

*ichia*

# 毅嘉科技股份有限公司

## 2024 永續報告書

ICHIA SUSTAINABILITY REPORT



# CONTENTS 目錄

|        |      |
|--------|------|
| 關於本報告書 | P.02 |
| 經營者的話  | P.03 |

## 1 重大議題與利害關係人議合

|                   |      |
|-------------------|------|
| 1.1 重大議題鑑別流程      | P.05 |
| 1.2 鑑別利害關係人與其溝通管道 | P.05 |

## 2 公司治理

|                |      |
|----------------|------|
| 2.1 毅嘉科技公司簡介   | P.10 |
| 2.2 毅嘉科技全球市場佈局 | P.11 |
| 2.3 治理架構       | P.11 |
| 2.4 營運績效       | P.19 |
| 2.5 商業道德與法規遵循  | P.19 |
| 2.6 資訊安全管理     | P.21 |
| 2.7 永續供應鏈管理    | P.23 |

## 3 永續環境

|                 |      |
|-----------------|------|
| 3.1 氣候變遷與溫室氣體管理 | P.30 |
| 3.2 廠區節能改善措施    | P.33 |
| 3.3 水資源與廢水管理    | P.34 |
| 3.4 廢棄物管理       | P.35 |
| 3.5 空氣品質管理      | P.36 |
| 3.6 化學品安全       | P.36 |
| 3.7 生物多樣性       | P.38 |

## 4 員工關懷與社區參與

|               |      |
|---------------|------|
| 4.1 員工概況      | P.40 |
| 4.2 員工薪酬與福利   | P.43 |
| 4.3 人才發展與教育訓練 | P.46 |
| 4.4 員工溝通與關懷   | P.47 |
| 4.5 全方位員工健康管理 | P.48 |
| 4.6 安全的工作環境   | P.50 |
| 4.7 社會與社區參與   | P.52 |

## 附件

|                                 |      |
|---------------------------------|------|
| 附件一 GRI Content Index           | P.57 |
| 附件二 SASB Content Index          | P.59 |
| 附件三 永續揭露指標                      | P.59 |
| 附件四 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施 | P.60 |

## 關於本報告書

毅嘉科技秉持透明公開原則，正式發表符合 GRI Standards 2021 標準的年度永續報告書。報告中詳實呈現我們在各項重大永續議題上的管理策略、執行架構與具體成果，深入說明如何有效回應投資人、客戶、員工等利害關係人的期待，同時展現我們在整體價值鏈中創造的環境保護與社會影響力。展望未來，毅嘉科技承諾將持續定期公開公司在治理結構、社會參與及環境永續等各面向的最新發展與具體作為，透過資訊透明化讓所有關心毅嘉的夥伴都能清楚瞭解我們在永續道路上的實踐成果與未來規劃。

## 報告書撰寫原則

本報告書依循 GRI Standards (2021) 新版要求，並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 的永續指標、氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架，報告書同時附上相關索引以供參考。

## 揭露時間

本報告書揭露 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日），毅嘉科技於企業社會責任中公司治理、社會面與環境永續面向之作為與績效，並回應利害關係人關注之議題。

- 前次報告書發行時間：2024 年 08 月
- 本次報告書發行時間：2025 年 08 月
- 下次報告書發行時間：2026 年 08 月

## 邊界範圍

本報告書呈現的財務數據為合併營收財務報告，非財務數據涵蓋了公司治理、環境和社會面的表現，績效則以下列所述生產營運據點為主。包含

- 1 全球營運管理總部暨林口廠（以下簡稱毅嘉林口總部）
- 2 毅嘉電子（蘇州）有限公司（以下簡稱毅嘉蘇州廠）
- 3 中山毅永電子有限公司（以下簡稱毅嘉中山廠）

位於馬來西亞檳城的生產基地，因其營收與生產規模僅占集團 3% 以下，故僅揭露廠房面積，公司治理、環境面和社會面的表現績效則未揭露於此報告書。

## 報告書查證

報告書中引用之財務數據係經勤業眾信會計師事務所查證後所公開發表的合併財務報告資訊。ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、ISO 50001 能源管理系統皆經第三方公證單位進行驗證完成。唯本報告書尚無取得第三方確信。

## 聯絡資訊

如果您對本報告書有任何建議或指教，歡迎您與我們聯絡。

**毅嘉科技股份有限公司**

ESG永續小組

**ichia**

 桃園市龜山區華亞二路268號

 ichia.ir@ichia.com

 +886-3-397-3345

 <http://www.ichia.com/>

## 經營者的話

以韌性經營回應變局，以永續責任連結未來 GRI 2-22、GRI 2-23、GRI 2-24

各位關注毅嘉永續發展的利害關係人與夥伴們：

面對快速變動的全球市場與永續轉型浪潮，毅嘉科技站在價值鏈關鍵位置，深知企業的角色不僅是製造者，更是創新驅動者、責任實踐者與產業共好的連結者。

2024 年，全球政經環境波動與地緣政治風險交錯，同時淨零法規與永續資訊揭露標準加速推進，為電子製造業帶來全新轉型契機與強化韌性的驅動力。毅嘉選擇主動應變、提前布局，從碳盤查基礎建立，到供應鏈減碳協作；從職安制度數位化，到多元平等的組織文化推動，正逐步打造為一家具備「未來韌性」的科技公司。

作為印刷電路板與機構整合元件的重要供應者，我們深知製程中碳排、能源、水資源與化學品風險的管理責任，透過持續深化全球各廠區的組織碳盤查，並針對高耗能製程推動節能診斷、設備效率提升與改善專案，同時逐步展開供應鏈碳盤查，強化數據整合、可追溯性及透明揭露機制，提升整體減碳管理效能。

在社會面，為呼應全球對多元與平等的重視，我們納入 DEI (Diversity, Equity, Inclusion) 指標於人才策略中，透過內部調查、制度設計與管理職性別比檢視，讓多元文化成為企業向前的重要養分。

在治理面，毅嘉持續強化風險識別與內部監理制度，遵循主管機關與上市櫃公司治理守則，並將氣候變遷風險納入董事會定期討論議題；我們也同步優化供應商稽核制度，提升 ESG 指標的比重，協助供應夥伴一同邁向責任供應鏈。

我們相信：永續不是口號，而是企業能力的再定義。在技術與產業快速交替的此刻，毅嘉秉持「使命驅動，創見未來」的核心精神，持續穩健經營體質、落實誠信治理方針、提升組織韌性與風險管理，為長遠永續發展奠定堅實根基。



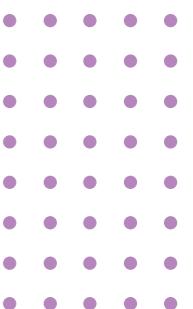
■ 董事長：黃秋永

■ 執行長：曾恭勝

# 01

---

重大議題與利害關係人議合



## 1. 重大議題與利害關係人議合 GRI 2-29、GRI 3-1、GRI 3-2、GRI 3-3

利害關係人的需求與期望是驅動企業永續成長的核心動力。毅嘉科技透過與利害關係人對話機制，深入識別各方關切議題並給予實質回應，此過程不僅能協助企業檢視策略佈局的完整性，更能挖掘潛在商機，強化永續競爭優勢。

### 1.1 重大議題鑑別流程

毅嘉依 GRI Standards (2021) 四步驟及 AA1000 四大原則（包容、重大、回應、衝擊），結合 SDGs、TCFD 等國際標準，鑑別治理、環境、社會面的關鍵議題，作為永續策略基礎。

| 步驟               | 執行內容  |
|------------------|---|
| Step 1. 鑑別溝通對象   | 依循AA1000 SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard)，定義出 6 類主要利害關係人群體：投資人（股東、董事會）、主管機關、客戶、供應商、員工、金融機構。 |
| Step 2. 蒐集永續議題   | 參考 GRI、SDGs 等國際倡議及利害關係人溝通，並彙整列舉出 15 項永續議題。  |
| Step 3. 調查衝擊影響程度 | 透過重大性議題問卷，調查 6 類利害關係人對永續議題的衝擊與影響程度，共收到 325 份有效回饋。   |
| Step 4. 確認重大議題   | 檢視問卷結果，並依據 ESG 永續小組調整，選定 6 項高度關注的永續議題作為本年度重大議題並向董事會報告。  |
| Step 5. 評估衝擊顯著性  | 透過內部問卷，進一步評估 6 項將重大議題對公司治理、環境與社會的衝擊程度、正面 / 負面衝擊分別評分，以及了解重大議題在價值鏈的衝擊邊界及涉入程度。                                       |

### 1.2 鑑別利害關係人與其溝通管道

毅嘉依據 AA1000 SES (2015 版) 議合標準的五大特徵——依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力，進行利害關係人辨識與優先級排序。

經鑑別，毅嘉科技關鍵利害關係人包含：投資人（含股東與董事會）、主管機關、客戶夥伴、供應鏈廠商、全體員工及往來金融機構。透過常態性與機動性並行的溝通管道，我們持續追蹤利害關係人關注焦點，並將這些反饋轉化為永續議題管理與風險評估的重要依據：

| 利害關係人                          | 溝通機制與頻率  | 採取的行動   |
|--------------------------------|--|---|
| 員工                             | <p><b>【定期】</b><br/>勞資會議（每季一次）</p> <p><b>【不定期】</b><br/>直屬主管、永續管理處專責人員、公司佈告欄、員工意見信箱、員工座談會、員工申訴管道、訓練課程及政策宣導會議</p>     | 重視並尊重員工的聲音，闢設各種溝通管道，讓員工可以即時了解公司動態，能對工作職場相關事項表達任何意見或疑慮。  |
| 主管機關                           | <p><b>【不定期】</b><br/>公開資訊觀測站、公文、政策宣導會議、現場查核</p>   | 針對違規事件均採取立即矯正並訂定預防措施流程。定期公開資訊觀測站揭露營運資訊。   |
| 供應商                            | <p><b>【定期】</b><br/>供應商定期會議、定期稽核、評比及輔導</p> <p><b>【不定期】</b><br/>供應商申訴管道、技術研討會</p>                                    | 將持續與供應商夥伴合作，從原料的採購，到生產工藝變革，減少對環境的影響（如電鍍工藝變蒸鍍，噴塗改 IML），同時持續拓展各廠重點利基產品，以提高產品附加價值及開創高附價值產品，發展銷售藍海市場。 |
| 客戶                             | <p><b>【定期】</b><br/>內部品質與檢討會議、客戶滿意度調查</p> <p><b>【不定期】</b><br/>業務拜訪、各種業務會議、技術研討會</p>                                 | 在面對全球產業高度競爭與中美貿易角力的挑戰下，毅嘉以市場導向為成長策略，積極配合客戶的需求開發新產品。   |
| 投資人<br>(包含<br>股東、<br>董事會<br>等) | <p><b>【定期】</b><br/>股東會（一年 1 次）、董事會（5 次／2024 年）、年報（一年 1 次）、ESG 報告（一年 1 次）、財務報告（每季）</p> <p><b>【不定期】</b><br/>公司官網</p> | 提供投資人公開、透明的營運資訊，並協助投資人理解公司長期策略目標與展望。創造穩定的獲利及投資報酬率，同時展現永續治理的表現。                                    |
| 金融機構                           | <p><b>【定期】</b><br/>提供營運績效報表摘要予授信往來銀行（一年 1 次）</p> <p><b>【不定期】</b><br/>業務拜訪</p>                                      | 積極回應金融機構對企業經營風險、ESG 績效與資訊揭露的要求，持續優化資訊透明度與治理機制，以利取得良好評等與永續融資條件。針對授信單位關注議題，主動提供永續績效資料，支持永續金融推動。     |

• 蒐集永續議題

穀嘉從國際永續標準與規範 (GRI、TCFD、SASB 等)、聯合國永續發展目標 (SDGs) 及利害關係人的互動等，整合成 15 項永續相關議題。

| ● 環境面 (E) | ● 社會面 (S) | ● 公司治理 (G) |
|-----------|-----------|------------|
| 水資源管理     | 員工權益與多元平等 | 公司治理       |
| 生物多樣性     | 職業安全衛生管理  | 商業道德       |
| 能源與溫室氣體管理 | 社會參與與公益投入 | 資安與隱私管理    |
| 化學品安全性    | 人才吸引與留任   | 產品創新與研發    |
| 廢棄物管理     | 產品品質與安全   | 供應鏈永續管理    |

• 量化問卷結果

參考利害關係人的問卷調查結果，環境面向 (E) 衝擊較高的有 2 項、社會面向 (S) 有 2 項、公司治理面向 (G) 有 2 項。ESG 永續小組將重大性議題依衝擊強度進行排序。



ESG 永續小組評估 6 項重大議題對環境、社會及治理面向產生的影響，就實際 / 潛在、正向 / 負向的影響程度及發生機率進行綜合評估並彙整。

(1) 評估衝擊：

將重大議題對經濟、環境、公司治理的衝擊程度、正面 / 負面衝擊各分為 1~5 分，由各相關單位評分 ESG 永續小組彙整，範例如下：

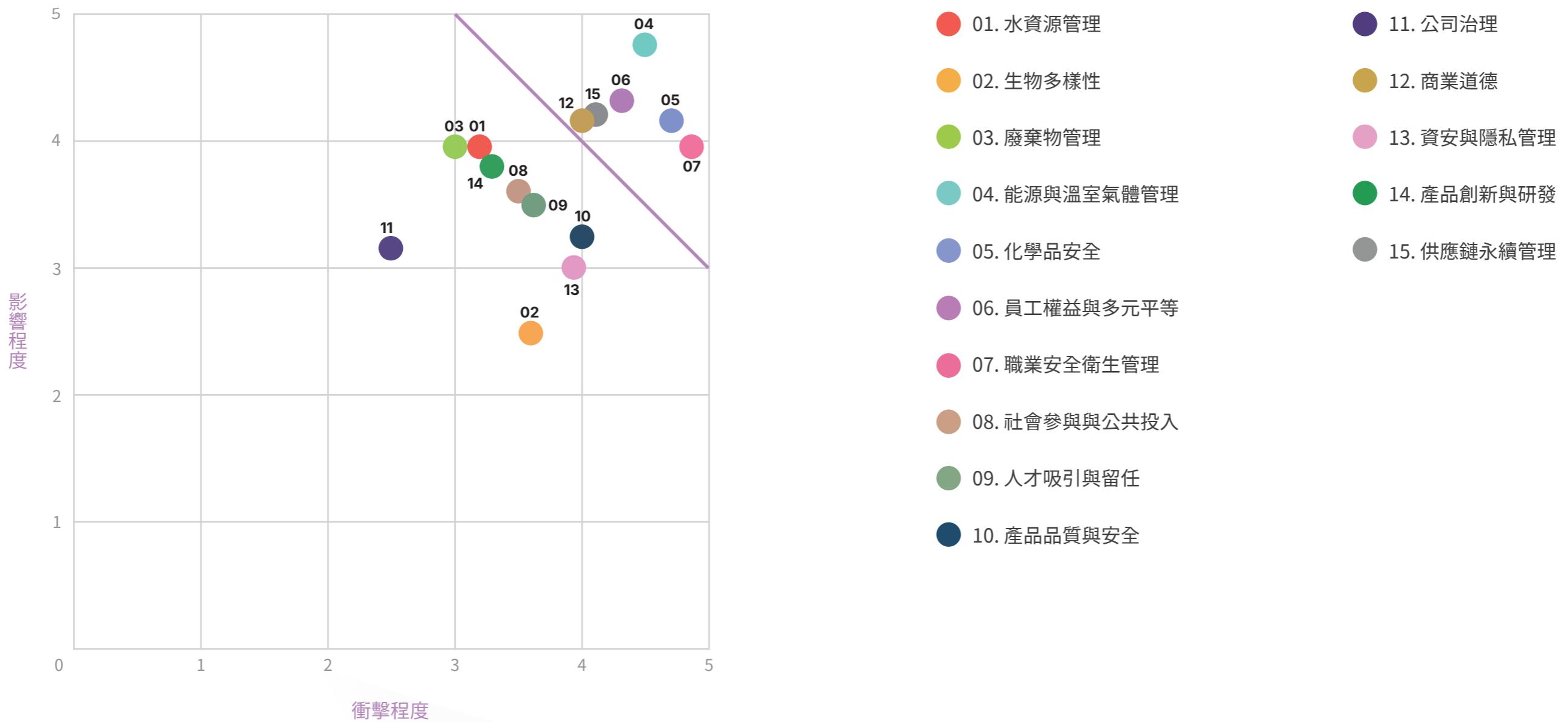
| 重大議題      | ● 環境 (範例) |    |      |    |
|-----------|-----------|----|------|----|
|           | 影響程度      |    | 發生機率 |    |
|           | 正向        | 負向 | 正向   | 負向 |
| 能源與溫室氣體管理 | 5         | 3  | 4    | 2  |

| 重大議題     | ● 社會 (範例) |    |      |    |
|----------|-----------|----|------|----|
|          | 影響程度      |    | 發生機率 |    |
|          | 正向        | 負向 | 正向   | 負向 |
| 職業安全衛生管理 | 5         | 2  | 5    | 3  |

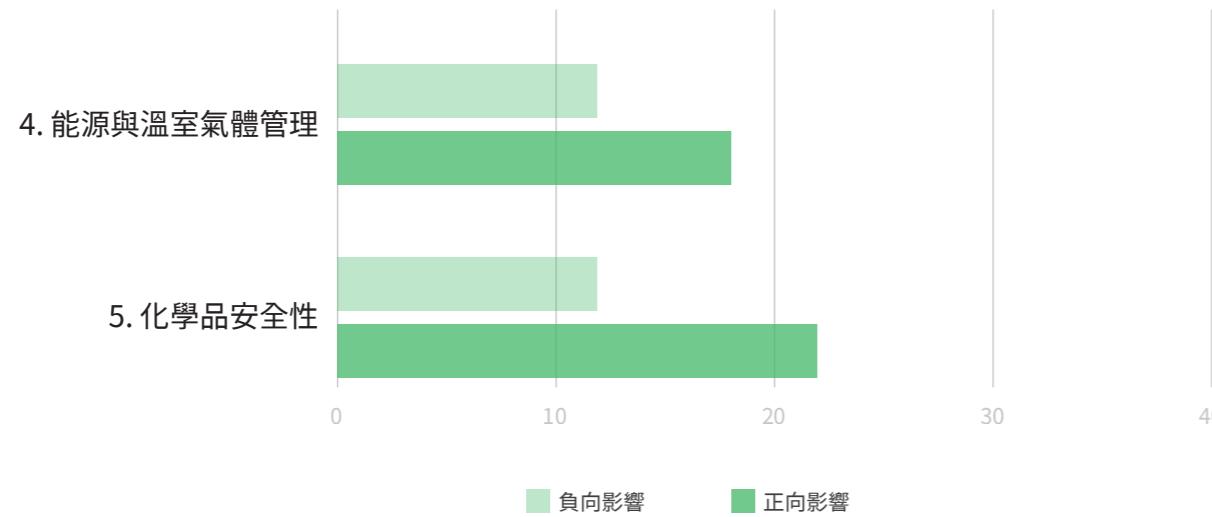
| 重大議題    | ● 公司治理 (範例) |    |      |    |
|---------|-------------|----|------|----|
|         | 影響程度        |    | 發生機率 |    |
|         | 正向          | 負向 | 正向   | 負向 |
| 供應鏈永續管理 | 5           | 3  | 4    | 1  |

## (2) 衝擊排序：

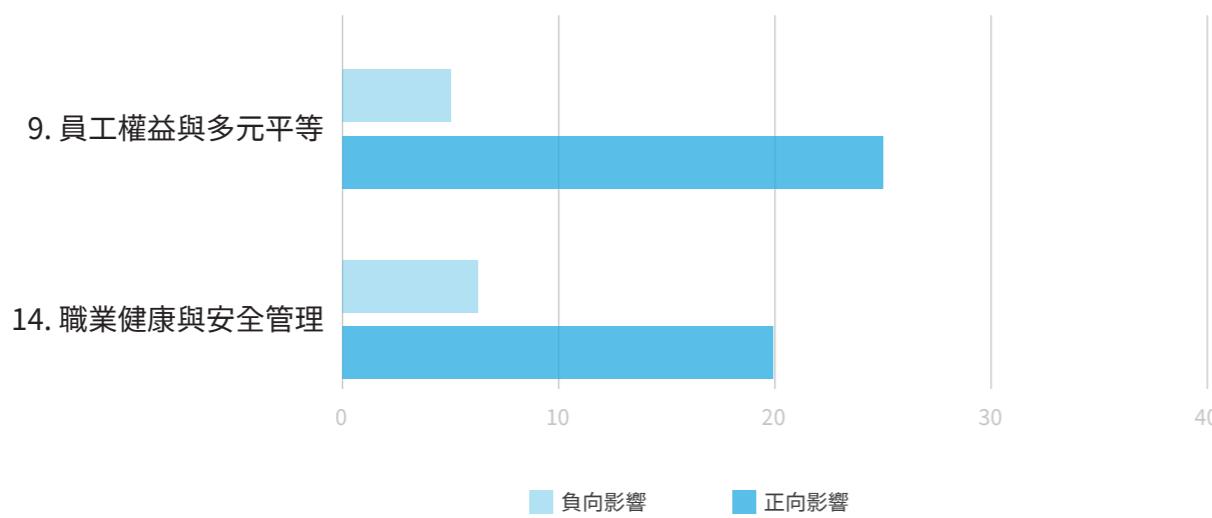
ESG 永續小組計算 6 項重大性議題衝擊量化結果，綜合考量經營團隊建議後，得到下圖評估結果：



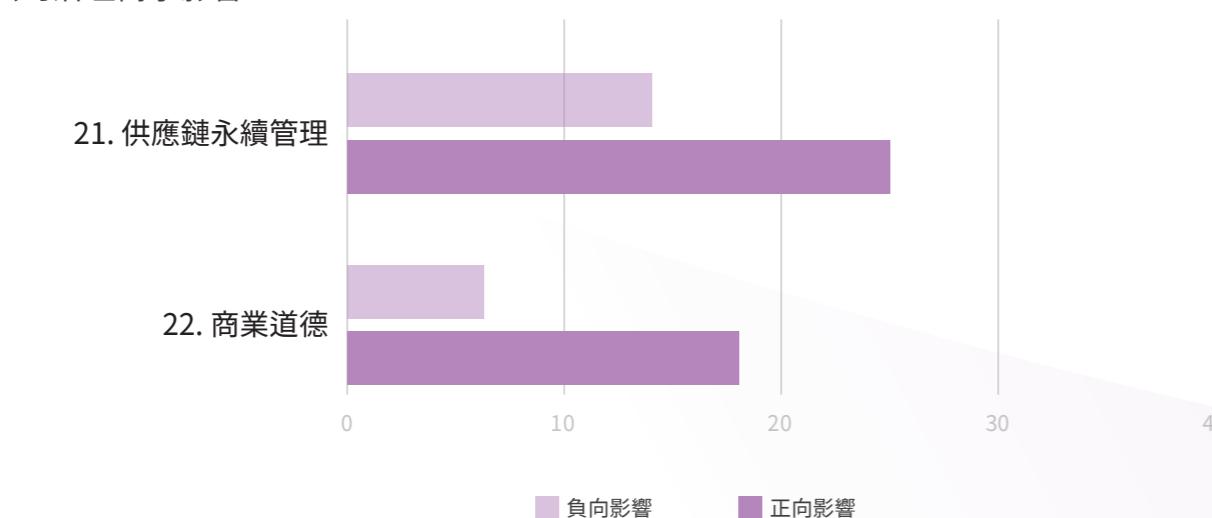
● 環境衝擊影響



● 社會衝擊影響



● 公司治理衝擊影響



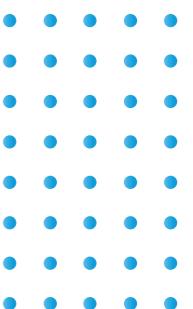
● 重大議題衝擊範圍與績效指標

| 面向  | 重大議題          | 重大主題               | 績效指標   | 涉入程度與衝擊範圍 |      |    |     |    |      |    |
|-----|---------------|--------------------|--|-----------|------|----|-----|----|------|----|
|     |               |                    |  | 投資人       | 主管機關 | 客戶 | 供應商 | 員工 | 金融機構 | 媒體 |
| 環境面 | 化學品<br>安全性    | GRI 403<br>GRI 416 | 1.2024年化學品洩露事件:0<br>2.客戶化學品安全投訴事件:0<br>3.化學品合規使用率:100%<br>4.制定並公開化學品管理政策                     |           | ●    | ●  |     |    |      |    |
|     | 能源與溫室<br>氣體管理 | GRI 302<br>GRI 305 | 減碳目標：2030年較基準年<br>(2021)減碳30% · 2050年淨零<br>碳排<br>至2024年減碳成效已較基準年<br>降36.87%                  |           | ●    | ●  |     |    | ●    |    |
| 社會面 | 職業安全衛<br>生管理  | GRI 403            | 1.2024年職業病發生件數：0<br>2.事故件數較2023年少1件<br>3.安全培訓覆蓋率:100%  |           | ●    | ●  |     | ●  |      |    |
|     | 員工權益與<br>多元平等 | GRI 405<br>GRI 406 | 1.2024年女性高層主管佔比<br>30% · 較2023年提升2%<br>2.原住民族、少數民族員工比<br>率3% · 較2023年提升1%<br>3.歧視或騷擾投訴案件數：0件 |           |      |    |     | ●  |      |    |
| 治理面 | 供應鏈<br>永續管理   | GRI 308<br>GRI 414 | 1.電子整合模組在地採購率較<br>2023年提升 17.2%<br>2.新供應商評鑑家數共 78 家 ·<br>皆通過新進供應商評鑑                          |           |      | ●  | ●   | ●  |      |    |
|     | 商業道德          | GRI 205<br>GRI 206 | 2024 年未發生任何違反誠信<br>原則之不法行為及貪腐事件  | ●         | ●    | ●  | ●   | ●  | ●    |    |

## 02

---

公司治理



## 2. 公司治理

| 面向   | 重大議題    | 管理方針及其要素  | 管理方針的評估   |
|------|---------|---|---|
| 公司治理 | 商業道德    | 遵守誠信經營原則完善法規遵循機制，對利害關係人負責。  | 建立誠信經營的企業文化及健全制度。   |
|      | 永續供應鏈管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>制定《供應商行為準則》與永續採購政策，要求供應商遵守勞工人權、環境保護與商業道德標準。</li> <li>對關鍵供應商進行 ESG 自評與風險分級管理，納入採購評選與稽核機制。</li> <li>推動碳盤查、減廢、資源回收等永續議題於供應鏈落實，建立責任價值鏈。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>每年完成關鍵供應商 ESG 審查比例達一定標準，並追蹤改善成效。</li> <li>定期檢視供應商簽署準則覆蓋率與合規狀況，列入績效考核參考。</li> <li>透過供應鏈溫室氣體盤查、原物料使用報告等數據，評估永續績效進展。</li> </ul> |

### 公司治理績效

- 2024 年未發生任何違反誠信原則之不法行為及貪腐事件。
- 機構相關整合模組在地採購比例達 97% 以上；電子整合模組也較 2024 年提升 17.2%。
- 2024 年新供應商評鑑家數共 78 家，皆通過新進供應商評鑑。

### 未來策略目標：

#### 1. 生產規模經濟

本集團為專業的電子零組件供應商，近年來持續轉型及耕耘車用產品領域，相關產品均已具經濟規模及產業地位，在產品銷售深度與廣度持續成長的帶動下，將有利於發揮量產規模經濟效益，進而形成此產業之進入障礙。

#### 2. 全球運籌模式

本公司除臺灣外，海外包括中國、馬來西亞及越南設有生產基地及行銷中心，除了就近服務客戶外，也搜集市場資訊、調節產能、降低生產成本，更能降低中美貿易戰對營運產生的風險。

### 2.1 毅嘉科技公司簡介 GRI 2-1

毅嘉創立於 1983 年 11 月，初始為【毅嘉工業】，後續因應外部環境變化以及產品多樣性，於 1989 年正式更名為【毅嘉科技】。總部位於桃園市龜山區華亞科技園區，經過四十餘年的努力與經營，已發展為全球性的跨國企業，於中國大陸蘇州、中山、馬來西亞等地設有生產基地。本著「使命驅動，創見未來」之經營理念，持續朝著永續經營邁進。

| 基本資料   |                        |
|--|------------------------|
| 公司名稱   | 毅嘉科技股份有限公司             |
| 成立日期   | 1989 年 11 月            |
| 總部所在位置   | 臺灣桃園市龜山區華亞二路 268 號     |
| 主要生產據點   |                        |
| 毅嘉全球營運總部暨林口廠（廠區面積：約 290,545 平方英呎）<br>毅嘉蘇州廠（廠區面積：約 1,442,364 平方英呎）<br>毅嘉中山廠（廠區面積：約 358,797 平方英呎）<br>毅嘉馬來西亞廠（廠區面積：約 76,048 平方英呎） |                        |
| 實收資本額  | 新台幣 3,075,366 仟元       |
| 2024 年營收   | 新台幣 9,531,011 仟元       |
| 主要產品   | 機構相關整合模組、電子整合模組        |
| 產量   | 68,702(仟套)、167,948(仟片) |

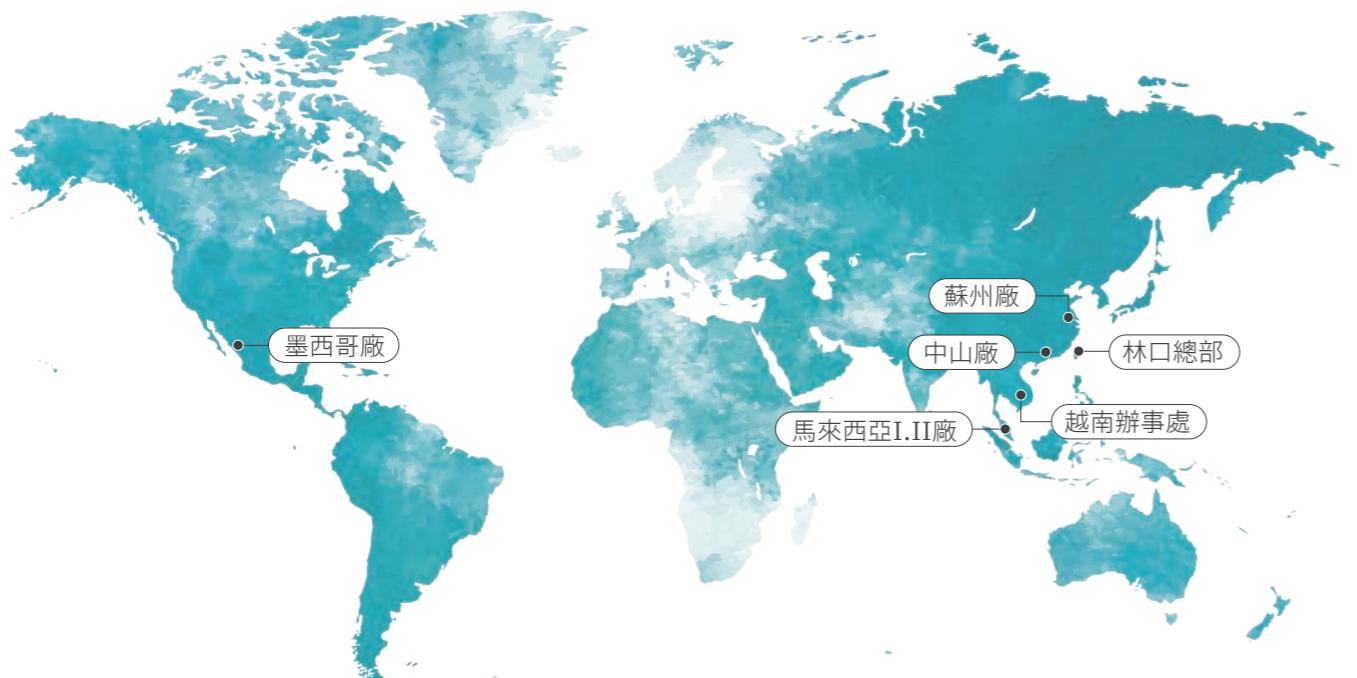
### 毅嘉科技目前主要營運項目

| 主要產品     | 用途與說明  |
|----------|--|
| 電子整合模組   | FPC、PCB、SLP 之佈線設計、測試，可配合 SMT 製程與其他零組件組裝。                           |
| 機構相關整合模組 | 將過往之機構、電子整合元件整合，不論是單一零組件或模組，皆可客製化設計、製造，提供客戶一條龍式的解決方案。              |
| 散熱模組     | 從熱模擬設計到量產製造的一站式服務能力，應用領域涵蓋：個人電腦、伺服器、人工智慧相關技術、工業控制、攜帶式裝置、車用電子與光通訊等。 |

## ○ 2.2 毅嘉科技全球市場佈局

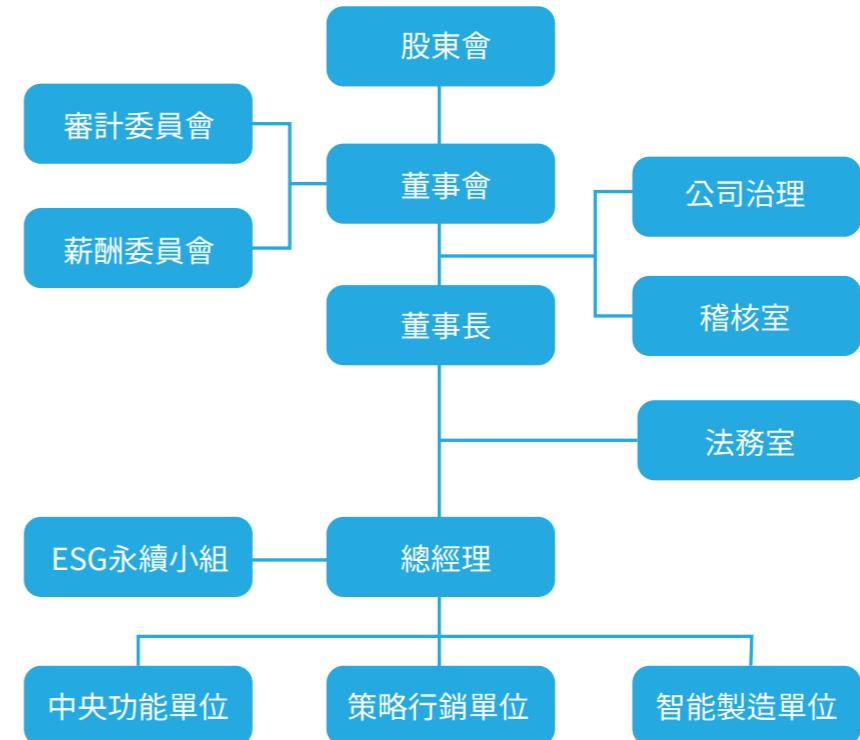
毅嘉科技歷經四十年來的努力與經營，已發展為一全球性的跨國企業，於中國大陸中山、蘇州、馬來西亞、墨西哥等地設有生產基地，因應全球經濟與產業發展之快速變遷，亦進行東南亞的經營佈局評估，2023 年起，於馬來西亞居林科技園區擴建二廠，預計 2025 年第三季完工投產。

海外設置生產基地及行銷中心，除了就近服務客戶、搜集市場資訊、調節產能、降低生產成本外，更能以彈性之出貨地點，較短之交期來爭取客戶之信賴。



## ○ 2.3 治理架構

## ○ 2.3.1 行政組織架構 GRI 2-9



## 各部門業務範圍

| 部門       | 業務範圍說明  |
|----------|---|
| 公司治理     | 落實公司治理、法令遵循；提供董事、獨立董事執行業務所需之資料；辦理董事會及股東會會議相關事宜等。  |
| 稽核室      | 內部稽核制度之建立、修訂及檢討，(海內外子公司)內部控制制度之審核、檢討及稽核。  |
| 法務室      | 負責公司法務、各項契約審核與管理等。  |
| ESG 永續小組 | 將致力於利害關係人所關心的各層面議題，包括公司治理、客戶關係與供應商管理、永續環境、員工關懷以及社會參與等五大面向。不定期與利害關係人溝通，關注利害關係人所關注的議題並及時回應。       |
| 中央功能單位   | 涵蓋了公司總務、廠務、人資行政處、財會處、資訊處等單位，負責人力資源、教育訓練、財務、會計、股務、預算作業、關係企業管理之規劃與執行以及負責資訊環境建置、資訊交換機制與資訊安全之維護等作業。 |
| 策略行銷單位   | 負責公司各項產品之運籌、研發與行銷管理。  |
| 智能製造單位   | 負責公司各項產品之生產、產品品質管理。   |

| 範疇邊界包含範圍   |              |                                       |
|------------|--------------|---------------------------------------|
| 投資公司名稱     | 子公司名稱        | 業務性質                                  |
| 毅嘉科技股份有限公司 | 中山毅永電子有限公司   | 各種電子、通訊(信)及電腦之各種電子零組件及其材料之製造、加工及買賣業務。 |
|            | 毅嘉電子(蘇州)有限公司 | 橡膠、塑膠按鍵及軟性印刷電路板製造、銷售。                 |

#### ◎ 2.3.2 董事會運作 GRI 2-10、GRI 2-11、GRI 2-12、GRI 2-13、GRI 2-15、GRI 2-17、GRI 2-18

2011 年起，毅嘉科技股份有限公司即依據相關法規陸續設置「薪資報酬委員會」、「審計委員會」，其中董事與委員均依相關辦法定期遴選，並決議出對毅嘉科技永續發展有所貢獻之最佳決策。

毅嘉科技股份有限公司依據【企業社會責任實務守則】並考量成員性別、年齡、國籍及文化背景等條件，委任各產業經營或學術經驗豐富的專業人士擔任董事會成員。董事會 2024 年召開 5 次會議，全體董事之出席率為 94%。負責審議、督導公司於經濟、社會、環境等重大議題決策，為公司股東創造最大利益。董事對於會議事項，與其自身有利害關係者，不得加入討論及表決，並不得代理其他董事行使其表決權。

#### 董事學、經歷資料

| 職稱  | 姓名  | 性別 | 學歷            | 主要經歷  |
|-----|-----|----|---------------|---|
| 董事長 | 黃秋永 | 男  | 台灣大學 EMBA(肄業) | 毅嘉集團董事長、ICHIA HOLDINGS (B.V.I) CO., LTD.董事長、ICHIA USA INC.董事長、ICHIA HOLDINGS (H.K.) CO., LTD.董事長、ICHIA UK LTD.董事長、毅嘉科技(馬來西亞)有限公司董事、法拉利投資(股)公司董事長、創意投資(股)公司董事長 |

| 職稱   | 姓名  | 性別 | 學歷   | 主要經歷   |
|------|-----|----|--|--|
| 董事   | 黃麗玲 | 女  | 輔仁大學經濟系<br>中興企研所學分班結業                                | 毅嘉集團副董事長、ICHIA HOLDINGS (B.V.I) CO., LTD.總經理、ICHIA USA INC.董事、ICHIA RUBBER INDUSTRY (M) SDN BHD董事、ICHIA Technologies Hungary Limited Liability Company 董事經理人、毅嘉電子(蘇州)董事、中山毅永董事、ICHIA HOLDINGS (H.K.) CO., LTD.董事、雙婕投資公司董事長 |
|      | 黃子成 | 男  | Pacific Western University                           | 鎰勝工業(股)公司董事長<br>龍生工業(股)公司董事長   |
| 獨立董事 | 曾恭勝 | 男  | 淡江大學物理系  | 毅嘉集團執行長、毅嘉電子(蘇州)董事長、中山毅永董事長、毅嘉科技(馬來西亞)有限公司董事長  |
|      | 陳泰然 | 男  | 美國紐約州立大學<br>(奧伯尼)大氣科學系博士                             | 國立台灣大學特聘講座教授<br>文化大學董事長<br>臺灣氣候服務聯盟理事長   |
| 獨立董事 | 黃欽明 | 男  | 交通大學電子工程系  | 致茂電子(股)公司董事長<br>光遠科技(股)公司董事長<br>鎰勝工業(股)公司董事<br>達運光電(股)公司董事<br>天正國際精密機械(股)公司董事<br>麗臺科技(股)公司董事<br>晶測電子(股)公司董事長<br>兆晟奈米科技(股)公司董事長   |
|      | 許萬龍 | 男  | 交通大學科技管理研究所博士、University of Washington 商學院<br>高階管理結業 | 新竹市企業經理協進會顧問、<br>清大數位經濟技術創新研發與應用計畫<br>顧問<br>中華智慧財產交易服務協會常務理事   |

## ✓ 董事會獨立性與多元化

### 董事會獨立性：

本公司設有獨立董事 3 名，占比 43%。按上市公司規定，公司已取得每位董事的書面聲明，確認其當選資格與本身及其直系親屬相對於公司之獨立性且無違反證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事。

本公司已建立董事會績效評估制度，每年執行一次董事會內部自評及成員考核自評，其自評結果於提報董事會後，揭露於公司年報。

### 多元化：

衡諸本公司第十三屆董事會 7 名董事成員，整體具備營運判斷、危機處理、產業知識、財務及會計分析能力、經營管理能力、國際市場觀、領導、決策等能力。其中黃秋永董事長、黃麗玲副董事長、黃子成董事、黃欽明獨立董事、曾恭勝董事兼執行長皆有多年企業經營實務經驗；陳泰然獨立董事於國立大學擔任教職，具備專業學識、管理及教學經驗；許萬龍獨立董事則於產學合作領域深耕多年，經驗豐富。

董事成員皆為本國籍，董事成員年齡分布區間為：51-59 歲 1 名、61-69 歲 3 名、71-79 歲 3 名；其中包含 1 名女性董事，占比 14%。

## ✓ 董事與經理人的薪酬政策

### (一) 紿付酬金之政策、標準與組合：

本公司董事酬勞依本公司章程規定提列：「年度扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，應提撥不高於百分之三為董事酬勞」。並依「董事會績效評估辦法」定期進行績效評估，衡量項目包含六個面向：

- (1) 公司目標與任務之掌握
- (2) 董事職責認知
- (3) 對公司營運之參與程度
- (4) 內部關係經營與溝通
- (5) 董事之專業及持續進修
- (6) 內部控制

本公司經理人之報酬依本公司章程規定提列：「扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞」。績效評估包含三大部分：(1) 各經理人所擔負之職責 (2) 當年度績效目標達成情形 (3) 對公司貢獻程度。

酬金給付之組合，依薪資報酬委員會組織規程所定，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施。

### (二) 訂定酬金之程序

本公司董事及經理人相關績效均連結公司經營績效指標訂定，其薪酬及個人績效，均經薪資報酬委員會及董事會每年評估審核。2024 年度董事會、董事成員及各功能性委員會成員績效自評結果均為「優」及以上，整體運作顯示完善。2024 年度經理人績效評核結果，所有經理人之表現均達成或超越所訂之目標。上述評核除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，給予合理報酬。2024 年度董事及經理人酬金經績效評估後，送薪酬委員會審議，再由董事會決議之。

### (三) 與永續經營績效及未來風險之關聯性

本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及經理人之整體組織團隊效能。2024 年起永續績效與高階主管獎酬連結，適用對象包含總經理與高階主管，年度績效目標包含完成年報揭露之合併公司之溫室氣體盤查(ISO 14064-1)、每百萬元營收的碳生產力比前一年提升 1% (碳生產力: 每百萬元營收所製造的碳排量)，未達標者，績效扣 1 分；若有超前績效，例如：取得綠色工廠等，則績效加 1 分。另參考業界薪酬標準，確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留住優秀之管理人才。

本公司經營階層之重要決策，均衡酌各種風險因素後為之，相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，經營階層之薪酬與風險之控管績效為正相關。

本公司及其子公司給付董事、總經理及副總經理之酬金包含長期獎酬，給付形式為現金、股票或股票選擇權，非於盈餘當年度全數給付，其實際價值與未來股價相關，即與公司共同承擔未來經營風險。

## 最近二年支付酬金總額占稅後純益比例 (%)

| 項目<br>職稱           | 本公司        |       |            |       | 合併報表所有公司   |       |            |       |
|--------------------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|
|                    | 2023 年度    |       | 2024 年度    |       | 2023 年度    |       | 2024 年度    |       |
|                    | 總額<br>(仟元) | 佔比    | 總額<br>(仟元) | 佔比    | 總額<br>(仟元) | 佔比    | 總額<br>(仟元) | 佔比    |
| 董事酬金               | 10,360     | 2.23% | 12,320     | 1.73% | 10,360     | 2.23% | 12,320     | 1.73% |
| 總經理及<br>副總經理<br>酬金 | 41,625     | 8.95% | 46,275     | 6.51% | 44,005     | 9.46% | 48,479     | 6.82% |
| 稅後純益               | 465,261    | -     | 711,214    | -     | 465,261    | -     | 711,214    | -     |

|             |   |
|-------------|---|
| 評估週期        | 每年執行一次  |
| 評估範圍        | 董事會<br>個別董事成員功能性委員會   |
| 評估方式        | 一、董事會自評<br>二、董事成員自評<br>三、功能性委員會(審計委員會及薪酬委員會)自評  |
| 評估內容<br>及結果 | <p>評估內容：</p> <p>一、董事會自評</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 對公司營運之參與程度。</li> <li>2. 提升董事會決策品質。</li> <li>3. 董事會組成與結構。</li> <li>4. 董事之選任及持續進修。</li> <li>5. 內部控制。</li> </ol> <p>二、董事成員自評</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公司目標與任務之掌握。</li> <li>2. 董事職責認知。</li> <li>3. 對公司營運之參與程度。</li> <li>4. 內部關係經營與溝通。</li> <li>5. 董事之專業及持續進修。</li> <li>6. 內部控制。</li> </ol> <p>三、功能性委員會自評</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 對公司營運之參與程度。</li> <li>2. 功能性委員會職責認知。</li> <li>3. 提升功能性委員會決策品質。</li> <li>4. 功能性委員會組成及成員選任。</li> <li>5. 內部控制。</li> </ol> <p>評估結果：</p> <p>本公司於 2024 年 12 月完成董事會、董事成員、薪酬委員會及審計委員會績效評估，並於 2025 年 3 月 7 日召開之董事會將評鑑結果進行提報，各項評估結果為「優」及以上，整體運作顯示完善。</p> |

## ✓ 董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能與董事會運作效率，制定「董事會績效評估辦法」，訂定董事會每年應至少執行一次針對董事會、董事會成員及各功能性委員會的績效評估。評估面相包含：對公司營運之參與程度、董事的選任及持續進修、內部控制等。未來將進行外部評估，以更客觀的角度進行董事會績效評估。

## (一) 董事會運作績效自評：

共 45 項指標，整體運作顯示完善。

| 自評面向          | 考核項目 | 2024 評分結果 |
|---------------|------|-----------|
| A. 對公司營運參與程度  | 12 項 | 4.87      |
| B. 提升董事會決策品質  | 12 項 | 4.88      |
| C. 董事會組成與結構   | 7 項  | 4.94      |
| D. 董事之選任及持續進修 | 7 項  | 4.69      |
| E. 內部控制       | 7 項  | 4.90      |

## (二) 董事會成員績效自評：

共 23 項指標，整體運作顯示卓越完善。

| 自評面向           | 考核項目 | 2024 評分結果 |
|----------------|------|-----------|
| A. 對公司目標與任務之掌握 | 3 項  | 5.00      |
| B. 董事職責認知      | 3 項  | 4.86      |
| C. 對公司營運之參與程度  | 8 項  | 4.82      |
| D. 內部關係經營與溝通   | 3 項  | 5.00      |
| E. 董事之專業及持續進修  | 3 項  | 4.90      |
| F. 內部控制        | 3 項  | 4.86      |

## (三) 功能性委員會運作績效自評：

共 26 項指標，整體運作顯示完善。

| 自評面向             | 考核項目 | 2024 評分結果 |
|------------------|------|-----------|
| A. 對公司營運參與程度     | 4 項  | 5.00      |
| B. 功能性委員會職責認知    | 8 項  | 5.00      |
| C. 提升功能性委員會決策品質  | 7 項  | 5.00      |
| D. 功能性委員會組成及成員選任 | 4 項  | 5.00      |
| E. 內部控制          | 3 項  | 5.00      |

## ✓ 董事會進修

依據上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點之要求，新任者於就任當年度至少宜進修 12 小時，就任次年度起每年至少宜進修 6 小時。

2024 年度董事進修共 68.4 小時，平均每位董事進修 10 小時，高於法規建議 6 小時。未來將透過持續安排多元的外部進修課程增強其專業性，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導監督功能。

| 職稱   | 姓名  | 進修日期      |           | 主辦單位                 | 課程名稱            | 進修時數 |
|------|-----|-----------|-----------|----------------------|-----------------|------|
|      |     | 起         | 迄         |                      |                 |      |
| 董事長  | 黃秋永 | 113/09/06 | 113/09/06 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度防範內線交易宣導會 | 3    |
|      |     | 113/10/07 | 113/10/07 | 社團法人中華民國工商協進會        | 2024 台新淨零高峰論壇   | 3    |
| 副董事長 | 黃麗玲 | 113/09/04 | 113/09/04 | 社團法人公司治理協會           | 台北場－淨零碳排宣導會     | 3    |
|      |     | 113/09/20 | 113/09/20 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度防範內線交易宣導會 | 3    |
| 董事   | 黃子成 | 113/09/20 | 113/09/20 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度防範內線交易宣導會 | 3    |
|      |     | 113/09/30 | 113/09/30 | 臺灣證券交易所              | 壯大台灣資本市場高峰會     | 3    |
| 董事   | 曾恭勝 | 113/09/30 | 113/09/30 | 臺灣證券交易所              | 壯大台灣資本市場高峰會     | 3    |
|      |     | 113/10/18 | 113/10/18 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度防範內線交易宣導會 | 3    |
| 獨立董事 | 黃欽明 | 113/06/03 | 113/06/03 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 機構投資人觀點論壇       | 3    |
|      |     | 113/09/30 | 113/09/30 | 臺灣證券交易所              | 壯大台灣資本市場高峰會     | 3    |

| 職稱   | 姓名  | 進修日期      |           | 主辦單位                 | 課程名稱   | 進修時數 |
|------|-----|-----------|-----------|----------------------|--|------|
|      |     | 起         | 迄         |                      |  |      |
| 獨立董事 | 陳泰然 | 113/03/22 | 113/03/22 | 社團法人中華民國企業永續發展協會     | CDP台灣發表會-以永續知識力打造全新碳時代宣導會                                | 3    |
|      |     | 113/04/17 | 113/04/17 | 社團法人台灣董事學會           | 標竿學習 如何從核心技術中突破成長  | 3    |
|      |     | 113/05/13 | 113/05/13 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 國產建材委訓～董事暨公司治理主管實務進階研討會【永續創新企業與誠信經營守則之落實與發展趨勢】           | 3    |
|      |     | 113/06/03 | 113/06/03 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 機構投資人觀點論壇  | 3    |
|      |     | 113/08/12 | 113/08/12 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 國產建材委訓～董事暨公司治理主管實務進階研討會【反托拉斯法下之聯合壟斷法律風險(含性平)公平交易法相關聯合行為】 | 3    |

| 職稱   | 姓名  | 進修日期      |           | 主辦單位                 | 課程名稱                          | 進修時數 |
|------|-----|-----------|-----------|----------------------|-------------------------------|------|
|      |     | 起         | 迄         |                      |                               |      |
| 獨立董事 | 許萬龍 | 113/01/30 | 113/01/31 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務研習班 - 臺北班 | 12   |
|      |     | 113/02/02 | 113/02/02 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 董監事暨公司治理主管系列課程 - 碳權交易機制與碳管理應用 | 3    |
|      |     | 113/03/22 | 113/03/22 | 財團法人台灣永續能源研究基金會      | 企業永續菁英培訓班                     | 3    |
|      |     | 113/09/30 | 113/09/30 | 財團法人工業技術研究院產業學院      | 市場導向之專利布局                     | 2.7  |
|      |     | 113/09/30 | 113/09/30 | 財團法人工業技術研究院產業學院      | 2024 智權新創                     | 2.7  |

### ◎ 2.3.3 審計委員會

本公司審計委員會由 3 名獨立董事組成，審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質與誠信度。審計委員會定期舉行會議，主要審議的事項主要包括：

- 一、審閱財務報告。
- 二、考核內部控制制度之有效性。
- 三、簽證會計師之獨立性、委任及報酬等。
- 四、重大資產交易。
- 五、資金貸與。
- 六、修訂資金貸放作業程序、取得或處分資產處理程序及訂定風險管理政策與程序。
- 七、董事自身利害關係事項。
- 八、公司存在或潛在風險之管理。

2024 年度審計委員舉行 5 次會議，委員出席情形如下：

| 職稱  | 姓名  | 實際出(列)席次數 | 委託出席次數 | 實際出(列)席率 | 備註 |
|-----|-----|-----------|--------|----------|----|
| 召集人 | 黃欽明 | 5         | 0      | 100%     | 無  |
| 委員  | 陳泰然 | 5         | 0      | 100%     | 無  |
| 委員  | 許萬龍 | 5         | 0      | 100%     | 無  |

### ◎ 2.3.4 薪酬委員會

本公司依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」設立薪資報酬委員會，委員任期 3 年由三名獨立董事組成，每年至少召開會議兩次，負責評估、審核公司內部薪資制度是否符合相關法規，並足以吸引、留任優秀人才。

本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。但有關獨立董事薪資報酬建議提交董事會討論，以監察人薪資報酬經公司章程訂明或股東會決議授權董事會辦理者為限：

1. 定期檢討本公司「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3. 定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

2024 年度召開 3 次會議，委員實際出席狀況，如下表：

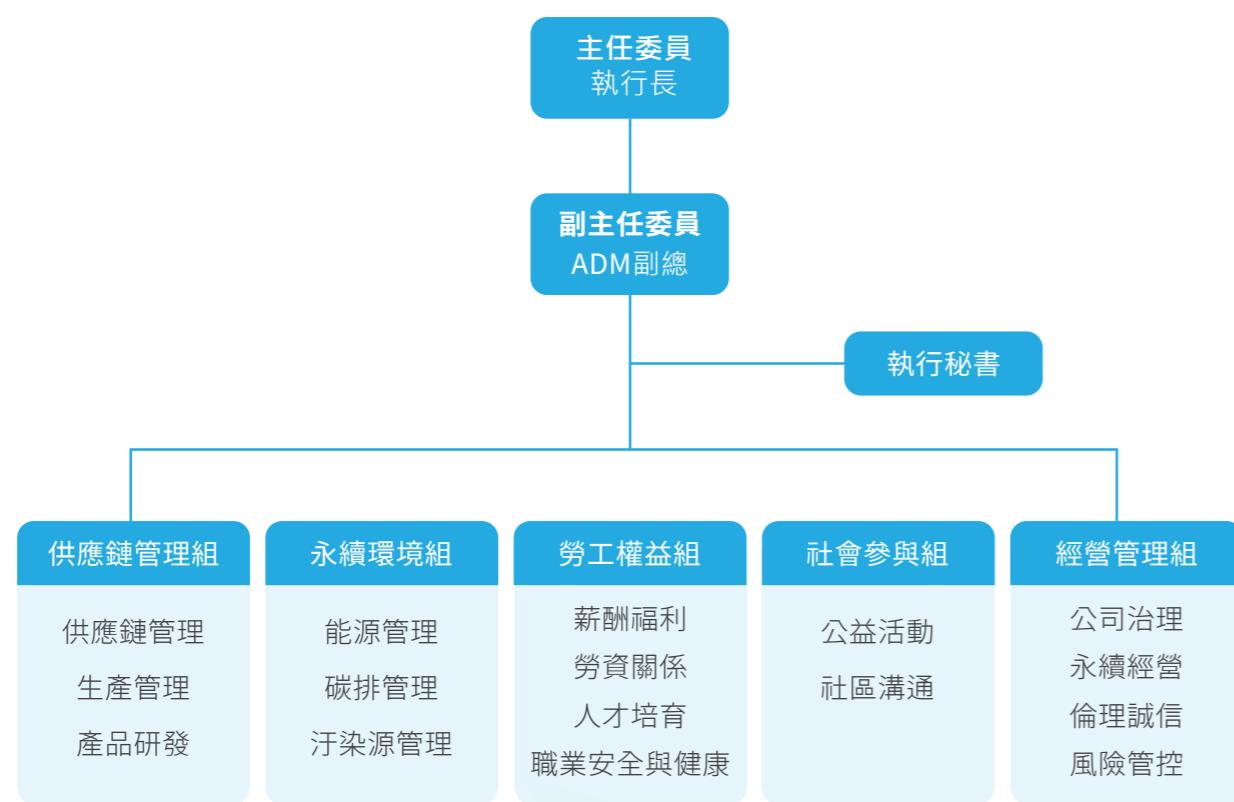
| 職稱  | 姓名  | 實際出(列)席次數 | 委託出席次數 | 實際出(列)席率 | 備註 |
|-----|-----|-----------|--------|----------|----|
| 召集人 | 黃欽明 | 3         | 0      | 100%     | 無  |
| 委員  | 陳泰然 | 3         | 0      | 100%     | 無  |
| 委員  | 許萬龍 | 3         | 0      | 100%     | 無  |

### ◎ 2.3.5 ESG 永續小組

毅嘉科技目前係組成「ESG永續小組」，由各單位人員兼任，其組織架構如下圖。每季向最高治理單位--董事會呈報執行情形，由其檢視與核准報導之資訊。

ESG永續小組負責確保公司永續資訊的準確性、完整性及可靠性，收集並審核數據之正確性，每年編製永續報告書並進行相關事項申報。促進永續資訊揭露的透明度與合規性，並掌控各項永續資料經妥善管理及安全保存。

本公司ESG永續小組致力於利害關係人所關心的各層面議題，包括公司治理、客戶關係與供應商管理、永續環境、員工關懷以及社會參與等五大面向。每年審視國際規範，確保符合國際準則。不定期與利害關係人溝通，關注利害關係人所重視的議題並及時回應。



### ◎ 2.3.6 公協會會員與倡議

毅嘉科技為國內主要軟性電路板製造商，長期皆為電電工會、電路板協會之企業會員。近來，受到全球氣候變遷、ESG 世界潮流的趨勢下，毅嘉持續關注各個 ESG 主要倡議的發展，並適度加入成為會員，除了對外宣示毅嘉有心、有力為地球、為社會貢獻，也希望藉由公協會的力量，讓產業、同業共同為我們的環境與社會，奉獻微薄之力。近年，集團中山廠率先取得 RBA 認證，2023 年加入台灣氣候聯盟，藉由群體的力量，落實企業永續發展之願景。

| 倡議組織                         | 擔任職務                                      |
|------------------------------|---|
| 台灣區電機電子工業同業公會                | 會員  |
| TPCA 台灣電路板協會                 | 會員  |
| 中華民國職工福利發展協會                 | 福委會會員                                     |
| 責任商業聯盟 (RBA)                 | 蘇州廠已通過現場稽核，取得 VAP 資格                      |
| 台灣氣候聯盟                       | 會員  |
| CDP 全球環境信息研究中心<br>(前身為碳揭露組織) | 響應「CDP Commit to Action」倡議，參與 CDP 投資者問卷回覆 |

#### ○ 2.4 營運績效

毅嘉集團 2024 年全年度合併營收為新台幣 95.31 億元，較前一年度增長了 11%；合併毛利率 18%，合併營業淨利 7.74 億元，合併稅後淨利為 7.11 億元，稅後每股盈餘約為新台幣 2.36 元。全年度獲利逆勢增長了五成，再創營運佳績。

單位：新台幣 (仟元)

| 項目       | 年度 | 2023      | 2024      |
|----------|----|-----------|-----------|
| 營業收入     |    | 8,561,414 | 9,531,011 |
| 營業成本     |    | 7,287,462 | 7,822,192 |
| 營業毛利     |    | 1,273,952 | 1,708,819 |
| 營業費用     |    | 791,340   | 935,012   |
| 營業利益     |    | 482,612   | 773,807   |
| 營業外收入及支出 |    | 65,871    | 76,847    |
| 研究發展費用   |    | 267,214   | 317,895   |
| 稅前淨利     |    | 548,483   | 850,654   |
| 所得稅費用    |    | 83,222    | 139,440   |
| 本期淨利     |    | 465,261   | 711,214   |
| 每股盈餘 (元) |    | 1.56      | 2.36      |

註：更多資訊可參閱本公司 113 年度年報。

#### ○ 2.5 商業道德與法規遵循

##### ◎ 2.5.1 誠信經營為核心價值

毅嘉科技自創立以來，以「誠心、用心、創新、成就無限」作為核心價值，貫穿組織運作與企業文化之根本。從董事長至基層同仁，皆秉持此信念，實踐穩健踏實的經營精神，並將誠信視為企業永續發展的基石。

在內部治理面向，針對所有理級以上員工，公司均要求簽署《工作承諾暨保密義務保證書》，明確其在職務上對於營業秘密應盡之保密責任，強化營業資訊保護與法令遵循意識。公司嚴格禁止任何利用職務之便謀取不當利益之行為，並建立舉報制度與倫理通報機制，以維護公司權益與股東信賴。

在人才評核制度方面，毅嘉每年進行之員工績效考核除專業能力外，亦重視「核心職能」的展現，涵蓋誠信正直、用心熱忱、創新求變三大指標。員工需舉證具體實踐行為，並由直屬主管進行審核，以確保企業價值落實於日常行動中。

對外合作方面，毅嘉要求所有供應商皆須簽署《永續供應商守則》，承諾在與公司往來期間，全面遵守當地法規及毅嘉內部誠信規範。嚴禁任何形式之賄賂、回扣、不當給付或以非法手段謀取商業利益之行為，包括但不限於向毅嘉員工或其關係人提供利益、共同編造不實議價文件、或意圖影響交易公平性的作為。透過明確約束與監督機制，建立供應鏈誠信治理之基礎，保障雙方長期合作之穩健性與公正性。

未來，毅嘉將持續以高度自律與透明原則，深化誠信經營文化，不僅落實於內部治理，更延伸至外部合作與供應鏈關係，展現企業對永續經營之長期承諾。

### ◎ 2.5.2 檢舉申訴制度與管道

為落實企業誠信治理，並確保員工擁有暢通且安全的溝通與反映管道，毅嘉科技依據《員工建議與申訴管理辦法》建立多元化之意見反映機制，協助員工提出合理建議、申訴事項或揭露違反法令與道德規範之情事。

公司設置正式之建議與申訴通報平台，包括電子郵件、實體信箱、專線聯繫及匿名通報機制，並指定專責單位負責案件之接收、調查、處理與回覆，確保所有提報事項皆能獲得及時且公正之處理結果。處理流程具備嚴謹保密機制，保護申訴人身分與權益，並杜絕任何形式之報復行為。

該制度亦為公司建立內、外部有效溝通橋梁的重要一環，不僅提升員工對組織透明度與信任度，亦有助於管理階層即時掌握營運風險與組織潛在問題。透過定期檢視申訴案件類型與處理成效，公司持續優化制度流程，並將相關議題納入內部培訓與宣導教材，深化全員對勞動權益、工作環境與誠信道德之認知。

未來，毅嘉科技將持續強化雙向溝通文化，並與企業治理與人權保障機制接軌，確保員工能在安全、尊重且信任的職場中發聲與參與，共同形塑永續共融的工作環境。

管道如下：

1. 「員工申訴信箱」：針對各廠區設有實體意見信箱，以及專門申訴之電子信箱，分別如下，其權責單位由人資行政處、各廠人資最高主管受理。

- 林口總部 1999.hr.LK@ichia.com
- 蘇州廠 1999.hr.SZ@ichia.com
- 中山廠 1999.hr.ZS@ichia.com

2. 「供應商、消費者或客戶申訴信箱」：設有專門信箱 (ichia.legal@ichia.com)，權責單位為人資行政處。

3. 執行職務遭受不法侵害預防相關措施：依據「毅嘉工作規則」第 46 條、第 55 條、第 56 條，權責單位為人資行政處主責審查及處理。落實主管與員工間的溝通與宣導，以及對於吹哨者的保護，避免職場暴力之情事。2024 年度未有此情事發生。

4. 工作場所性騷擾防治、申訴及懲戒相關管理措施：依據「毅嘉工作規則」第 46 條，權責單位為人資行政處主責受理申訴、調查及審議。強化性別友愛的工作環境及嚴禁任何形式的性騷擾行為，並建制此管理程序為員工營造一個友愛與安心的工作環境。另外在此管理程序中嚴密保護申訴者資訊，保障申訴同仁的權益。2024 年度未接獲性騷擾申訴事件。
5. 「員工面談」：依據毅嘉「員工績效評核管理辦法」，各廠每年舉辦 2 次（期中／上半年、期末／下半年）員工與直屬或高階主管進行雙向對談，由人資行政處主責並與各相關單位共同協助辦理。

毅嘉科技為落實誠信經營原則，強化企業治理機制，針對員工建議、申訴與檢舉事項，已設置完備之管理制度與調查程序。所有制度均明確定義調查單位權責與標準作業程序，並嚴格保障檢舉人或申訴人之身分安全，確保其所提供之資訊及調查相關資料全程保密，防範資訊洩漏與後續報復風險。

為保護任何善意舉報行為，公司依據所設「員工建議與申訴管理辦法」、「誠信經營與道德準則」等內控程序，建構「吹哨者保護制度」，確保檢舉人不因提出申訴或揭露不當行為而遭遇打擊報復。針對經查證屬實之案件，公司將依相關辦法進行內部獎懲，並視情節啟動改善或懲戒機制，強化制度之威信與信任度。

上述通報機制除服務於集團內部員工外，亦擴及外部利害關係人，包括供應商、合作廠商、其關係企業及負責人等。公司特別設立對外專屬申訴信箱與聯繫窗口，適用於所有與毅嘉科技具有採購或合作關係之法人與自然人。任何對公司經營行為、誠信風險、違法或不當行為之揭露，皆可透過公開之通報管道提出，由公司專責單位即時受理與處理。

此申訴與檢舉機制之建立，不僅提升公司治理透明度與公正性，亦展現毅嘉對供應鏈人權保障、責任商業行為與合作夥伴關係的堅定承諾，體現公司追求永續、正直與開放溝通的企業精神。

毅嘉科技依據「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」二十六條之要求，發生以下狀況時視為重大關鍵事件，需向董事會溝通報告：

1. 發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，造成公司重大損害或影響者；
2. 經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者；
3. 單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。

然 2024 年毅嘉科技並未發生重大關鍵事件。

### ◎ 2.5.3 法規遵循

企業依法營運不僅是基本義務，更是實踐企業社會責任與實現永續經營的關鍵要素。毅嘉科技身為全球性電子零組件製造商，產品與服務橫跨多國市場，為此，公司持續密切關注國內外與營運相關之法規制訂與趨勢發展，確保各項業務活動皆符合法令規範，並有效降低潛在合規風險。

為系統性推動法令遵循管理，毅嘉依循 ISO 9001（品質管理）、ISO 14001（環境管理）、ISO 45001（職業安全衛生管理）等國際標準，建置法規鑑別與持續監控機制，涵蓋營運、環境、勞工安全衛生等多面向。各單位須定期執行法規符合性盤點，並於內部稽核及管理審查會議中檢視實施成效，作為持續改善與合規策略制定之依據。

此外，毅嘉承諾資訊揭露之誠實性與完整性，對於如因違反法令規範而遭受主管機關裁處之事件，或對公司營運產生重大影響者，皆依循「平衡報導」與「資訊透明」原則，於永續報告書中據實揭露，藉以強化外部利害關係人之信任與企業治理之公信力。

未來，毅嘉將持續優化合規管理體系，強化各層級法遵意識，並因應全球 ESG 法規趨勢（如歐盟 CSRD、供應鏈盡職調查規範）進行制度前瞻部署，確保企業經營在法治與永續軌道上穩健前行。

2024 年全年度，未發生任何違法遭罰責之情事。

## ○ 2.6 資訊安全管理

近年來，資通安全逐漸受到企業界及政府機關的高度重視，駭客攻擊造成企業重大損失的事件屢見不鮮。為強化資通安全風險控管，毅嘉科技制定了完善的管理架構、資通安全政策及具體管理方案，並投入相關資源以確保資訊安全。具體說明如下：

### ◎ 2.6.1 組織架構與資訊安全政策

智能營運處為獨立於使用者單位的部門，負責統籌及執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，並蒐集及改進組織資訊安全管理系統的技術、產品及程序。同時，智能營運處亦承擔工時數字化轉型推進的任務。

此外，智能營運處配合公司稽核單位，執行資訊安全稽核工作，包含內部及外部稽核，確保資訊安全管理機制之落實。管理範疇涵蓋網路安全、電腦資訊檔案安全、裝置安全、郵件安全及資訊系統存取控制等。

為確保本公司系統、設備、電腦資訊檔案及網路的安全，建立一個安全且可信賴的電腦化作業環境，以保障公司利益及各單位資訊系統的永續運作。

資訊安全管理的範疇包括：電腦系統安全管理、網路安全管理、系統存取控制、資訊資產安全管理、實體及環境安全管理，以及資訊安全稽核。

### ◎ 2.6.2 資訊安全的原則及標準

為預防資訊系統及檔案遭受電腦病毒攻擊或感染，應採取偵測與防範措施，並針對入侵與惡意攻擊建立主動式入侵偵測系統，以確保電腦資料安全。

此外，為防範本公司因天災或人為重大事件導致重要資訊資產、關鍵業務或通訊系統中斷，應制定資訊系統永續運作規劃政策，確保業務持續性，員工應嚴格遵守相關規定，共同維護公司資訊安全。

員工應遵守之相關規定：

- (1) 電腦資料及設備，不得任意破壞、攜出、外借、不正當修改，以維護資料完整性。
- (2) 應遵守公司所制定之郵件收發與上網之政策規範，且不得擅自安裝資訊部門未授權之軟體與無版權軟體。
- (3) 進入主機後，若作業結束或長時間不使用機器時，應退出機器，以免資料機密外洩，為別人所破壞或造成當機之困擾。
- (4) ICT 類設備之擺放位置除以便捷為原則外，應遠離茶水、咖啡、日曬或潮溼地點，酸鹼環境的設備使用防護罩，以延長其壽命。
- (5) 電腦設備無法正常作業時，使用者應立即通知資訊單位，以便檢查或維修。

此外，毅嘉科技也投入資通安全管理之資源，包含優化各項伺服器硬體設備，同時強化備援機制的運作，也導入桌面管理系統，精準掌握設備的應用範圍。本公司不定期會進行釣魚信件的演練及教育訓練；並設有資訊安全主管及資訊安全人員，取得資安證照，強化公司資安管理。

在此基礎努力下，2024 年並無重大資安事件導致營業損害之情事發生。

### ◎ 2.6.3 資訊安全具體管理方案

| 方案       | 具體措施  |
|----------|---|
| 網際網路資安管控 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立防火牆機制來防止未經授權的網路存取。</li> <li>2. 加強對電子郵件的安全管理，防止惡意信件攻擊。</li> <li>3. 定期掃描電腦系統與資料儲存裝置中的病毒與惡意程式。</li> <li>4. 各項網路服務之使用應依據資訊安全政策執行。</li> </ol>                            |
| 資料存取管控   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 電腦設備應有專人保管，並設定帳號與密碼。</li> <li>2. 據職能分別賦予不同存取權限。</li> <li>3. 調離人員取消原有權限。</li> <li>4. 設備報廢前應先將機密性、敏感性資料及版權軟體移除或覆寫。</li> <li>5. 隨身存取設備使用限制，資料傳遞僅侇限於公司作業環境下進行。</li> </ol> |
| 應變復原機制   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立系統備份機制，落實异地備份。</li> <li>2. 定期檢視緊急應變計劃。</li> <li>3. 定期檢討電腦網路安全控制措施。</li> <li>4. 保持並評估第三方合作商協同作業完善復原機制。</li> </ol>  |
| 緊急通報程序   | 當發生資訊安全事件時，發生單位通報資訊處安全處理小組，判斷事件類型並找出問題點，即時處理並留下紀錄。  |

### ○ 2.7 永續供應鏈管理 GRI 2-6

毅嘉科技持續優化供應鏈管理機制，除針對製程進行提升外，亦從採購源頭至後段流程進行全面精進，以確保各項作業落實並提升整體效率與品質。在集團內兩大事業群協同合作下，導入多項 ISO 管理體系，針對既有與新進供應商落實稽核制度，全面盤查供應鏈風險，強化品質控管，進一步提升品牌能見度與市場拓展力。

本公司積極推動永續供應鏈，三年內完成數項具體措施，包括全面導入無鹵材料、推行包材回收循環再利用、要求全體供應商簽署包含「不使用衝突金屬」條文之社會責任承諾書，並持續稽核其企業社會責任（CSR）與環安衛管理系統之落實情形。此舉有助於確保原物料符合 RoHS、HSF 及客戶規範，進一步強化生產效率與競爭力。

展望未來，毅嘉科技將深化與供應商夥伴之合作關係，推動從原物料採購到製程技術轉型（如電鍍轉蒸鍍、噴塗改為 IML）之綠色製造，並持續聚焦高附加價值產品，拓展藍海市場。針對產品開發亦導入生命週期評估，全面檢視原料選用、製造、運輸、使用至最終棄置等階段之環境影響。

同時，公司將加強永續材料研發與應用，推行包裝與產品的減量、減材、減重與再利用策略，朝向「零毒害、零廢棄、零環境衝擊」之永續產品願景邁進，實現環境友善與經營韌性的雙重目標。

### ○ 2.7.1 供應與採購概況 GRI 204-1

#### ✓ 機構相關整合模組

機構相關整合模組的主力產品，包括各類材質（塑膠、橡膠、金屬）按鍵與穿戴裝置配件、機構件及模組，是當前各類 3C 產品、穿戴裝置、汽車配件、工規的中游產品。產業鏈的上游以各類原物料供應商為主，下游則以各類終端產品的組裝廠為大宗。



▲ 機構相關整合模組供應鏈上下游概況

機構相關整合模組之整體製造流程，是將矽膠、塑膠添加架橋劑、色料等，經過熱壓或注塑、沖切、印刷、鐳刻、噴塗、改質、PVD 等工藝，再組裝金屬、電路板等最終製成各種矽膠、塑膠及塑橡膠製品或模組。其中，主要使用之原物料為矽膠塑膠及半成品、電路板和五金件等三大原物料。若客戶無特殊需求指定，皆以各廠座落當地採購為主。

當前，各主要原物料供應商均為國內外知名業者，在品質方面有相當程度之水準，毅嘉科技與各供應商合作多年，維持良好的合作關係，並積極開發新進貨來源，以降低原物料來源單一之風險。此外，毅嘉科技持續推動當地語系化採購，除可節省成本，掌握交期外，亦可降低運輸階段碳排放及保障各廠當地的就業機會，2024 年各廠區之在地採購百分比皆已達 97% 以上。

#### 機構相關整合模組在地採購百分比

| 年度   | 林口總部   | 蘇州廠    | 中山廠    |
|------|--------|--------|--------|
| 2023 | 99.54% | 99.75% | 97.66% |
| 2024 | 99.6%  | 97.7%  | 97.4%  |

註：在地採購以「進口」、「報關」與否進行判定。(以採購金額統計)



▲ 電子整合模組供應鏈上下游概況

#### ✓ 電子整合模組

在電子整合模組方面，主力產品為軟性電路板產品，其主要應用於各類行動裝置、面板、各類電子產品之中，在 FPC 軟性電路板產業鏈當中位處下游的位置，是毅嘉科技目前的主要營收來源。

毅嘉科技當前在 FPC 產業鏈當中位處下游。以整體 FPC 製造產業鏈觀察，上游為電路板製造所需之各類原物料，中游供應商為軟性銅箔基板（FCCL）製造商，下游業者則為各家軟性電路板製造商，最後將 FPC 產品交由各大品牌製造商進行各類產品組裝。

電子整合模組主要產品使用之原物料為軟性銅箔基板（Flexible Copper Clad Laminate，簡稱 FCCL）、保護層（Protective Coatings），以及補強膠片，供應商均為國內外知名業者，在品質方面有相當程度之水準。若客戶無特殊需求指定，皆以各廠座落當地採購為主。

#### 電子整合模組在地採購金額百分比

| 年度   | 蘇州廠    |
|------|--------|
| 2023 | 31.57% |
| 2024 | 37%    |

註：1. 在地採購以「進口」、「報關」與否進行判定。(以採購金額統計)

2. 林口總部、中山廠 2024 無電子整合元件相關產品。

### ◎ 2.7.2 供應鏈管理機制 GRI 308-1、GRI 414-1

毅嘉科技的供應商涵蓋原物料、設備、工程、廢棄物處理、運輸，以及清潔、團膳、保全等各類服務單位。為有效管理多元供應鏈風險，公司建構完善的 ISO 管理體系與綠色品質管理制度，全面要求供應商通過涵蓋環境、勞動權益、人權保障與社會責任等面向的評核機制。

此舉不僅有助於確保供應端作業符合永續發展原則，也有助於推動供應商與毅嘉在企業責任及長期經營上達成共同目標。公司並透過制度化的稽核與追蹤機制，強化供應鏈風險辨識與應對能力，掌握潛在風險源頭，確保營運韌性。

此外，毅嘉亦重視與供應商建立長期穩定的合作夥伴關係，對於評核過程中發現之缺失，主動提供輔導與改善建議，協助供應商優化其管理體系，共同提升永續競爭力，攜手邁向責任供應鏈的願景。

#### ◎ 2.7.2.1 新進供應商評鑑機制

為回應 ESG 倡議及綠色、環保、友善等產業趨勢，毅嘉科技自源頭強化新進供應商的篩選機制，確保合作品質與永續承諾符合公司及客戶之期望。新進供應商除須提供基本合約資料與 ISO 9001、ISO 14001 等管理認證外，並須簽署《永續供應商守則》，內容涵蓋〈廉潔承諾書〉、〈社會責任承諾書〉、〈保密承諾書〉、〈不使用衝突礦產聲明書〉及〈綠色環保政策保證書〉等五項聲明。

同時，供應商須填寫自評表單（如「供應商品質稽核評鑑表」、「綠色產品供應商評鑑表」），經內部審查與現場稽核通過後，方能展開合作。對於所有主要原物料供應商，毅嘉亦嚴格要求簽回「不使用衝突礦產聲明書」，明確承諾不得使用來自剛果民主共和國及周邊衝突地區（如盧安達、烏干達、蒲隆地、坦尚尼亞、肯亞）以非法手段取得的金、鈷、鉭、鎢、錫、鈀等金屬，確保供應鏈符合負責任採礦及國際規範。

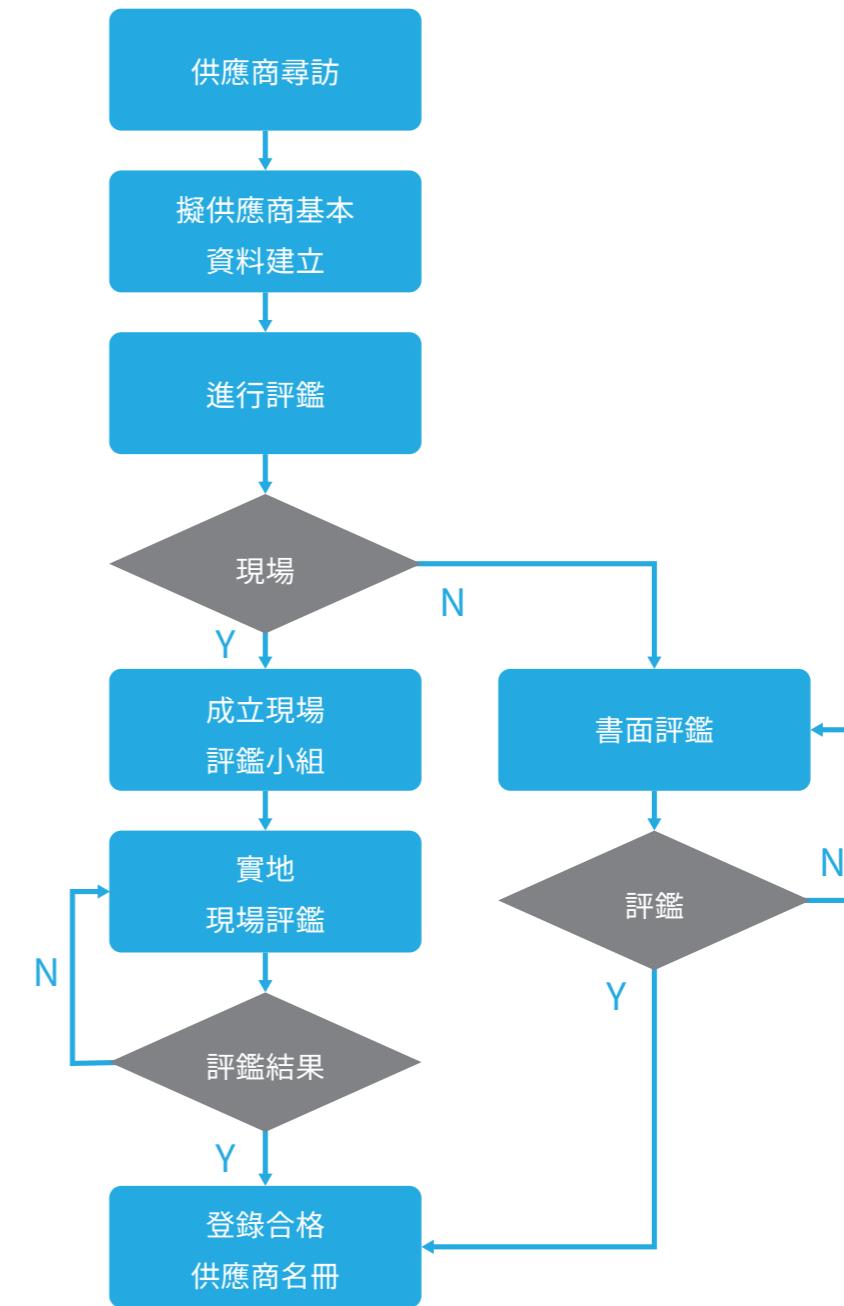
#### 毅嘉科技新進供應商評鑑調查內容

| 項目 | 調查內容   | 項目 | 調查內容          |
|----|--|----|---------------|
| 1  | 公司登記證、營利事業登記證                                      | 7  | 供應商品質協定       |
| 2  | 工廠登記證  | 8  | 委託加工合約 *      |
| 3  | 通過 ISO 9001  | 9  | 採購合約 *        |
| 4  | 通過 ISO 14001                                       | 10 | 供應商品質稽核評鑑表    |
| 5  | 通過 IATF 16949*                                     | 11 | 供應商 CSR 評鑑表 * |
| 6  | 永續供應商守則（含廉潔承諾書、社會責任承諾書、保密承諾書、不使用衝突礦產聲明書、綠色環保政策保證書） |    |               |

註：\*部分內容視與供應商合作內容進行簽署。

在評定等級方面，藉由上述 11 項稽核項目的評定，綜合得分率若達 80%（含）以上，且單項得分率大於 60% 以上者，該供應商將獲准錄入毅嘉科技合格廠商名單之中，即可進行正常的合作與往來；反之，若得分率未達 80%（不含）或單項得分率低於 60% 者，將評定該供應商與毅嘉暫緩合作，待其改善合乎標準後再行評定，若有特殊情況者，將由公司執行長裁決，並以限時、限量方式進行合作。2024 年新供應商評鑑家數共 78 家，所有廠商皆透過環境標準與社會準則篩選。

| 等級  | 說明                             | 達成狀況                           |    |      |    |      |
|-----|--------------------------------|--------------------------------|----|------|----|------|
|     |                                | 2023                           |    | 2024 |    |      |
|     |                                | 家數                             | 占比 | 家數   | 占比 |      |
| 合格  | 綜合得分率 80%（含）以上，且單項得分率大於 60% 以上 | 對應供應商錄入合格廠商名冊，可進行正常合作。         | 67 | 100% | 78 | 100% |
| 不合格 | 得分率 80% 以下或單項得分率低於 60%         | 暫不予合作。若有特殊情況要合作，申請走相關程序限時限量使用。 | 0  | 0%   | 0  | 0%   |



▲ 新供應商評鑑流程

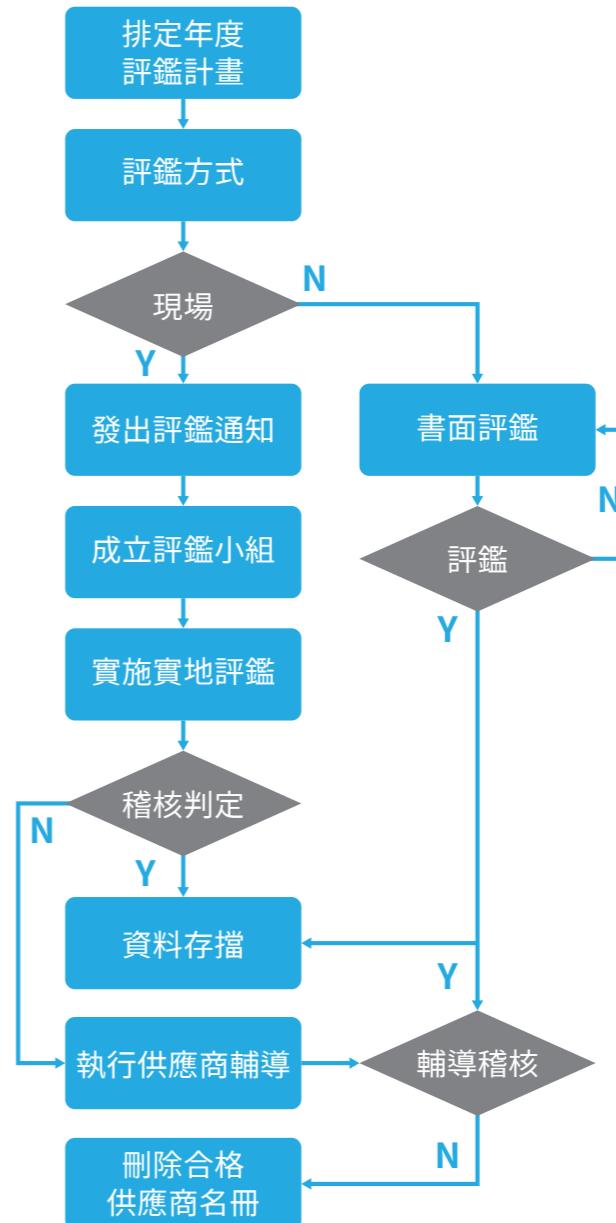
### ◎ 2.7.2.2 既有供應商定期評鑑

供應商所提供的原物料不僅直接影響毅嘉科技的產品與服務品質，其社會責任實踐亦間接關聯企業聲譽與營運風險。為強化供應鏈管理，公司除針對新進供應商執行事前評鑑外，亦定期（每月與每年）進行年度供應商評鑑，涵蓋勞工權益、環境保護與職業安全等面向，並依評鑑結果規劃改善方案，協助供應商持續提升永續管理能力，降低風險、深化合作。

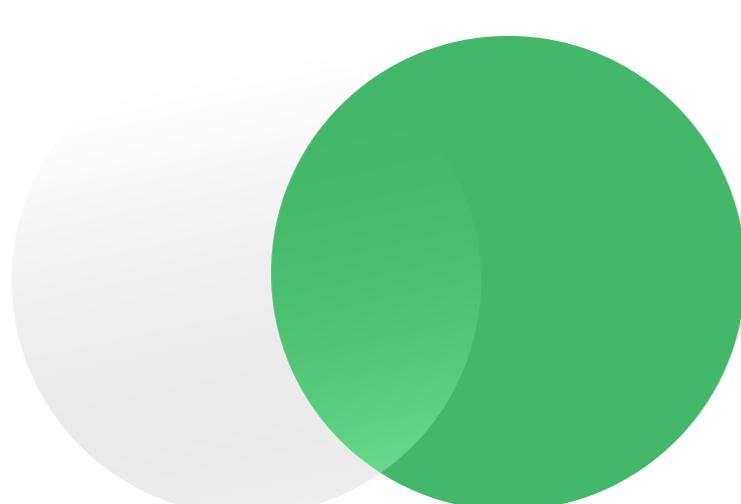
每年評鑑由品管、生管、廠務、採購等部門組成稽核小組進行，必要時納入其他相關單位。依據評分標準，A 級（90 分以上）供應商將獲優先採購機會；B 級（80 ~ 89 分）維持正常合作；C 級（70 ~ 79 分）需啟動輔導機制，連續兩月為 C 級將減量採購並要求到廠改善，三月則降為 D 級；D 級（69 分以下）須限期改善，若未改善則終止合作資格。評鑑內容涵蓋十項管理指標與企業社會責任指標，透過實地稽核與溝通，了解供應商現況並提供必要協助，攜手建構具韌性的永續供應鏈。

毅嘉科技近二年供應商稽核評鑑情況

| 等級  | 說明                              | 達成狀況 (次) |       |
|-----|---------------------------------|----------|-------|
|     |                                 | 2023     | 2024  |
| A 級 | 特優 90(含)以上<br>加強雙方合作區域及範圍       | 2,162    | 1,932 |
| B 級 | 優良 80~89<br>加強交易行為              | 479      | 555   |
| C 級 | 輔導 70~79<br>未於期限內達具體成果則直接降為 D 級 | 1        | 2     |
| D 級 | 限制 0~69<br>撤銷合格供應商資格，不購料        | 2        | 0     |



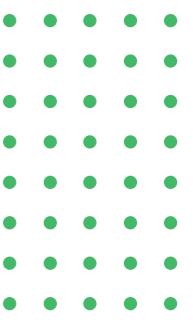
▲ 既有供應商評鑑流程



# 03

---

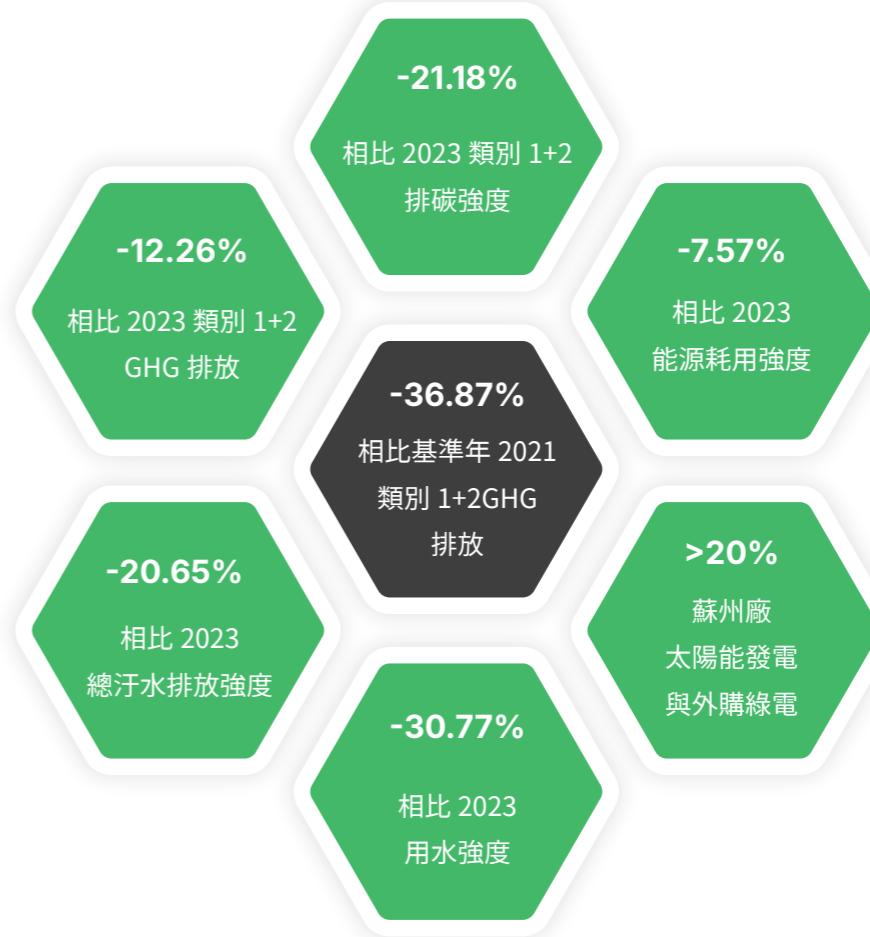
永續環境



## 3. 永續環境

| 面向  | 重大議題      | 管理方針及其要素   | 管理方針的評估   |
|-----|-----------|--|---|
| 環境面 | 化學品安全     | <ol style="list-style-type: none"> <li>建立化學品採購、儲存、使用、廢棄等全流程管理制度。</li> <li>對高風險化學品進行替代評估，逐步推動綠色化學品替代使用。</li> <li>每年辦理員工化學品操作與洩漏應變訓練，提升現場風險意識。</li> </ol>                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>定期由 EHS 小組盤點各部門化學品使用狀況與合規情形。</li> <li>透過稽核與教育訓練回饋問卷，評估員工對危害辨識與應變能力之成效。</li> <li>每年依據化學品異常事件（如洩漏、誤用）進行回溯分析。</li> </ol>      |
|     | 能源與溫室氣體管理 | <ol style="list-style-type: none"> <li>依據 ISO 50001 能源管理系統，進行能源管理規劃。</li> <li>規劃 2025 年後的短期、中期、長期綠電採購計畫。</li> <li>智慧電錶、重大公共設備之監控系統的導入。</li> <li>溫室氣體排放管控，並制訂減碳措施。</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>每週展開 ESG 週會，確保能源管理落實。</li> <li>導入智慧電錶、重大廠務設備之監控系統，監控用電情形，以訂定更有效的節能減碳政策。</li> <li>通過 ISO 14064-1 稽核結果，訂定合理、有效目標。</li> </ol> |

## 永續環境績效



## 未來策略目標：

- 溫室氣體排放管理：以 2021 年度為基礎，逐年減少 3.3%，到 2030 年至少減少 30% 溫室氣體排放，並在 2050 年邁向淨零。
- 水資源管理：透過水資源多元運用方案（冷凝水、雨水、中水、灰水之回收技術），提升水資源效率。
- 廢棄物管理：持續強化廢棄物源頭減量、資源化利用與再生材料導入策略，推動各廠區落實分類回收、提升再利用比例，並持續追蹤處理去化流向。結合供應鏈合作導入循環經濟理念，以期逐步邁向零廢棄目標。
- 再生能源使用：持續關注內外部環境變化與能源發展趨勢，滾動式檢討短、中、長期綠電計畫。

### ○ 3.1 氣候變遷與溫室氣體管理

為落實企業永續經營，毅嘉各廠區自 2021 年全面進行 ISO14064-1：2018 溫室氣體盤查及 ISO 50001 能源管理體系工作，以展現集團邁向永續經營的決心。

#### ◎ 3.1.1 氣候變遷因應暨管理政策

為因應極端氣候所帶來的潛在挑戰與風險，毅嘉科技依循 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，從治理、策略、風險管理三大面向系統性推動氣候變遷管理，並同步設定具體可衡量之環境績效指標。透過全面性的評估與應對機制，強化組織韌性，落實氣候風險控管，致力於實現環境永續與社會共榮的願景。

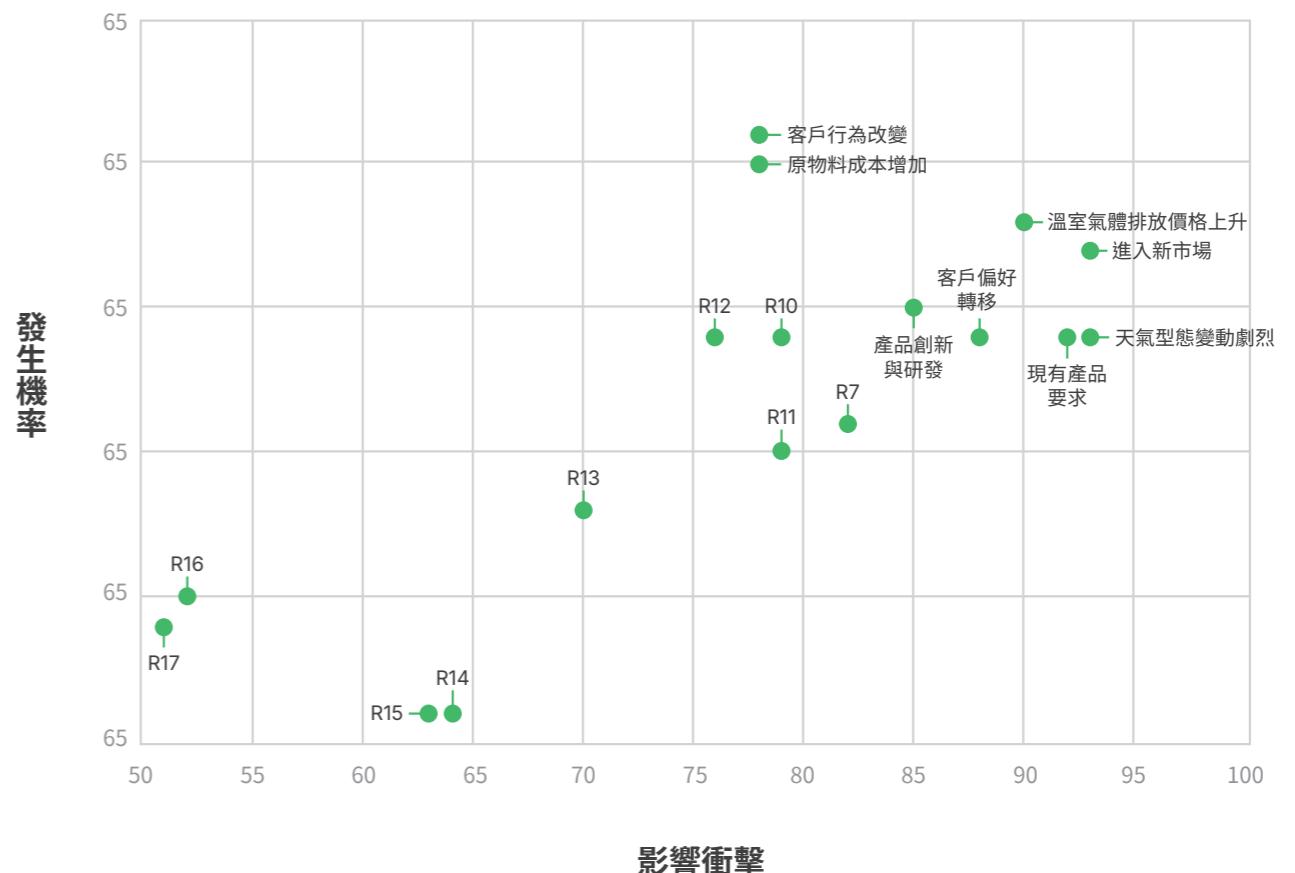
表 3.1 毅嘉科技策略與行動

| 核心架構  | 策略與行動   |
|-------|---|
| 治理    | 設立 ESG 永續小組，董事會每年至少審視一次氣候風險策略，定期彙整風險評估與減碳進度呈報高階管理層。   |
| 策略    | 分析短中長期氣候風險與機會，盤點極端氣候、水資源、碳成本等因素，導入風險矩陣，研擬應變策略與資源配置。   |
| 風險管理  | 每年執行氣候風險辨識與評估，涵蓋實體與轉型風險，納入營運風險管理架構，並由各廠區制定預防與緩解措施。  |
| 指標與目標 | 設定並追蹤氣候相關績效指標，包括：<br>· 溫室氣體：以 2021 為基準，每年減排，至 2030 前減少 30%，2050 達淨零<br>· 再生能源：研擬中長期綠電採購計畫<br>· 水資源：推動冷凝水、雨水、中水等再利用提高水資源效率 |

#### ◎ 3.1.2 氣候變遷風險鑑別與執行目標

在氣候風險識別作業中，永續小組結合 TCFD 所建議的實務流程，設計內部問卷並廣泛調查各事業單位與職能部門主管，蒐集對於極端氣候事件、碳定價政策、供應鏈碳揭露壓力、能源法規、低碳轉型需求等多元風險因子的主觀評估。針對各項風險之「影響程度」與「發生可能性」進行五級量化分級，彙整後繪製氣候風險矩陣圖，直觀呈現對公司營運之潛在影響分布與優先處理層級：

圖 3.1 毅嘉氣候變遷風險矩陣圖



## 短期 (1~3 年)

| 風險與機會                     | 類型   | 因應對策   | 對財務之影響                              |
|---------------------------|------|--|-------------------------------------|
| 颱風、強降雨、乾旱等極端天氣事件嚴重程度提高    | 實體風險 | 1. 投資節水設施 (如中水、雨水回收系統)<br>2. 強化水資源循環利用 (冷凝水回收) | · 資本支出增加<br>· 營運成本上升, 但缺水風險可控       |
| 客戶要求減少溫室氣體排放, 增加「範疇三」報告義務 | 轉型風險 | 1. 加速減碳行動, 逐年擴大碳盤查至範疇三<br>2. 與客戶研討包材回收再利用方案    | · 營運成本上升 (碳盤查、包材改造)<br>· 客戶訂單不確定性增加 |

## 中期 (3~5 年)

| 風險與機會               | 類型   | 因應對策                                     | 對財務之影響                          |
|---------------------|------|--|---------------------------------|
| 碳稅、碳費法規與再生能源要求趨嚴    | 轉型風險 | 1. 預先評估徵收可能性<br>2. 優化能源使用與製程效率           | · 人力與時間成本增加<br>· 碳稅徵收導致整體營運成本上升 |
| 客戶對低碳產品需求增加, 監管標準提高 | 轉型機會 | 1. 與客戶共同開發低碳產品<br>2. 研發新材料 (如生物基塑料)、優化製程 | · 潛在市場擴張<br>· 成功轉型可提升產品競爭力      |

## 長期 (5 年以上)

| 風險與機會        | 類型    | 因應對策                     | 對財務之影響       |
|--------------|-------|--------------------------|--------------|
| 供應鏈的管理       |       | 1. 推動循環經濟 (物料回收、製程廢棄物減量) | · 短期營運成本上升   |
| 使用更低碳排的生產與配送 | 供應鏈風險 | 2. 採用低碳排生產與配送流程          | · 長期降低資源依賴風險 |

## ◎ 3.1.3 溫室氣體盤查

毅嘉依循 ISO 14064-1:2018 規範, 完成盤查和清冊建置, 藉由盤查過程與結果, 掌握全球主要生產基地之溫室氣體排放情況, 提出溫室氣體減量的可行方案, 並嚴格遵循減碳目標, 趕緩全球暖化現象。

毅嘉採用「營運控制權法」, 2024 年度盤查範圍涵蓋林口總部、江蘇蘇州廠、廣東中山廠, 上述三廠區揭露之所有排放源皆為本集團完全擁有, 並以其方法彙總其設施層級溫室氣體排放量與移除量, 三廠區皆已通過 ISO 14064-1 第三方查證。

溫室氣體排放盤查邊界設定涵蓋上述三廠區, 包括直接溫室氣體排放量及鑑別為顯著之間接溫室氣體排放量。本公司之報告邊界包含如下:

表 3.2 毅嘉集團溫室氣體盤查範圍

| 廠區   | 公司全銜           | 盤查範圍      |      |             |      |
|------|----------------|-----------|------|-------------|------|
|      |                | 2021      | 2022 | 2023        | 2024 |
| 林口總部 | 毅嘉科技股份有限公司     |           |      | 類別 1 ~ 類別 6 |      |
| 蘇州廠  | 毅嘉電子 (蘇州) 有限公司 |           |      | 類別 1 ~ 類別 6 |      |
| 中山廠  | 中山毅永電子有限公司     | 類別 1、類別 2 |      | 類別 1 ~ 類別 6 |      |

表 3.3 類別 1 與類別 2 溫室氣體排放狀況

單位：公噸 CO<sub>2</sub>e / 年、新臺幣 (百萬元)

| 廠區  | 林口總部     |          | 蘇州廠       |           | 中山廠      |          | 合計        |           |
|---|----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|
|   | 年度       | 2023     | 2024      | 2023      | 2024     | 2023     | 2024      | 2023      |
| 類別 1  | 33.4480  | 28.06    | 1,302.78  | 1,591.23  | 139.93   | 724.69   | 1,476.16  | 2,343.98  |
| 類別 2  | 8,934.42 | 2,835.47 | 32,421.29 | 32,968.99 | 5,745.48 | 5,133.63 | 47,101.19 | 40,938.09 |
| 類別 1+ 類別 2  | 8,967.87 | 2,863.53 | 33,724.07 | 34,560.22 | 5,885.41 | 5,858.32 | 48,577.35 | 43,282.07 |
|   |          |          | 27,187.87 | 28,163.64 |          |          | 42,041.15 | 36,885.49 |
| 類別 1+ 類別 2<br>總計溫室氣體排放強度 (公噸 CO <sub>2</sub> e / 總營收) |          |          |           |           |          |          | 5.67      | 4.54      |
|   |          |          |           |           |          |          | 4.91      | 3.87      |

註：蘇州廠 2023、2024 年購買並使用外部綠色能源，根據其 ISO 14064-1 報告書，其 2023、2024 年類別 2 數據分為所在地基準 (location-based / 不含綠電)、市場基準 (market-based / 使用綠電後)。

表 3.4 類別 3 ~ 類別 6 其它間接溫室氣體排放情形

單位：公噸 CO<sub>2</sub>e / 年

相比基準年 (2021) 類別 1 與類別 2 溫室氣體排放狀況



### ◎ 3.1.4 能源管理

毅嘉各廠區能源使用，主要是以外購電力為主。其它燃料有天然氣、汽油、柴油等主要用於公務車、堆高機、廚房、餐廳與宿舍等。2024 年能源總使用量為 297,850.46GJ，2024 年能源耗用強度較 2023 年減少 7.56%。

#### 1. 2024 年三廠能源使用情況

表 3.5 毅嘉各廠各項能源使用情況

| 項目／廠區        |              | 林口總部      | 蘇州廠        | 中山廠       | 合計         |
|--------------|--------------|-----------|------------|-----------|------------|
| 定量指標         | 單位           | 2024      | 2024       | 2024      | 2024       |
| 電力使用量        | 仟度 (MWh)/ 年  | 5,982.00  | 61,440.53  | 9,566.96  | 76,989.49  |
|              | GJ / 年       | 21,538.79 | 221,222.77 | 34,446.80 | 277,208.36 |
| 天然氣 (NG) 使用量 | 立方公尺 / 年     | 0.00      | 607,719.00 | 0.00      | 607,719.00 |
|              | GJ / 年       | 0.00      | 20,358.59  | 0.00      | 20,358.59  |
| 汽油使用量        | 1,000 公升 / 年 | 0.80      | 2.80       | 3.94      | 7.54       |
|              | GJ / 年       | 26.13     | 91.44      | 128.67    | 246.23     |
| 柴油使用量        | 1,000 公升 / 年 | 0.58      | 0.48       | 0.00      | 1.06       |
|              | GJ / 年       | 20.40     | 16.88      | 0.00      | 37.28      |
| 能源總使用量       | GJ / 年       | 21,585.31 | 241,689.68 | 34,575.46 | 297,850.46 |

\* 註 1：參照能源局公告最新公告之各能源熱值做有關計算

### ◎ 3.2 廠區節能改善措施

毅嘉持續關注生產與營運活動，並編定期程導入相關改善工作與設備汰換。同時，藉由智慧電錶、重大公共設備之監控系統的導入，搭配 ISO 50001 能源管理系統，即時掌握全廠能源使用與設備運作效率，有效降低異常排除的發現及因應時間，有效達到節能的目的。

此外，更規劃綠色發電和綠色能源採購。如蘇州廠區、中山廠區皆已建置太陽能發電系統。在綠色能源導入方面：蘇州廠區 2024 年總計外購綠電量已達蘇州廠全廠用電的 20%，中山廠太陽能發電約佔總用量的 10%。外購電力佔比為 15.59%，再生能源使用率佔比為 1.24%。後續兩岸三廠區將持續與綠色能源業者接洽，以最合理的價格獲得最適當的綠色能源。

關於 ISO 50001 能源管理系統的導入，蘇州廠區自 2021 年起連年取得 ISO 50001:2018 認證，各廠區陸續導入智慧能源管理平臺。

表 3.6 毅嘉節能改善措施

| 廠區   | 2024 節能改善措施  |
|------|--|
| 林口總部 | <ul style="list-style-type: none"> <li>完成空壓機變頻整改</li> <li>規劃空調冰水、冷卻水塔、鍋爐、熱泵冷熱交換系統導入</li> <li>照明節能改造、逐步汰換 LED 燈具</li> <li>壓縮空氣洩漏追蹤</li> <li>綠色製程導入、製程精進改善</li> <li>裝設智慧電錶</li> <li>冰機全面更換節能泵浦</li> <li>導入能源暨營運監控介面系統</li> </ul> |
| 蘇州廠  | <ul style="list-style-type: none"> <li>太陽能發電系統併網</li> <li>採購再生能源</li> <li>裝設智慧電錶</li> <li>壓縮空氣洩漏追蹤</li> <li>綠色製程導入、製程精進改善</li> <li>裝設重大公共設備之營運監控系統（具聯網功能之溫度計、流量計）</li> <li>導入能源暨營運監控介面系統</li> </ul>                            |
| 中山廠  | <ul style="list-style-type: none"> <li>太陽能發電系統併網</li> <li>壓縮空氣洩漏追蹤</li> <li>綠色製程導入、製程精進改善</li> <li>裝設重大公共設備之營運監控系統（具聯網功能之溫度計、流量計）</li> <li>導入能源暨營運監控介面系統</li> </ul>  |



### ○ 3.3 水資源與廢水管理

#### ◎ 3.3.1 水資源管理與回收

「水」是電路板產業的重要資源，當前受氣候變遷與極端氣候的影響，使得全球降雨不均。為因應各項用水風險，毅嘉訂定風險因應政策與程序管理，評估及分析各項水資源使用、廢水處理之風險，透過監控各項取水、排水之情況，以確保廠區用水正常而維持正常營運，藉以提高水資源使用的風險承受能力。2024年總用水量681(百萬公升)，總耗水量458(百萬公升)，2024年用水強度較2023年減少30.77%，回收水占總用水比例24.6%。

表 3.7 水資源利用情況

單位：度 (1,000 公升)、仟元營收

| 廠區    | 水資源類型 | 2024    |
|-------|-------|---------|
| 林口總部  | 自來水   | 34,807  |
|       | 回收水   | 0       |
| 合計    |       | 34,807  |
| 蘇州廠   | 自來水   | 599,992 |
|       | 回收水   | 219,708 |
| 合計    |       | 819,700 |
| 中山廠   | 自來水   | 46,384  |
|       | 回收水   | 3,109   |
| 合計    |       | 49,493  |
| 總計    |       | 904,000 |
| 總用水強度 |       | 0.09    |

註 1：營收單位為新臺幣 (元)。

註 2：回收總水量為中水回收水量。

除了針對各廠區產能用水、自來水供水情況進行監控與管理外，蘇州廠區設有「中水回收系統」，從產線中的清洗廢水，處理製成軟水或純水，再回流到生產現場使用，每年約可節省自來水約30萬噸以上。中山廠區則設有空調冷凝及飲水機逆滲透廢水回收系統，每年可回收3,000噸以上水資源，用於廁所沖水使用，皆受到當地政府之表揚。

### ◎ 3.3.2 廢水處理與管理

為落實環境保護、友善社區的社會責任，毅嘉集團三大廠區全面設有廢水處理系統，監控排放水質，維持放流水水質符合法規標準。林口總部廢水經內部處理後，匯流至華亞科技園區污水廠統一管理，蘇州廠、中山廠亦藉由廠內廢水廠處理後，最終合法排放至蘇州市楓金河（金山濱）、中山市八公里河。毅嘉持續推動廢水處理優化工作，未來各廠區將陸續導入中水回收系統以減少廢水產生，並全面掌握各製程用水情況，藉以提升用水處理效率，而 2024 年總污水排放強度較 2023 年減少 20.65%。

表 3.8 污水排放量與排放強度

單位：立方公尺（度）

| 廠區      | 排放目的地           | 2024    |
|---------|-----------------|---------|
| 林口總部    | 園區污水處理設施        | 33,146  |
| 蘇州廠     | 地面水體 + 當地污水處理設施 | 386,101 |
| 中山廠     | 地面水體 + 當地污水處理設施 | 39,426  |
| 合計      |                 | 458,673 |
| 總污水排放強度 |                 | 48.12   |

### ◎ 3.4 廢棄物管理

毅嘉科技通過「源頭管控、產出數量統計、多元處理方法」來進行廢棄物的管理，各廠均委託合格廠商處理，無非法棄置。2024 年廢棄物清除處理承包商無違約法令及合約之情形，集團內各廠區之廢棄物處理方式依照各地環保法規進行處理。2024 整體廢棄物回收率為 62.68%，廢棄物產生量與處理方式揭示如下表：

表 3.9 2024 年毅嘉各廠區廢棄物處理概況

單位：噸

| 定量指標／廠區   |       | 林口總部  |                        | 蘇州廠      |             | 中山廠    |             | 合計       |
|-----------|-------|-------|------------------------|----------|-------------|--------|-------------|----------|
| 年度        |       | 2024  | 最終處理方式                 | 2024     | 最終處理方式      | 2024   | 最終處理方式      | 2024     |
| 一般        | 可再利用  | 56.0  | 物理處理                   | 492.71   | 出售廠商<br>再利用 | 117.28 | 出售廠商<br>再利用 | 665.99   |
|           | 不可再利用 | 26.22 | 焚化處理                   | 892.29   | 焚化 / 填埋     | 62.4   | 焚化          | 980.91   |
|           | 總計    | 82.22 | /                      | 1,385    | /           | 179.68 | /           | 1,646.90 |
| 有害<br>廢棄物 | 可再利用  | 1.73  | 將廢棄物作為<br>再利用之原料<br>使用 | 1,455.8  | 再利用         | 16.40  | 再利用         | 1,473.93 |
|           | 不可再利用 | 46.23 | 焚化 / 填埋                | 234.07   | 焚化 / 填埋     | 13.14  | 焚化          | 293.44   |
|           | 總計    | 47.96 | /                      | 1,689.87 | /           | 29.54  | /           | 1,767.37 |

綜觀 2024 年毅嘉科技三大廠區的廢棄物管理成果，整體廢棄物總量為 3,414.27 噸，其中可再利用廢棄物佔比 62.68%，顯示公司在推動廢棄物資源化、提升再利用比例方面的持續推動。各廠區皆依據所在地法規與實際條件，採取適當的最終處理方式，包括物理處理、焚化、填埋或作為原料回收再利用。未來，毅嘉將持續強化源頭減量機制、提升分類管理精準度，並評估新興技術導入以進一步提高資源回收率，降低處理風險與環境衝擊，邁向循環經濟與資源永續目標。

### ○ 3.5 空氣品質管理

毅嘉對於維持場內外空氣品質管理，掌握空污排放源頭，並持續改善原料、製程與生產工藝，以推動空污減排。軟性印刷電路板生產過程所產生的空氣污染，成分包括酸性、鹼性，以及揮發性有機廢氣。各廠區皆設置高效能設備、空汙洗滌塔處理後排放，持續藉由源頭管理、製程改善、後端處理等三大面向提高空氣排放品質。

表 3.10 非溫室氣體排放量統計

單位：公斤

| 污染物             | 林口總部     | 蘇州廠      | 中山廠    |
|-----------------|----------|----------|--------|
|                 | 2021(註1) | 2024     | 2024   |
| 氮氧化物 (NOx)      | 864／年    | 600.9    | 5      |
| 硫氧化物 (SOx)      | 4,570／年  | 24.99    | 0      |
| 總懸浮微粒 (TSP)     | 42／年     | 154.98   | 0      |
| 揮發性有機化合物 (VOCs) | 1,536／年  | 2,676.99 | 61,043 |
| 其它非溫室氣體排放       | 1,790／年  | 717.99   | 0      |
| 總計              | 8,802／年  | 4,175.85 | 61,048 |

資料來源：各生產據點依當地法規，達列管檢測申報標準者，向當地政府所申報之排放量。

註：1. 林口總部之非溫室氣體排放量，檢測週期為五年一次，故以上數據非當年度之資料。

2. 其它空氣污染物包含排放量極低之鉛、鎘、汞、六價鉻等，及其相關化合物的 HAPs 排放。

### ○ 3.6 化學品安全

毅嘉科技高度重視化學品的安全管理，為確保全體員工及作業環境的安全，依據相關法規與產業規範，制定《化學品管理制度》、《危險廢物管理辦法》、《易制毒、易制爆化學品管理辦法》等一系列管理規章。這些制度涵蓋了化學品的採購、儲存、標識、使用、運輸、應急處置與最終廢棄處理等全流程，確保公司在日常營運中對有害物質的管理具備系統性與可追溯性。

在實務操作上，毅嘉依化學品的性質、危害等級及使用頻率，設置專用倉儲空間，並明確區分如易燃液體、強酸強鹼、有機溶劑等類別，所有倉儲區皆配有明顯的標識標籤及物質安全資料表 (SDS)，確保人員能快速識別與取得必要資訊。為提升化學品資訊透明度，相關使用部門亦設有數位 SDS 查詢機制與應變聯絡清單，使危害溝通更即時。

針對高風險化學品，毅嘉推動階段性替代評估，優先導入低毒性、低污染性原物料，以降低環境與人體風險。公司亦定期舉辦化學品操作教育訓練與洩漏應變演練，強化現場第一線人員的風險意識與應變能力。年度內，各廠區皆完成不少於兩次以上的現場稽核，並透過外部稽核與內部自主改善，優化危害防護設備配置。

未來，毅嘉將持續導入數位化管理工具，建立危害物品即時監控與風險熱點視覺化系統，並結合 IoT 技術強化監測能力，以全面降低化學品管理風險，確保人員安全與營運永續。



### ○ 3.7 生物多樣性

隨著全球對氣候變遷與自然資本枯竭的關注升溫，生物多樣性喪失被視為重大風險之一。毅嘉科技身為電子零組件供應鏈中的關鍵成員，深刻意識到自然資本不僅是企業永續營運的基礎資源，更與供應鏈韌性、營運風險及未來財務穩定性密切相關。

2024 年，毅嘉科技正式參照 TNFD（自然相關財務揭露）框架，啟動自然風險識別與初步評估流程。我們依循 TNFD 提出的 LEAP 方法學，從「地點（Locate）」、「生態系統依賴與衝擊（Evaluate dependencies and impacts）」、「風險與機會（Assess risks and opportunities）」及「治理與策略（Prepare to respond）」四階段，逐步建立內部識別與管理自然風險的能力。

#### ● 地點識別

2024 年，毅嘉科技針對主要營運據點，包括林口總部、蘇州廠與中山廠，進行地理區位與自然風險初步盤點。我們比對國土生態綠網、ENCORE，以評估廠區是否鄰近關鍵生態區域（如自然保護區、野生動物棲地、濕地等）。

初步結果顯示，三處據點皆不位於國際或區域公認之高生態敏感區域內。未來，毅嘉將進一步結合衛星空間資料、地方環境單位建議及公司環境生態規劃，進行更細緻的地景與生態管理。

#### ● 生態依賴與衝擊評估

盤點營運活動與供應鏈對自然資本的依賴關係，特別針對以下面向展開調查：

- 用水依賴：廠區用水多仰賴地方自來水或抽水系統，部分區域乾旱季可能造成抽水壓力上升。
- 資源衝擊：化學品與電子製程所產生的廢水與廢棄物，若處理不當可能對水域生態造成間接衝擊。
- 土地利用變化：新建或擴廠時對地貌與周遭環境的改變也可能對生態造成潛在風險。

#### ● 自然相關風險與機會評估

在評估結果中，毅嘉確認以下潛在風險與商機：

##### ■ 風險：

- 水資源競爭與水價上漲，可能影響營運成本
- 供應鏈上游原料開採涉及棲地破壞或人權議題，增加聲譽風險
- 客戶對自然揭露與供應鏈生物多樣性管理的要求日益提高

##### ■ 機會：

- 投資水循環與再利用系統，有助減緩水資源依賴並提升 ESG 表現
- 導入自然資本帳與生態設計理念，可強化產品生命週期管理
- 領先建置 TNFD 對應管理機制，有助應對未來國際揭露整合規範

#### ● 應對策略與後續行動

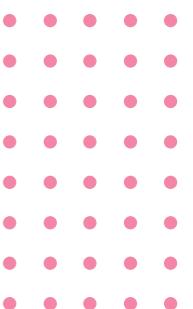
為深化自然風險治理能力，毅嘉科技將於 2025 年採取以下行動：

1. 導入 TNFD 試行揭露指標，逐步整合至永續報告與氣候相關揭露架構
2. 設立跨部門自然風險小組，結合環安衛、採購與風險控管單位
3. 擬定營運據點的自然風險監測計畫，並建立年度風險通報與應變機制
4. 評估供應鏈原料的生態衝擊資料揭露，強化與重要供應商的風險協作

# 04

---

## 員工關懷與社區參與



## 4. 員工關懷與社區參與

| 面向  | 重大議題      | 管理方針及其要素   | 管理方針的評估  |
|-----|-----------|--|--|
| 社會面 | 員工權益與多元平等 | <p>致力於保障員工基本權益，並推動職場多元、平等與包容文化。透過明定反歧視政策、建置性別友善制度、提供彈性工作安排及家庭支持措施，營造安心工作的環境。我們定期檢視薪酬與晉升制度公平性，設有申訴與溝通機制，並辦理多元共融與勞動權益教育訓練，以確保員工在職涯發展上能享有平等機會，實踐組織的永續與共好。</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>透過年度員工滿意度調查，檢視權益與公平感受度。</li> <li>分析內部晉升、流動與薪資數據，檢核性別與族群平等落實情況。</li> <li>評估教育訓練參與率與課後回饋，以提升多元意識成效。</li> <li>計算與追蹤勞資爭議事件數與申訴處理成效，持續改善溝通機制。</li> </ol> |
|     | 職業安全衛生管理  | <p>對於職場安全與同仁健康管理皆建立標準作業流程，新入職員工均須接受相關知識培訓並通過測驗。每年定期舉辦員工安全衛生教育訓練及模擬演練，針對相關工作環境、設備、有害物質的管理教育訓練宣導，以保障員工安全與健康。</p>   | <p>每年皆藉由 ISO 45001 與 ISO14001 的複查稽核及相關管理程序，透過定期且持續之危險源評估鑑別、風險評估等，提前進行預防與相關必要措施，並定期舉辦職業安全衛生各項教育訓練，讓同仁有自我保護的法律知識、了解公司的管理程序，以維持各廠之職業安全衛生高標準。</p>  |

### 員工關懷績效

- 2024 年可申請育嬰留停人數 50 人，實際申請人數為 39 人，申請比率 78%，復職率 100%。
- 2024 年員工總訓練時數為 71,573 小時，平均每人訓練時數 29 小時以上。
- 2024 年女性職員占比 43.7%，身心障礙 3%，外籍員工 13%。

### 未來策略目標

- 關於員工教育訓練，短期內透過辦理凝聚企業向心力之教育訓練進而達到降低離職率、提升留任率的效果。持續擴大教育訓練範圍，涵蓋基層主管、中間主管，高階主管，縮小公司管理職之斷層。
- 關於員工關懷，短期目標以加強新進同仁對於公司的適應為主，期望加深同仁對公司的安心感。長期目標為建立員工關懷體系，以期加深同仁對公司的認同感。
- 公司致力於打造多元、平等與包容的職場文化，尊重員工在性別、年齡、族群、宗教及背景上的差異。我們持續優化招募與晉升機制，確保機會公平，並推動相關培訓以提升同仁對多元共融的認識。藉由制度與文化並進，實現員工潛能的最大化與組織的永續發展。

### 4.1 員工概況

#### 4.1.1 多元化員工結構與分布GRI2-7

毅嘉科技員工遍佈全球，目前近 3 千位同仁分布於世界各地，一同為毅嘉這個大家庭努力。毅嘉科技遵守《勞動基準法》、中華人民共和國《勞動法》、《勞動合同法》、《社會保險法》及《禁止使用童工規定》等相關國家法律法規，建立台灣、蘇州與中山等據點之人力資源管理體系，以確保員工享有合理的工作條件以及安全健康的工作環境。

2024 年，因應 ESG 發展趨勢，毅嘉亦重視「多元平等共融」，強化多元包容文化、關注兩性平等議題。全球女性職員占比約為 44%，集團女性高層主管（擔任副處長、副廠長以上職務）比率為 30%，未來亦持續遵循 RBA 準則（The Responsible Business Alliance）、國際勞工公約（International Labor Convention）與全球蘇利文原則（The Global Sullivan Principles），不以種族、性別、年齡、信仰、政治立場、性取向、身心障礙及國籍作為員工留用、勞動工時、薪資福利、績效考核與職位升遷的標準，亦確保不同地區皆能準確的遵守各地法令與標準。



毅嘉持續遵守勞動法規，2024 年度未發生任何違反勞動相關法令或僱用童工之情事，展現對勞工權益保障的承諾。

#### 2024 年全球員工結構概況與分布

| 廠區                        | 林口總部    |     | 蘇州廠     |       | 中山廠     |     |         |
|---------------------------|---------|-----|---------|-------|---------|-----|---------|
| 年度                        | 2024    |     | 2024    |       | 2024    |     |         |
| 人數／比例                     | 人數      | 比例  | 人數      | 比例    | 人數      | 比例  |         |
| 當年底總人數                    | 合計      | 186 | 100.00% | 2,722 | 100.00% | 481 | 100.00% |
|                           | 男       | 70  | 37.63%  | 1,627 | 59.77%  | 211 | 43.87%  |
|                           | 女       | 116 | 62.37%  | 1,095 | 40.23%  | 270 | 56.13%  |
|                           | 其他      | 0   | 0.00%   | 0     | 0.00%   | 0   | 0.00%   |
| 永久聘僱<br>不定期契約<br>員工比率 (%) | 合計      | 182 | 100.00% | 961   | 100.00% | 363 | 100.00% |
|                           | 男       | 69  | 37.91%  | 590   | 61.39%  | 151 | 41.60%  |
|                           | 女       | 113 | 62.09%  | 371   | 38.61%  | 212 | 58.40%  |
|                           | 其他      | 0   | 0.00%   | 0     | 0.00%   | 0   | 0.00%   |
| 定期契約<br>員工比率 (%)          | 合計      | 1   | 100.00% | 1,761 | 100.00% | 118 | 100.00% |
|                           | 男       | 1   | 100.00% | 1,040 | 59.06%  | 60  | 50.85%  |
|                           | 女       | 0   | 0.00%   | 721   | 40.94%  | 58  | 49.15%  |
|                           | 其他      | 0   | 0.00%   | 0     | 0.00%   | 0   | 0.00%   |
| 年齡與比率 (%)                 | <16 歲   | 0   | 0.00%   | 0     | 0.00%   | 0   | 0.00%   |
|                           | 17-30 歲 | 30  | 16.13%  | 1,362 | 50.04%  | 86  | 17.88%  |
|                           | 31-50 歲 | 133 | 71.51%  | 1,344 | 49.38%  | 337 | 70.06%  |
|                           | >50 歲   | 23  | 12.37%  | 16    | 0.59%   | 58  | 12.06%  |
|                           | 其他      | 0   | 0.00%   | 0     | 0.00%   | 0   | 0.00%   |
| 女性高層主管比率                  |         |     |         |       |         |     |         |
| 30.00%                    |         |     |         |       |         |     |         |
| 原住民族、少數民族員工比率             |         |     |         |       |         |     |         |
| 3.00%                     |         |     |         |       |         |     |         |
| 身心障礙人數比率                  |         |     |         |       |         |     |         |
| 2.00%                     |         |     |         |       |         |     |         |

\* 不定期契約員工：為總公司之【正式員工】、蘇州與中山廠除了【定期】外之人員。

\* 定期契約員工：總公司之【派遣工】、蘇州與中山廠除了【外包工】，亦包含其他間接人員尚未簽訂不定期合同者。

\* 原住民族、少數民族之定義依據各地政府之規範。

#### ◎ 4.1.2 人員招募 GRI 401-1

毅嘉依據員工職涯發展與公司營運策略，透過各種管道招募各地優秀人才，包括與大專院校產學訓專班合作，配合政府促進就業方案。

| 招募機制   | 調動   | 離職 / 留停機制  |
|--|--|--|
| <p>1. 依據員工招募甄選辦法執行。</p> <p>2. 適用對象：林口總公司，以及蘇州廠、中山廠派駐員工。</p> <p>由人資部門統籌人才需求並擬定年度人資計畫。透過多元徵才管道發佈職缺訊息。</p> <p>3. 配合當地法規與各單位需求進行招募與審核。</p> | <p>1. 經單位主管與人資部門建議，主管會先徵詢該員工，取得同意。</p> <p>2. 取得同意後，由人資單位填寫人事異動申請單，呈請調出及調入單位主管簽核確認。</p> | <p>1. 依當地法規要求公告期間通知離職 / 留停資訊。</p> <p>2. 由人資部門協助進行離職面談，了解原因、嘗試留任之可能性。</p> <p>3. 設定各職務代理人以因應人員流動，不因人員離職 / 留停影響營運之主要前提。</p> |

全體員工新進率

| 廠區     |         | 單位：%   |        |        |
|--------|---------|--------|--------|--------|
|        |         | 林口總部   | 蘇州廠    | 中山廠    |
| 當年底員工數 |         | 182    | 1,742  | 363    |
| 新進員工數  |         | 110    | 1,430  | 94     |
| 性別     | 男性      | 29     | 920    | 39     |
|        |         | 26.36% | 64.34% | 41.49% |
|        | 女性      | 81     | 510    | 55     |
|        |         | 73.64% | 35.66% | 58.51% |
| 年齡     | <16 歲   | 0      | 0      | 0      |
|        |         | 0.00%  | 0.00%  | 0.00%  |
|        | 17-30 歲 | 31     | 880    | 37     |
|        |         | 28.18% | 61.54% | 39.36% |
|        | 31-50 歲 | 75     | 549    | 57     |
|        |         | 68.18% | 38.39% | 60.64% |
|        | >50 歲   | 4      | 1      | 0      |
|        |         | 3.64%  | 0.07%  | 0.00%  |
| 新進率 %  |         | 60.44% | 82.09% | 25.90% |

\* 新進率 = 年度總新進人數（不定期員工）/ 年底（12 月 31 日）總在職人數（不定期員工）。

全體員工離職率

| 廠區     |         | 單位：%   |        |        |
|--------|---------|--------|--------|--------|
|        |         | 林口總部   | 蘇州廠    | 中山廠    |
| 當年底員工數 |         | 182    | 1,742  | 363    |
| 離職員工數  |         | 73     | 1,232  | 116    |
| 性別     | 男性      | 38     | 794    | 45     |
|        |         | 52.05% | 64.45% | 38.79% |
|        | 女性      | 35     | 438    | 71     |
|        |         | 47.95% | 35.55% | 61.21% |
| 年齡     | <16 歲   | 0.00%  | 0      | 0      |
|        |         | 0.00%  | 0.00%  | 0.00%  |
|        | 17-30 歲 | 14     | 815    | 37     |
|        |         | 19.18% | 66.15% | 31.90% |
|        | 31-50 歲 | 53     | 417    | 64     |
|        |         | 72.60% | 33.85% | 55.17% |
|        | >50 歲   | 6      | 0      | 15     |
|        |         | 8.22%  | 0.00%  | 12.93% |
| 離職率 %  |         | 40.11% | 70.72% | 31.96% |

\* 離職率 = 年度總離職人數（不定期員工）/ 年底（12 月 31 日）總在職人數（不定期員工）。

### ◎ 4.1.3 育嬰留停 GRI 401-3

毅嘉重視員工家庭照顧需求，對有育嬰需求之同仁提供實質支持與友善職場措施，包含留職停薪安排及相關福利補助等。2024年，共有50位員工符合申請育嬰留職停薪資格，實際申請人數為39人，申請比例達78%，復職率為100%。公司長期致力於打造完善的員工照顧制度，協助同仁在育兒期間平衡家庭與職涯發展。

#### 2024年育嬰留停人數統計

| 廠區                           | 林口總部 |         | 蘇州廠     |         | 中山廠 |    | 合計      |
|------------------------------|------|---------|---------|---------|-----|----|---------|
| 性別                           | 男    | 女       | 男       | 女       | 男   | 女  | 2024    |
| 符合育嬰留職停薪人數                   | NA   | 5       | 17      | 17      | 7   | 4  | 50      |
| 當年申請育嬰留職停薪人數                 | NA   | 5       | 17      | 17      | 0   | 0  | 39      |
| 原應復職人數 (A)                   | NA   | 3       | 17      | 13      | 0   | 0  | 33      |
| 當年實際復職人數 (B)                 | NA   | 3       | 17      | 13      | 0   | 0  | 33      |
| 回任率 (B / A) %                | NA   | 100.00% | 100.00% | 100.00% | NA  | NA | 100.00% |
| 前一年育嬰留職停薪復職人數 (C)            | NA   | 2       | 15      | 12      | 0   | 0  | 29      |
| 前一年育嬰留職停薪復職，且於當年在職滿一年之人數 (D) | NA   | 0       | 11      | 7       | 0   | 0  | 18      |
| 留任率 (D / C) %                | NA   | 0       | 73.33%  | 58.33%  | NA  | NA | 62.07%  |

### ◎ 4.2 員工薪酬與福利 GRI 401-2、GRI 2-21

#### ◎ 4.2.1 員工薪酬

毅嘉集團之薪資制度由人力資源單位綜合考量市場薪資水準、公司營運狀況與組織架構，訂定合理且具競爭力之薪給標準。員工實際薪酬則依其專業職能、工作職責、績效表現及目標達成情形等綜合因素予以評定。集團秉持公平與多元的用人原則，保障新進同仁之薪資不因性別、種族、政黨傾向、宗教信仰、性傾向或婚姻狀況而有所差異。

同時，依循《毅嘉企業社會責任政策》，確保全球各地員工薪資皆高於當地政府所訂定之最低工資標準，並以員工之專業能力與所任職位作為敘薪核心依據，實踐尊重人權與公平待遇的承諾。

#### 員工薪資、福利費用情況

單位：新臺幣 (仟元)

| 廠區         | 林口總部  |       |          |     |
|------------|-------|-------|----------|-----|
|            | 年度    | 2023  | 2024     | 變動率 |
| 非主管員工薪資平均數 | 592   | 632   | + 6.76%  |     |
| 非主管員工薪資中位數 | 493   | 530   | + 7.51%  |     |
| 全廠平均員工薪資費用 | 884   | 1,003 | + 13.46% |     |
| 平均員工福利費用   | 1,012 | 1,137 | + 12.35% |     |

註：薪資情況實屬公司機密，唯林口總部為台灣上市公司，按法令要求應揭露上表數字。

· 2024年度「組織中薪酬最高個人之年薪」與「其他員工年薪中位數」之比率為41.22%；

「薪酬最高個人年薪」增加百分比與「其他員工平均年薪」增加百分比之中位數比率為805%。

#### ◎ 4.2.2 績效考核制度

毅嘉建構完善的績效管理制度，具備客觀明確的績效標準、公平一致的評核程序、合理公正的評估結果，並持續優化制度設計。各級主管定期針對所屬員工之工作成果進行評估與回饋，不僅表揚表現優異者以激勵團隊士氣，亦識別具潛力人才，進行適性發展規劃，協助員工職涯成長與能力精進。

為激勵員工持續追求卓越，年度績效考核結果亦為薪資調整、獎金發放、職務遷調、培訓發展與工作改善等人力資源決策之重要依據。

透過全面性且策略導向的績效管理機制，實現組織目標與個人目標的對齊，進一步強化人才發展與企業整體營運效能。

員工績效考核實施項目 (下為示意圖)



#### ◎ 4.2.3 員工福利措施

毅嘉提供員工多元福利與服務，力求給予每位員工更全方位的照顧，傳遞關懷與善意。各廠基本員工福利項目如下：

| 廠區     | 林口總部   | 蘇州廠、中山廠                          |
|--------|--|----------------------------------|
| 節日活動   | 三節禮券／禮盒、勞動節、三八婦女節、父親節禮物、聖誕 Buffet、旺年會等   | 依據各大節日發放禮品、五一登山活動、採梅節、中秋園遊會、旺年會等 |
| 休閒場館   | 員工宿舍、游泳池、三溫暖、健身房、桌球室、撞球室   | 員工宿舍、籃球場、桌球室、撞球室、電競室             |
| 員工保險   | 勞工保險、就業保險、全民健康保險<br>團體保險：全體員工皆加入，由公司支付保費   | 醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險、住房公積金        |
| 退休制度   | 依照勞基法、勞工退休金條例及員工優惠退休管理辦法規定辦理，提繳退休金至中央信託局或員工個人退休金專戶。<br><br>員工持股信託——正職員工年資滿半年後，可自行決定每月提存金額，以定期定額方式購入公司股票，另依員工每月提存金額，由公司提撥 100% 同額持股獎勵金。 | 依法定繳交比率提列養老保險                    |
| 員工協助方案 | 員工婚喪喜慶／急難救助慰問方案  | 員工婚喪喜慶／急難救助慰問方案                  |
| 其他     | 生日禮金、員工旅遊補助、用餐補助、汽機車停車位、社團活動補助、特約商店折扣、家庭日、園遊會、跳蚤市場……等  |                                  |

## 各項休閒設施



## 三節活動



▲ 中山廠 端午親子活動

▲ 中山廠 中秋遊園活動

▲ 蘇州廠 元宵節猜燈謎活動



▲ 中山廠 元宵節活動

## 外籍員工關懷與照顧

林口總部有 26 名菲律賓籍同仁，平日溝通管道暢通，配有翻譯人員或具備英文能力之員工與其接洽，確保溝通無礙。考量其飲食習慣差異，毅嘉將員工餐廳加以整改，新闢一烹煮專區及添購冰箱，讓外籍同仁能自行煮食喜歡的餐食，一解思鄉之情，打造幸福移工廚房。



### ○ 4.3 人才發展與教育訓練 GRI 404-1

毅嘉重視員工發展，將人才培育及發展視為競爭的優勢，規劃完整的教育訓練體系及發展訓練課程，協助員工提升專業能力、管理能力與自我成長。

為創造核心競爭優勢、落實組織策略及個人績效發展，本公司更設立「毅嘉培訓學院」。依據專業核心能力發展與次世代人才培育需求，發展領導力學院、專業職能學院、永續創新學院、科技學院與多元學院等五大學院，且針對不同部門、職等、職位，打造客製化的職能辭典與學習藍圖，並搭配 OJT (On the Job Training)、職務輪調、數位培訓平台、軟實力培育等，陸續推出多元且優質課程，激發同仁發揮潛能，創造無限可能。

## 課程規劃架構說明如下：

### 1. 新進人員訓練

為了讓新進員工能夠快速地認識毅嘉，在報到入職的第一天，即安排新人教育訓練。除了傳統口說方式上課之外，亦搭配「E Learning」影片播放教學方式，透過三個面向來讓新人能快速融入陌生環境，熟悉毅嘉職場文化。

- (1) 基本認識：提供「集團簡介」、「人事制度簡介」、「公司福利政策簡介」等課程，協助新進人員對毅嘉的融入與適應。
- (2) 環境介紹：提供「制度說明」、「內部環境介紹」等課程，協助新進人員熟悉新環境。
- (3) 公司治理：提供「誠信經營守則（含反勾結及防止利益衝突）」、「人權承諾宣導」、「個人資料保護政策」等課程，協助新進人員了解公司的規範。

### 2. 專業能力訓練

以加強各部門同仁之專業技能為主軸，公司規劃各領域的專業課程及相關證照訓練，輔以各類通識課程以及專題講座，藉由多參與專業與非專業技能的課程及講座，以提昇毅嘉整體的知識生產能力與核心競爭力。

- (1) 專業課程：依據各領域的專業別設計及進行在職教育訓練，如研發人員的「研發創意激發手法」、業務人員的「業務簡報技巧」、PM 人員的「專案管理」等，每個領域皆設計 4~7 種專業課程，使同仁能夠藉由這些專業課程更加精進自我的專業能力，在工作崗位上能更發揮所長。另，每年上、下半年各舉辦一次「嘉志班」，以 TWI 為課程內容，從工作教導、工作改善、工作關係三方面提升製造現場主管們的管理能力。針對每年春季、秋季招募之儲備幹部，則由內部講師組成「嘉強班」培訓之，期能持續注入更多人才活水。
- (2) 通識課程：每年度依照公司集團目標開設各種的通識課程，讓同仁在增強硬實力的同時，也同步提升軟實力，如「語文訓練」、「溝通技巧」、「情緒與 EQ 管理」等，除此之外，每年也定期舉辦「健康講習」、「消防訓練」與「急救訓練」，搭配「性騷擾防治講座」、「反職場霸凌」等講座加強同仁的環境衛生、安全與健康的意識。近年，環境永續意識抬頭，集團新增「永續課程」、「RBA8.0」等，也同步積極培育「ISO14064-1 碳盤查」的種子人員。

另外，「KM (Knowledge Management／知識管理)」、「e+ 百寶箱」系統的建立，也促進員工於永續供應鏈中各項新知及法規更新的學習和分享。各項內部教育訓練、客戶之供應商培訓講座，藉由線上學習路徑設計，不僅是企業社會責任團隊成員本身專業能力的提升，甚至於能教導或分享相關要求規範給予供應鏈中合作夥伴，期盼藉此也再次強化永續教育及終生學習之重要。

### 3. 管理能力訓練

依職務階級區分為基層主管、中階主管及高階主管，各階層主管依所管理的幅度及參與毅嘉決策的層面不同，相應有其必備的職能，公司依此職能需求發展出各階層主管的在職教育訓練。

- (1) 高階主管：培育其領導力、決策力及創新力，展開有「領導統御」、「系統化思考與決策」、「創新思考與創意管理」等課程。
- (2) 中階主管：培育其團隊管理能力、部屬培育力及計畫力，展開有「人才甄選與面談技巧」、「部屬指導與激勵」、「員工問題發現與解決」等課程。
- (3) 基層主管：培育其問題解決能力、表達能力及指導能力，展開有「問題分析與解決」、「表達能力與簡報技巧」、「工作指導技巧」等課程。

### 教育訓練實施情況

| 廠區                     | 林口總部   |      |      |      | 蘇州廠   |     |       |       | 中山廠    |    |      |    |
|------------------------|--------|------|------|------|-------|-----|-------|-------|--------|----|------|----|
|                        | 2023   |      | 2024 |      | 2023  |     | 2024  |       | 2023   |    | 2024 |    |
| 性別                     | 男      | 女    | 男    | 女    | 男     | 女   | 男     | 女     | 男      | 女  | 男    | 女  |
| 管理職<br>平均受訓<br>時數 (人)  | 30.7   | 18.5 | 35.6 | 21.4 | 170   | 167 | 285.6 | 280.5 | 16     | 22 | 74   | 77 |
| 一般職<br>平均受訓<br>時數 (人)  | 14.5   | 5.5  | 16.8 | 6.3  | 28    | 26  | 47    | 43.6  | 18     | 18 | 25   | 27 |
| 專責人員<br>平均受訓<br>時數 (人) | 19.2   | 6.8  | 22.2 | 7.6  | 25    | 22  | 42    | 36.9  | 8      | 0  | 15   | 8  |
| 全體員工<br>總受訓時數          | 1,285  |      |      |      | 7,855 |     |       |       | 43,651 |    |      |    |
|                        | 63,718 |      |      |      | 2,781 |     |       |       | 9,532  |    |      |    |

### ○ 4.4 員工溝通與關懷 GRI 403-4、GRI 2-30



毅嘉蘇州廠、中山廠則以工會方式推動員工溝通與關懷工作，依據中國大陸《工會基層組織選舉工作條例》選舉出委員代表，藉由不定期內部會議之召開，達到完善的溝通。各廠工會運作狀況詳如下表。

#### 勞資／企業工會運作情況

| 廠區    | 林口總部                                 |       | 蘇州廠   |       | 中山廠   |       |
|-------|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|       | 2023                                 | 2024  | 2023  | 2024  | 2023  | 2024  |
| 總員工人數 | 225                                  | 192   | 2,173 | 2,722 | 432   | 445   |
| 委員代表  | 以勞資會議方式進行<br>(資方代表 5 人、<br>勞工代表 5 人) |       |       | 20    | 19    | 31    |
| 代表百分比 | 4.44%                                | 5.26% | 0.46% | 0.69% | 2.31% | 2.02% |

林口總部設有職工福利委員會，關於同仁的福利與權益部分，均在公司管理規章中說明及每季度勞資會議中決議。除此之外，也成立員工關懷信箱，以落實「公平、誠實、守信、透明」的理念，讓所有不誠信行為得以透過匿名方式揭露並加以管理。員工關懷信箱不只是毅嘉集團同仁可使用之揭露管道，所有毅嘉集團上下游廠商、董事、經理人、股東等利害關係人，皆可透過此管道直接向經營團隊、執行長反映相關訊息。

為讓每個關係人皆可瞭解員工關懷信箱，毅嘉集團每年至少單獨對各利害關係人舉辦一次宣導會，或與供應商大會同時舉辦，並向各廠區同仁宣導。在供應商夥伴方面，出席供應商大會的負責人，須攜帶公章參加，以簽署《永續供應商守則》，以展現其對於誠信經營、反貪腐、遵守企業社會責任之決心。

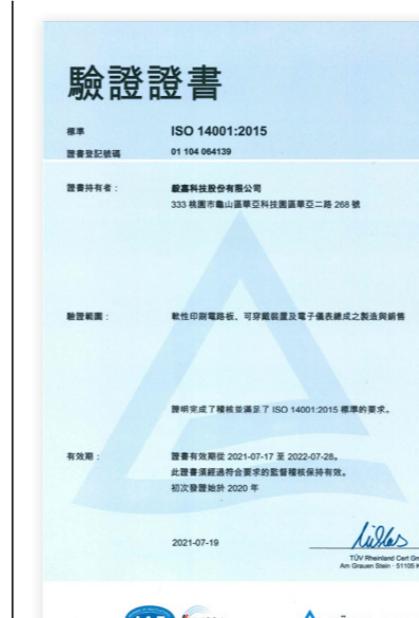
**勞資關係協議及實施情形：**本公司已建置良好溝通管道並設有員工意見信箱，對於員工之激勵、培訓福利及退休均已訂定完善之相關辦法，勞資關係素來至為和諧。

#### ○ 4.5 全方位員工健康管理 GRI 403-1、GRI 403-3、GRI 403-6

毅嘉科技始終秉持「員工是企業最寶貴的資產」核心理念，重視每一位同仁的身心健康與職場安全。公司深信「工作能力=健康=企業競爭力」，唯有健康的員工，才能支撐企業穩健營運與持續創新。

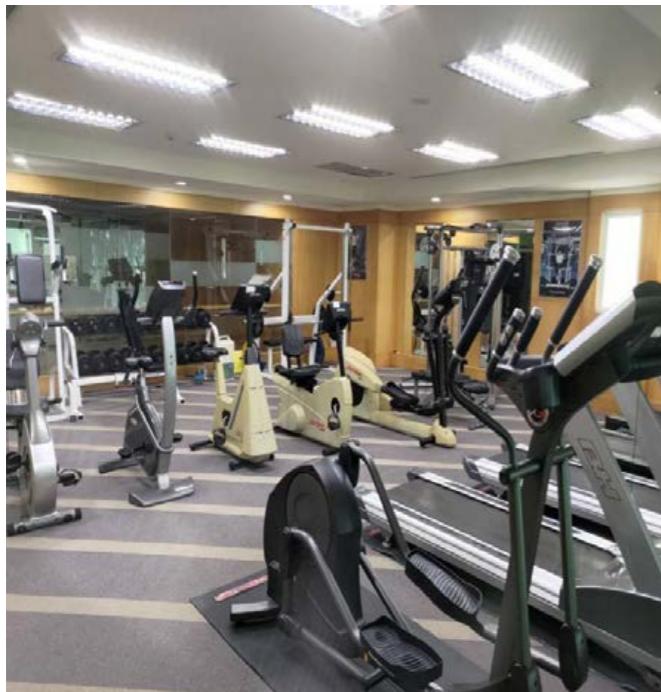
為建構安全、健康且具生產力的工作環境，集團各廠區全面導入並通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，透過系統化管理與風險控管流程，有效預防職業災害、保護員工健康，並確保所有安全作業標準與培訓制度皆與國際規範接軌。透過制度化的落實，毅嘉致力於將健康與安全文化深植於企業文化中，使其成為支撐永續競爭力的重要基石。

集團各廠皆通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證

| ISO45001 認證  |  |  |
|--|--|--|
| 林口總部   | 蘇州廠  | 中山廠  |
|  |  |  |

為營造高品質的工作與休閒環境，毅嘉科技持續完善員工福祉措施，於園區內設置多元化運動與休閒設施，包括醫務室、游泳池，並支持各式社團活動發展，同時提供溫馨的育嬰設施與留職停薪育嬰政策。此外，設有由專業醫護團隊駐診的醫療照護空間，定期安排健康檢查與健康講座，全方位關注同仁身心健康，致力於打造安全、健康且具學習成長機會的職場環境。

在推廣職場健康文化方面，毅嘉鼓勵員工建立規律運動習慣，辦理塑身挑戰、減脂比賽及體能訓練課程，並積極參與教育部體育署「運動企業認證」計畫，導入體適能檢測與運動專題講座，提升員工整體健康素質。自 2023 年起，林口總部更榮獲衛生福利部國民健康署頒發之「健康職場認證標章」，肯定公司於促進員工健康與營造優質職場方面的持續努力。



▲ 多元化運動與休閒設施

| 日期  | 6月16日  |     | 6月17日  |     | 6月18日  |     | 6月19日  |     | 6月20日  |     |
|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
|     | (一)    |     | (二)    |     | (三)    |     | (四)    |     | (五)    |     |
|     | 菜名     | 卡路里 |
|     | 梅干燒肉   | 230 | 梅醋排骨   | 215 | 黑胡椒豬肉  | 230 | 多照燉排骨  | 220 | 蒜苗鹹豬肉  | 225 |
|     | 卡拉雞腿   | 230 | 香酥棒翅   | 220 | 白斬雞    | 215 | 宮保雞丁   | 220 | 香酥棒腿   | 220 |
| 副菜  | 菜脯豆鼓乾丁 | 120 | 韭菜炒豆包  | 130 | 桂竹筍鮑輪  | 125 | 麻婆豆腐   | 125 | 咖哩魚蛋   | 130 |
| 副菜  | 玉米可樂餅  | 130 | 柳葉魚    | 115 | 海苔丸    | 130 | 蒜味香腸   | 125 | 魚香粉絲   | 120 |
| 時蔬  | 時節蔬菜   | 約90 |
| 時蔬  | 時節蔬菜   | 約90 |
| 主食  | 白飯     | 280 |
| 鹹湯  | 榨菜金菇湯  | 70  | 酸辣湯    | 75  | 味增豆腐湯  | 75  | 海帶芽蛋花湯 | 65  | 冬瓜薑絲湯  | 75  |
| 甜湯  | 綠豆湯    | 75  | 仙草蜜    | 70  | 紅茶山楂圓  | 65  | 黑糖豆花   | 75  | 檸檬愛玉   | 70  |
| 總熱量 | 約1025卡 |     | 約1010卡 |     | 約1025卡 |     | 約1010卡 |     | 約1020卡 |     |



▲ 供餐熱量計算，維護個人營養健康



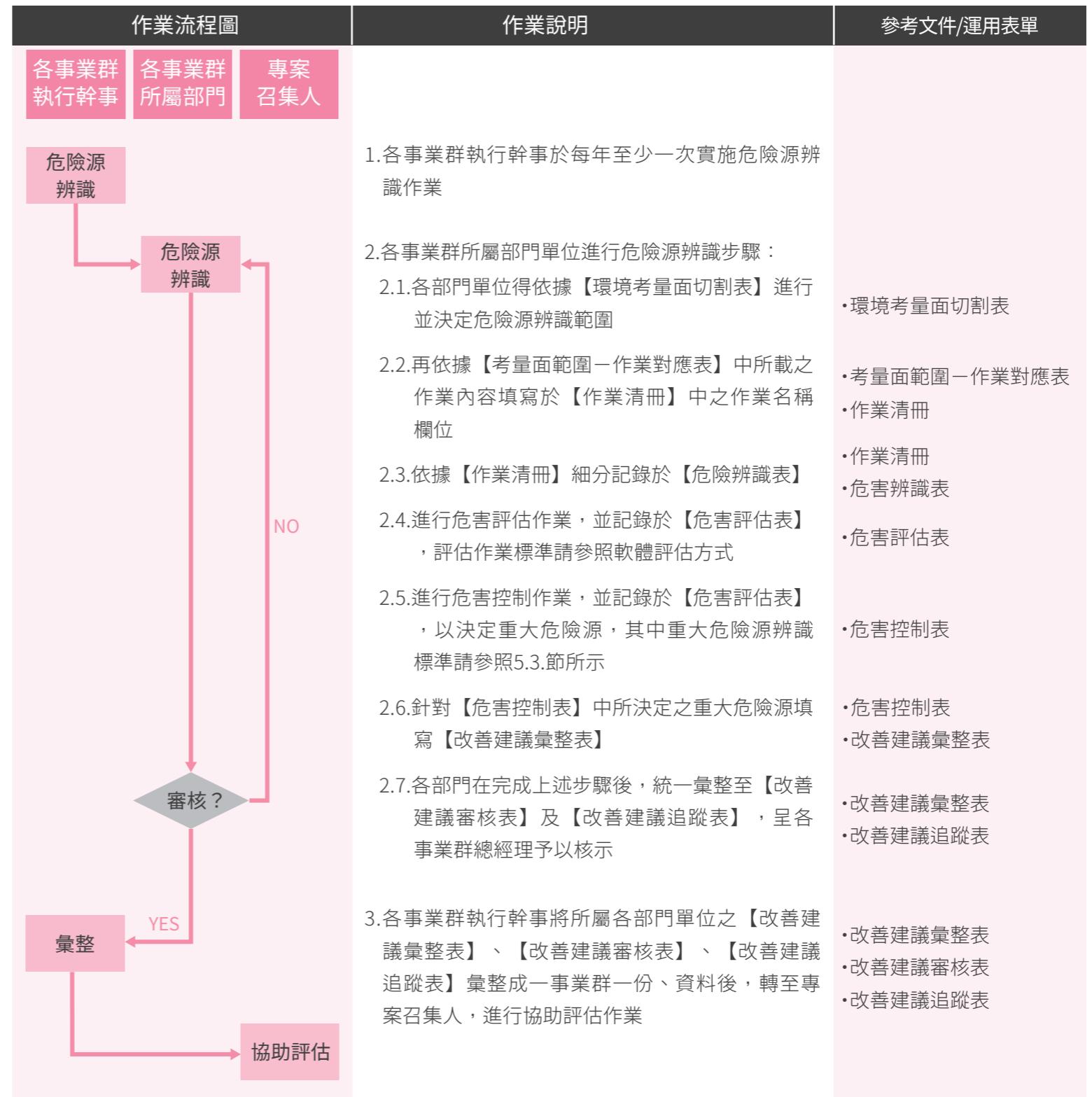
▲ 榮獲衛生福利部國民健康署「健康職場標章」

#### ○ 4.6 安全的工作環境 GRI 403-2、GRI 403-5、GRI 403-7、GRI 403-9、GRI 403-10

為強化職業安全衛生管理，毅嘉科技各廠區落實以人為本的管理理念，致力於消除作業環境中潛在風險，防止職災與作業傷害之發生。針對各項可能對工作者造成危害的作業流程、活動型態、設備設施、產品服務等風險源，皆透過標準化管理流程進行系統性辨識與管控，並落實各項預防性作為。

全體廠區均依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準進行年度複查稽核與內部審查，搭配持續的危害鑑別與風險評估，主動導入安全工程改善與作業程序優化，提前預防潛在意外與健康風險。此外，公司亦定期辦理安全衛生相關教育訓練，包括新進人員訓練、承攬商安全講習、火災應變與緊急疏散演練等，強化全體員工與相關人員的風險意識與應變能力。

透過制度性管理與人員素養提升，毅嘉科技持續維持高標準的職安衛管理效能，並以健康安全的工作環境作為提升營運穩定性與生產效能的重要支柱。



▲ 毅嘉危險源評估作業流程圖



▲ 火災應變與緊急疏散演練

除強化日常安全管理外，毅嘉科技亦全面落實緊急應變機制。集團各廠區皆依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統規範，建立《緊急事件準備與應變管理程序書》，針對火災、化學品洩漏、空氣污染源逸散、天然災害（如地震、颱風、豪雨、疫情）、生產異常或職業安全衛生突發狀況（如公共設施中斷、主要設備故障、重大工安事件、勞工集體罷工、集體食物中毒、防爆事件等）進行標準化應變規劃。當發生緊急事件時，須依照程序書所定流程即時應對、通報並落實後續彙整與檢討機制，確保未來能持續優化應變能力，降低類似事件再發之風險。

此外，2024年集團職業災害「切、割、夾、捲」事件共11起，跌倒事件2起，其餘交通事故、廠內撞傷.....等零星件數6起，係因總出勤時數增加，以及部分作業人員未完全依照既定標準作業流程操作所致。對此，公司已透過內部檢討機制，針對潛在高風險作業加強控管，並強化基層教育訓練與在職安全指導，確保作業人員具備足夠的風險辨識與防護意識，以持續降低職安事件的發生機率，朝向「零職災」目標邁進。

| 廠區           | 林口總部    |         | 蘇州廠       |           | 中山廠      |           |
|--------------|---------|---------|-----------|-----------|----------|-----------|
| 年度           | 2023    | 2024    | 2023      | 2024      | 2023     | 2024      |
| 失能傷害頻率 FR    | 0.19    | 0       | 0         | 3.81      | 3.65     | 2.52      |
| 失能傷害嚴重率 SR   | 0       | 0       | 0         | 9.51      | 1,039.04 | 111.5     |
| 總和傷害指數       | 0       | 0       | 0         | 0.19      | 60.41    | 0.28      |
| 損失工作日數       | 1       | 0       | 180       | 40        | 854.06   | 133       |
| 事故件數         | 1       | 0       | 15        | 16        | 4        | 3         |
| 總出勤時數        | 448,200 | 367,872 | 3,658,210 | 4,204,121 | 821,973  | 1,192,733 |
| 職業傷害所造成的死亡比率 | 0       | 0       | 0         | 0         | 0        | 0         |
| 職業病率 (ODR)   | 0%      | 0%      | 0%        | 0%        | 0%       | 0%        |

註：工傷事件統計認定方式為廠區範圍內發生之工傷事件。

缺勤率 (AR) = 病假缺勤時數 / 總出勤數 × 100% (以病假、工傷假、生理假計算)

計算方式：

- 失能傷害頻率 FR (Disabling Frequency Rate, FR)= 失能傷害次數 \*10<sup>6</sup> / 總經歷工時。
- 失能傷害嚴重率 SR (Disabling Severity Rate, SR)= 失能傷害損失日數 \*10<sup>6</sup> / 總經歷工時。
- 總合傷害指數 =  $\sqrt{(FR*SR/1000)}$ 。
- 職業病率 (ODR) = 職業病總人數 × 10<sup>6</sup> / 總經歷工時

為深化安全生產意識並強化組織治理效能，毅嘉科技集團各廠區均已制度化召開「ESG 暨安全生產週會」及「ESG 月會」，藉此定期檢視各廠區安全管理成效，追蹤重點議題進展，並持續優化職業安全衛生相關措施。透過高頻率的內部溝通與跨單位協調機制，強化各廠對潛在風險的辨識、因應策略的規劃與資源調度的效率。

此外，各廠區亦定期辦理消防演練、化學品洩漏應變、緊急避難等多元類型的職業安全模擬演練，強化員工在面對突發狀況時的實務應變能力與流程熟悉度，提升現場第一時間之處置反應。透過演練與實務連結，確保員工在災害來臨時能迅速做出正確決策，有效將風險降至最低。當風險控制得當，不僅可保障員工身心健康與職場穩定，更能同步提升整體生產效率、產品品質與企業商譽，達成「員工放心、社會安心」的營運目標。

#### 各廠職業安全衛生教育會議及訓練項目

| 訓練項目   | 參與人員   |
|--|--------|
| 1. 一般環安衛教育訓練                                 | 新進人員   |
| 2. 新人教育訓練                                    | 新進人員   |
| 3. ESG 暨安全生產週會                               | 安全幹事   |
| 4. ESG 月會                                    | 各廠主管人員 |
| 5. 在職安全教育（防火、化學）                             | 各廠所有人員 |
| 6. 廠區消防演練                                    | 各廠所有人員 |
| 7. 外包承攬商教育（供應商、化學品、餐廳伙食）                     | 承攬商    |
| 8. 專業人員訓練：包含急救人員、堆高機操作人員、有機溶劑作業主管與安全衛生作業主管複訓 | 專業人員   |
| 9. 防詐騙、交通、溺水安全訓練                             | 各廠區    |

#### ○ 4.7 社會與社區參與

##### ○ 4.7.1 藝文與社會公益

毅嘉科技秉持「取之於社會、用之於社會」的初衷，將企業社會責任視為核心價值之一，持續關注社會議題，透過實際行動回應在地需求，積極促進企業與社會的共好發展。我們深信，企業的發展不應僅限於經濟面向，更應涵蓋文化傳承、公益參與與社會弱勢支持，讓正向影響力向外擴散。

在文化支持方面，毅嘉長期關注在地藝文發展，持續贊助地方文化活動與藝文展演，鼓勵員工參與表演藝術與地方創生議題，培養對文化多元性的認識與尊重。透過與社區藝文單位、教育團體的合作，不僅提供資源支持，也創造更多文化參與的機會與平台，豐富社會的人文底蘊。

在社會公益領域，毅嘉每年推動多項志工服務計畫與物資捐贈行動，關注弱勢族群如低收入戶、失依長者、新住民家庭等，並根據不同地區的需求規劃具在地性之公益計畫。我們鼓勵同仁以實際行動投入社會，期望每一位員工都能成為改變社會的正向力量。

未來，毅嘉將持續擴大在社會價值鏈上的投入，強化跨部門與社會團體的協作，結合永續發展目標（SDGs），落實「企業在地共好」的長期承諾。

##### 支持藝文活動，培養同仁的文化藝術薰陶

- 於「毅嘉美術館」與游忠平陶藝家合作展出陶瓷雕塑作品
- 與研揚文教基金會合作設置「毅嘉藝術走廊」，定期更換展出作品



#### ◎ 4.7.2 永續行動

##### ● 響應無痕山林

毅嘉深知山林生態不僅是多樣物種的棲息地，更是涵養水源、調節氣候與提供人類休閒療癒的寶貴資源。然而，隨著登山旅遊興盛，山徑沿線與人為活動熱區常遭遇垃圾污染、生態破壞等問題，長期累積將對環境造成不可逆的傷害。為此，我們積極響應並推動淨山行動，實踐守護自然的企業責任。

近年來，我們陸續投入「我愛龜山淨山活動」、「蘇州戈家塢淨山活動」與「火炬環衛義工活動」，邀集集團同仁共同投入，以實際行動清除山林垃圾，恢復自然景觀的原貌。活動中也結合環境教育，引導參與者理解減廢、無痕山林及永續旅遊的概念，深化對自然的尊重與珍惜。



▲ 我愛龜山淨山活動



▲ 淨山活動



▲ 咖啡渣 DIY



▲ 植樹節活動

### ● 推動生態永續

毅嘉參與蘇州高新區舉辦的環保企業魚苗認捐活動，響應當地政府與社區推動水域生態修復與生物多樣性保育的目標。透過捐贈魚苗並放流至河道，此舉有助於改善水質、恢復自然食物鏈與穩定水域生態系，進而達成維持生態平衡的長期效益。

魚苗放流不僅是單次性的環保行動，更是推動生態永續的重要手段。企業藉由認捐參與，不僅實踐社會責任，也強化與地方社區的連結，促進環境教育與公眾參與。未來，我們將持續支持在地生態保育工作，與各界攜手打造人與自然共融的環境。



▲ 環保企業魚苗認捐活動

### ● 關注偏鄉教育

臺東私立公東高級工業職業學校（公東高工）為天主教白冷會所創立的技職學校。台灣東部原住民人口居多，自 1960 年創校以來，公東高工一直為東部技職教育貢獻良多，為台灣培育無數在各行各業的優秀技職人才。因少子化的衝擊而招生不足，導致校內經費捉襟見肘，也無法更新校內設施提升環境品質。此次捐款協助公東高工安裝冷氣，讓孩子們在涼爽空間中更專注學習，也為當地偏鄉教育盡一份心力。

### ● 培植國家級體育選手

臺灣女子高爾夫協會（TLGA）自成立以來，致力推廣女性高球運動、體驗活動並培養國家級女子高球選手，展現對公益與技術培育的堅持。毅嘉長期贊助該協會，讓選手無後顧之憂，期能持續提升台灣女子高爾夫在國際賽場的能見度與競爭力。

透過穩定的資源支持，我們見證多位年輕女將持續突破自我、勇敢登上國際舞台，也讓女性在專業運動領域中發光發熱。未來，毅嘉將持續與 TLGA 攜手，厚植台灣在國際體壇的競爭實力，為體育永續注入正向力量。

### ● 推動台灣海洋保育

生物多樣性來自三方面 -1. 生態性多樣性 2. 物種多樣性 3. 遺傳多樣性。珊瑚礁被譽為「海洋熱帶雨林」，乃是海洋生態系的一環，珊瑚礁雖僅覆蓋全球不到 1% 的海洋面積，卻孕育超過四分之一的海洋生物，提供魚類棲息地、育幼場及覓食來源，是維持海洋生物多樣性不可或缺的基礎。更重要的是，健康的珊瑚礁能有效減緩海浪衝擊，是天然的沿岸屏障，有助於防止海岸侵蝕與保護島嶼社區安全。

本次贊助澎湖珊瑚礁復育計畫。澎湖因氣候變遷導致海水升溫以及人類活動造成的破壞，珊瑚覆蓋率一度大幅下降。由地方政府、學研機構與潛水社群共同推動的復育行動，已在多處港灣重建珊瑚植群，恢復魚群生態，並引導民眾參與海洋教育與志工監測。

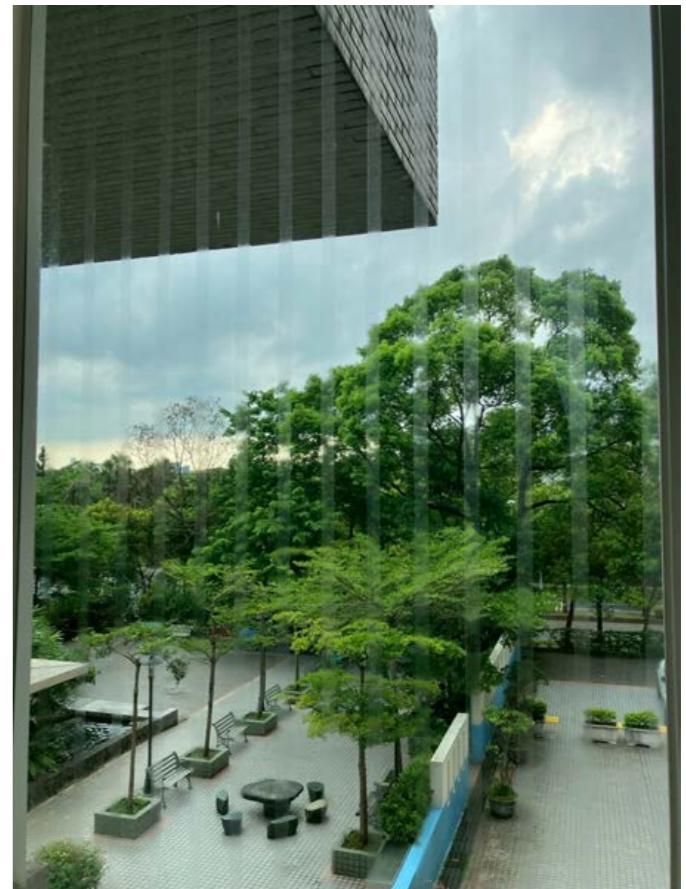
### ● 支持並關懷醫護人員

毅嘉關注第一線醫護人員在高壓環境下長期付出的身心負荷，並深知健全的醫療體系仰賴其穩定與專業投入。為此，我們長期捐款支持財團法人慈月社會福利慈善基金會，攜手推動以「照顧照顧者」為核心的行動，關懷醫護人員的福祉與權益。

慈月基金會自 2009 年成立以來，長期關注台灣醫療人力現場壓力與離職率問題，透過舉辦關懷座談、心理支持講座、急難救助與獎助計畫等方式，協助醫護在繁縝體制中獲得喘息空間與社會支持，也推動企業與社會大眾看見醫護所面對的制度性挑戰。

### ● 創造自然友善環境

為減輕建築玻璃對鳥類造成的撞擊風險（俗稱「窗殺」），毅嘉於特定區域導入具防鳥撞擊功能的窗貼，採用經實證有效的視覺標記設計，如間距適當的圖樣點線，提升鳥類辨識度，避免誤判反射景象而撞擊，以降低窗殺風險。自實施以來，明顯減少鳥類因撞擊玻璃致死或受傷的事件，亦獲員工正面回饋。此措施除回應生物多樣性保育責任，也展現公司在營運設施中導入自然友善設計的積極作為。



# 附件

---

**附件一 GRI Content Index**

**附件二 SASB Content Index**

**附件三 永續揭露指標**

**附件四 氣候變遷對公司造成之風險與機會**

**及公司採取之相關因應措施**



## ● 附件一 GRI Content Index

|            |   |
|------------|---|
| 使用聲明       | 毅嘉科技依據 GRI 準則出版 2024 永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日 |
| GRI 使用版本   | GRI 1:Foundation 2021   |
| GRI 行業準則聲明 | 無   |

| GRI 2                                 |                  |                  |      |    |
|---------------------------------------|------------------|------------------|------|----|
| 指標                                    | 揭露要求             | 報告書章節或說明         | 省略說明 | 頁碼 |
| 1. 組織與報導 (Organization and reporting) |                  |                  |      |    |
| 2-1                                   | 組織詳細資訊           | 2.1 毅嘉科技公司簡介     |      | 10 |
| 2-2                                   | 組織永續報導中包含的實體     | 關於本報告書           |      | 02 |
| 2-3                                   | 報導期間、頻率及聯絡人      | 關於本報告書           |      | 02 |
| 2-4                                   | 資訊重編             | 無重編              |      |    |
| 2-5                                   | 外部保證 / 確信        | 關於本報告書           |      | 02 |
| 2. 活動與工作者 (Activities and workers)    |                  |                  |      |    |
| 2-6                                   | 活動、價值鏈和其他商業關係    | 2.7 永續供應鏈管理      |      | 23 |
| 2-7                                   | 員工               | 4.1.1 多元化員工結構與分布 |      | 40 |
| 2-8                                   | 非員工的工作者          | ( 未進行統計 )        |      |    |
| 3. 治理 (Governance)                    |                  |                  |      |    |
| 2-9                                   | 治理結構及組成          | 2.3.1 組織架構       |      | 11 |
| 2-10                                  | 最高治理單位的提名與遴選     | 2.3.2 董事會運作      |      | 12 |
| 2-11                                  | 最高治理單位的主席        | 2.3.2 董事會運作      |      | 12 |
| 2-12                                  | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 2.3.2 董事會運作      |      | 12 |
| 2-13                                  | 衝擊管理的負責人         | 2.3.2 董事會運作      |      | 12 |
| 2-14                                  | 最高治理單位於永續報導的角色   | 2.3.5 ESG 永續小組   |      | 18 |
| 2-15                                  | 利益衝突             | 2.3.2 董事會運作      |      | 12 |
| 2-16                                  | 溝通關鍵重大事件         | 2.5.1 誠信經營為核心價值  |      | 19 |
| 2-17                                  | 最高治理單位的群體智識      | 2.3.2 董事會運作      |      | 12 |
| 2-18                                  | 最高治理單位的績效評估      | 2.3.2 董事會運作      |      | 12 |

| GRI 2  |              |                 |      |    |
|--|--------------|-----------------|------|----|
| 指標   | 揭露要求         | 報告書章節或說明        | 省略說明 | 頁碼 |
| 2-19   | 薪酬政策         | 2.3.4 薪酬委員會     |      | 17 |
| 2-20   | 薪酬決定流程       | 2.3.4 薪酬委員會     |      | 17 |
| 2-21   | 年度總薪酬比率      | 4.2 員工薪酬與福利     |      | 43 |
| 4. 策略、政策和實踐 (Strategy、policies and practice) |              |                 |      |    |
| 2-22   | 永續發展策略的聲明    | 經營者的話           |      | 03 |
| 2-23   | 政策承諾         | 經營者的話           |      | 03 |
| 2-24   | 納入政策承諾       | 經營者的話           |      | 03 |
| 2-25   | 補救負面衝擊的程序    | 2.5.1 誠信經營為核心價值 |      | 19 |
| 2-26   | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 2.5.1 誠信經營為核心價值 |      | 19 |
| 2-27   | 法規遵循         | 2.5.3 法規遵循      |      | 21 |
| 2-28   | 公協會的會員資格     | 2.3.6 公協會會員與倡議  |      | 18 |
| 5. 利害關係人議合 (Stakeholder engagement)          |              |                 |      |    |
| 2-29   | 利害關係人議合方針    | 1. 重大議題與利害關係人議合 |      | 05 |
| 2-30   | 團體協約         | 4.4 員工溝通與關懷     |      | 47 |

| GRI 3 重大主題 2021 |           |                 |      |    |
|-----------------|-----------|-----------------|------|----|
| 指標              | 揭露要求      | 報告書章節或說明        | 省略說明 | 頁碼 |
| 3-1             | 決定重大主題的流程 |                 |      | 05 |
| 3-2             | 重大主題列表    | 1. 重大議題與利害關係人議合 |      | 05 |
| 3-3             | 重大主題管理    |                 |      | 05 |

| GRI 內容索引揭露                             | 章節            | 備註 |
|--|---------------|----|
| 主題準則 200/300/400                       |               |    |
| GRI 200 經濟                             |               |    |
| GRI 201 經濟績效 (2016)                    |               |    |
| 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值                  | 2.4 營運績效      | 19 |
| GRI 204 採購實務 (2016)                    |               |    |
| 204-1 來自當地供應商的採購支出比例                   | 2.7.1 供應與採購概況 | 23 |
| GRI 300 環境                             |               |    |
| GRI 302 能源 (2016)                      |               |    |
| 302-1 組織內部的能源消耗量                       | 3.1.4 能源管理    | 33 |
| 302-3 能源密集度                            | 3.1.4 能源管理    | 33 |
| 302-4 減少能源消耗                           | 3.1.4 能源管理    | 33 |
| GRI 303 水與放流水 (2018)                   |               |    |
| 303-3 取水量                              | 3.3 水資源與廢水管理  | 34 |
| 303-4 排水量                              | 3.3 水資源與廢水管理  | 34 |
| 303-5 耗水量                              | 3.3 水資源與廢水管理  | 34 |
| GRI 305 排放 (2016)                      |               |    |
| 305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放                  | 3.1.3 溫室氣體盤查  | 31 |
| 305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放                | 3.1.3 溫室氣體盤查  | 31 |
| 305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放                | 3.1.3 溫室氣體盤查  | 31 |
| 305-4 溫室氣體排放強度                         | 3.1.3 溫室氣體盤查  | 31 |
| 305-5 溫室氣體排放減量                         | 3.2 廠區節能改善措施  | 33 |
| 305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其他顯著的氣體排放 | 3.5 空氣品質管理    | 36 |
| GRI 306 廢棄物 (2020)                     |               |    |
| 306-3 廢棄物的產生                           | 3.4 廢棄物管理     | 35 |
| 306-4 廢棄物的處置移轉                         | 3.4 廢棄物管理     | 35 |
| 306-5 廢棄物的直接處置                         | 3.4 廢棄物管理     | 35 |

| GRI 內容索引揭露                     | 章節               | 備註 |
|--------------------------------|------------------|----|
| 主題準則 200/300/400               |                  |    |
| GRI 308 供應商環境評估 (2016)         |                  |    |
| 308-1 採用環境標準篩選新供應商             | 2.7.2 供應鏈管理機制    | 25 |
| GRI 400 社會                     |                  |    |
| GRI 401 勞雇關係 (2016)            |                  |    |
| 401-1 新進員工和離職員工                | 4.1.2 人員招募       | 42 |
| 401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利 | 4.2 員工薪酬與福利      | 43 |
| 401-3 育嬰假                      | 4.1.3 育嬰留停       | 43 |
| GRI 403 職業安全衛生 (2018)          |                  |    |
| 403-1 職業安全衛生管理系統               | 4.5 全方位員工健康管理    | 48 |
| 403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查          | 4.6 安全的工作環境      | 50 |
| 403-3 職業健康服務                   | 4.5 全方位員工健康管理    | 48 |
| 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通     | 4.4 員工溝通與關懷      | 47 |
| 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練           | 4.6 安全的工作環境      | 50 |
| 403-6 工作者健康促進                  | 4.5 全方位員工健康管理    | 48 |
| 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者        | 4.6 安全的工作環境      | 50 |
| 403-9 職業傷害                     | 4.6 安全的工作環境      | 50 |
| 403-10 職業病                     | 4.6 安全的工作環境      | 50 |
| GRI 404 訓練與教育 (2016)           |                  |    |
| 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數          | 4.3 人才發展與教育訓練    | 46 |
| GRI 405 員工多元化與平等機會             |                  |    |
| 405-1 治理單位與員工的多元化              | 4.1.1 多元化員工結構與分布 | 40 |
| GRI 414 供應商社會評估                |                  |    |
| 414-1 新供應商使用社會準則篩選             | 2.7.2 供應鏈管理機制    | 25 |
| GRI 418：客戶隱私 (2016)            |                  |    |
| 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴詞     | 2.6 資訊安全管理       | 21 |

## ● 附件二 SASB Content Index

| 指標        | 編號           | 指標描述   | 章節               | 頁碼 |
|-----------|--------------|--|------------------|----|
| 產品安全      | TC-HW-230a.1 | 描述辨別和解決產品中數據安全風險的方法  | 不適用              |    |
| 員工多元性和包容性 | TC-HW-330a.1 | 管理層和所有其他員工在性別和種族 / 族裔群體之比率   | 4.1.1 多元化員工結構與分布 | 40 |
| 產品生命週期    | TC-HW-410a.1 | 產品營收中包含 IEC 62474 可申報物質的百分比  | 2.7 供應鏈管理        | 23 |
|           | TC-HW-410a.2 | 符合 EPEAT 註冊要求或同等條件合格產品的營收百分比   | 不適用              |    |
|           | TC-HW-410a.3 | 符合 ENERGY STAR® criteria 合格產品的營收百分比  | 不適用              |    |
|           | TC-HW-410a.4 | 回收報廢產品與電子廢棄物的重量與百分比  | 3.4 廢棄物管理        | 35 |
| 供應鏈管理     | TC-HW-430a.1 | 通過 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等審核的一階供應商工廠所佔的百分比 (a) 所有工廠和 (b) 高風險工廠                  | 2.7 供應鏈管理        | 23 |
|           | TC-HW-430a.2 | 一階供應商 (1) 與 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等的不符合率，以及 (2) (a) 優先不 符合和 (b) 其他不符合的相關 矯正措施比率 | 2.7 供應鏈管理        | 23 |
| 物料採購      | TC-HW-440a.1 | 描述管理關鍵物料使用的風險管理  | 2.7 供應鏈管理        | 23 |
| 行業活動      | TC-HW-000.A  | 各產品類別之產量   | 2.2 毅嘉科技全球市場佈局   | 11 |
|           | TC-HW-000.B  | 廠區面積   | 2.1 毅嘉科技公司簡介     | 10 |
|           | TC-HW-000.C  | 自有設施的生產百分比   | 2.1 毅嘉科技公司簡介     | 10 |

## ● 附件三 永續揭露指標

| 臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(114.05.05) |  |      |                |                   |    |
|--|--|------|----------------|-------------------|----|
| 附表一之十四 永續揭露指標—其他電子業                    |  |      |                |                   |    |
| 編號                                     | 指標                                       | 指標種類 | 年度揭露情形         | 單位                | 頁碼 |
| 一                                      | 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率                   | 量化   | 3.1.4 能源管理     | 十億焦耳 (GJ)、百分比 (%) | 33 |
| 二                                      | 總取水量及總耗水量                                | 量化   | 3.3.1 水資源管理與回收 | 千立方公尺 (m³)        | 34 |
| 三                                      | 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比                        | 量化   | 3.4 廢棄物管理      | 公噸 (t)、百分比 (%)    | 35 |
| 四                                      | 說明職業災害類別、人數及比率                           | 量化   | 4.6 安全的工作環境    | 比率 (%), 數量        | 51 |
| 五                                      | 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比（註 1） | 量化   | ( 尚無相關統計資料 )   | 公噸 (t)、百分比 (%)    |    |
| 六                                      | 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述                        | 質化描述 | 2.7 永續供應鏈管理    | 不適用               | 23 |
| 七                                      | 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額               | 量化   | 無              | 報導貨幣              |    |
| 八                                      | 依產品類別之主要產品產量                             | 量化   | 2.1 公司概況       | 依產品類型而不 同         | 10 |

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

#### ● 附件四 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(114.05.05)

附表二 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施。

| 項目   | 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。   | 請參閱 113 年年報 p.20    |
| 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 ) 。  | 請參閱 113 年年報 p.20-21 |
| 3 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。   | 請參閱 113 年年報 p.21    |
| 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。  | 請參閱 113 年年報 p.21    |
| 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。  | 無使用情境分析             |
| 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。   | 請參閱 113 年年報 p.21-22 |
| 7 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。  | 未使用內部碳定價            |
| 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。 | 請參閱 113 年年報 p.22    |
| 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   | 請參閱 113 年年報 p.22-24 |

The background features a minimalist design with large, semi-transparent light gray circles. One circle is positioned in the upper left, and another is in the upper right. A third, larger circle is located in the lower right, partially overlapping the others. In the bottom left corner, there is a small, dark blue grid of dots arranged in a 5x5 pattern.

*ichia*