

亞元科技

2024 永續報告書

Sustainability Report



目錄

1 基本資訊	5
1.1 關於本報告書	5
1.1.1 報導期間	5
1.1.2 依循準則	6
1.1.3 邊界範疇	6
1.1.4 資訊重編	7
1.1.5 內部控制	7
1.1.6 外部保證/確信	7
1.1.7 聯絡資訊	7
1.2 永續策略與績效	8
1.2.1 董事長的話	9
1.2.2 永續績效	10
1.3 利害關係人議合	11
1.3.1 鑑別利害關係人	11
1.3.2 利害關係人溝通	11
1.4 重大議題管理	13
1.4.1 重大議題評估流程	13
1.4.2 重大議題衝擊管理	15
2 公司治理	17
2.1 公司簡介	17
2.1.1 基本資訊	17
2.1.2 營運據點	20
2.2 治理結構	21
2.2.1 治理架構	21
2.2.2 功能性委員會	25
2.3 經濟績效	29
2.3.1 經濟價值	30
2.4 責任商業行為	32
2.4.1 誠信經營	33
2.4.2 人權政策	36
2.4.3 法規遵循	38

2.5 風險管理.....	39
2.5.1 風險議題辨識與因應措施.....	39
2.6 氣候變遷風險機會	41
2.6.1 氣候治理	41
2.6.2 氣候風險機會鑑別評估	42
2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	43
2.6.4 氣候相關指標與目標.....	44
3 產品服務	47
3.1 產品服務.....	47
3.1.1 產品服務簡介	47
3.2 產品健康與安全.....	49
3.2.1 產品品質管理.....	50
3.2.2 產品風險評估.....	51
4 永續供應	53
4.1 產業供應鏈	53
4.1.1 產業概況	54
4.1.2 供應鏈結構.....	54
4.2 供應鏈管理	56
4.2.1 供應鏈稽核成效	57
4.2.2 供應鏈管理政策	58
5 環境友善	61
5.1 物料管理.....	61
5.1.1 物料管理政策.....	62
5.1.2 物料採購	63
5.1.3 物料回收再利用	65
5.2 能源治理.....	66
5.2.1 能源管理	66
5.2.2 能源消耗	67
5.2.3 節能措施	68
5.3 排放監控.....	69
5.3.1 溫室氣體盤查.....	69
5.4.1 取水排水耗水.....	72
5.5.1 廢棄物管理政策	73

5.5.2 廢棄物清運處置	75
6 員工照護	78
6.1 人力資本	78
6.1.1 人力管理	78
6.1.2 人才聘雇	79
6.1.3 勞資協議	83
6.2 薪酬與福利	85
6.2.1 平等優渥薪酬	85
6.2.2 完善福利措施	86
6.2.3 友善育兒職場	88
6.3 多元發展	89
6.3.1 培育訓練	89
6.3.2 績效考核	90
6.4 職場安全	91
6.4.1 職業安全衛生管理	92
6.4.2 職業傷害與職業病	96
7 社會共融	98
7.1 社會投資	98
7.1.1 社會參與成果	99
附錄	101
GRI 準則索引表	101

1 基本資訊

1.1 關於本報告書

亞元股份有限公司永續報告書參考全球永續報告協會 (Global Reporting Initiative, 下稱 GRI) 發布之 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) 、 「 及氣候相關財務揭露準則 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 」 , 作為本報告書資訊揭露之原則 , 此外 , 本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」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 , 盡可能涵蓋利害關係人關切的重大議題 , 展現企業營運上的永續作為。本報告書經亞元科技永續發展委員會審核 , 呈董事會核准後發行。

1.1.1 報導期間

本報告書為亞元科技股份有限公司首次發行永續報告書 (以下稱本報告書) , 揭露本公司於 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日) 在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司未來將定期每年一次 出版永續報告書 , 並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間 : 2025 年 8 月

下次報告書預計發行時間 : 2026 年 8 月

1.1.2 依循準則

本報告書依循全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board , 簡稱 GSSB) 所發布之 GRI 準則 (GRI Standards) 撰寫。

1.1.3 邊界範疇

本報告書之資訊揭露範疇以亞元科技股份有限公司具有重大營運據點為主，涵蓋以下六處單位：

- 台北總部 (以下簡稱「亞元台北」)
- 量質能科技股份有限公司 (以下簡稱「量質能」)
- 高雄辦公室 (以下簡稱「亞元高雄」)
- 中國丹陽辦公室 (以下簡稱「亞元丹陽」)
- 中國石排廠 (以下簡稱「亞元石排」)
- 中國宜昌廠 (以下簡稱「亞元宜昌」)

部分列入本公司合併財務報表之個體，其永續績效未納入本報告書揭露範圍，主要原因如下：

1. 本報告揭露重點聚焦於母公司及對營運具重大影響之子公司；
2. 某些子公司因規模較小、營運型態特殊，或未涉及重大永續議題，對整體 ESG 表現之影響有限；
3. 部分資料取得具挑戰性，致難以納入一致性及可比較性分析架構中。

需特別說明者，亞元高雄辦公室雖非屬合併財報揭露個體，然其於 ESG 績效推動上具有實質貢獻，且由本公司實際掌控與營運，故納入本報告書揭露範疇。有關合併財報資訊，請參閱本公司官網所公布之年度報告 (股票代號 6109)。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。

報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循ISO 14064-1：2018盤查之數據，且經外部第三方查證；水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.1.4 資訊重編

本報告書為首次編製，無資訊重編之情形。

1.1.5 內部控制

本公司訂有永續 ESG 報告書編制及確信管理作業，由永續發展推動小組負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度永續委員會負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編製後，交由永續發展小組進行報告書初審，並由稽核室執行內部稽核，最後由董事會核決後定稿。

1.1.6 外部保證/確信

本報告書未進行外部第三方確信，經核決定稿後，會送交董事會決議通過。

1.1.7 聯絡資訊

聯絡單位：亞元科技股份有限公司 亞元台北/稽核室

聯絡窗口：亞元科技

電話：02-2377-0282 #686

電子信箱：esg_esg@atechoem.com

公司網站：<https://www.atechoem.com/>

地址：台北市大安區基隆路四段 43 號研揚大樓 7 樓

1.2 永續策略與績效

亞元科技致力於建立穩健的永續治理體系，作為實踐企業社會責任與強化利害關係人信任之基礎。我們透過完善的風險管理與供應鏈管理機制，確保公司營運過程中全面考量環境與社會責任，並嚴格遵循適用法規與國際規範，展現資訊透明與誠信經營的原則，進一步強化外部信任與品牌聲譽。

在治理實務方面，公司持續強化稅務合規、人權保障及資訊安全等管理機制，致力於建構具韌性與前瞻性的治理架構。藉由跨部門協作與制度化流程管理，我們不僅提升營運風險控管能力，更積極回應國內外利害關係人對永續發展的關注，落實企業於環境、社會與治理（ESG）面向的長期承諾。

1.2.1 董事長的話

親愛的股東與合作夥伴：

自 1990 年創立以來，亞元科技股份有限公司始終秉持「創新」與「品質」的企業核心價值，專注於磁性元件、電源管理與無線通訊等關鍵領域的研發與製造，為客戶提供高效能、穩定且符合未來需求的解決方案。伴隨產業技術與國際市場的快速演進，我們深知企業的成長與責任必須並行，唯有將永續發展融入企業營運核心，方能確保長期競爭優勢與對社會的正面影響。

身為企業經營者，我深刻理解企業責任不僅在於追求財務績效，更應積極回應利害關係人對環境保護、社會福祉與公司治理的期待。因此，我們正式成立永續發展委員會，設立永續長職務，推動跨部門 ESG 工作小組，強化永續治理架構，並導入具體行動計畫，積極落實永續發展策略。

在環境面，我們持續優化生產流程、提升能源使用效率、推動碳盤查與節能改善，並採用可再生或低環境衝擊之材料，以降低產品生命週期中的總體碳足跡。在社會面，我們重視員工福祉、職業安全與人權保障，並強化供應鏈責任管理。在治理面，我們持續強化董事會職能與風險控管，落實誠信經營與資訊透明，確保企業穩健運作與法令遵循。

展望未來，亞元科技將持續以「創新驅動、永續導向」為策略主軸，攜手員工、客戶、供應商與社會各界，共同推動低碳轉型、數位升級與永續價值創造，為下一代打造更美好的未來。在此，謹向所有支持亞元科技的股東與合作夥伴，致上最誠摯的感謝。

亞元科技(股)公司

董事長 莊永順

莊永順



1.2.2 永續績效



環境永續(E)

亞元科技致力於減少對環境的影響，具體措施包括：

- 能源效率：我們的電源供應器產品經過設計，能在運行中達到高能效標準，幫助客戶降低能耗。
- 廢棄物管理：推行零廢棄政策，通過回收與再利用計畫，減少生產過程中的廢棄物產生。
- 碳排放減少：積極參與碳中和計畫，承諾在未來幾年內逐步降低公司整體碳足跡，並推動可再生能源的使用。

社會共融(S)

亞元科技重視社會責任，致力於促進社會的共融與發展，具體表現為：

- 員工福祉：提供良好的工作環境與職業發展機會，定期舉辦培訓與團隊建設活動，提升員工滿意度與忠誠度。
- 社區參與：積極參與當地社區的公益活動，支持教育、環保及健康促進項目，回饋社會。
- 多元與包容：倡導多元文化，尊重不同背景的員工，營造包容的工作氛圍，促進創新與合作。

公司治理(G)

亞元科技自成立以來，始終堅持透明、高效的公司治理架構。我們的治理方針包括：

- 透明度與誠信：定期發布財務報告與永續發展報告，確保所有利益相關者獲得準確的信息。
- 風險管理：建立健全的風險管理體系，定期評估與監控可能影響業務運營的風險因素。
- 董事會職能：董事會由多元背景的专业人士組成，確保在決策過程中考量各方意見，促進企業的長期發展。

亞元科技股份有限公司將永續發展視為企業成長的重要基石，我們將繼續在公司治理、環境永續與社會共融方面不斷努力，為實現可持續的未來而奮鬥。

1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

亞元科技考量公司行業屬性及營運模式，由永續發展委員會參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對亞元科技具有影響性及受亞元科技影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共 5 類，包含供應商、員工、客戶、投資人/股東及政府機關。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，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 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

亞元科技利害關係人溝通機制與管理程序

序號	溝程序	說明
1	利害關係人與關注議題鑑別	由永續發展委員會負責蒐集相關利害關係人之關注議題。
2	各相關負責單位	利害關係人之相關意見回饋給予各相關負責單位，由負責單位擬定關注議題之因應做法。
3	永續發展委員會	各議題負責單位定期向永續發展委員會呈報，由永續發展委員會整合議合結果。
4	董事會	議合結果定期匯報董事會，董事會負責檢視溝通成效。
5	對外揭露	每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等。

亞元科技主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係人對亞元的意義	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 ^{註1}	負責單位	溝通結果
供應商	推動永續供應鏈上重要的夥伴，共同執行碳管理計劃	供應商問卷	每季	供應商管理	採購部	每季邀請10家供應商參與或提供不定期的教育訓練
員工	是企業最重要的資產，他們期望企業提供安全、公平和有意義的工作環境，並積極參與 ESG 相關的倡議。	勞資會議	每季	薪資福利職場安全與健康	人資部	每季與員工召開勞資溝通會議； 每年進行員工滿意度調查
客戶	消費者越來越關注產品和服務的環境和社會影響，他們傾向於選擇具有良好 ESG 表現的企業。	服務與支援	不定期	銷售服務與支援	業務部	專屬銷售服務團隊、網站即時更新、型錄文件下載
		客戶滿意	每年1次	客戶滿意		進行客戶滿意度調查
投資人/股東	越來越多的投資者將 ESG 因素納入投資決策中，他們關注企業的長期價值和可持續性。	股東會/法說會	每年1次	經營績效	財務部	每年召開股東會，和投資人說明經營績效
		企業官網/財務報告書/股東服務信箱	不定期	公司治理		透過公司網站讓投資人了解公司治理、風險管理和股東權益等內容
政府機關	政府和監管機構制定 ESG 相關的法律法規，企業需要遵守這些規定，並與政府保持溝通。	政府部門舉辦的會議/說明會	不定期	法規遵循	董事長室 總經理	本公司委派發言人定期參與公部門會議 探討環境法規現況，提供實施內容相關建議
						參與金管會提出的淨零碳排路徑圖說明會，強化節能減碳議題交流

註 1：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

亞元科技由永續發展委員會每年依據本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會，由董事會決議當期關鍵永續議題。並且由公司永續發展委員會負責決議，每年與各利害關係人溝通情形報告至董事會。詳細評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題

(1) 歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。

(2) 辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準 GRI 行業標準、全球風險報告、聯合國永續發展目標、TCFD 及 SASB 等、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間總共鑑別 23 項永續議題。

Step 2. 決定重大議題

我們透過問卷調查，邀請本公司內部主管及外部利害關係人填答，評估每個永續議題的正面及負面衝擊程度，內部主管評估對公司營運的影響，外部利害關係人評估對環境、社會、人權(人)的影響。衝擊程度大小則根據影響的嚴重性、發生機率或頻率、波及範圍，以及負面影響是否可以被彌補等因子綜合評估。2024 年度共計回收 334 份問卷，內外部分別為 36 份與 298。設定以「總分排序前 4 大」作為重大性門檻，篩選出本期 4 項重大議題。此外，本公司另鑒於員工健康與安全為企業永續營運之基礎，且近年來全球高度關注職場安全管理，本公司審慎評估後，主動將「職業安全衛生」納入本年度重大議題範疇內。最終，本期共識別出五項重大永續議題，並據以規劃具體管理方針與行動方案，以強化企業回應利害關係人關切事項之能力。本期衝擊程度與發生可能性門檻為 13.7 分，列入重大議題共有五項。

Step 3. 重大議題資訊報導

由永續發展委員會判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由永續發展委員會再次審閱報告書內容，並交由董事會審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

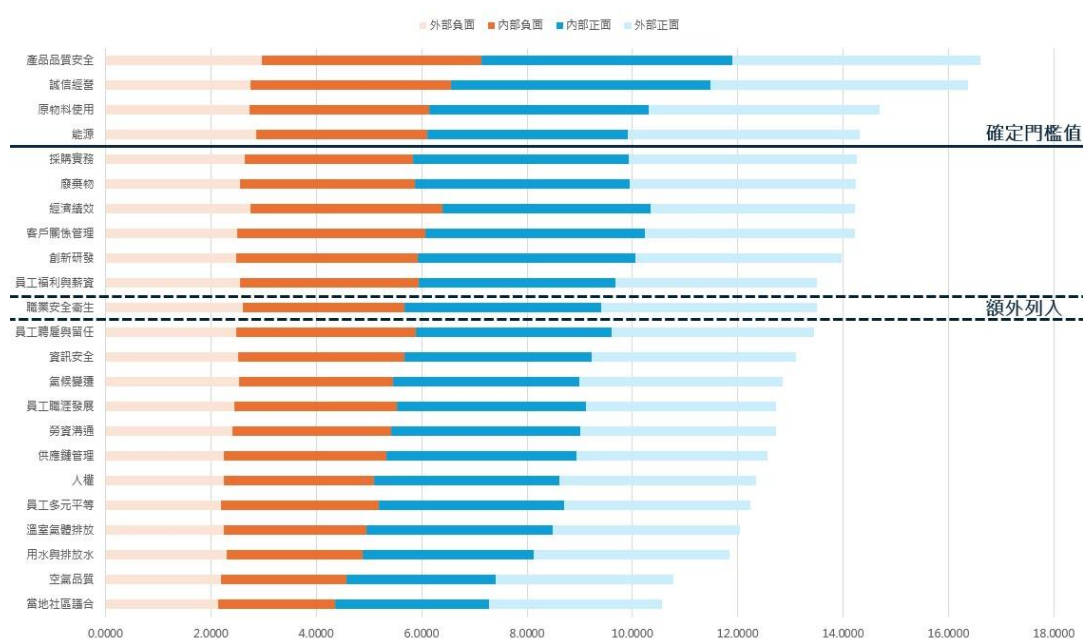
Step 4. 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

重大議題鑑別流程

特徵	步驟1：鑑別關鍵議題	步驟2：決定重大議題	步驟3：報導重大議題	步驟4：持續檢視
 流程	辨識所有產業屬性	透過問卷評估影響	根據標準報導資訊	檢視政策實施與目標達成
 考量因素	利害關係人反饋、全球標準、風險報告	影響嚴重性、發生概率、範圍	管理政策、目標、數據收集	比較前後期議題
 結果	辨識23項永續議題	根據分數選擇前4項議題	完成年度永續報告	優化內部管理方法
 其他議題	無	職業安全與健康	無	無

重大議題矩陣圖



1.4.2 重大議題衝擊管理

永續重大議題管理

本公司董事會作為最高治理單位，對永續發展負有最終責任與指導權。董事會不僅是公司宗旨、願景與策略的制定者與定期檢視者，更將永續發展目標深度整合至企業整體策略之中。為確保所有決策能全面關照與企業營運相關的經濟、環境與社會重大議題面向，本公司每兩年會主導進行一次永續議題重大性分析（Materiality Assessment）。此分析廣泛納入內外部利害關係人的觀點與期待，其結果會定期呈報董事會。這些來自利害關係人的寶貴意見，將成為董事會制定與調整企業永續發展策略的重要依據，以確保公司發展能充分回應各方期望，實現共好。

此外，董事會亦肩負監督與指導之重責。董事會會評估永續發展策略的可行性與有效性，並要求永續發展委員會每半年向董事會匯報永續策略的執行進度與成效。董事會將據此檢視策略發展的進程，並在必要時敦促經營團隊進行策略調整，以確保永續發展目標能有效達成。

2024年重大議題影響邊界與目標成效

2024年重大議題影響評估與目標成效												
重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		管理方針	影響範圍(邊)			KPI與目標			管理機制	對應 章節
		正面衝擊	負面衝擊		上 游	公 司	下 游	短期目標	中期目標	長期目標		
								2028	2030	2050		
誠信經營	GRI 205反貪腐 GRI206反競爭 行為	符合企業倫理與社會期待，增加企業的聲譽遵守公平交易、反貪腐相關之政策及管理，以避免遭受裁罰。	若有負面事件發生，企業形象受損，嚴重甚至可能面臨訴訟。	1.建立反貪腐機制2.舉報制度與誠信培訓	V	V	V	1.100%簽署誠信承諾書 2.建立舉報機制	供應商誠信聲明覆蓋率達80%	1.導入誠信審核制度 2.納入ESG契約	1.內控稽核。 2.反貪腐培訓與簽署聲明書。 3.與簽署法令與規章制度的執行降低違反的機會。	2.4 誠信經營
原物料使用與限用物質管理	GRI 301物料	1.導入環保&可循環材料，強化品牌形象。 2.與供應商共同推動原物料溯源管理及減碳計畫，有助提升整體供應鏈韌性與透明度。	1.大宗原料價格波動與地緣政治影響，易導致成本上升與交期延遲。 2.廢棄物若未妥善管理，可能衍生環境污染與法規風險。	1.透明的供應鏈管理，確保所有原物料來源的合規性 2.嚴格挑選原物料及供應商，確保其符合環境法規與客戶要求	V	V	V	1.100%產品符合RoHS/環保物料； 2.供應商簽署率90%。	1.建立庫存管控系統，減少物料短缺。 2.原物料品質、供貨穩定度等嚴格把關。	規劃將塑膠、外箱、角板及平卡品項進行回收再利用。	1.定期檢討原物料使用政策，開發環保材料，降低對傳統原物料的依賴。 2.定期評估生產流程及原材料使用。	5.1.1 物料管理政策
能源效率與碳排放管理	GRI 302	優化能源結構與使用效率，能降低碳排放，響應國內減碳政策與國際淨零趨勢，提升企業形象。	電價調漲或碳定價機制實施，將增加高耗能企業之營運壓力，面對碳費課徵、揭露義務與節能審查壓力。	1.檢討能源使用提升效率 2.永續觀念培訓。 3.汰換老舊高耗能設備。		V		1.整體能源消耗降低5%。 2.完成碳盤查。 3.汰換高耗能設備。	1.整體能源消耗降低15%。 2.持續汰換高耗能設備。 3.能源與碳排放監測，確保數據的準確性和透明度。	1.整體能源消耗降低20%。 2.所有的產品標示碳足跡。	1.員工參加培訓時數，提升節能意識與行動力。 2.能源使用與碳排放監測。	5.2.1 能源管理
產品健康與安全	GRI 416	穩定且高品質的電源產品可提升終端客戶對企業的信賴，促進長期合作關係。	設計或製造不當，可能導致安全隱患，甚至可能導致的法律責任及聲譽風險。	1.產品設計、生產、測試及交付全流程符合國際品質與安全標準。 2.以客戶需求為核心，提供高品質且安全可靠的产品。	V	V	V	1.降低不良率。 2.持續開發與推廣環境友善之產品。 2.確保產品符合國際品質與安全標準。	1.提升產品一致性與可靠性，降低產品缺陷率。 2.確保產品符合國際品質與安全標準。	1.產品進行全面的風險評估，確保產品安全性。 2.確保所有產品在上市前通過國際認證。	定期進行內部與外部審核，確保品質管理體系的有效性與合規性。	3.2.1 產品品質管理
職業安全與衛生	GRI 403	保障員工生命與健康，防範職業災害與職業病，維護員工的身心安全，建立友善職場環境，健全的職業安全制度展現企業重視員工福祉，有助於吸引與留任優秀人才。	若缺乏適當風險管控，易導致跌倒、感電、火災、機械夾傷等工安事件，嚴重時甚至會導致停工，影響交貨與客戶信任。	制定職業安全衛生管理方針，並透過宣導或開辦課程傳達相關管理措施。		V		1.同仁均需接受適當的安全衛生教育訓練參與率100%。 2.可記錄事故率低於產業3年平均值的50%。	1.同仁均需接受適當的安全衛生教育訓練每年至少3小時。 2.可記錄事故率低於產業3年平均值的50%。 3.重大事件等發生。	1.生產據點建立ISO45001職業安全系統經第三方查證。 2.重大事件等發生。	1.事故發生率。 2.持續監控勞安數據與工時狀況。	6.4 職場安全

註：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。

衝擊議題管理

重大議題	衝擊類別	衝擊活動項目	發生地點	衝擊描述	衝擊面向	影響存續期間	影響之利害關係人	補救措施/管理方法	報告書對應章節
產品品質安全	正面/實際	落實品質管理制度、產品通過安全檢驗與標準、嚴格品管流程。	中國-石排 中國-宜昌	降低客訴與退貨率，顧客滿意度提升，形成忠誠顧客群。 依據法規辦理產品標示、成分管控、品質檢測與追溯。	社會、經濟	短期	客戶、供應商、主管機關	產品設計與製程FMEA風險評估、產品安全測試與認證強化品管人員、製造現場、研發單位對品質與安全的風險認知與技能。	3.2 產品安全
	負面/潛在	採購劣質材料/零組件、製程管控不良、品質檢驗疏漏	中國-石排 中國-宜昌	公司聲譽受損 失去客戶信任	社會、經濟	短期	客戶、供應商、主管機關	加強產品測試，建立快速反應機制	
誠信經營	正面/實際	落實誠信經營政策、簽署企業誠信承諾、推動反貪腐教育訓練。	台灣-台北 中國-石牌 中國-宜昌	提升社會大眾對企業道德與治理能力的認同	社會、經濟、治理	中期	員工、股東、主管機關、供應商、客戶	制定誠信經營政策與行為準則、定期誠信與反貪腐教育訓練	2.4.1 誠信經營
	負面/潛在	行賄/收賄	台灣-台北 中國-石牌 中國-宜昌	貪腐事件損害企業形象及財務狀況	社會、經濟、治理	中期	員工、股東、主管機關、供應商、客戶	建立反貪腐政策，定期進行內部審計	
原物料使用	正面/實際	減少天然資源消耗與廢棄物產生，符合永續原則 優化原物料使用率、減少製程耗損	中國-石排 中國-宜昌	具永續價值，滿足國際品牌與大廠綠色採購規範，提升競爭力。	社會、經濟、治理	中期	供應商、客戶	制定綠色採購準則。 設置廢料回收與再利用流程	5.1.2 原物料
	負面/潛在	原物料運輸造成在地社區衝擊	中國-石排 中國-宜昌	環境汙染、供應鏈風險	社會、經濟、治理	長期	員工、股東、主管機關、供應商、客戶	分散供應來源 取得永續認證的標章 原物料來源透明	
能源	正面/實際	降低能源成本提升營運效率、減少氣體排放，回應氣候變遷	中國-石排 中國-宜昌	用電成本下降，提升企業整體營運效率與獲利能力。	經濟、環境	中長期	公司、股東、主管機關	投資節能設施 ESG報告揭露碳績效	5.2.1 能源管理
	負面/潛在	使用高耗能設備； 未監控能源使用情況	中國-石排 中國-宜昌	資源消耗超出預期，增加營運成本。	經濟、環境	中長期	公司、股東	建立能源管理系統 監督能源耗用情況	
職業安全與衛生	正面/實際	未提供足夠的職業安全培訓； 未配備符合標準的防護設施	台灣-台北 中國-石牌 中國-宜昌	無法確保員工安全、造成職業災害、影響勞雇關係。	治理、社會	短期	員工、主管機關	定期安排職安培訓； 落實職安的SOP 增強培訓與演練	6.4 職業安全
	負面/潛在	建立安全文化，降低職災風險	台灣-台北 中國-石牌 中國-宜昌	工作場域事故發生率降低， 員工健康受保護，維持穩定人力與營運效率。	治理、社會		員工、主管機關	職安管理系統 風險評估與落實SOP 教育訓練與演練	

註 1：衝擊管理-負面

負面衝擊指可能對本公司或利害關係人在經濟、環境、社會、福祉、人權等方面產生負面的影響，且負面衝擊並不能被正面衝擊所抵消，例如：再生能源可以降低一個地區對化石燃料的依賴，然若建設此再生能源導致當地原住民需撤離其土地或領土，則對原住民造成的負面影響不能與再生能源的正面影響相抵。

註 2：衝擊管理-正面

正面衝擊指可能對本公司或利害關係人在經濟、環境、社會、福祉、人權等方面做出貢獻，產生有助於實現永續發展目標的正面影響。

2 公司治理



2.1 公司簡介

亞元科技主要是以電源供應器與被動元件(變壓器)為核心產品，我們致力為客戶提供整體的解決方案，積極推動上、中、下游垂直整合，並透過同業及異業策略聯盟，強化供應鏈韌性與市場競爭力，展現在全球市場的佈局實力。作為電腦電源供應器與被動元件的製造商，我們秉持企業社會責任，持續投入研發高效率、低能耗的節能產品，導入無鉛製程，以實際行動支持環境友善與減碳目標，守護地球永續發展。

在環境面（E），公司積極推行節能減碳措施，優化製造流程並推動綠色產品設計，致力於降低碳足跡與資源消耗；在社會面（S），我們重視員工福祉、供應商夥伴關係及社區參與，建立共榮共好之永續價值鏈；在公司治理面（G），公司以誠信經營為本，導入風險管理機制與資訊透明制度，確保治理架構健全並符合利害關係人期待。

面對國際永續浪潮，公司持續識別並回應與營運相關之重大 ESG 議題，擬訂明確策略與執行目標，逐步推動永續管理制度，提升企業永續績效，強化全球競爭力。

2.1.1 基本資訊

亞元科技 成立於 1990 年，從主要從事電子通訊產品。公司的業務經營共分為三大區塊，分別為：通訊零組件、電源轉換器與充電器(含車用電源)、WiFi 與 Bluetooth 產品，總部位於臺灣 台北市並在中國華南(東莞)、華中(湖北宜昌)等地設有生產據點。電源事業的發展方面，本公司於 2010/01/01 合併奇燁實業有限公司，並且不斷網羅在電源事業領域發展多年的業務與研發團隊，使得我們在電源的領域發展更為卓越。無線與通訊的發展方面，我們擁有非常優良的研發團隊，不斷投入在工業領域 wifi outdoor AP 與 bluetooth USB Adapter and BT Module 等產品。我們擁有為數不少知名的客戶群及優秀的經營團隊，秉持著『誠信,專業,熱情,態度』的經營理念，追求企業永續經營及成長，成為國內績優廠商之一。

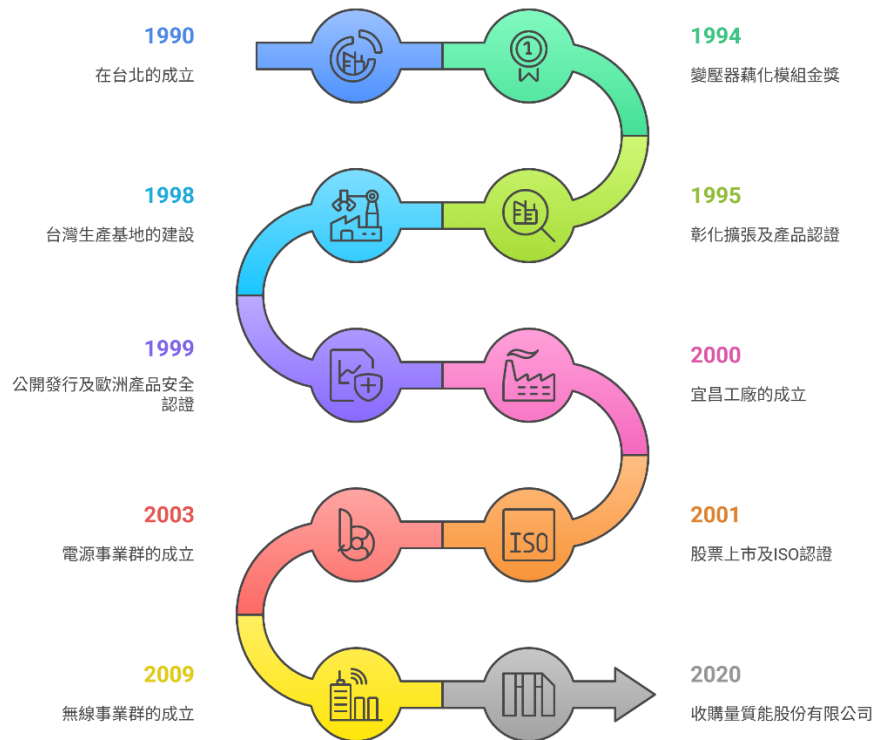
公司資訊一覽表

公司名稱	亞元科技股份有限公司
公司型態	上櫃&股份有限公司
創立時間	1990年4月6日
總部位置	台北市大安區基隆路四段43號研揚大樓7樓
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品	電源供應器、充電器
	通訊/電源變壓器、通訊零組件
	無線通訊產品與藍芽模組
實收資本額	678,254,140元
淨銷售額	717,477,000元
員工人數	434人

公司沿革

2020年	收購量質能股份有限公司100%股權，包含旗下之裕質能科技(深圳)有限公司、攸質能科技(上海)有限公司及深圳市宏偉科技有限公司併入亞元集團
2012年	孫公司丹陽奇燁科技有限公司，投資設立東莞市亞興電源科技有限公司
2011年	經濟部工業局核准成立亞元科技股份有限公司營運總部。
2010年	設立子公司GROWING PROFITS GROUP LTD，並轉投資設立孫公司奇燁電子(東莞)有限公司。 設立子公司Outstanding Electronics Manufacturer Group Co., Ltd.，並轉投資設立孫公司丹陽奇燁科技有限公司
2009年	成立無線事業群，並設立子公司百達無線股份有限公司
2004年	子公司ATECH TECHNOLOGY(SAMOA) LTD.投資設立亞元寧波電子有限公司及亞元開平電子有限公司
2003年	成立電源事業群。
2002年	亞元科技(宜昌)電子有限公司之宜昌廠落成啟用
2001年	櫃買中心掛牌，股票代碼6109 取得ISO-9001品質認證及ISO-14001環境管理系統認證 研發並試產完成ADSL數據機用之FILTER〈濾波器〉及SPLITER〈分歧器〉
2000年	雲林科技工業園區廠房啟用落成、興建台北亞元科技企業總部 子公司ATECH TECHNOLOGY(SAMOA) LTD.投資設立中國湖北之亞元科技(宜昌)電子有限公司
1999年	核准辦理公開發行、取得歐洲NEMKO產品安規認證
1998年	於雲林興建廠房作為台灣生產基地 取得英國通訊BABT ISO-9002品質認定及PQAA工廠認證核可。 轉投資子公司ATECH TECHNOLOGY(SAMOA) LTD.於深圳市設立加工廠
1995年	為解決產能需求，增設彰化縣埔心鄉貝林廠，並取得UL、CSA及FIMKO等產品認證，成為國內第一家安規認證之通訊變壓器廠
1994年	以『變壓器藕化模組』獲金廈獎殊榮
1990年	設址於台北市南港區，從事通訊用變壓器等電子產品之生產銷售業務

亞元科技里程碑



公協會會員

亞元科技 持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2024 年本公司加入 3 個公協會組織，分別列示如下：

公協會組織	會員身分
先進電源產學技術聯盟	一般會員
台灣區電機電子工業同業公會	一般會員
智慧產業電腦物聯網協會	一般會員

2.1.2 營運據點

亞元科技營運據點

地區	營運據點業務性質	營運據點
台灣-台北總公司	管理、磁性元件、電源、無線等研發&銷售	台北市基隆路 4 段 43 號 研揚大樓 7 樓
台灣-台北量質能	電動產品的充電器研發&銷售	台北市基隆路 4 段 43 號 研揚大樓 7 樓
中國-石排廠	可攜式電源供應器及電動產品充電器生產	廣東省東莞市石排鎮向西二路南
中國-丹陽	電源供應器之銷售、研發	江蘇丹陽市高新區創業服務中心竹林路 99 號
中國-宜昌廠	通訊變壓器產品之生產	湖北宜昌市猇亭區猇亭大道 279 號



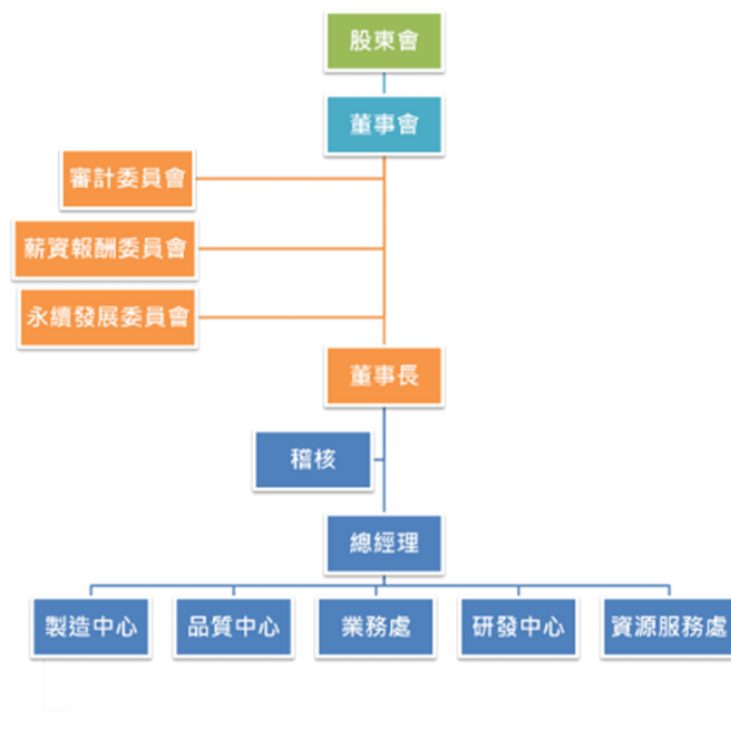
2.2 治理結構

本公司由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，確保公司透明與誠信治理，董事會以下設置**薪酬委員會**、**審計委員會**及**永續發展委員會**等功能性委員會。分別監督公司、董事、薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等。此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，確保公司遵循內部控制制度、合規法規進而降低營運風險，各功能性委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。

2.2.1 治理架構

本公司最高決策及治理單位為董事會，其職權行使、治理守則、董事選任程序及績效評估，皆依照我國法令及公司章程相關規定執行。本公司之治理架構如下圖：董事會下設有董事長及總經理，管理階層以總經理為首，各部門彼此相輔相成、分層管理、相互分工合作，共同以公司營運方針為最高指導原則，創造公司最大利益。

公司治理架構圖：



董事會運作與組成

董事會扮演公司所有權人與經營管理團隊之間的重要橋樑，具備平衡與監督的核心職能。對上代表股東行使其賦予之權利與義務，依據利害關係人之權益訂定公司營運方向；對下則負責聘任及監督經營階層、審議公司經營計畫與執行情形，並決策永續發展相關策略，持續追蹤其執行成果，以確保公司穩健經營與永續發展。為健全董事會運作機制並強化公司治理效能，本公司已制定《公司治理實務守則》與《防範內線交易管理辦法》，並為全體董事投保責任保險，以合理化董事權責，降低風險並保障公司與股東之最大利益。此外，為確保董事會決策之客觀性與獨立性，當董事涉及自身利害關係之議案時，均依法辦理利益迴避，不參與相關討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。

本公司董事採候選人提名制度，由股東會自提名名單中選任 7 至 11 名董事，任期為三年，得連選連任。提名及遴選標準重視候選人之獨立性、專業背景及其與公司營運發展之關聯性，確保董事具備履行職責所需之知識、技能與經驗。現任董事會由 7 位成員組成，包含 3 位獨立董事，整體成員具備豐富產業經驗與專業能力，部分董事同時擔任外部重要職務，並已作出必要承諾以保障其有效履職。

本公司重視董事會之多元性與包容性，現任董事之性別比例為男性 5 位、女性 2 位，藉以強化決策視角與治理品質。原則上，董事會每季召開一次，所有董事出席情形與討論議案內容均依規定揭露於「公開資訊觀測站」，亦可詳見亞元科技 2024 年年報第 20 頁（股票代號：6109），以確保資訊公開透明與股東權益保障。

亞元科技本屆董事會任期：2023 年 05 月 30 日至 2026 年 05 月 29 日，2024 年累積召開 6 次董事常會。

董事資訊一覽表

職稱	姓名	任期 年資	性別	年齡	兼任本 公司員 工	功能性委員會			董事專業能力與經驗分布							
						審計	薪酬	永續	領導 決策	經營 管理	財會 法律	產業 知識	市場 行銷	業務 開發	風險 管理	社會 參與
董事長	莊永順	3	男	51以上	◎			◎	◎	◎		◎		◎	◎	◎
董事	嚴維群	3	男	51以上	◎				◎	◎	◎	◎		◎	◎	◎
法人董事	李淑貞 (瑞海投資)	1.4	女	51以上						◎		◎	◎	◎		◎
法人董事	邱又予 (瑞海投資)	1.4	男	51以上						◎		◎			◎	◎
獨立董事	莊世昌	3	男	51以上		◎	◎			◎		◎	◎	◎		◎
獨立董事	李馨蘋	3	女	51以上		◎	◎			◎	◎	◎				◎
獨立董事	許金龍	3	男	51以上		◎	◎			◎		◎			◎	◎

註 1: 董事會成員資料及相關背景請參照本公司網站「公司治理」與「投資人專區/年報」

<https://irs.atechoem.com/investors/message/82/>

註 2: 本公司於「誠信經營作業程序」與「道德行為準則」中規定，須避免任何與公司相關之利益衝突及禁止收受饋贈。

註 3: 2025 年 3 月 6 日法人董事異動，2025 年 2 月 27 楊國樑董事辭任，實際董事成員名單以公開資訊觀測站資料為主。

董事進修

每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排公司治理經營、全球企業永續課程、碳盤查...等相關課程以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力，本年度全體董事累積之進修時數為 30 小時。2024 年有關董事進修課程及情形，請參閱本公司年報,第 30 頁 *6109 亞元董事進修資訊

董事及高階主管薪酬結構

1、董事薪酬包含獨立董事薪資(固定)、盈餘分配之董事酬勞(變動)、車馬費等，由薪酬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，2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考亞元科技 2024 年年報,第 17 至 23 頁。 6109 亞元年報

2、高階管理階層薪酬制度由薪酬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。

2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考亞元科技 2024 年年報,第 17 至 23 頁。 *6109 亞元年報

董事及高階管理階層離職與退休政策

董事與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。

董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形

董事及高階管理階層之薪酬尚未與 ESG 績效連結，本公司預計於 2026 年度起逐步導入 ESG 績效指標，將其獎酬與個人對 ESG 議題的參與度及 ESG 目標達成度等連動，強化董事與高階管理階層對公司永續願景的當責

董事會績效評估

為落實公司治理並提昇董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會、永續委員會）及個別董事成員之自我績效評估。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

- 1、對公司營運之參與程度（包含 ESG 之參與與決策）
- 2、提升董事會決策品質
- 3、董事會組成與結構
- 4、董事之選任及持續進修
- 5、內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

- 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

2024 年績效評估結果：請參閱本公司網站 董事績效評估情形

<https://irs.atechoem.com/investors/message/53/72/>

利益衝突管理

亞元科技董事會議事規範、審計委員會及薪酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，於公司網站及內部網站建立並公告獨立檢舉信箱及專線，監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。

董事會成員須定期揭露其在其他企業董事會的任職情況、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況，以及是否存在具控制力的股東，同時為確保資訊揭露的完整性及正確性，公司設有專責單位定期審查相關資訊，確認其所提供資訊的真實性。

此外，公司亦定期向利害關係人揭露相關資訊於年報中，以確保資訊透明，維護公司及所有利害關係人的權益。

2024 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：亞元科技 2024 年年報,第 45 至 48 頁。[*6109 亞元科技年報](#)

2024 年底止，亞元科技並未發生重大利益衝突事件。

2.2.2 功能性委員會

永續發展委員會

亞元科技為強化永續治理機制，設立「永續發展委員會」，作為公司內部最高階之永續發展專責組織，並由董事會決議委任不少於三名成員組成，所有成員應具備企業永續相關之專業知識與實務能力，由董事長親自擔任督導，確保永續策略與公司治理目標一致。

本公司考量組織規模與產業屬性，設立專責之兼職永續發展單位，並由高階經理人擔任「永續長」，負責統籌全公司之永續發展事務。永續長組成跨部門推動小組，推動包含環境、社會及公司治理（ESG）三構面相關工作，每年至少

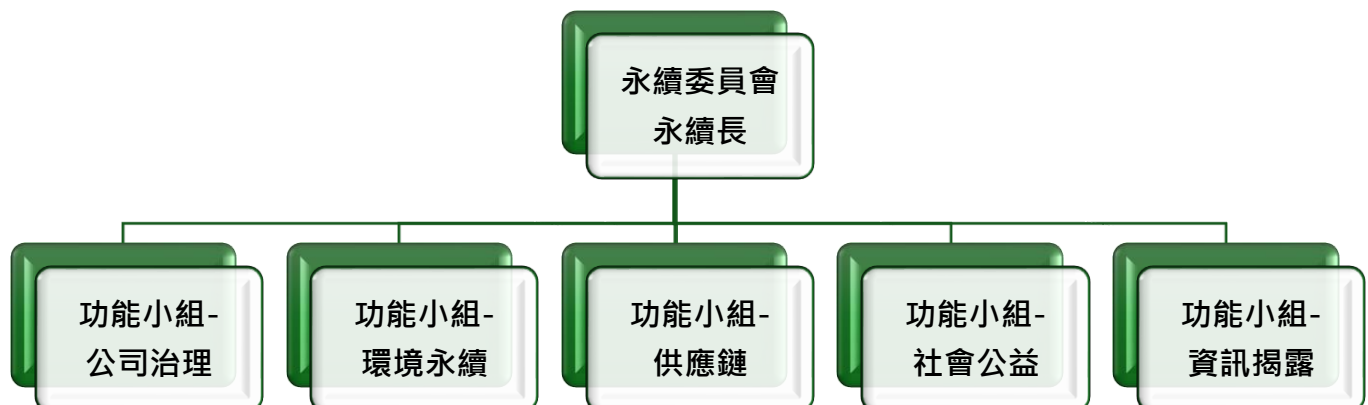
召開一次會議，向永續發展委員會報告執行情形與績效成果，確保永續目標之持續推動與落實。

永續發展委員會訂有《永續發展委員會組織規程》，並經董事會通過實施，明確規範委員會之職權、運作機制與責任歸屬。委員會定期檢視永續政策之執行成效與目標達成狀況，並每年向董事會報告永續發展推動成果，作為策略精進與風險管理之依據。

本委員會與執行單位之主要職權摘要如下：

- 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略。
- 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
- 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

永續發展委員會架構



永續發展委員會執行情形

亞元科技股份有限公司自 2024 年 11 月起正式訂定《永續發展委員會組織規程》，作為強化公司永續治理體系之重要依據，並明確規範永續發展委員會之職權與運作機制。為有效推動永續發展相關策略與管理目標，公司建立由高階管理層主導之跨部門 ESG 工作小組，負責各項具體執行事項，包括碳排放監測、節能減碳措施及其他永續管理實務。本公司將持續依據國際趨勢與法規要求，逐步強化 ESG 治理架構，提升管理效能與透明度，以回應利害關係人對企業永續經營之期待。於本報導期間內，未識別需對外通報之關鍵重大事件。

薪資報酬委員會

本公司設置薪資報酬委員會，由全體獨立董事組成，組織規程之訂定及相關事項依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定辦理，委員會應以善良管理人之注意，忠實履行職責，並將建議提報董事會討論，委員會職權如下：

- 定期檢討組織規程並提出修正建議。
- 訂定並定期檢討董事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。
- 定期評估董事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等責任範圍。

本公司董事及經理人薪酬，由薪酬委員會依據公司營運與個人績效並參考同業水準制定後提董事會決議通過，薪酬制度之制定，相關內容如下：

1. 給付酬金政策：

董事及經理人之酬金係依據同業通常水準支給情形、個人表現、公司經營績效及未來風險之關聯合理性等原則，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

2. 給付酬金標準與組合：

(一).董事之酬金:包含酬勞(固定)、董事酬勞 (變動)、及車馬費用等，係遵循公司章程所訂之範圍，考量公司營運狀況後由薪資報酬委員會擬定，經董事會同意，股東會決議後發放之。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年年報第 18 頁*6109 亞元年報。

(二).高階主管之酬金: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及加計盈餘分配之員工酬勞，由董事長依本公司相關規定核定，並提送薪資報酬委員會審議，董事會同意之。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考 2024 年年報第 18 頁至 22 頁*6109 亞元年報。

3.訂定酬金程序：

董事酬勞部分依本公司章程第廿條：本公司年度如有獲利，應依據當年度稅前淨利之三至十七%提撥為員工酬勞及不高於當年度稅前淨利之三%為董事酬勞，公司尚有虧損時應預先保留彌補數額。

4.與經營績效及未來風險之關聯性:

訂定酬金之程序除參考公司整體的營運績效，亦考量個人之績效達成率及對公司績效之貢獻度，而給予合理的報酬。本公司為降低未來之營運風險，隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀求本公司永續經營與風險控管之平衡。

薪酬委員會原則上應每年至少召開二次會議成員應包含本公司獨立董事，其餘成員由董事會決議委任之，總人數不得少於三人，並推舉獨立董事一人擔任召集人，符合法規要求之獨立性。本屆薪酬委員會成員共 3 人，皆為獨立董事任期為 2023 年 05 月 30 日至 2026 年 05 月 29 日，2024 年共召開 3 次會議，成員出席率為 100%。2024 年有關本委員會會議召開情形及每位委員的出席率，請參考本公司各年度年報 *亞元公司年報。

本年度彌補虧損案於 2025 年 5 月 28 日股東會決議通過。

審計委員會

本公司審計委員會成員由三位獨立董事組成，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長，原則上每季至少召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論。本屆審計委員任期為 2023 年 05 月 30 日至 2026 年 05 月 29 日，2024 年共召開 5 次會議，成員出席率為 100%。

審計委員會就下列事項進行監督為目的:

- 1、公司財務報表之允當表達。
- 2、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。

- 3、公司內部控制之有效實施。
- 4、公司遵循相關法令及規則。
- 5、公司存在或潛在風險之管控審核。

審計委員會執行情形，請參閱亞元科技官網 2024 年年報,第 25 頁*6109 亞元公司年報 或*6109 亞元審計委員會。

2.3 經濟績效

本公司致力於穩健經營與價值創造，秉持「專業製造、品質為本、創新服務」的經營理念，透過強化產品競爭力、優化製程效率與拓展國際市場，以提升營運績效，創造對股東、員工、供應商與社會之經濟價值。

一、營運概況

面對全球通膨壓力與供應鏈波動挑戰，本公司持續調整接單結構，聚焦高附加價值產品與客製化解決方案，並強化成本管控與產線彈性配置，穩定供應鏈運作。

二、經濟價值創造與分配

我們重視對利害關係人之價值回饋，將所創造的經濟價值分配給各利害關係人：
(1)員工:薪資、獎金與福利支出(2)政府:所得稅、營業稅與其他稅負;(3)股東:股利與資本報酬(4)供應商:採購付款與技術協作;(5)社會:捐贈、CSR 活動支出(6)公司保留:再投資與未分配盈餘。

三、本地經濟貢獻

- 在地就業：公司聘用 100% 以上員工為當地居民，穩定提供就業機會。
- 在地採購：持續擴大本地供應商合作比例，支持中小企業發展。
- 納稅義務：依法繳納所有稅賦，並配合政府稅務查核與財務資訊公開。

四、未來經濟策略

因應產業結構轉型與淨零趨勢，本公司規劃以下策略以強化中長期經濟韌性：

- 開發高效節能型電源模組，拓展新能源與智慧電網應用市場。
- 優化自動化生產流程，降低製造成本並提升品質穩定度。
- 深化客戶關係管理（CRM），增加客戶黏著度與服務附加價值。
- 開發歐洲與東南亞新興市場，分散接單與地緣政治風險。

2.3.1 經濟價值

財務管理方式

每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由財務部門彙總銷售、生產、採購和薪資費用等預算或目標，並編製預計損益表、資產負債表和現金流量表，提交總經理及董事長審核並提報董事會決議通過。每月由財務部門彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，提交董事長及總經理並於每月經營管理會議討論，檢討改進營運方針。亞元科技各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公告於本公司官網。[\[6109 亞元公司財報\]](#)。

總結 2024 年，本公司合併營收為 717,477 仟元，較 2023 年減少 28.94%；合併稅後淨損 111,403 仟元，稅後每股虧損 1.65 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報*[亞元年報](#)。

▼ 亞元科技合併財務績效

項目	2022年	2023年	2024年
營業收入(仟元)	1,324,755	1,009,619	717,477
稅前淨利(淨損)(仟元)	86,141	27,813	(122,899.0)
稅後淨利(淨損)(仟元)	66,862	18,884	(111,403.0)
每股盈餘(虧損)(元)	1.17	0.28	(1.65)
現金股利(元/股)	0.55	0.3	0

註 1：各報告年度之盈餘分配案之決議與發放金額一覽表。

註 2：2024 年度之彌補虧損案經董事會決及股東會決議通過。

本公司將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入(營業收入及營業外收入)共計 752,483 仟元，分配之總金額為 863,886 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本(72.4%)、員工薪資與福利(24.3%)、其他支出(2.9%)。

政府財務補助

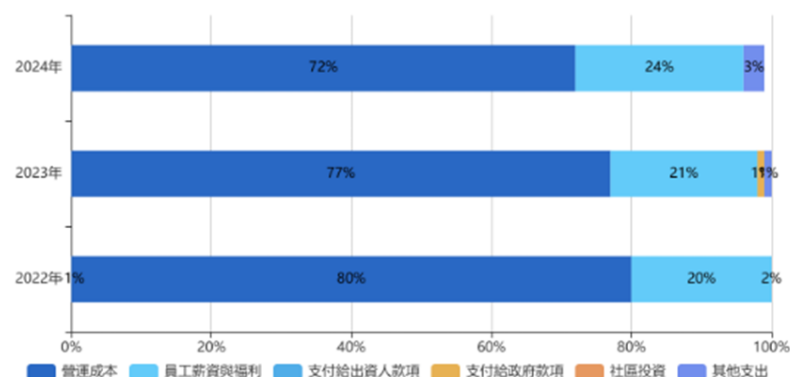
本公司台北總部 2024 年共計取得 4,050 仟元政府補助，性質主要為產業升級創新補助。

▼ 近三年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值		2022年	2023年	2024年
直接經濟收入	營業收入淨額	1,324,755	1,009,609	717,477
	金融投資收入	0	0	0
	資產銷售收入	0	0	4
	權利金收入	0	0	0
	取得政府補助款	0	0	4,050
	其他收入	12,878	12,728	30,952
產生的直接經濟價值		1,337,633	1,022,337	752,483
經濟分配	營運成本	1,011,904	768,585	625,616
	員工薪資與福利	251,595	215,264	210,014
	支付給出資人款項	4,866	3,656	2,955
	支付給政府款項	19,279	8,929	0
	社區投資	0	0	0
	其他支出	-16,873	7,019	25,301
分配的經濟價值		1,270,771	1,003,453	863,886
保留的經濟價值		66,862	18,884	(111,403)

註：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值-分配的經濟價值。

各年度經濟分配項目比例圖



2.4 責任商業行為

本公司秉持誠信經營與企業責任為核心價值，承諾在營運過程中遵守當地法規與國際道德準則，透過制度化管理與風險控管，推動公平競爭、反貪腐、資訊透明及尊重人權，以建立值得信賴的企業品牌與永續治理基礎。

一、誠信經營政策

本公司訂有《誠信與廉潔政策》及《員工行為守則》，明訂禁止任何形式的賄賂、不當利益輸送、回扣、脅迫或欺詐行為。所有員工於報到與每年再訓練期間，須簽署誠信承諾書並接受合規教育訓練。本公司設有獨立申訴與舉報管道（email 與專線），鼓勵員工與利害關係人通報違法或不當行為，並保障其匿名與免責權益。

二、公平交易與資訊揭露

本公司恪守《公平交易法》與相關競爭法規，不參與任何聯合壟斷、價格操控或不正當競爭行為。我們亦致力於資訊揭露透明，依規定公告公司重大資訊、財務報告與永續相關資訊，確保股東及投資人知的權利。

三、人權保障與勞動正義

公司承諾遵守《國際人權宣言》、《國際勞工組織公約》（ILO）、《聯合國企業與人權指導原則》（UNGPs），並於《企業社會責任政策》中明訂禁止童工、強迫勞動、職場歧視與性騷擾。公司內部實施下列措施：

- 員工定期工時與薪資稽核
- 勞資會議定期召開
- 外籍員工聘僱合法合規，並提供多語言溝通管道
- 每年進行性別平等與職場倫理訓練

四、供應鏈道德管理

我們要求供應商簽署《供應商企業社會責任承諾書》，內容涵蓋誠信經營、人權保障、環境責任與反貪腐。針對關鍵供應商，我們實施以下管理措施：

- 每年供應商自評與 ESG 問卷調查
- 不定期稽核是否有使用衝突礦產或非法勞動
- 將道德表現納入供應商評等指標

五、永續治理與董事會責任

本公司董事會重視永續治理議題，設有永續發展委員會，負責審議永續目標與資訊揭露品質。董事會成員皆須簽署利益迴避聲明，並接受每年一次誠信治理與 ESG 職能培訓。

2.4.1 誠信經營

本公司依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」由董事會通過制訂「公司誠信經營作業程序及行為指南」的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並由內部稽核單位每年查核遵循情形，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。相關責任商業行為政策公布於公司網站*[亞元內規與章程](#)

利害關係人溝通與預防

亞元科技為落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，制訂「道德行為準則」、「防範內線管理交易辦法」及簽署相關文件等。不定期向員工宣導有關企業倫理，於公司內部網站放置「誠信與廉潔行為規範」，隨時提醒員工注意自己行為道德，亦於「員工工作守則」中明定相關獎懲辦法。

利害關係人簽署文件

身分		時間點	須簽署文件	簽署比例
工作者	員工	入職時	員工聘用(委任)契約、 保密及智慧財產權歸屬與競業禁止契約書	100%
	治理 管理階層	新任	經理人聲明書、董事聲明書	100%
商業夥伴	供應商	編入 供應商清冊	物質安全資料表、供應商評鑑表、 供應商行為準則暨承諾書	85%

尋求建議和提出疑慮的機制

為維護企業的誠信經營、從業道德，並有效減緩任何潛在違規行為所可能造成的衝擊，亞元科技建立了多層次的治理架構與暢通的溝通管道。我們深信，一個健全的檢舉與申訴機制，是強化公司治理與建立利害關係人信任的基石。

管理方針揭露 (Management Approach Disclosure)

亞元科技依據 GRI 3-3 的管理方針揭露框架，說明本公司在尋求建議和提出疑慮機制方面的政策、行動、目標、成效與挑戰。

1. 政策 (Policy)

我們致力於推動最高標準的企業誠信與道德文化。依循《誠信經營政策》、《防範貪腐作業程序》及《員工行為準則》，從上而下確立誠信經營原則，並建立明確的機制，鼓勵所有內外部利害關係人勇於提出建議或反映疑慮，且保證其權益不受損害。本公司對任何舞弊、貪腐、違反誠信經營或道德規範的行為，採取零容忍政策。

2. 行動 (Actions)

為確保建議與疑慮能被適當、公正且有效率地處理，本公司已建立並持續優化以下行動方案：

- **多元化申訴管道：**
 - 專用電子郵件：設置 ethic@atechoem.com 專用申訴信箱，供所有內部員工、供應商及其他利害關係人檢舉任何非法、不道德或違反誠信經營之行為。
- **專業獨立的處理機制：**
 - 所有檢舉事項將由專責人員進行獨立了解與調查。
 - 檢舉人身份及檢舉內容均受到嚴格保密。
- **供應商行為規範與申訴保障：**
 - 本公司在請、採購系統中明確加註誠信規範等相關資訊，確保供應商在商業往來中遵守我們的道德標準。往來廠商若在採購流程中，其權益或利益有受損情事，皆可透過暢通的申訴管道提出。
- **反貪腐與不當利益防制：**
 - 對於供應商行賄及員工索賄等不法行為，公司將從嚴處置，包括但不限於拒絕往來及解僱等處分；情節嚴重者，更將依法追訴其法律責任。
- **誠信經營教育訓練：**
 - **新進員工：**台北據點所有新到職員工必須完成誠信與廉潔教育訓練課程，並簽署相關保密與聘僱契約書。

- **海外據點管理階層：** 海外據點之管理階層必須完成誠信與廉潔教育訓練課程，並簽署相關保密與聘僱契約書。
- **董監事及高階管理團隊：** 皆完成誠信治理年度專業課程，並簽署個別年度承諾聲明，確保由上而下落實誠信文化。

3. 目標 (Objectives)

亞元科技將持續強化尋求建議和提出疑慮的機制，其核心目標為：

- **提升檢舉管道的可近性與信賴度：** 確保所有利害關係人皆能輕易接觸並信任我們的申訴機制。
- **維持零重大舞弊與貪腐事件：** 透過完善的預防、監控與處理機制，持續避免重大違法違規事件的發生。
- **深化誠信文化：** 確保誠信經營原則融入日常營運與決策中，並成為全體員工的共同價值觀。

4. 成效 (Evaluation of Effectiveness)

2024 年度，亞元科技在尋求建議和提出疑慮的機制方面展現以下成效：

- **無重大違規事件：** 截至 2024 年底，本公司無發生任何內部重大檢舉及違反法規事件，亦無任何貪腐行為發生，顯示現行管理措施的有效性。
- **無違反競爭行為：** 2024 年度，本公司無發生違反競爭行為之情事。
- **教育訓練全面實施：** 所有應參與誠信與廉潔教育訓練的員工、董事及高階管理團隊皆已依規定完成相關課程並簽署承諾聲明。

5. 挑戰與展望 (Challenges and Outlook)

儘管已建立穩健的誠信經營管理架構並取得良好成效，亞元科技仍持續面對挑戰，包含如何更深層次地將誠信意識內化於組織各層級，以及在全球化營運中，如何確保不同司法管轄區的法規遵循與文化調適。未來，亞元科技將持續：

- **深化制度化推動：** 依循金管會《誠信經營守則》與《企業社會責任實務守則》辦理相關規劃與揭露，並持續與國際治理準則接軌。
- **強化風險識別與管理：** 透過制度化的措施，持續降低潛在風險並避免負面事件的發生。
- **優化教育訓練內容：** 定期更新並強化誠信經營相關課程內容，確保其時效性與實用性。

透過上述制度與執行措施，亞元科技已建立穩健之誠信經營管理架構，有效降低舞弊風險，強化企業治理透明度，並持續朝國際治理準則邁進。

2.4.2 人權政策

本公司參考聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)；聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際人權公約，制定不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。為了確保供應商亦落實本公司人權保障政策，因此於供應商行為準則增列人權條款，所有供應商均須簽署並遵守規範。公司每年亦定期舉辦教育訓練、發布宣導信件、定期稽核、與施行獎懲等措施，確保人權政策在供應商端同步落實執行。

人權風險辨識與政策制定

亞元科技根據過去年度發生之人權案件以及所屬產業之人權風險項目，評估具有風險性的人權議題與對象，進而擬定本公司人權政策與風險減緩措施等補償制度，內容如下表列。

截至 2024 年底，本公司並無歧視事件、無聘僱童工，無違反工時及休息勞動法令規範遭主管機關裁罰。

人權風險辨識政策

人權議題	歧視	員工結社與團體協商自由	童工	強制勞動 / 勞資爭議	弱勢群體權益 / 原住民權益
政策	強調多元性的價值，提高員工對不同文化和背景的尊重和理解。	提供多元化的溝通機制及平台確保和諧雙贏的勞資關係。	明定禁用童工的制度。	透過職場不法侵害預防訓練，宣導強迫勞動的風險。	友善職場政策、多元包容政策、無歧視僱用政策、原住民族文化尊重與假勤彈性。
政策最高決策單位	總經理	總經理	總經理	總經理	總經理
監督單位	人資課、內部稽核	人資課、內部稽核	人資課、內部稽核	人資課、內部稽核	人資課、內部稽核
審核頻率	每年	每年	每年	每年	每年
適用對象	所有員工、供應商	所有員工	所有員工、供應商	所有員工、供應商	所有員工、供應商
調查或溝通機制	內部稽核、申訴管道	內部稽核、申訴管道	內部稽核、申訴管道、供應商稽核	內部稽核、申訴管道、供應商稽核	內部稽核、申訴管道、供應商稽核
風險等級	低	低	低	低	低
減緩與補償措施	人權意識的培訓，增強他們對人權問題的認識和敏感度	與員工代表和工會進行定期對話，並根據反饋調整政策和措施。	1.宣導禁止聘任童工政策 2.違法聘任懲處 3.定期稽核	人權意識的培訓，增強他們對人權問題的認識和敏感度	給予受害者支持，採取適當的措施處理施加歧視的人。
政策承諾與連結	台北總部: 1.勞基法2.性別平等工作法 3.員工手冊4.人權政策 https://irs.atechoem.com/investors/article/30/29_1/				
	宜昌廠:員工手冊及CSR-B013、反歧視反騷擾管理程序	宜昌:員工手冊及CSR-B014自由結社及集體談判權利管理程序	宜昌廠:員工手冊及CSR-B001童工及未成年管理程序	宜昌廠:員工手冊	宜昌廠:員工手冊及CSR-B005女職工保護管理程序
	石排廠:勞工與道德手冊與員工手冊	石排廠:勞工與道德手冊與員工手冊	石排廠:勞工與道德手冊與員工手冊	石排廠:勞工與道德手冊與員工手冊	石排廠:勞工與道德手冊與員工手冊

人權風險辨識政策

為確保亞元科技的人權政策能夠被所有相關方理解與實踐，我們致力於提供多元且持續的溝通與訓練。我們深信，透過有效的宣導與教育，能讓所有工作者及利害關係人了解自身權益，並共同維護一個尊重人權的環境。訓練與宣導機制亞元科技採用多種方式確保人權政策的普及性：

- 新進人員訓練：所有新進員工(包含非員工)在報到時即會安排人權政策教育訓練課程，確保他們在加入公司之初即對相關政策有基本認識。
- 定期與多元宣導：我們透過正式或非正式會議、內部溝通平台與意見反映平台等不同管道，定期進行人權政策的教育與宣導。這包含了政策內容、行為規範、以及申訴管道的說明。
- 公開揭露：亞元科技的各項人權政策皆公開揭露於公司官方網站及永續報告書中，方便所有員工、外部工作者、供應商及其他外部利害關係人隨時查閱。

2024 年人權教育訓練紀錄

地區	臺灣(臺灣)
人權教育訓練總時數(單位:人時數)	50
人權教育訓練全體員工受訓比例	34%

人權政策之溝通與補救措施

為確保所有人權議題皆能被即時識別、有效溝通並妥善補救，亞元科技已建立健全的意見反映與申訴機制。我們深信，開放的溝通管道與公正的調查程序，是落實人權承諾的關鍵。

溝通與申訴機制

亞元科技設置了意見反映平台與專用意見信箱，旨在為所有工作者（包括正式員工、派遣員工等）及外部利害關係人（如供應商、客戶、社區居民等）提供暢通的溝通管道。透過這些平台，利害關係人可針對以下人權相關議題提出意見：

- 政策改進建議：針對本公司人權政策、實務或程序提出優化建議。
- 潛在風險警示：預警可能導致人權負面衝擊的潛在風險或趨勢。
- 申訴違反人權案件：檢舉任何疑似違反人權的事件或行為。

案件調查與補救措施

為確保所有申訴或檢舉案件的審核與調查過程公正透明，亞元科技已建立跨部門合作機制。由永續發展委員會、稽核部、及人力資源部共同組成跨部門小組，負責：

- **獨立調查：**對人權事件進行客觀、公正的調查與事實認定。
- **審核評估：**綜合評估事件性質、影響範圍及責任歸屬。
- **訂定改善措施：**根據調查結果，制定並推動具體的改善與補救措施，以防止類似事件再次發生。
- **保密原則：**對於申訴人身份及案件內容，將依最高標準進行保密，並確保申訴人不會因此遭受任何形式的報復。

2024 年度執行成效

截至 2024 年底，亞元科技在人權保障方面取得了以下成效：

- **無歧視事件：**本公司未發生任何經確認之歧視事件。
- **無聘僱童工：**嚴格遵守勞動法規，未有聘僱童工之情事。
- **無違反工時與休息規定：**未有因違反工時及休息相關勞動法令規範而遭主管機關裁罰之紀錄。

亞元科技將持續監控並優化人權保障機制，確保所有利害關係人都能在安全且尊重的環境中工作與互動。

2.4.3 法規遵循

本公司依據《公開發行公司內部控制制度處理準則》及其他相關法規，制定並定期修訂各項內部作業辦法，確保作業程序與最新主管機關法令規定保持一致，並有效控管法遵風險。針對集團運作，本公司同步要求各子公司遵循其營運所在地之法律與規範，避免因違反當地法令而產生任何重大罰責風險。為落實公司核心價值與高度職業倫理，本公司訂有：

- 《道德行為準則》
- 《誠信廉潔行為指南》

並已將相關政策文件公開於公司網站，提供全體員工與利害關係人查閱，強化誠信文化與企業治理精神。本公司持續透過教育訓練與內控機制，強化員工於日常業務中對企業倫理、法規遵循及行為標準之認知與執行，確保公司聲譽與社會信任。

2024 本公司未發生任何違反環境、社會或公司治理相關法令之事件，亦無主管機關處分紀錄。

2.5 風險管理

管理方針

本公司秉持穩健經營與永續發展原則，建構涵蓋環境（Environmental）、社會（Social）與公司治理（Governance）構面的 ESG 風險管理體系。參考國際標準如 TCFD、GRI Standards 等，訂定以下 ESG 風險管理方針。

組織治理與責任分工

- 董事會：負最終監督責任，定期審閱重大風險議題與因應策略。
- 永續發展委員會：統籌風險辨識、評估與應對計畫之制訂與執行，並整合 ESG 相關風險與機會。
- 各部門風險管理責任人：就各自職能範疇進行風險識別與通報，確保日常運作風險管理措施有效實施。

2.5.1 風險議題辨識與因應措施

ESG 風險議題辨識與評估

依據雙重重大性分析原則（Double Materiality），辨識可能對公司財務績效或利害關係人造成實質影響之 ESG 風險，包括但不限於：

- **環境風險**：氣候變遷、碳排放、能源轉型、資源枯竭
- **社會風險**：勞資關係、資訊安全與個人資料、企業聲譽
- **經濟風險**：供應鏈、匯率波動、法令遵循

透過量化與質化指標：以「發生可能性 × 影響程度」計算風險等級，並分級管理。

ESG 風險分類與減緩策略

構面	風險項目	風險說明	減緩措施
經濟	供應鏈中斷風險	地緣政治、極端氣候導致原物料供應不穩定	發展在地與多元供應來源、建立供應商風險監控機制
	匯率波動風險	匯率變動影響國際採購成本或營收	建立匯率避險策略與外匯風險控管機制
	法規遵循風險	國內外ESG揭露、環境法令日趨嚴格	定期法遵稽核、建立合規追蹤與教育訓練制度
環境	碳費/碳稅風險	面對未來碳定價政策，提高生產成本壓力	建立碳盤查制度、導入節能設備、購買綠電
	廢棄物管理風險	廢棄物處理不當導致違法與形象損害	建立完善廢棄物分類及清運管理流程
	水資源風險	缺水或水源污染可能影響生產	設置水回收系統、建立節水作業指引與應變計畫
社會	勞資關係風險	勞動條件、溝通機制不足導致罷工或離職潮	強化員工參與機制、建置職場溝通與申訴制度
	資安與個資風險	員工個資外洩造成信任危機與法遵問題	落實資安管理程序、定期演練
	企業聲譽風險	ESG爭議事件影響品牌形象與信賴度	建立危機溝通SOP、強化內部控管與外部揭露品質

2.6 氣候變遷風險機會

氣候變遷對企業經營已產生實質影響，包括能源成本、原物料取得、運輸中斷與法規合規壓力等風險。本公司依據 TCFD 四大揭露主軸（治理、策略、風險管理、指標與目標），初步盤點並回應氣候變遷相關風險與機會，揭露氣候治理相關資訊，持續提升氣候韌性，促進永續經營，為邁向淨零排放奠定管理基礎。

氣候變遷風險：

類型	風險項目	潛在影響
轉型風險	能源政策變動（如碳費、碳稅）	營運成本增加，需導入節能設備與碳盤查
法規風險	客戶要求供應鏈碳足跡揭露	若未能應對，可能失去合作機會
實體風險	極端氣候（如暴雨、中斷物流）	原料交期延誤，生產中斷風險提高

2.6.1 氣候治理

董事會監督

本公司董事會為公司治理的最高權責單位，董事會除了將氣候議題納入公司治理與經營戰略的考量，更將氣候風險與機會管理融入整體政策之中，透過持續監督各項風險管理機制的執行，期許在業務持續成長的同時，也能落實氣候變遷相關管理作為，展現本公司對於氣候治理的重視。

永續功能工作小組

氣候相關議題由永續長召集永續管理委員會及其下永續環境功能小組進行管理，小組成員則由各相關對應部門指派人員組成，負責鑑別、評估和管理氣候相關風險和機會及訂定其策略與目標，持續進行氣候風險、機會之分析與管控，負責氣候永續策略規劃，確保氣候行動之落實，並定期將執行情形提報永續管理委員會。

整合風險管理制度

本公司運用(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)提供

之架構，建立氣候相關風險與機會之鑑別流程，運用此預防方針為本公司之環境風險評估措施方法，幫助本公司在進行環境管理減少及避免環境負面衝擊。

風險鑑別流程



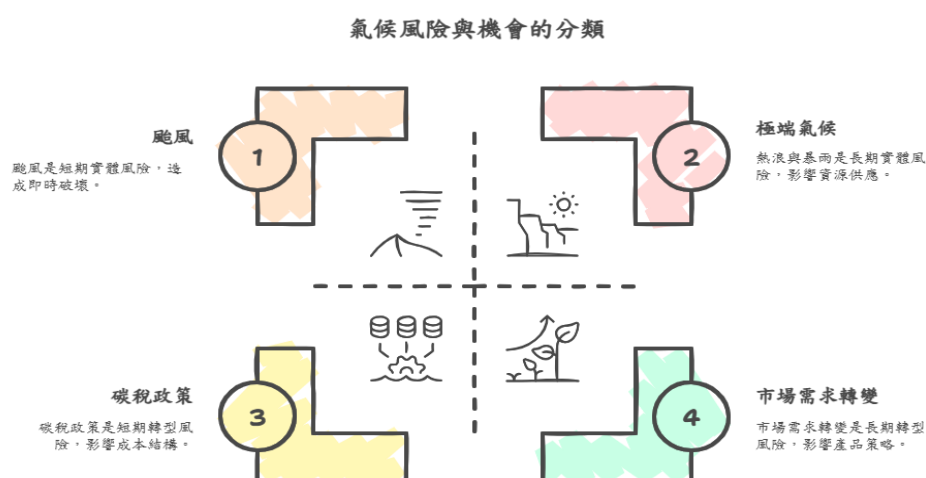
2.6.2 氣候風險機會鑑別評估

為提升本公司氣候風險與機會資訊揭露之透明度與一致性，我們參酌下列來源進行系統性分析：

- (1) 國內外氣候風險評估技術報告（如 IPCC、TCFD 指南）
- (2) 組織營運地區適用之法規與政策（含氣候調適與碳定價制度）
- (3) 同業 ESG 報告揭露實務與情境對標資料
- (4) 外部顧問與專業機構提供之風險觀點與氣候趨勢評析

各項目之實際與潛在影響，及其對公司營運、財務、資產與供應鏈之衝擊情境，詳列於下一節「氣候風險與機會說明」中。

▼ 氣候變遷風險矩陣圖

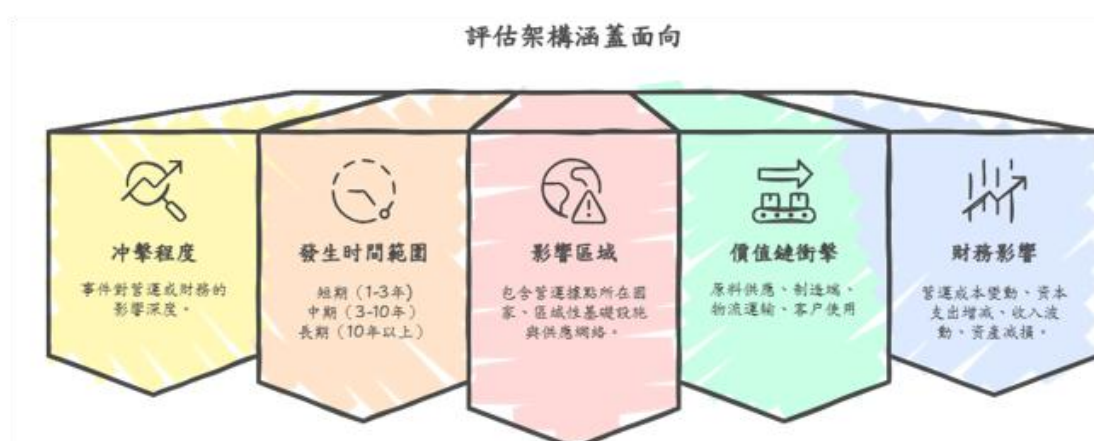


2.6.3 氣候風險機會衝擊評估

在董事會及永續發展委員會的治理與推動下，本公司採用系統性分析流程，評估氣候相關風險與機會對本公司營運策略、財務表現及價值鏈管理所可能造成之實際與潛在影響。

本公司評估架構涵蓋下列面向：

- **衝擊程度：**事件對營運或財務的影響深度。
- **時間範疇：**短期（1–3 年）、中期（3–10 年）、長期（10 年以上）。
- **影響區域：**包含營運據點所在國家、區域性基礎設施與供應網絡。
- **價值鏈衝擊：**原料供應、製造端、物流運輸、客戶使用階段等。
- **財務影響類型：**營運成本變動、資本支出增減、收入波動、資產減損等。



透過上述評估流程，本公司研擬並實施具體的氣候因應策略與調適行動，以提升組織之氣候韌性與競爭力，並對氣候變遷帶來的機會如能源轉型、市場轉型等進行積極回應，為系統性辨識氣候風險與機會對企業造成之時間性衝擊。

本公司將衝擊程度以及對財務的影響擬定政策說明如下：

氣候變遷風險衝擊及因應之機會							
主類別	子類別	風險項目	衝擊說明	財務影響說明	影響程度	發生頻率	發生可能性
轉型風險	政策法規風險	碳稅制度上路	隨台灣碳費制度實施，製程碳排增加營運成本	增加原料生產與能源使用成本，削弱國際競爭力	5	4	5
實體風險	立即性風險	暴雨導致淹水	據點所在區域排水系統無法負荷，造成停工	生產中斷、設備損壞、需額外防災建設費用	4	3	3
		颱風侵襲	建築設施與電力、通訊系統易受損，物流中斷	生產延誤、進出貨停滯、需加保防災險及支付修繕費用	4	3	4
		低溫寒流	道路結冰導致運輸中斷或缺料、低溫停工	停工影響產能、遞延交貨影響營業收入	3	2	2
		強風衝擊	電力設施損毀導致停電、建築物或設施損壞	停工影響營收、受損的建物產生修繕費	3	3	3

註：分數越大，代表影響程度越大，0代表不會造成影響。

2.6.4 氣候相關指標與目標

本公司依據氣候相關風險與機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、內部能資源使用等氣候相關指標，以追蹤管理成效。

溫室氣體

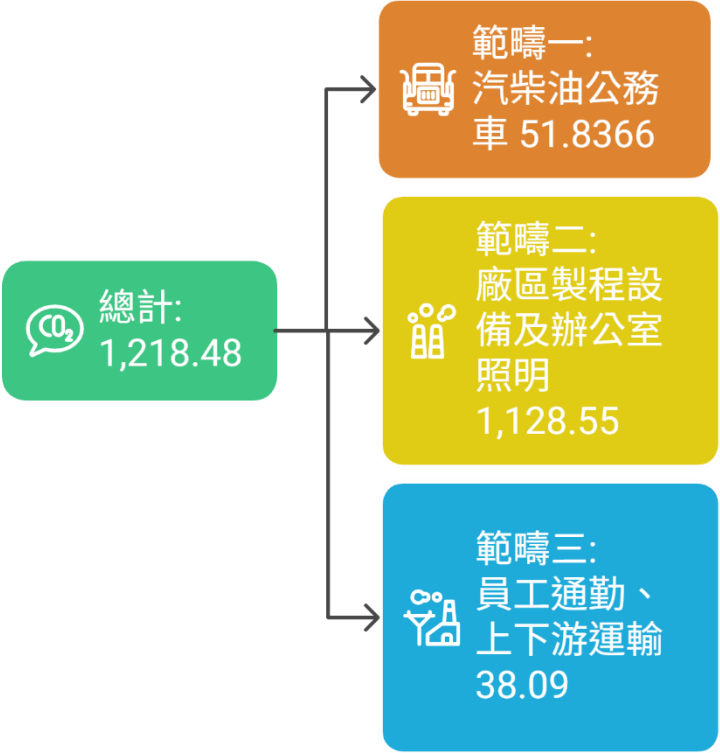
配合台灣(National Development Council)公布之 2050 淨零碳排目標，本公司為能面對氣候變遷所造成的衝擊及精準掌握營運活動產生溫室氣體與碳排放情形，於 2023 年 7 月子公司亞元宜昌電源變壓器產品，經第三方認證查證合格，總公司及其他營運據點亦於 2024 年依循 ISO 14064-1：2018 查證準則進行溫室氣體盤查作業，利用管理系統建置、產品碳足跡計算、進行外部第三方確信，以及各相關教育訓練等，逐步完善氣候相關管理指標，期許未來在追求企業成長的同時，也能照顧環境與社會。

本公司碳足跡計算參數引用經濟部能源署、環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版、台灣碳足跡資訊網、中國 CPCD、中華人民共和國生態環境部等做為科學減量基礎，訂定減量目標。以 2024 年做為基準年，訂定 2025 年及 2030 年等短中期目標之減排百分比，配合台灣 NDC 溫室氣體減量路徑，設定 2025 年溫室氣體排放量較基準年 2024 年減量 5%、2026 年較基準年減量 10%、2030 較基準年減量 15% 為努力方向。

2024 年度溫室氣體排放量如下圖:

類別	排放來源	2024年排放量(噸CO ₂ e)
範疇一	汽柴油公務車	51.8366
範疇二	廠區製程設備及辦公室照明	1,128.55
範疇三	採購、銷售、運輸、及其他營業活動	38.09
總計		1,218.48

CO₂ 2025年溫室氣體排放來源分析



環境管理

為提升能源使用效率與減碳目標，邁向永續營運之願景，本公司積極推動多項節能減碳的措施，說明如下：

- 環保意識宣導
對全體員工進行相關教育宣導，鼓勵員工日常節電習慣，如隨手關燈、關閉未使用設備等，強化節能行動轉化為組織文化。
- 參與公益環保行動
組織員工參與淨灘、淨山等環保活動，提升環保意識與企業公民責任。
- 推動電子化作業
導入電子簽核與數位作業流程，以降低紙張耗用與能源消耗，同時提升行政作業效率，實現節能與效率兼顧之管理目標。
- 設備節能升級
評估汰換耗能設備，優先採購具能源效率標章之設備，如空調系統、省電 LED 燈具等。
- 廢棄物妥善處理與回收
針對電子廢棄物與一般生活廢棄物，依各營運據點所在地環保法規執行，避免資源浪費與環境污染，並委託合格處理業者妥善處理。
- 辦公空間能源管理
於公用區域實施空調溫控管理，並設定事務設備自動休眠機制，進一步改善能源使用效率，落實節能行為制度化與常態化。



3 產品服務



3.1 產品服務

亞元科技股份有限公司的產品涵蓋四大區塊：磁性元件、電源解決方案、無線解決方案以及綠色能源科技。公司總部位於台北市，並在中國的華南地區（東莞）和華中地區（湖北宜昌）設有生產基地。我們通過自主品牌 AtechOEM 進行產品的研發、設計、生產和銷售，同時提供全面的 ODM/OEM 服務。我們擁有豐富的產品經驗，致力於向客戶提供優質且具競爭力的產品與服務。客戶滿意、品質至上、精益求精是我們始終堅持的信念與承諾。亞元科技恪守「品質、創新、服務」之核心價值，將永續理念深植於產品設計與製造流程之中。我們傾力研發兼具環境友善與高效性能的產品，並透過以下精進策略，具體實踐永續發展之宏圖：

- 綠色設計與材質精選：於產品開發之初，即縝密考量環境影響，優先選用低碳足跡、可循環再生之材質，並恪遵 RoHS、REACH 等國際環保規範，以最大限度降低對生態之負荷。
- 能效躍升：持續優化產品電氣性能，致力提升能源轉換效率，有效降低整體能耗，助力客戶達成節能減碳之願景。
- 全生命週期管理：建構完善的產品生命週期管理機制，自設計、生產、使用乃至回收階段，進行全方位環境足跡評估與優化，力求資源循環、物盡其用。
- 協作共創：與價值鏈夥伴緊密攜手，深入洞悉其永續發展需求，量身定制解決方案，共築綠色供應鏈，協力推動永續產品之創新與實踐。

3.1.1 產品服務簡介

亞元科技(股份)公司產品範圍涵蓋：磁性元件、電源解決方案、無線解決方案、綠能科技等四大區塊。公司總部設立於台北市，並在中國華南(東莞)、華中(湖北宜昌)建立生產據點。我們不僅以自有品牌 AtechOEM 從事產品研發設計、製造到銷售，更提供客戶全方位 ODM/OEM 的服務！我們累積了豐富的產品經驗，提供客戶優質且具競爭力的產品與服務。客戶滿意，品質至上，精益求精

是我們一貫的堅持與承諾！公司將永續發展理念深植於產品設計與製造流程，致力於開發環保、高效能的解決方案，以滿足客戶與環境的雙重需求。我們的產品策略緊扣 ESG 原則，透過綠色設計、能源效率優化、全生命週期管理及客戶協作，實踐企業永續目標。

一、綠色設計與材料選用

在產品開發初期即納入環境影響評估，優先選用低碳、可回收材料，並嚴格遵循 RoHS、REACH 等國際環保規範，確保產品符合永續標準，減少對生態的負面衝擊。

二、能源效率提升

透過創新技術優化產品電性能，提高能源轉換效率，降低客戶端的使用能耗，協助其達成節能減碳目標，同時促進綠色能源應用。

三、產品生命週期管理

建立從設計、生產、使用到回收的完整生命週期管理機制，系統性評估與最小化環境碳足跡，確保資源有效利用並減少廢棄物產生。

四、客戶合作與創新

與客戶緊密合作，針對永續提供客製化解決方案，攜手推動綠色供應鏈發展。持續創新永續產品，共創低碳未來。

亞元科技透過上述策略，將永續理念轉化為實際行動，不僅提升產品競爭力，更積極回應全球環境挑戰，實踐企業社會責任。

永續產品開發



3.2 產品健康與安全

產品品質與安全管理

亞元科技股份有限公司深知電源供應器作為終端設備之電力核心，其安全性與可靠性直接關係到使用者的人身安全與財產保障。因此，我們將「產品健康與安全」列為品質管理體系的核心目標，並透過全流程風險管理機制，確保所有產品皆符合國際安規標準，並具備可預期的保護功能，以保障使用者權益。

一、完善的安全管理架構-國際法規與標準遵循

a. 全系列產品皆依據國際安全規範設計，並依據銷售市場取得 UL、CE、CB 等多項第三方安全認證，確保各國上市法規之合規性。

b. 全生命週期風險控管機制-建置橫跨設計、製造至出貨的完整安全控管機制。

- 設計階段：導入失效模式與效應分析（FMEA），辨識潛在設計風險並進行預防性改善。
- 製造階段：實施電氣安全測試（Hi-Pot）、耐壓與漏電流測試、短路/過載保護驗證，確保產品在異常狀況下仍具保護機制。
- 出廠階段：每批次出貨產品執行 100% 安全功能測試，確保交付品質零缺陷。

二、使用者安全維護機制-為強化終端使用者對產品安全的認知與正確操作，產品提供多語言安全標識與操作指南，協助使用者正確安裝與使用產品。

- 建立產品異常之回報通道與客服應對機制，搭配 8D 問題分析與追蹤系統，實施閉環式改善流程；
- 2024 年度，達成「零重大安全客訴」及「零產品召回」紀錄，展現產品安全管理之有效性。

三、前瞻性品質與安全承諾-深化產品全生命週期之風險控管機制。

- 將綠色設計原則與無害化材料納入產品設計開發流程；
- 導入 ISO 26262（車用安全）、IEC 61508（功能安全）等進階安全標準於特殊應用領域；
- 建置以數據驅動之智慧測試系統，提升異常預警能力與製程精準度；
- 強化產品可維修性設計，延長使用壽命並降低風險暴露。

3.2.1 產品品質管理

本公司致力於提供高品質且符合環境永續目標之產品，透過系統化設計、驗證與製造流程，確保產品在安全性、可靠度與環境友善性三方面均達國際標準。

一、國際認證與系統化品質管理

全系列產品皆符合 UL 等國際安全規範，並通過 ISO 9001 品質管理系統驗證，確保從研發設計至量產階段之流程一致性與可追溯性。透過持續改善機制，提升產品符合性與顧客滿意度。

二、綠色設計導入與材料環保管理

公司全面導入綠色設計原則 (Design for Environment, DfE)，於產品開發初期即納入環境影響考量，優先選用符合歐盟 RoHS、REACH 法規之環保材料，有效降低重金屬、有害化學物質使用，並延長產品生命週期，減少報廢與資源浪費。

三、環境與可靠度驗證

產品於開發階段即進行嚴格之環境與可靠度測試，包括：

- 極端溫度循環測試 (-40°C 至 125°C)
- 高溫高濕耐久性測試 (85°C / 85%RH)
- 高溫 (85°C) 與低溫 (-40°C) 儲存測試
- 包裝跌落測試與運輸振動模擬

以驗證產品於工業自動化、醫療設備等高標準應用場域中之穩定性與可靠性。

四、製程關鍵參數與檢驗控管

生產階段嚴格控管關鍵品質參數，包含電感值、直流電阻 (DCR)、層間短路 (Layer Short Test)、高壓耐壓測試 (Hipot)、材料耐溫等級 (CLASS B 至 F) 等，並納入製程與最終出貨檢驗項目。每批次產品皆實施統計製程控制 (SPC) 與失效分析 (FA)，以預防潛在瑕疵並持續強化產品一致性。

3.2.2 產品風險評估

本公司秉持「以設計預防風險、以系統監控全程、以行動回應異常」之原則，建構完整的產品風險管理架構，強化產品在高可靠度應用領域（如醫療、車用、航太等）中的安全性與穩定性。產品風險評估策略涵蓋以下三大面向：

一、風險預防：設計源頭控管與關鍵測試佈署

為有效預防產品故障與潛在安全風險，公司於設計階段即導入失效模式與影響分析（DFMEA），評估與預測潛在故障點，並提前優化設計。針對高壓與高溫應用場景，執行下列項目以確保產品可靠性：

- 熱穩定性設計：透過熱模擬與實測技術控制溫升，確保磁性元件於額定電流下不產生熱失控現象。
- 絕緣與耐壓安全：所有產品依據應用需求進行絕緣等級分級，並全面實施 100% 高壓耐壓測試（例如 AC 1.5kV @ 1s）。
- 電磁干擾管理：執行電磁相容性（EMC）與電磁干擾（EMI）評估，優化磁洩漏與雜散場分佈，降低對周邊電路的干擾風險。
- 局部放電檢測：針對高絕緣需求之產品執行局部放電測試（Partial Discharge Test），符合 IEC 61800-5-1 等標準，提前辨識絕緣系統潛在缺陷，延長使用壽命並提升高壓應用安全性。
- 壽命與壓力測試：對應醫療、車用、航太等關鍵應用，實施 MTBF（平均無故障時間）壽命預估與加速壓力測試，強化產品壽命預測能力。
- 電路安全雙重保障：產品設計採用防火阻燃材料，並根據客戶操作條件選用符合電流與電壓規格的線材與元件，提升使用安全。

此外，建置不良品追溯與改善機制，包含產品序號與批次紀錄系統，結合市場回饋快速定位問題產品，並依據 8D（八步驟）流程導入系統性預防對策，強化品質改善成效。

二、全生命週期監控與資訊透明

為提升產品生命週期內之可追溯性與資訊透明度，公司建置全面產品追溯系統，每一個產品皆於本體標示製造週期與序號，並於外箱註明完整批次資訊。

- 系統可追溯至生產批次、原物料來源及品管檢測紀錄，實現製造履歷管理。
- 定期匯整產品風險評估、故障分析與預防措施，納入 ESG 產品安全白皮書中對外揭露，確保利害關係人即時掌握產品安全資訊與管理成效。

三、快速應變與危機處置機制

公司建立完整之產品召回與異常應變流程，當發現潛在風險時，即刻啟動技術支援機制：

- 24 小時內由專責技術團隊提供初步處置與客戶說明；
- 3 個工作日內提出臨時對策（3D Report）；
- 7 個工作日內提交完整分析與改善報告，確保問題追根究柢並防止重發。

2024 年度目標達成情況：

本公司於 2024 年度未發生任何重大產品異常事件，有害物質管理作業亦全數符合相關法規及客戶要求，並於年度內接受多項客戶有害物質稽核，皆無發現不符合事項。本公司持續透過制度化的產品風險管理機制，強化產品之可靠性與安全性表現，並積極履行對消費者安全與產業永續的責任承諾，致力於提供穩定且具信賴性的電源解決方案。

4 永續供應



為回應全球永續發展目標 (SDGs) 及利害關係人對企業社會責任的期待，亞元科技致力於建構具韌性且具責任的供應鏈體系，透過明確的供應商管理規範，強化永續治理，落實環境保護、社會責任與商業道德之核心價值。本公司制定並推動供應商行為準則，涵蓋人權保障、勞動條件、職場健康與安全、環境保護、營運道德及管理系統等面向，期能與供應夥伴共同打造尊重人權、安全無虞、符合環保與倫理要求的供應鏈。為提升供應鏈的永續績效，亞元科技持續推動供應商稽核與輔導機制，定期評估其在勞工權益、職安衛、環境管理、道德營運及制度化管理等領域之落實情形，並以風險為基礎進行稽核優先排序。同時，本公司鼓勵供應商採用對環境影響較低的材料與製程技術，推動節能減碳措施，並強化對氣候變遷與生物多樣性議題之識別與應對能力。

透過上述策略與行動，亞元科技期能與供應商攜手實現供應鏈的韌性與永續發展，並為整體價值鏈創造長期共享價值。

4.1 產業供應鏈

亞元科技總公司為集團營運與決策中心，專責研發創新、營運管理及後勤支援等核心職能，採購規模相對集中於生產端。生產作業主要由位於中國廣州的東莞廠負責電源供應器之製造，電磁元件則由湖北宜昌廠生產。各生產據點依照區域產業特性與資源條件建置具效率與彈性的營運體系，以實現整體供應鏈協同效益。本公司積極推動與在地供應商之策略夥伴關係，透過優先採購在地原物料及服務，以支持當地經濟發展、減少運輸碳排，並提升供應鏈回應效率與風險因應能力。透過與地方供應商協作，我們致力於打造一個兼具敏捷性與永續韌性的供應鏈體系。

為深化供應鏈永續治理，亞元科技持續優化供應商稽核規劃，針對「人權保障、環境管理、職場健康與安全、營運道德及管理制度」等面向進行系統性評估與風險識別，確保供應夥伴之營運活動符合國際永續準則與本公司內部規範。稽核作業重點包括：

- 勞動條件合規（禁止強迫勞動與歧視、確保合理工時與報酬）
- 安全職場建置（急難應變、機械防護、作業訓練等）
- 環境保護作為（廢棄物處理、資源回收、排放管理）

- 商業道德（反貪腐、誠信交易）
- 管理系統完善性（政策、目標、追蹤與改善）

此外，公司亦鼓勵供應商發展對環境影響較低之製程與材料，採行節能設備與碳減量措施，強化對氣候變遷與生物多樣性風險的識別與管理，與供應夥伴共同邁向低碳轉型與永續價值鏈目標。

4.1.1 產業概況

2024 年，亞元科技股份有限公司持續深耕通訊用變壓器與電源供應器市場，積極應對全球科技發展帶來的機遇與挑戰。隨著 5G 網路、人工智慧（AI）、雲端運算、物聯網（IoT）及邊緣運算（Edge Computing）應用的快速普及，市場對高效能、低損耗、穩定性高的電源供應器與通訊變壓器需求不斷增長。亞元科技憑藉多年的技術經驗與專業能力，致力於提供高品質的產品，廣泛應用於網通設備、工業電腦、智慧電網、資料中心、電信基礎設施等領域，以滿足市場對高頻、高效、低功耗產品的需求。

近年來，全球數位化轉型加速，亞元科技的變壓器與電源供應器產品已廣泛應用於 ISDN、xDSL、LAN、工控 PLC 變頻器等通訊設備，並逐步擴展至 AI 伺服器、電動工具、電動車充電設備、醫療設備及其他工業級應用市場。此外，全球綠能趨勢帶動新能源產業的快速發展，智慧電網、儲能系統及電動車充電基礎設施的建設，進一步推動電源供應器與變壓器產品的需求提升。亞元科技憑藉豐富的經驗與技術優勢，積極提升產品效能並確保符合國際市場標準，以鞏固在業界的競爭力。

面對市場價格競爭與供應鏈變化，公司積極優化生產流程，提高製造效率，並強化供應鏈管理，以降低成本並提升產品競爭力。此外，亞元科技積極拓展國際市場，深化與歐美及亞太地區客戶的合作關係，以擴大全球市場佔有率。未來，公司將持續專注於技術創新與產品優化，並透過精準的市場布局，確保在通訊變壓器與電源供應器產業中保持領先地位，為全球客戶提供更優質的產品與解決方案。

4.1.2 供應鏈結構

本公司的價值鏈主要包含上游供應商電子零組件、金屬原物料等等，提供本公

司電子材料，經過研發與設計、生產、加工、處理，將成品與半成品提供給下游製造商或是應用市場。

產業鏈		
價值鏈	業務類別	產業類型
上游	通訊變壓器-鎳銅片、銅線等 無線通訊網路產品-藍芽主晶片、 電路板、快閃記憶體、可編寫儲存 記憶體等 電源供應器-PCB、MOS、IC、 Capacitor、磁性元件 Transformer、DC Cable、Case及 電子零件等	主動元件製造業 磁性元件製造業被 動元件製造業
本公司	電源供應器、充電器、通訊用變壓 器、信號變壓器、 功率變壓器、 醫療變壓器、充電變壓器、無線寬 頻產品、 無線藍芽產品	電源供應器產業 網通產業 被動元件產業 充電器/座
下游	消費性電子產品、有線與無線網通 產品、通訊產業、綠能相關產品	消費性電子產業、 網通產業、通訊產業、 汽車產業、醫療產業、 伺服器產業 綠能相關產業

- 2024 年第一階供應商之總採購金額占全年採購總額超過 80%，與前一年度持平，供應來源地區亦無顯著變動。
- 第二階供應商：其餘貢獻金額 20%以下之供應商，共計 249 家，多為輔助性材料、零配件或非關鍵服務供應商。此類供應商將依風險評估結果納入年度範本性審查與輔導機制。

亞元科技透過系統化供應商分級制度，聚焦資源於高風險與高關聯性供應商，以達成永續風險控管、品質穩定性提升及綠色供應鏈推動之目標。

4.2 供應鏈管理

亞元科技深切認知供應鏈管理對企業永續發展之關鍵性角色。雖本公司規模較小，資源配置需更為審慎，我們仍秉持高度企業責任，積極推動建構具備韌性、倫理責任與法遵精神之供應鏈體系，從而落實環境保護、勞工人權保障、誠信經營與法規遵循等核心永續價值。

一、供應商行為準則與準入機制

為確保供應商符合企業永續治理目標，我們訂定《供應商行為準則》，並要求主要供應商正式承諾遵守，內容涵蓋：

- 禁止使用衝突礦產 (Conflict Minerals)
- 尊重基本勞動人權 (不歧視、不得使用童工與強迫勞動)
- 維護工作場所安全與職業衛生
- 遵守環境相關法規與排放管理
- 恪守商業誠信與公平交易原則

同時，我們優先與具備國際認證之供應商合作，包括通過 ISO 14001 (環境管理)、ISO 45001 (職業安全衛生)、RBA (責任商業聯盟) 行為準則或 FSC (森林永續管理) 等第三方永續標準，藉以確保其營運流程及產品皆符合永續要求。

二、供應商風險評估與管理作為

亞元科技每年度對主要供應商進行永續風險評估，透過問卷調查與資料審核，評估項目涵蓋：

- 法規遵循與合規風險
- 環境管理措施與排放控制
- 勞工人權與工作條件
- 品質穩定性與交期履行能力

2024 年度，共計完成 44 家主要供應商之永續評估作業，合規比例達 100%。對於經評估列為高風險之供應商，則啟動進一步實地訪查，並提供改善建議與輔導資源，促進其營運方式與永續標準接軌。

三、強化合作與綠色轉型推動

為促進供應鏈上下游共好，亞元科技持續鼓勵供應商導入節能減碳與綠色製程，並主動分享節能輔導資源與技術交流平台，協助供應夥伴逐步邁向低碳營運與循環經濟轉型。未來，我們將：

- 強化供應商數據化管理系統建置
- 擴大供應鏈 ESG 績效監測機制
- 持續推動區域供應商的碳盤查與能效改善

展望未來，亞元科技將深化供應鏈夥伴合作，進一步導入系統化的風險辨識與管理流程，打造兼具彈性、透明性與永續價值的供應鏈網絡，共同應對氣候變遷與全球供應鏈不確定性所帶來之挑戰。

4.2.1 供應鏈稽核成效

為落實供應鏈之環境與社會責任管理，本公司依據《供應商管理程序》建構完整之供應商評鑑與稽核機制，納入環境保護、勞工人權、職業安全衛生、誠信經營等永續面向，並依 GRI 準則（308、414 系列）與台灣金管會永續揭露準則書規範持續精進。截至 2024 年底，本公司共有 184 家合格供應商，其中 4 家為本年度新開發廠商。全年共完成 7 家供應商之現場稽核，並對其中 4 家進行環境與社會衝擊評估，評估內容涵蓋環境管理制度、能源與資源使用、廢棄物與排放管理、勞工權益保障、工作場所安全、供應商對在地社區之潛在影響等指標。

針對第一階供應商之實體廠區，本公司依據《供應商外發廠現場評鑑表》執行現場稽核，2024 年度共完成 7 家廠區之稽核，占全部第一階供應商廠區總數之 50%。稽核過程涵蓋書面文件審查、現場巡查、員工訪談等方法，確保資料真實性與執行一致性。

稽核結果顯示無供應商屬高風險等級，亦未發現重大實際或潛在之負面環境與社會衝擊。

▼2024 年度供應商稽核結果

2024年度供應商稽核	面向	供應商 總家數
稽核項目		7
已進行對環境與社會衝擊性評估供應商數量	環境	7
	社會	7
已鑑別重大實際或潛在負面衝擊供應商數量	環境	0
	社會	0
經評估後同意改善的供應商百分比	環境	0
	社會	0
經評估後終止關係的百分比	環境	0
	社會	0
經評估後終止原因	環境	0
	社會	0

4.2.2 供應鏈管理政策

本公司致力於推動負責任且具永續性的供應鏈管理，已建立並實施《供應商永續管理準則》，以系統性方式監督供應商於以下五大永續議題的表現：勞工權益保障、職業健康與安全、環境保護、商業道德準則，以及永續管理系統建置。

本公司要求所有新進及現有供應商，須承諾遵循前述準則，並共同致力於實現永續發展與環境責任目標。為確管理機制有效執行，我們採行三階段供應鏈管理流程：

1. 供應商初始評估：針對新供應商進行永續風險與合規性審查，確認其符合本公司永續要求。
2. 風險識別與管理：定期對現有供應商進行稽核與風險評估，特別關注高風險產業與關鍵原物料來源。
3. 持續改善與輔導：針對發現之缺失提供改善建議與輔導機制，協助供應商提升其 ESG 管理能力。

本公司供應鏈管理涵蓋第一階層供應商（Tier 1）及第二階層供應商（Tier 2），以擴大永續影響力，實現全價值鏈的責任治理。

▼ 供應商管理三階段

供應商登錄管理	供應商評核項目	供應商改進措施
RBA準則 供應商管理準則 新供應商評核表	年度調查、產品品質 協議、產品交期、配 合度，價格等	教育訓練與輔導、 複稽作業、 限期改善措施、

新供應商評估

本公司在建立與新供應商之合作關係前，嚴格依據《供應商管理準則》進行篩選與評估，評核工具包括：新供應商評估表、供應商環境倡議聲明書，以及符合環境與社會衝擊標準的永續發展指標。此機制旨在確認潛在供應商是否具備推動 ESG 的能力與承諾。新供應商若具備下列資格優先取得合作資格：

- 通過 ISO 9001 (品質管理) 與 ISO 14001 (環境管理) 等國際認證。
- 簽署下列承諾文件：
 1. 《供應商行為準則遵循聲明書》
 2. 《品質保證協議》
 3. 《年度環境調查表》

此外，新供應商必須通過本公司執行之永續稽核程序，涵蓋環境與社會兩大指標，包括但不限於：碳排管理、廢棄物處理、勞工權益、工作安全與倫理合規性。為落實企業社會責任，本公司已將 CSR (企業社會責任) 條款納入所有供應商合約中，明定供應商應一同遵循 ESG 相關承諾與作為長期合作目標。若供應商違反相關規範條款，本公司有權要求限期改善；經改善未果者，將依法終止或解除合約，以維護供應鏈的永續誠信。

2024 經由上述環境與社會衝擊評估程序審核通過並完成簽約之新供應商共計 104 家，占新進供應商比例之 100%，顯示本公司全面落實供應鏈永續管理政策。

現有供應商風險管理

本公司每年定期執行供應商永續績效稽核與管理評估，稽核內容涵蓋以下關鍵指標：勞工權益保障、職業健康與安全、環境保護、道德規範、永續管理系統、產品品質、交貨準時性、配合度與營運穩定性等面向。所有合作供應商亦須配合本公司進行年度永續衝擊調查，範疇包含：

- **環境面向風險評估**：如能源使用效率、溫室氣體排放、碳足跡計算、廢棄物管理與污染防治等。

- **社會面向風險評估：**如禁止歧視、尊重結社自由與團體協商權利、杜絕童工與強迫勞動、保障弱勢群體等。

供應商稽核結果依評分分為三級：

- **A 級（低風險，80 分以上）：**視為永續表現良好之優先合作夥伴，將優先納入本公司長期合作名單。
- **B 級（中風險，60–79 分）：**須接受第二次稽核，並依據缺失項目推動改善計畫與輔導機制，後續依改善成效決定合作續約與否。
- **C 級（高風險，60 分以下）：**視為不符本公司永續要求者，原則上不續約；如稽核發現其在環境或社會責任議題上造成重大不良影響，將列入永久停用名單。

透過上述制度化之供應商稽核與調查機制，本公司得以識別並控管供應鏈潛在風險，同時進行事前溝通與教育訓練、事後改善與成效檢核，以建立具韌性、透明且符合 ESG 原則的供應鏈體系，預防並減緩任何可能導致之負面影響。

供應商改進輔導

本公司與供應商維持密切合作夥伴關係，當供應商於永續稽核中評定為不合格時，將啟動供應商改善與輔導機制，以降低潛在之環境與社會風險，確保供應鏈整體責任穩定性。具體改善措施包括：

- **強化溝通與教育訓練：**針對缺失項目，協助供應商了解公司永續要求與國際標準。
- **限期改善計畫：**要求供應商於指定期限內提出並落實具體改善行動方案。
- **提高稽核與追蹤頻率：**針對中高風險供應商進行定期與突擊覆稽核，以強化監督與追蹤。

若供應商經多次溝通與協助後，仍無改善意願，或持續無法符合本公司所訂定之環境保護、勞工人權與商業倫理等永續期望標準，本公司將依契約條款終止合作關係，停止後續採購與業務往來，以確保企業責任實踐不受影響。

5 環境友善



在全球永續轉型的浪潮下，亞元科技秉持「綠色創新、永續共榮」的理念，積極推動環境友善策略，致力於降低產品全生命週期對環境的影響，並與供應鏈夥伴共同實現低碳轉型。

產品綠色設計與能效提升

亞元科技專注於電源供應器、變壓器及無線傳輸模組的研發設計，全面導入綠色設計理念，優化能源使用效率，並選用可回收材料，降低產品對環境的負面影響。

環境管理與減碳目標

我們在營運據點推行 ISO 14001 環境管理系統，並設定明確的減碳目標，致力於降低溫室氣體排放，提升能源使用效率，實現永續營運。

供應鏈永續協作

亞元科技與供應商建立長期夥伴關係，推動供應鏈環境管理，鼓勵供應商採用環保材料與製程，共同降低供應鏈的環境足跡，實現綠色供應鏈。

未來展望

展望未來，亞元科技將持續強化環境友善策略，深化綠色創新，與全球夥伴攜手邁向淨零碳排的永續未來。

5.1 物料管理

本公司產品組裝所需材料涵蓋金屬、塑膠、電子零組件及包裝用紙箱等。為落實資源永續利用與循環經濟理念，我們致力於優先採用具可回收性與可再生性之材料，並持續優化包裝設計，逐步減少不必要之包材使用，以降低對環境資源之消耗。公司自產品研發初期即導入「綠色設計 (Design for Environment, DfE) 原則」，從產品結構設計端即強化節能、省資源、易拆解回收及選用低污染性原材料之考量。同時，針對所使用之原物料執行環境與社會影響評估，透過建立材料鑑別清單與選材標準，以系統性方式降低對環境與社會可能造成之負面影響。

核心目標:

- **100% 符合國際限用物質法規：**
確保所有材料皆符合歐盟 RoHS、REACH 高關注物質 (SVHC)、中國 RoHS 等全球主要環境法規要求。
- **降低高風險化學物質依賴：**
持續淘汰特定塑化劑、鹵系阻燃劑與重金屬等高關注物質，降低對人體與環境之潛在風險。
- **提升綠色材料使用占比：**
積極導入再生塑膠、生物基塑料與其他低碳環保材料，作為替代原料以減少環境足跡。
- **建立供應鏈透明追溯機制：**
建構物料來源追蹤與驗證系統，確保所有原物料之合法性、合規性與永續性，提升供應鏈透明度與責任管理效能。

本公司 2024 年度全面完成產品限用物質合規性查驗，涵蓋歐盟 RoHS、REACH SVHC、中國 RoHS 等共計 12 項法規，涵蓋率達 100%。經由第三方驗證機構抽測及內部自主管理稽核，全年未發現任何不符合或違規通報事件。同時，針對新產品導入 (NPI) 流程建立法規比對機制，確保新材料事前驗證及風險控管到位。

5.1.1 物料管理政策

亞元科技宜昌與石排據點的產品物料與包裝材料 100%採購均來自外部供應商。宜昌據點的產品物料主要為:骨架、磁芯、鋼片及輔料包材等 5 種。包裝材料主要為紙箱、PTE 周轉盤、捲帶及卷盤等 4 種。石排據點的產品物料主要為:電路板、IC、高頻變壓器、電解電容、二極體、散熱片、線材及塑膠殼等 8 種。包裝材料主要為:紙箱、禮盒、塑膠袋、棧板等 4 種。使用的原物料不可再生物料有 2,894.2 公噸,占比 96%，分別有 IC 高頻變壓器 電解電容 二極體等材料。可再生物料 117.6 公噸, 占比 4%,分別有紙箱、禮盒、棧板等材料。因產業屬性，使用的原物料雖然可再生材料占比不大，但公司有盡量使用可回收物料，例如，散熱片,塑膠殼, 線材等材料均為可回收材料。亞元科技已訂定《有害物質管制規範》，並設置跨部門有害物質管理團隊，負責統籌產品設計、採購、生產與銷售等全流程之有害物質控管機制。公司亦要求所有供應商及委外加工廠，納入綠色產品管理要求，以確保最終產品符合無有害物質之規範，滿足國際法規

與客戶對綠色產品的期待。為降低營運活動對自然環境與人類健康之潛在衝擊，我們自研發、採購、生產至服務階段，全面落實以下環境管理原則：

1. **降低資源與能源消耗**：優化產品設計與提升製程效率，減少資源使用。
2. **減少污染與有害物質排放**：管控污染源，妥善處理廢棄物與毒性物質。
3. **提升可回收性與再利用性**：將可回收材料加入設計，提升循環利用率。
4. **促進再生資源使用**：開發替代材料與應用，減少對一次性資源之依賴。
5. **延長產品使用壽命**：強化耐用設計與可維修性，延緩產品的汰換週期。
6. **提升產品效能**：改進產品效能提升能源轉換效率，減少對環境的負荷。

透過上述全方位綠色營運策略，亞元科技致力於實現產品對環境友善、對人類安全無虞的承諾，邁向永續供應鏈與企業韌性目標。

5.1.2 物料採購

亞元科技 2024 年的產品物料及包裝材料用量合計為 269,742 公噸，其中不可再生物料與可再生物料各為 267,207 公噸及 2,535 公噸，分別占 99.1 %及 0.9%。本公司之主要營運據點:石排廠與宜昌廠，100%產品原料與包裝材料皆來自外部供應商，無自產原物料來源。

原物料主要類別如下：

- 產品物料（共 8 種）：電路板（PCB）、積體電路（IC）、高頻變壓器、電解電容器、二極體、散熱片、線材及塑膠外殼
- 包裝材料（共 4 種）：紙箱、禮盒、塑膠袋與棧板

鑒於電源供應器產業特性，多數關鍵原物料屬不可再生資源，然本公司仍致力於提高可回收與可重複使用材料的應用。例如：所有出貨棧板皆使用可回收材質製成，包裝設計亦朝向輕量化與回收性優化，以降低資源消耗與廢棄風險。未來將進一步推動原物料環境影響評估，並與供應商合作逐步提高可再生或再製材料占比，落實資源永續管理。

原物料結構 (單位：公噸)

種類	2024年度		
	不可再生物料	可再生物料	合計
產品物料	267,207	2,535	269,742
包裝材料	0	0	0
合計	267,207	2,535	269,742

使用回收料之占比 (單位：公噸)

年度	2024年		
	所有物料總量	回收料總量	占比 (%)
產品物料	269,742	0	0
包裝物料	0	0	0
合計	269,742	0	0

亞元科技 2024 年產品物料及包裝材料用量合計為 269,742 公噸，其中不可再生物料與可再生物料各為 267,207 公噸及 2,634 公噸。石排與宜昌據點的產品物料與包裝材料 100%採購均來自外部供應商。產品物料主要為電路板、IC、高頻變壓器、電解電容、二極體、散熱片、線材及塑膠殼等 8 種。包裝材料主要為紙箱、禮盒、塑膠袋、棧板等 4 種。因產業屬性，所使用的原物料雖然可再生材料占比不大，但盡量將可回收物料收集再利用，例如：棧板。

▼原物料結構 (單位：公噸)

種類	不可再生物料	可再生物料	合計
	2024 年	2024 年	2024 年
產品物料	267,207	2,634	269,841
包裝材料	0	0	0
合計	267,207	2,634	269,841

▼使用回收料占比（單位：公噸）

年度	2024 年		
種類	所有物料總量	回收料總量	占比（%）
產品物料	269,841	99	0.0
包裝物料	0	0	0
合計	269,841	99	0.0

5.1.3 物料回收再利用

資源使用效率與循環經濟實踐

亞元科技股份有限公司致力於推動永續生產，秉持資源有效利用原則，積極支持循環經濟的發展方向。考量本公司產品需滿足高品質與高安全性的設計規範，現階段製程中尚無法直接導入回收材料，惟本公司透過多項具體作法，持續邁向綠色製造與資源永續的目標。主要執行措施包括：

- **精準管理物料採購與用量控制**：透過數據化管理與 BOM 優化，降低原料耗損與庫存浪費。
- **導入高效率製程設備**：優化生產流程，提升原物料轉化率，減少報廢與邊料產生。
- **強化綠色供應鏈合作**：鼓勵關鍵原物料供應商導入環保認證材料及低碳解決方案。
- **產品設計導向永續**：提升產品之耐用性、模組化與可維修性，以延長產品壽命並降低報廢率。
- **包裝減量與再利用策略**：採用可回收或環保包材，降低包裝材料對環境之間接衝擊。

展望未來，本公司將持續關注產業技術發展趨勢與回收材料之技術成熟度，並評估其在品質、安全與法規符合性前提下之導入可行性，尋求更具永續性的材料替代方案，以實現產品全生命週期的環境影響最小化。

5.2 能源治理

本公司作為專注於電源供應器與磁性元件產品的製造商，深知能源使用對環境與企業營運的重要性。雖資源有限，我們仍秉持「精進能效、減碳降耗」的原則，積極推動務實可行的能源治理措施，以實現永續經營的目標。我們認同氣候變遷對全球產業鏈所帶來的挑戰，並參照《全球報導倡議組織》(GRI) 302 能源標準，逐步建立本公司之能源管理架構。透過內部管理機制的強化與基礎數據的建立，我們逐年檢視主要能源（如電力）之使用情形，並導入節能設備、優化製程與員工節能教育，以提升整體能源使用效率。儘管在轉型資源上受限，本公司仍致力於尋求與供應商合作機會、參與外部節能輔導計畫，並期許未來能逐步導入綠電或再生能源方案，降低營運對環境的衝擊。我們相信，能源治理不僅是環保責任的展現，更是企業永續韌性的基石。透過持續改善與透明揭露，我們希望與利害關係人攜手，共同邁向低碳未來。

5.2.1 能源管理

面對日益嚴峻的能源短缺、全球暖化及氣候變遷挑戰，能源效率提升與能源轉型已成為全球產業政策的核心。本公司深知能源的選擇與使用，不僅影響營運成本，更關係到企業對環境保護與氣候風險管理的責任。為因應上述趨勢，亞元科技積極推動能源永續管理，致力於提升能源使用效率、降低整體能耗與碳排放強度，以減緩對氣候變遷之衝擊，並提升營運韌性。

一、管理制度與標準導入

本公司宜昌廠與石排廠皆已通過 ISO 14001:2015 環境管理系統驗證，並持續維持有效運作，作為能源與環境風險管理之制度基礎。依據 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查準則，定期執行能資源盤點與碳排查核，並涵蓋廠區範疇一、範疇二能源使用。建立能源使用量估算與稽核流程，包括自行評估、連續監測、定期量測及財務推估等方法，以完整掌握各廠區能源消耗情況。

二、能源管理架構與執行機制

設立專責之能源管理單位，統籌各營運據點能源使用現況、數據整合與績效追蹤。對各廠區主要能源使用項目進行分析與風險評估，據以擬定節能改善措施。

三、實施成效與未來規劃

截至 2024 年底，已完成 ISO 14064 數據盤查與整合報告初稿，預計將於 2025 年 3 月完成外部第三方查證程序。

- (1)推動多項節能措施 (如高效照明替換、空調系統優化、生產設備能耗管理) ，預估全年節省電力降低 10%用電度數。
- (2)定期召開能源績效會議，由監督單位審視能源政策推動成效，並依實際狀況滾動式修正能源改善計畫。

四、組織內部教育與文化推廣

- (1)加強節能減碳意識，舉辦能源政策宣導會、節能知識講座及線上學習課程。
- (2)建立節能倡議制度，鼓勵員工提出改善建議。

亞元科技將持續強化能源管理制度、推動綠色轉型與節能創新，以實現減碳承諾，朝向低碳製造、永續營運目標邁進。

能源管理監督單位	各據點負責單位：廠長室	單位職掌：設定目標
	各據點負責單位：管理部總務課	單位職掌：ISO14064 持續有效運行

5.2.2 能源消耗

2024 年度亞元科技能源總消耗量為 7,629.689 吉焦耳(GJ)，能源密集度為 10.634(GJ/每百萬元營收)。本公司屬電子零組件製造業，能源消耗以市電為主，占總能源消耗約 98%。主要用於生產線之自動化設備、測試機台及環境控制系統 (空調與無塵室)。公司於例行保養期間使用備援柴油發電機，在後續節能規劃上，將持續以降低電力使用為主要目標。

亞元科技能源消耗分析表 (單位：吉焦耳 GJ)

能耗項目		能源消耗量 ^註	能源消耗百分比
		2024年	2024年
外購非再生能源	化石燃料	411.82	5
	外購電力	7,217.87	95
非再生能源總消耗量		7,629.69	100
能源總消耗量		7,629.69	註1：熱值採用經濟部能源局，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。 註2：選用此分母的原因，本公司屬於工廠性質產業故選用百萬營收為密集度分母。
能源密集度(GJ/每百萬元營收)		10.634	

化石燃料燃料細項分析

能耗項目	能源消耗量
	2024 年
車用汽油	209.322
柴油	68.845
液化石油氣	133.653

5.2.3 節能措施

亞元科技以 2024 年作為能源管理之基準年度，由於過往年度未全面蒐集可比較之能源使用數據，故目前尚無法進行歷年基準差異之趨勢分析。未來將持續建置完整之能源盤查與管理系統，以利長期成效追蹤與績效衡量。

儘管如此，公司對能源管理高度重視，2024 年度已著手推動多項具體節能行動，重點措施如下所示：

一、優化製程設備

- (1)壓縮空氣系統改造: 評估將傳統定速空壓機汰換為變頻空壓機，並同步加裝洩漏檢測感測器與排氣回收模組。
- (2)生產線待機節能機制:導入產線待機自動斷電系統，閒置設備自動休眠模式。
- (3)將負荷過大的耗電設備，評估其耗能狀況制定汰換計畫。

二、建築與公設節能

(1)汰換照明:將廠內傳統 T8/T5 燈具汰換為高效節能 LED 燈具，並整合感應式控制。

(2)空調系統能效升級:汰換舊型中央空調主機為高效能之變頻空調，並進行管線絕緣強化。

三、管理與行為面措施

(1)設備用電行為管理制度:建立設備節電操作 SOP，教育員工正確開關機順序、避免長時間閒置。

(2)定期能源稽核制度:每半年由能源管理單位實施一次內部能耗盤點與改善建議審查。

5.3 排放監控

本公司為組裝型製造業，未涉及大量燃燒或化學反應製程，主要排放來源為辦公與廠務用電。公司無固定污染源，惟不定期委託第三方檢測空氣品質及排風處理設施效率，均符合《空氣污染防治法》相關規範。

5.3.1 溫室氣體盤查

A.溫室氣體盤查標準與驗證機制

亞元科技依據《ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準》執行組織碳盤查作業，並採行「營運控制法」界定組織邊界。於鑑別排放源時，綜合考量排放頻率、影響程度、可量化性及風險水準等因素，作為類別 3 至類別 6 是否納入盤查範圍之判斷依據。自 2024 年起，本公司正式啟動年度溫室氣體盤查作業，並以 2024 年作為盤查之基準年 (Base Year)，未來將據以進行排放趨勢監測與減碳成效評估。盤查結果並委由具公信力之第三方機構進行查證，以確保數據正確性與透明度。

B. 組織邊界與報告邊界

本年度碳盤查之組織邊界涵蓋本公司之宜昌廠與石排廠，報告邊界則涵蓋下列排放類別與來源：

- Scope 1：包含固定排放源、移動排放源、逸散排放源及製程排放源等直接排放。
- Scope 2：來自外購電力之間接排放。
- Scope 3：涵蓋員工通勤、供應鏈運輸與配送、產品購買與使用、廢棄物處置等。

本公司已針對上述邊界內之溫室氣體排放來源進行鑑別，並涵蓋七種國際認定之主要溫室氣體，包括：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)共 7 溫室氣體。

C. 排放計算方法與係數來源

本公司採用「排放係數法 (Emission Factor Method)」進行碳排量計算，透過活動數據乘以對應排放係數與全球暖化潛勢值 (GWP)，換算為二氧化碳當量 (CO₂e)，其單位為公噸 CO₂e (tCO₂e)。

- 排放係數來源：依據行政院環境部公布之《溫室氣體排放係數管理表》(版本 6.0.4)。
- GWP 數值：採用政府公告參照 IPCC (氣候變遷政府間小組) 之最新 GWP 值。

D. 2024 年度溫室氣體排放量與強度指標

亞元科技於 2024 年之溫室氣體總排放量為 1,218.482 公噸 CO₂e。為精準掌握碳排放效率與減排成效，本公司同步導入三項排放強度指標進行密集度評估，分別以總營收、員工人數及廢棄物產出量作為換算基準，計算如下：

指標	排放強度 (CO ₂ e)
每百萬元營收碳排放量	1.7 噸/ 百萬元
每名員工碳排放量	2.8 噸/ 員工
每噸廢棄物碳排放量	16.3 噸/ 噸廢棄物

本年度為本公司首次揭露溫室氣體盤查資訊，亦設定為基準年（Base Year），故目前尚無歷年比較數據，未來將以本年數據作為後續趨勢追蹤與減量績效評估之基礎。

溫室氣體排放量分析表	
2024年溫室氣體排放量(單位：tCO ₂ e)	
範疇1	51.84
佔比 (%)	4.3%
範疇2	1,128.54
佔比 (%)	92.6%
範疇3	38.09
佔比 (%)	3.1%
溫室氣體總排放量	1,218.47
排放強度(tCO ₂ e/每百萬元營收)	1.7
排放強度(tCO ₂ e/每位員工)	2.8
排放強度(tCO ₂ e/每噸廢棄物)	16.3

5.4 水源管控

本公司用水來源為自來水，主要使用於員工日常生活及少量製程清潔用途，無工業廢水排放，排放皆透過污水管道納入市政系統。所有衛生與飲水設備均定期檢查並維護，避免水源浪費與二次污染。

5.4.1 取水排水耗水

2024 年亞元科技總取水量為 25.024 千立方公尺(百萬公升)，總淡水取水量為 0.650 千立方公尺，總排水量為 24.295 千立方公尺，總耗水量為 0.729 千立方公尺。

取水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

取水類別	水質指標	取水量	
		2024	
		所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	24.295	0
總取水量		24.295	0

註：回收百分比=回收水量÷所有地區總取水量

排水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

排水終點類別	水質指標	排水量	
		2024	
		所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	24.295	0
	其他的水	0	0
總排水量		24.295	0

耗水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

項目	2024	
	所有地區	具水資源壓力地區
總取水量	25.024	0
總排水量	24.295	0
總耗水量	0.729	0
水資源壓力地區耗水量占比(%)	0	

5.5 廢棄物監管

我們積極分類與減量事業廢棄物，並委託合格清運單位依據《廢棄物清理法》進行妥善處理。推動資源回收制度與「綠色辦公」行動，鼓勵內部員工減少一次性資源使用。

未來我們將探索更多減廢策略，如與供應商合作減量包材、推動再利用零件等計畫，邁向零廢棄目標。

5.5.1 廢棄物管理政策

本公司設置權責單位負責管控、處置及申報公司營運產生之事業廢棄物，並依循當地法規製作及申報事業廢棄物管理計劃，廢棄物處置方式皆依當地規範執行。

各據點廢棄物管理權責單位：

項目	石排據點權責單位	宜昌據點權責單位
廢棄物分類	製造部、資材部	製造部、資材部
廢棄物儲存	管理部/總務課	管理部/總務課
廢棄物數據蒐集	管理部/總務課	管理部/總務課
廢棄物申報	管理部/總務課	管理部/總務課
廢棄物處理 - 自行處理	管理部、財務部、稽核室	管理部、財務部、稽核室
廢棄物處理 - 委外處理	管理部、財務部、稽核室	管理部、財務部、稽核室

本公司廢棄物採委外處理：

本公司已建置系統化之廢棄物管理流程，透過實體表單與估算方式並行作業，完整記錄廢棄物之種類、產出量及去向。廢棄物產生量係依實際稱重與合理估算方式進行統計彙整，確保資訊之可追溯性、準確性與透明度，並作為後續推動資源化管理與效益評估之依據。

1. 一般生活垃圾：由具備合法資質之第三方（城市環保單位）定期清運，集中送往指定地點焚化處理。
2. 可回收非金屬廢棄物（如塑膠、紙箱等）：由外部廢品回收單位定期回收，回收前由財務部與管理部共同負責秤重作業，稽核室現場監督以確保數據正確性。

3. 回收錫渣：由原錫條供應商定期回收再利用，秤重程序由財務部與資材部共同執行，並由稽核室監控整體流程。
4. 事業廢棄物：如廢電子零件、含重金屬廢料等，由合格第三方清運與焚燒處理，管理部依據環保物聯網系統統計數據與實際回收重量填具「危害廢棄物轉移聯單」，並比對廠內量測重量進行交叉核對，以確保外部資料與內部數據一致。

廢棄物處理流程



公司亦定期對合作清運與回收業者執行現場或文件稽核，確保所有事業廢棄物依循本公司標準與環保法規進行合法、安全、可追溯之處理。

亞元科技廢棄物管理策略及目標：

管理策略	目標基準年	管理目標			2024 年達成率	改善措施
		短期	中期	長期		
分類收集	2024	建立廢棄物分類制度、永續教育培訓課程、稽核執行情況	提升廢棄物分類精度與資源化回收比例，導入分類追蹤系統	建立智慧化廢棄物管理平台，達成近零填埋與循環再利用	70%	改進生產工藝、優化產品設計、落實資源回收
回收處置	2024	建立可回收物清單、對廢棄物分類與盤查、審查委外處置商合約與風險盤點	提升資源回收率、將統計數據可視化、減量目標：年減 2%	建立廢棄物監控機制、可再利用材料二次再製方案導入、↓供應鏈延伸合作	70%	遵守當地回收法規

註：短中長期定義為：短 1-2 年、中 3-5 年、長 5 年以上

5.5.2 廢棄物清運處置

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 74.596 公噸，其中有害事業廢棄物為 49.540 公噸，占比 66.4%；非有害事業廢棄物為 25.056 公噸，占比 33.6%。本公司除持續從源頭進行廢棄物減量管理外，亦積極依據當地法規規範及現有可行技術，推動廢棄物之再利用與再生利用等資源化作法，提升整體資源使用效率。

在廢棄物後端處理方面，2024 年度本公司 96.7%的有害事業廢棄物及 100.0%的非有害事業廢棄物皆已委託具備合法資格之第三方專業機構進行處理，占年度總廢棄物量之 97.7%，有效確保廢棄物處理過程之合規性與環境友善性。

事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）					
年度	項目註	產生量	處置移轉量	直接處置量	儲存量
2024年	有害事業廢棄物	49.54	49.54	0	0
	非有害事業廢棄物	25.056	25.056	0	0
	總量	74.596	74.596	0	0

註：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

事業廢棄物處置移轉（回收）之方式

亞元科技的廢棄物管理策略旨在最大化資源回收利用，同時確保所有廢棄物皆以環境友善且合法合規的方式處理，以降低對環境的衝擊。本公司的廢棄物主要分為非有害事業廢棄物與有害事業廢棄物兩大類型。廢棄物處理重點放在回收利用與合規轉運。所有事業廢棄物，無論是有害或非有害，均委託具備核可資格的專業第三方業者進行清運與資源化處理。至於一般生活垃圾，則由各營運據點所在地的城市環保單位負責清運與集中處置。

2024 年度廢棄物管理績效與展望

2024 年是亞元科技在廢棄物管理揭露上的一個重要里程碑。本年度，我們首次依據 GRI 準則與 ISO 標準，對廢棄物進行全面盤查並編製移轉紀錄。2024 年處置移轉廢棄物總量合計 68.9 公噸。

由於這是首次全面性的揭露，我們理解目前的數據統計可能尚不夠完善，且缺乏前期可比較的歷史數據。然而，這正是我們未來持續精進的基石。亞元科技將以 2024 年為基準年，監控廢棄物總量變化與推動廢棄物減量、優化分類管理與循環再利用策略，提升廢棄物分類的以利循環再利用。

回收作業從處置中移轉的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	處置移轉方式	2024		
		現場	離場	小計
有害事業廢棄物	再使用準備	0	0	0
	再生利用	0	0	0
	其他回收作業	0	47.9	47.9
	小計	0	47.9	47.9
非有害事業廢棄物	再使用準備	0	0	0
	再生利用	0	0	0
	其他回收作業	0	21	21
	小計	0	21	21

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部認證資格的第三方公司清運及處理。

事業廢棄物直接處置之方式

本公司於 2024 年所產生之直接處置事業廢棄物，依性質區分為非有害事業廢棄物與有害事業廢棄物兩類。全年直接處置總量為 1.64 公噸，全數委由具認證資格之第三方專業處理業者辦理，並依規定完成申報與轉運程序。

由於 2024 年為本公司首度依據 GRI 準則與 ISO 標準進行廢棄物分類與處置資訊之完整揭露，現階段尚無可供比較之歷史數據。後續將以本年度為基準，逐步建立連續性資料，強化監測與管理作業，提升廢棄物處理透明度與合規性。

按處置作業直接處置的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）				
項目	直接處置方式	2024		
		現場	離場	小計
有害 事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0	0	0
	焚化處理（不含能源回收）	0	1.64	1.64
	掩埋處理	0	0	0
	其他直接處理	0	0	0
	總量	0	1.64	1.64
非有害 事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0	0	0
	焚化處理（不含能源回收）	0	0	0
	掩埋處理	0	0	0
	其他直接處理	0	0	0
	總量	0	0	0

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部認證資格的第三方公司清運及處理。

6 員工照護



我們透過各項福利及人權政策的制定，承諾與保障全體員工的工作權益，並給予生活及職涯發展上的支持，持續且積極的塑造良好工作環境，並遵循所有營運區域適用之聘僱法規以及國際標準，包括結社自由、隱私、禁止強迫勞動、童工，及任何不當聘僱與歧視的相關法規。

6.1 人力資本

公司秉持以人為本的立業初心，凡事以員工福祉為先。除了有效整合集團資源，致力精實聚焦，優化營運體質並確保永續發展，更用心打造兼具活力與展望的愉悅工作環境，讓每位同仁，都能實現個人職涯成長，群策群力實現共同願景。

6.1.1 人力管理

亞元科技深信員工是企業最寶貴的資產，爰以公司營運所在地之勞動法令為依據，訂定各項人力資源管理作業規章，包括招募與任用程序、獎酬制度、工作規則及職場管理辦法，並定期檢視與調整相關制度，以確保符合最新法規規範，保障全體員工之勞動基本權益與職場尊嚴。本公司明確禁止聘用童工，並嚴禁任何形式之歧視、職場性騷擾與強迫勞動行為。為維護員工工作權益，已建置獨立之申訴與舉報機制，確保所有人員皆能於安全、平等且具尊重的環境中自由工作。在用人原則上，本公司重視求才之學經歷背景、專業能力、誠信態度與工作熱忱，並依法聘僱身心障礙者，落實多元包容與平等就業之承諾。對於同職級（能）員工，一律採行相同之薪資結構、福利措施與教育訓練安排，不因性別、年齡、種族、國籍或其他非關績效之因素而有差異待遇。

此外，本公司每年定期執行績效考核制度，作為員工留任、晉升、調薪與獎金分配等人力資源決策之重要依據，藉由公平透明之制度設計，激勵員工持續成長並提升組織整體競爭力。

6.1.2 人才聘雇

員工概況

截至 2024 年 12 月 31 日，亞元科技總計聘用員工人數為 434 人，其中包含正職員工 405 人與臨時員工 29 人。除本公司自有員工外，另有部分業務由外部承攬商執行，包括辦公室及廠區之保全、清潔等支持性職務。截至 2024 年底，上述外部工作人力共計 6 人。

整體而言，本公司近三年內聘雇人力規模穩定，未出現重大異動，反映出組織運作與人力資源配置之穩定性。

2024 年底員工結構（單位：人）

聘僱類型	性別	城市			合計
		台北市	湖北	廣東	
全體員工	男性	27	31	69	127
	女性	32	193	82	307
	其他	0	0	0	0
	小計	59	224	151	434
正職員工	男性	27	29	67	123
	女性	32	174	76	282
	其他	0	0	0	0
	小計	59	203	143	405
臨時員工	男性	0	2	2	4
	女性	0	19	6	25
	其他	0	0	0	0
	小計	0	21	8	29

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

員工多元結構

截至 2024 年底，本公司員工性別比例為女性 71%、男性 29%，其中 30 至 50 歲年齡層員工占比高達 77%，為主要人力組成。為實踐多元與平等的聘僱理念，公司依《身心障礙者權益保障法》聘用身心障礙員工共 6 人，並積極提供友善工作環境；另亦聘用具原住民身分之員工共 16 人，落實本公司對於族群融合與社會責任的承諾。

在國際化人才策略方面，雖本公司目前員工以在地人力為主，惟持續致力於招募與留任具多元背景之優秀人才。截至 2024 年底，全體員工來自 2 個不同國籍，其中中國石排廠與宜昌廠各有 1 名外籍員工，惟占當地員工比例極低（0%），未對整體國籍結構造成顯著差異。

為促進工作場所之多樣性與平等，公司積極推動性別平權，並於聘僱、晉升與職涯發展過程中，嚴格落實無歧視原則。我們確保所有員工在招募、甄選、任用及晉升過程中，不因性別、族群、宗教、政治立場、婚姻狀況或身心條件而受到不公平對待，致力打造開放包容、機會均等的職場文化。

▼2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		14	18	14	388	434
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		3%	4%	3%	89%	100%
多元指標						
性別	男性	13	8	7	99	127
	女性	1	10	7	289	307
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29歲(含)以下	0	0	0	29	29
	30-50歲	10	12	13	299	334
	51歲(含)以上	4	6	1	60	71
是否具原住民身分		0	0	0	16	16
是否具身心障礙身分		0	0	0	6	6
學歷程度	博士	0	0	0	0	0
	碩士	0	4	1	3	8
	高等教育	8	12	7	118	145
	中等教育	6	2	3	87	98
	初等教育	0	0	3	180	183
國籍	本國籍	14	18	14	387	433
	外國籍	0	0	0	1	1

註：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

▼2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比（單位：%）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	93%	44%	50%	26%	29%
	女性	7%	56%	50%	74%	71%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%	0%	7%	7%
	30-50 歲	71%	67%	93%	77%	77%
	51 歲(含)以上	29%	33%	7%	15%	16%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	4%	4%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	2%	1%
學歷程度	博士	0%	0%	0%	0%	0%
	碩士	0%	22%	7%	1%	2%
	高等教育	57%	67%	50%	30%	33%
	中等教育	43%	11%	21%	22%	23%
	初等教育	0%	0%	21%	46%	42%
國籍	本國籍	100%	100%	100%	100%	100%
	外國籍	0%	0%	0%	0%	0%

註 1：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

註 2：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數

人員流動狀況

本公司秉持公平、透明與尊重人權的原則，建立完善之招募與人力資源管理制度，期盼吸引優秀人才、促進員工與企業共同成長，同時尊重員工在職涯不同階段的選擇與發展。本公司 2024 年間共計招募 297 位新進員工，包含男性 136 位、女性 161 位，且以 29 歲(含)以下之人員為主；另有 247 位員工離職（含 4 位屆齡退休人員），含 117 位男性及 130 位女性。

離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。為深化人力資源政策的持續改善，本公司要求各單位主管就所有離職個案進行離職面談，透過面對面溝通方式，了解員工離職原因與建議，並由人力資源部門彙整分析，作為未來員工留任策略與組織發展之重要依據，持續優化員工體驗與組織韌性。

資遣預告期

當公司面臨重大營運變化，例如組織調整、人力需求異動、不可抗力因素導致營運中斷，或因員工不適任需終止聘僱關係時，臺灣地區之員工終止契約程序均依《勞動基準法》辦理，依法提供預告期並給付資遣費，以保障員工基本權益。本公司依據《勞動基準法》第 16 條規定，終止勞動契約時應提前通知，預告期間如下：

- 服務不滿三日者：無須預告
- 服務不滿三個月者：提前三日通知
- 服務三個月以上未滿一年者：提前十日通知
- 服務一年以上者：提前三十日通知

如未提前通知者，應發給相當於預告期間之工資，作為替代預告期間之補償金。本公司承諾在實施人力調整措施前，將秉持合法、尊重與透明原則，妥善規劃與溝通，並提供必要之協助與資源，協助員工順利轉銜或尋求後續職涯發展機會，善盡企業責任。

2024 年新進人員總數及比例

性別	年齡	城市			總計	新進比率 (%)
		台北市	湖北	廣東		
男性	29歲(含)以下	0	5	62	67	107%
	30-50歲	6	11	44	61	
	51歲(含)以上	3	2	3	8	
	小計	9	18	109	136	
女性	29歲(含)以下	0	12	76	88	52%
	30-50歲	2	30	35	67	
	51歲(含)以上	1	3	2	6	
	小計	3	45	113	161	
其他	29歲(含)以下	0	0	0	0	0%
	30-50歲	0	0	0	0	
	51歲(含)以上	0	0	0	0	
	小計	0	0	0	0	
總計		12	63	222	297	68%

2024 年離職人員總數及比例

性別	年齡	城市			總計	離職比率 (%)
		台北市	湖北	廣東		
男性	29歲(含)以下	0	4	59	63	92%
	30-50歲	6	5	32	43	
	51歲(含)以上	8	1	2	11	
	小計	14	10	93	117	
女性	29歲(含)以下	0	6	72	78	42%
	30-50歲	4	20	24	48	
	51歲(含)以上	1	2	1	4	
	小計	5	28	97	130	
總計		19	38	190	247	57%

6.1.3 勞資協議

亞元科技致力於建立勞資互信、和諧與對等的工作環境，透過多元、暢通且制度化的溝通管道，保障勞資雙方權利義務，並持續優化工作條件與職場環境。現行溝通機制涵蓋：

- 勞資會議（依勞基法規定定期召開）
- 員工工會及其代表委員會
- 員工意見信箱與建議反映平台
- 定期員工滿意度或意見調查
- 電子郵件與即時通訊軟體（LINE/Teams/wechat 等）

透過上述管道，本公司能即時蒐集員工建議與反映，作為內部管理與制度優化之參考依據，確保員工之聲音得以被聽見並妥適回應。

宜昌據點自 2002 年成立工會，除廠長級以上主管外，所有員工皆可自由選擇加入工會，享有結社與集體談判之基本勞動權利。工會與公司依法簽訂團體協約，針對工作規則、工時、工資、福利等事項加以明訂，協約有效期間為三年，並於屆期前兩個月由勞資雙方協商續約或另訂新約，以維持良好之勞資合作關係。

截至 2024 年止，宜昌廠員工中約有 2% 為工會會員，均享有團體協約之保障。其餘未加入工會之員工，亦可透過公司所設立之多元溝通機制，表達意見與建

議，確保所有員工皆擁有平等之表意機會與申訴權利，實現公司包容與尊重的組織文化。

本公司宜昌廠於 2002 年成立工會，除廠長職級以上人員外均可加入工會成為會員，工會與公司簽有團體協約，訂定工作規則與勞動條件，協約有效期為 3 年，每期屆滿前 2 個月由工會及公司代表協商續約或另訂新約。2024 年加入工會的員工佔比為 2%，加入工會之員工皆享團體協約保障；其餘員工，亦可透過公司既有的多元溝通管道反映意見，確保所有員工皆擁有表達權益的暢通管道。

員工溝通管道類型

溝通管道	說明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，定期每 3 個月舉辦會議，本年度共召開 4 次勞資會議。
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期與不定期召開會議，擬定或修正各項職工福利計畫。本年度共召開 4 次福委會會議。
員工意見信箱	提供內部 email 信箱，讓員工可以適時反映意見或提供建議。
員工意見調查	為瞭解員工對於組織的工作文化、公司的核心價值、主管的領導風格與各項建議等，定期舉辦員工意見調查。2024 年度員工滿意度為 98%。
Kickoff 會議	1 年 2 次課長以上參加公司大會

6.2 薪酬與福利

本公司制訂薪酬相關管理辦法，將員工績效考核制度結合獎金發放標準，每年依營運狀況及個人工作表現績效核給年終獎金，並將公司獲利分享予同仁。除了提供政府規定之各項社會、醫療保險及退休福利之外，我們也訂定多樣化的福利措施，以期能獲得同仁之認同，並貢獻心力於工作崗位上。此外，我們也遵循政府相法令，落實誠信經營，以達到企業永續經營與蓬勃發展之目標。

6.2.1 平等優渥薪酬

亞元科技重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪酬)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數 (排除該最高薪酬個人) 的比率為 1.9；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比之中位數 (排除該最高薪酬個人) 的比率為 1.25。

各職級男女薪酬比 (男：女)

重要營運據點	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
台北	1:1	1:0.9	1:1	1:1
石排	1:1	1:0.9	1:1	1:0.9
宜昌	1:1	1:1	1:1	1:1

註 1：以男性員工的基本薪資加薪酬為 1

註 2：決策層定義為總經理級以上主管；高階主管定義為協理與副總經理職級以上主管；中階主管定義為副理職級以上主管；基層人員定義為一般員工~課長職級

基層人員與當地法規最低薪資比

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規

範。2024 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資 1~1.5 倍。

重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	國家	男	女	平均
台北總公司	臺灣	1.8	1.45	1.55
石排據點	中國	1.7	1.5	1.6
宜昌據點	中國	1.7	1.5	1.6

註：{2024}年台灣當地法令每月基本薪資為{27,470}，中國的石排據點為{2,040}人民幣元，宜昌據點為{1,950}人民幣。

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024 年非擔任主管職務之全時員工人數為 55 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 788 千元及 680 千元。2024 因為新聘人員中以研發人員居多數的原因相較前一年度薪資平均數略增加 43 千元。

6.2.2 完善福利措施

員工福利與關懷措施

為增進員工向心力、提升職場幸福感及吸引優秀人才，{亞元科技}依據營運地法令規範並優於法定標準，設計多項具競爭力之福利措施，致力營造友善且具吸引力之工作環境。現行主要福利包含：

- 優於法定標準之特休假與彈性請假制度
- 婚喪生育等慰問及賀儀補助
- 員工團體保險及自費加保選項
- 定期舉辦員工旅遊、家庭日、節慶活動等

本公司設置「職工福利委員會」（以下簡稱「福委會」），依《職工福利金條例》運作，負責規劃、推動及執行全體員工之福利措施。福委會由公司與員工代表共同組成，並依員工意見進行活動規劃與方案優化，提升參與度與認同感。福利金來源包括公司每月固定提撥之金額及員工依規定比例自動扣繳之款項，統一存入福委會專戶，作為各項福利措施之經費來源。福委會定期召開會議，追蹤福利金之收支與使用情形，並彙整員工回饋，確保資源運用之透明性與公平性，實踐對員工照顧的承諾。

上述福利適用於所有全職員工，保障其工作與生活平衡，促進職場凝聚力與企業永續競爭力。

亞元科技標準福利

項目	說明
保險	依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 規劃團體綜合保險，包含壽險、意外險、醫療險、癌症險、海外差旅險等保障
優於法令的給假福利	依勞動基準法給予特休假
婚喪生育及年節禮金	生育補助 三節獎金 生日禮金 婚喪禮金

亞元科技其他福利措施

項目	說明
補助金或津貼	健康檢查補助 旅遊津貼 教育訓練補助(員工自行安排的進修課程)
福利活動	員工旅遊 尾牙活動 社團活動 運動課程 家庭日
其他	彈性工時 年資服務獎

退休福利制度

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前	依「勞基法」，每月提撥依一定的金額存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。
新制	入職之員工，享有舊制退休金年資。於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度年報第 73 頁。

<https://irs.atechoem.com/investors/finance/18/>

6.2.3 友善育兒職場

育嬰假

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育補助、彈性上下班制等機制，並於辦公室內設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。2024 年本公司申請育嬰留停的復職率為 100%，所有的員工皆在育嬰留停假結束後回到公司。

育嬰假人員分析

2024年				
	男性	女性	其他	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	62	240	0	302
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	0	3	0	3
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	4	0	4
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	4	0	4
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後12個月仍在職員工人數(F)	0	0	0	0
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	0%	1%	0%	1%
復職率 (%) (=D/C)	0%	100%	0%	100%
留任率 (%) (=F/E)	0%	0%	0%	0%

6.3 多元發展

亞元科技在人員聘用上恪遵各項勞動法令的規定，不使用任何非法勞工、童工、或其他違反法律規定之勞力；公司僱用員工採用多元化原則，不分性別，同工、同質、同酬，亦不分宗教、種族、黨派，平等僱用不歧視，並保障身心障礙員工權利。對於聘僱契約記載之工資、工時，亦於勞資雙方同意狀況下簽訂。人才招募管道除一般就業管道外，亦透過產學合作、暑期工讀、同仁推薦等多元化之管道，提供社會新鮮人及有經驗的求職者就業機會。

6.3.1 培育訓練

亞元科技重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。學習管道與培訓課程請詳見下方。

學習管道	培訓課程
在職訓練(OJT)	新人訓練
實體課程	專業職能課程
線上課程	通識課程
外部教育訓練	外語強化課程
工作輪調	管理與領導力課程
其他	其他

2024 年總共開設 36 班次課程，共培訓 1,718 人次，累積 2,843 人時數。整體而言人均受訓時數為 7 小時，相較 2023 年，呈現成長的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。

2024 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	16	1,105	1,542.00
專業職能	10	21	297.5
通識課程	10	520	862.8
外語強化	0	0	0
管理領導	1	2	80
其他	4	70	61.2
合計	36	1,718	2,843.50

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2024 年男性平均受訓時數為 5.49 小時，女性平均受訓時數為 6.99 小時。2024 年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

6.3.2 績效考核

本公司訂有《員工績效考核辦法》，透過新進人員試用期滿後之績效評核，以及在職員工之年度考核機制，系統性掌握全體人員之工作表現。考核結束後，直屬主管將進行一對一績效面談，針對評核結果提供具體回饋與職涯發展建議，並共同擬訂次年度之工作目標與成長方向，以強化員工專業能力並提升組織整體效能。

此外，依據《人事管理規章》所訂定之《員工獎懲辦法》，員工若在工作表現或職場行為方面有優異表現，或違反公司相關規範，均由所屬單位主管提出具體獎懲建議，經填報獎懲呈報單後，報請總經理核定並公告執行。所有獎懲紀錄與績效評核結果，皆納入晉升審查、薪資調整及獎金分配之重要依據，以確保人力資源制度之公平性、透明性與激勵效果。

2024 年，本公司所有新進人員皆依規定完成試用期考核；年度績效考核方面，除當年度到職及留職停薪者外，所有全職同仁皆已完成年度績效評估程序。

各性別完成年度績效考核百分比

性別	考核人數	員工人數	占比
男性	56	127	44%
女性	77	307	25%
合計	133	434	31%

註：各性別員工考核占比=各性別受考核之員工人數÷各性別年底員工人數*100%

各職級完成年度績效考核人數與百分比

職級	考核人數	員工人數	占比
高階主管	2	14	14%
中階主管	9	18	50%
基層主管	4	14	29%
基層人員	40	388	10%
合計	133	434	31%

註：占比=按職級各性別受考核之員工人數÷按職級各性別年底員工人數

6.4 職場安全

公司遵守並符合國家及政府相關環境及安全衛生法律法規，推展環境及安全衛生管理相關教育訓練活動，提升員工之環境及安全衛生意識。我們注重員工的健康問題，透過定期健檢、員工體適能檢測、健康講座、體適能運動課程等方面。公司對於性別歧視與職場暴力訂定零容忍的政策，以確保所有員工身心健康，避免集團所有同仁因執行職務而遭遇的內部及外部職場暴力事件，建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。所有同仁均可透過申訴專線電話及申訴信箱，提報職場不法侵害案件，確保職場安全。

亞元科技秉持「安全零災害、健康零傷害」的職安政策，持續強化系統化職業安全與健康管理，保障員工身心健康與工作場所安全。2024 年度本公司未發生任何重大職災事故，顯示風險控管措施具成效。

6.4.1 職業安全衛生管理

亞元科技依據各營運據點當地的職業安全衛生法規及 TOSHMS「臺灣職業安全衛生管理系統」；中國宜昌據點與石排據點均導入 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統標準，以 PDCA 循環概念—規劃（Plan）、執行（Do）、檢查（Check）、改善（Act）為管理架構基礎。

亞元科技職業安全衛生管理系統，依當地法規設置職業安全衛生委員會，鑑別所有作業環境可能的風險，訂定管理辦法及控制程序，全體同仁積極參與並貫穿於各個關鍵環節，確保體系切實可行。定期執行內部稽核，預防各種事故發生，保障工作者的健康及安全。台北總公司雖尚未導入職業安全衛生管理系統，但高度重視員工的職場安全及健康。並設有職業安全衛生管理專責人員，負責統籌安全衛生相關事項，並由人資部門協助執行並定期召開安全衛生相關會議，依照勞動部規範辦理作申報作業。

本公司以下營運據點已建置職業安全衛生管理系統，並通過外部第三方查證，各營運據點採用之管理系統標準及涵蓋的工作者人數及比例如表。

營運據點	職安衛管理系統認證	適用場域	涵蓋之工作者範圍 ^{註1}	
			員工(人)	占比 ^{註2} (%)
宜昌廠	ISO 45001	本據點所有工作場所	224	100%
石排廠	ISO 45001	本據點所有工作場所	364	100%

註 1：上表採用計算職安衛管理系統涵蓋人數，且此人數經過內部稽核及外部查核。

註 2：涵蓋之員工占比=全體員工必須參與

一、職業安全衛生委員會

亞元科技職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計 12 人，由中國石排與宜昌據點廠長擔任主任委員，其中勞工代表共計 5 人，占全體委員人數 42%。負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等。職安衛委員會定期半年召開一次會議，負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。

二、工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱 ethic@atechoem.com 回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項。本公司依據職業安全衛生管理辦法規範，鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂。若有當下有可能發生立即性的風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安衛管理小組報告。總務部門組接獲通報後立即通知職安小組並展開調查，評估危害發生的可能性與危險程度，制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。

三、職業安全衛生風險評估

亞元科技依循營運據點當地職業安全衛生法規，制定危害鑑別與風險評估管理程序書，由職業安全衛生管理委員會下之職安小組執行。2024 年針對職業小組進行危害辨識與評估專業訓練，並且鼓勵成員取得外部相關證照。

職安小組每年檢視各地營運據點及上、下游供應商的工作場域，依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向分類，區分成高度風險、中高風險、中度風險、低度風險等級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別。

針對中、高風險項目設置降低風險的控制措施，定期派外部人員稽核控管措施之有效性。為確保控制措施實施之有效性，本公司將外部稽核結果與原定目標進行比較，由當地經過專業危害辨識與風險評估專業訓練並且取得專業證照的外部稽核人員，執行並定期召開會議針對缺失項目進行檢討並且追蹤成效，擬定後續改善方向。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，本公司將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

營運據點風險等級

營運據點	據點風險等級	稽核次數	稽核發現 重大違規次數
宜昌廠	低風險	1	0
石排廠	低風險	1	0

風險等級劃分與因應管理機制

風險等級	管理機制
高度險	建立作業管制程序與監督量測要求，每半年檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與改善項目。
中高險	建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性。
中度風險	有條件接受，存在適當之程序、控制與安全保護並依需要建立管制措施。
低度風險	現況接受，無須採取任何措施。

亞元科技工作場域之高風險項目及管控措施

營運據點	風險項目	危害類型	管控措施
宜昌廠	含浸、焊錫、揮發性有機物	物理傷害及化學傷害	1.加強監督勞動防護用品的佩戴 2.加強抽風裝置的有效運行
石排廠	含浸、焊錫、揮發性有機物	物理傷害及化學傷害	3.每年對特殊崗位進行職業健康體檢

職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，亞元科技全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
一般訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	全體員工	4小時/2次
職業危害	職業災害及職業病預防，如含浸、焊錫注意事項、勞動防護用品佩戴、抽風裝置的運行等。	特殊崗位人員	4小時/2次
危險活動	高危險活動作業程序教育訓練，例如高空作業	技術員、電工	1.5小時/1次
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、登高作業、極端天氣等。	全體員工	8小時/4次

職業健康服務及健康促進活動

本公司依照工作環境與工作性質評估對員工可能造成重大風險的因子，為減少員工於作業操作過程中接觸過量有害物質，亞元科技提供防護用具予員工穿戴；且每年安排任職於特殊工作環境之員工接受專門身體健康檢查，定期追蹤員工身體狀況以便即早因應與治療。本公司亦與醫療診所與機構合作，若員工出現職業病相關症狀，可至配合的醫療單位檢測及接受治療。

於個人健康促進方面，亞元科技提供特殊崗位人員每年一次一般身體健康檢查補助，並追蹤管理中高度健檢異常的員工。綜合考量員工年齡、近 3 年健檢數值及衛健局調查之常見疾病，常見個人健康風險包括血壓偏高、體重偏重缺乏運動等等身心理風險因子。

因此亞元科技每年度安排員工代表參加健康講座、及參加社區免費防癌篩檢等服務，並舉辦活力健康跑、羽毛球比賽等提倡運動之活動，宣導身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

2024 年舉辦之健康促進活動

健康促進活動項目	活動說明及成效
參加政府開辦健康講座	獐亭區五醫院健康講座，主題包含職業健康、飲食、作息習慣等，共計5人次參與
參加政府開辦健康講座	舉辦石排鎮健康知識講座，醫師主導包含職業健康、急救等，共計72人次參與
舉辦健康講座	提供員工心理諮詢資源，推動健康職場文化，共計60人次參與

供應商職安衛稽核

亞元科技除了要求旗下所有營運據點必須嚴格遵守當地職安衛法規規範外，同時也要求供應商遵循本公司供應商行為準則，其中包含職安衛規範。目前尚未對供應商進行職安衛相關稽核作業，但預計 3 年內導入對供應商的職安衛生管理的稽核項目。

6.4.2 職業傷害與職業病

事故調查流程

亞元科技制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向職安人員轄下之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。

職安人員於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位、職安人員或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常。

釐清事故發生原因後，職安人員需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

事故調查流程



職災紀錄

2024 年度，亞元科技之全體員工及外部工作者均未發生任何職業災害事故或職業病案例，亦無虛驚事件之發生。公司將持續強化職業安全衛生管理制度之執行與有效性，確保工作場所安全無虞，並致力於風險預防與持續改善。

◆ 員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2024年
工作總時數(小時)	560,693
職業傷害死亡人次(次)	0
職業傷害死亡比率 ^{註1}	0
嚴重職業傷害人次(次) ^{註2}	0
嚴重職業傷害比率 ^{註3}	0
可記錄事故人次(次) ^{註4}	0
可記錄事故比率 ^{註5}	0
職業疾病件數(件)	0
職業疾病發生率 ^{註6}	0

註 1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註 6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×200,000。

7 社會共融



亞元科技堅信，企業的成功不應僅止於追求自身利益，而應以「利他共好」為核心理念，與社會各界攜手邁向共創具溫度與韌性的永續未來。在全球對永續治理與企業社會責任高度關注的今日，我們深刻理解，職場不僅是工作的場域，更是促進人際連結、文化交流與價值實踐的關鍵平台。在高度協作的組織運作中，同仁間的信任與連結構成穩定營運的重要基礎。因此，我們致力於培養一個健康、開放且具多元包容性的工作環境，並審慎面對其中潛藏的風險與挑戰，以建立公開透明、公平尊重的職場文化。我們相信，當組織內部形成互信氛圍，不僅有助於團隊協作與創新發展，更能有效降低因資訊不對稱或權力失衡所產生的不信任與摩擦，進而增進組織整體的社會資本。

在社會參與方面，亞元科技之資源投入聚焦於三大領域：慈善捐助、社區參與與體育賽事支持。我們積極推動多元共融的職場文化，倡議在地創生與社區共融發展計畫，並長期投入弱勢族群教育與就業能力培力，體現「與人為善、互助共榮」的企業核心價值。

透過這些具體作為，亞元科技不僅深化企業與社會之間的連結，亦逐步建立起基於誠信與信任的合作關係。我們堅信，當企業秉持以人為本的精神，積極回應社會需求，即能成為推動社會永續發展與共好未來的重要推力。

。

7.1 社會投資

亞元科技公司董事長莊永順於 1999 年 6 月捐助成立『財團法人研揚文教基金會』，秉持『以人為本、關懷社會』之理念，以「促進科技教育與人文發展」為宗旨，以『關懷弱勢 團體、鼓勵藝文欣賞、參與社會公益、推廣科技教育』為會務推廣重點。其中關懷偏鄉教育之藝術推廣更為會務重點，持續投入關懷弱勢團體、推廣藝文欣賞及音樂和科技教育推廣，研揚文教基金會為亞元科技推動執行永續發展的重要單位。亞元與研揚文教基金會共同進行社區、社會公益、關懷弱勢、推動偏鄉教育與回饋社會的工作，長期投入特定社會議題，並發揮積極影響力。

為守護臺灣珍貴的海岸環境，亞元科技認養了淡水區八里的觀海長堤海岸右側的沙灘。由總經理親自帶領公司的同仁與眷屬一起參與淨灘活動。面對數以萬計的海廢，或許無法立即消除，但可以預期的是，攜手眾人擴大社會影響力，讓更多人成為「護海人」行列，當有更多為海洋挺身而出的企業，海洋終有永續湛藍的一天。

7.1.1 社會參與成果

亞元科技投入企業資源，同時邀請同仁協作，共同參與計畫，透過多項專案活動，結合長期合作的機構與場域，希望能提升對於利害關係人之正面影響力。



2024 年社會參與專案及資源投入狀況

社會參與 發展面向	專案名稱	資源投入（單位：元）			對應之SDGs
		現金捐贈	時間成本	管理費用	
環境保護	淨灘	0	19,067	46,115	SDG11 永續城市與社區
健康促進	牧德盃羽球賽	100,000	0	0	SDG17 夥伴關係
	友善家庭	0	0	10,930	SDG3 良好健康與福祉
弱勢扶助	見學之旅	0	11,640	0	SDG1 消除貧窮

2024 年社會參與專案實績

專案名稱	專案簡介	利害關係人	專案產出
淨灘	1.以淨灘行動為主軸，規劃企業志工日。	新北市環保局	舉辦了一場淨灘活動,共32人參與
	2.實際參與行動啟發同仁對環境保護的重視。	公司員工	
	3.落實行動-將坐而言不如起而行,喚起同仁對於減廢的意識,持續關注並改變。	員工眷屬	
見學之旅	1.支助偏鄉的弱勢學童,培養其對藝文的欣賞與興趣的培養及正確之人生觀。	研揚文教基金會	共舉辦了2梯次的見學之旅，參與12
	2.結合社會資源協助清寒學童之學習發展	偏鄉小學	
友善家庭	透由舉辦將家庭教育課程，讓同仁能夠學習到如何平衡工作與家庭的知識、觀念與技巧。和諧的家庭有助於提升工作的滿意度，共創企業與員工雙贏。	公司同仁	共舉辦3場72人次參加
		新北市家庭教育中心 研揚文教基金會	
牧德盃羽球賽	贊助羽球比賽	牧德科技(股)公司 體育署	健康促進

附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：亞元科技已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	備註
				省略說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	17-18	NA
		4.1.1 產業概況	54	NA
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	6	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	5	
		1.1.7 聯絡資訊	7	
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	7	
	2-5 外部保證/確信	1.1.6 外部保證/確信	7	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.1 產業概況	54	
		4.1.2 供應鏈結構	54-55	
	2-7 員工	6.1.1 員工概況	79	
		6.1.2 人才招聘	79	
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才招聘	79	
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	21	
		2.2.2 功能性委員會	25	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	22	
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	21	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	13-14	
		1.4.2 重大議題衝擊管理	15	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	15	
		1.4.2 重大議題衝擊管理	15	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	15	
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	25	
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.3.2 利害關係人溝通	11-12	
	2-17 最高治理單位的群體智識(對永續發展持續進修)	2.2.1 治理架構	23	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	24	
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	27-28	

	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	23	
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	85-86	
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	9	
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	33-34	
		2.4.2 人權政策	36	
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	33	
		2.4.2 人權政策	36	
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	15	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	33-35	
		2.4.2 人權政策	36-38	
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	38-39	
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	19	
GRI 3 : 重大主題 2021	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	11	
		1.3.2 利害關係人溝通	11-12	
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	83	
	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	13	NA
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	15	

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	備註
				省略說明
GRI 205 反貪腐 GRI206 反競爭行為	誠信經營	2.4.1 誠信經營	33-35	
GRI 301 物料	原物料使用	5.1.1 物料管理政策	62-65	
GRI 416	產品品質安全	3.2 產品健康與安全	47-52	
GRI 302	能源	5.2.1 能源管理	66-68	
GRI 403	職業安全衛生	6.4 職場安全	91-97	

特定主題揭露項

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	備註/省略說明
GRI201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	30	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	41	
		4.1.1 產業概況	54	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	86-87	
	201-4 取自政府之財務援助	2.3.1 經濟價值	31	
GRI 02：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	6.2.1 平等優渥薪酬	85	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才招聘	80	NA
GRI 04：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	54-57	
GRI 03：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.4.1 取水排水耗水	72	
	303-4 排水量	5.4.1 取水排水耗水	72	
	303-5 耗水量	5.4.1 取水排水耗水	72	
GRI 05：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	69-71	
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	69-71	
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	69-71	
	305-4 溫室氣體排放強度	5.3.1 溫室氣體盤查	69-71	
GRI 06：廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5.1 廢棄物管理政策	73-77	
	306-3 廢棄物的產生	5.5.1 廢棄物管理政策	73-77	
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.5.1 廢棄物管理政策	73-77	
	306-5 廢棄物的直接處置	5.5.1 廢棄物管理政策	73-77	
GRI 08：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2.2 供應鏈管理政策	54	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2.1 供應鏈稽核成效	56-58	
GRI 01：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才招聘	81-82	
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利。	6.2.2 完善福利措施	86-87	
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	88	
GRI 02：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才招聘	82	
GRI 04：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.1 培育訓練	89-90	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	89-90	

	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.2 績效考核	90	
GRI 05： 員工多元化 與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構	22	
		6.1.2 人才聘雇	89	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	85	
GRI 06： 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4.2 人權政策	37	
GRI 07： 結社自由與 團體協商 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	2.4.2 人權政策 本公司僅宜昌據點有成立工會，其餘據點皆無成立工會。	36	
GRI 08： 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4.2 人權政策	36	
GRI 09： 強迫或強制 勞動 2016	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4.2 人權政策	36	
GRI 10： 保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	本公司台北總部無聘任保全人員，石排據點則有納入與員工一起接受新人訓練。		
GRI 11： 原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	2.4.2 人權政策	36	
GRI 414： 供應商社會 評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2.2 供應鏈管理政策	53-54	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2.1 供應鏈稽核成效	57-58	
GRI 415： 公共政策 2016	415-1 政治捐獻	2.3.1 經濟價值	31	NA

加強揭露永續指標

附表一之十一 永續揭露指標-通信網路業

編號	指標	指標 種類	年度揭露 情形	單位	頁碼	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	7,629.7 94.6%	十億焦耳(GJ), 百分比(%)	69-71	5.2.2 能源消耗
二	總取水量及總耗水量	量化	25,024	千立方公尺(m ³)	70	5.4.1 取水排水耗水
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	49.540 66.4%	公噸(t), 百分比 (%)	71	5.5.2 廢棄物清運處置
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	0;0	比率(%), 數量	90	6.4.1 職業安全衛生管理
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：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明)	量化		公噸(t), 百分比 (%)	46	5.1.3 物料回收再利用 數據仍在建置與完善中，因此未能完全涵蓋。未來會做分類與統計，以確保資訊的完整。
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化 敘述	NA	不適用		
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣	32	2.4 責任商業行為 本公司於報告年度未發生任何法律訴訟。
八	依產品類別之主要產品產量	量化		依產品類型而 不同		數據仍在建置與完善中，因此未能完全涵蓋。未來會做分類與統計，以確保資訊的完整。

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

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	對應章節	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。	2.6.1 氣候治理	39
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)。	2.6.3 氣候風險衝擊評估	43
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.6.3 氣候風險衝擊評估	43
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.6.2 氣候風險機會鑑別	42
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。	2.6 氣候變遷風險機會	40
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。	2.6 氣候變遷風險機會	40
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價	
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。	2.6.4 氣候相關指標與目標	44
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 9-1 及 9-2)。	2.6.4 氣候相關指標與目標	44

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

[5.3.1 溫室氣體盤查](#)(頁碼 69-71)

9-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

2024 年為本公司為首次盤查的溫室氣體，無比較數據。([5.3.1 溫室氣體盤查](#) 頁碼 71)

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

2024 年為本公司為首次盤查的溫室氣體，無比較數據。([2.6.4 氣候相關指標與目標](#) 頁碼 44)



~攜手利害關係人，共創永續未來~