

SENTRONIC

昱捷股份有限公司

2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



科技創新 | 健康守護 | 永續未來
TECHNOLOGY | HEALTH | SUSTAINABILITY

■ 關於本報告書	3
■ 董事長的話	5
■ 2025亮點&永續績效	6
■ 驅動永續經營	
1.公司治理及法規遵循	11
1.1 關於昱捷	12
1.2 公司治理	17
1.3 風險管理	25
1.4 資訊安全管理	29
2.供應鏈與客戶關係管理	32
2.1 永續供應鏈	33
2.2 客戶關係管理	35
3.環境與氣候變遷因應	37
3.1 氣候變遷因應	38
3.2 節能減碳行動與成效	42

4.員工與職場

- 4.1 員工結構
- 4.2 人才吸引與培育
- 4.3 職業安全衛生

44

45

50

53

5.社會公益

- 5.1 公益投入

54

55

附錄

- 附錄一 GRI Standards 內容指引
- 附錄二 TCFD 內容指引

56

56

60

關於本報告書



關於本報告書

歡迎閱讀昱捷股份有限公司（以下簡稱昱捷或公司）2025年永續報告書（Sustainability Report）。本公司主要經營電子通路及生醫事業，包含半導體元件、液晶顯示器、人工牙根植體及心臟支架開發等。為積極回應利害關係人對環境、社會與公司治理(ESG)之關注及實踐企業社會責任，昱捷將每年發行永續報告書，持續與利害關係人溝通並展現公司在ESG方面的努力、成果以及未來發展的願景與承諾。歡迎訪問昱捷官網，下載並瀏覽相關資料：

<https://www.sentronic.com.tw/index.html>

報告書揭露與發布時間：

本報告書發布時間為2026年8月。報告書資訊揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日，與財報年度資訊涵蓋一致。下一版本將於2027年8月發行。

範疇與邊界：

本報告書資料涵蓋邊界訂定為總公司之主要營運據點，計畫未來將逐步納入其他據點至與合併財報邊界一致，據點所在位置及資料涵蓋範疇詳如下表：

報告書邊界	
公司名稱	地址
 昱捷股份有限公司	 新北市汐止區新台五路一段93號25樓之6

撰寫原則與保證/確信：

本報告書係依臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」要求，參考全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board，GSSB) 發布之 GRI 準則 (GRI Standards) 編制，並由董事長審閱核准後發布。其中財務數據係依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 統計，以新台幣為計算單位。

聯絡窗口

-  姓名：簡宏宇 財務經理
-  電話：(02)8797-5025 #510
-  信箱：carterjien@ms.sentronic.com.tw

董事長的話

各位關心昱捷永續發展的各位夥伴們大家好：

2025年，世界迎來了更多的未知與挑戰，科技的創新與時代的更迭都在驅使我們不斷地前進。當環境與社會面臨抉擇的交叉路口，我們深知昱捷必須肩負更多的責任，朝向永續的道路邁進。昱捷成立三十餘年，以半導體代理作為基礎，以敏捷、創新為特色不斷成長茁壯。我們深知，永續經營於長期發展之重要性，透過敏銳覺察市場變化，進行永續策略制定與通路開發，以提高市占率並提供客戶更方便且有利的選擇。並且以此為方向努力，從銷售、市場分析及技術支援方面提供服務，致力於打造完善的亞太地區電子零組件通路商服務網，讓我們得以以更為強大的姿態迎接多舛的未來。

此外，昱捷除了長期鑽研於電子產業，更力求達到「取之社會、用之社會」的初衷。透過專業知識與革新理念的澆灌，勇於跨足生醫產業進行醫材領域研發，與學界進行合作開發，期許透過創新革命，具象化公司的核心價值、造福社會大眾。昱捷將永續經營視為目標，積極取得第三方認證以展現公司對於環境及社會之承諾。就環境面而言，昱捷已正在進行ISO 14064輔導，並規劃在2027年度將盤查範圍擴及海外子公司，確保相關資訊完整揭露。此外，公司亦積極規劃相關政策提高綠電使用率，並設立降低5%溫室氣體排放量之減排目標，努力減緩公司營運之於環境之衝擊；在社會面，昱捷對於員工的職安議題保持高度關注，目前已取得ISO 9001認證，確保公司同仁每天皆能平安回家。

「昱捷」兩字寓意著靈活且具創新革命的精神，在極端氣候、社會變動頻繁的現代社會，我們認知到應以自身特點進行變革與進步，伴隨著社會的期待與對未來展望，昱捷將以更為多面向的樣態體現自我價值。我們將會持續前進，更會偕帶社會責任，與世界一同走向永續美好的未來！

昱捷 董事長

蔡棟國

2025年亮點&永續績效

ESG面向	2025年亮點績效
 環境面	- 昱捷與遠雄IFG大樓合作裝設節水設施，並定期與員工進行水資源節約之宣導及訓練，以期透過日常習慣落實節約用水行動，於2025年度減少18%用水量。 - 昱捷使用TCFD框架初步評估公司氣候相關風險與機會。 
 社會面	透過安全認證優質企業(AEO)認證制定職場安全衛生政策及相關程序，提供員工於職場中的職業安全與健康照護。 
 治理面	- 訂定供應商規範，要求主要供應商需配合簽屬商業夥伴供應鏈安全自我評估表。 - 將公司內部資安規章全數文件化，並訂定未來針對資安管理體系每年進行小型檢核及每三年進行全面檢核，持續精進並完善資訊安全策略 

驅動永續經營

永續推動組織

目前昱捷之永續發展暫由總管理處兼任推動，由財務部、人資部門、IT部門等各部門主管依其職務所及共同推動永續發展計劃，並定期向董事長進行永續發展成果彙報。隨企業永續發展愈發受內外部利害關係人的關注及重視，公司計畫建立推動永續發展之治理架構，並依需求及實際營運情況設置推動永續發展之專職單位。

永續發展策略

昱捷已於2024年由董事長及全體董事通過「永續資訊管理作業辦法」與總經理擔任永續發展推動之最高管理者，並嚴格監督公司落實守則規範。公司不僅重視企業整體營運及利害關係人之權益，也強調對於環境與社會之責任，並透過遵循永續發展實務守則與將永續願景融入政策與管理中，以保護環境並維護員工、社區及社會之人權。



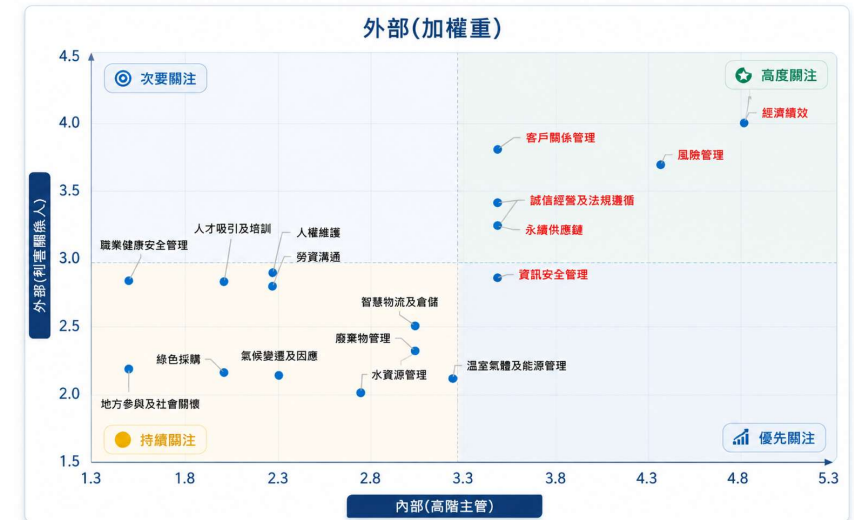
利害關係人議合

昱捷深信、了解並識別利害關係人的需求與期望是履行企業社會責任的關鍵；而建立有效的溝通管道和確定適當的溝通頻率，是實踐社會責任的重要步驟。為此，我們建立了多種內外部溝通管道，以確保與利害關係人之間的良好互動及其權利之維護。同時，我們鑑別出四大主要利害關係人群體：員工、客戶、供應商、股東與投資者。若發生影響利害關係人的負面事件，責任單位將核實事件並交由法遵或專業部門提供必要的協助，必要時則由權責單位向董事會報告及處理辦法。

利害關係人群體	重要關注議題	溝通及回應方式	頻率與實績
 員工	1. 勞資關係 2. 薪資福利 3. 職業安全與健康 4. 多元化與平等機會	 員工聯絡窗口： 管理部 莊淳斐 小姐 02-8797-5025 #512	視需求
		 主管與同仁召開溝通會議	不定期
		 提供員工免費健康檢查及諮詢	每年
 客戶	1. 產品品質與可靠性 2. 設計支援 3. 客戶服務 4. 產品交期 5. 價格 6. 機密資訊保護	 客戶連絡窗口： 發言人 葉瑞炫 先生 02-8797-5025 #506	視需求
		 客戶滿意度調查	不定期
		 參與各式業務評核會議	定期
 供應商	1. 供應鏈管理 2. 法令規範	 供應商連絡窗口： 發言人 葉瑞炫 先生 02-8797-5025 #506	視需求
		 參與各式供應商業務檢討會議	定期
		 供應商之年度稽核	每年
 股東與投資者	1. 公司展望 2. 產業競爭優勢 3. 未來成長潛力 4. 獲利能力的持續提升 5. 股利政策	 股東與投資者聯絡窗口： 財務處 簡宏宇 先生 02-8797-5025 #510	視需求
		 年度股東大會	每年
		 將即時重大訊息同步於公開資訊觀測站	即時

重大主題鑑別流程

為了全面評估影響未來永續發展的重大主題，公司參考各項國內外資訊揭露準則，評估全球永續發展趨勢以及營運發展目標，分析公司治理、環境與社會等各面向的主要主題，逐步建立起屬於昱捷之永續資訊揭露框架。



重大主題列表(GRI 3-2)

重大主題	衝擊說明	對應GRI	價值鏈 (衝擊邊界)			回應章節
			上游	昱捷	下游	
經濟績效	良好的經濟績效可以直接反映公司的財務健康狀況和盈利能力，在電子通路業，經濟績效好的公司能夠更有效地管理成本、設定合理的價格策略，並在市場中保持競爭力。	201	●	●	●	1.1.1 經營概況
誠信經營及法規遵循	法規遵循及誠信經營能幫助企業避免違法的風險、維護其聲譽和市場地位，並維持內外部利害關係人和業界信任的基礎。	2-15、2-26、 2-27		●		1.2.2.誠信經營及法規遵循
風險管理	風險管理可以識別、評估並有效應對潛在的風險和機會。通過實施風險管理策略，公司不僅可以減少損失、提升決策品質，還能透過鑑別出的機會，加強競爭優勢。	自訂議題		●		1.3風險管理
資訊安全管理	公司針對資訊安全的管控可以保護交易資料和客戶資料，防止了資料洩露的風險，從而維護企業的信譽和顧客的信任	自訂議題	●	●	●	1.4資安管理
永續供應鏈	企業持續優化供應鏈管理可有效降低轉型風險成本、提升效率，並滿足消費者和法規對永續實踐的日益增長的要求。	308、414	●	●		2.1 供應鏈管理
客戶關係管理	公司可以通過CRM系統或其他溝通渠道進行客戶關係管理，以上渠道可協助公司獲取、分析客戶數據並維持應有產品與服務品質。並協助公司更好的定位目標市場和建立競爭優勢。	204		●	●	2.2客戶關係管理

公司治理及 法規遵循

CORPORATE GOVERNANCE AND REGULATORY COMPLIANCE

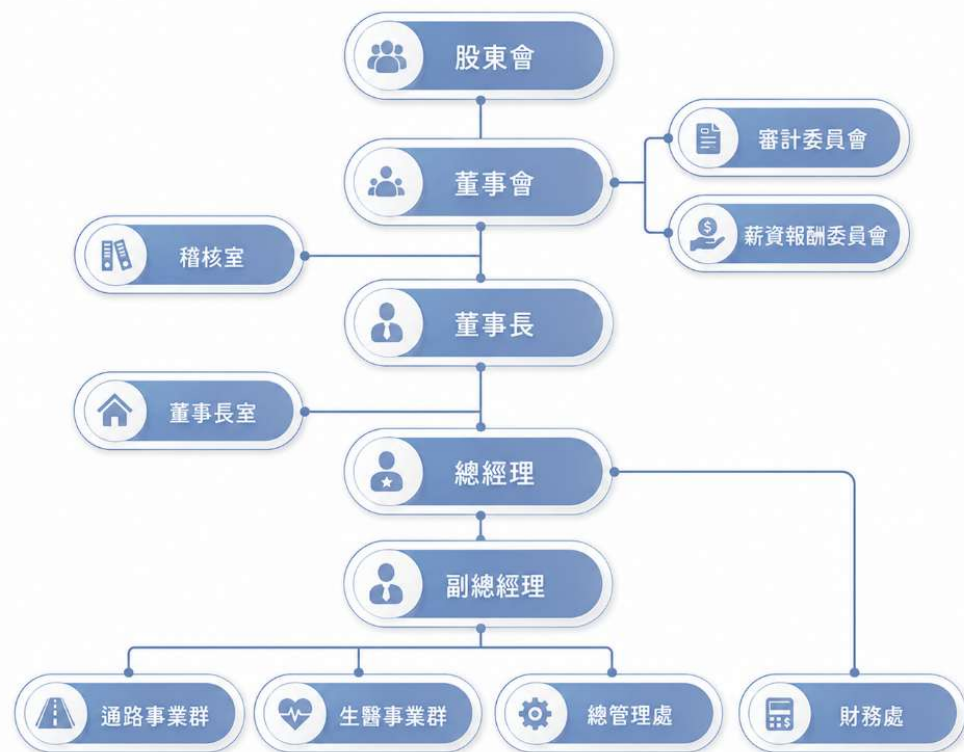
公司承諾盡善良管理人之注意義務，督促、隨時檢討其實施成效並持續改進，以確保公司治理相關政策之落實。並承諾將持續投入特殊高頻產品研發與相關通路建立、加強營運效率並協助客戶降低生產成本、關注客戶滿意度要求，以建立長期穩定之策略夥伴關係。



1.1 關於昱捷

昱捷股份有限公司成立於1987年12月，以電子零組件之買賣與進出口貿易為主要業務。公司自2004年11月1日起在中華民國證券櫃檯買賣中心掛牌交易，資本額為新台幣4.66億元。現任董事長為蔡棟國先生。2025年度營業收入達新台幣8.9億元，公司據點遍布台灣、香港、上海及東莞。

在電子產業深耕多年後，昱捷於2022年起跨足生醫器械產業，建立橫跨電子通路與生醫領域的兩大核心業務。其中電子通路事業涵蓋半導體元件、液晶顯示器、光學讀取頭、發光二極體、微型馬達與分散式元件等多樣化產品；生醫事業則致力於人工牙根植體及心臟支架等高端醫療器材的研發。透過多元發展展現公司技術多元化與前瞻性的經營策略，並持續努力達到造福大眾之願景。



*本公司經營團隊簡介及職掌說明詳請見官網：組織架構

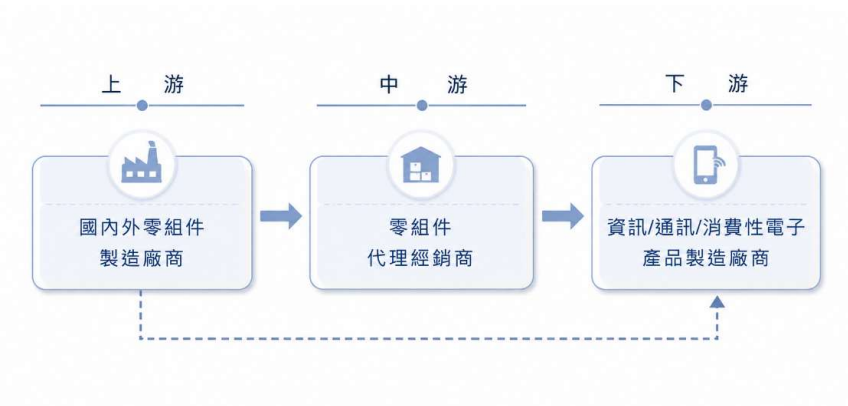
1.1.1. 經濟價值

	2025年	2024年	2023年
 營業收入(仟元)	892,597	1,550,750	1,508,880
 資產總計(仟元)	1,092,094	1,176,908	1,296,466
 權益總計(仟元)	690,198	702,212	697,678
 稅前淨利(仟元)	20,320	17,686	17,317
 每股盈餘(元)	0.29	0.32	0.25
 每股淨值(元)	14.82	15.08	14.98
 資產報酬率(ROA)	1.60	2.12	1.92
 股東權益報酬率(ROE)	1.93	2.10	1.69



價值鏈

作為在電子產業價值鏈中關鍵的橋樑角色，昱捷連結上游零組件製造商與下游成品製造業者，提供整合資源與服務連接的角色。對於上游供應商而言，昱捷不僅協助其拓展銷售通路、接觸潛在客戶與開發新市場，亦能提供即時的市場動態與情報，協助上游製造商調整策略與產品定位。對於下游的產品製造商，昱捷則提供快速且穩定的零組件供應，並透過技術支援、全球物流管理與一體式解決方案等服務，協助客戶提升生產效率並加強成本控管。此外，昱捷也具備專業的產品諮詢與市場分析能力，可依據下游客戶的需求提出具體建議，協助其做出更具競爭力的決策。



1.1.2. 經濟績效

重大主題管理表

重大主題	經濟績效	
適用指標	GRI 201-1	
權責單位	財務處	
政策與承諾	透過公司治理實務守則、內部重大資訊處理作業程序等內規確保營業行為之合規性與有效性	
投入資源	由財務部同仁負責進行經濟績效評估及管理	
衝擊說明	正面	良好的經濟績效及公司治理守則有助於公司資源的有效分配，增強國際市場競爭力及投資者的信任，並優化公司長期盈利能力。
	負面	公司治理不當和經濟績效不佳可能會導致公司財務狀況惡化並限制公司的成長機會，降低電子通路業市場的競爭力，永久性影響公司未來發展。
申訴機制	目前已設置匿名內部檢舉信箱	
因應措施與管理行動	透過年度稽核計畫回饋、檢討相關策略實施概況及缺失	
2025年目標	- 積極經營現有產品 - 符合現有產品法規 - 取得安全認證優質企業(AEO)之認證	
2025年目標達成情形 (管理績效)	銷售毛利逐年增加 安全認證優質企業(AEO)正在取證中 2025年未有裁罰事件	
短期目標(2026年)	- 積極經營現有產品 - 符合現有產品法規	
中長期目標(2027~2031年)	- 積極開發潛在客戶並新增代理商 - 開發潛在營業線並積極經營現有產品	

1.1.3 創新產品

昱捷在未來的產品與服務開發策略上秉持「以客戶為核心」的理念，努力貼近市場需求並針對不同客戶需求提供專屬化服務與高附加價值的整合解決方案。因為我們深知唯有理解並回應客戶的期望，才能建立共同且正向的長期互動關係。未來，昱捷將在持續經營既有的分散式元件與微處理器產品基礎上，聚焦於特定應用市場，以提升市場區隔優勢。

針對微處理器控制技術(MCU/SOC)，公司預計將提供高效能、高穩定性的MCU開發板(Evaluation Board)，並與客戶密切合作進行軟體與硬體的共同開發。透過上述與客戶的合作模式，不僅能建立緊密的合作關係，也能縮短產品開發與量產時程，促進公司的創新與開發效率。同時我們也將引入第三方技術資源，打造更完整的一體化解決方案，以實現產品與服務網絡系統性之承諾。其次，針對電源管理(Power IC)領域，昱捷將持續回應客戶在能源效率與設計彈性上的期待，提供最合適的電源管理IC組合及電源解決方案，致力於協助客戶克服電源設計上的挑戰，電源管理服務可應用的範圍涵蓋桌上型電腦、筆電、智慧型手機、數位相機、網路通訊設備、背光模組、LED照明，以及工業與車用電子等多種場域。

在技術成果方面，公司未來除了持續強化既有產品線的銷售，也將搭配FAE(Field Application Engineer)的技術支援，提供完整的系統整合解決方案(System Solution/Turn-Key Solution)，協助客戶加速產品上市時程，達成Time to Market的商業目標。面對快速演進的智慧應用市場，昱捷將持續深化處理器應用技術並提供多樣化的解決方案，例如推出車用電子評估板與完整整合方案；在物聯網 (IoT) 方面推出Turn-Key開發板，協助客戶快速開發應用原型，有效強化昱捷在智慧應用與嵌入式開發市場的競爭優勢。



1.1.4. 外部合作

透過參與公協會與合作關係，公司持續關注並深化對國內外局勢及業界動向、技術資源整合、法制政策更新等重要趨勢之交流。

組織	資格
 台北市電子零件商業同業公會	 常年會員

1. 人工牙釘植體臨床案例蒐集專案：

2024年7月1日，昱捷與舒活牙醫聯盟簽署了「人工牙釘植體臨床案例蒐集專案」的合作備忘錄。公司專利技術開發的自有品牌人工牙釘植體未來推出後將進行一連串的臨床案例蒐集，透過與舒活牙醫聯盟的合作，可進行臨床案例蒐集，以獲得更優質的數據，從而為不同條件的植牙患者提供更完善的解決方案。

2. BioSpace Surface Functionalization (BSSF) 表面浸潤技術合作



過去公司引進日本先進技術，發展成為自有核心技術「BSSF表面浸潤技術」，並於臺北醫學大學生醫器材暨產品試驗中心協助下，成功研發可應用於生醫植體表面、具有生醫仿生微奈米複合孔洞的結構，進而達到生醫植入物與人體相容等功能。昱捷與台北醫學大學簽署合作備忘錄，委託臺北醫學大學衍生新創公司「三鼎生物科技股份有限公司」之合格醫療器材QMS製造及認證，並於臺北醫學大學醫療體系進行臨床試驗及研究案。

透過與外部產官學研的合作，不僅能提升昱捷自身產品的臨床應用價值，也能在合作夥伴的支持下往永續發展的道路上邁出更堅實的一步。



1.2 公司治理

治理單位之組成

昱捷最高治理單位由9位董事組成，其中包含4位獨立董事。作為領導單位，董事會負責制定公司整體策略與未來發展方向，並確保公司有效運作及法規依循，以落實良好的公司治理。董事遴選皆依照昱捷內部訂定之公司章程採候選人提名制度進行，獲選成員分別具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導決策、風險管理...等兼具國際化視野之永續治理能力，確保公司董事會的專業與觀點多樣性。



董事會永續治理專長與背景

身分別	姓名	性別	專長與背景說明
 董事長	蔡棟國	男	- 嘉南藥理大學 - Rource Bertrand Dupont Corp. training-course and Perfumery-school France
 董事	石章兒	男	- 淡江大學水利工程系 - 金鉅國際(股)公司董事 - 高旺國際(股)公司董事 - 文奕(股)公司監察人
 董事	吳綉鴛	女	- 淡江大學英文系 - 華宇電腦(股)公司協理 - 金鉅國際(股)公司董事
 董事	洪國盛	男	- 高雄醫學院醫學系學士 - 高雄醫學大學醫學研究所博士 - 萬芳醫院神經外科 主任 - 萬芳醫院臨床試驗與研究中心 主任 - 台北醫學大學傷害防治學研究所 教授
 董事	翁肇嘉	男	- 臺北醫學大學牙醫學系學士 - 臺北醫學大學牙醫學系博士 - 美國紐約大學植牙暨全口重建訓練專科醫師 - 多倫多大學牙醫學訓練專科醫師 - 世界臨床雷射醫學會 WCLI 專科醫師 - 亞太雷射教育學院 APLI 專科醫師
 董事(獨立)	蔡有智	男	- 密蘇裡聖大學工業工程研究所碩士 - 華孚科技(股)公司
 董事(獨立)	吳宗岳	男	- 復興美工 - 吳宗岳室內裝修設計有限公司
 董事(獨立)	蔡有仁	男	仁仁興業股份有限公司董事長
 董事(獨立)	許獻忠	男	漢聲牙醫診所執行長

昱捷官網<https://www.sentronic.com.tw/%E5%85%AC%E5%8F%B8%E6%B2%BB%E7%90%86.html>

董事會的提名與遴選

昱捷秉持誠信治理與責任領導的核心價值，致力於打造一個兼具專業性與多元性的董事會。為確保董事提名過程公開、公正且符合法規，公司訂有董事選舉辦法。並採用候選人提名制度程序及累積投票制。依公司章程所規定之名額，分別計算獨立董事、非獨立董事之選舉權，由所得選舉票代表選舉權較多者分別依次當選，如有二人以上得權數相同而超過規定名額時，由得權數相同者抽籤決定，未出席者由主席代為抽籤。董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。

董事會多元化

昱捷依循內部《公司治理實務守則》第20條所揭示的原則，積極落實董事會多元化政策。公司認為董事會應反映多元價值與多樣觀點，以回應快速變化的營運環境與全球趨勢。因此，我們在擬定董事會成員結構時，除了納入性別、年齡、國籍與文化背景等基本面向，更重視如營運判斷力、策略思維、危機處理能力、國際視野等多維度的專業能力與經驗。

針對董事會組成多元化政策之具體管理，昱捷第九屆董事成員均具備豐富經營管理、領導決策及相關產業知識，董事會由 9 位董事組成，包含 4 位獨立董事、1 位女性董事，具員工身分之董事比率 11%、獨立董事比率為 44%，公司亦注意董事會成員組成之性別平等，2025 年度女性董事比率為 11%。未來昱捷也將調整董事的評選標準，並確保評選標準文件化、討論新增女性董事席次。昱捷相信，多元且具備整合能力的董事會，將為企業長期永續奠定堅實根基，因此我們承諾將持續評估董事成員的多元互補情形，持續落實多元化政策。

利益衝突之避免

公司董事會成員日常職務以參加董事會議事為主，為保障公司整體利益與維繫利害關係人信任的核心環節，落實利益衝突避免措施之重要性不言而喻，因此於公司內部董事會議事規則第十五條明定有關利益迴避之相關規定。

同時，為了落實執行對利害關係人的交易並確保公平原則及增進公司經營之安全穩健，經董事會決議制定「誠信經營作業程序及行為指南」，明確規範所有與利害關係人之交易，皆須遵循「公司利益優先」、「公平交易」、「資訊保密」及「誠信原則」等基本精神執行，同時應嚴格防範可能造成個人或部門利益優先於公司整體利益的行為。



功能性委員會

為健全公司治理架構、提升董事會運作效能，昱捷設立審計委員會與薪資報酬委員會等功能性委員會，協助董事會在關鍵治理議題上進行專業審議與決策支持，並透過定期與各功能性委員會溝通，確保治理之有效性與公開。薪資報酬委員依據公司內部章程，由四位獨立董事組成，負責協助董事會執行與評估公司整體薪酬、福利政策，藉由訂定及定期檢討董事及經理人之績效評估與薪酬制度政策、標準、結構，薪酬委員會得以確實設立並調整適當之公司董事及經理人薪資報酬。

審計委員會由全體獨立董事組成，主要職責在於確保公司經營符合法律及相關實務規範，故至少有一人具備會計及財務專長。其工作內容包含：監督及評估公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任、確保公司內部制度有效實施、實施公司風險控管等。

下表為2025年度功能性委員會運作情形以及與董事會之重大溝通事件：

 溝通內容		 溝通頻率	 2025年運作情形
 薪酬委員會	經理人薪酬及董事酬勞	每年至少 二次	2025 年度薪資報酬委員會 共開會 2 次，委員出席率 達100%
 審計委員會	每季財務報告討論、簽證會計師委任、 簽證會計師獨立性評估、修訂各項內 控制度、年度稽核計畫訂定、及稽核 計畫執行情形報告、年度盈餘分配案 及營運計畫書報告	每年至少 五次	2025年度審計委員會共召 開 5 次會議

治理單位的薪酬評估

昱捷已依「上市上櫃公司治理實務守則」設置薪資報酬委員會，負責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、標準與結構以及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，並將所提建議提交董事會討論。

公司給付董事酬金的標準和結構是以公司之「董事會績效評估辦法」之個別董事績效評估結果作為評核之依循，評估面向包含公司核心價值之了解、董事職責認知及持續進修等，並參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦考量個人對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬；並公司章程規定以不高於年度獲利3%為董事酬勞及不低於3%為員工酬勞。而目前高階主管並無量化評估績效之政策，因此公司採取與董事長溝通之方式進行薪資調整。

此外，公司已為全體董事及經理人購買責任保險，投保金額計美金1,000仟元，藉由董事及經理人責任保險，保障董事及重要職員及公司因執行職務的可能所生之法律責任風險。

官網：114年委員會運作情形

董事會績效評估與結果

為落實公司治理並確保董事會與各功能性委員會之運作良好，公司每年依「董事會績效評估辦法」執行董事會及功能性委員會內部績效評估，並應於次一年度第一季結束前完成內部董事會績效評估，並於董事會中報告、年報中揭露。此外公司至少每三年會進行一次外部評估，以達到客觀專業之評估結果。內部評估主要以自評問卷的方式進行，問卷評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事成員及功能性委員會；評估內容則包含下表各面向。該問卷將交由董事會成員填寫，而後交給稽核單位負責彙整問卷結果並完成評估報告。

	 董事會績效評估	 董事成員自我績效評估	 審計委員會績效評估	 薪酬委員會績效評估
 評估面向	✓ 對公司營運之參與程度 ✓ 提升董事會決策品質 ✓ 董事會組成與結構 ✓ 董事的選任及持續進修 ✓ 內部控制	✓ 公司目標與任務之掌握 ✓ 董事職責認知 ✓ 對公司營運之參與程度 ✓ 內部關係經營與溝通 ✓ 董事之專業及持續進修 ✓ 內部控制	✓ 對公司營運之參與程度 ✓ 審計委員會職責認知 ✓ 提升審計委員會決策品質 ✓ 審計委員會組成及成員選任 ✓ 內部控制	✓ 對公司營運之參與程度 ✓ 薪酬委員會職責認知 ✓ 提升薪酬委員會決策品質 ✓ 薪酬委員會組成及成員選任 ✓ 內部控制
 評估指標	共42 項	共24項	共21項	共19項
 評估結果	優良	優良	優良	優良

官網：114年度董事會及功能性委員會績效評估報告

治理單位永續智識

公司董事成員透過持續參與多元外部進修課程增強其專業性，並有效提升對產業趨勢脈動之了解與掌握，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導督導功能。公司積極鼓勵董事會的持續進修，透過給予董事會補助參加證基會課程，確保每年董事會進修至少6學分。同時，2025年也新增修習了永續發展相關課程，展現了公司對於永續發展的重視。2025年度永續發展相關課程名稱及時數如下：

 參與董事	 課程主題	 時數
蔡棟國	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3小時
石幸兒	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3小時
吳綉鶯	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3小時
洪國盛	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3小時
翁肇嘉	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3小時
蔡有智	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3小時
吳宗岳	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3小時
蔡有仁	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3小時
許獻忠	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3小時

1.2.1. 誠信經營與法規遵循

重大主題管理表

重大主題	誠信經營及法規遵循	
適用指標	GRI 2-25、2-26、2-27	
權責單位	財務處	
政策與承諾	訂定公司治理實務守則、誠信經營作業程序及行為指南、內部重大資訊處理作業程序等內規確保行為之合規性與有效性	
投入資源	由兩位同仁負責進行誠信經營及法遵確認工作	
衝擊說明	正面	公司積極誠信經營及法規遵循能夠建立良好的品牌信譽，吸引更多忠誠客戶和商業夥伴。
	負面	不誠信行為可能會導致品牌形象受損，消費者和合作夥伴的信任度降低，進而影響銷售和業務關係。
申訴機制	目前已設置匿名內部檢舉信箱	
因應措施與管理行動	如有相關事件發生，將視嚴重程度向上通報至副總經理，並由副總經理進行最終裁定。	
2025年目標	維持公司誠信及法遵作為，並避免發生違法、檢舉或裁罰事件。	
2025年目標達成情形 (管理績效)	未發生誠信經營及法遵相關檢舉/裁罰事件 已設置匿名內部檢舉管道	
短期目標(2026年)	- 避免誠信經營與法遵遵循相關違法事件	
中長期目標 (2027~2031年)	- 維持或提升公司治理評鑑排名級距 - 強化董事會結構與運作，並提升資訊報導之可靠性、及時性、透明性，並符合相關規範與法令規章。 - 董事會賦予審計委員會問責功能，以協助董事會在誠信經營之公司治理效能 - 建立有效的誠信行為風險管理框架(責任地圖與責任制度)，以辨識與管理組織內的行為風險，並由董事會督導執行狀況。	

誠信經營

公司主要由財務處管理並推動誠信經營之運作，並針對應遵循之法規進行確認。為維護公司聲譽及相關利益之損害，公司依「上市上櫃公司誠信經營守則」及公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令制定了「誠信經營作業程序及行為指南」，由公司治理主管作為召集人，結合財會主管、股務人員及人資人員組成隸屬於董事會的誠信經營推動小組，並對董事會進行至少一年一次之報告。指南中明訂了禁止提供或收受不正當利益、政治獻金、內線交易、不公平競爭行為、損害利害關係人之產品服務與落實保密協定等相關規範，同時也提及內部宣導、建立獎懲、申訴制度及紀律處分等管理方針，作為公司落實執行誠信經營之重要依據。同時，為防止發生利益衝突，公司「董事會議事規範」中訂有董事利益迴避制度，確保了誠信經營之落實。公司深知吹哨人的重要性，因此已在2025年建立匿名的內部檢舉信箱及外部申訴渠道，以廣納多方意見，並進一步完善誠信經營的政策實施與管理。

	貪腐及賄賂事件	0 件
	誠信相關檢舉/裁罰事件	0 件
	詐欺、洗錢和內線交易事件	0 件
	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為、操作市場事件	0 件

除卻上述的公司內部之誠信管理之辦法，公司進行銷售及採購等商業活動時，皆透過各項資訊查詢原廠及客戶之交易實績，若有簽訂商業契約，亦於合約中涵蓋誠信行為條款及反貪腐條款。除了事前的預防管理，彙捷更於每月業務及主管會議中彙報各客戶信用額度使用情形及供應商現況進行後續追蹤，以利及時發現若有不誠信行為之發生，將評估其風險或停止交易。

有賴於上述之有效控管，公司2025年無發生誠信經營相關負面事件。

- ✓ 貪腐及賄賂事件：0 件
- ✓ 誠信相關檢舉/裁罰事件：0 件
- ✓ 詐欺、洗錢和內線交易事件：0 件
- ✓ 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為、操作市場事件：0 件

法律遵循

遵循法律、合法合規的營運為公司的基礎，亦是企業朝著永續經營方向邁進的起點，透過制定內部規範並與商業夥伴定期進行交流、持續關注並更新與公司相關的政策與法令，方能使公司產品符合法律規定與國際標準。公司遵循公司法、勞動法令、稅務法令、證券交易法、商業會計法、公平交易法、進出口法令、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以落實誠信經營之基本原則。2025年未有任何因重大違法、違規事件而遭受裁罰、處罰之情事。

經濟與環保法相關	勞工權益相關法規	產品貿易相關法規
- 無違法公司法 - 無違反商業會計法 - 無違反證券金融法規 - 無違反稅務法令 - 無涉及貪污事件 - 無政治獻金 - 無違反環保相關法令	- 無違反勞動法規 - 無強迫勞動 - 無違反性平 - 無使用童工 - 無歧視及性騷擾事件 - 無侵犯結社及團體協商自由等	- 無被禁止銷售之產品 - 無涉及反競爭行為 - 無違反公平交易法令 - 無違反進出口法令 - 無違反智慧財產權法令 - 無違反產品貿易法規

公司目前尚無訂定改善負面事件之內部程序。預計未來將依據安全認證優質機構 (Authorized Economic Operator, 簡稱AEO) 規章擬定通報程序並導入各項風險訂定與分級制度，以利將負面衝擊降至最低。

教育訓練

對於誠信經營與反貪腐相關，昱捷深知其重要性，因此2025年度公司為確保員工確實知悉職務上應遵守之法令及應履行之義務，進行下列教育訓練，確立正確的誠信經營觀念：

主辦單位	課程主題	時數	參與人員
證基會	從法律及稅務觀點看企業永續下資產傳承策略	3小時	董事、公司治理主管
證基會	內線交易與短線交易理論與實務	3小時	會計主管、財務主管、稽核主管



1.3 風險管理

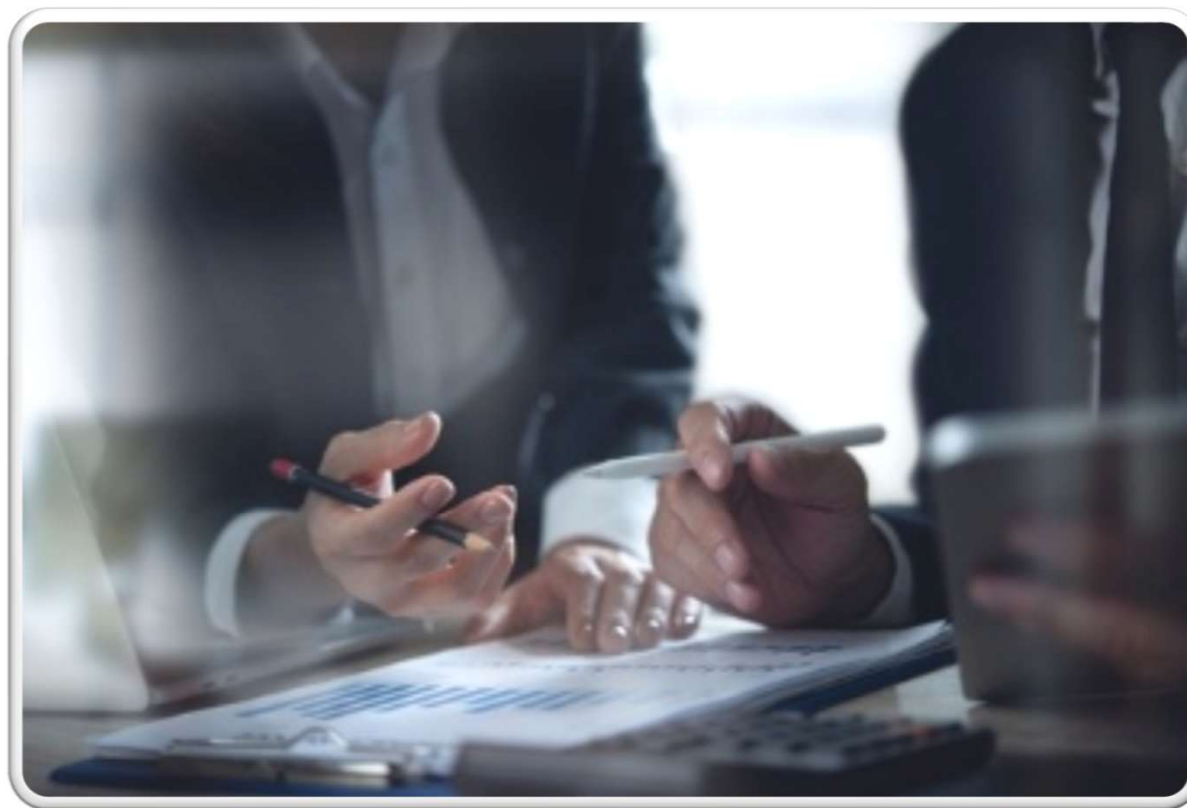
重大主題管理表

重大主題	風險管理	
適用指標	GRI 2-25、2-26	
權責單位	總經理室	
政策與承諾	依法制定內控制度並由內部稽核定時及不定時查核執行情形，且由不同功能單位及危機處理小組等執行風險管控。	
投入資源	由兩位同仁負責進行風險管控工作	
衝擊說明	正面	協助公司及時識別和應對潛在的供應鏈、產品穩定性和合規性風險，避免受供應鏈中斷或罰款的影響。
	負面	造成供應鏈中斷、產品延緩交付和合規性風險，從而損害客戶信任和公司聲譽。
申訴機制	目前已設置匿名內部檢舉信箱	
因應措施與管理行動	透過年度稽核計畫回饋、檢討相關策略實施概況及缺失	
2025年目標	進行風險識別以達到風險趨避之效果	
2025年目標達成情形 (管理績效)	已完成風險辨識及相關管理	
短期目標(2026年)	- 明定各風險因子之權責單位，由各權責單位通過風險管理程序	
中長期目標 (2027~2031年)	- 完善權責單位及公司整體風險管理運作系統 - 有效降低風險，持續實施高品質風險管理策略	

總經理室為昱捷風險管理最高權責單位，其他單位亦配有相關職責：

風險相關組織	職責
 總經理室	作為風險管理政策最高監督單位，總經理室負責核准、審視公司風險管理政策，並監督風險管理機制之持續運作，確保風險管理之有效性及完整性
 稽核室	稽核室負責內部控制及內部稽核，以協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率
 各功能單位	功能單位主管負責鑑別、分析及監控所屬單位之相關風險，訂定必要措施，確保風險管理機制與程序能有效進行

公司採預防政策進行風險管理，除依法制定有嚴密的內控制度並由內部稽核定時及不定時查核執行情形外，尚有不同功能單位及危機處理小組等執行風險管控。未來將逐步制定集團風險政策，明定權責單位並通過風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及溝通等管理程序清楚掌握各風險之影響範疇及財務衝擊，並依據評估結果採行適當措施，確保妥適管理公司各面項風險。



• 2025年度風險鑑別結果 •

風險鑑別結果	應對措施
 通貨膨脹風險	公司為通路商，市場價格機能較具彈性，受通貨膨脹之影響較小，此外為防範於未然，恆捷亦隨時掌握上游商品之價格變化，以減少因成本變動而對公司損益的影響。
 進貨、銷貨集中風險	1 進貨 公司最近年度進貨以APEC、美微科及 Renesas為主。透過取得具全球市場競爭力的產品之獨家代理充分滿足市場需求，並藉由歷年來之經營實績取得新產品之代理權。此外，公司維持穩定經營樣態已與APEC及美微科建立良好之合作夥伴默契，對於鞏固 APEC及美微科代理權之經營亦有相當之助益，且雙方並定期簽訂代理契約以保障彼此之權利義務，故應無供貨來源不穩定之虞。 2 銷貨 公司代理產品涵蓋廣泛而最近二年度主要客戶佔各年度銷貨淨額之比例並無集中於特定客戶之情形故降低相關風險形成之可能性。另外。由於公司產品種類眾多，應用領域包含資訊、通訊及消費性等主要電子產業，且主要客戶多為國內知名公司，與公司已合作多年且關係密切，除因客戶組織結構調整而對其採購金額有所改變外，尚無其他重大改變，故應不致發生銷貨過度集中之風險。
 環境衝擊風險	基於企業永續經營，堅持善盡環境與資源保護責任及保障員工安全及健康的理念，對可能遭遇的緊急狀況、天然災害、環境衝擊及工作風險進行詳細評估，並制定因應計畫及流程。
 職業安全風險	每年定期舉行消防演練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力
 法規遵循風險	建立治理組織及落實內部控制制度，確保公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範
 科技改變及產業變化風險	恆捷定期關注資安相關新興趨勢，不定期與資訊安全廠商交流並制定病毒、木馬程式、工程攻擊、釣魚網站等資安危害的因應措施。

內部控制與內部稽核

為確保公司治理制度的有效運作與營運風險的妥善管理，昱捷已訂定內部稽核制度及內部控制制度，透過稽核室協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度的缺失，並衡量內控與內稽制度營運的效果及效率。為落實風險預防與監督功能，稽核室每年依據實務經驗與風險評估，自主擬定年度內部稽核計畫。

該計畫經董事會通過後，稽核主管及稽核組員將查核各部門及作業單位的執行情形，以評估該單位內部控制的成效，並於稽核完成後編撰稽核報告，提出具體查核發現與改善建議，以支持公司持續精進管理效能。最後將內部稽核結果與外部稽核單位所發現的內部控制缺失及異常事項改善情形彙整，撰寫內部稽核書面報告及內部控制聲明書公告於金管會指定網站，並刊登於當年度年報及公開說明書中。



內部稽核流程圖



昱捷官網-年度稽核計畫

<https://www.sentronic.com.tw/%E5%85%AC%E5%8F%B8%E6%B2%BB%E7%90%86.html>

1.4 資訊安全管理

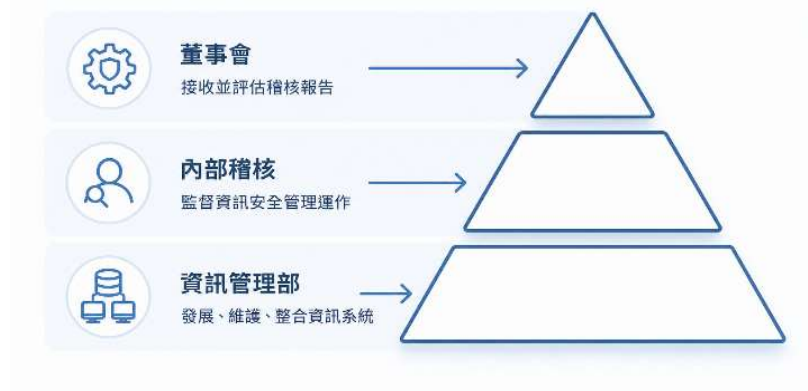
重大主題管理表

重大主題	資訊安全管理	
適用指標	GRI 2-25、2-26	
權責單位	資訊管理部	
政策與承諾	建立資訊資產評鑑機制，並透過定期更新設備及教育訓練等方式確保公司資安系統之完善	
投入資源	由資訊管理部同仁負責進行資安維護及防詐騙與防釣魚資訊公告。	
衝擊說明	正面	建立良好資安管理規章能守護商業機密，提升客戶/研究合作夥伴信任，創造良好商業機會
	負面	缺乏完善資安規範可能使客戶或研究合作夥伴擔心資料外洩而錯失訂單與合作機會，導致發展退縮
申訴機制	目前已設置匿名內部檢舉信箱	
因應措施與管理行動	如有資安疑慮將全權交由資訊部門主管進行評估及確認。	
2025年目標	- 完成AEO資訊安全查核 - 確保0件資安事故	
2025年目標達成情形 (管理績效)	- 預計2026年完成AEO資訊安全查核 - 2025年度達到0件資安相關事故或負面事件。	
短期目標(2026年)	- 完成AEO資訊安全查核 - 安排全體員工每年進行至少一次資安相關教育訓練	
中長期目標(2027~2031年)	- 落實AEO資訊安全政策 - 建立安全及可信賴之電腦化作業環境，以確保公司電腦資料、系統、設備及網路安全	

資安組織架構

公司設有資訊管理部，負責全公司資訊管理系統之發展、維護、整合以及資訊安全之治理、規劃、執行，以建構全方位的資訊安全防衛能力，並提供同仁良好的資訊安全環境。而為了有效提升資訊安全管理，由公司內部稽核作為管理單位，負責監督資訊安全管理運作情形，並定期向董事會報告稽核執行情形。

資安管理層級



資安管理作為

公司透過取得安全認證優質機構(AEO)認證，制定了資訊安全政策、資訊安全管理辦法及機密文件分類管理辦法，以協助昱捷建立健全的資訊安全管理體系。此外，AEO將對用戶端進行定期監控，並以每年進行小型檢核及每三年進行一次全面檢查的頻率，督促公司持續精進及完善資訊安全策略的執行。

為落實資訊安全目的，並保護資訊資產(包括資料、軟體、硬體設備等)，免於因外在之威脅，或經內部人員不當之管理與使用，致遭受竄改、揭露、破壞或遺失等風險，訂定資安管理制度如下，以確保所有資訊安全事件或可疑之安全弱點，皆依適當通報程序反應，並予以適當調查及處理：



- (1) 建立資訊資產評鑑機制，每年至少進行一次資訊資產風險評鑑，對風險事項進行適當管理，防止未經授權或因作業疏忽對資產所造成之損害；並定期更新公司軟、硬體，確保其安全係數達標。公司營業至今皆保持0資安事故，且今年度之資訊資產風險評鑑無發現新訊安全或洩漏風險，以此可見公司對於資安之維護決心與成果。
- (2) 所有資訊安全事件或可疑之安全弱點，應適當通報及反應，並予以調查及處理。為因應日新月異的科技進步與資安攻擊手法，公司透過定期更新軟、硬體設備，防範弱點被利用之可能性。
- (3) 為營運永續性，每年至少進行一次系統復原或嚴重災難處理之測試及檢核，以確保核心作業系統達到全年的可用性要求。
- (4) 為提升對惡意電子郵件之資安意識，公司不定期公告相關事件與詐騙手法，教導員工如何通報和後續處理。
- (5) 每年審視資訊安全政策與管理制度，確保資訊安全措施或規範符合現行法令之要求。

此外，為落實重大資訊作業的安全管理，未來公司將規劃實施以下政策來降低資訊洩漏之可能性：

- (1) 將於同仁電腦中設定90天強制更換密碼、閒置10分鐘需重新輸入密碼、USB上鎖等防範機制。
- (2) 於公司機房中新增濕度控管系統，減少機房設備損壞率。
- (3) 定期關注AI趨勢，將視未來情況將AI導入以加速業務處理案件之流程。

員工教育訓練

公司了解必須建立良好的全體共識作為基礎，方能擁有穩固的資安管理體系。因此昱捷新進人員皆強制參加資安相關教育訓練；此外，若有特殊資安事件或重大更新，則會在公司月會中向公司同仁進行宣導，確保員工皆有與時俱進的認知。公司已於2025年度起，針對全體員工進行每年度資安宣導教育訓練，以提升員工資訊安全意識。

 課程名稱	 課程時數	 參與人員	 辦理頻率
 新人資訊安全相關教育訓練 資訊安全教育訓練	0.5	新進員工	入職即實施
 資訊安全教育訓練	1	全體員工	每年一次

供應鏈與 客戶關係管理

SUPPLY CHAIN AND CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT

公司深知穩健的供應鏈與良好的客戶關係是企業永續經營的關鍵。我們致力於建立具透明性與韌性的供應鏈，並要求合作夥伴遵守相關法規與環境、社會責任標準，以符合國際永續供應鏈管理原則。針對客戶關係管理，我們秉持以客戶需求為導向的理念，透過內部溝通機制與專業支援，強化雙方互信與合作。未來，我們將持續導入制度化流程，並參照國際準則與永續政策強化在供應商審查、客戶溝通與服務品質上的系統性與一致性，確保敏捷的承諾目標與利害關係人的期待相符。



2.1 永續供應鏈

重大主題管理表

重大主題	永續供應鏈	
適用指標	GRI 2-25、2-26	
權責單位	業務處	
政策與承諾	供應商為本公司重要的合作夥伴，致力與供應商維持長期合作關係	
投入資源	由業務處副總經理帶領三位產品經理及部門業務人員進行供應鏈管理	
衝擊說明	正面	企業建立完善永續供應鏈管理可開拓產銷永續投資之市場，提高整體市場經濟規模
	負面	企業若未建立永續供應鏈相關管理措施可能讓外部溝通涉及先機，在永續轉型過程中喪失競爭優勢而使營運績效降低。
申訴機制	供應商可透過信箱或電話聯繫業務單位窗口	
因應措施與管理行動	- 如有申訴事件發生，將視嚴重程度向上通報至副總經理，並由副總經理執行最終裁定 - 每月業務及主管會議中將由業務部主管對副總經理報告供應商現況	
2025年目標	供應商年度稽核無重大過失	
2025年目標達成情形 (管理績效)	2025年供應商稽核結果無問題	
短期目標(2026年)	- 預計取得安全認證優質企業(AEO)認證，提高進出口通關效率及貨物供應鏈安全	
中長期目標 (2027~2031年)	- 積極調整並更新供應商評估規範 - 與各供應商維持良好關係。	

2.1.1 政策說明

昱捷重視與供應商間的合作夥伴關係，並以法規遵循與企業社會責任為基礎，建立穩健且永續的供應鏈體系。為因應安全認證優質企業(AEO)之規範，本公司要求採購總額占總採購超過20%或者關鍵原物料之主要供應商須配合提供商業夥伴供應鏈安全自我評估表，一旦發現有違法或不當行為，將立即要求改善，否則保留隨時中止合作或解約的權利。

2.1.2 供應商管理

為確保供應商能穩定且長期地提供符合法規、安全與衛生要求的原物料，昱捷每年定期進行供應商品質系統稽核，藉此強化整體供應鏈的品質與合規性。公司的供應商來源多元，涵蓋中資、台資、日商、美商與韓商等，台灣供應商占比約86%。於挑選供應商時，優先與業界領導廠商合作，以確保維持公司產品品質與服務水準。由於電子零組件市場競爭激烈，供應商選擇眾多，昱捷始終秉持兼顧公司最大利益與客戶需求的原則，精選合作夥伴。2024年考量營運效益及維持公司應有產品品質，昱捷汰換了一間利潤偏低的供應商。雖然汰換該供應商對整體營運影響輕微，但昱捷仍希望透過此舉讓內外部利害關係人了解公司對於供應商管理的重視。

面對客戶在環境永續與人權議題上的個別要求，原廠供應商也會依據需求進行相應調整與改善。昱捷於2025年獲得MCC等供應商頒發「最佳夥伴獎項」，肯定本公司在合作過程中的穩定表現與技術配合；同時，公司正積極申請AEO供應商優質企業資格，預計於2026年取得此認證，有助於提升國際供應鏈信譽並降低海關抽查可能導致的供貨延遲風險。

在日常營運中，業務部每月會透過業務會議及主管會議向副總報告個案進度與供應商狀況；針對重大議題，亦會與供應商召開會議或進行個別溝通協調，以確保供應鏈運作順暢。目前公司尚未建立正式的文件化供應商評估機制，未來將規劃制定相關評估標準，以提升供應商管理制度的完整性與透明度。供應商增減與變動情況說明詳請參閱本公司年報。

▼ 近三年進貨廠商、金額及占比

 供應商名稱	2025年	2024年	2023年
	占全年度進貨比率	占全年度進貨比率	占全年度進貨比率
 Synaptics	-	49.11%	57.14%
 美微科集團	45.61%	19.77%	17.08%
 富鼎先進	11.64%	7.46%	6.02%
 其他	42.75%	23.66%	19.76%
 加總	100.00%	100.00%	100.00%

2.2 客戶關係管理

重大主題管理表

重大主題	客戶關係管理	
適用指標	GRI 2-25、2-26	
權責單位	業務部	
政策與承諾	維護與客戶長期合作關係，以促進公司持續成長。	
投入資源	由業務處副總經理帶領三位產品經理及部門業務人員定期與客戶溝通。	
衝擊說明	正面	良好的客戶關係管理也會強化公司的品牌聲譽，進而促進公司業務擴展並增長公司的市佔率。
	負面	如公司缺乏客戶關係管理或較少與客戶溝通，可能會提高客戶流失率並影響市場口碑，長期可能影響公司的經營穩定性和客資吸引力。
申訴機制	一般客訴事件:電話/信箱:客戶直接與業務主管溝通 嚴重客訴事件:客戶會直接與供應商申訴代理商，供應商了解之後可能會面臨直接換代理商	
因應措施與管理行動	如有相關事件發生，將視嚴重程度向上通報至副總，並由副總進行最終裁定。	
2025年目標	無客訴事件	
2025年目標達成情形 (管理績效)	2025沒有客訴事件，無與業務服務不佳相關客訴	
短期目標(2026年)	- 導入客戶滿意度調查機制	
中長期目標 (2027~2031年)	- 積極開發潛在客戶並新增代理商 - 維持客戶滿意度調查分數不低於80分	

2.2.1 政策說明

昱捷始終以「滿足客戶需求、創造長期價值」為核心經營理念，持續深入探索並發掘客戶的潛在需求，致力於提供高效、專業且具前瞻性的服務。我們不僅積極提升人員與資源的運用效率，也著重技術支援能力的強化，協助客戶加速產品開發與創新。公司透過每月例行業務與主管會議，定期向高階主管回報客戶互動、合作進展與潛在問題，確保客戶反饋能即時反映於營運決策中。

為提升員工服務品質，昱捷持續與供應商配合提供外部教育訓練，培育業務同仁對公司代理產品的了解，並掌握相關產業趨勢與技術知識，強化與客戶之間的專業溝通與洽談能力。雖目前尚未實施客戶滿意度調查，公司預計於2026年導入滿意度調查制度；藉此了解客戶對於昱捷提供的服務與溝通品質的評價，同時建立一個新的意見回饋平台，促進雙方良性互動與長期合作機會。2023-2025年度客戶增減與變動情況說明詳請參閱本公司年報。

▼ 近三年銷貨客戶、金額及占比

客戶名稱	2025年	2024年	2023年
	占全年度 銷貨淨額比率	占全年度 銷貨淨額比率	占全年度 銷貨淨額比率
友達光電	-	42.54%	44.78%
緯創資通(中山)	6.96%	5.02%	3.94%
東莞東聯電子	8.51%	3.66%	3.83%
蘇州佳世達	4.95%	4.65%	6.45%
其他	79.58%	44.13%	41.00%
加總	100.00%	100.00%	100.00%

2.2.2 申訴管道

在客訴處理方面，昱捷設有明確的處理流程。一般客訴主要由客戶透過電話或電子郵件與業務主管直接聯繫，收到相關申訴資訊後公司將立即確認問題原因與負責單位，進行內部改善。若屬將致使一佰萬元以上賠償或喪失代理權之重大客訴事件或重複發生事件，則將視情況調整對應窗口，並透過公司內部稽核機制加以追蹤與檢討。在較嚴重的情況下，客戶可能直接向原廠供應商反映問題，若原廠認為情節重大，可能發生重新考量昱捷的代理。因此，昱捷始終以誠信與效率面對所有客訴事件，積極回應並改善。

2025年昱捷與客戶維持良好互信的合作關係，所有客戶溝通皆能即時解決問題，全年未接獲任何與服務品質相關的重大客訴，顯示公司在客戶管理與業務服務上的穩定與專業性。



環境與 氣候變遷因應

ENVIRONMENT AND CLIMATE CHANGE RESPONSE

昱捷承諾支持全球氣候行動，並積極配合國內外環境政策與法規，致力於降低公司營運對環境的衝擊。同時定期關注氣候變遷對供應鏈與營運風險的潛在影響，未來將逐步導入節能減碳措施、落實資源有效利用，並提升供應鏈的綠色轉型能力。公司亦鼓勵供應商及客戶共同承擔環境責任，確保整體價值鏈符合國內政策訂定之環保與永續發展目標。公司未來將持續參考國際規範如GRI、SASB、TCFD、ISO 14001等，強化氣候風險管理與揭露，展現企業對環境議題的長期承諾與回應。



3.1.1 政策說明

面對全球升溫危機，身為全球化企業公民，公司深知降低溫室氣體排放之重要性，並制定低碳永續發展之願景。昱捷重視環境保護，致力於將營運活動對生態環境的影響降至最低，並視遵循法規為最基本要求。

3.1.2 氣候相關財務風險和機會及因應策略治理

在氣候議題上，公司以董事會作為最高決策單位，每年定期審視永續專責單位呈報之重大氣候議題及目標的達成情形。目前董事會以覆核、決議公司整體氣候管理政策及訂定氣候目標為主要職責內容，為提升整體治理單位之參與程度，預計於2026年起董事會將開始加入氣候議題相關之討論。

目前公司由永續發展專責單位進行氣候相關責任歸屬，由專責單位負責公司於該議題的策略行動與目標設定，(財務處以及總管理處將依據所需事項進行部門溝通、協調以取得相關資訊，並於每季固定向董事長與董事會報告實施成效及改進方向，並針對董事會回饋進行後續檢討。

策略

為提升企業的韌性，昱捷響應聯合國的永續發展目標並承諾永續經營。根據TCFD架構展開全面的氣候變遷風險與機會鑑別。透過對產業現狀、同業與競業現況及國際永續趨勢的深入分析，昱捷鑑別出氣候變遷相關實體風險及轉型風險和氣候變遷相關機會三個主要類別，並針對每一項風險與機會進行潛在財務評估。根據風險與機會之分析結果制定相應的目標與應對策略，並計劃每年定期檢視實施情況及目標達成度，以確保管理的有效性。



類型	風險項目	潛在財務影響	調適與因應作為
 轉型風險	氣候變遷、能源相關法制政策	碳費徵收及碳盤查制度導入致使營運成本提高	● 提前適應未來的環境法規，減少違規風險並提升市場領導地位 ● 針對主要排放原規劃短中長期之環境保護及節能措施
	市場需求變化	● 轉型導致相關成本增加 ● 產品、包材符合永續相關法制標準、倡議	規劃建立永續供應鏈管理機制，確保提供之產品或服務的碳足跡透明化，與供應商一同進行減量措施
 實體風險	極端氣候導致直接財損	● 資產耐用度降低 ● 營運費用增加 ● 營業收入損失	● 公司電腦資訊資料異地備援 ● 投保相關保險
	極端氣候致使供應鏈異常	● 貨損增加 ● 交期延宕、供貨中斷	● 投保相關保險 ● 與供應商、客戶保持暢通之溝通管道，強化氣候異常相關事件之資訊交流，以降低對供應鏈運輸的衝擊

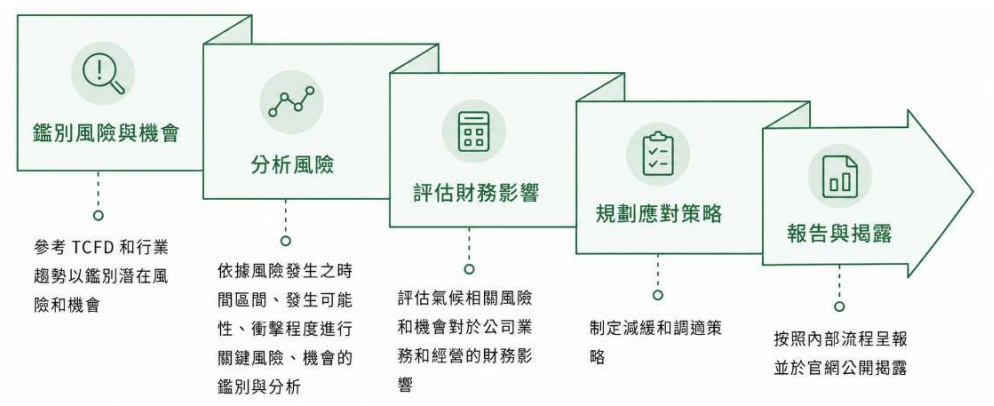


類型	風險項目	潛在財務影響	調適與因應作為
 機會	氣溫上升	辦公室空調運轉需求增加，進而提高用電量	● 優先採購具有節能標章之設備 / 產品 ● 持續推行節約能源政策，並宣導節能觀念
	綠色產品拓展市場	無毒無害物質的電子零組件及環境友善產品需求將持續增加	● 提前投入開發環境友善之零組件 ● 已成功開發BSSF表面浸潤技術，可於有效減少耗材的同時減少醫療廢棄物
	能資源使用效率提升	● 降低用電量與溫室氣體排放量 ● 降低用水成本	● 辦公室全面更換 LED 節能燈具、午休時段辦公室中控關燈 1 小時、針對使用頻率低場域減少照明 ● 已於茶水間、拖布間水龍頭裝設節水裝置，確實減少取水量 ● 規劃逐步汰換公務車為油電混合或純電動之車輛
	營運韌性強化	提升供應鏈可靠度及應變韌性，降低氣候變遷衍生損失	持續關注氣候變遷的議題與影響，規劃相對應的措施與行動



風險管理

昱捷對於氣候變遷造成的影響抱有高度關注，包括原廠與下游客戶可能面臨的轉型壓力、運輸過程中可能的實體風險等。為掌握風險與機會之範疇，研析相關轉型風險、實體風險對公司營運帶來的衝擊，與潛在的機會，公司透過情境分析的方式進行風險與機會的識別，交由相關單位依評估結果進行因應規劃，並作為日常營運逐步調整之參考。



目標與指標

昱捷每年進行溫室氣體的盤查，未來將透過第三方查驗機構進行數據驗證，以確保排放數據的可靠性和一致性。截至2025年，目前已涵蓋的盤查地點包含昱捷股份有限公司及台灣子公司 - 三昱技研股份有限公司的範疇一及範疇二溫室氣體排放數據。昱捷已針對各面向訂定未來永續目標，督促公司在節能減碳之貢獻上有所成長；針對溫室氣盤查，昱捷計畫每年減少 1%之溫室氣體排放量；以2024 年溫室氣體排放量為基準，惟2025年因增加範疇一公務車移動燃燒源之排放量盤查，導致增加76.86%之溫室氣體排放量。為此公司將持續致力於能源節約及提升資源使用效率並於日常營運中落實。除了公司辦公設備及廢紙之回收再利用外，也加強宣導公司同仁節約水電資源，一起為永續努力，以期達到淨零排放之目標。

面向	指標	目標		
		短期	中期	長期
 治理與策略	ESG 績效與治理階層薪酬連結	研議是否訂定董事、功能性委員會及高階經理人酬金給付辦法與 ESG 績效評估項目之連結		
	落實氣候變遷風險管理	年度進行風險與機會相關評估，完善風險管理機制，強化氣候治理與治理階層參與程度，並每年進行分析及報告		
 營運面	綠色節能標章設備占比	盤點公司現有綠色標章設備及綠色採購金額	逐年汰換現有設備並增加綠色標章設備	
	ISO 認證	取得職安衛/倉儲/資安管理系統之 ISO 認證		
 溫室氣體排放	溫室氣體盤查及查證	已完成公司之溫室氣體盤查	規劃進行公司溫室氣體盤查之確信、合併報表子公司之溫室氣體盤查及確信	
	排放總量	每年固定減少 1% 溫室氣體排放量		

3.2 節能減碳行動與成效

昱捷主要能源使用為公務車用油及外購電力，以電力使用占比最高，目前並無使用再生能源。2025年度公務車汽油使用量為41.366千公升、外購電力用電度數為259,914度。本公司2023年至2025年溫室氣體排放量盤查範圍涵蓋本公司及子公司 - 三昱技研股份有限公司之台灣據點。

昱捷近三年之能源使用僅有公務車用油及外購電力使用量，經內部評估後暫僅針對範疇一移動源及範疇二外購電力進行數據盤點、蒐集與計算，本公司預計於2026年下半年逐步擴大溫室氣體盤查邊界並完整揭露組織溫室氣體排放量。

3.2.1. 溫室氣體排放及能源管理

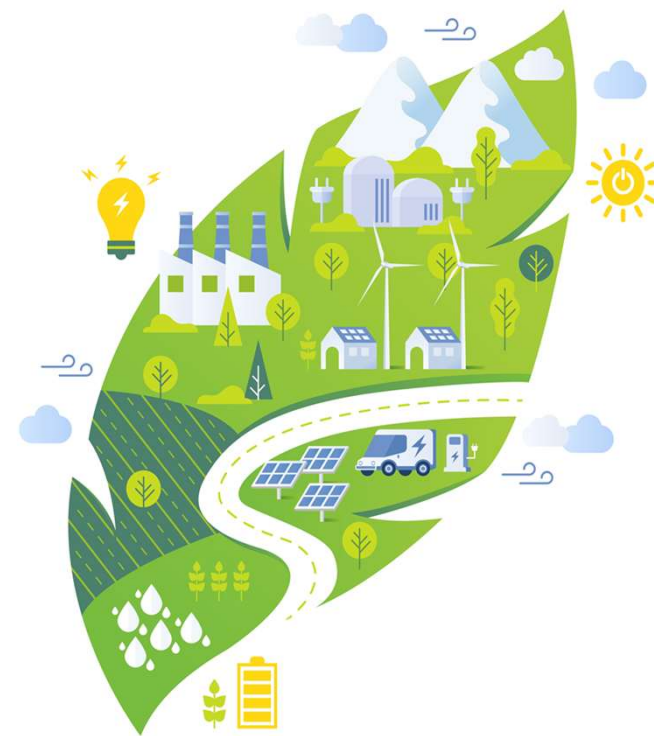
本公司評估組織溫室氣體排放主要來自於外購電力的使用，故多年來一直關注電力資源的節能與相關環保議題。在節電計畫方面，我們從日常生活中的節約用電做起，全面落實日常生活節約用電，充分發揮可利用的電力資源，以提升整體用電效率。此外，為了順應未來的趨勢，我們未來將逐步採用再生能源，以實現各年度設定之1%減排的目標，並期許逐年降低灰電使用比率。

(單位：公噸二氧化碳當量 CO₂e)

年度	範疇一排放量 (tCO ₂ e/年)	範疇二排放量 (tCO ₂ e/年)	總排放量 (tCO ₂ e/年)
2023年	3.4099	115.6755	119.0854
2024年	3.4862	119.1247	122.6109
2025年	94.7501	121.1199	215.8700

註1：2023-2025年度溫室氣體盤查邊界為昱捷股份有限公司及三昱技研股份有限公司，僅盤查台灣地區之資訊。

註2：2023-2025年度範疇一僅使用公務車用油計算，故僅有移動排放源之溫室氣體排放量。



3.2.2 水資源管理

昱捷的服務與用水並沒有直接相關，故對水源及流域相關利害關係人之水資源將不會造成顯著影響。歷年來公司對用水量的計算僅僅針對台灣地區進行彙整與揭露。

與前一年度比較，2025年度用水量減少了18.18%。公司配合大樓使用節水設施，並定期與員工進行宣導。從日常習慣之改善落實節約民生用水行動，進而使水資源發揮最大效益。未來，公司將持續致力於提升用水效率，並積極減少資源浪費，以實現永續發展的目標。

(單位：立方公尺)

	 2023年	 2024年	 2025年
總用水量	1,192	1,177	963

3.2.3 廢棄物管理

公司屬於電子零組件通路商，並不會產生有害廢棄物，僅透過倉庫產生報廢電子產品、透過辦公室產生一般廢棄物（如個人報廢電腦設備、IC 不良品、紙箱、包材、紙張等廢棄物），故以下對廢棄物揭露並未區分有害廢棄物及無害廢棄物。電子廢棄物將嚴格按照各地政府規定處理；辦公室廢棄物則配合大樓進行垃圾分類、採用秤重方式計價後交由大樓統一處理。

廢棄物總量方面，以前一年度廢棄物總量為基準，2025年減少了8.94%。未來公司也將持續關注廢棄物管理，致力於減少人均廢棄物用量並提倡資源再利用的策略，幫助減少廢棄物產出。

官網：昱捷股份有限公司用水量及廢棄物總重量

(單位：公斤)

	處理方式	2023年	2024年	2025年
 一般生活廢棄物	 再利用	-	-	-
	 不再利用	17,083.05	17,737.46	16,152.18
 總計		17,083.05	17,737.46	16,152.18

註:計算方式依據環境部公告之公式：平均每人每日一般廢棄物產生量*每月員工人數*上班天數。

員工與職場

PEOPLE AND WORKPLACE

昱捷致力於打造安全、平等與尊重人權的工作環境，並遵循《聯合國世界人權宣言》與《國際勞工組織公約》等國際準則，保障員工的基本與職場權利。我們重視多元與包容，反對任何形式的歧視與不當待遇，並確保工作條件、公平薪酬與職涯發展機會。公司亦依循相關勞動法規，提供健康職場、安全作業環境及職能培訓，以支持員工的持續成長。未來將持續強化內部人權、職場政策與員工滿意度調查，讓每位員工都能在昱捷實現價值、發揮潛力，攜手邁向永續未來。



4.1 員工結構

4.1.1 政策說明

公司深知公司的成功發展，穩固可靠的根基至關重要。昱捷每一位工作者皆是支持企業不斷進步的力量，因此與員工保持良好互動溝通，反對歧視、注重平等並尊重多元價值是公司的中心思想，也是人才政策的基礎。昱捷參考「聯合國世界人權宣言」、「國際人權法典」等國際公認之人權標準，並依循相關法規，不因種族、階級、語言、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌等原因致使差異對待或予以歧視。同時，公司也遵守勞動相關法規，保障員工權益，提供完善保障福利及平等的升遷機會，使全體員工皆能與昱捷共同扶持成長，在體現績效與個人價值的同時，共創更多社會影響力。

4.1.2 員工組成

截至2025年，公司員工人數為46人；其中女性員工為26人(佔57%)，男性員工為20人(佔43%)。整體人員較前一年度增加了5人，無顯著異常之變動。下表為昱捷近三年聘僱之員工類型分布：

按員工性別及級別區分之員工總數

員工類別		2025年			2024年			2023年		
		女性	男性	合計	女性	男性	合計	女性	男性	合計
	員工總人數(人)	26	20	46	23	18	41	24	20	44
	全職/ 永久聘僱 員工人數									
	管理階層	0	7	7	0	7	7	0	6	6
	一般人員	26	13	39	23	11	34	24	14	38
	非正式員工人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註1: 非正式員工之工作者定義為：非與公司簽訂勞動契約，但在公司範圍內為公司工作者。昱捷截至2025年度全體員工皆為正式員工。

註2: 員工統計範圍包含總公司之辦公室員工及倉庫員工。

昱捷也十分重視並致力於實現永續發展目標，給予不同性別、年齡，平等的工作聘僱機會，滿足就業員工的多元性。依員工數據統計，女性員工比例為57%；50歲以上中高齡工作者比例為20%。詳細人源資訊請見下表：

按員工性別及年齡區分之員工總數

員工類別	2025年			2024年			2023年		
	女性	男性	合計	女性	男性	合計	女性	男性	合計
 員工總人數(人)	26	20	46	23	18	41	24	20	44
 30歲以下	6	3	9	1	1	2	4	5	9
 30-50歲	15	13	28	21	13	34	19	11	30
 50歲以上	5	4	9	1	4	5	1	4	5

註: 員工統計範圍包含總公司之辦公室員工及倉庫員工

人員流動

公司於2025年新聘用了9位員工，年齡類別以30歲以下的青年員工佔比為66.67%，新進率共19.57%。於2025年度共離職11位員工，所有員工皆為自願離職，總離職率共計23.91%。

新進員工人數及新進率

 員工類別		2025年			2024年			2023年		
		女性	男性	合計	女性	男性	合計	女性	男性	合計
 年底員工總人數(人)		26	20	46	23	18	41	24	20	44
 新進員工總數(人)		5	4	9	3	0	3	0	2	2
 員工新進率(%)		19.23	20.00	19.56	13.04	0.00	7.32	0.00	10.00	4.55
 新進員工 以年齡分(人)	30歲以下	4	2	6	2	0	2	0	1	1
	30-50歲	1	1	2	1	0	1	0	1	1
	50歲以上	0	1	1	0	0	0	0	0	0

註: 員工統計範圍包含總公司之辦公室員工及倉庫員工

離職員工人數及離職率

年度		2025年			2024年		
性別		女性	男性	合計	女性	男性	合計
離職員工總數		6	5	11	3	3	6
 按年齡區分 離職人數(人)	30歲以下	1	1	2	3	2	5
	31~50歲	5	3	8	0	1	1
	51歲以上	0	1	1	0	0	0
 按離職類型 區分離職人數 (人)	自願離職人數	6	5	11	3	3	6
	非自願-退休人數	0	0	0	0	0	0
	非自願-其他(如合約期滿、協商離職...等)	0	0	0	0	0	0
	新進一年內即離職人數(包含自願與非自願)	4	3	7	2	0	2
 離職率 (%)	總離職率	13.04%	10.87%	23.91%	12.50%	15.79%	13.95%
	自願離職率	13.04%	10.87%	23.91%	12.50%	15.79%	13.95%
	非自願離職率	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	新進一年內員工離職率	8.70%	6.52%	15.22%	8.33%	0.00%	4.65%

註:邊界涵蓋總公司辦公室員工及倉庫員工



4.1.2 薪酬比例與績效考核

公司員工薪酬參考同業薪資水準，依職位、職等、學經歷及績效而認定，每年度亦依公司營運表現與個人績效貢獻及物價水準進行薪資調整。再依公司章程規定，當年度獲利狀況扣除累積虧損後，如尚有餘額，應提撥不低於3%為員工酬勞。

	2025年		2024年		2023年	
	女	男	女	男	女	男
 年度男女平均薪酬比	0.60	1	0.64	1	0.65	1
 最低薪資數（新台幣元）	30,000	34,000	30,000	33,000	30,000	30,000
 當地最低薪資（新台幣元）	28,590		27,470		26,400	
 薪資中位數（新台幣元）	56,000		54,250		51,000	
 薪資平均數（新台幣元）	64,855		63,636		59,948	
 薪資最高數占中位數比*	5.72		5.9		6.28	

*計算方式為最高薪資數/薪資中位數。

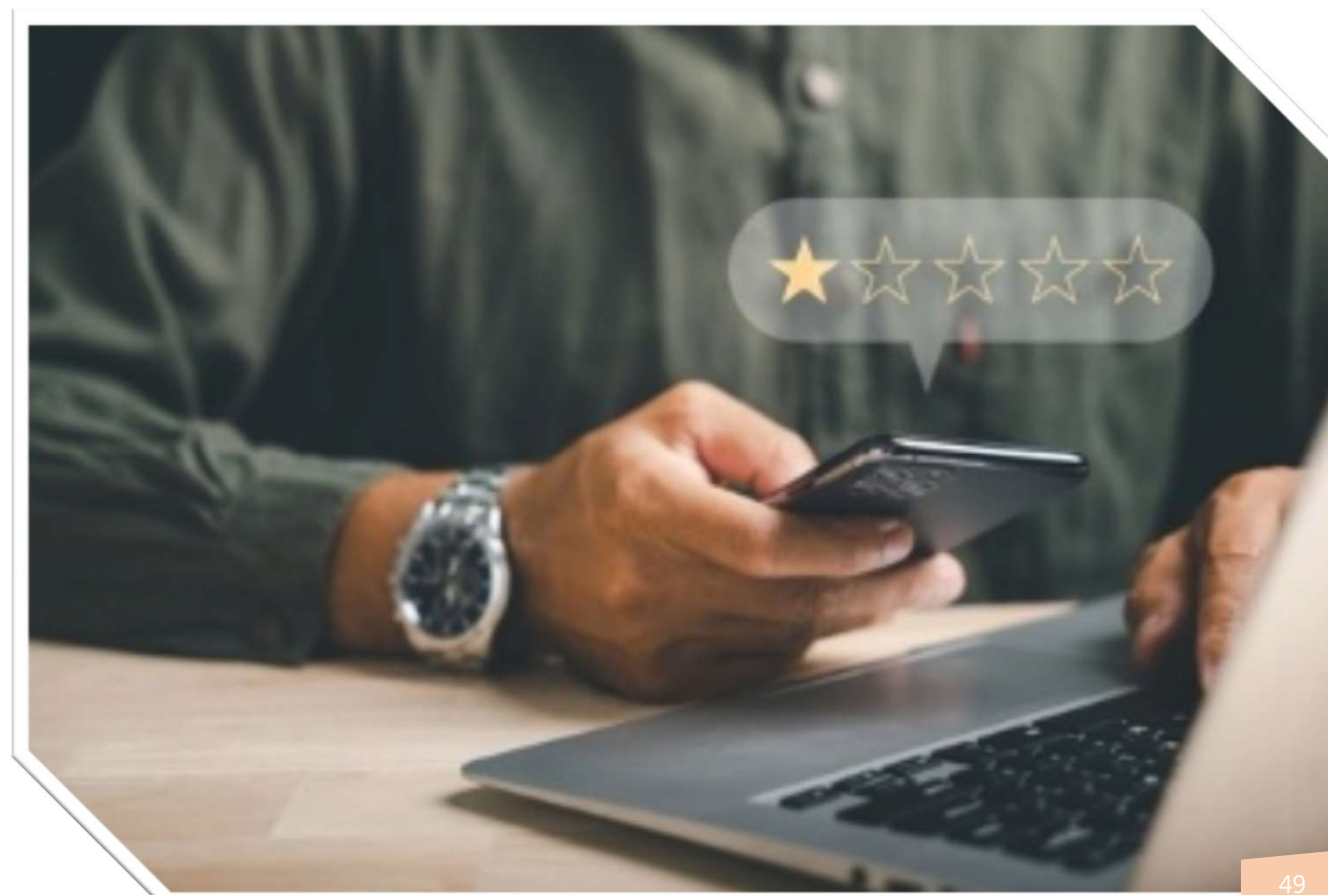
公司員工起薪高於政府最低基本薪資規定，且每年度進行一次績效考核，並視個人績效貢獻，做為變動獎金、分紅等獎酬之評估依據。因目前公司員工數精簡且昱捷倡導員工與管理職之間透明、開放的溝通互動模式，故員工績效評估方式是以主管一對一進行說明與評等進行，尚無分數量化評估基準。

4.1.3 勞資溝通

公司高度重視員工的想法，我們認為唯有開放且有效的溝通，方能打破隔閡、消除疑慮，並達到共同進步之最終目標。昱捷提供開放討論的空間，不以制式化之溝通流程作為交流管道，與人資部門保有直接且高效率的溝通，確保所有員工皆有得到應有之關注，並得以在令人安心的環境下進行對談。此外，主管與同仁也會不定期召開溝通會議，透過公開的方式廣納不同意見與想法。2025年，公司無任何重大勞資爭議事件發生。而隨著公司未來的擴張與發展，也將規劃進行員工滿意度調查，確保更多量化數據亦被納入勞資未來發展衡量標準。

4.1.4 員工申訴

為使公司同仁意見能充分表達與有效處理，達到雙向溝通之目的，昱捷有設立申訴管道，員工可以正式具名的書面資料向單位主管或管理部(申訴窗口)提出申訴。單位主管受理申訴後須立即轉知申訴窗口，申訴員工得要求不向被控者暴露身份。管理部的申訴窗口於受理申訴後應於7天內展開處理，並依據申訴案件重大性召集調查小組。一般申訴案件需於1個月內提供調查報告並結案，將調查結果回報給申訴員工及職責主管討論。針對公司定義的重大案件則需於2個月內提出調查報告，必要時將協助員工進行法律程序。



4.2. 人才吸引與培育

人才的培育與招攬是經營公司重要的一環，而其中員工福利更是一個能夠展現公司誠意並凝聚全體人員向心力之指標。公司提供全面的福利制度，除了法定的勞健保、特休假等基本權益外，我們也根據性別工作平等法之相關規定，提供產檢假、育嬰留職停薪等特殊假期。此外，公司多元的員工福利，包括三節禮金、生日禮金及員工旅遊等，亦定期提供健檢補助，關注員工的身心健康。作為員工福利的推動單位，公司福委會設有基金，其來源於公司營收以及員工薪水提撥。福委會負責健康檢查及相關福利之擬定與規劃，每季定期協助福利的調整。同時若員工有特定需求情況異動，亦會提高開會頻率，確保員工的意見與想法皆有機會被聆聽。

4.2.1. 員工福利

福利列表

項目	類型	說明
 基本福利	 保險	依照法規提供基本勞健保保障
	 休假	比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假
 獎酬福利	 節日禮金	於重大節日：春節、端午節和中秋節發放獎金
	 生日禮金與慶生	於員工生日發送禮金，並每兩個月舉辦慶生會，鼓勵員工同樂並增進彼此感情
	 國內外旅遊補助	依公司營運情形提供旅遊補助，目前包含國內、國外旅遊團
	 進修補助	鼓勵員工進行與公司業務相關之能力研修，由福委會及公司提供定額課程補助
	 開放辦公空間	公司提供自由、輕鬆之上班氛圍，無硬性規定辦公區域，員工可自行挑選最適場域進行辦公
 健康促進	 健康檢查	每兩年進行一次深度健檢
	 確診假	提供新冠病毒確診有薪假一天，體恤員工並讓員工在家放心休養
	 育嬰福利	根據性別平等法提供育嬰假，除此之外也提供有育嬰需求的同仁彈性上下班政策，使員工調配更適合的高效率工時、無後顧之憂的照顧嬰孩

此外，公司保障員工育嬰留停之權利，依性別平等法規定，員工在任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前可申請育嬰留職停薪，最長不得逾2年。在育嬰留職停薪期間，員工皆可繼續參與原有的社會保險；昱捷也有提供育嬰津貼供員工申請，將依據最近6個月的平均投保薪資計算。

工作者類別	2025年		2024年		2023年	
	女	男	女	男	女	男
 a. 當年度可休育嬰假的人數	4	1	4	0	4	0
 b. 具備 a 資格的員工中，實際請休育嬰假的人數	1	-	1	-	-	-
 g. 育嬰休假率 (b/a)	25%	-	25%	-	-	-
 c. 所有已休育嬰假的員工中，於當年度應復職的員工人數	-	-	-	-	-	-
 d. 上述 c 應復職員工中，於當年實際復職的人數	-	-	-	-	-	-
 h. 復職率 (d/c)	-	-	-	-	-	-
 e. 於前一年度已復職的員工人數 (=前一年度d)	-	-	-	-	-	-
 f. 上述 e 已復職員工，超過12個月仍未離職的人數	-	-	-	-	-	-
 i. 留任率 (f/e)	-	-	-	-	-	-



4.2.2. 員工培育及職涯規劃

人才的培育是豈捷成長茁壯的養分，因此為員工提供良好的學習環境亦是公司努力之方向。同時，我們也認為奠定員工與公司的共通語言是確保公司發展更具效率之方法，因此對於新進員工的培訓亦會是人才管理的一大重點。

公司之新進員工於入職時皆須完成入職訓練，課程內容包含了公司環境與規範的相關介紹，由此確保新進人員對公司具備基本且完整的認識，也能幫助他們快速地融入群體並了解公司整體發展趨勢。同時，本公司擁有完善的進修及訓練制度，定期安排內外部訓練，以促進員工對公司各方面的了解，並提升員工對公司產品之專業知識。此外，本公司亦依照不同管理階層之需求，邀請各領域專業人士講授相關課程。

進修及教育訓練總時數

年度	人員	員工平均受訓時數(hr)			總訓練時數(hr)			訓練總人次		
		女性	男性	合計	女性	男性	合計	女性	男性	合計
2023	合計	24	10	34	24	62	86	2	13	15
	管理階層	12	7.7	19.7	12	46	58	1	6	7
	一般人員	12	2.3	14.3	12	16	28	1	7	8
2024	合計	43.5	18.7	62.2	147	172	319	21	18	39
	管理階層	38	7.5	45.5	38	60	98	1	8	9
	一般人員	5.5	11.2	16.7	109	112	221	20	10	30
2025	合計	7	19	26	126	154	280	18	17	35
	管理階層	0	12	12	0	84	84	0	7	7
	一般人員	7	7	14	126	70	196	18	10	28

身處進步迅速的電子通路產業，我們認為各部門同仁與主管的應變能力屬於重要培訓項目。公司需確保各產業及業務相關新資訊被有效且正確地傳達給員工，因此公司及福委會以提供補助款的方式，鼓勵並引導員工進行與公司業務相關的進修課程或證照的考取；同時，公司本身亦會於新產品線產生時，委任外部講師進入公司進行教育訓練，協同仁對於新興產品有更多了解，幫助員工提升在實務上的表現。



4.3. 職業安全衛生

公司深知職場安全衛生對於員工福祉與企業永續經營的重要性，若忽視職場安全衛生的重要性，可能會對員工造成無法挽回的傷害，也對公司的聲譽和財務狀況帶來嚴重的負面衝擊。因此我們不遺餘力地投入資源與努力，以確保每位員工都能在一個無虞的環境中工作。為了落實這項承諾，昱捷已經依據安全認證優質機構(AEO)認證之要求進行人員配置，並制定了職場安全衛生政策，持續降低潛在的職業安全與健康風險。相關政策包含：

4.3.1. 職業災害處理

1. 環境衛生管理：工作環境的舒適、安全與否，是決定員工工作效能的一大要點，更是身為一間優良企業應該具備的基礎。因此，公司透過每日的整潔維護，確保擁有高品質的公司環境，更進一步降低衛生相關職業傷害或疾病發生的可能性。
2. 防災演練：為防範緊急危難發生時應變不及的情形，公司積極參與公司大樓舉辦的防災、消防演練更透過相關資訊之宣導與提醒，確保公司全體人員熟悉災害處理流程，降低、減緩災害可能造成的衝擊。
3. 防災設施：公司設有防災設施，如滅火器、逃生梯等等。除了在同仁入職時進行環境介紹，確保人員對於設施的所在地及使用方法有所認識外；更依據安全法規，進行定期的檢查、維修，保證該設施為可使用狀態，於災害發生時能夠為相關人員所使用。

透過這些措施，我們致力於預防任何可能的職業傷害與疾病，並且持續改善工作環境，最近年度無員工職災及火災之情形發生。然昱捷深知防範於未然乃是職安管理最重要也是最有效的手段，因此公司計畫未來安排員工進行職業安全衛生教育訓練，以健全員工的職安衛意識。同時，若有職災事件發生，公司亦依循勞工局規定，進行後續處理流程，堅持維護員工相關權益。

4.3.2. 員工健康照護

健康照護

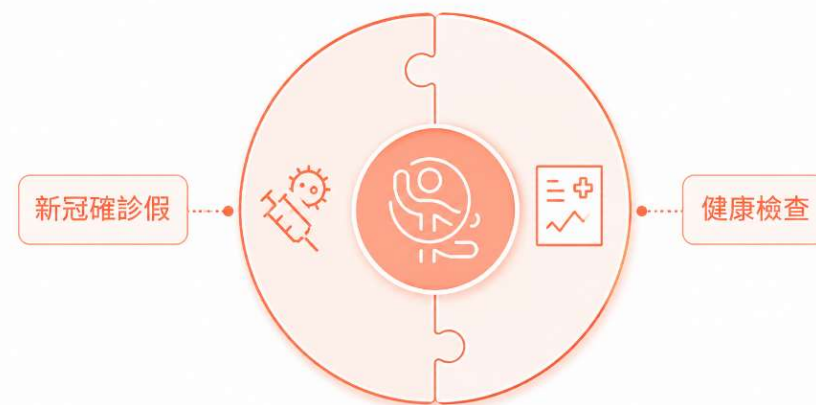
公司透過以下行動推動同仁的健康意識，並進一步預防傷病發生的可能性：

健康檢查：

昱捷由福委會每兩年為全體同仁安排一次健康檢查，透過提供全額補助以及三小時公假等福利鼓勵員工積極進行檢查，瞭解並管理自己的健康狀況。

新冠確診假：

經新冠疫情的衝擊，公司體會到維護員工身體健康及傳染病預防之重要性。為體恤員工於確診後可能面臨之症狀及身體不適之情形，公司提供有薪確診病假，確保員工能夠安心養病並進一步阻絕傳染病傳播之可能性。



社會公益

SOCIAL CONTRIBUTION

公司秉持企業繁榮與社會共榮的核心理念，深知社會責任的重要性，並致力於履行社會公益承諾。我們相信，真正的成功不僅在於創造經濟價值，更在於為社會帶來正面的影響。因此，我們在業務決策和日常運營中積極融入社會責任的元素，支持公益活動。未來，昱捷將持續致力於社會公益，這不僅是回饋社會的方式，也是增進公司聲譽和品牌形象的關鍵。



5.1. 公益投入

為了實現我們的社會責任承諾，昱捷積極投入資源於各項公益活動，旨在促進社會的整體福祉。公司的公益投入涵蓋了多個領域，特別是在文教活動和支持弱勢族群方面，努力為社會帶來正面的改變。

5.1.1. 推動文教活動

昱捷相信兒童是國家未來的希望且教育是社會進步的基石，因此我們積極推動各類文教活動，鼓勵年輕一代探索和發展他們的潛能。透過響應活動，昱捷期盼藉此幫助有需要的學生獲得更好的教育資源，同時回饋社會。



5.1.2. 支持弱勢族群

昱捷致力於關懷社會中弱勢族群，通過與非營利組織及社會服務機構的合作，提供資源和支持，幫助需要幫助的群體改善生活條件。同時期望企業資源能為社會注入更多愛的力量，協助孩童皆能幸福健康的成長。



附錄

GRI Standards 內容指引

GRI永續性報導準則對照表	
使用聲明	昱捷股份有限公司已參考GRI 準則報導2025 年1月1日至12月31日期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。
使用的GRI	GRI 1：基礎 2021

GRI 2：一般揭露

GRI	揭露項目	章節	頁碼
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	3
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
2-4	資訊重編	關於本報告書	3
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.1 經濟價值	13
2-7	員工	4.1.2 員工組成	45
2-8	非員工的工作者	4.1.2 員工組成	45
2-9	治理結構及組成	1.2 公司治理	17
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 公司治理	17
2-11	最高治理單位的主席	1.2 公司治理	17
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 公司治理	17
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 公司治理	17

GRI	揭露項目	章節	頁碼
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 公司治理	17
2-15	利益衝突	1.2 公司治理	17
2-16	溝通關鍵重大事件	重大議題鑑別流程	9
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 公司治理	17
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 公司治理	17
2-19	薪酬政策	1.2 公司治理 4.1.1 政策說明	19 45
2-20	薪酬決定流程	4.1.1 政策說明	45
2-21	年度總薪酬比例	4.1.1 政策說明	45
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	5
2-23	政策承諾	各重大主題表	10
2-24	納入政策承諾	4.1.1 政策說明	45
2-25	補救負面衝擊的程序	各重大主題表	10
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	各重大主題表	10
2-27	法規遵循	1.2.1 誠信經營與法規遵循	22
2-28	公協會的會員資格	1.1.4 外部合作	16
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	8
2-30	團體協約	2025年度無此資訊	-

重大主題鑑別

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	重大議題鑑別流程	9
3-2	重大主題列表	重大議題列表	10

重大主題	GRI	揭露項目	章節	頁碼
經濟績效	3-3	重大主題管理	1.1.1 經濟價值	13
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.1 經濟價值	13
誠信經營與法規遵循	3-3	重大主題管理	1.2.1 誠信經營與法規遵循	22
風險管理	3-3	重大主題管理	1.3 風險管理	25
永續供應鏈	3-3	重大主題管理	2.1 永續供應鏈	33
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.1.2 供應商管理	34
客戶關係管理	3-3	重大主題管理	2.2 客戶關係管理	35

其他主題

GRI	揭露項目	章節	頁碼
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1.2 氣候相關財務風險和機會及因應策略	38
302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.1 溫室氣體排放及能源管理	42
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2.1 溫室氣體排放及能源管理	42
306-3	廢棄物的產生	3.2.3 廢棄物管理	43
401-1	新進員工和離職員工	4.1.2 員工組成	45
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2.1 員工福利	50
401-3	育嬰假	4.2.1 員工福利	50
405-1	治理單位與員工的多元化	4.1.2 員工組成	45
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.1.1 政策說明	45

TCFD內容指引

TCFD 架構	指標	對應章節
治理	(a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況 (b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	3.1.2 氣候相關財務風險和機會及因應策略
策略	(a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會 (b) 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊 (c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	
風險管理	(a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程 (b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程 (c) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	
指標與目標	(a) 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標 (b) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3(如適用)溫室氣體排放和相關風險 (c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	

