鈺德科技
U-TECH Media Corp.

2025年度
永續報告書
Sustainability Report or ESG Report

目錄

關於本報告書 3
報告書範疇 3
撰寫依循 3
發行時間 4
聯絡窗口 4
董事長的話 5
利害關係人溝通與重大主題 7
利害關係人溝通管道 8
重大主題鑑別 10
重大主題邊界說明 11
一、關於鈺德 12
1.1 企業概況 12
1.2 公司治理 19
1.3 風險管理辦法 36
二、促進永續生產 39
2.1 供應鏈管理 39
三、落實綠色永續 44
3.1 能資源管理 44
3.2 環境汙染防治 49
四、創造幸福企業 52
4.1 任用培訓 52
4.2 薪資福利 58
4.3 員工關懷 66
附錄 73
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表 73
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表 78
附錄三：永續揭露指標─光電業 81
附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊 83

關於本報告書

本報告書為鈺德科技股份有限公司所發行之永續報告書。鈺德科技致力於本業經營及提供優質品質的服務。本報告書為鈺德科技股份有限公司（在報告書中將以「鈺德科技」、「本公司」、「我們」簡稱表示）第 7 本發行之「永續報告書」。本公司藉由報告書之發行，透明揭露公司在環境面、社會面、公司治理面三大面向之永續作為以及執行績效，讓利害關係人了解鈺德科技在企業永續發展以及社會責任實踐狀況上的努力以及持續進步的決心。

2025 年《鈺德科技股份有限公司永續報告書》由各相關單位負責整體規劃、溝通整合、資料彙整及內容編修。各單位編輯成員針對相關內容與數據進行校閱與修訂，並由單位主管進行覆核定稿。本報告書內容雖未經外部保證，為求資料準確性及可信度，報告書發行前，依行政程序提交總經理核閱確認，最終上呈至董事會決議後正式發行。

報告書範疇

本報告書所揭露數據以及內容為 2025 年度（2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日）之資訊為主。本報告書僅揭露本公司（鈺德科技）獨立個體，不含合併財務報表及公開資訊觀測站中揭露之相關合併資訊。揭露之地理範疇為林口廠，2025 年於組織規模、結構、所有權或供應鏈並無任何重大改變，鈺德科技相關子公司、投資公司之相關資訊，請參閱年報。

項目	公司明細
報告書範疇	鈺德科技股份有限公司獨立個體
未納入報告書籌範疇	合併財務報表及公開資訊觀測站中揭露之相關合併公司

撰寫依循

本報告書架構參照 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021（Universal Standards 2021），作為報告書資訊揭露的參考基礎，並遵照「上市編制與申報永續報告書作業辦法」、參考「 IFRS 永續揭露準則之第 S2 號「氣候相關揭露」準則（原 TCFD）」框架及 SASB 永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）進行撰寫。

報告書重編資訊

與本公司上一本發行（2024 年）之報告書相比其範疇與主題邊界無顯著改變，若有涉及其他報告範疇則另行於報告內文中備註說明。此外，本公司除參酌 GRI 之重大性揭露原則外，更以更嚴謹的標準進行編製，透過不斷改善，檢視資料蒐集流程與範圍，逐年提升各項資料品質。

報告書管理

報告書中所揭露的統計數據來自本公司自行統計與調查的結果，有關財務數據來源，係採用經安永聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（IFRS）所審查之財務報告資訊（財報資訊連結 https://utechmedia.com.tw/?page_id=1023），以新臺幣計算；此外，環保安全衛生相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

發行時間

鈺德科技自 2024 年起，定期編製並每年發行永續報告書，透過年度揭露呈現公司於環境、社會及治理面向之管理作為與執行成果。

- 上一發行版本：2025 年 08 月 15 日發行。
- 現行發行版本：2026 年 08 月 31 日前發行。

聯絡窗口

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 地址：桃園市龜山區華亞二路二二二號
- 聯絡人：曾彥文
- 電話：（03）396-1111
- E-mail：yw@utechmedia.com.tw
- 公司網站：http://www.utechmedia.com.tw/
- 永續報告書網址：https://utechmedia.com.tw/?page_id=370

董事長的話

【2025 永續期許】攜手共創價值：以創新轉型驅動永續未來

各位利害關係人、同仁與夥伴：

回首 2024 年，全球經貿環境在氣候變遷與數位轉型的浪潮下，面臨著前所未有的挑戰。鈺德科技作為「資訊與文化的承載者」，我們不僅穩定經營核心的預錄光碟事業，更積極跨足文創餐飲、再生能源及樂齡照護領域，致力於在多變的市場中尋求穩健成長 。

深化綠色治理，落實減碳承諾

面對全球淨零排放的趨勢，我們在 2024 年已完成全面的溫室氣體盤查。展望 2025 年，我們將採取更積極的減碳行動，以「較基準年減少 1%」為年度目標，並朝向 2030 年累計減碳 10% 以上的中長期願景邁進。透過厚聚能源在太陽能電廠的佈建，我們不僅降低自身營運對環境的衝擊，更將永續能源轉化為社會的綠色資產 。

多元布局轉型，開創產業新局

雖然預錄媒體產業已趨於成熟，但鈺德科技憑藉領先的藍光（BD）製造技術與一站式服務，依然維持高度競爭力。2025 年，我們將持續落實「無止境的改善」之品質政策，並透過文創包裝設計與音樂推廣，為傳統產品注入新生命。同時，我們將資源整合於樂齡照護事業，實踐企業對高齡社會的責任關懷，讓永續不僅止於環境，更延伸至人群的生命品質。

以人為本，構建幸福企業

員工是鈺德科技最珍視的資產，繼榮獲「2023 幸福企業銀獎」後，我們將在 2025 年持續優化薪資福利與培育體系，確保同仁在安全、健康的職場環境中成長。我們也將秉持透明、誠信的治理方針，強化董事會與利害關係人的雙向溝通，確保財務穩健並回饋股東的長期支持。

永續發展是一場馬拉松，而非百米衝刺。展望 2025 年，鈺德科技將以更具韌性的治理架構、更環保的生產方式，以及對社會共融的使命感，與全體同仁及合作夥伴攜手，共創屬於我們的永續價值。

謝謝大家的支持！

鈺德科技股份有限公司

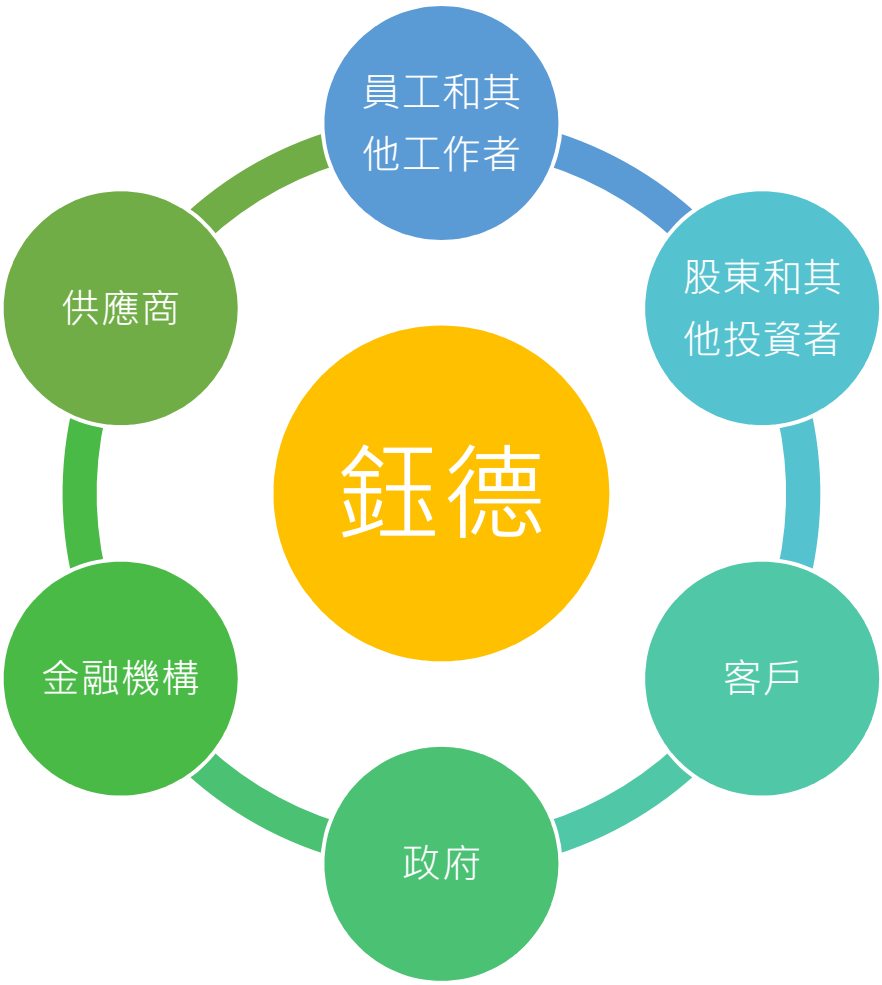
董事長 楊慰芬

2026 年 8 月

利害關係人溝通與重大主題

針對利害關係人，本公司採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standards）之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神，公司可能之利害關係人包括：股東和其他投資人、金融機構、政府、員工和其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織、社福組織、公協會、媒體等，以及參考同業跟我們 2024 年報告書的利害關係人，再透過外部專家依公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響做評分，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管進行討論後，整體加權總分大於 10 分者，為本公司 2025 年度之重要利害關係人。

本公司與外部專家討論及參酌 AA1000 SES 鑑別結果，所得出六大類的利害關係人，分別為：員工和其他工作者、股東和其他投資者、客戶、政府、金融機構、供應商。



利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
員工 和其他工作者	員工是公司最重要的資產，透過員工專業展現，為推動鈺德科技持續優化與競爭力的核心關鍵。	• 經營會議 • 勞資會議 • 員工福利委員會會議 • 職業安全衛生會議 • 部門晨會、月會 • 申訴電話 • 員工申訴信箱：admin@utechmedia.com.tw	• 每月 • 每季 • 每季 • 每季 • 每日 / 每月 • 即時 • 即時	• 每月經營會議追蹤檢討 KPI 事項。 • 安全衛生管理計畫之執行率達成 100%，顯示內部規劃落實成效良好。 • 近 5 年無勞資爭議事件。 • 通過麥當勞供應商 SWA（社會責任）認證。
股東 和其他投資者	股東是公司的根本，支持公司持續以經營績效回饋。股東與投資人的支持，讓鈺德科技能持續營運與發展，鈺德科技應保障其權益，並公平對待所有股東與投資人，確保股東與投資人對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利，俾使公司市場實質價值永續呈現，鈺德科技將持續以優異經營績效回應股東期待。	• 公司網站股東專欄聯絡電話 • 公開資訊觀測站：重大訊息、財務業務資訊等資訊 • 網頁最新訊息、重大訊息公布與利害關係人專區 • 每年 1 次股東會 • 每年至少 1 次法說會 • 聯絡人：發言人 shareholder@utechmedia.com.tw	• 每年多次 / 不定期 • 每年多次 / 不定期 • 每年多次 / 不定期 • 每年定期 • 每年定期 • 不定期	• 定期召開股東會向股東說明經營績效與展望（2025-6-17）。 • 透過發言人發佈公司訊息。 • 於公司網站投資人專區、公開資訊觀測站定期揭露重大財務業務資訊。 • 召開法說會（2025-12-2）。
客戶	為公司營收主要來源，持續提升客戶滿意度，了解並即時滿足需求，以提升合作附加價值，發展長期的信任與合作關係。	• 電話及社群媒體 • 業務拜訪 • 負責業務人員窗口 • 公司網站業務聯絡信箱：disc@utechmedia.com.tw • 每年舉辦一次客戶滿意度調查	• 每周 • 每半年 • 每周 • 每年 • 每年	• 客戶於滿意程度及非常滿意程度合計佔比大於 95%以上。
政府機關	政府及主管機關制定環境、勞工與稅	• 訪談（電話、拜訪、會議）	• 每年 / 不定	• 參與政府機構舉辦相關專題講座。

	務等法規，對鈺德科技的營運有重要影響。公司視法規遵循為制度基礎，並主動與政府保持溝通，掌握政策趨勢，確保各項作業合法合規。此外，鈺德科技誠實申報並準時繳納各項稅賦，配合稅局監督，積極履行企業應盡的社會責任。	• 參與政令宣導活動 • 參加重要議宣導及座談 / 課程 • 公（函）文 • 電話 • E-mail • 拜訪	期	• 定期或不定期回覆政府問卷。 • 配合市政府、勞動部實地或書面稽核及訪查，本年度無違反勞基法及相關勞動法令而遭受處罰。 • 配合國稅局的稽核及檢查。
金融機構	金融機構是鈺德科技除了在資本市場籌資之外，另一個主要提供營運資金的穩定來源，透過跟銀行緊密的溝通與互動，得以獲得穩定的營運資金來源與具競爭力的利率，使公司穩健營運。	• 電話 • E-mail • 銀行往來拜訪	• 不定期	• 與金融機構維持密切往來關係，取得鈺德科技所需營運資金及貸款額度。
供應商	鈺德科技與利害人（供應商）長期保持互信互重，並保持良好的溝通管道，以達到雙贏為導向。	• 拜訪主要供應商 • 供應商回簽供應商準則之承諾 • 年度稽核 • 電話及 E-mial 溝通	• 每年 • 不定期 • 每年 • 不定期	• 雙方達到良好的互動。 • 原物料品質及交期達到公司的需求。

重大主題鑑別

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

STEP 1 了解組織脈絡	鈺德科技相關永續議題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則、與本公司 2024 年度報告書之重大主題等，將 32 個指標主題彙整出 18 個永續議題。
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	2025 年沿用 2024 年之評分結果，外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、人群（包括其人權）之實際或潛在、正面影響或負面衝擊進行評分，再由本公司高階主管及高階治理單位將各永續議題之正向績效、執行可能性、衝擊程度、衝擊可能性之得分加權後排序，總分大於 12 分者為本公司之重大主題。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司代表或各部門主管依公司營運活動於該主題的影響顯著成程度與可能性，分析確定 8 項的重大性永續議題。
STEP 4 永續議題揭露報導	重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質與公司各部門進行綜合性評估，最終把 8 項重大性永續議題歸納合併為 7 個重大主題管理內容（「人才培育與發展」、「人才聘用與吸引」合併為「人才永續發展」），透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題鑑別結果

<table>
<tr><th colspan="5">重大主題鑑別結果</th></tr>
<tr><td colspan="5">重大主題</td></tr>
<tr><td>1 財務績效
與營運風險</td><td>2 客戶關係管理</td><td>3 供應商管理</td><td>4 資訊安全
及客戶隱私保護權</td><td>5 能源
與溫室氣體排放</td></tr>
<tr><td rowspan="2">6 職業安全
與健康管理</td><td colspan="2">7 人才永續發展</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>人才培育與發展</td><td>人才聘用與吸引</td></tr>
<tr><td colspan="5">其他主題</td></tr>
<tr><td>9 原物料管理</td><td>10 公司治理與誠信</td><td>11 產品責任
與客戶安全</td><td>12 風險管理</td><td>13 勞資關係與溝通</td></tr>
<tr><td>14 廢水、
廢棄物管控</td><td>15 人權保護</td><td>16 氣候變遷調適</td><td>17 社會回饋與參與</td><td>18 自然生態保育</td></tr>
</table>

重大主題邊界說明

重大主題	指標對應	各面相衝擊發生邊界						管理方針及相關內容對應章節
		員工和其他工作者	股東和其他投資者	客戶	政府機關	金融機構	供應商	
財務績效與營運風險	GRI 201		●		▲	●		1.1 企業概況
客戶關係管理	自訂主題	▲	○	●	○			2.1 供應商管理
供應商管理	GRI 308 GRI 414		○	▲	▲		●	2.1 供應商管理
資訊安全及客戶隱私保護權	GRI 418		▲	●	○			1.3 風險管理
能源與溫室氣體排放	GRI 302 GRI 305				●	▲	▲	3.1 能資源管理
職業安全與健康管理	GRI 403	●			▲		▲	4.3 員工關懷
人才永續發展	GRI 404	●	▲					4.1 任用培訓
備註：●：造成衝擊；○：直接相關；▲：促成衝擊								

一、關於鈺德

1.1 企業概況

鈺德科技為錸德科技轉投資成立之臺灣地區專業預錄光碟廠，為客戶代工生產各種預錄光碟片，產品線包含 CD、DVD、Blu-ray disc（BD）及相關媒體承載技術解決方案。光碟量產技術領先，達到業界最高的品質水準，鈺德科技以『資訊與文化的承載者』為己任，在努力經營公司永續發展之餘，更善盡社會責任。鈺德科技的英文全名『 U-TECH 』詮釋鈺德科技品質政策：藉由『無止境的改善』、『全面品質系統』、『執行的紀律』，來滿足客戶期望。

鈺德科技基本資料	
公司名稱	鈺德科技股份有限公司
公司簡稱（代號）	鈺德（3050）
市場別	上市
產業別	光電產業
主要應用	各種預錄光碟片（CD、DVD、Blu-raydisc（BD））
成立日期	1994 年 05 月 19 日
上市日期	2002 年 10 月 29 日
實收資本額	1,549,844,500元
董事長	楊慰芬
台灣總部	桃園市龜山區華亞二路二二二號
營運據點	台灣
會計師事務所	安永聯合會計師事務所（Ernst&Young）

為維持高度的公司治理標準與資訊透明度，鈺德科技持續優化與資本市場的對話機制。於本報告期間（2025 年度），本公司共召開乙次法人說明會，向投資人與利害關係人具體闡述公司在綠能產業的轉型進程、營運績效及未來前瞻展望。

在股權分佈方面，截至 2026 年 4 月 19 日之停止過戶日，鈺德科技獲得錸德科技、安可光電及錸寶科技等具備深厚科技與光電底蘊的策略股東穩健支持。此一堅實的股權陣容，確保了中長期發展的資本穩定性。本公司主要前十大股東持股情形如下表所示：

前十大股東結構		
		截止日期：2026 年 04 月 19 日
股東	**持股股數**	**持股比例（%）**
錸德科技股份有限公司	32,489,319	20.96
安可光電股份有限公司	12,862,812	8.30
博錸科技股份有限公司	4,092,560	2.64
錸寶科技股份有限公司	3,935,000	2.54
中原國際創業投資股份有限公司	3,778,343	2.44
元大商業銀行受託保管荒木紀迪投資專戶	3,600,000	2.32
愛投資有限公司	2,000,000	1.29
元大商業銀行受託保管增山久佳投資專戶	1,800,000	1.16

元大商業銀行受託保管荒木智子投資專戶	1,600,000	1.03
謝明焜	1,375,000	0.89

產業發展

鈺德科技經營預錄媒體產品有 CD、DVD 及 BD，由壓縮、成型、包裝全方位服務；是目前台灣第一大預錄媒體光碟製造廠、唯一一家藍光 BD 製造廠及唯一一家提供一站式全方位整合服務預錄光碟媒體製造廠。隨著產業市場飽和、媒體的多元化與多選擇性侵襲預錄儲存產業生存機會，藉由公司競爭力在現有基礎下持續提供（建議）客戶解決方案，並透過參與文創包裝設計產品、推展音樂文創...等，協助各媒體客戶周邊商品開發等服務，持續深、廣耕預錄光碟產品。

儲存媒體已是一個成熟產業，載體的多元化與選擇性使消費競爭更顯得白熱化，雲端儲存、超高速隨身碟取代光碟片，原作業系統使用之光碟載體早已消失不見。預錄媒體也面對同樣的挑戰、原期待的次世代產品並沒有帶來新的需求刺激，而網路的快速發展，影音線上串流提供更快速及便利的服務，快速侵襲原有的預錄儲存產業，使得現有的產業與市場充斥著削價競爭的隱憂與傷害。

轉投資厚聚能源。著力於太陽能電廠建造及電廠營運服務，提供電廠整合性業務分享環境永續的理念。經營內容包含委託設置、屋頂租賃、材料供應、專業諮詢、維護管理...等。

產品市場概況

2025 年鈺德科技主要商品為光碟壓製，以銷售臺灣、美洲、澳洲、亞洲為主。按產品類別生產的單位總數近達 4,382 萬件，自身擁有的工廠製造的產品比例達 100%。2025 年鈺德科技主要商品銷售地區及銷售量如下表所示。

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量（片）
CD 光碟壓製	日本，台灣，馬來西亞，澳門	長期固定客戶和短期偶然客戶	4,971,525
DVD 光碟壓製	日本，台灣，美國，香港，泰國		36,307,458
BD 光碟壓製	日本，台灣，美國，香港，韓國，泰國，澳洲		2,541,368

參與對外組織

為強化技術能力、掌握產業趨勢並確保產品合法合規性，鈺德科技積極參與多項國際性專業組織與產業聯盟，藉此取得必要之授權資格與技術資源。透過成為各類標準授權機構的合法會員，公司得以依據國際標準進行光碟產品的設計與製造，並持續更新最新規範與應用趨勢。下表列出本公司所參與的重要外部組織及其會員資格，展現公司在專業領域中所具備之技術正當性與產業連結能量。

產業公協會、其它會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格（擔任職位）
AACS Administration	Licensee
Blu-ray Disc Association	BD-ROM 2.0 Media Licensee
	Profile 1.1（ROM2.0）Licensee
	Profile 2.0（BD-Live）Licensee
MPEG LA，LLC　MPEG-2	Licensee
MPEG LA，LLC　AVC	Licensee
One-Blue, LLC.	BD ROM Movie / Data Licensee
PREMIER BD Patent Licensing Group	PREMIER BD Licensee

為符合國際潮流與產業發展，鈺德科技並取得下列認證，以共同致力於提升產業發展。

ISO 45001：2018 職業安全及健康管理系統認證 （有效期間：114/2/23~117/2/23）	ISO 14001：2015 環境管理系統認證 （有效期間：114/2/23~117/2/23）

ISO 9001：2015 品質管理系統認證	Blu-ray DL 認證

Blu-ray SL 認證

財務績效

本公司重視財務績效對企業永續經營的關鍵影響，透過穩健的財務管理策略與風險控制機制，確保資金運用效率與利害關係人權益。下列表格綜整財務績效相關之重大原因、管理策略、潛在正負面衝擊項目及因應措施，說明本公司如何透過制度化方式提升財務穩定性與透明度，同時兼顧投資者、員工、供應商等多元利害關係人的期望與信任，以實現企業長期穩健發展的目標。

重大主題	財務績效與營運風險
重大原因	財務績效是企業永續發展的基石，直接影響各利害關係人之利益，包括員工薪資與福利、股東和其他投資者報酬、客戶服務品質以及供應商合作的穩定性。
正 / 負面衝擊項目	正面衝擊： 1. 增強企業競爭力與市場份額。 2. 提高員工福利與生產力，提升忠誠度。 3. 創造穩定的投資回報，吸引更多資本支持。 4. 支持地方經濟發展與稅收貢獻。 負面衝擊： 1. 財務績效下降可能影響員工福利。 2. 投資者對公司信心下降，造成或股價波動。

	3. 供應鏈管理不當可能影響合作關係。
政策	鈺德科技透過中長期財務規劃，確保資金有效運用與穩健成長。對內，提供具競爭力的薪酬與獎金制度，並投入技能培訓提升員工生產力；對外，維持財務資訊透明，定期與股東溝通以強化投資信心。公司亦致力於提升產品品質與服務效率、強化市場競爭力；遵守稅務法規，履行納稅義務與金融機構維持良好信貸關係，確保資金穩定；並與供應商建立公平、穩定的合作關係，促進整體營運效率。
機會積極管理	績效提升：採取精益管理模式，持續改進生產與運營效率，提升獲利能力。 利益分享：擴大員工分紅與股東回報機制，增強企業內外部信任。 市場擴展：積極開拓新市場與商機，增加收入來源，分散財務風險。 創新與數位化：投資數位化工具與流程自動化，提升財務與業務效率。
風險預防管理	財務管理：加強內部稽核，優化成本結構，確保資源分配合理。 員工保障：升員工福利與生產力，提升忠誠度。 供應鏈穩定：建立多元化供應鏈策略，減少單一來源依賴，確保付款條件合理。
負面衝擊補救措施	投資者溝通：在財務波動時，及時發布透明的財務資訊，穩定市場信心。
短中長期目標	短期目標：核心聚焦於穩定現金流量與控制營運費用。 當年度執行：本公司透過優化產品組合，調整內部組織精簡營業費用，以提升管理效率。 中期目標：提升資產運用效率及穩定淨利潤率。 長期目標：極大化企業整體價值及健全股利政策。
有效性評估	詳情請見官網：https://utechmedia.com.tw/?page_id=1023
績效與調整	在產品組合方面，透過優化產品組合與主動提升產品附加價值，以提升營運績效。在內部組織管理上，透過整合內部組織及管理流程數位化以精簡營業費用，以提升管理效率。

因應全球產業變遷，預錄媒體產品需求逐漸減緩需求；隨著預錄媒體市場衰退，同業者陸續退出市場所剩無幾，因此市場供應減少，惟本公司秉持提供客戶最優良的品質與最真誠的服務，全面提供客戶 Total Solution 全系列完整服務，滿足客戶不同階段之需求，已通過藍光官方協會 BDA 的 Single layer 25 GB discs 及 BD-ROM Media Dual layer 規格之 Blu-ray Disc Read Only Version 2.0 認證，使本公司產品具有高度競爭性。

此外，鈺德科技亦持續整合既有的核心技術與資源，在預錄媒體、文創產業、能源事業及樂齡照護上，採行維持擴展、整合再投資之策略，讓鈺德科技邁向更多元健全的營運。

單位：新台幣仟元

項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	1,136,435	1,252,628	1,261,680
營業（運）成本	694,108	832,315	842,315
營業毛利	442,327	420,313	419,365
營業損益	111,489	37,625	38,798
營業外收入及支出	（10,768）	77,424	（1,132）

稅前淨利	100,721	115,049	37,666
本期稅後淨利	90,045	101,392	26,299
本期綜合損益總額	88,602	96,173	17,997
每股盈餘	0.50	0.55	0.04
員工福利金額	10,989	15,055	14,735
股利	77,492	77,492	77,492
員工薪資（含員工福利）	299,282	401,688	403,820
留存經濟價值	343,391	406,588	329,374
支付出資人款項	110,581	117,347	120,088
支付政府的款項	27,672	22,567	36,298
社區投資	5,154	8,272	8,309

備註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息（包含任何形式的債務及借款的利息）應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款（包含營業稅、所得稅、財產稅）跟罰金。
3. 「員工薪資（含員工福利）」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如:員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 留存的經濟價值為【營業收入】+【營業外收入及支出】-【營業成本】-【股利】-【所得稅】。
5. 社區投資指的是捐款及捐贈。

稅務管理

鈺德科技秉持稅務遵循與善盡永續發展之精神，落實稅務策略運用與稅務成本管理，有效管理稅務風險，建立健全的稅務管理制度與稅務治理文化，履行企業公民義務。本公司稅務治理政策如下。

1. 確實遵循營運國家稅務法規，正確計算稅負並於法定期限前申報繳納。
2. 重視經濟實質，以實質產出為計算稅賦之基礎，避免稅基侵蝕，不採用意圖規避稅負之稅務架構。
3. 與關係人間之交易符合常規，並遵循各營運所在國法規，備妥移轉訂價相關文據，以符合移轉訂價之規範。
4. 對於營運所在國與國際稅務法規之變革，能全面與詳盡評估其影響層面並快速擬定因應措施，以妥善控制稅務風險在可控範圍內，並達企業永續發展之目標。
5. 在符合營運所在國之稅務法規前提下，進行適當的稅務規劃，避免重複課稅、降低租稅成本以提升股東價值。
6. 遵循財務導準則等相關法令規定，定期於財務報告等公開資料，揭露稅務資訊予利害關係人知悉，以確保鈺德科技稅務資訊公開及透明。
7. 與稅賦稽徵機關維持良好之溝通關係，積極參與各項稅務宣導或座談會。
8. 持續透過各項教育訓練，培育人才，提升稅務專業職能。

鈺德科技財務風險管理機制之最高監督單位為董事會，由董事會核定整體稅務治理政策，確保稅務管理機制之有效運作，鈺德科技財會部為公司稅務管理單位，確保稅務業務均妥善處理、申報、繳納及相關證明文件之保存，不定期彙整重大稅務事項向管理階層呈報。

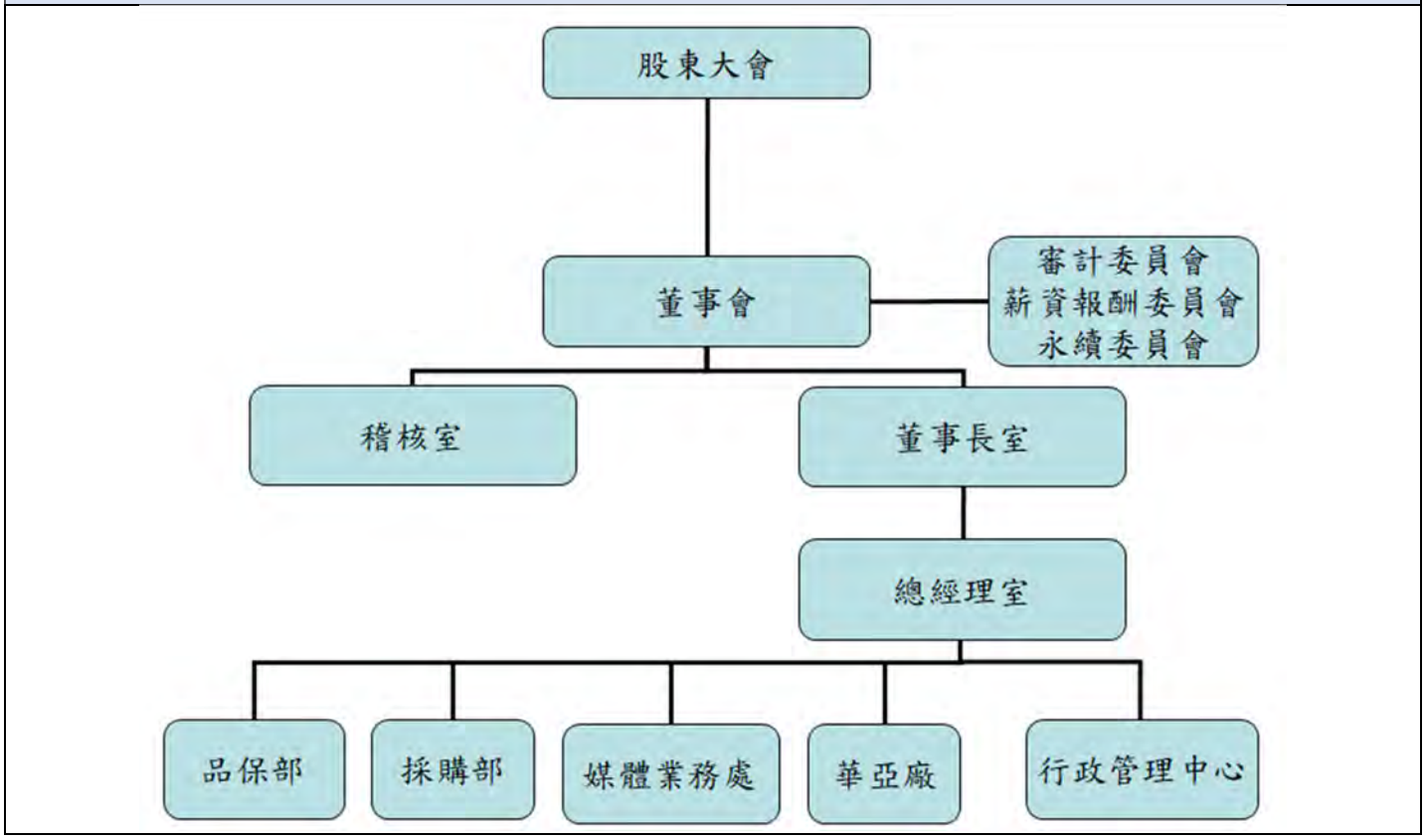
稅務揭露確信程序以及確信報導或聲明之連結或參考文件，請參考鈺德科技股份有限公司網站揭露之財務資訊。年報連結網址如下：https://utechmedia.com.tw/?page_id=2063。

1.2 公司治理

本公司組織架構係依循公司治理原則設計，呈現清晰的職權劃分與職責配置。組織最高權力機構為股東會，負責公司重大決策之審議與通過；董事會則負責制定公司策略方向並監督經營階層的執行，設有審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會等三個功能性委員會，以強化監督職能及專業治理。

董事長室與總經理室分別負責公司策略推動及日常營運管理，確保政策執行與營運效率。此外，稽核室直接隸屬董事會，獨立執行內部稽核作業，以維護公司治理之透明性與內控制度之健全。

公司組織圖



各主要部門職掌

營運部門方面，總經理室下轄品保部、採購部、媒體業務處、華亞廠及行政管理中心等單位，分工明確、各司其職，共同推動公司業務發展與經營績效提升。整體組織架構具備良好之橫向協調與縱向管理機制，有助於企業穩健經營與永續發展目標之實現。

部門	主要職掌
董事長室	1. 公司經營事務之策劃與推動。 2. 公司經營方針、指標之追蹤管理、督導各項管理專案。 3. 負責有關董事會、股東會、董事、董事長、主要股東、法人、貴賓等事宜處理。
稽核室	1. 年度稽核計畫擬定、計畫執行查核、提出稽核報告及改善建議，追蹤異常事項及改善情形。 2. 考核內部控制自行檢查之成效，提出內部控制制度之修訂建議。
總經理室	1. 公司中、長期經營方針及策略規劃。 2. 各單位年度營運計畫、目標推動及管理。 3. 市場情資系統發展與建立、制定市場及產品策略。

	4. 各子公司營運管理溝通、協調、專案主持。 5. 公司組織規劃、升遷、獎懲、教育訓練之決策。 6. 同業之產能互相支援及關係維持。 7. 公司職業安全衛生、環境保護教育之籌劃。 8. 法律案件之研議與處理。
媒體業務處	1. 負責執行及協調各業務部產品及客服（營業循環）作業。 2. 媒體業務年度營運計畫、銷售目標預測、市場產品策略擬定與建議。 3. 媒體產品報價、接單、出貨、售後服務及客訴折讓處理。 4. 營收業績、訂單達成及應收帳款之狀況追蹤與檢討。 5. 訂單之分配生產及優先順序之協調核定。
華亞廠	1. 公司生產計劃擬定、產能規劃、產銷協調、生產標準、全面品質之訂立及推動。 2. 擬定公司生產策略。 3. 規劃華亞廠年度預算及生產目標達成。 4. 協助編制與審查生產計劃書。 5. 製程重大異常改善追蹤。 6. 生產專案改善推行。 7. 專案計劃督導。
品保部	1. 公司品質事務督導執行單位，統籌公司品質保證整合。 2. 品質系統規劃及品質管理計劃擬定。 3. 品質標準化之教育、改善、推動。 4. 各項產品原物料入料檢驗、供應商入料品質異常處理。 5. 出貨檢驗報告判定、撰寫。 6. 製程異常分析、回饋、製程稽核、客訴處理、統計製程管理。 7. 產品製程及出貨異常分析，後續改善狀況追蹤檢討。 8. 規劃執行檢測設備之校驗。
採購部	1. 負責採購目標之計畫、執行、檢討、控制與改善作業。 2. 主要原料、物料、設備、零配件之購買及各種工程修造、設備維修之詢價、比價、議價、交期與退換貨管理。 3. 供應商開發、選擇、管理、評鑑及考核。 4. 子公司原物料、備品採購及出售等相關工作事項。 5. 閒置原物料、資產、備品、耗材之出售業務。
行政管理中心	1. 負責擬定公司行政管理活動之長期發展方向。 2. 推動轄下財會、資訊、人資等各單位之運作、制度及流程持續改善與變革管理。 3. 依公司政策，擬定組織架構人員編制及規劃組織發展。 4. 轉投資公司之投後管理。

董事會運作

董事會為公司最高治理的決策團隊，為建立鈺德科技良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，訂定「董事會議事規則」以茲遵循。鈺德科技依據「董事選任程序」，選任董事 7 席（含三位獨立董事），由各專業領域具有豐富經驗之賢達人士所組成，任期三年。

另為確保投資人能取得公司正確、即時、有效率的訊息，將公司財務資訊詳盡揭露於臺灣證券交易所公開資訊觀測站及鈺德科技官方網站的「股東資訊」之「財務資訊」。股東可循「公司法」規定，於每年股東常會透過書面方式向公司提出議案；亦可透過鈺德科技官方網站的「股東資訊」之「股東專欄」投資人及股東服務專線或電子郵件等方式，表達對公司之意見與建議。投資人服務專區網址 - http://utechmedia.com.tw/?page_id=368。

董事會運作均依法令、公司章程及股東會決議行使職權，董事均具備相關業務所需之知識、技能與素養。每季至少召開一次董事會，提供公司在營運、技術及財務上諮詢，共同擔負公司策略、營運、監督之職責。

董事會職責依本公司治理實務守則第 20 條說明如下：

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。董事會整體應具備之能力如下：

一、營運判斷能力。

二、會計及財務分析能力。

三、經營管理能力。

四、危機處理能力。

五、產業知識。

六、國際市場觀。

七、領導能力。

八、決策能力。

為呈現董事會組成與成員專業背景，以下揭露各董事之職稱、學經歷、現任職務及產業經驗與專業能力分布，作為利害關係人瞭解公司治理結構與董事會職能之參考。

職稱	姓名	性別	年齡（歲）	初次（選）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗			專業能力			
							銀行／財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長	楊慰芬	女	51 歲以上	2003-06-17	錸德科技股份有限公司副執行長 國立政治大學商學院經營管理碩士	本公司董事長、錸德科技股份有限公司董事暨副執行長、中原國際創業投資股份有限公司董事、錸寶科技股份有限公司董事、博錸科技股份有限公司董事長、安可光電股份有限公司董事、太陽海科技股份有限公司董事長、財團法人錸德文教基金會董事長、大樂司文創股份有限公司董事長、萬大創業投資股份有限公司董事、厚聚能源開發股份有限公司董事長、錸工場股份有限公司董事長、錸工場服務股份有限公司董事長、株式會社景揚董事長、K.K.RicareJapan 董事、簡兆芝室內裝修設計股份有限公司董事、互力精密化學股份有限公司董事長、新寶資產股份有限公司董事長、FD 株式會社董事長、ART Management （B.V.I.）董事、力錸光電科技（揚州）公司董事、Jade Investment Services Ltd 董事、Glory Days Services Ltd 董事、育陞投資開發股份有限公司董事長、凱恩斯投資股份有限公司董事長、鼎盛投資股份有限公司董事。	V	V			V		V
董事	潘燕民	男	51 歲以上	2016-02-17	錸德科技股份有限公司副總經理 文化大學經濟研究所碩士	錸德科技股份有限公司副總經理、GoldenRiver Fund 董事、博錸科技股份有限公司董事、安可光電股份有限公司董事、太陽海科技股份有限公司監察人、兆強科技股份有限公司董事、財團法人錸德文教基金會董事、厚聚能源開發股份有限公司董事、錸工場股份有限公司監察人、互力精密化學股份有限公司監察人、振專股份有限公司董事、昆山滬錸光電有限公司董事長、昆山舒利視有限公司董事長、力錸光電科技（揚州）公司董事長、億而得微電子股份有限公司獨立董事、安芯精工股份有限公司監察人。	V	V			V		V

職稱	姓名	性別	年齡（歲）	初次（選）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗			專業能力			
							銀行/財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事	江明憲	男	31~50 歲	2024-06-14	安永聯會會計師事務所審計副理 東吳大學會計系	錸寶科技股份有限公司副總經理、太陽海科技股份有限公司董事、力錸光電科技（揚州）公司董事。	V				V		V
董事	陳建全（註 2）	男	31~50 歲	2024-06-14	海軍官校	不適用（註 2）							
獨立董事	簡慶文	男	51 歲以上	2024-06-14	私立逢甲大學企業管理系學士	巨晶複材科技股份有限公司監察人。	V	V			V		V
獨立董事	郭仲乾	男	51 歲以上	2024-06-14	中國文化大學企業管理研究所碩士	一詮精密工業股份有限公司獨立董事、金元三汽車股份有限公司董事、安邦生技股份有限公司獨立董事。		V					V
獨立董事	呂博能	男	51 歲以上	2024-06-14	國立中央大學人力資源管理研究所管理學碩士	台新國際商業銀行股份有限公司行政服務處協理。		V				V	V

備註：

1. 董事會成員年齡 40~49 間有 1 席、50~59 間有 1 席、60~69 間有 4 席、70~80 間有 1 席。
2. 陳建全董事業於 2025-05-06 辭任。
3. 2025 年總共開會 5 次，除陳建全董事於 2025-05-06 辭任出席率為 50%，其餘董事皆為 100%。

董事成員多元化

本公司現任董事由 7 位董事組成（缺額 1 席），包含 3 位獨立董事，獨立董事占全體董席次 42.85 %，3 位獨立董事並無董事間、獨立董事間具有配偶及二親等以內親屬關係之情形。本公司董事由各專業領域具有豐富經驗之賢達人士所組成。為達到公司治理之理想目標，董事會整體具備之能力如下：一、營運判斷能力。二、會計及財務分析能力。三、經營管理能力。四、危機處理能力。五、產業知識。六、國際市場觀。七、領導能力。八、決策能力。另注重董事會成員之性別平等，女性董事比率目標為 25%，目前董事 6 席，包含 1 位女性董事，比率達為 16.67 %。俟董事會屆滿改選前，尋求產業及獨立董事人才資料庫資源，以促進董事會成員之性別平等及提升公司治理效能。其資格條件均符合法令規定之獨立性規範。

本公司另訂有「董事選任程序」明確規定董事選任及以侯選人提名制進行提名及資格審查，並有董事會決議通過後呈股東會選任之，綜上所述董事會已具有獨立性。

本公司依董事選舉辦法及公司治理守則，所訂定之董事會多元化政策遴選董事侯選人，除考量董事會之整體配置，亦參酌公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法，將獨立董事資格、專業、多元性等列入考量，並依公司法候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任。

鈺德科技重視董事會成員之專業知能與公司治理能力，並鼓勵董事及獨立董事持續參與外部進修課程。2025 年度董事會成員進修內容涵蓋全球經濟情勢、AI 發展與資安風險、內部控制制度、永續發展、人權與外部影響多角化管理等議題。整體而言，本年度董事及獨立董事均依其職務需求完成相關進修，進修總時數介於 6 至 15 小時，有助於強化董事會對經營風險、法遵治理與永續議題之掌握。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	楊慰芬	2025-09-09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序 - 衝擊與因應之道	3	6
				AI 發展與資安風險	3	
董事	潘燕民	2025-09-09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序 - 衝擊與因應之道	3	9
				AI 發展與資安風險	3	
		2025-12-18		董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	3	
董事	江明憲	2025-09-09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序 - 衝擊與因應之道	3	12
				AI 發展與資安風險	3	
		2025-06-16	財團法人中華民國會計研究發展基金會	建立內部控制制度處理準則	6	
獨立董事	簡慶文	2025-09-09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序 - 衝擊與因應之道	3	9
				AI 發展與資安風險	3	
		2025-08-22		2025 年內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	
獨立董事	呂博能	2025-09-09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序 - 衝擊與因應之道	3	6
				AI 發展與資安風險	3	
獨立董事	郭仲乾	2025-05-16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025 年度防範內線交易宣導會	3	15
		2025-07-31	臺灣證券交易所	2025 年度狀大臺灣資本市場高峰會	3	
		2025-09-09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序 - 衝擊與因應之道	3	
				AI 發展與資安風險	3	
		2025-10-30		外部影響多角化管理，創造企業正向價值	3	

董事會績效評估

本公司訂定「董事會績效辦法」，每年進行一次評估。2025 年度董事會績效評估、董事成員績效評估、薪資報酬委員會、審計委員會之結果於 2026 / 01 / 26 董事會報告，未來亦將評估之結果運用於個別董事薪資報酬等之參考。董事會績效評估項目包括如下：

- 董事會績效考核：包括對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修及內部控制。
- 董事成員績效：包括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修及內部控制。
- 薪資報酬委員績效評估：包括對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、委員會組成及成員選任及內部控制。
- 審計委員會績效：包括對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、委員會組成及成員選任及內部控制。

（一）董事會運作績效自評：（董事會內部自評）

董事會績效評量指標包含五大面向、共計 45 項指標，評量結果介在「極優（5）非常同意」與「優（4）同意」之間。整體運作評等顯示優良，董事會有善盡指導及監督公司之責。其評分結果請參閱下表：

自評面向	評估項目	評分結果
對公司營運之參與程度	12 項	4.75 分
提升董事會決策品質	12 項	4.92 分
董事會組成與結構	7 項	4.71 分
董事之選任及持續進修	7 項	4.71 分
內部控制	7 項	4.71 分

（二）董事會成員績效自評：（董事自評）

董事會成員績效評量指標包含六大面向、共計 23 項指標，評量結果介在「極優（5）非常同意」與「優（4）同意」之間。整體運作評等顯示優良，董事會成員對各項的評估項目有正面的評價。其評分結果請參閱下表：

自評面向	評估項目	評分結果
公司目標與任務之掌握	3 項	4.7 分
董事職責認知	3 項	4.8 分
對公司營運之參與程度	8 項	4.6 分
內部關係經營與溝通	3 項	4.8 分
董事之專業及持續進修	3 項	4.8 分
內部控制	3 項	4.8 分

（三）薪資報酬委員會績效自評：（委員自評）

薪資報酬委員會評量指標包含五大面向、共計 20 項指標，評量結果介在「極優（5）非常同意」與「優（4）同意」之間。整體運作評等顯示優良，薪資報酬委員會有善盡指導及監督公司之責。其評分結果請參閱下表：

自評面向	評估項目	評分結果
對公司營運之參與程度	4 項	4.83 分
功能性委員會職責認知	4 項	4.67 分
提升功能性委員會決策品質	7 項	4.67 分
委員會組成及成員選任	3 項	4.67 分
內部控制	2 項	4.83 分

（四）審計委員會績效自評：（委員自評）

審計委員會評量指標包含五大面向、共計 23 項指標，評量結果介在「極優（5）非常同意」與「優（4）同意」之間。整體運作評等顯示優良，薪資報酬委員會有善盡指導及監督公司之責。其評分結果請參閱下表：

自評面向	評估項目	評分結果
對公司營運之參與程度	4 項	5.00 分
功能性委員會職責認知	5 項	4.67 分
提升功能性委員會決策品質	7 項	4.90 分
委員會組成及成員選任	3 項	4.67 分
內部控制	4 項	4.67 分

利益迴避

為確保董事會決策之公正性與利益衝突管理之透明度，公司依據公司法與相關規定，建立完善的利益迴避制度，亦無董事長身兼總經理等相關情事。董事於涉及自身或關係人利益之議案時，皆依法進行利益揭露並迴避表決，避免參與與其有關之決策程序。下列表格彙整2025年度董事於執行職務時，因涉及薪酬或獎酬相關議案而依法辦理利益迴避之情形，展現公司對董事會治理與誠信原則的落實情況。

報告期間，董事會落實利益迴避原則之具體執行情形如下表所示：

日期	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
2025-01-17	楊慰芬	本公司 2025 年度董事及經理人之薪資報酬與 2024 年度經理人年終績效獎金發放案	審議個人之年終獎金	於該案表決時依辦法進行利益迴避未參與表決
2025-08-11	全體董事	本公司董事酬勞分配案	審議董事個人之酬勞分配	於該案表決時依辦法進行利益迴避未參與表決

審計委員會

鈺德科技設置審計委員會，由全體獨立董事組成。其審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

一、公司財務報表之允當表達

二、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效

三、公司內部控制之有效實施

四、公司遵循相關法令及規則

五、公司存在或潛在風險之管控

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席（%）
召集人	簡慶文	5	0	100
委員	郭仲乾	5	0	100
委員	呂博能	5	0	100

薪資報酬委員會

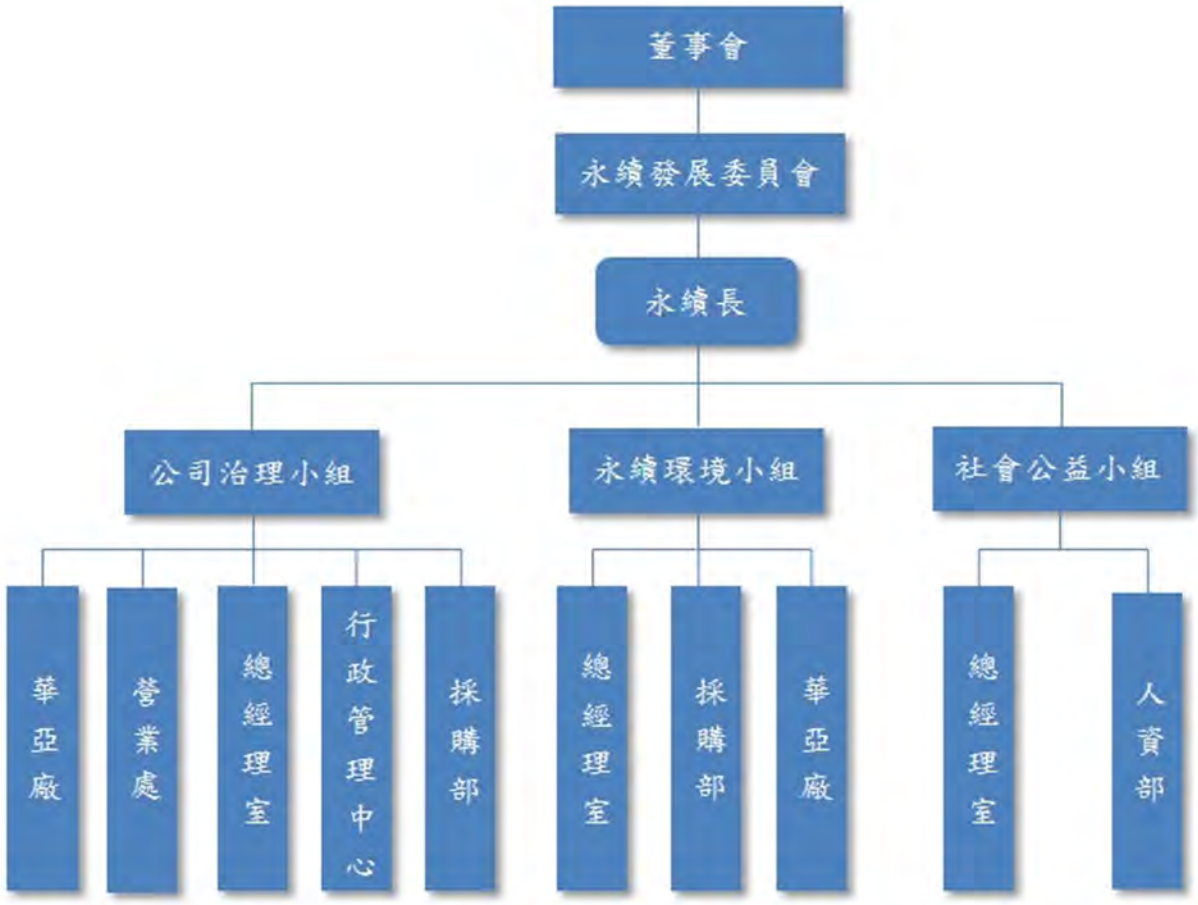
鈺德科技薪資報酬委員會組織規程係依證券交易法及股票上市或證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法訂定。鈺德科技於 2011 年 10 月 26 日設立「薪資報酬委員會」，並訂定「薪資報酬委員會組織規程」。薪資報酬委員會共有三名成員，目前由三名獨立董事組成，旨在協助董事會訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構及定期檢討董事及經理人之薪資報酬。每年度至少召開 2 次會議，並依規範運作。運作方式依本公司薪資報酬委員會組織程辦理，主要職責：

1. 定期檢討本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、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，訂定董事及經理人之薪資報酬。

薪資報酬委員會運作情形資訊				
職稱	**姓名**	**實際出席次數**	**委託出席次數**	**實際出席率（%）**
召集人	簡慶文	3	0	100
委員	郭仲乾	3	0	100
委員	呂博能	3	0	100

永續發展委員會

鈺德科技董事會決議委任羅宜富總經理擔任永續長，成立永續發展委員會，由三位委員及永續長訂定方針；由永續長召集會議訂定 ESG 發展目標與計畫。依照「永續發展委員會組織規程」設立永續發展推動小組。轄下含 【公司治理】、【永續環境】、【社會公益】三個工作小組，工作小組分別由相關權責單位組成。每年至少召開一次會議並得視需要時另行召開會議，領導事務的推動，對外闡述政策及立場，對內定義目標與方向，整合資源，審核行動方案，監督推動成效，並每年一次向董事會報告永續發展之執行情形。



永續發展委員會組織架構圖

內控制度

永續資訊管理已納入本公司內部控制，永續資訊管理作業程序如下：

1. 目的

   確保永續資訊之管理符合相關法規與準則，可信賴並能及時且正確提供利害關係人參考。確保各項永續資料經妥善管理與安全保存。

2. 範圍

   本公司所有永續資訊管理，範圍包含九大循環（銷售及收款循環、採購及付款循環、生產循環、薪工循環、融資循環、不動產、廠房及設備循環、投資循環、研發循環、電腦化資訊系統控制作業）及內部管理作業。

2.1 永續業務活動：本公司為達成永續經營與長期發展之目標、創造且提升企業價值，並兼顧所有投注資源至公司之利害關係人之期望，所從事之交易與活動。

2.2 永續資訊：本公司為反映組織永續活動和交易的資料或資訊，通常可分為環境（E）、社會（S）和治理（G）等 3 類，包括但不限於年報中永續相關揭露及永續報告書之資訊。另亦宜涵蓋公司於網頁揭露之永續相關資訊。

2.3 永續報導：本公司為編製與揭露永續資訊之作業流程，包含永續資訊之蒐集、記錄、處理、編製、調節、核准及發布等。

3. 定義

本公司營運循環所需依循的永續資訊管理法令規章，包含：「上市 / 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「公開發行公司年報應行記載事項準則附表」。

4. 內容

4.1 本公司應成立永續發展委員會，委員會之各工作小組及實際作業皆依本公司「永續發展委員會組織規程」及「永續發展實務守則」辦理，並定期向董事會報告。

4.2 永續資訊應由經授權之專人負責管理及處理。

4.3 永續資訊處理與編製，應符合適用之法規、準則、架構與公司規定作業流程及格式。

4.4 永續資訊之編製，應訂定重大性判斷原則。

4.5 永續資訊如為永續報告書相關，應依「上市 / 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」辦理。

4.5.1 本公司依規定編製與申報中文版本之永續報告書，並宜經董事會決議通過。

4.5.2 本公司應每年依全球永續性報告協會（GRI）發布之通用準則、行業準則及重大主題準則編製前一年度之永續報告書，揭露公司所鑑別之經濟、環境及人群（包含其人權）重大主題與影響、揭露項目及其報導要求，並可參考永續會計準則理事會（SASB）準則揭露行業指標資訊及 SASB 指標對應報告書內容索引。

4.5.3 本公司永續報告書內容應涵蓋相關環境、社會及公司治理之風險評估，並訂定相關績效指標以管理所鑑別之重大主題。

4.5.4 本公司應於永續報告書內揭露報告書內容對應 GRI 準則之內容索引，並於報告書內註明各揭露項目是否取得第三方確信或保證。

4.5.5 本公司應採用符合目的事業主管機關規定之標準進行衡量與揭露，如目的事業主管機關未發布適用之標準，則應採用實務慣用或國際通用之衡量方法。

4.5.6 本公司應依產業別檢視是否加強揭露永續指標；若主管機關變更適用行業與指標項目應按新規定揭露。

4.5.7 本公司應以專章揭露氣候相關資訊。其應揭露資訊需符合主管機關指定之揭露。前項資訊中溫室氣體範疇一及範疇二盤查及確信時程，應符合主管機關要求。

4.5.8 本公司應依主管機關規定揭露本公司（含合併財務報告子公司）之減碳目標、策略及具體行動計畫。

4.5.9 本公司永續報告書應揭露非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形。前開資訊得以主管機關指定之資訊申報網站查詢索引方式揭露。

4.5.10 本公司永續報告書及溫室氣體盤查，如委由第三方確信時，選擇之確信人員及所屬機構，均應符合「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」之規定。應於每年 8 月 31 日前，將永續報告書申報至主管機關指定之網際網路資訊申報系統，並同步上傳至公司網站。但如有依「上市 / 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定得延後申報者，本公司得依該辦法延後申報。

4.6 永續資訊如為公司治理相關，應依本公司「公司治理守則」辦理。

4.7 永續資訊如為內控九大循環與內部管理作業相關，應依本公司「內部控制制度」辦理。

4.8 永續資訊如為溫室氣體盤查相關，應依「上市櫃公司永續發展路徑圖及資訊揭露規範」及「公開發行公司年報應行記載事項準則」辦理。

4.9 永續資訊如為廢棄物資料相關，應依本公司「廢棄物管理辦法」辦理。

4.10 永續資訊如為安全衛生資料相關，應依本公司「職業安全衛生管理規章」辦理。

4.11 永續資訊如為供應商資料相關，應依本公司「供應商管理及考核辦法」辦理。

4.12 永續資訊如為資訊安全資料者（含：重要及機密性資訊），應依本公司「資通安全管理辦法」辦理。

4.13 永續資訊之公開應經適當核准及符合相關法令規定，並依本公司「內部重大資訊處理作業程序」辦理。

4.14 永續資訊權責人員之異動或離職時，應執行保管資訊的移交，並依本公司「離 / 退職管理辦法」及「個人資料保護管理辦法」辦理。

4.15 各類永續資訊之保存、歸檔，應依本公司「經營管理制度文件與資料管理制度文件」及「財務及非財務資訊管理程序」辦理。

5. 控制重點

5.1 本公司應成立永續發展委員會，並定期向董事會報告。

5.2 永續資訊應由經授權之專人負責管理及處理。

5.3 永續資訊處理與編製，應符合適用之法規、準則、架構與公司規定作業流程及格式。

5.4 永續資訊如為永續報告書相關，應依「上市 / 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」辦理。且永續報告書應經權責主管核准並依規定之期限前公告。

5.5 永續資訊如為資訊安全資料者（含：重要及機密性資訊），應依本公司「資通安全管理辦法」辦理。

5.6 永續資訊之公開應經適當核准及符合相關法令規定，並依本公司「內部重大資訊處理作業程序」辦理。

本報導期間並未發生相關負面情事。若未來面臨異常狀況，本公司將依循內部管理規範，迅速啟動調查與補救作業，落實各項改善措施並嚴密追蹤；針對重大事件，亦將恪遵相關法規予以適當揭露。

本公司依據 GRI 通用準則，將重大事件定義為對經濟、環境及社會產生顯著衝擊之議題。每年由永續發展委員會彙整年度重大主題鑑別結果與 ESG 執行績效，經總經理核閱後，提交至董事會進行審議與核定。針對突發或具顯著負面衝擊之關鍵事件，各職掌部門（如財會部、行政管理中心）將即時啟動呈報機制。董事會透過定期會議，監督公司對重大事件的因應策略與補救措施，確保公司營運符合永續治理目標。

人權宣言

鈺德科技致力維護人員權益，參考聯合國《世界人權宣言》、國際勞工組織三方原則宣言（International Labor Office Tripartite Declaration of Principles）等各項國際人權公約標準，制定《鈺德科技股份有限公司社會責任政策》，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，禁止任何形式之歧視、強迫勞動及任用童工，並於內部營運管理作業中實踐，維護員工與長期承攬商從業人員之權利，確保所有人員均能獲得公平且有尊嚴的對待，及提供安全、衛生、健康之優質的工作環境，落實人員工作安全及身心健康。

此外，鈺德科技亦通過麥當勞供應商 SWA（社會責任）認證，深信與鈺德科技合作的供應商都應秉持相同的原則，因此要求所有供應商都應遵循此政策且應負起相關責任。在顧及體系最大利益的情況下，將拒絕無法秉持並實踐相同原則的供應商，也不會與之合作。

本公司本著尊重社會責任保障員工人權，且依據勞基法及相關勞動法令訂定工作規則、檢舉制度、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法等相關之管理政策及程序以保障員工合法權益。

鈺德科技總經理室訂定社會責任政策，人力資源部對人員權益保護議題進行風險辨識及訂定其對應之管理措施（例如：性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法），並定期對內部員工進行報育訓練與宣導，瞭解員工對申訴機制的意見與建議。

鈺德科技針對職場不法侵害，2024 年 11 月更訂定《預防職場暴力聲明》由總經理擔任監督管理之責，每年定期檢視人權保障相關資訊之揭露，確保同仁的福祉不受侵害。

一旦收到申訴案件，公司立即成立專責單位進行調查，若屬實依事件性質及涉及情況，決定回覆申訴方式或依管理辦法處理，以充分保障員工的權益不受損害。針對需改善之事項，將追蹤其改善情況。

鈺德科技設有多元申訴與溝通管道，包括員工信箱（實體及電子信箱）、部門會議及勞資會議等，利害關係人均可透過正式管道提出意見或申訴。公司確保申訴程序之公平性與保密性，並由權責單位負責處理與回覆。

另外，鈺德科技有員工手冊詳述工作條件與規定，若員工須申訴可透過直接主管、實體或線上員工申訴信箱進行申訴。公司定期進行舉辦公司治理宣導課程，針對企業社會責任政策、性騷擾防治、職務不法侵害預防、個人資料保護等議題宣導。

公平待遇及無使用童工、反競爭

本公司不歧視且公平對待每位員工。依循勞動基準法與政府相關法令訂定工作規則，作為全體同仁管理及遵循之依據，對求職者及受雇者之招募、甄試、考核、晉升等，均不依性別、年齡、宗教、膚色、種族等而有差別待遇，以適才適任為選用之原則。

本公司並無因反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而造成的法律訴訟情事發生，亦無此相關案件訴訟。亦無使用童工。為防止使用童工，除透過面試機制篩選，並於到職當日確實核驗身份證件，以確認是否符合年齡限制。採購部並要求供應商回簽承諾協議書，以確保禁用童工；並不定期訪廠及勘察環境。另外已於鈺德科技供應商人力資源政策協議保證書中詳敘，條文如下：

第一條：依中華民國相關勞動法律定義之童工人力運用禁止，鈺德科技並將以此規範鈺德科技之供應商。

第二條：非中華民國相關勞動法律列示之合法勞動人力運用禁止，鈺德科技並將以此規範鈺德科技之供應商。

第三條：中華民國相關法律規範之勞動人權與權利應受保護保障，任何侵犯勞動人權與權利之行為皆應禁止。

第四條：各種形態之就業歧視行為皆應禁止。

第五條：供應商承諾善盡社會責任，除了法律規定任用外，在許可的情況下願意儘可能任用弱勢族群。

第六條：鈺德科技得要求供應商提供本協議書第一條至第五條相關證明文件，供應商不得拒絕，在合理判斷的情況下，供應商無法或拒絕提供相關證明文件，得成為中止供應商關係之前提。

公司並無在員工沒有意願的情況下，要求員工加班並且沒有提供加班費與補休的情事。為避免公司強迫員工超時工作、加班。在未達法令限制前，考勤系統先行通知權責主管，妥善安排同仁適當休息。同仁亦可透過員工信箱，對強迫或未得到相對報酬進行申訴。採購部要求供應商簽訂「人力資源政策協議保證書」。任何侵犯勞動人權與權力之行為皆應禁止。

反貪腐制度

針對反貪腐的風險評估，依本公司營運狀況，員工的工作地點均在臺灣地區，主要依業務屬性進行評估，輔以營運據點作評估，本公司風險評估方式以「誠信正直」為核心，據此建構反貪腐風險評估體系，首先進行法規鑑別與貪腐型態的歸類，制訂各種業務作業流程與規範，要求全體員工徹底遵守並落實執行，廠處單位及子公司進行年度自我評估與檢視，建立暢通的內、外部舉報管道以及舉報者保護政策，期能及早發現異常現象進而有效預防貪腐的發生。

根據 2025 年度教育訓練及宣導、各處級及子公司年度 CSA（內控自行評估作業）報告及舉報內容與調查結果，本公司貪腐風險已有適當控制，並未發現顯著風險。

詳情請參考本公司 2025 年年報：貳、公司治理報告 – 三.（三） 公司治理運作情形、三.（六）公司履行誠信經營情形，報導期間內反貪腐風險評估完成比率為 100%。

本公司的內控制度依「誠信經營作業程序及行為指南」，載明禁止行賄及收賄、提供或收受不正當利益、提供或承諾疏通費、提供非法政治獻金、從事不公平競爭行為、不當慈善捐贈或贊助等

不誠信行為；並已採行防範措施及本公司新進同仁訓練及不定期都會對內部全體員工宣導誠信行為之重要性教育訓練。

針對反貪腐政策和程序之溝通及訓練，鈺德科技相當重視員工道德倫理，全體員工均簽署「廉潔守則」，其內容規範有：全體員工有義務及責任擴大公司利益並防止公司利益流失，公司人員不得直接或間接提供或承諾給予金錢、餽贈、服務、優待、款待、應酬及其他利益，若有以上情事應依下列程序辦理：

一、提供或承諾之人與其無職務上利害關係者，應於收受之日起三日內，陳報其直屬主管，必要時並知會鈺德科技專責單位。

二、提供或承諾之人與其職務有利害關係者，應予退還或拒絕，並陳報其直屬主管及知會鈺德科技專責單位；無法退還時，應於收受之日起三日內，交鈺德科技專責單位處理。

除新進同仁訓練外，公司定期舉辦教育訓練與宣導溝通，將公司誠信經營之政策、防範方案及若違反須承擔的後果等資訊，向員工與傳達說明。

於本次報告期間，本公司沒有發生貪腐事件。若本公司發現有疑似違反從業道德規範之行為，可直接向公司舉報，並由專責單位依據「廉潔守則」及「員工獎懲辦法」進行處置，展開調查後提出矯正措施，並決議懲處方案。

為建立本公司誠信經營之企業文化及健全發展，提供建立良好商業運作之參考架構，並確保檢舉人及相關人之合法權益，特依本公司之「公司治理實務守則」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，訂定本公司之檢舉制度。

重大違規事件

公司持續秉持誠信經營與合規治理的核心原則，嚴格遵循相關法律法規與自訂之內部行為準則，並建立完善的風險控管與內稽制度。公司將「重大違規事件」明確定義為經政府機關依法裁罰，且其性質或結果對公司營運、財務或聲譽造成實質損害之事件。此類事件將可能衝擊利害關係人信任、損害公司形象，並導致潛在法律責任或經濟損失，故公司高度重視並主動防範此類風險發生。

為強化違規防範，公司內部設置合規單位，定期進行內部稽核與法遵審查，並推動全員遵法意識教育，包括個資保護、反貪腐、商業道德等議題。同時，公司亦鼓勵員工透過申訴與舉報機制主動反映潛在違規行為，以強化組織透明度與問責機制。

於本次報告期間，經全面審視內部運作與對外交易紀錄，公司未發生任何符合上述定義之重大違規事件，顯示公司治理與合規機制運作良好，持續保障股東與利害關係人權益，並強化企業永續經營基礎。

員工的意見與申訴管道

鈺德科技重視員工的意見與權益，致力於建構完整暢通的員工意見反映管道與勞資溝通渠道，也定期舉辦勞資會議，透過正式會議場合進行相關勞工權益之溝通協調。

檢舉管道	
受理單位	總經理室法務組
通信地址	桃園市龜山區華亞二路 222 號

	公司內部亦有設置實體信箱
檢舉電話	人員相關檢舉專線：03-3961111#3501 或 3505 法務相關檢舉專線：03-3961111（轉法務） 採購相關檢舉專線：03-3961111（轉法務） 傳真：03-3960833
電子郵件	人員相關電子信箱：admin@utechmedia.com.tw 法務相關電子信箱：law@utechmedia.com.tw

1.3 風險管理辦法

本公司風險管理政策或管理辦法是依據公司經營方針，透過公司現況，了解公司處境，確保各管理系統有效運作、有效管理相關過程，進而提高企業營運績效，建立公司信譽，達到永續經營目的。本公司制定有風險管理辦法相關文件「SA1-200-13 組織前後環節與風險管理程序書」。針對氣候相關的風險管控制定管理方針，內容如下：

氣候相關財務揭露	
治理單位	本公司尚未針對氣候變遷風險向董事會進行相關討論與管理。本公司管理階層秉持企業成長與生態環境共榮的信念，認知到氣候變遷對於企業營運具有重大財務風險，因此對於氣候相關風險之管理，將逐步建立企業內控管理制度，建立可永續執行之有效策略。
風險類別	永續報告書未如期刊登，影響股東、客戶觀感。
機會類別	永續報告書刊登，提升股東、客戶投資意願。
策略	因氣候變遷導致端極氣候事件增加，目前尚無因豪雨 / 颱風降雨造成之廠區淹水情況發生，對公司製程及運作上衝擊性較低。
風險管理	透過現有部門組織或風險職責單位針對其負責之作業範疇進行風險管理，訂定了健全的內部管理辦法及作業程序，並將氣候變遷風險納入企業長期營運風險管理。
指標和目標	積極推動碳中和以減緩氣候變遷，推動各廠區逐步於 2050 年達到淨零排放，並設定氣候相關目標。包括 2030 年溫室氣體排放量減量 10%，逐年提高再生能源電力占比，全廠用水回收率 1%。
財務影響	碳費影響公司營利。
碳定價基礎	2025 年未使用內部碳定價。
溫室氣體盤查計畫	本公司溫室氣體盤查預期使用者為金管會、政府機關、外部客戶及本公司的高階管理者，因此各相關單位確認前一年的排放源及排放源活動數據，並至金管會溫室氣體登錄平台登錄資料。每年一月前統計完成前一年度之資料，每年四月前完成前一年度報告書，每年十二月底前通過內部查證。
外部保證或確信	本公司主要溫室氣體排放量為製程使用，占範疇一與範疇二溫室氣體排放量 90%以上，因此直接排放（包括製程改善減少溫室氣體用量）與間接排放用電節能（能源效率提升、更換節能設備及元件）以及增加再生能源使用是主要能源使用是主要策略規劃。透過各部門節能減碳之策略與方案，執行各項減量計畫，並召開會議檢視追蹤執行情況，本公司基準年為 2021 年，目標依 2021 年總量 7,167,335 $KgCO_2e$ 每年減少 1%，比較 2025 年總量 5,642,690 $KgCO_2e$ 減少 1,524,645KgCO2e 已達標。

透過公司風險管理政策的實施，本公司得以及早識別潛在風險並採取適當應對措施。同時也意識到資訊安全在整體風險管理中扮演關鍵角色，因而訂定相關之控制措施與管理辦法，以強化資訊資產的保護。

資通安全管理

隨著資通科技發展日新月異，企業面臨的資安威脅與客戶資料外洩風險亦日益提升。為保障客戶智慧財產與個資安全，並維持公司營運穩定與信賴形象，鈺德科技建構完善的資訊安全與隱私保

護管理制度，涵蓋風險預警、應變處置、稽核檢討與政策調整等層面。下列表格呈現本公司針對資訊安全與客戶隱私保護所訂定的目標、執行措施與管理機制，說明本公司如何透過制度化管理與內部治理機制，有效防範潛在風險並持續提升資安韌性。

重大主題	資訊安全及客戶智財保護
重大原因	系統遭受攻擊或客戶智慧財產洩漏，對公司營運將造成損失。
正 / 負面衝擊項目	正面衝擊（價值創造）： 1.提升客戶信任度：透過嚴格的智財（IP）保護，確保客戶代工產品的內容不外洩，鞏固長期合作關係。 2.強化市場競爭力：作為台灣第一大預錄媒體光碟廠，具備完善的資安管理能吸引對版權保護要求極高的國際大客戶。 3.數位轉型紅利：推動數位化管理工具與流程自動化，提升營運效率同時也強化了數據安全性。 負面衝擊（潛在風險）： 1.營運中斷風險：若遭遇資安攻擊（如勒索軟體），可能導致生產線停擺或客戶訂單資料遺失。 2.法律與賠償責任：客戶智財權若外洩，將面臨鉅額法律訴訟、賠償金及合約違約風險。 2.商譽受損：資安事件會導致投資者信心下降，影響公司股價與市場份額。
政策	「資通安全管理辦法」、「客戶智慧財產保全管理辦法」。
機會積極管理	母帶室人員每日追蹤母帶歸還進度表確認有無異常情況，若超過 7 天未歸還，將送至處級主管簽核。每月根據每月母帶異動明細盤點表進行盤點、每年年終固定盤點所有母帶，相關資料皆留存備查。母帶室門口設有門禁與監視器，僅有特定人員有權限進出。 透過取得 ISO 9001 品質管理與落實「客戶智慧財產保全管理辦法」，展現公司對客戶智財權保護之承諾，以此作為開拓高階影音與儲存市場的核心競爭力。
風險預防管理	本公司依客戶智慧財產保全管理辦法，跨部門檢視所有關鍵流程，對客戶之智慧財產的安全進行風險評估，對有風險疑慮之處驗明並尋求改善之道。風險評估定每年評估一次。 建立年度資安稽核計畫與內部控制自行檢查成效考核；實施實體門禁管控與資訊設備加密，確保代工過程中客戶資訊之機密性、完整性與可用性。
負面衝擊補救措施	系統遭受駭客攻擊等情形、客戶智慧財產洩漏，將對所有利害關係人造成影響，鈺德科技備有「資通安全管理辦法」、「客戶智慧財產保全管理辦法」等內部政策用於作為管理、預防、處理機制及降低負面衝擊與影響。
短中長期目標	短期目標：客戶智慧財產相關糾紛案件數為零：每年盤點母帶準確率 100%。 中期目標：強化信任，主動風險辨識與風險控管。將資安事件控制小於 3 件。 長期目標：智財與永續經營無縫融合：實現智財價值最大化與環境責任的同步成長，以「高品質、高信賴」的文化支撐企業的永續發展。
有效性評估	客戶智慧財產相關糾紛案件數為零：每年盤點母帶準確率 100%。
績效與調整	每年進行一次 ESG 推動管理會議，視情況調整管理方針。 當年度績效：客戶智慧財產相關糾紛案件數為零：每年盤點母帶準確率 100%。 補充：去年度短期目標：客戶智慧財產相關糾紛案件數為零：每年母帶盤點準確率達 100%。 去年度達成狀況：客戶智慧財產相關糾紛案件數為零：每年母帶盤點準確率達 100%。

客戶隱私

本公司之主要業務內容，係由壓縮、成型、包裝全方位服務提供預錄媒體之光碟製造廠，因此客戶提供之智慧財產內容及客戶隱私更顯重要，本公司針對產品資訊安全之風險鑑別、客戶隱私與管理方法相當嚴謹。定有「客戶智慧財產保全管理辦法」。

營業單位收到客戶寄來的母帶或收到前處理下載之母帶後，便將母帶入庫並由母帶室人員進行管控。母帶進出皆有系統管控且母帶室設有門禁與外部監視器，若無權限者無法進入。母帶室人員每日追蹤"母帶歸還進度表"確認有無異常情況，若超過 7 天未歸還，將送至處級主管簽核。每月根據"每月母帶異動明細盤點表"進行盤點、每年年終固定盤點所有母帶，相關資料皆留存備查。

本公司依客戶智慧財產保全管理辦法，跨部門檢視所有關鍵流程，對客戶之智慧財產的安全進行風險評估，對有風險疑慮之處驗明並尋求改善之道。風險評估定每年評估一次。

2025 年報導期間，鈺德科技未發生經證實屬於侵犯客戶隱私之投訴案件，亦無來自外部單位或監管機關之相關投訴。另於客戶資料保護方面，報導期間未發生資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料事件，資安事件件數為 0 件。

因應近年來勒索軟體攻擊層出不窮是造成企業或個人威脅和損失的主要原因。資通安全逐漸成為企業風險管理中不可或缺的一環。有鑑於此，本公司建立資通安全管理辦法，以強化公司資訊安全管理，建立安全及穩定的資訊系統，確保資料、系統、設備及網路安全以符合公司營運之需求。

管理範圍包含：人員責任及資通安全教育、網路安全管理、防火牆及入侵防禦系統之安全管理、電腦病毒之防範及處置、電子郵件使用之管理、無線網路管理、遠端登入管理、網路入侵之處理及災害復原處理、系統備份及還原。每年定期對員工進行資安宣導，加強員工對於資訊安全警覺性。並每半年進行系統還原演練，確保不因系統毀損造成營運中斷。本公司本年度投入資訊安全管理與維護的費用為 145,100 元。

資安防護控制措施：

一、 防毒軟體。

二、 網路防火牆。

三、 電子郵件過濾機制。

四、 入侵偵測及防禦機制。

五、 不可更改備份儲存機制及異地備份。

資訊安全管理流程圖

二、促進永續生產

2.1 供應鏈管理

鈺德科技各項採購皆依採購管理辦法規定辦理；新進供應商非經合法設立者不得與其營業往來並皆符合採購法規定。每年 7 月進行供應商的評鑑，以確保產品符合法規與客戶的要求。

契約種類	採購地區	2024 年年度		2025 年度	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例（%）	家數	該項採購金額佔總採購金額比例（%）
勞務（承攬與服務）	國內	45	2.22	69	12.24
	國外	5	7.30	1	0.07
財物（原物料）	國內	80	43.85	82	46.10
	國外	8	30.42	6	33.90
工程（建築與設備）	國內	96	8.65	74	0.40
	國外	7	7.56	2	7.30
總計		241	100.00	234	100.00

說明：
國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。

為確保供應鏈品質穩定與營運風險可控，公司針對「供應商管理」重大主題進行全面性規劃與管理，涵蓋異常預防、補救機制、正 / 負面衝擊措施、年度目標與執行績效、有效性評估及申訴與改善機制等面向。透過建立異常通報與應變處置程序、定期品質稽核、供應商分級管理及績效評估，強化供應商品質穩定性並降低額外成本風險。此外，公司亦導入供應商品質申訴制度與管理方針調整機制，促進跨部門協作與即時改善，達成供應鏈整體品質提升及永續管理之目標。

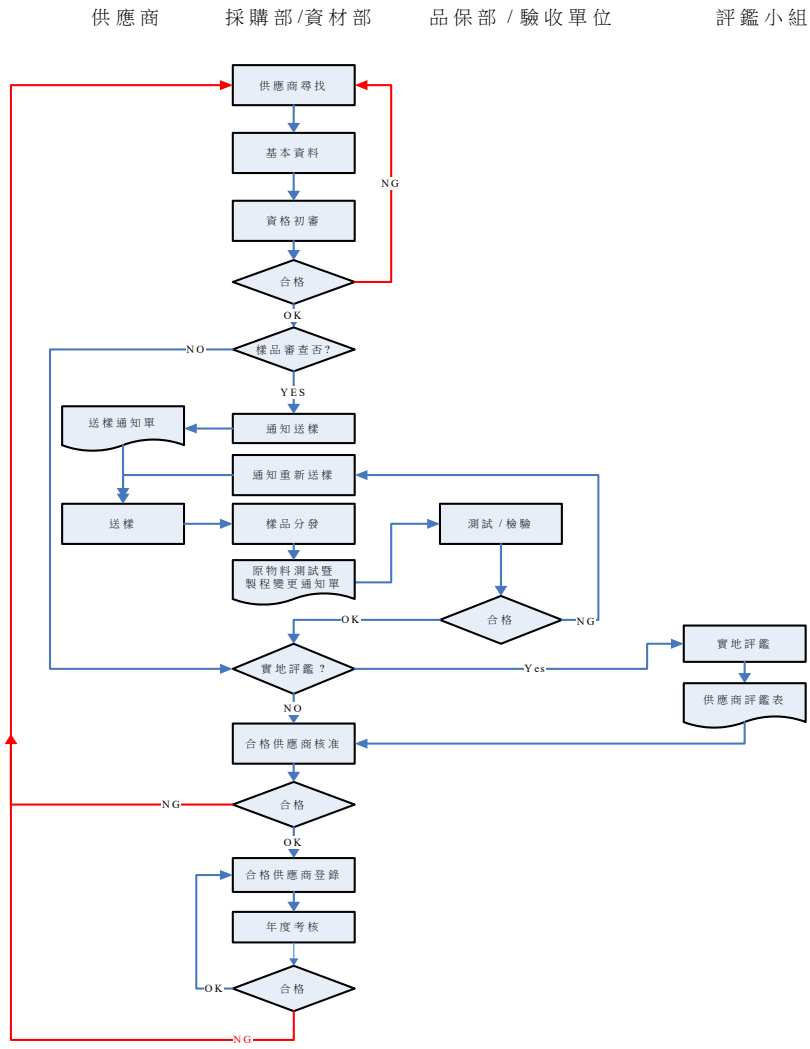
重大主題	供應商管理
影響利害關係人	員工和其他工作者、客戶、供應商。
重大原因	品質異常可能影響生產效率與成本，若未妥善管理，將導致額外費用增加，進而影響企業營運與供應鏈穩定性。
正 / 負面衝擊項目	1. 正面影響：建立嚴格的品質驗收機制，可確保供應鏈穩定，降低不必要的額外支出，提升生產效率與產品可靠性。 2. 負面衝擊：若品質異常，將導致額外檢驗、退貨或生產調整等成本增加，進而推高整體生產成本。
政策	本公司已建立完善之供應商管理制度，並依循公司永續發展政策，要求供應商於品質、環境及職業安全衛生等面向符合相關規範。供應鏈管理亦結合 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，確保供應商於營運過程中符合國際標準及法規要求，以降低營運風險並提升整體供應鏈永續性。
機會積極管理	透過導入供應商評鑑制度及分級管理機制，優先與符合環境保護及職業安全衛生標準之供應商建

	立長期合作關係，並鼓勵供應商持續提升 ESG 表現，以強化整體供應鏈競爭力與永續價值。
風險預防管理	本公司依據 ISO 管理系統精神，建立供應商遴選、評鑑及定期稽核機制，評估項目涵蓋品質、交期、環境及職業安全衛生等面向，並建立合格供應商名單及替代供應來源，以降低供應鏈中斷及營運風險。
負面衝擊補救措施	當供應商發生品質或交期異常時，立即啟動改善機制，要求限期改善，並持續追蹤改善成效；情節重大者，將停止合作或更換供應商，以確保營運穩定。
短中長期目標	短期（1 年內）：完成主要供應商評鑑制度建置，並達成評鑑覆蓋率 100%。 中期（1–3 年）：提升優質供應商比例，降低不良率與交期異常發生率。 長期（3 年以上）：建立永續供應鏈管理體系，導入 ESG 評估機制（如環境與社會責任）。
有效性評估	本公司透過供應商評鑑完成率、不良率及交期準時率等指標，定期檢視供應商管理之執行成效，並作為持續改善依據。
績效與調整	本公司定期檢視供應商管理績效，依評鑑結果進行分級管理，對表現不佳之供應商要求改善或淘汰，以持續優化供應鏈品質與穩定性。本公司亦鼓勵供應商配合推動減碳及環境保護措施，以共同達成永續發展目標。

鈺德科技重視供應商之勞工人權及職業安全衛生，環境與社會之影響，道德規範等各層面之管理績效，及供應商所提供之產品與服務之穩定品質。依據「採購管理辦法」規定慎重篩選供應商及年度定期稽核及評鑑，確保供應商實際執行情況是否符合標準，並定期拜訪供應商及不定期電話聯繫，以了解供應商整體作業程序是否因應 EGS 之風險管理措施，並隨時調整供應商之評鑑機制，訂立供應商選擇、實地評鑑及考核作業說明，確保採購品品質、交期等符合公司之要求，達到長期合作目的。

本公司皆依 ISO 14001 環境管理系統之規定評鑑所有供應商，無不合格之廠商家數。並通過 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 - 所有工廠為 100%，高風險工廠占比 0%。一階供應商與 RBA 驗證稽核流程（VAP） 或同等的不符合率為 0%。

採購部依「供應商管理及考核辦法」每年對供應商考核乙次。考核期間：2024 年 7 月 1 日到 2025 年 6 月 30 日。總考核家數：160 家；A 級合格廠商 / 90 分以上：156 家，佔 97.5%；B 級合格廠商 / 70~89 分：4 家，占 2.5%。無 C 級及 D 級不合格廠商。供應商評鑑流程如下：



供應商管理及考核辦法

客戶品質管理

當前企業經營環境中，客戶關係管理已不僅止於業績的維繫，更是企業長遠發展的關鍵。良好的客戶關係不僅能夠促進產品銷售、提升顧客忠誠度，更有助於企業形象與品牌價值的提升，帶動員工對產品與服務的信任與認同，進而形成正向的營運循環。因此，公司特別將「客戶關係管理」列為重大主題，從制度建構、預防與補救措施到有效性評估等面向，進行系統性管理。

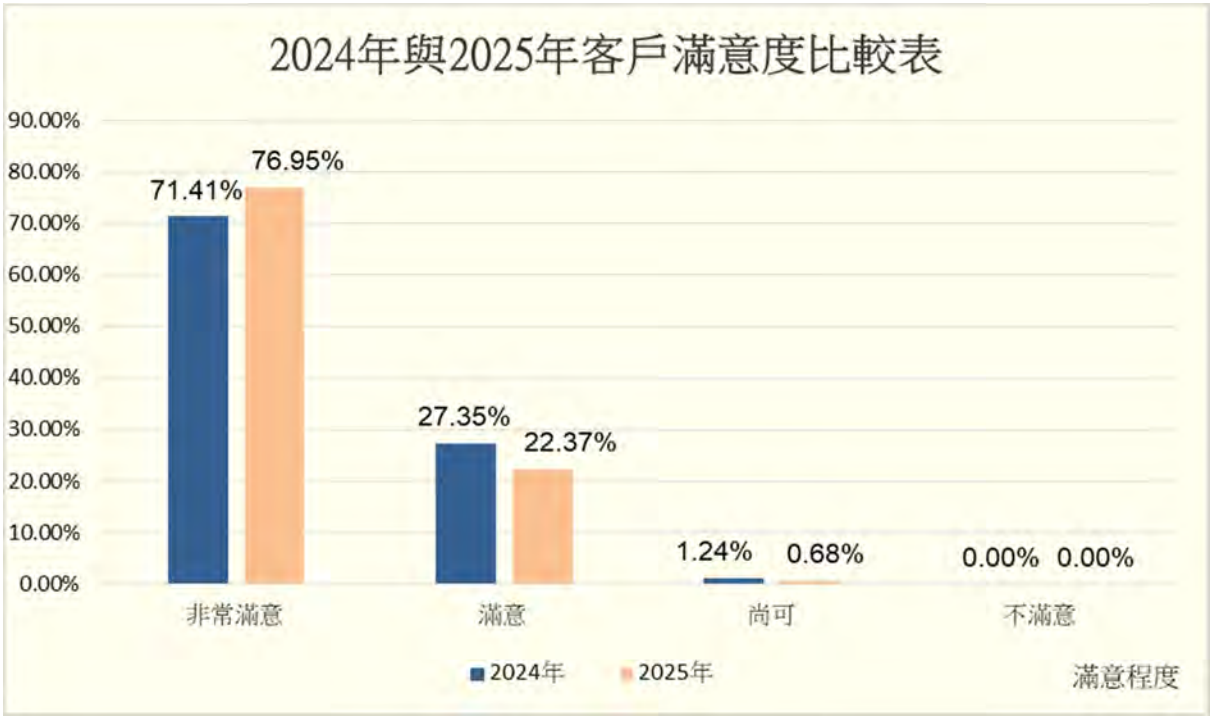
在實務執行上，公司透過客訴處理機制快速回應客戶聲音，並進一步與業務單位密切協調，改善產品或服務問題，避免負面經驗擴大。為提升顧客滿意度並強化品牌形象，公司也設立量化目標，例如每年回覆光電產品一般客訴案件不少於 12 件，並將客訴進度與滿意度列入 KPI 追蹤，確保每一件客訴都能落實處理與改善。從顧客的反饋中，公司不僅改善現有流程，更能精準掌握市場需求與服務痛點，強化與顧客的互信關係。

此外，針對客戶關係管理成效，公司也持續進行管理方針的調整與優化。透過跨部門合作、內部稽核與 KPI 指標監測，確保顧客溝通機制的即時性與有效性。未來，公司將持續推動顧客關係管理制度化與數據化管理，深化顧客體驗與參與，提升顧客留存率與企業競爭力。

重大主題	客戶關係管理
重大原因	成功的客戶關係管理不僅對於企業獲利（訂單）持續成長有重要影響、亦提升企業品牌形象，還能激勵員工對產品和服務充滿信心，促進企業內部的良性循環。
正 / 負面衝擊項目	正面：提升客戶信賴 / 提升企業認同。 負面：客戶（訂單）流失 / 影響公司聲譽。
政策	1. 即時回應與精準處理：當客戶提出問題或抱怨時，即時回應顯示對客戶需求的重視與關注，進而能夠增強客戶的信任感。 2. 同理心與情緒管理：客服人員在面對客戶抱怨時，首先應表示理解和歉意，並在接下來的交流中通過耐心溝通和正面情緒管理，安撫客戶的不滿情緒。
機會積極管理	1. 即時回應與精準處理。 2. 同理心與情緒管理。
風險預防管理	提升產品與服務品質藉此降低客戶抱怨。
負面衝擊補救措施	主動聯繫、快速回應、提供具體賠償方案。為避免再次發生，針對問題點提出改善方案並加強員工教育訓練。
短中長期目標	短期目標：光碟產品一般客訴總件數達 12 件以下。 中期目標：建立反饋機制與持續改進 - 建立完善的反饋機制，蒐集來自客戶的建議和意見，幫助企業持續改進產品和服務，提升品牌忠誠度。另與客戶建立透明的溝通管道，提升客戶對企業永續承諾的認知度。 長期目標：深耕信任與品牌價值 - 建立業界領先的永續品牌形象，使「永續」成為客戶選擇本公司之核心原因。
有效性評估	光碟產品一般客訴總件數 12 件以下 / 年。
績效與調整	每月召開 KPI 會議確認執行進度與目標。 設有客服部、業務部等單位的聯繫窗口，負責與客戶溝通客訴問題。 補充：2024 年度短期目標：光碟產品一般客訴總件數 12 件以下。 2024 年度達成狀況：光碟產品一般客訴總件數 11 件。達成率 100%。

客戶滿意度調查

平日透過電話及社群媒體與客戶聯繫，每半年定期拜訪客戶，深入分析顧客需求以提供客製化服務、訓練友善且專業的客服團隊、建立即時的回饋管道、提升產品 / 服務速度與效率。每年透過客戶滿意度調查，了解客戶動向與未來營運方向，以提升合作附加價值，發展長期的信任與合作關係。2025 年滿意程度以上之客戶佔 99.32%。



2025 年客戶滿意度調查表

產品品質管理

把關產品的健康安全，不僅是為了符合法規要求，更是為了對客戶和環境社會善盡一份心力。鈺德科技透過嚴謹的品質管理流程確保產品符合禁限用環境有害物質相關法規（包含 RoHS、REACH）和客戶對於有害物質（如歐盟 EN71-3 19 種重金屬）的要求。鈺德科技每年將三大類產品送至合格實驗室檢視 RoHS、REACH（Introduction of the Registration, Evaluation, Authorization of Chemical）SVHC（substances of very high concern）以及歐盟 EN71-3 19 種重金屬法規要求，以產品成分比對符合性。公司落實執行有害物質管理，對於客戶關切的禁限用有害物質也有訂定「環境管理物質限用管理辦法」，採購部門依照供應商管理程序以及原物料規格相關規範，並要求原物料供應商與包材料供應商每年需提供相關有害物質檢測報告，確保符合國際環保法規與客戶之要求。報導期間內，未發生違反產品與服務安全資訊標示與行銷法規之相關事件。

產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例（%）
CD / DVD / BD	REACH / RoHS / EN-71	100

三、落實綠色永續

3.1 能資源管理

公司的預錄光碟產業主要原物料為PC料（POLYCARBONATE）、UV 油墨、UV Bonding Glue，建立「風險管理機制」，以確保供應穩定、品質符合標準，並降低 ESG 相關風險。

1. 關鍵材料供應風險
   - 1.1 原物料價格波動：PC 料受全球石化原料價格影響較大，UV 油墨與 Bonding Glue 亦可能因化學原料成本波動而影響採購價格。
   - 1.2 供應鏈中斷風險：關鍵材料供應商相對集中，若供應商因產能、法規或環境因素導致供貨延遲，可能影響生產排程。
   - 1.3 環境與法規合規風險：PC 料與 UV 油墨涉及化學物質管理，須符合 REACH、RoHS 等環保法規，若未能符合要求，可能影響產品出口或增加合規成本。
2. 風險管理措施
   - 2.1 供應商多元化與分散風險：維持多家關鍵供應商以降低單一供應來源風險，並定期評估供應商供貨穩定性。
   - 2.2 發展區域性供應鏈，避免特定地區物流或貿易政策影響原物料供應。
3. 長期合約與庫存管理
   - 3.1 針對 PC 料、UV 油墨與 Bonding Glue，採取長期採購合約，確保穩定價格與供應量，降低市場波動影響。維持安全庫存策略，確保原物料存量可支撐生產3週，應對突發供應鏈中斷風險。
4. ESG 合規與永續材料評估
   - 4.1 供應商須符合 RoHS、REACH、ISO 14001 等環境與安全標準，確保材料符合環保法規。
   - 4.2 積極評估可替代材料，例如低揮發性 UV 油墨，降低環境風險並提升永續競爭力。
5. 供應鏈日常監控與應變機制
   - 5.1 透過定期市場情報收集與供應商例行訪談，持續追蹤 PC 料、UV 油墨等關鍵原物料的價格走勢與供貨動態，建立市場波動之預警與因應策略。
   - 5.2 與供應商建立雙向通報管道，一旦發生潛在供貨風險，能於第一時間啟動應變程序，確保生產不中斷，維持高度的營運韌性。

鈺德科技主要產品為 CD、DVD、BD 等，製造技術及品質均居於領先地位。公司用於生產和包裝之所用物料的重量或體積，並區分為可再生與不可再生如下表所示：

原物料名稱	單位	可否再生	2023 年	2024 年	2025 年
pc 料	噸	不可再生	1,124.57	940.28	852.712
黏膠類			45.16	39.60	36.14
油墨			25.55	23.42	21.939

備註：

1. 物料種類包含：原始的自然資源，像礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝

材料也算。

2. 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採擷完後會再長出來的。

能源管理

能源使用效率與溫室氣體排放對企業營運成本、法規遵循與氣候風險管理具高度關聯性，為公司關注的重大議題。為強化碳管理，公司推動高效設備導入、能源管理制度建置與內部減排審核，並透過董事會與永續發展委員會定期監督，確保政策執行與目標一致。

本年度公司設定以「較基準年減少 1%」為目標，並預計於 2026 年取得第三方驗證，確保排放資訊透明可信。未來亦將持續推動碳密度下降、擬定設備汰換與節能改善計畫，中長期則以 2030 年溫室氣體排放量減量 10% 為目標，逐步邁向低碳營運。同時設置申訴與稽核機制，強化資訊揭露與應變能力，實踐氣候責任。

重大主題	能源與溫室氣體排放
影響利害關係人	員工和其他工作者、股東和其他投資者、政府機關、客戶、供應商。
重大原因	面對全球淨零轉型趨勢，能源使用效率與溫室氣體排放不僅攸關企業營運成本及法規遵循，更是股東、客戶、員工、供應商與社會大眾等全體利害關係人密切關注的核心焦點。 高碳排將使企業直接暴露於碳稅、國內碳費及碳邊境調整機制（CBAM）等政策帶來的財務與合規風險，並潛藏品牌形象受損之危機。相對地，加速綠能轉型與導入低碳技術，不但能有效緩解極端氣候對營運據點的實體風險，更能精準對接客戶的綠色供應鏈需求，從而在淨零賽局中取得市場競爭優勢。 控管溫室氣體排放是鞏固財務穩健度與營運韌性的關鍵防線。為此，公司將氣候風險管理深度融入營運策略，透過董事會與永續發展委員會的定期監督，確保政策執行與減量目標一致。現階段已積極推動高效設備導入、建置能源管理制度與內部減排審核；短期指標定為「較基準年減少 1%」，並預計於 2026 年取得第三方驗證，確保排放資訊的透明度與公信力。 針對中長期營運規劃，本公司將持續精進碳密度下降作業，推展設備汰換與節能計畫，明確鎖定 2030 年溫室氣體減量 10% 之目標，穩步落實低碳轉型。此外，內部亦已建置完善的申訴與稽核機制，藉此強化氣候資訊揭露品質與緊急應變能力，以實際行動履行企業環境責任。
正 / 負面衝擊項目	政府與監管機構：透過環保法規、碳稅 / 碳費機制（如碳邊境調整機制）規範企業的能源使用與排放行為，推動淨零目標。 投資人 / 股東：關注氣候相關財務揭露（TCFD）、ESG 評分與碳風險。高排放企業面臨價值重估與融資限制的風險。 客戶與消費者：要求供應商提供碳足跡資訊，優先採購低碳、節能的綠色產品，直接影響企業的市場競爭力。 供應商 / 合作夥伴：被納入價值鏈範疇三（Scope 3）減碳管理，需共同推動綠色供應鏈，共同承擔減碳義務。 員工 / 社區：企業的環境表現影響員工認同感，排放導致的氣候變遷（如極端天氣、健康風險）會影響當地社群的長期穩定性。
政策	實施淨零轉型、推動供應鏈減碳與揭露透明資訊。

機會積極管理	藉由「重大性分析」精準鑑別核心減碳議題，並將員工健康、能源節約及再生能源轉型等指標納入整體管理方針，藉此有效控管潛在風險。在治理層級，由董事會主導並監督能源與碳排管理策略，定期審視能源耗用與減排績效，確保高階方針與落實計畫緊密扣合。此外，結合永續發展委員會之運作機制，審慎評估各項節能專案之經濟效益與技術可行性，穩健驅動企業邁向低碳轉型。
風險預防管理	公司內對於節能減碳進行嚴謹的管理，主要以工程方式推動高能耗設施改善工程，提高能源使用效率、降低非必要之能源浪費及無塵室製程環境改善，以減少能源損耗。輔以向同仁宣導自主節能減碳方式及公司內部施行方針，以達到全面性的減碳。
負面衝擊補救措施	**設備安全與職災防護** 設備、移機作業或機台改造專案，本公司投注充沛資源執行嚴格的安全查核。具體防護配置涵蓋必要之安全護蓋、連鎖裝置及感測系統建置，藉此系統化地防範並阻絕人員於操作過程中可能面臨的危害風險。 **能耗管控與排放預防** 為落實節能減碳，本公司全面導入高效能設備、汰除老舊耗能系統，並積極優化生產製程與建置能源管理體系。此外，內部已明定階段性減排指標與稽核流程，並建構跨部門協作機制，以嚴密防堵能源超限耗用及溫室氣體異常排放之潛在風險。
短中長期目標	**短期目標** 設定「較基準年減少 1%」為年度減碳指標，全面接軌國際準則，嚴謹追蹤執行成效，確保排放數據具備高度可比性與可稽核性。 **中期目標** 次年度溫室氣體排放強度目標再降 1%。同步推進新設備汰換與營運優化專案，提升整體能源使用效率，並規劃取得第三方驗證，落實低碳營運承諾。 **中長期目標** 鎖定 2030 年達成溫室氣體排放量較基準年減量 10% 之目標。
有效性評估	本公司定期審視自行檢查報告，並針對稽核單位所發掘之內控缺失與異常事項，嚴謹評估其後續改善成效。為落實環境管理，每年定期召開內部稽核會議，全面盤點能源耗用與溫室氣體排放之執行現況。同時，密切契合政府法規規範，並透過外部顧問機構執行溫室氣體盤查與查證作業。此舉旨在確保氣候相關資訊之準確度與管理機制的完備性，進而將其轉化為公司研擬營運方針與投資決策之重要依據。
績效與調整	低碳營運績效的穩健提升將締造企業的正向循環，為公司挹注持續突破的發展動能。為落實溝通與動態調整機制，本公司特設「溫室氣體查核與管理小組」，專責受理同仁對碳排數據之疑義或減碳建議，並將其整合至內部申訴平台之處理流程。此舉不僅大幅強化氣候資訊透明度與員工參與感，更有效鞏固內部監督防線之運作。 完成年度溫室氣體盤查作業，確立排放數據之透明度與準確度，並以此作為後續能源與碳管理之核心基準。

鈺德科技主要能源使用來源為營運據點之外購電力及柴油，能源使用情形與年度產量、設備運轉需求及日常營運管理密切相關。為掌握能源使用效率，公司統計近三年電力、柴油使用量及契約容量，並依能源熱值換算為 GJ，以利不同能源類型間之比較與管理。

2025 年電力使用量為 11,676,400 度，換算能源量為 42,035.04 GJ，較 2024 年略為下降；柴油使用量則為 8,136.24 L，換算能源量為 293.99 GJ。整體而言，2025 年總能源消耗量為 42,329.03 GJ，能源密集度為 0.00097 GJ / PCS。雖年度產量較前一年下降，能源密集度仍維持在近三年相近水準，顯示公司在能源使用管理上持續以穩定供應生產需求及提升能源使用效率作為管理重點。

下表彙整 2023 年至 2025 年能源使用量、總能源消耗量及能源密集度，作為公司檢視能源管理成效與後續節能改善之依據。

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	度 / 年	15,190,680	11,916,102	11,676,400
	GJ	54,686.45	42,897.97	42,035.04
柴油使用量	L / 年	9,949.65	7,442.04	8,136.24
	GJ	349.69	269.09	293.99
組織特定度量值	營業收入（百萬元）	1,136.435	1,252.628	1,261.680
總能源消耗量	GJ	55,036.14	43,167.06	42,329.03
能源密集度	GJ/PCS	48.43	34.46	33.55

備註：

1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
2. 2023 年與 2024 年排放係數依經濟部能源署最新公告數據（IPCC 第六次評估報告）計算燃料熱值，2023 年柴油 8,400 kcal / L；2024 年柴油 8642 kcal / L。1 kcal=4.184 KJ。
3. 2025 年排放係數依經濟部能源署最新公告數據（IPCC 第六次評估報告及 IPCC 2025 年 12 月發布之勘誤表）計算；2025 年柴油 8636 kcal / L。1 kcal=4.184 KJ。
4. 能源密集度計算方式為：總能源消耗量 / 組織特定度量值。
5. 由於 2025 年將組織特定度量單位改為營業收入（百萬元），因此 2023 年與 2024 年能源密集度資訊重編。

節能成果

鈺德科技重視日常營運中的能源使用管理，透過設備汰換、採購管控與員工宣導等方式，逐步提升能源使用效率。公司優先採購具節能標章之電器設備，並已將電力照明設備全面汰換為 LED 燈具，以降低營運用電負荷。

在日常管理方面，本公司持續推動節約能源措施，包括於離峰時段關閉部分員工及貨用電梯、鼓勵低樓層同仁改走樓梯，以及落實公共區域隨手關燈等作法。公司亦訂定能源管理政策，強調持續改善能源績效、遵循法規要求、提升能源使用效率與強化員工節能意識，並納入日常營運與各據點管理標準。

公司減少能源消耗的具體行動方案為：優化製程操作、優化公用系統、汰換耗能設備，節能方法為：

1. LED 平面燈 40W

   節省電力：數量×瓦數×使用時數×負載率% / 12=104×0.04×8×365×80%/12=9,718 度 =0.9718 千度 / 年。

   0.9718 千度×12=11,661.6 度 / 年。11,661.6 X 9 / 12 = 8,746.2 度。

2. 燈管更換成 LED 燈管 18W

   節省電力：數量×瓦數×使用時數×負載率% / 12=100×0.01×24×365×80%/12=584 度 =0.584 千度 / 年。

   0.584 千度×12=7008 度 / 年。7,008 X 9 / 12 = 5,256 度 。

3. 上述加總=8,746.2+5,256=共節省 14,002.2 度。

溫室氣體管理

為落實氣候行動與溫室氣體管理，鈺德科技持續監測並揭露營運過程中之溫室氣體排放情形、並持續關注國際碳排趨勢與排放因子變動，導入節能設備、綠色採購及再生能源規劃，以降低碳風險並朝向低碳營運邁進。

2025 年，鈺德科技持續推動能源管理與節電措施，透過照明設備汰換、節能設備採購及日常用電管理等作法，降低營運過程中的電力使用與間接溫室氣體排放。依年度用電差異及排放係數換算，本年度共減少約 6,539.0274 $kgCO_2e$ 之溫室氣體排放，顯示公司節能管理措施已逐步反映於實際營運成果。

鈺德科技近三年溫室氣體排放狀況				
項目		2023 年	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放（公噸 CO_2e）		73.488	56.799	108.076
範疇二：間接溫室氣體排放（公噸 CO_2e）		6,080.607	6,077.852	5,534.614
範疇三：其它間接排放源（公噸 CO_2e）		-	1,483.005	1,340.212
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三（公噸 CO_2e）		6,154.095	7,617.656	6,982.902
組織特定度量值	營業收入（百萬元）	1,136.435	1,252.628	1,261.680
溫室氣體排放強度（公噸 CO_2e / 組織特定度量值）		5.42	6.08	5.53

備註：

1. 由於 2025 年將組織特定度量單位改為營業收入（百萬元），因此 2023 年與 2024 年溫室氣體排放強度資訊重編。
2. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及，排放係數依經濟部能源署最新公告數據（IPCC 第六次評估報告）計算。
3. 範疇二是指能源間接排放，如外購電力。
4. 範疇三是指其他間接排放，包括原物料採購運輸量、廢棄物清運產出量。
5. 溫室氣體排放種類：二氧化碳（CO_2）、甲烷（CH_4）、氧化亞氮（N_2O）、氫氟碳化物（HFCs）。
6. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2023 年電力排放係數=0.494 $kgCO_2e$ / kWh；2024 年電力排放係數=0.474 $kgCO_2e$ / kWh；2025 年電力排放係數=0.467 $kgCO_2e$ / kWh。

3.2 環境汙染防治

經利用水資源風險評估工具查詢公司營運據點之用水風險評估結果為中低（10 - 20%）程度，公司的水源來自石門水庫。本公司經過水資源管理後，生產用水池：1,500m^3 滿載生產可供七天使用；民生水池：225m^3 滿載生產可供十八天使用。相關之應變計劃：戰備水池 864m^3，平日不儲水，依水情狀況儲水 400m^3~800m^3。

為落實水資源管理與永續利用，公司持續追蹤生產營運過程中的取水量、排水量與耗水量，並進一步計算用水密度以衡量水資源使用效率。從 2023 年至 2025 年資料觀察，年度取水量約維持於 3,200 萬百萬公升上下，整體波動幅度有限。隨著生產規模微幅調整，主要與年度總產量下降有關。面對用水效率提升的挑戰，公司將持續優化製程、導入節水設備並推動循環水再利用機制，以降低水資源使用對環境的潛在衝擊。

項目/年度	2023 年	2024 年	2025 年
取水量（百萬公升）	31.946	32.378	29.569
排水量（百萬公升）	11.790	11.807	10.890
耗水量（百萬公升）	20.156	20.571	18.679
組織特定度量（單位）	營收(百萬元)		
組織特定度量值	1,136.435	1,252.628	1,261.680
用水密度	0.03	0.03	0.02

備註：

1. 耗水量=取水量 - 排水量。
2. 用水密度=取水量 / 組織特定度量值。
3. 由於 2025 年將組織特定度量單位改為營業收入（百萬元），因此 2023 年與 2024 年用水密度資訊重編。

廢污水排放情形

鈺德科技於營運過程中持續管理廢污水排放情形，並依年度排放量進行統計與追蹤。2025 年廢污水排放量為 10.89 百萬公升，較 2024 年之 11.81 百萬公升下降，顯示公司在用水管理與製程排放控管上維持穩定管理。下表彙整近三年廢污水排放量，作為公司檢視水資源使用與排放管理之參考。

項目	2023 年	2024 年	2025 年
廢汙水排放（百萬公升）	11.79	11.81	10.89

為落實水資源保護並善盡企業環境責任，鈺德科技持續強化廢水管理作業，確保所有排放水質皆符合法規標準，並將對環境的潛在衝擊降至最低。公司定期每半年委託芃展環境股份有限公司進行廢水水質檢測，以第三方專業機構之監測結果作為內部管理與改善依據，展現對水污染防治的高度重視與實踐行動。

檢測涵蓋各類水樣來源，包括一般放流水、含鎳廢水（T01-5）與 pH 調整槽出流水（T01-6），每期皆針對以下九項指標進行檢測：

- pH 值、水溫

- 自由有效餘氯（餘氯）
- 懸浮固體（SS）
- 化學需氧量（COD）
- 生化需氧量（BOD）
- 真色色度（ADMI 值）
- 重金屬項目：銅（Cu）、鎳（Ni）

從 2023 年至 2025 年之各期檢測結果顯示，公司各項水質數據皆在法規容許範圍內，部分高風險指標（如鎳濃度）則透過前段分流收集與加強處理流程，配合 pH 調整與金屬離子控制措施，以減少對環境水體的潛在負擔。

鈺德科技秉持對環境永續的承諾，未來將持續檢視水資源使用與排放管理策略，優化製程中水污染控制環節，透過科學監測與預防性管理，達成降低環境衝擊的目標，並朝向「綠色製造」與「潔淨排放」邁進。

檢測項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
		年平均監測值	年平均監測值	年平均監測值
氫離子濃度指數	PH 值	8.9	8.3	8.8
水溫	°C	23.6	26.0	23.7
自油有效餘氣	Mg / L	0	0	0
懸浮固體	Mg / L	48.8	42.2	36.2
化學需氧量	Mg / L	560	778	2,120
生化需氧量	Mg / L	129	257	645
真色色度	ADMI 值	149	56	16
銅	Mg / L	0	0.14	0.07
鎳	Mg / L	22.4	57.8	19.1

廢棄物管理

本公司製程中，刻版→成型→印刷→包裝等過程皆有可能產生廢棄物。其中預錄媒體光碟片主要原料為 PC 料、保護膠、油墨、接合膠、靶材等。故生產製程中射出成型端產生的廢棄物 PC 料最多。本公司之廢棄物產生與處理情形如下表所示：

鈺德公司廢棄物產生與處理情形					
廢棄物組成成分	有害 / 非有害	現場		離場	
項目		廢棄物的產生（噸）	處理方式	廢棄物的產生（噸）	處理方式
E 類 E - 0213	有害	無	無	145.958	其它回收作業
C 類 C - 0301	非有害	無	無	3.16	再生利用
D 類 D - 0902	有害	無	無	1.73	其它回收作業
事業單位生活垃圾	非有害	無	無	44.075	焚化（不含能源回收）
次料	非有害	無	無	32.3	再生利用

備註:

註 1：廢棄物組成成分可參考「廢棄物清理計畫書」之分類填寫（A/B/C/D/E/R……等類別）。

註 2：廢棄物重量均以公噸 t 為單位。

註 3：回收作業方式類型：如再使用準備、再生利用及其他回收作業。

註 4：可說明再生利用類型：如降級利用、升級利用、堆肥或厭氧消化。

註 5：其他回收作業：如變更使用目的或翻新。

註 6：處置方式類型，如焚化（含能源回收）、焚化（不含能源回收）、掩埋及其他處置作業。

註 7：可說明其他處置作業，如傾棄、露天燃燒或深井注入。

註 8：「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。

本公司已委託第三方合格清運公司處理廢棄物如下：光碟攪碎料 - 圓興有限公司；廢空桶 - 宇揚環保科技有限公司、豐帆實業有限公司；廢污泥 - 中連中連國際實業股份有限公司。本公司所委託的第三方合格清運公司有設定 GPS 定位系統。

鈺德科技於廢棄物管理上，以源頭減量、分類回收及資源再利用為主要原則，並依廢棄物性質採取適當處理方式，降低生產過程對環境造成之負荷。

在循環經濟實踐方面，公司針對 PC 料成型射出段產生之乾淨丁頭料進行回收再利用，使可用資源重新投入製程，減少原料耗用與廢棄物產生。另針對光碟攪碎料，則委託第三方合格處理場進行處理，後續由處理業者回收再利用於其他可使用該類回收料之產品，提升廢棄物資源化效益。

四、創造幸福企業

4.1 任用培訓

2025 年本公司員工總人數為 178 人，其中男性全職員工 103 人，占總人數之 57.87%；女性全職員工 75 人，占比 42.13%。整體而言，全職人員占比為 99.4%，顯示公司以穩定聘僱為主，並保有一定彈性人力配置空間。

類別	30 歲以下		31 歲~50 歲		51 歲以上	
	男	女	男	女	男	女
永久聘雇員工（註 1）	0	11	49	36	54	27
臨時員工（註 2）	0	1	0	0	0	0
員工人數總計	0	12	49	36	54	27

說明：

1. 簽訂無固定期限合約的全職或兼職員工。
2. 簽訂有期限合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）

鈺德科技於日常營運中亦仰賴部分非員工工作者，以維持辦公與廠區環境之整潔與安全。依據統計，截至報告期間內，公司透過供應商聘用之非員工工作者共計 7 人，其中包含清潔公司人員 2 名與保全公司人員 5 名，均屬供應商派遣，與本公司為契約性供應商關係。上述人員雖非鈺德科技之直接僱用員工，惟公司仍關注其工作環境與基本權益，並透過定期廠區管理與安全稽核，確保其作業安全與人權保障符合相關法規要求。

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
清潔公司	供應商關係	2
保全公司		5

本公司於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，以台灣地區居民為主。近三年員工職別分布如下：

年度			2023 年	2024 年	2025 年
級別	性別	年齡			
高階主管	男性	30 歲以下	0	0	0
		31~50 歲	1	2	1
		51 歲以上	4	4	5
	女性	30 歲以下	0	0	0
		31~50 歲	0	0	0
		51 歲以上	1	2	2
高階主管總計			6	8	8
一般職員	男性	30 歲以下	5	2	0
		31~50 歲	61	60	48
		51 歲以上	36	40	49
	女性	30 歲以下	17	14	12

		31~50 歲	44	40	36
		51 歲以上	24	27	25
一般職員總計			187	183	170
正職人員總計			193	191	178
備註：主管人員為協理級（含）層級以上屬主管人員。					

員工新進率與離職率

鈺德科技定期檢視員工進用與離職情形，作為人力配置、招募規劃及組織穩定度管理之參考。2025 年公司新進員工共 7 人，總新進率為 3.79%；同年度離職員工共 18 人，總離職率亦為 9.75%。相較 2024 年，年度新進人數減少 7 人，離職人數亦略增，整體人力流動情形仍維持在可觀察與管理範圍內。下表依性別及年齡區間揭露近三年新進與離職員工之人數及比例。

公司近三年新進員工的總數及比例（%）如下：

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	新進率（%）	人數	新進率（%）	人數	新進率（%）	人數	新進率（%）	人數	新進率（%）	人數	新進率（%）
30 歲以下	1	0.5	7	3.5	0	0	3	1.57	0	0	4	2.17
31 歲~50 歲	0	0	7	3.5	4	2.08	4	2.08	1	0.54	2	1.63
51 歲以上	1	0.5	0	0	1	0.52	2	1.04	0	0	0	0
新進人數合計	16				14				7			
員工總人數	193				191				178			
總新進率（%）	8.0				7.29				3.79			

備註：

1.新進員工人數不扣除中途離職人員。

2.該年齡組男（女）性員工新進率=當年該年齡組新進男（女）性人數/當年末營運據點總人數。

3.總新進員工僱用率=當年新進人數/（年初人數+年末人數之平均數）。

公司近三年離職員工的總數及比例（%）如下：

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	離職率（%）	人數	離職率（%）	人數	離職率（%）	人數	離職率（%）	人數	離職率（%）	人數	離職率（%）
30 歲以下	0	0	5	2.50	1	0.52	4	2.08	1	0.56	4	2.25
31 歲~50 歲	6	3.00	17	8.50	3	1.56	0	0	2	1.12	6	3.37
51 歲以上	1	0.50	1	0.50	0	0	8	4.17	3	1.69	2	1.12
離職人數合計	30				16				18			
員工總人數	193				191				178			
總離職率	15.0				8.33				9.75			

（%）			

備註：

1.界定公司離職的員工的類別：辭職、退休、集團轉調。

2.該年齡組男（女）性員工離職率=當年該年齡組離職男（女）性人數/當年末營運據點總人數。

3.總離職員工僱用率=當年離職人數/（年初人數+年末人數之平均數）。

人才永續

為因應產業環境快速轉變及勞動力結構的多樣化趨勢，公司持續推動人才永續發展策略，從制度設計、培訓資源投入到內部職涯發展機會的優化，致力於打造具韌性與包容性的職場環境。透過明確的年度與中長期目標設定、執行成效追蹤及回饋機制，公司逐步建立起以人為本、鼓勵學習與流動的人才培育體系。以下表格統整關於人才永續發展之管理方針，涵蓋重大原因、正面與負面管理作法、階段性目標與成效、有效性評估機制及未來規劃方向，以展現公司對人才發展的系統性推動成果。

重大主題	**人才永續發展（人才培育與發展+人才聘用與吸引）**
重大原因	公司重視員工的職涯發展與專業能力培養，並因應產業快速變遷與結構轉型的趨勢，積極導入專業知識與技能的培訓課程，推動多元且具包容性的人才發展計畫，強化企業人力資源韌性與競爭力。
正/負面衝擊項目	正面：透過有效溝通、教育訓練、福利措施 確保人力及員工職能符合公司所需。 負面：產業快速變遷與結構轉型趨勢，人才可能流失，造成短暫斷層。
政策	培養多能工人才，以因應產業發展，支持跨部門支援方案。
機會積極管理	針對專業訓練，公司持續擴充內部講師資源，推廣多元職能課程，並訂定平均培訓時數目標，以作為績效追蹤依據。2025 年度設定平均 3 小時之目標，實際達成為 4.0 小時，跨部門支援達 2,700 小時，顯示多能工培育、教育資源投入具成效性。
風險預防管理	強化與員工溝通及教育訓練。
負面衝擊補救措施	避免人才流失與組織知識斷層，公司設計具系統性之職涯發展與福利制度，確保所有職務類型皆享有應有保障，並將職涯發展規劃與員工溝通納入人資管理日常流程中，進一步提升留才成效。
短中長期目標	著眼於組織學習成效的長期提升，持續分析內訓課程回饋與滿意度指標，調整教學策略與課程內容，朝向提升教育品質與精準培訓邁進。
有效性評估	採行持續追蹤與成效評量機制，透過員工培訓回饋問卷與教育訓練系統資料，評估各項課程對員工之工作投入度、專業成長程度等實際成效，並據以修正與優化課程規劃與執行方式。
績效與調整	公司設有完善的內部申訴與意見反映平台，除員工可透過內部網站匿名提出對培訓資源與機會的建議外，亦設立人才調任申請機制，當內部或集團有職缺產生，公司會於內部網路公佈職缺，優先徵求各部門同仁意願，同仁可依個人志趣申請職務異動，促進工作動能與成就感，打造支持性的職場文化。

	公司持續開放內部學習平台之權限，讓非關職務者亦能主動獲取進修資源，鼓勵自我學習，進一步形塑學習型組織文化。

教育訓練

鈺德科技有完整的訓練發展體系，除職前訓練、專業技術訓練、管理訓練及自我發展，從最基本的新進同仁教育訓練到各單位在職訓練課程訓練。確認其訓練需求與提供訓練，以實施維持品質管理系統及持續性改善之有效性並符合顧客要求，增進顧客滿意，擬定教育訓練體系以培育公司永續經營人才。

- 由人資部統籌訓練課程。
- 提供政府相及相關專業單位訓練資源及課程資訊。
- 規劃線上知識庫，以加強內部知識的傳遞與學習方式。線上知識庫包含內、外訓之教材，供所有同仁進行線上課程學習。
- 為提高人力素質，增進員工工作知識及技能，訓練課程依部門目標管理、業務及員工發展及需求，安排各項內部訓練或依業務需求不定期選派人員參加公司外部訓練或研討會。
- 提供企業實習機會，藉以培訓符合企業需求之優質專業人力。
- 為促進員工自我成長，公司鼓勵同仁在職進修。為培訓優質語文人才，公司辦理語文補助與獎勵，鼓勵在職員工進修，充實自我語文專業，以助工作效能的提升。

員工教育訓練照片如下：

員工教育訓練照片	員工教育訓練照片

員工教育訓練照片

鈺德科技重視員工職能發展與工作安全意識培養，依不同職務類別安排教育訓練，協助同仁持續累積專業能力。2025 年公司營運據點總受訓人數為 178 人，其中非管理職員工受訓時數較高，男性及女性分別達 399 小時與 300 小時；間接人員平均受訓時數亦相對突出，男性平均每人 13.15 小時、女性平均每人 9.44 小時。公司將持續依職務需求規劃訓練資源，使教育訓練更貼近實際營運與人員發展需要。

類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
項目	單位	男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	17	11	86	64	77	39	26	36
受訓總時數	小時	38	95	399	300	80	34	342	340
平均受訓時數	小時/人	2.92	9.50	4.53	4.48	1.04	0.87	13.15	9.44
營運據點總人數	人	178				178			
受訓費用	元	400	17,860	65,700	50,540	7,250	0	49,144	78,106

在職進修

鈺德科技重視員工職能發展與持續學習，鼓勵同仁依工作需求及個人職涯規劃進行在職進修。公司透過語文補助與獎勵機制，支持員工強化語文能力與跨部門溝通效率，進一步提升工作品質與專業表現。

在專業職能培訓方面，公司依職務內容、法規要求及作業風險，安排相關證照或資格訓練，確保人員具備執行業務所需之專業能力。主要培訓項目如下：

類別	相關證照或資格
職業安全衛生	甲種勞工安全衛生業務主管、職業安全衛生管理員、勞工健康服務護理人員、急救人員
作業主管與特殊作業	有機溶劑作業主管、缺氧作業主管、特定化學作業主管
機具操作	固定式起重機操作人員、固定式起重機吊掛人員、堆高機操作人員
環境與能源管理	乙級廢水處理操作人員、乙級廢棄物處理專責人員、能源管理人員
防災管理	防火管理人員

針對因組織或營運需求而受影響之員工，公司提供職涯諮詢、關係企業職缺調查及轉介服務，協助員工掌握後續就業機會，降低職涯轉換期間的不確定性。

公平績效管理制度

鈺德科技透過考核制度檢視員工工作表現與職務發展情形，並依職務類別及性別統計接受考核之員工比例。2025 年接受考核之員工以非管理職及直接人員為主要對象，其中非管理職男性、女性員工接受考核比例分別為 51.12% 及 38.20%；直接人員男性、女性則分別為 43.26% 及 21.91%。

本年度接受考核比率未達 100%，主要係因董事長、總經理級人員未納入員工考核制度評核範圍，並由主管及董事會進行相關職務監督與考核。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	5.06	51.12	43.26	12.36
接受考核的女性員工比例	3.37	38.20	21.91	20.22
備註：接受考核比率未達 100%，係因董事長、總經理級未經由員工考核制度評核，主管由董事會考核。				

進用多元族群員工

鈺德科技關注不同族群員工之聘僱情形，並依性別、年齡區間統計少數或弱勢群體員工人數，以作為人力結構與多元共融管理之參考。2025 年公司少數或弱勢群體員工共 1 人，為男性 51 歲以上 1 人。相關統計有助於公司持續檢視職場包容性，並在招募、任用及員工支持措施上維持公平對待原則。

年度			2023 年	2024 年	2025 年
項目	性別	年齡			
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0	0	0
		31~50 歲	0	0	0
		51 歲以上	1	1	1
	女性	30 歲以下	0	0	0
		31~50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	0	0

說明

1. 少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般群更大。

4.2 薪資福利

本公司秉持公平薪酬原則，於薪資制度設計上不因性別或其他身分因素產生差異。公司男性與女性基層人員的標準薪資與當地最低薪資比例皆為 1:1，顯示公司支付之起薪已符合法定最低薪資標準，並無性別間之待遇差異。

公司持續關注勞動市場變化與法定薪資調整，並以符合市場水平與法規為基礎，檢視薪酬政策，確保員工基本生活保障，同時實踐性別平等與勞動人權之核心價值。未來亦將持續透過制度設計與內部審視機制，推動公平與透明的薪酬管理體系。

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣	1:1	1:1

為檢視公司薪酬結構之合理性，鈺德科技統計年度薪酬最高個人與其他員工薪酬中位數之比率，並同步揭露年度薪酬增加幅度之比較情形。相關數據可作為公司觀察薪酬分布、薪資調整幅度及內部薪酬管理之參考。

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包含該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包含該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
台灣	5.54	-

為瞭解非管理職員工薪資結構之變化，鈺德科技統計 2024 年及 2025 年非管理職員工之人數、薪資平均數與薪資中位數。2025 年非管理職薪資平均數為 617,000 元，薪資中位數為 578,000 元；相較前一年度，非管理職全時員工薪資變動比例為 0.04%。相關數據係依公開資訊觀測站>報彙總表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊進行查詢，作為公司檢視薪酬結構與年度薪資變動情形之參考。

年份	2024 年				2025 年			
職別	人數		薪資平均數（千元）	薪資中位數（千元）	人數		薪資平均數（千元）	薪資中位數（千元）
	男	女			男	女		
非管理職	106	83	631	577	101	79	617	578
備註：此表格人數統計方式根據金管會規定，與報告書中其餘部分有所差異。								

鈺德科技重視薪酬制度之公平性，並依職務類別檢視不同性別員工之薪酬分布情形。下表呈現各職別之男女員工人數及薪酬比，作為公司觀察薪酬結構與人力配置之參考依據。

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	7	12	1.00	0.89
非管理職	74	92	1.00	1.14
直接人員	43	78	1.00	1.34
間接人員	38	26	1.00	1.16

員工完善福利

本公司之員工福利包含但不限如下：

- 獎金：年終獎金、績效獎金（視當年度營運及個人表現績效而定）。
- 健康：勞保、健保、團保（含眷屬）、免費健康檢查、醫護室及專業醫生駐診。
- 設施：汽 / 機車停車場、員工餐廳、免費咖啡機、健身設備。
- 員工福利：用餐補助、四節禮券（禮品）、結婚補助、生育補助、生日禮券、住院慰問金、喪葬慰問金、急難救助、家庭日活動、年終尾牙、部門聚餐。
- 各關係企業產品優惠、餐廳用餐優惠。
- 生活健康講座：舉辦各類型的課程及講座，讓員工能充實身心靈，使工作與生活達到平衡。
- 福委會活動：特約廠商、員工旅遊、輔導成立社團，並提供社團補助，讓員工享有各式休閒活動。
- 本公司設有哺乳室供產後同仁育嬰之需求；並規劃長者日間照護措施及優惠，供有需要同仁照顧家庭長輩提出申請。

公司員工福利（瑜珈社團活動 / 減重活動）	

哺乳室	日照優惠

育嬰留停執行情形

鈺德科技依法提供育嬰留停制度，支持員工於家庭照顧與職涯發展之間取得平衡，並持續追蹤育嬰留停申請、復職及留任情形。2025 年符合育嬰留停申請資格人數為 1 人，當年度未有實際申請育嬰留停、復職或留任情形，因此育嬰留停復職率及留任率未進行計算。下表彙整近三年育嬰留停相關統計，作為公司檢視員工照顧支持制度運作情形之參考。

育嬰留停統計表									
年度	2023 年			2024 年			2025 年		
項目/性別	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	6	1	7	5	1	6	1	0	1
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	1	1	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率%（D/C）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停留任率%（F/E）	0	0	0	0	0	0	0	0	0

計算方式：

1.應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。

2.N 年留任人數=N - 1 年實際復職人員且 N 年 / 12 / 31 仍在職人數。

員工退休制度及實施情形

本公司依循《勞動基準法》、《勞工退休條例》暨施行細則及退休金會計處理準則等相關法規，按月提撥退休金至台灣銀行及勞保局設立之員工個人帳戶，確保符合現行法定退休制度規範。為強化退休金之管理與運用，公司設置「勞工退休準備金監督委員會」，並定期召開會議，審閱基金提撥與運用情形，維持資金運作之透明與穩健，保障員工未來退休生活之基本保障。

此外，公司亦定期檢視內部退休制度之適切性，並配合勞動法令變動進行調整，以提供員工長期穩定的職涯支持與退休安全保障，展現企業對勞工權益的重視與責任。

團體協約

鈺德科技有員工手冊詳述工作條件與規定，若員工須申訴可透過直接主管、人資單位或員工申訴信箱進行申訴。

鈺德科技重視員工，同時致力於建構完整暢通的員工意見反映管道與勞資溝通渠道，也定期舉辦勞資會議，透過正式會議場合進行相關勞工權益之溝通協調。

保全實務

本公司保全人員皆為非員工工作者，並針對駐點保全人員訂定完整之教育訓練計畫，課程涵蓋服儀禮儀、性騷擾防治、個資法遵及反歧視宣導。透過每月（或定期）之在職訓練與考核，確保保全人員在維護廠區安全之餘，能充分尊重並保護所有人員之人權。 其相關政策規範如下：

1. 核心政策：專業尊嚴與平權服務
   - 政策目標：本公司致力於提供安全且具人文關懷之駐點服務。所有派駐人員執行勤務時，應秉持公平、公正、不歧視之原則，維護受服務單位之安全及人員尊嚴。
   - 彈性落實：依據駐點環境特性，彈性調整宣導重點（如：行政區域側重隱私保護、作業區域側重安檢紀律），確保服務內容符合各場域之人權需求。
2. 紀律規範：標準作業程序（SOP）
   - 政策目標：建立標準化執勤行為準則，嚴禁任何違反法律、侵犯隱私或過度執法之行為。
   - 彈性落實：持續精進《在職訓練》（包含服儀、性騷防治、反歧視、個資保護），透過多元化宣導管道（如：教材閱讀、現場指導）將規範傳達至每位同仁，確保其言行符合職業倫理。
3. 教育訓練：持續性職能提升
   - 政策目標：透過系統化的在職教育，強化同仁之人權意識與法治觀念。
   - 彈性落實：採「滾動式訓練機制」。不設定僵化的完訓期限，而是針對新進人員進行職前基礎教育，並針對在職員工結合每月例行督導進行重點提醒，確保人權意識與時俱進，不因人員流動影響服務品質。
4. 監督與申訴：透明考核機制
   - 政策目標：建立完善的監督與意見回饋機制，作為績效評核與人員調度之依據。
   - 彈性落實、雙向回饋：定期與客戶進行服務滿意度諮詢，將人權表現納入同仁優質表現獎勵之評估。

✧ 異常處置：若發生服務爭議，優先啟動現場輔導與教育補訓機制，以「教育代替懲處」，輔導同仁改善服務行為。

營運變更之最少公告期限

本公司無工會，若公司經營產生變化需緊縮業務需與員工終止勞動契約，將依照「勞動基準法」第 16 條規定，進行預告：

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

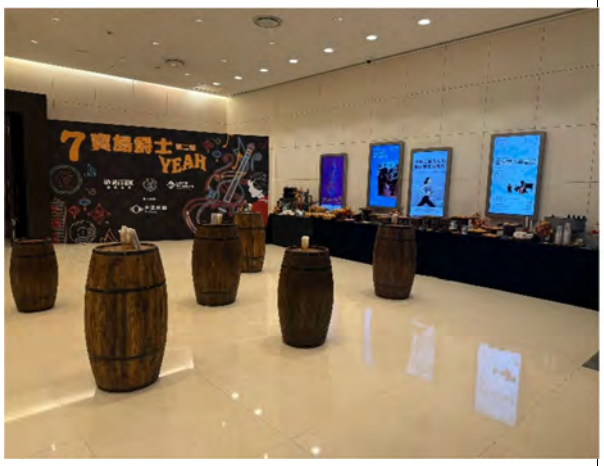
若未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

社區回饋福利

鈺德科技關注營運據點與在地社區之連結，並配合政府推動「一鄉鎮一日照」長照政策，將閒置廠房結合集團公司及相關合作機構進行活化運用，協助建置日間照顧服務空間，使失能長者能在熟悉的社區環境中獲得照顧支持，提升地方照護資源的可近性。

除空間活化外，公司光碟生產線之持續運作亦為在地社區提供穩定就業機會。透過聘用社區居民投入產線組裝、倉儲及行政等職務，不僅有助於縮短通勤時間、降低交通負擔，也促進地方人力資源運用與家庭收入穩定。鈺德科技期望透過營運據點、閒置資產及在地就業的結合，讓企業營運與社區需求產生更實際的連結。

公益活動名稱	金額（新台幣元）	說明	活動照片
舊鞋救命 Step30	1,000	2025 - 6 月發起「舊鞋救命 Step30 」捐贈募集活動，募集舊衣、舊鞋、舊包，送至資源缺乏的非洲地區，除幫助當地推展健康促進所需，亦將在地物資永續利用	

灣聲樂團音樂會	680,000	2025 - 7 月贊助「灣聲樂團」68 萬元，支持該樂團推廣台灣古典音樂文化，幫助台灣古典音樂文化深植及發展讓國際看見。	 

CIRCO 獨立樂團	11,000	2025 - 11 月贊助 CIRCO 獨立樂團「來了」光碟片，以關懷反思原住民權利為主題、 鼓勵原住民音樂永續發展。	

弘光大學	-	2025 - 5 月捐贈弘光大學汽泡水機，以助其教學所用	

本公司於辦公大樓頂樓設置基地台設施，除優先考量強化通訊訊號品質外，亦進一步評估其對社區之正面貢獻。此舉不僅提升本公司內部通訊穩定性與作業效率，亦有助於周邊住戶與商業用戶享有更穩定、迅速的行動通訊與網路服務，進而促進社區整體資訊流通與生活便利性。同時，該設施之頂樓空間出租亦可為公司帶來額外租金收入，提升空間使用效益，形成企業與社區共榮的雙贏局面。

公司光碟生產線之持續運作，除符合環保與職安規範外，更能穩定提供在地就業機會。透過聘用社區居民從事產線生產、倉儲、行政等職務，不僅縮短通勤時間、降低交通負擔，亦促進地方人力資源運用，帶動社區經濟循環與家庭收入穩定，展現企業回饋地方、扎根在地的實質作為。未來公司亦將評估其他可結合在地發展之方案，強化企業營運與社會責任之整合，深化與社區之良善互動與共融關係。

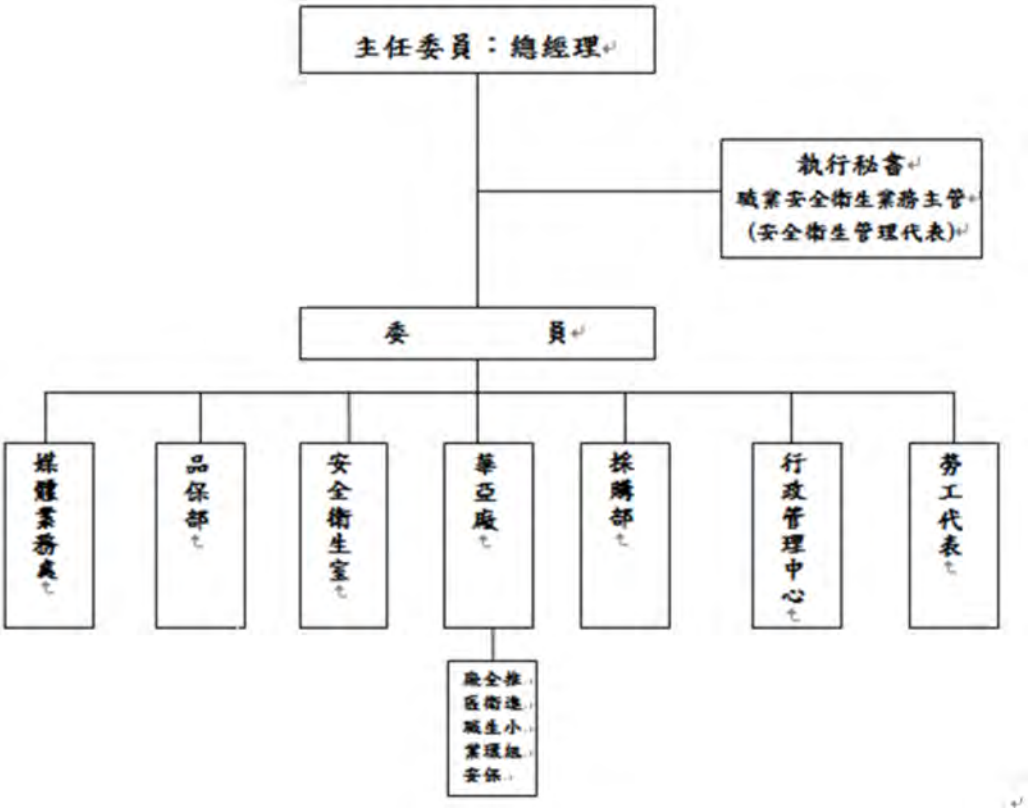
4.3 員工關懷

為保障員工的生命安全與職場健康，公司持續將職業安全與健康管理視為營運管理中的核心課題。面對工作環境變化與潛在風險挑戰，透過導入 ISO 45001 職安衛管理系統，建立風險辨識、預防控制、稽核改善及教育訓練等多元機制，積極提升作業場所安全性與制度彈性。以下表格呈現本公司於本議題的管理架構，涵蓋重大原因、具體措施、年度與中長期目標、成效評估與申訴機制等，說明公司如何持續透過制度化手段，推動職安文化、落實預防管理、守護員工健康福祉。

重大主題	職業安全與健康管理
重大原因	職業安全與健康是企業保障員工基本權益的重要議題。若職場發生職業災害或相關風險事件，將對員工健康與生命安全造成重大影響，並對企業營運穩定性構成潛在威脅。因此，公司高度重視職業安全管理制度的建置與執行，導入 ISO 45001 職安衛管理系統，積極識別並降低可能對利害關係人造成不利影響的因素，確保工作場所安全無虞。
正 / 負面衝擊項目	正面衝擊：透過導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，系統化辨識職場潛在危害並推動健康促進計畫，能有效降低職業災害發生率，提升員工的職場安全感、凝聚力與工作效率，進而維護企業營運穩定性與良好聲譽。 負面衝擊：若未能有效落實風險辨識或作業防護，可能導致員工面臨職業傷害、職災事故或職業病風險，不僅損害員工健康福祉，亦可能面臨法規裁罰、營運中斷及勞資關係受損之負面衝擊。
政策	本公司秉持「安全第一、健康至上、全員參與、持續改善」之職業安全衛生政策。承諾嚴格遵守國家職安衛法令與國際標準，建構安全、尊嚴、友善的工作環境。我們透過定期審查機制、提供充分資源，並積極鼓勵員工及勞工代表參與職安衛事務，將危害預防融入日常營運核心，致力達成「零職災、零事故」之永續經營目標。
機會積極管理	每年度皆安排第三方或內部專責人員執行 ISO 45001 系統稽核，透過系統性稽核與查核程序，確保管理制度有效運作並持續改善。稽核內容涵蓋安全衛生政策、風險評估、法規遵循、執行計畫、事後追蹤等面向，以確保公司全面性符合法規與管理要求。
風險預防管理	公司建立系統化的危害辨識與風險評估機制，定期針對作業環境、機台設備及操作流程進行檢視，並落實「消除、替代、工程控制、管理控制及個人防護具」之風險控制階層。除實施新進與定期員工健康檢查、危害作業環境監測外，亦針對各級同仁辦理職安衛教育訓練，並藉由每週安全營運週會與每季職安衛會議，即時追蹤潛在風險改善進度，將災害因子消弭於未然。
負面衝擊補救措施	公司以 ISO 45001 職業安全衛生管理系統為依據，建立完整的制度運作機制，針對工作環境進行風險辨識與危害控制，並落實相關防護措施與預防機制，以避免或降低災害發生的可能性。同時，透過員工教育訓練與健康促進計畫，提升員工安全意識與自主管理能力。
短中長期目標	（當年度）目標 截至 2025 年底止，各項安全衛生管理計畫之執行率達成 100%，顯示內部規劃落實成效良好，具備高標準的作業落實力，為營造安全職場奠定良好基礎。 （下一年度）目標

	公司承諾持續維持 ISO 45001 管理制度之運作與驗證，並每三年依規定辦理重新驗證或更新審查，以鞏固職安衛系統基礎，強化管理制度的永續性與穩定性。 中長期目標 持續取得 ISO45001 證書。
有效性評估	每年針對所有部門執行法規符合度稽核，每年由外部專業團隊查核廠區工安之合規性。 ● 每季召開職業安全衛生管理會議，檢視行動有效性。 ● 每週召開安全及營運週會，檢視行動有效性。
績效與調整	公司每年由內部專業團隊定期審查職業安全衛生管理制度與相關執行成效，針對查核發現、實務運作需求或法規更新，適時修正作業流程與指導原則，以持續優化整體管理效能與實務彈性。

鈺德科技設有職業安全衛生管理系統，並且有 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。依據職業安全衛生管理系統之計畫（Plan）、執行（Do）、查核（Check）、行動（Act）持續改善。依台灣勞動部《職業安全衛生管理辦法》要求，設置安全衛生室，屬於一級專責職業安全衛生管理單位，負責推動全球與落實企業安全文化，每 1 年針對廠區執行法規符合度之稽核，持續推動安全文化活動（Safety Culture Initiatives），提升員工及承攬商之安全行為，建置統一的工安事件定義及通報、調查及矯正預防再發生之管理機制，以逐年達成員工及承攬商「零災害、零傷害」之鈺德科技安全政策之目標。管理系統涵蓋範圍包含工作者、活動及工作場所，公司的職業安全衛生管理架構如下：



職業安全衛生委員會組織圖

職安風險評估流程

評估方法利用矩陣鑑別風險等級，分為可接受風險（1 - 可接受、2 - 低度、3 - 中度）與不可接受風險（4 - 高度、5 - 不可接受）。可接受風險依既有程序管理運作，並定期檢視現有防護措施

之有效性。針對不可接受風險則須制定管理方案，管理方案須依消除、取代、工程控制等順序進行，採取降低風險之控制措施，並於管理會議審議，透過 PDCA 之循環，達到持續改善之目的。

規範事件通報與調查之流程與期限，確保所有事件都予以通報、調查與妥善紀錄。初步調查應於事件發生後 2 個日曆天內完成，包含現場保留、現場與設備之查訪、目擊者與事件相關人員訪談、必要證書與訓練檢視、SOP / WI 檢視等，以取得細部事件調查所需資料。細部調查應於事件發生後 7 個工作天內完成，包含確定根本原因，並依事件發生根本原因，規劃應採行的矯正預防措施（Corrective and preventive action， CAPA）。於 18 個日曆天完成根本原因調查報告（Root causeinvestigation， RCI）。

本公司訂定之職業安全衛生風險管理流程為：評估時機與準則→職務、作業清查→危害鑑別→風險 / 機會評估→不可接受風險 / 機會。依【環安衛不符合事項矯正措施管理辦法】應用於職業安全衛生系統的持續改善。若員工對於執行工作時對於有立即性危害時可以自行停止或離開。並設有職業安全衛生委員會及安全衛生室諮詢以供員工如對工作安全及健康有疑慮時進行通報及相關流程。

健康檢查

鈺德科技重視員工健康照護與職場風險預防，依員工工作型態及作業環境安排健康檢查。2025 年一般健康檢查項目涵蓋 BMI、視力、聽力、血壓、X 光、心臟、消化系統、神經系統、呼吸系統及頭部等檢查，共 139 人受檢，檢查費用為 178,000 元；另針對噪音及錳作業相關人員安排特殊健康檢查，共 80 人受檢。透過定期健康檢查，公司得以掌握員工健康狀況，並作為後續職場健康管理與作業環境改善之參考。

類型	檢查項目	檢查人數（人）	檢查費用（元）
一般健康檢查	BMI、視力、聽力、血壓、X 光、心臟、消化系統、神經系統、呼吸系統、頭部	139	178,000
特殊健康檢查	噪音、錳作業	80	0

地下室檢查區

勞資會議

職業安全衛生委員會勞方與資方代表由廠長或廠區最高主管擔任主席：員工代表占職業安全衛生委員會內勞工代表委員人數三分之一以上。

鈺德科技為監管各項職業安全衛生管理工作之推動，定期每季至少召開安全會議一次，與員工溝通職業安全衛生相關資訊。在各項會議中，若員工對於安全衛生事項之討論及申訴機制有意見，均可於會議中提出建議，由會議主席裁決，公司不會因為員工在會議中的發言而予以處罰。

職安訓練

針對員工職業安全衛生工作者訓練，鈺德科技依各據點當地法法規，定義各階級、各作業必要之教育訓練種類，例如危害通識、局限空間、熱作及高處作業，並每年訂定年度教育訓練計畫，依訓練計畫辦理相關職安衛訓練，確保所有員工於作業前已具備工作環境之危害認知與預防災變所需的安全衛生知識與能力。

因應作業活動所可能產生原物料洩漏、工業管線洩漏、火災、製程安全等緊急危險突發事件，鈺德科技皆訂定緊急應變實施流程，於相關辦法中明訂員工及承攬商的安全標準、教育訓練、健康指導、急救與搶救、事件通報等權利與義務，並每年定期舉行演練和工安教育訓練。職業安全衛生的教育訓練執行成果如下：

訓練項目名稱	受訓人數（人）	受訓費用（新台幣元）
新進人員教育訓練	17	0
安衛幹事教育訓練	10	0
消防演練	20	12,000

教育訓練

「鎳作業危害預防」、「噪音危害及聽力保護」線上宣導課程、運動健促課程、減重健康促進活動、CPR+AED 急救課程、特殊健康檢查、每 3 個月一次醫師臨場健康服務。

本公司相當重視供應商與承攬商在公司產生職業安全衛生相關的危害、風險及負面衝擊的管理以及稽核措施，為落實以人為本的核心價值，鈺德科技除了關注員工之安全外，亦重視承攬商之作業安全，故除了遵守當地法規外，亦訂有《承攬商管理相關程序》以規範承攬商入廠資格審查、訓

練、危害告知、施工安全注意事項、罰則與考核等。工程承辦人員每日於施工前須申請施工許可，並會同轄區單位與承攬商召開工具箱會議，確保所有承攬商於作業前已了解作業之步驟、危害與管控措施。工程承辦單位則透過現場巡檢與查核，確保承攬商遵守各項職業安全衛生法規及施工安全注意事項。

職業傷害 & 職業病統計

公司依照經過認證的職業安全衛生管理系統所涵蓋的公司員工 / 非員工工作者人數為 185 / 7 人。報導期間內公司員工的職業災害狀況如下：

員工工作者的職業災害狀況				
類別	項目	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性工時	169,987	170,627	164,153
	男性工時	208,621	216,797	213,399
	總計工時	378,608	387,424	377,552
職業傷害 / 職業病造成死亡人數	女性死亡人（次）數	0	0	0
	男性死亡人（次）數	0	0	0
	總計死亡人（次）數	0	0	0
嚴重職業傷害 / 職業病人數（排除死亡人數）	女性人（次）數	0	0	0
	男性人（次）數	0	0	0
	總計人（次）數	0	0	0
可記錄之職業傷害 / 職業病人數（含死亡人數、嚴重職業災害人數）	女性人（次）數	0	0	0
	男性人（次）數	0	0	0
	總計人（次）數	0	0	0
職業傷害 / 職業病造成死亡人數比率		0	0	0
嚴重職業災害比率		0	0	0
可記錄職業災害比率		0	0	0

說明

1. 職業傷害/職業病所造成的死亡比率=（職業災害所造成死亡人數/總經歷工時）*1 百萬
2. 嚴重職業/職業病傷害比率=（嚴重職業災害[排除死亡人數]/總經歷工時）*1 百萬
3. 可記錄職業傷害/職業病比率=（可記錄職業災害[含死亡人數、嚴重職業傷害人數]/總經歷工時）*1 百萬
4. 嚴重的職業災害指 6 個月內不能恢復健康之職業傷害
5. 可記錄職業災害不包含上下班通勤所造成的職業傷害

非員工工作者的職業災害狀況				
類別	項目	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性工時	5,832	4,816	5,657
	男性工時	5,832	8,600	7,543
	總計工時	11,664	13,416	13,200
職業傷害 / 職業病造成死亡人數	女性死亡人（次）數	0	0	0
	男性死亡人（次）數	0	0	0
	總計死亡人（次）數	0	0	0
嚴重職業傷害 / 職業病人數	女性人（次）數	0	0	0

（排除死亡人數）	男性人（次）數	0	0	0
	總計人（次）數	0	0	0
可記錄之職業傷害／職業病人數（含死亡人數、嚴重職業災害人數）	女性人（次）數	0	0	0
	男性人（次）數	0	0	0
	總計人（次）數	0	0	0
職業傷害造成死亡人數比率		0	0	0
嚴重職業傷害比率		0	0	0
可記錄職業傷害比率		0	0	0

說明

1. 職業傷害/職業病所造成的死亡比率=（職業災害所造成死亡人數/總經歷工時）*1 百萬
2. 嚴重職業/職業病傷害比率=（嚴重職業災害[排除死亡人數]/總經歷工時）*1 百萬
3. 可記錄職業傷害/職業病比率=（可記錄職業災害[含死亡人數、嚴重職業傷害人數]/總經歷工時）*1 百萬
4. 嚴重的職業災害指 6 個月內不能恢復健康之職業傷害
5. 可記錄職業災害不包含上下班通勤所造成的職業傷害

職業病

鈺德科技持續追蹤員工與非員工工作者之職業病情形，並以總工時、職業病造成死亡人數、可記錄之職業病人數及相關比率作為管理指標。2025 年員工總工時為 377,552 小時，非員工工作者總工時為 13,200 小時；報導期間內，員工及非員工工作者皆未發生職業病造成死亡或可記錄職業病事件，職業病死亡比率與可記錄職業傷害比率均為 0。相關統計顯示，公司於作業環境管理、健康檢查及職業安全衛生風險控管上維持穩定管理。

員工工作者的職業病狀況				
類別	**項目**	**2023 年**	**2024 年**	**2025 年**
總工時	女性工時	169,987	170,627	164,153
	男性工時	208,621	216,797	213,399
	總計工時	378,608	387,424	377,552
職業病造成死亡人數	女性死亡人（次）數	0	0	0
	男性死亡人（次）數	0	0	0
	總計死亡人（次）數	0	0	0
可記錄之職業病人數	女性人（次）數	0	0	0
	男性人（次）數	0	0	0
	總計人（次）數	0	0	0
職業病造成死亡人數比率		0	0	0
可記錄職業傷害比率		0	0	0

說明

1. 職業病比率=（職業病總數/總經歷工時）*1 百萬
2. 職業病所造成的死亡比率=（職業病所造成死亡人數/總經歷工時）*1 百萬
3. 可記錄職業病比率=（可記錄職業病數/總經歷工時）*1 百萬

非員工工作者的職業病狀況				
類別	**項目**	**2023 年**	**2024 年**	**2025 年**
總工時	女性工時	5,832	4,816	5,657
	男性工時	5,832	8,600	7,543

	總計工時	11,664	13,416	13,200
職業病造成死亡人數	女性死亡人（次）數	0	0	0
	男性死亡人（次）數	0	0	0
	總計死亡人（次）數	0	0	0
可記錄之職業病人數	女性人（次）數	0	0	0
	男性人（次）數	0	0	0
	總計人（次）數	0	0	0
職業病造成死亡人數比率		0	0	0
可記錄職業傷害比率		0	0	0

說明

1. 職業病比率=（職業病總數/總經歷工時）*1 百萬
2. 職業病所造成的死亡比率=（職業病所造成死亡人數/總經歷工時）*1 百萬
3. 可記錄職業病比率=（可記錄職業病數/總經歷工時）*1 百萬

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	鈺德科技已參考 GRI 準則報導 2025-01-01～2025-12-31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 企業概況	12	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 企業概況	12	
	2-7	員工	4.1 任用培訓	52	
	2-8	非員工的工作者	4.1 任用培訓	52	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.2 公司治理	19	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	1.2 公司治理	19	
	2-11	最高治理單位的主席	1.2 公司治理	19	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 公司治理	19	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 公司治理	19	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 公司治理	19	
	2-15	利益衝突	1.2 公司治理	19	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 公司治理	19	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 公司治理	19	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 公司治理	19	
	2-19	薪酬政策	1.2 公司治理	19	
	2-20	薪酬決定流程	1.2 公司治理	19	
	2-21	年度總薪酬比率	-	-	不揭露
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	5	
	2-23	政策承諾	1.2 公司治理	19	
	2-24	納入政策承諾	1.2 公司治理	19	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 公司治理	19	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 公司治理	19	
	2-27	法規遵循	1.2 公司治理	19	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 企業概況	12	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通與	8	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
2021			管道		
	2-30	團體協約	-	-	不揭露

重大主題

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	10	
		3-2	重大主題列表	重大主題邊界說明	11	
重大主題：財務績效與營運風險						
GRI 3：重大主題 2024	管理方針	3-3	重大主題管理	1.1 企業概況	12	
GRI 201	經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 企業概況	12	
		201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.3 風險管理	36	
		201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.2 薪資福利	58	
重大主題：供應商管理						
GRI 3：重大主題 2024	管理方針	3-3	重大主題管理	2.1 供應商管理	39	
GRI 308	供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.1 供應鏈管理	39	
		308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.1 供應鏈管理	39	
GRI 414	供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.1 供應鏈管理	39	
		414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.1 供應鏈管理	39	
重大主題：資訊安全及隱私保護權						
GRI 3：重大主題 2024	管理方針	3-3	重大主題管理	1.3 風險管理	36	
GRI 418	客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.3 風險管理	36	
重大主題：能源與溫室氣體排放						
GRI 3：重大主題 2024	管理方針	3-3	重大主題管理	3.1 能資源管理	44	
GRI 302	能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1 能資源管理	44	
		302-3	能源密集度	3.1 能資源管理	44	
		302-4	減少能源消耗	3.1 能資源管理	44	
GRI 305	排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1 能資源管理	44	
		305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1 能資源管理	44	
		305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.1 能資源管理	44	

		305-4	溫室氣體排放強度	3.1 能資源管理	44	
重大主題：職業安全與健康管理						
GRI 3：重大主題 2024	管理方針	3-3	重大主題管理	4.3 員工關懷	66	
GRI 403	職業安全衛生主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.3 員工關懷	66	
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.3 員工關懷	66	
		403-3	職業健康服務	4.3 員工關懷	66	
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.3 員工關懷	66	
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 員工關懷	66	
		403-6	工作者健康促進	4.3 員工關懷	66	
		403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.3 員工關懷	66	
GRI 403	職業安全衛生主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.3 員工關懷	66	
		403-9	職業傷害	4.3 員工關懷	66	
		403-10	職業病	4.3 員工關懷	66	
重大主題： 人才永續發展						
GRI 3：重大主題 2024	管理方針	3-3	重大主題管理	4.1 任用培訓	52	
GRI 404	訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1 任用培訓	52	
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 薪資福利	58	
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1 任用培訓	52	

*自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
自訂主題：客戶關係管理					
GRI 3：重大主題 2024	3-3	重大主題管理方針	2.1 供應商管理	39	

其他主題揭露

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 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	4.2 薪資福利	58	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 任用培訓	52	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.2 薪資福利	58	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	4.2 薪資福利	58	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
露 2016					
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.1 供應鏈管理	39	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.2 公司治理	19	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.2 公司治理	19	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.2 公司治理	19	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.2 公司治理	19	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	1.1 企業概況	12	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.1 企業概況	12	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.1 企業概況	12	
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.1 能資源管理	44	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.2 環境污染防治	49	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.2 環境污染防治	49	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	3.2 環境污染防治	49	
	303-4	排水量	3.2 環境污染防治	49	
	303-5	耗水量	3.2 環境污染防治	49	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2 環境污染防治	49	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.2 環境污染防治	49	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	3.2 環境污染防治	49	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.2 環境污染防治	49	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.2 環境污染防治	49	
特定主題準則：400 系列（社會的主題）					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1 任用培訓	52	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2 薪資福利	58	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	401-3	育嬰假	4.2 薪資福利	58	
勞/資關係					
GRI 402 勞/資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 薪資福利	58	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 任用培訓	52	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	1.2 公司治理	19	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	1.2 公司治理	19	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 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	1.2 公司治理	19	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.1 任用培訓	52	
	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	4.1 任用培訓	52	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：科技與通訊產業 - 硬體					
揭露主題	**指標編號**	**揭露指標**	**報告內容揭露**	**對應章節**	**頁碼**
產品安全	TC-HW230a.1	辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	把關產品的健康安全，不僅是為了符合法規要求，更是為了對客戶和環境社會善盡一份心力。鈺德科技透過嚴謹的品質管理流程確保產品符合禁限用環境有害物質相關法規（包含RoHS、REACH）和客戶對於有害物質（如歐盟EN71-3 19種重金屬）的要求。鈺德科技每年將三大類產品送至合格實驗室檢視RoHS、REACH （Introduction of the Registration, Evaluation, Authorization of Chemical） SVHC （substances of very high concern） 以及歐盟EN71-3 19種重金屬法規要求，以產品成分比對符合性。公司落實執行有害物質管理，對於客戶關切的禁限用有害物質也有訂定「環境管理物質限用管理辦法」，採購部門依照供應商管理程序以及原物料規格相關規範，並要求原物料供應商與包材料供應商每年需提供相關有害物質檢測報告，確保符合國際環保法規與客戶之要求。	2.1 供應鏈管理	39
員工多元任用	TC-HW-330a.1	（a）高階管理階層、（b）非高階管理階層、（c）技術員工及（d）所有其他員工之（1）性別及（2）多元群體之代表性之百分比	(a) 高階管理階層之女：男性別比為1： 3；多元群體百分比為（0）% (b) 一般管理階層之女：男性別比為1： 1.22；多元群體百分比為（0）% (c) 技術員工之之女：男性別比為1： 3.31；多元群體百分比為1.45% (d) 所有其他員工的性別之女：男性別比為1：0.69；多元群體百分比為（0）%	4.1 任用培訓	52
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	含有IEC 62474應申報物質之產品收入百分比	28.86%	-	-
	TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具（EPEAT）註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	0%	-	-
	TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	0%	-	-

	TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	0%	-	-
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	經責任商業聯盟有效性查核程序（VAP）或同等程序查核之一階供應商場所之百分比，按（a）所有場所及（b）高風險場所	（a）100% （b）不適用（高風險工廠）	2.1 供應鏈管理	39
	TC-HW-430a.2	對於責任商業聯盟有效性查核程序（VAP）或同等程序，就一階供應商場所之（a）優先不合格及（b）其他不合格之 （1）不合格比率及（2）相關改正行動比率	不適用	-	-
材料來源	TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	公司的預錄光碟產業主要原物料為PC料（POLYCARBONATE）、UV 油墨、UV Bonding Glue，建立「風險管理機制」，以確保供應穩定、品質符合標準，並降低 ESG 相關風險。 1.關鍵材料供應風險 1.1原物料價格波動：PC 料受全球石化原料價格影響較大，UV 油墨與 Bonding Glue 亦可能因化學原料成本波動而影響採購價格。 1.2供應鏈中斷風險：關鍵材料供應商相對集中，若供應商因產能、法規或環境因素導致供貨延遲，可能影響生產排程。 1.3環境與法規合規風險：PC 料與 UV 油墨涉及化學物質管理，須符合 REACH、RoHS 等環保法規，若未能符合要求，可能影響產品出口或增加合規成本。 2.風險管理措施 2.1供應商多元化與分散風險：維持多家關鍵供應商 以降低單一供應來源風險，並定期評估供應商供貨穩定性。 2.2發展區域性供應鏈，避免特定地區物流或貿易政策影響原物料供應。	3.1 能資源管理	44

			3.長期合約與庫存管理 3.1針對 PC 料、UV 油墨與 Bonding Glue，採取 長期採購合約，確保穩定價格與供應量，降低市場波動影響。維持 安全庫存策略，確保原物料存量可支撐生產3週，應對突發供應鏈中斷風險。 4.ESG 合規與永續材料評估 4.1供應商須符合 RoHS、REACH、ISO 14001 等環境與安全標準，確保材料符合環保法規。 4.2積極評估可替代材料，例如低揮發性 UV 油墨，降低環境風險並提升永續競爭力。 5.供應鏈日常監控與應變機制 5.1透過定期市場情報收集與供應商例行訪談，持續追蹤 PC 料、UV 油墨等關鍵原物料的價格走勢與供貨動態，建立市場波動之預警與因應策略。 5.2與供應商建立雙向通報管道，一旦發生潛在供貨風險，能於第一時間啟動應變程序，確保生產不中斷，維持高度的營運韌性。透過上述風險管理機制，公司確保 PC 料、UV 油墨、Bonding Glue 供應穩定，並符合 ESG 規範，降低市場波動與合規風險，保障業務穩定運營。 上述風險管理機制，公司確保 PC 料、UV 油墨、Bonding Glue 供應穩定，並符合 ESG 規範，降低市場波動與合規風險，保障業務穩定運營。		
活動指標	TC-HW-00.A	生產單位數量，按產品類別劃分	43,820,351 PCS ※ CD：4,971,525　DVD：36,307,458　BD：2,541,368	1.1 企業概況	12
	TC-HW-00.B	製造場所之面積	11,054 平方公尺	1.1 企業概況	12
	TC-HW-00.C	自有場所產量之百分比	100%	1.1 企業概況	12

附錄三：永續揭露指標–光電業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	對應章節	頁數
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	42,329.03（GJ）。 外購電力占比79.26%。 無使用再生能源。	3.1 能資源管理	44
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量29.569百萬公升及總耗水量18.679百萬公升。	3.2 環境污染防治	49
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	C類 C-0301（廢液）：3.16噸。 D類 D-0902：1.73噸。 E類 E-0213：145.958噸。	3.2 環境污染防治	49
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025 年無職業傷害事件。	4.3 員工關懷	66
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	0%	-	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	公司的預錄光碟產業主要原物料為PC料（POLYCARBONATE）、UV 油墨、UV Bonding Glue，建立「風險管理機制」，以確保供應穩定、品質符合標準，並降低 ESG 相關風險。 1.關鍵材料供應風險 1.4原物料價格波動：PC 料受全球石化原料價格影響較大，UV 油墨與 Bonding Glue 亦可能因化學原料成本波動而影響採購價格。 1.5供應鏈中斷風險：關鍵材料供應商相對集中，若供應商因產能、法規或環境因素導致供貨延遲，可能影響生產排程。 1.6環境與法規合規風險：PC 料與 UV 油墨涉及化學物質管理，須符合 REACH、RoHS 等環保法規，若未能符合要求，可能影響產品出口或增加合規成本。 2.風險管理措施 2.1供應商多元化與分散風險：維持多家關鍵供應商 以降低單一供應來源風	3.1 能資源管理	44

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	對應章節	頁數
			險，並定期評估供應商供貨穩定性。 2.2發展區域性供應鏈，避免特定地區物流或貿易政策影響原物料供應。 3.長期合約與庫存管理 3.1針對 PC 料、UV 油墨與 Bonding Glue，採取 長期採購合約，確保穩定價格與供應量，降低市場波動影響。維持 安全庫存策略，確保原物料存量可支撐生產3週，應對突發供應鏈中斷風險。 4.ESG 合規與永續材料評估 4.1供應商須符合 RoHS、REACH、ISO 14001 等環境與安全標準，確保材料符合環保法規。 4.2積極評估可替代材料，例如低揮發性 UV 油墨，降低環境風險並提升永續競爭力。 5.供應鏈日常監控與應變機制 5.1透過定期市場情報收集與供應商例行訪談，持續追蹤 PC 料、UV 油墨等關鍵原物料的價格走勢與供貨動態，建立市場波動之預警與因應策略。 5.2與供應商建立雙向通報管道，一旦發生潛在供貨風險，能於第一時間啟動應變程序，確保生產不中斷，維持高度的營運韌性。透過上述風險管理機制，公司確保 PC 料、UV 油墨、Bonding Glue 供應穩定，並符合 ESG 規範，降低市場波動與合規風險，保障業務穩定運營。 上述風險管理機制，公司確保 PC 料、UV 油墨、Bonding Glue 供應穩定，並符合 ESG 規範，降低市場波動與合規風險，保障業務穩定運營。		
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元。本年度未發生因違反競爭法規（如公平交易法）而遭裁罰或訴訟之情事。	1.2 公司治理	19
八	依產品類別之主要產品產量	量化	43,820,351 PCS CD：4,971,525　DVD：36,307,458　BD：2,541,368	1.1企業概況	12

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

<table>
<tr><th>項目</th><th>執行情形</th></tr>
<tr><td>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。</td><td>本公司風險管理政策或管理辦法是依據公司經營方針，透過公司現況，了解公司處境，確保各管理系統有效運作、有效管理相關過程，進而提高企業營運績效，建立公司信譽，達到永續經營目的。本公司制定有風險管理辦法相關文件「SA1-200-13 組織前後環節與風險管理程序書」</td></tr>
<tr><td>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）。</td><td>公司積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。並定義短期為 3 年以內，中期為 3 至 5 年，長期為 5 年以上，評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會
<table>
<tr><th></th><th>風險類別與機會</th><th>短期
（1 - 3 年）</th><th>中期
（3 - 5 年）</th><th>長期
（5 年以上）</th></tr>
<tr><td>風險</td><td>轉型風險</td><td>溫室氣體總量管制與碳稅、碳費</td><td>1. 新增再生能源法令規範
2. 氣候行動因應不足，造成品牌聲譽下降</td><td>淨零排放趨勢</td></tr>
<tr><td>機會</td><td>機會</td><td>新低碳產品研發與服務之研發</td><td>提升資源使用效率</td><td>提升企業聲譽</td></tr>
</table>
公司針對上述風險進行評估，提出可能造成重大財務影響之氣候相關風險與機會，以及因應策略如下：
<table>
<tr><th colspan="3">轉型風險 / 氣候機會</th></tr>
<tr><td>R 風險 / O 機會</td><td>財務影響 - / +</td><td>因應策略</td></tr>
<tr><td>R：
溫室氣體總量管制與碳稅、碳費
R：</td><td>-：繳納碳費使營運成本增加
-：再生能源電力憑證採購，營運成本增加
-：違反法規要求須繳納罰</td><td>1. 強化綠色研發與創新
2. 提高能源使用效率，並投資綠色能源設備</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

	新增再生能源法令規範	款，造成營運成本增加	
	O： 新低碳產品研發與服務之研發	+：提升低碳產品銷售比率進而提升營收	1. 採用低碳足跡之原物料，重新配置產品成分 2. 綠色產品之研發創新
	O： 提升資源使用效率	+： 用電成本下降	1. 使用再生能源 2. 廢料再制 3. 採購節能設備
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	因氣候變遷導致極端氣候事件增加，目前尚無因豪雨/颱風降雨造成之廠區淹水情況發生，對公司製程及運作上衝擊性較低。		
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。	透過現有部門組織或風險職責單位針對其負責之作業範疇進行風險管理，訂定了健全的內部管理辦法及作業程序，並將氣候變遷風險納入企業長期營運風險管理。		
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	情境分析是一種策略規劃工具，用於評估可能的未來情境並瞭解其對組織的影響。公司目前尚未使用情境分析進行評估，但正審慎評估使用此種工具，以提高對氣候變遷風險的韌性。		
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。	積極推動碳中和以減緩氣候變遷，推動各廠區逐步於 2025 年達到淨零排放，並設定氣候相關目標。包括 2030 年溫室氣體排放量減量 10%，逐年提高再生能源電力占比，全廠用水回收率 1%。		
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	2025 年未使用內部碳定價。		
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	氣候相關目標之活動 ◎範疇一：製程氣體減量、製程尾氣削減 ◎範疇二：能源效率提升、零碳能源 2021~2050 年淨零排放路徑 2030 年：電力使用再生能源 2050 年：淨零排放 2025 年溫室氣體溫室氣體排放量約 5,642.690（範疇一及範疇二）公噸二氧化碳量，相較 2021 年排放量降低 21%。		

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。

最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形：

溫室氣體盤查資訊：

項目	2021 年（基準年）	2024 年	2025 年
範疇一	95,329	56,799	108,076
範疇二	7,072,006	6,077,852	5,534,614
範疇三		1,483,005	1,340,212
總排放量（$KgCO_2e$）	7,167,335	7,617,656	6,982,902
密集度（公噸 CO_2e/百萬元）	-	6.08	5.53
資料涵蓋範圍	本公司	本公司	本公司

1. 溫室氣體確信資訊：無。
2. 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫：

本公司主要溫室氣體排放量為製程使用，占範疇一與範疇二溫室氣體排放量 90%以上，因此直接排放（包括製程改善減少溫室氣體用量）與間接排放用電節能（能源效率提升、更換節能設備及元件）以及增加再生能源使用是主要能源使用是主要策略規劃。透過各部門節能減碳之策略與方案，執行各項減量計畫，並召開會議檢視追蹤執行情況，本公司基準年為 2021 年，目標依 2021 年總量 7,167,335$KgCO_2e$ 每年減少 1%，比較 2025 年總量 5,642,686$KgCO_2e$ 減少 1,524,649$KgCO_2e$ 已達標。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸CO_2e）、密集度（公噸CO_2e / 百萬元）及資料涵蓋範圍。

年度	範疇一（噸 CO_2e）	範疇二（噸 CO_2e）	範疇三（噸 CO_2e）	總排放量	排放強度（噸 CO_2e /百萬元）
2024	56.799	6,077.852	1,483.005	7,617.656	6.08
2025	108.076	5,534.614	1,340.212	6,982.902	5.53

註 1：直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排

放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol,GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standardization,ISO）發布之 ISO 14064-1 。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明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。
本年度完成溫室氣體盤查並取得第三方數據驗證，確認排放數據準確性與透明度，並作為能源與碳管理之基礎。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
本年度公司設定以「較基準年減少1%」為目標，並完成第三方查證之盤查作業，確保排放資訊透明可信。未來亦將持續推動碳密度下降、擬定設備汰換與節能改善計畫，中長期則以2030年前累計減碳10%以上為目標，逐步邁向低碳營運。同時設置申訴與稽核機制，強化資訊揭露與應變能力，實踐氣候責任。 鈺德科技重視日常營運中的能源使用管理，透過設備汰換、採購管控與員工宣導等方式，逐步提升能源使用效率。公司優先採購具節能標章之電器設備，並已將電力照明設備全面汰換為 LED 燈具，以降低營運用電負荷。 在日常管理方面，總公司持續推動節約能源措施，包括於離峰時段關閉部分員工及貨用電梯、鼓勵低樓層同仁改走樓梯，以及落實公共區域隨手關燈等作法。公司亦訂定能源管理政策，強調持續改善能源績效、遵循法規要求、提升能源使用效率與強化員工節能意識，並納入日常營運與各據點管理標準。 公司減少能源消耗的具體行動方案為：優化製程操作、優化公用系統、汰換耗能設備，節能方法為： 1. LED平面燈40W 節省電力：數量×瓦數×使用時數×負載率% / 12=104×0.04×8×365×80%/12=9,718度=0.9718千度 / 年。 0.9718千度×12=11,661.6度 / 年。11,661.6 X 9 / 12 = 8,746.2度

2. 燈管更換成LED燈管18W
   節省電力：數量×瓦數×使用時數×負載率% / 12=100×0.01×24×365×80%/12=584度=0.584千度 / 年。
   0.584千度×12=7008度 / 年。7,008 X 9 / 12 = 5,256度
3. 上述加總=8,746.2+5,256=共節省14,002.2度

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。