

2025 永續報告書

Sustainability Report

目錄

經營者的話	03	01 重大主題	06	04 環境永續	62	05 友善職場	89
關於報告書	04	1.1 利害關係人鑑別	07	4.1 能源管理	64	5.1 員工概況	91
報告期間與範疇	04	1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	08	4.2 溫室氣體管理	66	5.1.1 人權保障	91
編輯原則	04	1.3 鑑別重大主題	11	4.3 廢棄物管理	70	5.1.2 員工組成	94
發行頻率	05	1.4 永續發展目標	25	4.4 水資源管理	72	5.1.3 員工福利	98
外部保證	05	02 公司概況	26	4.5 環保管制	73	5.2 適才適任	101
聯繫方式	05	2.1 公司簡介	27	4.6 永續供應鏈	73	5.2.1 薪酬福利	101
		2.2 經營理念	29	4.7 產品品質	78	5.2.2 人才培育	105
		2.3 管理系統	30	4.8 循環利用	80	5.2.3 勞資溝通	109
		2.4 參與的公協會	31	4.9 健康及安全的職場	81	5.3 社會共融	111
		03 永續經營	32	4.9.1 職業安全衛生管理	81	06 附錄	117
		3.1 公司治理	34	4.9.2 職場安全教育訓練	84	附錄一、GRI永續性報導準則(GRI準則)對照表	118
		3.1.1 董事會	41	4.9.3 職業災害統計	86	附錄二、電子業永續揭露指標(SASB)	129
		3.1.2 功能性委員會	44	4.9.4 健康保護措施	86	附錄三、查證聲明	131
		3.1.3 永續發展辦公室	46	4.9.5 友善辦公環境	87	附錄四、上市上櫃公司氣候相關資訊	132
		3.1.4 內部控制與稽核	46				
		3.1.5 誠信經營	49				
		3.2風險管理	52				
		3.3法規遵循	57				
		3.4營運績效	57				
		3.5.客戶關係管理	58				
		3.6資訊安全	60				

經營者的話

驊陞WIESON秉持著品質優先、持續創新、精準執行、技術領先、言行一致、合規透明、團隊共榮及永續共好的經營理念，致力於提升股東報酬與員工福祉、推動環境保護、滿足客戶需求並履行社會責任。

近年來，全球氣候變遷與地球暖化議題持續升溫，同時，中東地區地緣政治衝突與戰爭局勢加劇，對全球能源供應鏈、經濟發展等面向帶來重大影響。在極端氣候風險、國際政經局勢動盪等多重挑戰之下，企業身為社會的一份子，本公司在追求永續營運與企業獲利之餘，亦回應上下游供應鏈及客戶之期待，積極落實環境保護、善盡社會責任，並強化公司治理，以持續為社會與環境創造長期價值。

面對氣候變遷議題日益嚴峻，驊陞積極回應國際趨勢及主要客戶要求，於2021年成立ESG永續發展推動小組，並於2024年設立永續發展辦公室，進一步於2025年3月於董事會層級成立永續發展委員會並設置永續長，強化治理架構，持續推動環境(E)、社會(S)及治理(G)三大面向之永續發展。

在環境管理方面，驊陞已連續多年完成ISO 14064-1：2018組織溫室氣體盤查並取得第三方查證，並規劃於未來3至5年導入ISO 50001及ISO 14067標準。公司亦設定具體減碳目標，預計2030年溫室氣體排放減量至少20%(2022年為基準年)，並朝2050年達成淨零排放之長期願景邁進。

在社會責任方面，驊陞將員工視為企業永續發展的重要核心，希望透過完善的人才選用育留制度與健全的職業安全與健康管理機制，持續提升員工的工作滿意度與歸屬感；同時藉由規劃志工活動及推動多元社會參與，鼓勵員工積極投入公益服務，使企業社會責任落實於日常行動中，進而擴大對社會的正向影響力。

在公司治理方面，本公司已在2026年股東會改選董事，董事會成員七席，四席為獨立董事，外部董事佔董事席次超過半數，女性董事席次二席，朝向董事會任一性別董事席次達三分之一目標努力邁進。

驊陞秉持初衷，透過帶動集團轉型升級並深化永續發展理念，在兼顧經營績效與社會責任的同時，透過與供應鏈、客戶及利害關係人之緊密合作，共同朝智慧、綠能、環保方向邁進，逐步建立責任製造與永續共榮之發展模式。

企業永續經營是一條任重道遠的道路，但驊陞有堅定的信心，與厚實的本業基礎，將帶領全體員工、供應鏈夥伴、同業，持續投身於環境永續、社會參與以及公司治理，邁向永續未來無限可能的道路。



驊陞科技股份有限公司
董事長 陳宏欽

關於報告書

本報告書為驊陞科技股份有限公司(股票代碼：6272，以下簡稱為「本公司」或「驊陞」)2025年企業永續報告書(以下簡稱為「本報告書」)，秉持誠信及資訊透明之原則，忠實呈現2025年本公司在環境、社會及經濟等各面向的積極作為，也期望藉由本報告書，向所有利害關係人揭露驊陞在推動永續治理發展所作的努力與成果，未來每年將持續發行此報告書。

報告期間與範疇

本報告書揭露資料時間為2025年1月1日至2025年12月31日止，內容包括本公司與其直接或間接控制之法人、企業或任何型態的營業組織(即「關聯企業」)，包括驊陞科技股份有限公司(以下簡稱台灣驊陞)、東莞驊國電子有限公司(以下簡稱東莞驊國)、江蘇驊盛車用電子股份有限公司(以下簡稱江蘇驊盛)、驊陞科技(越南)有限公司(以下簡稱越南驊陞)、及Wieson America, Inc.(以下簡稱美國驊陞)，其中越南驊陞營運未滿一整年、美國驊陞公司人數不滿10人，其環境面及社會影響占集團整體重大性程度低，故於本次報告書中暫不揭露；另東莞驊國及江蘇驊盛採部分揭露環境面及社會面。內容呈現環境面、社會面及公司治理面之管理績效與實際達成成果，財務數據來源與會計師簽證之合併查核報告內容之財務數據一致。本公司企業永續報告書每年定期發行，上次報告書發行日期為2025年8月，下期預定2027年8月出版。[電子版ESG報告書下載網址：http://www.wieson.com](http://www.wieson.com)

編輯原則

驊陞科技股份有限公司為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2025年永續報告書(下稱本報告書)，我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保、推動職業健康與推動溫室氣體管理等面向所作的措施及績效，驊陞科技股份有限公司期盼利害關係人能持續關注我們並給予實質建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2025年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
資訊重編	2025年經由查證單位查證修正2024年永續報告書溫室氣體盤查數據： 臺灣驊陞：類別一排放量修改為48.1667 tCO ₂ e，類別三修改為82.5794 tCO ₂ e 東莞驊國：類別一排放量修改為94.47 tCO ₂ e，類別三修改為408.95 tCO ₂ e 江蘇驊盛：類別一排放量修改為121.36 tCO ₂ e 2023及2024年度員工平均受訓時數請以本報告書揭露3年度資訊為主
營運據點	本公司總部設立於臺灣。製造基地位於中國大陸、臺灣及越南(2025年6月開始正式營運)，製造基地總面積合計 94,289平方公尺(m ²)，營運據點遍佈全球。 (詳見驊陞官網) 。
財務數據	與合併(或個體)財報數據一致
環安衛數據	同營運據點，包含台灣驊陞、東莞驊國、江蘇驊盛及越南驊陞部分資料
員工數據	同營運據點，包含台灣驊陞、東莞驊國、江蘇驊盛、美國驊陞及越南驊陞部分資料

撰寫依據及資訊確認方式

- ◆ 本報告書撰寫架構係依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)，同時符合「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」對附表一與附表二之要求，於本報告書附錄提供GRI內容索引、電子零組件業永續揭露指標、永續會計準則(SASB)及上市上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。
- ◆ 驊陞科技股份有限公司訂有永續資訊管理作業辦法，說明內部人員永續資訊蒐集及編制之管理，以及由永續發展辦公室負責報告書之撰寫。
- ◆ 驊陞科技股份有限公司為提升報告書的揭露品質，委由法標國際認證股份有限公司(AFNOR)依據AA1000 v3進行Type 1中度保證等級查證，確認符合GRI準則2021年標準並取得保證聲明，本報告書亦於附錄提供該聲明供參。

發行頻率

本次為驊陞科技股份有限公司發布的第5本ESG報告書，未來驊陞科技股份有限公司每年發布一次報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於驊陞科技股份有限公司官網下載。

- ◆ 本次發布日期：2026年8月。
- ◆ 下次發行日期：2027年8月。

外部保證

本報告書所揭露的相關資訊，由第三方國際驗證機構「法標國際認證股份有限公司(AFNOR Asia Ltd.)」根據AA1000 V3 保證標準之第一類型(Type 1)中度保證等級進行查證，並對GRI Standards(2021)、SASB等架構進行保證，確保報告書內容準確性、可靠性及清晰性，獨立保證聲明書附於本報告書附錄。

聯繫方式

如您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎藉由下列管道與我們聯繫，讓我們更加精進。

公司地址：新北市汐止區大同路一段237號15樓

公司網址：<http://www.wieson.com>

聯繫人：總管理處 胡育璋 永續長

電話：(02)2647-1896 分機 6522

聯繫信箱：vivian@wieson.com



01 重大主題

1.1 利害關係人鑑別

1.2 利害關係人溝通管道與關注議題

1.3 鑑別重大主題

1.4 永續發展目標



利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 利害關係人鑑別

延用2021年ESG永續推動小組依據AA1000包容性原則，運用AA1000 Stakeholder Engagement Standard (SES 2015) 利害關係人議合標準中的依賴性、責任、影響力、多元觀點、關注度等項目，依各項標準的關係緊密程度給予1~7分(重要1→不重要7)，進行主要利害關係人的鑑別評估。鑑別出七類主要利害關係人，依重要度排序分別為1.客戶、2.供應商、3.員工、4.金融、5.股東/投資、6.政府、7.非營利組織/社區，最後經ESG永續推動小組決議，並呈報最高領導者核決。



1.2 利害關係人溝通管道與關注議題

驊陞科技股份有限公司(以下簡稱：驊陞科技)的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注驊陞科技之議題亦多有差異，各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注驊陞科技的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時驊陞科技亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

驊陞科技各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續發展辦公室收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出10永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保驊陞科技揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人類別	主要利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務/回應方式統計
 政府機關	驊陞科技為遵循各營運所在地之法令規範，並配合當地主管機關之政策及法規要求，持續建立合理且健全之經營管理制度。公司透過與政府主管機關維持良好且暢通之溝通管道，適時掌握法規及政策動態，以利公司依法營運、有效因應政策變化，並不定期主動或配合主管機關進行相關溝通與交流。	GRI 2 法規遵循、公共政策 GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	不定期 主管機關監理及查核活動 主管機關政策宣導會議 公開資訊觀測站 公司網頁 電話、E-MAIL、公文 公文書函	1.與各主管機關公文往來122次 2.不定期電話往返 3.重大裁罰件數0件
 股東/投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	GRI 2 公司治理、 利害關係人溝通、 風險管理 GRI 201 經濟績效	定期 股東常會/每年 不定期 官網投資人專區/即時更新 公開資訊觀測站	1.股東常會出席股數56.51% 2.不定期投資人專線受理來電 3.舉辦法人座談會
 供應商	驊陞重視與供應商的合作與成長，以永續採購為基底，制定永續供應鏈策略，包含品質性能及落實、技術製程能力、成本/運作管理、要求供應商遵循從業道德規範與行為準則要求，並在地供應鏈優先以及永續性，強化彼此之間的合作，共創新契機。	GRI 2 客戶關係與利害關係人溝通 GRI 416 顧客健康與安全 GRI 418 客戶隱私	定期 供應商評鑑/每年 不定期 電子郵件與專用溝通平台 實地稽核與訪談	1.簽署廉潔承諾書簽回 2.供應商社會責任承諾書簽回 3.前十大供應商稽核結果合格率26.1%

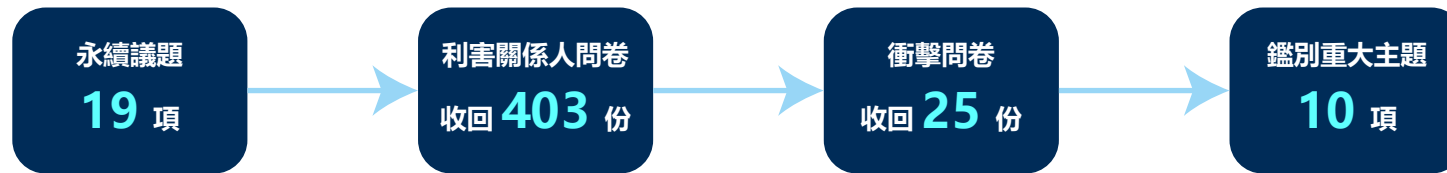
1.1 利害關係人鑑別 / 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題 / 1.3 鑑別重大主題 / 1.4 永續發展目標

主要利害關係人類別	主要利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務/回應方式統計
 客戶	公司是電子零組件研發、生產製造、銷售產業，公司為電子零組件的方案商，與終端設備客戶及上游芯片方案商緊密的溝通與互動，得以獲得穩定的開發需求及技術發展方向，使公司永續穩健營運。	GRI 2 人權政策、員工溝通、多元與平等機會 GRI 401 勞雇關係 GRI 403 職業安全衛生 GRI 404 訓練與教育 GRI 405 多元化與平等機會	定期 客戶會議/每季 業務拜訪/每月 客戶滿意度調查/每年 不定期 電話、E-MAIL	1.客戶滿意度調查98.25分
 員工	員工是驊陞科技最重要也最重視的資產，為此我們致力打造一個尊重人權、免於歧視與騷擾、安全健康以及友善的工作環境。我們相信對企業有向心力的員工，是企業競爭力的基石，而妥善照顧員工，更是企業的責任，因此驊陞科技提供連結市場水準的薪酬，以及完整且制度化的福利，以全面照顧旗下所有員工。為了確實瞭解員工需要，驊陞科技建立多元雙向溝通管道，以傾聽員工的心聲。	GRI 2 財務風險管理、公司治理 GRI 201 經濟績效	定期 勞資會議/每季 不定期 電話、E-MAIL 員工申訴管道	1.勞資會議4場 2.申訴管道接獲0件
 金融	金融機構是本公司在資本市場籌資之外，另一個主要提供營運資金的來源，本公司透過與金融機構間緊密的溝通與互動，得以獲得穩定的營運資金來源與具競爭力的利(匯)率，使公司永續穩健營運。	GRI 2 財務風險管理、公司治理 GRI 201 經濟績效	定期 官網投資人專區/每月 不定期 電話、E-MAIL 公開資訊觀測站	本公司由獨立第三方機構定期驗證年度 ESG 指標達成率，並將報告提交予往來金融機構備查，未來將持續深化與金融機構的永續議合，運用綠色資金加速企業低碳轉型。

主要利害關係人類別	主要利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務/回應方式統計
 非營利組織/社區	驊陞公司重視非營利組織/社區居民，積極促進推動及參與社會回饋的理念，回應社區及社會需求。	GRI 2 社會參與及溝通 GRI 203 間接經濟衝擊 GRI 413 當地社區	定期 捐助清寒獎學金/每年 參與管理委員會會議/每季 不定期 參與公益活動/不定期 產學合作	1.多元弱勢關懷： 海內外合計投入社會關懷5案。 台灣總部： 響應國際丹寧日、中秋採購唐氏症基金會點心、捐贈普渡物資至汐止烘內派出所實物銀行。 海外子公司： 東莞驊國至青海玉樹扶貧小學慰問；江蘇驊盛於全國助殘日深入新巷社區關懷身障與高齡群體。 2.海內外愛心捐血： 台灣總部： 半年度定期發起2次科學園區捐血公益活動。 江蘇驊盛：舉辦獻血活動，共26名同仁參與，累計獻血量達6,900毫升。 3.深化產學合作與獎助學金： 產學合作：台灣總部與景文科大資通系簽約，2025年展開至少6次產業應用會議，引進MIMO OTA 及 Throughput 測試場地與設備供專管專用。 獎助學金：提供「景文科技大學經濟不利學生獎助學金」及「黎明科技大學清寒獎助學金」協助完成學業。 4.社會倡議與環境責任： 國際丹寧日： 台灣總部發起性暴力預防倡議，採「員工響應、公司捐款」模式（每人參與捐 100 元），款項全數捐予現代婦女基金會展心復原計畫。 健康與環保志工： 江蘇驊盛11月邀請昆山康復醫院舉辦「理療進驊盛」關懷同仁；同月組織各部門志願者至周邊公園進行「彎腰拾綠」垃圾分類活動。

1.3 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



2025年度報告書重大主題

面向	永續議題
 環境面	◆ 永續供應鏈管理 ◆ 能源管理 ◆ 循環利用 ◆ 溫室氣體管理 ◆ 廢棄物管理
 社會面	◆ 職業健康與安全 ◆ 員工權益保障 ◆ 人才留任與員工關懷
 經濟面	◆ 產品品質 ◆ 客戶關係管理

註：公司治理、風險管理、倫理誠信屬於GRI永續性報導準則2021年版(GRI Standards: 2021)的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

1.1 利害關係人鑑別 / 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題 / 1.3 鑑別重大主題 / 1.4 永續發展目標

驊陞科技永續發展辦公室擬定19項永續議題，首先透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收403份問卷(222份有效問卷)，有效問卷涵蓋股東17份、員工160份、客戶15份、供應商25份、政府機關0份、當地社區3份及非營利單位2份，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；再發放線上問卷予公司25位中高階主管填寫永續議題對驊陞科技內部與外部產生衝擊程度之評分，二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續發展辦公室討論後將環境、社會與經濟三個面向各取分數較高或較相關之永續議題列入當年度的重大主題，確認當年度驊陞科技應優先揭露環境、社會與經濟面向的10項重大主題如下表，當年度鑑別出的10項重大主題對公司同時具備風險與機會的性質：環境面有永續供應鏈管理、能源管理、循環利用、溫室氣體管理及廢棄物管理；社會面有職業健康與安全、員工權益保障及人才留任與員工關懷；經濟面有產品品質及客戶關係管理。與2024年永續報告書相比，驊陞科技考量永續過往碳排放熱點之一為範疇三，因此加入永續供應鏈管理、循環利用及廢棄物管理議題作為重大性主題之一，以因應氣候變遷趨勢。

重大主題		
2024 年	2025 年	變動
研發與創新	產品品質	↑7
客戶關係管理	客戶關係管理	↑3
職業健康與安全	職業健康與安全	↑1
員工權益保障	員工權益保障	↓2
人才留任與員工關懷	人才留任與員工關懷	↓1
-	永續供應鏈管理	新增
能源管理	能源管理	↓3
-	循環利用	新增
溫室氣體管理	溫室氣體管理	↓15
-	廢棄物管理	新增

撰寫報告書原則



撰寫原則

- ◆ 準確性
- ◆ 平衡性
- ◆ 清晰性
- ◆ 可比較性
- ◆ 完整性
- ◆ 永續性脈絡
- ◆ 時效性
- ◆ 可驗證性



完整的ESG報告

驊陞科技遵循GRI準則的報導原則來編制ESG報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及社會實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對驊陞科技的ESG績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行ESG報告，適時提供ESG資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司透過內、外部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確性。

確定重大主題和邊界

面向	重大主題排序	正面/負面衝擊項目		風險 / 機會		對應GRI準則2021 一般揭露/主題準則	報告書揭露章節
		實際	潛在	實際	潛在		
 經濟面	產品品質	正面 ◆ 製造轉型-投入智慧製造、智慧倉儲系統 ◆ 開發永續材料	正面 ◆ 創新研發技術層次提升 ◆ 回收利用率提高,減少環境汙染 負面 ◆ 成本增加 ◆ 永續材料取得不易	風險 ◆ 產品使用壽命縮短	機會 ◆ 產品符合ESG國際趨勢	GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示	產品責任 / 顧客價值 / 產品與服務責任
	客戶關係管理	正面 ◆ 提高回購率、企業效率和降低成本	正面 ◆ 國際技術規範領先參與及制定 ◆ 促進產業創新 負面 ◆ 降低購買意願	機會 ◆ 提升競爭力與市佔率	風險 ◆ 其他產品印象影響購買決策	自訂主題	客戶關係 / 客戶滿意度 / 顧客服務

1.1 利害關係人鑑別 / 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題 / 1.3 鑑別重大主題 / 1.4 永續發展目標

面向	重大主題排序	正面/負面衝擊項目		風險 / 機會		對應GRI準則2021 一般揭露/主題準則	報告書揭露章節
		實際	潛在	實際	潛在		
 社會面	職業健康與安全	正面 ◆ 營造友善職場環境 ◆ 緊急安全設備設置 負面 ◆ 員工高齡化	正面 ◆ 建立員工健康管理系統 ◆ 達成幸福職場企業 負面 ◆ 員工通勤災害 ◆ 員工過勞負荷	風險 ◆ 職業災害及作業安全風險 ◆ 高齡化勞動力造成健康風險增加 機會 ◆ 臨場服務進行健康風險評估 ◆ 多元化溝通管道 (勞資會議等)	風險 ◆ 職場霸凌風險 ◆ 職場不法侵害風險	GRI 403 職業安全與衛生	職業安全衛生 / 員工安全
	員工權益保障	正面 ◆ 優於法令規定目標	正面 ◆ 實施員工權益教育訓練 ◆ 打造多元職場	機會 ◆ 提升員工士氣增加營運效率	風險 ◆ 影響集團聲譽	GRI 401 僱用狀況 GRI 402 勞資關係 GRI 405 多元化與平等機會 GRI 406 不歧視	勞資關係 / 員工權益 / 人權管理
	人才留任與員工關懷	正面 ◆ 完善的員工福利政策 負面 ◆ 未有接班人計劃	正面 ◆ 新世代人才培育 負面 ◆ 員工逐漸高齡化、少子化風險	機會 ◆ 定期健康檢查 ◆ 健康講座 ◆ 退休生活規劃講座	風險 ◆ 人力不足風險 ◆ 回聘制度、退休規劃支持	GRI 404 訓練與教育	人才發展 / 人力資源管理 / 員工關懷

面向	重大主題排序	正面/負面衝擊項目		風險 /機會		對應GRI準則2021 一般揭露/主題準則	報告書揭露章節
		實際	潛在	實際	潛在		
 環境面	永續供應鏈管理	正面 ◆ 完善供應體系 ◆ 在地採購比例高	正面 ◆ 強化供應商對社會與環境的重視 負面 ◆ 綠色材料不易取得	機會 ◆ 供應鏈合作	機會 ◆ 產品多樣化轉型 風險 ◆ 成本提高	GRI 204 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	供應鏈管理 / 責任採購
	能源管理	正面 ◆ 加速對能源的控管 ◆ 降低營運成本	負面 ◆ 能源費用增加, 停電危機	機會 ◆ 投資再生能源並提升使用比例	風險 ◆ 能源不足	GRI 302 能源	能源管理 / 氣候與能源
	循環利用	正面 ◆ 製程廢料分類回收再利用 ◆ 提升原物料使用效率, 降低浪費 負面 ◆ 初期回收與分類成本增加	正面 ◆ 導入循環設計理念, 提高資源使用率 ◆ 增加再生料、提升比例 ◆ 減少原生資源耗用與環境衝擊 負面 ◆ 再生材料品質不穩定 ◆ 回收技術及供應來源受限	機會 ◆ 降低長期原料採購成本 ◆ 提升資源使用效率與製程韌性	機會 ◆ 發展循環經濟商業模式 ◆ 回應法規與客戶對循環材料之要求 風險 ◆ 回收料供應不足或成本波動	GRI 301 物料 GRI 306 廢棄物	循環經濟 / 資源管理

面向	重大主題排序	正面/負面衝擊項目		風險 /機會		對應GRI準則2021 一般揭露/主題準則	報告書揭露章節
		實際	潛在	實際	潛在		
 環境面	溫室氣體管理	負面 ◆ 暖化造成用電量增加 ◆ 極端氣候造成氣候變遷對企業經營之衝擊，企業需提前因應準備 ◆ 廠內老舊設備耗電須更新	負面 ◆ 溫室氣體排放量管制徵收碳費 ◆ 減碳政策落實	機會 ◆ 優化能源效率， ◆ 強化企業低碳形象，回應客戶與市場期待	機會 ◆ 因應碳費相關制度提前布局 ◆ 低碳形象，提高市場競爭力 風險 ◆ 增加營運成本、法規風險及影響客戶期待	GRI 305 排放	氣候變遷 / 碳管理
	廢棄物管理	正面 ◆ 落實廢棄物分類與妥善處理 ◆ 合法清運處理，降低環境污染風險 負面 ◆ 廢棄物處理與清運成本增加	正面 ◆ 減少廢棄物產生量，提高資源回收率 負面 ◆ 廢棄物處理及管理負擔增加	機會 ◆ 強化企業環境管理形象	機會 ◆ 提升供應鏈競爭力 ◆ 推動資源循環目標 風險 ◆ 不當處理恐造成環境污染與法規裁罰	GRI 306 廢棄物	廢棄物與污染管理

重大主題管理方針表

重大主題：產品品質						
對公司的意義	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1. 當年度投入資源 2. 具體成果	負責部門/申訴機制	評估機制/成果
1. 維持公司品牌的在市面上的滿意度及競爭力。 2. 提升與客戶間溝通及服務的信賴度以展現公司對品質、效率與社會責任的重視。	1. 持續強化產品品質監控能力。 2. 業務推廣產品同時，主導客戶來參訪工廠環境，透過了解及溝通來符合客戶滿意度。	1. 每一季對廠務處各單位進行執行結果的檢討會議。 討論議題： A. 品質目標達成率& WST 客訴不良統計 B. IQC進料檢驗異常統計 C. FQC報檢異常統計 D. WSC客訴協辦統計 E. YJ7製程不良統計 F. 持續改善項目	執行品質目標與政策，並持續進行改善及追蹤。	1. 投入自動檢測設備，以監控品質穩定性。 2025年購入色差計光澤計。 2. A. IQC在2025年多次檢測出異色不良品批退廠商，共批退34批次。 B. 2025年與ME RD檢測YJ3C產品外殼，完成客戶端的標準簽樣品。	品保部	依據品質目標的年度總結，來評估隔年是否需調整，使整體品質持續提升。 A. 客戶退貨率，目標值 $\leq 0.1\%$ ，Q1:0%，Q2:0%，Q3: 0.23%，Q4:0% B. 客戶抱怨率，目標值 $\leq 0.3\%$ ，Q1:0.19%，Q2:0%，Q3:0.46%，Q4:0%

重大主題：客戶關係管理

對公司的意義	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1. 當年度投入資源 2. 具體成果	負責部門/申訴機制	評估機制/成果
驊陞公司視客戶為企業永續發展的關鍵利害關係人，致力於建立長期穩固的夥伴關係。透過建立良好客戶關係，以維持企業持續成長動能與提高核心競爭力。	驊陞公司秉持「客戶至上、誠信服務」的經營理念，視客戶為企業永續經營的核心利害關係人。我們承諾以負責任、透明且尊重隱私的方式與客戶互動，並致力於提供高品質產品與專業服務，以建立信賴與長期合作的夥伴關係。	短期業務發展計畫 產品發展方向為連接零組件、無線零組件及汽車電子三大領域 1. 提高既有客戶之客製化產品設計開發(design-in)。 2. 開發國際連接器協會發佈之新標準，取得協會認證。 3. 積極開發新一代無線通訊4G/5G LTE高精度定位GPS天線、UWB天線、WiFi天線及智能整合饋式天線及T BOX天線盒。 4. 開發車用連接器、連接線及天線產品，朝向細腳距技術、低高度、微型化、無線高頻、數位通訊等產品方向；發展汽車攝影系統，提高產品附加價值。 行銷策略 1. 持續深化既有AloT及PC(繪圖卡、3C週邊為主)及網路通訊(無線橋接器為主)等產業之客戶生意。 2. 設立海外業務服務據點，貼近客戶，深化大客戶業務層面，提高客戶銷售效益。 3. 掌握主流無線技術發展，與國際知名品牌公司合作開發，提升我司產品技術和行銷能力。 4. 持續開發大陸車廠客戶，成為車廠的主要汽車電子配套產品供應商。強化大型國際Tier-1客戶的開發，由純零件代工模式改進為附加設計價值的產品客製化模式。 5. 積極參與相關性之展覽活動，開發潛在客戶及獲取最新市場及產品資訊。 6. 與連接器各協會，積極配合下一代最新規格的開發，爭取成為市場領導者廠商之一。	產品發展方向 1. 連接零組件開發伺服器、儲存設備與工控電腦等新市場，鎖定Payment System、金融POS機、監控及車載等領域，開發相關產品。 2. 積極參與國際連接器協會之新標準開發及認證。 3. 提升機電整合之電子產品設計與製造能力。 4. 積極布建產品專利地圖。 5. 研究替代材料，降低成本。 6. 持續發展汽車主動式天線及汽車乙太網資料傳輸方案。 7. 因應世界技術趨勢，積極轉型，朝智慧控制加綠能生態及節能管理的方案，發展ECO、SMART、GREEN三大構面之產品，做好企業長期之布局。 行銷策略 1. 持續開發聚焦之產業及產品，密切配合連接器協會及國際大客戶領先市場之新產品，並持續改善產品品質，以拓展潛在市場及客戶，快速提升市場佔有率。 2. 自創品牌及ODM雙軌發展，聚焦國際3C+A（電腦Computer、通訊Communication、消費電子Consumer Electronics及汽車Automotive）客戶，提供精密電子零件與機電整合產品之角色定位策略，從IIM(Innovation Integration Manufacture創新、整合、生產)到ODM發展。 3. 全力取得國際知名大廠之專業品質認證，提升產品的技術層次及高品質形象。 4. 積極發展網路通訊與RF市場以及各產業連接器與連接線組合產品，瞭解市場發展趨勢並開發生產技術以利中長期產品線之延伸。 5. 積極參與全球各地之專業產品展覽會，快速提升公司及產品在國際間之知名度。	1. 提升營收 2. 提升顧客整體滿意度 3. 品質問題與客訴處理 4. 客戶隱私權管理	行銷業務處/品保部 1.客戶滿意度調查 2.業務單位即時溝通回應 3.官網洽詢	1. 依據 ISO 9001 客戶滿意度管理程序作業執行，客戶排名前四十大客戶且佔營收80%之客戶，平均分數達88分以上視為客戶滿意，未達到88分者視為客戶不滿意，若屬不滿意者，須進行分析檢討；2025年度客戶滿意度為98.25分，2025年客戶滿意度調查各個項目皆有達標，無不滿意項目。 2. 針對品質問題與客訴處理，依據ISO 9001客訴管理程序作業執行，確保與客戶能依合約/訂單的規定，對客戶之客訴能以適切及有效的方式處理，以增加客戶對本公司之信心，使其獲得滿意之服務。 3. 與客戶簽署保密合約(44%客戶有要求簽署，100%完成回簽)。

重大主題：職業健康與安全

對公司的意義	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1. 當年度投入資源 2. 具體成果	負責部門/申訴機制	評估機制/成果
本公司致力於打造幸福、安全、安心與健康的友善職場，透過職業安全衛生危害辨識、風險評估及管理機制，掌握職業安全、工業衛生、工傷與職業病預防、機器防護、公共衛生，以及身心健康與工作生活平衡等重大議題。遵循相關法令規範，並藉由各項管理計畫與改善措施的推動，持續降低職場風險、保障員工健康與安全，提升組織營運韌性與人才永續發展，實現企業永續經營之願景。	本公司重視並為確保員工的安全與健康，積極營造安全且舒適的工作環境，並提供健康照顧及協助服務，員工享有年度健康檢查、鼓勵成立各類有益身心之社團活動。	【職安四大計畫】 - 母性保護：依職業安全衛生法第31條及女性勞工母性健康保護實施辦法之規定，施行母性健康保護措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。 - 依職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。申訴或通報處理過程採客觀、公平及公正，並對受害人或通報者權益為最高考量。 - 依職業安全衛生法第6條第2項預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病，落實行人因危害傷病預防管理辦法；對於預防重複性作業促發肌肉骨骼傷病，進行危害辨識、傷病調查評估及採行改善措施，並據以訂定適當之計畫，納入事業單位安全衛生管理制度中落實執行。 - 依風險評估結果，提出書面告知風險、健康指導、工作調整、作業現場改善措施等健康保護措施之適當性評估與建議。		- 參照ISO 45001之標準訂定職業安全標準，訂定相關作業規範及承攬商管理。 - 簽訂特約職醫及職護安排定期健康諮詢及相關講座，以推動健康促進機制。 - 宣導血壓控制之重要性並設置血壓量測站，促進員工重視個人健康。 - 工作場域設置AED設備，並定期安排相關急救訓練普及員工安全意識。	配合申訴機制回應員工所提之職安衛議題	- 每位新進員工皆進行3小時職業安全衛生教育訓練 - 針對在職員工定期舉辦職業安全衛生教育訓練(集團共計7,512人次) - 特約職醫及職護健康諮詢服務，給予員工各項健康建議(共計96小時；服務42人次)

重大主題：員工權益保障

對公司的意義	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1. 當年度投入資源 2. 具體成果	負責部門/申訴機制	評估機制/成果
驊陞集團認同且尊重《聯合國商業與人權問題指導原則》(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)、《國際勞工組織核心勞工標準》(International Labor Organization- Conventions) 以及運營所在地的法律法規。	本公司各地營業據點恪遵當地勞動法規，致力保障全體同仁基本人權，支持並宣言認同國際公約之基本精神，依循其指導原則制定人權政策，承諾使相關人員均能獲得公平而有尊嚴的對待，包含多元包容與反歧視、禁用強迫勞動與禁用童工等。重視孩童的身心健康發展，嚴格禁止任用童工的行為，於招聘時審慎確認求職者資料，確保沒有聘用任何童工。2024年持續向員工宣導公司《人權政策》，未來亦將更就重大人權議題進行更細緻的分析調查與管理，以進一步保障員工權益。	【職安四大計畫】 - 母性保護：依職業安全衛生法第31條及女性勞工母性健康保護實施辦法之規定，施行母性健康保護措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。 - 依職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。申訴或通報處理過程採客觀、公平及公正，並對受害人或通報者權益為最高考量。 - 依職業安全衛生法第6條第2項預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病，落實行人因危害傷病預防管理辦法；對於預防重複性作業促發肌肉骨骼傷病，進行危害辨識、傷病調查評估及採行改善措施，並據以訂定適當之計畫，納入事業單位安全衛生管理制度中落實執行。 - 依風險評估結果，提出書面告知風險、健康指導、工作調整、作業現場改善措施等健康保護措施之適當性評估與建議。		- 在 2025 年度，本公司未接獲任何正式的歧視投訴或舉報。我們持續透過前述的多元化政策和培訓計劃，積極預防任何形式的歧視行為。如果未來發生任何歧視事件，我們將嚴肅處理，並採取必要的糾正和預防措施。 - 重視女性就業權，提倡就業平權。 - 提升在地就業機會，降低外籍聘僱比例。 - 主動參與國際人權相關倡議活動。	配合申訴機制回應員工所提之職安衛議題	- 優於法令的健康檢查項目 - 特約駐廠職醫與職護 - 設置AED設備定期安排員工接受急救訓練 - 定期進行辦公室環境檢測 - 增設「安心血壓站」落實員工健康管理

重大主題：人才留任與員工關懷

對公司的意義	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1. 當年度投入資源 2. 具體成果	負責部門/申訴機制	評估機制/成果
本公司視員工為最重要的資產，在選才、用才、留才、育才上皆設有明確指標，並全面保障勞動人權與平等就業機會。我們的策略涵蓋人才管理、具競爭力的薪酬福利、持續的培訓發展，以及促進工作生活平衡。	提供優於法令的薪酬福利。	1. 建立90天新人融入計劃 2. 每年提高員工滿意度至少3% 3. 建立內部職涯規劃	1. 完善培訓體系 2. 確保薪酬福利具市場競爭力 3. 促進工作生活平衡	1. 營造良好工作環境，禁止職場語言暴力，創造兩性平等、反性騷擾、反歧視的職場環境。 2. 設立多元的員工溝通管道，積極回應員工心聲，建議處理率達100%。 3. 追蹤/掌握員工離職真實原因，及時發現管理異常，適時做出調整完善。 4. 定期進行員工滿意度調查。	配合申訴機制回應員工所提之職安衛議題	1. 定期檢視市場薪酬水準，確保薪資具市場競爭力。 2. 建立年度調薪機制，而非僅依最低工資調整2025年度台灣地區平均調薪幅度4.5% 3. 員工分紅及獲利共享機制。 4. 彈性上下班制度。 5. 優於法令的健康檢查項目。 6. 全方位員工團體保險 7. 在職進修/碩博士進修補助。 8. 家庭日活動/旅遊補助及社團補助等。

重大主題：永續供應鏈管理

對公司的意義	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1. 當年度投入資源 2. 具體成果	負責部門/申訴機制	評估機制/成果
驊陞重視與供應商的合作與成長，以永續採購為基底，制定永續供應鏈策略，包含品質性能及落實、技術製程能力、成本/運作管理、要求供應商遵循從業道德規範與行為準則要求，並在地供應鏈優先以及永續性，強化彼此之間的合作，共創新契機。	將合作共贏、信守承諾、公平公正作為供應商建設的基本理念，致力於與供應商建立互利協同、共同發展的友好關係，積極支持供應商發展、維護供應商合法權益，通過構建完善的供應商管理體系，助力供應商的健康發展，並與供應商形成利益、價值觀和命運的共同體。	持續維持主要供應商定期評鑑制度，並要求供應商落實禁限用物質及衝突礦產管理。	提升供應商 ESG 管理成熟度，逐步將環境與社會永續要求納入採購決策，擴大在地採購比例，強化供應鏈韌性與永續競爭力。	1. 由採購與品質單位投入人力進行供應商評鑑與稽核。 2. 2025 年台灣驊陞共評鑑前十大主要供應商，整體供應鏈風險可控。	採購課	台灣驊陞2025年新供應商評選100%。

重大主題：能源管理

對公司的意義	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1. 當年度投入資源 2. 具體成果	負責部門/申訴機制	評估機制/成果
在當今環境下，能源管理系統成為企業轉型的重要工具，有助於提升效率和降低成本，從而增加企業的盈利能力和競爭力。	主要生產基地東莞驊國及江蘇驊盛分別於2023及2024年啟用太陽能屋頂，透過導入節能設備，汰換老舊高耗能設備，如空壓機、注塑機等，持續達成節省用電及減少碳排放之目標。	主要生產基地東莞驊國及江蘇驊盛持續使用太陽能發電並且配合導入節能設備，汰換老舊高耗能設備，如空壓機、注塑機等，短期內達成節省用電及減少碳排放之目標。	持續使用太陽能發電，達成減碳目標。	2025年台灣驊陞透過資本支出212,343元，導入節能設備。	廠務工程處	通過實施節能措施、導入節能設備，汰換老舊高耗能設備，共同努力實現能源效率和節能減排目標。

重大主題：循環利用

對公司的意義	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1. 當年度投入資源 2. 具體成果	負責部門/申訴機制	評估機制/成果
推動資源循環利用可降低原物料消耗與廢棄物產生，減少環境衝擊，同時提升製造效率與成本控管。	驊陞科技積極推動循環經濟，落實環保包材減量與資源再利用。針對內部作業流程進行優化，例如沖壓課已全面改用塑膠盤取代紙盤及紙箱包材，大幅減少一次性紙類資源的使用；同時，資材物流處也透過與供應商合作，推動包材回收再利用計畫，並逐步導入可降解袋及紙棧板等永續材料，降低對環境的衝擊與成本支出。此系列改善措施不僅減少資源耗費與碳排放，也展現驊陞科技在循環經濟上的實踐決心。	WIESON已建立材料循環使用機制，塑膠水口、原物料等直接或間接回收，並在此基礎上積極擴大環保產品的使用，包括但不限於環保紙箱/紙袋、可溶解PE袋、再生木托盤等。在下游產業應用方面，主要以3C(電腦、通訊、消費電子)產業為主要應用市場。	開發多元低碳原材料。綠色採購，使用再生材料，包材循環使用、開發環保材料。建立材料循環使用機制，並擴大環保產品的使用。	1. 廠商包材(紙箱、隔板、氣泡袋)回收循環利用。 2. 紙類回收。 3. 廢棄堪用紙箱、隔板、填充物循環利用。 4. 汰除治、工具改裝再利用。	製造工程處	落實包材循環使用(如紙箱、隔板、氣泡袋)。

重大主題：溫室氣體管理

對公司的意義	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1. 當年度投入資源 2. 具體成果	負責部門/申訴機制	評估機制/成果
溫室效應造成氣候變遷對環境衝擊日趨劇烈，隨著外部供應鏈減碳之需求，也是驊陞集團接下來須因應的挑戰。	承諾2030年減碳至少20%，2050年淨零碳排放願景。	全面導入ISO 50001與ISO 14067標準，取得外部查證證書。	承諾2030年減碳至少20%，2050年淨零碳排放願景。	台灣驊陞、東莞驊國、江蘇驊盛等三個廠商，在2025年已完成的ISO14064-1 溫室氣體盤查報告。	永續發展辦公室	台灣驊陞、東莞驊國、江蘇驊盛等三個廠商，在2025年已完成的ISO14064-1 溫室氣體盤查報告，並經第三方認證機構核查證。

重大主題：廢棄物管理

對公司的意義	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1. 當年度投入資源 2. 具體成果	負責部門/申訴機制	評估機制/成果
妥善管理廢棄物可降低環境污染與法規違規風險，確保營運符合法令要求，並展現企業對環境保護的責任。	驊陞科技秉持珍惜資源與環境友善的理念，持續完善廢棄物分類與妥善管理作法。針對不同營運據點的實際需求，於台灣、東莞及昆山廠區分別建立「廢棄物管理程序」、「固體廢棄物管理規定」及「固體廢棄物管理作業規範」，以規劃與引導各項廢棄物處理流程更加符合在地法規與環保原則。透過這些制度化管理措施，公司期望穩步推動資源再利用與減量目標，為環境保護與企業永續發展奠定良好基礎。台灣廠因為辦公室環境，所以廢棄物僅有生活垃圾、廚餘垃圾，並且皆為大樓統一清運，遂無法統計。	確保危險廢棄物合規處理並建立廢棄物分類與紀錄機制。並透過提升廢棄物回收率計畫，持續精進集團廢棄物管理成效。	評估並研提減少廢棄物或提升廢棄物回收率可行方案。例如使用環保包材或促進回收分類。	本公司持續推動廢棄物管理及資源循環措施，透過委託合格廠商處理危險廢棄物、建立廢棄物分類及紀錄管理制度，以及定期檢視廢棄物產生與回收情形，提升廢棄物管理效能。同時評估導入環保包材及減廢方案，以降低營運過程對環境之影響。 2025年度危險廢棄物均依法妥善處理，無重大環保違規情事；廢棄物分類及紀錄管理機制已全面導入並持續運作。	總管理處	"本公司透過定期統計廢棄物產生量、回收量及處理量，並檢核廢棄物清運及處理紀錄，追蹤各項廢棄物管理績效。2025年度已完成廢棄物分類及管理制度建置，危險廢棄物均委由合格廠商依法處理，且無重大環境違規事件。"

註：客戶要求簽署保密合約比例為44%，係計算自新增客戶80家，要求簽署的客戶35家。

1.4 永續發展目標

聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals,SDGs)是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

驊陞科技將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇及完善各項福利政策來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、提高職場待遇等面向一起努力，減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、展望未來，驊陞科技能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業公民責任。

SDGs	細項目標	驊陞科技回應
	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	◆ 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 ◆ 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	◆ 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 ◆ 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。
	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	◆ 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ◆ 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
	8.4 改善能源使用與生產效率。 8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	◆ 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ◆ 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 ◆ 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 ◆ 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 ◆ 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。
	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	◆ 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 ◆ 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	◆ 不斷改良生產製程，降低廢棄物的產出。
	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	◆ 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 ◆ 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。

02 公司概況

2.1 公司簡介

2.2 經營理念

2.3 管理系統

2.4 參與的公協會



2.1 公司簡介

驊陞科技股份有限公司成立於1990年，驊陞集團以電子連接零組件與汽車電子兩大事業主軸為發展核心，致力於提供智能電子連接零組件、無線通訊、熱管理(Thermal Management)及電子次系統(Electronic Subsystem)整合解決方案。集團專注於高速連接器、高速傳輸線材、RF無線天線、熱管理模組、車用電子、醫療電子、FinTech支付設備及電子次系統產品之研發、製造與整合，並提供 ODM、OEM 與 JDM 等全方位設計及製造服務。

驊陞集團具備精密模具設計、精密沖壓、塑膠射出成型、自動化組裝、高頻訊號設計、RF天線、電子線束、SMT、熱管理模組及系統組裝等完整垂直整合能力，並於台灣、中國及越南建置生產基地，建立涵蓋研發、製造及供應鏈管理的全球營運體系，提供客戶高品質、高可靠度且具競爭力的產品與服務。

因應人工智慧(AI)、高效能運算(HPC)、雲端資料中心(Cloud Data Center)、邊緣運算(Edge Computing)及高速影音傳輸等新興應用快速發展，驊陞科技持續深化高速互連(High-Speed Interconnect)、熱管理(Thermal Management)與電子次系統(Electronic Subsystem)整合能力，提供符合國際最新傳輸規範的完整連接解決方案。產品涵蓋高速連接器、高速傳輸線材、RF天線、熱管理解決方案、工業控制防水連接器、車用電子、ADAS、POS、Kiosk及客製化電子次系統，支援 DisplayPort™ 2.1b、HDMI2.2、USB4、MCIO、DA-CEM、Multi-Trak 等主流高速介面，廣泛應用於 AI GPU、AI Server、資料中心、網通設備、工業電腦、智慧交通、智慧醫療、FinTech及各類智慧終端產品，協助客戶實現更快速、更高效且更具競爭力的產品開發。

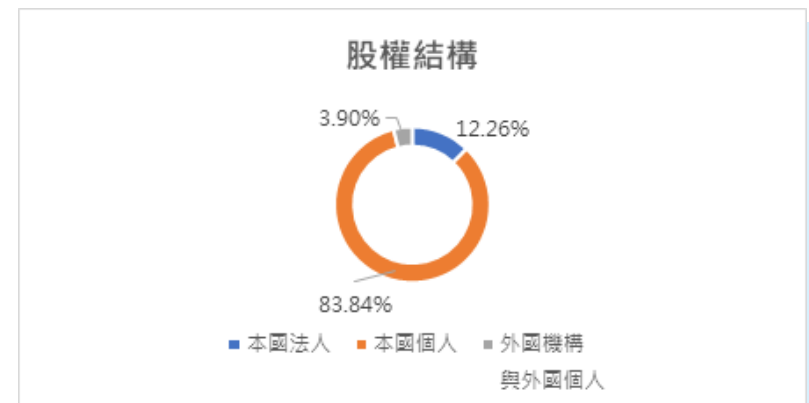
秉持「Making The Perfect Connection」的品牌精神，驊陞科技持續深化高速互連、汽車電子、無線通訊、熱管理及電子系統整合等核心技術，致力成為全球電子連接零組件與汽車電子領域最值得信賴的整合解決方案夥伴。



更多產品資訊請參閱驊陞科技官方網站：
<https://www.wieson.com>

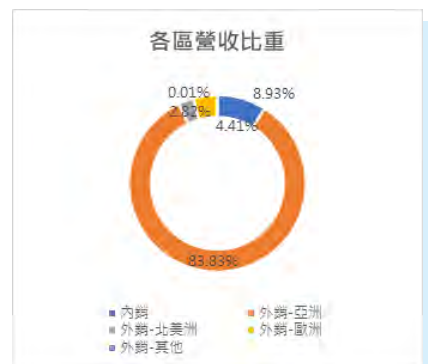
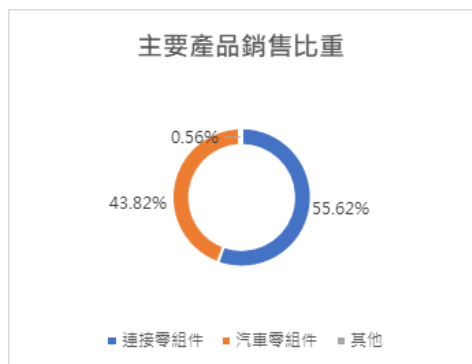
公司名稱	驊陞科技股份有限公司	
總部位置	臺灣新北市汐止區大同路一段 237 號 15 樓	
股權結構佔比	本國法人	12.26%
	本國個人	83.84%
	外國機構與外國個人	3.90%
當年底資本額 (單位：新台幣仟元)	817,639	
各區營運據點	本公司總部設立於臺灣。製造基地位於中國大陸、臺灣及越南(2025年開始正式營運)，製造基地總面積合計 94,289 平方公尺(m ²)，營運據點遍佈全球。(詳見驊陞官網)。	

註：資料統計至2025年底。



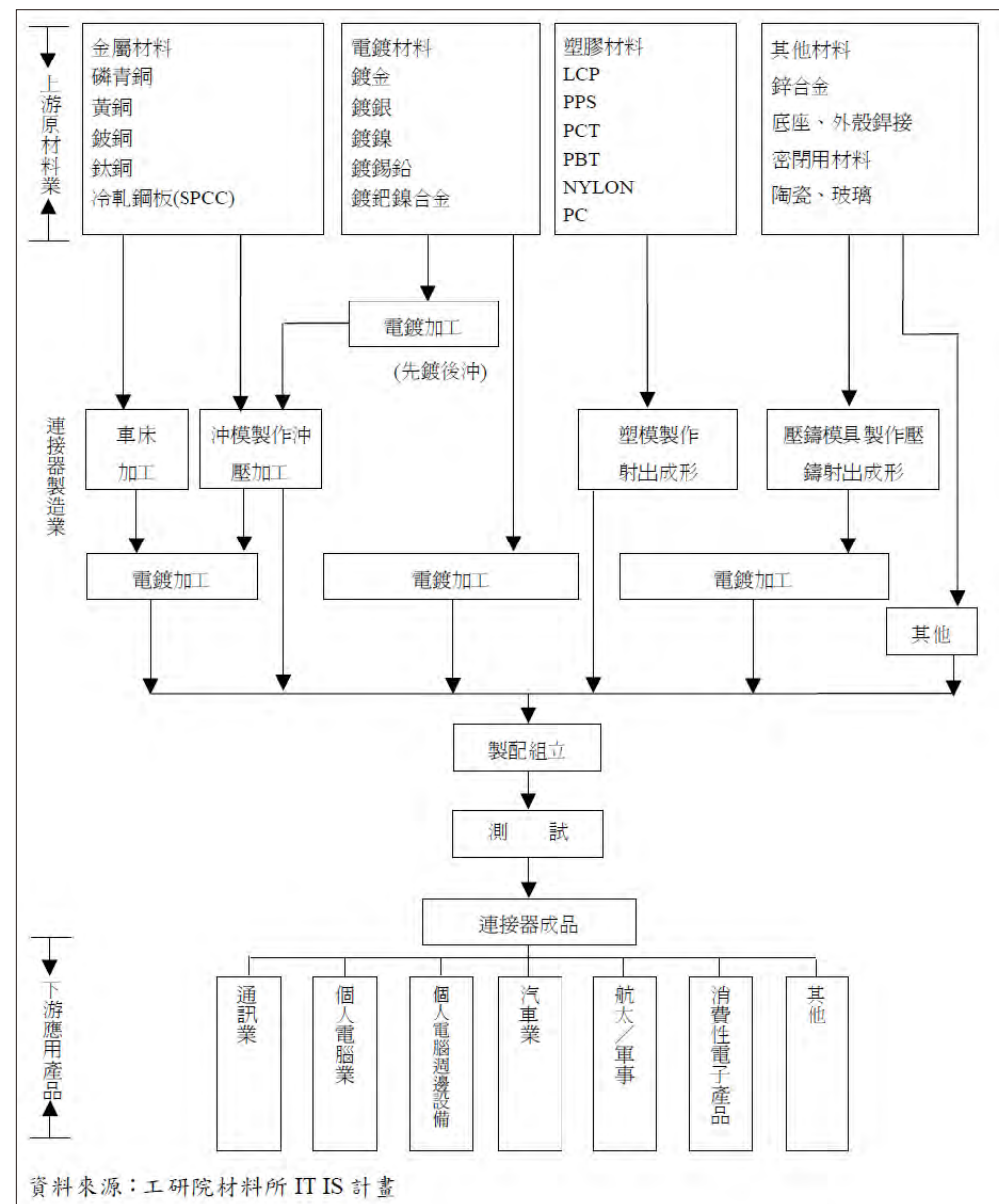
2.1 公司簡介 / 2.2 經營理念 / 2.3 管理系統 / 2.4 參與的公協會

所處行業	電子零組件業	
主要產品/服務	連接器、連接線、RF&天線、汽車零組件、汽車電子產品	
當年度營收	4,035,592 仟元	
各主要產品銷售比重	連接零組件	55.62%
	汽車零組件	43.82%
	其他	0.56%
各區營收比重	內銷	8.93%
	外銷-亞洲	83.83%
	外銷-北美洲	2.82%
	外銷-歐洲	4.41%
	外銷-其他	0.01%



以連接器(線)及車用電子產業上中下游之關聯性而言，本公司屬於中游的連接器製造及經銷商，連接器(線)其上游原材料主要包含金屬材料、電鍍材料及塑膠材料等。金屬材料的使用，主要考量為機械特性和導電特性，大多採用黃銅或磷青銅，而高性能電子連接器則有採用鈹銅或鈦銅的情形；電鍍主要考量為防護作用、導電性、焊接性和電氣特性如接觸阻抗，大多使用鍍金、鍍錫、鍍鎳或鍍銀；塑膠材料則考量注塑成型性、耐熱性及耐磨性，大多以PBT、PPS、Nylon、LCP樹脂為原料。近來，由於環保議題加入，和全球原物料成本急劇上漲，因此，選用適當的材料或是改變產品設計便更重要。在下游產業應用方面，主要以3C(電腦、通訊、消費電子)產業為主要應用市場，而新興的汽車市場將有逐漸增加之趨勢。

聯陞科技股份有限公司在整體產業鏈的上中下游位置圖



2.2 經營理念

驊陞員工都願意幫助同事、對同事友善、重視紀律、誠實、努力工作，並且強調成本與生產力和品質的重要性，Wieson 將會是一個很棒的公司。

驊陞科技(Wieson Technologies)重視且建立積極的公司組織文化並強調以下價值觀：

- ◆ 團隊合作：員工樂於協助同事，彼此友善相待。
- ◆ 紀律與誠信：重視紀律，強調誠實的重要性。
- ◆ 努力工作：鼓勵員工勤奮工作，追求卓越。
- ◆ 成本與品質意識：強調控制成本、生產力及產品品質的重要性。



優質

品質精良的產品及服務是企業決勝的關鍵



創新

持續不斷的研發與創新是企業成長的要素



誠信

堅持互助、互信的態度是企業經營的根本



感恩

在追求企業利潤的同時亦不忘回饋於社會



2.3 管理系統

驊陞科技持續改善及創新公司的製程、產品與服務，並符合產品不含有害物質之要求，提供客戶最高價值和最具競爭力的解決方案。驊陞科技於1999年起陸續獲得ISO 9001：2015品質管理系統、ISO 14001：2015環境管理系統，IATF 16949汽車業品質管理系統等相關認證。

本公司已建立完整之環境管理制度，並導入ISO 14001：2015環境管理系統，經第三方驗證機構驗證通過，確保環境管理作業符合國際標準。公司依據ISO 14001：2015管理架構，透過PDCA（Plan-Do-Check-Act）管理循環，持續辨識、評估及管理營運活動對環境之衝擊，涵蓋能源使用、溫室氣體排放、水資源管理、廢棄物管理及污染預防等面向，並結合環境風險與機會評估機制，作為環境管理及持續改善的重要依據。

本公司依據環境政策及重大環境議題，訂定具體且可量化之環境永續目標（包括節能減碳、廢棄物減量及資源回收等），並透過年度目標管理與績效追蹤機制，持續檢視執行及目標達成情形；並推動設備汰換、製程優化、節能改善及員工環境教育訓練等具體行動方案，以提升環境管理績效及降低營運對環境之影響。

關於ISO 9001：2015品質管理系統，已通過第三方驗證，確保公司品質管理作業程序符合國際標準。公司依據營運活動特性，持續辨識與監控對品質管理的持續改進，包括有害物質管理、客戶服務、產品設計及生產製造之品質監控.....等，並建立相關管理機制。同時，本公司訂定具體且可量化品質政策與目標(如:客訴抱怨處理及客戶滿意度調查)，並透過年度目標管理與績效追蹤機制定期檢討執行情形；另擬定相應之行動計畫(如:矯正措施及改善持續追蹤、製程優化及教育訓練等)，持續改善品質目標之績效。

此外，本公司透過定期內部稽核、法規符合性評估及管理審查，確保環境管理制度之適切性，有效性與持續改善成效，並透過第三方驗證持續精準管理制度。相關環境管理成果、年度目標達成情形及改善績效均揭露於年報及永續報告書，展現本公司落實環境保護、氣候治理及永續發展之承諾，持續朝向低碳營運與永續經營目標邁進。並將相關執行情形揭露於年報及永續報告書中，以落實企業對環境保護及永續發展之承諾。

驊陞科技股份有限公司各營運據點通過證書



【ISO 9001：2015品質管理系統】

【ISO 14064-1：2018】

【ISO 14001：2015環境管理系統】



【IATF 16949 汽車產業品質管理系統】

【ISO 13485醫療器材品質管理系統】

2.4 參與的公協會

驊陸依產業及業務需求，積極參與相關協會及產業公會組織的活動，經由相關組織的加入，形成與產業成員的密集溝通機制，接收國內外最新的相關訊息，並參與相關產業規範的討論及有效凝聚共識，促進交流。

(1)台灣驊陸目前參與的協會公會如下：

性質	事業處	組織名稱	資格	職務	年費
產品協會	ICBG	HDMI Forum, Inc	會員		US\$15,000
		HDMI 協會	會員		USD 10,000
		PCI-SIG協會	會員		USD 5,000
		USB 協會	會員		USD 5,000
		VESA 協會	會員		USD 10,000
公會組織	ICBG	台北市電腦公會	會員		NTD 15000
	ERDC	台灣研發管理經理人協會	會員		NTD 5,000
	AEBG	台灣區車輛工業同業公會	會員		NTD 19200
	ICBG	台灣區電機電子工業同業公會	會員	理事	NTD 42,000
		台灣電子連接器產業協會	會員		NTD 30,000
		台灣熱管理協會	會員		NTD 20,000

(2)東莞驊國目前參與的協會公會如下：

組織名稱	資格	職務	年費
深圳市連接器行業協會	會員		CNY 1,000
東莞市台商投資企業協會-產業委員會(塑膠模具委員會)	會員		CNY 1,000
東莞市台商投資企業協會厚街分會	會員		CNY 3,000
东莞市台商投资企业协会	會員	榮譽會長	0
全国台湾同胞投资企业联谊会	會員	副會長	CNY 200,000
東莞市電線電纜行業協會	會員		CNY 2,000
廣東省海峽兩岸交流促進會農業委員會	會員	會長	CNY 20,000

(3)江蘇驊盛目前參與的協會公會如下：

組織名稱	資格	職務	年費
昆山市臺灣同胞投資企業協會	會員	常務副會長	RMB 52,000
OPEN聯盟成員	會員	會員	USA 1,500
昆山市昆台工商協進會	會員	副會長	RMB 3,000
武漢汽車行業協會	會員	會員	RMB 5,000
廣東終端快充協會	會員	會員	RMB 10,000

03 永續經營

3.1 公司治理

3.1.1 董事會

3.1.2 功能性委員會

3.1.3 永續發展辦公室

3.1.4 內部控制與稽核

3.1.5 誠信經營

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

3.5 客戶關係管理

3.6 資訊安全



[3.1 公司治理](#) / [3.2 風險管理](#) / [3.3 法規遵循](#) / [3.4 營運績效](#) / [3.5 客戶關係管理](#) / [3.6 資訊安全](#)

[3.1.1 董事會](#) / [3.1.2 功能性委員會](#) / [3.1.3 永續發展辦公室](#) / [3.1.4 內部控制與稽核](#) / [3.1.5 誠信經營](#)

亮 點

2024年01月驊陞正式成立『ESG永續發展辦公室』專責單位，並於隔年2025年03月提報董事會正式成立「永續發展委員會」並設置永續長，由董事會作為推動永續發展的最高決策單位。

董事會由7位董事組成，於2023年股東常會改選，7席董事包含4席獨立董事(其中一席為女性董事)，外部董事達二分之一以上席次，臻善董事會多元化、落實ESG及公司治理。

驊陞於2025年12月順利在台灣證券交易所掛牌上市交易，驊陞將永續經營視為核心使命，落實主管機關ESG規範並接軌IFRS永續揭露準則，健全公司治理、推動綠色營運與社會共融，透過深化永續體質、控管營運風險，全力為股東與利害關係人創造長遠價值。

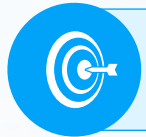
完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

驊陞科技依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，依照「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；本公司訂有「防範內線交易管理辦法」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，驊陞科技亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

驊陞科技亦建置多元的申訴機制，在公司官網利害關係人專區針對不同利害關係人類別設置不同的聯絡窗口及聯絡管道，公司透過雙向溝通，理解利害關係人對公司的要求與期望，並努力達成利害關係人期待。

3.1 公司治理

本公司董事長經董事會選舉產生，對內為董事會主席，對外代表本公司。為貫徹董事會意志並提升決策效率，本公司董事長同時擔任執行長，負責公司策略規劃、建構、推動及長期發展等相關事宜，如遇有利害關係之議案，均執行利益迴避。本公司秉持「優質、創新、誠信、感恩」經營理念，朝永續穩健經營而努力，並依據相關法令及誠信經營守則建立各項公司治理規章，確保公司之經營團隊執行最佳營運策略與風險承受合適化。



目標

- ◆ 良好的經營績效與穩定獲利。
- ◆ 持續投入研發及創新，創造永續經營價值。



策略

- ◆ 設置完善的公司治理機制，包含獨立董事的任用、內部稽核單位執行監督。



管理方針

- ◆ 落實公司治理實務法則。
- ◆ 落實企業社會責任實務守則。



風險

- ◆ 花費較高的時間和人力成本去追蹤和管理數據資料。
- ◆ ESG人才短缺及跨領域整合工作，導致工作室礙難行。



機會

- ◆ 產業轉型，取得國際市場門票，列入國際大廠供應鏈。
- ◆ 透過提升公司聲譽及良好的員工福利政策，吸引人才加入。

本公司設有公司治理主管一職負責公司治理相關事務，包括提供董事會及獨立董事執行業務所需資料，依法設立董事會，由董事及獨立董事共同負責公司治理與經營策略。董事會在維護股東利益的同時，將維護員工、客戶、供應商、政府及非政府組織等利害關係人之利益作為指導原則。各事業處主管將董事會之指導原則作為規範，指引各單位的營運事務。

[3.1 公司治理](#) / [3.2 風險管理](#) / [3.3 法規遵循](#) / [3.4 營運績效](#) / [3.5 客戶關係管理](#) / [3.6 資訊安全](#)
[3.1.1 董事會](#) / [3.1.2 功能性委員會](#) / [3.1.3 永續發展辦公室](#) / [3.1.4 内部控制與稽核](#) / [3.1.5 誠信經營](#)

驊陞公司重要沿革

年度/月份	事 績
1990年01月	正式成立於臺北縣汐止市大同路一段111巷7號1樓。
1993年02月	連接器產品榮獲美國UL公司認證。
1993年02月	遷址至臺北縣汐止市大同路一段276-1號1樓。
1996年08月	榮獲ISO 9002國際品質認證。
	電線電纜連接器組合榮獲美國UL公司認證。
1998年08月	投資開曼群島之開曼驊陞國際投資有限公司，間接持有東莞驊國電子有限公司，以擴增產能。
	東莞驊國電子有限公司正式執行SPC品保系統/統計製程管理。
	為營業所需，辦理現金增資新台幣210,000仟元，盈餘轉增資10,000仟元，增資後實收資本額為新台幣300,000仟元整。
1998年11月	補辦公司公開發行。
1999年10月	榮獲ISO 9001：2015國際品質認證。
2000年02月	正式成為INTEL公司全球第五家供應廠商及全台灣第二家供應廠商。
2000年10月	本公司榮獲台灣中小企業處頒給之第九屆國家磐石獎。
2002年04月	投資開曼群島傑寶電子有限公司而間接持有中國大陸昆山驊盛電子公司，俾助於未來本公司發展華東地區之營運。
2002年07月	主管機關核准，更名為驊陞科技股份有限公司。
2002年09月	本公司透過WIESON OVERSEA HOLDING CO., LTD購入WIESON AMERICA INC之90%股權。
2002年12月	本公司股票在證券櫃檯買賣中心登錄為興櫃股票。
2003年01月	正式成立通訊事業處負責Optical Fiber、Rf Antenna行銷與研發。
2003年03月	榮獲INTEL的PQS獎(Preferred Quality Supplier Award)。
	透過WIESON OVERSEA HOLDING CO., LTD購入WIESON ELECTRONIC(HK) CO.,LTD之80%股權。
2003年09月	透過WIESON OVERSEA HOLDING CO., LTD購入WIESON ELECTRONIC(HK) CO.,LTD之20%股權。
2003年10月	本公司間接轉投資公司東莞驊國電子有限公司，榮獲ISO-14001：2015國際品質認證。

3.1 公司治理 / 3.2 風險管理 / 3.3 法規遵循 / 3.4 營運績效 / 3.5 客戶關係管理 / 3.6 資訊安全

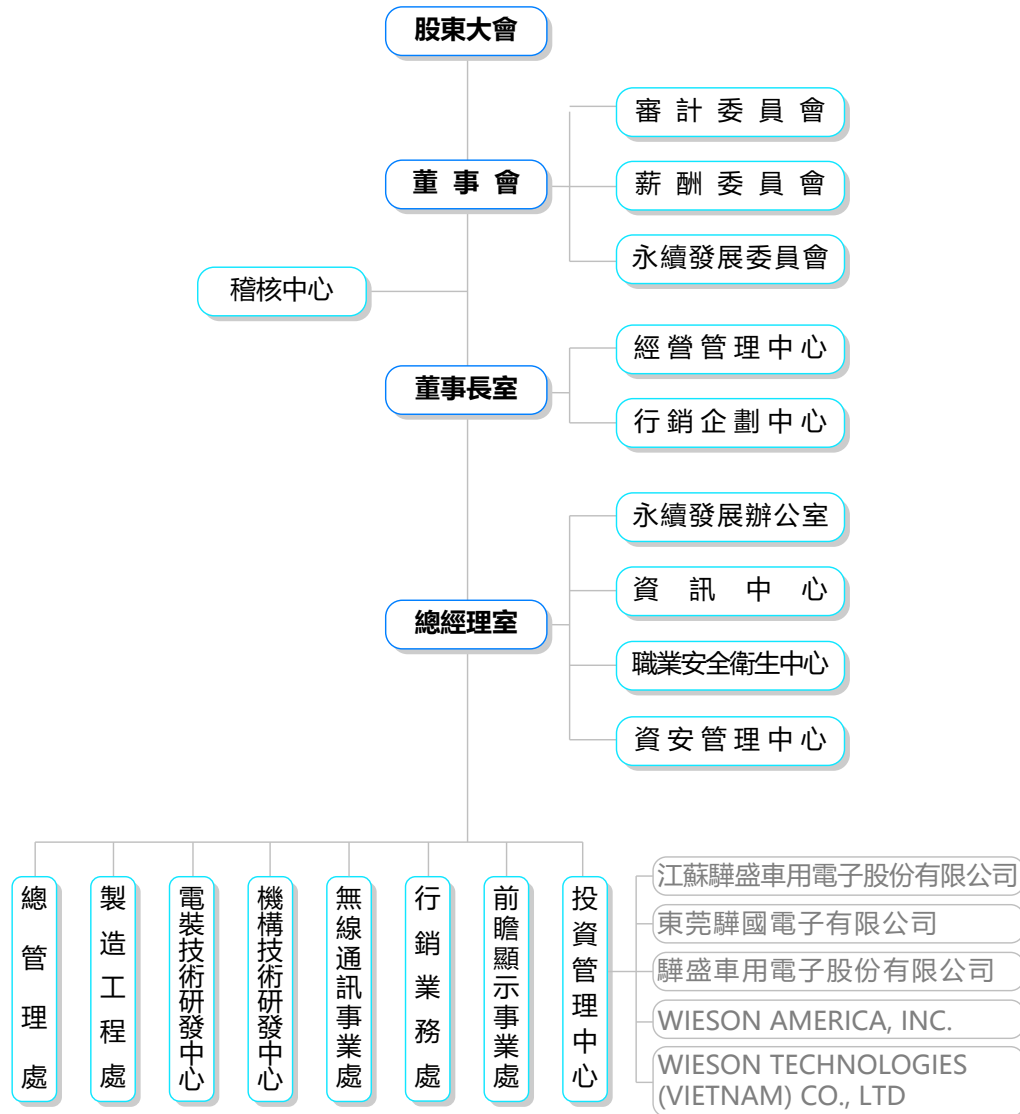
3.1.1 董事會 / 3.1.2 功能性委員會 / 3.1.3 永續發展辦公室 / 3.1.4 内部控制與稽核 / 3.1.5 誠信經營

年度/月份	事 績
2004年01月	本公司轉投資公司昆山驊盛電子有限公司正式成立汽車零件事業處，負責汽車產業零件行銷與研發。
2004年12月	本公司間接轉投資公司昆山驊盛電子有限公司，通過汽車產業TS-16949品質認證。
2006年01月	本公司透過WIESON OVERSEA HOLDING CO., LTD購入WIESON AMERICA INC之10%股權。
2007年05月	本公司透過WIESON OVERSEA HOLDING CO., LTD購入WIESON ELECTRONICS(S) PTE LTD之51%股權。
2007年08月	本公司間接轉投資公司東莞驊國電子有限公司，通過SONY Green Partner之認證。
2008年01月	本公司直接投資驊原科技股份有限公司之51%股權。
2010年05月	本公司直接投資驊德科技股份有限公司51%股權，再以間接持有塞席爾驊德國際有限公司100%股權。
2010年09月	透過驊德科技股份有限公司間接持有塞席爾驊德國際有限公司，轉投資東莞驊德光聯光纖科技有限公司，以從事光纖產品之生產及銷售。
2011年01月	本公司購買國茂電子科技股份有限公司並持有100%之股權，並透過國茂電子買入「Cabletech」股權間接持有大陸「東莞國茂」股權，以從事電線電纜產品之生產及銷售。
2011年05月	本公司擬透過100%轉投資之子公司「開曼驊陸國際投資(有)公司」，轉投資中國大陸「郴州驊豐電子有限公司」。
2013年01月	本公司綠能照明實驗室獲得UL目擊實驗室證書。
2013年08月	本公司榮獲臺北經營管理研究院頒給之第一屆傑出臺商轉型升級獎。
2013年10月	本公司榮獲台灣松下電腦最佳對應力獎。
2013年12月	本公司間接轉投資公司東莞驊國電子有限公司，取得醫療電子ISO 13485認證證書。
2014年01月	本公司董事會決議合併陽全光電股份有限公司。
2014年04月	本公司董事會決議合併國茂電子科技股份有限公司。
2014年08月	本公司合併陽全光電(股)公司合併增資發行38,693仟元，增資後實收資本額為新台幣665,663仟元整。
	本公司榮獲華碩電腦2013年度績優廠商獎。
2014年10月	本公司榮獲台灣松下電腦品質革新卓越獎。
2015年07月	本公司直接投資光合齋生態科技(股)公司之100%股權。
2015年10月	昆山驊盛電子有限公司成立子公司驊盛電子海安有限公司。
	透過光合齋生態科技(股)公司直接投資東莞光合齋生態科技有限公司，以從事照明設備及園藝服務之生產及銷售。
2016年02月	本公司轉投資公司昆山驊盛電子有限公司核准改制更名「江蘇驊盛車用電子股份有限公司」。
2016年09月	本公司轉投資公司江蘇驊盛車用電子股份有限公司在中國全國股轉系統掛牌。

[3.1 公司治理](#) / [3.2 風險管理](#) / [3.3 法規遵循](#) / [3.4 營運績效](#) / [3.5 客戶關係管理](#) / [3.6 資訊安全](#)
[3.1.1 董事會](#) / [3.1.2 功能性委員會](#) / [3.1.3 永續發展辦公室](#) / [3.1.4 内部控制與稽核](#) / [3.1.5 誠信經營](#)

年度/月份	事 績
2017年08月	江蘇驊盛車用電子(股)公司返台設立子公司驊盛車用電子(股)公司，經濟部核准實收資本額為9,115仟元，以從事經營汽、機車零件配備批發及零售業。
2018年01月	本公司轉投資公司東莞驊國電子有限公司、東莞國茂電線電纜科技有限公司及江蘇驊盛車用電子(股)公司順利通過IATF16949體系認證。
2018年07月	成立前瞻發展中心，開發高頻高速產品；為IC原廠級客戶(Intel/NVIDIA/AMD)下一代平臺的高頻高速3C及車用連接器、線纜、天線(無線通訊)開發。
2019年06月	本公司成功開發DisplayPort 1.4 HBR3 Cable、ADAS Xeye 行動輔助警示系統上市及成為家庭安防系統大廠供應商。
2020年07月	本公司設立工廠登記(汐工廠)，新北市汐止區大同路1段276號之1(9樓之1)。
2020年10月	東莞國茂電線電纜科技(有)公司出售100%股權予非關係人東莞中鉅資訊光電有限公司。
2021年07月	江蘇驊盛車用電子(股)公司遷址，江蘇省昆山市張浦鎮俱巷路186號。
2021年09月	本公司設立工廠登記(汐止二廠)，新北市汐止區大同路1段276號6樓。
2021年11月	東莞驊德光聯光纖科技(有)公司出售其100%股權予非關係人東莞市千里達光纖技術有限公司。
	本公司台灣(汐止廠)，獲醫療ISO-13485認證。
2022年03月	全球第一款使用DP Full Size連接器DisplayPort DP40 UHBR線纜通過認證。
2023年08月	本公司通過直接投資越南設廠成立WIESON TECHNOLOGIES (VIETNAM) CO., LTD.公司100%之投資。
2024年01月	本公司成立「永續發展辦公室」專責單位，推動公司永續發展策略及落實減碳方案執行，每年編制ESG永續報告書、碳盤查及外部查證。
2024年08月	辦理現金增資新臺幣60,000千元，以償還銀行借款之用，增資後實收資本額為新臺幣726,640千元整。
2025年03月	本公司設置「永續發展委員會」，為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理。
2025年05月	本公司股東會通過子公司東莞驊國電子有限公司向關係人「東莞莞台水鄉壹號園區投資發展有限公司」(簡稱「壹號園區公司」)取得不動產。
2025年12月	本公司於台灣證券交易所掛牌上市交易。

一、公司組織架構



二、公司經營理念

本公司秉持優質、創新、誠信及感恩的經營理念，並以公司永續經營為其發展及努力目標。以誠信負責之態度及優質的產品不僅滿足客戶之需求，並不斷進行創新研發，遵循法律規範，勵行節能減碳，並善盡社會責任，朝向永續經營之目標邁進。

驊陞的組織文化是員工都願意幫助同事、對同事友善、重視紀律、誠實、努力工作，並且強調成本與生產力和品質的重要性，驊陞可謂是一個健全的公司。

驊陞員工都具備三個心：

1. 對公司要有認同心。
2. 對本身工作要有企圖心。
3. 對上、對下、對同級部門要有溝通與協調心。



三、短中長期營運目標

短期計劃

01 產品發展方向為連接零組件、無線零組件及汽車電子三大領域

- A. 提高既有客戶之客製化產品設計開發(design-in)。
- B. 開發國際連接器協會發佈之新標準，取得協會認證。
- C. 積極開發新一代無線通訊4G/5G LTE高精度定位GPS天線、UWB天線、WiFi天線及智能整合鱗式天線及T BOX天線盒。
- D. 開發車用連接器、連接線及天線產品，朝向細腳距技術、低高度、微型化、無線高頻、數位通訊等產品方向；發展汽車攝影系統，提高產品附加價值。

02 行銷策略

- A. 持續深化既有AIoT及PC(繪圖卡、3C週邊為主)及網路通訊(無線橋接器為主)等產業之客戶生意。
- B. 設立海外業務服務據點，貼近客戶，深化大客戶業務層面，提高客戶銷售效益。
- C. 掌握主流無線技術發展，與國際知名品牌公司合作開發，提升我司產品技術和行銷能力。
- D. 持續開發大陸車廠客戶，成為車廠的主要汽車電子配套產品供應商。強化大型國際Tier-1客戶的開發，由純零件代工模式改進為附加設計價值的產品客製化模式。
- E. 積極參與相關性之展覽活動，開發潛在客戶及獲取最新市場及產品資訊。
- F. 與連接器各協會，積極配合下一代最新規格的開發，爭取成為市場領導者廠商之一。

03 生產計劃

- A. 提高人機比，持續提高自動化生產製程及自動化組立系統之比重。
- B. 結合主要客戶之未來銷售預估，執行工廠計畫性備料及生產，穩定稼動率。
- C. 持續推動生產線精實計畫，改善缺失，提升效益。
- D. 往人工更便宜地區建立生產線或採取外包加工方式。
- E. 持續開發策略供應商。

04 財務策略

- A. 推動股票上市，藉由自資本市場籌資，降低公司資金成本，以充實公司規模。
- B. 規劃長短期資金運用方式，在穩健原則下創造最大資金報酬。
- C. 觀察並分析國內外匯率及利率趨勢，以為適當資產配置。

[3.1 公司治理](#) / [3.2 風險管理](#) / [3.3 法規遵循](#) / [3.4 營運績效](#) / [3.5 客戶關係管理](#) / [3.6 資訊安全](#)[3.1.1 董事會](#) / [3.1.2 功能性委員會](#) / [3.1.3 永續發展辦公室](#) / [3.1.4 内部控制與稽核](#) / [3.1.5 誠信經營](#)

長期計劃

01 產品發展方向為電子零組件相關及車用電子零組件兩大產業領域

- A. 連接零組件開發伺服器、儲存設備與工控電腦等新市場，鎖定Payment System、金融POS機、監控及車載等領域，開發相關產品。
- B. 積極參與國際連接器協會之新標準開發及認證。
- C. 提升機電整合之電子產品設計與製造能力。
- D. 積極布建產品專利地圖。
- E. 研究替代材料，降低成本。
- F. 持續發展汽車主動式天線及汽車乙太網資料傳輸方案。
- G. 因應世界技術趨勢，積極轉型，朝智慧控制加綠能生態及節能管理的方案，發展ECO、SMART、GREEN三大構面之產品，做好企業長期之布局。

02 行銷策略

- A. 持續開發聚焦之產業及產品，密切配合連接器協會及國際大客戶領先市場之新產品，並持續改善產品品質，以拓展潛在市場及客戶，快速提升市場佔有率。
- B. 自創品牌及ODM雙軌發展，聚焦國際3C+A(電腦Computer、通訊Communication、消費電子Consumer Electronics及汽車Automotive)客戶，提供精密電子零件與機電整合產品之角色定位策略，從IIM(Innovation Integration Manufacture創新、整合、生產)到ODM發展。
- C. 全力取得國際知名大廠之專業品質認證，提升產品的技術層次及高品質形象。
- D. 積極發展網路通訊與RF市場以及各產業連接器與連接線組合產品，瞭解市場發展趨勢並開發生產技術以利中長期產品線之延伸。
- E. 積極參與全球各地之專業產品展覽會，快速提升公司及產品在國際間之知名度。

03 生產政策

- A. 上下游生產製程垂直整合，從射出、沖壓、組裝至測試包裝全製程內部監控，提高人機比，導入自動化生產製程及自動化組立系統，並進行嚴格成本控管，以提升公司之競爭力。
- B. 持續提高生產效益，繼續推動生產精實方案，同時建立外包廠商及策略供應商。
- C. 提高大陸當地採購比重，進行統購提高議價能力。
- D. 結合主要客戶之未來銷售預估，執行工廠計畫性備料及生產，穩定稼動率。

04 上下游發展

- A. 下游客戶市場面：自創品牌及ODM雙軌發展，聚焦國際3C+A(電腦Computer、通訊Communication、消費電子Consumer Electronics及汽車Automotive)客戶，提供精密電子零件與機電整合產品之角色定位策略，從IIM(Innovation Integration Manufacture創新、整合、生產)到ODM發展。
- B. 上游供應面：以驛陞為主軸之中心衛星供應體系，建立塑膠及金屬之策略供應商，確保原料之供應，並透過統一採購作法，以量制價降低進料成本。

05 營建規模與財務配合

- A. 具體落實未來三年內的營運計畫，預計營運規模將成為台灣地區之領導廠商，並朝向世界前50大連接器及連接線製造商邁進。
- B. 持續穩健的財務運作，配合公司各期營運目標及發展計劃，以強化經營體質提升整體競爭力。

3.1 公司治理 / 3.2 風險管理 / 3.3 法規遵循 / 3.4 營運績效 / 3.5 客戶關係管理 / 3.6 資訊安全

3.1.1 董事會 / 3.1.2 功能性委員會 / 3.1.3 永續發展辦公室 / 3.1.4 內部控制與稽核 / 3.1.5 誠信經營

3.1.1 董事會

關於董事會溝通關鍵重大事件的流程，2025年公司未有相關潛在負面重大事件發生。關於董事提名多元性、獨立性說明如下：

1. 董事會多元化

本公司「公司治理實務守則」第二十條暨「董事選舉辦法」第三條項目中指出董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經驗等。

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，其整體應具備之能力如下：

01	營運判斷能力。	05	產業知識。
02	會計及財務分析能力。	06	國際市場觀。
03	經營管理能力。	07	領導能力。
04	危機處理能力。	08	決策能力。

本公司依據章程設置7席董事，現任董事均符合相關法令規定。董事會由7位董事組成，包含四位獨立董事(佔57.14%)，成員組成包括：產業實務經驗、商務、財務、會計及公司業務所需之工作經驗等；其中四位獨立董事分別具有商務經驗、會計、財務及經國家考試及格領有會計師專業資格證書。本公司董事會成員實踐女性董事一席次，以臻善董事會多元化及落實公司治理。

2. 董事會獨立性

本公司現任董事會由七位董事組成，包含四位獨立董事(佔57.14%)。四位獨立董事並無證券交易法第26條之3規定第3項及第4項規定情事。董事間或董事與具有配偶及二親等以內親屬關係之情形，符合相關法令規定。



[3.1 公司治理](#) / [3.2 風險管理](#) / [3.3 法規遵循](#) / [3.4 營運績效](#) / [3.5 客戶關係管理](#) / [3.6 資訊安全](#)
[3.1.1 董事會](#) / [3.1.2 功能性委員會](#) / [3.1.3 永續發展辦公室](#) / [3.1.4 內部控制與稽核](#) / [3.1.5 誠信經營](#)

董事會開會自114年度至115年4月17日止，董事出席情形，詳細資訊請參考本公司114年年報。

董事會					
職稱	姓名	實際出席率(%)	兼任其他公開發行公司獨立董事家數	具備產業、ESG相關背景/經驗 (參考年報)	持有競爭同業 供應商、客戶的 股份
董事長	陳宏欽	100.00%	0	◆ 國立政治大學經營管理碩士學程高階經營班。 ◆ 驊陞科技(股)公司董事長兼任執行長。 ◆ 具備商務及公司業務所須之工作經驗，且無公司法第30條各款情事。	X
董事	陳正煌	100.00%	0	◆ 國立政治大學經營管理碩士會計學組。 ◆ 驊陞科技(股)公司總經理。 ◆ 具備商務、財務、會計及公司業務所須之工作經驗，且無公司法第30條各款情事。	X
董事	何德榮	91.00%	0	◆ 美國格瑞大學企業管理碩士。 ◆ 江蘇驊盛車用電子(股)公司總經理。 ◆ 具備商務及公司業務所須之工作經驗，且無公司法第30條各款情事。	X
獨立董事	劉學愚	100.00%	2	◆ 輔仁大學電子工程系。 ◆ 台大創新育成(股)公司總經理。 ◆ 具備商務及公司業務所須之工作經驗，且無公司法第30條各款情事。	X
獨立董事	蕭國慶	91.00%	1	◆ 美國猶他州立大學會計碩士。 ◆ 國立政治大學企業管理系副教授。 ◆ 具備商務、財務、會計及公司業務所須之工作經驗，為公司業務所需相關科系之公私立大專院校講師以上，且無公司法第30條各款情事。	X
獨立董事	唐瑞伯	82.00%	1	◆ 國立政治大學經營管理碩士學程高階經營班。 ◆ 台灣希捷科技亞洲區業務與行銷部門董事/總經理。 ◆ 具備商務及公司業務所須之工作經驗，且無公司法第30條各款情事。	X
獨立董事	謝秀梅	100.00%	0	◆ 政治大學會計研究所碩士 ◆ 關中(股)公司財務長 ◆ 具備會計及財務業務所須之工作經驗，經國家考試及格領有會計師專業資格證書，且無公司法第30條各款情事。	X

[3.1 公司治理](#) / [3.2 風險管理](#) / [3.3 法規遵循](#) / [3.4 營運績效](#) / [3.5 客戶關係管理](#) / [3.6 資訊安全](#)
[3.1.1 董事會](#) / [3.1.2 功能性委員會](#) / [3.1.3 永續發展辦公室](#) / [3.1.4 内部控制與稽核](#) / [3.1.5 誠信經營](#)

董事會暨所屬功能性委員會績效評估情形

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，依據上市上櫃公司治理實務守則本公司經董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，規範本公司董事會每年應執行董事會績效評估。

每年執行董事會及功能性委員會之績效評估，納入法令遵循、公司治理、風險控管及永續發展目標等指標，以確保董事會及功能性委員會能在ESG各面向克盡職責，績效評估結果將做為薪資報酬、持續強化董事會及各功能性委員會運作及職能之參考。2025年已完成董事會、審計委員會及薪資報酬委員會運作相關評估。經完成評分統計後，董事會暨功能性委員會之績效評估結果均已「達到標準」，並已將評估結果於董事會及各功能性委員會報告。

董事會績效評估			
自評(問卷)	2023年	2024年	2025年
董事會	96.00	96.00	97.40
董事成員	98.60	99.40	98.20
審計委員會	98.20	98.20	94.60
審計委員成員	不適用	100.00	97.60
薪酬委員會	97.80	97.80	95.80
薪酬委員會成員	不適用	100.00	98.20

備註：無外評

董事進修情形

本公司每年安排董事進修課程。2025年安排之進修課程主題包含「公司治理與證券法規」及「內部人股權交易須知」等，2025年每位董事平均進修時數為9.0小時。除此之外，為落實法規遵循，本公司也邀請全體經理人一同參加教育訓練課程。

全體董事會進修總時數	63
ESG課程相關的總時數	45
董事ESG相關課程比重(註)	71.43%

註：績效考核目前與永續績效連結。

額外揭露	
公司為董事、高階經理人投保責任保險	本公司董事及重要職員責任保險到期續保依公司章程第二十條之一規定辦理，本公司每年均為董事及重要職員購置責任保險，以降低其因依法執行職務導致被股東或其他關係人控訴之風險，強化本公司風險管理及間接保障股東權益。
任命胡育璋主管擔任公司治理主管， 公司治理主管工作執掌及當年度成果	本依照「公司治理實務守則」第三條之一規定，設置公司治理主管一職，經民國2024年10月24日由董事會任命總管理處副總經理胡育璋小姐擔任公司治理主管一職，為處理公司治理相關事務之最高主管，統籌包括股東會、董事會、審計委員會、薪酬委員會之議程規畫及議事事務、協助董事執行職務並處理董事要求事項，並確保董事會之法令遵循、維持董事與經理部門間及董事會成員間之資訊交流與意見溝通，並每年定期與獨立董事溝通公司治理相關業務。驊陸科技公司治理主管具備公開發行公司財務、會計及股務之主管職務經驗逾二十年以上，並依法令規定完成專業進修。

3.1 公司治理 / 3.2 風險管理 / 3.3 法規遵循 / 3.4 營運績效 / 3.5 客戶關係管理 / 3.6 資訊安全

3.1.1 董事會 / 3.1.2 功能性委員會 / 3.1.3 永續發展辦公室 / 3.1.4 内部控制與稽核 / 3.1.5 誠信經營

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

一、審計委員會

鑒於依據法令規範成立審計委員會，本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。

獨立董事、內部稽核主管及會計師之溝通情形可參閱年報，並簡要說明如下：

1. 本公司內部稽核主管定期與審計委員會委員進行稽核業務報告及討論；本公司獨立董事與內部稽核主管溝通狀況良好。
2. 本公司簽證會計師針對年度及半年度財務報表查核或核閱結果以及其他相關法令要求事項與審計委員會進行溝通；本公司獨立董事與簽證會計師溝通狀況良好。

審計委員之職權如下：

- A. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正内部控制制度。
- B. 内部控制制度有效性之考核。
- C. 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程式。
- D. 涉及董事自身利害關係之事項。
- E. 重大之資產或衍生性商品交易。
- F. 重大之資金貸與、背書或提供保證。
- G. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- H. 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- I. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- J. 年度財務報告及半年度財務報告。
- K. 其他公司或主管機關規定之重大事項。

審計委員會自114年度至115年4月17日止，獨立董事出席情形，詳細資訊請參考本公司114年年報。

審計委員會	
審計委員	實際出席率(%)
劉學愚	100.00%
蕭國慶	91.00%
唐瑞伯	82.00%
謝秀梅	100.00%

二、薪資報酬委員會

薪資報酬委員會之職權如下：

- A. 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。
- B. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。
- C. 董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，以及由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。

當年薪資報酬委員會

薪酬委員會		
薪酬委員	實際出席率(%)	薪酬委員資歷
謝秀梅	100.00%	參照年報第33頁
劉學愚	100.00%	同上
蕭國慶	83.33%	同上
唐瑞伯	66.67%	同上

歷次會議決議

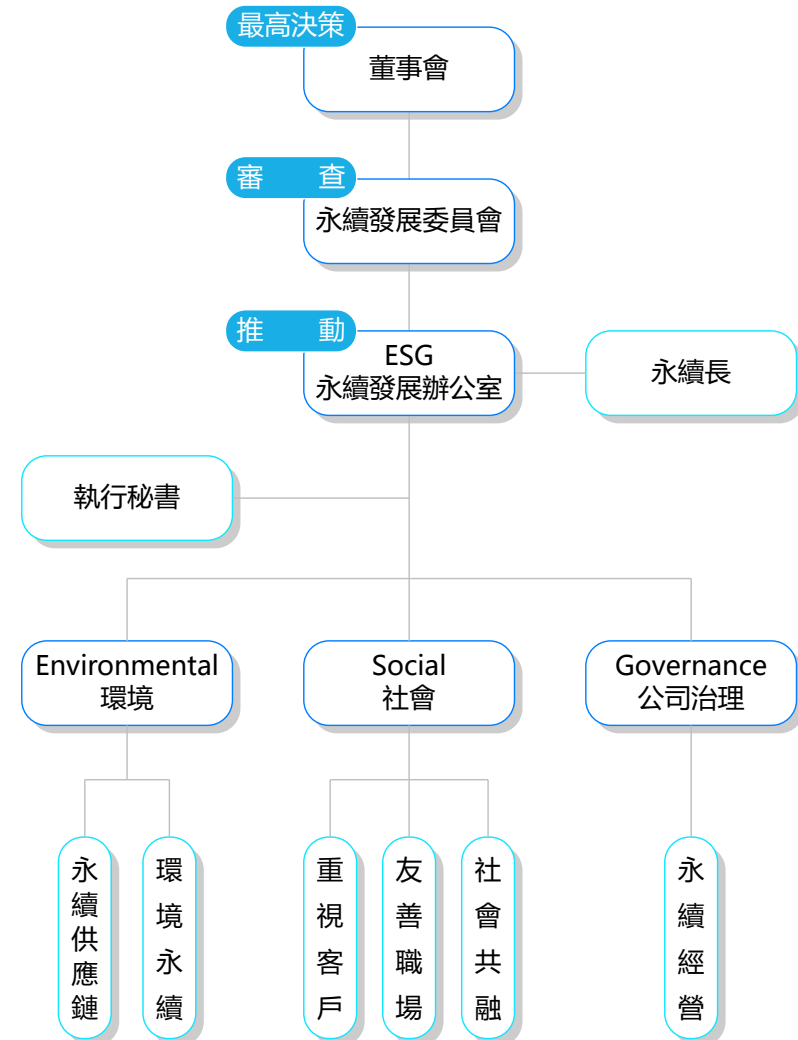
董事會之董事對利害關係議案迴避之執行情形，詳細資訊請參考本公司114年年報。

3.1 公司治理 / 3.2 風險管理 / 3.3 法規遵循 / 3.4 營運績效 / 3.5 客戶關係管理 / 3.6 資訊安全

3.1.1 董事會 / 3.1.2 功能性委員會 / 3.1.3 永續發展辦公室 / 3.1.4 內部控制與稽核 / 3.1.5 誠信經營

三、永續發展委員會

永續發展委員會架構圖



驊陞自1990年設立以來，重視企業永續發展，在陳宏欽董事長的強力推動下，於2021年成立本公司ESG永續發展推動小組(簡稱：ESG推動小組)，為更加精進小組推動，於2024年01月11日正式成立ESG永續發展辦公室，且為使推動及決策能有效受到董事會監督，於隔年2025年03月11日提報董事會正式成立「永續發展委員會」，委員會之委員由1名董事及2名獨立董事組成，且每年至少召開一次，負責審查驊陞所訂之永續發展方向、策略及目標，檢視相關管理方針及具體推動計畫，並督導永續資訊揭露事項及審議永續報告書。

驊陞「永續發展委員會」之委員由一般董事陳正煌先生、獨立董事劉學愚先生及謝秀梅小姐擔任委員，並任命原永續發展辦公室之召集人-總管理處胡育璋副總擔任永續長，負責永續策略目標之制定與行動績效追蹤，聚焦ESG議題並持續精進，攜手與利害關係人共創多贏。

ESG永續發展辦公室成立之初即以六大工作功能性組織成員推行：「公司治理」、「客戶管理」、「永續供應鏈」、「環境永續」、「友善職場」以及「社會共融」。由相關部門擔任各小組組長，討論與落實重大議題之執行、跨部門之整合推動，以及持續追蹤改善。此外，針對環境、氣候變遷等議題，亦成立「驊陞集團碳盤查小組」，並由永續長帶領下積極推動淨零轉型相關工作。

為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，本公司於2025年3月11日經董事會決議成立永續發展委員會，並於旗下設立ESG永續發展辦公室，以確保本公司永續發展相關工作之推動，董事會為永續發展最高決策單位。

永續發展委員會負責制定、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。永續發展辦公室協助推行各項計畫，涵蓋四項編組任務，包含公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組及永續資訊揭露小組，並向永續發展委員會呈報永續發展之執行情形。

永續發展委員每年至少召開一次會議，2025年度於11月11日通過推動ESG永續發展之運作及執行情形，內容包含ESG永續發展之實施成效報告、2024年度溫室氣體盤查結果、查證建議改善事項及未來推動計劃等，並審議通過2024年永續報告書(經第三方「法標國際認證股份有限公司」依據AA1000保證標準(v3)，本公司取得第一類型(Type 1)中度保證等級之查證證書)。

[3.1 公司治理](#) / [3.2 風險管理](#) / [3.3 法規遵循](#) / [3.4 營運績效](#) / [3.5 客戶關係管理](#) / [3.6 資訊安全](#)[3.1.1 董事會](#) / [3.1.2 功能性委員會](#) / [3.1.3 永續發展辦公室](#) / [3.1.4 内部控制與稽核](#) / [3.1.5 誠信經營](#)

3.1.3 永續發展辦公室

永續發展辦公室負責永續策略目標之具體推動計畫制定、執行及成效追蹤，並於永續報告書中定期揭露成果，驕陞持續精進ESG相關議題，攜手與利害關係人共創多贏。

永續發展辦公室成立之初即以六大工作功能性組織成員推行：「公司治理」、「客戶管理」、「永續供應鏈」、「環境永續」、「友善職場」以及「社會共融」。由相關部門擔任各小組組長，討論與落實重大議題之執行、跨部門之整合推動，以及持續追蹤改善。此外，針對環境、氣候變遷等議題，亦成立「驕陞集團碳盤查小組」，並由永續長帶領下積極推動淨零轉型相關工作。

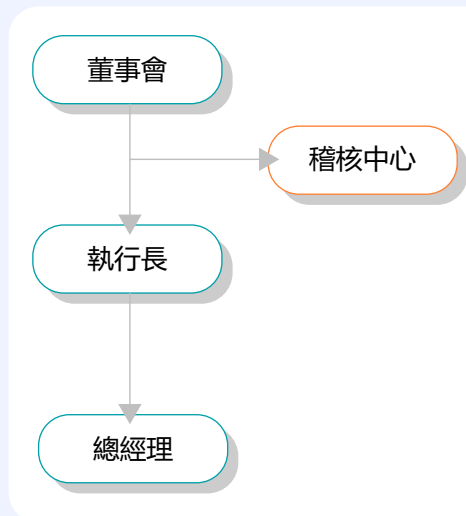


3.1.4 内部控制與稽核

1. 內部稽核組織

本公司內部稽核為獨立單位，直接隸屬董事會；除在董事會例行會議報告外，並每月或必要時向董事長及獨立董事報告，且列席公司定期性董事會並做稽核業務報告。

本公司依據行政院金融監督管理委員會證期局頒布之「公開發行公司建立内部控制制度處理準則」（以下簡稱「處理準則」）第11條規定，設置隸屬董事會之稽核中心，稽核中心組織圖如右：



2. 內部稽核的目的

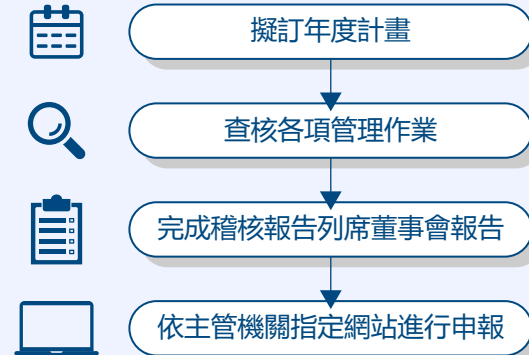
主要在於協助董事會及管理階層檢查及覆核内部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保内部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正内部控制制度之依據。

稽核工作係依據已辨識之風險擬訂年度稽核計畫並經董事會通過後執行，以提供管理階層内部控制功能運作狀況，並即時提供管理階層以便其瞭解已存在或潛在缺失的另外管道。

[3.1 公司治理](#) / [3.2 風險管理](#) / [3.3 法規遵循](#) / [3.4 營運績效](#) / [3.5 客戶關係管理](#) / [3.6 資訊安全](#)
[3.1.1 董事會](#) / [3.1.2 功能性委員會](#) / [3.1.3 永續發展辦公室](#) / [3.1.4 內部控制與稽核](#) / [3.1.5 誠信經營](#)

3. 內部稽核作業程序

- A. 包括各項循環查核及依法規規定每月或每季甚至每年至少應稽核之項目，並經董事會通過年度稽核計畫。
- B. 依年度稽核計畫時程確實執行，檢查公司內外作業程式並作成稽核報告，針對檢查發現之缺失及異常事項，應據實揭露於稽核報告，並於報告呈核後加以追蹤，以確定受稽單位已即時採取適當之改善措施。
- C. 於例行性董事會進行稽核報告執行狀況，若有缺失及異常事項做後續追蹤並呈報董事會追蹤改善情形。
- D. 於每年2月底前申報前年度稽核計畫執行情形。



4. 稽核頻度

稽核頻率	說明	內容
每年至少一次	依「處理準則」	資通安全檢查、薪資報酬委員會運作之管理、審計委員會運作之管理、董事會運作之管理、取得或處分資產、財務報表編製流程之管理、對子公司之監督與管理、關係人交易之管理、法令規章遵循事項
	自行列入	預算之管理、個人資料保護之管理、負債承諾及或有事項之管理、財產之管理、股務作業之管理、財務及非財務資訊之管理、職務授權及代理人制度之執行、印鑑使用之管理、票據領用之管理
	視公司營運	研發循環、不動產廠房及設備循環、投資循環、薪工循環、融資循環、生產循環、採購及付款循環、銷售及收款循環、電腦化資訊系統處理
每季至少一次	依「處理準則」	背書保證及資金貸與他人
每月至少一次	依「處理準則」	衍生性金融商品

稽核中心依照主管機關之規定，於法令期限內完成下列事項之網路申報作業：

- A. 十二月底前申報次年度之「年度稽核計畫」。
- B. 元月底前申報當年度「稽核主管與稽核人員資料」。
- C. 二月底前申報前年度「年度稽核計畫執行情形」。
- D. 四月底前申報前年度「內部控制制度聲明書」。
- E. 五月底前申報前年度「內部控制制度缺失及異常事項改善情形」。

5. 內部控制自行檢查程序

本公司依據「處理準則」規定，每年至少辦理自行評估一次，由稽核中心覆核各單位及子公司自行評估報告，併同稽核中心所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

01



各單位內部控制制度
自行評估

02



稽核中心覆核及評估

03



自行評估報告

04



呈報總經理及董事長核准

05



出具內控聲明書

06



經董事會決議通過

07



公告申報

08



刊登年報

3.1.5 誠信經營

「優質、誠信、創新、感恩」是驊陞科技之經營理念，我們為落實公司治理，訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程式及行為指南」、「防範內線交易之管理辦法」、「道德行為準則」等相關辦法並經董事會通過。

1. 誠信經營政策運作

- A. 本公司訂有「誠信經營守則」，並透過内部控制自行評估報告，衡量其遵循情形，並做成内部控制制度聲明書提報董事會。
- B. 本公司制定有不誠信行為風險之評估機制，並於「誠信經營守則」中載明不誠信行為之防範措施。並依據「教育訓練作業程序」與「工作規則」，並記載明確之獎、懲制度，加強宣導誠信經營對個人與公司的重要性。公司於制度設計及執行上亦著重各控制點，以杜絕『弊、貪、盜』之情事產生。
- C. 違反企業誠信政策者，依情節輕重予以下列之處分，包括口頭告誡、書面警告、終止聘雇，另若有違法情形者，將依法採取法律行動。除上述外，違反誠信政策情事者，若涉及獲取不正當個人利益，應追繳發還被索取人或公司。

2. 落實誠信經營

- A. 本公司訂有「誠信經營作業程序及行為指南」，明定與他人簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守誠信經營納入契約條款。
- B. 本公司訂有「防範內線交易管理辦法」，除由股務專責人員不定期通知全體董事外，亦同步通知高階管理階層，明確告知禁止交易股票之封閉期間，避免董事與高階管理階層誤觸該規範。
- C. 本公司管理部為專責單位辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，並透過内部控制自行評估報告評估其遵循情形，做成内部控制制度聲明書提報董事會。
- D. 本公司制定防止利益衝突之政策，並提供適當管道供董事與經理人主動說明與公司有無潛在之利益衝突。董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，均遵循「董事會議事規範」第十五條，於當次董事會說明其利害關係之重要內容，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。若董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。有關2025年董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳閱本公司年報。
- E. 本公司建立有效之會計制度及内部控制制度，內部稽核人員亦會依據年度稽核計畫查核，並將稽核計畫執行情形提報每場定期性董事會，另透過年度公司内部控制自行評估報告評估其遵循情形，做成内部控制制度聲明書提報董事會。
- F. 本公司除了新人到職時進行誠信宣導外並於勞動契約書中訂定相關廉潔條款，亦將「誠信」訂為經營理念，要求內外部人員皆應遵守誠信經營守則之規範，為使公司內部人員能充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案、作業程序及違反不誠信行為之後果，本公司定期舉辦教育訓練與宣導，並規劃邀請與公司從事商業行為之相關人士參與，以落實推動誠信經營政策。本公司於2025年度無發生違反誠信原則行為、反托拉斯及壟斷行為之相關情事。

3. 公司檢舉制度之運作

A. 本公司各項業務之相關人士在執行業務時，如發現有違反誠信廉潔事實者，可透過以下管道提出檢舉：

a. 內部：直屬主管、內部意見信箱、申訴電子信箱、電話。

b. 外部：電子服務信箱(Whistleblower@wieson.com)。

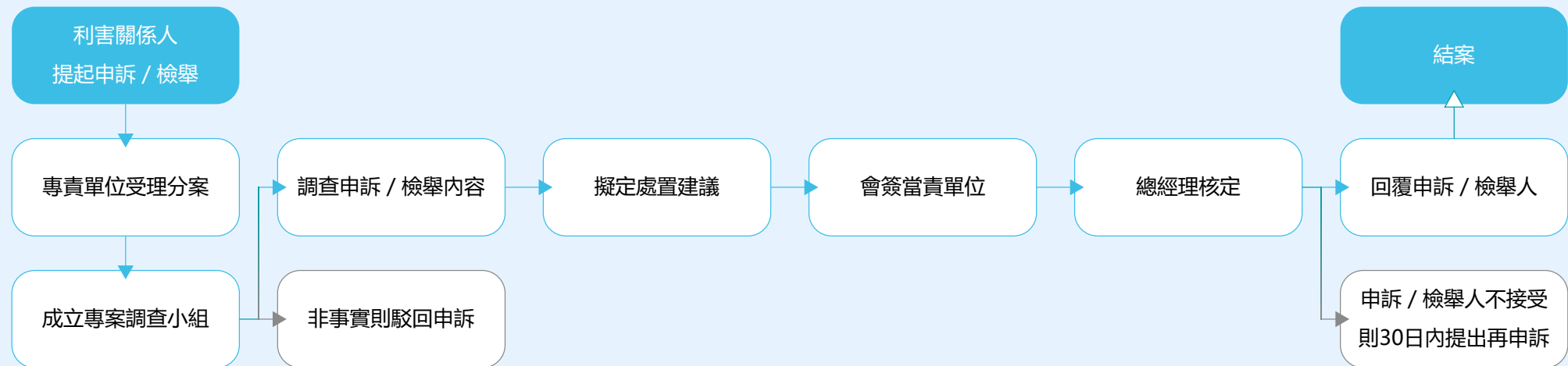
提出檢舉後，將啟動調查程序，專責人員包含稽核單位或由總經理負責派人成立專案調查小組展開調查。

B. 本公司依道德行為準則所訂定鼓勵員工呈報違法情事，由專責人員受理案件，並依情節重大，成立專案調查小組，並遵循個資保密，及嚴禁對同仁從事報復行為。

C. 本公司對於檢舉人及相關資料採取適當保護措施。

D. 本公司一向保持政治中立，並未從事政治獻金之情事。

檢舉流程：



本公司設置多元化申訴管道，員工可利用以書面形式投遞的意見箱、向公司工會反映意見或建議、向管理部申訴、越級申訴、在公司組織的勞資會議或員工座談會反映等。

1. 申訴電話

(1) 台灣驊陞管理部：02-26471896 分機 6123

(2) 東莞驊國行政管理處管理部：1350-984-9852

(3) 江蘇驊盛行政管理處管理部：0512-5744-6222 分機 3200

2. 申訴/檢舉電子信箱/管道

(1) 台灣驊陞：wiesont@wieson.com/勞資會議/管理部

(2) 東莞驊國：wiesonk@wieson.com/員工座談會/管理部

(3) 江蘇驊盛：wiesonc@wieson.com/員工座談會/管理部

3. 員工意見箱

(1) 台灣驊陞：汐止總部15樓中央走道、汐止工廠7樓梯廳

(2) 東莞驊國：員工餐廳入口

(3) 江蘇驊盛：員工餐廳入口

[3.1 公司治理](#) / [3.2 風險管理](#) / [3.3 法規遵循](#) / [3.4 營運績效](#) / [3.5 客戶關係管理](#) / [3.6 資訊安全](#)
[3.1.1 董事會](#) / [3.1.2 功能性委員會](#) / [3.1.3 永續發展辦公室](#) / [3.1.4 内部控制與稽核](#) / [3.1.5 誠信經營](#)

公司在責任商業行為的政策/承諾

新供應商評鑑：

由採購單位提出供應商評鑑申請，經核准後，依據《協力廠商評鑑及稽核表》各評鑑及稽核項目，由主要評鑑小組(採購、工程、品保)，對供應商之製造、品質管理能力、倉儲管理、安全衛生管理、產品是否符合環境管理物質需求及企業社會責任等實地進行評估。

1. 合格之供應商者，權責部門需要求供應商提供相關營業登記資料，銀行付款通知書，並簽回《供應商合約》、《廉潔承諾書》、《供應商環境品質要求》、《供應商環保產品保證書》、《Wieson環保規範》、《無衝突礦產承諾》。
2. 主要供應商皆須通過ISO 9001：2015之認證，未通過認證者應提出驗證計畫。而汽車電子產品之主要供貨商需要通過IATF 16949認證，而未通過認證者亦應提驗證計畫。

合格供應商評鑑：

1. 年度評鑑，針對C 級：中高風險供應商列入下年度評鑑。
2. 不定期評鑑，依重大品質突發狀況進行評鑑。

若供應商在定期或不定期審計中不合格，且經三個月的輔導改善仍無效，將取消其供應商資格。

※A級：低風險供應商 B級：中低風險供應商 C級：中高風險供應商

制訂人權政策

驊陞科技視員工為企業永續發展的關鍵資產，秉持尊重人權與關懷員工的核心價值，建立健全的員工管理制度，涵蓋工作環境、眷屬照顧、教育訓練、健康福祉等面向，致力於打造安全、友善與包容的職場文化。

為落實勞資和諧與參與式治理，本公司定期召開勞資會議，並視實際需要召開臨時會議，主動傾聽員工意見，即時回應訴求，以增進勞資雙方互信、提升組織效率，營造一個開放溝通與彼此尊重的工作環境。

在職場健康與安全方面，公司持續強化安全管理系統與職安措施，打造安全無虞的作業場所，並提供員工年度健康檢查、健康諮詢、心理協助服務等照護資源。同時，鼓勵員工參與有助身心平衡的社團活動，並定期舉辦國內外旅遊與親子活動，促進身心健康與家庭平衡，提升整體幸福感。

驊陞科技亦積極推動多元共融的雇用政策，承諾在招募、晉升、薪酬與職涯發展過程中，皆秉持公平、平等原則，尊重員工在性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰、性傾向及文化背景等多元差異。公司嚴格禁止任何形式的歧視、騷擾、童工或強制勞動，並已訂定相關政策與申訴機制。截至目前，未發生任何違反勞動法令與人權保障之情事。

在人才培育方面，公司重視員工職涯發展與學習成長，提供多元訓練資源及培訓課程，鼓勵持續進修與技能提升，以強化員工競爭力與企業永續動能。

公司當年度舉辦新進人員與在職人員的人權訓練課程，其中新進人員方面，計有1人接受人權課程，總時數為3小時。至於在職人員方面，人權訓練參與人數有27人，總時數為81小時。

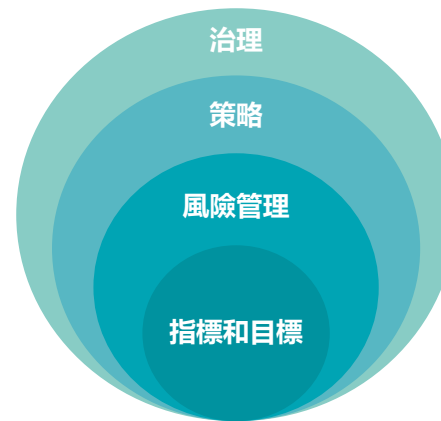
3.2 風險管理

驊陞科技透過ESG重大性原則，以線上問卷方式鑑別出與公司營運相關的環境、人權與治理經濟面向的重大主題，針對重大主題可能對驊陞科技造成的負面衝擊提出因應策略，同時公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，並且每年至少一次向董事會報告ESG風險評鑑因應，以及制訂風險管理政策及程序，讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。

氣候相關財務揭露建議

近年來極端氣候愈漸頻繁，顯示全球暖化帶來的危機已迫在眉睫，因此全球各國政府日趨重視氣候變遷議題，並透過各國家區域法規之制修訂，加強敦促企業必須將氣候變遷議題納入公司營運管理。驊陞科技除了鑑別氣候變遷帶來的營運風險外，並參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, (FSB)發布之TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 氣候相關財務資訊揭露建議書，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心納入營運管理，並於永續報告書揭露其治理績效，期望利害關係人藉此了解驊陞科技於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及相關因應措施。

氣候相關財務資訊揭露的核心要素



治理

該組織針對氣候相關風險與機會的治理

策略

氣候相關風險與機會對於組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在衝擊

風險管理

組織鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程

指標和目標

用以評估和管理與氣候相關風險與機會的指標和目標

氣候變遷相關風險與機會揭露架構



治理

針對環境、氣候變遷等議題，成立驊陞集團碳盤查小組等推動小組，由董事長擔任主席、總經理擔任主任委員，並由副總經理擔任永續長，積極推動淨零轉型相關工作。

驊陞科技公司氣候變遷相關討論與管理，首先由永續發展辦公室及中高階主管進行討論及評估，經由永續長決議後，同步由董事會及管理階層檢視方向及監督管理。



策略

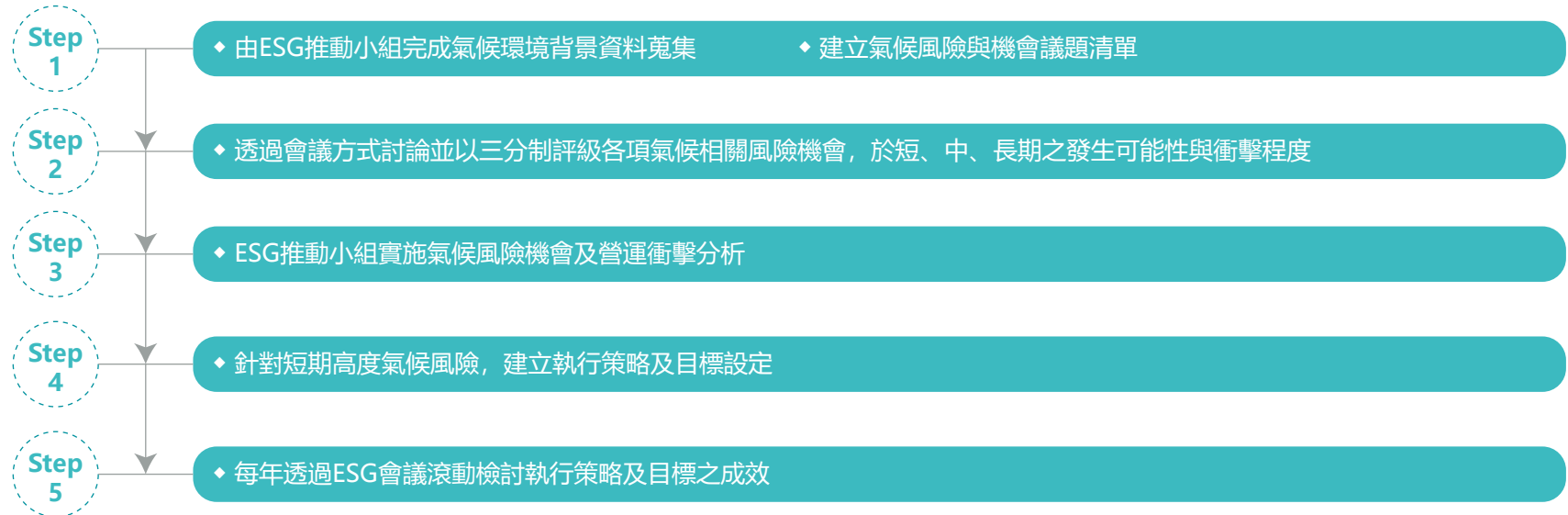
氣候議題帶動全球低碳經濟及產業轉型趨勢，驊陞科技深刻體認氣候變遷對企業營運所帶來之風險與機會，並持續關注國際永續發展趨勢及利害關係人對低碳轉型之期待，逐步將氣候治理思維融入企業營運決策與永續發展策略中，以強化企業韌性並提升市場競爭力。

本公司參考氣候相關財務揭露(TCFD)建議架構、國內外氣候政策趨勢及相關研究報告，依據公司營運特性與策略規劃時程，設定短期、中期及長期氣候風險評估區間，並導入轉型風險與實體風險評估機制，將氣候變遷可能帶來之潛在衝擊納入整體營運管理考量。



風險管理

驊陞科技透過永續發展工作小組於「TCFD氣候變遷相關財務揭露討論會議」中進行討論，藉由此會議召集相關成員針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別，討論內容導入TCFD建議之架構，針對轉型風險(政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險(立即性風險、長期性風險)及機會(資源效率、能源來源、產品/服務、市場、韌性)進行討論與鑑別。



指標和目標

1. 以2022年全集團溫盤排放量為基準年，訂定於2030年前達成減碳20%之減量目標。
2. 2025年台灣驊陞、東莞驊國、江蘇驊盛依循ISO-14064：2018國際標準，推動溫室氣體排放量盤查作業，以強化排放數據之管理基礎。
3. 東莞驊國、江蘇驊盛已經有太陽能板並已開始實施內部減碳，暫無導入能源監控設備。未來東莞驊國將評估新廠區導入新能源監管系統，越南廠目前亦已開始評估太陽能。

集團總排放 (2025年度)		集團總排放 (2024年度)	
範疇	排放量	範疇	排放量
1	256.1370公噸CO ₂ e	1	263.9967公噸CO ₂ e
2	4,858.8737公噸CO ₂ e	2	4,213.8518公噸CO ₂ e
3	37,166.4997公噸CO ₂ e	3	25,033.5175公噸CO ₂ e
共計	42,281.5104公噸CO ₂ e	共計	29,511.3660公噸CO ₂ e

驊陞科透過永續發展工作小組評估氣候變遷對公司可能面臨風險，包含

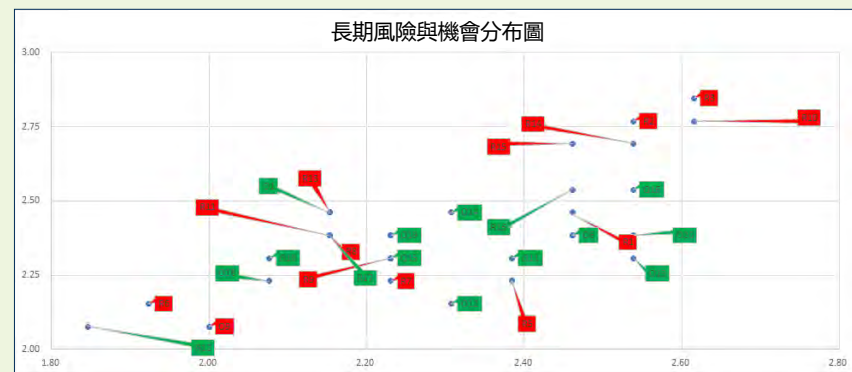
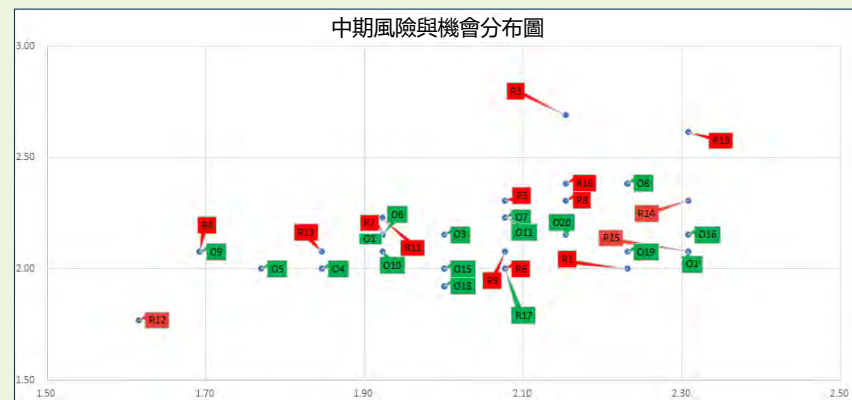
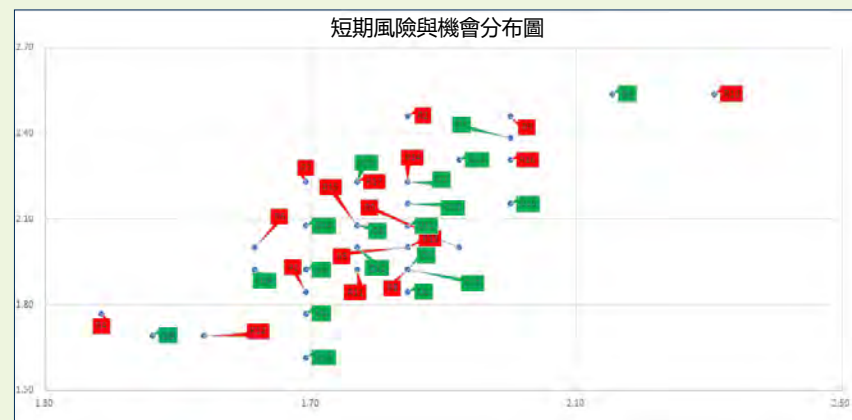
1. 政策與法規：強化排放量報導義務
2. 政策與法規：現有產品/服務的要求及監管
3. 市場風險：原物料成本上漲。

鑑別風險來源、風險分析、風險評估及風險處理，並持續改善降低減少對驊陞科技衝擊及氣候變遷對公司可能面臨機會，包含

1. 資源效率：採用更高效率的運輸方式
2. 資源效率機會：使用更高效率的生產和配銷流程
3. 產品/服務：開發新產品/服務的研發與創新。

編號	議題	編號	議題
R1	政策與法規：提高溫室氣體排放定價	O1	資源效率：採用更高效率的運輸方式
R2	政策與法規：強化排放量報導義務	O2	資源效率：使用更高效率的生產和配銷流程
R3	政策與法規：現有產品/服務的要求及監管	O3	資源效率：回收再利用
R4	政策與法規：面臨訴訟風險	O4	資源效率：轉用更高效率的建築物
R5	技術：以低碳商品替代現有產品/服務	O5	資源效率：減少用水量
R6	技術：對新技術的投資失敗	O6	能源來源：使用低碳能源
R7	技術：低碳技術轉型的成本	O7	能源來源：採用獎勵性政策
R8	市場：客戶行為變化	O8	能源來源：使用新技術
R9	市場：市場訊息不確定	O9	能源來源：參與碳交易市場
R10	市場：原物料成本上漲	O10	能源來源：轉變至非集中式能源
R11	名譽：消費者偏好轉變	O11	產品/服務：開發或增加低碳商品和服務
R12	名譽：產業污名化	O12	產品/服務：開發氣候調適和保險風險解決方案
R13	名譽：利害關係人的關注/負面回饋日益增加	O13	產品/服務：開發新產品/服務的研發與創新
R14	立即性：颱風、洪水等極端天氣嚴重程度提高	O14	產品/服務：業務活動多元化
R15	長期性：降雨模式變化和氣候模式的極端變化	O15	產品/服務：消費者偏好轉變
R16	長期性：平均氣溫上升	O16	市場：進入新市場
R17	長期性：海平面上升	O17	市場：善用公部門獎勵辦法
		O18	市場：獲得需要投保的新資產和地區
		O19	韌性：參與可再生能源項目並採用節能措施
		O20	韌性：能源替代/ 多元化

氣候變遷風險與機會短、中長期評估結果如下：



短期-風險與機會議題	風險與機會之因應措施
政策與法規風險： 強化排放量報導義務	溫室氣體減量及管理法變更為氣候變遷因應法，針對直接排放或間接排放高排放產品徵收碳費。對財務可能造成之影響為營運成本增加，但對整體營運衝擊程度不致構成太大影響。驊陞科技因應措施每年安排第三方查證確信單位進行全集團溫室氣體盤查確信，並訂立減碳目標。 1. 強化與主要客戶之溝通機制，參與經濟部「以大帶小」政策加強對於溫室氣體管理。 2. 東莞驊國將規劃1產品碳足跡盤查作業。
政策與法規風險： 現有產品/服務的要求及監管	針對現有產品與服務之環境監管要求提升，驊陞科技持續推動包材減量與資源循環措施，優先採用可重複使用紙材包裝，降低一次性包材使用。同時逐步推動設備汰舊換新，包括更換老舊冰水主機提高效能設備，以提升能源使用效率並降低環境衝擊。
市場風險： 原物料成本上漲	降低原物料供應中斷及成本波動風險，驊陞科技建立多元供應商管理機制，推動在地化採購與材料替代策略。 1. 江蘇驊盛：透過材料國產化及產品輕量化設計，降低原物料使用量。 2. 東莞驊國：則導入LCP、PVC等再生回收塑膠材料，提高資源使用效率。
產品與服務機會： 開發新產品/服務的研發與創新	驊陞科技因應產業低碳轉型與環保趨勢，積極評估無鉛銅等環境友善材料之應用，以降低產品對環境的潛在影響。透過製程優化、材料替代及綠色設計導入，不僅可有效降低資源耗用與環境負荷，亦有助提升產品永續性與市場接受度，進一步強化公司於綠色產品發展之競爭優勢。 1. 江蘇驊盛：持續改善模具設計，由一出四提升生產效率，並導入熱流道技術及高光製程，以減少廢料產生及降低噴漆需求。 2. 東莞驊國：將塑膠包材逐步替換為紙材，並將PE袋改為可降解材質。另因應未來產業低碳與環保趨勢，公司亦持續關注無鉛銅材料應用，以降低產品對環境之潛在影響。

短期-風險與機會議題	風險與機會之因應措施
資源效率： 採用更高效率的運輸方式	驊陞科技透過運輸模式優化提升資源使用效率，並採用併車運輸以降低溫室氣體排放及能源消耗。 - 江蘇驊盛：由物流公司統一安排併車運輸，提高載運效率。 - 東莞驊國：透過減少運輸趟次及使用小型運輸模式，降低運輸成本與碳排放。
資源效率機會： 使用更高效率的生產和配銷流程	驊陞科技持續推動智慧倉儲建置，以提升生產管理效率及優化銷售與物流流程。 - 江蘇驊盛：已導入智能倉庫系統，提升庫存管理與出貨效率。 - 東莞驊國：預計於2026年下半年啟用智能倉庫，並導入小型化運輸模式，以提升配送彈性與運輸效率。 - 越南廠：則規劃未來評估導入智慧倉儲相關建置。透過智慧化管理與自有倉儲建置，可有效提升資源使用效率，降低物流成本，進一步強化整體營運效能。
中長期-風險與機會議題	風險與機會之因應措施
長期性：平均氣溫上升	隨著全球氣候變遷持續發展，平均氣溫上升已成為具長期性且不可逆之物理性氣候風險。對本公司而言，氣溫升高將逐步影響電費成本與生產穩定性，相關影響主要體現在能源使用與製程管理兩大面向。 營運層面，平均氣溫上升將導致廠區冷卻與空調系統之使用需求增加，進而推升整體用電量與能源成本。此外，極端高溫環境亦可能提高設備散熱負荷，增加營運維護壓力。
韌性：能源替代/ 多元化	驊陞面對氣候變遷與能源市場波動之營運韌性，積極推動能源替代與能源來源多元化策略，以降低對單一能源型態之依賴，並強化長期營運穩定性與減碳能力。廠區屋頂使用太陽能等再生能源之使用，以取代部分傳統化石燃料能源，降低營運過程之碳排放。同時，透過提升能源使用效率與導入節能設備，進一步減少整體能源消耗強度。
市場：進入新市場	拓展新市場，增加伺服器散熱產品布局，切入資料中心與AI應用需求，提升能源效率並掌握低碳轉型商機。

3.3 法規遵循

本公司秉持永續經營之原則，各部門單位在執行業務時均需恪遵法規，並遵循公司訂定之道德行為準則，部門主管亦隨時關注與蒐集與部門內相關之法規，並透過定期會議進行宣導。為強化同仁法治概念，公司未來將進行一系列課程講座，以公司治理、勞動人權、環境保護、安全生產、健康職業環境及社會責任為目標，隨時進行與公司運作相關法規的符合性及修正相關文件、進行風險管理或法規執行。本公司總部及主要生產基地(東莞驊國及江蘇驊盛)在2025年均未有因違反相關法律或法規而被政府機關處罰之情事。

3.4 營運績效

本公司以營運績效引領各項永續發展政策之執行，在邁向2050年淨零碳排的必經道路上，與所有內外部利害關係人共同朝此目標前進，共同提升公司價值，創造股東最大利益，分享公司經營成果。

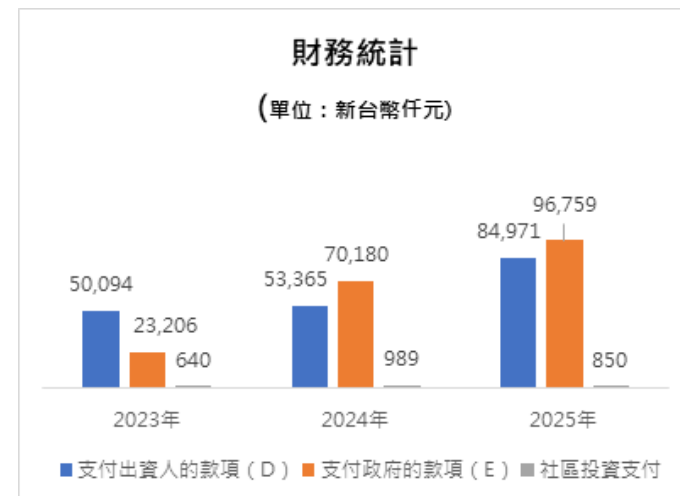
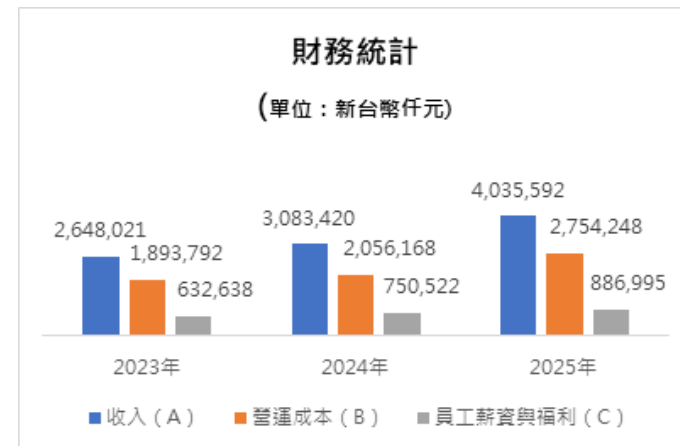
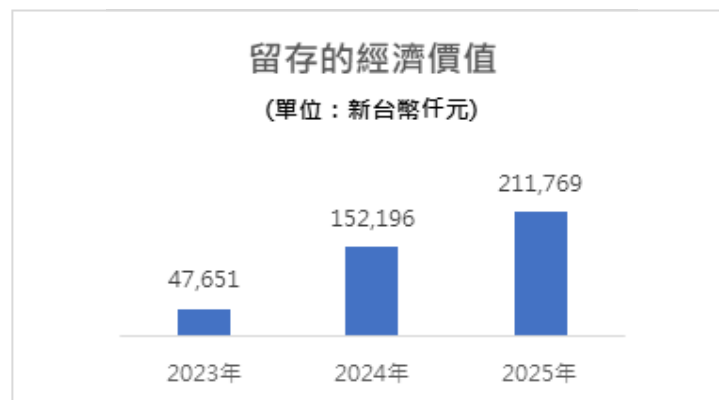
驊陞科技三十幾年來深耕於機電整合技術研發與製造，並不斷創新突破，驊陞科技擁有兩大事業體，分別為智能電子零組件相關(包括：連接零組件事業處、無線通訊事業處及前瞻顯示事業處)及車用電子零組件(汽車電子事業群)。2025年智能電子零組件，在AI運算需求提升及高功率大電流傳輸市場趨勢帶動及車用電子零組件，隨著全球淨零碳排倡議由政策目標逐步落實至國際貿易與產業規範，電動車產業加速發展，為電動車(EV)相關應用創造強勁需求。兩大事業群在市場持續發酵挹注下，相較2024年，整體經營成果交出不錯的成績單。為達到企業永續經營，驊陞科技積極提升公司治理及強化財務管理，並積極培育人才及加強團隊合作，並配合服務、技術、品質及創新，持續強化營運績效及增加獲利空間，以確保公司營運目標達成並盡力打造安全與幸福兼具的職場；我們同時持續關懷弱勢、深耕在地，肩負社會責任繼續前行，與獲利持續向上成長。展望2026年，預料將延續AI應用及車用電子的高附加價值連接零組件持續增溫效益，獲利成長也極具想像空間。

驊陞集團營運績效

單位：新台幣仟元

項目	2023年	2024年	2025年
收入(A)	2,648,021	3,083,420	4,035,592
營運成本(B) (註1)	1,893,792	2,056,168	2,754,248
員工薪資與福利(C)	632,638	750,522	886,995
支付出資人的款項(D)	50,094	53,365	84,971
支付政府的款項(E)	23,206	70,180	96,759
社區投資支付	640	989	850
留存的經濟價值(A-B-C-D-E-F)	47,651	152,196	211,769

註1：包含採購原物料、產品、生產投入及運費等與營運相關活動(如：勞務費、租金、教育訓練費等)之支出



3.5 客戶關係管理

管理方針

客戶是驊陞科技永續經營的重要夥伴，也是企業持續創造價值與提升競爭力的關鍵。本公司秉持「客戶至上、誠信服務」的經營理念，以「品優質嚴、客戶滿意、交期準確、持續改善」為品質政策，致力提供符合客戶需求的產品與服務，建立長期互信、穩定共榮的合作關係。

驊陞持續深化客戶關係管理，透過產品品質提升、技術創新、即時服務及跨部門合作，協助客戶提升市場競爭力，並將客戶滿意度、品質改善及客戶回饋作為持續精進的重要依據，以實現企業與客戶共同成長的永續目標。

客戶關係管理機制

為建立完整的客戶關係管理制度，驊陞依循「需求蒐集 → 技術服務 → 滿意度調查 → 持續改善」之管理流程，持續提升服務品質與合作關係。

管理面向	管理措施
客戶需求管理	定期拜訪重點客戶、Design-in共同開發、業務窗口即時回應、官網諮詢服務。
產品與品質管理	提供高品質產品，落實品質管理、準時交貨及產品安全管理，降低產品使用風險。
客戶權益保障	建立產品資訊揭露及行銷審核機制，確保產品規格、技術文件及對外資訊正確性；落實客戶隱私及保密合約管理。
客戶申訴管理	建立客戶申訴及客訴處理流程，進行原因分析、改善措施及追蹤驗證，並導入PDCA持續改善。
持續改善	客戶滿意度調查、品質改善專案、主管會議追蹤及跨部門改善機制。

客戶權益保障

為保障客戶權益，本公司已建立產品安全與資訊揭露管理制度，於產品設計、製造及交付過程中，確保符合相關法規及客戶規範，以降低產品使用風險，維護顧客健康與安全。

在行銷及產品標示管理方面，所有產品規格書、技術文件及對外資訊均須經內部審核程序確認，以確保資訊完整、正確且一致，避免誤導性或不實宣傳，保障客戶知情權。

此外，公司重視客戶資訊安全，凡客戶提出保密要求，均依法完成保密協議簽署，並依資訊安全管理制度妥善保護客戶商業機密。

客戶回饋與持續改善

本公司建立客戶滿意度調查及客戶申訴管理制度，針對前一年度前40大客戶，每年辦理客戶滿意度調查，評估內容涵蓋“業務互動、交期&價格、產品品質、工程技術、環保”等五項指標進行評核。

若客戶提出改善建議或發生客訴案件，由相關單位立即進行原因分析，必要時召開跨部門改善會議，擬定改善措施並追蹤執行情形，所有案件均納入PDCA持續改善循環，以確保改善措施有效落實並回應客戶需求。

2025年度管理成果

- 客戶滿意度$\geq 88\%$; 2025年度客戶滿意度為98.25分, 2025年客戶滿意度調查各個項目皆有達標, 無不滿意項目。	與客戶簽署保密合約(55%客戶有要求簽署, 100%完成簽署)。
客戶抱怨改善完成率100%。	- 於工商時報及新聞網發布新聞, 再次向投資大眾傳達驛陞通過IPO上市案, 經營營收屢創新高。 - 加入HDMI Forum協會, 參與共同發展HDMI2.2 產品。
前20大客戶拜訪率100%。	- HDMI2.2 Category 4 母座 向HDMI LA申請認證通過審核, 順利登錄至HDMI官網核可連接器清單, 成為台灣第一家通過HDMI2.2 Cat.4母座認證的廠商。 - 參加上海慕尼黑電子展、台北國際車用電子展、2025美國達拉斯臺灣形象展(AI智慧科技專區)。

客戶滿意調查

2025年應客戶要求調整了評分機制, 2024年度按100分制折算為96.8分, 2025年度較2024年提升1.45分。

統計/年度	2023年	2024年	2025年
客戶滿意度評分	97.2	96.8	98.25

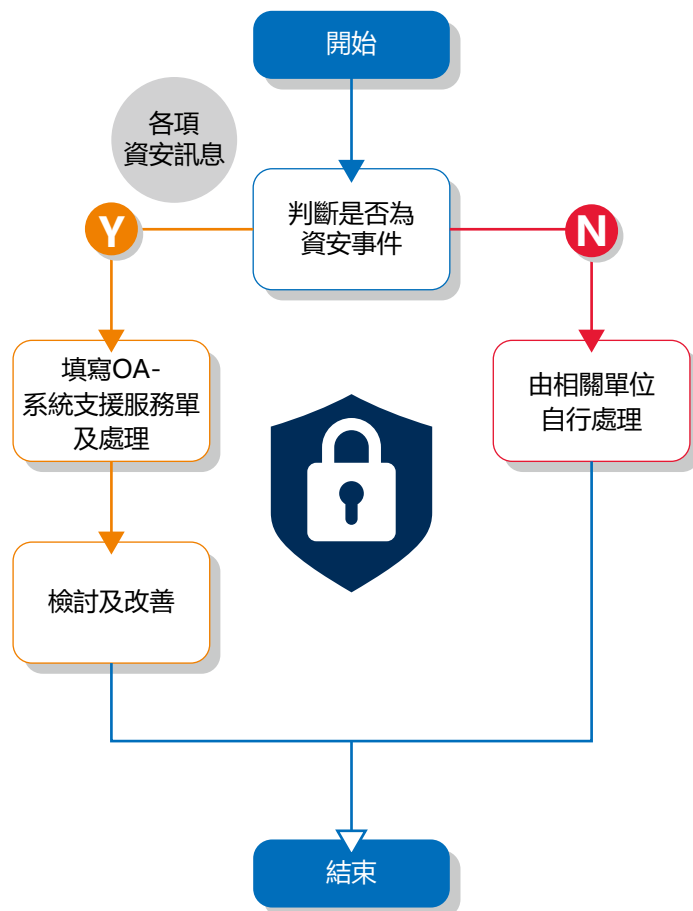
評估管理措施的有效性

- 客戶滿意度調查分數逐年提升, 2025年度較2024年提升1.45分。
- 參加(智易科技)瑞士電信ESG專案, 得到晉升金級廠商獎牌。
- 獲得博格華納《2025年度最佳供應商》。



3.6 資訊安全

本公司為確保公司主機、網路設備及網路通訊安全，有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致資訊資產遭洩漏、不當使用、竄改或破壞等風險，並建立相關管理規範。



1. 本公司資訊安全管理機制，包含以下三個面向



2. 相關資訊政策包括如下

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> A. 組織、權責與管理控制。 B. 系統硬、軟體之購置，使用及維護控制。 C. 系統開發及程式修改控制。 D. 系統文件與系統標準化控制。 E. 程式及資料存取控制。 F. 資料輸出入控制。 G. 檔案及設備安全控制。 H. 系統復原計劃制度及測試程式之控制。 I. 資通安全檢查控制。 | <ul style="list-style-type: none"> J. 電腦處理個人資料保護控制作業。
實施情形：本公司訂有《個人資料保護管理辦法》，建立個人資料保護管理制度，由個人資料保護管理執行小組統籌推動相關工作，並指定各單位專責人員負責執行及督導。透過權限管理、存取控制、安全稽核、教育訓練及個資事件通報機制等管理措施，持續強化個人資料安全與法令遵循。報告年度內未發生重大個人資料外洩事件，亦未因違反個人資料保護法遭主管機關裁罰。 K. 報廢電腦程序控制作業。 |
|---|--|

3. 各項資安項目所採取的策略如下

制度規範

- 內部訂定資訊安全規範與管理制度，以規範本公司人員相關行為，定期或不定期檢視相關制度是否符合營運狀況及外在環境變遷，並依需求適時調整。

系統防護

- 為防範各種內/外部資安威脅，除採多層式網路架構設計外，更建置防火牆及防毒系統，以及帳號權限控管原則，以提升整體資訊環境之安全性。此外，為確保內部同仁之作業行為符合公司制度規範，亦設計內部控制管控機制，落實人員資訊安全管理措施。

人員訓練

- 不定期實施資訊安全相關宣導，藉以提升公司同仁資安知識與專業技能。

4. 2024年無發生與資訊相關的法律案件。

智慧財產管理

為保護研發資源、維持創新能量、強化競爭優勢，本公司持續推展智慧財產管理，維護得之不易的先進技術成果，提升企業獲利、達成營運目標、確保永續經營。

智慧財產執行情形

- 1 2014年制定「專利管理辦法」。
- 2 2017年將「專利管理辦法」修訂為「智慧財產權管理辦法」。
- 3 2019年修訂「專利獎金辦法」。
- 4 2024年專利教育訓練，內訓含外訓共35小時。

專利保護措施

專利管理措施主要包括：整合集團部門資源並進行專利管理、強化專利系統化等。針對專利權維護、侵權預防與風險因應，本公司與外部專利事務所密切合作，於專利申請時進行專利檢索，並定期追蹤同業最新技術狀況，及嚴防侵害他人專利權、有效抵禦專利訴訟。

在商標保護措施方面，本公司積極進行商標佈局以取得商標權之保護，因應市場擴張，隨時檢討相對應之註冊佈局，留意市場上有無混淆誤認之類似標章、表徵，以維護本公司商標權利。

04 環境永續

4.1 能源管理

4.2 溫室氣體管理

4.3 廢棄物管理

4.4 水資源管理

4.5 環保管制

4.6 永續供應鏈

4.7 產品品質

4.8 循環利用

4.9 健康及安全的職場

4.9.1 安全管理

4.9.2 職場安全教育訓練

4.9.3 職業災害統計

4.9.4 健康保護措施

4.9.5 友善辦公環境





亮 點

二岸三地均取得ISO 14001：2015環境管理系統之認證。

持續完成2025年集團組織邊界溫室氣體範疇一至範疇三碳盤查並取得ISO 14064-1：2018合理保證等級之第三方查證聲明書。

越南驛陞設有雨水回收利用機制，促進節約用水並提升水資源使用效率。

東莞驛國及江蘇驛盛廠區屋頂設有太陽能發電設備，有效減少電力碳排放

全球暖化引發的極端氣候日益頻繁，對人類生存環境帶來深遠衝擊與威脅。各國政府高度重視碳排放議題，並陸續訂立明確減碳目標與政策，如《京都議定書》、《巴黎協定》，以及近年的《格拉斯哥氣候協定》和COP27會議決議，均強調朝向「淨零排放」的全球共識與行動方向。本公司深刻體認氣候風險管理之迫切性，秉持保護地球、實踐企業社會責任的初衷，積極展開溫室氣體管理行動。

4.1 能源管理

驊陞集團主要生產產品為連接零組件、無線通訊零組件及汽車電子產品，在製程上使用的能源皆為電力。因業務逐漸拓展及增加，能耗量及用電量有增加的趨勢。集團仍持續推動節能管理，2025年江蘇驊盛透過車輛的合理調配、新能源汰換以及設備的節能改造，能耗持續有效控制，單位收入能耗降至三年最低，節能成效顯現。

本公司生產基地-江蘇驊盛配合客戶之要求，2022 年度在組織邊界內廠區屋頂裝設太陽能發電設備，並自同年10月1日起發電。外購電力（太陽能）：2023-2025 年期間市電及綠電的使用量逐年上升，主要係產能增加用電量的增加。統計2025年1月1日至12月31日廠內自用1,165,494 kWh，總計減少江蘇驊盛2025年 618.4110 tCO₂e排放。

另一生產基地-東莞驊國配合客戶之要求，2022 年度在組織邊界內廠區屋頂裝設太陽能發電設備，並自2023年1月起發電。經統計，2025年1月1日至12月31日總發電量1,047,586 kWh，總計減少東莞驊國2025年555.8491 tCO₂e排放。兩家廠區在2025年度透過太陽能自用發電，合計發電量達2,213,080 kWh，總共為公司減少了1,174.2602 tCO₂e的碳排放。

另關於越南驊陞，現已有運行太陽能路燈，內部統計2025年營運期間已累計發電度數共計7,948kwh。

此外，公司亦致力提升員工對氣候變遷與節能議題的認識，培育內部綠色人才，並於各廠區與辦公環境落實以下節能減碳措施：



除上述已實施的節能措施外，本公司亦將持續深化節能及減廢管理體系，短期規劃持續購置高效率低耗能設備、汰換老舊設備以提升能源使用效率；中期規劃導入ISO 50001能源管理系統、依循循環經濟提升回收利用率>30%、增加低碳能源車運具佔比>30%以及推動產品輕量化及小型化設計>3件/年；長期則規劃導入能源管理體系智能看板及持續推動前開節能減廢措施。相關減廢措施、廢棄物回收及循環利用成效可參考本報告書4.3及4.8章節。驊陞集團將持續為實現低碳轉型與永續發展目標而努力。

以下呈現集團近三年能源使用量：

1. 台灣驊陞

	2023		2024		2025	
	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
外購電力	740,363.00	2.67	706,818.00	2.55	691.2069	2.49
液化石油氣	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	0	0	0	0	0	0
柴油	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	0	0	0	0	0	0
組織內部 總能源消耗量	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
	2.67		2.55		2.49	

備註：換算單位為一度電換算為0.0036 GJ。

2. 東莞驊國

- (1) 外購電力(電力公司)：2023-2025 年期間市電使用量逐年上升，主要係產能增加因素。
(2) 液化石油氣：用量與能耗整體穩定，無太大變化。

	2023		2024		2025	
	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
外購電力	2,935,829.52	10,568.99	3,508,127.40	12,629.26	4,822,840.00	17,362.22
外購電力- 太陽能	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	1,050,124.00	3,780.45	1,011,340.50	3,640.83	1,047,586.50	3,771.31
液化石油氣	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	315.00	11.87	300.00	11.30	345.00	13.00
柴油	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	5,540.00	194.84	2,573.00	90.49	4,356.48	157.52
組織內部 總能源消耗量	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
	10,775.69		12,731.05		17,528.44	

備註：換算單位為一度電=0.0036 GJ；液化石油氣1 公斤約為1.818 公升；1 卡 (cal) 等於 4.186 焦耳，
柴油低位熱值為8,636 kcal/L(2026年2月10日環境部公告熱值)

單位: GJ; 仟元	總能源消耗量	總能源節約量
2023	14,926.94	-
2024	16,712.23	-1785.2864
2025	17,784.90	-1072.6707

3. 江蘇驊盛

- (1) 外購電力(電力公司)及外購電力(太陽能)：2023-2025 年期間市電及綠電的使用量逐年上升，主要係產能增加用電量的增加。
(2) 液化石油氣：用量與能耗整體穩定，無太大變化。
(3) 柴油：用量與能耗呈持續下降趨勢，降幅顯著，主要採用集中送貨以降低了柴油車的送貨頻率。

	2023		2024		2025	
	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
外購電力- 電力公司	3,192,175	11,491.83	3,667,610	13,203.40	3,726,126	13,414.05
外購電力- 太陽能	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	1,087,178	3,913.84	1,040,095	3,744.34	1,165,494	4,195.78
液化石油氣	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	190.89	7.19	190.89	7.19	190.89	7.19
柴油	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	1,607	56.51	1,051	36.96	770	27.85

備註：換算單位為一度電=0.0036 GJ；液化石油氣1 公斤約為1.818 公升；1 卡 (cal) 等於 4.186 焦耳，柴油低位熱值為8,636 kcal/L(2026年2月10日環境部公告熱值)

單位: GJ; 仟元	總能源消耗量	總能源節約量
2023	11,958.93	-
2024	13,594.54	-1635.6133
2025	13,765.85	-171.3063

4.2 溫室氣體管理

為強化溫室氣體管理深度與國際接軌，本公司於2022年度起委託具專業背景之外部ESG顧問團隊，攜手台灣、東莞及江蘇三地ESG推動窗口共同推進碳盤查作業，並完成第三方查證程序，正式編製溫室氣體盤查報告書與排放清冊。此舉不僅協助本公司全面掌握溫室氣體排放現況，評估潛在風險與責任，更進一步透過排放數據的會計與分析，挖掘具成本效益的減碳機會。

驊陞集團2025年度盤查範疇包括集團兩岸三地營運及製造基地，依排放來源分為直接與間接排放，直接排放是由各子公司公用設備使用之冷媒、二氧化碳滅火器、車輛油料使用等產生；間接溫室氣體排放則是來自於外購電力及太陽能自發自用。2025年及2024年本公司總部及主要生產基地之溫室氣體排放匯總如下：

集團各公司	範疇一	範疇二	範疇三	密集度(tCO ₂ e/百萬元)
年度：2025				
台灣驊陞	43.5170	322.7937	1,514.3797	10.48
東莞驊國	93.20	2,559.00	21,426.67	
江蘇驊盛	119.42	1,977.08	14,225.45	
集團總排放	256.1370	4,858.8737	37,166.4997	
年度：2024				
台灣驊陞	48.1667	335.0318	3,252.3675	9.57
東莞驊國	94.47	1,910.78	7,904.08	
江蘇驊盛	121.36	1,968.04	13,877.07	
集團總排放	263.9967	4,213.8518	25,033.5175	

註1：直接溫室氣體排放(類別1排放)：包含固定式設備之燃料燃燒及交通運輸上之移動燃燒源。總直接排放量為256.1370公噸CO₂e/年，約占總排放量之0.61%。

註2：使用能源間接溫室氣體排放(類別2排放)：主要排放源為外購電力，能源間接排放量為4,858.8737公噸CO₂e/年，約占總排放量之11.49%。

註3：運輸間接溫室氣體排放(類別3排放)：主要包括上下游原料及產品運輸，以及員工通勤及出差。總直接排放量為1,182.3466公噸CO₂e/年，約占總排放量之2.80%。

註4：使用原料間接溫室氣體排放(類別4排放)：主要包括上游原料採購及廢棄物處理。總直接排放量為35,984.1531公噸CO₂e/年，約占總排放量之85.11%。

註5：台灣地區電力排放係數引用能源局於2025年6月公告電力係數進行換算：0.467kg CO₂e/度。

註6：東莞驊國電力排放係數引用中國生態環境部2023年電力排放因子0.5306tCO₂e/MWh。

註7：江蘇驊盛電力引用中國生態環境部2023年電力排放因子0.5306tCO₂e/MWh。

註8：越南驊陞去年度營運年尚未滿一年，不列入此表呈現。

註9：2025年集團營收為4,035,592(新臺幣仟元)。

註10：密集度 = 溫室氣體排放總量 (tCO₂e) ÷ 當年度合併營收 (新臺幣百萬元)。單位為 tCO₂e / 新台幣百萬元營收。

各公司溫室氣體排放說明

1. 台灣驊陞

依據重大性鑑別結果，台灣驊陞鑑別之溫室氣體排放源與類別包含直接溫室氣體排放與移除量(類別1)、外部輸入能源的間接溫室氣體排放(類別2)、運輸產生的間接溫室氣體排放(類別3)、組織使用的產品帶來的間接溫室氣體排放(類別4)。

關於範疇一，本公司3年間變化不大。關於範疇二外購電力排放3年間亦無太大變動。主要溫室氣體排放量來自於類別4的購買商品產生之排放，係因營運作業特性為行政管理及少部分連接零組件、無線零組件及汽車零組件生產作業，關於能資源耗用來源則為辦公室及工廠設備等。整體而言，台灣驊陞溫室氣體排放略有波動，將持續精進溫室氣體排放強度減碳。

	2023			2024			2025		
範疇一 總排放量	公噸CO ₂ e			公噸CO ₂ e			公噸CO ₂ e		
	48.2210			48.1667			43.5170		

	2023			2024			2025		
外購電力	度	千度	公噸CO ₂ e	度	千度	公噸CO ₂ e	度	千度	公噸CO ₂ e
	740,363	740.363	365.7394	706,818	706.82	355.0318	691,206	691.21	322.7932

註：電力排碳係數2023年採用0.494公斤CO₂e/度，2024年採用0.474公斤CO₂e/度，2025年採用0.467公斤CO₂e/度。

	2023		2024		2025	
類別三	公噸CO ₂ e		公噸CO ₂ e		公噸CO ₂ e	
	77.651		82.5794		81.1966	
類別四	751.024		3,169.7881		1,433.1831	
範疇三總排放量	公噸CO ₂ e		公噸CO ₂ e		公噸CO ₂ e	
	828.675		3,252.3675		1,514.3797	

單位: 公噸CO ₂ e	總排放量	單位: 公噸CO ₂ e	總排放減少量
2023	1,242.636	NA	NA
2024	3,635.5660	2024	-2,392.93
2025	1,880.690	2025	1,754.876

2. 東莞驊國

關於範疇一，3年間整體排放變化及影響不大，於未來減碳規劃方面，將持續更換電動車取代油車。關於範疇二，外購電力主要因公司業績成長帶動用電需求上升而有波動。整體而言，溫室氣體排放上升主要歸因為受營業規模擴張影響，類別4購買貨物隨業績成長上升所致。公司將持續推動減量措施，包括柴油與車用汽油用量優化、用電效率提升等。

	2023			2024			2025		
範疇一 總排放量	公噸CO ₂ e			公噸CO ₂ e			公噸CO ₂ e		
	101.67			94.47			93.20		

	2023			2024			2025		
外購電力	度	千度	公噸CO ₂ e	度	千度	公噸CO ₂ e	度	千度	公噸CO ₂ e
	2,935,830	2,935.83	1,744.47	3,508,127	3,508.13	1,910.78	4,822,840	4,822.84	2,559.00

註：另有2025年使用綠電1,047.586MWh。

	2023			2024			2025		
	公噸CO ₂ e			公噸CO ₂ e			公噸CO ₂ e		
類別三	119.532			408.9600			445.41		
類別四	3,471.987			7,495.1300			20,981.26		
範疇三總排放量	公噸CO ₂ e			公噸CO ₂ e			公噸CO ₂ e		
	3,591.52			7,904.09			21,426.67		

單位：公噸CO ₂ e	總排放量	單位：公噸CO ₂ e	總排放減少量
2023	5,437.66	NA	NA
2024	9,909.33	2024	-4,471.67
2025	24,078.87	2025	14,169.54

3. 江蘇驊盛

關於範疇一，3年間整體排放變化及影響不大。關於範疇二，外購電力主要因公司業績成長帶動用電需求上升而有些微成長。範疇三總排放量呈逐年上升趨勢，主要受上下游供應鏈等其他間接排放來源增長影響。公司持續推動減量措施，包括柴油與車用汽油用量優化、用電效率提升等，持續降低排放增加速度。

	2023	2024	2025
範疇一 總排放量	公噸CO ₂ e	公噸CO ₂ e	公噸CO ₂ e
	116.73	121.36	119.42

	2023			2024			2025		
外購電力	度	千度	公噸CO ₂ e	度	千度	公噸CO ₂ e	度	千度	公噸CO ₂ e
	3,192,175	3,192.18	1,777.403	3,667,610	3,667.61	1968.0400	3,726,126	3,726.13	1977.08

註：另有2025年使用綠電1,165.494MWh。

	2023	2024	2025
	公噸CO ₂ e	公噸CO ₂ e	公噸CO ₂ e
類別三	262.850	497.7200	655.74
類別四	13,441.297	13,379.3500	13,569.71
範疇三總排放量	公噸CO ₂ e		
	13,704.15	13,877.07	14,225.45

單位：公噸CO ₂ e	總排放量	單位：公噸CO ₂ e	總排放減少量
2023	15,598.281	NA	NA
2024	15,966.47	2024	-368.19
2025	16,321.95	2025	-355.48

驊陞科技未來持續規劃相關節能減碳措施，以呼應客戶要求以及響應全球減碳議題。

4.3 廢棄物管理

驛陞科技秉持珍惜資源與環境友善的理念，持續完善廢棄物分類與妥善管理作法。針對不同營運據點的實際需求，於台灣、東莞及昆山廠區分別建立「廢棄物管理程序」、「固體廢棄物管理規定」及「固體廢棄物管理作業規範」，以規劃與引導各項廢棄物處理流程更加符合在地法規與環保原則。透過這些制度化措施，公司期望穩步推動資源再利用與減量目標，為環境保護與企業永續發展奠定良好基礎。

分別統計如下：

1. 台灣驛陞

公噸	廢棄物項目	2023	2024	2025	處理方式	離場/現場處理
有害事業廢棄物	有機溶劑廢物	未統計	0.00	0.00	貯存	離場
	廢抹布/手套	未統計	0.00	0.00	貯存	離場
	廢包裝容器	未統計	0.00	0.00	貯存	離場
	廢清洗劑	未統計	0.00	0.00	焚燒	離場
	廢活性炭	未統計	0.00	0.00	焚燒	離場
	廢液壓油	未統計	0.00	0.00	焚燒	離場
	廢電路板邊	未統計	0.00	0.00	收集處理	離場
	小計	0.00	0.00	0.00	-	-
一般事業廢棄物	廢紙	0.00	0.00	3.36	水消	離場
	無害單一廢金屬-廢core	0.00	0.38	0.00	掩埋	離場
	廢塑膠	0.00	0.00	2.95	回收	離場
	小計	-	0.38	6.31	-	-
總計		-	0.38	6.31	-	-

2. 東莞驛國

公噸	廢棄物項目	2023	2024	2025	處理方式	離場/現場處理
有害事業廢棄物	危廢	1.6	1.6	1.6	焚化	離場
可回收廢棄物	廢紙皮、木板板、辦公家具	7.2	8.6	8.7	回收	離場
	廢銅板邊角廢料	138.0	173.0	81.0	回收	離場
	廢塑膠	34.0	41.0	6.0	回收	離場
一般事業廢棄物	生活垃圾	54.0	42.5	81.3	焚化	離場
總計		234.8	266.7	178.6	-	-

危害廢棄物維持在1.6公噸，其餘一般事業廢棄物略有波動，整體而言廢棄物以廢銅板邊角廢料為大宗。

3. 江蘇驊盛

- (1) 有害事業廢棄物三年產生量穩定維持在 6 公噸左右，以 HW49 廢容器、廢板邊為主，全數委外焚燒處理，符合法規規範，整體產生量呈下降趨勢。
- (2) 可回收廢棄物以廢塑料為主，三年產生量呈上升趨勢，主要為生產訂單的增加致使廢塑料增加。
- (3) 一般事業廢棄物以工業垃圾、廚餘、生活垃圾為主，2025 年因廚餘量增加，整體產生量回升至 110.68 公噸；其中工業垃圾與生活垃圾採焚燒處理，廚餘採再生處理，處理方式均符合環保要求。
- (4) 以上所有廢棄物均委由合格廠商處理，未違規排放。

公噸	廢棄物項目	2023	2024	2025	處理方式	離場/現場處理
有害事業廢棄物	HW49其他廢棄物(廢容器、廢活性炭)	1.26	1.11	1.22	焚燒	離場
	HW49其他廢棄物(廢板邊)	4.89	4.78	4.52	焚燒	離場
	HW09 油/水、煙/水混合物或乳化液(廢切削液、廢冷卻液)	0.03	0.03	0.07	焚燒	離場
	HW08廢礦物油與含礦物油廢物(廢液壓油)	0.15	0.09	0.07	焚燒	離場
	HW06廢有機溶劑與含有機溶劑廢物 (清洗波峰焊載具、印刷機鋼網、焊錫機治具的廢清洗劑廢液)	0.28	0.45	0.18	焚燒	離場
	小計	6.61	6.46	6.06	-	-
可回收廢棄物	廢五金接插件	1.00	2.13	1.69	回收	離場
	廢銅	1.80	2.42	3.68	回收	離場
	廢線	4.93	5.07	4.51	回收	離場
	廢線皮	2.56	1.67	1.67	回收	離場
	廢膠料	21.22	29.16	28.93	回收	離場
	小計	31.51	40.44	40.48		
一般事業廢棄物	工業垃圾	38.72	31.03	27.68	焚燒	離場
	廚餘	40.00	20.00	55.00	再生處理	離場
	生活垃圾	19.00	36.00	28.00	焚燒	離場
	小計	97.72	87.03	110.68	-	-
總計		135.84	133.94	157.22	-	-

4.4 水資源管理

驊陞科技重視水資源管理，並在台灣、東莞、昆山，分別建立：「水資源程序」、「生活污水排放管理規定」、「廢水管理作業規範」。透過制度化管理與地區因地制宜的作法，公司不僅確保水資源使用效率與廢水處理合規性，也積極降低對環境的衝擊，展現對永續發展與企業社會責任的具體承諾。驊陞集團皆為自來水公司供應之自來水，統計如下：

1. 臺灣驊陞

公司台灣總部位於科技產業園區內，供水由台灣自來水公司提供，污水排放則採用園區統一之公共污水下水道系統進行收集與處理，由園區管理單位負責後續處理及排放管理。本公司無獨立排放口，亦未直接將廢(污)水排放至地表水體、地下水或海洋，因此無法單獨計算排水量數據。所有生活污水及相關排水均依園區規範納入集中處理系統，並符合相關環境法規及園區管理要求。

單位：ML(百萬公升)	具水資源壓力地區取水量	取水總量
2023	無	未統計
	無	
2024	無	1.392
	無	
2025	無	1.584
	無	

2. 東莞驊國

取水來自第三方用水，無生產性用水故無排水量

單位：ML(百萬公升)	具水資源壓力地區取水量	取水總量
2023	無	39.665
	無	
2024	無	43.401
	無	
2025	無	47.644
	無	

3. 江蘇驊盛

取水來自市政供水(自來水)，取水量增加主要因業務訂單量增加、員工數量的增加所致，排水水質均符合排放標準。

單位：ML(百萬公升)	具水資源壓力地區取水量	取水總量
2023	無	0.013
	無	
2024	無	0.013
	無	
2025	無	0.016
	無	

越南驊陞雨水回收系統

越南驊陞於 2024 年廠區建設規劃階段，即主動響應越南政府推動綠色智慧工業區之政策方向，將節水管理與水資源循環再利用納入廠區整體設計，規劃建置雨水回收系統，以降低對自來水資源之依賴並提升營運韌性。2024 年完成系統規劃及基礎設施建置後，自 2025 年起正式納入日常營運管理。該系統透過廠房屋頂及廠區排水口蒐集雨水，並將回收雨水導入儲存槽及水塔系統進行儲存與調配，主要應用於廠區衛生間沖洗及綠化帶與景觀植栽澆灌等用途。為提升水資源使用效率，廠區採行「雨水優先使用」原則，當雨水儲量不足時再自動切換至自來水供應，以確保營運不中斷。未來將持續蒐集及統計雨水回收與使用數據，據以量化節水成效、評估水資源使用效率提升情形，並作為 ESG 資訊揭露、永續報告編製及後續節水優化措施推動之重要依據。

4.5 環保管制

為防止及減緩因企業營運所造成的環境衝擊，驊陞集團依法購置符合安全標準之設備及設置污染防制設施，並聘雇專責人員及設立專責單位，且導入ISO 14001：2015環境管理系統，對於主管機關查核發現之缺失，亦秉持誠意竭力改善以符合相關法令要求，訂定相關改善目標並定期檢視後改善措施之有效性。2025年間驊陞集團無違反環境法律及/或法規之情事。

4.6 永續供應鏈

為防止及減緩因企業營運所造成的環境衝擊，驊陞集團依法購置符合安全標準之設備及設置污染防制設施，並聘雇專責人員及設立專責單位，且導入ISO 14001：2015環境管理系統，對於主管機關查核發現之缺失，亦秉持誠意竭力改善以符合相關法令要求，訂定相關改善目標並定期檢視後改善措施之有效性。2025年間驊陞集團無違反環境法律及/或法規之情事。

亮點

構建完善的供應商管理體系，助力供應商的健康發展，並與供應商形成利益、價值觀和命運的共同體。

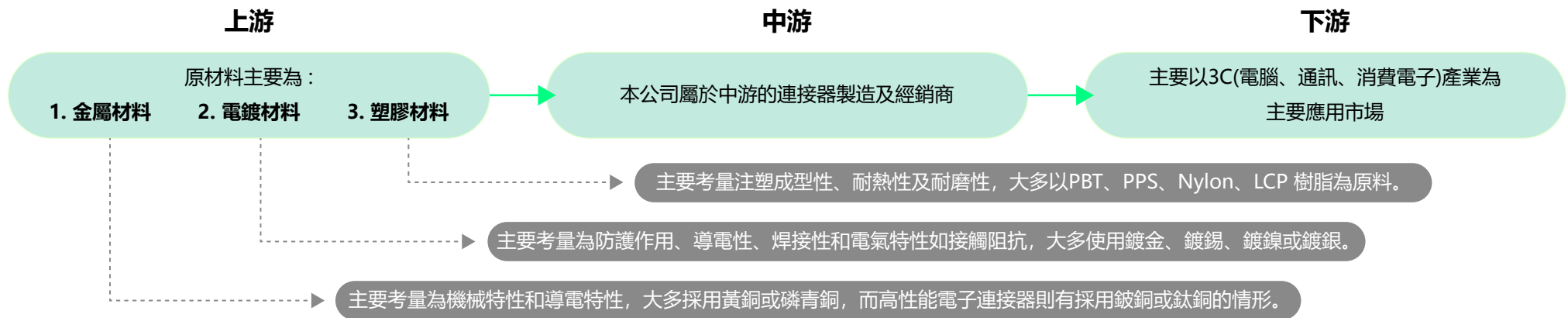
建立材料循環使用機制，促進循環利用。

要求供應商簽署《供應商環境品質要求》、《供應商環保產品保證書》、《無衝突礦產承諾》，宣告本公司盡力友善環境。



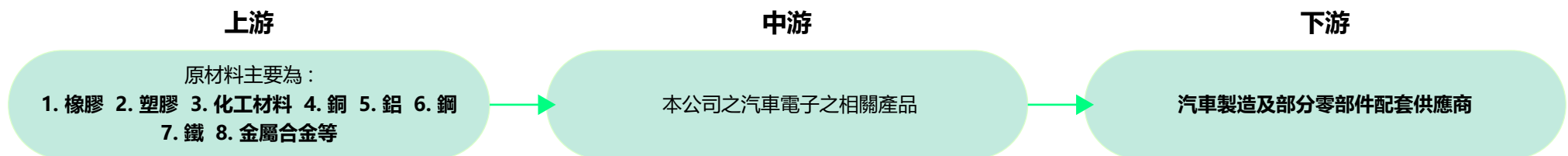
1. 供應鏈概況

連接零組件及無線產品



近來，由於環保議題加入，和全球原物料成本急劇上漲，因此，選用適當的材料或是改變產品設計便得更重要。WIESON已建立材料循環使用機制，塑膠水口、原物料等直接或間接回收，並在此基礎上積極擴大環保產品的使用，包括但不限于環保紙箱/紙袋、可溶解PE袋、再生木托盤等。

汽車電子產品



隨著全球環境問題的日益嚴峻，人們對於可持續發展的重要性有了更深刻的認識。作為主要的交通工具，汽車在環保議題中扮演著重要的角色。而汽車零部件作為汽車的核心組成部分，在推動汽車行業可持續發展方面也發揮著重要的貢獻，汽車零部件的材料選擇也對環保有著重要影響。優質的汽車零部件採用環保材料，如可回收材料、低污染材料等，能夠減少對環境的損害，並降低資源消耗，同時，為降低原物料成本、原物料短缺或是品質改善等因素，公司進行替代料評估方案，由採購部門會同研發、製程、工程等部門，提前與客戶協商進行替代料導入，以避免供應鏈中斷事件發生。我們持續致力驅動與供應鏈的正向循環，充分溝通並互相合作。

2. 供應商管理

將合作共贏、信守承諾、公平公正作為供應商建設的基本理念，致力於與供應商建立互利協同、共同發展的友好關係，積極支持供應商發展、維護供應商合法權益，通過構建完善的供應商管理體系，助力供應商的健康發展，並與供應商形成利益、價值觀和命運的共同體。

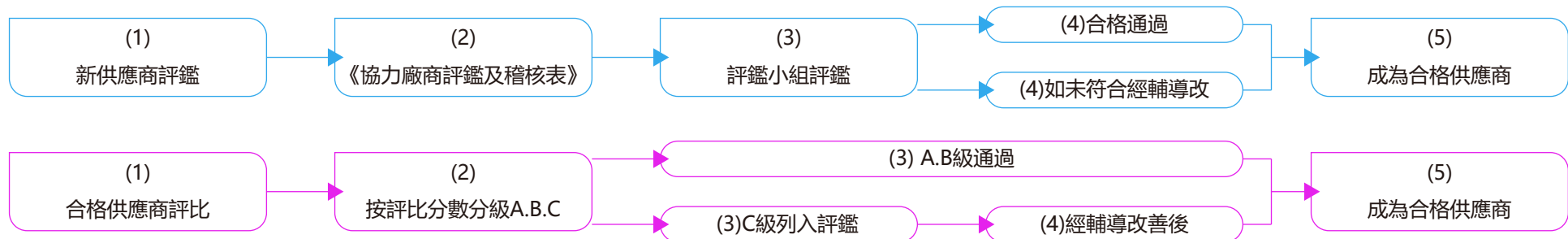
本公司訂有《採購管理程序》之辦法，對於供應商是否符合環保及安全等進行實際評估，供應商過去有無影響環境與社會之紀錄，亦是重要評估指標。驊陞要求簽回WIESON環保規範簽收函，確保已收到並了解環保規範，並簽屬供應商環保產品保證書，保證交貨產品皆符合環保規範。對關鍵商品有特殊製造能力之供應商，以確保所採購之料件符合適質、適價、適時、適地及適量的原則。

政策方向

社會面(S)：《供應商合約》明定從業道德規範與行為準則要求供應商遵循，以符合人權、衝突礦產規範，持續進行永續風險評估。

環境面(E)：要求供應商簽屬《供應商環境品質要求》、《供應商環保產品保證書》、《無衝突礦產承諾》，除宣告本公司盡力友善環境，亦透過該文件要求供應商夥伴共同落實，驊陞環境政策方針『資源開發』『合理利用』『法律法規』『嚴格遵守』『汙染預防』『治理結合』『環境保護』『持續改進』。

供應商管理流程圖



驊陞科技已建立供應商行為準則與企業社會責任要求，優先與具環保、安全及社會責任績效良好之供應商合作。

1. 台灣驊陞

供應商ESG稽核		2023	2024	2025
供應商家數		15	21	23
供應商ESG稽核	承諾書回簽家數	7	13	20
	供應商評鑑家數	3	5	6
整體供應商ESG稽核率		20%	23.8%	26.1%

備註：臺灣驊陞因非工廠出貨性質，此表供應商家數係以主要供應商為主；整體供應商ESG稽核率為供應商評鑑家數/供應商家數*100%。

2. 東莞驊國

供應商ESG稽核		2023	2024	2025
供應商家數		258	272	269
供應商ESG稽核	承諾書回簽家數	19	39	27
	供應商評鑑家數	19	38	50
整體供應商ESG稽核率		7.4%	14.0%	18.6%

備註：整體供應商ESG稽核率為供應商評鑑家數/供應商家數*100%。

3. 江蘇驊盛

供應商ESG稽核		2023	2024	2025
供應商家數		276	247	277
供應商ESG稽核	承諾書回簽家數	10	2	6
	供應商評鑑家數	21	23	23
整體供應商ESG稽核率		7.6%	9.3%	8.3%

備註：整體供應商ESG稽核率為供應商評鑑家數/供應商家數*100%。

3. 新供應商評鑑

《採購管理程序》之辦法由採購單位提供供應商評鑑申請，經核准通過後，依據《協力廠商評鑑及稽核表》各評鑑及稽核項目，由主要評鑑小組成員：採購、工程、品保，對供應商之製造、品質管理能力、倉儲管理、安全衛生管理、產品是否符合環境管理物質需求及企業社會責任等實地進行評估。

1. 合格之供應商者，權責部門需要求供應商提供相關營業登記資料，銀行付款通知書、並簽回《供應商合約》、《廉潔承諾書》、《供應商環境品質要求》、《供應商環保產品保證書》、《Wieson環保規範》、《無衝突礦產承諾》。
2. 主要供應商皆須通過ISO 9001：2015之認證，未通過認證者應提驗證計畫。而汽車電子產品之主要供貨商需要通過IATF 16949認證，而未通過認證者亦應提驗證計畫。

合格供應商評鑑：

1. 年度評鑑，針對C 級：中高風險供應商列入下年度評鑑。
2. 不定期評鑑，依重大品質突發狀況進行評鑑。

如定期或不定期稽核評為不合格之供應商，且經過三個月的輔導改善仍無效將取消供應商資格。

1. 台灣驊陞

單位：家；百分比	新增供應商數	經由環境及社會標準篩選之新增供應商數	經由環境及社會標準篩選之新增供應商佔新增供應商比
2023	1	1	100.00%
2024	2	2	100.00%
2025	2	2	100.00%

3. 江蘇驊盛

單位：家；百分比	新增供應商數	經由環境及社會標準篩選之新增供應商數	經由環境及社會標準篩選之新增供應商佔新增供應商比
2023	11	11	100.00%
2024	8	8	100.00%
2025	12	12	100.00%

2. 東莞驊國

單位：家；百分比	新增供應商數	經由環境及社會標準篩選之新增供應商數	經由環境及社會標準篩選之新增供應商佔新增供應商比
2023	2	2	100.00%
2024	19	19	100.00%
2025	10	10	100.00%

公司嚴格遵循《供應商管理作業規範》要求，對所有新入供應商執行全面且嚴謹的審核程序。在此基礎上，已明確將環境保護與社會責任兩大條款列為規範中的強制性審查項目，確保每一家潛在合作夥伴從源頭即符合可持續發展的基本門檻。

此舉不僅是對公司自身ESG承諾的具體落實，更旨在引領供應鏈夥伴共同響應與實踐相關政策，形成正向循環的綠色生態系。我們期望透過嚴謹的准入機制，逐步提升整體供應鏈的環境與社會績效，攜手邁向永續共榮的未來。

4. 在地採購

關於本公司生產策略供應鏈的佈局，所有原物料的採購均以當地化為主要考量，提升採購、交貨的實質效益，並可就近積極與廠商合作。本公司亦秉持著永續發展之精神及減輕不必要之資源消耗，致力朝向在地採購之理念，並以最適化採購及降低製程損耗，減少原物料之碳足跡。促進供應鏈永續力將永續發展納入供應商管理機制，與合作供應夥伴共同提升永續管理、品質、環安衛等面向，以扶植台灣本地廠商為重，落實在地採購，追求產業共好。本公司2025年度各生產基地原物料之在地採購比例如下表所示：

1. 台灣驛陞

	2023 年	2024 年	2025 年
當地供應商家數佔比	95%	96%	98%
當地採購金額佔比	97.3%	98.4%	99.4%

2. 東莞驛國

	2023 年	2024 年	2025 年
當地供應商家數佔比	83.6%	84.6%	82.2%
當地採購金額佔比	90.4%	91.9%	93.4%

3. 江蘇驛盛

	2023 年	2024 年	2025 年
當地供應商家數佔比	96.7%	97.2%	97.5%
當地採購金額佔比	99.2%	98.8%	98.8%

註：本報告書目前將當地代理商納入在地採購合併計算。

5. 禁限物質使用

本公司制定《WIESON環保規範》，要求供應商交付的產品嚴格遵守環保物質的法規及政策，如歐盟法規(如RoHS及WEEE指令)及客戶的相關要求(如REACH)。本公司設計、製造的產品所使用的原材料、半成品、成品、包裝材料、輔助材料、耗材及外購品等，如本規範中未明確規定的物質或用途，而本公司之客戶或法規中已經明確禁止使用或限制使用，仍請客戶遵照法規執行。

歐盟於2003年通過RoHS與指令之後，以SONY及DELL等為首的國際大廠所帶動的產品環保要求管理行動，打破過去產品以安規、可靠度為主的產品規格，新增產品環保規格，相對而來是一系列針對產品所含原材料的綠色要求。針對此點，本公司針對所交易之供應商材料已完整的產品物質調查，要求所有協力廠商配合，簽訂《供應商環保產品保證書》，並提供交易產品之RoHS報告及客戶要求的相關資料，強化供應商對社會與環境的正面影響，以此作為本公司選擇供應商的必要依據。

雖然本公司並未納入IEC 62474規範框架，但對於IEC 62474規範的物質，摒除部分管控物質用途非公司產品應用範圍，無鹵素規格的產品可100% 滿足IEC 62474 的規範。

6. 衝突礦產管理

本公司詳實調查確保產品與供應鏈不含衝突礦石確保金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、鈷(Co)、錫(Sn)這類金屬並非透過無政府軍團或非法集團，由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採或是循非法走私途徑取得。

此外，下列國家出口之金屬皆不符合「無衝突規範」：剛果民主共和國(DRC)、盧安達(Rwanda)、烏干達(Uganda)、蒲隆地(Burundi)、坦尚尼亞(Tanzania)、肯亞(Kenya) (聯合國安全理事會認定上述國家皆為剛果礦脈之礦產)。

7. 原物料使用

本公司連接器(線)及無線產品主係以3C消費性電子產品為主，從研發設計、採購、生產，以環境安全與品質可靠度為優先考量，在此以消費使用者安全及權益考量前提下，設計訂定之規格及選用物料以正廠為採購之對象，來確保產品之合規性。

4.7 產品品質

為客戶提供可靠產品與服務是本公司的核心競爭力，多年來我們秉持滿足品質優先、交期準確、持續改善、客戶滿意之品質政策，以最高規格為客戶提供品質保證。依品質政策之實質精神，持續不斷改善公司產品品質，並根據政策擬定相對應之品質目標，藉由量化指標與目標以確保產品品質得符合客戶期望，作為整體品質管制系統運作績效。每年我們都會依據公司整體營業方針及品質目標作業，於管理審查中設定及檢討年度品質目標，並嚴格要求相關部門配合執行及檢討追蹤。

本公司的品質政策



品質嚴

品質是企業的生命



交期準確

按期交貨是企業的信譽



持續改善

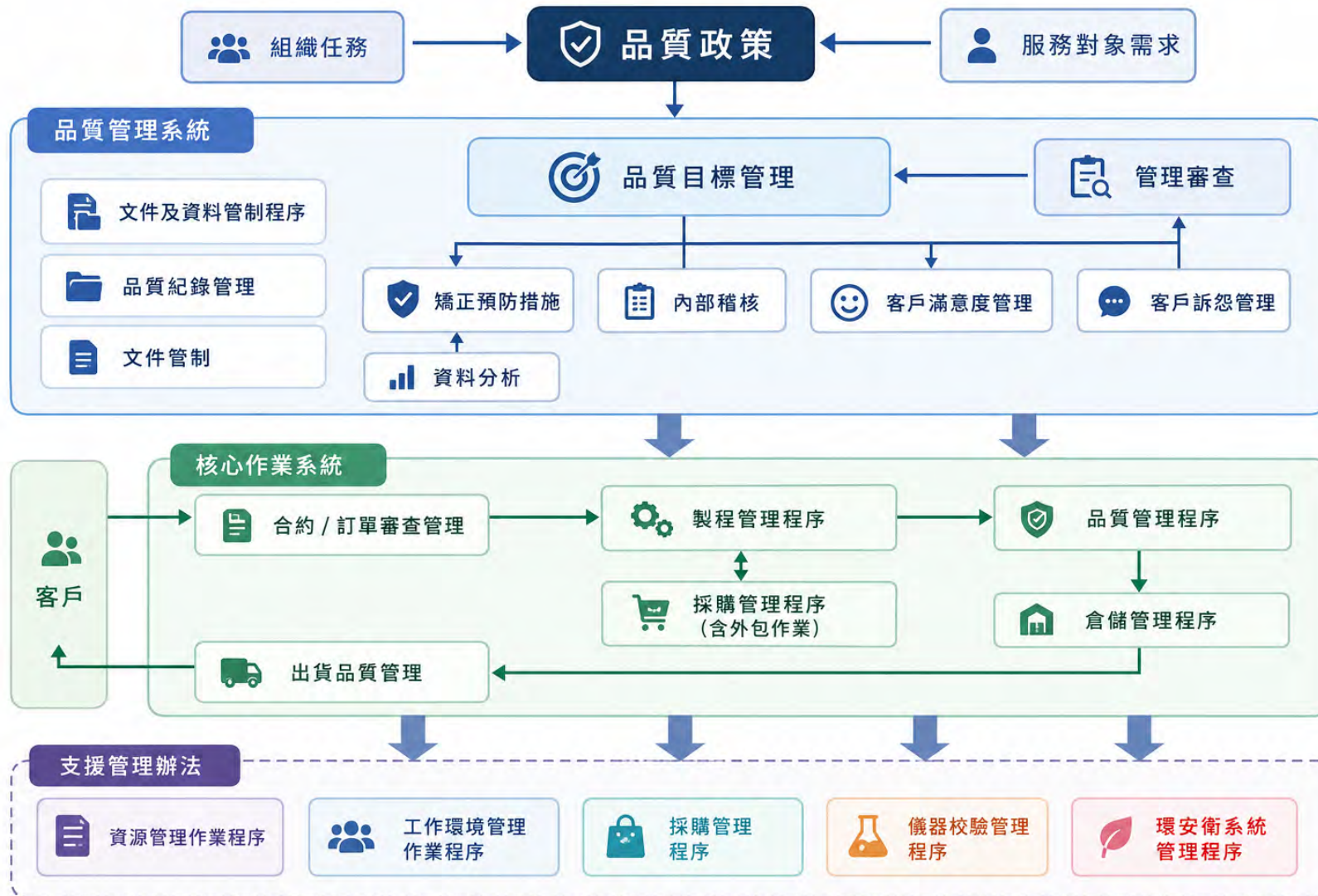
持續改善以追求卓越



客戶滿意

客戶滿意是永續經營之本

產品品質運作管理流程



4.8 循環利用

驊陞科技積極推動循環經濟，落實環保包材減量與資源再利用。針對內部作業流程進行優化，例如沖壓課已全面改用塑膠盤取代紙盤及紙箱包材，大幅減少一次性紙類資源的使用；同時，資材物流處也透過與供應商合作，推動包材回收再利用計畫，並逐步導入可降解袋及紙棧板等永續材料，降低對環境的衝擊與成本支出。此系列改善措施不僅減少資源耗費與碳排放，也展現驊陞科技在循環經濟上的實踐決心。

1. 台灣驊陞

2025年間尚無統計

2. 東莞驊國

產品類別隨業績變動，2025年訂單量較大，年度差異區別較明顯。

單位：噸	採購可再生物料			物料使用總量
	廢塑料	廢銅	不鏽鋼廢料	
2023	115.0	180.8	0.0	662.2
2024	237.9	178.2	83.5	1220.2
2025	113.9	274.7	114.0	502.6

註：資料來源為內部統計資料。

單位：噸	使用回收再利用的物料總量	物料使用總量	使用之回收再利用的物料百分比
2023	13.3	59.8	22%
2024	12.1	90.8	13%
2025	10.6	217.9	5%

註：資料來源為內部統計資料。

3. 江蘇驊盛

應公司產品類別進行材料採買及使用消耗，其中2023年線束類產品需求量大，從2024年開始逐步轉換為充電座，天線類產品需求量大，所以隨之所需的材料用量也有發生了變化。

單位：噸	採購可再生物料	物料使用總量
	膠料	
2023	47.1	1,800.6
2024	59.2	1,512.4
2025	117.5	1,290.4

註：資料來源為內部統計資料。

循環利用方面，總體2023年~2025年物料使用量每年都在增量，回收再利用物料按公司產品類別進行回收再使用。

單位：噸	使用回收再利用的物料總量	物料使用總量	使用之回收再利用的物料百分比
2023	14.1	47.1	30%
2024	16.6	59.2	28%
2025	21.7	117.5	18%

註：資料來源為內部統計資料。

售出之產品總量按所使用回收包材的產品出貨總重量進行統計，2023年及2024年所使用回收包裝的產品相對2025年較少，2025年開始在原來客戶要求包規基本上又增加了幾家客戶，而且隨著出貨量的增加，較2023年及2024年客戶返回包材的頻次也有所提升。

單位：噸	回收之產品及其包材總量	售出之產品總量	回收產品及其包材的百分比
2023	14.8	52.1	28%
2024	30.6	91.0	34%
2025	115.4	230.4	50%

註：資料來源為內部統計資料。

4.9 健康及安全的職場

我們關心員工身心幸福，積極營造組織內部友好且多元包容的工作氛圍，全力打造無歧視和零騷擾的職場環境。

4.9.1 職業安全衛生管理

職場健康與安全管理

本公司重視員工的安全與健康，為有效管理與環境安全衛生相關之活動、產品及服務，除依據各地勞動與安全相關法規建構管理機制外，亦積極強化內部管理作為，致力於打造健康、安全且永續的工作環境。

員工健康照護與預防措施

為積極維護員工身心健康，公司每年定期為全體員工辦理健康檢查，並全額補助新進人員之體格檢查費用。除完全符合法規規定外，檢查頻率與項目內容亦超越法定標準，展現對員工健康的高度關注。

1. 臺灣驛陞

(1) 職業安全衛生管理系統與法規遵循

- ◆ 本公司遵循職業安全衛生相關法令規範
- ◆ 辦公區域符合相關勞工安全衛生規範
- ◆ 定期進行環境安全與衛生檢測，以確保作業環境安全

(2) 危害辨識與風險管理

- ◆ 公司已進行基本危害辨識與管理措施，並透過張貼工作準則及環安相關公告進行宣導
- ◆ 透過定期環安檢測作為風險控管手段
- ◆ 職業事故管理
- ◆ 公司目前未發生職業安全事故
- ◆ 設有駐廠醫護人員，提供必要之健康與醫療協助

(3) 安全衛生教育訓練

- ◆ 公司提供以下職安相關訓練與宣導：安全與衛生教育訓練、工作安全宣導
- ◆ 所有訓練與宣導均為免費提供
- ◆ 訓練成效透過現場監督人員進行查核與督導，以確認實際執行情形

(4) 員工身心健康關懷

- ◆ 定期召開勞資會議，維持每季雙向溝通平台，積極將員工身心健康、職場安全、以及友善工作環境等實質議題納入議程，保障員工合法經由法律與協議成立之權益
- ◆ 全面性健康促進活動，透過專業健康檢查、多元化健康講座與社團活動，全方位提升員工整體身心健康，促進全體同仁之生產力與就業福祉
- ◆ 依法配置專業駐廠醫師與專職職業衛生護理人員，依據年度員工健康檢查結果，由駐廠醫護進行異常項目追蹤與一對一健康指導，針對高風險族群實施限制工作或職務調整等關懷措施，落實疾病預防與職場健康促進。

[4.1 能源管理](#) / [4.2 溫室氣體管理](#) / [4.3 廢棄物管理](#) / [4.4 水資源管理](#) / [4.5 環保管制](#) / [4.6 永續供應鏈](#) / [4.7 產品品質](#) / [4.8 循環利用](#) / [4.9 健康及安全的職場](#)
[4.9.1 職業安全衛生管理](#) / [4.9.2 職場安全教育訓練](#) / [4.9.3 職業災害統計](#) / [4.9.4 健康保護措施](#) / [4.9.5 友善辦公環境](#)

江蘇驊盛公司設有職業安全委員會，會議由安全委員會組織舉辦，由安全負責人組織召開，每季召開一次，參與人員：負責人、事業處主管、部門主管、人事等相關人員，會議主題上季度工作複盤，本季度工作部署，包括內容：政府政策宣達學習、風險管控隱患排查工作、教育訓練安排、工傷事故回顧學習。應有職安訓練課程培訓主要包含三級安全培訓、二級安全培訓、消防安全知識、設備安全操作規程、勞動防護、風險識別、事故管理等涉及職業安全方面的培訓，培訓的效果驗證一般透過現場提問、筆試、問卷等多種方式進行，定期對全廠人員進行一次應急響應流程培訓、避難引導、化學品防洩漏等應急練習方面的演練時間與工作人員。

自2022年起，江蘇驊盛開始規劃導入國際職業安全衛生管理系統 ISO 45001：2018，以提升系統化的職業安全與健康管理效能，並於2024年成功取得ISO 45001：2018管理體系認證。公司至導入ISO45001：2018管理系統以來，每年對職業危險因子都會進行識別以及風險評估，評估類別分為低風險、一般風險、較大風險、重大風險四個等級，參照文件《危險源辨識及風險評價控制程序》執行。透過事故分類、事故控制、事故調查、事故處理以及事故統計上報幾個過程來調查職業事故，參照文件《事故、未遂事故控制程序》執行。此外，本公司已建立職業安全重大問題的記錄、檢討及改善紀錄完整留存。同時，公司運用業務影響力，針對廠商、供應商等合作方實施職安與有害物質管理評估，主動預防及減緩來自合作鏈之潛在職安風險，確保整體作業環境安全。

2025年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者			
管理系統/法令	檢查類型	人數	比例
職業安全衛生法	內部稽核	406	100%
	勞動檢查	406	100%
ISO 45001：2018	內部稽核	406	100%
	外部查證	406	100%

為確保各廠區作業安全及符合法規要求，WIESON集團持續推動職業安全衛生及特種作業人員資格培訓，各廠區依法配置職業安全衛生管理、消防管理、危險化學品管理、急救人員及各項特種作業操作資格。2025年全集團共持有64張法定專業證照，較2023年的48張增加33%，其中以江蘇驊盛持續強化危險化學品、消防及特種作業等專業能力最為顯著，展現公司持續提升安全管理量能及風險預防能力。

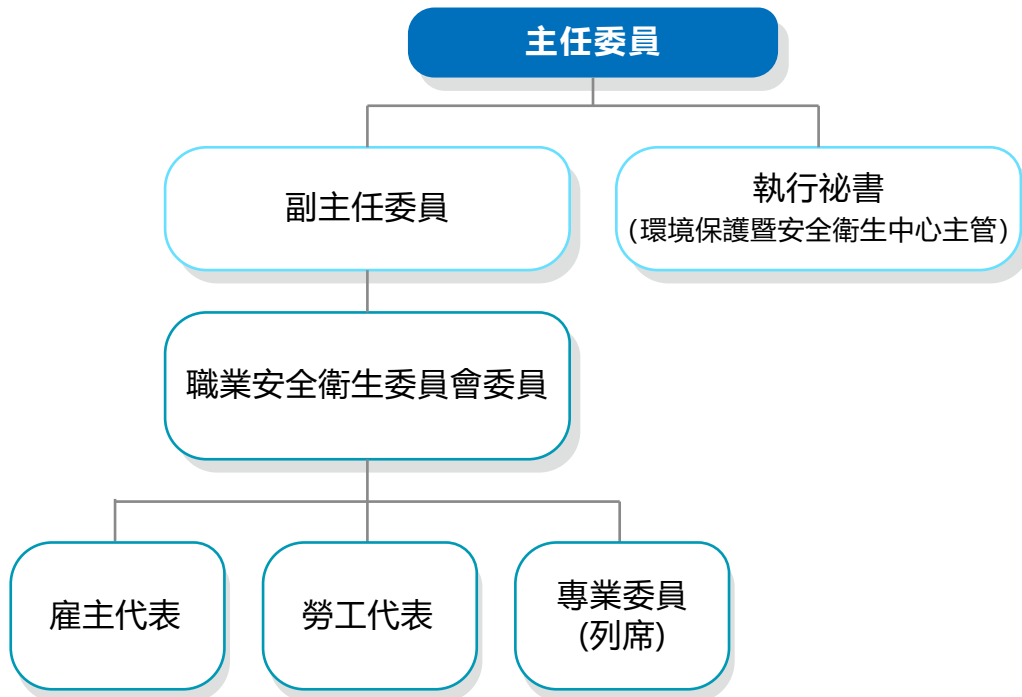
各公司職業安全衛生及特種作業證照統計

公司別	證照名稱	2023年	2024年	2025年
驊陞科技	甲種職業安全衛生業務主管	1	1	2
	職業安全衛生管理員	1	1	1
	有機溶劑作業主管	1	1	1
	防火管理員	1	2	1
	急救人員	4	4	5
	小計	8	9	10
江蘇驊盛 車用電子	安全負責人證	1	1	1
	安全管理員	7	7	7
	職業衛生負責人	1	1	1
	職業衛生管理員	3	3	3
	放射工作證	2	3	3
	特種設備安全管理（電梯）	1	3	2
	特種作業 - 叉車司機	0	0	1
	特種作業 - 高空作業	0	3	3
	危險化學品從業人員資格證	3	6	6
	消防設施操作員	1	2	4
	壓力容器管理員	1	1	1
	有限空間作業監護員	0	1	1
	有限空間作業人員	0	1	1
	應急救護員	3	3	3
	小計	23	35	37
東莞驊國電子	安全生產管理員	1	1	1
	電工證（低壓電工作業）	1	1	1
	叉車操作證	2	2	2
	門式起重機操作證	2	2	2
	危化從業人員	1	1	1
	危險化學品安全作業證	1	1	1
	生產經營單位主要負責人	1	1	1
	職業衛生管理人員	1	1	1
	應急救護員	7	7	7
	小計	17	17	17
全集團合計	所有職業安全衛生及特種作業證照	48	61	64

4.1 能源管理 / 4.2 溫室氣體管理 / 4.3 廢棄物管理 / 4.4 水資源管理 / 4.5 環保管制 / 4.6 永續供應鏈 / 4.7 產品品質 / 4.8 循環利用 / 4.9 健康及安全的職場

4.9.1 職業安全衛生管理 / 4.9.2 職場安全教育訓練 / 4.9.3 職業災害統計 / 4.9.4 健康保護措施 / 4.9.5 友善辦公環境

職業安全衛生委員會組織圖



備註：集團公司於2023-2025年間未設置職業安全衛生委員會之委員會，故無委員人數可供揭露，預計於2026年完成ISO 45001導入並取證。

環境監測與持續改善

為提供安全舒適之工作環境，公司依據《職業安全衛生法》規定，每半年進行一次工作環境測定，內容包括空氣品質、噪音、照度等檢測項目，以科學數據掌握環境風險，作為持續改善之依據。

公司持續致力於環境安全衛生績效的提升與預防機制的優化，希冀透過健全的制度與主動管理文化，提供員工一個安全無虞、樂於投入、享受生活的高品質職場環境，落實企業對永續發展與員工關懷的承諾。

台灣辦公室及廠區設置AED



江蘇聯盛消防設施



東莞聯國急救設施



4.1 能源管理 / 4.2 溫室氣體管理 / 4.3 廢棄物管理 / 4.4 水資源管理 / 4.5 環保管制 / 4.6 永續供應鏈 / 4.7 產品品質 / 4.8 循環利用 / 4.9 健康及安全的職場

4.9.1 職業安全衛生管理 / 4.9.2 職場安全教育訓練 / 4.9.3 職業災害統計 / 4.9.4 健康保護措施 / 4.9.5 友善辦公環境

4.9.2 職場安全教育訓練

職業安全與緊急應變管理

本公司致力於降低事業營運過程中可能產生的各類事故風險，透過系統化與持續性的安全衛生管理，建構完整的風險預防與應變體系。於台灣及大陸地區之營運據點，均已依據當地法令及營運實務，訂定安全衛生工作守則、緊急應變計畫，以及風險識別與控制作業程序，以確保在發生潛在危害或異常事件時，皆有明確的處理流程與應對機制。為強化員工應變能力與災害防範意識，公司每年定期辦理全廠性之應變訓練與演練活動，包括：

緊急應變流程模擬訓練

避難引導與逃生演練

化學品洩漏應變模擬

員工宿舍緊急疏散與集合訓練

演練過程中針對員工逃生及集合時間進行紀錄與改善，確保在實際災害發生時能迅速有效應對，降低人員風險與損失。

化學品管理與教育訓練

針對工作中可能接觸危害性化學品之人員，公司特別加強化學品安全教育與認知訓練，內容包括：

化學品特性與標示說明

預防性操作措施與安全使用指引

洩漏應變處理程序與防災知識

透過專業訓練，使操作人員清楚瞭解潛在風險，並具備正確使用、儲存與處置化學品之能力，避免因誤用或操作不當導致火災、爆炸、中毒等重大職業災害。本公司將持續強化職場災害預防與危害控制作為，落實「預防優於補救」之管理理念，朝向無災職場與零意外的目標邁進。

職業安全衛生、消防、天災等相關演練

消防課程



性騷擾防治



消防演練



消防演練



4.1 能源管理 / 4.2 溫室氣體管理 / 4.3 廢棄物管理 / 4.4 水資源管理 / 4.5 環保管制 / 4.6 永續供應鏈 / 4.7 產品品質 / 4.8 循環利用 / 4.9 健康及安全的職場

4.9.1 職業安全衛生管理 / 4.9.2 職場安全教育訓練 / 4.9.3 職業災害統計 / 4.9.4 健康保護措施 / 4.9.5 友善辦公環境

公司	類別	課程名稱	受課對象	受訓人次	受訓時數	
驊陞科技	安衛訓練	新僱勞工安全衛生教育訓練	2025新進人員	26	78	
		職業安全衛生業務主管在職教育訓練	現任職業安全衛生業務主管	1	6	
	消防訓練	防火管理人員在職訓練	自衛消防編組人員	0	0	
		消防管理	各部門管理人員	0	0	
	救護訓練	急救人員培訓	新任急救人員	1	16	
	合計			28	100	
東莞驊國	安衛訓練	安全知識	技術員，作業員	53	53	
		連接器生產機台的認識及安全使用	作業員	48	72	
		開機培訓	多能手及開機員	41	61.5	
		7S及安全管理	各部門管理人員	15	22.5	
	消防訓練	消防疏散演習	全體員工	523	784.5	
		消防管理	各部門管理人員	30	45	
	救護訓練	急救人員培訓	各部門急救代表	7	42	
	合計			717	1080.5	
江蘇驊盛車用電子	安衛訓練	一般勞工安全衛生教育訓練	一般同仁	5503	5503	
		一般勞工安全衛生教育訓練	在職管理人員	20	20	
		一般勞工安全衛生教育訓練	制造物料人員	7	14	
		一般勞工安全衛生教育訓練	製造班組長	26	52	
		一般勞工安全衛生教育訓練	現任職業安全衛生業務人員	21	21	
		一般勞工職業衛生教育訓練	一般同仁	571	581	
		一般勞工職業衛生教育訓練	注塑同仁	42	84	
		工傷預防在職訓練	設備維修同仁	12	12	
		工傷預防在職訓練	製造班組長	11	11	
		危險崗位教育訓練	危險崗位在職人員	30	51	
		職業安全衛生管理人員教育訓練	現任職業安全管理人員	11	96	
		危害性化學品人員在職教育訓練	管理/使用危害性化學品人員	21	63	
		消防訓練	消防安全講習	一般同仁	499	499
		救護訓練	急救人員緊急救護演練	急救人員	19	19
	合計			6793	7026	
	總計			7538	8206.5	

4.1 能源管理 / 4.2 溫室氣體管理 / 4.3 廢棄物管理 / 4.4 水資源管理 / 4.5 環保管制 / 4.6 永續供應鏈 / 4.7 產品品質 / 4.8 循環利用 / 4.9 健康及安全的職場

4.9.1 職業安全衛生管理 / 4.9.2 職場安全教育訓練 / 4.9.3 職業災害統計 / 4.9.4 健康保護措施 / 4.9.5 友善辦公環境

4.9.3 職業災害統計

本公司依職業安全衛生相關規定，依據當地政府之規定定期上網申報職業災害統計分析。一旦發生工傷事故，依通報流程知會相關主管，並立即動事故調查分析及改善措施，避免類似事故再次發生。

1.台灣驊陞：近三年未發生工傷職業病事件

2.東莞驊國：近三年未發生工傷職業病事件

3.江蘇驊盛：2024年發生2件工傷案件，針對發生原因及內容進行檢討，並擬定改善預防措施：

(1)壓傷：一件，為當事人在調試直立式雙刀剝皮機時在未斷電源的情況下，腳誤碰腳踏開關，導致左手無名指前端骨壓傷。

員工/非員工--職業傷害及職業病統計				
統計/年度		2023年	2024年	2025年
總經歷工時(註1)(小时)不含临时工		1,263,912	1,197,914	1,198,219
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	3	4	2
	比例	0.47	0.67	0.33
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註1：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註2：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病(即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識)。

註3：以上統計不含上下班通勤中發生之交通事故；惟依 GRI 403：職業安全衛生 2018 規定，工作者於通勤途中如係依雇主指示執行業務或從事為雇主利益之工作活動所發生之傷害或疾病，則視為與工作有關，並納入職業傷害統計。

員工/非員工--職業傷害及職業病統計

類型/年度		2023年	2024年	2025年	危害及改善說明
職業傷害類型	交通事故	1	3	0	1. 對所有員工進行使用設備、工裝、刀具等安全隱患的訓練；治具增加防護罩、感應器
	物體打擊	0	1	0	
	壓傷	1	0	1	
	摔傷	1	0	0	
職業病類型	過勞	0	0	0	
	噪音聾	0	0	0	
	其他	0	0	0	

註1：以上統計不含上下班通勤中發生之交通事故；惟依 GRI 403：職業安全衛生 2018 規定，工作者於通勤途中如係依雇主指示執行業務或從事為雇主利益之工作活動所發生之傷害或疾病，則視為與工作有關，並納入職業傷害統計。

4.9.4 健康保護措施

配置特約醫護人員

本公司聘僱特約專業護理人員，員工健康服務團隊中包含特約醫師及護理師，共同守護同仁健康。員工若於工作場所中可透過職醫/職護臨場、諮詢、轉介等服務，獲得適切的建議及關懷。

員工健康檢查

每位新進人員由公司全額補助「一般體格檢查」，並且每年定期提供優於一般勞工健檢項目之健康檢查，例如加入超音波、癌症篩檢等項目。

由特約職醫/職護針對健康檢查後，透過年度健康檢查總體結果進行分析，以"Framingham Risk Score"計算表，推算十年內心血管疾病風險程度值，並進行預防分級管理措施，藉由特約臨場服務機會，優先安排員工進行健康關懷。

十年內心血管疾病風險分級及管理措施

促發疾病風險分級	管理分級	管理措施內容
低度風險	健康自主管理	公司定期健康管理
中度風險	關懷訪談	由專業職護進行各項健康評估與指導
高度風險	專業職醫/職護諮詢	由專業職護進行各項健康評估與指導 / 定期追蹤

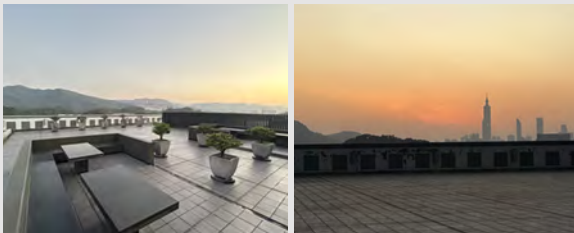
[4.1 能源管理](#) / [4.2 溫室氣體管理](#) / [4.3 廢棄物管理](#) / [4.4 水資源管理](#) / [4.5 環保管制](#) / [4.6 永續供應鏈](#) / [4.7 產品品質](#) / [4.8 循環利用](#) / [4.9 健康及安全的職場](#)

[4.9.1 職業安全衛生管理](#) / [4.9.2 職場安全教育訓練](#) / [4.9.3 職業災害統計](#) / [4.9.4 健康保護措施](#) / [4.9.5 友善辦公環境](#)

4.9.5 友善辦公環境

本公司於1998年轉投資東莞驊國，建廠之初，即考慮美化環境、淨化空氣，並減少工廠產生之廢氣促進健康。廠區內道路人、車出入頻繁，於廠區大門各主要道路及廠房周圍加強樹木植栽，不僅改善空氣品質，且讓員工上班心情變好，幸福感增加。

本公司另一生產基地-江蘇驊盛於2021年9月搬遷至新廠房，在新廠建立之同時，綠化環境之投入亦一併進行，綠化率達15%，不僅改善空氣品質，也讓廠區環境更為舒適，使得員工上班心情變得更佳。



台灣科學園區

台灣驊陞

台灣驊陞總公司位於新北市汐止區「台灣科學園區」，彼鄰高速公路汐止交流道、南港展覽館捷運站，並且規劃有共享單車供員工通勤使用，具備交通便利之優勢。

「台灣科學園區」大樓公共休憩空間充足，可遠眺台北地標101大樓，並且本公司所在之樓層亦規劃適當之空間以及提供咖啡機供員工於工作期間減壓放鬆身心。



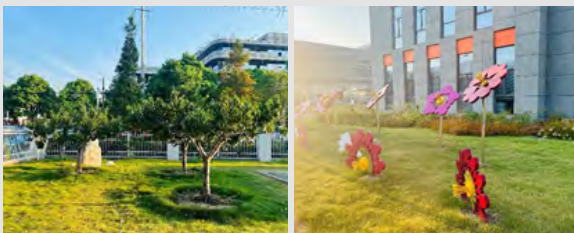
東莞驊國綠化園區

東莞廠

生活區綠化面積4000平方公尺，內含300平方公尺消防池，綠化植物多為常綠植物，點綴部分熱帶果樹和賞花植物，一年四季都有不同的景緻。平日池內養著各類魚兒，從高處往魚池俯瞰，即可看見公司生活區生機盎然，綠意盈盈。

除生活區外，工廠區亦遍植綠化，高大的大王椰，翠綠的松柏，整齊的花壇，處處透著生機。

除了綠化、美化環境，提供更多的休憩場景，讓員工在休憩時視覺更為舒適。



江蘇驊盛廠區綠化

江蘇廠

綠化面積13516平方公尺，綠化率15%，內含200平方公尺消防水池及150平方公尺的雨水回收池，綠化植物多為常綠植物，點綴部分賞花植物及果樹，一年四季呈現著不同的景緻。俯瞰整個廠區，春天綠葉蔥蘢、花紅柳綠，夏天枝繁葉茂、亭亭如蓋，秋天橙黃橘綠、碩果累累，冬天傲然挺立、白雪皚皚，整個廠區嵌在藍天白雲之下，精緻大方，顯得生機勃勃！廠區既美化了環境，又為員工提供了更好的視覺舒適感。

[4.1 能源管理](#) / [4.2 溫室氣體管理](#) / [4.3 廢棄物管理](#) / [4.4 水資源管理](#) / [4.5 環保管制](#) / [4.6 永續供應鏈](#) / [4.7 產品品質](#) / [4.8 循環利用](#) / [4.9 健康及安全的職場](#)

[4.9.1 職業安全衛生管理](#) / [4.9.2 職場安全教育訓練](#) / [4.9.3 職業災害統計](#) / [4.9.4 健康保護措施](#) / [4.9.5 友善辦公環境](#)

本公司台灣總部設置於科學園區內，園區公共區域（包含無障礙電梯、無障礙停車位、無障礙坡道及其他無障礙通行設施等）均由科學園區管理單位統一規劃、建置及維護，並非屬本公司所有或管理範圍。基於揭露範圍一致性及資產管理權責原則，本報告所揭露之友善辦公環境及無障礙設施，僅涵蓋本公司自行建置、管理及維護之設施，園區公共無障礙設施不納入統計範圍。

儘管上述公共無障礙設施非屬本公司資產，本公司員工、訪客及其他利害關係人仍可依園區規範使用相關設施，以提升通行便利性及打造友善、包容的工作環境。本公司亦持續於可控制之辦公空間內，依實際需求評估並提供適當之無障礙及友善職場措施。

東莞驊國無障礙空間建設

公司遵循平等包容原則，依據無障礙設計規範完善公司便民基礎設施，保障行動不便員工及訪客順暢通行與居住。

1. 共設置2處無障礙斜坡道，分佈於辦公樓側門車間出入口主要通行點位，坡道坡度、防滑鋪裝及安全扶手均符合國家標準，徹底消除臺階通行阻礙；廠區樓棟配備4部無障礙專用電梯，轎廂空間充裕，實現辦公、車間各樓層豎向無障礙通行。
2. 住宿板塊配套2間無障礙員工宿舍，適配肢體不便員工日常起居。
3. 後勤部門每月開展設施巡檢維保，及時修繕故障設備，確保無障礙設施全天候正常投入使用。後續公司將持續優化細節設施，打造普惠友好的工廠環境。

江蘇驊盛車用電子

無障礙空間統計

種類	數量
斜坡道	1
電梯	2

東莞驊國

無障礙空間統計

種類	數量
斜坡道	1
電梯	2

05 友善職場

5.1 員工概況

5.1.1 人權保障

5.1.2 員工組成

5.1.3 員工福利

5.2 適才適任

5.2.1 薪酬福利

5.2.2 人才培育

5.2.3 勞資溝通

5.3 社會共融





亮 點

每年提供優於法規的全體員工免費健康檢查

多元的員工反饋管道

施行彈性上下班制度

貼合員工生活需求的軟性課程(健康講座、生活講座等)

驊陞科技重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；驊陞科技還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，除江蘇驊盛已導入ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統之外，台灣驊陞2026年也將導入ISO 45001：2018，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，驊陞科技除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極配合集團政策持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

5.1 員工概況

驊陞科技視員工為企業永續發展的關鍵資產，秉持尊重人權與關懷員工的核心價值，建立健全的員工管理制度，涵蓋工作環境、眷屬照顧、教育訓練、健康福祉等面向，致力於打造安全、友善與包容的職場文化。

為落實勞資和諧與參與式治理，本公司定期召開勞資會議，並視實際需要召開臨時會議，主動傾聽員工意見，即時回應訴求，以增進勞資雙方互信、提升組織效率，營造一個開放溝通與彼此尊重的工作環境。

在職場健康與安全方面，公司持續強化安全管理系統與職安措施，打造安全無虞的作業場所，並提供員工年度健康檢查、健康諮詢、心理協助服務等照護資源。同時，鼓勵員工參與有助身心平衡的社團活動，並定期舉辦國內外旅遊與親子活動，促進身心健康與家庭平衡，提升整體幸福感。

驊陞科技亦積極推動多元共融的雇用政策，承諾在招募、晉升、薪酬與職涯發展過程中，皆秉持公平、平等原則，尊重員工在性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰、性傾向及文化背景等多元差異。公司嚴格禁止任何形式的歧視、騷擾、童工或強制勞動，並已訂定相關政策與申訴機制。截至目前，未發生任何違反勞動法令與人權保障之情事。

在人才培育方面，公司重視員工職涯發展與學習成長，提供多元訓練資源及培訓課程，鼓勵持續進修與技能提升，以強化員工競爭力與企業永續動能。

5.1.1 人權保障

人權與反歧視

本公司尊重並維護每一位員工的基本人權，嚴格遵守各營運據點所在地之勞動法規，並依循《世界人權宣言》與《聯合國企業與人權指導原則》等國際人權標準，制定公司《人權政策》。本政策明確承諾保障所有員工在工作中享有公平、有尊嚴的對待，涵蓋以下重點：

- ◆ 尊重多元、反對一切形式的歧視
- ◆ 禁止使用童工與強迫勞動
- ◆ 提供安全與不受騷擾的工作環境

公司特別重視兒童與青少年的身心發展，全面禁止聘用童工。在人員招募過程中，透過身分證明文件審查等方式，審慎確認應徵者年齡，確保符合勞動法規之規定。

員工知情與申訴機制

為提升全體員工對人權議題的認識與重視，公司透過內部網站與公共區域張貼宣導資訊，持續進行職場人權教育與倡議。宣導主題包括：

- ◆ 性別平等
- ◆ 職場不法侵害防治
- ◆ 尊重差異與包容文化

同時，公司訂有《性騷擾防制及懲戒辦法》，明文禁止任何形式之性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體脅迫與語言辱罵等不人道對待行為，確保職場安全與員工尊嚴。

公司亦建置多元申訴與舉報機制，包括：

- ◆ 員工意見信箱
- ◆ 性騷擾與職場不法侵害申訴管道
- ◆ 道德行為準則違反(如貪腐)之舉報通道

所有舉報事項均保密處理，並設有專責單位負責調查與應處，維護申訴人權益。

多元平等與公平晉升

驊陞科技致力於打造性別平等、多元包容的職場文化。在招聘與晉升過程中，堅守「以專業與能力為優先考量」的原則，不因性別、年齡、種族、宗教、婚姻或任何其他非工作能力相關因素給予差別待遇。

公司承諾實現「同工同酬」、「平等晉升機會」，保障所有員工在公平、公正的條件下發展職涯，促進組織多元性與創新力。

截至2025年止，本公司無發生任何不法侵害、歧視或職場性騷擾等相關事件，顯示制度運作與落實成效具備良好成果。

營運變化最短預告

當公司即將發生重大營運變化時，將影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更，需要終止勞動契約的最短預告期間時，本公司遵守當地動法令如台灣《勞動基準法》、大陸地區《中華人民共和國勞動法》及美國勞動法規等相對應的法令條款提前與員工進行協商處理，以減少勞資糾紛，降低員工抱怨為宗旨。

1. 台灣驊陞

截至目前，未發生任何違反勞動法令與人權保障之情事。

公司當年度舉辦新進人員與在職人員的人權訓練課程，其中新進人員方面，全數新人接受人權課程，計有1人，總時數為3小時。至於在職人員方面，人權訓練參與人數有27人，總時數為81小時。

人權訓練	新進人員				在職人員			
	新人總數	參與人數	新人受訓比例	受訓總時數	在職總數	參與人數	在職受訓比例	受訓總時數
	24	1	4%	3	138	27	20%	81

員工多元溝通、意見蒐集與申訴改善機制

本公司保障同仁對於公司經營管理活動與決策之獲得資訊及表達意見之權利。積極建構「主動多元對話（勞資會議/工會/新人座談會）」與「多元申訴管道」之雙軌溝通網絡，確保員工心聲獲得即時回應與實質改善。

一、多軌式員工意見蒐集與改善機制

本公司透過定期、多元的對話機制，主動聽取各廠區同仁的意見，並納入公司持續改善計畫之依據：

勞資會議或工會組織：

台灣驊陞總部定期召開「勞資會議」；東莞驊國與江蘇驊盛車用則均設有工會組織，定期由勞方代表、工會委員與管理階層進行實質對話。會議中針對員工福利、工作環境優化、勞動條件等提案進行意見搜集，並將決議事項列案追蹤改善。

新人座談會：

為協助新進同仁融入企業文化並傾聽基層心聲，各廠區定期舉辦「新人座談會」。透過輕鬆、雙向的交流環境，主動蒐集新進同仁對於工作流程、職場環境及適應狀況的質化意見，並由管理部門即時給予協助與環境改善。

追蹤改善與資訊揭露：

不論是透過勞資會議、工會提案或新人座談會所蒐集之同仁建議，皆由各廠管理部進行跨部門協調並規劃改善計畫。相關實施情形與改善結果，均於下一次會議或公告中向同仁揭露，確保溝通管道暢通且具實質成效。



二、多元化員工申訴與檢舉管道

1. 申訴電話

(1)台灣驊陞管理部：02-26471896 分機 6123

(2)東莞驊國行政管理處管理部：1350-984-9852

(3)江蘇驊盛行政管理處管理部：0512-5744-6222 分機 3200

2. 申訴/檢舉電子信箱/管道

(1)台灣驊陞：wiesont@wieson.com/勞資會議/管理部

(2)東莞驊國：wiesonk@wieson.com/員工座談會/管理部

(3)江蘇驊盛：wiesonc@wieson.com/員工座談會/管理部

3. 員工意見箱

(1)台灣驊陞：汐止總部15樓中央走道、汐止工廠7樓梯廳

(2)東莞驊國：員工餐廳入口

(3)江蘇驊盛：員工餐廳入口

[5.1 員工概況](#) / [5.2 適才適任](#) / [5.3 社會共融](#)
[5.1.1 人權保障](#) / [5.1.2 員工組成](#) / [5.1.3 員工福利](#)

5.1.2 員工組成

員工統計

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數(註1)		962		998		1,120	
勞雇合約(註2)		正式	約聘	正式	約聘	正式	約聘
性別	男	389	0	420	0	455	0
	女	573	0	578	0	665	0
地區	台灣	135	0	132	0	138	0
	中國	822	0	849	0	902	0
	美國	5	0	5	0	6	0
	越南	-	-	12	0	74	0
勞雇合約(註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	389	0	420	0	455	0
	女	573	0	578	0	665	0
地區	台灣	135	0	132	0	138	0
	中國	822	0	849	0	902	0
	美國	5	0	5	0	6	0
	越南	-	-	12	0	74	0

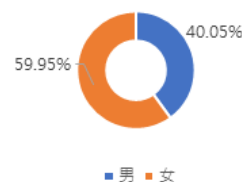
註1：當年度員工總數：以當年底(12/31)的員工總數為準。

註2：勞雇合約分為正式與約聘，「正式」指與本公司簽無定期限勞雇合約之員工；「約聘」指與本公司簽有特定期限勞雇合約之員工。

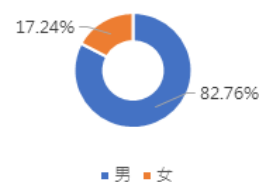
註3：勞雇類型分為全職員工(一週工時達法定工時上限)及兼職員工(一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員)。

近三年集團員工人數持續成長，主要成長動能來自中國及越南地區，其中越南據點擴編最為明顯。性別結構維持均衡且女性員工占比較高(59.38%)，所有員工均採正式全職聘僱模式，展現公司重視穩定就業、人才留任及永續人力資源管理之經營方針。

當年度員工性別比例

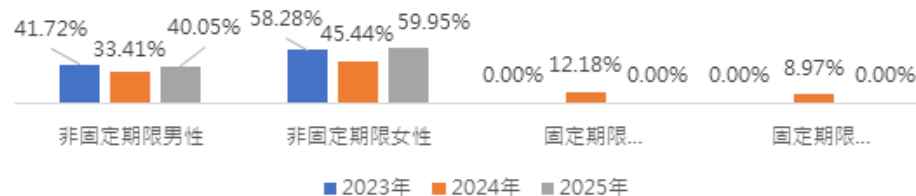


當年度高階主管性別比例



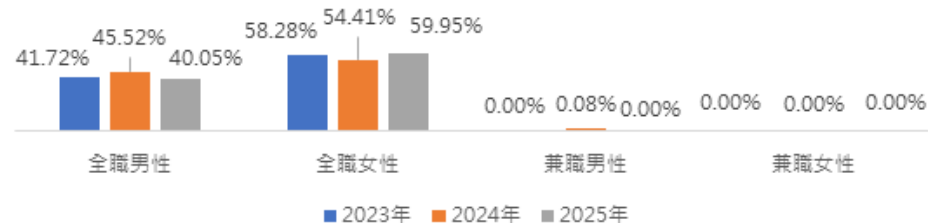
員工統計

(依勞雇合約)



員工統計

(依勞雇類型)



[5.1 員工概況](#) / [5.2 適才適任](#) / [5.3 社會共融](#)
[5.1.1 人權保障](#) / [5.1.2 員工組成](#) / [5.1.3 員工福利](#)

非員工統計

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
工作者總數(註1)		306		583		339	
契約類型		派遣	委任	派遣	委任	派遣	委任
性別	男	96	1	290	2	115	1
	女	208	1	290	1	222	1
地區	台灣	0	2	0	2	0	2
	中國	304	0	580	0	337	0
	美國	0	0	0	1	0	0
	越南	-	-	0	0	0	0
工作類型		技術員 / 作業員	高階技術顧問	技術員 / 作業員	高階技術顧問	技術員 / 作業員	高階技術顧問
性別	男	96	1	290	2	115	1
	女	208	1	290	1	222	1
地區	台灣	0	2	0	2	0	2
	中國	304	0	580	0	337	0
	美國	0	0	0	1	0	0
	越南	-	-	0	0	0	0

新進員工和離職員工統計

員工新進與離職統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例(註)	總數	比例(註)	總數	比例(註)
新進員工							
年齡	未滿30	103	10.71%	92	9.22%	103	9.20%
	30以上 未滿50	199	20.69%	146	14.63%	213	19.02%
	50以上	7	0.73%	7	0.70%	8	0.71%
性別	男	127	13.20%	108	10.82%	135	12.05%
	女	182	18.92%	137	13.73%	189	16.88%
學歷	研究所	5	0.52%	5	0.50%	7	0.63%
	大專院校	96	9.98%	85	8.52%	128	11.43%
	其他	208	21.62%	155	15.53%	189	16.88%
地區	集團	309	32.12%	245	24.55%	324	28.93%
離職員工							
年齡	未滿30	72	7.48%	75	7.52%	96	8.57%
	30以上 未滿50	166	17.26%	127	12.73%	166	14.82%
	50以上	10	1.04%	16	1.60%	12	1.07%
性別	男	93	9.67%	85	8.52%	141	12.59%
	女	155	16.11%	133	13.33%	133	11.88%
學歷	研究所	7	0.73%	5	0.50%	6	0.54%
	大專院校	66	6.86%	52	5.21%	87	7.77%
	其他	175	18.19%	161	16.13%	181	16.16%
地區	集團	248	25.78%	218	21.84%	274	24.46%

註：當年度員工總數：以當年底(12/31)的員工總數為準。

新進率=(當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數)*100%。

如女性新進員工率=(當年度女性新進員工總數 / 當年度員工總數)*100%。

離職率=(當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數)*100%。

如未滿30歲離職員工率=(當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年度員工總數)*100%。

5.1 員工概況 / 5.2 適才適任 / 5.3 社會共融

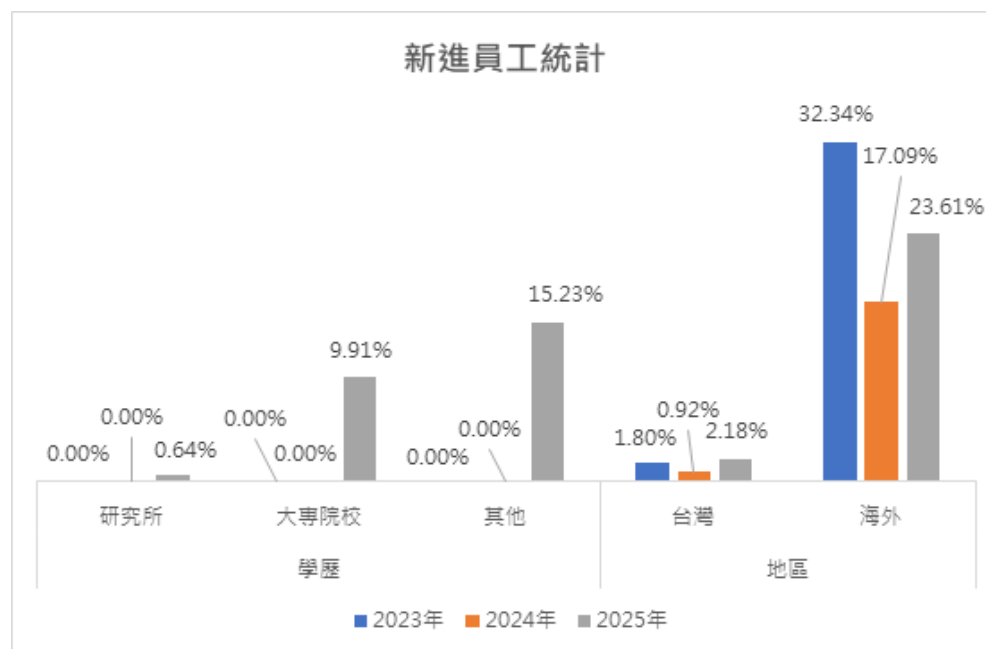
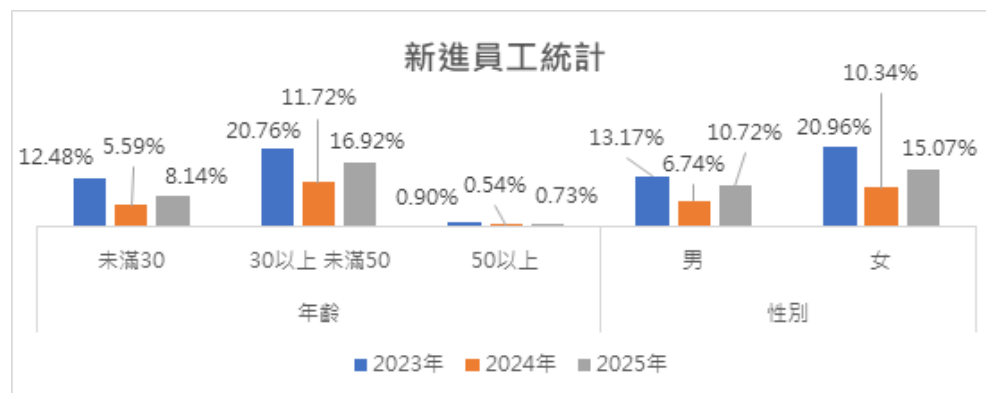
5.1.1 人權保障 / 5.1.2 員工組成 / 5.1.3 員工福利

近三年(2023至2025年)，因應全球供應鏈調整與海外市場開拓，本公司在集團全面人力資源規劃上展現了高度的組織韌性。透過新進與離職員工數據的交叉實質性分析，整體勞工結構與流動趨勢呈現以下策略成果：

*本集團整體在職同仁由 2023 年的 962 人，穩定成長至 2025 年的 1,120 人，整體員工基數在三年內成長達 16.4%。

*結合新進與離職表來看，2025 年高達 324 人的新進員工以及 274 人的離職員工中，有極大一部分比例是為了因應「越南新據點的快速建置與擴廠」所產生的招聘與試錯流動。新據點在一年內擴編超過 6 倍(增加 62 人)，在初期招募、培訓期必定會伴隨較高的人員淘汰或不適應離職，這完美解釋了 2025 年集團整體流動性衝向最高峰的戰略原因。

員工新進與離職統計/年度		2023年	2024年	2025年
年齡	未滿30	12.48%	5.59%	8.14%
	30以上 未滿50	20.76%	11.72%	16.92%
	50以上	0.90%	0.54%	0.73%
性別	男	13.17%	6.74%	10.72%
	女	20.96%	10.34%	15.07%
學歷	研究所	-	-	0.64%
	大專院校	-	-	9.91%
	其他	-	-	15.23%
地區	台灣	1.80%	0.92%	2.18%
	海外	32.34%	17.09%	23.61%



員工的多元化

1. 台灣聯陞

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%	
		女	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%	
	年齡	未滿50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
		50 ~ 65	5	71.43%	5	71.43%	5	71.43%	
		65以上	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%	
	學歷	研究所	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%	
		大專院校	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%	
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
員工	直接	性別	男	3	12.00%	1	6.25%	1	5.88%
			女	22	88.00%	15	93.75%	16	94.12%
		年齡	未滿30	12	50.00%	6	37.50%	6	35.29%
			30以上 未滿50	12	50.00%	9	56.25%	10	58.82%
			50以上	0	0.00%	1	6.25%	1	5.88%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	3	10.34%	2	8.70%	2	11.76%
			其他	26	89.66%	21	91.30%	15	88.24%
	間接	性別	男	71	64.55%	76	65.52%	77	63.64%
			女	39	35.45%	40	34.48%	44	36.36%
		年齡	未滿30	16	14.55%	12	10.34%	11	9.09%
			30以上 未滿50	70	63.64%	74	63.79%	72	59.50%
			50以上	24	21.82%	30	25.86%	38	31.40%
		學歷	研究所	31	23.66%	31	22.96%	27	22.31%
			大專院校	91	69.47%	94	69.63%	85	70.25%
			其他	9	6.87%	10	7.41%	9	7.44%

2. 東莞聯國

多元化統計/年度				2023年		2024年		2025年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	60	35.71%	64	36.36%	117	38.49%
			女	108	64.29%	112	63.64%	187	61.51%
		年齡	未滿30	72	42.86%	68	38.64%	92	30.26%
			30以上 未滿50	86	51.19%	99	56.25%	164	53.95%
			50以上	10	5.95%	9	5.11%	48	15.79%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	1	0.60%	1	0.57%	1	0.33%
			其他	167	99.40%	175	99.43%	303	99.67%
	間接	性別	男	135	52.33%	149	54.38%	167	54.05%
			女	123	47.67%	125	45.62%	142	45.95%
		年齡	未滿30	79	30.62%	77	28.10%	77	24.92%
			30以上 未滿50	153	59.30%	170	62.04%	202	65.37%
			50以上	26	10.08%	27	9.85%	30	9.71%
		學歷	研究所	3	1.20%	3	1.09%	3	0.97%
			大專院校	172	68.53%	171	62.41%	172	55.66%
			其他	76	30.28%	100	36.50%	134	43.37%

註：計算方式如下

未滿30歲的直接人員百分比=(當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數)*100%。

研究所學歷的間接人員百分比=(當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數)*100%。

5.1 員工概況 / 5.2 適才適任 / 5.3 社會共融

5.1.1 人權保障 / 5.1.2 員工組成 / 5.1.3 員工福利

3. 江蘇驊盛

多元化統計/年度				2023年		2024年		2025年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	18	15.38%	15	13.27%	13	11.50%
			女	99	84.62%	98	86.73%	100	88.50%
		年齡	未滿30	11	9.40%	11	9.73%	4	3.54%
			30以上 未滿50	97	82.91%	93	82.30%	95	84.07%
			50以上	9	7.69%	9	7.96%	14	12.39%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			其他	117	100.00%	113	100.00%	113	100.00%
	間接	性別	男	98	35.13%	106	37.06%	101	34.47%
			女	181	64.87%	180	62.94%	192	65.53%
		年齡	未滿30	34	12.19%	34	11.89%	36	12.29%
			30以上 未滿50	228	81.72%	235	82.17%	236	80.55%
			50以上	17	6.09%	17	5.94%	21	7.17%
		學歷	研究所	2	0.72%	4	1.40%	3	1.02%
			大專院校	145	51.97%	156	54.55%	164	55.97%
			其他	132	47.31%	126	44.06%	126	43.00%

註：計算方式如下

未滿30歲的直接人員百分比=(當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數)*100%。

研究所學歷的間接人員百分比=(當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數)*100

5.1.3 員工福利

員工福利政策

本公司視員工為企業最重要的資產，深信唯有員工幸福，方能實現企業永續發展。為此，我們致力於營造安全、整潔且優質的工作環境，促進員工樂於投入工作，並積極推動工作與生活平衡，打造友善職場。

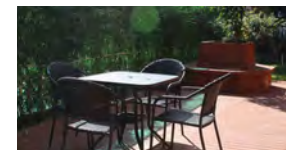
為支持員工職涯發展與自我實現，公司除提供具競爭力的薪資待遇與完整的福利制度外，亦建構多元發展舞台，持續強化人才培育機制，協助員工持續學習與成長。

在身心健康方面，公司鼓勵同仁成立各類社團活動，並提供活動經費補助，提升員工生活品質與情感連結；於台灣地區更設有特約駐廠醫師，提供專業健康諮詢服務，協助員工維持身心健康。

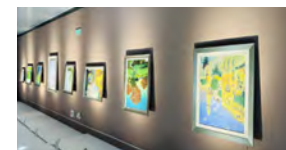
此外，公司亦建立多元且暢通的內部溝通機制，包括勞資會議、部門會議、月會、意見信箱及專線等，傾聽員工聲音，即時反映與改善，促進勞資互信與企業凝聚力，朝向共好願景邁進。



台灣驊陸休憩空間



東莞驊國休憩空間



江蘇驊盛休憩空間

5.1 員工概況 / 5.2 適才適任 / 5.3 社會共融

5.1.1 人權保障 / 5.1.2 員工組成 / 5.1.3 員工福利

提供給全職員工的福利

員工福利項目	台灣驊陞	東莞驊國	江蘇驊盛	越南驊陞	美國驊陞
團體保險	V	V	V		
結婚/喪葬補助	V			V	
三節獎金	V	禮品	禮品	V	
年終獎金	V			V	V
交通津貼	V			V	V
員工持股			V		
租屋津貼					V
節慶團康活動	V	V		V	
尾牙	V	V	V		
員工分紅	V				V
傷病住院慰問金	V			V	
傷病急難救助金	V			V	
績效獎金	V	V	V		V
生日禮券	V	禮品	禮品	V	
心理諮商	V(臨場服務： 心理諮商)				
特約商店	V				
聚餐津貼	V				
員工圖書館			V		
醫療保險					V
健康檢查	每年辦理	V	V		
員工旅遊	V	V	V		
員工餐廳		V	V	V	

本公司視員工為企業永續發展的關鍵資產，秉持尊重人權與關懷員工的核心價值，建立健全的員工福利制度，涵蓋工作環境、眷屬照顧、教育訓練、健康福祉等面向，致力打造兼顧工作與家庭生活平衡的友善職場，除遵循各營運據點所在地法令提供產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假及其他相關假別外，亦持續透過多元福利制度與健康照護措施，支持員工於不同人生階段兼顧家庭責任與職涯發展，營造安全、健康及具包容性的工作環境。

為協助員工減輕家庭照顧及人生重要階段之負擔，台灣總部提供結婚補助、喪葬補助、團體保險、傷病住院慰問金及傷病急難救助金等福利措施；另每年辦理員工健康檢查，提供臨場心理健康服務與心理諮商資源，協助員工及早預防健康風險並舒緩工作與家庭照顧壓力。同時，公司亦透過三節福利、生日禮金、員工旅遊、尾牙及節慶活動等福利，促進員工及家庭成員互動，提升員工歸屬感與幸福感。

海外各營運據點則依所在地法令、文化及員工需求，提供符合當地制度之福利措施，包括健康檢查、醫療保險、員工餐廳及租屋津貼等，持續完善員工照顧制度，確保各據點員工均能獲得適切支持。

本公司每年定期檢視各項福利制度及員工需求，持續優化友善婚育及家庭照顧措施，並透過健康促進活動、心理支持及多元福利制度，提升員工福祉與留任意願，打造兼具關懷、尊重與永續發展的工作環境。

5.1 員工概況 / 5.2 適才適任 / 5.3 社會共融

5.1.1 人權保障 / 5.1.2 員工組成 / 5.1.3 員工福利

育嬰假

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2023年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	4	4	4
	女	20	20	19
申請育嬰留停的員工數	男	4	4	4
	女	20	20	19
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	4	4	4
	女	20	20	20
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	4	4	4
	女	20	19	20
復職率(B/A)	男	100%	100%	100%
	女	100%	95%	100%
前一年復職後十二個月仍在職員工總數(C)	男	1	4	4
	女	8	19	19
留任率 (C/(前一年度的B))	男	100%	0%	100%
	女	100%	95%	100%

註1:

享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2:

復職率=(當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數)*100%。

註3:

留任率=(前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數)*100%。

指標	2025年成果
健康檢查辦理情形	每年辦理1次，參與率87.68%
臨場健康服務	每月提供醫師及護理師服務
心理諮商服務	全體員工皆可申請
團體保險	台灣員工100%投保
員工旅遊	各主要據點皆有辦理
育嬰留停復職率	100%



2025年聖誕活動



2025年中秋節活動

5.2 適才適任

驊陞科技視員工為企業永續發展的關鍵資產，秉持尊重人權與關懷員工的核心價值，建立健全的員工管理制度，涵蓋工作環境、眷屬照顧、教育訓練、健康福祉等面向，致力於打造安全、友善與包容的職場文化。

為落實勞資和諧與參與式治理，本公司定期召開勞資會議，並視實際需要召開臨時會議，主動傾聽員工意見，即時回應訴求，以增進勞資雙方互信、提升組織效率，營造一個開放溝通與彼此尊重的工作環境。

在職場健康與安全方面，公司持續強化安全管理系統與職安措施，打造安全無虞的作業場所，並提供員工年度健康檢查、健康諮詢、心理協助服務等照護資源。同時，鼓勵員工參與有助身心平衡的社團活動，並定期舉辦國內外旅遊與親子活動，促進身心健康與家庭平衡，提升整體幸福感。

驊陞科技亦積極推動多元共融的雇用政策，承諾在招募、晉升、薪酬與職涯發展過程中，皆秉持公平、平等原則，尊重員工在性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰、性傾向及文化背景等多元差異。公司嚴格禁止任何形式的歧視、騷擾、童工或強制勞動，並已訂定相關政策與申訴機制。截至目前，未發生任何違反勞動法令與人權保障之情事。

在人才培育方面，公司重視員工職涯發展與學習成長，提供多元訓練資源及培訓課程，鼓勵持續進修與技能提升，以強化員工競爭力與企業永續動能。

5.2.1 薪酬福利

本公司訂有《薪酬管理辦法》，並經薪酬委員會審議通過後實施，藉由制度化管理，確保薪酬機制具備市場競爭力、公平性與激勵性。薪資標準綜合考量以下因素訂定：

產業市場薪資水準

公司營運績效與財務狀況

組織職級架構與職務屬性

各營運據點均依據當地勞動法令辦理，針對新進人員、無工作經驗或外籍勞工之薪酬給付，亦均符合法定標準，展現本公司對於基本勞動權益的重視。

員工薪酬結構與公平性原則

本公司依據員工之學歷背景、專業能力、工作年資、職務內容及個人績效評定薪資與報酬，不因員工之年齡、性別、種族、宗教信仰、政治立場、婚姻或家庭狀況產生差別待遇，致力於落實多元共融與公平對待的原則。

激勵獎酬制度

為鼓勵員工與公司共同成長並提升組織績效，本公司依據經營目標設定績效指標，進行員工績效考核，並依考核結果發放以下多元獎酬項目：

業績獎金

生產獎金

研發獎金

年度績效獎金

員工分紅酬勞（視公司獲利狀況發放）

該制度旨在強化員工貢獻與企業成果之連結，建構具前瞻性之獎酬文化。

高階經理人酬金政策

針對總經理、副總經理及相當職位之高階經理人，其酬金制度依以下原則設計：

依據公司整體經營績效與財務目標

參考同業市場薪資水準

評估個人績效及職務貢獻

相關酬金方案提報薪酬委員會建議案後再經董事會通過後執行，確保高階管理階層薪酬具備合理性、透明性與治理機制，並符合公司治理與股東權益保障原則。

由於驊陞集團具有薪資保密政策，故部分公司僅揭露薪資比例替代實際薪資數據。
台灣地區非擔任主管之全時員工薪資如下：

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2024年	121	760	678
2025年	120	873	810
差異	-1	113	132

單位：新台幣仟元

註1：

非擔任主管職務(即非經理人)之員工，認定方式係依據92.3.27台財證三字第920001301號函令規定「經理人」之適用範圍，據以統計及申報。實務運作上，應與各公司申報內部人(經理人)及股東會年報揭露(經理人)之範圍一致，並於前後期一致採用，經理人係指總經理、副總經理、協理、財務部門主管、會計部門主管、其他有為公司管理事務及簽名權利之人或與前開職位相當等級者。

註2：

平均薪資包括經常性薪資(本薪與按月給付之固定津貼及獎金)、加班費及其他非經常性薪資(如非按月獎金、年節及績效獎金、員工紅利、差旅費、午餐費及補發調薪差額等)。

註3：

中位數為所有的同類數據按照大小的順序排列。如果數據的個數是奇數，則中間那個數據就是這群數據的中位數；如果數據的個數是偶數，則中間那2個數據的算術平均值就是這群數據的中位數。



女性對男性基本薪資加薪酬的比率

本公司各年度男女員工於「基本薪資」及「薪酬」之差異，主要受到職務類型、職級結構、年資分布、專業技術需求及績效獎酬制度等因素影響，並非因性別而有差異化給薪政策。公司薪酬制度係依據員工職務內容、專業能力、管理責任、市場薪資水準及績效表現綜合評估。

其中，「薪酬」因包含獎金、津貼、加班費及其他變動性給付，因此相較「基本薪資」更容易受到職務性質及績效結果影響。

本公司薪酬制度係依據「職務價值、專業能力、績效表現及市場競爭力」訂定，並未因性別而有差異化待遇。各年度男女平均薪資差異，主要反映於：

1. 不同職務類型及職級分布

2. 管理職與專業技術職比例

3. 年資及績效表現

4. 加班及津貼性質差異

公司持續推動平等就業與多元共融政策，並提供公平之薪酬、晉升及職涯發展機會，以落實性別平等及同工同酬原則。

[5.1 員工概況](#) / [5.2 適才適任](#) / [5.3 社會共融](#)
[5.2.1 薪酬福利](#) / [5.2.2 人才培育](#) / [5.2.3 勞資溝通](#)

1. 台灣驊陞

基本薪資與薪酬的比率			比率					
重要營運據點	員工類別	項目	2023年		2024年		2025年	
			男	女	男	女	男	女
比例	直接	人均基本薪資	1.04	1	0.90	1	1.56	1
		人均薪酬	0.72	1	0.92	1	1.66	1
	間接	人均基本薪資	0.89	1	1.27	1	1.27	1
		人均薪酬	1.22	1	1.27	1	1.25	1

2. 東莞驊國

基本薪資與薪酬的比率			比率					
重要營運據點	員工類別	項目	2023年		2024年		2025年	
			男	女	男	女	男	女
比例	直接	人均基本薪資	1.51	1	1.51	1	0.99	1
		人均薪酬	1.09	1	1.15	1	0.81	1
	間接	人均基本薪資	1.38	1	1.37	1	1.69	1
		人均薪酬	1.15	1	1.19	1	1.44	1

3. 江蘇驊盛

基本薪資與薪酬的比率			比率					
重要營運據點	員工類別	項目	2023年		2024年		2025年	
			男	女	男	女	男	女
比例	直接	人均基本薪資	0.97	1	1.07	1	1.10	1
		人均薪酬	0.95	1	0.91	1	0.93	1
	間接	人均基本薪資	1.42	1	1.40	1	1.33	1
		人均薪酬	1.10	1	1.15	1	1.16	1

註1：

基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。應各別揭露特定性別/特定員工類別的平均基本薪資。

註2：

薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金(包括現金和股權)、福利、加班費、調休及任何其他補貼(如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼)。應各別揭露特定性別/特定員工類別的平均薪酬。

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

基層員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比例
台灣驛陞	男	1.20
	女	1.20
江蘇驛盛	男	1.22
	女	1.07
東莞驛國	男	1.13
	女	1.05
越南驛陞	男	1.63
	女	1.63

註1：

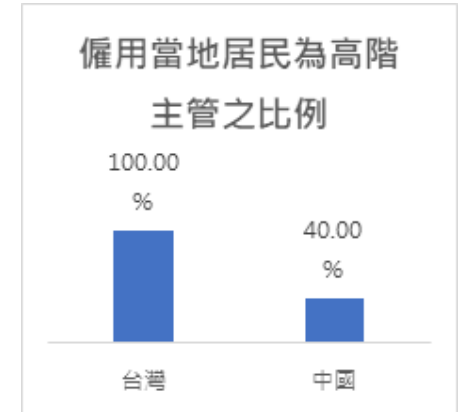
基層人員定義請以公司內部人力系統的定義為主，如直接人員、產線人員、技術員、作業員；而且基層人員以正職為限，不包含實習生或派遣人員。

註2：

標準薪資為提供基層正職人員的每月工資(定義同勞基法的經常性薪資)。

依據各營運據點基層員工「標準薪資與當地最低薪資比例」分析，男女基層員工之薪資比例差異整體不大，其中台灣及越南地區男女薪酬比相同，昆山及東莞地區亦僅有些微差異，顯示公司敘薪標準主要係依職務、能力及工作表現訂定，未因性別而有明顯差異。

此外，各地區基層員工標準薪資皆高於當地法定最低工資，公司亦持續秉持同工同酬及公平敘薪原則，提供具競爭力且公平之薪酬制度。



重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比例
台灣	5	5	100.00%
中國	5	2	40.00%
越南	1	0	0.00%

註1：

比例算式為(各據點僱用當地居民為高階主管人數 / 各據點高階主管總數)*100%。

註2：

高階主管為副總級以上；台灣高階主管不含外派台幹；海外子公司高階主管含台幹

退休計畫

本公司遵循當地政府法定之規定及要求，如台灣地區依勞動基準法、勞工退休金條例訂定員工退休辦法。員工退休資格及員工退休金之計算標準均依相關規定辦理，並自2005年7月1日起併行勞工退休金條例，按每月員工工資提撥6%退休金至員工個人退休金專戶，另有自願提繳退休金者，依其自願提繳率按月代扣繳納至個人退休金專戶；大陸地區員工則依當地法令為員工投保養老保險，期望同仁皆能於退休後享有安心的保障。

[5.1 員工概況](#) / [5.2 適才適任](#) / [5.3 社會共融](#)[5.2.1 薪酬福利](#) / [5.2.2 人才培育](#) / [5.2.3 勞資溝通](#)

5.2.2 人才培育

員工訓練與人才發展政策

本公司深信同仁的職涯能力提升是企業永續經營與全球策略佈局的核心動能。為創造良好的員工職涯發展環境，本公司已制定《教育訓練作業程序》並實施多元化之員工職涯能力培訓發展計畫，透過結構化的課程設計與輔導機制，全面提升同仁之專業核心競爭力。

新進同仁引導計畫

為協助新進同仁快速融入工作環境、瞭解企業文化，並建立對公司經營理念與制度的認同與信任，我們在人員報到時即由人資單位辦理「新進人員教育訓練」。

內容涵蓋：

公司沿革與組織簡介

工作規章與行為守則

企業誠信經營原則與道德規範

員工福利制度說明

工作場所與環境介紹

此外，公司安排所屬部門的資深同仁或主管擔任新進人員的輔導員，提供在職引導與即時協助。為強化適應支持機制，人資單位將定期或不定期與輔導員及部門主管進行回訪會談，主動瞭解新人的適應情況與需求，協助其順利展開職涯旅程。

多元化教育訓練與持續學習

為強化員工職能、提升組織整體競爭力，本公司規劃多元化的內部與外部課程，涵蓋通識訓練、專業職能、管理能力、ESG永續發展等核心議題，依員工職務需求分級安排訓練內容，達成訓練系統化與職能導向的目標。

同時，公司鼓勵員工主動參與外部進修活動，包含專業技術認證、職能養成課程、語言訓練及學位進修，並提供課程補助與學習資源，協助員工持續提升專業能力。

我們致力於打造一個鼓勵學習、支持成長的職場文化，透過完善的訓練體系與學習環境，幫助員工在職涯中不斷成長，進而實現企業經營目標與個人發展的雙贏。

台灣地區與大陸地區員工培訓時數，詳細內容可參見以下各附表。

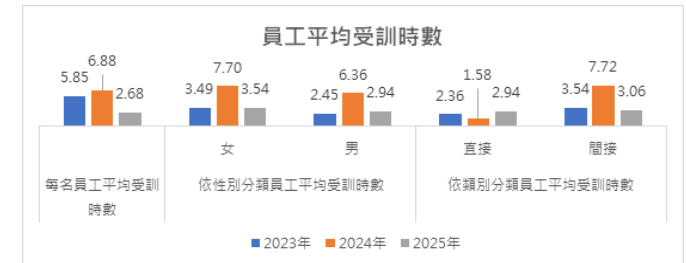
1. 台灣驛陞

統計/年度		2023年	2024年	2025年
每名員工平均受訓時數		3.94	8.58	3.59
依性別分類員工平均受訓時數	女	5.00	10.07	4.38
	男	3.07	7.52	3.00
依類別分類員工平均受訓時數	直接	2.74	2.81	3.20
	間接	4.22	9.38	3.65

註1：當年度員工總數：請公司自行選擇以當年底(12/31)的員工總數為準或是以每月底的員工總數相加/12個月為準。每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年度員工總數。

註2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年度女性員工總數。

註3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年度該類別員工總數。



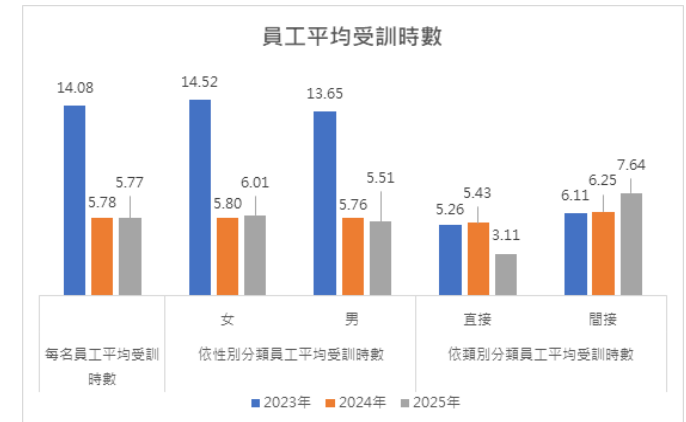
2. 東莞驛國 每名員工每年接受訓練的平均時數

統計/年度		2023年	2024年	2025年
每名員工平均受訓時數		14.08	5.78	5.77
依性別分類員工平均受訓時數	女	14.52	5.80	6.01
	男	13.65	5.76	5.51
依類別分類員工平均受訓時數	直接	5.26	5.43	3.11
	間接	6.11	6.25	7.64

註1：當年度員工總數：請公司自行選擇以當年底(12/31)的員工總數為準或是以每月底的員工總數相加/12個月為準。每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年度員工總數。

註2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年度女性員工總數。

註3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年度該類別員工總數。



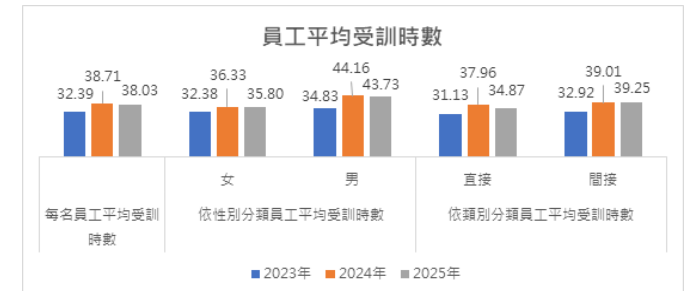
3. 江蘇驛盛 每名員工每年接受訓練的平均時數

統計/年度		2023年	2024年	2025年
每名員工平均受訓時數		32.39	38.71	38.03
依性別分類員工平均受訓時數	女	32.38	36.33	35.80
	男	34.83	44.16	43.73
依類別分類員工平均受訓時數	直接	31.13	37.96	34.87
	間接	32.92	39.01	39.25

註1：當年度員工總數：請公司自行選擇以當年底(12/31)的員工總數為準或是以每月底的員工總數相加/12個月為準。每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年度員工總數。

註2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年度女性員工總數。

註3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年度該類別員工總數。



台灣地區員工培訓時數與實施情形

根據台灣驛陞的培訓統計數據，近三年(2023至2025年)台灣地區每名員工平均受訓時數分別為5.85小時、6.88小時與2.68小時。針對2025年度平均受訓時數之階段性調整，其實施情形與實質脈絡說明如下：

聚焦上市合規核心指標之實施成效(2025年重大營運里程碑)

2025 年為本公司成功邁向資本市場之「上市元年」。為了健全公司治理並落實內部風險控管，本公司於當年度集中精力實施符合主管機關規範之「上市籌備與核心法規遵循訓練」(內容涵蓋：內部控制流程優化、證券交易法規、誠信經營宣導與內線交易防範)。全體同仁皆全力衝刺上市準備工作，致使當年度常態性或通識型等非急迫性實體課程策略性放緩。此調整實為本公司因應重大策略轉折點之資源彈性調配，確保全員具備承擔資本市場責任之合規職能。

人力結構變動對培訓時數之統計稀釋效應

2025年為集團全球化佈局與海外(如越南據點)大幅擴編之關鍵期(全集團員工人數由998人擴編達 12.2% 至1,120人，且年度新進同仁達324人)。在台灣總部全力支援海外建廠與上市籌備的雙重任務下，新進同仁之訓練改以「高效、精準、即時戰力」為導向，縮短了不必要的冗長通識課程。大量新血加入及短期內年輕族群與男性同仁流動率較高之現象，亦使全年度每名人均受訓時數在統計上產生階段性稀釋。

多元群體受訓時數之實施成效

- ◆ 依性別分類：2025年女性同仁平均受訓時數為3.54小時，高於男性同仁之2.94小時。
- ◆ 依類別分類：間接同仁之平均受訓時數為3.06小時，亦高於直接同仁之2.94小時。

這顯示出結構相對穩定的女性同仁與間接同仁(2025年女性同仁淨增加56人)，在全公司全力衝刺上市準備工作的背景下，依舊積極落實職涯培訓計畫，展現出高度的知識學習黏著度，維繫了組織的核心管理動能。

[5.1 員工概況](#) / [5.2 適才適任](#) / [5.3 社會共融](#)
[5.2.1 薪酬福利](#) / [5.2.2 人才培育](#) / [5.2.3 勞資溝通](#)

績效考核

本公司於台灣與大陸地區皆建置完整之《員工考績及獎懲管理辦法》，藉由制度化的績效管理機制，協助員工明確設定發展方向，並強化組織目標之對齊與落實，進而達成吸引、留任與激勵關鍵人才的目的。

以台灣地區為例，針對任職滿六個月以上之間接人員，公司每半年辦理一次績效評核，內容區分為「工作績效考評」與「職能能力評核」兩大面向。年初由部門主管傳達公司年度與中長期經營目標，並指導員工共同擬定個人工作目標，確保其與組織發展方向一致。

在績效評核期間，公司提供明確的溝通管道，主管與員工定期進行績效檢視與回饋交流，透過具透明性與公正性的評核流程，公平客觀地評估員工表現。評核結果除作為調薪、晉升與獎酬依據外，亦可作為員工職涯規劃、訓練資源安排及人力調配之參考，協助員工在職涯中持續成長。

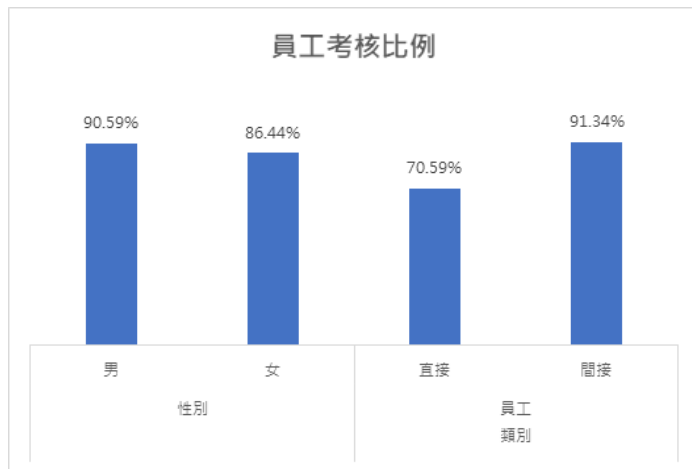
大陸地區之績效管理制度亦與台灣一致，各部門主管每年初依據組織整體策略與部門目標，協助員工共同擬訂個人年度工作計畫，並透過持續的溝通與回饋，確保目標執行之有效性。公司同樣提供定期績效檢討與改善機制，以客觀原則評量員工表現，並作為員工晉升、調薪與職涯發展之重要依據。

透過制度化、具透明性且強調溝通互動的績效管理流程，本公司致力於建立正向的績效文化，進一步提升組織效能，實現人與企業共同成長的永續價值。

1. 台灣驊陞

2025年考核統計		實際考核人數	該類別 員工人數	百分比
性別	男	77	85	90.59%
	女	51	59	86.44%
員工 類別	直接	12	17	70.59%
	間接	116	127	91.34%

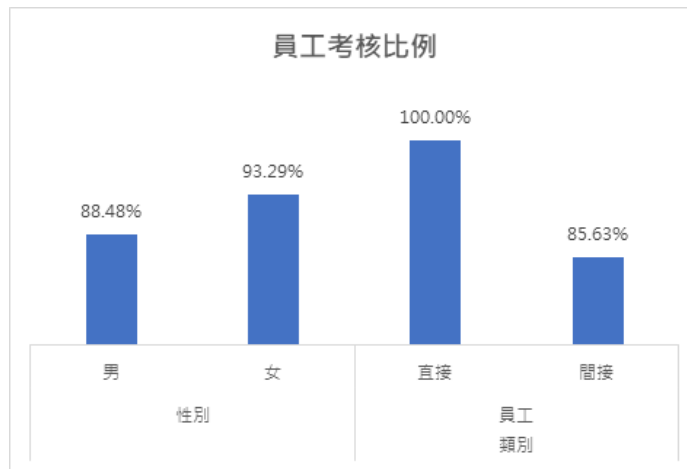
註：排除新進人員、留職停薪人員、工讀生以及兼職人員。



2. 東莞驊國

2025年考核統計		實際考核人數	該類別 員工人數	百分比
性別	男	238	269	88.48%
	女	278	298	93.29%
員工 類別	直接	212	212	100.00%
	間接	304	355	85.63%

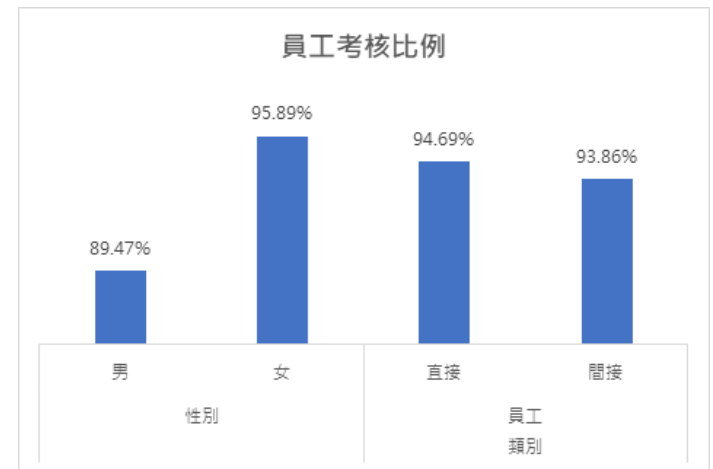
註：排除新進人員、留職停薪人員、工讀生以及兼職人員。



3. 江蘇驊盛

2025年考核統計		實際考核人數	該類別 員工人數	百分比
性別	男	102	114	89.47%
	女	280	292	95.89%
員工 類別	直接	107	113	94.69%
	間接	275	293	93.86%

註：排除新進人員、留職停薪人員、工讀生以及兼職人員。



5.2.3 勞資溝通

傾聽員工聲音

本公司秉持公平、公正、公開原則，確保每位員工在各方面都受到公平的對待，建立暢通的溝通管道，期望達成即時照顧員工，提供問題諮詢或轉介服務，保障員工權益。為了廣泛及完整獲得員工意見，員工可透過多元化的溝通管道，如：勞資會議、意見箱、申訴專線等提出建議。我們也會不定期舉辦員工溝通會議，與員工進行雙向溝通、傾聽員工心聲。

同時，驊陞科技亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，本年度台灣驊陞無發生勞資爭議相關事件。

勞資關係

本公司重視員工權益保障與勞資溝通機制，遵循營運所在地相關勞動法規，尊重員工依法享有組織及參與工會之權利。中國大陸地區員工均依當地法令規定加入工會組織，透過工會作為勞資雙方溝通與交流的重要橋樑，協助反映員工意見與需求，促進勞資關係和諧發展。

公司定期透過工會及各項溝通管道了解員工關注議題，並針對員工福利、工作環境、職業健康與安全等事項進行交流與改善，以維護員工合法權益，建立互信互惠的勞資關係，共同營造穩定、和諧的工作環境。

當公司即將發生重大營運變化時，將影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更，需要終止勞動契約的最短預告期間時，本公司遵守當地動法令如台灣《勞動基準法》、大陸地區《中華人民共和國勞動法》及美國勞動法規等相對應的法令條款提前與員工進行協商處理，以減少勞資糾紛，降低員工抱怨為宗旨。台灣驊陞未成立工會，皆以福委會勞資會議傾聽員

第一季：第六屆第十一次勞資會議(2025/02/26)

資方代表出席人員：

陳正煌
胡育璋
楊智元
洪壽隆
吳蕙如

重要溝通結果：

- ◆ 衛生改善：針對七樓茶水間及辦公區域的蟑螂問題，決議增加點藥次數與用量，或更換藥品品牌以維護衛生。
- ◆ 考勤系統優化：考勤系統已完成更新，當日請假時數可依照彈性工時計算，解決同仁無法順利查詢出勤狀況的問題。
- ◆ 福利與請假制度：
 - 關於恢復部門餐敘獎金，將視上半年營運狀況評估，若達預期則於下半年實施。
 - 特休假單位考量營運與精實工時，維持以0.5日為計算單位，暫不調整為小時。
 - 關於新進同仁特休提前給予的建議，管理部將進一步評估優於法令的可能性。

第二季：第六屆第十二次勞資會議(2025/05/14)

資方代表出席人員：	重要溝通結果：
陳正煌	◆ 獎金與補貼調整：
胡育璋	三節禮金維持1,000元，但提高同仁績效獎金，預計6月發放70%，9月發放30%。
楊智元	誤餐費調整：由原先的110元調高至150元。
洪壽隆	◆ 出差管理：
吳蕙如	出差交通補貼將改為實報實銷或調高定額，並由管理部提出相關辦法。
	若派駐廠區已提供食宿，則無規劃日支費，其餘雜費可憑據核銷。
	◆ 福利與健檢：員工旅遊補助依福委會相關法令辦理；本年度員工健檢決議沿用康寧醫院。

第三季：第六屆第十三次勞資會議(2025/08/13)

資方代表出席人員：	重要溝通結果：
陳正煌	◆ 出差辦法修正：出差交通補助上限調整為1,200元，採憑證請款，1,200元以下實報實銷。
胡育璋	◆ 行事曆核定：審議通過2026年度企業行事曆，全年度應放假日數為120日，確保符合勞動法令之工時規定。
楊智元	◆ 福利恢復：由於上半年營收表現，同意恢復部門聚餐獎金，每人每年新台幣1,000元。
洪壽隆	◆ 公司贈品：同意評估製作具備公司LOGO的飲料提袋作為客訪贈品。
吳蕙如	

第四季：第六屆第十四次勞資會議(2025/11/10)

資方代表出席人員：	重要溝通結果：
陳正煌	◆ 日支費標準公告：配合出差管理辦法，明確揭露各區域(如大陸、香港、東南亞等)的每日日支費標準，介於300至600元不等。
胡育璋	◆ 國內快遞服務：評估增加國內快遞廠商，但目前因數量不多，快遞業者暫無簽約合作意願，維持現狀。
楊智元	◆ 運動補助建議：針對員工下班後的運動補助，公司回覆因屬於個人活動，建議同仁參加福委會相關社團，公司會不定期舉辦員工活動但不提供個人外部課程補助。
洪壽隆	◆ 贈品進度：公司禮品袋樣式目前正在設計中。
吳蕙如	

代表類別	代表姓名	第11次會議 (02/26)	第12次會議 (05/14)	第13次會議 (08/13)	第14次會議 (11/10)
資方代表	陳正煌	V	V	V	V
	胡育璋	V	V	V	V
	楊智元	V	V	V	V
	洪壽隆	V	V	V	V
	吳蕙如	V	V	V	V
勞方代表	周書嘉	何采汝(代)	V	V	V
	蔡侑純	V	V	V	V
	陳可紘	V	V	缺席	V
	李建忠	V	V	V	V
	許嘉容	V	V	V	王偉丞(代)
列席人員	謝璦蓮	V	V	V	V

符號與備註說明：

1. V：代表親自出席並簽到。

2. 代理出席：

第 11 次會議：勞方代表周書嘉請假，由何采汝代理。

第 14 次會議：勞方代表許嘉容請假，由王偉丞代理。

缺席：第 13 次會議勞方代表陳可紘缺席。

5.3 社會共融

亮 點

多元弱勢關懷：海內外合計投入社會關懷5案。

- ◆ 台灣總部：響應國際丹寧日、中秋採購唐氏症基金會點心、捐贈普渡物資至汐止烘內派出所實物銀行。
- ◆ 海外子公司：東莞驊國至青海玉樹扶貧小學慰問；江蘇驊盛於全國助殘日深入新巷社區關懷身障與高齡群體。

海內外愛心捐血：

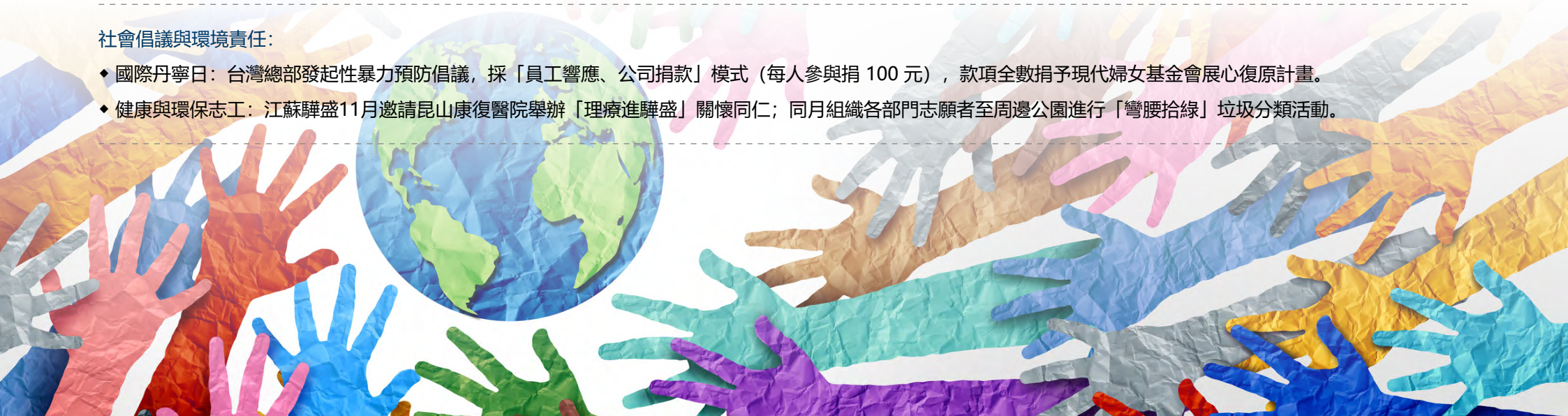
- ◆ 台灣總部：半年度定期發起2次科學園區捐血公益活動。
- ◆ 江蘇驊盛：舉辦獻血活動，共26名同仁參與，累計獻血量達6,900毫升。

深化產學合作與獎助學金：

- ◆ 產學合作：台灣總部與景文科大資通系簽約，2025年展開至少6次產業應用會議，引進MIMO OTA 及 Throughput 測試場地與設備供專管專用。
- ◆ 獎助學金：提供「景文科技大學經濟不利學生獎助學金」及「黎明科技大學清寒獎助學金」協助完成學業。

社會倡議與環境責任：

- ◆ 國際丹寧日：台灣總部發起性暴力預防倡議，採「員工響應、公司捐款」模式（每人參與捐 100 元），款項全數捐予現代婦女基金會展心復原計畫。
- ◆ 健康與環保志工：江蘇驊盛11月邀請昆山康復醫院舉辦「理療進驊盛」關懷同仁；同月組織各部門志願者至周邊公園進行「彎腰拾綠」垃圾分類活動。



本公司秉持「優質、創新、誠信、感恩」之經營理念，深信企業的成長來自社會各界的支持，因此將社區關懷及社會參與視為企業永續發展的重要責任。公司持續關注營運所在地之社區需求與社會議題，包含弱勢關懷、健康促進及人才培育等面向，並透過公益捐助、社區參與及產學合作等方式回饋社會，促進企業與社區共榮發展。

2025年度，本公司投入公益捐款及物資捐贈資源合計約新臺幣25.3萬元，其中包括響應國際丹寧日活動並捐款支持婦女保護工作、參與公益捐血活動、捐贈普渡物資予汐止烘內派出所實物銀行協助弱勢家庭，以及於中秋節採購唐氏症基金會「愛不囉嗦」公益點心，以實際行動支持社會公益及弱勢團體。此外，公司持續推動與景文科技大學之產學合作專案，結合企業實務與學術資源，協助培育產業人才，善盡企業公民責任。

透過各項公益活動與社區參與，本公司不僅實踐「感恩」與「誠信」的核心價值，也鼓勵員工共同投入社會公益，提升企業正向影響力與員工向心力。未來將持續深化社區關懷及公益參與機制，規劃結合員工志工服務、公益合作及產學交流等活動，持續投入資源回饋社會，落實企業永續經營理念，創造企業、社區與利害關係人共享價值。

未來，本公司將以「優質、創新、誠信、感恩」為核心精神，建立社區參與與公益活動管理機制，持續評估社區需求及社會議題，聚焦於弱勢關懷、教育培育、健康促進及公益服務等面向，並逐步擴大員工參與及公益合作範圍。同時，將透過量化管理方式追蹤公益投入資源、參與人次及受益成果，作為持續改善與規劃依據，以具體行動發揮企業正向影響力，促進社區永續發展與社會共好。

台灣驛陞

20250430 倡議國際丹寧日，捐款5千元給婦女基金會

20250113、20250717 台灣科學園區捐血公益活動

20250904 普渡物資捐贈汐止烘內派出所實物銀行

20250922 舉辦中秋手繪燈籠活動，提供唐氏症基金會-愛不囉嗦的公益中秋點心

2025年度景文科技大學產學合作

2025年度景文科技大學經濟不利學生獎助學金

2025年度黎明科技大學清寒獎助學金

1. 2025國際丹寧日「讓惡意收斂 停止影像性暴力」

根據衛生福利部數位/網路性別暴力狀況調查指出，影像性暴力的終生盛行率為10.4%，其中6.8%是遭到偷拍，也就是台灣每15個成人就有1人曾在毫不知情的狀況下被拍攝私密影像。

近年，創意私房等犯罪正快速危害社會安全，私密影像曝光帶來羞辱，使被害人在網路和現實中都遭受霸凌；個資遭到散佈帶來惡意人士的騷擾跟蹤，進一步侵害人們的隱私與安全(來源：現代婦女基金會網站)驛陞今年再次發起性暴力預防倡議行動，邀請公司同仁一同穿上丹寧服飾響應國際丹寧日，同仁舉凡穿上丹寧服飾，並配合手舉牌拍照者，公司將會幫配合響應的每位同仁捐款新台幣100元給現代婦女基金會，支持展心復原計畫。

讓我們一起以行動表達支持性別尊重與平等，打破性侵害與性暴力的迷思。感謝參與本次倡議活動的同仁們，期待未來有更多夥伴加入，讓「性侵不在，性平永在」。

#國際丹寧日 #永續發展

#ESG #員工關係 #SDGs目標

5 #SDGs目標16 #Stand

ByYou #相信傾聽 #陪伴前行

#現代婦女基金會



2. 台科園區公益捐血

感謝每一位熱情參與本次捐血活動的同仁！

每一袋捐出的熱血，都是對生命的守護。

除了熟悉的面孔，本次也多了幾位首次捐血的朋友，大家挽起袖子，用行動傳遞愛與希望！

捐血好處多多，不僅可以幫助需要的人，也可以幫助自己促進血液循環唷！

#公益活動 #捐血活動 #熱血有你 #一起為愛加油



3. 普渡物資捐贈



5. 產學合作

合作願景與目標

景文資訊與通訊系不僅在通訊、AI、無人機等技術上具備紮實的教學基礎，更透過無數的國際獲獎紀錄與證照認證，奠定了其學術界的領先地位。為提升驊陞科技無線通訊研發人力及測試能力，驊陞科技與景文科技大學簽立專屬使用合約(內含場地、儀器、設備)，透過硬體設備之提升，結合業界優秀專業無線人才，共創雙贏。

合作內容與實施策略

2025年間，已與景文科大資訊與通訊系教授針對無線產業未來應用相關議題進行至少六次會議交流，期間亦透過信件及拜訪進行雙向溝通及回應。景文科大未來也將提供MIMO OTA及Throughput測試場地及儀器設備，並由驊陞科技專責無線人才專管專用，藉此提升驊陞科技無線量測量能，同時培育量測相關人才種子，後續可引薦至驊陞科技任職，提升人才就業率，以達雙方互惠互利之果實。



4. 中秋手繪燈籠活動

中秋節將至，公司特別舉辦了一場充滿創意與溫馨的「中秋手繪燈籠活動」，邀請同仁們一同動手製作各事業處專屬燈籠，感受節日的氛圍與團隊的凝聚力。

活動現場佈置了燈籠、祝福卡片及上色工具，讓同仁們運用水彩進行燈籠彩繪、盡情發揮創意，設計出獨一無二的作品。每一盞燈籠都展現了團隊風格與節慶祝福，讓人眼睛為之一亮。現場也準備了唐氏症基金會-愛不囉嗦的公益中秋點心，讓參與者在創作之餘也能享受美食補充能量同時支持公益。

此次活動不僅讓大家體驗了傳統文化的魅力，也促進了同仁間的交流與合作，為中秋節增添了更多溫暖與歡樂。感謝每一位參與者的熱情投入，祝福大家中秋佳節愉快！

#中秋節 #ESG #員工關係#社會公益 #愛不囉嗦 #驊陞一家親



東莞驊國

20251018青海慰問小學



江蘇驊盛

20250514江蘇驊盛暖心行-攜手同行 築夢新巷:全國助殘日主題活動

20251103以愛為名 熱血傳遞:驅盛車電愛心捐血公益活動

20251119一心一益 健康有愛:康復進驊盛公益活動

20251121實踐綠色責任 共護美好家園:志工活動

1. 江蘇驊盛暖心行--“攜手同行 築夢新巷”全國助殘日主題活動

5月14日，全國助殘日來臨之際，江蘇驊盛車用電子股份有限公司的十余名員工代表走進新巷社區，以“攜手同行 築夢新巷”為主題，與社區老人、殘障群體共度了一段溫馨時光。這場活動不僅傳遞了驊盛人的公益情懷，更用實際行動踐行了企業的社會責任。



活動伊始，新巷社區特邀講師及驊盛車電志願者代表以生動的案例和互動問答，為參與者帶來一堂特別的“助殘日主題課堂”。從助殘政策解讀到日常關懷技巧，從殘障群體自強故事到社會包容

理念，深入淺出的講解讓驊盛員工深刻體會到“扶殘助殘”不僅是口號，更是需要行動的責任。



在艾草錘手工製作環節，驊盛員工與社區老人結成“搭檔”，你纏布條、我裝艾草，歡聲笑語中完成了數十個養生艾草錘。一位老人舉著親手製作的錘子笑道：“這艾草香聞著舒心，孩子們(驊盛員工)手把手教我，比錘子更暖的是這份心意！”



活動尾聲，驊盛代表為參與活動的老人送上精心準備的禮品。從實用生活用品到定制紀念品，每一份禮物都承載著企業對長者的敬意。社區王奶奶感動地說：“現在的企業真貼心，這份心意比什麼都珍貴！”



一次助殘日，一顆公益心。江蘇驊盛始終堅信：企業的價值不僅在於創造經濟效益，更在於傳遞人文溫度。未來，驊盛車電將持續投身公益事業，用實際行動書寫“責任驊盛”的溫暖篇章，期待與您攜手，讓愛不斷延續！



2. “以愛為名 熱血傳遞” 江蘇驊盛車電愛心獻血公益活動

“熱血彙聚愛心，奉獻點亮生命”，11月3日上午，江蘇驊盛車電舉辦了一場愛心獻血公益活動，公司各部門員工踴躍參與，本次活動報名26人，累計獻血量達6900毫升，驊盛車電用實際行動詮釋了“責任擔當，奉獻社會”的企業精神及貢獻企業力量。

此次活動，不僅展示了驊盛車電員工的愛心，更生動的踐行了驊盛車電的社會責任感和企業的核心價值觀，驊盛車電將持續組織各項公益活動，號召更多的員工加入愛心行列，將溫暖與希望在血液中流淌，為社會注入更多正能量，為構建和諧社會貢獻力量。



3. “一心一益 健康有益” —康復進驊盛

為提升員工健康水準、增強企業凝聚力，11月19日，江蘇驊盛車電邀請昆山康復醫院在公司舉辦一場“一心一益 健康有益”康復進驊盛理療活動，緩解員工久坐辦公導致的肩頸腰背疼痛、肌肉勞損等問題，為公司員工健康注入新活力。



活動現場，專家們為員工提供一系列的康復治療，包括：肩頸酸疼、肩頸僵硬、肩周疼痛、久坐腰疼、腿腳發麻等多項康復專案。員工們在接受治療後表示：“理療師的手法非常專業，原本僵硬的肩頸明顯輕鬆了許多，讓我們在繁忙工作中不出門就能享受到專業的醫療關懷，真是很感謝公司。”



本次活動，昆山康復醫院為我們提供了全方位的中醫診療體驗，無論是特色設備的親身感受，還是與醫生的面對面交流，都讓我們深刻領略到中醫的深厚底蘊與獨特價值，進一步傳播了“人人享有健康”的職場健康理念，也充分彰顯了醫院“健康服務大眾”的宗旨。對此，驊盛車電表示誠摯的感謝！驊盛車電始終秉持“以人為本、關愛員工”的企業文化，將持續開展此類健康關懷活動，不僅為員工構築堅實的“健康保護傘”，更致力於營造溫暖有愛的工作氛圍。這些舉措為企業的高品質發展注入了持久動力，也為提升生產力提供了健康支撐。

4. “踐行綠色責任 共護美好家園”——江蘇驊盛車電志願者活動

為回應環保理念，傳遞企業社會責任擔當，11月21日，江蘇驊盛車電各部門的志願者們拎好垃圾桶、帶著垃圾袋和夾子等工具，在公司周圍展開了一場“彎腰拾綠，文明同行”志願者撿拾垃圾活動。



活動現場，志願者們熱情高潮、分工明確，三人一組、五人一隊，沿著公園幹道、綠化帶等區域，仔細撿拾散落的塑膠瓶、食品包裝袋、煙頭、紙屑等各類垃圾，一個個志願者彎腰俯身，不放過任何一處衛生死角。



經過志願者的辛勤勞動，公園周圍環境煥然一新，原來散落的垃圾被分類收納、集中清理，整潔的步道，翠綠的草坪更顯生機。志願者們雖然手上沾塵，看著親手改善的環境，臉上洋溢著欣慰的笑容，大家紛紛表示，此次活動不僅體會了環衛工人的辛勞，更深刻的認識到環保的重要性，今後將從自身做起，踐行低碳生活，帶動身邊人共同守護生態環境。



此次活動，是江蘇驊盛車電履行社會責任、宣導文明新風的具體實踐。未來，驊盛車電將持續開展各類公益活動，把環保理念融入企業文化、引導員工在工作和生活中踐行綠色發展理念，同時帶動更多社會力量參與到公益事業中來，為建設乾淨、整潔、美麗的城市貢獻企業力量。

06 附錄

附錄一、GRI永續性報導準則(GRI準則)對照表

附錄二、電子業永續揭露指標(SASB)

附錄三、查證聲明

附錄四、上市上櫃公司氣候相關資訊



附錄一、GRI永續性報導準則(GRI準則)對照表

使用聲明	驊陞科技已依循GRI標準編製，資訊揭露期間為2025年度(2025年1月1日至2025年12月31日)
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021
適用的GRI行業標準	無
使用聲明	驊陞科技已依循GRI 準則報導2025 年1月1日至12月31日期間的内容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業標準	不適用

GRI 2：一般揭露2021

揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
1.組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於報告書	P.04	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告期間與範疇	P.04	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告期間與範疇 / 聯繫方式	P.04/05	
2-4	資訊重編	ESG資訊揭露	P.04	無資訊重編之情形
2-5	外部保證 / 確信	撰寫依據及資訊確認方式	P.05	
2.活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	P.27	
2-7	員工	5.1.2 員工組成	P.94	
2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工組成	P.94	

揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
3.治理				
2-9	治理結構及組成	3.1.1 董事會	P.41	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理	P.34	
2-11	最高治理單位的主席	3.1 公司治理	P.34	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理	P.34	
2-13	衝擊管理的負責人	3.1 公司治理	P.34	
2-14	最高治理單位於永續報告書的角色	3.1 公司治理	P.34	
2-15	利益衝突	3.1 公司治理	P.34	
2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會	P.41	
2-17	最高治理單位的群體知識	3.1.1 董事會	P.41	
2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	P.41	
2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會 / 5.2.1 薪酬福利	P.44/101	
2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會 / 5.2.1 薪酬福利	P.44/101	
2-21	年度總薪酬比率	5.2.1 薪酬福利	P.101	
4.策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	5.2.1 薪酬福利	P.101	
2-23	政策承諾	3.1.5 誠信經營	P.49	
2-24	納入政策承諾		P.49	
2-25	補救負面衝擊的程序		P.49	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.5 誠信經營 / 5.1.1 人權保障	P.49/91	
2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	P.57	
2-28	公協會的會員資格	2.4 參與的公協會	P.31	
5.利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	P.08	
2-30	團體協約	-	-	本公司未簽訂團體協約

GRI 3：重大主題2021

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
重大主題				
3-1	決定重大主題的流程	1.3 鑑別重大主題	P.11	
3-2	重大主題列表	1.3 鑑別重大主題	P.11	
3-3	重大主題管理	3.5 客戶關係管理	P.58	
		4.1 能源管理	P.64	
		4.2 溫室氣體管理	P.66	
		4.3 廢棄物管理	P.70	
		4.6 永續供應鏈	P.73	
		4.7 產品品質	P.78	
		4.8 循環利用	P.80	
		4.9.1 安全管理	P.81	
		4.9.2 職場安全教育訓練	P.84	
		4.9.3 職業災害統計	P.86	
		5.1.1 人權保障	P.91	
		5.1.2 員工組成	P.94	
		5.1.3 員工福利	P.98	
		5.2.3 勞資溝通	P.109	

產品品質

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	4.7 產品品質	P.78	
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.7 產品品質	P.78	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	-	無此情形

產品品質

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 417: 行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.7 產品品質	P.78	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	-	-	無此情形
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	無此情形

客戶關係管理

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 3: 重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	3.5 客戶關係管理	P.58	

職業健康與安全

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	4.9.1 安全管理 4.9.2 職場安全教育訓練 4.9.3 職業災害統計	P.81 P.84 P.86	
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針				
403-1	職業安全衛生管理系統	4.9.1 安全管理	P.81	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.9.3 職業災害統計	P.86	
403-3	職業健康服務	4.9.4 健康保護措施	P.86	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.9.1 安全管理	P.81	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.9.2 職場安全教育訓練	P.84	
403-6	工作者健康促進	4.9.1 安全管理	P.81	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.9.1 安全管理	P.81	

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.9.1 安全管理	P.81	
403-9	職業傷害	4.9.3 職業災害統計	P.86	
403-10	職業病	4.9.3 職業災害統計	P.86	

員工權益保障

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	5.1.1 人權保障 5.2.3 勞資溝通	P.91 P.109	
GRI 402：勞/資溝通 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1.1 人權保障 5.2.3 勞資溝通	P.91 P.109	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1 董事會 5.1.2 員工組成	P.41 P.94	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1 薪酬福利	P.101	
GRI 406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1 人權保障 5.2.3 勞資溝通	P.91 P.109	

人才留任與員工關懷

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	5.1.2 員工組成 5.1.3 員工福利	P.94 P.98	
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工組成	P.94	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1.3 員工福利	P.98	
401-3	育嬰假	5.1.3 員工福利	P.98	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育	P.105	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	P.105	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 人才培育	P.105	

永續供應鏈管理

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	4.6 永續供應鏈	P.73	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.6 永續供應鏈	P.73	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.6 永續供應鏈	P.73	
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.6 永續供應鏈	P.73	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.6 永續供應鏈	P.73	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.6 永續供應鏈	P.73	

能源管理

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 3: 重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	4.1 能源管理	P.64	
GRI 302: 能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能源管理	P.64	
302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	未執行，故無相關資訊可揭露
302-3	能源密集度	-	-	資訊取得尚有不足，未進行揭露
302-4	減少能源消耗	4.1 能源管理	P.64	
302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	未執行，故無相關資訊可揭露

循環利用

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 3: 重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	4.8 循環利用	P.80	
GRI 301: 物料 2016				
301-1	所用物料的重量或體積	4.8 循環利用	P.80	
301-2	使用的可再生物料	4.8 循環利用	P.80	
301-3	回收產品及其包材	4.8 循環利用	P.80	

溫室氣體管理

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	4.2 溫室氣體管理	P.66	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	P.66	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	P.66	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	P.66	
305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體管理	P.66	
305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體管理	P.66	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	-	-	無此情形
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	-	-	無此情形

廢棄物管理

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	重大主題管理	4.3 廢棄物管理	P.70	
GRI 306：廢棄物 2020管理方針				
306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 廢棄物管理	P.70	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物管理	P.70	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-3	廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理	P.70	
306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物管理	P.70	
306-5	廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物管理	P.70	

經濟面 (經濟績效)

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 201: 經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	P.57	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.4 營運績效	P.57	
201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	P.101	
201-4	取自政府之財務補助	-	-	無此情形

經濟面 (市場地位)

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 202: 市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.1 薪酬福利	P.101	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2.1 薪酬福利	P.101	

經濟面 (間接經濟衝擊)

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 203: 間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.3 社會共融	P.111	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	-	-	無此情形

經濟面 (反貪腐)

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 205: 反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.1.5 誠信經營	P.49	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1.5 誠信經營	P.49	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	-	-	無此情形

經濟面 (反競爭行為)

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 206: 反競爭行為 2016				
206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.1.5 誠信經營	P.49	

環境面 (水與放流水)

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 303: 水與放流水2018 管理方針				
303-1	共享水資源之相互影響	4.4水資源管理	P.72	
303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4水資源管理	P.72	
GRI 303: 水與放流水2018				
303-3	取水量	4.4水資源管理	P.72	
303-4	排水量	-	-	資訊取得尚有不足, 未進行揭露
303-5	耗水量	-	-	資訊取得尚有不足, 未進行揭露

社會面 (結社自由與團體協商)

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 407: 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	-	-	無此情形

社會面 (童工)

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 408: 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	-	-	無此情形

社會面 (強迫或強制勞動)

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 409 : 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	-	-	無此情形

社會面 (保全實務)

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 410 : 保全實務 2016				
410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	-	-	不適用

社會面 (原住民權利)

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 411 : 原住民權利 2016				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	無此情形

社會面 (當地社區)

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 413 : 當地社區 2016				
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.3 社會共融	P.111	
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	-	-	無此情形

社會面 (公共政策)

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 415 : 公共政策 2016				
415-1	政治捐獻	-	-	無此情形

社會面 (客戶隱私)

揭露項目	項目說明	章節	頁數	省略理由/必要解釋
GRI 418 : 客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	-	-	無此情形

附錄二、電子業永續揭露指標(SASB)

電器和電子設備SASB準則

主題	代碼	指標	驛陞回應
能源管理	RT-EE-130a.1	(1) 總能源消耗量	(1) 總能源消耗量
		(2) 電網電力百分比及 (3) 再生百分比	(2) 電網電力百分比 (3) 再生百分比
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	(1) 產生之有害廢棄物之重量 (2) 再循環百分比	台灣: 2.49 GJ 東莞: 17,532.74 GJ 江蘇: 13,449.09 GJ
	RT-EE-150a.2	(1) 應報導洩漏之次數及總重量 (2) 回收量	台灣: 100% 東莞: 77.52% 江蘇: 68.54%
產品安全	RT-EE-250a.1	(1) 公布召回之次數 (2) 召回之單位總數量	台灣: 0% 東莞: 21.51% 江蘇: 31.20%
	RT-EE-250a.2	與產品安全相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	東莞: 1.6公噸; 0%。 江蘇: 6.06公噸; 0%。
產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	含有IEC 62474應申報物質之產品收入百分比	2025年未有此情形。
	RT-EE-410a.2	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	2025年未有此情形。
	RT-EE-410a.3	再生能源相關及能源效率相關產品之收入	2025年未有此情形。

主題	代碼	指標	驛陞回應
材料取得	RT-EE-440a.1	與關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	本公司主要原材料包括金屬及塑膠材料，並針對原物料短缺、成本及品質風險，由採購、研發、製程及工程等部門共同推動替代料評估，提前與客戶協商導入，以降低供應中斷風險。針對關鍵礦產，要求供應商簽署《無衝突礦產承諾》，避免使用來自衝突地區或非法途徑之礦產。
商業倫理	RT-EE-510a.1	預防 (1) 貪瀆及賄賂及 (2) 反競爭行為之政策及實務之描述	本公司訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「防範內線交易管理辦法」及「道德行為準則」，並建立防範措施、利益衝突迴避、內控稽核、教育訓練及檢舉調查機制。違反誠信政策者，依情節予以告誡、書面警告或終止聘僱；涉及違法者，依法採取法律行動。
	RT-EE-510a.2	與賄賂或貪瀆相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	2025年未有此情形。
	RT-EE-510a.3	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	2025年未有此情形。

活動指標

代碼	指標	驛陞回應
RT-EE-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	連接器零組件：99.98% 銷售量：137,195(Kpcs) 汽車零組件：0.02% 備註：資料取自台灣驛陞
RT-EE-000.B	員工人數	台灣：138人 美國：6人 中國：902人 越南：74人

附錄三、查證聲明



獨立保證意見聲明書

聯陞科技股份有限公司 2025 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AEAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與聯陞科技股份有限公司(以下簡稱聯陞)為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入聯陞永續報告書之準備過程。

責任

聯陞負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣與海外營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為聯陞及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供聯陞使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

聯陞與法標協議的保證範圍包括：

- 保證作業範疇與「聯陞科技股份有限公司2025年永續報告書」揭露範疇一致。
- 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估聯陞遵循AA1000查證性原則(2018)的符合程度。
- 保證作業包括審查與評估聯陞的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - GRI永續報導準則
 - TCFD氣候相關財務揭露

方法

- 報告書採用依據GRI永續報導準則進行報導，對報告書內容符合GRI準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。





- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審核相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ AA1000查證性原則

包容性

聯陞已依AA1000利害關係人議合標準，鑑別七類主要利害關係人，包含：客戶、供應商、員工、金融機構、股東/投資人、政府、非營利組織/社區等，已維持多元溝通管道，瞭解利害關係人關注之重要議題，廣納各方對該公司永續發展之回饋並作為重大主題的決策輸入。整體而言，實務運作已符合包容性原則。

重大性

聯陞已透過四步驟鑑別及分析利害關係人所關切且影響營運衝擊的永續議題，經鑑別出影響公司永續發展的十項重大主題，符合公司當前營運現況及利害關係人關注重點。報告書已持續揭露重大主題的衝擊與管理方案內容，展現該組織實踐重大性原則的具體成果。

回應性

聯陞已在報告書、官方網站與其他公開資訊平台，定期與不定期揭露經濟、治理、環境與社會的資訊，使利害關係人得以對該公司的治理與管理績效進行了解。整體而言，已符合回應性原則。未來可持續按國內與國際報導要求，在跨區域與跨部門的合作下持續揭露管理績效來回應利害關係人之需求與期待。

衝擊性

聯陞已對其營運過程中對整體環境產生之衝擊，提供必要的資源進行監控與量測。在報告書中已揭露所辨識的各項衝擊與管理措施，以質化與量化目標呈現對衝擊的管理績效，提供了合適的資訊供利害關係人了解該組織的永續作為。整體而言，已符合衝擊性原則。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續按報導要求，在跨部門與跨區域的合作下，彙整各項重大主題與營運據點管理績效，揭露充分的永續資訊給利害關係人。





◆ TCFD氣候相關財務揭露

基於審查的結果，報告書中已揭露氣候變遷對組織的營運衝擊，以及因應風險與機會的措施等。未來可持續更新氣候情報資訊，以調整營運策略，並評估應對行動對財務表現的潛在影響。

意見聲明

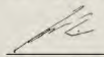
法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就聯陞所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。

我們總結「聯陞科技股份有限公司2025年永續報告書」內容，對於聯陞的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關聯陞在2025年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」



Dr. August Tsai
認證與評鑑部門 理事
2026年08月05日

查證團隊：林育聖(主導查證員)、陳中本(查證員)
法標國際認證股份有限公司—臺灣桃園市桃園區中平路102號20樓之2
電話：+886 3 220 0065、傳真：+886 3 220 7889
網址：<https://international.afnor.com/en/>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-5XGDT



附錄四、上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形
一、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。	一、本公司由董事會擔任氣候變遷治理最高單位，負責核定永續發展政策與目標。並授權「永續發展辦公室」負責跨部門執行與評估，定期(每年至少一次)向董事會報告氣候風險管理進度與減碳績效。
二、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)。	二、氣候相關風險與機會可能對驛陞影響生產營運、供應鏈穩定度及能源成本。短期影響包括能源價格波動及極端天氣造成用電成本上升風險，因此應宣導節電觀念；中期影響包括企業氣候資訊揭露法規要求提升及客戶減碳需求，將促使營運流程與產品設計調整；長期則可能因低碳轉型及節能技術應用，帶來產品升級、降低成本等市場機會。機會方面則包含開發綠能相關連接器產品。
三、敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	三、極端天氣可能導致廠房修繕成本增加或停工損失；轉型行動方面，因應客戶對低碳產品要求，將增加節能設備投資(CAPEX)及研發費用，但也將帶動車用及工業用綠能產品線的營收成長。
四、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。	四、驛陞已將氣候相關風險納入既有風險管理制度，由永續發展辦公室等相關單位進行風險辨識、評估，以及依其發生可能性與影響程度擬定因應措施，除定期報告董事會外，亦由管理階層持續追蹤執行情形，以確保氣候風險管理與整體風險控管機制可相互整合。
五、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。	五、本公司係參考國際氣候變遷趨勢與政策發展方向，進行初步情境評估，分析不同氣候與減碳假設下，對能源使用、營運成本及投資規劃之潛在影響，作為後續策略調整及提升企業氣候韌性之參考依據。
六、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。	六、驛陞已訂定因應氣候相關風險之轉型計畫，係以2030年溫室氣體排放量較基準年減少20%為減碳目標。轉型計畫之重點包含推動溫室氣體盤查、提升能源使用效率、汰換高耗能設備等，以降低氣候風險造成之營運影響及能源成本上升等風險。為達2030年之減碳目標，亦設定中長期減碳目標，回應法規加嚴趨勢、客戶低碳永續要求及碳相關成本增加等轉型風險，並將相關因素納入營運與決策評估。針對實體風險，則建立廠區防淹水設施及多元供應商備援方案。

項目	執行情形
七、若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	七、目前本公司尚未使用內部碳定價機制，但仍持續關注國內外碳定價制度及相關法規發展趨勢，未來將視營運需求及環境政策評估是否導入。
八、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。	八、本公司已設定溫室氣體排放管理目標，涵蓋主要營運據點及相關排放範疇，並訂有中長期規劃期程，以每年減量5%排放量之規畫目標達到2030年減碳20%之總目標。年度執行情形將透過內部追蹤機制進行檢討，以確保減碳目標逐步達成。
九、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1-1及1-2)。	九、本公司依 ISO 14064-1: 2018進行組織型溫室氣體盤查，並取得第三方查證聲明。盤查數據請見下表，相關內容另於永續報告書中揭露。



MAKING THE PERFECT CONNECTION