

股票代碼：6913

鴻呈實業股份有限公司

2025 年永續報告書



發行日期：2026 年 8 月 31 日

本報告書公告位址

https://www.vso-corp.com/zh-tw/esg-area/Sustainability_Report

ESG 資訊申報資訊

<https://esggenplus.twse.com.tw/inquiry/report?lang=zh-TW>

目 錄

1. 報告書資訊	1
1.1 經營者的話	1
1.2 關於本公司	2
1.2.1 公司簡介	2
1.2.2 價值鏈簡介	2
1.3 報告書資訊	3
1.3.1 編製依據	3
1.3.2 報告涵蓋期間及頻率	4
1.3.3 報告邊界與範疇	4
1.3.4 資訊重編	4
1.3.5 外部確信/保證情形	4
1.3.6 永續報告之責任單位	4
2. 永續經營	5
2.1 永續發展策略	5
2.2 推動永續發展機制	5
2.2.1 推動永續發展之治理架構	5
2.2.2 運作情形	6
2.3 董事會及功能性委員會	7
2.3.1 董事會對永續治理之角色及成果	7
2.3.2 董事會結構及運作情形	8
2.3.3 功能性委員會結構及運作情形	11
3. 利害關係人與重大主題	12
3.1 利害關係人議合	12
3.2 決定重大主題的流程	14
3.3 重大主題列表	15
3.4 重大主題之管理	15
4. 治理面	23
4.1 經濟績效	23
4.2 稅務	23
4.3 誠信經營	24
4.3.1 誠信與反貪腐	24
4.3.2 政策及教育訓練	25
4.3.3 管理監督與防治	25
4.4 溝通管道及申訴機制	26
4.4.1 員工申訴	26
4.4.2 職場性騷擾防治	26
4.4.3 回應處理	26
4.5 風險管理	27
4.5.1 風險管理政策與機制	27
4.5.2 風險管理流程	27
4.5.3 風險辨識與因應	28

4.6	資訊安全及客戶隱私保護	32
4.6.1	資訊安全管理	32
4.6.2	客戶隱私保護	33
4.7	參與各類社團組織	33
4.8	產品及服務管理	34
4.8.1	解決方案永續策略	34
4.8.2	客戶申訴異常管理	34
4.8.3	行銷與標示	34
4.9	供應鏈管理	35
4.9.1	供應商管理政策	35
4.9.2	供應商管理及執行情形	36
4.9.3	在地化採購	36
5.	社會面	37
5.1	人力發展	37
5.1.1	人權政策與承諾	37
5.1.2	人力組成	37
5.1.3	員工多元包容及平等	38
5.1.4	員工權益及福利	41
5.1.5	團體協約	43
5.1.6	人才培育與發展	43
5.2	職業安全及衛生	44
5.2.1	職業安全及衛生政策	44
5.2.2	職業傷害	47
5.3	社會參與	48
5.3.1	對基礎設施的投資與支援服務	48
5.3.2	當地社區參與	48
6.	環境面	50
6.1	氣候變遷	50
6.1.1	氣候監督及治理架構	50
6.1.2	氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程	50
6.1.3	情境分析	50
6.1.4	指標目標	55
6.1.5	內部碳定價	56
6.1.6	環境管理制度及其執行情形	56
6.2	溫室氣體管理	56
6.2.1	溫室氣體管理之策略、方法、目標	56
6.2.2	溫室氣體排放量	57
6.2.3	空污防制	58
6.3	能源管理	59
6.3.1	能源使用政策及計畫	59
6.3.2	能源使用情況	59
6.4	水資源管理	60

6.4.1 水資源管理或減量目標.....	60
6.4.2 用水情況	61
6.5 廢棄物管理	61
6.5.1 廢棄物管理或減量目標.....	61
6.5.2 廢棄物產生情況	62
6.5.3 廢棄物管理政策及作為.....	62
6.6 生物多樣性.....	62
6.6.1 生物多樣性承諾	62
6.6.2 生物多樣性執行狀況	63
附錄一、GRI 內容索引表	64
附錄二、氣候相關資訊揭露.....	70
附錄三、產業別永續指標資訊.....	71
附錄四、SASB 內容索引表.....	72
附錄五、確信機構意見書.....	73

1. 報告書資訊

1.1 經營者的話

各位關心鴻呈的利害關係人，大家好：

2025 年，全球產業持續受到人工智慧（AI）、高速運算、雲端基礎建設及數位轉型快速發展的驅動，同時也面臨地緣政治、供應鏈重組、氣候變遷及淨零轉型等多重挑戰。企業除了追求營運成長，更需兼顧環境保護、社會責任與公司治理，將永續理念深植於經營策略與企業文化，方能提升企業韌性，創造長期價值。

鴻呈始終秉持誠信經營、創新前行的核心價值，專注於高階連接線組產品的研發、製造與銷售，聚焦於 iSMART 六大應用領域，包括 Industrial 工控物聯網、Server & Storage 雲端伺服器與資料儲存系統、Medical 醫療設備、Automotive 車載與車聯網、Renewable Energy 再生能源及 Telecom 5G 通訊。隨著 AI 伺服器、高速傳輸及智慧應用需求持續成長，我們持續投入產品研發、製程優化及智慧製造，深化與全球客戶的合作關係，並持續拓展國際市場，穩健提升企業競爭力。

永續發展已成為企業經營不可或缺的重要基石。自 2023 年成立永續發展委員會，並於 2024 年擴大職責更名為「永續發展暨風險管理委員會」後，我們將永續治理與企業營運結合，建立跨部門協作機制，持續提升組織韌性及風險因應能力。2025 年，鴻呈首次參與公司治理評鑑，榮獲上櫃公司排名前 20% 的佳績，不僅肯定公司多年來持續精進公司治理與資訊透明的成果，也為邁向 ESG 治理奠定更堅實的基礎。

在環境面向，我們持續推動節能減碳、能源管理及智慧製造，透過 ISO 50001 能源管理系統持續改善能源績效，提升能源使用效率並降低碳排放。同時，我們逐步完善溫室氣體盤查及供應鏈碳管理機制，攜手供應商共同打造低碳且具韌性的綠色供應鏈。此外，我們亦持續評估低碳技術發展機會，透過創新與永續並進，為企業創造新的成長動能。

在社會面向，我們深信人才是企業永續發展最重要的資產。鴻呈持續打造安全、健康、多元及友善的工作環境，重視人才培育、職涯發展、勞動權益及員工照顧，並持續完善教育訓練與福利制度，提升組織競爭力與員工向心力。鴻呈越南廠及鴻呈吉安廠皆順利取得 RBA（Responsible Business Alliance）責任商業聯盟認證，代表公司在人權保障、勞工權益、職業安全衛生、環境保護、商業道德及管理制度等面向均符合國際電子產業供應鏈標準，展現鴻呈對企業社會責任與永續供應鏈管理的承諾，亦進一步提升客戶對公司永續管理能力的信任。我們同時持續投入支持弱勢運動選手、推動廠區生態環境保護及鼓勵同仁參與志工服務，以具體行動實踐企業公民責任。

在公司治理方面，我們秉持誠信經營原則，持續精進董事會職能、內部控制、風險管理及法令遵循機制，提升經營決策品質與治理效能。面對全球資安風險日益升高，公司持續深化資訊安全管理及數位治理能力，並於 2026 年度開始導入 ISO27001 資安認證，期望建構更具韌性的營運體系，並持續優化利害關係人溝通機制，提升資訊揭露品質，積極回應利害關係人的期待，並為迎接 ESG 評鑑新時代做好充分準備。

最後，謹代表鴻呈，誠摯感謝所有的利害關係人長期以來的支持與信任。未來，鴻呈將持續以創新驅動成長、以治理建立信任、以永續創造價值，期望為社會福祉及環境永續貢獻更多力量。亦將持續以穩健踏實的態度迎接每一項挑戰，共創永續的未來。

鴻呈實業股份有限公司

董事長 簡忠正

1.2 關於本公司

1.2.1 公司簡介

鴻呈實業股份有限公司（以下簡稱鴻呈公司）成立於 1994 年，為電子零組件解決方案的最忠實伙伴，主要從事連接線組的研發、設計與製造；產品應用範疇含蓋 Industrial 工業應用、Server & Storage 雲端伺服器、Medical 醫療設備、Automotive 車載與車聯網系統、Renewable Energy 再生能源和 Telecom 5G 網路通訊等 iSMART 相關領域之應用。鴻呈公司亦代理銷售全球知名大廠之工程型塑膠機能材料，可應用於光學鏡頭、及電子訊號與電源等連接器產品。

組織名稱	鴻呈實業股份有限公司
公司型態	上櫃公司
股票代號	6913
董事長	簡忠正
總經理	林星宏
組織創立時間	1994 年 8 月 13 日
總部位置	新北市中和區
產業類別	電子零組件業
主要產品及服務	雲端伺服器（包括通用型及 AI 伺服器）、智能物聯/工業控制、車載連接線組及光學材料
實收資本額	438,488 仟元
淨銷售額	2,631,512 仟元
員工人數	1,244 人
營運所在國家	中華民國
總部所在位置	新北市中和區中正路 880 號 7 樓

1.2.2 價值鏈簡介

鴻呈公司深耕連接線組產業逾三十年，於產業價值鏈中扮演「中游研發製造」的關鍵角色。本公司向上承接電線電纜、連接器與端子、銅材、工程塑膠粒、印刷電路板（PCB）及包裝材料等原材料供應商，透過自身的研發設計、組裝製造與品質檢測能力，將原材料整合為高階連接線組產品，向下供應予系統廠、品牌客戶及代理商，最終應用於 iSMART 六大領域。

【上游 | 原材料供應商】鴻呈與原材料及零組件供應商保持長期且緊密的合作關係，供應項目涵蓋電線電纜、連接器/端子、銅材、工程塑膠粒、PCB 及包裝材料等，供應鏈布局橫跨台灣、中國及越南等地（其中，供應商地區分布約為台灣 9%、中國 84%、越南 5%、其他 2%）。本公司透過穩健的供應鏈管理，確保料源穩定、品質可靠，並與供應商共同打造具韌性的綠色供應鏈。

【中游 | 鴻呈自身營運】鴻呈以台灣（新北中和）為研發與營運總部，統籌研發、營運管理與全球業務；並以吉安鴻呈及鴻呈越南為主力生產基地，負責工程研發、組裝製造與品保測試；蘇州及東莞據點則負責業務、工程等功能。

【下游 | 企業客戶與終端應用】鴻呈的客戶涵蓋系統廠、ODM/OEM 製造商、品牌大廠等企業客戶。隨著 AI 伺服器、高速傳輸及智慧應用需求持續成長，本公司深化與全球客戶的合作關係，產品最終應用於 Industrial 工業控制、Server & Storage 雲端伺服器與資料儲存、Medical 醫療設備、Automotive 車載與車聯網、Renewable Energy 再生能源及 Telecom 5G 通訊等 iSMART 六大領域。

【價值鏈流程】上游原材料供應商 → [中游] 鴻呈：研發設計 → 組裝製造 → 品保測試 → [下游] 企業客戶 → iSMART 六大終端應用

鴻呈公司的價值鏈涵蓋上下游供應商、客戶及合作夥伴，具體如下：

價值鏈	類型	數量
供應商	原材料/零組件供應商（電線電纜、連接器/端子、銅材、工程塑膠粒、PCB、包裝材料等）	467 家
客戶	企業客戶（系統廠、ODM/OEM、品牌大廠等）	68 家

2025 年，鴻呈公司的價值鏈產生以下重大變化：

1. 供應鏈永續能力提升：

越南廠於 2025 年底取得 RBA（責任商業聯盟）認證，強化供應鏈在勞工權益、職業安全與商業道德等面向的管理水準。

2. 供應商結構調整：

為確保料源穩定與品質，鴻呈於 2025 年新增及優化重要供應商新增 53 家、汰換 31 家，原因為品質 NG、抬頭更換、產品 EOL 自然更換等。

3. 產能與據點擴充：

因應 AI 伺服器等高階應用需求成長，本公司擴充產能並深化重點客戶合作：鴻呈越南（北寧廠區）高速線產線由 2 條（半自動產線）擴增至 5 條（2 條全自動產線、3 條半自動產線）。

4. 產品組合優化：

受 AI 伺服器與高速傳輸需求帶動，雲端伺服器相關連接線組占比提升：Server & Storage（伺服器與儲存）產品營收占比由 2024 年約 21% 提升至 2025 年約 29%，較 2024 年成長約 8 個百分點（金額年增約 68.94%）。

1.3 報告書資訊

1.3.1 編製依據

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

1.3.2 報告涵蓋期間及頻率

鴻呈公司自 2024 年每年定期出版前一年度永續報告書，本報告書為鴻呈公司出版第 3 本報告書，所揭露的資訊主要期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日之財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。歷年的報告書可於鴻呈官網的 ESG 企業永續發展專區下載。

前次報告書發行時間：2025 年 8 月

本次報告書發行時間：2026 年 8 月

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

1.3.3 報告邊界與範疇

本報告書所揭露績效組織邊界為鴻呈直接或間接 100%持股營運據點，包括臺灣地區的鴻呈公司及允拓國際股份有限公司（以下稱：允拓國際）、中國地區的鴻呈電子（蘇州）有限公司（以下稱：鴻呈蘇州）、吉安鴻呈電子有限公司（以下稱：鴻呈吉安）、吉安鴻呈電子有限公司東莞分公司（以下稱：鴻呈東莞）、張家港保稅區允拓材料貿易有限公司（以下稱：允拓昆山）及張家港保稅區允拓材料貿易公司東莞分公司（以下稱：允拓東莞）及鴻呈電子(越南)有限公司（以下稱：鴻呈越南）。

1.3.4 資訊重編

2025 年鴻呈實業股份有限公司永續報告書無資訊重編情形。

1.3.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗機構確信。

1.3.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：董事長室

聯絡窗口：簡承威特助

電話：+886-2-3234-3038

電子信箱：ir@vso-corp.com

公司 ESG 專區網站：<https://www.vso-corp.com/zh-tw/esg-area>

2. 永續經營

2.1 永續發展策略

鴻呈公司秉持永續經營理念，將環境保護、技術創新、企業治理及社會責任納入營運策略，透過具體行動落實企業永續發展目標，降低營運對環境與社會之影響，創造企業、員工及利害關係人之長期價值。

本公司永續發展主要策略為：

- 環境保護：著重於減少碳排放，於自有廠區建物屋頂興建太陽能發電，漸次擴大系統裝置及容量，以提升再生能源使用率，透過能源管理提高能源使用效率，推動循環經濟等，各自訂定明確的目標和計畫。
- 技術創新：強調實現永續發展的技術創新，包括開發綠色節能產品設計、自動化及智能解決方案等。
- 企業治理：強化內稽內控制度的建立與實施、財務資訊透明化等措施。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，鴻呈公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。在面對生物多樣性的挑戰，本公司致力於建置太陽能光電裝置並提高再生能源使用率以應對氣候災害。同時，鴻呈公司將參照 TNFD 揭露架構，投入辨識出的生物標的投入保育復育等相關工作。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際會議和合作，推動建置再生能源太陽光電裝置和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和扶助弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

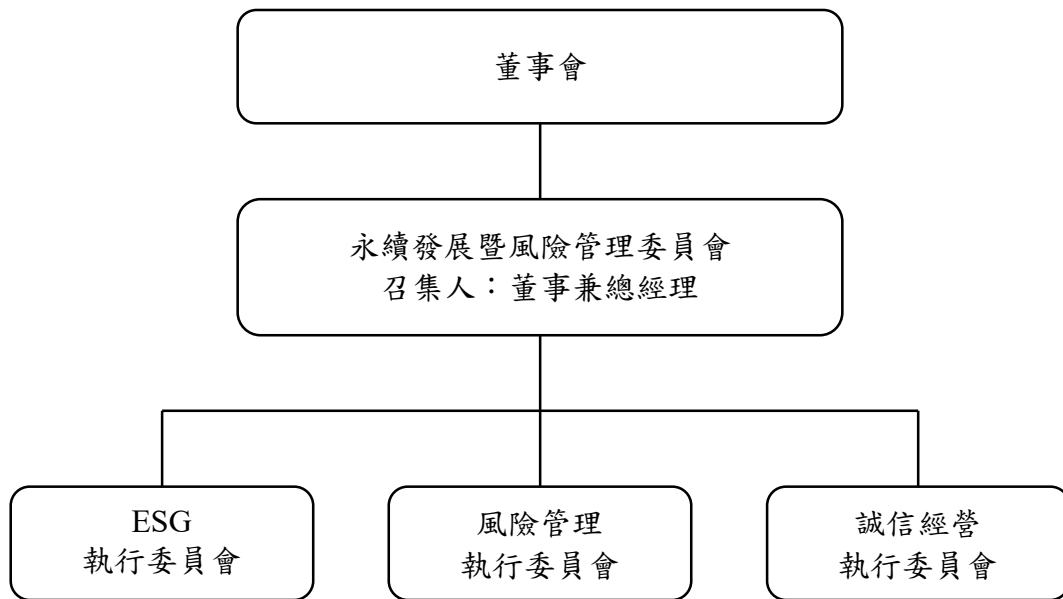
2.2 推動永續發展機制

2.2.1 推動永續發展之治理架構

鴻呈公司成立永續發展暨風險管理委員會，做為公司內部最高階的永續發展專責單位，永續發展暨風險管理委員會由 1 名董事及 2 名獨立董事組成。永續發展暨風險管理委員會訂定永續發展暨風險管理委員會組織規程，並經由董事會通過，規範永續發展暨風險管理委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展暨風險管理委員會召集人由董事兼總經理擔任，委員會轄下依功能權責設置 ESG、風險管理及誠信經營三個執行委員會，各執行委員會指派一名高階主管擔任主任委員。執行委員會負責辨識公司營運相關之 ESG 重大主題、擬定管理策略與目標及共同編製年度永續報告書。主任委員定期檢視執行委員會之執行進度及目標達成情形，並向永續發展暨風險管理委員會報告執行成果及推動進度。

◆ 永續發展暨風險管理委員會



各執行委員會工作執掌說明

小組別	工作執掌
ESG 執行委員會	負責推動公司永續發展策略及年度工作計畫，整合環境（E）、社會（S）及治理（G）相關事項，定期檢視執行成效，並向永續發展暨風險管理委員會報告，以落實企業永續經營目標。
風險管理 執行委員會	負責依風險管理政策與程序推動各項風險管理工作，提升公司風險治理能力及營運韌性，並定期向永續發展暨風險管理委員會報告。
誠信經營 執行委員會	負責推動誠信經營、法令遵循及企業倫理文化，建立預防不誠信行為機制，確保公司營運符合誠信及法令要求，並定期向永續發展暨風險管理委員會報告。

2.2.2 運作情形

永續重大事項推展

鴻呈公司永續發展暨風險管理委員會將依照 ESG 策略執行成果定期進行討論，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展暨風險管理委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會。永續發展暨風險管理委員會向董事會報告事項羅列如下。

2025 年永續發展暨風險管理委員會向董事會報告事項

董事會開會日期	報告重點
2025 年 01 月 16 日	● 2024 年度永續發展推動情形報告 ● 2024 年度與利害關係人溝通情形報告 ● 2024 年度風險管理執行情形報告 ● 2025 年永續發展年度執行計畫
2025 年 03 月 13 日	● 2025 年第一季環境永續相關執行情形報告

董事會開會日期	報告重點
2025 年 8 月 11 日	● 通過 2024 年度永續報告書
2025 年 11 月 10 日	● 2025 年度誠信經營執行情形報告 ● 2025 年度資訊安全管理執行情形報告 ● 2025 年度智慧財產管理執行情形報告

2.3 董事會及功能性委員會

2.3.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.3.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

董事會負責公司長期經營策略之指導與監督，每年由永續發展暨風險管理委員會依據重大主題與公司經營願景，擬定永續發展策略與推動方針並向董事會報告，經決議通過後推動相關政策。

永續發展暨風險管理委員會轄下各執行委員會負責擬訂永續專案方針、風險評估、因應對策等，各執行委員會定期檢視風險變化、管理情形及永續專案執行進度，由主任委員彙整相關資訊提報永續發展暨風險管理委員會，再由永續發展暨風險管理委員會召集人呈報給董事會，以落實董事會對永續發展及風險管理之監督職責。

永續報導管理

本公司每年由永續發展暨風險管理委員會統籌重大主題評估，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大主題，並將議題呈報董事會。

由永續發展暨風險管理委員會轄下各執行委員會蒐集相關內容及數據資料，並由各執行委員會主任委員進行檢核後，送交永續發展暨風險管理委員會召集人彙整。永續報告書完成後提報董事會審議，經核定後對外發布。

報告書資料蒐集與擬稿	報告書彙整	內部審核	外部查證
永續發展暨風險管理委員會轄下各執行委員會資料蒐集與擬稿	永續發展暨風險管理委員會召集人指定專人彙整	董事會審閱核定	無

2.3.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期辦理董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪資報酬暨提名委員會及永續發展暨風險管理委員會）績效自評以及個別董事成員的績效評估，評估內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2025 年度董事會、功能性委員會及個別董事成員均依董事會績效評估辦法完成績效評估，整體自評結果均為「優」，績效評估結果已於 2026 年 3 月 12 日提報董事會。

績效評估內容包含以下三面向：

一、專業職能與決策效能：本公司董事會設有 4 席獨立董事，專業背景涵蓋電子產業、財

務會計及稅務等領域，具備多元專業知識與豐富實務經驗，有助於提升董事會決策品質及監督效能。

- 二、企業內部控制之監督：董事會設置審計委員會及永續發展暨風險管理委員會，協助監督公司內部控制、風險管理及永續發展等重大事項。永續發展暨風險管理委員會轄下另設 ESG、風險管理及誠信經營三個執行委員會，由高階主管負責推動相關工作，定期檢視執行情形，協助董事會掌握風險管理及永續發展推動成效。
- 三、對永續經營之態度：董事會透過永續發展暨風險管理委員會督導公司永續發展策略及各項專案推動情形，並由各執行委員會依職掌推動永續工作及彙整執行成果，提報永續發展暨風險管理委員會及董事會，以落實永續治理。此外公司已將 ESG 績效指標納入經理人績效評估，強化 ESG 目標之推動。

2.3.1.3 對永續發展之持續進修

董事進修

本公司董事每年安排進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 72 小時，平均每位董事進修時數達 8 小時，高於法規建議 6 小時，董事會進修情形可參閱本公司 2026 年股東會年報第 25 頁。

另外，本公司董事於 2025 年參與永續發展相關課程或研討會如下：

類型	日期	課程/研討會名稱	時數	人數
實體課程	2025/3/27	碳定價機制國內外發展趨勢	3 小時	1 人
	2025/10/2	2026 年企業治理新視角-擁抱變革	3 小時	1 人
論壇/研討會	2025/7/9	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3 小時	1 人
	2025/8/22	2025 台新新光淨零高峰論壇	3 小時	4 人
	2025/8/26-2025/8/28	2025 ESG 高峰會	6 小時	1 人
	2025/10/16	第十五屆臺北公司治理論壇	6 小時	1 人

2.3.2 董事會結構及運作情形

2.3.2.1 成員及多元化

董事會組成

本公司本屆董事會由 9 位董事(含 4 位獨立董事)組成，其中女性董事有 1 位，占比為 11%。本屆董事會任期為 2025 年 5 月 12 日至 2028 年 5 月 12 日，個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳 2026 年股東會年報第 4 頁至第 5 頁。

項目	分類	占比
性別	男性	89%
	女性	11%
年齡	40 歲(含)以下	11%
	41-60 歲	33%
	61 歲(含)以上	56%

2.3.2.2 董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實本公司 ESG 政策及「具有國際影響力且受推崇的百年卓越企業，讓人類生活與科技互相連結而變得更美好」的企業願景，本公司訂有「公司治理守則」和「防範內線交易管理控制作業」，以進一步提升公司治理績效。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2025 年共計召開 8 次董事會，實際出席率達 99%。

2.3.2.3 提名與遴選

本公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、「董事選任程序」、「薪資報酬暨提名委員會組織規程」及「公司治理守則」等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據「公司法」規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.3.2.4 利益迴避

本公司之董事依據「董事會議事規範」中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

此外董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議記錄中，以確保透明與合規。根據 2025 年董事會記錄，所有議案涉及董事成員利益衝突者皆依規定說明利害關係並進行迴避，且詳實記載於會議記錄，充分展現本公司在董事會運作中的專業性與公正性，請參閱本公司 2026 年股東會年報第 14 頁至第 15 頁揭露。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站或本公司 2026 年股東會年報第 6 頁和第 41 頁揭露。

2.3.2.5 薪酬政策

薪酬結構與薪酬決定流程

鴻呈公司董事酬勞依股東會決議通過之公司章程規定，本公司依當年度未扣除分派員工酬勞及董事酬勞之稅前利益，於保留彌補虧損數額後，如有獲利提撥不高於百分之二為董事酬勞。並以現金發放。董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，由薪資報酬暨提名委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2026 年股東會年報第 9 頁至第 10 頁。

鴻呈公司高階管理階層薪酬制度由薪資報酬暨提名委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。薪資報酬暨提名委員會至少每年召開兩次會議，必要時可另行召開，負責檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度及執行情況，並向董事會提出建議，職責包括：

1. 定期檢討薪資報酬暨提名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及經理人績效評估標準、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及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。
4. 制定董事會成員及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事及高階經理人候選人。
5. 建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會、各董事及高階經理人之績效評估，並評估獨立董事之獨立性。
6. 訂定並定期檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計畫。
7. 訂定本公司之公司治理守則。

2025 年高階管理階層之薪資級距表請參考本公司 2026 年股東會年報第 11 頁。

薪酬與永續績效的連結

本公司經理人酬金之訂定，係依公司相關員工管理辦法及績效管理辦法辦理，並綜合考量人力資源市場行情、同業水準、公司薪資與福利政策，以及公司整體經營績效與財務狀況。經理人績效評估項目分為下列二大類，作為獎金及變動酬金核給之依據：

1. 財務性指標

依管理損益報表，評估各事業群或部門對公司利潤之貢獻度，並參酌個別經理人之年度目標達成率。

2. 非財務性指標

包含公司核心價值之實踐、營運管理能力及對永續經營之參與程度等。另高階經理人（包括總經理及副總經理）之績效評估中，永續績效指標占整體評核之 20%，其評估內容包含氣候變遷減緩與調適、職場安全與健康及資訊揭露等相關目標之達成情形。

高階管理階層離職與退休政策

本公司高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

薪酬比率

鴻呈公司員工薪酬主要包含以下項目：基本薪資（包含本薪、伙食津貼，以及直接人員的崗位津貼等特殊津貼）、年終獎金及員工酬勞。薪酬採職務敘薪制，參考市場薪資行情、公司財務狀況及組織結構，制定員工薪資標準，並落實性別平等。在相同職等與年資下，女性與男性員工的基本薪資比例為 1：1。

2025 年度非管理階層全職員工的薪資平均數為 1,071 仟元，薪資中位數則為 872 仟元，充分展現公司在薪酬分配上的公平性與市場競爭力。

2.3.3 功能性委員會結構及運作情形

2.3.3.1 薪資報酬暨提名委員會

本公司於 2022 年 9 月 6 日設置薪資報酬委員會，於 2025 年 3 月 13 日董事會通過將薪資報酬委員會更名為薪資報酬暨提名委員會。本屆薪資報酬暨提名委員會任期為 2025 年 6 月 12 日至 2028 年 5 月 11 日，薪資報酬暨提名委員會成員由三位獨立董事組成，負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2025 年，薪資報酬委員會及薪資報酬暨提名委員會，合計共舉行了 6 次會議，出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳 2026 年股東會年報第 16 頁至第 17 頁。

2.3.3.2 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次會議。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2025 年 5 月 12 日股東會全面改選董事獨立董事成員由 3 員增為 4 員；2025 年審計委員會共舉行了 8 次會議，出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳 2026 年股東會年報第 26 頁至第 27 頁。

2.3.3.3 永續發展暨風險管理委員會

本公司於 2023 年 3 月 27 日設置「永續發展委員會」，以實踐公司永續發展目標，並強化永續及風險治理。嗣為進一步整合永續發展與風險管理機制，於 2024 年 11 月 11 日將該委員會更名為「永續發展暨風險管理委員會」，由一位董事及二位獨立董事組成，全體成員互推董事林星宏先生擔任召集人及會議主席。並下設「ESG 執行委員會」、「風險管理執行委員會」及「誠信經營執行委員會」，各執行委員會負責推動永續發展相關事宜，包括訂定永續發展計畫、配合主管機關淨零政策、研擬並執行相關推動措施，以及永續報告書之編製等。2025 年，永續發展暨風險管理委員會共舉行了 3 次會議，出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳公司網站。

3. 利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人議合

鑑別利害關係人

鴻呈公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準（2015）（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為客戶、員工、供應商、股東/投資人、主管機關/媒體。

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

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
客戶	產品/服務使用者	客戶滿意度調查	年度	● 供應鏈永續管理 ● 綠色設計與產品永續責任 ● 客戶關係管理 ● 產品品質與安全 ● 資訊安全與個人資料保護	業務處	● 對客戶辦理新產品說明及技術交流活動，強化客戶關係並提升產品認知。 ● 透過公司官網發布最新消息共 4 則，並於 LinkedIn 發布貼文 22 則，加強資訊揭露與互動。 ● 定期執行客戶滿意度調查，各據點結果如下： 臺北：上半年 54 家（88.1 分） 下半年 43 家（86.8 分） 吉安：上半年 22 家（96 分） 下半年 25 家（94 分） 蘇州：上半年 10 家（94.7 分） 下半年 11 家（96.0 分） 越南：上半年 4 家（95 分） 下半年 4 家（90 分）
		業務檢討會	每月			
		特定議題的會議	不定期			
		實地拜訪面會	不定期			
		客戶對本公司所進行的供應商稽核	不定期			
		業務部	常態性設置			
員工	公司營運重要資產	職工福利委員會 / 海外工會	不定期	● 勞雇關係與友善職場 ● 人權 ● 人才吸引與留任 ● 資訊安全與個人資料保護 ● 公司治理與營運 ● 人才培育與教育訓練 ● 職業安全衛生 ● 員工福利 ● 員工考核機制 ● 勞資關係 ● 職業健康與安	管理處	● 落實員工健康管理，新進員工健康檢查率達 100%，各據點定期辦理員工體檢，整體參與情形良好。 ● 持續強化職業安全衛生管理，各廠區辦理消防演練、安全培訓及職災預防措施，全年無重大職業災害發生。 ● 推動員工關懷與福利措施，包含社團活動（瑜珈、高爾夫）、慶生會、員工旅遊及各類員工活動，提升員工凝聚力。 ● 建立完善員工照護機制，各廠區提供基本醫療用品及健康支持措施，確保員工工作安全與健康。
		勞資會議	每季			
		各事業單位溝通會議	每月			

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
		電話專線及員工申訴信箱	常態性設置	全 ● 人才培育		● 強化新人融入與留才機制，推動 Mentor 制度及新人訓練課程，2025 年新人留任率為 76%。 ● 落實多元與平等就業，聘用身心障礙人士並符合各地法令規範。 ● 完善薪酬與晉升制度，定期進行薪資調查及人員晉升評估，建立公平合理之考核與發展機制。 ● 提供完善保險保障及福利制度，包含團體保險及職災相關保險措施。 ● 積極推動人才培育，各據點辦理內外部教育訓練及專業課程，強化員工專業能力與跨地區交流。 ● 推動企業文化與員工參與活動，包含志工活動、環境永續活動及社會參與，提升企業認同感。
		溝通會議及內部郵件	常態性設置			
		員工內部網站及社群網站 申訴信箱 hq.relationship@vso-corp.com	常態性設置			
供應商	供應鏈合作營運夥伴	供應商評鑑稽核	不定期	● 資訊安全 ● 綠色設計與產品永續責任 ● 供應鏈永續管理 ● 產品品質與安全 ● 原物料管理 ● 誠信與法令遵循	資材處/品保中心	● 推動供應鏈永續管理，辦理供應商碳排放及管理體系問卷調查，共發出 497 家（不含代理商），回收 326 家，其中 29 家已取得 ISO 14064-1 認證。 ● 落實供應商評鑑與稽核制度，2025 年度規劃執行 41 家，截止 12 月底已按計畫全部完成，完成率 100%。 ● 強化品質管理體系，取得 IATF 16949:2016 汽車品質管理系統認證（有效期間：2025/1/21 - 2028/1/20）。
		專案會議	不定期			
		供應商 ESG 宣導與考核評鑑	年度			
		誠信道德問題舉報專線及信箱 hq.relationship@vso-corp.com	常態性設置			
股東/投資人	資金提供者	公司網站投資人專區	常態性設置	● 公司治理與營運 ● 誠信與法令遵循 ● 風險前瞻與危機管理 ● 供應鏈永續管理 ● 溫室氣體盤查和能源管理 ● 資訊安全	財會處/市場行銷處	● 透過定期及不定期議合機制，向股東及投資人說明公司營運現況及未來發展，並即時回應相關關切事項。 ● 設置投資人關係聯絡窗口，透過電話及電子郵件即時回覆股東及投資人詢問。 ● 定期於公司網站投資人專區及公開資訊觀測站揭露年報、財務季報及每月營收等資訊，提升資訊透明度。 ● 依法召開股東常會，確保股東權益及參與公司重大決策。 ● 參與法人說明會共 2 場，加強與資本市場之溝通與互動。 ● 完成集團年度碳排放自我盤查，強化環境資訊揭露與管理。
		公司網站投資人服務專線電話及電子郵件信箱	常態性設置			
		公司網站公布公司各項新聞	不定期			
		公開資訊觀測站	依規定不定期更新			
		股東常會/股東臨時會	每年/視需要			
		法人說明會	不定期			

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
		投資人關係聯絡窗口 ir@vso-corp.com	常態性設置			● 推動再生能源使用，完成太陽能發電二期建置並投入運轉，提升能源使用效率與永續表現。
主管機關/媒體	法規遵循	平面媒體、電子媒體採訪	不定期	● 公司治理與營運 ● 企業形象 ● 誠信與法令遵循 ● 風險管理 ● 主管機關溝通 ● 創新發展與應用 ● 勞雇關係與友善職場 ● 職業安全衛生	管理處/財會處/市場行銷處	● 每月依規定於公開資訊觀測站公告營收資訊，確保資訊揭露之即時性與透明度。 ● 持續關注並遵循最新法令規範，定期檢視公司法遵情形，強化公司治理。 ● 參與主管機關及相關單位宣導與研討活動（共 8 場）。 ● 強化媒體溝通，平面媒體約 97 則、影音媒體 1 則。 ● 配合政府政策推動職業安全與衛生管理。 ● 吉安廠區參與產業交流及台商聯誼活動，強化與當地政府及產業之合作關係。
		召開營運成果法說會、媒體採訪與發布新聞稿	不定期			
		專人負責媒體窗口	常態性設置			
		營收資訊公布	月			
		定期更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊	月/季/年			
		參與政府機關相關活動或諮詢會議	不定期			

3.2 決定重大主題的流程

重大性主題評估

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

一、了解組織脈絡

鴻呈公司考量企業的營運重點資源及供應鏈等產業價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 3 個環境面向、4 個社會面向及 3 個治理面向共 10 項永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，鴻呈公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

- ◆ 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響
- ◆ 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

三、排定衝擊優先順序

鴻呈公司由各部門主管依據營運現況、產業發展趨勢、法規要求及利害關係人關注事項，辨識與公司相關之永續議題，並透過跨部門討論，就各議題對公司營運及永續發展的重要性進行評估與排序，據以確認重大永續議題。

四、確定重大主題

鴻呈之重大性議題包含「氣候變遷策略與管理」、「溫室氣體盤查和能源管理」、「供應鏈永續管理」、「職業健康與安全」、「人才吸引與留任」、「社會參與」、「客戶服務與產品品質」、「公司治理與法規遵循」、「資安風險」與「研發與創新」共十項，後續針對這些議題規劃執行策略及設定管理目標。

3.3 重大主題列表

重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 10 項重大主題，包含：

- ◆ 環境面向
氣候變遷策略與管理、溫室氣體盤查和能源管理、供應鏈永續管理。
- ◆ 社會面向
職業健康與安全、人才吸引與留任、社會參與、客戶服務與產品品質。
- ◆ 治理面向
公司治理與法規遵循、資安風險、研發與創新。

鴻呈公司 2025 年重大主題與前一年相比，並無重大差異。

3.4 重大主題之管理

政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追蹤政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施。

● 氣候變遷策略與管理

衝擊說明	建置太陽能光電裝置提升再生能源使用率，導入能源管理系統及數位智能生產製造與解決方案，因應氣候變遷的衝擊與挑戰。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	環境管理政策	總經理	全體員工
管理行動	1.儲備生產管理及技術人員,達成出貨需求。 2.越南廠區當地採購比例增加至 49.14%(2024 年約 17.28%)。 3.組織兩次安全逃生演練。 4.組織一次化學品防洩漏演練。 5.組織一次停電停水應急演練。 6.組織一次颱風/洪水防災應急演練。		
追蹤行動有效流程	1.吉安鴻呈 2025 年招募生產管理及技術人員 43 人。 2.越南鴻呈 2025 年本地採購佔比 34%（2024 年 18%） 3.吉安鴻呈 2025 年 6 月、12 月舉行全廠安全逃生演練；越南鴻呈已於 6/15 完成安全教育訓練。 4.吉安鴻呈 2025 年 6 月 組織化學品防洩漏現場演練。		

	5.吉安鴻呈 10 月底進行停水停電的應急演練。 6.吉安鴻呈 11 月初進行洪水防災應急演練；越南鴻呈 2025 年 7 月：參加第 3 號颱風防控項目；蘇州鴻呈 2025 年 1 月 8 日，3 月 2 日政府消防安全宣導；蘇州鴻呈 2025 年 3 月 3 日 11 人參加園區消防演練。
指標目標	短期目標： 1. 100%生產廠區制定並演練極端天氣（颱風/洪水/高溫）應急預案，年度演練覆蓋率 100%。 2. 危廢暫存間完成規範化改造，廢漆包線、廢有機溶劑等危廢合規處置率 100%。 3. 完成全員環保基礎培訓，ROHS 管控的 10 種有害物質檢測覆蓋率達 100%。 中期目標： 1. 範疇 1+範疇 2 碳排密集度較基準年減少 $\geq 20\%$ 。 2. 核心供應商（按採購金額占比前 80%）完成氣候風險評估並提出應急方案的比例 $\geq 50\%$ 。 長期目標： 1. 生產廠區達到企業自建或行業認可的“氣候韌性工廠”標準（含物理韌性、運營韌性、供應鏈韌性三個面向）。

註：物理韌性（廠區硬體設施抗災能力），聚焦廠房、設備、基建等實體資產，應對暴雨、高溫、颱風、洪澇、限電等；運營韌性（工廠內部生產流程應急管控），聚焦生產管理制度、人員、排產流程，災害發生後快速恢復生產；供應鏈韌性（上下游物料供應抗風險）聚焦上游原材料、零部件供貨穩定，規避氣候災害導致物料斷供。

● 溫室氣體盤查和能源管理

衝擊說明	推動有效的能源管理措施，有助於降低能源消耗並提升能源使用效率；實施符合 ISO 14064-1 規範的碳盤查，以設定減少溫室氣體排放指標及目標，進一步減少環境影響。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	環境政策與能源管理政策	總經理	員工
	供應商溫室氣體盤查作業指導書	總經理	供應商
管理行動	1. 2025 年 8 月取得現有供應商體系資料，確認 ISO14064-1 推行狀況。 2. 單位產值綜合能耗降低 2%。 3. 核心生產廠區通過 ISO 50001:2018 能源管理體系認證。		
追蹤行動有效流程	1. 吉安鴻呈 2025 年 8 月份進行 497 家供應商(除代理商)碳排及管理體係問卷調查，共有 326 家供應商回復，其中已取得 ISO14064-1 認證的供應商有 29 家。 2. 吉安鴻呈截止 2025 年度單位產值綜合能耗 140.98kgce/萬元,較目標值 147.91kgce/萬元，下降 4.7%。		
指標目標	短期目標： 1. 依永續報告書需求,逐年盤查與揭露上年度碳排數據。 2. 核心生產廠區通過 ISO 50001:2018 能源管理體系認證。 3. 建置溫室氣體排放數位化管理平臺，實現排放資料採集、核算與報告生成。 4. 單位產值綜合能耗（公斤標準煤/單位產值）較上年下降 $\geq 2\%$ 。 中期目標： 1. 2030 年範疇 1+範疇 2 碳排實現碳排密集度較基準年減少 $\geq 20\%$ 。 2. 全廠區可再生能源占年度總用電量比例 $\geq 30\%$ 。 長期目標： 1. 2050 年全廠區範疇 1+範疇 2 碳排實現“淨零”排放。		

● 供應鏈永續管理

衝擊說明	落實供應鏈永續管理，以降低鴻呈產品對環境衝擊、經營風險及成本，方可持續提供負責任且優質的產品與服務給我們的客戶。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	供應商管理作業辦法	總經理	供應商
管理行動	1.定期對供應商進行 QCDS 績效評鑑，得分在 60 分以下，則進行輔導，若在期限內仍無法改善者則從合格供應商除名。若在 60~70 者，則列為備用供應商。 2.採購符合國際認可之產品責任標準者占整體採購之百分比。 3.對供應商進行稽核之家數及百分比。		
追蹤行動有效流程	1.吉安鴻呈 2025 年按要求對每月有交易之供應商進行 QCDS 績效評鑑，無評比為 C、D 級的供應商。 2.吉安鴻呈 2025 年 8 月份進行 497 家供應商（除代理商）碳排及管理體系問卷調查，共有 326 家供應商回覆，其中已取得 ISO14064-1 認證的供應商有 29 家。 3.吉安鴻呈 2025 年度規劃既有合格供應商執行評鑑稽核 41 家，已按要求全部完成稽核。		
指標目標	短期目標： 1. 供應商碳排及綠色認證調查，覆蓋 100%核心供應商。 2. 將 ESG 指標納入供應商績效考評；供應商年度績效考評中 ESG 面向權重占比≥15%。 中期目標： 1. 建立供應商 ESG 風險分級制度（如紅黃綠燈），高風險供應商 100%制定改善計畫並跟蹤閉環。 2. 綠色供應鏈低風險供應商占比 80%。 長期目標： 1. 綠色供應鏈低風險供應商占比 100%。		

● 職業健康與安全

衝擊說明	公司重視員工職業健康與安全，透過危害辨識、風險評估及預防措施，可以降低職業災害及健康危害，營造安全、健康的工作環境，保障員工、承攬商及其他利害關係人之權益。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	職場安全衛生政策	總經理	全體員工、承攬商、訪客及其他於公司場所作業人員
管理行動	1. 各廠區重大工安事件 0 件。 2. 各項安全教育訓練達成率 100%。 3. 工作場所危害因素檢測≥1 次/年。 4. 新進員工健康檢查率 100%。		
追蹤行動有效流程	1. 吉安鴻呈已組織安全教育培訓課程 14 項，各項安全教育培訓達成率 100%； 蘇州鴻呈已組織安全教育訓練 7 項，各項安全教育訓練達成率 100%。		

	2. 吉安鴻呈 9 月完成工作場所職業危害因素檢測，各項因素均在安全範圍內。 3. 吉安鴻呈已 100%落實新進員工健康檢查，要求體檢合格方可辦理入職；臺北鴻呈 4 月員工健康檢查率 94%；蘇州鴻呈已 100%落實新進員工健康檢查，要求體檢合格方可辦理入職；越南鴻呈 8 月份完成員工健檢完成率 100%。
指標目標	短期目標： 完成 100%職業安全教育訓練，完成全廠區風險評估，重大缺失改善率 100%，提高員工健康檢查完成率至 100%。 中期目標： 持續維持零職業災害與零失能傷害；廠區危害風險之高風險項目改善完成率達 100%；員工健康促進活動參加率達 80% 以上。 長期目標： 達成零重大職業災害，並持續維持 ISO 45001 驗證並通過外部稽核。建立全員安全文化，安全改善提案件數逐年成長 10%。將安全績效納入各部門主管績效管理，持續提升職業健康與安全績效。讓職安績效成為企業永續發展的重要指標。

● 人才吸引與留任

衝擊說明	電子零組件製造業面臨技術人才競爭激烈、少子化及高階技術人才短缺等挑戰。若無法吸引及留任優秀人才，將影響產品品質、製程改善、研發創新、生產效率及客戶交期，進而影響企業競爭力與永續發展。相對地，透過完善的招募、留才與人才發展機制，有助於提升員工向心力與組織穩定性，強化技術傳承與創新能量，為企業永續經營奠定基礎。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	人才招聘任用政策、員工教育訓練政策、績效考核及獎懲制度	總經理	全體員工
管理行動	1. 員工離職率小於 10%。 2. 員工滿意度調查平均大於 85 分。 3. 訂定內部員工推薦人才獎勵辦法，提升招募效率並穩定人才。		
追蹤行動有效流程	1. 2025 年台北鴻呈離職率：3.16%；吉安鴻呈離職率：4.51%；蘇州鴻呈離職率：2.35%；越南鴻呈離職率：11.97%。 2. 2025 年台北鴻呈員工滿意度調查平均 74.4 分；吉安鴻呈員工滿意度調查平均 82.7 分。 3. 台北、吉安、蘇州、越南鴻呈皆有訂定內部員工推薦人才獎勵方案。		
指標目標	短期目標： 招募達成率 ≥ 90%；新進員工三個月留任率 ≥ 90%；員工教育訓練平均時數 ≥ 20 小時/人；非自願離職率維持低於 3%。 中期目標： 員工離職率控制在 10%以下；關鍵職缺招募天數縮短 20%；關鍵職務接班人覆蓋率達 80%；員工滿意度達 85 分以上。 長期目標： 建立完善人才發展與接班制度，關鍵職務接班覆蓋率達 100%；員工留任率達 90%以上；每位員工每年教育訓練時數達 40 小時以上；成為區域具競爭力之電子零組件最佳雇主，持續提升人才吸引力與員工敬業度。		

● 社會參與

衝擊說明	公司透過社會參與、公益活動及教育合作，可提升企業形象、促進地方發展及培育產業人才，建立與利害關係人的互信關係，進而提升企業永續經營能力。同時鼓勵員工參與志工活動，有助於建立正向文化與內部歸屬感，進而提升人力穩定性與生產力。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	企業社會責任政策	總經理	全體員工、各部門及公司相關利害關係人
管理行動	社會參與每年至少四次活動。		
追蹤行動有效流程	1.臺北鴻呈 Q1 員工活動-2/19 廢棄再生牡蠣殼粉療癒植栽手作、Q2 員工活動-4/12 SDGs 宜起食農 FUN 假趣、Q3 員工活動-9/6 咖啡爽節志工活動。 2.吉安鴻呈 3 月份參加全縣女職工拔河比賽，公司代表隊獲得優勝獎。 3.吉安鴻呈 5/30 參加縣衛健委職業健康管理培訓及考核，並取得培訓合格證書。 4.吉安鴻呈端午前夕組織包粽子比賽，共 11 支隊伍參加。 5.吉安鴻呈 6/11 開展安全生產知識競賽，團體獎、個人獎各取前 3 名。 6.吉安鴻呈 6/24 參加市電子資訊聯盟與 SGS 研討會，瞭解最新環保法規及碳稅相關規定。 7.吉安鴻呈 9 月參加吉安市台辦“迎中秋 話團圓 解企憂 促發展”臺胞臺屬聯誼活動。 8.蘇州鴻呈 8/21 參加公司園區消防安全競賽，取得優秀名次。		
指標目標	短期目標： 持續贊助宜蘭偏鄉學校自行車培訓計畫；辦理社會公益活動至少 4 場/年；員工志工參與率達 20%以上；志工服務時數累計 300 小時以上。 中期目標： 擴大宜蘭偏鄉學校自行車培訓計畫人數；員工志工參與率提升至 35%以上；每年志工服務時數達 600 小時以上；社區公益及環境保護活動達 6 場以上。 長期目標： 建立具公司特色的企業志工制度，員工志工參與率達 50%以上；深化產學合作，建立長期人才培育機制；每年社會公益投入金額或資源持續成長；成為地方社區具代表性的永續企業，持續創造社會正向影響。		

● 客戶服務與產品品質

衝擊說明	高品質產品與良善的客戶關係管理可以提高客戶滿意度、忠誠度和回購率，建立長期商業合作關係，進而擴大客戶群，從而增強企業競爭力和市場占有率。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	產品品質與客戶管理政策	總經理	員工
管理行動	1.進料檢驗合格率。 2.製程良率。 3.客戶滿意度調查平均 90 分以上。		

追蹤行動有效流程	1.進料檢驗合格率: 吉安鴻呈 Q1 99.72% Q2 99.73% Q3 99.73% 蘇州鴻呈 Q1 99.87% Q2 99.85% Q3 99.78% 2.製程良率: 吉安鴻呈 Q1 99.94% Q2 99.88% Q3 99.88% 3.客戶滿意度調查 臺北鴻呈：2025 年上半年客戶滿意度調查 54 家，平均滿意度為 88.1 分；下半年客戶滿意度調查 43 家，平均滿意度為 86.8 分。 吉安鴻呈：2025 年上半年客戶滿意度調查 24 家，平均滿意度為 96 分；下半年客戶滿意度調查 25 家，平均滿意度為 94 分。 蘇州鴻呈：2025 年上半年客戶滿意度調查 10 家，平均滿意度為 94.7 分；下半年客戶滿意度調查 11 家，平均滿意度為 96 分。 越南鴻呈：2025 年上半年客戶滿意度調查 4 家，平均滿意度為 95 分；下半年客戶滿意度調查 4 家，平均滿意度為 90 分。
指標目標	短期目標： 1. 客訴件數< 4 件/月，100%完成根本原因分析及改善（8D 報告或等效方法） 2. 建立年度客戶滿意度調查制度，核心客戶（按營收占比前 80%）滿意度調查覆蓋率 100%，客戶滿意度調查得分≥90 分（滿分 100 分） 中期目標： 1. 持續品質改善，批量品質事故全年“零”發生 2. 客戶滿意度調查得分≥92 分（滿分 100 分） 長期目標： 1. FQC 檢驗不良率由 200PPM 降為 150PPM 2. 客戶滿意度調查得分≥95 分（滿分 100 分）

● 公司治理與法規遵循

衝擊說明	透過完善的公司治理架構及法規遵循機制，董事會設置薪資報酬暨提名委員會、審計委員會及永續發展暨風險管理委員會，提升治理透明度、決策品質及風險監督效能，降低法遵風險與治理缺失對企業營運及利害關係人之負面影響，並促進企業永續發展。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	公司治理守則、誠信經營守則	總經理	董事、全體員工
管理行動	1. 落實董事會通過之稽核計畫。 2. 依規定指派相關人員參加進修，並完成進修時數申報。 3. 每季宣導誠信經營、道德行為、防範內線交易等法令宣導，提升測驗完成比例。		
追蹤行動有效流程	1. 於稽核項目完成，出具稽核報告及追蹤報告陳核後之次月底前，透過電子郵件交付審計委員會各獨立董事成員查閱。 2. 派員參加主管機關舉辦之相關法令課程，掌握最新法令動態(8 場)；2025 年度董事進修時數 共計 72 小時，內容涵蓋公司治理、永續發展等議題；公司治		

	理主管依規定參與外部進修課程，已完成 15 小時；會計主管依規定參與外部進修課程，已完成 12 小時。 3. 每季辦理誠信經營、道德行為、防範內線交易等辦法宣導，透過內部簡報、測驗，提升全體員工法遵意識。2025 年測驗回應占比 89.24%。
指標目標	短期目標： ● 重大違反法規事件維持 0 件。 ● 董事及相關治理人員依規完成法定進修課程，完成率達 100%。 ● 誠信經營、道德行為準則及法令遵循相關宣導完成率達 100%。 ● 法規遵循教育訓練及測驗完成率達 90%以上，提升員工法遵意識。 中期目標： ● 重大違反法規事件維持 0 件，持續強化法令遵循及風險預防機制。 ● 持續提升董事會及各功能性委員會運作效能，強化治理監督與決策品質。 ● 深化誠信經營、道德行為及法規遵循教育訓練，建立全員參與之法遵文化。 ● 逐步完善法遵風險管理及追蹤機制，降低營運及治理風險。 長期目標： ● 重大違反法規事件維持 0 件，建立穩健之法規遵循管理文化。 ● 持續提升公司治理品質與透明度，強化利害關係人信任，打造永續經營及具韌性之治理架構。 ● 建立數位化法規遵循管理與風險監控機制，提升法遵管理效率、資訊透明度及營運韌性。

● 資安風險

衝擊說明	建立資通訊安全軟硬體系統防範電腦數位系統遭駭客入侵中斷營運，機密資訊被盜；並保護各利害關係人之個人資料隱私。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	資訊安全政策	總經理	員工
管理行動	1. 是否有完成災難演練計畫。 2. 每日有無確認復原完成。 3. 每日是否檢查防火牆紀錄。 4. 取得 ISO27001 證照。		
追蹤行動有效流程	1. 災難復原演練已經於 12 月底前完成，結果正常。 2. 每日均確認備份完成無誤。 3. 每日均確認防火牆紀錄，以確保資訊安全無誤。 4. 因為導入 SAP 的關係，已經與顧問公司確認 2026 年再取得 ISO27001 證照		
指標目標	短期目標： 2026 年通過 ISO 27001 第三方驗證並取得證書。 中期目標： 導入釣魚郵件測試，員工誤點率逐年下降。 長期目標： 重大資安事件與個資外洩事件維持 0 件，達成營運持續零重大中斷。		

● 研發與創新

衝擊說明	投入新興技術領域（如 AI、低碳技術、材料創新）建立技術門檻與領先優勢。製程創新減少耗能、廢料與碳排放，有助達成企業淨零與永續發展目標。建構創新文化與跨部門合作，助於吸引與培育高階技術與研發人才，形成正向循環。		
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	研發與創新政策	總經理	員工
管理行動	1.新增專利權數量。 2.制定「營業秘密作業程式辦法」且落實執行。 3.新增新產品開發件數指標。 4.研發費用佔營收比例 5%。		
追蹤行動有效流程	1.2025 年新增臺灣新型專利 1 件；另取得 Molex NextStream 專利授權。 2 預計 2026 年制定營業秘密作業程序辦法。 3.2025 年研發費用佔營收比例 4.79%。		
指標目標	短期目標： 聚焦於法規完備、內部智財保護基礎建立與研發動能的穩固。 ● 智慧財產權保護：完成「營業秘密作業程序辦法」之正式制定並全面公告實施，且內部員工宣導涵蓋率達 100%。 ● 專利佈局：每年新增專利權申請或取得核准件數至少 2 至 3 件。 ● 新產品開發：啟動新市場效益及潛在客戶信用評估機制，每年完成至少 10 件新產品開發專案評估與立案。 中期目標 聚焦於技術門檻建立、跨部門協作與綠色工程研發成果的展現。 ● 專利與智財權深化：累積有效專利達 10 件以上，並建立完善的智財權風險預防與監控機制，確保零侵權事件。 ● 研發成果轉化：新產品開發件數穩定成長，每年成功上市或導入市場之新產品/新製程達 3 件以上。 長期目標 聚焦於產業技術領先優勢、創新文化形塑與永續發展目標（淨零碳排）的達成。 ● 產業技術領先：成為同業與綠色工程研發領域的標竿，核心技術擁有高度進入門檻，並具備國際市場競爭力。 ● 淨零與永續承諾：針對低碳技術或材料創新投入專案，透過製程創新使整體單位能耗或碳排結合製程創新與材料研發，全面達成企業淨零碳排與永續發展的長遠戰略目標。 ● 人才與創新生態：建立完善的跨部門協作與創新文化，成功吸引與留任高階技術與研發人才，形成企業永續發展的正向循環。		

4. 治理面

4.1 經濟績效

營運表現

2025 年，鴻呈公司總營收為 26.32 億元，較 2024 年成長 21.66%，合併稅後淨利為 2.04 億元，其中歸屬於母公司淨利新台幣 1.89 億元，稅後每股盈餘為 4.34 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

單位：新台幣仟元

項目	2025 年鴻呈公司財務表現
資產總額	2,906,660
負債占資產比率	43.21
總資產報酬率	7.92
股東權益報酬率	12.60
產生的直接經濟價值	
營業收入	2,631,512
分配的經濟價值	
營業成本	1,917,817
營業費用	451,382
員工薪資福利 (員工福利費用)	280,115
支付出資人款項 (現金股利)	83,433
支付政府的款項 (支付所得稅)	28,334
社會投資 (捐贈費用)	87
留存的經濟價值	
營業淨利(不含業外損益)	262,313
稅後淨利	203,730
每股盈餘	4.34

財務補助

本公司 2025 年共獲得來自政府的財務援助 8,606 仟元，主要用於購買廠房及機器設備。

4.2 稅務

稅務政策

鴻呈公司秉持誠信經營及合法納稅原則，承諾不利用租稅天堂及低稅負地區進行不當避稅，亦不透過特殊交易架構或非常規交易移轉利潤，以降低整體稅負。本公司遵循各營運所在地之租稅法令及相關規範，依法辦理各項稅務申報及繳納作業，並依循常規交易原則處理集團關係人交易，確保稅務處理具合法性、透明性及一致性，同時持續關注國內外租稅法規及國際租稅發展趨勢，適時檢視及精進相關管理作業。

稅務治理制度

鴻呈公司由董事會督導公司整體治理及重大風險管理，稅務事項由財務單位依相關法令負責執行與管理，以降低稅務風險並確保各項稅務作業符合相關法令規定。未來，本公司將持續參考國際最佳實務及主管機關規範，評估建立更完善之稅務治理制度及相關政策，以強化稅務治理架構、提升資訊透明度及落實企業永續治理。

利害關係人稅務議題之溝通與管理

鴻呈公司重視與各利害關係人之溝通，透過政府機關、投資人及專業顧問等多元管道，持續掌握國內外租稅法令及政策發展，並依循誠信經營與合法納稅原則辦理各項稅務事務，以提升稅務透明度、降低稅務風險，維護公司及利害關係人權益。

● 政府機關

鴻呈公司海內外各營運據點積極參與所在地政府機關或相關專業機構舉辦的稅務法令宣導等教育訓練，持續掌握最新稅務法令、修法動態及其對公司營運的影響。對於稅務法令適用或交易安排如有疑義時，亦主動向稅捐稽徵機關或簽證會計師諮詢，確保各項稅務處理符合相關法令規定，並提升稅務管理之合規性及透明度。

● 投資人

鴻呈公司依循相關法令及資訊公開規定，透過公開資訊觀測站、公司年報、永續報告書及公司網站等管道，揭露與公司營運相關之財務及稅務資訊，確保資訊公開、透明且即時。對於投資人所關注之稅務議題，公司由財務單位持續追蹤國內外稅務法令及政策變化，並依相關規範辦理，以降低稅務風險。未來將持续提升稅務治理及資訊揭露品質，深化與投資人之互動與信任。

年度稅務繳納狀況

鴻呈公司 2025 年全球各稅務管轄區稅前淨利、所得稅繳納等資訊如下。

單位：新台幣仟元

國別	營業收入	稅前淨利	所得稅費用	有效稅率
臺灣	1,981,440	274,588	49,588	18.06%
中國	1,929,695	26,426	142	0.54%
越南	396,139	(8,964)	1,654	(18.45)%

註 1：本公司稅務資訊係基於不同地區的稅法要求計算之營利事業所得稅費用及未分配盈餘稅。

註 2：台灣、中國、越南的主要經濟活動包括研發、生產、服務及技術支援。

註 3：2025 年度所得稅費用及有效稅率按當地稅法計算，並考慮各項稅務優惠政策。

註 4：本報告中所有數據均以新台幣計算。

4.3 誠信經營

4.3.1 誠信與反貪腐

鴻呈公司秉持誠信經營各項業務，恪遵台灣經營企業相關法規及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心之相關規範，訂定各項內部管理控制作業，並要求鴻呈公司海內外各子公司，依所在地政府法令規定及實際營運之性質，建立其內部管理控制作業，且將全面遵循法律規章作為公司的重要政策。

4.3.2 政策及教育訓練

誠信為鴻呈公司的核心價值，拒絕貪腐與誠信經營業務為原則，遵守業務所在當地國家之法律及道德標準，除將遵守法規規定為公司的重要政策外，訂定有「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」並落實執行且公告於鴻呈公司網站；積極推動法規宣導教育以提升董事、經理人、主管及其他所有員工法規遵循的認知，落實各項業務行為或督導管理皆遵循法規遂行。2025 年法規遵循宣導，共 1,568 人次參與。

2025 年法規遵循宣導成果

宣導內容	宣導重點	頻率	對象	參加人次
防範內線交易	每季財務報告封閉期間、買回庫藏股期間不得賣出公司股份	季	內部人	135
誠信經營守則 / 誠信經營作業程序及行為指南	宣導內部辦法	年	全公司 (不含直接人員)	401
內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣	違反證券交易法規定之常見態樣	季	內部人	88
道德行為準則	宣導內部辦法	年	全公司 (不含直接人員)	426
防範內線交易	內部人股權申報規範及禁止短線交易宣導	年	內部人	21
防範內線交易	宣導內部辦法 (含內部重大資訊處理作業程序)	年	全公司 (不含直接人員)	497

4.3.3 管理監督與防治

鴻呈公司在永續發展暨風險管理委員會轄下依功能權責設置 ESG、風險管理及誠信經營等三個執行委員會負責風險管理、誠信經營及資訊揭露等業務，以鑑別、掌握企業經營所需關注的風險。藉由內部控制管理制度的實施，防範潛在的舞弊或不正當行為風險，並由內部稽核單位定期或不定期執行稽核或外部單位檢核，以確保工作執行合規，降低營運風險。

為防範潛在發生違反道德或從事不誠信行為等不正當行為，在公司內部設有檢舉電子信箱，供所有員工向公司舉報，公司也保障員工在舉報或參與調查事件的過程中，受到保護以免遭受不公平的報復或對待。

與代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象建立商業交易，應先行評估其合法性、誠信相關政策，及是否曾涉不誠信行為紀錄。在從事商業行為之過程中，向對方說明鴻呈公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益，一旦發現不誠信行為，會立即停止往來並列為拒絕往來對象。與他人簽訂契約時，應將誠信經營政策納入契約條款，至少包括：明確合理之付款內容、涉有不誠信行為情事之處理、違反禁止佣金、回扣或其他利益之契約條款之處理。

2025 年度接獲與法規、不誠信、人權等舉報申訴案件

說明		2025	2024	2023
檢舉管道	一、親身舉報：面對面說明	0	0	0
	二、電話舉報：利害關係人溝通管道之聯繫電話(02)3234-3038	0	0	0
	三、書面舉報：投函文件郵寄或傳送鴻呈公司受理單位	0	0	0
	四、檢舉信箱： hq.relationship@vso-corp.com	0	0	0
處 理 情 形		0	0	0

2025 年度違反法規事項統計

法規 / 年分	2025	2024	2023
經濟金管、誠信經營類	0	0	0
環境類	0	0	0
社會、勞動、職安類	0	0	0

4.4 溝通管道及申訴機制

鴻呈公司為避免員工執行職務期間，於勞動場域遭受雇主、主管、同仁或服務對象之不法侵害行為，及於工作相關環境中，遭受外來之職場暴力攻擊行為，包括肢體、言語、心理、性騷擾等侵犯行為致身體或精神傷害，設有員工申訴及性騷擾防治措施。

4.4.1 員工申訴

全球各據點員工於工作場域或相關環境執行職務或與職務相關事務時，身體或精神遭受不法侵害或侵犯事件，得以口頭或書面逕向各級主管與管理中心通報。此外，全球各據點依工作場域需要設置實體的員工意見箱，如員工有任何意見、建議或申訴情事，都可直接投遞反應與專責單位。總公司方面則設有員工申訴專用電子信箱並公布於公司內部網頁直接連結，且有專人受理全球各據點員工的各項申訴案件。

4.4.2 職場性騷擾防治

鴻呈積極營造多元、公平與共融的友善職場環境，並落實性別工作平等的理念，全球各據點員工執行職務的工作場域不得有任何有形或無形的違反性別工作平等或性騷擾行為。並將相關禁止行為明確於「員工行為準則」，且訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，依該辦法設有性騷擾防治申訴專線電話及電子信箱，揭示於全球各據點各工作場域的公布欄及鴻呈內部網頁，在此機制上以保密方式處理申訴，確保雙方當事人隱私權及相關權益，維護員工之間的和諧、友善與安心的工作環境。

4.4.3 回應處理

處理通報或申訴的人員及過程必須保持中立，秉持客觀、公平及公正，落實通報或申訴案當事人雙方權益保障及隱私保護。參與的處理通報或申訴的各級主管、人事單位、申訴處理委員會成員，應於規定時程內進行調查處理。

2025 年受理通報或申訴案件情形

溝通(申訴)管道	受理件數		
	台灣總部	中國地區	越南地區
員工意見箱 hq.relationship@vso-corp.com	0	0	0
電子申訴信箱 hq.relationship@vso-corp.com	0	0	0
員工座談會	暫無設置	0	暫無設置
勞資會議	0	0	0
性騷擾申訴 hq.relationship@vso-corp.com 02-3234-3038	0	0	0

4.5 風險管理

4.5.1 風險管理政策與機制

鴻呈公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範，並將公司風險管控運作情形向審計委員會及董事會提出報告。鴻呈公司董事會於 2024 年第 4 季將永續發展委員會更名為永續發展暨風險管理委員會，其下設有風險管理執行委員會，為負責執行風險控管工作之權責單位，定期向永續發展暨風險管理委員會報告風險管理業務。

鴻呈公司在既有的營運管理組織體系及內部控制制度運作，推動並落實風險管理作業。風險管理執行委員會積極辨識、面對與管控營運過程所應考量之風險，要求各功能單位主管負有風險管理之責任，分層負責分析及監控所屬單位內之相關風險，確保風險管控機制與程序能及時有效執行。

4.5.2 風險管理流程

流程	說明
風險辨識	風險辨識係為啟動風險管理流程之關鍵步驟，若於辨識過程中產生誤判，重要之高度風險未被正確辨識發現，致未採取相關應對管控措施而危機立即出現。鴻呈公司考量目前全球暖化及氣候變遷的衝擊、國際間政治情勢、各區域經濟環境變遷、相關利害關係人，並針對公司之優勢、劣勢、機會及威脅，進行廣泛搜尋所有風險，辨識可能面臨之內外風險，藉以避免遺漏任何重大風險。
風險分析及評量	風險管理成員及各單位，依各項風險可能發生頻率、風險產生的衝擊嚴重程度，討論風險容忍度，辨識出之各項風險依可能發生機率高低、風險出現的衝擊程度及公司現有因應風險對策進行分析，進而篩選出重要風險。
風險控制	各單位於衡量及彙總風險後，對於所面臨之風險採取適當的因應對策與措施，包含承擔(可接受的)風險，研議及採取適當內部控制或其他機制降低風險，移轉風險予其他團體承擔或分擔部分。
資訊溝通與傳遞	確保公司內部人員及外部利害關係人都能瞭解公司所面對的風險與支持風險對策，且資訊能於公司內部及公司與外部利害關係人之間皆能適時地進行有效傳遞與溝通，以落實風險管理控制機能，並提升外界對鴻呈公司之信任。
監督及檢討	各單位為因應環境變遷、國際政治情勢、政府政策、法令規定或業務等變化，應於營運過程中持續例行性的自行評估與檢討，以監督各項風險變化情形。而內部稽核定期或不定期進行評估相關風險管控機制流程，以合理確保風險管理(含內部控制)持續有效運作，並將公司風險管理(含內部控制)運作情形向審計委員會及董事會提出報告，且風險管理執行委員會每年至少一次向永續發展暨風險管理委員會及董事會報告風險治理情形。

4.5.3 風險辨識與因應

鴻呈公司經風險辨識、分析及評量風險事件發生的頻率及對公司營運及財務衝擊的嚴重度後，針對過濾所得重要風險項目採取應對的管控策略，將各類不確定因素產生的結果，控制在預期可接受範圍內，達成鴻呈永續發展的目標。

◆ 環境永續構面

潛在風險	因應策略	2025 年度成果報告
氣候異常造成營運中斷	強化第三地生產能力	◆ 增派台幹、陸幹 7 人次長駐越南，以提升當地技術能力。 ◆ 支援鴻呈越南制工、品保、倉儲、資材、生管等單位的技術骨幹或主管 31 人次。 ◆ 鴻呈越南當地採購占比由 2024 年 18% 提升至 2025 年 34%。
	導入 ISO-14064 溫室氣體盤查	◆ 2025 年自行完成溫室氣體排放盤查。
	落實緊急應變措施管理程序	◆ 鴻呈吉安緊急應變人員完成消防器材使用演練、全員按計劃完成消防逃生演練、化學品防洩漏演練。 ◆ 鴻呈蘇州舉辦颱風防控演練。 ◆ 鴻呈越南完成消防逃生演練。
	規劃鴻呈綠電並採取內外外部減碳措施並將碳管理納入 KPI 績效指標管理	◆ 全年度各能耗指標均達成。 ◆ 鴻呈吉安二期太陽能光電裝置 (265KW) 完成，於下半年啟用。
營運成本增加	優化智慧製造，運用 AI 數位科技、物聯網、大數據分析，以提升效率、品質及機動性、彈性、快速回應客戶交期並降低成本	◆ 新增 6 條全自動高速線生產線、3 台自動插殼機、X-RAY 透視儀、icale 系統、鐵氟龍押出機等先進生產、檢驗設備。 ◆ 鴻呈吉安廠區獲得數位化評級 L6 級；區先後獲得市級企業技術中心、省級企業技術中心。
	新產品應用與開發增加產品市場價值	◆ 本年度針對高速介面持續深化開發，完成設計改版與驗證導入樣品製作，提供客戶進行評估及驗證。 ◆ 積極佈局 PCIe 新型介面 SFF-TA-1035 取得授權並完成相關樣品，現正推廣至客戶端以展開後續驗證流程，強化公司於次世代高速傳輸領域之技術佈局。
供應商未能跟上減碳腳步影響減碳成效	開發優質供應商並對新進供應商進行遴選評審，以品質(Q)、價格(C)、交期(D)、服務(S)為基礎，朝環境(E)社會(S)治理(G)為目標，建構完整供應商永續經營管理模式	◆ 鴻呈吉安進行 497 家供應商（除代理商）碳排及管理體系問卷調查，回覆的供應商有 326 家，其中有 29 家已取得 ISO14064-1 認證。(註：2024 年 9 家)。 ◆ 新開發廠商合計 53 家，製造商 25 家、原廠&代理商 28 家。
	要求高耗能供應商取得能源管理外部查證 (ISO50001)	◆ 針對 2023 年和 2024 年參加過供應商碳排說明會的 30 家供應商進行調查,其中 25 家已提供 2025 年碳排放數據(類別一+類別二):碳排放合計 61949.88 噸 CO2 當量/年! ◆ 按交貨給 VSO 的比例計算總計為 428.9 噸 CO2 當量，前三大供商約 133.47 噸 CO2 當量，約佔 31%。

◆ 社會責任構面

潛在風險	因應策略	2025 年度成果報告
職場安全風險	設置安全防護設備，實施自動檢查，確保設備使用安全，定期辦理作業環境監測，備置各項必要之安全防護器具，以避免在工作時受到傷害或危害健康。	◆ 台北： 1.無重大職業災害、無職業病。 2.新人體檢率 100%、2025/4 員工健康檢查率 94%(不含高階主管健檢)。 3.新進員工皆有進行「一般員工安全教育訓練」。 4.8 月成立高爾夫球社(每週四晚上)，並於 8/28 第一次社團活動，另每週一晚上為瑜珈社社團活動。 ◆ 吉安： 1.已 100%落實新進員工健康檢查，要求體檢合格方可辦理入職。 2.10 月份組織接觸職業危害人員進行崗中職業健康體檢，188 人參加體檢，未發現職業病。 3.組織協力廠商對工作場進行職業危害因素監測，各項因素均在安全範圍內，符合作業條件。 4.已組織安全教育培訓課程 14 項，各項安全教育培訓達成率 100%。 5.落實新進人員上崗前三級（公司級、部門級、班組級）安全培訓、特崗人員培訓後持證上崗。 6.10 月取得 ISO45001:2018 職業健康安全管理體系證書（2025/10/15-2028/10/14）。 ◆ 蘇州： 1.無重大職業災害、無職業病。 2.1/8、3/2 政府安全宣導。 3.3/3 園區消防演習 2H，共 11 人參加。 4.4 月危險品保管員培訓。 5.有進行安全教育培訓(參加政府安全宣導、園區消防演習及吳中區安全會議)。 6.10 月組織員工步行活動 10 人參加，11 月 10 人參加，鼓勵員工健康活動。 ◆ 越南： 1.無重大職業災害、無職業病。 2.員工健康檢查率 100%。 3.5 月進行化學品、急救、勞動安全演練培訓；6 月進行消防訓練。 4.新員工均進行過考核方可進行上崗。
	定期對員工進行安全及危害風險的教育訓練，及防火意識培訓，對用電及設備做定期檢查維護。	
	嚴格執行安全規定，並對違規行為進行相應處罰，以示嚴肅。多舉辦員工健康活動，鼓勵員工參與。另針對員工心理健康舉辦外部諮詢及緩解課程。	
人才短缺風險	建置線上學習平臺以及管理階層之養成培訓課程，藉此訓練可發掘之內部優秀人才，並建立完善的培育計劃。	◆ 台北： 1.訂有人才推薦獎勵方案，鼓勵員工推薦優秀人才。 2.4 月新增各部門介紹課程，共計 7 堂課。 3.7~10 月 SAP 相關教育訓練課程共計 78 堂課。 4.8、10 月進行高速線(SI)培訓 3 堂課。 5.10~11 月 Cable Design Guide 導入教育訓練課程 3 堂課。 6.每月月會技術研發處請各廠工程師分享工作案例，讓各廠工程師相互吸取知識及經驗。

潛在風險	因應策略	2025 年度成果報告
	依鴻呈發展策略及員工職涯路徑，規劃各類培育計畫及執行方案。進行職能盤點，並依公司組織進行職能發展，利用現有資源規劃教育訓練，確保為員工提供適當的培訓和發展機會。	◆ 吉安： 1. 鼓勵技術人員申請專利，對專利發明人員給予獎勵，2024/12 和 2025/1 月共獲得 1 件發明專利和 3 件實用專利，均對發明人發放獎金。 2. 吉安公司 2025 年全年教育訓練課程 106 項，1-12 月教育訓練課程 100% 落實實施。 3. 4-6 月份開展英語培訓課程（共 31 人參加）。 4. 6 月、10 月開展兩期高速線(SI)培訓，累計受訓人數 30 人。 ◆ 蘇州： 1. 鼓勵員工推薦優秀人才。 2. 新進員工教育訓練。 3. 每年指定教育訓練計劃表，2025 年教育訓練 58 項，85 小時。 ◆ 越南： 1. 鼓勵員工學習中文，經考核通過可加薪。
人才流失風險	定期參加或購入外部薪資市場調查，並就公司之薪資策略更新整體薪資落點，擬訂具有競爭力的薪酬辦法與員工福利措施。 建立公平、客觀的績效評估機制，充分考慮員工的實際表現和貢獻，並確實執行績效評核作業，提供良好的晉升機會，激勵員工積極進取，提高留任率。	◆ 臺北： 1. 參加客鼎一年兩次薪資調查。 2. 4 月實行「新人 Mentor Program」，以期降低新人離職率(2025 年新人留任率 76%)。 3. 2025 年績效考核全面系統作業。 4. 11/17 公告職等職稱表，提供員工不同職涯發展路徑。 5. 1 月 1 人晉升專案經理、7 月 4 人晉升，其中 2 人晉升資深經理、1 人晉升課長、1 人晉升副課長。 ◆ 吉安： 1. 1 月份晉升 6 人，其中 2 人晉升為班長、2 人晉升為組長、2 人晉升為工程師，7 月份召開人評會，吉安公司（含分公司）晉升 12 人。 2. 11 月份公司推薦 13 人申請認定初級職稱（助理工程師職稱，3 年後可申請評審中級職稱）。 3. 12 月份吉安調整基本薪資，由原來的 1810 調整為 1950。 ◆ 蘇州： 1. 每年 1、7 月提報晉升及調薪，經核決權限主管簽核後生效。 2. 全員績效考核系統作業。 ◆ 越南： 1. 基本薪資高於當地規定並增加技能津貼。 2. 提高全勤獎金金額。
客戶流失風險	承諾客戶(產品品質、交期)，滿足客戶需求(付款條件、售後服務)，保護客戶隱私(承諾協議)，共創雙贏。	◆ 台北： 2025 年上半年客戶滿意度調查 54 家，平均滿意度為 88.1 分；下半年客戶滿意度調查 43 家，平均滿意度為 86.8 分。 ◆ 吉安： 2025 年上半年客戶滿意度調查 22 家，平均滿意度為 96 分；下半年客戶滿意度調查 25 家，平均滿意度為 94 分。 ◆ 蘇州： 2025 年上半年客戶滿意度調查 10 家，平均滿意度為 94.7 分；下半年客戶滿意度調查 11 家，平均滿意度為 96 分。 ◆ 越南： 2025 年上半年客戶滿意度調查 4 家，平均滿意度為 95 分；下半年客戶滿意度調查 4 家，平均滿意度為 90 分。

◆ 經濟發展構面

潛在風險	因應策略	2025 年度成果報告
匯率風險	審慎持續觀察國際總體經濟情勢及匯率走勢，適度視外幣部位及匯率波動情形調整避險策略，以降低營運時產生之匯率風險。	財務處有專責人員針對公司每月應收、付款進行匯率避險，由專責人員及相關高階主管依據當時匯率，決定避險比重。鴻呈以保守穩健為原則僅就實質部分進行避險，承做保守穩健避險產品。
創新技術的風險 (智財風險)	增加專利權申請提升內部智慧財產權保護並預防侵害他人智慧財產權	2025 年專利申請增加件數：台灣-新型專利 1 件。 2025 年 11 月取得莫士公司 Nextstream 專利授權。
	進行新市場效益評估及潛在客戶信用評估，依效益與未來性之優先順序，進行資源開發與投入	Gen6 線材及產品開發測試已與業界 performance 相當 DA CEM 完成電阻焊初步驗證，Multi-Trak 產品完成開發驗證， GenZ 產品線完成開發 已開發完成並出貨華碩及 Jabil Nextstream 產品完成 1C/2C 規格開發

◆ 公司治理構面

潛在風險	因應策略	2025 年度成果報告
法遵風險	持續密切注意與營運相關之國內外政策及法令變動狀況確保公司營運之合法性	1.各營運單位同仁，隨時密切注意與營運相關之國內外政策及法令變動狀況確保公司營運之合法性。並配合回覆 OTC 的相關問卷調查。必要時諮詢律師或會計師專業意見。 2.管理單位會將主管機關透過”金融市場公文電子交換系統”取得國內相關經濟法令規範，轉知與相關人員。 3.每年皆依內控處理準則排入稽核計畫，並依經董事會同意的稽核計畫執行。
	不定期派員參加政府機關主辦之相關宣導會，如有更動評估是否採行相對應之措施並通知相關部門	2025 年參加櫃買中心等舉辦宣導會合計 8 場。
	公司內部定期舉辦相關法遵教育訓練，宣導誠信經營、道德行為與公司治理等相關守則，強化守法觀念及違法犯紀之相關法律制裁刑責	每季辦理誠信經營、道德行為、防範內線交易暨重大資訊處理等辦法宣導，透過內部簡報、測驗，提升全體員工法遵意識。
資安風險	針對機房管理、帳號權限管理、資訊備份與復原管理等皆訂立作業流程，以維護資訊系統正常運作。對於資料存取、防火牆防護設定、系統權限管控皆依核決權限授權	1.災難復原演練已經於 12 月底前完成，結果正常。 2.資料備份每日確認無誤。 3.SD-WAN 流量皆正常，另外調整吉安郵件不往 SD-WAN 發送，而是轉為 VPN Tunnel，避免影響 ERP 運作。
	適時更新網路設備，確保設備足以阻擋最新的攻擊，並建立(異地)備援機制	1.吉安網路設備持續更新或是調整佈設的設備，並巡查不該出現的 SSID 以及網路診斷。 2.按照計畫持續更新韌體，避免產生資安漏洞。 3.每日確認異地備援無誤。

潛在風險	因應策略	2025 年度成果報告
	落實資安健檢及員工教育宣導，針對鴻呈內員工實施社交工程演練，增加員工對於釣魚信件、攻擊信件、病毒信件的判斷能力及警覺性提升員工資安意識	1.社交工程今年無委外，只有持續更新目前收集的訊息宣導給同仁，明年預計再次啟動。 2.EDR 主機持續更新，並將可疑的電腦盤查，確認無可疑的訊息，同時針對可疑的 PC 重新安裝避免疏忽。
公司形象	統籌對外溝通的發言、分工、權責及內容	主動或及時回應媒體的詢問，讓媒體取得正確的公司營運和公司治理相關資訊： 2025 年受邀參加兆豐證券及富邦證券舉辦之法人說明會。 平面媒體約 97 則、影音媒體 1 則。
	積極參與公共關係活動，增加對品牌的支持和信任。提高企業的透明度，主動分享品牌的成就和社會貢獻，增強企業的公信力和形象	2025 年，VSO 受 Intel 邀請前往中國北京參與伺服器液冷研討會，展示在 Immersion Cooling 領域的研究成果，並與國際冷卻液品牌 Perstorp 展開深度合作，持續開發浸沒式液冷整體解決方案，展現深耕高速伺服器產業的技術佈局與發展企圖。同時，VSO 每季舉辦社會服務與員工活動，結合 Team Building、人文關懷與環境保護等主題，透過知識推廣與手作體驗，自內部培養企業文化並實踐 ESG 精神，強化企業與社會共同成長的永續價值。
	定期或不定期對利害關係人溝通	1.定期或不定期對利害關係人溝通，2025 年依櫃買中心審查準則規定於公開資訊觀測站發布重訊有 51 項。 2.不定期透過官網/社群媒體 Linkedin 發布訊息，以向利害關係人溝通。

4.6 資訊安全及客戶隱私保護

4.6.1 資訊安全管理

資訊安全治理架構

資訊室為非隸屬使用者單位之獨立部門，負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資訊安全意識，蒐集及改進組織資訊安全管理系統績效及有效性之技術、程序等。由稽核室每年就內部控制制度—資訊循環，進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。鴻呈於 2023 年 1 月 12 日任命資訊安全長，負責鴻呈資訊安全，制定資訊安全政策，確保資訊作業之安全性得以持續運作，並落實資訊安全政策推動。

資訊安全管理系統

鴻呈公司的資訊安全控管措施分為對外和對內兩種方式。對外方面，公司架設防火牆設定連線規則和入侵防禦系統等多種系統，以預防病毒和外部駭客的侵入。在內部資料安全方面，則使用防毒軟體，並自動更新病毒碼，定期檢視防毒報告，降低病毒感染機會；同時，資料存取進行管控，個人使用之桌上型電腦或筆記型電腦封鎖存取功能；伺服器則設置資料備份與應變復原機制，並進行災難復原演練，確保突發事件發生時能即時啟動應變機制，降低營運中斷風險，進一步完善整體資訊架構與資料安全架構的防護。

鴻呈公司 2026 年導入 ISO 27001 截至本報告日止，正進行驗證中。

資訊安全教育訓練

鴻呈公司將資訊安全教育訓練列為員工必修課程，針對資訊安全，持續進行即時資訊

安全宣導，加強員工資訊安全防護意識，防範惡意電子郵件操作，以提升資訊安全意識確保同仁隨時提高資訊安全警覺。2025 年針對全公司(不含直接人員)共實施 7 次資訊安全宣導。此外為避免員工在社交工程中被植入異常程序，每 2 年舉行一次社交工程演練，發送釣魚信件給內部同仁，檢測員工對資訊安全威脅的敏感度並進一步提升其防範能力，並將最新資訊提供給員工。

4.6.2 客戶隱私保護

鴻呈公司秉持誠信經營各項業務及確保個人資料之蒐集、處理或利用符合相關法規及主管機關之要求，訂定「個人資料保護管理辦法」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，且適用於鴻呈公司內部員工、客戶、供應商及股東等利害關係人，以建立及塑造公司誠信的企業文化，對於客戶所提供的訊息資料，訂有內部控制機制把關。除了將含有技術資料之各項軟硬體，及可能涉及客戶、供應商智慧財產權之資料納入管控外，我們也會與其簽署保密契約做好保密工作，以保護機密資訊的安全。

鴻呈公司 2025 年在具體的內部控制機制管控與海內外各營運據點所有同仁的努力下，並無侵犯員工、客戶、供應商等之隱私、遺失其資料或洩漏機密，而產生任何抱怨、申訴、投訴、或傷害客戶、供應商權益而賠償其損失的情事產生。

4.7 參與各類社團組織

公協會參與

鴻呈公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2025 年鴻呈公司無任何政治捐獻相關支出。然而，由於鴻呈公司的技術與產品運用領域廣泛，公司積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及交流活動，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，以促進產業的永續發展，同時關注技術創新與趨勢、公司治理、永續經營發展及永續環境等重大主題。

2025 年本公司加入了 17 個公協會組織，參與的外部組織分別列示如下：

類別	公會協會名稱	說明
產業	1. 社團法人台灣電子連接產業協會 2. 台灣區電機電子工業同業公會 3. IPC 協會 4. 智慧產業電腦物聯網協會 5. 台灣資安主管聯盟 6. 台灣光學工業同業公會 7. 吉安市電子信息產業聯盟 8. 安福縣電子信息產業聯盟	會員
研發及技術	1. Serial ATA International Organization(SATA 協會) 2. 2.USB Implementers Forum(USB 協會)	會員

類別	公會協會名稱	說明
其他	1. 台灣電腦網路危機處理暨協調中心 2. 低軌衛星產業聯誼會 3. 吉安市台灣同胞投資企業協會 4. 厚街台商協會 5. 北寧省聯合工會 6. 中國貿促會安福縣委員會（中國國際商會安福商會） 7. 安福縣工商業聯合會（總商會）	會員

4.8 產品及服務管理

4.8.1 解決方案永續策略

鴻呈公司為讓客戶有共創雙贏的合作經濟體驗與效益，鴻呈公司提供不只是標準化電子連接線組製品的產銷，我們提供符合環境永續的專業及高端原材料，與客戶一起針對其產品應用的相關資訊經過充分溝通，為其客製化設計、打樣、測試、小量試作生產、直至確認批量生產製造的 (One-Stop Solution) 一站式整體解決方案服務，讓彼此的交流合作能互放光亮，為客戶忠實的解決方案永續夥伴。

鴻呈公司不僅是製造業，更是連接線組的服務業。我們以專業的設計及製造為後盾，以客戶需求為導向，提供客戶 (One-Stop Solution) 一站式整體解決方案服務，始於客戶產品需求設計、信賴的品質保證資訊提供，到產品變更需求，我們依右列客戶需求鑑定作業流程，協助客戶妥善解決其需求後，向鴻呈公司下單採購。

鴻呈公司依客戶的產品應用範疇，並依客戶需求內容，提供解決客戶需求上的各項規格、電性、相容性等問題，使客戶產品順利上市，我們的產品服務提高客戶黏著度，讓客戶跟我們更緊密地合作成為永續發展的重要夥伴。

4.8.2 客戶申訴異管理

鴻呈公司是專業的電子製造服務產業之一員，故以服務滿足客戶需求為導向，客戶對鴻呈公司產製品及服務所反映的各項異常，都是鴻呈公司不僅好還要更好的精進改善方向。為有效解決客戶申訴異常事件，以提升客戶對鴻呈公司產製品服務的滿意度，並適時反映相關內部作業及產製品與服務品質情形。鴻呈公司依客戶服務溝通作業程序，針對客戶申訴或異常反映，經分析並驗證其異常真因後，採取矯正對策，擬定預防措施。鴻呈公司接受客戶申訴異常案件範圍，涵蓋產品設計、品質良窳、到產品設計變更等，鴻呈公司依下列客戶需求鑑定作業與客戶異常分析作業流程，協助客戶申訴異常的議題妥善解決。

◆ 客戶申訴管道：marketing@vso-corp.com

4.8.3 行銷與標示

鴻呈公司始終以滿足客戶規格需求提供高品質產品及優質服務為目標，致力於符合並超越國內外相關法規標準。所有生產及銷售的電子產品，除規格與單位遵循國際標準化，均獲得國際通用安全與環保標章，並確保產品品質及標示完全符合海內外各國客戶及其國家標準。

2025 年鴻呈公司無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。

4.9 供應鏈管理

4.9.1 供應商管理政策

本公司致力於將永續發展理念融入採購決策與供應鏈管理，除考量品質、成本、交期等傳統採購指標外，亦重視環境保護及社會責任之影響，在所有營運與製造流程中降低環境負荷，同時確保勞工之健康與安全，本公司特訂定供應商行為準則以共同遵守與實踐，本準則分為勞工與人權、健康與安全、環境、道德規範及管理體系等面向，本公司將供應商對行為準則的遵循程度納入採購決策的關鍵評估指標，以確保供應鏈合作夥伴與企業的

◆ 2026年8月11日董事會通過供應商行為準則，詳細內容見本公司網站。

4.9.1.1 供應商環境永續

供應商是鴻呈公司的永續經營與發展的重要夥伴，以製造商與代理商兩大類型為主，在我們永續經營的信念及聯合國永續發展目標下，將2050年達成淨零碳排（Net Zero）目標的實踐路徑積極擴展至供應鏈管理。鴻呈公司從原物料管理、在地採購、環境永續、社會責任及供應商溝通等五大面向著手，秉持誠信、公開、公平、互信與互利的精神，依循供應商管理相關內部控制規範，在供應鏈廠商與鴻呈公司緊密配合下，透過雙向多元溝通及輔導機制讓鴻呈公司與供應鏈廠商的經濟效益持續成長，並逐步降低碳排放，實現永續環境與企業永續經營的互利多贏的合作模式。

產業價值鏈的上游、中游至下游等廠商與客戶間，就像同舟共濟向彼此共同的永續經營目標航行前進。所以，環境的維護與永續發展，與產業鏈的上游、中游至下游等廠商與客戶彼此間息息相關，也是SDGs 12和SDGs 13等永續發展的目標。鴻呈公司除自身落實推動環境永續與綠色策略外，也將行動方案延伸至上游供應鏈廠商，因為根據CDP(原碳揭露計畫)調查，上下游供應鏈產生的範疇三佔企業整體碳足跡75%以上。故敦促、協助與輔導供應商的淨零轉型，為鴻呈公司追求永續經營與達成淨零碳排的至要關鍵。

4.9.1.2 原物料管理與環境永續

鴻呈公司以為人類創造更美好生活為企業使命，向來關注全球各項環境保護與自然生態保護的趨勢，重視生產製造過程及使用原材物料成分可能對環境與生態的潛在衝擊，我們秉持誠信經營原則，遵循全球各營運據點所在地的環保法令規範，更關注全球氣候變遷等環境議題的最新發展，採取友善環境的行動於生產製造等營運活動，並依國際相關規範如RoHS指令、REACH、HF規範等，且融入客戶要求有害物質禁用及管制的標準，建置鴻呈公司不使用有害物質管理體系，降低公司生產製造過程對環境的衝擊，提升環保與生態保護的績效。

鴻呈公司嚴格要求公司產品設計的原物料成分及供應商所供售的原物料成分，應符合環境技術標準要求，其中環境物質分為完全禁止使用的「禁用物質」和持續關注具潛在危害性的「未來可能限禁用物質」，至2025年底，鴻呈公司列管制物質共458項：包括禁用物質150項和未來可能限禁用物質308項（包括SVHC 高度關注物質）。我們以實際行動透過供應鏈有害環境物質管理，生產製造低毒性、低污染的產品提供給客戶，降低對於環境的衝擊，減少對生態及人體健康的危害。

4.9.2 供應商管理及執行情形

4.9.2.1 供應商社會責任

鴻呈公司為了確保供應鏈廠商工作環境的職業災害的防止、保障其員工安全及健康、不受到歧視，要求供應商於勞工、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規範，且完全遵循經營所在國家/地區的法律和法規。

- ◆ 透過各類合約要求供應商遵守勞工人權、誠信經營及環境保護等原則，針對一定金額之供應商要求簽署「供應商行為準則及社會責任承諾書」。

4.9.2.2 供應商碳管理

根據 CDP(原碳揭露計畫)調查，企業碳排三範疇中，上下游供應鏈產生的範疇三佔整體碳足跡 75% 以上。鴻呈公司除了自身可以控制的範疇一和範疇二外，積極推動建構綠色低碳供應鏈，讓供應商，在原料、生產、運輸、儲存、配送、使用、產品處理等生命週期過程中，考量節能減排、環境友好原材料、降低能源耗用技術，減少對環境迫害造成氣候變遷與人類健康的負面衝擊。

- ◆ 鴻呈公司 2025 年針對供應鴻呈公司連接線組生產製造之原物料的 497 家合格供應商進行碳排問卷調查，其中 326 家供應商填具調查內容並回覆鴻呈公司，調查問卷回收率 65.59%，其中 29 家已取得 ISO 14064-1 認證。
- ◆ 另外，我們針對採購金額占比 80% 的供應商且員工人數至少 100 人以上之主要供應商進行了溫室氣體盤查說明及碳排調查輔導。
- ◆ 在落實供應商評鑑與稽核制度方面，2025 年度完成供應商評鑑計 41 家，截止 12 月底已按計畫全部完成，完成率 100%。

4.9.3 在地化採購

鴻呈公司主要生產基地為中國吉安廠及越南廠，為有效提升生產廠區當地經濟發展、增加就業人口機會及減少物流運輸的碳排放對環境的衝擊。鴻呈公司強化生產製造廠區與供應鏈廠商為同一個國家或地區的在地化採購或本地採購，故供應鏈廠商多位於中國大陸和越南地區，經統計中國吉安廠及越南廠 2025 年在地採購金額分別約為 682,348 千元及 72,504 千元，占兩廠總採購金額比分別約為 97.50% 及 49.14%，較 2024 年分別上升 1.42 個百分點及 31.86 個百分點，中國吉安廠其在地採購比例仍達 95% 以上，而越南廠不僅在地採購比例上升，且在地採購金額成長達 2.94 倍，在地採購占比則由 2024 年 17.28% 提升至 49.14%，顯示鴻呈公司致力於落實在地採購策略，同時助益當地的產業永續發展。

單位：新台幣仟元；%

年度	2025				2024			
廠區	中國地區		越南地區		中國地區		越南地區	
採購區分	金額	佔比	金額	佔比	金額	佔比	金額	佔比
在地採購	682,348	97.50	72,504	49.14	432,819	96.08	24,698	17.28
台北/其它	17,472	2.50	75,036	50.86	17,644	3.92	118,230	82.72
總採購	699,820	100	147,540	100	450,463	100	142,928	100

註：不含成品採購。

5. 社會面

5.1 人力發展

5.1.1 人權政策與承諾

人權承諾

鴻呈公司深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，為確保員工、供應商、客戶及合作夥伴尊重包含在地原住民在內社區居民的基本人權，不僅嚴格遵守營運所在地的法令規範，並支持《聯合國世界人權宣言》、兩公約、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、聯合國《企業與人權指導原則》、經濟合作與發展組織《跨國企業準則》以及聯合國《全球盟約十項原則》等國際人權公約，由董事簽署公告「人權政策」，自 2026 年每年審視政策內容並提董事會討論，且提報董事會執行成效，以建立保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境，禁止任何侵犯及違反人權的行為，確保所有人員都能獲得公平且有尊嚴的對待。

● 鴻呈公司人權政策

網址：<https://www.vso-corp.com/zh-tw/esg-area/b340a3e18bbc4988b7cd49952355a716>

鴻呈越南已於 2025 年取得人權盡職報告(RBA)，鴻呈吉安亦於 2026 年取得人權盡職報告(RBA)。

適用範疇

鴻呈公司人權政策適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的社區。鴻呈公司定期識別強迫勞動、使用童工及可能侵害原住民或少數民族的高風險營運據點，主要風險集中於製造據點及原物料供應鏈的上游廠商，尤其是勞工法規執行較為薄弱的國家。本公司透過不定期訪查，杜絕製造據點及上游廠商強迫勞動、使用童工及可能侵害原住民或少數民族權利之情形。

2025 年本公司製造據點及上游供應鏈，未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民或少數民族權利之情形。

溝通平台

為確保人權政策獲得全面落實，鴻呈公司除設置全集團通用的「員工意見申訴信箱」外，並訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，提供員工多元且暢通的申訴與溝通管道。此外，公司定期辦理「性騷擾防治宣導」及「職場不法侵害預防宣導」等教育訓練，持續提升員工對人權議題的認知、預防及應對處理能力。2025 年公司未發生任何人權侵害事件。

5.1.2 人力組成

5.1.2.1 員工結構

鴻呈立志成為國際級的優秀百年企業，致力於提供一個多元化和包容性、鼓勵員工參與及發揮個人長才的工作環境。於公開招募過程不以種族、階級、語言、信仰、宗教、年齡、性別或教育程度等予以歧視，創造多元、公平與共融的友善職場，讓員工感受到歸屬感、尊重，並能夠自由地表達自己的想法和意見，促進員工之間的溝通、合作和信任，也能激發員工的創造、創新力。鴻呈透過公平的任用作業，增加人才庫，廣徵擁有各種不同背景及專長的員工，以提供更多元的觀點與創意，並提供全球各營運據點的員工多元包容的職場環境。

截至2025年底，鴻呈公司員工總數為1,244人，其中共有1,241名正職員工及3名兼職員工。台灣員工總數95人，中國大陸員工總數840人及越南員工總數309人，主要人力資源分佈約67.5%於中國大陸。

依勞雇類型與性別分類員工人數

年份	性別	勞雇類型		員工總數
		全職員工	兼職員工	
2025	女	893	3	896
	男	348	0	348
	總數	1241	3	1244
2024	女	772	1	773
	男	293	0	293
	總數	1065	1	1066
2023	女	715	1	716
	男	231	0	231
	總數	946	1	947

註1：「全職員工」：指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工。

註2：「兼職員工」：指以小時工形式計薪之員工，薪資依實際工作時數支付。

依勞雇類型與地區分類員工人數

年份	國籍	勞雇類型		員工總數
		全職員工	兼職員工	
2025	臺灣	92	3	95
	中國	840	0	840
	越南	309	0	309
	總計	1241	3	1244
2024	臺灣	106	1	107
	中國	713	0	713
	越南	246	0	246
	總計	1065	1	1066
2023	臺灣	76	1	77
	中國	695	0	695
	越南	175	0	175
	總計	946	1	947

5.1.3 員工多元包容及平等

鴻呈公司尊重少數族群與差異化需求，2025 年共進用身心障礙員工 17 人，占全體員工的 1.4%。在人員的招募方面，鴻呈公司注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入，同時提供專業技術培訓，而台灣總部實施彈性上下班時間。

鴻呈公司用人原則唯才適用，為落實性別平等理念，招募人才不限定性別，2025 年任

職於鴻呈公司之女性員工占全體員工比例為 72%，較前一年下降 0.6%，女性主管於所有管理職占比為 17.8%，較前一年提升 1.9%。

依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2025	主管	8	0.6	37	3.0	45	3.6
	非主管	888	71.4	311	25.0	1199	96.4
2024	主管	7	0.7	37	3.4	44	4.1
	非主管	766	71.9	256	24.0	1022	95.9
2023	主管	5	0.5	30	3.2	35	3.7
	非主管	711	75.1	201	21.2	912	96.3

依職級與年齡之員工人數統計

年份	職級	員工年齡			合計
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025	主管	0	19	26	45
	非主管	200	928	71	1199
2024	主管	0	16	28	44
	非主管	147	808	67	1022
2023	主管	0	13	22	35
	非主管	135	730	47	912

2025 年雇用當地居民為高階管理階層的人數及比例

國籍	高階主管人數	高階主管為當地人人數	比例
臺灣	10	10	100%
中國	5	0	0%
越南	2	0	0%
總計	17	10	59%

註：「高階管理階層」指協理級以上主管。

鴻呈公司為確保員工的薪資報酬與福利政策符合各營運據點當地的相關法規，並充分保障員工權益，以滿足個人及家庭生活的基本需求，員工薪資報酬不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等有所不同而有所差異；公司亦願意將經營成果及獲利與員工分享，依公司營運目標達成情況及部門、員工績效考核結果等提供適當的獎勵激勵同仁與公司一同創造營運績效及長期價值。鴻呈公司在全球各主要營運地點除提供合於法規的基本薪資報酬外，並透過績效考核制度，定期評核每一位不同職務和級別員工的貢獻度，據以發放年度績效獎金及員工酬勞，激勵各職務和級別的每位員工共同開創公司整體發展績效，打造具競爭力的薪資報酬政策，吸引全球優秀人才加入公司共事。

鴻呈公司職員流動情形，2025 年總人數延續過往 3 年趨勢穩定持續增長。員工新進率為 27.3%，員工離職率則為 36.41%。

最近三年新進人員情形

年份	地區	年齡層	性別		新進人員 總計	區域		全球 新進率
			男性	女性		員工總數	新進率	
2025	台灣	30 歲以下	1	4	22	95	23.2%	27.3%
		31~50 歲	8	8				
		51 歲以上	1	0				
	中國	30 歲以下	10	16	161	840	19.2%	
		31~50 歲	21	108				
		51 歲以上	2	4				
	越南	30 歲以下	46	50	157	309	50.8%	
		31~50 歲	25	34				
		51 歲以上	1	1				
2024	台灣	30 歲以下	5	5	28	107	26.17%	22.5%
		31~50 歲	7	7				
		51 歲以上	4	0				
	中國	30 歲以下	12	7	83	713	11.64%	
		31~50 歲	16	46				
		51 歲以上	1	1				
	越南	30 歲以下	31	40	129	246	52.44%	
		31~50 歲	15	43				
		51 歲以上	0	0				
2023	台灣	30 歲以下	4	2	15	77	19.5%	37.1%
		31~50 歲	2	6				
		51 歲以上	1	0				
	中國	30 歲以下	8	23	128	695	18.4%	
		31~50 歲	24	71				
		51 歲以上	1	1				
	越南	30 歲以下	42	79	208	175	118.9%	
		31~50 歲	13	72				
		51 歲以上	2	0				

最近三年離職人員情形

年份	地區	性別 職級 年齡層	男性				女性				區域			全球
			高階 主管	中階 主管	間接 人員	直接 人員	高階 主管	中階 主管	間接 人員	直接 人員	總計	員工 總數	離職率	離職率
2025	台灣	30 歲以下	0	0	3	0	0	0	4	0	23	95	24.21%	36.41%
		31~50 歲	0	2	5	0	0	0	5	0				
		51 歲以上	2	0	1	0	0	0	1	0				

年份	地區	性別 職級 年齡層	男性				女性				區域			全球
			高階 主管	中階 主管	間接 人員	直接 人員	高階 主管	中階 主管	間接 人員	直接 人員	總 計	員工 總數	離職率	離職率
	中國	30 歲以下	0	0	6	8	0	0	4	33	212	840	25.24%	
		31~50 歲	0	2	6	11	0	0	6	127				
		51 歲以上	1	0	0	0	0	0	2	6				
	越南	30 歲以下	0	0	4	43	0	0	13	53	218	309	70.55%	
		31~50 歲	0	0	4	23	0	1	8	67				
		51 歲以上	0	1	0	0	0	0	1	0				
2024	台灣	30 歲以下	0	0	4	0	0	0	1	0	20	107	18.69%	33.77%
		31~50 歲	0	2	6	0	0	2	5	0				
		51 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0				
	中國	30 歲以下	0	0	2	12	0	0	6	22	146	713	20.48%	
		31~50 歲	0	0	5	8	0	0	9	79				
		51 歲以上	0	0	1	1	0	0	0	1				
	越南	30 歲以下	0	0	9	57	0	0	9	34	194	246	78.86%	
		31~50 歲	0	0	0	17	0	0	2	66				
		51 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0				
2023	台灣	30 歲以下	0	0	1	0	0	0	1	0	13	77	16.88%	39.39%
		31~50 歲	0	2	2	0	0	0	4	0				
		51 歲以上	0	2	0	0	1	0	0	0				
	中國	30 歲以下	0	0	9	7	0	0	14	13	208	695	29.93%	
		31~50 歲	0	0	17	10	0	0	21	111				
		51 歲以上	0	0	1	1	0	0	0	4				
	越南	30 歲以下	0	0	5	19	0	0	15	52	152	175	86.86%	
		31~50 歲	0	0	0	10	0	0	5	46				
		51 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0				

註：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。

鴻呈公司與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為，同時設立舉報管道，相關事件於經營主管會議進行列管。2025 年未發生歧視事件。

5.1.4 員工權益及福利

鴻呈公司相信員工是企業永續經營的核心關鍵及公司最重要的資產，致力於營造一個尊重員工以人為本的工作環境，努力建構一個人才卓越、多元包容、安全健康宜安居樂業的職場。提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職涯發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。同時，通過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排。鴻呈公司希望員工照顧好自己與家人後，再來替公司服務，確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

鴻呈公司以成為具有國際影響力且受推崇的百年卓越企業，讓人類生活與科技互相連結，而變得更美好為願景，要讓人類生活變得更美好，首以照護員工出發，設置職工福利委員會（下稱福委會），每年定期精心策畫各類活動及精進公司各項福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，實現工作與生活的和諧與美好。

福利項目	福利措施	台灣	中國	越南
公開表揚	資深、優良與傑出員工表揚	✓	✓	✓
強制保險	勞工保險、全民健康保險、職業災害險	✓	✓	✓
人壽保險	員工(含眷屬)團體保險	✓	✓	✓
健康促進	定期員工健康檢查、捐血、及健身房設施	✓	✓	✓
禮金福利	員工生日禮金、勞動節禮金、端午節節禮金、勞動節禮金、中秋節禮金	✓	✓	✓
福利補助	員工結婚補助、員工生育補助、員工(含眷屬)關懷慰問、員工(含眷屬)喪亡慰問、員工(含眷屬)住院慰問	✓	✓	✓
教育獎助	員工在職教育訓練、員工進修補助、員工子女教育獎助	✓	✓	✓
休閒娛樂	員工國內外團體旅遊、員工旅遊補助	✓	✓	✓
社團補助	補助員工成立社團	✓	—	—
其它福利	員工餐廳提供員工餐	—	✓	✓

育兒保障

面對全球性的少子化趨勢衝擊，鴻呈公司鼓勵員工育兒，響應國家生育政策，在員工福利制度上特別重視生產、育兒與家庭相關的補助。鴻呈公司規劃優於產業的福利措施，包括結婚補助、生育補助等。

同時，鴻呈公司不限年資，所有正職員工皆適用育嬰留職停薪制度。2025 年符合育嬰留停資格的女性員工有 2 位、男性員工則有 3 位。

育嬰假的復職與留任情形

項目	區域	2025 年		2024 年		2023 年	
		女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	台灣	2	3	2	4	2	1
實際申請育嬰留停人數	台灣	2	0	2	0	0	0
育嬰留停應復職人數 (A)	台灣	2	0	2	0	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	台灣	2	0	2	0	0	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	台灣	2	0	0	0	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	台灣	2	0	0	0	0	0
育嬰留停回任率 (B/A)	台灣	100%	0%	100%	0%	0%	0%
育嬰留停留任率 (D/C)	台灣	100%	0%	0%	0%	0%	0%

5.1.5 團體協約

集會結社自由為基本人權，鴻呈公司支持各公司員工自組社團或工會組織，以推動及維護員工公平權益活動。工會代表由員工選出，代表員工與公司管理層溝通，收集信息、召開例會、討論應對方案，並主導策劃各項工會活動，如團體旅遊和員工關懷等，藉此維護員工權益，並促進穩定的良性勞資關係。

在中國地區的鴻呈吉安(含東莞分公司)、鴻呈蘇州及越南地區的鴻呈越南，均有由員工自主發起組建的工會組織，依工會章程定期召開大會推選工會委員組成委員會，由委員會為員工相關權益進行發聲及勞資協商。總部台灣設置職工福利委員會組織運作，定期討論與決議職工福利相關事項或事務。並依勞動基準法舉辦勞資會議，至少每三個月一次，雙向溝通工作場域環境改善、提高工作效率事項、促進勞資合作與協商勞動條件等項目。

對鴻呈公司而言，集會結社自由能夠創造一個友善和開放的職場氛圍，讓員工感受到歸屬感、尊重，並能夠自由地表達自己的想法和意見；不僅能促進員工之間的溝通、合作和信任，也能激發員工的創造以及創新力。

5.1.6 人才培育與發展

鴻呈公司重視每位員工都能找到適性的舞台發展，讓有抱負與能力的永續發展夥伴能夠實現自我遠大的理想與願望，公司提供多元的成長管道，依員工所任職務內容及管理職級，在新進人員到職、在職人員與管理職人員等各階段投入豐富資源予以不同的在職訓練或派外課程，運用公司內部及外部機構可用資源，規劃人才儲備與培育藍圖。鴻呈公司從多面向提升人力資源資本，除實體訓練課程、座談會或研討會方式，尚包括視訊數位方式教學（含預錄式的教學內容）、人員外訓的交流分享，更不斷的推廣員工自主學習；員工教育訓練課程逐年豐富化，2024 年導入 E-learning 平台，讓同仁可以不受時間與空間的拘束，隨時上網自主學習；後續也將不斷完善各階層及職能別教育訓練，增進永續夥伴的專業素質、智慧與創新能力，亦同時強化公司競爭力，成為公司創新與成長的永續發展原動力。

鴻呈公司跨足連接線組產業及工程型塑膠機能材料產業，截至本報告書刊印日止，全球計有 7 個營業或生產據點。為與國際接軌，鴻呈公司鼓勵員工跨越國界邁向國際化發展，支持並提供具潛在國際化能力的員工，在工作環境與職涯發展上，開拓國際視野的廣度及深度，累積在不同國家、多元文化的全球國際化機會，培訓更豐富且多樣思維與開闊胸懷的國際化人才，開發其成為更具創新的決策及價值創造者。

鴻呈公司 2025 年主管層級受訓總時數為 1,100 小時，較 2024 年增加 364 小時；非主管部分，受訓總時數為 23,086 小時，較 2024 年增加 5,202 小時，鴻呈公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

員工教育訓練總時數（小時）

年份	區域 性別	台灣		中國		越南		全球合計
		主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	
2025 年	女	115	209	158	13,577	32	4,120	18,211
	男	57	122	286	3,200	452	1,858	5,975
	合計	172	331	444	16,777	484	5,978	24,186

年份	區域 性別	台灣		中國		越南		全球合計
		主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	
2024 年	女	76	606	16	10,532	0	1,495	12,725
	男	134	265	321	3,770	189	1,216	5,895
	合計	210	871	337	14,302	189	2,711	18,620
2023 年	女	86	416	12	10,708	0	193	11,415
	男	68	110	415	4,139	35	89	4,856
	合計	154	526	427	14,847	35	282	16,271

註 1：主管為課級（含）以上。

內部輪調及跨單位轉調機制

鴻呈關心每位員工在公司內部的長期職涯發展，為培育同仁具備跨專業領域的多功能能力，依員工的適性發展，提供員工職能成長，擴充相關職能的多元管道，幫助員工個人開發本質學能內涵、拓展視野及增進多元歷練，以培養跨單位具解決問題能力的人才，進一步達到識才、惜才與留才的留任目的。

落實內部輪調跨單位轉調機制：

- ◆ 透過定期的內部輪調安排，同仁得以在同部門不同職務間進行交流與學習，掌握各職務的核心知識與技能，進一步提升組織內部的靈活性與競爭力。
- ◆ 跨單位轉調機制，讓多功能能力的員工，不僅適才適所，亦有助於激發員工的創新思維，讓他們能以多元視角解決問題，並在快速變遷的市場環境中，發揮出更大的價值。

績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資報酬的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境、支持員工達成個人目標的重要工具、和達成公司目標與願景的機制。鴻呈公司對於績效優異的員工，將提供其晉升及調薪機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任與模範，發揮更大的影響力。

鴻呈公司內部的員工績效考核相關辦法，規定員工每半年進行一次績效評核，每年共計兩次。這些評核適用於試用期期滿的新進員工和現有在職員工。在每年年底或年初公司會與員工深入討論次年度或當年度目標的設定，每次績效評核，公司會與員工深入討論執行情況，並以具體績效案例檢視與改進員工執行行為，確保符合公司目標與願景的期待。2025 年，所有員工均完成年度績效考核，覆蓋率達 100%。

5.2 職業安全及衛生

5.2.1 職業安全及衛生政策

員工是企业永續發展的夥伴與重要資產，鴻呈公司關注全球各據點員工執行職務的作業環境安全與衛生議題，於全球各據點依P-D-C-A 循環管理模式，執行職業安全衛生管理工作。在永續發展核心信念下，為維護員工職場環境安全與衛生，要求各據點嚴格遵循當

地政府所頒佈職業安全衛生管理相關法令，秉持職業災害預防重於善後的精神，確保各據點員工不會暴露於危險作業環境中執行職務，致損害人身安全與健康遭受威脅，且教育訓練員工自身安全與保護的重要性與必要處置，於工作場域遇有立即發生危險虞慮時，應即避免身處或暴露於危險之中，可自行退避至安全場所並立即通報直屬主管。

職業安全與衛生管理係鴻呈架構「永續經營」、「誠信」、「專業」、「品質」、「團隊合作」、與「創新成長」等核心信念及核心價值的基礎建設之一環，鴻呈重視利害關係人的權益，落實推展職業安全與衛生管理工作，建置不僅讓員工能在安全、健康無虞的工作環境作業，其他利害關係人(包含外包承攬商、洽商訪客)來鴻呈全球各據點執行職務或服務，皆無職業安全與衛生的虞慮。

職業安全衛生管理系統

鴻呈公司為更進一步保障生產據點員工等利害關係人的職業安全衛生，中國鴻呈吉安自2024年開始導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，並於2025年獲得ISO 45001驗證。鴻呈公司各生產據點的職業安全衛生人員仍將依照ISO 45001或同等級的國際標準進行管理。各生產據點在每年進行外部稽核前，會先執行內部稽核，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災害的目標。鴻呈公司將會持續關注利害關係人的需求，通過推動環安衛管理工作，致力於建立一個安全、健康且舒適的工作環境。

鴻呈公司的職業安全衛生管理涵蓋以下工作者：

- 勞工：指受僱於公司，從事工作並獲得工資的員工。
- 非屬受僱勞工的其他工作者：包括未與公司存在僱傭關係，但在工作場所接受負責人指揮或監督從事勞動的人員。例如，派遣工或以學習技能、接受職業訓練為目的而從事勞動的人員，均屬此類。
- 承攬人員：指與鴻呈公司無僱傭關係且無從屬關係的個人或團體，這些人員受雇於外部公司，為鴻呈公司完成特定任務，並在任務完成後獲得報酬。例如，設備修繕、餐飲服務、清潔及保全等服務的提供者。

為確保非屬受僱勞工的其他工作者及承攬人員的安全與健康，鴻呈公司要求承攬商應提供必要的安全衛生教育訓練及醫療協助，並允許這些人員使用本公司的共用設施。對於專業性及高風險作業，公司會委託專業廠商進行，並嚴格要求其遵守當地的職業安全衛生法規，以及鴻呈公司實施的安全衛生管理措施。

危害辨識、風險評估及事故調查

鴻呈重視每位員工在工作上的安全與健康，亦同時關照在鴻呈相關各作業現場的其他利害關係人(外包承攬商及訪客)的安全與健康，設定職場零災害為目標，以事前預防措施阻卻事故發生，降低職場發生災害機會。全球各據點之最高管理主管，負責針對各項作業環境、危害化學品、機械設備等潛在危害因子，進行危害鑑別、風險評估作業，再由各據點專責之職業安全衛生人員及各單位主管，優先管制廠內高風險危害機械或設備須張貼危害標示，並要求防護器具與配備之設置。依「危害性化學品標示及通識規則」、「GHS 化學品全球調和制度」，登錄「化學品管理目錄表」於其儲存場所及儲存容器，皆進行必要的標示管理，及提供MSDS(物質安全資料表)。2025 年未有員工因通報安全疑慮相關問題，及因安全疑慮因素自行退避至安全場所之懲處紀錄。

此外，為進一步提升職場安全，本公司建立完整的事故調查流程，確保每一個事件都能被妥善處理並改善，調查流程包括：

- 即時通報：事故發生後，現場人員需立即通知主管及環安單位。
- 現場控制：迅速隔離事故區域，防止情況惡化並保護相關證據。
- 成立調查小組：由各營運據點最高主管擔任召集人，相關部門參與，對事故原因進行深入分析。
- 原因分析：確定事故根源，並提出改善計畫。
- 改善措施：制定並實施預防性措施，避免類似事故再次發生，同時更新相關作業程序或規範。
- 分享與教育：將調查結果於主管會議中報告，並將發生過程及預防措施納入員工教育訓練，提升全體人員的安全意識。

鴻呈公司各營運據點均遵循當地法規及ISO 45001等驗證要求，執行風險評估流程，並通過內外部稽核檢討危害鑑別及風險評估的適用性，適時進行討論和修改，以達成零事故及零災害的目標。此外，所有實際營運據點，皆將職業安全衛生列為年度稽核計畫項目。

鴻呈公司各生產據點製程中使用之危害性化學品，皆登錄「化學品管理目錄表」儲存於特定條件的場所，並執行風險評估，實施必要之管制措施。並依「危害性化學品標示及通識規則」、「GHS 化學品全球調和制度」於其儲存場所及儲存容器，皆進行必要的標示管理。而在製程現場顯見處，張貼MSDS(物質安全資料表)供現場作業人員遇偶發緊急事故時，立即翻閱及執行相關緊急應變處置措施。職務有處置或使用危害性化學品作業者，對新進人員於報到時，提供必要之危害性化學品通識教育訓練；而在職人員，每年除接受必要之安全衛生教育訓練，仍增列辦理危害性化學品教育訓練，強化員工危害性化學品緊急應變能力。此外，作業內容如為特別危害人員健康作業e.g. 噪音、游離輻射、鉛、有機溶劑、粉塵或特定化學物質等作業，各據點廠區會依當地政府法令規定及要求，對相關作業人員實施必要之特殊體格檢查及特殊健康檢查。若作業員工被診斷健康異常，立即進行作業適性及負荷促發疾病風險之評估，必要時減少其暴露之時間或輪調其他作業，隨時注意關懷永續發展夥伴的健康狀況。

健康促進方案

鴻呈公司對全球各據點的新進人員，要求入職前進行體格檢查，檢查費用由公司補助一半。在職員工依各據點皆依當地政府職業安全衛生相關法令規定，定期辦理員工健康檢查。對於具較高危害風險促進職業疾病發生之作業員工，則額外增加健康檢查項目，包括心智及精神檢查、甲狀腺功能、泌尿系統、關節及肌肉系統等身體檢查項目。2025年為在職員工實施定期健康檢查參與人次為372人次。

此外，鴻呈公司為促進員工工作之餘需有調節身心健康的活動，中國吉安廠設有健身房，內置重量訓練器材與運動設備，透過相關健身訓練強化骨骼與肌肉的健康。總部台灣則設有瑜珈社團，讓員工練習瑜珈透過身體自身的重量來做訓練，藉著收縮與伸展肌肉使肌肉強化並增加柔軟度，可以有效改善久坐、久站造成的身體僵硬，可保護脊椎、骨骼與關節，每個動作配合呼吸，能夠預防並矯正身體歪斜與不對稱，塑造更健康的體態。練習瑜珈能夠活絡肌肉和神經系統，改善僵硬的韌帶與肌腱，促使內分泌平衡並強化免疫功能，避免人體生病促進健康。

職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

鴻呈公司依據法令要求，各營運據點均設置職業安全衛生管理人員，負責統籌規劃職業安全衛生相關事務。管理人員將定期召開會議，討論並制定安全衛生管理、教育訓練計劃、健康管理、職業病預防及健康促進事項、設備自動檢查與安全衛生稽核、機械設備或原材料危害的預防措施，以及職業災害調查報告等各項安全衛生議題。

職業安全衛生之教育訓練

鴻呈公司嚴格遵循各營運據點政府法規，並為新進員工提供必要的職業安全衛生教育訓練，定期舉辦相關課程，訓練內容如下表。2025年參與者共有1,193人次，總訓練時數17,004小時。

類別	實施對象	內容	台灣	中國	越南
專業證照	應具相關資格人員	職業安全衛生人員/堆高機/特定化學作業/消防管理/有機溶劑作業/輻射操作/起重機操作暨吊掛/急救人員/安全管理員/安全負責人證書到期複訓，及新增安全管理員和負責人/化學品/特種作業人員等	✓	✓	✓
職業安全衛生相關法規與管理	安全管理員、負責人及員工代表	ISO 14001、ISO 45001、風險辨識與分級管控、法律法規、安全隱患排查、職業傷害預防等	✓	✓	✓
消防安全	全體員工	消防演練或培訓	✓	✓	✓
其他特定風險	安全負責人、相關操作管理人員	詐騙預防宣導、安全系統操作訓練、防疫應變演練、高溫中暑事故演練、酒精洩露演練、6S檢查及安全隱患排除、有害物質管控培訓等	✓	✓	✓

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

鴻呈公司對於非本公司員工的其他工作者，也遵循法令要求，實施必要的管理措施，確保在進行公司廠辦相關工程作業擁有安全與健康的工作環境。包括將安全規範納入合約、在承攬工作人員進入廠辦建造工地前進行危害告知宣導，以及安全督導等相關管理與培訓。同時將不定期進行安全檢查，並將發現的缺失通報給發包單位或承辦人，促使其進行安全改進。

5.2.2 職業傷害

職業傷害及職業病情形

鴻呈公司對所有廠區的職業災害數據進行定期統計。2025年度的總工時為3,219,563小時，期間未發生導致死亡的職業傷害事件，僅發生了1起職業傷害事故，主要原因為員工被模具刺傷，未有嚴重的職業安全事件被主管機關處罰記錄。

年份	區域	工作總時數	職災			職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率% (排除死亡人數)	可記錄之職業傷害比率%
			死亡人數	嚴重的職業傷害人數(註4)	可記錄職業傷害數			
2025	台灣	164,655	0	0	0	0	0	0
	中國	2,264,900	0	0	1	0	0	0.44
	越南	790,008	0	0	0	0	0	0
2024	台灣	163,559	0	0	1	0	0	6.11
	中國	1,979,000	0	0	0	0	0	0

年份	區域	工作總時數	職災			職業傷害所造成的死亡比率	嚴重的職業傷害比率% (排除死亡人數)	可記錄之職業傷害比率%
			死亡人數	嚴重的職業傷害人數(註4)	可記錄職業傷害數			
	越南	583,430	0	0	0	0	0	0
2023	台灣	96,800	0	0	0	0	0	0
	中國	1,709,551	0	0	2	0	0	1.17
	越南	405,986	0	0	0	0	0	0

註1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數÷工作總時數*1,000,000 工作小時。

註2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數÷工作總時數*1,000,000 工作小時。

註3：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，2025 年無發生非員工工作者的職業傷害事件，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數。

註4：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）。

5.3 社會參與

5.3.1 對基礎設施的投資與支援服務

社會共融共好

鴻呈公司以具體目標和行動積極回應「聯合國永續發展目標」（SDGs）及行政院國家永續發展委員會制定的「臺灣永續發展目標」。透過鑑別、排序、選擇適合的目標並展開行動，鴻呈公司從企業策略和本業營運等多個層面出發，鑑別出與其業務最具相關性的四項指標「SDG 3健康與福祉」、「SDG 4優質教育」、「SDG 5性別平等」及「SDG 15陸地生態」，支持社會共融與國家永續發展，積極實踐企業社會責任。

贊助偏鄉運動社團

在台灣地區，鴻呈公司自2023年7月起每月贊助「宜蘭縣自由車運動協會」運動基金新台幣50,000元，2025年度共贊助運動基金新台幣600,000元，及選手提高保額所增加的保險費新台幣10,800元。

員工參與外部單位主辦的陸地生態相關活動

廢棄再生牡蠣殼粉療癒植栽手作，進一步體驗廢棄物循環再利用，將廢棄蚵殼磨粉後，結合環保材質製作成專屬的多肉植物盆器，不僅能享受手作的療癒感，還能落實環保愛地球。及宜起食農 FUN 假趣，結合宜蘭地區在地食材與農業教育的活動，體驗一日農夫，品嚐在地美味的食育體驗，從玩樂中認識土地與食物的連結，吃在地、吃當季：多吃台灣在地生產的食物，減少運送過程產生的污染。並進一步了解友善耕種的水稻田，不僅延緩土地劣化，也提供多種生物的棲息處所，這可是生物多樣性的一環唷。

員工參與志工活動

鴻呈公司台灣地區員工參與結合咖啡、客家美食、文化體驗與永續生活的跨國盛典的2025客家風味－咖啡爽節擔任現場服務志工。

5.3.2 當地社區參與

台灣地區

鴻呈公司員工2025年第四季捲起袖子捐出熱血105袋讓愛流動，不只是付出更是一份

愛的力量延續與傳遞。

中國地區

鴻呈吉安員工3月份參加安福縣女職工拔河比賽，公司代表隊獲得優勝獎。9月份參加吉安市台協「迎中秋 話團圓 解企憂 促發展」臺胞臺屬聯誼活動。11月參加縣總工商聯代表大會，參與工商聯會長、秘書長、常務委員等選舉。此外鴻呈蘇州捐贈2萬人民幣贊助蘇州角直區內老幼人士關愛及幫扶活動。

6. 環境面

6.1 氣候變遷

6.1.1 氣候監督及治理架構

鴻呈公司設立永續發展暨風險管理委員會，負責制定永續發展策略、推動 ESG 相關工作，並定期執行 TCFD 框架下的氣候風險與機遇評估。針對識別出的風險和機遇，每年向董事會報告工作進度，董事會負責監督執行情況，並統籌各相關部門按照「巴黎氣候協定」、2050 年淨零排放目標及主管機關的「氣候變遷因應法」並整合海外各營運據點所在地政府因應氣候變遷政策與法規等要求，進行相關的營運風險評估。

6.1.2 氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

為有效管理氣候相關風險及機會，鴻呈公司永續發展暨風險管理委員會將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對本公司營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。

參照 TCFD 框架，分析本公司應對氣候變遷之風險與機會，相關同仁參加外部單位進行教育訓練，說明全球風險趨勢與氣候變遷，包含 TCFD 發展現況、TCFD 所建議之氣候變遷風險與機會評估架構、氣候變遷情境設定與衍生之風險與機會等，提升同仁對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，並由各部門評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，進一步針對高風險、高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施。

◆ 評估流程：

Step 1：設定氣候變遷情境

Step 2：評估營運環境影響

Step 3：鑑別氣候風險與機會

6.1.3 情境分析

鴻呈公司參考 IPCC AR6 五項氣候情境，設定 SSP5-8.5：升溫至 6°C 及 SSP1-2.6：升溫至 2°C，兩種情境，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，識別結果如下表：

◆ 氣候變遷風險識別總表

風險排序	風險編號	風險種類	風險因子	發生時間評估
1	001	轉型風險－營運成本增加	溫室氣體減量、淨零政策與能源管理相關法律與規範	短期
2	002	轉型風險－供應商未能跟上減碳腳步影響減碳成效	上游供應商尚觀望溫室氣體減量及減碳淨零政策	中期
3	003	實體風險－氣候異常造成營運中斷	降雨模式變化和極端氣候模式。	長期

註：時間範圍之定義：短期為 2 年內、中期係逾 2 年至 6 年內、逾 6 年則為長期。

◆ 氣候變遷機會識別總表

機會 排序	機會 編號	機會種類	機會因子	發生時間 評估
1	001	機會－使用再生能源資源效率改善	建置再生能源設施以提升使用率、積極執行能源管理採用高效能設備及節能措施	短期
2	002	機會－企業形象	利害關係人關注公司 ESG 轉型，提升企業形象、獲得利害關係人支持及銀行往來業務優惠條件	中期
3	003	機會－產品和服務	低碳產品設計，回應市場趨勢與需求，開發低碳新市場增加營收經濟效益	長期

註：時間範圍之定義：短期為 2 年內、中期係逾 2 年至 6 年內、逾 6 年則為長期。

◆ 氣候變遷相關風險管理策略

風險 001

溫室氣體減量、淨零政策與能源管理相關法律與規範

[衝擊情境]

國內外對溫室氣體排放及能源相關法規的要求日益嚴格，包括要求揭露能源耗用和溫室氣體排放量、設定能源效率和減碳目標、徵收碳稅與碳費等。假設鴻呈公司及其供應鏈未能設立明確的減碳目標、制定短中長期的進程規劃或無法有效降低溫室氣體排放量，將可能與政府實施的溫室氣體減量和能源管理相關規範產生差距，這將導致碳費或碳稅的增加，並可能與客戶的供應鏈減碳目標脫節，進而影響鴻呈公司訂單承接能力，致營收下降。

為符合相關法規要求，鴻呈公司需投入更多資源於相關管理工作，這將增加營運成本和採購費用。如未能妥善的管理，這些挑戰將可能對企業整體營運產生負面影響，包括影響投資、融資活動和資本縮減的風險

[風險衝擊面向]

- **原物料成本上升：**供應商可能因應碳稅與碳費的徵收而提高其產品售價，進而導致鴻呈公司的原物料成本增加。此外，在企業考量減碳效果時，若選擇價格較高的低碳替代產品，亦將導致鴻呈公司採購成本上升。
- **管理研發成本增加：**鴻呈公司為減少溫室氣體排放量，建立了溫室氣體排放揭露與管理流程，增加相關的管理成本。為新產品應用與開發低碳產品市場，同時加強對供應鏈溫室氣體排放的管理，這些舉措可能會增加相關的管理和研發成本。

[財務衝擊]

- 預估增加排放報告義務，造成鴻呈公司財務衝擊，在初期相關人員教育訓練與機制、相關系統建立約新台幣 42 萬，後續每年的盤查、驗證、申報成本約新台幣 25 萬。

[因應策略]

- 持續推動全球各營運據點依 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及排放量驗證，持續推動 ISO 50001 能源管理驗證。

- 優化智能製造，運用 AI 數位科技、物聯網、大數據分析、以提升效率、品質及機動性、彈性、快速回應客戶交期並降低成本
- 新產品應用與開發增加低碳產品市場價值

[因應成本]

- 資本支出
- 營運成本

風險 002

上游供應商尚觀望溫室氣體減量及減碳淨零政策

[衝擊情境]

歐盟碳邊境調整機制（CBAM）於 2026 年正式進入全面實施階段，國內外電子大廠都很重視對溫室氣體排放控管及能源效率的提升，鴻呈公司的國內外客戶嚴謹應對溫室氣體減量及減碳淨零政策。如果鴻呈公司的供應鏈未能設立明確的減碳目標、制定短中長期的進程規劃或無法有效降低溫室氣體排放量，將會降低鴻呈公司減碳成效，致國內外客戶與鴻呈公司合作供應鏈態度更加審慎評估而影響鴻呈公司訂單承接能力，甚而造成營收下降。

[風險衝擊面向]

- **碳中和成本增加：**鴻呈公司積極減少溫室氣體排放量，若上游供應商未積極降低溫室氣體排放量，則產品碳足跡也將未能有效降低，將影響鴻呈公司積極降低溫室氣體排放量減碳成效，增加碳中和成本。

[財務衝擊]

- 根據 CDP 調查，上下游供應鏈產生的範疇三碳排放量佔企業整體碳足跡的 75% 以上。在國際大廠帶動的綠色供應鏈轉型趨勢下，鴻呈公司預設 2030 年達成範疇一、範疇二溫室氣體排放密集度較 2022 年降低 20%，若供應商未跟上腳步將影響減碳成效，將增加碳中和成本。

[因應策略]

- 開發優質供應商並對新進供應商進行遴選評審，以品質(Q)、價格(C)、交期(D)、服務(S)為基礎，朝環境(E)社會(S)治理(G)為目標，建構完整供應商永續經營管理模式。
- 提升交易之供應商取得外部查證 ISO14001 環境管理系統驗證綠色供應商佔比。

[因應成本]

- 資本支出
- 營運成本

風險 003

降雨模式變化和極端氣候模式。

[衝擊情境]

全球氣候變遷造成極端氣候現象，包括極端氣溫致歐洲熱浪強襲，造成讓傷害死亡、各地野火肆虐，並引發嚴重的公共衛生與基礎設施挑戰。中東、敘利亞等地則深陷乾旱不雨

造成糧食短缺、老弱婦孺營養不良。東南亞與大洋洲因水氣旺盛，強降雨造成洪水災害及颱風頻仍的災變等，影響水庫的儲水、防汛與調節的功能，未能正常供水。前述因素都會致企業營運及生產製造中斷。

[風險衝擊面向]

- **中斷營運及生產製造：**極端氣候現象假設就發生在任一營運據點駐地，其造成的災害、人員傷亡或營運據點財產損失，都可能中斷營運及生產製造。

[財務衝擊]

- 氣候變遷造成極端氣候現象，包括乾旱、強降雨造成洪水災害及颱風頻仍的災變等，影響水庫的儲水、防汛與調節的功能，未能正常供水，至營運及生產製造中斷，其財務衝擊約 0.5~5 工作日的營收。

[因應策略]

- 持續強化支援第三地生產
- 導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查並取得核查聲明
- 落實緊急應變措施管理程序
- 規劃鴻呈公司綠電並採取內外部減碳措施並將碳管理納入 KPI 績效指標管理

[因應成本]

- 資本支出
- 營運成本

◆ 氣候變遷相關機會管理策略

機會 001

建置再生能源設施以提升其使用率、積極執行能源管理採用高效能設備及節能措施

[影響情境]

鴻呈公司生產製造以電力為主要能源，以自有廠房屋頂建置太陽能併聯發電系統，自用該太陽能光電可提升再生能源使用率降低碳排放量，亦可將剩餘光電售予電力公司，降低外購電力支出費用。執行能源管理及認證採用高效能設備，提高能源效率等級，達節能、省費用支出及降低碳排的三重效果。

[機會影響面向]

- **降低營運直接碳排放量：**鴻呈公司生產製造以電力為主要能源，以自有太陽能光電設施產生的電力用於生產製造，將可以提升再生能源使用率，達降碳排減量的直接效果。
- **降低廠房室內溫度減少空調用電：**藉由太陽能板直接建置在屋頂，將遮蔽太陽直曬廠辦頂樓屋頂，可降低廠房頂樓室內溫度減少空調用電。
- **能源管理提高能源使用效率：**透過能源管理找出並汰換高耗能設備，廠辦非人員常時駐足區域改以感應式照明設備，全面改善用電能源效率達節省能源減少碳排放的效果。

[財務影響]

- 以太陽能發電除提升再生能源使用率降低碳排外，也可省下用電成本且有餘電可上傳販

售予市電公司；2025 年 7 月吉安廠區投入二期太陽能發電建設，新增 265kWp 裝機容量，2025 年太陽能發電量 71.5 萬 KWH，自發自用 68.3 萬 KWH，餘電 3.2 萬 KWH 售賣市供電，2025 年省下用電成本約新台幣 3,034 仟元。

[因應策略]

- 在全球各廠區屋頂建置太陽能源並能發電系統，提升再生能源使用率降低碳排放量。
- 目前越南河內廠尚在構建廠中，預設 2026 年在該廠屋頂建置太陽能源並能發電系統，提升鴻呈再生能源使用量。

[因應成本]

- 建置太陽能源併聯發電系統成本
- 能源管理相關費用

機會 002

利害關係人關注公司 ESG 轉型，提升企業形象、獲得利害關係人支持及銀行往來業務優惠條件

[影響情境]

企業 ESG 轉型已成為全球投資人與消費者評估企業是否具備永續經營能力的核心指標，鴻呈公司努力於營利績效外，更兼顧非財務績效的企業責任，戮力於 ESG 轉型成功，將可提升企業形象、獲得利害關係人支持及往來金融業務的優惠條件。

[機會影響面向]

- **提升企業形象：**鴻呈公司 ESG 轉型的努力，於 2025 年初試啼聲即獲得公司治理評鑑系統排名在上櫃公司名列前 20%，對公司企業形象提升具正面效益。為因應國際趨勢並厚植資本市場永續文化，自 115 年起，「公司治理評鑑」將正式轉型為「ESG 評鑑」。將整合環境(E)、社會(S)與治理(G)三大指標，建構更具國際競爭力的資本市場，鴻呈公司亦將持續精進 ESG 轉型，期盼 ESG 評鑑排名向前邁進。
- **較優惠的資金成本：**國內外金融機構為激勵企業朝永續目標邁進，鴻呈公司藉由 ESG 轉型尋找提供永續連結貸款(SLL, Sustainability-Linked Loan) 金融機構往來，降低資金成本對公司永續經營正面影響。

[財務影響]

- 企業能成為低碳轉型表現優異的企業、掌握 ESG 前瞻商機，即有機會成為新型永續金融商品的投資標的。
- 綠色金融的誕生協助不同產業投入綠色項目和淨零轉型，與銀行新增永續連結貸款(SLL, Sustainability-Linked Loan) 往來，藉由產品設計激勵公司朝永續目標邁進。

[因應策略]

- 持續投資與轉型於再生能源如太陽能及低碳經濟等能源轉型，提高投資人繼續支持投資較高意願。
- 藉由低碳產品開發與綠色生產、營運降低產品與營運服務碳排放量提升企業形象。

[因應成本]

- 建置太陽能源併聯發電系統成本
- 研發成本

機會 003

低碳產品設計，回應市場趨勢與需求，開發低碳新市場增加營收經濟效益

[影響情境]

鴻呈公司開發設計並提供低碳高耐熱及高效能產品，幫助客戶解決應對因氣候變遷引發的極端天氣市場需求，從而提升產品在市場中的競爭力。

[機會影響面向]

- **低碳產品具競爭優勢：**開發設計低碳的高效能產品，不僅能維持穩定全球升溫，也能滿足運用在 AI 產品領域降低高溫耗能的需求，滿足市場對於高性能材料的需求，進而增強鴻呈公司產品的市場吸引力。
- **降低碳邊境調整機制影響：**全球各國開始啟動碳邊境調整機制，如 2026 年歐盟碳邊境調整機制（CBAM）正式全面實施，發設計並提供低碳高效能產品，將可增加國內外廠商青睞提高採購意願。

[財務影響]

- 全球氣候變化議題日趨嚴重，低碳排及高效能的產品和服務競爭優勢逐漸提升；鴻呈持續推動低碳產品設計、生產過程低碳化、原材物料與對供應商的減碳要求與輔導，以降低產品對環境衝擊。

[因應策略]

- 為達到鴻呈主要客戶要求，研發與技術單位聯合開發低碳產品與低碳製程，降低自身營運對環境衝擊。
- 透過數位、智能管理對追蹤產品能源使用效率，增加再生能源使用率降低產品碳足跡，以達到低碳產品的要求。

[因應成本]

- 研發成本
- 市場開發成本費用

6.1.4 指標目標

氣候變遷相關指標與目標

氣候風險變遷指標	氣候變遷機會指標
● 制定完整的供應鏈降低溫室氣體排放管理計劃，提升供應鏈價值及韌性。 ● 透過廠房屋頂建置自用太陽能光電與能源管理，降低範疇一、二溫室氣體的絕對排放量，進而降低排放密集度。 ● 內化節能、節電、低碳概念融入日常營運與生產行為中，利用節能方案及能源管理系統提升營運能源效率。	● 提升太陽能光電裝置容量使再生能源使用量在總能源消耗中的占比提高。 ● 進入低碳高效能新市場，增加低碳產品的營收占比。 ● 增加綠色產品和節能產品的研發預算，以支持業務增長和環境可持續發展。

6.1.5 內部碳定價

鴻呈公司於 2025 年仍評估中，尚未導入。惟 2026 年 8 月 11 日董事會通過內部碳定價管理辦法，詳細內容見公司網站

6.1.6 環境管理制度及其執行情形：

本公司 2022 年經第三方單位(SGS)依據 ISO 14064-3:2019 規範進行核查，並滿足 ISO 14064-1:2018 之要求，於 2023 年 3 月取得 ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查 / 減量系統查證聲明書。同時，持續教育員工提升環保意識，並逐步擴及供應商與利害關係人。除此之外，吉安鴻呈於 2011 年導入 ISO 14001，2024 年換證審核，效期自 2024/5/8-2027/4/20 符合最新環境管理體系標準。本公司透過管理系統的建置，確保環境管理制度之完整運作與長期有效性，並於 2025 年 4 月 1 日修訂質量/環境管理手冊在案。

本公司承諾積極強化永續環境與環境保護策略藍圖中之責任，持續推動環境友善政策、能源管理、清潔能源、水資源管理、廢棄物管理、綠色產品等面向，以提高能源及資源使用之效率，減少製造對環境之衝擊，並提升因應永續相關議題之韌性，攜手朝 2030 年碳中和目標邁進。

為確保符合國際環境管理標準，並持續優化環境保護措施，本公司建置完善的環境管理制度，並以 PDCA 模式持續改善環境績效。2025 年推動之環境管理制度主要包括以下幾個面向：

1. 能源管理：詳本報告書 6.3 節
2. 水資源管理：詳本報告書 6.4 節
3. 廢棄物管理：詳本報告書 6.5 節。
4. 污染防治：詳本報告書 6.2.3 節。
5. 化學品管理：評估化學品潛在暴露程度，依風險等級採取分級管理。

整體而言，2025 年本公司環境管理制度執行成效良好。總取水量為 21.5260 千立方公尺，年人均用水量為 15.86 立方公尺，年人均用水量較前一年減少 21%，未來將持續減少 1%的用水量，以降低水資源短缺對營運的影響。污染防治面已強化異常監測機制；2025 年廢棄物總量為 39.49 噸，較 2024 年減少 2.04 噸，廢棄物減量幅度為 4.9%，廢棄物管理成效顯著。化學品管理方面，已依風險等級採取分級管理，以避免對勞工產生健康危害。為確保制度有效執行，2025 年度已完成的內部稽核亦無重大缺失，並已辦理環境教育訓練，提升員工環保意識與參與度。

6.2 溫室氣體管理

6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

鴻呈公司致力於推動溫室氣體的有效管理與減量，並制定了具體的策略與目標。為降低碳排放量，自 2020 年規劃興建吉安廠太陽能並聯發電系統裝置並於 2021 年正式啟用發電，2025 年完成該廠第二期太陽能並聯發電系統裝置並正式啟用發電，整廠太陽能並聯發電系統裝置容量約當 755kWp。

鴻呈公司 2022 年導入 ISO 14064-1 進行首次溫室氣體盤查，並將此年盤查結果設定為本公司減碳基準年，且於次年取得核查聲明。2024 年吉安廠取得 ISO 50001 能源管理系統驗證以提升能源效率。現正興建中的越南河內廠，亦建置太陽能光電系統，預計 2026 年第

四季正式啟用發電。

鴻呈公司積極努力降低溫室氣體的排放，期望 2030 年將範疇一和範疇二的排放密集度較 2022 年下降 20%的目標。

2025 年減碳計畫

單位：新台幣仟元

營運據點	方案類型	減少能耗（十億焦耳）	減碳量（CO ₂ e 噸）	節約金額
中國	高耗能設備汰換(空壓機/空調/燈管)	1,626	242.42	1,764

2025 年鴻呈公司及各廠區使用的能源種類主要包括外購電力、公務車用油及發電機用油，這些能源均屬於非再生能源。鴻呈公司每年設定的範疇一與範疇二排放減量目標為 3%（每百萬營收碳排放密集度降低 3%）。然而，2025 年範疇一的排放量達到 184.15 公噸 CO₂e，占範疇一與範疇二總排放量的 8.43%；範疇二的排放量則為 2,000.42 公噸 CO₂e，占比 91.57%。相比 2024 年，範疇一與範疇二的總排放量增加了 323.07 公噸 CO₂e；範疇一與範疇二的溫室氣體排放密集度為 0.8302（公噸 CO₂e/佰萬元）。2025 年的排放量數據皆依循 ISO 14064-1 標準計算，並未經過外部查驗認證。

6.2.2 溫室氣體排放量

鴻呈公司參照 ISO 14064-1:2018 以及溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）規範，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為 2022 年，以計算溫室氣體排放量並進行查證。2023 年，鴻呈公司設定了早於金管會 2022 年啟動的「上市櫃公司永續發展路徑圖」的目標，積極加速溫室氣體盤查進程。

2025 年，鴻呈公司範疇一的直接溫室氣體排放量為 184.15 公噸 CO₂e，範疇二的能源間接溫室氣體排放量為 2,000.42 公噸 CO₂e，範疇三的其他間接排放量為 20,428.52 公噸 CO₂e。2025 年的溫室氣體盤查數據未經第三方機構查證，並無取得查證聲明書。

溫室氣體排放量與密集度

單位：公噸 CO₂e

年度	2025	2024	2023
範疇一	184.15	171.30	185.31
範疇二	2,000.42	1,690.20	1,412.09
合計	2,184.57	1,861.50	1597.40
排放密集度(公噸 CO ₂ e/ 佰萬新台幣)	0.8302	0.8606	0.8796

註 1：公務車使用之汽油及柴油以加油紀錄統計；發電機使用之柴油，以加油紀錄統計；液化石油氣、二氧化碳用量以採購紀錄統計；電力以電費單統計。

註 2：溫室氣體排放量=活動數據*溫室氣體排放係數*GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及 GWP 係參考環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.04 版及 IPCC 第六次評估報告（2021）數值；電力排碳係數為經濟部能源局公布之電力排碳係數。

註 3：溫室氣體排放種類包含 CO₂、N₂O、CH₄；範疇二依據地點基礎方法計算。

註 4：2025 年合併營收淨額為 2,632 佰萬新台幣；2024 年合併營收淨額為 2,163 佰萬新台幣；2023 年合併營收淨額為 1,816 佰萬新台幣。

註 5：液化石油氣單位換算採用能源局能源產品單位熱值表 1 公斤為 1.818 公升計算。

範疇三盤查項目與排放量

盤查項目	排放量(CO ₂ e)
C1—類別 4 採購的產品與服務	14,434.88
C2—類別 4 資本財	415.00
C3—類別 4 燃料與能源相關活動	586.19
C4—類別 3 上游運輸與配送	157.12
C5—類別 4 營運過程產生的廢棄物	0.00
C6—類別 3 商務旅行	158.29
C7—類別 3 員工通勤	455.01
C8—類別 4 上游資產租賃	0.00
C9—類別 3 下游運輸與配送	4,222.02
C10—類別 5 銷售產品與服務的加工	0.00
C11—類別 5 銷售產品與服務的使用	0.00
C12—類別 5 銷售產品與服務的生命終期處理	0.00
C13—類別 5 下游資產租賃	0.00
C14—類別 5 加盟	0.00
C15—類別 5 投資	0.00

6.2.3 空污防制

本公司各廠區對空污排放皆已設有處理防制設備，並持續落實源頭，管理改善製程設備，以降低空氣污染排放造成之環境衝擊。

◆ 廢氣防治設施配置情況

目前，我公司生產廠區配套安裝有“活性炭吸附裝置+UV 光解”組合式廢氣處理設施。該工藝通過活性炭吸附截留廢氣中有機污染物，再經 UV 光解設備對殘留有機物進行光催化氧化分解，有效降低廢氣中揮發性有機物（VOCs）等污染物的排放濃度。

◆ 源頭管理與程序控制情況

我公司持續落實源頭管控措施，積極推行清潔生產，通過優化工藝參數、改進製程設備等方式，從源頭減少廢氣產生量。同時，定期對治理設施進行維護保養，及時更換活性炭及 UV 燈管，確保廠區廢氣處理系統穩定、高效運行，降低對周邊環境的影響。

◆ 廢氣排放監測情況

公司每年委託具有相應資質（CMA 認證）的協力廠商環境監測機構，對各廠區廢氣排放口及食堂油煙排放口開展例行監測。監測專案涵蓋食堂油煙、非甲烷總烴、鉛及其

化合物、錫及其化合物等特徵污染物。根據歷年監測報告顯示，各項監測指標均符合當地政府部門規定的排放限值要求，未出現超標情況

2025 年本公司嚴格依循《蒙特婁議定書》與法規要求，並無排放臭氧層破壞物質（ODS），同時公司內亦無任何臭氧層破壞物質之產生源。

6.3 能源管理

6.3.1 能源使用政策及計畫

鴻呈公司主要生產製造以能源電力消耗為主，故持續致力於提升能源使用效率，通過採用較高效能設備和多種節能措施，在節約能源的同時成功增加了生產產量，有效提升了整體生產效率。公司已有 1 個生產據點（鴻呈吉安）獲得 ISO 50001 能源管理系統認證，並計劃在 2027 年進一步擴大 ISO 50001 的導入範圍。2025 年度，鴻呈公司透過能源管理並結合節能計畫，公司致力於降低生產用電量並提高產品生產效率。

此外鴻呈公司為降低營運產生碳排對永續環境的衝擊，鴻呈於 2020 年即規劃興建吉安廠太陽能併聯發電系統，該系統裝置容量約當 490kWp，自 2021 年開始併聯發電，在吉安廠區的生產製程使用綠色再生能源太陽能發用電系統，開啟並跨入低碳產品的第一步，2025 年再生能源使用率為 16.07%。

2025 年度，鴻呈公司共實施了多項節能措施，總節能成效為全年度節省電力約 451,767kWh，即全年度減少能耗 1,626 十億焦耳（GJ）。

鴻呈公司節能成效

項目	節約量	減少能耗(十億焦耳)	熱值係數
電力	451,767 kWh	1,626	3,600,000 J/kWh

註 1：因 2023 年起導入能源管理專案，故將基準年設為 2023 年，節約量為較 2023 年減少之能源使用量。

註 2：1 十億焦耳(GJ)=10⁹ 焦耳(J)；1 千卡(Kcal)=4,184 焦耳(J)；1 度(kWh)=3.6*10⁶ 焦耳 (J)。

6.3.2 能源使用情況

鴻呈公司 2025 年整體能源耗用量較 2024 年增加了 17.96%，主要原因是市場需求擴大，導致主要產線提升運作規模。為回應市場對低碳、低能耗的需求，本公司積極使用高效能設備，2025 年每百萬元新台幣的能源密集度，較 2024 年每百萬元新台幣的能源密集度降幅約 3%，實現生產量能擴大的同時有效控制環境負擔。

能源使用情況

能源項目	2025 年	2024 年	2023 年
汽油(公升)	19,134	20,280	32,548
柴油(公升)	17,898	17,377	13,413
液化石油氣(公斤)	144	156	144
電力-再生能源(kWh)	682,876	484,045	482,838

能源項目	2025 年	2024 年	2023 年
電力-非再生能源(kWh)	3,566,031	3,060,382	2,454,481

能源項目（單位 GJ）	2025 年	2024 年	2023 年
汽油	593.17	628.68	1,008.98
柴油	644.34	625.56	482.88
液化石油氣	6.57	7.11	6.57
電力-再生能源(kWh)	2,458.35	1,742.56	1,738.22
電力-非再生能源(kWh)	12,837.71	11,017.38	8,836.13
消耗能源總量	16,540.14	14,021.29	12,072.78
能源密集度（GJ/百萬新臺幣）	6.2854	6.4823	6.6475

註 1：能源使用量=燃料使用量*燃料熱值；熱值係數係依據能源局能源產品單位熱值表。

註 2：液化石油氣單位換算採用能源局能源產品單位熱值表 1 公斤為 1.818 公升計算。

註 3：電力用量佔總能源消耗量 92.48%，汽柴油佔總能源消耗量 7.48%，液化石油氣佔總能源消耗量 0.04%。

能源項目	2025 年
組織外部能源消耗量(GJ)	16,540.14
組織外部能源密集度(GJ/百萬新台幣)	6.2854

註 1：組織外部的能源消耗量計算方式為，以鴻呈公司 2025 年銷售之主要產品計算出售產品使用壽命之使用階段總耗電量轉換為能量單位。

註 2：組織外部的能源密集度計算方式為，以組織外部的能源消耗量為分子，鴻呈公司 2025 年主要產品合併營收為分母。

6.4 水資源管理

6.4.1 水資源管理或減量目標

◆ 水資源管理

隨全球暖化影響氣候變遷，在全球極端氣候的影響下，水資源日益減少，許多地區面臨旱災風險。鴻呈公司使用世界資源研究院(WRI)的水風險評估工具分析臺灣、中國廠區及越南廠區的水資源狀況，顯示目前處於低風險及中低風險範圍內。

鴻呈公司主要從事電子連接線組的組裝，在整體的生產製程，尚無需高耗水的工序。用水主要來自自來水，取水主要用途為水冷式空調、部份製程冷卻水等循環用水及員工生活用水。

此外，鴻呈於各自有廠區設置雨水儲集利用系統，儲集各廠區的雨水，利用於廠區所栽植物澆灌、廁所間沖洗等生活用水，不僅節省自來水、同時節省電費及減少碳排放量，將珍貴的自來水資源用於與人直接接觸或飲用的生活用途。

◆ 排放水管理

為確保排水系統放流水質符合環保要求，少量生產廢水經過所處工業園區內廢水處理設施處理後排放，生活用水通過污水系統處理，確保對環境無顯著影響。

6.4.2 用水情況

◆ 水資源使用情形

2025 年，鴻呈公司總取水量為 21.5260 千立方公尺，年人均用水量為 15.86 立方公尺，年人均用水量較前一年減少 21%。未來將持續減少 1% 的用水量，以降低水資源短缺對營運的影響。

總取水量

單位：千立方公尺

取水類別	2025 年	2024 年	2023 年
地表水	21.526	21.292	22.179
地下水	0	0	0
海水	0	0	0
產出水	0	0	0
第三方的水	0	0	0
總取水量	21.526	21.292	22.179

註 1：地表水取水量以水費帳單加總，地下水取水量以申報數字加總為主。

註 2：取水來源皆屬於淡水。

總排水量

單位：千立方公尺

排水類別	2025 年	2024 年	2023 年
地表水	17.221	17.034	17.743
地下水	0	0	0
海水	0	0	0
第三方的水	0	0	0
總排水量	17.221	17.034	17.743

註：總耗水量=總取水量-總排水量，2025 年總耗水量為 4.305 千立方公尺。

6.5 廢棄物管理

6.5.1 廢棄物管理或減量目標

◆ 廢棄物管理

鴻呈公司由於所處電子線材組裝產業特性，相關原物料大都由供應商做生產前置處理後，方運至鴻呈公司生產廠區組裝成品，故生產廠區所產生之事業廢棄物極其有限。

為維護環境永續，鴻呈公司遵循 ISO 14001 環境管理系統設置專責單位，確保從廢棄物的產生到處置皆妥善處理，鴻呈公司所產生的廢棄物主要來自辦公活動和生產過程。辦公活動產生的廢棄物對環境、社會和健康不會造成顯著影響。自公司成立以來，從未發生過廢棄物或其他有害物質嚴重洩漏的事件。

◆ 廢棄物減量及資源循環再利用

本公司審視自家產品之生命週期，在物料選擇和產品設計上，優先使用壽命長、低碳、可再利用的材料，並透過採購再生包材物料，減少對有限資源的依賴。

鴻呈公司一般事業廢棄物委由生產廠區當地合格廠商依當地廢棄物處理相關法令規定程序處理，有害事業廢棄物並無運往產生廢棄物據點所在地以外之國家。廢棄物清除處理均與各據點當地合格清運商簽訂合約，並依合約內容定期清理。

6.5.2 廢棄物產生情況

鴻呈公司在 2025 年廢棄物總量為 39.49 噸，較 2024 年減少 2.04 噸，廢棄物減量幅度為 4.9%，主要廢棄物產生來源如下：

年度	一般廢棄物				有害廢棄物			廢棄物 總量合計
	可回收	生活垃圾	廚餘	小計	可利用	不可利用	小計	
2024	30.53	5.84	4.67	41.03	0.14	0.36	0.50	41.53
2025	30.16	5.40	3.60	39.16	0.00	0.33	0.33	39.49

6.5.3 廢棄物管理政策及作為如下：

- 廠區的生活垃圾與事業廢棄物：依據廢棄物清理法規定，鴻呈公司將生活垃圾將由所駐園區管理單位統一處理，通常採焚化處理。事業廢棄物交由符合當地政府環保法規且具備專業處理資質的承攬廠商處置，可再利用之一般事業廢棄物委外處理方式為二次利用；不可再利用之一般事業廢棄物及有害事業廢棄物之委外處理方式採焚化處理。
- 辦公室的生活垃圾與事業廢棄物，由所駐園區管理單位集中統一依照當地政府環保法規委託具備專業處理資質的承攬廠商處置，生活垃圾通常採焚化處理，一般事業廢棄物則採用掩埋方式處理。

6.6 生物多樣性

6.6.1 生物多樣性承諾

本公司 2026 年 8 月 11 日董事會通過生物多樣性承諾如下：

1. 確保營運活動符合國際、國家與地方生物多樣性法律。
2. 避免營運活動破壞瀕危和受保護的物種及其棲地。
3. 不在受法律保護的重要生物多樣性區域進行開發和建設。
4. 積極投入保育受法律保護的生物多樣性區域。
5. 不轉換高保育價值地區。
6. 營運活動所涉之服務或產品不使用來自國際自然保護聯盟紅色名單或瀕危野生動植物國際貿易公約所列之受威脅和瀕危物種。
7. 在知情狀態下，不向導致生物多樣性損失、非法林木砍伐的供應商採購商品。
8. 支持生物多樣性保育行動或倡議。

9. 探索投入自然碳匯（包含：森林、土壤、海洋）之機會。
10. 尊重原住民族的自由事先知情同意權。
11. 鼓勵供應商參與此承諾，共同保護生物多樣性。

6.6.2 生物多樣性執行狀況

吉安鴻呈持續透過廠區周邊植樹及綠化環境，營造友善生態的工作與生活空間，提升廠區周邊環境的生物多樣性。隨著植栽及生態環境逐步完善，廠區周邊已形成自然且多元的生態景觀，可觀察到魚類、鳥類及蝴蝶等生物活動，並有小鳥於樹木間築巢繁衍，呈現豐富的自然生態樣貌。

未來將持續維護廠區綠化與生態環境，透過植栽、環境友善及生態觀察等方式，降低營運活動對自然環境的影響，並與周邊生態環境共存，落實生物多樣性保育及永續發展理念。

附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明	鴻呈實業股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

GRI 2：一般揭露 2021

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-1	組織詳細資訊	1.2 關於本公司	2
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.3.3 報告邊界與範疇	4
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.3.2 報告涵蓋期間及頻率 1.3.6 永續報告之責任單位	4
2-4	資訊重編	1.3.4 資訊重編	4
2-5	外部確信保證 / 確信	1.3.5 外部確信/保證情形	4
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 關於本公司 4.9 供應鏈管理	2 35
2-7	員工	5.1.2.1 員工結構	37
2-8	非員工的工作者	5.1.2.1 員工結構	37
2-9	治理結構及組成	2.2.1 推動永續發展之治理架構 2.3.2.1 成員及多元化 2.3.3 功能性委員會結構及運作情形	5 8 11
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3.3.1 薪資報酬暨提名委員會	11
2-11	最高治理單位的主席	2.3.2.4 利益迴避	9
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3.1.1 永續管理之角色及督導情形	7
2-13	衝擊管理的負責人	2.2.1 推動永續發展之治理架構	5
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.3.1.1 永續治理之角色及督導情形	7
2-15	利益衝突	2.3.2.4 利益迴避	9
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2.2 運作情形	6
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3.1.3 對永續發展之持續進修	8
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3.1.2 督導永續管理之績效評估	7
2-19	薪酬政策	2.3.2.5 薪酬政策	9
2-20	薪酬決定流程	2.3.2.5 薪酬政策	9
2-21	年度總薪酬比率	2.3.2.5 薪酬政策	9
2-22	永續發展策略的聲明	2.1 永續發展策略	5
2-23	政策承諾	3.4 重大主題之管理	15

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
		4.3 誠信經營 5.1.1 人權政策與承諾	24 37
2-24	納入政策承諾	3.4 重大主題之管理 4.3 誠信經營 5.1.1 人權政策與承諾	15 24 37
2-25	補救負面衝擊的程序	4.4 溝通管道及申訴機制	26
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.4 溝通管道及申訴機制	26
2-27	法規遵循	4.5.3 風險辨識與因應	28
2-28	公協會的會員資格	4.7 參與各類社團組織	33
2-29	利害關係人議合的方法	3.1 利害關係人議合	12
2-30	團體協約	5.1.5 團體協約	43

GRI 3：重大主題 2021

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	3.2 決定重大主題的流程	14
3-2	重大主題列表	3.3 重大主題列表	15
3-3	重大主題管理	3.4 重大主題之管理	15
經濟面			
GRI 201 經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1 經濟績效	23
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	6.1 氣候變遷	50
201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.1 經濟績效	23
201-4	取自政府之財務補助	4.1 經濟績效	23
GRI 202 市場地位 2016			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1.3 員工多元包容及平等	38
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.3 員工多元包容及平等	38
GRI 203 間接經濟衝擊 2016			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.3.1 對基礎設施的投資與支援服務	48
203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.3.1 對基礎設施的投資與支援服務	48

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 204 採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.9.3 在地化採購	36
GRI 205 反貪腐 2016			
205-1	已經進行貪腐風險評估的營運據點	4.3.1 誠信與反貪腐	24
205-2	有關反貪腐政策與程序的溝通及訓練	4.3.1 誠信與反貪腐	24
205-3	已確認貪腐事件及採取的行動	4.3.1 誠信與反貪腐	24
GRI 207 稅務 2019			
207-1	稅務方針	4.2 稅務	23
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.2 稅務	23
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.2 稅務	23
207-4	國別報告	4.2 稅務	23
環境面			
GRI 301 物料 2016			
301-1	所用物料的重量或體積	6.5 廢棄物管理	61
301-2	使用回收再利用的物料	6.5 廢棄物管理	61
301-3	回收產品及其包材	6.5 廢棄物管理	61
GRI 302 能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	6.3.2 能源使用情況	59
302-2	組織外部的能源消耗量	6.3.2 能源使用情況	59
302-3	能源密集度	6.3.2 能源使用情況	59
302-4	減少能源消耗	6.3.2 能源使用情況	59
302-5	降低產品和服務的能源需求	6.3 能源管理	59
GRI 303 水與放流水 2016			
303-1	共享水資源之相互影響	6.4.1 水資源管理或減量目標	60
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.4.1 水資源管理或減量目標	60
303-3	取水量	6.4.2 用水情況	61
303-4	排水量	6.4.2 用水情況	61
303-5	耗水量	6.4.2 用水情況	61
GRI 305 排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放量	57

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放量	57
305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	6.2.2 溫室氣體排放量	57
305-4	溫室氣體排放密集度	6.2.2 溫室氣體排放量	57
305-5	溫室氣體排放減量	6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	56
305-6	破壞臭氧層物質(ODS) 的排放	6.2.3 空污防制	58
GRI 306 廢棄物 2016			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.5.1 廢棄物管理或減量目標	61
306-2	廢棄物相關顯著衝擊的管理	6.5.1 廢棄物管理或減量目標	61
306-3	廢棄物的產生	6.5.2 廢棄物產生情況	62
306-4	廢棄物的處置移轉	6.5.2 廢棄物產生情況	62
306-5	廢棄物的直接處置	6.5.2 廢棄物產生情況	62
GRI 308 供應商環境評估 2016			
308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.9 供應鏈管理	35
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.9 供應鏈管理	35
社會面			
GRI 401 勞僱關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.1.3 員工多元包容及平等	38
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1.4 員工權益及福利	41
401-3	育嬰假	5.1.4 員工權益及福利	41
GRI 403 職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	5.2.1 職業安全及衛生政策	44
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.2.1 職業安全及衛生政策	44
403-3	職業健康服務	5.2.1 職業安全及衛生政策	44
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2.1 職業安全及衛生政策	44
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.1 職業安全及衛生政策	44
403-6	工作者健康促進	5.2.1 職業安全及衛生政策	44
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.2.1 職業安全及衛生政策	44
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2.1 職業安全及衛生政策	44
403-9	職業傷害	5.2.2 職業傷害	47

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
403-10	職業病	5.2.2 職業傷害	47
GRI 404 訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1.6 人才培育與發展	43
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1.6 人才培育與發展	43
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.6 人才培育與發展	43
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	2.3.2.1 成員及多元化 5.1.3 員工多元包容及平等	8 38
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.4 員工權益及福利	41
GRI 406 不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.3 員工多元包容及平等	38
GRI 407 結社自由與集體協商 2016			
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1.5 團體協約	43
GRI 408 童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1 人權政策與承諾	37
GRI 409 強迫或強制勞動 2016			
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.1 人權政策與承諾	37
GRI 412 人權評估 2016			
412-1	接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動	5.1.1 人權政策與承諾	37
412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.1.6 人才培育與發展	43
412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	5.1.1 人權政策與承諾	37
GRI 413 當地社區 2016			
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.3 社會參與	48
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.3 社會參與	48
GRI 414 供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	4.9 供應鏈管理	35

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.9 供應鏈管理	35
GRI 416 顧客健康與安全 2016			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.8 產品及服務管理	34
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.8 產品及服務管理	34
GRI 417 行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.8.3 行銷與標示	34
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.8.3 行銷與標示	34
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.8.3 行銷與標示	34
GRI 418 顧客隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.6.2 客戶隱私保護	33

附錄二、氣候相關資訊揭露

項目	報告書揭露章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.1 氣候變遷	50
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	6.1 氣候變遷	50
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.1 氣候變遷	50
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.1 氣候變遷	50
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.1 氣候變遷	50
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.1 氣候變遷	50
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.1 氣候變遷	50
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	6.1 氣候變遷	50
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。		
9.1 溫室氣體盤查	6.2.2 溫室氣體排放量	57
9.2 溫室氣體確信	6.2.2 溫室氣體排放量	57
9.3 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	56

附錄三、產業別永續指標資訊

編號	指標	指標種類	單位	報告書揭露章節	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	十億焦耳(GJ)，百分比(%)	6.3 能源管理	59
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(m3)	6.4 水資源管理	60
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸(t)，百分比(%)	6.5 廢棄物管理	61
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%)，數量	5.2.2 職業傷害	47
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	公噸(t)，百分比(%)	6.5 廢棄物管理	61
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	連接線組產品主要使用銅、錫、塑膠、PVC 與金屬端子等材料，這些原料受全球政經、供需與環保政策影響，價格波動與供應中斷風險較高。為有效管理關鍵材料風險，我們採行多元供應來源策略，避免過度依賴單一廠商，並建立原物料庫存與價格預警機制。同時，逐步要求供應商提供不含衝突礦產的聲明，確保原料來源合規。為降低環境衝擊，我們亦持續評估無鹵、可回收或低碳替代材料之可行性，強化供應鏈韌性，朝向綠色製造目標邁進。	
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	新台幣(TWD)	4.3 誠信經營	24
八	依產品類別之主要產品產量量化	量化	公噸(t)，百分比(%)	主要產品產量為連接線組合計 40,417,644 PCS	

附錄四、SASB 內容索引表

揭露主題	指標編號	指標描述	單位	報告書揭露章節	頁碼
產品安全	TC-HW-230a.1	描述產品資料安全風險的辨識和解決方法	質化	4.8 產品及服務管理	34
員工多元性和包容性	TC-HW-330a.1	(1) 管理人員 (2) 技術人員 (3) 所有其他員工的性別和種族群體所佔的百分比	%	5.1.3 員工多元包容及平等	38
產品生命週期	TC-HW-410a.1	包含 IEC 62474 揭露物質的產品占營收比例	%	資訊尚未完整收集。不揭露	
	TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 登錄要求或同等條件的合格產品所佔百分比(按收入計)	%	非整機產品，不屬於 EPEAT 登錄範圍。不適用	
	TC-HW-410a.3	符合 ENERGYSTAR® 標準的合格產品所佔百分比(按收入計)	%	非整機產品，不屬於申請 ENERGYSTAR® 範圍。不適用	
	TC-HW-410a.4	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	%	6.5 廢棄物管理	61
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	%	4.9.1 供應商管理政策 4.9.2 供應商管理及執行情形	35 36
	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	%	4.9.2 供應商管理及執行情形	36
材料採購	TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵材料有關的風險管理	質化	連接線組產品主要使用銅、錫、塑膠、PVC 與金屬端子等材料，這些原料受全球政經、供需與環保政策影響，價格波動與供應中斷風險較高。為有效管理關鍵材料風險，我們採行多元供應來源策略，避免過度依賴單一廠商，並建立原物料庫存與價格預警機制。同時，逐步要求供應商提供不含衝突礦產的聲明，確保原料來源合規。為降低環境衝擊，我們亦持續評估無鹵、可回收或低碳替代材料之可行性，強化供應鏈韌性，朝向綠色製造目標邁進。	

附錄五、確信機構意見書

本報告書及各項永續指標未委任第三方確信機構；未來將視需要委任符合「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」相關規定之確信人員或機構辦理。



VSO Electronics Co., Ltd.

鴻呈實業股份有限公司

新北市中和區中正路 880 號 7 樓

+886-2-3234-3038

www.vso-corp.com

