



科風股份有限公司 ESG永續報告書

2024 Sustainability Report



目錄

經營者的話 03

2025年度營業計劃概要 03

關於本報告書 05

1 利害關係人議合 06

- 1.1 永續發展委員會 07
- 1.2 確認利害關係人 08
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 09
- 1.4 鑑別重大主題 10

2 關於科風 13

- 2.1 公司簡介 14
- 2.2 經營理念 18
- 2.3 獲獎榮耀 19
- 2.4 參與外部組織 21

3 誠信治理 22

- 3.1 治理實務 25
 - 3.1.1 董事會 26
 - 3.1.2 功能性委員會 29
 - 3.1.3 內部稽核 31
 - 3.1.4 倫理誠信 32
- 3.2 風險管理 33
- 3.3 法規遵循 34
- 3.4 營運績效 36
- 3.5 創新研發 38

4 永續環境 40

- 4.1 環境管理 41
- 4.2 溫室氣體排放 45
- 4.3 能源管理 48
- 4.4 水資源管理 49
- 4.5 廢棄物管理 49
- 4.6 永續供應鏈 50
 - 4.6.1 供應鏈整合及關鍵原物料分散風險與管控 51
 - 4.6.2 降低原物料運輸對環境造成的衝擊 51
 - 4.6.3 採購政策(永續供應商管理制度) 52
 - 4.6.4 供應商評選機制(新舊供應商評鑑及績效) 52
 - 4.6.5 永續供應商策略目標 54
 - 4.6.6 品質與客戶服務 54

5 社會共融 58

- 5.1 人才培育 59
- 5.2 薪酬福利 66
 - 5.2.1 勞資溝通 69
 - 5.2.2 績效考核 69
 - 5.2.3 職業健康安全 70
 - 5.2.4 社會參與 82

- 附錄 附錄一、GRI內容索引 83
- 附錄二、查證聲明 90

經營者的話

科風股份有限公司自1987年創立以來，便以「電力守護者」為己任，數十年如一日，專注於不斷電系統的研發與創新。憑藉堅實的團隊及深厚的技術底蘊，本公司不僅在台灣建置了完善的生產基地，更以此為根基，將產品推向全球。透過綿密的銷售網絡，本公司的不斷電系統已遍布世界各地，為全球客戶提供穩定的電力保障。舉凡個人電腦、伺服器、數據中心、醫療設備、工業自動化等領域都能看見科風的點點足跡。

身為能源產業的一份子，科風始終以前瞻性的眼光，密切關注能源危機所帶來的挑戰。我們深信，企業成長與社會責任密不可分，因此積極響應永續發展的趨勢，並隨著時代脈動調整我們的策略。面對全球對環境保護的日益重視，本公司於2022年初成立了永續推動小組，致力於將此理念融入企業的各個層面。我們期望透過實際行動，為環境保護和社會進步貢獻一份力量。更於本次的報告書中著重關注永續供應鏈、溫室氣體管理、人才培育、薪酬福利、營運績效及創新研發等六大構面議題。科風在產品開發上，積極落實環境永續的理念，致力於打造兼具卓越效能、實用功能與節能效益的不斷電系統。換言之，科風不僅注重產品的實用性，更將環境保護納入考量，力求在提供高效電力保障的同時，也能降低對環境的影響。

如今，企業在追求成長的同時，更需肩負起環境保護的責任，致力於資源的永續利用，並為下一代創造更美好的生活環境。人權的保障與企業社會責任的實踐，已成為全球企業共同面臨的重要課題，科風亦將此視為己任，持續努力。這份報告書是科風的第一本永續報告書，更代表著科風在永續發展道路上邁出的第一步。我們將以累積的能量，沉著應對全球變遷，並以感恩的態度，迎接未來的挑戰。科風將不斷精進，與世界一同邁向永續發展的未來。



董事長 | 科飛投資股份有限公司

總經理 | 楊淑艷

2025年度營業計劃概要

1 經營方針

- 為因應下游市場日新月異的需求，並同時維持不斷電系統產品的銷量，將持續開發具有市場競爭力的電源相關產品，例如：附USB充電孔的突波保護延長插座、更輕薄且美觀的自動穩壓器以及更多規格的鉛酸電池等產品。
- 持續在世界各國家尋找具有規模的大型通路商或經銷商作策略合作夥伴，並擴大其經營範圍到下游產業客戶，整合公司研發資源，量產客製化產品。除了可降低溝通成本，還可提高銷售價格，提升公司產品在該國的競爭力。
- 因應ESG永續發展，持續關注加強環境、社會責任及治理向善循環力量。

2 預期銷售 及其依據

- 公司憑藉累積超過35年的品牌口碑，加上經營團隊的專業經驗及產業供應鏈之人脈，持續深耕本業，並加強本業深度及廣度。除鞏固原有客戶外，亦積極開拓新的訂單及合作對象。部門內更成立專案制度，針對不同客戶，擬訂不同策略，爭取早期開發機會，配合個別客戶需求，進行關係優化及深化。
- 公司與上游供應商已建立良好的策略夥伴關係，可讓產品價格更具競爭力，產品設計上亦力求標準化，以減少零件種類，有助於降低成本及縮短交期。進而準確提升產品交期及與優良的售後服務提供給下游的客戶，讓客戶對公司有信心，並與其建立長期夥伴關係，永續經營完整的供應鏈。

3 重要產銷 政策

- 善用委外加工、自行採購及生產管理優勢，藉以提昇產品價格競爭力及毛利率。
- 減少低毛利產品之銷售，將公司資源做最有效之運用，以創造公司最大利益。

科風為市場積極打造最全面電力守護者並以誠信、服務、品質、創新之企業文化，持續造福及服務社會。感謝貴股東長期來給我們的支持！

關於本報告書

此為科風股份有限公司(以下簡稱本公司)所發行的第一本永續報告書。

本報告書揭露之資訊採用全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)撰寫，並於附錄提供GRI內容索引供利害關係人對照。本報告書資料揭露時間自2024年1月1日至2024年12月31日為止，揭露範圍為科風在台灣之營業活動，財務數據與公司個體財報揭露一致，財報經會計師查核簽證，環境及社會面等數據由各部門自行蒐集統計並經由部門主管審核確認。

此為科風第一本永續報告書，無資訊重編情形。科風為了確保報告書的揭露品質，委由外部獨立機構格瑞國際驗證有限公司依據AA1000AS v3保證標準(Assurance Standard)進行Type 1中度保證等級查證，確認報告書內容符合GRI準則要求並取得查證聲明，查證聲明請參照附錄。



發行頻率

報告書資訊揭露期間	2024年1月~12月，如有部分資料跨及不同年度，將另行在報告內文中說明
報告書發布頻率	每年一次
報告書發布日期	2025年08月
報告書明年發布日期	2026年08月

意見回饋

公司受理單位	財務部門
聯絡分機	02-2225-8552
電子郵件	market@upspowercom.com.tw
公司官網	https://www.upspowercom.com/

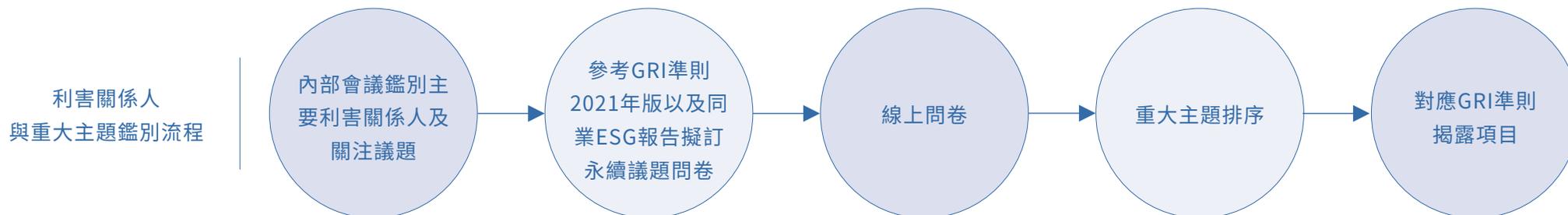


1

利害關係人議合

- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題

利害關係人議合

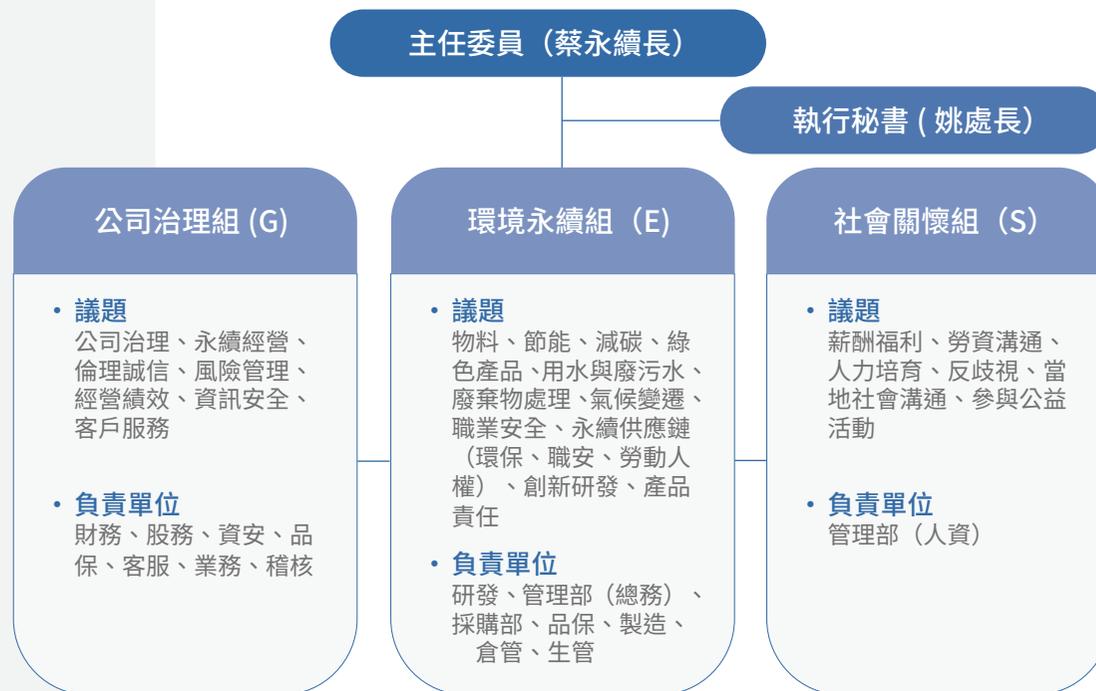


1.1 永續發展委員會

本公司通過成立永續推行委員會（下稱ESG委員會），並委請蔡史琪協理擔任永續長職務，負責推動本公司的永續經營相關事務。ESG委員會負責擬定永續發展方針，並在公司內部推行及落實。

為了涵蓋環境、人群（含人權）與公司治理（下稱ESG）等面向，ESG委員會下設專門小組。這些小組由權責部門組成，負責蒐集利害關係人對環保、職業安全、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題的意見。為尊重利害關係人權益，設立公司網站的利害關係人專區，適時回應其關切的永續議題。

本公司制訂了永續報告書編製及驗證之作業程序，並將其納入內部控制制度。每年八月底前，與董事會提報前一年度ESG執行情形，內容包含本公司鑑別的重大主題、後續的風險因應措施，以及重大主題的目標及執行情形。董事會每年聽取永續推行委員會的報告，並評估重大主題訂出的政策和目標是否可行，檢視ESG具體落實程度，確保董事會能實質參與到公司在ESG方面的實踐。



永續發展委員會架構與分組

1.2 確認利害關係人



透過例行業務往來
接觸各利害關係人



透過內部會議討論
以及參考同業情形



鑑別出4類
主要利害關係人

確認主要利害關係人

利害關係人為影響科風或受科風影響的群體，各部門初步篩選例行業務往來中接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與科風的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出4類對科風而言具有重要性的主要利害關係人，包含投資人/股東、顧客、員工、供應商。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

科風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科風之議題亦多有差異，科風各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注科風的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時科風亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應。

科風各部門在例行業務往來過程中，蒐集主要利害關係人所提出的關注議題，由ESG委員會收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出26項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保科風揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

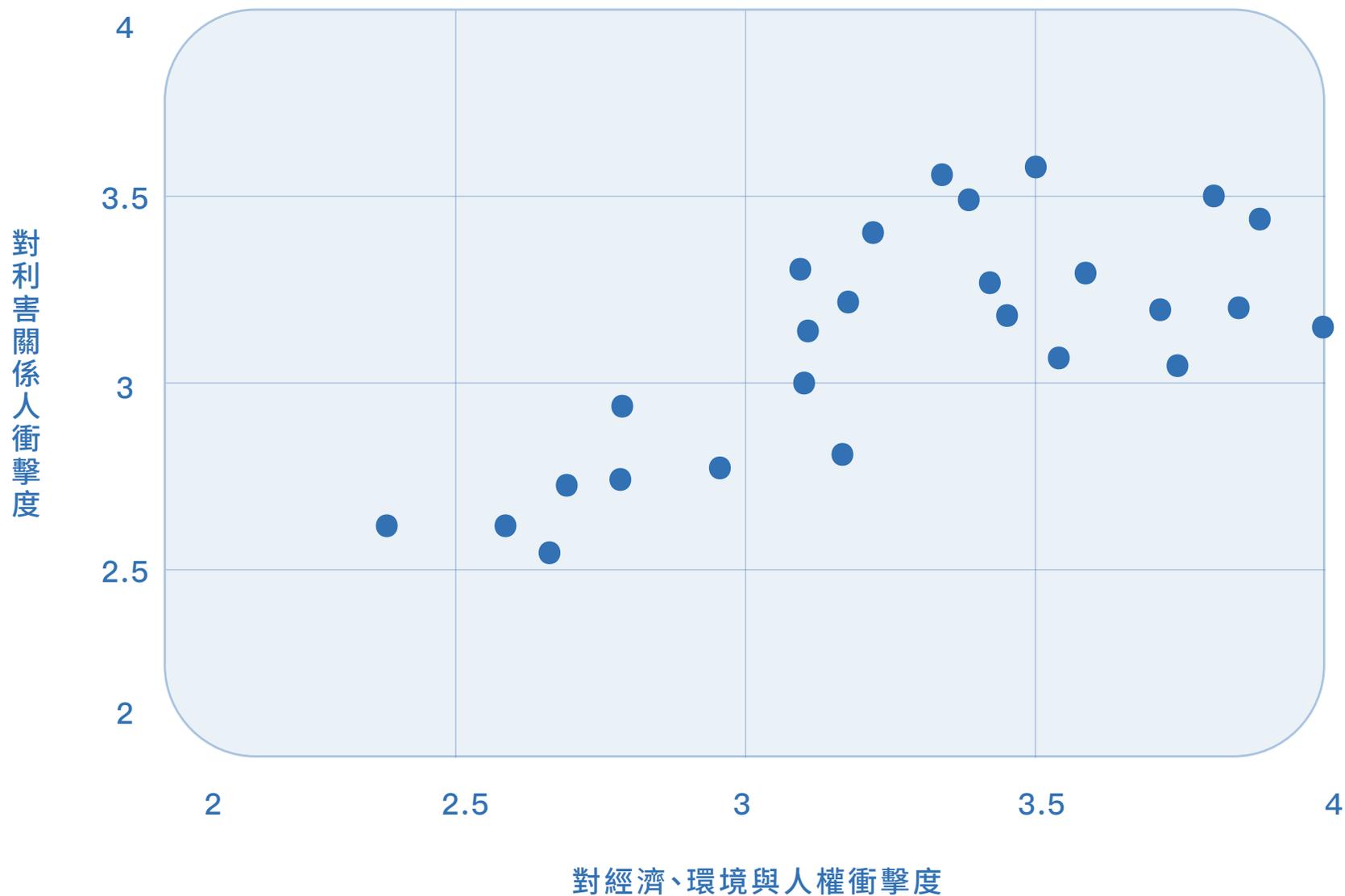
主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	報告書回應章節
投資人 / 股東	股東作為公司的出資者，公司應保障其權益，公平對待所有股東，並確保其對公司重大事項享有充分的知悉、參與及決策權。	產品責任 / 產品安全 營運績效 創新研發 營業秘密保護及交易安全	股務聯絡窗口：中國信託商業銀行代理部 地址：台北市重慶南路一段 83 號 5 樓 網址： http://ecorp.ctbcbank.com/cts/index.jsp 電話：(02)6636-5566	2.1 公司簡介 3.4 營運績效 3.5 創新研發
顧客	客戶是公司營收的主要來源，本公司視產品品質、安全性與售後服務為對客戶的最高承諾。維持客戶的高度滿意度，將有助於持續獲得客戶的信任與認同。	產品責任 / 產品安全 產品及服務標示 客戶關係 營業秘密保護及交易安全	聯絡窗口：行銷部門 / 聯絡信箱： pcm.market@upspowercom.com 客戶會議：不定期 業務拜訪：不定期 客戶滿意度調查：每年	2.1 公司簡介 3.5 創新研發
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供兼顧員工身心健康與多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	薪酬福利 職業安全 人才培育 資訊安全	聯絡窗口：管理部門劉先生 電話：02-2225-8552 EXT.378/ 聯絡信箱： liu@upspowercom.com.tw 勞資會議：每季 員工申訴管道：不定期，設置員工意見箱	5.1 人才培育 5.2 薪酬福利 5.2.3 職業健康安全
供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，公司善用在產業影響力，攜手供應夥伴共同致力於環境保護，並防止勞動人權侵害。	產品責任 / 產品安全 營運績效 創新研發 客戶關係	聯絡窗口：採購部門許小姐 / 聯絡信箱： annie@upspowercom.com.tw 工廠稽核：每季 - 每季安排 3 家 供應商會議：每月 - 依狀況需求 電話、聯絡信箱：不定期	2.1 公司簡介 3.4 營運績效 3.5 創新研發

1.4 鑑別重大主題



科風ESG委員會擬定26項永續議題，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76份有效問卷，涵蓋投資人/股東16份、顧客16份、員工23份、供應商21份，分析主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度，並進行評分；再發放線上問卷予公司23位主管填寫各永續議題對科風內部與外部產生衝擊程度之評分，將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由ESG委員會討論後將環境、人群（含人權）與經濟三個面向各取分數前二名之永續議題列入當年度的重大主題，確認當年度科風應優先揭露環境、人群（含人權）與經濟面向的6項重大主題分別為永續供應鏈、溫室氣體管理、人才培育、薪酬福利、營運績效、創新研發，當年度鑑別出的6項重大主題。

重大主題矩陣圖



確定重大主題和邊界

面向	重大主題	對科風的重要性 衝擊面向	內部邊界	外部邊界			對應 GRI 準則	報告書揭露
			公司	投資人 / 股東	供應商	顧客		
環境	永續供應鏈	供應商能遵循法規以及符合環境永續發展的目標，使公司經由產品的經銷永續經營。 衝擊面向：正面	●		●		GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	4.6 永續供應鏈
環境	溫室氣體管理	積極響應全球減排趨勢，制定推行減排與降低能耗策略。確保有效落實，公司嚴格遵守相關法令、客戶及利害關係人要求，督導各級主管執行能源管理政策，致力於營造環保節能的工作環境。 衝擊面向：正面	●				GRI 305 排放	4.2 溫室氣體排放
人群 (含人權)	人才培育	完善的教育訓練制度可強化公司體質、充實員工知識技能、培養員工品質與專業能力，以提高生產效率、儲備優秀人才，進而增強公司競爭力。 衝擊面向：正面	●			●	GRI 404 訓練與教育	5.1 人才培育
人群 (含人權)	薪酬福利	提供健全的薪酬制度以及良好的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。 衝擊面向：正面	●				GRI 401 勞雇關係	5.2 薪酬福利
經濟	營運績效	本公司努力滿足客戶對產品之國際品質要求，並在全球佈有完整的銷售通路與售後服務機制，能夠即時在地化解決客戶問題，呼應客戶對新產品的規格需求。 衝擊面向：正面	●	●	●		GRI 201 經濟績效	3.4 營運績效
經濟	創新研發	公司致力於產品研發與技術創新，持續擴大產品應用領域，例如工業用及軍事用產品，搶得寡占市場先機，穩固領先優勢。 衝擊面向：正面	●	●		●	科風自訂主題	3.5 創新研發



2

關於科風

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念
- 2.3 獲獎榮耀
- 2.4 參與外部組織

關於科風

2.1 公司簡介

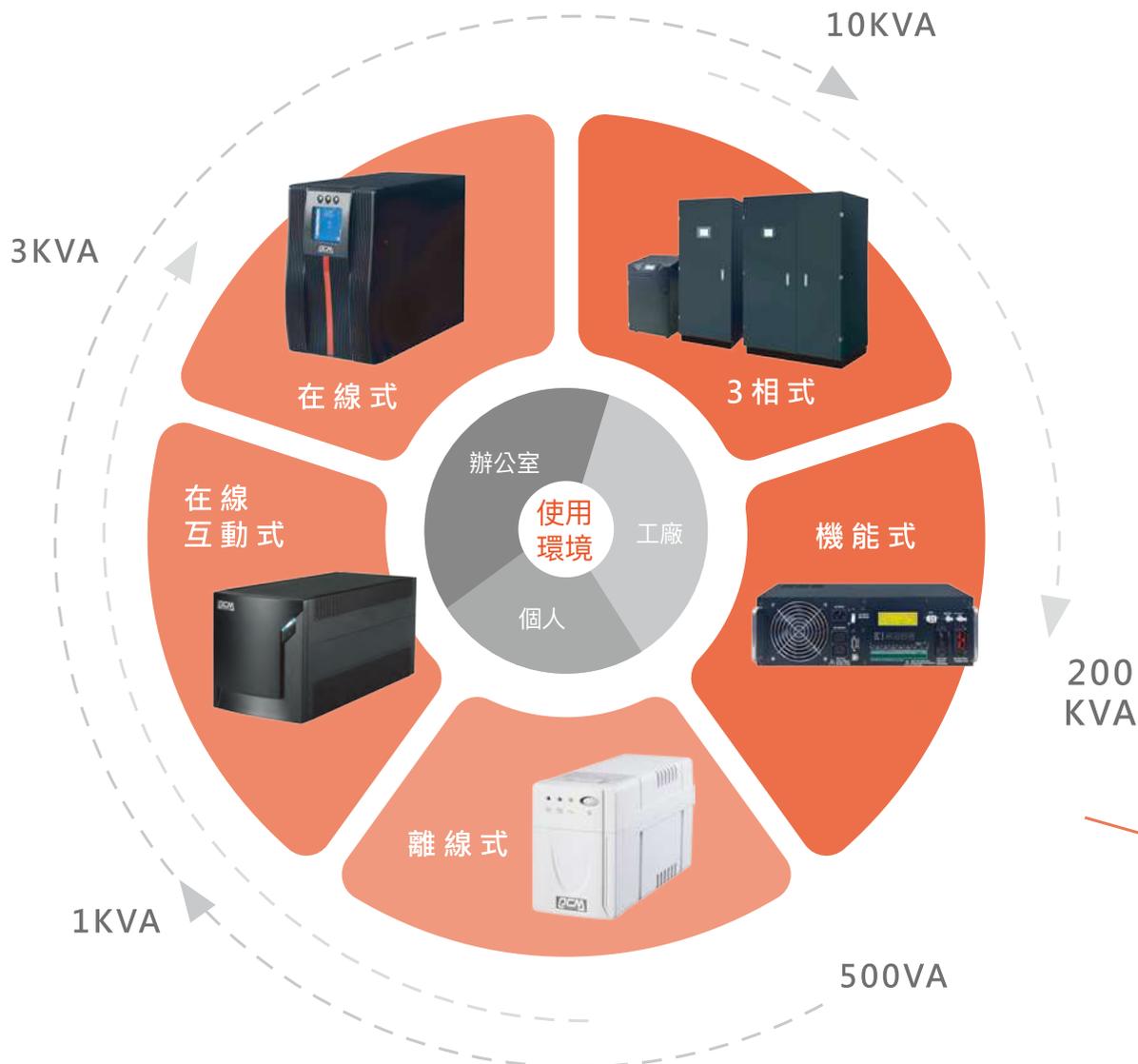
科風POWERCOM成立於1987年，UPS不斷電系統的領導品牌，擁有數百位專業員工。本公司致力於提供全系列專業UPS不斷電系統、穩壓器及其他電源產品的設計、製造、行銷、維修與服務，身為專業的電源系統設計及製造商，成為您電力的守護神！超過30多年的專業研發以及生產，產品通過多國各項認證，遍佈全球80多國銷售通路，同時解決您電力問題並提供完整的電源保障，深受國際信賴的電源品牌。

本公司不僅關注產品的品質和創新，更致力於提供客戶全方位的技術支持與售後服務。藉由先進的製造技術與優良的產品設計，本公司的UPS系統在全球各大行業取得廣泛應用，金融中心、工業設備、資料中心等領域。本公司不斷電系統在關鍵時刻發揮著至關重要的作用。無論是長時間停電、電力波動或電壓不穩，產品能有效確保關鍵設備的穩定運行，保護企業免受電力中斷所帶來的風險與損失。

此外，本公司秉持永續理念，積極研發更高效能且能源消耗更低的產品，為客戶提供更具經濟效益並兼具永續概念的電力解決方案。隨著全球市場的需求不斷變化，將持續拓展國際市場，成為世界領先的電源品牌，並以卓越的品質、創新技術與專業服務贏得客戶的長期信賴

公司名稱	科風股份有限公司
行業別	其他電子業
總部位置	新北市中和區連城路 246 號 9 樓
資本額 (單位：新台幣仟元)	389,756
股權結構	本國法人：8.79% 本國個人：91.14% 外國機構與外國個人：0.07%
當年度合併營收 (單位：新台幣仟元)	882,491
員工人數	188 人
營運據點	台灣 (新北、台南)
主要產品 / 服務	UPS 不斷電系統
主要產品產量 (單位：PCS)	191,931
主要產品銷售比重	UPS：78.56% Solar Inverter：0.99% 其他：20.45%
各區營收比重	台灣 (88.20%) 中國 (11.80%)

公司產品簡介



科風UPS 不斷電系統



35TH

上市公司卅年經營



台灣總部工廠研發製造



總部工程師直營客製



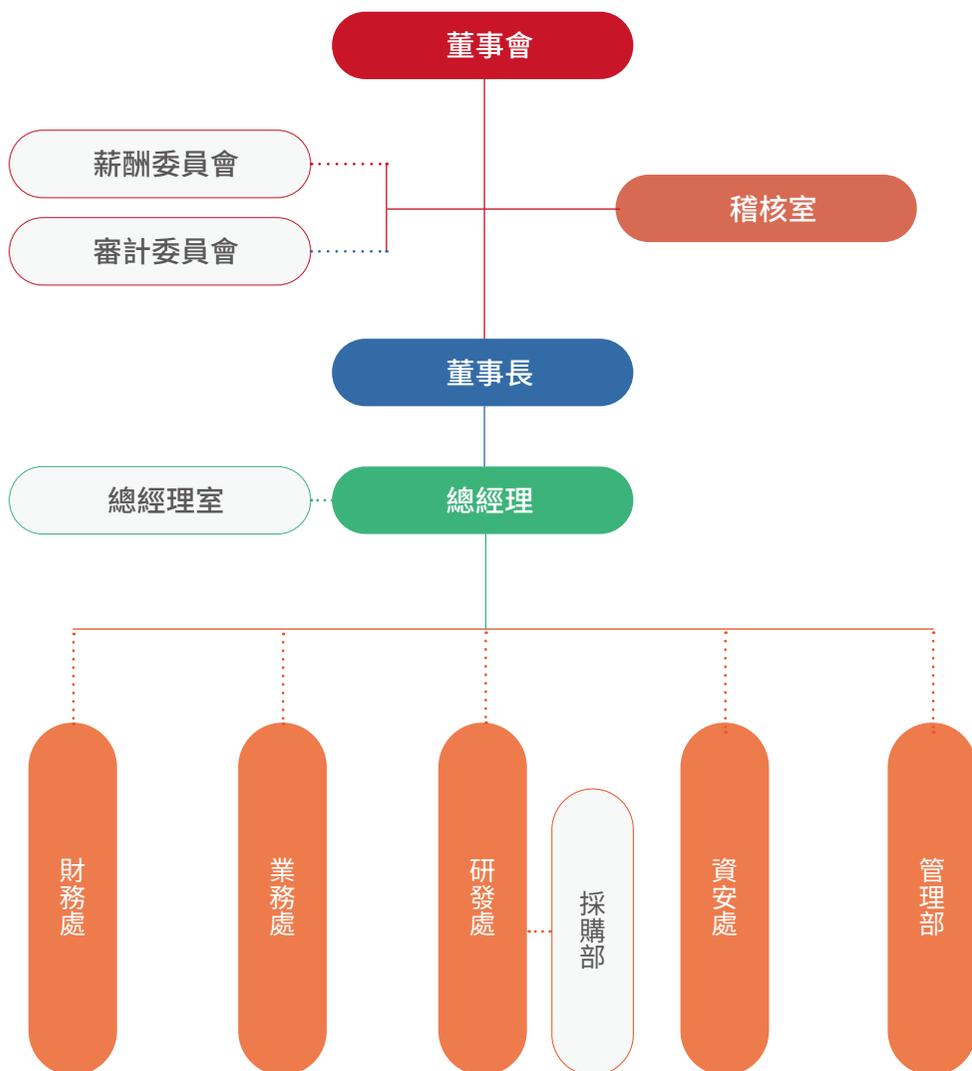
住宅商業工業服務全球需求

晃電免驚懼 作業品質不打折
 停電免斷電 工作進度不掉鏈
 復電免校正 產線再開不中斷
 閃電免受怕 災害損失不擴大

科風整體產業鏈的上中下游位置圖



組織結構



公司沿革

1987年4月	本公司成立，資本額伍佰萬元，成立之初以開發製造智慧型UPS為主。
1993年12月	完成ON-LINE UPS研發及量產，使產品系列增加至15種，為同業之冠。
1994年6月	獲得頒發中華民國優良電工器材金廈獎。
1994年及1995年10月	連續兩年獲得頒發中華民國績優金牌獎。
1995年11月	獲得頒發最佳不斷電效率設計獎。
1996年2月	通過ISO-9001國際標準品質認證。
1996年9月	獲得頒發國家磐石獎。
1999年10月	榮獲亞太產業研究發展基金會第二屆小巨人獎。
2001年11月	自行研發之不斷電系統電力監控軟體UPSMON獲得台灣精品獎。
2002年至2004年	連續獲頒榮獲第十屆國家精品獎。
2007年12月	科風Imperial UPS榮獲九十六年度金峰獎。
2019年、2023年及2024年	參加漢諾威工業展，推廣UPS新機種並拓展新客源。

2.2 經營理念

創新與永續，邁向全球領導地位

作為不斷電系統（UPS）領域的先驅，始終秉持「創新與永續」的核心價值，致力於提供優質、高效的電源解決方案，為客戶創造最大價值的同時，也推動全球可持續發展。公司深信，唯有結合技術突破與環境責任，才能真正實現企業的價值與使命。

多年來，始終專注於研發與技術創新，藉由吸引頂尖研發人才，建立起堅實的技術基礎。智慧型UPS系統以卓越的效能與穩定性著稱，實現即時監控與預防性維護，不僅提升使用者的效率，更減少維護成本。產品線涵蓋多樣化需求，從家庭用電到工業應用，皆能提供量身打造的解決方案。

在國際業務方面，積極拓展全球市場，成為多數國際企業與組織的首選合作夥伴。參與國際知名展會，如漢諾威工業展，不僅展示最新技術與產品，更與世界頂尖的行業領袖交流經驗，探索新的商機。產品已行銷至全球多個地區，包括歐洲、美洲、亞洲與中東市場，並以穩健的市場表現贏得廣泛認可。公司深知，在全球化競爭中，唯有不斷優化產品與服務，才能持續保持領先地位。

競爭力不僅體現在技術實力上，還包括對客戶需求的敏銳洞察與快速回應能力。建立完整的售後服務體系，確保每一位客戶在使用產品過程中都能獲得即時支援。同時，以環保為導向，積極投入綠色製造，採用低碳材料與能效更高的設計，降低對環境的影響，這不僅是公司的承諾，也是在國際市場競爭中脫穎而出的重要優勢。

未來，公司將持續以創新為動力，以永續為目標，在全球市場中穩健拓展，為客戶創造更大價值。通過不懈努力與國際合作，公司將在不斷電解決方案領域樹立新的標杆，與全球夥伴攜手，共同邁向更加智能、綠色的未來。



2.3 獲獎榮耀

2024年觀音山淨山活動

本公司於2024年舉辦「觀音山淨山活動」，號召員工及眷屬共同參與，身體力行維護環境生態。透過此次活動，不僅清理了觀音山的垃圾，更提升了員工的環保意識，將愛護環境的觀念融入日常。

本公司長期關注環境永續議題，並將其納入企業發展的重要策略。除了舉辦淨山活動，公司也積極推動各項環保措施，例如：辦公室全面實施節能減碳、推廣使用環保產品等。

此次淨山活動獲得了相關單位的肯定，並榮獲「綠色企業」認證，這對公司來說是莫大的鼓勵。未來，公司將持續推動更多元的環保行動，與社會各界共同為地球的永續發展貢獻心力。



2023年幸福企業銀獎

本公司深信員工是公司最重要的資產，重視每位同仁的身心健康，並將此視為企業發展的關鍵。為了打造友善的工作環境，定期舉辦健康講座活動、心理諮詢服務，以及完善的福利措施，全方位關懷員工的身心靈健康。

此外，公司也積極建立暢通的溝通管道，鼓勵勞資雙方透過開放且良好的對話，建立互信互重的關係，共同創造和諧融洽的職場氛圍。公司堅信，員工的身心健康與勞資關係的和諧，是推動企業持續成長的兩大引擎。



新北市經濟發展局自願節電獎

新北市政府舉辦「企業自願節電獎勵活動」，鼓勵企業自願參與節電，本公司獲獎是莫大的榮譽與肯定。節電不僅是一種責任，更是企業永續發展的關鍵。不間斷的積極推動各項節電措施，從設備更新、製程優化到員工意識提升，都力求做到最好。降低企業的營運成本，更名為環境保護盡一份心力，共同打造一個更節能、更環保的未來。



2024年慈善捐助感謝狀

本公司秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，長期關注社會公益，並將企業社會責任融入日常營運，視為企業發展的重要基石。透過多元化的捐助管道，積極支持弱勢扶助、孤兒關懷、急難救助等慈善機構與團體，以實際行動關懷社會各個角落。

公司深信，企業的成長與社會福祉密不可分。除了捐贈善款，也鼓勵員工積極參與志工服務，深入了解社會需求，將關懷化為具體的行動。未來，公司將持續投入更多資源，結合企業核心優勢，推動更多元的公益計畫，為社會的進步與發展貢獻一份力量。



2.4 參與外部組織

本公司除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與各產業相關公會之機會提高企業在業界的知名度，透過公會成員間的良好互動，互相學習、共同成長，並掌握產業最新發展趨勢。

參與外部組織不僅能提升產品競爭力，還能拓展人脈、掌握資訊、提升形象、學習交流，甚至能參與制定產業標準，對企業發展具有多重效益。

外部協會名稱	參與身份
台灣區電氣工程工業同業公會	會員
中華民國太陽光電發電系統商業同業公會	會員
台北市電腦商業同業公會	會員





3

誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.1.1 董事會
- 3.1.2 功能性委員會
- 3.1.3 內部稽核
- 3.1.4 倫理誠信
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 創新研發

誠信治理：以透明與信任為基石

在全球化經濟與瞬息萬變的市場環境下，誠信治理是企業穩定運作及永續發展的關鍵。作為不斷電系統（UPS）領域的領導者，本公司以「誠信為本」作為經營宗旨，堅持公平、透明、公正的治理原則，並承諾對全體利益相關者，包括股東、董事、員工及商業夥伴，承擔高度的責任。

股東治理與權益保障

本公司深刻理解股東為企業最重要的支持力量，因此秉持《公司法》、《證券交易法》等相關法規，確保股東權益不受侵害。定期召開股東大會，以公開透明的方式報告經營現況，並提供完整且清晰的財務報告，讓股東全面掌握公司的發展方向及績效表現。

此外，設立多元化的溝通管道，包括線上資訊披露平台及專責股東服務窗口，確保所有股東能即時獲得準確資訊。面對重大決策時，亦採取公開徵詢意見的方式，確保決策過程符合全體股東的最大利益。

董事會與誠信領導

董事會作為公司治理的核心機構，承擔著監督與指導的重責。為確保董事會的透明性與獨立性，遵循《公司治理最佳實務守則》，確保董事成員具備多元專業背景與獨立性，能以公正客觀的態度進行決策。

透過定期召開董事會與相關委員會（如薪酬委員會、審計委員會），強化內部監督功能，並要求所有董事依《利益衝突迴避原則》處理涉及個人利益之事項，避免可能影響公司利益的情況發生。此外，持續推行董事專業訓練，以提升董事成員在誠信治理與永續發展上的專業素養。



關係人與利益透明

本公司嚴格管理與關係人的交互行為，並以透明原則作為基礎，確保所有交易均符合公平與合規的標準。依據《證券交易法》與《公開發行公司內部控制制度實施辦法》，建立完善的利益衝突管控機制，並定期檢視相關政策的執行情況。

所有關係人交易均需經由嚴格的內部審核與董事會批准，並在財務報表中充分揭露，確保資訊的透明性。亦致力於與關係人建立信任與合作夥伴關係，確保交易行為符合企業道德與永續原則，並為所有利益相關者創造價值。



內部控制與員工責任

內部控制是誠信治理的基石。本公司遵循《內部控制制度》，確保公司運營符合法規並防範風險。以反舞弊與反貪腐為核心，定期檢視內控機制，並落實《洗錢防制法》以強化合規能力。

公司深信，員工是誠信文化的實踐者與推動者，因此定期舉辦合規教育與內控訓練，強化員工對於誠信的承諾。透過內部檢舉管道，鼓勵員工勇於揭露不當行為，並承諾對檢舉者提供嚴格保密及保護。



商業夥伴與供應鏈誠信治理

與商業夥伴的合作建立在誠信與責任之上。要求合作夥伴遵循《公平交易法》與《個人資料保護法》，並定期進行供應鏈審查，確保其符合道德與永續要求。亦推動合作夥伴參與社會責任項目，共同實現永續發展。



展望未來

未來，將持續以誠信治理為導向，強化股東、董事、員工及商業夥伴之間的信任與合作，並以透明、公平的原則應對全球挑戰。公司堅信，只有紮實的誠信文化，才能支撐企業在競爭激烈的環境中穩健成長，並為社會與環境的永續發展貢獻力量。



3.1 治理實務

追求卓越與透明

本公司堅守永續經營與誠信經營理念，秉持高度資訊透明，致力於完善公司治理，保障股東與利害關係人權益，並確保法規遵循與高效營運並行。

股東與董事會職能

股東會由全體股東組成，是公司對重大事項進行決策的最高權力機構，定期接收董事會的報告。董事會作為最高治理機構，成員須履行善良管理人的注意義務。董事長負責制定經營方針與永續發展策略，並經由董事會審查與監督，確保運作符合法規要求。董事會下設審計委員會與薪資報酬委員會，優化決策流程與運作效率，並設有獨立稽核室，定期執行內部稽核並提交稽核結果。

內部控制與透明化機制

依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》等規範，本公司設計與執行內部控制制度，以適應外部環境變化並確保有效性。完善的稽核與控管機制，提升公司營運效率，並穩步邁向永續經營的目標。此外，公司設有發言人制度，確保重大資訊能即時而準確地揭露，為股東及利害關係人提供參考。

公司治理主管與治理優化

為提升董事會效能，董事會通過任命公司治理主管，專責協助董事執行職務、安排進修、提供資料及維護投資人關係。治理主管每年參與超過12小時的專業課程培訓，以積極提升治理專業能力。同時，根據法規要求，公司定期由會計師查核財務報表並揭露財務資訊，強化透明化。

治理架構與原則

本公司依《公司法》《證券交易法》等法規建立公司治理制度，並於公開資訊觀測站揭露治理守則，涵蓋：一、保障股東權益；二、強化董事會職能；三、尊重利害關係人權益；四、提升資訊透明度。本公司更配置具有證券、金融或法律背景的專業治理人員，負責公司治理相關事務，確保遵循法令並促進綜效。

3.1.1 董事會

治理架構與董事會運作

本公司董事會為公司最高治理單位，監督經理部門業務之運作並對股東及利害關係人負責。為建立良好之公司治理制度，本公司制定上市櫃公司治理實務守則，以資遵循。

本公司董事會承擔著規劃經營策略以及對股東與其他利害關係人負責的重任。董事秉持忠實執行業務及善良管理人的注意義務，審慎行使職權，對公司業務的執行及治理制度的安排負有全責。除法律或章程規定由股東會決議的事項外，其他公司重大事項均需經由董事會決議，體現治理透明與專業精神。

公司章程明訂董事選舉採候選人提名制度，並透過定期改選強化治理水平，推動董事會組成與結構的健全發展。此外，公司堅持董事會多元化政策，認為多樣化的背景和專業將有效提升整體表現。基於用人唯才的原則，董事會成員來自多個跨產業領域，互補的專業能力涵蓋產業知識、會計和金融等範疇，這些特質共同促成董事會的高效運作，致力於實現公司治理的理想目標。

本公司董事長兼任總經理，係因統合管理及執行業務之需而安排。另外，本公司董事會為公司最高治理單位，監督經理部門業務之運作，並遵守上市櫃公司治理實務守則及相關法令。本公司董事長兼任總經理之情形，因主管機關要求及以免干擾或限制稽核人員獨立客觀執行稽核業務等疑慮，故本公司已於2024年11月12日董事會議推選一位獨立董事核准稽核報告。



董事會組成與專業背景

本公司現有7名董事，其中包括4名獨立董事，任期為3年。所有董事兼具產業專業能力與豐富實務經驗，深入理解產業發展動態，為公司的永續經營提供關鍵指引。依據法規要求，董事會每年至少召開一次季度會議。過去一年度，董事會共計召開了4次會議，以確保治理機制的持續優化。

職稱	職稱	實際出席率	兼任其他公司董事的家數	相關經驗
董事長	科飛投資股份有限公司	100%	0	產業
董事	玖業投資股份有限公司	100%	0	產業
董事	韓榮裕	100%	0	產業
獨立董事	張國榮	75%	0	會計
獨立董事	蔡念澎	100%	0	產業
獨立董事	鄭永傑	100%	0	產業
獨立董事	李俊哲	100%	0	金融

多元化統計 / 年度			2022 年		2023 年		2024 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	5	71.43%	5	71.43%	5	71.43%
		女	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%
	年齡	未滿 50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		50 ~ 60	4	57.14%	4	57.14%	4	57.14%
		60 以上	3	42.86%	3	42.86%	3	42.86%
	學歷	研究所	2	28.57%	2	28.57%	3	42.86%
		大專	4	57.14%	4	57.14%	3	42.86%
		其他	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%

為建構良好的董事會運作制度與健全監督功能，董事間亦秉持高度自律的精神，全面落實利益迴避機制。針對董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會詳述其利害關係的重要內容外，如有可能損害公司利益之虞，不得加入討論及表決。在此情況下，討論及表決時應主動迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，充分展現治理的公正性與透明性。

此外，為了進一步提升董事會的決策品質，董事會已通過「董事會自我評鑑辦法」。該辦法規定，每年針對董事會整體、個別董事成員及功能性委員會的績效進行內部全面評估。由董事會議事單位透過內部自評形式，將評估表發放至董事會成員進行自主性評估，以促進決策效能的持續優化。

考量董事會在決策過程中需面對公司治理及法規遵循的各項實務，本公司積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計49小時，因應近年來永續發展的趨勢，其中25小時為永續發展相關課程。

董事會績效評估			
自評 (問卷)	2022 年	2023 年	2024 年
董事會	優	優	優
審計委員會	優	優	優
薪酬委員會	優	優	優

2024 年董事進修時數	
全體董事會進修總時數	49
ESG 課程相關的總時數	25
董事 ESG 相關課程比率 (註)	51.02%

註：比率為 (ESG 課程相關的總時數 / 董事訓練總時數) × 100%

3.1.2 功能性委員會

董事會與功能性委員會的組織與責任

董事會為健全公司治理，強化監督機制，設置了審計委員會及薪資報酬委員會等功能性委員會。這些委員會的核心任務是協助董事會專業地履行其職責，確保公司的治理架構符合規範並能提升決策透明度。除依法規要求獨立行使職權的委員會外，所有功能性委員會皆須對董事會負責，並將提案提交董事會審議。

審計委員會

審計委員會作為公司治理的重要支柱，主要負責監督公司在會計、稽核、財務報導流程及內部控制方面的實施情況，確保其品質及合規性。委員會由四名成員組成，其中一人為召集人。根據法規，審計委員會需由全體獨立董事組成，且成員人數不得少於三人，其中至少一人需具備會計或財務專長。這樣的設置能夠確保委員會的獨立性及專業性。

在年度運作上，審計委員會每季至少召開一次會議，共計召開了4次，會議出席率達100%。透過這些會議，委員會定期審查公司的財務報表及內部稽核計畫，並對重要的會計事項及財務操作提出建議，確保其符合法規及內控要求。此外，委員會還審核重大財務交易及業務決策的合規性，並將審核結果提交董事會討論。這種運作機制有效提升了公司的財務透明度和內控穩定性。

根據《證券交易法》及《公開發行公司審計委員會行使職權辦法》等相關規範，審計委員會的主要職權涵蓋內部稽核報告的核查、財務報導程序的監督，以及內部控制系統的有效性評估。這些措施不僅強化了公司內部管理機制，也進一步鞏固了股東及投資人的信心。

審計委員	實際出席率 (%)
蔡念澎	100%
張國榮	75%
鄭永傑	100%
王立成 (舊任)	100%
李俊哲 (新任)	100%



薪資報酬委員會

薪資報酬委員會致力於健全董事及經理人薪酬制度，確保薪酬機制的公平性與合理性。其成員過半數應為獨立董事，並由全體成員推舉一名獨立董事擔任召集人及會議主席。這種組織結構不僅提升了委員會的獨立性，也為薪資制度的制定提供了專業且客觀的意見。

在本年度，薪資報酬委員會共召開了2次會議，會議出席率達91.7%。委員會主要討論並檢討董事及經理人的績效評估與薪酬政策，確保薪資報酬體系符合市場標準及公司發展需求。薪資報酬委員會在進行評估時，綜合考量了董事及經理人的時間投入、職責履行、個人目標達成情況、公司整體表現及財務狀況等因素。同時，為避免誘導管理層從事高風險行為，委員會在制定薪酬政策時特別強調平衡短期績效與公司長期目標的重要性。

薪資報酬委員會的職責還包括制定並定期檢視薪酬標準與結構，以吸引優秀人才並確保核心管理層的穩定性。這種長期導向的薪酬政策為公司發展提供了堅實保障，並進一步促進公司治理的穩健性與公平性。

薪酬委員會	
薪酬委員	實際出席率 (%)
蔡念澎	100%
張國榮	75%
李麗敏	100%

公司章程與酬勞政策

根據公司章程規定，年度稅前利益在扣除分配員工酬勞及董監酬勞前的保留盈餘後，應按照以下比例分配：員工酬勞提撥比例不得低於5%，董監酬勞提撥比例不高於2%。員工酬勞的發放對象包括符合條件的子公司員工，並可採取股票或現金形式進行分配。此政策旨在促進公司與員工間的利益共享，並提升員工對公司的認同與投入。

此外，公司在制定薪酬制度時，全面考量了行業特性及公司業務性質，確保薪資政策既具競爭力又能符合法規要求。同時，通過有效的激勵措施，公司不僅吸引並留任了優秀人才，還在整體經營績效上取得了積極成效。

功能性委員會的治理價值

審計委員會與薪資報酬委員會在公司治理結構中發揮了至關重要的作用，二者分別專注於內部控制與薪酬政策，形成了良性互補的治理機制。審計委員會透過嚴密的財務監督及內部稽核，有效提升了公司運營的透明度及穩健性；而薪資報酬委員會則透過設計公平合理的薪酬制度，促進了公司與員工的共同成長。展望未來，公司將持續強化功能性委員會的專業性與運作效能，進一步完善治理架構，以實現永續發展目標，並為股東、員工及其他利害關係人創造更大的價值。

3.1.3 內部稽核

為確保稽核人員秉持公正超然立場執行稽核工作，本公司依法在董事會之下設置獨立單位之稽核室，並配置專任稽核人員。稽核室的主要職掌包括內部控制制度設計及運作的評估，協助改善本公司及子公司的內部控制制度，確保其設計與運作的有效性。此外，稽核室還負責評估各單位制定的辦法及作業程序是否符合當地政府法令、規章以及董事會的要求，確保各部門主管確實督導，防範違規行為，並作適當稽核追蹤事項，降低風險發生。

稽核室的另一項重要職掌是規劃及執行稽核計畫，稽核報告呈核。此外，稽核室也負責內控、內稽相關規定事項的申報及網路上傳，協助推行公司內控自行評估，並進行彙整。稽核室還處理其他臨時交辦的稽核相關業務。

本公司透過稽核人員持續監控公司作業制度的落實情形，建立良好的治理實務與風險控管機制，致力於創造永續發展的經營環境。在過去的一年中，稽核室共執行了99項稽核作業，稽核符合率達57.58%，並無重大不符合項目。所有不符合項目大部分在期限內完成改善結案，確保公司運營穩健，並符合法令規範。

稽核流程圖



3.1.4 倫理誠信

本公司秉持公平、守信、透明的原則從事商業活動，並致力於落實誠信經營政策，積極防範任何違反誠信的行為。依據「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司所在地相關法規，本公司訂定「誠信經營守則」，明確規範員工在執行業務時應遵循的原則與行為準則。本公司全體人員在業務執行過程中，不得直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，亦不得從事任何違反誠信、不法或違背受託義務的行為，以培養全體同仁的誠信意識。同時，管理階層須以身作則，恪守誠信原則，透過日常行為影響組織文化，全面塑造誠信經營的企業風氣。

本公司訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「內部重大資訊處理作業程序」等內部規範，並經董事會決議通過。為確保資訊透明，公司於官網公開誠信相關規範，供利害關係人查詢，並設置專責聯絡窗口，方便利害關係人表達意見。此外，本公司建立多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網的利害關係人專區提交檢舉。公司承諾保護檢舉人，確保其不因檢舉行為遭受不當對待。2024 年度，公司未接獲任何檢舉或申訴案件。

於商業互動方面，本公司要求同仁在執行業務時，應向交易對象明確說明本公司誠信經營政策及相關規範，並堅決拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義的不正當利益。同時，應避免與涉及違反誠信行為的代理商、供應商、客戶或其他商業夥伴往來，若發現合作對象有違規情事，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實誠信經營政策。在簽訂契約時，公司應充分瞭解交易對象的誠信經營狀況，並將遵守誠信經營政策納入契約條款。契約應規範：如任何一方發現對方人員違反誠信經營政策，應立即據實通報並配合調查；如因此造成損害，受影響方可依契約金額請求損害賠償，並自應付價款中扣除相應金額；任何一方如於商業活動中涉及違反誠信行為，他方保有隨時無條件終止或解除契約之權利。透過上述機制，公司確保所有商業互動皆符合誠信原則，營造公平透明的交易環境。



3.2 風險管理

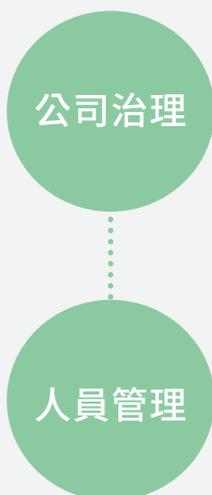
因應市場的環境快速變化，本公司由各權責單位鑑別營運相關可能面臨到的風險，包含環境面、社會面及經濟面等面向，掌握可能對企業營運有所影響的相關風險，並訂定風險管理策略。

風險類別	風險說明	風險管理策略
 環境面	廠內再生能源使用率過低	本公司主力產品除了 UPS 不斷電電源供應系統以外，公司也自行研發及製造太陽能系統，並將系統應用於新北總部辦公室。
	廠內溫室氣體排放強度無法降低	本公司將環境永續發展策略納入風險管理及營運策略之參考，將「減少廠內溫室氣體排放量」設定為「氣候變遷」風險下之優先項目。
	產品本身使用能耗過高	本公司在產品節能技術方面擁有亮眼的成績，企業營運方面，更視節約能源為優先任務。除了全面更換節能設備以外，更搭配多種方案有效降低公司營運耗能及廢棄物的產出。
 社會面	發生職災	提供員工安全與健康之工作環境，包括提供必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子，以預防職業上災害，對員工定期實施安全與健康教育訓練。
	發生消防事件	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。
	發生侵害人權事件（如職場罷凌、性騷擾 ...）	設立申訴管道，鼓勵員工參加教育訓練。
	過勞工作	工作時間不得超過當地法律規定的最長時間。而且，除非緊急或異常情況，每週的工作時間包括加班不應超過 60 小時。所有加班都必須是自願行為。員工每七天應至少休息一天。
	面臨缺工	強化公司人才發展管理，如招募、培養及留任優秀人才，人才發展機制等議題。

風險類別	風險說明	風險管理策略
 <p>經濟面</p>	<p>營收下滑</p>	<p>當公司營運下滑時，應以經濟角度制定風險管理政策，以穩定基礎並促進長期成長。首先，通過重新評估成本結構來優化資源分配，刪減非必要支出，並加強供應鏈管理以降低運營成本。此外，針對高收益市場推出符合需求的產品或服務，結合創新技術提升顧客體驗和產品附加價值，從而刺激業績增長。</p> <p>其次，透過市場多元化策略降低對單一市場的依賴，並運用財務工具進行避險操作，以減輕匯率及利率波動對財務的影響。同時，推動永續發展政策，節能減排及資源回收，不僅可降低長期營運成本，亦能塑造正面的企業形象，吸引對永續性關注的投資者與消費者。透過這些舉措，企業可在困境中維持穩健，並為未來成長奠定堅實基礎。</p>

3.3 法規遵循

法規遵循是企業經營的根本。本公司透過以下措施，確保營運符合法規要求並推動企業永續發展：



- 設置功能性委員會，監督財務運作及內控制度。
 - 制訂「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，增強董事會決策效能。
 - 設立公司治理主管，協助董事會運作並提供專業意見。
 - 配合公司治理評鑑及實務守則，提升全員法遵意識。
-
- 以誠信正直為核心價值，制定「誠信經營守則」及「道德行為準則」等規範。
 - 提供檢舉管道及檢舉人保護機制，建立法遵防火牆。
 - 由管理階層以身作則，要求員工遵守法令與公司政策。
 - 定期進行內控自評與內部稽核，檢視法遵狀況。
 - 訂立行為守則（如避免利益衝突、公平競爭等），提升企業信任度與形象。

人員培訓

- 根據法令及內部政策，針對不同職掌提供多元化培訓課程，包括新人訓練、實體課程、內外部訓練等。
- 透過公司網站、廠區海報等方式宣導法規指引，強化員工法規認知。

環安衛
管理

- 嚴格遵循環境保護及職業安全衛生相關法規，確保行政及生產過程符合規定。
- 透過職業安全衛生管理，發現並控制風險，降低職災發生率。

法遵實績

- 近年無重大裁罰(指罰鍰金額一百萬元以上)無重大違法紀錄（如公司治理、環境保護、勞動人權等）。
- 持續精進法遵措施，善盡企業社會責任，確保永續經營。



3.4 營運績效

重大主題		營運績效
對公司的意義		<ul style="list-style-type: none"> 本公司努力滿足客戶對產品之國際品質要求，並在全球佈有完整的銷售通路與售後服務機制，能夠即時在地化解決客戶問題，呼應客戶對新產品的規格需求。 本公司以高品質的產品滿足客戶和優質的服務快速積極回應客戶各項需求，近年更靈活調整產能需求，維持穩定的經營成長，持續往世界級UPS 大廠挺進。
政策 / 承諾		<ul style="list-style-type: none"> 優化廠區佈局 & 引進先進的生產設備。 研究開發新產品，加速新產品上市。 集團資源整合，創造最大價值。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> 積極拓展海外市場：於主要國家都設有主力代理商，加強業務據點，就近開發並服務當地客戶，並進行專案的業務，以擴大目標市場的份額。 聚焦電源目標產業，整合集團資源，積極開發新產品：已陸續推出各式客製化或市場化的產品，因應市場各型態客戶的需求。 提升交貨效率準確度：導入先進的生產設備，進一步提升生產效率，縮短交期，增加訂單的彈性。
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 運用集團資源，打進國際大廠的供應鏈或進行策略聯盟，以建立全球品牌知名度，發展完整產品線以滿足客戶一次購足之全球化需求。
負責部門 / 申訴機制		業務處行銷部 / 聯絡信箱：market@upspowercom.com.tw
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> 強化競爭力、增加客戶群、整合上下游，掌握全球運籌能力，拓展國際型客戶。 持續投資擴充研發陣容，加速新產品開發和保持成本優勢。 擴充經濟規模，降低成本，提高競爭力，並持續開發高階產品以拉開競爭差距，維持品質優勢，積極引進自動化的生產設備。 提升品質水準，導入嚴密的測試與檢驗，拓展國際大廠市場，躋身世界大廠之列。
評估機制 / 成果		<ul style="list-style-type: none"> 加強海外佈局，成功開拓一些新客戶。 開發及新增 NXT 高端在線式 UPS。也持續加強三相式 UPS 銷售，滿足客戶需求和提升營業目標。 特定市場的市佔率排名維持前 3 名。

以台灣為據點，並放眼全球市場，建立全面行銷體系，主要產品以 UPS 不斷電系統為核心，輔以太陽能照明設備。產品性能的持續優化成為營收與獲利能力提升的重要推動力。

經營方針

- ▶ **產品創新與升級：**持續研發具市場吸引力的產品，包括附 USB 充電孔的突波保護延長插座、更輕薄美觀的自動穩壓器及多規格鉛酸電池，滿足快速變化的市場需求，進一步鞏固市場地位。
- ▶ **策略合作與市場拓展：**透過與全球大型通路商和經銷商的策略合作，擴展經營範圍至下游產業客戶。同時推動客製化產品量產，提升價值與市場競爭力。
- ▶ **永續發展承諾：**在 ESG 永續發展領域專注於環境保護、社會責任及治理效率，結合業務成長與可持續性，實現穩健經營。

預期銷售與推動策略

憑藉 35 年品牌口碑及經營團隊豐富的專業經驗，預期銷售將穩步成長。深耕核心事業並拓展新訂單與合作夥伴，專案制度針對不同客戶需求進行個性化策略設計，強化合作關係。

與上游供應商保持良好的策略夥伴關係，並力求產品設計標準化，以降低製造成本及縮短交期。同時，透過完善售後服務體系，確保市場信心與客戶信任。未來，鞏固現有市場的同時，積極拓展新市場與強化市場佔有率，為利益相關者創造更高價值，並實現可觀的業績增長。

此外，公司持續與上游供應商保持良好策略合作，推動產品設計標準化，減少零件種類，以進一步降低製造成本並縮短交期。並透過完善的售後服務體系，確保客戶滿意度及信任度，進一步提升市場信心。本公司將持續拓展全球市場，優化營運體系，打造完整的供應鏈，實現永續經營。

未來，公司在鞏固原有市場的同時，將積極開拓新市場，強化市場佔有率，並實現可觀的業績增長，為股東及利益相關者創造更高價值。

項目	2022 年	2023 年	2024 年
收入	1,263,400	1,326,941	882,491
營運成本	970,024	1,047,283	693,066
員工薪資與福利	215,876	213,681	177,982
支付出資人款項	0	0	0
支付政府款項	-634	8,876	7,939
社區投資 (公益)	0	0	0
留存經濟價值	78,134	57,101	3,494

註：單位為新台幣仟元

3.5 創新研發

重大主題		創新研發
對公司的意義		公司致力於產品研發與技術創新，持續擴大產品應用領域，例如工業用及軍事用產品，搶得寡占市場先機，穩固領先優勢。
政策		<ul style="list-style-type: none"> • 結合現有及新的客戶開發新的產品應用領域。 • 依照 ISO 建立系統化開發流程。 • 開發高規格及特殊需求新產品。
承諾		公司具有完整的研發團隊及技術，結合現有客戶及新客戶開發多元且高規格新產品，應用於特殊環境的新產品，提升產品 Design-in 機會及競爭力。
目標	短期	結合國內外客戶，開發市場需求的高規產品，提升市場能見度及競爭力。
	中長期	結合國外客戶取得高階特殊產品先期導入的機會，開發更符合工業及軍事等特殊用途等先進且高規之產品，一般產品及高規產品同時併進，創造公司更大的利益。
負責部門 / 申訴機制		業務處行銷部 / 聯絡信箱：market@upspowercom.com.tw
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> • 增加基礎學能的訓練課程，以 On-job training 方式進行研發專案執行，維持新產品或衍生產品的專案進度，並透過密集性檢討會議，同步提升研發人員研發能力。由於新案子是以特殊應用為主，產品的耐用度在開發時期就要考量，會使用更強的元件，所以測試方式也和一般產品有所不同，利用公司的專用設備模擬惡劣環境測試將是主要測試方式，提升產品可靠度試驗等等研發及品質工具，提升新產品研發品質及效率。同時送樣品到特殊實驗室做嚴苛的測試，以及送樣品給國外客戶做專業的測試，以期產品可靠度更加提升。 • 配合現有客戶及新客戶的需求，開發出特殊應用的產品，目前送樣給客戶測試中，目前客戶回饋都是良好的反應，未來會更加提升新產品特性及品質，即時回饋需求與技術性的支援，取得客戶的認同與專案的機會，開拓特殊應用產品的市場。
評估機制 / 成果		<ul style="list-style-type: none"> • 客戶端已有設計導入 13 件，每年都會有新需求。 • 新產品貢獻之營業額會年年上升。 • 一般產品是以量為主，新產品利潤較高，二者併存以期公司獲利最大化。 • 持續和客戶合作開發新產品，以增加公司的實質利益。

本公司致力於電力電子研發設計生產30多年，累積豐富的專業技術，開發出多樣化的實用產品，例如離線式UPS，在線互動式UPS，在線式UPS，三相大型UPS，以及應用監控產品...銷售台灣及世界各國，都有不錯的成績，而在綠能方面也從事太陽能逆變器的研發設計生產，監控系統的整合設計，目前在台灣有很多電廠在使用，品質及服務上都有不錯的表現。

在既有的產品基礎上，也從事新應用產品的開發，例如太陽能儲能發電機，交通號誌專用UPS，機場專用UPS，軍事用專用UPS，醫療專用UPS，以及多種特殊環境使用的產品，都能配合客戶的需求而發展出高利潤的產品，而且這方面的產品取代性小，競爭力較高，對公司是比較有保障的。

結合傳統UPS，目前最流行的AI伺服器UPS，太陽能逆變器，再加上特殊環境使用的產品，讓本公司不僅在技術上精進，在營收及利潤上也都有所成長，目前公司會持續結合客戶需求開發出更有競爭力的產品，以利公司更長遠的發展。

品項	簡述
交通號誌用 UPS	此為 UPS 的藍海產品，用於交通號誌監控，可以承受 -37~74 度的環境，具有高利潤及難取代的特性。
機場用 UPS	配合超級電容使用，用於控制飛機場起降等儀器設備使用，具有高利潤且難取代的特性。
太陽能照明機台	搭配太陽能及儲能等功能，產生綠能用以取代舊式的發電機使用於各種場所，具有節能環保等特性。
配合國內知名電動車廠開發交通號誌控制 UPS	結合 gogoro 及光陽機車閒置電池開發出來的交通號誌控制 UPS，供應各路口紅綠燈控制使用，以閒置的電池來當做電源，也是具有綠能環保功用。

近三年成功開發之產品/技術

近 3 年研發能量 (單位：新台幣仟元 / 人)			
項目	2022 年	2023 年	2024 年
研發費用	46,641	40,926	41,537
研發 / 營收比率	3.69%	3.08%	4.71%
研發人力	41	40	42
研究所學歷 / 研發人員比率	17.07%	17.50%	16.67%



4

永續環境

- 4.1環境管理
- 4.2溫室氣體排放
- 4.3能源管理
- 4.4水資源管理
- 4.5廢棄物管理
- 4.6永續供應鏈
 - 4.6.1供應鏈整合及關鍵原物料分散風險與管控
 - 4.6.2降低原物料運輸對環境造成的衝擊
 - 4.6.3採購政策(永續供應商管理制度)
 - 4.6.4供應商評選機制(新舊供應商評鑑及績效)
 - 4.6.5永續供應商策略目標
 - 4.6.6品質與客戶服務

⚡ 永續環境

4.1 環境管理

本公司積極履行企業社會責任，將環境保護、汙染防治及綠色服務納入整體環境管理範疇，並致力於推動永續發展。不僅致力於經濟成長，更以『低碳、減廢、低汙染』為目標，期望在營運與環境永續間取得平衡，創造更大的環境與產品價值。

為了落實環境責任，提升環境績效，本公司建立了完善的環境管理制度，並透過年度目標與管理方案，運用「PDCA循環」（計畫、執行、檢查、行動）確保環安衛管理的有效執行。

在遵循環保法規的基礎上，本公司評估製造過程可能產生的環境衝擊，並以「溫室氣體盤查」、「能源管理」、「水資源管理」及「廢棄物管理」作為核心工作，持續進行改善。

環安衛政策

綠色創新，永續發展	積極響應國際環保趨勢，致力於研發綠色產品及環境友善型產品，降低環境負荷。
節能減碳，資源循環	持續推動節能減碳措施，減少廢棄物產生，並促進資源循環利用，實現永續生產。
全員參與，風險預防	定期舉辦環安衛教育訓練及宣導活動，提升全體員工及代表工作者對環境安全衛生責任的認知，強化風險預防意識。
資訊公開，利害共享	向社會大眾及利害相關者公開環安衛政策及相關資訊，建立透明溝通管道。
持續改善，精益求精	定期審查環安衛政策的執行成效，確保其符合時宜並有效落實，持續精進管理體系。

能源政策

本公司積極響應全球減排趨勢，制定並推行減排與降低能耗策略。為確保有效落實，公司嚴格遵守相關法令、客戶及利害關係人要求，督導各級主管執行能源管理政策，致力於營造環保節能的工作環境。

本公司以善盡企業社會責任、追求永續經營為目標，秉持節能減碳理念，推動符合國際標準的能源管理政策。公司承諾：

落實節能設計，優先採用高效設備	將節能設計融入產品開發，並優先採購具備高效能的節能設備。
提升能源效率，持續精進管理績效	透過技術創新與管理優化，提升能源使用效率，並持續精進能源管理績效。
深耕綠色文化，實踐企業永續發展	培養全體員工的綠色意識，將永續發展融入企業文化，實踐企業社會責任。
全員參與減碳，嚴守法令規範	鼓勵全員參與節能減碳行動，並嚴格遵守相關法令規範。

本公司積極落實節能減碳，於執行層面，透過以下策略持續精進能源管理：

數據驅動，精準管理	定期檢討用電統計數據，動態調整各部門節電方案。結合政策支持與工程部門協作，深入分析能耗因子，建構能源數據基礎資料庫。參考國際同業能耗指標，導入先進能源管理及節能措施。
技術升級，效益最大化	深化能源管理，強化節能技術與效益管控，致力成為業界領先標竿。
目標明確，循序漸進	制定短、中期目標，並逐步邁向逐年降低能耗的長期目標。

短期目標

針對辦公室、生產部門設備、照明及商務差旅等主要能耗來源，採取以下行動：

- 定期編列預算，維護空調設備，提升冷房效能。
- 汰換傳統燈具為節能LED燈具。
- 鼓勵員工搭乘大眾運輸工具，減少商務差旅碳足跡。
- 依據上下班時間，定時啟閉空調系統。
- 定期清潔空調風機，維持運轉效率。
- 設置百葉窗，降低夏季室內溫度。
- 冬季引進外氣，減少空調使用。
- 推廣隨手關燈習慣，午休時間關閉辦公室照明。
- 推廣共同節約用電，鼓勵集中使用高耗能電器（如蒸飯箱）。
- 鼓勵員工多走樓梯，減少電梯使用。

中期目標

逐步汰換老舊空調設備，升級為一級能效機種，提升冷房效果，降低用電量。

管理項目	管理政策	管理目標	目標達成狀況
 <p>溫排</p>	積極推動溫室氣體盤查、減量與管理，以精確掌握碳排放現況，並依據盤查結果，規劃執行溫室氣體自願減量計畫。	遵循政府法規，預計 2026 年完成 2025 年碳盤查、2028 年完成第三方查證。相較 2025 年基準年溫排放總量減少 1%	各部門依據範疇一、範疇二及碳盤查結果，優化修正各項減量計畫。
 <p>能源</p>	致力於提升能源管理效率，並於設備變更前優先選購節能設備，以符合法規要求並降低能源消耗。	將空調系統列為節能管理的首要目標，透過以下措施提升能源效率： 定期維護保養： 編列專項預算，執行空調系統的定期維護保養，確保設備運轉效能。 逐步汰換老舊主機： 規劃並執行老舊空調主機的汰換計畫，升級為高能效機種，降低能源消耗。	預計於 2025 年完成 20 噸級空調主機汰換，全面升級為一級能效機種，以提升能源效率，降低環境負擔。

管理項目	管理政策	管理目標	目標達成狀況
 <p>水資源</p>	<p>生產製程不需用水，水資源消耗主要來自民生用水及冷卻水塔。因此，公司採取人員宣導與設備改善雙管齊下的策略，以有效管理水資源。</p>	<p>為有效管理水資源，採取以下節水措施： 提升節水意識：</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期舉辦節約用水宣導活動，加強員工節水觀念。 於公司內部張貼節水標語，提醒員工隨時節約用水。 <p>降低水資源耗損：</p> <ul style="list-style-type: none"> 改善冷卻水塔系統，減少冷卻水飛散損失，提高用水效率。 加強水管巡檢與維護，落實漏水查修措施，避免不必要的水資源浪費。 	<p>致力於水資源永續，設定 2025 年用水總量較 2024 年減少 0.5% 的目標，以持續降低環境碳足跡。</p>
 <p>廢棄物</p>	<p>因產業特性，製程廢棄物產量較低，且不屬於高污染或毒性物質。公司依廢棄物屬性進行分類管理，主要包含：一般事業廢棄物可回收再利用廢棄物（金屬類、下腳料）、少量清洗溶劑、非製程產生之包材（廢塑膠、棧板木材、紙箱）、員工生活垃圾。</p> <p>公司針對不同類別的廢棄物，採取以下管理措施：</p> <p>員工生活垃圾： 委託合格清運公司，每週定期清運三次。</p> <p>其他廢棄物： 暫存於廠內，累積至一定量後，依類別委託政府立案合格廠商清運及回收再利用。</p> <p>員工生活垃圾分類： 推動員工自主分類，將可回收之廢紙、鋁鐵罐、玻璃罐、塑膠容器等集中後，交由大樓管理委員會統一回收。</p>	<p>為確保廢溶劑妥善處理，將可回收、不可回收及須處理之廢溶劑，委託專業合格廠商進行處理。公司與廠商簽訂合約，明確規範廠商須遵循政府相關法規辦理，並已確認處理廠商皆持有政府核准之廢棄物清運許可執照，且許可有效期限涵蓋合約期限。</p>	<p>致力於廢棄物減量，儘管事業廢棄物產量受訂單波動影響，難以設定明確減量目標，但公司仍將持續積極推動各項減量措施。針對生活廢棄物等，公司將透過強化管理政策，引導員工落實減量行動，目標於 2025 年較 2024 年降低 0.5% 產出量。</p>

4.2 溫室氣體排放

重大主題		溫室氣體管理
對公司的意義		<p>積極響應全球減排趨勢，制定推行減排與降低能耗策略。確保有效落實，公司嚴格遵守相關法令、客戶及利害關係人要求，督導各級主管執行能源管理政策，致力於營造環保節能的工作環境。</p> <p>本公司以善盡企業社會責任、追求永續經營為目標，秉持節能減碳理念，推動符合國際標準的能源管理政策。</p>
政策 / 承諾		<ul style="list-style-type: none"> 落實節能設計，優先採用高效設備：將節能設計融入產品開發，並優先採購具備高效能的節能設備。 提升能源效率，持續精進管理績效：透過技術創新與管理優化，提升能源使用效率，並持續精進能源管理績效。 深耕綠色文化，實踐企業永續發展：培養全體員工的綠色意識，將永續發展融入企業文化，實踐企業社會責任。 全員參與減碳，嚴守法令規範：鼓勵全員參與節能減碳行動，並嚴格遵守相關法令規範。
目標	短期	<p>針對辦公室、生產部門設備、照明及商務差旅等主要能耗來源，採取以下行動：</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期編列預算，維護空調設備，提升冷房效能。 汰換傳統燈具為節能 LED 燈具。目前已汰換生產線上傳統 T8 燈具共 20 支 LED 燈泡並於燈管老舊故障後持續汰換。 鼓勵員工搭乘大眾運輸工具，減少商務差旅碳足跡。 依據上下班時間，定時啟閉空調系統。 定期清潔空調風機，維持運轉效率。 設置百葉窗，降低夏季室內溫度。 冬季引進外氣，減少空調使用。 推廣隨手關燈習慣，午休時間關閉辦公室照明。 推廣共同節約用電，鼓勵集中使用高耗能電器（如蒸飯箱）。 鼓勵員工多走樓梯，減少電梯使用。
	中長期	<p>逐步汰換老舊空調設備，升級為一級能效機種，提升冷房效果，降低用電量。</p>
負責部門 / 申訴機制		<p>管理部 / 聯絡信箱：liu@upspowercom.com.tw</p>

重大主題	溫室氣體管理
當年度投入資源	<ul style="list-style-type: none"> • 建立水、電、車輛用油及各類碳排放數據收集系統，追蹤和分析公司的碳足跡。 • 改善生產流程，減少能源消耗和廢棄物產生。 • 排定冷氣機設備維護清洗時程，提高冷房效能，降低耗電。
評估機制 / 成果	<ul style="list-style-type: none"> • 預計於 2026 年完成碳盤查，2028 年取得第三方查證。碳盤查報告完成後，將重新評估並設定基準年及減碳目標。

全球暖化導致的極端氣候已成為嚴峻的環境挑戰。本公司深知企業的環境責任，儘管公司並非高耗能產業，仍將溫室氣體減量視為重要目標。自2025年起，開始建立溫室氣體排放數據統計，並預計於2026年完成溫室氣體盤查。期盼透過盤查結果，掌握排放現況與趨勢，進而制定有效的減排策略。

直接溫室氣體排放(範疇一)

本公司的直接排放源主要包括：公務車輛-汽油消耗；廠內作業-堆高機柴油消耗。

能源間接(範疇二)及其他間接溫室氣體排放(範疇三)

本公司的間接排放源主要為外購電力產生的溫室氣體，包括設備、辦公室及公共區域用電；由於範疇三的統計數據尚待完善，目前暫不揭露。

科風股份有限公司-依排放源類型分析排放量統計

排放源類型	範疇一	範疇二	總排放當量
	直接排放	能源間接	
2022 年	排放當量 (公噸 / 年) 16.5433 (汽油 7,023.62 公升) 0.1835 (柴油 70.36 公升)	562.3160 (外部電力 1,135,992.00 度)	579.0428
	氣體別占比 (%)	2.89%	97.11%
2023 年	排放當量 (公噸 / 年) 90.5006 (汽油 38,401.90 公升) 1.1774 (柴油 451.84 公升)	551.8385 (外部電力 1,117,082.00 度)	643.5165
	氣體別占比 (%)	14.25%	85.75%
2024 年	排放當量 (公噸 / 年) 67.6582 (汽油 28,707.44 公升) 0.4772 (柴油 183.07 公升)	507.4146 (外部電力 1,070,495.00 度)	575.5500
	氣體別占比 (%)	11.84%	88.16%

註：2022年度電力排放係數為0.495 KgCO₂/度，2023年度電力排放係數為0.494 KgCO₂/度，2024年度電力排放係數為0.474 KgCO₂/度；汽油及柴油排放係數參照環境部氣候變遷署溫室氣體排放係數管理表6.0.4版。

		排放強度		
區域	項目	2022	2023	2024
	營業收入 (百萬)	1,263.40	1,326.94	882.49
總公司	排放強度 (公噸 / 百萬營收)	0.4583	0.4850	0.6521



4.3 能源管理

全球暖化日趨嚴重，能源與氣候變遷已是全球共同面臨的首要議題，本公司為了有效利用能源，成立跨部門的節能團隊，除建立節能績效指標並提出可執行之節能方案，藉由驗證節能方案績效以有效降低能耗。本公司能源為外購電力、公務車汽油及柴油。

為降低能源消耗及降低排碳量，短期節能目標為定期編列空調設備保養預算以提高其冷房效能，並向全體員工經常性宣導隨手關閉電源習慣，每日午休時關閉辦公室照明，另就現有T5、T8照明燈具故障後，汰換為更為節能LED燈具。中期目標為規劃原老舊空調設備逐步汰換為一級能效之機種，可有效降低用電量。

能源耗用量				
區域	項目	2022	2023	2024
總公司	用電量 (度)	1,135,992	1,117,082	1,070,495
	汽油 (公升)	7,023.62	38,401.90	28,707.44
	柴油 (公升)	70.36	451.84	183.07
	用電量 (GJ)	4089.57	4021.49	3853.78
	汽油 (GJ)	229.30	1253.82	937.32
	柴油 (GJ)	2.47	15.88	6.43
	能源耗用總量 (GJ)	4322.34	5292.16	4797.53

能源密集度				
項目		2022	2023	2024
區域	營業收入 (百萬)	1,263.40	1,326.94	882.49
總公司	總能源密集度 (GJ/百萬)	3.4211	3.9882	5.4363

註：排放係數參照環境部氣候變遷署溫室氣體排放係數管理表6.0.4版，柴油熱值為每公升8,400kcal，汽油熱值為每公升7,800kcal，每kcal為4,186J(焦耳)，每度電為3,600KJ，1GJ=0.000001千焦耳。



4.4 水資源管理

本公司之產品生產製程無需用水，主要用水源為民生用水以及冷氣設備冷卻水塔用水。取水類別皆為第三方的水（自來水），取水廠區包含本廠及家美廠，統計資料來自各月份水費單據。取水水源來自臺北市所轄翡翠水庫，非屬水資源壓力地區。

但基於節能環保理念，為減少用水量，採行對策如下：1.實施導節約用水宣導 2.改善冷卻水塔冷卻水飛散損失 3.加強水管漏水查修措施。

水資源耗用量				
區域	項目	2022	2023	2024
總公司	取水量 (ML)	5.444	5.335	5.359

4.5 廢棄物管理

本公司因製程所產生之廢棄物產出量不大，且非高汙染與毒性物質，依屬性分為一般事業廢棄物、可回收利用之廢棄物（金屬類）、少量清洗溶劑、以及員工生活垃圾、非製程產生之包材（塑膠、木材）等，皆委由專業合格清運廠商定期清運及回收。公司將可回收、不可回收及須處理之廢溶劑委託專業廠商進行處理，並透過合約規範廠商遵循政府法規。所有合作廠商皆已取得政府核准之廢棄物清運許可執照，且其許可期限均涵蓋合約期間。

生活廢棄物處理	
減量【Reduce】	減少辦公室之垃圾量，例如紙類減量，減用紙杯。
再利用【Reuse】	辦公室列印影印用紙回收雙面列印。
回收再生【Recycle】	將辦公室使用過之物品，全面收回，並做有效分類，如：廢電池、廢紙、鐵鋁罐、寶特瓶。
再修復【Repair】	辦公室堪用品如辦公椅，可修復後再使用，減少資源浪費，節省採購成本。

生活廢棄物產出量 單位：公噸			
年度	2022	2023	2024
生活廢棄物總量	4.97	4.41	4.55

註：估算準則：生活廢棄物係委請專業廠商運棄，依據廠商提供2024年清運紀錄表，2024年每人之廢棄物平均產出量24.25公斤，續依2022年及2023年之員工人數，估算各該年度之廢棄物總量。

4.6 永續供應鏈

重大主題		永續供應鏈
對公司的意義		供應商能遵循法規以及符合環境永續發展的目標，使公司經由產品的經銷永續經營。
政策 / 承諾		品質第一、客戶滿意、交貨準時、持續改善、遵守政府環保法規、不使用禁用物質，一直是科風股份有限公司品質、安全與綠色產品管理政策之目標，來進行供應商管理，竭力敦促供應商重視品質、環境、安全管理等議題，徹底落實風險管理與營運持續計畫，以期成為具永續價值的綠色供應鏈。
目標	短期	取得 2025 年前二十大供應商永續承諾書。定期編列預算，維護空調設備，提升冷房效能。
	中長期	取得全部廠商永續承諾書
負責部門 / 申訴機制		採購部門 / 聯絡信箱：annie@upspowercom.com.tw
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> 前二十大供應商永續承諾書已回簽。 當年度新增供應商有 4 家，永續承諾書已回簽
評估機制 / 成果		新舊供應商已簽署「供應商永續發展承諾書」。

管理階層承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務以及做好防止職災、環境保護與污染預防的工作，善盡企業的社會責任。近年來，因為氣候變遷造成整體產業衝擊，本公司針對供應商除了採購原物料、耗材以符合相關法令法規及環保、安全之要求，也將企業永續發展思維納入供應鏈發展考量。

為達到此目標，輔以國際管理系統標準要求進行持續改善，並展開至供應商要求，以達成產業永續的目標。

4.6.1 供應鏈整合及關鍵原物料分散風險與管控

本公司一直視供應商為策略合作夥伴，堅信與供應商夥伴互相扶持，共同成長，長期共同深耕台灣，秉持對這片土地的熱愛，促進當地產業聚落與區域經濟發展，並優先選擇在地供應商合作。因皆為合作多年的供應商，供貨來源穩定，原物料品質亦相對優良。公司認為原物料供應穩定性與企業成長至關重要，因此除了與各供應商維持良好溝通，亦與兩家供應商合作，以分散關鍵原料的採購與斷料風險。對於長交期原物料進行風險管理，依照客戶端過往的下單量進行原物料風險評估，2024 年鑑別出半導體零件、變壓器、風扇、以及其他進口元件為公司較高風險關鍵零組件。考量原物料來源的地緣政治、取得管道、專利法規、技術門檻、價格波動、供應商產能波動、產品碳足跡等因素，進行關鍵長交期原物料的風險管理，避免原物料斷料或供應不穩定性而衍生的費用和公司商譽受損。

4.6.2 降低原物料運輸對環境造成的衝擊

隨著科技的不斷進步、工業產值提升，造成的環境危害也日益增加，也喚起全球對於環保的議題亦顯重視。2015年聯合國氣候變化大會(COP21)，會議的目標是達成具有約束力的措施，解決氣候變化問題，遏制全球氣溫上升。被視為「拯救地球最後、最佳的機會」誓言將改善目前氣候變遷日益惡化的現象，把全球平均氣溫升幅控制在工業化前水平以上低於1.5°C之內。該會議被視為全球應對暖化最具代表性的國際協議。本公司秉持該原則，在選擇供應商時亦納入地理位置考量，除了對供貨週期與及時性、運輸成本的考量，也降低原物料長距離運輸對環境可能造成的衝擊與傷害。

供應商選擇除了在地化考量，也需考量集中地區採購風險，管理方式盡可能做到滿車滿櫃，運輸方式上盡量用船舶運載，減少空運運輸，船舶二氧化碳的排放量遠低於空運，減少運輸產生的二氧化碳。

當地供應商家數佔比			
年度	2022	2023	2024
當地供應商家數佔比 (%)	86.51%	89.16%	81.8%

註：台灣科風廠，交易對象為具有台灣營利事業機構統編之廠商。



4.6.3 採購政策(永續供應商管理制度)

本公司依據管理系統要求，建立採購及供應商管理制度，以有效管理供應商供貨品質，並制定「供應商永續承諾書」等規範文件，將永續發展理念與要求延伸至供應鏈，聯合供應商共同進行管理，要求供應商遵守並承諾，確保所有作業均能符合各項環保、勞動法規及國際企業社會責任規範。

為維持品質、安全、綠色產品、交期、服務、價格要求之物料，並協助完善供應商管理，從而達到互惠共贏目的，本公司依據相關物料承認程序、供應商選擇等機制，通過物料的評估、專業團隊評鑑與輔導等原則選擇供應商。

4.6.4 供應商評選機制(新舊供應商評鑑及績效)

供應商選擇並不單僅針對其價格做為唯一考量因素，進而是依供應商之優勢對比風險考量為基礎。如何維持與供應商良好的關係其最重要，並以確保供應商品質(Quality)、成本(Cost)、交期(Delivery)、服務(Service)、管理(Management)與環保(Environmental Protection)，皆能符合本公司採購需求。

本公司堅信供應商是長期穩健合作的最佳夥伴，與公司成長息息相關，更是推動永續發展之核心力量。因此除了品質、交期、成本外，也很重視供應商在治理、環境及社會、含氣候變遷等面向之績效作為，並依循內部供應商管理辦法，進而與供應商簽署了『採購合約』、『廠商協議書』、『ROHS保證書』、及『REACH保證書』、並自2024年起再增加了『供應商永續承諾書』，作為共同推行企業永續經營與綠色採購的基礎，與供應商合作，共同制定節能減碳、綠色原物料採購、減少廢棄物等永續發展目標，並積極監督以及落實，以減緩氣候變遷帶來的影響，落實供應鏈的永續管理，其中涵蓋保護環境、人權、安全、健康且永續性發展之篩選條件下，對供應商在環安衛風險、禁用童工、勞工管理、無危害勞工基本權利、道德準則及誠信經營等面向的要求及期待。公司致力於打造一個責任共擔、價值共創的合作生態系，攜手共創更永續的未來！

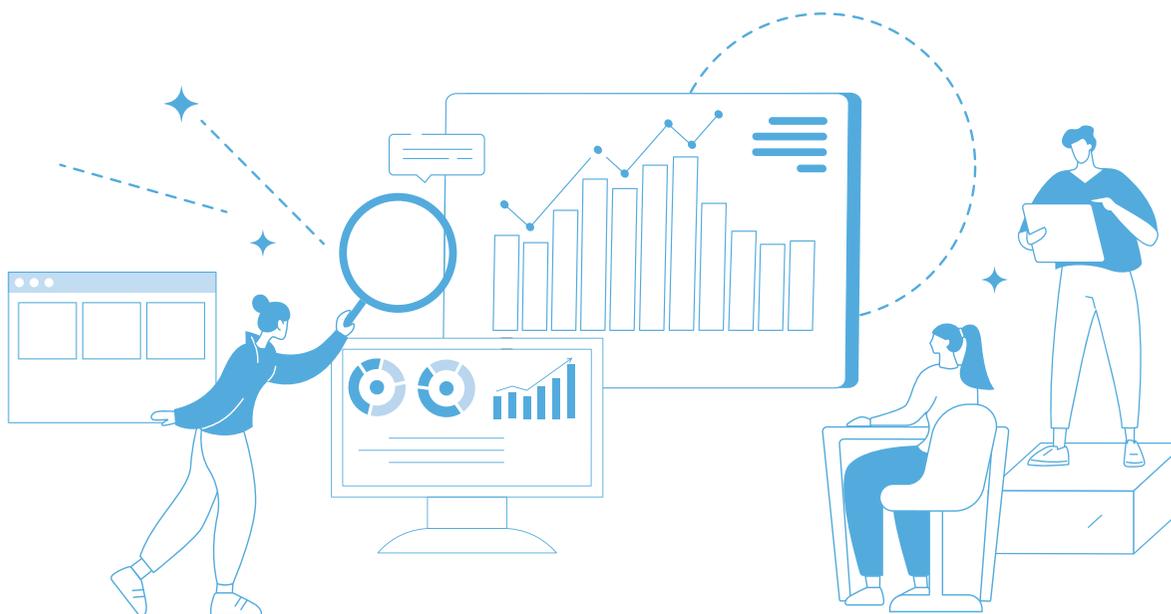
本公司在永續發展藍圖「責任供應鏈」小組設置供應商稽核小組，透過選商、稽核輔導，以合作為基礎，將永續的要求貫徹於供應鏈日常管理之中。

供應商管理機制	供應商要求 (既有制度評鑑說明)
供應商評估	ISO9001 品質管理系統認證、ROHS 保證書、REACH 保證書、採購合約書、廠商協議書、供應商永續承諾書。
供應商稽核	本公司成立稽核小組，針對供應商的缺失追蹤改善進度，共同提升品質與技術、強化環保安全衛生績效並導入自動化提升產能。

2024年度新增與既有供應商永續進展

- ▶ 在2024年度新增4家供應商，並100%通過《供應商管理辦法》的合格評鑑，彰顯公司對供應商治理標準的嚴格要求。
- ▶ 關於既有供應商部分，規劃自2025年起，逐步依據ESG準則，實施環境與社會面的全面評估，確保供應鏈的永續發展與責任經營。

當年度新增供應商	4
供應商篩選通過比率與 ESG 承諾書回簽	100%
即有供應商簽回 ESG 承諾書家數 (前 20 大供應商)	18
ESG 篩選比率	90.00%



4.6.5 永續供應商策略目標

供應商管理機制	短期目標	中長期目標
永續供應鏈策略目標	2024 年前二十大供應商 永續承諾書回簽。	2025 年 /2026 年全部供應廠商 永續承諾書回簽。全面落實供應鏈 ESG 政策，環保、節能與愛護地球的經營理念，助力打造永續發展的企業價值鏈。

4.6.6 品質與客戶服務

為確保本公司產品全面符合國際環保法規（如歐盟RoHS、REACH等）以及客戶對綠色產品的高標準要求，同時積極降低對環境的污染並保障人體健康，本公司非常重視有害物質管理，並嚴格管控產品設計、採購、生產及銷售的各個環節，確保每一流程都符合法規與標準。此外，本公司亦要求供應商及外包商將綠色產品管理納入其內部治理體系，共同確保產品不含有害物質，以符合環保規範並滿足客戶期待。公司的承諾與努力，旨在推動綠色產品的全面落實，為保護地球與人類健康做出積極貢獻。

項目	管理策略
法遵及客戶需求管理	致力於確保客戶對環境禁限用物質的管理要求，這些要求經由原物料廠商提供的資料進行審查。品保部門亦定期檢討並整合國際法規的最新動態及客戶針對環境限用物質的特殊需求，作為提升限用物質管理體系及持續改善的長期目標。 此外，針對客戶提出的特殊禁限用物質管理要求或相關法規，對尚未納入內部物質管制標準中的特定物質，進行不定期供應商環境禁限用物質提醒及諮詢。此舉不僅加強供應鏈的合規性，亦體現環保管理上的承諾與責任。
生命週期的管理（品質監控，內外部）	<ul style="list-style-type: none"> 制定並實施禁用物質管理標準，確保全面遵守歐盟 RoHS、REACH 等相關法規。同時，針對客戶的環境禁限用物質管理要求，會要求廠商配合，確保合規性與客戶需求的一致性。 每年對供應商窗口資訊進行詢問，確保資料的準確性與時效性。以維護高標準的供應鏈管理及環保承諾。

2024 年度無任何產品違反綠色產品相關法規要求事件。

客戶滿意度調查

本公司始終以滿足客戶需求作為售後服務的核心任務，並以不斷提升客戶的期望服務水準作為企業永續經營的核心理念。以客戶的視角為出發點，積極開發創新的產品與服務解決方案，旨在全面滿足並超越客戶的需求。

每年，公司定期進行客戶滿意度調查，內容涵蓋多項關鍵指標，包括新產品品質、產品競爭力、技術支援與維護、客戶服務品質、不良品處理時間、客戶支援、客戶關係、產品設計與外觀及資源鏈管理等。調查結果進一步劃分為「產品品質」、「銷售表現」、「技術服務」及「客戶關係」四大範疇，以提供清晰而全面的洞察。

根據2022年至2024年的客戶滿意度表現統計（詳見下圖），本公司將持續深度關注客戶需求，不斷提升產品與服務的品質。公司的目標是成為客戶值得信賴的長期合作夥伴，攜手邁向綠色、永續的未來。

題號	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	總平均
項目	交貨時間	產品品質	產品保證期間	產品競爭力	技術支援維護	產品設計/外觀	產品設計/電子	客戶服務品質	不良品處理時間	產品不良率	產品安全規格	行銷工具	客戶支援	產品開發時間	產品上市時機	品牌形象	產品價值	客戶關係	電子商務	資源鍊管理	
點數總和	54	62	57	58	66	63	62	64	61	59	61	54	63	58	59	58	60	63	53	64	59.95
有效問卷數	14	14	13	13	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	13	14	14	13	14	
平均得點數	3.857	4.429	4.385	4.462	4.714	4.5	4.429	4.571	4.357	4.214	4.357	3.857	4.5	4.143	4.214	4.462	4.286	4.5	4.077	4.571	4.34
得分	77.143	88.571	87.692	89.231	94.286	90	88.571	91.429	87.143	84.286	87.143	77.143	90	82.857	84.286	89.231	85.714	90	81.538	91.429	86.88

評價方式：非常滿意=5點；滿意=4點；尚可=3點；不滿意=2點；非常不滿意=1點。

2022年客戶滿意度分析

題號	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	總平均
項目	交貨時間	產品品質	產品保證期間	產品競爭力	技術支援維護	產品設計/外觀	產品設計/電子	客戶服務品質	不良品處理時間	產品不良率	產品安全規格	行銷工具	客戶支援	產品開發時間	產品上市時機	品牌形象	產品價值	客戶關係	電子商務	資源鍊管理	
點數總和	68	68	71	66	74	67	67	75	74	64	74	62	76	59	67	70	70	76	57	71	68.8
有效問卷數	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	15	16	16	16	16	14	16	
平均得點數	4.25	4.25	4.438	4.125	4.625	4.188	4.188	4.688	4.625	4	4.625	3.875	4.75	3.933	4.188	4.375	4.375	4.75	4.071	4.438	4.34
得分	85	85	88.75	82.5	92.5	83.75	83.75	93.75	92.5	80	92.5	77.5	95	78.667	83.75	87.5	87.5	95	81.429	88.75	86.75

評價方式：非常滿意=5點；滿意=4點；尚可=3點；不滿意=2點；非常不滿意=1點。

2023年客戶滿意度分析

題號	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	總平均
項目	交貨時間	產品品質	產品保證期間	產品競爭力	技術支援維護	產品設計 / 外觀	產品設計 / 電子	客戶服務品質	不良品處理時間	產品不良率	產品安全規格	行銷工具	客戶支援	產品上市時機	品牌形象	產品價值	客戶關係	資源鍊管理	
點數總和	69	68	69	68	70	67	66	70	68	69	68	63	72	67	71	70	73	69	68.722
有效問卷數	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	14	15	15	15	15	15	15	
平均得點數	4.6	4.533	4.6	4.533	4.667	4.467	4.4	4.667	4.533	4.6	4.533	4.5	4.8	4.467	4.733	4.667	4.867	4.6	4.60
得分	82.8	81.6	82.8	81.6	84	80.4	79.2	84	81.6	82.8	81.6	81	86.4	80.4	85.2	84	87.6	82.8	82.77

評價方式：非常滿意 =5 點；滿意 =4 點；尚可 =3 點；不滿意 =2 點；非常不滿意 =1 點。

2024年客戶滿意度分析



客戶溝通、機密資料保護

本公司致力於提供多元且便捷的客戶溝通管道，包括官方網站、服務專線及聯絡窗口等，確保客戶的反饋能快速被接收與處理。同時，公司已建立完善的客戶抱怨處理機制，確保每一項反饋都能獲得即時且妥善的解決，進一步提升客戶滿意度。

在機密資料保護方面，本公司一貫秉持公平互惠交易的原則，將客戶資料視為高度機密，並採取嚴格措施保障客戶隱私與產品資訊的安全。致力於使客戶的隱私權得到全面保護。根據2024年度的數據顯示，本公司未發生任何違反客戶隱私權或個人資料外洩、造成客戶權益受損的事件，展現了在資料保護與隱私管理上的卓越表現。

技術支援與客戶服務

本公司致力於滿足客戶的特殊需求，提供全面且高效的技術支援服務，包括協助客戶進程式修改（2024年度共完成140項程式修改）以及特規機種的調整。針對客戶提出的每一項需求，研發團隊始終在能力範圍內全力以赴，提供最佳解決方案，展現高度的服務承諾。

在客訴服務方面，公司深入分析客戶的使用情境，精確找出潛在原因並加以改善，確保產品能適應客戶的特殊環境需求。為進一步提升技術服務人員的專業能力，匯集了豐富的產品技術資料、工程反饋意見、異常分析案例及專業維修經驗，作為維修人員的重要參考和交流資源。

此外，透過完善的客戶關係管理系統，實現與客戶間的高效互動，及時掌握客戶需求，從而優化服務流程，創造更多銷售機會，並努力超越客戶的期待。這些措施不僅鞏固了公司與客戶的合作關係，也充分展現了卓越服務的追求。

On-Line High Performance Series

MACAN Rack & Tower

MACAN Rack & Tower Series with high performance Power Factor 1.0 are the safe guarding for your critical application.

Application: Server, Network, Storage, Backup, UPS, Battery

MRT-1000VA/1500VA/2000VA/3000VA/5000VA/10KVA

Main Feature

- Output Power Factor 1**
MRT series new generation UPS with advanced technology application. Power Factor 1.0 output, perfectly protect your missional power system and ensure the best output performance.
- Hot Swappable & Battery Easy Replacement**
Specific battery compartment design for easy battery replacement & ensure continuity power protection during equipment battery replacement.
- Multi-Section Fan Regulation**
Multi fan speed segment for particular device loading range. MRT remains suitable temperature for high efficiency performance and reduces the operating noise immensely.
- 50 / 60 Hz Frequency Converter Mode**
No matter how overhigh the input voltage is, back output frequency at 50 Hz or 60 Hz.
- Auto-Rotating LCD Display**
Industry-leading auto-rotating LCD display suits installation formation in vertical tower or rack mount. User instantly acquire all information from big size and clear display.
- UPS/MPN PRO and APP support**
UPS/MPN PRO and UPS/MPN APP control UPS and provide UPS status instantly.

IEC Outlet: MRT-1000, MRT-1500, MRT-2000, MRT-3000, MRT-5000, MRT-10000, MRT-10000A

POWERCOM www.upspower.com

Premium On-Line High Performance Series

NEXT

High-performance and high-quality NEXT with color touch screen and multiple language options.

Application: Server, Network, Storage, Backup, UPS, Battery

NXT-1K-3KVA

Main Feature

- Color Touch Screen**
The industry-leading color touch screen design allows users to operate and configure the UPS in a more intuitive way.
- Multi-Section Fan Regulation**
Multi fan speed segment for particular device loading range. NEXT remains suitable temperature for high efficiency performance and reduces the operating noise immensely.
- Auto-Rotating LCD Display**
Industry-leading auto-rotating LCD display suits installation formation in vertical tower or rack mount. User instantly acquire all information from big size and clear display.
- Automatic Battery Pack Detection**
The host can automatically detect that the battery pack has been added and automatically resume the discharge time.
- 50 / 60 Hz Frequency Converter Mode (customized function)**
No matter how overhigh the input voltage is, back output frequency at 50 Hz or 60 Hz.
- Multiple Language Options**
The operation interface can support seven languages.
- Generator Compatible**
Generator Mode feature controls highly unstable power to clean power instantly.
- True Double Conversion**
True double conversion UPS provides clean, high quality and stable power.
- ECO (Emergency Power Off)**
Emergency Power Off enables instant shutdown during critical times.
- UPS/MPN PRO support**
UPS/MPN PRO control UPS and provide UPS status instantly.

Manual and Automatic Bypass: Once the bypass is activated, power will pass to UPS to ensure power continuity for customized equipment. Bypass mode can transfer automatically and manually.
- Load Support**
Load segments are managed groups of outlets that can be turned on or off independently.
- Output Power Factor 1**
Power Factor 1.0 output, perfectly protect your missional power system and ensure the best output performance.

POWERCOM www.upspower.com



5

社會共融

5.1 人才培育

5.2 薪酬福利

5.2.1 勞資溝通

5.2.2 績效考核

5.2.3 職業健康安全

5.2.4 社會參與

⚡ 社會共融

5.1 人才培育

重大主題		人才培育
對公司的意義		完善的教育訓練制度可強化公司體質、充實員工知識技能、培養員工品質與專業能力，以提高生產效率、儲備優秀人才，進而增強公司競爭力。
政策 / 承諾		致力於建立以員工為核心的人才培育政策，透過外部教育訓練轉化內部培訓，以推動持續學習文化。同時，以員工滿意度為導向，提供良好的學習環境和資源，確保每位員工都能實現職業目標，並獲得技能提升與長期成長，進一步助力企業與員工的共同成功。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> 新進人員職能受訓率達 100%。 每年各類別員工平均訓練時數達 8 小時。 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展。
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 新進人員職能受訓率達 100%。 每年各類別員工平均訓練時數達 10 小時。 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力。 精進員工及主管的專業技術及管理能力，保持公司技術。
負責部門 / 申訴機制		管理部 / 聯絡信箱：liu@upspowercom.com.tw
當年度投入資源		教育訓練：依據年度教育訓練計劃，提升員工能力及協助員工成長，以配合公司發展之目標。
評估機制 / 成果		<ul style="list-style-type: none"> 每年人均受訓時數達標。 課後滿意度調查。 學習應用分享會。

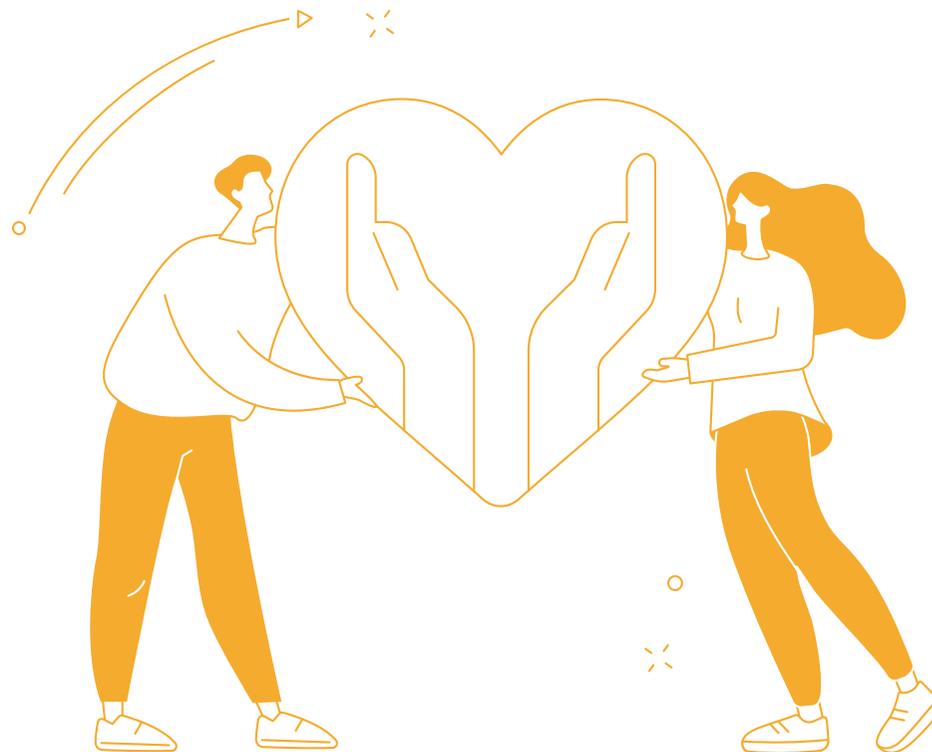
本公司重視員工的勞動權益，致力打造幸福且安全的職場環境，為同仁提供友善平等的工作機會，並實施性別平等政策，營造互相尊重的氛圍。提供穩定的薪酬水準，努力提升同仁對公司的向心力，並提供多樣化的福利措施，減少人員流動，確保公司穩健發展。公司不定期舉辦各類訓練課程，提升同仁的專業技能，增強職場競爭力；同時設有升遷管道，讓同仁能夠預期並規劃未來的職涯發展。公司鼓勵良性的勞資互動，設有員工意見箱，員工可隨時提出建議或意見，公司會積極回應並與員工達成共識。此外，嚴格落實職業安全衛生管理制度，強化安全健康管理績效，保障員工身心健康。最後，本公司秉持「取之於社會，用之於社會」的精神，除了持續提升業務營運成果外，亦積極投入公益活動，關懷弱勢團體，履行企業社會責任。

人權政策

本公司承諾尊重並保護所有人權，依循「企業社會責任實務守則」、國際人權公約及國際公認勞動人權。嚴格遵守性別平等、工作權及禁止歧視等相關法規，並將落實保障人權視為重要責任。

在勞動人權方面，本公司遵循結社自由、集體協商權，關懷弱勢族群，堅決禁用童工、消除任何形式的強迫勞動及僱傭歧視。確保人力資源運用不因性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等因素而有差別待遇，致力於創造就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會的平等與公允。

此外，公司設立明確的檢舉管道，由專責單位受理並進行嚴謹的盡職調查，並承諾對檢舉人個資予以保密，以確保其免於因檢舉行為遭受任何不利對待。2024年度本公司並未發生任何違反人權之案件。



人權落實情形

- ▶ 勞資協商與溝通：本公司尊重員工集體協商與參與集會的權利，並依法每季召開勞資會議，以促進勞資關係、提升員工福祉與工作效率。
- ▶ 禁止童工：本公司不僅自身遵循人權政策，也要求所有供應商不得聘用童工，並透過 ESG 稽核確保符合政策要求。2024年度公司營運據點及供應鏈內均無童工聘用事件。
- ▶ 禁止強迫或強制勞動：本公司及供應鏈皆不得從事任何形式的強迫或強制勞動，並透過內部申訴機制與 ESG 稽核進行監督。2024 年度公司及供應商均未發生強迫勞動事件。

員工統計

本公司高階主管皆為本國在地人才，聘用比例達 100%，展現公司對在地社群的承諾與人才培育的重視。積極發掘並吸引優秀人才在地就業，不僅強化企業與社區的連結，也促進地方經濟發展，進一步提升在地社區的認同與共榮。

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
總公司	6	6	100%

註：高階主管定義為協理職等管理職含以上，當地居民定義為台灣居民。

統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數		203		182		188	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	117	0	104	0	108	0
	女	86	0	78	0	80	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	116	1	104	0	107	1
	女	85	1	78	0	80	0

員工總數與勞雇類型

統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
工作者總數		32		17		16	
契約類型		派遣	委任	派遣	委任	派遣	委任
性別	男	12	1	3	1	3	1
	女	19	0	13	0	12	0
勞雇類型		作業員	專業顧問	作業員	專業顧問	作業員	專業顧問
性別	男	12	1	3	1	3	1
	女	19	0	13	0	12	0

非員工的工作者

項目/年度		2022年		2023年		2024年	
當年度員工總數		203		182		188	
員工新進與離職統計		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工							
年齡	未滿30	13	6.40%	7	3.85%	11	5.85%
	30以上 未滿50	11	5.42%	8	4.40%	23	12.23%
	50以上	7	3.45%	8	4.40%	1	0.53%
性別	男	15	7.39%	10	5.49%	13	6.91%
	女	16	7.88%	13	7.14%	22	11.70%
學歷	博碩士	1	0.49%	1	0.55%	1	0.53%
	大專院校	11	5.42%	9	4.95%	23	12.23%
	其他	19	9.36%	13	7.14%	11	5.85%
地區	台灣	30	14.78%	22	12.09%	35	18.62%
	大陸	1	0.49%	1	0.55%	0	0.00%
離職員工							
年齡	未滿30	14	6.90%	13	7.14%	3	1.60%
	30以上 未滿50	15	7.39%	15	8.24%	13	6.91%
	50以上	5	2.46%	16	8.79%	15	7.98%
性別	男	18	8.87%	23	12.64%	10	5.32%
	女	16	7.88%	21	11.54%	21	11.17%
學歷	博碩士	2	0.99%	2	1.10%	3	1.60%
	大專院校	14	6.90%	20	10.99%	19	10.11%
	其他	18	8.87%	22	12.09%	9	4.79%
地區	台灣	33	16.26%	41	22.53%	31	16.49%
	大陸	1	0.49%	3	1.65%	0	0.00%

員工新進與離職統計

員工育嬰留停 / 年度	性別	總公司		
		2022 年	2023 年	2024 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	1	3	6
	女	0	0	0
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	-	-	-
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	-	-	-
	女	-	-	-
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (含提前復職) (B)	男	-	-	-
	女	-	-	-
復職率 (B/A)	男	-	-	-
	女	-	-	-
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	-	-	-
	女	-	-	-
留任率 (C / 前一年 B)	男	-	-	-
	女	-	-	-

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%。

註4：育嬰假以台灣營運據點揭露，其他區域並無此福利故不予揭露。



人才培育

對本公司而言，企業的永續經營關鍵在於員工能夠持續學習與成長，而教育訓練則是確保人力資本不斷增值的重要途徑。因此，始終重視員工的培訓與發展。整體學習發展策略以在職訓練為基礎，結合新進人員訓練、專業領域訓練和自我啟發訓練，根據年度目標與業務需求，建立完善的教育訓練體系。

為了提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求制定訓練計劃並確立訓練目標，幫助員工實現更長遠的職涯發展，同時讓公司受益於同仁的成長與進步。透過內部培訓，不僅持續傳承職能與經驗，還協助同仁擬定學習發展方向，作為個人職涯規劃的依據。

新進同仁報到時，公司將由專人向其宣導內部規章制度及職業安全相關知識，並由所屬部門進行專項培訓。各部門依照自身需求，制訂並實施年度教育訓練計劃，員工的進修計劃分為內部與外部訓練。內部訓練由各部門根據實際業務需求安排內部授課；外部訓練則由部門根據業務需求提出申請，通過審核後，選派員工參加外部機構開設的課程，以提升專業技能。參與外訓的員工將在訓練後，向部門其他同仁分享培訓心得，確保所學知識得以實際應用。

特色課程報導：AI助理-LLM與RAG技術的認識與應用

隨著人工智慧技術的飛速發展，本公司開辦了特色課程《AI助理-LLM與RAG技術的認識與應用》。這門課程旨在幫助員工深入了解LLM（大型語言模型）及其與公司內部文件配合使用的RAG（檢索增強生成）技術。課程內容將介紹LLM的基本概念、運作原理，並探討如何將這些先進技術應用於提升工作效率、優化資料檢索與分析，讓員工能夠更好地應對工作中的各類挑戰。

在課程中，學員將有機會了解LLM如何透過自然語言處理技術，與公司內部知識庫結合，達成更智能、更高效的資料應用。RAG技術則作為LLM的輔助工具，能夠進一步提升信息檢索的準確性和生成的質量。這不僅有助於員工在日常工作中快速獲取所需知識，還能幫助公司在數位轉型過程中獲得競爭優勢。



AI助理-上課照片



本課程將充分結合理論與實踐，通過實際操作與案例分享，幫助學員更快掌握這些前沿技術的應用，並為公司的智慧化發展貢獻力量。

項目		訓練成效		
		2022	2023	2024
每名員工受訓平均時數		2.37	2.70	2.43
員工依性別受訓平均時數	女	2.67	2.87	2.01
	男	2.16	2.58	3.00
員工依類別受訓平均時數	直接	3.51	4.59	3.33
	間接	1.56	1.49	1.81

註：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。
 每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。
 各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

產學合作

本公司致力於與學術界合作，為學生提供實習及就業機會，幫助他們將所學知識應用於實際工作中。透過這些合作，不僅為學生提供實習崗位，還幫助他們深入了解行業需求與工作環境，進而為他們未來的職業生涯奠定堅實基礎。

與各大學及技術學院保持良好的合作關係，並不定期提供實習機會。這些實習機會讓學生獲得寶貴的職場經驗，並且根據表現，部分實習生可能會獲得正式的就業機會。這些合作不僅為學生提供了實習平台，也協助公司發掘並引進優秀的人才，進而強化企業的創新與發展。

明志科技大學實習情況



5.2 薪酬福利

重大主題		薪酬福利
對公司的意義		提供健全的薪酬制度以及良好的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。
政策 / 承諾		薪酬福利政策遵循當地法令規範，確保提供公平的薪酬待遇及完善的員工福利。公司承諾不斷優化薪酬結構，保障員工的基本權益，並促進工作生活平衡。
目標	短期	建立績效獎酬相關制度。
	中長期	每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。
負責部門 / 申訴機制		管理部 / 聯絡信箱：liu@upspowercom.com.tw
當年度投入資源		<ul style="list-style-type: none"> 招募與任用：依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力。 薪資福利：依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。公司如有獲利分享給員工，如發放員工酬勞、年終獎金，並依營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數等執行調薪。 教育訓練：依據年度教育訓練計劃，提升員工能力及協助員工成長，以配合公司發展之目標。
評估機制 / 成果		非擔任主管職務之全時員工薪資平均數較前一年提高。

本公司依據年度營運目標達成率及獲利表現，制定員工薪酬政策，確保薪酬符合當地法規，並提供合理且具穩定性的薪資待遇。確保員工的工作表現能適切反映於個人薪酬，全體員工皆定期接受績效考核，考核結果將納入職涯發展與晉升評估，讓具備專業技術的同仁透過自身努力成長為領域專家，而具備管理與領導潛能的員工則可培養為管理階層，為員工提供廣闊的職涯發展空間。

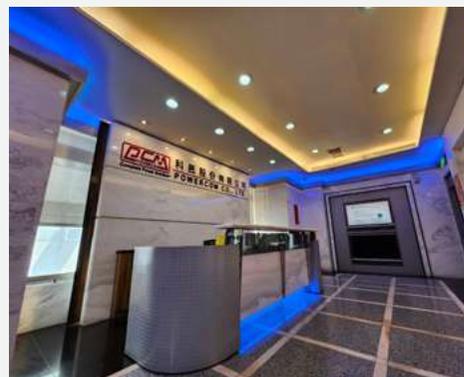
本公司薪資制度以員工的服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不因個人生理或心理差異而有薪資待遇上的不公平對待。隨著員工在公司累積產業知識與經驗，公司亦樂於分享營運成果，確保員工在貢獻專長的同時，也能獲得穩定的經濟保障，進一步提升向心力與歸屬感。

此外，本公司致力於提供公平的薪酬制度，不同性別員工在基本薪資與整體薪酬的比率相當，確保薪資制度符合性別平等原則。同時，基層行政助理等非主管職員工的標準薪資皆高於當地最低工資，充分展現企業對員工權益的重視。

再者，本公司營造良好的工作氛圍，提升員工滿意度，並提供良好的辦公環境，確保同仁能夠在舒適、安全的環境中專注於工作。此外，公司亦定期或不定期舉辦各類員工活動，促進同仁之間的交流與團隊合作，讓員工在繁忙的工作之餘適度紓解壓力，提升整體工作氛圍與滿意度。透過這些措施，公司希望營造積極向上的企業文化，增進員工的向心力，使同仁能夠以更佳的狀態投入日常工作，進而提升整體營運效率與企業競爭力。

項目	福利項目
團體意外險	√
結婚 / 生育 / 喪葬	√
三節禮券	√
年終獎金	√
定期健檢	√
員工旅遊	√
生日禮金	√
部門基金聚餐	√
尾牙餐會	√
新春開工紅包	√

公司優美的環境



海外員工旅遊



研發部門聚餐



尾牙活動



國內員工旅遊



慶生會



5.2.1 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，使員工瞭解公司的營運計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。本公司恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含總經理、公司治理主管及人事部門主管等，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，本公司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，近年本公司勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

本公司若有關廠、新設立工廠，造成員工被資遣或是工作地點有異動時，依照大量解僱勞工保護法提前60天提報當地政府勞工局及遵守預告期間。

最後，本公司遵循勞基法及勞工退休金條例，為每位同仁提撥退休金。選擇新制者，舊制年資將予以保留，並於每年檢視勞工退休準備金專戶餘額，試算舊制不足額時將足額提撥。新制及新進同仁，每月提撥薪資6%至個人專戶。同仁亦可自願提撥0%~6%，為退休生活提供更完善的保障。

5.2.2 績效考核

本公司每年進行員工績效考核，並將考核結果作為薪酬調整、獎金發放及職業發展的重要依據。主管依據員工的工作成果、目標達成率及團隊合作等多方面表現，進行公正、客觀的評價。公司將根據考核結果，提供員工適當的支持與發展建議，協助員工發揮最大潛力。

2024 年考核統計		實際完成考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	107	108	99.07%
	女	79	80	98.75%
員工類別	直接	77	77	100.00%
	間接	109	111	98.20%

註：實際完成考核人數差異原因：到職未滿三個月不需考核、以及考核期間離職無法完成考核。



5.2.3 職業健康安全

本公司致力於打造安全、健康且友善的工作環境，積極落實職業安全衛生管理制度。並承諾：

恪守法規	嚴格遵守政府相關職業安全衛生法規。
預防為先	致力降低工作環境中的危險因素，預防職業傷害與疾病。
促進健康	關懷全體員工身心健康，營造優質職場。
善盡責任	持續推動各項職業安全衛生措施，降低職業災害發生，善盡企業社會責任。

健全的職業安全衛生管理制度

員工健康
管理

- 優於現行法規，每年12月辦理全公司員工健康檢查，包含一般健康檢查及特殊健康檢查。
- 聘請巡廠護理師每月提供三次臨場服務，共計12小時；巡廠醫師每兩個月提供一次臨場服務，共計6小時。
- 提供員工身心健康諮詢服務，強化員工身心健康。

緊急應變
與職業災
害管理

- 以訂定《緊急事件應變作業要點》，涵蓋緊急事件處理及職業災害事故調查流程。
- 建立職業災害案件調查表，確保職災調查結果提交職業安全衛生委員會審議。
- 透過勞資雙方代表會議討論，將調查結果作為後續精進改善之依據。

職業安全
衛生管理

- 優依《職業安全衛生管理辦法》成立職業安全衛生委員會，每三個月召開一次會議。
- 職業安全衛生委員會權責涵蓋員工教育訓練、審議職業安全衛生重點宣導事項、審議職業安全衛生管理策略，並對職業安全衛生管理政策提出建議。委員會成員包含總經理室代表、管理部門主管、生產部門主管及一般員工。

職業安全
衛生教育
訓練

- 針對新進人員或轉換工作環境之員工，免費定期辦理3小時職業安全衛生教育訓練。
- 訓練後進行無記名問卷及滿意度調查，以評估訓練成效。
- 依據臨場服務之職業安全衛生護理師、醫師建議，針對軟焊作業（含鉛作業環境）辦理職安教育宣導，並要求作業環境主管積極督促作業人員遵循各項宣導措施。

協力廠商
管理

- 針對協力廠商（如工程承攬、清潔承攬等），依《職業安全衛生法》及其相關法規，要求協力廠商完成以下承諾：
- 廠商派遣工作者提供服務前，必須以書面方式告知工作風險、提供適當防護具，並簽署及遵循各項職業安全衛生規定。
- 為工作者投保政府開辦之社會保險或其他商業保險，以保障工作者權益。
- 提供其他可降低工作者發生職災危害之措施，做為評選廠商之加分依據。

工作環境
安全維護

- 實施各項自動檢查，確保工作環境安全，積極發現潛在危害因素並改善缺失，有效控制風險。檢查內容包含每年一次的消防設備安全檢查與申報、每年兩次電氣機房巡檢與申報、每兩年一次的建築物公共安全檢查等。
- 依「勞工作業環境監測實施辦法」委由勞委會認可之合格作業環境測定機構辦理作業環境測定，每年實施鉛作業環境之暴露濃度量測。相關檢測資料依勞動部「勞工作業環境測定實施辦法」公告同仁周知，並做為相關務部門辦理工作環境改善之參考依據。

緊急應變
能力提升

- 每年辦理兩次自衛消防編組演練，提升員工火災防救能力。
- 每年邀請專業急救人員對員工開辦CPR急救與AED操作訓練，提升員工臨災應變及救護處理能力。
- 各廠區依法令規定設置急救人員，各人員皆取得急救人員專業證書，並依規定在職回訓，確保急救能力之持續有效。

本公司長期致力於員工照護、健康與安全，不僅投入資源建構完善的職安環境，更透過定期健康檢查、心理諮商等多元措施，實質提升員工福祉。深信，員工的安全健康是企業永續發展的基石，也是公司最珍貴的資產。

安全衛生活動-緊急救護及消防演練集錦

2024年緊急救護訓練記錄照片



自衛消防編組演練紀錄照片



職業安全衛生訓練

2024 年度職業安全衛生訓練成效

訓練課程	說明	2024 年達成率
3 小時一般職業安全衛生教育訓練 (法定時數)	針對新僱員工或變更工作之員工依法令辦理訓練	訓後填寫問卷及課程滿意度調查，符合條件之受訓人員比率為 100%
法定急救人員安全衛生教育	急救人員需完成初訓 16 小時取得證照，並每三年回訓 3 小時，確保證照有效性。	依職業安全衛生相關法規，由取得證照者擔任急救人員，急救人員數量 100% 符合法令規章。
滅火班、避難引導班、安全防護班、救護班、通報聯絡班	每半年實施一次之自衛消防編組演練，由各部門人員編組而成	各編組成員共 28 位，演練時到訓率為 100%。

職業安全衛生訓練-新僱員工參與

職業安全衛生教育訓練

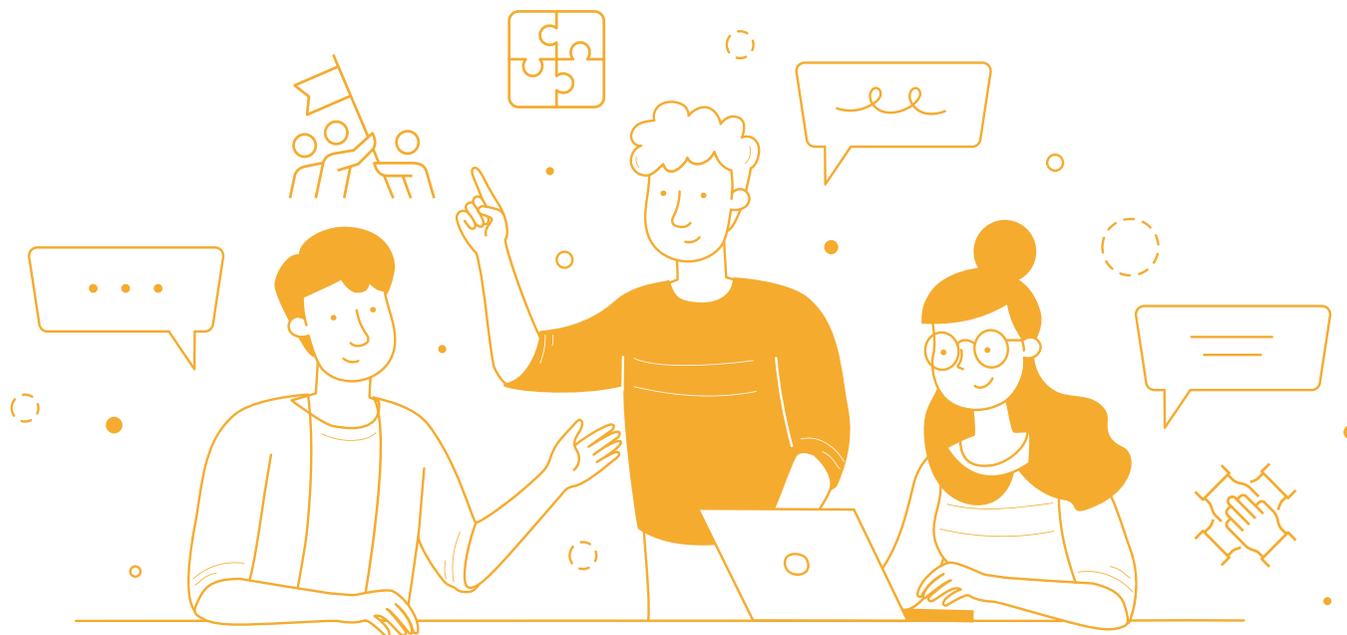


5.2.3.1 工作者參與、諮詢及溝通

本公司致力於打造安全健康的職場環境，依據法規設立「職業安全衛生委員會」，由勞資雙方代表共同參與，定期審議並提出職業安全衛生政策與相關議題的審議、建議，精進職場安全衛生管理作為。

此外，結合職業安全衛生業務主管、特約醫師、職業安全衛生護理師等專業人員的知識與經驗，共同為員工提供完善的健康管理與安全保障。透過這些努力，在2024年間達成了職安申訴累計為0件的目標，展現在職業安全衛生管理上的卓越成效。

此外，員工內部網站更設立『員工意見回覆區』，鼓勵員工留言、詢問、申訴或提供建議，員工可以選擇匿名或不匿名的方式；意見表達或回覆也可以選擇公開給全體員工或是限定個人；一旦員工填寫意見並指定回覆單位，系統就會將意見轉寄給回覆部門進行處理，回覆部門必需要在線上回覆員工。無論員工意見箱系統設計或是申訴過程全程均以保護申訴者隱私為第一要務，同仁可以安心在線上留言或透過電話直接找職安護窗口。



5.2.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

本公司遵循法規，依規定完善下列職業安全衛生管理措施

危害辨識與 風險評估

- 致力於消除工作場所的危害，特別針對異常工作負荷及人因性危害，建立了完善的「危害辨識及風險評估表」。
- 此舉旨在確保所有潛在危害都能被有效識別和評估，從而為後續的預防措施奠定基礎。

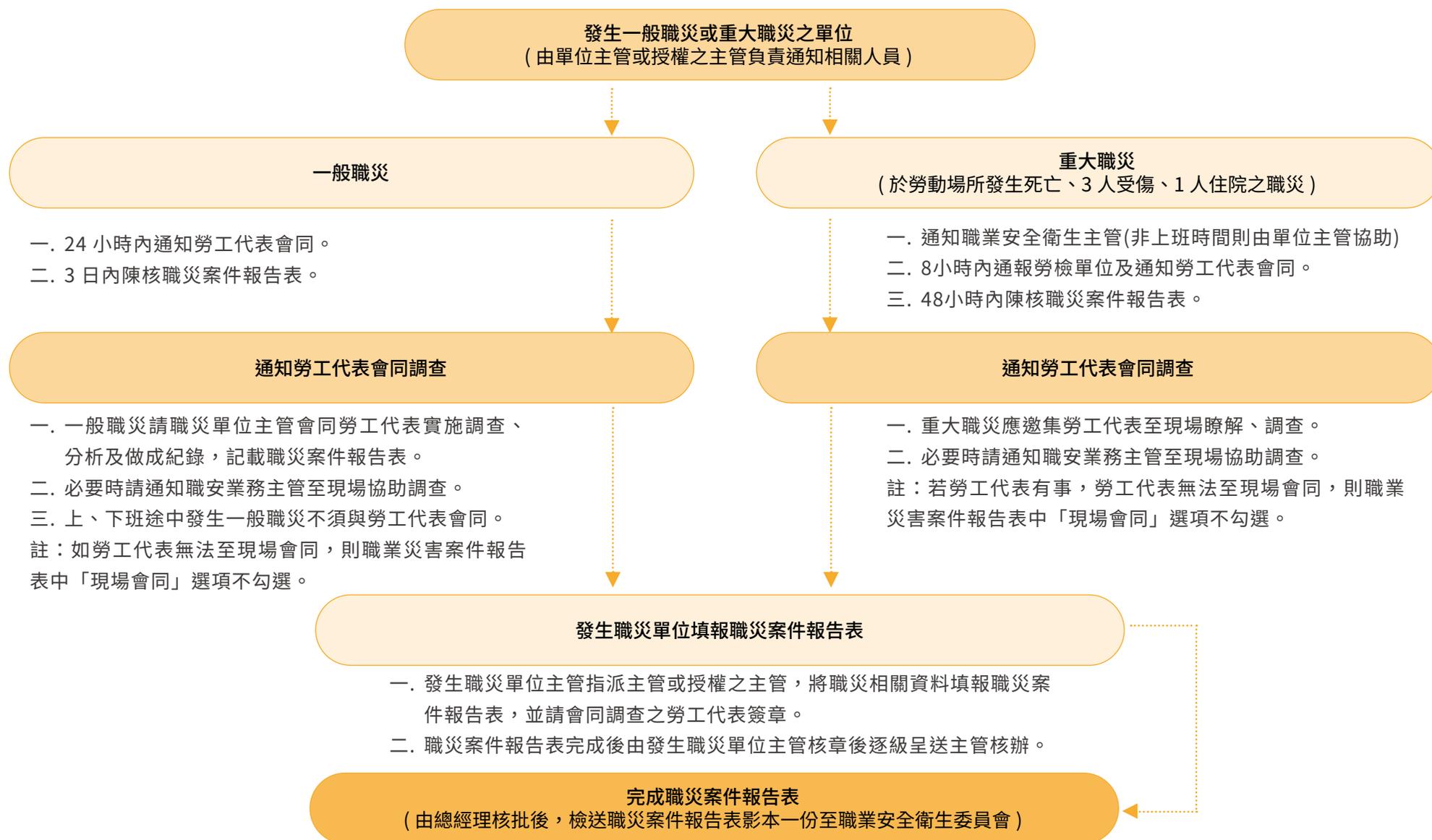
員工身心 健康保護

- 健康促進活動：定期舉辦健康講座和促進活動，提升員工健康意識。
- 健康檢查與異常管理：提供一般健康檢查和特殊作業人員體檢，並對異常情況進行追蹤管理。
- 職安四大計畫問卷調查：透過「心力過勞量表」、「肌肉骨骼症狀量表」、「憂鬱評估量表」和「母性健康保護」等問卷，全面了解員工的身心健康狀況。
- 針對員工情緒壓力，公司採用「憂鬱自我評估量表」，並由專業心理師對高風險員工進行關懷和追蹤，強化員工的心理韌性。
- 2024年，公司提供的健康服務已達162人次。
- 從整體健康檢查、特殊健檢與職安體檢對員工身心靈健康進行全面盤點，分析其優勢、弱勢、趨勢變化，從中適度規劃年度各項健康講座及健康促進活動，提供能符合員工身心健康需求的課程或訓練。
- 目標：致力於改善異常工作負荷促發疾病、重複性肌肉骨骼疾病、心因性憂鬱焦慮等問題，保障員工身心健康。

職災事故 預防與管理

- 建立了完善的職災事故通報與調查流程，確保事故能被及時、有效地處理。
- 任何工傷事故發生後，都將嚴格按照流程進行通報、調查和改善。
- 職災事故調查報告將提交職業安全衛生委員會審議，以確保調查的公正性和有效性。

科風股份有限公司職業災害案件處理流程圖



員工健康保護服務-年度員工健檢及醫師臨場服務集錦

2024年員工年度健康檢查



醫師定期臨場服務



5.2.3.3 職業災害統計分析

依據員工職業災害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2022~2024年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件（含可記錄之職業病），達成零職業災害目標。

統計 / 年度		2022 年	2023 年	2024 年
總經歷工時		401944	388768	367864
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比率	-	-	-
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比率	-	-	-
可記錄之職業傷害	人數	0	0	0
	比率	-	-	-
職業病	人數	0	0	0
	比率	-	-	-
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比率	-	-	-

註 1：以 20 萬工作小時計算比率。

註 2：嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以及於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註 3：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），但數據統計應包含死亡人數。

註 4：上下班交通事故不列入職業傷害統計。

5.2.3.4 健康職場推動

積極響應國際勞工組織(ILO)及世界衛生組織(WHO)對職場安全與健康的倡議，並遵循法規，致力於為員工打造全方位的健康照護體系。

核心理念

- ▶ 全人關懷：堅信身心靈平衡是員工福祉的基石。
- ▶ 預防為主：透過健康風險評估、健康管理及工作環境危害評估，防範於未然。
- ▶ 健康促進：提供多元的健康教育、保健諮詢及檢查，提升員工自主健康管理能力。
- ▶ 專業支持：聘請專業醫師及護理師，提供即時且專業的健康服務。



具體行動

- ▶ 定期舉辦疾病防治、健康保健宣導及衛生專題演講。
- ▶ 提供員工預防保健諮詢及健康檢查。
- ▶ 實施健康風險評估、健康管理、健康促進及工作環境危害評估。
- ▶ 以『健康監測與管理』、『職業安全與預防』、『健康促進與維護』與『員工協助方案』四大主軸為員工健康進行把關。

行動目標

致力於營造安全、健康、幸福的工作環境，讓每位員工都能安心工作，實現身心靈的全面發展。

2024 年健康職場專業團隊核心職能	
專業團隊	核心職能
職業專科醫師	針對醫療新知、健檢報告疑慮、傳染病、職業病或是重大疾病與危機事故痊癒後員工復工協助與巡廠，並給予醫療諮詢即時的幫助。
職業護理師	一般及緊急生理照護、傷病分級、進行體能檢測、員工與特殊健檢、健康諮詢、健康照護與管理、健康促進活動辦理。

全方位健康管理服務模式

每年為全體員工辦理一次免費的健康檢查。2024年，體檢人數為159人，健檢完成率高達84.57%。

為了讓同仁在工作與身心健康之間取得更好的平衡，並落實預防醫學的理念，本公司提供優於法規的員工健康檢查方案，公司積極遴選優質醫療健檢機構，每年為在職員工辦理一次全面性的健康檢查。檢查項目並涵蓋基礎的抽血、驗尿等項目，提供多元化的進階檢查，如腹部超音波、癌症指數篩檢等，以超越法規標準的規格，為同仁的健康把關。

此外，本公司亦與醫療院所協商爭取優惠價格，讓同仁能以更實惠的價格，彈性選擇增加自費健檢項目，滿足個人化的健康需求。

針對特定工作環境，本公司每年定期辦理特殊危害健康檢查，確保同仁在工作中的健康與安全。

透過上述措施，本公司致力於打造一個重視員工健康的職場環境，讓同仁在無後顧之憂的情況下，全心投入工作。

在同仁完成健檢後，職業安全衛生護理師會根據檢查結果進行四級分級管理，將健康狀況分為：

- 正常（1級）
- 輕度異常（2級）
- 中度異常（3級）
- 重度異常（4級）

針對不同程度的異常狀況，公司將採取以下措施：

- 對於中度或重度異常的同仁，轉介職業醫師進行個別諮詢與追蹤。
- 提供相關的健康管理與衛教資訊。
- 過持續的關懷與追蹤，掌握員工的健康狀況，提供全面的健康照護。



	正常 / 1 級	輕度異常 / 2 級	3 級	4 級
人數	13	41	90	15
比率	8.17%	25.78%	56.60%	9.43%

健康管理分級率一覽表(2024年健檢管理分級率)

母性健康保護

本公司高度重視職場母性健康保護，自2019年起即全面推行『母性健康保護計畫』。該計畫主動掌握公司內妊娠、產後一年內及哺乳期女性同仁名單，針對潛在危害因子進行風險辨識，並提供個別化的醫療諮詢、配工及復工等關懷措施，全面守護母性同仁的健康。

友善多元職場

本公司致力於提供員工一個值得信任且安全的工作環境，並營造溫馨關懷的心理安全氛圍。設立多元化管理制度，推動職業與家庭的平衡，並積極管理職場上的衝突，促進職家正向的溢出效應。此外，公司推動職場平等，設立反歧視、性騷擾防治、性別平等及霸凌等不法侵害的申訴窗口，努力打造一個多元共融、幸福、溫馨且友善的職場環境。

友善職場	說明	2024 年執行
哺乳室	員工、眷屬、客戶、廠商、供應商等關係利害人都可以使用，集乳時間視為工作時間。	使用中
性騷擾防治申訴窗口	頒佈與修訂『性騷擾防制措施及懲戒辦法』，且不定期宣導與提供員工關於性平的教育訓練。	未有案件
不法侵害的申訴窗口	設立反歧視、性別平等與霸凌等不法侵害的申訴窗口。	未有案件
其他性平福利	提供結婚、生育禮金。 育嬰留職停薪後回職復薪。 幼童未滿 3 歲可申請調整上班時間。 鼓勵參與兩性健康講座或性平課程。	持續落實
員工眷屬關懷方案	如發生意外事故或家中有重大變故時，即時啟動員工與家屬關懷機制，探視、安慰、補助與協助家屬處理應變、喪事協助並且不定期追蹤近況，必要時提供財會、法務等員工協助方案。	持續落實

健康促進與維護

本公司深信，健康的員工是企业永續發展的基石。並致力於提供全方位的健康促進計畫，以滿足員工的身心健康需求，並打造健康、活力的工作環境。

專業醫護 諮詢服務

- 依據職業安全衛生法規，定期聘請專業職業安全衛生護理師及醫師至公司提供臨場服務。
- 護理師每月提供12小時諮詢，醫師每兩個月提供3小時諮詢，全體員工皆可於服務時間內與醫護人員進行一對一諮詢。
- 透過專業醫護人員的建議，協助員工擬定個人化的健康管理計畫，強化身心健康。2024年，員工使用此項服務達162人次。

健康議題 講座

- 每年不定期舉辦健康議題講座，提升員工健康意識。
- 2024年舉辦「低碳飲食與健康生活環境教育研習」，強化員工健康飲食知識，共計36人次參與。

健康飲食 推廣

- 積極推廣健康餐盒，鼓勵員工訂購低油、低鹽、高纖午餐，將健康飲食融入日常。
- 致力於宣導健康飲食的重要性，在公司內部營造健康的飲食文化。

健康飲食講座及推廣健康餐盒訂購活動紀錄照片



5.2.4 社會參與

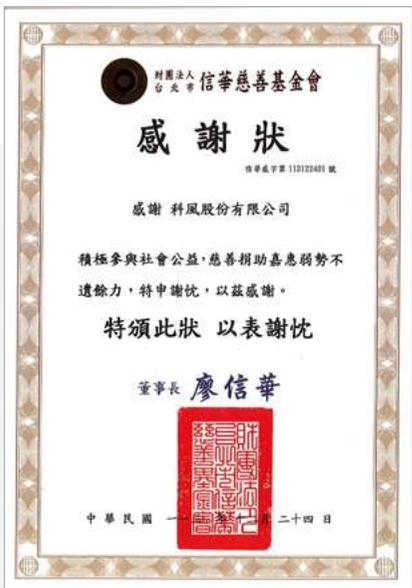
本公司秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，長期關注社會公益，並將企業社會責任視為發展的重要一環。透過多元化的捐助管道，積極支持各類慈善機構與團體，包括弱勢扶助、孤兒關懷、急難救助等，以實際行動關懷社會各界。

本公司深信，企業的發展與社會的福祉息息相關。除了捐贈善款，也鼓勵員工積極參與志工服務，深入了解社會需求，將關懷化為具體的行動。未來，本公司將持續投入更多資源，結合企業核心優勢，推動更多元的公益計畫，為社會的進步與發展貢獻一份力量。

2024慈善捐助贈感謝狀合影



2024慈善捐助感謝狀



失親愛心捐款感謝狀



關懷兒童急難救金感謝狀



附錄一、GRI 內容索引表 ★為重大主題

使用聲明	科風股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用，本公司行業別目前尚無適用的 GRI 行業準則。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		
	2-4	資訊重編	關於本報告書		
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		
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		
	2-7	員工	5.1 人才培育		
	2-8	非員工的工作者	5.1 人才培育		
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1 董事會		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會		
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1 董事會		
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展委員會		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展委員會		
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會		
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會		
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
治理	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會		
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會		
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會		
	2-21	年度總薪酬比例	-		保密規定 / 薪資屬公司機密資訊，故無提供相關資料。
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		
	2-23	政策承諾	3.1.4 倫理誠信 3.2 風險管理 5.1 人才培育		
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 倫理誠信 3.2 風險管理 5.1 人才培育		
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4 倫理誠信 3.2 風險管理 5.1 人才培育		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 倫理誠信 3.2 風險管理 5.1 人才培育		
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循		
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織		
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題		
	2-30	團體協約	-		不適用 / 本公司員工無簽訂團體協約。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題		
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題		
經濟面					
★經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效		
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		
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2 風險管理		
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1 勞資溝通		
	201-4	取自政府之財務補助	-		不適用 / 本公司 2024 年度無取自政府財務補助
市場地位					
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	-		保密規定 / 薪資屬公司機密資訊，故無提供相關資料。
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才培育		
★創新研發（自訂主題）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 創新研發		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
環境面					
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理		
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.3 能源管理		
	302-3	能源密集度	4.3 能源管理		
	302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理		
水與放流水					
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		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.4 水資源管理		
★溫室氣體管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 溫室氣體排放		
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放		
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放		
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放		
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 溫室氣體排放		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 305 : 排放 2016	305-5	溫室氣體排放減量	4.1 環境管理		
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	-		無相關氣體排放
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx), 及其它顯著的氣體排放	-		無相關氣體排放
廢棄物					
GRI 306 : 廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理		
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理		
★永續供應鏈					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.6 永續供應鏈		
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		
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.6 永續供應鏈		
GRI 414 : 供應商社會評估 2016	414-1	採用社會標準篩選新供應商	4.6 永續供應鏈		
	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		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
人群（包含人權）面					
★薪酬福利					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2 薪酬福利		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才培育		
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 薪酬福利		
	401-3	育嬰假	5.1 人才培育		
勞 / 資關係					
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.1 勞資溝通		
職業安全衛生					
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	5.2.3 職業健康安全		
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.2.3 職業健康安全		
	403-3	職業健康服務	5.2.3 職業健康安全		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2.3 職業健康安全		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.3 職業健康安全		
	403-6	工作者健康促進	5.2.3 職業健康安全		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.2.3 職業健康安全		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2.3 職業健康安全		
	403-9	職業傷害	5.2.3 職業健康安全		
	403-10	職業病	5.2.3 職業健康安全		
★人才培育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1 人才培育		
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1 人才培育		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1 人才培育		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 績效考核		
員工多元化與平等機會					
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		
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	-		保密規定 / 薪資屬公司機密資訊，故無提供相關資料。

附錄二、查證聲明



科風股份有限公司 2024 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號: 2504010

科風股份有限公司(以下簡稱科風)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對該公司 2024 年永續報告書進行評估和查證外,與科風並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關科風之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於科風提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由科風回覆。

保證範圍

科風與格瑞驗證協議的查證範圍包括:

1. 整份永續報告書內容及科風在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估科風遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結科風之永續報告書內容,對於科風的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關科風 2024 年的環境、社會及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了科風對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為科風所提供的證據足夠以表明其依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體相關於科風之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與科風之主管討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員;
- 在抽樣基礎上稽核科風之績效數據;
- 審查報告中所作宣告的支持性證據;
- 針對科風之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性及 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

第一頁(共二頁)



包容性

科風已建立與主要利害關係人合作的過程,包含股東/投資人、員工、客戶、供應商/承攬商等,於 2024 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟、環境和人群(含人權)等一系列重大主題。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了科風的包容性議題。

重大性

報告書已載明科風所關注經濟、環境和人群(含人權)面等主題,並鑑別出 6 項重大主題包括永續供應鏈、溫室氣體管理、人才培育、薪酬福利、營運績效與創新研發等。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了科風的重大性議題。

回應性

科風執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括銀行股務代理服務、勞資會議、員工意見箱、客戶會議/業務拜訪/滿意度調查、供應商會議/工廠稽核等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了科風的回應性議題。

衝擊性

科風已鑑別,並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。科風已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程,有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言,本報告書涵蓋了科風的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

科風提供有關遵循 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了科風的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們的查證與本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本聲明書的意見聲明供科風使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景,且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為,並由

格瑞國際驗證有限公司(中華民國,台灣)於 2025 年 05 月 07 日簽署發行

簽證 陳文豐 總經理



第二頁(共二頁)



科風股份有限公司