

股票代碼：5392



能率創新股份有限公司

2024 年永續報告書

發行日期：2025 年 8 月 22 日

本報告書公告位址：公司官網永續發展專區

申報資訊：公開資訊觀測站

目錄

1、報告書資訊.....	3
1.01 經營者的話.....	3
1.02 關於本公司.....	4
1.03 報告書資訊.....	5
2、永續經營.....	6
2.01 永續發展策略.....	6
2.02 推動永續發展機制.....	6
2.03 董事會及功能性委員會.....	7
3、利害關係人與重大主題.....	11
3.01 利害關係人議合.....	11
3.02 決定重大主題的流程.....	12
3.03 重大主題列表.....	14
3.04 重大主題之管理.....	14
4、治理面.....	16
4.01 經濟績效.....	16
4.02 誠信經營.....	16
4.03 風險管理.....	17
4.04 參與各類社團組織.....	19
5、社會面.....	20
5.01 人力發展.....	20
5.02 公益參與.....	28
6、環境面.....	29
6.01 氣候變遷.....	29
6.02 溫室氣體管理.....	31
6.03 能源管理.....	32
7、附錄.....	33
7.01 附錄一、GRI 內容索引表.....	33
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....	37

1、報告書資訊

1.01 經營者的話

根據聯合國的研究，全球溫室氣體排放量近年來持續攀升，屢創新高，使我們更加意識到未來環境、經濟與社會的不確定性將成為新常態。解除這場危機，不能僅靠單一個人、企業或國家，而是需要全球總動員，共同承擔責任。對企業而言，這場危機不僅考驗營運韌性，也要求我們在經營決策上保持靈活，能夠即時調整，以應對國際局勢與環境變遷帶來的影響。唯有順應時局、與時俱進，才能創造新的經營思維，實現企業的永續發展價值。

身為一家永續經營的企業，我們深知碳排放問題不僅是企業的挑戰，更關乎全球健康與可持續發展。因此，我們必須採取積極行動，持續推動減碳工作。我們依據法規時程，逐步進行溫室氣體盤查，並積極推動節能減碳計畫。從環境(E)、社會(S)、治理(G)三個面向深入檢視企業所面臨的挑戰，擬定相應的管理對策，並與國際標準接軌。

於環境面向，隨著全球暖化與氣候變遷的挑戰，期望能持續強化環境管理，響應政府主管機關要求，依照法令時程完成碳盤查，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。

於社會面向，我們視每位員工為企業最重要的資產，提供包容的工作環境，確保公平就業機會，並提供合理薪酬制度，以符合市場競爭力。同時，公司建立幸福且安全職場環境，進而有好的經營績效回饋股東，為我們生活的社會帶來美好正向之循環，善盡社會責任。

於治理面向，為提升公司治理效能，已設置公司治理主管，負責協助董事執行業務，提供所需資訊並確保法規遵循。制定董事會績效評估辦法，提升決策品質，並於公司官網公開相關規章、治理運作實務與利害關係人溝通情形，以提高資訊透明度，確保公司治理的良好運作。

本公司重視公司治理和誠信經營，並深知 ESG 透明度是衡量企業責任的重要標準。公司將持續強化內部治理架構、專注高規格的品質管理和提供高價值的客戶服務，以及積極推動減碳措施，確保良好的環境品質。在追求經濟效益同時，公司更注重企業價值的平衡與協調，致力於與社會共同創造共享價值，實現永續願景。

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：2024 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	1,689,590 仟元
合併營收	9,433,375 仟元
員工人數	3,048
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1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2024年度(2024年1月1日至2024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。

- 本次報告書發行時間：2025年08月
- 下次報告書發行時間：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

2024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，視其為企業最重要的資產，建立包容、多元、安全的工作環境。
- 企業治理：已設置公司治理主管，協助董事落實職責、提升決策品質，並強化法遵與風險管理機制。

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。

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。2024 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。2024 年董事會全體董事進修時數達 87 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 45-46 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	45%
	71 歲(含)以上	33%

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，2024 年共計召開 7 次董事會，董事實際出席率達 97%。

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 2024 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酬委員會審議，並提請董事會討論通過。2024 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。2024 年高階管理階層之薪資級距表，請參閱股東會年報年報第 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。

2024 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。2024 年薪資報酬委員會共舉行了 5 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。2024 年審計委員會共舉行了 7 次會議，出席率為 95%。

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。2024 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
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

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
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

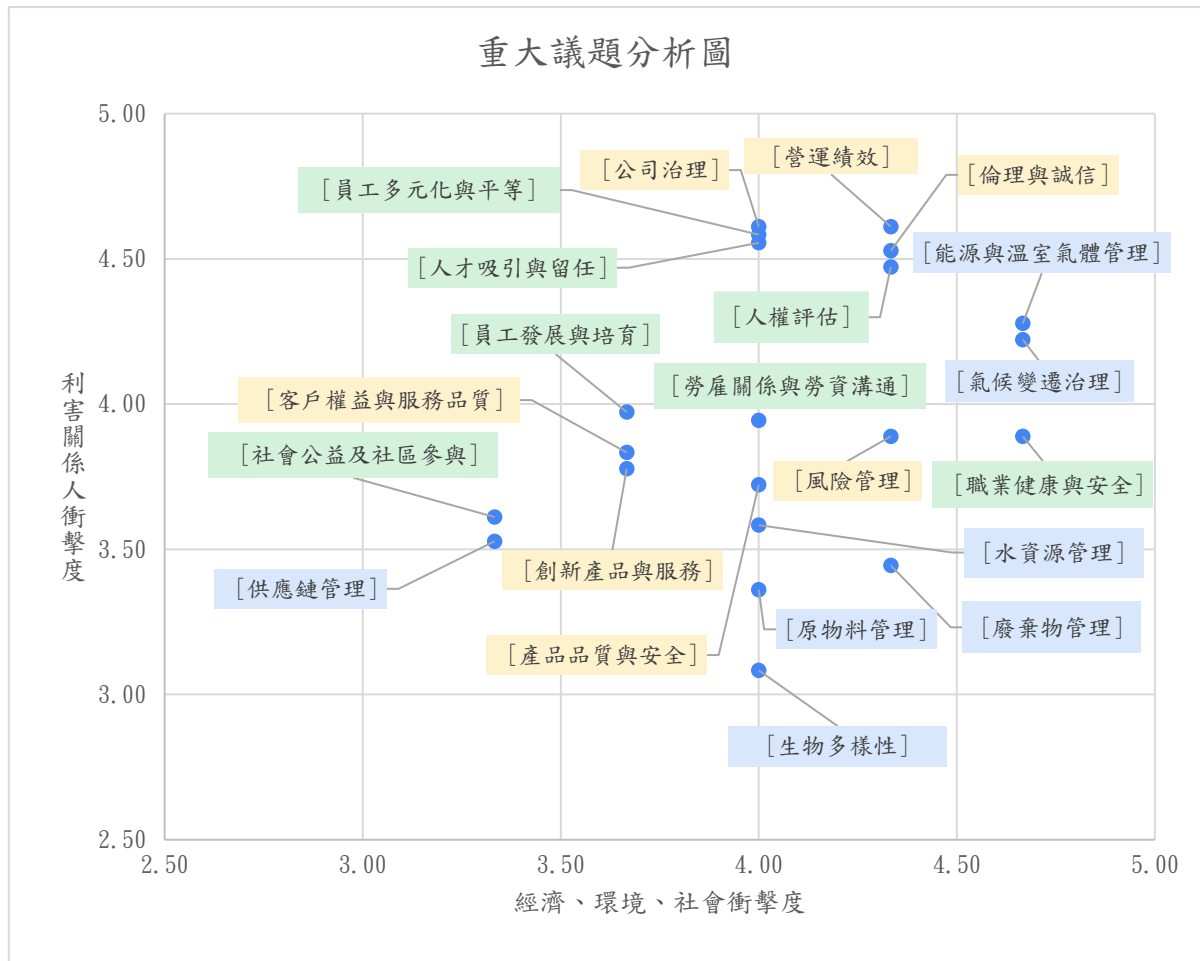
參考永續相關主題及行業準則，並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程了解組織整體概況及相關衝擊，並鑑別出永續利害關係人。

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 8 個治理面向、7 個社會面向及 6 個環境面向共 21 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「利害關係人衝擊度」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 21 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 36 份有效問卷，涵蓋股東/投資人 10 份、員工 9 份、銀行 17 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、倫理與誠信、營運績效、員工多元化與平等、人權、人才吸引與留任，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
- 倫理與誠信
- 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
- 人才吸引與留任
- 人權

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，新任董事進修至少 12 小時、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至少 18 小時。
評估成果		■ 2024 年第 11 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%。 ■ 2024 年董事會成員出勤會議出席率達 97%，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		■ 2024 年度營收較去年成長 0.13%，雖營業毛利率與去年持平，但營運效率提升，營業淨利較去年成長 52%。 ■ 積極佈局並整合資源，提高效益最大化，提升獲利能力。

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排措施，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。 ■ 持續宣導同仁加入節約能源的落實執行。 ■ 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。
評估機制/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

2024 年，能率創新合併總營收為 94 億元，較 2023 年成長 0.13%，全年合併稅後淨利為 1 億，每股盈餘為 0.18 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

2024 年財務表現	
單位：新台幣仟元	
資產總額	15,777,587
債務比例	48.90%
權益比例	51.10%
產生的直接經濟價值	
營業收入	9,433,375
分配的經濟價值	
營業成本	6,716,364
員工薪資福利	2,044,827
支付出資人款項	251,344
支付政府的款項	129,165
社會投資	567
留存的經濟價值	291,108

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，2024 年度員工誠信經營及反貪腐宣導教育訓練計 2,459 人，共計 7,355 小時；每年向董事會報告執行成果。能率創新截至 2024 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。

單位	風險業務事項
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 2024 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
臺灣	臺北市事務器械商業同業公會	會員
臺灣	新北市電腦商業同業公會	會員
臺灣	新竹縣工業會	會員
臺灣	苗栗縣工業會	會員
臺灣	苗栗縣銅鑼工業區廠商協進會	會員
臺灣	台北市進出口商業同業公會	會員
臺灣	台灣區模具工業同業公會	會員
臺灣	中華民國粉末冶金協會	會員
臺灣	三三青年會	會員
臺灣	台灣產業控股協會	會員
臺灣	台日產業技術合作促進會	會員
臺灣	台日商務交流協進會	理事
臺灣	中華民國工商協進會	會員
臺灣	三三會	理事
臺灣	台北市青年總裁協會	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
泰國	泰國工業聯合會（FTI）	會員
日本	石橋商工会	會員
日本	栃木縣塑膠產業振興協會	會員
日本	公益社團法人栃木縣企業協會	會員
日本	合作社協會栃木縣中小企業振興協會	會員
日本	日之町商會	會員
日本	青梅市企業協會	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，2024 年共 3,027 人次參與課程，總訓練時數達 4,529.5 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。2024 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 2024 年底，能率創新共有 3,048 名正職員工。

全球人力分佈

年度		2024					
員工總數(註 1)		3,048					
勞雇合約(註 2)		非固定	固定	勞雇類型(註 3)		全職	兼職
性別	男	1,251	26	性別	男	1,259	18
	女	1,723	38		女	1,733	38
地區	臺灣	513	34	地區	臺灣	513	34
	中國大陸	791	22		中國大陸	791	22
	香港	1	0		香港	1	0
	日本	391	0		日本	391	0
	泰國	547	0		泰國	547	0
	越南	595	8		越南	603	0
	馬來西亞	146	0		馬來西亞	146	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

為因應各地業務支援與彈性用人需求，截至 2024 年底，能率創新在臺灣、中國大陸及越南營運據點共僱 72 名非員工工作者，主要為技術顧問及經外部派遣公司提供之派遣人員。

全球非員工工作者分布

年度		2024	
契約類型		顧問	派遣人員
非員工總數		1	71
性別	女	0	35
	男	1	36
地區			
臺灣		1	2
中國大陸		0	53
越南		0	16
工作類型		技術顧問	技術員/作業員

5.01.3 員工多元包容及平等

能率創新秉持尊重多元、平等與共融的理念，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 2024 年底，能率創新在台灣、中國大陸及越南營運據點，共 6 位身心障礙員工，占整體員工 0.2%；另 75 位少數族群員工，占整體員工 2.5%。少數族群多元，涵蓋泰雅族、壯族、苗族、傣族及侗族等。

員工多元分布

年份	性別	地區			占全體員工百分比(%)
		臺灣	中國大陸	越南	
2024	身心障礙	3	2	1	0.2%
	少數族群	1	31	43	2.5%

能率創新對於性別平等女性員工超過 50%，女性員工主管近 44%，可見能率創新對女性員工之重視。

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

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%

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

為確保能率創新之薪酬與福利政策符合相關法規，並充分保障員工權益，能率創新之於各主要營運據點均提供具競爭力的薪酬與福利。能率創新在中國大陸、日本、泰國、越南及馬來西亞地區，薪資水準均高於當地法定基本薪資 1.1~1.8 倍，能率創新重視性別平等，致力於提供平等薪酬制度，惟實際薪酬比率仍受當地文化、社會結構與職務分布影響，2024 年度統計資料顯示部分地區存在性別薪酬差異，能率創新持續關注此議題並評估改善空間，以朝向性別薪酬平衡之目標邁進。

2024 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	1.18	1.80	1.34	1.13	1.81
女	1.16	1.15	1.42	1.13	1.42

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。

2024 年度正職人員新進人數

地區	性別		合計	年齡			合計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
臺灣	68	59	127	41	78	8	127
中國大陸	75	50	125	50	67	8	125
日本	20	8	28	14	8	6	28
泰國	21	17	38	14	12	12	38
越南	87	35	122	96	25	1	122
馬來西亞	5	7	12	9	2	1	12
新進率							
臺灣	23%	23%	23%	55%	23%	6%	23%
中國大陸	18%	16%	17%	35%	14%	8%	17%
日本	13%	4%	7%	38%	3%	5%	7%
泰國	5%	9%	6%	9%	3%	22%	6%
越南	20%	17%	19%	43%	7%	2%	19%
馬來西亞	7%	9%	8%	39%	3%	2%	8%

2024 年度正職人員離職人數

地區	性別		合計	年齡			合計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
臺灣	59	57	116	33	76	7	116
中國大陸	81	60	141	45	84	12	141
日本	16	10	26	2	9	15	26
泰國	27	13	40	12	19	9	40
越南	69	26	95	68	27	0	95
馬來西亞	3	2	5	2	3	0	5
離職率							
臺灣	20%	22%	21%	45%	22%	5%	21%
中國大陸	20%	19%	19%	31%	17%	12%	19%
日本	10%	4%	7%	5%	4%	14%	7%
泰國	7%	7%	7%	7%	5%	17%	7%
越南	16%	13%	15%	30%	7%	0%	15%
馬來西亞	4%	2%	3%	9%	4%	0%	3%

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，2024 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宣導與管理機制，鼓勵符合資格員工善用育嬰留職停薪制度，並致力打造友善職場環境，協助員工兼顧工作與家庭需求。

育嬰假的復職與留任情形

項目	2024 年	
	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	100	97
實際申請育嬰留停人數	3	0
育嬰留停應復職人數 (A)	2	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	1	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	0
育嬰留停回任率 (B/A)	50%	0%
育嬰留停留任率 (D/C)	0%	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，可詳閱本公司合併財報。

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。

在大多數職級別與地區別，男女員工薪酬差距整體呈現穩定趨勢。部分地區之基層直接人員甚至呈現女性薪酬略高於男性現象。營運據點中泰國與越南等部分母系文化社會，女性在家庭與社會角色中擁有較高參與度與就業穩定性，反映部分職級女性薪酬略高於男性，呈現文化結構性差異。高階主管職級中，因女性人數較少，反映高階女性領導人才發展仍有進一步提升空間。

地區	依職級分類	2024 年			
		年度薪酬		月基本薪資	
		男	女	男	女
臺灣	高階主管	1	0.88	1	0.90
	中階主管	1	0.91	1	0.96
	一般員工	1	0.93	1	0.90
	直接人員	1	1.04	1	1.04
中國大陸	高階主管	1	0.00	1	0.00
	中階主管	1	0.88	1	0.94
	一般員工	1	1.06	1	0.96
	直接人員	1	1	1	1
日本	高階主管	1	0.00	1	0.00
	中階主管	1	0.00	1	0.00
	一般員工	1	0.69	1	0.63
	直接人員	1	0.71	1	0.68
泰國	高階主管	1	0.00	1	0.00
	中階主管	1	1.12	1	1.03
	一般員工	1	1.14	1	1.09
	直接人員	1	0.92	1	0.90
越南	高階主管	1	0.00	1	0.00
	中階主管	1	1.10	1	1.05
	一般員工	1	0.97	1	0.96
	直接人員	1	0.99	1	0.98
馬來西亞	高階主管	1	0.00	1	0.00
	中階主管	1	0.97	1	0.92
	一般員工	1	0.82	1	0.78
	直接人員	1	1	1	1

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、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 2024 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陸兩處據點與越南據點之員工參與工會比例分別為 100%、88.7%及 99.2%，未達 100%者，主要因外籍人員、退休返聘員工或試用期員工，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

2024 年度	臺灣				中國大陸			
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	67	28	253	386
訓練總時數	388	215	487	673	491	243	6,018	7,388
平均訓練時數	7.05	5.97	5.86	5.13	7.33	8.67	23.79	19.14

2024 年度	日本				泰國			
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	14	5	178	402
訓練總時數	336	0	1,197	1,004	126	27	1,039	2,171
平均訓練時數	7.64	0.00	6.54	6.56	9.00	5.40	5.84	5.40

2024 年度	越南				馬來西亞			
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	7	3	73	65
訓練總時數	259	306	699	2,193	64	29	432	418
平均訓練時數	7.20	8.26	4.40	5.51	9.09	9.60	5.92	6.43

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。

➤ 弱勢關懷與食物銀行支持

為響應「食物銀行計畫」，捐助社團法人中華安得烈慈善協會新台幣 24,000 元，提供資源以協助弱勢家庭穩定生活、緩解飢餓困境，不僅提供物資援助，更透過穩定供應鏈與企業力量，深化對基層社會的關注。

➤ 支持身心障礙者福利機構

關注身心障礙者的照護與生活品質，捐助台中市私立宏恩社會福利慈善基金會附設喜願家園，共計捐贈新台幣 240,000 元，協助院所持續提供完善照顧與重建訓練。

➤ 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 100,000 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。

➤ 地方政府表揚與參與認可

積極投入公益、關懷弱勢與參與在地社會建設，獲頒來自新竹縣政府與嘉義農工科技大縣社救助字號之感謝狀，表彰能率創新於扶助弱勢、參與企業道路認養、維護市容與推廣公益上的具體貢獻。



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。針對識別出的風險和機會，定期向董事會報告，董事會負責監督執行情況，包含氣候相關議題及規劃。

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

能率創新使用 TCCIP(氣候變遷整合服務平台)所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考氣候情境，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。	[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，設計更符合偏好的產品，提高品牌共鳴感。
	[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與生產行為，導入節能方案與能源管理系統，提升能源使用效率與營運效益。
- 導入溫室氣體排放盤查且定期完成年度報告，並依據主管機關公告之法定時程進行第三方查證，以提升資訊揭露的透明度與可靠性。

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	10.7221	12.7076	0.0000
2024(註 2)	1,314.11	17,925.57	19,239.67	0.0020

註 1：2023 年度溫室氣體排放量統計範圍能率創新(股)公司之相關排放數據。

註 2：2024 年度溫室氣體排放量統計範圍能率創新(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、穀金精密(股)公司與能率網通(股)公司及子公司之相關排放數據。

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)
C1－類別 4 採購的產品與服務	15.91	1,031.74
C6－類別 3 商務旅行	5.22	16.25

註 1：2023 年度範疇三盤查涵蓋能率創新(股)公司之相關排放數據。

註 2：2024 年度涵蓋能率創新(股)公司與毅金精密(股)公司之相關排放數據。

6.03 能源管理

能率創新為響應政府節能減碳與永續發展政策，持續執行節電措施及提高能源效率，以減少溫室氣體排放造成的環境衝擊，提高面對氣候變遷風險之韌性。能率創新的能源使用主要為外購自電力公司的非再生能源，用於生產製程、辦公大樓用電。

能源使用情況

能源 消耗量	用電量 (度)	GJ	汽油 (公升)	GJ	柴油 (公升)	GJ
2023 年 (註 1)	21,661	78.00	—	—	—	—
2024 年 (註 2-3)	3,072,072	11,061.98	136,619.68	4,461.81	18,785.32	660.69

能源強度	銷售(百萬元)	總能源消耗 GJ	能源密集度 (總能源消耗/銷售)
2023 年	9,420.95	78.00	0.0083
2024 年	9,433.38	16,184.48	1.7157

註 1：2023 年能源使用數據包含能率創新(股)公司。

註 2：2024 年能源使用數據包含能率創新(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。

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 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

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	4	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	5	
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	5 5	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	5	
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	5	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司	4	
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	6 8 10	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	8	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	9	
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	7	
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	6	

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	7	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	9	
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	6	
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	7	
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	7	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	9	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	9	
2-21	年度總薪酬比率	5.01.4 員工權益及福利	24	
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	6	
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	14 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	14 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	19	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	11	
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	26	
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	12	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	14	
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理	14	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	16	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
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	29	
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	24	
201-4	取自政府之財務援助	-	-	無取自政府之補助
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	21	
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	21	
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03 能源管理	32	
302-3	能源密集度	6.03 能源管理	32	
302-4	減少能源消耗	6.03 能源管理	32	
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	31	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	31	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	31	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02 溫室氣體管理	31	
305-5	溫室氣體排放減量	6.01 氣候變遷 6.02 溫室氣體管理	29 31	
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	21	
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	24	
401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	24	
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	27	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
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	27	
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	8	
		5.01.3 員工多元包容及平等	21	
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	24	
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	21	

7.02 附錄二、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	29	
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	29	
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	29	
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	29	
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	29	
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	29	
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，公司內部討論評估中
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，公司內部討論評估中

項目	內容	對應章節	頁碼	補充說明
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	31	
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	29 31	