DIVA 2025

Corporate Sustainability Report

鈺緯科技永續報告書



CONTENTS

目錄

董事長的話 2

關於報告書 3

永續績效 5

重大主題分析與利害關係人溝通 6

1 關於我們

1.1 關於鈺緯科技 18
1.2 永續承諾及策略 19
1.3 外部參與 23

2 公司治理

2.1 治理結構 25
2.2 功能性委員會 30
2.3 誠信經營 32
2.4 風險管理 37
2.5 資安與個資風險 39

3 供應鏈管理

3.1 永續價值鏈 43
3.2 供應商風險評估與永續管理 45
3.3 永續綠色採購 47
3.4 客戶服務 50

4 氣候變遷因應

4.1 氣候風險與機會管理 53
4.2 溫室氣體排放 59
4.3 能源管理 60
4.4 水資源管理 63
4.5 廢棄物管理與循環經濟 65
4.6 物料使用 66
4.7 廢棄物管理 67

5 社會共融

5.1 企業人力概況 69
5.2 員工權益與待遇 76
5.3 人力資源發展 80
5.4 安心職場環境 82
5.5 社會關懷共好 91

6 附錄

6.1 GRI 準則索引表 96
6.2 SASB 準則索引表 - 硬體 102
6.3 永續揭露指標—電子零組件業 105
6.4 上市上櫃公司氣候相關資訊 106
6.5 依循 IFRS S2 揭露氣候相關風險與機會 108
6.6 獨立保證意見說明書 111

董事長的話

2025 年對鈺緯科技而言，是深具意義的「三十週年」。自民國 84 年創立以來，我們始終堅持「專注高品質、追求卓越」的核心價值。這一年，我們不僅在專業顯示技術上持續突破，更致力成為智慧醫療影像解決方案的領導者。面對全球供應鏈重組、貿易保護主義興起及匯率波動的挑戰，鈺緯展現了強大的經營韌性，轉化壓力為動力，持續為客戶與股東創造價值。

2025 年，鈺緯科技合併營收達新臺幣 8.69 億元，展現了在複雜環境下的持穩實力。儘管上半年受到美元貶值及匯率波動影響，我們透過優化的產品組合與精準的成本控管，使毛利率穩定維持在 30% 以上的水準。

這一年，我們的產品布局達成「三路並進」的重大里程碑：首先，手術房用 55 吋與 65 吋大尺寸醫療顯示器順利量產；其次，克服了 OLED 醫療顯示器的殘影與壽命挑戰，成功導入超音波診斷系統；第三，OTS（標準品）產品線也於下半年正式推出。更令人振奮的是，我們榮獲飛利浦（Philips）全球供應商創新大獎，這不僅是技術實力的印證，更是國際大廠對鈺緯長期夥伴關係的最高肯定。

自加入佳世達集團以來，鈺緯科技善用集團資源優勢，深耕利基市場，秉持「一家公司永續，不如一整個集團永續，一整個集團永續，不如一整個台灣產業永續」的理念，將永續發展視為企業經營的核心目標。

在公司治理方面，鈺緯科技於第十一屆公司治理評鑑中評鑑結果落於 6%-20% 級距，獲得主管機關肯定，未來將持續強化誠信經營與透明治理機制，另因應國際規範，將加速導入 IFRS S1/S2 永續揭露準則，深化企業社會責任的實踐。在環境永續上，我們積極推動綠色設計與減碳行動，2025 年溫室氣體總排放量較 2022 年減少超過 20.18%，體現我們對綠色地球的承諾。在人才發展上，我們視員工為最重要的資產，致力於打造健康、友善、平衡的職場環境，並提供多元學習與完善福利，讓員工在成長中茁壯、在工作中實現價值。

展望 2026 年，鈺緯將採取更主動的應對策略，整合 AI 軟體與顯示技術，提供更精準的臨床判讀解決方案。持續優化多元供應來源與在地化服務，降低國際貿易摩擦衝擊。深化碳盤查與綠色供應鏈管理，向淨零排放願景穩步邁進。

未來三至五年，鈺緯科技預期將面臨來自地緣政治、國際貿易政策與匯率波動等多重挑戰。全球供應鏈持續受到區域衝突與貿易保護主義影響，原物料價格與運輸成本存在不確定性，尤其中美科技貿易政策走向、美國與歐盟可能推動的碳邊境調整機制（CBAM）等，均可能衝擊出口市場結構與生產成本配置。此外，新興市場匯率波動與主要經濟體利率政策變化，也對企業資金調度與財務管理構成考驗。

面對這些挑戰，鈺緯將持續強化多元供應來源布局與在地採購策略，提升供應鏈韌性；同時強化財務風險控管能力，評估匯率避險工具的有效性，降低外部經濟變動對營運之影響。在治理層面，公司亦將密切關注全球政策變化，適時調整營運策略與出口布局，並加速導入永續法規相關準備，包括碳盤查、產品生命週期管理及資訊揭露，以提升應對國際規範的能力，確保企業在不確定的環境中持續穩健前行。

三十年來，鈺緯科技始終在挑戰中尋求突破。未來，我們將結合創新驅動與永續思維，在智慧醫療與專業影像領域持續發光，與全體同仁及利害關係人，共創永續共榮的未來。



關於報告書

報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀鈺緯科技開發股份有限公司（以下簡稱「鈺緯」、「鈺緯科技」、「本公司」、「我們」）第 5 次公開發行的永續報告書，我們每年定期發行此報告，持續向外界揭露財務績效以外的環境、社會與公司治理營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。本報告書於 2026 年 08 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2027 年 08 月。

報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，定期每年發行一次，本報告書財務相關數據來源為鈺緯科技 114 年度的合併財務報表，治理、社會（人群）、環境範疇均包含海外廠（除福利措施外）。

* 鈺緯科技開發股份有限公司及其合併財務報表所列示之子公司、包括 Diva Laboratories U.S.,LLC、Diva Laboratories GmbH、Diva Capital Inc、Diva Holding Inc、蘇州鈺緯醫療器械有限公司等，其他未列示者請參閱年報，部分章節或績效指標之數據，考量揭露訊息之實質性及完整性，如有未能完整包含，亦將於該章節內容中備註說明。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織之最新版 GRI 準則（GRI Standards）進行編撰，即通用準則採用 2021 年版，主題準則之 GRI 303、GRI 403 是對照 2018 年版、GRI 207 對照 2019 年版、GRI 306 對照 2020 年版、其餘主題準則則為 2016 年版；並於附錄提供 GRI 內容索引。

書中亦另揭露美國永續會計準則委員會（SASB）所發布之科技與通訊業永續會計準則指標，以及國際金融穩定委員會（FSB）的氣候相關財務揭露建議（TCFD）資訊。



報告書主要負責單位及品質管理方式

為加強鈺緯科技永續報導的完整性和可信度，本公司依循《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》，建立編製永續報告書之流程與執行內部查核或外部驗證之程序，並納入公司《內部控制制度》中，亦將此程序呈報與董事會檢視與核准制度適當性。

作業程序	作法	負責單位（或職位）
彙編	本報告書係由 ESG 企業永續發展推動小組負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由 ESG 企業永續發展推動小組整合編撰、校對修訂。	ESG 企業永續發展推動小組、相關權責部門
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。	相關權責部門及其最高主管
外部保證	為提升本報告書資訊的準確性及可信度，本公司： • 委請第三方驗證機構格瑞國際驗證有限公司依循 AA 1000 AS v3 保證標準，並以第 1 應用類型（Type 1）、中度保證等級（The Moderate Assurance）作為查證依據，保證本報告書內容符合 GRI 準則和 SASB 準則及 AA1000AP（2018）當責性原則。 • 財務報表數據經勤業眾信聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》（IFRS）查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。	格瑞國際驗證有限公司 勤業眾信聯合會計師事務所
最終核定	最終版完整稿件由 ESG 企業永續發展推動小組呈報董事會，經董事會審閱、核定後方公開發行。	董事會 / 董事長

聯絡資訊

如果您對《鈺緯科技 2025 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

負責單位：ESG 企業永續發展推動小組

聯絡人：江佳芬

電子信箱：opinion@diva.com.tw

電話：02-2226-8631

傳真：02-2226-2423

地址：新北市中和區中山路二段 351 號 9 樓

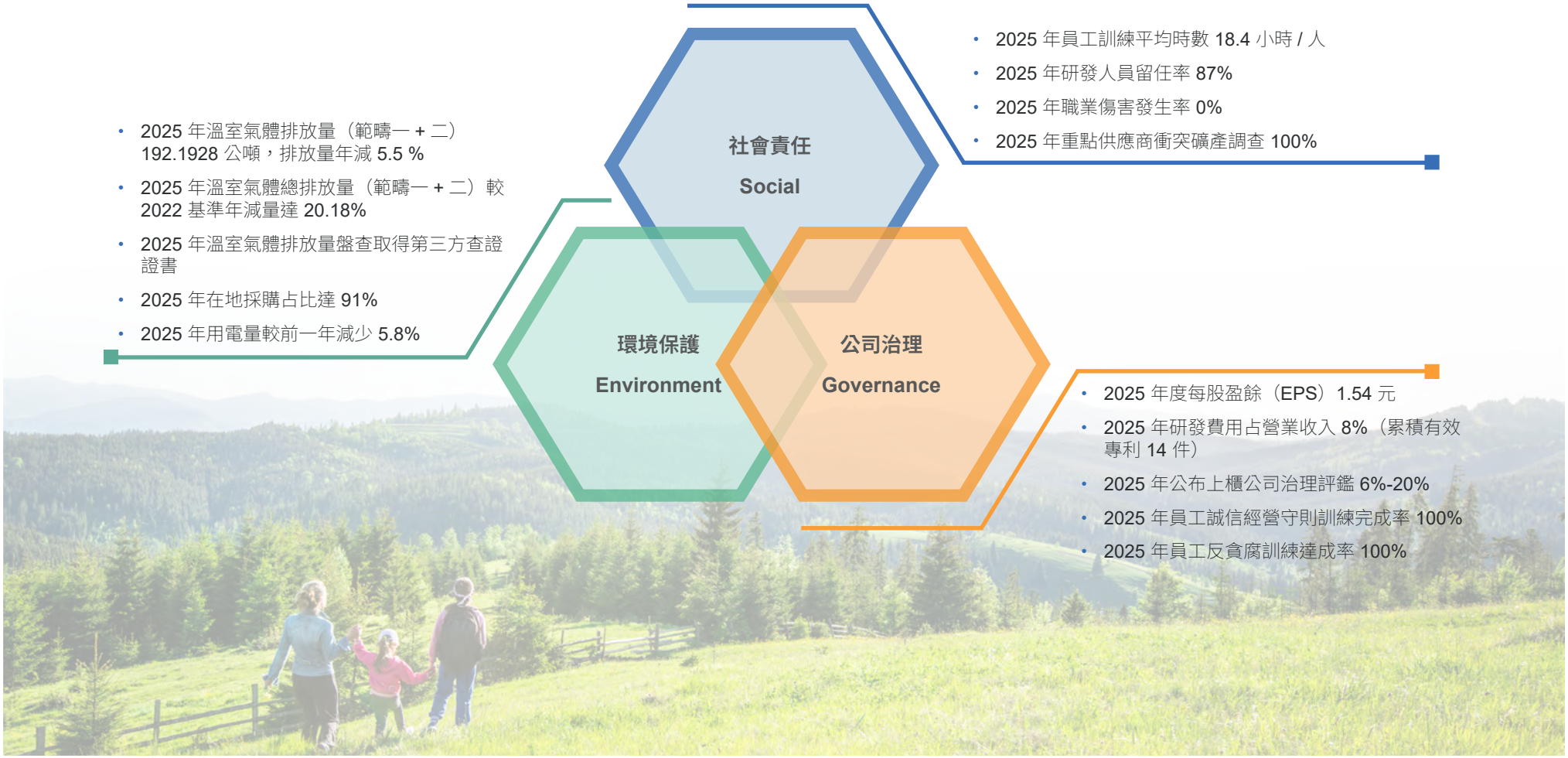
官方網站：https://www.diva.com.tw/zh-tw/

ESG 企業永續專區：https://www.diva.com.tw/zh-tw/esg/



永續績效

ESG 行動績效



- 2025 年溫室氣體排放量（範疇一 + 二）192.1928 公噸，排放量年減 5.5 %
- 2025 年溫室氣體總排放量（範疇一 + 二）較 2022 基準年減量達 20.18%
- 2025 年溫室氣體排放量盤查取得第三方查證證書
- 2025 年在地採購占比達 91%
- 2025 年用電量較前一年減少 5.8%

- 2025 年員工訓練平均時數 18.4 小時 / 人
- 2025 年研發人員留任率 87%
- 2025 年職業傷害發生率 0%
- 2025 年重點供應商衝突礦產調查 100%

- 2025 年度每股盈餘（EPS）1.54 元
- 2025 年研發費用占營業收入 8%（累積有效專利 14 件）
- 2025 年公布上櫃公司治理評鑑 6%-20%
- 2025 年員工誠信經營守則訓練完成率 100%
- 2025 年員工反貪腐訓練達成率 100%

重大主題分析與利害關係人溝通

鈺緯科技主要參考 GRI 準則、SASB（硬體業）準則所列之永續議題，並依 AA1000 當責性原則（AA1000 AccountAbility Principle, 2018），透過包容性、重大性、回應性、影響性等 4 大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，並逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；亦據此結果校準鈺緯科技的永續發展目標及策略，強化外部溝通的有效性。

利害關係人議合

本公司依營運活動特性及產業屬性，從前一年度利害關係人名單，同時參考 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）2015 年版之 5 大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出 4 大關鍵利害關係人，包括（1）股東 / 金融機構 / 投資機構、（2）員工、（3）客戶 / 消費者、（4）原物料供應商 / 承攬商 / 外包商。

為全面了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，本公司於日常實務中便藉由各式雙向、持續的管道，與各類利害關係人積極溝通，同時蒐集並回應其所關注之議題。

於 2025 年 11 月召開會議，邀集各部門主管、代表，蒐集平時與利害關係人透過會議面談、電話訪問、意見信箱，或是各式業務互動、交流時所得知之關注方向，同時參考國家政策趨勢及各種國際準則（SASB 行業準則、TCFD[1]）、評比（CDP[2]）及倡議（SDGs[3]、UNGC[4]、RBA[5]）之議題，聚焦涵蓋經濟、環境、社會等層面之 15 項與本公司高度相關之永續議題，再依公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務及專家建議進行探討，逐一確認這些關注議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度，鑑別排序出年度重大主題，作為本報告書之資訊揭露主軸，提供利害關係人資訊使用者進行有效評價與決策。



[1] 氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-relatedFinancial Disclosures）。
[2] 原名為碳揭露計畫（Carbon Disclosure Project）。
[3] 聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals）。
[4] 聯合國全球盟約（The United Nations GlobalCompact）。
[5] 責任商業聯盟（Responsible Business Alliance）行為準則。

▼鈺緯科技之利害關係人議合情形

利害關係人	對鈺緯科技的意義及議合溝通目的	議合方法 / 管道	溝通頻率	關注議題	2025 年溝通績效
 股東 / 金融機構 / 投資機構	投資者為公司提供資金來源，以營運實績實踐股東利潤，進而增進投資人的支持	股東大會、法人說明會、網站投資人專區、外部溝通信箱	定期 / 不定期 / 定期	• 創新研發 • 營運績效 • 資安防護	• 召開股東會 1 次 • 授信銀行 8 家 • 法說會 2 次
 員工	人才是維持永續競爭力的關鍵，透過暢通管道維繫勞資和諧，共創雙贏	勞資會議、意見調查、申訴信箱、教育訓練、績效考核	定期 / 不定期	• 營運績效 • 人才培育 • 職業安全 • 薪酬福利	• 勞資會議召開 4 次 • 教育訓練平均 18.4 小時 • 績效考核 2 次
 客戶 / 消費者	客戶產品為營收主要來源，聆聽客戶聲音，並達成經營永續與共好	客戶滿意度調查	定期	• 創新研發 • 客戶服務 • 資安防護 • 節能減碳	• 客戶滿意度調查 共 15 次
 原物料供應商 / 承攬商 / 外包商	供應商 / 承攬商 / 外包商是企業永續重要的一環，有價值鏈的支持才能實踐目標，使客戶滿意的重要因素之一	實體訪查、問卷、申訴專線、評鑑、自評	不定期	• 營運績效 • 永續供應鏈 • 節能減碳	• 供應商《不使用衝突礦物承諾書》簽回 15 次 • 供應商《利害相關方環境要求》簽回（含取得 ISO14001）12 次

重大主題鑑別及排序

完成利害關係人議合後，便進入評估營運衝擊，及鑑別、檢驗、確立重大主題等階段；我們透過《利害關係人問卷》及《主管問卷》進行標準化、量化的內部評估作業，鑑別並排序本報告書應優先揭露之 9 項重大主題，包含環境面主題 2 項、社會面主題 3 項，以及經濟面主題 4 項；並經 ESG 企業永續發展小組與外部顧問專家共同討論及檢視相關流程、標準的合適性，檢驗確認重大主題未有疏漏後，呈報董事會核定，再接續報告書編製作業。本報告年度與前一個報導期間（2024 年永續報告書）相比，重大主題主要因重做問卷，並列入新的關注議題，本次新增 1 項重大主題，其餘為調整名稱。

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立「ESG 企業永續專區」，提供利害關係人聯繫管道：opinion@diva.com.tw，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

評估營運衝擊

本公司參考產業特性、國內外永續趨勢及同業關注議題，初步彙整出 15 項永續議題。為全面評估各議題對環境、社會及治理（ESG）三大面向之衝擊影響，「ESG 企業永續發展推動小組」發放重大性問卷，廣泛納入內部員工以及供應商、投資人、客戶與外部專家等多元對象之觀點，共計回收 74 份有效問卷。

鑑別重大主題

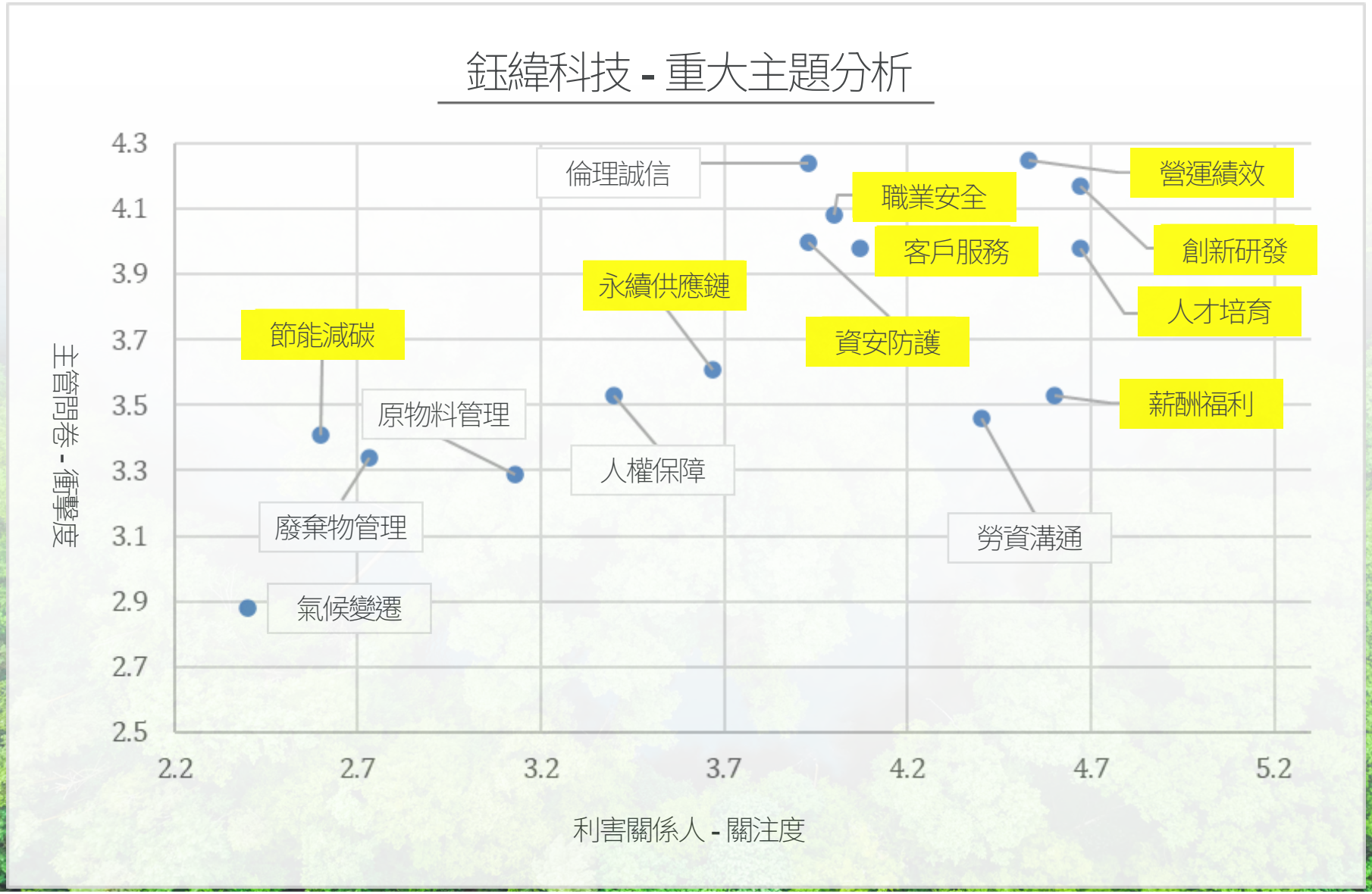
本公司將 74 份有效問卷所蒐集之數據進行量化統計，依據利害關係人對各項永續議題之關注程度與評估之衝擊顯著性進行排序。透過設定重大主題篩選門檻，最終鑑別出 2025 年度 9 項重大主題，作為本年度永續資訊揭露與績效追蹤之核心焦點。

檢驗重大主題

本公司由「ESG 企業永續發展推動小組」依據問卷統計結果，針對產業特性與利害關係人關注點進行審慎評估，並委請外部顧問共同檢驗重大主題鑑別程序之合適性。透過第三方專業視角之覆核，確保所篩選之 9 項重大主題完整涵蓋公司關鍵之永續衝擊風險，且未有重大疏漏，以維持報告書資訊揭露之包容性、完整性與宏觀性。

確立重大主題

本公司最終鑑別出 2025 年度 9 項重大主題，經由「ESG 企業永續發展推動小組」呈報董事會核准確立。本公司針對各項主題深入分析其對環境、社會及治理面向之正面與負面、實際與潛在衝擊，並於本報告書中詳實揭露各主題之管理方針，包含相關政策與承諾、具體管理行動，以及相應之績效指標與目標值，以落實透明揭露並積極回應利害關係人之期待。


鈺緯科技 - 重大主題分析
4.3
4.1
3.9
3.7
3.5
3.3
3.1
2.9
2.7
2.5
2.2
2.7
3.2
3.7
4.2
4.7
5.2
主管問卷 - 衝擊度
利害關係人 - 關注度
倫理誠信
營運績效
職業安全
客戶服務
創新研發
永續供應鏈
人才培育
節能減碳
資安防護
原物料管理
薪酬福利
人權保障
廢棄物管理
勞資溝通
氣候變遷

▼重大主題列表

序號	重大主題（面向）	正負面（嚴重性、規模、範疇）實際、潛在衝擊（發生的可能性）	對鈺緯科技的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
				上游 LCD Panel、觸控面板、IC、PCBA、塑膠機構、金屬機構	鈺緯科技 顯示器設計組裝廠	下游 醫療院所、工業、船舶	
1	創新研發	• 正面實際衝擊：可帶來新產品與新市場，提升利潤與市場占有率。 • 正面潛在衝擊：引領行業技術趨勢，強化競爭壁壘。 • 負面實際衝擊：高研發成本可能影響短期財務表現。 • 負面潛在衝擊：研發失敗可能造成資源浪費與企業信譽受損。	創新與研發驅動新產品與服務的推出，使鈺緯能適應市場變化並保持技術領先地位。	●	●	●	1.2.3 創新研發
2	營運績效	• 正面實際衝擊：穩定的財務表現，可吸引投資與股東支持。 • 正面潛在衝擊：資金充裕時可支持更多的創新與擴展策略。 • 負面實際衝擊：業績不佳可能導致股東流失與股價下跌。 • 負面潛在衝擊：長期低績效可能影響信用評級與融資能力。	穩健的經濟績效是企業永續經營的基石，可吸引投資者支持並確保資源充足以實現發展計畫。	●	●	●	1.2.2 經濟績效
3	人才培育	• 正面實際衝擊：提升員工技能與生產力，增強企業競爭力。 • 正面潛在衝擊：吸引更多優秀人才，強化企業長期發展潛力。 • 負面實際衝擊：若投資不足，可能導致人才流失，增加人事成本。 • 負面潛在衝擊：可能導致人才流動性增加，進而使企業形象受損。	有效的人才培育與管理可提升企業的競爭力與創新能力，確保人力資源能支持企業長期成長目標。		●		5.3 人力資源發展
4	職業安全	• 正面實際衝擊：降低工傷事故，保護員工健康，提升工作效率。 • 正面潛在衝擊：強化企業合規性與社會形象，吸引 ESG 投資。 • 負面實際衝擊：若措施不足，可能導致重大意外事故、法律責任及相關賠償。 • 負面潛在衝擊：持續性忽視可能損害企業形象並引發罰款或訴訟。	提供安全與健康的工作環境可保障員工福祉，降低意外風險，同時符合法規要求並提升企業形象。	●	●	●	5.4 安心職場環境
5	薪酬福利	• 正面實際衝擊：提升員工忠誠度與工作滿意度，降低離職率。 • 正面潛在衝擊：建立良好的雇主品牌，有助於吸引更多優質人力。 • 負面實際衝擊：成本負擔增加，可能影響短期財務績效。 • 負面潛在衝擊：福利不佳可能導致員工間的不公平感或糾紛。	完善的員工福利體系能提升工作滿意度與忠誠度，降低離職率減少人事成本，並建立良好的企業形象。		●		5.2 員工權益與待遇

序號	重大主題（面向）	正負面（嚴重性、規模、範疇）實際、潛在衝擊（發生的可能性）	對鈺緯科技的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
				上游 LCD Panel、觸控面板、IC、PCBA、塑膠機構、金屬機構	鈺緯科技 顯示器設計組裝廠	下游 醫療院所、工業、船舶	
6	客戶服務	• 正面實際衝擊：提升客戶滿意度與忠誠度，促進銷售成長。 • 正面潛在衝擊：建立良好的企業聲譽，吸引新客戶。 • 負面實際衝擊：若服務品質下降，可能導致客訴或業務損失。 • 負面潛在衝擊：客戶信任降低，影響品牌價值與市場地位。	高品質的客戶服務是建立客戶信任與品牌忠誠的基石，能直接促進業績成長並提升市場競爭力。		●	●	3.4 客戶服務
7	資安防護	• 正面實際衝擊：保護敏感資料，維持客戶與合作夥伴信任。 • 正面潛在衝擊：強化數位轉型基礎，提升市場競爭力。 • 負面實際衝擊：資訊外洩可能導致法律訴訟與聲譽損失。 • 負面潛在衝擊：網路攻擊升級可能嚴重干擾業務運營。	資訊安全管理確保數據保護與業務運作的穩定性，是維持客戶信任與企業聲譽的關鍵因素。	●	●	●	2.5 資安與個資風險
8	永續供應鏈	• 正面實際衝擊：透過供應商綠色評價與輔導，降低產品生命週期碳足跡，提升產品在國際市場（如歐盟市場）的合規競爭力。 • 正面潛在衝擊：與綠色供應夥伴協作開發循環材料，引領產業技術創新並建立長期戰略夥伴關係。 • 負面實際衝擊：若供應商未能符合 ESG 規範或碳關稅政策，可能導致採購成本增加或關鍵零組件供貨中斷。 • 負面潛在衝擊：供應鏈若涉及人權風險或環境違規，將可能連帶損害公司商譽並面臨法律責任與供應鏈溯源挑戰。	建立穩定且符合永續準則的供應鏈，是確保醫療顯示器生產不間斷與產品品質的基石。隨著氣候變遷與減碳法規轉嚴，提升供應夥伴的 ESG 韌性，能有效降低營運成本並分散地緣政治風險。	●	●	●	3. 供應鏈管理
9	節能減碳	• 正面實際衝擊：降低營運成本，滿足合規要求，吸引 ESG 資金。 • 正面潛在衝擊：進一步建立綠色品牌，提升市場競爭力。 • 負面實際衝擊：轉型成本高，短期內可能影響盈利能力。 • 負面潛在衝擊：未積極應對氣候變遷可能導致市場與法規風險。	積極應對氣候變遷與減碳行動能降低成本，符合法規，並提升企業的環境責任形象，吸引更多綠色投資。	●	●	●	4. 氣候變遷因應

重大主題變動及管理情形

2025 年鈺緯重新進行重大主題的鑑別，對於重大主題範疇的評估，除參考 GRI 的永續議題外，亦參考 SASB 準則對鈺緯科技所屬產業之要求揭露項目，以及同業的重大主題，且為使重大主題能更聚焦於關鍵與趨勢議題，對部分主題略為調整及名稱修正外，亦更換 1 項重大主題（風險管理更換成永續供應鏈）。

▼ 2025 年鈺緯科技重大主題異動情形

排序	2024 年重大主題	2025 年重大主題	比較
1	人才培育及管理	創新研發	↑ 6
2	員工福利	營運績效	↑ 4
3	客戶服務	人才培育	↓ 2
4	氣候因應暨節能減碳	職業安全	↑ 1
5	職業安全與衛生	薪酬福利	↓ 3
6	經濟績效	客戶服務	↓ 3
7	創新研發	資安防護	↑ 2
8	風險管理	永續供應鏈	新增
9	資訊安全	節能減碳	↓ 5

▼鈺緯科技 2025 年重大主題「創新研發」之管理情形

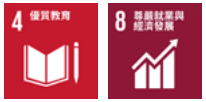
重大主題	創新研發
衝擊評估	衝擊之利害關係人：股東 / 金融機構 / 投資機構、客戶
對應 GRI 指標	自訂主題
連結之 SDGs	SDG 9 
政策或承諾	提高研發投資，專注於醫療顯示器與高階技術開發。
指標及目標	短期目標： • 2027 年 6 月前新增專利 1 項。 • 每年研發支出佔營收比例 >8%。 中期目標：新增專利 1 項。
有效性追蹤機制	• 研發部門追蹤專利申請進度。 • 財會單位每年統計研發支出並計算其佔營收比。 • 研發部門每半年更新創新進度並審視市場需求。 • 產品開發與專利進展由研究發展部與集團專利部門協作監督。
年度行動及措施	• 2025 年研發支出佔營收比例 8%，持續資源投入，以支持關鍵技術開發與產品創新。 • 2025 年新增專利工程師 1 位，專責專利申請、佈局與管理，提升研發成果之保護與價值轉化能力。

▼鈺緯科技 2025 年重大主題「營運績效」之管理情形

重大主題	營運績效
衝擊評估	衝擊之利害關係人：股東 / 金融機構 / 投資機構、員工、原物料供應商 / 承攬商 / 外包商
對應 GRI 指標	GRI 201-1、GRI 201-2、GRI 201-4
連結之 SDGs	SDG 8 
政策或承諾	提升營業收入與市場份額。
指標及目標	短期目標：營收逐年逐步成長。 中期目標： • 優化既有客戶經營以及精實製造與研發技術發揮綜效。 • 擴大醫療顯示器市占率以及提供整合方案。
有效性追蹤機制	• 每季度檢視營收績效，並對市場策略進行調整。 • 每季向董事會提交財務與經濟績效報告。
年度行動及措施	• 2025 年度合併營業收入淨額為新臺幣 868,840 仟元，較去年成長 0.8%；在持續有效控管營運費用下，銷貨毛利率維持於 30%。 • 2025 年度合併稅後每股盈餘 1.54 元，較 2024 年度略減 0.06 元，本公司將持續優化產品組合、強化成本控管並拓展市場布局，以提升整體營運效率與獲利能力。



▼鈺緯科技 2025 年重大主題「人才培育」之管理情形

重大主題	人才培育
衝擊評估	衝擊之利害關係人：員工
對應 GRI 指標	GRI 401-1、GRI 404-1、GRI 404-2、GRI 404-3
連結之 SDGs	SDG 4、SDG 8 
政策或承諾	制定「鈺緯人才計畫」，強調多元化與技能提升，涵蓋管理與技術培訓。
指標及目標	短期目標： • 新進人員教育訓練考核三個月內需 100% 完成。 • 公司同仁教育訓練每年開課堂數大於 105 堂。 中期目標： • 教育訓練經費佔公司營收比例 0.03%。 • 研發人員離職率低於 10%。 • 公司接班人計畫培養管理階層人員。
有效性追蹤機制	• HR 統計「新進人員受訓測驗通過率」。 • 每年檢視培訓進度，並蒐集員工回饋改進計畫。 • 統計教育訓練經費。 • 訂定董事會成員及重要管理階層之接班規劃，監督實施成效。 • 每年由 HR 統計研發人員離職人數。
年度行動及措施	• 2025 年實際開課堂數 104 堂。 • 2025 年共開設 2 梯次管理領導課程，訓練時數共 20 小時。 • 2025 年舉辦主管共識營，參與主管為 22 位，參與時數共計 33 小時。 • 2025 年教育訓練經費佔公司營收比例 0.02%。 • 離職面談及新進同仁輔導員機制。

▼鈺緯科技 2025 年重大主題「職業安全」之管理情形

重大主題	職業安全
衝擊評估	衝擊之利害關係人：員工
對應 GRI 指標	GRI 403
連結之 SDGs	SDG 3、SDG 8
政策或承諾	執行零意外計畫，建立高風險崗位標準作業程序，並持續改善職安管理。
指標及目標	短期目標：2026 年職業傷害發生率為 0%。 中期目標：推動全員完成職安訓練，零事故目標。
有效性追蹤機制	• 定期追蹤「每月工安通報次數」。 • 每季舉辦安全衛生委員會議追蹤情形。 • 定期檢查生產設施與作業安全；設立員工意見回饋管道。 • 透過內外部稽核追蹤職安計畫執行情況。
年度行動及措施	• 2025 年完成特殊健康檢查 2 人次，檢查結果均無異常。 • 2025 年主動優於法規要求實施作業環境監測，共辦理 2 場次。 • 2025 年辦理自衛消防編組演練（含 CPR ＋ AED 教育訓練）及全員疏散演練，合計 8 小時。 • 2025 年實施每月現場巡檢，已達到 2025 年職業傷害發生率為 0% 的目標。



▼鈺緯科技 2025 年重大主題「薪酬福利」之管理情形

重大主題	薪酬福利
衝擊評估	衝擊之利害關係人：員工
對應 GRI 指標	GRI 201-3、GRI 202-1、GRI 401-2、GRI 401-3
連結之 SDGs	SDG 8
政策或承諾	推動全方位健康促進計畫，包括心理健康輔導、免費健康檢查與員工托育支持，並設置特別津貼以鼓勵在職進修。
指標及目標	短期目標： • 員工滿意度問卷回覆率達 50%。 • 員工滿意度分數較前一年提升 5%。 中期目標： • 提供更多元健康促進計畫。 • 鼓勵員工自提退休金比例至 30%。
有效性追蹤機制	• 每年進行員工滿意度調查，分析改進方向。 • 福利政策定期檢視並優化。 • 統計「年度健康活動舉辦場次」及「參與人次」。 • 每年統計員工自提退休金人數。
年度行動及措施	• 提供同仁 8:30-9:00 彈性上班，17:30-18:00 彈性下班。 • 2025 年勞資會議召開 4 次。 • 2025 年員工滿意度問卷回覆份數為 122 份，回覆率為 90.3%。 • 2025 年員工滿意度整體平均為 3.1 分，滿分為 5 分。員工對於「工作環境」滿意度最高（3.47 分），而「升遷制度」滿意度最低（2.76 分）。 • 2025 年員工自提退休金比例 29 %。

▼鈺緯科技 2025 年重大主題「客戶服務」之管理情形

重大主題	客戶服務
衝擊評估	衝擊之利害關係人：客戶
對應 GRI 指標	自訂主題
連結之 SDGs	SDG 9、SDG 12、SDG 16
政策或承諾	承諾提供高品質產品與定制化解決方案，定期調查客戶滿意度並推動客戶數位服務轉型。
指標及目標	短期目標：2025 年客戶滿意度維持或提升至 4 分（滿分為 5 分）。 中期目標：新增 1 個國際市場客戶。
有效性追蹤機制	• 定期分析客戶滿意度調查數據，追蹤改進進度。 • 設置 24 小時支援機制。
年度行動及措施	2025 年客戶滿意度 4.1 分（滿分為 5 分）。

▼鈺緯科技 2025 年重大主題「資安防護」之管理情形

重大主題	資安防護
衝擊評估	衝擊之利害關係人：股東 / 金融機構 / 投資機構、客戶
對應 GRI 指標	GRI 418-1
連結之 SDGs	SDG 16
政策或承諾	完成 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，並持續改善數據保護與防禦措施。
指標及目標	短期目標：完成全員資訊安全教育覆蓋率達 100%。 中期目標： • 導入 AI 資安威脅偵測技術。 • 完成 ISO 27001 資訊安全管理系統認證。
有效性追蹤機制	• 每年定期進行資訊安全宣導及模擬演練，全員必須測驗合格。 • 每年進行資安演練，檢查系統漏洞並修正。 • 每季度進行資安稽核，檢查系統漏洞並修正。 • 每年委託第三方進行資安測試與優化建議。
年度行動及措施	• 2025 年執行社交工程演練、升級公司網站安全架構、使用特權帳號管理機制、持續進行數位還原演練等與框架對應之執行作業。並規畫於 2026 年進行資安規則強化、升級機房基礎設施、成立資安監控中心等，持續落實細化資安策略中各面向之執行作業。 • 2025 年度無重大資安事件發生，充分保障資訊資產安全及業務穩定。 • 2025 年資訊安全教育覆蓋率達 100%。



▼鈺緯科技 2025 年重大主題「永續供應鏈」之管理情形

重大主題	永續供應鏈
衝擊評估	衝擊之利害關係人：原物料供應商 / 承攬商 / 外包商
對應 GRI 指標	GRI 308-1、GRI 308-2、GRI 414-1、GRI 414-2
連結之 SDGs	SDG 12 、SDG 17 
政策或承諾	本公司承諾建立具韌性且低碳之永續供應鏈，要求合作夥伴遵循《供應商永續發展行為準則》，落實環境合規（RoHS/REACH）、勞動人權與衝突礦產管理。
指標及目標	1. 重點供應商管理：前 50 家重點供應商（依照採購金額排序）100% 進行 ESG 風險評估。 2. 衝突礦產管理：應簽署之重點供應商 100% 完成衝突礦產調查報告。 3. 綠色供應鏈提升：逐年提升重點供應商取得 ISO 14001 認證之比例。
有效性追蹤機制	• 分級管理與考評：年度執行供應商評核，並依結果進行分級管理。 • 改善輔導與追蹤：針對高風險或評鑑未達標廠商要求限期改善，並視情形進行實地或遠端稽核。 • 最高治理層監督：每年將永續供應鏈推動成果與風險評估結果向董事會報告。
年度行動及措施	• ESG 盡職調查：完成 50 家重點供應商之永續風險問卷調查，鑑別資安、隱私權及職安衛風險。其中 27 家（54%）已填寫《供應商 ESG 調查問卷》。 • 合規承諾簽署：推動重點供應商簽署《環境危害風險物質禁用承諾書》及《不使用衝突礦產承諾書》。重點供應商共 50 家，其中 1 家因產品性質未涉及相關礦物，故不適用簽署要求；其餘 49 家（100%）已簽署《不使用衝突礦產承諾書》。 • 誠信經營宣導：針對重點供應商完成誠信經營與永續規範說明，強化夥伴關係之誠信文化。其中 29 家（58%）已簽署《供應商永續發展行為準則》。 • 綠色供應鏈推動與驗證：積極推動重點供應商導入環境管理制度。其中 19 家（38%）取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。

▼鈺緯科技 2025 年重大主題「節能減碳」之管理情形

重大主題	節能減碳
衝擊評估	衝擊之利害關係人：客戶、原物料供應商 / 承攬商 / 外包商
對應 GRI 指標	GRI 201-2、302-1、302-3、302-4、302-5、305-1、305-2、305-4、305-5
連結之 SDGs	SDG 7、SDG 13 
政策或承諾	推動 2050 年達成零碳排（淨零）目標，執行全年溫室氣體範疇 1 與範疇 2 的盤查及減量，啟動再生能源計畫。
指標及目標	短期目標： • 2026 年較前一年減少碳排放 3%。 • 2026 年較前一年減少用電量 3%。 中長期目標： • 2030 年較 2022 年減碳 30%。 • 2040 年再生能源使用占比達 100%。 • 2050 年達成零碳排（淨零）。 • 建立再生能源採購計劃。 • 建立碳足跡監測機制。
有效性追蹤機制	• 每季將溫室氣體盤查計畫資訊與進度呈報董事會。 • 每年將溫室氣體盤查結果公開揭露於網站 ESG 專區。 • 持續進行第三方進行年度溫室氣體盤查與績效審核。
年度行動及措施	• 每季將溫室氣體盤查計畫資訊與進度呈報董事會，2025 年共報告 4 次。 • 每年將溫室氣體盤查結果公開揭露於網站 ESG 專區。 • 2025 年溫室氣體排放量盤查取得第三方查證證書。 • 2025 年碳排放較前一年減少 5.5%。 • 2025 年用電量較前一年減少 5.8%。



1 關於我們

1.1 關於鈺緯科技

鈺緯科技開發股份有限公司成立於 1995 年，於 2013 年 5 月正式在台灣證券櫃檯買賣中心掛牌上櫃（股票代號 4153 ）。目前銷售據點遍布歐洲、美洲及亞洲地區，致力於提供全球 ODM 與 OEM 客戶高品質的產品與服務。

成立初期，公司以資訊及工業用顯示器為主要產品。然而，隨著市場競爭加劇，公司在近十年內積極轉型，專注於開發技術門檻較高的利基產品市場，包括手術房顯示器、大尺寸高解析度整合醫療用顯示器、MRI 顯示器以及高階醫療用顯示器與專業色彩應用顯示器。這些產品具有客製化設計與高附加價值特性，不僅幫助公司與國內競爭對手區隔，增強國際競爭力，也提升整體獲利能力。

特別是在醫療應用領域，公司成功開發出診斷用及醫療影像儲傳系統（PACS）、內視鏡檢測、外科手術和超音波檢測等相關產品，並藉由累積的技術基礎，逐步建立參與全球大型標案的能力。

在品質與認證方面，鈺緯科技設有專業部門，專注於產品品質的提升與售後服務支持。目前，公司已取得 ISO 9001 品質認證、ISO 14001 環境管理認證、ISO 13485 醫療器材品質系統認證，以及行政院衛福部醫療器材 QMS 認證。此外，公司部分高階大尺寸醫療顯示器已通過美國食品藥物管理局（FDA）認證，進一步增強客戶的信任與滿意度。透過持續創新與精益求精，鈺緯科技致力於引領高階顯示器市場的發展，打造具有高度競爭力與國際影響力的品牌。

▼ 鈺緯科技基本資訊

公司名稱	鈺緯科技開發股份有限公司
成立日期	1995 年 4 月 11 日
公司總部位置	台灣新北市中和區中山路二段 351 號 9 樓
全球員工人數	138 人
實收資本額	實收資本額 5.9 億元
主要業務	從事醫療用及其它專業高階顯示器及其零配件之研發製造
產品服務	提供高品質的精密顯示器，滿足全球 OEM 及 ODM 客戶嚴格的產品需求
關係企業	本公司之關係企業所經營之業務包括銷售及客戶服務
營收與成本	2025 年合併營業收入為新臺幣 868,840 仟元；合併營業成本為新臺幣 604,699 仟元

1.1.1 全球營運據點

▼ 鈺緯科技全球營運據點

本公司目前於市場的主要產品與服務之銷售（提供）地區以歐美地區為主，提供服務的據點列示如下：

▼ 鈺緯科技全球營運據點

據點	營運據點名稱	地址	電話
營運據點 / 總部	鈺緯科技開發股份有限公司	新北市中和區中山路二段 351 號 9 樓	02-2226-8631
營運據點 / 子公司	蘇州鈺緯醫療器械有限公司	江蘇省蘇州市蘇州工業園區唐莊路 205 號一號大樓 201 室	86-512-6288-8268

1.2 永續承諾及策略

鈺緯永續政策

「誠信經營、創新共生、綠色共融、永續前行」

鈺緯科技以誠信為企業經營的核心原則，致力於建立透明、負責且值得信賴的公司治理文化。面對快速變動的市場環境與永續挑戰，我們持續以創新為動能，並強調與客戶、員工、供應鏈及社會共生共榮，共同打造具前瞻性的解決方案。在環境面，我們推動綠色設計、低碳製程與資源循環，強化與內外部夥伴之間的環保協作。最終，鈺緯承諾在企業成長的每一步中，始終秉持長遠視角與責任感，攜手利害關係人穩健邁向永續前行的未來。

詳細內容請參閱官網 - 永續政策。

鈺緯科技依循佳世達總部「實現科技生活的真善美」之共同願景，並透過「誠信自律」、「熱情務本」、「追求卓越」、「關懷貢獻」四大價值觀來實踐。

價值觀	內容
誠信自律	以「誠信自律」品德承諾，不投機作假，以身作則遵守公司紀律規定，並說到做到。
熱情務本	「熱情務本」用主動積極態度完成任務，熱愛自己的工作和夥伴，堅守承諾。
追求卓越	「追求卓越」開放心胸勇於創新與改變，持續學習成長，不斷追求更好的精神。
關懷貢獻	對整個社會的「關懷貢獻」，落實環保及永續發展的承諾，對顧客、社會與環境利益做出貢獻。

鈺緯科技於 2022 年 12 月設立「ESG 企業永續發展推動小組」，將永續發展視為企業營運決策的一環，透過 ESG 架構檢視企業管理作為，並發展出屬於鈺緯科技的永續策略以達成永續經營目標並善盡企業社會責任。

客戶關係與產品創新	鈺緯科技深耕利基市場，持續拓展高解析度與大尺寸醫療用顯示器等高階產品線，滿足客戶對技術創新的需求。藉由新材料與新技術的應用，開發整合性醫療解決方案，如醫療一體機，以提升醫療產品的精確性與應用價值，助力客戶保持競爭力與可持續經營能力。
供應商夥伴關係	基於長遠互信的合作基礎，鈺緯科技與供應商共建生產銷售夥伴關係，持續引入環保新技術與材料，共同推動產業永續發展。同時，鼓勵供應商遵循人權政策，實現共榮共好的永續經營目標。
人才培育與員工發展	人才是企業核心競爭力，鈺緯科技致力於打造專業人才發揮的平台，提供員工多元學習機會與進修獎勵，實現工作與生活平衡。同時，建立透明且公平的職涯發展機制，培養符合永續發展需求的領導人才。
環境責任與社會貢獻	結合環保技術發展永續科技，積極應對全球氣候挑戰，並透過創新技術為客戶與社會提供更具環境價值的產品與服務。鈺緯科技持續發揮經濟與社會正向影響力，帶動產業向綠色環境目標邁進。

1.2.1.業務項目

鈺緯科技開發股份有限公司以高階顯示器的設計與製造為核心業務，產品涵蓋多元應用領域，包括醫療影像設備、工業用顯示器、專業色彩顯示器以及其他特定應用顯示器。

- **醫療影像設備：**

  提供高解析度、大尺寸顯示器，應用於診斷用影像（PACS）、MRI、超音波檢測、內視鏡檢測及外科手術顯示等領域，滿足醫療級精準度需求。

- **工業用顯示器：**

  針對嚴苛環境設計，具備耐用性與高效能，廣泛應用於工業自動化、航太及能源監控等場景。

- **專業色彩顯示器：**

  專為需要高精準色彩表現的設計師、影像處理及視覺檢測應用設計，提供高對比度及準確色彩呈現的顯示解決方案。

- **客製化解決方案：**

  基於 ODM 及 OEM 模式，為全球客戶量身打造高附加價值的顯示器產品，滿足特定需求並提供完整解決方案。

此外，鈺緯科技亦制定四大策略方向，透過策略提供更貼合客戶之需求。

▼ 鈺緯科技產品近 3 年銷售情形與市場概況（依地區別）

銷售市場		主要產品類別	2023 年銷售額 / 占比	2024 年銷售額 / 占比	2025 年銷售額 / 占比
內銷		醫療用及工業用顯示器及組件	6%	4%	3%
外銷	美洲		37%	46%	45%
	歐洲		44%	38%	36%
	其他		13%	12%	16%
合計			100%	100%	100%

▼ 鈺緯科技產品近 3 年銷售情形與市場概況（依產品別）

營業項目	2023 年銷售額 / 占比	2024 年銷售額 / 占比	2025 年銷售額 / 占比
醫療用顯示器	57%	59%	64%
醫療用組件	19%	22%	24%
工業用顯示器	11%	8%	6%
工業用組件	9%	8%	4%
零組件	4%	3%	2%
合計	100%	100%	100%

1.2.2 經濟績效

▼ 鈺緯科技近 3 年營運結果（單位：新臺幣百萬元）

年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	894	862	869
營業毛利	253	260	265
營業損益	92	111	102

註：鈺緯科技開發股份有限公司及其合併財務報表所列示之子公司、如 Diva Laboratories U.S.,LLC、Diva Laboratories GmbH、Diva Capital Inc、Diva Holding Inc、蘇州鈺緯醫療器械有限公司等，其他未列示者請見年報。

▼ 鈺緯科技近 3 年經濟價值分配表（單位：新臺幣百萬元）

項目	2023 年	2024 年	2025 年	備註
A. 直接產生之經濟價值				
合併營收	894	862	869	
B. 經濟價值分配				
營運成本	641	602	604	
員工薪資與福利	177	181	182	用人薪資
利息支付或股利分配	55	68	111	支付利息費用淨額 分配股利予股東
納稅金額	23	17	14	所得稅
社區投資	N/A	N/A	N/A	
保留之經濟價值 =A-B				
保留之經濟價值合計	-2	-6	-42	

▼ 鈺緯科技近 3 年稅務資訊揭露（單位：新臺幣百萬元）

項目	2023 年	2024 年	2025 年
稅前淨利	87.769	115.951	108.75
所得稅費用	14.152	22.290	18.21
有效稅率（%）	16.12%	19.22%	16.74%
已支付所得稅	23	17	14
現金稅率（%）	26.21%	14.66%	12.87%

取自政府之財務補助

2025 年度鈺緯科技申報 2024 年度之營所稅依「中小企業發展條例之中小企業研究發展支出適用投資抵減辦法」，抵減營利事業所得稅共計新臺幣 5.85 百萬元。

1.2.3 創新研發

鈺緯科技的研發團隊極具創新能力，未來將擴大投入研發資金，招募並培育專業研發人員。除了提供更快速的客製化產品外，並研發市場所需的先進技術，目前正朝向整體性的解決方案前進，提供顯示器以外的周邊產品，以達到成為 Total solution provider 目的，增加客戶的黏著度。

- **新型技術導入：**配合新型態的顯示技術，鈺緯科技也同時開發新型的 OLED 的醫療用顯示器，並同步發展 OLED 所需的調校技術以符合醫療顯示器所需的光學規格。
- **差異化服務：**透過業務團隊定期和客戶聯繫，瞭解客戶產線狀況與材料使用情況，提出產品使用與操作建議，建立與其他通路商間差異化服務。
- **客戶資料庫：**透過將客戶拜訪紀錄，銷售狀況，產業情報，統整於管理系統中，建立完整客戶資料檔，定期彙整相關數據與資料，主動對客戶提出需要服務與產品介紹。
- **優化內部流程：**透過電腦系統協助，從下訂單、進貨、存貨、銷貨管理流程，明確權責單位，提供客戶更快速與明確的供貨服務。
- **客戶合作：**鈺緯科技長期與客戶共同合作，提供包含材料與設備最佳解決方案，推廣材料應用於創新製程，協助客戶更有效產出優質產品。
- **展會及官方組織：**公司定期參加醫療及顯示器相關展會，並積極參與顯示器相關官方組織，以持續掌握業界最新技術與產品趨勢，拓展企業能見度並促進與客戶的互動，朝向建立長期永續合作關係之目標邁進。現階段公司定期參加之展覽包括台灣的 Computex 及台灣醫療科技展，其中 Computex 為亞洲指標性資通訊專業展會，聚焦 AI 運算、智慧物聯網及高效能運算等領域，公司藉此展示最新顯示技術並拓展國際市場合作機會；台灣醫療科技展則為國內醫療產業的重要平台，公司透過參與該展強化醫療顯示器產品的市場定位，並深化與醫療機構及產業鏈夥伴的連結。

鈺緯科技依照 ISO13485 醫療器材品質管理系統標準流程規定，每年均有執行客戶滿意度調查，對象包含業績前十大之客戶，藉由回饋後的意見做未來改進方向之訂定。其中內容包含品質、交期、服務和價格競爭力等方面，做為公司整體性的規劃及檢討；另外，更建置了客戶服務系統，客戶的回饋都會記錄在該系統中，並定期追蹤直到該案件已達到客戶滿意的回覆，藉此持續提升客戶滿意度並提供更適合客戶的優質服務。

鈺緯科技致力於創新與技術發展，以維持競爭優勢，近 3 年在產品創新與研發上，平均投入均佔營收的 8% 以上的費用。統計從 2006 年開始截至 2025 年底累積各國有效專利數共 14 件。

▼ 鈺緯科技近 3 年研發投資情形（單位：新臺幣仟元）

項目	2023 年	2024 年	2025 年
投資金額	69,158	71,898	72,464
占營收比例	8%	8%	8%
年增減率	-16%	4%	1%

▼ 鈺緯科技近 3 年專利取得情形

國家	新專利件數			近 3 年累計取得專利件數	累計取得專利件數
	2023 年	2024 年	2025 年		
台灣	0	0	0	0	7
歐盟	1	0	0	1	1
美國	0	0	0	0	4
中國	0	0	0	0	2
總計	1	0	0	1	14

1.3 外部參與

1.3.1 外部倡議

▼ 鈺緯科技支持的國際倡議

ESG	• 聯合國 17 項永續發展目標（ SDGs），倡議整合社會、經濟和環境三面向的永續性指標，與全球共同努力邁向永續。
環境面	• 氣候變遷相關財務揭露（TCFD），協助投資者與決策者瞭解組織氣候相關風險、機會與財務影響，以利組織克服轉型挑戰。 • 導入 ISO 14001 環境管理系統，以提升生產資源使用效率，同時規劃並預防對環境產生負面衝擊或意外的發生。 • 遵守國際限用物質指令及規定，包括危害性物質指令（RoHS）及歐盟高度關切物質（REACH），降低產品製造過程對環境產生的危害衝擊，以符合國際相關法規。
社會面	• 國際勞工組織（International Labour Organization, ILO），持續改善同仁的工作條件與生活條件，並保障其應有權利。 • 責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI），拒絕使用衝突礦產。
治理面	• 聯合國反貪腐公約（United Nations Convention against Corruption, UNCAC），建構預防及零貪腐健全治理體系。 • 聯合國責任投資原則（The Principles for Responsible Investment，PRI），協助投資人能清楚獲取 ESG 面向資訊並將納入投資考量。

1.3.2 公協會參與

▼ 鈺緯科技具重要參與作用之公協會及倡議組織

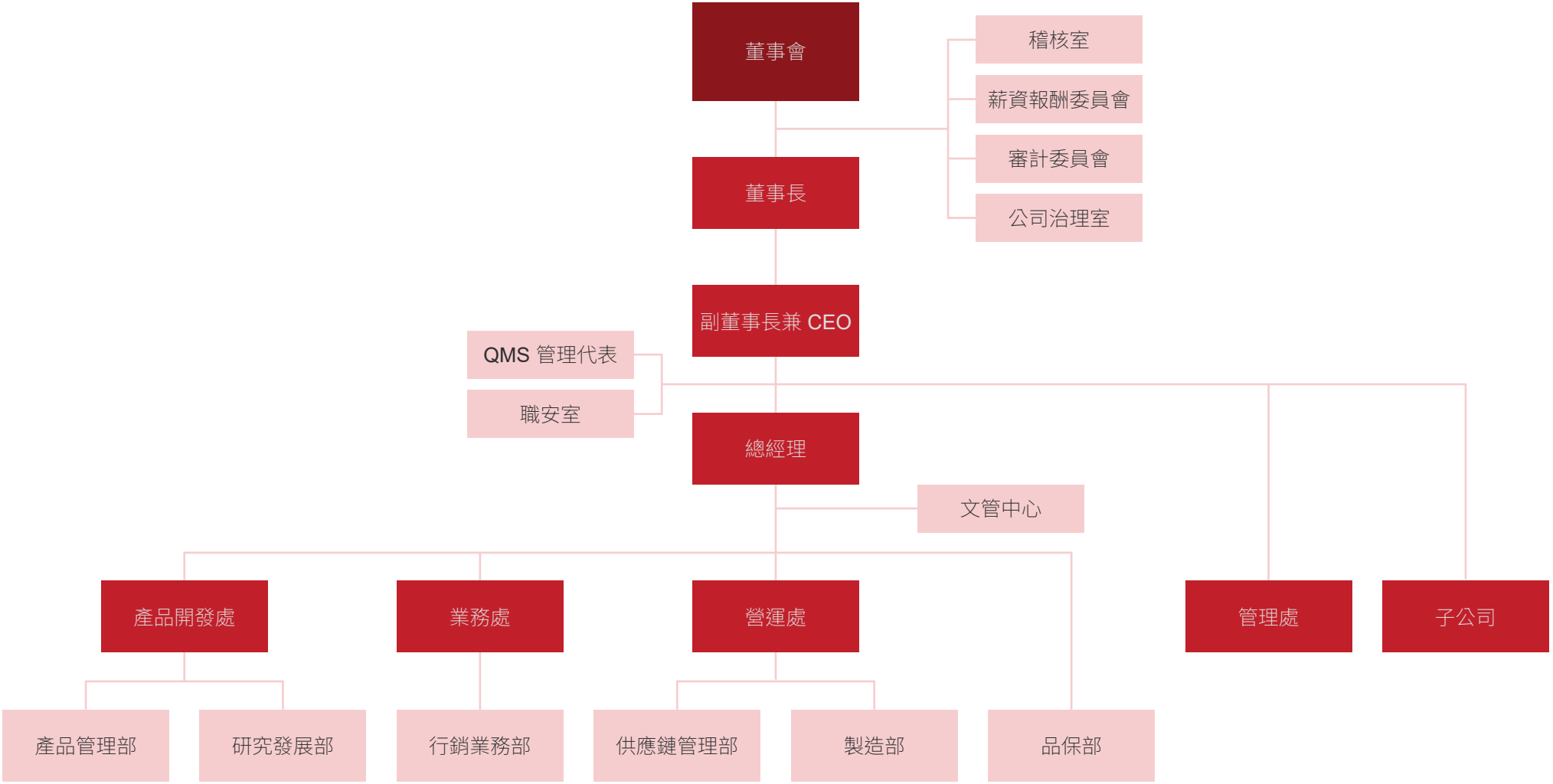
項次	組織名稱	策略性意義	會員資格
1	台灣醫療暨生技器材工業同業公會	鑒於醫材產業目前是大品牌佔據絕大部分市場分額，鈺緯科技屬中小企業，資金與規模程度與國際大廠差別甚大，因此希望透過加入公會方式能與其他部分產業有效整合，並達到優勢互補，以達到整體解決方案之集體戰，取代個別產品單打獨鬥，增強推廣力道。	會員



2 公司治理

2.1 治理結構

▼鈺緯科技組織架構



2.1.1 政策承諾

本公司為致力實現永續發展，並在符合 ESG 發展的方向上，持續展現對經濟治理、人權與人文、環境保育的關懷，我們依照下列倡議，制定符合永續共好的相關守則《永續發展實務守則》，並公開承諾營運過程皆須符合負責任的商業行為：

《上市上櫃公司永續發展實務守則》

《上市上櫃公司誠信經營守則》

《上市上櫃公司治理實務守則》

《上市上櫃公司訂定道德行為準則》

上述準則 / 政策由董事會審核通過，再由管理處公告執行，適用於全公司，並與內外部利害關係人以 Email、相關會議、官網或內網、契約條文等方式溝通。

此外，我們的守則同時承諾了相關盡職調查與預警原則，尤其是關於人權方面的承諾，我們依循含《聯合國企業和人權指導原則》（GuidingPrinciples on Business and Human Rights）、及《國際勞工組織基本公約的勞動標準》（International LaborOrganization Standards）等人權倡議，在注重經濟績效發展下，更重視公司內外部對人權的尊重。

在執行永續政策承諾時，為求合理融入公司內控制度中，我們將相關內容制定為公司章程等內部文件，如永續資訊之管理內部控制制度，整合納入至本公司的營運政策及程序當中，並以管理處做為監督及執行此政策承諾的最高層級，且由稽核部門定期稽核。

為有效達成我們對永續發展的政策承諾，我們 2025 年積極要求外部供應鏈須完成《供應商 ESG 調查問卷》並簽署《供應商永續發展行為準則》，希冀透過整合產業上下游的資源，共同實踐對永續的承諾。

2.1.2 董事會組成與遴選

鈺緯科技最高治理單位為董事會，負責決策、監督，以及管理本公司對經濟、環境、人權 / 社會的衝擊，鈺緯科技本屆董事會共有 9 名董事（含獨立董事）組成。

▼ 鈺緯科技 2025 年董事會組成（依身分類別區分）

身份類別	人數	性別	人數	百分比
獨立董事	3	男性	2	22%
		女性	1	11%
董事	6	男性	6	67%
		女性	0	0%
合計	9	男性	8	89%
		女性	1	11%

▼ 鈺緯科技 2025 年董事會組成（依年資類別區分）

任期年資		
0-10 年	11-20 年	21-30 年
6 人	2 人	1 人

▼ 鈺緯科技 2025 年董事會組成（依年齡類別區分）

年 齡		
年齡在 30 歲以下人數	年齡在 31 歲 -50 歲人數	年齡在 51 歲以上人數
0 人	0 人	9 人

鈺緯科技本屆董事會成員於 2024 年 5 月 31 日經股東常會選任，董事與獨立董事候選人具多元性、獨立性，以及學經歷、產業經驗、專業背景與專業技能等與組織衝擊相關之能力，且林建平、楊德勝及游庭瑄獨立董事均符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》之規定，2024 年 5 月 31 日董事會推舉黃漢州為董事長；本屆董事會成員任期自 2024 年 5 月至 2027 年 5 月屆滿。

本公司注重董事會成員多元的產業經驗以及專業背景與能力，並持續廣納不同性別、年齡、弱勢族群的聲音。本屆董事會共有 1 名女性董事、2 名 51-60 歲董事，期望能持續推動董事會邁向年輕化及性別多元化，以促進董事會思考面向多元化、降低企業整體營運風險，詳細內容請參閱官網 - 董事會。

2025 年鈺緯科技董事會共計召開 5 次董事會議，至少每季召開一次，年度全體董事平均出席率達 93%。董事會議以審核企業經營績效、討論重點 ESG 策略及關鍵重大事件（如重大之檢舉申訴、負面衝擊、社會輿論等）為主，同時指派、確認相關事項之權責單位，並於後續會議持續追蹤、監督實際進度與處理情形。2025 年董事會共計針對 18 件， 包含公司治理 10 件、環境 6 件、社會 2 件，議題包含監督經營績效、防制利益衝突及確保公司遵循各種法令等關鍵重大事件進行溝通。

利益迴避

鈺緯科技最高治理單位主席為董事長黃漢州，無兼任其他高階管理階層職位；本公司董事會所有成員均採提名 / 遴選制辦理，董事會依循《上市上櫃公司治理實務守則》訂定《董事選任程序》，並規範董事之利益迴避原則。為避免及減緩利益衝突，本公司透過完善的利益迴避原則，以及要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權，同時規範，討論議案如有涉及董事個人、配偶及二親等內血親或與董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

2.1.3 董事會進修

鈺緯科技積極推動董事會成員專業知識與治理能力的提升，定期安排進修課程，涵蓋經濟、環境、社會等多面向議題，強化最高治理單位的永續發展洞察力。為確保董事隨時掌握公司相關資訊，定期發布公告與產業消息，並根據需求與回饋優化培訓規劃。2025 年董事會進修總時數為 57 小時，平均每人 6.3 小時，其中 ESG 進修時數佔比 94.7%，具體內容載於公司年報。

此外，公司每年提供主管訓練課程，2025 年共開設 2 梯次管理領導課程，訓練時數共 20 小時，以及舉辦主管共識營 -Campo Vivo，共識高階主管策略方向。2025 年參與主管為 22 位，參與時數總計共 33 小時。

▼ 鈺緯科技 2025 年董事會進修課程

	課程名稱	課程時數
環境類	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	12
	人工智慧伺服器再進化： 矽光子與共同封裝光學的發展趨勢	3
社會類	全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享	18
經濟 / 治理類	公司治理論壇	3
	財務報表大改版！ IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」全攻略	18
	數位金融大革命： 區塊鏈的原理與虛擬資產的發展趨勢	3
合計		57

▼鈺緯科技 2025 年董事個別進修情形

職稱	姓名	環境類	社會類	經濟 / 治理類	總進修時數
董事長	黃漢州		V	V	6
副董事長	陳國森		V	V	6
董事	薛道隆		V	V	6
董事	俞思平		V	V	6
董事	林達三		V	V	6
董事	楊元榕	V		V	9
獨立董事	林建平		V	V	6
獨立董事	楊德勝	V		V	6
獨立董事	游庭瑄	V			6
合計					57

2.1.4 董事會績效評估

強化公司治理並提升董事會功能，鈺緯科技於 2020 年制定《董事會績效評估辦法》，並於 2022 年通過修訂，訂定董事會每年應至少執行一次內部績效評估，每 3 年應至少執行一次外部績效評估。

每年定期執行董事會及功能性委員會（審計委員會、薪資報酬委員會等）之內部自評，並透過問卷進行董事個別成員自我評估。評估指標涵蓋公司營運參與、決策品

質提升、永續績效目標達成等多面向，評估結果分為四等級：優等、良好、標準及待加強。

自 2020 起每年將當年度內部自評結果，於次年第一季前向董事會報告，2021 年 -2025 年近 5 年，內部自評結果均為「優等」，充分彰顯董事會運作效率與功能卓越。評估範圍包括董事會、審計委員會及薪資報酬委員會，評估內容涵蓋目標掌握、成員選任、內部控制、專業進修等項目。

2024 年，委託中華公司治理協會進行獨立評估，採用線上自評、書面審閱及視訊訪談，對象包括董事長、獨立董事及高層主管。評估結果強調董事會專業性、獨立性與多元性，並肯定風險管理機制及 ESG 發展。

依評估建議，公司將定期向薪資報酬委員會報告高階人才培育與接班計劃，並優化【吹哨人舉報信箱】機制，持續提升董事會運作效能，詳細內容請參閱官網 - 董事會績效評估。

2.1.5 董事及經理人之薪酬政策及不當利益之獎金索回政策

鈺緯科技已建立完善且透明的薪酬管理體系，確保董事及高階經理人之薪資報酬與公司長期利益、永續目標及股東價值緊密連結。

一、薪酬決定流程與組織架構

本公司董事及高階經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構，均由薪資報酬委員會訂定並定期檢討。

- **組織職掌：**

  該委員會全數由獨立董事組成，提供外部多元且專業之觀點，確保薪酬具備市場競爭性與內部合理性。

- **審查頻率：**

  委員會每年至少召開 2 次會議，檢視經理人績效達成情形與報酬給付之關聯度，以落實良好的公司治理。

二、高階經理人薪酬與永續績效連結政策

為激勵管理階層致力達成公司永續發展目標，本公司將總經理及高階經理人之年度績效獎金（變動薪酬）與 ESG 關鍵績效指標（KPI）實質連結。透過量化指標的設定，將環境（E）、社會（S）與治理（G）理念轉化為經理人的管理職責。

1. 2025 年高階經理人績效評核架構與目標值

本公司績效評核採取「全員指標」與「個人指標」雙軌制，其中明確納入「環境保護」與「品質管理」等永續發展項目：

指標類別	評核項目	關鍵績效指標（KPI）	指標權重
全員指標（60%）	公司營收	營收達成率	25%
	公司營業淨利	營業淨利達成率	35%
個人指標（40%）	營運管理	應收帳款（AR Overdue）	10%
	營運管理	材料成本（Cost down）	10%
	營運管理	庫存水位（庫存週轉天數）	5%
	營運管理	製造成本（累計製費與營收比）	5%
	永續責任（E）	環境保護（每年溫室氣體排放減量）	5%
	永續責任（G）	品質管理（品質失敗成本）	5%

註：指標達成率與年度變動獎金直接掛鉤。上述「永續責任」面向之 KPI 權重共計佔個人指標之 25%（佔總績效之 10%），實質引導管理階層落實減碳與品質承諾。

2. 薪酬給付原則與計算方式

高階經理人之變動獎酬與上述指標之「達成率（Hit rate）」直接掛鉤。當經理人達成溫室氣體減量目標（環境責任）及品質失效成本管控（營運品質）等具體 ESG 目標時，方能獲取對應之薪酬分值。此機制確保管理階層在追求財務增長的同時，亦積極落實氣候韌性建築、人才培力與企業社會責任等長期價值。

三、不當利益之獎金索回政策

為提升公司治理素養並落實從業道德，鈺緯科技制定《誠信經營守則》，明確規範利益索回機制：

- **追繳機制：**

  凡違反誠信經營或從業道德規範者，除所獲取之不正當利益均應追繳發還公司外，本公司並依情節輕重予以處分。

- **薪酬連動懲戒：**

  處分措施包含扣發績效獎金、年終獎金、紅利，情節嚴重者將予以降等、免職或採取法律行為。本政策旨在規範經理人善盡管理與監督之責，確保公司得以永續成長。

2.2 功能性委員會

為有效執行營運風險衝擊管理，並落實鑑別公司對於經濟、環境與人群之衝擊及監督其程序，鈺緯科技於董事會轄下設置二個功能性委員會，包含審計委員會及薪資報酬委員會。

另有設立 ESG 企業永續發展推動小組，由管理處副總經理擔任組長，並負責統籌及推動跨部門的企業永續發展事務，以及整合相關部門訂定之推動目標及 KPI。

另有設立風險管理委員會，由總經理擔任主委，建置完善的風險治理架構，明確董事會、功能性委員會、風管推動單位及營運單位的權責，強化公司整體風險管理與執行成效。

各功能性委員會透過平時業務溝通管道、內部會議、各式問卷 / 意見調查與文件簽署，及既有申訴機制執行盡職調查，收集利害關係人對於公司因營運所衍生正、負面風險衝擊之重大事件或建議反饋後，負責發展、核准與更新各項衝擊之相關策略與政策，並由董事會負責監督功能性委員會的衝擊管理程序及其結果，且每年至少一次於結果彙報會議上一併檢視程序有效性。

2.2.1 審計委員會

審計委員會主要職權在執行企業風險控管。係由股東常會選任 3 名獨立董事，並由這 3 位獨立董事組成審計委員會，定期召開跨部門風險管理會議，每年至少開會 4 次，研擬跨部門重大風險關聯性議題之處理方式。執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及管控公司存在或潛在風險。審計委員會依據風險報告重大性決定是否呈報董事會。2025 年審計委員會共召集 5 次，委員平均出席率 100%，詳細內容請參閱官網 - 審計委員會組成及運作情形。

2.2.2 薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，鈺緯科技設有薪資報酬委員會，並訂定《薪資報酬委員會組織規程》，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與薪資報酬政策，以及董事與高階經理人之個別薪資報酬，以確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。

薪資報酬委員會針對高階經營團隊的酬金及員工酬勞提撥比率予以評估和審查。委員會已制定《董事、總經理及副總經理酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例》表；請參閱本公司《114 年度年報》。委員會針對管理階層團隊個人的能力、對公司的貢獻度和績效表現，評估並審查其薪資及獎酬的合理性，有效的掌握人才流失的風險。2025 年薪資報酬委員會共召開 2 次，委員平均出席率 100%，詳細內容請參閱官網 - 薪資報酬委員會組成及運作情形。

2.2.3 ESG 企業永續發展推動小組

鈺緯科技於 2022 年 12 月設立「ESG 企業永續發展推動小組」，每季召開會議，由管理處副總經理擔任組長，各部門高階主管擔任委員，負責推動永續發展五大構面（同仁 / 社會 / 社區關懷、客戶關係、公司治理、環境永續、責任採購 / 供應商管理 / 綠色採購）目標及 KPI 之執行與檢討。經營團隊每季向總經理及副董事長報告執行情形，並提出改善建議。

鈺緯科技參考全球永續性報告標準（GRI Standards），每年發行永續報告書，2024 年度永續報告書經董事會通過後已於 2025 年 8 月發布。2025 年執行成果與未來計劃已於 2026 年 4 月提報董事會。2025 年度，推動小組共召開 4 次會議。

▼「ESG 企業永續發展推動小組」架構



2.3 誠信經營

鈺緯科技重視組織整體之信譽，以誠信及公平做為企業倫理之核心價值，秉持「誠信自律」之理念，實踐誠信經營各項作為，落實推動企業倫理並強化經營理念。

2.3.1 誠信經營管理單位

鈺緯設有誠信經營專責單位為管理處，與他人商業往來時，均先評估往來對象之合法性，充分了解對方之誠信經營狀況及遵守企業社會責任政策情形，提倡誠信經營及道德從業行為，並落實平衡各利害關係人的利益。依循《鈺緯科技行為守則》（亦可稱之「誠信手冊」），每年定期對員工進行宣導及測驗，體現合乎職場之行為素養及從業道德，若有違反從業道德規範或有應舉報情事，調查結果通報高階管理階層及誠信經營專責單位，並作成稽核報告提報董事會。

政策之落實暨執行情形

- 每年定期推行全公司「誠信手冊」訓練課程，內容包含：誠信宣言、利益衝突與迴避、法規遵守、營業機密及公司資產以及公司與同仁政治活動參與等應注意之事項，輔以實際範例說明，並以課後測驗檢視同仁之學習成果。
- 本公司已於 2025 年 12 月進行全員 136 人「誠信手冊」線上訓練暨測驗完成，全員通過。2025 年 12 月以後到職新進人員，本公司亦於其報到當天提供紙本教材，請其閱讀完畢在「誠信手冊線上教材簽閱表」上簽名確認，並於新人教育訓練課程中完成「誠信手冊」線上訓練暨測驗。

服務九大守則：



AD-H02 人事規章 第二章 服務守則

教育訓練及宣導

本公司為落實建立誠信經營之企業文化及健全發展，建立良好商業運作，已訂定「鈺緯科技開發股份有限公司誠信經營守則」，經董事會通過，由管理處相關單位專業人員，負責本公司誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行。2025 年度針對台灣地區全體在職同仁辦理線上教育訓練，完訓執行率達 100%。

▼ 鈺緯科技 2025 年行為守則溝通及訓練人數

區域	員工類別	人數
台灣	直接員工	23
	間接員工	113
中國	直接員工	0
	間接員工	0
美國	直接員工	0
	間接員工	0
總計		136

註 1：直接人員係指直接生產人員。
註 2：間接人員係指非直接生產的人員。
註 3：以本公司台灣營運總部之受僱員工為統計範圍。

2.3.2 反貪腐、反賄賂政策

本公司倡導誠信經營，在所有商業行為中都謹守高道德標準，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，並訂定誠信經營相關政策，以建立明確之反貪腐及反賄賂準則，相關程序依「誠信手冊」辦理，並對員工提供溝通與訓練以協助其防止賄賂和貪腐行為。

▼ 鈺緯科技 2025 年針對反貪腐政策和程序進行訓練情形

員工類別	訓練主題 / 時數	參訓次數	該類別總數	受訓占比
直接人員	誠信手冊 /2 小時	23	23	100%
間接人員	誠信手冊 /2 小時	113	113	100%

註 1：直接人員係指直接生產人員。
註 2：間接人員係指非直接生產的人員。
註 3：以本公司台灣營運總部之受僱員工為統計範圍。

2.3.3 法規遵循

鈺緯科技遵循法規要求、合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵，鈺緯科技為確保營運活動符合當地政府之法令規範，我們定期關注可能影響公司營運與財務的國內外政策與法規動向，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，且透過不同的法規要求訂定相關政策與辦法，以確保各單位實務操作確實符合相關要求規範。

相關作為包含但不限於公平交易法、環境保護、財報編制 / 內部控制 / 內線交易、勞工規範、反騷擾、反歧視、反貪腐、個人資料保護、文件管理、道德要求、智慧財產權、資訊安全保護、衝突礦產管理等政策規範制定。上述的管理政策對於鈺緯科技商業道德與法遵要求的管理極其重要，除滿足基本的營運要求外，更須讓所有員工了解相關業務的法令，才能作出正確的道德判斷與營運決策。

相關裁處金額或嚴重影響公司營運之重大事件均須於永續報告書公開揭露，以符合本公司公開透明之原則，及 GRI 準則平衡報導的要求。2025 年鈺緯科技未發生任何違反誠信經營、貪腐相關法規被主管機關裁罰之事項，亦無反競爭行為及違反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟、或已結案之法律行動。於經濟、環境、社會法規面向，鈺緯科技 2025 年均無違反當地主管機關因重大違法、違規事件而遭受裁罰、處罰之情事。

▼ 鈺緯科技近 3 年發生的重大違反法規事件總數

事件	2023 年	2024 年	2025 年
被罰款的事件（件數）（註 1）	0	0	0
非金錢制裁的事件（件數）（註 2）	0	0	0
在報導期間內，組織認定涉入的反競爭行為及違反反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟、或已結案之法律行動總數（件數）	0	0	0
因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	0	0	0
報導期間內歧視事件的總數	0	0	0
報導期間內騷擾事件的總數	0	0	0

註 1：單一事件造成新臺幣 200 萬元以上之罰款。
註 2：政府、監管機構或公家機關對組織的活動或營運的限制。

▼ 鈺緯科技之主要受管法規

治理 / 營運	環境	勞工	產品及服務
公司治理相關 誠信經營相關 公平交易相關 證券交易相關	空氣污染防制相關 水污染防治相關 廢棄物清理相關 毒性及關注化學物質相關	勞動基準相關 勞動契約相關 工會組織相關 勞資爭議相關	產品健康安全相關 產品及服務之廣告標示相關 個人資料保護相關

2.3.4 法遵訓練

為即時提供各部門法律、法規相關協助及諮詢服務，我們設有相關法規辦法平台，同仁均可透過內部網站取得相關訊息及宣導資料。此外，我們亦不定期辦理各類法規之教育訓練、公告宣導資訊，一方面確保相關同仁能悉知、掌握最新規範，以檢討並更新其實務操作，避免因不諳規定而發生誤觸、違反之情事，另一方面，亦可藉此強化同仁的法遵及道德意識，以落實企業最基本的社會責任。

▼ 鈺緯科技近 3 年法遵相關教育訓練情形

年度	訓練堂數	訓練時數	訓練人次數
2023 年	19	558.0	207
2024 年	22	1,963.0	508
2025 年	25	1,438.5	615

申訴及建議管道

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，鈺緯科技為維護高道德標準及遵守各國家法律和市場標準，不從事任何不正當的商業行為，包括不提供、不承諾、不要求與拒絕接受不當利益，或從事其他不誠信的行為。我們堅持誠信經營，建立了以誠信為基礎的政策，並實施良好的公司治理和風險控制機制，以促進永續發展經營環境。特別設立多元申訴舉報管道，鼓勵所有利害關係人積極參與，共同營造誠信透明的企業文化。

多種申訴管道，包括：

- **檢舉信箱：** 直接向本公司舉報任何不法行為，保障匿名舉報的權益。
- **申訴專線：** 另設有申訴專線 +886-2-2226-8631，提供您更直接的溝通管道。
- **電子郵件：** 您亦可將申訴或建議寄至 integrity@diva.com.tw （道德誠信） 或 opinion@diva.com.tw（其他申訴）。

鈺緯科技承諾對所有申訴案件秉持以下原則處理：

- **保密性：** 我們將嚴格遵守個資法，對申訴人身分及所提供資訊絕對保密。
- **客觀性：** 我們將以客觀、公正的態度，對所有申訴案件進行調查。
- **時效性：** 我們將儘速處理所有申訴案件，並將調查結果及處理方式回饋給申訴人。
- **保護性：** 我們保證申訴人不會因提出申訴而遭受任何不當對待。

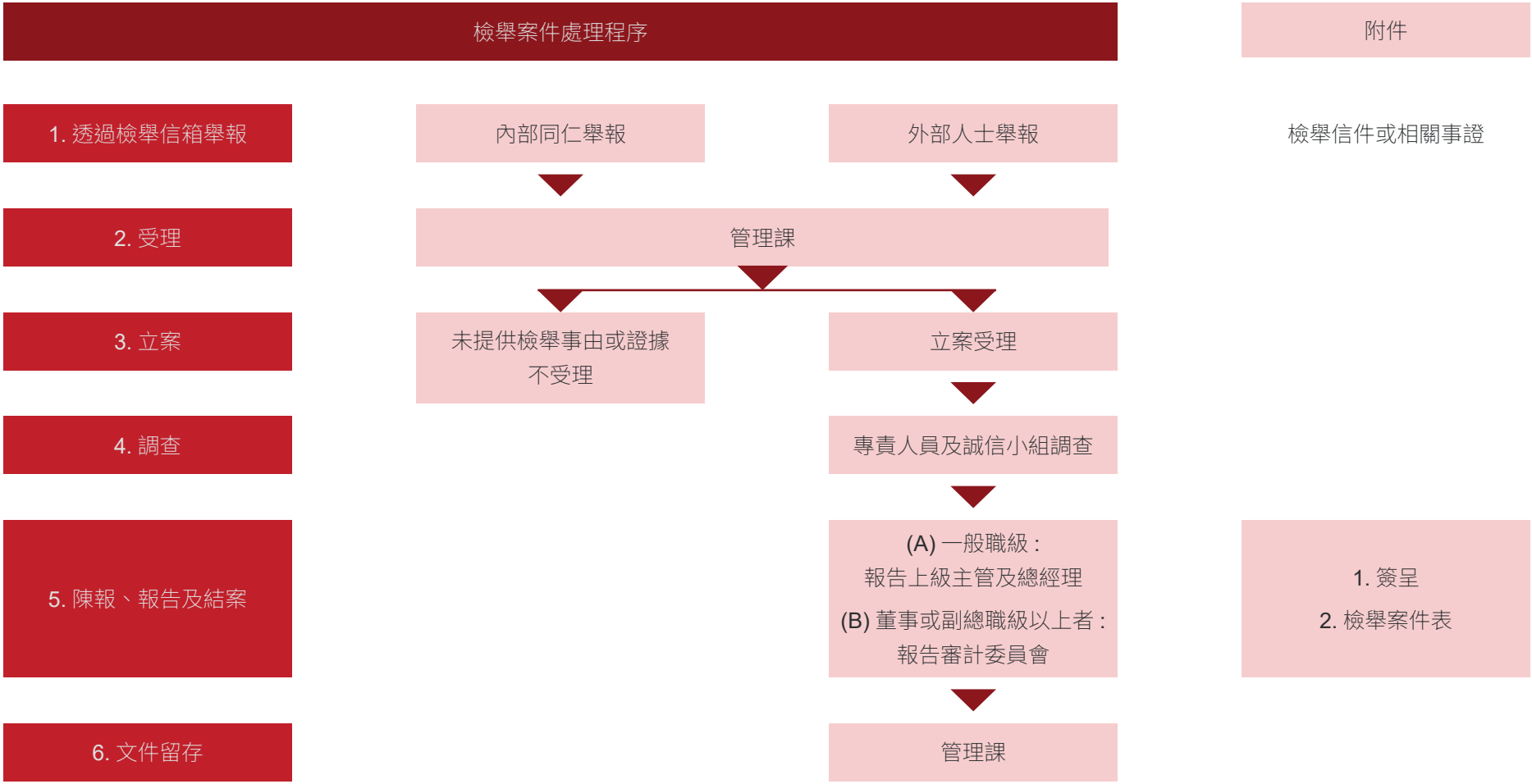
2022 至 2025 年度期間，鈺緯科技並未接獲任何關於員工不當對待、歧視、性騷擾、員工行為不當、產品品質問題或環境污染等相關檢舉案件。公司秉持對違法行為「零容忍」之原則，若發現任何違規情事，將依據其情節輕重採取相對應之處置措施，包括但不限於口頭告誡、書面警告、終止聘僱契約，並視需要依據所在地法律規定進行法律程序或求償行動。透過嚴謹的內部管理制度與持續的宣導教育，致力打造公開、公正、尊重與包容的工作環境。

▼ 鈺緯科技 2025 年行為準則申訴案件類別 / 成案件數

行為準則申訴案件類別	接獲申訴總數	立案數	結案數
貪腐	0	0	0
歧視	0	0	0
各種形式之騷擾（含性騷擾）	0	0	0
客戶隱私	0	0	0
利益衝突	0	0	0
洗錢或內線交易	0	0	0
其他	0	0	0
成案數（經調查後確認有違反商業道德情事）	0	0	0

鈺緯科技已制定《檢舉暨申訴處理辦法》，明確規範案件受理流程、調查程序及違規情事之處置標準，對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，亦承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭受不當處置，以共同營造一個誠信透明的工作環境。一經發現檢舉情事，將以以下流程處理：

流程圖如下：



2.4 風險管理

2.4.1 風險管理委員會

設置風險管理委員會，由總經理擔任主委，管理處主管擔任總幹事，負責依據各類風險特質指派權責單位執行管理。該委員會於 2023 年 2 月成立，並依據證交所 2022 年發布的「上市上櫃公司風險管理實務守則」，於 2023 年 3 月 2 日董事會通過訂定「風險管理政策與程序」，建置完善的風險治理架構，明確董事會、功能性委員會、風管推動單位及營運單位的權責，強化公司整體風險管理與執行成效。

根據「風險管理政策與程序」，公司每年針對策略、財務、營運及危害四大構面進行風險識別與評估，並制定年度公司層級的重大風險。2025 年度，公司由總經理制定的三大風險包括：

01	02	03
策略風險	營運風險	財務風險
需求下行、成本控制及營收提升速度	資安風險 品質風險	應收帳款 財務結構

風險管理委員會每季定期召開會議，權責單位於會議上彙報風險類型、衝擊描述及其因應策略與行動，並就公司層級風險進行鑑別，分析重要風險及其可能影響，採取對策並設定 KRI（關鍵風險指標）作為啟動風險對策的依據。此外，風險管理委員會定期向董事會與審計委員會報告重大風險的控制成果、未來評估以及委員會的運作情形，以確保風險管理成效的落實。

隨著國際永續準則及責任投資趨勢升溫，企業所面臨的風險已不再僅限於營運與財務面向，包含氣候變遷、供應鏈責任、客戶關係及產品碳足跡等皆逐步轉化為影響公司營運穩定與聲譽之潛在風險。為因應此趨勢，鈺緯科技自 2023 年起，將 ESG 相關風險正式納入整體風險管理體系，由風險管理委員會統籌，依循既有風險評估架構，針對經濟／治理、環境、社會等面向，進行系統性盤點與鑑別，並依其影響程度與發生可能性制定因應行動，作為年度風險管理策略之一。以下列出鈺緯科技於各永續議題上所辨識之主要風險項目及管理作為。

透過完善的風險管理架構及運作機制，公司能有效應對重大衝擊與風險，維持營運穩定與長期發展。

▼ 鈺緯科技風險衝擊及其因應策略與行動

面向	風險評估項目	風險管理策略	權責單位 / 人員
經濟／治理	綠色產品 研發創新	1. 以生命週期的思維檢視產品的全生命週期碳排放與減量機會。	研究發展部
	客戶關係管理	1.100% 遵守客戶要求，並提供更完善的服務品質。 2. 透過客戶滿意度的回饋，擬出改善對策，提昇產品與服務品質。	行銷業務部 / 品保部
	永續供應鏈管理	1. 要求供應商遵守所在地國家法規、社會標準及環保計畫，並定期執行調查與稽核，讓供應商與鈺緯攜手向環境、社會承諾，加值產品價值。 2. 透過書面調查與現場稽核等方式，定期審視供應鏈的環境責任實踐與績效。	供應鏈管理部 / 品保部
社會	人才聘用	1. 打造優質工作環境與多元的職涯發展管道，吸引並留住優秀人才。配合公司策略發展及事業經營目標，完善教育訓練體系；提升組織整體競爭優勢。 2. 提供優質工作環境及薪酬待遇。	管理處
	員工福利與薪資	1. 提供給員工具有市場競爭力之薪酬福利；吸引及留任優秀人才。	管理處
	員工教育訓練	1. 建構完善教育訓練發展體系，提供多元學習與發展環境，吸引並留住優秀人才。 2. 政策性必修課程完訓率 100%。	管理處
環境	廢棄物管理	1. 從源頭設計著手，產品及包材增加 3R【減量（Reduce）、再使用（Reuse）和原料回收（Recycle）】比例；營運廢棄物減量及提升回收利用率。 2. 提高可回收廢棄物比例。	研究發展部 / 供應鏈管理部 / 管理處
	能源管理	1. 提升能源使用效率，及提高再生能源使用。 2. 使用高效率設備，持續改善能源績效、提升能源效率。 3. 注入員工及供應商減碳思維及方法，避免浪費。	管理處 / 營運處 / 供應鏈管理部
	氣候減緩及調適	1. 持續導入 TCFD 深化氣候風險管理。 2. 溫室氣體 Scope 1+2 減量。	管理處 / 營運處 / 供應鏈管理部

2.5 資安與個資風險

2.5.1 資訊安全政策

鈺緯科技於 2023 年成立資訊安全組織，為獨立單位，負責資訊安全政策的統籌與執行。資安單位定期進行弱點掃描、防護系統有效性查核等相關資安檢測，與提供相關資安宣導及教育訓練課程，透過資訊部門的運作及資安政策的執行，可提供安全無虞的資安環境，保障公司各項服務的資訊安全。每年進行內部控制查核，提升資安管理成效，並持續進行資安教育宣導，確保員工資安意識融入日常作業中，並規劃於 2029 年 12 月前通過 ISO27001 認證，使公司資安能更加完善，確保客戶及相關人員的資料安全。

資安政策目標：

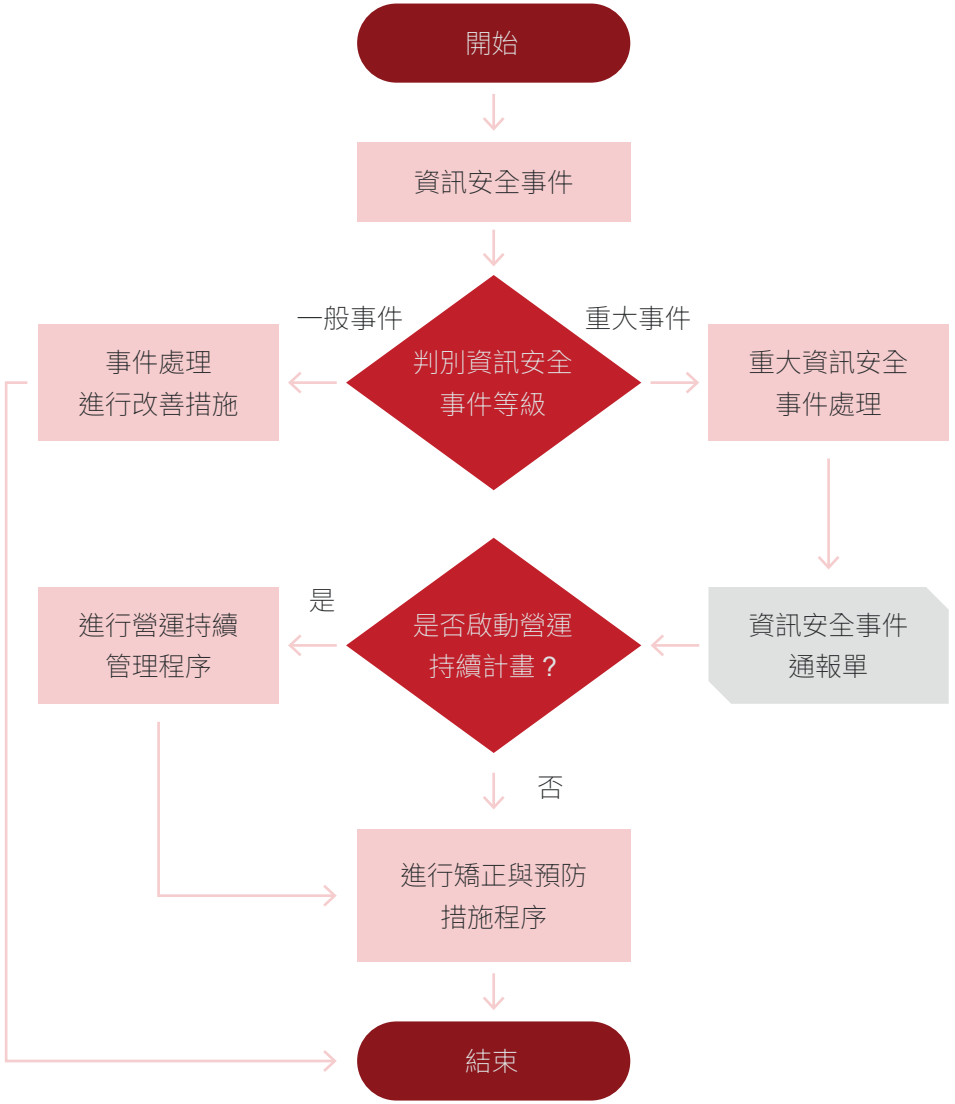
- 確保資訊資產機密性與完整性。
- 規範資料存取權限，防止未授權使用或修改。
- 確保系統持續運作並執行定期稽核。

2025 年執行成果：

- 資安小組於 4 月與 10 月召開會議，向總經理與董事會報告管理成效與議題進展。
- 持續參考 ISO 27001 標準，執行社交工程演練、升級公司網站安全架構、使用特權帳號管理機制、源碼檢測、多因子認證及數位還原演練。
- 訂定資安計畫，預計 2026 年執行資安規則強化、升級機房基礎設施及成立資安監控中心。

2025 年度無重大資安事件發生，充分保障資訊資產安全及業務穩定。

▼ 資安事件作業流程



▼ 鈺緯科技 2025 年台灣廠區資安訓練

類別	訓練總時數
資安人員	4
資訊人員	2
一般人員	68
總計	74

▼ 鈺緯科技 2025 年重大資安事件統計表

資安事件	2023 年發生件數	2024 年發生件數	2025 年發生件數	2026 年目標
違反資安或網路安全件數	0	0	0	0
資料洩漏件數	0	0	0	0
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數	0	0	0	0
因資訊安全或網路安全相關事件受裁罰之金額（新臺幣元）	0	0	0	0

2.5.2 個人資料管理政策

個人資料管理政策與實施情形

鈺緯科技高度重視客戶及利害關係人之隱私權保護。為了確保公司機密資訊、營業秘密與個人資料受到妥善保護，並強化資訊安全防護能力，本公司除遵循國內《個人資料保護法》外，亦參照國際資安標準與 GDPR 等法規，推動全方位個資保護作業。

一、政策訂定與適用範圍

為落實個資保護之治理，本公司已訂定《鈺緯科技開發股份有限公司個人資料保護管理辦法》，並經董事會通過執行。

- **適用範圍：**

  涵蓋本公司及子公司之董事、經理人及全體員工，亦包含鈺緯客戶及自公司官方網站所蒐集之資料。

- **管理原則：**

  本公司對個資之蒐集、處理與利用，嚴格限制於法令規定範圍內，不提供或出租予第三人，並落實資料存取權限管控機制。

二、權責部門與組織職掌

本公司明確劃分個資保護之權責部門，確保管理機制有效運行：

- **人事單位：**

  負責擬訂與管理個資保護制度、維護員工個資、辦理教育訓練，並作為個資申訴與通報之對外窗口。

- **資訊單位：**

  負責建立個資資訊安全防護與管理措施，執行資安預防及危機應變機制。

- **稽核單位：**

  負責查核個資管理流程是否合規，並將查核結果定期提報董事會監督。

三、具體管理措施與實施情形

本公司透過管理與技術面並行，落實資料全生命週期之安全防護：

- **資安技術防護：**

  定期檢視儲存個資之伺服器，加強機房人員管控，並防範外部駭客攻擊或資料竊取。

- **日常規範實施：**

  落實「淨屏 / 淨桌政策」，宣導離開座位或下班時關閉螢幕、設定密碼保護；新進人員均須簽署保密協定。

- **事件回應機制：**

  針對個資事件採取零容忍原則，若發生侵權事件，將由資安、法務及相關部門依程序調查處理。

四、2025 年度實施量化數據

本公司定期執行員工個資保護培訓，並追蹤投訴情形，確保管理成效：

- **教育訓練量化數據：**

  2025 年 7 月完成全體員工 139 人之線上訓練課程（內容涵蓋個資保護法、GDPR 規範及個資種類介紹），全員通過測驗。

- **個資投訴情形：**

  2023 年至 2025 年，本公司來自外部機關或客戶反映之個資洩漏投訴案件數均為 0 件。

▼ 鈺緯科技近 3 年個資洩漏投訴件數

個資洩漏投訴件數	2023 年	2024 年	2025 年
外部機關	0	0	0
客戶反映	0	0	0



3 供應鏈管理

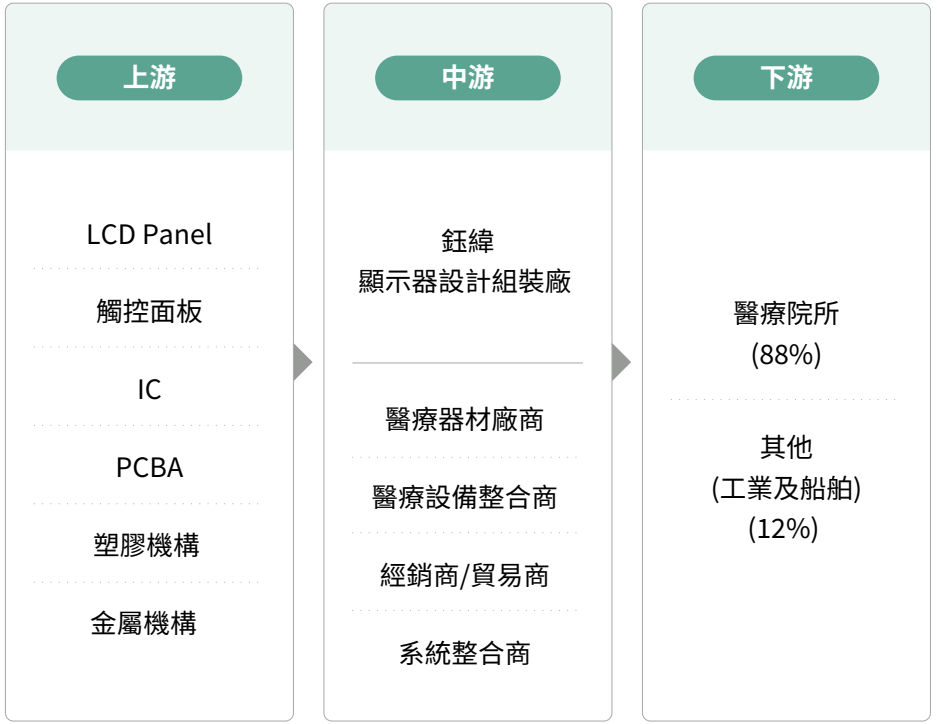
3.1 永續價值鏈

鈺緯科技深耕於醫療用、工業用及專業色彩應用顯示器的研究發展與生產製造。在本公司所屬的醫療器材產業鏈中，我們定位為專業顯示器製造商，向上游採購顯示面板、觸控面板、電子元件及機構件等關鍵原物料；透過精密設備加工製造後，供應給下游醫療設備廠商、系統整合商及經銷通路。2025 年本公司供應鏈結構穩定，與上下游廠商之商業關係無重大顯著改變。

為落實永續供應鏈管理，鈺緯科技不僅追求品質與技術創新，更積極將 ESG 準則納入供應商管理政策。我們要求合作夥伴共同遵循本公司制定之規範，具體要求涵蓋以下面向：環境保護：優先鼓勵重點供應商取得 ISO14001 環境管理系統認證，並嚴格遵守 RoHS、REACH 等國際環保法規，簽署環境危害物質禁用承諾。勞動人權與職業安全：遵循 RBA 責任商業聯盟要求，推行責任礦產採購，確保不使用衝突礦產，並致力提升供應鏈之勞工權益與職場健康安全。資安與隱私防護：將資通訊安全與隱私權保護納入供應鏈風險管理框架，要求供應商建立相應防護機制與隱私權政策，確保符合個人資料保護法及國際規範。我們透過管理階層定期交流、供應商合規聲明與自主評鑑以及經驗分享等實務作為，持續輔導供應商精進 ESG 績效。透過此管理機制，鈺緯科技期望與全球供應商攜手強化夥伴韌性，共同創造具競爭力且符合永續價值的產業體系。



▼ 鈺緯科技產業價值鏈



3.1.1 供應鏈管理機制

鈺緯科技致力於達成永續經營的最高目標，透過對供應商管理持續遵守法規，貫徹綠色永續發展之經營理念。我們的供應鏈管理策略從傳統的品質與交期，延伸至涵蓋環境（E）、社會（S）與治理（G）三大面向的永續發展。針對產品特性，我們將夥伴劃分為原物料供應商、協力商及外包商，並對其在各議題上提出積極具體之要求。

本公司制定《供應商永續發展行為準則》及相關作業程序，要求所有供應商在以下議題遵循相關規範：

面向	內容
環境	• 符合 ISO14001 環境標準認證 • 遵守 RoHS、REACH 法規 • 環境危害風險物質禁用承諾 • 利害相關方環境要求
社會	• 衝突礦產管理 • 勞動人權
治理	• 供應商永續發展行為準則 • 供應商 ESG 調查問卷 • 資安防護 • 隱私保護 • 品質競爭力 • 價格競爭力 • 交期穩定 • 技術創新 • 售後服務

供應鏈管理策略與實施框架

鈺緯科技致力於建立負責任且具韌性的永續供應鏈。我們將供應商劃分為原物料供應商、協力商及外包商進行分類管理，並將傳統的品質與交期評核，延伸至涵蓋環境、社會及治理（ESG）面向的永續採購策略。

1 永續供應鏈管理二大步驟

為落實責任採購，本公司設計並執行二大步驟的管理框架：

- **第一步：**制定永續規範與要求：對供應商明確傳達永續準則，將 ESG 因子納入採購合約與行為準則中。
- **第二步：**風險識別與評估機制建置：定期發放供應商永續自評問卷，逐步建立供應商 ESG 資料庫，以識別供應鏈潛在風險。同時，積極研擬供應商績效評比與分類管理制度，為未來實施輔導與獎勵機制奠定數據基礎，確保供應鏈韌性。

2 供應商鑑別與分級管理機制

本公司針對潛在及現有供應商建立預審與分級機制，強化供應鏈的韌性治理。篩選與分級指標包含：

- **採購關鍵性：**評估是否為關鍵原料（如 Panel、IC）或核心製程之供應商。
- **營運表現：**包含採購金額、合作歷史、產品品質與交期穩定性表現。
- **永續執行程度：**審查供應商之 ESG 政策、社會責任表現及環境保護落實情形。

本公司優先與分級較高之供應商建立策略夥伴關係；針對高風險或未達標者，則由專業團隊進行改善輔導，以強化整體供應鏈之永續實力。針對關鍵物料，本公司更落實長效穩定供料評估，通常要求 5-10 年的穩定供貨承諾，以因應原料週期及市場供需波動。

3 董事會監督與決策

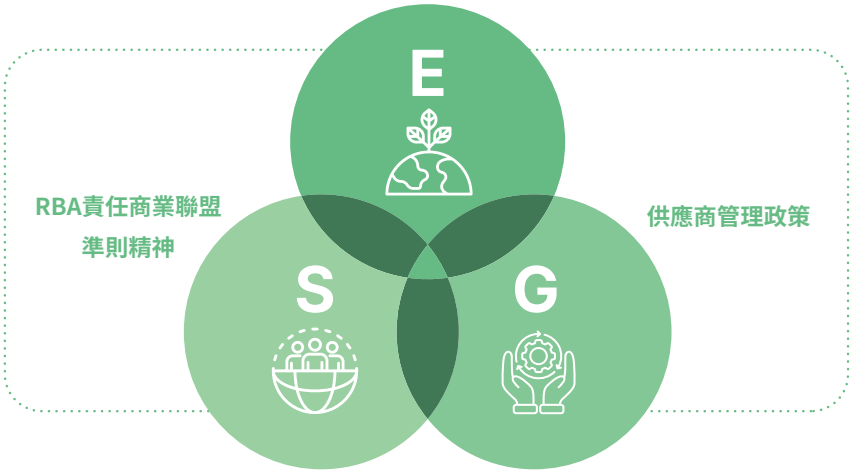
為確保供應鏈管理與公司整體永續策略相符，鈺緯科技建立了嚴謹的治理流程：

- **定期報告機制：**供應鏈管理流程與執行結果（如稽核進度、風險調查結果）每年定期向董事會報告。
- **高層決策監督：**由董事會負責對永續供應鏈的推動成果進行最終監督與決策，確保資源投入與風險控管之有效性。

透過上述機制，鈺緯科技將環境社會責任、風險因應與創新合作深度納入採購決策，積極與供應夥伴共同打造多贏的永續生態體系。

3.2 供應商風險評估與永續管理

鈺緯科技致力於建構透明且具韌性的供應鏈管理體系。為分散供應鏈風險並持續提升整體品質，本公司參考 RBA（責任商業聯盟）準則精神，將環境、社會及治理（ESG）因子納入供應商管理政策，引領合作夥伴共同落實永續經營理念。



1 建立永續規範與具體要求

本公司針對新增及現有供應商，積極推動以下具體規範之簽署，將其視為評估長期合作夥伴關係之重要指標。對於尚未完成簽署之廠商，本公司採取持續勸導機制，協助其符合各項標準：

- **環境保護要求：**推動簽署《環境危害風險物質禁用承諾書》及《利害相關方環境要求》，確保產品符合環境永續標準。
- **社會責任要求：**落實《不使用衝突礦物承諾書》之簽署，並要求供應商遵循本公司之勞工權益與人權保障政策。
- **公司治理、資安與隱私權要求：**要求夥伴簽署《供應商永續發展行為準則》並如實填寫《供應商 ESG 調查問卷》。內容涵蓋誠信經營、資通訊安全防護及隱私權保護政策，確保供應鏈治理具備風險辨識與應變能力。

2 供應商盡職調查與實施情形

本公司建立動態監測與評估機制，將永續表現與採購決策整合，落實供應鏈管理政策：

- **盡職調查與評比：**定期透過《供應商 ESG 調查問卷》執行盡職調查，針對環境管理（含能源與廢棄物）、勞工權益及資安等面向進行風險辨識與績效評分。
- **輔導與改善機制：**依據評核結果進行分級管理，針對表現優良者給予優先合作機會；針對未達標之廠商，則由專責單位進行溝通並要求限期改善，以確保供應商之作業環境符合本公司永續規範。

2025 年鈺緯科技實際交易供應商**共 295 家**，依採購金額進行分級管理，並將**前 50 家供應商（採購金額佔比 92.75%）**列為重點供應商，納入環境、社會及治理風險與衝擊評估範疇；**經鑑別結果，未發現重大實際或潛在之環境、社會及治理負面衝擊。**

環境風險

為降低供應鏈環境風險，鈺緯科技持續推動供應商導入環境管理制度，並落實環境相關承諾文件之簽署。

截至 2025 年止，重點供應商之環境管理推動情形如下：

- 19 家（38%）已取得 ISO 14001 環境管理系統驗證
- 28 家（56%）已簽署《環境危害風險物質禁用承諾書》
- 37 家（74%）已簽署《利害相關方環境要求》

2025 年度新增 25 家供應商，均已納入供應商管理機制，其環境管理落實情形如下：

- 4 家（16%）已取得 ISO 14001 環境管理系統驗證
- 11 家（44%）已簽署《環境危害風險物質禁用承諾書》
- 12 家（48%）已簽署《利害相關方環境要求》

針對重點供應商尚未完成簽署之供應商，將於 2026 年持續推動改善作業，並採每季追蹤其進度，以強化供應鏈環境管理績效。

社會風險

鈺緯科技承諾不採購來自衝突地區之礦產；如確有使用，須揭露來源並提供相關佐證文件。

截至 2025 年止，重點供應商中有 1 家因產品性質未涉及相關礦物，故無需簽署聲明；其餘 49 家為應簽署對象，其社會責任落實情形如下：

- 49 家（100%）已簽署《不使用衝突礦產承諾書》

2025 年度新增 25 家供應商，其中 2 家因產品性質未涉及相關礦物，無需簽署聲明；其餘 23 家為應簽署對象，均已納入供應商管理機制，其社會責任落實情形如下：

- 15 家（65%）已簽署《不使用衝突礦產承諾書》

針對重點供應商尚未完成簽署之供應商，將於 2026 年持續推動改善作業，並採每季追蹤其進度，以強化供應鏈社會管理績效。

治理風險

為降低供應鏈治理風險，鈺緯科技持續推動供應商落實誠信經營，並簽署相關治理承諾文件。

截至 2025 年止，前述重點供應商之治理落實情形如下：

- 27 家（54%）已填寫《供應商 ESG 調查問卷》
- 29 家（58%）已簽署《供應商永續發展行為準則》

2025 年度新增 25 家供應商，均已納入供應商管理機制，其治理落實情形如下：

- 4 家（16%）已填寫《供應商 ESG 調查問卷》
- 12 家（48%）已簽署《供應商永續發展行為準則》

針對重點供應商尚未完成簽署之供應商，將於 2026 年持續推動改善作業，並採每季追蹤其進度，以強化供應鏈治理管理績效。

▼ 鈺緯科技近 3 年採用環境標準及社會準則篩選供應商

項目	2023 年	2024 年	2025 年
既有重點供應商家數	50	50	50
採用環境標準篩選既有重點供應商家數	0	36	37
採用社會準則篩選既有重點供應商家數	0	47（註 5）	49（註 4）
新進供應商家數	13	16	25
採用環境標準篩選 - 新供應商家數	0	13	12
採用社會準則篩選 - 新供應商家數	0	14（註 5）	15（註 5）

註 1：本公司自 2024 年起建立新供應商環境與社會面向評估機制，並開始對新進供應商執行相關評估作業，故 2023 年尚未執行環境與社會評估，評估家數為 0 家。

註 2：2024 年起已針對新進供應商推動環境與社會評估作業，惟目前該評估尚未列為供應商遴選之強制性條件，因此實際完成回簽之供應商家數與新進供應商家數仍存在差異。

註 3：2025 年鈺緯科技實際交易供應商共 295 家，依採購金額進行分級管理，並將前 50 家供應商（採購金額佔比 92.75%）列為重點供應商。

註 4：重點供應商中有 1 家因產品性質未涉及相關礦物，故無需簽署聲明。

註 5：重點供應商中有 2 家因產品性質未涉及相關礦物，故無需簽署聲明。

3.3 永續綠色採購

在我們的重要營運據點（包含本報告書提及營運邊界）中，也儘量採用在地採購，以減少長途運輸的碳排放，並支持在地商業發展，2025 年在地採購占總支出比例約 91%以上，未來鈺緯科技也將持續保持此一水準，並進一步評估擴大在地採購比例之可行性並設定具體目標。

▼ 鈺緯科技近 3 年使用當地供應商的採購預算比例（單位：新臺幣元）

項目	2023 年	2024 年	2025 年
總採購金額	357,947,654	403,856,887	480,513,687
進口金額	30,767,275	46,254,817	41,348,133
非進口金額	327,180,379	357,602,070	439,165,554
使用當地供應商的採購預算比例（%）	91%	89%	91%

3.3.1 產品責任

研發投入

鈺緯科技 2025 年研發費用占營業收入 8%，除關注產品之安全性、標示及可靠度，更積極開發提供各類安全性改善之商品。

▼ 鈺緯科技近 3 年投入研發的費用（單位：新臺幣仟元）

年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	893,844	862,323	868,840
研發費用	69,158 (8%)	71,898 (8%)	72,464 (8%)

生產管理

鈺緯科技重視產品品質與對使用者的健康安全，故自產品的研發、生產、運輸、銷售到使用，皆投入大量資源建置品質管理系統，本公司截至 2025 年底，持續通過 SGS 等獨立第三方驗證機構的驗證，維持 ISO 13485 醫療器材品質管理系統、ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統，以及衛生福利部醫療器材品質管理系統（QMS）等各項國際與國家級證照之有效性，以確保公司的主要產品醫療用途及工控用途各型液晶顯示器、皆符合一定水準以上的品質管控及法規要求。

另為確保鈺緯科技所有產品無侵害使用者健康及環境安全的疑慮，本公司嚴格禁用有害物質，且全產品均符合歐盟有害物質限用指令（EU RoHS II）、化學物質登錄與管制法令高關注物質（EU REACH SVHC）的管制要求。在產品包裝方面，2025 年亦符合包材與包材廢棄物指令（Directive94/62/EC）對包裝減量與包裝廢棄物的管理。本公司也會配合綠色包裝材料的新趨勢，將進一步導入 2026 年 8 月 12 日開始適用的歐盟包材與包材廢棄物法規（PPWR, Regulation（EU）2025/40）的要求。總結 2025 年間鈺緯科技主要 / 所有產品皆無違反健康和安全法規和自願性規約之事件，落實產品安全性把關。

2025 年鈺緯科技主要 / 所有產品

皆無違反健康和安全法規和自願性規約之事件

環境管理制度與績效

▶環境管理政策與系統

本公司（鈺緯科技）高度重視營運對環境之衝擊，將環境保護納入企業核心策略。我們依循 ISO 14001:2015 環境管理系統標準，針對「液晶顯示器之設計與製造」流程建立系統化管理機制。我們透過 PDCA（規劃 - 實施 - 檢查 - 行動）模式持續改善環境績效，確保環境管理制度之完整運作。管理面向涵蓋：

- 污染防治與法規遵循：嚴格落實空氣、水、廢棄物管理，確保符合所在地環保法規。
- 綠色產品開發：將環保概念融入產品生命週期，包含研發、生產、運輸及銷售環節。
- 資源管理：推動節能與包材減量，降低資源耗損。

▶ 2025 年推動措施與成效

2025 年本公司環境管理執行成效良好，具體作為如下：

- 綠色產品合規：產品全面符合歐盟 EU RoHS II、EU REACH SVHC 之管制要求，並達成無違反健康和安全法規之紀錄。
- 包材循環經濟：符合包材與包材廢棄物指令（Directive 94/62/EC），積極推動包裝減量。針對 2026 年 8 月即將適用之歐盟新法規（PPWR, Regulation（EU）2025/40），本公司已於 2025 年度提前展開供應鏈與綠色包材之媒合規劃。
- 環境稽核與宣導：年度內完成 ISO 14001 內部稽核與管理審查，提升全員環保意識。

▶第三方驗證資訊

本公司持續透過獨立第三方驗證機構維持證照有效性，確保制度之落實。最新 ISO 14001 證書資訊如下表所示，其效期已涵蓋至 115 年度：

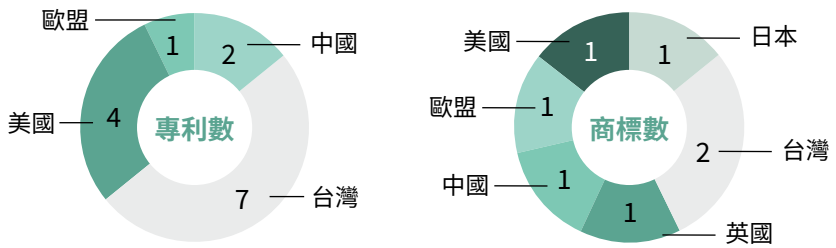
驗證標準	證書編號	驗證機構	效期起訖日期
ISO 14001:2015	ARES/TW/12308004E	ARES International Certification	2023-08-03 至 2026-08-02

專利及商標布局

智慧財產權是研發的重要成果，亦是創新管理的核心要素。擁有出色的智慧財產管理，能夠幫助企業保持創新領先的地位。為了保護技術創新成果並維持全球領導地位，鈺緯科技制定了智慧財產政策。該政策不僅明確了持續投入研發與創新的目標，還規劃了符合公司發展需求的智慧財產管理策略。鈺緯科技通過建立一套有效運用智慧財產權來促進商業利益的管理制度，實現了公司的盈利目標。

鈺緯科技基於多年智慧財產管理經驗，導入了 TIPS 架構並取得外部驗證，以更有效健全智慧財產管理體系。這不僅強化了內部對智慧財產價值的認識，也完善了公司研發成果的保護，並提升了外界（包括股東與客戶）對公司的信賴。從 2006 年開始截至 2025 年 12 月 31 日，鈺緯科技擁有 14 件專利，主要涵蓋設計和影像調校技術，其中包括 7 件台灣專利、1 件歐盟專利、4 件美國專利以及 2 件中國專利。

▼ 鈺緯科技有效專利數及商標申請區域分布統計

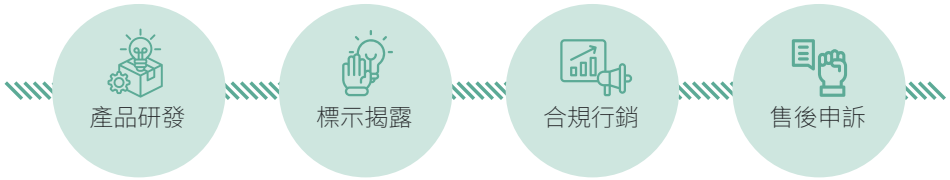


地區		台灣	歐盟	美國	中國	英國	日本	總計
發明專利數	已領證	7	1	4	2	0	0	14
	申請中	1	0	1	0	0	0	2
商標數	已領證	2	1	1	1	1	1	7
	申請中	0	0	0	0	0	0	0

註：資料統計截至 2025 年 12 月 31 日。

產品標示

鈺緯科技致力於提供高品質之醫療顯示解決方案，我們視產品品質與客戶信任為永續發展之基石。為維護客戶權益，本公司參照 GRI、SASB 等國際準則，已由權責部門擬定並落實執行客戶權益保障之政策以及產品責任準則，確保從產品研發、標示揭露、合規行銷到售後申訴，皆能提供透明且安全的服務保障。



一、政策承諾與產品標示管理

鈺緯科技從產品研發、生產、儲存到使用標示等過程，皆投入大量資源把關產品安全，並落實以下管理原則：

- **產品健康與安全：**本公司產品研發與製造嚴格遵循 ISO 13485 醫療器材品質管理系統，確保產品對使用者之健康與安全無虞。
- **有害物質控管（RoHS）：**本公司制定《危害物質限用指令（RoHS）管理辦法》，嚴格管控十種危害物質之濃度上限。供應商須簽署「協力廠商禁限用物質管制保證書」，並提供第三方檢驗報告，確保產品符合國際環保法規。
- **標示透明化與全球安規遵循：**本公司所有產品皆嚴格遵循營運所在地法規進行標示，內容包含詳細規格、安全警語及必要之特定資訊。為確保醫療顯示器符合各國醫療器材安全標準，本公司依據銷售地區之要求，於產品及外包裝標註相應之國家安規與認證標章（如中國 CCC、歐盟 CE、美國 UL 等），確保所有標示資訊清晰、可辨識並完全符合當地法令規範。
- **誠信行銷原則：**我們秉持誠信原則，對產品功能、規格進行真實且透明的揭露，嚴禁任何虛偽不實或引人錯誤之行銷行為。

二、客戶申訴管道與處理程序

為落實對客戶權益之保障，本公司已建立並執行嚴謹的客訴處理程序，確保每一位利害關係人的聲音獲得重視：

- **正式申訴管道：**
  聯絡電話：+886-2-2226-8631
  電子信箱：divamkt@diva.com.tw
- **標準化申訴處理流程：**
  受理登錄：收到客戶反映後，客服單位於 48 小時內回覆確認並正式立案。
  調查分析：依據案件性質移交品保、研發或業務等權責單位進行根因調查。
  矯正處置：針對問題擬定解決方案或執行矯正預防措施（CAPA）。
  回覆結案：將處理結果主動回覆予客戶，並確認客戶滿意度後結案。
  檢討改善：定期彙整客訴案件，納入內部管理會議進行檢討，持續提升服務品質。

三、績效統計與合規情形

2025 年，鈺緯科技生產之產品全數符合 RoHS 標準。本報告期間未有任何違反產品健康安全、產品資訊標示或行銷傳播相關法規之事件。

▼ 鈺緯科技近 3 年產品責任與合規統計表

事件	2023 年	2024 年	2025 年
違反產品健康與安全法規之事件數	0	0	0
違反產品資訊與標示法規之事件數	0	0	0
違反行銷傳播相關法規之事件數	0	0	0
總件數	0	0	0

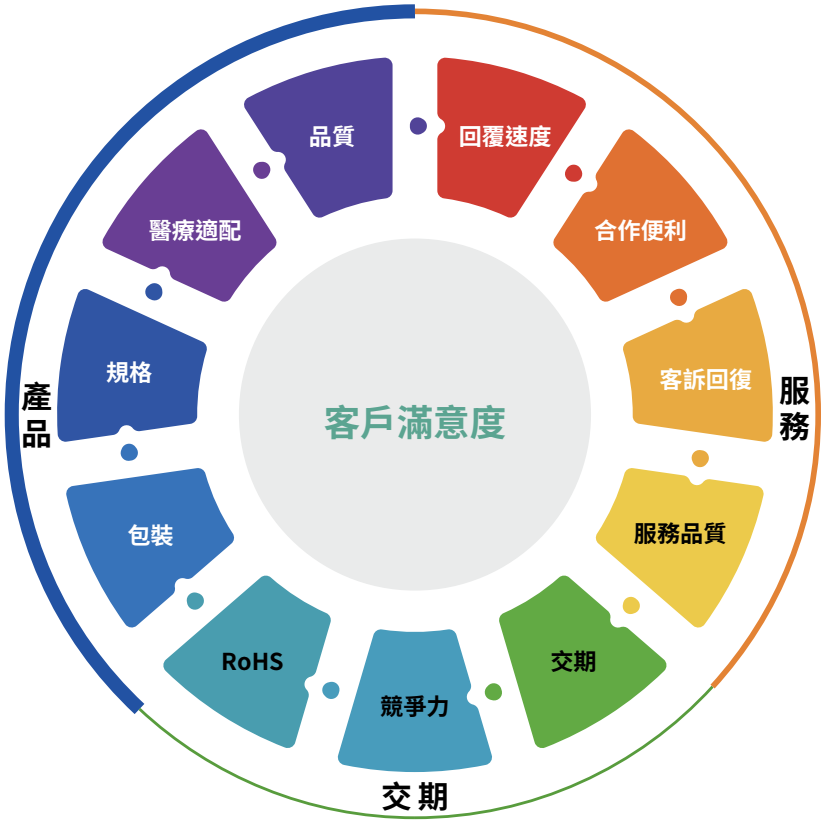
註：上述統計件數包含導致罰款、警告或違反自願性規約之事件。

3.4 客戶服務

3.4.1 客戶滿意度調查

鈺緯科技將客戶的回饋視為精進客戶關係發展的重要基礎，我們透過多重管道瞭解客戶需求。針對客戶的意見，並會定期每年檢視、分析並提出適當的改善計畫，建構一個完整的客戶需求回應處理程序。2025 年鈺緯科技客戶滿意度 4.1 分（滿分為 5 分），連續 3 年維持 3.9 分以上水準。

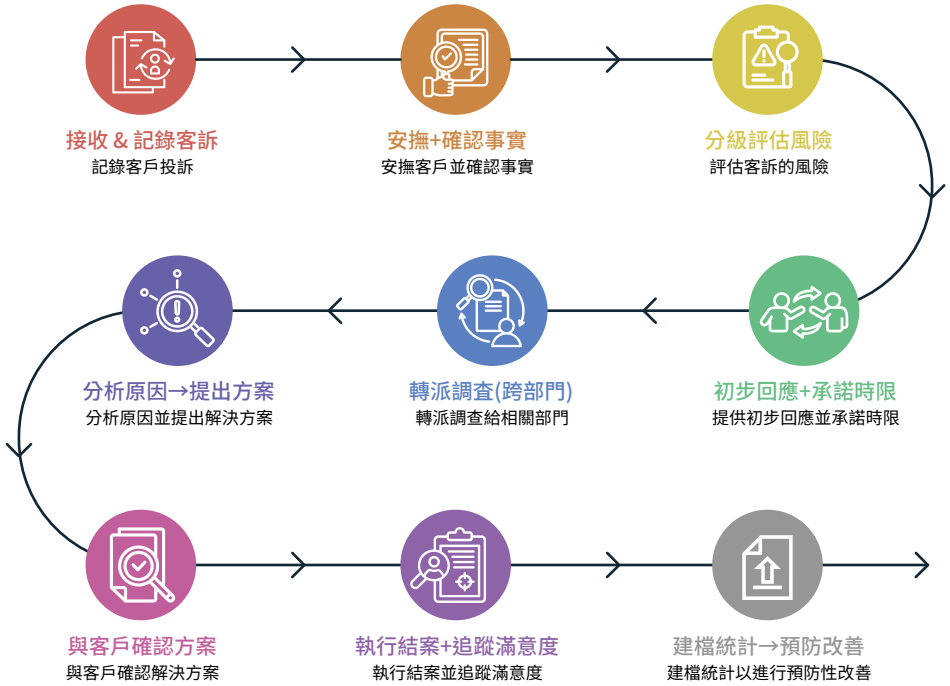
鈺緯秉持客戶滿意與品質至上的理念，透過多樣化溝通管道深入了解客戶需求，不斷優化產品組合，提供超越期望的產品與服務，全力打造值得信賴的合作夥伴關係。



▼ 鈺緯科技客戶滿意度調查設計

調查類別	占比	說明
服務	36%	評估客戶對本公司所提供服務之整體滿意程度，包含公司回覆效率、配合度、服務品質、客訴回覆及競爭力等。
產品	55%	針對客戶對本公司產品之品質與性能的評價，涵蓋產品性能、包裝安全、規格制定、產品可靠度及環境影響等層面。
交期	9%	交期表現對營運效率具有關鍵影響，故本部分評估客戶在交貨時效方面之表現，包括是否依約交貨、提前通知延遲與調整安排等。

▼ 鈺緯科技客訴處理流程



▼ 鈺緯科技近 3 年客戶滿意度調查結果

年度	2023 年	2024 年	2025 年
回覆數量	10	12	15
回收率	77%	86%	75%
客戶滿意度平均分數（1-5 分）	4.0	3.9	4.1

3.4.2 客戶隱私保護

為確保個人資料保護，鈺緯依據所在地法規制定隱私權政策，適用於公司全體成員及合作廠商，並要求嚴格遵循。鈺緯設有申訴管道，對隱私權違規採零容忍政策。透過全球宣導及教育訓練，強化員工對隱私保護的理解與遵循。鈺緯於公司網頁時的相關追蹤紀錄，可由用戶自行選擇同意內容。網頁填寫下載表單以及詢問表單內的個人資訊，皆可來電或來信要求將已記錄資訊刪除。鈺緯承諾嚴守客戶機密，2020 年至 2025 年無任何隱私權申訴或裁罰事件。2025 年無任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

▼ 鈺緯科技近 3 年經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

事件	2023 年	2024 年	2025 年
按以下分類，說明經證實的投訴屬於侵犯客戶隱私的總數	0	0	0
來自外部各方並經由組織證實的投訴總數	0	0	0
經證實之資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件的總數	0	0	0





4 氣候變遷因應

4.1 氣候風險與機會管理

面對全球氣候變遷帶來的嚴峻挑戰與經營不確定性，鈺緯科技（以下簡稱「本公司」）始終將環境永續視為核心發展策略。依據世界經濟論壇（WEF）最新發布之《2025 年全球風險報告》（GlobalRisks Report 2025），「極端天氣事件」不僅在短期（兩年）風險展望中高居首位，且在長期（十年）風險展望中，環境風險更包攬了前四名，包括：極端天氣事件、地球系統重大變化、生物多樣性喪失與生態系統崩潰，以及自然資源短缺。這顯示氣候議題已從單純的環境保護責任，演變為企業必須正面應對的重大實質性財務風險。

為建立更具韌性的經營體質並有效防範潛在財務損失，本公司全面導入「氣候相關財務揭露」（TaskForce on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）建議框架，並積極銜接國際永續準則理事會（ISSB）發布之 IFRS S2 氣候相關揭露標準。我們透過「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大核心維度，系統化地鑑別與評估氣候變遷對本公司營運造成的物理風險與轉型風險。本公司不僅致力於落實各項氣候調適與災害復原措施，更積極挖掘低碳轉型中的綠色市場商機，藉此增強企業氣候韌性，旨在確保在全球邁向淨零碳排的趨勢中，能持續為股東、客戶及社會各界創造長期的永續價值。



4.1.1 TCFD 四大核心架構

本公司為提升揭露資訊的即時性與透明度，有關 TCFD 四大核心架構之 11 項具體揭露項目及年度行動方案，已全面移植至本公司官網「ESG 企業永續專區」，提供利害關係人更便捷、動態的資訊檢索體驗。具體 TCFD 執行情形請參閱官網 -TCFD 四大核心架構。

氣候相關風險與機會對財務的影響

鈺緯科技針對氣候風險與機會之項目進行風險評估，根據衝擊程度與發生機會進行分析排序，將衝擊程度分為低中高 3 級，發生機會分為不太可能、或許可能及非常可能 3 級，鑑別分析出中高風險項目，後續並對此擬訂適當的因應措施，以提升鈺緯科技應對氣候變遷風險與機會之韌性。

▼ 氣候相關風險與機會清單

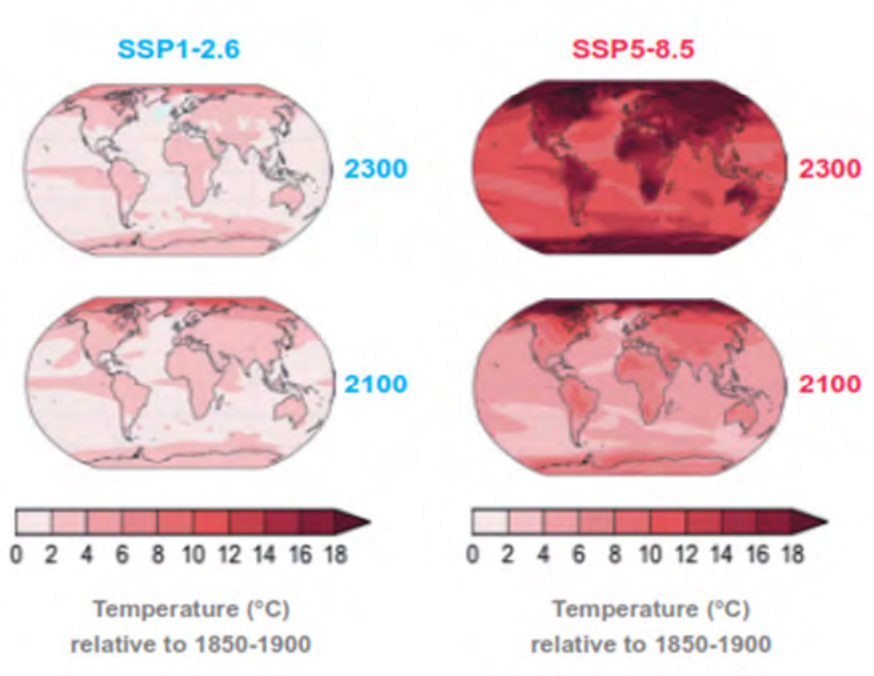
氣候風險	短期重大風險項目	中期重大風險項目	長期重大風險項目
發生時間	短期（0~3 年）	中期（3~10 年）	長期（10 年以上）
實體風險	• 極端天氣導致物流中斷	• 極端天氣導致物流中斷	• 極端天氣導致物流中斷 • 平均氣溫上升增加能耗
轉型風險	• 溫室氣體盤查合規成本 • 國際大廠供應鏈降評風險	• 低碳醫療材料導入困難 • ESG 評級落後影響投資	• 低碳醫療材料導入困難 • ESG 評級落後影響投資
氣候機會	**短期重大機會項目**	**中期重大機會項目**	**長期重大機會項目**
市場機會	• 供應鏈在地化與多元化	• 低功耗醫療顯示器 • 進入綠色供應鏈	• 綠色能源採購 • 低功耗醫療顯示器 • 進入綠色供應鏈

本公司在檢視風險後，深入分析氣候變遷對財務狀況的影響，並針對年度調適和因應措施進行規劃。我們將短期定義為 3 年以內，中期為 3 至 10 年，長期為 10 年以上，並評估氣候風險與機會對公司潛在營運和財務的影響，以便制定各項因應氣候相關風險與機會的行動計畫。具體揭露了「氣候相關風險及財務影響」與「氣候相關機會及財務影響」，並積極制定解決方案，以期降低氣候變遷對營運與財務的衝擊，提升組織的氣候韌性。

情境風險模擬方法

鈺緯科技公司對於風險情境的設定以聯合國的政府間氣候變遷專門委員會 IPCC 第六次評估報告 AR6 中的共享社會經濟途徑 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 作為氣候議題分析之基礎資料庫。

下圖為在此兩種情境之中，以 1850-1900 年為基準，全球未來 200 年的升溫情形，透過模擬鈺緯科技公司在理想情境（SSP1-2.6）和最劣情境（SSP5-8.5）下所會面臨的實體風險，來研判未來營運中所會遇到的衝擊情形與潛在財務影響，並發展因應管理措施。



▲ 鈺緯科技公司各據點進行區域綜合情境分析

▼ 台灣 - 區域綜合情境分析

刑事調查局	未來變化	趨勢 / 歸因
冷熱		
平均地表溫度	▲ 增長信心高	▲ 上升趨勢，但未歸因於
極端高溫	▲ 增長信心高	▲ 上升趨勢，且歸因置信度高。
寒潮	▼ 下降的信心很高	▼ 下降趨勢，且歸因置信度高。
霜	▼ 下降的信心很高	▼ 下降趨勢，但未歸因於
乾濕		
平均降水量	▲ 增長信心高	–
河川洪水	▲ 中等置信度增加	–
強降雨和洪澇災害	▲ 增長信心高	▲ 上升趨勢，但未歸因於
土石流	▲ 中等置信度增加	–
乾旱	▲ 中等置信度增加	–
火災天氣	▲ 中等置信度增加	–
風		
平均風速	▼ 中等置信度下降	▼ 下降趨勢，但未歸因於
熱帶氣旋	▲ 中等置信度增加	▲ 上升趨勢，但未歸因於
冰雪		
積雪、冰川和冰蓋	▼ 下降的信心很高	–
湖冰、河冰和海冰	▼ 下降的信心很高	▼ 下降趨勢，但未歸因於
暴雪和冰暴	▲ 中等置信度增加	–

刑事調查局	未來變化	趨勢 / 歸因
海岸		
相對海平面	▲ 增長信心高	▲ 上升趨勢，但未歸因於
沿海洪水	▲ 增長信心高	–
海岸侵蝕	▲ 增長信心高	–
海洋熱浪	▲ 增長信心高	▲ 上升趨勢，但未歸因於
海洋酸度	▲ 增長信心高	–

公司根據台灣據點所在地並參考 TCCIP 知識服務 / 出版品『縣市氣候變遷概述 2024 新北市』進行所在地的未來推估，如下表：

未來推估 2015-2100 年

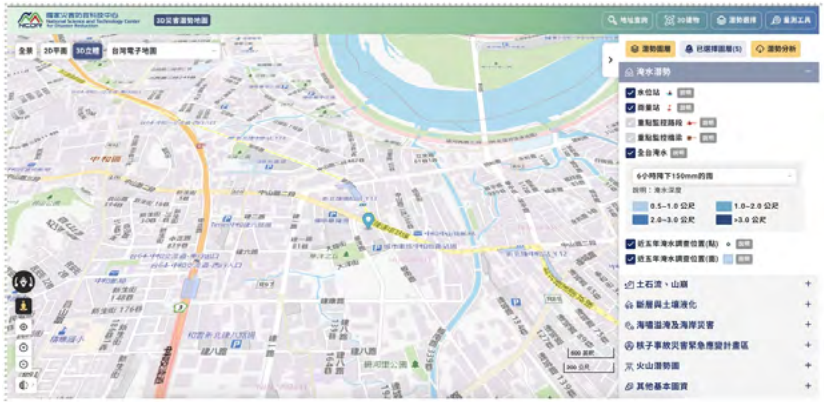
未來推估	新北市基期 (1995-2014) 與全球暖化程度 2° C 下的變化	
年平均溫度	20.6°C	平均增加 1.1°C，非常可能範圍約為 0.6~1.8°C
年高溫 36°C 天數	3.5 天	平均增加 10.8 天，非常可能範圍約為 4.0~19.5 天
年降雨量	2,780.7 毫米	平均增加 1.8%，非常可能範圍約為 -10.8~17.5%
季節降雨量	春季 533.6 毫米	平均減少 1.4%，非常可能範圍約為 -15.2~16.7%
	梅雨季 526.4 毫米	平均增加 2.7%，非常可能範圍約為 -25.4~47.1%
	夏季 829.5 毫米	平均增加 7.5%，非常可能範圍約為 -18.2~33.8%
	秋季 527.4 毫米	平均增加 0.7%，非常可能範圍約為 -28.3~32.0%
	冬季 367.5 毫米	平均減少 4.4%，非常可能範圍約為 -26.8~18.0%
年最大一日降雨量	211.4 毫米	平均增加 10.0%，非常可能範圍約為 -7.7~33.1%
年最長連續不降雨日數	21.5 天	平均增加 0.8 天，非常可能範圍約為 -2.4~4.0 天

營運據點 - 災害潛勢與危害度

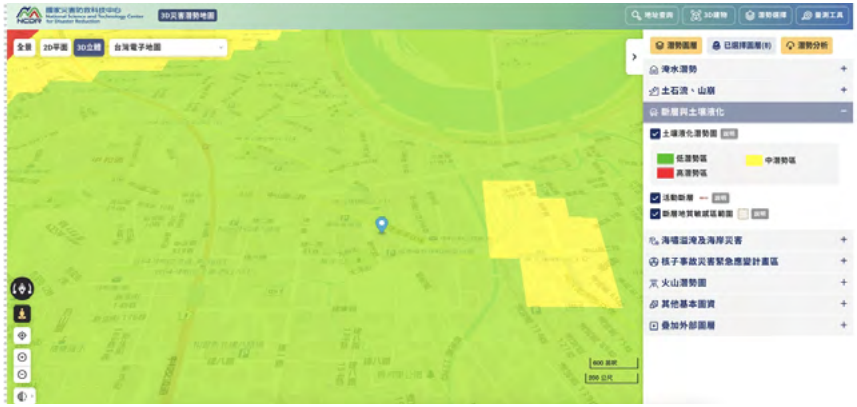
針對台灣主要營運據點，實施淹水（豪大雨、颱風）及土壤液化（地震）兩項災害實施評估。

鈺緯科技開發股份有限公司 - 新北市中和區中山路二段 351 號

▼ 淹水潛勢



▼ 土壤液化



災害潛勢	有 / 無	說明
淹水潛勢 • **6 小時降雨 350 毫米潛勢區** • **12 小時降雨 400 毫米潛勢區** • **24 小時降雨 500 毫米潛勢區** • **24 小時降雨 650 毫米潛勢區**	有	• 無直接位於 6 小時降雨 350 毫米潛勢區，但鄰近 500 公尺範圍內有 • 無直接位於 12 小時降雨 400 毫米潛勢區 , 但鄰近 500 公尺範圍內有 • 無直接位於 24 小時降雨 500 毫米潛勢區 , 但鄰近 500 公尺範圍內有 • 無直接位於 24 小時降雨 650 毫米潛勢區 , 但鄰近 500 公尺範圍內有
土石流潛勢溪流	無	
大規模崩塌潛勢地區	無	500 公尺範圍內無潛勢區
順向坡	無	500 公尺範圍內無潛勢區
岩體滑動	無	500 公尺範圍內無潛勢區
岩屑崩滑	無	500 公尺範圍內無潛勢區
落石	無	500 公尺範圍內無潛勢區
土壤液化潛勢區	有	低
活動斷層	無	斷層敏感區 500 公尺範圍內無潛勢區
海嘯溢淹潛勢區	無	
火山潛勢	無	位於火山潛勢範圍內

雖無直接位於 6 小時降雨 350 毫米淹水潛勢區，但鄰近 500 公尺範圍內有，由此可知，在極端氣候（SSP5-8.5）下，工廠將有可能面臨水災淹水的威脅並影響供貨時程、員工通勤以及整體營運狀況。

根據公司營運據點的災害潛勢分析結果，我們發現水災與土壤液化在短期內對台灣據點並無顯著影響與衝擊，因此現階段暫不納入考量。然而，供應鏈相關的氣候影響可能導致供貨中斷或客戶應對上的顧慮，鑒於其與公司主體營運策略息息相關，我們已將其納入整體風險考量與應對措施中。

▼ 氣候相關風險與機會之財務影響

類型	氣候相關風險	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作為
轉型風險	溫室氣體盤查合規成本	金管會要求上市櫃公司分階段完成碳盤查與查證，需投入顧問與驗證費用	• **管理費用增加：**年度外部確信費與碳管理顧問諮詢費支出。 • **資本支出（CapEx）提升：**為達成減碳目標所需之節能設備汰換投資。 • **稅賦風險：**未來碳費徵收機制導入後增加之規費支出成本。	• **建立合規機制：**遵循 GHG Protocol 編製盤查報告，並定期通過會計師第三方有限確信（ISAE 3410）。 • **數位化轉型：**導入碳盤查工具，彙整活動數據自動計算碳排量以降低營運成本。 • **人才培育：**持續辦理內部查證人員訓練，強化組織自主碳管理能力。
	國際大廠供應鏈降評風險	主要歐美醫療客戶（如 Philips 等一線大廠）設定供應鏈淨零目標，若未達標將影響供應商評分（Scorecard）	• **營收減損風險：**若評分落後導致訂單份額縮減或流失關鍵客戶。 • **市場進入門檻提高：**未來需投入更多研發資源於低碳產品以維持合格供應商資格。	• **積極參與評比：**每年定期回覆 CDP 氣候變遷問卷，提升揭露透明度並回應大廠要求。 • **供應鏈協同：**配合客戶進行供應商 ESG 稽核，並針對其淨零願景制定本公司減碳路徑圖。
實體風險	極端天氣導致物流中斷	強颱或豪雨導致中和地區交通癱瘓，原料進不來、貨出不去（特別是空運急單）	• **營運中斷成本：**生產排程延宕造成之加班費支出或空運運費溢價支出。 • **資產價值減損：**極端天氣導致廠房設備損壞或庫存毀損之維護成本。 • **保險費支出：**因實體風險增加導致之年度產險預算調升。	• 投保相關保險，降低貨損風險。 • 建立庫存機制，因應供應鏈中斷風險。 • 彈性調整員工出勤及關鍵職務應有代理人員。 • 定期清理屋頂排水孔及設備加強固定措施。並於期間加派人力駐廠，執行防災作業。
市場機會	供應鏈在地化與多元化	增加台灣在地供應商比例，減少因氣候導致的跨境物流中斷風險	• **營運成本降低：**採用在地供應商可顯著節省長途海 / 空運成本及相關碳稅支出。 • **穩定營收獲利：**強化供應鏈韌性，避免因國際災變導致斷料停工，確保訂單如期交付之穩定性。	• 關鍵零組件（面板除外）維持至少兩家供應商（Second Source）且多為不同國家之供應商。 • 採用本地供應商降低運費成本及碳排放量。

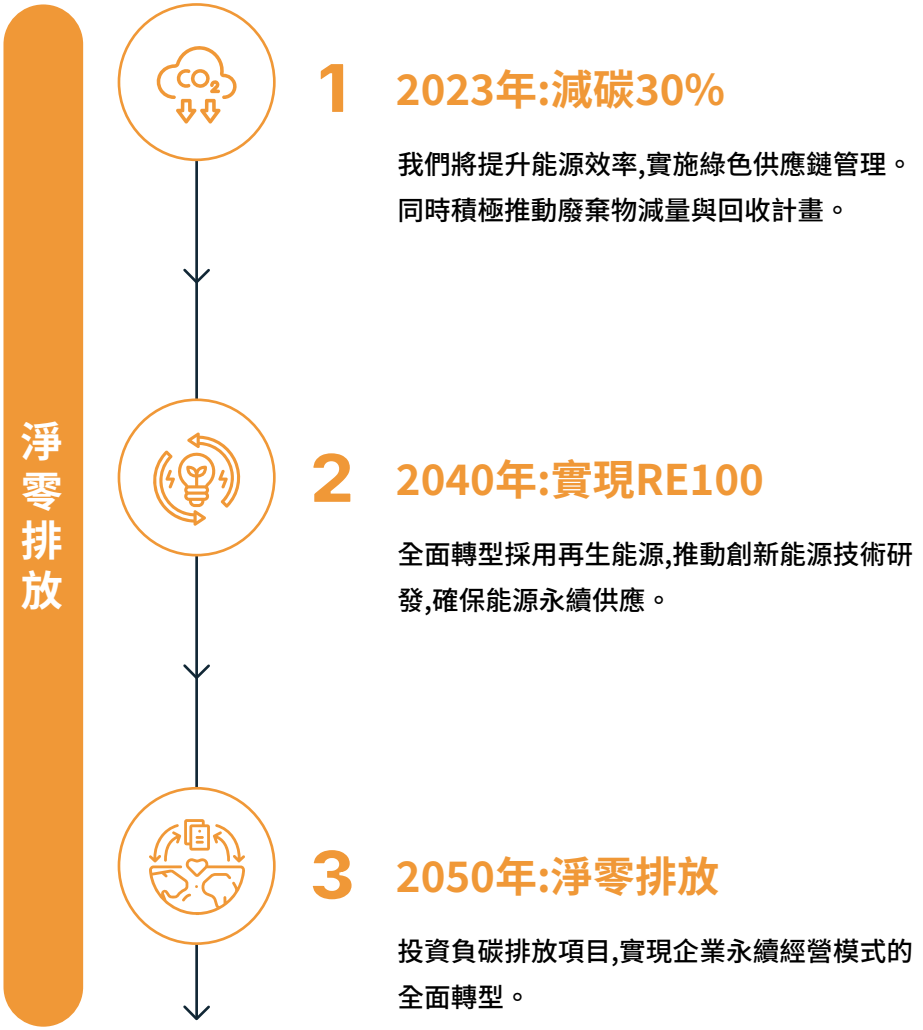
鈺緯科技淨零願景及階段性目標

本公司秉持和諧與永續經營的理念，積極應對氣候變遷帶來的挑戰，並提升同仁對氣候變遷風險的重視。我們已規劃綠色管理路徑，作為推動節能減碳與環境永續發展的指引，並據此訂定短、中、長期目標，以利公司內外部檢視相關政策與規範。

此外，我們持續關注氣候變遷可能帶來的風險與機會，評估其對公司營運與財務的影響，並據此研擬具體應對措施，以降低潛在風險並強化企業競爭力。透過這些努力，本公司將穩健推動減碳策略，為邁向淨零排放目標奠定堅實基礎。



公司減碳路徑圖：邁向 2050 年淨零排放



4.2 溫室氣體排放

自 2022 年起，我們即按照國際標準 ISO 14064-1 之方法學，以集團母體財報（或合併財報）為邊界，每年進行溫室氣體盤查。本公司 2025 年度依循國際標準 WRI/WBCSD 溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）編製溫室氣體聲明揭露溫室氣體排放量，並委託國富浩華聯合會計師事務所依據「確信準則第 3410 號」執行有限確信（LimitedAssurance），並順利取得「溫室氣體聲明之執業人員有限確信報告」。

在 2025 年，溫室氣體排放為：範疇一 14.5262 公噸 CO_2e、範疇二 177.6666 公噸 CO_2e，較 2022 年首次盤查減少 20.18% 碳排放，這主要得益於內部致力持續推動無紙化作業、虛擬會議的普及以減少差旅的排放，以及用電量減少等減碳措施。

淨零願景與量化管理目標

為落實低碳轉型，我們以 2022 年為減量基準年，訂定具體之量化減碳路徑：

年度目標	設定每年溫室氣體排放強度較前一年減少 3%。
2030 年中期目標	目標於 2030 年達成溫室氣體排放量較基準年 2022 年減量 30%。
長期願景	承諾於 2040 年達成 RE100（100% 再生能源使用），並於 2050 年實現淨零排放（Net Zero）。

減量推動措施與達成情形

本公司透過製程優化與能源轉型，積極降低碳足跡。2025 年之具體成效如下：

推動措施：

1.製程自動化優化：透過生產線自動化升級，減少不必要的電力損耗並提升能源使用效率。

2.綠能轉型規劃：因應 RE100 願景，已啟動綠電採購可行性評估，預計透過外部採購大幅降低範疇二之排放。

達成情形

2025 年度溫室氣體總排放量（範疇一 + 範疇二）為 192.1928 公噸 CO_2e，較基準年 2022 年之 240.7731 公噸 CO_2e 顯著減少 20.18%，已提前達成階段性減量進度。

▼ 鈺緯科技近 3 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放度（單位：公噸 CO_2e）

總排放量	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一	15.8492	14.7576	14.5262
範疇二	200.2503	188.6681	177.6666
總溫室氣體排放量	216.0995	203.4257	192.1928
營業額（新臺幣百萬元）	893.844	862.323	868.840
溫室氣體排放強度	0.2418	0.2359	0.2212

註 1：能源轉換係數的來源依據環境部氣候變遷署公告之溫室氣體排放係數。

註 2：各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係選用 IPCC 第六次評估報告之估值。

註 3：2023 年以電力排碳係數 0.495 公斤 CO_2 e/ 度做計算；2024 年以電力碳排係數為 0.474 公斤 CO_2 e/ 度做計算；2025 年以電力碳排係數為 0.474 公斤 CO_2 e/ 度做計算。

註 4：碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量（公噸 CO_2 e）／營業額（新臺幣百萬元）。

註 5：資料涵蓋範圍（所有廠區及子公司、母公司、合併財務報表之母子公司）。

▼ 鈺緯科技近 3 年顯著的氣體排放以公斤或其倍數為單位之以下各顯著的氣體排放

項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
氮氧化物	噸	0	0	0
硫氧化物	噸	0	0	0
揮發性有機化合物	噸	0	0	0
其它在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別	噸	0	0	0

4.3 能源管理

歷年能源消耗狀況揭露

鈺緯科技主要使用的主要為外購電力，公司所需電力由台電公司供應。2025 年能源消耗總量為 1,381,459.5358 百萬焦耳，年減 6%，主要原因為節能減碳，鈺緯科技將持續積極致力能源管理之情形。

能源管理政策與 RE100 轉型藍圖

本公司視能源管理為低碳轉型的核心，透過系統性盤點能源使用情形，持續推動能源減量與效率提升措施。為積極回應全球氣候轉型趨勢，本公司正式承諾於 2040 年達成 RE100（100% 再生能源使用）之目標。受限於營運據點之空間環境特性，本公司無法設置自有發電設備，故採取「外部綠電採購與綠證認購」作為達成 RE100 之核心策略。我們將透過與再生能源售電業者簽署購售電合約（PPA），以及在綠色電力憑證交易平台認購憑證（REC），逐步提升營運電力之綠能佔比。



量化管理目標與 2025 年度執行情形

本公司以 2022 年為基準年，訂定明確之能源管理計畫與短中長期目標：



短期目標	每年用電量較前一年減少 3%。
中期目標	2030 年透過外部採購使再生能源使用率達到 30%。
長期目標	2040 年達成 100% 再生能源使用（RE100）。

2025 年度具體推動措施

高效節能設備導入：持續將廠區與辦公室照明系統汰換為高效率 LED 燈具，並優化空調運行模式，有效降低電力損耗。

綠電採購評估：2025 年度已啟動與售電業者之媒合諮詢，積極評估符合成本效益之綠電採購方案，為後續轉型奠定基礎。

數據監測與盤點：定期進行用電熱點分析，2025 年度能源密度較 2024 年顯著改善 7%（以營業額計）。

全員節能參與：透過內部行政宣導與溝通，強化同仁日常營運中之環境永續意識，落實自主節能行為。

▼ 鈺緯科技近 3 年所使用的非再生能源之燃料類別及總消耗量

類別	單位	2023 年	2024 年	2025 年
汽油	公升	1,097.150	1,069.02	1,002.808
	百萬焦耳	35,829.6714	34,056.1563	31,850.2499

註 1：換算單位依據說明 - 每公升汽油×各年度熱值× 4.1868KJ ／ 1,000 換算 MJ。
註 2：2023 年熱值 7,800 kcal、2024 年 7,609kcal、2025 年度熱值 7,586 kcal。
註 3：資料涵蓋範圍（所有廠區及子公司、母公司、合併財務報表之母子公司）。



▼ 鈺緯科技近 3 年所使用的非再生能源之間接能源類別及總消耗量

類別	單位	2023 年	2024 年	2025 年
外購電力	度	404,546	398,034	374,824
	百萬焦耳	1,456,627.7458	1,433,180.3260	1,349,609.2860

註 1：換算單位依據說明 - 每度電× 860kcal × 4.1868KJ ／ 1,000 換算 MJ。
註 2：能源轉換係數的來源依據經濟部能源署公布之「能源產品單位熱值表」及「環境部氣候變遷署公告」。
註 3：資料涵蓋範圍（所有廠區及子公司、母公司、合併財務報表之母子公司）。

▼ 鈺緯科技近 3 年組織之能源密集度比值

類別	單位	2023 年	2024 年	2025 年
總能源消耗量	百萬焦耳	1,492,457.4172	1,467,236.4823	1,381,459.5358
總能源消耗量年增減率	%	-7%	-2%	-6%
年度產值	新臺幣百萬元	577.144	552.330	535.182
能源密集度	（註 2）	2,585.9359	2,656.4490	2,581.2892
能源密集度年增減率	%	1%	3%	-3%
年度營業額	新臺幣百萬元	893.844	862.323	868.840
能源密集度	（註 3）	1,669.7068	1,701.4929	1,590.0045
能源密集度年增減率	%	-1%	2%	-7%

註 1：產值僅包含自有生產據點，不含委外製造。
註 2：能源密集度計算公式：總能源消耗量／年度產值。
註 3：能源密集度計算公式：總能源消耗量／年度營業額。
註 4：2023 年 -2025 年無使用再生能源，再生能源使用率 0%。
註 5：資料涵蓋範圍（所有廠區及子公司、母公司、合併財務報表之母子公司）。

4.3.1 節能減碳

為了有效減少溫室效應的環境影響並降低能源消耗，鈺緯透過 ESG 企業永續發展推動小組制定了節能減碳的發展目標與計畫，整合各部門的節能減碳策略與方案，並定期召開會議檢討和追蹤執行情況。公司持續引進各種節能技術，推動設施的節能改進計畫。除了落實節電措施及提高能源效率等能源管理策略外，公司也推廣辦公室及公共區域的節能管理方案，並透過宣導活動和教育訓練，增強員工的節能減碳意識與習慣。

2025 年本公司持續深化節能轉型計畫，重點執行「辦公區域照明系統升級專案」，針對辦公室環境全面更換高效能省電燈管共 30 隻。經年度結算，該項行動方案達成 0.59 MWh 之節能成效，換算減碳量約為 0.28 公噸 CO_2e。此數據不僅體現了公司在設備優化上的執行力，更為後續全面汰換計畫奠定了堅實基礎。展望未來，我們已規劃分階段執行全廠區節能燈具更換方案，預計在全面落實後，可進一步降低整體能源消耗量達 30%，並同步達成 30% 以上之減碳效益，展現本公司邁向淨零排放的堅定決心。

▼ 2025 年節能案件，因採取節能與效率提升倡議專案而直接減少的能源消耗量

行動方案 - 辦公室：更換省電燈管 30 隻	年節能量（MWh）	年減排量（噸 CO_2e）
	0.59	0.28

註 1：更換前燈管功率為 20 瓦（W）/ 隻，更換後燈管功率為 10 瓦（W）/ 隻，每隻燈管節省用電 10 瓦（W）。

註 2：年節能量（MWh）=（10 瓦（W）/ 隻× 30 隻×每日運行 8 小時× 245 天）／ 1,000,000。

4.3.2 更節能的產品和服務

鈺緯科技注重於回饋社會，不僅在產品研發製造及友善職場環境方面重視環保與創新。同時也致力通過有效的管理機制珍惜及保護資源，創造高附加價值商品及服務，為提升生活環境的品質貢獻一份心力。本公司各事業群致力研發更節能的綠色產品（低耗損、低碳排、環境衝擊小），並透過參加展覽、說明會等方式將節能永續的概念推廣出去，建立起業界強而有力、有別於以往傳統顯示器製造廠的形象。

產品 / 服務	節能效益（單位：kWh/ 年）	節費效益（元 / 年）	減碳效益（單位：公噸 CO_2e）
21.5" 醫療用顯示器	9,829	43,218	4.66
23.8" 醫療用顯示器	69,134	303,982	32.77

註 1：21.5 吋及 23.8 吋醫療用顯示器於節能改善前之功率分別為 38 瓦（W）及 40 瓦（W），改善後之功率分別為 35 瓦（W）及 36 瓦（W）。

註 2：針對更節能的新一代標準品：21.5"&23.8" 醫療用顯示器，節能效益（kWh/ 年）計算方式如下：（365 天×每日運行 24 小時×年總販售量（台）×節能功率（W））／ 1,000。

註 3：2025 年節費效益計算方式：節能效益（kWh/ 年）×電費單價（4.397 元 / 度）。

註 4：2025 年減碳效益：（節能度數（kWh/ 年）× 電力排放係數（以電力排碳係數 0.474 公斤 CO_2e/ 度做計算））／ 1,000。

4.4 水資源管理

鈺緯科技深知水資源對全球環境永續的重要性，自公司成立以來，便長期關注節約用水與環境保護議題。我們承諾透過落實節水措施與提升利用效率，達成水資源使用之最佳化效益。



水資源風險評估

為精確掌握各廠區之水源壓力，鈺緯科技採用世界資源研究院（WRI）開發之「渡槽水風險地圖集（Aqueduct Water Risk Atlas）」工具，結合當地水資源分佈狀況（如水源穩定性及區域供需比）進行分析。

台灣地區	水風險等級評估為「低至中等（1-2）」。
中國蘇州地區	水風險等級評估為「高（3-4）」。

本公司主要用水來源均為第三方的自來水廠供給之民生用水，製程中無使用相關水資源，對環境取水之衝擊程度較低。

管理政策與量化目標

為有效控管用水，本公司以 2022 年為基準年，由管理階層核定具體之水資源減量量化目標，以落實環境永續責任：

短期目標	每年總用水量較前一年減少 3%。
中長期目標	至 2030 年，耗水量較基準年（2022 年）累計降低 25%。

推動措施與達成情形

針對各廠區之水資源風險，鈺緯科技採取多元化管理措施。因營運特性並無製程用水需求，僅產生日常辦公生活廢水，故管理重點聚焦於設施優化與行為改變。

1.具體推動措施

- **設備升級：**積極配合大樓管委會，更換老舊水龍頭及廁所沖水設備。
- **維護與宣導：**透過定期巡檢廁所及茶水間供水系統，如有漏水立即報修處理；並於公設區域張貼節水標語，塑造同仁「隨手關水」之環保意識。
- **排放管理：**生活污水統一經大樓管線排出，確保不產生製程廢污水，2025 年無發生放流水未符合排放限值或違反環保法規之事件。

2.績效達成情形

本公司透過持續推動循環經濟與節水措施，2025 年取水量 0.0030 百萬立方米較 2022 年基準年取水量 0.0039 百萬立方米，降低 23%。

4.4.1 取水與排水量

鈺緯科技近 3 年所有地區總取水量及總排水量

▼ 鈺緯科技近 3 年所有地區的總取水量，並按以下來源細分總量（單位：百萬立方米）

來源類別	2023 年	2024 年	2025 年
所有地區的總取水量	0.0032	0.0028	0.0030
地表水	0	0	0
地下水	0	0	0
海水	0	0	0
產出水	0	0	0
第三方的水（自來水）	0.0032	0.0028	0.0030

註 1：用水包含在大樓管理費（含水費) 中，無單獨設置水錶，其分攤統計無異常情事。
註 2：總取水量＝（大樓管理費支出的水費用）（元）／（20 元 / 度）。
註 3：資料涵蓋範圍（所有廠區及子公司、母公司、合併財務報表之母子公司）。

▼ 鈺緯科技近 3 年所有地區的總排水量，並按以下終點類別細分總量（單位：百萬立方米）

終點類別	2023 年	2024 年	2025 年
所有地區的總排水量	0.0026	0.0022	0.0024
地表水	0	0	0
地下水	0	0	0
海水	0	0	0
第三方的水（自來水）	0.0026	0.0022	0.0024

註：資料涵蓋範圍（所有廠區及子公司、母公司、合併財務報表之母子公司）。

▼ 鈺緯科技近 3 年根據以下類別，細分所有地區之總排水量（單位：百萬立方米）

類別	2023 年	2024 年	2025 年
所有地區的總排水量	0.0026	0.0022	0.0024
淡水	0.0026	0.0022	0.0024
其他的水	0	0	0

註 1：淡水（總溶解固體≤ 1,000 毫克 / 升）；其他的水（總溶解固體 >1,000 毫克 / 升）。
註 2：資料涵蓋範圍（所有廠區及子公司、母公司、合併財務報表之母子公司）。

▼ 鈺緯科技近 3 年所有地區之總耗水量（單位：百萬立方米）

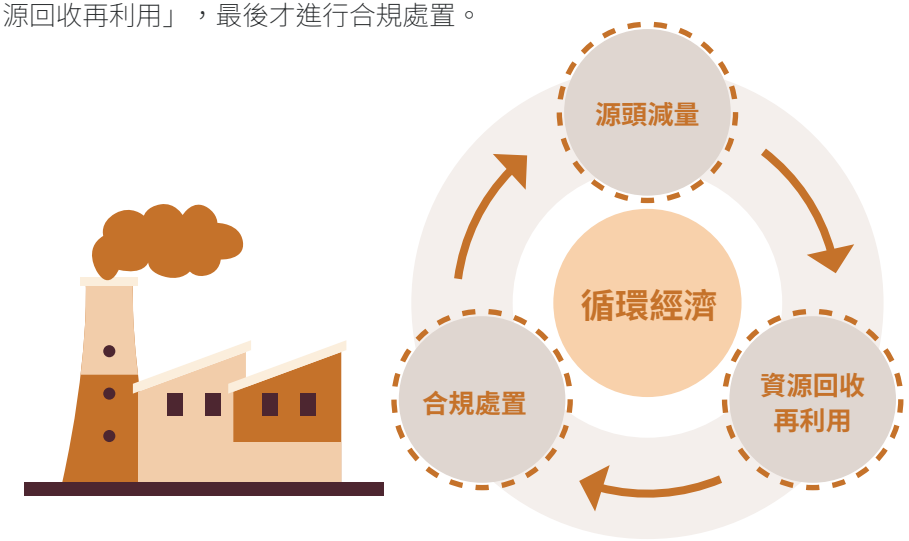
所有地區之總耗水量	2023 年	2024 年	2025 年
總耗水量	0.0006	0.0006	0.0006

註：資料涵蓋範圍（所有廠區及子公司、母公司、合併財務報表之母子公司）。

4.5 廢棄物管理與循環經濟

循環經濟與廢棄物管理政策

本公司秉持生命週期概念，將「循環經濟」納入營運核心策略，致力於達成零廢棄營運目標。我們制訂明確之廢棄物管理政策，優先採取「源頭減量」，其次為「資源回收再利用」，最後才進行合規處置。



策略一

落實源頭減量與綠色採購

推動產品包裝減量，要求供應商回收再利用交付之包材（如紙箱、靜電箱等），降低整體價值鏈的廢棄物產出。

策略二

提升資源循環效率

針對生產過程產生之廢料，優先轉化為可再利用資源，並委由專業廠商進行價值回收，以「重複使用取代拋棄」作為實踐重點。

量化管理目標與達成進度

本公司以 2022 年為基準年，設定具體之廢棄物減量目標，並由永續小組定期追蹤達成情形。廢棄物管理目標如下：

短期目標	每年廢棄物總量較前一年減少 3%。
中長期目標	至 2030 年，廢棄物總量較 2022 年累計降低 25%。
2025 年達成情形	廢棄物總量因針對生產過程產生之廢料，優先轉化為可再利用資源導致未達標，但循環率大幅提升。

具體推動措施

深耕供應商循環體系：持續落實包材回購與循環使用機制，2025 年透過紙箱與包材回收，成功減少環境衝擊。

廢棄物分類精進計畫：2025 年強化廠內廢棄物細分類管理，將原本進入焚化流程之物料轉化為「再生利用」，使年度循環再利用總量提升至 37.73 公噸。

合規管理與監督：嚴格篩選廢棄物清運處置廠商，並簽訂資源回收買賣契約書，確保所有廢棄物流向均符合法規且獲得善加處理。

4.6 物料使用

本公司醫療及工業用途的產品非屬普通消費性產品，對其可靠度有一定的品質要求，因此並不適合使用回收再利用的物料。只有部份包裝材料及運輸用棧板使用了回收再利用的物料。為降低產品對環境造成的衝擊，減少產品廢棄物的數量並促進產品的資源回收和再利用，是本公司努力的目標及責任。故鈺緯科技以生命週期思維進行產品設計，產品投入原物料主要為面板、電路板、機構件、線材、包材 ... 等，其中主要可再生物料有電路板、鐵件、線材、紙箱等。本公司全產品均符合歐盟廢棄電子電機設備指令（WEEE , Directive 2012/19/EU）的要求，所用原物料可以重複使用（Reuse）加上可以回收（Recycle）的重量佔比大於 70%，整體的回收再生率（Recovery）佔比大於 80%。

▼ 鈺緯產品重複利用、再循環與回收評估結果（依據 WEEE 指令及鈺緯 24 吋標準品 SGS 拆解報告書數據）

組成物質	再利用與再循環率 (%) Reuse/ Recycle (%)	總回收再生率 (%) Recovery (%)
金屬	54.97	54.97
塑膠	13.22	16.74
電線 / 電纜	7.68	7.68
玻璃	7.44	7.44
印刷電路板組件（PCBA）	2.4	2.4
液晶顯示器（LCD）	1.87	1.87
混合物	0.17	0.17
電容器	0.07	0.07
總計（Total）	87.82	91.34

註 1：上述百分比係以設備總重量為計算基準。

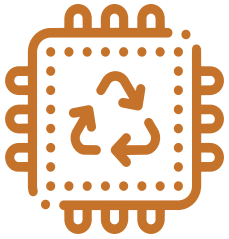
註 2：代表機種之物料組成與結構具備產品線之共通性，其評估結果足以反映本公司主要產品之可回收性水平。

未來我們將進一步思考以紙類緩衝包材替換 EPE 之可能性，以擴大單位產品的可再生物料使用占比。

▼ 鈺緯科技近 3 年所用物料的重量或體積（單位：公噸）

報導期間內用於生產和包裝主要產品與服務之物料的總重量或體積，按以下分類	2023 年	2024 年	2025 年
所用的非再生物料	551.41	619.92	572.93
塑膠	192.84	186.95	394.46
金屬	358.57	432.97	178.47

註：本公司目前僅統計非再生塑膠及金屬。



包材 靜電箱 靜電包材

回收占比為 **100%**

此外，整機產品中所使用之電路板來料之包材、靜電箱、靜電包材，本公司亦配合廠商要求將其回收及退回代工廠再使用，2025 年該電路板包材之回收占比為 100%。產品所使用的面板及觸控面板的包裝紙箱，由清潔人員定期蒐集並交由資源回收商回收。大部份機構件（塑膠及鐵件）包裝材料由機構件供應商自行載回及重複使用。廠商送貨使用的木質棧板會保留部份與倉庫使用之棧板替換使用；其餘多數由清潔人員定期蒐集並交由資源回收商回收。另出貨用之角紙以及倉庫備料使用的塑膠袋均為回收再使用之物料，大幅減少一次性物料的使用比例。

4.7 廢棄物管理

鈺緯科技事業廢棄物種類分別為：1. PCB/PCBA 類、2. 線材類、3. 鐵 / 鋁類、4. 紙類、5. 其他可回收類、6. 廢棄物（panel/touch/epe.. ）等，若未能妥善清理廢棄物，除對事業營運造成影響外，更會對環境有重大衝擊。因此，鈺緯科技依生命週期之概念，進行源頭減量，並依法委由國內合格廠商進行廢棄物清運及處理，以降低營運產生廢棄物對環境產生的負面衝擊。



鈺緯科技事業
廢棄物種類分別

- PCB/PCBA 類
- 線材類
- 鐵/鋁類
- 紙類
- 其他可回收類
- 廢棄物（panel/touch/epe.. ）

為確實掌握廢棄物的流向，確保所有廢棄物均合法且妥善處理或再利用，鈺緯科技慎選廢棄物清除處理廠商，與廢棄物清除處理廠商簽訂資源回收物買賣契約書，來管制回收廠商的廢棄物處理。

此外，鈺緯科技屬於醫療電子組裝廠，並未產生有害廢棄物。除了在自身營運 / 生產製程中有效推動廢棄物管理外，我們也要求供應商廢棄物回收再利用以減少對環境影響，如交付鈺緯科技材料之包材，交貨之紙箱或是靜電箱或是其他包材等回收使用，藉以達到整體價值鏈廢棄物產出最小化之目標，以帶領供應商一起推動節能減廢與循環經濟。

▼ 鈺緯科技近 3 年非有害廢棄物的產生（單位：公噸）

處理方式	2023 年		2024 年		2025 年	
	現場	離場	現場	離場	現場	離場
再使用準備	0	0	0	0	0	0
再生利用	0	4.75	0	0.94	0	37.73
其他回收作業	0	0	0	0	0	0
轉離處置的廢棄物總重量	0	4.75	0	0.94	0	37.73
循環再利用率	0	12.65%	0	2.86%	0	54.87%
焚化（含能源回收）	0	0	0	0	0	0
焚化（不含能源回收）	0	32.80	0	31.89	0	31.03
掩埋	0	0	0	0	0	0
其他處置作業	0	0	0	0	0	0
直接處置的廢棄物總重量	0	32.80	0	31.89	0	31.03
合計	0	37.55	0	32.83	0	68.76

註 1：有害廢棄物（hazardous waste）含有任何《巴塞爾公約》附件三所列特性的廢棄物，或國家立法認列具有害性的廢棄物。

註 2：資料涵蓋範圍（所有廠區及子公司、母公司、合併財務報表之母子公司）。



5 社會共融

5.1 企業人力概況

鈺緯科技致力於打造共榮共好的企業願景，將員工視為最重要的夥伴之一，積極營造幸福且友善的工作環境，並提供多元化的招募管道與彈性工作性質，期望最大化員工的多元性與包容力。

在招募過程中，公司嚴格遵循人權與平等價值原則，絕不因性別、種族、年齡、政治傾向、婚姻與家庭狀況等因素而有所差別待遇。我們亦重視原住民族群及身心障礙者的工作權益，積極推動職場平等，目前原住民員工 1 位、新住民 3 位及身心障礙者 1 位，彰顯鈺緯科技對包容性職場的落實。

在人力資源結構方面，鈺緯科技注重性別平等，積極促進男女職員在職場上的平衡發展。截至目前，女性職員占比 44%，男性職員占比 56%，體現企業在職場性別平等上的努力與成果。

同時，我們深信有效的雙向溝通是凝聚員工向心力及認同感的關鍵。因此，鈺緯科技建立多項溝通機制，致力於打造尊重與關懷的組織文化，讓員工在職場中得到成長與發展，進一步創造企業與員工雙贏的局面。我們落實以下措施促進勞資關係與溝通：

- 訂定人權政策，確保所有員工在職場中受到平等與尊重的待遇。
- 定期舉辦勞資會議，作為員工意見交流與問題解決的平台。
- 設立誠信信箱及電子郵件管道，員工可隨時反映意見或建議，公司將其作為管理制度檢討與改善的重要依據。

透過上述機制，鈺緯科技積極傾聽員工的心聲，強化公司與員工間的信賴基礎，共同邁向永續發展的目標。

5.1.1 人力分布

至 2025 年底，鈺緯科技全球員工總數為 138 人，較前一年度減少 4 人，無顯著變動情形。各地區員工數占比由多至少分別為台灣 98%、 美國 1%、 中國 1%；性別分布為女性員工 61 人（44%）、男性員工 77 人（56%）。我們亦致力發展多元豐富的人才組成，包括保障身心障礙者的就業機會、提升海外據點任用當地居民擔任高階主管的比例，促進多元共榮，也提升公司的整體競爭力。

就業機會多元豐富

一、政策與承諾

鈺緯科技積極呼應 SDGs 目標 8「合適的工作及經濟成長」，承諾在招募、陞遷、考核及薪酬政策上，嚴禁因性別、年齡、種族、國籍、出生地、身心障礙等因素而產生任何歧視行為。同時，本公司致力落實性別平等政策，建立完善的性騷擾防治機制與申訴管道，並定期檢視職位與薪資結構，積極改善性別薪資差距，確保每位同仁皆享有公平、安全且受尊重的職涯發展環境。

二、2025 年度落實情形

本公司持續追蹤職場多元化組成，依年度期末員工資料統計，2025 年度具體落實成果如下：

性別多樣性	女性員工占比為 44%；女性主管占比為 17%。
年齡與經驗傳承	50 歲以上中高齡員工占比為 27%，給予不同年齡層平等的工作聘僱機會。
弱勢族群保障	依法規聘僱身心障礙員工共 1 位，符合法定額度標準。
在地共榮	優先聘用當地居民擔任「高階管理階層」，目前高階管理階層共 6 人，皆為當地居民，在地化比率達 100%。

▼ 鈺緯科技近 3 年按性別分類的員工總數

年度	2023 年			2024 年			2025 年		
按性別分類的員工總數	女性	男性	總數	女性	男性	總數	女性	男性	總數
正職員工（註 1）	69	77	146	67	75	142	61	77	138
臨時員工（註 2）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全職員工	69	77	146	67	75	142	61	77	138
兼職員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
管理職（註 3）	4	17	21	4	15	19	3	17	20
非管理職（註 4）	65	60	125	63	60	123	58	60	118
直接員工（DL）（註 5）	21	10	31	21	9	30	16	7	23
間接員工（IDL）（註 6）	48	67	115	46	66	112	45	70	115
高階管理階層（註 7）	1	5	6	1	4	5	1	5	6

註 1：正職員工為簽訂無固定期限合約的員工，等同 GRI 準則定義的永久聘僱員工。
註 2：臨時員工為簽訂固定期限合約的員工。
註 3：管理職為擔任主管職務者且為副理級以上人員。
註 4：非管理職為非註解 3 敘述之人員。
註 5：直接員工為直接從事產品生產、加工，其勞動成本能直接歸屬到特定產品的員工。
註 6：間接員工為不直接參與產品製造（廠長等具管理職的也包含在內）。
註 7：高階管理階層為即擔任主管職務者且為協理級以上人員。
註 8：全數員工皆為不定期員工。

▼ 鈺緯科技近 3 年按地區分類的員工總數（依國家別分類）

年度	2023 年						2024 年						2025 年					
按地區分類的員工總數	台灣	中國	美國	德國	薩摩亞	總數	台灣	中國	美國	德國	薩摩亞	總數	台灣	中國	美國	德國	薩摩亞	總數
正職員工（註 1）	143	1	2	0	0	146	139	1	2	0	0	142	135	1	2	0	0	138
臨時員工（註 2）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全職員工	143	1	2	0	0	146	139	1	2	0	0	142	135	1	2	0	0	138
兼職員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
管理職（註 3）	21	0	0	0	0	21	19	0	0	0	0	19	20	0	0	0	0	20
非管理職（註 4）	122	1	2	0	0	125	120	1	2	0	0	123	115	1	2	0	0	118
直接員工（DL）（註 5）	31	0	0	0	0	31	30	0	0	0	0	30	23	0	0	0	0	23
間接員工（IDL）（註 6）	112	1	2	0	0	115	109	1	2	0	0	112	112	1	2	0	0	115
僱用當地社區居民為高階管理階層所佔的人數（註 7）	6	0	0	0	0	6	5	0	0	0	0	5	6	0	0	0	0	6

註 1：正職員工為簽訂無固定期限合約的員工，等同 GRI 準則定義的永久聘僱員工。
註 2：臨時員工為簽訂固定期限合約的員工。
註 3：管理職為擔任主管職務者且為副理級以上人員。
註 4：非管理職為非註解 3 敘述之人員。
註 5：直接員工為直接從事產品生產、加工，其勞動成本能直接歸屬到特定產品的員工。
註 6：間接員工為不直接參與產品製造（廠長等具管理職的也包含在內）。
註 7：高階管理階層為即擔任主管職務者且為協理級以上人員。
註 8：全數員工皆為不定期員工。

▼ 鈺緯科技近 3 年依年齡層分類的員工總數

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
依年齡層分類的員工總數	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	總數	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	總數	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	總數
管理職（註 1）	0	15	6	21	0	12	7	19	0	12	8	20
非管理職（註 2）	5	94	26	125	4	87	32	123	4	80	34	118

註 1：管理職為擔任主管職務者且為副理級以上人員。
註 2：非管理職為非註解 1 敘述之人員。

▼ 鈺緯科技員工職務類別分布

職務類別＼多元類別		原住民	新住民	身心障礙者
直接人員（總計 23 位）	人數	1	3	0
	比例	4%	13%	0%
間接人員（總計 115 位）	人數	0	0	1
	比例	0%	0%	1%
各多元類別人數		1	3	1
占全員工人數比例		1%	2%	1%

註 1：以 2025 年 12 月 31 日當天的集團數值呈現，員工 138 人其中 3 人為海外廠。

註 2：直接員工為直接從事產品生產、加工，其勞動成本能直接歸屬到特定產品的員工。

註 3：間接員工為不直接參與產品製造（廠長等具管理職的也包含在內）。

▼ 鈺緯科技近 3 年工作者人數變化情形

工作者類別	2023 年	2024 年	2025 年
員工	146	142	138
非員工	2	2	2
總計	148	144	140

註 1：以 2025 年 12 月 31 日當天的集團數值呈現，員工 138 人其中 3 人為海外廠。

註 2：非員工的工作者（主要為清潔人員及廢棄物回收人員）：非由公司直接聘雇，但其工作是由公司控制的勞工總數，包括人力仲介之派遣工、承包商之承攬工（保全人員、清潔人員、廢棄物回收人員、綠化人員、廚師等），主要工作類型為環境清潔、膳食供應等；其中也包含未有勞雇關係的實習生、志工。

5.1.2 人員流動

新進與離職員工

鈺緯科技於 2025 年共聘用 24 位新進員工，以滿足公司持續成長的人才需求。其中男性員工 15 人、女性員工 9 人，31-50 歲的員工占 88 % 為最多。

員工流動方面，本公司 2025 年離職率為 20%，較前一年度（13%）呈現上升趨勢。主要原因為：

1. 人才市場競爭與產業特性：2025 年由於半導體與電子零組件產業人才需求暢旺，外部競才壓力增加，導致部分中生代員工因職涯轉型而離職。
2. 內部組織優化：本公司於年度內進行部分職能調整與產線自動化轉型，部分人員因不適應新作業模式或退休規劃而選擇離開。
3. 留任績效： 雖然整體離職率上升，但核心技術指標 - 研發人員留任率仍維持在 87%，顯示公司對關鍵技術人才仍具備良好的凝聚力。

針對人才流動趨勢，本公司將積極推動以下措施以強化人才庫穩定：

1. 優化工作生活平衡：推動彈性工時與優於法規之福利計畫，緩解員工身心壓力。
2. 強化主管管理職能：定期舉辦主管領導力培訓，建立更透明、尊重的溝通環境。
3. 完善職涯發展機制：提供多元化的專業培訓與內部轉職機會，滿足員工不同成長階段的需求。

▼ 鈺緯科技近 3 年新進與離職員工的總數

年度	2023 年	2024 年	2025 年
新進員工總數	14	14	24
期末員工總數	146	142	138
新進率	10%	10%	17%
離職員工總數	19	19	27
期末員工總數	146	142	138
離職率	13%	13%	20%

註 1：期末員工總數：以 2025 年 12 月 31 日當天的集團數值呈現，員工 138 人其中 3 人為海外廠。
註 2：新進率計算公式＝新進員工總數／期末員工總數。
註 3：離職率計算公式＝離職員工總數／期末員工總數。

▼ 鈺緯科技 2025 年研發人員留任率

研發人員	2025 年
研發人員離職總數	5
期末研發人員總數	38
研發人員離職率	13%
研發人員留任率	87%

註 1：期末研發人員總數：以 2025 年 12 月 31 日當天的集團數值呈現，研發人員 38 人。
註 2：研發人員離職率計算公式：研發人員離職總數／期末研發人員總數。
註 3：研發人員留任率計算公式：（100% - 離職率）。

▼ 鈺緯科技近 3 年按年齡層劃分新進與離職員工的總數

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
依年齡層劃分	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	總數	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	總數	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	總數
新進員工人數	1	11	2	14	1	10	3	14	2	21	1	24
自願離職人數	2	10	4	16	0	14	4	18	1	19	5	25
非自願離職人數	0	1	2	3	1	0	0	1	0	2	0	2
自願與非自願離職人數	2	11	6	19	1	14	4	19	1	21	5	27
期末員工總數		146		146		142		142		138		138
離職率	1%	8%	4%	13%	1%	10%	2%	13%	1%	15%	4%	20%

註 1：如為雙方議合而離職的員工是請歸類於自願離職。
註 2：離職率計算公式＝離職員工總數／期末員工總數。

▼ 鈺緯科技近 3 年按性別劃分新進與離職員工的總數

年度	2023 年			2024 年			2025 年		
按性別劃分	男性	女性	總數	男性	女性	總數	男性	女性	總數
新進員工人數	8	6	14	8	6	14	15	9	24
自願離職人數	8	8	16	11	7	18	11	14	25
非自願離職人數	3	0	3	0	1	1	2	0	2
自願與非自願離職人數	11	8	19	11	8	19	13	14	27
期末員工總數	146		146	142		142	138		138
離職率	8%	5%	13%	8%	5%	13%	10%	10%	20%

註 1：如為雙方議合而離職的員工是請歸類於自願離職。

註 2：離職率計算公式＝離職員工總數／期末員工總數。

▼ 鈺緯科技近 3 年按地區劃分新進與離職員工的總數

年度	2023 年						2024 年						2025 年					
按地區劃分	台灣	中國	美國	德國	薩摩亞	總數	台灣	中國	美國	德國	薩摩亞	總數	台灣	中國	美國	德國	薩摩亞	總數
新進員工人數	14	0	0	0	0	14	14	0	0	0	0	14	24	0	0	0	0	24
自願離職人數	16	0	0	0	0	16	18	0	0	0	0	18	25	0	0	0	0	25
非自願離職人數	3	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	2
自願與非自願離職人數	19	0	0	0	0	19	19	0	0	0	0	19	27	0	0	0	0	27

註：如為雙方議合而離職的員工是請歸類於自願離職。

育嬰留停

本公司依法落實《性別平等工作法》，並倡議 SDGs 目標 5 之性別平等，支持員工生養子女之權益，並保障同仁申請育嬰留職停薪之權利。

凡本公司員工任職滿 6 個月且符合相關法定條件者，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，惟最長不得逾 2 年。

員工於育嬰留職停薪期間，得依法續保勞工保險及全民健康保險。

▼ 鈺緯科技近 3 年提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利

年度	2023 年			2024 年			2025 年		
說明提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的標準福利。	男性	女性	總數	男性	女性	總數	男性	女性	總數
享有育嬰假的員工總數	4	3	7	4	2	6	2	3	5
當年度預計育嬰假復職人數	0	0	0	1	0	1	0	1	1
實際使用育嬰假的員工總數	0	0	0	1	0	1	0	1	1
休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數	0	0	0	1	0	1	0	1	1
復職率（註 3）	-	-	-	100%	-	100%	-	100%	100%
休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總人數	0	0	0	0	0	0	1	0	1
留任率（註 4）	-	-	-	-	-	-	100%	-	100%

註 1：全職員工係指無固定期限合約的正式員工，或國家當地認可的其他正式員工形式。

註 2：因生育嬰兒而給予男性和女性員工的假期，且員工於假期結束後能回到相同或相當的工作崗位。

註 3：復職率 =（休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數／實際使用育嬰假的員工總數）× 100。

註 4：留任率 =（休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總人數／前一年休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數）× 100。

5.2 員工權益與待遇

5.2.1 人權及勞工權益保障

本公司禁止雇用年齡未滿 16 歲之童工、禁止強迫勞動、及任何不當的聘雇歧視，並要求供應商同樣遵循國際標準及其營業據點之勞工聘僱相關法律。保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等，並且提供平等的工作機會及待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身等因素而有差異。

▼ 鈺緯科技勞動權益相關措施說明

工作時間	● 正職員工每日正常工作 8 小時、每週 40 小時。 ● 如因特殊情形需要加班，每日總工時不得超過 12 小時，每月加班時數上限 46 小時。 ● 依勞基法規定，當日工作超過 8 小時額外給予加班費，且不得強迫要求員工加班。
離退辦法	● 若發生需與員工終止勞雇關係之情事，公司遵守《勞動基準法》第 16 條規定，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及謀職假。
勞資協議	● 本公司依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。
重大營運變更	● 對影響員工權益的重大經營變化及應對措施，經勞資會議討論後實施。 ● 執行重大營運變化前，至少提前 4~6 週通知受影響的員工及其代表。 ● 報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。

5.2.2 薪酬水準

鈺緯科技提供具競爭力的薪酬，薪資標準依其職務、專業能力、學經歷、工作年資決定，並參考同業市場水準調整，重視同工同酬價值展現，整體薪資不因性別產生差距。2025 年度男女基本薪資薪酬的比率為 1.52：1 。本年度總薪酬最高之管理職，其與所有員工（不含該名總薪酬最高者）的年度總薪酬中位數比率為 8.89：1。

公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，請參考下方連結，並輸入『上櫃、生技醫療業、114 年度』查詢，詳如公開資訊觀測站之員工福利及薪酬統計查詢。

▼ 鈺緯科技近 3 年各員工類別男女薪酬比率

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
直接人員	0.90	1	0.95	1	1.15	1
間接人員	1.44	1	1.39	1	1.30	1

註 1：計算方式：各類別男性平均薪酬／各類別女性平均薪酬。
註 2：薪酬：即該年度實際發放薪資，含本薪、伙食津貼、業績獎金、年終獎金、績效獎金、加班費及員工酬勞等。

▼ 鈺緯科技近 3 年重要營運據點基層人員薪資水準

年度	基層人員平均標準薪資		基層人員平均標準薪資／當地最低薪資	
	男性	女性	男性	女性
2023 年	42,123	37,198	1.60	1.41
2024 年	42,640	39,376	1.55	1.43
2025 年	43,342	38,724	1.52	1.35

註 1：本公司定義之「重要營運據點」為本報告書揭露之營運邊界。
註 2：本公司參考該年度勞動部基本工資公告制定員工及其他工作者薪資，確保不低於基本工資。
註 3： 基層員工：依照經濟部公告，全時工時員工之月平均經常性薪資：2023 年未超過五萬元，2024 年及 2025 年未超過六萬三千元之人員。
註 4：標準薪資：含本薪、伙食津貼、主管 / 專業津貼、特殊津貼、其他津貼等經常性薪資。
註 5：2023 年、2024 年及 2025 年當地最低薪資分別為 26,400 元、27,470 元及 28,590 元。

5.2.3 福利措施

本公司為保障員工權益、提升公司向心力，我們提供正職員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，另提供豐富多元的員工福利，如休假日、人壽保險、醫療保險、傷殘保險、意外傷害險、退休金、急難救助、結婚禮金、喪儀補助等，努力提升員工福祉、打造幸福職場環境。

▼ 鈺緯科技員工福利措施

基本福利	保險	● 除基本勞健保外，另有員工及其眷屬團體保險服務（含壽險、醫療險、意外險、因公出差之旅平險）。 ● 10% 員工選擇將眷屬納入公司團體保險。
	休假	● 比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假。
	退休金制度	● 適用《勞動基準法》舊制 者：公司每月依勞工薪資總額 3% 提撥退休金，並以「勞工退休準備金監督委員會」名義專戶儲存於台灣銀行。2025 年此專戶餘額為新臺幣 18,444 仟元，並經精算師精算確認勞退舊制提撥金額足以供未來退休給付。 ● 適用《勞工退休金條例》新制者：依勞工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶，2025 年認列之退休金費用為新臺幣 5,976 仟元。 ● 鼓勵員工自提退休金，2025 年員工自提退休金比例 29%。
獎酬福利	項目	三節獎金、員工分紅、開工紅包、證照津貼、進修補助、人才推薦獎勵
	機制	推薦人才獎金機制
健康促進	活動	員工年度健檢、健康講座、臨場醫護健康諮詢、運動社團
友善職場與工作環境	設施	哺集乳室
	工作環境	哺乳者本公司應每日另給哺（集）乳時間 60 分鐘；延長工作時間達 1 小時以上者，本公司應增加哺（集）乳時間 30 分鐘
	托育津貼補助	為減輕同仁育兒負擔，建立友善職場，針對正式任用且育有 2-12 歲子女之員工，提供每學期每名子女 NT$ 1,000 元之托育津貼。2025 年度共計 4 人申請，發放總額為 NT$ 8,000 元（其中 50% 由勞動部依法補助）。
福委會	福利金	● 經費來源：依職工每月薪津 0.5% 及公司月營業收入總額 0.05% 提撥，存入專戶並由勞資雙方設立「職工福利委員會」進行管理。本年度公司及員工存入福利金費用共計 986,033 元。 ● 動支範圍：婚喪喜慶、生日禮券等津貼補助、社團活動經費補助、國內旅遊、家庭日活動、員工聚餐等。
	年度活動	● 生日禮券 ● 員工聚餐 ● 三節禮品 ● 羽球社、路跑社 ● 國內旅遊 ● 家庭日活動 ● 保齡球比賽

▼ 鈺緯科技員工活動



員工國內旅遊



員工聚餐



員工久任獎



員工久任獎



員工慶生



員工保齡球比賽

5.2.4 員工滿意度暨意見調查

鈺緯科技視同仁為公司最寶貴的資產，為了打造更優質、公平且具發展前景的職場環境，我們建立定期員工意見調查機制，傾聽員工真實心聲，作為制度優化與管理成效檢視的重要依據。

員工意見調查實施情形

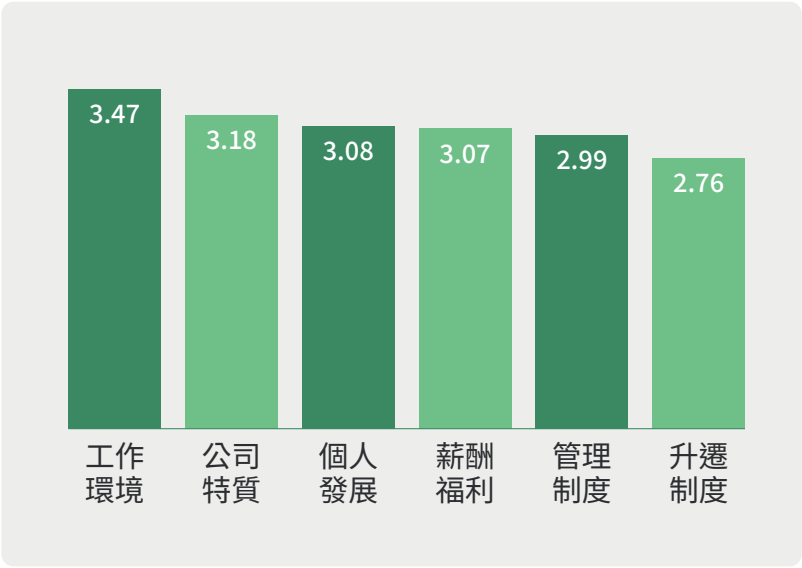
本公司人力資源部門於 2025 年執行「年度員工滿意度調查」，調查範疇涵蓋薪酬福利、工作環境、個人發展、公司特質、管理制度及升遷制度等六大構面。本次調查有效問卷共計 122 份，員工人數 135 人，回覆覆蓋率高達 90.3%，具備高度代表性。

揭露項目	實施內容
對象	全體員工（排除海外員工）
調查構面	薪酬福利、工作環境、個人發展、公司特質、管理制度及升遷制度
調查人數	122 人
覆蓋率	90.3%
調查單位	人力資源部門
調查頻率	每年一次
調查期間	2025 年

調查結果與關鍵發現

2025 年員工滿意度整體平均為 3.1 分（滿分為 5 分），2025 年調查結果顯示，員工對「工作環境」滿意度最高（3.47 分），特別在交通便利性與辦公空間寬敞度上獲得肯定 。然而，整體滿意度較 2024 年呈現下滑趨勢，其中「升遷制度」（2.76 分）與「管理制度」（2.99 分）得分較低，反映同仁對晉升透明度與管理公平性有更高期待。

整體滿意度概覽



改善計畫與推動專案

針對本次調查發現之痛點，管理層已訂定 2026 年度改善行動方案，承諾將「聽見」轉化為具體的「改變」 。

第一階段：短期計畫

針對影響日常工作的設施與紀律問題，立即著手改善。

改善項目	具體行動內容	預計完成時間
更換辦公座椅	啟動辦公座椅採購專案，分批汰換老舊座椅，優先改善員工的腰椎健康與舒適度。	2026 Q1 開始分批執行
辦公區降噪	宣導辦公禮儀，降低交談音量，尊重研發與專注工作者。	即日起實施
主管紀律	針對「主管以身作則」進行內部稽核（如靜電衣穿著、工廠紀律）。管理職需與一般同仁遵守相同規範，違者依規處置。	即日起嚴格執行

第二階段：中長期計畫

針對結構性的升遷與管理問題，進行根本性的制度優化。

改善項目	具體行動內容
升遷制度透明化	1. 建立職級地圖： 明確定義各職級所需的「年資」、「技能」與「績效」門檻，並對全公司公開。 2. 加強人評會功能： 確保評選過程公平公開，杜絕黑箱作業。
績效管理校準	1. 導入績效校準會議： 同層級主管需共同檢視評分標準，確保不同部門間的評分寬嚴一致。 2. 績效面談落實： 強制主管進行績效面談，並說明評分依據，而非僅通知結果。
管理職能培訓	針對各級主管進行「領導統御」與「勞動法規」培訓，強化溝通技巧與公平待人原則，不適任主管將進行職務調整。
標準化流程（SOP）	推動「知識管理專案」，將工作流程文件化，減少新人摸索時間。

5.3 人力資源發展

5.3.1 多元培訓管道

本公司致力培育人才、精進員工能力，為此規劃一套完整教育訓練機制，從新人訓練、各職位所需專業技能、中高階主管領導能力培訓，皆有專人設計培訓專案，並透過實體教學、線上學習影片、數位學習平台等多元化的學習平台，以及教學滿意度回饋機制，持續精進管理公司的培訓計畫。

2025 年度每位同仁平均受訓時數為 18.4 小時。其中男性同仁平均受訓時數為 17.7 小時，女性同仁平均受訓時數為 19.3 小時，整年度投入培訓經費為 192,927 元佔營收 0.02%。

- **2025** 年實際開課堂數 **104** 堂。
- **2025** 年共開設 **2** 梯次管理領導課程，訓練時數共 **20** 小時。
- **2025** 年舉辦主管共識營，參與主管為 **22** 位，參與時數共計 **33** 小時。

5.3.2 績效與職涯發展

本公司重視員工職涯發展，規劃完整升遷及薪酬制度並定期執行員工績效考核，除當年度新進或留職停薪的員工外，其餘員工每年均進行 2 次績效面談，針對工作績效表現、員工自身職涯或進修規劃等職務問題進行討論與考核，並依據考核結果連結人力資源管理作業，如：調薪、晉升、獎酬、調任等，以利組織職能管理及人力資本發展。

▼ 鈺緯科技 2025 年員工受訓及績效考核情形

年度	2023 年			2024 年			2025 年		
性別	男性	女性	總數	男性	女性	總數	男性	女性	總數
員工受訓總時數	761.1	590.2	1,351.30	1659.5	1328.5	2,988.00	1,309.40	1,175.00	2,484.40
管理職	286	66	352	571.5	107	678.5	340	105.5	445.5
非管理職	475.1	524.2	999.3	1088	1221.5	2309.5	969.4	1,069.50	2,038.90
直接員工	95.6	177.7	273.3	232.5	479.5	712	214	464.5	678.5
間接員工	665.5	412.5	1,078.00	1427	849	2,276.00	1,095.40	710.5	1,805.90
接受定期績效與職涯發展評估之管理職的人數	17	4	21	15	4	19	16	3	19
接受定期績效與職涯發展評估之非管理職的人數	55	61	116	55	59	114	54	53	107

註 1：以 2025 年 12 月 31 日台灣地區人員數值呈現。

註 2：2025 年管理職與非管理職之績效考核覆蓋率均達 100%（應受考核人員不含截至 12 月 31 日任職未滿 3 個月者）。

提升員工職能訓練計畫

鈺緯視人才為企業永續發展的核心，我們建立完善的教育訓練體系，根據職級與職能需求，提供涵蓋新人適應、專業技能、法規遵循及領導管理等全方位培訓。

1. 培訓計畫涵蓋面向與範圍

我們針對不同對象規劃多樣化課程，確保同仁職涯發展與公司成長目標一致：

▶ 新人訓練（全體新進同仁）

涵蓋公司文化、資安規範、職業安全教育，協助新進人員快速融入環境。

▶ 專業進修（各職能專業人員）

針對研發、生產、品保等單位提供專門技術課程，提升專業競爭力。

▶ 法規訓練（全體同仁）

定期舉辦誠信經營、資訊安全與職安衛法規宣導，確保合規經營。

▶ 主管訓練（各級管理職）

聚焦領導力、團隊溝通與策略規劃，強化管理職能與組織效能。

2. 2025 年度培訓投入成果

▼ 鈺緯科技 2025 年在職訓練課程辦理與參與情形

課程類別	課程時數	參與人次數
專業課程訓練	956.9	871
法規課程訓練	777.5	329
資訊安全法規訓練	74.0	139
職業安全法規訓練	587.0	147
管理課程訓練	89.0	26
總計	2,484.4	1,512

5.4 安心職場環境

5.4.1 職業安全衛生管理系統

鈺緯科技為保障員工有安全與衛生無虞的工作環境、防止職業災害情事發生，鈺緯科技依據相關法令設置職業安全衛生管理單位（甲種職業安全衛生主管 1 人、職業安全衛生管理員 1 人、急救人員 5 人）及職業安全衛生管理委員會 7 人。其主要職責為工作環境管理、傷害和負面影響的預防，職業安全衛生管理的持續改善，確保遵守相關法規。並依規定召開會議討論職安衛相關議題，依據《職業安全衛生管理辦法》，職業安全衛生委員會應每三個月至少開會一次，以協調和建議安全衛生相關事項，2025 年共計開 4 次會議，善盡職業安全衛生管理之責，落實職業安全衛生管理或遵守法規要求，保障員工的健康與安全，進而達到持續改善職業安全衛生管理及零職災之目標。

▼ 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

管理系統 / 法令	檢查類型	人數	比率
職業安全衛生法	內部稽核	137	100.00%
	勞動檢查	137	100.00%

註 1：員工人數包含長期在廠內工作之承攬及派遣人員。
註 2：僅含台灣人員。

▼ 職業安全衛生管理系統

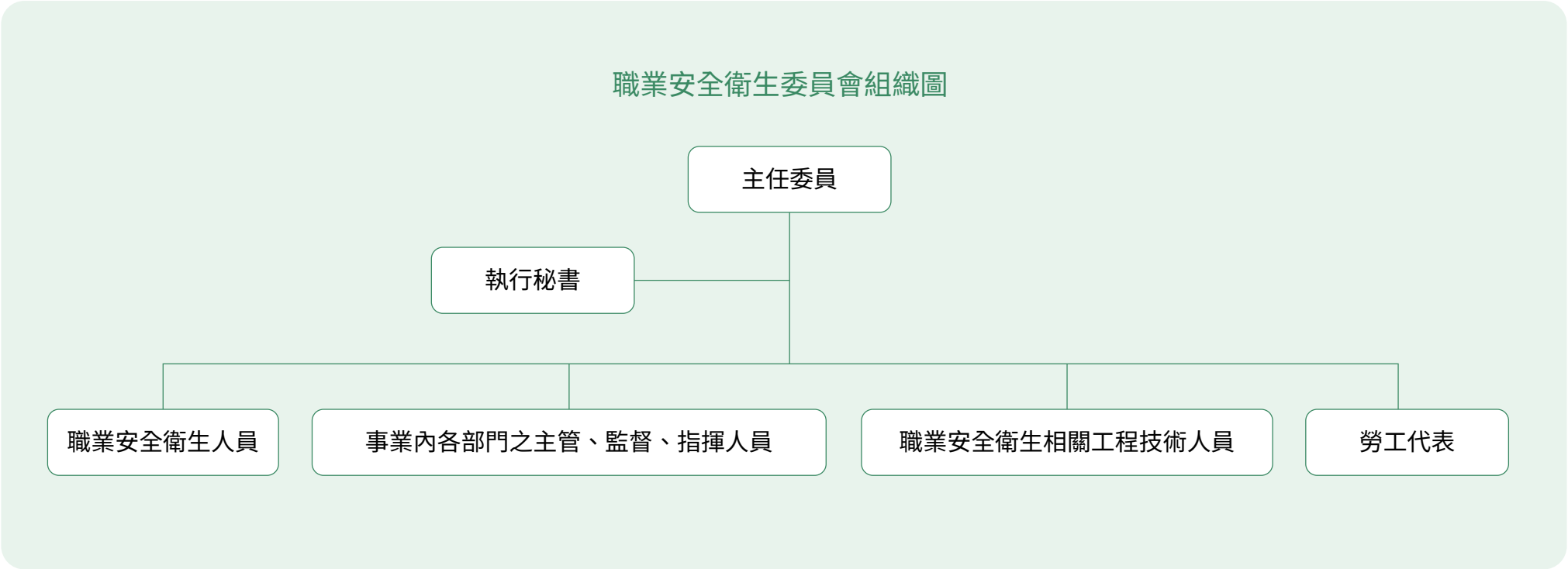
重點工作	措施
安全衛生教育訓練及災害演練	● 依法規針對新進人員進行教育訓練。 ● 針對法規規定之急救人員及環安衛專責人員複訓，提升管理人員的專業知識和技能，並確保工作場所的安全與健康。 ● 每半年實施緊急應變演練。
危害辨識及風險評估	● 依法規每季職業安全衛生委員會中提出危害因子並加以檢討改善。 ● 選用低危害化學品進行源頭管制，以確保廠址與員工安全。 ● 透過巡檢和自主管理若發現問題立即改善，消弭危害。
環境安全衛生稽核檢查	每月實施有機溶劑作業環境及一般安全衛生設施檢點，若有發生職業災害風險之情形，立即進行處理與改善。目前並無發生重大意外事項。
災害事故應變處理	制定 SOP 流程，發生意外災害事故時遵循流程通報處理，並針對事件進行分析，調查事故原因並檢討改善事項。
健康管理及促進活動	● 定期舉辦健康促進講座及物理治療，加強員工自我健康保護意識。 ● 針對 4 大計畫進行相關衛教。 ● 由職護針對重點管理人員進行相關衛教，落實健康分級管理。
特定族群健康保護辦法	● 依法規由職護進行四大計畫管理： ● 過負荷預防計畫（職安法第 6 條） ● 人因性危害預防計畫（職安法第 6 條)) ● 母性健康保護計畫（職安法第 30、31 條） ● 不法侵害預防計畫（職安法第 6 條）

職業安全衛生委員會

為保障員工權益，本公司依照《職業安全衛生管理辦法》法規要求，設有職業安全衛生委員會，安全衛生委員會成員總共 7 人，勞方代表 3 人、資方代表 4 人，合計 7 人，勞工代表比例大於三分之一。

安全衛生委員會的職責為透過規劃、實施、與評估及改善職安衛環境，提升安全衛生管理水準，實現安全管理目標。依法規每季舉辦會議，會議討論主題包含：對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議、協調、建議職業安全衛生管理計畫、審議安全、衛生教育訓練實施計畫、審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施、審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項等。

▼ 職業安全衛生委員會組織圖



職安衛教育訓練

鈺緯為了讓員工能在健康安全的工作環境下工作，已於人員到職即進行 3 小時新進人員職安衛教育訓練。另外，為確保事故發生時人員能即時反應，每年定期進行全員疏散 / 避難演練，演練期間從狀況開始、到人員疏散、到最後各單位集合點名、均需確保參與人員都熟悉逃生相關動線，針對各項職安衛專業證照需回訓的時數，均依法規予以派訓，透過全員參與以確保培訓和演練的有效性和真實性，並建立全員參與安全衛生文化，共同打造無事故的安全工作環境。除依法設置相關職業安全衛生人員外，甚至優於法規規定所需人數（甲業安全衛生主管及急救人員各再多培訓一人），鈺緯落實良善職安衛措施來增進全體員工健康與安全，打造職場健康、安全環境，創造共榮互惠與共享價值的目標。

▼ 鈺緯科技 2025 年人員職安衛訓練

工作者類別	訓練類別	2025 年度訓練課程	課程時數	參訓人次數	參訓總時數
新進員工	一般訓練	新進員工職業安全衛生訓練	3	24	72
在職員工	特定訓練	職業安全衛生管理人員回訓（業務主管）	6	1	6
		職業安全衛生管理人員回訓（安員）	16	1	16
		自衛消防編組演練	4	115	460
		緊急避難各組執掌培訓	4	15	60
		輻射防護人員暨輻射工作人員在職繼續教育訓練	3	2	6
總計				158	620

▼ 鈺緯科技 2025 年職安衛活動



職安衛訓練 - 全員消防逃生演練



職安衛訓練 - 新式 CPR+AED 訓練



健康促進 - 壓力管理與調適講座



健康促進 - 物理治療臨場服務



健康促進 - 員工健康檢查



健康促進 - 員工健康檢查

5.4.2 職安危害風險控管

為預防職業災害發生，透過作業環境監測報告與職業安全衛生管理人員於每季職業安全衛生委員會中提出潛在危害因子並加以檢討改善，若有相關議題均於會議中經過委員討論及提出相關建議改善對策，再由職安衛單位進行管控及後續改善，並將改善結果於下次職安委員會議中報告，以持續消彌在於作業場所的職業危害。對於工作者於工作場所發生的任何職安衛事件，皆立即通報處理，並遵守法規辦理，將依據事故內容進行損害與工傷判定，待事故調查報告完成後實施改善方案，並由職安衛管理單位持續監督與追蹤，降低事故損失與預防類似事故再次發生。

▼ 鈺緯科技職業安全衛生管理之危害鑑別、分析及改善措施

危害鑑別	危害分析	風險等級	預防措施
機械危害	● 不安全環境或設施 ● 切割 ● 壓傷 ● 碰撞	低	依作業類別來施以相關個別教育訓練，提供適當個人防護具、職業病體檢、健康管理及作業環境監控等管理。 ● 選用低危害化學品進行源頭管制，以確保廠址與員工安全。 ● 定期舉辦健康講座，加強員工自我健康意識。 ● 定期排定相關人員進行衛教，落實健康管理。 ● 透過巡檢和自主管理若發現問立即改善，消弭危害。
化學性危害	員工暴露在危害化學品 / 有機溶劑洩漏的作業環境	低	
物理性危害	重複性作業所產生的危害	低	
人因性危害	作業姿勢重複所造成的肌肉骨骼傷病危害	低	

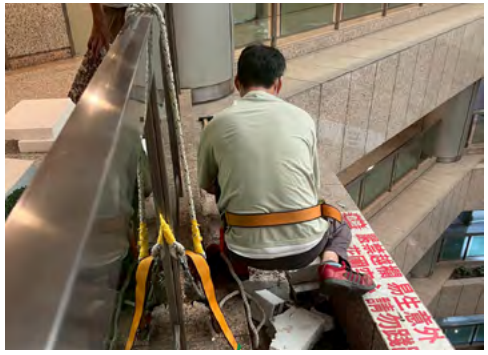
承攬 / 外包商職安衛管理辦法

鈺緯科技為加強工程施工安全衛生，防止職業災害，對於各項外包業務工作（含清潔人員及廢棄物回收人員）及工程施作業期間，除依職業安全衛生法實施作業危害告知及施工作業審查。如有特殊作業如動火、高架、局限空間、吊掛吊籠作業等，均視工程性質、規模，指派適當人員負責監督、稽查、檢查或抽查，以防止意外事故及環境汙染發生。

為確保工作環境安全，符合法規要求，工作人員可以透過窗口、電子郵件做即時溝通。若發生危險事件，公司有相應的溝通管道，提供工作人員隨時報告；在工安事故發生時，如有立即危險，工作人員可按照緊急應變程序，停止工作並撤離至安全地點，然後立即向管理單位報告。對於安全行為，鈺緯不會追究責任或處以不利的懲罰。

▼ 鈺緯科技 2025 年廠商施做花圃維護使用安全帶作業





危害物質管理辦法

為避免有害物質的使用，對員工造成健康上之影響，廠區優先使用低危害性化學品、已設置局部排氣裝置以有效移除揮發的有害氣體；且廠區如需要購買新化學品或變更使用的化學品，必須遵照廠內變更管理程序，進行相關化學品使用之危害風險等級評估，經相關單位核准後，才能在相關廠區進行使用；廠區依實際作業危害狀況及法規要求，定期委託監測機構實施作業環境監測，以掌控作業環境中危害因子逸散狀況，並依據監測結果進行作業現場的改善，以降低職業疾病發生機率。鈺緯實施的作業環境監測項目包括化學性因子，化學性因子監測項目為異丙醇、乙醇。為避免員工因工作而暴露於各項危害因子，以致危害健康，廠區均依法規規定，對危害因子作業人員實施特別危害健康作業特殊健康檢查，並依檢查結果進行分級管理。

職業事故應變處理

為確保職業災害發生時，相關單位能迅速反應，每一事件應採取急救、通報、調查及改善等措施，並依事故發生的根本原因提出改善對策，所有改善措施皆需水平展開，以預防類似事故再度發生。如職業傷害或職業疾病後恢復工作之同仁，其對於勞動場所仍存有職業傷害或職業疾病之疑慮，同仁可隨時向各廠區之職業安全衛生管理部門反應，公司皆以同仁「安全」與「健康」為出發點，持續進行相對應的改善措施，進一步確保員工的安全與健康。

鈺緯所有員工有權拒絕有危險之虞的工作，並不會受到恐嚇、威脅或處分。若工作區域有風險問題，直至改善完成前，員工有權拒絕在該區域進行工作，直到相關保護措施含環境得到改善為止，以確保同仁作業安全。

▼ 意外事故通報及處理流程



▼ 事故調查流程

事故發生	● 發生職業災害後，應立即口頭初步報告相關單位及上級主管，實施場內急救 & 場外支援，並依相關規定通知消防單位、醫療單位等請求支援。 ● 如發生重大職業災害應於 8 小時內通報當地勞動檢查機構。 ● 依據《職業安全衛生法》第 18 條，保障工作者應有之退避權，並於新進員工教育訓練時加強宣導相關權利，確保任何情況下，均以人身健康、安全為第一優先。
事件原因追查	● 發生非重大職災事故，應填寫工作場所職業災害調查表。 ● 發生重大職災事故，重大職業災害發生後，應設置「 職業災害調查處理小組」，由各單位主管或指定人員擔任召集人，並會同部門主管即赴現場勘查及查核，1 週內召開重大職業災害調查報告審查會，由職業安全衛生業務主管擔任召集人，邀集各部門主管、勞工代表等組成，並由職安單位說明發生重大職業災害經過與處理。
事件檢討改善事項	● 非重大職災事故，應填寫工作場所職業災害調查表內之原因分析、改善對策進行改善。 ● 重大職災事故，則依據「職業災害調查處理小組」所提事件調查分析報告之改善事項，各單位應列管追蹤管制至改善完成，並全面檢討改善，以防止類似事件再度發生。 ● 發生重大職業災害之現場，應確實改善並確保安全無虞後，經當地勞動檢查機構許可後，始得復工。

5.4.3 職業傷害事故統計與分析

鈺緯科技除遵循職業安全衛生法規要求外，亦積極追求「零災害」為目標，鈺緯科技職業災害統計方式，依職業安全衛生法定義的重要失能傷害統計指標，計算 2025 年員工總工作時數 274,816 小時，鈺緯職業傷害統計如下表，近 3 年職業傷害與職業病造成死亡人數及可記錄職業疾病數均為 0 ，嚴重職業病傷害率為 0 ，僅 2024 年可記錄職業傷害件數為 1 件，可記錄職業傷害率為 0.7267，鈺緯科技依法針對作業環境持續改善，消除現場不安全的環境，並透過職業安全衛生管理委員會持續深植職業安全衛生觀念已消弭危害，透過自護措施以降低職業災害發生的機率，並落實源頭管理自主改善體制，持續朝零事故目標努力。

▼ 鈺緯科技近 3 年工作者職業傷害統計

		2023 年						2024 年						2025 年					
		員工		非員工之工作者		總數		員工		非員工之工作者		總數		員工		非員工之工作者		總數	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
職業傷害所造成的死亡數	人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害的數量（排除死亡人數）	人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害的主要類型								【6】被撞				【6】被撞							
可記錄之職業傷害的案件數量	人數	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0	1.51	0	0	0	1.49	0	0	0	0	0	0	0
職業病所造成的死亡數	人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

		2023 年						2024 年						2025 年					
可記錄之職業病的案件數量	人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
虛驚事件次數		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總工作時數		144,018	156,542	1,984	16	146,002	156,558	132,659	142,557	2,000	4	134,659	142,561	124,176	150,640	1,960	16	126,136	150,656
損失工作日數		0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0

註 1：總經歷工時為當年度所有員工的實際出勤工作總時數（包含加班時數，且扣除全體員工的各項請假時數）。

註 2：嚴重的職業傷害為因職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害即屬之，但排除死亡人數。

註 3：可記錄之職業傷害由下列任何情況所導致的職業傷害，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害（即使未導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但包含死亡人數及嚴重職業傷害人數，而不含上下班通勤造成的職業傷害。
可記錄的職業傷害比率 =〔可記錄的職業傷害數（含死亡人數、嚴重職業傷害人數）／總經歷工時) × 200,000。

註 4：職業病造成的死亡比率 =（職業病所造成的死亡人數／總經歷工時）× 200,000。

註 5：可記錄的職業病比率 =（可記錄的職業病數（含死亡人數）／總經歷工時）× 200,000。

註 6：職業傷害主要類型係依「職業災害統計災害類型分類說明表」之分類代碼進行呈現。

5.4.4 職場健康服務

職業傷病預防管理

鈺緯科技長久以來積極致力推廣並注重職場健康環境，每年依據員工健康檢查異常分析、健康管理成效、問卷回饋，擬定各項健促活動。本公司每年定期辦理全體員工健康檢查，包含一般健康檢查、以及針對特殊勞工作業人員進行的特別危害健康作業健康檢查，並依法實施分級健康管理。體檢檢查結果由廠護及職業醫學科專科醫師進行保密管理以防個資外洩，另對於健康檢查報告異常或有潛在風險之同仁，進行健檢結果異常分級管理及追蹤，包含建議複檢、護理師追蹤關懷、醫師臨廠服務諮詢等，必要時得執行疑似工作相關疾病之現場評估。健康管理分級達三級以上人員，應進一步請職業醫學科專科醫師評估；第四級管理者由職業醫學科專科醫師提供健康諮詢、指導，截至 2025 年底，本公司達第四級以上的健康管理者共 11 人，因特殊作業造成體檢異常項目的第四級健康管理者共 0 人。另外，鈺緯雖有操作 X-RAY 相關作業，但其輻射量低於法規規範，仍有定期提供作業人員特殊健檢，避免相關職業傷病發生。

▼ 鈺緯科技特殊健檢近 3 年健康管理分級情形（單位：人數）

年度	總受檢人數	第一級健康管理者	第二級健康管理者	第三級健康管理者	第四級健康管理者
2023 年	2	0	0	0	0
2024 年	2	0	0	0	0
2025 年	2	0	0	0	0

註 1：第一級管理：檢查結果綜合判定為無異常者。
註 2：第二級管理：檢查結果綜合判定為異常，而與工作無關者。
註 3：第三級管理：檢查結果綜合判定為異常，而無法確定工作相關性，需再安排職業醫學專科醫師評估者。
註 4：第四級管理：檢查結果綜合判定為異常，且與工作有關者。

健康促進關懷

為保護工作者身心健康，依法實施「人因性危害防止」、「異常工作負荷促發疾病預防」、「母性勞工健康保護」、「執行職務遭受不法侵害預防」四大保護計畫，促進健康管理，落實健康促進工作推動及執行。我們期望員工能取得工作、健康、生活三面向的平衡，致力於推廣員工的身心平衡，透過專業醫師、物理治療師、營養師辦理相關講座達到預防疾病效果，並鼓勵員工參與，實踐健康生活方式，進而讓員工從「知道」變成「做得到」。員工協助面向包含：

專業協助	● 駐廠護士： 4 次 / 月 ● 駐廠醫師： 4 次 / 年 ● 心理諮商：由護理師及專業心理師不定時實施，必要時轉介專業醫療單位身心科
諮詢管道	● 公司團保人壽諮詢專線：由管理課承辦人協助處理解決及申請 ● 職場不法侵害 / 性騷擾 / 意見反應專線 /SA8000 反應管道：針對公司內部若有不法、歧視、環境與健康安全等疑慮，員工可透過職安衛委員會、勞資會議、部門會議等多元管道與公司進行對話與溝通，以確保員工權益獲得保障並促進勞資和諧
自我檢測	● 健康層面：健康異常四級分級管理。 ● 工作層面：落實《職安法》四大計畫中關於「人因危害（骨骼肌肉）」與「異常負荷（過勞）」的問卷調查調查表。
資訊分享	● 健康新知：不定期於通訊群組與公司內部網站張貼文及宣導最新健康及防疫須知，如寒流急凍！中高齡心血管保護衛教、免費流感疫苗施打線上預約系統、高血壓衛教與新興職業病預防四大計畫宣導…等，加強同仁的自我健康管理及防疫觀念。 ● 疫苗施打：配合政府及集團實施疫苗施打人數調查。 ● 多元健康促進講座：2025 年計三場次 / 共 34 人數參加。 ● 物理治療師諮詢：2025 年計一場次 / 共 8 人數參加。
活動辦理	● 多元運動社團：路跑、羽球社團、辦理新式 CPR+AED 教育訓練、物理治療及壓力管理與調適講座活動。 ● 參加集團運動會：保齡球 / 大隊接力 / 拔河 / 游泳 / 排球 / 籃球 / 羽球比賽。 ● 參加集團年度家庭日活動。

▼ 鈺緯科技 2025 年集團運動會



拔河



拔河



保齡球



羽球



籃球



大隊接力

5.5 社會關懷共好

鈺緯科技秉持「人與土地」及「關懷社會」的核心價值，將企業公民責任深度融入公司永續戰略。我們積極與明基基金會及合作夥伴協力，透過環境永續、良善教育、數位平權與社會共融四大面向，轉化營運能量為社會正向影響力。

一、社區評估與參與策略

本公司定期評估營運所在地及重點受援區域之社會需求，將參與範疇定義如下：

- 在地社區：營運所在地新北市中和區及其鄰近行政區。
- 特定受援地區：針對偏鄉資源落差、友善耕作推廣及弱勢孩童成長需求之區域。

2025 年經評估，考量營運所在地新北市中和區屬於教育資源高度密集的都會區，為體現資源優化配置之初衷，跨越地理限制，將社會參與的重心延伸至資源相對匱乏之區域：

- 新竹縣市（兒童培苗計畫）：鎖定偏鄉學童，旨在透過資源挹注縮短城鄉教育鴻溝，培育未來人才。
- 彰化溪州（友善耕作推廣）：支持核心農業區之轉型，透過推動友善耕作守護土地健康，將醫療關懷延伸至環境永續。

透過對社區風險與機會的鑑別，本公司採行之相應措施如下：

- 機會與挑戰：關注偏鄉弱勢家庭教育資源不足之現況，以及台灣在地農業與生態文化保存之契機。
- 應對措施：透過「新竹兒童培苗計畫」提供持續性療育資源，並藉由「大地志工計畫」與「在地藝術節」促進社區認同與永續發展。

二、2025 年具體推動計畫與實施成效

2025 年度，鈺緯科技參與之社會公益活動成效如下：

1. 良善教育與人才培育

- 「夢想推手」新竹兒童培苗計畫：本公司每年定期捐贈新臺幣 3,000 元，實質支持該計畫。2025 年度該專案累計提供持續性療育與教育 425 人次、外展服務 2,314 人次，並協助 210 位幼兒接受學前教育，培植弱勢家庭孩童之未來。
- BenQ 老實聰明體驗營：派員 1 人參與，協力清華大學團隊辦理 6 梯次營隊，影響超過 300 位學童，在群體互動中培養誠信與創意思考能力。
- ESG 永續策略工作坊：派員 1 人參與，強化供應鏈夥伴永續實踐能力，共築具韌性的發展道路。

2. 友善大地與環境永續

- DOC 志工小旅行（新竹橫山）：派員 2 人參與夏茶採收勞作，親身體驗友善耕作與製茶文化。
- 溪州秋收勞作（彰化溪州）：派員 4 人加入集團大地志工行列，以身體力行回應「親善大地」之精神，人均完成 200 株割稻目標。
- 虎頭山大地藝術節：派員 10 人參與，打造結合環境藝術與生態教育之平台，將永續靈感帶入大眾生活。

3. 公益行動與社會共融

- 寒冬送暖．捐血傳愛：派員 10 人響應熱血補給行動，總計募集 4,500cc 血量，減緩歲末血庫壓力。

三、2025 年社會參與績效概況

針對 2025 年之社會投入，本公司彙整具體量化成效如下表：

績效指標項目	2025 年實績總計	具體社會影響力
公益活動參與人數	28 人次	包含環境志工、科普營隊隊輔及捐血活動參與同仁。
計畫受益總人次	2,949 人次	涵蓋兒童培苗計畫之療育、外展服務及學前教育受援對象。
科普營隊影響學童	300 位	協助學童建立創意思考與誠信正直之「老實聰明」精神。
醫療救援貢獻	4,500cc	透過捐血活動為血庫注入暖流，幫助即時醫療援助。

▼ 2025 年社會公益執行成果明細表

項目	投入	影響與成效
DOC 志工小旅行 - 新竹橫山夏茶採收勞作	2 人	六月初夏豔陽下，明基佳世達集團志工走進靜靜佇立於台三線旁的沙坑村，親身體驗茶農的友善耕作與製茶文化。 大地志工們彎下腰貼近土地，用雙手觸碰茶樹的細嫩，用耳朵傾聽山歌與茶農智慧，親身體會從土地到餐桌的珍貴，認識這片土地的豐盛與故事。
溪州秋收勞作	4 人	秋高氣爽、陽光和煦，微風拂過彰化溪州尚水友善耕作稻田。明基佳世達集團 16 間公司、120 位大地志工齊聚，以彎腰割稻、行腳田野，回應明基基金會長年倡議的「親善大地」精神。 不只是一場勞作體驗，更是一趟與土地重新連結的旅程。 1.1 分地、一人須完成 200 株的割稻目標。
ESG 永續策略工作坊	1 人	透過 ESG 系列教育與認證課程，協力集團及供應鏈夥伴強化永續實踐能力，亦將正向影響力逐步擴散至整個價值鏈，與利害關係人共築共創兼具韌性與永續的發展道路。 ESG 永續策略工作坊，知識交流行動凝聚，永續價值鏈共創共榮。
BenQ 老實聰明體驗營	1 人	活動以「科普智識 ・ 創意思考」為核心，協力國立清華大學學習科學與科技研究所、原住民族科學發展中心、科普教育團隊及大學生隊輔同行，在兩梯次各三天二夜的營隊裡，激發學童創意思考與行動反思，並在群體相互正面影響中，培養誠信及良善的「老實聰明人」精神。 舉辦 6 梯次營隊，影響 300 位集團眷屬學童，展開一段知識與文化交織、思辨與實作並進的學習旅程－「BenQ 老實聰明體驗營」。

項目	投入	影響與成效
虎頭山大地藝術節	10 人	《虎頭山大地藝術節》以「自然共生 · 藝境探索」為主題，打造結合環境藝術、生態教育與社區參與的跨域平台。 活動自 2025 年 10 月 24 日至 11 月 23 日展開，邀請台灣與國際藝術家共 12 位進行現地創作與展演，作品包含雕塑及裝置，呼應自然場域並呈現永續理念。 將市集帶入自然場域，展現藝術、文化與永續的多元風貌。以大地療癒、公益生活、永續實踐與風土飲食為主題，讓旅人逛市集時，不僅能透過手作、飲食、交流與遊戲參與其中，更能帶走與永續及在地連結的生活靈感。
寒冬送暖 - 捐血傳愛 - 熱血補給中	10 人	鈺緯科技開發股份有限公司，持續推動「寒冬送暖 捐血傳愛」公益活動，誠摯邀請熱血同仁發揮愛心挽起衣袖捐血傳愛，一起成為「快樂捐血人」，以實際行動為血庫注入即時暖流，減緩每年歲末全台各地血庫存量的壓力，幫助更多人獲得最即時的醫療援助。 本次活動成效合計 4500CC.
「夢想推手— FUN 心學習、陪你長大」- 新竹兒童培苗計畫	每年定期捐贈新臺幣 3,000 元，支持該計畫	用愛灌溉孩子的現在，培植他茁壯的未來。 您幫助的不只是一個孩子，而是一個家庭、一整個社會。 ◆ 持續性療育與教育 425 人、 ◆ 外展持續性服務 2314 人、 ◆ 幼兒園學前教育 210 人

▼ 鈺緯科技社區參與活動照片





DOC 志工小旅行 - 新竹橫山夏茶採收勞作





溪州秋收勞作





虎頭山大地藝術節





ESG 永續策略工作坊





BenQ 老實聰明體驗營



6 附錄

6.1 GRI 準則索引表

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 通用準則版本：GRI 通用準則 2021			
適用的行業準則：無			
GRI 1：鈺緯科技依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容。			
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於鈺緯科技	P.18
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P.3
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	P.3
GRI 2-4	資訊重編	無資訊重編。	-
GRI 2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	P.3
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於鈺緯科技 永續價值鏈	P.18 P.43
GRI 2-7	員工	企業人力概況	P.69
GRI 2-8	非員工的工作者	企業人力概況	P.69
GRI 2-9	治理結構及組成	治理結構 功能性委員會	P.25 P.30
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會組成與遴選	P.27
GRI 2-11	最高治理單位的主席	董事會組成與遴選	P.27
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	功能性委員會	P.30

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	ESG 企業永續發展推動小組 風險管理委員會	P.31 P.37
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	P.3
GRI 2-15	利益衝突	利益迴避	P.27
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	董事會組成與遴選	P.27
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修	P.28
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事會績效評估	P.28
GRI 2-19	薪酬政策	董事及經理人之薪酬政策	P.29
GRI 2-20	薪酬決定流程	董事及經理人之薪酬政策	P.29
GRI 2-21	年度總薪酬比率	薪酬水準	P.76
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 永續承諾及策略 ESG 企業永續發展推動小組	P.2 P.19 P.31
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾	P.26
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾	P.26
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	P.35
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	P.35
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P.34
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會參與	P.23
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P.6
GRI 2-30	團體協約	人權及勞工權益保障 目前無簽訂團體協約。	P.76

重大主題揭露

重大主題	GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021				
	GRI 3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別及排序	P.8
	GRI 3-2	重大主題列表	重大主題鑑別及排序	P.8
	GRI 3-3	重大主題管理	重大主題變動及管理情形	P.12
GRI 201：經濟績效 2016				
營運績效	GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	P.21
節能減碳	GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候相關風險與機會對財務的影響	P.54
薪酬福利	GRI 201-3	定義福利計畫義務與其他退休計畫	福利措施	P.77
營運績效	GRI 201-4	取自政府之財務補助	經濟績效	P.21
GRI 202：市場地位 2016				
薪酬福利	GRI 202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	薪酬水準	P.76
	GRI 202-2	由當地社區聘用之高階管理人員比例	企業人力概況	P.69
GRI 204：採購實務 2016				
	GRI 204-1	來自當地供應商的採購比例	永續綠色採購	P.47
GRI 205：反貪腐 2016				
	GRI 205-1	評估貪腐風險的組織營運	誠信經營	P.32
	GRI 205-2	反貪腐政策及程序的溝通與訓練	誠信經營	P.32
	GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	P.32

重大主題	GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 301：物料 2016				
	GRI 301-1	所使用物料的重量或體積	物料使用	P.66
	GRI 301-2	使用再生投入物料	物料使用	P.66
	GRI 301-3	回收的產品及其包裝材料	物料使用	P.66
GRI 302：能源 2016				
節能減碳	GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	P.60
	GRI 302-2	組織外部的能源消耗量	尚未進行統計。	-
節能減碳	GRI 302-3	能源密集度	能源管理	P.60
	GRI 302-4	減少能源消耗	節能減碳	P.62
	GRI 302-5	降低產品和服務的能源需求	更節能的產品和服務	P.62
GRI 305： 排放 2016				
節能減碳	GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P.59
	GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P.59
	GRI 305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	尚未進行統計。	-
節能減碳	GRI 305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放	P.59
	GRI 305-5	溫室氣體排放減量	節能減碳	P.62
	GRI 305-6	臭氧耗竭物質的排放	尚未進行統計。	-
	GRI 305-7	氮氧化物、硫氧化物及其他顯著氣體排放	溫室氣體排放	P.59
GRI 306：廢棄物 2020				
	GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	P.67
	GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	P.67

重大主題	GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
	GRI 306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理	P.67
	GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理	P.67
	GRI 306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理	P.67
GRI 308：供應商環境評估 2016				
永續供應鏈	GRI 308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應鏈管理	P.42
	GRI 308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應鏈管理	P.42
GRI 401： 勞雇關係 2016				
人才培育	GRI 401-1	新進員工與離職員工	企業人力概況	P.69
薪酬福利	GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	福利措施	P.77
	GRI 401-3	育嬰假	福利措施	P.77
GRI 403： 職業安全衛生 2018				
職業安全	GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	P.82
	GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職安危害風險控管	P.85
	GRI 403-3	職業健康服務	職業傷病預防管理	P.88
	GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全衛生委員會	P.83
	GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職安衛教育訓練	P.84
	GRI 403-6	工作者健康促進	健康促進關懷	P.89
	GRI 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	職安危害風險控管	P.85
	GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理系統	P.82
	GRI 403-9	職業傷害	職業傷害事故統計與分析	P.87
	GRI 403-10	職業病	職業傷病預防管理	P.88

重大主題	GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 404： 訓練與教育 2016				
人才培育	GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	多元培訓管道	P.80
	GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	多元培訓管道	P.80
	GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	多元培訓管道	P.80
GRI 414：供應商社會評估 2016				
永續供應鏈	GRI 414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應鏈管理	P.42
	GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應鏈管理	P.42
GRI 418： 客戶隱私 2016				
資安防護	GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私保護	P.51
自訂主題				
創新研發			創新研發	P.22
客戶服務			客戶服務	P.50

6.2 SASB 準則索引表 - 硬體

主題	指標	種類	衡量單位	代碼	揭露內容
產品安全	辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	文字敘述	不適用	TC-HW-230a.1	1. 識別產品中資訊系統漏洞（Vulnerabilities）的方法。 本公司產品為封閉式系統醫療顯示器，不具備連網功能，故主要針對韌體與供應鏈風險進行識別：源碼檢測與韌體驗證： 在產品開發階段，針對顯示器控制晶片之韌體（Firmware）進行原始碼審查，確保無邏輯漏洞或預留後門。供應鏈組件審查： 針對關鍵零組件（如控制 IC）實施供應商評估與進料檢驗（IQC），防止假冒組件或被惡意竄改的硬體進入生產流程。 2. 已識別風險的流程（包括政策、矯正措施）。 變更管理與發布流程：依據 ISO 13485 標準，韌體更新需經過驗證機制，防止未經授權的竄改。事件回應與召回機制：若發現潛在韌體漏洞或供應鏈安全疑慮，將啟動產品安全事件回應流程，評估風險等級，必要時透過實體維修服務或產品召回（Recall）進行韌體修補或硬體更換。 3. 與資料安全風險相關的財務後果（如補救成本、商譽風險）。 由於產品不儲存病患個資且不連網，無資料外洩之直接財務賠償風險，主要財務影響集中於：產品召回與維修成本：若發生韌體安全漏洞導致顯示異常（可能影響醫療診斷），需進行大規模實體召回或現場更新，將產生高額物流與人力成本。商譽與合規風險：作為醫療器材供應商，若發生安全漏洞可能導致客戶信任度下降，甚至影響 FDA 等醫療器材認證資格，進而衝擊訂單營收。

<table>
<tr><th>主題</th><th>指標</th><th>種類</th><th>衡量單位</th><th>代碼</th><th>揭露內容</th></tr>
<tr><td>員工多元與共融</td><td>(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</td><td>量化</td><td>百分比（%）</td><td>TC-HW-330a.1</td><td>
<table>
<tr><th colspan="2">員工類別</th><th>(1) 性別比例
(女 / 男 / 未揭露)</th><th>(2) 多元群體比例
(依群體別：原住民 / 新住民 / 身心障礙者)</th></tr>
<tr><td rowspan="2">(a) 高階管理階層</td><td>人數</td><td>1 / 5 / 0</td><td>0 / 0 / 0</td></tr>
<tr><td>比率</td><td>0.7% / 3.6% / 0%</td><td>0% / 0% / 0%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">(b) 非高階管理階層</td><td>人數</td><td>2 / 12 / 0</td><td>0 / 0 / 0</td></tr>
<tr><td>比率</td><td>1.5% / 8.7% / 0%</td><td>0% / 0% / 0%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">(c) 技術人員</td><td>人數</td><td>9 / 26 / 0</td><td>0 / 0 / 0</td></tr>
<tr><td>比率</td><td>6.5% / 18.9% / 0%</td><td>0% / 0% / 0%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">(d) 所有其他員工</td><td>人數</td><td>49 / 34 / 0</td><td>1 / 3 / 1</td></tr>
<tr><td>比率</td><td>35.5% / 24.6% / 0%</td><td>0.7% / 2.2% / 0.7%</td></tr>
</table>
註 ：報告期末員工總數：以 2025 年 12 月 31 日當天人員數值呈現。
</td></tr>
<tr><td rowspan="4">產品生命週期管理</td><td>含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比</td><td>量化</td><td>百分比（%）</td><td>TC-HW-410a.1</td><td>暫無含有 IEC 62474 可申報物質的產品，故不適用本指標。</td></tr>
<tr><td>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</td><td>量化</td><td>百分比（%）</td><td>TC-HW-410a.2</td><td>暫無符合申請 EPEAT 或同等要求的產品，故不適用本指標。</td></tr>
<tr><td>獲得能源效率認證之資格產品收入百分比</td><td>量化</td><td>百分比（%）</td><td>TC-HW-410a.3</td><td>醫療產品法規並未規範 Energy Star 驗證產品範圍，故不適用本指標。</td></tr>
<tr><td>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</td><td>量化</td><td>公噸（t），
百分比（%）</td><td>TC-HW-410a.4</td><td>因 ODM 為賣斷機制，爰未有回收情形，相關數據為 0 噸；0%。</td></tr>
</table>

主題	指標	種類	衡量單位	代碼	揭露內容
供應鏈管理	經責任商業聯盟有效性查核程序（VAP）或同等程序查核之一階供應商場所之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	量化	百分比（%）	TC-HW-430a.1	尚未統計相關數據，預計後續規劃進行。
	對於責任商業聯盟有效性查核程序（VAP）或同等程序，就一階供應商場所之 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不合格比率及 (2) 相關改正行動比率	量化	比率	TC-HW-430a.2	尚未統計相關數據，預計後續規劃進行。
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	文字敘述	不適用	TC-HW-440a.1	1. 識別出對營運有重大風險的關鍵材料。 上述範例的元素廣泛使用於現代科技時代的各項產品，台灣電子資訊業因為位於全球半導體與電子供應鏈核心，屬於「高度受影響國家」。本公司產品所使用的 LCD 液晶面板、OLED 面板、觸控面板及電路板上所使用的各式 IC 及半導體元件均受到一定程度的影響。 2. 面臨的風險類型 （如價格波動、供應限制、地緣政治、聲譽風險）。 尖端原料供應鏈集中度高，限制出口或全球短缺通常造成價格上漲與波動。原料供應收緊可能造成交期延長、成本上升，甚至於短中期供貨中斷，以致公司無法如期出貨，面臨營收下降，聲譽受損及面對客戶違約求償的風險；若出口限制升級或政治緊張加劇，公司面臨供應鏈重構與替代來源尋找及驗證的成本，時效等多重壓力下，可能影響公司的競爭力。 3. 緩解策略（如供應商多元化、庫存囤積、替代材料研發、回收技術投資）。 建立長期供應合約與策略原料庫存備料做緩衝； 供應商多元化，建立替代性元件的尋找及可行性評估方案。
活動指標（Activity Metrics）		種類	衡量單位	代碼	揭露內容
生產單位數量，按產品類別劃分		量化	數量	TC-HW-000.A	1. 零組件 5,482 個 2. 電腦硬體 70,288 個
製造場所之面積		量化	平方公尺	TC-HW-000.B	4,086 平方公尺
自有場所產量之百分比		量化	百分比（%）	TC-HW-000.C	99.80%

6.3 永續揭露指標—電子零組件業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	(1) 1,381.4595 GJ (2) 100 % (3) 0 %	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	(1) 3 1,000m³ (2) 0.6 1,000m³	千立方公尺 (1,000m³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	(1) 0 t (2) 0 %	公噸 (t), 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	(1) 0 人 (2) 0 %	比率 (%), 數量
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	詳見報告書 8.6 物料使用	公噸 (t), 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	詳見報告書 7. 供應鏈管理	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無發生相關情事	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	詳見報告書 SASB 準則索引表 - 活動指標	依產品類型而不同

6.4 上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

▼ 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項次	項目	執行情形
一	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。	本公司已成立「ESG 企業永續發展推動小組」，負責制定並執行永續策略，涵蓋五大構面並每季檢討 KPI，自 2024 年起將 ESG 指標納入高階經理人績效考核與長期獎酬。管理層將氣候風險視為高度重要議題，透過風險管理委員會導入企業風險管理制度，採用風險雷達圖進行評估，並制定節能減碳、綠色採購與氣候韌性等措施，承諾於 2050 年達成淨零排放，以確保永續發展目標之實現。
二	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）。	本公司針對氣候相關風險與機會進行短、中、長期鑑別（短期 0-3 年、中期 3-10 年、長期 10 年以上）。 轉型風險： 短期聚焦於「溫室氣體盤查合規成本」與「國際大廠供應鏈評級風險」，特別是針對歐美醫療客戶之淨零目標，若未達標將影響供應商評分。中長期則面臨「ESG 評級落後影響投資」及「低碳醫療材料導入」之挑戰。 實體風險： 短、中、長期均高度關注「極端天氣導致物流中斷」，特別是影響中和地區或跨國空運急單之收送。長期則須因應氣候升溫導致能耗成本增加之風險。 市場機會：短期積極推動「供應鏈在地化與多元化」以增加韌性；中長期鎖定「低功耗醫療顯示器」研發與進入「綠色供應鏈」，並規劃長期「綠色能源採購」，以滿足 RE100 之承諾。
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	針對極端氣候事件與轉型行動，本公司評估其潛在財務衝擊並採取因應措施： 極端天氣事件：強颱或豪雨可能造成中和地區交通癱瘓，導致原料與成品物流受阻。財務衝擊包含每年需編列之保險費預算、潛在產能受影響損失及資產損害。對此，本公司已建立安全庫存機制、投保足額商業險，並實施彈性出勤與關鍵職務代理人制度，以確保營運中斷損失降至最低。 轉型行動方案：為符合金管會與國際客戶要求，本公司投入顧問與驗證費用啟動溫室氣體盤查及確信作業，並回覆 CDP 問卷，此舉短期雖增加管理成本，但能規避遭國際大廠剔除供應鏈之重大風險。此外，透過推動供應鏈在地化（維持至少兩家供應商之策略），不僅降低跨境物流成本，亦有效減少運輸過程之碳排放量，提升整體財務與氣候韌性。
四	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。	2023 年成立風險管理委員會，統籌企業風險控管，每年由各部門鑑別並評估氣候風險與機會，而氣候變遷相關風險自 2023 年開始出現在年度風險雷達圖中，並於擬定對策後經總經理核准，由 ESG 小組執行並每季檢視成果。並每年向董事會報告，強化營運穩健與永續目標的達成。
五	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。	本公司已參考 TCFD 架構並運用氣候情境分析評估面對不同氣候變遷衝擊下之營運韌性。有關情境分析之參數設定、模型假設、評估因子及具體之財務衝擊分析結果，已詳載於本公司 2025 年度『永續報告書（ESG Report）』氣候相關披露專章，以提供利害關係人更詳實之資訊。」
六	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。	本公司以 2022 年為基準年，擬定減少溫室氣體排放之短中長期策略及目標，透過節能減碳措施、導入再生能源等舉措，期能於 2030 年範疇一與範疇二減碳 30%、2030 年再生能源比例達 30%、2040 年再生能源比率符合 RE100 要求、2050 年達成淨零目標。

<table>
<tr><th>項次</th><th>項目</th><th>執行情形</th></tr>
<tr><td>七</td><td>若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</td><td>本公司屬低能源耗用製造業，年排放量遠低於國內碳費徵收門檻。然為維持國際醫療供應鏈之競爭領先地位，本公司正研議將『內部碳管理概念』納入重大設備採購之評估指標，優先選擇高能效設備以維持低碳營運優勢，並滾動式評估建立內部碳定價機制之必要性。</td></tr>
<tr><td>八</td><td>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。</td><td>本公司目前優先執行內部減碳以符合實質減量原則。針對未來剩餘排放量，本公司將持續追蹤國際碳抵換與再生能源憑證之發展趨勢，視減碳缺口適時納入作為輔助工具，確保達成各階段減碳路徑。目標為跟隨佳世達集團的腳步，於 2030 年範疇一與範疇二減碳 30%、再生能源比例達 30%、2040 年再生能源比率符合 RE100 要求、2050 年達成淨零目標。</td></tr>
<tr><td>九</td><td>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。</td><td>（一）最近二年公司溫室氣體盤查及確信情形
1、溫室氣體盤查資訊
敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO_2e）、強度（公噸 CO_2e/ 百萬元）及資料涵蓋範圍。
2024 年溫室氣體範疇 1 +2 排放為 203.4257 公噸 CO_2e；強度：0.2359 公噸 CO_2e/ 百萬元
2025 年溫室氣體範疇 1 +2 排放為 192.1928 公噸 CO_2e；強度：0.2212 公噸 CO_2e/ 百萬元
強度計算：以營業額為基礎
2、溫室氣體確信資訊
敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
<table>
<tr><th>確信年度</th><th>確信範圍（註）</th><th>確信機構</th><th>準則</th><th>確信意見</th></tr>
<tr><td>2024 年</td><td>鈺緯</td><td>國富浩華聯合會計師事務所</td><td>GHG Protocol、確信準則第 3410 號</td><td>未發現溫室氣體聲明在所有重大方面未依照 GHG Protocol 編製之情事（有限確信等級）</td></tr>
<tr><td>2025 年</td><td>鈺緯</td><td>國富浩華聯合會計師事務所</td><td>GHG Protocol、確信準則第 3410 號</td><td>未發現溫室氣體聲明在所有重大方面未依照 GHG Protocol 編製之情事（有限確信等級）</td></tr>
</table>
註：本公司採用營運控制權法設定溫室氣體組織邊界，包含台灣總公司、DIVA Laboratories U.S., LLC、DIVA Laboratories GmbH、Diva Capital Inc.、Diva Holding Inc. 及蘇州鈺緯醫療器械有限公司。於營運控制權法下，本公司 100% 認列本公司所擁有與控制之營運範圍內涵蓋之排放。

（二）減量目標、策略及具體行動計畫
溫室氣體減量基準年：2022 年、排放量：240.7731 公噸 CO_2e。
減量目標：長期目標 2050 年淨零排放，2025 年實際排放量：192.1928 公噸 CO_2e，較 2022 年首次盤查減少 20.18% 碳排放。
策略及具體行動計畫：短期：節電及提高能源效率，2026 年較前一年減少碳排放 3%，執行溫室氣體排放量盤查及取得第三方查證證書；中長期：2030 年較 2022 年減碳 30%、2040 年再生能源使用占比達 100%、2050 年達成零碳排（淨零）。</td></tr>
</table>

6.5 依循 IFRS S2 揭露氣候相關風險與機會

▼ 參考國際財務報導準則第 S2 號（IFRS S2）架構，揭露企業對氣候相關風險與機會之治理情況、策略、風險管理、指標和目標之相關資訊

報導範圍：與合併財務報表的編製範圍一致

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措
治理	A. 治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色	本公司以董事會為因應氣候變遷之最高治理單位，負責監督氣候相關風險管理執行情況與永續目標達成進度。「ESG 企業永續發展推動小組」，每年至少一次向董事會報告風險控管狀況、氣候變遷衝擊評估及 ESG 績效。 為強化治理與績效之連結，自 2024 年起，公司高階經理人之績效考核已正式納入 ESG 指標，並連結長期獎酬計劃，占年度薪酬 0% 至 5%。
	B. 管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	本公司由「ESG 企業永續發展推動小組」負責氣候議題之具體管理，該小組由管理處副總經理領導，涵蓋同仁 / 社會 / 社區關懷、客戶關係、公司治理、環境永續及責任採購 / 供應商管理 / 綠色採購五大構面之單位主管。 小組每季召開會議檢討 KPI 進度、規劃節能減碳與綠色採購等行動方案，並定期向總經理與高階主管報告。此外，透過「風險管理委員會」進行風險雷達圖評估，針對氣候變遷等高風險項目制定減緩措施，並每季追蹤執行情形，確保氣候策略有效落實於營運流程中。
策略	A. 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會	本公司依據短期（2025-2026）、中期（2027-2030）及長期（2031-2050）之時間範疇，識別出關鍵氣候議題： ● 轉型風險：國內外減碳法規遵循（如碳費）、國際供應鏈低碳要求、溫室氣體盤查合規成本、國際大廠供應鏈降評風險。 ● 實體風險：極端天氣導致物流中斷、平均氣溫上升增加能耗。 ● 氣候機會：開發「低功耗醫療顯示器」等節能商品、供應鏈在地化與多元化、綠色能源採購、進入綠色供應鏈。
	B. 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊	對經營模式的影響：隨歐美醫療客戶設定淨零目標，若未達標將面臨營收減損與關鍵客戶流失風險；反之，投入「低功耗產品」開發可維持合格供應商資格並提升競爭力。 對價值鏈的影響： 1. 上游：極端天氣可能導致中和地區交通癱瘓，引發原料供應中斷，增加營運中斷成本。 2. 下游：採用在地供應商可顯著節省長途運費及相關碳稅支出，同時避免國際災變導致斷料。
	C. 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊	資源分配與轉型計畫： 1. 風險管理決策：導入數位化碳盤查工具自動計算碳排，降低人工管理成本；針對實體風險建立庫存機制與投保財產險，並定期清理排水設施以強化韌性。 2. 產品策略決策：將氣候韌性納入核心經營，驅動供應鏈夥伴協同轉型，並擴大再生能源使用比例以降低產品全生命週期碳足跡。 3. 資本配置決策：優先採購高效率節能設備，逐步汰換老舊耗能設施。

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措
策略	D. 氣候相關風險與機會對個體於目前及預期之財務狀況、財務績效及現金流量之影響	本公司基於管理氣候風險與機會之策略，預期財務績效及現金流量之影響說明如下： 1. 短期影響： （1）營收影響：若未達成歐美醫療大廠之供應鏈淨零目標，可能面臨關鍵客戶訂單縮減，若營收減少 1%，預估營收影響約為新臺幣 800 萬元。 （2）成本與費用：為遵循國內外減碳法規，每年新增溫室氣體盤查外部確信費約新臺幣 15 萬元；此外，因應國內未來碳費制度，預期將增加營運支出。 （3）資本支出：為達成 2030 年減碳目標，將分階段投入資本用於節能設備汰換與製程優化。 2. 中、長期影響： （1）營收與商機：隨「低功耗醫療顯示器」進入綠色供應鏈，預期中長期相關產品收入將增加。 （2）成本節省：透過供應鏈在地化策略，預期可節省長途海 / 空運成本及相關碳稅支出。
	E. 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估	本公司運用情境分析評估氣候韌性，具體情境與影響如下： ● 實體風險情境（SSP2-4.5 / SSP5-8.5）： 1. 評估影響：在高排放情境（SSP5-8.5）下，中和地區面臨極端強颱或暴雨導致交通癱瘓之風險增加，可能造成生產排程延宕，造成營運中斷成本。 2. 韌性能力：本公司已建立庫存緩衝機制及緊急應變計畫，並定期檢視廠房防洪與設備加強固定措施，確保極端天氣下之營運連續性。 ● 轉型風險情境（IEA NZE 2050）： 1. 評估影響：在 2050 淨零路徑情境下，能源價格與碳費費率之波動將直接衝擊營運成本。 2. 韌性能力：本公司已宣示 2040 年達成 RE100 並提早進行第三方盤查確信。透過每年提撥預算進行設備升級與再生能源轉型，本公司具備足夠韌性應對低碳轉型之財務壓力。
風險管理	辨識、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程（包括該等流程是否及如何整合至並影響個體之整體風險管理流程）	本公司已建立系統化的氣候風險管理機制，並將其全面整合至企業整體風險管理制度中，具體流程如下： ● 辨識與評估：依循 IFRS S2 框架，由各業務部門針對轉型風險、實體風險及氣候機會進行定義與列別，分析營運範疇內短、中、長期的潛在衝擊。 ● 排序與管理：採用風險矩陣分析法，根據「衝擊程度」與「發生機率」進行排序，並將衝擊與機率均高者列為優先管理的「中高風險項目」，據此擬定因應措施。 ● 整合機制：本公司於 2023 年正式設立「風險管理委員會」，負責識別與管理包含氣候變遷在內的各類營運風險，確保氣候風險控制在可承受範圍內，達成風險管理的健全化。 ● 監控與彙報：由「ESG 企業永續發展推動小組」每季度檢視目標達成與對策執行情況。風險管理委員會每年至少一次向董事會報告風險控管狀況，由董事會監督並檢討經營團隊之風險管理成效。

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措
指標和目標	A. 與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標）	本公司溫室氣體排放係依 GHG Protocol 規定方法計算。民國 114 年度（2025 年）之數據已通過會計師事務所依確信準則第 3410 號執行之第三方有限確信 ： ● 範疇一：14.5262 公噸 CO_2e。 ● 範疇二：177.6666 公噸 CO_2e。 ● 氣候薪酬連結：高階主管薪酬連結氣候目標之達成約佔 0% 至 5% 。
	B. 行業基礎指標之資訊	本公司對應科技硬體產業之特定指標如下： 1. 能源管理（TC-HW-130a.1）：總能源消耗量 1,381,459.5358 百萬焦耳 2. 產品生命週期管理（TC-HW-410a.1）：本公司專注於高階醫療顯示器之開發，產品目前主要由醫療機構終端使用，現階段雖未建立全球性之產品回收機制，然本公司積極落實「環境友善設計」，選用高回收潛力材料，確保產品進入廢棄階段時具備高度循環利用價值。 3. 材料採購（TC-HW-440a.1）：描述管理關鍵材料（如衝突礦產）採購風險之策略：本公司落實責任採購，確保供應鏈透明度。
	C. 揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊（氣候相關目標）	本公司訂定明確之氣候策略目標與進度追蹤機制： ● 短期目標（2025）：範疇一與範疇二排放量較前一年減少 5.5%。 ● 中期目標（2030-2040）： 2030 年減碳 30%；2030 年再生能源比例達 30%；2040 年達成 RE100（100% 使用再生能源）。 ● 長期目標（2050）： 實現淨零排放之永續願景。

6.6 獨立保證意見說明書

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

鈺緯科技開發股份有限公司
2025 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2605003

鈺緯科技開發股份有限公司(以下簡稱鈺緯科技)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織，格瑞驗證除了針對該公司 2025 年永續報告書進行評估和查證外，與鈺緯科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的，僅作為對下列有關鈺緯科技之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此聲明書的任何人，格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於鈺緯科技提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論，因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由鈺緯科技回覆。

保證範圍

鈺緯科技與格瑞驗證協議的查證範圍包括：

1. 整份永續報告書內容及鈺緯科技在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估鈺緯科技遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊／數據之可信賴度的查證。
3. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估鈺緯科技遵循適用的 SASB 準則揭露的符合性。
4. 本聲明書以中文作成，並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結鈺緯科技之永續報告書內容，對於鈺緯科技的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關鈺緯科技 2025 年的環境、社會及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了鈺緯科技對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為鈺緯科技所提供的證據足夠以表明其依循 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則和 SASB 準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體相關於鈺緯科技之公司政策的議題，進行高階管理的審查，以確認本報告中聲明書的合適性；
- 與鈺緯科技之主管討論有關利害關係人參與的方式，且並未直接接觸外部利害關係人；
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員；
- 在抽樣基礎上稽核鈺緯科技之績效數據；
- 審查報告中所作宣告的支持性證據；
- 針對鈺緯科技之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查；
- 針對鈺緯科技使用 SASB 準則的指標的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則和 SASB 準則的詳細審查結果如下：

包容性

鈺緯科技已建立與主要利害關係人合作的過程，包含股東/金融機構/投資機構、員工、客戶/消費者及原物料供應商/承攬商/外包商等，於 2025 年展開一系列利害關係人活動，涉及經濟、環境和

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

社會等一系列重大主題。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了鈺緯科技的包容性議題。

重大性

報告書已載明鈺緯科技所關注經濟、環境和社會面向等主題，並鑑別出 9 項重大主題包括創新研發、營運績效、人才培育、職業安全、薪酬福利、客戶服務、資安防護、永續供應鏈、節能減碳等。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了鈺緯科技的重大性議題。

回應性

鈺緯科技執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括股東大會、法人說明會、網站投資人專區、外部溝通信箱、勞資會議、員工意見調查/申訴信箱/教育訓練、客戶滿意度調查、供應商/承攬商/外包商實體訪查/問卷/申訴專線/評鑑/自評、電話及電子信箱等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了鈺緯科技的回應性議題。

衝擊性

鈺緯科技已鑑別，並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。鈺緯科技已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程，有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言，本報告涵蓋了鈺緯科技的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

鈺緯科技提供有關依循 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料，基於審查的結果，我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了鈺緯科技的社會責任與永續性主題。

SASB 準則

鈺緯科技提供有關依循 SASB 準則(科技與通訊產業-硬體之永續會計準則 TC-HW，2023-12 版本)之自我宣告與相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 SASB 準則的永續揭露主題、指標與會計數據已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了鈺緯科技適用的 SASB 準則的永續揭露主題與會計指標。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄，我們的查證與本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本聲明書的意見聲明供鈺緯科技使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為，並由格瑞國際驗證有限公司(中華民國，台灣)
於 2026 年 05 月 19 日簽署發行

簽證 陳文俊 總經理

AA1000
Licensed Report
000-250/V3-YWKKN

2025 Corporate Sustainability Report

鈺緯科技永續報告書