及預算。
2. 與各部門就訓練課程和參訓人員需求進行溝通協調，再經過評估後，彙整訓練需求及預算，擬定年度教育訓練計畫。
3. 呈報年度教育訓練計畫，並經核准後實施。
4. 執行年度教育訓練計畫，由開課單位負責規劃課程及訓練教材，受訓員工需完訓及給予回饋。
5. 為確認教育訓練的有效性，於受訓完成後需透過測驗、心得回饋、實際工作應用以及轉授等方式來評估學員的學習成果，確保教育訓練達到預期效果。

5.4.2 溝通機制

經由各單位主管依據員工工作需求提出年度訓練需求調查表，員工於訓練課程後之訓練心得報告、及不定期特定對象之訓練需求調查等進行訓練需求之確認與了解。



5.4.3 重點培訓計畫與多元學習資源

計畫類別	訓練對象	訓練目的	訓練做法	課程類別和內容	訓練績效
高階主管 培育發展	理級以上	提升高階主管在公司治理、風險管理、法規遵循和可持續發展方面的專業能力，確保能在面對複雜的法律環境與全球市場變化時，做出明智且合規的決策。	以外部專職單位辦訓，派員參訓為主。	■ 法律與合規課程 ■ 風險管理與策略規劃課程	外訓：10 人次 共計 51 小時
專業能力養成	全體員工	◆ 提升研發競爭力：通過持續教育課程，確保在半導體行業中保持領先技術，並增強員工專業知識與技能。 ◆ 促進員工職能發展：針對各階層提供專業技能與管理能力的訓練，促進員工在職業生涯中的成長。 ◆ 應對市場需求變化：根據市場變化靈活調整訓練內容，確保員工能適應技術變革與行業發展。	● 內外部專業培訓：根據部門需求安排培訓，涵蓋研發技術、行業趨勢及專業知識。 ● 參加外部研討會：鼓勵員工參加學術會議，掌握先進技術並應用於工作中。 ● 部門協作與知識分享：促進團隊合作，提升技術水平與綜合能力。	提供專業技術相關訓練，包括基礎技術與關鍵技術訓練。	外訓：13 人次 共計 96 小時 內訓：204 人次 共計 1,225 小時
新進員工 入職培訓	新進人員	◆ 幫助新員工融入公司：介紹公司政策、文化與組織結構，促進快速融入。 ◆ 加強安全與環保意識：強調安全與環保規範，教授應急處理與公司政策。 ◆ 熟悉內部流程：幫助員工理解內部作業，如系統、請假等規定，順利適應工作流程。	● 公司介紹：透過面對面或線上方式介紹公司政策、文化、組織結構，並強調環保與安全承諾。 ● 內部流程與規範：引導員工了解內部作業。	認識公司核心價值與制度、文化與政策介紹。	內訓：28 人次 共計 44 小時
通識課程	全體員工	提升員工在工作場域中的安全意識、健康管理能力與法律倫理認識，有效提升員工應對突發事件的能力，並培養員工的健康意識與法律倫理觀念，強化職場安全與健康管理。	不定期以辦理內部訓練，聘請內、外部專業講師授課為主。	員工安全與責任教育訓練。(例：職安講座等.....)	內訓：668 人次 共計 741 小時

5.4.4 受訓人次與時數統計：

2024 年對員工教育訓練的受訓人次及時間進行了統計，具體數據如下：

年度	受訓人次	受訓總時數	每人平均時數
2024	923 人次	2,157 小時	11.8 小時

5.5 健康職場環境

5.5.1 職業安全衛生管理

禾瑞亞科技已建立完整的《職業安全衛生管理規章》與年度《安全衛生管理計畫》，涵蓋本公司 100%之工作者，並明訂工作人員於危害發生時享有退避權，確保職業安全衛生政策之有效落實。依據勞動部職業安全衛生署對職業災害失能之認定標準，排除發生於公司外之交通意外事故後，2024 年度公司所有工作者無發生任何職業傷害失能案例，亦無職業病或因公身故事件，展現本公司在預防職災與維護員工健康方面的具體成果與高標準承諾。

本公司工作型態大部分為辦公室作業，無產生廢水、廢氣及噪音等污染問題。因 2022 年 10 月有員工反映辦公室空氣品質感受不佳，經公司觀察後，於 2023 年啟動相關改善措施。首先於辦公室內各區域設置三台空氣品質監控儀器，以即時掌握室內環境指標。隨後，分階段施作風管與排風系統工程，並於同年 6 月完成第一階段通風設備安裝，共計 14 台 (辦公區 8 台、工程處 4 台、其他區域 2 台)，11 月再增設 4 台，總計達 18 台。此舉有效改善室內空氣流通，降低二氧化碳濃度，提升整體辦公環境品質，展現公司對員工健康與舒適工作環境的重視與具體行動。

空氣品質監控儀器

2023 年起各辦公區域導入空氣品質監控儀，針對空氣中各項物質濃度進行監控，且將數據納入管理平台，經彙整後進行分析，並依據分析結果進行對應之改善措施，自 2023 年起陸續加裝通風設備、增加室內植栽，預計 2025 下半年加裝空氣清淨機，強化自然與機械通風雙軌並行的改善機制，以確保工作場所的空氣品質符合健康與舒適標準。

緊急應變小組

本公司針對可能發生之緊急或意外事件，依各區域功能設立緊急應變小組，明確劃分應變職責，提升事故應對效能。另配合廠辦大樓管理中心規定，定期執行各項法定檢查作業，包括每年辦理一次消防稽查與檢測申報，以及每兩年辦理一次公共安

全檢查申報，藉此全面強化員工安全意識與工作場所之防護措施，確保營運環境之安全與穩定。

▼辦公區域設置空氣清淨機及空氣品質監測儀，並完成改善換氣抽風系統。



安全衛生政策

本公司安全衛生政策：危害鑑別、風險控制、職安教育、健康零災

本公司秉持前述政策，經由危害鑑別，進一步進行風險的管控，透過教育加強全員的職業安全意識與知能，保障員工健康預防職業災害。

本公司依據《職業安全衛生法》與內部風險管理制度，擬定 2024 年度職業安全衛生管理計畫，涵蓋 17 項核心專案，包括工作環境風險辨識、機械設備檢查、消防與急救演練、化學品管理、安全衛生教育訓練等，並依時程定期執行、責任分工明確，藉以提升職場安全水準與員工健康保障，展現公司對勞動條件與營運安全之責任要求與承諾。

該計畫涵蓋下列執行項目：

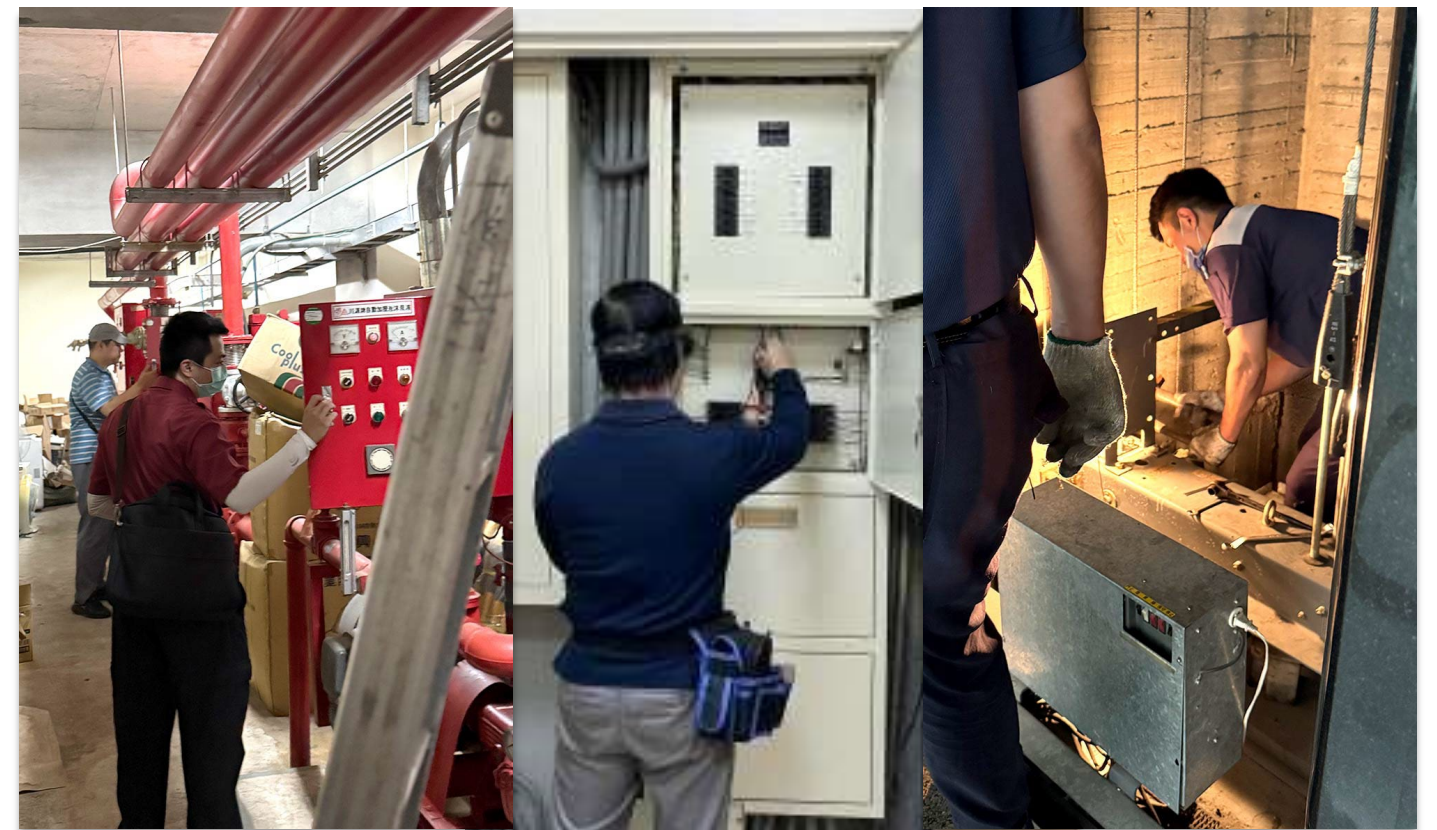
1. 工作環境與作業危害管理：包括逃生動線標示、消防設備與照明裝置定檢、滅火器盤點。
2. 設備與機具管理：對一般機械、壓力容器及手工具等進行定期檢查與保養，部分依據委外機構協力維護。
3. 化學品與危害物控管：透過物料清單 (BOM) 比對供應項目之化學物質資訊，確認是否涉及危害性化學品，並據以更新安全資料表 (SDS)、標示維護及危害物質清單管理，確保通識標示與教育訓練到位。
4. 採購與變更管理：依據管理程序落實採購、承攬及變更管理，包含承攬前危害告知、審查。
5. 教育訓練與健康照護：定期實施安全衛生訓練、員工健檢及緊急應變演練；水質、急救設備與哺乳室定期維護。
6. 稽查制度與績效管理：推動自動檢查、重點檢查與定期巡檢機制，結合年度檢討與管理規章等制度修訂，強化持續改善流程。
7. 資訊整合與宣導：透過內部網站、電子報、公佈欄推播最新法規與健康知識，提升全員安全與法遵意識。

本計畫採用月度甘特圖排定時程，各承辦單位依職責執行自主檢查並留存紀錄，由職業安全衛生管理單位進行彙整與追蹤，透過制度化的管理方式，全面提升職場安全韌性與人員健康保障。

本公司藉由定期主動檢查安全衛生事項，預先辨識不安全與不衛生因素，並設法消除或控制，預防事故發生，確保作業環境與設備安全。2024 年度辦理自動檢查計畫，由各單位依職責分工定期進行機械設備、消防設施、用電安全與公共衛生設備之自主檢查。本年度檢查項目涵蓋壓力容器、真空包裝機、打包機、空氣品質監測設備、消防安全設施、配電盤與電梯等設備，依其風險特性，規劃每週、每月、半年及每年等不同週期進行檢查。

執行責任由工程處、人事總務部及大樓管理單位等擔負，並透過年度排程紀錄各項檢查時程與執行成果。此制度有效強化日常風險管理能力，有效預防設備故障與災害發生。

▼消防定檢、配電盤定期維護、電梯定期維護



▼辦公區域裝設 AED (自動體外心臟電擊器)



5.5.2 人員安全衛生訓練

各部門根據訓練計畫，定期或不定期透過實體或線上學習課程或參加外部訓練，安排相關人員進行相關之安全衛生教育訓練。

2024 年度辦理 17 場次，共 341人次參與安全衛生管理相關教育訓練。

類型	訓練名稱	舉辦次數	參訓人數	訓練日期
內訓	新進人員職業安全衛生教育訓練	6	6	2024/03/12
				2024/06/04
				2024/07/15
				2024/09/02
				2024/09/09
				2024/10/14
內訓	CPR+AED 教學 AED(Automated External Defibrillator)自動體外心臟電擊去顫器	4	158	2024/01/10(兩場) 2024/01/11 2024/01/12
外訓	2024 華碩永續供應鏈稽核專案說明會	1	2	2024/04/12
外訓	急救人員(回訓)	2	6	2024/07/19 2024/07/30
內訓	隱形殺手-高血壓	1	147	2024/08/13
外訓	中小企業臨場健康服務補助計畫	1	1	2024/08/29
外訓	防火管理人(回訓)	1	1	2024/10/07
內訓	緊急應變教育訓練	1	20	2024/11/21

▼2024 年 AED 教育訓練



▼2024 年消防及緊急應變小組教育訓練



5.5.3 建構健康職場

本公司 22 年來無重大職災。2024 年末發生任何火災事件，辦公處所發生的失能傷害等職災通報案件次數為 0 件。依據法律規定及作業需求，積極規劃並保護員工的身心健康，致力於提供安全健康的工作環境。

具體措施如下：

1. 職業安全衛生人員

設有專業的職業安全衛生人員，負責監督及推動安全健康政策的實施。

2. 健康檢查

新入職員工體檢完成率 100%。

在職員工檢查率 97% (每兩年至少舉辦 1 次全面的員工健康檢查，以確保員工的健康狀況。)

3. 教育訓練

每年舉辦至少 1 場針對工作安全與健康促進的教育訓練，提升員工的安全意識和應對能力。

4. 健康資訊推廣

每月透過電子郵件發送至少 1 封健康資訊。

定期在佈告欄張貼安全衛生海報，增強員工對健康的認知。

5. 專業醫護支持

聘請特約專業職醫護人員提供健康檢查及臨場服務，並根據檢查結果進行數據篩選和風險評估。

▼2024/8/13，健康講座(高血壓)



▼2024/8/13，職安人員外訓，中小企業健康服務說明會



5.5.4 醫護臨場健康服務

禾瑞亞科技秉持「以人為本、健康永續」的理念，自 2020 年起即推動醫護臨場健康服務，並陸續建立完善的健康管理制度，包含健康諮詢、疾病預防、異常工作負荷與人因性危害管理、母性保護等機制，致力打造安全友善的職場環境。

醫護臨場健康服務與健康分級管理

公司定期安排特約護理師與醫師臨場，提供同仁健康諮詢與疾病預防建議，三年來累計提供數百人次面談服務。

健康分級諮詢人數如下：

	2022 年		2023 年		2024 年	
健康分級	人數	已會談人數	人數	已會談人數	人數	已會談人數
第一級	27	1	24	2	16	2
第二級	67	5	69	4	76	9
第三級	60	55	46	46	43	42
第四級	2	2	13	12	18	17
合計	156	63	152	64	153	70



▲ 醫護臨場健康服務

根據勞工健檢結果，進行以下健康風險分級管理：

- 第一級：正常或低風險，提供健康促進資訊。
- 第二級：中風險，追蹤與衛教。
- 第三級：中高風險，列為關懷對象，定期追蹤。
- 第四級：高風險，必要時建議就醫與提供後續輔導。

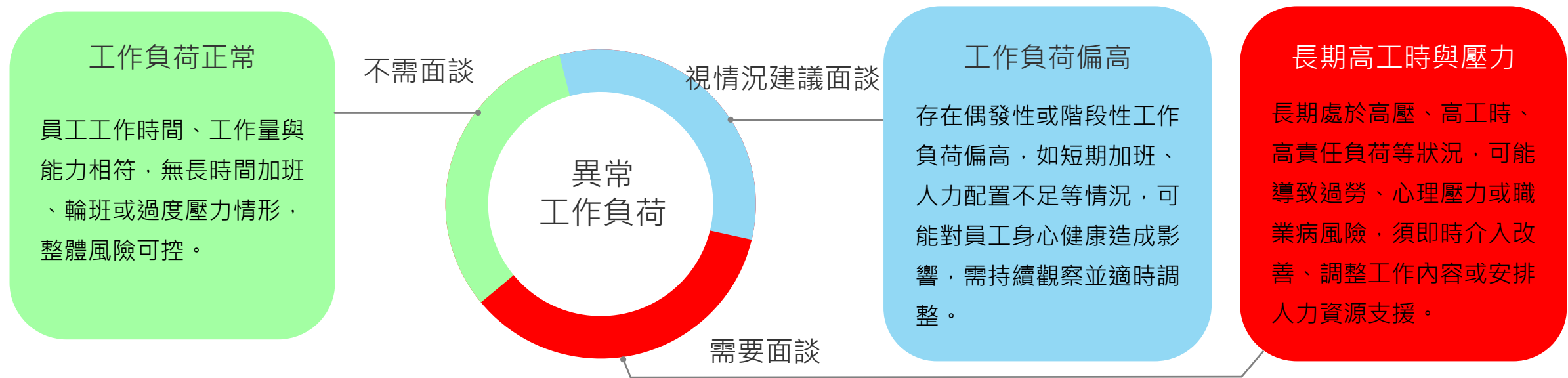
血壓與代謝症候群風險管理

2024 年健康檢查結果顯示，公司 30 至 59 歲員工中，以高血壓為主要健康風險之一。對於血壓異常的同仁，禾瑞亞科技提供「血壓 722 原則」之衛教指導，協助其建立正確的健康觀念並改善生活習慣。同時，依據國民健康署對代謝症候群的判定標準，公司針對高風險族群實施分級管理，並推動以下預防策略：推廣三低一高（低油、低鹽、低糖、高纖）的飲食方式、鼓勵規律運動與戒菸限酒、提供專業健康諮詢與定期健檢服務，並持續強化員工健康意識與自我照護能力，以降低慢性疾病風險。

異常工作負荷預防管理計畫

雖然禾瑞亞科技所屬產業並非高風險類別，仍依據《職業安全衛生法》第六條規定，針對長工時、輪班、夜班等異常工作負荷情況，主動建立預防性管理機制。公司每年由勞工健康服務之護理人員篩選出高風險員工，安排與職業醫師進行健康面談，並填寫《面談結果及採行措施表》，提出如限制加班、調整工時等具體建議。此外，全體員工皆需定期完成《異常工作負荷檢核表》，進行情緒壓力與疲勞程度之自我評估，作為後續健康管理與改善措施的依據。

異常工作負荷風險等級說明如下：



本公司為確保同仁健康，另訂定並執行「異常工作負荷促發疾病預防管理計畫」。

項目	說明
依據	職業安全衛生法第六條規定，雇主對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。
目的	確保員工之身心健康，避免員工因異常工作負荷促發疾病。
對象	針對全體員工採取疾病預防措施及相關管理。
作法	1. 透過個人腦心血管疾病風險與工作負荷之間做風險分級。 2. 每半年由健康管理師評估，篩選出需面談者。 3. 與從事勞工健康服務之醫師或職業醫學科專科醫師面談指導。 4. 依據醫師面談紀錄提出後續建議措施落實並記錄。

人因性危害預防計畫與肌肉骨骼健康管理

禾瑞亞科技為確保員工之身心健康，避免員工因工作引起肌肉骨骼傷害或疾病的人因性危害，依據《職業安全衛生法》第六條規定，訂定「人因性危害預防計畫」，並採取必要的安全衛生管理措施。該計畫旨在保障員工身心健康，避免因工作引起之肌肉骨骼傷害或疾病所造成的人因性危害。針對全體員工，公司建立預防性管理流程，包含以下作法：

- 1. 定期實施健康調查（如肌肉骨骼症狀調查）以評估潛在需求。
- 2. 彙整調查結果製作「追蹤一覽表」，確認需改善之對象，並據以進行危害評估及改善行動。
- 3. 根據評估結果實施控制措施、健康指導及教育訓練。
- 4. 建立持續性的追蹤與管理機制，定期評估並記錄，以有效降低人因性危害風險。

本公司運用「肌肉骨骼症狀調查表」(NMQ)實施全面性健康調查，主動掌握全體勞工肌肉骨骼自覺症狀的狀況，針對調查得分 3 分以上之員工，由職業醫師進行個別面談，並依其狀況給予健康促進等衛教建議，並評估是否需進行改善方案。2024 年度調查結果顯示，相關個案暫無須更換工作內容，後續將持續追蹤與觀察。

母性保護與友善措施

為保障女性勞工於妊娠、分娩及哺乳期間之身心健康，禾瑞亞科技依據《職業安全衛生法》第三十、三十一條規定，訂定母性健康保護實施計畫。雇主不得使妊娠中、分娩後未滿一年之女性勞工從事具危險性或有害性工作，並應採取必要的保護措施。公司針對下列對象實施母性健康風險管理：一、預期懷孕或已懷孕之女性勞工；二、分娩後未滿一年者；三、分娩一年後仍在哺乳者。

計畫實施內容包括調查作業場所潛在危害，採取適當健康保護措施，並由勞工健康護理人員進行自評與風險評估；依據危害等級提供健康指導，必要時調整工作環境與內容以降低風險；若辨識出危害因子，則依風險評估結果，調整其工作分配或改變工作內容；最後，定期進行追蹤管理與評估紀錄，確保母性健康保護措施之落實與有效性。

2024 年共評估 1 件孕期面談個案，經判定為低度風險，無需調整其工作內容，後續將持續追蹤與關懷。

母性風險分級如下：

- 第一級管理：無明顯風險。
- 第二級管理：可能影響健康。
- 第三級管理：已構成危害，須調整工作。

職場暴力預防與健康文化營造

為營造安全與尊重的工作環境，禾瑞亞科技已公告「禁止職場暴力書面聲明」，明確宣示保障全體員工免於肢體與心理之不法侵害。公司並持續推動多項健康管理行動，包括建立健康諮詢與追蹤制度、針對高風險員工提供工作適性建議，以及透過持續的教育訓練，提升員工的健康自主管理能力，強化職場安全與福祉保障。

5.6 人權

為確保人權得以落實，公司已制定相關管理政策與程序，並採取以下具體措施：認同且支持聯合國「世界人權宣言（UN Universal Declaration of Human Rights）」、「全球盟約（Global Compact）」及「國際勞動組織公約（ILO Convention）」等國際公認人權標準與原則，並將採取與「負責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance 簡稱 RBA）」一致的行動，杜絕侵犯人權之行為，保障基本人權，使全公司內外部人員皆能獲得公平而有尊嚴地對待。依照以下人權準則適用於全公司各級單位，並持續提升與改善人權相關議題之管理，降低人權事件風險。

議題	管理措施
勞工權益與人權保障： 1. 禁止雇用童工。 2. 禁止強迫勞動。 3. 不以個人種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，而為差別待遇或任何形式之歧視，落實尊重職場之多元性。	1. 禁止雇用童工與強迫勞動：強化員工招募過程中的審核機制，確保不雇用童工或強迫勞動。 2. 反歧視政策：鼓勵公司內部的多元與包容文化，進行反歧視宣導，確保員工享有平等對待的機會。
性別平等與防治性騷擾：防止性騷擾	成立性騷擾申訴委員會防治性騷擾行為，訂定「性騷擾防治申訴及調查處理要點」及「禁止性騷擾聲明」揭示於公司內部網頁、公告欄及工作規則中，以維護人格尊嚴，營造一個有尊嚴免於受騷擾之工作環境。
工作環境與員工福祉： 1. 安全與衛生工作環境 2. 提供員工健康與福利	1. 建立安全與衛生工作環境，預防意外事故的發生，保障員工安全。 2. 提供福利事項，定期舉辦健康檢查、健康講座、提供旅遊假及職福會活動等，協助員工促進身心健康。
勞資關係與員工溝通：和諧勞資關係	多元溝通管道，定點員工意見信箱及定期舉辦勞資會議，致力和諧勞資關係。
人權意識與教育訓練：人權保障意識	2024 年安排相關教育訓練課程，上課同仁共 157 人，合計 157 小時，以提高人權保障意識。

6

社會參與



本公司持續秉持企業社會責任理念，推動多元社會參與方案，透過捐款、物資支援、社福產品採購及校園互動等方式，深化與社會各界的連結，發揮企業影響力，實踐社會共榮之目標。

6.1 長期公益捐款支持

自 2021 年起，本公司鼓勵員工響應「禾伸堂基金會」之定期捐款活動，基金會長期致力於急難家庭援助、清寒學子獎助及在地社福支持，累計至 2024 年底捐款總額為新台幣 391,680 元。捐款善款具體用於：

- 協助急難家庭度過生活危機
- 提供清寒學生穩定的就學資源
- 贊助長者照護及身心障礙者相關社福計畫
- 持續六年支持桃園平鎮及龍潭地區國中小教育資源

透過每月小額定期捐款機制，員工與公司共同累積善的力量，形成穩定且持續的公益影響力。

6.2 支持社福團體與弱勢就業

2024 年度本公司持續實踐企業社會責任，響應支持弱勢團體與社會企業產品，採購財團法人心路社會福利基金會庇護工場所製作的「手工紙捲筆」及「祈福筆」共計 600 支，作為國內外業務推廣活動中的贈品。該批紙捲筆為由身心障礙者親手製作，不僅具備實用性，更融合環保理念與公益價值，透過企業採購力支持身心障礙者自力更生、穩定就業。本公司更期望透過這類具有社會意義的贈品，讓客戶與利害關係人在收受禮品的同時，感受到企業對社會關懷的重視，進一步傳遞包容與尊重的價值觀。未來本公司將持續擴大對社福產品的支持，深化營運與公益結合的永續實踐，發揮正向影響力。



6.3 響應物資募集行動

本公司持續參與社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會舉辦舊鞋救命募集活動，依季別號召員工捐贈可再利用之舊鞋、舊衣及可收納 A4 尺寸之包袋，實踐資源再利用與國際人道關懷。每年共參與 2 至 4 次，打造持續有節奏的公益參與，為社會帶來正面影響。



6.4 校園與業界交流合作



本公司積極參與校園交流及人才培育活動，透過實際行動深化產學連結與青年發展。2024 年度參與龍華科技大學及新北高工舉辦之永續發展與人才培育座談會，並於活動中分享業界實務經驗與職涯建議，協助學生掌握職場趨勢與專業方向。同時亦與學校共同探討產學合作機會，促進教學與產業接軌，協助提升學生的實務能力與永續素養，實踐企業對下一代人才發展的責任要求與支持。

6.5 加入公協會組織

組織名稱	性質
台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC)	成員
台灣資安主管聯盟 (CISO)	成員

附錄

使用聲明 - 禾瑞亞科技已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間之內容。

使用的 GRI 1 - GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則 - 無

附錄一、GRI 內容索引

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	省略說明
組織及報導實務				
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 1.1.1 公司背景	3,8	
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
GRI 2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
GRI 2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
活動與工作者				
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.1 公司背景 2.4 禾瑞亞價值鏈	8, 30	
GRI 2-7	員工	5.1人才布局	52	
GRI 2-8	非員工的工作者	5.1人才布局	52	
治理				
GRI 2-9	治理結構及組成	1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構	9	
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構	9	
GRI 2-11	最高治理單位的主席	董事長的話	4	
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構	9	
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構	9	
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構	9	
GRI 2-15	利益衝突	1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構	9	
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構	9	
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構	9	

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	省略說明
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構	9	
GRI 2-19	薪酬政策	1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構	9	
GRI 2-20	薪酬決定流程	1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構	9	
GRI 2-21	年度總薪酬比率	-		保密規定限制， 屬公司機密資訊
策略、政策與實務				
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	4	
GRI 2-23	政策承諾	5.6 人權	68	
GRI 2-24	納入政策承諾	2.3 風險管理	26	
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 風險管理	26	
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2.1 誠信經營基礎與原則	24	
GRI 2-27	法規遵循	2.2.2 法規遵循	25	
GRI 2-28	公協會的會員資格	6.5 加入公協會組織	71	
利害關係人議合				
GRI 2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	14	

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁數/說明
GRI 201 經濟績效			
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 經營績效	22
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 TCFD	43
GRI 201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工薪酬福利	54
GRI 203 間接經濟衝擊			
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6. 社會參與	69
GRI 203-2	顯著的間接經濟衝擊	6. 社會參與	69
GRI 204 採購實務			

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁數/說明
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應鏈管理	33
GRI 205 反貪腐			
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2.2 法規遵循	25
GRI 205-2	請說明公司有關反貪腐政策和程序之溝通及訓練	2.2.2 法規遵循	25
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	無相關情事	
GRI 206 反競爭行為			
GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無相關情事	
GRI 207 稅務			
GRI 207-1	稅務方針	2.1.3 稅務相關	24
GRI 207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1.3 稅務相關	24
GRI 207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.1.3 稅務相關	24
GRI 302 能源			
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.2 能源管理	47
GRI 302-3	能源密集度	4.2.2 能源管理	47
GRI 302-4	減少能源消耗	4.2.2 能源管理	47
GRI 303 水與放流水			
GRI 303-3	取水量	4.2.3 水資源與廢棄物管理	48
GRI 305 排放			
GRI 305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2.1 溫室氣體管理	46
GRI 305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2.1 溫室氣體管理	46
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	4.2.1 溫室氣體管理	46
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	4.2.1 溫室氣體管理	46
GRI 306 廢棄物			
GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2.3 水資源與廢棄物管理	48
GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2.3 水資源與廢棄物管理	48
GRI 306-3	廢棄物的產生	4.2.3 水資源與廢棄物管理	48

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁數/說明
GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	4.2.3 水資源與廢棄物管理	48
GRI 306-5	廢棄物的直接處置	4.2.3 水資源與廢棄物管理	48
GRI 308 供應商環境評估			
GRI 308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.1 供應鏈管理	33
GRI 308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.3.1 風險鑑別與因應策略 3.1.2 供應鏈永續議題	26, 35
GRI 401 勞雇關係			
GRI 401-1	新進員工和離職員工	5.2 招募留任 5.4 人才培育發展	53, 58
GRI 401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.3 員工薪酬福利	54
GRI 401-3	育嬰假	5.3.3 育嬰留停	56
GRI 402 勞資關係			
GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	-	如公司遇有重大營運變更，以一個月前告知為原則
GRI 403 職業安全衛生			
GRI 403-1	職業安全衛生	5.5 健康職場環境	60
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.5 健康職場環境	60
GRI 403-3	職業健康服務	5.5 健康職場環境	60
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5 健康職場環境	60
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5.2 人員安全衛生訓練	63
GRI 403-6	工作者健康促進	5.5 健康職場環境	60
GRI 403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.5 健康職場環境	60
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5 健康職場環境	60
GRI 403-9	職業傷害	5.5 健康職場環境	60
GRI 403-10	職業病	5.5 健康職場環境	60
GRI 404 訓練與教育			

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁數/說明
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	2.3.2 資訊安全管理 5.4.4 受訓人數與時數統計 5.5.2 人員安全衛生訓練	28,59,63
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3.2 退休制度	55
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 員工薪酬福利 5.4 人才培育發展	54, 58
GRI 405 員工多元化與平等機會			
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構	9
GRI 406 不歧視			
GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.6 人權	68
GRI 408 童工			
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.6 人權	68
GRI 409 強迫或強制勞動			
GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.1.1 責任選商	33
GRI 414 供應商社會環境評估			
GRI 414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.1.1 責任選商	33
GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1.1 責任選商	33
GRI 418 客戶隱私			
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3.2 資訊安全管理	28

附錄二、SASB 指標內容索引表

TC-SC

永續會計準則委員會 SASB 內容索引永續發展揭露主題與指標

揭露主題	指標代碼	指標	性質	參考章節	頁碼
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 範疇一溫室氣體排放量 (2) 來自含氟化物的總排放量	量化	4.2.1 溫室氣體管理	46
	TC-SC-110a.2	針對範疇一溫室氣體管理，說明長期及短期策略規劃、減量目標以及針對這些目標的績效分析	質化	4.2.1 溫室氣體管理	46
製程的能源管理	TC-SC-130a.1	(1) 能源消耗總量 (2) 電網電量百分比 (3) 再生能源百分比	量化	4.2.2 能源管理	47
水管理	TC-SC-140a.1	(1) 總取水量 (2) 總耗水量、由水資源高壓力、極高壓力地區取水的百分比	量化	4.2.3 水資源與廢棄物管理	48
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	(1)製程產生的有害廢棄物總量 (2)回收比例	量化	4.2.3 水資源與廢棄物管理	48
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	說明企業採取哪些措施，以評估、監控、減少員工暴露於人體健康的危害	質化	5.5 健康職場環境	60
	TC-SC-320a.2	員工健康與安全法規違反事件相關的財務損失總金額	量化	無相關情事	
招聘和管理全球具技能的員工	TC-SC-330a.1	需要有工作簽證的員工百分比	量化	無相關情事	
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	以營收計算包含 IEC 62474 材料聲明列表物質的產品比例	量化	無相關資料	
	TC-SC-410a.2	在處理器整體系統層面的能源效率，依(1)伺服器、(2)桌上型電腦、(3)筆記型電腦	量化	不適用	
原物料採購	TC-SC-440a.1	針對關鍵原料使用，揭露相關風險的管理方針	質化	3.1.2 供應鏈永續議題	35
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	反競爭行為法規違反事件相關的財務損失總金額	量化	無相關情事	