股票代碼：3508

位速科技股份有限公司

2025 年永續報告書

發行日期：2026 年 8 月 25 日

目錄

1、 報告書資訊 6
1.01 經營者的話 6
1.02 關於本公司 7
1.03 報告書資訊 14
1.03.1 編製依據 14
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 14
1.03.3 報告邊界與範疇 14
1.03.4 資訊重編 15
1.03.5 外部確信/保證情形 15
1.03.6 永續報告之責任單位 15
2、 永續經營 16
2.01 永續發展策略 16
2.02 推動永續發展機制 17
2.02.1 推動永續發展之治理架構 17
2.02.2 運作情形 17
2.03 董事會及功能性委員會 18
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果 18
2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 18
2.03.1.2 督導永續管理之績效評估 18

2.03.1.3 對永續發展之持續進修 19

2.03.2 董事會結構及運作情形 20

2.03.2.1 成員及多元化 20

2.03.2.2 運作情形 21

2.03.2.3 提名與遴選 22

2.03.2.4 利益迴避 22

2.03.2.5 薪酬政策 23

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形 24

3、 利害關係人與重大主題 26

3.01 利害關係人議合 26

3.02 決定重大主題的流程 27

3.03 重大主題列表 29

3.04 重大主題之管理 29

4、 治理面 33

4.01 經濟績效 33

4.02 誠信經營 34

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範 34

4.02.2 反貪腐機制 35

4.02.3 反競爭行為 36

4.03 溝通管道及申訴機制 37

4.04 風險管理 38
4.04.1 風險管理機制 38
4.04.2 法規遵循 38
4.05 資訊安全及客戶隱私保護 38
4.05.1 資訊安全管理 38
4.05.2 客戶隱私保護 40
4.06 參與各類社團組織 40
4.07 供應鏈管理 41
5、 社會面 42
5.01 人力發展 42
5.01.1 人權政策與承諾 42
5.01.2 人力組成 44
5.01.2.1 員工結構 45
5.01.2.2 非員工結構 46
5.01.3 員工多元包容及平等 46
5.01.4 員工權益及福利 47
5.01.5 團體協約 48
5.01.6 人才培育與發展 48
5.02 職業安全及衛生 49

5.02.1 職業安全及衛生政策 49

5.02.2 職業傷害 51

5.03 社會參與 52

6、 環境面 54

6.01 氣候變遷 54

6.02 溫室氣體管理 55

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標 55

6.02.2 溫室氣體排放量 56

6.03 水資源管理 56

6.03.1 水資源管理之現況 56

6.03.2 水資源管理之消耗現況 57

6.04 廢棄物源管理 57

6.04.1 廢棄物管理之現況 57

6.04.2 生活廢棄物管理之現況 57

7、 附錄 59

7.01 附錄一、GRI 內容索引表 59

7.02 附錄二、氣候相關資訊 63

1、 報告書資訊

1.01 經營者的話

位速科技股份有限公司(以下簡稱本公司)自民國九十年跨入專業表面處理領域以來，致力於滿足客戶各項表面處理製程的需求；近年來因通訊產品及 3C 產品加工組裝業的經營環境不佳，本公司除了不斷提升加工組裝的製程能力、供應商管理能力及開發新客戶外，還將產品擴展到觸控面板模組產品，並且持續投入有機光伏發電相關產品的開發作業。本公司將以技術精進、產品創新、管理革新的模式，積極開發新的合作模式及新的產品領域，以拓展企業的營運版圖，創造更大的獲利空間。

目前本公司的產品可分為三大類: 3C 產品加工組裝、觸控面板模組及有機光伏發電相關產品。在 3C 產品加工組裝方面，該市場係屬過度競爭市場，除了提昇新的新製程開發能力及供應鏈管理的能力外，需透過與同業的合作，創造雙贏的產業環境。在觸控面板模組方面，本公司擁有先進的捲對捲塗佈技術、精密的雷射蝕刻技術，能連續製造觸控面板模組，並可發展各式透明導電膜相關的延伸產品。有機光伏發電相關產品，包括發電模組的量產設備、生產發電模組必要的化學材料等，屬於新的產品市場，本公司會積極投入研發作業，以建立自有的核心技術，迅速將產品投入市場，以滿足客戶的需求。

本公司除了追求穩健的成長與獲利目標以外,身為企業經營者,不管是公司治理、環境保護、社會責任等層面亦持續投注心力，提升全方面企業價值，在全球公民的共識之下，追隨著聯合國 2030 永續發展目標，持續在 ESG 三方面精進與改善，以善盡身為地球公民一份子的責任。藉由本報告呈現有關公司治理、環境與社會等三個主要面向的作為，我們將持續運用我們的專長與能力，與所有利害關係人共同努力，持續發揮正面影響力，以善盡永續發展，共同邁向永續經營的願景。

位速科技股份有限公司　　董事長 廖世文

1.02 關於本公司

- 公司簡介

位速科技股份有限公司(以下簡稱本公司)成立於 2001 年，從事各式塑膠日用品、電子零組件、汽車及其零件之表面處理業務，總部位於桃園市楊梅區高青路 26 號。近年來因通訊產品及 3C 產品加工組裝業的經營環境不佳，本公司除了不斷提升加工組裝的製程能力、供應商管理能力及開發新客戶外，還將產品擴展到觸控面板模組產品，並且持續投入有機光伏發電相關產品的開發作業。本公司將以技術精進、產品創新、管理革新的模式，積極開發新的合作模式及新的產品領域，以拓展企業的營運版圖，創造更大的獲利空間。

組織名稱	位速科技股份有限公司
公司型態	上櫃公司
股票代號	3508
董事長	廖世文
總經理	廖世文
組織創立時間	2001 年 9 月 4 日
總部位置	桃園市楊梅區
產業類別	其他電子業
主要產品及服務	各式塑膠日用品、電子零組件、汽車及其零件之表面處理業務
實收資本額	1,043,117,370 元
營運所在國家	中華民國
總部所在位置	桃園市楊梅區高青路 26 號

一、公司沿革

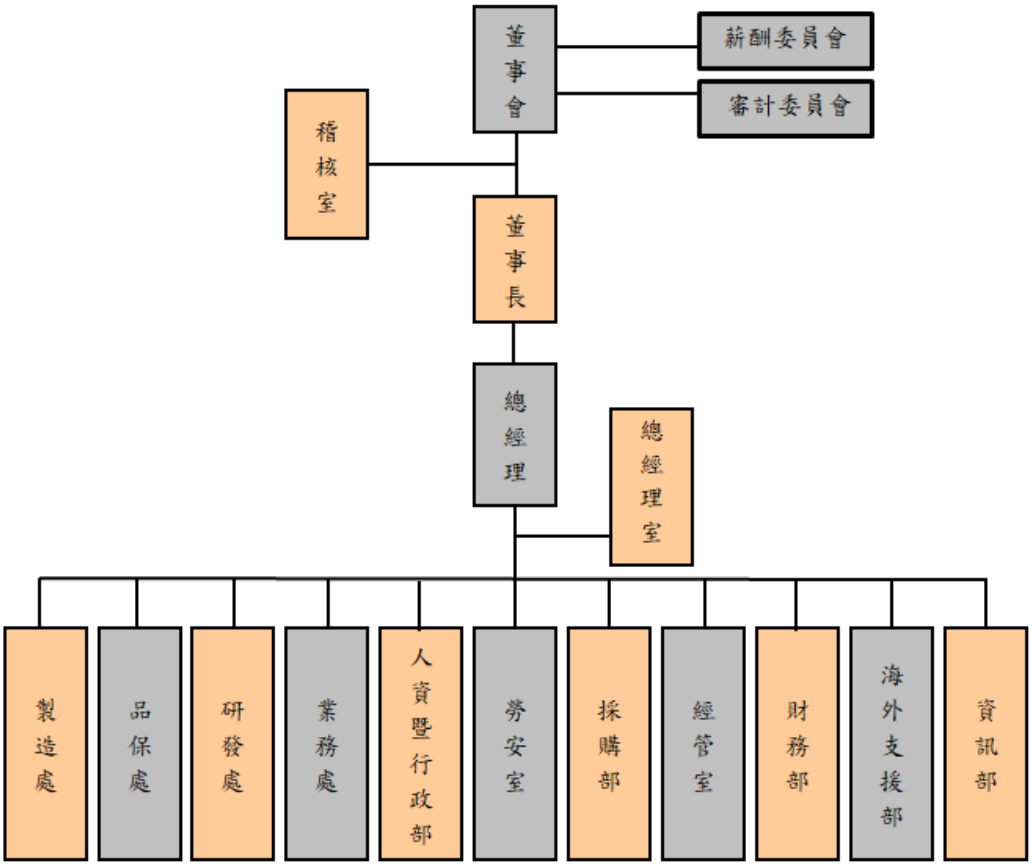
2001 年	—	研發團隊成立，致力於電化學之金屬化工程研究，發展可靠性高之製程。
	—	建廠完成並正式成立於桃園縣大園鄉大園工業區，設立資本額為新台幣貳仟萬元整，主要營業項目為塑膠日用品製造、表面處理、及電子零組件製造等業務。
2002 年	—	第一電鍍線試車並通過宏達國際電子之品質認證。
	—	手機機殼電鍍產品進入量產。
	—	品檢線建置完成。
2003 年	—	資本額增資至新台幣陸仟玖佰玖拾陸萬貳仟伍佰元整。
2004 年	—	通過 SGS ISO 9001 國際品質認證。

	—	大園廠區第二電鍍線建置完成。
	—	為引進印刷加工技術，購入展星企業並正式成立印刷部門於觀音廠區。
	—	透過 Ways Technical Corp.(Samoa)轉投資揚州位速科技有限公司(持股 55%)，加強中國大陸市場之拓銷，其主要營業項目為從事非金屬製品之設計與製造、工程塑料及塑合金之生產與電子用高科技化學品之生產及技術服務。
	—	因應業務擴充所需，於公司現址購入自有廠房及辦公室。
	—	為成為表面處理全製程大廠，提供客戶全方位產品服務，設立真空濺鍍部門及塗裝部門。
	—	資本額增資至新台幣捌仟零陸拾肆萬捌仟伍佰肆拾元整。
2005 年	—	通過 SGS ISO 14001 環境管理系統認證。
	—	取得 Ways Technical Corp.(Samoa)100%股權。
	—	透過 Ways Technical Corp.(Samoa)轉投資揚州位速科技有限公司(持股 100%)，加強中國大陸市場之拓銷。
	—	揚州位速科技有限公司建廠及試車完成。
	—	資本額增資至新台幣貳億肆仟玖佰參拾壹萬捌仟伍佰柒拾元整。
	—	辦理股票公開發行，增加市場知名度。
	—	取得「複合結構水龍頭」台灣及中國地區專利。
2006 年	—	資本額增資至新台幣貳億陸仟陸佰玖拾萬柒仟陸佰玖拾元整。
	—	為增加產能，提供客戶更穩定之產品服務，於楊梅廠區增設真空濺鍍及塗裝生產線。
	—	轉投資設立 100%持股子公司衛斯實業股份有限公司，其主要營業項目為日常用品、水器材料、塑膠用品及塗料之製造加工及銷售。
	—	取得「複合結構水龍頭」德國地區專利。
	—	取得「表面鍍膜之複合結構水龍頭」台灣地區專利。
	—	導入「非導電性真空鍍膜製程」(NCVM)。
2007 年	—	資本額增資至新台幣參億柒仟參佰肆拾貳萬陸仟肆佰貳拾元整。
	—	股票掛牌上櫃。
	—	資本額增資至新台幣肆億貳仟零壹拾萬陸仟肆佰貳拾元整。
2008 年	—	與富士康國際控股有限公司之子公司 Transworld Holding Limited 簽訂策略合作備忘錄案。
	—	為擴大營運規模及引進策略性投資人，以私募方式辦理現金增資發行普通股案；富士康參與位速私募 10.45 億元 取得位速 24%股權。
	—	資本額增資至新台幣陸億貳仟零伍拾壹萬陸仟肆佰貳拾元整。

	—	資本額增資至新台幣柒億捌仟零壹拾玖萬伍仟伍佰貳拾元整。
	—	透過 Ways Holdings 轉投資東莞位速電子科技有限公司(持股100%)，加強中國大陸市場之拓銷，其主要營業項目為生產和銷售手機面版、模具、塑膠製品、五金製品及電子零組件。
	—	完成東莞位速電子科技有限公司建廠及試車。
2009 年	—	購回庫藏股並註銷，資本額減少為新台幣柒億陸仟零玖拾陸萬伍仟伍佰貳拾元整。
	—	本公司及精泉科技為考量彼此未來策略發展所需，受讓收購精泉科技 68%普通股股份；本公司增資發行新股 5,326,702 股，受讓精泉科技 15,980,106 股；換股比例為每 1 股位速科技增資股票換發 3 股精泉科技股票。本公司透過股份交換總計取得 68%精泉科技股份，其主要營業項目為塑膠製品之製造及加工。
2010 年	—	購買精泉科技 1,759,400 股，對精泉科技持股累計至 75.49%。
	—	設立 100%持股子公司位璽材料科技股份有限公司，其主要營業項目為漆料、塗料及其他化學製品之批發。
	—	通過社團法人中華公司治理協會進行 CG6006 通用版公司治理制度評量作業，並於 12 月 28 日舉行授證典禮。
2011 年	—	購買精泉科技股票 5,760,408 股，累計持有精泉科技 23,500,000 股，合計取得精泉科技 100%股份。
	—	購買兆強科技股票 1,220,00 股，對兆強科技持股累計為 27.25%，其主要營業項目為從事機械設備、模具製造及批發。
2012 年	—	因兆強科技辦理員工紅利轉增資，致持股比率降為 26.78%。
	—	投資英屬蓋曼群島 Anli Internation Co., Ltd，透過轉投資香港公司，間接投資大陸地區事業。
2013 年	—	透過本公司之子公司 Ways Technical Corp.及 MEGA-POWER Precision Industrial Corp.再轉投資位速電子科技（昆山）有限公司，其主要營業項目為塑膠製品之製造及加工。
	—	透過本公司之子公司 Ways Technical Corp.轉投資昆山新禾精電子科技有限公司，其主要營業項目為從事電腦零組件、通訊零組件、模具組件及精密金屬加工件之生產及技術服務。
	—	投資位元奈米科技股份有限公司，其主要營業項目為從事機械設備製造、電子零組件製造、機械安裝及批發以及國際貿易、智慧財產權等業務。
2014 年	—	因兆強科技辦理員工紅利轉增資，致持股比率降為 26.31%。
	—	購買位元奈米科技 4,037,500 股，對位元奈米科技持股累計為 47.41%，其主要營業項目為從事機械設備製造、電子零組件製造、機械安裝及批發以及國際貿易、智慧財產權等業務。

2015 年	—	對子公司衛斯實業股份有限公司增加投資新台幣貳仟萬元案。
	—	對子公司位璽生物科技股份有限公司增加投資新台幣陸佰萬元案。
	—	對子公司位元奈米科技股份有限公司增加投資，持股累計至43.46%。
2016 年	—	對子公司衛斯實業股份有限公司增加投資新台幣肆仟伍佰萬元案。
2017 年	—	對子公司位元奈米科技股份有限公司增加投資，持股累計至72.43%。
2018 年	—	因兆強科技辦理員工紅利轉增資，致持股比率降為 25.49%。
2019 年	—	對子公司位元奈米科技股份有限公司增加投資，持股累計至76.14%。
	—	因兆強科技辦理員工紅利轉增資，致持股比率降為 21.66%。
	—	對子公司位元奈米科技股份有限公司增加投資，持股累計至76.14%。
	—	對子公司衛斯實業股份有限公司增加投資新台幣參仟萬元案。
	—	透過東莞位速電子科技有限公司轉投資廣州碳谷科技有限公司(持股 25%)，加強中國大陸市場之拓銷。
2020 年	—	對子公司香港位速增加投資案。
	—	子公司精泉科技購買廠房案。
2021 年	—	透過本公司之子公司 WAYS TECHNICAL CORP.越南投資案。
2023 年	—	子公司精泉科技股份有限公司取得卓越有公司(EXCEL BRILLIANT LIMITED)100%股權；間接取得上海竹之嘉電子科技有限公司 53.09%股權。
	—	子公司東莞位速電子科技有限公司擴大對廣州碳谷科技有限公司的投資，持股累計至 70%。
	—	為擴展本公司第三代光伏電池相關業務，本公司投資廣東位速科技有限公司，取得該公司 77.5%股權。
2024 年	—	對子公司衛斯實業股份有限公司增加投資新台幣伍仟萬元案。

二、組織架構



三、各部門主要經營業務

部門	工作職掌
薪酬委員會	定期檢討本公司董事、經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準及結構。
審計委員會	協助董事會履行其監督公司在是監督公司的財務報表、內部控制制度、會計師的選任與獨立性，以及公司遵循相關法令規章等事項，以確保公司治理的有效性。
總經理	綜理公司整體策略目標，執行全盤業務與督導各單位。
總經理室	協助總經理執行有關各單位溝通、協調與管理工作。
稽核室	執行內部控制制度之檢討與稽核並定期對董事會及經理人提出報告，以及對營運效率之衡量，適時提供改善建議以確保內部控制制度有效實施。
資訊部	1.負責公司電腦化之推行及電腦軟硬體、週邊設備之採購、管理、維護，並規劃電腦教育訓練課程。
	2.公司內部網路環境及通訊系統之建置與管理。
	3.各種資訊系統(例:ERP 及 EF)之規劃、導入、整合與維護。

部門	工作職掌
海外支援部	負責海外生產及管理等工作。
財務部	1.負責資金管理、銀行額度申請、資金募集等。
	2.會計帳務、稅務、成本之處理、貨款支付、審核及編製財務報表。
	3.負責各項股務作業，股東關係維護等。
經管室	執行公司之經營績效分析，並且定期對管理階層提供經營管理績效報告。
採購部	負責採購數量、價格及交期之議定，以達成一般性支出及生產材料之供應，使公司與生產單位正常運作。
勞安室	1.主導公司安衛環審查/風險評估等環安衛管理，並負責職業安全衛生管理系統規劃及各相關程序書之訂定。
	2.負責公司安衛環稽核事宜。
	3.負責職業安全衛生環保管理系統內部稽核之規劃。
	4.負責職業安全衛生環保相關法規蒐集及鑑別作業。
	5.職業安全衛生環保議題之諮詢與溝通。
	6.負責公司廠區保全與門禁管理確保員工廠房設施安全措施。
人資暨行政部	1.人資制度、薪資、勞健保及人員聘雇、異動、考核及教育訓練等有關業務。
	2.固定資產之管理業務。
	3.一般行政總務及廠務之相關事務。
業務部	針對公司生產及製造之相關產品，進行客戶之開發、客戶之管理及維護，以及產銷協調等作業，以達成公司營收及獲利之目標。
研發處	負責新原料及新技術之研究開發，及統籌各項研發活動的進行及記錄。
品保處	WAYS Group 品質管理：
	1.以中央品保統一監控四廠的品保系統。
	2.品質規範標準統一，集中整合實驗資源提升效率和成本的管制。
	3.品質改善重點：供應商管理、QC 人員能力提昇計劃及執行、跨廠區品質水準適正化、進行稽核、矯正、輔導，結合工程和研發技術，以達到預防之成效。
製造處	1.資材部負責生產計劃與排程管理及交期管控、物料管控、倉儲管理、出貨運輸等業務。
	2.製造部負責生產製造本公司所有產品。

- 價值鏈簡介

本公司主要從事 3C 產品加工組裝業務與觸控面板模組等相關產品之製造與銷售，涵蓋設計、材料採購、生產組裝、品質檢驗、物流及客戶服務等完整價值鏈流程，透過持續優化生產效率與產品品質，致力於提供客戶高附加價值之解決方案。

根據財務資料顯示，2025 年度本公司來自 3C 產品加工組裝業務及其他收入之營收達新台幣 764,461 仟元，占整體營收 92.33%，而 觸控面板模組則貢獻營收 63,461 仟元，占比 7.67%。相較 2024 年度，3C 業務占比為 91.02%，觸控模組占比為 8.98%，顯示公司產品結構趨於多元化，積極拓展業務版圖。

本公司同時規劃進行產品線延伸，除既有業務外，亦積極投入 第三代光伏電池相關產品、功能性塗料及化學原料之開發製造，期能掌握綠色能源與先進材料之市場趨勢，增強競爭優勢，創造長期企業價值。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。此外，本報告亦依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

位速科技公司永續報告書每年定期出版，揭露位速科技報告書 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊。

- 前次報告書發行時間：2025 年 08 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 08 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告以位速科技股份有限公司（以下簡稱「本公司」）為報告主體，主要涵蓋本公司之營運活動與管理績效。為提升資訊一致性與可比較性，本報告中揭露之財務資訊，係依本公司 2025 年度經安候建業聯合會計師事務所查核簽證之合併財務報表為準，以反映整體營運成果與財務狀況。非財務資訊（如人力資源、環境管理、職業安全…等）則以本公司為主，部分指標依實際管理情形涵蓋部分子公司，具體範疇將於各相關章節中個別註明。除財務資訊經由會計師簽證外，本報告書其他揭露資訊係由本公司依內部資料統計彙編，並未經第三方保證或驗證。本公司未來將視實際需求與發展進程，逐步評估委託第三方進行查證或保證。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

1.03.4 資訊重編

2025 年位速科技股份有限公司永續報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：
聯絡單位：人資暨行政部
聯絡窗口：唐先生
電話：03-4965000
電子信箱：hr@ways.com.tw
公司 ESG 專區網站：https://www.waystech.net/zh-tw/home
本報告書公告位址：ESG 數位平台

2、 永續經營

2.01 永續發展策略

位速科技股份有限公司(以下簡稱本公司)秉持誠信經營與永續發展理念，結合本業優勢與社會責任，制定本永續發展政策，落實企業對環境、社會及治理（ESG）之責任：

- 落實公司治理：

建立有效公司治理架構，確保企業營運透明與問責、尊重並回應利害關係人之重大關切議題、嚴守商業倫理，禁止賄賂、不當利益與不公平競爭行為。

- 發展永續環境：

遵循並落實環保法規，保護生態與自然資源、積極推動節能減碳。

- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

鑑於全球對氣候變遷、環境保護與社會責任的高度關注，本公司秉持穩健經營與誠信原則，積極投入永續發展實務。雖處於營運轉型與挑戰階段，我們仍致力於以實際行動回應利害關係人對環境、社會與治理（ESG）面向的期待。

在環境面，本公司已完成溫室氣體盤查作業，作為未來節能減碳與減緩氣候變遷衝擊的基礎。雖目前尚未設立專責永續單位，但透過跨部門合作，逐步落實內部能源使用優化、資源回收與環境友善措施。未來亦將持續關注國內外法規與趨勢，視營運規模與資源適度引進節能與碳管理技術。

在社會面，我們重視員工權益與職場安全，持續推動內部溝通、教育訓練與福利制度，創造穩定與具向心力的工作環境。另透過部門資源參與公益活動，支持在地社區與弱勢族群，逐步強化企業社會參與力道。

在治理面，本公司建立基本內部控制制度與誠信經營守則，設置申訴管道，並強化董事會對公司治理與永續議題的監督。永續發展相關事務由總經理室統籌推動，並由人資暨行政部協調各單位執行，確保永續政策與行動得以落實，每年亦定期向董事會報告執行情形，逐步完善公司永續治理架構。

未來，本公司將持續本於務實原則，結合經營目標與永續理念，在可行資源與能力下推進 ESG 工作，期待與客戶、供應鏈與利害關係人攜手前行，朝向永續共榮的企業目標邁進。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

本公司由「總經理室」擔任永續發展推動之統籌單位，目前由「人資暨行政部」負責規劃與推動與公司營運相關之環境、社會及公司治理（ESG）議題，並協調各相關業務單位依其職責落實各面向之永續行動，確保企業永續發展目標能持續推進與落實。

為強化永續發展之治理機制，本公司每年至少一次由專責單位彙整永續推動情形，向董事會提報執行成果與後續規劃。ESG 相關制度與規範之擬訂，亦將提送審計委員會審議後，再提交董事會審議通過，強化制度監督與治理透明度。

未來將逐步研擬成立永續發展委員會之可行性，進一步強化本公司於永續發展上的組織及專業化。

2.02.2 運作情形

永續重大事項推展

本公司尚未設置專責之永續發展委員會，現階段由「人資暨行政部」規畫推動永續相關事務，涵蓋環境保護、員工權益、職業安全與公司治理等面向。人資暨行政部協調各相關單位依職責執行 ESG 措施，並定期彙整推動成果，每年至少一次向董事會報告永續發展執行情形。

本公司透過跨部門協調機制，持續檢視營運中與環境、社會及公司治理相關之潛在風險，確保即時辨識、妥善處理 ESG 重要議題。如遇重大 ESG 事件，將依照內部通報機制即時處理，並向董事會報告處理進度與改善結果，以強化資訊透明度及責任機制。

董事會負責督導永續發展策略與推動成效，定期檢視永續發展目標之執行情況，確保公司永續經營方針得以落實，並提升利害關係人對公司治理與資訊透明的信任。

近期與董事會開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
2026 年 03 月 06 日	2025 年度永續發展推動情形報告	董事會無異議。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

本公司董事會為永續發展之最高監督機構，負責制定永續發展之策略方向與推動原則，並授權「人資暨行政部」統籌推動與公司營運相關之環境、社會及公司治理（ESG）議題。各相關業務單位依其職責分工落實 ESG 相關行動，透過跨部門協作機制推進重大永續議題，涵蓋氣候變遷因應、溫室氣體盤查、員工關懷、供應商管理及誠信經營等。

董事會每年至少一次聽取永續推動成果報告，適時提供策略建議與資源支持，確保永續發展行動與公司經營方向一致，並持續優化永續治理績效。

永續報導管理

為強化永續資訊揭露之品質與透明度，本公司永續報告書由人資暨行政部統籌編製，負責協調各部門彙整 ESG 各面向的數據與執行成果，並撰寫永續報告書。報告書完成後，永續報告書完成後呈報總經理，並對外發布。未來報告書的編製流程將依循財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心發布的「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，由最高治理單位進行最終檢視與核准。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司訂定《董事會績效評估辦法》，每年定期辦理董事會、功能性委員會（含審計委員會與薪資報酬委員會）及個別董事成員之績效自評。評估內容涵蓋董事參與公司營運之程度、董事會決策品質、組成與結構、董事選任與持續進修、內部控制等面向。

本公司已完成 2025 年度績效評估作業，並於 2026 年 3 月 6 日召開之第 1 次董事會會議進行報告。評估結果顯示，董事會及功能性委員會運作良好，整體自評結果均為「優」，董事成員均善盡其監督責任。

評估摘要如下：

項目	說明
評估週期	每年 1 次
評估期間	2024 年 7 月 1 日 ~2025 年 6 月 30 日
評估範圍	1. 整體董事會
	2. 功能性委員會（審計委員會、薪資報酬委員會）
	3. 個別董事成員
評估方式	內部自評（含委員會與個人）
評估內容摘要	整體董事會：參與程度、決策品質、組成與結構、選任與進修、內部控制
	個別董事成員：職責認知、參與程度、溝通與關係、專業與進修、內控認知
	功能性委員會：職責認知、組成與選任、決策品質、營運參與、內控制度

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 57 小時，平均每位董事進修時數 7.125 小時，董事會進修情形可參閱股東會年報第 29 頁。本公司董事於 2025 年參與永續發展相關課程或研討會如下：

類型	董事	日期	課程/研討會名稱	時數
線上課程	林湛欣	2025/07/24 ～ 2025/07/25	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班專業研習課程	12 小時
	李哲生	2025/09/18	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3 小時
實體課程	朱俊穎	2025/08/15	詐貸與人頭戶洗錢防制之相關法規及分析	3 小時
	朱俊穎	2025/11/05	內線交易實務案例暨相關法律責任	3 小時
	廖世文 吳信田 黃騏弘 李哲生	2025/12/24	科技與趨勢-商業 AI 與 ERP	3 小時
		2025/12/24	企業營運布局及移轉訂價管理思維	3 小時
論壇/研討會	杜彥宏 林釗正	2025/07/09	國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時
	游正義	2025/07/09	國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3 小時
		2025/10/29	公司治理 x AI 高效合規董事會運作實務研討會	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

董事會組成

本公司現任董事八席(第九屆)，其中四席獨立董事佔 50%，非獨立董事中僅一席具經理人身份佔 12.5%，未逾全體董事席次三分之一。全體董事間皆未具有配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 條之三第三項及第四項規定。此外，本公司現任董事皆為本國籍，均分別具備執行職務所須之知識、技能及學養，包括營運判斷、財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導決策等各項能力。目前女性董事佔一席，未達董事席次三分之一之原因在於營建產業中女性從業人員比重偏低，同時具備足夠相關資歷及能力者不可多 得所致。未來除繼續自法律、財務等領域覓尋女性董事人選外，亦將多方關注業 界傑出女性並延攬之，期於下屆董事改選時在性別多元化方面有所進步。

本公司多元化政策之具體管理目標、達成情形及說具體改善計畫如下：

管理目標	達成情形說明	改善措施
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	本公司董事會共8席，其中兼任公司經理人1人，占12.5%，符合規定。	-
董事會不同性別董事不得少於一人	已於114年6月20日股東會改選董事時增加1名女性董事，符合至少一名女性董事之要求。	未來將於董事提名及遴選過程中納入多元化考量，逐步提升董事會女性董事比例，達成三分之一目標。
獨立董事不得少於三分之一	本公司董事席次共八席，設置獨立董事四席，獨立董事占董事席次50%。	-
獨立董事任期不得超過三屆	現任獨立董事連任至第二屆，均符合規定。	-

第九屆董事會個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳 2025 年度年報第 4~6 頁。

項目	分類	占比
性別	男性	87.5%
性別	女性	12.5%
年齡	30-50 歲	37.5%
年齡	51 歲(含)以上	62.5%

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能,位速科技公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。

此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實位速科技 ESG 政策及「關心生活、善用資源、貢獻社會」的企業願景，本公司分別訂定了「公司治理守則」和「防範內線交易管理辦法」，以進一步提升公司治理績效。

本公司原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 7 次董事常會，董事出列情形如下：

職稱	姓名(註1)	實際出席次數	委託出席次數	實際出(列)席率%(註2)	備註
董事長	廖世文	6	1	85.71%	114.6.20連任
董事	吳信田	0	0	0%	114.6.20解任/應出席2次,實際出席0次
董事	林湛欣	5	0	100%	114.6.20新任/應出席5次,實際出席5次
董事	林釗正	7	0	100%	114.6.20 連任
法人董事	卯實投資有限公司 代表人:杜彥宏	7	0	100%	114.6.20 連任
獨立董事	朱俊穎	7	0	100%	114.6.20 連任
獨立董事	李哲生	1	0	14.29%	114.6.20 連任
獨立董事	游正義	7	0	100%	114.6.20 連任
獨立董事	黃騏弘	7	0	100%	114.6.20 連任

註 1：董事屬法人者，應揭露法人股東名稱及其代表人姓名。

註 2：

(1)年度終了日前有董事離職者，應於備註欄註明離職日期，實際出(列)席率(%)則以其在職期間董事會開會次數及其實際出(列)席次數計算之。

(2)年度終了日前，如有董事改選者，應將新、舊任董事均予以填列，並於備註欄註明該董事為舊任、新任或連任及改選日期。實際出(列)席率(%)則以其在職期間董事會開會次數及其實際出(列)席次數計算之。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事（含獨立董事）之選舉，依《公司法》第 192 條之 1 規定，採候選人提名制度辦理。公司設有多元提名管道，除由董事會依據《公司治理守則》、《董事選舉辦法》及公司營運需求提出適任人選外，亦依據《公司法》第 192 條之 1 規定，開放持有公司已發行股份總數百分之一以上之股東，得以書面方式向公司提出董事候選人名單，確保股東參與權益並促進董事會組成之多元與透明。

候選人名單經董事會審查其資格條件、學經歷背景、誠信紀錄、獨立性及是否符合公司治理理念等後，方提報股東會選任。遴選標準包括但不限於其專業背景、與公司營運之關聯性，以及對組織風險應變與永續議題的理解能力；同時兼顧董事會整體之多元性與平衡性，提升董事會整體治理效能。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事依《公司法》、《公司章程》及《董事會議事規則》等相關法令及內部規定行使職權，於董事選任後即進行職責說明與利益迴避制度宣導，並簽署聲明書，以強化董事自律與治理責任。

依《董事會議事規則》規定，當董事會審議議案涉及董事或其關係人有利益衝突時，相關董事應自行主動迴避該議案之討論與表決，會議主席亦會予以提醒與確認，確保決策過程之客觀性與公正性。本公司亦訂有相關會議規範，明訂主席於必要時得指定代理主席，維持會議秩序與程序合法性。

目前本公司董事會由 8 席董事組成（含 4 席獨立董事），所有獨立董事均符合獨立性資格。另因實務營運所需，董事中有 1 位同時擔任公司經理人職務。針對各項董事會議案，2025 年度內所有會議皆未涉及董事成員之利益衝突，亦無違反利益迴避相關規範之情事。

有關董事與其他利害關係人之交叉持股、關係人交易、控制股東資訊等，均已依規定揭露於公開資訊觀測站及公司網站，詳列於本公司 2025 年度年報第 47 至 48 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

1.薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事之報酬，依照本公司章程第 16 條規定，依其對公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌同業水準，授權董事會議定之；董事酬勞之盈餘分配，係遵循本公司章程第 20 條規定，本公司年度如有獲利(即稅前利益扣除分派員工、董事酬勞前之利益)，應提撥不低於百分之一至百分十五為員工酬勞及不高於百分之三為董事酬勞。前項員工酬勞數額中，應提撥不低於 1%為基層員工分派酬勞。惟如公司仍有累積虧損，則應先行彌補，再行提撥酬勞。

董事酬勞發放除參考公司整體營運績效外，亦考量董事個人貢獻度與職責履行情形，但本公司近年營運處於虧損狀態，實際並未發放董事酬金，僅提供車馬費之補助，無退休金與離職給付制度。2025 年董事之酬金、董事酬金級距表請參考本公司 2025 年年報第 12 頁至第 14 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。

薪酬委員會至少每年召開兩次會議，必要時可另行召開，負責檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度及執行情況，並向董事會提出建議，職責包括：

1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準及結構。
2. 評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

2025 年高階管理階層之薪資級距表請參考位速科技公司 2025 年年報第 17 頁。

(1)索回機制

本公司目前董事並無薪酬索回（Clawback）機制，將視未來營運與法規趨勢進行評估規劃。

(2)薪酬與永續績效的連結

目前本公司董事與高階管理階層薪酬尚未與永續績效（ESG）明確連結，惟董事會已充分認知永續發展為公司營運核心價值之一，並積極參與相關政策與治理架構之建立。未來將視實際營運與 ESG 推動進程，逐步檢討並評估將 ESG 績效指標納入薪酬制度的可行性。

(3)董事及高階管理階層離職與退休政策

除兼任員工之董事，公司依《勞動基準法》與《勞工退休金條例》依法提撥退休金，其餘董事並無其他退休福利或離職金。

高階管理階層之離職與退休制度亦依勞基法辦理，與一般員工相同，除依法計算離職金與退休金外，並無提供額外補償或非現金性福利。

2.薪酬比率

位速科技公司員工薪酬主要包含以下項目：基本薪給（包含本薪、伙食津貼，以及專業津貼/主管津貼）、年終獎金及其他獎金。薪給採職務責任制，依據薪資市場行情、公司財務狀況及組織結構，制定員工薪資標準，並確保性別平等。在相同職等與年資下，女性與男性員工的基本薪資比例為 1：1。

申報基礎參考臺灣證券交易所及櫃買中心共同編訂發布之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」。
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前述數據與前一年度之變動情形，請詳見公開資訊觀測站。

項目/年度	2024 年	2025 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬中位數的比率	7.26	6.75
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	5.77	5.88

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

功能性委員會

本屆功能性委員會任期均為 2025 年 6 月 20 日至 2027 年 6 月 19 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報。

1.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，其中一人擔任召集人。委員會依據《薪資報酬委員會組織規程》規定，應每年至少召開兩次會議。
主要職責為協助董事會訂定董事及經理人之績效評估與報酬政策、制度、標準與結構，並定期檢視與評估其合理性。委員會亦會參酌同業水準作為報酬調整之依據，建議事項提請董事會審議通過。
2025 年度，薪資報酬委員會共召開 2 次會議，整體出席率達 100% 。相關出席情形與審議內容詳見 2025 年度股東會年報第 30 至 31 頁。

2.審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2025 年，審計委員會共舉行了 6 次會議，相關出席情形與審議內容詳見 2025 年度股東會年報第 22 至 24 頁。

3. 永續發展委員會

本公司尚未設立永續發展委員會，現階段由「人資暨行政部」統籌推動永續發展相關事務，每年度至少一次向董事會報告永續發展執行情形。

3、 利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

鑑別利害關係人

為有效回應各類利害關係人對永續發展議題之期待與關注，本公司依據 AA1000 Stakeholder Engagement Standard（AA1000 SES） 所訂之「涵蓋性、重要性、回應性」原則，識別主要利害關係人，並設置多元溝通機制，透過定期或不定期之互動，了解其關注議題並即時回應，持續強化雙向溝通與資訊揭露透明度。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

利害關係人	溝通項目	溝通管道／回應方式／溝通頻率
客戶	客戶隱私、資安防護 產品品質、技術研發	客戶會議/不定期 業務拜訪/不定期 客戶滿意度調查/每年 電話、E-MAIL/不定期
員工	法令遵循、勞資關係 員工薪酬與福利 職業安全與健康 員工考核機制 教育訓練及發展	法令遵循及資安保護訊息宣導：不定期。 設置職工福利委員會:提供三節禮金、員工婚喪節慶 補助、部門聚餐費、生日禮金…等。 福委/勞資會議：每季一次 職業安全衛生委員會議：不定期 員工績效考核：每年於 6 月、12 月進行績效考核 提供內、外部教育訓練課程：不定期 官網設置利害關係人專區檢舉申訴信箱： e-mail 信 箱: waysholder@ways.com.tw
廠商／ 供應商	供應商關係 品質管理 交期管理	採購聯繫：不定期 供應商實地評鑑表：不定期 供應商定期考核成績表：每半年 簽具「HSF 產品保證函」
投資人/ 股東	營運財務績效 公司營運發展策略公司治理	公告營收資料：每月一次(公告於公開資訊觀測站) 股東常會、年報：每年一次 法人說明會：每年至少一次 公開資訊觀測站：不定期
社會團體與區民	社區參與	舉辦捐血活動：每年不定期

3.02 決定重大主題的流程

重大性主題評估

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

依據本公司營運型態、價值鏈、管理重點，綜合國內外產業趨勢、ESG 評比指標及永續標準，盤點出 19 項潛在永續議題，涵蓋治理、環境與社會三大面向。初步議題如下：

■治理面：誠信經營、公司治理、風險管理、法規遵循、資訊安全與客戶隱私、供應商管理、社團參與、客戶滿意度調查。

■社會面：員工權益與福利、人權政策與反歧視、多元平等、人才培育與發展、職業安全與健康、男女同酬、公益參與、非員工結構。

■環境面：氣候變遷風險管理、溫室氣體管理、資源使用與循環。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

為鑑別本公司營運過程中對環境、社會、經濟與公司治理等面向所可能產生之實質衝擊，本公司依據《GRI 3：重大主題 2021》準則，並結合《AA1000 當責性原則》，導入雙軸量化評估模型，進行重大性分析。

本次評估透過內部部門與外部利害關係人共同參與，針對各項潛在議題分別進行「內部衝擊程度」與「外部關注程度」評分，建構出本公司永續發展關鍵主題之輪廓與優先次序。

評分說明如下：

1. 內部衝擊程度：

由內部管理團隊依據經營風險、財務影響、營運績效及法遵風險進行評分（1–5 分）。

2. 外部關注程度：

透過對利害關係人（如員工、股東、客戶、供應商等）問卷調查，評估其關注程度（1–5 分）。

3. 計算公式（平均分數）：

平均分數=(內部衝擊程度+外部關注程度)/2

每個議題的總分即為內部與外部兩項平均後所得之整體評分，作為排序與重

大性鑑別的依據。

4. 重大性門檻設定與判定：

本公司依據評分結果與業界實務設定重大性判定門檻。原則上，平均分數達 4.2 分以上即視為重大性主題，納入永續報告書揭露。其餘則列為次要議題，持續關注管理。

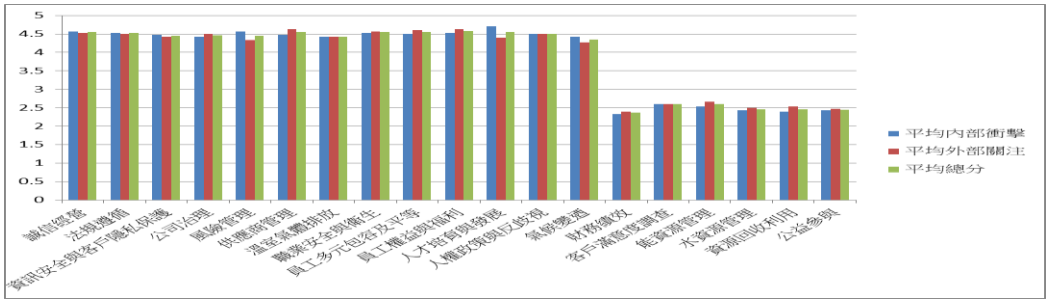
三、排定衝擊優先順序

公司針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正內部衝擊程度、外部關注程度進行統計，分別計算平均數並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

重大性議題評估表如下：

將 19 項議題依照「平均內部衝擊」、「平均外部衝擊」計算平均總分。將均分數達 4.2 分以上即視為重大性主題，列為本次報告的重大議題範圍：

議題名稱	平均內部衝擊	平均外部關注	平均總分	是否重大議題
誠信經營	4.57	4.53	4.55	是
法規遵循	4.53	4.5	4.52	是
資訊安全與客戶隱私保護	4.47	4.43	4.45	是
公司治理	4.43	4.5	4.46	是
風險管理	4.57	4.33	4.45	是
供應商管理	4.47	4.63	4.55	是
溫室氣體排放	4.43	4.43	4.43	是
職業安全與衛生	4.53	4.57	4.55	是
員工多元包容及平等	4.5	4.6	4.55	是
員工權益與福利	4.53	4.63	4.58	是
人才培育與發展	4.7	4.4	4.55	是
人權政策與反歧視	4.5	4.5	4.5	是
氣候變遷	4.43	4.27	4.35	是
財務績效	2.33	2.4	2.37	否
客戶滿意度調查	2.6	2.6	2.6	否
能資源管理	2.53	2.67	2.6	否
水資源管理	2.43	2.5	2.46	否
資源回收利用	2.4	2.53	2.46	否
公益參與	2.43	2.47	2.45	否



四、確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納最終確定之重大性議題共計 13 項，涵蓋治理、環境與社會三構面，皆為利害關係人關注度高且公司實質衝擊大的核心主題，後續將依據重大性結果制定管理機制、訂定目標與行動方案，並揭露於本報告書中，以落實企業永續責任與資訊透明。

3.03 重大主題列表

重大主題列表

本公司於2024年度首次編製永續報告書，完成 2024 年度重大性主題評估作業，重大主題涵蓋治理、社會與環境三大面向。2025 年經再次執行重大性主題評估作業，依治理、社會與環境三大面向確認 13 項重大主題。重大主題之確認係基於內部衝擊程度與外部關注程度進行量化評估，並考量公司永續策略、利害關係人關注議題、法令規範與產業趨勢所進行排序與判定。

位速科技-永續重大議題		
治理面	環境面	社會面
誠信經營 法規遵循 資訊安全與客戶隱私保護 公司治理 風險管理 供應商管理	溫室氣體排放 氣候變遷	職業安全與衛生 員工多元包容及平等 員工權益與福利 人才培育與發展 人權政策與反歧視

3.04 重大主題之管理

政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

本公司依據重大性議題評估結果，對應重大主題建立管理機制，並從政策制定、執行行動、指標管理與績效檢視等面向持續改善，落實永續發展承諾。

以下為 2025 年度重大主題之管理摘要說明：

主題名稱	政策與承諾	所採取之行動	績效目標及指標	執行情況
誠信經營	本公司已制定《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》，禁止任何形式的不正當利益。	建立控制制度、設置申訴及檢舉管道。	每年至少完成一次誠信經營政策推動報告、員工或相關人員涉及誠信爭議件數為 0 件。	2025 年度未發現任何違反誠信經營案件，已於 2025 年 12 月 24 日向董事會報告誠信經營執行成效，公司網站與公開資訊觀測站揭露執行情況，提升資訊透明度。
法規遵循	遵守相關法規，落實合規經營。設有內控制度與法遵監督機制，並制定《內部重大訊息處理程序》，確保資訊揭露的即時性與正確性。	建立法令遵循流程；設立申訴與舉報信箱；依規定向主管機關及公開資訊觀測站揭露重大訊息；由公司治理主管協助監督資訊揭露流程執行。	重大法規違規件數為 0、重大訊息即時對外揭露。	2025 年無重大違規紀錄；重大訊息揭露作業符合規定，未遭主管機關糾正。
資訊安全與客戶隱私	訂有資訊安全作業實施要點及個人資料保護法，承諾保護資訊資料。	建立資訊安全管控流程、權限控管制度、資安異常通報及備援機制；安排資安教育訓練。	年度未發生資訊洩漏事件；完成資安教育訓練。	2025 年未發生重大資安事件；內部不定期進行資安宣導。
公司治理	建立具效率與監督功能的董事會及委員會制度，並推動多元化治理。	訂定治理守則、落實董事會職責、多元性方針、資訊透明化；設置審計、薪酬等功能性委員會。	女性董事比例、董事出席率、委員會開會次數。	董事會設有 8 位董事（含獨立董事 4 名），女性董事 1 人；114 年度董事出席率平均 83.93%。
風險管理	訂有風險管理制度與內部稽核機制	定期識別與評估營運風險；建立因應方案	每年完成一次全公司風險評估。建立並執行年度稽核計畫，落實風險控管與改善追蹤。	已完成 2025 年度風險評估作業，並依評估結果訂定 2026 年度內部查核計畫，確保公司營運持續穩健。
供應商管	訂有供應商管理政策與評鑑制度。	定期進行供應商查核、評比與改善建議	每年完成主要供應商評鑑率達 100%	完成年度核心供應商評鑑作業，並持續追蹤改

主題名稱	政策與承諾	所採取之行動	績效目標及指標	執行情況
理				善情形
氣候變遷風險管理	本公司依循主管機關「永續發展路徑圖」規劃，承諾因應氣候變遷風險與機會，並參酌 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，逐步強化氣候治理與碳風險控管能力。。	董事會已於 2024 年通過「永續發展實務守則」，並納入氣候相關議題之治理機制。已完成 2025 年全集團溫室氣體盤查作業。	**短期**：完成 2025 年度全集團範疇一及範疇二溫室氣體盤查。**中期**：依據業務、策略及財務層面，制定氣候變遷相關減碳目標與行動方案。**長期**：持續關注碳中和與淨零碳排時程，規劃未來溫室氣體減量路徑與執行策略。	已完成 2025 年度全集團範疇一及範疇二溫室氣體盤查，總排放量共計 3942 公噸 CO2e，較 2024 年減少共 124 公噸 CO2e。
溫室氣體管理	為減緩氣候變遷對環境與企業營運造成的影響，本公司承諾積極推動溫室氣體管理工作，依循主管機關之相關法規與國際趨勢，逐步建立組織碳盤查與減量機制，並配合未來碳中和與淨零目標發展方向，善盡企業責任。	1.本公司已於 2025 年自願完成 2024 年度全集團（含母公司與子公司）溫室氣體範疇一與範疇二排放量盤查作業，並將 2024 年設為基準年。 2.執行溫室氣體盤查工作時，參考 ISO 14064-1 標準進行碳排查核，並由內部進行資料彙整與分析。	**短期**：完成全集團範疇一與範疇二溫室氣體盤查，建立排放基準年資料，已將 2024 年設為基準年。 **中期**：擬定溫室氣體減量策略與目標（範疇、期間與對應行動）。 **長期**：配合政策推動，逐步進行第三方確信、碳盤查邊界拓展與淨零規劃。	已將 2024 年設為盤查基準年，2025 年度全集團範疇一及範疇二溫室氣體盤查，總排放量共計 3942 公噸 CO2e，較 2024 年減少共 124 公噸 CO2e。本公司目前尚未進行溫室氣體確信，未來將依主管機關規定執行。盤查結果已提報董事會，並作為設定減量目標與碳風險管理策略之基礎資料。
員工權益與福利	訂有員工權益與福利政策，維護工作保障與幸福職場。	設置職工福利委員會、辦理員工意見調查、設置溝通與申訴機制。	每年勞資會議舉行 4 次；無勞資糾紛。	提供健檢、三節禮金、聚餐補助等；2025 年無勞資糾紛案件。
人才培育與發展	重視員工終身學習與職涯成長，設有訓練管理制度。	提供新人訓練、在職訓練、外訓補助。	員工平均受訓時數達 4.6 小時	員工訓練參與率達 100%。

主題名稱	政策與承諾	所採取之行動	績效目標及指標	執行情況
職業安全與衛生	訂有職安衛政策，遵循相關法規，保障員工安全。	定期進行職業安全教育訓練與職場安全檢點	每年職業災害為零；員工職安教育訓練達 100%	2025 全年度無職災發生。
員工多元包容及平等	承諾提供公平工作環境，重視多元背景與性別平權。	訂定多元與平等方針、建立不歧視投訴管道、強化平權意識訓練。	女性管理職比例逐年提升；無性別歧視事件。	女性員工占比 54.52%，主管女性比例為 34.38%；2025 年度無歧視事件通報。
人權政策與反歧視	訂有《人權政策》，支持《世界人權宣言》與《國際勞工組織》核心勞工原則。	辦理人權教育訓練；建置匿名申訴機制。	新進員工 100%完成人權訓練；建立風險識別機制。	2025 年度無違反人權事件

4、 治理面

4.01 經濟績效

本公司自民國九十年跨入專業表面處理領域以來，致力於滿足客戶各項表面處理製程的需求；近年來因通訊產品及 3C 產品加工組裝業的經營環境不佳，本公司除了不斷提升加工組裝的製程能力、供應商管理能力及開發新客戶外，還將產品擴展到觸控面板模組產品，並且持續投入有機光伏發電相關產品的開發作業。本公司將以技術精進、產品創新、管理革新的模式，積極開發新的合作模式及新的產品領域，以拓展企業的營運版圖，創造更大的獲利空間。

一、2025 年度營業計劃實施成果：

本公司 2025 年度之經營成果業經安侯建業聯合會計師事務所 郭冠纓會計師、黃更佳會計師查核簽證，查核後之營業收入淨額為 827,922 千元較 2024 年度營業收入淨額 649,192 千元增加 27.53% ；2025 年度稅後淨損 161,941 千元較 2024 年度稅後淨損 171,244 千元減少 9,303 元；2025 年度稅後每股盈餘為 (1.51) 元較 2024 年度稅後每股盈餘 (1.65) 元每股虧損減少 0.14 元，另截至 2025 年度為止，累積虧損已達實收資本二分之一。

二、財務收支及獲利能力分析：

單位：新台幣千元

項目 \ 年度		2025 年度	2024 年度
財務收支	利息收入	6,277	13,632
	利息支出	22,739	22,908
獲利能力	資產報酬率(%)	-9.87	-9.59
	權益報酬率(%)	-32.91	-26.71
	稅前純益占實收資本比率(%)	-15.17	-16.42
	純益率(%)	-19.56	-26.38
	稅後每股盈餘(元)	(1.51)	(1.65)

三、研究發展狀況：

在面對 3C 產品加工及組裝產業經營環境不佳的狀況下，本公司近年來積極投入新產品的研究發展，以尋求企業轉型的機會。面對新的產業發展需求，

本公司自主研發的有機光伏發電(OPV)的相關產品(包括專案系統工程、高分子化學材料、透明導電膜相關產品等)、新的表面處理製程及新的加工組裝業務，將陸續產生效益。

本公司積極透過與學術單位及同業間的合作，投入多項有機光伏發電模組製程的改善計畫及高分子化學材料的研究開發，以因應多變的產業需求，並且在 OPV 轉換效率達到世界記錄。

在研發的技術來源方面，除了研發部門進行研發作業外，並持續與相關的學術研究機構及產業相關行業合作開發，以求建立自有的核心技術，研發出更具產業發展需求的新製程及新產品。

2025 年度投入之研發費用如下表：

項目	2025 年度
研發費用(A)	94,302
營業收入(B)	827,922
(A)/(B) (%)	11.39

4.02 誠信經營

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

誠信經營

本公司秉持「誠信、透明、負責任」之經營理念，依據《上市上櫃公司誠信經營守則》訂定「誠信經營作業程序與行為指南」，作為董事、經理人及全體員工之行為準則，致力防範不誠信行為，打造公正且負責的經營環境。政策內容涵蓋以下重點：

- **不誠信行為之禁止**：嚴禁提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，包含賄賂、回扣、不當款待與政治獻金等。
- **利益衝突防範**：強調利益迴避原則，主管及員工有義務揭露並迴避可能導致利益衝突之情事。
- **資訊保密與內線交易防範**：落實內部資料保密制度與禁止內線交易規範。
- **檢舉制度與保護機制**：設立具獨立性之申訴與檢舉機制，保障吹哨者權益。

本公司已指派行政部為誠信經營專責單位，負責制度推動、教育訓練與執行情形彙整，並已於 2025 年 12 月 24 日向董事會報告 2025 年度執行情形。

獨立溝通管道

為建構透明且可信賴的誠信經營文化，本公司設立獨立、具保密性之申訴與檢舉管道，供內外部利害關係人通報違反法令或誠信經營原則之行為，並由具獨立性

之專責單位受理與調查。

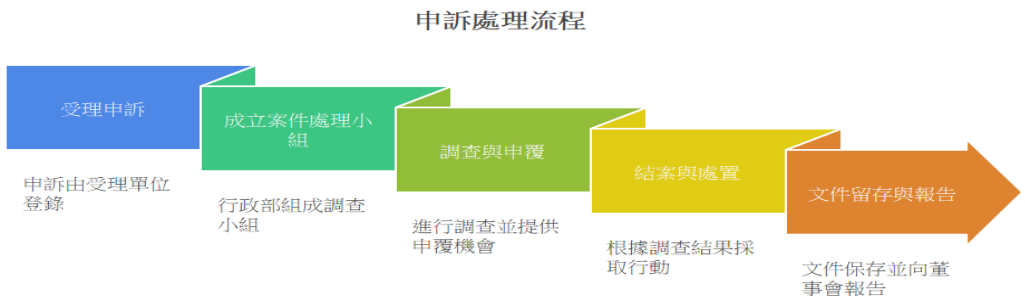
申訴與檢舉管道包括：

- 公司網站與內部網站公告專屬之郵寄地址、電子郵件與電話專線。
- 外部通報案件由發言人與代理發言人受理。
- 員工檢舉案件由總經理室及行政部負責受理。
- 所有案件由行政部組成獨立調查小組進行處理，並確保無涉利害關係。

所有檢舉申訴案皆保密處理，吹哨者之身分與內容依法受保護，公司承諾不得因檢舉行為對其不利處置。

申訴事件標準處理流程：

處理步驟	說明
受理申訴	由受理單位登錄，2 日內填具「檢舉申訴案件舉發單」，報請行政部啟動調查。
成立案件處理小組	行政部組成具獨立性之調查小組，必要時可令被檢舉人暫停職務。
調查與申覆	調查期間保障被檢舉人申覆機會，並調查舉證與辯解內容；完成後以「調查結果通知單」書面通知。
結案與處置	調查最長不得超過 3 個月，經查屬實者將依違規情節進行懲處或其他必要措施。
文件留存與報告	所有紀錄製成書面並保留 5 年，如涉訴訟則保存至終結，並定期向董事會報告案件處理情形。



4.02.2 反貪腐機制

為了避免類似的風險，本公司持續加強內部控制措施，包括實施嚴格的審查程序、提高透明度、加強員工培訓和設立內部舉報機制，以防範和減少貪腐行為的發生。位速科技 2025 年度並未發現有貪腐行為。

反貪腐落實評估調查

位速科技每年會配合法規檢視作業，審視行為準則規章的妥適性及有效性。當必要時，會修正相關規範，並每年辦理內控自評，定期分析及評估是否有不誠信行為、風險及業務活動隱患，強化內控管理機制，確保合規性及誠信經營落實。並針對反貪腐、內線交易等潛在風險加強防範措施，並進行稽核作業。稽核結果已向董事會報告，確保相關活動符合法律規範與誠信經營方針，並適時採取改善措施。

反貪腐教育訓練

本公司不定期透過公開承諾、資訊宣達及教育訓練等方式，深化誠信經營之理念，形塑誠信經營之企業文化。

內部稽核作業程序：

1.例行性內部稽核 為確保內部控制制度之有效執行，每年依風險評估結果，排訂次一年度 稽核計劃並提報董事會，且稽核項目之範圍均依法令規定及涵蓋重要控制作業。

2.不定期內部稽核 為確保公司內部控制制度之有效實行，依實際狀況與業務所需，不定期 對各單位執行特定稽核項目之查核或盤點。

3.自行檢查 為落實自我監督之機制，及提昇內部稽核部門之檢查品質與效率，各單 位每年辦理自行檢查，執行完畢後交由內部稽核單位覆核。

內部稽核作業之申報： 每年 12 月底前：次一年度稽核計劃（董事會通過）。

每年 01 月底前：內部稽核人員名冊。

每年 02 月底前：上年度稽核計劃實際執行情形。

每年 03 月底前：上年度內部控制制度聲明書（董事會通過）。

每年 05 月底前：上年度內部稽核所見內部控制制度缺失及異常事項改善情形

位速科技 2025 年度稽核未發現重大異常缺失。

4.02.3 反競爭行為

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

在 2025 年度，位速科技致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.03 溝通管道及申訴機制

補救負面衝擊之措施及執行有效性

為落實企業責任並維護利害關係人權益，本公司已建立完善之申訴及檢舉處理機制，針對員工、供應商、客戶及其他利害關係人所遭遇之不法、不當或違反誠信經營、職場倫理或人權等負面衝擊事件，提供具回應力的補救措施，確保所有個案皆能受到妥善調查與處理。

本公司依據《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》明定調查程序與申覆機制，當接獲案件時，將立即啟動內部通報機制，由專責單位組成具獨立性之案件處理小組展開調查，並確保：

- 被檢舉人有充分之申覆機會
- 重大案件得視情況暫時停止其職務，避免影響調查公正性
- 若查證屬實，將依違規情節處以記過、職務調整、解任或法律求償
- 若違規人員為董事或高階主管，則提報獨立董事監督調查或報請董事會決議處置
- 吹哨者與檢舉人之身份資訊全程保密，並承諾不得因檢舉而有不利處置

此外，調查過程與處置結果皆以書面留存，保存期限為五年，如涉訴訟案件則延長至訴訟終結，並由行政部定期彙整報告予董事會，確保機制有效運作。

申訴及建議管道與程序

為落實誠信經營守則、健全公司治理制度，位速設有利害關係人溝通及檢舉申訴管道，以維護利害關係人之權益，並藉由此管道瞭解利害關係人之需求，即時回應、處理利害關係人所關切之議題，促進透明、有效之對話與溝通。

本公司已訂定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，除在內部網站設立檢舉申訴信箱及專線外，另由代理發言人擔任各類別利害關係人（客戶、員工、廠商／承攬商、投資人/股東、社會團體與社會區民）對外溝通管道，連絡窗口如下：

TEL: +886 3 4965000
FAX: +886 3 4641621
E-mail: waysholder@ways.com.tw

2025 年，本公司未接獲內外部檢舉事件，已報告至董事會。

4.04 風險管理

4.04.1 風險管理機制

本公司依照整體營運方針，建立風險管理政策與制度，針對可能影響營運之各類風險（如營運、財務、法規、資訊安全等），進行辨識、評估、監控與應對，期能在可承受風險範圍內，預防損失，保障員工、股東、合作夥伴與客戶權益，提升公司營運韌性與價值，並實現資源配置之最佳化。

本公司風險管理制度之核心原則如下：

- 及早辨識潛在風險源與事件；
- 準確衡量風險之可能性與衝擊程度；
- 有效監督與控制風險發展動向與應變機制；
- 確保風險處置措施與公司策略目標一致。

公司設有稽核單位，負責執行內部控制及風險管理機制。稽核部門每年依據法令要求、重大營運流程及風險評估結果，擬定次年度稽核計畫，經董事會審議通過後實施。稽核過程中如發現控制缺失或異常，將與受查單位充分溝通，要求提出具體改善措施，並持續追蹤至改善完成。

每年預計自 10 月起，稽核單位依據當年度執行情形與風險評估，規劃次年度稽核計畫，並於 12 月底前提報董事會通過後，依規定上傳公開資訊觀測站。

4.04.2 法規遵循

本公司高度重視法令遵循，並透過稽核、法遵單位及各部門協作，確保各項作業符合法規與公司政策，並有效控管法律風險。

本公司建立完善內控制度，針對勞動法令、公司法、證交法、產業專法、個資法、稅法、進出口管理、環保法規等執行內部控管作業，透過：

- 教育訓練：定期辦理法遵及職業倫理等教育訓練
- 制度設計：設有內部稽核、檢舉制度與違規處理流程
- 定期稽核：由稽核室主導查核，異常即時通報董事長與獨立董事

2025 年度未發生重大法令違規事件，亦無主管機關處分紀錄。(重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件)。

4.05 資訊安全及客戶隱私保護

4.05.1 資訊安全管理

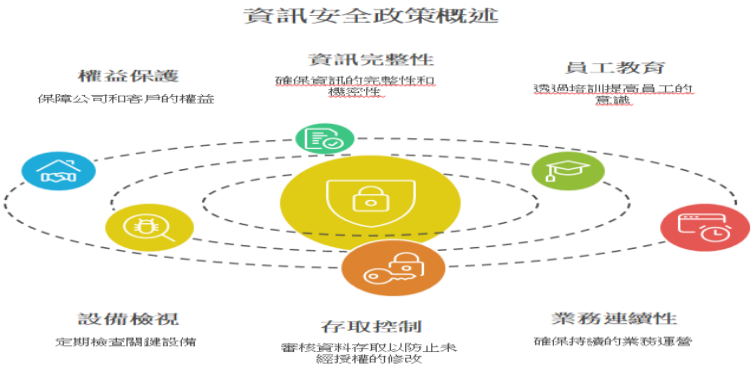
資訊安全治理架構

本公司資訊安全由資訊部負責統籌規劃與推動，設立資訊安全管理制度、風險防範措施與應變程序，並督導各單位依制度執行資訊作業安全。稽核室每年依據內控制度「電腦化資訊系統管理作業」，執行內部稽核並向董事會報告，確保資訊作業內控機制之有效性，強化三道防線制度運作。

資訊安全政策

為落實資安管理，本公司訂有「資訊作業安全實施要點」以作為資通安全風險管理之依據，藉全體同仁共同努力期望達成下列政策目標。

•透過資訊安全管理，保障公司及客戶的各項權益。
•確保資訊使用範圍內，所有項目之完整性、可用性及機密性。
•定期進行資安宣導及教育訓練，加強員工資安常識。
•定期檢視關鍵性資訊設備及災難復原計劃演練，以確保公司業務持續運作。
•依據各職能資料存取需經審核，防止未經授權的資料被修改。
•貫徹上述目標，業務永續經營。



具體管理辦法

員工資安意識的提升，推動下列資訊安全管理措施：

管理面向	執行內容
網路安全	- 設置企業級防火牆，阻擋駭客入侵。 - 分支機構透過 MVPN 加密傳輸。 - 建立上網行為管理系統，過濾不當連線與網站。
系統存取控管	- 員工申請帳號需主管核准，權限依職責設定。 - 密碼設計需符合強度規範並定期更新。 - 員工離職時即時註銷帳號。
惡意程式防護	- 終端設備安裝防毒軟體，病毒碼每日自動更新。 - 郵件系統設有垃圾信與病毒過濾功能。
資料備份與災難復原	- 實施每日備份與異地儲存。 - 每年執行災難復原演練，驗證資料可用性與系統還原流程。

管理面向	執行內容
教育訓練	- 新進人員納入資安教育。 - 每年辦理社交工程演練，針對誤觸者進行補訓。 - 資安人員每年接受至少 12 小時外部訓練。
電腦設備安全	- 機房門禁刷卡控管，保留進出紀錄。 - 機房配置獨立空調與不斷電系統，連結發電機因應停電情形。
合規稽核	- 稽核單位每年查核資訊安全執行情形，針對權限管理、作業紀錄及弱點通報執行抽查。

資訊安全重點工作項目

本公司持續投入資訊安全管理資源與控管作業，2025 年度主要執行成果如下：

- 資訊系統維護與投資：進行設備更新與強化資訊基礎架構。
- 資安訓練與推廣：所有新進員工皆完成資安訓練課程，資安專責人員完成外訓課程。
- 日常控管措施：每日執行防毒報告監控、網路異常偵測、防火牆記錄分析與郵件過濾處理；每年辦理系統權限審閱與稽核作業。
- 資安事件通報制度：建置事件分類、分級與應變程序，並制定回報與處置 SOP，對於各類資訊安全異常（如惡意軟體、資料外洩、系統異常）皆可即時反應。
- 資安事件揭露：2025 年度本公司未發生重大資通安全事件，無因此導致營運中斷或資訊外洩等情形。

4.05.2 客戶隱私保護

位速科技於 2025 年度並未發生任何因重大資通安全事件所遭受之損失。

4.06 參與各類社團組織

公協會參與

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

業務相關之公協會組織參與情形：

公協會組織	會員身分
桃園市工業會	會員
桃園市幼獅擴大工業區廠商協進會	會員

4.07 供應鏈管理

供應鏈管理

本公司目前營運規模相對精簡，尚未建立將永續議題納入供應商評估之制度。主因在於採購規模有限，或多數合作廠商規模較小，短期內難以全面推動供應商永續發展措施。

然而，隨著永續議題逐漸受到國內外關注，本公司亦意識到供應鏈在環境、社會與公司治理（ESG）層面可能帶來之潛在風險。未來將依據營運規模成長及資源狀況，逐步強化供應商管理措施，並朝納入永續相關議題方向規劃與推動。

5、 社會面

5.01 人力發展

本公司深知人才為企業永續發展之根本，特別在高度競爭的電子產業中，致力打造以研發創新為核心的人力資本策略。我們重視員工專業成長與職涯發展，透過完善的招募、培訓、留才與績效制度，建立永續且具韌性的組織文化。

在招募方面，公司秉持多元與公平原則，廣納研發、製造與管理專才，積極與大專院校、技術機構合作，培養新世代人才。針對既有員工，依職務需求規劃個人化學習藍圖，提供專業技術訓練、管理能力提升課程及跨部門交流機會。2025 年度每位員工平均受訓時數達 4.6 小時以上，培訓涵蓋 ESG 意識、AI 技術、品質管理、專業能力等主題。

公司亦重視職涯發展與內部晉升機制，推動雙軌晉升制度（技術職與管理職），提供員工多元發展管道，並定期進行績效與潛能盤點，確保人才適才適所。此外，導入導師制度與新人輔導流程，有效強化組織學習與經驗傳承。

在留才方面，我們提供具市場競爭力之薪酬福利，並重視員工身心健康與工作生活平衡，設置彈性工時、心理諮詢資源與健康促進活動，強化員工歸屬感。

未來，本公司將持續強化數位學習平台、擴大海外技術交流與人才輪調，提升組織韌性與國際競爭力，打造共學共好的永續職場。

5.01.1 人權政策與承諾

1.人權承諾

本公司重視人權保障，致力於建立一個尊重個人尊嚴、促進多元共融的工作環境。本公司參考聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)；聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) 、以及《責任商業聯盟（RBA）行為準則》等國際人權相關準則，並依據我國勞動法令制定下列人權政策與承諾：

一、多元包容與平等機會

遵守勞動、性平等相關法規,打造性別平等與多元化的友善工作環境,性傾向、年齡、語言、思想、宗教、黨派、身心障礙等而有差別待立平合理之催用、薪酬福利、明訂工時規範、訓練、考評與升遷。

二、反對歧視、霸凌與騷擾

對於任何形式的職場歧視、騷擾或暴力等不法侵害行為均採取零容忍政策，制定公提供申訴管道、懲戒機制・以及定期教育訓練和日常宣導。

三、符合基本工資、合理工時

高力致力給予全體員工公平合理之薪資待遇與法定福利，並提供優於法定基本工資之薪酬水準。明定合法且合理的規章制度與工作計畫，並定期關心及管理員工出勤工時狀況。

四、禁止強迫勞動、不僱用童工

確保關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約，契約載明聘僱關係及基於雙方合意之前提下所建立。不強迫勞動，及無非法販賣人口並反對奴役制度，亦不僱用童工。

五、健康安全職場環境

遵守職業安全衛生有關法令，定期實施勞安相關教育訓練、免費健檢、專案關懷及醫師臨場服務，並舉辦各項健康促進活動和醫療保健資訊，防範及降低職災風險。

六、落實資訊安全

落實、建置完善且嚴格之個人資料與資訊安全控管機制及防護措施，確保資料安全。

七、促進勞資和諧

高力尊重並確保員工集會結社與談判協商和表達意見的管道自由、暢通，定期召開勞資會議，致力促進勞資雙方和諧，營造良好勞資關係，有效調解意見差異。

八、申訴舉報

若有違反法令、規章或意圖利用職務取得不當利益，致影響公司推益者，請遵循以下管道遙行舉報:

1. 實體信箱:326 桃園市楊梅區高青路 26 號
   位速科技股份有限公司 人力資源部
2. 電子郵件信箱:hr@ways.com.tw

本公司承諾將持續透過教育訓練、監測機制與利害關係人溝通，加強組織內外對人權議題的重視與落實，致力成為具責任感與良知的企業公民。

2.適用範疇

本公司之人權政策與承諾，全面適用於企業各項經營活動中，涵蓋總部、各事業單位、研發團隊、工廠及委外作業場所，亦擴及全體員工、臨時人員、實習生、外包人員及派遣人力。同時，本公司要求供應商、協力廠商與合作夥伴共同遵守，確保人權保障貫徹於整體營運與供應鏈之中。

在人力管理方面，政策適用於招募、任用、考核、晉升、獎懲、薪酬與終止僱傭等環節，確保在員工職涯各階段皆享有公平待遇，並禁止任何形式之歧視與騷擾。

在研發與製造流程中，公司關注員工健康安全與工作權益，嚴格遵守工時與休假規定，並針對高風險職務配置適當之防護措施及健康管理制度。

在人力資源外包與委外製造環節，我們透過簽署 CSR 或 RBA 承諾書、實施稽核與定期回顧，確保外部合作單位亦落實人權保障，尤其針對外籍勞工、實習生等弱勢群體，進行適當之關注與管理。

此外，公司重視內部溝通與申訴管道之暢通，設有匿名舉報機制及專責單位處理，保障員工表達權利與申訴權利，並推動勞資對話機制，落實自由結社與集體談判原則。

整體而言，本公司致力將人權政策內化為日常管理流程與供應鏈治理核心，確保企業永續發展同時尊重與保障每一位工作者之基本人權。

3.教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年辦理人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。2025 年因應永續發展共識建立，共 335 人次參與課程，總訓練時數達 2,006.5 小時，較 2024 年訓練時數提升 4.6 倍，充分顯示本公司在人才發展與 ESG 永續發展重視度；此外，位速科技股份有限公司也將人權政策納入供應商管理及新進同仁簽署文件，以確保政策落實。

4.溝通平台

為確保的人權承諾的全面落實， 位速科技公司同時制定了「員工申訴處理作業辦法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。2025 年未發生人權侵害事件。

5.01.2 人力組成

本公司人力組成分以性別、契約形式、工時型態、年齡區間分布等構面分析，詳細分析數據如下說明。

5.01.2.1 員工結構

截至 2025 年底止，本公司集團全體員工共計 431 人，男女性占比分別為 45.48% 及 54.52%。主管總人數為 96 人，女性主管占所有管理職員之占比為 34.38%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

依 2025 年底員工區域分部(單位：人)

2025 年	台灣地區	大陸地區	合計
男性職員	188	8	196
女性職員	227	8	235
總人數	415	16	431
女性主管	33	0	33
全體主管	96	0	96
女性主管比例	34.4%	0%	34.4%

依勞雇類型與國籍分類員工人數（單位：人）

年份	國籍	勞雇類型			員工總數
		全(正)職員工	兼職員工	臨時(派遣)員工	
2024	臺灣	245	33	1	279
	中國大陸	8	0	0	8
	越南	106	0	0	106
	印尼	30	0	0	30
	緬甸	2	0	0	2
	總計	391	33	1	425
2025	臺灣	256	0	0	256
	中國大陸	8	0	0	8
	越南	141	0	0	141
	印尼	16	0	0	16
	緬甸	3	0	0	3
	柬埔寨	2	0	0	2
	菲律賓	5	0	0	5
	總計	431	0	0	431

註：「全(正)職員工」：指正式勞動契約聘僱的員工
「兼職員工」：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義
「臨時（派遣）員工」的定義：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工

5.01.2.2 非員工結構

本公司廠區保全事務係委由派遣公司或承包商負責，本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

2025 年	協力人員	派遣人員
男性	5	0
女性	1	0
其他	0	0
總人數	6	0

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，2025 年共進用身障員工 4 人，占全體員工的 0.93%，較 2024 年增加一倍，顯示本公司重視員工之多元性；並提供 3 名原住民員工「祭儀假」，鼓勵員工體現多元文化。在業務人員的招募方面，本公司注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入，同時提供專業技術培訓及彈性的工時。

為落實性別平等的願景，本公司制定女性員工及主管占比目標，2030 年任職於本公司之女性員工占全體員工比例應不低於 50%，女性各階主管職總人數占所有管理職人數應不低於 35%。2025 年女性員工占比為 54.52%，較前一年變化不大，女性主管於所有管理職占比為 34.38%，較 2024 年增加 1%，新進與離職員工以基層現場作業員工佔 95%以上，離職類別與前一年度持平。

本公司職員流動情形，2025 年員工新進人數為 200 人，較 2024 年增加 74 人；員工新進比例為 46.40%（月平均約 3.87%），離職人數為 181 人，離職比例為 42.00%（月平均約 3.50%）。與 2024 年相比，新進及離職比例均有所上升，顯示年度人力流動情形增加，本公司將持續關注員工流動趨勢，並精進人力資源管理措施。

員工多元化

2025 年	員工(人數)	占全體員工百分比(%)
男性	196	45.5
女性	235	54.5
30 歲(含)以下	166	38.5
30-50 歲	173	40.1
50 歲(含)以上	92	21.3
原住民	3	0.1
身心障礙	4	0.9

新進與離職員工資訊

性別／年齡	新進員工(人)		占全體員工百分比(%)		離職員工(人)		占全體員工百分比(%)	
	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年
男性	42	67	9.8	15.55	51	55	12	12.76
女性	84	133	19.8	30.86	78	126	18.4	29.23
合計	126	200	29.6	46.40	129	181	30.4	42.00
30 歲(含)以下	104	171	24.5	39.68	74	137	17.5	31.79
30-50 歲	15	26	3.5	6.03	48	32	11.3	7.42
50 歲(含)以上	7	3	1.6	0.7	7	12	1.6	2.78
合計	126	200	29.6	46.40	129	181	30.4	42.00

5.01.4 員工權益及福利

本公司除法定勞健保依法投保外，每年均為員工投保團體險，增加員工保障。

為讓員工於增添新生嬰兒時可以安心照顧，本公司定有「留職停薪管理辦法」以利需求員工申請。

為維護員工有健康，本公司訂有「員工健康管理程序」，並以優於法令要求每年均實施全員健康檢查，確保員工能即時掌握個人健康狀況，健檢後並安排醫護人員至公司提供員工健康諮詢服務。

本公司重視員工生活與工作之平衡特制定「社團及公司活動成立及管理辦法」積極鼓勵員工參與各鄉休閒活動。

為保障勞工工作安全及相關對應措施，訂有「勞保健保與職災補償及撫恤辦法」，照顧特別需求之員工。

育兒保障

位速科技依照法規，提供任職滿 6 個月後，於子女滿 3 歲前之所有正職員工的育嬰留職停薪制度。

2025 年符合育嬰留停資格的男性員工有 0 位、女性員工則有 4 位。

育嬰假的復職與留任情形

2025 年	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	0	4	4
當年度申請留職停薪人數	1	4	5
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	0	2	2
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	0	1	1
復職率(B/A)	--%	50.0%	50.0%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	0	1	1
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數(D)	0	1	1
留任率(D/C)	--%	100%	100%

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

2025 年	年度薪酬(女：男)	基本薪資(女：男)
主管(臺灣)	1:1	1:1
非主管(臺灣)	1:1	1:1
主管(非臺灣)	1:1	1:1
非主管(非臺灣)	----	----

5.01.5 團體協約

本公司目前已依勞動部頒布之「勞資會議實施辦法」每季舉辦勞資會議作為與勞方溝通協商平台，同時積極籌畫成立工會，規劃一級主管職以上人員外均可加入工會成為會員，未來工會成立可與公司簽有團體協約，訂定工作規則與勞動條件等。

5.01.6 人才培育與發展

1.績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司

將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

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

2.教育訓練

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2025 年主管層級每人平均受訓時數為 7.2 小時。非主管部分，每人平均受訓時數為 3.93 小時，較前一年平均提升 0.4 小時，本公司期盼由主管們營造鼓勵學習氛圍及精進的工作技能，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習效益，共同向上提升 ESG 觀念建立及市場競爭力與提升客戶滿意度。

員工教育訓練平均時數（小時）

2025 年 (單位：小時)	主管	非主管	合計
男性	400 小時	422 小時	822 小時
女性	291.5 小時	893 小時	1184 小時
合計	691.5 小時	1315 小時	2006.5 小時

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

本公司依職業安全衛生法規定，建立實施職業安全衛生管理系統、提供安全和健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與。本公司各營運據點的職業安全衛生人員依照 ISO 45001 或同等級的國際標準進行管理，且管理系統涵蓋適用於請列出管理系統適用據點，涵蓋的工作者包含員工（431 人，占比 100%）、非員工工作者（0 人，占比 0%）等利害關係人。

本公司各生產據點在每年進行外部稽核前，會先執行內部稽核，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災害的目標，並於 2018 年 05 月取得 ISO 45001 認證，內部稽核比例 100%，外部稽核比例 100%。

1.危害辨識、風險評估及事故調查

本公司設有職安衛危害鑑別評估及管制程序規範,並由勞安室每年進行例行性風險評估,如有作業流程改變、法規的變動、危害及職安衛風險的知識及資訊之改變、新知識與技術等變動原因時,則需進行非例行性評估。為因應這些風險,本公司採取分級管控和改善措施,並且定期舉行風險減緩會議,針對風險控制可行性進行評估,並於每季實施作業環境監測,持續進行追蹤評估。

本公司如發生職業安全事故其調查流程作業如下:

在新進人員教育訓練中,公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。本公司遵守職業安全衛生相關法規,並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況,除立即通報外,亦可自行退避至安全場所。2025 年,公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

2.工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

本公司依據職業安全衛生管理辦法規定設置職業安全衛生管理委員會,委員會共計 11 名委員,由職業安全衛生人員與相關部門主管及勞工代表共同組成,其中勞工代表人數計 6 人。

公司每年定期召開職業安全衛生委員會議 2 次,除審議職業安全衛生教育訓練、健康管理、職業病預防等事項,並建議相關改善因應作法外,亦就各業務單位及工作者提請之職業安全衛生及健康事項等提案討論,包括設定目標及目的,並在策略、營運及特定技術小組中解決問題,會後將結果週知全公司。

3.職業健康安全之教育訓練

本公司依照法規要求,為確保每位工作者熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制,定期提供職業健康與安全相關教育訓練,藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念,2025 年總受訓人數共 325 人次,每人平均受訓時數 4.12 小時,所有工作者總受訓時數為 1,342 小時。本年度重視工作場所安全預防與保護措施,例如:防火演練,故加強該類知識傳達,有效防止事件發生。

4.職業健康服務與健康促進

本公司系統化管理員工健康檢查資料，分析員工近三年健康風險項目，高風險個案每季由環安部門安排醫師面談，並與單位主管進行選配工作及適性工作調整；另為促進員工心理健康，每年以心理健康評估問卷辨識員工心理壓力，並依問卷結果規劃心理健康促進活動，邀請外部專家提供員工壓力調適相關議題之專業建議。

此外，本公司推動健康資訊閱讀平台，提升同仁對健康危害的敏感度，以及辦理講座，加強同仁對於慢性疾病的預防及保健。本公司亦鼓勵員工自行舉辦社團活動，若符合公司補助與獎勵辦法，皆可申請活動經費補助。

5.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

本公司視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，各生產據點除依據職業安全衛生相關法令規定實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制(包括將安全規範納入合約、在承攬人員入廠前進行危害告知宣導，以及安全督導等相關管理與培訓)，以強化承攬商安全衛生管理。同時將不定期進行安全檢查，並將發現的缺失通報給發包單位或承辦人，促使其進行安全改進。

5.02.2 職業傷害

職業傷害及職業病情形

本公司 2025 年度總工時為 74,800 小時，無發生職業傷害事件。環安室藉由新人訓練與每半年安全衛生政策宣導與實施教育訓練，有效防止環安事故之發生。

職業病部分，本公司藉由特約醫護人員、安衛、各部人員會同辦理工作者健康保護及促進事項，並規範承包商應對其員工實施健康檢查，自主控管其轄下施工人員，避免從事其不適宜作業，以降低職業病發生之機率。職業病由勞工局或職安署認定，本年度無職業病死亡及未有經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工

作相關疾病個案。

員工職業傷害與職業病資訊

2025 年	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0.0%	0.0%	0.0%
職業病	0.0%	0.0%	0.0%

非員工職業傷害與職業病

2025 年	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0.0%	0.0%	0.0%
職業病	0.0%	0.0%	0.0%

5.03 社會參與

本公司秉持企業社會責任理念，積極參與社區及社會公益活動，透過多元方式回饋社會。我們配合楊梅幼獅擴大工業區廠協進會，並提供場地辦理**捐血活動**，以支持公共健康與社區福祉。此類活動為不定期舉辦，鼓勵公司員工及社區民眾參與，促進社區凝聚力，彰顯公司關懷社會、回饋在地的承諾。

公司將持續尋求與地方社區合作的公益機會，並規劃後續志工及慈善活動，透過

企業資源與專業能力，對社會產生正面影響。

。

6、 環境面

6.01 氣候變遷

1.氣候監督及治理架構
本公司參考 TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）架構，初步揭露氣候變遷相關治理、策略、風險管理與指標與目標之作法，逐步建立氣候風險因應能力。

本公司董事會於 2024 年 11 月通過「永續發展實務守則」，以強化氣候變遷與永續相關議題之治理機制。目前由人資暨行政部協助推動永續相關作業，並由公司治理主管每年向董事會報告執行情形，強化氣候變遷管理之董事會監督角色。
本公司未來將視制度與需求，指定專責或兼任單位推動永續發展，並依主管機關規範強化治理結構。

2.氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程
本公司已依據 TCFD 準則初步評估氣候變遷可能帶來之實體風險與轉型風險。雖目前尚未對營運造成重大影響，惟公司持續關注碳中和與淨零排放之國內外發展趨勢，未來將依營運規劃逐步擬定減碳目標與因應策略，作為氣候風險管理與資源配置之依據。

3.風險管理
本公司已通過「風險管理政策」，以制度化方式識別、評估並管理重大風險，氣候風險亦納入整體風險管理機制。

各事業單位定期辨識可能面臨之氣候風險因子，並透過影響程度與發生可能性進行評估，納入內部控管與決策參考。

目前氣候相關風險尚未對公司財務造成重大衝擊，後續將視實際發展推動轉型管理計畫，強化應變能力。

4.指標目標
本公司已於 2026 年完成 2025 年度溫室氣體排放量之盤查（目前屬自願揭露），以 2024 年為基準年。

盤查涵蓋母公司及子公司營運據點，依 ISO 14064-1 方法辦理，本公司過去兩年範疇一與二排放如下：

年度	組織範圍	範疇一排放（公噸 CO_2e）	密集度（每百萬元）	範疇二排放（公噸 CO_2e）	密集度（每百萬元）
2024 年	母公司	59.9468	0.8947	926.3276	13.8258
	子公司	65.7885	0.1130	3013.9631	5.1786
合計		125.7353	1.0077	3940.2907	19.0044
2025 年	母公司	66.7070	1.6270	949.9514	23.1695
	子公司	60.0950	0.0764	2,865.5739	3.6411
合計		126.8020	1.7034	3,815.5253	26.8106

目前本公司尚未設定具體減碳目標，亦未進行碳定價或使用情境分析，但已承諾配合主管機關時程（2026 年完成盤查，2028 年完成查證）推動相關工作，並持續進行能資源使用效率改善措施，例如：

- 設定空調溫度、落實節電節水
- 辦公環境推行廢棄物分類與減量
- 更新高耗能設備與燈具以降低耗能

後續將持續蒐集氣候相關數據，並視營運策略訂定具體指標與減量行動，提升組織應對氣候風險與機會之能力。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

1.溫室氣體管理及減量目標

本公司資本額尚未達 50 億元，依上市櫃公司永續發展路徑圖時程規劃應於 2026 年完成個體公司盤查及 2027 年設定減碳目標。 本公司已提早於 2025 年完成 2024 年度總公司及各子公司廠區盤查，減碳目標目前尚未訂定。

2.溫室氣體策略及具體行動計畫

1.公務車使用，業務出差鄰近區域時，推動車輛共乘。 2.宣導節能用水，調整用水出水口壓力大小。 3.汰換 T8 傳統日光燈改為 LED 節能日光燈。 4.調整空調出水溫度及室內空調溫度。 5.冷卻水塔泵浦安裝變頻器使用。 6.冷卻水塔風扇安裝變頻器使用。 7.汰換高耗能效率不佳之設備改用低耗能高效率設備。 8.提高電力功率因數減少線路損失。 9.廚餘回收垃圾減量資源回收。

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2025 年盤查結果為範疇一 126.8020 tCO_2e、範疇二 3815.5253tCO_2e，排放密集度為 28.514tCO_2e/百萬元營業額 。2024 年度是本公司碳盤查基準年，未來將關注各年度排放量較基準年上升或下降，並掌握主要導致變動原因。

溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2024 年(基準年)	2025 年	增減量
範疇一（tCO_2e）	125.7353	126.8020	1.0667
範疇二（tCO_2e）	3,940.2907	3815.5253	(124.7654)
總排放量（tCO_2e）	4,066.026	3,942.3273	(123.6987)
排放密集度(tCO_2e/百萬元營業額)	20.0121	28.514	8.5019

註 1：範疇一資料範圍：已完成合併財務報表之母子公司。
計算公式:活動數據*排放係數*GTP 值。
範疇二資料範圍：已完成合併財務報表之母子公司。
計算公式:活動數據(用電度數*電力排放係數。
註 2：採用股權比例法、財務控制法、營運控制法彙編溫室氣體排放量。
註 3：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。
註 4：排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值（IPCC 第五次評估報告）或（IPCC 第六次評估報告）之數值。

6.03 水資源管理

6.03.1 水資源管理之現況

面對全球氣候變遷加劇及臺灣近年極端降雨風險，穩定的水資源供應係維持企業營運韌性之關鍵。本公司於本年度（2025 年）正式將「水資源管理」納入永續發展管理議題，目前已完成廠區用水盤點，並積極建立管理制度，並積極規劃水資源盤查與落實節水措施，致力提升水資源使用效率並降低對周邊環境之衝擊。本公司主要取水來源為自來水（第三級水），主要用於[廠區生產製程/員工生活

用水/冷卻水塔系統]。本公司所有營運據點均位於非水資源壓力地區，且未直接取用地下水或地表水。
管理團隊定期監測每月用水量與放流水質，落實日常巡檢防漏，確保用水合理化，本公司於本年度完成用水量盤點。

6.03.2 水資源管理之消耗現況

本年度總用水量為 52.872 百萬公升 (ML)，100% 來自台灣省自來水。
本公司嚴格遵守《水污染防治法》及廠區所在地工業區污水處理廠放水標準，確保營運過程不對周邊生態系統造成二次污染。
生活污水均經廠區化糞池預處理，處理至符合國家放流水標準後排放。
2025 年作為首次導入水資源管理之起點，本公司將擬定中長期減量目標與具體行動方案，持續提升水資源利用價值。

6.04 廢棄物源管理

6.04.1 廢棄物管理之現況

本公司落實全方位環境管理機制，除精進生產製程減廢外，亦深植「綠色辦公」與「資源循環」理念於員工日常工作中。本年度（2025 年）正式將納入永續報告書揭露範疇，期望透過源頭減量、明確分類與妥善清運，降低營運過程對環境之負荷。
2025 年度「生活廢棄物（生活垃圾）管理」統計範疇涵蓋台灣地區所有員工日常辦公與生活所產生之非事業廢棄物。

6.04.2 生活廢棄物管理之現況

本公司各樓層與茶水間設置標準化「資源回收分類站」，並定期進行垃圾分類宣導。為掌握生活廢棄物之產出全貌，本公司於 2025 年度建立生活廢棄物統計機制，將本年度設定為生活廢棄物統計管理年
2025 年度台灣區生活廢棄物總產生量為 621,346 公噸。
為落實生活廢棄物管理措施，未來將逐步禁止廠區及辦公室使用一次性塑膠免洗餐具。本公司於本年度建立生活廢棄物統計機制，將本年度設定為生活廢棄物管理元年。

本公司高度重視廢棄物終端去向之合法性與合規性，所有生活廢棄物均委託具備政府核可資格之合法廢棄物清除處理機構進行清運與處置。每年對委外清運業者進行合規性審查，確認業者無違規傾倒紀錄，確保廢棄物處理流程符合環保法規要求。本公司將逐年設定生活廢棄物之短期與中長期減量目標，持續打造低碳綠色職場。

7、 附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明-位速科技已依循 GRI 準則報導 2025/1/1~2025/12/31 期間內的資訊

使用的 GRI 1—GRI 1:基礎 2021

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	7
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	14
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	14
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	15
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	15
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司 4.07 供應鏈管理	7 41
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	45
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	46
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構 2.03.2.1 成員及多元化 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	17 20 24
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	22
2-11	最高治理單位的主席	2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形	18
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.02.1 推動永續發展之治理架構	17
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	17
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	18
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	22
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	17
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	19

2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	18
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	23
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	23
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	23
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	16
2-23	政策承諾	3.04 重大議題之管理 4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	29 34 42
2-24	納入政策承諾	3.04 重大議題之管理 4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	29 34 42
2-25	補救負面衝擊的程序	4.03 溝通管道及申訴機制	37
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.03 溝通管道及申訴機制	37
2-27	法規遵循	4.04.2 法規遵循	38
2-28	公協會的會員資格	4.06 參與各類社團組織	40
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	26
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	48
重大主題			
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	27
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	29
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理	29
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	33
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	54
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.01.4 員工權益及福利	47
GRI 203：間接經濟衝擊 2016			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.03 社會參與	52
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商	4.07 供應鏈管理	41

GRI 205：反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.02.2 反貪腐機制	35
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.02.2 反貪腐機制	35
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.02.2 反貪腐機制	35
GRI 206：反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.02.3 反競爭行為	36
環境面			
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	56
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	56
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體排放量	56
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.2 溫室氣體排放量	56
GRI 303：排放			
303-3	用水量盤點	6.03.1 管理之管理 6.03.2 水資源之消耗現況	56 57
GRI 306:廢棄物			
306-4	生活廢棄物管理	6.04.1 管理之管理 6.04.2 廢棄物管理現況	57 57
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.07 供應鏈管理	41
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.07 供應鏈管理	41
社會面			
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.01.3 員工多元包容及平等	46
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4 員工權益及福利	47
401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	47

GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	49
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1 職業安全及衛生政策	49
403-3	職業健康服務	5.02.1 職業安全及衛生政策	49
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1 職業安全及衛生政策	49
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1 職業安全及衛生政策	49
403-6	工作者健康促進	5.02.1 職業安全及衛生政策	49
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	5.02.1 職業安全及衛生政策	49
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1 職業安全及衛生政策	49
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害	51
403-10	職業病	5.02.2 職業傷害	51
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	48
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6 人才培育與發展	48
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展	48
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1 成員及多元化 5.01.3 員工多元包容及平等	20 46
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	2.03.2.5 薪酬政策	23
GRI 406 不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3 員工多元包容及平等	46
GRI 407 結社自由與團體協商 2016			
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.01.5 團體協約	48
GRI 408 童工 2016			

408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	42
GRI 409 強迫或強制勞動 2016			
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.01.1 人權政策與承諾	42
GRI 413：當地社區 2016			
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.03 社會參與	52
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.03 社會參與	52
GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.07 供應鏈管理	41
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.05.2 客戶隱私保護	40

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、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。	6.01 氣候變遷	54
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	6.01 氣候變遷	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	54
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	54
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	54

6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷 6.02 溫室氣體管理	54 55
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司並未使用內部碳訂價作為減碳目標之工具	—
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊 ；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	6.01 氣候變遷 6.02 溫室氣體管理	54 55
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	56
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	56
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	55