



禾瑞亞科技股份有限公司
eGalax_eMPIA Technology Inc.

2025 年 永續報告書

目錄

關於本報告書	3
董事長的話	4
永續績效亮點	5
1 永續禾瑞亞	7
1.1 企業願景	8
1.2 利害關係人議合	15
1.3 重大主題鑑別	17
2 公司治理	22
2.1 經營績效	23
2.2 誠信經營	25
2.3 風險管理	27
2.4 禾瑞亞價值鏈	31
3 夥伴共榮	34
3.1 供應鏈管理	35
3.2 產品及服務品質管理	39
4 環境永續	44
4.1 TCFD	45
4.2 綠色營運	48
5 職場友善	53
5.1 人才布局	54
5.2 招募留任	56
5.3 員工薪酬福利	57
5.4 人才培育發展	62
5.5 職場安全健康	64
5.6 人權	74
6 社會參與	75
6.1 公益捐款	76
6.2 社福支持與弱勢就業	76
6.3 物資捐贈	77
6.4 產學交流	78
6.5 公協會參與	78
附錄	79
附錄一、GRI 內容索引	79
附錄二、SASB 指標內容索引表	85

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（以下簡稱禾瑞亞科技或本公司）2025 年於永續發展的實踐與措施。透過本報告書，關注禾瑞亞科技的各界利害關係人可更清楚瞭解本公司在經濟、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 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 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 2025 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 Standards 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) 簽證之合併財務報告為主，以新台幣為計算單位；溫室氣體盤查基準年 (2023 年度) 之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

本報告書為禾瑞亞科技第二本永續報告書，揭露本公司 2025 年度於經濟、環境及社會 (ESG) 各面向之管理方針、重大主題及績效成果。本公司依循永續發展理念，持續每年定期發行永續報告書，並將完整報告公開於禾瑞亞科技官方網站「企業永續」專區，供利害關係人查閱與下載。

- 報告實體：禾瑞亞科技股份有限公司
- 報告期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
- 報告週期：每年發行一次
- 本次報告發行日期：2026 年 8 月。
- 上一版報告：2024 年永續報告書 (2025 年 8 月發行)
- 下一版預計發行日期：2027 年 8 月
- 本年度無前期資訊重編

意見回饋

禾瑞亞科技誠摯歡迎各界利害關係人持續與本公司保持良好溝通，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

2025 年，AI 浪潮加速重塑產業樣貌，也讓機會與風險並存。面對快速變動的局勢，我們審慎辨識風險、務實掌握機會，在投射式電容技術普及、工業觸控競爭加劇的環境中，禾瑞亞科技專注核心價值 - 以品質差異化、服務最佳化與技術精進化三大主軸深耕本業，在變動中持續創造價值，並繳出穩健的營運成績。

我始終相信，一家能走得長遠的企業，不只看一時的成長，更要在不確定的環境中展現韌性，並對利害關係人負起應有的責任。本年度，管理階層與永續工作小組重新檢視營運環境與各方期待，評估前一年度五項重大主題 - 「營運績效」、「客戶關係管理」、「創新研發」、「資訊安全」與「永續供應鏈管理」，確認其持續作為本公司永續管理與資訊揭露的核心。

永續不是口號，而是日復一日的選擇。

從董事會的每一項決策、產品設計的每一個細節，到對員工與社會的每一份投入，我們將永續思維落實於治理、環境與社會三大面向：

公司治理 - 我們持續精進董事會職能與制度透明，並以高比重的研發投入驅動創新，厚植核心競爭力。

環境永續 - 我們依循國際標準持續盤查並降低碳排放，從綠色設計到在地採購，逐步減輕營運與產品的環境足跡。

社會責任 - 我們守護員工的健康與安全，以品質回應客戶的信任，並將資源回饋社會，善盡企業公民之責任。

永續是一條沒有終點的路。展望未來，我們將以務實的策略因應國際環境變化，以數據驅動決策、深化揭露品質。我謹代表全體同仁，感謝各界長期的支持與指教，並期待與夥伴攜手，一同邁向永續共榮的未來。

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	2021 年建置數位化綠色產品管理平台，持續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，2023 年至 2025 年紙張列印數減少約 10,891 張，減量比率達 8.97%。
溫室氣體管理	2025 年依 ISO 14064-1 標準進行組織層級溫室氣體盤查，總排放量較 2024 年減少約 10.04 公噸 CO ₂ e/年，下降幅度達 1.94%。
在地採購	在地採購比例逾 95%，降低物流之碳排放，同時提升供應鏈韌性及交期穩定度，並支持在地產業發展與共榮。

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會談與關懷，2025 年度共執行職護服務 36 次、職醫服務 3 次。同年本公司通過衛福部國健署審查，取得「職場健康促進自主評核合格證明」，持續守護員工身心健康。
工作環境優化	持續監測辦公室空氣品質及植栽綠化，並於 2025 年設置 8 台商用空氣清淨機，提升辦公環境空氣品質以保障員工健康。
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	2025 年客戶滿意度達 93.95 分，達成年度設定 92 分之目標，並透過持續改善維持高品質服務。
供應鏈盡職調查	自 2011 年起建立供應鏈衝突礦產調查制度，並因應國際法規發展，逐步擴大盡職調查範疇至 UFLPA 強迫勞動及出口管制等面向，落實本公司對供應鏈之人權重視與責任治理。

治理面

項目	具體成果與亮點說明
財務表現	2025 年合併營業收入 9.67 億元、毛利率 48%、基本每股盈餘 2.15 元，穩健獲利、治理穩定，連續多年展現財務韌性。
公司治理評鑑	2025 年公司治理評鑑結果級距上升至 21%~35%區間。
研發租稅優惠	持續創新研發，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 年導入 ISO 9001 以來，持續維持國際認證，並透過定期內、外部稽核，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	2025 年研發人力佔比達 53%，合併研發費用佔合併營業收入比率約 25%，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 (溫室氣體盤查基準年:2023 年數據)



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，主要經營 IC 積體電路等電子產品之設計及製造加工、電子材料之批發零售。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 日於櫃買中心掛牌交易。

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

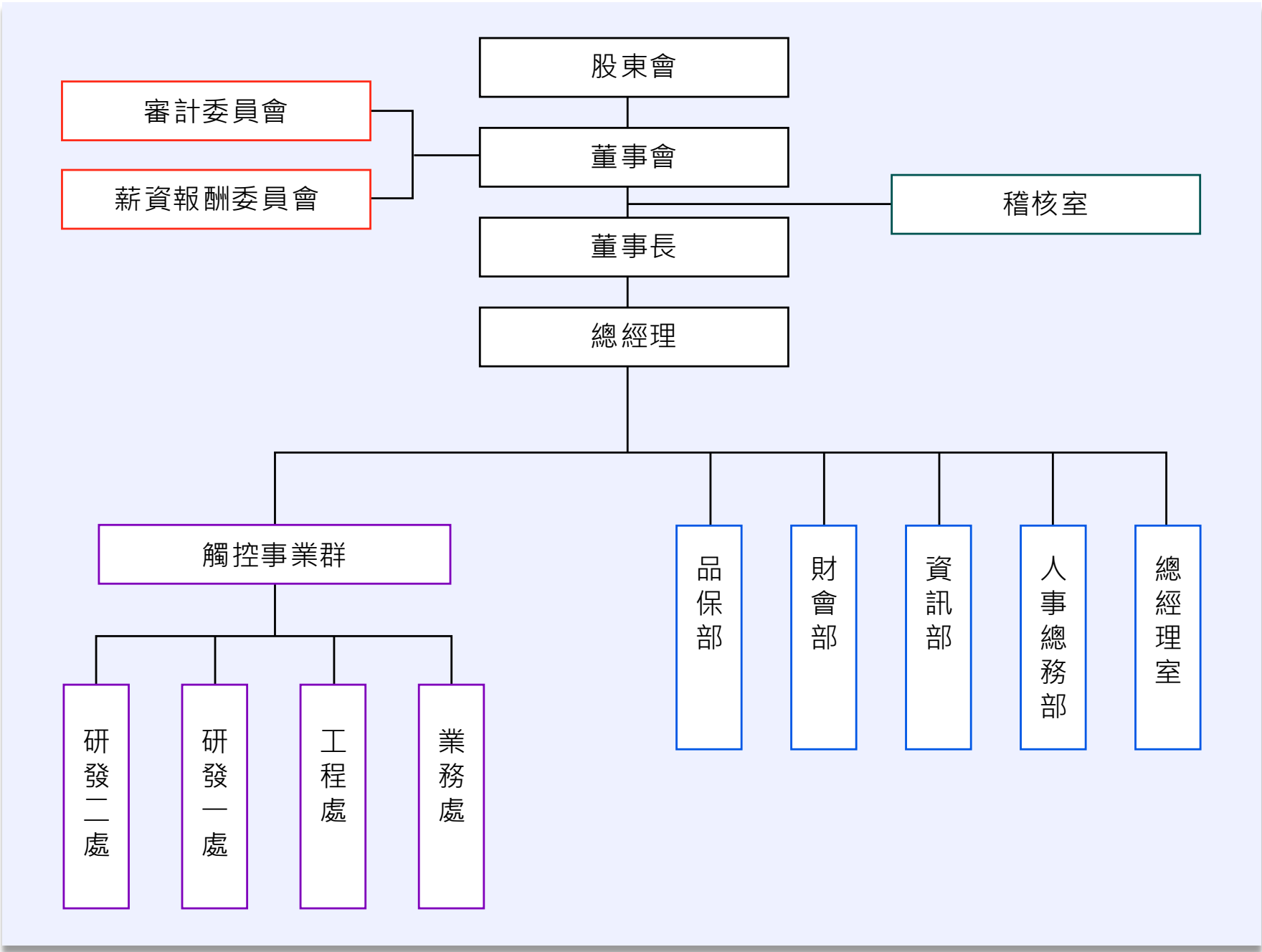
成立日期	2002 年 09 月
總公司	台北市內湖區瑞光路 302 號 11 樓
資本額	新台幣 6.37 億元 (2025/12/31)
股票代號	3556
董事長兼總經理	唐錦榮
員工總人數	163 人 (2025/12/31)



1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構

董事會為禾瑞亞科技最高治理單位，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（含獨立董事）之提名與遴選

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。
另，獨立董事候選人需符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」相關專業資格、獨立性認定及兼職限制的規定。

董事會 2025 年重大議案呈報及溝通

- 1. 永續發展運作情形：1 次
- 2. 智慧財產權管理計畫：1 次
- 3. 公司治理運作情形：1 次
- 4. 誠信經營運作情形：1 次
- 5. 資通安全執行情形：1 次

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含括了電子零組件及電腦周邊產業、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%，及獨立董事佔比為 50%。本屆成員有 5 位董事年齡為 60 歲以上，3 位董事年齡落在 51~60 歲。

董事簡介

職稱	國籍或註冊地	姓名	性別	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	中華民國	唐錦榮 (註 1)(註 5)	男	大同工學院電機系學士、松電貿(股)公司經理	禾伸堂企業(股)公司董事長兼總經理 禾伸堂生技(股)公司董事長 禾瑞亞科技(股)公司總經理
董事所代表之法人	中華民國	友禾投資 (股) 公司 (註 1)	-	-	-
董事	中華民國	吳毓敏 (註 1)(註 2)	女	靜宜大學會計系學士、禾伸堂企業(股)公司副總經理、禾伸堂企業(股)公司董事之法人代表人	Holy Stone Enterprise(Hong Kong) Co., Ltd.董事 Holy Stone Holdings Co., Ltd.董事 禾麟數碼科技(股)公司監察人
董事	中華民國	黃建融 (註 1)	男	東吳大學法律系碩士、臺灣大學事業經營碩士 PMBA	禾伸堂企業(股)公司總經理室處長 禾馳科技(股)公司董事長之法人代表人 禾茂電(股)公司董事之法人代表人 加高電子(股)公司獨立董事
董事	中華民國	沈弘哲 (註 3)	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	禾麟數碼科技(股)公司董事長之法人代表人 波動光(股)公司董事之法人代表人 禾瑞亞科技(股)公司總經理特助 安富科技(股)公司監察人 優頻科技材料(股)公司獨立董事
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	華晶科技(股)公司資深副總經理暨財務長 華晶科技(股)公司董事之法人代表人
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	山奕電子(股)公司監察人

職稱	國籍或註冊地	姓名	性別	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
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（註 4）	女	國立政治大學法學博士、國立政治大學 EMBA、美國史丹佛大學研究、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	博鑫國際法律事務所主持律師 寶齡富錦生技(股)公司獨立董事 台驊國際控股(股)公司獨立董事

註 1：唐錦榮先生、吳毓敏女士及黃建融先生係以友禾投資(股)公司代表人身份分別當選本公司董事長及董事乙職。

註 2：吳毓敏女士業於 2006 年 05 月 16 日至 2021 年 07 月 21 日間擔任本公司監察人乙職。

註 3：沈弘哲先生業於 2015 年 06 月 10 日至 2018 年 06 月 11 日間以友禾投資(股)公司代表人身份擔任本公司董事乙職。

註 4：陳錦旋女士業於 2011 年 06 月 15 日至 2021 年 07 月 21 日間擔任本公司董事乙職。

註 5：本公司董事任期依公司法及公司章程規定為三年，連選得連任；本屆董事任期自 2024 年 5 月 29 日起至 2027 年 5 月 28 日止。

註 6：董事長與總經理或相當職務者(最高經理人)為同一人、互為配偶或一親等親屬時，應說明其原因、合理性、必要性及因應措施：

本公司董事長與總經理為同一人：

(1) 原因：係為提升經營效率與決策執行力。

(2) 合理性：獨立董事外部監督及強化獨立董事行使職權，投保董監責任險，控管公司經營風險。

(3) 必要性：深化核心能力加強責任心與使命感，更有動機致力於使公司績效成長。

(4) 因應措施：本公司已增加獨立董事席次，並有過半數董事未兼任員工或經理人等方式提升董事會職能及強化監督功能。

董事會出席統計
2025 年共召開 4 次會議，董事平均出席率為 96.88%。

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-國內外碳定價與碳治理趨勢解析	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025/03/11	6
		董事盡職治理指南與公司治理之解析		2025/08/26	
董事	吳毓敏	公司治理與證券法規-國內外碳定價與碳治理趨勢解析	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025/03/11	6
		董事盡職治理指南與公司治理之解析		2025/08/26	
董事	黃建融	公司治理與證券法規-國內外碳定價與碳治理趨勢解析	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025/03/11	12
		永續相關財務資訊揭露	社團法人中華公司治理協會	2025/06/17	
		ESG 下的公司治理		2025/06/17	
		董事盡職治理指南與公司治理之解析	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025/08/26	
董事	沈弘哲	公司治理與證券法規-國內外碳定價與碳治理趨勢解析	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025/03/11	6
		董事盡職治理指南與公司治理之解析		2025/08/26	
獨立董事	謝振宗	公司治理與證券法規-國內外碳定價與碳治理趨勢解析	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025/03/11	6
		董事盡職治理指南與公司治理之解析		2025/08/26	
獨立董事	梁敏芳	公司治理與證券法規-國內外碳定價與碳治理趨勢解析	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025/03/11	6
		ESG 基礎入門:解讀台灣永續轉型藍圖	財團法人台北金融研究發展基金會	2025/10/17	
獨立董事	林辰蔣	公司治理與證券法規-國內外碳定價與碳治理趨勢解析	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025/03/11	6
		董事盡職治理指南與公司治理之解析		2025/08/26	
獨立董事	陳錦旋	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序-衝擊與因應之道	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025/08/12	6
		台灣受控外國企業法(CFC)屆滿兩年，台商境外公司應注意事項 與相關法令更新	社團法人中華公司治理協會	2025/12/24	

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、簽證會計師之委任、解任或報酬、公司內部控制制度相關辦法修訂、內部控制制度有效性之考核、審計委員會績效評量自評、遵循相關法令及規則。

審計委員會出席統計

2025 年共召開 4 次會議，整體委員出席率為 93.75%。

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

2025 年共召開 2 次會議，整體委員出席率為 100%。

董事會與經理人之薪酬政策

本公司董事與經理人之薪酬政策與公司經營績效高度相關，將薪酬之發放與個人、公司營運績效結合，以達到薪酬發放之合理性及吸引留任優秀人才。

董事薪酬包含董事報酬、董事酬勞及車馬費。董事酬勞依「公司章程」規定，應提撥不高於百分之二為董事酬勞，其評估指標詳年報相關資訊，車馬費則依董事會決議，視董事成員有無兼職員工身分而有不同固定給付。

經理人薪酬包含薪資、員工酬勞及獎金等。其中按月支領之基本薪資為固定報酬外，其餘皆為變動薪酬並與經營績效相連結。基本薪資依個人所擔任職位、專業能力及所承擔責任按月支給，員工酬勞依「公司章程」應提撥不低於百分之九為員工酬勞，員工酬勞及獎金皆屬變動薪酬，將公司整體營運績效成果具體反映在個人薪酬上。經理人績效評估指標包含稅後淨利率、年度營收達成率，並依據薪資報酬委員會建議分配原則，經董事會通過後核定之。

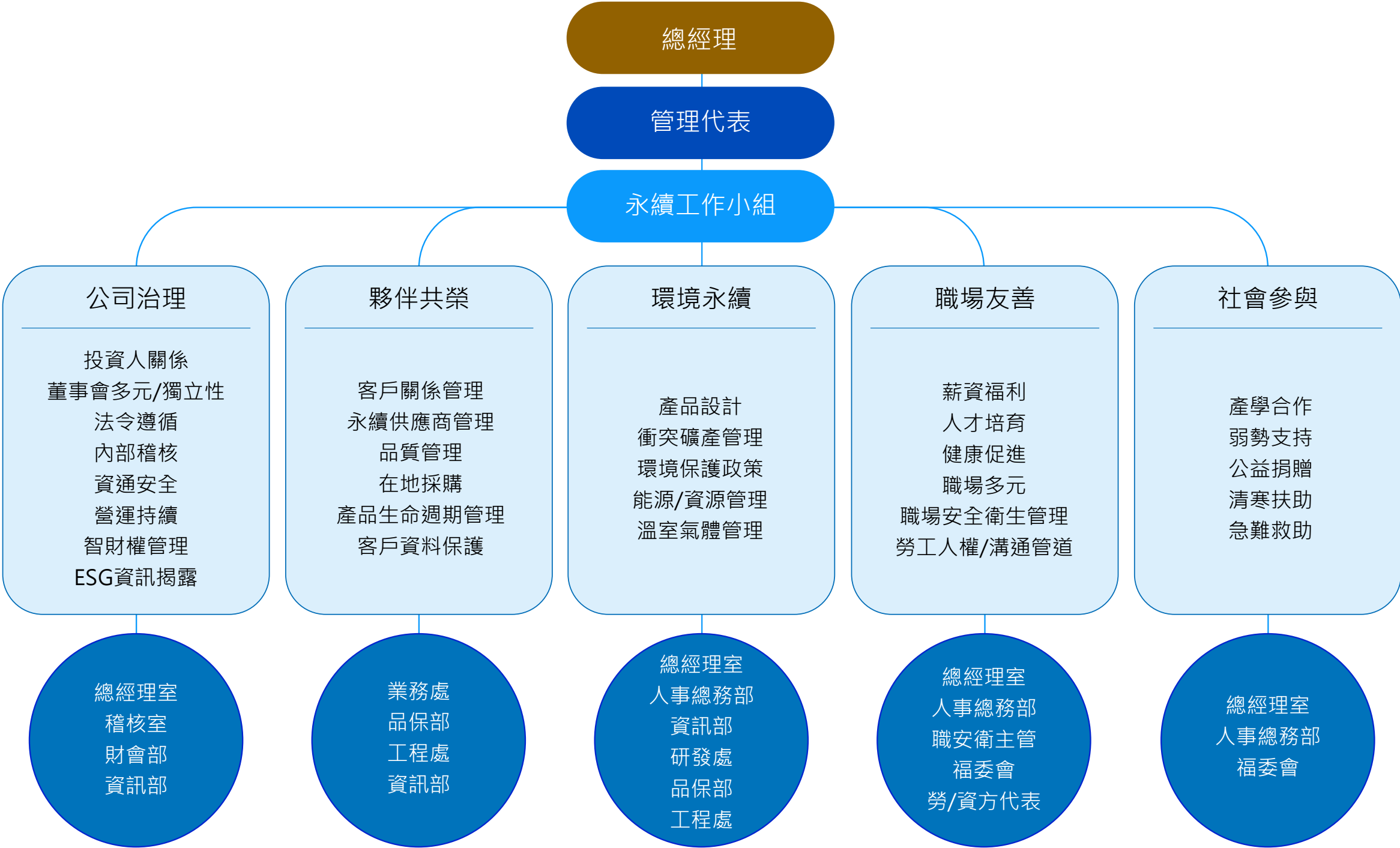
經理人退職制度與一般員工相同，目前尚未導入董事與經理人「薪酬索回機制」，亦未將董事與經理人績效、薪酬與 ESG 績效目標連結，未來將持續參考國內外法規與趨勢逐步將永續目標納入績效指標。

董事會及功能性委員會自我評鑑結果

2025 年董事及功能性委員會委員執行董事會績效評估的各項考核項目，其績效評估結果介於 5 分「非常同意」與 4 分「同意」之間，表示對於各項評估指標運作多為同意，評鑑董事會及各功能性委員會整體運作良好，另外，將持續提供良好的溝通管道，請董事惠賜寶貴意見，作為精進改善之參考，以期符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。

1.1.3 永續治理組織架構

為強化永續發展的推動與治理，禾瑞亞科技設立「永續工作小組」，由總經理所授權之管理代表進行統籌，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。

1.2.2 利害關係人溝通管道

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	2025 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) ● 利害關係人問卷 (每兩年)	➢ 2025 年 5 月 27 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。 ➢ 2025 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、企業永續專區及投資人專區等資訊。 ➢ 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) ● 公告欄 (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 137 堂實體和線上課程，合計員工參與受訓數達 1,581 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 2025 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	2025 年溝通實績
客戶	為公司策略夥伴，致力為彼此創造雙向共創價值。	◆ 創新研發 ◆ 營運績效 ◆ 產品責任與安全 ◆ 客戶關係管理 ◆ 資訊安全	● 公司網站 / EDM （不定期） ● 電話 / 電子郵件（隨時） ● 產品變更 / 停產通知（不定期） ● 客戶會議（不定期） ● 提供使用產品工具的培訓（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） ● 客訴處理管道（不定期） ● 利害關係人問卷（每兩年） ● 參訪國內 / 外展覽（不定期）	➢ 客戶滿意度調查 2 次，客戶滿意度達 93.95 分。 ➢ 參與 1 場國內展覽，3 場國外展覽，以及參訪與技術支援多場國際展會。 ➢ 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） ● 品質異常反映（不定期） ● 綠色產品管理平台及公告（不定期） ● 利害關係人問卷（每兩年）	➢ 年度供應商考核完成率 100%（總共家數 55 家）。 ➢ 因應法規變動，發布 GPM 公告 13 則，要求供應商配合完成相關調查及資料提供。 ➢ 完成 REACH（3 次）、衝突礦產（3 次）、中國出口影響（3 次）及 UFLPA 強迫勞動（1 次）等法規調查。
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 ◆ 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（每兩年） ● 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 13 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。 ➢ 依規定報備勞工健康保護管理醫師備查資料 1 次。

1.3 重大主題鑑別

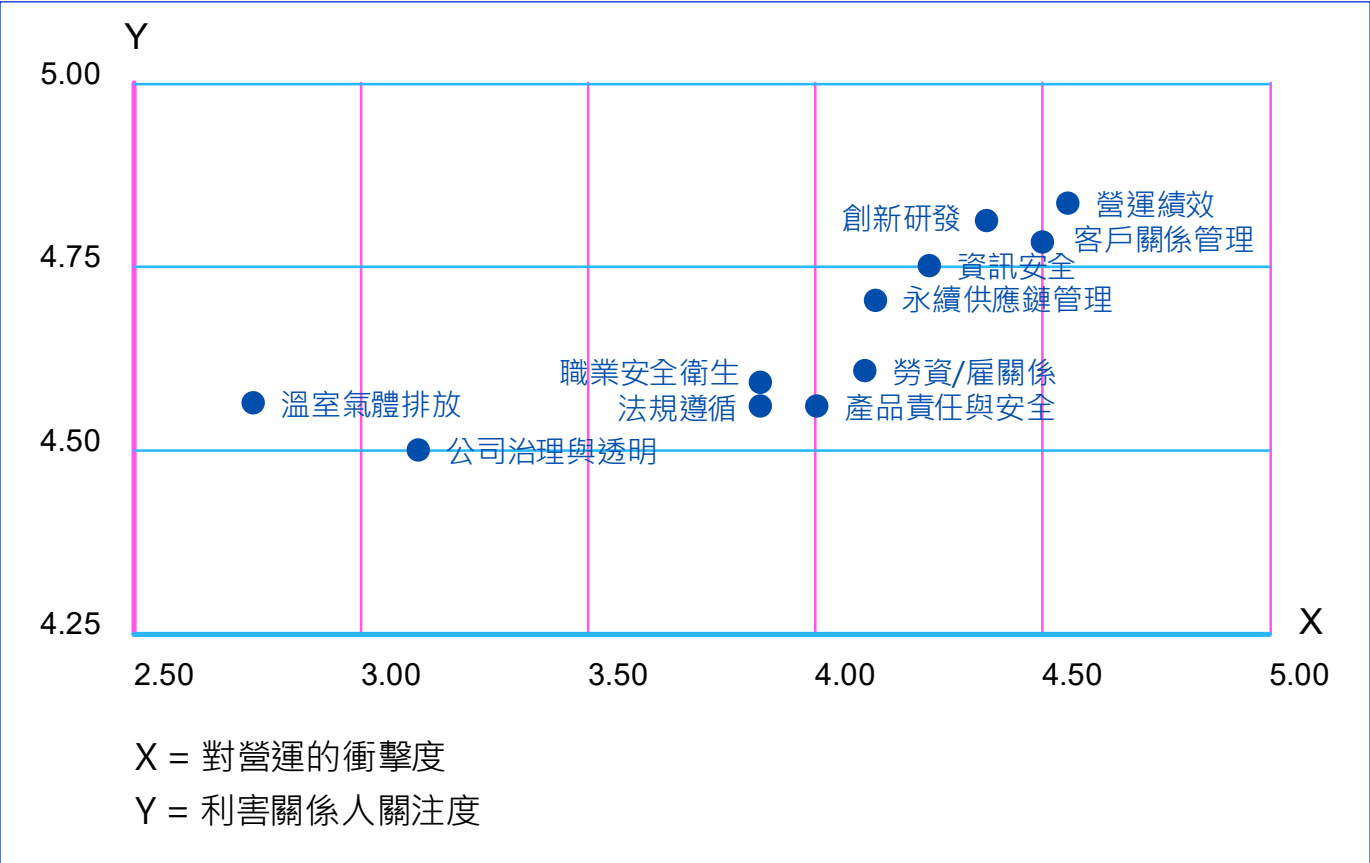
1.3.1 重大主題鑑別流程

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 204、GRI 308、GRI 414	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，禾瑞亞科技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 4 分以上) 中 ■ ■ (平均分數 3.5 以上，未達 4 分) 低 ■ (平均分數未達 3.5 分)

發生可能性：

實際發生 ■ ■ ■ ■ (平均分數 4.5 分以上) 潛在高 ■ ■ ■ (平均分數 4 分以上，未達 4.5 分) 潛在中 ■ ■ (平均分數 3.5 分以上，未達 4 分) 潛在低 ■ (平均分數未達 3.5 分)

1.3.5 重大主題排序

本公司已於前一年度透過利害關係人問卷調查蒐集各方對永續議題的關注程度。考量議題結構具一定穩定性，問卷調查以每兩年辦理一次為原則，由管理階層與永續工作小組就內外部營運環境變化重新檢視並評估重大主題；評估結果與前一年度一致，仍聚焦於營運績效、客戶關係管理、創新研發、資訊安全及永續供應鏈管理五項重大議題，確保揭露內容聚焦於企業營運與利害關係人共同關注的交集。



1.3.6 重大主題管理

主題	SDGs	政策與承諾	2025 年成果	短期目標 (2026-2027 年)	中長期目標 (2028-2030 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 9.67 億元，稅後歸屬於母公司淨利新台幣 1.37 億元。	追求營運成長，實現獲利增長。提升整體營運績效。	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性能產品與服務、定期進行客戶滿意度調查，評估客戶回饋意見，制定具體改善對策，並持續追蹤改進結果。	客戶滿意度 93.95 分。 反映了禾瑞亞科技在品質稽核與改善流程上的努力和成效。	推升客戶滿意度至 95 分。 持續提升客戶滿意度和客戶期望	客戶滿意度達 95 分以上。 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。	● 2025 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	2025 年成果	短期目標 (2026-2027 年)	中長期目標 (2028-2030 年)
資訊安全	9 產業創新與基礎設施 13 氣候行動 16 和平正義與有力的制度	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；同時將極端氣候事件可能造成之營運中斷納入風險管理範疇，透過系統備份、異地備援及遠距辦公等營運持續機制強化營運韌性，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，並持續運用端點偵測應變系統強化資安防護機制；同時維運系統備份、異地備援及遠距辦公等營運持續機制。 全年無重大資通安全事件及營運中斷情事。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。
永續供應鏈管理	8 尊嚴就業與經濟發展 12 負責任的消費與生產 13 氣候行動	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。 因應國際供應鏈變動，強化關鍵零組件替代料承認及新供應商評鑑，提升供應韌性。	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。

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

2025 年在地緣政治衝突及美國對等關稅政策等不利因素考驗下，造成經濟動盪，全球企業面臨多項衝擊。而禾瑞亞科技長期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，以提升產品及服務的競爭力。

2025 年禾瑞亞科技經營績效			
組織所產生及分配的直接經濟價值（合併基礎） 單位：新台幣仟元			
項目 \ 年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	1,142,860	955,594	967,468
所得稅費用	8,687	25,265	22,407
每股盈餘（元）	0.97	2.28	2.15

註 1：資料來源為依據禾瑞亞科技合併財務報告。

2025 年經濟利益分配彙總（個體）		單位：新台幣仟元
項目	合計	
收入	961,533	
營運成本	565,307	
員工薪資和福利	243,704	
股利分配	132,502	
支付政府的款項	15,826	
捐贈	13	
留存經濟價值	4,181	

註 1：資料來源係依據禾瑞亞科技個體財務報告。

註 2：收入：包含營業收入及營業外收入。

註 3：營運成本：包含營業成本、營業費用及營業外支出（但不含員工薪資和福利、捐贈）

註 4：員工薪資和福利：包含薪資、紅利、保險費及退休金。

註 5：股利分配：為支付 2024 年之現金股利。

註 6：支付政府的款項：係當期所得稅費用。

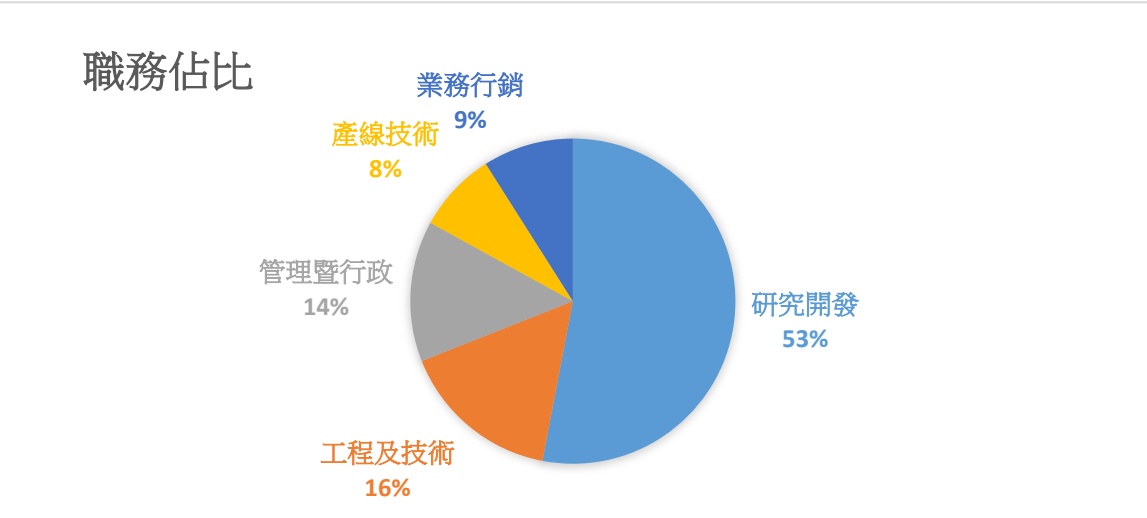
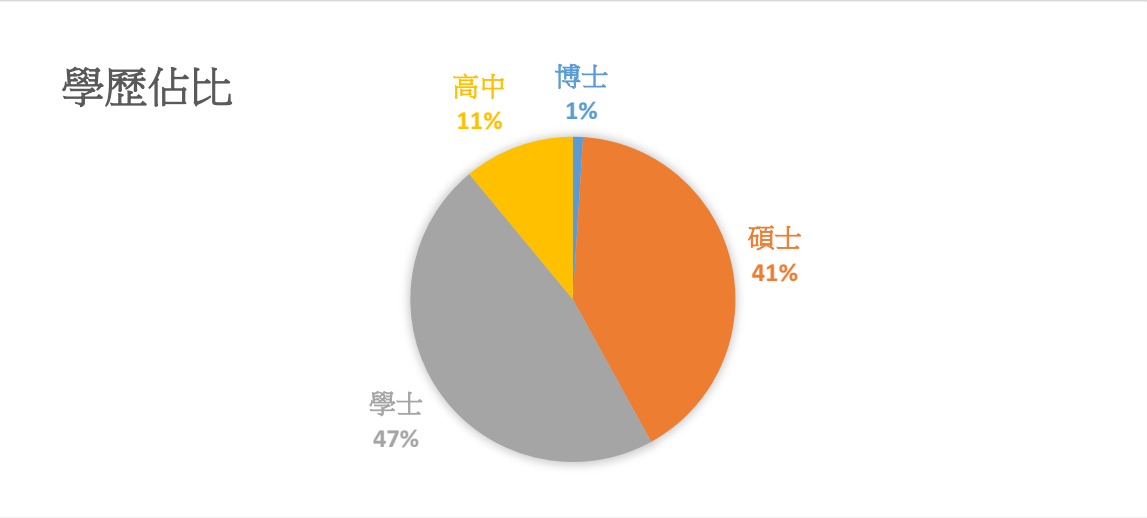
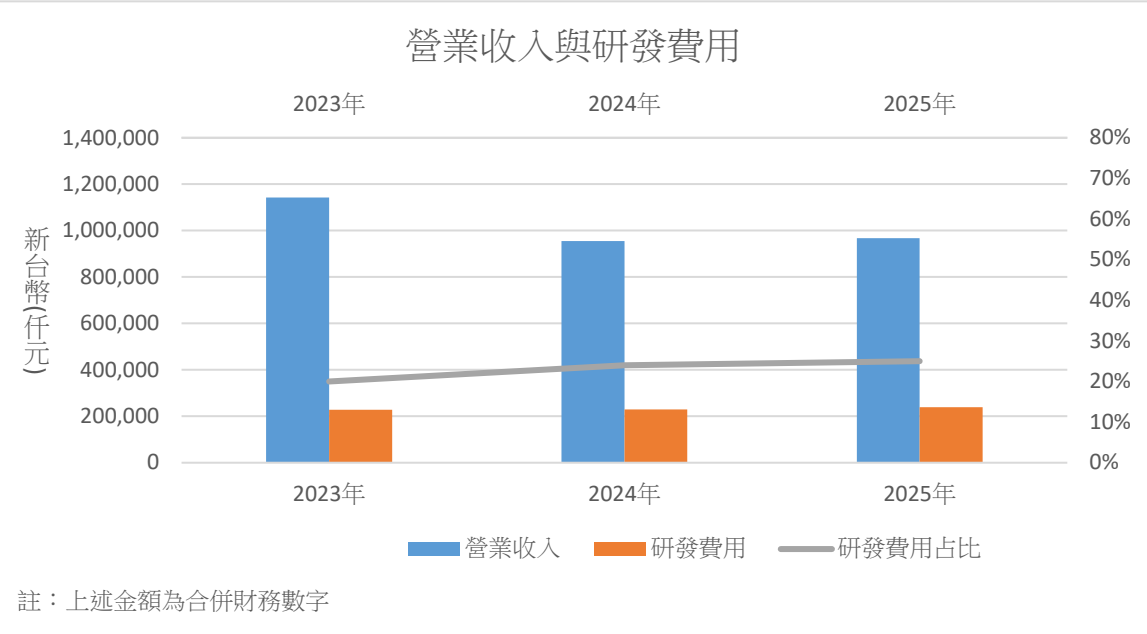
註 7：捐贈：係向非政府組織之捐贈。

註 8：留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」。

2.1.2 創新研發

禾瑞亞科技長期深耕觸控 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營業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 53%，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。整體員工之學歷結構方面，以大學與碩士學歷為主，分別占 47%與 41%，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，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報及處理相關事宜。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。

2025 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「企業永續專區」。
2. 本公司遵行「誠信經營守則」，並秉持誠信正直的經營態度，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 2025 年止並無異常事項。
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，提升全體同仁法律常識，落實誠信經營，降低營運風險，另 2025 年新增個人資料保護法相關規範之教育訓練課程，以強化個資保護觀念。
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 2025 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 2025 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 2025 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

禾瑞亞科技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。2025 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，也讓本公司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。本公司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，本公司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，配置專任之內部稽核主管 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 2025 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，因而對本公司之持續營運造成影響。

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。

本公司由永續工作小組統籌風險之鑑別與評估，各部門依權責執行因應措施，並定期向管理階層匯報及檢討。

風險類別	風險內容	因應策略	ESG 面向
營運風險	因受天災、地緣政治、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 環境永續
資訊安全風險	因受網路攻擊、駭客入侵、社交工程、AI 偽造詐騙、AI 資料外洩等資安事件，導致資訊服務異常、款項詐騙、機密資料外流。	◆ 建立威脅偵測及應變系統 ◆ 建立多層次資安防護機制及資料保護機制 ◆ 與第三方資安單位合作進行檢測及支援	公司治理 社會責任
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	匯率急遽變動，導致匯損，降低公司獲利表現。	◆ 本公司外幣應收帳款及應付帳款以自然避險為主，規避匯兌風險，本公司針對匯率走勢及市場資訊來掌握匯率變化之情形，並適時調節外幣資產、負債部位，做適當的處置，以減緩匯率波動對公司營運成果之影響。	公司治理
氣候變遷風險	氣候相關法規與國際環保標準日趨嚴格，未能及時因應恐增加營運成本或影響客戶合作。	◆ 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。	公司治理 環境永續
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。	公司治理 社會責任
供應鏈風險	關鍵料件面臨短缺、停產、關稅及進出口管制等因素，可能造成供料延遲或成本上升。	◆ 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、關稅政策、進出口管制或品質問題而造成的風險。 ◆ 持續監控供應鏈風險及國際貿易法規變化。	公司治理 社會責任 環境永續

風險類別	風險內容	因應策略	ESG 面向
產業競爭	市場需求波動及同業削價競爭，可能影響本公司 訂單與獲利表現。	◆ 理解客戶需求，並提供解決方案。 ◆ 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 社會責任

▲ 備註：單一風險類別可能同時涉及多個 ESG 面向。



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。

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 2025 年未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。

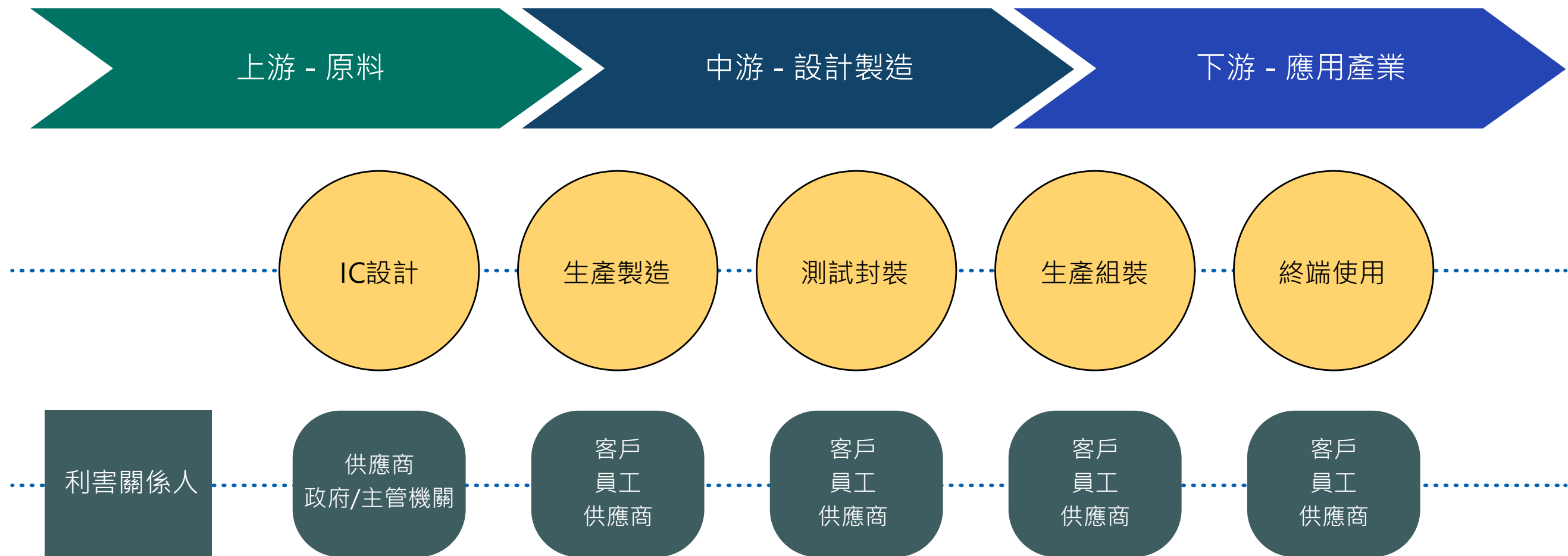
禾瑞亞科技 2025 年度投入資通安全之資源

- 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. 資安人員外部講座及課程：5 次 (40 小時)
- 7. 社交工程演練：不定期抽樣演練
- 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

禾瑞亞科技在觸控技術 IC 設計領域中占據領導地位，專注於研發與生產先進的觸控面板控制晶片與驅動軟體。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，力求維持技術的領先地位。同時，公司積極投入新世代產品的研發，以鞏固市場競爭優勢，為客戶提供創新產品、整合服務與完整解決方案。在營運拓展方面，禾瑞亞科技專注於培養專業的研發與行銷人才，提升國際行銷實力，並積極布局國內外市場通路，以提高企業整體價值與國際競爭力。公司與供應鏈夥伴建立長期穩固的合作關係，透過緊密協作與深度技術合作，確保產品的品質、性能及競爭力，進一步提升產業的核心價值。

禾瑞亞科技所屬產業上、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。完整的產業鏈布局使公司能夠有效控制產品性能和品質，並迅速響應市場需求，從而保持在行業中的競爭優勢。



市場及產品銷售概況

禾瑞亞科技專注於觸控面板控制器相關產品的開發與銷售，涵蓋電阻式、表面電容式及投射式電容觸控面板控制晶片，並提供與多種作業系統相容的專用驅動程式，以滿足不同裝置及平台的整合需求。 銷售策略著重於多元化的客戶群體，包括觸控面板製造商、系統整合商、經銷商及國際領先品牌。 產品已成功拓展至全球市場，展現出本公司高品質產品的競爭力及國際市場定位能力。

為了進一步提升市場占有率，本公司積極投入研發，以確保產品保持領先的技術地位。 本公司持續優化產品性能，努力提供具更高靈敏度和更大功能整合的解決方案，以滿足日益增長的觸控技術需求。 此外，本公司也重視客戶服務，提供即時技術支援與專屬 FAE 諮詢服務，確保客戶在使用本公司產品的過程中獲得卓越的體驗。

主要產品銷售數量	單位：仟個		
年度	2023 年	2024 年	2025 年
觸控面板控制器/控制晶片	5,713	5,708	5,751
其他	316	168	152
合計	6,029	5,876	5,903

▲ 註：係個體銷售資料。

主要產品之銷售地區

自公司成立以來，禾瑞亞科技始終專注於工業控制市場，並持續投入技術研發與應用創新。本公司開發的觸控面板控制器產品滿足各產業應用的特性需求，並與客戶緊密合作，共同克服實際應用中的生產挑戰，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。本公司產品銷售地區涵蓋亞洲、歐洲、美洲，將繼續深化全球市場的影響力，同時積極探索其他潛在市場，以加速未來的發展和增長。

單位：新台幣仟元 / %						
年度	2023 年		2024 年		2025 年	
主要地區市場	金額	%	金額	%	金額	%
中華民國	707,638	62	599,998	63	617,522	64
中國	209,323	18	201,852	21	200,881	21
其他	225,899	20	153,744	16	149,065	15
合計	1,142,860	100	955,594	100	967,468	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

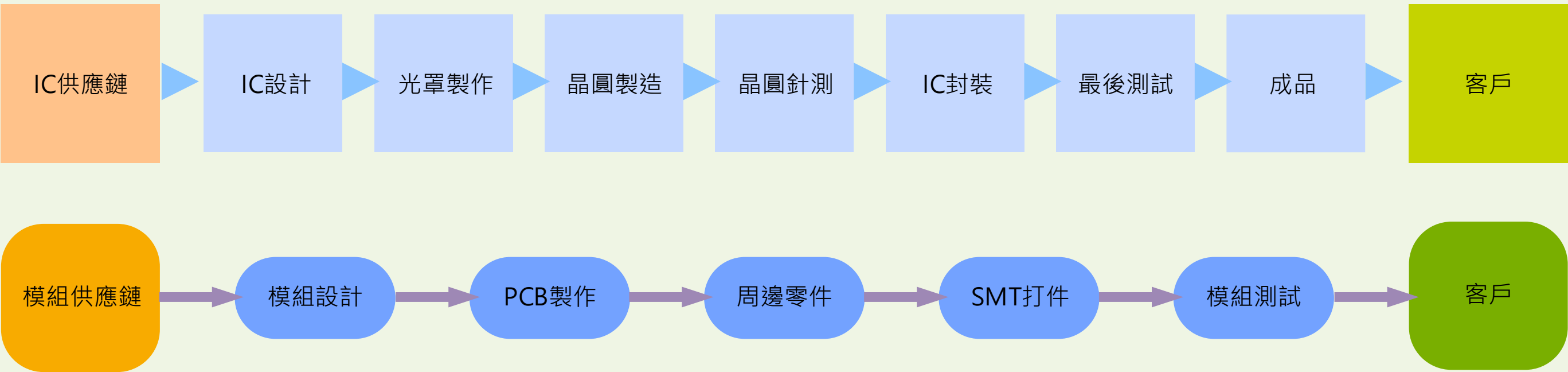


3.1 供應鏈管理

3.1.1 責任選商

禾瑞亞科技定期評鑑供應鏈廠商，現行供應商稽核聚焦於品質、交期、配合度及有害物質管理，年度往來交易之供應商評鑑結果均符合本公司要求。未來供應商評鑑將評估納入勞動人權面向與企業社會責任。

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。本公司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。2025 年度採購供應商中，國內供應商數量佔比達 95%以上，展現對在地供應鏈之高度支持，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 (2023 至 2025 年)，國內供應金額比例均維持在 99%以上，展現公司推動在地採購及永續供應鏈管理之成果。

	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	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
國內	100.00%	97.78%	98.18%	100.00%	99.97%	99.96%
國外	0.00%	2.22%	1.82%	0.00%	0.03%	0.04%

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。其中，評鑑計畫係依年度稽核時程表，針對委外加工廠執行現地評鑑。2025 年共稽核 55 家供應商 (含委外加工廠)，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

禾瑞亞科技基於企業社會責任與國際正義，秉持負責任礦產採購政策，訂有「不使用衝突礦產政策」，要求所有供應商夥伴遵守經濟合作暨發展組織 (OECD)《衝突地區和高風險地區礦物負責任供應鏈盡職調查指南》(註 1)，禁止使用來自衝突地區和高風險地區 (CAHRAs) 所開採或提煉、且未經第三方驗證合規的衝突礦產及其他受管制礦產。本公司亦向客戶提供「不使用衝突礦產聲明書」，以具體承諾本公司對供應鏈人權議題之管理立場。

衝突礦產盡職調查作業

本公司積極響應國際對衝突礦產議題的關注，透過「不使用衝突礦產聲明書」、「RMI_CMRT」及「RMI_EMRT」等工具執行供應商衝突礦產盡職調查 (Due Diligence)，要求供應商確認其產品中錫 (Sn)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、金 (Au)、鈷 (Co)、雲母 (Mica)、鎳 (Ni)、銅 (Cu) 及其他現行或未來受管制礦產 (統稱「受管制礦產」) 之含有情形及來源，並填寫礦產來源調查表及相關揭露文件，以掌握供應鏈受管制礦產之來源及冶煉廠資訊。

環境及道德規範資料蒐集

委外加工廠為本公司供應鏈管理之重點對象，除納入年度稽核 (品質/交期/配合度/HSF) 外，另依「年度廠商稽核時程表」進行現地稽核，並透過《EETI 供應商稽核文件需求》問卷蒐集環境 (G) 及道德規範 (H) 等相關資料。環境構面涵蓋廢棄物清運處理、環境許可證、廢氣及廢水排放監測及溫室氣體減排目標等；道德規範構面涵蓋反貪腐及負責任礦產採購盡職調查，與前述衝突礦產管理政策相互呼應。2025 年度 13 家委外加工廠均完成此項資料蒐集，現階段主要作為掌握供應商環境及道德規範現況之基礎資料，尚未納入供應商合格與否之正式判定機制。本公司未來將視實務推行狀況，逐步評估納入供應商管理機制之可行性。

供應商管理成果 (截至 2025 年底)

- ☑ 不使用衝突礦產聲明書 (或原廠宣告) 累計簽署：123 家
- ☑ RMI CMRT 調查表累計回覆：62 家
- ☑ RMI EMRT 調查表累計回覆：65 家
- ☑ 「EETI 供應商稽核文件需求」提供：13 家委外加工廠

註1：本報告書所稱《衝突地區和高風險地區礦物負責任供應鏈盡職調查指南》，係指經濟合作暨發展組織 (OECD) 2016 年發布之 OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas。

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，建立綠色產品管理體系，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，持續依循 IECQ 最新規範進行年度維持及優化系統運作，確保產品符合歐盟 RoHS、REACH 的法規標準。

為落實綠色產品政策，本公司秉持預防原則，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，禾瑞亞科技依據有害物質管理制度，管控產品中相關物質之使用，並遵守適用之環境法規要求。公司內部相關單位皆須依循「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。

禾瑞亞科技於 2021 年建置完成「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 2025 年底)

- ✓ 零違規紀錄：產品或服務未因違反環保法規而遭處罰、禁賣、回收或重大客訴情形
- ✓ 供應商承諾落實：累計 136 家供應商簽署「HSF 物質保證書」
- ✓ 零件管理落實：累計於平台審核通過 263 筆承認零件清單 (MCD List)
- ✓ 檢測報告審查：累計於平台審核通過 1,050 份供應商有害物質檢測報告
- ✓ 有害物質管理全面覆蓋：所有合格供應商均依據無有害物質標準進行管理 (覆蓋率 100%)
- ✓ 法規符合性：供應鏈材料均符合 RoHS 要求 (符合率 100%)
- ✓ 管理系統認證：目前 HSPM 證書有效期間為 2024 年 11 月至 2027 年 11 月

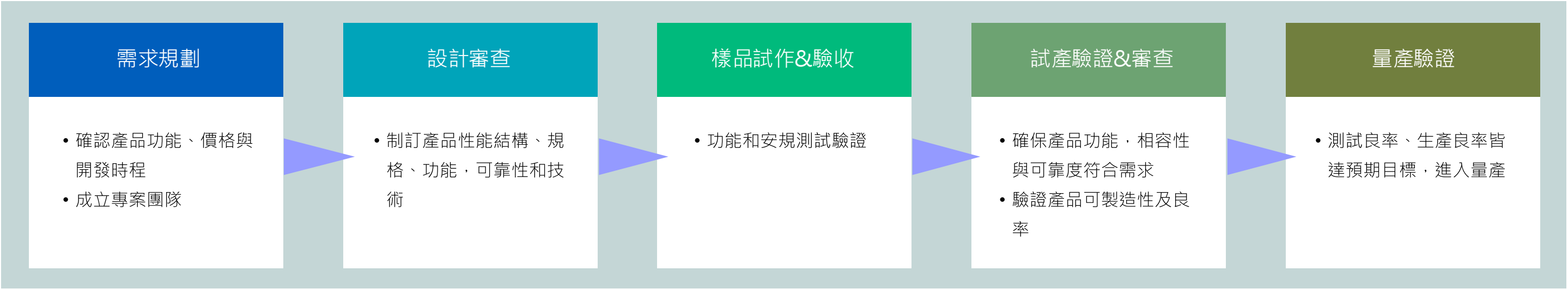
3.2 產品及服務品質管理

3.2.1 產品開發與品質管理

產品開發專案管理程序

為確保禾瑞亞科技的產品滿足客戶的期望，本公司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。



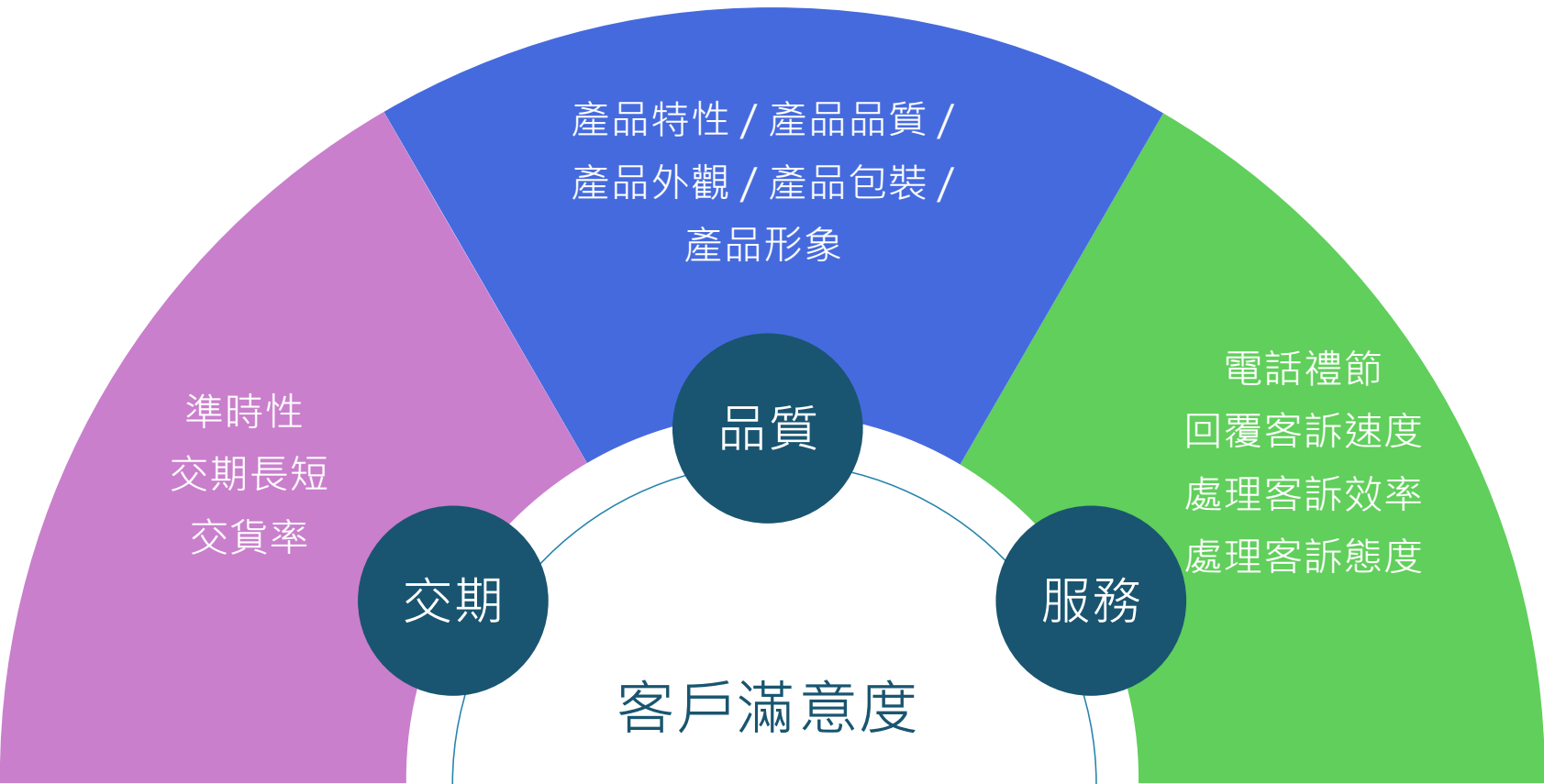
專案管理系統

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。

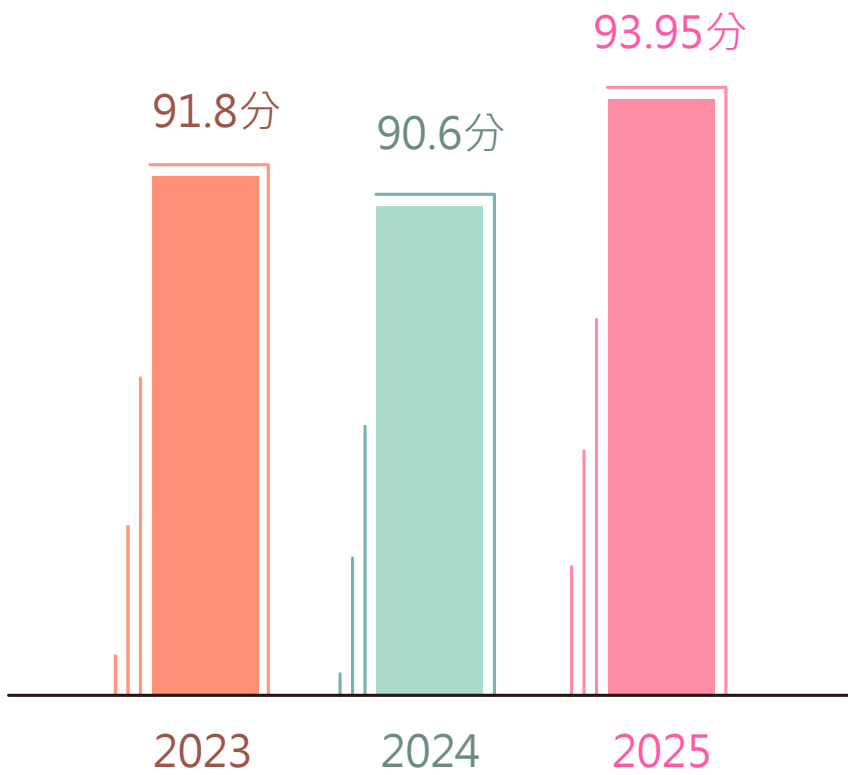
3.2.2 客戶滿意度

禾瑞亞科技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。

2025 年客戶滿意度分數為 93.95 分，達成 92 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，本公司會立即連絡客戶，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

禾瑞亞科技重視客戶需求，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。
參訪國內外展覽	參加1場國內展覽和3場國際展覽，在多個國際展會上提供現場技術及故障排除。透過全球性展覽，積極與跨國企業交流有關永續供應鏈標準和創新技術的見解。
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。

2026 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 2025 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經營，建立涵蓋環境、社會及治理 (ESG) 面向之整合性風險管理機制。面對全球暖化所引發之極端氣候事件，以及能源轉型與氣候變遷對企業營運所帶來之風險與機會日益受到重視，本公司持續強化氣候治理與風險管理，以提升企業韌性及永續競爭力。

近年來，國際永續準則理事會 (International Sustainability Standards Board, ISSB) 發布《IFRS S1 永續相關財務資訊揭露一般要求》及《IFRS S2 氣候相關揭露》，逐步建立全球一致性的永續資訊揭露架構。其中，IFRS S2 係以 TCFD 架構為基礎發展，並整合其他國際永續揭露準則，已成為全球企業推動氣候資訊揭露的重要依循方向。

禾瑞亞科技持續關注國際永續揭露準則及我國主管機關推動 IFRS S1 與 IFRS S2 接軌之最新發展，目前以氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 之四大核心架構，包括治理、策略、風險管理，以及指標與目標，作為本公司氣候風險管理及資訊揭露之基礎，由永續工作小組負責鑑別氣候相關風險與機會，研擬因應策略，並定期向管理階層報告推動成果及執行情形，持續精進氣候治理能力，逐步提升永續資訊揭露品質，以因應國際永續揭露趨勢及利害關係人之期待。

4.1.1 治理

禾瑞亞科技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。

禾瑞亞科技研擬解決方案，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（短期、中長期）	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（短期） ● 系統備援機制（短期） ● 遠距辦公機制（短期）
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（短期） ● 供應鏈 ESG 承諾及政策宣達（中期） ● 建立多元及備援供應鏈（長期）
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（短期） ● 導入碳管理平台（短期） ● 評估碳排成本及因應調整（中長期）
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（短期） ● 改善內部 ESG 管理政策（中長期） ● 落實回應客戶 ESG 調查問卷（中長期）
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： ● 建立利害關係人溝通機制（短期） ● 提升永續報告透明度（中期） ● 積極揭露永續策略及行動（長期）

機會與因應策略

機會類型	說明	營運面及財務面影響（短期、中長期）	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（短期） ● 汰換高耗能之設備（短期） ● 辦公空調及照明適時調整（短期）
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（中長期） ● 將能源效率納入產品開發指標（中長期） ● 取得產品環保認證（中長期）
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： ● 導入碳排數據管理平台（短期） ● 流程數位化及自動化（中期） ● 加強遠距及協同開發平台（中長期） ● 選用綠電供應之雲端服務（中長期）
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（短期） ● 供應商評估及分級機制（中長期） ● 建立供應商備援機制（長期） ● 建立供應商永續調查、碳盤查機制（長期）

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，禾瑞亞科技將持續推動節能減碳以降低溫室氣體排放，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，基準年 2023 年業經法標國際認證股份有限公司查證，並取得聲明書。2025 年總排放量為 507.3239 公噸 CO₂e，其中範疇一為 10.9189 公噸 CO₂e，範疇二為 240.6264 公噸 CO₂e，範疇三為 255.7786 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。本公司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

為呼應全球淨零趨勢及政府淨零排放政策，禾瑞亞科技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。

本公司設定溫室氣體減量目標，透過以上行動逐步降低碳排放量；相關目標與策略將視營運狀況、法規要求及國內外趨勢發展，定期檢視並滾動式調整。

目標	指標
短期目標（每年）	溫室氣體減少 1%。
中期目標（2030 年）	逐步推動範疇三主要類別（含委外製造）之盤查評估，作為後續管理與減量之基礎。
長期目標（2050 年）	配合政府淨零排放政策。

禾瑞亞科技近三年溫室氣體排放狀況				
項目		2023 年	2024 年	2025 年
範疇一	直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	11.2410	10.6183	10.9189
範疇二	間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	248.7838	246.2931	240.6264
範疇三	類別 3 運輸之間接排放	244.1065	207.5671	204.0278
	類別 4 採購商品與服務之間接排放	53.3793	52.8883	51.7508
	類別 5 售出商品使用階段之間接排放	NS	NS	NS
	類別 6 其他間接排放			
總排放量 (公噸 CO ₂ e)		557.5106	517.3668	507.3239
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)		0.5159	0.5708	0.5445

- ▲備註：
1. 範疇一為本公司直接排放源；範疇二為能源間接排放 (外購電力)；範疇三為其他間接排放 (如運輸、採購商品與服務)。係數依環境部及主管機關公告數值計算。委外製造 (晶圓及封裝測試)之排放數據掌握於供應商，尚未納入盤查範圍，將依數據可得性評估納入。
 2. 電力排放係數採用經濟部能源署公告之 2023 年度電力排碳係數 0.494 kgCO₂e/度。本公司以 2023 年為溫室氣體盤查基準年，為使歷年排放數據於一致基礎下比較，並基於保守原則 (該係數高於後續年度公告值)，近三年範疇二排放均採固定基準年係數計算。
 3. 本公司溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)，全球暖化潛勢 (GWP) 採用 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 之數值。
 4. NS=不具重大性 (Not Significant)。本公司依重大性評估原則，考量類別 5 及類別 6 之排放數據尚無法合理估算，故未納入量化揭露，未來將視數據可得性滾動檢視。
 5. 盤查範圍邊界：本公司所有辦公區域及廠區
 6. 近三年範疇一及範疇二之 PFCs (全氟化合物) 排放量為 0 公噸 CO₂e/年。

4.2.2 能源管理

禾瑞亞科技於日常營運中主要使用之能源為電力及汽油，2025 年度總能源使用量為 1,810.05 GJ，相較 2024 年度能源使用量 1,847.42 GJ 減少 37.37 GJ，降幅約 2.02%。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。

近三年能源使用量統計如下表所示：

禾瑞亞科技近三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	1,873.98	1.73
2024 年	498,569	1,794.85	1,651.35	52.57	1,847.42	2.04
2025 年	487,098	1,753.55	1,778.88	56.50	1,810.05	1.94

- ▲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 1 kWh=0.0036 GJ。
 3. 汽油熱值換算採環境部公告之「車用汽油熱值」：2023 年及 2024 年為 7,609 kcal/L (1 kcal=0.000004184 GJ)；2025 年為 7,586 kcal/L (1 kcal=0.0000041868 GJ)
 4. 能源密集度=總能源使用量(GJ) / 個體營業收入 (百萬元)。
2025 年能源密集度為： 1,810.05 GJ ÷ 931.785 百萬元 ≈ 1.94 GJ/百萬元
 5. 本公司電力全數來自台電電網，電網電量百分比為 100%
 6. 目前未使用再生能源，再生能源比率為 0%

4.2.3 水資源與廢棄物管理

水資源

禾瑞亞科技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，排水均排入公共污水下水道，排水量及耗水量無單獨計量，以取水量作為保守估計。由於本公司辦公地點均為承租商用大樓，水資源用量含列於大樓水費帳單中，故本公司係以水費帳單為依據進行用水資訊揭露，2025 年度公司整體取水量為 1,502 度，並無回收水量。

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。

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	2025 年
	取水量(度)	取水量(度)	取水量(度)
8 樓	939	871	696
11 樓	836	741	806
合計	1,775	1,612	1,502

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境部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	2023 年	2024 年	2025 年
事業廢棄物(公噸)	NA (該年度無清運)	0.42	0.25
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

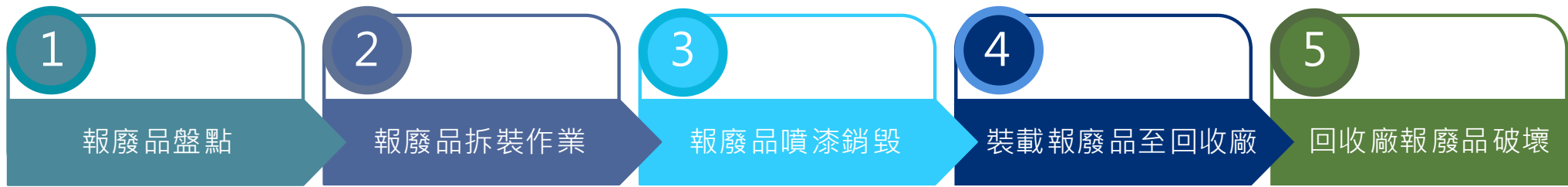
包裝材料的循環再利用措施包括各類常見材料，如載具盤、管條、晶圓盒、紙箱以及緩衝材等。針對廠內庫房的日常運作，不定期進行整理，相關部門會將用於包裝 IC 的報廢載具盤妥善留存，避免浪費這些仍具有回收價值的資源。之後，會不定期聯繫合作廠商前來回收這些材料，確保它們能被重新加工利用，進一步減少廢棄物的產生，並推動資源的永續循環使用，為環境保護貢獻一份力量。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
載具盤回收(公噸)	0.846	NA (2 年回收一次)	0.66

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，禾瑞亞科技推動多項具體作為，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 職場安全健康
- 5.6 人權

5.1 人才布局

人才是禾瑞亞科技持續創新與永續經營的重要基石。截至 2025 年底，禾瑞亞科技員工總數為 163 人，全數為本國籍正式員工，需工作簽證之外籍員工比例為 0%。工作據點皆位於台灣，另因業務需求，部分員工固定出差中國大陸執行業務及技術支援工作。公司秉持「適才適所、專業培育、永續發展」的人才理念，持續完善人才招募、培育、留任及發展制度，打造兼具專業能力、創新思維及組織韌性的人才團隊，以因應科技產業快速發展與市場變化。

除正式員工外，公司亦依營運需求運用非員工工作者支援部分專業及後勤服務。2025 年非員工工作者主要包括委外清潔人員及定期提供職業健康服務之特約醫師與護理師，分別協助工作環境維護及員工健康照護等工作，共同支持公司日常營運。

禾瑞亞科技依據業務需求進行人力配置，人才結構以研發與技術專業人才為核心，其中研究發展人員占整體員工逾五成，展現公司持續投入技術研發、產品創新及核心技術深化的發展方向。同時，公司亦配置工程技術、產線製造、業務行銷及管理行政等專業人才，各職能相互協作，共同支持產品開發、生產製造、品質管理、客戶服務及營運管理，建立完整且穩健的人才體系。

在人才組成方面，公司持續延攬具備專業知識與技術能力的人才，大學以上學歷員工占整體員工近九成，顯示公司重視專業能力及技術人才的培育與發展。禾瑞亞科技重視多元、公平與包容的職場文化，提供平等的就業、培育及發展機會，招募、任用、晉升及薪酬皆以專業能力及工作表現為依據，不因性別、年齡或其他個人背景而有所差異。未來，將持續強化人才布局與關鍵人才培育，深化專業技術、領導管理及跨域整合能力，並結合企業永續發展策略，打造具備創新力、執行力的人才團隊，攜手全體員工共同實現企業永續經營與長期價值創造的目標。

人力結構總覽

▼2025 年按性別及勞雇狀況區分

		雇用合約		總計
		全職員工	兼職員工	
女	人數	58	1	59
	佔比	35%	1%	36%
男	人數	104	0	104
	佔比	64%	0%	64%
總計		162	1	163

註：全職員工：每日工作 8 小時，每週工作 40 小時；兼職員工：工作時間短於全職員工，且每週工作時數未滿 40 小時之非全職工作型態。

▼2025 年按學歷分布

		博士	碩士	學士	高中	總計
女	人數	0	8	35	16	59
	佔比	0%	5%	21%	10%	36%
男	人數	1	58	43	2	104
	佔比	1%	36%	26%	1%	64%
總計	人數	1	66	78	18	163
	佔比	1%	41%	47%	11%	100%

▼2025 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	10	15	14	13	7	59
	佔比	6%	9%	9%	8%	4%	36%
男	人數	76	11	8	0	9	104
	佔比	47%	7%	5%	0%	5%	64%
總計	人數	86	26	22	13	16	163
	佔比	53%	16%	14%	8%	9%	100%

▼2025 年按職級類別區分

		職務		總計
		管理職	非管理職	
女	人數	6	53	59
	佔比	4%	32%	36%
男	人數	22	82	104
	佔比	14%	50%	64%
總計	人數	28	135	163
	佔比	18%	82%	100%

註 1：各性別於管理職及非管理職之人數及占比，以全體員工人數為統計基準；另
以各職務類別人數為分母計算性別占比，其中女性主管約占主管職人數 21%。

註 3：以上人力結構總覽，各表百分比原則上依各類別人數占總人數之比例計算，
並四捨五入至整數位；惟為維持男女合計之占比一致性及加總為 100%，部分百分
比會依整體比例進行微調，因此個別項目之百分比與直接計算後四捨五入之數值可
能存在些微差異。

▼2025 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	5	16	24	14	59
	佔比	3%	10%	15%	8%	36%
男	人數	9	31	47	17	104
	佔比	6%	19%	29%	10%	64%
總計	人數	14	47	71	31	163
	佔比	9%	29%	44%	18%	100%

▼2025 年非員工工作者概況

非員工工作者類型	2025 年人數	工作性質
委外清潔人員	1 人	環境清潔服務
特約臨場醫師	1 人	職業健康服務
特約臨場護理師	1 人	職業健康服務

註 2：本表所列為工作受本公司管理之非員工工作者；臨時性入廠之承攬商(如水電、
設備維護等)因工作方式由其自主執行，未納入統計，相關管理措施詳見 5.5.2。

5.2 招募留任

▼2025 年新進 / 離職員工情形

年齡	男性				女性			
	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	11	6.8%	3	1.8%	4	2.5%	4	2.5%
31-40 歲	1	0.6%	4	2.5%	3	1.8%	2	1.2%
41-50 歲	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	1.8%
50 歲以上	0	0.0%	1	0.6%	0	0.0%	0	0.0%
合計	12	7.4%	8	4.9%	7	4.3%	9	5.5%

註 1：離職員工性別占比（%）= 各性別離職人員數 / 總離職人數
註 2：2025 年男女性別離職人數佔總離職人數占比，男性為 47%，女性為 53%
註 3：2024 年男女性別離職人數佔總離職人數占比，男性為 85%，女性為 15%
註 4：本公司 2025 年度總離職率為 10.4%，較 2024 年度 8.2% 上升 2.2 個百分點，離職人數則增加 4 人。
註 5：離職人數較多的原因係 2025 年度招募新進人員較 2024 年度增加 12 人，其中新進人員 19 人中有 5 人工作未滿三個月即離職，造成 2025 年整體離職率上升約 3%（5 人 / 163 人）。

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，本公司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。本公司秉持平等照顧員工之原則，福利制度不因聘僱型態而有所差異。全職員工、兼職員工，均享有相同之福利項目及福利措施，不因全職或兼職身分而有差別待遇。

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，前項員工酬勞中應提撥不低於百分之十八分配於董事會所訂條件之基層員工，所訂條件修改時亦同。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。2025 年定期接受年度績效評核的員工比例，約佔全體員工 97%。

▼ 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	管理職	非管理職
接受考核之女性員工比例	4%	31%
接受考核之男性員工比例	13%	49%

註：不需接受考核之對象為新進人員未滿三個月、最高經營者

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。

2025 年非擔任主管職務之全時員工平均人數為 152 人，薪資平均數為 1,302 仟元，較前一年度，年增 3%；薪資中位數為 1,106 仟元，較前一年度增加 8%。

▼「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	2023 年	2024 年	2025 年	與前一年度相比
員工薪資總額（仟元）	172,297	197,941	197,946	0%
員工平均人數（人）	160	157	152	-3%
員工薪資平均數（仟元）	1,077	1,261	1,302	3%
員工薪資中位數（仟元）	919	1,026	1,106	8%

註：本節「主管」依主管機關規定之申報定義認定，其統計與本公司永續報告書其他章節之管理職定義不同。

5.3.2 退休制度

1. 禾瑞亞科技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具精算報告，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。

備註：本公司目前依相關法令辦理退休金提撥及退休、資遣等作業，尚未制定退休協助方案，如退休規劃、再就業輔導或職涯轉換服務。未來將持續評估員工需求及公司營運狀況，適時規劃相關措施。

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，禾瑞亞科技遵循《性別平等工作法》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。

2025 年因育嬰留職停薪應復職人員計 2 人，實際復職人數為 2 人；於當年度如期復職率 100%。

▼育嬰留停申請及復職概況

年度	2023 年			2024 年			2025 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	1	0	1	7	2	9	0	3	3
當年度實際申請育嬰留停人數	0	0	0	2	1	3	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 (A)	0	0	0	0	1	1	2	0	2
當年度育嬰留停實際復職人數 (B)	0	0	0	0	1	1	2	0	2
前一年度育嬰留停實際復職人數 (C)	0	0	0	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (D)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
復職率% (B/A)	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	N/A	100%
復職後持續工作一年之留任率% (D/C)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0%	0%

▲註：

- 1. 復職率 = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 。
- 2. 留任率 = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 。
- 3. N/A：因無符合計算條件之樣本 (如分母為 0)，故該指標無法計算。

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

▲註：2025 年 11 月，哺集乳室新增消毒烘乾鍋設備，持續優化使用品質。

▼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。



5.3.5 營運變化之最短預告期

禾瑞亞科技重視員工工作權益，當公司因組織調整、業務重整、營運據點變更、部門裁撤或其他重大營運變化，可能影響員工權益時，將依相關法令及公司內部溝通程序，適時向受影響員工說明變化原因、可能影響、預定時程及相關配套措施，並透過主管說明、員工會議、電子郵件、內部公告或個別面談等方式進行溝通，以降低對員工及營運之影響。

如重大營運變化涉及依法終止勞動契約，本公司將依《勞動基準法》規定辦理預告程序，預告期間如下：

員工繼續工作期間	最短預告期間
滿 3 個月未滿 1 年	至少 10 日前
滿 1 年以上未滿 3 年	至少 20 日前
滿 3 年以上	至少 30 日前

本公司目前未成立工會，亦未簽訂團體協約，因此無團體協約所約定之營運變化預告期間及諮詢程序。公司透過勞資會議、員工意見反映管道及內部溝通機制，蒐集並回應員工意見，持續維護勞資關係與員工權益。

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，本公司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	9 人次 共計 55 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。	1,052 人次 共計 1,637 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。	85 人次 共計 127.5 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.....)	435 人次 共計 368.5 小時

5.4.4 受訓時數統計

2025 年度教育訓練成果進行統計，具體數據如下：

年度	受訓總時數	員工總人數	平均每位員工受訓時數
2025	2,188 小時	163 人	13.4 小時

備註：現階段僅揭露教育訓練總時數及平均每人受訓時數，尚未完成依性別及員工類別之教育訓練平均時數分析。未來將持續精進訓練資料管理機制，規劃相關分析資料。

5.5 職場安全健康

禾瑞亞科技視員工為公司最珍貴的資產，而提供安全、健康的職場環境是企業經營的重要責任。

本公司依循《職業安全衛生法》規定，依事業規模及性質訂定《安全衛生工作守則》(已於 2024 年報請勞動檢查機構備查並持續適用)、《職業安全衛生管理規章》及《年度職業安全衛生管理計畫》，實施安全衛生管理及自動檢查，管理範疇涵蓋 100%員工及工作者，持續推動各項安全衛生管理措施。本公司目前員工人數未達《職業安全衛生管理辦法》所定應建置職業安全衛生管理系統之規模門檻。

2025 年度持續維持優良職安管理績效，自公司成立以來已連續 23 年無重大職災。依據勞動部職業安全衛生署對職業災害失能之認定標準 (排除通勤交通事故)，2025 年度未發生任何職業傷害失能案例，亦無因公身故事件、經主管機關認定之職業病案件、因職業病提出之相關訴訟、職業安全衛生相關裁罰案件及員工健康安全違規之相關訴訟案件。

5.5.1 職業安全衛生管理目標與績效指標

為持續追蹤職業安全衛生管理成效，禾瑞亞科技訂定職業安全衛生績效指標及管理目標，定期檢視執行成果，並作為持續改善之依據。2024 至 2026 年度管理目標維持一致，各項績效指標係依勞動部職業災害統計規定及 GRI 403 準則揭露，相關計算方式及統計範圍詳見表 5.5.1-1 註解說明。

在危害管理上，本公司依「消除、取代、工程控制、行政管理、個人防護具」之控制層級原則，逐項檢視作業環境中的潛在風險：晶圓、封裝、打件等製程皆採外包模式，由具備專業資質之外部廠商執行，本公司不涉及相關製程風險；辦公區域則透過空氣品質監控及硬體設備自主檢查等工程控制措施，搭配採購承攬變更管理、安全衛生教育訓練等行政管理機制，降低整體作業風險。倘發生職業災害、虛驚事故或影響身心健康事件，由職業安全衛生業務主管會同人事總務部進行原因調查並提出改善對策，相關紀錄保存 3 年備查；員工發現工作環境有立即發生危險之虞時，亦得依法停止作業並退避至安全場所，公司不會因此給予任何不利待遇或處分。

為強化員工於職業安全衛生事務之參與，本公司透過每季召開之勞資會議、定點員工意見信箱，以及特約醫護人員之個別健康會談等管道，廣納員工對工作環境與健康風險之意見，並將蒐集結果回饋至年度管理計畫之滾動調整。

2024 及 2025 年度各項職業安全衛生績效均達成公司管理目標。

▼【圖 5.5-1】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。



表 5.5.1-1 近兩年禾瑞亞科技之職業安全衛生績效：

指標項目 (Metrics)	2024 年	2025 年	指標說明與實績成效
員工總經歷工時 (小時)	322,976	314,336	依全體員工年度正常工作工時統計 (不含加班)，作為失能傷害頻率 (FR) 及失能傷害嚴重率 (SR) 之計算基礎。
失能傷害頻率 FR (件 / 百萬工時)	0.00	0.00	無因工受傷案件。
失能傷害嚴重率 SR (日 / 百萬工時)	0	0	無因工受傷個案，無損失工作日數。
重大職業傷害件數 (件)	0	0	無重大職業災害事件，持續進行風險辨識。
職業病罹患率 ODR (%)	0	0	無職業病案例。
承攬商重大職災人數 (人)	0	0	持續強化承攬商現場監督與動態巡檢。
上下班通勤災害件數 (件)	2	1	較前一年度下降，持續加強通勤安全宣導。

註 1：2025 年度男性與女性員工之失能傷害頻率 (Frequency Rate,FR) 及嚴重率 (Severity Rate,SR) 皆為 0，無性別差異。

註 2：失能傷害頻率 (FR) 及失能傷害嚴重率 (SR) 之計算方式，皆依循勞動部職業災害統計規定及 GRI 403 準則揭露精神，以每百萬總經歷工時計算，統計範圍不含員工上下班途中發生之非公司接駁交通事故。

註 3：員工總經歷工時係依全體員工年度正常工作工時統計 (不含加班工時)，並於各年度採相同計算基礎，以確保統計資料之一致性。

註 4：2025 年度本公司未發生任何因工受傷案件，故無死亡、高後果職業傷害及可記錄傷害案例，亦無主要傷害類型可供揭露。

註 5：現行僅監督並記錄承攬商於本公司場域內之重大職災 (2024、2025 年均為 0 人)，未來評估將其於本公司場域內之作業工時納入記錄。

▼【圖 5.5-2】2025 年於辦公空間設置 8 台商用空氣清淨機 (2025 年 7 月 30 日)



▼【圖 5.5-3】辦公區域裝設 AED (自動體外心臟電擊器)



表 5.5.1-2 職業安全衛生管理目標：
(適用於 2024 ~ 2026 年度)

管理面向	指標項目 (Metrics)	管理目標	管理措施
預防職業傷害	失能傷害頻率 FR (件 / 百萬工時)	<0.4	持續推動危害辨識、風險評估及教育訓練，降低職業災害風險。
	失能傷害嚴重率 SR (日 / 百萬工時)	<4	落實作業安全管理及事故預防措施，降低損失工作日數。
	重大職業災害件數 (件)	0	強化高風險作業管理及緊急應變機制。
	死亡人數 (人)	0	持續落實危害辨識與風險控制，確保零死亡職災。
	高後果職業傷害人數 (不含死亡)(人)	0	持續推動作業環境改善及設備安全自主檢查。
維護員工健康	職業病罹患率 ODR (%)	0	持續健康監測及職業病預防措施。
落實承攬商管理	承攬商重大職災人數 (人)	0	落實承攬商管理及現場巡查。
推動通勤安全	上下班通勤災害件數 (件)	持續降低	持續推動交通安全宣導及個案關懷。

5.5.2 職場環境品質優化與安全維護

禾瑞亞科技工作型態大部分為辦公室作業，無產生大量廢水、廢氣及噪音等工業污染問題。然而，本公司依然秉持高標準，依據《職業安全衛生法》與內部風險管理制度，落實 2025 年度職業安全衛生管理計畫，內容涵蓋工作環境危害辨識、機械設備管理、化學品管理、作業環境監測、採購承攬及變更管理、自動檢查、安全衛生教育訓練、防護具管理、緊急應變措施等 17 項核心專案，並採用月度甘特圖排定時程定期執行。

職場空氣品質與通風設備持續優化：

為提供員工舒適的辦公環境，本公司致力維持並改善室內空氣品質，自 2023 年起於辦公室內各區域配置空氣品質監控儀器，隨時監測室內空氣品質以作為改善之參考。並陸續加裝 18 台通風設備，藉由機械排風、開窗通風增加室內植栽雙管齊下。此外，本公司依法定頻率每半年定期進行作業環境監測，歷年檢測之二氧化碳濃度皆符合法規標準。

2025 年 7 月，本公司進一步租賃 8 台商用高階空氣清淨機，配置於 11 樓與 8 樓之研發走廊、產線及公用機區域，強化室內粉塵與懸浮微粒之過濾效益。

緊急應變與硬體安全維護：

本公司依各區域功能設立緊急應變小組，明確劃分應變職責，並於辦公區域設置 AED (自動體外心臟電擊器)，提升緊急醫療應變能力。

在設備安全管理方面，本公司持續推動「自動檢查計畫」，落實設備定期自主檢查，由工程處及人事總務部等單位依職責分工，定期辦理壓力容器、真空包裝機、打包機、配電盤與電梯等硬體設備之自主檢查及巡檢，預先辨識並消除不安全因素，降低設備風險。

此外，本公司配合廠辦大樓管理中心完成各項法定檢查，包括每年消防安全設備檢查及消防安全設備檢修申報，並完成 8 樓作業廠區建築物公共安全檢查申報。對於入廠執行作業之承攬商 (如物業清潔、保全、設備維護廠商)，本公司依《職業安全衛生法》第 26 條規定，於工作交付前進行承攬告知，說明作業環境潛在危害因素 (如電氣設備操作、高處作業等風險) 及應採取之安全衛生措施，並請承攬商簽署承攬告知單確認知悉，以確保入廠人員作業前已掌握相關風險資訊及應遵循之安全規範。2025 年度，公司營運場所未發生任何火災事件，且 8 樓作業廠區依規定完成建築物公共安全檢查申報，經台北市建築物公共安全檢查商業同業公會查核通過，取得「建築物公共安全申報合格標章」(效期至 2029 年)，持續維護安全的工作環境。

▼【圖 5.5-4】設備安全自主檢查 (消防定檢、配電盤定期維護、電梯定期維護)



▼【圖 5.5-5】114 年度 (2025 年) 建築物公共安全申報合格標章。



5.5.3 人員安全衛生訓練

為落實「危害鑑別、風險控制、職安教育、健康零災」之安全衛生政策，各部門根據年度訓練計畫，透過實體、線上課程或外部訓練，安排同仁進行相關之安全衛生教育訓練。2025 年度共計辦理 18 場次，累計達 191 人次參與安全衛生管理相關教育訓練。

表 5.5.3 2025 年度安全衛生教育訓練實績

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+CPR 及 AED 教學	11	17	2025 全年度不定期（依新進人員到職情形辦理）
外訓	職安衛宣導-一般行業 3（回流課程）	1	1	2025/3/20
外訓	華碩永續供應商大會	1	2	2025/4/30
外訓	職場永續健康與安全國際研討會（回流課程）	1	1	2025/7/21
內訓	職業安全衛生講座-「身體健康第一步 - 控制體重」	1	136	2025/10/14
外訓	健康職場線上說明會（線上課程）	1	1	2025/11/18
內訓	緊急應變小組成員教育訓練（線上課程）	1	29	2025/12/1
內訓	消防演練（配合大樓管理中心）	1	4	2025/12/8

【圖 5.5-6】安全衛生教育訓練與現場剪影

▼【圖 5.5-6-1】AED 教育訓練



▼【圖 5.5-6-2】2025 年度安全衛生內訓實況（消防演練）



▼【圖 5.5-6-3】2025 年度職安人員外訓實況（職安人員回訓課程）



客戶供應商大會實況：

▼【圖 5.5-6-4】2025/4/30 2025 華碩永續供應商大會（現場剪影）



實體研討會實況：

▼【圖 5.5-6-5】2025/7/21 職安人員參與職場永續健康與安全國際研討會（現場剪影）



線上課程畫面：

▼【圖 5.5-6-6】2025/11/18 職安人員參與健康職場線上說明會（視訊畫面）



5.5.4 建構健康職場

禾瑞亞科技依法律規定及作業需求，設有甲種職業安全衛生業務主管負責監督及推動各項安全衛生事務，並結合特約臨場醫護服務，落實日常健康檢查與各項預防性健康管理制
度，以維護員工之身心健康。員工個人健康資料皆由特約醫護人員及人事單位專責保管，未經當事人同意不對外揭露。具體措施如下：

員工健康檢查：每年舉辦 1 次全面的員工健康檢查，以確保員工的健康狀況。2025 年度新入職員工體檢完成率 100%。在職員工檢查率 94%。

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。

健康資訊推廣：每月透過電子郵件發送至少 1 封健康促進與衛教資訊，並不定期在公告欄張貼安全衛生海報，增強員工對健康的認知。

臨場醫護服務：聘請特約專業職醫護人員提供臨場健康服務，並根據健康檢查結果進行健康分級管理、個案追蹤和健康風險評估。

▼【圖 5.5-7】2025/7/11 辦理年度員工健康檢查實況



◀【圖 5.5-8】114 年度 (2025 年) 衛生福利部國民健康署「職場健康促進自主評核合格證明」



職場健康促進證明

2025 年度本公司積極落實職場健康促進措施，取得衛生福利部國民健康署核發之「114 年職場健康促進自主評核合格證明」。展現本公司在員工健康照護、建構友善職場環境與落實健康促進工作上，皆符合自主管理標準。

醫護臨場健康服務與健康分級管理

禾瑞亞科技自 2020 年起即推動醫護臨場健康服務，依法聘請特約臨場服務醫護人員（特約臨場服務醫師及護理師）定期進行臨場會談與指導。服務範疇涵蓋健康會談、疾病預防、異常工作負荷與人因性危害管理及母性保護等機制，本公司依據年度健檢結果及健康問卷調查進行健康風險分級，並定期安排特約醫護提供同仁個別會談，協助進行健康風險辨識、疾病預防與後續追蹤管理。三年來已累計提供 207 人次的面談服務，並持續針對高風險族群進行追蹤，以強化職場健康促進與早期預防機制。

▼【圖 5.5-9】醫護臨場健康服務



圖 5.5.4-1 第三、四級健康風險員工人數及占比趨勢 (2023 ~ 2025 年)

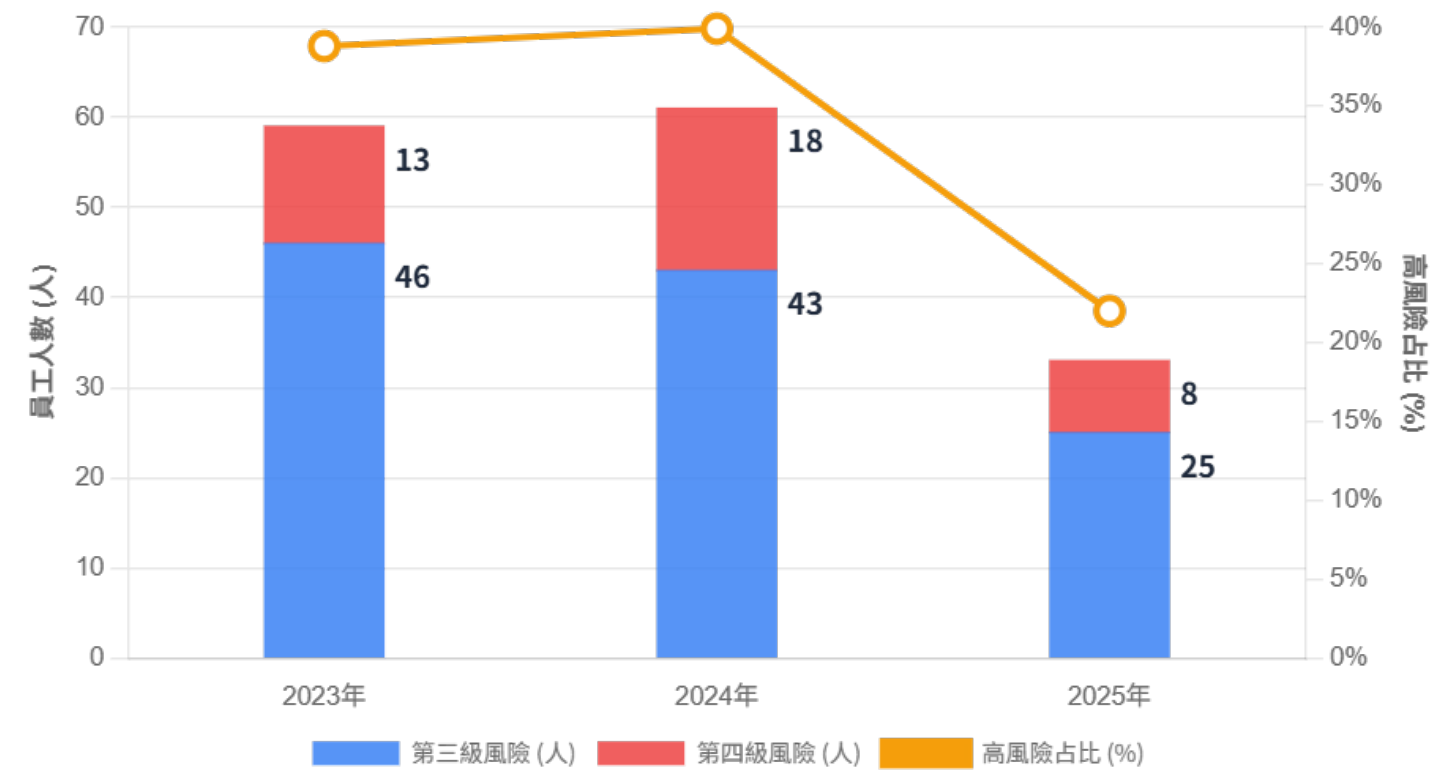


表 5.5.4-1 歷年員工健檢健康風險分級管理人數：

健康分級與定義說明	2023 年人數	2024 年人數	2025 年人數
第一級：正常或低風險，提供健康促進資訊	24	16	19
第二級：中風險，追蹤與衛教	69	76	98
第三級：中高風險，列為關懷對象，定期追蹤	46	43	25
第四級：高風險，必要時建議就醫與提供後續輔導	13	18	8
合計	152	153	150

表 5.5.4-2 歷年員工健檢健康風險分級已會談人次：

健康分級與定義說明	2023 年已會談人次	2024 年已會談人次	2025 年已會談人次
第一級：正常或低風險，提供健康促進資訊	2	2	2
第二級：中風險，追蹤與衛教	4	9	12
第三級：中高風險，列為關懷對象，定期追蹤	46	42	45
第四級：高風險，必要時建議就醫與提供後續輔導	12	17	14
合計	64	70	73

註 1：「管理人數」係指當年度納入健康風險分級管理之健檢總人數；因健檢於年度中辦理，其統計時點與員工總數（年底）不同，故略有差異。

註 2：「已會談人次」係指當年度（1 月至 12 月）實際完成健康會談之累計人次。

註 3：因健康臨場服務採跨年度追蹤機制，2025 年上半年主要針對 2024 年度健檢名單，下半年則針對 2025 年度健檢名單進行追蹤與會談。

管理成果摘要

近三年持續推動健康分級管理，2025 年度納入健檢分級管理人數約 150 人；完成健康會談 73 人次。

透過追蹤、健康促進及衛教措施，提升員工對自身健康的重視與行動意願。

依表 5.5.4-1 數據，第三、四級高風險人數由 2024 年的 61 人下降至 2025 年的 33 人，減少約 46%，顯示員工健康狀況整體朝正向發展。

2025 年醫護臨場服務滿意度調查

2025 年共完成健康會談 73 人次，滿意度達 97%，顯示臨場健康服務獲得同仁肯定。

勞工健康保護四大計畫推動實績

本公司由特約醫護人員與職安人員共同推動四大健康防護計畫，落實分級健康管理與預防性關懷，從根本防範職災與身心危害事件之發生。這四項計畫同時也是本公司辨識與管理可能導致職業病之工作相關危害因子（如人因性危害、異常工作負荷）的主要機制：

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。全體員工皆定期完成《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，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》，視實際需求提出如限制加班、調整工時等具體改善建議，確保員工之身心健康。

人因性危害預防計畫與肌肉骨骼健康管理：

為避免員工因工作引起肌肉骨骼傷害或疾病的人因性危害，本公司訂定「人因性危害預防計畫」，並運用「肌肉骨骼症狀調查表」(NMQ) 實施全面性健康調查，主動掌握全體員工之肌肉骨骼自覺症狀，針對調查得分 3 分以上之員工，由職業醫師進行個別面談，並依其狀況給予衛教建議，並評估是否需進行改善方案。2025 年度調查結果顯示，相關個案經評估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，本公司依據《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」。禁止使妊娠中、分娩後未滿一年之女性勞工從事具危險性或有害性工作，並採取必要之保護措施。

由護理人員進行風險評估與分級管理（分為三級管理）。2025 年共有 3 位女性員工適用母性健康保護，其中 1 位於產假結束後另依分娩後未滿一年實施評估，全年度共完成 4 件次評估，結果均為第一級管理（無明顯風險之低度風險），無需調整其工作內容或工時，並持續給予健康關懷。哺集乳室等友善育兒設施詳見 5.3.4。

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，本公司已正式公告「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。公司並建立健康會談與通報追蹤制度、針對高風險員工提供工作適性建議，強化職場安全與福祉保障。2025 年度公司未接獲任何職場暴力相關通報或申訴案件，將持續落實預防宣導與通報機制之運作。

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「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	2025 年安排相關教育訓練課程，上課同仁共 150 人，合計 150 小時，以提高人權保障意識。

6

社會參與



禾瑞亞科技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 公益捐款

自 2021 年起，禾瑞亞科技鼓勵員工響應「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 2025 年底捐款總額為新台幣 479,280 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 社福支持與弱勢就業

本公司以實際行動支持視障者就業，邀請視障按摩團體至公司提供同仁肩頸紓壓按摩服務。此項活動不僅為視障按摩師提供就業支持與服務機會，亦同時促進同仁工作之餘的身心舒緩，達成支持弱勢就業與員工健康照護之雙重效益，體現企業對社會關懷的具體實踐。



6.3 物資捐贈

禾瑞亞科技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 產學交流



禾瑞亞科技積極參與校園交流、人才培育及地方關懷等活動，透過行動深化產學連結與地方發展。

2025 年 11 月 21 日，禾瑞亞科技永續管理代表出席國立政治大學於達賢圖書館舉辦之「2025 政大 USR 永續論壇——共響里山川」，與政府機關代表、學界師生及在地社區夥伴共同關注大學社會責任（USR）實踐與地方永續發展議題。透過本次參與，禾瑞亞科技得以觀摩各界於生態保育、社區共融與文化永續上的實踐做法，作為公司未來精進 ESG 策略、深化利害關係人溝通之參考，並期許持續關注並參與類似跨域永續對話，善盡企業社會責任。

6.5 公協會參與

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 2025 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	頁碼	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	本年度無前期資訊重編。
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, 31	
GRI 2-7	員工	5.1 人才布局	54	
GRI 2-8	非員工的工作者	5.1 人才布局	54	
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	1.1.1 公司背景 - 公司資訊 1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構 - 董事簡介	8, 10	
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	關於本報告書 1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構	3, 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 - 重大議案呈報及溝通	9	

指標	揭露要求	報告書章節	頁碼	說明
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 - 董事進修情形	9, 12	
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 - 董事會與經理人之薪酬政策	9, 13	
GRI 2-20	薪酬決定流程	1.1.2 禾瑞亞科技公司治理架構 - 董事會與經理人之薪酬政策	9, 13	
GRI 2-21	年度總薪酬比率	-	-	保密限制，不予揭露。
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	2.2.1 誠信經營基礎與原則 3.1.2 供應鏈永續議題 5.6 人權	25, 37, 74	
GRI 2-24	納入政策承諾	2.2.1 誠信經營基礎與原則 3.1.2 供應鏈永續議題 5.6 人權	25, 37, 74	
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	2.2.1 誠信經營基礎與原則 2.2.4 公司檢舉制度之運作情形 5.6 人權	25, 26, 74	
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	25	
GRI 2-27	法規遵循	2.2.2 法規遵循	26	
GRI 2-28	公協會的會員資格	6.5 公協會參與	78	
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	15	
GRI 2-30	團體協約	5.3.5 營運變化之最短預告期	61	無團體協約。
重大主題				
GRI 3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	17	
GRI 3-2	重大主題列表	1.3.5 重大主題排序	20	
GRI 3-3	重大主題管理	1.3.6 重大主題管理 2.1 經營績效 2.1.2 創新研發	20, 23, 24,	

指標	揭露要求	報告書章節	頁碼	說明
		2.3.2 資訊安全管理 3.1 供應鏈管理 3.2.3 客戶關係管理	29, 35, 42	
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	23	
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	45	
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	57	
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	75	
GRI 203-2	顯著的間接經濟衝擊	6 社會參與	75	
GRI 204 採購實務				
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應鏈管理	35	
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	26	
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序之溝通及訓練	2.2.2 法規遵循	26	
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	25	
GRI 207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1.3 稅務相關	25	
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	25	
GRI 302 能源				
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.2 能源管理	49	
GRI 302-3	能源密集度	4.2.2 能源管理	49	
GRI 302-4	減少能源消耗	4.2.2 能源管理	49	

指標	揭露要求	報告書章節	頁碼	說明
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	50	
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	48	
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	48	
GRI 305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2.1 溫室氣體管理	48	
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	4.2.1 溫室氣體管理	48	
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	4.2.1 溫室氣體管理	48	
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	50	
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	50	
GRI 306-3	廢棄物的產生	4.2.3 水資源與廢棄物管理	50	
GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	4.2.3 水資源與廢棄物管理	50	
GRI 306-5	廢棄物的直接處置	4.2.3 水資源與廢棄物管理	50	
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 3.1.2 供應鏈永續議題	35, 37	
GRI 308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1.2 供應鏈永續議題	37	
GRI 401 勞雇關係				
GRI 401-1	新進員工和離職員工	5.2 招募留任	56	
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	57	
GRI 401-3	育嬰假	5.3.3 育嬰留停	59	
GRI 402 勞資關係				
GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3.5 營運變化之最短預告期	61	
GRI 403 職業安全衛生				
GRI 403-1	職業安全衛生	5.5 職場安全健康	64	

指標	揭露要求	報告書章節	頁碼	說明
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.5 職場安全健康	64	
GRI 403-3	職業健康服務	5.5.4 建構健康職場	70	
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5 職場安全健康	64	
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5.3 人員安全衛生訓練	68	
GRI 403-6	工作者健康促進	5.5.4 建構健康職場	70	
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 職場安全健康	64	
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5 職場安全健康	64	
GRI 403-9	職業傷害	5.5.1 職業安全衛生管理目標與績效指標	64, 65	
GRI 403-10	職業病	5.5.1 職業安全衛生管理目標與績效指標 5.5.4 建構健康職場	64, 70	
GRI 404 訓練與教育				
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4.4 受訓時數統計	63	
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3.2 退休制度 5.4 人才培育發展	58, 62	
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	57, 62	
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 5.1 人才布局	9, 54	
GRI 405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	-	-	保密限制，不予揭露。
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	74	
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	74	
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	35	
GRI 414 供應商社會環境評估				

指標	揭露要求	報告書章節	頁碼	說明
GRI 414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.1.1 責任選商 3.1.2 供應鏈永續議題	35, 37	
GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1.2 供應鏈永續議題	37	
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	29	

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	揭露指標	性質	摘要 / 參考章節	頁碼	衡量單位
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 範疇一排放之全球總排放量及 (2) 來自全氟化合物之總排放量	量化	4.2.1 溫室氣體管理	48	公噸 (t)二氧化碳當量 (CO ₂ e)
	TC-SC-110a.2	對管理範疇一排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標以及針對該等目標之績效分析之討論	質化	4.2.1 溫室氣體管理	48	不適用
製造之能源管理	TC-SC-130a.1	(1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比及 (3) 再生百分比	量化	4.2.2 能源管理	49	十億焦耳 (GJ)； 百分比 (%)
水管理	TC-SC-140a.1	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比； (2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	4.2.3 水資源與廢棄物管理	50	度 (1 度=1m³)； 百分比 (%)
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	(1) 來自製造之有害廢棄物重量 (2) 再循環百分比	量化	4.2.3 水資源與廢棄物管理	50	公噸 (t)； 百分比 (%)
勞工健康與安全	TC-SC-320a.1	為評估、監控及減少勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	質化	5.5 職場安全健康	64	不適用
	TC-SC-320a.2	與違反員工健康與安全相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	無相關情事。		新台幣元
招募及管理全球性與具技術之勞工	TC-SC-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	量化	5.1 人才布局	54	百分比 (%)
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	本公司未建置該項統計機制。		百分比 (%)
	TC-SC-410a.2	(1) 伺服器、(2) 桌上型電腦及 (3) 筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	量化	本公司為 IC 設計業，無終端裝置產品，不適用。		依產品類別而不同
材料取得	TC-SC-440a.1	與關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	質化	3.1.2 供應鏈永續議題	37	不適用
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	無相關情事。		新台幣元
活動指標	TC-SC-000.A	總生產數量	量化	總生產量為 5,782 仟個。		仟個
	TC-SC-000.B	自有場所產量之百分比	量化	本公司為無晶圓廠(Fabless) IC 設計業，晶圓製造及封測均委外，無自有生產場所，該比例為 0%。		百分比 (%)