



Complete Power Solution™

2025

科風股份有限公司 ESG永續報告書



經營者的話	03
2025 年度營業計劃概要	04
關於本報告書	06



利害關係人議合	07
1.1 永續發展委員會	08
1.2 確認利害關係人	10
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	11
1.4 鑑別重大主題	13



關於科風	16
2.1 公司簡介	17
2.2 經營理念	21
2.3 獲獎榮耀	23
2.4 參與外部組織	24



誠信治理	25
3.1 治理實務	29
3.1.1 董事會	31
3.1.2 功能性委員會	34
3.1.3 內部稽核	36
3.1.4 倫理誠信	37
3.2 風險管理	38
3.3 法規遵循	41
3.4 營運績效	42
3.5 創新研發	44

附錄

附錄一、全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表	113
附錄二、永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引	120
附錄三、氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表	122
附錄四、ESG評鑑指標索引表	124



永續環境	48
4.1 環境管理	49
4.2 溫室氣體排放	51
4.3 能源管理	57
4.4 水資源管理	60
4.5 廢棄物管理	61
4.6 永續供應鏈	63
4.6.1 供應鏈整合及關鍵原物料分散風險與管控	64
4.6.2 降低原物料運輸對環境造成的衝擊	65
4.6.3 採購政策(永續供應商管理制度)	66
4.6.4 供應商評選機制(新舊供應商評鑑及績效)	66
4.6.5 永續供應商策略目標	68
4.6.6 品質與客戶服務	68



社會共融	75
5.1 人才培育	76
5.2 薪酬福利	85
5.2.1 勞資溝通	91
5.2.2 績效考核	91
5.2.3 職業健康安全	92
5.2.4 社會參與	109



經營者的話

科風股份有限公司自1987年創立以來，始終以「電力守護者」為使命，長期深耕不斷電系統之研發與創新。憑藉穩健的營運基礎與技術實力，本公司於台灣建立完善的製造體系，並持續拓展全球市場版圖，透過多元銷售與服務網絡，為客戶提供高可靠度的電力解決方案，廣泛應用於資訊科技、資料中心、醫療設備及工業自動化等關鍵基礎設施領域。

面對全球氣候變遷與能源轉型趨勢，科風依循氣候相關財務揭露建議（TCFD）架構，持續強化氣候治理與風險管理機制，辨識並評估氣候變遷所帶來之轉型風險與實體風險，並將相關議題納入企業策略規劃與營運決策之中，以提升整體營運韌性與長期價值創造能力。

本公司亦參照全球永續性報導準則（GRI Standards），建立系統化之永續管理架構，透過重大性分析程序，鑑別對企業營運及利害關係人具高度關注之永續議題，並據以擬定管理方針與績效指標。本報告書揭露之重點涵蓋永續供應鏈管理、人才培育、職業安全與健康、產品與服務標示、營運績效、創新研發，以及營業秘密保護與交易安全等面向，展現本公司在經濟、環境及社會（ESG）議題之管理成果。

此外，科風亦參考永續會計準則（SASB Standards）之產業指標，強化與財務績效具關聯性之永續資訊揭露，提升資訊透明度與可比性，以回應投資人及其他利害關係人對企業長期價值之關注。

在產品與技術發展方面，本公司持續導入節能設計與環境友善理念，致力於提升產品能源效率與可靠性，並降低產品生命週期對環境之影響，積極回應低碳轉型與永續發展之需求。

展望未來，科風將持續深化永續治理，強化風險管理與內部控制機制，並透過跨部門整合推動永續策略落實。我們將持續傾聽利害關係人之意見，精進資訊揭露品質，並以穩健經營與負責任的態度，實現企業成長與環境、社會共榮之目標。

本報告書為科風2025年永續報告書，象徵本公司在永續發展與資訊揭露上的重要里程碑。未來，我們將持續依循國際準則與最佳實務，精進永續績效，攜手各界夥伴，共同邁向低碳、韌性與永續的未來。

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

經營方針

- ▶ 落實績效數據化：透過落實責任經營制度。透過精確的單位時間核算，提升全員參與經營的意識，確保獲利目標落實至基層。
- ▶ 聚焦高價值客群，強化品牌全球競爭力：針對AI數據中心工業等高階應用領域進行深耕。除鞏固既有品牌口碑外，透過參與國際指標性展覽與技術論壇，提升公司在電源領域的品牌影響力。
- ▶ 加速產品世代交替，推動技術創新：聚焦「鋰鐵電池應用」。加速汰換低毛利舊型機種，開發具備高功率密度、高轉換效率之新一代不斷電系統。
- ▶ 推動人力質變工程，建構學習組織：借鑑國際先進管理經驗，透過內部大學與專業職能培訓加速人才轉型，創造組織在技術服務與管理上的核心競爭優勢。
- ▶ 落實ESG永續治理，轉化合規為商機：積極回應2025年全球減碳規範，並強化公司治理透明度，建立企業社會責任的優質形象。

預期銷售及其依據

本公司2025年度之預期銷售目標，係根據業務單位對全球電力品質需求之觀察、現有客戶訂單預測及新開發案進度綜合評估。

- ▶ 市場背景：根據最新產業趨勢報告，受惠於邊緣運算、5G 基建及綠能轉型需求，全球不斷電系統市場規模持續穩健成長，預計2024至2029年之複合年成長率維持在4.23%以上。
- ▶ 營收目標：憑藉公司在電力電子領域近40年的深厚根基，以及近年在數位轉型上的成效，預估2025年度營收與2024年營收相當，及預估在2026年度集團營收目標將較2025年度成長20%。
- ▶ 獲利動能：成長動力主要來自於高毛利之工業規產品佔比提升、鋰電替代方案的普及，以及關鍵零組件成本控制之效益。



重要 產銷政策

- ▶ 戰略夥伴深化與新客戶開發：強化與全球大型通路、戰略夥伴、關鍵零件供應商及系統整合商的協作關係，共同開發利基市場新客戶，確保訂單能見度。
- ▶ 關鍵料件在地化與替代技術開發：研發中心持續尋求高效能功率半導體及新型材料應用，並針對關鍵料件建立二供體系，降低地緣政治導致的供應鏈風險。
- ▶ 導入數位化研發管理系統：優化工程研發管理流程以縮短產品開發週期，並透過設計標準化有效管控初期開發成本。
- ▶ 全面推行TQM與5S管理：持續在生產現場落實5S管理與全面品質管理，強化製程監控與自動化檢驗，以確保產品品質達到零缺失目標。
- ▶ 建構綠色永續供應鏈：帶動上下游供應商共同應對碳足跡盤查與 ESG 審查，落實綠色採購，確保供應鏈體系符合國際減碳與社會責任趨勢。

未來公司 發展策略

- ▶ 產品開發面：朝向「高效率、模組化、智慧化」發展。結合數據分析提供預測性維護服務，從硬體銷售轉向「電力保障解決方案」之服務模式。
- ▶ 市場開發面：採取「全球布局，在地服務」策略，除了深耕東南亞與歐美市場，亦將積極尋求與全球科技龍頭企業的 OEM/ODM 戰略合作。
- ▶ 財務與管理面：堅持穩健經營原則，落實目標管理與精確的預算執行。強化現金流管理與匯率避險機制，並持續優化內部控制制度，健全管理體質以因應未來資本市場之發展需求。



關於本報告書

本報告書為科風股份有限公司發布之年度永續報告書，旨在對外公開披露在環境（E）、社會（S）及治理（G）面向的具體作為與績效，展現科風追求永續經營的決心與成果。

本報告書經由董事會檢視、核定及討論通過後發布。

編寫原則與依循標準

本報告書依據以下國際準則編寫，旨在具體展現本集團在永續發展之成效：

- GRI 準則：採用「GRI 永續性報導準則 2021 年版」（GRI Standards 2021）。
- SASB 準則：參考永續會計準則委員會「電氣與電子設備」行業指標（2023-12 版本）。
- TCFD 框架：參考氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）架構。

相關指標之實質績效與對照資訊，請參閱附錄之 GRI、SASB 與 TCFD 內容索引表。

◆ 報告範疇

揭露實體

本報告書揭露範疇涵蓋科風股份有限公司（以下簡稱科風或本公司）及其合併財務報告之子公司，包括中山冠虹電子有限公司（以下簡稱中山冠虹）與蓄源科技有限公司（以下簡稱蓄源科技）。上述實體於本報告書中統稱為「本集團」。

財務數據

各項財務數據與本公司經會計師查核簽證之合併財務報告揭露一致，計算單位除特別註明外，均以新台幣為基準

◆ 發行頻率

報告書資訊揭露期間

2025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

前一版本發布日期

2025年08月

現行版本發布日期

2026年08月

下一版本發布日期

預定2027年08月

◆ 意見回饋

公司受理單位

財務部門

聯絡電話

02-2225-8552

聯絡信箱

pcm.ir@upspowercom.com.tw

公司官網

<https://www.upspowercom.com/>





01 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

本集團成立了一個「永續發展委員會」（簡稱 ESG 委員會），由董事長親自擔任永續委員會當然委員，負責監督永續發展委員會執行公司永續發展目標；並由協理蔡史琪擔任永續長，主要負責推動集團在永續經營上的各種工作。這個委員會會先擬定永續發展的方向，再在公司內部推廣並落實。

為了全面涵蓋環境、人群（包含人權）以及公司治理等面向，委員會底下還設有不同的小組。這些小組由相關部門組成，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、營運績效和公司治理等議題的意見。本集團也在科風公司網站設立了「利害關係人專區」，方便大家提出關切的永續議題，我們也會適時回應。

另外，本集團制定了永續報告書的編製與驗證流程，並納入內部控制制度。每年八月底前，會向董事會報告上一年度的 ESG 執行情況，內容包括本集團認定的重要主題、後續的風險因應措施，以及這些主題的目標與執行成果。董事會每年都會聽取委員會的報告，並檢視政策和目標是否可行，確認 ESG 的落實程度，確保董事會能真正參與本集團在永續上的努力。



當然委員 楊董事長

主任委員 蔡永續長

執行秘書 姚處長

公司治理組 G

議題

公司治理、永續經營、
倫理誠信、風險管理、
經營績效、資訊安全、
客戶服務

負責單位

財務、股務、資安、品
保、客服、業務、稽核

環境永續組 E

議題

物料、節能、減碳、綠
色產品、用水與廢污水
、廢棄物處理、氣候變
遷、職業安全、永續供
應鏈（環保、職安、勞
動人權）、創新研發、
產品責任

負責單位

研發、管理部(總務)、
採購部、品保、製造、
倉管、生管

社會關懷組 S

議題

薪酬福利、勞資溝通、
人才培育、反歧視、當
地社區溝通、參與公益
活動

負責單位

管理部(人資)

1.2 確認利害關係人

● 確認主要利害關係人



科風深諳利害關係人的參與是推動永續經營的核心。我們定義利害關係人為「對科風（含合併財報子公司：中山冠虹電子有限公司、蓄源科技有限公司）具有影響力，或受本集團營運活動影響之群體」。

鑑別流程與篩選準則

為確保揭露內容符合實質性，各部門首先針對例行業務往來之對象進行初步盤點

。隨後，由內部專案小組參考同業實務經驗，並依據以下三大維度進行綜合評估：

- ◆ **互動頻率**：雙方於日常營運中的接觸密度。
- ◆ **相互影響程度**：利害關係人對本集團決策的影響力，以及本集團營運對其造成的衝擊。
- ◆ **相互依賴重要性**：雙方在經濟、環境及社會層面的關聯深度。

主要利害關係人

經內部會議充分討論與評核，最終篩選出對科風最具重要性的4類核心利害關係人，作為本報告書溝通與回應之重點對象：

- ◆ 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

利害關係人溝通與議題蒐羅

科風（含合併財報子公司：中山冠虹電子有限公司、蓄源科技有限公司）視利害關係人的聲音為推動永續轉型的動力。由於各類利害關係人的身份與核心利益不同，其關注的永續議題亦有所差異。為此，我們建立了常態性的多元溝通機制，確保雙方資訊對等並能及時回應其期待。

多元溝通渠道與良性互動

本集團各職能部門於日常營運中，主動透過各類實體與數位渠道（如：股東會、客戶滿意度調查、員工面談、供應商評鑑等）與利害關係人保持互動。透過這些窗口，科風不僅能揭露經營概況，更能精準掌握利害關係人對本集團在經濟、環境及社會層面的要求。

永續議題盤點與歸納

為確保揭露資訊的完整性與多元性，我們採取以下流程建置議題庫：

◆ 需求蒐集：

由各部門彙整業務往來中所蒐集的利害關係人關注點。

◆ 準則對照：

ESG 委員會參考 GRI 2021 永續性報導準則、SASB 準則及同業指標，納入環境、社會與人群（含人權）等面向。

◆ 議題收斂：

經委員會篩選與彙整，最終歸納出 26 項永續議題。



這些議題構成了本報告書的核心框架，反映了科風對利害關係人負責的具體承諾，並符合 GRI 對於實質性議題揭露的規範要求。



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	股東為公司成長的資產後盾。科風致力於保障其合法權益，落實公平對待原則，並透過透明的資訊揭露，確保其對重大事項擁有充分的知悉權與參與決策權。	營運績效、創新研發、營業秘密保護、交易安全、產品責任與安全。	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	客戶是營運價值的來源。我們視產品品質與售後服務為最高承諾，透過穩定且安全的電力解決方案，持續建立客戶的信任感並提升品牌認同度。	產品責任與安全、產品及服務標示、客戶關係管理、營業秘密保護、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	同仁是公司營運與創新的核心根基。科風（含子公司）承諾營造一個身心健康與多元平等的職場環境，並提供完善的職涯發展體系，讓員工與企業共同成長。	薪酬福利、職業安全衛生、人才培育與發展、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	供應夥伴是價值鏈韌性的關鍵。我們與供應商維繫長期穩定的合作關係，並發揮產業影響力，攜手推動綠色供應鏈與勞動人權保障，落實永續採購責任。	產品責任與安全、營運績效、創新研發、客戶關係管理。	聯絡窗口：採購部門王小姐/ 聯絡信箱： wendy@upspowercom.com.tw 工廠稽核：每季-每季安排1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 4.6永續供應鏈



1.4 鑑別重大主題



面 向		
 環境面	 人群面 (含人權)	 經濟面
永 續 議 題		
溫室氣體管理 (減碳行動核心) 永續供應鏈 (價值鏈整體影響力) 氣候變遷 (宏觀策略與風險評估) 能源管理 (資源投入效率) 水資源管理 (關鍵資源使用) 原物料管理 (循環經濟起點) 廢棄物管理 (末端污染控制) 綠色產品 / 服務 (產品環境價值)	人才培育 (人力資本發展) 薪酬福利 (人才吸引力基礎) 人權保障 (普世基本原則) 員工平等 / 不歧視 (職場多元共融) 勞資溝通 (組織穩定互動) 職業安全 (員工健康保障) 產品責任 / 產品安全 (對客戶的首要承諾) 產品及服務標示 (消費者知悉權) 參與公益 (企業公民行動) 社區關係維護 (在地社會影響力)	營運績效 (企業存續根本) 創新研發 (長期競爭優勢) 倫理誠信 (經營誠實原則) 公平競爭 (市場合規秩序) 申訴 / 檢舉機制 (內控與防弊) 營業秘密保護及交易安全 (核心資產保護) 資訊安全 (數位時代韌性) 客戶關係 (市場維繫基礎)



科風參考 GRI 2021 永續性報導準則之規範，建立了一套系統化的重大主題鑑別流程。我們透過量化分析與內部專家評估，精準掌握企業營運對經濟、環境及人群（含人權）所造成的實際或潛在衝擊。

第一階段：議題盤點與問卷調查

本集團 ESG 委員會初步擬定 26 項永續議題，並透過線上問卷進行多維度的衝擊評核：

- ◆ **利害關係人端**：共回收 73 份有效問卷，受測群體包含投資人/股東（15 份）、顧客（17 份）、員工（21 份）及供應商（20 份），藉此評估各議題對其關注程度與外部衝擊力。
- ◆ **管理層端**：由 22 位公司主管針對各議題對科風內部與外部產生的經濟、環境與社會衝擊程度進行專業評分。

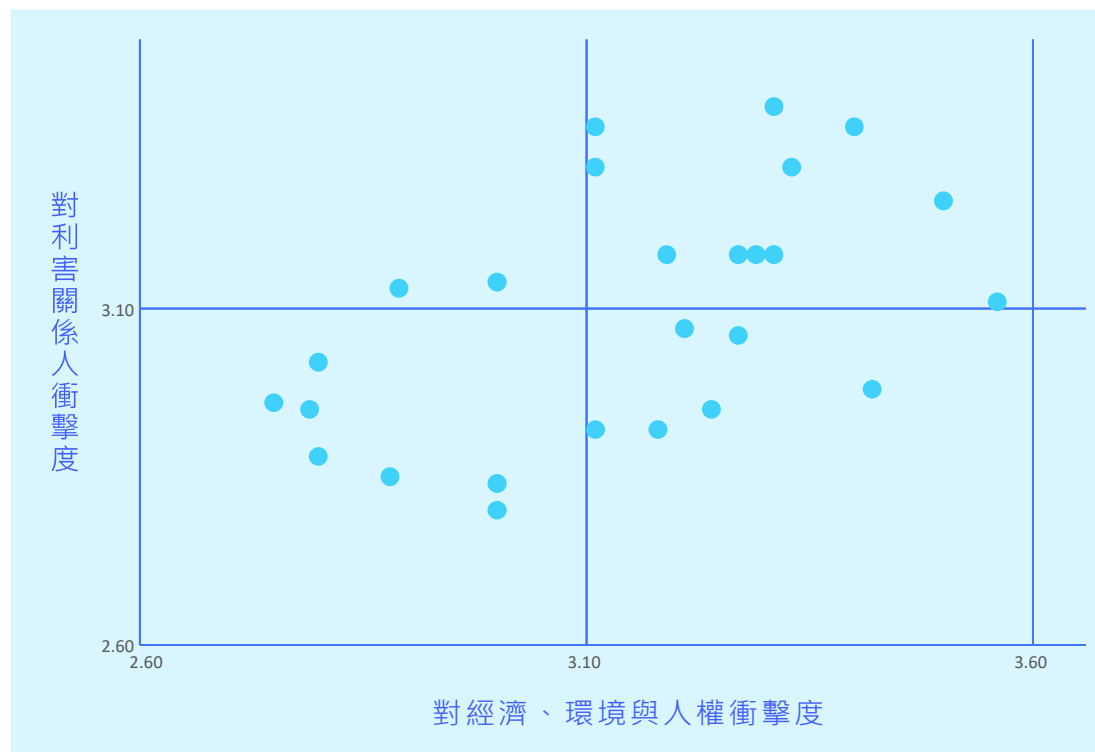
第二階段：重大性矩陣分析

彙整上述利害關係人與主管之評分數據後，我們構建出重大主題矩陣圖。透過座標分布，清晰識別出各議題的優先順序。

第三階段：確認重大主題

為確保揭露內容兼顧廣度與深度，ESG 委員會進行最終討論，並採取「各面向平衡選取」原則，於環境、人群（含人權）與經濟三個面向中，各取評分前二名之議題。本年度最終確認 6 項重大主題，作為報告書核心揭露內容與未來管理方針：

- ◆ **經濟**：營運績效、創新研發
- ◆ **環境**：溫室氣體管理、永續供應鏈。
- ◆ **人群 (含人權)**：人才培育、薪酬福利。



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	◆ 攜手供應商落實合規與環境目標，構築穩定且永續的價值鏈。 ◆ 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
	溫室氣體管理	◆ 響應全球減排趨勢，嚴格落實能源政策與法規，打造低碳環保職場。 ◆ 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	◆ 透過完善培訓提升專業職能與生產效率，儲備核心人才以強化企業競爭力。 ◆ 衝擊面向：正面	✓			✓	GRI 404 訓練與教育	5.1 人才培育
	薪酬福利	◆ 建立健全薪酬制度吸引優秀人才，凝聚向心力並達成人才與公司共榮雙贏。 ◆ 衝擊面向：正面	✓				GRI 401 勞雇關係	5.2 薪酬福利
 經濟	營運績效	◆ 確保國際品質與全球在地化服務，精準回應市場規格需求，維持穩定成長。 ◆ 衝擊面向：正面	✓	✓	✓		GRI 201 經濟績效	3.4 營運績效
	創新研發	◆ 專注技術創新與高階應用開發，搶佔利基市場並鞏固領先地位。 ◆ 衝擊面向：正面	✓	✓		✓	科風自訂主題	3.5 創新研發





02

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

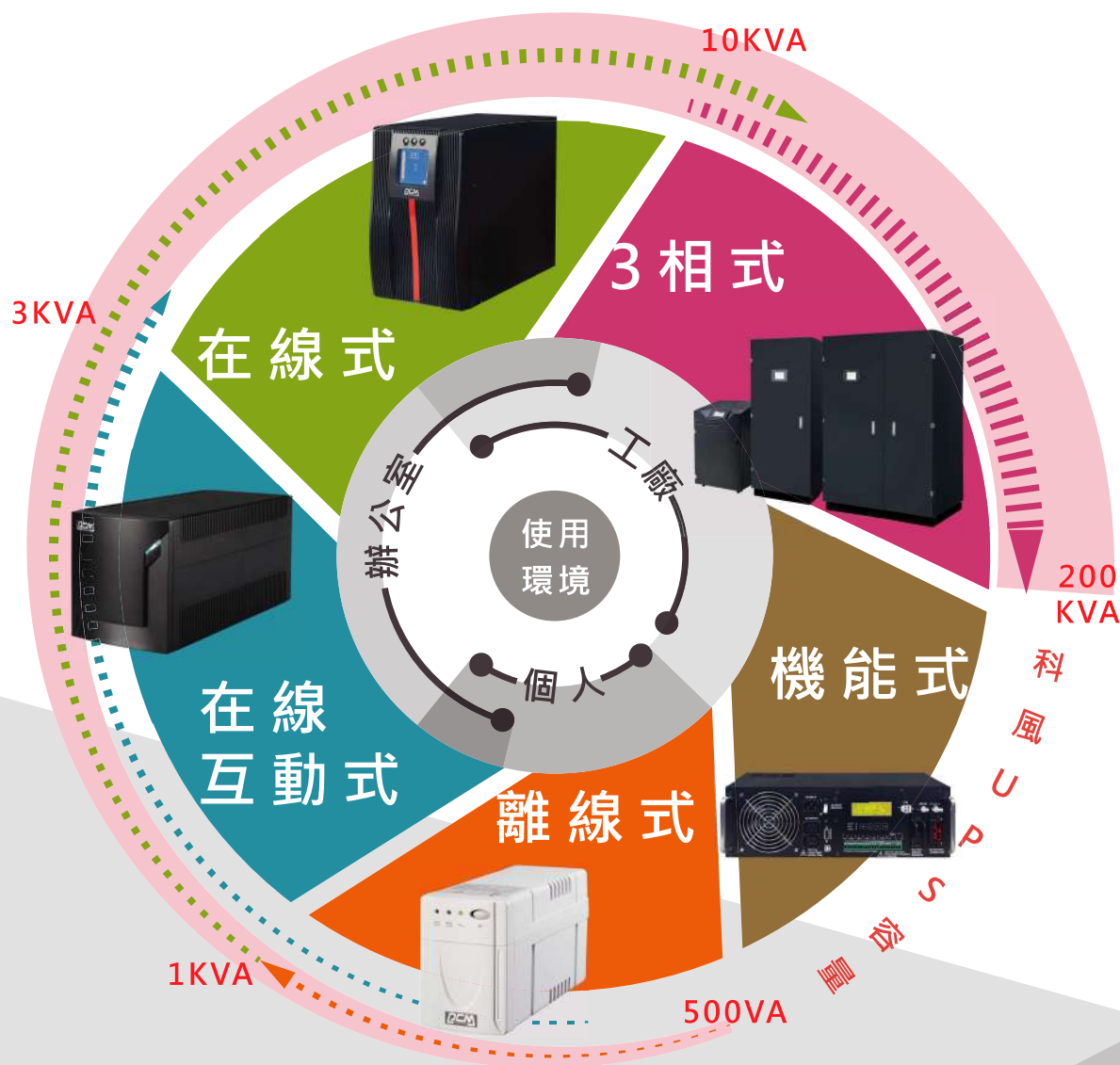
科風POWERCOM成立於1987年，UPS不斷電系統的領導品牌，擁有數百位專業員工。本集團致力於提供全系列專業UPS不斷電系統和穩壓器以及其他電源產品之設計、製造、行銷、維修及服務，身為專業的電源系統設計及製造商，成為您電力的守護神！超過30多年的專業研發以及生產，產品通過多國各項認證，遍佈全球80多國銷售通路，同時解決您電力問題並提供完整的電源保障，深受國際信賴的電源品牌。

本集團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，本集團的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。本集團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，本集團秉持永續理念，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)	854,124
集團員工人數	320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)	238,557
主要產品銷售比重	UPS：86.56% Solar Inverter：0.81% 其他：12.62%
各區營收比重	台灣 (89.05%) 中國 (10.95%)





35TH
卅年經營
上市公司

總部工程師
直營客製

台灣總部工廠
研發製造

住宅商業工業
服務全球需求

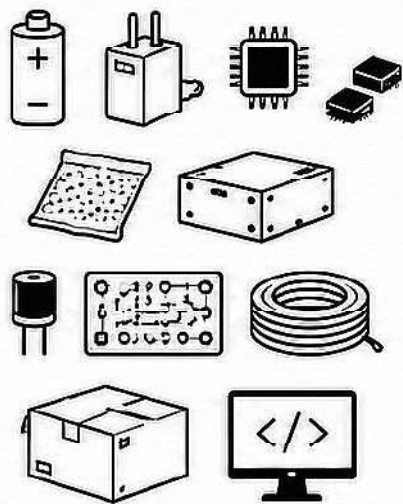
科風UPS 不斷電系統



晃電免驚嚇 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



電池 變壓器 半導體
零件 塑膠料 鐵殼
電容器 PCB 線材
包裝材 軟體設計等

上游(原料)

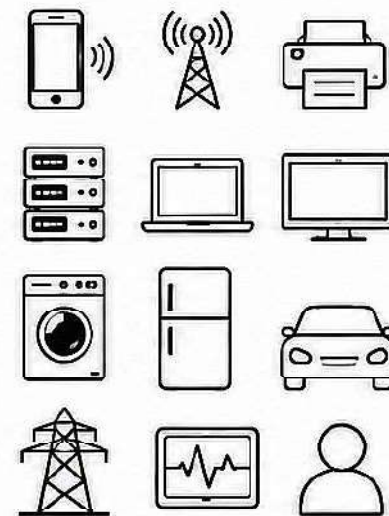


研發製造與產品行銷

中 游



零售通路商及經銷商

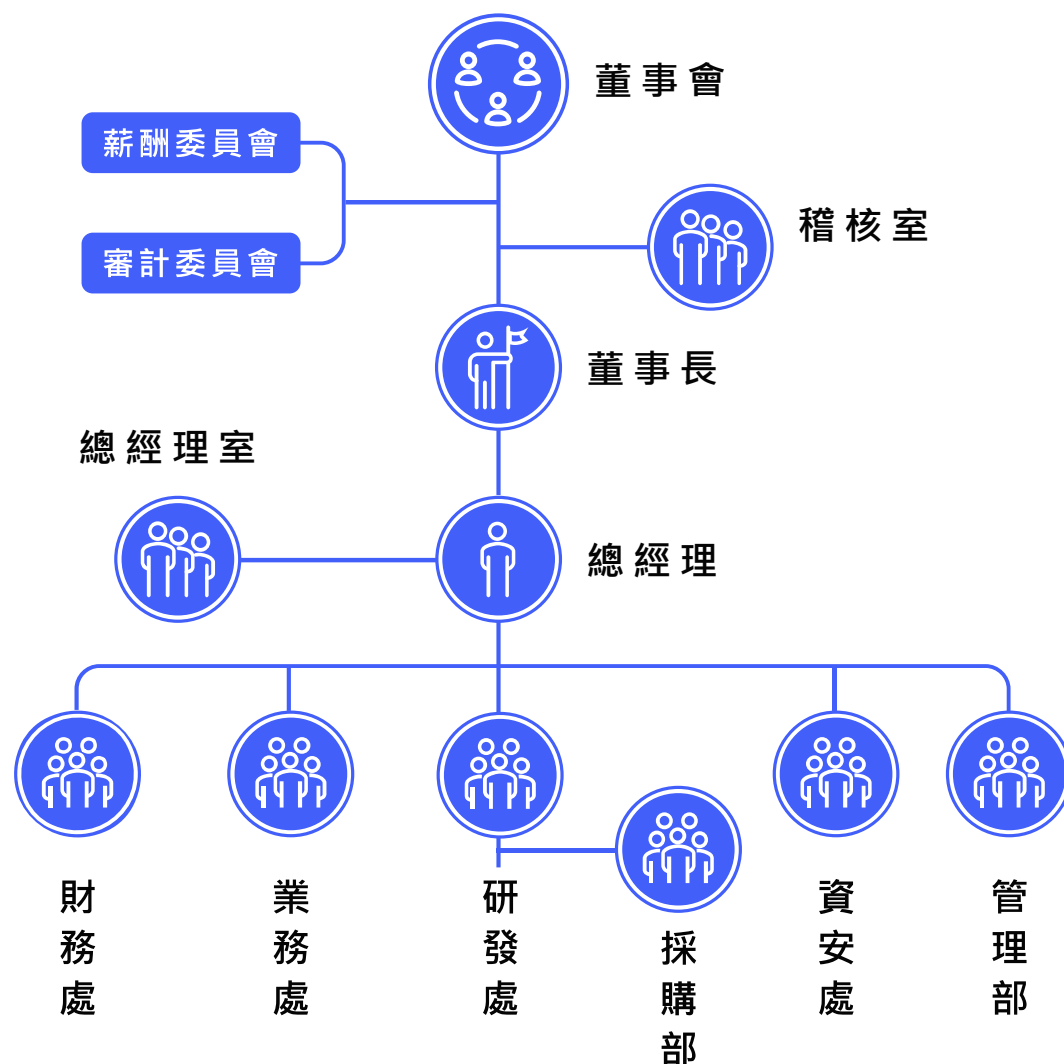


通訊設備 營運商 辦
公設備 電腦伺服器
消費性電子 家電用
品 交通設備 電力設
備 醫療設備 個人使
用者等

下游(使用者)



組織結構



2025 06月
參加COMPUTEX展，進行產品的推廣及拓展客源。

2007 12月
科風Imperial UPS榮獲九十六年度金峰獎。

2001 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

1996 09月
獲得頒發國家磐石獎。

1995 11月
獲得頒發最佳不斷電效率設計獎。

1994 06月
獲得頒發中華民國優良電工器材金廈獎。

1987 04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。

2019、2023、2024
參加漢諾威工業展，推廣UPS新機種並拓展新客源。

2002~2004
連續獲頒榮獲第十屆國家精品獎。

1999 10月
榮獲亞太產業研究發展基金會第二屆小巨人獎。

1996 02月
通過ISO 9001國際標準品質認證。

1994&1995 10月
連續兩年獲得頒發中華民國績優金牌獎。

1993 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。



▶ 2.2 經營理念

■ 經營理念：以創新驅動永續，邁向全球價值領導

科風股份有限公司深耕不斷電系統（UPS）領域，始終秉持「創新與永續」之核心理念，致力於提供高效率且可靠之電力解決方案。在追求企業成長的同時，我們亦重視環境保護與社會責任，期望透過技術創新與永續實踐，創造長期價值，並與利害關係人共同邁向永續未來。

■ 願景

成為全球領先之電力解決方案提供者，透過創新技術與永續策略，推動低碳轉型，打造高效、穩定且環境友善的電力應用生態系。

■ 使命

本集團致力於提供兼具高效能與能源效率之產品與服務，協助客戶提升營運穩定性與能源使用效率，同時降低環境衝擊，實現經濟價值與永續發展之平衡。

■ 核心價值

◆ 創新驅動

持續投入研發與技術創新，強化智慧化與高效率產品設計，提升產品競爭力與市場價值。

◆ 客戶導向

以客戶需求為核心，提供客製化解決方案與即時服務，建立長期信任與合作關係。

◆ 誠信經營

秉持透明、公正與負責任之經營原則，落實公司治理與法令遵循，維護企業信譽。

◆ 永續發展

將環境、社會及公司治理（ESG）理念納入營運策略，推動節能減碳與資源效率提升，降低產品生命週期對環境之影響。



經營策略與永續連結

在經營策略上，本集團以技術創新與市場拓展為雙軸，持續強化產品效能與服務品質，並積極拓展國際市場版圖，提升品牌影響力。透過參與國際展會與產業交流，本集團持續掌握市場趨勢與技術發展，深化全球合作夥伴關係。

在永續實踐方面，本集團將環境友善設計導入產品開發流程，提升能源效率並降低碳排放，同時推動綠色製造與供應鏈管理，以回應全球低碳轉型趨勢。此外，我們持續優化售後服務體系，確保產品全生命週期之品質與效率，進一步提升資源使用效益。

未來展望

展望未來，本集團將持續以創新為核心動能，深化永續治理與低碳轉型策略，並透過技術升級與國際合作，強化在全球市場之競爭優勢。我們將持續精進產品與服務，攜手客戶與合作夥伴，共同打造更具韌性、智慧化與永續性的電力解決方案，邁向長期價值共創之目標。



2.3 獲獎榮耀

獲獎榮耀與社會共好：深耕偏鄉，傳遞溫暖

本集團始終將「取之於社會，用之於社會」視為核心經營理念。2025 年，我們進一步深化公益參與模式，從單純的資源挹注轉型為「實地關懷與精準物資扶助」。我們相信，企業的價值不僅在於經濟成就，更在於對社會弱勢群體的實質貢獻與長期關懷。



在地關懷：榮獲雲林縣水林鄉公所感謝狀

2025年1月，本公司投入「歲末寒冬送暖物資發放關懷活動」，由公司高層親自率領團隊走訪雲林縣水林鄉。此項善舉獲得雲林縣水林鄉公所頒發感謝狀肯定。具體公益績效：

- ◆ **精準扶助**：襄助水林鄉113年度（2024年）低收入戶共計 307 份愛心物資，緩解弱勢家庭的燃眉之急。
- ◆ **實地走訪**：由負責人帶領團隊深入偏鄉角落，入戶了解長者與孩童的生活現狀，確保愛心資源精準抵達最需要的家庭。
- ◆ **全員參與**：透過高層領軍帶動員工投入第一線服務，將感同身受的價值觀內化為企業文化，強化組織內部的社會責任感。

社會影響力與未來承諾

企業的持續成長與社會的進步緊密相依。此次獲頒水林鄉公所感謝狀，對科風而言不僅是一份榮譽，更是責任的開端。展望未來，我們將持續發揮企業影響力，將關懷化為具體行動：

- ◆ **擴大關懷範疇**：不侷限於物資捐助，將結合企業核心優勢（如：能源解決方案），深耕多元的公益場景。
- ◆ **深化在地連結**：持續關注偏鄉與弱勢群體需求，建立更具彈性且持久的社會扶助機制。
- ◆ **實踐永續價值**：將公益行動與環境、社會及公司治理（ESG）目標結合，為社會帶來更深遠的正向改變。



2.4 參與外部組織

科風長期致力於深化產業影響力，除持續精進核心產品競爭力，亦積極參與各類專業產業公會。透過與利害關係人的深度溝通與資源共享，我們不僅能即時掌握前瞻產業趨勢與法規動向，更透過同業間的良好互動，達成技術交流與共同成長之目標。我們相信，深度的外部參與能有效強化企業韌性，並為產業標準的制定與優化貢獻實務經驗。

參與組織名稱 參與身分

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





03 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”

在全球化經濟與高度變動的市場環境中，健全的公司治理與誠信經營為企業永續發展之關鍵基礎。科風股份有限公司秉持「誠信為本」之核心價值，依循公平、透明與負責任之治理原則，持續強化治理架構與內控制度，致力保障股東權益，並回應各類利害關係人之期待。



股東治理與權益保障

本公司依循《公司法》及《證券交易法》等相關法規，建構完善之股東權益保障機制，確保股東平等對待及資訊揭露之透明性。我們定期召開股東會，充分揭露公司營運成果與財務績效，並透過公開資訊觀測站及公司網站等多元管道，即時提供重要資訊，以提升資訊可及性與透明度。

此外，本公司設置專責股東服務機制，強化與股東之雙向溝通，並於重大決策過程中審慎評估對股東權益之影響，以確保決策符合公司長期價值與全體股東利益。



董事會運作與治理機制

董事會為本公司最高治理機構，負責策略指導與監督管理階層。本公司依循《公司治理實務守則》，強化董事會結構之多元性與獨立性，確保決策之專業性與客觀性。董事成員具備多元專業背景，並透過持續進修，提升永續治理、風險管理及產業趨勢之專業能力。

本公司設置審計委員會及薪資報酬委員會等功能性委員會，以強化監督機制與內部控制效能。董事於涉及利益衝突之議案，均依相關規範迴避決策，以維護公司及利害關係人之整體利益。





關係人交易與資訊透明

本公司依據相關法規與內部規範，建立關係人交易管理制度，確保所有交易均依公平原則進行，並經適當審議程序核准。相關交易資訊均依法揭露於財務報告中，以提升資訊透明度與可比性。

同時，本公司持續強化利益衝突管理机制，定期檢視制度有效性，確保營運活動符合誠信經營原則，並降低潛在治理風險。



內部控制與法令遵循

本公司依據《公開發行公司內部控制制度實施辦法》建立完善之內部控制制度，涵蓋營運、財務及法令遵循等面向，並透過內部稽核機制持續監督與改善，以強化風險管理能力。

在誠信經營方面，本公司推動反貪腐與反舞弊政策，並落實相關教育訓練，提升員工法令遵循意識。同時設置內部檢舉機制，提供安全且保密之通報管道，並對檢舉人予以適當保護，以建立透明且負責任之企業文化。



供應鏈管理與商業道德

本公司將誠信原則延伸至供應鏈管理，要求商業夥伴遵循相關法規及企業道德規範，包括《公平交易法》與《個人資料保護法》等，並透過供應商評估與稽核機制，強化供應鏈風險管理。

此外，本公司積極與合作夥伴共同推動永續發展，鼓勵其導入環境與社會責任管理措施，以建立具韌性與責任之永續供應鏈。





展望未來

未來，科風將持續依循國際治理趨勢與永續準則，強化公司治理架構與風險管理機制，並深化誠信文化之落實。我們將持續提升資訊揭露品質，強化與利害關係人之溝通互動，以透明與負責任之經營模式，穩健推動企業永續發展，並創造長期價值。



3.1 治理實務

治理實務：強化治理效能，提升透明與信任

本公司秉持永續經營與誠信經營之核心理念，致力建立健全之公司治理制度，並以資訊透明、法令遵循及風險控管為基礎，持續強化治理效能，保障股東及利害關係人權益，並提升企業長期價值。

股東會與董事會職能

股東會為公司最高權力機構，負責重大事項之決議。本公司定期召開股東會，充分揭露營運成果與財務資訊，確保股東平等參與及知情權。

董事會為本公司最高治理單位，負責公司策略方向、重大決策及監督管理階層之執行。董事成員依法履行忠實義務與善良管理人注意義務，以確保公司營運之穩健與合規。董事長負責統籌經營方針與永續發展策略，並透過董事會審議與監督機制，確保決策符合公司長期發展目標。

董事會下設審計委員會及薪資報酬委員會，分別負責財務報導、內部控制及稽核機制之監督，以及高階管理階層薪酬政策之審議，以提升治理獨立性與決策品質。

內部控制與資訊透明

本公司依循《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》等相關法規，建置完善之內部控制制度，涵蓋營運、財務及法令遵循等面向，並透過內部稽核機制定期檢視制度之有效性與執行情形。

此外，本公司設置獨立稽核單位，負責執行內部稽核作業，並定期向董事會及審計委員會報告稽核結果，以強化監督機制與風險管理能力。

在資訊揭露方面，本公司建立發言人制度，確保重大資訊即時、正確且完整地對外揭露，並透過公開資訊觀測站及公司網站等多元管道，提升資訊透明度與可及性。

公司治理主管與治理精進

為持續提升公司治理品質，本公司設置公司治理主管，專責協助董事執行職務、提供董事所需資訊、安排董事進修課程及強化投資人關係管理。公司治理主管每年依規定完成專業進修，持續提升治理相關專業能力。同時，本公司依法委託會計師查核財務報表，並定期揭露財務資訊，以確保財務報導之公允性與透明。



治理架構與制度運作

本公司依據《公司法》及《證券交易法》等相關法規，建立完整之公司治理制度，並訂定公司治理實務守則，明確規範治理架構與運作原則。

公司治理制度主要涵蓋以下面向：

- ◆ 保障股東權益
- ◆ 強化董事會職能
- ◆ 尊重利害關係人權益
- ◆ 提升資訊揭露透明度

此外，本公司與專業會計師事務所及律師事務所簽約配合，搭配本公司高層及公司治理主管，負責推動公司治理相關事務，確保各項制度符合法令規範，並持續優化治理機制，以提升整體治理效能。

未來精進方向

未來，本公司將持續參照國際最佳實務與永續準則，深化公司治理架構，並強化董事會對永續議題之監督角色。同時，將持續提升風險管理及資訊揭露品質，強化與利害關係人之溝通互動，以建立透明、負責任且具韌性之治理體系，支撐企業永續發展。



3.1.1 董事會

董事會：強化治理監督，提升永續決策效能

治理架構與董事會職能

本公司董事會為最高治理單位，負責公司整體經營策略之制定、重大決策之審議及管理階層之監督，並對股東及利害關係人負責。為建立健全公司治理制度，本公司依循《公司治理實務守則》及相關法規，持續精進董事會運作機制，提升治理透明度與決策品質。

董事於執行職務時，秉持忠實義務及善良管理人注意義務，審慎行使職權，確保公司營運之穩健發展。除依法應由股東會決議之事項外，其餘重大經營事項均經董事會審議決策，以確保公司治理之專業性與透明性。

此外，董事會亦負責監督永續發展與氣候相關議題，將環境、社會及公司治理（ESG）風險與機會納入公司策略規劃與風險管理機制中，以強化企業長期韌性。

董事會組成與多元化

本公司董事會採候選人提名制度，並定期改選，以確保董事會結構之健全與專業性。截至2025年，本公司董事會由7名董事組成，其中包含4名獨立董事，任期為3年。

董事成員具備多元專業背景，涵蓋產業經驗、會計、金融等領域，並依「用人唯才」原則選任，以提升決策品質與整體效能。本公司亦重視董事會多元化發展，透過性別、年齡及專業背景之多元配置，強化董事會整體運作能力。

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)公司	100%	0	產業
董事	玖業投資(股)公司	100%	0	產業
董事	韓榮裕	100%	0	產業
獨立董事	張國榮	87.5%	0	產業
獨立董事	蔡念澎	100%	0	產業、財會、金融
獨立董事	鄭永傑	87.5%	0	產業
獨立董事	李俊哲	100%	1	金融



◆ 董事會多元化指標如下：

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	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%	1	14.29%
		61~70	3	42.86%	3	42.86%	4	57.14%
		70以上	0	0.00%	0	0.00%	2	28.57%
	學歷	研究所	2	28.57%	3	42.86%	3	42.86%
		大專	4	57.41%	3	42.86%	3	42.86%
		其他	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%

董事會運作情形

本公司董事會每季至少召開一次會議，2025年度共召開8次董事會，確保重大事項即時討論與決策。董事出席率整體良好，多數董事出席率達87.5%~100%顯示董事會運作穩健且參與度高。

為確保決策公正性，本公司建立完善之利益衝突迴避機制，董事於涉及自身或其代表法人之利害關係議案時，須揭露相關資訊並依法迴避討論與表決，避免影響公司利益。

董事會績效評估

本公司訂定「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會整體運作、個別董事及功能性委員會進行績效評估，以持續精進治理效能。



◆ 近三年董事會績效評估結果如下：

董事會績效評估			
自評(問券)	2023年	2024年	2025年
董事會	優	優	優
審計委員會	優	優	優
薪酬委員會	優	優	優

評估結果顯示，本公司董事會運作健全，監督與決策機制具良好效能。

董事進修與永續能力強化

為提升董事專業能力及治理水準，本公司積極安排董事參與專業進修課程。2025年度全體董事進修總時數為48小時，其中永續發展相關課程達42小時，占比87.5%，顯示董事會對永續議題之高度重視。

透過持續進修，董事得以掌握最新法規趨勢、產業動態及ESG相關議題，進一步強化董事會在永續治理與風險管理之監督能力。

未來精進方向

未來，本公司將持續強化董事會之多元性與獨立性，並深化董事會對永續議題之參與程度，包含氣候變遷風險管理與減碳策略之監督。

同時，將持續優化董事會績效評估機制，提升決策品質與治理透明度，並強化與利害關係人之溝通，以建構具韌性與責任之公司治理體系，支持企業永續發展。

董事	上課日期	內容	主辦單位	上課時數
楊淑艷 董事長	2025 05/16	2025年度防範 內線交易宣導會	證券暨期貨市場發展基金會	3小時
	2025 07/15~ 07/16	溫室氣體管理實作 工作坊暨永續發展 宣導會-台北場	社團法人中華 公司治理協會	9小時
劉陳來有 董事	2025 07/09	2025 國泰永續金融暨氣 候變遷高峰論壇	台灣證券交易 所	6小時
韓榮裕 董事	2025 07/09	2025 國泰永續金融暨氣 候變遷高峰論壇	台灣證券交易 所	6小時
蔡念澎 獨立董事	2025 01/15	(ESG)金融消費者 保護法之介紹與因 應(公平待客)	中華民國證券 同業公會	3小時
	2025 02/26	企業舞弊之法律責 任與案例分析	中華民國證券 同業公會	3小時
鄭永傑 獨立董事	2025 07/09	2025 國泰永續金融暨氣 候變遷高峰論壇	台灣證券交易 所	6小時
張國榮 獨立董事	2025 07/09	2025 國泰永續金融暨氣 候變遷高峰論壇	台灣證券交易 所	6小時
李俊哲 獨立董事	2025 07/09	2025 國泰永續金融暨氣 候變遷高峰論壇	台灣證券交易 所	6小時



3.1.2 功能性委員會

功能性委員會：強化專業監督，提升治理效能

功能性委員會設置與職責

為強化公司治理架構與董事會監督功能，本公司依循相關法規設置審計委員會及薪資報酬委員會等功能性委員會，協助董事會專業履行監督職責，提升決策品質與資訊透明度。

各功能性委員會依其職權獨立運作，並定期向董事會報告執行情形，除依法應獨立行使職權事項外，所有議案均提報董事會審議，以確保治理架構之完整性與一致性。

審計委員會

審計委員會為本公司公司治理之重要機制，主要負責監督財務報導之正確性、內部控制制度之有效性及內部稽核作業之執行情形。

◆ 組成與獨立性

審計委員會由全體獨立董事組成，共4名委員，並設有召集人1名。依相關法規規定，委員會成員皆具備財務、會計或產業專業背景，以確保監督機制之獨立性與專業性。

◆ 運作情形

2025年度，審計委員會共召開7次會議，出席率達85.71%~100%，顯示委員積極參與公司治理事務。

◆ 主要職能

- 審查財務報表及財務報導程序
- 監督內部稽核制度及內部控制機制
- 審核重大財務事項及交易之合規性
- 評估風險管理機制之有效性

審計委員會透過定期審議與監督，有效提升本公司財務透明度與內部控制品質，並強化投資人信任。

◆ 出席情形

2025年度審計委員會出席率統計				
委員姓名	蔡念澎	鄭永傑	張國榮	李俊哲
出席率	100%	100%	85.71%	85.71%



薪資報酬委員會

薪資報酬委員會負責訂定及檢討董事與經理人之薪酬政策，確保薪酬制度之公平性、合理性及與公司長期績效之連結。

◆ 組成與獨立性

薪資報酬委員會由具專業背景之董事組成，且過半數為獨立董事，並由獨立董事擔任召集人，以確保決策之客觀性與獨立性。

◆ 運作情形

2025年度共召開2次會議，出席率為100%，委員會運作穩健

2025年度薪資報酬委員會出席率統計

委員姓名	蔡念澎	張國榮	李麗敏
出席率	100%	100%	100%

◆ 主要職能

- 訂定及檢討董事及經理人薪酬政策
- 評估績效與薪酬之連結機制
- 確保薪酬制度符合市場標準及公司策略

委員會於評估薪酬時，綜合考量公司整體經營績效、個人貢獻及長期發展目標，並避免過度激勵短期績效導致之風險行為。

薪酬政策與治理連結

本公司依據公司章程訂定薪酬政策，年度稅前利益於提列相關費用後，員工酬勞提撥比例不得低於5%，董事酬勞不高於2%，另提撥不低於1%為基層員工調整薪資或分派酬勞。

薪酬制度設計兼顧市場競爭力與公司長期發展，並採用績效導向機制，促進公司與員工利益一致，強化組織向心力與營運績效。

治理價值與永續連結

功能性委員會於公司治理體系中扮演關鍵角色：

- ◆ 審計委員會強化財務透明度與風險管理
- ◆ 薪資報酬委員會確保薪酬制度與長期價值連結

兩者相互配合，提升公司治理品質，並支持董事會對ESG及氣候相關風險之監督。

未來精進方向

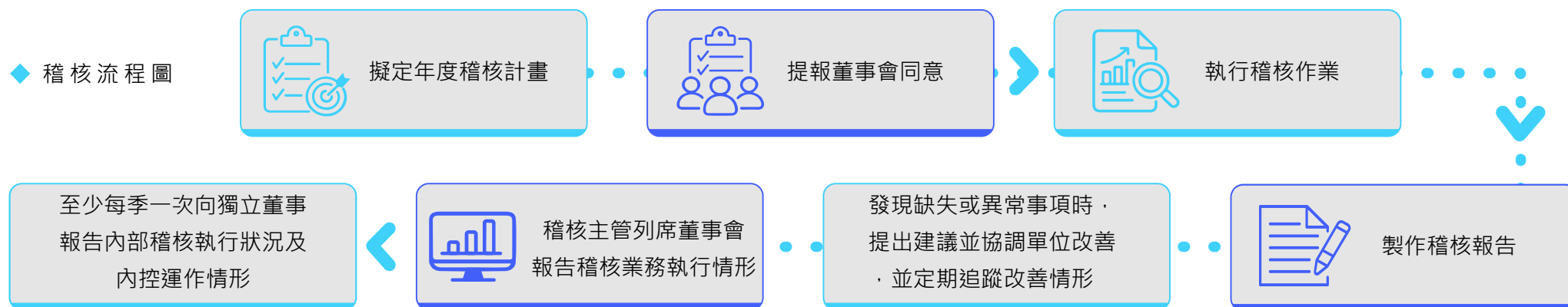
未來，本公司將持續強化功能性委員會之專業性與運作效能，並深化其於永續議題之參與，包括氣候風險管理與長期績效連結之薪酬制度設計。

同時，將持續提升資訊揭露品質與透明度，以符合國際永續揭露準則，並強化與利害關係人之溝通，推動企業永續發展。



3.1.3 內部稽核

為確保稽核人員能以公正獨立之立場執行職務，本公司依相關法令規定於董事會之下設置獨立稽核室，並配置專任稽核人員，中山冠虹（為科風合併財報子公司）亦設置稽核人員。稽核室核心職責包括對內部控制制度之設計與運作進行評估，協助本公司及其子公司持續改善內部控制機制，以確保制度設計與執行有效性。同時，稽核室亦負責檢視各單位所訂定之管理辦法及作業程序是否符合主管機關法令、規章及董事會之要求，並督促各部門主管落實監督職責，以防範違規情事，並進行必要之稽核追蹤，以降低營運風險。



稽核室另一項重要職能在於規劃並執行年度稽核計畫，完成稽核報告呈核。此外，稽核室亦承擔內部控制及內部稽核相關規範事項之申報與系統上傳，協助推動公司內控自行評估作業，並進行成果彙整；並於每季審計委員會開會前，各獨立董事、會計師與稽核主管，就公司財務、業務狀況、公司治理及稽核報告事項進行溝通，目前尚無重大待討論事項。稽核室同時處理其他臨時交辦之稽核相關業務，以確保公司治理運作之完整性。

本公司透過稽核人員持續監督作業制度之落實情形，建立健全之公司治理與風險管理機制，致力營造永續發展之經營環境。於過去一年中，稽核室共執行稽核作業如圖，並未發現重大不符合事項。所有不符合項目多已於期限內完成改善並結案，確保公司營運穩健，並符合法令規範。

公司別	2024年度		2025年度	
	稽核作業	稽核符合率	稽核作業	稽核符合率
科風公司	99	57.58%	93	56.99%
中山冠虹	實施未達一年不予統計		79	87.34%



3.1.4 倫理誠信

誠信經營政策與文化

本集團以公平、守信、透明為商業活動的核心原則，全力落實誠信經營並積極防範不誠信行為。依循「上市上櫃公司誠信經營守則」及所在地相關法規，我們制定「誠信經營守則」，為全體同仁執行業務提供明確的行為準則與誠信意識。

本集團嚴禁全體人員在業務執行過程中，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之行為。我們強調管理階層須以身作則，透過日常行為內化組織文化，全面塑造誠信經營的企業風氣。

制度化管理與檢舉機制

本集團已完備經董事會決議通過之「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。為落實資訊透明，相關規章均公開於公司官網供利害關係人查詢，並設有專責聯絡窗口。

此外，我們建立多元檢舉管道，利害關係人可經由官網專區提交意見。本公司承諾嚴格保護檢舉人，確保其不因檢舉行為遭受任何不當對待。2025 年度，本公司未接獲任何檢舉或申訴案件。

商業互動與契約規範

在商業往來中，本公司要求同仁應向交易對象明確說明誠信經營政策，並堅決拒絕任何形式或名義的不正當利益。相關執行機制如下：

- **夥伴篩選與管理**：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。若合作對象有違規情事，將評估列為拒絕往來對象。
- **誠信納入契約**：簽訂契約前應充分了解交易對象之誠信狀況，並將誠信政策納入正式條款。
- **違規處理機制**：契約明確規範，若發現對方人員違反誠信政策，應立即通報並配合調查。受損害方有權請求損害賠償（得自應付價款中扣除），且若任何一方涉及違反誠信行為，他方保有隨時無條件終止或解除契約之權利。

透過上述嚴謹機制，本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

風險管理：強化韌性，因應外部變局

面對全球市場環境快速變化與氣候變遷帶來之挑戰，本集團建立系統化風險管理機制，由各權責單位定期辨識、評估與監控營運相關風險，涵蓋環境、社會及經濟等面向，並依風險程度制定相應之管理策略，以降低潛在衝擊並提升企業營運韌性。

本集團風險管理流程包含風險辨識、風險評估、風險因應及持續監控，並將重大風險納入經營決策與永續策略規劃中，確保風險管理與企業營運緊密結合。

主要風險類型與管理策略

風險面向	風險面向	風險說明	管理策略
 環境面 (Environmental)	再生能源使用比例不足	綠能比不足， 面臨供應鏈合規與綠電成本風險	於總部及基地自建太陽能系統， 提升能源自給
	溫室氣體排放強度 未能有效降低	碳費增加營運成本， 削弱低碳轉型之市場競爭力	將減量納入風控， 建立監測體系，強化氣候韌性
	產品能耗過高	高能耗產品不符淨零趨勢， 具法規限制與淘汰風險	以極大化能效為核心， 升級技術，從源頭降低能耗
社會面 (Social)	發生職災	作業危害導致員工受傷、 勞動力損失及法律訴訟	提供急救設施、落實安衛訓練， 致力消除環境危害因子



風險面向	風險面向	風險說明	管理策略
 社會面 (Social)	發生消防事件	火災導致人員傷亡、 財產損毀及營運中斷	定期舉行消防演習與教育， 建立員工應變技能與安全文化
	發生侵害人權事件 (如職場霸凌、性騷擾...)	霸凌或性騷擾損害員工尊嚴， 引發人才流失與法律風險	設立多元申訴管道， 加強宣導教育，營造平等尊重文化
	過勞工作	長期加班損害身心健康， 導致效率下降與過勞病變	嚴格控管工時與例休， 透過制度化管理確保員工身心平衡
	面臨缺工	人力不足導致產能受限， 影響企業競爭力與永續經營	優化招募與留任機制， 完善人才培育與發展體系
 經濟面 (Economic)	營運績效波動	市場需求變化導致營收下滑	優化成本結構與資源配置， 提升營運效率
	市場集中風險	過度依賴單一市場	推動市場多元化策略， 分散營運風險
	財務風險	匯率及利率波動影響收益	採用避險策略及財務管理工具降低風險
	轉型與競爭風險	技術與市場變化快速	強化創新研發與產品差異化， 提升競爭優勢



氣候相關風險連結 (TCFD)

本集團已將氣候變遷風險納入整體風險管理架構中，並區分為轉型風險與實體風險：

- ◆ **轉型風險**：包括碳費政策、法規趨嚴及市場對低碳產品需求提升
- ◆ **實體風險**：包括極端氣候對供應鏈及營運據點之影響

此外，本公司與專業會計師事務所及律師事務所簽約配合，搭配本公司高層及公司治理主管，負責推動公司治理相關事務，確保各項制度符合法令規範，並持續優化治理機制，以提升整體治理效能。

未來精進方向

未來，本集團將持續強化風險管理機制，導入數據化與系統化管理工具，提升風險辨識與應變能力。同時，將深化氣候風險評估與情境分析，並持續精進資訊揭露品質，以符合國際永續揭露準則與利害關係人之期待。

透過完善之風險管理制度，本集團將持续提升企業韌性，確保在多變環境中穩健經營並實現永續發展目標。

因應市場的環境快速變化，本集團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。



3.3 法規遵循

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

◆ 公司治理

- 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。

◆ 人員管理

- 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
- 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、線上、實體課程、內外部訓練等。
- 透過公司網站、廠區海報、教育訓練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

- 近年於公司治理、環境保護及勞動人權等範疇，均無重大違規紀錄。
- 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		● 營運績效為本集團重要之永續議題之一，關係企業長期發展與利害關係人價值創造。本集團持續以高品質產品與完善服務滿足客戶需求，並透過全球銷售網絡與在地化服務機制，即時回應市場變化，提升整體營運效率與競爭力。 ● 本集團專注於不斷電系統之研發與製造，並持續優化產品效能與可靠度，結合彈性產能調整與市場策略布局，以維持穩定成長並朝國際一線品牌邁進。
政策/承諾		本集團以「創新驅動與永續發展」為核心，推動以下經營策略：滿足客戶需求，並透過全球銷售網絡與在地化服務機制 ● 生產優化與設備升級：持續優化廠區配置並導入先進製程設備，提升生產效率與品質穩定性。 ● 研發創新與產品升級：加速新產品開發與上市時程，強化產品差異化與市場競爭力。 ● 集團資源整合：整合上下游資源，提升供應鏈效率並創造整體營運價值。
目標	短期	● 拓展海外市場，強化區域代理與服務據點 ● 聚焦核心產業應用，開發客製化與高附加價值產品 ● 提升生產效率與交貨準確度，縮短交期
	中長期	● 進入國際大廠供應鏈或建立策略聯盟 ● 強化品牌國際能見度 ● 發展完整產品線，滿足全球客戶一站式需求
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		本集團持續投入資源以強化營運競爭力，包括：即時回應市場變化，提升整體營運效率與競爭力。 ● 擴充研發團隊與技術能力，提升產品創新速度 ● 導入自動化設備與智慧製造技術，提高生產效率 ● 拓展國際市場與客戶基礎，提升全球布局能力 ● 強化品質管理與測試機制，確保產品可靠性
評估機制/成果		2024年度，本集團持續深化市場布局與產品創新，主要成果包括： ● 成功拓展海外市場並開發新客戶 ● 推出NXT高端在線式UPS產品，提升產品組合價值 ● 強化三相式UPS銷售，提升市場競爭力 ● 於特定市場維持前三大市佔地位



營運模式與發展方向

本集團以台灣為營運據點，建構全球行銷與服務體系，產品以UPS不斷電系統為核心，並延伸至太陽能應用與相關電力設備。透過產品性能持續優化，提升營收與獲利能力，並強化在國際市場之競爭優勢。

經營方針

- ◆ **產品創新**：持續開發具市場競爭力之產品，滿足多元應用需求
- ◆ **市場拓展**：深化全球通路合作，擴大市場覆蓋範圍
- ◆ **永續經營**：結合ESG理念，推動低碳與高效率產品發展

未來展望

展望未來，本集團將持續深化核心技術優勢，拓展全球市場，並透過供應鏈整合與產品標準化降低成本與提升效率。同時，將持續強化售後服務體系與客戶關係管理，以提升市場信任度與品牌價值。

在永續發展方面，本集團將持續結合環境、社會及公司治理策略，透過節能設計、資源效率提升及供應鏈管理，推動低碳轉型，實現穩健成長與永續經營之雙重目標。

績效分析

本集團近四年營收呈現波動，2025年因市場需求變化及產業環境影響，營收較前一年度下降，惟透過成本控管與資源調整，維持營運穩定。

未來，本集團將持續優化產品結構、拓展市場布局並提升營運效率，以強化獲利能力與長期價值創造。

◆ 科風股份有限公司-合併財務資訊

經濟績效 (GRI 201)

項目	2022年	2023年	2024年	2025年
收入	1,263,400	1,326,941	882,491	854,124
營運成本	970,024	1,047,283	693,066	668,856
員工薪資與福利	215,876	213,681	177,982	189,129
營業費用	31,684	15,642	13,237	14,740
稅後本期淨利(損)	99,222	(716)	36,307	(105,057)
EPS	2.66	(0.12)	0.95	(2.67)

註：集團合併資訊；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		「本集團以產品研發與技術創新為核心，持續拓展應用範疇，涵蓋民生、商業、工業、軍事及儲能等多元領域。我們專注於掌握市場契機，強化領導優勢，並透過不斷創新，確保在寡占市場中維持穩固的競爭地位。」
政策/承諾		● 融合現有及新興客戶需求：「本集團在既有產品與客戶基礎上，持續拓展新產品的應用領域，並積極開發新客戶需求，以滿足多元市場的期待與客戶多樣化的需求。」 ● 依據ISO標準建立系統化開發流程：本集團早已取得ISO 9001品質管理系統認證，所有產品開發流程均嚴格遵循ISO標準，以確保研發作業的系統化與標準化，並持續提升品質管理水準。 ● 開發高規格及滿足特殊需求的新產品：本集團致力於依據客戶之特殊需求，研發具更高規格與專業應用價值之產品，以完善整體產品線佈局，並進一步強化集團的市場競爭力。
承諾		本集團具備完善的研發團隊與尖端技術，專注於整合既有客戶與新興市場需求，持續開發多元化且高規格的新產品，特別適用於各類特殊環境。透過不斷提升產品設計導入的可能性，我們致力於完善產品佈局，並進一步強化整體市場競爭力。
目標	短期	本集團積極整合國內外客戶需求，專注研發符合市場趨勢的高規格產品，藉此提升市場能見度，優化客戶服務品質，並持續強化整體競爭力。
	中長期	本集團透過與國際客戶的深度合作，取得高階特殊產品的前期導入優勢，專注於開發契合工業、軍事及儲能系統等特殊用途的高規格先進產品。同時推進一般產品與高階產品的研發佈局，達成產品多樣化，進而提升企業整體效益與市場競爭力。
負責部門/申訴機制		業務處行銷部 / 聯絡信箱：market@upspowercom.com.tw



重大主題	創新研發
當年度投入資源	● 增強基礎技能培訓：提供集團內外的教育訓練，以全面提升研發人員的專業技能；並定期舉行研發專案討論，確保新產品及衍生產品的開發進度。透過密集檢討會議，以教學相長的方式促進知識交流，持續強化研發團隊的整體能力。 ● 特殊應用產品的開發與測試：新產品專注於特殊應用領域，開發過程中充分考量耐用性，並採用高強度元件以提升整體效能。透過專業設備模擬惡劣環境進行測試，進一步強化產品可靠性；同時將樣品送至專業實驗室及國際客戶端接受嚴格檢驗，確保產品在各種嚴苛條件下仍能維持穩定與可靠的表現。 ● 滿足客戶需求的特殊應用產品開發：依據現有及新客戶需求，開發專用應用產品並提供樣品進行測試；透過收集與分析客戶回饋，持續優化產品特性與品質。提供即時的需求回應與技術支援，以獲得客戶認同並爭取專案合作機會，進一步拓展市場版圖。
評估機制/成果	● 設計導入：成功設計並導入多項新產品，每年持續滿足新增需求。在我們的支援下，客戶更具信心拓展商機，積極尋求更多合作機會。 ● 營業額貢獻：「每年均有新產品成功推出並帶來營收貢獻，結合既有產品的持續成長，使年度營業額穩定提升。 ● 產品策略：「一般產品以規模與銷量取勝，而新產品則具備高利潤特性。兩者並行推進，旨在達成公司利益的最大化。 ● 合作開發：憑藉研發能力的支持，持續與客戶合作開發新產品，不僅提升公司實質效益，更創造互利共贏的成果。

科風集團深耕電力電子研發設計與生產逾三十年，累積雄厚技術實力，成功開發多項高效能產品，包括離線式UPS、在線互動式UPS、在線式UPS、三相大型UPS、儲能系統及應用監控設備。產品不僅在台灣市場表現亮眼，更遠銷全球，深獲肯定。

在綠能領域方面，科風積極投入太陽能逆變器的研發與生產，並專注於監控系統的整合設計。目前已有多座台灣電廠採用科風產品，並在品質與服務上獲得高度評價。

設計環保理念強調減少浪費與永續利用，透過回收材料再設計，能賦予舊物新生命。這不僅降低資源消耗，也展現創意美感，讓設計成為推動綠色生活的重要力量。

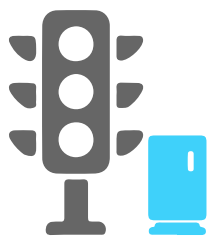


我們在可回收設計中，注重產品全生命週期的規劃，確保報廢後能快速拆解並再利用材料。此設計理念不僅減少資源浪費，更推動循環經濟，讓設計成為綠色生活與永續發展的重要力量。

憑藉既有產品的優勢，科風持續拓展新應用領域，研發太陽能儲能發電機、交通號誌專用UPS、機場專用UPS、軍事專用UPS、醫療專用UPS 等多款適用於特殊環境的產品。這些高利潤產品因替代性低、競爭力強，為公司營運提供穩固保障。

結合傳統UPS、AI 伺服器專用UPS、太陽能逆變器、儲能系統及特殊環境專用產品，科風不僅在技術上持續精進，更在營收與利潤上穩步成長。未來我們將持續以客戶需求為導向，開發更具競爭力的產品，推動公司長遠發展。

◆ 近二年成功開發之產品/技術



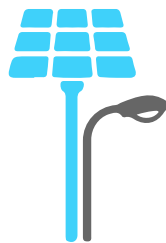
交通號誌用UPS

此款 UPS 產品專為交通號誌監控系統設計，定位於市場中的藍海領域。其結構精良，能在-37°C 至 74°C 的嚴苛環境下穩定運行，展現高度可靠性。憑藉優異的性能與獨特的市場定位，不僅具備高利潤潛力，更因難以被取代而成為交通基礎建設的理想解決方案。



機場用UPS

此款產品可搭配超級電容器使用，專為機場起降相關儀器設備的控制而設計。憑藉精良的設計與獨特的應用定位，不僅展現出高度市場價值，更具備高利潤潛力與難以取代的特性，為產業提供差異化且具競爭力的解決方案。



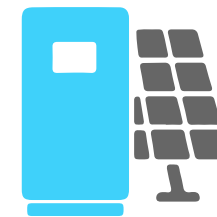
太陽能照明機台

此款產品融合太陽能與儲能技術，所產生的綠色能源可有效取代傳統發電機，並廣泛應用於多元場域。產品具備節能與環保特性，為市場提供兼具永續性與高效能的解決方案，展現出在綠能發展中的獨特價值。



觸控面板LCD UPS

過去容量10KVA以下的設備多採用一般LCD顯示介面。本集團因應客戶需求，研發高階UPS，導入觸控式LCD取代傳統顯示器。此設計不僅能呈現多元訊息，亦提供更強大的功能，全面提升操作便利性與使用體驗，成為高階使用者首選的推薦產品。



太陽能逆變器
10KW三相機

依據政府法規規定，凡太陽能電廠容量超過100KW，須採用三相設備。本集團積極投入綠能發展，專注於三相太陽能逆變器的研發與應用，並導入於太陽能電廠建置。此舉不僅有效提升發電效率，更簡化整體配線架構，使後續維護作業更加便利，為綠能基礎建設提供更優質的解決方案。



	2024年	2025年
研發費用	41,537	45,942
研發/營收比率	4.71%	5.38%
研發人力	42	39
研究所學歷/研發人員比率	16.67%	17.95%

近2年科風集團研發能量 (單位：新台幣仟元/人)

智慧財產權管理計劃與營運目標連結

智慧財產權管理計劃的核心在於保障創新成果並提升企業競爭力。透過完善的制度，我們確保研發成果能依法申請專利、商標與著作權，避免侵權風險並維護品牌價值。同時，智慧財產權的有效管理能與營運目標緊密連結：一方面支持新產品的市場推廣，提升差異化優勢；另一方面透過授權與技術轉移，創造額外收益來源。此計劃不僅是法律保障，更是企業策略的一環，讓創新資源轉化為可持續的營運動能，推動組織在競爭激烈的市場中穩健成長。

每年的8月中下旬向董事會報告前一年的專利申請及對公司的影響及利益。

變流器

Solar King

科風推出大容量太陽能變流器 Solar King 10K，通過國家 VPC 驗證，具 IP65 防水防塵等級，耐用可靠。搭配 LCD 及 LED 顯示與實體按鍵，操作直覺，是穩定、高效的變流器選擇。

產品特色：

- 通過國家安規「VPC 自願性產品驗證」
併網：CNS15382
安規：CNS15426-1、CNS15426-2
電磁相容：CNS14674-2、CNS14674-4
資安認證：太陽能光電變流器及監視單元
資安檢測技術規範 (資安2級)
- 防塵防水等級：IP65
- 直流、交流突波保護
- 內建直流保險絲
- 兩組 MPPT
- LCD 顯示器、實體按鍵，方便操作與檢視狀態



Specification

型號	SLK-10000
輸入規格	
最大輸入電力	11000W
最大太陽能面板開路電壓	600VDC
標準直流輸入電壓	450VDC
工作電壓	150-600VDC
最大功率追蹤電壓範圍	300-600VDC
最大輸入電流	2 × 16ADC
輸入直流插座	2
最大轉換功率 (DC/AC)	> 97%
輸出規格	
標準輸出電力	10500W
最大輸出電流	16A
運作標準電壓	380VAC, 220 VAC @ 3 phase 4 wire + PE
運作頻率範圍	60Hz, auto-selection
功率因數	> 0.99
直流電流輸出	< 5%
顯示與通訊	
顯示	LCD, LED
通訊介面	RS232 / RS485 (選配)
外觀尺寸及重量	
尺寸 (寬x長x高) (公釐)	645 x 530 x 147
淨重 (公斤)	39
環境	
運作溫度範圍	-20 to +40 °C
環境溫度範圍	-20 to +60 °C
濕度	0 to 95%, 不結露
散熱方式	強制風冷
噪音	小於 50 分貝
防水防塵保護級數	IP65
最高運作海拔高度	2000公尺

** 規格如有更動，恕不另行通知。 ** 上述產品規格僅供參考，實際規格以實物為準。

20250611

PCM POWERCOM

www.upspowercom.com





04

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

本集團積極落實企業永續發展與社會責任，將「環境保護」、「汙染防治」及「綠色服務」整合至核心管理架構。在追求穩健經濟成長的同時，我們以「低碳、減廢、低汙染」為策略核心，致力於營運績效與環境承諾間取得平衡，創造極大化的環境效益與產品價值。具體作為包括：

制度化管理與績效提升：為建立長效的環境責任機制，本集團建構完善之環安衛管理體系。我們透過年度管理方案，確保各項環境指標均能精準對接組織目標，實現管理績效的持續精進與制度落實。

環境衝擊控制與改善行動：在嚴格遵循國家環保法規之基礎上，本集團詳實評估生產製程對環境之潛在衝擊。我們將「溫室氣體盤查」、「能源管理」、「水資源管理」及「廢棄物管理」列為重點推動項目，透過數據化追蹤與持續改善措施，積極推動資源循環與環境保護。

環境管理制度與永續方針

本集團致力於落實環境永續發展，將環境管理納入經營核心策略，透過以下五大構面建構完善的管理體系，以回應國際評鑑對於低碳轉型與治理透明度之要求：

- ◆ **綠色研發與產品全生命週期管理**：響應全球低碳經濟轉型，深化「綠色創新」思維。我們將環境友善理念納入產品設計階段，致力於降低從原料採購到產品終棄全生命週期的環境負荷，建立與自然共生的營運模式。
- ◆ **低碳營運與資源循環體系**：落實「低碳營運」機制，推動製程優化與能源效率提升。透過廢棄物源頭減量及資源循環再利用，將資源效益極大化，實踐永續生產承諾。
- ◆ **系統化預防與全員責任文化**：貫徹「預防為先」原則，定期辦理系統化之環境安全衛生教育訓練。建立主動風險預防機制與稽核程序，確保全體同仁及利害相關者皆具備高度環境責任意識，將風險管控深植於組織文化。
- ◆ **透明治理與利害關係人議合**：強化利害關係人溝通，主動揭露關鍵環境績效與環安衛政策資訊。我們建立透明、即時的雙向議合管道，確保資訊傳遞的對稱性與準確性，共同攜手達成永續目標。
- ◆ **持續精進**：定期審視管理體系之適法性與執行成效。我們秉持持續改善 (PDCA) 之精神，以追求卓越的環境治理績效。

本集團致力於落實環境永續政策，透過「設備升級」、「智慧管理」與「低碳文化」三大面向，積極優化能源使用效率，具體行動如下：



管理項目	管理準則	管理措施與行動	目標與成效預期
 溫室氣體	遵循「氣候變遷因應法」，建立真實、透明的碳排放基礎線，推動轉型。	依據 ISO 14064-1 標準優化監測體系，透過數位化系統進行數據分析與科學化減碳。	已完成集團範疇一、二排放盤查；維持年度排放量較基準年下降 0.5% 以下。
 能源管理	貫徹能源效率提升、節能優先原則，優先採購具環保標章之節能產品。	定期執行能源審查，優化空調、照明與動力設備效能；推動高效能技術替代高能耗系統。	陸續規劃核心廠處空調優化，使設備運作維持最佳能源效率曲線。
 水資源管理	落實生產與辦公區域之水資源循環利用，將節水融入企業文化與核心精神。	與員工宣導節能用水，並透過改善空調冷卻水系統、節水設施升級減少損耗。	集團年用水年減量 0.5% 以下，確保持續降低環境足跡。
 廢棄物管理	秉持低廢棄、非污染、無毒性原則，落實源頭分類與資源再生。	建立嚴格的清運商考核機制，推動生活廢棄物分級回收與廢棄物之合規處理。	事業廢棄物： 管理製程精進與物料精實。 生活廢棄物：年減量為 0.5% 以下。

本集團秉持透明治理與績效導向之原則，針對環境管理、溫室氣體排放、能源管理、水資源管理、廢棄物管理等關鍵永續面向，訂定各項管理計畫與目標。以下章節將依據各項指標之執行現況進行詳盡揭露，逐一說明年度達成進度、資源投入情形及相關優化改善措施，以展現本集團實踐永續承諾之具體作為與成效。

4.2 溫室氣體排放

重大主題		溫室氣體管理
對公司的意義		響應全球氣候行動與國內《氣候變遷因應法》，建立真實、透明且具科學依據的能源基準線。能源管理不僅是降低營運成本、規避未來碳費風險的關鍵工具，更是透過數位轉型與節能設備提升整體經營效率的重要路徑。我們將能源績效視為企業韌性的指標，藉此強化在綠色供應鏈中的競爭力，落實對環境永續的品牌承諾。
政策/承諾		秉持「能源效率極大化、節能優先」的治理原則，承諾將環境影響評估納入採購決策，優先選用具環保標章之節能設備。我們嚴格依據 ISO 14064-1 國際標準建立監測體系，透過數位化平台實現即時數據分析，確保能源運用的最高效能，穩步邁向低碳營運轉型。
目標	短期	● 碳盤查：已完成本集團範疇一、二溫室氣體盤查。 ● 碳排減量：年排放量較基準年下降0.5%以下。 ● 資源減量：生活廢棄物減量目標達0.5%以下。
	中長期	● 低碳路徑：擬定中長期減碳藍圖，邁向低碳營運轉型。 ● 設備優化：陸續規劃核心據點空調系統優化，維持最佳能效曲線。 ● 節水目標：用水年減量0.5%以下。
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		● 基礎設施升級：完成 52 組高效能 LED 燈具換裝，並針對核心廠處的空調冷卻系統進行效能優化與硬體調教。 ● 數位低碳轉型：擴大佈署雲端視訊系統與電子簽核流程，減少商務差旅及紙張耗用，並導入智慧電力監控設備，追蹤各區域即時能耗。 ● 管理與人力發展：建立清運商嚴格考核機制，確保廢棄物合規處理；並對內部員工實施節能意識培訓與定期能源審查，將節能轉化為日常行為準則。
評估機制/成果		● 建立「PDCA」能源管理循環，每年執行能源盤點與第三方認證，確保數據準確性。 ● 較去年度範疇二（電力）排放量較基準年顯著下降 1.1251%，達成階段性減碳績效。 ● 透過「智慧電力追蹤系統」，目前已達成核心辦公與生產區域 100% 的監測覆蓋率，為中長期減碳藍圖提供科學化的決策支持，確保減碳目標的可達成性。



全球暖化導致的極端氣候已成為嚴峻的環境挑戰。本集團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，將碳管理視為組織治理之核心，透過數位化監控與設備優化，致力於實踐低碳轉型目標進而制定有效的減排策略以及溫室氣體管理與氣候行動路徑。

溫室氣體減量管理政策

本集團以「數據真實性」為治理基石，全面接軌國際核算標準。管理政策聚焦於全範疇覆蓋與數位化轉型：

- ◆ 完善盤查邊界：自2025年起，除了將範疇一、二盤查統計之外，並正式將「逸散排放」納入溫排盤查，確保碳足跡動態資料庫之科學性與完整性。
- ◆ 數位管理平台：使用自行研發之先進碳管理平台，建立涵蓋電力、燃油及各類排放源之數位採集系統，將碳足跡轉化為可追蹤之決策依據。

減量目標：2026-2030 中期氣候行動路徑

為確保營運成長與碳排放脫鉤，本集團制定階梯式減量路徑：

- ◆ 短期目標：以2025年為基準年，設定2026年溫室氣體總排放量降低0.5%以下之階段性目標。
- ◆ 中長期願景：透過能效優化與製程低碳化，推動年度常態減量，逐年降低單位產值之碳排放強度。

推動措施：全方位減碳行動方案

針對辦公室、生產設備及商務差旅等核心能耗，落實三大戰略行動：

- ◆ 資產低碳化與能效提升：建立「老舊設備強制退場機制」，優先導入一級能效變頻機種。持續推動LED燈具汰換（目前已完成128支燈管更換），並落實空調系統之專業維護計畫，確保核心設備維持最佳能源轉換效率。
- ◆ 智慧化環境管理：實施空調定時啟閉及負載集中管理；運用百葉窗阻絕輻射熱及外氣引進技術，從源頭降低空調負荷。
- ◆ 綠色文化與低碳移動：倡導午休關燈、多走樓梯等節能習慣；鼓勵商務差旅優先搭乘大眾運輸，為未來範疇三（Scope 3）碳足跡計算預作準備。

資源投入

本集團透過系統化投入，確保減碳承諾之履行：

- ◆ 專業協作績效：定期委任專業節能廠商執行場域維護，透過標準化清洗濾網與熱交換器，實質消除無效電力耗損，最大化設備使用價值。
- ◆ 管理制度建置：已成功建立「故障即更新」之節能採購機制，並將低全球暖化潛勢設備納入採購規範，有效降低逸散源之環境衝擊。



溫室氣體排放達成情形與盤查現況

本集團依循 ISO 14064-1 國際標準落實溫室氣體盤查，透過嚴謹的排放源鑑別，確切掌握營運活動對環境之影響，具體達成與管理現況如下：

直接溫室氣體排放（範疇一）：精準鑑別與源頭減量

本集團針對所擁有或控制之排放源進行深度盤查，並針對核心排放熱點啟動轉型計畫：

- ◆ 移動與動力源轉型：針對公務車輛及倉儲堆高機之燃油消耗，已啟動電動化更換評估，致力於從源頭降低化石燃料依賴。
- ◆ 綠色採購：針對辦公室及實驗室之空調與恆溫設備，優先選購低 GWP（全球暖化潛勢）之環保冷媒系統。
- ◆ 效能優化：全面導入具備變頻技術之高效率冷凍設備，透過精準溫控降低能源損耗與潛在逸散風險。

能源間接排放（範疇二）：數據驅動的電力管理

外購電力為本集團最主要之能源間接排放來源，涵蓋生產、辦公及公共區域：

- ◆ 監測機制：透過數位監測系統與帳單實測值進行每月精確統計，確保排放數據之透明度。
- ◆ 減量對策：將電力排放列為首要減量標的，持續透過設備汰換計畫，落實能效提升之承諾。

其他間接排放（範疇三）：完善數據治理體系

本集團秉持誠信原則，審慎評估範疇三（如供應鏈、差旅、廢棄物）之數據揭露品質：

- ◆ 循序漸進揭露：目前相關數據蒐集體系正處於建置與優化階段。為確保揭露資訊之準確性與可驗證性，本年度盤查範圍暫不包含範疇三數據。
- ◆ 未來路徑：規劃建立完整的供應鏈議合機制與商務差旅追蹤系統，待數據品質符合國際標準後，再行對外正式揭露。



本集團暨所屬子公司及關聯企業2024年、2025年二氧化碳排放當量統計及排放強度列表如下：

排放源類型		範疇一	範疇二	總排放當量
		直接排放	能源間接	
2024年	排放當量(tCO ₂ e)	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%	100.00%
2025年	排放當量(tCO ₂ e)	75.1427 (汽油32,687.869公升) 0.5082 (柴油186.60公升) 44.1478 (逸散排放)	532.4823 (外部電力 1,123,380.4687度)	652.2810
	氣體別占比(%)	18.36%	81.64%	100.00%

◆ 科風的溫室氣體排放量

註1：2024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。

註2：2025年度電力排放係數為0.474 KgCO₂/度；汽油、柴油排放係數參照環境部113年2月5日公告之「溫室氣體排放係數」。

註3：本集團於2025年完成碳盤查，故2025年揭露逸散排放之數據。

排放強度		
區域	科風	
項目	營業收入(百萬)	排放強度(tCO ₂ e/百萬營收)
2024	747.938	0.770
2025	760.60	0.858

◆ 科風的溫室氣體排放強度



排放源類型		範疇一	範疇二	總排放當量
		直接排放	能源間接	
2024年	排放當量 (tCO ₂ e)	15.2145 (天然氣7647立方公尺) 2.3194 (柴油852.25公升)	271.3835 (外部電力572,328度)	288.9174
	氣體別占比(%)	6.06%	93.94%	100.00%
2025年	排放當量 (tCO ₂ e)	8.6256 (天然氣4586立方公尺) 1.4141 (柴油366.790公升) 30.6574 (逸散排放)	271.4807 (外部電力572,744度)	312.1778
	氣體別占比(%)	12.94%	87.06%	100.00%

◆ 中山冠虹的溫室氣體排放

註1：2024與2025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113年2月5日公告之「溫室氣體排放係數」。

註2：本集團於2025年完成碳盤查，故2025年揭露逸散排放之數據。

排放強度		
區域	中山冠虹	
項目	營業收入(百萬)	排放強度 (tCO ₂ e/百萬營收)
2024	128.137	2.255
2025	83.957	3.718

◆ 中山冠虹的溫室氣體排放

註：營業收入已由人民幣換算為台幣，源自於本集團年報數據。



排放源類型		範疇一	範疇二	總排放當量
		直接排放	能源間接	
2024年	排放當量 (tCO ₂ e)	2.7319 (汽油1,192.01公升)	19.4368 (外部電力41,006度)	22.1687
	氣體別占比(%)	12.32%	87.68%	100.00%
2025年	排放當量 (tCO ₂ e)	2.3220 (汽油1,010.08公升) 1.0530 (逸散排放)	20.9533 (外部電力44,205度)	24.3283
	氣體別占比(%)	13.87%	86.13%	100.00%

◆ 蓄源科技的溫室氣體排放

註1：2024與2025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113年2月5日公告之「溫室氣體排放係數」。

註2：本集團於2025年完成碳盤查，故2025年揭露逸散排放之數據。

排放強度		
區域	蓄源科技	
項目	營業收入(百萬)	排放強度 (tCO ₂ e/百萬營收)
2024	6.416	3.455
2025	9.565	2.543

◆ 蓄源科技的溫室氣體排放



▶ 4.3 能源管理

■ 能源管理計畫與執行方針

本集團將能源管理視為因應氣候變遷與經營環境波動的核心戰略課題。透過「組織架構、目標設定、精準行動」三大核心流程，致力於建立具備高度韌性的系統化節能機制，確保在各類營運情境下均能極大化資源效率。

為落實節能降耗之承諾，本集團建立清晰的監管邊界與組織職責，確保管理行動落實至各營運環節：

- ◆ **跨部門節能專責小組**：由各級部門代表組成，負責統籌年度節能預算編列、執行能源缺口盤點，並定期追蹤達成成效。
- ◆ **能源耗用範疇管理**：本集團依據國際標準界定能源管理邊界，確保數據揭露之完整性：
 - **範疇一（直接能源）**：嚴格管控公務車輛之汽油與柴油消耗，並評估運具低碳化轉型。
 - **範疇二（能源間接）**：針對生產製程、辦公空間及公共區域之外購電力進行精準監控，落實各據點之電力節省計畫。

■ 能源管理減量目標

本集團不因短期經營波動而停止對永續發展的投入，持續採取循序漸進的節能路徑：

- ◆ **短期目標：落實精實管理**
 - **固定耗能優化**：針對非生產時段，加強照明與非必要設備之排程管控，降低基礎負荷。
 - **效能維持**：定期清洗空調濾網與風機，確保現有設備在低負載下仍維持最佳運轉效能。
 - **照明升級**：延續「故障即換」原則，將老舊燈具全面更換為高效能LED燈光系統。
- ◆ **中期目標：策略性設備投資**
 - **核心硬體升級**：規劃自明年起，克服景氣壓力，分階段汰換老舊空調系統，全面升級為符合國家一級能效標準之機種。這項投資將大幅降低固定能耗，確保未來營運回升時具備更高的低碳競爭力。



能源耗用量與達成情形

本集團定期追蹤能源耗用趨勢，作為評估節能計畫成效之依據。

本年度之營運表現與能源使用關聯分析如下：

- ◆ 營運成長帶動能耗變動：受惠於產能擴張與業務範疇增加，本年度能源耗用總量呈現成長趨勢。此波動主要反映了集團在擴大市場規模與生產動能時，對資源投入的實質需求。
- ◆ 電力使用效能監控：外購電力仍為能源結構之核心。面對增長的電力需求，本集團持續推動製程排程優化與設備運轉效率提升，致力於在產線滿載的情境下，精準管控範疇二之能源負荷。
- ◆ 移動源管理與優化：針對範疇一之油耗支出，汽油消耗隨業務推展而同步上升。未來將針對公務車輛配置進行結構性調整，導入低碳運具評估，以減緩移動源對整體能源足跡的影響。
- ◆ 穩定能源結構分析：柴油使用量保持高度平穩，顯示集團在特定動力設施之運作上具有穩定的管理慣性，對整體能源結構變動影響極微。

能 源 耗 用 量			
區 域	項 目	2 0 2 4	2 0 2 5
本 集 團	用電量(度)	1,683,829.00	1,740,329.47
	天然氣(立方公尺)	7,647.00	4,586.00
	汽油(公升)	29,899.45	33,697.95
	柴油(公升)	1,035.32	553.39
	用電量(GJ)	6,061.78	6,265.19
	天然氣(GJ)	279.39	167.55
	汽油(GJ)	975.17	1070.08
	柴油(GJ)	37.25	20.01
	能源耗用總量(GJ)	7,353.59	7,522.82

註1：僅科風2024年度，採用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。汽油熱值為每公升7,800kcal；柴油熱值為每公升8,400kcal；天然氣每立方公尺為8,845kcal。

註2：科風2025年度，以及中山冠虹、蓄源科技公司之2024與2025年度，均採用環境部公告之相關係數。環境部114年2月25日公告，汽油熱值每公升為7,586kcal；柴油熱值每公升為8,636kcal；天然氣每立方公尺低位熱值8,728kcal。

註3：每度電為3,600KJ；1 kcal = 4,186J；1 GJ = 1,000,000 kJ



能源密集度

本集團透過「能源密集度」指標，衡量每單位產值所投入的能源成本，藉以評估生產效率與節能計畫的實質影響。

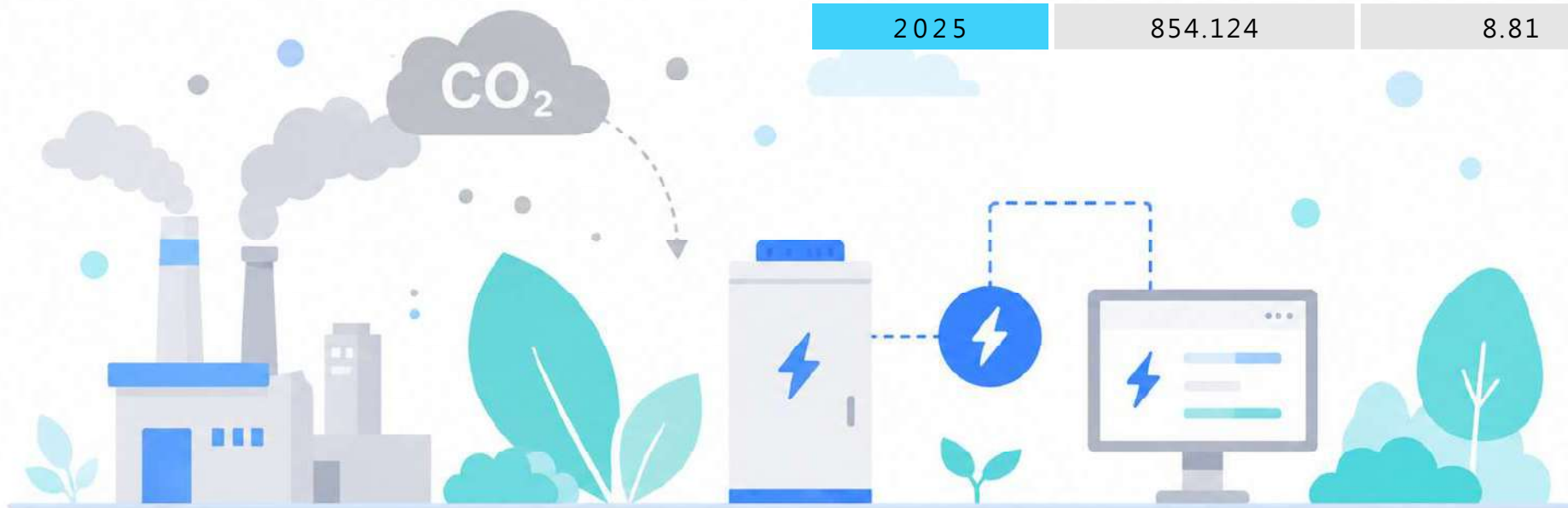
- ◆ 能源密集度變動分析：今年較上年度有所上升。
- ◆ 營收與能耗關聯性：本年度營業收入略微下降，而總能源耗用量因產線維護或營運優化調整而增加，導致單位營收的能源投入比例上升。這顯示在產能波動期間，固定能源耗用（如基礎照明、環境控管）對密集度指標具有較顯著的影響。

管理意涵與精進方向

低效能區間管控：密集度上升反映出在營收規模收縮時，能源邊際效率面臨挑戰。本集團將針對固定能耗進行再盤點，降低非生產時段的電力虛耗。

韌性提升計畫：未來將強化「變動能源管理」，確保能源投入能隨業務量靈活調整，以維持穩定的能源使用效率，降低環境負荷對經濟產出的影響。

能源密集度		
區域	本集團	
項目	營業收入(百萬)	總能源密集度 (GJ/百萬營收)
2024	882.491	8.33
2025	854.124	8.81



4.4 水資源管理

水資源管理政策

本集團將水資源視為企業韌性之核心戰略物資，致力於緩解氣候變遷帶來的資源風險，具體管理方針如下：

- ◆ 雙軌管理架構：推行「數據化監測」與「系統化節水」策略，將用水量納入能源消耗關鍵指標，落實環境永續績效。
- ◆ 低耗水製程優化：本集團經評估屬非耗水型製程，用水範疇聚焦於員工民生用水及空調冷卻系統補水，持續精進用水效率。
- ◆ 來源透明化：營運據點之取水來源全數來自第三方供水之自來水，數據管理以水費單據實測值為準，確保揭露之準確性與透明度。
- ◆ 全據點風險管控：監控範圍涵蓋總公司各廠、蓄源科技、中山冠虹電子，確保集團整體水資源運用合規且高效。

水資源減量目標

我們依據 2024 年至 2025 年之數據監測結果（用水量微增 1.08%），制定具備科學依據的階段性管理目標：

階段	年度	減量目標	說明
短期	2026	零成長	透過行為優化與漏水管控，抑制增長趨勢。
中期	2027	總量減少 0.5% 以下	執行設備升級，達成實質減量轉折。

水資源使用情形

在 2025 年度水資源管理方面，本集團持續監控各廠區的耗用情形。整體而言，取水總量較前一年度呈現增長趨勢，這主要受到科風廠區產能變動或營運規模擴張影響，導致該廠的用水需求顯著上升；中山冠虹廠則維持相對穩定的用水節奏，僅微幅波動。相較之下，蓄源科技廠展現了優異的節水成效，取水量呈現逆勢下降。面對環境資源的挑戰，公司將持續導入節水措施並優化生產流程，致力於提升各廠區的用水效率。未來將透過更嚴謹的資源調度與管控機制，降低單一廠區大幅增長對整體環境負荷的衝擊，落實水資源永續循環的企業責任。

水資源耗用量			
區域	項目	2024年	2025年
科風	取水量 (ML)	5.359	6.603

水資源耗用量			
區域	項目	2024年	2025年
中山冠虹	取水量 (ML)	9.432	9.729

水資源耗用量			
區域	項目	2024年	2025年
蓄源科技	取水量 (ML)	0.155	0.148



4.5 廢棄物管理

廢棄物產出與分類

本集團生產製程產出之廢棄物屬性相對單純，且無高污染或高毒性物質。我們透過來源分類，極大化資源回收價值：

- ◆ 一般事業廢棄物：包含員工生活垃圾及生產關聯廢棄物。
- ◆ 資源回收類：包材（塑膠、木材）、金屬類廢棄物。
- ◆ 有害事業廢棄物（微量）：少量製程清洗溶劑（依規申報處理）。

合規處置與供應商管理

為確保廢棄物流向合法且符合環境保護要求，本集團落實以下管理措施：

- ◆ 合格清運：委託具備政府核准廢棄物清運許可執照之專業廠商進行定期清運。
- ◆ 執照審查：採取嚴格的合約管理，確保委託廠商之許可證有效期限完整涵蓋合約期，防止違法傾倒之法律風險。
- ◆ 最終處置：針對不可回收廢棄物與廢溶劑，經由合約規範廠商必須遵循環保相關法規進行終端處理。

總公司(科風)生活廢棄物產出量 單位：公噸		
年度	2024	2025
生活廢棄物總量	4.55	4.76

註：生活廢棄物產出量由清運廠商提供2024年及2025年清運紀錄表統計結果。

生活廢棄物處理	
減量	推行辦公室列印影印用紙雙面列印，並建立二次用紙回收機制，從源頭降低紙張消耗量。
再利用	推動減用紙杯，鼓勵員工使用環保杯，減少一次性容器產出。
回收再生	辦公區域設置完善分類設施，針對廢電池、廢紙、鐵鋁罐、寶特瓶進行全面性收回與分類，確保資源能進入循環體系。
再修復	針對辦公座椅等堪用品，採行「以修代購」策略。經修復後重新投入使用，不僅減少大型廢棄物產出，亦有效節省公司採購成本，實踐循環經濟。



中山冠虹 生活廢棄物產出量 單位：公噸

年度	2024	2025
生活廢棄物總量	31.2	29.4

註：產出量估算準則-中山冠虹電子有限公司生活廢棄物採自行清運，無獨立計算數據，本表依據2024年廣東省中山市生態環境局政務網及中山市人民政府網站之公開資料，取得2024年度生活垃圾量226.14萬噸及2024年常住人口約449.46萬人，並據以計算人均生活垃圾產出量，續依2024年及2025年之員工人數，計算各該年度之廢棄物總量，並換算為公噸。資料來源如下

https://www.zs.gov.cn/zjzs/zsgk/content/post_216038.html

https://zsepb.zs.gov.cn/xxml/xwzx/tpxw/content/post_2518235.html

蓄源科技 生活廢棄物產出量 單位：公噸

年度	2024	2025
生活廢棄物總量	4.9	4.8

註：產出量估算準則-蓄源科技股份有限公司生活廢棄物統一委由大樓管理委員會清運處理，無獨立計算數據，故本表數據依環境部公開網站彙整地方環保機關(新北市環保局)提報之一般廢棄物產生量及平均每人每日一般廢棄物產生量(單位為公斤)推估。2024年每人每日產出量1.328公斤，2025年每人每日產出量1.315公斤(2025年1至10月平均值)。續依2024年及2025年之員工人數，計算各該年度之廢棄物總量，並換算為公噸。資料來源如下

https://data.moenv.gov.tw/dataset/detail/STAT_P_127



4.6 永續供應鏈

重大主題		營運績效
對公司的意義		供應商是科風集團實現永續經營目標的關鍵戰略夥伴。透過共同遵循環境與社會相關法規，不僅確保了產品的合規性，進而共創產品在市場上的永續競爭優勢。
政策/承諾		科風集團秉持企業社會責任，恪守「品質至上、客戶滿意、準時交付、持續精進、遵循環保法規、杜絕有害物質」等核心營運原則，據此構築集團品質、安全與綠色產品管理政策的堅實基石。 針對供應商管理，集團採取嚴謹且系統化的策略，積極協助合作夥伴強化品質、環境與安全管理效能，提升風險控管能力與營運持續韌性。我們致力於建構一個高韌性、符合永續發展價值的綠色供應鏈，確保集團與所有合作夥伴實現共榮穩健成長。
目標	短期	● 2025年前三十大供應商永續承諾書回簽。 ● 深耕在地供應鏈，以採購韌性抵禦地緣與物流風險 ● 註：包含中山冠虹、蓄源科技
	中長期	● 中期：2026年/2027年全部廠商永續承諾書回簽。 ● 長期：本集團致力於全面落實供應鏈永續經營政策，以履行企業永續經營的使命，積極實踐環境保護與能源節約。
負責部門/申訴機制		採購部門 / 聯絡信箱：wendy@upspowercom.com.tw
當年度投入資源		● 全面落實供應商永續承諾簽署，提升合作夥伴對 ESG 準則的遵循度。 ● 2025年度新增供應商 5 家，永續承諾書已回簽。
評估機制/成果		本集團要求新舊供應商簽署《供應商永續承諾書》，以確保其遵循本集團在環境保護、社會責任與公司治理等永續發展相關規範。

本集團管理階層秉持企業社會責任，致力於提供符合法令法規與標準之高品質、安全產品與服務，並持續落實職業災害預防、環境保護及污染防治。因應氣候變遷對產業之影響，本集團將永續發展理念納入供應鏈管理策略，要求原物料與耗材採購符合相關環保與安全法規，並導入國際管理系統標準持續精進管理。同時，相關要求亦延伸至供應商端，攜手合作夥伴共同推動產業永續發展。



4.6.1 供應鏈整合及關鍵原物料分散風險與管控

科風集團視供應商為重要策略夥伴，秉持互助扶持、共榮成長的理念。本集團深耕東亞，主要營運據點長期紮根於此，為促進在地產業聚落發展並活絡區域經濟，優先選用地供應廠商進行合作。

本集團合作夥伴多為長期穩健配合之供應商，確保供貨來源穩定無虞，原物料品質亦維持相對高標準。鑒於原物料供應穩定性與企業成長具高度相關性，除與供應商維持良好溝通機制外，集團更針對關鍵原料實施多元採購策略，確保至少有兩家合格供應商，藉此有效分散採購風險與斷料疑慮。

針對長交期原物料的風險管理，本集團依循客戶歷史訂單數據進行需求預測與風險評估。經鑑別，2025 年度半導體零件、變壓器、風扇及其他進口元件被認定為潛在較高風險的關鍵零組件。在進行風險評估時，本集團綜合考量地緣政治影響、取得管道多元性、專利法規限制、技術門檻、市場價格波動、供應商產能穩定性及產品碳足跡等多重因素，旨在預防原物料供應中斷或不穩定所衍生的額外費用，並維護公司商譽。



▶ 4.6.2 降低原物料運輸對環境造成的衝擊

在全球科技持續進展與產業規模不斷擴張的背景下，企業營運活動對環境與氣候系統所造成之影響日益顯著，環境保護與氣候變遷因應已成為全球永續發展之核心議題。因應各界對溫室氣體排放控管與氣候相關風險之高度關注，企業積極推動碳排放管理與減碳行動，已成為實踐永續經營、強化長期營運韌性與企業責任之重要關鍵。

本集團將溫室氣體減量與碳排放管理視為營運管理之重要環節，並於供應鏈管理策略中納入減碳思維。在供應商遴選與評估機制中，除品質、交期與成本等營運因素外，亦將供應商之地理位置與運輸距離列為評估考量之一，以降低原物料長距離運輸所產生之溫室氣體排放與環境負荷，同時提升供應鏈整體營運效率與韌性。

在供應鏈運輸管理方面，本集團兼顧在地化採購策略與採購風險分散原則，避免過度集中於單一地區。透過物流整合與運輸規劃，提升裝載效率，落實滿車滿櫃之運輸管理原則，減少運輸資源浪費。此外，在可行條件下優先採用碳排放相對較低之運輸方式（如海運），並降低高碳排放之空運比例，以有效減少運輸階段所產生之二氧化碳排放，持續降低營運活動對環境之衝擊。

落實在地採購比例(%)			
年分	科風	蓄源科技	中山冠虹
2024	81.8%	100%	93.68%
2025	82.52%	100%	84.3%

註1：因應台灣機種生產配置調整，中山冠虹積極推動集團資源整合與精實管理計畫。2025 年透過內部資源共享機制，高效調度台灣配置調整機種既有庫存以減少新採購需求，不僅成功達成庫存去化與減輕營運負擔之目標，亦使在地供應商採購家數較 2024 年精減 9.38%。此舉從源頭降低資源閒置風險，落實低浪費的永續營運思維，並極大化供應鏈之規模經濟效益。

註2：科風、蓄源科技，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)

本集團建構完善且具一致性的採購與供應商管理體系，將永續發展理念系統性地納入供應鏈管理之核心架構。透過制定《供應商永續發展政策》，本集團將企業經營理念延伸至上下游價值鏈夥伴，建立責任供應鏈之共同治理機制，強化供應鏈整體之永續管理能力。

本集團要求所有供應商遵循相關環境保護、勞動權益與人權保障之法規與國際企業社會責任標準，確保其營運行為符合合規性要求，並降低潛在之環境、社會與治理風險。

為確保原物料符合品質、安全及綠色產品等相關標準，本集團建置完整之供應商生命週期管理機制，涵蓋供應商導入前之物料承認程序評估，以及合作期間由專責團隊執行之現場稽核、績效評估與持續改善輔導。透過與供應商建立長期且穩定之策略合作關係，本集團得以促進價值鏈協同運作，在交期管理、服務品質與成本競爭力等面向持續優化表現，並與供應商共同推動互利共生之永續發展目標。

為確保供應鏈符合綠色品質標準，本集團落實完整生命週期管理：導入前實施嚴格物料承認與導入評估，合作中啟動專責稽核與改善輔導。我們致力於將供應商轉化為長期戰略夥伴，在提升交期與服務品質的同時，共創永續發展價值。

4.6.4 供應商評選機制(新舊供應商評鑑及績效)

本集團在供應商選擇上，採用優勢風險綜合評估，而非僅以價格為唯一考量。我們重視與供應商建立穩健關係，確保其在品質、成本、交期、服務、管理及環保各方面皆符合採購需求。

我們視供應商為長期策略夥伴，共同推動永續發展亦高度關注供應商永續經營方面的績效，特別是氣候變遷的應對。

本集團積極落實供應商動態管理，透過標準化文件制度構築永續防線：

營運治理：簽署《採購合約》與《廠商協議書》，我們確保合作夥伴遵守誠信、透明的原則，並共同推動永續發展與社會責任。。

環境責任：嚴格要求供應商提供《RoHS》與《REACH》合規保證書，確保化學物質管理符合環境保護標準，推動資源永續使用。

社會承諾：透過《供應商永續承諾書》，我們推動供應鏈在人權保護、環境維護、減少空汙及防止不當行為方面的共同進步，確保供應商遵守國際標準，並履行社會責任。

我們與供應商合作制定並監督節能減碳、綠色採購、廢棄物減少等目標，以減緩氣候變遷衝擊。永續篩選條件涵蓋環安衛風險、禁用童工、勞工權利保障、道德準則與誠信經營等面向。

本集團致力於打造「責任共擔、價值共創」的合作生態系。在永續發展藍圖中，設置了供應商稽核小組，透過選商、稽核與輔導，將永續要求貫徹於供應鏈日常管理，確保全面落實供應鏈永續性。



供應商稽核機制

供應商要求(既有制度評鑑說明)	
供應商評估	ISO 9001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	本集團建置專責供應商評估體系，旨在確保供應鏈夥伴在合規經營外，具備卓越的營運韌性。此團隊超越傳統監督職能，致力於建立長期策略夥伴關係，透過共同成長與持續改善計畫，攜手合作夥伴構築永續供應鏈生態圈。

2025年度新增與既有供應商永續治理績效

	科 風	蓄源科技	中山冠虹
新增供應商數 (家)	2	0	3
新供應商ESG承諾書回簽比例	100%	0%	100%
既有供應商簽回ESG承諾書 (30大供應商)	30	3	30
30大供應商ESG承諾書回簽比例	97%	100%	100%

註1：備註說明：

科風：發送30份，回簽29份，回簽率97%。

蓄源科技：發送3份，全部回簽，回簽率100%。

中山冠虹：發送30份，全部回簽，回簽率100%。

註2：高回應率的含義：供應商的積極回應顯示他們對ESG承諾的高度重視，並符合以下規範。

人權與勞工條件：確保公平、安全的工作環境。

環境保護：遵守環境法規，減少碳排放與化學物質使用。

誠信經營：遵守誠信原則，防止不當行為。

可持續發展：積極推動永續發展與社會責任。

2025年度新增供應商評鑑機制【平均分數需達80分↑】

供應商評鑑平均分數				
年份	供應商家數	科 風	蓄源科技	中山冠虹
2025	前10大	97.73	96.55	95.89



4.6.5 永續供應商策略目標

	短期目標	中長期目標
永續供應鏈策略目標	2025年前三十大供應商，永續承諾書回簽。	本集團規劃在 2026年至2027年完成全體供應商《永續承諾書》的回簽作業。 此舉旨在全面落實供應鏈永續經營政策，將環保節能的經營理念深植於合作夥伴。 透過此項行動，我們將共同助力打造一個穩健且永續發展的企業價值鏈。

4.6.6 品質與客戶服務

本集團致力於確保所有產品全面符合國際環保法規（如歐盟 RoHS、REACH 等），並滿足客戶對綠色產品的高標準要求。同時，我們積極推動降低環境污染、保障人體健康的各項措施，將有害物質管理視為核心重點，並嚴格管控產品設計、採購、生產及銷售的每一環節，確保全流程均符合法規與標準。

此外，本集團亦要求供應商及外包合作夥伴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。我們的承諾與持續努力，旨在推動綠色產品的全面落實，為地球環境保護及人類健康維護做出積極貢獻。

客戶滿意度調查

本集團始終以滿足客戶需求為售後服務的核心使命，並將持續提升服務水準視為企業永續經營的重要理念。我們以客戶視角為出發點，積極研發創新產品與服務解決方案，致力於全面滿足並超越客戶的期望。

公司每年定期執行客戶滿意度調查，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、不良品處理效率、客戶支援、客戶關係、產品設計與外觀，以及供應鏈管理等。調查結果進一步歸納為「產品品質」、「銷售表現」、「技術服務」及「客戶關係」四大範疇，提供清晰且全面的分析洞察。



根據 2024 年與 2025 年度的客戶滿意度統計結果（詳見下圖），本集團將持續深入關注客戶需求，不斷提升產品與服務品質。我們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。

	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	交貨時間	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	4.53	4.6	4.53	4.67	4.47	4.4	4.67	4.53	4.6	4.53	4.5	4.8	4.47	4.73	4.67	4.87	4.6	4.6
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	84.6	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（科風）

	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	交貨時間	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	74	74	74	73	77	75	76	78	69	73	75	66	77	71	75	74	79	75	74.167
有效問卷數	16	16	16	16	16	16	16	16	15	16	16	15	16	16	16	16	16	16	
平均得點數	4.63	4.63	4.63	4.56	4.81	4.69	4.75	4.88	4.6	4.56	4.69	4.4	4.81	4.44	4.69	4.63	4.94	4.69	4.67
得分	83.3	83.3	83.3	82.1	86.6	84.4	85.5	87.8	82.8	82.1	84.4	79.2	86.6	79.9	84.4	83.3	88.9	84.4	84.00

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。

◆ 2025 年客戶滿意度分析（科風）



Customer Our Question	Taiwan	Domingo Republic	Mynmar	Zambia	Holland	Yemen	Iseral	Lebanon	UK	Italy	Ghana	Kenya	Ave.
1. How do you rate us in terms of QUALITY	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.31
2. How do you rate us in terms of PRICE?	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3.54
3. How do you rate us in terms of ON-TIME DELIVERY ?	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4.08
4. How do you rate us in terms of TECHNICAL SERVICE?	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.46
5. How do you rate us in terms of RESPONSABILITY/FLEXIBILITY?	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4.08
6. How do you rate us in terms of PRODUCT COMPETIVENESS in your market?	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4.08
7. How do you rate us in terms of our replies and actions in RETURN POLICY/CUSTOMER COMPLAINTS?	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4.38
8. How do you rate us in terms of our current and future PRODUCT DEVELOPMENT to fit into your requirement?	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4.23
9. How do you rate us in terms of our OPEN COMMUNICATION POLICY towards your company?	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4.31
10.What do you rate us in terms of our OVERALL PERFORMANCE?	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4.46
Score	⑤Very Satisfied ④Somewhat Satisfied ③Average ②Somewhat Dissatisfied ①Very Dissatisfied												
Conclusion & Improvement	平均各項滿意程度為滿意，各項滿意度最低為普通，針對滿意度普通事項幾點改善如下： 1. 針對價格、交貨時間、技術支援、回應、售後服務需可在更積極與客戶溝通及協調。 2. 多請客戶與我司分享市場資訊、動向，協助產品改善更能符合市場需求。 3.客戶滿意度回覆率:13/13 4.客戶意見討論												

◆ 2024 年客戶滿意度分析 (蓄源科技)



Our Question	Mynmar	Yemen	Guatemala	Iseral	UK	Ghana	Holland	Italy	Italy	Ave.
1. How do you rate us in terms of QUALITY	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2. How do you rate us in terms of PRICE?	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4.78
3. How do you rate us in terms of ON-TIME DELIVERY ?	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4.56
4. How do you rate us in terms of TECHNICAL SERVICE?	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5. How do you rate us in terms of RESPONSABILITY/FLEXIBILITY?	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4.78
6. How do you rate us in terms of PRODUCT COMPETIVENESS in your market?	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4.78
7. How do you rate us in terms of our replies and actions in RETURN POLICY/CUSTOMER COMPLAINTS?	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4.67
8. How do you rate us in terms of our current and future PRODUCT DEVELOPMENT to fit into your requirement?	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4.56
9. How do you rate us in terms of our OPEN COMMUNICATION POLICY towards your company?	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4.56
10.What do you rate us in terms of our OVERALL PERFORMANCE?	3	4	5	4	5	3	5	5	5	4.33
Score	⑤Very Satisfied ④Somewhat Satisfied ③Average ②Somewhat Dissatisfied ①Very Dissatisfied									
Conclusion & Improvement	平均各項滿意程度為滿意，各項滿意度最低為普通，針對滿意度普通事項幾點改善如下： 1. 針對價格、交貨時間、技術支援、回應、售後服務需可在更積極與客戶溝通及協調。 2. 多請客戶與我司分享市場資訊、動向，協助產品改善更能符合市場需求。 3.客戶滿意度回覆率:9/9 4.客戶意見討論									

◆ 2025 年客戶滿意度分析 (蓄源科技)



客戶溝通、機密資料保護

本集團持續致力於建立多元且便捷的客戶溝通管道，包括官方網站、服務專線及電子郵件等，以確保客戶的意見與反饋能夠迅速接收並妥善處理。同時，公司已建構完善的客戶抱怨處理機制，確保每一項反饋皆能獲得即時且有效的解決方案，進一步提升整體客戶滿意度。

在機密資料保護方面，本集團一貫秉持公平互惠的交易原則，將客戶資料視為高度機密，並採取嚴謹措施以保障客戶隱私及產品資訊安全。我們承諾全面維護客戶的隱私權，並持續強化相關管理制度。根據 2024 與 2025 年度的統計數據顯示，本集團未曾發生任何違反客戶隱私權或個人資料外洩，亦無造成客戶權益受損之事件，充分展現了本集團在資料保護與隱私管理上的卓越表現。

技術支援與客服

本集團致力於滿足客戶的多元化與特殊需求，提供全方位且高效的技術支援服務。其中包括協助客戶進程式修改（2024年度完成 140 項、2025 年完成 122 項）以及特規機種的調整。研發團隊秉持高度的服務承諾，針對每一項需求皆在能力範圍內全力以赴，提供最佳解決方案。

在客訴服務方面，公司深入分析客戶的實際使用情境，精準找出潛在問題並提出改善措施，確保產品能夠因應客戶的特殊環境需求。為持續提升技術服務人員的專業能力，我們整合了完整的產品技術資料、工程反饋意見、異常分析案例及維修經驗，作為維修人員的重要參考資源與交流平台。

此外，本集團透過完善的客戶關係管理系統，實現與客戶之間的高效互動，及時掌握需求動態，進一步優化服務流程，創造更多商機，並持續超越客戶的期待。上述措施不僅強化了公司與客戶的合作夥伴關係，更充分展現我們對卓越服務品質的堅持與追求。

客服及申訴管道

為確保客戶權益，本集團設立專業客服中心，電子郵件及線上表單等多元聯繫方式，協助處理各類服務相關問題。若有申訴需求，請於合理時限內提交完整資料至指定管道，並由專責單位進行審核與回覆。我們承諾以公平、透明及高效率的原則處理申訴，並持續追蹤改善，以確保客戶意見獲得妥善回應與落實。

申訴管道：業務處行銷部/聯絡信箱：pcm.market@upspowercom.com



法遵及客戶需求管理

本集團為確保產品符合各項國際環保法規並回應客戶對綠色產品之需求，持續強化有害物質管理機制，並將其納入環境管理與產品責任之重要工作。本集團於產品生命週期各階段，包括設計研發、原物料採購、生產製造及最終銷售，建立系統化管控與稽核機制，以確保產品符合法規與產業標準，並降低對環境與人體健康之風險。

此外，本集團將綠色供應鏈管理納入營運管理重點，要求供應商與外包商落實有害物質管理規範並配合相關稽核。透過與供應鏈夥伴合作，確保產品於各環節之合規性，並持續提升產品之環境安全表現，落實環境保護與永續發展之承諾。

生命週期管理（品質、監控與內外部管理）

為強化產品生命週期管理及供應鏈永續治理，本集團建立完善之品質與環境管理制度，透過內外部監控機制，確保產品於設計、採購、製造及交付等各階段皆符合相關法規與客戶要求，並持續提升供應鏈管理效率與永續表現。

一、禁用物質管理制度

本集團已建立禁用物質管理標準與相關管理流程，並於產品開發、原料採購及生產製程中落實執行，以確保產品符合國際環保法規要求，包括歐盟 RoHS、REACH 等相關規範，降低產品對環境及人體健康之潛在影響。

二、客戶環境要求管理

針對客戶提出之環境禁限用物質管理要求，本集團建立相應的管控與溝通機制，並要求供應商配合遵循相關規範，以確保產品符合客戶之環境管理標準與品質要求，維持產品合規性及市場競爭力。

三、供應商資訊管理

為確保供應鏈溝通順暢與管理效率，本集團每年定期進行供應商聯絡窗口與相關資訊之確認與更新，確保資料之正確性與即時性，以強化供應鏈資訊透明度與管理效能。

四、持續精進供應鏈管理

透過上述制度與管理措施，本集團持續優化供應鏈管理流程與監控機制，提升產品品質與管理效率，並落實企業在環境保護與永續發展方面之長期承諾。

【註：2025年度無任何產品違反綠色產品相關法規要求事件。】



營運韌性強化及智慧製造技術整合

為強化營運韌性並加速數位轉型進程，本集團持續推動智慧製造之導入，並已於生產線建置自動光學檢測 (AOI) 系統，同步完成智慧型人工插件設備之升級。透過製程數位化與自動化技術的應用，強化品質管理之即時監控與數據化分析能力，提升製程穩定性與一致性。

相關措施不僅有效降低人工作業風險與品質變異，亦有助於提升生產效率、降低重工與報廢率，進而減少資源耗用與營運中斷風險。藉由數位科技賦能，本集團持續優化營運效能，提升供應鏈韌性，並朝向兼顧營運效率與環境永續之智慧製造目標邁進。

致力實現產品卓越可靠性

我們持續致力於追求卓越的產品可靠度，將其定位為超越基礎品質要求的核心競爭優勢。此項關鍵績效指標著重於評估產品在長期運作下的穩定性與耐久性，旨在回應客戶對於高效能、可信賴解決方案的嚴格期待與需求。

智慧人工插件機



自動光學檢測系統





05

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

重大主題		人才培育
對公司的意義		精準培訓策略，透過職能缺口分析對接業務，將受訓產出轉化為實務解決方案。藉由內外訓知識循環與經驗傳承，大幅減少學習冗餘，全面驅動技術創新並極大化組織運作效率。
政策/承諾		策略核心在於推行「精準培訓」，透過職能缺口精確對接業務需求，將人均受訓時數目標由量化轉向效率提升。藉由大數據評估與知識分享機制，大幅優化學習投入產出比，確保每一分訓練資源皆轉化為實質競爭力，全面加速組織創新與人力資本增值。
目標	短期	● 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6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	● 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		● 每年人均受訓時數達標。 ● 課後滿意度調查。 ● 學習應用分享會。

本集團重視員工的勞動權益，致力打造友善且安全的職場環境，為同仁提供平等的工作機會，並實施性別平等政策，營造互相尊重的氛圍。我們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，我們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，本集團秉持「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

本集團恪守平等對待全體同仁之原則，透過多元平權措施消除職場中潛在的不平等待遇，全力維護員工勞動權益。我們秉持尊重人權的核心價值，致力營造友善職場，並嚴格遵循《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》及國際勞工組織（ILO）《工作基本原則與權利宣言》等國際規範，承諾落實以下原則：

- ◆ **尊重結社自由**：保障員工合法結社及參與集體協商之權利。
- ◆ **關懷弱勢族群**：打造包容性職場，確保多元族群之勞動尊嚴。
- ◆ **禁止聘用童工**：嚴格控管僱傭年齡，確保所有員工均符合法定工作標準。
- ◆ **杜絕強迫勞動**：堅決反對任何形式的強迫勞動或不當對待。
- ◆ **消除就業歧視**：確保招聘與僱傭不因性別、年齡、種族、宗教或政治立場而有差別待遇。
- ◆ **促進性別平等**：落實同工同酬，確保所有員工在公平的環境下工作。

為確保人權政策的有效落實，本集團遵循相關勞動法規，並針對新進與在職員工持續宣導人權保障及勞動權益。此外，公司設有檢舉管道，由專責單位受理並進行盡職調查，並承諾對檢舉人個資保密，確保其不因檢舉行為遭受不利對待。2025年度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**：本集團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**：本集團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。2025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**：本集團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。2025年度公司及供應商均未發生強迫勞動事件。



員工統計

本集團注重本國在地人才，高階主管聘用當地居民比例達 100%，展現公司對在地社群的承諾與人才培育的重視。我們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%
蓄源科技	3	3	100%

註1：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。

註2：本年度人力結構統計資料暫以集團台灣地區為揭露範圍；後續將視全球地區資料統計完備程度，規劃納入未來年度揭露。



統計/年度		公司別	2024年		2025年	
員工總數		科風	188		187	
		中山冠虹	142		118	
		蓄源科技	15		15	
勞雇合約		公司別	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	科風	108	0	105	0
	女		80	0	82	0
性別	男	中山冠虹	36	39	25	35
	女		20	47	12	46
性別	男	蓄源科技	8	0	8	0
	女		7	0	7	0
勞雇類型		公司別	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	科風	107	1	105	0
	女		80	0	82	0
性別	男	中山冠虹	75	0	60	0
	女		67	0	58	0
性別	男	蓄源科技	8	0	8	0
	女		7	0	7	0

◆ 員工總數與勞雇類型

統計/年度		公司別	2024年		2025年	
工作者總數		科風	16		9	
		中山冠虹	0		0	
		蓄源科技	0		0	
契約類型		公司別	派遣	委任	派遣	委任
性別	男	科風	3	1	2	1
	女		12	0	6	0
性別	男	中山冠虹	0	0	0	0
	女		0	0	0	0
性別	男	蓄源科技	0	0	0	0
	女		0	0	0	0
工作性質		公司別	作業員	專業顧問	作業員	專業顧問
性別	男	科風	3	1	2	1
	女		12	0	6	0
性別	男	中山冠虹	0	0	0	0
	女		0	0	0	0
性別	男	蓄源科技	0	0	0	0
	女		0	0	0	0

◆ 非員工的工作者



		母 公 司 : 科 風				子 公 司 : 中 山 冠 虹			
項 目 / 年 度		2024 年		2025 年		2024 年		2025 年	
當 年 度 員 工 總 數		188		187		142		118	
員 工 新 進 統 計		人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例
年 齡	未 滿 30	11	5.85%	8	4.28%	5	3.52%	1	0.85%
	30 以上 未 滿 50	23	12.23%	9	4.81%	11	7.75%	2	1.69%
	50 以上	1	0.53%	11	5.88%	1	0.70%	5	4.24%
性 別	男	13	6.91%	10	5.35%	5	3.52%	2	1.69%
	女	22	11.70%	18	9.63%	12	8.45%	6	5.08%
學 歷	博 碩 士	1	0.53%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	大 專 院 校	23	12.23%	11	5.88%	5	3.52%	0	0.00%
	其 他	11	5.85%	17	9.09%	12	8.45%	8	6.78%
地 區	台 灣	35	18.62%	28	14.97%	0	0.00%	0	0.00%
	大 陸	0	0.00%	0	0.00%	17	11.97%	8	0.55%

◆ 員工新進統計

註1：新進員工人數變化原因：2025 年新進人員策略採取雙軌並行模式，一方面積極延攬 50 歲以上之資深菁英，強化經驗的傳承；另一方面因應營運需求穩定擴充基層實務人力。此策略調整使 2025 年 50 歲以上之新進人員比率較 2024 年顯著提升，展現公司對人才韌性與技術銜接的重視。

註2：子公司蓄源科技2025年末有人員異動。



		母 公 司 : 科 風				子 公 司 : 中 山 冠 虹			
項 目 / 年 度		2024 年		2025 年		2024 年		2025 年	
當 年 度 員 工 總 數		188		187		142		118	
員 工 離 職 統 計		人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例
年 齡	未 滿 30	3	1.60%	15	8.02%	6	4.23%	1	0.85%
	30 以上 未 滿 50	13	6.91%	8	4.28%	21	14.79%	11	9.32%
	50 以上	15	7.98%	4	2.14%	1	0.70%	0	0.00%
性 別	男	10	5.32%	11	5.88%	13	9.15%	4	3.39%
	女	21	11.17%	16	8.56%	15	10.56%	8	6.78%
學 歷	博 碩 士	3	1.6%	1	0.53%	0	0.00%	0	0.00%
	大 專 院 校	19	10.11%	13	6.95%	8	5.63%	6	5.08%
	其 他	9	4.79%	13	6.95%	20	14.08%	6	5.08%
地 區	台 灣	31	16.49%	27	14.44%	0	0.00%	0	0.00%
	大 陸	0	0.00%	0	0.00%	28	19.72%	12	10.17%

◆ 員工離職統計

註1：當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準

新進員工為當年度公司曾經招募進來的員工，包含當年度新進但已於年底離職之員工

新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

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

離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

如未滿30歲離職員工率 =

(當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

註2：離職員工人數變化原因

1. 母公司（科風）：資深人力趨穩與青年人才流動

資深傳承穩定：2025 年 50 歲以上離職人數由前一年的 15 人大幅降至 4 人，顯示資深員工留任狀況優異，有利於公司核心技術與管理經驗的深根與傳承。

青年動態調整：未滿 30 歲年輕族群離職比例由 1.60% 升至 8.02%，反映出新世代員工對職涯規劃的靈活性。公司將持續優化年輕人才的留才機制與溝通管道。

2. 子公司（中山冠虹）：組織精實與穩定性提升

留才成效顯著：2025 年整體離職人數較 2024 年減少超過 50%（由 28 人降至 12 人）

中堅幹部鞏固：30-50 歲主力階層的離職人數從 21 人減半至 11 人，顯示組織重整後，中堅人力的穩定性大幅提高，厚植了企業的長期競爭力。

3. 子公司（蓄源科技）：2024 年、2025 年未有人員離職，持續穩定發展。



項目 / 年度	性別	母 公 司 : 科 風		子 公 司 : 蓄 源 科 技	
		2024年	2025年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	6	6	---	---
	女	0	0	1	---
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	---	---
	女	---	---	1	---
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	---	---	---	---
	女	---	---	1	---
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (含提前復職) (B)	男	---	---	---	---
	女	---	---	1	---
復職率 (B / A)	男	---	---	---	---
	女	---	---	100%	---
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	---	---	1	---
留任率 (C / 前一年B)	男	---	---	---	---
	女	---	---	100%	---

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2：復職率= (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。

註3：留任率= (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) *100%。

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

本集團深信，企業永續經營的關鍵在於員工能否持續學習與成長，而教育訓練則是確保人力資本不斷增值的重要途徑。因此，我們始終將人才培訓視為公司發展的核心，建構了以在職訓練為基礎，結合新進人員、專業領域及自我啟發訓練的完善體系。回顧過去的發展歷程，本集團在人才培育的「量」上有顯著突破：自訂下提升受訓時數的目標後，透過各部門的通力合作，我們已於2025年底成功將每位員工的年度平均受訓時數，從2024年的2.4小時大幅提升至8小時。這項里程碑不僅強化了組織整體的知識韌性，更展現了同仁追求進步的強大動能。

站在既有的穩健基礎上，2026年本集團的教育訓練策略將從「量的擴張」轉向「質的精進」。今年的核心目標在於落實更精確且高效率的專業技能培訓，透過大數據分析與職能缺口評估，精準對接同仁的發展需求與公司年度業務目標，確保每一分鐘的培訓都能轉化為實質的專業競爭力。

在具體執行面上，新進同仁報到時，除由專人引導內部規章與職安知識外，亦同步落實個人資料保護基礎教育訓練；2025年度在職新進人員之個資訓練達成率已達成100%。同時，各部門會依照業務特性實施年度教育訓練計劃，內容涵蓋內部實務授課與外部機構的專業研習。針對外部訓練，我們建立了嚴謹的申請與審核機制，並要求參訓同仁於課後向團隊分享培訓心得，確保外部新知能精準應用於實務作業中，進而協助同仁擬定更具前瞻性的個人職涯規劃，讓公司的永續發展與員工的成就共同邁進。

特色課程報導：溫室氣體盤查系列課程

在推動企業永續經營的進程中，領導階層的減碳意識與專業職能是轉型成功的核心動能。為此，本集團於2025年度特別針對相關部門主管，策劃並完成了三堂深度的「溫室氣體管理」專項受訓課程。

這系列培訓旨在精準強化管理層對於氣候變遷風險的應對能力。課程內容涵蓋了溫室氣體盤查實務、國際減碳趨勢以及相關法規解析，引導主管們從戰略高度審視企業運營與環境衝擊的關聯。透過這三階段的专业洗禮，參與主管不僅掌握了精確的排查技術與評估方法，更將綠色思維融入日常決策與部門管理中。這項實績不僅為公司在2025年提升受訓時數的目標貢獻了實質品質，更為2026年進一步推動更精確、更高效率的低碳策略轉型，奠定了堅實的专业根本。



◆ 溫室氣體盤查系列課程-上課照片

訓練成效						
年度		2024			2025	
項目/公司別		科風	中山冠虹	蓄源科技	科風	中山冠虹 蓄源科技
每名員工受訓平均時數		2.43	20	0.53	9.54	20 1.06
員工依性別受訓平均時數	男	2.01	17	0	9.48	19 0
	女	3.00	16	1.14	9.63	20 2.28
員工依類別受訓平均時數	直接	3.33	20	0	7.45	23 0
	間接	1.81	10	1.14	12.16	11 2.28

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）。

人才培育體系：2025年度培訓面向與量化執行概況

2025年度員工培訓與發展實施情形本公司致力於構建全方位的職涯發展體系，透過系統性的培訓計畫提升同仁專業素養與職場競爭力。2025年度之培訓發展計畫涵蓋「新進人員引導」、「專業職能進修」及「管理職能強化」三大面向，對象遍及各級主管與全體同仁。

員工培訓發展計畫與實施成效

◆ 新進人員引導訓練：

針對全體新進同仁，本公司落實100%的入職引導計畫。內容包含為期三個月的「專業職能銜接計畫」，由直屬主管或職場導師進行一對一指導，並強制完成每人至少1小時之實體職業安全衛生教育訓練，確保同仁建立正確的作業安全意識。

◆ 管理職能強化：

為提升管理階層對於友善職場與勞動法令的認知，針對公司11位各級主管辦理「HR不可不知的就業歧視法律紅線」課程，總計投入1小時訓練資源，旨在落實職場平權並降低經營合規風險。

◆ 專業職能進修：

- 工程領域：針對11位工程技術人員辦理「品質與作業工法觀念說明」教育訓練，累計投入11小時，強化核心生產技術與工法精度。
- 業務領域：針對8位業務人員辦理「輸出入管理說明會」，透過8小時的深度研習，強化國際貿易法規遵循與業務開發實務。



5.2 薪酬福利

重大主題		薪酬福利
對公司的意義		本集團建立健全的薪酬體系並提供良好福利，旨在深耕同仁對公司的向心力。我們將此制度視為對人才價值的具體承諾，激勵員工與公司攜手成長，在穩定的薪資保障下落實職涯價值，達成勞資共榮的永續雙贏。
政策/承諾		我們恪守勞動法規並建立健全的薪酬體系，確保同仁享有公平待遇與完善權益保障。本集團致力於提供穩定的福利結構以促進工作生活平衡，落實企業對人才照顧的永續承諾。
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		● 招募與任用：配合年度人力發展計畫，開發多元招募管道並精準選才，確保各部門人力需求獲得滿足，並維持企業人才的高品質水準。 ● 薪資福利：參酌市場薪酬水準與職位價值，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，並綜合考量營運績效、國內經濟成長及物價變動，適時調整薪資基準。 ● 教育訓練：落實年度教育訓練計劃，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1%。



本集團深知同仁是企業穩定營運的基石，因此在薪酬制度的建立上，始終秉持務實且穩健的原則。我們依據年度營運目標之達成率與獲利表現，制定整體薪酬政策，並在恪守當地勞動法規的基礎上，確保提供合理且具穩定性的薪資待遇。為使同仁的工作表現能具體反映於報酬，我們建立定期績效考核機制，將個人表現與實務產出納入薪資評估，確保勞資雙方的期待達成一致。核薪制度則以同仁的服務年資、學經歷及專業職能為核心考量因素，嚴格禁止因生理或心理差異而有不公平之對待；隨著員工持續累積產業知識與實務經驗，公司亦積極分享營運成果，確保同仁在貢獻專長的同時，也能獲得穩定的經濟保障，進一步強化對公司的歸屬感與向心力。

在公平性與權益保障方面，本集團致力於實踐性別薪酬平等，透過制度化的管理努力縮減各性別間的薪資差異，確保整體酬賞原則符合平等精神。此外，我們對基本勞動權益展現高度重視，針對基層行政助理等非主管職員工，其標準薪資均確保高於當地法定最低工資，落實對同仁生活水準的基礎承諾。為進一步營造友善職場，不僅提供良好的辦公環境，確保同仁能在舒適且安全的空間內專注於日常作業，更致力於推動工作與生活的平衡。透過定期或不定期舉辦的各類同仁活動，促進團隊間的交流與情感連結，讓同仁在繁忙的工作之餘，能透過互動緩解壓力、釋放負能量。透過環境的優化與溝通機制的建立，我們建構了穩定且和諧的職場氛圍。這種友善的環境不僅增進了同仁的凝聚力，更將良好的心理狀態轉化為實質的營運產出，使同仁能以最佳狀態投入工作，共同維護企業整體的運作效率與市場競爭力。

本集團揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊路徑：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。



◆ 公司優美的環境

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





- ◆ 子公司聚餐
- ◆ 研發部門聚餐



- ◆ 國內自強活動



- ◆ 慶生會





2025科風年終尾牙-1



2025科風年終尾牙-2



2025科風年終尾牙-3

◆ 尾牙活動



員工福利事項實施狀況

本集團致力於打造友善職場，平衡同仁的工作與生活，除了基本的社會保險保障外，更規劃了涵蓋健康、激勵、彈性工作及生活關懷的多元福利體系：

◆ 彈性工作與健康照護：

- 彈性工時制度：設有彈性上班時間調整機制，讓同仁能根據個人生活需求或家庭照顧，靈活安排工作時段，落實工作與生活平衡。
- 團體意外險：全額資助員工投保團體意外險，提供優於法定勞健保之外的額外人身保障。
- 定期健康檢查：辦理員工健康檢查，透過專業醫療監測與追蹤，與同仁共同守護健康。

◆ 激勵獎勵與酬勞：

- 薪資加給與獎金：設有年終獎金與激勵獎金，將公司的經營成果直接回饋給貢獻同仁。
- 節慶關懷：提供新春開工紅包、生日禮金及三節禮券，營造溫馨的佳節與慶生氣氛。

◆ 團隊凝聚與生活休閒：

- 旅遊與特約優惠：定期辦理員工旅遊，並提供特約飯店住宿優惠，同仁於休假出遊時可享受專屬企業折扣，提升休閒生活品質。
- 聚餐與交流：撥付部門基金供同仁自由規畫聚餐；每年舉辦尾牙餐會，強化跨部門間的交流與情感。
- 生活補助：針對員工結婚、生育及喪葬等生命重要時刻，提供實質的津貼補助。

退休制度具體內容與實施狀況

本公司針對員工退休生活保障，設有透明的提撥機制與完善的作業流程，具體實施方式如下：

◆ 個人專戶提撥（新制）：

- 對於適用《勞工退休金條例》之員工，本公司按其薪資分級表準時將 6% 的退休金存入勞保局個人專戶。同仁可隨時透過勞動保障卡或相關憑證查詢專戶餘額，確保資產累積透明受保障。

◆ 勞工退休準備金（舊制）：

- 針對符合《勞動基準法》舊制年資之員工，公司將退休準備金專戶儲存於臺灣銀行。本公司每個月皆落實檢視專戶狀況，以確切評估未來給付義務。目前專戶已達足額提撥狀態，確保同仁領取退休金之權益無虞。2025年度舊制退休金之認列金額為新臺幣29,581,820元。

◆ 申請程序與延後退休協商：

- 申請資格：員工凡於本公司服務滿 15 年且年滿 55 歲、服務滿 25 年、或服務滿 10 年且年滿 60 歲時，均可填具申請書辦理退休。
- 延後退休彈性：為留任資深優秀人才，公司訂有延後退休之協商機制。對於年滿 65 歲之同仁，公司可依其個人意願、健康狀況及職務內容，彈性協商約定延後退休年齡，不設固定上限，讓專業技術與管理經驗得以持續傳承。



營造友善婚育與家庭照顧職場環境

本公司深知員工是企业永續發展的核心，致力於打造平衡工作與生活的友善職場。透過優於法令的經濟支持與彈性工時安排，減輕員工在人生重要階段的負擔，落實家庭照顧周全化。

◆ 實施措施與具體作為：

- 全方位家庭津貼：本公司建立完善的津貼體系，涵蓋同仁生命中各個重要節點。除提供結婚禮金、生育補助外，針對同仁子女設有教育獎助金；此外，於同仁面臨家庭變故時提供喪葬奠儀，透過實質的經濟關懷，與同仁共度難關。
- 照顧彈性支援：透過彈性上下班工時制度，協助同仁彈性安排家庭成員的醫療陪診、生活照顧或處理後事等急迫性家務，落實職場與家庭平衡。

◆ 2025 年度實施情形與成效相關量化

本公司將對同仁的關懷具體轉化為行動，2025 年度執行成果如下：

項目名稱	執行成果
家庭經濟支持總補助	累計受惠同仁：22人次；總核發金額：NT\$20200元
婚育與教育關懷	符合申請資格者，補助核可率達 100%
彈性照顧支援	制度員工覆蓋率：100%

成效分析：本公司2025年度穩定落實各項福利措施，不僅維持 100% 的補助核發率，更透過彈性工時協助同仁解決突發的家庭照顧需求。雖然申請人次受同仁人生規劃階段影響，但公司始終編列足額預算，確保同仁隨時能獲得即時的支持。

高階主管薪酬與永續績效之連結

本集團為落實永續經營目標，將 ESG 績效表現納入高階管理階層（包括總經理及副總經理）之年度績效考核指標。薪酬委員會與董事會每年評估管理階層之績效時，除了參考財務指標（如營收、獲利能力）外，亦將非財務之永續指標納入權重，比例佔年度考核之10%。

類別	執行成果	連結對象	實施情形與成效
環境 (E)	溫室氣體減量目標達成率、再生能源使用比例。	總經理、執行長、研發副總、永續長	2025 年達成減碳目標。
社會 (S)	重大違規、員工留任率、職災失能傷害頻率。	全體高階主管、管理部主管	達成零重大工安意外及個人資料保護零申訴。
治理 (G)	公司治理評鑑排名、資安防護體系認證、誠信經營	總經理、執行長、資安長、財務長	公司治理評鑑相較去年預計分數增加

◆ 激勵制度說明

若當年度未能達成重大永續指標（如發生重大環境污染或個資外洩事故），將視情況扣減年度績效獎金或延後發放。透過此機制，確保管理決策與公司永續發展之長遠目標保持一致。

◆ 績效考核指標對照表



5.2.1 勞資溝通

在企業營運的過程中，勞資雙方保持順暢的溝通機制是促進勞資合作的關鍵。透過資訊的傳遞，同仁能充分瞭解公司的營運計畫、業務概況及當前的市場狀況，進而與公司目標達成共識；與此同時，公司的管理階層也能藉此適時掌握員工的真實勞動條件，並以同仁需求為核心出發點，建構更加友善的職場環境。本集團始終恪遵法令規範，內部各項人事行政管理均嚴格符合各營運據點之當地勞動法規。我們依法每三個月至少舉辦一次勞資會議，資方代表成員包含總經理、公司治理主管及人事部門主管等。

此外，本集團亦建立多元化的溝通管道，落實雙向溝通精神，確保員工的意見能夠被充分聽取，且公司端能給予適時且有效的回應。我們重視每一位同仁的建議，並將其視為優化內部政策的重要參考，逐一轉化為具體可行的制度以便落實。受惠於此種透明且互信的溝通文化，近年本集團勞資關係極為穩健和諧，未曾發生過任何勞資爭議情事。

針對重大營運變更，如因關廠或新設工廠而產生員工資遣，或是涉及工作地點之異動時，本集團均嚴格遵循《大量解僱勞工保護法》之規定，於60天前向各地方政府勞工局提報，並確實遵守法定預告期間，以保障受影響同仁的法律權益。而在保障同仁長期財務規劃方面，本集團提供符合法律規範之退休金制度，並採取確定福利提撥計畫，以實際的撥繳行動確保同仁在退休後能獲得應有的生活保障，展現企業對人才長期承諾的責任感。透過上述在溝通、法規與福利各面向的具體作為，本集團持續致力於打造一個讓同仁安心且受到尊重的職場。

5.2.2 績效考核

透過年度績效評量制度，將同仁的實務產出與貢獻轉化為薪酬核定、獎金分配及晉升評核的具體指標。考核過程由主管針對目標達成度與團隊協作表現，進行客觀的評價；公司並依據評估反饋給予對應的引導與資源，以激發同仁內在潛能，確保個人表現與組織目標達成連結。

2025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	105	105	100.00%
	女	82	82	100.00%
員工類別	直接	83	83	100.00%
	間接	104	104	100.00%



5.2.3 職業健康安全

本集團視同仁為最重要的資產，透過核心政策承諾、具體管理措施，建構全方位的職場防護網。

◆ 核心政策承諾

- 恪守法規：嚴格遵守《職業安全衛生法》及相關環保法規，確保所有作業環境與流程皆符合法規。
- 預防為先：實施作業環境監測與風險評估，主動降低工作場所之物理、化學或生物性危險因素，落實職業傷害與疾病之預防。

◆ 具體管理措施

- 安全防護：定期進行消防設備維護與逃生演習。
- 健康關懷：辦理員工健康檢查，並針對高壓或特定風險作業人員提供身心健康輔導。
- 教育訓練：定期舉辦職安教育訓練，強化同仁風險預知能力，將安全觀念融入企業文化。

優於法規的職業安全衛生管理制度

本集團採取優於法規之健康管理措施，透過主動預防降低職業病風險，執行成果如下：

管理項目	具體執行內容	優於法規/合規性
員工健檢	每年12月辦理全體員工一般及特殊健康檢查。	勞工健康保護規則規定一般健檢為1-5年一次，本公司為每年一次。
護理師服務	每月3次臨場服務，共12小時。	建立員工健康監測與即時諮詢。
醫師服務	每兩個月1次臨場服務，共6小時。	提供專業醫療建議與工作適性評估。
諮詢服務	提供員工身心健康諮詢。	強化員工心理韌性與身心平衡。



職業安全衛生組織架構與執行

◆ 設置職業安全衛生委員會

本集團依法設立職業安全衛生委員會，作為集團安全衛生最高審議與監督機構，確管理政策由上而下貫徹、意見由下而上回饋。

- 會議頻率：每三個月召開一次（每季），確管理時效性。
- 多元組成：委員會成員涵蓋總經理室代表、管理部門、生產部門主管及一般員工（勞工代表），體現勞資共進安全之精神。
- 核心權責：審議並規劃年度職安管理策略與政策建議、審定重點宣導事項，強化全員安全意識、監督員工教育訓練執行成效，確保作業人員具備必要之安全技能。



◆ ISO 45001：2018證書

◆ 取得ISO 45001:2018認證

本集團視「工作者健康與安全」為企業經營的核心基石，不僅嚴格遵循國家各項職業安全衛生法令，更透過國際標準化管理與系統性預防措施，打造安全無虞的職場環境。

國際體系認證與法律遵循：本集團積極落實職業安全衛生管理，建立與國際接軌的治理框架，2025年正式通過「職業安全衛生管理體系」認證（有效期限至2028年7月）。此體系的建立標誌著本集團在「社會 (Social)」責任履行與「治理 (Governance)」效能上已達高度成熟。

緊急應變與持續改善循環

針對突發事故，本集團建立了一套完整的「調查-審議-改善」標準化流程，確保事故不二過：

- 標準化作業：依據《緊急事件應變作業要點》，啟動緊急處置與事故調查。
- 透明化紀錄：填寫《職業災害案件調查表》，詳實記錄事故根本原因。
- 高層級審議：調查結果提交「職業安全衛生委員會」進行專業審議。
- 勞資對話改善：最終於「勞資代表會議」中進行深度討論，將改善方案列入後續精進計畫，形成管理閉環。

職業安全衛生教育訓練

本集團致力於確保每位同仁皆具備完備的安全意識，將風險阻絕於作業起點。

- 新進與職務變更訓練：針對新進同仁或職務調整之員工，辦理至少3小時之職業安全衛生教育訓練，確保其在進入作業現場前即掌握環境危險因素與防護措施。
- 績效回饋機制：訓練後採行無記名問卷與滿意度調查。透過數據化的成效評估，滾動式修正教學內容，落實PDCA持續改善精神。
- 特定危害管理專案：軟焊（鉛作業）宣導，針對生產現場之特定健康危害，本集團結合專業醫護建議，實施精準管理：
- 專業引導：依據臨場服務職業安全衛生醫師及護理師之專業建議，針對軟焊作業環境辦理專項教育宣導，內容涵蓋個人衛生規範及鉛毒性防護。
- 落實現場督導：要求各作業單位主管負起安全監督責任，積極督促作業人員遵循各項宣導與防護對策，確保預防措施不流於形式。

協力廠商與承攬安全管理制度

本集團秉持「生命安全不分內外」之原則，針對工程承攬、清潔維護等協力廠商，建立嚴謹的「評核、准入、督導」機制。

- 勞動權益與風險知情權：嚴格執行「進場前告知」程序，確保每一位協力廠商夥伴的工作安全。
- 書面風險告知：廠商派遣人員提供服務前，必須完成書面工作風險告知，使其充分瞭解作業環境之潛在危害。
- 規範簽署與防護：要求廠商簽署並遵循集團之職安衛規定，並備齊適當之個人防護具，確保現場作業標準與內部同仁一致。
- 社會安全保障：為落實人權與勞動保障，本集團強化保險審查機制，廠商必須為其工作者投保政府開辦之社會保險（如勞保、工傷保險）或商業保險。此舉不僅保障了勞工在發生意外時的補償權益，也有效降低了企業供應鏈的法律與財務風險。

工作環境安全維護與管理

我們致力於打造零事故、低風險的工作環境，透過「定期檢查」與「環境監測」兩大支柱，確保同仁的作業安全：

◆ 完善自動檢查機制，主動消除潛在危害

- 我們實施多維度的自動檢查制度，不僅是為了符合法規要求，更是為了能及早發現危害因子並即時改善。
- 消防設施：每年度落實消防安全設備檢查與正式申報。
- 電力設備：每半年進行電氣機房專業巡檢與申報，預防機件老化或電力過載風險。
- 建物結構：每兩年進行一次建築物公共安全檢查，確保整體結構與動線符合最新安全規範。



◆ 作業環境監測，守護同仁健康

- 針對高暴露風險區域，我們嚴格執行監測程序，並保持資訊公開透明：
- 透明化公告：檢測結果除完整留存備查外，亦依規定公告予全體同仁知悉。
- 專業監測：依法委託經勞動部認可之合格機構，進行專業現場測定。
- 持續改善：監測數據將作為各部門優化作業流程與改善環境之關鍵指標。
- 重點項目：針對鉛作業環境，每年實施精密的暴露濃度量測。

緊急應變能力提升與救護建置

本集團不僅關注設備的硬體安全，更重視員工在危機時刻的「軟實力」，透過定期演練與專業取證，建構完整的廠區救護網。

◆ 精實防災演練，強化避難直覺

我們不只是口頭宣導，而是透過模擬實境，確保每位同仁在災害發生時能反射性地做出正確反應，實際作為包括：

- 自衛消防編組演練
每半年定期舉辦一次（每年共兩次），涵蓋通報、避難引導、安全防護及滅火班之實作，全面提升員工火災防救之防禦力。
- 普及急救技能，掌握黃金救援時間
急救能力是集團對員工生命安全最溫暖的承諾，我們致力於讓救護技能深入基層每邀請專業醫護或急救講師，辦理CPR與AED教育訓練，確保同仁具備臨災時的基礎救護能力。
- 急救人員法規配置
各廠區均嚴格依法設置專職「急救人員」，且全數人員皆持有國家認可之專業證書。
- 技能有效性維持

透過定期的在職回訓機制，確保急救人員的知識與操作手感持續更新，隨時處於備戰狀態

我們視員工健康與安全為企業經營的核心。透過建構系統化的職安環境，並整合定期健檢、心理輔導等全方位照護，我們將關懷轉化為具體行動。對我們而言，守護人才的福祉不僅是企業的社會責任，更是實現永續發展的最強後盾。

安全衛生活動-緊急救護及消防演練集錦

2025年緊急救護訓練記錄照片



自衛消防編組演練紀錄照片



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

- 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

- 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，並做為相關業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。

本集團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。

職業安全衛生訓練

2025年度職業安全衛生訓練成效

訓練課程	說明	2025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，以維持證照有效性。	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

本集團深植『安全第一、以人為本』的核心價值，致力於構築高標準的職場防護網。我們依法設立『職業安全衛生委員會』，透過勞資雙方代表的對等參與及定期審議，確保職安政策與時俱進，精進管理作為。

我們整合了職業安全衛生主管、特約醫師與專職護理師之跨領域專業，建構由內而外的健康監測與風險控管體系。憑藉嚴謹且具溫度的管理機制，我們在2025年度成功達成『職安申訴0件』的卓越標竿。這項紀錄不僅彰顯了我們在職安衛管理上的成效，更是我們對每位員工安全承諾的具體實踐。

此外，員工內部網站更設立『員工意見回覆區』鼓勵倡導員工都可以在上面留言、詢問、申訴或建議，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 職業安全衛生管理實務與績效

本集團堅守「安全第一、健康至上」之原則，嚴格遵循職業安全衛生法規，建立全方位管理體系。透過危害辨識、身心照護及事故預防三大面向，落實企業永續經營之承諾。

◆ 危害辨識與風險評估：建構本質安全

我們致力於消除工作場所之潛在危害，將風險管理納入日常營運核心：

- 系統化評估：建立完善「危害辨識及風險評估表」，針對異常工作負荷及人因性危害進行精準識別。
- 預防機制：透過量化風險等級，落實源頭管理與工程改善，確保所有潛在風險均能於事前獲得有效控管。

◆ 員工身心健康保護：落實全人關懷

我們不僅關注生理安全，更將心理韌性納入健康管理範疇。2025年度集團臺灣廠區健康服務已累計達185人次。

- 科學化監測：導入職安四大計畫問卷調查，包含「心力過勞」、「肌肉骨骼症狀」、「憂鬱評估」及「母性健康保護」，全面盤點員工身心狀態。
- 分級健康管理：整合一般健檢與特殊作業體檢結果，分析健康趨勢（SWOT），針對異常個案落實追蹤管理。
- 心理防護網：針對高壓力族群，由職業安全衛生護理師進行主動關懷，強化員工心理資本。
- 精準促進活動：依據年度健康分析結果，規劃符合員工需求的健康講座與訓練，降低職業病促發風險。

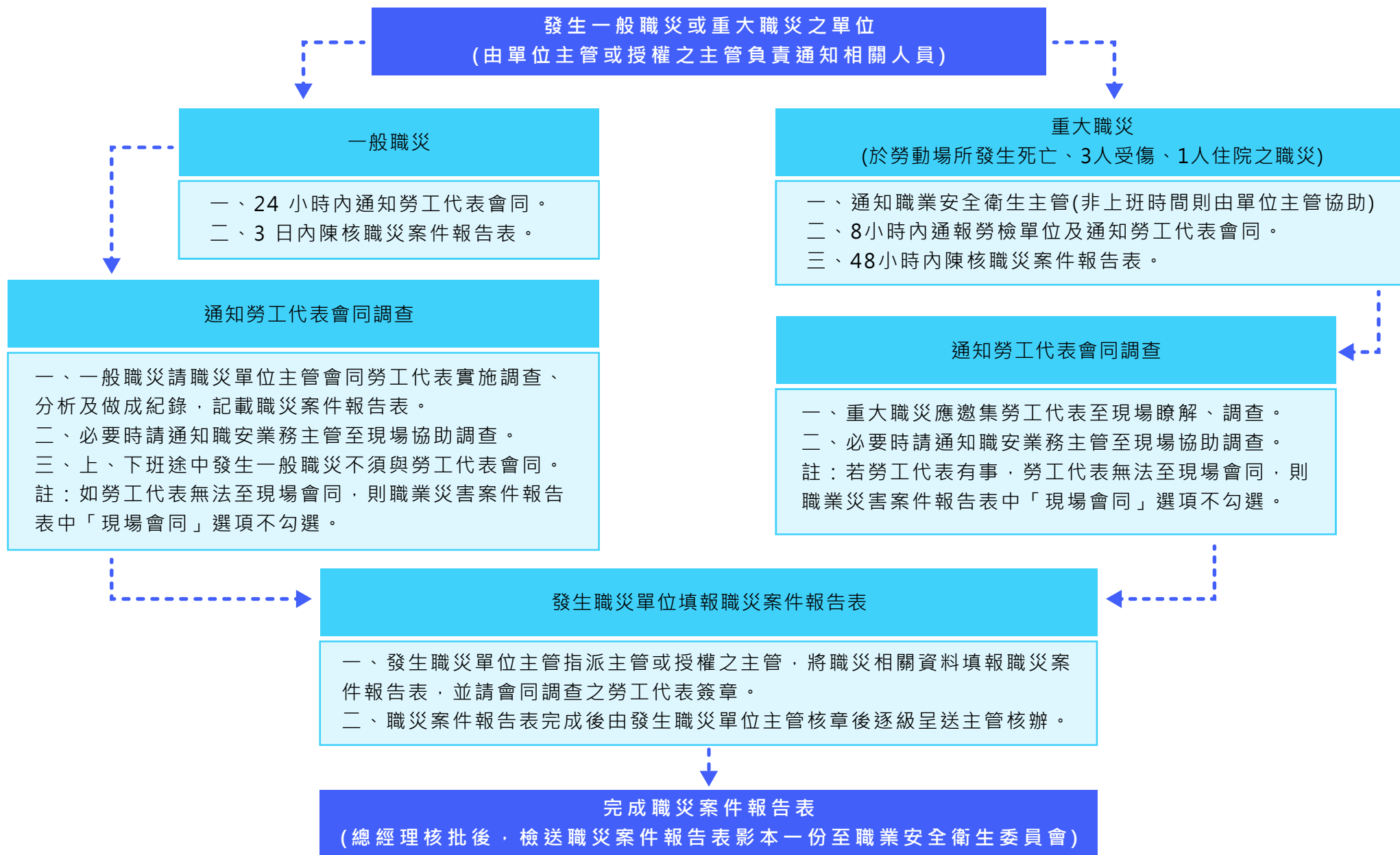
◆ 職災事故預防與管理：強化應變韌性

建立嚴謹的通報與改善循環，確保組織具備從經驗中學習的能力：

- 標準化通報：確保持續優化事故調查流程，針對所有工傷事件進行即時處理與深度分析。
- 透明化審議：事故調查報告定期提交「職業安全衛生委員會」審議，確保改善對策之公正性與落實度。



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-年度員工健檢活動集錦

2025年員工年度健康檢查



5.2.3.3 職業災害統計分析

本集團公司堅持「安全第一、健康至上」的經營理念，持續落實各項風險管控措施。根據員工職災與職業病統計分析（如下表），本集團已連續兩年達成零職業災害之關鍵指標。

統計/年度		2024年	2025年
本集團總經歷工時		645008	799456
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0
	比率	---	---
嚴重的職業傷害	人數	0	0
	比率	---	---
可記錄之職業傷害	人數	0	0
	比率	---	---
職業病	人數	0	0
	比率	---	---
可記錄之職業病	人數	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（即使其不會導致死亡、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 健康與友善職場推動

本集團積極響應ILO與WHO對職場健康之倡議，嚴格遵循法令規範，建構全方位的員工健康照護體系。

◆ 我們的核心理念

- 全人關懷：視身心靈平衡為員工福祉的核心。
- 預防為主：藉由健康風險評估與環境危害鑑定，落實源頭管理。
- 健康促進：提供多元衛教與健檢，強化員工自主健康管理意識。
- 專業支持：配置專業醫護團隊，提供即時且精準的健康醫療服務。

◆ 我們的具體行動

- 定期辦理疾病防治宣導與衛生教育講座。
- 提供員工完善的預防保健諮詢及定期健康檢查。
- 整合健康監測、管理與環境危害評估機制。
- 透過「健康監測、職安預防、健康促進、員工協助(EAP)」四大主軸守護同仁健康。

◆ 我們的目標

致力於營造安全、健康且幸福的職場，讓同仁在安心工作的環境中，達成身心靈的全面發展。

專業團隊	核心職能
職業專科醫師	定期安排巡廠，針對員工健檢異常、傳染病防治及職業病預防提供專業諮詢。針對重大傷病痊癒之同仁，由醫師評估並協助制訂「復工計畫」，確保其工作負荷與身心狀況相符，落實即時且精準的醫療關懷。
職業護理師	負責同仁一般及緊急生理照護與傷病分級處理；執行體能監測、年度健檢及特殊作業健檢管理。同時透過健康諮詢與個案追蹤，積極辦理各項健康促進活動，落實全方位的職場健康照護。

全方位健康管理與預防醫學

本集團秉持預防醫學理念，致力於提供優於法規的健康照護，確保同仁在工作與身心健康間取得完美平衡。

◆ 優於法規的年度健檢

總公司及臺灣子公司每年為在職員工辦理一次免費健檢。2025年體檢人數為188人，健檢完成率達93.06%。

◆ 個人化自費加選

與優質醫療機構合作，爭取優惠價格，由同仁依個人需求彈性加選自費項目，落實自主健康管理。

◆ 特殊作業健康追蹤

針對特定危害工作環境，每年定期實施「特殊危害健康檢查」，確保高風險作業同仁受最嚴謹的安全監控。

◆ 嚴選醫療資源

由公司積極遴選優質機構，提供超越法規規格的服務，構築同仁無後顧之憂的職場環境。



健康分級管理制度

為確保同仁健康得到適切追蹤，職業安全衛生護理師於健檢後實施「四級健康分級管理」，依據檢查結果採取不同強度的健康指導與個案追蹤：

- 1級（健康正常）：維持規律生活與定期追蹤。
- 2級（輕度異常）：提供一般衛教指導，並落實自我健康管理。
- 3級（中度異常）：納入個案管理，由護理師進行健康諮詢與生活習慣導引。
- 4級（重度異常）：由特約醫師進行健康評估，並提供醫療轉介或工作調整建議，確保同仁安全。

針對員工健康檢查之異常結果，本集團建立「篩檢、評估、干預」的標準化作業程序，確保每位同仁皆能獲得適切的醫療支持：

◆ 分級干預機制

中、重度異常管理：主動轉介至職業醫學科醫師，進行一對一的個別諮詢、專業評估與長期健康追蹤。

◆ 預防性衛教

針對一般異常者，由專職護理師提供精準的健康管理方案與個人化衛教資訊，強化其自主健康管理能力。

◆ 全方位持續關懷

建立個案追蹤系統，動態掌握員工復原進度與健康趨勢，確保醫療資源有效對接，落實「以人為本」的全方位健康照護體系。

	正常 / 1 級	輕度異常 / 2 級	3 級	4 級
人數	18	53	85	17
比率	10.40%	30.60%	49.20%	9.80%

◆ 總公司健康管理分級率一覽表(2025年健檢管理分級率)

母性健康保護

本集團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』。該計畫主動掌握全公司妊娠、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

本集團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。我們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	執行狀況
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



員工健康促進與福祉維護

本集團深信，健康的員工是企业永續發展的根基。我們不僅建構符合法規的職場環境，更主動推行多元化的健康促進計畫，致力於打造充滿活力的全方位健康職場。

◆ 專業醫護臨場服務：個人化精準照護

- 服務能量：專職護理師每月提供12小時常態諮詢服務；特約職業安全衛生專科醫師每兩個月提供3小時臨場服務。
- 執行成效：全體同仁均可預約一對一專業諮詢，協助擬定個人化健康管理計畫。2025年度總計服務達185人次，有效強化員工自我健康監控。

◆ 多元健康知能提升：主題講座與教育

透過專業講座將健康知識轉化為行動力，提升員工的健康素養：

- 2025年5月舉辦「聰明外食與簡易增肌運動」講座，內容涵蓋五大類營養介紹、餐盤組合、外食餐廳選擇、簡易居家增肌運動、辦公室舒緩放鬆運動、運動後飲食選擇等，深耕同仁對健康飲食與辦公室體能的基本認知。
- 2025年7月舉辦「掌握飲食，遠離高血壓」講座，由集團特約醫師就飲食與高血壓之因果關係，提供專業建議，提升同仁積極自我健康管理動力。

◆ 健康飲食文化：從日常落實營養管理

我們將健康理念融入同仁的每日生活細節中，營造支持性的飲食環境

- 健康餐點推廣：積極媒合並推廣「低油、低鹽、高纖」之健康餐盒，鼓勵同仁訂購，降低外食對身體帶來的負擔。
- 飲食文化深植：透過內部宣導與同仁相互激勵的實質行動，讓健康飲食觀念自然融入企業文化，守護員工的餐桌安全。

員工健康促進-多元健康知能提升

飲食與健康專題講座



5.2.3.5 職場多元化與性別平等：政策制定與落實

本集團視員工為企業永續經營的核心關鍵。我們致力於建構一個公平、透明且具備包容性的職場環境，並透過訂定「人權政策」，落實對於多元價值的尊重與保護。

核心人權與多元化守則

本集團承諾在各項人力資源管理措施上，嚴格貫徹以下五大核心守則，確保每位同仁皆能獲得尊嚴且平等的對待：

- ◆ **多元平權**：確保招募、聘僱、考核及升遷制度公正透明，不因性別、年齡、種族、宗教、身心障礙或政治立場而有任何形式之歧視或差別待遇。
- ◆ **勞動自由**：尊重個人意願，嚴禁任何形式之強迫勞動、非法扣留身分證件或人口販運行為，保障員工之人身自由。
- ◆ **禁用童工**：嚴格控管僱傭年齡，於入職階段落實身分查核，確保所有同仁均符合法定工作標準，且絕不錄用未滿 16 歲之童工。
- ◆ **薪資福利**：落實同工同酬原則，確保薪資待遇、加班補償及工作時數均符合或優於法律規定，保障同仁基本生計與權益。
- ◆ **結社溝通**：尊重同仁合法結社及參與集體協商之權利，定期召開勞資會議，維持暢通的意見回饋管道與和諧的勞資關係。



2025 年度落實具體情形

本集團透過年度人力結構分析與管理行動，具體實踐上述守則。
截至 2025 年 12 月 31 日，成效如下：

◆ 員工組成多樣性統計

本集團擁有多元且成熟的技術團隊，在性別與年齡層分布上展現出穩健的人力結構。

統計分類	指標內容	2025 年度數據 / 占比
性別多元性	全體同仁（男 / 女）	56% / 44%
年齡分布	30 歲以下	9%
	30 - 50 歲	44%
	50 歲以上	47%
國籍與背景	具備多元國籍之員工	4%
社會共融	身心障礙同仁聘用	依法足額聘用
	具備原住民身分同仁	符合法規標準並穩定聘僱

2025 年度具體推動成果

- ◆ **零違規與零申訴**：2025 年度本集團於「禁用童工」及「強制勞動」之法規查核均為 0 違規；年度內關於歧視、不平等待遇或性騷擾之正式申訴案件亦為 0 件。
- ◆ **平等發展機會**：本集團提供公正的培訓與晉升資源。2025 年度各類職能課程參訓率於不同性別與年齡層間分布均等，確保每位同仁皆享有平等的職涯成長路徑。
- ◆ **常態性勞資溝通**：依法每季定期召開勞資會議，並透過內部公告及電子郵件強化人權守則之宣導，確保同仁充分了解個人權益及救濟管道，維持勞資雙方互信。
- ◆ **環境與身心維護**：定期執行辦公與作業環境巡檢，並落實年度健康檢查。我們保障各年齡層及不同體能狀況之同仁皆享有安全、尊嚴的工作空間，落實人性化管理。



5.2.4 社會參與

守護蔚藍：白沙灣淨灘行動，續寫環境永續篇章

本公司長期秉持「與自然共生」的經營宗旨，致力將環境保護納入企業發展的核心藍圖。繼 2024 年參與「觀音山淨山活動」並榮獲相關單位肯定、獲頒「綠色企業」認證後，我們並未停下腳步，於 2025 年再度發起「白沙灣淨灘行動」，展現企業對守護地球的長期承諾。

從山林到海洋：永續行動的傳承

2025 年的淨灘活動，由公司高層親自率領員工及眷屬參與。同仁們頂著烈日，帶著下一代彎下腰，細心清理海岸上的塑料與人造廢棄物。這不僅是一次環境清理，更是企業責任的傳承。將 2024 年淨山活動中獲得的環保熱誠與專業意識，從山林延伸至海洋，讓「愛護環境」的觀念實質融入每位同仁的日常生活中。

務實實踐，深化綠色影響力

我們深知環境守護是一場馬拉松，除了具指標性的戶外活動外，本公司在內部營運亦同步推廣多項環保措施：

- ◆ **能量延續：**延續「綠色企業」的榮譽精神，辦公室全面實施節能減碳管理。
- ◆ **生活落實：**積極推廣使用環保產品，從源頭減少廢棄物產生。
- ◆ **全員參與：**透過每年度的環境教育實踐，讓永續不再只是口號，而是每一位同仁的行動準則。

展望未來：不懈的守護者

2024 年的獲獎認證是對我們過往努力的肯定，而 2025 年的白沙灣淨灘則是我們對未來承諾的證明。未來，本公司將持續推動更多元的環保行動，以務實、堅定的腳步，與社會各界共同為地球的永續發展貢獻心力。





◆ 2024 年
「觀音山淨山活動」
紀錄照片



◆ 2024 年
「觀音山淨山活動」
感謝狀



◆ 2025 年
「守護蔚藍：白沙灣淨灘行動」
紀錄照片



從心出發：雲林縣水林鄉愛心物資發放行動

◆ 社會公益：深耕偏鄉，傳遞溫暖

本集團秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，始終將企業社會責任視為發展的核心。2025 年，我們進一步深化公益參與模式，從過往的資金捐助轉型為「實地關懷與精準物資扶助」。

2025 年，由本公司負責人親自帶領企業團隊，前往雲林縣偏鄉水林鄉，為當地的弱勢族群提供急需的生活物資。我們相信，親身走進社會角落，才能最真實地感受並回應對方的需求。

- **實地走訪**：團隊親自入戶了解偏鄉家庭的長者與孩童生活現狀，確保愛心精準抵達。
- **物資支持**：針對弱勢家庭提供糧食、生活日用品等實質幫助，緩解其生活壓力。
- **全員參與**：透過高層帶領員工投入第一線服務，強化企業內部的公益文化與感同身受的價值觀。

◆ 展望未來

企業的福祉與社會的進步息息相關。未來，我們將持續發揮企業的影響力，將關懷化為更具體的行動，不侷限於資源捐助，更將結合企業核心優勢，深耕更多元的公益場景，為社會弱勢群體帶來更持久的正向改變。

透過本次非營運所在地的偏鄉參與，我們達成了以下具體價值：

範疇	具體成效與貢獻
響應聯合國永續目標	積極對接 SDG 2 消除飢餓，確保偏鄉弱勢族群獲得安全、營養且充足的糧食(優質白米、營養麵食、健康食用品)。
解決社會問題	緩解偏鄉物資分配不均，捐贈愛心物資307份，直接降低受助對象的生活成本負擔。
促進社區發展	與在地基層體系合作，補強政府福利資源之邊緣，完善社區照護網。
企業志工服務	由公司內部招募 7 位企業志工親赴現地，志工團隊精心籌備並發放予社區長輩、弱勢低收入戶。
增進偏鄉認同	藉由深度互動打破企業與偏鄉間的隔閡，提升社區對企業品牌的正面認同與信任。





◆ 雲林縣水林鄉
「愛心物資發放行動」紀錄照片



◆ 2025 雲林縣水林鄉
「歲末寒冬送暖物資發放關懷活動」感謝狀



附錄

附錄一、全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表

使用聲明	依循GRI 準則報導2025 年1月1日至12月31日期間的内容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	不適用，本集團行業別目前尚無適用的GRI行業準則
揭露範疇	包含總公司：科風股份有限公司，合併財報子公司中山冠虹電子有限公司及蓄源科技有限公司

★ 為重大主題

組織及報導實務	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	17	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	06	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	06	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	06	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	06	
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	17	
	2-7	員工	5.1人才培育	76	
	2-8	非員工的工作者	5.1人才培育	76	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1董事會	31	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1董事會	31	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1董事會	31	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1董事會	31	



組織及報導實務	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
治 理	2-13	衝擊管理的負責人	1.1永續發展委員會	08	
	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	08	
	2-15	利益衝突	3.1.1董事會	31	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1董事會	31	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1董事會	31	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1董事會	31	
	2-19	薪酬政策	3.1.2功能性委員會	34	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2功能性委員會	34	
	2-21	年度總薪酬比例	---		保密規定/薪資屬集團機密資訊，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	03	
	2-23	政策承諾	3.1.4倫理誠信	37	
			3.2風險管理	38	
			5.1人才培育	76	
	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	37 38 76	
	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	37 38 76	



組織及報導實務	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
策略、政策與實務	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	37 38 76	
	2-27	法規遵循	3.3法規遵循	41	
	2-28	公協會的會員資格	2.4參與外部組織	24	
	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	11	
	2-30	團體協約	---		不適用/本集團員工無簽訂團體協約。
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	13	
	3-2	重大主題列表	1.4鑑別重大主題	13	
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	42	
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	42	
	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	38	
	201-1	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1勞資溝通	91	
	201-4	取自政府之財務補助	---		不適用/本集團無取自政府財務補助



組織及報導實務	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
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/薪資屬集團機密資訊，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	76	
★創新研發（自訂主題）					
GRI 3：重大主題 2016	3-3	重大主題管理	3.5創新研發	44	
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	57	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.3能源管理	57	
	302-3	能源密集度	4.3能源管理	57	
	302-4	減少能源消耗	4.3能源管理	57	
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	60	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.4水資源管理	60	
★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	51	
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	51	



組織及報導實務	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	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2溫室氣體排放	51	
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2溫室氣體排放	51	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2溫室氣體排放	51	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1環境管理	49	
	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	61	
GRI 306 : 排放 2020	306-3	廢棄物的產生	4.5廢棄物管理	61	
★ 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	63	
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	63	
	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	63	
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	63	
	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	63	
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	85	



組織及報導實務	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1人才培育	76	
	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	85	
	401-3	育嬰假	5.1人才培育	76	
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	91	
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	92	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.2.3職業健康安全	92	
	403-3	職業健康服務	5.2.3職業健康安全	92	
	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	92	
	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	92	
	403-6	工作者健康促進	5.2.3職業健康安全	92	
	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	92	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2.3職業健康安全	92	
	403-9	職業傷害	5.2.3職業健康安全	92	
	403-10	職業病	5.2.3職業健康安全	92	
★ 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	76	

組織及報導實務	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
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	76	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1人才培育	76	
	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	91	
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 5.2.3.5職場多元化與性別平等：政策制定與落實	31 107	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	---		保密規定/薪資屬集團機密資訊，故無提供相關資料。



附錄二、永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表

使用聲明	依循SASB 準則報導2025 年1月1日至12月31日期間的内容
使用的SASB準則	版本2023-12
適用的SASB行業準則	RT-EE 電氣與電子設備
揭露範疇	包含總公司：科風股份有限公司，合併財報子公司中山冠虹電子有限公司及蓄源科技有限公司

揭露主題/指標代碼	揭露指標	性質	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
能源管理 RT-EE-130a.1	(1)總能源消耗量 (2)電網電力百分比及 (3)再生百分比	量化	4.3能源管理	57	
有害廢棄物管理 RT-EE-150a.1	(1)產生之有害廢棄物之重量 (2)再循環百分比	量化	4.5廢棄物管理	61	不適用/本集團無產生有害廢棄物，僅為生活廢棄物
有害廢棄物管理 RT-EE-150a.2	(1)應報導洩漏之次數及總重量 (2)回收量	量化	4.5廢棄物管理	61	不適用/本集團無產生有害廢棄物，僅為生活廢棄物
產品安全 RT-EE-250a.1	(1)公布召回之次數 (2)召回之單位總數量	量化	4.6.6品質與客戶服務	68	本集團無發生相關產品安全狀況
產品安全 RT-EE-250a.2	與產品安全相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	4.6.6品質與客戶服務	68	本集團無發生相關產品安全狀況
產品生命週期管理 RT-EE-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	4.6.6品質與客戶服務	68	未使用IEC62474物質申報，本集團採用 RoHS/REACH 等替代性基礎控管
產品生命週期管理 RT-EE-410a.2	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	2.2經營理念 3.5創新研發	21 44	依據客戶規劃不需取得認證，本集團產品設計已符合高效能標準



揭露主題/指標代碼	揭露指標	性質	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
產品生命週期管理 RT-EE-410a.3	再生能源相關及能源效率相關產品之收入	量化	2.1公司簡介	17	本集團有太陽能再生能源相關產品
材料取得 RT-EE-440a.1	與關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	討論及分析	3.2風險管理 4.6.1供應鏈整合及關鍵原物料分散風險與管控	38 64	
商業倫理 RT-EE-510a.1	預防(1)貪瀆及賄賂及(2)反競爭行為之政策及實務之描述	討論及分析	3.3法規遵循	41	本集團無發生相關商業倫理狀況
商業倫理 RT-EE-510a.2	與賄賂或貪瀆相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	3.3法規遵循	41	本集團無發生相關商業倫理狀況
商業倫理 RT-EE-510a.3	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	3.3法規遵循	41	本集團無發生相關商業倫理狀況
活動指標 RT-EE-000.A	生產單位數量・按產品類別劃分	量化	2.1公司簡介	17	
活動指標 RT-EE-000.B	員工人數	量化	5.1人才培育	76	



▶ 附錄三、氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表

面向	TCFD 建議揭露項目	章節		頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督	經營者的話	3.1.1 董事會	03 31
		1.1 永續發展委員會	3.1.2 功能性委員會	08 34
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會方面的角色	3.1.1 董事會		31
		3.1.2 功能性委員會		34
策略	鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	3.2 風險管理	4.3 能源管理	38 57
		4.1 環境管理	4.4 水資源管理	49 60
		4.2 溫室氣體排放		51
	衝擊組織在業務、策略和財務規劃的氣候相關風險與機會	3.2 風險管理	4.3 能源管理	38 57
		4.1 環境管理	4.4 水資源管理	49 60
		4.2 溫室氣體排放		51
	組織在策略上的韌性，並考量不同氣候相關情境（包括2° C 或更嚴苛的情境）	3.2 風險管理	4.3 能源管理	38 57
		4.1 環境管理	4.4 水資源管理	49 60
		4.2 溫室氣體排放		51
管理風險	氣候相關風險的鑑別和評估流程	3.2 風險管理		38
		4.1 環境管理		49
	氣候相關風險的管理流程	3.2 風險管理		38
		4.1 環境管理		49
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程和整合在組織的整體風險管理制度	3.2 風險管理		38
		4.1 環境管理		49



面向	TCFD 建議揭露項目	章節		頁碼
指標與目標	組織依循其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	3.2風險管理		38
		4.1環境管理		49
	範疇一、範疇二和範疇三（如適用）溫室氣體排放和相關風險	4.2溫室氣體排放		51
	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	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	49 57 51 60



附錄四、ESG評鑑指標索引表

使用的評鑑指標		115年度ESG評鑑指標				
評鑑資訊依據		永續報告書中揭露之評鑑指標				
永續發展構面	編號	前屆編號	評鑑指標	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
環境面 (E)	E-4	4.12	公司是否制定並揭露減少用水管理政策，包含減量目標、推動措施及達成情形等？	4.4水資源管理	60	
	E-6	---	公司是否制定並揭露推動循環經濟或廢棄物管理之政策及相關作為？	4.6永續供應鏈 4.6.2降低原物料運輸對環境造成的衝擊	63 65	
	E-8	4.28	公司是否制定並揭露能源管理計畫及其執行情形？	4.3能源管理	57	
	E-9	---	公司是否揭露過去兩年能源使用狀況？	4.3能源管理	57	
	E-10	4.19	公司是否揭露發行或投資永續發展債券之情形？	---		無發行或投資永續發展債券
	E-11	4.18	公司是否參考國際財務報導準則第S2號 (IFRS S2) 架構，揭露企業對氣候相關風險與機會之治理情況、策略、風險管理、指標和目標之相關資訊？	附錄三、氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表	122	請參考相關章節
	E-13	4.13	公司是否制定並揭露環境管理制度及其執行情形？	4.1環境管理	49	
	E-14	---	公司是否訂定並揭露生物多樣性政策或承諾，並說明實施情形？	---		陸續規劃中，完備後再行揭露/故無提供相關資料
	E-15	---	公司是否訂定並揭露推動自然碳匯之策略與措施，並說明實施情形？	---		陸續規劃中，完備後再行揭露/故無提供相關資料
	E-16	---	公司是否揭露所制定之供應商管理政策，要求供應商在環保等議題遵循相關規範，並說明實施情形？	4.6永續供應鏈 4.6.3採購政策(永續供應商管理制度)	63 66	



永續發展構面	編號	前屆編號	評鑑指標	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
治理面 (G)	G-30	4.34	公司是否設置董事會層級之永續發展委員會，其人數不少於三人，成員資格應具備企業永續專業知識與能力，且至少一名董事參與督導，並揭露其組成、職責及運作情形？【額外加分要件請詳指標說明】	1.1永續發展委員會	08	
	G-31	4.23	公司是否揭露高階經理人薪資報酬與ESG相關績效評估連結之政策？	5.2薪酬福利	85	
	G-32	4.3	公司是否定期揭露企業永續發展（ESG）之具體推動計畫與實施成效？	附錄一、全球永續性報導準則（GRI）內容索引表	113	
	G-33	4.4	公司是否參考SASB準則揭露行業指標資訊？	附錄二、永續會計準則委員會（SASB）內容索引表	120	
	G-34	4.24	公司編製之永續報告書是否經提報董事會通過？	關於本報告書	06	
	G-35	4.5	公司編製之永續報告書是否取得第三方驗證？	---		陸續規劃中，完備後再行揭露/故無提供相關資料
	G-36	4.7	公司是否上傳英文版永續報告書？	---		預計2026年底完成
社會面 (S)	S-3	4.21	公司是否評估對社區之風險或機會且採行相應措施，並揭露其具體採行措施與實施成效？	5.2.4社會參與	109	
	S-4	4.22	公司是否投入資源支持國內文化發展，並揭露支持方式與成果？	---		陸續規劃中，完備後再行揭露/故無提供相關資料
	S-13	4.32	公司是否制定個人資料保護政策，並揭露內容及其實施情形？	---		陸續規劃中，完備後再行揭露/故無提供相關資料
	S-14	4.33	公司是否針對產品與服務之顧客健康與安全、行銷或標示等議題，制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	4.6.6品質與客戶服務	68	



永續發展構面	編號	前屆編號	評鑑指標	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
社會面 (S)	S-15	4.17	公司是否揭露所制定之供應商管理政策，要求供應商在職業安全衛生、勞動人權、資通訊安全或隱私權保護等議題遵循相關規範，並說明實施情形？	4.6永續供應鏈 4.6.4供應商評選機制(新舊供應商評鑑及績效)	63 66	
	S-17	---	公司是否提供友善婚育或家庭照顧之職場環境與措施，並說明實施情形與成效？	5.2薪酬福利	85	
	S-20	4.2	公司是否制定職場多元化或推動性別平等政策，並揭露其實施情形？	5.2.3職業健康安全供應商評鑑及績效)	92	
	S-21	4.3	公司是否制定提升員工職涯能力之員工培訓發展計畫，並揭露內容及其實施情形？	5.1人才培育	76	
	S-22	4.31	公司是否定期進行員工意見調查，並揭露其實施情形及改善計畫？	---		陸續規劃中，完備後再行揭露/故無提供相關資料
	S-23	---	公司是否依性別及年齡揭露過去兩年員工離職率，並說明其變化趨勢與原因？	5.1人才培育	76	
額外加分題	額外加分題	額外加分題	公司是否於公司治理或永續發展領域有優良之表現，或於推動公司治理或永續發展已有具體效益？	2.3獲獎榮耀	23	

