



能率創新
ABICO AVY

2025

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report

目錄

1、 報告書資訊.....	1
1.01 經營者的話.....	1
1.02 關於本公司.....	2
1.03 報告書資訊.....	3
2、 永續經營.....	4
2.01 永續發展策略.....	4
2.02 推動永續發展機制.....	4
2.03 董事會及功能性委員會.....	5
3、 利害關係人與重大主題.....	9
3.01 利害關係人議合.....	9
3.02 決定重大主題的流程.....	10
3.03 重大主題列表.....	12
3.04 重大主題之管理.....	12
4、 治理面.....	15
4.01 經濟績效.....	15
4.02 誠信經營.....	16
4.03 風險管理.....	17
4.04 參與各類社團組織.....	18
5、 社會面.....	20
5.01 人力發展.....	20
5.02 公益參與.....	31
6、 環境面.....	32
6.01 氣候變遷.....	32
6.02 溫室氣體管理.....	34
6.03 能源管理.....	35
7、 附錄.....	37
7.01 附錄一、GRI 內容索引表.....	37
7.02 附錄二、SASB 準則指標對照表.....	41
7.03 附錄三、氣候相關資訊.....	44

1、報告書資訊

1.01 經營者的話

2025 年，全球情勢依然充滿不確定性。聯合國環境規劃署（UNEP）最新《排放差距報告》指出，在現行政策情境下，全球溫室氣體排放仍呈上升趨勢，與《巴黎協定》1.5°C 控制目標之間仍存在顯著落差。報告進一步指出，若依目前政策發展，全球升溫於本世紀末可能達約 2.8°C，顯示氣候風險持續升高。極端氣候、資源競爭與供應鏈中斷等挑戰，亦加劇全球經濟波動。此外，國際政治局勢變動、碳關稅制度（如歐盟 CBAM）及通膨壓力等因素，使企業營運面臨更多挑戰與不確定性。

面對外部環境快速變化，因應氣候變遷與推動永續發展已成為全球共識，不僅是政府政策的重要方向，更是企業回應法規與社會期待、提升營運韌性、強化競爭力並創造長期價值的關鍵。企業唯有以更高的敏捷度因應變局，並將永續理念融入經營策略、日常營運與風險管理之中，才能在全球產業轉型趨勢下穩健前行。

在環境面向，隨著全球暖化與氣候變遷挑戰加劇，持續強化環境管理，響應政府主管機關要求，依照法令時程完成溫室氣體盤查，以達成節能減碳，持續優化各項環境管控作業，以降低營運活動對環境造成的負面衝擊。

在社會面向，我們視員工為企業最重要的資產，致力打造多元包容與安全的工作環境及提供合理薪酬制度，符合市場競爭力，並持续提升員工福祉。我們亦透過穩健經營回饋股東與社會，善盡企業社會責任。

在治理面向，持續強化公司治理制度與運作效能，已設置公司治理主管，協助董事會運作、法規遵循及治理相關事務推動；並制定董事會績效評估辦法，以提升董事會決策品質與監督功能。同時，公司於官網揭露相關規章、公司治理運作情形及利害關係人溝通管道，持续提升資訊揭露透明度，確保公司治理制度有效運作。

我們深知 ESG 透明度已成為衡量企業永續發展的重要指標。我們將持續強化公司治理、專注高規格的品質管理與提升高價值客戶服務，以提升企業整體競爭力與永續韌性。同時，我們也將透過持續溝通、宣導與合作，攜手與各利害關係人共同關注 ESG 議題，擴大永續影響力，為環境保護與社會福祉貢獻心力。我們將秉持穩健、誠信與創新的經營理念，持續為股東、員工、客戶及社會創造長期且永續的價值。

能率創新股份有限公司

董事長 董俊仁

1.02 關於本公司

● 公司簡介

能率集團深耕日本市場 60 年，連結日本技術與臺灣產能，鞏固雙方的信賴關係，立下台日合作典範。延續以日系為主軸的規劃。能率集團由能率創新領軍，近年來專注機器人、新能源車與 AI 人工智慧等新興商機，結合旗下製造與通路事業資源，並搭配能率亞洲創投之協助在全球尋找潛力標的，提升綜效。能率集團的獨特優勢在於，重視企業財務體質，由此聚集營運發展，讓所有事業體轉型向好，進而與利害關係人共創最大價值。

能率創新以奠定基石，預見全局，促動創新，領投未來為願景，深知永續發展即是保障未來，將持續整合集團與社會資源，打造與環境共榮的永續事業，開展世界無限可能。

單位：新台幣仟元；

截止日：2025 年 12 月 31 日

組織名稱	能率創新股份有限公司
公司型態	上櫃公司
股票代號	5392
董事長	董俊仁
總經理	胡湘麒
組織創立時間	1994 年 12 月 29 日
產業類別	光電業
主要產品	各種鋁合金、塑膠壓鑄品、相關模具之製造、電動及氣動手工具零件、車用精密塑膠零組件等加工製造
實收資本額	1,765,622 仟元
合併營收	8,697,447 仟元
員工人數	2,991
營運所在地區	臺灣、中國大陸、日本、越南、泰國、馬來西亞
總部所在位置	台北市松山區復興北路 101 號 10 樓

● 價值鏈簡介

能率創新專注於金屬零組件、粉末冶金零組件及精密塑膠射出製品之設計、製造與整合服務。初期以通訊產品之金屬加工零組件製造為主，隨著市場需求與應用領域拓展，目前已涵蓋 3C 電子、車用及住宅應用等多元領域，並持續以提供高品質、精密化與客製化滿足客戶需求。

能率創新憑藉卓越的供應鏈管理能力，整合集團內金屬、塑膠、電子製造資源，與上游供應商及下游終端品牌客戶緊密合作，確保原料穩定供應、製程持續優化及品質一致性，並有效支撐全球市場供應與在地化生產，持續鞏固競爭優勢，推動價值共創與永續成長。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)發布的2021版GRI永續報告準則(GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)。此外，本報告亦依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為能率創新股份有限公司出版之第2本報告書，能率創新股份有限公司永續報告書每年定期出版，本報告書報導期間與合併財務報表一致且揭露報告書2025年度(2025年1月1日至2025年12月31日)財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025年08月
- 本次報告書發行時間：2026年08月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋能率創新股份有限公司總部及具重大營運影響之子公司，包括：第一化成控股(開曼)股份有限公司及子公司、毅金精密股份有限公司、宏矜股份有限公司、能率網通股份有限公司及子公司(以下統稱為「能率創新」)，未全部涵蓋合併財務報告中其他子公司資訊。

1.03.4 資訊重編

2025年能率創新永續報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡窗口：永續發展小組 謝文陵

電話：(02)2547-2089

電子信箱：invest@avy.com.tw

公司ESG專區網站：https://www.avy.com.tw/sustain_report.html

2、永續經營

2.01 永續發展策略

- 環境保護：因應全球氣候變遷與碳排放危機，積極導入溫室氣體盤查，並依據相關法令時程落實碳盤查作業，並日常營運中落實垃圾分類、資源回收與減塑行動，以降低環境衝擊。
- 社會責任：尊重並善待每一位員工，視員工為企業最重要的資產，致力於建立安全、健康、包容且多元的工作環境，並重視員工權益、職場安全與人才發展。持續關注員工福祉與職涯成長，期望透過友善職場與穩健經營，促進企業與員工共同成長。
- 企業治理：持續強化治理制度、法令遵循與風險管理機制，並已設置公司治理主管，協助董事會運作、董事職責落實及相關治理事務推動，以提升決策品質與經營透明度，確保公司治理良好運作。

我們持續創新與改進產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。此外，我們也將致力於社會回饋，促進社會公益事業的發展。我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構與運作情形

能率創新永續發展事項以董事會為最高監管單位，同時負責制定公司永續發展策略藍圖及目標，以確保公司營運方向符合現今永續趨勢。由總經理召集組成「永續發展小組」為本公司推動永續發展兼職單位，就經營管理、永續環境、社會關懷各方面推動公司永續發展，並向董事會報告推動情形。

永續發展小組因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱 ESG）等面向，由部門蒐集利害關係人對環保、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題，能率創新亦規劃每年向董事會報告 ESG 執行成果，強化董事會對公司推行 ESG 成果的參與程度。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展小組根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告。

永續發展小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，永續發展小組檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展小組彙整資訊呈報給董事會。

永續報導管理

定期每年由永續發展小組負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題且永續發展小組蒐集相關內容及數據資料且檢核資料及彙整，並將資料呈報給董事會。

本報告書所揭露之資料及數據係由集團各子公司提供，經永續發展小組彙整編輯並經主管覆核修訂，再依內部行政程序完成審核後，經董事會決議通過後發布。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬報酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2025 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果可參閱股東會年報第 23 頁，並提報至董事會。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

董事會進修

能率創新每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 81 小時，均已符合或高於法規建議 6 小時，董事會進修情形可參閱股東會年報第 47 頁。

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

董事會組成

能率創新本屆董事會由 9 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 11%。

本屆董事會任期為 2024 年 6 月 21 日至 2027 年 6 月 20 日，個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請詳股東會年報第 3-4 頁。

項目	分類	占比
性別	男性	89%
	女性	11%
年齡	40-50 歲	11%
	51-60 歲	11%
	61-70 歲	56%
	71 歲(含)以上	22%

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，能率創新致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，能率創新已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實能率創新 ESG 政策，由董事會通過訂定《公司治理實務守則》和《防範內線交易管理辦法》，以進一步提升公司治理績效。

能率創新董事會至少每季召開 1 次，2025 年共計召開 5 次董事會，董事實際出席率達 93%。

2.03.2.3 提名與遴選

能率創新依據提名人選的學經歷及《公司治理實務守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，均得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

能率創新之董事依據《公司章程》、《董事會議事規範》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規範》中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議記錄中，以確保透明與合規。根據 2025 年董事會記錄，所有議案均未涉及董事成員的利益衝突，充分展現能率創新在董事會運作中的專業性與公正性。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站揭露。

2.03.2.5 薪酬政策

能率創新董事報酬，依公司章程第十七條規定，授權董事會依董事對公司營運參與程度及貢獻價值，並依同業水準議定之；另公司章程第二十條規定，公司年度如有獲利且公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額再分派且分派董事酬勞不高於 1.5%。依《董事酬金給付辦法》作為評估依據，除考量公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會審議，並提請董事會討論通過。2025 年董事之酬金與董事酬金級距表，請參閱股東會年報第 10-11 頁。

能率創新設有薪資報酬委員會，高階管理階層酬金(含薪資及獎金等)均需由薪資報酬委員會討論後提交董事會討論通過。本公司給付酬金依據公司相關規定辦理，除參考個人績效(年度目標達成率、營收管理及營運管理能力等)及對公司貢獻度，並參酌公司整理營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。2025 年高階管理階層之薪資級距表，請參閱股東會年報第 12 頁。

能率創新員工薪酬主要包含以下項目：基本薪給(包含本薪、伙食津貼等)、年終獎金等，依據薪資市場行情、公司財務狀況及組織結構，制定員工薪資標準，並確保性別平等。

2025 年度非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：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。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

功能性委員會

本屆功能性委員會任期均為 2024 年 6 月 21 日至 2027 年 6 月 20 日，個別成員詳細資料委員會運作情形，請參閱股東會年報第 17 頁與第 26 頁。

1. 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，每年至少召開二次會議，成員共 3 位皆為獨立董事，負責協助董事會訂定董事及經理人的薪資報酬政策及制度予以評估。2025 年薪資報酬委員會共舉行了 3 次會議，出席率為 100%。

2. 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次會議。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2025 年審計委員會共舉行了 5 次會議，出席率為 100%。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

鑑別利害關係人

能率創新參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為股東/投資人、客戶、員工、銀行及主管機關。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

利害關係人	關係說明	關注議題	溝通管道 (溝通頻率)	溝通結果
股東/ 投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利	● 公司治理 ● 經營績效 ● 永續發展	● 股東常會/每年 ● 法人說明會/每年 ● 官網投資人專區/即時 ● 公開資訊觀測站/不定期	● 舉辦股東會 ● 舉行1場法人說明會
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同	● 公司治理 ● 法規遵循 ● 營運績效	● 客戶會議/業務拜訪/不定期 ● 電話及電子郵件溝通/不定期	● 不定期之會議、電話、電子郵件及往來公文 ● 傾聽客戶提出需求與想法並以服務為出發滿足客戶

利害關係人	關係說明	關注議題	溝通管道 (溝通頻率)	溝通結果
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂	●薪資福利 ●人才培育	●不定期公告各項員工福利事項、福委會資訊、公司重要營運訊息、教育訓練課程資訊等訊息 ●勞資會議	●員工生日、勞動節與三節(春節、端午、中秋)禮金 ●不定期教育訓練課程
銀行	銀行為公司營運中可得營運資金之重要來源之一，且同時與多家銀行合作分散風險為公司營運所必須	●法規遵循 ●營運績效 ●風險管理	●各銀行年度授信額度建立 ●定期提供財報給往來銀行	●公司申請授信額度、背書保證均須經董事會通過 ●每季提供財報給往來銀行且不定期拜訪溝通
主管機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務	●公司治理 ●法規遵循 ●風險管理	●申報資料 ●法規說明會	●發布中英文重大訊息 ●不定期主管機關宣導會、研討會

3.02 決定重大主題的流程

重大性主題評估

能率創新依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

1、了解組織脈絡

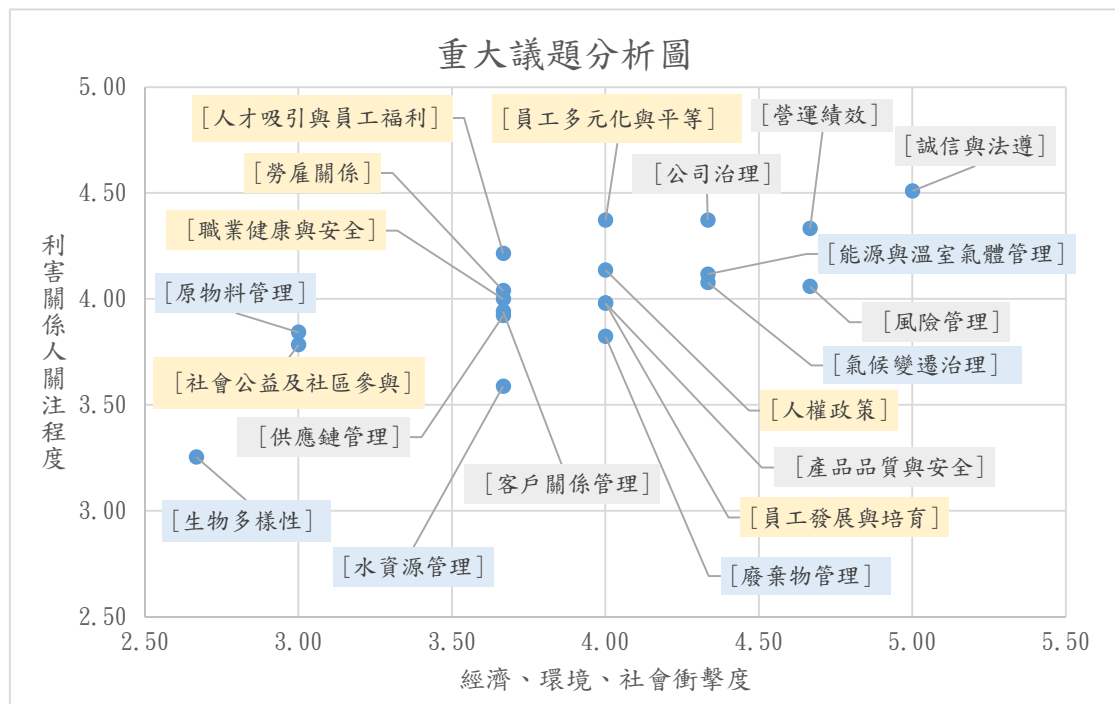
參考永續相關主題及行業準則，並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程了解組織整體概況及相關衝擊，並鑑別出永續利害關係人。

2、鑑別實際及潛在衝擊

根據組織整體概況及商業關係鑑別出對經濟、環境和人群的實際和潛在衝擊包含正負面、短長期、蓄意或可不可逆，最後彙整出涵蓋 7 個治理面向、7 個社會面向及 6 個環境面向共 20 項永續關注議題。

3、評估衝擊的顯著程度

透過內外部利害關係人問卷投票得出「利害關係人關注程度」及「經濟環境、社會、衝擊度」分數進行重大性分析。



4、排定最顯著衝擊的優先順序與確定重大主題

能率創新永續發展小組擬定 20 項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收 42 份有效問卷，涵蓋股東/投資人 10 份、員工 11 份、銀行 20 份、客戶 1 份，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司 3 位主管填寫各永續議題對能率創新產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續發展小組討論後將環境、社會與經濟三個面向取分數前 8 名之永續議題列入本年度的重大主題，確認本年度能率創新應優先揭露環境、社會與經濟面向的 8 項重大主題分別為公司治理、能源與溫室氣體管理、氣候變遷治理、誠信與法遵、營運績效、員工多元化與平等、人權政策、風險管理，能率創新將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

3.03 重大主題列表

重大主題列表

根據分析方法的流程，永續發展小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 8 項重大主題，包含：

- 公司治理
- 誠信與法遵
- 營運績效
- 氣候變遷治理
- 能源與溫室氣體管理
- 員工多元化與平等
- 風險管理
- 人權政策

能率創新 2025 年度重大主題與 2024 年度相較，新增風險管理且刪除人才吸引與留任，其餘重大主題則保留。因此，2025 年度重大主題仍維持 8 項，反映公司依據重大性評估結果，持續檢視永續重大主題。

3.04 重大主題之管理

重大主題		公司治理
對公司重要性		制定健全公司治理架構、強化董事會職能，並關注保障股東權益。
政策/承諾		遵循「上市櫃公司治理實務守則」及相關法令規定，提升公司治理成效。
目標	短期	■ 遵循金管會所頒佈之「公司治理 3.0 永續發展藍圖」，以提升企業永續發展及強化市場競爭力。
	中長期	■ 定期績效評估，確保董事會多元及獨立性並落實董事會運作功能。 ■ 遵守相關法令法規，避免裁罰事件發生。
議合管道		公司治理主管
投入行動		■ 積極參與公司治理評鑑與完善資訊揭露。 ■ 不定期提供董事成員多元化進修課程，續任者進修至少 6 小時。 ■ 公司治理主管進修公司治理相關課程進修至少 12 小時以上。

重大主題	公司治理
評估成果	■ 2025 年第 12 屆公司治理評鑑，上櫃公司組排名 36%~50%。 ■ 女性董事佔比 11.11%；獨立董事佔比 33.33%。 ■ 2025 年董事會成員出勤會議出席率達 93%，落實實際參與會議與董事會運作。

重大主題	營運績效	
對公司重要性	維持穩定的營運獲利和風險管控是企業經營的基礎，提升營運績效可以增進公司運作效率、強化競爭力，在面對外在風險時也能即時因應。	
政策/承諾	有效管理營運績效與營運風險能強化公司競爭力並以追求全體股東及員工之最大利益為目標，實現永續經營。	
目標	短期	■ 穩健的財務結構。 ■ 穩定的獲利表現。
	中長期	■ 每年持續性正獲利成長。
議合管道	■ 股東常會。 ■ 法說會。	
投入行動	■ 活化利用集團之有形及無形資產，持續優化資源配置效率。 ■ 事業推行多角化經營，持續於拓展市場。	
評估成果	■ 2025 年度受整體市場環境變化影響，公司營收較前一年度減少約 7.8%，營業毛利率亦略為下滑。公司持續強化成本控管與營運效率，並透過優化產品組合、提升資源使用效率及整合集團資源，降低市場波動對營運之影響。未來公司將持續營運管理與資源整合，提升面對市場變化之應變能力，強化公司長期營運韌性。	

重大主題		溫室氣體管理
對公司重要性		面對全球氣候變遷的挑戰與法規的日益嚴格也要求企業必須採取積極的減碳措施，以達到全球碳中和的目標，讓企業永續經營，確保業務活動符合法規要求，進而實現減少溫室氣體排放目標。
政策/承諾		制定環境永續政策且持續推動與執行，在營運時致力於有效利用各項能源與資源及減少污染物排放，落實節能、環保於日常生活中，持續為保護環境及永續發展貢獻一份心力。
目標	短期	■ 持續進行溫室氣體碳盤查。 ■ 持續宣導節約能源觀念，鼓勵員工於日常工作中落實節能措施。 ■ 鼓勵員工多搭乘大眾交通工具。
	中長期	■ 每年持續進行溫室氣體碳盤查。 ■ 持續加強辦公室間綠化及空氣品質改善。
議合管道		■ 永續發展小組
投入資源		■ 溫室氣體盤查及確信時程執行進度依金管會要求按季提報董事會。
評估成果		■ 更換有節能標章的設備。 ■ 盤查公司整體排放源。

4、治理面

4.01 經濟績效

營運表現

2025 年，能率創新合併總營收為 87 億元，較 2024 年減少 7.8%，全年合併稅後虧損為 0.3 億，每股虧損為 0.26 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱能率創新合併財報。

2025 年財務表現	
單位：新台幣仟元	
資產總額	15,016,923
債務比例	45.97%
權益比例	54.03%
產生的直接經濟價值	
營業收入	8,697,447
分配的經濟價值	
營業成本	6,245,988
員工薪資福利	1,918,213
支付出資人款項	255,458
支付政府的款項	121,842
社會投資	3,763
留存的經濟價值	152,183

財務補助

2025 年能率創新營運據點台灣，獲取自政府產創計畫之財務補助，金額為新台幣 900 萬元，主要投入於「智慧顯示車錶 AI 整合創新應用服務計畫」以智慧顯示車錶為核心載體，結合自行車車錶 OEM/ODM 製造與系統整合的深厚實務經驗、龐誼科技於先進顯示技術與顯示模組創新的研發能量，以及 AI 運動數據分析與應用服務的深度整合，全面展現從硬體、韌體、演算法到應用服務的跨域整合執行能力。透過高可視性、低功耗、戶外適用之智慧顯示技術，搭配即時運動數據分析與個人化 AI 模型，提供騎乘者更直覺、更精準且更具價值的運動決策輔助。

4.02 誠信經營

誠信是企業經營之根本，為建立一個合乎道德標準的工作環境與氛圍，能率創新要求所有同仁皆需清楚了解並遵守從業道德規範。能率創新以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段並宣導誠信，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，制訂「誠信經營守則」，並由董事會決議通過；於公司官網揭露誠信供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向相關窗口諮詢。

同時，依「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區提出檢舉，由專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。對於違反道德之不正當行為，所有同仁都有責任透過檢舉管道向公司反映。發現不法行為時，該如何進行舉報之內容；公司也保障同仁在舉發或參與調查事件的過程中，受到保護以免遭受不公平的報復或對待。

於商業互動方面，同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；最後本公司與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守本公司之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中儘可能訂立包含但不限於任一方知悉有人員違反他方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益。任何一方於商業活動如涉及有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

為落實誠信經營與反貪腐，每年進行誠信經營與反貪腐等宣導，鼓勵董事與員工參與相關教育訓練，包含營業秘密、內線交易等相關課程，2025 年度員工誠信經營及反貪腐宣導教育訓練計 1,490 人，共計 4,444 小時；每年向董事會報告執行成果。能率創新截至 2025 年底未查獲或接獲任何違反從業道德相關之檢舉事件。

4.03 風險管理

4.03.1 風險管理

能率創新經營管理小組負責執行風險管理，在可接受的範圍內採取適當措施，預防或降低公司可能的損失，以保護公司員工、客戶、股東或合作夥伴等利害關係人的利益，持續改善及降低公司的營運風險。

風險管理架構

單位	風險業務事項
董事會	董事會為公司風險管理之最高單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解公司營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。
永續發展小組-經營管理小組	因應內外部環境、法令調整進行風險管理制度之規劃與修正，以及整體風險評估與執行因應策略。
各業務及管理單位	各單位主管於日常管理作業中，進行風險評估及管控，強調全員全面風險控管，平時落實層層防範，以有效作好風險管理。

風險管理

風險類別	風險說明	風險管理策略
營運風險	經營策略	不定期召開經營會議，依據外在環境變化，調整營運策略。
	長期投資被投資公司之營運管理	管理階層關注長期被投資公司之營運管理，並予以適當的協助。
	政策法規變動	掌握銷售市場與生產據點法規變化，提前因應。
經濟風險	匯率風險	因應外匯資金需求保留外幣部位，並視匯率變動情形，適時調整外匯持有部位。
	利率風險	定期透過評估銀行之利率水準及往來額度以取得市場優惠利率。
	信用風險	針對客戶交易額度進行信用額度管控，並持續催收應收帳款，避免產生鉅額壞帳損失。
環境風險	氣候遷環境風險	找尋氣候變遷潛在危機的可能及因應措施。辦公環境使用節能省水設備、控制冷卻水塔電力輸入達到智慧節電，減少用電時間，持續推動節能減碳、提升能源使用效率；另積極宣導節能減碳讓所有員工有一定認識和了解，進而在生活和工作中實行節能減碳措施。

4.03.2 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，由於法規種類繁多，能率創新各單位適時透過與政府機關互動或媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對單位同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。同時，定期監控對營運有重大影響之法令法規，以確保能符合法令法規並落實法遵。透過既有之內控管理防止可能發生之不當行為與違法疑慮，降低有關風險。依據上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序規定，重大事件是指單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上。能率創新遵守相關法令法規，依據健全管理體系、規劃法規鑑別、實施宣導和教育訓練等方式落實法遵的執行。能率創新 2025 年度並無違反社會、環境及經濟領域法規的重大事件(罰金新台幣 100 萬元以上)。

4.04 參與各類社團組織

參與透過參與產業相關公協會，了解產業環境、吸收新知、以及交流分享相關經驗，以期加速產業的提升與發展。

地區	公協會組織名稱	會員身分
台灣	臺北市事務器械商業同業公會	會員
台灣	新北市電腦商業同業公會	會員
台灣	新竹縣工業會	會員
台灣	苗栗縣工業會	會員
台灣	苗栗縣銅鑼工業區廠商協進會	會員
台灣	財團法人中華民國商品條碼策進會	會員
台灣	中華民國工商協進會	會員
台灣	中華民國粉末冶金協會	會員
台灣	EO Taipei	會員
台灣	三三青年會	會員
台灣	台日商務交流協進會	理事
台灣	台日產業技術合作促進會	會員
台灣	台北市青年總裁協會	會員
台灣	台北市眼鏡商業同業公會	會員
台灣	台北市進出口商業同業公會	會員
台灣	台灣工研新創協會	會員
台灣	台灣科學園區科學工業同業公會	會員

地區	公協會組織名稱	會員身分
台灣	台灣區電機電子工業同業公會	會員
台灣	台灣區模具工業同業公會	會員
台灣	台灣產業控股協會	理事
台灣	三三企業交流會	理事
中國大陸	石龍鎮總工會	會員
中國大陸	東莞市外商投資企業協會石龍分會	會員
越南	海陽省勞工聯合會	會員
越南	越南台灣商會聯合總會北寧分會	會員
泰國	泰國工業聯合會（FTI）	會員
日本	石橋商工會	會員
日本	公益社團法人栃木縣企業協會	會員
日本	日之町商會	會員
日本	合作社協會栃木縣中小企業振興協會	會員
日本	玩具公園協會	會員
日本	青梅市企業協會	會員
日本	栃木縣塑膠產業振興協會	會員
日本	JITCO 日本國際人才協力機構	贊助會員

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策

能率創新恪守全球各營運據點所在地之勞動相關法規，參考《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工公約》等國際人權公約所揭露之人權保護精神與基本原則，維護公司所有人員的人權。為提升所有同仁對人權保護的意識，舉辦人權保護相關教育訓練，以降低人權事件的發生頻率，2025 年共 2,983 人次參與課程，總訓練時數達 4,460 小時。

能率創新致力於打造和諧的工作環境，杜絕非法歧視和騷擾，尊重每個人的獨特性，遵循營運所在地之相關勞動法規及國際人權公約，致力維護員工人權，同時建置合理的薪酬待遇、完善的福利項目、健全的人才培育系統、適切的溝通。2025 年並無任何童工聘用、強迫勞動、勞資爭議、違反男女平等、歧視及性騷擾等違反人權之事件發生。

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

能率創新致力於營造共融共好的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。能率創新營運據點在臺灣、中國大陸、日本、越南、泰國、馬來西亞。至 2025 年底，能率創新員工總數共有 2,991 名員工。

全球人力分佈

年度		2024		2025	
員工總數(註 1)		3,048		2,991	
勞雇合約(註 2)		非固定	固定	非固定	固定
性別	男	1,251	26	694	396
	女	1,723	38	1,188	713
地區	臺灣	513	34	566	0
	中國大陸	791	22	495	282
	香港	1	0	1	0
	日本	391	0	112	234
	泰國	547	0	244	325
	越南	595	8	339	268
	馬來西亞	146	0	125	0

勞雇類型(註3)		全職	兼職	全職	兼職
性別	男	1,259	18	1,080	10
	女	1,733	38	1,891	10
地區	臺灣	513	34	546	20
	中國大陸	791	22	777	0
	香港	1	0	1	0
	日本	391	0	346	0
	泰國	547	0	569	0
	越南	603	0	607	0
	馬來西亞	146	0	125	0

註1：以當年度(12/31)的員工總數為準。

註2：勞雇合約分為非固定期限契約員工（正職）與固定期限契約員工（短期、季節、特定專案期間、原員工請產假/育嬰留停假）。

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

5.01.2.2 非員工結構

為因應各地營運據點之業務支援與彈性用人需求，能率創新運用非員工工作者協助相關作業。截至2025年底，能率創新營運據點之台灣、中國大陸、日本、越南及泰國共僱用非員工工作者1,106人，主要技術顧問及派遣人員，並以生產製造相關之技術員及作業員為主，以維持營運彈性及生產效率。

全球非員工工作者分布

契約類型		顧問		派遣人員	
年度		2024	2025	2024	2025
非員工總數		1	1	71	1,105
性別	男	1	1	36	374
	女	0	0	35	731
地區					
臺灣		1	1	2	0
中國大陸		0	0	53	300
日本		0	0	0	234
越南		0	0	16	247
泰國		0	0	0	324
工作類型		技術顧問	技術顧問	技術員/ 作業員	技術員/作業員 1,095人 保全人員 6人 餐廳人員 4人

註1：2024年度統計範圍未包含第一化成控股（開曼）股份有限公司之子公司。

註2：2025年度統計範圍與本報告書揭露邊界一致。

5.01.3 員工多元包容及平等

能率創新秉持尊重多元、平等與共融之理念，致力於營造包容且安全的職場環境，尊重不同族群與個體差異，並重視文化多樣性與在地融合。截至 2025 年底，能率創新於台灣、中國大陸、越南及泰國營運據點，身心障礙員工共計 10 人，占整體員工 0.3%；少數族群員工共計 351 人，占整體員工 11.7%。能率創新持續透過多元招募、在地化管理及友善職場措施，提升不同族群之就業機會，並依各地法規及實務需求提供適當支持，以打造多元共融之工作環境。

員工多元分布

類別	身心障礙		少數族群	
年度	2024	2025	2024	2025
地區				
臺灣	3	5	1	1
中國大陸	2	1	31	323
越南	1	0	43	27
泰國	0	4	0	0
占全體員工百分比(%)	0.2%	0.3%	2.5%	11.7%

註 1：2024 年度統計範圍未包含第一化成控股（開曼）股份有限公司之子公司。

註 2：2025 年度統計範圍與本報告書揭露邊界一致。

能率創新致力於推動多元共融職場，並持续提升女性員工及女性管理職之參與比例。2025 年女性員工人數為 1,756 人，占全體員工 58.7%，較 2024 年之 58.1%相比，整體女性員工比例維持相當水準；女性主管人數為 73 人，占全體管理職 32%，較 2024 年之 44%下降。未來公司將持續透過人才培育與晉升發展等措施，提供員工公平之發展機會，並持續關注提升女性於管理職之參與情形，落實平等、多元與包容之職場文化。

年齡之員工人數統計

年份	性別	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	合計
2024	女	460	1,128	183	1,771
	男	207	749	321	1,277
2025	女	510	1,031	215	1,756
	男	201	704	330	1,235

依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	主管	140	44%	179	56%	319	10%
	非主管	1,631	60%	1,098	40%	2,729	90%
2025	主管	73	32%	153	68%	226	8%
	非主管	1,683	61%	1,082	39%	2,765	92%

年份	地區	女		男		合計	
		主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管
2024	臺灣	70	222	84	170	154	392
	中國大陸	18	397	41	279	59	676
	香港	0	0	0	1	0	1
	日本	0	153	44	183	44	336
	泰國	5	402	14	178	19	580
	越南	37	399	36	167	73	566
	馬來西亞	3	65	7	73	10	138
2025	臺灣	62	239	70	195	132	434
	中國大陸	3	394	25	320	28	714
	香港	0	0	0	1	0	1
	日本	0	154	25	202	25	356
	泰國	0	399	20	150	20	549
	越南	6	435	10	156	16	591
	馬來西亞	2	62	3	58	5	120

雇用當地居民為高階管理階層的比例

2025 年	人數
高階主管人數	75
高階主管為當地人人數	64
比例	85%

註：高階管理階層指協理級以上主管。

為確保薪酬與福利政策符合各地法規要求並保障員工權益，能率創新於各主要營運據點依當地法令、職務屬性、及市場薪酬水準，提供合理之薪酬與福利制度。2025 年度各地區基層人員標準薪資與當地法定最低薪資之比率介於 0.97 至 1.73 倍；其中，中國大陸、日本、泰國及馬來西亞地區均高於當地法定最低薪資標準。越南地區部分比率接近當地最低薪資，主要係受職務類別、人力結構及當地薪資制度差異影響。能率創新重視多元共融與性別平等，薪酬制度係依職務內容、專

業能力、工作表現及當地法令規範等因素訂定，不因性別而有差別待遇。2025 年度部分地區之統計結果呈現性別間薪資比率差異，主要受職務類別及人力結構不同所影響。能率創新將持續關注性別薪酬差異情形，並依各地職務結構、薪酬制度及市場水準評估改善空間，以維持公平合理之薪酬管理機制，逐步朝向性別薪酬平衡之目標邁進。

2025 年基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

地區	中國大陸	日本	泰國	越南	馬來西亞
性別					
男	1.34	1.06	1.12	1.28	1.73
女	1.00	1.01	1.00	0.97	1.35

註 1：上述金額包含所有固定發給之薪酬，不包含加班費、搶修或待命津貼、營業獎金、輪班津貼、用餐補貼、變動性績效獎金等非固定薪資。

註 2：最低薪資比例＝最低薪資之個人薪資／政府公告最低薪資。

2025 年度能率創新依各地區營運需求進行人力配置與補充，整體員工人數與前一年度相近，維持穩定人力規模。2025 年新進率為 18.86%，離職率為 17.05%；相較 2024 年新進率 14.83%、離職率 13.88%，員工流動率略有增加，主要反映各營運據點因應產能配置、業務需求及在地勞動市場變化，進行必要之人力調整。

由地區別觀察，2025 年新進與離職員工主要分布皆於中國大陸、泰國及越南，顯示員工流動情形與各營運據點之人力需求及產線配置密切相關。就年齡結構而言，近兩年度新進及離職人員多集中於 30 歲以下及 31 至 50 歲族群，與公司主要勞動年齡層分布相符；就性別觀察，女性員工之新進及離職人數均高於男性，主要受整體人力結構、職務型態及各地區人力配置需求影響。

整體而言，2025 年度員工流動情形較前一年度略有上升，惟仍屬營運發展及人力配置調整下之正常變動範圍。未來，公司將持續追蹤各地區員工流動趨勢，作為人才留任、招募規劃及組織穩定發展之參考。

正職人員新進人數

年度	2024							2025						
地區	性別		合計	年齡			合計	性別		合計	年齡			合計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上		女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
臺灣	68	59	127	41	78	8	127	39	32	71	44	25	2	71
中國大陸	75	50	125	50	67	8	125	46	75	121	77	41	3	121
日本	20	8	28	14	8	6	28	0	2	2	0	2	0	2
泰國	21	17	38	14	12	12	38	120	26	146	93	50	3	146
越南	87	35	122	96	25	1	122	143	81	224	123	101	0	224

年度	2024							2025						
地區	性別		合計	年齡			合計	性別		合計	年齡			合計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上		女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
馬來西亞	5	7	12	9	2	1	12	0	0	0	0	0	0	0
新進率														
臺灣	23%	23%	23%	55%	23%	6%	23%	13%	12%	13%	47%	8%	1%	13%
中國大陸	18%	16%	17%	35%	14%	8%	17%	12%	22%	16%	77%	7%	4%	16%
日本	13%	4%	7%	38%	3%	5%	7%	0%	1%	1%	0%	2%	0%	1%
泰國	5%	9%	6%	9%	3%	22%	6%	30%	15%	26%	36%	21%	4%	26%
越南	20%	17%	19%	43%	7%	2%	19%	32%	49%	37%	62%	25%	0%	37%
馬來西亞	7%	9%	8%	39%	3%	2%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

正職人員離職人數

年度	2024							2025						
地區	性別		合計	年齡			合計	性別		合計	年齡			合計
	女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上		女	男		30歲以下	31-50歲	51歲以上	
臺灣	59	57	116	33	76	7	116	51	21	72	18	49	5	72
中國大陸	81	60	141	45	84	12	141	69	99	168	104	61	3	168
日本	16	10	26	2	9	15	26	0	6	6	0	2	4	6
泰國	27	13	40	12	19	9	40	66	19	85	63	22	0	85
越南	69	26	95	68	27	0	95	113	45	158	101	54	3	158
馬來西亞	3	2	5	2	3	0	5	3	18	21	3	14	4	21
離職率														
臺灣	20%	22%	21%	45%	22%	5%	21%	17%	8%	13%	19%	15%	4%	13%
中國大陸	20%	19%	19%	31%	17%	12%	19%	17%	29%	23%	104%	11%	4%	23%
日本	10%	4%	7%	5%	4%	14%	7%	0%	3%	2%	0%	2%	2%	2%
泰國	7%	7%	7%	7%	5%	17%	7%	17%	11%	15%	24%	9%	0%	15%
越南	16%	13%	15%	30%	7%	0%	15%	26%	27%	26%	51%	14%	30%	26%
馬來西亞	4%	2%	3%	9%	4%	0%	3%	5%	30%	17%	14%	23%	9%	17%

能率創新與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為，2025 年無歧視事件發生。

5.01.4 員工權益及福利

能率創新相信員工是企業永續經營的核心關鍵，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。能率創新持續完善福利制度，落實員工的身心關懷及照顧，讓每位員工確保在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

能率創新以幸福就業環境與員工滿意度達百分百為目標，各項福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，使工作與生活的和諧。

福利項目	福利內容
獎金福利	年終獎金、三節獎金
激勵福利	員工紅利、員工認股
保險福利	勞保、健保、團保及退休金提撥
其它福利	生日禮金、勞動節禮金、員工旅遊、婚喪生育假、健康檢查、尾牙摸彩等

註：彙總營運據點福利項目。

育嬰福利

為支持員工平衡工作與家庭責任，並鼓勵生育，依據相關法令提供育嬰留職停薪制度。所有符合申請資格之員工皆可依規定申請育嬰留職停薪，申請及復職均不影響其職涯發展及福利權益。能率創新積極提供育嬰假制度，實際申請人數相對有限。部分原因為員工家庭照顧安排多元，或配偶及其他照護資源可支援育嬰需求，致使實際申請比例較低。能率創新將持續透過制度宣導，提升員工對育嬰留職停薪制度之瞭解與使用便利性，協助員工兼顧工作與家庭需求，並打造支持家庭照顧責任之職場環境

育嬰假的復職與留任情形

項目	2024 年		2025 年	
	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	100	97	104	100
實際申請育嬰留停人數	3	0	5	1
育嬰留停應復職人數 (A)	2	0	3	1
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	1	0	2	1
前一年育嬰留停復職人數 (C)	0	0	1	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	0	1	0
育嬰留停回任率 (B/A)	50%	0%	66%	100%
育嬰留停留任率 (D/C)	0%	0%	100%	0%

註：僅揭露臺灣地區公司資訊。

退休金

為保障員工退休後的基本生活權益，能率創新遵循全球各地相關退休金法規及制度，依據各營運據點所在地之勞動法令，提供合法且具保障性的退休金制度。

1. 確定福利退休計畫

臺灣地區員工退休制度依據「勞動基準法」之規定，訂有確定福利之退休辦法，適用於民國 94 年 7 月 1 日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前 6 個月之平均薪資計算，15 年以內(含)的服務年資每滿一年給予兩個基數，超過 15 年之服務年資每滿一年給予一個基數，惟累積最高以 45 個基數為限。能率創新按月就薪資總額一定比率提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於臺灣銀行。另每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計算之退休金數額，將於次年度三月底前一次提撥其差額。

2. 確定提撥退休計畫

臺灣地區員工依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 6%提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

3. 海外地區退休制度

能率創新位於臺灣以外之各子公司，皆依其當地法令規定設計退休制度，並依法提撥退休金，以保障在地員工之退休權益。

4. 退休準備金精算機制

為強化退休金制度之財務穩健性，每年均委託具專業資格之精算師辦理退休金精算作業，確保提撥基礎之合理性與足額性，以保障員工未來退休時之給付權益，可詳閱能率創新合併財報。

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

能率創新在各國家地區持續致力於打造多元、平等、包容的職場環境，透過公平合理薪酬制度，避免性別歧視，保障所有員工在工作價值上獲得合理報酬。

2025 年度各營運據點依職級統計之男女員工平均年度薪酬差異比率，因地區別、職級別、職務類型、年資結構及人員配置不同而呈現差異。部分地區及職級之女性平均薪酬高於男性，部分則低於男性，主要係受職務內容、工作性質、績效表現及人力結構分布等因素影響，並非以性別作為薪酬決定依據。

未來公司將持續透過人才培育、職涯發展及領導人才接班機制，提供不同性別員工公平之發展機會，逐步提升女性人才於管理職之參與度，落實性別平等與多元共融之企業文化。

地區	依職級分類	2024 年				2025 年			
		年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資	
		男	女	男	女	男	女	男	女
臺灣	高階主管	1.00	0.88	1.00	0.90	1.00	0.56	1.00	0.59
	中階主管	1.00	0.91	1.00	0.96	1.00	0.94	1.00	0.91
	一般員工	1.00	0.93	1.00	0.90	1.00	0.82	1.00	0.79
	直接人員	1.00	1.04	1.00	1.04	1.00	0.88	1.00	0.88
中國大陸	高階主管	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00
	中階主管	1.00	0.88	1.00	0.94	1.00	0.80	1.00	0.80
	一般員工	1.00	1.06	1.00	0.96	1.00	0.98	1.00	1.01
	直接人員	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.89	1.00	0.91
日本	高階主管	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00
	中階主管	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.79	1.00	0.82
	一般員工	1.00	0.69	1.00	0.63	1.00	0.77	1.00	0.78
	直接人員	1.00	0.71	1.00	0.68	1.00	0.77	1.00	0.84
泰國	高階主管	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00
	中階主管	1.00	1.12	1.00	1.03	1.00	0.95	1.00	0.95
	一般員工	1.00	1.14	1.00	1.09	1.00	0.94	1.00	0.94
	直接人員	1.00	0.92	1.00	0.90	1.00	0.92	1.00	0.92
越南	高階主管	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00
	中階主管	1.00	1.10	1.00	1.05	1.00	0.82	1.00	0.82
	一般員工	1.00	0.97	1.00	0.96	1.00	1.16	1.00	1.16
	直接人員	1.00	0.99	1.00	0.98	1.00	0.88	1.00	0.88
馬來西亞	高階主管	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00
	中階主管	1.00	0.97	1.00	0.92	1.00	1.48	1.00	1.52
	一般員工	1.00	0.82	1.00	0.78	1.00	1.15	1.00	1.21
	直接人員	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.98	1.00	0.92

註：1. 高階主管不含經理人(如總經理、副總經理、協理)

2. 中階主管含經理人(如經理人、副理、課長、主任)

3. 一般員工與直接人員係非主管職

5.01.5 團體協約

能率創新尊重並保障所有員工的結社自由與集體協商權利，支持員工依法成立或加入工會，並透過合法管道與公司進行團體協議。

截至 2025 年底，能率創新營運據點部分子公司設有工會組織，並由工會代表與公司就勞動條件進行溝通協議。營運據點地區主要中國大陸三處據點與越南據點之員工參與工會比例分別為 100%、99.60%、91.3%及 96.9%，未達 100%者，主要因外籍人員、退休返聘員工或外包人員，未納入工會會員資格範疇。

未設有工會之營運據點，能率創新同樣重視勞資溝通，且設有其他溝通機制（如勞資會議或申訴機制等多元管道等），持續促進員工參與保障其工作權益。

5.01.6 人才培育與發展

能率創新加強員工專業知識與工作技能，提升工作品質與意願，配合公司未來人力發展之需要，充實員工之知識、態度、技能與潛能啟發，以強化營運發展能力與組織功能，提供多元且彈性的學習管道與資訊，鼓勵全方位發展，以達成企業永續經營之體質。

新進同仁報到時由專人宣導公司管理辦法等。積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。依自身需求研擬教育訓練計劃並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程。亦因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，讓同仁接觸更多不同面向的資訊。

員工教育訓練

地區別	臺灣							
年度	2024				2025			
職務別	管理職		非管理職		管理職		非管理職	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
員工受訓總人數	55	36	83	131	40	31	120	96
訓練總時數	388	215	487	673	297	303	786	748
平均訓練時數	7.05	5.97	5.86	5.13	7.43	9.77	6.55	7.79

地區別	中國大陸							
年度	2024				2025			
職務別	管理職		非管理職		管理職		非管理職	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
員工受訓總人數	67	28	253	386	18	12	330	416
訓練總時數	491	243	6,018	7,388	312	307	3,723	3,763
平均訓練時數	7.33	8.67	23.79	19.14	17.33	25.58	11.28	9.05

地區別	日本							
年度	2024				2025			
職務別	管理職		非管理職		管理職		非管理職	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
員工受訓總人數	44	0	183	153	57	6	119	164
訓練總時數	336	0	1,197	1,004	724	136	728	1,200
平均訓練時數	7.64	0.00	6.54	6.56	12.70	22.67	6.12	7.32

地區別	泰國							
年度	2024				2025			
職務別	管理職		非管理職		管理職		非管理職	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
員工受訓總人數	14	5	178	402	14	6	153	395
訓練總時數	126	27	1,039	2,171	92	86	523	1,156
平均訓練時數	9.00	5.40	5.84	5.40	6.57	14.33	3.42	2.93

地區別	越南							
年度	2024				2025			
職務別	管理職		非管理職		管理職		非管理職	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
員工受訓總人數	36	37	159	398	13	4	180	369
訓練總時數	259	306	699	2,193	84	24	512	857
平均訓練時數	7.20	8.26	4.40	5.51	6.46	6.00	2.84	2.32

地區別	馬來西亞							
年度	2024				2025			
職務別	管理職		非管理職		管理職		非管理職	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
員工受訓總人數	7	3	73	65	4	2	48	71
訓練總時數	64	29	432	418	48	64	260	547
平均訓練時數	9.09	9.60	5.92	6.43	12.00	32.00	5.42	7.70

5.02 公益參與

秉持「關懷社會、取之於社會、用之於社會」的理念，投入各項公益活動，積極實踐企業社會責任。透過實際行動支持弱勢團體與在地社區發展，展現企業對公共利益的重視與貢獻。

➤ 支持弱勢關懷

為落實社會關懷，捐助社團法人台灣關懷交流協會及參與鉅亨網「溫暖送愛心」活動，捐款新台幣 163,000 元，支持推動弱勢族群關懷及社會服務計畫，協助改善生活條件並促進社會支持系統之健全。透過持續關注基層需求，發揮企業影響力，實踐社會共融之目標。

➤ 醫療照護倡議

為協助使臺灣醫療體系更加環保、減碳、永續發展，並提升醫療機構的氣候適應能力與環境永續性，捐款新台幣 300,000 元予國際醫療減碳協會，是對公共健康的承諾，更是對未來世代的責任。

➤ 教育公益與人才培育

重視教育發展與人才培育，透過捐助財團法人台灣早稻田國際基金會新台幣 3,000,000 元，支持學術研究、教育發展、人才培育及國際交流等相關計畫，促進知識共享與產學合作。期望藉由投入教育公益資源，培育具國際視野之優秀人才，並促進社會、產業及經濟之永續發展。

➤ 地方參與與產學合作

持續深耕在地連結與人才培育，獲新竹縣政府頒發感謝狀，肯定參與企業道路認養、環境維護及市容改善之具體成果；及國立大湖高級農工職業學校表揚，感謝提供學生實習與就業機會，促進技職教育與產業接軌。未來將持續結合企業資源，深化在地連結，擴大公益參與面向，為社會創造長期且正向之影響。



6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

近年來極端氣候愈漸頻繁，顯示全球暖化帶來的危機已迫在眉睫，全球各國政府日趨重視氣候變遷議題，並透過各國家區域法規之制修訂，加強敦促企業必須將氣候變遷議題納入公司營運管理。能率創新設立永續發展小組，負責制定永續發展策略、推動 ESG 相關工作，且在 TCFD 框架下的氣候風險與機會評估。

2. 氣候相關風險與機會的鑑別

為有效管理氣候相關風險及機會，能率創新永續發展小組將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。藉由導入 TCFD 框架，分析能率創新之氣候變遷風險與機會，說明全球風險趨勢與氣候變遷，包含 TCFD 發展現況、TCFD 所建議之氣候變遷風險與機會評估架構、氣候變遷情境設定與衍生之風險與機會等，提升對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，並評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，進一步針對高風險、高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施。

3. 情境分析

能率創新參考 IPCC AR6，設定 SSP5-8.5：升溫至 6°C 及 SSP1-2.6：升溫至 2°C，兩種情境，檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，識別結果如下：

氣候變遷風險識別總表

風險 排序	風險 編號	風險種類	風險因子	發生時間 評估
1	001	轉型風險-政策和法律	制定溫室氣體減量與能源管理相關法律與規範	短期/中期
2	002	實體風險-長期性	降雨模式變化和氣候模式的極端變化	長期

註：時間範圍之定義：短期：1-3 年、中期：3-5 年、長期：6-10 年。

氣候變遷機會識別總表

機會 排序	機會 編號	機會種類	機會因子	發生時間 評估
1	001	機會-產品與服務	消費者偏好轉變	長期
2	002	機會-資源效率	減少用水量和耗水量	短期/中期

註：時間範圍之定義：短期：1-3 年、中期：3-5 年、長期：6-10 年

氣候變遷相關風險與機會管理策略

風險 001 制定溫室氣體減量與能源管理相關法律與規範 [衝擊情境] 國內外對溫室氣體排放及能源相關法規的要求日益嚴格，包括要求揭露能源耗用和溫室氣體排放量、設定能源效率和減碳目標、徵收碳稅與碳費等。如果未能設立明確的減碳目標、制定短中長期的進程規劃或無法有效降低溫室氣體排放量，將可能與政府實施的溫室氣體減量和能源管理相關規範產生差距，這將導致碳費或碳稅的增加，並可能與客戶的供應鏈減碳目標脫節，進而影響訂單承接能力，造成營收下降。同時，為符合相關法規要求，需投入更多資源於相關管理工作，這將增加營運成本和採購費用。如果缺乏適當的管理，這些挑戰將可能對企業整體營運產生負面影響，包括影響投融資活動和資本縮減的風險。	[風險衝擊面向] • 供應商可能因應碳稅與碳費的徵收而提高產品售價，進而導致原物料成本增加。此外，在企業考量減碳效果時，若選擇價格較高的低碳替代產品，亦將導致採購成本上升。 • 為減少溫室氣體排放量，建立了溫室氣體排放揭露與管理流程，這可能會增加相關的管理成本。	[因應策略] • 導入溫室氣體碳盤查且執行碳盤查並依規定時程取得驗證。 • 可能需要採取降低能源消耗的措施，如：更換能源來源或提高設備效率。 [因應成本] • 資本支出 • 營運成本
	[財務衝擊] • 營運成本增加、費用增加；若無適當管理措施，將造成投融資受挫、資本縮減。	

機會 001 消費者偏好轉變 [影響情境] 隨著消費者對氣候變遷意識的增強，對更高效、更環保的綠色產品需求可能會增加。	[機會影響面向] • 設計更符合永續、健康、無毒等偏好的產品，有助吸引重視環保與社會價值的新興消費族群，拓展目標市場。 • 針對消費者對產品來源與製程的透明度需求，強化產品溯源、環保標章與責任供應鏈揭露，增強市場區隔能力。 [財務影響] • 有效結合綠色產品設計與目標客群行銷，將有益於提升營收。 • 未來需增加人力、設備等，以進行低碳節能產品開發，導致營運成本上升。	[因應策略] • 投資消費行為調查與趨勢分析工具，掌握偏好變化以調整設計與行銷策略。 • 導入永續材料、簡約包裝與低碳製程，設計更符合偏好的产品，提高品牌共鳴感。 [因應成本] • 資本支出 • 營運成本
--	--	--

4. 指標目標

- 持續將節能、節電與低碳理念融入日常營運及生產活動，推動節能改善方案與能源管理措施，提升能源使用效率，降低營運過程之能源耗用與環境衝擊，並兼顧營運效益。
- 持續導入並完善溫室氣體排放盤查作業，定期完成年度盤查報告，並依主管機關公告之法定時程辦理第三方查證，以提升溫室氣體資訊揭露之透明度、正確性與可靠性，作為後續推動減碳管理之依據。

6.02 溫室氣體管理

溫室氣體造成極端氣候是全球共同面臨的重要環境問題，能率創新非能源使用大戶，我們有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標，能率創新參照 ISO 14064-1:2018 以及溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）規範，根據營運控制權法確定組織邊界，導入溫室氣體碳盤查，並依法規定時程取得第三方驗證，期望透過盤查及外部查證以便瞭解現況趨勢提早因應，持續估算能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳之參考依據。

溫室氣體排放量與密集度(單位:公噸 CO₂e)

年度	範疇一	範疇二	合計	排放密集度
2023(註 1)	1.98	10.72	12.70	0.0000
2024(註 2)	1,314.11	17,925.57	19,239.68	0.0020
2025(註 3)	1,502.89	37,693.62	39,196.51	0.0045

註 1：2023 年度統計範圍包含能率創新(股)公司之相關排放數據。

註 2：2024 年度統計範圍包含能率創新(股)公司、第一化成控股(開曼)(股)公司及其轉投資 100%之日本二家子公司及泰國子公司、毅金精密(股)公司與能率網通(股)公司及子公司之相關排放數據。

註 3：2025 年度統計範圍與本報告書揭露邊界一致，惟不包含第一化成控股(開曼)(股)公司之子公司 IKKA Vietnam Co., Ltd. 及宏矜股份有限公司。

範疇三盤查項目與排放量(單位：(CO₂e))

盤查項目	2023 年度 (註 1)	2024 年度 (註 2)	2025 年度 (註 2)
C1—類別 4 採購的產品與服務	15.91	1,031.74	1,637.98
C6—類別 3 商務旅行	5.22	16.25	17.04

註 1：2023 年度統計範圍包含能率創新(股)公司之相關排放數據。

註 2：2024 與 2025 年度統計範圍包含能率創新(股)公司與毅金精密(股)公司之相關排放數據。

6.03 能源管理

能率創新為響應節能減碳，持續推動能源管理與節電措施，並透過能源使用情形盤點，掌握各營運據點之能源耗用狀況，作為後續提升能源效率及降低環境衝擊之基礎。公司能源使用主要包含外購電力、汽油、柴油及太陽能，其中外購電力主要用於生產製程、辦公場所及相關營運活動。2025 年度因統計範圍新增多家子公司，年度間能源耗用量變動主要受揭露邊界及營運活動差異影響。公司將持續檢視能源使用結構，推動節能改善措施，並鼓勵同仁於日常工作中落實節約能源，以提升能源使用效率。

能源使用情況

能源耗用量	2023	2024	2025
用電量(度)	21,661	3,072,072	52,566,368
汽油(公升)	—	136,619	164,349
柴油(公升)	—	18,785	148,385
非再生能源消耗(GJ)	78.00	16,184.48	199,868.03
太陽能(度)	—	—	173,295

能源耗用量	2023	2024	2025
再生能源消耗(GJ)	-	-	623.86
總能源消耗(GJ)	78.00	16,184.48	200,491.89
總能源密集度 (GJ/營收(百萬元))	0.0083	1.7157	23.0518

註 1：2023 年統計範圍包含能率創新(股)公司。

註 2：2024 年統計範圍包含能率創新(股)公司、第一化成控股(開曼)(股)公司、毅金精密(股)公司與能率網通(股)公司及子公司。

註 3：2024 年為首次收集汽油使用量，故無 2023 年之數據亦無組織特定度量及值。

註 4：2025 年度統計範圍與本報告書揭露邊界一致，惟不包含宏矜股份有限公司。

註 5：參照能源局電力(消費面)每度電為 860Kcal，每 kcal 為 4.187kJ(焦耳)，1GJ=1*10⁹ 焦耳。

註 6：參照溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，汽油熱值每公升 7800kcal，每 kcal 為 4.187KJ(焦耳)，1GJ=1*10⁹ 焦耳。

註 7：太陽能參照國際通用能量換算 1kWh =0.0036GJ。

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	能率創新已依循 GRI 準則報導 2025 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

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	2	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	3 3	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	3	
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	3	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司	2	
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	20	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	21	
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理 架構與運作情形 2.03.2.1 成員及多元化 2.03.3 功能性委員會結構及 運作情形	4 6 8	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	6	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	7	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續管理之角色及 督導情形	5	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理 架構與運作情形	4	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	5	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	7	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.1 推動永續發展之治理架構與運作情形	4	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	5	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	5	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	7	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	7	
2-21	年度總薪酬比率	5.01.4 員工權益及福利	26	
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	4	
2-23	政策承諾	3.04 重大議題之管理 4.02 誠信經營 5.01.1 人權政策	12 16 20	
2-24	納入政策承諾	3.04 重大議題之管理 4.02 誠信經營 5.01.1 人權政策	12 16 20	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.02 誠信經營	16	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.02 誠信經營	16	
2-27	法規遵循	4.03.2 法規遵循	18	
2-28	公協會的會員資格	4.04 參與各類社團組織	18	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	9	
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	29	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	10	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	12	
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理	12	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	15	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	32	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.01.4 員工權利及福利	26	
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	15	
GRI 202：市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.01.3 員工多元包容及平等	22	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.3 員工多元包容及平等	22	
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03 能源管理	35	
302-3	能源密集度	6.03 能源管理	35	
302-4	減少能源消耗	6.03 能源管理	35	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	34	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	34	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	34	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02 溫室氣體管理	34	
305-5	溫室氣體排放減量	6.01 氣候變遷 6.02 溫室氣體管理	32 34	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	-	-	不適用/未有排放
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.01.3 員工多元包容及平等	22	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4 員工權益及福利	26	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	26	
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	5.01.6 人才培育與發展	29	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6 人才培育與發展	29	
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	2.03.2.1 成員及多元化 5.01.3 員工多元包容及平等	6 22	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4 員工權益及福利	26	
GRI 406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3 員工多元包容及平等	22	

7.02 附錄二、SASB 準則指標對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
產品安全	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	TC-HW-230a.1	討論及分析	NA	能率創新建立完善的資通安全管理機制，透過制度規範與教育宣導等，以確保資訊資產之機密性、完整性及可用性。114 年度未發生重大資通安全事件，亦未接獲任何經證實侵犯客戶隱私或客戶資料遺失之投訴案件，亦無重大資通安全事件發生。
員工多元及包容性	針對(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比 1	TC-HW-330a.1	量化	百分比 (%)	5.01.2 人力組成 5.01.3 員工多元包容及平等
產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比 2	TC-HW-410a.1	量化	百分比 (%)	能率創新產品非終端產品，無法直接取得針對終端電子電器產品進行驗證的 IEC 62474 應申報管制物質。
	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比 3	TC-HW-410a.2		百分比	不適用。能率創新產品非為終端產品，無法直接取得針對終端電子電器產品進行驗證的 EPEAT 標章。

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	TC-HW-410a. 3		百分比	不適用。能率創新產品非為終端產品。
	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	TC-HW-410a. 4	量化	公噸 (t)， 百分比 (%)	不適用。能率創新產品非為終端產品，故產品最終生命週期之報廢、回收服務、回收重量等由客戶端規劃。
供應鏈管理	一階供應商場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核之百分比，按(a)所有場所及(b)高風險場所	TC-HW-430a. 1	量化	百分比 (%)	未進行查核。
供應鏈管理	一階供應商就(a)優先不合格及(b)其他不合格之(1)不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率，以及(2)相關改正行動比率	TC-HW-430a. 2	量化	比率	未進行查核。
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	TC-HW-440a. 1	討論及分析	NA	能率創新依據製造工廠所在地推行在地採購，並依照產品關鍵零組件特性及備料時間評做是否授權安全庫存。
	生產單位數量，按產品類別劃分	TC-HW-000. A	量化	數量	依產品事業群進行劃分，2025 年度生產單位數量如下： 電子零組件通路事業群：424, 946 仟 PCS 電動工具及粉末冶金事業群：23, 154 仟 PCS 精密塑膠事業群：270, 271 仟 PCS

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
	製造場所之面積	TC-HW-000.B	量化	平方公尺 (m ²)	依營運所在地區： 臺灣：5,586.47m ² 中國大陸：79,154.17m ² 日本：1,796.50m ² 泰國：13,914.46m ² 越南：117,633.76m ² 馬來西亞：15,338.87m ²
	自有場所產量之百分比	TC-HW-000.C	量化	百分比 (%)	依營運地區之生產以自有場所為主。日本、泰國、越南、馬來西亞及部分台灣與中國大陸營運據點皆由 100%自有場所生產；另部分台灣及中國大陸據點採自有與委外生產並行模式，自有場所生產比例介於 77%至 96.15%，委外生產比例介於 3.85%至 23%。

7.03 附錄三、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼	補充說明
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	6.01 氣候變遷	32	
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	6.01 氣候變遷	32	
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	6.01 氣候變遷	32	
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	6.01 氣候變遷	32	
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性、應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	6.01 氣候變遷	32	
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	6.01 氣候變遷	32	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	-	-	尚未使用內部碳定價作為規劃工具

項目	內容	對應章節	頁碼	補充說明
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量	-	-	尚未使用碳抵換或再生能源憑證
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊	6.02 溫室氣體管理	34	
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊	-	-	尚未取得第三方確信，依法定時程完成確信
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	6.01 氣候變遷 6.02 溫室氣體管理	32 34	