CINCON

2025
永續報告書

Sustainability Report 2025



CINCON

第一篇：關於報告書

經營者的話 - 永續發展策略 - 董事長的話 5
報告概要與範圍 6

第二篇：永續發展

CH1：實踐永續經營 9

1.1 ESG 組織與利害關係人鑑別 9
1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析 17
1.3 利害關係人關注議題的鑑別與分析 20
1.4 利害關係人關注議題鑑別後之重大性排序 20
1.5 就鑑別後重大性與次要性主題的回應 23
1.6 永續經營影響力 25
1.7 永續目標管理與 SDGs 28

第三篇：公司治理

CH2：關於本公司 33

2.1 公司簡介 34
2.2 公司治理 37
2.3 誠信經營 43
2.4 經營理念、商業道德與法規遵循 46
2.5 內部稽核與管理驗證系統 48
2.6 資訊安全管理 50
2.7 風險管理 53

CH3：創新、財務績效與客戶服務 55

3.1 營運產品與服務 56
3.2 財務報表與稅務政策 58
3.3 客戶經營與服務 61
3.4 客戶隱私 63
3.5 產品品質 64

CH4：永續供應鏈管理 68

4.1 供應商政策與承諾 69
4.2 價值產業供應鏈 69
4.3 與供應商關係及理念 70
4.4 供應鏈管理 71
4.5 供應商永續管理 73
4.6 道德採購 - 衝突礦產管理 75

第四篇：環境永續

CH5：綠色生產 77

5.1 溫室氣體盤查及碳管理 82
5.2 能源管理 84
5.3 水資源管理 85
5.4 廢棄物管理 87
5.5 空氣污染防制 89
5.6 環境支出 89
5.7 生物多樣性與綠美化環境 92

第五篇：社會關懷

CH6：友善職場 95

6.1 人才政策與承諾 96
6.2 厚植人才與薪酬福利 97
6.3 訓練發展 105
6.4 重視人權 109
6.5 關懷與溝通 111
6.6 職業安全衛生 113
6.7 健康促進 120

CH7：社會共融 125

7.1 政策與管理體系 125
7.2 參與外部組織 126
7.3 社會公益活動與社區參與 126

第六篇：附錄

一、全球永續性報告準則 GRI 2021 內容索引 132
二、永續會計準則內容索引：電氣與電子設備業 135
三、氣候相關資訊揭露 137
四、溫室氣體盤查資訊揭露 138

I

關於報告書

經營者的話 - 永續發展策略 - 董事長的話

報告概要與範圍

經營者的話 - 永續發展策略 - 董事長的話

關注幸康電子的朋友們好：

近年來，全球經濟持續面對多重挑戰與轉型動能的交錯影響。地緣政治風險、通膨壓力與供應鏈變革，使得產業發展充滿不確定性；然而，在綠色轉型與數位創新的浪潮下，新興應用領域對電源供應器產品的需求持續攀升。尤其在電動車、智慧製造、5G 通訊與醫療設備等高可靠性產品市場，對高效率、低功耗與環保設計的電源方案需求日益殷切。面對此一變化，幸康電子積極擘劃長期發展藍圖，不僅以穩健技術實力穩固市場基礎，更致力於建構永續經營的韌性體質。此外，隨著國際永續議題的關注度及重要性逐年提升，我們將持續定期檢視幸康電子的永續短、中、長期目標，在永續的航道上穩健前行。

致力永續環境與供應鏈永續管理

在氣候變遷與淨零碳排成為全球共識之際，幸康電子 ESG 永續發展推動小組掌握國際氣候變遷調適之議題及持續推動節能降耗與減碳作為。我們於 2025 年啟動 9 項節能專案，透過製程優化與智慧電表裝設，展現綠色製造的具體行動。同時，公司依據 ISO 14064-1 標準進行溫室氣體盤查，並通過第三方查證，確保碳管理流程透明且符合法規與利害關係人期待。推動智能電表設置與規劃後續 ISO 14067 產品碳足跡等認證，積極推動各項能源減量與排查措施，擴大再生能源使用，為永續環境之路盡一己之心力。

本公司產品與原材料依循歐盟 RoHS 以及 REACH 等原物料無有害物質規範，秉持綠色產品精神，對產品開發及生產製造過程中可能使用之環境有害物質，進行適當調適、減緩及取代之措施。供應鏈的穩定與永續性，直接關聯到產品品質與企業信譽。幸康電子持續以 ESG 準則檢視並提升供應商表現，2025 年供應商永續發展評核完成率達 100%，並舉辦供應商線上 GPM 系統訓練課程，協助供應商熟悉系統操作流程，以提升供應鏈環境管理能力與資料品質。

強化資訊安全

資訊安全、法規遵循及營運風險管理為幸康電子 2025 年度重要治理議題。幸康電子已設置資安專責主管及資安專責人員，持續推動資訊系統管理、資料保護及營運持續相關作業，以降低資安事件對客戶資料、營運流程與企業信譽造成之風險。

建立友善職場

幸康電子重視人才發展、人權維護與職業安全衛生，持續透過教育訓練、勞資溝通、職安演練及健康促進措施，建立穩定且安全的工作環境。2025 年，幸康電子內部與外部教育訓練每人平均 27.26 小時，員工環境、安全與衛生（EHS）教育訓練完訓率 2023~2025 年完訓率皆為 100%。在職業安全衛生管理方面，幸康電子自 2021 年取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，並持續維持 ISO 14001、ISO 45001 整合驗證及 TOSHMS 驗證有效性。2025 年幸康電子持續透過職安訓練、設備巡檢與危害預防措施，降低職業安全風險，並將員工健康與安全納入年度永續管理重點。

企業社會責任

面對全球永續浪潮與淨零挑戰，幸康電子將以更積極的行動強化各面向的韌性與競爭力。我們理解，永續不只是風險控管，更是創新與轉型的起點。未來，幸康電子將持續在氣候行動、數位韌性、永續供應鏈與人才發展等議題上加速佈局，與客戶、員工、供應商與社會攜手打造更具責任與前瞻性的價值鏈，實現企業成長與地球共好的願景。

報告概要與範圍

報告書概要

本報告書內容係依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative，簡稱 GRI) 發佈的永續性報導準則 (GRI Standards) 編制，詳實介紹幸康電子股份有限公司 (以下簡稱幸康電子或本公司) 履行企業公民責任，針對實踐永續經營、公司治理與誠信經營、創新與財務績效、客戶服務、永續供應鏈管理、綠色生產、友善職場與社會共融等領域所積極從事之措施與行動。

報告期間

本報告書報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與本公司財務報表報導期間一致。

範圍邊界

1. 內容所載資訊係以幸康電子在台灣 3 個據點 (台北總公司、彰化福興廠區、台中研發中心) 為主，不含香港及中國大陸子公司，報告書主要揭露上述據點之永續管理與績效資訊，報導邊界原則上與本公司個體財務報表之組織邊界一致；各項指標如有不同報導邊界，將於相關章節另行說明 (例如溫室氣體盤查因應金管會後續規定，2025 年度揭露東莞廠資訊)。
2. 本報告書揭露本公司各項永續管理方針、風險與衝擊評估、重大主題鑑別、管理措施及永續績效等資訊。
3. 財務績效數字以新臺幣為計算基準。財務數據可靠性，係引據經會計師認證後公開發表之數據，並以一般慣用文字、數值的描述方式呈現。

原則與指南

為持續強化績效的可比較性和報告實質性，如下國內外標準：

1. Global Reporting Initiative：GRI Standards
2. 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法
3. 上市上櫃公司永續發展實務守則
4. TCFD：氣候相關財務揭露 (氣候變遷的風險、機會與財務影響)
5. 永續會計準則（SASB）電力電子設備與零件業準則

報導改變 (資訊重編)

1. 無任何重編亦無重編影響。
2. 2025 年無重大營運變化、報告書邊界無變化，因此重大主題延續前版報告書。

編制頻率

1. **編製頻率：**每年一次。
2. **現行版編製：**2026 年 08 月。
3. **下一次編製與申報：**2027 年 08 月。

公開資訊的準確性

內部確認

本報告書所揭露的每項資料、數據、審查及查證資料均已文件化，並由本公司管理部統籌報告書編撰事宜，經由各權責部門審定，並經總經理確認後，經董事會通過後發布。

外部確認

財務數據為合併財務報表：由資誠聯合會計師事務所查核簽證。

本報告書未經獨立第三方確信機構確信。

聯絡窗口

本報告書公開於幸康電子公司官網，如果您對本報告書有任何指教或建議，歡迎提供寶貴意見或直接聯繫：

幸康電子股份有限公司永續發展推動小組

聯絡人：管理部　陳建州經理

E-mail：bruce@cincon.com.tw

電 話：04-7690261 分機 110

II

永續發展

CH 1　實踐永續經營

1.1　ESG 組織與利害關係人鑑別
1.2　利害關係人關注議題的溝通與分析
1.3　利害關係人關注議題的鑑別與分析
1.4　利害關係人關注議題鑑別後之重大性排序
1.5　就鑑別後重大性與次要性主題的回應
1.6　永續經營影響力
1.7　永續目標管理與 SDGs

Chapter 1
實踐永續經營

1.1 ESG 組織與利害關係人鑑別

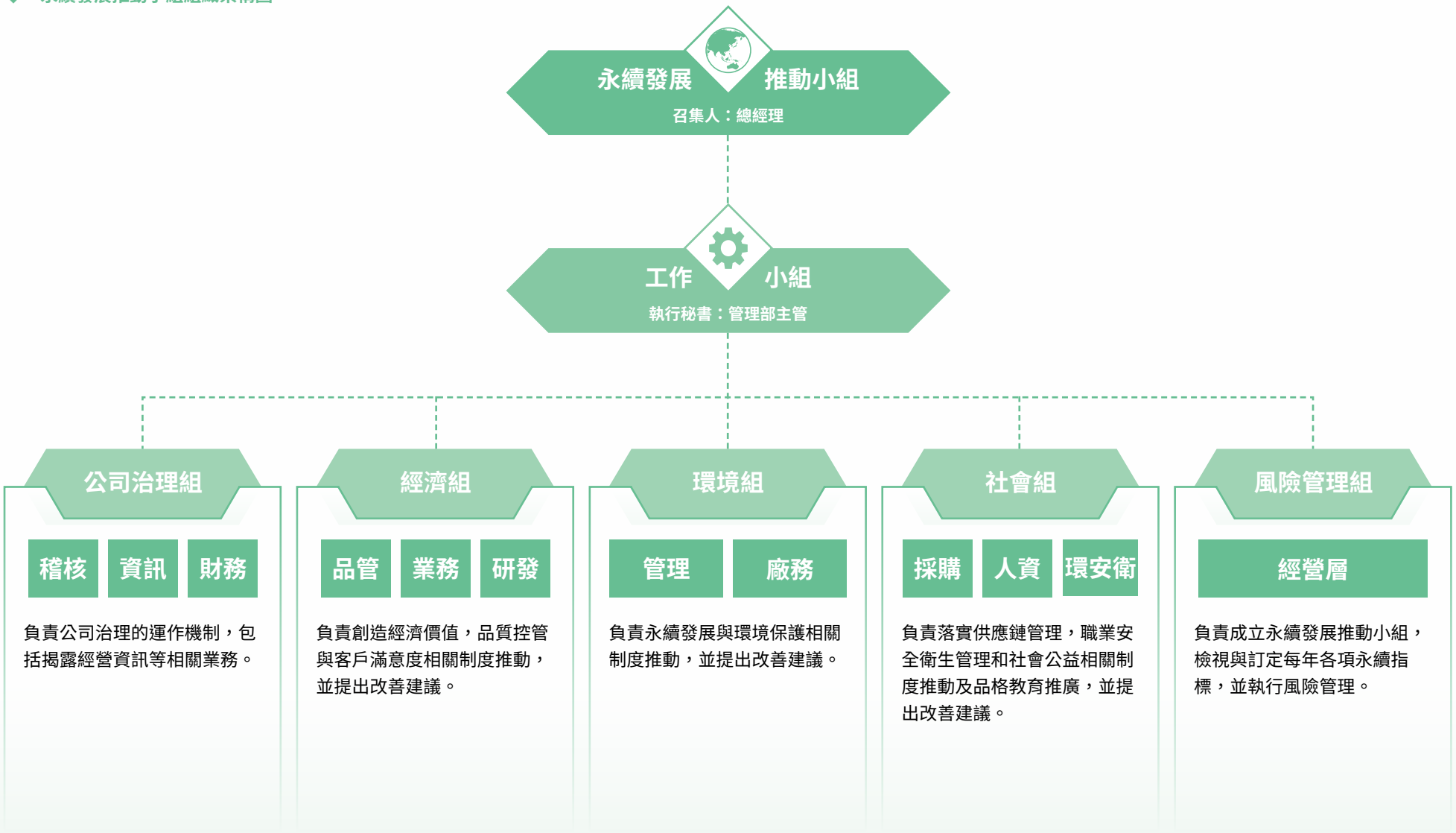
1.1.1 ESG 組織、職掌與政策

1.1.1.1 組織架構

幸康電子依據「公司治理實務守則」及「永續發展實務守則」相關規範，了解企業永續經營需要長期與利害關係人有深度、完善的討論，故積極建立與各方利害關係人的溝通管道，藉由了解及持續聚焦回應利害關係人關切議題，讓本公司在永續經營的目標上能隨時修正與調整做法，甚至充分揭露公司在公司治理、經濟、環境與人群 (含人權) 各面向之投入，展現推動企業永續與落實企業社會責任之決心，積極回應社會大眾期待，展現社會影響力。

本公司為實踐永續經營，成立永續發展推動小組，隸屬總經理室，由總經理擔任召集人；其下並設置五個工作小組執行，分別為風險管理組、公司治理組、經濟組、環境組、社會組，其成員由各相關部門權責人員分別擔任，並由管理部主管擔任執行秘書，視需求不定期召開小組會議。召集人總經理就永續發展工作小組提出之永續發展策略及行動規劃，檢視執行情形，以及必要時督促進行調整。

◆ 永續發展推動小組組織架構圖



1.1.1.2 工作職掌

永續發展推動小組為跨部門溝通平台，負責規劃與執行及管控各項行動方案，整合與監督風險、公司治理、人群 (含人權)、環境、經濟之五個面向的執行進度與成效，確保組織橫向與縱向溝通的有效性，具體實踐永續發展。其工作職掌如下：

1. 訂立 ESG 企業永續發展年度策略方向。
2. 規劃與執行 ESG 企業永續發展各項活動計畫及目標。
3. 追蹤與檢討 ESG 企業永續發展計畫執行與成效。
4. 決策其他 ESG 公司治理、環境與人群 (含人權) 等永續發展相關事項。
5. 視需求每半年或不定期召開一次檢討會議，共同討論企業永續發展相關議題與業務。
6. 執行 ESG 相關業務並參與相關活動，追蹤各項工作之推動成效。
7. 督導各項利害關係人溝通計畫。
8. 建立重大永續事件向董事會溝通之流程：公司各部門透過日常管理及利害關係人溝通機制，辨識可能對公司造成潛在重大負面衝擊之永續議題；如發生相關情事，將由權責部門就財務狀況、法遵紀錄、環境保護及勞動權益等面向進行評估，並向總經理及董事長報告。董事長將依事件對營運之重大性，評估是否提報董事會；董事會得依權責部門提出之評估結果進行決議，並交辦相關單位執行。2025 年公司未有相關潛在負面重大事件發生。

為有效達成 ESG 目標，因此在永續發展推動小組下設立五個工作小組，成員由各相關部門組成。各小組主要職掌與權責如下：

工作小組	權責單位	重點工作項目	2025 年重要推動內容
風險管理組	經營層	成立永續發展推動小組，檢視與訂定每年各項永續指標，並執行風險管理。	1. 持續運作永續發展推動小組。 2. 透過跨部門工作小組追蹤各項永續管理事項。 3. 具體因應氣候變遷，節能減碳。
公司治理組	財務處 稽核室 資訊部	1. 建置有效治理架構，並落實公司治理之要求。 2. 負責公司治理的運作機制，包括揭露經營資訊等相關業務。	1. 董事會之績效評估（包含內部控制）由董事自評及公司治理主管依據董事議事規則進行績效評估其評估結果為良好。 2. 根據規定要求成立資通安全推動組織，指派資安專責主管及資安專責人員。
經濟組	研發處 業務處 生產處	1. 確保永續產品與創新研發動能。 2. 負責創造經濟價值，品質控管與客戶滿意度相關制度推動，並提出改善建議。	設計出符合各國環保法規的綠色產品，並依循提高效率降低損耗、減少塑膠件使用，2025 年提高客戶滿意度。 1. 2025 年客戶滿意度：87.8%。 2. 2025 年產值相較去年提升 29.54%。
環境組	勞安室 管理部	1. 制定並推動節能減碳目標與作為。 2. 負責永續發展與環境保護相關制度推動提出改善建議。	1. 因 2025 年溫室氣體盤查邊界擴大納入大陸廠，為建立一致且完整的排放管理基礎，本公司重新設定 2025 年為溫室氣體減量基準年。 2. 2025 年新增 3 組智慧電錶，累計設置 17 組，主要用電設備監測涵蓋率由 79% 提升至 99%，以強化能源數據完整性及用電管理。
社會組	資材部 品管部 管理部	1. 與供應商共同遵守環境及社會指標，維護人權。 2. 負責落實供應鏈管理和社會公益相關制度推動及品格教育推廣，並提出改善建議。	1. 2025 年供應商及承攬商共 100 家簽署供應商社會責任承諾書。 2. 2025 年號召同仁參與舉辦捐血活動共三次，共捐贈 155 袋血。

1.1.1.3 政策目標

本公司 ESG 總體政策的訂定，分成落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強永續發展，資訊揭露四大重點面：

1 落實公司治理

(1) 遵循相關法規與規範：本公司遵循上市上櫃公司治理實務守則、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及上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例，以健全公司治理。

(2) 有效治理架構：為了健全永續發展的管理，透過永續發展推動小組推動永續管理，針對營運活動所涉及之公司治理、經濟、環境及人群（含人權）議題，制定相關政策、制度、管理方針與推動計畫，並追蹤執行情形。

(3) 董事監督與督導：永續發展推動小組每年至少一次向董事會報告利害關係人溝通情形及永續發展推動情形。董事會檢視永續議題發展方向與工作進度，督導經營團隊檢討執行成效並持續改善。本公司整體永續經營成果於 2025 年 8 月 12 日由永續發展推動小組召集人向董事會報告。

(4) 考量利害關係人利益：本公司尊重利害關係人權益，透過利害關係人鑑別、公司網站利害關係人專區及各項溝通管道，瞭解利害關係人之合理期望與需求，並妥適回應其關切之重要永續發展議題。

■ 2025 年本公司遵守政府各項相關法規，無違反經濟與社會法規的紀錄與被罰款事件。





2 發展永續環境

(1) 遵循環境相關法規和國際準則：公司遵循環境相關法規及相關的國際準則，確保營運活動符合環境保護要求。

(2) 提升資源利用效率：公司致力於提升各項資源的利用效率，並使用對環境負荷低的再生物料，以實現資源永續利用。

(3) 建立環境管理制度：公司根據產業特性建立適切的環境管理制度，包括收集評估營運活動對環境影響、訂定環境永續目標等措施。

(4) 對客戶與產品責任負責：幸康電子以為客戶創造價值為核心，持續與客戶溝通，遵循相關法規與國際準則，確保產品及服務資訊之透明性、安全性與法規符合性，並於研發、採購、生產、作業及服務流程中落實產品責任管理。

■ 在營運與廠務方面共完成 9 項節能減碳項目，包括投資節能設備 2 項 (送風機老舊汰換 6 台、新增設智慧電錶 3 組)、辦公環境節能 1 項 (照明設備省電燈具、太陽能感應燈)、製程優化 1 項 (燒機能量回收優化)、內部行政作業系統持續優化 4 項 (T100、BPM、GPM、電子巡檢、Webliso 文件管理系統)。

3 維護社會公益

公司遵守相關法規和國際人權公約，保障勞工權益，禁止歧視，並確保人力資源運用政策無歧視待遇。落實供應鏈管理和社會公益相關制度推動及品格教育推廣，並提出改善建議。2025 年皆無僱用童工、無歧視、無強迫勞動、無侵害之事件。

4 加強永續發展資訊揭露

(1) 公司資訊公開依法規辦理：依相關法規及上市上櫃公司治理實務守則辦理資訊公開，提高資訊透明度。

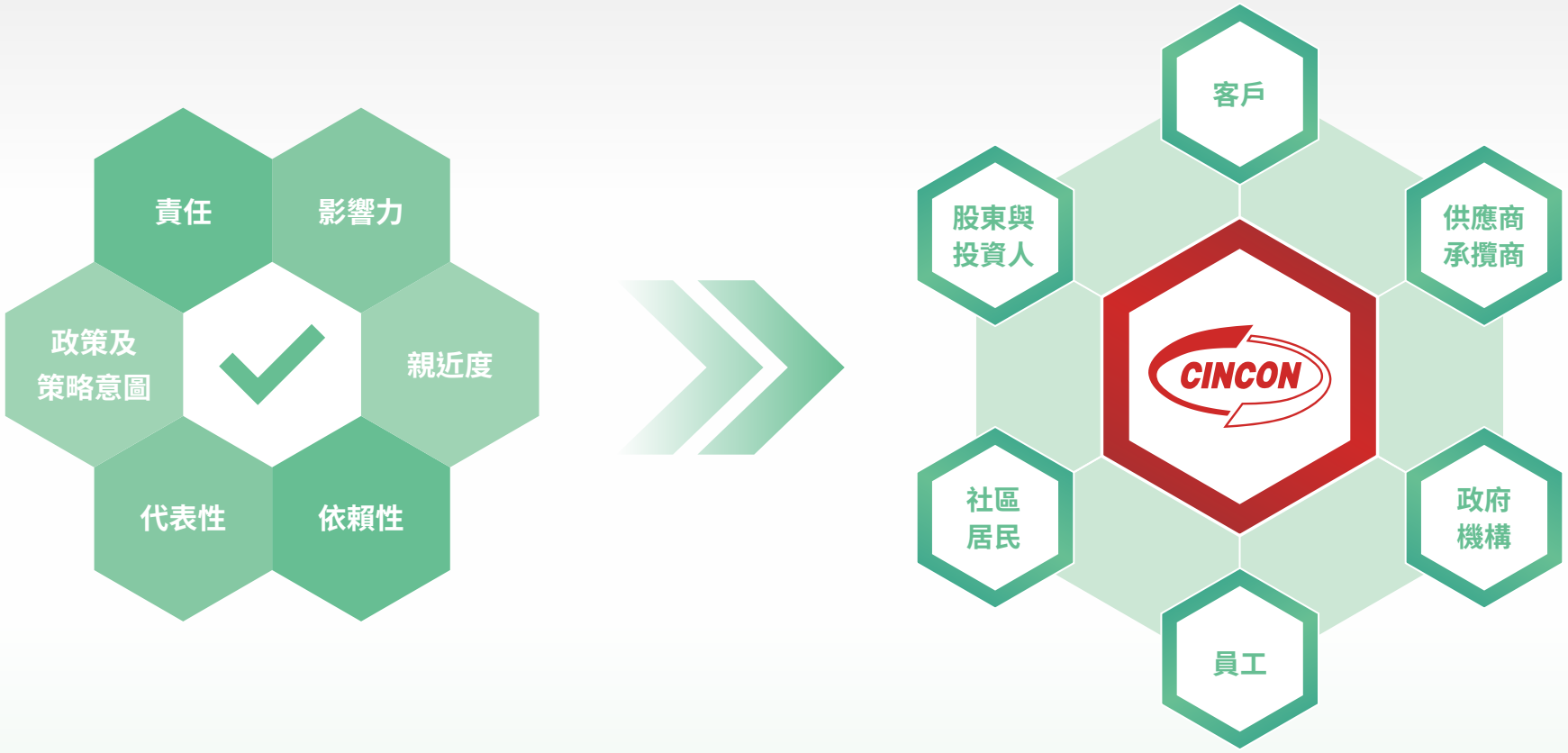
(2) 充分揭露永續發展相關資訊：公司揭露具攸關性及可靠性的永續發展相關資訊，包括政策、制度、計畫、績效等。

(3) 編製永續發展報告書：公司編製永續發展報告書，揭露推動永續發展情形、利害關係人關注議題等，以提高資訊的可靠性和透明度。



1.1.2 鑑別主要利害關係人

幸康電子依據六大篩選原則「責任」、「影響力」、「親近度」、「依賴性」、「代表性」、「政策及策略意圖」，在永續發展推動小組會議鑑別出六個主要的利害關係人，包含股東與投資人、員工、客戶、供應商（承攬商）、政府機構與社區居民。透過各種溝通管道傾聽利害關係人的聲音，蒐集利害關係人對本公司的關注議題，接受並回應利害關係人的期待。



1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析

利害關係人係指可能影響幸康電子或受本公司影響的團體或組織。本公司依前述六大篩選原則鑑別主要利害關係人，並參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準之依賴性、責任、影響、多元觀點及張力等原則，規劃利害關係人溝通方式。

本公司以利害關係人的本質、關注議題及議合目的為考量，選擇不同方式進行溝通，並每年定期將利害關係人溝通情形報告至董事會。2025 年依據永續發展目標、產業規範與標準、組織年度目標及日常溝通結果，2025 年 8 月 12 日向董事會報告利害關係人溝通情形，彙整出利害關係人關注議題共 21 項（重複者計 1 項），作為重大主題鑑別與永續管理之依據，詳列如下表：

類別	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率	2025 年溝通事項
股東與投資人	法規遵循 公司治理與稅務政策 資訊安全 營運風險管理 營運績效	· 董事會	· 至少每季	· 2025 年舉辦 1 場國內法人說明會。
		· 股東常會	· 每年	
		· 財務季報與年報	· 每季	
		· 公開資訊觀測站	· 依規定	
		· 公司網站	· 不定期	
		· 法說會	· 不定期	

類別	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率	2025 年溝通事項
員工	法規遵循 員工留才發展 勞資關係 職業安全衛生 誠信經營與商業道德 人權政策與多元包容	・勞資會議	・每季	・召開勞資會議，討論勞資相關議題計 11 項，並留存勞資會議紀錄備查。
		・內部網站 /Email 通知 / 公文公告 / 佈告欄（含電子佈告欄）	・不定期	・2025 年電子佈告欄共佈達 40 則公告。
		・員工意見箱申訴專線 / 電子信箱	・不定期	・2025 年員工意見箱反應事項，皆處理完畢並回覆結案。
		・職工福利委員會會議	・每季	・2025 年鼓勵員工提案並參與社團活動，以促進員工休閒活動的參與。
		・員工諮商及輔導新進員工契約	・不定期	・持續推動員工關懷機制，以協助新進員工適應工作及教育訓練。 ・持續推動輔導員制度，強化新人帶領與溝通交流。
		・員工績效及學習發展面談	・每年	・持續推動員工績效考核及面談制度，增加雙向溝通管道。 ・持續強化基層主管工作管理及同仁輔導交流。
		・提案改善制度	・常設	・2025 年度合計完成 9 項改善事項。主要透過風險評估機制共鑑別出 4 項改善事項，均已完成改善並結案。此外，利害關係人於溝通過程中提出 5 項改善建議，亦已全數完成處理。
		・教育訓練課程	・每年	・固定於 12 月進行內部課程需求調查。 ・2025 年內部課程、外部訓練共 8019.85 小時。
		・安全衛生演練與諮詢	・不定期	・2025 年安排內訓 3 場火災演練 3 小時，參與 259 人。 ・2025 年安排 7 項工安證照外訓共計 131 小時。
客戶	公司治理與稅務政策 誠信經營與商業道德 客戶關係管理 產品品質與責任	・客訴處理與回應 ・客戶滿意度調查 ・客戶會議 ・電話 / 郵件 / 網站	・不定期 ・每年 ・不定期 ・不定期	・客戶滿意度調查並了解客戶需求及通過評鑑項目。

類別	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率	2025 年溝通事項
供應商 (承攬商)	法規遵循 誠信經營與商業道德 資訊安全 社會責任與社會參與 永續供應鏈	· 供應商合格評估 · 供應商稽核 · 國際認證標準 (禁用物質管制) · GPM 系統	· 每季 · 一年 / 次 · 常設	· 2025 年每季考核原物料供應商，供應商各項指標都符合要求。 · 2025 年稽核 15 家供應商，供應商皆符合要求且無重大缺失。 · 2025 年供應商及承攬商共 100 家簽訂供應商社會責任承諾書。 · 關鍵材料供應商均遵守 RoHS、REACH 等法規，並確保使用無害物質，客戶產品必須符合相關國際法規。
政府機構	勞資關係 職業安全衛生 人才招募留任與發展 人權政策與多元包容 空氣污染物防制 能資源管理	· 參與政府機關宣導會與座談會 · 公函 / 電話諮詢 · 法規說明會 · 主管機關訪查	· 不定期 · 不定期 · 不定期 · 不定期	· 參與勞動、環保、財務、能源等法令宣導會共 11 場次。
社區居民	社會責任與社會參與 空氣污染物防制 能源資源管理 職業安全衛生 人權政策與多元包容	· 公司網站及公開資訊觀測站 · 環保監控資訊 · 舉辦 ESG 相關活動	· 常設 · 定期 · 不定期	· 2025 年捐贈彰化縣第三大隊福興消防分隊物資。

1.3 利害關係人關注議題的鑑別與分析

幸康電子於每年執行重大性分析，依循 GRI 通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021）、利害關係人議合標準（AA1000 SES）、衝擊評價（Impact Valuation）方法學，發展以衝擊為導向的重大性分析架構，辨識重大永續議題。

此外，亦將重大永續主題與企業風險管理（ERM）結合，從組織韌性角度辨識可能產生風險的永續議題，整併至永續管理流程。由 ESG 永續發展推動小組成員參與鑑別與檢視，彙整 21 項關注議題，作為重大性排序及永續管理之依據。

1.4 利害關係人關注議題鑑別後之重大性排序

幸康電子延續跨部門溝通機制，蒐集並評估利害關係人對永續議題之關注程度，並由永續發展推動小組成員檢視各關注議題對經濟、環境及人群（含人權）之衝擊程度，以及對公司營運之影響，作為重大主題排序及長期永續管理目標之依據。

針對利害關係人鑑別結果、關注程度及對組織營運之衝擊程度，永續發展推動小組進行檢視，並呈總經理審核同意。於 21 項關注議題中，鑑別出 6 項重大性主題及 2 項次要性主題，說明如下：



說明：區塊屬重大性主題，區塊屬次要性主題。職業安全衛生與氣候變遷調適方法等兩個關注議題，經過永續發展推動小組開會討論決議成為次要性主題。

附註：

1. 職業安全衛生為利害關係人高度關注議題，本公司綜合評估職災紀錄、作業風險及管理措施後，列為次要性主題並持續管理。
2. 氣候變遷為國際高度關注議題，綜合評估氣候相關風險及管理情形後，列為次要性主題並持續管理。

茲就公司治理、經濟面、環境面與人群（含人權）面的關注議題對應內外部範圍鑑別分析其及永續發展推動小組決定永續發展衝擊度（重大直接衝擊●/非重大間接衝擊◎）如下：

利害關係人關注構面	關注議題內涵分析	公司內部範圍		公司外部範圍				
		組織	員工	股東投資人	客戶	供應商（承攬商）	政府機構	社區居民
公司治理面	公司治理與稅務政策	●	●	◎	◎		●	
	誠信經營與商業道德	●			◎		◎	
	法規遵循	●	●	●	●	◎	●	●
	資訊安全	●	●	●	●	◎	◎	◎
	客戶關係管理	●	◎	◎	●			
	營運風險管理	●	●	●	◎		◎	◎
經濟面	營運績效	●	●	●	◎			
	數位轉型	●		◎	●	◎	◎	
	創新產品服務	●		◎	●	●	◎	
	產品品質與責任	●	◎	●	●	◎	●	
	綠色製造	●			●		●	
	永續供應鏈管理	●			◎	●	◎	
	永續價值鏈	●		◎	◎			

利害關係人關注構面	關注議題內涵分析	公司內部範圍		公司外部範圍				
		組織	員工	股東投資人	客戶	供應商（承攬商）	政府機構	社區居民
環境面	氣候變遷財務影響與調適方法	●	●	●	◎		◎	
	生物多樣性	●			●		◎	
	能資源管理	●			◎		◎	
	空氣污染物防制	●	◎				●	●
人群（含人權）面	職業安全衛生	●	●			●	◎	
	人權維護與多元包容	◎	◎	◎				
	人才招募、留任與發展	●	●					
	勞雇關係與薪資福利	●	●	◎				
	社會參與	●						●

說明：上表就公司內部：組織與員工，外部：股東/投資人、客戶、供應商（承攬商）、政府機關、社區居民等七大分類，因此具有淺藍綠色 Mark 顯示列為重大性主題（●+◎六顆或●四顆以上），共計6項(創新發展與數位轉型合併成為一項)。除在重大與次要主題做回應並將各重大主題做風險評估與管理【詳見 1.6.2 重大主題的風險管理】，並於各章節首頁訂定短中長期目標與管理措施；淺灰色 Mark 顯示列為次要性主題（● + ◎四顆），共計 2 項，僅 1.5 就鑑別後重大性與次要性主題的回應。

1.5 就鑑別後重大性與次要性主題的回應

鑑別出 6 項重大性主題及 2 項次要性主題，摘要管理行動及相關措施說明如下：

公司治理面			
項 目	GRI 準則	對幸康電子的重要性	推動措施
法規遵循	3-3 重大主題管理	法規遵循是公司重要政策，建立公司信任、信譽的根基。	公司經由遵守法規，訂定反貪腐及賄賂、利益迴避的相關制度並落實，符合法規要求的最佳營運模式。
資訊安全	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	落實資訊安全風險鑑別與管理，資訊安全保護，客戶隱私與資訊安全的保護措施。	定期進行資訊系統的災難復原演練，確認客戶資訊保密與安全。制定隱私權政策，對於數據、資料、營業秘密等重要資料進行適當保護。
營運風險管理	3-3 重大主題管理	面對全球企業所會面臨的營運面、環境等風險，建立風險管理機制，因而能快速應變，減少企業損失並持續維護利害關係人利益。	因應營運中風險，召開管理會議，檢討因應作為調整營運方向，事先防範風險。
公司治理與稅務政策	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動 207-1 稅務方針	良好的公司治理制度、管理制度與風險控管對公司對短期或長期營運都很重要。	依照法規訂定相關政策，並每年檢視公司。

經濟面			
項 目	GRI 準則	對幸康電子的重要性	推動措施
產品品質與責任	417-1 產品和服務資訊與標示的要求 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	客戶對產品服務與滿意度是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	定期年度客戶滿意度調查，對客戶抱怨要求權責單位限期改善。
創新產品服務與數位轉型	3-3 重大主題管理	由產品開發創新取得專利，並持續提升產品競爭力。	建立「研發策略」管理研發程序。

環境面			
項 目	GRI 準則	對幸康電子的重要性	推動措施
氣候變遷財務影響與調適方法	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放 305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放 305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放 305-4 溫室氣體排放密集度	氣溫上升與極端氣候造成營運風險與機會，本公司應隨時留意官方提供之參考數據，加以因應。	以 TCFD 氣候變遷財務影響相關揭露鑑別風險，並訂定短、中、長期指標。

人群 (含人權) 面			
項 目	GRI 準則	對幸康電子的重要性	推動措施
職業安全衛生	403 職業安全衛生	遵守「職業安全衛生法」，提供員工安全、健康的優質與友善職場。	通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，並持續維持其有效性。同時藉由巡檢及稽核落實管理系統，透過定期工安教育訓練及消防演練，提升員工緊急應變和安全管理的能力。

1.6 永續經營影響力

1.6.1 重大主題在幸康電子價值鏈關係

◎ 實質影響　▲ 潛在影響

永續任務	重大主題	GRI 準則	上游	幸康電子的產品			下游	營運重要性			
			採購階段	AC-DC	DC-DC	其他	客戶使用	營收成長	客戶滿意	員工士氣	營運風險
經濟面	創新產品服務與數位轉型	3-3 重大主題管理		◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
公司治理	產品品質與責任	417-1 產品和服務資訊與標示的要求 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	法規遵循	3-3 重大主題管理 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動 207-1 稅務方針		◎	◎	◎	◎				◎
	風險管理		◎	◎	◎	◎				◎	◎
	資訊安全			◎	◎	◎	◎	◎	◎		◎
	稅務政策			◎	◎	◎		◎			◎
綠色生產	氣候變遷財務影響與調適方法	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放 305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放 305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放 305-4 溫室氣體排放密集度	▲	◎	◎	◎	▲	▲		▲	◎
友善職場	職業安全衛生	403 職業安全衛生	◎	◎	◎	◎	▲		▲	◎	▲

1.6.2 重大主題的風險管理（正負衝擊分析）

本公司鑑別出 6 項重大主題風險發生的嚴重性與可能性及其風險考量、風險評估與管理措施，詳如下表分析與說明：

風險考量 ★策略 ●營運 ◆危害

創新產品與數位轉型		營運風險管理		法規遵循		資訊安全	
正向	負向	正向	負向	正向	負向	正向	負向
正向 - 專利件數上升、客戶信心提升。	負向 - 專利件數下降、客戶失去信心。	正向 - 公司應遵守已訂定風險程序避險。	負向 - 未替新興風險擬定管理措施，造成營運損失。	正向 - 本公司遵守各式法令，並以法規遵循作為多項重大主題之政策。	負向 - 若有違反法令遵循或是誠信經營之形勢，將嚴重影響公司聲譽及形象，影響客戶下訂單的意願。	正向 - 本公司依法訂定從業道德守則等制定供遵循依據，我們盡力維護員工與客戶之隱私保護。	負向 - 若發生客戶隱私外洩，輕則被官方裁法或員工被懲處，重則影響公司內外部形象及聲譽。
★ ●	● ◆	★ ●	● ◆	●	◆	★ ●	●
風險評估與其管理措施		**風險評估與其管理措施**		**風險評估與其管理措施**		**風險評估與其管理措施**	
訂定「研發策略、客訴處理機制」供內部營運與利害關係人利用，並訂定相關程序共同營造企業獲利環境。		根據各管理功能訂有相關「風險分析與管理作業程序書」、「持續供貨作業程序書」並每年完成風險鑑別與管理。		誠信經營須經由遵守法規，訂定反貪腐及賄絡、利益迴避的制度落實。		確保業務順利運作，防止未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他資通安全事件發生。	
請參閱本報告 【3 創新、財務績效與客戶服務】		請參閱本報告 【2.7 風險管理】		請參閱本報告 【2.4 經營理念、商業道德與法規遵循】		請參閱本報告 【2.6 資訊安全管理】	

產品品質與責任		公司治理與稅務政策		氣候變遷財務影響與調適方法		職業安全衛生
正向	負向	正向	負向	正向	負向	負向
正向 - 產品及服務好且滿意度高。	負向 - 產品及服務有抱怨且滿意度差，重則取消訂單影響公司營運績效。	正向 - 配合政府推動公司治理藍圖，透過高階管理階層更加注重公司治理制度的持續改善，期望進一步形塑和提升投公司治理的品質以增加股東信心。	負向 - 未誠實申報稅負、符合主管機關法規要求，未來可能需要繳納罰金或評分排序不佳進而影響公司聲譽。	正向 - 透過溫室氣體盤查及採取節能措施做為管理方向，以達成溫室氣體減量之目標。	負向 - 未做好節能減碳與導入再生能源的使用，未來可能需要繳納碳稅。	負向 - 若有工安事件發生，輕則影響部門協作與效率，重則遭罰款或人員傷亡，影響企業形象。
●	● ◆	★ ●	● ◆	★ ●	● ◆	● ◆
風險評估與其管理措施		**風險評估與其管理措施**		**風險評估與其管理措施**		**風險評估與其管理措施**
本公司定期做產品有害物質檢測、客戶滿意度調查且對客戶抱怨均及時處理。		本公司建立了董事會績效評估制度，以非財務指標，並納入永續發展指標，每年自我評估董事會以及功能性委員會在領導與監督公司之運作績效。		本公司依循 ISO 14064-1:2018 完成組織型溫室氣體盤查，並由第三方查證機構依 ISO 14064-3:2019 執行查證。每年訂定節電具體措施，減少用電量，以降低二氧化碳排放量和對環境所帶來之衝擊，達成永續環保之目標。		本公司成立勞資會議、職工福利委員會等勞資溝通管道，促進勞資和諧關係，並設申訴機制與管道，以利及時處理與化解勞資爭議。
請參閱本報告 【3.3 客戶經營與服務】		請參閱本報告 【2.2 公司治理、3.2.2 稅務政策】		請參閱本報告 【CH5 綠色生產】		請參閱本報告 【6.6 職業安全衛生】

1.7 永續目標管理與 SDGs

幸康電子為實踐聯合國永續發展目標，持續聚焦 SDG 3（健康與福祉）、SDG 4（優質教育）、SDG 5（性別平權）、SDG 6（淨水與衛生）、SDG 12（責任消費與生產）、SDG 13（氣候行動）、SDG 17（多元夥伴關係）與等 7 個永續目標，並透過經濟、環境及人群（含人權）面之管理措施，落實永續行動。

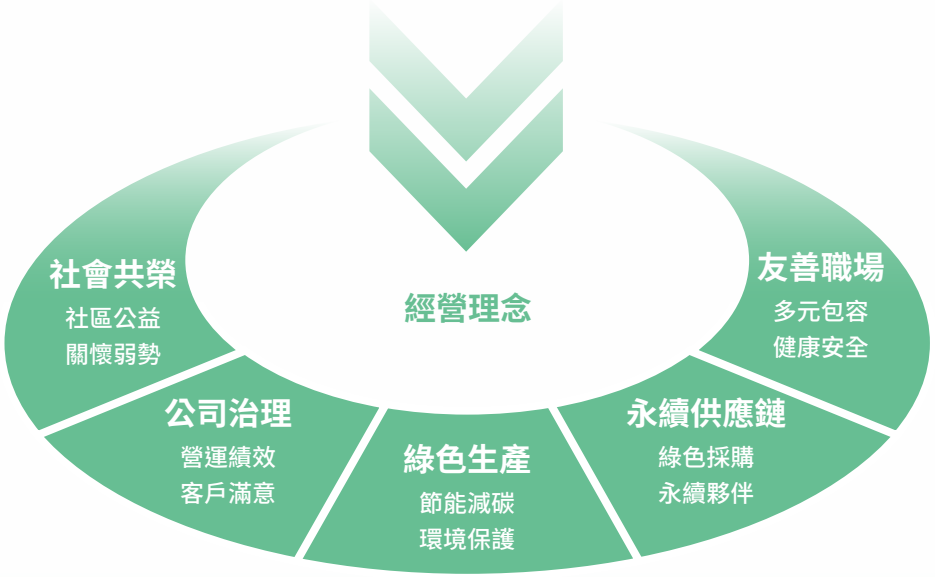
經濟面			
SDGs 目標對應：12 責任消費與生產 / 13 氣候行動 / 17 多元夥伴關係			
公司永續發展策略與目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
公司治理 - 本公司配合政府推動之公司治理藍圖，持續完善公司治理制度，並依相關法令及主管機關要求，揭露公司治理執行情形與相關資訊，以提升資訊透明度及企業治理品質。	揭露公司非財務資訊，參考國際通用報告書編製準則且未來規劃取得第三方查證。	12.6	・報告概要與範圍
綠色生產 - 因應氣候變遷與能源供應風險，積極鑑別氣候變遷帶來的風險，持續控管極端氣候對營運衝擊與損害。	針對水災、颱風、停電及氣溫上升等實質風險，發展調適政策與解決方案，積極執行相關應對作為，確保災害發生後可迅速恢復營運。	13	2.7 風險管理 5.1 氣候變遷風險、潛在營運影響與調適 TCFD 管理、策略與績效
綠色生產 - 公司對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示，皆遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者權益政策及申訴程序。	對於輸入歐盟之產品，本公司要求產品及其零組件符合歐盟 RoHS 指令及 REACH 法規等有害化學物質管理要求。供應商須簽具產品不含禁用或限用物質保證書，並依需求提交化學物質管理文件、材料樣品及測試數據，以確保產品符合相關環保法規。	17	CH3 創新、財務績效與客戶服務

環境面			
SDGs 目標對應：06 淨水與衛生 / 13 氣候行動			
公司永續發展策略與目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
綠色生產 - 推動節水。	為因應氣候變遷與水資源日趨匱乏之狀況，幸康電子所有廠區逐年增加製程用水及設備用水之回收水量來取代用水需求，以達節約用水及保護水資源的目的，減少對自然環境之衝擊。	06	5.3 水資源管理
綠色生產 - 導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及查證工作。	幸康電子所有廠區透過溫室氣體盤查及採取節能措施做為管理方向，以達成溫室氣體減量之目標，降低對環境所造成衝擊並於取得第三方查驗機構 ISO14064-1 溫室氣體查證。	13	5.1 溫室氣體盤查及碳管理 5.2 能源管理

社會面			
SDGs 目標對應：03 健康與福祉 / 04 優質教育 / 05 性別平權			
公司永續發展策略與目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
友善職場 - 提升新進與在職員工的知識與技能。	辦理新進員工入職訓練，內容包含人事規章、安衛法規及其他重要管理規定；在職員工則依職務需求安排教育訓練，以提升工作品質與職能發展。	04	6.3 訓練發展
友善職場 - 推動職安衛自主檢查與管理措施，防範廠內災害及減少風險產生。	依據「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」及職安相關法令，訂定職業安全衛生工作守則，鑑別危害作業，建立自主檢查與安全作業標準，預防各種潛在危害事故發生。	03	6.6 職業安全衛生
友善職場 - 在招聘、任用、薪酬、晉升、訓練等，禁止性別歧視。	公司訂定「工作規則」送縣市政府勞動局核備在案，明確規定禁止性別歧視政策與制度。	05	6.1 人才政策與承諾 6.4 重視人權務

◆ 本公司在 ESG 永續報告的方向與行動

1 ESG 五大方向



2 本公司落實 ESG 行動



◆ 幸康電子公司的永續發展目標 -2025 年績效亮點

指標類別	具體成果 / 執行項目	量化成果 / 執行進度
氣候行動	推動節能專案	2025 年推動 9 項節能專案。
	溫室氣體盤查（ISO 14064-1）	通過第三方查證。
資安與治理	資安指標達成率	完成 100%，提升營運韌性。
	ESG 永續發展推動小組運作機制	每年報告執行進度予董事會。
供應鏈永續	供應鏈 ESG 審查與改善行動	每季考核原物料供應商，各項指標皆符合要求。 稽核 12 家供應商，皆符合要求且無重大缺失。 供應商及承攬商共 100 家簽訂供應商社會責任承諾書。
教育訓練與社會責任	推動員工福利與培育計畫	內部課程與外部訓練共 8,019.85 小時。 安排 3 場火災演練，合計 3 小時、259 人參與； 另安排 7 項工安證照外訓，共 131 小時。
	社會公益參與	2025 年號召同仁參與捐血活動共 3 次，合計 155 袋血。
獲獎紀錄	衛生福利部國民健康署健康職場認證健康啟動標章	2023 年取得，至 2025 年有效。

III

公司治理

CH 2　關於本公司

2.1　公司簡介
2.2　公司治理
2.3　誠信經營
2.4　經營理念、商業道德與法規遵循
2.5　內部稽核與管理驗證系統
2.6　資訊安全管理
2.7　風險管理

CH 3　創新、財務績效與客戶服務

3.1　營運產品與服務
3.2　財務報表與稅務政策
3.3　客戶經營與服務
3.4　客戶隱私
3.5　產品品質

CH 4　永續供應鏈管理

4.1　供應商政策與承諾
4.2　價值產業供應鏈
4.3　與供應商關係及理念
4.4　供應鏈管理
4.5　供應商永續管理
4.6　道德採購 - 衝突礦產管理

Chapter 2
關於本公司

本公司本著誠信經營與資訊公開透明的理念，恪遵法規、致力提升經營績效，不斷優化內控與人員管理機制，並通過多項 ISO 管理系統驗證，持續落實公司治理之經營績效管理與法規遵循等事項，以達成永續經營管理的重大主題與目標。各項重大主題的短中長期指標與績效如下表：

	短期指標 (2025 年)	中期指標 (2026~2029 年)	長期指標 (2030 年以後)
公司治理與稅務政策	公司治理評鑑排名級距為全上櫃公司的 51~65%	公司治理評鑑排名級距為全上櫃公司的 51%-65%	公司治理評鑑排名級距為全上櫃公司的 36~50%
營運風險管理	每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率 100% 每年進行緊急應變教育訓練及疏散演練計畫 1 次，員工參與率 75%	每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率 100% 每年進行緊急應變教育訓練及疏散演練計畫 2 次，員工參與 80%	
資訊安全	零重大資安事件 2025 年規劃取得 ISO 27001 資訊安全系統管理驗證 資安人員認證課程每年 40 小時	零重大資安事件 取得 ISO 27001 資訊安全系統管理驗證 資安人員認證課程每年 40 小時	
法規遵循	違反公司法或稅務法規 0 件	違反公司法或稅務法規 0 件	違反公司法或稅務法規 0 件

◆ 2025 年績效達成度

每年檢視公司各部門危害風險評估	每年進行緊急應變教育訓練及疏散演練計畫 1 次	零重大資安事件	資安人員認證課程每年 40 小時	無違反公司法或稅務法規
達成 完成率 100%	達成 2025 年共辦理 3 次	達成 期間無資安事件發生	達成 期間進修課程總時數 44 小時	達成 期間無違反公司法或稅務法規之情事發生

公司治理評鑑排名級距為全上櫃公司的 66%~80% → 未達成（將於來年持續精進改善）

2.1 公司簡介

公司名稱	幸康電子股份有限公司（CINCON ELECTRONICS CO., LTD.）
總部位置	臺北市大安區信義路 4 段 306 號 14 樓
創立時間	1991 年 2 月
董事長	周世軒
總經理	顏雲曉
資本額	新台幣 481,042（仟元）
員工人數	298 人 (2025/12/31 截止)

本公司成立於民國八十年，是台灣傑出的電源供應器設計與製造公司，主要產品包括 DC/DC Converter , AC/DC Switching Power Supply 與 LED Power Supply。從創業開始，公司即積極將銷售市場集中於海外，在國際化策略之下，以少量多樣的銷售型態與快速的生產服務來滿足客戶的任何需求，目前在歐洲，美洲及日本市場等地，已經具有相當比例的市場佔有率與品牌知名度。

本公司的研發團隊具備 29 年的設計與開發經驗，除了提供超過上千種的標準產品來滿足客戶需求，對於客製化產品的要求也是全力配合，公司研發團隊的設計理念著重在可靠的產品穩定度，快速的樣品提供，並符合客戶預期的產品價格。

為穩固企業永續的發展基礎，本公司朝向技術引導市場的研發方向，以技術、產品一站式領先服務提高獲利、即時回應市場趨勢並提供優質可信賴的品質為目標。秉持「誠信廉儉、主動進取，穩健踏實、永續經營」的經營理念，期許每位員工都本著良善本性並輔以積極進取的態度，對人生努力、對公司努力、對社會努力。同時更期盼公司在全體同仁腳踏實地的奮鬥下穩健的往前邁進，持續追求業績不斷成長，並為社會提供更多性能優良且價格合理的電子產品。

2.1.1 公司創立與沿革

1991
公司創立定名為「幸康電子股份有限公司」，資本額新台幣10,000 仟元，以下簡稱幸康電子。工廠初期設於彰化縣秀水鄉，專業生產電池充電器、電源供應器、電源轉換器及各式變壓器等產品。

1995
8 月份通過 ISO-9002 認證。

1997
彰化工廠於 12 月份新建完工，廠址於彰化縣福興鄉福興工業區內，廠房約 2,142 坪。

2001
為配合業務量增加及擴充產能，於 11 月擴建彰化福興工廠三樓廠房。
於 12 月份通過 ISO-9001 及 ISO-9002 2000 年版認證，產品品質深受市場肯定。

2002
於 12 月份彰化一廠通過 ISO-14001 認證。

2004
9 月 13 日公司股票正式於興櫃市場掛牌買賣。

2009
12 月份通過公司治理評量評鑑，並獲公司治理協會授予「CG6005 通用版公司治理制度評量認證證書」。

2012
9 月份二度通過公司治理評量評鑑，並獲公司治理協會授予「CG6007 通用版公司治理制度評量認證證書」，並加入 DALI 正式會員。

2013
3 月份透過子公司幸康香港有限公司投資設立東莞幸康電子有限公司， 註冊資本為港幣 4,000 萬元。幸康正式推出符合鐵道標準的電源供應器。

2017
3 月份董事會通過透過子公司幸康香港有限公司投資設立東莞正康貿易有限公司，註冊資本為人民幣 200 萬元。

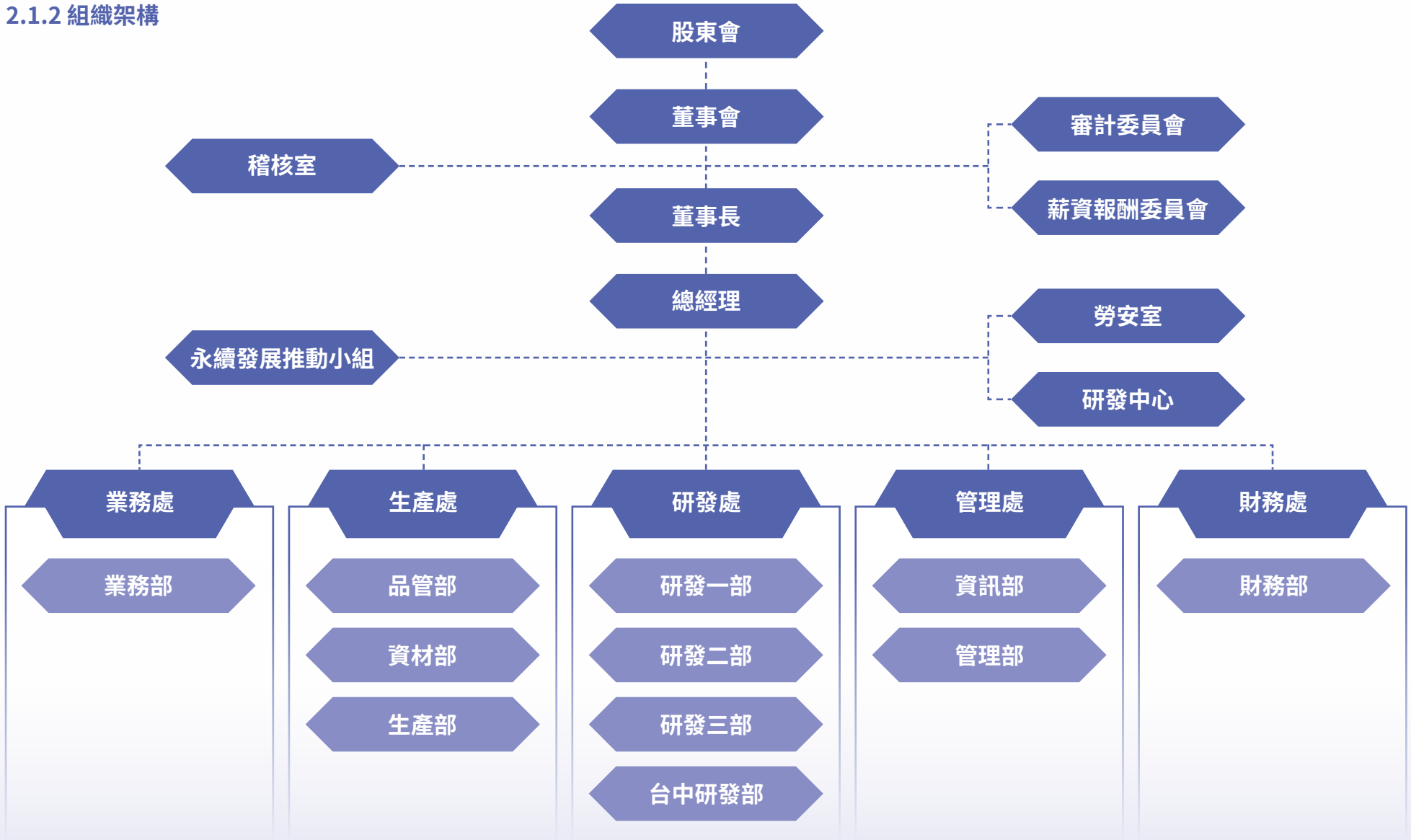
2021
10 月彰化一廠通過 ISO-45001 認證。

2022
於台中西屯區成立研發中心。

2023
1 月份彰化福興廠區獲得健康職場認證。
11 月彰化福興廠區獲得 AED 安心場所認證。

2024
1 月份彰化一廠通過 ISO 14001 & ISO 45001 整合驗證及 TOSHMS 驗證。
1 月本公司依循 ISO 14064-1:2018 完成溫室氣體排放量盤查，並委由獨立第三方查證機構依 ISO 14064-3:2019 執行查證，取得溫室氣體查證聲明書。

2.1.2 組織架構


股東會
董事會
稽核室
審計委員會
薪資報酬委員會
董事長
總經理
永續發展推動小組
勞安室
研發中心
業務處
業務部
生產處
品管部
資材部
生產部
研發處
研發一部
研發二部
研發三部
台中研發部
管理處
資訊部
管理部
財務處
財務部

2.2 公司治理

重大主題：公司治理

管理方針

公司治理政策｜遵守公司法、證券交易法及相關商業法規，確保董事會及公司治理機制正常運作。

股東權益政策｜維持穩健經營，保障股東權益。

目標與標的｜強化董事會職能、提升資訊透明度，並維護股東及利害關係人權益。

承諾｜落實誠信經營、法規遵循及風險管理，支持企業永續發展。

管理措施｜
(1) 建立並執行公司治理相關制度，定期檢討制度設計及執行成效。
(2) 由多元學經歷背景之董事組成董事會，提升經營決策之專業性。
(3) 即時辦理董事會重要決議公告，以提升資訊透明度。

績效

- 2025 年度公司治理評鑑結果為 66%~80%，未有經證交所糾正之情事。
- 2025 年度董事會平均出席率達 92.50%。

責任

外部責任｜公司法、證券交易法、上櫃相關規章或其他商業行為有關法令。

內部制度｜公司章程、公司治理守則、永續發展實務守則、誠信經營守則、內部重大資訊處理作業程序、董事會績效評估辦法、董事會議事規則、審計委員會組織規程、薪酬委員會組織規程、背書保證作業程序、資金貸與他人作業程序、取得或處分資產處理程序 (含衍生性商品交易作業程序)。

2.2.1 經營理念與企業願景

◆ 永續經營理念與闡述

減少資源浪費	提升競爭力	邁向永續環保	友善和諧職場	實踐企業責任
因應氣候變遷，利害關係人對於公司之 ESG 管理更為關注及重視，幸康針對相關能源議題提出因應措施，善盡企業社會責任。	因應產業趨勢，持續提升品質水準，滿足客戶需求；秉持誠信經營，並強化公司治理。	致力於提高再生能源使用占比，響應政府能源轉型政策，落實減碳措施及提升能源與資源使用效率，降低營運對環境帶來之衝擊。	打造友善職場及健康安全之工作環境，落實人權保障，並持續投入社會公益，深耕社區關懷。	將永續理念融入企業文化，兼顧企業永續與營運成長，實踐 ESG 以提升企業韌性，深耕永續價值，邁向永續經營。

2.2.2 治理結構

◆ 董事會

本公司董事會為最高治理單位，負責監督公司營運及永續發展方向。為確保公司決策兼顧經濟、環境與人群（含人權）等重大主題，透過永續議題重大性分析、利害關係人溝通及永續報告書提報程序，將相關意見作為董事會決策與永續策略檢視之參考。董事會並由永續發展推動小組定期提報永續策略執行情形，必要時督促經營團隊調整改善。

依公司章程規定本公司董事會設董事七席，由董事長擔任主席，包含獨立董事三席，由股東會就有行為能力之人選任之，任期三年，連選得連任；。2025 年 5 月 26 日股東常會改選第九屆董事，任期至 2028 年 5 月 25 日，並由董事互推周世軒董事續任董事長。截至 2025 年底，本公司董事會實際董事席次為六席，其中包含獨立董事三席。全體董事合計持股比例符合證券主管機關規定標準。

本公司獨立董事採候選人提名制，其於執行業務範圍內皆已充分保有獨立性，各獨立董事與公司間皆無直接或間接之利害關係；其專業資格、持股與兼職限制、獨立性之認定、提名方式及其他應遵行事項，悉依法令及證券主管機關之相關規定辦理。

本公司董事會成員中，具員工 / 經理人身份之董事比例為 33.3%，獨立董事比例為 50.0%，2025 年已改選一位女性董事，其他個別成員之詳細資料 (例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，與詳細董事會成員多元化與獨立性之相關資訊，請參閱 2025 年報 P.9。

董事會之召集，悉依本公司「董事會議事規則」規定至少每季召開一次。期間舉凡企業經營績效、內部控制制度增修及有效性之考核、公司未來發展策略及其他重大財務業務事項等，均已提報董事會詳予審核及討論；與會董事皆秉持高度自律，若議案有涉及自身利害關係者，皆已依「公司治理守則」及「董事會議事規則」之相關規定進行利益迴避。

◆ 董事會成員進修情形

董事會成員除具相關產業背景及經營管理實務經驗外，2025 年度本公司全體董事已依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定完成持續進修並揭露，課程內容包括風險管理、氣候變遷相關、財務會計、金融法令、ESG 及職業道德法律責任等，全體董事總進修時數共達 45 小時以上。相關董事持續進修資訊請參閱 2025 年年報 P.47。

◆ 董事酬金

依本公司章程第二十條規定，本公司年度如有獲利，應提撥員工酬勞不得低於百分之一，董事、監察人酬勞不得高於百分之三。又本公司訂有「董事酬金給付辦法」，就未於集團內擔任職務之董事及獨立董事，不論公司盈虧得支領固定薪酬，其他於集團內已有擔任公司職務之董事，則依其在公司擔任之職位、代表擔任子公司董事及對公司營運參與程度等綜合考量後計算，給予合理報酬。

前述「董事酬金給付辦法」，業已依規定程序經薪資報酬委員會審議後提交董事會決議通過。

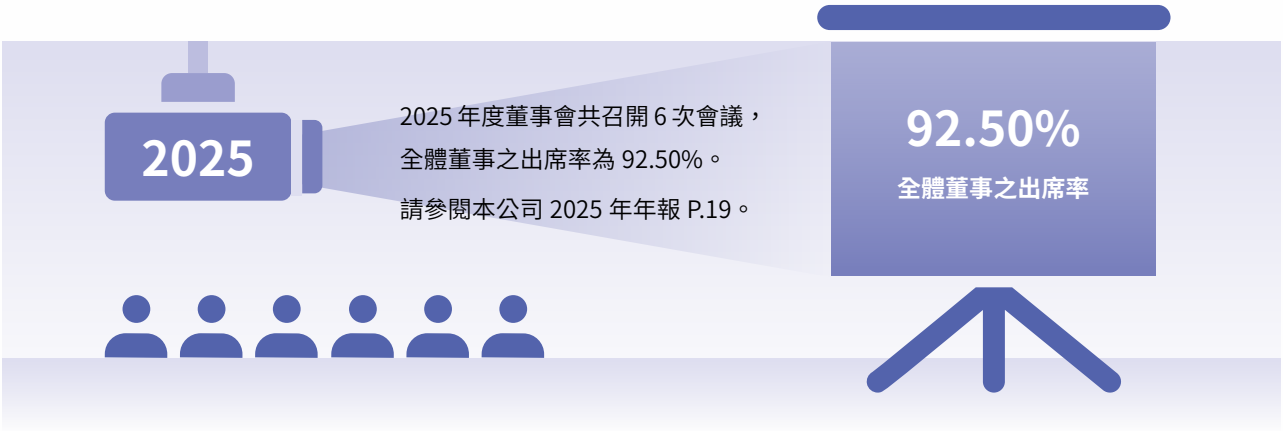
◆ 董事會績效評估執行情形

2025 年度董事會績效、董事成員績效暨功能性委員會績效評估報告

評估週期	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	(1) 整體董事會 (2) 個別董事會成員 (3) 功能性委員會	董事成員自評	(1) 董事會績效評估：董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及內部控制。 (2) 董事成員績效評估：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制。

公司於每年定期採自評方式評估一次執行情形，本年度針對「整體董事會」、「個別董事會成員」、「功能性委員會」，其自評結果為良好。

◆ 董事會運作情形



◆ 利益迴避

本公司訂有「誠信經營守則」，嚴格遵守利益迴避與反貪腐原則，當議案涉及上開規章中訂定董事自身或其代表之法人有自行迴避事項或其自身利害可能損及公司利益者，董事必須自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權，若發生利益衝突，公司將立即啟動相關調查處理機制，以確保公司決策不受影響。

董事會成員須定期揭露其在其他企業董事會的任職情況、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況，以及是否存在具控制力的股東，本公司與董事確保資訊揭露的完整性及正確性，此外，公司亦定期向利害關係人揭露相關資訊於年報中，以確保資訊透明，維護公司及所有利害關係人的權益。相關利益迴避資訊請參閱 2025 年年報 P.19。

◆ 薪酬政策與董事會與經理人對經濟、環境和社會主題的目標及績效之連結說明

目前尚未將公司的 ESG 目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待 ESG 推行成熟後再行研議。

◆ 董事會與經理人對經濟、環境和社會主題的績效之連結說明

目前尚未將公司的 ESG 之目標與董事會、經理人的個人績效連結，惟公司會持續關注此議題，待 ESG 推行成熟後再行研議。

2.2.3 功能性委員會

2.2.3.1 審計委員會之職責及運作情形

本公司於 2022 年 6 月 29 日股東常會後成立審計委員會，2025 年 5 月 26 日股東常會改選董事後，審計委員會由獨立董事許琇惠、獨立董事姜大剛及獨立董事初家祥三人組成，並由獨立董事許琇惠擔任召集人。審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司會計、稽核、財務報導流程及財務控制品質與誠信度之職責，其職權請參閱本公司審計委員會組織規程。

審計委員會並應就簽證會計師事務所及其所屬參與公司財報簽證查核團隊成員之獨立性進行審查，且簽證會計師提供之服務均須提交審計委員會審議，以確保財務報表之公正性。

2025 年度審計委員會共召開 4 次會議，各委員實際列席率皆為 100%。相關審計委員會成員及運作情形，請參閱 2025 年報 P.21~22。

◆ 2025 年度審計委員會成員簡歷與運作情形資訊

職稱	姓名	主要學經歷	備註
獨立董事	陳欣勝	• 中興大學企業管學系畢 • 高等考試企業管理人員工商管理組及格 • 關務稅務人員稅務類乙等特考及格 • 中央銀行外匯局業務局、外匯局、秘書處 / 辦事員、領組三專科副主任科主任襄理、副處長 • 中央銀行秘書處 / 處長 • 財團法人台灣票據交換所 (原 : 財團法人台灣票據交換業務發展基金會) / 董事 • 兆豐產物保險股份有限公司 / 獨立董事 (兼：風控委員會主任委員、稽核小組召集人) • 福田文教基金會 / 董事	2025.05.26 解任
獨立董事	姜大剛	• 中原大學國際貿易學系 • 盤谷銀行深圳分行 / 企業銀行部副理 • 台新銀行香港分行 / 企業銀行部副 總裁 • 仲利國際租賃有限公司深圳分公司 / 企業金融部協理	2025.05.26 連任
獨立董事	初家祥	• 成功大學企管所 / 碩士 • 普訊創業投資 (股) 公司 / 經理、協理、副總經理、總經理 • 開發科技顧問 (股) 公司 / 投資部經理 • 美商惠普科技 (股) 公司 / 企業集團事業群經理	2025.05.26 連任
獨立董事	許琇惠	• 台灣大學業經濟學暨會計學系 / 學士 • 安侯建業聯合會計師事務所 / 審計員、高級審計員、主任、副理、經理 • 普訊創新股份有限公司 / 財務協理 • 博通集成電路 (上海) 有限公司／財務總監 • 博通集成電路 (上海) 股份有限公司／財務總監	2025.05.26 新任

2025 年度審計委員會開會 4 次，出席率 100%，獨立董事出席情形，詳細資訊請參閱 2025 年度年報 P.21~22。

2.2.3.2 薪資報酬委員會職責及運作情形

◆ 薪資報酬委員會職責

本公司依證券交易法第十四條之六成立薪資報酬委員會。2025 年 5 月 26 日董事改選後，薪資報酬委員會由獨立董事許琇惠、獨立董事姜大剛及獨立董事初家祥三人組成，並由獨立董事許琇惠擔任召集人。

本公司薪資報酬委員會之主要職責為定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬政策，並將所提建議提交董事會討論。

◆ 薪資報酬委員會運作情形資訊

本公司之薪資報酬委員會委員計 3 人，2025 年度薪資報酬委員會開會 2 次，出席率 83.33%。請參閱 2025 年度年報 P.31~32。

本公司薪資報酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，至少每年開會二次，並得視需要隨時召開會議，向董事會提出建議，以供其決策之參考。

2.2.4 獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形

◆ **獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通方式**

1. 公司稽核主管每季列席審計委員會及董事會，報告稽核執行情形，並將每月稽核報告交付獨立董事查閱。獨立董事得就報告事項提供專業意見，公司亦會參採相關建議，優化內部管理作業。稽核主管並透過電子郵件或電話等方式與獨立董事進行溝通，以確保各項作業執行之適切性。溝通內容包括控制環境探討、內部稽核過程建議及加強事項，以及已紀錄異常事項之改善追蹤情形。
2. 會計師每年至少一次與獨立董事面對面或採書面方式對於公司財務狀況與財務報表查核結果重要事項進行溝通。董事會若有重要相關議題，亦會邀請會計師提供專業意見，增進雙方交流，本公司審計委員會與簽證會計師溝通狀況良好。

◆ **歷次獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情形摘要**

1. 本公司獨立董事對於稽核業務執行情形及成效，溝通情形良好。
2. 最近獨立董事與內部稽核主管及會計師重點溝通事項摘錄如下：



2.2.5 公司重大資訊揭露

本公司設有官方網站 (https://tw.cincon.com/index_tw.php)，揭露公司基本資料、產品及財務資訊，並設有發言人及代理發言人，專責處理及回應股東權益相關事宜。

公司除不定期舉辦法人說明會，或透過法人舉辦的投資論壇，在會中公佈並說明營運狀況、及未來展望，相關資料亦已同步上傳至「公開資訊觀測站」供利害關係人參考。

2.3 誠信經營

公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策及積極防範不誠信行為，爰依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司之營運所在地相關法令訂定本公司「誠信經營守則」，具體規範公司人員於執行業務時應注意之事項。

◆ 專責單位執掌

本公司誠信經營專責單位為管理處，負責相關事項之政策制定、宣導、執行及舉報事宜，並由該專職單位每年至少一次向董事會報告其執行情形。管理處配置充足之資源及適任之人員，辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，主要職掌下列事項：

1. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
2. 不定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
3. 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
4. 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
5. 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
6. 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
7. 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實暨執行情形等相關文件化資訊。

本公司之「誠信經營守則」業經董事會通過後實施，並已送各獨立董事核閱及提股東會報告。所有員工皆簽署「保密協議書」，明確規範其在職及離職後不得洩漏或不當使用機密資訊，包括但不限於客戶資料、研發成果、營運策略及內部管理資訊，以落實保密義務與專業操守。

◆ 誠信經營防範措施

本公司訂定防範方案至少應涵蓋下列行為之防範措施：

1. 行賄及收賄。
2. 提供非法政治獻金。
3. 不當慈善捐贈或贊助。
4. 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
5. 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
6. 從事不公平競爭之行為。
7. 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

2.3.1 誠信經營商業活動

本公司與他人建立商業關係前，先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾涉有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。

本公司進行前項評估時，會採行適當查核程序，就下列事項檢視其商業往來對象，以瞭解其誠信經營之狀況：

- ☐ 該企業之國別、營運所在地、組織結構、經營政策及付款地點。
- ☐ 該企業是否有訂定誠信經營政策及其執行情形。
- ☐ 該企業營運所在地是否屬於貪腐高風險之國家。
- ☐ 該企業所營業務是否屬賄賂高風險之行業。
- ☐ 該企業長期經營狀況及商譽。
- ☐ 諮詢其企業夥伴對該企業之意見。
- ☐ 該企業是否曾涉有賄賂或非法政治獻金等不誠信行為之紀錄。

2.3.2 實施成效

公司於 2022 年修訂「道德行為準則」並發布「社會責任與勞動人權聲明」，納入誠信經營相關條款以及舉報程序，此政策以中英文版本置於公司網頁中。藉由定期舉辦員工教育訓練，包含推廣反賄賂、反貪腐聲明理念，以及設立匿名舉報管道，供同仁了解、遵守，並提昇公司落實成效。針對新進人員部分亦於新人訓練時宣導公司之相關政策。

- **執行情形：**2025 年無任何舉報案件。
- **本公司透過內部稽核已進行貪腐風險評估的營運據點共有 3 處，進行比例為 100%，基於誠信經營政策，依法規定期限提出年報、公開說明書，並將相關資訊在公佈公開資訊觀測站以及公司網站。**
- **舉報 / 申訴機制：**

  本公司以尊重人權、保護智慧財產權、防止不當利益輸送損害公司、客戶及供應商權益為執行重點，為確保誠信經營之落實，我們設立獨立運作之稽核單位，由稽核單位每年定期或不定期執行各項內部作業稽查；公司並設有便捷與暢通的申訴管道供內、外部利害關係人舉報且予以妥適回應，以降低公司營運風險、建立與利害關係人間良好的互動模式。



檢舉信箱 hr@cincon.com.tw

舉發專線 04-7690261#110

2025 年實施成效：無主管或員工違反誠信原則。

2.4 經營理念、商業道德與法規遵循

2.4.1 經營理念

本公司的經營理念為減少資源浪費、提升品質水準、回應客戶需求及邁向永續環保，並以穩健獲利作為永續經營之基礎，持續提升資訊透明度、產品附加價值、團隊專業能力及領導管理效能，以強化營運績效與永續發展能力。

2.4.2 商業道德與法規遵循

重大主題：法規遵循

管理方針

政策｜建立誠信經營與法規遵循管理制度，作為公司商業活動及員工行為之基本準則。

目標與標的｜在追求營運成長與永續經營的過程中，遵守經濟、環境、勞動及職業安全衛生相關法令，並落實企業倫理與職業道德。

承諾｜以公平、透明及負責任的方式進行商業活動，防範不誠信行為，並維護客戶、供應商、員工、股東及其他利害關係人權益。

管理措施｜
(1) 建立有效之內部控制制度與管理系統，落實廉潔與誠信經營。
(2) 遵循相關法令規範與要求，配合政府共同推動半導體業的永續發展。
(3) 重視企業倫理與員工職業道德，尊重智慧財產權與個人或客戶等隱私。
(4) 強化與各利害關係人溝通，回應利害關係人對公司永續經營之期待。

本公司重視員工的廉潔與誠信，並由總經理分別簽署「社會責任與勞動人權聲明」、「反賄賂、反貪腐聲明」，期間公司亦已辦理企業社會責任及道德相關教育訓練，並要求所有新進員工皆須參與相關教育訓練課程，強化員工對廉潔及誠信之認知，以杜絕貪腐情事。最近三年新進人員，透過商業道德與線上認知訓練人數如下：

年度 / 項目	2023	2024	2025
新進人員	56	18	53
訓練時數	56	18	53
訓練率	100%	100%	100%

◆ 反賄賂反貪腐

本公司為維護正常經營秩序與公平競爭，規範商業購銷行為，禁止任何形式之貪污、敲詐勒索、挪用公款及其他不正當利益行為。公司明確規範各項商業活動及對外接觸行為，包括與政府部門接觸、客戶業務代表洽談訂單、客戶 QC 驗貨、產品檢測、驗貨及審核等活動，禁止在交易之外，以回扣、促銷費、宣傳費、勞務費、報銷費用、提供國內外旅遊等名義，直接或間接給付或收受現金、實物或其他不正當利益。

◆ 定期監控可能的違規行為包括：

1. 在所有業務互動中堅持最高的誠信標準
2. 獲得被承諾、提供、授權、給予或接受不正當利益
3. 知識產權保護
4. 公平的交易、廣告和競爭
5. 不報復或保護身份
6. 未經授權披露個人訊息

2025 年幸康電子進行所有營運據點 100% 貪腐及賄賂風險評估，評估結果顯示並無顯著的貪腐及賄賂風險，亦無賄賂或貪污之情事發生。

2.4.3 法規遵循

為維護企業合法權益，本公司適時辦理法律課程及製作法令宣導資料，以充實員工法律知識，並持續檢視公司治理、環境、經濟及社會面向相關法規、內部辦法與作業程序之遵循情形。2025 年度共發生 1 件違反法規事件，係違反勞動基準法第 30 條第 6 項之事件，因未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，經主管機關裁罰 20,000 元。本公司已檢視並改善出勤紀錄管理作業，以確保後續依法完整記載。除上述事件外，2025 年度未發生其他重大違反法規事件 (重大違反法規事件之定義係指環境議題單一事件裁罰金額超過 30 萬元，及勞工議題單一事件裁罰金額累計達新台幣一百萬元以上者。)

◆ 教育訓練

為保障公司營業秘密、使員工與公司間之倫理關係有一定的規範得以遵循，本公司今年度開辦《如何保護營業秘密－論營業秘密法及保密條款》課程，內容系統性介紹營業秘密之定義、範疇與認定標準，說明《營業秘密法》等相關法規的適用重點，相關訓練宗旨與時數說明請詳見本報告書 6.3 訓練發展章節。

2.5 內部稽核與管理驗證系統

2.5.1 內部稽核

為完整檢視與評估內部控制的有效性，衡量營運之效果及效率、報導之可靠性、即時性及透明性及法令遵循，本公司設立稽核室，為直接隸屬董事會之獨立內部稽核單位。

- **稽核對象：**稽核對象包括本公司各單位所負責之業務。
- **稽核計畫：**

  計畫性→稽核室於每年年底前依據法令規範，依風險評估結果擬定次年度稽核計畫並提報董事會討論通過後，作為稽核作業執行之依據。

  專案性→視業務需要，董事會或其指定之代表人指定稽核主題及時間，由稽核人員執行專案查核。

- **稽核流程**

1. 依風險評估結果擬訂年度例行性稽核計畫，經董事會通過後執行。
2. 年度中依稽核計畫執行例行性內控查核作業，並得視需要辦理專案稽核。
3. 及時將已存在之缺失或潛在風險通知管理階層，辦理評估及改善。
4. 於查核工作後出具稽核報告並提出建議。
5. 針對缺失項目持續追蹤改善情形，按季作成追蹤報告至確認改善完成為止。
6. 於稽核查核項目完成之次月底前，將呈核後之稽核報告 (包括追蹤報告) 交付各獨立董事審閱。

2025 年度無重大內控缺失事項，且相關內部控制制度聲明書已於公司年報揭露，並已依法令辦理申報完成。

內部稽核之作業循環作業如下圖：



2.5.2 內部管理系統

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

1. 內部控制制度

內部控制制度涵蓋公司整體作業，包含計畫、組織、控制等管理職能，以及銷售、生產、採購、融資、薪工、固定資產、電腦資訊、投資、研發等業務範圍所採行之循環程序與標準措施。其主要目的為促進企業組織有效營運，並強化內部管理與風險控管。

2. ISO 管理系統

針對生產及品質、環境等議題，建立 ISO 管理制度。目前已通過的相關 ISO 認證有：ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統及 ISO 14064-1 溫室氣體盤查。

◆ 認證里程碑



▲ ISO 9001 品質管理系統



▲ ISO 14001 環境管理系統



▲ ISO 45001 職業安全衛生管理系統



▲ TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統



▲ ISO 14064-1 溫室氣體盤查 (臺灣 2025 年盤查意見書)



▲ ISO 14064-1 溫室氣體盤查 (東莞廠 2025 年盤查意見書)

3. 各項管理辦法

對於高營運風險之特別控制項目，如人員管理制度、授信管理作業及各項費用核決權限等，均已訂定相關管理辦法，以降低營運風險。

就上述內部控制制度、ISO 管理系統與各項管理辦法的三項內控管理系統，乃奠基在法規遵循、誠信經營與倫理道德、企業文化與經營理念上，使這三項管理體系有效運行及持續改善，並符合幸康電子永續經營理念，進而提升經營管理成效與產品的品質及附加價值，達成企業永續經營願景與使命。

◆ **內控管理體系圖示如下：**



2.6 資訊安全管理

重大主題：資訊安全

政策：確保所屬各項資產、資訊的機密性、完整性及可用性

管理方針

範圍｜本公司以 PDCA 循環流程管理模式，建立、實施、運作、維持並持續改善資訊安全管理要求，並依公司需求執行資訊安全風險評鑑與處理。

管理措施｜

(1) 制定通訊與作業安全管理規範，包含網路安全管理、資訊設備管理、資料及軟體交換之安全管理。
(2) 建立資訊機房實體及環境安全防護措施，並定期施以相關維護及保養。
(3) 制定資訊安全事件管理之應變處理程序規定。
(4) 每年定期實施內部稽核，進行資訊安全稽核與矯正預防管理。
(5) 本公司規劃並確定導入 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統，預計於 2027 年 6 月前完成第三方驗證。

◆ 資通安全風險管理架構

1. 資通安全風險管理架構

公司於 2023 年設立「資通安全管理小組」；因應金管會針對上市櫃公司之資安要求及資通安全管理指引，由資訊部主管兼任資安主管及專責人員共 6 位人員所組成，統籌制定公司資訊安全政策、資源調度及負責資訊安全相關工作之推動等事項，並由總經理核定資訊安全政策及計畫；為使公司治理更加成熟，每年召開資訊安全工作會議或視需要隨時召開或延長，2025 年實際召開 4 會議。

2. 資通安全政策

本公司資通安全政策旨在確保及強化資訊資產之機密性、完整性及可用性，提升員工資訊安全認知，「資通安全政策」詳細內容公布於本公司官網，並於 115 年 6 月 05 日公告重申資訊安全管理規範，並符合相關法規要求，使公司免於遭受內、外部蓄意或意外威脅。為推動與落實各項資安管控措施，資通安全管理小組每年定期或視需要召開會議，規劃及推動各項資安任務，執行安全檢查，並適時調整資源及資訊安全管理改善措施。全體員工均接受資訊安全相關教育訓練，並遵守公司資訊安全相關規定，強化員工資訊安全意識。資訊安全相關人員完成資安專業認證課程，年度受訓總時數為 44 小時，持續提升資安專業能力。

3. 資通安全具體管理方案

1. 依資訊資產屬性進行分類分級管理，建立並維護《資訊資產清冊》，指定專人負責保管與定期盤點，並依機密等級採取相對應之存取控制措施。
2. 新進人員須接受資安教育訓練並通過測驗；在職人員每年定期參加資訊安全教育訓練，以提升全員資安意識與防護能力。
3. 建立資訊機房實體與環境安全防護措施，包含門禁控管、監控設備及環境監測系統，並定期執行維護及保養作業。
4. 制定通訊與作業安全管理規範，涵蓋網路安全、資訊設備管理及資料與軟體交換之安全控管。
5. 明確規範可攜式設備、軟體使用、帳號密碼管理及備份存取權限，防止未經授權之存取或資料外洩風險。
6. 資訊系統之取得、開發、維護與變更管理均依公司規定辦理，以降低系統風險並確保資訊安全。
7. 已建立資訊安全事件通報與應變處理程序，確保資安事件發生時能即時處置與追蹤改善。
8. 每年定期實施資訊安全內部稽核，並依稽核結果進行矯正與預防措施，以持續提升資安管理水準。

4. 投入資通安全管理之資源

系統面

- 監控、分析、並儘速修補重大系統弱點，提升系統安全性。
- 增加密碼複雜度，降低帳號被暴力破解的成功率。
- 佈署端點防護系統，管制資訊設備軟硬體，降低中毒風險。
- 使用加解密系統，保護機敏資料，降低外洩風險。
- 持續升級防毒系統，使端點防護力維持在高安全及高效率的環境。

架構面

- 使用次世代防火牆，防範外部威脅，降低外部入侵的可能性。
- 強化區域網路隔離機制，降低資訊安全事件之影響範圍。
- 升級系統傳輸加密機制，降低傳輸過程被反解譯之風險。
- 資訊機房建置 UPS 不斷電系統、空調自動輪替及自動偵測滅火系統，確保營運穩定。
- 系統虛擬化並建立備份機制，定期災難復原演練，確保備份機制有效性。

管理面

- 修訂訪客攜入設備申請流程，從嚴控管進入廠區訪客設備之安全性。
- 持續宣導資訊安全觀念，提昇員工憂患意識，降低網路釣魚之風險。
- 加強供應鏈資安管理與宣導，提升合作夥伴資安防護力。
- 於重要資訊設施運作區域，部署全天侯監控系統，強化實體安全。
- 導入第三方弱點評估機制，持續監控及修補外部入侵可行之路徑。

最近 2025 年度報告書刊登為止，因重大資通安全事件所遭受之損失、可能影響及因應措施，如無法合理估計者，應說明其無法合理估計之事實：無。並且 2025 年達成所有資安指標目標，包括無資安或網路安全事件、無資料洩漏、無涉及個資之違規情事，亦無遭罰紀錄、因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數。

2.7 風險管理

◆ 風險管理

為強化風險管理機制，本公司根據各管理功能，由高階主管核定，其中之風險管理政策，風險類別、有效辨識、分析評量、控制處理與管理措施，以及持續監測各項風險發生可能性與評估嚴重性，提升全體員工之風險意識，期將各類風險控制於可承受之程度內，確保風險管理之完整性、有效性及效益最佳化。

◆ 風險管理使命

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

重大主題 →營運風險管理，政策：預防重於補救，降低損失

管理方針

目標與標的｜辨識內外部營運風險，預先擬定因應策略，降低風險對營運之影響。

承諾｜持續關注產業、法規、供應鏈、氣候變遷及資訊安全等風險，維持營運穩定。

管理措施｜計畫性→每年不定期審視公司內部與外部風險。

為符合法令法規、強化企業營運韌性、降低意外發生機率並減少資產損失，本公司將永續發展及風險管理納入營運管理考量。為確保相關理念融入日常作業，公司透過風險辨識、分析評估、控制措施及持續監測等管理流程，掌握並因應不確定因素；並持續建置企業風險管理相關制度，提升員工風險管理意識與執行能力。

2.7.1 風險與機會

本公司在企業經營的風險與威脅及其因應對策如下：

風險因子	威脅	因應對策
產業競爭	由於電源供應器會隨產品設計變化而改變，故產品生命週期都比較短。也因專有材料，必然會影響產品出貨，造成客源流失。	未來公司將配合產業型態，開發所需的各種產品類別，同時延伸現有專利技術爭取市場先機。 除與持續維持良好關係，為避免貨源集中可能導致的短缺風險，同時平行對相關替代品進行開發測試分散量，以維持主要原料的供應穩定。
客戶	市場價格波動影響與客戶關係。	以最先進的優質產品，為客戶提供嶄新價值，並承諾提供營運持續管理所需之必要資源，確保客戶營運維持正常。
地緣政治不穩定	造成糧食供應不穩、通貨膨脹及全球性地區或國家經濟疲弱。	針對地緣政治不穩定，業務單位開發市場應多元化，配合短中長期客戶可能要求中國 +1 的大客戶之供應鏈的要求，須配合客戶做妥善的因應對策。
氣候變遷	全球極端氣候肆虐的實體風險持續提升。 因應極端氣候的風險，將發生乾旱及旱災、停電、停水、跳電，將造成公司百萬元不良材料產生，使公司損失日益嚴重。	IT 設有不斷電系統 (UPS) 支援電力。 發電機自動投入。 宣導節電觀念與措施；電燈改為省電燈泡等環保措施。 (詳見 - 第 5 章 氣候變遷風險、潛在營運影響與調適方法)
誠信經營與職業道德	公司經營過程中具有的潛在勞工、道德危險及發生可能性的事件。若事件發生，有可能對公司目標、人員、資產、環境及形象等造成傷害，或同時導致這些後果。	對公司可能面臨的風險事先進行辨識及分析，並採取預先的控制措施及持續監控與改善程序，以儘量降低潛在風險發生的可能性及對公司目標的影響降至最小。
供應鏈管理	若供應商管理、原料品質、交期或 ESG 表現不穩定，可能影響產品品質、交貨穩定及客戶信任。	透過供應商評鑑、稽核、管理審查、社會責任承諾書及 ESG 溝通訓練等機制，提升供應鏈穩定性與永續管理能力。
資訊安全	隨著數位化作業與資通訊應用增加，公司面臨資安攻擊、資料洩漏、系統中斷及未經授權存取等風險。	落實資訊安全控管措施，包括實體安全、系統安全、網路安全、端點防護、資料備份、教育訓練及資安事件應變機制，以保護公司、客戶及員工相關資訊。

Chapter 3
創新、財務績效與客戶服務

幸康電子的願景：成為世界級先進技術以及服務最好的電源供應器廠商。

本公司為電源供應器設計與製造公司，持續提供全球客戶高效率、高可靠度之產品與技術服務，協助客戶進行高階產品開發與穩定量產供應，成為客戶信賴的合作夥伴。有關重大議題之創新研發、產品品質、法規遵循與客戶服務之短、中、長期計畫如下表：

	短期指標 (2025 年)	中期指標 (2026~2029 年)	長期指標 (2030 年以後)
創新產品與數位轉型	客戶滿意度維持 80 分以上 專利有效續存件數 13 件	客戶滿意度維持 80 分以上 專利有效續存件數 14 件	客戶滿意度維持 85 分以上 專利有效續存件數 15 件
產品品質與責任	導入 ISO 13485 醫療器材品質管理系統標準 GPM 綠色產品管理系統	通過 ISO13485 醫療器材品質管理系統標準 導入 APS 先進規劃排程系統 導入 MES 製造執行系統	
法規遵循	違反產品或公平交易法規：0 件 違反顧客隱私或資訊安全法規：0 件		

◆ 2025 年績效達成度

客戶滿意度維持 80 分以上	GPM 綠色產品管理系統、T100 之導入	無違反產品或公平交易法規	專利有效續存件數件	導入 ISO 13485 醫療器材品質管理系統標準
完成 87.8 分	達成	達成 0 件	達成 28 件	達成 於 2026 年 5 月取證

3.1 營運產品與服務

幸康電子總公司位於台北市，主要從事電源供應器製造。本公司以「成為世界級先進技術以及服務最好的電源供應器廠商」為願景，持續提供客戶高效率、高可靠度之電源解決方案與技術服務，並透過研發技術與產品創新，掌握市場趨勢及開發新世代產品。

本公司產品銷售遍佈全球，主要生產基地位於台灣（彰化），主要產品用途為鐵道運輸、ITE 資訊類、5G 通訊、醫療設備、網通設備、實驗室與測試儀器及家用電器等應用。同時成為對外電路連接的通道，屬於電子設備產業的原物料或是驅動元件，銷售對象主要為國內外之電子設備製造、設計與系統業者。

3.1.1 主要產品分類如下：

本公司主要分產品分為下列二大類：



◆ 磚型 (30-1500W)

幸康電子是專業的 DC-DC 轉換器製造廠，DC-DC 磚型電源系列分別有提供標準的四分之一磚、半磚和全磚尺寸。將 DC-DC 磚將安裝在 PCB 板上，具有寬輸入電壓範圍、隔離、穩壓輸出電壓、高效率和安全保護。

◆ 桌上型適配器

幸康電子提供薄型 AC-DC 電源 / 桌面適配器，功率範圍從 36W-220W，且通過最新的 ITE 及醫療安全認證，可接受客製化電線。幸康擁有超過 29 年的研發經驗，專注於工業、ITE、5G 電信、醫療和家庭應用。



1. 直流對直流電源轉換器 (DC-DC converter):

可廣泛應用於鐵道運輸 , ITE 資訊類、5G 通訊以及醫療等應用。輸出範圍從 1W 到 1500W，包含單輸出和多輸出選項。

提供各種封裝技術，例如非隔離 POLs、非穩壓或穩壓的 SIP、SMD、DIP24 類型，帶有內置 EMI 濾波器的基座式模型 (Chassis-mount) 等。尺寸從 1"x1"、1"x2"、1.6"x2"、2"x2" 以及工業標準四分之一磚到全磚尺寸，皆可依照需求客製規格。其中更有高達 18:1 的寬輸入系列，搭配高輸入電壓 180Vdc 至 425Vdc，輸出範圍為 75W 至 750W 可滿足客戶的極致需求。

2. 交流對直流電源供應器 (AC-DC Power Supply):

輸出範圍從 4W 到 1200W，常應用於工業、醫療及家用電器相關產品。工業用電源產品均符合國際認證規範 IEC/EN 62368-1。其他應用皆通過相對應的國際認證，如居家醫療，IOT 電源供應、2 倍的 peak load 電源供應要求或是無風扇電源解決方案 (baseplate-cooled power) 符合 EN 60601-1-11。家用電器、輕薄磚型電源則通過 EN 60335-1 認證。

提供多種封裝，包括插牆式適配器 (wall-mount power adapter)、桌上型適配器 (desktop power adapter)、內置基板型 (open-frame with PCB mount)、晶圓或連接器的開放式電源、密封式機型 (encapsulated PCB mount)、內置機殼型和軌道式電源 (enclosed & din-rail)。

3.1.2 各產品分類應用別彙集如下：

◆ 產業之現況與發展

電源供應器主要用途為將外部電源轉換成穩定及所需之電流後，再提供電子產品使用，依電流轉換方式主要分為四大項目，包括 : 交流轉直流 AC/DC、直流轉直流 DC/DC、交流轉交流 AC/AC 及直流轉交流 DC/AC。其中 AC/DC 產品包括 SPS、Adaptor 及 Open Frame 等產品 ;DC/DC 主要為通訊用 Converter; AC/AC 為 UPS;DC/AC 則應用於 Inverter。在四大類產品中，其中 AC/DC 為最常見的電源供應器種類，目前市面上最常見的電源供應器 (SPS) 類型，主要用於 3C 產業、工業、醫療、軍事航太等，下游應用十分廣泛。

由於通訊、電信方面的電源供應器產品對瓦數、散熱等要求較高，對於國內技術層次較高的廠商是一大發展利基 ; 而 IA 及消費性產品規格多且產品生命週期短，具有研發能力及速度的廠商相對較具競爭力。此外，隨著地球暖化情形日益顯著，在全球節能減碳的趨勢下，提升電源供應器的轉換效率與降低待機耗電已成為各家廠商的研發重點。

另外專注於利基市場，針對市場上客製化產品具有高度興趣，可以因應客戶需求來進行產品調整，最典型為提供給特定 PC 組裝市場使用的 OBM 電源供應器廠商或經營工業用電源供應器的 ODM 業者。基於此種策略的操作，廠商多半具有下述屬性，包含營收金額低於 10 億元以下、提供客製化的服務、消費性應用以 10K 或以下為單位，工業用甚至 1K 以下即可做為接單的依據，產品線則較為多樣，多以少量多單的方式經營。

而本公司為工業用、醫療用、運輸用等電源供應器之專業製造廠商，近年來對 AC/DC 電源供應器一直都在致力於提高轉換效率、減少待機功耗及縮小尺寸提高產品的功率密度的產品研發 ;DC 產品也持續研發高品質信賴度、小型化及高功率密度的產品；LED 照明電源產品將提升高輕載 PF 需求，以符合各類照明電源產品規格要求。

本公司將因應全球暖化所引起之節能減碳趨勢，其設計以『輕薄短小、高效能、 高可靠度』為目標，強調最少的原材料耗用，發揮最大使用效能，以符合各項環保法規之要求。同時幸康電子面對產業發展轉型的需求，各類 5G 設備的電源要求均需符合高功率、且小體積（即高功率密度）與智慧化電源管理的標準，以實現 5G 通訊環境中高頻化和低耗損的特色，故從規格上，進行高功率、小型化之電源供應器再升級，從製程上，由材料、生產、測試到製造以及後續的廢棄回收，接著追求低碳排量，均為幸康發展綠色供應鏈之全球潛在客戶時，首要的研發重點。

3.1.3 專利申請、通過與存續件數如下：

開發成功之技術或產品 (1)AC/DC 電源供應器：小型化灌膠型、低厚度底板散熱型、全磚整合型應用於工業、醫療及家電等電源模組。 (2)DC/DC 電源供應器：小型化超級寬輸入、高耐壓和高功率密度磚型電源模組應用於工業、資通訊及鐵道等嚴苛環境使用。

單位：件數	2025 年
當年度申請件數	0
當年度通過件數	1
當年度有效存續件數	29

本公司未來年度研發技術重點：研發中心投入高效率轉換、無風扇導熱、高功率密度轉換及超寬輸入電壓範圍等技術研發，以因應機械手臂、送貨機器人、電動堆高機、中控系統、邊緣運算設備、電腦機房及資料儲存端等高規格電源應用需求。

3.2 財務報表與稅務政策

3.2.1 營運成果與財務報表

最近三年產生及分配直接經濟價值營運成果

單位：新台幣仟元

項目	2023 年	2024 年	2025 年
合併營業額	1,397,026	1,336,188	1,595,924
營業毛利	518,940	454,279	581,900
稅前淨利	185,597	127,645	199,410
稅後淨利	143,333	104,775	169,897
其他綜合損益	(14,647)	76,333	(37,517)
綜合利益總額	128,686	181,108	132,380
每股盈餘	2.98	2.18	3.53
負債比率	22.44%	21.35%	21.41%
權益報酬率	8.69%	6.14%	9.45%
董事持股比例	37.06%	37.06%	32.38%

註：以上數據係依幸康電子合併財務報表資料彙整。

相較前一年度，整體營收上漲 19.44%，係因全球通貨膨脹及地緣政治等因素影響，並且有人工智慧等新興科技商機，以及公司新產品研發及新客戶開發，帶動整體營業毛利提升。本公司電源供應器營業淨額佔比 99.77%，買賣原材料營業淨額佔比 0.23%。

◆ 按產品類別生產的產能、產量與產值

單位：仟 PCS，新台幣仟元

主要商品 \ 年份	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
	產量	產值	產量	產值	產量	產值	產量	產值
電源供應器	5,707	1,243,477	3,109	915,708	3,200	1,648,528	4,060	2,135,525
合計	**5,707**	**1,243,477**	**3,109**	**915,708**	**3,200**	**1,648,528**	**4,060**	**2,135,525**

註：以上數據係依幸康電子合併財務報表相關資料彙整。其他類係屬材料，因計量單位不相同，故數量無比較意義。

◆ 主要產品最近三年各區域的銷售金額與比例

單位：新台幣仟元

區域 \ 年度	2023 年		2024 年		2025 年	
	金額	比例 %	金額	比例 %	金額	比例 %
台灣	86,949	6.22	40,851	3.06	44,522	2.79
歐洲	396,104	28.35	412,368	30.87	418,219	26.21
美洲	372,789	26.69	336.144	25.15	376,637	23.60
亞洲	537,655	38.49	543,190	40.65	754,289	47.26
其他	3,529	0.25	3,635	0.27	2,257	0.14
合 計	**1,397,026**	**100.00**	**1,336,188**	**100.00**	**1,595,924**	**100.00**

2025 年本公司價值鏈重大變化：因業務策略變化、積極拓展國際市場，今年度新增約 81 家客戶。

◆ SWOT 分析產品內容

1. 市場未來之供需狀況與成長性

隨著時下雲端資訊網路、光電應用、智慧裝置應用、車用電子及綠能概念的蓬勃發展，電源供應器應用範圍正不斷擴大，產業應用不斷增加，舉凡個人電腦、通訊、網路、光電、精密儀器、汽車及資訊家電等產業皆屬之，但其中約有 85% 集中用於消費性電子產品、行動通訊產品、個人電腦及其週邊設備上，故產業需求主要與總體經濟的波動及資通訊電子產業的連動性較高。

全球電源 (PSU) 市場，包括桌上型電腦、伺服器和工業電源系統，持續呈現穩定且顯著的成長。據估計，到 2025 年，全球電源市場規模將達到 3,586 億美元，到 2030 年將進一步成長至 4,929 億美元，複合年增長率 (CAGR) 約為 6.57%。其他消息來源預測，2024 年市場規模將達到 3,949 億美元，到 2032 年將增至 6,238 億美元，複合年增長率為 6.75%。

全球電源市場前景廣闊，預計傳統和新興應用領域都將強勁成長。關鍵戰略重點包括 AI 應用領域、通訊、交通、醫療、工業應用以及軍用電源系統，以跟上全球市場的變化。

電源供應器作為主流應用產業的重要組件，廣泛應用於消費性電子、資訊、通訊、辦公設備以及各類醫療、量測與自動化設備等下游市場，在穩健的基本面需求支撐下，未來整體需求規模可望持續成長。隨著消費性電子產品的普及、電動車充電設施的推展、5G 基礎建設的擴張及工業自動化的快速發展，電源市場正快速擴張。同時，智慧家庭系統、物聯網及人工智慧伺服器等新興細分市場的興起，也將帶動電源供應器進入新一波成長動能。

2. 競爭利基

本公司專業於電源供應器製造，且擁有經驗豐富的研發團隊。有別於一般產製消費性電子產品使用之電源供應器廠商，幸康所研發及製造之電源供應器、電源轉換器，應用範圍偏重於通訊、醫療電子設備及工業電子設備等用途，少量多樣快速的彈性製程管理，目前研發團隊均可掌握產品及技術之競爭優勢。

再者幸康向來注重客戶產品服務，於現有產銷之產品中，以依客戶需求予以研發產製之品項為大宗，相關產品亦已取得 UL、CSA、TUV、CE 等安全認證，同時合乎 FCC CLASS A、B 和 EN55022 干擾標準要求。以全方位面向的深耕電源供應器市場及全系列之電源供應器產品規格，將能持續保有產品市場之競爭優勢。

◆ 未來策略：行銷區域多元化

本公司 2025 年之業務銷售地區以亞洲佔最多 47.26% 的營業額，歐洲 26.21% 次之，第三美洲 23.60%，前三名佔 97.07% 相當高；未來將開發其他國家或區域的客戶，如韓國、東南亞或歐洲當地客戶，分散市場與風險，降低僅銷售單一地區之風險，進一步造成公司的損失。



3.2.2 稅務政策

本公司支持產品與技術創新及永續發展，並將稅務合規納入營運管理之一環，致力於控制稅務風險、落實法規遵循及實踐企業責任。幸康電子承諾：

1. 重大營運決策皆遵從相關法令規範並據以評估稅務風險之影響。
2. 遵循 OECD 對稅基侵蝕及利潤移轉行動計畫（BEPS），以具有經濟實質之公司創造利潤，取得稅務居民地位，適用當地國租稅規範。
3. 不以避稅為目的規劃並操作在低稅率國家進行交易。
4. 財務報告內容之揭露遵循相關法令辦理，稅務資訊之揭露亦依相關規定充分辦理。
5. 在誠信基礎上，與租稅管轄之稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係。

本公司 2025 年遵守稅務政策與法規，並無遭主管機關裁罰事件。

3.3 客戶經營與服務

3.3.1 客戶維護與滿意度調查

透過 Quarterly Business Review（QBR）定期展開客戶滿意度調查，每年由業務行銷處及客戶管理部人員以親自拜訪、傳真、E-MAIL、郵寄或視訊等方式展開客戶滿意度調查，與客戶溝通需求及通過評鑑項目。

- 由客戶登錄於客戶滿意度調查表，2025 年客訴案件皆 100% 完成結案。
- 客戶滿意度調查及改善結果列入管理審查檢討。

客戶滿意度調查為達成持續營運與成長的關鍵目標。基於強化顧客滿意度的理念，善用製造執行系統（MES）、客戶資料傳輸系統（Customized B2B）、企業資源管理規劃（ERP）、三項管理系統，積極提供客戶、供應商與幸康電子三贏哲學。本公司期能在成本、品質、服務（含交期）等面向的最佳化解決方案，定期進行客戶滿意度問卷調查，成為業務長期發展的基石。



◆ **2023-2025 年度客戶滿意度調查結果如下表：**

項目	2023 年	2024 年	2025 年
平均滿意度	85.6	87.0	87.8
目標值	80	80	80
達成狀況	**達成**	**達成**	**達成**

3.3.2 客戶意見反應及處理

為能及時解決客戶疑問與需求，除由業務處依既有標準作業程序處理外，本公司於官網設置聯絡窗口，客戶得於官網上所提供之銷售服務專線及電子郵件信箱等多元管道直接反應意見，確保客戶需求均能及時獲得處理，且公司於收到申訴後會立即將意見回饋給內部進行處理，以期保護權益。

◆ **客訴處理機制流程圖簡序**

1. 當客戶抱怨或意見反饋時，即啟動客訴處理程序，由品保課負責確認客戶反饋的異常內容並立即處理，以降低相同問題再發生之機率及客訴案件產生。
2. 客訴異常發生時，視情況使用 8D 問題解決法成立改善小組以找出問題真因，並執行短期及長期改善對策，最後檢視執行成效。同時藉由人員再教育建立起內部持續改善活動文化，不斷提升幸康電子產品的品質水準。



3.4 客戶隱私

幸康電子在與客戶合作之初，為確保雙方揭露之營業秘密能為他方妥善保護及運用，均要求與客戶簽議保密協定，有鑑於此，本公司於員工就職時均須簽署保密文件，要求員工與合作之客戶、夥伴須秉持著「嚴格保障個人隱私及保護客戶與供應商之商業資訊安全」之道德政策。相關措施包括：

1. 客戶自設計提供予幸康電子，即轉換為廠內客戶代碼以防直接造成客戶的資訊外洩，待正式生產後，內部更進一步轉換為廠內料號以利溝通。
2. 廠內各相關單位有該單位專用之資訊專區，非授權其他單位不得讀取。

2025 年幸康電子從未發生因洩漏客戶隱私，而遭到客戶罰款賠償。

3.5 產品品質

重大主題 →產品責任，政策：產品品質與交期

管理方針

目標與標的｜確保產品品質、產品安全、交期及有害物質管理符合客戶要求與相關法規。

承諾｜以穩定品質、合規產品及持續改善機制，回應客戶對產品與服務之需求。

管理措施｜
(1) 產品產出過程，遵循 IPC 規範要求與符合 ISO 9001 品質系統驗證要求。
(2) 醫療產品亦須符合 ISO13485 品質系統驗證要求。
(3) 材料供應商須遵守 RoHS、REACH 等法規，確保產品符合無有害物質要求。
(4) 建立產品測試、驗證、客訴與客退處理機制，針對異常產品進行分析與改善。
(5) 持續提升各項品質指標，強化產品品質、交期與客戶滿意度。

全球化與技術快速發展使製造環境競爭日益激烈。本公司持續專注於產品設計、製程管理及服務品質，致力於提供穩定且符合客戶需求之產品性能。

品質管理為本公司各部門共同職責，並貫穿於產品開發、生產製造、品質檢驗、出貨及售後服務等作業流程。本公司透過持續改善機制，提升產品品質、服務水準與客戶價值。本公司重視品質管理，相關品質管理措施如下：

1. 所有材料供應商均遵守 RoHS、REACH 等法規，並確保不使用有害物質，使得客戶產品符合相關國際 GP 法規。
2. 全公司整體流程從接單、規劃、採購到出貨、售後服務之規劃與運作，致力於不斷地改善與提升品質與技術。
3. 預防缺失發生，降低變異與浪費，使客戶在產品功能、售價、品質、交期與服務得到全面性的滿意，進而提升公司營運績效，得以永續經營。
4. 推動「持續改善作業程序」，持續推動六標準改善活動並累積倍速成長的改善效益。改善範圍涵蓋效率提升、品質改善、供應鏈管理成本持續投入心力確保回饋客戶永續高價值的服務與產品。

重視客戶規格與相關標準，在產品開發、認證、客戶使用經驗等各階段持續進行評估與改善，並具體表現在產品的品質上，以提升產品的安全性及可靠性。

依據國際產品綠色法規、產業規範及客戶要求，本公司以禁限用物質管制作為零部件及材料管理基準，嚴格把關供應商之禁限用化學物質管理，以符合客戶與法規對產品有害物質之要求。公司從人員認知、物料管理、生產製程及檢驗流程等層面進行檢視，不僅重視材料導入，也強化生產製程監控、進料檢驗及出貨把關；並透過宣導與教育訓練，提升同仁對環保法規之重視，將社會責任精神與相關要求納入日常作業管理。

2025 年幸康電子重要產品均執行法規評估，並未發生違反產品及服務健康安全相關法規之事件。公司持續遵守國際法規、客戶要求及環保趨勢，審視有害物質管理現況並更新相關管理規範，以降低產品對環境及生態系統之影響。

落實原物料及供應商管理，有效強化進料品質的檢驗能力。且出貨產品符合客戶對產品與服務之健康安全的規格，以及產品與服務資訊的標示。

此外，品質系統部推動內部各組織精進品質管理制度，持續降低產品缺陷、精進製程控制、及早發現異常、避免品質事件對客戶的影響。

1. 提升客服品質及效率。
2. 完善各生產基地產品技轉流程及監控。
3. 建置以下流程監控：
DQA：設計品質保證，建立品保新產品至量產品持續改善機制。
SQM：供應商品質工程 SQE/ 外包品質管理 Outsourcing Quality 建構完整 SQM 制度並落實源頭管理。
MQA：製造品質保證，建立全 e 化品質管理資訊並達智能化目標。
CQA：客戶品質保證，建立客戶品質管理並建立分析資料庫。

推動品質計畫

透過產品品質訓練課程與品質提升專案，深化員工解決問題的能力。我們相信品質是提昇的價值、品質是選擇、異常是可預防的且問題的發生和再發是可預防。

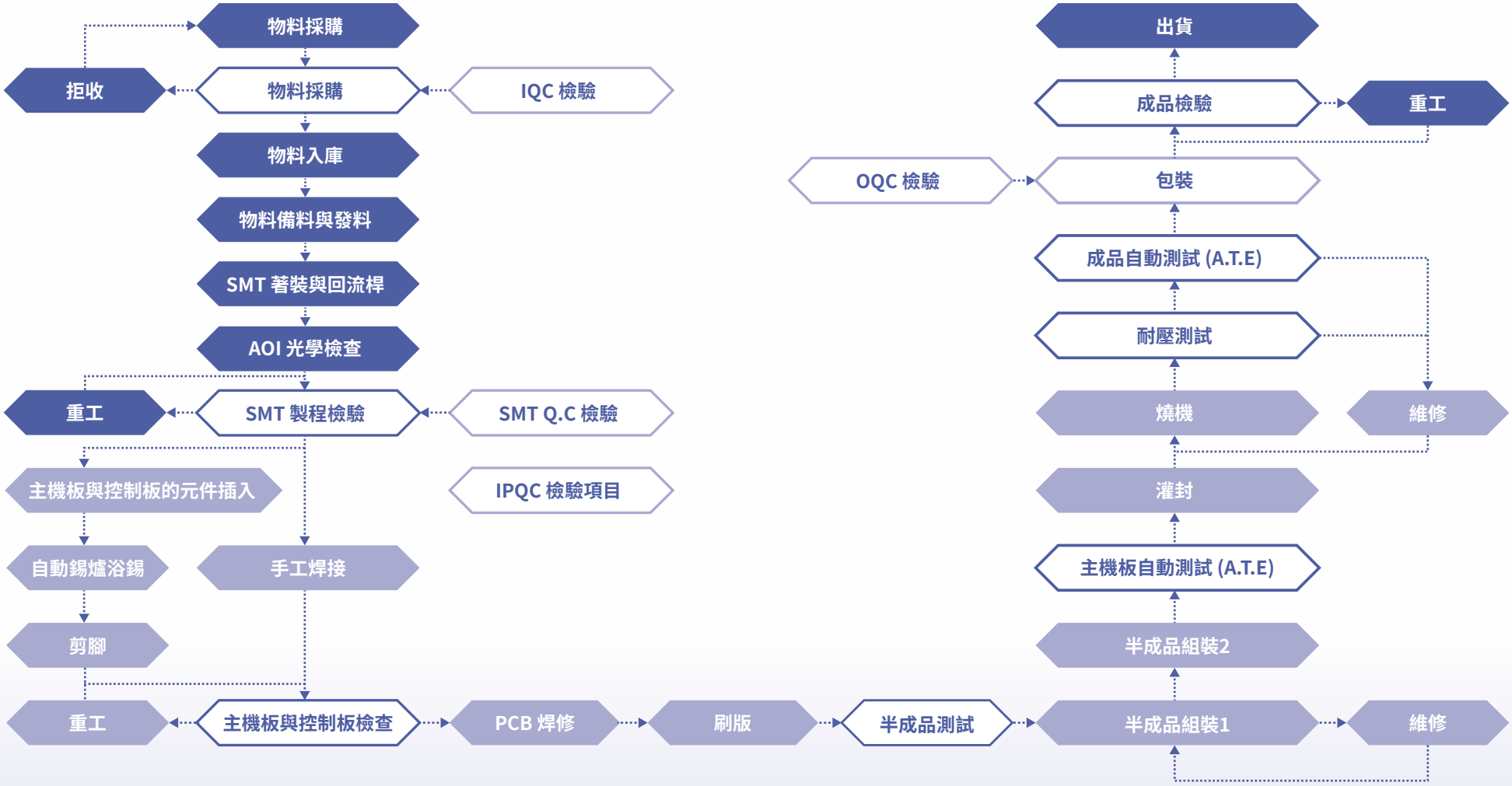
2025 年度為全面強化主管與輔導人員在日常管理中的溝通技巧與情緒應對能力，進而營造正向工作氛圍及穩定團隊表現，從人才培育開始執行品質保證開端，公司特別新增開設《輔導員攻略 - 利人利己的輔導溝通技巧》課程並聘請外部專業講師，協助同仁在面對壓力、衝突與團隊溝通時能展現更高的理解力與引導力，詳細課程內容與參與教育訓練時數統計請見本報告書 6.3 訓練發展章節。

2025 年持續通過 ISO 9001 品質管理系統續審合格。

◆ 品質管理系統

本公司通過 ISO 9001 品質管理系統驗證，並依品質標準與相關法規要求執行品質管理。為落實品質政策並確保有效傳達予全體員工，公司導入 IPC-A-610 規範與 QML 驗證，以提升製程品質；同時透過宣導與教育訓練，強化員工對品質要求之認知，使品質理念落實於日常作業中。

◆ 品質制流程圖


物料採購
拒收
物料採購
IQC 檢驗
物料入庫
物料備料與發料
SMT 著裝與回流桿
AOI 光學檢查
重工
SMT 製程檢驗
SMT Q.C 檢驗
主機板與控制板的元件插入
IPQC 檢驗項目
自動錫爐浴錫
手工焊接
剪腳
重工
主機板與控制板檢查
PCB 焊修
刷版
半成品測試
半成品組裝1
維修
半成品組裝2
主機板自動測試 (A.T.E)
灌封
燒機
維修
耐壓測試
成品自動測試 (A.T.E)
OQC 檢驗
包裝
成品檢驗
重工
出貨

◆ 產品資訊與標示

幸康電子產品依照各國際法規標準、自願性準則及客戶環保規範進行明確標示，內容包括歐洲合格認證（CE）、有害物質限用指令（RoHS）、化學品註冊、評估、授權和限制指令（REACH）、歐盟廢棄電子電機設備指令（WEEE）、UL 及 TUV 等國際安規認證。

每次出貨之產品、最小包裝及產品安裝手冊上詳列產品型號、安規符號、原產地、製造週期及生產批號等訊息，並載明負責服務的窗口資訊，使客戶能明瞭各項產品相關內容及使用安全，同時在幸康官網上提供最新產品規格書、應用手冊及生命週期資訊，以利產品於結束生命週期後，得以採取適當後續處理，降低對環境及社會之衝擊。

本公司產品的行銷與標示皆符合 RoHS 及其他相關環境指令之要求，且公司設有客服單位，並訂有客訴處理作業標準，可即時處理客戶之申訴。同時建立以客戶為導向的品質系統，了解客戶需求以作為品質改善之依據，達到企業永續經營之目標。截至報告書刊登為止，2025 年幸康電子未違反任何行銷傳播，包括廣告、促銷及贊助，以及產品資訊與標示相關法規及自願性規約。





Chapter 4
永續供應鏈管理

本公司重視客戶滿意度、責任採購及永續供應鏈管理，與供應商緊密合作，將品質、環境保護、勞動人權、商業道德及法規遵循等永續要求納入供應鏈管理流程。為建立永續供應鏈，除遵守法規與道德採購外，更重要的是協助供應鏈永續經營，並規劃短、中長期永續經營的目標與工作計畫如下表：

	短期指標 (2025 年)	中期指標 (2026~2029 年)	長期指標 (2030 年以後)
法規遵循	遵循責任商業聯盟行為準則 符合 RoHS 法規要求 落實執行 GPM 管理系統	遵循責任商業聯盟行為準則 符合 RoHS 法規要求 落實執行 GPM 管理系統	遵循責任商業聯盟行為準則 符合 RoHS 法規要求 持續符合國際 GP 相關法規要求
	遵循責任礦產倡議組織 (RMI)，原材料供應商提供 CMRT 衝突礦產報告 100%	對供應商進行衝突礦產盡職調查合規率 100%	對供應商進行衝突礦產盡職調查合規率 100%

◆ 重大主題目標與績效

為落實法規遵循、道德採購及永續供應鏈管理，本公司訂定 2025 年重大主題目標，並追蹤執行績效如下：

供應商採購合約書 (永續議題) 目標 20 家	訓練供應商遵守 RoHS 法規要求 目標 100%	落實執行 GPM 管理系統 目標 100%	遵循責任礦產倡議組織（RMI）要求，原材料供應商提供 CMRT 衝突礦產報告 目標 100%
完成 23 家	達成 100%	達成 100%	達成 100%

揭露料件成分資料 RoHS 均質檢測報告｜幸康供應商產品不使用有害物質保證書 | 即時提供法規最新資訊

4.1 供應商政策與承諾

供應商管理政策：建立永續供應鏈

管理方針

目標與標的｜致力與國內外供應商維持長期合作關係，建立互信且穩定的夥伴關係，降低營運中斷風險及穩定發展的永續供應鏈。

承諾｜運用盡職調查與預警溝通方法，確保提供原材料、零件給公司之供應商為合格供應商，並保障供應商符合本公司原材料及零件的規格與條件。

管理措施｜

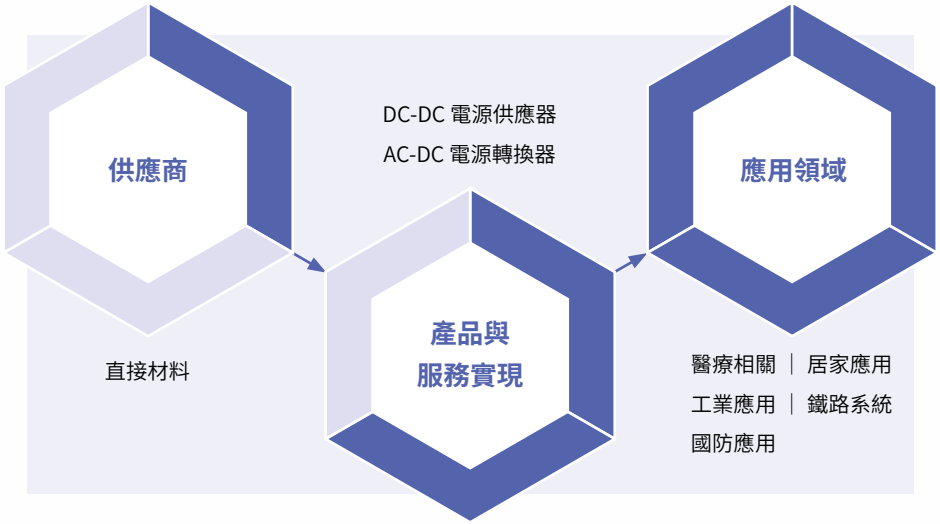
(1) 制定供應商管理作業程序書，進行供應商進料品質與交貨管理的評比，以確保供應商符合幸康要求。
(2) 不定期舉辦供應商大會或於公司網站提供相關政策，與其保持良好的互動及訊息傳遞，創造雙贏的合作關係。
(3) 提高在地採購金額比例，減少能源消耗。
(4) 制定供應商選擇評估程序，要求主要供應商承諾落實社會責任，並透過自評及實地稽核，檢視其企業社會責任、環境保護及相關永續管理作為。
(5) 原物料採購皆符合 RoHs 指令，禁止使用衝突區礦產。

◆ 責任

外部責任：衝突礦產、責任商業聯盟行為準則。

內部制度：採購管理相關規範、供應商選擇及管理作業程序書、採購作業程序書、客戶滿意度調查作業程序書。

4.2 價值產業供應鏈



上游原料與產業之關聯性：交換式電源供應器主要原料大致可分為主動元件、被動元件、磁性元件及印刷電路板。 主動元件所需之技術及品質要求較高，因此大部控制 IC 多仰賴美國及日本進口，而被動元件之主要變壓器鐵心亦大部份源自日本，其餘元件目前國內均可自製，在國內電子產業中是一個自製率相當高的產業。

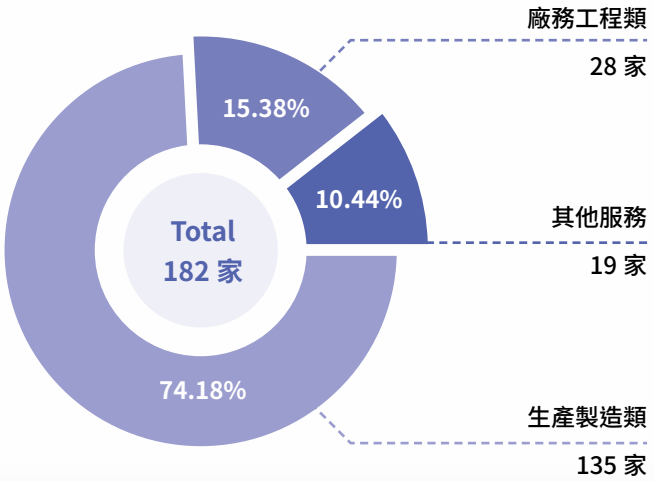
為持續提升公司競爭力及供應鏈管理，本公司前 (2023 年)20 大交易金額之直接材料及單一來源或不可取代直接材料，鑑別出關鍵物料為錫、Potting Material 等，本公司視關鍵物料供應商是為長期策略合作夥伴且持續加以管控及輔導改善，以創造雙贏策略並積極管控風險。2025 年本公司價值鏈重大變化：因採購策略變化，今年度新增 25 家生產製造類別廠商。

4.3 與供應商關係及理念

本公司目前 (2025 年) 配合廠商共有 182 家，採購項目包含原物料、機器設備、零配件及廠務工程等合作供應商，依採購類型將供應商區分為：

- 生產製造供應商 (原物料、機器設備、零配件、外包等)
- 廠務工程相關供應商 (營建、機電、空調等)
- 其他服務供應商 (委外檢測、辦公用具及耗材、資訊類用品等…) 。

目前供應商：2025 年合作的供應商：



主要供應商：2026 年針對前一年度合作之關鍵物料供應商、與國內之直接材料供應商與有人員駐廠之承攬商。

4.3.1 在地採購

本公司在採購策略上，將供應商製造工廠與本公司生產據點位於同一國家者，視為在地供應商。為支持在地經濟與就業機會，本公司持續開發本土供應商，並以在地採購作為優先考量之一，以落實材料在地化，減少不必要之空運或海運，降低材料運送過程產生之碳足跡，同時提升供應效率並降低採購成本。

2024 年與 2025 年原物料供應商新增國內採購家數 47 家。



4.4 供應鏈管理

4.4.1 供應商合格評估與驗證

為慎選供應商，本公司制定合格供應商選擇程序，並透過適當之管理與評核機制，確認原物料及零件供應商於產品品質、交期、價格（成本）、技術及服務等面向符合本公司需求。公司並持續推動供應商改善，以確保穩定供應來源，降低供應不足對生產造成之影響，並與供應商建立互信且穩定之合作關係，共同建構永續供應鏈。

新供應商合作時，需依規定提交供應商基本資料、保密合約書、有害物質保證書、不使用衝突礦產承諾書、供應商社會責任承諾書、環安衛政策宣導單、供應商品質交期協議書、供應商廉潔協議等供應商資料之建立以作調查與管理。

本公司建立供應商管理體系與規範，定期進行供應商考核及依風險評估執行供應商書審查或實地稽核，並積極與供應商維持長期合作的良好關係，降低成本、快速及彈性交期，提高產品競爭力、創造最大利潤及建立雙贏局面。

◆ **新供應商遴選流程**

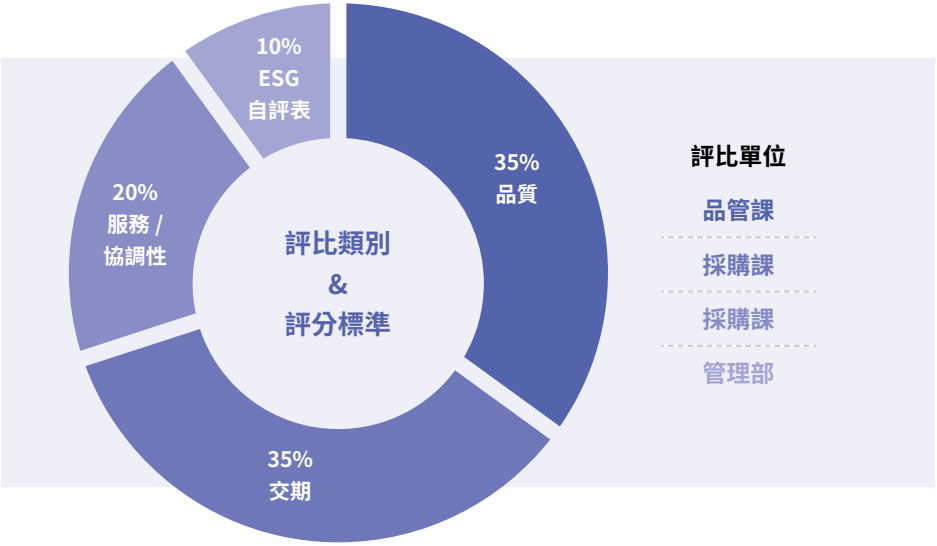


4.4.2 供應商的管理目標

◆ **供應商評比（考核）**

1. 定期針對主要原物料供應商進行評比。
2. 評比項目包含品質、交期、價格、服務品質及交期協調性。
3. 供應商未達到標準將要求供應商提出改善計畫並確認其成效。
4. 評比對象 Scope：每季依交易進行供應商考核，以直接材料為主。
5. 定期對供應商依行 ESG 自評表，進行審核。

◆ 合格供應商之考核



◆ 考核結果判定與處置

評比等級	判定與處置	家數
A、B	正常交易	199 家
C、D	需列入輔導對象	15 家

評等為 C、D 級廠商，列入管理輔導對象，輔導時間相關單位及採購人員進行訪問，並做成記錄。連兩次評鑑列入輔導對象者，由採購課提出簽請撤銷合格供應商資格。

◆ 供應商稽核

1. 針對主要供應商進行稽核。
2. 稽核項目包含品質系統、環安衛系統、ESG 自評表。原物料供應商稽核，須依據供應商資格審查表執行。
3. 稽核有發現缺失將要求供應商提出改善計畫並確認其成效，未改善者將取消供應商資格。
4. 稽核頻率：依照供應商選擇及管理程序進行。
5. 配合廠商有效問卷回收：135 份 (回收率：74.17%)。調查對象涵蓋：供應商、設備商、工程承攬商等，以瞭解供應鏈 ESG 管理現況及後續推動參考，本次調查結果，約 25~35% 的企業供應商已建立 ESG 制度，其中，勞動權益與法規遵循已具一定基礎，而溫室氣體盤查、減碳目標、ESG 教育訓練及供應鏈管理等議題仍有提升空間。

◆ 合格供應商稽核作業

依風險評估如：法規要求、供應商績效、品質效率等，做為稽核活動的需求、類型、頻率和範圍，進行日常評鑑及年度供應商稽核計劃。



◆ 供應商輔導與訓練

訓練主題：舉辦供應商大會宣導品質 / 環安衛政策、禁用物質。

日期	項目
2023 年 08 月 24 日 2023 年 08 月 31 日	• 舉辦 GPM 系統導入訓練。 • 說明綠色產品之觀念與幸康規範要求與 GPM 系統功能與架構說明。
2023 年 11 月 29 日	• GPM 系統正式上線啟用展開，以有效管控供應商之有害物質。
2023 年 12 月 01 日	• EC 平台 _ 供應商教育訓練。
2023 年 12 月 23 日	• EC 平台正式上線，使供應商即時回覆物料採購交期。
2024 年 08 月 21 日 2024 年 10 月 17 日 2024 年 10 月 31 日 2024 年 11 月 13 日	• 舉辦線上供應商訓練，台灣廠與東莞廠共四場次：主題為【GPM 系統 MCD 培訓】，說明幸康規範要求、GPM 系統功能介紹與實例示範 MCD 合規資料提交。
2025 年 3 月、6 月及 12 月	• 舉辦【GPM 系統 線上供應商教育訓練】，向供應商說明幸康綠色產品規範、禁限用物質管理要求及 GPM 系統操作方式。 • 系統操作 - 複製均質功能操作步驟。

4.5 供應商永續管理

本公司推動供應鏈永續管理，向供應商宣導勞工權益、健康與安全、環境標準、商業道德規範及管理體系等基本要求，以確保供應商提供安全的工作環境，尊重員工尊嚴與權益，並於營運過程中落實環境保護及道德操守。本公司亦要求供應商關注環境、人權與勞工、企業倫理及勞動標準等議題，降低供應鏈中斷及營運風險，與供應商建立共存共榮之合作關係。

本公司要求新合作供應商及主要供應商簽署「供應商社會責任承諾書」，承諾其營運活動符合相關法律、道德準則及本公司永續管理要求。公司並向供應商說明永續管理方針，透過定期稽核確認供應商永續發展表現是否符合各管理系統要求，以促進供應商持續符合本公司期待。



重點內容

遵守供應商永續發展準則，確保供應鏈工作環境的安全、保障員工受到尊重，落實經營活動符合環保和道德要求，於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等，各方面之商業行為確實符合本準則維護勞工人權，並給予其尊嚴和尊重。建立健康安全工作環境、不用童工 (依該國 / 地區最低法定就業年齡)。

◆ 供應商永續管理稽核

依供應商之類型與分類採定期實地評核或書面評核，針對評核所發現之缺失，要求供應商限期內提出改善計畫，經本公司稽核小組確認後結案。

主要供應商進行評核預計供應商 6 家，以 2025 年執行主要交易供應商進行評核，包含原物料供應商，本公司實際完成稽核共計 6 家，達成率 100%。

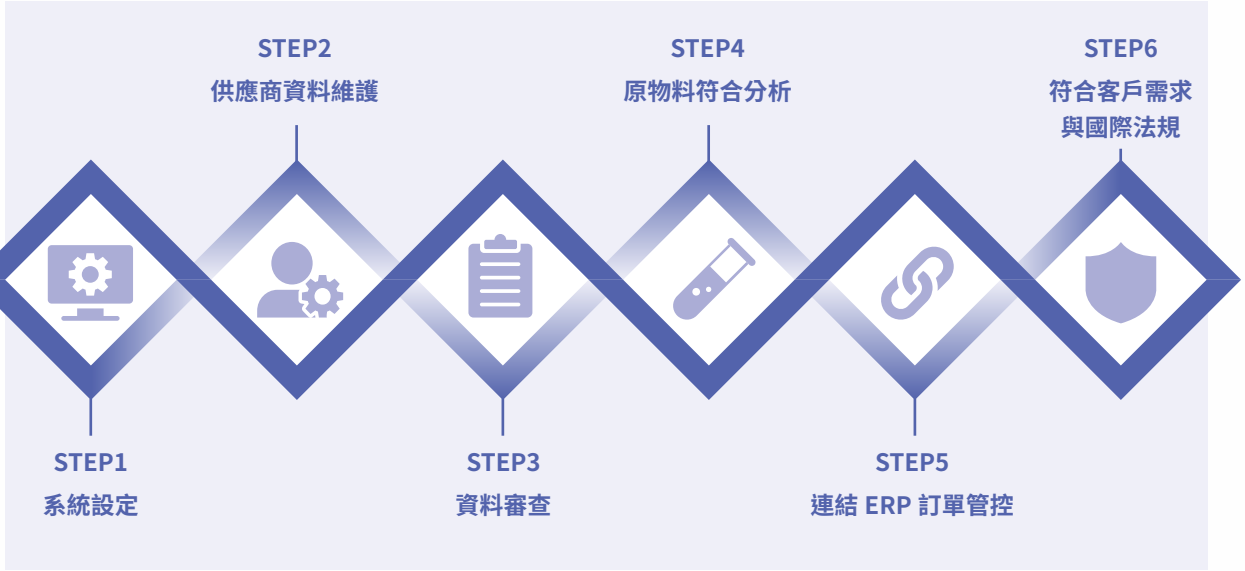
◆ 供應商環保、社會責任機制與交貨管理

需進入本公司所屬各廠區進行工程施作及維修保養之供應商須符合採購合約及訂單之相關對供應商規範及要求外，由職安人員依「承攬商管理作業指導書」，進行環保專業審核。

新供應商保證其生產工廠管理、產品製造流程與所提供之產品或服務未抵觸相關法令規定，在採購合約中保證產品之生產、製造、標籤、包裝、儲存、搬運、運輸、進 / 出口、交付、安裝、調試或服務提供過程等，全部皆符合相關適用國家所有適用的法令規定。

◆ GPM 綠色產品管理系統

本公司致力於發展綠色產品，2023 年啟用導入綠色產品管理系統 (Green Product Management System，簡稱 GPM)，以確保提供產品皆符合綠色產品相關法規，供應商透過系統平台透明揭露成分資訊及測試報告，加速零件 GP 資料收集與審查，更有效率地進行供應鏈禁限用物質管理。



◆ 社會責任承諾

本公司身為世界公民，宣示秉持社會道德責任準則及國際人權精神，承諾遵守責任商業聯盟行為準則 (含環境保護、員工健康與職業安全衛生、勞工人權和道德)。

4.6 道德採購 - 衝突礦產管理

衝突礦產 (Conflict Mineral) 是指在受衝突影響和高風險地區的武裝部隊透由武力侵犯人權的方式所開採的血汗礦產。根據歐盟發布 Regulation (EU) 2017/821「衝突礦產 conflict minerals」法規，自 2021 年 1 月 1 日之後，歐盟境內對於 3T1G 衝突礦產 [鎢 (Tungsten)、錫 (Tin)、鉭 (Tantalum)、金 (Gold)] 的相關資訊須進行強制性盡職調查；隨著國際重視，礦產種類延伸至鈷 (Cobalt)、雲母 (Mica)，以確認礦產來自非衝突地區，確保其來源符合經濟合作暨發展組織 (OECD) 或同等公認的盡職調查。

為落實供應鏈管理，建立完善的礦產來源追溯及管理機制，並配合提供相關調查資料，以降低供應鏈風險，落實人權保障及企業永續責任，本公司採取以下措施：

1. **制定衝突礦產政策：**

   要求供應商遵循責任礦產採購原則，不使用來自衝突地區之礦產。

2. **要求供應商簽署《不使用衝突礦產承諾》：**

   依需求提供 CMRT（Conflict Minerals Reporting Template）國際調查資料，以確認礦產來源。

3. **持續進行供應鏈風險評估與盡職調查：**

   依循經濟合作暨發展組織（OECD）《受衝突影響及高風險地區礦產負責任供應鏈盡職調查指引》或其他國際公認標準，確認供應商所提供之 3TG（錫、鉭、鎢、金）及其他高風險礦產來源符合責任採購要求。

本公司將持續與供應商合作，強化供應鏈透明度與風險管理，落實企業社會責任及永續經營目標。



Organisation for Economic Cooperation and Development

IV

環境永續

CH 5　綠色生產

5.1　溫室氣體盤查及碳管理
5.2　能源管理
5.3　水資源管理
5.4　廢棄物管理
5.5　空氣污染防制
5.6　環境支出
5.7　生物多樣性與綠美化環境

Chapter 5
綠色生產

氣候變遷為聯合國、各國政府、社會及企業界高度關注之環境議題。本公司參考氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構，從治理、策略、風險管理及指標與目標四大面向，說明本公司對氣候變遷議題之管理作為如下表：

管理層級	因應措施
治理	• 由永續發展推動小組進行風險識別排序與擬訂因應對策，定期呈報董事會與高階管理階層檢視風險控管的執行成效，提供決策與指導。 • 永續發展推動小組依據董事會的討論結果或決議，擬定政策與改善目標，責成相關權責單位進行作業調整；並依專案要求定期或不定期向董事會報告氣候變遷議題執行現況，讓董事會了解且掌握公司面臨的氣候變遷風險。
策略	• 針對氣候變遷對公司資產帶來實質的風險進行評估、分類與排序，建立因應策略以及精準且嚴謹的預防措施與緊急應變計畫；當危機或災難發生時，立即提出最適當的應對措施與復原計畫，降低災害損害與不穩定性可能影響。 • 在轉型風險方面，順應能源多元化趨勢，進行規劃與購買再生能源及投資綠電憑證之專案。
風險管理	• 依據 TCFD 的架構，經由國際機構報告、同業產業分析與相關法規蒐集，鑑別氣候風險的議題；利用財務或策略影響強度與發生可能性的權重值，判斷風險值大小，進行風險議題重要性排序。
指標與目標	• 溫室氣體排放減量。 • 強化氣候變遷時企業因應韌性與效能。 • 建置福興廠頂樓建置太陽能板。

本公司承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業，將會依據上述節能減碳短中長期指標與相關執行計畫持續改善，績效目標與達成度 (如下表)，以降低對社會與環境的可能衝擊。

◆ 本公司對環境管理各項的短中長期指標，以及 2025 年達成績效如下表：

	短中期指標 (2025~2029 年)	長期指標 (2030 年以後)
氣候變遷財務影響與調適方法	氣候災後造成生產中斷 0 天	氣候災後造成生產中斷 0 天
	2025 年完成溫室氣體盤查邊界調整，並重新設定為減量基準年： 2026~2029 年類別一 + 類別二排碳密集度每年降低 1%	類別一 + 類別二排碳密集度降低 0.5%
空氣污染物防制	無重大違反空污法規 0 件	無重大違反空污法規 0 件
法規遵循	無重大違反環保法規 0 件	無重大違反環保法規 0 件

◆ 2025 年績效達成度

強化氣候變遷韌性，氣候災後造成生產中斷 0 天

達成
無氣候災後中斷生產影響

2025 年因盤查邊界擴大納入東莞廠，本公司重新設定 2025 年為減量基準年，並自 2026 年起追蹤減量績效。

◆ 氣候行動

1. 氣候治理架構

面臨氣候變遷帶來的挑戰，建立完善氣候治理架構儼然成為企業永續管理的重要課題。本公司以配合建立相關組織架構，分組分層落實執行方向，積極應對氣候變遷所生風險與機會。

由 ESG 推動小組內的治理組、環境組、社會組擬訂氣候變遷管理方針與相關因應計畫，並針對環境管理、社會行動及公司治理等面向，進行跨部門分工合作，全面推動永續治理目標。

未來，本公司將持續推動節能減碳措施，包括提升設備能源效率、優化製程、推動能源管理及評估導入低碳能源等，以降低單位產品碳排放強度，兼顧產能需求與減碳目標，持續朝低碳營運方向邁進。

2. 氣候相關風險與機會鑑別及管理流程

每年審視與關注國際及同業間對於氣候相關議題的趨勢，透過風險鑑別與評估，識別氣候相關風險與機會，評估其衝擊程度與潛在影響，並制定適當的因應計畫，強化企業氣候韌性並保持流程執行的最佳化。

3. 氣候相關風險及機會鑑別結果

◆ **氣候風險與機會對財務、業務及策略之短中長期影響：**

辨識氣候風險影響		風險	機會
業務	短期	生產設備與庫存品的損毀。	廠商共同協力尋找業務合作。
	中期	氣候災害提高供應鏈異常或中斷風險。	發展低碳節能環保技術與材料。
	長期	客戶偏好與下單模式改變。	發展智慧製造產線與工廠，因應產業趨勢的變化。
策略	短期	營運轉型成本增加。	透過開源節流契機提高內部管理效率。
	中期	以現有資源配合法令執行可能遇到技術瓶頸。	與產業各供應鏈建立合作夥伴關係，共同進步。
	長期	以低碳轉型的目標引導營運方向。	提升企業競爭力與產業戰略地位。
財務	短期	企業轉型與原物料採購成本增加。	透過智慧運算技術降低營運管理成本。
	中期	設備汰舊換新與擴大投入研發技術費用。	增加循環經濟項目，提高產品附加價值，擴大營收基礎、優化銷售利潤。
	長期	各國低碳與能源政策未定增營運與投資成本。	尋找未來具潛力的投資標的，增加投資收益。

註：影響時間：短期為 1-3 年；中期為 4-5 年；長期為 5 年以上。

經由永續發展推動小組決議鑑別結果；以各項風險影響期間及預估衝擊程度，鑑別出 4 項轉型風險、4 項實體風險及 1 項機會，提供公司內部參考並詳加瞭解所面臨的氣候變遷挑戰，掌握整體氣候相關風險管理執行情形，集思廣益風險管理如何規劃及因應計畫的可行性。

◆ **氣候變遷風險、潛在營運影響與調適方法如下表：**

1 氣候相關議題蒐集

參考同業標竿辨識的氣候風險因子，並調查公司內部對於氣候變遷之想法，產生氣候相關議題清單。

2 氣候相關風險與機會鑑別

依據氣候相關議題清單，辨識可能產生衝擊的氣候相關風險與機會，鑑別出轉型風險、實體風險與機會。

3 風險與機會衝擊評估

評估風險機會發生的衝擊程度及影響期間。

評估內部對於風險預防程度、機會掌握度。

4 風險管理及因應計畫

依照不同風險機會評估結果，制定因應計畫及風險管理機制，由各部門落實執行。

風險類型		影響類別	潛在營運影響	調適方法
實質風險	地震、水災、颱風	中等衝擊	• 營運成本增加營收下降。 • 無法如期或中斷交貨。 • 人員無法出勤或傷亡，造成產能損失。 • 土地建物及設備損毀或滅失，導致現金流異常與財務體質惡化。	• 建立完善水資源調控 • 巡視檢查各廠製程設備。 • 污水管理政策，符合環保法規。 • 建物投保地震、火災產物保險。
	缺水、停電	中等衝擊		• 如遇缺水將備水車，支援缺水廠區。 • IT 設有不斷電系統 (UPS) 支援電力，系統異地備份與分流辦公機制。 • 發電機自動投入，供部份產能及消防緊急用電需求。
轉型風險	法規政策	中等衝擊	• 資訊揭露強化要求：國內外對於溫室氣體排放報導與揭露要求增加。 • 營運成本提升。 • 排放量增加。	• 汰換老舊高耗能設備。(詳見 5.6.3 節能活動與推廣) • 生產製程環節評估及掌控排放量情況。
	用電風險	高等衝擊	• 電費調漲：台灣整體用電需求逐年提升與國際燃料價格變動，造成夏季尖峰負載增加、進而推升電力供應壓力與發電成本提高，電費調整已成企業營運成本的重要變數。	• 電力成本上升影響製造成本結構需支付碳排放費用。 • 用電高峰期間限電風險，定期監控電價、氣溫與政策走勢。 • 架設智慧電表，評估廠內高耗電設備。
	企業形象與市場風險	中等衝擊	• 利害關係人對於公司的負面回饋。 • 市場風險及技術開發：國內外趨勢及市場對於再生能源或綠色產品等需求增加及競爭。	• 由永續發展推動小組管理與改善相關措施。 • 強化執行節能、省水相關設施的綠色製程。 • 因應市場發展，開發再生能源或綠色產品，轉型成本提升。
	原物料風險	中等衝擊	• 原料短缺、物料損毀導致成本上升及交期延誤。	• 運用關鍵原物料風險機制，執行策略備料及 Second Source。
機會	產品轉型	中等衝擊	• 研發綠色永續產品，致力於產品碳足跡計算與減量。	• 投資設備與資本設計綠色永續產品的製造流程與檢驗方法。 • 評估啟動產品碳足跡專案。

衝擊程度：500 萬以上為高；300~499 萬為中；299 萬以下為低。

4. 氣候情境分析：實體風險情境分析：長期性 - 降雨模式變化可能導致廠區淹水

降雨模式變化使用升溫 1.5°C及 2°C情境，以豪雨日 R200mm(一年內日降雨量超過 200mm 的天數) 為分析指標，採用臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫 (TCCIP) 進行預測影響天數：

廠區		總公司	福興廠
觀測基期 (天) / 假設數據		0.6	0.4
升溫情境	數據指標		
1.5°C	最大值	0.8	0.6
2°C	最大值	0.8	0.8
預測衝擊		影響有限	

- 預測中雖無較大衝擊，但面對降雨模式變化，本公司持續關注周邊流域水位及追蹤降雨量變化，每年定期進行一次緊急應變演練，確保員工熟悉撤離與設備保護流程，並於每年完成防洪物資盤點及準備。
- 另外，我們針對主要生產設備加強防護，將相關重要儀器設備搬移高處，並確認電源絕緣狀況是否良好，避免遇水漏電的風險發生。
- 未來廠區也將評估防水閘門系統建置的需求，並配置抽水機及緊急供電設備。透過上述因應計畫，積極提升企業的氣候韌性，為面對氣候變遷帶來的各種挑戰做足準備。

◆ 環境風險

重要風險	節能減碳	廢棄物管理
管控方式	• 以廠區綠化、設備改善及能源效率提升作為節能減碳管理措施，並以每年節電至少 1.5% 作為節能目標。 • 自備環保餐具減少一次性使用。 • 汰換老舊設備並計畫採購節能效果佳之設備及各項改善專案。	• 2025 年廢棄物總重為 47.049 噸。 • 訂立廢棄物管理作業程序書，針對事業廢棄物分類、收集、儲存、處理等程序進行規範。 • 提高可回收廢棄物比例並降低不可回收廢棄物焚燒處理量。
2025 年環境支出：詳見環境相關支出費用與效益表 5.6.2 環境管理方針。		

本公司基於維護自然及健康生活環境，致力於降低生產活動對環境及人員安全可能造成之影響，並持續推動污染預防、減廢、資源有效利用及安全管理等措施。公司遵循政府環境相關法令規章及各項管理標準，並訂定環境管理目標，以展現持續改善績效；同時透過環境管理系統、內外部溝通宣導及運作審查，落實永續環保管理。

其次，並依 ISO 14001：2015 建立合適之環境管理制度 (如右圖)，設置專責單位負責環境管理及維護責任。

評估產品生命週期之環境污染的考量，透過內部管理方式，持續改善環境系統，減少負面衝擊，期望對環境保護有所貢獻。為因應氣候變遷與能源供應的風險，本公司積極鑑別水災、旱災、颱風、停電與停水等氣候變遷帶來的風險，定期控管極端氣候所造成的營運衝擊與損害，針對氣候風險調適政策與解決方案，積極執行相關措施。


此為證書 TW23/00000895 譯本
SGS
幸康電子股份有限公司一廠
ISO 14001:2015

本公司 2025 年無違反環保法規被主管機關裁罰事件。

5.1 溫室氣體盤查及碳管理

5.1.1 溫室氣體政策

地球的氣候與環境，因遭受溫室氣體的影響，除造成全球氣候環境的極端氣候、南北半球乾旱與水災頻傳，地球溫度平均升高，明顯影響各地區的經濟發展。身為地球公民的一份子，本公司已規劃節能減碳永續發展之目標，並依據 ISO 14064-1:2018 標準之規範，執行年度溫室氣體排放盤查，掌握整體排放情形。

2023 年已將本公司臺灣廠區溫室氣體列入盤查，並依 100 % 營運控制權設定組織邊界，查證範圍包含臺北總公司、彰化福興廠區、研發中心與東莞廠。其中設定 2023 年為溫室氣體減量基準年，計算所包含的溫室氣體種類為二氧化碳 (CO_2)、甲烷 (CH_4)、氧化亞氮 (N_2O)、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF_6）及三氟化氮（NF_3）七大類，本次盤查範疇一、二中所使用之燃料皆不含生質成分。

本公司已於 2025 年 3 月 07 日、2025 年 5 月 12 日、2025 年 8 月 12 日、2025 年 11 月 11 日，每季向董事會報告溫室氣體盤查驗證進度。

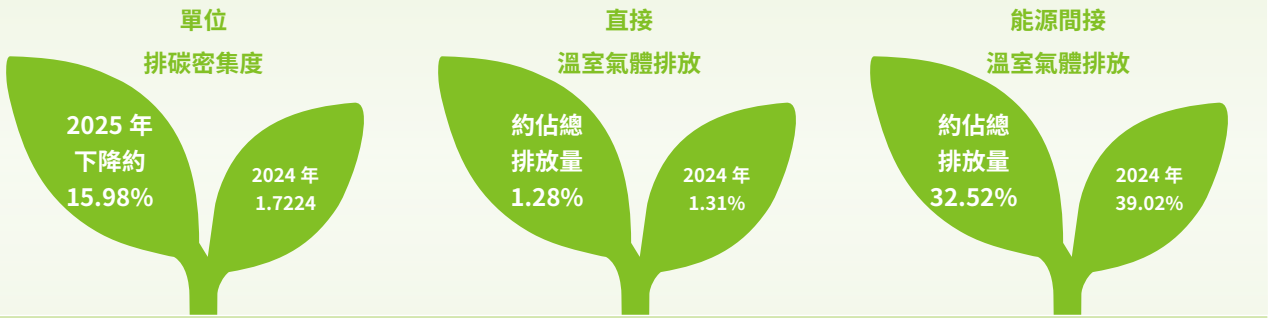
5.1.2 溫室氣體盤查

本公司採取節能措施，並將所有廠區列入溫室氣體盤查，以達成溫室氣體減量之目標，降低對環境所造成衝擊；自 2023 年起每年取得第三方認證機構查驗，完成 ISO14064-1：2018 溫室氣體查證。

本公司 2025 年溫室氣體盤查量化結果，直接排放量：38.8623 tCO_2e/ 年；能源間接排放量：988.4218 tCO_2e/ 年；其他間接排放量：2011.8077 tCO_2e/ 年 (包含原料運輸、原料 / 服務產生間接排放源)；總排放量為 3039.918 tCO_2e/ 年。

2025 年本公司完成溫室氣體盤查，並自願將東莞廠納入集團盤查範圍；臺灣廠區及東莞廠盤查結果均取得第三方查證。

1. **直接溫室氣體排放：**包含固定式設備 (如發電機)、製程排放、交通運輸之移動燃燒源、逸散排放，約佔總排放量 1.28%。
2. **能源間接溫室氣體排放：**主要排放源為外購電力，約佔總排放量 32.52%。
3. **2025 年直接能源 + 間接能源排放量佔比，與 2024 年比較：**



彰化福興廠溫室氣體盤查，排放量量化比較如下表：

單位：(tCO_2e/ 年 ; 千 pcs)

溫室氣體排放量							
種類 \ 年度	直接排放	能源間接排放	直接＋能源間接排放	產量 (千 Pcs)	單位排碳密集度	其他間接排放	總排放當量
2024	29.6717	881.1796	910.8513	528.75	1.7224	1346.9506	2257.8019
2025	38.8623	988.4218	1027.2841	709.85	1.4472	2011.8077	3039.0918

彰化福興廠及東莞廠 2024 年與 2025 年執行溫室氣體盤查，單位排碳密集度 2025 年下降約 14.24%；【2024 年：0.5388】，排放量量化如下表：

單位：(tCO_2e/ 年 ; 千 pcs)

溫室氣體排放量							
種類 \ 年度	直接排放	能源間接排放	直接＋能源間接排放	產量 (千 Pcs)	單位排碳密集度	其他間接排放	總排放當量
2024	48.5717	1675.6196	1724.1913	3,200	0.5388	6089.8906	7814.0919
2025	57.7023	1818.3018	1876.0041	4,060	0.4621	7138.7677	9014.7618

註：

1. 直接排放：來源為汽油、柴油以及製程所使用之溫室氣體。
2. 能源間接排放：來源為外購電力，係採用經濟部能源署公布之 113 年度（2024 年度）電力排碳係數 0.474 公斤 CO_2e ／度進行計算。東莞廠係採生態環境部《關於發布 2022 年電力二氧化碳排放因子的公告》中 2022 年廣東省省級電力平均二氧化碳排放因子，電力排放係數：0.440 公斤 CO_2e ／度進行計算。

5.2 能源管理

本公司制訂與推動「能源管理計畫」，以廠區綠化、設備改善及能源效率提升作為節能減碳管理措施，並以每年節電至少 1.5% 作為節能目標。

項目 \ 年度	2024 年	2025 年
直接排放 (類別一)		
柴油用量 (公升) (註)	20	20
排放當量 (公噸 CO_2e/ 年)	0.0522	0.0522
能源使用量《柴油用量》(GJ)	0.703	0.7231
能源間接排放（類別二）		
電力用量 (百萬度 kWh)	1.781	2.085
排放當量 (公噸 CO_2e/ 年)	881.1796	988.4218
能源使用量《電力用量》(GJ)	6,412.592	7507.001

表二：能源效率指標 (彰化福興廠)：

項目 \ 年度	2024 年	2025 年
總能源消耗 (GJ)	6,412.59	7,507.00
總產量 (千 pcs)	528.75	709.85
單位能源消耗 (GJ/ 千 pcs)	12.128	10.575

註：
能源效率指標之總能源消耗以生產營運所使用之電力能源為計算基礎。
柴油僅供停電時備用發電機使用，非屬正常生產製程之能源消耗，故未納入能源效率指標計算。
1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2.2024 年數據轉換：柴油 8,400kcal/L；1kcal=4.1868KJ。
3.2025 年數據轉換：柴油 8,636kcal/L；1kcal=4.1868KJ。

◆ 再生能源目標

本公司為響應溫室氣體排放減量管理及國家 2050 淨零轉型方向，持續透過節能改善、設備效率提升及廠區綠化等措施，降低營運活動所產生之能源使用與溫室氣體排放。

依據經濟部能源署「再生能源發電設備管理辦法」規定：一定契約容量以上之電力用戶，應設置再生能源設備發電或購入一定額度之再生能源電力使用，本公司將配合致力能源結構計畫轉型，並提高再生能源比重。

本公司整體碳足跡主要來自製程所使用之外購電力，因此將持續推動節能減碳、能源效率改善及再生能源相關措施，並配合政府再生能源政策，降低外購電力所產生之間接溫室氣體排放。

◆ 建置

為積極達到減碳目標，本公司 2015 年 3 月 18 日，於彰化福興廠頂樓建置完成太陽能發電設施，設置容量 55.86kW， 以躉售再生能源，並申報彰化縣政府備查。



▲ 2015 年建置福興廠頂樓建置太陽能板

5.3 水資源管理

為因應氣候變遷與水資源日趨匱乏之狀況，本公司所有廠區宣達節約用水及保護水資源的目的，期以減少對自然環境之衝擊。

5.3.1 水資源風險管理

本公司對於水資源風險管理，以供應水量、環境排放水質風險為關鍵指標，鑑別廠區存在之水相關風險，並建立完善緊急應變程序及拓展區域水資源來源，再生水回收利用。

◆ 水資源使用

本公司屬中度水資源風險區，用水來源主要來自湖山水庫水源為主，彰化福興廠區與台中研發中心皆為民生用水，彰化福興廠最近二年的用水量如下：

項目 \ 年度	2024 年	2025 年
自來水（ML）	3.617	3.715
地下水（ML）	3.617	3.715
總用水量（ML）	7.234	7.43
總產量 (千 Pcs)	528.75	709.85
單位用水量 (ML/ 千 Pcs)	0.0137	0.0105

註：透過淨軟水系統有效降低水質硬度，有助於減少水垢生成，進而提升冰水主機的運轉效率與妥善率，延長設備使用壽命並降低維修頻率與成本。

5.3.2 節水政策與方針

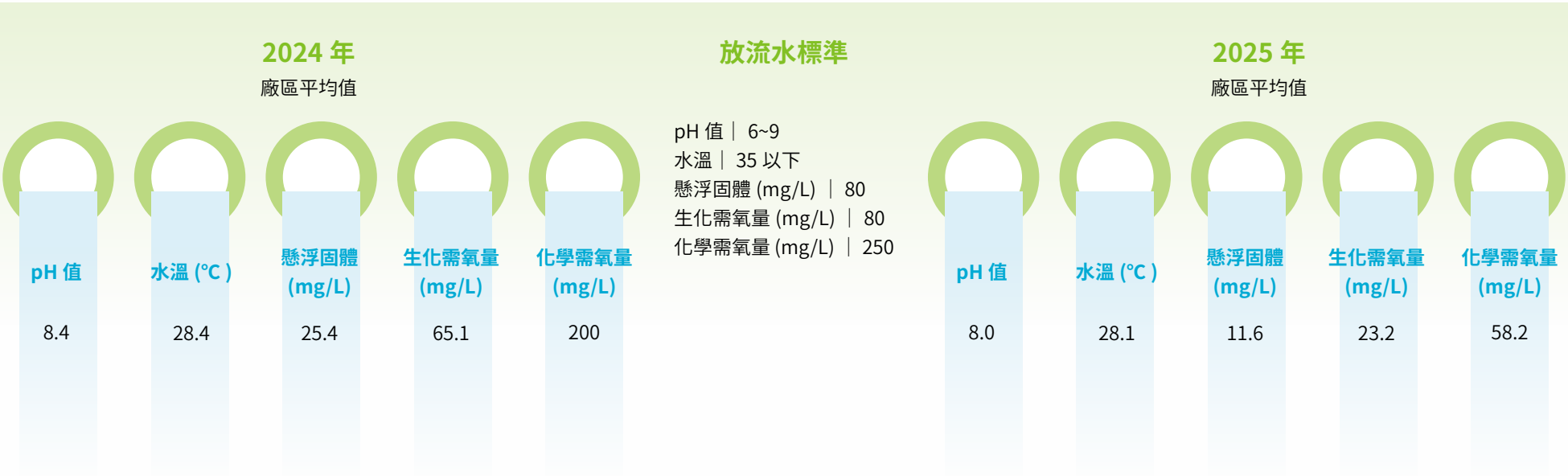
本公司所有廠區著重「節約生活用水」節水方針，逐年降低工廠生活用水需求。我們不斷創新、以持續精進為首要考量，透過節水措施達到開源節流，亦不斷尋求新的節水機會點。

1. **冷卻水塔管理**：定期執行冷卻水之保養與維護。
2. **不定期宣導員工節水觀念及資訊：**監控各公共區域管路漏水之情況。

5.3.3 廢水管理措施

本公司對於廢水管理，持續關注及落實國內環保法規之要求。每年委由合格檢測機構作採樣分析，2023 年期間，排放水質優於法規標準，且無違反放流水超過放流水標準，對周遭環境無污染衝擊之情事。

最近兩年度廠區生活污水水質檢測數據報告：



註：

1. 未列入上表之放流水檢測項目，皆依《水污染防治措施及檢測申報管理辦法》規定進行檢測，並符合《建築物污水處理設施放流水水質項目及限值》所定之放流水排放標準。
2. 2024 年懸浮固體（SS）、生化需氧量（BOD）及化學需氧量（COD）皆有上升情形；初步推估可能原因包括化糞池清理時間及頻率差異，以及園藝維護作業頻率提升，增加有機物質流入污水系統之可能性，進而影響水質指標表現。2025 年上述指標已較 2024 年下降，且各項檢測結果均符合放流水排放標準。

5.4 廢棄物管理

本公司訂立廢棄物管理作業程序書，依產品生命週期觀點之環境考量，針對事業廢棄物分類、收集、空間、處理等程序進行規範，期望在產能持續增加下，運用管理措施，清除廢棄物，改善環境衛生，避免廢棄物產出量同比例擴大，而造成環境威脅。

對供應商的要求

使用可重複使用的包裝容器，不可重複利用的容器必須是可回收再利用的材質；供貨過程產生的廢棄物，也必須是可再利用的資源回收品項，或是公告再利用的廢棄物，共同履行遵守地球環保之責任。

對廢棄物處理的回收要求

依廢棄物性質明確區分為「事業廢棄物」及「一般生活廢棄物」，並建立完善之分類與管理機制，定期檢討處理管道之適切性，以確保符合法規並提升管理效能。同時導入搖籃到搖籃（Cradle to Cradle）理念，優先推動廢棄物減量與資源再利用，降低焚化及掩埋處理比例，並透過與外部廠商合作，將部分廢棄物轉製為再生原料，促進循環經濟發展，朝零廢棄目標邁進。2025 年本公司共產出非有害廢棄物 45.933 噸廢棄物，100% 委託合格廠商清除及處理，妥善處理廢棄物並定期稽核。

對生產的要求

廠內生產製程物料使用源頭控管，避免使用現行環保技術無法處理的原物料以及設備材質，並針對製程原物料 / 廢棄物檢討回收再利用。

對員工的要求

新進員工須接受環安衛教育訓練，不定期於用餐時間宣導、提醒員工垃圾分類，提升整體員工環安衛觀念與素養並且在行進動線、茶水間與販賣機等定點設置垃圾、資源回收桶，使每位員工都能自主分類可回收廢棄物，每個處所至少都維持 3 種以上的垃圾分類對地球環保永續經營，盡一分努力及貢獻。

本公司積極與合法處理機構媒合，降低環境負擔為目標，以期能回收再利用，且確保產品之穩定性；針對浴錫製程進行全面檢查，提升產品品質，將受氧化物影響錫料淘汰後進行回收，2025 年錫料資源回收量為 240kg。

至於，本公司 2025 年廢棄物回收率目標訂定為 30%，廢棄物回收種類包含資源廢棄物 (紙 / 箱、塑膠、鐵鋁罐) 、事業廢棄物 (廢溶劑、空桶、棧板) 、電子下腳料、燈管、生活垃圾等。

彰化福興廠近兩年可回收與不可回收廢棄物統計表如下 廢棄物重量單位：

單位：公噸 / 千 Pcs

廢棄物類別	處理方式 \ 年度	2024 年	2025 年
非有害廢棄物	再利用	8.338	26.834
	回收	1.876	5.369
	掩埋	18.300	12.160
	焚化（含能源回收）	1.564	1.570
	焚化（不含能源回收）	0.000	0.000
有害廢棄物	再利用	0.360	0.410
	回收	1.189	0.706
	期末暫存量	0.040	0.240
合計	最終處置廢棄物量	21.053	14.436
	廢棄物總量	31.627	47.049
	資源化率	33.43%	69.32%
	最終處置率	66.57%	30.68%
總產量 (千 Pcs)		528.75	709.85
單位廢棄物處置量		0.0060	0.066

註：

1. 循環再利用：指本公司產出廢棄物經由處理廠處理後之產品，經由經銷商供應回本公司循環利用。
2. 回收：指屬政府公告再利用廢棄物，經由資源回收商清除再利用。
3. 再利用：指本公司廢棄物運送至處理廠，透由化學、物理、熱處理等方式，於廢棄物中取得有價資源利用之廢棄物。
4. 期末暫存量：有害廢棄物皆依法委託合格清除及處理機構處理；期末暫存量係截至報導期間結束尚未完成清運或處理之廢棄物，不納入當年度處理方式統計。
5. 2025 年相較 2024 年因清理廠區閒置物品 (含辦公桌椅與紙類等)，回收類增加。

5.5 空氣污染防制

◆ 空氣污染管理

近年各國政府對於改善空氣品質日趨重視，空氣污染物已然成為全球所關切的重要環境議題，本公司因應全球趨勢從設廠開始即著手空氣污染防制的規劃與執行，透過內部稽核及自我檢視，並配合確實的預防保養、訓練及操作，有效做好污染防治工作，並承諾持續改善污染及危害預防。

2025 年無違反空氣污染防制法之罰緩。

5.6 環境支出

本公司針對環境永續，持續性推動以下措施，減少廢棄物產生、降低原生性資源使用量，以提升綠色循環利用理念。

5.6.1 環保專責人員設置

因應環境變遷及污染防制管理需求，公司雖非屬依法須設置環保專責人員之對象，惟為降低事故對環境及人體健康之衝擊，仍優於法定要求，設置 1 名專責廢棄物管理人員，以強化污染防制之專業管理，並確保污染防制措施及設備管理有效執行。

5.6.2 環境管理方針

歷年來由於環保意識高漲，對於環境管理之要求與日俱增，兼以各項污染物排放標準逐漸提高。為確保廢水、空氣污染排放及廢棄物清運處理皆符合國內排放標準及法規要求，本公司每年編列環保經費主要用於改善能源設備、水質檢測、廢棄物處理及環境管理成本等。

本公司自 2000 年成立至今，已投入污染防治設備及汰換老舊設備並採用節能效果佳之設備，期以全力做好污染防治工作及節能減碳，達成環境永續目標。

因能源持續推動製程優化及節能改善，以提升能源使用效率並降低營運碳排放。2023 年完成「燒機能量回收優化」改善方案規劃，透過回收燒機設備運轉所產生之熱能，提高能源利用效率，作為後續節能改善之基礎。

2025 年規劃導入老化櫃能量回收系統，已於 2026 年採購 5 台具能量回收功能之老化櫃設備，未來將逐步汰換既有燒機台設備，推動燒機台設備全面更新，導入能源回收技術，以提升製程能源效率、降低能源耗用及溫室氣體排放，朝節能減碳與永續經營目標邁進。

◆ 燒機製程能源回收改善成果及減碳效益

本公司持續推動燒機製程節能改善，透過優化燒機參數及導入能源回收設備，降低燒機製程用電量及溫室氣體排放，2025 年燒機製程投入用電量為 81,206 度，經製程優化以燒機能量回收設備優化後用電量為 69,991 度，減碳效益約 13.8%。本公司將持續採購老化櫃能量回收系統，2026 年預計減碳效益為 17.4%。

◆ **數位電錶建置與能源管理系統優化**

為提升能源管理效能，本公司於 2024 年完成 14 組智慧電錶建置，建立主要設備及區域用電監測機制。2025 年進行能源盤點時，新增 3 組智慧電錶，擴大監測範圍。

完成建置後，主要用電設備監測涵蓋率由 79% 提升至 99%，有效提升能源數據完整性，作為後續節能措施、設備改善及能源績效管理基礎，持續提升能源管理效能及減碳成效。

單位：新台幣元

項目	2023 年	2024 年	2025 年	效益
水質檢驗費	49,200	18,025	39,345	水質檢測費包含原廢水、雨水及飲用水等水質檢測，確保水質符合法規與管理要求，並重視員工健康。
事業廢棄物處理費	141,750	264,600	267,750	委託合格廠商清除及處理事業廢棄物，確保廢棄物處理符合法規要求。
環境維護費用	54,000	78,950	266,850	廠區周圍維護費用 (園藝與環境消毒)。
改善能源設備費	2,452,214	1,800,893	1,746,051	廠區加速汰換老舊設備，如數位電錶擴充、冰水機維護保養等。
污染防治設備投資	-	472,800	7,362	淨軟水系統維護費用。
管理成本	922,928	968,832	718,299	透過管理系統驗證，達成環境永續 KPI。
環境支出費用合計	**3,620,092**	**3,604,100**	**3,045,657**	

5.6.3 節能活動與推廣

◆ **宣導員工節能減碳之觀念，並採取下列積極之節能措施：**

節能指標	節能措施
照明節能	1. 中午用餐後，午休時間 12:00-13:00 辦公室各區負責人負責關燈，若有個別需求者可至會議室作業。 2. 下班時間 18:00 後，辦公室各區負責人負責關閉電燈。
空調節能	下班時間 18:00 後，辦公室各區負責人負責關閉空調。
電腦節能	同仁於下班後，會關閉電腦電源，遠端連線及產線需求者除外。
會議室節能	使用會議室後，請同仁隨手關閉空調、照明、會議室電腦與投影機。

◆ 節電目標：每年持續減少用電量

每年訂定節電具體措施，減少用電量，如廠區的燈具更換成更節能的 LED 燈具、感應式照明、加裝變頻裝置、建構太陽能裝置作為有效節電方式，以降低二氧化碳排放量和對環境所帶來之衝擊，達成永續環保之目標。

內部行政作業系統優化 4 項 (T100、BPM、GPM、電子巡檢) 以減少紙張之列印及文件書件之簽核作業。

近三年節電執行項目詳如下表：



▲ 彰化福興廠 - 數位電錶即時監控



▲ 彰化福興廠 - 淨軟水系統

◆ 節電執行項目

2023

1. 投資節能設備 1 項 (送風機老舊汰換)。
2. 辦公環境節能 1 項 (照明設備省電燈具、太陽能感應燈)。
3. 製程優化 1 項 (燒機能量回收優化)。
4. 內部行政作業系統優化 4 項 (T100、BPM、GPM、電子巡檢)。

2024

1. 投資節能設備 6 項 (送風機老舊汰換、數位電錶、淨軟水系統)。
2. 辦公環境節能 1 項 (照明設備省電燈具、太陽能感應燈)。
3. 製程優化 1 項 (燒機能量回收優化)。
4. 內部行政作業系統優化 4 項 (T100、BPM、GPM、電子巡檢)。

2025

1. 投資節能設備 3 項 (送風機、節能設備老舊汰換、淨軟水系統維護)。
2. 規劃導入老化櫃能量回收系統。
3. 製程優化 1 項 (燒機能量回收優化)(生產設備效率提升)。
4. 辦公環境節能 1 項 (照明設備省電燈具、太陽能感應燈)。
5. 內部行政作業系統優化 4 項 (T100、BPM、GPM、電子巡檢)。

5.7 生物多樣性與綠美化環境

本公司參照自然相關財務揭露 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures，TNFD) 所建議之 LEAP 方法論，透過 Protected Planet 全球保護區資料庫與關鍵生物多樣性區域 (Key Biodiversity Areas，KBA) 進行場址敏感性篩選。同時採用 ENCORE(Exploring Natural Capital Opportunities， Risks and Exposure) 探索自然資本機會、風險與曝險工具評估對自然之依賴，特別是針對 國際自然保護聯盟 (International Union for Conservation of Nature，IUCN) 瀕危物種紅色名錄 (下稱 IUCN 紅皮書) 列名之物種。我們深信，透過科學化的揭露方法與持續性的生態風險評量，能有效緩解營運活動對棲地之干擾，致力於在科技創新與自然共榮之間取得永續平衡。

1. 營運與生態敏感區之關聯

本公司透過實施 TNFD LEAP 方法論中的「定位 (Locate)」評估，主動辨識營運資產對自然的依賴與影響。我們將全球據點結合地理資訊系統（GIS）與生物多樣性大數據（GBIF、TBN）進行空間分析，檢核標準如下：

- **2.0 公里（影響辨識區）：**設定 2.0 公里緩衝區作為空間分析基準，藉此分析營運活動對鄰近生物棲地、水質或土壤之空間關聯，並評估區域生態環境特徵。
- **敏感度判定指標：**整合《IUCN 全球紅皮書》與《臺灣物種紅皮書》之受威脅物種紀錄，以此量化各據點的自然風險等級。

2. 營運據點生態敏感度分佈統計

經空間量化評估，本公司台北總部（共 1 處）、台中辦公室（研發中心，共 1 處）與彰化福興廠（生產總部，共 1 處）之分佈如下。此分類結合了地理空間的「物種敏感性」與各據點之「營運衝擊權重」進行判定：

生態敏感等級	據點數量	營運佔比 (%)	環境界面特徵說明
高	1	33.3%	**據點：彰化福興廠** 位於彰化平原河網與農田交帶，2km 環域高度觸及洋仔厝溪分支與烏溪流域延伸生態界面。觀測顯示受脅物種與國家保育類密度極高，包含國家瀕危 (EN) 物種東方白鸛、大安水蓑衣、日本鰻鱺
中	2	66.7%	**據點：台中辦公室 (研發中心)、台北總部** 台中 : 位於高密度開發之台中都會核心區，屬典型低實體衝擊之純研發型態，管理側重於研發打樣料件無害化管理。 台北 : 環境特徵 : 位於台北內湖科技園區與都會精華區，屬於低實體衝擊之行政辦公型態。2km 緩衝區實體觀測國家極危 (CR) 的鳳頭蒼鷹，管理重點在於推動綠色辦公室與生物多樣性宣導。

分析說明：基於三據點相異之功能定位，本公司落實因地制宜之因應措施 :

彰化福興廠以民生用水及設備用水管理為主，持續推動節約用水、冷卻水塔維護、公共區域漏水監控及禁限用物質管理（RoHS ／ REACH）；台北總部與台中研發中心則著重綠色辦公、研發打樣料件管理及廢棄物妥善回收。

3. 自然相關風險矩陣分析

為量化營運活動與自然環境間的關聯，本公司採用由聯合國環境規劃署金融倡議（UNEP FI）與世界保育監測中心（UNEP-WCMC）共同開發的 ENCORE (Exploring Natural Capital Opportunities， Risks and Exposure) 系統作為分析工具。透過 ENCORE 系統篩選出營運活動中對自然環境具有關鍵影響的服務項。結合 GBIF 與 TBN 的實體觀測數據，本公司識別出以下顯著性自然依賴性與衝擊：

風險類別	關鍵風險指標	財務與營運影響
水供給（彰化福興廠）	以民生用水及設備用水為主，乾旱、限水或供水不穩定可能影響員工日常用水、冷卻水塔及廠區設施正常運作。	如發生長時間限水或供水中斷，可能增加備援用水、設備維護及廠區營運成本；若供水無法及時恢復，亦可能影響部分營運活動。公司已規劃缺水時以水車支援，並持續推動節水及用水設備管理。
氣體排放（彰化福興廠、台中研發中心）	範疇二電力消耗之碳排放，及範疇三上游電子零組件之產品碳足跡 (PCF)。	若缺乏數據盤查機制，可能因產品碳足跡過高而面臨 ESG 評級不足使銀行融資成本攀升的實質財務壓力
實體風險（彰化福興廠）	氣候變遷引發之極端天氣（極端熱浪、氣溫過高）	外部發生極端熱浪，廠房室內溫度突破控制線，將導致在製品因過熱而集體報廢，設備資產亦會加速壽命減損。
生物多樣性關鍵性	生物多樣性與自然資本之法規遵循評估	若缺乏對廠區周邊生態敏感度與水體界面的主動鑑別機制，將使企業在法定披露進程中流失合規先機，降低在資本市場的公司治理評鑑優勢。

4. 生態共生行動與社會參與

本公司於據點規劃之初，即充分考量台北總部、彰化福興廠及台中研發中心之地理位置與在地水網及都會綠帶界面的關聯，深知營運據點在區域生態網絡中扮演之關鍵角色。我們不僅致力於廠區內外的環境維護，更主動將「自然資本管理」納入企業永續規劃核心，以確保電子電源精密製造活動與在地自然棲地共存共榮。在製程管理上，本公司除嚴格遵守相關環境影響與排放規範外，更前瞻性地導入環境主動鑑別機制。

透過營運據點周邊生態敏感度與水體環境之辨識，作為後續環境管理及風險評估之參考。此舉不僅提升了本公司在資本市場的公司治理評鑑優勢，更能積極滿足金融機構對於自然防護與綠色金融的審查指標，轉化為長期營運資金成本上的競爭優勢，充分展現幸康電子建構永續韌性治理體制的決心。

台北總部

綠化面積 180 坪，位於高度開發都會區，以屋頂與露台之盆栽複層植栽為主，具降低建築物頂層西曬能耗之遮陽功能。



彰化福興廠

綠化面積 1,250 坪，鄰近農業水網界面，以廠區外圍多層次隔離綠帶與截流雨水之草溝為主，具降低地表逕流與過濾水質功能。



台中研發中心

綠化面積 320 坪，鄰近都會綠帶界面，以沿街退縮之開放式灌木綠籬與透水磚鋪面為主，具維持土壤自然呼吸與基地防汛保水功能。



V

社會關懷

CH 6　友善職場

6.1　人才政策與承諾
6.2　厚植人才與薪酬福利
6.3　訓練發展
6.4　重視人權
6.5　關懷與溝通
6.6　職業安全衛生
6.7　健康促進

CH 7　社會共融

7.1　政策與管理體系
7.2　參與外部組織
7.3　社會公益活動與社區參與

Chapter 6
友善職場

為建立永續發展的企業，本公司永續任務之一「友善職場」成為企業永續發展與持續成長的基石。在員工留才方面，員工人權維護、促進勞資關係和諧、留住適任穩定、有發展及潛力的人才。在職業安全衛生方面，建置健康促進工作環境、確保職業安全衛生設施、增進企業永續發展的競爭力。其短中長期指標與施行配合措施詳如下表：

	短中期指標 (2025~2029 年)	長期指標 (2030 年以後)
員工留才發展	2025~2027 年：人平均訓練時數 20 H 2028~2029 年：人平均訓練時數 30 H 新人訓練測驗完成率 100%	人平均訓練時數 30 H 新人訓練測驗完成率 100%
職業安全衛生	健康檢查參與率 95%	健康檢查參與率 95%
	員工重大職業災害 (不包含死亡) ≤ 0 件 / 年	員工重大職業災害 (不包含死亡) ≤ 0 件 / 年
	化學暴露造成職業病維持 0 件	化學暴露造成職業病維持 0 件
	2025~2027 年： 失能傷害頻率 ≤ 0.7 失能傷害嚴重度 ≤ 1 2028~2029 年： 失能傷害頻率 ≤ 0.2 失能傷害嚴重度 ≤ 0.5	失能傷害頻率 ≤ 0.2 失能傷害嚴重度 ≤ 0.5

◆ 2025 年績效達成度

人平均訓練時數 20 H	新人訓練測驗完成率 100%	健康檢查參與率 95%	重大職業災害 ≤ 0 件 / 年	化學暴露造成職業病維持 0 件	失能傷害頻率 ≤ 0.7	失能傷害嚴重度 ≤ 1
達成 27.26 H	達成 100%	達成 100%	達成 0 件	達成 0 件	達成 頻率為 0	達成 嚴重度為 0

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

6.1 人才政策與承諾

本公司遵守勞動相關法規，制訂「公司治理守則」、「安全衛生工作守則」「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」、及「安衛組織暨人員編制」等，據以執行，並送主管政府機關核備在案。

在人才政策與承諾方面，依法保障員工勞動條件及安全衛生權益，提供健康與安全的工作環境，建構多元且開放的勞資溝通管道，並透過公平的薪酬與晉升制度、完整的訓練發展體系、職業道德與營業秘密保護、健全福利制度及友善和諧的工作氛圍，支持員工穩定發展。同時，透過激勵獎金與利潤分享制度，使員工得以依其能力、績效與貢獻，與公司共同成長，奠定企業永續經營之基礎。

◆ 企業永續發展政策

本公司在誠信經營的原則，努力落實「環境保護、照護員工、友善職場、社會共榮、誠信經營、全員參與」的永續發展的政策，使員工具有『創新、專業、速度、彈性』的工作理念。復為提升勞動人權，除遵守台灣「勞動基準法」及相關法令，均明確宣示保護員工人權。

在法規遵循方面，無使用童工、無強迫勞動、人道待遇、 禁止不當歧視與性騷擾，尊重就業自由，所有的工作都是自願性的，無奴役和人口販賣情事；員工不會因膚色、年齡、性別、性取向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況而受歧視。

在友善職場推動方面，尊重自己與他人，避免有形或無形的性騷擾行為， 除訂有相關規定外，並設有性騷擾防治申訴專線與 E-Mail 帳號供員工投訴；並建立個人資料保護機制，避免當事人遭受不公平對待，致力維持良好勞資關係，並落實友善職場與照護員工的各項人員管理制度。

2025 年度及截至報告書刊印日止，因勞資糾紛所遭受之損失，並揭露目前及未來可能發生之估計金額與因應措施，如無法合理估計者，應說明其無法合理估計之事：無。

6.2 厚植人才與薪酬福利

勞資關係與人權政策：建立友善的職場，奠定永續經營深厚的基石

管理方針

目標與標的｜促進勞資和諧，吸引及留任適任人才，提供具競爭力之薪酬福利與公平晉升機會，使員工成為公司永續發展之重要夥伴。

承諾｜致力於人權維護、健全訓練發展體系、建構多元開放之勞資溝通管道，並提供健康安全之工作環境及友善和諧之工作氛圍。

管理措施｜

(1) 提供具產業競爭力的整體薪酬策略、多元福利項目及法定的退休制度，以吸引與留住適任人才，並凝聚員工向心力。
(2) 不分性別、宗教、種族、國籍、黨派提供公平就業、訓練等機會。
(3) 營造溫馨和諧的工作氛圍，促進勞資和諧關係。依法參加勞工保險、健康保險，提撥職工福利金辦理員工福利活動。
(4) 公平的薪酬福利與晉升、訓練發展，合理、客觀的績效考核與調薪作業。
(5) 重視人權維護，合法保障的勞動條件與維護員工安全衛生的權益。
(6) 設立員工申訴管道，即時處理與解決員工的申訴問題。

隨著電子產品設備普及率及功能提高，對電源供應的需求也隨之增加，因此，本公司持續投入研發創新工作，專注擴大研發團隊規模及產品範圍。並致力於新增產品線，提升電源供應產品的性能與品質，及提供更高價值的解決方案，以滿足市場需求。

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

本公司提供合理薪酬福利，協助員工建立良好經濟條件，使員工與公司共同成長，並提升企業競爭力。公司依循政府勞動法令規範，並定期參加薪資調查，評估產業薪酬水準、公司營運績效及員工個人績效表現，檢視員工薪給標準，以維持公司在人才市場之競爭力。

薪資調整係依員工前一年度貢獻、績效表現及職務責任等因素進行績效考核，並依績效成果及目標貢獻度調整薪資，包括本薪、伙食津貼、特別津貼等項目及員工酬勞。性別、年齡、種族、宗教、政治立場或婚姻狀況，均不納入薪資福利獎勵考量；薪酬政策亦秉持公平、公正原則，確保在人才市場中維持競爭力。

為確保勞動市場競爭力，公司設立薪資報酬委員會，由 3 名委員組成。2025 年度共召開 2 次會議，討論董事酬勞及員工酬勞分配案，並提請董事會決議通過。薪資報酬委員會運作情形，可參閱 2025 年報 P.31-32 及官方網站之說明資訊。

本公司每年度擬定營業計劃，各用人單位會擬定新年度的人力需求與方向，依實際需求向人力資源部門提出用人申請，由人力資源部門透過各種徵才管道、發佈職缺訊息及內部轉調、及設置內部職缺專區，協助同仁依個人職涯規劃主動應試公司職缺。

2025 年人才招募管道分別有：人力銀行、校園徵才、員工推薦、政府就服站、就業博覽會、大學院校合作、線上徵才、內部徵才、廣告看板…等；持續鎖定招募有相關理工背景或是跨領域整合能力的頂尖人才，期以提升產能規模與技術，以創造獲利成長。

截至 2025 年 12 月 31 日，本公司員工人數為 298 人。最近三年人力結構分佈如下表：

類別	項目	2023 年				2024 年				2025 年			
		女性		男性		女性		男性		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
職類	直接	46	15.40%	14	4.70%	48	17.10%	21	7.50%	45	15.10%	13	4.36%
	間接	90	30.20%	111	37.20%	81	28.90%	93	33.20%	85	28.52%	112	37.58%
	主管	8	2.70%	29	9.80%	8	2.90%	29	10.40%	12	4.03%	31	10.40%
合計		144	48.30%	154	51.70%	137	48.90%	143	51.10%	142	47.65%	156	52.35%
總計		298 人				280 人				298 人			
本國	30 歲以下	15	5%	31	10.40%	12	4.30%	24	8.60%	17	5.70%	26	8.72%
	31~50 歲	110	36.90%	104	34.90%	98	35%	94	33.60%	98	32.89%	102	34.23%
	51 歲以上	19	6.40%	19	6.40%	27	9.60%	25	8.90%	27	9.06%	28	9.40%
外籍	各年齡層	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計		144	48.30%	154	51.10%	137	48.90%	143	51.10%	142	47.65%	156	52.35%
總計		298 人				280 人				298 人			

註 ：

1. 主管：組長級以上皆屬之。
2. 年齡佔比計算方式：該職級統計項目男女相加 / 該職級總人數
3. 台灣營運據點無定期契約員工與派遣工、皆為不定期契約員工，非員工人數：5 人 (含清潔與保全人員)。

東莞廠截至 2025 年 12 月 31 日，本公司員工人數為 375 人。最近三年人力結構分佈如下表：

類別	項目	2023 年				2024 年				2025 年			
		女性		男性		女性		男性		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
職類	直接	162	36.9%	44	9.4%	150	35.1%	41	9.2%	138	36.8%	37	9.9%
	間接	50	13.5%	82	22.1%	50	13.9%	85	23.7%	56	14.9%	91	24.3%
	主管	8	2.2%	25	6.7%	8	2.2%	25	7.0%	5	1.3%	18	4.8%
契約類	不定期契約	195	52.6%	142	38.3%	184	51.2%	143	39.9%	199	53.0%	146	39.0%
	定期契約	25	6.7%	9	2.4%	24	6.7%	8	2.2%	24	6.4%	6	1.6%
合計		**220**	**59.3%**	**151**	**40.7%**	**208**	**57.9%**	**151**	**42.1%**	**223**	**59.5%**	**152**	**40.5%**
總計		**371**				**359**				**375**			
本國	30 歲以下	40	10.8%	38	10.2%	36	10.0%	36	10.0%	48	12.8%	40	10.7%
	31~50 歲	164	44.2%	98	26.4%	155	43.2%	97	27.0%	157	41.9%	92	24.5%
	51 歲以上	16	4.3%	15	4.0%	17	4.7%	18	5.0%	18	4.8%	20	5.3%
外籍	各年齡層	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計		**220**	**59.3%**	**151**	**40.7%**	**208**	**57.9%**	**151**	**42.1%**	**223**	**59.5%**	**152**	**40.5%**
總計		**371**				**359**				**375**			

註：非員工 5 人（包含員工餐廳承攬商）。

本公司秉持公平、公正之人才招募原則，依職務所需能力及條件進行人才甄選，並落實僱用、薪酬、訓練、考核與升遷機會之平等，不因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治立場或其他受法令保障之身分而有歧視、騷擾或不平等對待，致力提供員工具尊嚴、安全及友善的工作環境。

對於新進人員，本公司於報到時即提供職場安全危害告知及健康維護措施說明，並享有與正式員工相同之福利與工作權益，不因身分或到職年資而有任何差別待遇。同時宣導本公司人權政策及廉潔經營聲明，並簽署相關文件，以確保充分了解並遵循公司各項規範。

本公司重視職場多元化與平等機會，除依法進用身心障礙員工外，亦尊重不同之文化背景、宗教信仰及生活習俗，致力營造尊重、包容及友善的工作環境。

報告年度內，未發生歧視、違反勞動權益或侵害人權之相關事件。

2025 年本公司無發生營運重大變化。如有發生重大營運變化，參照勞動基準法第十六條，將依法規定在職年資提前 10、20 或 30 日前預告之。

◆ 最近三年男女性同仁新進與離職比例

為鼓勵多元、促進平等的就業環境，面試時以人員能力及職務合適度作為考量，不因性別、宗教、種族、國籍、黨派而有所不同。故新進率與離職率以該類別人數為計算基準，以利於不同類別間比較。



彰化福興廠有關新進與離職同仁的比例如下表：

類別	年度 / 項目	2023 年				2024 年				2025 年			
		男女人數比例				男女人數比例				男女人數比例			
		女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例
新進（本國）	30 歲以下	9	15.50%	22	38.00%	4	22.20%	6	33.30%	9	16.98%	12	22.64%
	31~50 歲	17	29.30%	10	17.20%	2	11.10%	5	27.80%	11	20.75%	15	28.30%
	51 歲以上	0	0%	0	0%	1	5.60%	0	0%	1	1.89%	5	9.4%
小計		26	44.80%	32	55.20%	7	38.90%	11	61.10%	21	39.62%	32	60.38%
總計		58 人 /100%				18 人 /100%				53 人 /100%			
新進佔全體員工比例		19.5%				6.4%				17.8%			
離職（本國）	30 歲以下	6	13%	19	42.30%	1	3%	9	27.30%	4	11%	8	21.05%
	31~50 歲	12	26.10%	9	19.60%	8	24.20%	8	24.20%	11	28.95%	11	28.95%
	51 歲以上	0	0%	0	0%	4	12.10%	3	9.10%	2	5.26%	2	5.26%
小計		18	39.10%	28	60.90%	13	39.40%	20	60.60%	17	44.74%	21	55.26%
總計		46 人 /100%				33 人 /100%				38 人 /100%			
離職佔全體員工比例		15.4%				11.8%				12.8%			

註：【考量評估範圍】【留任率，到職滿三個月，以上離職者計入】

1. 新進員工係指各年度到職且任職滿 3 個月之人員；離職人數亦以符合前述任職期間之人員計入。
2. 各性別及年齡層比例＝該年度該性別及年齡層之新進或離職人數 ÷ 該年度新進或離職總人數 ×100%。
3. 性別小計比例＝該年度該性別之新進或離職人數 ÷ 該年度新進或離職總人數 ×100%。
4. 新進或離職員工占當年度員工總人數比例＝該年度新進或離職人數 ÷ 當年度期末員工總人數 ×100%。2025 年度相較前一年度離職率上漲 1%，主要屬一般人員流動。報告期間內，公司營運規模及組織架構未發生重大變化，亦無因組織重整、營運縮減或其他不當原因進行大量解僱或資遣之情形。
5. 因各項比例採四捨五入計算，合計數可能與 100% 略有差異。

◆ 僱用身心障礙者

依據「身心障礙者權益保障法」第 38 條規定，員工總人數達 67 人以上之民營事業機構，進用具有工作能力之身心障礙者人數不得低於員工總人數 1%，且不得少於 1 人；未達法定進用標準者，應依法繳納「差額補助費」。

截至 2025 年底，聘雇 1 名重度身障員工，並配合其需求，將工作環境作特別調整。公司聘用身心障礙者加權佔比，已符合總員工人數比率 1%。今後仍持續歡迎身心障礙者前來應徵工作。

本公司採人性化管理，勞資雙方建立共存雙贏之觀念，勞資關係和諧。

2025 年無發生勞資糾紛而導致損失之情形。

6.2.1 薪酬福利

人才是公司的重要資產，依職務職責、專業能力、工作績效及市場薪資水準建立薪酬管理制度，提供合理且具競爭力的薪酬，以吸引及留任適任人才。

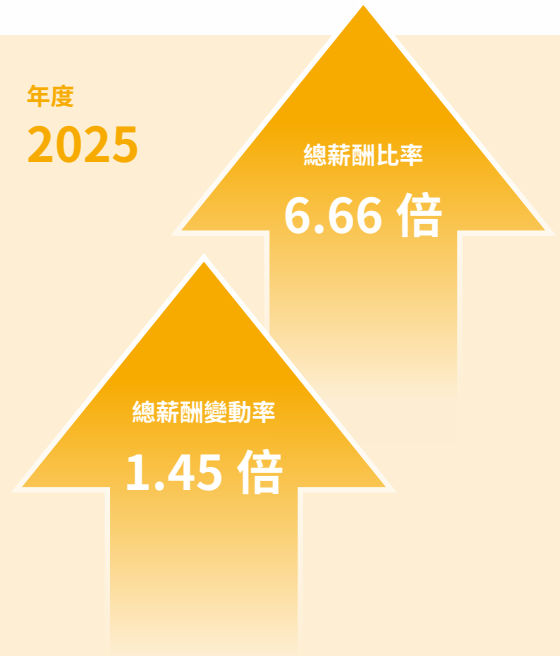
員工酬勞與績效獎金則依年度營運績效、個人工作表現及相關制度核發，使薪酬與營運成果及個人績效適度連結，以激勵員工並提升組織效能。

◆ 最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

1. 本公司支付董事、總經理及副總經理酬金，皆依公司章程及經理人敘薪標準規定，交由薪資報酬委員會審核，並經董事會決議通過。
2. 董事酬金依本公司章程第二十條及董事酬金給付辦法辦理。公司年度如有獲利，應提撥不低於 1% 為員工酬勞，董事及監察人酬勞則不得高於 3%。董事個別酬金綜合考量其職責、公司營運參與程度、績效評估結果及貢獻程度，經薪資報酬委員會審議後，提請董事會決議。
3. 高階管理階層之薪酬，綜合考量公司營運績效、產業環境與未來風險，以及個人職務責任、績效目標達成情形、管理能力、領導能力、溝通協調能力及對公司的貢獻程度。相關績效考核與薪酬合理性由薪資報酬委員會及董事會定期檢視，並依實際營運情形及法令變動適時調整。
4. 董事及高階管理階層薪酬給付資訊，請詳閱 2025 年報 P.15~18。

◆ 薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數的比例

年度 **2025**



總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工 (不含該薪酬最高之個人) 的年度總薪酬中位數

總薪酬變動率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工 (不含該薪酬最高之個人) 的年度總薪酬中位數增加百分比

◆ 員工福利

本公司依照「職工福利金條例」之規定提撥職工福利金，職工福利委員會統籌辦理福利事項。保險給付依相關法令提供員工各項保險給付權利：法定保險包括勞工保險、全民健康保險、防癌保險、醫療險，另公司增加意外險與團體保險。

1. **對員工的健康照護：**廠區依法配置護理人員，提供員工健康諮詢及照護資源，並由醫師每月臨廠提供專業健康指導與管理建議。2025 年制訂「員工健康檢查施行及補助辦法」優於法定健康檢查之資格與頻率：未滿 65 歲者二年一次，提供免費勞工健康檢查，協助員工及早掌握健康狀況，並依檢查結果辦理健康管理與後續追蹤。針對因職業傷病或其他健康因素需恢復工作之員工，辦理復工及工作適性評估；另與特約醫療院所或衛生所合作，推動菸害防制、健康講座、預防保健及癌症篩檢等健康促進措施。
2. **友善育兒措施：**彰化福興廠區設立哺 (集) 乳室、設有孕婦專用車位，提供懷孕同仁優先停放且與鄰近 1 家幼托機構簽訂特約，提供員工多元托育方案。
3. **急難救助：**在職同仁若因重大疾病或天災造成損害情形，致無法出勤維持生計時，公司主管可依需求狀況適時提出急難救助，以確保員工基本生活需求。

2025 年皆未發生重大傷病無法出勤造成家庭生活困難。

◆ 員工其他福利如下表：

法定福利	勞保、健保、就保、災保、勞退提撥生理假、產假、陪產檢假、產檢假、家庭照顧假、員工體檢、提供哺乳室
津貼補助	旅遊津貼、生育津貼、結婚禮金、生日禮金、三節獎金、勞動節禮金、團體保險、住院慰問金、喪事慰問金
其他福利	新人 Fun 電假、有薪家庭照顧假、彈性上班時間、家庭日、數位學習平台；免費午餐、免費停車場、舒壓按摩、運動器材、社團活動、捐血有薪假及禮券、自主健康檢查補助

◆ 員工退休金

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

◆ 退休資格

從業人員有下列情形之一者，得自請退休：

1. 服務十五年以上，且年齡滿五十五歲者。
2. 服務二十五年以上
3. 工作十年以上且年滿六十歲。

從業人員有下列情形之一者，得依法辦理強制退休：

1. 年滿六十五歲者。
2. 身心障礙不堪勝任工作。

◆ 其他規定

請退休人員應填具退休申請書，經核定後為之。應強制退休從業人員，由各單位簽報核定後，通知退休人員辦理手續。員工請領退休金權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

◆ 新制退休金提繳

公司每月按個人工資之提繳分級表，依百分之六提繳率提存至勞保局之個人退休金帳戶。

◆ 最近三年退休人數

年度	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
退休人數	0	4	2	2

◆ 育嬰留職停薪

本公司依據政府法令規定，只要員工符合申請資格不論性別均可申請。

◆ 2023 年 ~2025 年育嬰留職停薪統計如下表：

類別項目	2023 年			2024 年			2025 年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰假申請資格人數 (A)	5	17	22	6	11	17	4	3	7
實際申請人數 (B)	2	3	5	3	1	4	2	1	3
申請率 (B/A) (%)	40%	17.6%	22.7%	50%	9.09%	23.53%	50%	33.33%	42.86%
年度待復職人數 (C)	0	0	0	4	0	4	1	0	1
實際申請復職人數 (D)	0	0	0	4	0	4	1	0	1
復職率 (D/C) (%)	0%	0%	0%	100%	0%	100%	100%	0%	100%
上一年度復職人數 (E)	1	2	3	0	0	0	4	0	4
上一年度復職滿一年人數 (F)	1	1	2	0	0	0	2	0	2
留任率 (F/E) (%)	100%	50%	66.7%	0%	0%	0%	50%	0%	50%

註：依性別工作平等法第十六條，每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。

6.3 訓練發展

為了使員工具備應有工作技能，各單位可自行辦理教育訓練或參加外部訓練課程，並依據個人需求做彈性調整，對於職涯提供有效的培訓計畫，且不定期聘請專業講師授課，進行專業與技術講授

員工留才發展：建立教育訓練體系的職場，奠定永續經營深厚的基石

管理方針

目標與標的｜建立符合營運及職務需求的教育訓練體系，持續提升員工專業能力，支持人才培育與留任。

承諾｜提供多元且適切的學習資源與訓練機會，協助員工提升工作技能及職涯發展能力。

管理措施｜
(1) 依營運與職務需求規劃年度教育訓練。
(2) 推動新進人員、在職、專業職能及外部訓練。
(3) 提供數位學習資源，鼓勵員工自主學習。
(4) 透過訓練系統追蹤及管理課程執行進度。

◆ 進修及訓練制度

每年依照公司營運計畫，編訂年度訓練計劃與訓練體系如右圖示，包含新進人員訓練、在職訓練、職外訓練、自我能力提升 (數位學習與講座) 等四個體系。分述如下：



1. 新進人員訓練包含公司環境與福利、在職訓練課程、法規遵循與職業安全衛生課程。
2. 在職訓練課程包含在職訓練管理、專業職能訓練、作業現場職能訓練 (指導手冊、表單檢核等)。
3. 職外訓練包含跨部門專業訓練、依不同職務與職級安排之職能訓練、儲備人才核心訓練、法規遵循與職業安全 (依照規定安排回訓)、企業文化課程。
4. 數位學習平台供同仁能自主學習進修，透過數位學習平台及講座提供學習資源。平台課程涵蓋職場技能、經營管理、商用外語、數據分析、程式語言及多元生活等領域，並安排通識與專業能力必修講座，支持員工自主學習及職能發展。

最近二年，使用數位學習平台完成課程時數統計如下表：

年度	2024 年	2025 年	成長率
完成課程 (堂)	756	1,744	130.7%
觀看時數 (小時)	1,062.3	2,613.8	146.1%

本公司並透過訓練系統追蹤與管理，掌握訓練課程的執行進度，創造具體的訓練效益，培育符合組織發展所需求的人才，確保企業得以永續成長。

◆ 員工平均訓練時數

幸康電子提供線上數位學習平台，每年平均教育訓練時數逐漸上升。

◆ 最近三年的員工平均訓練時數統計如下表：

性別	2023 年			2024 年			2025 年		
	總時數	人次	平均時數	總時數	人次	平均時數	總時數	人次	平均時數
男	4502	1367	29.23	3664.7	1193	13.09	5430.9	1746	18.22
女	1514	604	10.51	2511.8	872	8.97	2693.5	1266	9.04
年度小計	6016	1971	20.19	6176.4	2065	22.06	8124.35	3012	27.26
年度平均時數	20.19 小時			22.06 小時			27.26 小時		

註：年度平均時數 = 年度小計總時數 / 當年度的年底員工人數

◆ 2025 年度幸康電子教育訓練新增友善職場及多元共融說明

為落實人權政策及營造友善職場，2025 年度規劃涵蓋多元、平等與包容（Diversity, Equity and Inclusion，DEI）、職場溝通、心理安全感及身心健康等主題的教育訓練。除提升員工專業能力外，也透過相關課程增進同仁對職場不法侵害、多元差異、溝通協作及壓力管理的認識，持續營造尊重、包容及安全的工作環境。此外，因應永續發展趨勢，本公司亦辦理「綠色供應鏈管理教育訓練」，提升主相關人員對綠色供應鏈、環境責任及永續管理之認識，支持公司推動永續供應鏈管理。

2025 年度，推動一系列涵蓋「心理安全感」、「高效溝通」與「身心韌性」的核心課程。除關注員工專業技能外，也重視員工心理健康與職場尊嚴，期透過相關教育訓練，營造員工能安心表達意見、相互尊重並促進團隊協作的友善職場。

一、課程規劃之三大核心主軸：意義與目的

為系統化推動友善職場相關教育訓練，將課程依內容與目的歸納為以下三大主軸：

主軸一 人權保障與多元共融（DEI 實踐）

1. **推動意義：**因應國際人權與勞動權益發展趨勢，公司重視職場霸凌、歧視及不法侵害等議題，並持續強化預防與處理機制。透過導入多元、平等與包容（Diversity, Equity and Inclusion，DEI）概念，協助員工理解並尊重性別、世代及不同背景間的差異，進一步營造相互尊重、平等且具包容性的工作環境。
2. **涵蓋課程：**職場不法侵害預防及 DEI
3. **具體目的：**
   (1) 提升全體同仁對職場不法侵害的敏感度與防範意識，明確組織申訴管道與保護機制。
   (2) 消除潛在偏見，確保每位同仁在公平、受尊重的環境中工作，實踐人權政策之承諾。

主軸二 高效溝通與團隊凝聚（打造心理安全感）

1. **推動意義：** 傳統由上而下的威權溝通已無法滿足現代多元職場的需求。哈佛商學院研究指出，「心理安全感（Psychological Safety）」是高績效團隊的關鍵。透過有溫度的同理心溝通，能打破部門壁壘，讓創新想法得以自由湧現。
2. **涵蓋課程：** 探討人際溝通議題、從改善溝通表達開始、溝通心法：教你把話說到心坎裡、打造高凝聚力團隊、營造職場心理安全感
3. **具體目的：**
   (1) 提升員工向上、向下及跨部門溝通時的傾聽、表達與同理能力，促進資訊傳遞與工作協調。
   (2) 呼應「同頻共振、直言論事」的幸康文化，營造職場心理安全感，進而提升團隊向心力與跨單位協作效能，打造高凝聚力團隊。

主軸三 員工身心福祉與韌性（Well-being）

1. **推動意義：** 面對瞬息萬變的市場環境，員工承受的隱形壓力日益增加。關注員工的心理健康是企業實踐 ESG 社會責任不可或缺的一環。協助員工轉化情緒，不僅是關懷，更是維持組織生產力與降低流動率的預防醫學。
2. **涵蓋課程：**情緒轉換與壓力釋放
3. **具體目的：**
   (1) 提供壓力自我察覺、情緒辨識及調適方法，協助員工因應工作中的壓力與挑戰。
   (2) 體現公司對員工身心健康的實質關懷，協助同仁達到工作與生活的健康平衡（Work-Life Balance）。

二、永續績效與未來展望

1. **友善職場與 DEI 宣導覆蓋率：**本公司持續辦理友善職場與 DEI 系統課程，全體同仁均至少參與一場課程，培訓覆蓋率達 100%；累計參訓達 466 人次，平均每位員工參訓約 1.56 人次。
2. **職場心理安全感滿意度：** 同仁課後回饋對於職場安全感與友善環境認同度達 100%。
3. **永續能力建構：**本年度辦理「綠色供應鏈管理教育訓練」，課程內容涵蓋綠色供應鏈基本概念、環境責任、實務操作及成功案例分享，協助管理階層及相關職能同仁提升永續供應鏈管理知能，支持公司推動綠色採購及永續供應鏈管理。
4. **持續承諾：**未來，本公司將持續深化 DEI 文化，強化職場安全與員工身心關懷機制，並持續推動 ESG 相關教育訓練，並滾動式調整同仁身心關懷方案。我們堅信唯有具備幸福感與安全感的員工，才能攜手企業邁向永續與卓越。

◆ 績效管理與員工職涯發展

績效評核有助於健全公司人力資源體系，進一步完善整體經營體系。本公司新進員工到職 3 個月後進行考核，引導主管與同仁瞭解公司在行為面、結果面及人格特質面向上對大家的期待，朝共同的目標前進。

主管依據作業規範執行公平、合理、客觀的績效考核作業，讓團隊中的每一份子，皆能清楚的認識其職務應扮演的角色，並努力達成各類職位上之績效要求，同時給予員工明確工作目標與未來績效改進方針，期以達到公司經營目標。

績效評核制度的目的，除上述績效管理功能外，亦善用系統，將功能調整為「發展員工為主、評核績效為輔」的機制，即輔導員工職涯發展，使系統兼顧評量性與發展性二大目標功能，希望藉此培育及發展員工個人能力，使其獲得嫻熟掌握業務的能力，成為主管的左右手、公司的棟樑，進而提升公司競爭力及整體組織效能。同時透過內部推薦之方式，任用所需之管理職位人員，使推薦晉升的人員都可適才適所。

2025 年度共 276 人參與年度績效考核，且不因性別而有所差異。

◆ 台籍新進員工考核：績效考核人數統計如下表

年度考核 / 職務別	2024 年總人數				2025 年總人數			
	考核人數		佔比例 %		考核人數		佔比例 %	
	男	女	男	女	男	女	男	女
直接	21	48	100%	100%	13	44	100%	98%
間接	114	87	94%	99%	129	90	90%	93%
合 計	**135**	**135**	**94%**	**99%**	**142**	**134**	**91%**	**94%**

本公司依職稱每年 / 每季辦理一次績效考核，依主管評價、出勤及個人績效，由各級主管提報工作表現優秀的員工：

2024	年度	2025
19	晉升人數	45
0%	佔直接人員	0%
6.8%	間接人員佔	15.1%

6.4 重視人權

本公司遵守勞動法規及訂定外籍勞工管理辦法，保障員工的勞動人權與其權益。

承諾

遵守勞動法規及人權相關規範，持續維護員工權益。

管理措施

制定勞工人權保護守則及定期評估強制勞工風險。

本公司參考國際勞動公約，並依循國內勞動法規，針對工時與工資、人道待遇、禁止歧視、自由結社、職場霸凌及不法侵害預防等議題進行管理，持續營造尊重人權及保障勞動權益的工作環境。

指標項目	人權指標內容	目標	2025 年落實情形
避免童工	不使用童工： 未滿 18 歲的勞工（青年勞工）不得從事可能會危及健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班。	1. 無聘用童工 2. 青年勞工無夜間執勤或加班。	無聘用童工青年勞工。
無歧視	歧視糾紛與申訴案件數。	無歧視事件。	無歧視事件。
自由結社	尊重員工自由結社及集體談判權，經鑑別出有危害結社自由與集體協商權利重大風險之作業。	無禁止自由結社。	無禁止自由結社。
強迫勞動	禁止任何形式的強迫勞動，經鑑別出對引發強迫或強制勞動糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除強迫或強制勞動之作為。	無發生重大強迫及強制勞動事件。	無發生重大強迫及強制勞動事件。
杜絕職場暴力及不法侵害	禁止任何形式的歧視、騷擾與報復行為。	無侵害事件。	1. 無侵害事件。 2. 落實管理職填寫自主檢核表。 3. 全體員工教育訓練。

◆ 訂定人權與安全衛生環境管理辦法及管控措施

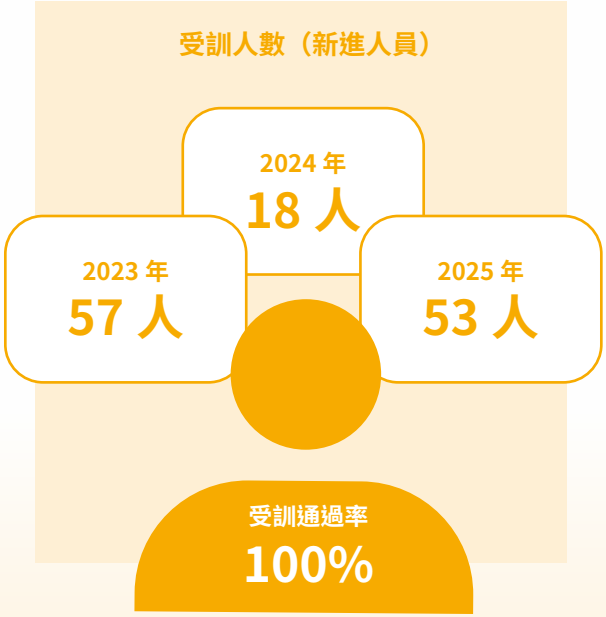
項目	禁止強迫勞動	禁用童工與未成年勞工之保護
風險評估	內部控管工時。	依身分證核實面試者年齡是否年滿 18 歲。
目標	不強制或脅迫無意願人員進行勞務行為。	禁用童工；若用未成年工應依法保護。
管控措施	工時控管。 連續出勤、例假日出勤追蹤。 提供意見反應管道。	應進行工時控管。 禁止連續出勤、夜班、例假日出勤。 提供意見反應管道。
項目	**杜絕不法歧視**	**安全衛生環境**
風險評估	依台灣勞動法令，新人於面試作業、在職員工訓練、薪酬與晉升等，揭示不歧視原則。	辨識作業環境與工作內容中的危害及風險，並針對較高風險作業進行管理；同時關注職業疾病預防及員工身心健康。
目標	新人面談不詢問與工作無關的個人資訊，在職者同事與主管間、或同事間禁止言語歧視。	建立公司健康安全文化與打造友善工作環境。
管控措施	定期檢視法規與內部管理制度是否符合法律規定。	訂立人身安全與工作環境保護措施。 提供醫療協助促進身心健康的平衡。 人員教育訓練及宣導。
工作生活平衡		
風險評估	藉由休閒活動的參與來拓展同事間的人際互動。	
目標	提高員工參與率。	
管控措施	1. 加強活動資訊宣傳。 2. 提供多元休閒及社團活動。 3. 蒐集員工意見，作為後續活動規劃與調整參考。	

本公司為使每位同仁能充分了解勞動權益及企業社會責任的政策與措施，進行新進人員勞動人權的員工訓練成效測驗，由人權專責單位管理部負責辦理。

近三年勞動人權受訓員工完成率：

項目	2023 年	2024 年	2025 年
課程數 (堂)	26	3	28
完成訓練 (人次)	57	200	315
累計訓練時數 (小時)	57	316	326
受訓員工比例 / 完訓率	19.13%	71.43%	105.7%

1. **授課：**新人報到當天安排 30 分鐘企業社會責任及勞動人權政策宣導，藉由影片、簡報及人員講解，使員工對於人權相關法規常識可以有更深層的了解與認識，並了解自身權益及申訴管道。
2. **測驗：**為確保員工對於教育訓練內容充份吸收，訓練後進行筆試測驗，員工需通過標準才算合格。若低於標準，需再另訂訓練時間，安排員工再回來重新受訓，使其可以充分了解勞動人權及其他權益。
3. **受訓通過率：**(考題 10 題，及格分數為 90 分) 期望員工都能充分了解勞動人權。



6.5 關懷與溝通

本公司提供各種溝通管道以促進勞資雙方之溝通協調，並深入瞭解員工對管理與福利制度之滿意度，持續精進良好之勞資關係。本公司成立至今，勞資關係和諧，並無發生因勞資糾紛而導致損失之情事，預估未來因勞資糾紛而導致損失的可能性極低。

此外，透過勞資會議員工代表，針對特定議題反應同仁的建議及看法，並藉由議程中的討論與公司達成共識，確保溝通管道暢通。同時，依法成立職工福利委員會、職業安全衛生委員會、勞工退休準備金監督委員會，並送主管機關核備後正式運作。目前勞資會議每季定期開會，職工福委員與職安委員會亦定期開會，各個勞資溝通組織各司其職，針對不同議題溝通，共同促進勞資和諧與共榮共存而努力，創造勞資互利與雙贏。

全方位溝通管道，多元、雙向、開放的反應機制，透過落實員工溝通、意見傳達，使同仁的心聲得以有效處理及獲得回覆，透過公正、保密、迅速處理過程，解決同仁疑惑，建構良好勞資關係。

◆ 勞資溝通管道多元化

全方位溝通管道，多元、雙向、開放的溝通管道，透過落實員工溝通、意見傳達，使同仁的心聲得以有效處理及獲得回覆，透過公正、保密、迅速處理過程，解決同仁疑惑，建構良好勞資關係。

其次，本公司也尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利，不反對也未阻止或妨礙員工集會結社；上述勞資溝通組織，除勞資會議、勞工退休準備金監督委員會，勞方、資方代表人數相同外，職業安全衛生委員會、職工福利委員會，勞方代表人數均多於資方。

◆ 2025 年勞資雙方代表人數如下表：

溝通組織名稱	勞方代表	資方代表
勞資會議	6	6
職業安全衛生委員會	12	4
職工福利委員會	10	3
勞工退休準備金監督委員會	6	6

◆ 勞工意見

1. 緊急逃生門增加監控攝影機，減少廠區死角，增進工作環境安全。
2. 改善廢棄物儲存區之環境及標示，提高儲存區的安全衛生。
3. 改善廠區行車動線標示及交通管制措施，提升行車安全。
4. 增加邊界噪音量測，積極改善廠區噪音。
5. 其他員工關注事項。

◆ 勞資會議員工反應意見的處理

本公司勞資會議設資方代表六位及勞方代表六位，代表參與勞資會議之相關會議活動；勞資會議之勞方代表，由全體勞工選舉之，得票數最高六位為勞工代表，並有男性、女性及外勞保障名額，可兼顧各類勞工的意見表達；勞資會議是為協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然所制定的一種勞資諮商制度。其基本精神係鼓勵勞資間自願性的諮商與合作，藉以增進勞資雙方的溝通，減少對立衝突，使雙方凝聚共識，匯集眾人的智慧與潛能，共同為執行決議而努力。本公司無團體協約，透過勞資會議決議以代表全體員工意見，勞資會議記錄公開於內部 APP 資訊、實體公佈欄。

◆ 勞資會議報告及討論事項

1. 營業額達成激勵獎金。
2. 三節獎金發放。
3. 公司股東會。
4. 員工年度體檢及員工健康諮詢服務事宜。
5. 員工酬勞發放事宜。
6. 辦理年度尾牙及同仁配合相關事項。
7. 發送年終獎金相關事宜。
8. 建置社群網站官網，增加與員工之雙向溝通管道。

◆ 員工意見箱

本公司於工作場所及宿舍適當位置設置員工意見箱，提供員工提出意見、建議、申訴或檢舉。原則上，員工可先透過既有管理及溝通管道反映問題；如有下列情況，亦可直接透過【員工意見箱】提出：

1. 循正常管道已無法或不能得到回應之事項。
2. 發現公司內有不合法或不道德之行為時。
3. 對公司營運管理有重大建議，但因故無法循正常管理提出時。
4. 推舉優秀同事默默付出之重大貢獻。
5. 其他直接須向部門經理以上反應之事項。

【員工意見箱】反應事項可包括但不限於解決下列相關問題：

1. 反歧視、反騷擾與虐待。
2. 預防非自願勞工的強迫勞動。
3. 預防雇用童工、保護未成年工人及保護學生工人。
4. 工作時間、工資、福利與勞動契約。
5. 結社自由與集體協商。
6. 職業健康與安全管理、事故管理及緊急事件準備和應對。
7. 餐廳管理。
8. 危險廢棄物管理、廢水管理、雨水管理、廢氣排放及廠界噪音等環境管理事項。

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

2025 年無反應意見 (匿名信)。

◆ 員工滿意度調查

2025 年度本公司進行初次員工滿意度調查 (2025 年 12 月 1 日至 2025 年 12 月 11 日)，調查範圍為本公司所有員工 (台灣廠區)，問卷覆蓋率為 60.4%(依照員工人數與有效問卷數計算)，整體平均滿意度為 82.2 分，依據本次員工滿意度調查結果，公司將持續回應員工需求，並推動各項改善措施。2025 年已實施彈性工時制度及薪資調整機制，以提升工作彈性與薪酬競爭力；2026 年將持續優化教育訓練架構，建立內部講師培訓制度，強化人才培育及知識傳承；另預計於 2026 年底規劃推動員工信託持股制度，鼓勵員工共享企業經營成果，提升員工向心力及長期留任意願。

6.6 職業安全衛生

次要主題：職業安全衛生→安全衛生政策：
【零職災】健康安全的優質工作環境

管理方針

目標與標的｜針對風險與機會進行評估、改善職安制度，提升職安衛績效。

承諾｜遵守職業安全衛生相關法令與管理系統要求，提供員工安全、健康的工作環境，並維護入廠承攬商及訪客的安全。

管理措施｜
(1) 依據「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」及「職業安全衛生法」為基準。
(2) 遵守職安衛法令和其他要求，建立危害辨識和降低職安衛風險。
(3) 職業安全衛生體系與自主檢查及管理。
(4) 職業安全衛生教育訓練、緊急應變與演練及作業環境測定。

本公司承諾提供員工安全、健康與優質的職場，同時維護承攬商及訪客的安全，依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及職業安全衛生法為基準，訂定職業安全衛生工作守則並通過職安署核備，協助部門鑑別作業危害，建立安全作業標準，並預防各種潛在危害事故發生。

針對風險與機會進行評估、改善或管制，提升職安衛績效，降低職安衛風險。彰化福興廠於 2006 年 9 月 26 日取得職業健康與安全管理系統認證，並於 2021 年 3 年 8 日完成 ISO 45001：2018 系統轉版，通過第三方驗證；2024 年另取得 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統驗證。公司持續透過危害辨識與風險評估、內外部稽核、績效監測及管理審查等機制，維持管理系統有效運作。

2025 年完成定期外部稽核，並持續維持證書有效性。職業安全衛生管理系統涵蓋彰化福興廠、台北總公司及台中研發中心，涵蓋員工 294 人，其中男性 151 人、女性 143 人；另包含承攬人及再承攬人 5 人，合計 299 人，管理系統涵蓋率為 100%。

本公司依規劃（Plan）、執行（Do）、查核（Check）及改善（Action）的管理循環，持續推動職業安全衛生管理，並透過定期職安教育訓練及消防演練，提昇員工緊急應變和安全管理的能力，落實風險管理、危害預防及持續改善，以提供安全、健康的工作環境。

◆ 職業安全衛生政策與採取措施

1. 實施 ISO 45001 職業安全衛生管理體系，提供安全健康工作環境及人身安全保護。
2. 遵守職安衛法令和相關要求，建立危害辨識和降低職安衛風險。
3. 促進良好的安全衛生與健康關懷，且參與諮詢與溝通管道。

◆ 環安政策

環境政策承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業，做到：

1. 公司承諾嚴格遵守環安衛法規，將達成零職災、減少環境衝擊及積極應對氣候變遷作為核心目標。
2. 執行環安衛風險評估，將風險控制在可接受範圍內，並堅持職場不法侵害零容忍原則，確保員工安全與尊嚴。
3. 定期進行環安衛及氣候變遷相關教育訓練，提升員工對環境保護與工作安全的認知與實踐。
4. 鼓勵員工積極參與環安衛應對措施，並持續改善工作環境，支持減碳目標與企業可持續發展。

近三年員工環境、安全與衛生（EHS）教育訓練成果：

年度	2023 年	2024 年	2025 年
訓練課程數 (堂)	21	66	73
完成人次 (人次)	263	532	746
訓練總時數 (小時)	455	1,603	1,275
完訓率	100%	100%	100%

說明：

- 公司持續推動員工環境、安全與衛生（EHS）教育訓練，逐年增加訓練課程與參與人次，以提升員工職業安全衛生知能及風險意識。
- 2023 至 2025 年間，訓練課程由 21 堂提升至 73 堂，完成人次由 263 人次增加至 746 人次，年度訓練總時數由 455 小時提升至 1,275 小時，各年度完訓率均維持 100%，展現公司持續深化安全文化及落實教育訓練的成果。
- 上表統計不包含緊急應變教育訓練時數，因此與本章節後頁職業安全衛生教育訓練數據不同。

◆ 安全健康的法定專業證照人員

1. 勞安室編列足額人員，執行管理法定執行業務事項。
2. 廠區進行公共區域維護、設備時，製造、管理、資訊與安衛等相關單位均進行安全與衛生風險評估，並由安全健康的法定專業證照人員執行。

2025 年彰化福興廠設置法定證照的專業安衛人員的人數如下表：

專業安衛人員證照名稱	人數	專業安衛人員證照名稱	人數
衛生管理師	2 人	輻射防護人員	4 人
安衛管理員 (乙級技術士)	1 人	有機溶劑作業主管	4 人
勞工健康服務護理人員	1 人	高壓氣體特定設備操作	1 人
安全衛生業務主管 (甲種)	3 人	缺氧作業主管	1 人
防火管理員	2 人	粉塵作業主管	1 人
急救人員	7 人		

上述專業安衛人員的法定證照數量符合職業安全衛法相關法令的規定。



◆ 職業安全衛生體系與自主檢查及管理

本公司依法建置「職業安全衛生體系」，包含安全衛生制度與教育訓練、生產設備自主檢查、作業環境測定、內部安全衛生查核、健康檢查與醫療照護、緊急應變與演練、職業災害管理、法定申報及承攬商管理與施工查核等安衛工作事項。

其次，採行「職業安全衛生自主管理措施」，職前訓練、在職訓練及證照訓練，並針對作業中的潛在危害進行辨識及分級管控。公司訂定機器設備安全操作標準，提供必要的安全防護措施及個人防護具，並辦理作業環境監測、緊急應變與逃生演練、員工健康檢查及分級健康管理。

至於職場硬體設施，則依據各種法規、國際規範與公司標準進行規劃、設計與施工，由勞安室負責安全與衛生的管理、查核及改善。作業安全管理項目包括高風險作業管制、承攬商入廠及施工安全管理、化學品安全管理、職業災害分析與統計、作業環境監測，以及緊急應變與消防演練，以降低作業風險及災害可能造成的影響。

勞安室及各級主管定期及不定期進行巡查現場同仁之工作環境並給予改善建議，以降低工作環境風險。

稽核內容	稽核頻率
定期安全巡檢	每日
承攬商施工巡檢	每日
工作場所內部稽核	每年
環境及安全管理系統內部稽核	不定期；至少每年一次

◆ 職業安全衛生教育訓練

為使新進員工第一時間熟悉公司相關作業，安排新進人員報到時參與職業安全衛生教育訓練，依據課程內容進行考核評鑑，以促進人員安全衛生防護意識及作業內容。

近三年參與安衛教育訓練班次、人數與時數如下表：

年度 / 時數 / 訓練類別	2023 年				2024 年				2025 年			
	班次	人數	時數	總時數	班次	人數	時數	總時數	班次	人數	時數	總時數
新進員工	28	56	4	224	18	18	4	72	24	53	4.0	212.0
在職員工	1	1	6	6	39	277	4.3	1200.5	53	301	4.1	1246.1
緊急應變	2	138	4	552	4	276	1.5	408	2	238	2.0	476.0
總計教育訓練時數	30	126	14	782	61	571	9.8	1680.5	79	592	10.1	1934.1
平均教育訓練時數	5.25				6.00				6.49			

註 1：在職員工安衛教育訓練每 3 年執行一次。

註 2：班次與人數為全年度累加開課數量與參與課程人數，時數為基礎課程開班時數。

註 3：平均教育訓練時數為總時數除以各年度員工總人數。

◆ 自動檢查與作業環境測定

本公司針對廠區設施、設備、機台及工作環境，制定「作業環境監測管理作業規範」及自動檢查相關規範。除由員工進行例行性之檢查及相關單位內外部稽核外，亦委由第三公正單位進行安全檢查及確認包括：升降機、飲用水、作業環境監測、高低壓電氣設備、高壓氣體特定設備、建築物及消防安全設備，以提供安全且舒適之工作環境。

每年審議「年度安全衛生管理計畫」以定期檢查確保機械設備安全；掌握勞工工作場所作業環境實態與評估其物理及化學因子暴露狀況， 採取之規劃、採樣、監測及分析，每半年執行作業環境監測，以提供勞工於健康舒適之工作環境。

1. **內部檢查：**員工依規定執行每日、月、年，定期實施檢查及保養設備。
2. **外部檢查：**委託外部檢查機構依每月、季、年頻率執行檢查及保養設備。

檢測區域	檢測頻率	檢測項目	法規符合性
升降機	每月 / 年	構造、性能、荷重、安全裝置	符合
飲用水檢測	每季	大腸桿菌群	符合
作業環境測定	每半年	二氧化碳、噪音及化學性因子檢測	符合
高低壓電器設備	每年	耐壓絕緣、斷路器、變壓器	符合
高壓氣體特定設備	每年	儲槽沈陷、安全閥	符合

為保障廠內作業環境安全，每半年定期實施作業環境測定。若測定結果出現異常，將針對異常區域採取工程控制、行政管理或其他改善措施，並持續追蹤改善情形。

彰化福興廠區 2022 年～ 2025 年各安排二梯次作業環境測定，皆無發現異常情形。

◆ 緊急應變與演練

為降低災害對員工及公司營運的影響，各廠設置自衛消防編組，並訂定「緊急應變處理作業程序書」。每半年不定期安排火災、化學品洩漏、緊急救護、自衛消防編組演練等情境進行區域性疏散及防災演練，同時安排轄區消防隊到廠指導，觀察緊急應變之成效，依不足處進行通盤檢討、定期舉辦交通安全宣導，提升員工參與率及落實度，將災害對於員工及公司影響降至最低。

緊急應變中心配置以下設施：

應變資訊
廠區平面圖、疏散逃生路線圖、緊急應變處理作業程序書。

消防與維生監控
消防系統、緊急排煙系統、監視與錄影系統、化學品供應緊急遮斷系統、廣播系統等。

應變器材
防護衣、個人防護具、呼吸防護具、洩漏處理器材、警示器材等。為因應緊急應變中心可能遭受災害波及，各廠均在適當處配置較簡易可獲取充份資訊的應變器材，必要時供持續應變運作。

救護設備
依緊急救護實務，於工作場所設置 AED、急救箱等救護用物。

本公司緊急應變防護





▲ 災害緊應變宣導



▲ 特殊火災預防宣導



▲ 滅火器操作訓練



▲ 化學品洩露預防訓練



▲ 火警疏散演練



▲ 緊急救護送醫演練



▲ 呼吸防護計畫執行



▲ 人因危害預防宣導

◆ 職業災害管理

本公司重視每件職業災害發生原因，為有效進行管理，事故發生後，依流程通報處置，並由勞安室、單位勞工代表與其主管共同進行事故調查，釐清事故原因及其與工作內容的關聯性，並研擬矯正預防措施，如重複再發則需重新檢討其有效性對策。此外，勞安室同各部門透過作業觀察、教育訓練、作業環境巡檢、內 / 外部稽核等措施，降低潛在作業危害及環境風險，提升整體人員安衛意識。

除廠內工作場所的安全管理外，公司亦重視員工上下班交通安全，透過單位集會、公布欄及內部網頁等管道，宣導交通安全與防衛駕駛觀念，以提升員工行車安全意識，降低交通意外的發生機率。

2025 年職災通報 0 件，FR=0、SR=0、FSI=0

職業傷害比率 / 指數	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
通報件數	0	0	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0	0	0
綜合傷害指數 (FSI)	0	0	0	0	0
職業傷害造成死亡比率	0	0	0	0	0

註：

1. 職災統計排除交通意外
2. 失能傷害頻率 (FR)= 失能傷害總次數 / 工作小時 ×1,000,000
3. 失能傷害嚴重率 (SR)= 失能傷害總損失日數 (排除死亡人數)/ 工作小時 ×1,000,000
4. 綜合傷害指數 (FSI)= √ (失能傷害頻率 × 失能傷害嚴重率 /1000)
5. 職業傷害造成的死亡比率 = 職業傷害所造成死亡人數 / 工作小時 ×1,000,000

◆ 環境及安全管理系統內部稽核

本公司為使人員對機械、設備及安全衛生事項實施內部自動檢查，以消除潛在作業危害，勞安室針對各單位日常作業進行五大重點稽核，包括化學品、機械設備、現場環境、消防設備及廢棄物處置等。

執行成效：

2025 年針對彰化福興廠 8 個部門進行查核，共計開立 4 件缺失事項，整體缺失率為 6.78%，經統計分析，缺失主要集中於文件與危害標示完整性及環境管理兩大類，後續將持續強化危害鑑別與文件管理、化學品標示及儲存管理，並加強環境整頓及教育訓練，以提升管理一致性與法規符合性，落實持續改善精神；上開缺失已輔導並追蹤單位改善，完成率為 100%。

◆ 內部參與諮詢與溝通管道



◆ 職業安全衛生委員會

本公司設有職業安全衛生委員會，由總經理擔任主任委員，依法推舉勞工代表提供管理者與員工面對面溝通環境安全衛生議題的正式管道。每季召開會議討論環境安全衛生相關事項，適時檢討修正執行措施。2025 年分別共計 12 位勞方與 4 位資方委員參與職安衛委員會定期會議。

◆ 危害辨識、機會及風險評估

本公司部門間建立危害鑑別小組，針對單位作業、區域、設備、人員身體及精神項目，鑑別可能引起例行性及非例行性危害事件，由人員進行風險評估，做為職安衛系統風險控制、事件預防及持續改善依據。2025 全年度共 8 個部門參與，共計鑑別 4 件危害因子，並完成制訂因應管制措施。



▲ 獲選 2025 年無災害工時紀錄績優事業單位 (紀錄期間：100 年 10 月 15 日至 114 年 12 月 31 日)

6.7 健康促進

◆ 健康工作促進

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

有關健康促進措施如下表：

健康意識	健康活動	健康飲食	健康管理
1. 流行性疾病預防教育宣導公告。 2. 防疫觀念應變宣導。 3. 四大癌症篩檢推廣。 4. 安排新冠肺炎及流感疫苗接種。	1. 每週辦理體適能運動課程健康飲食講座。 2. 節慶活動如母親節、聖誕節活動。 3. 成立瑜珈、登山等社團及提供補助。 4. 未來規劃舉辦健走活動。 5. 未來規劃成立桌球社、羽球、等社團以提供相關補助。	1. 食材、調味品、油品皆符合國家認證合格商品。 2. 不使用調味劑。 3. 低油、低糖、低鈉。 4. 熱量標示。 5. 自備環保餐具。 6. 提供健康餐食之餐點選項。	1. 員工健康檢查。 2. 特殊作業健康檢查。 3. 人因危害之預防及改善。 4. 母性健康保護管理 5. 異常工作負荷危害評估管理 6. 中高齡適性工作評估管理 7. 健康分級管理與健康指導。

◆ 員工關懷活動、節慶活動

活動概述：為打造友善職場及提升員工福祉，本公司結合兒童節、母親節及聖誕節等節慶，辦理「回到童年」、「捨與得－以物易物」及「濯足報親恩」等主題活動，結合家庭友善、感恩文化及資源循環利用理念，鼓勵員工與家人共同參與，增進親子互動與同仁交流，營造溫馨、共融的職場文化，促進工作與生活平衡，提升團隊凝聚力與員工歸屬感。



▲ 2025 年辦理兒童節、母親節及聖誕節等節慶關懷活動，營造友善職場，提升員工幸福感

◆ 本公司健康門診

活動概述：由職業醫學科醫師定期臨廠提供健康服務，並提供員工健康照護與諮詢，協助員工了解個人健康狀況及相關健康問題，促進員工身心健康與工作適應。

2025 年健康門診員工諮詢共計約 255 人 / 次。



▲ 2022 年申請健康職場認證標章於 2023 年取得

◆ 健康關懷與醫療照顧

健康檢查：公司依《勞工健康保護規則》辦理一般及特殊健康檢查，一般健康檢查依員工年齡及法定週期安排；2025 年公司以每二年一次的頻率，免費提供員工健康檢查，優於法定最低要求。每年辦理特別危害健康作業人員之特殊健康檢查，針對健康檢查結果進行統計並分析可能致病因子，依照健康風險管理實施分級，追蹤高風險健康族群，推動職場健康促進與職業病預防，提供員工全方位醫療保健服務。

近年員工健康檢查類別項目與參與人數如下表：

健康檢查類別 \ 年度	2023	2024	2025
一般健康檢查	215	-	256
特殊健康檢查	45	31	19

註：特殊健康檢查項目：噪音、粉塵、游離輻射

藉由醫生定期駐廠服務，主動安排健檢異常、母性族群、異常工作負荷及職業災害人員進行專業醫師諮詢，分類屬二級管理以上者，由醫師綜合評估健康狀況與工作性質，提供單位職務安排之適切性，最近三年參與健康諮詢服務的人次如下表：

項目 \ 年度	2023	2024	2025
健康諮詢服務參與人次	124	238	255

◆ 2023 年 ~2025 年健康風險分級管理

本公司依相關法規辦理特殊健康檢查及健康管理，並依醫師專業評估結果進行健康風險分級，提供健康追蹤、職業醫學諮詢及工作適性管理，以維護員工健康與職場安全。2023 年至 2025 年健康風險分級以第一級及第二級管理為主，無第三級及第四級管理個案。

分級 / 年度	年度健康風險分級人數統計表			
	第一級管理	第二級管理	第三級管理	第四級管理
2023	26 人	19 人	0 人	0 人
2024	17 人	17 人	0 人	0 人
2025	10 人	9 人	0 人	0 人

健康管理分級說明：	
第一級管理	特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，全部項目正常，或部分項目異常，而經醫師綜合判定為無異常者。
第二級管理	特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而與工作無關者。
第三級管理	特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而無法確定此異常與工作之相關性，應進一步請職業醫學科專科醫師評估者。
第四級管理	特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，且與工作有關者。

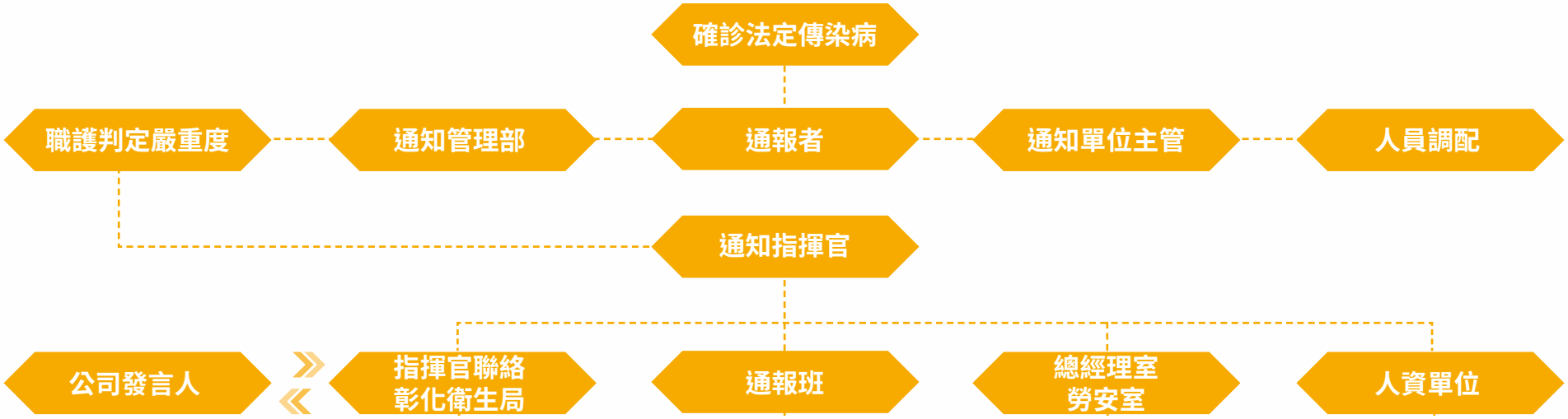
◆ 永續醫療保健的夥伴關係

特約醫療單位共 2 間，與專業院所合作簽立特約，提供優惠的醫療費用及完善的醫療服務，協助員工得到妥善的照護及緩解生活壓力等問題，並維持良好醫病關係。

◆ 關注法定傳染性疾病

因應季節性流感（如 H1N1、H3N2……A 型或 B 型）等傳染病疫情，每年仍有大流行的風險，本公司謹慎以對，每年配合縣內衛生單位，安排醫護人員入廠為員工接種流感疫苗，並持續辦理傳染病防治宣導及職場防疫措施，提升日常防疫及應變能力。相關防疫知識亦公布於各廠區公佈欄，協助員工了解疾病預防資訊及維護自身健康。

◆ **本公司疾病預防管制措施流程圖如下：**





◆ 人因性危害評估與管理

針對生產區的製程作業，本公司從源頭進行人因危害預防，提供廠區員工人因工程安全教育訓練，建立正確的安全認知，並辦理人因風險評估及改善，例如針對機台維修保養作業提供吊具及零組件更換治具等輔助設備。

檢討以全自動及半自動化輔助設備，降低人員工作上危害。針對需長期使用顯微鏡進行外觀檢驗的人員，陸續導入影像輔助檢查設備，減少人工作業，並於年度健康檢查追蹤此類員工視力狀況。

此外，為預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病，勞工健康服務人員規劃每年配合年度健康檢查，對所有員工進行身體各部位痠痛與對工作影響程度之問卷評量，找出高風險族群，除採行個案管理措施外，並偕同單位主管與職安衛室進行工作現場訪視、人因風險鑑別及研擬改善方案。

◆ 母性健康保護與管理

本公司在員工在母性健康保護除依「性別平等工作法」給予產前檢查假七日、產假八週與配偶陪產假七日外，若具有撫育幼嬰的需求，男女雙方均可申請育嬰留職停薪假等；同時，公司內部設置哺 (集) 乳室，供產後返回工作崗位的員工哺（集）乳及冷藏保存母乳。

為預防女性員工於工作場所接觸可能影響母性健康的危害，職安衛室訂定母性健康保護與管理流程，排除對有母性健康危害之虞的作業執行定性定量的風險評估，並考量個別差異分為一般管理措施及分級管理措施，作為實務執行或改善之參據；經特約職業醫學專科醫師綜合評估後，採行分級管理與現場改善等措施，以確保女性職員之母性健康。

除安排醫師評估外，公司亦提供孕婦專用停車位、母性相關特約商店優惠，並定期發放相關問卷；員工請產假前，另提供孕期及育兒資訊。



▲ 2022 年申請彰化縣親善集乳室認證標章於 2023 年取得

Chapter 7
社會共融

7.1 政策與管理體系

基於企業對社會責任的承諾，依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」要求，推動社會責任活動，將永續經營 - 社會責任實施成果的績效數據在 ESG 永續報告書內容中展現之。

永續發展工作小組推行企業社會責任：

推行企業社會責任之組織、成員、執掌與討論事項如下表：

類別	年度實際運作項目
組長	管理部主管
組員	各部門專責代表
執掌	・規劃社會共融及公益參與相關政策。 ・檢視相關管理措施及執行情形。 ・檢討社會共融目標、策略與行動方案，並追蹤友善與包容職場、人才培育、健康安全、薪酬福利、人權保障、社區公益及弱勢關懷等事項的推動進度。 ・督導與利害關係人之溝通及意見回應。
討論事項	視需要每年或不定期召開會議，規劃社會共融相關議題及工作推動。 每年向董事會報告當年度執行成果。

7.2 參與外部組織

為有效結合發揮產業力量，並隨時掌握產業發展脈動，加入國產業公協會、地方組織及公益團體，以會員身分投入參與協會舉辦各項座談研討，與業界密切互動交流，協力擘畫產業共榮。

參與組織名稱	擔任角色
台灣區電機電子工業同業公會（簡稱 TEEMA）	會員
彰化縣工業會	會員
彰化縣警察之友會	會員
彰化縣福興工業區廠商聯誼會	會員
社團法人彰化縣戀戀半線失智協會	理事
財團法人苗栗縣私立海青老人養護中心	常務董事
國立秀水高工電機科科友會	榮譽會長
社團法人台中市東海扶輪社	理事
財團法人台灣票據交換所	管理顧問

7.3 社會公益活動與社區參與

1. 本公司在社會公益活動的運作方向與推廣如下：

類別	項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
公益	捐血袋數	袋	114	121	155
	捐血活動贊助	元	63,200	24,200	31,000
	支持視障者培力	人 / 次	-	-	160
社區	警察之友捐贈	元	20,000	20,000	20,000
	消防分隊物資捐贈	元	10,960	7,079	15,170

活動內容說明	
年度	活動內容
2023	參與鄰里活動、福興工業區廠商聯誼會及聯防災害沙盤演練。
2024	持續參與鄰里活動、工業區聯誼會及防災課程。
2025	持續投入鄰里關懷、公益活動及社區防災合作，參與相關課程與演練；並支持愛之光視障培力工作，協助推動視障者職能培力與社會參與，累計支持 160 人次，以實際行動落實企業社會責任及共融精神。

- 公益：幫助公益團體讓有需要的人可以得到幫助與關懷，讓社會更加和諧和溫暖。
- 社區：透過捐款協助鄰里籌備各項活動所需經費，不僅能讓社區居民度過愉快的活動節日，同時也能展現對社區的關愛和支持，為社區的發展和進步共同努力。



▲ 協助推動視障者職能培力及公益捐血活動



▲ 支持「愛之光視障培力工作」感謝狀



▲ 鄰里捐款活動－彰化縣消防第三大隊福興消防分隊

2. 校園徵才活動

(1) 徵才博覽會

2025 年度公司參與校園及政府徵才活動，透過徵才博覽會與學生及求職者交流，以招募具潛力的新世代人才，並增進建立企業品牌形象，提升學生對企業的認同與好感。

2025 徵才活動參與		
校園徵才活動 共 3 場		政府徵才活動 共 1 場
3 月份	4 月份	7 月份
逢甲大學 雲林科技大學	高雄科技大學 勤益科技大學 虎尾科技大學	鹿港



▲ 2024 年與 2025 年參與人才招募校園徵才活動

3. 提供鄰里就業會

提供鄰近公司周邊區域就業人數共 264 人，促進當地經濟發展，並有助於建立社區與公司間的良好關係，達成雙贏的局面。

(1) 彰化縣福興工業區鄰近區域：福興鄉 25 人、秀水鄉 65 人、花壇鄉 16 人、鹿港鎮 14 人、埔鹽鄉 21 人、大村鄉 4 人、和美鎮 9 人、彰化市 25 人、溪湖鎮 16 人、埔心鄉 6 人、員林市 15 人、其他縣市就業人數 19 人等。

(2) 台北辦公室：台北市信義區就業人數 6 人、台北市其餘區域 13 人、其他縣市就業人數 13 人。

(3) 台中研發中心：台中西屯區就業人數 1 人、台中市其餘區域 6 人、其他縣市就業人數 2 人。

4. 舉辦活動員工參與

(1) 健身運動文康中心設置

活動概述：為調節員工在工作之餘，透過運動適當調節身心壓力，並培養良好的運動習慣，設置文康中心，提供健身運動器材，供員工使用。

(2) 視障按摩師舒壓放鬆服務

活動概述：為提升同仁身心健康與工作效能，公司特別聘用視障人員每年提供總計 432 小時的舒壓按摩服務供全體同仁申請預約使用，讓大家在忙碌之餘得以放鬆、舒緩壓力。



▲ 幸康彰化福興廠文康中心健身器材及休憩區域

區域	秀水鄉	和美鎮	社頭鄉	花壇鄉	芳苑鄉	員林市	埔心鄉	埔鹽鄉
就業人數	65	9	1	16	4	15	6	21
區域	埤頭鄉	鹿港鎮	溪州鄉	溪湖鎮	彰化市	福興鄉	線西鄉	二水鄉
就業人數	4	14	0	16	25	25	1	1
區域	二林鎮	大村鄉	北斗鎮	永靖鄉	田中鎮	田尾鄉	伸港鄉	其他
就業人數	2	4	1	1	1	2	1	19



▲ 幸康彰化公司__舒壓按摩室之投入

(3) 社團及運動活動

活動概述：每週瑜珈運動課程，邀請外部教練到場指導，並鼓勵員工參與內部自組社團及休閒活動。社團補助經費由 2024 年的 24,200 元增加至 2025 年的 72,000 元，可用於指導教師費、研習費、材料費及場地費等。目前社團及活動包括瑜珈、桌球、籃球及登山活動，2025 年參與共 82 人次，以促進員工交流及工作與生活平衡。



▲ 幸康彰化公司__瑜珈社團活動參與

(4) 友善婚育 - 家庭日親子活動

活動概述：為增進員工與家庭成員之間的互動與情感聯繫，並提升同仁對公司的歸屬感與向心力，每年辦理「家庭日親子活動」，邀請員工及家屬共同參與，活動內容包括環保綠建材及多肉植物種植等手作活動，共 80 人次參與，活動滿意度分別為 99.5% 及 94.7%，平均滿意度達 97.1%，藉由輕鬆有趣的形式，讓員工與家屬共享歡樂時光，並建立正向的企業文化與工作氛圍。

2025 年，公司提供員工結婚、生育及住院慰問等福利補助，全年發放慰問金共計新臺幣 31,200 元，以支持員工人生重要階段及照顧需求。

此外，公司提供單身聯誼活動參與補助，每人補助金額依活動內容為新臺幣 5,000 元至 8,000 元不等，鼓勵員工拓展社交互動及促進身心健康。2025 年尚無員工提出補助申請。



▲ 幸康彰化公司__家庭日親子活動參與

(5) 健康促進系統活動

活動概述：為提升同仁對健康的重視與自我照護意識，特別規劃辦理一系列健康促進活動，內容涵蓋「科技體適能檢測」、「三高防治（高血壓、高血糖、高血脂）」、「癌症預防」以及等主題，透過專業講座、健康檢測、互動體驗等多元形式，協助參與者了解自身健康狀況，提早發現潛在風險，並建立正確的健康行為。

本年度辦理健康促進活動共 173 人參與，其活動滿意度平均 94.3%，其中預防 HPV 與癌症講座 95.3%，顯示活動內容符合員工需求，整體回饋良好。



▲ 幸康彰化公司__邀請專業醫護人員與健康教育講師提供進行體適能檢測與健康評估，讓參與者能從知識到實作，全方位提升健康素養。

年度	活動內容	活動場次	參與人次
2023	健康講座 (認識高血壓)。	2	32
2024	科技體適能檢測、三高防治（高血壓、高血糖、高血脂、癌症預防以及失智症預防與認知促進等主題)。	5	193
2025	健康講座 (預防 HPV 與癌症)、代謝症候群管理、健康促進、運動推廣、職業醫護健康諮詢。	7	314

(6) 團膳滿意度調查 (2023.11 起)

活動概述：鼓勵同仁積極參與公司團膳規劃參考，公司提供每月 2000 元作為舉辦團膳滿意度問卷調查之獎勵提出意見與想法，讓員工吃的健康吃的安心。

(7) 尾牙活動



▲ 2024 年 01 月公司尾牙活動



▲ 2026 年 02 月公司開工活動

VI

附錄

一、全球永續性報告準則 GRI 2021 內容索引

二、永續會計準則內容索引：電氣與電子設備業

三、氣候相關資訊揭露

四、溫室氣體盤查資訊揭露

附錄

一 全球永續性報告準則 GRI 2021 內容索引

使用聲明	幸康電子依循 GRI 準則報導 自 2025/1/1 至 2025/12/31 期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1 公司簡介	34
	2-2 組織永續報導中包含的實體	報告概要與範圍	6
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	報告概要與範圍	6
	2-4 資訊重編	報導改變 (資訊重編)	7
	2-5 外部保證 / 確信	未來依據要求加以規劃報告書查證	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 營運產品與服務 CH4 永續供應鏈管理	56 68
	2-7 員工	6.2 厚植人才與薪酬福利	97
	2-8 非員工的工作者	6.2 厚植人才與薪酬福利 6.6 職業安全衛生	97 113
	2-9 治理結構及組成	2.2 公司治理	37
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	37
	2-11 最高治理單位的主席	2.2 公司治理	37
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1.1 ESG 組織、職掌與政策 2.2 公司治理	9 37
	2-13 衝擊管理的負責人	1.5 就鑑別後重大性與次要性主題的回應	23
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1.1 ESG 組織、職掌與政策	9
	2-15 利益衝突	2.2 公司治理	37
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.1.1 ESG 組織、職掌與政策 1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析	9 17

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理	37
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	37
	2-19 薪酬政策	2.2.3.2 薪資報酬委員會職責及運作情形	41
	2-20 薪酬決定流程	2.2.3.2 薪資報酬委員會職責及運作情形	41
	2-21 年度總薪酬比率	6.2 厚植人才與薪酬福利	97
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話 - 永續發展策略 - 董事長的話	5
	2-23 政策承諾	1.1.1 ESG 組織、職掌與政策 6.1 人才政策與承諾 6.4 重視人權	9 96 109
	2-24 納入政策的承諾	1.1.1 ESG 組織、職掌與政策 6.1 人才政策與承諾 6.4 重視人權	9 96 109
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.3 誠信經營 6.4 重視人權 6.5 關懷與溝通	43 109 111
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營 6.5 關懷與溝通	43 111
	2-27 法規遵循	2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	46
	2-28 公協會的會員資格	7.2 參與外部組織	126
	2-29 利害關係人議合方針	1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析	17
	2-30 團體協約	6.5 關懷與溝通	111

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
重大主題與次要主題			
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.3 利害關係人關注議題的鑑別與分析 1.4 利害關係人關注議題鑑別後之重大性排序	20 20
	3-2 重大主題列表	1.4 利害關係人關注議題鑑別後之重大性排序 1.5 就鑑別後重大性與次要性主題的回應	20 23
1. 法規遵循			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	46
GRI 2：一般揭露 2021	2-27 法規遵循	2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	46
2. 資訊安全			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.6 資訊安全管理	50
GRI 418 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6 資訊安全管理	50
3. 公司治理與誠信經營			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.2 公司治理 2.3 誠信經營 2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	37 43 46
GRI 205 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	46

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 205 反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	46
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	46
GRI 207 稅務政策	207-1 稅務方針	3.2.2 稅務政策	61
4. 營運風險管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.7 風險管理	53
5. 產品品質與責任			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.5 產品品質	64
GRI 417 行銷與標示	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.5 產品品質	64
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.5 產品品質	64
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.5 產品品質	64
6. 創新產品服務與數位轉型			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 營運產品與服務 3.2 財務報表與稅務政策	56 58
7. 氣候變遷財務影響與調適方法			
GRI 201 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5.1 溫室氣體盤查及碳管理	82
GRI 305 排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.1 溫室氣體盤查及碳管理	82
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.1 溫室氣體盤查及碳管理	82
	305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	5.1 溫室氣體盤查及碳管理	82
	305-4 溫室氣體排放密集度	5.1 溫室氣體盤查及碳管理	82
8. 職業安全衛生			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6.6 職業安全衛生	113
GRI 403 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	6.6 職業安全衛生	113
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	6.6 職業安全衛生	113
	403-3 職業健康服務	6.7 健康促進	120
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.6 職業安全衛生	113
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.6 職業安全衛生	113
	403-6 工作者健康促進	6.7 健康促進	120
GRI 403 職業安全衛生	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	6.6 職業安全衛生	113
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.6 職業安全衛生	113
	403-9 職業傷害	6.6 職業安全衛生	113
	403-10 職業病	6.6 職業安全衛生 6.7 健康促進	113 120

二 永續會計準則內容索引：電氣與電子設備業

揭露主題	SASB 指標編號	揭露指標	性質	頁碼	內容摘要
製造過程中的能源管理	RT-EE-130a.1	總能源消耗	量化	84	7,507.00 (GJ)
		電網電力占比		84	100%
		再生能源佔比		無	0%
廢棄物管理	RT-EE-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	量化	88	1,116 公斤
					63.26%；由合法廢棄物清運廠商處理
	RT-EE-150a.2	可報告的洩漏次數、洩漏量與恢復量		無	0 次 / 0 公斤 / 0 公斤
產品安全 / 生命週期管理	RT-EE-250a.1	召回次數 / 產品數	量化	-	0 次 / 0 件
	RT-EE-250a.2	產品安全相關法律訴訟導致的財務損失總額		無	本公司無產品安全領域之重大法律訴訟情事
	RT-EE-410a.1	含有依 IEC62474 可宣告物質的產品營收占比		無	未來將逐步收集相關資料加以揭露
	RT-EE-410a.2	可符合能源之星標準的產品營收占比		無	不適用
	RT-EE-410a.3	來自再生能源相關與能源效率相關產品的營收		無	未來將逐步收集相關資料加以揭露

揭露主題	SASB 指標編號	揭露指標	性質	頁碼	內容摘要
原物料採購	RT-EE-440a.1	與關鍵原料使用相關的風險管理機制說明	質化	72	本公司目前所使用之原物料供應貨源充足，請見供應商管理相關章節之描述
商業道德	RT-EE-510a.1	防範反競爭行為政策、貪腐或賄賂政策或作為的說明	質化	46	請見 2.4 經營理念、商業道德與法規遵循之描述
	RT-EE-510a.2	賄賂或貪腐相關法律訴訟導致的財務損失總額	量化	47	0 元
	RT-EE-510a.3	違反競爭行為規範相關法律訴訟導致的財務損失總額	量化	47	0 元
活動指標	RT-EE-000.A	各類型產品的生產數量	量化	56	電源供應器 4,060 仟 Pcs
	RT-EE-000.B	員工數量	量化	98	298 人

三 氣候相關資訊揭露

	項目	執行情形
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	1.1 ESG 組織與利害關係人鑑別及 5.1 溫室氣體盤查及碳管理。
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	5.1 溫室氣體盤查及碳管理。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1 溫室氣體盤查及碳管理。
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.7 風險管理及 5.1 溫室氣體盤查及碳管理。
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	2025 年度尚未使用氣候情境分析評估公司面對氣候變遷風險之韌性，故不適用。
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	5.1 溫室氣體盤查及碳管理。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	未來將逐步收集相關資料加以揭露
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	5.1 溫室氣體盤查及碳管理。
9	溫室氣體盤查及確信情形 與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於次頁 1-1 及 1-2)	本報告書次頁說明

四 溫室氣體盤查資訊揭露

1-1 最近二年度公司 溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體近二年度之排放量 (公噸 CO_2e)、密集度 (公噸 CO_2e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

年度	排放量 (公噸 CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/ 百萬元)	資料涵蓋範圍
2024	1724.1913	1.2904	包含臺北總公司、彰化福興廠區、研發中心與東莞廠。
2025	1876.0041	1.4040	

註 1：直接排放量範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源，能源間接排放量範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放及其他間接排放量範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源。

註 2：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol 或國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1。

註 3：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明近三年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

年度	確信範圍	確信機構	確信意見
2023-2025	台北總公司 台中研發中心 彰化福興廠	AFNOR 艾法諾國際股份有限公司	ISO 14064-3:2019- 範疇 1,2 合理確信 ; 範疇 3 有限確信

註 1：確信機構符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司原以 2023 年為溫室氣體減量基準年。因 2025 年溫室氣體盤查邊界擴大納入東莞廠，為使基準年數據與現行盤查邊界一致，並提升後續排放管理及減量績效之可比較性，本公司重新設定 2025 年為溫室氣體減量基準年。

為持續降低能源使用及溫室氣體排放，本公司透過設備汰換、製程改善、用電管理、節能教育宣導及再生能源評估等措施，並以能源密集度每年較前一年度降低 0.5%、類別 1 及類別 2 碳排放量每年較前一年度降低 1% 為管理目標，定期追蹤執行情形。

2025 年新增 3 組智慧電錶，累計設置 17 組，主要用電設備監測涵蓋率由 79% 提升至 99%，進一步強化能源數據完整性，作為後續用電管理、節能改善及減碳績效追蹤之依據。

註 1：本公司原以 2023 年為溫室氣體減量基準年，因 2025 年溫室氣體盤查邊界擴大納入東莞廠，故重新設定 2025 年為基準年。



幸康電子股份有限公司

台灣總公司

地址：10679 台北市大安區信義路四段 306 號 14 樓
電話：(886)2-2708-6210
傳真：(886)2-2702-9852
Email：sales@cincon.com