

20
25



JARLLYTEC CO., LTD.
SUSTAINABILITY
REPORT

兆利科技
永續報告書

目錄

前言

關於本報告書	01
經營者的話	02
永續績效亮點	03

01 永續發展

1.1 永續願景	04
1.2 永續發展委員會	06
1.3 重大性分析	09
1.4 利害關係人及溝通議合	12

02 公司治理

2.1 關於兆利	19
2.2 公司治理	21
2.3 經濟績效	28
2.4 資訊安全	30

03 創新產品

3.1 創新研發	37
3.2 產品品質	38
3.3 客戶服務管理	41
3.4 永續供應鏈管理	42

04 環境永續

4.1 環境政策	47
4.2 氣候變遷因應	47
4.3 溫室氣體管理	56
4.4 能源管理	58
4.5 水資源管理	60
4.6 廢棄物管理	62
4.7 生物多樣性	63

05 友善職場

5.1 人才發展	66
5.2 健康與安全	73

06 社會參與

6.1 兆利認購庇護工場商品， 傳遞溫暖社會情	80
6.2 兆利科技攜手安得烈食物銀行， 傳遞社會正能量	80
6.3 攜手守護山林，落實生態保育行動	81
6.4 捐血傳愛，兆利科技用行動守護生命	81
6.5 在地共榮：泰國廠區啟動韌性採購， 守護受災農業社群	82
6.6 健康公益雙贏，支持育幼院生築夢	82
6.7 節慶傳情，暖心關懷在地長者	82

07 附錄

附錄一 GRI準則索引表	83
附錄二 永續會計準則理事會準則 (SASB Index)	86
附錄三 上市上櫃公司氣候相關資訊	87

報告邊界範疇

本報告書涵蓋兆利集團2025年1月1日至2025年12月31日在經營績效、公司治理、產品責任、永續環境、員工照顧與福利、打造安心職場以及社會參與等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書指標揭露以兆利科技工業股份有限公司（本報告書簡稱「兆利科技」、「公司」或「本公司」）的台灣廠區、中國廠區及東南亞廠區為主，經濟績效指標揭露為合併報表中的實體，包括本公司及子公司。

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）在2021年所發布之永續性報導準則（GRI Standards，GRI 準則）撰寫。同時，內容參酌「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals，SDGs）」、「永續會計準則理事會準則（Sustainability Accounting Standards Board，SASB）」及「氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，TCFD）」。

若有推估之數據，會於各相關章節註明。

有關財務數據來源，皆依經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards，IFRSs）及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣計算。

此外，各項管理系統均定期執行內部稽核，兆利科技在 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、IECQ QC080000 有害物質流程管理系統、ISO 27001 資訊安全管理系統、GHG Protocol 溫室氣體盤查方面皆通過第三方查證機構之查驗證。

報導期間及週期

此報告書為本公司第四本永續報告書，兆利科技每年定期發行永續報告書。

首次出版日期
2023年8月發行

本報告書資訊揭露期間為

下一發行版本
2027年8月發行

2025/1/1-12/31

資訊重編

本報告書歷年資訊若有重編事宜，將於內文中說明。

外部保證 / 確信

本報告書內容經由董事長核准並經董事會通過，本報告書未經外部確信；溫室氣體排放相關數據已經由法標國際完成第三方查證並取得查證聲明書。

聯絡方式

若您對本報告書有任何建議或疑問，竭誠歡迎與我們聯繫。

📍 永續發展部

✉ ESG@jarlly.com

🌐 <http://www.jarlly.com>

☎ (02) 2298-2666

📍 新北市新莊區五工五路十三號

封面設計理念

以「科技驅動，永續前行」為核心概念，運用兆利集團中與轉軸相關的兩大產品系列－筆電與LCD支架，作為主要視覺。展現兆利科技於精密機構領域的專業實力，搭配俐落的構圖與藍白色系，傳遞創新、穩健與面向未來的企業形象。

畫面中圍繞2025的橢圓箭頭，象徵企業持續循環創新、穩健成長，展現永續發展的推進力量；左右兩側的∞（無限）符號，則代表資源循環、永續經營與無限可能，寓意兆利科技持續創造企業、環境與社會共榮共好的永續價值。

在全球經濟環境波動、氣候變遷趨勢與國際供應鏈規範漸趨嚴謹的背景下，兆利科技始終秉持審慎穩健的經營態度，以務實的策略應對外部環境的各項變局。對我們而言，環境責任、社會共融與公司治理（ESG）是維繫企業日常營運穩定的重要基石。

過去一年，我們持續配合主管機關的規範與國際客戶的期待，積極優化內部的管理體制，透過精進各項制度與落實日常合規，確保企業在多變的市場中維持核心競爭力。經營體質的穩固，首重在健全的治理架構與風險防範機制。兆利科技長期督導內部落實誠信經營原則，建立暢通的溝通申訴渠道，並透過審慎的內控與稽核制度，將營運風險控制於合理範疇內，以確保整體運作的透明度與內部秩序。

此外，因應數位化營運趨勢，我們持續對資訊安全防禦體系進行系統化的檢視與強化，定期辦理風險辨識與應變演練，藉此築高資安防線，以實際的防護行動保障股東與利害關係人的核心權益。

在環境治理與碳管理面向，為滿足國際市場對於數據可信度的要求，本年度我們首度導入 GHG Protocol 進行全集團溫室氣體盤查，期盼藉由國際通用的統計標準，布建更為精準的碳足跡數據庫。同時，考量氣候議題對商業財務的潛在衝擊，我們今年亦進行 TCFD 情境分析，從科學化的視角評估環境風險對長期財務的實質影響，以利管理階層進行前瞻性的風險控管。

在綠能調配上，我們今年也因應既定的減碳進程，逐步提升了綠電採購總量，循序漸進地提高再生能源使用比例。隨著全球對價值鏈的監督由企業本身延伸至上下游，兆利科技在今年也正式啟動永續供應鏈管理。

我們針對合作夥伴展開系統化的供應商盡職調查，旨在與合作夥伴建立穩固的協同關係，共同符合國際市場的標準，提升整體價值鏈的合規韌性。在同仁照顧與權益保障上，健全的組織結構取決於完善的制度支持，本年度我們優化了人權風險鑑別機制，據此微調相關的管理細節；同時，我們也進一步完善內部教育訓練制度，提供更豐富的專業培訓資源，支持員工累積專業技能，從而厚植組織的本職能力與營運效益。

落實永續管理是企業穩健成長的必修課，也是創造長期價值的基礎。展望未來，兆利科技將持續緊跟國際市場趨勢與法規進程，推動低碳營運與風險防禦機制的升級。我們將繼續以腳踏實地的步伐執行各項合規措施，為股東、客戶與員工帶來實質且穩定的發展成果。

兆利科技工業股份有限公司
董事長

張育文



治理面

6%~20%

公司治理評鑑成績為

96分

客戶滿意度調查

100%

新供應商簽署供應商實施環境
及社會責任之承諾書簽署

593件

有效專利數量

無發生

客戶資安投訴情形



環境面

轉型
GHG Protocol

完成集團所有廠區溫室氣體盤查

2%

集團範疇一、二溫室氣體排放減量

100%

作業環境監測合格率
生活污水檢測合格率

2,888.57公噸

使用回收物料總計

324,571度

導入再生能源



社會面

95分

員工滿意度調查

0件

員工申訴案件數

「績優企業」

榮獲勞動部職業安全衛生署114年度
職業健康與安全績效揭露評比

276,712元

社福團體贊助金額

5場

舉辦公益活動

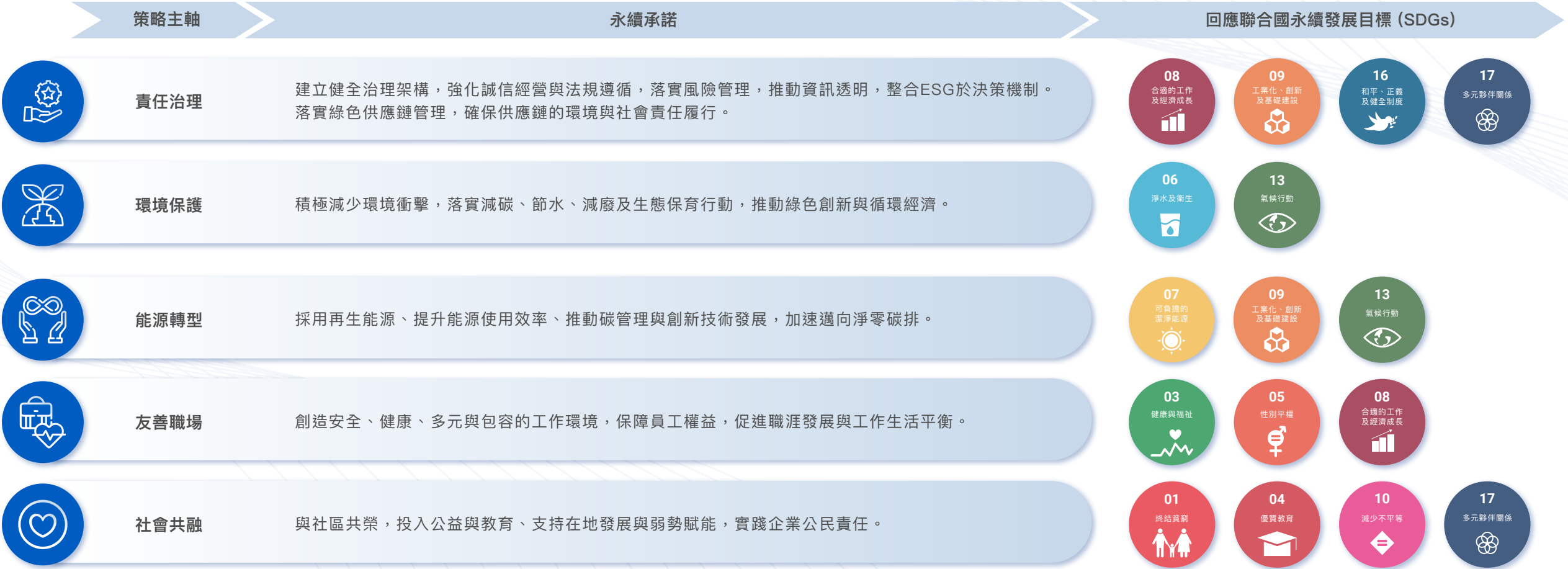


1.1 永續願景

兆利科技致力於成為企業永續發展與社會責任的典範，透過創新且高品質的產品與服務，為員工、顧客、股東、供應鏈夥伴與社區創造長期價值。公司深信企業應承擔對社會與環境的責任，並以誠信、透明與問責為治理核心，由董事會持續監督經營狀況與內部控制，確保營運穩健並維護所有利害關係人的權益。

兆利科技積極整合環境、社會與公司治理（ESG）目標於營運策略之中，並呼應聯合國永續發展目標（SDGs）的精神，持續推動企業治理優化、營運效能提升與社會影響力擴大。透過強化內部管理機制與永續實務，提升品牌信譽與企業形象，實現穩定回饋股東、提供優質工作環境、促進社會共融、並對環境保護做出貢獻等願景。

1.1.1 永續發展策略主軸與目標



ESG目標

永續發展短 / 中 / 長期目標



治理面

1. 擴展產品廣度及深度，以提升經濟績效。
2. 公司治理評鑑成績為前20%。
3. 客戶滿意度調查保持於90分以上。
4. 台灣總部、中國廠區90%在地採購原物料；泰國、越南廠區10%在地採購原物料。
5. 建立完整的資訊安全架構。

1. 持續穩健的獲利。
2. 公司治理評鑑成績為前20%。
3. 客戶滿意度調查保持於90分以上。
4. 台灣總部、中國廠區90%在地採購原物料；泰國、越南廠區50%在地採購原物料。
5. 打造資訊安全與隱私的企業文化。

1. 擴建廠房產生獲利使投資回收及持續成長。
2. ESG評鑑成績為前20%。
3. 客戶滿意度調查保持於90分以上。
4. 台灣總部、中國廠區90%在地採購原物料；泰國、越南廠區90%在地採購原物料。
5. 導入自動化和智能化的資訊安全防護。

環境面

1. 完成集團所有營運據點溫室氣體盤查。
2. 集團溫室氣體排放每年降低2%。
3. 總部能源密集度每年降低1%。
4. 總部導入再生能源使用達RE40。
5. 提升CDP評比分數至B管理等級。

1. 加入SBTi倡議，設定科學基礎的減量目標
2. 集團溫室氣體排放每年降低4.2%（基準年2025）。
3. 集團能源密集度每年降低2.5%。
4. 集團導入再生能源使用達RE40。

1. 集團溫室氣體排放每年降低4.2%（基準年2025）。
2. 集團能源效率提升1.5倍。
3. 集團導入再生能源使用達RE75。
4. 提升CDP評比分數至A領導等級。
5. 提升產品使用回收物料比例。

社會面

1. 提供每位員工每年30小時在職培訓的機會。
2. 員工申訴0件。
3. 每年舉辦至少2場公益活動。
4. 工安事件發生率總員工占比<0.9。

1. 建立人才發展與培訓系統，完善員工在職學習、進修的管道。
2. 員工申訴0件。
3. 每年舉辦至少4場公益活動。
4. 工安事件發生率總員工占比<0.8。

1. 員工申訴0件。
2. 每年舉辦至少8場公益活動。
3. 工安事件發生率總員工占比<0.7。



1.2 永續發展委員會

本公司於2023年成立永續發展委員會，將原企業社會責任推行委員會整併內化，推展永續發展目標，統籌執行環境、社會、公司治理等相關策略計劃，由董事長擔任主席，設有公司治理、環境永續、社會共榮等3個小組。

永續發展委員會定期召開會議，由主席統籌報告執行運作情形及永續策略擬定目標，並每年定期向董事會報告其決策及執行成果。委員會擴大邀請各部門對永續發展的參與，並由副總、協理及經理等層級主管擔任委員，透過各主管不同領域的專長，共同為公司擘劃永續且具核心優勢之發展藍圖。

永續發展委員會其職權如下：

01. 制定公司永續目標及策略。

02. 年度執行計畫檢討修訂、追蹤、成效報告。

03. 制定年度永續報告書。

04. 每年定期向董事會報告執行成果及目標計畫。

2023年成立之永續發展委員會組織圖



1.2.1 責任商業行為相關的政策與規範

兆利科技恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「供應商實施環境及社會責任之承諾書」相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾，體現在所有的商業活動中。

「誠信經營守則」、「道德行為準則」已大致涵蓋「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款行為之防範措施，另外，兆利科技遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提，持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，確保公司政策規範合宜適足，相關政策承諾的連結已載於公司網頁，ESG 公司治理專區。

誠信經營守則

兆利科技之企業核心價值為：誠信經營、細微管理、持續改善、永續發展；而公司經營理念第一條即為「以誠信為原則，堅持高度職業道德」，顯示公司對於誠信的重視。基於此，為建立誠信經營之企業文化以及良好之商業運作模式，公司訂定「誠信經營守則」，於公司網站與內部之員工訓練教材、電子公告、公布欄、宣傳影片等管道宣傳，積極打造誠信、坦率、務實、合作的工作環境。

01.

規範董事、經理人及所有受雇員工在商業行為中不得接受任何不正當之利益，或從事違反法律及不誠信的行為。涵蓋範疇包括禁止行賄與收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或活動、不當禮物或款待的收受等。

02.

規範董事、監察單位及經理人應避免利益衝突，並針對不誠信行為或潛在風險高的營業活動，建立完善的內控制度。

03.

要求員工遵守並簽署廉潔聲明。

道德行為準則

01.

規範董事、經理人及所有受雇員工在履行工作職務時的道德行為，涵蓋範疇包括迴避利益衝突與不當利益之輸送、不得圖己私利、落實公司及客戶資訊保密、公平交易與交易情形真實呈報、公司資產之妥善運用及維護等。

供應商實施環境及社會責任之承諾書

01.

要求供應商瞭解並共同遵循公司的從業道德規範，將誠信經營的核心價值擴及供應鏈。

02.

要求首次合作之供應商簽署「供應商實施環境及社會責任之承諾書」。



1.2.2 政策承諾納入活動與商業關係

兆利科技於2017年設置「企業社會責任推行委員會」，並於2023年更名為永續發展委員會（下稱ESG委員會），由董事長擔任主席，指導ESG工作小組，擬定兆利科技ESG願景與策略。創建永續發展辦公室，負責推動ESG相關事務，包含ESG工作小組資源整合、跨部門溝及相關預算編列等工作。同時依據各項作業風險評估制定管理規範，透過內部稽核與內控機制運作，確保相關法令之遵循。

ESG委員會一年至少召開4次會議，並透過定期會議的召開，訂定年度永續發展政策及與責任商業行為相關的承諾政策、並檢視各項永續發展議題方針執行情形。為整合公司資源，並將各項ESG議題納入日常營運中，ESG委員會轄下設立「環境永續」、「社會共融」及「公司治理」做為ESG相關事務推動之工作小組，主要配合永續發展辦公室，擬定各項ESG專案方針與執行，並至ESG委員會報告其進度與成果，成員包括本公司各單位高階主管。此外，永續發展辦公室亦負責召開事宜及跨單位溝通協調，針對每年的重大性議題進行判定及對應、蒐集各單位ESG議題運作成果，編寫永續報告書。

公司因產能、成本及技術考量需開發新供應商並經需求單位確認其具有供貨能力與合作意願，則向品保單位提出申請，以進行正式評鑑。要求新供應商填寫相關文件，「廠商資料表」、「環保品質保證書」、「REACH宣告書」、「供應商實施環境及社會責任之承諾書」、「供應商企業社會責任自我評估查檢表」。若符合已簽署「環保品質保證書」、「REACH宣告書」和「供應商實施環境及社會責任之承諾書」後，方可列入合格供應商；若未簽署或不符合不列為合格供應商。每年召開廠商大會進行相關環保及責任要求，並每年安排供應商評鑑，若未符合評鑑項目則由合格供應商名冊剔除，直至改善完成再次評核通過。供應商自我評鑑涵蓋企業社會責任，工廠職業安全，道德規範及環境保護所有相關ESG議題，供應商須配合共同執行相關規範，以達共榮共存。

責任商業行為宣導與推動

- 01.** 為確保兆利科技之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司要求員工每年須完成4小時；每年定期參與教育訓練課程，並每年透過宣導會、電子郵件、內部網站公告等方式進行宣導，以提升同仁從業道德與法規遵循的認識。
- 02.** 同時，兆利科技也要求公司商業合作夥伴遵守供應商行為準則，在新供應商導入時要求簽署「供應商社會責任承諾書」，並於供應商每一次參與公司的商業活動時進行宣導，以及透過供應商評比向供應商傳達公司的行為準則要求。
- 03.** 本公司恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等相關法令，落實組織內之法規教育。定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。另外，亦不定期在董事會週期(一年至少一次)向董事會及管理階層宣導「誠信經營守則」及「道德行為準則」內容，以讓其了解重要性。2025年舉辦與誠信經營議題相關之內外部教育訓練，包含：誠信經營、公司治理、會計制度及內部控制等相關課程，共計12,716人次，10,850小時。

1.2.3 申訴管道

兆利科技設有意見反應申訴管道，負責公司誠信道德及責任商業行為管理，並統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處。總經理室每年至少一次向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。為健全公司治理之監督功能，本公司訂有「投訴與人身權益保護作業程序」，公開網站設有申訴受理電話與檢舉信箱作為申述管道，可以透過電話與信箱或向總管理處、稽核室或財務處反應申訴。

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及必要的法律行動。同時，亦會透過宣導會、教育訓練、郵件、內部網站等，提供員工認知並預防類似案件再次發生。兆利科技於2025年並無接獲舉報申訴案件。

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過分機、意見箱、Email、信箱、官網之利害關係人專區及內部提案制度，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營或商業道德行為之情事，可利用本公司稽核室及財務處設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。當利害關係人透過利害關係人專區之專屬Email提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必需在指定時間內回報處理進度，並每月定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。

諮詢與舉報管道

外部管道



供應商與客戶檢舉受理

✉ csr@jarlly.com

投資人服務

✉ investor@jarlly.com

內部管道



員工申訴、舉報受理

✉ employee@jarlly.com

廠內設置員工意見信箱



1.3 重大性分析

1.3.1 重大主題分析

蒐集永續議題

參考GRI、SASB、TCFD等國際永續準則、聯合國永續發展目標（SDGs）及國內外同業永續報告書與產業關注之主題，由永續發展委員會進行各項議題之討論與鑑別，彙整出24項永續主題納為議題清單，並透過問卷了解利害關係人對各項永續議題之關注程度，作為後續重大主題評估之參考依據。2025年共回收260份有效問卷，其中員工為169份、供應商79份、股東7份，政府3份和客戶2份。

評估衝擊

由內部管理階層對公司的利害關係人、內部單位主管及高層進行《永續議題衝擊評估問卷調查》，針對各項永續主題在經濟、環境和社會造成之實際及潛在的永續衝擊及公司營運衝擊之發生機率與規模進行評估。

• 永續衝擊：
外部的永續議題與氣候風險，對公司的造成的財務、營運、獲利衝擊。

• 營運衝擊：
公司的營運行為，對外界（環境與社會）造成的正面或負面的衝擊。

衝擊顯著性排序

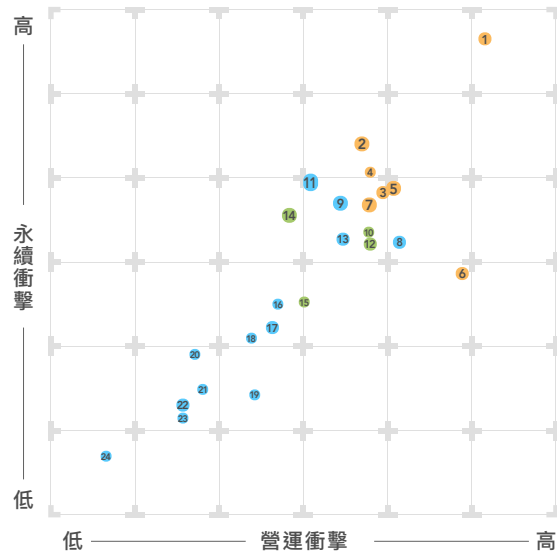
彙整問卷調查結果，永續衝擊與營運衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，進行等權分析，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，初步擬定「產品品質與安全」、「經濟績效」、「資訊安全與客戶隱私」、「公司治理與誠信經營」、「人才吸引與留任」、「溫室氣體管理」、「創新研發」共7項永續議題為2025年度重大主題，並呈報董事長。

確認及揭露重大主題

董事長再次檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。董事長核准確立上述7項重大主題，與內部管理階層進一步討論，確認該等重大主題對於兆利科技內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書中完整揭露。內部管理階層依據重大主題報導，要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司ESG落實情形。

永續議題雙重重大性衝擊評估

● 重大主題 ● 自選主題



極度關注

- 2 公司治理與誠信經營
- 5 資訊安全與客戶隱私
- 7 人才吸引與留任
- 9 人權
- 11 員工權益與勞資關係
- 14 職業健康與安全

高度關注

- 1 經濟績效
- 3 創新研發
- 6 產品品質與安全
- 8 風險管理
- 12 客戶服務管理
- 13 人才發展與訓練
- 17 法規遵循
- 22 社會公益與參與

中度關注

- 4 溫室氣體管理
- 10 供應鏈管理
- 15 能源管理
- 16 稅務責任
- 18 綠色產品
- 19 綠色採購
- 20 廢棄物管理
- 21 水資源管理
- 23 氣候變遷減緩與調適
- 24 生物多樣性



重大主題變動說明

本年度鑑別出7項重大主題，與前一年度相比變動的議題包含「供應鏈管理」、「員工權益與勞資關係」、「能源與溫室氣體管理」、「公司治理與誠信經營」、「綠色產品」、「廢水與廢棄物管理」及、「創新與研發」，主要變動原因說明如下：

項目 | 新增主題

議題名稱 |
公司治理與誠信經營 / 創新研發

調整原因：
依據衝擊評估結果，並考量國內外政策趨勢與公司現階段推動重點，「公司治理與誠信經營」及「創新研發」兩項議題經評估已達2025年度重大主題門檻，故提升其重大性，納入本公司2025年永續報告書之重大主題範疇。

項目 | 自選永續議題

議題名稱 |
職業健康安全 / 能源管理 / 供應鏈管理 / 客戶服務管理

調整原因：
依據2025年重大性衝擊評估結果，2024年重大主題「供應鏈管理」及「能源管理」未達本年度重大主題門檻。然而，考量國際永續發展趨勢與呼應兆利科技永續策略，將該兩項議題和「職業健康安全」及「客戶服務管理」一同納入2025年度自選永續議題，以持續回應利害關係人之關注。

重大主題及價值鏈邊界列表

直接影響 間接影響





重大主題管理方針

進度燈號：● 75%以上 ● 75%–50% ● 50%以下

議題	公司治理與誠信經營	經濟績效	客戶隱私與資訊安全	創新研發	產品品質與安全	溫室氣體管理	人才吸引與留任
策略	建構嚴謹內部治理與舉報制度	定期揭露經營績效，保持財務健全	檔案保護	持續投入智慧技術研發促進產業升級	HSF物質管理	溫室氣體盤查與減量規劃	強化勞資關係和諧
2025年目標	公司治理評鑑前20%	擴展產品廣度及深度，以提升經濟績效	異常通報0件	持續進行新技術開發，並提高專利數量	HSF物質管理100%符合	完成集團溫室氣體盤查	員工申訴0件
2025年執行成果	公司治理評鑑為6–20%	1. 2025年營業收入為9,405百萬元。 2. 2025年每股盈餘為2.23元。	異常通報0件	有效專利數量593件	HSF物質管理100%符合	範疇一： 769.6730公噸CO ₂ e 範疇二： 8,591.5881公噸CO ₂ e 範疇三： 394160.23公噸CO ₂ e 年度範疇一二排放減量2%	員工申訴0件
進度燈號	●	●	●	●	●	●	●
2026年目標	ESG評鑑前20%	持續穩健的獲利	維持異通報0件	穩健提高專利數量	HSF物質管理100%符合	集團2026年溫室氣體盤查排放減量2%	維持員申訴0件
2027年目標	ESG評鑑前20%	持續穩健的獲利	維持異通報0件	穩健提高專利數量	HSF物質管理100%符合	集團2027年溫室氣體盤查排放減量2%	維持員申訴0件
2030年目標	ESG評鑑前20%	擴建廠房產生之獲利使投資回收及持續成長	維持異通報0件	穩健提高專利數量	HSF物質管理100%符合	較基準年（2025）範疇一、二絕對排放量每年減少4.2%	維持員申訴0件

1.4 利害關係人及溝通議合



1.4.1 利害關係人鑑別

鑑別溝通對象依循 AA1000SES 利害關係人議合原則（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向兆利同仁（含管理層）發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經董事長與高階主管檢視核定後，依重要性歸類為5類利害關係人群體：

01. 客戶
02. 員工
03. 政府機關
04. 股東/投資人
05. 供應商/承攬商

利害關係人
客戶

客戶是我們的夥伴，我們傾聽客戶需要、掌握產業趨勢並提供專業服務。我們將客戶放在最重要的地位，不斷貫徹實踐「客戶就是夥伴」的理念。我們視客戶的競爭力為公司的競爭力，客戶的成功也是我們的成功。這個定位是公司未來成長的關鍵。

關注議題	具體關注內容	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
反貪腐	確保全體員工遵守反貪腐法規和道德標準，以確保客戶的權益不受腐敗行為的影響。	公司有設立反貪腐專線，客戶若發現任何誠信經營違規事件，可透過專線向公司提出匿名檢舉。	不定期	1.客戶滿意度調查： 2025年整體平均滿意度96分。 2.參與各式技術論壇、研討會： 每季舉辦一次與終端及ODM技術研討會，每次參與人數5-10人。 3.配合客戶對產品、環境、責任等要求與查核，並協同預防與持續改善： 與客戶簽署保密合約、廉潔條款，確保遵守合約協議。 
法規遵循	遵循主管機關之各項最新法令規範與政策修訂，迅速回應並調整公司資訊揭露內容，以符合法規要求。	1.公司網站有設立”聯絡我們”專區。 2.不定期調整公開資訊內容。	不定期	
供應商環境評估	評估供應商是否擁有明確的環境政策和相關的管理制度，以確保他們在營運過程中有效管理和減少環境影響。	公司網站有公開企業社會責任相關資訊，涵蓋環保相關資訊，若有發現不符合或疑問可透過”聯絡我們”提出相關問題。	不定期	
產品與服務標示	確保產品的安全性和符合相關法規要求，以確保客戶的使用安全，並定期發表具市場競爭力之產品與服務。	各式技術論壇、研討會，至客戶端做新產品推廣與介紹。 定期做客戶滿意度調查，並接受客戶稽核評比。	每季 每年	
資訊安全暨相關保密工作落實	建立資訊安全管理體系，以確保資訊資產得到適當的保護。對員工進行資訊安全教育和培訓的努力，以提高員工對資訊安全的意識和能力。	客戶不定期會給予資安相關議題並做回覆，公司也提供相關資安措施作業以確保落實。	不定期	

利害關係人
員工



員工是公司最重要的資產之一，透過各項政策及管理方針，我們致力於暢通員工溝通管道，提供雙向的開放溝通環境，讓公司人才持續提升、適才適所，進一步打造高效率、有樂趣、有挑戰性的工作環境。

關注議題	具體關注內容	溝通管道	溝通頻率
員工職業健康與安全	達成零事故、零災害目標 每季召開職業安全衛生委員會，除透過有效溝通以符合安全衛生要求外，也針對職業災害進行預防宣導與事故檢討。	職業安全衛生委員會	每季
	職業安全衛生管理系統維護 指導各部門對環安衛管理系統定期稽核與審查，確保政策落實執行與持續改善。	定期稽核環安衛管理系統	每年
	健康促進 以主動關懷工作者身心靈健康為宗旨，在家庭與工作中取得平衡。提供員工定期免費健康檢查外，安排專業醫生提供健康諮詢。	提供專業醫生健康諮詢	每月
多元化與平等機會	管理承諾實施與滿意度檢討 訂有「社會責任管理手冊」，本手冊是兆利科技工業股份有限公司（包括關係企業/子公司）社會責任管理系統的執行標準，也是本公司實施勞動人權、環境、健康安全、職業的社會責任管理的依據，公司所屬主管和全體工作者均應遵守規定與落實執行，持續改進公司勞動人權、環境、健康安全與職業道德，降低安衛風險，增進勞資和諧，符合社會責任標準。	員工滿意度調查	每年
法規遵循	法規鑑定 本公司訂有「法規鑑定管制程序」，鑑定可施行於本公司之環安衛/HSF/企業社會責任等相關法規、行業標準與追蹤法規更新的相關訊息。 公司內部舉辦教育訓練宣導相關法規最新資訊；另定期召開會議公布法規鑑定結果，再經由各部門主管將資訊宣達給員工。符合政府法令及利害關係人安全衛生要求。	員工滿意度調查	每年
員工福利	協助員工維持身心健康及工作生活平衡 本公司提供多樣性福利項目，如：三節禮金、生日禮金、各類婚喪喜慶補助、在職進修補助、員工旅遊、年度員工聚餐、年終尾牙歲末餐會暨摸彩活動、電影欣賞，並依據社團補助辦法補助成立社團，以鼓勵同仁參加休閒活動，增進同仁間之情感交流。同時，為體恤同仁平日工作辛勞、增進同仁福祉，提供全體員工健康檢查，及員工出差旅行平安保險，以提供同仁周延安全保障。	福委會	不定期



利害關係人
員工

關注議題	具體關注內容	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
勞雇關係	保持獨立申訴機制暢通 本公司訂有「投訴與人身權益保護作業程序」，對員工建言及申訴設有良好溝通管道。並每季舉辦勞資會議，積極及鼓勵員工的意見反饋，依公平與公正方式處理各項員工權益。並依相關勞動法規及國際人權政策，落實於各項規定制定及實施。	專用申訴E-mail信箱 勞資會議 員工匿名意見箱	不定期 每季 每月(檢視)	1. 每季進行勞資會議，每年定期召開勞資會議最少4次。 2. 提供員工留言信箱及性騷擾申訴信箱：2025年無接獲申訴案件。 3. 提供駐廠醫療人員以提供員工醫療諮詢、優於法規週期提供員工每三年定期免費健康檢查及諮詢：本公司僱用醫護人員並聘請特約勞工健康服務醫師（每月）提供職場健康服務，具體實現對員工的協助與關懷。 4. 每季除進行政府法規鑑別外，也針對如客戶等利害關係人進行相關規定之鑑別，以達符合性。 5. 員工滿意度調查：本公司員工對於公司2025年各項管理制度、工作環境、主管領導及福利措施滿意度95%。調查時全體員工計692人（不包含外派人員），共計回收602份問卷，回收率約87%。
無歧視、無強迫勞動	杜絕不法歧視且確保工作機會均等 本公司秉持機會平等原則，重視員工背景的多樣性，不因星座、血型、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、婚姻、容貌、五官、身心障礙、以往工會會員身分、人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表現、種族或國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等身分而予歧視。 禁止強迫勞動 確保所有工作者工作及加班均屬自願，且不得販賣人口或雇用任何形式的奴隸、受強迫、抵債、契約或監獄勞工。本公司與員工於聘僱關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約，契約載明聘僱關係乃基於雙方合意之前提下所建立，並無強迫及強制勞動之情事。	員工教育訓練	不定期	
反貪腐	公司誠信經營管理教育訓練 公司訂有「誠信經營守則」、「防範不誠信行為要點」、「不法行為檢舉制度」，持續鞏固誠信經營理念，並鼓勵檢舉違反誠信道德的行為。	專用申訴E-mail信箱 員工教育訓練 員工匿名意見箱	不定期	

利害關係人
政府主管機關公協會

除遵循政府機關相關規範、主動積極配合政策施行，藉由透明的雙向溝通取得政府的信任、支持及合作。

關注議題	具體關注內容	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
法規遵循	公司法令、證交法令、相關稅法、勞動法令、安衛法令遵循等。	公文、主管機關網站、說明會、政策研討會、座談會、公聽會	不定期	1.加入「台灣氣候聯盟」，響應政府共倡節能減碳。 2.依循金管會「公司治理3.0－永續發展藍圖」，每年出版永續報告書，強化 ESG 資訊揭露。

利害關係人
股東 / 投資人



為本公司出資（含潛在）之股東及投資人，應公平取得公司重大資訊，俾使公司市場實質價值永續呈現。



關注議題	具體關注內容	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
經營績效	公司每月營收、財務季報及年報皆即時上傳於公司投資人專區。	公司網站	不定期	1.每年召開股東會1次。 2.將重大訊息即時公告至公開資訊觀測站。 3.於公司網站設立投資人信箱，為投資者建立與公司便利之溝通管道。 4.設立發言人制度回覆投資人詢問。 5.與國內外法人投資機構不定期舉辦座談會或電話會議：2025年度受邀參加4次法人說明會。
重大訊息 發佈	若有重大訊息皆即時公告公開資訊觀測站。	股東會	每年	
		投資人信箱investor@jarlly.com	不定期	
股利政策	依每年公司獲利狀況分配股利。	公開資訊觀測站	不定期	

利害關係人
供應商 / 承包商



供應商為支持我們永續經營的重要夥伴，希望藉由與各供應商夥伴彼此信賴及緊密合作，共存共榮。

關注議題	具體關注內容	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
市場形象	職業健康與安全	公司網站E-mail聯繫 csr@jarlly.com	不定期	1.簽署環保承諾書並提供產品須通過第三方實驗室認可檢驗證書：合格供應商皆需簽署、提供第三方檢驗證明及回簽REACH SVHC調查表，2025年新簽回廠商數為15家。 2.供應商社會責任承諾書：合格供應商皆需簽署社會責任承諾書，2025年新簽回廠商數為21家。 3.與公司簽訂供應商遵守誠信廉潔協議：新廠商需回簽「廉潔承諾書」，2025年新簽回廠商數為16家。 4.供應商大會2025年供應商大會於2025/3/12召開。 5.2025年舉辦線上供應商教育訓練共 1 次，宣導之議題包含EEP電子化、環境品質保證書、REACH法規宣導、入料標籤說明、RBA及ESG說明會。 6.2025年供應商評鑑完成比率為100%，實地稽核家數為5家，書面稽核家數為4家。
法規遵循	有害物質管理 依照有害物質歐盟指令及兆利客戶資料包含RoHS 2.0指令、鹵素要求、全氟辛烷磺酸指令、REACH要求等規範。	供應商研討會	每年	
供應商 勞工評估	供應商管理 供應商需遵守或超越當地政府勞動相關法規並建立健康安全的工作環境、不聘用童工、員工薪資應符合所有適用的薪資相關法律、並公開招募與錄用員工，每位員工均有平等晉升與訓練等機會。	供應商年度稽核	每年	

重大主題 | 公司治理與誠信經營

GRI指標 | GRI 2

衝擊說明 公司治理較佳的公司能效落實公司經營者之責任，促使公司有效率與有效果進行決策，藉以增強公司績效，保障股東權益，在資本市場上亦會有較高的公司價值，進而增加股東及投資者的投資意願。

政策與承諾 兆利科技始終致力於實現永續發展的目標，並在環境、社會和公司治理方面積極作出努力。兆利科技擁有強大的技術開發能力，而且在公司治理方面也獲得了許多榮譽。兆利科技積極追求低碳發展趨勢，在營運發展與管理中納入節能減碳、全面減廢、回收再生的概念，將持續投資和推動再生能源應用在產品中，創造更多的商機和創新，也對社會永續發展創造持續貢獻。

評估機制 1. 每年定期評估薪資報酬委員會、審計委員會及董事會績效。
2. 每年定期參加公司治理評鑑

行動方針 針對正面衝擊之行動：
1. 完善公司治理機制與良好的企業社會責任績效，有效提升公司價值與營運績效，增進企業競爭能力。

針對負面衝擊之行動：

1. 提升資訊揭露程度以保障股東及投資人權益，以避免資訊不對稱。

利害關係人的參與 本公司網站 (<http://www.jarlly.com>) 設有「利害關係人專區」，對於業務管理及營運項目皆設有對應之窗口，利害關係人（含股東、員工、客戶及供應商等）可直接與對應窗口進行聯繫、溝通及協調，另於網站設有「投資人專區」，定期揭露各項業務、財務資訊及重大訊息供投資人參考，並落實發言人制度，本公司亦定期召開法人說明會，利害關係人可全盤了解公司財務、業務狀況。

績效 2025

1. 薪資報酬委員會、審計委員會及董事會績效評估皆為優等。
2. 公司治理評鑑成績為6%~20%。

目標

短期
1~3年

1. ESG評鑑成績6%~20%內。
2. 不同性別董事席次至少1席。

中期
3~5年

1. 持續跟進主管機關政策，提升ESG評鑑分數。
2. 維持ESG評鑑成績6%~20%內。
3. 維持不同性別董事席次至少1席。

長期
5~10年

1. 吸引潛在投資人支持。
2. 維持ESG評鑑成績6%~20%內。
3. 維持不同性別董事席次至少1席。



重大主題 | 經濟績效

GRI指標 | GRI 201-1、GRI 201-4

衝擊說明 持續而穩健的獲利能力為企業永續經營重要因素之一，也才有能力落實環境永續、社會公益及員工照顧、為股東創造最大利益等目標。如公司經濟績效持續表現不佳，則可能面臨是否能持續營運之威脅。

政策與承諾 兆利科技承諾定期揭露公司經營績效，以及優化自動化製程提高產品品質，持續開發新產品與新運用，強化競爭力，致力為股東創造價值，善盡企業社會責任。

評估機制

1. 定期召開管理會議。
2. 每月經營績效討論會議。
3. 定期召開董事會議，向董事報告營運績效。
4. 維持以外部專家為委員組織，維持其公平獨立性。

行動方針

針對正面衝擊之行動：

1. 遵循法令規定，提升公司評鑑分數，吸引潛在投資人支持。
2. 定期評估績效目標達成情形，並訂定其薪資報酬。

針對負面衝擊之行動：

1. 未遵循法令規定致損害利害關係人之權益。
2. 新產品開發期使公司承受虧損。
3. 訂定並定期檢討本公司董事、經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

利害關係人的參與

1. 利害關係人可透過董事會及年報相關資訊了解營運績效。
2. 利害關係人可透過股東會表達相關問題。

績效
2025

營業收入為9,405百萬元，較2024年9,578百萬元  年減1.81%
每股盈餘為2.23元，較2024年每股盈餘為8.73元  年減74.46%

目標

短期
1~3年

1. 遵循法令規定揭露財務績效。
2. 持續穩健的獲利，分析解讀獲利來源以及優化財務資源。

中期
3~5年

1. 擴展及深化產品的運用，提升營收績效。
2. 擴建之廠房產生獲益使資金回收。

長期
5~10年

1. 不斷創新及開發新產品之收入來源。
2. 擴建廠房產生之獲利持續成長。



重大主題 | 資訊安全與客戶隱私

GRI指標 | GRI 418

衝擊說明 良好的資安管理可降低數據外洩風險、提升企業形象與營運效率，為企業帶來市場信任與競爭優勢。若企業未能完全遵守資安規範，一旦發生數據外洩，將面臨高額罰款、信譽受損與法律責任。

政策與承諾 兆利科技承諾全力保護客戶隱私與資訊安全，並依據 ISO 27001 國際標準建立與維護資訊安全管理系統。本公司採取加密技術、防火牆、存取控制等措施，防止未授權存取與數據外洩，確保資訊安全無虞。客戶資料僅在合法、必要範圍內使用，且不會未經同意分享給第三方。本公司定期審查並升級資安機制，確保持續符合法規要求。

評估機制 1. 每年實施管理審查會議，評核資安目標達成狀況。
2. 定期委託第三方驗證機構檢測並通過查驗，維護系統之有效性。

行動方針 針對正面衝擊之行動：
1. 提升客戶信任度。
2. 提高業務運營效率。
3. 提高企業的信譽與競爭力。
4. 預防與減少安全事件的損失。
5. 減少資訊安全漏洞帶來的潛在風險。

針對負面衝擊之行動：
1. 潛在的技術風險。
2. 投入大量的資源和成本來維護安全性。



利害關係人的參與 1. 廠商：每年供應商大會，會針對廠商進行資安教育訓練，廠商是資訊安全不可忽視的一環。
2. 客戶：業務需要與顧客保持良好的溝通，讓他們了解公司在保護隱私方面的努力。
3. 內部：每年不定期會針對所有部門進行資訊安全宣導及社交演練，讓全體員工共同維護資訊安全。

績效 2025

1. 資料保護：持續更新檔案保護及加密技術軟體版本來保護公司資料、實施MFA來確保資料安全。
2. 網路設備優化：已進行老舊設備更換，以減少因設備故障導致公司運作異常且出現資安問題之風險。（Firewall HA, Core Switch HA, Edge Switch, Wi-Fi AP, NAS）
3. 提升端點防護安全性：導入EDR偵測未知威脅、側錄行為軌跡，並執行自動化回應，以防止攻擊擴散。

目標

短期 1~3年



1. 加強研發圖面及文件的安全防護
 - 針對研發文件/圖面存放空間及資料存取進行管控。
 - 使用符合資安要求的軟體，達成智慧財產的保護。
2. 加強公司內部文件的安全防護
 - 使用符合資安要求的軟體，有文件資料流向監測機制。
3. 建立完整的資訊安全架構
 - 加強部署防火牆、入侵防禦系統（IPS）及防毒軟體來防止外部攻擊。
 - 加強員工的資訊安全培訓，增加社交演練次數，提高全體員工的安全意識。
4. 加強基礎安全防護
 - 強化密碼管理，推行多因素驗證（MFA）來保護企業內部系統的安全。
 - 進行定期的安全測試，如滲透測試，評估潛在的漏洞並及時修復。
 - 營運持續計劃演練。

中期 3~5年



1. 打造資訊安全與隱私的企業文化
 - 全面推廣資訊安全和隱私保護的文化，將其納入企業的核心價值觀中，並進行持續的員工培訓與認知提升。
2. 安全事件應急計劃與演練
 - 導入安全事件監控工具，實時監控數據流和系統狀態，及早發現異常。

長期 5~10年



1. 導入自動化和智能化的資訊安全防護
 - 基於大數據和AI的預測分析，預防潛在的安全風險，並提供更精確的風險管理方案。

2.1 關於兆利

2.1.1 公司簡介

兆利科技於西元2004年7月7日成立。本公司主要從事（1）樞紐：筆記型電腦樞紐（Hinge）、一體成型電腦（AIO PC）、液晶顯示器（LCD Monitor）、支架（Stand）、視訊攝像頭樞紐、車用系統樞紐及柔性屏幕折疊樞紐等之研發。（2）光纖連接器之研發設計、製造及銷售。兆利科技的營運總部位於新北市，生產據點涵蓋上海、昆山、重慶、東莞等城市共計10處，員工總人數為2,526人。



所在地區	企業名稱
台北	兆利科技
上海	上海兆旺
昆山	昆山兆利
浙江	浙江兆旺
福清	福清茂利
重慶	重慶兆旺
廈門	廈門招利
東莞	東莞兆旺
泰國	兆利科技
越南	兆利科技

2.1.2 產品與服務

摺疊手機
樞紐



用於各類別的手機樞紐，以多樣性在多節式折疊、內折容屏結構、內折U形結構、外折伸縮結構，開創出更多的可能性與實用性。

消費型電子產品
樞紐



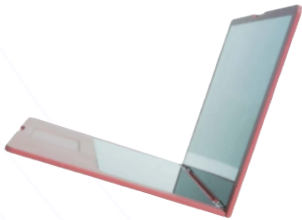
服務各大國際知名品牌及ODM/OEM廠，用於相機屏幕翻轉結構、AR與VR樞軸、TWS耳機配件樞紐、智能眼鏡轉軸、網路攝影機支架及電競娛樂配件等消費型電子產品。

液晶顯示器
支架



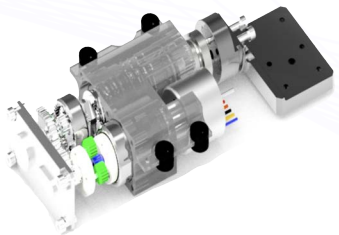
開發設計各式液晶顯示器支架，包含LCD monitor、AIO、人體工學懸臂式支架，根據不同螢幕尺寸與重量量身設計，提供最佳支撐、適當的作動扭力及穩固耐用的結構。

筆記型電腦
樞紐



客製化設計對應筆記型電腦各種不同使用功能的情境模式，包含自動落下、自動抬升、360度翻轉的樞紐都能圍繞著使用者應用。

車用型及其他
樞紐



各式車輛內的應用裝置及各類型交通工具的輔助用品裝置。例如：手機夾持支架、行車調整支架、雙軸調整結構、視角自動調整設備、影音設備體驗結構、客製可編程電控應用樞紐、自動轉軸等各類型車載應用。

光纖連接器



開發、設計，組裝各種高品質與高效率的光纖連接器及相關配件。

2.1.3 營運概況

2025年營業收入總額達新台幣9,405,433仟元。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司2025年度合併財務報告。

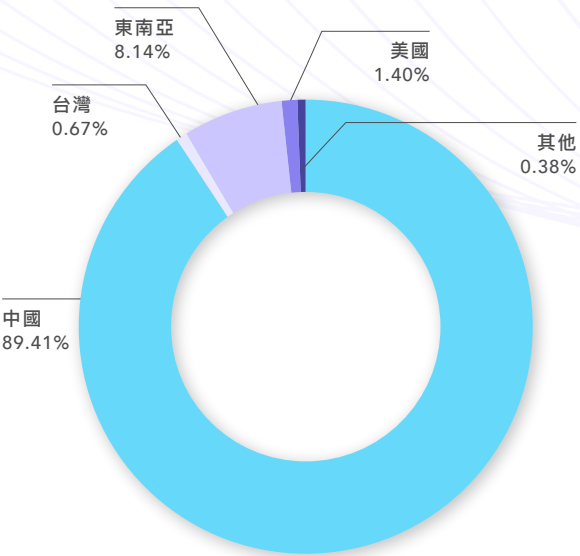
兆利科技 近三年經濟績效－依銷售地區分類（千元）

銷售地區	2023營業收入(NTD)	2024營業收入(NTD)	2025營業收入(NTD)
中國	7,809,718	9,063,289	8,409,381
台灣	79,540	49,707	62,945
東南亞	212,901	322,686	765,889
美國	71,245	115,179	131,711
其他	47,259	27,309	35,507
合計	8,220,663	9,578,170	9,405,433

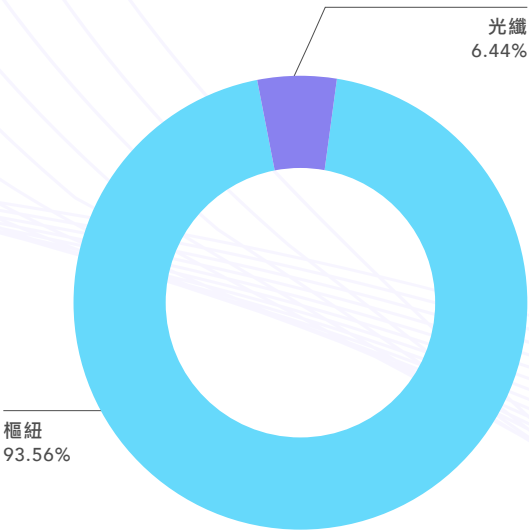
兆利科技 近三年經濟績效－依產品類別分類（千元）

產品 / 服務	2023營業收入(NTD)	2024營業收入(NTD)	2025營業收入(NTD)
樞紐	8,010,734	9,280,084	8,796,124
光纖	209,929	298,086	609,309
合計	8,220,663	9,578,170	9,405,433

2025年度
依銷售地區分類



2025年度
依產品分類



2.1.4 價值鏈概況

2025年，兆利科技主要從事筆記型電腦、LCD、手機、3C電子等產品的扭力轉軸之研發設計、製造及銷售。本公司之主要產品樞紐，係經由機械結構設計，將諸多機構件組立成樞紐成品，並符合客戶所要求之扭力、孔位及耐壽命等檢驗標準。就該產業而言，相關樞紐零件製造商(如：公母軸、心軸、鑄件、鐵片、墊片、螺絲、螺帽、套筒、金屬粉末射出)為上游；本公司負責與下游客戶協同開發結構設計、進行樞紐成品組立，係隸屬於該產業之中游，下游則為製造筆記型電腦、液晶顯示器、3C等相關系統廠商，其樞紐產業之上、中、下游結構如附圖所示：



2.2 公司治理

2.2.1 公司治理組織

兆利科技董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，審計委員會每季、薪資報酬委員會每年至少二次向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。此外，本公司亦設有永續發展委員會及公司治理主管，針對公司治理及永續議題進行管理及決策，由董事長擔任管理代表，各處室代表組成委員，並每年定期由永續發展辦公室向董事會報告其決策及執行成果。

2.2.2 公司治理架構圖

兆利科技工業股份有限公司
公司治理架構



2.2.3 董事會運作

董事會共有7位成員，其中有4位為獨立董事，任期皆為3年。獨立董事佔全體董事約57.14%；而審計委員會有4位成員，100%為獨立董事；薪資報酬委員會則有3位成員，100%為獨立董事。

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	2025年 董事會出席率
董事長	德爾森 投資(股)公司	不適用	不適用	—
董事長之 法人代表人	張台沅	男	台北大學EMBA企管系碩士 兆利科技工業(股)公司總經理	100%
副董事長	詠旺資產 管理(股)公司	不適用	不適用	—
副董事長之 法人代表人	劉光華	男	台灣大學EMBA管理學院碩士/海洋大學輪機系 英業達採購副理/兆利科技工業(股)公司董事長	100%
董事	旭日東升 投資(股)公司	不適用	不適用	—
董事之 法人代表人	劉柏良	男	中國文化大學中國大陸研究所碩士/內政部警政署副署長/高雄市政府警察局局長/刑事警察局局長/全安科技物業(股)公司董事長/基泰建設(股)公司副董事長	80%
獨立董事	吳壽山	男	美國佛羅里達大學財務、保險及不動產學系博士/國立交通大學管理科學研究所碩士/國立中興大學會計統計系學士/元大金控股公司(及元大證券股份有限公司)獨立董事/長庚大學管理學院教授兼院長/交通大學教授華南金控公司(及華南銀行常駐)監察人/證券暨期貨市場發展基金會董事長/財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心董事長國立臺灣師範大學講座教授	100%
獨立董事	楊尚憲	男	淡江大學會計系/正風聯合會計師事務所會計師 聯捷會計師事務所會計師/誠揚聯合會計師事務所會計師	100%
獨立董事	李堅明	男	台灣大學EMBA管理學院碩士/紐約大學坦登工程學院化學系博士/輔仁大學化學系碩士/輔仁大學化學系學士/ Sintech Technology Corp. / Opti InterN / AtioN / AI Corp.,Taiwan (ViewSonic關係企業)總經理/展茂光電市場行銷及採購副總經理/LG Display台灣總經理/亞洲化學集團事業部總經理/鴻通科技(廈門)有限公司總經理	100%
獨立董事	李幸瑾	女	英國伯明翰大學英語教學博士/英國伯明翰大學英語教學碩士/國立臺灣師範大學英語系學士/國立臺北商業大學應用外語系系主任/中華民國英語教師學會副理事長/新北市工業會商務英文顧問/國立臺北商業大學專任副教授	100%

董事會多元性

董事會成員專業背景涵蓋管理、理工、律師、會計師、產業經營者，董事會成員具備產業、學術，知識多樣化背景，可以從不同角度給予專業意見，對提升公司經營績效與管理效率有莫大助益。其中包含1名女性董事，以使董事會多元化。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司2025年年報之「董事及監察人資料（一）」。

審計委員會

為強化本公司公司治理，爰依「證券交易法」第十四條之四規定設置審計委員會替代監察人職權，本委員會成員人數四人，每季至少召開一次會議。本委員會由全體獨立董事組成成員互推其中壹人擔任召集人，本委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任。



本委員會之職權事項如下：

01. 依證交法第十四條之壹規定訂定或修正內部控制制度
02. 內部控制制度有效性之考核
03. 依證交法第三十六條之壹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
04. 涉及董事自身利害關係之事項
05. 重大之資產或衍生性商品交易
06. 重大之資金貸與、背書或提供保證
07. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券
08. 簽證會計師之委任、解任或報酬
09. 財務、會計或內部稽核主管之任免
10. 第一季、第二季、第三季財務報告及年度財務報告
11. 其他公司或主管機關規定之重大事項

薪資報酬委員會

為健全本公司董事、監察人及經理人薪資報酬制度爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定設置薪資報酬委員會。本公司之薪資報酬委員會於2011年12月27日成立，委員計3人，每年至少召開兩次會議。成員由董事會決議委任之，成員互推其中壹人擔任召集人，召集人對外代表本委員會。本委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同。本委員會應以善良管理人之註意忠實履行下列職權並將所提建議提交董事會討論。

- 定期檢討本規程並提出修正建議
- 訂定並定期檢討本公司董事、經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構
- 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其薪資報酬

本公司之審計委員會於2018年6月21日成立，委員計4人，本屆委員任期：2024/6/18~2027/6/17
2025年共召開5次審計委員會；薪資報酬委員本屆委員任期：2024/6/18~2027/6/17，2025年共召開3次薪資報酬委員會。

委員會(GRI 2-9)	獨董比例	主要職權	2025年 召開次數	實際出席率
審計委員會	100%	協助董事會決策及監督公司財務報表允當表達、簽證會計師選(解)任及獨立性與績效、內部控制、法令遵循與風險管控等事項。	5	100%
薪資報酬委員會	100%	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、標準、制度與結構，及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。	3	100%

註 審計委員會及薪資報酬委員會詳細內容請詳本公司2025年度年報。

董事提名與遴選

兆利科技董事選舉依據「公司法」第192-1條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數1%以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

董事會/最高治理單位的主席

兆利科技董事會目前為第八屆，由張台沅擔任董事長，且為經營團隊成員，兼任行政作業及負責並主導企業經營方針，以讓本集團得到有力及一貫之領導，更有效及有效率地規劃及執行長遠業務策略。張台沅亦為德爾森投資（股）公司代表人，為確保企業運作之獨立性。董事長須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。

經濟、環境和社會主題之管理

兆利科技董事會為公司最高治理單位，監督本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合章節。

呼應全球永續發展趨勢，兆利科技於2023年成立「永續發展委員會」，由張台沅董事長擔任主席，指導永續委員會，擬定兆利科技ESG願景與策略，每年定期向董事會報告執行成果。為推行永續策略，設立永續發展辦公室，負責推動ESG相關事務，包含ESG工作小組資源整合、跨部門溝通及專案計畫內容制定。環境永續小組、社會共融小組、公司治理小組由處級主管組成，配合永續發展辦公室訂定之永續發展目標，研擬執行方針及展開相應工作事項。本公司之永續報告書由永續發展辦公室彙整各部門資料後，呈董事長核准後定稿並經董事會通過發行，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2025年度的薪酬分派已於2026年6月16日股東常會報告。

利益衝突及迴避

兆利科技依據「公司法」第206條之規定，於董事會議事規範中明文規定，若董事或其他代表之法人對於會議之事項，有自身利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司2025年度年報。

溝通關鍵重大事件

除各功能性委員會定期召開會議並向董事會報告，公司各處室管理階層亦會定期在董事會報告重要資訊，並針對任何關鍵重大事件隨時溝通，2025年度各處室溝通管道/頻率說明如下：





董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，兆利科技每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等），如下：

本公司2025年度董事進修情形：

董事進修					
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	張台沅	2025/09/09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	背信與特殊背信罪之解析與案例分享	3
		2025/09/09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	ESG評鑑指標與實務因應策略	3
副董事長	劉光華	2025/07/29	證券櫃檯買賣中心	114年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
		2025/01/14	財團法人台灣永續能源研究基金會	台灣上市櫃公司協會董監事進修課程	3
法人董事 代表人	劉柏良	2025/11/06	社團法人中華公司治理協會	當前全球經濟情勢與川普新政的效應	3
		2025/06/26	中華民國證券商業同業公會	防制洗錢及打擊資相關法規與案例分析	3
		2025/03/05	社團法人中華公司治理協會	2025全球經濟展望	3
獨立董事	吳壽山	2025/08/12	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	上市櫃公司高管人員對於主管機關監理的認識	3
		2025/08/08	社團法人中華公司治理協會	全方位的智財保護策略－以AI協助創新技術智財布局	3
		2025/08/08	社團法人中華公司治理協會	生成式AI的趨勢與風險管理	3
		2025/06/25	財團法人台灣金融研訓院	信託業督導人員(含在職)研習班-高齡者及身心障礙者財產信託	3
		2025/05/23	中華民國信託業商業同業公會	洗錢防制及打擊資恐議題系列說明會	3
獨立董事	楊尚憲	2025/10/14	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	企業併購與盡職調查	3
		2025/10/03	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
		2025/07/22	證券櫃檯買賣中心	114年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
獨立董事	李堅明	2025/08/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普對等關稅風暴下台灣PMI廠商下半年營運策略與展望	3
		2025/04/11	社團法人中華公司治理協會	最新人工智慧之發展趨勢與風險管理架構之實務探討	3
獨立董事	李幸瑾	2025/11/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	審計委員會之運作實務	3
		2025/09/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	數位金融大革命：穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	3

董事會績效評估

每年年度結束時，由執行單位收集董事會活動相關資訊，分發各董事成員填寫「董事會績效評估自評問卷」、「功能性委員會績效評估自評問卷」及「董事成員績效評估自評問卷」，最後由統籌之執行單位將資料統一回收後，依本公司董事會績效評估辦法第七條評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告。本公司於2026年1月30日將2025年度薪資報酬委員會、審計委員會及董事會績效評估，提報薪資報酬委員會評鑑，薪資報酬委員會、審計委員會及董事會績效評估結果皆為優等並提董事會通過。

董事會及高階管理階層之薪酬政策

本公司董事之報酬係依據「公司章程」支付酬金，且於決議其薪資報酬時亦會將績效評估結果納入考量。而高階管理階層之薪酬自2023年度起設定與其職務相關之ESG目標，包含產品品質與安全、節能減碳、職業健康安全等），並評估其績效達成率，作為薪酬評量之依據。KPI有60%與財務指標（營業收入、營業利益、本期損益、總資產周轉率、資產報酬率、投入資本回報率、獲利目標達成率等）連動；40%為短中長期規畫前瞻佈局（如戰略制定、ESG及新事業佈局發展、組織管理和人才培養等）。董事會及高階管理階層之薪資、獎金及特支費、退職退休金、員工酬勞金額等資訊，請詳本公司2025年度年報之二、最近年度給付董事（含獨立董事、監察人、總經理及副總經理等之酬金），本公司之高階管理階層定義為副總級以上之人員。



薪酬決議流程

兆利科技於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由三位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2025年度的薪酬分派已於2026年6月16日股東常會報告，薪酬之決議請參考2025年度年報之薪資報酬委員會及其會運作情形。現行薪酬政策考量公司治理與商業競爭，僅由內部關係人參與決策。

組成與職責	制度依據	決議與通過
- 薪資報酬委員會由三位獨立董事組成 - 負責審議高層薪酬	- 薪酬發放依公司章程辦理 - 每年度於股東常會報告前一年度員工與董事酬勞分派情形	- 依年度報告內容進行薪酬決策 2025年度薪酬已於2026年6月16日股東會通過

年度總薪酬比率

兆利科技最高年度總薪酬之個人為總經理。2025年度，本集團其他員工年度總薪酬之中位數為511（新台幣仟元），平均數為604（新台幣仟元）。總經理年度總薪酬與其他員工薪酬中位數之比率為6.73：1，與其他員工薪酬平均數之比率則為5.69：1。

2025年薪酬變動如下：
總經理年度總薪酬較前一年度 減少22.49%
其他員工年度總薪酬中位數較前一年減少7.59%，平均數較前一年 減少12.63%
最高個人薪酬增加百分比與員工薪酬中位數減少百分比之比值為 2.96：1

註 年度總薪酬包括薪資、獎金、年終及員工酬勞。

法規遵循



01. 2025年兆利科技無任何違反社會與經濟領域法律及法規之罰款，亦無任何非金錢制裁之事件發生。



02. 2025年兆利科技未發生任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為等違反法規情事而被主管機關裁罰之事項。



03. 2025年無貪腐事件情形。

公協會參與

在全球淨零碳排的浪潮下，為掌握國際永續趨勢、創新技術、及國內外永續或氣候相關法規發展，2025年兆利科技參加如下表公協會，期許未來能與更多相關產業學界進行互相交流，互換市場資訊與產業趨勢，藉以了解產業最新動態並累積公司永續發展量能。

組織	擔任職務
台灣氣候聯盟 (Taiwan Climate Partnership)	會員
台北市電腦公會(Taipei Computer Association, TCA)	會員
臺灣大學科技政策與產業發展中心(TPIDC) 「數位轉型與永續發展產學聯盟」	會員
新北市工業會	會員
台灣資安主管聯盟	會員

2.2.4 誠信經營

反貪腐

2025年兆利已對所有營運據點進行100%貪腐風險評估，未發生任何貪腐、或違反誠信經營之事項。

01. 公司管理制度

1. 於《董事會議事規範》訂有利益迴避規定，若有關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈，應提報至董事會

2. 設有薪資報酬委員會
3. 設置《道德行為準則》及《誠信經營守則》

4. 內部控制制度與作業辦法(含管理政策、授權制度及職能分工)

5. 於《廉潔承諾書》明訂禁止人員收受不正當利益

02. 稽核制度

1. 反貪腐列為內部稽核制度之必要稽核項目
2. 供應商及承攬商(含代理商與貿易商)若有違反誠信經營情事之可能性，將主動調查



反貪腐教育訓練

治理單位反貪腐教育訓練

2025 年度積極參與外部 ESG 永續經營相關課程，其反貪腐專章課程計1名董事參與並完成訓練，參與人數佔董事會人數比例為14.3%。



註 完訓佔比=董事會當年度相關課程完訓人數/董事會總人數

員工反貪腐教育訓練



地區	訓練總時數	完訓人數	完訓佔比
台北	4,294.5	621	89%
上海	3,158	533	97%
昆山	3,267	117	51%
福清	583	144	58%
重慶	639.5	350	98%
廈門	155	78	90%
浙江	40.5	60	73%

註 完訓佔比=12月底仍在職員工當中當年度相關課程完訓人數/區域當年度12月底仍在職員工總人

2.2.5 內部控制與稽核制度

兆利科技為促進公司的健全經營，確保營運效率、財務報告的可靠性和法律合規，設置內控專職人員，負責檢視內部運作之合理性及監督各單位核決權限，適度提出問題改善建議合理修正，確保內部控制得以完整。控制制度為自我監督之機制，遵循法令規範以執行內部稽核工作，且依循公司營運規劃及建置完善管理。

內部稽核人員須站在客觀公正立場執行工作，且定期向公司高階主管提出問題及改善建議，並須在董事會列席報告，內部稽核人員須按照法規遵循時效規範予以報告內控查核報告真實性，兆利科技於2025年並無重大內部缺失。



2.3 經濟績效

2.3.1 財務績效

本公司2025年度合併營收為9,405,433千元，稅後淨利為150,740千元，每股盈餘2.23 元，詳細的營運績效及財務資訊，請詳參2025年度財務報告。



\$

經濟績效資訊

新台幣：千元

	2023	2024	2025
產生的直接經濟價值：收入	\$ 8,220,663	\$ 9,578,170	\$ 9,405,433

\$

產生的直接經濟價值花費比例 – 分配的經濟價值

營運成本 (註1)	\$ 6,737,414	\$ 7,992,045	\$ 8,281,263
員工薪資和福利 (註2)	\$ 474,816	\$ 534,394	\$ 472,018
支付出資人的款項	\$ 180,364	\$ 297,411	\$ 132,184
按國家別支付政府的款項	\$ 204,101	\$ 267,946	\$ 217,085

\$

留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」 – 「分配的經濟價值」

留存的經濟價值	\$ 623,968	\$ 486,374	\$ 302,883
---------	------------	------------	------------

註 1. 包含屬於營業成本之「員工薪資和福利」分別為 2023年：\$975,326千元，2024年：\$1,165,509千元，2025年：\$1,238,041千元。
2. 係屬於營業費用之「員工薪資和福利」。

2.3.2 稅務政策與風險管理

兆利科技致力於遵循政府所制定之稅務法規，落實企業永續發展，營運活動符合經濟實質以確保交易的公正及合理。本公司重視以下原則：

01. 遵守相關稅務法規，正確申報繳納稅負，備妥相應的證明文據。
02. 密切關注當地及國際稅法的變革，全面評估其對公司的影響並擬定因應策略，以確保公司在稅務方面的合規性和競爭力。
03. 使用合規租稅獎勵及投資抵減，響應政府政策及鼓勵研發創新。
04. 企業架構及交易安排合乎營運實質，以確保公司在租稅架構方面的合理性和合規性。
05. 關係人交易符合經濟實質，交易之價格及條件公正性和合理性。

兆利科技委任會計師執行營所稅查核，並取得查核報告並依法申報繳納，財務長為稅務管理負擔最終責任，日常稅務行政與管理則由會計主管執行，符合稅務正當性。密切關切國際稅務法令制定趨勢，並與委任之會計師保持溝通，掌握當地稅務更新且定期參加政府單位或稅務專業單位舉辦之稅務課程。兆利官方網站提供利害關係人關於稅務方面之溝通管道。

定義福利計劃義務與其它退休計畫

兆利科技依據各營運據點之法定規定，為每位員工提撥繳納勞工退休、醫療、老年年金等各類社會保險金。

台灣地區員工依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」，提供退休金提撥與給付，除依法令規定提存，每年亦會定期在12月份確認足額提撥，以保障同仁未來請領退休金的權益。台灣地區員工100%參與此退休計畫。

依據「勞動基準法」舊制退休金規定，以不低於2%提撥準備金，兆利每月按舊制年資員工薪資2%提存退休準備金存至勞工退休準備金監督委員會於台灣銀行之專戶，2025年共提存1,386,576元。另外，依據「勞工退休金條例」本公司依員工每月薪資6%提撥新制退休金，2025年共提撥14,522,610元，存至勞工保險局之個人專戶。除僱主每月固定提撥6%之退休金外，員工另可依個人意願選擇提撥0%~6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。

取自政府之財務補助

依產業創新條例第10條申請研究發展投資抵減，2025年度投資抵減之稅額為1,755千元。

政治捐獻

本公司保持政治中立，對於公共政策保持客觀立場，不積極參與政黨或政治性活動，亦不積極參於任何遊說，2025年期間本公司無從事政治捐獻之情事，同時，員工可自由表達其政治意向。



2.4 資訊安全

兆利科技高度重視資訊安全，致力於維護資料之機密性、完整性與可用性。依循並導入 ISO 27001 國際標準，建立、實施與持續精進資訊安全管理系統，強化技術防禦措施，提升全體員工安全意識，確保法規遵循。目標在於維護利害關係人信任，保障營運持續性，支持企業穩健發展。2024、2025年皆無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴情形。

2.4.1 資訊安全管理策略

兆利科技2023年9月1日正式導入 ISO 27001：2022 成立資訊安全管理委員會推動組織，於2023年11月通過 ISO 27001認證。公司內部建置RD圖檔加密管制、非公司內部有權限無法讀寫RD設計圖檔，且針對其它部門建置檔案存取追蹤管制、建置USB 存取管制，公司電腦申請須經資訊安全主任委員審核通過才能開通、對外防駭客伺服器導入MDR監控、導入MFA、SIEM、EDR掃毒安裝率99.9%。



資訊安全管理策略	策略內容資訊
建置 ISO 27001 資訊安全管理系統及規劃	公司每年進行內部稽核及辦理外部稽核，並於2023年9月正式導 ISO 27001 建置完整資訊安全組織委員會，確保客戶機敏性資訊防護擬定政策及資安措施
對內防洩漏	公司內部建置RD圖檔DLP加密管制，非公司內部有權限無法讀寫RD設計圖檔 建置USB存取管制，公司電腦申請須經資訊安全主任委員審核通過才能開通
對外防駭客	導入MFA、SIEM、EDR掃毒安裝率99.9% 伺服器導入MDR監控



ISO 27001 資訊安全管理系統

外來衝擊

駭客尋找微軟各種漏洞，
端口入侵

脆弱點：
Server、User、Web、port..等

攻擊對象(對外系統)
產生風險值

透過信件、指令攻擊、埋程式
→取得AD、主機最高權限

資產價值：
1. 機密性
2. 完整性
3. 可用性
進行加密勒索，無法營運

對策

業務連續性計劃RPO時間，
災難復原計畫

事件響應計劃

威脅監控，網段配置

漏洞掃描，弱掃(加強)

電子信件安全

多重身分驗證(MEA)

安全事件紀錄

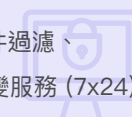
軟體/硬體/ISO 27001
資訊安全管理系統

防護分類建置

硬體：防火牆



軟體：
防毒軟體、SPAM全方位郵件過濾、
郵件稽核系統、MDR威脅偵測應變服務(7x24)



人員：資安教育訓練(社交演練)
弱點掃描



備份軟體



驗證身份伺服器



SIEM資安事件管理平台



資訊安全管理委員會

資訊安全委員會主要推動各項資訊安全管理政策與措施，進行資訊安全政策與資安防護措施通盤檢討與優化，管理代表每年至少召開一次管審會議，定期彙報相關風險、議題及管理成效，每年至少一次於董事會報告資訊安全執行之情形。



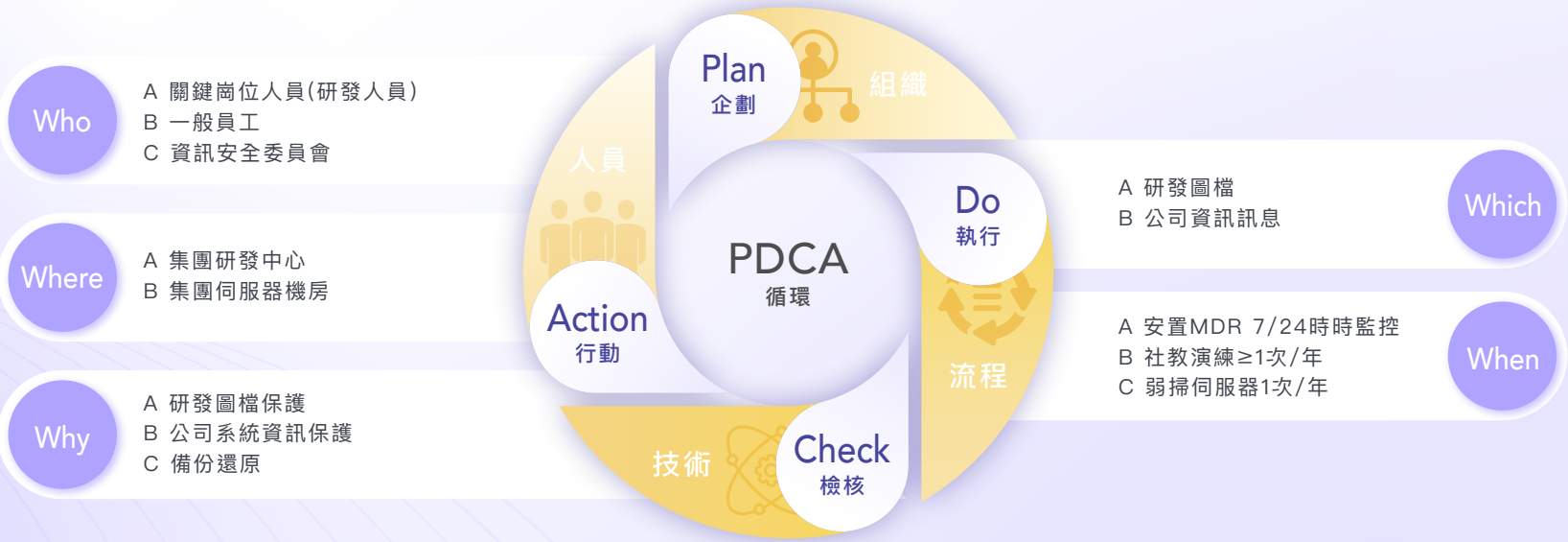
資訊安全目標執行與管理

執行情形
2025

- 1. 針對研發人員安裝檔案保護軟體，需使用公司電腦方可開啟研發圖檔，抑制未經授權檔案外洩，實際完成 **100%**
- 2. 針對非研發人員安裝研發檔案保護追蹤軟體，實際完成 **95%**
- 3. 已進行全集團1次社交演練、台灣廠區1次弱點掃描，實際達成率 **100%**

管理目標
2026

- 1. 針對非研發人員安裝檔案保護軟體預計完成 **100%**
- 2. 預計進行全集團 **2** 次社交演練、台灣廠區 **1** 次弱點掃描、台灣廠區 **1** 次滲透測試
- 3. 預計進行 **1** 次營運持續計劃演練



亮點故事

資訊圖面管理

2023年針對研發人員安裝檔案保護軟體，主要保護客戶圖面，可針對研發人員進行圖面加密保護及資料流向監測追蹤及記錄，針對其它人員可收集用戶端檔案使用紀錄，完整重現足跡與外流內容，加上報表與告警功能，能具備全面性基礎防禦機制。2025年研發人員已100%完成安裝檔案保護軟體，其它部門完成度為95%。

資訊安全教育訓練

兆利科技重視資訊安全教育訓練，針對新進同仁安排教育訓練，每年安排社交工程演練，強化員工資訊安全意識，並於2023年3月起在外部信件增加警語，降低公司資訊安全風險。

01.



強化資安教育訓練

新進同仁到職一律安排資訊安全教育訓練。每季於周會宣導資訊安全觀念，每年針對所有部門人員進行資訊安全教育訓練及測驗至合格為止。

02.



社交工程演練

2025年5月至7月安排年度社交工程演練，本次演練針對910位使用者各發送2封電子郵件，共發出1,820封演練郵件，初測21位，0.7 %同仁不合格，進行教育訓練後加強宣導並進行二次社教演練，複測1位，4.8 %同仁不合格。

03.



外部信件加上警語

2023年3月起已經針對外部信件加上中英文警語：“提醒:這是一封外部電子郵件，請確認信件來源是安全後，再打開鏈接或附件。”

訓練成果

2024年

2025年

資訊安全教育訓練
新進人數 / 訓練時數

90人 45小時

97人 97小時

資訊安全管理程序導讀
參與人次 / 訓練時數

270人次 810小時

303人次 909小時

社交工程演練
初測合格率 / 複測合格率

96.92% / 89.66%

99.3% / 95.2%

資訊安全執行成果

01. 資訊安全組織

2023年9月1日正式導入 ISO 27001：2022 成立資訊安全管理委員會推動組織，主任委員為董事長，設有管理代表1人，資訊安全推行小組5人，資訊安全稽核小組2人，資訊安全執行小組11人，文管中心1人。

02. 資通安全規範

包含 ISO 27001 相關要求，修訂2份資安規範。

03. 人員違規事件

2025年人員資安違規0件。

04. 訓練與宣導

2025年新同仁97人參加資安教育訓練97小時，各部門資安宣導303人，共計909小時。

05. 資訊安全稽核

2025年完成內、外部資安稽核，範圍涵蓋資訊、資安管理、研發設計。

06. 防禦成效

每月平均阻擋外部攻擊：約29,179次。 每月平均阻擋內外部威脅可疑行為：963次。
每月平均攔阻內外部惡意/垃圾郵件：約17,800封。

07. 資安威脅監控

7*24 MDR監控服務。 季平均通報事件數：約6筆。 2025年發生資安事件/惡意程式共0筆。

08. 弱點修補

2025年6月進行伺服器弱點掃描初測，2025年8月進行複測，已經升級作業系統&資料庫系統版本，減少漏洞發生。

09. 社交工程演練

集團進行1次社交演練(初測910位使用者，共發出1,820封演練郵件，不合格率0.7%；複測，不合格率4.8%)

10. 資安安全測試

2025年11項關鍵系統完成營運持續計劃演練，演練結果均符合預期目標。

未來規劃

規劃項目

規劃內容

01.

網路設備
優化

2026年針對現有老舊設備，會陸續進行更換，以減少因設備故障導致公司運作異常且出現資安問題之風險，避免網路中斷，影響系統及資料傳輸，提升網路穩定度。

02.

定期查核
升級防毒軟體

定期查核公司電腦防毒軟體版本，持續升級，加強資安端點防禦。

03.

定期查核
軟體更新

蒐集外部資安情資，持續更新作業系統及常用軟體版本，修補漏洞，提升安全性。

2.4.2 隱私保護

保護客戶隱私是每個企業的重要責任，不僅能夠增強企業的信譽度，更能保護客戶權益及提高客戶滿意度。兆利科技已建立完善的信息安全保密制度，加強對客戶信息資料的保護，以嚴格的權限管控機制，限制員工獲取客戶信息的權限，以加密數據來存取及傳輸資料防止信息泄露。在當今信息化時代的來臨，兆利科技使用安全可靠的數據資料庫系統儲存客戶信息，定期對數據管理系統進行安全審查，如發現潛在的安全風險可以及時加以排除，以確保客戶信息資料的完整性及保密性，防止數據被篡改、泄露或丟失。

兆利科技同時也加強員工對資料安全的意識培訓，提高員工的安全意識和能力，減少安全漏洞的發生。總之，保護客戶隱私和資訊安全是企業的責任和義務，只有不斷加強信息安全保護，樹立良好的企業形象，才能提高客戶的信任感，進而促進企業的永續發展。2025年末收到任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之事件發生。

重大主題 | 創新研發

GRI指標 | -

衝擊
說明

創新研發策略緊密連結客戶的永續與創新需求。透過協同開發與技術升級，實現客戶指定的回收物料與低碳設計，成為品牌客戶綠色供應鏈的核心夥伴；同時，持續強化智慧財產權與專利佈局，不僅保障雙方的技術核心，更是維繫市場競爭力與深化客戶信任的關鍵。

政策與
承諾

兆利科技秉持「永續設計」核心理念，承諾每年穩定投入研發資源，全面將環境友續與社會責任融入產品生命週期。本公司嚴格遵守國際環保與資安法規，在追求技術突破與智慧財產保護的同時，致力以創新科技打造低碳、安全且具包容性的永續未來。

評估
機制

1. 定期績效審查：定期召開研發管理會議，追蹤當年度國內外專利申請與核准件數。
2. 定期收集核心客戶對協同研發、客製化技術響應及綠色物料配合度的反饋，作為內部研發流程優化與風險修正的依據。

行動
方針

針對正面衝擊之行動：

1. 強化智慧財產權佈局，建立專利獎勵制度鼓勵內部創新，並針對核心技術積極申請國

針對負面衝擊之行動：

1. 防範研發規格落差風險，建立嚴謹的階段性審查與打樣測試流程，確保研發成果完全符合客戶規格，避免因認知落差導致開發資源浪費。

利害
關係人
的參與

1. 客戶協同與對接：透過定期的商務互訪、技術交流會與共同開發專案，即時獲取客戶對於創新規格與指定回收物料的反饋，確保研發成果精準符合客戶期待。
2. 內部研發團隊凝聚：藉由專利獎勵審查會與內部創新提案管道，維持與研發人員的雙向溝通，除激發同仁創新動能外，亦能落實智慧財產權的保護共識。

績效
2025

集團現存有效專利證書共593件。

目標

短期
1~3年

1. 持續透過專利提案與內部獎勵機制，維持有效專利件數的穩定累積。
2. 配合客戶對綠色設計之需求，進行產品模組化、快拆與天然木材應用之開發。

中期
3~5年

1. 每季創新設計發表會與產學合作機制，提供系統化教育訓練與在職進修管道，以健全研發同仁的專業技術能力。
2. 持續導入綠色設計原則，透過結構簡化與提高產品壽命，降低產品在生命週期各階段對能源的使用與環境衝擊。

長期
5~10年

1. 建立完善的全球智財權與專利佈局，保障公司與客戶之共同研發技術，維繫市場之核心競爭力。
2. 持續推動模組化設計與全面性的回收物料導入，配合品牌客戶的永續減碳藍圖，達成兼顧產品價值與環境友善之營運目標。



重大主題 | 產品品質與安全

GRI指標 | GRI 416、GRI 417

衝擊說明 以 ISO 9001 品質管理系統為基礎，提供系統服務滿足客戶所需的條件，成為全球Hinge產業鏈，共創價值的合作夥伴。本公司的產品中會含有多種零組件、材料，原物料，若採用不當將影響客戶的健康與安全，為公司帶來營運風險。

政策與承諾 兆利科技始終秉持優質服務、細微管理、持續改善、永續經營四大經營理念，對於品質與無有害物質（HSF）政策，本公司要求預防勝於矯正、第一次就做好、客戶滿意優先、不使用有害物質四大原則，確保產品100%符合中華民國國家標準（National Standards of the Republic of China, CNS）及標準檢驗局監督試驗合格。

評估機制 1. 每年實施管理審查會議，評核品質目標達成狀況。
2. 每年委託第三方驗證機構檢測並通過查驗，維護系統之有效性。

行動方針 針對正面衝擊之行動：
1. 進行生產設備優化，加入再生材料元素，積極投入各項軟硬體設備。
2. 產品品質保證，供應商之選定範圍：所有原物料及物料等，須向合格供應商名冊上之合格廠商購買，且物料符合HSF要求方可採買。未合作過之供應商，需先經過評鑑認可後才可採購，由採購、品保、工程、研發組成評鑑小組，對供應商進行評鑑作業。
3. 高效管理方法及完善供應鏈管理：為確保供應商之能力、績效等，供應商須簽訂「採購合約書」，合約內容可依雙方協議之條件做適當修改。

針對負面衝擊之行動：

1. 導入自動化生產設備，及成品自動化檢測，提升產業競爭力。
2. 建立可追溯管理系統。
3. 以機聯網系統所產生的生產效率數據，做為考核評定標準。

利害關係人的參與 1. 利害關係人可透過供應商大會共同參與規範並適度提出問題。
2. 利害關係人共同參與自我評鑑及稽核，以達到品質安全要求。
3. 利害關係人可以透過網站公開資訊溝通管道提出相關訴求。

績效
2025

以 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環式品質管理，來提高產品品質和改善產品生產過程，進而促使品質持續改善，2025年在集團供應商管理稽核改善件數共117件，改善率 **100%**

目標

短期
1~3年

1. 全面推進海內外廠區管理系統之標準化導入，依循集團數位轉型時程規劃，逐步推動各主要生產基地之製造執行系統（MES）、倉儲管理系統（WMS）與品質管理系統（QMS）之藍圖設計與上線支援，並與集團核心ERP系統進行深度整合，確保全球各生產基地具備一致性的數位品保機能。
2. 推動品質分析看板應用，將進料檢驗等關鍵指標實時呈現。導入統計製程管制（SPC）與異常波動自動追蹤機制，當數據超出設定規格時，系統將自動觸發即時預警通知主管，全面由過往事後手工作業轉型為主動防禦。
3. 針對核心可靠度試驗室設備實施聯網數據採集，建置試驗室管理電子看板，使測試數據、精密量測曲線與設備運行狀態達到即時可視化管理，以科學化數據精確統計並優化設備效能與稼動率。

中期
3~5年

1. 深化製造執行系統（MES）與商業智能（BI）之橫向整合，全面打通從「物料源頭檢驗、生產履歷、可靠度壽命測試、直到成品出貨」之完整數據鏈結，實現一鍵式全流程追溯，全面提升面對客戶品質稽核時之回應速度與營運透明度。
2. 完善有害物質與物料合規管理平台，針對供應商材質證明與環保測報導入系統化動態追蹤、催更與失效預警機制，確保創新產品100%符合綠色永續與國際環保法規。
3. 優化客訴管理平台看板，針對全球客訴趨勢、不良型態與責任歸屬進行大數據分析。建置重複性客訴與重大異常之亮燈預警機制，將客戶反饋有效回饋至設計與製程優化端，落實改善追蹤。

長期
5~10年

1. 打造智慧化工廠，透過建立集團可追溯管理系統，連結物管、生產、品質、資訊系統，即時有效進行全方面分析管理，減少生產浪費。

3.1 創新研發

3.1.1 創新研發

兆利科技集團成立三十多年，以穩健的經營、細微的管理、創新的研發與先進製程技術，達成在筆記型電腦樞軸、螢幕支撐架及手機樞軸等領域名列前茅，面對產品要求與競爭的提高，兆利科技持續著重研發投入，每年提出的研發投資抵減計畫審核通過比例高，並設置研發獎勵機制，提供專利獎金，同時保護智慧財產權；在人才部分，透過產學合作，招募優秀專業人才，入職後提供系統化的教育訓練，對於有意願進修同仁，提供在職進修機會；每季召開創新設計發表會，讓各研發單位簡報創新產品或製造技術成果，集思廣益、精益求精，維持高昂的創新突破風氣與氛圍，使新產品設計更加盡善盡美，研發同仁學理技術與經驗與日俱進。

兆利科技致力提供客戶優質服務，掌握客戶產品與規格需求，因應規劃技術與產品藍圖，並建構新產品所需測試驗證設備，力求於NB、平板、手機樞軸及螢幕支撐架開創新局，創新新型NB、手機及平板支架的樞軸結構，並模組化設計螢幕的支撐底座與快拆設計支撐底座，以及使用天然木材支柱。

3.1.2 智慧財產與專利

兆利科技支持研發創新突破，經由研發主管之規劃佈局及積極推動，以及公司與高階主管的支持鼓勵下，提供開放自由的環境讓員工思考，讓各員工彼此間相互交流以形成腦力激盪，更透過小組討論以及跨部門的技術研討，精進「樞紐」產品設計之創意開發、方法與技巧，乃至態度，更透過發放獎金與表揚等方式來激勵員工，也作為年度績效與升遷考核之加分項目，策進研發人員勇於創新！

2025年穩步邁進，台灣、中國和美國等地之現存有效專利證書共593件（累計達1135件），研發團隊深耕本業「樞紐」技術之餘，更進一步延伸投入「樞紐」電動化機構/結構與控制技術開發，透過研發設計優化運行效率、減少資源損耗，並改以電子化專利提案落實無紙化作業，響應ESG發展趨勢。展望未來，兆利科技持續穩健投入新品開發及專利提案，鞏固核心競爭力。

有效證書	件數	NB	Stand	3C	車用	其他
台灣 新型/發明/設計	271	105	106	54	3	3
中國 新型/發明/設計	258	101	101	51	2	1
美國 發明/設計	64	21	21	18	1	0
小計	593	227	227	123	6	4
合計	593					

申請中	件數	NB	Stand	3C	車用	其他
台灣 新型/發明/設計	8	1	1	4	1	1
中國 新型/發明/設計	18	3	3	7	2	2
美國 發明/設計	0	0	0	0	0	0
小計	26	4	4	11	3	4
合計	26					

3.1.3 綠色產品

兆利科技為致力維持友善環境、善待員工、標竿治理，回饋社會的永續企業，從產品設計方面即要求綠色設計，包含模組化設計、使用回收材料、產品簡化設計，打造高壽命、具複合功能等特點之產品，在提高產品價值的同時，降低對能源的使用與環境衝擊。

循環經濟

兆利科技主動積極使用回收材料，這些回收材料主要包含回收塑膠、回收壓鑄金屬及回收沖壓鐵件，並將逐年提高這些回收材料的比例與用量。在2025年，針對含有回收成分的塑膠料，其回收比例已達到69%，總計使用了1,061,059公斤的回收塑膠。含有回收成分的壓鑄金屬料的回收比例更高達98%，總用量為1,655,382公斤的回收壓鑄料。而含有回收成分的沖壓鐵件，其回收比例為11%，合計使用了164,845公斤的回收鐵件。含有回收成分的金屬粉末，其回收比例為91%，合計使用了7,280公斤的回收金屬粉末。

類別		材料	添加量(kg)	總重量(kg)	回收比例
回收物料使用統計	 塑膠	ABS	1,061,059	1,533,804	69%
	 壓鑄件	ADC12	1,579,445	1,595,008	99%
		AL6063	75,938	101,250	75%
	 鐵件	SGCC/SPCC	164,845	1,513,304	11%
	 金屬粉末	17-4PH	7,280	8,000	91%

零件採購管理平台

兆利科技致力於使用綠色材料，為精確掌握回收物料使用情形，2023年起開始建置採購零件管理平台系統，藉由系統收集及分析資料，整合集團11個廠區採購的物料，可幫助供應鏈整合及管理，降低成本及庫存風險，並於2025年正式導入系統。

3.2 產品品質

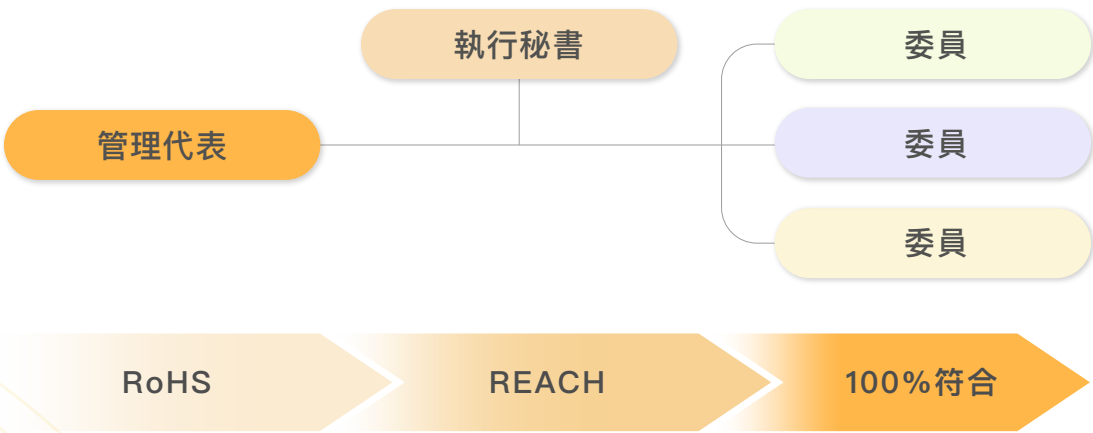
3.2.1 產品品質

兆利科技以多年的設計與製造經驗，落實產品測試及嚴格的品質管控，重視客戶之產品品質要求。為了確保產品原物料符合有害物質規範，本公司自2012年起導入 IECQ QC080000 系統，遵循國際環保法規要求，針對100%原物料及樞紐產品進行有害物質管理，建立有效的管理與監控機制，且配合客戶需求及各地區環保法令法規之規定，設計符合規定之產品，每年委託ARES驗證，確保系統有效性。

兆利科技的品質政策以預防勝於矯正、第一次就做好、滿足客戶需求，做為長期品質管理目標。本公司研發製造產品，均遵守相關法律規定，未有因違反規定而受罰之情事，2025年所有產品100%符合客戶需求及環保法令法規之規定，亦無違反任何相關法規及自願性規約。

品質與有害物質過程管理系統小組

兆利科技成立「品質與有害物質過程管理系統小組」，由董事長（總經理）指派管理代表，各單位做為推行組員，將品質與有害物質管理之相關要求落實至各單位，以確保所有產品在遵循2011/65/EU RoHS歐盟指令外，亦能100%滿足客戶要求。



品質驗證測試

兆利科技為符合客戶的品質需求，確保驗證測試滿足產品之品質：

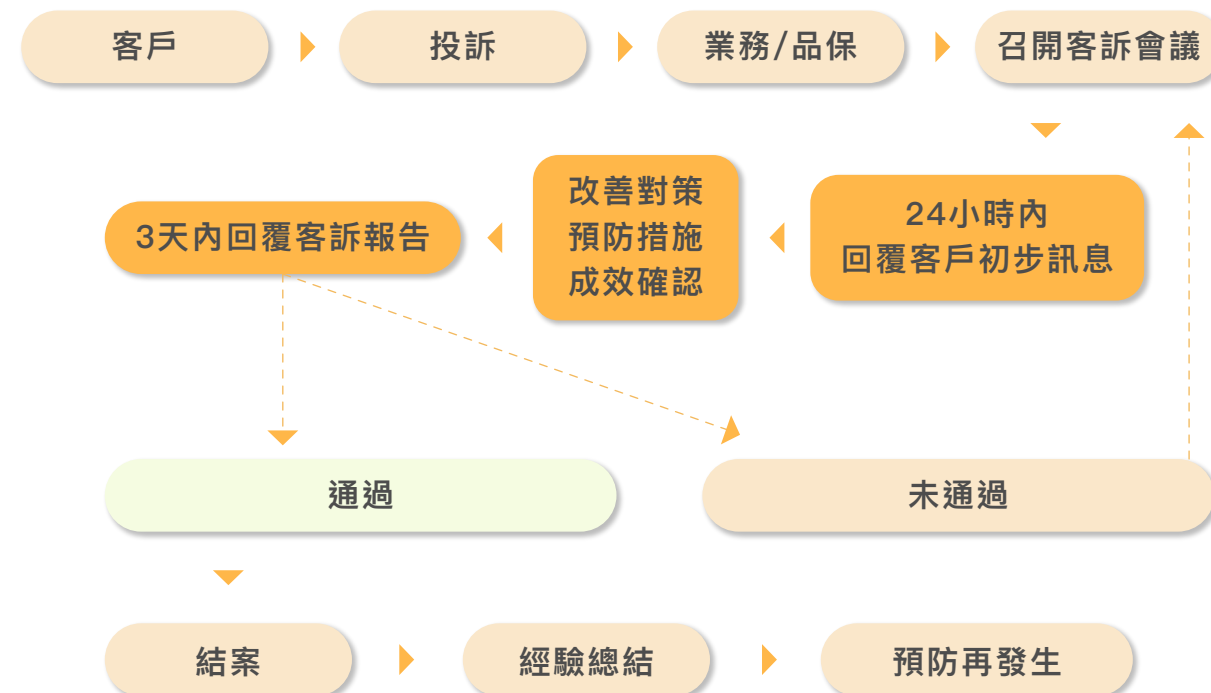
01. 汰換老舊之設備，降低設備維修所產生的廢棄零件，落實設備校驗與保養來確保數據準確性。
02. 增加公司競爭力，落實人員技能，確保產品品質及其安全性，避免提供錯誤之驗證數據導致誤判，影響設計開發進度。
03. 與客戶共同研討檢視圖面尺寸之可行性並落實SPC (Statistical Process Control, 統計流程管理) 管制，展開至MTD (Metrology Target Design, 計量目標設計)、SIP (Standard Inspection Procedure, 標準檢驗規範)管制。
04. 實施品質計劃 (Quality Plan) 開發階段導入機台驗證計劃，落實PFMEA (Process Failure Mode and Effects Analysis, 過程失效模式及後果分析) 定期檢視內容可信度。



客訴品質處理流程

為確保所有客戶抱怨均能獲得妥善且有效的處理，兆利科技特別制定一套嚴謹的客訴處理流程。凡客戶提出任何抱怨，將立即啟動此流程，以期在最短時間內解決問題，避免事態擴大。

流程首要步驟為接獲客訴，隨後將迅速召開客訴會議，以釐清問題並展開初步分析。為展現對客戶問題之重視，兆利科技承諾於接獲客訴後24小時內回覆初步訊息。在完成根本原因分析後，將制定並執行改善對策，並進行成效確認。最終，兆利科技將於接獲客訴後 3 天內回覆完整的客訴報告。此流程之核心目標不僅在於妥善處理並解決當前之客訴事件，更著重於建立經驗傳承機制 (Lesson Learn)，並嚴格遵循品質管理之 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環，以達成持續改善之目標。同時，兆利科技將運用8D品質改善手法，系統性地分析問題並制定對策，以提升整體品質管理水平。



產品和服務資訊與標示的要求

兆利科技截至2025年止，遵照環境管制，做自我監控區分高中低風險等級材質進行XRF抽測，總共檢查16,269筆，合格筆數16,269筆，合格率為 **100%**

Green Jarlly



遵守環境法規：

兆利科技所有產品皆於設計圖面上標示環保法規要求，從源頭進行把關。



對社會與環境造成衝擊之物質：

為配合客戶要求，所有產品於外箱標籤上貼有HF (Halogen Free) 或GP (Green Product) 或RoHS或Green Jarlly等環保標籤，並依國際規範有相之管理制度。



凡符合【JARLLY環保品質保證書】之HSF管理一覽表之限值的產品，於外箱張貼Green Jarlly標籤。

註 1. HSF管理一覽表為參考歐盟指令及兆利客戶要求之禁限用物質項目。

未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件

本公司於2025年無因違反有關產品和服務、行銷與標示的法規，而導致罰鍰或其他不利處分等違規事件。



本公司於2025年並無違反任何相關法規及自願性規約。

未遵循行銷傳播相關法規的事件

本公司於2025年無因違反有關行銷傳播相關的法規，而導致罰鍰或其他不利處分等違規事件。



本公司於2025年並無違反任何相關法規及自願性規約。

3.2.2 負責任的礦產採購

兆利科技承諾不採用來路不明、或衝突區域生產的金屬礦產，並採取政策，對其生產的產品中的鈹、錫、鎢、金、鈷、雲母的來源開展盡職調查，以合理確保其來源符合《經濟合作與發展組織關於來自受衝突影響和高風險區域的礦石的負責任供應鏈盡職調查指南》或同等和公認的盡職調查框架。

3.3 客戶服務管理

客戶服務對於任何企業的成功都起著至關重要的作用。它直接影響客戶滿意度、忠誠度和保留率。透過提供卓越的客戶服務，企業可以從競爭對手中脫穎而出，提高聲譽，並透過積極的口碑吸引新客戶。兆利科技依內部客戶管理政策制定與客戶溝通管理程序、客戶滿意度調查程序、客戶抱怨管制程序等客戶溝通程序，這包括積極傾聽客戶的意見，使用清晰簡潔的語言，根據他們的需求調整溝通方式，並提供定期更新和回饋，以確保客戶在包含品質、安全、標示等議題之權益。

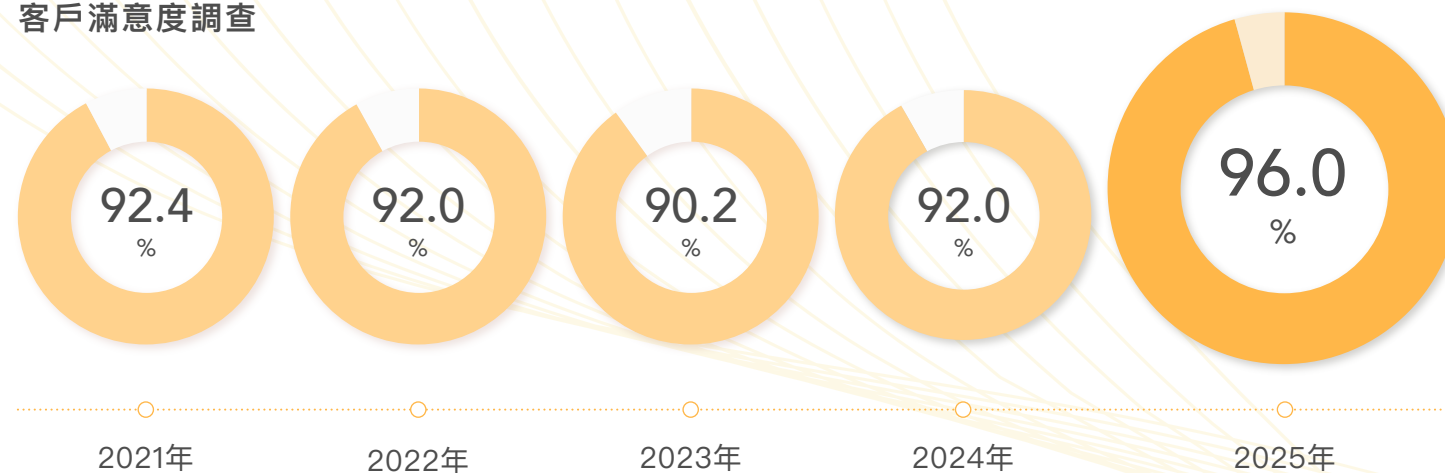
3.3.1 客戶滿意度

為了更充分瞭解客戶對產品的需求及提升服務品質，兆利科技每年都會進行客戶滿意度調查。調查問卷針對處理時效、訊息回饋、人員態度、配合性、專業能力及無有害物質（HSF）等共計6個面向來做評分，經由客戶所回饋的評分結果彙整後，傳達給各權責部門相關人員及其主管以擬出改善方案，進而提昇產品及服務品質，2025年客戶對兆利科技滿意度平均分數為96分，足見本公司在客戶服務與滿意度的表現深獲客戶信賴與肯定。

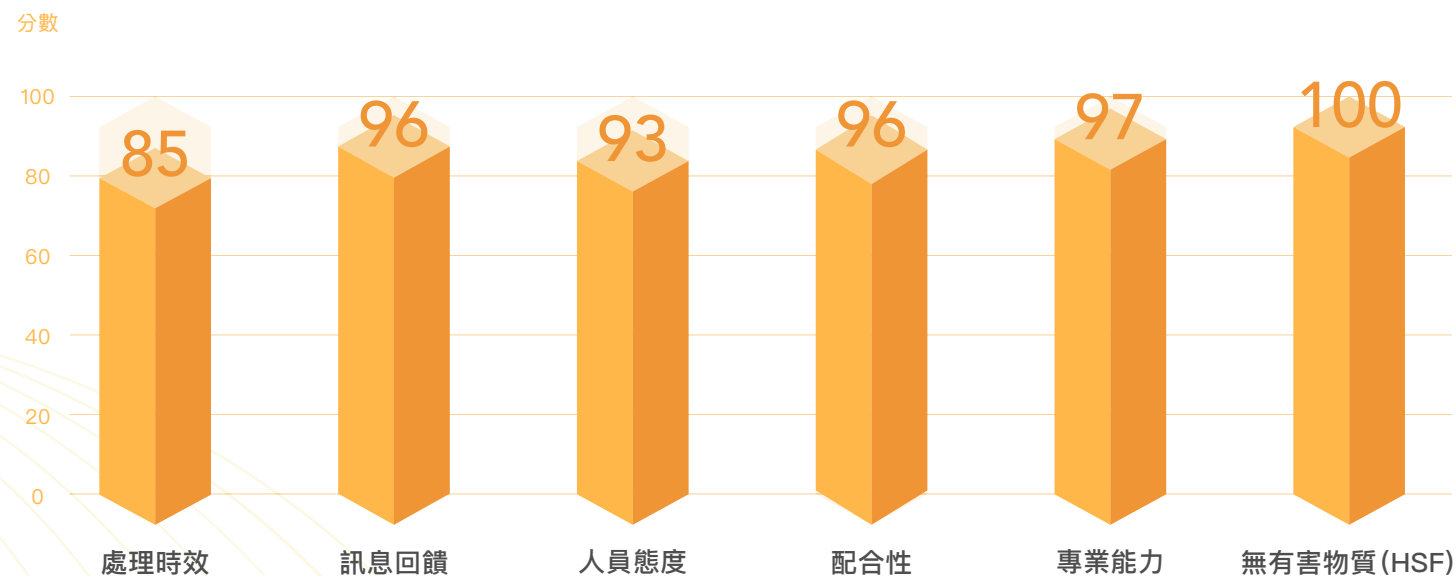
透過問卷調查獲得客戶回饋也有助於企業發現創新和改進的機會，更進一步瞭解其產品或服務可能存在的不足之處，並採取措施解決他們的需求和擔憂，以更好地滿足客戶的需求和期望。



客戶滿意度調查



2025年滿意度調查



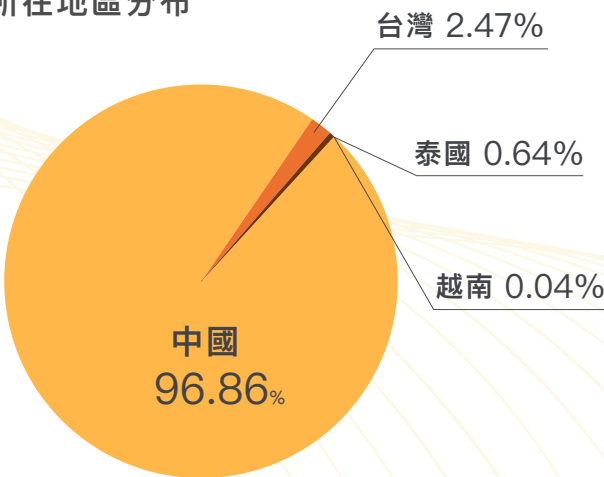
3.4 永續供應鏈管理

兆利科技廣受客戶信賴的產品，來自於供應商提供品質優良穩定的原物料、物料、耗材及相關的服務等，供應商是兆利的重要夥伴。為確保產品品質及落實經營方針，新供應商須簽署環保品質保證書、REACH宣告書、供應商實施環境及社會責任之承諾書，100%新供應商完成簽署。且兆利科技參考RBA及ISO等國際標準制定「採購合約書」以協助供應商遵循作業，讓供應商進行勞工、健康與安全、環境、道德、管理系統各面向風險的自我評估，再透過兆利科技的實地稽核，及每月、每季的供應商評比，來確認供應商在ESG面向的遵循情況。

3.4.1 供應鏈概況

兆利科技供應鏈涵蓋原材料採購、生產加工、物流配送及廢棄物處理，致力於確保供應鏈的高效運作與穩定性，其中又以原物料採購為最大宗。兆利與一階供應商維持緊密合作，包括原材料供應商、零組件製造商及外包加工夥伴，以確保產品品質及生產效率，並有效管控營運成本。因應公司在地採購政策，供應商主要分布於台灣與中國大陸地區，2025年供應商地區分布如下圖。

2025供應商所在地區分布



在地採購

兆利科技秉持在地採購、在地生產原則，藉此達成適時、適地採購，降低管理營運成本，減少運輸的碳排量，並創造地方就業機會與促進經濟繁榮發展，除特定客戶指定物料的國外廠商之外，將優先選擇當地供應商進行採購。



中國廠區在地採購比率達100%，台灣廠區為99.89%，東南亞廠區為10.46%。

註 2025年在地採購邊界為集團所有廠區所有採購原物料。



目標台灣及中國廠區維持在地採購90%以上，東南亞廠區在地採購原物料達10%。

3.4.2 供應鏈管理

供應鏈管理包含：新供應商承認、持續風險管理及績效評估三個階段。對象涵蓋一階零件製造商。

第一階段：新供應商承認
新供應商評選門檻

- 品質稽核
製程能力 (QSA、QPA)
品質系統
- 宣告書
REACH宣告書
社會企業責任承諾書
環保品質保證書

第二階段：持續風險管理
建立分級管理

- 年度稽核
供應商企業社會責任
自我評估查檢表
REACH調查表

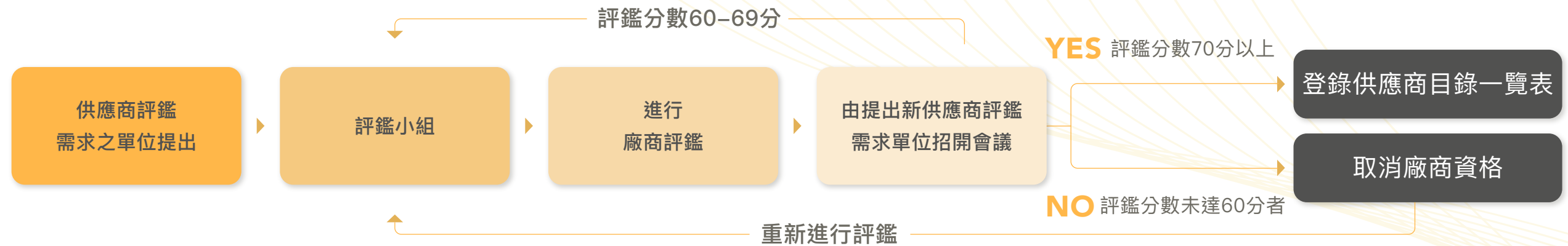
第三階段：績效評估
作為訂單及持續合作依據

- 季度績效評估
技術、品質、成本、交期



第一階段 新供應商承認

新供應商合格的門檻，須簽署兆利科技REACH宣告書、社會企業責任承諾書及環保品質保證書，並通過品質稽核，方可與兆利配合。



第二階段 持續風險管理

每年針對關鍵供應商進行風險分級管理，關鍵供應商定義為前一年度進貨金額超過新台幣200萬（客戶指定廠商除外），依循RBA行為準則，制定12大面向評估標準：自由選擇職業、禁止使用童工、工時與薪資福利、反歧視、自由結社、職業健康安全、機器防護、工業衛生和應急準備、宿舍和餐廳、環境保護、職業道德及管理體系實施供應商風險自評。透過稽核與調查管理供應商在環境及社會標準的潛在風險，避免產生負面衝擊、進而影響供應鏈的營運。

為更全面掌握供應商的潛在風險與機會，兆利科技於2025年導入供應商永續風險調查機制，並由台北廠區先行試運行，共計回收39份供應商問卷回覆。該調查問卷將以責任商業聯盟（RBA）的五大面向為基礎架構，並參考 ISO 20400 永續採購指南以及 PAS 7000 供應鏈風險管理等管理系統，額外納入攸關環境永續的碳排放管理，以及企業治理層面的永續經營策略等重要議題。透過系統化的問卷收集，兆利科技將依據供應商的評分結果進行永續風險分級，並針對不同風險等級制定差異化的管理辦法與改善計畫，以協助供應鏈夥伴提升其永續經營能力，共同建構一個更具韌性、更負責任的永續供應生態系統。預計2026年將調查範圍擴至全集團據點。

第三階段 績效評估

品保、資材、研發或相關單位於每季（1、4、7、10月）15日前，分別對合格供應商前季狀況進行季評分，每季進料批量超過30批的廠商參與季評分。評核B級以上的廠商，資材以評核結果做為參與新機種開發及下月交易量之參考。評核結果為C級之供應商一周內由廠商提供分析原因及改善方案，連續兩季C級之廠商取消新機種開發資格。評核結果為D級之供應商一周內提供分析原因及改善方案並由其廠區主管來廠進行匯報，連續兩季D級之廠商將取消合格供應商資格。



3.4.3 供應鏈稽核

新供應商篩選機制

兆利科技緊跟國際趨勢，藉由供應商大會平台，針對責任商業聯盟及其行為準則（RBA）、無有害物質管理政策（HSF）、永續發展管理（ESG）分別進行介紹，針對新的訊息及更新的要求傳達至廠商端，希望能和廠商共同攜手朝著永續發展的目標前進。兆利科技參考 RBA 及 ISO 等國際標準制定「採購合約書」以協助供應商遵循作業，讓供應商進行勞工、健康與安全、環境、道德、管理系統各面向風險的自我評估，再透過本公司的實地稽核，及每月、每季的供應商評比，來確認供應商在ESG面向的遵循情況。

2025年度共計21家新合格供應商，採用環境標準及社會標準篩選新供應商比例為100%。為了確認公司所選定之供應商或委外供應商能符合公司、HSF產品法規及利害關係者要求，善盡企業社會責任，確保公司供應鏈永續發展。兆利科技導入新廠商時，簽訂環保品質保證書及社會責任之承諾書，實施REACH調查，以符合當地法規規範，積極執行5S與清潔生產、努力進行節能減碳、員工權益保障者優先採納與落實人權維護，並參照「聯合國世界人權宣言（UDHR）」、「國際人權法典」、「國際勞工組織核心公約標準」、「聯合國全球盟約十項原則」、「責任商業聯盟及其行為準則（RBA）」；國內法令相關法令《勞基法》、《性別平等法》和其他勞安相關法規，以徹底落實人權平等、無童工、禁止強迫勞動、無違反重大社會責任法規等項目者為優先採納，並請廠商提供社會責任之承諾書。

本報導年度評核項目及通過評核之新合格供應商百分比如圖：



2025年新供應商環境標準評核項目

評核面向 | 環境面

評核標準：



評核面向 | 社會面

評核標準：



供應鏈對環境和社會的負面衝擊及採取行動

兆利科技要求所有合格供應商依循法規建立環境管理政策，並遵守社會責任準則如下：遵守或超越當地政府勞動相關法規、不使用童工、工時和薪資符合法規、平等不歧視、禁止強迫勞動、建立健康安全工作環境。兆利科技2025年度既有供應商已進行環境和社會衝擊評估鑑別39家，與新增21家新合格供應商，共計60家。經評估，2025年並無對環境和社會具有重大實際或潛在負面衝擊之供應商；亦無供應商具重大實際或潛在負面的環境和社會衝擊。



註 1. 環境衝擊評估面向，包括排放污染、廢棄物管理、能資源使用等。
2. 社會衝擊評估面向，包括勞雇關係、職業安全衛生、訓練與教育等。
3. 報告期間經篩選的供應商數量，包含既有供應商及新供應商。

3.4.4 供應商大會

兆利科技定期每年舉辦供應商大會，邀請供應商參與，以傳達兆利科技對供應商的要求，並深化與供應商的夥伴關係。2025年舉辦線上供應商大會一次，向供應商說明兆利科技的永續相關政策，包含責任商業聯盟及其行為準則（RBA）、永續發展管理（ESG）、EEP電子化系統介紹、環保品質保證書、REACH第247項說明等國際重要趨勢。



供應商衝突礦產調查教育訓練

為了積極落實負責任的礦產採購，本公司已針對2025年最新發佈之衝突礦產報告表單（CMRT 6.5）與延伸礦產報告表單（EMRT 2.0）啟動全面調查。透過系統化的供應商盡職調查，我們不僅確保產品成分符合倫理規範，更同步舉辦線上供應商教育訓練，強化夥伴對礦產溯源更新標準的理解。此舉旨在攜手供應鏈建構韌性，共同防範因礦產開採引發之潛在人權與環境風險。



製造業轉型推動計畫-碳盤查加值應用

響應經濟部產業發展署「114年度製造業轉型推動計畫」，偕同兩家核心供應商，並與國立臺北商業大學會計資訊系深度產學合作。在工業技術研究院的輔導架構下，透過專業會計審核思維，精準落實「碳盤查加值應用」。已順利完成2024年度溫室氣體盤查報告書，不僅強化了供應鏈的綠色韌性，更為後續的減碳路徑奠定堅實數據基礎。



亮點故事 供應商e化系統推動

兆利集團為推動ESG（環境、社會及治理）落實，要求原物料供應商在出貨時必須附上以下檔案：
1.出貨檢驗報告 2.HSF（健康、安全及環境）相關測報。

為提高資料儲存的透明度和效率，集團計劃將以上紙本資料轉換為電子化系統，以促進更佳的資料治理和合規性。此舉不僅能減少對紙張的需求，進一步降低砍伐樹木的影響及二氧化碳排放，還為環境保護做出貢獻。為支援該電子化轉型，兆利集團結合經濟部專案「以大帶小製造業低碳」，計劃於2025年Q1由兆利科技優先實施該電子化系統，預估每年將至少減少2,500張紙張的使用。而在2025年Q2，該計劃推廣至全體兆利集團，預期最終能夠減少紙張用量超過20,000張。



重大主題 | 溫室氣體管理

GRI指標 | GRI 305

衝擊說明

因應全球氣候變遷，企業須降低自身營運產生的溫室氣體排放，以減緩對氣候變遷所造成的負面影響。初期可能面臨因設備更新、能源轉型所增加的資本支出與營運成本，形成短期財務壓力。然而，有效的管理不僅能藉由提升能源效率降低長期成本，更能強化企業綠色形象，符合供應鏈要求與法規趨勢，從而規避未來碳關稅風險，最終將環境責任轉化為永續經營的市場競爭優勢。

政策與承諾

兆利科技依循 SBTi 科學基礎減量目標規劃組織減碳路徑，致力於實現巴黎協定所訂定之標準，以控制全球平均升溫在攝氏1.5度內努力，為地球盡一份心力。同時，公司正在規劃供應商查核程序，未來將攜手供應商夥伴一同進行溫室氣體管理，建構低碳永續供應鏈，共創綠色價值。

評估機制

1. 設置「永續發展委員會（最高治理單位）」作為公司 ESG 的最高治理與決策機構，由董事長擔任主席，負責審議年度減碳目標與重大策略。
2. 由「永續發展部（專責執行與每季匯報）」定期檢視碳管理執行情形（包含盤查進度、減量成效與綠電導入績效），並統籌規劃相關減碳策略。
3. 永續發展部每季向永續發展委員會匯報碳管理執行成果與策略進度，確保治理層及時掌握氣候相關績效動態。

行動方針

針對正面衝擊之行動：

1. 導入數位碳管理平台，高效彙整集團全球各據點之碳排放資訊，提升數據管理效能與透明度。
2. 循序推動再生能源使用比例提升，積極規劃依循 SBTi 方法論設定科學基礎減量目標，以驅動可量化的減碳路徑。

針對負面衝擊之行動：

1. 依循主管機關「上市櫃公司永續發展路徑圖」時程，積極完成集團各據點之溫室氣體盤查與範疇三完整鑑別。
2. 積極採購綠電及取得再生能源憑證（RECs），彰顯購電去碳化之實質效益，並持續擴大各廠區再生能源覆蓋率，全力降低範疇二外購電力碳排放。
3. 逐步於各廠區評估建置自發自用太陽光電系統，從源頭降低外購電力碳排放，強化廠區能源韌性。
4. 推動核心供應商溫室氣體資訊揭露，針對採購碳熱點（類別 1：購買商品或服務）進行議合，協力降低範疇三最大排放源。

利害關係人的參與

1. 董事會、法說會及公司官網說明兆利科技 ESG 年度目標及未來規劃。
2. 設置 ESG 信箱並公佈與公司官網，作為與外部利害關係人溝通的主要途徑。
3. 依循國際供應鏈要求，實施組織溫室氣體盤查及導入再生能源使用。
4. 於供應商大會宣導溫室氣體管理相關事宜，攜手供應商夥伴一同邁向淨零的道路。
5. 規劃供應商溫室氣體管理查核程序，對供應商進行分級管理。

績效 2025

1. 【盤查邊界重大突破】

首度完成與集團合併財務報告邊界之一致對齊，將新加坡辦公室與東莞辦公室正式納入盤查範疇；並依循 GHG Protocol 完整擴展至15類範疇三（C1~C15），完成全面性價值鏈碳足跡鑑別。

2. 【官方查證數據】

（查證機構：法標國際AFNOR ASIA；標準：GHG Protocol；保證等級：合理保證）

–範疇一（直接排放）：769.6730 tCO₂e（較2024年919.0536 tCO₂e 下降約16.3%）

–範疇二（外購電力間接排放）：8,591.5881 tCO₂e（較2024年8,632.5767 tCO₂e 下降0.47%）

–範疇三（15類加總，C1~C15）：393,640.2301 tCO₂e

–全集團總排放：403,155.0672 tCO₂e

3. 【再生能源減碳成效】

兆利科技積極落實低碳廠區轉型，逐步於各據點導入再生能源（2025年為總部開始轉供綠電），有效降低範疇二外購電力碳排放；未來將持續擴大綠電使用比例，彰顯企業能源轉型之真實成效。

目標

短期 1~3年



1. 已完成與集團合併財務報告邊界一致之溫室氣體盤查，首度將新加坡辦公室與東莞辦公室納入盤查範圍（2025年達標）。
2. 依循 GHG Protocol 完整完成15類範疇三（C1~C15）間接排放鑑別與量化盤查（2025 年達標）。
3. 積極採購綠電與取得再生能源憑證（RECs），有效降低範疇二外購電力碳排放，彰顯能源轉型之實質減碳效益（2025年度台北總部首度進行轉供）。
4. 參與 CDP 碳揭露專案（Carbon Disclosure Project），提升碳資訊透明度（2023年達標）。
5. 以價值鏈盤查完整之年度為基準，朝向集團範疇一與範疇二之絕對排放量年減2%之方向努力。

中期 3~5年



1. 正式向 SBTi 遞交減量承諾函，並預計以未來審查核定之完整盤查年度為基準年，全面挑戰符合控制升溫1.5°C軌跡之範疇一、範疇二絕對排放量「年均減量4.2%」之科學基礎目標（SBT），使集團減碳時程與國際權威標準無縫接軌。
2. 透過規劃綠電採購協議（PPA）與多元再生能源導入，達成部份營運據點再生能源使用比率達30%以上。
3. 針對範疇三最大碳熱點（C1購買商品或服務），全面啟動核心供應商議合方案，要求關鍵夥伴完成碳盤查，發揮供應鏈影響力。

長期 5~10年



1. 依循 SBTi 減量路徑，持續達成年度減量目標，承諾符合控制升溫1.5°C之減碳軌跡，邁向集團淨零碳排。

4.1 環境政策

兆利科技為有效落實 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之要求，本公司將遵循相關環安衛法規及要求，並採取積極的管理及改善，因此公司承諾：

- 1 節能減碳** 

發展產品碳足跡/碳標示/碳中和，節約能源資源消耗，促進產業綠化。
- 2 全面減廢** 

廢棄物分類減量，降低對環境的污染危害。
- 3 回收再生** 

能資源回收及再利用，增進能資源再生。
- 4 危害預防** 

達成零污染、零事故、零災害目標。
- 5 符合法規** 

遵循環安衛法規及其他相關要求。
- 6 持續改善** 

定期稽核與審查，確保政策落實執行，以達持續改善之成效。
- 7 健康促進** 

以主動關懷工作者身心靈健康為宗旨，在家庭與工作中取得平衡。
- 8 友善職場** 

建構兩性平等、無歧視、有勞尊嚴之友善職場，使工作只安心於工作崗位。
- 9 工作者參與** 

提供工作者諮詢及參加發展、規劃、實施、績效評估及改善措施的過程。

4.2 氣候變遷因應

4.2.1 治理

兆利科技依循氣候相關財務揭露（Task Force on Climate Related Financial Disclosures, TCFD）進行氣候相關風險與機會的鑑別，在氣候議題上本公司董事會為最高監督單位，統籌整體氣候策略，以及監督永續發展委員會執行氣候相關風險管理情形。永續發展委員會定期透過審查環境、社會及公司治理等各面向風險評估，包含但不限於氣候變遷相關議題推動運行，鑑別重大風險與機會，研擬因應與調適策略，每年至少一次由永續發展委員會，向董事會呈報企業永續氣候變遷相關議題的執行成果與規劃。



4.2.2 策略

本公司參考氣候相關財務揭露（Task Force on Climate Related Financial Disclosures, TCFD）指引，進行公司各項潛在風險分析，以及風險發生的可能性，依據資產耐用年限、潛在風險和營運的產業部門及地區等因子，評估各短中長期風險（短期：1~3年、中期：3~5年、長期：5~10年）與機會，並透過重大性分析遴選出最具代表性的實體風險與轉型風險，進行情境模擬分析，量化對公司未來營運可能造成的財務衝擊。本公司未來規劃擴大評估面向，將風險與機會進行等級之評價，依據「可能發生機率」和「衝擊影響」的繪製成風險與機會矩陣圖進行判定，預計將結果分為低、中、高三種風險等級，並定義出風險與機會的優先順序。對於分類為中等或高等的風險列為主要風險，進一步制定預防措施與改進計劃。

實體風險

本集團針對全球營運據點進行氣候變遷實體風險評估。為確保評估之嚴謹性與國際趨勢一致，我們採用 IPCC 第六次評估報告（AR6）之共享社會經濟路徑（SSP-RCP）組合情境，模擬至2050年在不同社會發展模式與溫升路徑下，對集團營運成本之潛在財務衝擊。

- 一.全球情境基準：以IPCC第六次評估報告（AR6）之全球平均升溫預測為準。
- 二.能源敏感度假設：考量集團各廠區之製程冷卻系統與暖通空調（HVAC）之運作需求，統一設定「氣溫每上升1度，年度用電需求成長3%」。此數據係基於工業用電負荷與氣溫相關性之保守敏感度估算，用以進行集團層級之壓力測試。

氣候情境	預估全球升溫	電力需求增幅 (%)	財務衝擊： 年電費增額 (新台幣)
SSP1 – 2.6	⬆️ +1.7 °C	⚡ 5.1%	💰 ⁺ 3,788,603
SSP2 – 4.5	⬆️ +2.0 °C	⚡ 6.0%	💰 ⁺ 4,457,176
SSP5 – 8.5	⬆️ +2.4 °C	⚡ 7.2%	💰 ⁺ 5,348,612

轉型風險

在轉型風險評估方面，本集團對接國際能源總署（IEA）發布之能源情境，旨在評估全球能源轉型趨勢對集團營運成本的潛在財務影響。我們分析了不同減碳力道下的再生能源（RE）採購成本，涵蓋範圍包括現行政策要求、集團對客戶之綠電承諾，以及通往淨零排放的激進轉型路徑。

轉型情境	情境說明	財務衝擊： 年綠電採購增額 (新台幣)
STEPS (現行政策)	滿足台北據點RE100需求，其餘地區維持現有電力結構。	💰 ⁺ 3,788,603
APS (宣示承諾)	基於客戶承諾與各國淨零宣示，目標2030–2050年達成全集團RE75。	💰 ⁺ 15,062,228
SDS (淨零路徑)	為達成全球升溫控制在1.5度目標，模擬集團於2050年達成全集團RE100之極端壓力測試。	💰 ⁺ 15,279,899



氣候變遷相關機會及因應措施

類型	風險構面	氣候相關風險	影響期程	潛在財務影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
實體風險	極端性 	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高。	短期	● 颱風等自然災害將導致營運中斷、營運設備損害、影響員工生活、供應商中斷零組件供應等問題。 ● 相關的復原成本和產品交付時間延遲，將使管理成本增加和銷售減少。	● 公司面對極端天氣可能造成的自然災害，制定防災應變管理辦法。 ● 颱風等自然災害發生時，依據緊急應變指引加以應變。 ● 加強人員對自然災害的緊急事件處理與教育訓練。	● 財務影響為緊急應變的開支。不涉及轉型行動。 ● 增設防災設備，營業成本增加。	● 公司制定防災應變管理辦法，大幅降低災害所帶來之損失。 ● 不定期/定期檢查建築物，設備及火災相關事項。 ● 投保相關災害保險。 ● 人員緊急應變之教育訓練。
	長期性 	平均氣溫逐年上升。	長期	● 持續高溫及夏季日數增加，造成空調的用電量增加，能源成本增加。 ● 高溫增加影響生產效能，使銷售減少及營運成本增加。	● 改用節能省電的空調設備及機器設備。 ● 為節省空調用量，推動集中辦公與綠建築綠化。 ● 優化相關生產或檢驗設備、降低環境溫度或增加空氣流動，以降低任何影響生產及出貨進度的可能性。 ● 持續進行設備維護與用電監測，以維持用電穩定。	● 前期設備投入，增加資本支出。 ● 設備更換，營運成本增加。	● 優化設備、改善環境。 ● 長期節能減碳獲得更高的投入效益。 ● 改用節能省電的空調設備及機器設備，大幅降低用電量達到節能減碳之成效。
	長期性 	暖化造成空調負載增加，以及員工熱傷害。	長期	● 全球平均氣溫上升，在營運方面是否會增加生產過程中的變異性，在人力方面，若環境溫度太高會影響員工心情穩定，對於管理方面造成一定的困難度。 ● 高溫使員工中暑或其他健康狀況影響，導致工作效率下降，產出或銷量降低，公司營收下降。	● 逐步替換能耗表現不佳的空調設備。 ● 運用能源監控系統，減少不必要的空調。 	● 優化設備、改善環境所增加之支出。	● 降低電費支出。 

註 影響時程定義為：短期1-3年、中期3-5年、長期5-10年

類型	風險構面	氣候相關風險	影響期程	潛在財務影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	政策和法規 	強化排放量報導義務。	中期	●面對政府要求揭露公司溫室氣提排放量，針對集團的數據整合，會因為環境及所處國家法規不同，如何從規劃（資料收集）、運作測試（單一區域）、統計（資料彙總）到各廠區實際運作，需要花費人力成本進行數據蒐集與協調，海外廠區又因語言及文化差異，在資料收集困難度增加，對於資料的正確性，需要再增加人力成本做確認，導致人力成本增加。	●需有專職窗口人員負責，針對各廠區提供之清單進行整合分類，以減少數據統計的差異性。 	●人力成本增加。 ●人事差旅費用增加。	●台北成立專責小組，各廠區指定人員與台北對接，討論資料收集的方式及確認數據正確性及有效性。 ●集團提供之資料差異性小，正確性高。
	政策和法規 	溫室氣體總量管制與碳稅、碳費。	長期	●根據在2023年通過由環保署擬立的《氣候變遷因應法》，建立課徵「碳費」的機制，預計會在2024年開徵，並分階段實施，因此未來公司可能產生「碳費」之營運成本。	●公司設立減碳目標。 ●目前採購節能商品及節能宣導，全面使用環保冷媒。	●營運成本增加，公司採購節能商品及節能宣導，全面使用環保冷媒。	●制定目標為每年至少減少排放量2%。
	政策和法規 	現有產品和服務的要求及監管。	長期	●政府針對現有產品及服務提出重大要求導致供應鏈須配合政策進行大規模調整。 ●營運成本增加，包含合規成本和保費增加。	●研發並採購成本較高的回收原料，以符合國際趨勢及滿足客戶要求。 ●若已有部分產品服務確定已會受碳相關政策波動影響，需提前擬定相關措施降低衝擊。	●採購成本上升。	●生產皆為符合客戶需求產品，2025年度並無產品違規之案件。

類型	風險構面	氣候相關風險	影響期程	潛在財務影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	技術 	購買再生能源的提高成本。	短期	●因應客戶相關承諾要求，RE100、RE50等相關碳中和承諾，進而逐年增加成本。 ●公司生產出貨計畫與營運成本，受當月綠電量影響。 ●新型和替代型技術研發支出。 ●再生能源支出增加。	●因針對客戶相關要求，公司評估建置再生能源或購買相關電證合一等。 ●除購買綠電憑證外，積極尋求再生能源投資方案，並考慮建置廠內熱回收設備減少電力支出。 ●公司考慮以長期合約獲得更低綠電購入單價。	●購買綠電憑證，將造成公司電費支出增加，在達成RE100前，逐年增加數百萬元。 ●因需長期購買綠電，需長期編列支出。	●建置再生能源或購買相關電證合一。 ●符合客戶期待及ESG議題，使客戶願意持續增加訂單量。
	技術 	以低碳商品替代現有產品和服務，以及建置新型實務運作和流程的成本。	中期	●在面對主管機關及客戶的壓力下，低碳轉型是不可逆的趨勢，低碳製程改善增加營運成本。 ●針對客戶的要求，評估現有生產設備若符合要求進行設備調整或更新，在生產技術上是否可克服變異性。 ●低碳商品替代現有產品導致須從生產製程及研發進行大規模轉型。	●盤點現有產品服務排碳相關資訊，提前擬定相關措施降低衝擊。 ●針對新產品的開發，要評估新設備或設備更新的可行性。	●營運成本增加。 ●低碳設備資本支出增加。 ●增加設備購置或改機成本。	●顧客對公司滿意度提升。 
	市場 	客戶行為改變。	中期	●客戶因應全球淨零排放與降低環境衝擊之趨勢，改為採用較低碳且降低環境衝擊之原料及產品，或要求公司提供更透明環保相關資訊的產品及服務。若現有產品及服務未能符合低碳市場需求，可能使銷貨減少，營收降低影響公司財務規劃。 ●客戶對企業的氣候變遷及環保議題越來越關注，除要求溫室氣體盤查及碳足跡盤查，更要求企業需進行管控，可能增加企業產品設計費用和供應鏈管理成本。	●使用更有效率的運輸模式。 ●低碳生產製程及降低環境衝擊的產品及服務。 ●提供客戶客製化服務。 ●汰換老舊高耗能設備。 ●積極尋求低碳轉型人才，並培育員工進入低碳轉型時代。	●營運成本增加，增加低碳設備資本支出。 ●轉型行動：企業投資永續管理行動。	●企業可以積極投資於環保、社會和公司治理等方面，提高企業的ESG表現，獲得客戶信賴。

類型	風險構面	氣候相關風險	影響期程	潛在財務影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	市場 	客戶綠色產品法規要求消費者對綠色產品意識抬頭。	長期	●消費者偏好改變，導致商品和服務需求量下降。 ●全球禁用及限用物質日益增加，公司若無法跟進遵守國際規範，可能導致商品/服務需求量下降。 ●公司對於材料有害物質控制與信息需進行公開揭露。	●鑑別客戶綠色產品法規，製訂公司內部規範，確保滿足顧客要求，並做為本公司綠色產品之依據。 ●配合客戶產品綠色法規要求，提供第三方檢測報告及全物質宣告 (Full Materials Declaration)，為顧客提供綠色產品投放到消費市場。 ●利用網路平台、實體課程，搜集全球禁限用法規趨勢，同步了解顧客未來需求，提早對策因應。	●需有專職人員負責，人力成本增加。 ●檢測費用上升及人員作業時間增加，檢測費用增加。 ●教育訓練費用上升。	●顧客對綠色產品滿意度100%。 ●轉型成功後，生產產品均為綠色產品。 ●目前尚未接獲客戶對於公司產品投訴。
	市場 	原物料成本上漲。	長期	●公司投入綠電成本提高，導致生產成本增加。 ●當客戶指定綠色環保原物料，間接增加原物料成本。 ●公司投入能源管理成本和廢棄物處理，變化導致生產成本提高。	●公司需提高營運流動資金，與增加投資報酬率。 ●規劃降低運送與包裝成本，最簡模組化設計。	●採購成本上升。 ●營運成本上升。	●降低運輸成本與碳排放量。
	商譽 	利害關係人的關注與負面回饋日益增加。	中期	●因應氣候變遷作為無法滿足利害關係人期待，將面臨負面輿情與降低顧客信任與滿意度，影響企業聲譽。 ●客戶反應產品的問題，若無法提出改善對策，產品因出貨時間延長增加成本，影響未來訂單取得。 ●客戶會因為國家政策要求或消費者的意識提升，針對供應商的配合轉型會作為後續下單重要的考量點。	●增加綠色製造與綠色創新，提升企業綠色形象。 ●加強與客戶的溝通來瞭解客戶未來的佈局，確認公司未來的改變方向是符合客戶需求。 ●積極地與客戶保持互動，廠內亦同步討論合適的改善方式，若確實無法達到完全改善，則與客戶溝通達到平衡。	●營運成本增加。 ●碳設備資本支出增加。 ●增加產品成本。	●提升公司社會形象，並作為文宣及報導素材，增加客戶及利害關係人對公司的信任。 ●若未接獲客戶抱怨，預期訂單量及營收提高。 ●與利害關係人進行即時性溝通。

類型	風險構面	氣候相關風險	影響期程	對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
機會	資源效率	使用高效率的生產和配銷流程。	短期	●透過更新汰舊生產設備及導入智慧節能管理，提高產出效能且降低生產時所造成的汙染排放。 ●針對耗能較高的設備提高保養頻率以保持高效能運轉、檢查所有冷氣管線避免洩漏、或使用高效率光源，降低電費產生，同時降低碳排放量。 ●針對採購的資訊相關設備需符合環保要求，儘量集中採買減少廠商的運送次數。 ●降低生產成本。 ●未嚴格要求控管商品包材，致使包裝成本增加。 ●自動化製程較少，致所需人工成本較高。 ●開發節約能源或資源製程，降低環境中碳排放增加。 ●將零件規格系統化，有利於零件管理及採購成本分析。	●設備汰舊換新，提升能源使用效率。 ●導入智慧節能系統。 ●導入能源監控系統，用以監測目前所有生產設備用電量及設備健康情形，以檢查及維護既有生產設備，或更換高效能的裝置，進而開發低碳製程。 ●推動工業4.0，進行工廠智慧轉型，導入AI智能製造系統，增加自動化製程。 ●導入新技術並運用自動生產設備、提升良率降低重工機會，減少生產過程中對能源的使用。 ●控管商品包裝，減少包材的使用量。 ●減少生產及產品包裝過程中不必要的浪費。 ●推動零件規格在系統中的標註更為明確，以利於後續零件管理並能管理類似零件的成本。從2024年開始推動，預計2025年Q2正式導入。	●降低生產過程中，對能源使用的百分比，營運成本降低。 ●使用節能設備，提高生產效率，增加營業收入。 ●資本支出增加。 ●採購成本增加。 ●系統維護更新成本增加。	●完成集團設備更新及導入智慧節能，降低用電量及碳排放量。 ●降低人事成本與提高生產效率。 ●降低生產成本，提升企業競爭力。 ●發展智能工廠，同時降低直接成本與間接成本。
	資源效率	回收再利用	中期	●公司加強回收廢塑膠、工業用包裝材、關鍵金屬物料等，降低營運成本。 ●透過使用再生紙箱，進而紙箱內可摻雜90%以上回收料，促使環境永續經營，綠色包材更加深入環境。 	●強化產品物料回收循環體系，加強前端分類及回收成效，確保二次料或再利用產品品質。 ●建立產品品質監督機制及規範。 ●評估熱回收系統建立可行性。 ●優化一般廢棄物之資源回收模式，以增加回收量。 ●推動供應商出貨包材回收。 ●提升使用再生紙箱頻率。	●進行包裝材料、廢金屬回收，減少營運成本。 ●降低採購成本。	●創造綠色消費模式、減少使用拋棄式產品、加強教育及宣導，資源可持續回復，循環再生。 ●降低碳排放量並減少公司營運費用支出。

類型	風險構面	氣候相關風險	影響期程	對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
機會	能源來源 	使用低碳能源。	中期	● 評估機房是否可使用低碳能源之設備，降低能源支出。	● 透過提升效率，降低營運成本。	● 使用低成本執行減碳措施。 ● 增加設備採購成本。	● 達到減碳效果，但未大量增加支出。 ● 滿足客戶及政府法規要求，增加公司形象。
	產品和服務 	開發新產品和服務的研發與創新。	長期	● 公司研發可再利用或可拆解之產品零件，達到延長產品使用生命週期。 ● 開發產品模組化設計，產品在壽命結束後被拆解，組件及零件易於再利用或回收。 ● 研發專利新結構設計，提高產品特殊性。 ● 開發低碳產品，使用綠色材料、再生材料、使用100%回收材料，進而減少碳排放，使用環保原料，對環境影響會減少，財務成本會增加，但對於環境或廢棄物後續處理更加環保。	● 新的技術設計方案，包含發展產品設計，以及專利迴避設計，延長產品使用壽命。 ● 推動生成式AI設計，降低生產成本。 ● 善用政府補助與產官學合作創新研究。 ● 跟客戶跟上游廠商合作，開發節約能/資源製程，降低商品生產過程中對環境的碳排放衝擊。 ● 採購綠色材料、再生材料、環保原料，使用天然性的原料。	● 研發成本增加。 ● AI採購與維護成本增加。 ● 營運成本降低。	● 產品生命週期終端，組件及零件易於再利用或回收。 ● 減少人力與高效生產。



類型	風險構面	氣候相關風險	影響期程	對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
機會	產品和服務	能源監測系統掌握能源耗用熱點提升使用效率。	短期	●運用能源監測系統掌握公司能耗熱點，進而評估改善方案，將可降低生產成本提升企業競爭力。 ●將能源耗用量高的設備導入 IOT 連線，以準確收集能源耗用數據。 ●導入智慧製造流程，提升高效率生產，進而降低人員出錯率。 ●針對公司營運，可另外增加產線效率，使出錯率能夠降低或不致發生，財務可能會因為購買新智慧設備而增加成本，但後期所帶來的效益或產品品質更加成長。	●結合政府資源建立能源偵測系統，掌握公司能耗熱點。 ●積極提高生產效率，推動產線自動化，更可以導入互聯網系統，以利監測設備及監控分析。 ●導入 IOT 連網。	●初期增加資本支出，發掘能耗問題並改善後，長期可降低生產成本。 ●設備成本增加。	●提升公司形象。 ●降低生產成本提升企業競爭力。 ●資訊即時性及數據準確性。
	韌性	參與可再生能源項目並採用節能措施（能源替代 / 多元化）。	長期	●透過協助供應商執行碳盤查，提高未來供應鏈的穩定性，若無法執行碳排之供應商，是否有其他替代的供應來源，以確保未來因氣候或市場變異性所帶來的衝擊能及時應變。 ●提高供應鏈可靠性和不同條件下的營運能力。	●協助及輔導供應商進行溫室氣體盤查。 ●輔導供應商購買綠電（太陽能/地熱/風電）。	●人力成本支出。 ●營運提高成本。	●透過供應鏈輔導，分享淨零趨勢，同時增加供應鏈韌性，2025針對供應商輔導頻率為每年一次供應鏈大會。



4.2.3 風險管理

兆利科技依循氣候相關財務揭露（TCFD）指引進行氣候相關風險與機會的鑑別，選擇與公司相關氣候風險及機會因子，並評估該風險因子對應的潛在公司策略、營運、財務影響，討論並依重大性排序。本公司由董事會為氣候風險管理的最高責任單位，每年透過永續發展委員會定期向董事會報告氣候風險管理執行情況與結果，監督執行氣候相關風險管理情形。永續發展委員會其下設有永續發展委員會工作小組，成員由各部門、各事業單位主管及代表組成。永續發展委員會工作小組每年藉由全面性的評估分析包含氣候在內的各類風險與機會，研擬因應與調適策略，產出企業風險管理報告以呈報永續發展委員會，協助董事會審查風險管理執行情形。

蒐集資訊

蒐集標竿企業風險與機會，篩選出兆利相關風險與機會。

鑑別重大風險與機會

由內部相關部門討論及決定兆利重大風險與機會。

因應策略與財務衝擊

列出各項風險與機會的因應作為，針對重大風險與機會進行財務衝擊評估。



4.2.4 指標與目標

兆利科技積極規劃於全球營運地點開展 GHG Protocol 溫室氣體盤查，並取得第三方查證單位的驗證報告，同時規劃節能減碳、綠電導入等專案，以達成低碳轉型目標，制定氣候相關目標為每年至少減少碳排放量1%。2025年集團持續擴大再生能源採購，未來將視公司的氣候變遷影響程度，考量購買碳抵換方式加速減碳成效。

4.2.5 CDP國際碳揭露計畫

兆利科技持續參與 CDP 國際碳揭露計畫問卷填寫。此舉旨在積極回應全球客戶與國際供應鏈對於永續發展與碳管理的期待，並藉由國際評比系統全面檢視公司在氣候治理上的推進現況。本年度兆利科技於 CDP 評鑑中維持「C級」評等，顯示公司在環境資訊揭露與碳管理基礎上仍保持穩健的透明度。CDP 的評鑑回饋是兆利科技持續精進的重要指引。在過去一年中，公司將盤查範疇與集團合併財務報告邊界完全對齊，並依循 GHG Protocol 系統性地完成範疇三價值鏈鑑別與量化。公司將持續依循 CDP 提出的精進建議，積極將氣候變遷風險與機會整合至核心營運決策中，並強化應商議合機制，積極爭取於2026年將 CDP 評級提升至B級，以實質的低碳轉型成效落實對利害關係人的永續承諾。

4.3 溫室氣體管理

4.3.1 溫室氣體盤查

2022

首度啟動組織型溫室氣體盤查，當年度範圍聚焦於集團總部。

2023

公司進一步擴展盤查邊界，將台北三個主要廠區納入其中，並依循 ISO 14064-1:2018 準則進行排放量量化，全球暖化潛勢（GWP）係數引用 IPCC 第六次氣候變遷評估報告（AR6, 2021）之最新數據。

2024

完成集團所有廠區（涵蓋台灣、中國大陸及東南亞）全面性溫室氣體盤查，並通過法標國際（AFNOR ASIA）依據 ISO 14064-1:2018 進行之第三方查證，範疇一、二達到「合理保證等級」。

2025

本年度公司首度與集團合併財務報告邊界之對齊，依據 GHG Protocol 準則將新加坡辦公室與東莞辦公室正式納入盤查範疇，以符合 GRI 305 及 GHG Protocol 對組織邊界設定之規範要求，亦提升了集團碳資訊揭露的完整性與可比較性，確立了集團溫室氣體管理的完整基準線。



集團範疇一及範疇二排放情形

根據最新盤查結果，2025年範疇一與範疇二之加總排放量為9,361.2611 tCO₂e，與2024年相比，整體範疇一、二之絕對排放量已成功削減 190.8192 tCO₂e，減幅約 2%，達成2024年設定之範疇一、二減量目標。

①範疇一（直接溫室氣體排放）：2025年排放量為769.6730 tCO₂e，相較於2024年的919.5036 tCO₂e，顯著調降16.3%。此成效主要得益於集團內部逐步推動製程設備優化、落實燃料替代或提升公用設施之能源使用效率，有效控制了直接能源的消耗與逸散。

②範疇二（能源間接溫室氣體排放）：2025年排放量為8,591.5881 tCO₂e，較2024年（8,632.5767 tCO₂e）微幅減少0.47%，得力於2025年集團部分據點開始採購再生能源。由於範疇二（外購電力）佔集團範疇一、二排放量之大宗（逾91%），未來集團將持續列為重點節能方針，並評估提高再生能源的使用比例。

③碳排放密集度：2025年之排放密集度降至0.9953噸 / 百萬元（較2024年之0.9973噸 / 百萬元減少 0.19%），落實了營運成長與碳排放脫鉤的永續目標。



註 1. 查證機構：法標國際 (AFNOR ASIA)；查證標準：ISO 14064-1:2018；保證等級：範疇一、二達「合理保證」。
2. 組織邊界採「營運控制法」；GWP 引用 IPCC AR6 (2021)。
3. 台灣：引用2025年04月14日經濟部能源署公告之2024年度電力係數。
中國大陸：生態環境部國家統計局於2025年12月31日正式公告之《2023年電力二氧化碳排放因子》。
越南：引用2024年12月03日正式公布2023年之電力碳排放係數。
泰國：電力排放係數引用泰國能源部能源政策與規劃辦公室公告之 CO₂Emission Statistics。

集團範疇三排放情形

公司亦系統性完成範疇三間接排放（C1~C15）之鑑別、重大性評估與量化盤查，提升價值鏈盤查完之整性。本次範疇三盤查總排放量達394,160.23 tCO₂e，其中以「類別1購買商品或服務」達380,049.5439 tCO₂e為絕對大宗碳熱點，占範疇三總量約96.5%；其次為「類別12銷售產品廢棄處理」達4,831.5009 tCO₂e及「類別4上游運輸和配送」達2,195.2999 tCO₂e。此結果清晰指引供應鏈採購活動為集團最重要之間接碳排來源，奠定未來供應鏈協作減碳之優先行動方向。

GHG Protocol 類別	排放項目說明	2024年度排放量 (tCO ₂ e)	2025年度排放量 (tCO ₂ e)
C1	購買商品或服務	–	380,049.5439
C2	上游購買的資本物品	–	2,586.8434
C3	與燃料和能源相關活動	1,128.9987	1,839.0905
C4	上游運輸和配送	745.1761	2,195.2999
C5	營運產生廢棄物	327.9619	520.1701
C6	商務旅行	302.5160	475.6515
C7	員工通勤	345.3349	420.6835
C8	上游租賃資產	–	4.3172
C9	下游運輸和配送	363.4997	732.6693
C10	銷售產品加工	(不適用)	(不適用)
C11	使用銷售產品	(不適用)	(不適用)
C12	銷售產品廢棄處理	–	4,831.5009
C13	下游租賃資產	(不適用)	(不適用)
C14	特許經營	(不適用)	(不適用)
C15	投資	–	504.4600
合計	15類加總	3,213.4873	394,160.23

註 1. 不適用項目為公司所有據點均未涉及此排放類別。
2. 範疇3（類別 1~15）排放量計算為使用估算數據。
次級數據來源為：環境部產品碳足跡資訊網、中國產品全生命週期溫室氣體排放係數集（2022），泰國溫室氣體管理組織（TGO），SimaPro, ICAO碳排放計算機, 2023年台北捷運公司永續報告書。

4.3.2 溫室氣體減量規劃

一、 範疇一與範疇二減量：深化節能與能源轉型

兆利科技承諾持續推動範疇一及範疇二之年度絕對減量。在2025年，本公司減碳行動主要聚焦於老舊設備汰換以提升能源效率，並首度於台北總部引進綠電轉供。初期轉供度數有限，但已為集團綠能布局奠定實務基礎。未來，為積極因應國際客戶對供應鏈綠能使用之嚴格要求，公司將持續提升各廠區綠電覆蓋率，透過規劃綠電採購協議（PPA）及取得再生能源憑證（RECs），有效降低範疇二外購電力之碳排放，持續擴大全球各據點之再生能源覆蓋率，彰顯電力去碳化轉型的真實進度。

二、 範疇三價值鏈減排：聚焦核心碳熱點與供應商議合

根據範疇三之盤查結果，數據清晰揭示「類別1：購買商品或服務」為全集團最大之碳熱點，其排放量達380,049.5439噸二氧換碳當量，占全集團總排放逾九成。為系統性降低價值鏈之環境衝擊，公司已於2025年展開供應商永續風險調查（詳見供應鏈管理章節），初步掌握供應鏈之減碳現況。未來，我們將進一步加強供應商管理與議合，優先推動核心供應商之溫室氣體資訊揭露，評估引入供應商碳強度績效指標（Carbon Intensity KPI），並規劃供應商分級管理機制，逐步落實供應鏈之低碳轉型。

三、 四大減碳策略面向：務實推進減碳效益

為落實上述範疇一、二、三之減量承諾，並在資源投入有限的條件下務實推進、循序漸進，兆利科技聚焦「四大減碳策略面向」，以最大化全球各據點之減碳效益：

- ①能源效率提升（聚焦範疇二）：推動節能設備汰換與智慧能源管理，降低單位產出能耗。
- ②提升再生能源使用（聚焦範疇二）：逐步提升綠電採購協議、再生能源憑證（RECs）及自發自用太陽光電佔比，滿足客戶期許並實現電力去碳化。
- ③製程改善與低碳技術應用（聚焦範疇一、二）：優化製程參數、降低製程逸散，並評估引入低碳原物料及循環經濟方案。
- ④供應鏈協作與範疇三減排（聚焦範疇三）：針對最大碳熱點「類別1購買商品或服務」推動核心供應商永續風險管理與議合，評估碳強度績效指標。

四、SBTi科學基礎減量路徑：邁向1.5°C淨零未來

為了設定更具國際權威性與公信力的減量路徑，兆利科技依循科學基礎減量目標倡議（SBTi）方法論，以控制升溫1.5°C軌跡為努力方向，並逐步推動價值鏈淨零。公司目前處於承諾準備階段，正積極評估於中期遞交正式SBTi減量承諾函，期盼以科學化的數量目標取代定性承諾，確保減碳行動的可衡量性與國際可比較性。此外，公司將持續依循排放強度基準評估年度減量績效，確保在業務持續增長的同時，有效降低集團整體碳排放強度，展現對環境永續的堅定承諾。

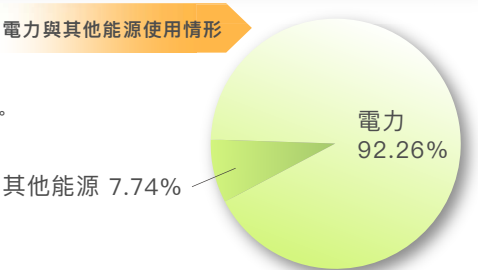
4.4 能源管理

兆利科技深知電力為主要能源消耗來源，故於日常營運中積極落實各項節能措施，包含照明與空調系統等電源使用管理，以期提升整體電力使用效能。近年來，為具體提升用電效率，本公司汰換老舊空壓機系統，預計年節省用電約65萬度。此外，為更精確掌握能源使用狀況，兆利科技於總部導入數位能源管理系統，即時監控設備能耗數據，並著手盤點高耗電設備。同時，本公司亦積極發展多元能源，導入再生能源，2025年度共採購綠電32,4571度。展望未來，兆利科技規劃於廠區裝設智慧電表，以更細緻地監控設備用電數據，並期盼從導入能源管理系統為起點，逐步提升整體廠區的能源使用效率。

4.4.1 能源消耗量及密集度

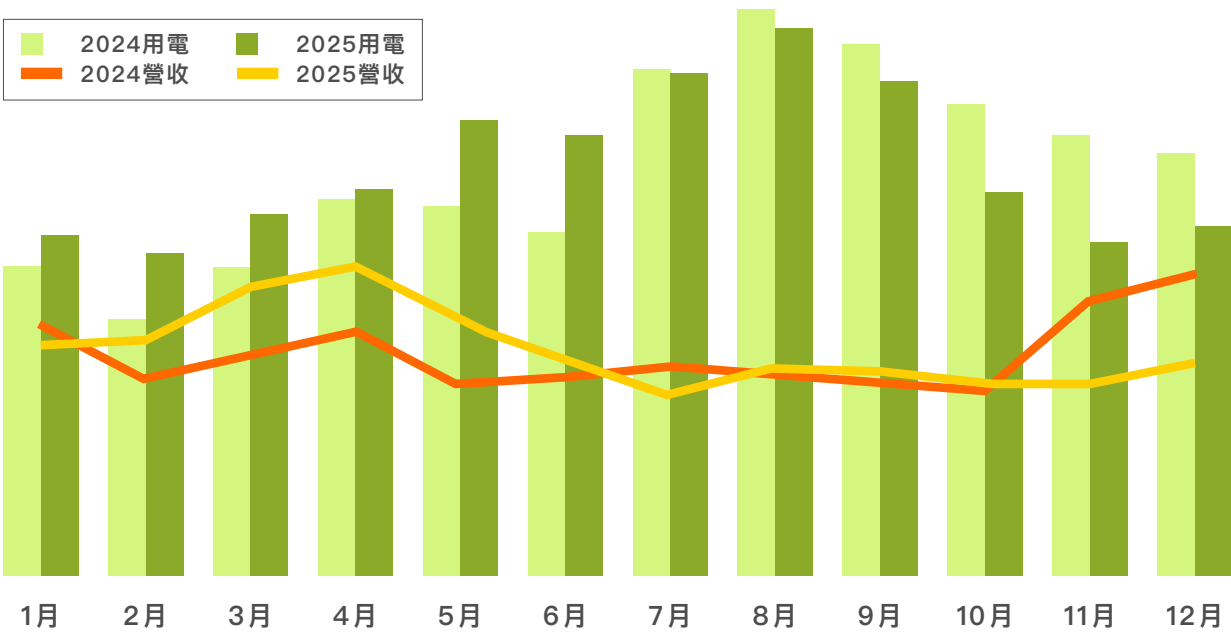
能源類別	年度消耗量	能源消耗量(GJ)	2024年	2025年
			年度消耗量	能源消耗量(GJ)
電力-外購非再生	17,293,405(kWh)	62256.26	16,629,130(kWh)	59,864.87
電力-再生能源	74,000 (kWh)	266.4	324,571 (kWh)	1,168.46
汽油	40,899.75(L)	1,335.73	30,645(L)	1,000.77
柴油	6,165.23(L)	216.84	6,890(L)	242.32
天然氣	104,178(m³)	3,925.74	102,871(m³)	3,876.30
能源總消耗量(GJ)	68,000.97		66,152.71	
能源密集度(GJ/百萬元)	7.1		7.03	

- 註
- 1. 能源消耗量範疇為全集團廠區。
 - 2. 涵蓋的能源類型：燃料、電力。
 - 3. 此比值係採用組織內部的能源消耗量。
 - 4. 能源熱值引用經濟部能源統計手冊，電力：860kcal/kWh，天然氣：9,000 kcal/M3，汽油：7800kcal/L，柴油：8400kcal/L。



4.4.2 集團用電情形

兆利科技於2025年度的營收與整體用電量與2024年基本持平。此一現象主要反映公司生產需求與營運活動對能源的持續依賴性。為此，兆利科技將持續專注於推行各項節能措施，以期提升能源的使用效率。透過導入更具能源效益之設備、優化生產製造流程，並將降低用電密集度為首要目標，有效降低生產成本並減輕對環境所造成的影響，以實現其企業營運之永續發展。



4.4.3 節能措施

為積極響應全球能源轉型趨勢，並落實企業節能減碳之承諾，兆利科技自2023年起即全面規劃並推行多項具體節能措施。

總部能源管理系統建置

在硬體與系統建置方面，本公司已逐步推動總部數位能源管理系統（EMS）之布建，透過智慧配電盤與即時數據監測，精準掌握廠內設備之能耗狀況，防範異常浪費；同時，亦落實廠區老舊高耗能設備之汰換，包含導入變頻並聯運轉之高效能空壓機系統、優化空調與照明燈具等。

高耗能設備汰舊換新

隨著重大耗能設備汰換與能源管理系統之建置陸續完工，兆利科技已奠定完善的能源調度基礎。現階段各項節能措施已步入常態化管理，持續為公司帶來穩定的減碳效益（如台北廠空壓機系統升級預期每年可節省用電量達65萬度）。未來，本公司將持續深化EMS系統之應用，並計畫逐步將此數位管理模式擴展至海內外各營運據點，藉由集團資訊之串聯提升整體能源使用效率，邁向能源轉型之永續目標。

4.4.4 再生能源規劃

為能有效降低營運活動對環境之影響，回應客戶需求並積極達成公司減碳目標，進而落實企業永續發展之願景，兆利科技致力於發展永續能源管理策略。兆利科技自2024年正式導入再生能源，並規劃逐年提高再生能源佔比。2025年，兆利科技將綠電採購量提升至32萬度，總部達成超過RE20之階段性目標，充分展現集團對環境永續之承諾與具體行動力。與此同時，本公司亦積極評估於現有廠區自行安裝太陽能發電設備之可行性，以期持續推進能源轉型，邁向更具永續性之未來。



4.4.5 空氣汙染防制

兆利科技台灣廠區之針對酸洗脫區（原料為硝酸）設置氣罩收集系統，有效將廢氣導出處理；燒結區則採密閉管線收集廢氣，經由廢氣焚化爐燃燒後排放。上述製程燃料均統一使用潔淨之天然氣。檢測方法依據環境部公告之標準方法進行，實測值顯示：氮氧化物（NOx）為30ppm，二氧化硫（Sox）及粒狀污染物（PM）均為未檢出（ND）。檢測頻率依據法規於許可證展延時辦理檢測，項目涵蓋粒狀污染物、硫氧化物、氮氧化物及揮發性有機物。皆符合《空氣汙染防制法》之排放標準。為確保設備運作準確性，監測儀表每年定期進行校正，以維持監測數據之可靠度。緊急發電機僅於緊急狀況下啟動，屬非常態性排放，故不列入主要排放源。

管理目標、推動措施與達成情形

本公司訂定「空污排放100%符合法規標準」為核心管理目標。在推動措施方面，本公司落實「日常自主監控機制」，由專責人員每日核對監測儀表數值，確保廢氣處理設施處於正常運作狀態，並配合每年的儀表專業校正，強化數據精確度。此外，檢測頻率嚴格遵循法規要求，於許可證展延期間辦理各類污染物實測。在達成情形方面，2025年度所有抽測數據均優於法規標準，且透過每日數值監控，本年度無任何異常排放事件或環境違規紀錄。

空氣汙染物排放

排放類別

氮氧化物（NOx）

2024年

118.96kg

2025年

139.27kg

- 註
- 1. 統計範圍為全集團。
 - 2. 本數據統一為四捨五入至整數表達。
 - 3. 排放係數來源為環境部氣候變遷署公告的「空污費暨排放量申報整合管理系統」。
 - 4. 有害空氣汙染物（Hazardous Air Pollutants, HAPs）係依環境部「空氣汙染防制費收費辦法」規範之加徵個別物種申報排放量統計。
 - 5. 本年度針對2024年氮氧化物排放量進行數據重編。重編原因：係為優化數據精確度，統一改採**環境部「空污費暨排放量申報整合管理系統」**之官方計算產出值作為統計基準，以取代過往之自主估算值，確保年度間數據之可比性與一致性。

4.5 水資源管理

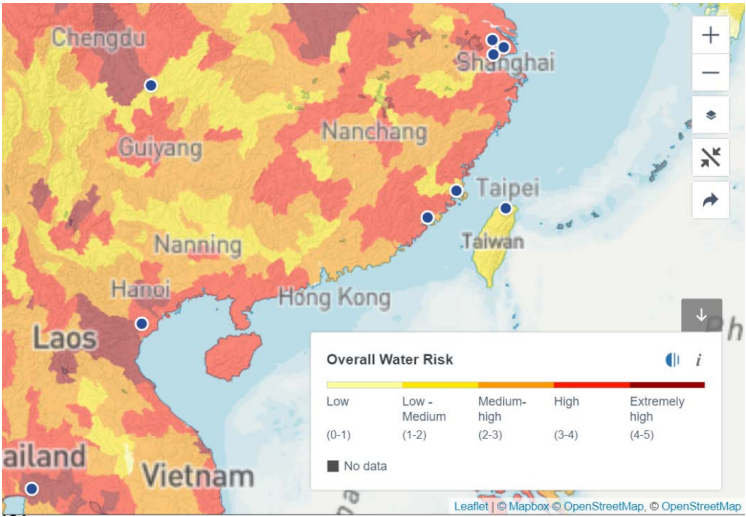
4.5.1 水資源風險評估

根據世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）的水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas）顯示，台灣廠區位屬低度，重慶廠屬中低度，福清廠、廈門廠屬中高度，上海廠、昆山廠、浙江廠及越南廠屬高度壓力地區，泰國廠則為極高度壓力地區。

共享水資源之相互影響(GRI 303-1)

全球氣候變遷已造成水資源匱乏的現象逐漸成為常態，若缺水為常態，那麼社會可能會演變成沙漠化。雖全球都面臨水資源匱乏，但各國都努力使用不同方法，讓經濟發展不受到影響；使得企業能夠繼續永續發展，並打造全球水未來。台灣及中國因氣候變遷關係釀成缺水情況，生產製程中用水量高產線，可能會面臨到無法正常出貨，造成違約情況等相關問題。但由於台灣廠區及中國廠區水資源主要都為自來水廠供給，因此並未對水資源產生顯著衝擊。公司目前並無重大供水不穩等風險。

風險機會相對並存，如遇旱情導致水情告急，公司針對長期營運觀點思考，會依政府實行限水措施，配合當地政府政策，執行各項措施，包括：減壓供水、暫停或縮短廠區生活用水等；另外平時宣導廠區內減少使用自來水，使用水量降低，加強回收水循環使用（例：使用拖把水沖洗馬桶等），實現持續營運與永續發展。公司屬非耗用大量水資源的企業，製程都無需使用到水，亦短期缺水對公司主要營運並無重大負面衝擊。



使用水資源壓力指數來分析全球各據點水資源風險程度，同時揭露取水來源、排水承受水體及廢水處理單位。

項目	台灣廠	上海廠	重慶廠	昆山廠	浙江廠	福清廠	廈門廠	東莞廠	越南廠	泰國廠
水壓力指數	低度	高度	中低度	高度	高度	中高度	中高度	中高度	高度	極高度
取水水源	大漢溪石門水庫	長江流域	璧山鹽井河水庫、三江水庫、同心水庫	陽澄湖	太浦河長白蕩飲水源	宏路水廠、奎嶺水廠及觀音埔水廠	同安汀溪水庫	東江	紅河和低江的地表水源	帕儂沙拉堪縣水利局
排水承受水體	淡水河	市政污水管網	市政生活污水管網、璧南河	市政污水管網	淡水河	市政府的排污管道	同安湾	石馬河	工業區的廢水排水管網	邦巴公河
廢水處理單位	新北產業園區污水處理廠	白龍港污水處理廠	璧山區濕地公園污水處理廠	園區自建污水處理站	嘉興市聯合污水處理股份有限公司	融元污水處理廠、第二污水處理廠	廈門市同安區污水處理廠	塘廈林村污水處理廠	卡佩拉河南投資有限公司	泰國工業園區管理局

4.5.2 水資源管理

兆利科技集團之主要供水來源均來自各廠區所在地之自來水廠，水資源多用於辦公室行政用水及生產原料用水。針對污水處理，台灣廠區係經廠內初步處理後，排入新北產業園區污水處理廠進階處理；中國及東南亞廠區污水則依當地法規排至園區污水設施，均取得政府排放許可。本公司持續推動節水措施，全面採用節水標章設備並強化日常管理，致力邁向綠色營運目標。

管理目標、推動措施與達成情形

為落實環境永續發展，本公司訂定「每年用水量減量1%」之長期管理目標，據此推算2025年度（114年度）目標值應為110.89百萬公升。在推動措施方面，自2022年（111年）起全面推動老舊設備汰換計畫，目前設備汰換率已達98%，並於各廠區優先選用具備台灣省水標章、中國水效標識、泰國綠色標章及越南水資源效率標章之節水器具（如水龍頭、馬桶等），在不改變用戶習慣下落實節水。在達成情形方面，受惠於設備更新效益與節水措施，2025年度集團實際取水量約為91.70百萬公升，實際績效優於目標值達17.3%，展現超額達成年度水資源管理計畫之卓越成效。

2024年及2025年度整體用水情形

（單位：百萬公升）



註 統計範圍為集團所有廠區。

2025年度依水資源壓力區分類之用水情形

（單位：百萬公升）



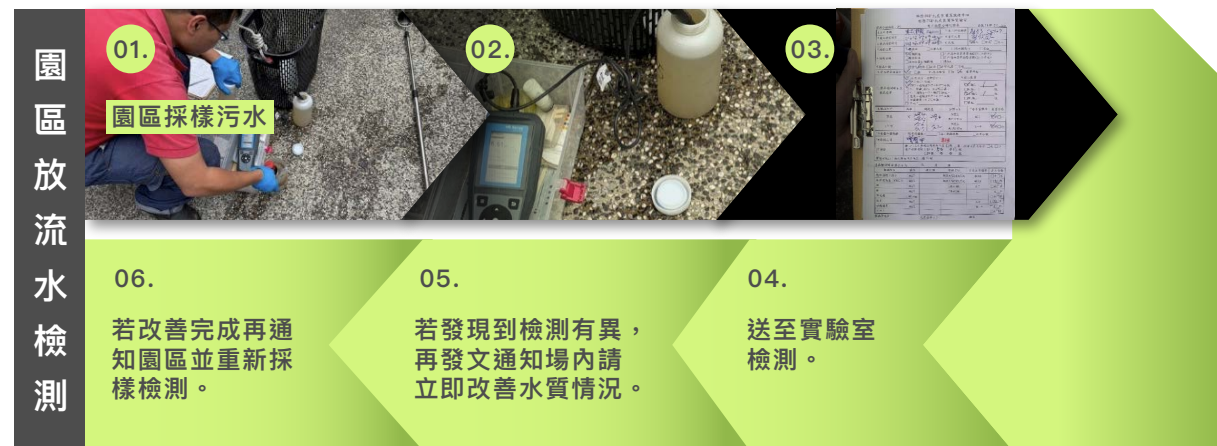
- 註
- 淡水（≤1,000 mg/L總溶解固體）；其他的水（>1,000 mg/L總溶解固體）。
 - 本公司台灣廠區數據來源係依據台灣自來水公司用水量度數，以及新北產業園區廢水處理廠之水量公噸數；中國廠區數據來源為自來水費用單據及排水處理費用單據之度數；東南亞廠區數據來源為自來水費用單據及排水處理費用單據之度數。
 - 統計換算：一度水=1000公升=0.001百萬公升。

4.5.3 節水管理

兆利科技配合政府相關的法令，於台灣廠區及中國廠區會施行回收水利用，利用拖把水沖洗馬桶，又或者將接起的雨水灌溉花草，以滋生長；未來，將持續擬定各項節水專案，以達成降低整體用水量，避免不必要的水資源的浪費。本公司已於2022年全面開始汰換老舊設備（汰換率達95%，持續的汰換設備，皆優先採用節水型設備），各廠區優先選用具有台灣-省水標章、中國-中國水效標識、泰國-泰國綠色標章及越南-水資源效率標章制度的水龍頭及馬桶等，即能在不影響原用水習慣下，達到節約用水之目的，且各廠區皆將雨水與污水排放口分開，避免造成污染。

與排水相關衝擊的管理

針對廢水的品質，台灣廠區由內部所訂定之〈作業環境管制及測定程序書〉涵蓋了解雨水排放及生活污水處理方式，針對各式不同類別的檢測程序及標準也有所不同，如：新北產業園區內污水處理廠下水水質進場標準、水污染防治法、放流水標準等。台灣廠區之廢水主要為生活污水，皆直接排放至新北產業園區污水處理廠做處理。台灣廠區排放污水都符合法規要求，依照水污染防治法規定申請水污染防治許可證設置污水處理設施，廠內之污水處理設施，為處理原物料所排放之清洗廢水，經處理過後，再排放於新北產業園區，若為無機性污泥是委託清除業者處理。針對園區放流水檢測，廠內以不定期的方式，到各廠污水排放口排水做採樣，並將採樣後的污水帶回實驗室進行放流水檢測檢測，檢測標準是依據新北產業園區污水處理廠內規定實施辦理（係園區內所檢測項目以國家放流水標準為進廠限值）。檢驗項目及數值為酸鹼度（pH）數值介於6.0~9.0、懸浮固體物（SS）數值<30、化學需氧量（COD）數值<100、生化需氧量（BOD）數值<30、油脂數值<10等相關項目，台北總公司及台北兆順廠檢測數值皆符合園區及放流水標準規定排放。若發現檢測值超過園區內所規定數值，會以異常通知單通知工廠並做改善動作，改善完成後再發文至園區請園區檢測單位重新送樣。為落實廢污水管理以確保符合法規放流水規範，兆利科技台灣廠區通過進行 ISO 14001 環境管理系統，系統性管理環境相關議題，2025年兆利科技全集團已達成零排污洩漏及零環保投訴之目標。



園區內也會針對各工廠加以宣導，〈作業環境管制及測定程序書〉，有效管理污水處理廠所產生之廢棄物，降低環境衝擊並落實持續改善工作；而園區內設置污水處理設施也能有效降低各工廠水污染防治設備投資負擔，減少環境污染負荷，目前處理功能良好，皆符合國家放流水標準。

水循環使用之雨水檢測

兆利科技致力於多元水源利用，台灣廠區及福清廠均設有雨水貯留利用系統，將回收雨水用於廠區植栽澆灌或沖廁使用。台灣廠區之管理係參考經濟部水利署《建築物雨水貯留利用之水質建議值》，落實建築技術規則綠建築專章之規範，為確保利用之衛生安全，台灣廠區依規每半年檢測一次（於每年1月及7月進行），檢測項目涵蓋氫離子濃度指數（PH）、化學需氧量（COD）、油脂及真色色度，歷年結果均符合規範。福清廠亦同步落實雨水監控機制，檢測頻率為每年一次，確保水質符合場內環境維護使用標準。

4.6 廢棄物管理

4.6.1 廢棄物管理

兆利科技遵循政府廢棄物清理相關規定，申請廢棄物清理計畫書並執行廢棄物管理。廢棄物主要係以委外清除處理方式處置，針對委外清除處理的廢棄物，依法委託符合法令規定合格廢棄物清理廠商承攬，妥善分類處理廢棄物，以確保委外廠商妥善處理各類廢棄物，避免額外造成環境負擔與污染風險。透過良好的廢棄物管理及有害物質管理，全面評估或盤查各項廢棄物的產生或流向，盡可能降低廢棄物產生，也可降低對於環境的衝擊與負擔，資源回收也可達到用永續發展的目標。兆利科技秉持著「垃圾分類、資源回收、重複使用」的目標，並提供更好生活環境，因公司致力於再利用及環境保護，為美好的地球能盡一份心力。

廢棄物相關顯著衝擊之管理

台灣廠區、中國廠區及東南亞廠區廢棄物清除處理都是委由外部合法清除處理機構載運，廢棄物所產出後都以焚化處理、物理處理為主要處理，焚化處理較屬於生活垃圾處理方式；資源利用較屬於餐廚垃圾；物理處理會有共同處理三聯單及妥善文件，以確保各清除處理廠商未將廢棄物亂傾倒。本公司透過政府公告網站查詢環保署合格廠商，進行評估作業後選定合作廠商，於每年實施供應商守規性宣導，帶動供應商落實廢棄物管理，並每年定期申報廢棄物相關紀錄，將監測控管廢棄物之產出佐證資料妥善留存，以利備查。中國廠區及東南亞廠區均依據當地法規，尋找適合的廢棄物清理廠商，由清除處理廠商提供數值給廠區負責人員。

管理目標、推動措施與達成情形

公司訂定「廢棄物每年減量1%」為長期管理目標，致力於落實資源循環利用。在推動措施方面，本公司透過精確分類管理、源頭減量工程及提升資源循環效率等手段，積極降低營運活動對環境的衝擊。在達成情形方面，2025年度（114年度）非有害事業廢棄物產出量較上一年度增加，主係受年度產能提升、生產排程增加及製程優化期間產生之階段性廢料影響，致使本年度未能達成減量1%之預期目標。本公司將持續優化生產流程與廢料管理機制，在產能成長的同時精進減量績效，以達成永續營運之承諾。



4.6.2 廢棄物處理

兆利科技2025年廢棄物皆為非有害廢棄物，產出總量為272.26公噸，包含台灣廠區58.72公噸、中國廠區142.15公噸及東南亞廠區71.39公噸，上述相關數據彙整，一般廢棄物是由廢棄物處理業者，自環保署官網提供年度資料，中國廠區及東南亞廠區是由各廠所統整提供，或由清除處理廠商提供數值給廠區；另外一般事業廢棄物則是由事業廢棄物申報及管理資訊系統，經查詢申報三聯單資訊及廠商所提供妥善處理文件加以佐證。

年度				2024年			2025年		
廢棄物總類（單位：公噸）				台灣廠區	中國廠區	東南亞廠區	台灣廠區	中國廠區	東南亞廠區
非有害廢棄物	離場	處置轉移	再使用準備	－	26.00	－	－	26.00	－
			堆肥	－	－	－	－	－	－
			資源回收	7.50	62.94	35.12	7.50	79.24	51.13
		直接處置	焚化處理	25.84	179.48	6.53	57.92	142.15	8.99
			掩埋	－	－	－	－	－	62.40
			物理處理	0.34	0.25	－	0.80	－	－
			熱處理	－	－	－	－	－	－
		小計		33.68	268.67	41.65	66.22	247.39	122.51

- 註
- 1.統計範圍為集團所有廠區。

2.廠內無有害廢棄物產出。

3.廠內廢棄物直接由廢棄物清除廠商載運至處理商。



本公司每季視數量舉辦資源回收減量活動，讓員工能了解到資源回收可以為地球上盡一份心力，也可以減少對環境所造成的衝擊，例如:因廢棄物燃燒造成空氣污染或有害氣體，使其空氣品質不好、影響人身健康。透過此活動更能了解原來地球那麼的脆弱，我們應該更要好好的保護我們唯一一顆充滿綠色資源的地球。此外，各回收項目加以說明和區別，讓各廠區個清楚了解到回收目的及資源回收項目(紙類、寶特瓶、塑膠等可回收項目)，將各項回收分門別類作收集。2025年度資源回收再利用量同步提升至163.87公噸（較去年顯著增長24.56%）。為落實環境永續，本公司將持續推動資源回收、廢棄物轉能源及再利用等活動，以確保逐步達成每年減量之長期目標。

廢棄物回收績效管理

 資源回收及再利用涵蓋全集團。



4.6.3 廢棄物減量與回收

考量到永續資源再利用，本公司將資源有效源頭減量、循環利用，並達到資源垃圾全回收、零廢棄目標。未來公司除了持續推動源頭減量及廠內廢棄物回收再利用外，並將廢棄物用量降低及減少生產製程對環境的傷害，並持續環保回收專案，落實循環經濟概念。提倡一般廢棄物減量目標，於各廠區宣導廢棄物資源回收、分類，使垃圾達到減量工作；職業安全衛生委員會會議上，也會加強宣導垃圾零廢棄、資源再利用，以達環境減量最佳化。

4.7 生物多樣性

兆利科技尊重《生物多樣性公約》及《昆明－蒙特婁生物多樣性框架》，瞭解生物多樣性及自然環境保育的重要性。兆利科技生產廠區均位於政府劃設之科技園區或工業區，未鄰近或位於環境保護區或生態敏感區域內。公司營運謹慎遵守當地環境法規，以減輕對當地環境生態負擔，避免對生態系及生物多樣性產生影響衝擊。兆利將持續留意國際趨勢、共識，並依循相關框架與標準，建立科學化基礎，持續推動並揭露績效。

重大主題 | 人才吸引與留任**GRI指標**

GRI 401、GRI 402、GRI 404、GRI 405-1、GRI 406-1、
GRI 411-1、GRI 403-5、GRI 408-1、GRI 409

**衝擊
說明**

有效的人才吸引與留任策略是提升企業競爭力的關鍵，不僅能吸引優秀人才，還能提高員工滿意度，促進創新與生產力，同時降低招聘與培訓成本。然而，若缺乏良好的管理機制，企業可能面臨高離職率，導致知識流失、士氣低落及團隊不穩，進一步影響業務發展與品牌形象。

**政策與
承諾**

1. 完善人才培育與薪酬福利政策：建立系統化的職能培訓與績效考核機制，並提供具競爭力的薪酬福利，以支持員工長遠的職涯發展與生活品質。
2. 營造安全與平權包容職場：確保工作環境符合職安衛標準並提供完整訓練，落實反歧視/反騷擾政策，全面守護員工的身心健康與職場尊嚴。
3. 嚴守勞動人權與供應鏈合規：嚴格杜絕童工與強迫勞動，保障員工自由勞動之權利，確保營運與供應鏈皆符合國際勞動標準及正當薪酬規範。

**評估
機制**

1. 年度員工滿意度調查：每年蒐集員工對公司政策、管理與環境的反饋，作為勞資關係評估與制度優化的重要依據。
2. 新人訪談與離職訪談：透過新人到職關懷與離職面談，確實掌握員工狀態與流失主因，及早改善潛在的管理問題。
3. 訓練需求調查與反饋：透過需求訪談與課程滿意度調查，釐清職能缺口並檢視課程實用性，確保資源精準投入。
4. 多元員工意見反映管道：提供員工安全且具保密性的溝通途徑，確保意見與建言能被即時聽取並妥善處理。
5. 專責委員會與制度化協商：定期召開「勞資會議」以維持雙向對話平台；並設立「性評會」，保障職場安全平權。

**行動
方針****針對正面衝擊之行動：**

1. 建置多元勞資溝通機制：透過常態性訪談、會議與年度滿意度調查，建立暢通之由下而上反饋管道，鼓勵員工共同參與公司的管理與決策。
2. 優化績效導向的薪酬制度：建立完善的績效考核政策，確保考核結果與薪資、獎金及職務晉升機制具有連動性，以提升員工滿意度與留任率。

針對負面衝擊之行動：

1. 強化職安衛與人權意識等培訓：將職業安全衛生、RBA人權、反歧視...等規範，列為新進人員與全體同仁的年度必修培訓項目。
2. 透過常態性的教育訓練與不定期宣導，深化主管與員工對安全防護、自身權益與職場平權的認知。

**利害
關係人的
參與**

1. 高階主管
 - 1.1 參與制定「人才吸引與留任」之核心管理方針，並確立短、中、長期營運目標。
 - 1.2 檢視各項勞資關係評估結果與訪談報告，作為擬定相應組織策略與資源配置之決策依據。
2. 各級主管
 - 2.1 參與主管階層教育訓練，全面深化經營管理職能，並強化對安全防護、勞動權益...等管理認知。
 - 2.2 執行部屬之「日常關懷與溝通面談」，及早發覺並即時化解團隊管理盲點與員工適應問題。
 - 2.3 執行部屬之「定期績效考核」評估，並提供具建設性之職涯發展與培訓建議。
3. 全體員工
 - 3.1 參與各項「教育訓練」，全面強化通識素養與專業核心職能，並回饋訓練滿意度與未來課程需求。
 - 3.2 參與職涯各階段之關懷面談，真實回饋工作感受，並提供組織管理之優化建議。
 - 3.3 參與填寫「年度員工滿意度調查」，並積極透過「多元意見反映管道」提出職場建言與實質問題反饋。
4. 人力資源單位
 - 4.1 統籌制定並推展招募甄選、教育訓練、薪酬福利、績效考核等各項人才發展政策。
 - 4.2 執行「新人到職關懷與離職訪談」，將員工真實反饋彙整呈報，並據此推動內部管理制度之優化。
 - 4.3 主導辦理「年度員工滿意度調查」，統籌「勞資會議」之幕僚與執行作業。
5. 專責人員
 - 5.1 勞方代表：定期召開「勞資會議」，代表同仁進行勞資議題協商與爭議調解，落實公司管理的雙向溝通。
 - 5.2 性平委員：參與「性騷擾評議委員會」之運作與申訴案件客觀調查，落實職場平權並保障員工權益。



- 績效 2025**
1. 員工滿意度調查回填率81%，滿意度95分
 2. 勞資會議共召開4次
 3. 員工申訴案件數 **0件**
 4. 性騷擾申訴案件數 **0件**
 5. 員工定期之績效考核參與率 **100%**



目標

短期
1~3年



1. 維持員工申訴0件。
2. 員工教育訓練平均時數達12小時。
3. 公司持續強化與員工代表團體的溝通，解決當前存在的勞資矛盾和爭議，建立和諧穩定的勞資關係。

中期
3~5年

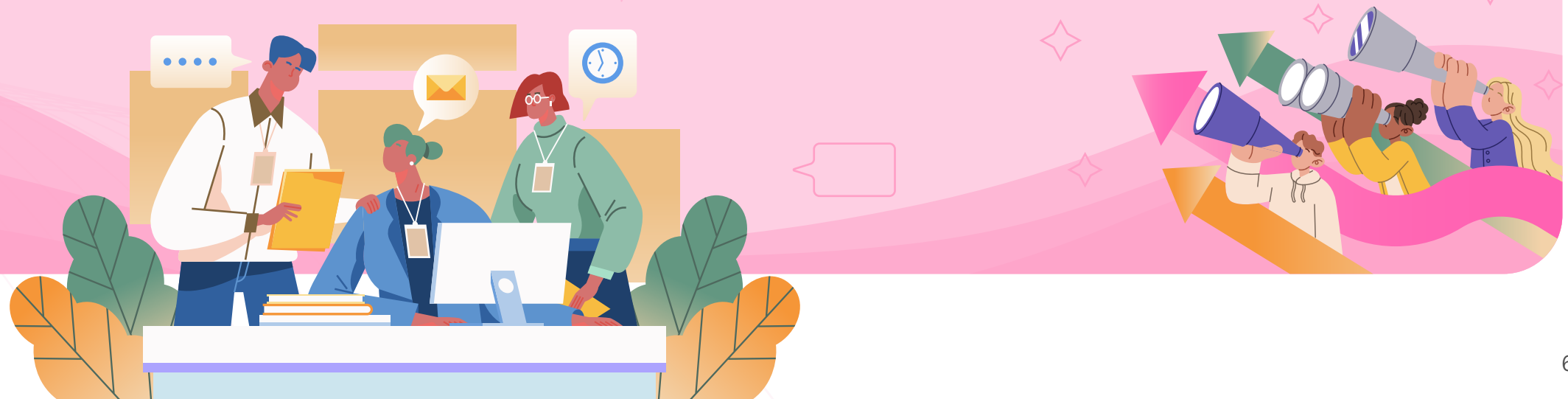


1. 維持員工申訴0件。
2. 員工教育訓練平均時數達15小時。
3. 公司將建立健全的勞資協商機制，建立起持續、有效的勞資溝通平台，積極解決勞資衝突，提高勞工滿意度。

長期
5~10年



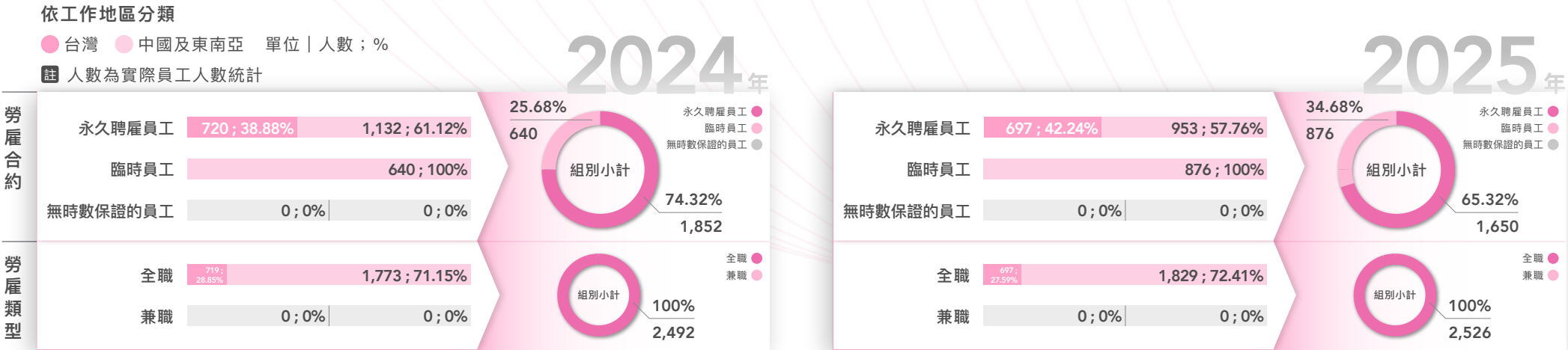
1. 維持員工申訴0件。
2. 員工教育訓練平均時數達18小時。
3. 公司將致力於建立以合作共贏為基礎的勞資關係，建立起長期穩定的合作夥伴關係，實現企業和員工的共同發展。



5.1 人才發展

5.1.1 人才組成

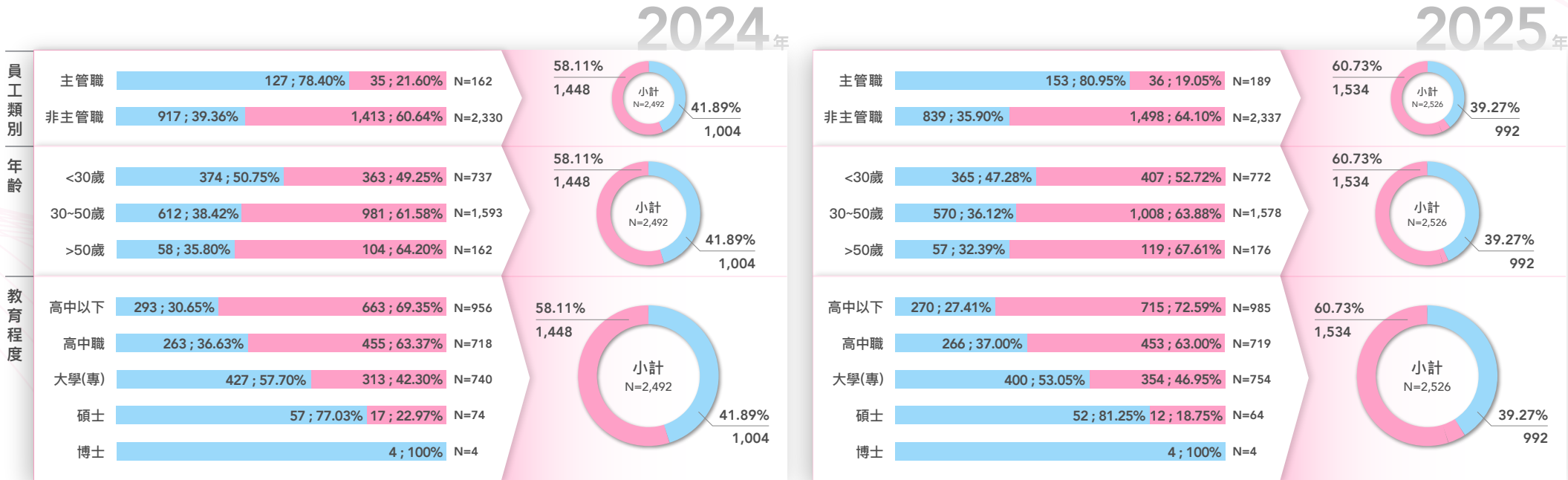
兆利科技員工總人數為2,526人，正職員工2,526人，佔整體人數100%。兆利科技在營業據點所在地，以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達100%。兆利科技確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。在工作地點分布上，27.59% 員工位於主要營運據點為台灣，其他72.41% 員工則分布於中國大陸及東南亞。



兆利科技重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教等不同而有所差異，男女員工比例約為1：1.55。中國及東南亞臨時員工高比例之因，主係因兆利科技廠區集中於中國大陸地區，人力需求較高，且配合當地多以定期契約形式聘僱，故臨時員工人數比例較高。報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。截至2025年12月31日，本公司除2,526位員工外，2025年共53人為非員工的工作者執行（如：駐廠廠商、保全人員、供餐人員）。

人力結構

● 男性 ● 女性
單位 | 人數 ; % N | 人數小計



員工雇用類型

依性別分類

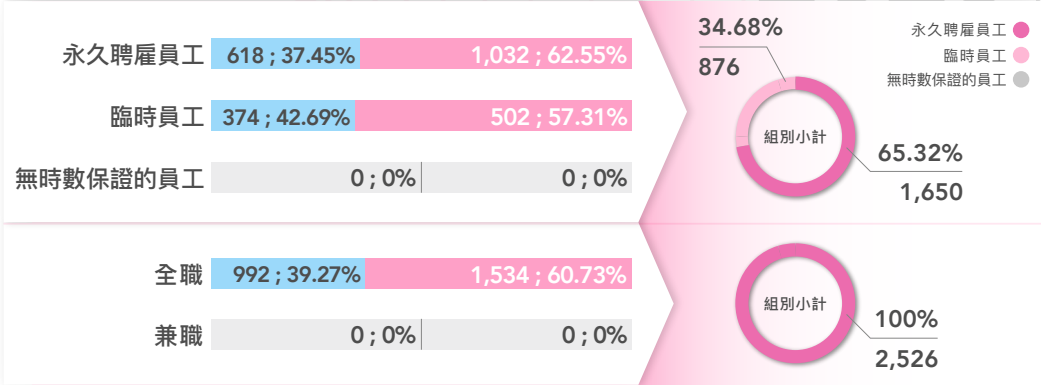
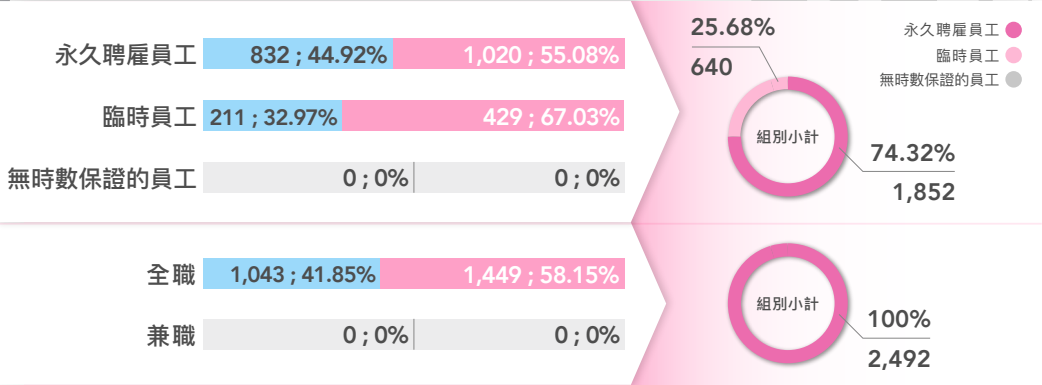
● 男性 ● 女性 單位 | 人數 ; %

註 人數為實際員工人數統計



勞雇合約

勞雇類型



員工多元共融

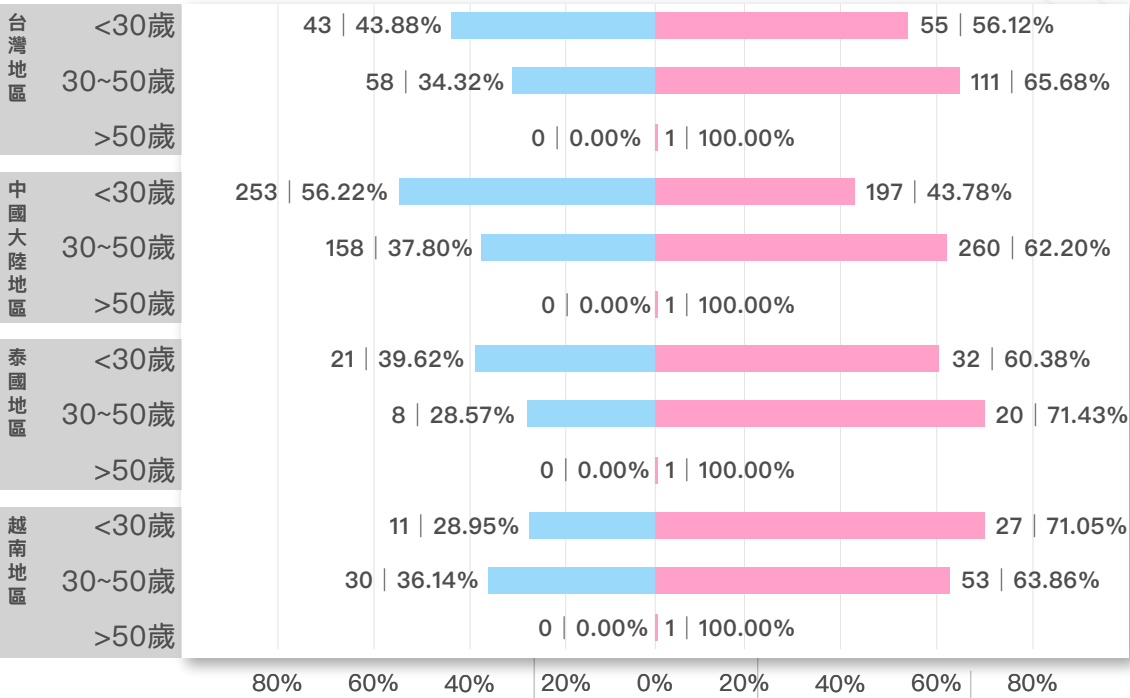
			2023年		2024年		2025年	
			人數	全體員工佔比	人數	全體員工佔比	人數	全體員工佔比
原住民	男	<30歲	79	3.42%	38	1.50%	47	1.86%
		30~50歲	71	3.07%	13	0.50%	47	1.86%
		>50歲	2	0.09%	0	0.00%	1	0.04%
	女	<30歲	71	3.07%	59	2.40%	25	0.99%
		30~50歲	150	6.49%	32	1.30%	51	2.02%
		>50歲	8	0.35%	2	0.10%	6	0.24%
身心障礙者	男	<30歲	10	0.43%	6	0.20%	3	0.12%
		30~50歲	12	0.52%	6	0.20%	16	0.63%
		>50歲	2	0.09%	0	0.00%	0	0.00%
	女	<30歲	1	0.04%	1	0.00%	5	0.20%
		30~50歲	11	0.48%	5	0.20%	15	0.59%
		>50歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
總計			417	18.05%	162	6.50%	216	8.55%

註 1. 比例計算為四捨五入取小數點後兩位。 | 2. 統計範圍為台灣廠區、中國廠區及東南亞廠區之總員工人數。

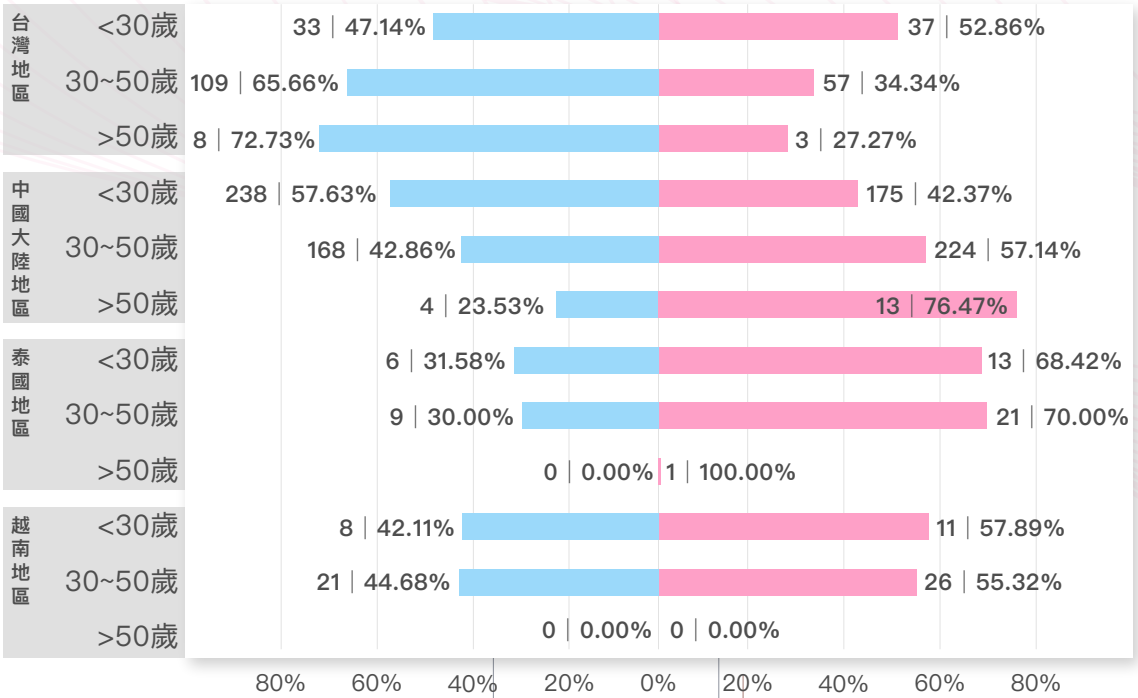
新進員工和離職員工

人才是公司的重要資產，兆利致力於打造一個具挑戰性、持續學習、溫馨和諧且安全的工作環境。公司除依據員工的學經歷背景、專業技能與年資經驗等核定薪資水準外，亦規劃具產業競爭力的薪酬策略、人才培育與發展機制、績效考核與晉升制度、多元豐富的福利措施，以及符合法規的退休制度，以吸引並留任傑出人才。此外，兆利設立薪資報酬委員會，定期召開會議，針對員工酬勞等薪酬議題進行討論，並提交董事會審議通過。透過完善的制度，推動公司與員工共同成長與發展。截至2025年12月止，人力結構分布如下表：

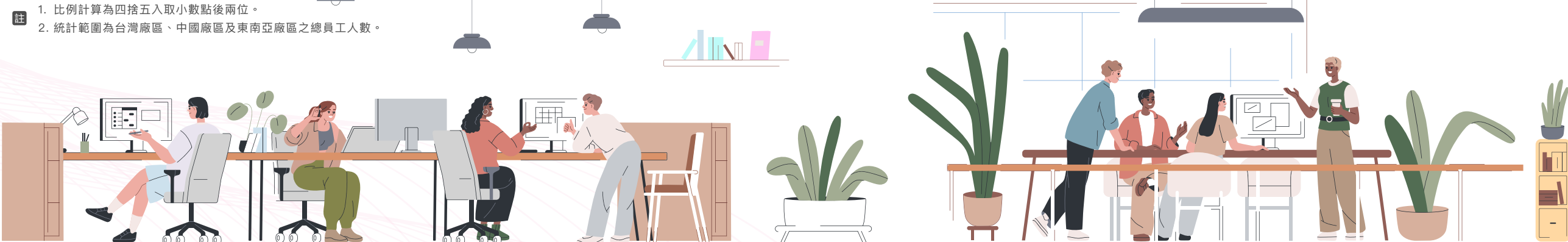
新進員工 總計：1341



離職員工 總計：1185



註 1. 比例計算為四捨五入取小數點後兩位。
2. 統計範圍為台灣廠區、中國廠區及東南亞廠區之總員工人數。



5.1.2 人才管理

員工培訓發展計畫

本公司依營運策略與人才永續發展目標，制定年度「員工培訓發展計畫」，以提升員工職涯能力與組織整體競爭力為核心，並依公司治理、專業能力與永續發展需求，建構多元且系統化之培訓架構。培訓計畫涵蓋品質管理與持續改善、職業道德與誠信經營、個資保護與人權保障、資訊安全與資安治理、ESG永續發展、主管職能與人才培育、產品安全與技術傳承，以及在職進修及通識教育等八大訓練項目，依不同職務層級與專業屬性分眾規劃，說明如下：

訓練類別	說明	
 品質管理與持續改善	目標	強化品質控管能力與流程優化，提升營運穩定度與效率。
	對象	工程、製造及品保相關人員。
	培育方向	品質流程、改善工具、測試方法、製程控管。
 職業道德與誠信經營	目標	建立誠信經營文化與法遵意識，降低治理風險。
	對象	全體員工及管理階層。
	培育方向	公司治理、反貪腐、內控制度、法規遵循。
 個資保護與人權保障	目標	保障員工權益與個資安全，落實人權政策。
	對象	全體員工及特定責任人員。
	培育方向	個資法規、職安衛、勞動權益、申訴機制。
 資訊安全與資安治理	目標	提升資安防護能力與組織風險韌性。
	對象	全體員工、資訊人員及特定權責人員。
	培育方向	資安政策、存取控制、系統防護、風險管理。
 ESG永續發展	目標	深化永續意識，推動企業責任與低碳轉型。
	對象	全體員工及相關專責人員。
	培育方向	環境管理、碳盤查、節能減碳、供應鏈責任。
 主管職能與人才培育	目標	建構穩健管理梯隊與人才接班體系。
	對象	各級主管及儲備幹部。
	培育方向	領導管理、團隊經營、績效發展、招募與培育。
 產品安全與技術傳承	目標	確保產品品質安全並維持核心技術競爭力。
	對象	研發、工程及技術人員。
	培育方向	設計技術、製程技術、設備操作、核心工程能力。
 在職進修及通識教育	目標	促進跨域學習與組織協作能力。
	對象	全體員工。
	培育方向	制度宣導、通用技能、跨部門知識、職場素養。

培訓計畫之量化投入與實施情形

2025年度培訓整體投入成果：培訓總人次：34,853人次 \ 培訓總時數：33,174.5小時
本公司透過制度化培訓分類與量化成效管理，持續強化員工專業能力、治理素養與永續發展動能，並作為人才培育策略與教育訓練優化之重要依據。

本公司依上述八大培訓類別系統化執行訓練計畫，並以量化指標追蹤培訓投入成果，年度實施情形如下：

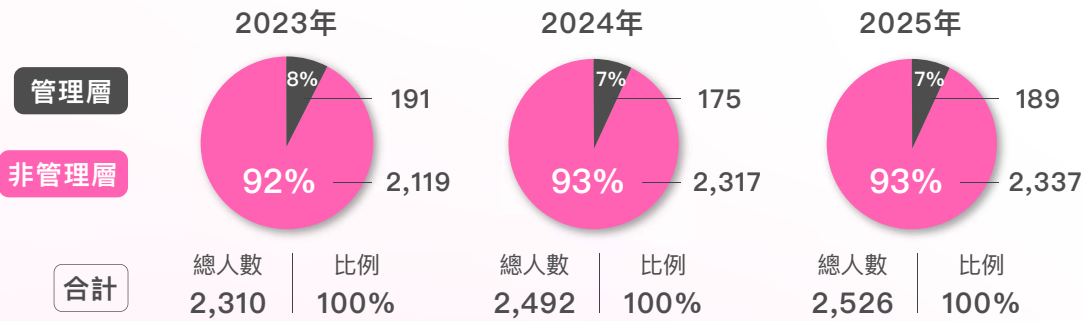
訓練類別	說明	👤 培訓總人次	🕒 培訓總時數
 品質管理與持續改善	主管職	376	580.5
	非主管職	7,479	6,786
 職業道德與誠信經營	主管職	173	185
	非主管職	1,407	2,084.5
 個資保護與人權保障	主管職	331	305
	非主管職	9,428	6,730
 資訊安全與資安治理	主管職	85	111.5
	非主管職	1,292	1,434
 ESG永續發展	主管職	244	252.5
	非主管職	8,704	6,276.5
 主管職能與人才培育	主管職	32	75.5
	非主管職	320	346.5
 產品安全與技術傳承	主管職	413	740.5
	非主管職	2,093	2,349.5
 在職進修及通識教育	主管職	33	199
	非主管職	2,443	4,718
合計		34,853	33,174.5

外部進修補助

為促進員工的專業成長與知識提升，本公司設有外部進修補助政策、EMBA補助政策，鼓勵員工持續進修，強化個人職場競爭力，也激勵員工不斷挑戰自我，提升其專業素養，同時提升整體工作效能與公司競爭力，實現企業與員工的共贏，為個人職涯發展及公司的永續經營共同努力。

績效管理

兆利科技透過績效考核制度進行人才管理，對全體員工包含員工、主管及新進人員進行評核及檢視，每半年進行一次，作為薪資調整、員工酬勞發放、職位晉升及員工發展訓練等依據。直接人員與間接人員之績效管理項目，依據職能進行區分；本公司對員工服務滿三個月（含）以上者進行考核，2025年共有2,526位員工參與績效考核，本公司完成績效考核比例100%。為加強公司績效考核管理制度，2025年導入績效考核新制度（OKR），協助員工與主管對焦工作目標及關鍵成果，提升企業競爭力。



註 1.比例已統一為四捨五入至整數。 2.總人數已包含男性及女性同仁。 3.統計範圍為台灣廠區、中國廠區及東南亞廠區之總員工人數。

團體協約

兆利科技目前無簽署團體協約，公司每年至少舉辦四次勞資會議，勞方代表共5名，旨在促進勞資和諧，保障勞資權益、加強雙方合作與協調關係，以提高工作效率，增進員工福利，促進事業發展。

關於營運變化的最短預告期

兆利科技遵循勞動基準法規定之最短預告期通知同仁相關資訊，為保障同仁權益本公司會透過勞資會議進行溝通後再執行，依相關法令規定期限通知受影響的員工，以台灣地區為例，依勞動基準法規定，依員工年資提前10至30日預告。

員工滿意度

兆利科技深知員工的真實反饋是推動企業持續進步的核心動力。我們致力於建立透明、雙向的溝通文化，透過定期辦理「年度員工滿意度調查」，積極傾聽同仁心聲，並將調查結果作為優化勞資關係政策、工作環境與各項管理措施的重要依據。

本公司之「員工滿意度調查」由集團人資處統籌主導，每年針對正職員工（涵蓋本國籍與外籍同仁）實施一次。問卷評估構面全面涵蓋：企業倫理、職場環境、人權保障、領導統御、職涯發展、績效獎酬及永續發展等核心面向。

2025年度調查作業於11月全面展開，在同仁的積極響應下，整體問卷回填率達87%，確實發揮了廣泛傾聽員工心聲的實質效益。在全體員工的肯定下，本年度滿意度調查總得分高達95分。此卓越表現彰顯了本公司在營造友善職場、完善人才策略及推展各項福利措施上的成效，已獲得同仁的高度認同。

綜合分析結果，本年度前三大高分項目分別為：「人權與永續政策完善」、「工作發展與賦能支持」以及「管理層雙向溝通暢通」。這代表公司在落實平權價值、支持職涯成長與維持管理透明度方面，已建立穩固的組織信任。為持續追求卓越，本公司亦針對年度待提升之項目擬定具體優化方案，其中以「落實考核制度」列為首要改善重點。

未來將由人資單位重新檢視並優化績效獎酬制度，確保考核結果與薪資調整、獎金發放及職務晉升具備嚴謹的邏輯對應，讓員工的卓越表現獲得實質且公平的回報。同時，公司將同步強化各級主管之「績效面談」職能，將績效面談與評核技巧納入主管階層的必修教育訓練，以提升管理層給予客觀評價與建設性職涯發展建議的能力，確保獎懲與考核制度於各部門皆能公平落實。



5.1.3 健康照護及母性保護

育嬰假

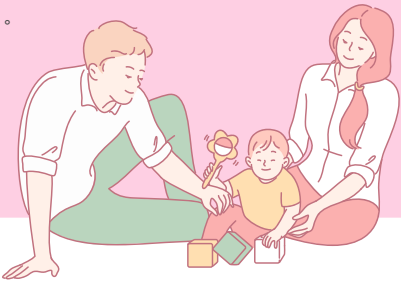
公司為員工堅強的後盾，若員工遇有育嬰、服役、重大傷病等情況，需要較長時間休假時，可申請留職停薪，期滿後再申請復職，以兼顧家庭照護的需要，並對女性勞工於妊娠前後期間，進行母性健康保護及相關措施。公司鼓勵育有3歲以下子女的員工申請育嬰留職停薪，讓家中幼童得到最好照顧。2025年生育同仁申請育嬰留停申請率為92%、復職率為67%；2025年育嬰復職滿一年的育嬰留任率為88%，顯示公司對員工家庭的照顧與建立友善職場環境的正向成果。

2025年育嬰留停統計表

統計項目	女	男	總數
2025年符合資格申請人數	17	8	25
2025年實際申請人數	17	6	23
2025年育嬰留停申請率	100%	75%	92%
2025年待復職人數	8	1	9
2025年復職人數	5	1	6
2024年復職率	63%	100%	67%
2024年復職人數	6	2	8
至2025年復職滿一年人數	5	2	7
2025年育嬰留任率	100%	100%	88%

註 1. 2025年符合資格申請者為2025年申請產假、陪產假之男女員工統計數。

2. 統計範圍為台灣廠區。



員工福利

兆利科技重視員工健康福祉，建立合適員工工作的環境，致力於完善員工福利，提升員工的公司認同感及職場幸福感，對於婦女及母性員工需求，公司提供哺集乳室及生育補助作為保障。為促進員工的健康與工作生活平衡，公司成立職工福利委員會，提供多元化社團活動、員工旅遊及家庭日等活動，協助員工紓解壓力，促進同仁間友好互動。

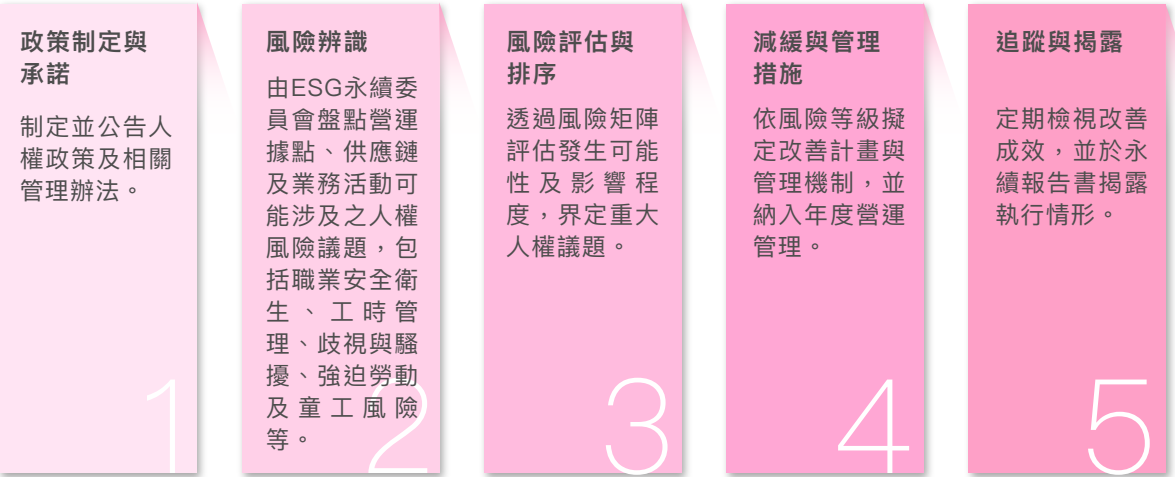


5.1.4 人權政策

本公司秉持企業社會責任與永續經營理念，承諾尊重並保障人權，避免對人權造成侵害，並降低營運活動對利害關係人之負面影響。本公司人權政策係參考《聯合國世界人權宣言（UDHR）》、《聯合國企業與人權指導原則（UNGPs）》、《國際勞工組織核心公約（ILO Conventions）》及《責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct）》等國際規範制定，並適用於本公司及子公司全體員工，同時要求供應商遵循相關標準。人權政策經董事會核定，由ESG永續委員會統籌推動，並定期向董事會報告執行情形。

人權盡職調查機制

本公司建立人權盡職調查五大步驟機制，定期辨識、評估及管理人權風險：人權政策經董事會核定，由ESG永續委員會統籌推動，並定期向董事會報告執行情形。



2025年度重大人權議題與管理作為

經評估，本公司2025年度重大人權議題包括職業安全與健康、工時與加班管理、資源回收與減廢、誠信道德教育及供應鏈人權管理。主要管理措施如下：

- 1. 職業安全與健康：制定社會責任管理手冊，確保內部規範符合企業責任。
- 2. 工時與加班管理：依勞動法規落實工時控管與加班審核，避免超時工作。
- 3. 資源回收與減廢：每季推動回收活動與環境教育，提升員工環保意識。
- 4. 誠信道德教育：每年舉辦誠信與道德訓練，強化法遵與企業倫理。
- 5. 供應鏈人權管理：年度稽核主要供應商，確保遵守人權及勞動標準，並追蹤改善情形。

上述議題已納入公司風險管理機制，並定期向董事會報告，確保管理措施有效落實。

申訴與補救機制

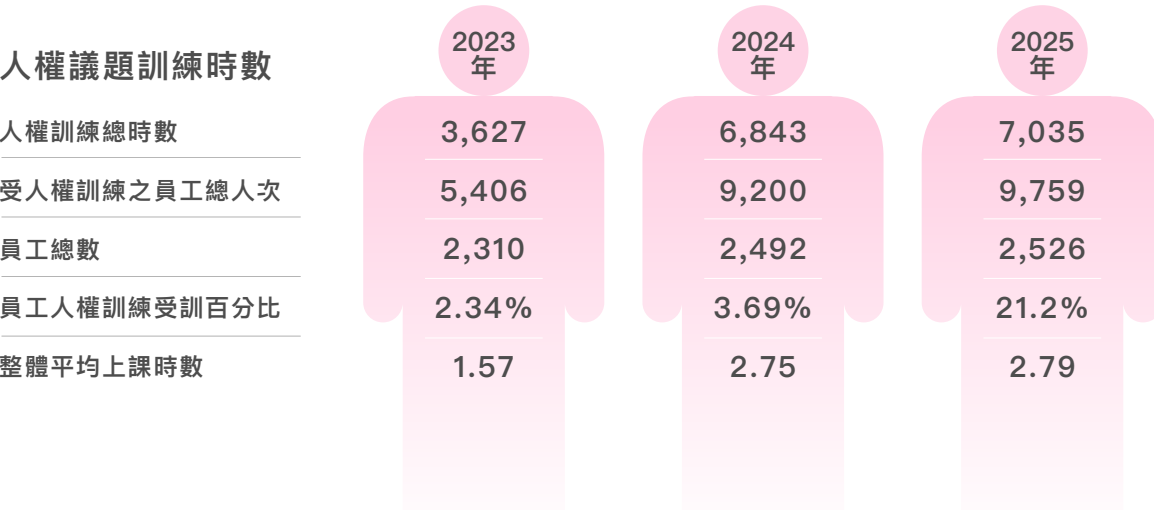
本公司設置內部及外部利害關係人申訴管道（包含員工申訴專線及電子信箱），確保申訴案件得以保密、客觀及即時處理。如經調查確認違反人權情事，將依公司制度採取矯正與補救措施，包括改善工作條件、提供必要協助或依規定進行懲處，並追蹤改善成效。

與公司營運風險之連結

人權議題已納入公司整體風險管理架構，並與營運風險管理制度整合。重大人權風險將定期向董事會報告，確保管理措施與公司長期營運策略及永續發展目標一致。

兆利科技落實供應商管理，2025 年未有使用童工之情形發生，供應商需遵守或超越當地政府勞動相關法規，建立健康安全的工作環境，不聘用童工，員工薪資應符合所有適用的薪資相關法律，公開招募與錄用員工，每位員工均有平等晉升與訓練等機會。兆利科技落實人權管理相關準則，包含禁止強迫勞動， 2025 年無發生具有強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商發生之情形，亦無發生涉及侵害原住民權利之事件，人權政策相關內容請參閱本公司網站 < ESG 永續發展專區 >。

本公司於2025年針對同仁實施的人權保障相關訓練，總計時數為7035小時，共計9759人次完成訓練。未來，我們將持續關注人權保障議題並推動相關教育訓練，以進一步提升人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。2025年兆利科技未發生任何歧視事件。為保護同仁的權益並確保我們嚴格遵守人權政策，兆利科技每年針對人權議題進行政策或程序訓練（如性騷擾防治)), 同仁參與資訊如下表格：



5.2 健康與安全

5.2.1 安全職場與職業安全衛生管理

職業安全衛生管理系統

兆利科技將員工的安全與健康視為企業營運的首要責任，我們不僅追求零災害，更致力於建構主動預防的安全文化。

職業安全衛生管理體系

本公司嚴格遵循 ISO 45001 2018 國際標準及各據點《職業安全衛生管理辦法》，建立涵蓋全集團的職安衛管理體系。透過 P-D-C-A（規劃-執行-檢查-行動）循環機制，將風險控管落實於日常作業中。

- 一、驗證範圍：全集團各生產據點包含台灣、中國 上海、昆山、福清、重慶、廈門、浙江，以及東南亞越南、泰國廠區 均已100%取得 ISO 45001 驗證。
- 二、覆蓋對象：管理體系範圍除全體員工外，亦將承攬商與外包商納入共同管理範疇，確保進入廠區之所有工作者皆受到同等標準的安全保障。

職業安全衛生管理系統涵蓋率之統計	2024年	2025年
公司員工人數	2,272	2,528
工作者（非公司員工）人數	104	291
職業安全衛生管理系統所涵蓋之員工及工作者人數	2,298	2,802
系統所涵蓋之員工及工作者比例	96.7%	99.4%
經內部稽核之員工及工作者人數	2,176	2,593
經內部稽核之員工及工作者比例	94.7%	92.5%
經外部組織稽核之員工及工作者人數	1,984	2,341
經外部組織稽核之員工及工作者比例	86.3%	83.5%



勞工參與與安全決策機制

兆利科技深信「全員參與」是職安衛成功的關鍵。各據點均依所在地法規設立獨立的「職業安全衛生委員會」，作為勞資雙方溝通與安全決策的核心平台。

高層領航與勞工參與（全集團概況）

兆利科技體現領導階層對職安之重視，全集團各營運據點均依據當地法規設立職業安全衛生委員會，並由各據點最高主管親自領軍。為落實全員參與，本公司確保勞方代表在安委會中具備實質的監督或參與權。2025年各營運據點安委會組成概況：

廠區別	成立年份	安委會人數	勞工代表比例	開會頻率
台灣廠區(母公司)	1992	24	54.1%	每季一次
上海廠	2002	26	57.7%	每季一次
重慶廠	2012	10	50.0%	每季一次
昆山廠	2017	8	50.0%	每季一次
浙江廠	2023	11	45.4%	每季一次
福清廠	2004	11	45.4%	每季一次
廈門廠	2010	7	42.8%	每季一次
越南廠	2021	21	52.4%	每季一次
泰國廠	2024	7	42.8%	每季一次

多元化的溝通與申訴管道

我們建立了即時且透明的反應機制，確保職安疑慮能獲得迅速解決：

委員會提案 同仁可將意見反映給各單位推選之「勞工代表」，於每季會議中正式審議與協調。

溝通窗口 設有專屬電子信箱及諮詢專線，提供同仁（含承攬商）隨時反映安全隱患。

處理機制 接獲議題後會立即啟動調查回覆，並將重要事項列入委員會追蹤閉環，落實PDCA持續改善。

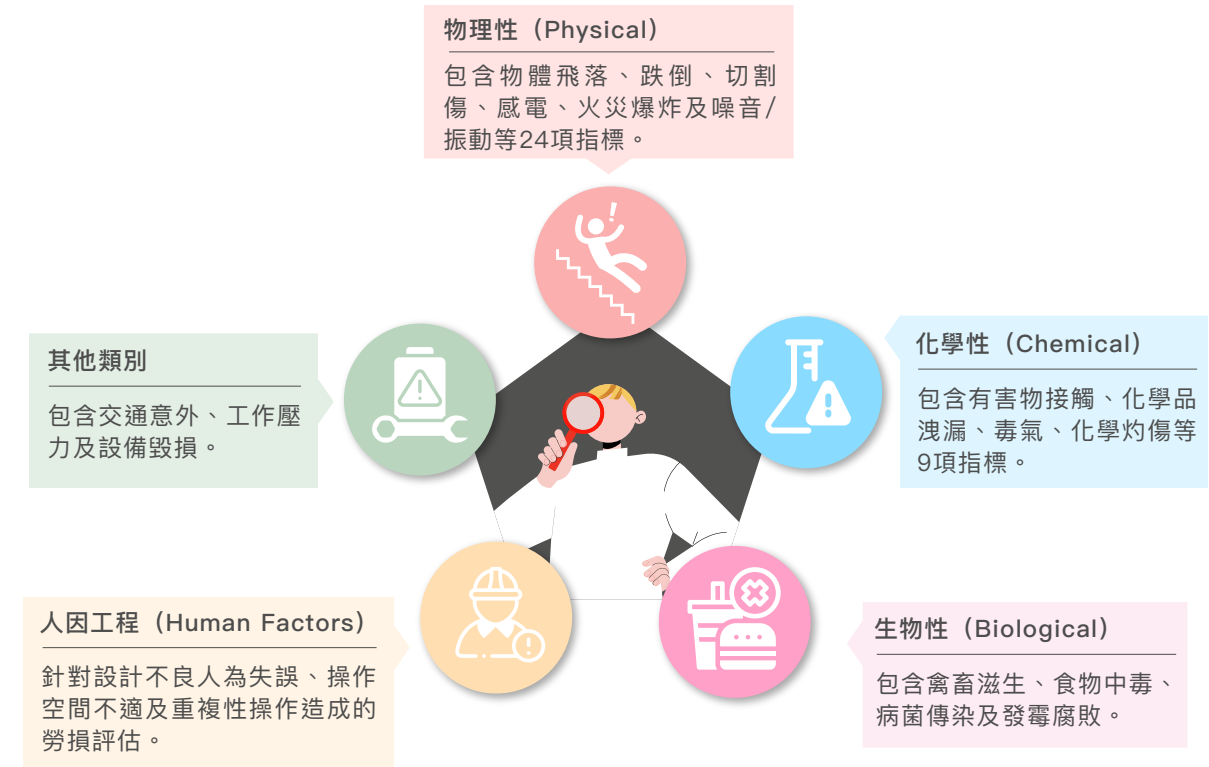
5.2.2 危害辨識、風險評估及事故調查

兆利科技 秉持預防勝於治療之原則，依據《危害 辨識與風險評估管制程序》，建立系統化的風險預防體系。透過半定量化評估，確保所有營運活動之潛在威脅均能獲得有效控管。



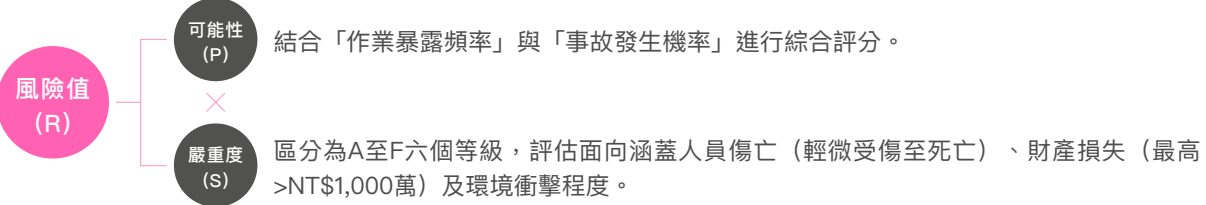
風險辨識政策與涵蓋範疇

本公司每年定期執行全面性危害辨識，並於製程變更、導入新設備或發生工安事故時啟動不定期重新鑑別。辨識範圍不僅涵蓋例行性作業，亦包含非例行性活動及所有進入廠區之人員(含供應商、承攬商及訪客)。危害辨識分類架構：



風險評估邏輯：風險矩陣法

本公司採用風險矩陣進行量化評估，將風險定義為「可能性」與「嚴重度」之組合。其評估指標與判別基準如下：



風險等級判定與處置原則：

風險等級	風險程度	管理處置原則
第1-2級	不可接受風險	列為重大風險。由環安衛執行委員會審核，優先編列預算推動「管理方案」進行改善。
第3-4級	中高度/中度風險	屬暫時可接受風險。需維持現有管制現況，並由單位主管納入重點巡視。
第5-6級	低度風險	屬可接受風險。維持現行防護措施，並納入日常作業管理。

重大風險減緩與控制層級原則

經由上述篩選程序，兆利科技現階段鑑別出之全集團重大風險為消防安全及化學品危害。針對所有不可接受風險之處置，本公司嚴格遵循控制層級之優先順序進行風險減緩：

1.消除 2.取代 3.工程控制 4.管理控制 5.個人防護具 (PPE)

風險等級	核心預防措施與演練	法律依據與頻率
消防安全	消防設施巡檢，定期辦理避難疏散演練與急救教育訓練。	全集團：每半年執行消防演練一次。
化學品危害	建立危害物質清單 (SDS)、配置防溢流盤及PPE，並進行洩漏緊急應變實作演練。	台灣/泰國：每半年執行一次演練；中國/越南：每年執行一次演練，確保同仁具備避難權與風險判定能力。

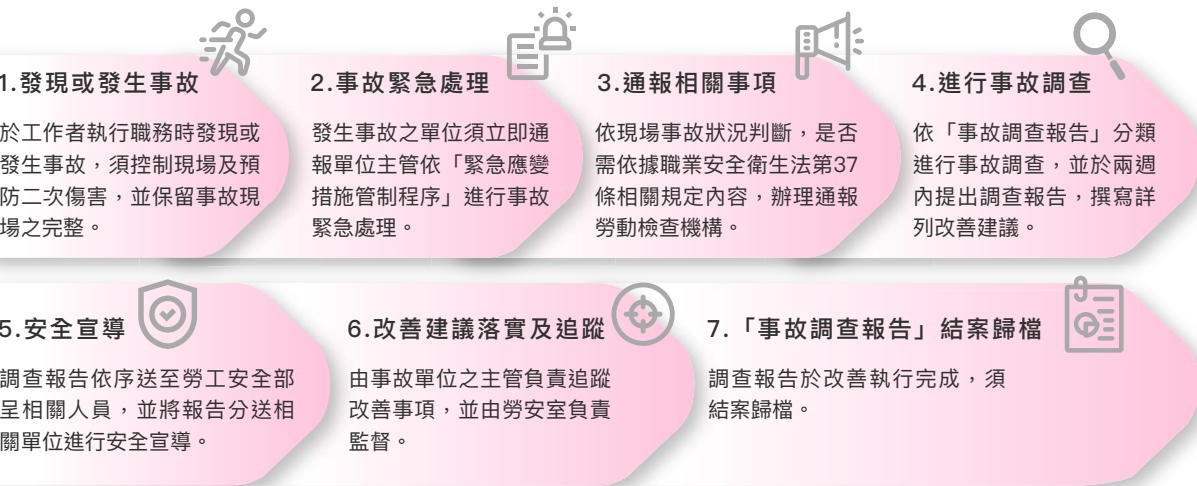


5.2.3 事故調查、通報與員工權益保障

兆利科技建立透明且免於處分的溝通機制，鼓勵同仁主動反映潛在危害。當事故發生時，我們採取系統化的調查程序，不僅是為了釐清責任，更是為了預防再次發生，落實 PDCA 持續改善精神。

職業事故調查標準流程

依據本公司所訂定之「事故調查管制程序」，針對職業事故調查流程包含下列程序：



同仁溝通參與與權益保障

我們深信員工的積極參與是防範風險的關鍵，因此在制度上明確落實以下保障機制，確保每位同仁皆能受到應有的保護：

- 1. 依據本公司《事故調查管制程序》，員工主動向工作者代表、雇主或監管機關報告危害、不安全環境或危險狀況時，本公司承諾不對其予以解僱、調職或其他不利之處分。
- 2. 依據《緊急應變措施管制程序》，工作者在面臨不安全環境或行為，判定有立即性危險時，具備立即離開現場並通報負責單位之權利。事後本公司將召集會議檢討改善，不對行使退避權之勞工進行懲處。
- 3. 多元申訴管道：依據《溝通管理程序》，同仁可隨時透過職安衛專屬電子信箱或諮詢專線，提出職安衛相關建議或申訴反映。相關議題將透過每季召開的「職業安全衛生委員會」進行審議與追蹤，確保同仁意見獲得實質回應。

職業健康服務

兆利科技深知員工健康是企業永續的基石。我們不僅落實法規要求的健康檢查，更透過專業醫療人員的臨場服務與個資保護機制，建立全方位的健康防護網。

一、健康檢查內容

本公司訂有《健康檢查管理程序》，旨在預防職業病發生並降低勞資糾紛。健康檢查費用由公司全額負擔(包含新進人員體格檢查及在職定期健檢)，確保同仁在無經濟壓力下掌握自身健康狀況。

一般健康檢查頻率，依據《勞工健康保護規則》第 17 條，針對在職勞工定期實施，頻率如下

對象	<40歲	40~65歲	>65歲
頻率	每3年檢查一次	每3年檢查一次	每1年檢查一次

特殊健康檢查（特別危害健康作業）

依據《職業安全衛生法》及相關細則，針對接觸「游離輻射設備(XRF操作)」等特別危害作業之人員，每年實施一次特殊健康檢查。

台灣廠區 海外廠區

每年向勞保局申請預防職業病健檢給付，新進或變更作業之初次檢查費用由公司全額負擔。

中國、越南及泰國各廠區亦嚴格遵守當地法規，針對噪音、粉塵或化學品等特殊崗位員工執行年度健康檢查。

二、醫療資源與臨場服務

本公司嚴格遵循台灣《勞工健康保護規則》之要求，於台灣廠區落實醫護臨場服務機制，將健檢數據有效轉化為實質的健康管理行動：

落實法規配置

依據法令規定聘任專職勞工健康服務護理人員，並外聘勞工健康服務醫師及職業醫學科醫師每月定期臨場服務。

健康分級管理

護理人員依據法規審閱健檢報告後，針對異常指標執行分級管理。醫師則針對高風險對象執行面談與健康指導，必要時評估並建議調整作業內容，確保同仁健康不因工作而受損。

特定對象關懷

針對中高齡或執行特定任務之同仁，依勞動部公告之特定項目實施健康檢查，強化預防醫學之深度。

三、健康紀錄留存與隱私保護

兆利科技對於同仁個人醫療資訊採取嚴格保護措施。台灣廠區之健檢紀錄存置於醫護室，受《醫療法》與《個人資料保護法》保障，絕不挪作績效考核或對同仁不利之用途。紀錄保存期限均符合台灣法規之最高標準：

一般健康檢查紀錄	特別危害健康檢查紀錄	特定項目(如游離輻射作業)
保存7年。	保存10年。	依規永久保存或至少保存30年。

有關職業安全衛生之工作者訓練

兆利科技深信員工的安衛意識是企業安全防線的第一環。我們依據《教育訓練管制程序》，建立由總部引領、海外廠區協同的培訓體系，確保每位工作者皆具備辨識危害與應變緊急狀況之能力。

全方位安全衛生培訓體系

本公司針對全球各據點工作者，從入職初期即啟動完整的安全衛生教育，訓練內容不僅符合在地法規，更結合實務操作。

- 新進人員訓練：
 - 台灣廠區：依法規提供6小時完整培訓，涵蓋工作環境概況、作業性質說明、職安衛權利義務及緊急應變程序。
 - 海外據點：中國、泰國及越南廠區均依當地法令落實新進教育，訓練時數介於2至8小時不等，確保同仁入崗前具備基本防護認知。
- 在職教育訓練：由各單位定期規劃專業技能、設備操作及安全宣導。透過定期考核，確保同仁在面對突發狀況時，能有效判斷並正確處理。

集團化治理－總部跨廠區督導培訓

為確保全球各據點之職安衛管理標準趨於一致，台灣總部定期針對海外廠區執行跨區域職能強化：

- 每季專項教育訓練：總部環安衛專業團隊每季定期對海外廠區進行遠端的教育訓練，內容包含最新職安衛趨勢、集團職安政策宣導及重大事故案例解析，落實母公司對子公司的安全治理與技術支援。

核心管理職能專項訓練

為了深化 ISO 45001管 理體系之落實，我們特別針對關鍵職能提供進階訓練：

- 內部稽核人員培訓：針對 ISO 45001 條文及稽核技巧進行深度培訓。受訓人員須通過6小時以上內訓並考核合格，始得執行交叉稽核。

外部訓練補助與經驗傳承

本公司鼓勵同仁追求專業成長，針對職務所需之專業證照或外部進修，提供完善的補助金制度。完成受訓之同仁須將專業知識分享予其餘工作者，將個人學習轉化為組織資產。

工作者健康促進

兆利科技訂定「健康檢查管理程序」，目的為保障及維護工作者健康、生命財產、預防職業病發生、降低勞資糾紛及符合社會責任要求。依據本公司所訂定之「健康檢查管理程序」，健康檢查業務由公司專任之勞工健康服務護理人員執行，在職勞工未滿65歲者，每3年受檢一次；及65歲以上者，每年受檢一次。每年會與人資部門討論受檢名單，並依據健康檢查結果，規劃員工與勞工健康服務醫師進行面談，並由醫生提出改善建議，後續將依據面談結果進行追蹤。每位工作者的健康檢查資訊，只保存於勞工健康服務護理人員存查，非相關人員禁止調閱。為促進工作者健康，擬定多元健康促進計畫，包含健康講座及健康促進活動，如：體重管理活動、樓梯健走活動或協助辦理報名路跑活動，並通過公布欄及電子信箱宣導有關之衛教資訊；伙食方面，本公司成立職工福利委員會，依據「食品良好衛生規範準則」針對團膳之廠商予以規範。

健康促進活動

上海廠區及重慶廠區積極落實員工福利，定期舉辦戶外活動、體育競賽及節慶聚餐等豐富的團建活動，透過跨部門的社交互動建立正向同儕支持系統，不僅有效舒緩員工職場壓力、強化團隊凝聚力，更將規律運動與健康生活融入工作餘暇，進而提升同仁的職涯幸福感與工作績效。



健康知識宣導

為提升員工健康意識與日常自我照護能力，兆利科技持續推動健康知識宣導活動，內容涵蓋流感防治、正確洗手觀念、疫苗接種須知、均衡飲食與預防食物中毒等主題。透過公共區域與公告欄設置衛教海報，並透過內部通訊信件不定期推播健康小知識，使同仁能在日常工作中潛移默化地建立正確健康觀念。未來將持續配合政府衛生政策與時令疾病變化，調整宣導內容，強化健康資訊的可近性與實用性，關懷員工、重視福祉的職場文化。



健康職場認證–健康促進標章

兆利科技致力於推動菸害防制暨健康促進，建立優良之健康工作環境，2025年1月經衛生福利部國民健康署再次評定符合，頒立「健康職場認證–健康促進標章」，此標章有效期限為三年。



114年度職業健康與安全績效揭露評比「績優企業」

兆利科技於勞動部職業安全衛生署辦理之辦理「企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比實施計畫」資本額20億以下組別中，為前10%績優企業，獲頒勞動部職業安全衛生署獎狀。



預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

依據本公司訂定之「承攬商環安衛管制程序」，為了確保本公司財產之安全及防止職業災害，保障勞工安全與健康及善盡社會責任，開工前會針對施工項目與承攬商進行開工前協調會議、承攬商環安衛教育訓練及填寫承攬商環安衛管理告知切結書、作業許可申請書、施工人員切結書，方可施工。



針對非兆利科技員工之其他工作者，公司亦遵守法令之規定，實施必要之管理，確保承攬商/供應商有安全健康的工作環境。如將安全規範列入合約/供應商行為準則、承攬人員入廠前之危害告知宣導及安全督導等相關安全管理及訓練。並不定期實施安全檢查，將缺失提供予發包單位或承辦人實施安全改善。

職業傷害

依據本公司所訂定之《危害鑑別與風險評估管制程序》是為增進本公司各級人員對安全衛生之認識與重視，針對關鍵性作業或潛在危害較高事件，實施危害鑑別及風險評估，追求安全零災害。藉由持續性的鑑別危害，評估風險，並執行必要之控制方法，進而將風險控制在安全程度之下。

綜合上述所評估出來重大風險評估列入目標管理方案以外，會再依據本公司所訂定之《風險管理程序》提到風險的處置分為消除危害風險，此項是最有效的方法並能保護工作者；另外也可透過降低風險或分散風險減少零事故產生，也可達到預期結果。為了更能確保保障工作者的安全，依據國際勞工組織（ILO）職業安全衛生管理系統指引（2001）以及 ISO 45001：2018 按以下優先順序列出下列預防和保護措施：

- 消除危害(風險)。
- 以較不具危害(風險)的程序、營運、物料、或設備替代具危害(風險)的程序、營運、物料、或設備。
- 透過工程控制或組織措施管控源頭的危害(風險)。
- 透過設計安全工作系統將風險降至最低，包括行政管控措施。
- 當無法透過集體措施管控剩下的危害（風險），免費提供適當的個人防護設備，包括衣服，並採取措施以確保其之正確使用和維護。

兆利科技依據事故調查報告及申報職安署之職業災害統計人數及數據。2025年發生1件員工職業傷害事件，傷害類型屬樓梯跌落事件。

職業災害分析統計表

2024年 職災件數 男性 1 / 女性 0 / 總計 1

總經歷工作時數(小時)
男性 2,068,549 / 女性 2,678,697 / 總計 4,747,246

總計傷害損失日數 男性 18 / 總計 18

失能傷害頻率 男性 0.48 / 總計 0.21

失能傷害嚴重率(%) 男性 8 / 總計 3

可記錄之職業傷害件數 男性 1 / 總計 1

可記錄之職業傷害率 男性 0.48 / 總計 0.21

2025年 職災件數 男性 0 / 女性 1 / 總計 1

總經歷工作時數(小時)
男性 1,813,804 / 女性 2,474,400 / 總計 4,288,204

總計傷害損失日數 女性 32 / 總計 32

失能傷害頻率 女性 0.40 / 總計 0.23

失能傷害嚴重率(%) 女性 12.93 / 總計 0.23

可記錄之職業傷害件數 女性 1 / 總計 7.46

可記錄之職業傷害率 女性 0.40 / 總計 0.40

職業病

兆利科技為有效降低工作者於執行職務時所造成的疾病風險，本公司訂定「預防職業病管理辦法」，保障工作者於工作環境能保持健康無虞，採取不定期巡視廠區，針對現場危害因素，提出建議；針對危害風險，亦訂定危害辨識及風險評估判斷指標，於2025年無發生職業病事件，包含台灣廠區、中國廠區及東南亞廠區等營運據點。每年實施人因工程危害預防評估，避免發生肌肉骨骼傷病、降低工作生活品質。

註

1. 「員工」之統計範圍為台灣地區及中國廠區，兆利科技所屬員工。
2. 「工作者」之統計範圍為所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控。
3. 職災件數指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。
4. 可記錄之職業傷害數：為可記錄之職業傷害數(含GRI準則定義的通勤交通事故)，包含死亡人數、嚴重職業傷害人數。
5. 可記錄之職業傷比率：為每一百萬工時內發生的可記錄之職業傷害數(不含通勤交通事故)，公式為：(可記錄之職業傷害數/總工時)×10⁶。小數點以後取兩位。
6. 失能傷害頻率計=(職災件數×10⁶)/工作總時數。小數點以後取兩位。
7. 失能傷害嚴重率(排除死亡人數)=(職災總損失日數×10⁶)/工作總時數。取整數位，小數點以後捨棄。

化學品洩漏應變計畫措施及管理

兆利科技各廠製程中使用化學品，皆儲存於特定場所，並實施必要管理措施。於儲存場所及儲存容器，皆依據當地政府規定，台灣廠區《危害性化學品標示及通識規則》《危害性化學品評估及分級管理辦法》、中國廠區《危險化學品安全管理條例》（國務院令第591號）、泰國廠區《危險物質法》（B.E.2535/1992年）、越南廠區《化學品法》（2007年）及適用於全球《GHS化學品全球調和制度》規定進行必要之標示與管理。並將SDS(安全資料表)貼於容器上及放置於明顯之處，於發生緊急狀況時，供現場作業人員儘速了解化學品洩漏時緊急應變處置措施如何進行。

同時，針對新進人員進入兆利科技時，不管是否有需處置化學品作業都應使新進人員了解公司所使用之化學品類型，並提供必要之安全衛生訓練，使其了解公司之運作。若本身為處置化學品之作業操作人員者，每半年將會實施必要之緊急應變教育訓練。作業內容如為特別危害健康作業，會依據《勞工健康保護規則》之規定，實施必要之特殊健康作業檢查。作業勞工如被診斷健康異常時，立即進行作業適性之評估，必要時減少勞工之暴露時間或調任其他作業，隨時注意本公司全體員工健康。

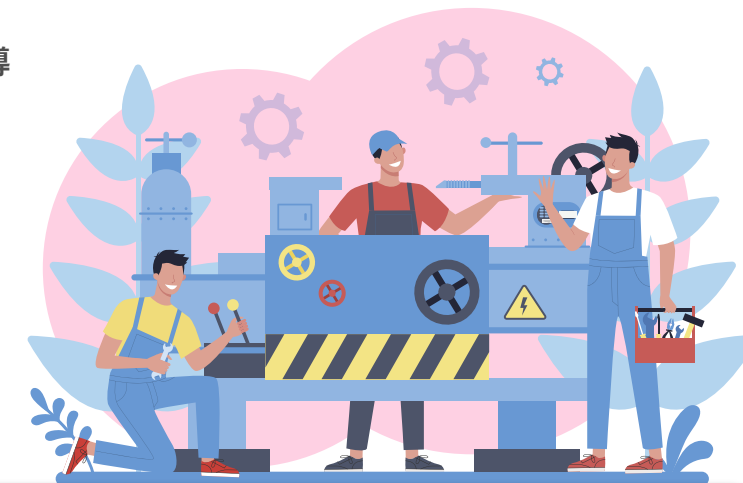
化學品洩漏演練教育訓練



預防和減輕與集團其合作關係企業直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

針對非兆利科技員工之其他工作者，應遵守法令之規定，實施必要管理措施，確保承攬商於公司內有安全及健康工作環境。將安全規範列入作業許可申請書、承攬商環安衛管理告知切結書、施工人員切結書及針對入廠前危害告知等相關安全管理及訓練。並不定期針對承攬商實施安全檢查，若發現缺失時，應立即提供給予發包單位或承攬人實施改善及安全檢查。

各廠區供應商安全會議宣導



消防演練及自衛預防編組計畫

為提升員工對火災風險的認知與應變能力，皆依據各廠區政府機關訂定之《消防法》《2012年消防預防與滅火管理與執行標準部長級法規》《第136/2020/ND-CP號議定》和兆利訂定之《緊急應變措施管理程序》內有關於消防安全及緊急應變設備之管理、緊急應變演練及測試計劃實施演練。針對台灣廠區消防法規，廠內必須設置防火管理人至少1人，防火管理人每年會委託消防技師填寫消防安全檢修申報書，提報給消防局備查；各單位部門就其負責消防設施區域，每個月會填寫消防器材點檢表，另外針對公共區委由勞安室檢查及填寫消防器材檢點表；另外與消防設備配置圖相關信息及逃生路線都會貼於各樓層電梯旁。同時，針對新進人員於新人安全衛生教育訓練時，宣導有關於兆利消防演練相關事宜，例：每半年實施消防演練自組編列計畫。

實施內容會經由講解、沙盤演練、單元訓練、實地演練或實地測試方式實施。於操作訓練時，會讓新進人員及在職員工操作滅火器滅火，使員工碰到火災時，可立即判斷並瞭解如何滅火及安全暨逃生迅速。另外偵煙器若偵測到煙，亦會同時通報給警衛室並可快速了解情況通報消防隊。

各廠區消防演練



落實作業環境監測，守護職場健康

為維護員工身心健康與作業安全，本公司各地廠區依據當地職業安全衛生法規，定期進行作業環境檢測。台灣廠區依《勞工作業環境監測實施辦法》及本公司《作業環境管制及測定程序》辦理，由勞動部認可之專業監測單位每半年執行作業環境測定，檢測項目涵蓋噪音（含周界噪音）、CO²、照度、可呼吸性粉塵、總粉塵及有機溶劑等。

中國廠區依《職業病防治法》及相關辦法規定，每年一次檢測，涵蓋粉塵、噪音等項目；越南廠區則依《勞動法》與《Circular 19 / 2016 / TT-BYT》規範，針對一般作業每年檢測，檢測涵蓋粉塵、溫度、濕度、照度等項目；泰國廠區依據《職業安全與健康法》實施每年檢測，檢測涵蓋噪音、照度、振動、有機化合物等項目。

本公司持續依據各廠區政府機關法規與作業條件調整檢測頻率與範疇，藉由制度化管理與科學數據，確保作業環境符合安全標準，落實職場健康責任。

各廠區作業環境檢測



6.1 《兆利認購庇護工場商品，傳遞溫暖社會情》

兆利科技始終秉持社會責任的核心價值，致力於為社會盡一份心力，透過實際行動關懷弱勢族群並推動永續發展。本公司積極尋找並攜手大台北地區與當地工業區的公益團體，期望能為社會帶來長遠的正向影響。

支持自立，點亮希望

2025年，我們榮幸向財團法人陽光社會福利基金會捐贈新台幣190,000元，協助推動顏面損傷者及燒傷者的生心理重建服務。我們希望透過這份支持，陪伴傷友重拾自信，為他們的復健之路與重返社會奠定穩固基礎。

推動職業培力，助力職涯發展

們積極響應愛心商品認購活動，以實際行動支持身心障礙人士的職業訓練與就業機會，總計採購新台幣86,712元商品。此次合作夥伴包括：中華民國唐氏症基金會—ABRAZO庇護工場、財團法人自閉兒社會福利基金會—附設愛肯樂活工場。

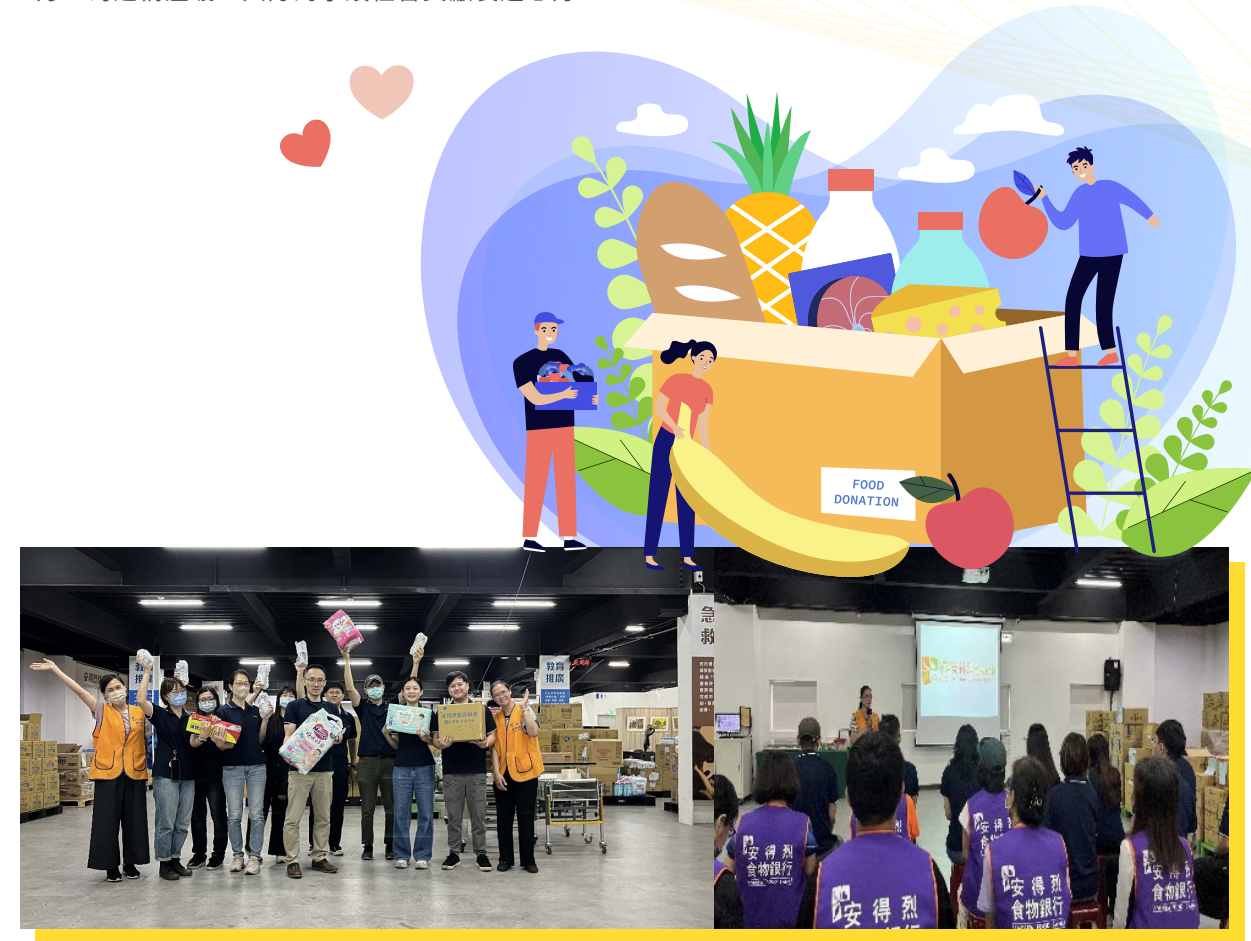
透過採購優質的庇護商品，我們期望幫助這群特別的朋友發揮潛能，提升社會自立能力，讓每一份消費都轉化為支持他們穩定工作的力量。我們深信企業的成功與社會回饋密不可分。因此，兆利科技將持續推動永續發展理念，積極參與各類公益活動，關懷弱勢族群，並肩負企業公民的責任。我們相信，透過不斷的努力與關懷，能夠為社會帶來更大的改變，攜手共創更美好的未來！

捐助單位 心路基金會—新北市慈佑庇護工場 財團法人自閉兒社會福利基金會— 附設愛肯樂活工場	捐助單位 財團法人陽光社會福利基金會
捐助事項 認購商品	捐助事項 愛心捐款
總款項 (新台幣) \$86,712	總款項 (新台幣) \$190,000



6.2 《兆利科技攜手安得烈食物銀行，傳遞社會正能量》

2025年，兆利科技志工團隊積極響應安得烈食物銀行「食物銀行計畫」，投入嬰幼兒物資食物箱裝箱活動，以實際行動回應聯合國永續發展目標 SDG 2（消除飢餓）與 SDG 10（減少不平等）。同仁透過親身體驗與專業分裝，針對弱勢家庭、成長中孩童及高齡長者之營養需求，精準傳遞關鍵物資，不僅有效緩解脆弱族群的資源匱乏，更將企業社會責任轉化為員工的自發行動，深化內部公民意識與社會使命感。展望未來，兆利科技將持續強化與公益組織的策略合作，投入資源優化社會資源分配機制，並帶動企業影響力，為建構溫暖、共好的永續社會貢獻長遠心力。





6.3 《攜手守護山林，落實生態保育行動》

兆利科技始終將環境守護視為企業永續發展的核心，於2025年5月15日，攜手交通部觀光署北海岸及觀音山國家風景區管理處，共同舉辦「淨山志工活動」。本次行動由公司號召具備環保熱忱的同仁深入山林，透過實際清理步道人為廢棄物，以行動守護自然棲地與維護生物多樣性，具體回應聯合國永續發展目標 SDG 15（陸域生態）。

在專業導覽與清理過程中，參與16位同仁不僅透過感官親近自然，更在勞動中深刻體察人為開發對生態體系的衝擊，進而深化內部的環境保護意識與永續價值觀。兆利科技深信，企業的影響力應跨越辦公場域、深入自然環境；展望未來，我們將持續規劃多元化的環境保育計畫，帶動同仁參與綠色實踐，為地球的永續發展與資源循環盡一份心力，落實企業公民對環境守護的長遠承諾。

6.4 《捐血傳愛，兆利科技用行动守護生命》

2025年，兆利科技秉持對公共健康的使命感，針對血庫供應告急之際，分別於6月24日與11月26日在公司總部發起兩梯次「捐血傳愛」活動，以實際行動具體回應聯合國永續發展目標 SDG 3（健康與福祉）。活動現場由專業團隊確保採血環境之安全衛生，並透過發放電子禮券結合「數位化」與「無紙化」之永續理念獎勵參與同仁；在全員熱烈響應下，年度累計成功募集233袋優質全血，為地方醫療體系提供了關鍵的血液後援。兆利科技深信企業成功應與社會責任相輔相成，未來將持續深化公益文化，透過規律性的社會服務與捐贈，為公共衛生體系注入穩定支持，攜手同仁共創具備生命韌性的溫暖社會。



6.5 《在地共榮：泰國廠區啟動韌性採購，守護受災農業社群》

2025年，泰國北部地區遭遇嚴重洪災，對兆利科技泰國廠鄰近之農業社群造成顯著衝擊，導致大量農產品面臨銷售受阻之困境。本公司秉持在地關懷精神，積極啟動緊急採購機制，向受災農民直接採購一批優質西瓜，並將其轉化為廠區員工午餐之營養來源。此舉不僅有效緩解了在地農民的經濟損失，更具體回應聯合國永續發展目標 SDG 2（消除飢餓）與 SDG 11（永續城鄉），建立起企業與在地社群互助共好的循環體系。透過這項行動，兆利科技成功將企業社會責任轉化為員工餐桌上的實際關懷，深化了同仁對 CSR 核心價值的認同，展現企業與當地共存共榮的長期承諾。



6.6 《健康公益雙贏，支持育幼院生築夢》

2025年11月1日，兆利科技響應成立22年的「礦工兒子教育基金會」，號召同仁前往馬場町紀念公園，參與首屆《棄兒不捨》公益路跑活動。本公司始終關注社會弱勢兒少的教育平權，本次活動共有61位員工熱情響應，具體支持基金會為全台育幼院生及失依孩童籌募升學獎助學金。此次行動將「同仁健康促進」與「社會資源募集」深度結合，透過61位參與者的實際行動，將每一步汗水轉化為支持院生築夢的動力，具體實踐了聯合國永續發展目標 SDG 3（健康與福祉）與 SDG 4（優質教育）。兆利科技致力於縮短弱勢學子的教育落差，未來將持續透過多元化的公益參與，帶動全員守護社會邊緣角落，為失依孩子營造更平等的學習環境，落實企業與社會共榮的承諾。



6.7 《節慶傳情，暖心關懷在地長者》

兆利科技長期關注高齡化社會議題，致力於為社區長者提供實質支持與溫暖。於2025年端午佳節期間，本公司發起「粽香傳情」暖心捐贈行動，共計捐贈204顆肉粽予財團法人華山社會福利慈善事業基金會。透過與華山基金會的協作，這份應景物資精準送達鄰近社區的失依、失能及失智長者手中，讓長輩們在佳節時刻亦能感受社會的關懷與溫馨。此行動具體實踐了聯合國永續發展目標 SDG 3（健康與福祉）與 SDG 11（永續城鄉）。兆利科技深信，企業的發展與在地社群的福祉息息相關，我們將持續透過多樣化的公益行動，將溫暖深入社會角落，落實守護長者、關懷在地的企業公民責任。



附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明			兆利已依循 GRI 準則報導2025年1月1日至2025年12月31日期間內的內容。		
GRI 使用版本			GRI 1：基礎2021		
GRI 行業準則應用			不適用 GRI 行業準則		
GRI 2：一般揭露2021					
組織及報導實務			治理		
揭露項目	對應章節	頁碼	揭露項目	對應章節	頁碼
2-1 組織詳細資訊	2.1 關於兆利	19	2-19 薪酬政策	2.2 公司治理	21
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	01	2-20 薪酬決定流程	2.2 公司治理	21
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	01	2-21 年度總薪酬比率	2.2 公司治理	21
2-4 資訊重編	關於本報告書	01	策略、政策與實務		
2-5 外部保證/確信	關於本報告書	01	揭露項目	對應章節	頁碼
活動與工作者			2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	02
揭露項目	對應章節	頁碼	2-23 政策承諾	1.2 永續發展委員會	06
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於兆利	19	2-24 納入政策承諾	1.2 永續發展委員會	06
2-7 員工	5.1 人才發展	65	2-25 補救負面衝擊的程序	2.2 公司治理	21
2-8 非員工的工作者	5.1 人才發展	65		2.3 經濟績效	27
治理				3.2 產品品質	39
揭露項目	對應章節	頁碼		3.4 永續供應鏈管理	43
2-9 治理結構及組成	2.2 公司治理	21		4.2 氣候變遷因應	49
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	21		5.1 人才發展	65
2-11 最高治理單位的主席	2.2 公司治理	21		5.2 健康與安全	71
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 公司治理	21	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 永續發展委員會	21
2-13 衝擊管理的負責人	2.2 公司治理	21	2-27 法規遵循	2.2 公司治理	21
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.2 公司治理	21	2-28 公協會的會員資格	2.2 公司治理	21
2-15 利益衝突	2.2 公司治理	21	利害關係人議合		
2-16 溝通關鍵重大事件	2.2 公司治理	21	揭露項目	對應章節	頁碼
2-17 最高治理單位的群體知識	2.2 公司治理	21	2-29 利害關係人議合方針	1.4 利害關係人及溝通議合	13
2-18 最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	21	2-30 團體協約	5.1 人才發展	65

GRI 3：重大主題2021					
重大主題揭露			重大主題		
揭露項目	對應章節	頁碼	揭露項目	對應章節	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	1.3 重大性分析	09	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品品質	39
3-2 重大主題列表	1.3 重大性分析	09	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 產品品質	39
3-3 重大主題管理	1.3 重大性分析	09	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 產品品質	39
重大主題			重大主題		
揭露項目	對應章節	頁碼	揭露項目	對應章節	頁碼
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 公司治理	39	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	57
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 公司治理	39	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	57
205-3 以確認的反貪腐事件及採取的行動	2.2 公司治理	39	305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	57
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2 公司治理	39	305-4 溫室氣體排放強度	4.3 溫室氣體管理	57
207-1 稅務方針	2.2 公司治理	39	305-5 溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體管理	57
207-2 稅務治理、管控與風險管理	2.2 公司治理	39	305-6 臭氧層破壞物質(ODS)的排放	4.3 溫室氣體管理	57
207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.2 公司治理	39	305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其它顯著的氣體排放	4.3 溫室氣體管理	57
415-1 政治捐獻	2.2 公司治理	39	重大主題		
重大主題	經濟績效		人才吸引與留任		
揭露項目	對應章節	頁碼	揭露項目	對應章節	頁碼
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 經濟績效	27	401-1 新進員工和離職員工	5.1 人才發展	65
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候變遷因應	49	401-2 提供給全職員工的福利	5.1 人才發展	65
201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	2.3 經濟績效	27	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.1 人才發展	65
201-4 取自政府之財務補助	2.3 經濟績效	27	401-3 育嬰假	5.1 人才發展	65
重大主題			403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.1 人才發展	65
揭露項目	對應章節	頁碼	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 人才發展	65
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4 資訊安全	29	405-1 治理單位與員工的多元化	5.1 人才發展	65
重大主題			406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人才發展	65
揭露項目	對應章節	頁碼	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人才發展	65
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 產品品質	39	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1 人才發展	65
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 產品品質	39	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	5.1 人才發展	65

GRI 3：重大主題2021

客戶服務管理		
永續主題	客戶服務管理	
揭露項目	對應章節	頁碼
418-1 客戶隱私	2.4 資訊安全	65
供應鏈管理		
永續主題	供應鏈管理	
揭露項目	對應章節	頁碼
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.4 永續供應鏈管理	43
308-1 採用環境標準篩選新供應商	3.4 永續供應鏈管理	43
308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.4 永續供應鏈管理	43
414-1 使用社會標準篩選之新供應商	3.4 永續供應鏈管理	43
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 永續供應鏈管理	43
能源管理		
永續主題	能源管理	
揭露項目	對應章節	頁碼
302-1 組織內部的能源消耗量	4.4 能源管理	58
302-2 組織外部的能源消耗量	4.4 能源管理	58
302-3 能源密集度	4.4 能源管理	58
302-4 減少能源消耗	4.4 能源管理	58

職業健康與安全		
永續主題	職業健康與安全	
揭露項目	對應章節	頁碼
403-1 職業安全衛生管理系統	5.2 健康與安全	71
403-2 危害辨識、風險評估、事故調查	5.2 健康與安全	71
403-3 職業健康服務	5.2 健康與安全	71
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2 健康與安全	71
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2 健康與安全	71
403-6 工作者健康促進	5.2 健康與安全	71
403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.2 健康與安全	71
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2 健康與安全	71
403-9 職業傷害	5.2 健康與安全	71
403-10 職業病	5.2 健康與安全	71



附錄二 永續會計準則理事會準則(SASB Index)

指標標的	指標代碼	指標描述	揭露內容	對應章節
產品安全	TC–HW–230a.1	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	不適用	3.2 產品品質
員工多元及包容性	TC–HW–330a.1	針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	量化	5.1 人才發展
產品生命週期管理	TC–HW–410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	兆利產品大多屬於 B2B，不適用 IEC 62474
	TC–HW–410a.2	符合電子產品環境評估工具（EPEAT）註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	量化	兆利產品大多屬於 B2B，不適用 EPEAT
	TC–HW–410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	兆利產品大多屬於 B2B，不適用 ENERGYSTAR® 標準產品
	TC–HW–410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	量化	兆利產品大多屬於 B2B，收集資料上有困難
供應鏈管理	TC–HW–430a.1	一階供應商場所於責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及(b)高風險場所	質化	3.4 永續供應鏈管理
	TC–HW–430a.2	一階供應商就 (a) 優先不合格及(b)其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序（VAP）或同等程序之不合格比率，以及 (2) 相關改正行動比率	質化	3.4 永續供應鏈管理
材料取得	TC–HW–440a.1	描述與使用關鍵材料有關的風險管理	質化	2.3 經濟績效

活動指標 (ISSB：IFRS S2：產業特定揭露指標)

指標代碼	指標標的	揭露內容	對應章節
TC–HW–000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	量化	–
TC–HW–000.B	製造場所之面積	量化	2.1 關於兆利
TC–HW–000.C	自有場所產量之百分比	量化	–



附錄三 上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形	對應章節																								
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。	本公司依循氣候相關財務揭露（Task Force on Climate Related Financial Disclosures, TCFD）進行氣候相關風險與機會的鑑別，在氣候議題上本公司董事會為最高監督單位，統籌整體氣候策略，以及監督永續發展委員會執行氣候相關風險管理情形。永續發展委員會定期透過審查環境、社會及公司治理等各面向風險評估，包含但不限於氣候變遷相關議題推動運行，鑑別重大風險與機會，研擬因應與調適策略，每年至少一次由永續發展委員會，向董事會呈報企業永續氣候變遷相關議題的執行成果與規劃。	4.2氣候變遷因應																								
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)。	本公司參考氣候相關財務揭露（Task Force on Climate Related Financial Disclosures, TCFD）指引，並參照國際能源總署（International Energy Agency, IEA）所公布的2°C情景，模擬分析未來的氣候變遷的影響，進行公司各項潛在風險分析，以及風險發生的可能性，依據資產耐用年限、潛在風險和營運的產業部門及地區等因子，評估各短中長期風險（短期：1~3年、中期：3~5年、長期：5~10年）與機會，對於公司未來營運可能造成的潛在威脅程度，公開揭露於每年度永續報告書。本公司未來規劃擴大評估面向，將風險與機會進行等級之評價，依據「可能發生機率」和「衝擊影響」的繪製成風險與機會矩陣圖進行判定，預計將結果分為低、中、高三種風險等級，並定義出風險與機會的優先順序。對於分類為中等或高等的風險列為主要風險，進一步制定預防措施與改進計劃。	4.2氣候變遷因應																								
	氣候變遷財務影響分析(風險)																									
	<table><tr><th>氣候變遷風險</th><th>影響時程</th><th>財務影響</th><th>因應方案</th></tr><tr><td>颱風</td><td>短期</td><td>颱風將導致營運中斷、影響員工生活、供應商中斷零組件供應等問題。相關的復原成本和產品交付時間延遲將使管理成本增加和銷售減少。</td><td> • 颱風影響時依據緊急應變指引加以應變。 </td></tr><tr><td>平均溫度上升</td><td>長期</td><td> • 員工中暑或其他健康狀況影響，導致工作效率下降，使銷售減少。 • 持續高溫可能使用電需求增加，影響生產效能，使銷售減少及營運成本增加。 </td><td> • 持續進行設備維護與用電監測以維持用電穩定。 • 加強人員對災害造成緊急事件處理之教育訓練。 </td></tr><tr><td>溫室氣體總量管制與碳稅、碳費</td><td>長期</td><td>根據在2023年通過由環保署擬立的《氣候變遷因應法》，建立課徵「碳費」的機制，預計會在2025年開徵，並分階段實施。因此未來公司可能產生「碳費」之營運成本。</td><td> • 設立減碳目標。 • 目前採購節能商品及節能宣導，全面使用環保冷媒。 • 並制定目標為每年至少減少碳排放量1%。 </td></tr><tr><td>客戶行為改變</td><td>長期</td><td>客戶因應全球淨零排放與降低環境衝擊之趨勢，改為採用較低碳且降低環境衝擊之原料及產品，或要求公司提供更透明環保相關資訊的產品及服務。若現有產品及服務未能符合低碳市場需求，可能使銷貨減少，營收降低影響公司財務規劃。</td><td> • 使用更有效率的運輸模式。 • 低碳生產製程及降低環境衝擊的產品及服務。 • 提供客戶客製化服務。 • 汰換老舊高耗能設備。 • 積極尋求低碳轉型人才，並培育員工進入低碳轉型時代。 </td></tr><tr><td>利害關係人的關注與負面回饋日益增加</td><td>長期</td><td>氣候變遷相關商譽風險：因應氣候變遷作為與高碳排產品，無法滿足利害關係人期待，將面臨負面輿情與降低顧客信任與滿意度，影響企業聲譽，造成客戶流失減少銷貨。</td><td> • 增加綠色製造與綠色創新，提升企業綠色形象。 </td></tr></table>		氣候變遷風險	影響時程	財務影響	因應方案	颱風	短期	颱風將導致營運中斷、影響員工生活、供應商中斷零組件供應等問題。相關的復原成本和產品交付時間延遲將使管理成本增加和銷售減少。	• 颱風影響時依據緊急應變指引加以應變。	平均溫度上升	長期	• 員工中暑或其他健康狀況影響，導致工作效率下降，使銷售減少。 • 持續高溫可能使用電需求增加，影響生產效能，使銷售減少及營運成本增加。	• 持續進行設備維護與用電監測以維持用電穩定。 • 加強人員對災害造成緊急事件處理之教育訓練。	溫室氣體總量管制與碳稅、碳費	長期	根據在2023年通過由環保署擬立的《氣候變遷因應法》，建立課徵「碳費」的機制，預計會在2025年開徵，並分階段實施。因此未來公司可能產生「碳費」之營運成本。	• 設立減碳目標。 • 目前採購節能商品及節能宣導，全面使用環保冷媒。 • 並制定目標為每年至少減少碳排放量1%。	客戶行為改變	長期	客戶因應全球淨零排放與降低環境衝擊之趨勢，改為採用較低碳且降低環境衝擊之原料及產品，或要求公司提供更透明環保相關資訊的產品及服務。若現有產品及服務未能符合低碳市場需求，可能使銷貨減少，營收降低影響公司財務規劃。	• 使用更有效率的運輸模式。 • 低碳生產製程及降低環境衝擊的產品及服務。 • 提供客戶客製化服務。 • 汰換老舊高耗能設備。 • 積極尋求低碳轉型人才，並培育員工進入低碳轉型時代。	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	長期	氣候變遷相關商譽風險：因應氣候變遷作為與高碳排產品，無法滿足利害關係人期待，將面臨負面輿情與降低顧客信任與滿意度，影響企業聲譽，造成客戶流失減少銷貨。	• 增加綠色製造與綠色創新，提升企業綠色形象。
	氣候變遷風險		影響時程	財務影響	因應方案																					
	颱風		短期	颱風將導致營運中斷、影響員工生活、供應商中斷零組件供應等問題。相關的復原成本和產品交付時間延遲將使管理成本增加和銷售減少。	• 颱風影響時依據緊急應變指引加以應變。																					
	平均溫度上升		長期	• 員工中暑或其他健康狀況影響，導致工作效率下降，使銷售減少。 • 持續高溫可能使用電需求增加，影響生產效能，使銷售減少及營運成本增加。	• 持續進行設備維護與用電監測以維持用電穩定。 • 加強人員對災害造成緊急事件處理之教育訓練。																					
溫室氣體總量管制與碳稅、碳費	長期	根據在2023年通過由環保署擬立的《氣候變遷因應法》，建立課徵「碳費」的機制，預計會在2025年開徵，並分階段實施。因此未來公司可能產生「碳費」之營運成本。	• 設立減碳目標。 • 目前採購節能商品及節能宣導，全面使用環保冷媒。 • 並制定目標為每年至少減少碳排放量1%。																							
客戶行為改變	長期	客戶因應全球淨零排放與降低環境衝擊之趨勢，改為採用較低碳且降低環境衝擊之原料及產品，或要求公司提供更透明環保相關資訊的產品及服務。若現有產品及服務未能符合低碳市場需求，可能使銷貨減少，營收降低影響公司財務規劃。	• 使用更有效率的運輸模式。 • 低碳生產製程及降低環境衝擊的產品及服務。 • 提供客戶客製化服務。 • 汰換老舊高耗能設備。 • 積極尋求低碳轉型人才，並培育員工進入低碳轉型時代。																							
利害關係人的關注與負面回饋日益增加	長期	氣候變遷相關商譽風險：因應氣候變遷作為與高碳排產品，無法滿足利害關係人期待，將面臨負面輿情與降低顧客信任與滿意度，影響企業聲譽，造成客戶流失減少銷貨。	• 增加綠色製造與綠色創新，提升企業綠色形象。																							

項目	執行情形				對應章節
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）。	氣候變遷財務影響分析(機會)				4.2氣候變遷因應
	氣候變遷機會	影響時程	財務影響	因應方案	
	有效率的生產管理	長期	未嚴格要求控管商品包材，致使包裝成本增加自動化製程較少，致所需人工成本較高。	• 控管商品包裝，減少包材的使用量。 • 增加自動化製程。	
	開發和/ 或增加低碳商品和服務	長期	未開發設計低能產品及製程改善，導致產品原物料成本增加及電費支出增加。	• 進行開發綠色產品，並啟動使用原物料回收機制，如塑膠件、鑄件及鐵件原物料回收再利用，以降低成本及生產低耗能產品。 • 計畫採買廢水回收再利用設備，降低水資源及生產成本。	
	ESG 投資，提升公司市值及形象	長期	投資人意願	• 致力於產品開發並依環保規範設計，產品製造過程採原料無有害物質及可回收再利用，降低製程能源需求，參與社會公益以達到永續經營提升企業形象。 • 投入ESG永續計畫，成立永續發展委員會共同執行，強化與利害關係人溝通及強化公司風險管理應變措施。	
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司對於極端氣候及轉型行動對之潛在財務衝擊評估，請見前項中的氣候變遷財務影響分析（風險）、氣候變遷財務影響分析（機會）表格。關於轉型行動層面，本公司積極規劃於全球營運地點開展 GHG Protocol 溫室氣體盤查，並取得第三方查證單位的驗證報告，同時規劃節能減碳、綠電導入等專案，以達成低碳轉型目標。				4.2氣候變遷因應
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。	本公司依循氣候相關財務揭露（Task Force on Climate Related Financial Disclosures, TCFD）進行氣候相關風險與機會的鑑別。本公司董事會為氣候風險管理的最高責任單位，每年永續發展委員會定期向董事會報告氣候風險管理執行情況與結果，監督執行氣候相關風險管理情形。永續發展委員會其下設有永續發展委員會工作小組，成員由各部門、各事業單位主管及代表組成。永續發展委員會工作小組每年藉由全面性的評估分析包含氣候在內的各類風險與機會，研擬因應與調適策略，產出企業風險管理報告以呈報永續發展委員會，協助董事會審查風險管理執行情形。				4.2氣候變遷因應
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。	本公司依循 IPCC 第六次評估報告（AR6）之共享社會經濟路徑（SSP–RCP）組合情境，進行氣候變遷導致之實體風險和轉型風險之量化財務衝擊。				4.2氣候變遷因應
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。	本公司氣候相關風險之轉型計畫，請見前項3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。				4.2氣候變遷因應

項目	執行情形	對應章節
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前無使用內部碳定價作為規劃工具，未來將視公司的氣候變遷影響程度進行發展與考量。	—
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。	本公司制定氣候相關目標為每年至少減少碳排放量2%。未來將視公司的氣候變遷影響程度，考量購買碳抵換或再生能源憑證（RECs）加速減碳成效。	4.2氣候變遷因應
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	本公司2025年依 GHG Protocol 執行溫室氣體盤查並經第三方查驗。	4.3溫室氣體管理

溫室氣體盤查及確信情形

範疇一	總排放量(公噸CO2e)	密集度(公噸CO2e/百萬元)	確信機構	確信情形說明
集團	769.6730	42.9030	法標國際	依循 GHG Protocol 盤查標準，已完成第三方外部查證，並取得獨立查證聲明書。
範疇二	總排放量(公噸CO2e)			
集團	8,591.5881			
範疇三	總排放量(公噸CO2e)			
集團	394,160.23			
合計	403,521.4911			





兆利科技工業股份有限公司
JARLLYTEC CO., LTD.