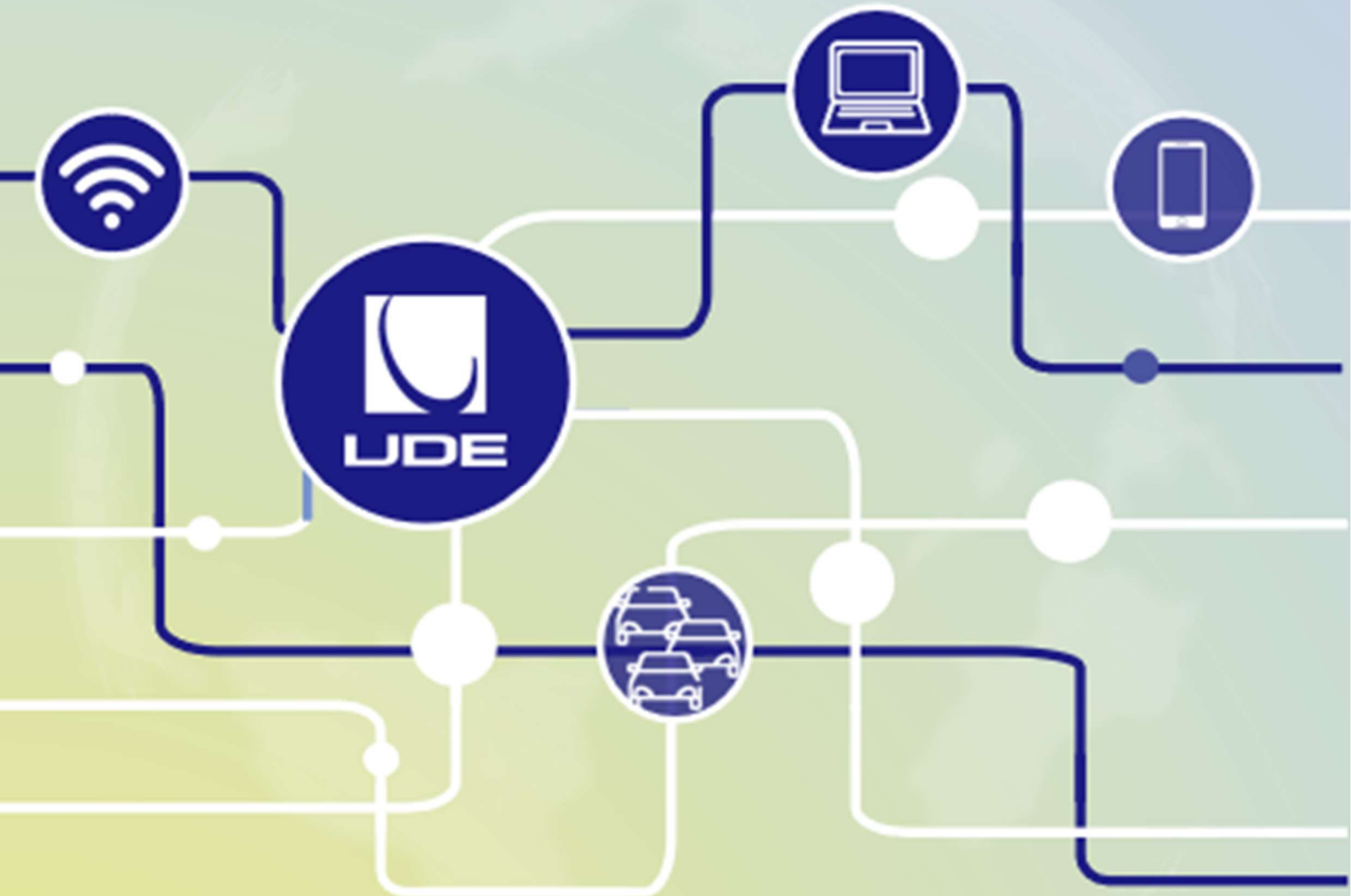
2025 湧德電子

永續報告書

U.D.E. ESG Report



湧德電子 股份有限公司
U.D. ELECTRONIC CORP.

目錄 CONTENTS

● 報告概要與範圍

● 最高經營階層聲明

壹、實踐永續管理

1.1 利害關係人組織、職掌及鑑別
1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析
1.3 重大議題鑑別後排序
1.4 重大議題的回應

貳、公司治理與誠信經營

2.1 公司簡介
2.2 公司治理架構
2.3 誠信經營
2.4 內控機制與管理驗證系統
2.5 經營理念、倫理道德與法規遵循
2.6 資訊安全
2.7 風險管理制度
2.8 參與外部組織
2.9 參與產官學研究計畫

參、營運策略與績效、客戶服務

3.1 營運績效與挑戰
3.2 客戶經營與服務
3.3 客戶隱私

肆、產品的創新發展

4.1 產品研發與創新
4.2 專利研發成果
4.3 品質保證
4.4 供應鏈關係

伍、永續環境

5.1 環境政策與承諾
5.2 環境績效與節能減碳
5.3 溫室氣體盤查
5.4 廢棄物管理
5.5 綠美化環境

陸、友善職場

6.1 人才政策與承諾
6.2 人力結構
6.3 人才培訓
6.4 薪酬福利
6.5 人權平等
6.6 關懷與溝通
6.7 職場安全衛生
6.8 健康促進
6.9 社區關懷

附錄1：ESG績效
附錄2：GRI Standards 對照表
附錄3：SASB對照表
附錄4：永續揭露指標-電子零組件業

● 報告概要與範圍

報告書概要

本報告書內容係依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative，簡稱 GRI) 發佈的永續性報導準則(GRI Standards) 指導方針與架構撰寫，詳實介紹湧德電子股份有限公司 (以下簡稱湧德電子、湧德的本公司、公司或我們) 履行企業公民責任，針對實踐永續環境的綠色生產、友善職場的健康安全工作環境等領域所積極從事之具體措施。此為本公司首次發行之企業永續報告書，將投資人所關心的議題，向外界提供可靠及具透明度的資料，促進與內、外部利害關係人的雙向溝通，我們以完整呈現本公司在企業永續發展的各項議題管理方針及數據等的透明度和可信度。本報告書可在本公司官網可閱讀及下載，其網址：https://www.ude-corp.com/tw 。

資料期間

2025 年 (2025 年 1 月 01 日起至 2025 年 12 月 31 日止)。本報告揭露湧德電子公司各項 ESG 永續管理方針、風險評估、重大性議題分析、回應及行動的績效資訊，而部份內容為提高閱讀者對報告資訊之掌握程度。本公司今後每年會增修 ESG 報告並持續性發行。

範圍邊界

本報告的範疇係依湧德電子設定組織邊界，本次邊界包括：總公司：桃園市蘆竹區內溪路 68 巷 13 號二樓。內容所載資訊係以湧德電子公司為主，以內部員工及組織外的客戶、供應商及投資者為揭露相關重大議題，本報告書於溫室氣體盤查章節之範疇除總公司外，包含中國大陸子公司中江湧德電子股份有限公司。財務報表則與子公司及中國大陸公司合併計算，以新台幣元或千元的描述方式呈現，其他則以一般慣用文字、數值揭露之。

資訊重編情形

本報告書未有資訊重編情形。

外部確信

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

原則與指南

為持續強化績效的可比較性和報告實質性，本報告書公佈的所有資訊，並採用國際通用標準：GRI、SDGs、 TCFD、SASB 等，及台灣上市上櫃公司企業永續發展實務守則等規定所呈現，其標準如下：

- Global Reporting Initiative 永續性報導準則 (GRI Standards)

- TCFD：氣候變遷的風險、機會與財務影響
- SASB 發佈資源轉型的產業永續會計標準：硬體製造業：可持續發展主題與會計指標
- 上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法
- 上市上櫃公司企業永續發展實務守則之 2021 年 12 月 07 日修正版

保證公開資訊的準確性

公開 ESG 相關資訊，會給利害關係人帶來重大的影響，因此我們需要盡最大的努力，注意到每一項細節，保證公開資訊的正確與完整。

內部確認：如果沒有特別加註，本報告中所有的貨幣單位為新台幣、數字部份採四捨五入後小數第二位。部份指標為突顯中長期趨勢，提供最近二或三年的連續數據。

本報告書所揭露的每項資料、數據、審查資料均已文件化，皆經過各相關部門主管的確認及核定，及經最高經營管理階層審閱。

發行頻度

發行頻度：每年 1 次，現行版 2025 年 ESG 永續報告書：2026 年 8 月發行，下一次發行：2027 年 08 月。

聯絡窗口

聯絡人：湧德電子股份有限公司

地　址：桃園市蘆竹區內溪路 68 巷 13 號

電　話：03-3242000 傳真：03-3242611

官方網站： https://www.ude-corp.com/tw

● 最高經營階層聲明

2025 年，因全球地緣政治情勢以及美國關稅政策影響，導致貿易緊張。湧德電子身為整合型網通連接器零組件專業製造商，在電子產業供應鏈上游，面對市場趨勢現狀，以穩健產能、技術扎根、拓展新業務為主要目標，湧德電子將持續為投資人及社會創造價值。

湧德電子，堅守以人為本的核心理念，重視公司治理、環境保護、員工身心健康與安全等議題。這一年，湧德落實永續經營理念，跨廠區同步執行溫室氣體盤查、企業勞工人權實踐健檢，同步在社會參與面向採取更積極的行動，同步建立友善職場環境，重視風險管理及資訊安全防護，堅定落實企業永續經營。

湧德電子秉持「精實管理、持續改善、不斷創新」的經營理念，深耕網通連接器產業，並拓展至其他相關電子零組件產業鏈，皆有成果。於 2025 年，湧德在國際情勢與環境變遷的影響下，公司仍透過創新研發與行銷等專業團隊的合作，恪守精實管理，推動 PDCA 循環，持續改善，讓 2025 年年度營運獲利成長。企業永續議題是產業鏈共同責任，湧德電子持續攜手客戶與供應鏈，有信心共同合作打造永續的未來。

湧德電子承諾積極推動 ESG 永續發展政策，實現對社會的承諾，維持良好的公司治理，並負起對社會與環境的企業責任。湧德攜手全體同仁將持續為綠色環境付出，實現「誠信經營、穩健治理、珍惜環境、善盡社會責任」，以追求永續經營的目標。



董事長：陳伯榕



總經理：陳旻徹

壹

實踐永續管理

- 利害關係人組織、職掌及鑑別
- 利害關係人關注議題的溝通與分析
- 重大議題鑑別後排序
- 重大議題的回應

1

壹、實踐永續管理

1.1 利害關係人組織、執掌與鑑別

1.1.1 ESG 組織與職掌

遵循本公司 ESG 政策的願景與使命，於 113 年成立永續發展推進小組，由董事長擔任主席，與跨領域的高階主管共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展計畫。

「永續發展推進小組」擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台，執行相關會議，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

「永續發展推進小組」每年向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。議案內容需包含(1)鑑別需關注之永續議題，擬定因應之行動方案；(2)永續相關議題之目標及政策修訂；(3)監督永續經營事項之落實，並評估執行情形。

公司董事會每年定期聽取經營團隊的報告（包含 ESG 報告），經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。



▲ 湧德電子 ESG 管理組織圖

1.1.2 鑑別主要利害關係人

湧德電子依「永續管理利害關係人鑑別及重大議題議和辦法」，根據六大篩選原則「責任」、「影響力」、「親近度」、「依賴性」、「代表性」、「政策及策略意圖」，在ESG 會議鑑別出五個主要的利害關係人，包含投資人(股東)、員工、客戶、供應商、政府機關。透過各種溝通管道傾聽利害關係人的聲音，蒐集利害關係人對本公司的關注議題，接受並回應利害關係人的期待。本公司的主要利害關係人如右圖示：



▲ 湧德電子利害關係人

1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析

湧德電子依據永續發展目標、產業規範與標準、組織年度目標等，蒐集永續相關議題。透過各項利害關係人溝通管道，由單位代表，定期/不定期與利害關係人交流，透過公司營運所產生的衝擊有所影響，及是否會對公司營運造成衝擊，彙整出利害關係人關切議題共 36 項(重複者均計入)，詳列如下表：

利害關係人	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率
公司與投資人	產品品質、經營績效、誠信經營、股東權益、法規遵循、公司治理、風險管理、資訊安全、管理制度、產品創新	•董事會 •股東會 / 年報 •公開資訊觀測站 •企業網站 •法說會	•1 場/年 •1 次/年 •每月/季/年度 •適時
員 工	人才培育、薪資福利、人才吸引、倫理道德、人權平等、健康安全、勞資關係、緊急應變	•雙向溝通會議 •勞資會議 •教育訓練課程 •Email通知/公文公告/申訴信箱	•不定期 •每季1次 •不定期 •不定期
客 戶	產品品質、客戶經營、客戶隱私、法令遵循、節能減碳	•客訴處理與回應 •客戶滿意度調查 •客戶會議 •電話/郵件/網站	•不定期 •年度 •不定期 •不定期

利害關係人	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率
供應商	供應鏈管理、綠色採購	•書面稽核 •書面/實地評鑑 •實地稽核	•不定期 •一年/次 •一年/次
政府機關	法令遵循、溫室氣體、節能減碳、安全衛生、資訊公開、廢棄物管理水資源管理、能源管理	•公函/電話諮詢 •參加宣導會議 •法規說明會 •主管機關訪查	•不定期 •不定期 •不定期 •定期/不定期

1.2.1 利害關係人關注議題的鑑別與分析其重要與衝擊性

各關注議題對應利害關係人的重大議題考量面予以鑑別，就公司治理、經濟面、環境面與社會面的關注議題對應內外部範圍鑑別分析其關切度如下表：

利害關係人關注構面		重大議題內涵	公司內部範圍		公司外部範圍			
			組織	員工	股東	客戶	供應商	政府機關
公司治理面		誠信經營	●	●	●	●		●
		法規遵循	●	●	●	●		●
		管理制度	●		●		●	●
		產品創新	●	●	●	●	●	
		倫理道德	●	●	●			
經濟面	投資人	經營績效	●	●	●	●	●	
		股東權益	●	●	●	●	●	
	客戶	產品品質	●	●	●	●		
		客戶經營	●	●	●	●	●	
		客戶隱私	●	●		●	●	
	供應商	綠色採購	●			●	●	
環境面		廢棄物管理					●	●
		水資源管理				●		●
		節能減碳	●	●	●	●	●	●
社會面	公司內部的人員管理	勞資關係	●	●	●			●
		薪資福利	●	●			●	●
		人權平等	●	●	●	●		●
		人才培育	●	●		●	●	●
		健康安全	●	●	●		●	●

說明：上表就公司內部：組織與員工，外部：股東、客戶、供應商、政府機關等六大就關注議題 19 項分析其重視程度，具有 5~6 個【●】的關注議題重視程度，列為重大性議題，如淺藍色 Mark 顯示，共計 10 項。

1.3 重大性議題鑑別後排序

針對利害關係人鑑別結果，召集 ESG 永續發展推進小組開會討論 2025 年 ESG 永續報告的要利害關係人關注議題，利害關係人關注程度，以及對經濟、環與社會的立即或潛在的衝擊程度，ESG 永續發展推進小組在 2025 年 4 月 14 日進行檢視會議，就 2025 年重要利害關係人關注議題的排序，參考同業的範例，在 2025 年予以合理調整及修正，並做成會議紀錄，呈董事長核准。

2025 年度揭露 10 項重大性議題及 10 項次要性議題如下表說明：

利害關係人關切程度				
	高度		勞資關係、客戶隱私、薪酬福利、產品品質	經營績效、客戶經營、誠信經營、人才培育、產品創新、健康安全、節能減碳、股東權益、法規遵循、人權平等
	中度		溫室氣體、綠色採購、管理制度	能源管理、風險管理、倫理道德
	低度			
		低度	中度	高度
	對經濟、環境與社會的立即或潛在的衝擊程度			

註：重大性議題　　，次要性議題　　，本報告書主要針對重大議題進行回應。

1.4 重大議題的回應

2025 年鑑別出 10 項重大議題，摘要管理行動及相關措施說明如下：

公司治理面/經濟面			
項 目	**GRI準則**	**對湧德電子的重要性**	**推動措施**
誠信經營 股東權益	102-22 最高治理單位組成 102-16,17 倫理道德	讓股東滿意是公司很重要的任務，落實誠信經營政策，對公司建立信譽與口碑很重要。	建立公司章程，明定股東分紅作業辦法。 訂定「誠信經營守則」。
產品創新	416：顧客健康與安全 417：產品行銷與標示 產品創新	產品持續創新，創造本公司產品的附加價值，增加利潤，才能在激烈競爭中脫穎而出。	本公司專設研發中心，研究開發新產品，以因應客戶與市場的需求。
法規遵循	205：反貪腐 206：反競爭行為 307：遵守環保法規	誠信經營是政策，對建立公司信任、信譽與口碑的基礎。	誠信經營須經由遵守法規，訂定反貪腐及賄絡、利益迴避的制度落實。
經營績效	201：經濟績效 202：市場地位	經營績效因持續獲利以達到永續經營的目標，拓展新客戶與增加市場佔有率，並創造新的就業機會。	隨時掌握經濟情勢，適時增加資本支出；拓展客戶與市場佔有率。控制成本及費用
客戶經營	416：產品安全 417：產品服務 產品品質與交期	客戶對產品服務與滿意度是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	定期年度客戶滿意度調查，對客戶抱怨要求權責單位限期改善。
環境面			
節能減碳	305：碳排放 307：遵守環保法規	因應全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略發展，掌握公司之溫室氣體排放量。	降低用電量進行能源有效的管理。

社會面			
項 目	**GRI準則**	**對湧德電子的重要性**	**推動措施**
人權平等	406：不歧視 408：禁用童工 409：不強迫勞動 412：人權評估	遵守「勞動基準法」及「性別工作平等法」等相關法規及特訂「外籍勞工管理辦法」，使其勞動權益獲得保障。	制定「工作規則」與「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」送勞工局核備，內含人權保護及強制勞動與性騷擾等規定。
健康安全	403：職業安全衛生	遵守「職業安全衛生法」，提供員工安全、健康的優質與友善職場。	訂定「環境衝擊及安全衛生危害評估」，建立危害鑑別與安全作業標準。
人才培育	404：訓練發展	建立訓練發展體系、評核績效為輔的機制，培育及發展員工個人能力	訂定「員工教育練管理辦法」供各級主管遵循。

貳

公司治理與誠信經營

- 公司簡介
- 公司治理架構
- 誠信經營
- 內控機制與管理系統
- 經營理念、
  倫理道德與法規遵循
- 資訊安全
- 風險管理制度
- 參與外部組織
- 參與產官學研究計畫

2

貳、公司治理與誠信經營

面對公司治理之誠信經營、風險管理與法規遵循等永續經營管理的重大議題與目標，湧德對公司治理的永續經營管理各項重大議題的短中長期指標如下表：

	短期指標(1~2年)	中期指標(3~5年)	長期指標(6年以上)
誠信經營	內部稽核缺失改善完成率100%	內部稽核缺失改善完成率100%	內部稽核缺失改善完成率100%
	公司治理評鑑排名級距維持全上櫃公司的 20 %內	公司治理評鑑排名級距維持全上櫃公司的 20 %內	公司治理評鑑排名級距挑戰全上櫃公司的 5% 以內
	主管或員工違反誠信原則0件	主管或員工違反誠信原則0件	主管或員工違反誠信原則0件
風險管理	每年進行逃生避難與消防演練 2 次	每年進行逃生避難與消防演練 2 次	每年進行逃生避難與消防演練 2 次
法規遵循	違反公司法或稅務法規0件	違反公司法或稅務法規 0件	違反公司法或稅務法規 0件

重大議題目標與績效：公司永續經營

湧德面對公司治理與永續經營管理，成立 ESG 永續組織，本著誠信經營與資訊透明的理念，遵循法規、提升經營績效，健全內控與人員管理機制，並推動 ISO 管理系統驗證，落實經營理念與道德規範，形塑優質企業文化，訂定重大議題目標與績效如下：

● 誠信經營

2025年績效目標	2025年達成度	2026年績效目標
內部稽核缺失改善完成率 100%	100% → 達成	內部稽核缺失改善完成率 100%
主管或員工違反誠信原則 0件	0件 → 達成	主管或員工違反誠信原則 0件
公司治理評鑑排名級距為全上櫃公司的第二級距(6~20%)	排名級距為第三級距→未達成	公司治理評鑑排名級距維持全上櫃公司的第二級距(6~20%)

● 風險管理

2025年績效目標	2025年達成度	2026年績效目標
每年進行逃生避難與消防演練2 次	2次 → 達成	每年進行逃生避難與消防演練 2 次

● 法規遵循

2025年績效目標	2025年達成度	2026年績效目標
違反公司法或稅務法規 0件	0件 → 達成	違反公司法或稅務法規 0件

2.1 公司簡介

湧德電子股份有限公司(以下簡稱湧德、本公司、公司)，創立於 2005 年，2012 年正式在財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心上櫃買賣，在台灣桃園共 1 個據點。湧德除發展各種電子材料元件，積極擴大產品種類及產能，掌握發展趨勢，並滿足市場需求。

- 成立時間：2005 年 3 月 18 日
- 資本額：新台幣 891,427 千元
- 股票代碼：財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心股票代碼(3689)，2012 年正式上櫃買賣
- 員工人數：127 名(2025 年 12 月底資料)
- 產業項目：電子零組件
- 營運總部：台灣
- 全球據點：台灣、中國、越南
- 網址：https://www.ude-corp.com/



2.1.1 總部與據點

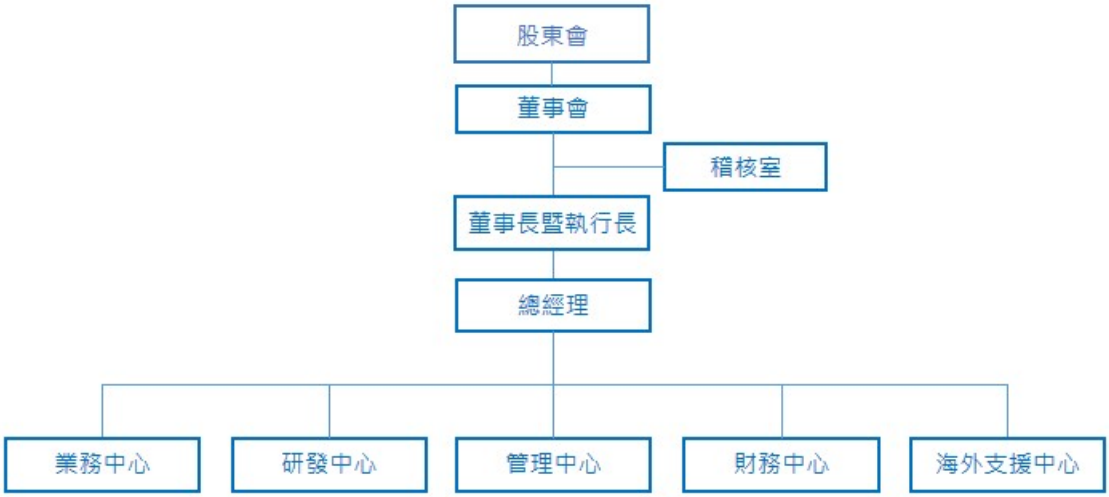
總 部	各地區的據點
總公司	桃園市蘆竹區內溪路68巷13號2樓
東莞廠	廣東省東莞市虎門鎮路東村新園路1號
中江廠	四川省德陽市中江縣南華鎮二環路西四段303號
越南廠	河南省里人縣北里社泰河工業區第一階段第CN-01地塊

2.1.2 重要沿革史

年 度	最近14年 重要沿革史
2025	併購浙江榆陽電子股份有限公司91.09%股權，負責商用照明系統組裝製造及銷售。
2022	轉投資U.D.ELECTRONIC VIETNAM COMPANY LIMITED 100% 股權，負責電子零件生產。
2019	間接轉投資東莞市瀚聯電子科技有限公司70%股權，負責電子連接線及電子產品製造及銷售。
2018	間接轉投資東莞市艾特捷智能科技有限公司60%股權，負責自動化設備設計、生產及銷售。
2017	轉投資德洋精密股份有限公司並間接取得東莞德洋精密橡塑有限公司100%股權，負責橡塑產品生產及銷售。
2016	間接轉投資東莞德洋精密橡塑有限公司55%股權，負責橡塑產品生產及銷售。間接轉投資東莞湧德電子科技有限公司，負責電子零件研發。
2014	間接轉投資中江湧德聯網電子有限公司100%股權，負責電子零件買賣業務。
2013	轉投資泉德電子(股)公司50%股權，負責產品內部零件生產。
2012	股票上櫃市場交易。
2005	成立湧德電子股份有限公司。

2.1.3 本公司組織

本公司經股東大會選任董事及獨立董事並組ESG永續發展推進小組成董事會，依法在董事會設置審計委員會及薪酬委員會，董事長室有稽核室，最高經營階層：執行長，下轄總經理，下轄管理中心、財務中心、業務中心、研發中心及海外支援中心等，詳如下圖所示



▲ 湧德電子股份有限公司組織圖

2.1.4 組織職掌

各主要部門組織的工作職掌如下表

主要部門	工作職掌
董事長暨執行長	對公司經營業務做成政策性指示及目標方針之訂定。
總經理	執行董事會之決議，綜理公司一切事務。
稽核室	掌理公司有關內部稽核之工作。
管理中心	掌理公司有關行政庶務、人力資源管理、環境管理之工作。
財務中心	掌理公司有關財務管理及會計帳務之工作。
業務中心	負責本公司產品之銷售、新客戶開發、客戶徵信及服務、處理客戶申訴及退貨等。
研發中心	負責本公司所生產產品之研發及設計規格規劃等。
海外支援中心	主要管理海外轉投資公司之業務。

2.2 公司治理架構

湧德成功經營的關鍵，是經營者與員工全心投入、以及股東支持、公司治理機制及架構透明化善盡企業公民責任。 訂定「公司誠信經營守則」落實公司誠信經營政策，建立良好治理制度。董事會下依功能設立薪資報酬委員會，負責協助董事會履行其監督職責席並定期向董事會報告其活動和決議。



▲ 2025年股東常會

重大主題→股東權益政策：經營有利潤不虧損，確保股東權益	
管理方針	● 目　標：讓企業經營績效成長有利潤，讓經營者與股東共同支持本公司。 ● 承　諾：運用盡職調查與預警溝通方法，落實公司制定的守則，保障重要利害關係人股東權益。 ● 管理措施： (1)持續營運績效成長與有利潤，讓利潤分享予股東。 (2)建立「公司治理實務守則」制度，每年定期召開股東常會、議程與義務。 (3)遵循法令規範與要求，完善設置董事會的成員。 (4)秉持誠信經營，致力於永續治理為股東創造價值。 (5)隨時更新重大消息於公開資訊觀測站，保障股東權益。

2.2.1 董事會

湧德電子訂立「公司治理實務守則」，明確訂定董事會結構、議事程序規則及義務責任，且董事之選舉皆採用候選人提名制度，以確保全體董事之選任程序公平、公開及公正及多元化組成。

2.2.2 董事會結構

就湧德經營規模、發展需求，衡酌實務運作需要，決定適當席次，其中成員更應考量具備執行職務所必要知識、技能及素養之多元化方針，且需忠實執行業務並盡善良管理人及企業公民之注意義務。審慎考量董事會之配置及多元化標準，由相關產業、熟稔經營管理、法律及財務相關人士共同組成董事會，成員均具備執行業務所必須之專業知識與技能。湧德設有9位董事，3位為獨立董事。2025年共召開7次董事會，整體董事親自出席率達 95 %。

2.2.3 董事會職權

依據本公司「董事會議事規則」，下列事項應提董事會討論。

一、本公司之營運計畫。

二、年度財務報告及半年度財務報告。但半年度財務報告依法令規定無須經會計師查核簽證者不在此限。

三、依證券交易法（以下稱證交法）第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。

四、依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。

五、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。

六、董事會未設常務董事者，董事長之選任或解任。

七、財務、會計或內部稽核主管之任免。

八、對關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈。但因重大天然災害所為急難救助之公益性質捐贈，得提下次董事會追認。

九、依證交法第十四條之三、其他依法令或章程規定應由股東會決議或董事會決議事項或主管機關規定之重大事項。

十、經薪資報酬委員會建議之董事及經理人薪資報酬若不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應有全體董事三分之二以上出席，及出席董事過半數之同意行之，並於決議中說明董事會通過之薪資報酬有無優於薪資報酬委員會之建議。

十一、永續經營之願景、策略與組織規劃等相關議案。

2.2.4 董事會成員學經歷

職 稱	姓 名	任期	主要經（學）歷
董事長	陳伯榕	3年	舊金山州立大學MBA 宣德科技(股)公司副董事長暨總經理
董　事	陳旻徹	3年	英國桑德蘭大學自動控制碩士 宣德科技(股)公司副總經理
董　事	石育展	3年	輔仁大學國貿系 台達電子(股)公司業務課長 宣德科技(股)公司業務經理
董　事	陳綺玲	3年	仁德醫校 鋼琴教師
董　事	簡長春	3年	成功工商汽車修護科 大明紙器工業(股)公司副總經理 盛昌榮貿易(股)公司總經理
董　事	君豐投資股份有限公司代表人:姚德彰	3年	旭邦管顧副總經理 大亞創投總經理
獨立董事	劉學愚	3年	惠普科技製造業務部經理 普訊(股)公司副總經理
獨立董事	范光照	3年	台大工業工程研究所所長 台大創新育成(股)公司法人董事代表人 台大工學院副院長、機械工程系教授 台大慶齡工業研究中心主任 台大創新育成(股)公司法人董事代表人
獨立董事	王緒玲	3年	普訊(股)公司副總經理暨財務長 惠普科技會計部經理

2.2.5 多元化能力

董事會成員的專業與管理包含營運判斷、財會、危機處理、產業知識、國際觀、領導、決策等能力納為董事會成員之組成考量。各董事成員能力彙集詳如下表

專業能力 / 董事姓名	營運判斷能力	會計/財務/數理能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識能力	國際市場觀	領導決策能力
陳伯榕	●	●	●	●	●	●	●
陳旻徹	●	●	●	●	●	●	●
石育展	●	●	●	●	●	●	●
陳綺玲				●		●	●
簡長春	●		●	●		●	●
君豐投資股份有限公司 代表人：姚德彰	●		●		●	●	
劉學愚	●		●	●	●	●	●
范光照	●		●	●	●	●	●
王緒玲	●	●	●	●	●	●	●

2.2.6 董事酬金

本公司董事酬金係依本公司章程第二十條規定辦理。當年度如有獲利，得提撥不高於百分之三做為董事酬勞。訂定酬金之程序，除參考公司整體的運績效、產業未來風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，而給予合理報酬。

2.2.7 高階經理人薪資報酬與ESG績效關聯

湧德電子持續優化公司治理與高階管理團隊激勵機制，自2024年度起，正式將ESG績效指標納入高階經理人之變動薪酬考核項目，展現公司將永續發展目標內化為管理行動與績效責任的具體承諾。

在高階經理人之年度變動薪酬中，3%明確與ESG相關目標掛鉤，涵蓋以下三大永續指標：

環境面（E）：年度能源使用量減量幅度、碳排放量管理進展

社會面（S）：員工滿意度達成率、職業安全指標（如零重大工安事故）、員工培訓時數達標率

治理面（G）：公司治理評鑑級距維持或提升、誠信經營與內控制度落實程度、利害關係人溝通成效

該3%獎勵薪酬之實際發放，依據年度ESG關鍵績效指標（KPI）達成狀況進行評量，由董事會薪資報酬委員會依據年度ESG績效報告與內部稽核結果綜合審核後決議。

2.2.8 董事會執行與運作情形

董事擁有透明及充分的資訊，決定對組織發展、績效提升、營運表現，以及經營、環境與社會風險控管等具有重大影響之決策，在充分溝通與討論下，規劃公司未來營運方向，充分發揮董事會功能。

董事會運作情形：本公司最近二年依法每季召開董事會，各董事出列席情形如下表：

職 稱	姓 名	實際出席次數		委託出席次數		實際出席率	
		2024	2025	2024	2025	2024	2025
董事長	陳伯榕	5	7	1	0	83%	100%
董　事	陳旻徹	6	6	0	1	100%	86%
董　事	石育展	6	7	0	0	100%	100%
董　事	陳綺玲	6	7	0	0	100%	100%
董　事	簡長春	4	6	0	0	67%	86%
董　事	君豐投資股份有限公司 代表人: 姚德彰	5	7	0	0	83%	100%
獨立董事	劉學愚	6	7	0	0	100%	100%
獨立董事	范光照	6	7	0	0	100%	100%
獨立董事	王緒玲	6	6	0	1	100%	86%

2.2.9 薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會成員人數為三人，委員會運作方式依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理。其成員、執掌與執行情況如下表

類 別	最近二年實際運作內容
成 員	獨立董事：劉學愚、范光照、王緒玲
執 掌	評估董事及經理人各項薪資報酬政策、制度、結構與標準
執行情況	1.任期：2023/6/26-2026/6/25。 2.2024年召開3次薪委會(1、3、5月)，平均出席率達 100 %。 2025年召開2次薪委會(2、5月)，平均出席率達 100 %。

最近二年年召開六次薪資報酬委員會，委員出列席情形如下表：

職 稱	姓 名	實際出席次數		委託出席次數		實際出席率	
		2024	2025	2024	2025	2024	2025
召集人	劉學愚	3	2	3	2	100%	100%
委 員	范光照	3	2	3	2	100%	100%
委 員	王緒玲	3	2	3	2	100%	100%

2.2.10 審計委員會

本公司審計委員會成員人數為三人，委員會運作方式依本公司「審計委員會組織規程」辦理。其成員、執掌與執行情況如下表

類 別	最近二年實際運作內容
成 員	獨立董事：劉學愚、范光照、王緒玲
執 掌	監督財務報表是否允當表達、內控是否有效等...
執行情況	1.任期：2023/6/26-2026/6/25。 2.2024年召開6次審委會(1、3、5、6、8、11月)，平均出席率達 100 %。 2025年召開7次審委會(1、2、5、5、8、9、11月)，平均出席率達 100 %。

˙最近二年年召開十五次審計委員會，委員出列席情形如下表：

職 稱	姓 名	實際出席次數		委託出席次數		實際出席率	
		2024	2025	2024	2025	2024	2025
召集人	劉學愚	6	7	0	0	100%	100%
委 員	范光照	6	7	0	0	100%	100%
委 員	王緒玲	6	6	0	0	100%	86%

2.2.11 獨立董事與會計師之溝通情形

獨立董事與會計師每年度進行四次座談會，簽證會計師向獨立董事說明財務報告查核結及發現、重要法規更新及年度查核規劃等議題，整體獨立董事出席率達92%。

2.2.12 獨立董事與內部稽核主管之溝通情形

獨立董事與內部稽核主管每年度進行六次座談會，稽核主管除呈請獨立董事檢閱稽核報告，亦於每次獨立董事座談會中，向獨立董事進行本公司及子公司之重要業務報告，整體獨立董事親自出席率達95%。

2.3 誠信經營

本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業之營運所在地相關法令，訂定誠信經營作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。

本公司之董事會、經理人、受僱人、受任人及實質控制者應盡善良 管理人之注意義務，督促公司防止不誠信行為，並隨時檢討其實施 成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實。

2.3.1 誠信經營商業活動

本公司應本於誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動。 本公司於商業往來之前，應考量其代理商、供應商、客戶或其他商 業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為，避免與有不誠信 行為紀錄者進行交易。 本公司與其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象簽訂之 契約，其內容宜包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款。

2.3.2 實施方式

本公司之董事長、總經理或高階管理階層應定期向董事、受僱人及 受任人傳達誠信之重要性。

本公司定期對董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者舉辦教育訓練與宣導，各業務承辦單位應對與公司從事商業行為之相對人 進行宣導，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及 違反不誠信行為之後果。本公司將誠信經營政策與員工績效考核及人力資源政策結合，設立 明確有效之獎懲制度。

2.3.4 檢舉與懲戒

本公司董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者發現有違反誠信經營規定之情事，應主動向董事會、經理人、內部稽核主管或其他適當主管檢舉。公司對於檢舉人身分及檢舉內容將確實保密，並積極查證與處理。如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事。確有違反誠信經營規定者，將視情節輕重依相關人事規章予以提報懲處，並於公司內部網站揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。

2.4 內控機制與管理系統

2.4.1 內控機制

公司內部專任稽核人員定期了解其遵循情形及不定期抽查行為記錄並做成稽核報告，呈上級主管檢討，以確保公司政策落實及機制改善。

內控機制
● 範圍：檢查及評估公司內各部門內部控制制度妥當性與有效性及營運活動效率。 ● 對象：稽核對象包括本公司各單位所負責之業務。 ● 管理措施： ■ 計畫性→稽核室於每年年底前依據法令規範，依風險評估結果擬定次年度稽核計畫並提報董事會討論通過後，作為稽核作業執行之依據。 ■ 專案性→視業務需要，由公司高階主管或稽核室主管指定稽核主題及時間，稽核人員應於決定之時間內，進行各項稽核作業之查核。

2.4.2 稽核流程

(1) 依風險評估結果擬訂年度稽核計畫。

(2) 依年度稽核計畫執行稽核作業。

(3) 視需要執行專案稽核並及時提供管理階層瞭解已存在的缺失或潛在的風險。

(4)執行稽核工作後出具稽核報告並提出建議和改善。

(5) 稽核缺失項目持續追蹤改善情形，至少按季作成追蹤報告至改善為止。

(6) 稽核報告及追蹤報告呈核後，應於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事核閱。稽核作業管理以P-D-C-A管理作業循環作業如右圖：



▲ 湧德電子稽核 PDCA 循環

2025年度無重大內控缺失事項，內部控制制度之有效聲明書則均揭露年報上。

2.4.3 內部管理系統

本公司董事會及經理人依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令規定，建立內部管理制度，以提升經營管理成效與產品品質。內部管理系統主要分為下列三項：

2.4.3.1 內部控制制度

內部控制制度涵蓋整個公司作業，舉凡公司在計畫、組織、控制等「管理」方面的職能，以及有關銷售、生產、採購、融資、薪工、固定資產、電腦資訊、投資、研發等業務範圍所採行的九大循環程序和標準措施，均為內部控制制度的範疇。

其主要以達到『促進企業組織的有效營運』基本目的有下列三項：

①確保公司遵守政策及作業程序規定

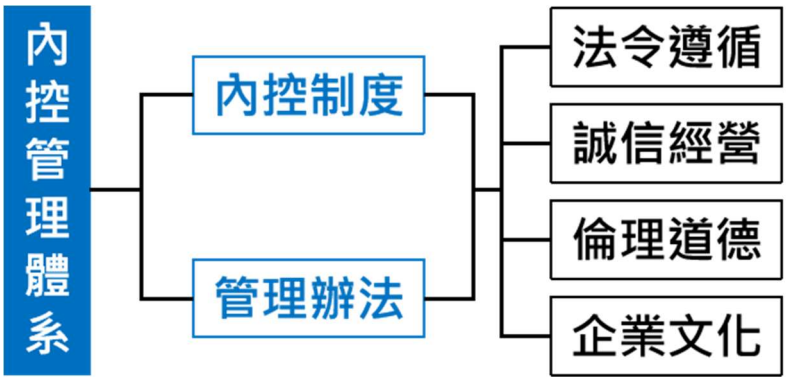
②避免資產之浪費、盜竊與無效率之使用

③確保會計與營運資料的正確性及有效性

2.4.3.2 各項管理辦法

對於高營運風險的特別控制項目，如授信管理作業及各項費用核決權限等，均已訂定相關管理辦法，以降低營運風險。

就上述內部控制制度，乃奠基在企業文化、員工核心價值與職業道德上，使這三項管理體系有效運行及持續改善，並符合湧德電子永續經營理念的要求，進而提升經營管理成效與產品品質可靠性，達成企業永續經營願景與使命。內控管理體系的圖示如右：



▲ 湧德電子內控管理體系

2.5 經營理念、倫理道德與法規遵循

2.5.1 經營理念

本公司核心價值：精實管理、持續改善、不斷創新，也就是經營理念，並以追求利潤與盈餘為最大目標，致力確保公司的資訊透明度，創造產品更高的附加價值，努力提升團隊專業及領導管理能力，持續提高營運績效。

2.5.2 倫理道德與法規遵循

重大議題→法規遵循政策：遵守台灣相關法律與國際法規定	
管理方針	● 目　標：提高企業整體競爭力的過程遵守台灣經濟、環境與勞動、安衛相關法令，以及國際法規定。 ● 承　諾：運用盡職調查與預警溝通方法，遵守台灣經濟、環境與勞動法規，以及國際法規定，保障利害關係人權益。 ● 管理措施： (1)建立有效之內部控制制度與管理系統，落實執行公司的廉潔與誠信經營。 (2)遵循相關法令規範與要求，配合政府共同推動電子製造業的永續發展。 (3)重視企業倫理與員工職業道德，尊重智慧財產權與個人或客戶等隱私。 (4)強化與各利害關係人溝通，致力符合利害關係人對公司永續經營的期待。

2.5.3 反賄賂反貪腐

湧德訂有「道德行為準則」，為保證企業正常的經營秩序，維護公平競爭，用以規範商業購銷行為，禁止任何形式的貪污、敲詐勒索和挪用公款等不正當收益行為。明確範湧德一切商業活動或對外接觸的活動：包括與政府部門接觸，客戶業務代表洽談訂單，客戶 QC 驗貨，公正執行產品檢測，驗貨和審核等活動中，禁止在交易之外以回扣促銷費、宣傳費、勞務費、報銷各種費用、提供國內外旅遊等各種名義直接或間接給付或收受現金、實物和其他利益的一種不正當收益行為。

2.5.4 法規遵循

湧德遵法守法，定期蒐集彙整經營相關之法令規範，如有新增或修訂，權責單位立即檢視現行的經營模式與行為是否符合，並協助政令宣導予各單位。本公司對公司治理、環境、經濟與社會法規遵循的相關重要法源、內部辦法或程序書與是否在2025年發生違法事件等如下表：

類別	台灣的相關重要法源	本公司的對應辦法或程序書	2025年是否有違法事件
公司治理	公司法、公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則、審計委員會組織章程、薪酬委員會組織規程	公司章程、公司治理實務守則、公司誠信經營守則	本公司均依法行事，故無遭受到重大之金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。
員工勞動人權與條件	勞動基準法、就業服務法性別工作平等法、勞工保險條例、勞工退休金條例、全民健保條例、職工福利金條例、勞工請假規則、勞資會議實施辦法等	工作規則、勞資會議代表名冊核備、任用作業程序、離職管理程序薪資管理程序、福利措施管理辦法...等	本公司遵守勞基法相關法規未發生違反勞基法或勞資糾紛等受裁罰事件本公司營運據點與重要供應商均無強迫勞動事件
健康安全	職業安全衛生法、職業安全衛生法施行細則、勞工健康保護規則、勞工安全衛生設施規則、勞工安全衛生教育訓練規則...等	職業安全衛生工作守則核備 職業安全衛生組織及人員核備	本公司遵守職業安全衛生法及其相關法規，未發生職災或因勞健檢查被裁罰事件
環境	環境基本法、氣候變遷因應法、廢棄物清理法、資源回收再利用法、空氣污染防制法、噪音管制法、飲用水管理條例、放流水標準、水污染防治法及其施行細則...等	廢棄物處理程序、噪音管制處理程序、飲用水管理程序、廢水管理程序...等	本公司遵守環境相關法規，未發生違反環境相關法規而被裁罰事件
經濟 社會	公平交易法、專利法、著作權法、智慧財產權法、營業秘密保護法、電腦處理個人資料保護法...等民法、傳染病防治法、性騷擾防治法	勞動契約、職業道德規範人事相關管理制度	本公司無違反經濟與社會法規紀錄與被罰款事件

2025年未發生公司治理、環境、經濟與社會被官方裁罰案件，未來也將持續維持，並透過教育訓練與內部會議之機會向同仁多加宣導正確法律資訊。

2.5.5 稅務政策

本公司支持企業產品與技術創新及永續發展的稅務政策，並致力於控制稅務風險、追求永續發展及實現企業社會責任。湧德承諾：

- 重大營運決策皆遵從相關法令規範並據以評估稅務風險之影響。
- 遵循OECD對稅基侵蝕及利潤移轉行動計畫(BEPS)，以具有經濟實質之公司創造利潤，並取得稅務居民地位，適用當地國租稅規範。
- 不以避稅為目的規劃並操作在低稅率國家進行交易。
- 財務報告內容之揭露遵循相關法令辦理，稅務質訊之揭露亦依相關規定充分辦理。
- 在誠信基礎上，與租稅管轄之稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係。
- 本公司遵守稅務政策與法規，並無政府財政補助或遭主管機關裁罰事件。

2.6 資訊安全

2.6.1 資通安全風險管理架構

本公司依據主管機關之規定加強資通安全管理，管理架構：由總經理統籌，組織管理中心，稽核室，設立資訊安全治理組織，檢視各項安全管理，統整資訊及建議改善計劃，由總經理決議各項安全管理政策，提報董事長及執行長，指派政策執行專責人員推動與執行。

2.6.2 資訊安全政策

- 進行資訊資產風險評鑑，針對系統架構、網路安全、資源管理，軟硬體授權檢核其與企業環境是否合規性及高可用性，並對風險事項進行調整或納入改善計劃。
- 保密政策與資料保護宣導、檔案及記錄管理、移動設備管控、層級權限管制，以及稽核與法務單位不定時檢核與彙整記錄，協同運作，彙報各項異常資訊，降低資訊外洩風險，維護企業重要資產及競爭力。
- 與時俱進之資訊安全認知宣導，提昇員工資安意識、以落實於日常工作之中。
- 與各家資安公司保持密切合作關係，針對各地不斷發生的資訊安全事件及安全弱點，即時通知、調查及處理，確保弱點及早修復以防範未然。

2.6.3 措施落實

2.6.3.1 外對內，內對內多層防護

- 架構多層且不同廠牌防火牆設備，啟用各優勢功能，進階偵測技術，監控流量，識別應用程式，分析未知惡意軟體，預先阻斷不明連線行為與滲透。
- 跨廠區或跨機種網路控管，廠區間增設防火牆設備，防止病毒與攻擊跨廠區擴散。
- 增設多道多層式郵件防禦閘道，啟用Attachment Defense，URL即時檢測，BEC詐騙，網路釣魚，勒索病毒防護等功能，多維度檢測，反規避偵測，禦防進階式郵件滲透，攔截先進式攻擊威脅。

2.6.3.2 端點防護

- 電腦依不同類型安裝一種以上防護軟體，除了增強基本防毒防護，更導入新世代端點APT端點防護，利用行為偵測功能，對於不尋常的操作行為零時差監控，即時阻擋及刪除惡意程式與降低橫向感染，另外，更利用機械學習和行為分析，阻止無檔案惡意軟體與記憶體攻擊。
- 購入入侵防護服務，即時警示與回應，阻止大規模入侵。
- 建立機台入廠檢測機制，防止惡意軟體伴隨著系統漏洞進入廠內。
- 上網行為控管與隔離防護，文書作業與瀏覽外部網頁區分不同作業環境，降低誤觸釣魚網站進而下載惡意軟體至個人電腦中，阻斷駭客外對內潛伏

2.6.3.3 資料安全防護

- 導入文件加密防護系統，限制人員存取，管制檔案行為權限，記錄檔案操作，防止資料外洩。
- 複印及掃瞄設備控管，未經授權無法操作設備，並導入列印記錄保存軟體，任一登入與操控記錄，複印掃瞄電子檔皆完整保存。
- 郵件外寄及寄內管控。
- 雲端空間存取限制。
- 導入資料備份系統，訂定備份機制並離線保存。
- 禁用侵權軟體：公司使用軟體授權必須合法化，未經軟體合法授權，私自安裝於包括：所配備電腦設備或自行帶入公司之私人電腦，一律屬侵權行為。
- 查核機制:資訊安全日，每月第四週普查。

2.6.3.4 資訊保密規範

- 員工就其職務上所知悉、掌管之營業秘密及機密資料，應採取適當之保護措施，包括下列措施：
  - 經授權向第三人揭露前，應簽訂保密合約。
  - 確實遵守勞動契約及其他相關之保密管理規範。
  - 採取必要合理防護措施，避免未經授權接觸機密資料，取得營業秘密或機密資料。
  - 公司資料揭露原則：員工就本公司之資產，包括資訊、業務、技術資料以及其他任何有形或無形之營業秘密、機密資料等，不得在未經許可情形下，揭露予其他任何第三人。

資訊安全管理措施		
類別	說明	相關措施
權限管理	1.員工帳號	人員帳號權限管理與審核
	2.權限管制	
	3.系統操作	
存取管制	1.員工存取內外部系統官制	內外部存取控管(VPN)
	2.資料傳輸安全措施	資料外洩控管(文件加密系統)
外部威脅	1.防毒防駭系統保護措施	防毒軟體惡意程式偵測
	2.垃圾郵件攔截及隔離	垃圾郵件過濾系統防範惡意郵件訊息
	3.防火牆網路威脅阻擋	防火牆硬體設備防護外部網路威脅

▲ **湧德電子資安管理措施**

2.7 風險管理

2.7.1 風險管理

為有效辨識、分析評量、控制處理、持續監測各項風險，提升全體員工之風險意識，將風險控制於可承受之程度內，確保風險管理之完整性、有效性及效益最佳化。

風險管理使命：建構並維持有效之風險管理系統且持續改善，降低營運成本，確保公司持續獲利，創造優質的工作環境，以達成公司永續經營目標。其目標與標的、承諾及管理措施如下表：

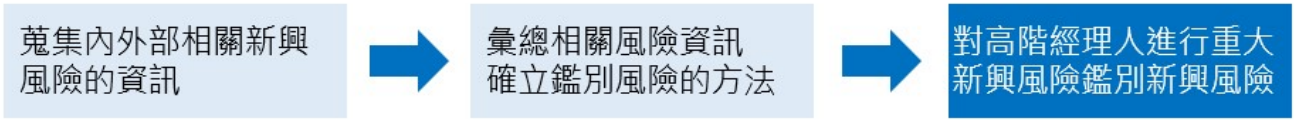
● 營運風險的管控方式

重要風險	法規風險	銷貨風險	氣候變遷風險
管控方式	重要政策及法律變動隨時注意與規劃因應，遵守法令及降低法令變動對公司營運之影響。	銷貨客戶營收比重分散，且積極開發新客戶，無銷貨集中之風險。	計畫性採購及選擇供貨來源、產地、生產方式等避免因氣候變遷及天然災害等影響成本。研發時事先規劃替代材料。

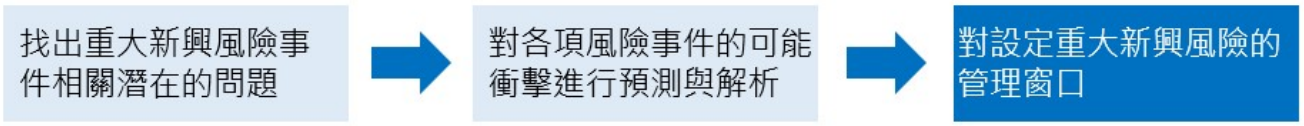
2.7.2 新興風險的鑑別評估與管理

湧德隨時關注經濟環境變化的趨勢，辨識長期的風險與機會，適切調整經營策略，以達成永續經營目標與長期營運績效，故由各風險管理組蒐集國內外相關資訊，評估公司長期營運之潛在風險項目，以問卷方式或高階經理人會議評選等方法，確認未來可能衝擊度最高之議題，檢討如何減緩衝擊及因應對策。

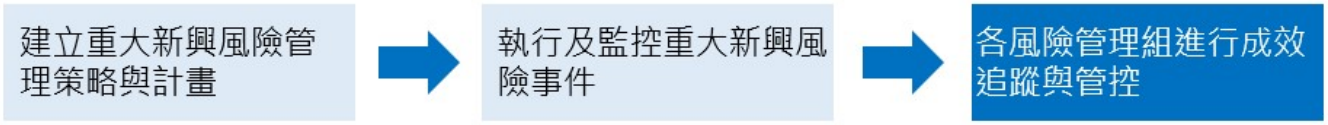
- **年度重大新興風險鑑別流程**



- **重大新興風險評估**



- **管理重大新興風險**



2.8 參與外部組織

為有效結合發揮產業力量，並隨時掌握產業發展脈動，湧德加入國內外產業協會，投入參與協會舉辦各項座談研討，與業界密切互動交流，協力擘畫產業共榮。

參與組織名稱	擔任角色
台灣電子連接產業協會	常務理事
汽車電子連接器產業聯盟	會員
Storage Networking Industry Association	會員
桃園市工業會	會員
桃園市商業會	會員

2.9 參與產官學研究計畫

湧德積極推動技術發展與深化產學連結，配合政府技術性計畫資源，推動新技術研究發展，同步與學術單位合作培養潛在技術性人才。

計畫年度(民國)	計畫名稱	合作單位	計畫起日
112	光纖收發器熱模擬及應用於電子設備系統設計開發之簡化熱模型方案	國家科學及技術委員會	112/06/01-113/05/31
112	龍華科技大學學生企業實習	龍華科技大學	112/09/01-113/06/30
112	龍華科技大學電子工程系產攜專班實習	龍華科技大學	112/08/01-116/06/30

參

公司治理與誠信經營

- 營運績效與挑戰
- 客戶經營與服務
- 客戶隱私

3

參、營運策略與績效、客戶服務

● 湧德經營目標：

- 產品創新：投資研發和推廣新產品，提供更具競爭力及多元的解決方案，成為產業中的技術和市場領導者。
- 市場開發：針對5G及電動車等具有未來潛力的領域，積極研發高頻高速產品及車用電子元件以拓展潛在客戶。
- 產品自働化：提高產品自動化比例，並透過流程設計，結合人的判斷力達到異常即時發現處理的彈性生產，進而提升產品品質及生產效率，降低成本之目的。
- 經營績效：規劃短、中長期的永續經營的目標與工作計畫(如下表)，追求營收持續增長和維持穩定的回報，以確保股東的利益。

指標	短期指標(1~2年)	中期指標(3~5年)	長期指標(6年以上)
經營績效	淨利成長3%	淨利成長5%	淨利成長5%
客戶經營	客戶滿意度維持85分以上	客戶滿意度維持85分以上	客戶滿意度維持85分以上
	客戶抱怨公司洩漏個人或訂單隱私0件	客戶抱怨公司洩漏個人或訂單隱私0件	客戶抱怨公司洩漏個人或訂單隱私0件
法令遵循	違反產品或公平交易法規 0件	違反產品或公平交易法規 0件	違反產品或公平交易法規 0件

重大議題目標與績效：

為達成湧德穩健成長的經營績效、產品創新、品質，協助重要供應鏈永續經營，我們訂定重大議題目標與績效如下：

● 經營績效

2025年績效目標	2025年達成度	2026年績效目標
淨利成長 5%	淨利成長 30.37% →達成	淨利成長 5%
客戶滿意度維持85分以上	89.8分 →達成	客戶滿意度維持85分以上

● 客戶經營

2025年績效目標	2025年達成度	2026年績效目標
客戶滿意度維持85分	89.8 分→達成	客戶滿意度維持85分以上
客戶抱怨公司洩漏個人或訂單隱私0件	0 件→達成	客戶抱怨公司洩漏個人或訂單隱私0件

● 法規遵循

2025年績效目標	2025年達成度	2026年績效目標
違反產品或公平交易法規 0件	0件 →達成	違反產品或公平交易法規 0件

3.1 營運績效與挑戰

湧德的經濟績效的目標：湧德每月皆會針對生產面的各項指標進行檢討並提出解決方案，持續控管原物料成本及優化現有的生產流程，並定時檢視公司的營利狀況及目標達成率，維持健康的財務結構，以投入產品研發創新，為客戶帶來更具多元的產品解決方案，維持公司的高度競爭力，達到永續經營的目的，並為公司帶來更高的營利。

湧德的營運策略，依不同功能別的策略如下述：

3.1.1 生產策略

落實湧德特有文化UDPS(UDE Performance Seminar)，UDPS是共同的思考邏輯、是日常工作指標的共同信念、是工作深化的方法(不僅有TPS、精實生產)，推動高度的自働化和即時生產，減少庫存的累積，並制定標準化工作程序及操作方式，確保生產效率，在此之上，公司內部會定期檢核現有的生產流程，找出可能存在的問題並改進，以追求更好的品質及銷售。

3.1.2 銷售策略

現有客戶，推廣自働化系列產品，提高產品品質及交貨速度。

潛在新客戶，積極開發SFP高速連接器及電動車零組件以帶來潛在客戶。

產品終端客戶，與終端客戶對接，針對客戶需求做產品可行性評估

3.1.3 營運策略

公司實行扁平化組織管理，確保溝通的順暢性，在內部，湧德秉持著TPS(豐田式生產)的精神，使每一位員工在確保工作效率之餘，也將時間用在對的事上，同時使每位員工都能有「發掘問題，解決問題」的能力，在外部，湧德以人為本，廣納各式優秀人才加入，使每位員工都能發揮其所長，並實現工作與生活的平衡。

3.1.4 主要產品的用途與功能

主要產品	用途/功能
連接器(RJICM、Pure RJ)	主要應用於伺服器、智慧型電視、個人電腦、印表機
濾波器(Lan Filter)	主要應用於伺服器、網路交換器
高速連接器模組(SFP)	主要應用於伺服器、網路交換器
Cable	主要應用於伺服器、網路交換器
Dongle	主要應用於電腦，增加設備的連接口
矽膠(SILICON)	主要應用於穿戴裝置
藍芽耳機(EARPHONE)	主要應用於手機、電腦、平板等，提供聲音輸出功能

3.1.5 湧德產品分類彙總



▲ 湧德電子主要生產產品圖

3.1.6 最近三年產生及分配直接經濟價值營運成果

單位：新台幣仟元

項 目	2023年	2024年	2025年
合併營業額	6,123,831	5,150,480	6,206,984
營業毛利	1,315,851	1,397,334	1,857,835
稅前淨利	482,117	656,299	891,560
稅後淨利	384,454	514,789	671,153
其他綜合損益	-33,773	139,357	139,357
綜合損益總額	350,681	654,146	611,113
每股盈餘	4.94	6.42	7.55
負債比率	34.26	27.60	35.61
權益報酬率	11.79	12.41	18.55
董監事持股比例	9.16	8.41	8.54

3.1.7 主要產品最近三年佔營收比重

單位：新台幣/千元

年度 / 產品	2023		2024		2025	
	金額	比例	金額	比例	金額	比例
整合成品	4,874,569	79.6%	3,723,797	72.3%	4,655,238	75%
分離式成品	887,955	14.5%	957,989	18.6%	986,910	15.9%
高速連接器	165,343	2.7%	185,417	3.6%	223,452	3.6%
其它	195,963	3.2%	283,276	5.5%	341,384	5.5%
合計	6,123,831	100%	5,150,480	100%	6,206,984	100%

3.1.8 主要產品最近三年各區域的銷售金額與比例

單位：新台幣/千元

年度 / 區域	2023		2024		2025	
	金額	比例%	金額	比例%	金額	比例%
美洲	3,527,327	57.60%	2,628,805	51.04%	3,382,806	54.5%
亞洲	2,043,522	33.37%	1,848,507	35.89%	2,110,375	34%
其他	552,982	9.03%	673,168	13.07%	713,803	11.5%
合計	6,123,831	100%	5,150,480	100%	6,206,984	100%

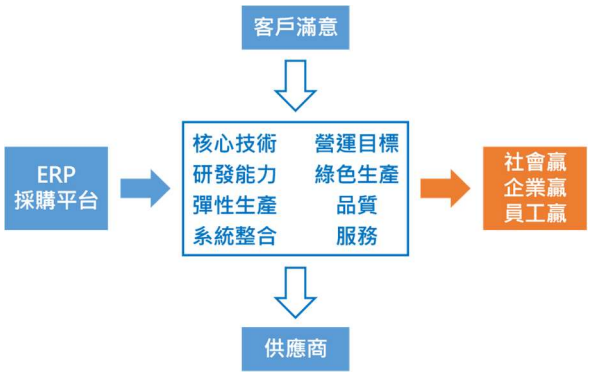
3.2 客戶經營與服務

3.2.1 客戶維護與滿意度調查

- 依客戶滿意度調查作業程序UD-M01-W05，定期進行客戶滿意度調查：每一年由業務部人員以E-MAIL方式進行客戶滿意度調查，並在三週內收集滿意度資料，並進行蹤和評價。
- 進行客戶滿意調查，並針對內部績效及外部績效評級作數據整合
- 業務針對滿意調查表之回饋，召集各相關部門進行對策改善並追蹤改善進度及成效。
- 客戶滿意調查除滿意度列入績效指標外，以下各項目標列入測量監測分析改善登入:

目標	監控指標	目標	監控指標
成本	降價幅度	交期	交貨時間
	付款條件		交貨達成率
品質	樣品客訴件數	服務	配合設計能力
	產品良率		產品退貨、保修服務品質
	退貨件數		客訴處理速度
	投訴件數		

客戶滿意度調查為達成持續營運與成長的長遠目標，業務部會根據所有客戶之綜合評分，建立「客戶滿意度彙總表」；為促進客戶滿意以及客戶服務指引方向，依統計資料對客戶滿意狀況作出客觀評價，同時完成「客戶滿意度總結報告」，作為業務部服務客戶及未來改善與發展之參考。



▲ 湧德電子客戶滿意度調查邏輯

3.2.2 客戶滿意度調查

2025 客戶滿意度調查表						
客戶平均滿意度	項目	成本	品質	交期	服務	整體平均
	分數	72.6	89.3	86.2	93.7	89.8

3.2.3 客戶意見反應及處理

為了建立與客戶間的溝通橋樑，以便能在第一時間了解客戶的疑問及需求，湧德在官網中設置了

聯絡系統，使客戶能夠在提出產品需求及其他寶貴意見，公司在收到客戶反饋後會請內部人員進行處理，確保客戶的意見得到充分的重視。

3.2.4 客訴處理機制流程圖簡序

- 當客戶抱怨或意見反饋時，啟動客訴處理程序，確保客戶反饋的需求能及時收到並立即處理，釐清產品的問題為何發生，並減少相同事件的復發率及客訴的產生。
- 客訴異常發生時，使用8D問題解決法，召集生產及品管單位組成改善團隊，釐清真因並執行改善對策，透過推行可持續性的糾正措施，達到內部持續改善的風氣，提升湧德產品品質水準。



▲ 湧德電子客訴處理機制圖示

3.3 客戶隱私

良好的客戶服務乃維繫客戶關係的重要關鍵。建立良好的客戶關係有助於提高客戶忠誠度，並能進一步鞏固與客戶的長期合作關係，並帶來業務的增加及擴大。

客戶為湧德重要合作夥伴，對於客戶的隱私以及機密資訊，均比照自身機密資訊，施加嚴密的保護。公司產品產出過程，皆遵循國際法規與監管要求，確保產品及服務的安全性；訂定客戶權益保障政策、提供申訴管道，防止產品、服務以直接或是間接方式損害客戶或其他利害關係人之權益。

我們希望經由不斷的檢討及改善，提升客戶對湧德售後服務的滿意度，進而建構客戶對湧德產品的信賴與忠誠度。截至2025年底公司對客戶個資的保護成效卓著，並未發生違反客戶機密資訊保護以致被客戶抱怨的事件，也無違反產品及服務資訊與標示的相關法律或規定，被政府機關處重大罰款的事件。

肆

產品的創新發展

- 產品研發與創新
- 專利研發成果
- 產品的品質管理
- 供應鏈關係

4

肆、產品的創新發展

湧德致力於產品開發與品質提昇，持續創造獲利成長為重要目標有：產品研發與創新、確保專利研發成果、保護營業秘密與法規遵循、產品品質管理以及評估產品的市場未來性，特規劃短、中長期指標如下標：

	短期指標(1~2年)	中期指標(3~5年)	長期指標(6年以上)
產品創新	研發費用佔營業額維持 3%	研發費用佔營業額 4%	研發費用佔營業額 5%
法規遵循	違反產品法或專利法規 0件	違反產品法或專利法規 0件	違反產品法或專利法規 0件

重大議題目標與績效

湧德致力於產品研發與創新、研發專利成果、法規遵循等，上述係這些最近二年的重要目標與績效的達成度下表：

● 產品創新

2025年績效目標	2025年達成度	2026年績效目標
研發費用佔營業額維持 3%	4.54% → 達成	研發費用佔營業額 4%

● 法規遵循

2025年績效目標	2025年達成度	2026年績效目標
違反產品標示或專利法規 0件	0件→達成	違反產品標示或專利法規 0件

4.1 產品研發與創新

湧德為網路解決方案提供商(Ethernet Solution Provider)，研發團隊秉持匠人精神(Artisan)、技術紮根(Technology)、智慧創新(Intelligence)，湧德電子產品創新政策與管理方針說明如下：

重大議題→產品創新政策：提升公司產品競爭力	
管理方針	● 目　標：致力於開發更高速、更穩定的網路通訊產品。產品創新、品質提昇、自動化生產和環境友善，提升公司產品競爭力。 ● 承　諾：運用PDCA持續改善邏輯，持續不斷以滿足高速高頻傳輸需求為目標，進行產品開發。 ● 管理措施： (1)建立有效研發管理系統，提高公司研發品質。 (2)強化與客戶溝通，致力符合顧客對公司產品的期待。 (3)內部加強員工在職訓練，外部積極招募優秀人才加入。

4.1.1 創新研發

湧德做為網路解決方案提供商，為滿足雲端、大數據、5G/6G、...等的高速高頻傳輸需求，湧德不斷開發高頻、高速、穩定的通訊產品，例如：QSFP/QSFP-DD/OSFP 等高速連接器、適配 QSFP/QSFP-DD/OSFP 等接口的 DAC/ACC/AEC 等高速連接線、MCIO、PCIe5/6、...。透過產品設計過程的高頻分析、應力分析、散熱分析及模治具設計階段的模流分析、剪切力分析、自動設備效能評估等技術，不但能保證產品的安全可靠性、加快產品開發進度，更能節省產品開發過程的資源浪費。

同時，湧德也與客戶配合開發新一代液冷式通訊設備的通訊接口，以達到節能降耗的目的，預計能降低原有能耗的 60%以上。

QSFP-DD	OSFP	MCIO
		
SFP28 DAC Cable	**QSFP56 DAC Cable**	**MCIO 8X Cable**
		

4.2 專利研發成果

4.2.1 湧德開發產品取得專利的項目如下表：

1.總共取得:發明 24 件，新型 101 件，新式樣 5 件如下表：

專利分類		台灣	中國	日本	美國	德國	韓國	小計	合計
有權	發明	14	4	0	6	0	0	24	130
	新型	22	74	1	0	4	0	101	
	新式樣	0	5	0	0	0	0	5	

2025/12/31 為止，湧德全球申請中專利數量為 17 件。湧德全球已取得專利且有效數量為 130 件。

4.2.2 智慧產權

做為網路解決方案提供商，湧德在諸多領域都居於領導地位，因此智慧財產權的保護是湧德永續經營的核心。湧德堅定的捍衛智慧財產保護，尊重他人專利，亦不容他人侵犯自身的研發創新成果；從產品開發前期的先前技術檢索、產品設計過程的專利沖突分析及迴避、產品開發後的專利保護、系列產品的專利地雷布局、定期對各友商的專利監控及不當競爭維權等，都能展現湧德的堅持與決心。

4.3 產品的品質管理

4.3.1 品質管理

湧德對於品質的控管非常嚴謹，為提升客戶對於產品信賴程度，台灣湧德總部已要求各子公司進行品質管理系統的認證，泉德電子股份有限公司從 2018 年 8 月通過 ISO 9001 認證， 而主要生產的中江湧德電子有限公司，也通過 ISO 9001、QC 080000、IATF 16949 管理系統，並輔以智慧化的生產管理模式，以不斷的持續改善，優化產品品質，湧德電子在品質上訂定嚴格的自我要求，只為客戶提供品質更佳的產品。

4.3.2 湧德電子的持續改善循環



從進料管制、製程管制、成品管制與檢驗都已建立了各項嚴格的標準化作業，不管是維持活動或改善活動，皆須依照 PDCA 管理循環精神執行，如標準作業有偏差時，採取修正的處置使之依循標準，並藉由 PDCA 循環的運用，從發現異常、處理、修正標準，進入下一次循環改善，從不流出不良到不設計不良，共同創造良好產品品質。

4.4 供應鏈關係

4.4.1 供應鏈定位

台灣湧德電子為集團之行銷、業務、研發中心，並有廣東、四川二座專業製造廠。台灣湧德主要以從事行銷與產品設計服務，使集團能在產量與速度方面能更有效地迎合各地區的客戶需求，提供最快速、專業的服務與支援。

4.4.2 道德採購

● 不使用有害物質

湧德會 100%遵循客戶需求，要求供應商必須簽署有害物質不使用證明書，及提供 RoHS 檢測報告對客戶保證產品不含 REACH、SVHC 之承諾。

● 負責任的採購

湧德電子遵守責任商業聯盟(RBA)，承諾不採購與使用來自受衝突影響和高風險地區，並將禁用衝突礦產政策傳達給供應商，要求其承諾與遵守，追溯產品中所使用鉭、鎢、錫、金和鈷之來源。

同時也要求供應商此政策傳達至其上游供應商，善盡企業社會責任。

湧德電子將禁用衝突礦產 (conflict-free-minerals)公佈於網站外，也納入供應商管理，要求供應商簽署無衝突礦產保證書(Non-use Conflict Minerals Guarantee)，保證所有交貨給湧德電子的材料、產品或零部件中沒有直接或間接地使用衝突金屬。

本公司對供應商的管理，要求主要供應商必須簽屬 RBA 行為準則，承諾會落實 RBA 在勞工、環境、道德、健康、管理五大面向的要求，2025 年供應商簽屬比例如下

生產廠區	簽屬供應商數	簽屬比例
中國中江廠	92 家	100%
台灣泉德廠	3 家	100%

伍

永續環境

- 環境政策與承諾
- 環境績效與節能減碳
- 溫室氣體盤查
- 廢棄物管理
- 綠美化環境

5

伍、永續環境

氣候變遷議題係聯合國、各國政府、社會與企業界現階段關切的環境議題之一。湧德依據 2019 年國際金融穩定委員會制定『氣候變遷相關財務架構揭露指引』(Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendation, TCFD)，訂定本公司治理、策略、風險管理與指標目標如下表：

管理層級	湧德電子的因應措施
氣候監督及治理架構	● 由ESG永續發展推進小組進行風險識別排序與因應對策，每季呈報董事會與高階管理階層檢視風險控管的執行成效，提供決策與指導。 ● ESG永續發展推進小組會依據董事會的討論結果或決議，擬定政策與改善目標，責成相關權責單位進行作業調整。統籌相關部門按照「巴黎氣候協定」、2050年淨零排放目標及主管機關的「氣候變遷因應法」等要求，進行相關的營運風險評估。依專案要求定期向董事會報告氣候變遷議題執行現況，讓董事會了解且掌握公司面臨的氣候變遷風險。
氣候策略	● 針對氣候變遷對公司資產帶來實質的風險與機會進行評估、分類與排序並依據TCFD框架建立評估流程： Step 1：設定氣候變遷情境 Step 2：評估營運環境影響 Step 3：鑑別氣候風險與機會 ● 建立因應策略以及精準且嚴謹的預防措施與緊急應變計畫；當危機或災難發生時，立即提出最適當應對措施與恢復計畫，降低災害損害與不穩定性的可能影響。 ● 在轉型風險方面，順應能源多元化趨勢，並配合《再生能源發展條例》的規範與目標，進行規劃與購買再生能源及投資綠電憑證之專案。
氣候相關風險鑑別、評估與管理	● 依據TCFD的架構，經由國際機構報告、同業產業分析與相關法規蒐集，鑑別氣候風險的議題；由ESG永續發展推進小組審視並核准風險策略執行與風險控管的優先順序後，召開氣候風險鑑別會議，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。 利用財務或策略影響強度與發生可能性的權重值，判斷風險值大小，進行風險議題重要性排序。經評估之重大氣候相關風險，納入整體風險管理機制，由權責單位依風險管理程序擬定因應措施並持續追蹤。管理成效由ESG永續發展推進小組彙整，依公司治理機制提報高階管理階層及董事會。整體風險管理機制詳見「2.7風險管理」。

指標與目標	● 氣候相關目標：包含溫室氣體、電力使用與水資源等氣候相關指標，並將節能、節電、低碳概念融入日常營運與生產行為中，利用綠建築、節能方案及能源管理系統提升營運效率。

● 湧德電子對環境管理各項的短、中長期指標如下表：

	短期指標(2022~2024)	中期指標(2025~2027)	長期指標(2028年~)
節能減碳	用電量盤查/建立基準年指標 用電量不超過基準年	≦ 0.11 (GJ) 每年用電量/百萬營業額)	具體節電計畫並落實執行
	溫室氣體盤查/建立基準年指標 溫室氣體排放量不超過基準年	≦ 0.14 (t)每年碳排放量/百萬營業額	具體減碳計畫並落實執行
法規遵循	短期指標(2022~2024)	中期指標(2025~2027)	長期指標(2028年~)
	無違反廢棄物法規 0件	無違反廢棄物法規0件	無違反廢棄物法規 0件
	污水排放符合法規	污水排放符合法規	污水排放符合法規

● 重大議題目標與績效

湧德承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業持續改善，依據上述節能減碳短中長期指標與相關執行計畫，以降低對社會與環境的可能衝擊，最近二年環境管理的績效目標與達成度如下：

● 節能減碳

2025年績效目標	2025年達成度	2026年績效目標
用電量不超過基準年≦ 0.11 (GJ) 每年用電量/百萬營業額)	0.73(GJ)->未達成	用電量不超過基準年 ≦ 0.11 (GJ) 每年用電量/百萬營業額)
溫室氣體排放量不超過基準年≦ 0.14 (t)每年碳排放量/百萬營業額	0.12(t)->達成	溫室氣體排放量不超過基準年 ≦ 0.14 (t)每年碳排放量/百萬營業額

● 法規遵循

2025年績效目標	2025年達成度	2026年績效目標
違反廢棄物環保法規 0件	0件 → 達成	違反廢棄物環保法規 0件
違反污水排放法規 0件	0件 → 達成	違反污水排放符合法規 0件

● 氣候變遷的風險類型、潛在營運影響與調適方法

風險類型		潛在營運影響	財務影響	調適方法
實質風險	地震 水災、颱風 污水排放	● 影響產能、營收下降 ● 無法如期或中斷交貨 ● 違反法規遭罰款	● 營收減少或延後認列，並增加設備修復、維護及緊急應變等營運成本	● 建立完善水資源調控 ● 既有蓄水量可支援3~5天 ● 成立防颱小組，進行各項防颱作業 ● 巡視檢查各廠製程設備 ● 污水管理政策
	乾旱 停電 跳電		● 增加備水、備援電力、發電機用油及相關維護成本；如中斷時間較長，亦可能影響交貨及營收	● 備水車，支援缺水廠區 ● IT設有不斷電系統(UPS)支援電力 ● 發電機自動投入，可供相關消防緊急用電需求備用發電機用油及油車補給，可支援數天以上。
	氣溫上升	● 用電量提升，溫室氣體排放量增加	● 增加電力及相關能源成本	● 宣導節電觀念 ● 電燈改為省電燈泡及感應式
轉型風險	排放量管制	● 需增加碳防治設備 ● 營運成本提升	● 增加監測設備、管理及維護等相關成本	● 導入連續監測儀，掌控廢氣排放量 ● 生產製程環節，評估及掌控危害氣體排放情況。
	企業形象	● 用戶期望能降低產品的環境足跡 ● 利害關係人對於公司的負面回饋	● 增加能源採購或相關管理成本，長期有助降低碳排放及轉型風險	● 由ESG永續發展推進小組管理相關措施 ● 強化執行節能、省水相關設施的綠色製程

● 氣候變遷的機會、財務影響與策略

機會類型	影響情境	機會影響面向	財務影響	因應策略
低能耗及液冷通訊設備相關產品需求增加	因應資料中心、網路通訊設備對能源效率及散熱效能之要求提升，客戶對低能耗及液冷式通訊設備之需求增加，帶動相關高速連接器及通訊接口產品之開發機會。	提升產品競爭力及拓展市場機會：公司透過高速、高頻及液冷式通訊設備接口之研發，配合客戶節能降耗需求，有助提升產品附加價值及爭取相關產品市場機會。	**潛在營收增加**：若相關產品開發完成並取得客戶採用，可能增加相關產品訂單及營收。 **研發費用增加**：產品開發、測試及驗證階段可能增加研發投入。	持續投入高速、高頻及散熱相關技術研發，並與客戶共同開發液冷式通訊設備接口產品，以掌握節能及低能耗設備之市場需求。
提升能源使用效率	隨能源效率及減碳要求提升，公司持續推動節能設備及能源管理措施，可降低營運過程之能源耗用。	**降低能源使用及營運成本**：透過高能源效率設備、節能設計及能源管理，可提升能源使用效率並降低能源耗用。	**營運成本降低**：能源使用量降低可減少相關能源支出；惟設備改善初期可能產生相關資本支出。	持續推動高效率及節能設備、用電管理措施，並評估再生能源及綠電使用之可行性。

● 環境風險

重要風險	節能減碳
管控方式	● 以不超過基準年為節能減碳目標，透過廠區綠化、設備改善。 ● 推行無紙化減少紙張使用 ● 自備環保餐具減少一次性使用 ● 綠色空間規劃期望有效控制碳排放量

5.1 環境政策與承諾

湧德的環境政策：「恪盡環境保護責任、綠色經營」為公司環境政策與經營目標。上述環境政策、目標、承諾與管理方針重點彙集如下：

環境政策：恪盡環境保護責任、綠色經營，成為永續發展與持續改善的企業	
目 標	依據能源局規定，各廠區每年進行節能措施，用節電管理目標：節電量須達年度用電量 1% 以上。
承 諾	運用盡職調查與預警溝通方法，加強環境經險管理及污染工作，降低對人員及環境之衝擊；平常遵守環保法規、做好節能減碳、生活垃圾分類。
管理方針	● 遵循台灣環保相關法規及相關國際準則規範，適切地保護自然環境。 ● 節約能源，減少電力浪費 ● 減少一般廢棄物之總量，並應妥善處理廢棄物。 ● 主動溝通並提供適切之教育訓練，使員工、客戶及承包商認知環保衛生是全體人員共同的責任。 ● 建立及落實環保與衛生管理制度及工作環境，提高環保衛生績效，確保員工身心健康。

湧德能源管理計畫:

本公司積極推動各項能源減量措施，選用高能源效率及節能設計之設備，降低企業及產品能源消耗，並擴大再生能源之使用，使能源使用效率最佳化。2025 年目標為電力使用量不高於基準年 2022 年每人耗用熱量(≦35.86 GJ/人)，本年度已達成計畫目標。

5.2 環境績效與節能減碳

5.2.1 環境績效

5.2.1.1 廠區節能措施：電力設備

● 廠區燈具陸續替換成T5及LED燈泡**與循環風扇**。 ● 鼓勵以爬樓梯取代搭電梯。 ● 規劃節能之配電系統。以定時器設定燈源開關機時間。 ● 增設人體感應燈。	● 優先採購符合節能標章、環保標章之設備。 ● 每年進行保養，以提升使用效能。 ● 透過巡檢，關閉未關閉之溫控器。 ● 一般環境溫度控制在25 度C。

5.2.1.2 近二年能源使用狀況

類別	項目	單位	2024 年	2025 年
直接能源(A)	柴油	kL	28.7	0
	柴油熱量	GJ	961	0
間接能源(B)	電力	KWH	934,560	1,258,640
	電力熱量	GJ	3,364.42	4,531.11
非再生能源(C)	(A)+(B)	GJ	3,365.38	4,531.11
再生能源(F)	自發自用(D)	GJ	0	0
	採購(E)	GJ	0	0
	(D)+(E)	GJ	0	0
總能源(G)	(C)+(F)	GJ	3,365.38	4,531.11
再生能源百分比(H)	(F)/(G)	%	0	0
	當年度營業額	千元	5,150,480	6,206,984
	當年度員工總數	人	112	127
	能源強度	GJ/人	30.05	35.68

註 1：本表中能源使用狀況為湧德電子桃園總公司為揭露範疇，不包含其他子公司。

註 2：湧德桃園總公司的電力管理目標為不超過基準年(2022)之每人耗用熱量(≦35.86 GJ/人)

5.2.1.3 水資源

公司無大量用水之生產製程，主要用水為員工生活用水，在用水量 2025 年 5749 度。

水資源管理政策：平時對於員工宣導節約用水，並在茶水間、廁所等處設置標語，目標為每年不超過基準年之人均用水度數 80.7 度/每人，近年用水量如下：

年度 項目	2024	2025
用水度數	7551	5749
人數	112	127
人均用水(度)	67.42	45.27

5.2.2 綠色採購

湧德為求地球永續發展及減輕非必要之資源耗費，致力支持綠色採購之理念，為實踐永續採購精神，為響應綠色採購，成為低碳企業，優先採購政府單位所認可的環保標章之產品，事務型產品也將考量節能、環保、低污染之產品，購置專業飲水機，以提供員工乾淨飲水，減少使用寶特瓶與紙杯，影印機租賃與印刷用品之控管，減少紙類資源的浪費，筆記型電腦之購置，則是為了促進無紙化之目的，未來將持續減少一次性用品的購買，確實達到節能減碳之精神。

5.3 溫室氣體盤查

本公司溫室氣體 CO^2碳排放量如下表：

	類 別	溫室氣體 CO^2碳排放源	2024	2025
台灣桃園總部	直接溫室氣體排放(類別一)	固定式排放源、移動式排放源、逸散排放源及製程排放源所排放之七種溫室氣體	0.38	0.38
	間接溫室氣體排放(類別二)	外購電力	442.98	596.60
	間接溫室氣體排放(類別三~類別六)	組織使用產品間接排放	90.94	122.47
	廠排放量：		534.30	719.44
中國中江廠	直接溫室氣體排放(類別一)	固定式排放源、移動式排放源、逸散排放源及製程排放源所排放之七種溫室氣體	1,188.80	808.76
	間接溫室氣體排放(類別二)	外購電力	4,237.53	5145.39
	間接溫室氣體排放(類別三~類別六)	交通運輸間接溫室氣體排放、組織使用產品間接排放	22,882.90	40466.67
	廠排放量		28,309.23	46420.82
	總排放量		28,844	47,140
	當年度營業額(仟元)		5,150,480	6,206,984
	排放強度 1 (總排放量/ 營業額) (t-CO2e/ 百萬元)		5.60	7.59

註：

1. 2025 年 GWP 引用依據 IPCC 第六次評估報告(2)；排放量單位：t-CO2eIPCC
2. 排放強度計算納入直接溫室氣體排放(類別一) 及能源間接排放(類別二)、間接溫室氣體排放(類別三)
3. 外購電力之計算是由(每年度數)×排放係數(依區域不同而定)所得外購電力之碳排放量

- 湧德電子進行 2025 年溫室氣體盤查，並建立排放源清冊。本次溫室氣體盤查資料期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，範圍 TW-湧德、中江湧德。盤查之溫室氣體種類為溫室氣體減量及管理法規範之七種溫室氣體，包括二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亞氮(N2O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF6)及三氟化氮(NF3)。
- 經由盤查結果統計，2025 年湧德溫室氣體排放量總計為 46,421 公噸二氧化碳當量(CO2e)。
- 廠內積極推動各廠區節能節電行動，並結合各廠設備展開節能專案，針對產能需求變化調整設備自動化管理，以達成精簡各項能源使用及提升能源利用率，減少溫室氣體排放。

5.3.1 環境相關認證

湧德電子基於環境保護的目的，優先在主要生產工廠進行 ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14064-3 之認證，透過國際標準的實踐，減少對環境的影響，達到永續經營的目的。



温室气体声明核查意见书

授予

中江湧德电子有限公司

必维认证（北京）有限公司（以下简称“必维”）受中江湧德电子有限公司的委托，对中江湧德电子有限公司报告的温室气体声明进行独立的第三方核查，本核查意见适用于下文所述工作范围内的相关信息。

核查边界：

- 核查场所名称：中江湧德电子有限公司
- 核查地址：中华人民共和国四川省德阳市中江县工业集中开发区 618100
- 温室气体报告期限：2025 年 01 月 01 日 - 2025 年 12 月 31 日

组织边界：中江湧德电子有限公司实施运营控制的活动和设施

报告边界：中江湧德电子有限公司组织边界内，网络连接器、电子接插件、磁性元件包括滤波器和变压器的设计和制造；连接线、硅橡胶制品的制造和相关管理活动过程中产生的直接温室气体排放及其重要的间接温室气体排放

经核查的排放量：

- 类别1：直接温室气体排放：808.76 tCO_2e
- 类别2：输入能源的间接温室气体排放（基于位置）：5,145.39 tCO_2e
  输入能源的间接温室气体排放（基于市场）：1,252.41 tCO_2e
- 类别3：运输的间接温室气体排放：1,211.76 tCO_2e
- 类别4：组织使用产品的间接温室气体排放：41,115.13 tCO_2e
- 类别5：与使用组织产品有关的间接温室气体排放：非重要间接排放，未量化
- 类别6：其它来源的间接温室气体排放：非重要间接排放，未量化

经量化的总排放量（基于位置）：48,281.04 tCO_2e

经量化的总排放量（基于市场）：44,388.06 tCO_2e

限制性叙述：排除其他非重要间接温室气体排放

核查准则：

- ISO 14064-1:2018 温室气体 - 第1部分：组织层面温室气体排放和移除的量化和报告的要求及指南
- ISO 14064-3:2019 温室气体 - 第3部分：温室气体声明核查和审定规范及指南

保证等级：

- 合理保证

认证机构地址：中国北京市东城区东长安街1号东方广场西一办公楼9层902室，邮编：100738
需进一步澄清本意见书的核查范围，可直接向本意见书持有者查询
要查证本意见书之有效状态请电：+86 10 59683663

第1页，共2页



核查方法：

- 访谈相关人员；
- 评审提供的文件证据；
- 评估用于数据收集、汇总、分析和检查的量化方法和信息系统；
- 核查抽样场所和数据源。

核查结论：

基于核查工作实施过程和核查发现，中江湧德电子有限公司提供的温室气体声明，与ISO 14064-1:2018 温室气体 - 部分1：组织层面温室气体排放和移除的量化和报告的要求及指南是相符的。

独立、公正和胜任能力声明：

必维集团是一家拥有190多年历史，在质量、环境、职业健康安全和社会责任领域提供独立验证服务的机构。必维核查团队与中江湧德电子有限公司及其管理人员不存在其它的商业关系，核查团队的核查活动是独立的、公正的，不存在任何利益冲突。必维集团在整个业务范围内实施商业道德准则，以确保员工在日常业务活动中保持最高的道德标准。

核查组长：夏靖宸　　**核查日期：**2026年07月10日

编号：EMICN100960A　　**签发日期：**2026年08月06日

版本号：No.1

必维认证（北京）有限公司授权代表

认证机构地址：中国北京市东城区东长安街1号东方广场西一办公楼9层902室，邮编：100738
需进一步澄清本意见书的核查范围，可直接向本意见书持有者查询
要查证本意见书之有效状态请电：+86 10 59683663

第2页，共2页

▲ 湧德電子中江廠
ISO 14064-1、14064-3 認證



此为证书 CN09/31405.02 译本

SGS

中江湧德电子有限公司

统一社会信用代码：91510600777936811X
注册地址：中国四川省中江县工业集中开发区
经营地址：中国四川省中江县工业集中开发区
依据主证书 CN09/31405.00 中规定的管理体系已经过审核，并被证明符合下述要求

ISO 14001:2015

所涉及的活动范围覆盖

网络连接器、电子接插件、磁性元件包括滤波器和变压器的设计和制造；连接线、硅橡胶制品的制造

该证书的有效期自 2023 年 12 月 27 日 至 2026 年 12 月 26 日 并须经过符合要求的监督审核保持有效
版本号 11.
此证书的有效性取决于主证书的有效性。

签署
Jonathan Hall
Global Head - Certification Services
SGS United Kingdom Ltd
Rossmore Business Park, Ellesmere Port, Cheshire, CH65 3EN, UK
t +44 (0)151 350-6666 - www.sgs.com

本文件是真实的电子版证书，仅供客户用于其商业用途。客户可自行打印，视同副本。本文件根据 Terms and Conditions | SGS 中认证服务通用条款的要求颁发。提请注意其中已包含的责任范围、赔偿和司法管辖事项。本文件受 SGS 版权保护，任何未经授权的对此文件的内容或外观的变更，伪造或篡改皆属非法。

第 1 页共 1 页

▲ 湧德電子中江廠 ISO 14001 認證

5.4 廢棄物處理

湧德對於事業廢棄物依其特性分別管理管制，且以再利用為優先選擇處理方式。目前廠內有資源回收廠商派駐，進行廠內資源回收歸納整理，且廠內設置可回收與不可回收垃圾桶，以便員工丟棄。處理本公司廢棄物之清理廠商，皆取得廢棄物清理廠商登記或執照、操作許可有效及許可項目。在 2025 年，廢棄物處理完全符合相關法令，並無廢棄物洩漏事件發生，並以每年人均廢棄物不超過基準年(2022)為目標維持管理(≦0.2t)。

有關廢棄物重量及處理方法如下表：

類別	最終處置方式	2024		2025	
		噸	%	噸	%
一般生活垃圾	焚化	14.12	78%	15.52	77%
可回收物品	資源回收	4.06	22%	4.72	23%
總計		18.18	100%	20.24	100%
人數		112		127	
人均廢棄物(t)		0.16(t)		0.16(t)	

5.5 綠美化環境

湧德於廠區建廠之初，即考慮美化環境、淨化空氣，並減少工廠產生之廢氣促進健康。廠區內道路人、車出入頻繁，於廠區大門各主要道路及廠房周圍加強樹木植栽，不僅改善空氣品質，且讓員工上班心情變好，幸福感增加。在綠化面積內加蓋景觀生態池，與廠區的植栽綠化，來創造多樣化的小生物棲地環境，豐富的生態基盤。綠美化規劃與執行之特色，綠美化環境分為植樹與植栽，分別碳吸收量如下

類型	估算面積	每年減碳量	總計
植樹	20 m2	268 kg	288.7 kg
植栽	18 m2	20.7 kg	

·減碳值參考：「綠建築解說與評估手冊」（內政部建築研究所，2007 更新版）





陸

友善職場

- 人才政策與承諾
- 人力結構
- 人才培訓
- 薪酬福利
- 人權平等
- 關懷與溝通
- 職場安全衛生
- 健康促進
- 社區關懷

6

陸、友善職場

面對友善職場：員工關懷與照護的議題，湧德友善職場與勞資和諧的人員管理各項的短中長期指標如下表：

	短期指標(1~2年)	中期指標(3~5年)	長期指標(6年以上)
勞雇關係	離職率: <30%	離職率:<30%	離職率:<28%
	重大抱怨事件 0件	重大抱怨事件 0件	重大抱怨事件 0件
健康安全	健康檢查參與率80%	健康檢查參與率85%	健康檢查參與率85%
	重大職業災害≦3件/年	重大職業災害≦3件/年	重大職業災害≦3件/年
	新人參與職安教育訓練達100%	新人參與職安教育訓練達100%	新人參與職安教育訓練達100%
	員工安全教育訓練平均時數≧3小時	員工安全教育訓練平均時數≧3小時	員工安全教育訓練平均時數≧3小時
	職業傷害死亡率0 失能傷害頻率≤0 失能傷害嚴重度≤0	職業傷害死亡率0 失能傷害頻率≤0 失能傷害嚴重度≤0	職業傷害死亡率0 失能傷害頻率≤0 失能傷害嚴重度≤0
人才培育	新人訓練測驗通過率 100%	新人訓練測驗通過率 100%	新人訓練測驗通過率 100%
	年度員工訓練平均時數 4小時	年度員工訓練平均時數5小時	年度員工訓練平均時數6小時
人權平等	職場不法侵害/霸凌 0件	職場不法侵害/霸凌 0件	職場不法侵害/霸凌 0件
	員工申訴/調解案件 0件	員工申訴/調解案件 0件	員工申訴/調解案件 0件

● 重大議題目標與績效：人才發展與永續

湧德電子承諾為建立友善職場：員工關懷與照護的環境，善盡人才的選育用留的責任，成為企業永續發展與持續成長的動力，依據上述勞雇關係、訓練發展、人權維護與道德與健康安全的重要項目，研擬短指標與相關執行計畫並做到最近二年績效目標與達成度(如下表)，以留住適任穩定與有發展與潛力的人才，確保企業永續的競爭力。

● 勞雇關係

2025年績效目標	2025年達成度	2026年績效目標
員工溝通: 無重大抱怨事件 0件	0件→達成	員工溝通: 無重大抱怨事件 0件
職員離職率: <30%	16.54%→達成	職員離職率: <30%

● 人才培育

2025年績效目標	2025年達成度	2026年績效目標
新人訓練測驗通過率 100%	100 % →達成	新人訓練測驗通過率 100%
年度員工訓練平均時數 4小時	8.18小時→達成	年度員工訓練平均時數 4小時

● 人權平等

2025年績效目標	2025年達成度	2026年績效目標
職場不法侵害/霸凌 0件	0件→達成	職場不法侵害/霸凌 0件
員工申訴/調解案件 0件	0件→達成	員工申訴/調解案件 0件

● 職業健康安全

2025年績效目標	2025年達成度	2026年績效目標
新人參與職安教育訓練100%	100%→達成	新人參與職安教育訓練達100%
員工安全教育訓練平均時數 ≧3小時	5小時→達成	員工安全教育訓練平均時數 ≧3小時
健康檢查參與率80%	80%→達成	健康檢查參與率85%
重大職業災害≦3件/年	0件/年→達成	員工安全事故(不含死亡) ≤3件/年
職業傷害死亡率0 失能傷害頻率≦0 失能傷害嚴重度≦0	職業傷害死亡率0→達成 失能傷害頻率0→達成 失能傷害嚴重度0→達成	職業傷害死亡率0 失能傷害頻率≤0 失能傷害嚴重度≤0

註：*1 失能傷害頻率(FR)=(失能傷害次數 x 100,000)/總經歷工時
*2 失能傷害嚴重度(SR)=(失能傷害損失日數 x 100,000)/總經歷工時

● 法規遵循

2025年績效目標	2025年達成度	2026年績效目標
違反勞動與安衛相關法規件數 0件	0件→達成	違反勞動與安衛相關法規件數 0件

6.1 人才政策與承諾

本公司為促進勞資和諧，吸引及留任傑出人才，積極提升產能規模，創造獲利成長。

我們致力擴大研發團隊規模，努力新增產品線、提升產品的值與量，以及營造一個具挑戰性、可持續學習又有樂趣的多元平等工作環境。提供具產業競爭力的整體薪酬策略、多元的福利項目，藉此凝聚員工的向心力，留任適任穩定的好人才，成為公司永續發展的成長夥伴。有關人才的選、育、用、留才與人權維護的人員管理政策如下

選才政策	禁用童工與未成年工，提供吸引與留住優秀人才機制，聘用適任的人才、多元職涯發展機會，並尊重員工的就業自由。
育才政策	建置健全的訓練發展體系，培育不同領域的專業或管理人才，提升改善員工的工程專業、溝通與管理能力，強化團隊合作績效。
用人政策	提供具競爭力的薪酬福利制度、公平的考核、合理的調任與晉升的機會，讓員工主動積極貢獻其能力與績效。重視員工意見、增進勞資關係。
留才政策	建立員工健康與安全的工作環境、多元開放的勞資溝通管道；設置有效員工溝通管道，收集員工的意見，改善公司內部運作。
人權政策	遵守台灣勞動法令規定，禁止任何形式之強迫與強制性的勞動；絕不因性別、種族、地域、年齡、殘障、國籍等歧視任何員工。

● 企業永續發展政策

為提升勞動人權，除遵守台灣「勞動基準法」及相關法令，訂定工作規則核備在案、性騷擾防治、反貪腐及賄賂、公平交易、申訴程序等內部辦法，並設立管理機制，以保障同仁權益為使員工意見充分表達，廠區設有「員工意見信箱」，並建立個人資料保護機制，避免申訴人遭受不公平對待，致力維持良好勞資關係並落實友善職場與照護員工的各項人員管理制度。在遵守照護員工、友善職場的政策方向，我們承諾：努力落實「環境保護(E) 、照護員工、友善職場、社會共榮(S)、誠信經營與遵循法令、全員參與(G)」的 ESG 企業永續發展的政策。

6.2 人力結構

人才為湧德電子之重要資產，致力營造一個具挑戰性、可持續學習又有樂趣的工作環境。除依據員工學經歷背景、專業知識技術、年資經驗等核定薪資水準，招募適任穩定的，提出具產業競爭力的整體薪酬策略、人才培育與發展機制、績效考核與晉升、多元的福利項目與法定的退休制度等人員管理制度。

6.2.1 2025 年人力結構分布

類別	項目	2024年				2025年			
		女性		男性		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
職類	行政	8	7.14%	5	4.46%	10	7.87%	7	5.51%
	技術	36	32.14%	40	35.71%	40	31.50%	46	36.22%
	主管	0	0%	23	20.54%	0	0%	24	18.90%
合計：		44	39.29%	68	60.71%	50	39.37%	77	60.63%
總計：		112人				127人			
本國	30歲以下	17	15.18%	26	23.21%	16	12.60%	29	22.83%
	31~50歲	26	23.21%	30	26.79%	32	25.20%	36	28.35%
	51歲以上	1	0.89%	12	10.71%	2	1.57%	12	9.45%
合計：		44	39.29%	68	60.71%	50	39.37%	77	60.63%
總計：		112人				127人			

湧德電子對於人才招募皆為正職，並無任何派遣、臨時工等勞工身分。故新進人員錄取後即享有正式員工的福利，無任何差別待遇。湧德電子平等對待面試者，不因性別、宗教、種族而有差別待遇。藉由多元招募管道，讓更多的女性工作者與身心障礙人士能夠到湧德工作，使其發揮個人價值並對公司做出貢獻。2025 年無發生營運重大變化。如有發生重大營運變化，參照勞動基準法第十六條，將依在職年資提前 10~30 日前預告之。

6.2.2 近三年男女性同仁新進與離職比例

類別項目	年度	2023年				2024年				2025年			
	項目	男女人數比例				男女人數比例				男女人數比例			
		女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例
新進(本國)	30歲以下	7	21.88%	14	37.5%	3	20%	3	20%	12	32.43%	14	37.84%
	31~50歲	4	12.5%	9	28.12%	4	26.67%	5	33.33%	5	13.51%	5	13.51%
	51歲以上	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	2.70%
小 計：		11	34.38%	23	67.65%	7	46.67%	8	53.33%	17	45.95%	20	54.05%
總 計：		34人/100%				15人/100 %				37人/100 %			
新進佔全體員工比例		29.06 %/年				20.54 %/年				29.13 %/年			
離職(本國)	30歲以下	2	8.69%	3	13.04%	0	0%	2	10.53%	5	23.81%	5	23.81%
	31~50歲	11	47.83%	5	21.74%	5	26.32%	10	52.63%	6	28.57%	4	19.05%
	51歲以上	0	0%	2	8.7%	0	0%	2	10.53%	0	0%	1	4.76%
小 計：		13	56.52%	10	43.48%	5	26.32%	14	73.68%	11	52.38%	10	47.62%
總 計：		23人/100%				19人/100%				21人/100%			
離職佔全體員工比例：19.66%/年						離職佔全體員工比例：16.96%/年				離職佔全體員工比例：16.54%/年			

註 1：離職佔全體員工比例（%）= 離職總人數/年底總人數

註 2：離職員工性別占比（%）= 各性別離職人員數/總離職人數

本公司持續關注員工離職情形，並依性別及年齡層進行分析。依近兩年資料觀察，整體離職比例由 2024 年之 16.96%，下降至 2025 年之 16.54%，顯示 2024 年人員流動較高，2025 年已有回穩趨勢。就性別分布而言，2025 年離職人員男女離職人數平均；就年齡分布而言， 30 歲以下、31~50 歲年齡層占比，各占 47.62.%。整體而言，離職變化可能與組織調整、職務配置、人才市場流動及個人生涯規劃等因素有關。後續本公司將持續透過薪酬福利、人才培育、職場支持及溝通機制，強化人才留任與組織穩定。

6.2.3 僱用身心障礙者

依據台灣「身心障礙者權益保障法」，針對企業進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%。若加權總值未達標準，公司需定期向勞工主管機關之身心障礙者就業基金會繳納「差額補助費」。湧德提供正職機會給身心障礙者，截至 2025 年聘雇 1 名身障者。

6.2.4 留職停薪

湧德電子依據政府法令規定，只要員工符合申請資格不論性別均可申請 。最近二年男女申請留職停薪人數共_3_人統計如下表：

類別項目	2024年			2025年		
	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰假申請資格人數(A)	3	2	5	1	0	1
實際申請人數(當年度申請&申請中) (B)	3	0	3	0	0	0
申請率(B/A) (%)，申請人數/總人數百分比	100%	0%	60%	0%	0%	0%

6.3 人才培訓

6.3.1 人才培育的中心思想

湧德集團奉行 TPS (Lean)宗旨，並創造屬於 UDE 的企業文化 UDPS，人才培育是企業可持續發展的重要基礎。UDPS 的精神，不僅在製造現場發揮巨大的作用，同時也可以應用於人才培育方面。

- UDPS 精神強調對過程的「持續改進」。在人才培育方面，續進行評估與反思，找到不足之處，將人才培育過程不斷進行改進和優化。這樣才能夠創造出真正符合企業需要，並且具有可持續發展能力的人才隊伍。
- UDPS 精神需要「全員工的參與和貢獻」。公司讓每一位員工都能夠參與到人才培育中來，並且主動為人才培育提供貢獻和建議。這樣才能夠創造出一個全員參與、高效培育的環境。
- UDPS 精神強調「培養解決問題的能力」。視每一個同仁都是專家，培養對於工作細節及流程的掌握，並將自己問題解決的經驗與其他人分享。

6.3.2 人才培育的架構

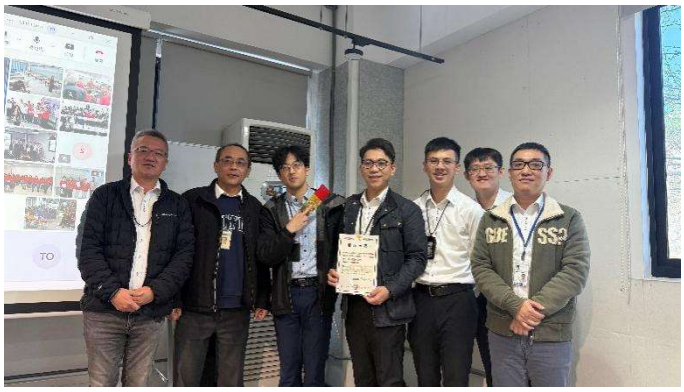
訓練體系如右圖示，包含新進人員訓練、一般通識訓練、專業課程訓練、管理課程訓練等，課程包含公司沿革、組織、經營理念、企業文化、道德規範、勞工與人權法令、規章制度、政策、品質系統、職業安全衛生、製造流程簡介，以及公司環境與福利等。協助人員熟悉環境與制度；於人員入職後，根據不同職務與職級，設定通識及專業能力之必修課程，提升各級員工職能發展。透過訓練系統追蹤與管理，掌握訓練課程的執行進度，創造具體的訓練效益，培育符合組織發展所需求的人才，確保企業得以永續成長。



- **新人訓練：**包含公司公司簡介/制度/福利、職業(勞工)安全衛生訓練，並依據各部門職能需求規劃符合崗位的新人教育訓練。專業職能訓練，將依據各部門職務職責所需，例如在業務部，依據四大職能(開發銷售、客戶服務、訂單出貨、內部流程等)，各項職能皆有相對應的課程，例如開發銷售職能，依序為公司簡介、產品介紹、產品料號、產品規格書....等，並將依據每半年開課一次。
- 共通職能課程，如 MIS 新人教育訓練，每月固定開立一次，以協助新進同仁與在職同仁可熟悉系統使用；並開立其他如 PPT 應用、如何寫好 E-Mail 等課程。
- 職業(勞工)安全衛生訓練，共分成四大範疇執行:報到新人訓練、新人活力營、部門訓練與職安週等，除實體授課外，更製作數位化課程，讓同仁在手機 APP 上可隨時觀看並做問答互動。




公司文化 UDPS，其中重要的中心思想，是培養同仁解決問題的能力，總部與大陸各廠共同開立相關課程，即時的交流與討論，並分享經驗。課程分為概念課程如:TPS 主要精神；工具課程如:物與情報流、標準作業組合票....等，為了使集團能夠有效將 UDPS 的文化做妥善應用，集團將於每年度 7 月及 12 月，舉辦 UDPS 活動，各部門將依據文化概念及工具使用，在部門內進行持續改善，集團管理層組成評核小組，針對集團各個部門的優化方案，進行討論建議，並藉此鼓勵集團所有同仁，都能參予工作中的優化，以達到 UDPS 精神需要「全員工的參與和貢獻」的目的。




6.3.3 時數

2024 年員工總訓練時數 308 小時，2025 年員工訓練時數達 1554.5 小時：

年度	2024 年	2025 年
訓練人次	133	777
總時數(小時)	308	1554.5

6.3.4 校園深耕培育專案

為了達成公司永續經營的理念，人才培育除了即時教育訓練外，集團也投入校園，深耕校園培養實習生，達到提前深耕培育人才，以供集團快速發展做儲備，2025 年持續與桃園區域大學合作，包括國立中央大學、龍華科技大學，因應公司快速數位轉型，邀請相關青年學子共同參予企業實習培育的計畫，合作科系包含機械系、電子系、資管系等，於今年成功培育實習一年，畢業後實習同仁也正式入職公司相關部門繼續服務，培育期間，讓同學實際參與公司專案， 執行跨部門溝同協作，培養溝通技且與跨部門溝通，並讓同學發表自己實際服務的成果，培育領導專案能力!

6.4 薪酬福利

薪酬福利政策：具競爭力的薪酬福利，吸引與留住人才	
管理方針	● 目標與標的：為兼顧產業競爭力、總體經濟與企業文化的永續經營考量，公司訂定「薪酬福利制度」，提供具競爭力的薪酬福利，吸引與留住人才。 ● 承　諾：運用盡職調查與預警溝通方法，健全員工薪酬福利制度，以營運獲利表現提撥金額做為員工分紅酬勞。 ● 管理措施： (1) 依照本公司薪酬管理辦法，提供穩定的員工薪酬結構。 (2) 制定「福利措施管理辦法」之規定提撥職工福利金，辦理福利活動事項。 (3) 績效評核與面談，藉此改善工作行為與能力並培育及發展員工個人能力。

人才是湧德電子的重要資產，公司提供具產業競爭力的整體薪酬策略吸引及留任傑出人才，成為公司永續發展的成長來源。除晉升的薪資調整外，另依據個人績效表現，進行適當的薪資調整，維持公司整體薪酬競爭力，依公司章程規定，並將營運獲利表現提撥 3%~15%做為員工分紅酬勞，期望吸引優秀人才，獎勵創造貢獻的員工進而達到激勵士氣及提升工作效能。

員工薪酬結構，包括：薪資、津貼、獎金季紅利，近三年非主管職務之全時員工薪資及人數如下表：

年 度	薪資平均數	薪資中位數	非擔任主管職務之全時員工人數
2023	1,098	1,005	94
2024	1,160	1,081	102
2025	1259	1126	97

單位(新台幣：仟元）

組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬以及總薪酬增加百分比之中位數的比率如下表：

年 度	組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬中位數的比率	組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率
2023	7.8:1	1.4:1
2024	7.5:1	1:0
2025	7.8:1	2.0:1

單位(新台幣：仟元）

本公司持續關注員工薪資情形。依近兩年資料觀察，非主管職務之全時員工薪資平均數由 2024 年之新台幣 1,160,000，上升至 2025 年之 1,259,000，非主管職務之全時員工薪資中位數由 2024 年之新台幣 1,081,000，上升至 2025 年之 1,126,000，顯示 2025 年人員薪資中位數較高，整體而言，薪資變動可能與組織調整、職務配置、人才市場流動及營運獲利等因素有關。後續本公司將會持續透過薪酬福利、人才培育、職場支持及溝通機制，達到激勵士氣及提升工作效能。

6.4.1 員工福利

本公司依照「福利措施管理辦法」之規定提撥職工福利金，辦理福利事項。保險給付依相關法令提供員工各項保險給付權利；法定保險：勞工保險、全民健康保險，公司增加團體保險。

對員工的健康照護：依法規聘用廠區護理師，提供同仁最即時的護理資源每週辦理醫生駐廠服務，有需要同仁可自主申請主動電話關懷受傷、生病同仁，適時進行復工評估，每年提供 1 次免費勞工健康檢查，確保員工健康狀況提供員工眷層眼科視力特約檢查。

6.4.2 公司其他福利措施

- 提供舒適明亮並設計感的辦公空間及環境，打造幸福企業。
- 生日禮金、三節禮金、勞動節禮金、生育津貼、結婚禮金、員工及眷屬喪葬補助、尾牙餐宴抽獎活動。
- 免費供應現磨現煮咖啡、茶品、泡麵、零食點心，並不定期更換品項，多樣化選擇。
- 提供各式報紙、雜誌、書刊閱覽，定期更新，獲得最新資訊。
- 不定期安排父親節、母親節，饋贈感恩溫馨禮品，表達對父母或另一半感謝之意。
- 依據營運狀況目標達成狀況，舉辦國內外獎勵旅遊，增進互動與情感，深度了解旅行之美。
- 不定期舉行午餐饗宴 / 下午茶 / 部門聚餐 / 季節特別活動，增加同事間互動情誼。
- 出外洽公可報支油資補助(依當月油價浮動調整)。



▲ 湧德集團 2025「共演二十，與你同行的下一幕」尾牙宴



▲ 2025 國內旅遊-台南福爾摩沙之旅



▲ 2025 國外旅遊-騎進心風景，就在四國

6.4.3 友善婚育與家庭照顧措施

本公司重視員工於婚育及家庭照顧階段之需求，致力打造友善且具支持性的職場環境。除依法提供相關休假制度外，亦透過育嬰留職停薪、母性健康保護、哺（集）乳空間及相關關懷措施，協助員工兼顧工作與家庭責任，提升職場支持度與留任穩定性。

本公司提供之友善婚育及家庭照顧措施包括婚假、產前檢查假、產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪及家庭照顧假等，並設置哺（集）乳室，提供有需求之員工使用。另針對妊娠中及分娩後女性員工，持續推動母性健康保護與關懷措施，降低工作與健康風險，營造友善、安全之工作環境。

2025 年度，本公司持續推動相關制度與支持措施，並追蹤實施情形與成效。年度執行情形如下表：

項目	內容	2025 年執行情形
婚育支持	婚假	2 人次
	產前檢查假	1 人次
	產假	1 人次
	陪產檢及陪產假	0 人次
家庭照顧	家庭照顧假	0 人次
	育嬰留職停薪	0 人
職場支持	哺（集）乳室	持續設置
健康照護	母性健康保護關懷	0 人次

本公司將持續檢視員工於婚育及家庭照顧面向之實際需求，適時優化相關制度與支持措施，營造更具包容性與支持性的友善職場環境。另有關母性健康保護及健康促進相關作為，請參見 6.8 健康促進。

6.4.4 員工退休金

退休金制度規劃依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，保障員工未來請領退休金的權益，

退休資格：從業人員有下列情形之一者，得自請退休

(1)服務十五年以上，且年齡滿五十五歲者。

(2)服務二十五年以上者。

(3)服務十年以上，且年齡滿六十歲者。

從業人員有下列情形之一者，本公司得強制退休：

(1)年滿六十五歲者。

(2)心神喪失或身體殘廢，不堪勝任工作者。

- 給付時間：退休人員符合自請退休要件時，自其退休之日起三十日內，一次全部給付退休金。如無法一次發給時，得呈報主管機關核定後分期給付。
- 其他規定：請退休人員應填具退休申請書，經核定後為之。應強制退休從業人員，由各單位簽報核定後，通知退休人員辦理手續。員工請領退休金權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。
- 新制退休金提繳：公司每月按個人工資之提繳分級表，依百分之六提繳率提存至勞保局之個人退休金帳戶。
- 最近二年申請退休人數：2024 年申請退休 0 人，2025 年申請退休 0 人。

6.5 人權平等

人權平等政策：多元平等、促進勞資和諧與重視人權	
管理方針	● 目　標：建立和諧與學習成長，彼此尊重的多元平等工作環境。 ● 承　諾：運用盡職調查與預警溝通方法，建置性別平等、多元尊重與人權維護的和諧工作環境。 ● 管理措施：遵守台灣勞基法、就業服務法與性別工作平等法等相關勞動法規。不分性別、年齡、宗教、種族、國籍、黨派之差異提供公平就業機會。 ■ 制定勞工人權保護守則及定期評估強制勞工風險。 ■ 依「職工福利金條例」提撥職工福利金參加勞工保險、健康保險。 ■ 公平任用與培訓、合理薪酬、客觀的績效考核作業等人資管理制度。

湧德依照國際勞動公約、RBA責任商業聯盟行為準則，且遵守台灣勞動相關法律，制定內容包含工時工資、人道待遇、不歧視、反職場霸凌且自由結社等勞工人權保護管理的守則：防止非志願勞工、性騷擾防治、職場母性保護、執行職務遭受不法侵害預防辦法。

6.5.1 最近二年各項人權指標落實情形

2024年				2025年			
無發生歧視事件	無禁止自由結社	未發生聘用童工事件	無發生重大強迫及強制勞動事件	無發生歧視事件	無禁止自由結社	未發生聘用童工事件	無發生重大強迫及強制勞動事件

6.5.2 個人資料保護政策

本公司重視「客戶隱私權保護」，遵循《個人資料保護法》，訂定《個人資料保護法之管理作業》，及嚴謹的個資隱私安全管理與防護措施，並建構資料治理制度，制定資料標準與分級，落

實資料存取權限管控及資料擁有者之覆核機制，確保資料的存取與共享受到妥善治理與保護，以及資料的可用性、完整性及保密性。適用範圍涵蓋所有分公司、營運據點、子公司、客戶及供應商。針對營運過程中所涉及之個資隱私之蒐集、處理、利用及保護，除遵循政府相關法令規章，在法令規定之範圍內使用，不會提供、出租或以其他變相之方式，將個資揭露予第三人，且會依循公司所定之《隱私權保護政策》落實執行，致力維護客戶的資料安全及隱私權利。本公司隱私權保護政策如下：

1.目的

1.1.因應「個人資料保護法」之規定，透過建立個人資料蒐集、處理和利用的注意事項和作業規範，以確保個人資料不會被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏。

1.2.個人資料保護方面，透過資安技術的應用，降低資訊系統在處理個人資料的過程中，可能會受到入侵、竊取、竄改和干擾的風險，並且達到一定的資料存取防護強度。

2. 風險分析：違反規定 被主管機關處以罰則 。

3. 權責單位：

3.1.資訊部：建置防範資料外洩之資訊運作機制，定時檢視相關資訊設備的紀錄檔，並主動回報異常。

3.2.行政管理部：對在職、離職以及自他處取得之個人資料應適當管理。

3.3.公司員工：須對本公司員工資料、客戶資料、廠商資料等進行安全維護措施。

3.4.稽核室：依據稽核程序實施內部稽核，針對稽核結果提出報告建議，進行缺失的矯正和預防。

4. 作業程序：

4.1.個人資料之蒐集、處理、利用

4.1.1.有關醫療、基因、性生活及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理或利用。

4.1.2.因人事聘任、交易契約、證照備查以及保險目的，所為個人資料之蒐集。

4.1.3.各單位新人到職時，應先簽定「蒐集、處理及利用個人資料告知暨同意書」告知其資料之用途。

4.1.4.本公司對含有個資書面文件，由行政管理部保管。

4.2.電子資訊通訊設備及其資料安全維護

需遵循本公司之「電腦資訊處理管理制度」進行維護。

4.3.人事資料安全維護

所有書面人事資料由行政管理部負保管責任。

4.4.定期稽核

4.4.1.本公司稽核室，須對個人資料保護制定稽核程序。

4.4.2.稽核室如發現個人資料保護缺失，應出具稽核報告，並追蹤改善結果。

4.5.資料保管期限

4.5.1.需確認資訊存取設備報廢時是否確實依「媒體報廢之控制作業」規定，將硬碟資料銷毀，避免內部資料有外洩之虞。

2025 年度量化執行情形

無任何個人資料申訴事件或重大資訊安全事故，客戶滿意度與制度效能具體展現。

員工教育訓練涵蓋率達 100%，全年實施至少一次全員資訊安全與個資保護課程與考核；模擬釣魚郵件測試執行次數不少於兩次，提升全員風險警覺。

不定時發佈資安宣導公告，定期提醒員工掌握最新威脅與防護措施。

資訊安全專責團隊共 3 人，每週召開部門例會，確保技術控管與政策持續更新與執行。

實施最小授權原則與嚴格帳號權限控管，離職或職務異動即時調整，並定期覆核系統日誌及異常登入行為，確保制度有效落地。

6.5.3 人權盡職調查流程與執行情形

本公司重視勞動權益與基本人權保障，參考國際人權原則、責任商業聯盟行為準則（RBA）及營運所在地相關勞動法規，將尊重人權之要求納入日常管理機制，並透過制度化程序定期辨識、評估與管理潛在人權風險，以降低對員工及工作場所相關對象之不利影響。

本公司人權盡職調查之執行對象，以公司員工為主要範圍。2025 年度本公司依營運特性與工作環境，檢視之主要人權議題包括：薪資與工時、職業健康與安全、職場歧視與平等對待、性騷擾防治、個人資料與隱私保護，以及勞資溝通與申訴機制等事項。

本公司人權盡職調查流程分為五個步驟：

1.議題辨識：依據法規要求、內部制度、員工組成及營運風險，辨識與公司營運有關之人權議題。

2.風險評估：透過管理制度檢視、員工溝通、申訴機制、日常作業觀察及內部管理程序，評估人權議題之發生可能性與影響程度。

3.預防與管理：針對已辨識之風險議題，透過工作規則、性騷擾防治措施、外籍員工管理、職業安全衛生管理及教育宣導等作為進行預防與控管。

4.申訴與補救：設置員工意見反映與申訴管道，由權責單位依程序受理、調查、處理與追蹤，以確保相關事件獲得妥善回應。

5.追蹤與改善：定期檢視人權管理措施之執行情形，並依年度檢討結果持續優化制度與管理作法。

2025 年度，本公司依前述流程檢視人權風險議題，並持續推動相關減緩與補救措施。在職業健

康與安全方面，透過職場風險辨識、教育訓練及作業管理機制，降低工作場所危害風險；在薪資與工時方面，依相關法規及公司制度進行管理，並透過日常作業與管理程序持續檢視；在職場平等與性騷擾防治方面，透過制度宣導、申訴程序及處理機制，維護員工公平與尊重之工作環境；在個人資料與隱私保護方面，則藉由資訊管理及權限控管機制，降低資訊外洩及不當使用風險。本公司已建置申訴及溝通機制，作為人權議題反映、處理及後續改善之重要管道。2025 年度，本公司未發生重大人權侵害事件，亦未有童工或強迫勞動案件。未來將持續檢討人權管理重點，精進風險辨識、員工溝通及教育宣導機制，落實尊重人權之管理承諾。

6.5.4 供應商人權盡職調查流程與執行情形

本公司重視供應鏈永續管理，並逐步將人權管理要求納入供應商管理機制中，關注供應商於勞動人權、職業安全衛生及法規遵循等面向之管理情形。2025 年度，本公司以主要供應商為調查範圍，持續推動供應商人權盡職調查作業。

本公司供應商人權盡職調查流程包括：

1.議題辨識：依供應鏈特性辨識禁止童工、禁止強迫勞動、工時與薪資、職業安全衛生及法規遵循等人權議題。

2.風險評估：透過供應商承諾書、問卷調查及文件檢視，了解供應商人權管理情形。

3.預防與管理：將人權相關要求納入供應商管理機制，作為合作及評估依據。

4.異常改善：如發現供應商於制度或管理作為有待改善之處，要求補件或提出改善。

5.追蹤與改善：持續追蹤供應商改善情形，作為後續供應鏈管理依據。

2025 年，本公司針對主要供應商進行人權相關資料蒐集與檢視，調查家數共 3 家，覆蓋率約 80%。調查內容包括禁止童工、禁止強迫勞動、工時與薪資管理、職業安全衛生及法規遵循等事項。經檢視結果，未發現重大人權違規情事，未來，本公司將持續強化供應商人權管理機制，逐步提升供應商調查覆蓋率與管理深度，以降低供應鏈人權風險。

6.6 關懷與溝通

湧德電子提供各種溝通管道以促進勞資雙方之溝通協調，深入瞭解員工對管理與福利制度之滿意度，持續良好之勞資關係。成立至今，勞資關係和諧，並無發生因勞資糾紛而導致損失之情事，預估未來因勞資糾紛而導致損失的可能性極低。此外，透過勞資會議員工代表能針對特定議題反應同仁的建議及看法，並藉由議程中的討論，與公司達成共識，確保溝通管道暢通。同時，依法成立職工福利委員會、職業安全衛生委員會，並送主管機關核備後正式運作。目前勞資會議每季定期開會，職工福委員與職安委員會亦定期開會，各個勞資溝通組織各司其職，針對不同議題溝通，共同促進勞資和諧與共榮共存而努力，創造勞資互利與雙贏。

全方位溝通管道，多元、雙向、開放的反應機制，透過落實員工溝通、意見傳達，使同仁的心聲

得以有效處理及獲得回覆，透過公正、保密、迅速處理過程，解決同仁疑惑，建構良好勞資關係。

6.6.1 勞資溝通管道多元化

本公司尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利，不反對也未阻止或妨礙員工集結。

上述勞資溝通組織，除勞資會議外，勞方代表均多於資方，另依法設置職業安全衛生委員會、職工福利委員會，其勞資雙方代表人數如下表：

溝通組織名稱	勞方代表	資方代表
勞資會議	5	5
職業安全衛生委員會	5	5
職工福利委員會	6	1

6.6.2 員工滿意度調查

本公司管理部於首次執行 2024 年全體員工意見調查，本次全體員工意見調查內容包括薪酬、工作環境、職涯發展、企業文化及永續經營 5 大構面，員工覆蓋率為 100%，同時，95%員工高度認同公司。2025 年，本公司持續辦理全體員工意見調查，並以維持員工高度認同公司為目標。

對象:	全體員工
題目:	薪酬、工作環境、職涯發展、企業文化及永續經營
調查人數:	127 人
覆蓋率:	100%
對象:	全體員工
調查單位:	管理部
調查期間:	2025/1/1~2025/12/31
整體滿意度:	9.5 分
調查結果:	公司整體的員工滿意度較業界佳，95%的員工高度認同公司
改善方案:	惟少部分員工認為於新進公司時資訊較少，後續會於 2026 年蒐集新進員工意見，並開設新進員工教育訓練與課程。

6.6.3 員工意見箱

本公司於湧德小幫手LINE群組，設置「申訴提報」功能，員工可以透過 Google 表單直接反映相關意見，取得員工意見後，將由相關單位進行調查。

【員工意見箱】直接反應。

· 循正常管道已無法或不能得到回應之事項。

· 發現公司內有不合法或不道德之行為時。

· 對公司營運管理有重大建議，但因故無法循正常管理提出時。。

· 推舉優秀同事默默付出之重大貢獻。

· 其他直接須向部門經理以上反應之事項。

【員工意見箱】反應事項可包括但不限於解決下列相關問題：

· 反歧視、反騷擾與虐待。

· 預防非自願勞工的強迫勞動。

· 預防雇用童工、保護未成年工人及保護學生工人。

· 工作時間、工資、福利與勞動契約。

· 職業健康與安全管理、事故管理及緊急事件準備和應對。

員工或潛在員工本著善意誠信原則向主管或管理人員提出任何問題、建議、投訴或申訴，或以任何方式參與其中任何一項的調查或處理，不對任何此類員工實行解雇、列入黑名單，歧視、騷擾、恐嚇、報復或其他雇傭決策。

- **2025 年共__0_件反應意見。**

年度	反應件數	結案件數
2024	0	0
2025	0	0

6.7 職業安全衛生

重大議題→ 安全衛生政策：【零職災，預防勝於補救】	
管理方針	目標：針對危害識別與風險進行評估、改善或管制，預防勝於補救，提升職安全衛生的工作績效。 ● 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，提供員工安全、健康與優質的職場，並維護入廠承攬商及訪客的安全， ● 管理措施： (1) 依據「職業安全衛生法」，訂定【職業安全衛生工作守則】並核備在案。 (2) 建立危害辨識與風險評估制度，降低職安衛風險。 (3) 健全職業安全衛生體系與自主檢查及管理。 (4) 提供安全衛生教育訓練、緊急應變與演練，強化參與諮詢與良好溝通管道。

湧德電子股份有限公司承諾提供員工安全、健康與優質的職場，同時維護承攬商及訪客的安全，依據「職業安全衛生工作守則-湧字第109080701號」(如下核准公告)及「職業安全衛生法」為基準，協助部門鑑別作業危害 ，建立安全作業標準，並預防各種潛在危害事故發生。

針對危害風險識別與進行評估、改善或管制，提升職安衛績效，朝向「零事故」目標。本公司持續監督職安衛查核，落實職安衛政策。藉由規劃(Plan)、實施(Do)、查核(Check)及改進(Action)循環過程，不斷提升公司安全衛生管理績效

共1筆

登錄編號	登錄日期	事業單位名稱 (工程名稱)	來文字號	來函日期	備註	轄區檢查機構
B109005306	1090810	湧德電子股份有限公司	湧字第 109080701號	1090810	109年08月10日收訖，機關收文2K1090011034號。	桃園市政府勞動檢查處

6.7.1 職業安全衛生委員會

湧德電子股份有限公司設有職業安全衛生委員會，依法推舉勞工代表提供管理者與員工面對面溝通環境安全衛生議題的正式管道。每季召開會議討論環境安全衛生相關事項，討論環境安全衛生相關事項，落實環境安全衛生管理，2025 年委員會計有 5 位勞方代表及 5 位資方代表，共計有 10 位勞方與資方委員參與職安衛委員會定期會議並做成紀錄。

6.7.2 工作環境與安全保護

新建廠或部分改建時，製造、管理、資訊與安衛等相關單位均進行安全與衛生風險評估。安衛室編列足額人員與其法定證照的專業安衛人員數如下表：

專業安衛人員證照名稱	人數	證照合格到期日
安衛管理員(乙級技術士)	1	2026/7/6
安衛業務主管(甲種)	1	2026/11/26
防火管理員	1	2028/3/4
急救人員	2	2027/1/25
勞工健康服務護理人員(特約)	1	2026/06/19

註：上述人員具有證照，並有定期回訓，並保存回訓記錄。

6.7.3 職業安全衛生體系與自主檢查及管理

湧德電子股份有限公司依法建置『職業安全衛生體系』包含：安衛管理制度與訓練、生產設備自主檢查、作業環境測定、內部安全衛生查核、健康檢查與醫療照護、緊急應變與演練、職業災害管理、法定報備以及承攬商管理與施工查核等安衛工作事項。

職安衛自主管理措施，包含人員職前訓練、在職訓練及證照訓練等；對潛在危險加以識別並分級管控，機器設備安全操作標準以降低員工作業的風險，以及提供必要之保護措施或個人防護配備、實施作業環境測定、緊急應變與逃生演練、定期健康檢查並分級主動關懷，若發生災害及時提供醫療照護、職業災害管理與內部安全衛生查核，防範廠內災害及減少風險產生，持續改善安衛工作，達成「零事故」的政策目標。

在硬體設施，則依據各種法規、國際規範與公司標準進行規劃、設計與施工，由稽核與安衛單位負責安全與衛生的管理、查核及改善，將安全衛生做到事半功倍之效。作業安全衛生管理，除了有高風險作業管制、承攬商入廠管控及施工安全管理、化學品安全管理及職災分析與統計外，妥善規劃作業環境測定、災害緊急應變程序及消防定時演練，萬一災害發生時，對公司財物、人員、社會、環境的損傷與衝擊降至最低。

6.7.4 職業安全衛生教育訓練

為使新進員工第一時間熟悉公司相關作業，安排新進人員報到時參與職業安全衛生教育訓練，依據課程內容進行考核評鑑，以促進人員安全衛生防護意識及作業內容，2025年參與安衛教育訓練班次、人數與時數如下表：

訓 練 類 別	班次	人數	時數	總時數
新進員工安衛教育訓練(內部)	30	30	3	90
在職員工安衛教育訓練(內部)	2	20	4	80
緊急應變教育訓練(內部)	-	-	-	-
安衛相關證照人員回訓(外部)	1	1	12	12
合 計：	-	-	-	182
年度平均訓練時數	1.4HR			

註：年度平均時數=年度合計計總時數/當年度的年底員工人數 (182 HR / 127 人)

6.7.5 緊急應變與演練

員工為公司重要資產，為降低災害影響，廠區設置自衛消防編組，每年不定期安排火災、化學品洩漏等情境進行區域性疏散及防災演練，同時安排轄區消防隊到廠指導，觀察緊急應變之成效，依不足處進行通盤檢討，提升員工參與率及落實度，將災害對於員工及公司影響降至最低。緊急應變中心配置以下設施：

- 應變資訊：廠區平面圖、疏散逃生路線圖、緊急應變管理程序。
- 消防與維生監控：消防系統、緊急排煙系統、監視與錄影系統、廣播系統等。
- 救護設備：急救箱等救護用物。





6.7.6 職業災害管理

湧德電子股份有限公司重視每件職業災害發生原因，為有效進行管理，我們訂定環安衛異常處理程序，一旦單位發生事故後，需依照流程通報處置，並由安衛室、單位勞工代表與其主管共同針對事故進行調查分析，檢討事發根本原因，釐清案件與工作內容關聯性，並研擬矯正預防措施，如重複再發則需重新檢討其有效性對策。此外，安衛室夥同各部門透過作業觀察、教育訓練、作業環境巡檢、內/外部稽核等措施，降低潛在作業危害及環境風險，提升整體人員安衛意識。

除管控廠內工作場所風險外，公司也同樣重視員工於上、下班的安全性，透過單位不定期集會宣導或在員工每日必經的公佈欄與電子輪播告示板等處設置交通安全與防衛駕駛文宣，加深員工對於行車安全的認知，降低交通意外的發生機率。





2025 年職災通報 0 件，FR=0、SR=0、FSI=0

職業傷害比率/指數	2024	2025
通報件數	0	0
失能傷害頻率(FR)	0	0
失能傷害嚴重率(SR)	0	0
綜合傷害指數(FSI)	0	0
職業傷害造成死亡比率	0	0

註：職災統計排除交通意外

失能傷害頻率(FR)=失能傷害總次數/工作小時×1,000,000

失能傷害嚴重率(SR)=失能傷害總損失日數(排除死亡人數)/工作小時×1,000,000

綜合傷害指數(FSI)= √(失能傷害頻率×失能傷害嚴重率/1000)

職業傷害造成的死亡比率=職業傷害所造成死亡人數/工作小時×1,000,000

2025年本公司無職業病件數

職業病指數	2024	2025
職業病件數	0	0

6.7.7 內部參與諮詢與溝通管道



6.8 健康促進

- 健康工作促進
- 工作項目：健康關懷、人因性危害評估與管理、異常工作負荷預防、職場不法侵害預防、母性健康保護與管理。
- 公司積極推廣職場健康。除了達到勞動安全及健康照顧等相關法規要求外，於健康意識、健康活動、健康飲食及健康管理等健康措施構面，投入心力和資源，真心照顧每一位員工的健康。有關健康促進措施如下表：

健康意識	健康活動
健康宣導公告 醫用口罩免費贈與員工使用	路跑運動輔助
健康管理	
每年健康檢查 異常工作負荷促發疾病預防：每年評估1次，安排高風險員工健康指導。 人因性危害預防：每年評估1次，疑似有危害者安排訪談，給予改善建議，定期追蹤改善情形。 母性員工健康保護：每年1次風險危害評估與確認，依需求提供衛教等資訊。 執行職務遭受不法侵害預防：員工教育訓練納入預防職場不法侵害相關課程，提供紓壓資訊及免費心理諮詢等措施，降低職場內外部不法侵害發生機率。	

6.8.1 健康關懷與醫療照顧

健康檢查：公司優於法規規定下，每年度為員工提供免費健康檢查及特別危害健康作業人員之特殊健康檢查，針對健康檢查結果進行統計並分析可能致病因子，依照健康風險管理實施分級，追蹤高風險健康族群，推動職場健康促進與職業病預防，提供員工全方位醫療保健服務。

最近二年健康健查類別項目與參與人數如下表：

年度 / 項目	2024年		2025年	
	檢查項目	參與人數	檢查項目	參與人數
一般健康檢查	依據勞工健康保護規則	98	依據勞工健康保護規則	95
		87%		75%

藉由醫生定期駐廠服務，主動安排健檢異常、母性族群、異常工作負荷及職業災害人員進行專業醫師諮詢，分類屬二級管理以上者，由醫師綜合評估健康狀況與工作性質，提供單位職務安排之適切性，全年總計53人次參與健康諮詢服務。

- **健康風險分 1-4 級管理**

1 級管理: 12	2 級管理:30	3 級管理:46	4 級管理:10
健康檢查結果項目全部正常，且醫師判定無異常者。	健康檢查結果項目異常，評估與職業工作無關，接受健康指導後安排適當複檢或治療。	健康檢查結果項目異常，初步評估與職業工作有關，安排職業醫學科門診後，重新判定分級	健康檢查結果項目異常，醫師綜合評估與職業工作有關，安排職業病評估檢查程序及治療

6.8.2 永續醫療保健的夥伴關係

特約醫療單位共__1__間，與專業院所合作簽立特約，提供優惠的醫療費用及完善的醫療服務， 協助員工得到妥善的照護及緩解生活壓力等問題，並維持良好醫病關係。

2025 臨場服務成果

臨場服務成果	醫師	護理師	總計
服務人次(人次)	4	48	52
總服務時數(hr)	8	96	104

6.8.3 新興傳染病防疫方案

公司認為健康的員工是企業正常營運的棟樑，照顧員工的身心健康是公司的責任。面對新興傳染病對職場的潛在威脅，公司由專責單位持續監看全球是否有新興傳染病發生，評估其後續影響，並擬定工作場所防疫因應計劃。

6.8.4 關注季節性流感等傳染病

因應季節性流感（如H1N1、H3N2...A型或B型）等傳染病疫情每年仍有大流行的風險，公司謹慎以對，持續管控各種傳染病（如肺結核、傷寒等）之職場風險，並從中累積經驗，避免應變過度或不足，提升常態防疫能力，並於各廠區公佈欄公告防疫知識，供員工參考及防疫。

6.8.5 人因性危害評估與管理

針對生產區的機台硬體設計與搬運作業，公司從源頭把關，提供廠區同仁人因工程安全教育訓練，建立正確的安全認知，並有人因評估、改善的專案，例如：物品搬運、正確坐姿等。
為預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病，勞工健康服務人員規劃每年配合年度健康檢查，對所有員工進行身體各部位痠痛與對工作影響程度之問卷評量，找出高風險族群，除採行個案管理措施外，並與安衛室進行人因風險鑑別及研擬改善方案。

6.8.6 母性健康保護與與管理

在母性健康保護除依法「性別工作平等法」給予產前檢查假七日、產假八週與配偶陪產假七日外，若撫育幼嬰的需要，男女雙方均可申請育嬰留職停薪假等；同時，公司內部設置哺(集)乳室，方便分娩後返回工作崗位的女員工依法到哺(集)乳室哺(集)母乳，並放入冰箱，下班時攜回家中讓幼兒吸食。為預防女性員工暴露母性健康危害作業場所，健康中心訂定母性健康保護與管理流程，除對有母性健康危害之虞的作業執行風險評估，並考量個別差異，經勞工健康服務醫師綜合評估後，採行分級管理與現場改善等措施，以確保女性員工之母性健康。









6.9 社區關懷

湧德電子積極支持弱勢團體的運作，履行企業社會責任。近期，我們捐助了給在地兒少團體藍迪兒童之家，加入共同培力的行列。我們相信教育是改變未來的投資，透過投入資源增強兒少的教育和保護，能提升並改善弱勢兒少的處境；同時湧德電子透過與 Yoga Farm 快樂農場合作辦理生態教育體驗以及瑜珈活動，讓員工們同時能夠放鬆身心靈並了解環境永續的重要性。





▲ 捐助藍迪兒童之家





▲ 嘿呦嘿呦挖地瓜

附錄

- 附錄1：

  ESG績效(ESG Performance)
- 附錄2：

  GRI Standards 對照表
- 附錄3：

  SASB對照表
- 附錄4：

  永續揭露指標-電子零組件業

7

附錄 1：ESG 的績效

類別	永續性指標	單位	2025 年
誠信經營股東權益	內部稽核缺失改善完成率	%	100%
	主管或員工違反誠信原則次數	件	0
	公司治理評鑑排名級距	級距	第三級距
經營績效	淨利成長	%	+30.37%
風險管理	每年進行逃生避難與消防演練	次	2
客戶經營	客戶滿意度≧85 分	分	89.8 分
	客戶抱怨公司洩漏個人或訂單隱私	件	0
法規遵循	違反公司法或稅務法規件數	件	0
	違反污水排放符合法規件數	件	0
	違反廢棄物管理法規件數	件	0
	違反勞動與安衛相關法規件數	件	0
	違反產品標示或專利法規件數	件	0
產品創新發展	維持專利數量	件	130
	研發費用佔營業額百分比	%	4.54 %
節能減碳	溫室氣體排放量	噸 CO2/年	46,421
	用電量	度/年	1,258,640
勞雇關係	職員離職率	%	16.54%
	員工溝通: 無重大抱怨事件 0 件	件	0
人才培育	新人訓練測驗通過率 100%	%	100%
	年度員工訓練平均時數	小時	8.18
人權維護	職場不法侵害/霸凌	件	0
	員工申訴/調解案件	件	0
健康安全	健康檢查參與率	%	80%
	新人參與安衛教育訓練程度	%	100%
	員工安全事故(不含死亡)件數	件	0
	職業傷害死亡率	%	0
	失能傷害頻率	%	0
	失能傷害嚴重度	%	0

使用聲明：湧德電子股份有限公司參考 GRI 準則報導(報導期間：2025 年 1 月 1 至 12 月 31 日止)

使用 GRI 1：基礎 2021

適用 GRI 行業準則：無

具體推動計畫及實施成效

【永續環境】

1.響應政府環保政策

湧德電子持續落實環境永續承諾，於 2024 年第四季由管理部主導，全面重新規劃公司內部垃圾丟棄區域，並增設更細緻的資源回收分類制度。透過空間優化與分類規範強化，員工的回收意識明顯提升，讓公司整體資源回收率從原本的 70%提升至 95%，成效顯著，2025 年持續維持。

此次優化措施涵蓋辦公區、茶水間與各樓層公共空間，設置分類清楚的投入口與視覺指引，分類項目包括：紙類、塑膠容器、金屬、玻璃、有害廢棄物與廚餘等六大類，並搭配定期教育宣導與內部巡查，促使員工更精確地執行分類。

湧德電子相信，企業不僅要在技術與創新上追求卓越，也應在日常營運中實踐環境責任。透過制度化的管理與全員參與，公司正穩健邁向「低碳辦公、零浪費職場」的永續目標。未來將持續精進廢棄物管理機制，串聯上下游資源循環，讓綠色行動成為企業文化的一部分。

2. 生態教育體驗活動

為了讓員工們同時能夠放鬆身心靈並了解環境永續的重要性，湧德電子於 2025 年 12 月 20 日舉辦「嘿呦嘿呦挖地瓜」，號召公司員工攜手守護環境。此次活動共有約 50 名同仁熱情參與，展現企業對環境議題的重視與實際行動力。

Yoga Farm 快樂農場位於桃園龍潭，採用友善農法，結合食農教育、瑜伽養生與公益活動，致力於環境永續與社會共好。湧德電子希望透過實地參與活動，不僅對於環境有更多的認識，更喚起大眾對永續發展的關注。

【社會企業】

捐助弱勢團體

秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，湧德電子持續關注弱勢族群的需求，2025 年捐助藍迪兒童之家，以實際行動支持兒童福利與教育發展。此次捐助資源將用於數十名孩童的生活照顧、課後輔導與心理支持服務，讓更多孩子能在充滿關愛與希望的環境中成長。

湧德電子深信，企業的價值不僅體現在產品與服務，更應透過資源與影響力回饋社會，帶動正向改變。我們期望透過此次合作，拋磚引玉，讓更多企業與社會大眾一起關注兒童權益，為弱勢家庭帶來實質幫助與長遠支持。

【公司治理】

湧德電子持續強化公司治理體制，致力於提升董事會職能、資訊透明度與股東權益保障。透過制度優化與內控強化等具體措施，2025 年公司治理評鑑排名級距維持在 150 名內，充分展現湧德在公司治理實務上的努力與成果。

在過去一年中，湧德電子持續推動多項治理優化措施，包括修訂公司章程強化董事會運作效率與獨立性、強化資訊揭露機制，以及落實誠信經營與風險管理政策。此外，公司亦定期對董事及高階主管進行永續議題與合規風險的培訓，全面提升治理效能。

附錄 2： GRI Standards(2021)與 ESG 永續報告章節對照表

GRI 指標		ESG 對應章節	頁數	備註
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	2.1 公司簡介	15	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	• 報告概要與範圍 • 範圍邊界	1	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	• 資料期間 • 發行頻度 • 聯絡窗口	1 2	
	2-4 資訊重編	• 報導的改變	1	報告概要與範圍
	2-5 外部保證/確信	• 外部確信	1	
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 營運績效與挑戰 3.2 客戶經營與服務	38 42	
	2-7 員工 a.員工總數，及按性別及地區分類的總數 b.報導不同類別員工的總數	6.2 人力結構 2025 年人力結構分佈	67	
	2-8 非員工的工作者	2025 年人力結構分佈	67	
治理	2-9 治理結構及組成	2.2 公司治理架構 • 董事會	18 19	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理架構 • 年度股東常會 • 董事會 • 董事會結構	18 19	
	2-11 最高治理單位的主席	2.2 公司治理機構 • 董事會 • 董事會職權	19	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 a.最高治理單位的角色和高階管理層在組織宗旨、價值或願景、策略的角色 b.最高治理單位於監督組織盡職調查的角色，及其檢視組織程序有效性	本公司董事會職權 2.3 誠信經營 2.5 經營理念、倫理道德與法規遵循 2.1 公司簡介 • 本公司組織 • 組織職掌 2.4 內控機制與管理系統	19 25 28 15 17 26	
	2-13 衝擊管理的負責人 a.最高治理單位如何委派管理組織的經濟、環境和人群衝擊的責任 b.高階管理階層或其他員工向最高治理單位對經濟、環境與人群衝擊管理程序	2.1 公司簡介 • 本公司組織 • 組織職掌 2.7 風險管理制度	15 17 33	• 董事會職權 十一、永續經營之願景、策略與組織規劃等相關議案。
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色 a.最高治理單位應具檢視和核准報導資訊 b.如果最高治理單位不具檢視和核准報導資訊（包括組織的重大主題）的責任，說明原因	本公司董事會職權 十一、永續經營之願景、策略與組織規劃等相關議案	19	ESG 永續報告以 ESG 兼職單位規劃、執行，由總經理向董事會說明核准後公布。

	2-15 利益衝突 **a.描述最高治理單位確保避免及減緩利益衝突流程** **b.報導是否向利害關係人揭露利益衝突**	2.3.1 誠信經營商業活動 • 實施方式 • 檢舉與懲戒	25 25	
	2-16 溝通關鍵重大事件 **a.如何與最高治理單位溝通關鍵重大事件**	本公司董事會職權 1.1.1 ESG 組織與職掌	19 5	董事會職權 十一、永續經營之**願景、策略與組織規劃**等相關議案。
	2-17 最高治理單位的群體智識 **a.最高治理單位在永續發展上的群體智識、技能及經驗**	2.2 公司治理機構 • 董事會成員的學經歷 • 多元化能力	18 20 21	
	2-18 最高治理單位的績效評估 **a.最高治理單位在監督組織管理經濟、環境與人群相關衝擊之績效的程序** **b.報導此評估是否獨立，以及評估的頻率；** **c.描述回應此評估所採取之行動，包括最高治理單位的組成以及組織實務的變化**	• 董事會執行與運作情形 1.1.1 ESG 組織與職掌	22 5	
	2-19 薪酬政策 **a. 說明最高治理單位和高階管理階層薪酬政策**	6.4 薪酬福利	71	
	2-20 薪酬決定流程 **a. 組織設計其薪酬政策與薪酬決定流程**	6.4 薪酬福利	71	
	2-21 年度總薪酬比率	6.4 薪酬福利	71	
策略、政策與實務	**2-22 永續發展策略的聲明** **a.最高治理單位或最高階的管理階層與永續發展的關係及其投入永續發展的策略之聲明。**	0_最高經營階層聲明-永續發展策略	3	
	2-23 政策承諾 **a.描述有關責任商業行為之政策承諾** **b.描述尊重人權的特定政策承諾**	6.1 人才政策與承諾 • 企業永續發展政策	63	
	2-24 納入政策承諾 **a.如何使每個責任商業行為之政策承諾納入其活動與商業關係**	1.4 重大議題的回應 • 10 項重大議題列表與管理	10	
	2-25 補救負面衝擊的程序 **a.組織認定造成或促成的負面衝擊** **b.描述鑑別與處理申訴的方法**	6.5 人權平等 最近二年各項人權指標落實情形	74	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析	6	
	2-27 法規遵循 **a.報導期間發生的重大違反法規事件總數**	2.5.4 法規遵循	28	
	2-28 公協會的會員資格	2.8 參與外部組織	35	
利害關	**2-29 利害關係人議合方針** **a.描述與利害關係人議合的方針**	1.1 利害關係人組織、執掌與鑑別 1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析	5 6	

係人議合	2-30 團體協約 a.報導團體協約涵蓋的總員工數百分比	本公司無團體協約有勞資會議	--	
重大議題	• 決定重大議題的指引 3-1 決定重大議題的流程	1.1.1 ESG 組織與職掌 1.1.2 鑑別 • 主要利害關係人溝通管道 1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析 • 利害關係人關注議題的鑑別與分析其重要與衝擊性 1.3 重大議題鑑別後排序 1.4 重大議題的回應	5 6 6 6 8 9 10	
	3-2 a.重大議題的列表	1、實踐永續管理 1.3 重大性議題鑑別後排序 1.4 重大議題的回應	5 9 10	
	b.重大主題列表的變動	1.3 重大性議題鑑別後排序	9	
	3-3 重大議題的管理	• 10 項重大議題列表與管理	9	

• 10 項重大議題列表與管理及 ESG 回應章節

NO	條文	GRI 條文規定重點	ESG 對應章節	頁數	備註
1. 經營績效	201	主題管理揭露	3.1 營運績效與挑戰 • 各項營運策略與管理方針	38	
	201-1	組織所產生的直接經濟價值	• 最近三年產生及分配直接經濟價值營運成果	40	
	201-2	氣候變遷對財務影響及風險	5、永續環境 • 氣候變遷的風險類型、潛在營運影響與 調適方法	51	
	201-3	定義福利規畫義務與退休計畫	6.4 薪酬福利政策 6.4.2 多元化福利制度 6.4.3 退休保障	71 72	
	201-4	取至政府的財政補助	2.5.5 稅務政策	30	
2. 誠信經營	2-15	利益衝突	2.3.1 誠信經營商業活動 • 實施方式 • 檢舉與懲戒 2.5 經營理念、倫理道德與法規遵循	25 28	
3. 客戶經營	416	顧客健康安全：主題管理揭露	3.2 客戶經營與服務 4.4.2 道德採購 4.3 產品的品質管理	41 49 48	
	416-1 416-2	產品及服務對健康安全的衝擊 違反產品及服務的健康安全法規事件			
	417	行銷標示：主題管理揭露	4.3 產品的品質管理	48	
	417-1	產品與服務資訊與標示的要求			
4. 人才	404	教育訓練：主題管理揭露	6.3 人才培訓	67	
	404-1 404-2	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.3 員工平均訓練時數	70	

培育	404-3	提升員工職能及過渡協助方案 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分(人/次數)			
5.股東權益	201	經濟績效：主題管理揭露	3.1 營運績效與挑戰	38	
	201-1	組織所產生的直接經濟價值	• 最近三年產生及分配直接經濟價值營運成果	40	
	201-2	氣候變遷對財務影響及風險	5、永續環境 • 氣候變遷的風險類型、潛在營運影響與 調適方法	51	
	201-4	取得政府的財政補助	2.5.5 稅務政策	30	
6.法規遵循	2-27	法規遵循	2.5 經營理念、倫理道德與法規遵循 2.5.4 法規遵循	29	
7.人權平等	406	不歧視：主題管理揭露	6.5 人權平等 最近二年各項人權指標落實情形	74 75	
	406-1	歧視事件與組織採取的改善行動			
	409	強迫勞動：主題管理揭露	6.5 人權平等 最近二年各項人權指標落實情形	74 75	
	409-1	具強迫勞動事件的營運據點與供應商			
8.健康安全	403 403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7	職場健康安全：主題管理揭露： 職業安全衛生管理系統 危害識別風險評估與事故調查 職業健康服務 職安衛工作者參與、諮商與溝通 職安衛工作者的訓練 工作者健康促進 減輕或減緩職安衛的直接衝擊	6.7 職場安全衛生 • 重大議題健康安全政策與管理方針 • 工作環境與安全保護 6.8 健康促進 • 職業安全衛生教育訓練 6.7.1 職業安全衛生委員會 6.8 健康促進 • 職安衛體系與自主檢查及管理 • 緊急應變與演練	81 82 86 83 81 86 82 83	
	403-8 403-9 403-10	職安衛管理系統的工作者 職業傷害與職災統計 職業病	6.7.1 職業安全衛生委員會 6.7.6 職業災害管理 • 2022 年本公司職業病人件數 0 件	81 84	
9.產品創新	416	顧客健康安全：主題管理揭露	3.2 客戶經營與服務 4.4.2 道德採購 4.3 產品的品質管理	42 49 48	
	416-1 416-2	產品及服務對健康安全的衝擊 違反產品及服務的健康安全法規事件			
10.節能減碳	302	能源：主題管理揭露	5.1 環境政策與承諾 5.2 環境績效與節能減碳 5.3 溫室氣體盤查	54 55 57	
	302-1 302-2 302-3 302-4 302-5	組織內的能源消耗量 外部的能源消耗量 能源密集度 減少能源消耗 降低產品與服務的能源需求			
	305	排放：主題管理揭露	5.1 環境政策與承諾	54	

			5.2 環境績效與節能減碳	55	
	305-1 305-2	直間溫室氣體排放(範疇一) 間接溫室氣體排放(範疇二)	5.3 溫室氣體盤查	57	

附錄 3： 氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	伍、永續環境	P.51
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務。	6.01 氣候變遷	P.54
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 。	6.01 氣候變遷	P.53
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	P.51
5	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	P.54
6	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	5.3 溫室氣體盤查	P.58
7	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	5.3.1 環境相關認證	P.59

附錄 4：SASB 對照表 SASB Index

硬體製造業：可持續發展主題與會計指標以及 ESG 章節對照表

主 題	代 碼	會計指標	類 別	測量單位	章節/章-頁碼
產品安全	TC-HW-230a.1	描述識別與解決產品中數據安全風險的方法	討論/分析	不適用	2.6 資訊安全/30
員工多元性與包容性	TC-HW-330a.1	(1)管理人員、(2)技術人員、(3)所有其他員工的性別/種族/族裔群體代表的百分比	定量的	百分比(%)	6.2 人力結構/65
產品生命周期管理	TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 可申報物質的產品，所佔營收百分比	定量的	百分比(%)	未使用
	TC-HW-410a.2	產品符合申請 EPEAT 或同等要求的合格產品所佔百分比，按營收計	定量的	百分比(%)	未使用
	TC-HW-410a.3	產品符合申請 Energy Star 或同等要求的合格產品所佔百分比，按營收計	定量的	百分比(%)	未使用
	TC-HW-410a.4	報廢產品和回收電子產品廢物的重量，佔回收之百分比	定量的	公噸 百分比(%)	本公司無產品廢棄物
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	第一階供應商(1)有接受 RBA 驗證的稽核流程 (Validated Audit Process, VAP)或同等稽核所佔之供應商類別百分比 (a)所有供應商和 (b)高風險供應商	定量的	百分比(%)	不揭露
	TC-HW-430a.2	第一階供應商(1)未通過 RBA 驗證稽核流程(Validated Audit Process, VAP)或同等稽核之受稽廠商百分比，以及(2)在(a) 重大缺失與(b) 其它缺失的改善率	定量的	速度	不揭露
材料採購	TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵有害物質有關的風險管理	討論/分析	不適用	4.4.2 道德採購/49
表 2：活動指標					
產品生命周期管理	TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數量佔營收百分比	定量的	百分比(%)	不揭露
	TC-HW-000.B	生產設施的面積	定量的	平方公尺 m^2	本公司無生產設施
	TC-HW-000.C	自有設施的生產佔百分比	定量的	百分比(%)	本公司無生產設施

附錄 5、永續揭露指標-電子零組件業

編號	指標	指標種類	單位	年度揭露情形	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	總量：(GJ)，外購電力100%，再生能源使用率 0 %	
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(m^3)	5.2.1.3 水資源/P.56	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t),百分比(%)	本公司無生產設施，故以生活廢棄物為主	無
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%), 數量	6.7 職業安全衛生/P.81	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	公噸 (t), 百分比(%)	本公司無生產設施	無
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	4.4.2 道德採購/P.49	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	0 (元)	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	暫不揭露	