



冠西電子企業股份有限公司
COSMO ELECTRONICS CORPORATION

2025 ESG

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

經營者的話

綜觀全球經濟復甦緩慢、全球通膨情勢，面對企業多元化經營需求，而不僅僅要致力於追求獲利，更要考慮到對社會、環境帶來正面影響的責任。ESG 是冠西電子所重視的價值理念，也是本公司永續經營的首要任務之一，因此，我們承諾將永續發展融入我們的經營策略，本公司持續優化永續治理架構，於2025年度由總經理室統籌永續事務，為進一步提升治理層級，本公司已於 2026 年 5 月正式成立『永續發展委員會』，並由黃琮善總經理擔任委員會召集人，負責監督與決策。

冠西電子專注於LED 燈飾、光耦合器與繼電器的產品創新研發，核心技術包含軟硬體技術整合技術、IC 封裝技術、機構開發技術、及材料科學技術等，因應全球 AI 算力需求浪潮，本公司積極推動產品轉型，規劃導入高階光通訊技術應用。於2026年宜蘭廠增設光通訊產品生產線，準備跨入 AI 高階光通訊領域，有利提升產品毛利與技術附加價值。在營運佈局上，我們透過印尼產能與台灣宜蘭研發基地之靈活分配，優化成本結構並積極強化在地行銷與客戶服務。我們深信，技術創新與環境友善長期而言並非矛盾，而是相輔相成，本公司推行綠色產品管理，以「符合產品規範與要求」、「無有害物質」、「建立綠色供應鏈」等相關措施，期望減少對環境的衝擊，並符合 RoHS 及REACH 規範，以提升產品附加價值與國際競爭力。

在 ESG 各面向中，經由重大主題決定後建立相關管理措施與短中長期的 ESG 績效目標，人群方面除了國際人權法規的遵循外，推動零職災政策與提供員工每年教育訓練至少 6 小時，關鍵原物料則是遵循責任商業聯盟行為準則對供應商「責任礦產」盡職調查，公司治理方面，目標包括遵循企業資訊公開透明、誠信和負責的經營模式、建立企業風險及落實公司內部稽核與管理制度。我們將在確保遵守相關法規之下，追求更有效率及穩固之治理模式。環境保護方面，目標包括減少溫室氣體的排放，另外訂定完全的廢棄物妥善處理之目標，同時積極提升能源效率也推動各項節能活動；最後在社會責任方面，目標包括推動「水保教育扎根環境共好計畫」成為共好夥伴、集團整體對海外社區之關懷包括投入資金支持印尼當地傳統節日活動，並捐助物資予印尼工廠當地貧困家庭，通過具體行動落實企業社會責任。

冠西電子遵循國家及地區的永續發展政策與法規，並確保各事業單位取得所需 ISO 國際認證，以確認我們的經營模式完全符合可持續發展的需求及標準，冠西的產品也獲得多項國際安規認證如 UL、CUL、VDE、FIMKO等，穩定及可靠的產品受到國內外知名大廠所肯定及採用。

永續發展已經不僅僅是一種趨勢，更是現代企業經營管理的必經之路，然而實現目標並非一蹴可幾，在未來我們將持續努力，盡我們所能地在環境、社會和公司治理方面設定目標並積極的行動，不斷吸取經驗，調整經營方針及策略，以求更好地回應社會及市場的需求。各利害關係人的信任是我們最寶貴的資產。冠西電子承諾將對環境、社會與維護人權的責任納入公司經營方針之中，希望通過我們的努力，能為全球的永續發展做出貢獻，往永續經營之企業目標前進。

冠西電子董事長

謝淑娟

報告概要與範圍

● 報告書概要

本報告書內容係依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 發佈的永續性報導準則 (GRI Standards) 指導方針與架構撰寫，詳實介紹冠西電子企業股份有限公司 (以下簡稱冠西電子、冠西、本公司、公司或我們) 履行企業社會責任，針對實踐永續經營管理、公司治理與誠信經營，創新、營運績效、客戶服務與產品品質，永續供應鏈管理、保護永續環境的綠色生產、氣候行動、友善職場的安全健康工作環境與社會共榮等領域所積極從事之作為。本公司發行之永續報告書在公告資訊時依照證交所的「上市上櫃公司永續發展實務守則」，考慮投資人所關心的主題，向外界提供可靠及具透明度的資料，本公司網站同步公佈各種資訊，促進與內、外部利害關係人的雙向溝通；冠西預期利害關係人要求公開非財務資訊的呼聲會越來越高，故我們以完整呈現本公司在企業永續發展的管理方針及數據等的透明度和可信度。

本報告書可在本公司官網閱讀及下載，
其網址：<https://www.cosmo-inc.com>

● 資料期間

2025 年 (2025 年 1 月 1 日起至 2025 年 12 月 31 日止)，與財務報告時間一致。本報告揭露冠西電子各項 ESG 永續報告之永續經營管理含利害關係人組織與鑑別、關注主題的溝通與分析、重大性主題排序與回應、永續經營的影響力與重大主題風險評估、實踐聯合國永續發展目標、持續營運計畫，以及重大主題的管理方針及行動的 ESG 重大主題績效資訊等。部份內容為提高閱讀者對報告資訊之掌握程度。並每年會增修 ESG 報告持續性發行。

● 範圍邊界

本報告書範疇依冠西電子企業股份有限公司母公司及台灣廠區設定邊界，包括：

- 新北總公司、宜蘭廠 (冬山、龍德二廠)

內容所載資訊係以冠西電子公司在台灣三個場址為主，且不含其他子公司績效及中國大陸、印尼子公司，以冠西員工及組織外的客戶、供應商及投資者為揭露相關重大主題。其他則以一般慣用文字、數值，財務則以新台幣元或仟元的描述方式呈現。

異動註記: 本公司為精進營運配置與資產活化，已於2026年3月策略性出售宜蘭廠(龍德二廠)，針對此項調整，預計自2026年度起之永續報告書，報告邊界將排除該廠區。

原則與指南

為持續強化績效的可比較性和報告實質性，本報告書公佈的所有資訊，並採用國際通用標準：GRI、TCFD、SASB 等，及台灣上市上櫃公司永續發展實務守則等規定所呈現，其標準如下：

Global Reporting Initiative 永續性報導準則 (依循 GRI Standards : 2021)

•TCFD：氣候變遷的風險、機會與財務影響

SASB 發佈資源轉型的產業永續會計標準：電子製造服務與原始設計製造業：可持續發展主題與會計指標

•上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

報導的改變 (資訊重編)

本報告書未有資訊重編情形。

保證公開資訊的準確性

公開 ESG 相關資訊，能帶來利害關係人重大的影響，因此我們需要盡最大的努力，注意到每一項細節，保證公開資訊的正確與完整。

•內部確認：

如果沒有特別加註，本報告中所有的貨幣單位為新台幣、數字部份採四捨五入後小數第二位。

部份指標為了突顯中長期趨勢，係提供 2023 年至 2025 年的連續數據。

本報告書所揭露的每項資料、數據、審查及查證資料均已文件化，皆經過各相關部門主管的確認及核定，及經最高管理階層審閱。

•外部確認：

財務數據：以合併財務報表數據揭露 (包含子公司，請參考 114 年合併財務報告 P.8 - 12)，經德昌聯合會計師事務所查核簽證。

ESG 永續報告書：尚未經由第三方國際驗證機構進行獨立查證，但採用國際通用指標呈現，若有推估之情形會於各相關章節註明。

發行頻率

發行頻率：每年 1 次，

現行版 2025 年：2026 年 08 月發行，

下一次發行：2027 年 08 月。

聯絡窗口

聯絡單位：冠西電子永續發展小組

地址：新北市中和區連城路 258 號 11 樓

電話：02-8226-9893

E-mail：cosmo.csr@cosmo-inc.com

目 錄

經營者的話 001

報告概要與範圍 002

1 實踐永續經營

1.1	ESG 組織與執掌	006
1.2	利害關係人關注議題與溝通窗口	008
1.3	重大主題的產出	011
1.4	永續經營影響力	017
1.5	永續目標管理與 SDGs	019

2 公司治理與永續經營

2.1	公司簡介	024
2.2	公司治理	027
2.3	誠信經營	037
2.4	經營理念、商業道德與法規遵循	039
2.5	內部稽核與管理驗證系統	042
2.6	資通安全管理	044
2.7	風險管理	049

3 創新、財務績效與客戶服務

3.1	營運產品與服務	052
3.2	財務報表與稅務政策	054
3.3	客戶經營與服務	058
3.4	客戶隱私	060
3.5	產品品質	061

4 永續供應鏈管理

4.1	供應商政策與承諾	067
4.2	價值產業供應鏈	067
4.3	與供應商關係及理念	069
4.4	供應鏈管理	070
4.5	供應商社會責任	072
4.6	道德採購	073

5 綠色生產

5.1	溫室氣體盤查及碳管理	081
5.2	能源管理	082
5.3	水資源管理	082
5.4	廢棄物管理	086
5.5	空氣污染防治	087
5.6	環境支出	087

6 友善職場

6.1	人才政策與承諾	91
6.2	厚植人才與薪酬福利	91
6.3	訓練發展	97
6.4	重視人權	99
6.5	關懷與溝通	100
6.6	職業安全衛生	102
6.7	健康促進	106

7 社會共榮

7.1	參與外部組織	109
7.2	公益活動	109

附錄

附錄 1	112
附錄 2	117
附錄 3	118
附錄 4	119

1 實踐永續經營

- 1.1 ESG 組織與執掌
- 1.2 利害關係人關注議題與溝通窗口
- 1.3 重大主題的產出
- 1.4 永續經營影響力
- 1.5 永續目標管理與 SDGs



1.1 ESG 組織與執掌

企業永續經營需要長期與利害關係人有深度、完善的討論，故冠西電子依據「公司治理實務守則」及「永續發展實務守則」中訂立相關規範，積極建立與各方利害關係人的溝通管道，持續了解及聚焦利害關係人關切議題，隨時對應所設定的永續經營目標並予以調整修正，亦充分揭露公司在公司治理、經濟、環境與社會各面向的投入，展現推動企業永續與落實社會責任之決心，回應社會大眾期待，展現社會影響力。

本公司遵循金管會發布「公司治理3.0-永續發展藍圖」，成立「永續發展委員會」為實踐本公司永續發展之目標，並強化永續治理。依本公司「永續發展委員會組織規程」規定，委員會之委員組成至少三人，其中一名為董事；本公司委員會經董事會通過設置永續發展委員會，由總經理擔任永續長，並指派一名為執行秘書，協助推展永續政策、策略與執行。永續發展委會負責永續發展政策、策略之議定以及執行情形、成效之檢討與追蹤，委員會組織下成立推動小組包括「公司治理」、「環境永續」、「員工與社會關懷」協助永續委員會各項事務執行。

本報告書之資料及數據係由各主責部門與各廠區提供，經永續工作小組彙整編製，並經相關主管覆核後，再依程序提送永續發展委員會及經董事會審議通過後發布。



🌱 永續發展委員會工作職掌

永續發展委員會為跨部門溝通平台，負責規劃與執行及管控各項行動方案，整合與監督公司治理、環境、經濟、社會之四個面向的執行進度與成效，確保組織橫向與縱向溝通的有效性，具體實踐永續發展。

永續發展委員會的職掌：

- (1) 整合公司資源以上下，協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施、誠信政策宣導訓練之推動及協調、規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- (2) 辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、督導各項利害關係人溝通計畫。
- (3) 訂立 ESG 永續發展年度計畫策略方針，規劃與執行達成 ESG 目標各項活動計畫及目標，追蹤與檢討 ESG 永續發展計畫執行與成效。視需求每年至少召開一次檢討會議，共同討論企業永續發展相關議題與業務推動成效，工作時執行 ESG 相關業務並參與相關活動。
- (4) 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

- (5) 董事會溝通關鍵重大事件的流程：公司各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人或永續議題在財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，並向總經理及董事長報告調查結果；由董事長視具體結果會對公司營運產生重大危害與否而評估在董事會報告，並由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2025 年公司未有相關潛在負面重大事件發生。



1.2 利害關係人關注議題與溝通窗口

利害關係人界定為影響冠西電子或受影響的團體或組織。根據六大篩選原則「責任」、「影響力」、「親近度」、「依賴性」、「代表性」、「政策及策略意圖」，我們鑑別出五個主要的利害關係人：政府與主管機關、股東與投資人、供應商、客戶及員工。

冠西電子以利害關係人本質、關心議題以及議合目的不同為考量，選擇多元方式進行對話，每年定期將溝通情形上報董事會。另外，亦依據永續發展目標、產業規範與標準、組織年度目標等，蒐集永續相關議題，由單位代表定期或不定期與利害關係人交流，分析公司營運對內及對外所產生之衝擊，彙整出利害關係人關注的議題，接受並回應其期待。各類利害關係人議合關係說明如下表：

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025 年重點成果
政府與主管機關	- 誠信經營與商業道德 - 法規遵循 - 能資源管理與溫室氣體排放 - 空氣污染物防制 - 廢棄物管理 - 人權政策與多元包容 - 職業安全衛生與健康促進 - 勞雇關係、人才招聘、留任與發展 - 社會參與	電話 / 電子郵件	不定期	- 積極參與證券主管機關政令宣導8場 - 回覆證交所114年歷次問卷調查。 - 不定期配合主管機關經濟數據勞動檢查申報統計。 - 出版113年度永續報告書一版。 - 出版股東會年報一版。
		利害關係人專區	不定期	
		重大訊息申報	不定期	
		參與政策討論會、座談會	不定期	
	連絡窗口：盧財務長 (Email：cosmo.csr@cosmo-inc.com)			

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025 年重點成果
股東與投資人	- 誠信經營與商業道德 - 法規遵循 - 公司治理 - 經營績效 - 風險管理 - 產品品質與責任 - 數位轉型 - 氣候變遷調適	財務報告	每季	依法規定期申報，揭露完整訊息以利查詢。
		年度股東會 法人說明會	每年	- 舉辦股東會 1 場。 - 法人說明會各 1 場。
		公司官網 公開資訊觀測站 利害關係人專區	不定期	- 公司網站建置投資人專區，揭露財務及股東會相關資訊。 - 資訊觀測站，定期或不定期申報項目公告。
	連絡窗口：投資人關係諮詢窗口：盧財務長 (Email：cosmo.pio1@cosmo-inc.com)			
供應商	- 法規遵循 - 誠信經營與商業道德 - 資訊安全 - 永續供應鏈管理 - 社會參與	供應商稽核	每年	- 每年針對所有交易廠商包進行評核，2025年已完成評核，皆為合格廠商。 - 要求供應商簽訂「供應商承諾書」不得有行賄或接受賄賂及接受任何有價物品。本公司及海外子公司累計共發出38份回收38份。 - 要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範。
		利害關係人專區	不定期	
	連絡窗口：生產處李經理 (Email：Supplier@Cosmo-lc.Com)			

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025 年重點成果
客 戶	- 誠信經營與商業道德 - 法規遵循 - 資訊安全 - 經營績效 - 公司治理 - 客戶關係管理 - 風險管理 - 創新產品服務及綠色製造 - 產品品質與責任 - 社會參與	客戶滿意度調查	每年	客戶滿意度調查，滿意度平均86.67分，提出改善分析，持續追蹤客戶滿意度改閃成效。
		電話 / 電子郵件 利害關係人專區	不定期	業務單位每日回覆客戶郵件以維持良好互動關係，如有品質問題優先處理，以維持品質控管。 品質異常由品保部與客戶溝通及處理。
	連絡窗口：業務處沈協理 (Email：Customer@Cosmo-lc.Com)			
員 工	- 法規遵循 - 公司治理 - 客戶關係管理 - 人權政策與多元包容 - 職業安全衛生與健康促進 - 勞雇關係、人才招募、留任與發展	勞資會議 職工福利委員會	每季	召開勞資會議進行雙向溝通，保障員工權益。
		申訴管道 利害關係人專區	不定時	處理勞工申訴案件，確保其職場權益。
		人才培訓	不定時	規劃內外部訓練，或依規定辦理教育訓練與人才培育。 舉辦新進人員教育訓練、管理課程及安全衛生訓練等相關課程， 134 人次參與，計 712 人時。
		員工考核機制	每年	辦理績效考核，拔擢優秀人才提升公司競爭力。
		員工健康促進	每 3 年	符合法規規定每 3 年做一次健康檢查。 為拓展員工健康福祉，自2026年起調整為每1年一次健康檢查。
	連絡窗口：行政管理處許副理 (Email：hr.cosmo@cosmo-inc.com)			

1.3 重大主題的產出

1.3.1 利害關係人關注議題的分析

冠西電子參考 GRI 準則 2021 (GRI Universal Standards 2021)、衝擊評價 (Impact Valuation) 方法學，發展以衝擊為導向的重大性分析架構，辨識冠西電子的重大永續主題。

冠西電子運用重大性分析編撰非財務報告書，亦透過分析結果研擬公司長期永續目標與策略。永續發展委員會成員參與蒐集並辨識每個永續議題，衡量其對於公司營運影響的重要性，最終決議出 7 項主題，作為當年度公司推動企業永續的重大主題。此外，我們將篩選出的重大主題與企業風險管理 (ERM) 做結合，從組織韌性角度辨識可能產生的風險，整併至永續管理的流程。



步驟	步驟 1	步驟 2	步驟 3	步驟 4
步驟說明	鑑別利害關係人 建立關注議題清單	評估衝擊與利害關係人 關注度	確認重大主題	確認管理指標與目標
內容	了解組織脈絡	鑑別實際及潛在衝擊評估 衝擊顯著性	確認重大主題是否完整 反映利害關係人意見	辨識重大主題風險並擬定 管理指標
目的	內外部分析與衝擊來源 確認	管理階層完成永續議題 衝擊評估	確認重大主題的完整與 包容性	確認重大主題管理指標
執行過程摘要	報告書關注議題蒐集範疇係透過以下管道，並歸納出 19 個永續發展相關議題： - 各部門依據平時業務與工作經驗，辨識利害關係人，並羅列不同利害關係人關注的永續議題。 - 檢視國內外標竿同業的重大主題以及國際永續趨勢發展。 - 為確保關注議題之客觀性、完整性與包容性。	關注議題之重大性排序方式說明如下： - 根據各項議題於「企業於經濟、環境與人權產生之衝擊程度」和「利害關係人關注的程度」兩大面向進行評估。 - 經永續發展委員會會議，通盤了解利害關係人的意見，評估關注議題對內部營運的衝擊性。 - 經統計其直接與間接衝擊鑑別各議題之影響衝擊程度，產生初步重大主題矩陣。	- 初步重大主題鑑別結果，永續發展委員會檢視並依據國際標竿分析趨勢及商業發展策略等因素，確保符合 GRI 完整性及利害關係人包容性原則，決定出最終重大主題。 - 最終取 7 項重大主題作為本報告書的重大性揭露範疇，我們依據重大主題的內容，對應 GRI 準則之條文，於報告書中進行回應。	- 依據臺灣證券交易所辦理公司治理評鑑要求，上市上櫃公司應依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略。 - 冠西電子將持續檢視重大主題矩陣，識別重大主題的風險發生的嚴重性與可能性，規劃相關管理指標與風險因應對策。

1.3.2 關注議題的內外部衝擊分析

永續發展委員會召開會議了解利害關係人的關注議題有 19 項，並依公司治理面、環境面、經濟面與社會面四個構面，評估關注議題對內部營運的直接或間接衝擊程度如下表（●表示直接衝擊；◎表示間接衝擊）：

具有 4 個【●】列為重大主題：共 7 項。

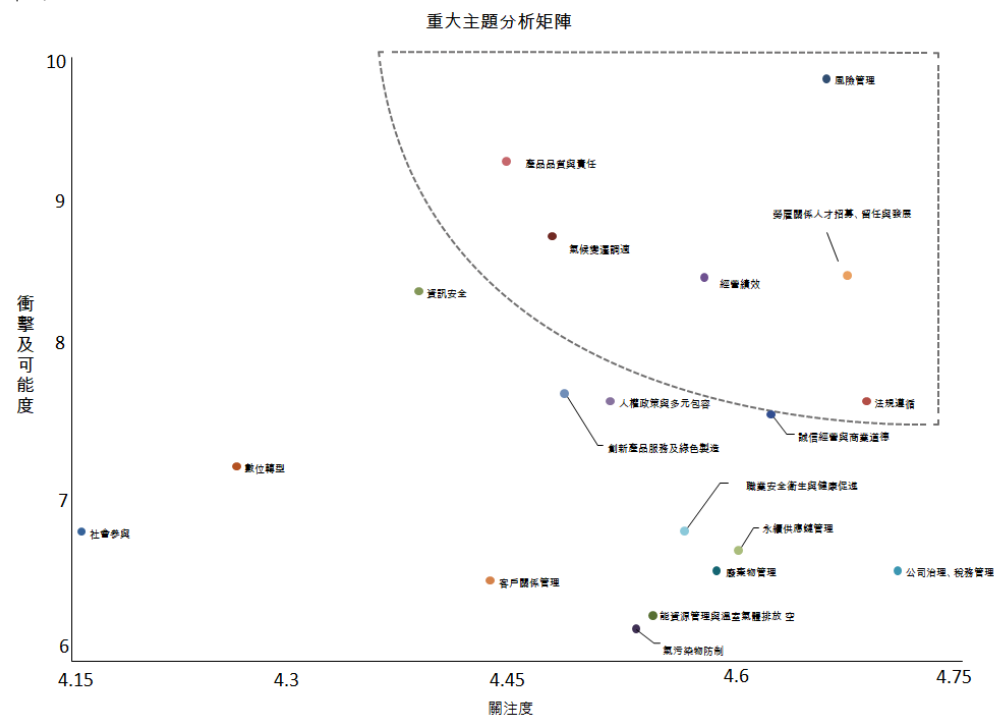
利害關係人 關注構面	關注議題	公司內部範圍			公司外部範圍		
		組織	員工	政府與主管機關	股東與投資人	供應商	客戶
公司 治理面	誠信經營與商業道德	●	◎		◎		
	法規遵循	●	●	●	●	◎	◎
	資訊安全	●			◎	◎	
	經營績效	●	●	◎	●	●	●
	公司治理	●	●	◎	●		●
	客戶關係管理	●					●
	風險管理	●	●	◎	●	◎	●
環境面	氣候變遷調適	●	◎	●	●	◎	●
	能資源管理與溫室氣體排放	●		◎			◎
	空氣污染物防制	●	◎				
	廢棄物管理	●		◎			◎

利害關係人 關注構面	關注議題	公司內部範圍			公司外部範圍		
		組織	員工	政府與主管機關	股東與投資人	供應商	客戶
經濟面	數位轉型	●					
	創新產品服務及綠色製造	●				◎	◎
	產品品質與責任	●	●	◎	●	◎	●
	永續供應鏈管理	●				●	◎
社會面	人權政策與多元包容	●	●				◎
	職業安全衛生與健康促進	●	●				
	勞雇關係、人才招聘、留任與發展	●	●	●	●	◎	◎
	社會參與	●		◎			
說明：組織、員工、政府與主管機關、股東與投資人、供應商、客戶六大影響類別進行衝擊評估，淺藍色標示為重大主題，共計 7 項，其風險評估與管理詳見【1.4.2 重大主題的風險管理】與列表管理【附錄 1】，並訂定短中期目標與管理措施。							

1.3.3 重大主題的檢視與排序

本公司延續2024年蒐集之213位利害關係人的意見回饋，鑑別其對於冠西電子關注的永續議題之關注程度，同時，結合組織營運衝擊程度問卷9份（以財務衝擊達100萬元以上之損失或盈利為評估基準）進行綜合排序，完成重大主題分析；邁入2025年，因應全球生產成本與競爭力考量，且印尼子公司已具備全製程生產標準，本公司進行重大營運策略調整，將生產產能策略性移轉至印尼工廠，以達到全球產能配置最佳化，大幅優化整體成本結構並提升產品國際市場價格競爭力與毛利空間，同時，活化台灣資產，處置閒置龍德廠房外，並使台灣工廠轉型為「研發中心與試產基地」並導入光通訊產品，為公司蓄積長期營運與財務績效的雙重成長動能。鑒於上述重大營運轉型，經永續發展委員會綜合評估組織大型環境轉型、海外產能配置及內部勞動力結構調整之潛在衝擊後，依據2025年度組織現況，評估調整「勞雇關係」、「經營績效」之營運衝擊權重。並參考相關準則或法規之原則及同業範例進行討論，確保重大主題能有效回應各利害關係人之期待，最終確認年度重大主題結果，並據此擬定長期永續管理目標。

最終 2025年度揭露 7 項重大主題如下：



註：灰色虛線圈示處為重大主題。

1.3.4 重大主題的回應

依據 2025 年鑑別出 7 項重大主題，摘要管理行動及相關措施說明如下：

公 司 治 理 面	項目	GRI 準則	對冠西電子的重要性	推動措施
	公司治理	3-3 重大主題管理	最高治理單位的績效評估，公司經營持續獲利。	透過健全的內部控制與風險管理機制，提升企業穩健發展。董事會與管理層積極推動永續策略，確保公司長期價值與利益相關方的信任。
	法規遵循	2-27 法規遵循	法規遵循是公司重要政策，建立公司信任、信譽的根基。	公司經由遵守法規，訂定反貪腐及賄賂、利益迴避的相關制度並落實，符合法規要求的最佳營運模式。
	經營績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	透過全球產能配置最佳化，持續提升，創造價值及永續經營。	落實印尼工廠全製程量產以降低生產成本提高產品競爭力，推動台灣廠區轉型研發中心與試產功能，光通訊領域產品，優化集團生產效益與成本結構，提升國際競爭力，提高產品毛利，並積極拓展新客戶。
	風險管理	3-3 重大主題	面對全球企業所會面臨的營運面、環境等風險，建立風險管理機制，因而能快速應變，減少企業損失並持續維護利害關係人利益。	召開管理會議鑑別營運風險，檢討因應作為並調整營運方向，提前防範風險，達到防範未然的效果。

環境面	項目	GRI 準則	對冠西電子的重要性	推動措施
	氣候變遷調適	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣溫上升與極端氣候造成營運風險與機會，冠西電子應隨時保持敏銳度，留意國際及國內氣候趨勢變化，加以對策。	以 TCFD 氣候變遷財務影響相關揭露鑑別風險，並訂定短中長期指標。同時規劃依照 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準進行盤查，規劃未來依永續發展路徑圖進行。
		305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放		
		305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放		
		305-5 溫室氣體排放減量		
經濟面	項目	GRI 準則	對冠西電子的重要性	推動措施
	產品品質與責任	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	產品品質符合規範標準並依相關制定之品質管理程序進行。穩定的產品品質、交期及服務，滿足客戶需求，為公司與客戶間建立信任與良好口碑。	通過 ISO 9001 品質管理系統驗證，依循品質保證系統的程序書及作業標準落實生產，並管理品質異常的原物料。
		417-1 產品和服務資訊與標示的要求		
		417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件		
社會面	項目	GRI 準則	對冠西電子的重要性	推動措施
	勞雇關係、人才招募、留任與發展	401 勞雇關係	具產業競爭力的整體薪酬策略與制度，生產配置調整期間，吸引及留任關鍵技術人才。建立發展員工能力為主、評核績效為輔的機制，培育及發展員工能力，並辦理員工晉升與調薪，建立多元化與平等機會。本公司視員工為最重要夥伴，希望營造一個具和諧、挑戰、可持續學習與成長的工作環境。	保障勞工權益及福祉，並提供具產業競爭力的整體薪酬福利制度，及工作環境與和諧職場，藉此凝聚冠西電子員工的向心力。鼓勵員工提升個人專業技能學習新知，每年並由各級主管提報工作表現優秀職員晉升主管或職等職位。重視員工身心健康，提供員工健康管理和健康諮詢，讓員工在職場上除了工作表現外，亦能擁有良好的健康身心。
		402 勞資關係		
		404 訓練與教育		
		405 員工多元化及平等機會		

1.4 永續經營影響力

1.4.1 重大主題在冠西電子價值鏈關係

註：◎實質影響 ▲潛在影響

永續任務	重大議題	GRI 準則	上游	冠西電子的產品			下游	營運重要性			
			採購階段	光電繼電器	光耦合器	耶誕燈	客戶使用	營收成長	客戶滿意	員工士氣	營運風險
經營利潤 公司治理	公司治理	3-3 重大主題管理		▲	▲	▲		◎			
	經營績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	▲	◎	◎	◎	◎	◎	◎		
	產品品質與責任	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全 法規之事件									
		1 產品和服務資訊與標示的要求	◎	◎	◎	◎	▲	▲	▲	▲	◎
		2 未遵循產品與服務之資訊與標示相 關法規的事件									
	法規遵循			◎	◎	◎		◎	◎		◎
	3-3 重大主題管理										
	風險管理			◎	◎	◎	◎		◎	◎	◎
永續環境	氣候變遷調適	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他 風險與機會									
		1 直接（範疇一）溫室氣體排放	◎	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎
		2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放									
		305-5 溫室氣體排放減量	◎	◎	◎	◎			◎		
友善職場	勞雇關係、 人才發展與留任	401 勞雇關係									
		402 勞資關係		▲	▲	▲			▲	◎	◎
		404 訓練與發展									
		405 員工多元化及平等機會									

1.4.2 重大主題的風險管理（正負衝擊分析）

2025 年鑑別出 7 項重大主題風險發生的衝擊程度及其風險考量、風險評估與管理措施，詳如下表分析與說明：（風

險衝擊度：1- 完全無衝擊、2- 無重大衝擊、3- 普通衝擊、4- 相對重大衝擊、5- 嚴重重大衝擊）

（風險發生程度：1- 不可能、2- 不太可能、3- 有可能、4- 相對有可能、5- 非常有可能）

註：★ 策略 ● 營運 ◆ 危害

	經營績效 / 營運狀況	風險管理	法規遵循	產品品質與責任	氣候變遷財務影響與調適方法	公司治理	人才招聘、留任與發展
正向	★● 營運績效盈餘 今年營運績效有盈餘。	★● 公司應遵守已訂定風險程序避險。	★● 本公司遵守各式法令，並以法規遵循作為多項重大主題之政策。	● 產品及服務好且滿意度高。	★● 透過溫室氣體盤查及採取節能措施做為管理方向，以達成溫室氣體減量之目標。	★● 強化董事會職能與內控制度，提升決策透明度與營運穩健性，增進投資人信任。	★ 公司建立和諧的勞資關係，重視員工權益、傾聽的聲音、申訴機制若有人才招聘及留任發展狀況，輕則影響部門協作與效率，重則影響公司營運狀況及企業形象。
負向	●◆ 營運績效虧損 今年營運績效無虧損。	●◆ 未替新興風險擬定管理措施，造成營運損失。	◆ 若有違反法令遵循或是誠信經營之形勢，將嚴重影響公司聲譽及形象，影響客戶下訂單的意願。	●◆ 產品及服務有抱怨且滿意度差，重則取消訂單影響公司營運績效。	●◆ 若不採取減碳措施，後續政府機關將徵收碳稅，造成營運成本增加。	●◆ 導致決策效率低落與營運風險上升，影響企業穩定性。亦可能損害企業形象與投資人信心。	
請參閱本報告	【3 創新產品、財務績效與品質管理】	【2.7 風險管理】	【2.4 經營理念、商業道德與法規遵循】	【3.3 客戶經營與服務】	【5 綠色生產】	【2 公司治理】	【6 友善職場】
衝擊程度	3	4	3	3	3	3	3
衝擊發生可能程度	4	3	3	4	4	3	4

1.5 永續目標管理與 SDGs

冠西電子為實踐聯合國永續發展目標，針對重大主題，聚焦 SDG 3 (健康與福祉)、SDG 4 (優質教育)、SDG 5 (性別平權)、SDG 6 (淨水與衛生)、SDG 7 (負擔得起的清淨能源產)、SDG 12 (責任消費與生產)、SDG 13 (氣候行動)、SDG 17 (多元夥伴關係) 與等 8 個永續目標，透過經濟、環境、社會面設定 2025 年目標及其管理措施，以具體的行動實踐永續影響力。

公 司 治 理 / 經 濟 面			
公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
揭露相關資訊配合政府推動公司治理藍圖。	揭露公司非財務資訊，參考國際通用報告書編製準則。		報告概要與範圍
因應氣候變遷與能源供應風險，積極鑑別氣候變遷帶來的風險，持續控管極端氣候對營運衝擊與損害。	針對水災、颱風、停電及氣溫上升等實質風險，發展調適政策與解決方案，積極執行相關應對作為，確保災害發生後可迅速恢復營運。		2.7 風險管理 5 氣候變遷風險、潛在營運影響與調適、TCFD 管理、策略與績效
公司對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示，皆遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者權益政策及申訴程序。	對於輸入歐盟之物品要求不得含有過量之重金屬成分如鉛等；供應商反饋其目前提供本公司之製成品均已符合上述規範，並簽具產品不含禁用或限用物質保證書，確認供應商正確理解歐盟最新版禁止規定並依據該規定生產，且依需求向本公司提交歐盟就產品所含化學物質管理所指示的報告等書面資料、生產材料樣品及測試數據，以確保本公司輸出歐盟之產品符合其新訂環保法規之規範。		3 創新、財務績效與客戶服務

環 境 面			
公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
推動節水。	為因應氣候變遷與水資源日趨匱乏之狀況，冠西電子所有廠區雖無製程無用水情況但仍持續加強對員工宣導節約用水，以達節約用水及保護水資源的目的，減少對自然環境之衝擊。		5.4 水資源管理
提升再生能源比例。	積極達到減碳目標，提高再生能源占比，製程參數優化，降低生產單位產品所需的能源與原物料損耗。		5 綠色生產
範疇一與二導入溫室氣體盤查及查證工作； 範疇三盤查及驗證工作。 主要節能政策：執行節能減碳專案 - 節電率1%	冠西電子所有廠區透過溫室氣體盤查及採取節能措施做為管理方向，以達成溫室氣體減量之目標，降低對環境所造成衝擊。		5.1 溫室氣體盤查及碳管理 5.2 能源管理

社 會 面			
公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
推動職安衛自主檢查與管理措施，防範廠內或辦公室災害及減少風險產生。	依據職安相關法令，訂定職業安全衛生工作守則，鑑別危害作業，建立自主檢查與安全作業標準，預防各種潛在危害事故發生。		6.6 職業安全衛生
提升新進與在職員工的知識與技能。	新進員工辦理入職前培訓公司共同性規定如人事規章、安衛法規及其他重要管理規定；進入工作環境則交由主管於工作中培訓，直到不發生作業錯誤，才能獨立作業，確保產品與工作品質。		6.3 訓練發展
在招聘、任用、薪酬、晉升、訓練等，禁止性別歧視。	公司訂定「工作規則」送縣市政府勞動局核備在案，明確規定禁止性別歧視政策與制度。		6.1 人才政策與承諾 6.4 重視人權

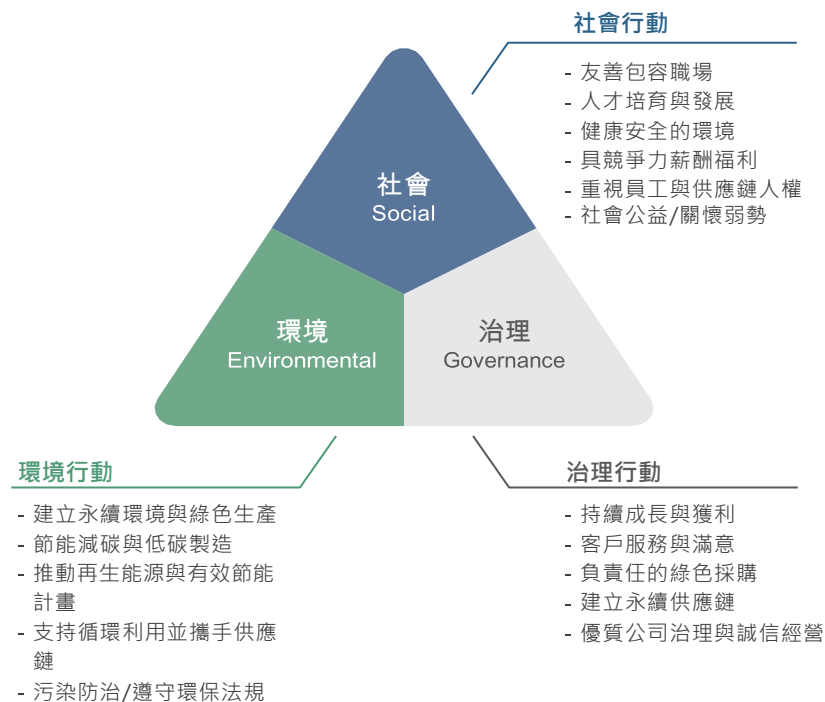
✚ 冠西電子在 ESG 永續報告的方向與行動

冠西電子將重大主題與聯合國永續發展目標 (SDGs) 連結後，制定冠西電子 ESG 執行方向，於營運中實踐永續行動，以達企業永續經營。

❶ ESG 五大方向如下圖



❷ 本公司落實 ESG 行動



2 公司治理與永續經營

- 2.1 公司簡介
- 2.2 公司治理
- 2.3 誠信經營
- 2.4 經營理念、商業道德與法規遵循
- 2.5 內部稽核與管理驗證系統
- 2.6 資通安全管理
- 2.7 風險管理



冠西電子對公司治理與永續經營管理，本著誠信經營與資訊公開透明的理念，遵循法規、提升經營績效，健全內控與人員管理機制與 ISO 管理系統驗證，落實經營理念與道德規範的優質企業文化。

2.1 公司簡介

冠西電子企業股份有限公司成立於民國 70 年，本公司為繼電器與光電組件事業，主要業務經營項目包括生產及銷售，主要產品包括光耦合器系列、繼電器系列產品製造買賣。從創業開始，冠西即積極將銷售市場集中於海外，在國際化策略之下，以少量多樣的銷售方法與快速的生產服務來滿足客戶的任何需求，目前在歐洲、美洲及日本市場等地，已經具有相當比例的市場佔有率與品牌知名度。冠西電子深耕產業45年，研發團隊持續傳承與深化的設計與開發經驗，除了提供超過上千種的標準產品來滿足客戶需求，對於客製化產品的要求也是全力配合，冠西研發團隊的設計理念著重在可靠的產品穩定度，快速的樣品提供，並符合客戶預期的產品價格。

為穩固的發展基礎，朝向技術引導市場的研發方向，以技術、產品一站式領先服務提高獲利，掌握趨勢並提供優質可信賴的品質為目標。並建立「誠信廉儉、主動進取，穩健踏實、永續經營」的經營理念期許每位員工都本著良善本性並輔以積極進取的態度，對人生努力、對公司努力、對社會努力。同時更期盼公司在大家腳踏實地的奮鬥下，穩健的往前邁進，並持續追求業績不斷成長及為社會提供更多性能優良且價格合理的電子產品。

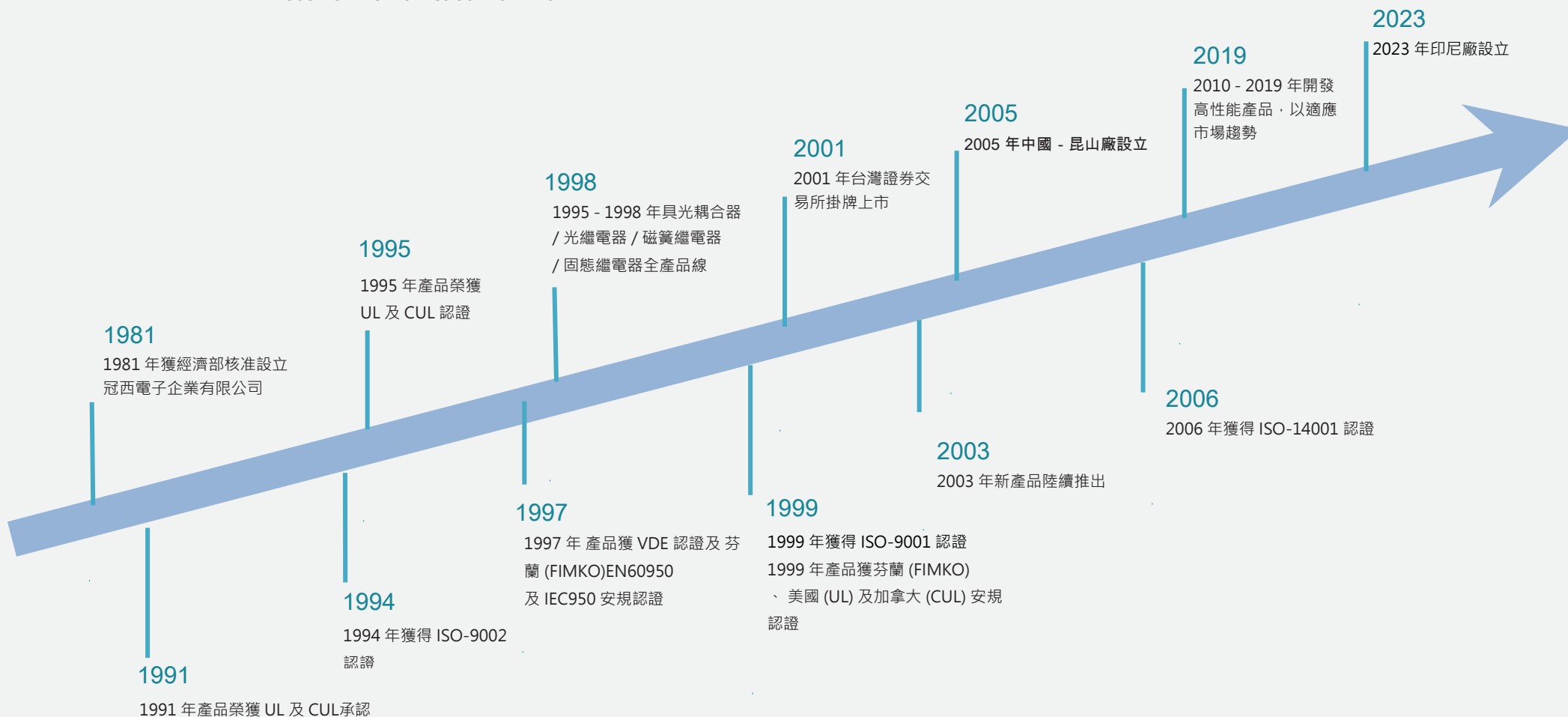
公司名稱	冠西電子企業股份有限公司
總部位置	新北市中和區連城路 258 號 11 樓
創立時間	1981 年 5 月 25 日
董事長	謝淑娟
總經理	黃琮善
資本額	1,734,586 仟元
員工人數	62



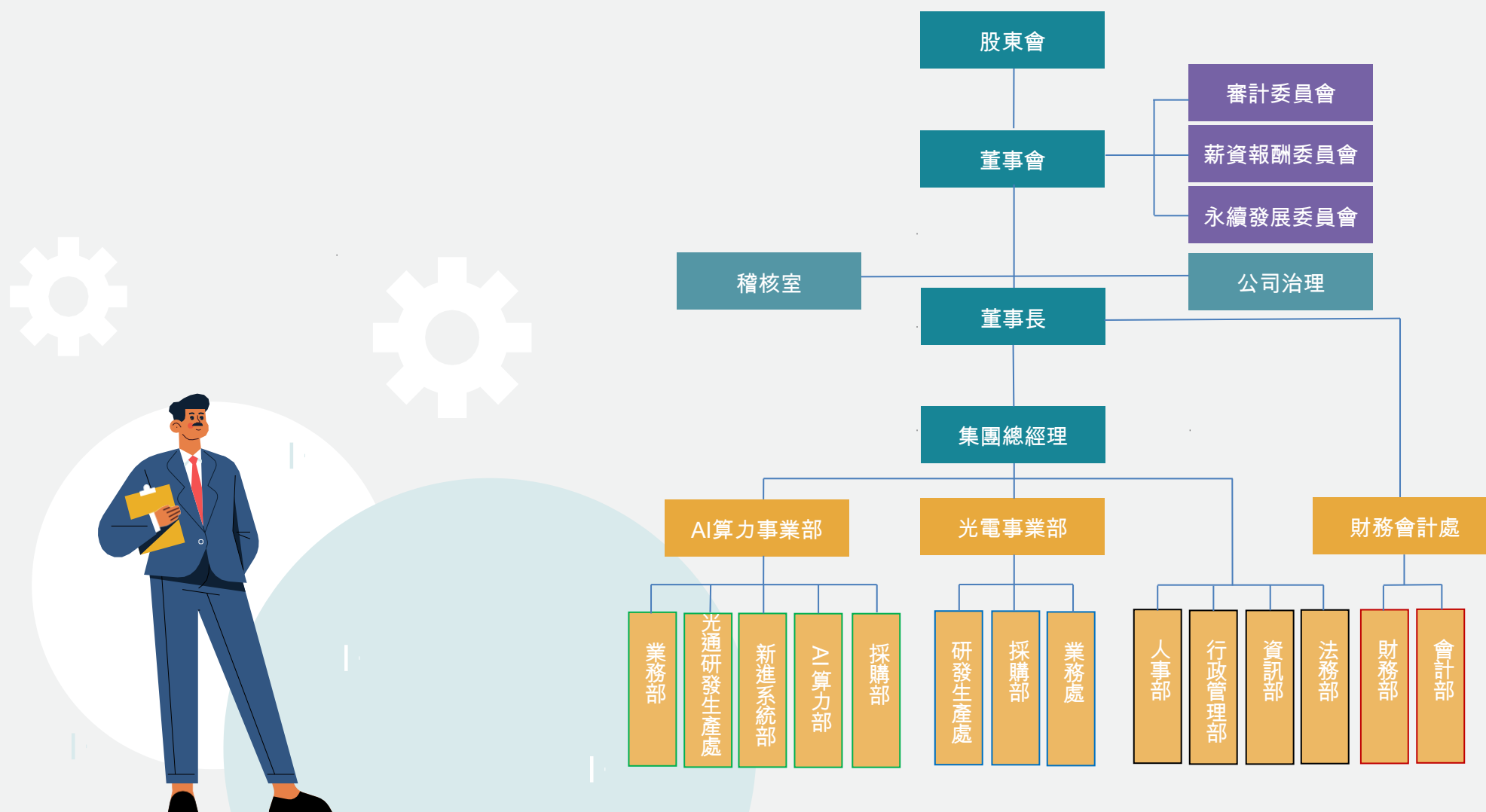
2.1.1 公司創立與沿革



冠西電子企業股份有限公司
COSMO ELECTRONICS CORPORATION



2.1.2 組織架構



2.2 公司治理

冠西電子對經營績效、營運狀況、公司治理之重大主題：

短中長期目標	
2025-2030 年公司治理評鑑排名級距為全上市公司的 80% 以內。	
管 理 方 針	公司治理政策：遵守公司法與相關商業法規，讓公司董事會等正常運作。股東權益政策：經營有利潤不虧損，確保股東權益。 - 目標與標的：公司之治理單位皆具備合法性與適當性，經營者、員工與股東共同支持的治理制度。 - 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，落實公司制定的守則，保障利害關係人權益。 - 管理措施： (1) 建立「公司治理實務守則」，確保董事會結構、議程與義務。 (2) 遵循法令規範與要求，並建立公司制度。 (3) 為強化董事會職能，尋求經營決策專業性，董事會組成擁有多元的學經歷。 (4) 秉持誠信經營，致力於永續治理為股東創造價值。 (5) 不定時更新重大訊息於公開資訊觀測站，保障股東權益。
	責任 - 外部責任：公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市相關規章或其他商業行為有關法令。 - 內部制度：公司章程、公司治理實務守則、誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、公司內部重大訊息暨內線交易管理規範、董事會績效評估辦法、董事會議議事規則、審計委員會組織規程、薪資報酬委員會組織規程、背書保證辦法、資金貸與他人作業程序、取得或處分資產處理程序。
	績效 2025 年度公司治理評鑑結果為 66% ~ 80%。 2025 年度董事會平均出席率達 86.80%。

冠西電子本著經營理念，朝永續穩健經營而努力，並著重員工的潛能開發，培養合作無間之默契及創新能力，進而建構一個樸實且能為企業發揮極大效能之卓越團隊，持續不停的為企業注入新的競爭利基，成為業界的標竿。

成立以來致力提供客戶高品質與高效率的服務，塑造樸實、精益求精且簡而不繁的企業文化，成為高成長、高績效之領導企業。

2.2.1 經營理念與企業願景

• 永續經營理念與闡述：

- (1) 減少資源浪費：因應氣候變遷，利害關係人對於企業 ESG 管理更為關注及重視，我們針對相關議題提出因應措施，持續耕耘善盡企業社會責任。
- (2) 提升競爭力：因應產業趨勢，持續提升品質水準，滿足客戶需求；秉持誠信經營，並強化公司治理。
- (3) 邁向永續環保：響應政府能源轉型政策，落實減碳措施及提升能源與資源使用效率，降低營運對環境帶來之衝擊。
- (4) 友善和諧職場：打造友善職場及健康安全之工作環境，落實人權保障，並持續投入社會公益，深耕社區關懷。
- (5) 實踐企業責任：將永續理念融入企業文化，兼顧企業永續與營運成長，實踐 ESG 以提升企業韌性，深耕永續價值，邁向永續經營。

2.2.2 治理結構

• 董事會

冠西電子集團依法設立董事會：董事長為謝淑娟小姐，總經理為黃琮善先生。冠西電子於 2024 年 6 月 26 日股東常會進行第十二屆董事選舉（任期：2024.6.26~2027.6.25）。冠西電子董事會設置 9 席董事，其中含 3 席獨立董事；其全體董事合計持股比例，依證券管理機關之規定。配合證券交易法第十四條之二規定，本公司獨立董事人數不得少於三人，採候選人提名制度，並應含專業或管理背景如經營管理、產業知識、電子、化學、電機及財務會計等相關經驗，由股東會就獨立董事候選人名單中選任之；本公司章程規定設董事五至九人組織董事會，由股東會就有行為能力之人選任之，任期三年，連選得連任；董事酬勞依公司營運狀況及章程規定提撥，並將分派情形送股東會報告。

有關獨立董事之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式及其他應遵行事項，依主管機關之相關規定辦理。本公司具員工身份之董事佔比為 44.4%，獨立董事佔比為 33.3%，各董事皆有獨立性，詳細董事會相關資訊請參閱公司網站：<https://www.cosmo-inc.com/tw/about/index.aspx?kind=120>。

• 董事會職權

- (1) 公司之營運計畫。
- (2) 年度財務報告及半年度財務報告。但半年度財務報告依法令規定無須經會計師查核簽證者，不在此限。
- (3) 依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度，及內部控制制度有效性之考核。

- (4) 依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- (5) 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- (6) 董事會未設常務董事者，董事長之選任或解任。
- (7) 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- (8) 對關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈。但因重大天然災害所為急難救助之公益性質捐贈，得提下次董事會追認。
- (9) 依證券交易法第十四條之三、其他依法令或章程規定應由股東會決議或董事會決議事項或主管機關規定之重大事項。

董事會運作遵循「董事會議事規則」，每季至少召開一次董事會詳細審核企業經營績效，並討論未來發展策略；董事皆秉持高度自律，若議案涉及自身利害關係，依據公司治理實務守則中董事會議事規則及決策程序第 31 條利益迴避規定：「公司董事應秉持高度之自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事自行迴避事項，應明訂於董事會議事規範」。2025 年董事會議事利益迴避事項，請參考本公司 2025 年度年報 P.18。

• 董事會成員多元化學經歷

董事會成員的專業與管理包含營運判斷、財會、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導決策等能力，納為董事會成員之組成考量。本公司注重董事成員之多方能力，並以提高具備至少五項之董事比率至 50% 以上為目標。年報中董事會成員多元化九項能力中，已具備至少五項之董事比率目標達成情形為 100.00%，已達成目標。

• 董事會多元化政策

本公司依據公司治理最佳實務原則，訂定董事會多元化政策，於董事選任時綜合考量性別、年齡、專業背景及獨立性，以強化董事會之整體功能與決策品質。

全體董事共有九席，董事多元化指標達成如下：

指標	目標	實際	達成情形
性別多元化	≥20%	0.444	達成
年齡結構	≥3 席 ≤65 歲	8 席	達成
獨立董事占比	≥33.33%	0.333	達成
法律專業	≥1 席	2 席	達成
財務專業	≥1 席	1 席	達成

- 女性董事比例已明顯高於政策目標20%。
- 董事會結構年輕化程度高，符合治理趨勢。
- 獨立董事已達法定及政策要求 (≥1/3)
- 董事專業領域多元化，已涵蓋法律及財務專業，符合政策要求。

- 董事會獨立性

- (1) 為維護董事會獨立性，本公司訂有獨立董事席比例及「獨立董事之職責範疇規則」具獨立性判斷，以確保董事會成員能獨立行使職權。
- (2) 全體董事 9 席，獨立董事 3 席，占全體董事 33.33%。
- (3) 全體董事 9 席，相互間未具有配偶或二親等以內親屬關係；故符合證交法第 26 條之 3 第四項規定。
- (4) 全體獨立董事均符合獨立性之規定。

- 董事會成員進修情形

董事會成員除具相關產業背景及經營管理實務經驗外，2025 年度本公司全體董事依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定進修並定期揭露，課程內容包括風險管理、氣候變遷相關、財務會計、金融法令、ESG 及職業道德法律責任等，2025 年全體董事總進修時數總計 78 小時。



2025 年全體董事進修情形

姓名	職稱	就任日期	上課日期	主辦單位	課程名稱	時數
謝淑娟	董事長	2024.06.26	2025.07.09	國泰金控	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
盧筱瑄	董事	2025.01.17	2025.07.09	國泰金控	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
			2025.10.03	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年度防範內線交易宣導會	3
廖柏雅 (2026.3.9改派)	董事	2025.05.21	2025.10.31	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年度防範內線交易宣導會	3
			2025.12.03	台灣董事學會	公司治理暨證券交易法規實務	3
黃琮善	董事	2024.07.01	2025.07.09	國泰金控	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
			2025.10.31	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年度防範內線交易宣導會	3
林瑞堂	董事	2024.06.26	2025.07.09	國泰金控	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
			2025.10.31	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年度防範內線交易宣導會	3
周廣鈺 (2026.3.9改派)	董事	2025.09.09	2025.10.31	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年度防範內線交易宣導會	3
李志勤 (2025.8.28辭任)	董事	2024.06.26	2025.4.14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	股務法規暨股東會實務研習班	6
			2025.07.25	中華民國內部稽核協會	董事會及功能委員會(審計、薪酬)法規解析與稽核重點	6
鍾育茹	獨立董事	2024.11.08	2025.04.01	中華民國會計師公會全國聯合會	破權交易國際發展趨勢	3
			2025.10.03	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年度防範內線交易宣導會	3
朱容辰	獨立董事	2024.11.08	2025.07.09	國泰金控	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
			2025.10.03	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年度防範內線交易宣導會	3
蔡文玲	獨立董事	2024.11.08	2025.07.09	國泰金控	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
			2025.10.03	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年度防範內線交易宣導會	3

• 董事酬金

1. 給付酬金之政策、標準與組合：

- A. 本公司之獨立董事不參與董事酬勞之分配。但不論公司盈虧，公司每月支付固定報酬。
- B. 董事若有兼任員工之薪資報酬，依本公司相關管理制度辦理。
- C. 本公司董事之酬勞，依本公司章程第 19 條訂定公司年度如有獲利，以當年度稅前淨利扣除分派員工酬勞及董事酬勞前稅前之利益不高於 3% 給付，做為當年度董事酬勞。

2. 訂定酬金之程序：

- A. 總經理及副總經理之薪資報酬包含薪資及獎金，其中薪資參考同業水準以及職稱、職級、學(經)歷、專業能力與職責等項目，並於公司內該職位的權責範圍及對公司營運目標和營運績效的貢獻度給付酬金。獎金係考量經理人績效評估項目，其中包含財務性指標(如公司營收、稅前淨利與稅後淨利之達成率)及非財務性指標(如資產保全及管理、生產品質監控、所轄部門在法令遵循及作業風險事項的重大缺失...等)。
- B. 董事及經理人之報酬，除依公司章程規定外，另由本公司薪資報酬委員會定期評估及訂定薪資報酬，並經董事會核可。

3. 經營績效及未來風險關聯性：

- A. 董事及經理人獎金及酬金已充分考量本公司營運目標及財務狀況其專業能力及職責。
- B. 本公司經營階層之重要決策，均會衡酌各種風險因素後為之，這些重要決策績效會反映在公司獲利情形，進而與經營階層之薪酬相關，亦即本公司董事及經理人之薪酬與未來風險之控管績效相關聯。
- C. 為評估經理人薪酬，依其對本公司營運參與之程度及個人績效貢獻，並依本公司「激勵制度與永續績效連結政策」所定之績效指標之財務、策略、內控管理及永續等五大項指標為績效之衡量，並連結「董事及經理人績效評估及薪酬辦法」，而給予合理報酬。

項目	董事會	經理人
固定薪資	獨立董事：每月報酬 非獨立董事：每月報酬及三節獎金	薪資項目包含每月報酬及三節獎金
簽約金或招聘獎金	無	無
索回機制	無	無
退休福利	除具員工身分者外，無退職退休金	依勞基法提撥 6% 退休準備金至勞工退休準備金監督委員會之退休準備金專戶或依勞工退休金條例提撥 6% 退休金至勞工保險局之員工個人專戶
董事會與經理人對經濟、環境和社會主題的目標與績效，如何與薪酬政策做連結？	為激勵高階管理層績效願景及短中長期目標連結，評量董事會與高階經理人的核心能力與強化高階經理人當責並落實績效與薪酬之連結，將永續目標納入薪酬評量項目之一，並訂有「激勵制度與永續績效連結政策」及「董事及經理人績效評估及薪酬辦法」。	

• 董事會運作情形

2025 年度董事會共召開 16 次會議，出席率為 86.81%。

• 董事會績效評估執行情形

2025 年度董事會績效、董事成員績效暨功能性委員會績效評估報告

評估週期	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	(1) 整體董事會 (2) 董事會成員 (3) 功能性委員會	董事成員自評	(1) 董事會績效評估：評估指標總計 30 項，得分率 99%。對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制。 (2) 董事成員績效評估：評估指標總計 17 項，得分率 97%。公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制。 (3) 功能性委員會績效評估：評估指標總計 16 ~ 19 項，得分率 99.5%。對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制。

公司於每年定期採問卷自評方式評估一次（整體董事會、董事成員及功能性委員會）執行情形，本年度針對「整體董事會」、「董事會成員」及「功能性委員會」之自評結果均為良好。

相關執行情形已於 2026 年 3 月 23 日向董事會報告。

董事會與經理人對經濟、環境和社會主題的績效評估說明：

本公司已訂定"激勵制度與永續績效連結政策"，評量董事會與高階經理人落實ESG政策績效與薪酬之連結。

2.2.3 功能性委員

2.2.3.1 審計委員會之職責及運作情形

本公司於 2021 年 7 月 20 日股東常會後成立審計委員會，本公司審計委員會由 3 名獨立董事組成，審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，審議的事項主要包括：

- (1) 修正內部控制制度。
- (2) 內部控制制度有效性之考核。
- (3) 修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- (4) 涉及董事自身利害關係之事項。
- (5) 重大之資產或衍生性商品交易。

- (6) 重大之資金貸與、背書或提供保證。
- (7) 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- (8) 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- (9) 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- (10) 財務報告。
- (11) 其他公司或主管機關規定之重大事項。

審計委員會評估公司內部控制系統的政策和程序（包括財務、營運、風險管理、資訊安全、法令遵循等控制措施）的有效性，並審查了公司稽核部門和簽證會計師，以及管理層的定期報告，包括風險管理與法令遵循。審計委員會認為公司的風險管理和內部控制系統是有效的，公司已採用必要的控制機制來監督並糾正違規行為。

審計委員會被賦予監督簽證會計師事務所獨立性之職責，以確保財務報表的公正性。一般而言，除稅務相關服務或特別核准的項目外，簽證會計師事務所不得提供本公司其他服務。簽證會計師事務提供的所有服務必需得到審計委員會的核准。

• 2025 年度審計委員會成員簡歷與運作情形資訊

職稱	姓名	主要學經歷	備註
獨立董事	鍾育茹	國立成功大學數學系應用數學組碩士班朝陽會計師事務所執業會計師	2024.11.8 選任
獨立董事	朱容辰	國立中正大學法律學研究所 國立台灣大學社會學系社會工作組朱容辰律師事務所主持律師 社團法人台灣防暴聯盟常務監事	2024.11.8 選任
獨立董事	蔡文玲	輔仁大學財經法律研究所 台灣大學法律系 國巨律師事務所合夥律師	2024.11.8 選任

本公司之審計委員會委員計 3 人，2025 年度審計委員會開會 14 次，出席率 92.86%，獨立董事出席情形，詳細資訊請參閱 2025 年度年報 P.20。

● 審計委員會開會資訊

審計委員會最近一年開會重要議案內容、決議結果以及公司對審計委員會意見之處理：詳細資訊請參閱 2025 年度年報 P.20 ~ P.22。

2.2.3.2 薪資報酬委員會職責及運作情形

● 薪資報酬委員會職責

冠西電子依證券交易法第十四條之六，於 2011 年設置薪資報酬委員會，本公司於 2024 年 11 月 8 日董事會決議委任第六屆薪資報酬委員會成員，本屆委員會任期為 2024 年 6 月 26 日至 2027 年 6 月 25 日，由召集人獨立董事鍾育茹、委員朱容辰及委員蔡文玲三人組成。

本公司董事會通過設置薪資報酬委員會，其成員為董事會決議委任之，主要職責為定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬政策，並將所提建議提交董事會討論。

● 薪資報酬委員會運作情形資訊

本公司之薪資報酬委員會委員計 3 人，2025 年度薪資報酬委員會開會 6 次，出席率 94.44%。詳細資訊請參閱 2025 年度年報 P.32 ~ P.33。

● 定期檢討薪資報酬

本公司薪資報酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，至少每年開會二次，並得視需要隨時召開會議，向董事會提出建議，以供其決策之參考。詳細資訊請參閱 2025 年度年報 P.33。

2.2.3.3 永續發展委員會職責及運作情形

● 永續發展委員會設立

冠西電子配合金管會推動永續發展政策，並為實踐本公司永續發展之目標，並強化永續治理，依「上市上櫃公司治理實務守則」第二十七條及「上市上櫃永續發展實務守則」第九條第一頁之規定，已於 2026 年 5 月 14 日，經董事會決議通過設置「永續發展委員會」並制定「永續發展委員會組織規程」，監督永續發展策略推動情形。

● 永續發展委員會職責與組成

本公司遵循金管會發布「公司治理 3.0-永續發展藍圖」，成立「永續發展委員會」為實踐本公司永續發展之目標，並強化永續治理。依本公司「永續發展委員會組織規程」規定，委員會之委員組成至少三人，其中一名為董事；

本公司委員會經董事會通過設置永續發展委員會，由總經理擔任永續長，並指派一名為執行秘書，協助推展永續政策、策略與執行。

永續發展委會負責永續發展政策、策略之議定以及執行情形、成效之檢討與追蹤，委員會組織下成立推動小組包括「公司治理」、「環境永續」、「員工與社會關懷」協助永續委員會各項事務執行。

2.2.4 獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形

一、獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通方式

- (1) 公司稽核主管每季列席審計委員會以及董事會並且報告稽核執行情形，獨立董事們對報告事項並無反對意見，稽核主管與獨立董事溝通狀況良好。獨立董事對報告事項提供其專業意見，公司也酌量獨立董事意見。

公司稽核主管每月交付獨立董事查閱稽核報告結果，並透過電子郵件或電話等方式進行溝通。

- (2) 會計師每年至少一次與獨立董事面對面或採書面方式對於公司財務狀況與財務報表查核結果重要事項進行溝通。董事會若有重要相關議題，亦會邀請會計師提供專業意見，增進雙方交流，本公司審計委員會與簽證會計師溝通狀況良好。

二、歷次獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情形摘要

1.會計師溝通事項：

- (1) 討論公司之法令規章遵循情形
- (2) 財務報告查核結果及關鍵事項查核事項

2. 稽核主管溝通事項

- (1) 內控自行評估有效性與內控聲明書
- (2) 年度稽核查核缺失改善報告
- (3) 內控制度修訂討論公司之法令規章遵循情形

2.2.5 公司重大資訊揭露

冠西電子設有官方網站 (<https://www.cosmo-inc.com/tw/about/index.aspx>)，揭露公司基本資料、產品及財務資訊，並設有發言人及代理發言人，專責處理及回應股東權益相關事宜，除不定期舉辦法人說明會，或透過法人舉辦的投資論壇，在會中公佈並說明營運狀況、及未來展望，亦將相關資料上傳至「公開資訊觀測站」供利害關係人參考。此外，我們依照相關適用法規及主要的行業慣例，定期公開有關商業活動、組織結構、財務狀況和營運績效資訊。

2.3 誠信經營

本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策及積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司之營運所在地相關法令訂定，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。

• 專責單位執掌

本公司誠信經營專責單位為行政管理處，負責相關事項之政策制定、宣導、執行及舉報事宜，並由該專職單位每年至少一次向董事會報告其執行情形。行政管理處配置充足之資源及適任之人員，辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，主要職掌下列事項：

- (1) 整合公司資源以上下、橫向方式進行跨部門溝通。
- (2) 辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針。
- (3) 編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。
- (4) 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- (5) 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。

- (6) 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

本公司之誠信經營守則經董事會通過後實施，修正時亦同。

• 誠信經營防範措施

本公司訂定防範方案至少應涵蓋下列行為之防範措施：

- (1) 行賄及收賄。
- (2) 提供非法政治獻金。
- (3) 不當慈善捐贈或贊助。
- (4) 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- (5) 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- (6) 從事不公平競爭之行為。
- (7) 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

2.3.1 誠信經營業活動

冠西電子與他人建立商業關係前，應先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾涉有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。

冠西電子進行前項評估時，可採行適當查核程序，就下列事項檢視其商業往來對象，以瞭解其誠信經營之狀況：

- (1) 該企業之國別、營運所在地、組織結構、經營政策及付款地點。
- (2) 該企業是否有訂定誠信經營政策及其執行情形。
- (3) 該企業營運所在地是否屬於貪腐高風險之國家。
- (4) 該企業所營業務是否屬賄賂高風險之行業。
- (5) 該企業長期經營狀況及商譽。
- (6) 諮詢其企業夥伴對該企業之意見。
- (7) 該企業是否曾涉有賄賂或非法政治獻金等不誠信行為之紀錄。

2.3.2 實施成效

本公司 2021 年制定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」納入誠信經營之相關條款以及舉報程序，此政策以中英文版本置於公司網頁中。藉由定期舉辦員工教育訓練，包含推廣誠信經營理念，以及設立匿名舉報管道，供同仁了解、遵守，並提昇公司誠信經營之落實成效。2025 年起針對新進人員部分亦於新人訓練時宣導公司之

「員工管理規則」、「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」。

• 執行情形

- (1) 2025 年度無任何舉報案件。
- (2) 2025 年 11 月 12 日 已向董事會報告誠信經營執行情形。
- (3) 2025 年度教育訓練時數如下

年度	2025 年
訓練類別	員工教育訓練 - 誠信經營守則、公司治理實務守則
人數	56
總時數	56

• 舉報 / 申訴機制

冠西電子以尊重人權、保護智慧財產、防止不當利益輸送損害公司、客戶及供應商權益為執行重點，為確保誠信經營之落實，我們設立獨立運作之稽核室部門，每年定期或不定期執行內部稽核作業，並設有便捷與暢通的申訴管道供內、外部利害關係人舉報且與以妥適之回應，以降低公司營運風險、建立與利害關係人間良好的互動模式。

- 檢舉信箱：cosmo.csr@cosmo-inc.com
- 舉發專線：02-8226-9893
- 2025 年實施成效：無主管或員工違反誠信原則。

2.4 經營理念、商業道德與法規遵循

2.4.1 經營理念

本公司的經營理念：減少資源浪費、提升品質水準、滿足客戶需求、邁向永續環保，並以追求利潤與盈餘為最大目標，致力確保公司的資訊透明度，創造產品更高的附加價值，努力提升團隊專業及領導管理能力，持續提高營運績效。

2.4.2 商業道德與法規遵循

短中期目標	
2024 年 -2030 年違反公司法或稅務法規 0 件。	
管理方針	- 政策：遵守公司治理實務守則、誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南 - 目標與標的：提高企業整體競爭力的過程遵守倫理道德及經濟、環境與勞動、安衛相關法令，以及企業倫理與職業道德。 - 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，遵守公司治理實務守則、誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南，保障利害關係人權益。 - 管理措施： (1) 建立有效之內部控制制度與管理系統，落實執行公司的廉潔與誠信經營。 (2) 遵循相關法令規範與要求。 (3) 重視企業倫理與員工職業道德，尊重智慧財產權與個人或客戶等隱私。 (4) 強化與各利害關係人溝通，致力符合利害關係人對公司永續經營的期待。
績效	2024 年違反公司法或稅務法規 0 件。→ 達成。 2025 年違反公司法或稅務法規事件。→ 已揭露並改善(相關細節請參閱本報告書P.40)

冠西電子重視員工的廉潔與誠信，其分別訂定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「公司內部重大資訊暨內線交易管理規範」，進行企業社會責任及道德相關教育訓練，並要求所有新進員工進行「員工工作規則」以杜絕貪腐情事。

• 反賄賂反貪腐

冠西電子訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「員工工作規則」及「公司內部重大資訊暨內線交易管理規範」，為保證企業正常的經營秩序，維護公平競爭，用以規範商業購銷行為，禁止任何形式的貪污、敲詐勒索和挪用公款等不正當收益行為。明確規範冠西電子的一切商業活動或對外接觸的活動：包括與政府部門接觸，客戶業務代表洽談訂單，客戶 QC 驗貨，公正執行產品檢測，驗貨和審核等活動中，禁止在交易之外以回扣、促銷費、宣傳費、勞務費、報銷各種費用、提供國內外旅遊等各種名義直接或間接給付或收受現金、實物和其他利益的一切不正當收益行為。

定期監控可能的違規行為包括：

- (1) 在所有業務互動中堅持最高的誠信標準
- (2) 獲得被承諾、提供、授權、給予或接受的不正當
- (3) 或不正當利益
- (4) 知識產權保護
- (5) 公平的交易、廣告和競爭
- (6) 不報復或保護身份
- (7) 未經授權披露個人訊息

- 2025 年冠西電子無賄賂或貪污之情事發生。

2.4.3 法規遵循

冠西電子遵法守法規，定期蒐集彙整經營相關之法令規範予以鑑別，如有新增或修訂，權責單位立即檢視現行的經營模式與行為是否符合，並協助政令宣導予各單位。為維護企業之合法權益，適時舉辦法律課程、製作法律文宣，充實員工法律知識。

本公司及子公司於 2025 年度部分內部管理及資訊揭露相關作業程序，經相關主管單位檢視後，就部分事項提出改善要求，並予以違約金、行政裁罰及糾正等處分。其中裁罰及違約金案件共 4 件，金額合計新臺幣 22 萬元，另有 2 件糾正事項，上述事項均已全數繳納並完成結案。

相關事項主要與重大訊息揭露時效、內部控制制度執行、資金貸與及背書保證作業、取得或處分資產作業，以及公司章程修訂後之變更登記申請時效等作業程序。

本公司對於相關事項均高度重視，已即刻召開專案檢討會議，並已完成矯正及預防措施，並持續檢討及強化管理機制，包括重新檢視內部控制制度及作業流程、強化重大訊息揭露與法令遵循管理、增修子公司管理規範、建立覆核機制，以及加強相關同仁教育訓練，以提升資訊揭露品質及作業管理效能。

未來，本公司將持續強化公司治理與法令遵循管理，落實內部控制制度運作，並透過定期檢視與追蹤改善機制，持續精進管理品質，降低營運風險，維護股東、投資人及利害關係人權益。



本公司對公司治理、環境、經濟與社會法規遵循的相關重要法源、內部辦法或程序書與是否在 2025 年發生違法事件等如下表：

類別	台灣的相關重要法源	本公司的對應辦法或程序書	2025 年是否有違法事件
公司治理	公司法、公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則、審計委員會組織章程、薪酬委員會組織規程	公司章程、公司治理實務守則、誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、公司內部重大資訊暨內線交易管理規範、董事會績效評估辦法、董事會議事規範、審計委員會組織規章、薪資報酬委員會組織規程...等	1 件 (相關細節請參閱本報告書P.40)
員工勞動人權與條件	勞動基準法、就業服務法性別工作平等法、勞工保險條例、勞工退休金條例、全民健康保險法、職工福利金條例、勞工請假規則、勞資會議實施辦法等	工作規則核備 勞資會議代表名冊核備 任用作業程序、離職管理程序 薪資管理程序、員工獎懲作業辦法...等	0 件
健康安全	職業安全衛生法、職業安全衛生法施行細則、勞工健康保護規則、職業安全衛生設施規則、職業安全衛生教育訓練規則等	職業安全衛生工作守則核備	0 件
環境	環境基本法、氣候變遷因應法、廢棄物清理法、資源回收再利用法、空氣污染防治法、噪音管制法、飲用水管理條例、放流水標準、水污染防治法及其施行細則等	ISO 14001 環境管理系統與相關程序書、SOP 及表單，包含類別廢棄物作業指導書、噪音管制作業指導書、飲用水設備管理程序、廢水處理作業指導書...等。	0 件
經濟	公平交易法、專利法、著作權法、商標法、營業秘密保護法、電腦處理個人資料保護法等	職務契約書、職業道德規範人事相關管理制度。	0 件
社會	民法、傳染病防治法、性騷擾防治法		0 件
產品	公平交易法、電腦處理個人資料保護法有害物質流程管理系統	ISO 9001 品質管理系統與相關程序書、SOP 及表單，有效管控有害物質以符合國際標準避免傷害消費者。	0 件

2.5 內部稽核與管理驗證系統

2.5.1 內部稽核

為完整檢視與評估內部控制的有效性，衡量營運之效果及效率、報導之可靠性、即時性及透明性以及法令遵循，冠西電子設立稽核室直接隸屬董事會之獨立內部稽核單位。

- **稽核對象：**稽核對象包括本公司各單位所負責之業務。

- **稽核計畫：**

- 計畫性** → 稽核室於每年年底前依據法令規範，依風險評估結果擬定次年度稽核計畫並提報董事會討論通過後，作為稽核作業執行之依據。

- 專案性** → 視業務需要，由公司高階主管或稽核室主管指定稽核主題及時間，稽核人員應於決定之時間內，進行各項稽核作業之查核。

- **稽核流程**

- 一、依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，並依年度稽核計畫執行稽核作業。
- 二、視需要執行專案稽核並及時提供管理階層瞭解已存在的缺失或潛在的風險。
- 三、執行稽核工作後出具稽核報告並提出建議和改善方法。
- 四、稽核缺失項目持續追蹤改善情形，按季作成追蹤報告至確認改善完成才結案。
- 五、稽核報告及追蹤報告呈核後，應於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事核閱。

稽核工作係依據風險評估結果，擬訂年度稽核計畫並經董事會通過後執行，以提供管理階層內部控制運作狀況，並視需要執行專案稽核，缺失並與受稽核單位充分溝通，以利管理階層其了解現行缺失或潛在風險。

內部稽核於執行查核作業後出具書面稽核報告及追蹤報告，除每季在董事會例行會議報告外，並於每月或必要時向董事長及審計委員會報告。

2025 年度無重大內控缺失事項，內部控制制度之有效聲明書則均揭露年報上，並依法令進行申報。

2.5.2 內部管理系統

本公司董事會及經理人依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令規定，建立內部管理制度，以提升經營管理成效與產品品質。

內部管理系統主要分為下列三項：

(1) 內部控制制度

內部控制制度涵蓋整個公司作業，舉凡公司在計畫、組織、控制等「管理」方面的職能，以及有關銷售、生產、採購、融資、薪工、固定資產、電腦資訊、投資、研發等業務範圍所採行的九大循環程序和標準措施，均為內部控制制度的範疇。其主要目的：達到『促進企業組織的有效營運作業』。

(2) ISO 管理系統

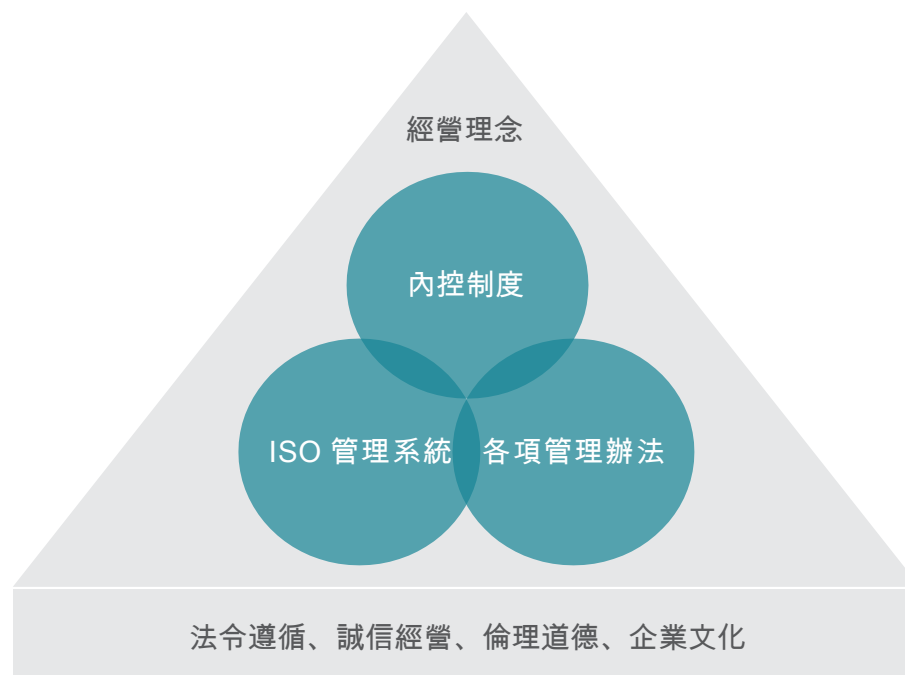
針對生產及品質、環境等議題，建立 ISO 管理制度。目前已通過ISO 9001 品質管理系統認證。

(3) 各項管理辦法

對於高營運風險的特別控制項目，如人員管理制度及各項費用核決權限等，均已訂定相關管理辦法，以降低營運風險。

就上述內部控制制度、ISO 管理系統與各項管理辦法的三項內控管理系統，乃奠基在法規遵循、誠信經營與倫理道德、企業文化與經營理念上，使這三項管理體系有效運行及持續改善，並符合冠西電子永續經營理念，進而提升經營管理成效與產品的品質及附加價值，達成企業永續經營願景與使命。

- 內控管理體系的圖示如下：



2.6 資通安全管理

冠西電子對資通安全之重大主題：

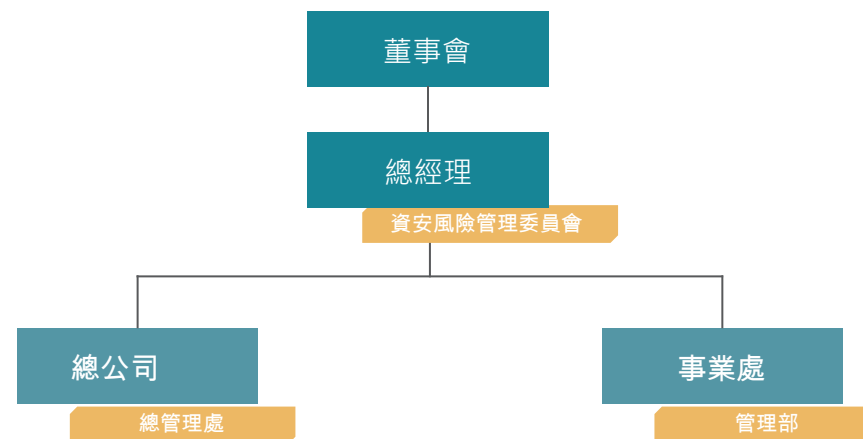
管
理
方
針

- 範圍：管制本公司背景內建立、實施、運作、維持及 PDCA 循環流程管理模式持續改進資通安全的要求，也包含適合於公司需求的資通安全风险評鑑與處理之要求。
- 管理措施：
 - (1) 制定通訊與作業安全管理規範，包含網路安全管理、資訊設備管理、一般設備管理、資料及軟體交換之安全管理。
 - (2) 建立資訊機房實體及環境安全防護措施，並定期施以相關維護及保養。
 - (3) 制定資通安全事件管理之應變處理程序規定。
 - (4) 每年定期實施內部稽核，進行資通安全稽核與矯正預防管理。



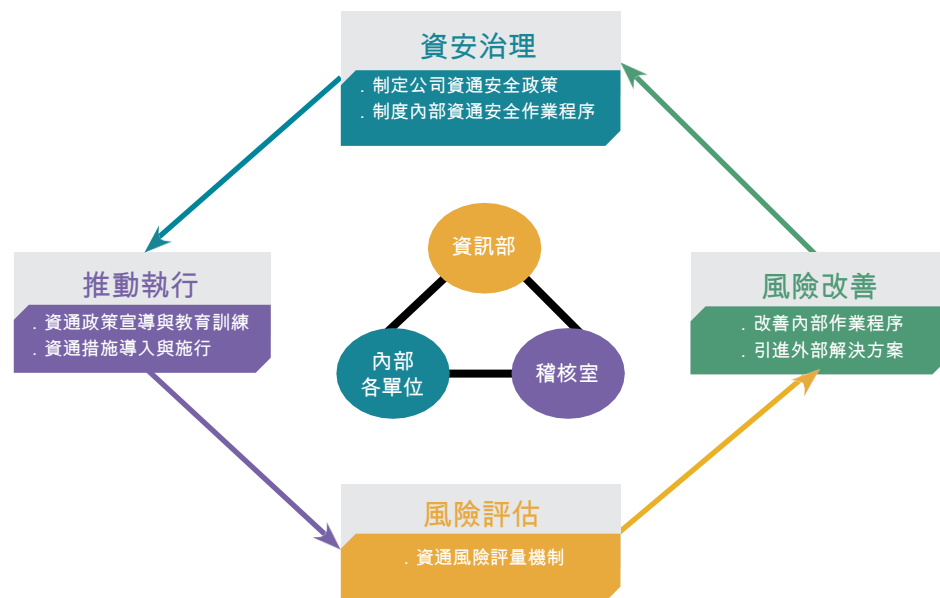
• 資通安全风险管理架構

1. 資通安全风险管理架構



- (1) 本公司資訊安全之權責單位為資訊部，該室設置資訊主管乙名，與專業資訊人員，負責訂定內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業與資安政策推動與落實，並每年一次向高階主管報告公司資安治理概況。
- (2) 本公司稽核室為資訊安全監理之督導單位，負責督導內部資安執行狀況，若有查核發現缺失，旋即要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

- (3) 組織運作模式 - 採 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式管理，確保可靠度目標之達成且持續改善。



2. 資通安全政策

為貫徹本公司各項資訊管理制度能有效運作執行，強化資訊安全管理，確保資訊的可用性、完整性以及機密性，並免於遭受內、外部的蓄意或意外的威脅，以確保資訊系統、設備網路之安全維運，達到永續經營目的。

3. 資通安全具體管理方案

(1) 電腦設備安全管理

- 本公司電腦主機、各應用伺服器等設備均設置於專用機房，機房之門禁須採用感應刷卡進出，且保留進出紀錄存查。
- 機房內部備有獨立空調，維持電腦設備於適當的溫度環境下運轉；並放置藥劑式滅火器，可適用於一般或電器所引起的火災。
- 機房主機配置不斷電與穩壓設備，避免台電意外瞬間斷電造成系統當機，或確保臨時停電時不會中斷電腦應用系統的運作。

(2) 網路安全管理

- 配置企業級防火牆防止非法入侵、破壞或竊取資料，以避免網站遭到非法使用。
- 監控網路流量並阻隔惡意網路行為，強化網路安全並防止頻寬資源被不當占用。
- 建立資訊安全事件監控、通報與應變處理機制，以利事件發生時，可在最短時間內回復運作，降低損害。

(3) 病毒防護與管理

- 伺服器與同仁終端電腦設備內均安裝有端點防護軟體，病毒碼採自動更新方式，確保能阻擋最新型的病毒，同時可偵測、防止具有潛在威脅性的系統執行檔之安裝行為。
- 伺服器與同仁終端電腦設備進行弱點檢測，找出系統中所存在的弱點項目並及時修補。
- 電子郵件伺服器配置有郵件防毒、與垃圾郵件過濾機制，防堵病毒或垃圾郵件進入使用者端的設備。

(4) 系統存取控制

- A. 同仁對各應用系統的使用，透過公司內部規定的系統權限申請程序，經權責主管核准後，由資訊室建立系統帳號，並經各系統管理員依所申請的功能權限做授權方得存取。
- B. 同仁辦理離（休）職手續時，必須會辦資訊室，進行各系統帳號的刪除作業。

(5) 確保系統的永續運作

- A. 系統備份：建置備份管理系統，採取日備份機制，備份媒體共有兩份，一份保留於機房，另一份備份媒體存放於異地。
- B. 災害復原演練：各系統每年實施一次演練，選定還原日期基準點後，由備份媒體回存於系統主機，再由使用單位書面確認回復資料的正確性，確保備份媒體的正確性與有效性。

(6) 資安宣導與教育訓練

- A. 所有新進同仁，皆須完成資訊安全與保護教育訓練課程。
- B. 每季要求同仁定期更換系統密碼，以維帳號安全。
- C. 講座宣導，不定期對內部同仁實施資訊安全相關的教育訓練宣導。

- D. 加入「台灣電腦網路危機處理暨協調中心 TWCERT/CC」會員，取得資通安件諮詢管道，以及收集資安情資，提供內部宣導。

(7) 本公司實施之資訊安全管理措施，包含如下：

資訊安全管理措施		
類型	說明	相關作業
權限管理	人員帳號、權限管理與系統操作行為之管理措施	- 人員帳號權限管理與審核 - 人員帳號權限定期盤點
存取管控	人員存取內外部系統及資料傳輸管道之控制措施	內 / 外部存取管控措施
外部威脅	內部潛在弱點、中毒管道與防護措施	- 定期對伺服器及設備做弱點掃描 - 定期對系統及軟體更新 - 病毒防護與惡意程式檢測
系統可用性	系統可用狀態與服務中斷時之處置措施	- 系統 / 網路可用狀態監控及通報機制 - 服務中斷之應變措施 - 資訊備份措施、本 / 異地備份機制 - 定期災害復原演練

4. 投入資通安全管理之資源

(1) 網路硬體設備

- A. 次世代防火牆：具備上網行為分析。
- B. 網管型交換器

(2) 軟體系統

- A. 伺服器 EDR 端點防護系統。
- B. 使用者端點防護系統。
- C. 備份管理軟體。
- D. 郵件防毒。
- E. 垃圾郵件過濾。
- F. VPN 認證。
- G. 弱點掃描軟體。

(3) 電信服務

- A. 中華電信資安艦隊服務。
- B. 入侵防護服務。
- C. DDOS 防護服務。

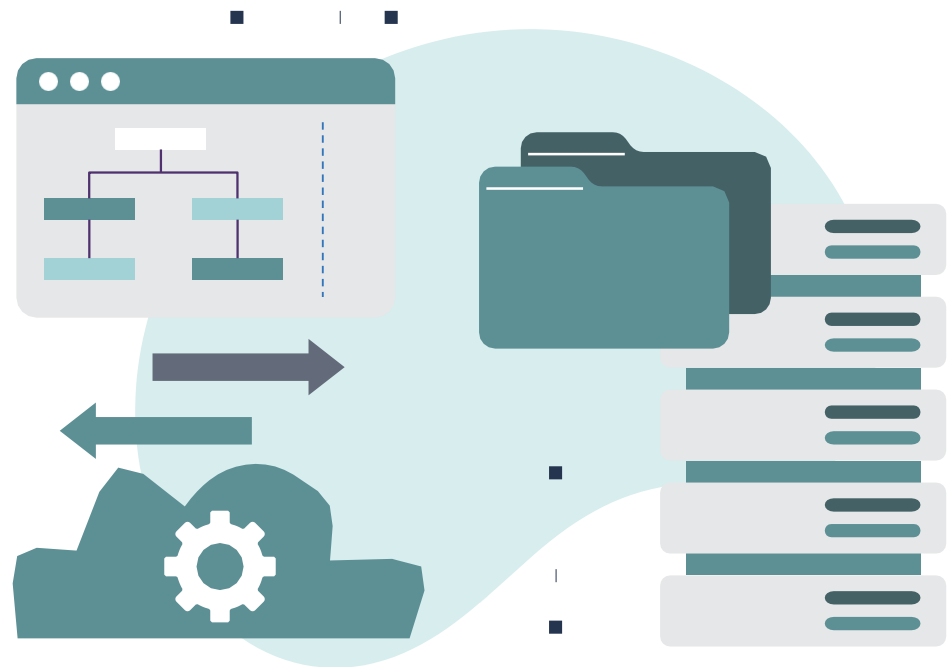
(4) 投入人力

- A. 每日各系統狀態檢查。
- B. 每週定期備份及備份媒體異地存放之執行。

C. 每年不定期資安宣導教育課程。

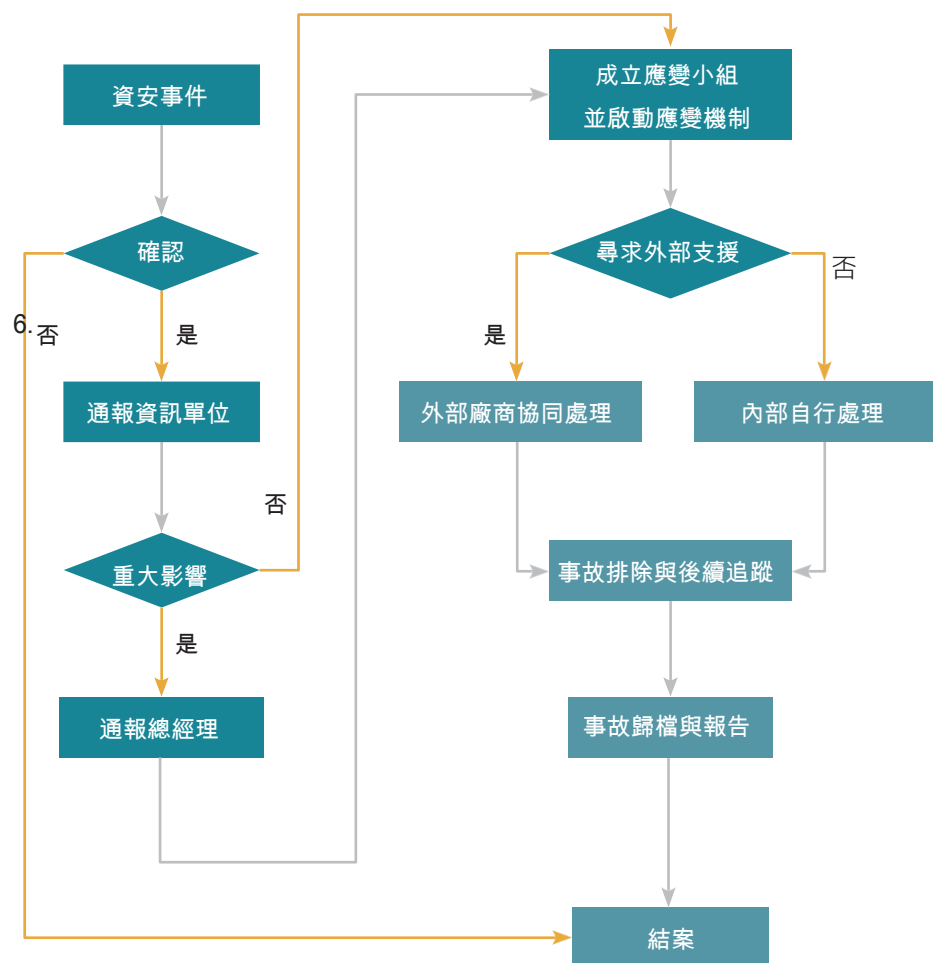
D. 每年系統災難復原執行演練。

E. 每年對資訊循環之內部稽核、會計師稽核。



5. 資安事件通報程序

本公司資訊安全通報程序如下，資安事件之通報與處理，皆遵守該程序之規範進行。



6. 列明最近 2025 年度止，因重大資通安全事件所遭受之損失、可能影響及因應措施，如無法合理估計者，應說明其無法合理估計之事實：本公司 2025 年度未發生重大資通安全事件，但仍秉持著防範未然之心態持續編列適當的預算強化資訊技術安全，以降低公司被惡意軟體攻擊的風險。

7. 2025 年企業資訊安全措施推動執行成果

- A. 設置資通安全人員：2 名。
- B. 授權支出及設備投入共計 175 萬元。
- C. 資訊安全暨個人資料管理委員會召開 1 次會議。
- D. 所有新進人員完成資安認知基礎教育課程。
- E. 新增與修訂資通管理程序及表單：11 項。
- F. 修訂資通事件通報機制及應變演練。
- G. 辦理資通內部稽核：1 次。
- H. 辦理資通外部稽核：1 次。
- I. 宣導資訊保護與資訊安全重要規定與注意事項：2 次。
- J. 辦理年度教育訓練：1 次。

本公司2025年度未發生重大資通安全事件，但仍秉持著防範未然之心態持續編列適當的預算強化資訊技術安全，以降低公司被惡意軟體攻擊的風險。

2.7 風險管理

• 風險管理

為強化風險管理機制，本公司根據各管理功能訂有相關「風險管理政策與程序」，由高階主管核定通過，其中風險管理流程包括：風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告與揭露、風險之回應，風險辨識中涵蓋：策略風險、營運風險、財務風險、危害風險、其他風險。

• **風險管理使命：**建構並維持有效之風險管理系統且持續改善，降低營運成本，確保公司持續獲利，創造優質的工作環境，以達成公司永續經營目標。其目標與標的、承諾及管理措施如下表：

短中期目標	
2024-2030 年風險評估：每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率 100%。	
2024-2030 年每年進行緊急應變教育訓練及疏散演練計畫 1 次，員工參與率 75%。	
管 理 方 針	- 目標與標的：掌握內部與外部之經營的風險，事先擬定相關策略和調整營運模式，預防重於補救，積極執行相關應對作為。 - 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，密切關注全球產業動態，適時調整發展目標與經營策略，降低潛在的風險。 - 管理措施：
	計畫性 → 每年不定期審視公司內部與外部風險。
績 效	2025 年風險評估：每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率 100%。→ 達成
	2025 年每年進行緊急應變教育訓練及疏散演練計畫 1 次，員工參與率 78.57%。→ 達成

為符合法令法規、展現企業營運能力、降低意外發生機率，減少資產的損失，追求公司永續經營，本公司視永續發展及風險管理為拓展業務的優先考量事項，為確保這些理念全面融入營運作業，我們透過積極的控管行動作為，來進行不確定因素的控管及因應，我們將持續建置企業風險管理相關制度，並持續提高員工風險管理意識，積極掌握與管理風險及不確定性。

2.7.1 風險與機會

針對最近三年 (2023~2025 年) 在企業經營的風險與威脅及其因應對策如下：

重大議題	風險面向	辨別議題	風險減緩措施
環境	危害	氣候變遷	- 持續關注國際氣候變遷風險預警資訊，以及氣候變遷風險減緩與調適建議。 - 透過內部盤查尋找節能降耗機會。
		能源危機	- 將氣候風險納入新廠廠房選址或建造之設計考量中，導入地基墊高、蓄水池、自有發電等多項設計，以避免因氣候災害衝擊生產。 - 廠區備有緊急發電供應機組以因應臨時電力中斷之所需。
		廢棄物	- 提升產品良率減少資源浪費。 - 提升廢棄物回收率並委由具合法資質業者處理。
社會	營運	員工	- 定期進行人力盤點。 - 規劃並執行員工教育訓練與發展規劃。 - 設計具競爭力的薪酬與員工福利措施。
		傳染疾病	- 各廠區成立專責小組，提出防疫計劃。 - 以資訊工具協同遠端辦公。
公司治理	策略	產業市場 / 競爭者變化	- 加速東南亞產線佈局，持續產線自動化降低人力需求。 - 持續更新國內外科技與產業製程。 - 隨時注意產業景氣。
		政策與法規	- 持續關注與掌握生產基地所在國家之相關法令變動，避免法令變更造成之營運風險。 - 遵循相關法規要求，制定各項管理辦法。
	營運	客戶	配合客戶節能減碳目標推動相關專案，以符合客戶期待。
		供應鏈	- 將承擔風險能力列入選任供應商條件，並加強供應商管理。 - 鼓勵策略供應商推動節能減碳措施，以善盡企業社會責任。
		生產 / 製造 / 研發	- 制定各項流程項目的文件規範，並嚴格落實 SOP 執行。 - 提升設備能源使用效率，針對高耗能機台設備，與設備供應商研究開發，導入節能機種且進行採購控管，以有效提升能源使用效率。 - 針對既有之高耗能機台則依使用年限逐步汰換或依成效分析結果進行改善。
		資訊安全	- 持續加強電腦設備、網路安全、病毒防護、系統存取控制之管理。 - 加強資安宣導與教育訓練。
		智慧財產權	生產技術開發簽訂保密協議 (NDA)，加強產品專利佈局。
	財務	利率、匯率、租稅、策略性投資	- 定期評估市場資金狀況與銀行利率。 - 以高度流動性為資金配置原則，以避免金融市場系統性與流動性風險。 - 掌握各國稅務變化及時提出應對政策。

3 創新、財務績效與客戶服務

- 3.1 營運產品與服務
- 3.2 財務報表與稅務政策
- 3.3 客戶經營與服務
- 3.4 客戶隱私
- 3.5 產品品質



冠西電子的願景：成為裝飾燈、光耦合器及繼電器製造商。

冠西電子為專業之光耦合器及繼電器生產廠商，主要之目標市場係針對擁有大型使用者及通路廣泛，提供完整之產品規格，或針對客戶之特定需求，提供設計與生產的服務協助客戶高階產品開發與穩定量產供應，成為客戶信賴的戰略夥伴。有關重大主題之經營績效與客戶服務的短、中、長期計畫如下表：

	產品責任	法遵
短期	通過 ISO 9001 品質管理系統認證	違反產品或公平交易法規：0 件 違反顧客隱私或資訊安全法規：0 件
中期	通過 ISO 9001 品質管理系統認證	違反產品或公平交易法規：0 件 違反顧客隱私或資訊安全法規：0 件
長期	通過 ISO 9001 品質管理系統認證	違反產品或公平交易法規：0 件 違反顧客隱私或資訊安全法規：0 件

3.1 營運產品與服務

冠西電子總公司位於新北市，主要從事光耦合器及繼電器生產製造本公司自設立以來秉持「滿足客戶、追求卓越」的理念，朝向技術引導市場的研發方向，以技術、產品創新超越競爭者來提高獲利，掌握趨勢研發新世代產品為目標。

本公司產品銷售遍佈全球，主要產品用途為，同時成為對外電路連接的通道，屬於電子設備產業的原物料或是驅動元件，銷售對象主要為國內外之電子設備製造、系統業者、設計、測試、儲能與光逆變市場...等。另因應成本與公司營運策略的考量，規劃印尼生產新據點，強化在地行銷與服務。導入新製程切入高階產品製造，進行產品結構調整，提高高毛利產品銷售比例，增加獲利。

3.1.1 主要產品的分類如下表

冠西電子公司主要分為三大類：



- 各產品分類應用別彙集圖如下：

光電產品應用



- 電源開關
- 充電器
- 家電類產品
- O/A 機器
- 感測
- LED 照明
- 控制器



主要產品之重要用途

產品	重要用途或功能	應用產品
光耦合器系列	電子電路之迴授隔離、高壓隔離、保護及切換	消費性電子、自動檢測設備、電信設備、測量儀器、醫療設備、通信設備、PC 週邊設備、安防監控、O/A 設備、PLC 控制器、I/O 控制板...等。
繼電器系列	大電壓電流之電路控制、保護及切換	通訊設備、安防監控、測量儀器、O/A 設備，機器設備、工業控制...等。
裝飾燈	節日裝飾	聖誕燈飾產品
節淨蒸汽	加熱、加濕、動力或設備驅動之用、高溫金屬材料的降溫之用、清洗油污汙質之用...等	需乾燥或殺菌的產品、蒸煮或加 / 保溫的設施、轉為發電或汽電共生系統、清洗業者的高溫水源、冷卻系統的熱源、蒸汽烤箱...等

3.2 財務報表與稅務政策

3.2.1 營運成果與財務報表

• 最近三年產生及分配直接經濟價值營運成果如下表：

單位：新台幣仟元

項目	2023 年	2024 年	2025 年
合併營業額	1,053,420	1,107,072	949,054
營業毛利	155,835	137,949	4,734
稅前淨利	56,199	(13,321)	88,830
稅後淨利	30,083	(28,958)	42,429
其他綜合損益	(16,538)	119,973	188,207
綜合利益總額	13,545	91,015	(145,778)
每股盈餘	0.18	(0.17)	0.25
負債比率	56.61	54.37	53.13
權益報酬率	1.59	(1.50)	2.11
董監事持股比例	9.97%	9.97%	11.72%

• 按產品類別之銷售金額

單位：新台幣仟元

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
區域	銷售金額	%	銷售金額	%	銷售金額	%
台灣	58,684	5.57	55,128	4.98	127,201	13.40
美洲	568,675	53.98	565,534	51.08	565,493	59.58
亞洲及其他地區	426,061	40.45	486,410	43.94	256,360	27.01
合計	1,053,420	100	1,107,072	100	949,054	100

• 主要產品最近三年各區域的銷售金額與比例

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
區域	銷售金額	%	銷售金額	%	銷售金額	%
台灣	58,684	5.57	55,128	4.98	127,201	13.40
美洲	568,675	53.98	565,534	51.08	565,493	59.58
亞洲及其他地區	426,061	40.45	486,410	43.94	256,360	27.01
合計	1,053,420	100	1,107,072	100	949,054	100

冠西電子隨時根據市場供需情形、技術趨勢及客戶個別需求開發各種規格之應用產品。近年尤其在高速光耦合及汽車應用產品上，投入更多的研發。

(1) 市場未來之供需狀況與成長性

光耦合器主要透過「光」作為媒介來傳輸電力訊號，抗干擾能力強，為電源開關電路中最常使用的隔離器件，應用涵蓋面廣泛；由於穿戴裝置、網通產品、智慧家電、消費性電子、電動車、雲端伺服器及 5G 基地台等應用同步擴增，近年來帶動需求快速增加；而繼電器幾乎是所有的電子產品都需要的被動元件之一，隨著家電品質提升的需求以及整合各式電器及防盜系統而成的智慧型住宅，伴隨著物聯網的時代來臨，驅動大量聯網裝置以及主要應用服務的需求所打造出的智慧城市主要包含智慧商用建築、智慧家庭等應用範疇，當中亦涵蓋了許多物聯網裝置和硬體設備，因此潛在的軟硬體需求將創造繼電器等被動控制元件另一波商機。

(2) 競爭利基

(A) 產品品質優勢

本公司以優良的品質，逐漸擴展產品之知名度，且以細緻的生產製程，具有競爭力的價格條件，深獲國內外知名大廠所喜愛，除了獲得多項國際安規認證如 UL、CUL、VDE、FIMKO 等，並獲得 ISO9001 品質認證，穩定及可靠的產品受到國內外知名大廠所肯定及採用。

(B) 生產製造優勢

本公司自成立以來，即投入相關產品之生產及銷售，除了具有多年的製程經驗外，致力於生產技術之精進、生產設備之改良，且強化

成本控制已具相當成效，本公司之技術團隊均有豐富且多年之經驗，對產業產品趨勢之發展以及生產技術皆擁有豐富之專業素養，除提升產業競爭力外，亦將服務擴展為專業代工 OEM 廠商。並發展高階數位光耦合器等高附加價值產品線擴展產品陣容至國際主流廠商之列。增加印尼生產基地，利用當地穩定人力及薪資優勢降低生產成本。

(C) 研發優勢

本公司自 1991 年起遂致力研究光電元件產品，深耕光繼電器及光耦合器多年，歷經長期專業生產經驗之累積以及研發人力培育，深悟掌握產品關鍵技術之重要性，其核心技術包含軟硬體技術整合技術、IC 封裝技術、機構開發技術、及材料科學技術等。

(3) 發展遠景之有利、不利因素與因應對策

• 有利因素：

(A) 領先之研發及生產技術能力

本公司擁有繼電器多年的專業及豐富的經驗，從產品的研發至製程技術均能獨立自主。基於各產品線均係自行研發轉入生產線量產，故本公司蓄積了豐富的製程生產技術。

(B) 穩定優異之產品

本公司已獲得多項國際安規認證及品質認證，由於產品品質優良，深獲國內外知名大廠採用，並打破日系產品壟斷之局面。

(C) 產品具成本競爭優勢

本公司面臨下游產品漸朝低價趨勢之發展，致力提高機器稼動力及產品良率，充份運用彈性製造，配合客戶之需求採取少量多樣之生產方式，以達到降低產品成本的目的。

(D) 產品具國際競爭優勢

本公司現有產品線經由多年之研發，光耦合器及光繼電器等產品線陣容已趨完整，除開發成功超小型及高速光耦合器富產品陣容外，尤其近年投入以高密集電路設計為主導的IC 型光耦合器產品研發，藉以提升品牌形象與並技術與國際技術潮流趨勢同步。

• 不利因素及因應對策：

- (A) 目前生產之產品，主要原料均需仰賴國外進口，易受匯率變動之影響。因應對策本公司與國外原料供應商長期保持良好合作關係，且採取供應來源分散之採購政策，故不致造成斷料之情形，並繼續尋找新來源，以備不時之需，且以進銷貨自然避險方式進行調節，除加強避險措施外，積極擴展國外業務應可避免更大的匯兌衝擊。
- (B) 近幾年薪資成本不斷上揚，而國外同業陸續將生產基地移往工資低廉地區，造成價格不斷下降。

因應對策

本公司以增加自動化設備以提高產能利用率，並以少量多樣的彈性製造方式及不斷改進生產製造方式，以降低成本，使衝擊降至最低，並具成本競爭優勢。另配合本公司未來發展計劃，將附加價值低及技術層次低之產品移往低人工成本生產地生產，以達國際分工及貼近市場服務客戶之綜效。

• 員工薪資和福利、支付出資人的款項分配的經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	年度		
	2023 年	2024 年	2025 年
營業成本	146,460	166,675	159,877
員工薪資福利費用 ^(註)	153,586	149,148	168,479
支付所得稅	24,009	148	(64)
支付股利	31,938	0	0

註：係薪資費用、勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用。

- 未來策略：光電事業部門

(1) 行銷策略：

- (A) 整合增加海外區域性經銷商及代理商通路，提高歐、美、日、韓與東南亞地區的市場占比。
- (B) 透過參加國際型展覽會及品牌/產品廣告行銷/優化網站等機制，開發新客戶與尋找新的代理商，同時加強新產品推廣之能見度與掌握市場需求動態。
- (C) 印尼生產基地，降低貿易戰影響，爭取最佳關稅優惠，同時滿足客戶訂單需求，強化在地行銷與服務。
- (D) 增加客製化產品，深耕專業領域，提昇高毛利產品銷售比例。

(2) 生產策略：

- (A) 有效執行系統化生產管理，優化完善流程制度，持續提升產品品質，改善生產良率，強化產品可靠度。
- (B) 掌握產品關鍵技術，提高自動化比率，縮短產品生產週期，提高生產線的產能，並求降低成本，提升公司獲利。
- (C) 重視人才培養，加強員工專業知識與能力，以積極、高效的服務態度，滿足客戶之服務與品質需求，提升顧客忠誠度。
- (D) 進行供應鏈整合與短鏈，降低生產成本降低碳排放的永續發展策略。
- (E) 逐步擴大印尼工廠產能與經濟規模以降低成本，提升獲利。

(3) 產品發展方向：

- (A) 發展現有產品線新規格產品，並因應市場技術發展趨勢，提高產品附加價值，持續致力於成本降低，以提高產品的競爭力和市場佔有率。
- (B) 加強產品組合性，應用現有技術投入市場需求性高及滿足客戶需求之產品技術規格。
- (C) 品技術規格用現有技術投入市場需求性高及強化客制化 OEM 產品發展機制。
- (D) 投入與現有技術關聯性強的新類別產品，積極進行研發與創新，豐富公司整體產品陣容，增加業績銷售，提高品牌知名度。
- (E) 導入新製程切入高階及高速產品製造，並提升生產效益，提高生產良率，增加獲利。
- (F) 由部分OEM 代工製造轉向市場導向與方案服務。

3.2.2 稅務政策

本公司支持企業產品與技術創新及永續發展的稅務政策，並致力於控制稅務風險、追求永續發展及實現企業社會責任，冠西電子承諾：

- 重大營運決策皆遵從相關法令規範並據以評估稅務風險之影響。
- 以具有經濟實質之公司創造利潤，取得稅務居民地位，適用當地國租稅規範。
- 財務報告內容之揭露遵循相關法令辦理，稅務資訊之揭露亦依相關規定充分辦理。
- 在誠信基礎上，與租稅管轄之稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係。
- 本公司 2025 年遵守稅務政策與法規，並無遭主管機關裁罰事件。

3.3 客戶經營與服務

經營績效之重大主題：用心經營客戶關係，提升其服務滿意度

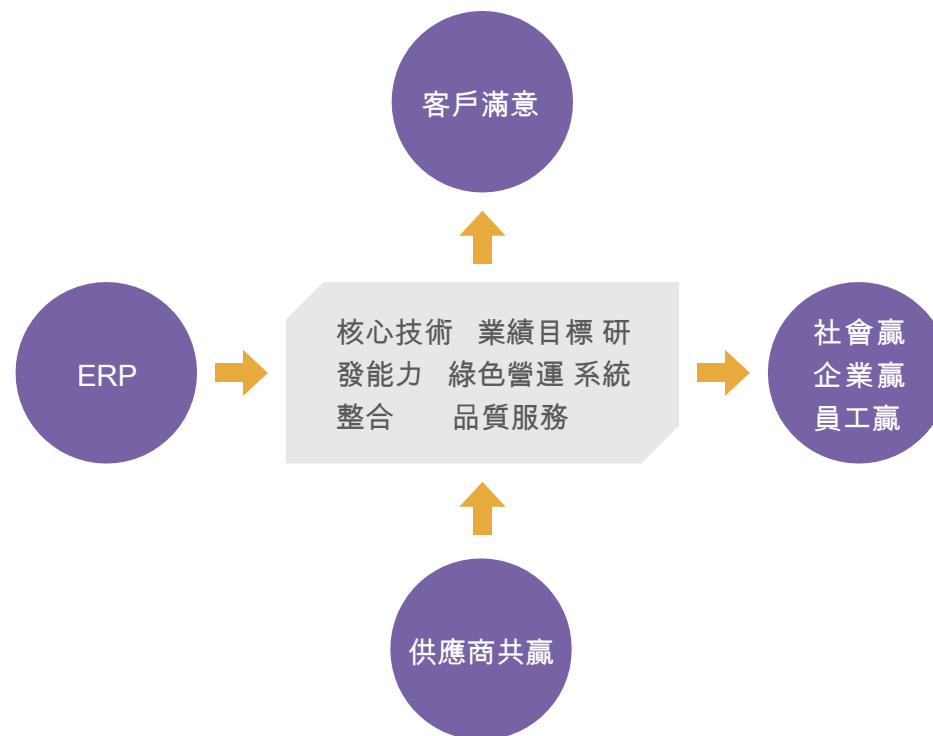
短中期目標	
2024-2030 年客戶滿意度維持 70 分以上。	
管理方針	- 目標與標的：定期與不定期經營客戶關係與服務，確保客戶訂單不流失且滿意度穩定並提高。 - 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，遵守商業的適用法規與倫理道德，並保護客戶隱私。 - 管理措施： (1) 為達成持續營運與成長的目標，定期客戶滿意度調查，並將其結果登錄。 (2) 客戶滿意度調查及改善結果列入管理審查檢討，並即時改善與處理。 (3) 規劃短中長期客戶滿意度提升計畫，確保客戶訂單持續不斷。
績效	2025 年客戶滿意度維持 70 分以上。達成 → 86.6 分

• 客戶維護與滿意度調查

透過 Quarterly Business Review 定期展開客戶滿意度調查：每年由業務行銷處及客戶管理部人員以親自拜訪、傳真、E-MAIL、郵寄或視訊等方式 展開客戶滿意度調查，與客戶溝通需求及通過評鑑項目。

- 由客戶登錄於客戶滿意度調查表
- 客戶滿意度調查及改善結果列入管理審查檢討。

客戶滿意度調查為達成持續營運與成長的關鍵目標。基於強化顧客滿意度的理念，善用企業資源管理規劃 (ERP)，積極提供客戶、供應商與冠西 電子三贏哲學。冠西電子期能在成本、品質、服務、交期...等面向的最佳化解決方案，定期提供客戶做滿意度問卷調查，成為業務長期發展的基石。



• 2023-2025 年度客戶滿意度調查結果如下表：

年度	2023 年	2024 年	2025 年
平均滿意度	91.2	89.5	86.6
目標值	70	70	70
達成狀況	達成	達成	達成

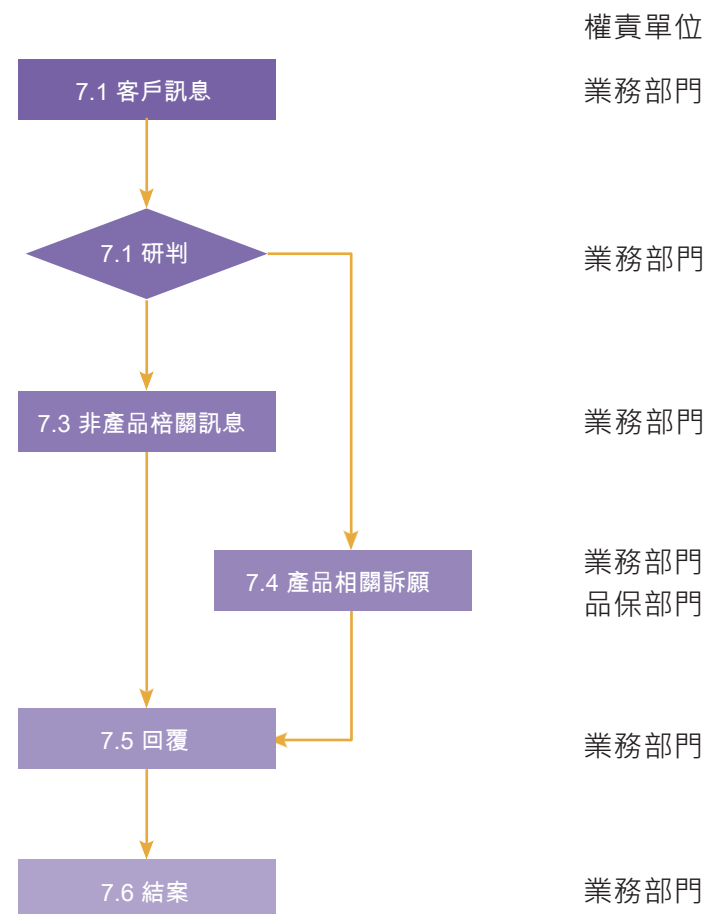
• 客戶意見反應及處理

為能及時解決客戶疑問與需求，除業務行銷處與品保處依照既有標準作業程序處理外，本公司於官網設置聯絡窗口，客戶得於官網上所提供之銷售服務專線及電子郵件信箱等多元管道直接反應意見，確保客戶需求均能及時獲得處理，且公司於收到申訴後會立即將意見回饋給內部進行處理，以期保護權益。

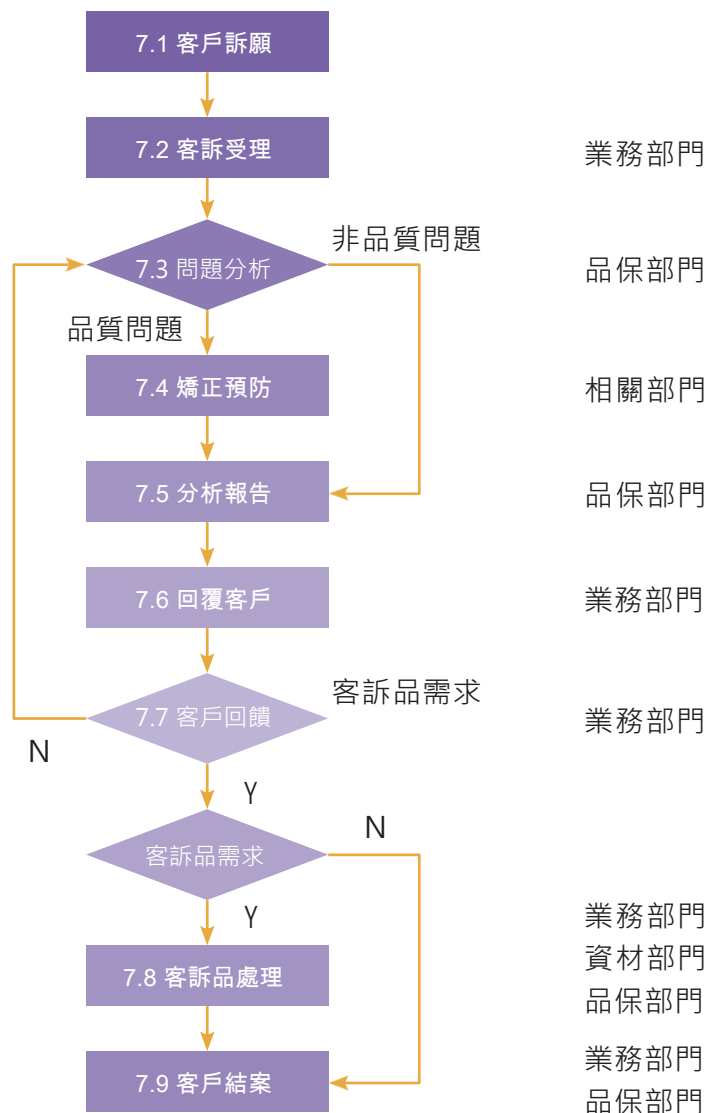
• 客訴處理機制流程圖簡序

- 一、當客戶抱怨或意見反饋時，即啟動客訴處理程序，由品保處負責確認客戶反饋的異常內容並立即處理，以減少相同事件的再發率及客訴件的產生。
- 二、客訴異常發生時，視情況使用 8D 問題解決法成立改善小組以找出問題真因，並執行短期與長期對策進行改善作業，最後檢視執行成效。同時藉由人員再教育建立起內部持續改善活動文化，不斷提升冠西電子產品的品質水準。

三、客戶溝通流程圖



四、客訴處理流程圖



3.4 客戶隱私

冠西電子在與客戶合作之初，為確保雙方揭露之營業秘密能為他方妥善保護及運用，冠西電子均要求與客戶簽議保密協定，有鑑於此，本公司於員工就職時均須簽署保密文件，要求員工與合作之客戶、夥伴須秉持著「嚴格保障個人隱私及保護客戶與供應商之商業信息安全」之道德政策。

相關措施包括：

- 一、客戶自設計提供予冠西電子，即轉換為廠內客戶代碼以防直接造成客戶的資訊外洩，待正式生產後，內部更進一步轉換為廠內料號以利溝通。
 - 二、廠內各相關單位有該單位專用之資訊專區，非授權其他單位不得讀取。
- 冠西電子從未發生因洩漏客戶隱私，而遭到客戶罰款賠償。



3.5 產品品質

產品責任，政策之重大主題：產品品質

短中期目標	
2024-2030 年通過 ISO 9001 品質管理系統驗證。	
管理方針	- 品質政策：我們承諾給予客戶最優質的服務；並且持續地增強我們營運上的優勢。 - 無有害物質政策：我們承諾給予客戶「無有害物質」的產品；並且持續地增強我們營運上的優勢。 - 目標與標的：提高各類產品的良品率，全方位確保出貨與測試品質。 - 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，客戶要求的產品品質，及其準確交期。 - 管理措施： - 產品產出過程，遵循國際法規與準則及品質驗證規則。 - 提高各類產品的良率，確保符合客戶要求產品品質、安全及交期準確。 - 提供客戶申訴管道，保護客戶隱私與其權益。
績效	2025 通過 ISO 9001 品質管理系統驗證。→ 達成。

全球化和技術的快速發展使現今的製造環境競爭日益激烈。作為提供一流服務的首要解決方案，冠西電子始終專注於更好的設計和流程，致力於始終如一的服務水平，提供一致的產品性能。

我們承諾品質是每個部門的員工的共同職責，並貫穿於各個作業流程與部門合作。努力超越客戶對品質，服務和價值的期望。我們持續改進不懈地向前推進沒有終點線。

本公司基於經營管理最重要之課題，堅持對品質管理之重視與關心，品質管理措施如下：

- (1) 所有材料供應商均遵守 RoHS、REACH 等法規，並確保使用無害物質，客戶產品必須符合相關國際法規。
- (2) 全公司整體流程從接單、規劃、採購到出貨、售後服務之規劃與運作，致力於不斷地改善與提升品質與技術。
- (3) 預防缺失發生，降低變異與浪費，使客戶在產品功能、售價、品質、交期與服務得到全面性的滿意，進而提升公司營運績效，得以永續經營。
- (4) 建立「持續改善作業程序」，持續改善活動創造並累積倍速成長的改善效益。改善範圍涵蓋自動化、維護智財及節能減碳、綠色產品，持續投入心力確保回饋客戶永續高價值的服務與產品。

重視客戶規格與相關標準，在產品開發、認證、客戶使用經驗等各階段持續進行評估與改善，並具體表現在產品的品質上，以提升產品的安全性及可靠性。

品質系統部推動內部各組織精進品質管理制度，持續降低產品缺陷、精進製程控制、及早發現異常、避免品質事件對客戶的影響。透過產品品質訓練課程與品質提升專案，深化員工解決問題的能力。

我們相信品質是提昇的價值、品質是選擇、異常是可預防的且問題的發生和再發是可預防。

• **2025 年持續通過 ISO 9001 品質管理系統續審合格。**

✓ 品質管理系統：

冠西電子通過 ISO 9001 品質系統驗證，100% 遵從品質標準與法規，為落實冠西電子品質政策且確保有效傳達給冠西電子全體員工，我們持續透過品質意識宣導與品質訓練，並確認宣導與員工學習之有效性，以便確保品質理念深植於人心。

✓ 持續改善的措施：

運用先進的生產流程技術，優化流程和資源的分配，提高產品製造效率和品質穩定性。

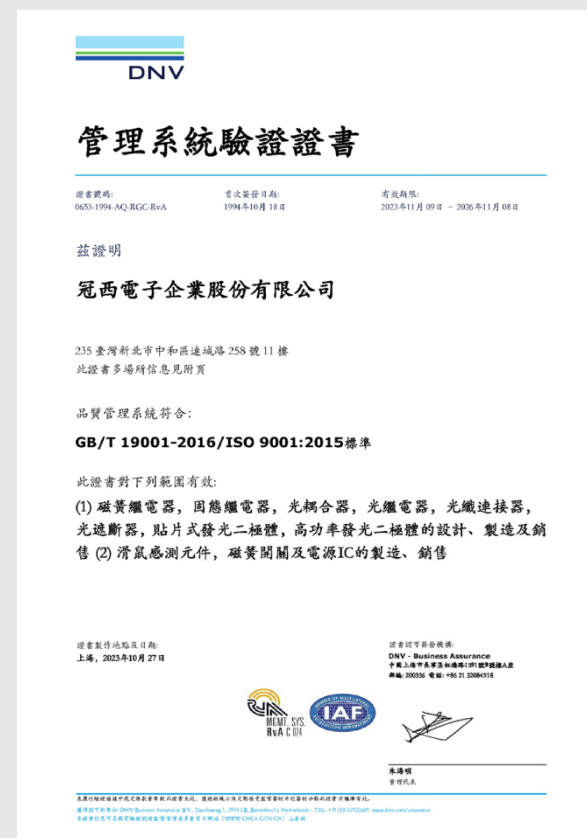
建立生產相關之自動化系統，以降低人為作業的風險與增進生產效率。

建立標準化流程，以助於確保產品品質及服務的一致性。

系統化的處理與追蹤問題或缺陷，並採取適當的措施來改進產品品質及服務。

透過開放的溝通與透明的合作，進行供應商管理，建立互信的雙贏局面。

建立客戶回饋系統，積極收集客戶反饋意見，以確保滿足客戶期望，提高客戶滿意度。



✦ 綠色產品管理

冠西電子致力推行綠色產品管理，以「符合產品規範與要求」、「無有害物質」、「建立綠色供應鏈」三大原則，訂定有害物質減免（Hazardous Substances Free，HSF）品質目標。已針對產品中環境危害性物質實施禁用措施，從製程設計端即將綠色材料納入考量，採購之原物料符合危害性物質限制指令（Restriction of Hazardous Substances Directive，RoHS）及歐盟新化學品法規（Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemical，REACH）、包裝材料指令、中國 RoHS、加州 65 法案、蒙特婁公約等國際法令法規要求，產品 100% 符合 RoHS 及 REACH 規範，以落實綠色產品及持續改善的宗旨，滿足客戶及符合國際環保規範對綠色產品之要求，確保產品合規，為地球環境盡一份心力。

依據國際產品環保法規、產業規範及客戶規範之有害物質禁 / 限用要求為基準，依此嚴格把關所有零部件及材料，作為對供應商的禁 / 限用化學物質管理之標準，以滿足客戶與法規對產品有害物質之要求。從認知、物料、生產、檢驗各個層面重新檢視，不單僅限於材料的導入，生產製程監控與進料出貨的把關，更透過宣導與教育訓練，強化同仁對環保法規的重視，將社會責任的精神與要求，納入日常的作業管理中。故 2025 年未發生違反產品及服務的健康安全法規事件，並遵守國際法規、客戶要求以及環保趨勢，審視有害物質管理現況並更新有害物質管理規範，以達到保護地球環境及減輕對生態系統的影響。

落實原物料及供應商管理，有效強化進料品質的檢驗能力。且出貨產品符合客戶對產品與服務之健康安全的規格，以及產品與服務資訊的標示。

(1) 創新綠色趨勢

本公司致力於光繼電器、光耦合器製造技術創新與永續發展，透過市場分析決定研發方向，優化資源配置，並確保新產品開發符合各項里程碑，包括原物料評估、製造流程設計、功能規格驗證與可靠度評估。透過技術精進與資源優化，提升單位產值與產品效能，同時減少治具與耗材使用，以達成高效能與綠色製造目標。研發流程涵蓋市場資訊蒐集、專案立案、產品開發、階段檢討與最終評估，確保新產品符合市場需求，提升公司競爭力並實現可持續發展。

新台幣仟元 / 人

研發的人力 & 費用			
項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用	3,914	6,069	11,321
研發 / 營收比率	0.37%	0.55%	1.19%

專利 / 商標取得件數			
統計 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
累積有效專利 / 商標件數 (智權)	42	35	30

(2) 綠色產品

透過冠西電子的產品生命週期來說明我們如何在產品的不同週期階段，發展出各項綠色創新研發策略，以降低環境相關衝擊。

階段	降低 / 減少環境衝擊之目標	綠色創新研發策略
原物料選擇	以符合 RoHs 與 REACH 規範為基準	1. 檢視材料成分，以符合規範 2. 與供應商合作，從材料選擇或開發時，即檢視材料成分符合法規
原物料使用	金屬原料回收，減少材料浪費	利用 ERP 系統，管控材料耗費程度，減少材料浪費並降低對人體 / 環境的衝擊
產品包裝	儘量使用再生材料	1. 使用再生材料或回收材料做包裝材料，進行原物料運輸 2. 使用綠色材料作為產品包裝材料
產品運輸到客戶端	1. 減少材料浪費與環境衝擊 2. 減少廢氣排放 3. 減少能源消耗	1. 使用低衝擊 / 可分解 / 回收之包裝材料 2. 配送路線最佳化與提高運輸量 3. 使用綠能運輸系統

(3) 無有害物質

重視客戶在產品使用上的安全性及健康影響，在產品開發、認證、客戶使用經驗等各階段持續進行評估與改善，並具體表現在產品的品質上，以提升產品的安全性及可靠性。依據國際產品環保法規、產業規範及客戶規範之有害物質禁 / 限用要求為基準，建立「有害物質管制程序」，依此嚴格把關所有零部件及材料，作為對供應商的禁 / 限用化學物管理之標準，以滿足客戶與法規對產品有害物質之要求。成立危害物質小組，從認知、料、生產、檢驗各個層面重新檢視，不單僅限於材料的導入，生產製程監控與進料出貨的把關，更透過宣導與教育訓練，強化同仁對環保法規的重視，將 RoHS 的精神與要求，納入日常的作業管理中。**故 2025 年末發生違反產品及服務的健康安全法規事件。**

4 永續供應鏈管理

- 4.1 供應商政策與承諾
- 4.2 價值產業供應鏈
- 4.3 與供應商關係及理念
- 4.4 供應鏈管理
- 4.5 供應商社會責任
- 4.6 道德採購



冠西電子重視客戶滿意度及社會企業責任，透過與供應商緊密合作，將永續供應鏈管理理念向外拓展，達成永續經營及共同提升社會責任的目標。為建立永續供應鏈，除遵守法規與道德採購，亦需規劃短、中、長期的目標與工作計畫，如下表：

短期指標 (2024~2026 年)		中期指標 (2027~2029 年)	長期指標 (2030 年以後)
法規遵循	遵循責任商業聯盟行為準則不使用有害物質合規率 100%	遵循責任商業聯盟行為準則不使用有害物質合規率 100%	遵循責任商業聯盟行為準則不使用有害物質合規率 100%
	遵循責任商業聯盟行為準則對供應商「負責任礦產」盡職調查，合規礦產使用率 100%	遵循責任商業聯盟行為準則對供應商「負責任礦產」盡職調查，合規礦產使用率 100%	遵循責任商業聯盟行為準則對供應商「負責任礦產」盡職調查，合規礦產使用率 100%

2025 年目標	2025 年績效
冠西電子供應商永續發展聲明書完成目標 7 家	冠西電子供應商永續發展聲明書完成目標 7 家
不使用有害物質合規率 100%	不使用有害物質合規率 100%
「負責任礦產」盡職調查，合規礦產使用率 100%	「負責任礦產」盡職調查，合規礦產使用率 100%

4.1 供應商政策與承諾

供應商管理政策：建立永續供應鏈

管理方針

- 目標與標的：致力與國內外供應商維持長期合作關係，建立互信且穩定的夥伴關係，降低營運中斷風險，穩定發展永續供應鏈。
- 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，確保提供原材料、零件給公司之供應商為合格供應商，確保供應商符合本公司原材料及零件的規格與條件。
- 管理措施：
 - (1) 制定供應商管理政策，進行供應商品質考核稽核及交貨管理，有效評比合格供應商，落實管理。
 - (2) 公司網站提供相關政策，與其保持良好的互動及訊息傳遞，創造雙贏的合作關係。
 - (3) 提高在地採購金額比例，減少運輸能源消耗。
 - (4) 制定 ESG 供應商承諾書，讓主要供應商承諾實施社會責任落實企業社會責任與環境保護等。
 - (5) 原物料不採購有害物質且符合歐盟 RoHS 指令，禁止使用衝突區礦產。

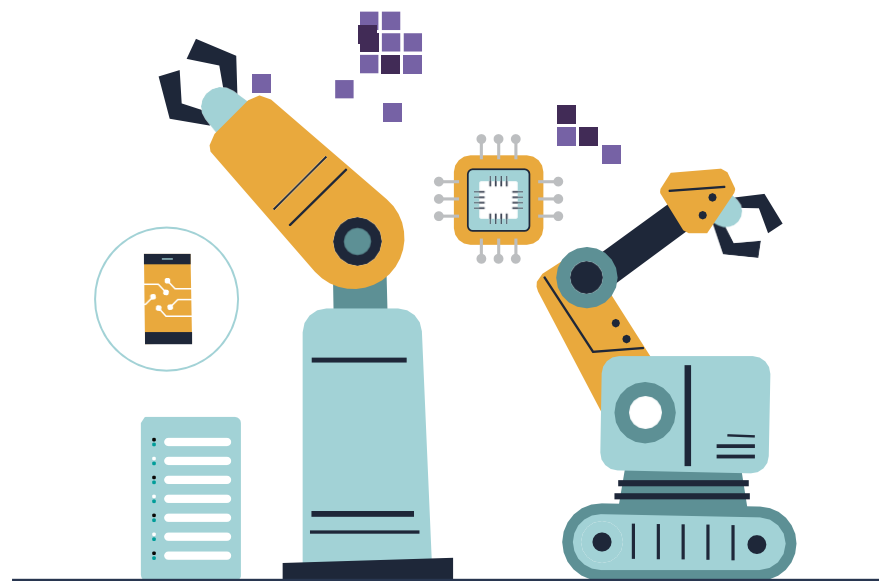
責任：

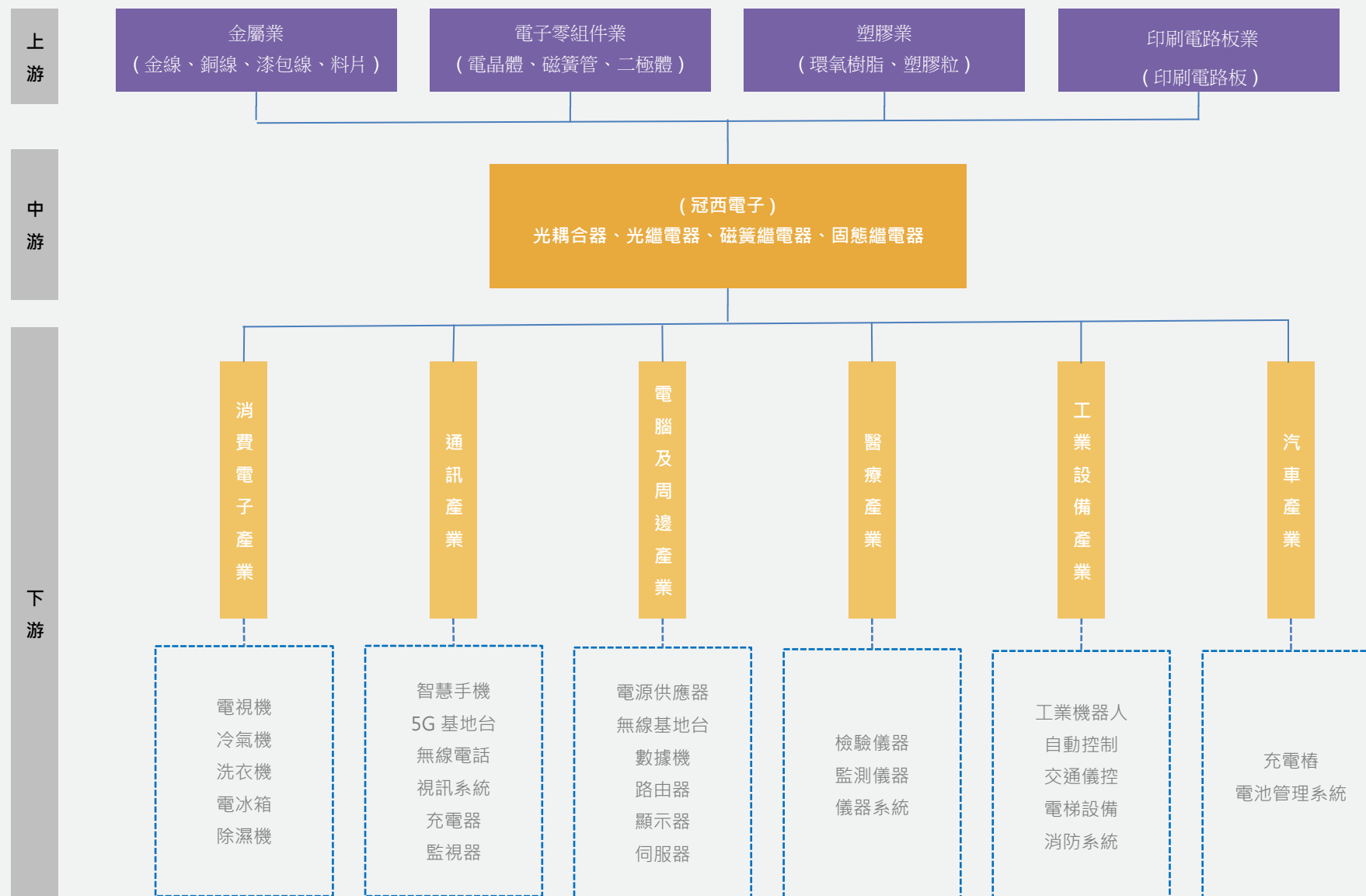
外部責任：衝突礦產承諾。

內部制度：採購作業管理、誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南。

4.2 價值產業供應鏈

為持續提升公司競爭力及供應鏈管理，冠西電子依其採購金額前 70% 之直接材料及單一來源或不可取代直接材料材，鑑別出關鍵物料為晶片、金線、料片...等。冠西電子視關鍵物料供應商視為長期策略合作夥伴且加以管控及輔導改善，積極管控風險以創造雙贏策略。





4.3 與供應商關係及理念

冠西電子期許與供應鏈夥伴共同向前，為環境及社會打造永續的營運模式，目前配合廠商共有 65 家，採購項目包含原物料、機器設備、零配件及庶務等合作供應商，依採購類型將供應商區分為：

- 生產製造供應商（原物料、機器設備等）
- 庶務相關供應商（零配件、辦公用具及耗材、資訊類用品等）。

目前合格供應商：國內供應商占比：93.85%，國外供應商占比：6.15%，總計 65 家。

年度	2023			2024			2025		
供應商類型	生產製造類	庶務類	Total	生產製造類	庶務類	Total	生產製造類	庶務類	Total
國內	23	64	87	28	63	91	23	38	60
國外	8	0	8	8	0	8	4	0	5
占比	98.29%	1.71%	100%	96.39%	3.61%	100%	98.49%	1.51%	100%

落實在地採購

冠西電子的採購策略支持台灣本土經濟，以努力開發本土供應商為優先選擇，落實材料在地化，減少運輸成本，且降低材料運送過程中產生的碳足跡。除了達成節能減碳的環保責任，亦提高在地人才就業機會。

近三年各地區採購占比，2025 年在地採購支出比例為 23.06%，2024 年為 50.95%，2023 年為 50.91%。

2025 年因部分原料採購結構變動、及國際金線價格波動影響，影響海外供應商採購金額占比提高，致在地採購比例較前一年度下降。

年度	2023		2024		2025	
供應商類型	家數	%	家數	%	家數	%
國內	87	91.58%	91	91.92%	60	92.31%
國外	8	8.42%	8	8.08%	5	7.69%
占比	95	100.00%	99	100.00%	65	100.00%

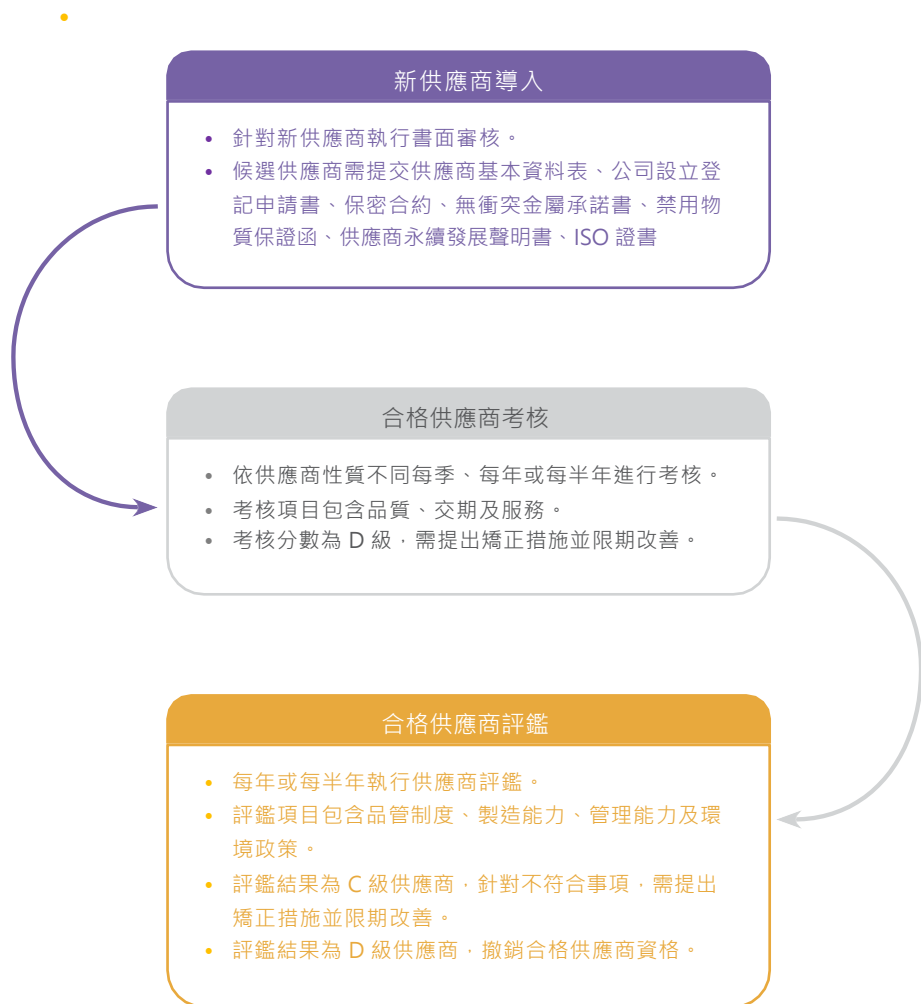
4.4 供應鏈管理

• 供應商合格評估與驗證

冠西電子制定選擇合格供應商程序篩選合適供應商，並透過適當的管理和評核，來確保原物料、零件供應商提供之產品品質、交期、價格（成本）、技術及服務能符合本公司需求，減少供應不足等因素而影響生產流程，與供應商建立互信且穩定的夥伴關係。為推動永續行動並盡一份地球公民的責任，我們同時要求與供應商攜手面對企業應承擔的社會及環境責任。當新供應商導入時，需依規定提交供應商基本資料表、無衝突金屬承諾書、禁用物質保證函、供應商永續發展聲明書...等文件。

冠西電子建立供應商管理體系與規範，定期進行供應商考核及依風險評估執行供應商書審或實地稽核，並積極與供應商維持長期合作的良好互動，降低成本、快速及彈性交期，提高產品競爭力、創造最大利潤及建立雙贏局面。

新供應商遴選流程



供應商的管理目標

供應商評比 (考核)

- 定期針對主要供應商進行評比。
- 評比項目包含品質、交期及服務。
- 供應商未達到標準將要求供應商提出改善計畫並確認其成效。
- 評比對象：每季供貨量前 10 大供應商進行考核。(含直接材料及重要間接材料、包材、治具)

合格供應商之考核：

序	評比類別	評分標準 %	評比單位
1	品質	40%	採購部、管理部
2	交期	30%	採購部、管理部
3	服務	30%	採購部、管理部

2025 年考核結果判定與處置：

評比等級	判定與處置	家數
A 級供應商	酌情增加採購量或予以獎勵	4
B 級供應商	不予獎懲	12
C 級供應商	酌情減少採購量	0
D 級供應商	減少採購量並限期改善	0

- 供應商評鑑

- 一、針對供應商進行評鑑。
- 二、評鑑項目包含品管制度、製造能力、管理能力及環境政策。
- 三、評鑑有發現缺失將要求供應商提出改善計畫並確認其成效，未改善者將取消供應商資格。
- 四、評鑑頻率：依照供應商管理程序進行。

- 實地評核

2025 年主要供應商評鑑透過品質、交期評比皆達標準，未達需實地考核標準。

4.5 供應商社會責任

本公司與供應商為長期合作夥伴，除要求供應商具備競爭力與品質達標、符合交期及成本條件之外，未來將更重視供應商在環境與社會指標的作為，成為共同推動永續發展之合作夥伴。

自 2024 年起冠西電子的供應商，必須簽署供應商承諾書以及無衝突礦產聲明書，承諾其所有行動皆符合相關法律及道德準則。透過定期稽核，我們將評估供應商的永續發展表現是否符合永續管理方針的要求，確保雙方配合互動順利無礙。

根據統計，截至 2025 年底止，共有 18 家供應商已經簽署供應商承諾書以及無衝突礦產聲明書。

- 供應商承諾書：18 家

重點內容：

遵守供應商永續發展行為準則之規定，確保供應鏈工作環境的安全，保障員工受到尊重，落實經營符合環保和道德要求等各方面之商業行為確實符合本準則。同時，建立健康安全工作環境、不用童工（該國 / 地區最低法定就業年齡）。

- 供應商永續管理稽核

依供應商之類型與分類採定期實地評核或書面評核，針對評核所發現之缺失，要求供應商限期內提出改善計畫，經稽核小組確認後結案。

- 供應商環保機制與交貨管理

進入本公司各廠區進行工程施作及維修保養的供應商，除了需遵守採購合約及訂單中對供應商的相關規範與要求外，還需接受管理部根據環保法規進行的環保專業審核。

新供應商需保證其生產工廠管理、產品製造流程及所提供的產品或服務無違反相關法規。在採購合約中保證產品的生產、製造、標籤、包裝、儲存、搬運、運輸，到進 / 出口、交付、安裝、調試及服務提供過程等，均符合適用國家所有相關法令與規定。

4.6 道德採購

• 衝突礦產管理

衝突礦產係指受衝突和高風險地區的武裝勢力，藉由侵害人權手段開採的礦產。根據歐盟於 2017 年發布的 Regulation (EU) 2017/821「衝突礦產法規」，自 2021 年 1 月 1 日起，歐盟境內企業必須對鎢 (Tungsten)、錫 (Tin)、鉭 (Tantalum)、金 (Gold) 等 3T1G 衝突礦產進行強制性的盡職調查。此外，國際社會的關注提升，鈷 (Cobalt)、雲 (Mica) 等礦產也被納入範疇，要求確認這些礦產來源自非衝突地區，並符合經濟合作暨發展組織 (OECD) 或其他同等認可標準的盡職調查要求。



• 負責任礦產採購

冠西電子遵守責任商業聯盟準則，承諾不採購與使用來自受衝突影響和高風險地區，並將禁用衝突礦產政策傳達給供應商，要求其承諾與遵守，追溯產品中所使用鉍、鎢、錫、金、鈷和雲母之來源。透過供應商管理，要求供應商每年簽署無衝突金屬承諾書，保證所有交貨給冠西電子的材料、產品或零部件中沒有直接或間接地使用衝突金屬。同時也要求供應商此政策傳達至其上游供應商，善盡企業社會責任。

• 2025 年底止共 45 間供應商完成簽署。

• 符合有害物質管理規範

為維護健康與環境安全，冠西電子符合歐盟 RoHS 指令 (2011/65/EU)、歐盟化學品政策法案 (REACH) 規範，且遵守各國及客戶對於化學物質的相關要求，亦要求供應商遵守限用或禁用列管之有害化學物質規範。



檢測結果符合 REACH 規範

5 綠色生產

5.1 溫室氣體盤查及碳管理

5.2 能源管理

5.3 水資源管理

5.4 廢棄物管理

5.5 空氣污染防制

5.6 環境支出



氣候變遷係聯合國、各國政府、社會與企業界現階段關切的环境議題之一。冠西電子依據 2019 年國際金融穩定委員會制定「氣候變遷相關財務架構揭露指引」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendation, TCFD)，訂定本公司治理、策略、風險管理與指標與目標如下表：

管理層級	冠西電子的因應措施
 治理	- 永續發展委員會進行風險識別排序與因應對策，定期呈報董事會與高階管理階層檢視風險控管的執行成效，提供決策與指導。 - 永續發展委員會依據董事會的討論結果或決議，擬定政策與改善目標，權責單位進行作業調整，依專案要求每年至少一次向董事會報告氣候變遷議題執行現況，讓董事會了解且掌握公司面臨的氣候變遷風險。
 策略	- 針對氣候變遷對公司資產帶來實質的風險進行評估、分類與排序，建立因應策略以及精準且嚴謹的預防措施與緊急應變計畫；當危機或災難發生時，立即提出最適當的應對措施與恢復計畫，降低災害損害與不穩定性的可能影響。 - 在轉型風險方面，順應能源多元化趨勢，未來規劃發展再生能源。
 風險管理	依據 TCFD 的架構，經由國際機構報告、同業產業分析與相關法規蒐集，鑑別氣候風險的議題；利用財務或策略影響強度與發生可能性的權重值，判斷風險值大小，建置氣候相關風險的鑑別和評估流程、管理流程及風險管理制度進行風險議題重要性排序。
 指標與目標	- 溫室氣體排放減量 - 未來規劃發展再生能源（如太陽能） - 執行節能減碳專案 - 強化氣候變遷時企業因應韌性與效能

- 面對氣候變遷議題，冠西電子對環境管理各項的短、中、長期指標如下表：

短期指標：2025 年		中期指標：2026~2027 年 & 2028 年	長期指標：2029 年以後
氣候變遷調適	溫室氣體排放減量：排碳密集度與中期目標合計減少 10% (範疇一及二，與減量基準年 2023 年作比較)	溫室氣體排放減量：2025 ~ 2027 年合計排碳密集度減少 10% (範疇一及二，與減量基準年 2023 年作比較) 溫室氣體排放減量：2028 年排碳密集度減少 5% (範疇一及二，與減量基準年 2023 年作比較)	溫室氣體排放減量：排碳密集度減少 3% (範疇一及二，與減量基準年 2023 年作比較)
廢棄物	廢棄物妥善處理：廢棄物 100% 由合法業者處理。	廢棄物妥善處理：廢棄物 100% 由合法業者處理。	廢棄物妥善處理：廢棄物 100% 由合法業者處理。
法規遵循	違反環保或環境相關法規：無違反 0 件	違反環保或環境相關法規：無違反 0 件	違反環保或環境相關法規：無違反 0 件

重大主題目標與績效

冠西電子承諾善盡環境保護責任成為永續發展之企業，依據上述前述指標與相關執行計畫持續改善，並達成最近二年績效目標與績效達成度 (如下表)，降低對社會與環境的可能衝擊。

氣候變遷調適

2026 年目標	2025 年目標	2025 年績效達成度
溫室氣體排放減量：2025-2027 年合計排碳密集度減少 10% (範疇一及二，與減量基準年 2023 年作比較)	溫室氣體排放減量：排碳密集度減少 10% (範疇一及二，與減量基準年 2023 年作比較)	溫室氣體排放減量：排碳密集度減少 55.7% → 達成(範疇一及二，與減量基準年 2023 年作比較) (降低主因受2025年度生產基地調整影響非減碳績效)
廢棄物妥善處理：廢棄物 100% 由合法業者處理	廢棄物妥善處理：廢棄物 100% 由合法業者處理	廢棄物妥善處理：廢棄物 100% 由合法業者處理 → 達成
違反環保或環境相關法規：違反 0 件	違反環保或環境相關法規：違反 0 件	違反環保或環境相關法規：違反 0 件 → 達成

🌱 氣候行動

氣候相關財務揭露 (TCFD)

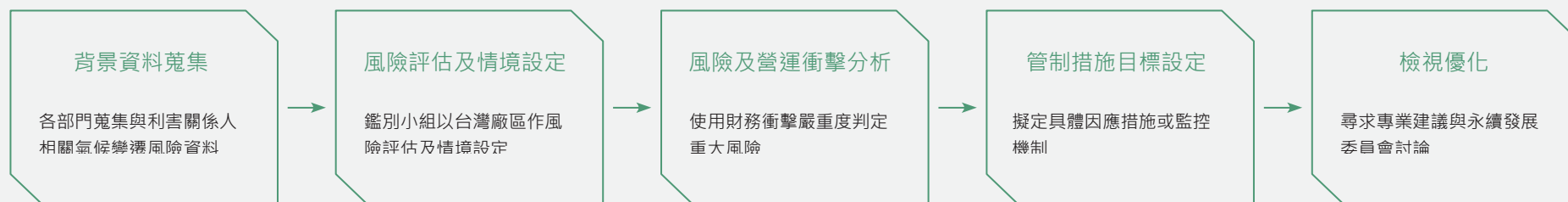
我國於 2023 年 2 月正式通過「氣候變遷因應法」，明確將 2050 年達成溫室氣體淨零排放目標入法，為未來氣候治理奠定基礎法源。有鑑於此，冠西電子導入國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 工作小組所提出的風險管理指引，進行氣候變遷風險與機會之財務衝擊評估，持續觀察並降低風險發生的可能性。

- 資料揭露時間範圍：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。
- 資料範疇：冠西電子母公司 (包含：總公司、宜蘭廠 (冬山、龍德二廠))。
- 氣候變遷管理項目對照表，請參閱附錄 - 永續揭露指標。

氣候變遷風險與機會管理流程

冠西電子依「環境考量面鑑定管理程序」針對氣候變遷風險收集資料加以分析，完成轉型風險、實體風險的鑑別，最終審核結果並評估轉型機會，擬訂目標及因應對策，定期審視成效推動情形。

下圖為冠西電子氣候變遷風險鑑別程序：



氣候情境分析

聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 於 2021 年發布之氣候變遷第六次評估報告 (Assessment Report 6, AR6)，預估全球短期內 (2040 年) 即有機會升溫 1.5°C。冠西電子採用我國國家科學及技術委員會「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫 (Taiwan Climate Change Projection Information and Adaptation Knowledge Platform, TCCIP)」，中央研究院環境變遷研究中心、交通部中央氣象局、臺灣師範大學地球科學系以及國家災害防救科技中心依 AR6 為基礎，共同彙整編撰之「科學重點摘錄與臺灣氣候變遷評析更新報告」，針對冠西電子總公司、宜蘭廠 (冬山、龍德二廠) 可能面臨的氣候變遷風險進行分析。以 2040 年內台灣可能發生之氣候狀況，參考 TCCIP 之臺灣氣候變遷關鍵指標圖集，針對廠區所在區域進行環境變化分析，並以 IPCC 提出的全球暖化程度 (Global Warming Levels, GWLs) 之升溫 1.5°C 及 2°C 情境，作為評估暖化所造成氣候變遷的影響，辨識全球升溫情形下廠區可能面臨的氣候風險。

無論在平均或極端預測的氣候變遷情境下，對於氣溫及降雨的影響仍隨整體環境變動而有所增幅，即意謂著極端高溫出現天數增加，降雨量變化則可能帶來更劇烈的波動，導致暴雨或乾旱等極端天氣事件頻繁出現；面對未來全球嚴峻的氣候挑戰，我們必須及早採取防範行動，規劃相關對策以因應氣候變遷可能造成的營運風險。

氣候風險衝擊

氣候變遷除可能加劇天災機率，在國際各政府法規及政策、技術挑戰、市場變化、客戶觀感及想法等其他面向亦隨之變動，故冠西電子蒐集氣候變遷資訊與可能造成的風險，分析並列管潛在財務衝擊，設定風險管理目標，定期追蹤執行狀況，隨時應對氣候變化。

風險類別	項目	風險因子	長中短期	衝擊度	財務影響分析說明	機會說明	管理對策
轉型風險	政策及法規	碳排放申報	短期	高	•增加盤查能力建立與第三方驗證成本。 •國家淨零排放政策，使溫室氣體排放成本增加。 •其他永續相關法規增加營運成本。	•提升資源使用效率。 •提高再生能源使用率。 •研議相關節能措施，降低碳排放。	•落實溫室氣體盤查作業，設定減碳目標，持續評估。 •持續關注法規之演進及評估草案內容，提早研議對策以滿足法規要求。
		企業氣候資訊揭露相關要求增加	短期	高			
		新法規不確定性	中期	高			
		碳稅、能源稅	中期	中			
		碳排放總量管制與交易	中期	低			
	技術	產品效率法規與標準	中期	低	•產品效率不足無法滿足客戶造成銷售量下降。	•降低產品不良率可降低報廢成本。	•評估可行的技術與材料進行產品設計、降低產品能源耗損。
	市場	重大材料價格上漲	短期	中	•生產成本增加。	•評選替代物料計劃。 •避免供應商獨供風險，評估其它供應商。	•增加替代料供貨選擇。 •與供應商談長期供量合約。
		客戶行為改變	中期	低	•消費者氣候變遷意識提升，轉變採購需求造成銷售量下降。	•推動低碳綠色生產。 •提升製程改善帶動產品轉型。	•評估可行的技術與材料進行產品設計、降低產品能源耗損。 •透過設備改善及更新，提升能源效率。
實體風險	立即性	颱風或豪大雨	短期	低	•影響勞動力規劃及管理。 •設備毀損或報廢。 •產能或銷售量下降。	•提升對異常氣候反應能力。	•建立緊急應變程序，減少人員與財產損失。 •透過商業保險來減少自然災害發生機率損失。
		乾旱	短期	低			
	長期性	持續性高溫	長期	低	•用電量上升導致成本增加。	•推動節能減碳生產。	•節約用電，節省成本。 •評估節能設備投入。

環境風險

管控方式

節能減碳

- 汰換高耗能老舊設備，計畫各項節能改善專案，並採購節能效果佳之設備。
- 宣導節能重要性，提升公司同仁減碳觀念，如環保餐具的使用、隨手關燈等習慣養成。

水資源

- 提倡同仁節約用水。

廢棄物管理

- 2025 年廢棄物總重為 8.14 公噸。
- 依法規規定針對事業廢棄物分類、收集、儲存、處理等程序進行規範。
- 提高可回收廢棄物比例，降低不可回收廢棄物焚燒處理量。

2025 年環境支出：118.6 仟元。

詳見 2025 年環境相關支出費用與效益表 P.17

冠西電子秉持維護自然與健康生活環境的理念，並重視安全管理，減少生產過程對環境及員工安全的影響，持續推動改善與污染預防工作。同時，公司積極實行減廢措施降低資源浪費，確保遵守政府法規及各項標準。我們依據 ISO 14001：2015 環境管理系統標準建立合適管理制度，並訂定各項環境指標，透過內外部的溝通與宣導，設置專責單位負責環境管理及維護責任，以達成設定目標。

另外，公司評估產品生命週期對環境的潛在污染，藉由內部管理機制持續改善環境系統，以降低負面影響。為應對氣候變遷及能源供應風險，冠西電子積極識別如水災、旱災、颱風、停電和停水等極端天氣事件所帶來的風險，藉由定期監控，評估可能對營運造成的衝擊，再根據制定的氣候風險調適政策，積極實施相應防範措施與解決方案。

• 環保專責人員設置

環境迅速變遷，為有效控制及預防環境污染，冠西電子依照環境部規範，設置環境保護專責人員。為了降低事故對環境及人體健康的衝擊與影響，專責人員對各類型污染防制需必備其專業性，並定期參與環境部辦理之訓練，培育污染防制及設備管理良好能力。

本公司 2025 年無受環保署列管無需設置專責人員。

本公司 2025 年無違反環保法規被主管機關裁罰事件。

5.1 溫室氣體盤查及碳管理

5.1.1 溫室氣體政策

溫室氣體的影響造成全球氣候環境的極端變化，南北半球乾旱與水災頻傳、地球溫度平均升高已接近 1°C，明顯影響各地區的經濟發展。身為地球公民的一份子，冠西電子依據 ISO 14064-1：2018 標準執行溫室氣體排放盤查，並規劃節能減碳永續發展目標，掌握整體排放情形，以瞭解不足及可改善之處。

2025 年溫室氣體盤查以廠為單位，冠西電子自主性盤查範圍包含總公司及宜蘭廠區（冬山廠、龍德二廠）。暫訂 2023 年為溫室氣體減量基準年，計算所包含的溫室氣體種類為二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFC_s)、全氟碳化物 (PFC_s)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃) 七大類，本次盤查範疇 1、2 中所使用之燃料皆不含生質成分。

冠西電子已於 2025 年 11 月 14 日向董事會報告溫室氣體盤查進度。

5.1.2 溫室氣體盤查

廠區透過溫室氣體盤查及採取節能措施做為管理方向，達成溫室氣體減量目標，降低對環境所造成衝擊。本公司溫室氣體盤查量化結果：

1. 直接溫室氣體排放：來源為汽油、柴油以及製程所使用之溫室氣體，包含交通運輸之移動燃燒源（公務車）、逸散排放（化糞池），約占總排放量 9.05%。

2025 年冠西電子生產基地調整，致用電量下降。

2. 能源間接溫室氣體排放：主要排放源為外購電力（不含發電之上游排放），約占總排放量 90.95%。

溫室氣體排放量 (tCO ₂ e/ 年)				
種類	年度	2023	2024	2025
	直接排放	56.2	63.7689	59.0768
	能源間接排放	1,958.14	2,209.04	593.75
	其他間接排放	-	-	-
	總排放當量	2,014.3390	2,272.8070	652.8234
	溫室氣體 排放密集度	5.3518	4.4048	2.3725
註 1：單位：公噸 CO ₂ e/ 百萬元營業額				

5.2 能源管理

• 能源管理

冠西電子主要消耗能源類型主要來自於外購電力。透過源頭管理、推廣節能意識、設備更新方式降低能源消耗，希望減少碳排的使用，2025 年總體能源用量以及能源密集度較 2024 年呈現下降趨勢，其核心原因為生產配置最佳化調整，與營運庫存去化策略。註:海外子公司部分，正依據[永續發展路徑圖]逐步納入範圍揭露。

年度	2023	2024	2025
項目			
1. 天然氣用量 (立方公尺)	0	0	0
能源用量 (GJ)	0	0	0
2. 柴油用量 (公升)	6,438.51	5,617.38	1,993.20
能源用量 (GJ)	226.64	197.73	70.16
3. 汽油用量 (公升)	14,109.89	17,353.59	16,338.87
能源用量 (GJ)	461.39	567.46	534.28
4. 電力用量 (百萬度)	3.97	4.66	1.25
能源用量 (GJ)	14,277.60	16,777.51	4,509.47
5. 其他能源用量 (GJ)	0	0	0
總能源用量 (GJ)	14,965.63	17,542.71	5,113.91
營收 (百萬)	376.00	516.00	275.17
能源密集度 (GJ/ 百萬)	39.70	34.00	18.58

再生能源投資

冠西電子面對全球環保意識、再生能源使用倡導提升，設置節淨蒸汽事業部門發展再生能源，以廢棄棕櫚殼作為生質能源來源製作發熱環保燃料，可運用於電廠、水泥業、印染業、造紙業、紡織業、食品業、化工業等多種產業。棕櫚殼作為由優良生質能的原料，其所含硫及氮等有害物質較煤炭低，熱值與碳含量亦較木質及其他農業廢棄物高，為適合的鍋爐燃料或輔助燃料。採用生質能可減少化石燃料的使用，並降低空氣污染物排放量及其危害性，同時也能有效減少溫室氣體排放量。節淨蒸汽事業部門持續針對再生能源領域，尋求高效率、低碳排、低成本、生命週期長的能源進行研發，共同為全球節能減碳目標貢獻心力。

5.3 水資源管理

為因應氣候變遷與水資源不穩定的狀況，達節約用水及保護水資源目的，減少對自然環境衝擊。

5.3.1 水資源風險管理

以供應水量、環境排放水質風險為關鍵指標，鑑別廠區水資源相關風險，並建立完善緊急應變程序及拓展區域水資源來源。

風險類型	類型	潛在營運影響	調適方法
水資源風險	乾旱或旱災、水災風險及未處理污水排放	- 影響產能、營運成本增加及營收下降。 - 無法如期或中斷交貨。	- 建立完善水資源調控。 - 設置廢水監控系統並定期委外檢驗放流水水質，已符合環保法規標準。

• 水資源使用

冠西電子採用世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的水資源風險評估工具 (Water Risk Atlas)，評估廠區所屬區域水資源風險情形，總公司及宜蘭廠區水資源風險皆為低 - 中度，用水來源分別主要來自淡水河流域及蘭陽平原地下水、伏流水為主，2025 年日總用水量為 5.958 百萬公升，最近二年的用水量如下表：

年度	2023	2024	2025
取水量 (百萬公升)	9.96	10.6024	5.9584
用水密集度	26.4621	20.5479	21.654

註：用水密集度計算方式：取水量 / 百萬元營業額。

5.3.2 節水政策與方針

冠西電子所有廠區著重「降低廢水排量」、「節約生活用水」之二大節水方針。我們持續透過節水措施達到開源節流，亦不斷創造新的節水機會。

5.3.3 廢水管理措施

本工廠坐落於龍德產業園區內，廢水管理皆依經濟部產業園區管理局規定辦理。

龍德產業園區污水處理廠簡介

本產業園區為綜合性產業園區，下水道系統係採分流制，分為雨水下水道及污水下水道兩系統。產業園區內各種人員經由各項衛生設備及浴室、廚房、衣物清洗等所排出之污水與工廠於生產過程中所排放之工業廢水，經污水下水道系統收集，於污水處理廠處理後排放至龍德大排，再匯入新城溪。

污水處理廠總面積為 5.13 公頃，廠區分佈於三處，分別為主體廠 (面積 4.43 公頃)、應急廠 (面積為 0.3 公頃) 及利澤前處理廠 (面積為 0.4 公頃)。應急廠距主體廠約 650 公尺，利澤前處理廠距主體廠約 4 公里。主體廠位於全區最高點，龍德及利澤產業園區大部份區域廢 (污) 水均靠加壓抽送至主體廠處理，僅少部份區域以重力輸送。

處理方法

本廠之設計計畫污水量為平均日 5,000 立方公尺，其處理方法主要係採活性污泥生物處理。藉曝氣池環境馴養微生物，利用水中溶氧，進行新陳代謝，分解水中部份有機性污染物，其處理效率以去除綜合污水中之有機性物質 (以 BOD5 表示) 及懸浮固體物 (以 SS 表示) 之百分率表示。對於本廠難以處理或對其功能有害之污染物，則由工廠預先處理至符合進廠限值後，方可排入本產業園區污水下水道系統。

處理設計及處理流程

本廠水量及水質

項目	設計	操作現況
平均處理水量	5,000 CMD	3,154 CMD
最大日處理污水量	7,000 CMD	4,854 CMD
最小日處理污水量	1,500 CMD	1,682 CMD
進流 20°C (BOD5)	250 mg/L	98 mg/L
進流 SS	250 mg/L	153 mg/L
進流 COD	500 mg/L	353 mg/L
放流 BOD	20~40 mg/L	10 mg/L
放流 SS	20~40 mg/L	7 mg/L
放流 COD	<180 mg/L	74 mg/L
20°C (BOD5) mg/L 總處理效率	約 80~90%	90%
SS mg/L 總處理效率	約 80~90%	95%

資料來源：經濟部龍德兼利澤產業園區服務中心

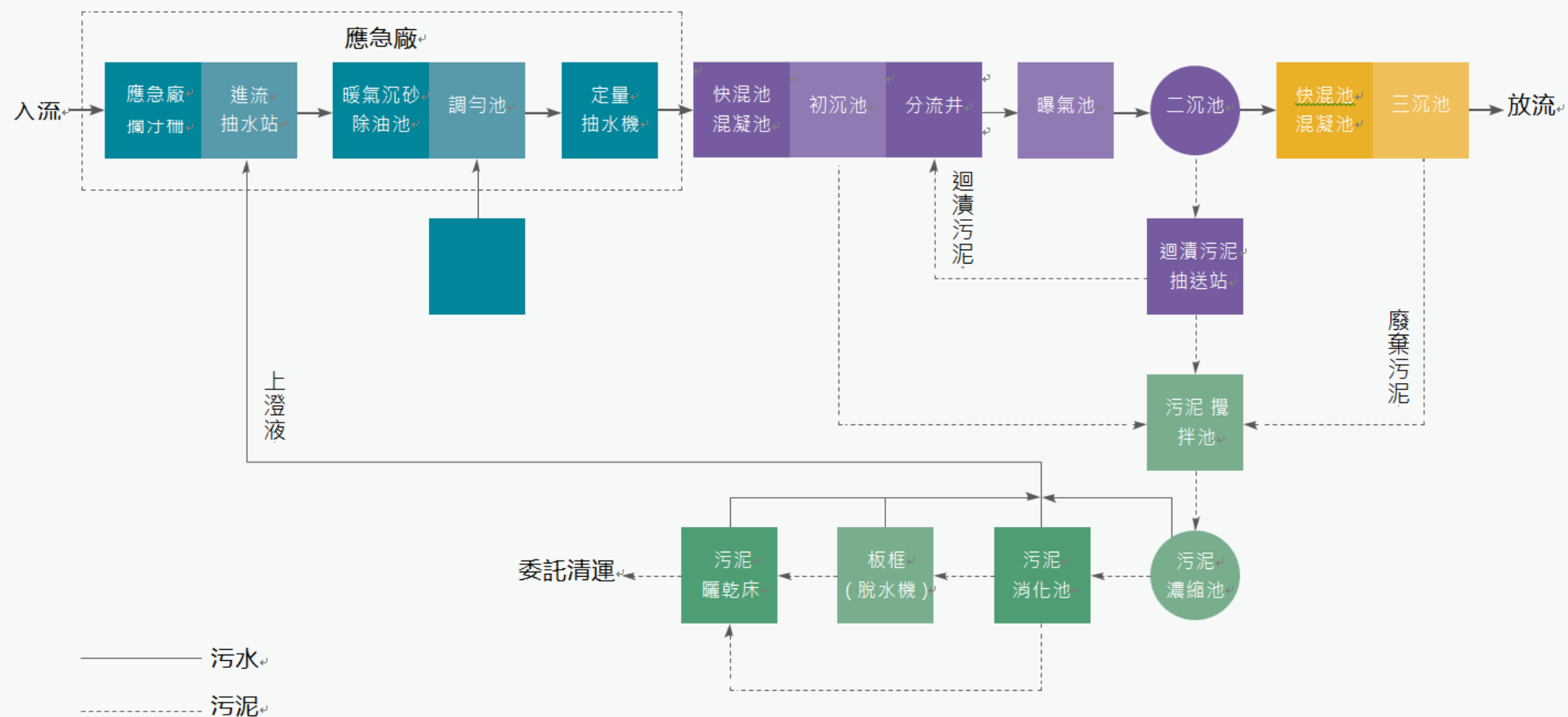
處理流程分述如下

本廠廢水來源含兩個收集系統，一是利澤產業園區廠商污水及頂寮社區污水經污水管線收集系統至利澤抽水站做曝氣沉砂處理後抽至龍德污水處理廠調和池。二是龍德污水收集系統經由區內三座中繼站抽送至進流抽水站，

經機械式自動攔污柵欄除水中粗大雜物，再經由四部沉水式抽水機經記錄器計（此為進流抽水站系統每日抽送 1500CMD ~ 5000CMD 處理量）抽送至曝氣沉砂除油池，於此池中將較重之顆粒或砂礫之無機物沉降去除，並可攔除水面，其餘廢水流至調和池，及利澤東區抽水站由污水下水道管線收集系統流經封閉式螺旋抽水機抽送至人工機械式攔污柵，經自動機械式攔污柵欄除水中粗大雜物，再經由曝氣沉砂池除砂機去除沙礫後由 50Hp 抽水機抽送至龍德污水處理廠調和池，每日約 500CMD ~ 1000CMD，在調和池匯集調節水量，並藉表面曝氣機調和水質（此為調和池系統），而後廢水由定量抽水機抽至初步沉澱池，先行沉澱去除部份 BOD、COD 及 SS。

由於本區大部份皆屬食品廢水，故只偶而加酸、鹼液及硫酸鋁中和水質（此為初沉系統）。經此進入曝氣池與迴流污泥在此池曝氣，分解水溶性及非沉降性之有機物，並維持活性污泥之活性（此為曝氣池系統）。污水及活性污泥混合液由此進入二次沉澱池，沉澱後之污泥依操作參數部份迴流、部份廢棄，廢棄污泥在混合槽與初沉池污泥及各單元浮渣混合後，抽至濃縮池濃縮後，再引入消化池經好氧消化後，視情況作脫水或曬乾處理（此為污泥處理部份）。二沉池上澄液經溢流堰流出後進入三沉池，在此可視水質好壞添加各項處理藥劑，除酸鹼中和外也可加入混凝劑（如 PAC）及高分子助凝劑（如 POLYMER），甚至可為去除色度適度添加除色劑（如：次氯酸鈉）改善廢水之透視度後再行排放。

放流水部份除回收利用，經加壓站供給本廠綠化及水封用水外，其餘則經產業園區雨水下水道排放至承受水體新城溪。



冠西電子持續關注及落實國內環保法規之要求，掌握環境保護相關規範及趨勢，針對廠區廢水定期監控，且排放水質達法規標準。工業廢水每月由工業區服務中心委由合格檢測機構採樣分析，提送廢（污）水檢測申報表，函報當地環保主管機關核備。

2025 年期間無違反超過放流水標準，對周遭環境無污染衝擊負荷。

5.4 廢棄物管理

本公司所產生的廢棄物可回收部分主要是廢樹脂膠、下腳料、材料包材。廢棄物處置方式依照事業廢棄物清理計畫書內容執行，並依規定進行合法清理廢棄物、回收資源廢棄物。

冠西電子針對事業廢棄物分類、收集、空間、處理等程序進行規範，期望在產能持續增加下，運用管理措施進行源頭控管，減少不可回收的物料使用，並增加可回收廢棄物的使用，改善環境衛生，避免廢棄物產出量同比例擴大，而造成環境威脅。

對供應商的要求：使用可重複使用的包裝容器，供貨過程產生的廢棄物也必須是可再利用的資源回收品項，或是公告再利用的廢棄物，共同履行遵守地球環保之責任。

再生原物料使用：無使用再生原物料。

對員工的要求：新進員工須接受環安衛教育訓練，於每日用餐時間定期宣導，提醒員工垃圾分類及不可回收物減量使用，提升整體員工環安衛觀念與素養。

對廢棄物處理的回收要求：定期檢討廢棄物處理管道是否合宜，減少廢棄物直接進入焚化廠處理，並委託合格廠商清運及處理，妥善處理廢棄物，積極朝零廢棄的目標前進。

冠西電子廢棄物回收種類包含廢樹脂膠、下腳料、材料包材及生活垃圾等。

2025 年冠西電子產生 8.14 公噸事業廢棄物。

最近三年可回收與不可回收廢棄物統計表如下：

廢棄物區分	年度	2023 年			2024 年			2025 年		
	危害性	一般事業廢棄物	有害事業廢棄物	占比	一般事業廢棄物	有害事業廢棄物	占比	一般事業廢棄物	有害事業廢棄物	占比
最終處理方式		清運量（公噸）		百分比	清運量（公噸）		百分比	清運量（公噸）		百分比
不可回收	焚化	35.42	0	100	42.53	0	100	8.14	0	100
	固化掩埋	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	小計	35.42	0	100	42.53	0	100	8.14	0	100
廢棄物密集度(公噸 / 百萬元營業額)		0.0941			0.0824			0.0296		
合計：		35.42	0	-	42.53	0	-	8.14	0	-

身為地球公民，面對廢棄物問題責無旁貸。我們積極落實廢棄物減量及材料重複利用，且遵循法令規範清除事業廢棄物，無隨意棄置造成汙染情形發生；對於可利用之廢棄物，依其類別進行分類委託處理，提升資源再使用比率。2025 年無發生違反廢棄物處理相關法規而被裁罰之案件。

5.5 空氣污染防制

• 空氣污染管理

空氣污染對全球影響不僅限於全球暖化，亦包含公共衛生的危害，因此各國政府對於空氣品質日趨重視，空氣污染物成為全球所關切的环境議題。冠西電子落實環境管理，落實空氣污染防制的規劃與執行，定期完成內部稽核及自我檢視，並配合確實的預防保養、訓練及操作，有效管理污染防治作業，並承諾持續改善污染及危害預防，2025 年無違反空氣污染防制法之罰鍰。

2025 年冠西電子的環境相關支出費用與效益如下：

單位：新台幣仟元

項目	支出費用	效益
事業廢棄物處理費	\$ 82,705	符合法規：妥善處理事業生產及員工產生之廢棄物。
水污費	\$ 35,913	符合法規：減少對土壤及地下水之污染。
2025 年環境支出費用合計		\$118,618

5.6.2 節能活動與推廣

• 宣導員工節能減碳之觀念，並採取下列積極之節能措施：

節能指標	節能措施
照明節能	(1) 中午用餐後，午休時間請同仁關閉關燈節約用電，有個別需求者可至會議室作業。 (2) 下班時間後，辦公室各區負責人負責確認照明關閉情形。
空調節能	下班時間後，辦公室各區負責人負責確認空調關閉情形。
電腦節能	同仁於下班後會關閉電腦電源，遠端連線及產線需求者除外。
會議室節能	會議室使用完畢後，隨手關閉空調、照明、電腦、投影機。

5.6 環境支出

冠西電子持續性推動環境保護措施，規劃改善方案，並設定資源減量指標，減少廢棄物產生，降低原料的使用量及嚴禁有害物質的使用，達成環境永續目標。

5.6.1 環境管理方針

環保意識高漲，使國際或我國政府對於環境管理要求均與日俱增，各項污染物排放標準逐漸提高。為確保廢水、空氣污染排放及廢棄物清運處理皆符合國內排放標準及法規要求，透過汰換老舊設備，並採用節能效果佳之設備，做好污染防治工作及節能減碳地球永續之目標邁進。

6 友善職場

- 6.1 人才政策與承諾
- 6.2 厚植人才與薪酬福利
- 6.3 訓練發展
- 6.4 重視人權
- 6.5 關懷與溝通
- 6.6 職業安全衛生
- 6.7 健康促進



為建立永續發展的企業，冠西電子永續任務之一「友善職場」：人權維護促進勞資關係和諧、安全衛生、員工留用與訓練發展、注重職業安全與健康促進工作環境、關懷與照護等人員管理的重大議題之短中長期指標如下表：

	短期指標 (2024~2026 年)	中期指標 (2027~2030 年)	長期指標 (2030 年以後)
勞資關係與人權	總離職率 <30%	總離職率 <30%	總離職率 <30%
	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件
員工留才發展	人平均訓練時數 4H 新人訓練完成率 100%	人平均訓練時數 4.22H 新人訓練完成 率 100%	人平均訓練時數 4H 新人訓練完成率 100%
	健康檢查參與率 90%	健康檢查參與率 93%	健康檢查參與率 95%
職業安全衛生	員工重大職業災害 (不包含死亡) ≤ 0 件 / 年	員工重大職業災害 (不包含死亡) ≤ 0 件 / 年	員工重大職業災害 (不包含死亡) ≤ 0 件 / 年
	失能傷害頻率 ≤ 5.5 失能傷害嚴重度 ≤ 40	失能傷害頻率 ≤ 5.5 失能傷害嚴重度 ≤ 40	失能傷害頻率 ≤ 5.5 失能傷害嚴重度 ≤ 40

重大議題目標與績效：人才永續發展

冠西電子承諾為建立友善職場：員工關懷與照護的環境，善盡人才選育用留的責任，成為企業永續發展與持續成長的基石。依據上述勞資關係與人權維護、員工留用與訓練發展、安全衛生的重大議題，研擬短指標與相關執行計畫並做到最近二年績效目標與達成度（如下表），以留住適任穩定、有發展及潛力的人才，確保企業永續發展的競爭力。

勞資關係與人權

2026年績效目標	2025年達成度	2025 年績效目標
總離職率 <30%	總離職率 118.1% → 未達成 *	總離職率 <30%
職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件 → 達成	職場不法侵害 / 霸凌 0 件
*2025 年度因應集團全球生產配置優化後閒置人力資源因素，致總離職率未能達成目標。		

員工留才發展

2026年績效目標	2025年達成度	2025 年績效目標
每人平均訓練時數 4H	每人平均訓練時數 15.36H → 達成	每人平均訓練時數 4H
新人訓練完成率 100%	新人訓練完成率 100% → 達成	新人訓練完成率 100%

職業安全衛生

2026 年績效目標	2025 年達成度	2025 年績效目標
健康檢查參與率 90%	健康檢查參與率 99% → 達成	健康檢查參與率 90%
新人訓練完成率 100%	新人訓練完成率 100% → 達成	新人訓練完成率 100%
失能傷害頻率 ≤ 5.5	失能傷害頻率 0 → 達成	失能傷害頻率 ≤ 5.5
失能傷害嚴重度 ≤ 40	失能傷害嚴重度 0 → 達成	失能傷害嚴重度 ≤ 40

註：*1 失能傷害頻率 (FR)=(失能傷害次數 x 1,000,000)/ 總經歷工時

*2 失能傷害嚴重度 (SR)=(失能傷害損失日數 x 1,000,000)/ 總經歷工時

1.1 人才政策與承諾

冠西電子遵守勞動相關法規，制訂「性騷擾防治處理辦法」、「工作規則」、並送主管政府機關核備在案，合法保障的勞動條件與維護員工安全衛生的權益，提供員工健康與安全的工作環境、建構多元開放的勞資溝通管道，搭配公平的薪酬與晉升、完整的訓練發展體系、健全的福利制度以及營造溫馨和諧的工作氛圍，讓員工安心貢獻其能力與績效，與公司共同成長與發展，奠定永續經營深厚的基石。

• 企業永續發展政策

冠西電子在誠信經營的原則，員工具有『創新、專業、速度、彈性』的經營理念，努力落實「環境保護、照護員工、友善職場、社會共榮、誠信經營、全員參與」的永續發展的政策。為提升勞動人權，除遵守台灣「勞動基準法」及相關法令，均明確宣示保護員工人權，從遵守法規要求、就業自由、無使用童工、無強迫勞動、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾，尊重就業自由，所有的工作都是自願性的，無奴役和人口販賣情事。員工不會因膚色、年齡、性別、性取向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況而受歧視；推動友善職場，尊重自己與他人，避免有形或無形的性騷擾行為，除訂有相關規定外，並設有性騷擾防治與申訴專線與 E-Mail 帳號供員工投訴。並建立個人資料保護機制，避免當事人遭受不公平對待，致力維持良好勞資關係並落實友善職場與照護員工的各項人員管理制度。在遵守照護員工、友善職場的人權政策。

2025 年及截至報告書發行前止，無因勞資糾紛所遭受之損失。

1.2 厚植人才與薪酬福利

勞資關係與人權政策：建立友善的職場，奠定永續經營深厚的基石

管理方針

- 目標與標的：促進勞資和諧，吸引及留任傑出人才，提供具競爭力的薪酬福利與公平晉升，創造獲利成長，讓員工成為公司永續發展的夥伴。
- 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，致力人權維護、健全訓練發展體系，建構多元開放的勞資溝通管道，健康安全的工作環境，以及溫馨和諧的工作氛圍。
- 管理措施：
 - (1) 提供具產業競爭力的整體薪酬策略、多元的福利項目，及法定的退休制度，藉此吸引與留住適任人才，同時凝聚冠西電子員工的向心力。
 - (2) 不分性別、宗教、種族、國籍、黨派提供公平就業、訓練等機會。
 - (3) 營造溫馨和諧的工作氛圍，促進勞資和諧關係。依法參加勞工保險、健康保險，提撥職工福利金辦理員工福利活動。
 - (4) 公平的薪酬福利與晉升、訓練發展，合理、客觀的績效考核與調薪作業。
 - (5) 重視人權維護，合法保障的勞動條件與維護員工安全衛生的權益。
 - (6) 設立員工申訴管道，即時處理與解決員工的問題。
 - (7) 吸引及留任傑出人才，成為公司永續發展的成長來源。

人才為公司重要資產，致力營造一個具挑戰性、可持續學習又有樂趣的工作環境。除依據員工學經歷背景、專業知識技術、年資經驗等核定薪資水準，招募適任穩定的人才，提出具產業競爭力的整體薪酬策略、人才培育與發展機制、績效考核與晉升、多元的福利項目與法定的退休制度等人員管理制度。

冠西電子提供合理的薪酬福利可為員工創造良好的經濟條件，使員工與公司共同成長，並提升企業的競爭力。公司依循政府勞動法令規範，評估公司營運績效，檢視員工薪給標準，以維持公司競爭力。並依據員工前一年度貢獻、績效表現、擔負責任等因素，進行績效考核，依績效成果及目標貢獻度調整薪資（含本薪、伙食津貼、特別津貼...等）與員工酬勞。性別、年齡、種族、宗教、政治、婚姻狀況等均無納入各項薪資福利之獎勵考量，薪酬政策秉持公平公正原則確保在人才市場中維持具競爭力；為鼓勵與感謝員工的努力與辛勞，每年依公司章程規定以當年度獲利狀況5%~12% 分派員工酬勞。

為確保勞動市場競爭力，公司設立薪資報酬委員會(3人)，每年召開兩次會議，討論董事酬勞及員工酬勞分配案，並提請董事會決議通過。**薪資報酬委員會運作情形，可參閱冠西電子2025 年報 P.32 - 33 及官方網站之說明資訊。**

冠西電子每年度擬定營業計劃，各用人單位會擬定新年度的人力需求與方向，依實際需求向人力資源部門提出用人申請，由人力資源部門透過各種徵才管道發佈職缺訊息，部門主管間初步詢問其他單位同仁是否有轉調意願，再提出調任申請，同仁透過內部轉調有助於公司文化更敏捷，也使得員工能重拾對工作的熱愛。

2025 年人才招聘管道：人力銀行、員工推薦、政府就服站、就業博覽會、大學院校合作、線上徵才、內部徵才...等；持續鎖定招募有相關理工背景或是跨領域整合能力的頂尖人才，開發更高階規格產品與技術，故公司積極提升產能規模，機台自動化程度，以創造獲利成長。

一、截至 2025 年 12 月冠西電子人數為 62 人，最近二年人力結構分佈如下表：

類別	項目	2024年				2025 年			
		女性		男性		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
職類	直接	54	35.53%	4	2.63%	0	0.00%	0	0.00%
	間接	19	12.50%	28	18.42%	15	24.19%	8	12.90%
	主管	14	9.21%	33	21.71%	10	16.13%	29	46.77%
合計：		90	87	57.24%	65	25	40.32%	37	59.68%
總計：						152 人			
本國	30 歲以下	9	5.92%	12	7.89%	6	9.68%	12	6.45%
	31~50 歲	41	26.97%	33	21.71%	17	27.42%	33	37.10%
	51 歲以上	11	7.24%	15	9.87%	2	3.23%	15	16.13%
外籍	30 歲以下	23	15.14%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	31~50 歲	3	1.97%	5	3.29%	0	0.00%	5	0.00%
	51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計：		90	57.24%	65	42.76%	25	40.32%	37	59.68%
總計：						62 人			
註 1：主管：課長級以上皆屬之。									
註 2：年齡佔比計算方式：該職級統計項目男女相加 / 該職級總人數註									
註 3：非員工人數共 1 人，包含保全人員。									

冠西電子對於人才招聘皆為正職，並無任何派遣、臨時工等勞工身分。也致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。故新進人員錄取後即享有正式員工的福利，無任何差別待遇。冠西電子平等對待面試者，不因性別或是身體殘疾而有差別待遇。我們重視員工多元性，除了定額進用身心障礙員工，對於在職的外籍員工，我們亦尊重其文化習俗，未發生違反其工作權及人權之相關情事。藉由多元招募管道，讓更多的女性工作者與身心障礙人士能夠到冠西電子工作，使其發揮個人價值並對公司做出貢獻。

2025 年因營運調整發生人力異動情形，相關作業均依 勞動基準法第十六條 辦理，並視在職年資提前 10、20 或 30 日完成預告，以保障員工權益。相關調整已妥善溝通並平穩執行，持續維持組織運作穩定。

二、最近二年男女性同仁新進與離職比例

為鼓勵多元、促進平等的就業環境，面試時以人員能力及職務合適度作為考量，不因性別、宗教、種族、國籍、黨派而有所不同。惟依年齡或性別劃分，有離職率不均的情形，可能顯示工作場所存在著不合理或潛在不公平的現象。故新進率與離職率以該類別人數為計算基準，以利於不同類別間比較。

有關新進與離職同仁的比例如下表：

類別	項目	2024 年				2025 年			
		男女人數比例				男女人數比例			
		女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例
新進 (本國)	30 歲以下	12	24.00%	12	3.23%	2	9.09%	4	18.18%
	31~50 歲	23	46.00%	33	32.26%	9	40.91%	3	13.64%
	51 歲以上	0	0.00%	15	3.23%	2	9.09%	2	9.09%
小計：		35	70.00%	65	70.00%	13	59.09%	9	40.91%
總計：		50 人				22 人			
新進佔全體員工比例		32.89% / 年				35.48% / 年			
離職 (本國)	30 歲以下	12	22.22%	5	9.26%	31	25.00%	15	12.10%
	31~50 歲	25	46.30%	5	9.26%	40	32.26%	11	8.87%
	51 歲以上	3	5.55%	4	7.41%	13	10.48%	14	11.29%
小計：		40	74.07%	14	25.93%	84	67.74%	40	32.26%
總計：		54 人				124 人			
離職佔全體員工比例		35.53% / 年				200% / 年			

- 註 1：新進員工定義為 2025 年到職且滿 3 個月人員
- 註 2：新進人員年齡佔比計算公式：以 30 歲以下員工比例為例，計算方式為新進人員 30 歲以下員工人數 / 該年度該性別的員工年齡人數
- 註 3：離職人員年齡佔比計算方式：以 30 歲以下員工比例為例，計算方式為離職人員 30 歲以下員工人數 / 該年度該性別的員工年齡人數
- 註 4：依性別小計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度男性或女性新進員工人數總計 / 該年度該性別的員工人數
- 註 5：女或男新進或離職率計算公式：以該年度女或男新進或離職員工的人數 / 該年度女或男的員工年齡人數註
- 註 6：總計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度新進員工人數總計 / 該年度員工總人數

• 僱用身心障礙者

依據台灣「身心障礙者權益保障法」，針對企業進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%。若加權總值未達標準，公司需定期向勞工主管機關之身心障礙者就業基金會繳納「差額補助費」。

冠西電子提供正職機會給身心障礙者，截至 2025 年聘雇 1 名身障者符合法令規定。

• 2025 年無發生勞資糾紛而導致損失之情形。

6.2.1 薪酬福利

人才是冠西電子的重要資產，公司提供具產業競爭力的整體薪酬策略，吸引及留任傑出人才，成為公司永續發展的成長來源。為兼顧產業競爭力、總體經濟與企業文化的永續經營考量，公司訂定「薪資管理法」及「職工福利委員會組織章程」，提供具競爭力的薪酬福利，吸引與留住人才。除晉升的薪資調整外，另依據個人績效表現，進行適當的薪資調整，維持公司整體薪酬競爭力，依公司章程規定，以營運獲利表現提撥 5%~12% 做為員工酬勞，期望吸引與留住優秀人才，獎勵貢獻度大的員工，進而達到激勵士氣及提升工作效能。

• 最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

一、本公司支付董事、總經理及副總經理酬金皆依公司章程及經理人敘薪標準規定，交由薪資報酬委員會審核並經董事會決議通過。

二、本公司董事及經理人酬金係依本公司章程第十九條規定辦理。當年度如有獲利，應提撥百之五至百分之十二為員工酬勞及不高於百

分之三做為董事酬勞。訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、產業未來風險及發展趨勢，亦參考個人所擔任之職位、所承擔的責任、績效達成率、對公司的貢獻度及其對本公司營運參與程度來做整體考量，考量面向包含公司核心價值之實踐與營運管理能力(如：品德操守)、領導能力、溝通協調能力與綜合管理指標而給予合理報酬。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會定期審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令檢討酬金制度。

三、相關給付資料，請另詳閱 2025 年報 P.10 ~ P.15 刊載內容為主。

總經理薪酬

項目	2024 年	2025 年
年度總薪酬比率 ^{註 1}	5.86	5.38
年度總薪酬增加百分比 ^{註 2}	-0.86	-4.02

註 1：年度總薪酬比率 = 薪酬最高個人的年度總薪酬 / 其他員工年度總薪酬之中位數的比率。
薪酬計算包含固定月薪、各項獎金等

註 2：年度總薪酬比率增加百分比 = 年度總薪酬最高個人薪酬的增加比率 / 所有員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數增幅比率

• 員工薪酬制度概述如下點：

- (1) 依照本公司薪酬福利制度，提供穩定的員工薪酬結構。
- (2) 制定「職工福利金條例」之規定提撥職工福利金，辦理福利事項。
- (3) 績效評核有助於健全公司人力資源體系，藉此培育及發展員工個人能力。

薪酬結構，包括：本薪、伙食費。

註：為優化薪酬管理效能並簡化行政作業，本公司自 2025 年 12 月起策略性調整薪酬結構，整合原主管加給、職務加給、全勤津貼等項目，統一併入本薪。此調整純係結構項目之整合優化，全體同仁之薪資總權益與福利總金額皆維持不變。

近三年非主管職務之全時員工薪資及人數如下表：

薪資單位：新台幣仟元

年度	薪資平均數	薪資中位數	非擔任主管職務之全時員工人數
2023 年	538	360	132
2024 年	522	371	138
2025 年	626	501	58

• 性別與月薪 / 年薪比較如下表

2024 年		2025 年	
女：男 月薪比率	女：男 年薪比率	女：男 月薪比率	女：男 年薪比率
1:1.15	1:1.18	1:2.00	1:1.59

註 1：男性同仁學經歷、年資普遍較女性同仁高，故薪酬比率有所差別。

註 2：各工作職務所承擔責任、績效達成度、貢獻度均不相同，故未統計最高薪與薪資中位數之比例。

• 員工福利

本公司依照「職工福利委員會組織章程」之規定提撥職工福利金，職工福利委員會統籌辦理福利事項。保險給付依相關法令提供員工各項保險給付權利：法定保險包括勞工保險、全民健康保險。

- 一、對員工的健康照護：定期提供免費勞工健康檢查，及早發現健康問題及早治療，預防和控制疾病的發生，確保每位員工都能夠得到全面的健康管理服務。
- 二、友善育兒措施：設立哺（集）乳室、辦公大樓設有孕婦專用車位，提供懷孕同仁優先停放。

• 員工其他福利如下表：

法定福利	勞保、健保、就保、災保、勞退提撥、勞動基準法及性別工作平等法規定之法定假別、哺乳室、員工定期健康檢查、特約醫護到廠提供健康諮詢
津貼補助	• 旅遊津貼 • 生育津貼、結婚津貼 • 生日禮金、三節獎金、勞動節禮金 • 住院津貼、喪事慰問金
其他福利	• 特約商店 • 免費停車場（機車位）

• 員工退休金

退休金制度規劃依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，保障員工未來請領退休金的權益。

• 員工福利

從業人員有下列情形之一者，得自請退休：

(1) 服務十五年以上，且年齡滿五十五歲者。

(2) 服務二十五年以上者。

從業人員有下列情形之一者，本公司得強制退休：

(1) 年滿六十五歲者。

(2) 心神喪失或身體殘廢，不堪勝任工作者。

• **給付標準 (舊制退休金)：**

(1) 工作年資十五年以內者，每滿一年給予兩個基數。超過十五年之工作年資，每滿一年給予一個基數，最高總數以四十五個基數為限。

(2) 未滿半年者，以半年計；滿半年者，以一年計。

(3) 強制退休之人員，其心神喪失或身體殘廢如係因執行勤務所致者，依前兩款規定加給百分之二十之退休金。

• **基數核算 (舊制退休金)：**

退休金基數折算標準，為核准退休時前六個月平均工資。

• **給付時間：**

退休人員符合自請退休要件時，自其退休之日起三十日內，一次全部給付退休金。如無法一次發給時，得呈報主管機關核定後分期給付。

• **其他規定：**

請退休人員應填具退休申請書，經核定後為之。應強制退休從業人員，由各單位簽報核定後，通知退休人員辦理手續。員工請領退休金權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

• **新制退休金提繳：**

公司每月按個人工資之提繳分級表，依百分之六提繳率提存至勞保局之個人退休金帳戶。

• **最近三年退休人數：**

2023 年申請退休 0 人，2024 年申請退休 0 人，2025 年 22 人結清舊制年資。

• **留職停薪**

冠西電子依據政府法令規定，只要員工符合申請資格不論性別均可申請。

2024 年復職人數 /2025 年復職人數，統計如下表：

法定福利	2024 年			2025 年		
	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰假申請資格人數 (A)	0	3	3	0	2	2
實際申請人數 (B)	0	2	2	0	1	1
申請率 (B/A) (%)	0.00%	66.67%	66.67%	0.00%	50.00%	50.00%
年度待復職人數 (C)	0	1	1	0	1	1
實際申請復職人數 (D)	0	1	1	0	0	0
復職率 (D/C) (%)	0.00%	100.00%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%
上一年度復職人數 (E)	0	0	0	0	1	1
上一年度復職滿一年人數 (F)	0	0	0	0	1	1
留任率 (F/E) (%)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%

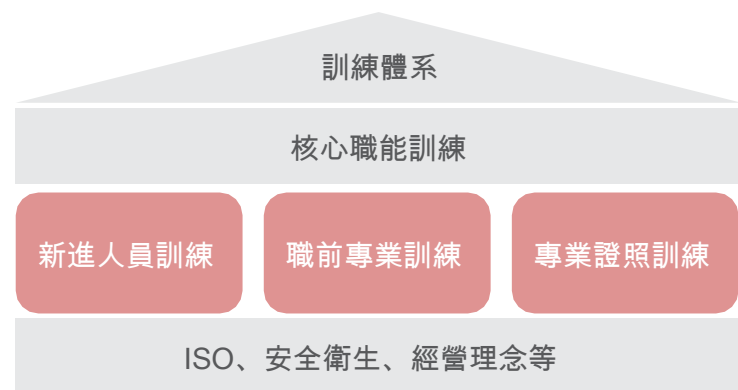
註：依性別工作平等法第十六條，每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。

1.3 訓練發展

為了使員工具備應有工作技能，各單位可自行辦理教育訓練或參加外部訓練課程，訂定教育訓練計畫。

進修及訓練制度

每年依照公司營運計畫，編訂年度訓練計畫與訓練體系如右圖示，包含新進人員訓練，課程包含公司沿革、組織、經營理念、企業文化、勞工法令、規章制度、政策、綠色環境概念、品質系統、職業安全衛生，以及公司環境與福利等。協助人員熟悉環境與制度；於人員入職後，根據不同職務安排訓練課程，培育符合組織發展所需求的人才，確保企業得以永續成長。



員工平均訓練時數

2024 年員工總訓練時數 1,013 小時，年度每人總平均受訓時數為 6.66 小時；2025 年員工總訓練時數 953 小時，年度

每人總平均受訓時數為 15.36 小時。最近二年的員工平均訓練時數統計如下表：

2024 全年度員工教育訓練 (全公司) (含內訓)

訓練職類	辦理方式		訓練方式		訓練總時數 (小時)	結訓總人次 (人)
	自辦訓練	派員訓練	自辦訓練	派員訓練		
新進人員教育訓練	V		V		194	50
高階主管人員之培訓		V		V	68	9
內部稽核課程		V		V	122	2
管理課程		V		V	242	62
安全衛生訓練	V	V	V	V	387	96
合計					1,013	219
2024 年平均每人總訓練時 :6.66H(註)						

註：年度平均時數 = 年度小計總時數 / 當年度的年底員工人數

2025 全年度員工教育訓練 (全公司) (含內訓)

訓練職類	辦理方式		訓練方式		訓練總時數 (小時)	結訓總人次 (人)
	自辦訓練	派員訓練	自辦訓練	派員訓練		
新進人員教育訓練	V		V		44	22
高階主管人員之培訓		V		V	38	8
內部稽核課程		V		V	44	6
管理課程		V		V	542.5	187
安全衛生訓練	V	V	V	V	284	70
合計					953	293
2025 年平均每人總訓練時 :15.36H(註)						

註：年度平均時數 = 年度小計總時數 / 當年度的年底員工人數

績效管理與員工發展

• 員工職涯發展

績效評核有助於健全公司人力資源體系，進一步完善整體經營體系。冠西電子新進員工有試用期者到廠 3 個月進行考核，引導主管與同仁瞭解公司在行為面、結果面及人格特質面向上對大家的期待，朝共同的目標前進。

主管依據作業規範執行公平、合理、客觀的績效考核作業，讓團隊中的每一份子，皆能清楚的認識其職務應扮演的角色，並努力達成各類職位上之績效要求，同時給予員工明確工作目標與未來績效改進方針，以達到整體性之經營目標。

2025 年度新進人員應考核人數為 10 人（本國籍新進人數且不含無試用期者），參與年度績效考核，不因性別而有所差異。透過內部推薦之方式，任用所需之管理職位人員，使推薦晉升的人員都可適才適所。

新進員工考核：最近三年績效考核人數統計如下表

年度考核	2023 年總人數				2024 年總人數				2025 年總人數			
職務別	晉升人數		佔比例 %		晉升人數		佔比例 %		晉升人數		佔比例 %	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
直接人員	1	3	4.8%	14.3%	7	22	14.9%	46.8%	0	0	0.0%	0.0%
間接人員	4	13	19.0%	61.9%	7	11	14.9%	23.4%	3	7	30.0%	70.0%
合計：	5	16	23.8%	76.2%	14	33	29.8%	70.2%	3	7	30.0%	70.0%

本公司依職稱每半年辦理一次績效考核，依主管評價、出勤及個人績效，由各級主管提報工作表現優秀的員工：

年度考核	2023 年總人數				2024 年總人數				2025 年總人數			
職務別	晉升人數		佔比例 %		晉升人數		佔比例 %		晉升人數		佔比例 %	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
直接人員	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
間接人員	6	3	33%	67%	6	9	40%	60%	7	8	47%	53%
合計：	6	3	33%	67%	6	9	40%	60%	7	8	47%	53%

1.4 重視人權

重大主題：勞資關係與人權。政策：多元平等與維護人權	
管理方針	- 目標與標的：營造一個具挑戰性、可持續學習又有樂趣的多元平等與人權維護之工作環境與管理文化。 - 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，建置性別平等、多元尊重與人權維護的和諧工作環境。 - 管理措施： (1) 不分性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異提供公平就業機會。 (2) 依「職工福利金條例」提撥職工福利金參加勞工保險、健康保險。 (3) 公平、合理、客觀的績效考核作業。

本公司遵守勞動法規，保障員工的勞動人權與其權益。

- **承諾：100% 符合相關勞動法規要求。**

冠西電子參酌國際勞動公約，且致力遵守台灣勞動相關法律，制定內容包含工時工資、人道待遇、不歧視、反職場霸凌且自由結社等勞工人權保護管理的守則：防止非志願勞工、性騷擾防治、執行職務遭受不法侵害預防辦法。

指標項目	人權指標內容	目標	2025 年落實情形
避免童工	不使用童工。未滿 18 歲的勞工（青年勞工）不得從事可能會危及健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班。	1. 無聘用童工 2. 青年勞工無夜間執勤或加班。	無聘用童工/ 青年勞工。
無歧視	歧視糾紛與申訴案件數	無歧視事件	無歧視事件
自由結社	尊重員工自由結社及集體談判權，經鑑別出有危害結社自由與集體協商權利重大風險之作業。	無禁止自由結社。	無禁止自由結社。
強迫勞動	禁止任何形式的強迫勞動，經鑑別出對引發強迫或強制勞動糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除強迫或強制勞動之作為。	無發生重大強迫及強制勞動事件。	無發生重大強迫及強制勞動事件。
杜絕職場暴力及不法侵害	禁止任何形式的歧視、騷擾與報復行為。	無侵害事件	1. 全體員工進行教育訓練宣導 2. 無侵害事件

冠西電子遵守承諾，禁用童工、青少年勞工夜間工作保護等標準；針對外籍勞工部分，除遵守勞動法規之外，特訂外籍員工生活管理規範，使其勞動權益獲得保障。

項 目	禁止強迫勞動	禁用童工與未成年工之保護
風險評估	內部控管工時。	核實面試者年齡是否年滿 18 歲。
目 標	不強制或脅迫無意願人員進行勞務行為。	禁用童工；若用未成年工應依法保護。
管控措施	工時控管。 連續出勤、例假日出勤追蹤。提供意見反應管道。	未成年工應進行工時控管。 禁止連續出勤、夜班、例假日出勤。提供意見反應管道。
項 目	杜絕不法歧視	安全衛生環境
風險評估	依台灣勞動法令，新人於面試作業、在職員工訓練、薪酬與晉升等，揭示不歧視原則。	做好危害識別與風險評估→高風險工作崗位應列管。 落實職業疾病預防，促進員工身心健康。
目 標	新人面談不詢問與工作無關的個人資訊，在職者同事與主管間、或同事間禁止言語歧視。	建立公司健康安全文化與打造友善工作環境。
管控措施	定期檢視法規與內部管理制度是否符合法律規定。	人身安全與工作環境保護措施。人員教育訓練及宣導。

1.5 關懷與溝通

冠西電子提供各種溝通管道以促進勞資雙方之溝通協調，深入瞭解員工對管理與福利制度之滿意度，持續精進良好之勞資關係。本公司成立至今，勞資關係和諧，並無發生因勞資糾紛而導致損失之情事，預估未來因勞資糾紛而導致損失的可能性極低。

此外，透過勞資會議員工代表，針對特定議題反應同仁的建議及看法，並藉由議程中的討論與公司達成共識，確保溝通管道暢通。同時，依法成立職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會，並送主管機關核備後正式運作。目前勞資會議每季定期開會，職工福委員亦定期開會，各個勞資溝通組織各司其職，針對不同議題溝通，共同促進勞資和諧與共榮共存而努力，創造勞資互利與雙贏。

全方位溝通管道，多元、雙向、開放的反應機制，透過落實員工溝通、意見傳達，使同仁的心聲得以有效處理及獲得回覆，透過公正、保密、迅速處理過程，解決同仁疑惑，建構良好勞資關係。

• 勞資溝通管道多元化

冠西電子公司尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利，不反對也未阻止或妨礙員工集會結社。上述勞資溝通組織，除勞資會議外，勞方代表均多於資方，另依法設置職工福利委員會，本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。

2025 年勞資雙方代表人數如下表：

溝通組織名稱	勞方代表	資方代表
勞資會議 (台北)	2	2
勞資會議 (宜蘭)	2	2
職工福利委員會	8	1

關於勞工退休準備金監督委員會之說明：

本公司已於2025年11月完成結清適用勞動基準法保留之員工工作年資（舊制），相關員工退休權益已全數依法保障，並已完成申請註銷勞工退休準備金監督委員會，現所有員工均全部適用勞工退休金條例退休金新制度。

• 勞工意見

- 緊急逃生門增加監控攝影機，減少廠區死角，增進工作環境安全。
- 改善廢棄物儲存區之環境及標示，提高儲存區的安全衛生。
- 改善行車動線標示、標示及交通管制措施，提高廠區行車安全。
- 增加邊界噪音量測，積極改善廠區噪音。
- 其他。

• 勞資會議員工反應意見的處理

本公司勞資會議代表參與勞資會議之相關會議活動；勞資會議之勞方代表由勞工投票選舉之，宜蘭廠得票數最高2 位及台北辦公室2 位為勞工代表，並有男性、女性保障名額，可兼顧各類勞工的意見表達；勞資會議是為協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然所制定的一種勞資諮商制度。其基本精神係鼓勵勞資間自願性的諮商與合作，藉以增進勞資雙方的溝通，減少對立衝突，使雙方凝聚共識，匯集眾人的智慧與潛能，共同為執行決議而努力。

• 勞資會議討論事項

- 協調勞資關係、促進勞資合作事項。
- 勞動條件事項。
- 勞工福利籌劃事項。
- 提高工作效率事項。
- 勞資會議代表選派及解任方式等相關事項。
- 勞資會議運作事項。

• 員工意見箱

本公司於工作場所明顯處及部份隱密處設立員工意見箱，供員工表達建議及意見。我們鼓勵員工，應循正常管理體系及管道反應問題，但對於以下事項員工得以【員工意見箱】直接反應：

- 循正常管道已無法或不能得到回應之事項。
- 發現公司內有不合法或不道德之行為時。
- 對公司營運管理有重大建議，但因故無法循正常管理提出時。
- 推舉優秀同事默默付出之重大貢獻。
- 其他直接須向部門經理以上反應之事項。

1.6 職業安全衛生

【員工意見箱】反應事項可包括但不限於解決下列相關問題：

- 反歧視、反騷擾與虐待。
- 預防非自願勞工的強迫勞動。
- 外勞仲介招聘代理管理及保護外籍勞工。
- 預防雇用童工。
- 工作時間、工資、福利與勞動契約。
- 結社自由與集體協商。
- 職業健康與安全管理、事故管理及緊急事件準備和應對。
- 廢棄物管理、廢水管理。

員工或潛在員工本著善意誠信原則向主管或管理人員提出任何問題、建議、投訴或申訴，或以任何方式參與其中任何一項的調查或處理，不對任何此類員工實行解雇、列入黑名單，歧視、騷擾、恐嚇、報復或其他雇傭決策。

2025 年共 0 件反應意見，全數如期結案，並將處理結果回饋當事人或採公告方式布達（匿名信件）。

2023~2025 年皆為 0 件反應意見，結案率均為 100%。

安全衛生政策：【零職災】健康安全的優質工作環境

管理方針

- 目標與標的：針對風險與機會進行評估、改善工安制度，提升職安衛績效。
- 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，提供員工安全、健康與優質的職場。
- 管理措施：
 - (1) 依據「職業安全衛生法」為基準。
 - (2) 遵守職安衛法令和其他要求，建立危害辨識和降低職安衛風險。
 - (3) 職業安全衛生體系與自主檢查及管理。
 - (4) 職業安全衛生教育訓練、緊急應變與演練及作業環境測定。

冠西電子職業安全衛生政策，採取措施：

- 提供安全健康工作環境及人身安全保護遵守法令。
 - 遵守職安衛法令和其他要求，建立危害辨識和降低職安衛風險。
 - 促進良好的安全衛生與健康關懷，且參與諮詢與溝通管道。
- 本公司規模未達建置職業安全系統標準。

冠西電子環安政策

環境政策上冠西電子承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業持續改善，並做到：

- 遵守義務：為了確保工作過程中對環境造成最低的衝擊，在健康與危害控制上採用最好的技術，並承諾遵守相關的法律和高標準的安全作業，以符合各項環安標準及其他要求。

- 永續環保：訂定環境目標，透過內外部溝通宣導及運作審查達成並實施全面的管理方案來防止任何職場上的危害與減少對環境的衝擊。
- 持續改善：持續評估、檢討並提升我們在環境與安全衛生上的績效，減少因生產活動對環境及人員安全造成影響，致力於環境保護及職業災害預防。
- 重視安全：預知風險，落實自動檢查制度，以達成零災害目標。
- 2025 年度冠西電子針對員工實施的環安相關訓練課程：共計 70 人次完成，年度總時數 284 時。

• 安全健康的法定專業證照人員

新建廠或部分改建時，製造、管理、資訊與安衛等相關單位均進行安全與衛生風險評估。

安衛室編列足額人員，2025 年法定證照的專業安衛人員的人數如下表：

專業安衛人員證照名稱	人數	專業安衛人員證照名稱	人數
安衛業務主管 (乙種)	2	輻射防護人員	1
防火管理員	2	急救人員	2

上述專業安衛人員的法定證照數量符合職安相關法令的規定。

• 職業安全衛生體系與自主檢查及管理

冠西電子依法執行『職業安全衛生管理』，包含：安衛管理制度與訓練、生產設備自主檢查、作業環境測定、健康檢查、緊急應變與演練、職業災害管理、法定報備等安衛工作事項。

職安衛自主管理措施，包含人員職前訓練、在職訓練及證照訓練等；對潛在危險加以識別並分級管控，機器設備安全操作標準以降低員工作業的風險，以及提供必要之保護措施或個人防護配備、實施作業環境測定、緊急應變與逃生演練、定期健康檢查，若發生災害及時提供醫療照護、職業災害管理，防範廠內災害及減少風險產生，持續改善安衛工作。

作業安全衛生管理，除了有職災分析與統計外，妥善規劃作業環境測定、災害緊急應變程序及消防定時演練，萬一災害發生時，對公司財物、人員、社會與環境的損傷與衝擊降至最低。

公司由管理部及各級主管定期及不定期進行巡查現場同仁之工作環境並給予改善建議，以降低工作環境風險。

稽核內容	稽核頻率
定期安全巡檢	每日
工作場所內部稽核	每日
環境管理系統內部稽核	每年

• 職業安全衛生教育訓練

為使新進員工第一時間熟悉公司相關作業，安排新進人員報到時參與職業安全衛生教育訓練，參與安衛教育訓練班次、人數與時數如下表：

年度時數等	2024 年			2025 年		
訓練類別	人數	時數	總時數	人數	時數	總時數
新進員工安衛教育訓練	63	4	252	22	3	66
緊急應變教育訓練	93	4	372	64	4	230
總計教育訓練時數	156	8	624	83	7	296
平均教育訓練時數 (總時數 / 全廠總人數)	4.11			4.77		

備註：在職員工安衛教育訓練每 3 年執行一次。

• 自動檢查與作業環境測定

冠西電子提供之設施、設備、機台及工作環境，制定「作業環境監測管理程序」、自動檢查程序，除由員工進行例行性之檢查及相關單位內外部稽核外，亦委由第三公正單位進行安全檢查及確認包括：電梯、飲用水、作業環境測定、高低壓電氣設備、建築物及消防安全設備，以提供一安全且舒適之工作環境。

掌握勞工工作場所作業環境實態，採取之規劃、採樣、監測及分析，每半年執行作業環境監測，以提供勞工於健康舒適之工作環境。

1. 內部檢查：員工依規定執行每日、月、年，定期實施檢查及保養設備。

2. 外部檢查：委託外部檢查機構依每月、季、年頻率執行檢查及保養設備。

檢測區域	檢測頻率	檢測項目	法規符合性
電梯	每月	構造、性能、荷重、安全裝置	符合
飲用水檢測	每季	大腸桿菌群	符合
作業環境測定	每半年	噪音、二氧化碳	符合
高低壓電器設備	每年	耐壓絕緣、斷路器、變壓器	符合

為保障廠內作業環境安全，每半年定期實施作業環境測定來瞭解工作環境危害暴露實際情況，監控廠內作業環境造成人員暴露情形，若測量結果顯示為異常，將針對異常區域進行工程控制與行政管理改善。

2025 年廠區安排 2 次作業環境測定，2024 年累計安排 2 次，2023 年累計安排 2 次，皆無發現異常情形。

年度	作業環境測定
2025 年	2
2024 年	2
2023 年	2

• 緊急應變與演練

- 員工為公司重要資產，為降低災害影響，設置自衛消防編組並依規定每半年不定期安排火災、緊急救護、ERT 訓練及演練等情境進行區域性疏散及防災演練，同時安排轄區消防隊到廠指導，觀察緊急應變之成效，依不足處進行通盤檢討、定期舉辦交通安全宣導，提升員工參與率及落實度，將災害對於員工及公司影響降至最低。

緊急應變中心配置以下設施：

- **應變資訊**：廠區平面圖、疏散逃生路線圖、緊急應變管理程序。
- **消防與維生監控**：消防系統、緊急排煙系統、監視與錄影系統、廣播系統等。
- **應變器材**：滅火器、警示器材等。為因應緊急應變中心可能遭受災害波及，各廠均在適當處配置較簡易可獲取充份資訊的應變器材，必要時供持續應變運作。
- **救護設備**：依緊急救護實務，於工作場所危害建議設置 AED、急救箱等救護用物。

冠西電子的緊急應變防護：



2025/10/13 消防演練
工廠火災消防照片



• 職業災害管理

冠西電子重視每件職業災害發生原因，為有效進行管理，一旦單位發生事故後，需依照流程通報處置，並由單位勞工代表與其主管共同針對事故進行調查分析，檢討事發根本原因，釐清案件與工作內容關聯性，並研擬矯正預防措施，如重複再發則需重新檢討其有效性對策。此外，各部門透過作業觀察、教育訓練、作業環境巡檢、定期檢討...等措施，降低潛在作業危害及環境風險，提升整體人員安衛意識。

- 2025 年職災通報 0 件，FR=0、SR=0、FSI=0。

職業傷害比率 / 指數	2025 年	2024 年	2023 年
通報件數	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0
綜合傷害指數 (FSI)	0	0	0
職業傷害造成死亡比率	0	0	0

備註：職災統計排除交通意外

失能傷害頻率 (FR)= 失能傷害總次數 / 工作小時 ×1,000,000

失能傷害嚴重率 (SR)= 失能傷害總損失日數 (排除死亡人數) / 工作小時 ×1,000,000 綜

合傷害指數 (FSI)= $\sqrt{(\text{失能傷害頻率} \times \text{失能傷害嚴重率} / 1000)}$

職業傷害造成的死亡比率 = 職業傷害所造成死亡人數 / 工作小時 ×1,000,000

• 環境管理系統內部稽核

為使人員對安全衛生事項實施內部自動檢查，以消除潛在作業環境危害，針對各單位日常作業進行重點稽核，包括現場環境、消防設備及廢棄物處置等。

- 2025 年針對公司現場部門進行查核：未發現缺失。

• 作業環境危害辨識

部門間建立危害鑑別小組，針對單位作業、區域，鑑別可能引起例行性及非例行性危害事件，由人員進行風險評估。2025 全年度，共計鑑別 8 件危害因子，並完成制訂因應管制措施。

1.7 健康促進

• 健康工作促進

工作項目：健康關懷與醫療照護、人因性危害評估與管理、異常工作負荷預防、職場不法侵害預防、母性健康保護與管理。

公司積極推廣職場健康，除了達到勞動安全及健康照顧等相關法規要求外，於健康意識、健康活動、健康飲食及健康管理等健康措施構面，投入心力和資源，真心照顧每一位員工的健康。有關健康促進措施如下表：

健康意識	健康管理
(1) 流行性疾病預防教育宣導公告。	(1) 員工健康檢查。
(2) 防疫觀念應變宣導。	(2) 特殊作業健康檢查。
(3) 四大癌症篩檢推廣。	(3) 人因危害之預防及改善。
(4) 安排流感疫苗接種。	(4) 母性健康保護管理
	(5) 異常工作負荷危害評估管理
	(6) 中高齡適性工作評估管理
	(7) 健康分級管理與健康指導。

• 健康關懷與醫療照顧

健康檢查：公司優於法規規定下，總公司每年度為員工提供免費健康檢查；工廠每3年提供及免費健康檢查及特別危害健康作業人員之特殊健康檢查。

最近3年健康檢查類別項目與參與人數如下表：

年度	2025 年		2024 年 ^註		2023 年	
項目	檢查項目	參與人數	檢查項目	參與人數	檢查項目	參與人數
一般健康檢查	依據勞工健康保護規則	38 人	依據勞工健康保護規則	16 人	依據勞工健康保護規則	105 人
特殊健康檢查 (游離輻射)		0		0		0

註：工廠每3年提供一次員工健康檢查，前一次員工健康檢查為2023年。

• 人因性危害評估與管理

針對生產區的機台硬體設計與搬運作業，本公司從源頭把關，提供廠區同仁人因工程安全教育訓練，建立正確的安全認知，並具有人因評估、改善的專案，例如：機台維修保養作業之人因評估與改善，包括提供吊具、升降台車與更換零組件的治具等。

檢討以全自動及半自動化輔助設備，降低人員工作上危害。針對工作安排，並控卡相對勞累工作人員會有輪替安排。需長期使用顯微鏡進行外觀檢驗人員，陸續導入影像輔助檢查設備，減少人工作業，並於年度健康檢查追蹤此類員工視力狀況。為預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病，勞工健康服務人員規劃每年配合年度健康檢查，找出高風險族群，採行個案管理措施，

人因風險鑑別及研擬改善方案。

• 母性健康保護與管理

在母性健康保護除依「性別工作平等法」給予產前檢查假七日、產假八週與配偶陪產假七天外，若具有撫育幼嬰的需求，男女雙方均可申請育嬰留職停薪假等；同時，本公司內部設置哺（集）乳室，方便分娩後返回工作崗位的女性職員能依法到哺（集）乳室哺（集）母乳，並存放冰箱，下班後攜回家中。

為預防女性員工暴露母性健康危害作業場所，訂定母性健康保護與管理流程，排除對有母性健康危害之虞的作業執行定性定量的風險評估，並考量個別差異分為一般管理措施及分級管理措施，作為實務執行之參據，經特約職業醫學專科醫師綜合評估後，採行分級管理與現場改善等措施，以確保女性職員之母性健康。

冠西電子除安排醫師評估外，更提供孕婦車位及母性相關之特約商店，更定期發放相關問卷，另於職員請產假前給予孕期及育兒資訊。

總公司哺乳室照片



7 社會共榮

7.1 參與外部組織

7.2 公益活動



冠西電子的社會共榮方向有：社會公益與關懷弱勢二大面向：

- 社會共榮、全員參與：

參與公益活動，關懷社會弱勢族群。重視環境資源與保護，積極推動廠區綠化及節能環保，在生產過程採用綠色與無害物質並將廢棄物分類與合法處理，減少大量廢棄物產生，危害綠色地球的環境。

同時為落實企業社會責任的實踐，也持續內外部的溝通和交流，安排定期活動計畫，凝聚員工共識並遵守相關企業社會責任規範，鼓勵員工積極參與。

7.1 參與外部組織

為有效結合發揮產業力量，並隨時掌握產業發展脈動，冠西電子加入國內產業協會，以會員身分投入參與協會舉辦各項座談研討，與業界密切互動交流，協力擘畫產業共榮。

參與組織名稱	擔任角色
台灣區電機電子工業同業公會	會員

7.2 公益活動

1. 冠西電子致力推動環境保育，關懷大地並維護生物多樣性，於 2025 年 11 月 21 日舉辦「觀音山健行公益淨山」活動。



2. 推動環境保護與社會公益。

2025年10月我們積極響應並參加農業部農村發展及水土保持署臺北分署主辦與商業周刊協辦成為「水保教育扎根環境共好計畫」的共好夥伴，參與「水保教育扎根、臺灣共好計畫」，認養在地小學，不僅在自身營運管理上落實 ESG，更積極透過教育推廣，將理念向外擴散，實踐真正的「與社會共好」。

3.



維護當地社會公益 - 捐贈

2025 年 6 月冠西印尼廠為深化與在地社群的連結，冠西電子積極參與印尼當地重要傳統節日。節日期間，公司捐贈資金予鄰近村莊採購所需用品，作為節慶祭祀與社區共享資源之用，體現尊重在地文化並關懷社會弱勢的企業精神。透過實際行動融入當地風俗，冠西電子強化與社區的互信與建立共好關係，展現企業在地經營與社會責任的持續承諾。

冠西電子關懷社會、回饋在地的理念，持續投入社區公益行動。印尼廠主動捐助民生物資予周遭經濟弱勢家庭，提供基本生活所需，協助其改善生活品質。此次行動由當地團隊親自規劃與執行，深入了解社區需求，強化企業與地方居民的情感連結，展現企業實踐在地共融與扶助弱勢的社會責任。



資料來源: 商業週刊

附錄

附錄 1 GRI Standards(2021) 與 2025
ESG 永續報告章節對照表

附錄 2 SASB 對照表

附錄 3 永續揭露指標—半導體業

附錄 4 氣候相關資訊揭露



使用聲明：冠西電子股份有限公司依循 GRI 準則報導 (報導期間：2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止)

使用 GRI 1：基礎 2021

適用 GRI 行業準則：無

附錄 1：

GRI Standards(2021) 與 2025 ESG 永續報告章節對照表

GRI 指標		ESG 對應章節	頁數 (註)	備註
一般揭露 (2-1~2-30)				
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	• 報告概要與範圍	0-2	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	• 報告概要與範圍	0-2	
		• 範圍邊界	0-2	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	• 資料期間	0-2	
		• 發行頻率	0-3	
		• 聯絡窗口	0-3	
	2-4 資訊重編	• 報導的改變	0-3	
	2-5 外部保證 / 確信	• 保證公開資訊的準確性	0-3	本年度報告書無外部確信。
		• 外部確認	0-3	
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 營運產品與服務	3-52	
	2-7 員工	6.2 厚植人才與薪資福利	6-91	
	a. 員工總數，及按性別及地區分類的總數			
	b. 報導不同類別員工的總數			
	2-8 非員工的工作者	6.2 厚植人才與薪資福利	6-91	

GRI 指標		ESG 對應章節	頁數 (註)	備註
一般揭露 (2-1~2-30)				
治理	2-9 治理結構及組成	2.2 公司治理	2-27	董事選舉採候選人提名制。
		2.2.2 治理結構	2-28	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	2-27	
		2.2.2 治理結構	2-28	
	2-11 最高治理單位的主席	2.2 公司治理	2-27	
		2.2.2 治理結構	2-28	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 a. 最高治理單位的角色和高階管理層在組織宗旨、價值或願景、策略 的角色 b. 最高治理單位於監督組織盡職調查的角色，及其檢視組織程序有 效性	2.3 誠信經營	2-37	
		2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	2-39	
		2.2 公司治理	2-27	
		2.2.2 治理結構	2-28	
	2-13 衝擊管理的負責人 a. 最高治理單位如何委派管理組織的經濟、環境和人群衝擊的責任 b. 高階管理階層或其他員工向最高治理單位對經濟、環境與人群衝 擊管理程序	1.1. ESG 組織與職掌	1-6	
		2.2 公司治理	2-27	
		2.2.2 治理結構	2-28	
		2.7 風險管理	2-49	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色 a. 最高治理單位應具檢視和核准報導資訊 b. 如果最高治理單位不具檢視和核准報導資訊 (包括組織的重大主 題) 的責任，說明原因	1.1 ESG 組織與職掌	1-6	
	2-15 利益衝突 a. 描述最高治理單位確保避免及減緩利益衝突流程 b. 報導是否向利害關係人揭露利益衝突	2.3 誠信經營	2-37	
		• 實施成效	2-38	
		• 舉報 / 申訴機制	2-38	
	2-16 溝通關鍵重大事件 a. 如何與最高治理單位溝通關鍵重大事件	1.1 ESG 組織與職掌	1-6	

GRI 指標		ESG 對應章節	頁數 (註)	備註
一般揭露 (2-1~2-30)				
治理	2-17 最高治理單位的群體智識 a. 最高治理單位在永續發展上的群體智識、技能及經驗	2.2.2 治理結構	2-28	
		• 董事會成員的學經歷	2-29	
		• 董事會成員進修情形	2-30	
		• 董事會多元化	2-29	
	2-18 最高治理單位的績效評估 a. 最高治理單位在監督組織管理經濟、環境與人群相關衝擊之績效的 程序	2.2.2 治理結構	2-28	
		• 董事會績效評估執行情形	2-33	
		1.1 ESG 組織與職掌	1-6	
	2-19 薪酬政策	2.2.2 治理結構	2-28	
		• 董事酬金	2-32	
		2.2.3.2 薪資報酬委員會職責及運作情形	2-35	
		6.2.1 薪酬福利	6-94	
	2-20 薪酬決定流程 a. 組織設計其薪酬政策與薪酬決定流程	2.2.2 治理機構	2-28	
		• 董事酬金	2-32	
		2.2.3.2 薪資報酬委員會職責及運作情形	2-35	
		6.2 厚植人才與薪資福利	6-91	
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 薪酬福利	6-94	
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明 a. 最高治理單位或最高階的管理階層與永續發展的關係及其投入永續發展的策略之聲明。	0 最高經營階層聲明 - 經營者的話 - 永續發展策略	0-1	
	2-23 政策承諾 a. 描述有關責任商業行為之政策承諾 b. 描述尊重人權的特定政策承諾	6.1 人才政策與承諾	6-91	
	2-24 納入政策承諾 a. 如何使每個責任商業行為之政策承諾納入其活動與商業關係	2.3 誠信經營	2-37	
		6.1 人才政策與承諾	6-91	

GRI 指標		ESG 對應章節	頁數 (註)	備註
一般揭露 (2-1~2-30)				
策略、政策與實務	2-25 補救負面衝擊的程序	6.5 關懷與溝通	6-100	
	a. 組織認定造成或促成的負面衝擊			
	b. 描述鑑別與處理申訴的方法	2.3.1 誠信經營商業活動•舉報 / 申訴機制	2-38	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 利害關係人關注議題與溝通窗口	1-8	
	2-27 法規遵循	2.4 經營理念、商業道德與法規遵循	2-39	
	a. 報導期間發生的重大違反法規事件總數			
	2-28 公協會的會員資格	7.1 參與外部組織	7-109	
利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	1.2 利害關係人關注議題與溝通窗口	1-8	無團體協約，有勞資會議
	a. 描述與利害關係人議合的方針			
	2-30 團體協約	6.5 關懷與溝通	6-100	
	a. 報導團體協約涵蓋的總員工數百分比			
重大主題	決定重大主題的指引	1.3 重大主題的產出	1-11	
	3-1 決定重大主題的流程			
	3-2 a. 重大主題的列表 b. 重大主題列表的變動	1 實踐永續經營	1-5	
		1.3.4 重大主題的回應	1-15	
		• 報告概要與範圍	0-2	
		• 報導的改變	0-3	
		1.3.4 重大主題的回應	1-15	
	3-3 重大主題的管理	• 7 項重大主題列表與管理及 ESG 回應章節	1-22	

註：頁數 1-3 表示 → 第 1 章 - 第 3 頁數。

1 項重大主題列表與管理及 ESG 回應章節

註：頁數 1-3 表示 → 第 1 章 - 第 3 頁數，頁數 7.6-3 表示 → 第 7 章 . 第 6 節 - 第 3 頁數

NO	條文	GRI 條文規定重點	ESG 對應章節	頁數	備註
1. 經營績效	201	主題管理揭露	3.1 營運產品與服務	3-1	經營績效政策與管理方針
	201-1	組織所產生的直接經濟價值	• 產生及分配直接經濟價值營運成果	3-5	• 按產品類別生產的單位數量佔營收百分
2. 公司治理	3-3	重大主題管理	2.2 公司治理	2-4	公司治理政策與制度
3. 創新研發	3-3	重大主題管理	3.5 產品品質	3-15	
			• 綠色產品管理		
4. 風險管理	3-3	重大主題管理	2.7 風險管理	3-10	
5. 氣候變遷調適	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5 綠色生產	5-1	
	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.1 溫室氣體盤查及碳管理	5-9	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放			
	305-5	溫室氣體排放減量			
6. 客戶關係管理 / 產品品質與責任	416-2	違反產品及服務的健康安全法規事件	3.1 營運產品與服務	3-1	
			4.4 供應鏈管理	4-4	
			3.5 產品品質	3-15	
	417	主題管理揭露	3.5 產品品質	3-15	無有害物質
	417-1	產品與服務資訊與標示的要求			
7. 勞雇關係、人才招聘、留任與發展	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件			
	401	401 勞雇關係	6.2 厚植人才與薪資福利	6-2	
	402	402 勞資關係	6.2 厚植人才與薪資福利	6-4	
	404	404 訓練與教育	6.3 訓練與發展	6-10	
	405	405 員工多元化及平等機會	6.4 重視人權	6-11	

附錄 2：

SASB 對照表 SASB Index

電子製造服務與原始設計製造相關指標揭露（依 SASB 準則）

主題	TC-ES 指標代碼	指標內容	2025 年資料	備註說明
水資源管理	TC-ES-140a.1	總取水量 (1000m ³)	5.958	
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	有害廢棄物產生量 (公噸) / 回收比例	0 / 0%	主要廢棄物為製程與包裝廢料
勞動實務	TC-ES-310a.1	(1) 停工次數和 (2) 總閒置天數	0 / 0	數量・閒置天數
勞工條件、健康與安全	TC-ES-320a.1	(a) 直接員工及 (b) 約聘員工之 (1) 總可記錄事故比率 (TRIR) ・ 及 (2) 虛驚事故發生頻率 (NMFR)	請參考 職業安全衛生章節	
	TC-ES-320a.2	(1) 個體之場所及 (2) 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	無	無重大違規事件
	TC-ES-320a.3	(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・按 (i) 個體之場所及 (ii) 一階供應商之場所細分	無	
產品生命週期管理	TC-ES-410a.1~4	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	5.03 ; 0%	
原物料採購與風險管理	TC-ES-440a.1	關鍵材料風險評估及管理	已建立穩定供應鏈機制	
活動指標	TC-ES-000.A~C	製造場所之數量	2	
	TC-ES-000. B	製造場所之面積平方公尺 (m ²)	275,431	建築物面積
	TC-ES-000.C	員工人數	62	

附錄 3：

永續揭露指標—半導體業

編號	項目	種類	2025 年度 揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量：18.5847 GJ 外購電力百分比：100 % 再生能源使用率：0%。	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	5.958 千 m ³ / 5.958 千 m ³	千立方公尺 (m ³) (1,000m ³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	0 公噸 / 0%	公噸 (t), 百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	通勤職災；0 人；0%	數量, 比率 (%)	
五	產品生命週期管理之揭露： 含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1)	量化	5.03 ; 0%	公噸 (t), 百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	已建立穩定供應鏈機制	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0 元	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	光耦系列總計重量：20.01 公噸 繼電器系列總計重量：1.50 公噸	依產品類型而不同	

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄 4： 氣候相關資訊揭露

項目	執行情形							
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。	本公司於 2021 年成立「推動永續發展專職單位」且經 2022 年 1 月 18 日董事會通過為本公司最高層級的永續發展決策中心，並由董事長指派行政管理處副總經理擔任與多位不同領域的高階主管溝通窗口，訂定中、長期的永續發展計畫，每年至少一次向董事會報告 ESG 及氣候變遷相關議題影響、衝擊評估與永續目標執行進度。							
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)。	風險類別	項目	風險因子	長中短期	衝擊度	財務影響分析說明	機會說明	管理對策
	轉型風險	政策及法規	碳排放申報	短期	高	- 增加盤查能力建立與第三方驗證成本。 - 國家淨零排放政策，使溫室氣體排放成本增加。 - 其他永續相關法規增加營運成本。	- 提升資源使用效率。 - 提高再生能源使用率。 - 研議相關節能措施，降低碳排放。	- 落實溫室氣體盤查作業，設定減碳目標，持續評估。 - 持續關注法規之演進及評估草案內容，提早研議對策以滿足法規要求。
			企業氣候資訊揭露相關要求增加	短期	高			
			新法規不確定性	中期	高			
			碳稅、能源稅	中期	中			
			碳排放總量管制與交易	中期	低			
	轉型風險	技術	產品效率法規與標準	中期	低	產品效率不足無法滿足客戶造成銷售量下降。	降低產品不良率可降低報廢成本。	評估可行的技術與材料進行產品設計，降低產品能源耗損。
			市場	重大材料價格上漲	短期	中	生產成本增加。	- 評選替代物料計劃。 - 避免供應商獨供風險，評估其它供應商。
	市場	客戶行為改變		中期	低	消費者氣候變遷意識提升，轉變採購需求造成銷售量下降。	- 推動低碳綠色生產。 - 提升製程改善帶動產品轉型。	- 評估可行的技術與材料進行產品設計，降低產品能源耗損。 - 透過設備改善及更新，提升能源效率。
		實體風險	立即性	颱風或豪大雨	短期	低	- 影響勞動力規畫劃及管理。 - 設備毀損或報廢。 - 產能或銷售量下降。	提升對異常氣候反應能力。
	乾旱			短期	低			
	實體風險		長期性	持續性高溫	長期	低	用電量上升導致成本增加。	推動節能減碳生產。

項目	執行情形
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。	氣候相關風險的鑑別和評估流程 - 蒐集氣候相關風險未來發展趨勢：包括氣候變化趨勢、未來法規及市場的可能變化。 - 瞭解氣候風險類別：識別可能影響企業的不同氣候風險類別，包括極端氣候事件（例如颱風、豪大雨、乾旱）、持續性高溫等。 - 評估影響程度：評估不同氣候風險及災害的可能性和對企業的影響程度，並依較輕至較重影響程度以“高、中、低”表示。其中風險包括對政策及法規、技術和市場等方面的影響進行評估。 - 評估企業的韌性：檢視企業目前對相關氣候風險的應變能力。包括對公司的資產、供應鏈、業務過程和地理位置等方面進行評估。 - 檢視企業潛在機會：考慮氣候變遷可能帶來的潛在商機及市場，例如提升製程改善帶動產品轉型、提升資源使用效率、推動節能減碳、低碳綠色生產...等。 - 制定應對策略：根據評估結果，制定針對不同風險的應對策略。包括提高企業韌性、供應鏈多樣化、企業採取節能減碳措施、採用再生能源...等。 - 監測和更新：持續監測氣候變遷相關的法令及市場變動，並根據需要更新風險評估和應對策略。定期審查和改進策略以確保企業能持續適應變化。 管理流程 - 成立風險控管委員會：確定應對風險的執行負責人和時間表。 - 評估各種風險事件的可能性和影響程度：確定風險的優先級，優先級分為高、中、低三種分級。 - 制定風險管理策略：設計針對三種不同層級風險的應對策略，包括減緩風險的影響和企業應對韌性。 - 執行及監控：執行制定的風險管理策略，並持續監測風險的變化和應對措施的效果。 - 檢視並改進：基於實際效果，進行風險管理策略的持續改進，適時調整風險管理策略和目標。 風險管理制度 - 整合風險管理：將風險管理納入企業的經營計劃和營運流程中。整合氣候相關風險管理與設置風險管理措施，以實現整體風險管理的協調和效率。 - 資源配置：配置必要的資源，包括預算、人力和技術等，以支持風險管理措施的實施。 - 教育與培訓：培訓員工，提高其對氣候相關風險的認識和應對能力。促進員工參與氣候相關風險管理，並建立風險意識。 - 透明報告：在企業的永續報告中揭示氣候相關風險評估和管理措施，向利害關係者進行透明溝通。
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。	未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。

項目	執行情形																								
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。	公司所可能依據的指標： 溫室氣體排放量：檢視企業的碳足跡指標，以二氧化碳（CO2）當量來檢驗，並使用溫室氣體排放量作為指標，以確定企業在供應鏈和生產過程中產生的溫室氣體排放量符合法規標準。 資源使用效率：檢視能源、水資源和原材料等資源的使用效率，評估企業在資源利用的效率，同時尋求節能減排的機會。 生能源比例：衡量企業在能源消耗中使用再生能源的比例，評估企業的能源轉型進程。																								
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	未使用內部碳定價作為規劃工具。																								
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。	為持續達成國際減量趨勢，自 2024 (113 年) 起訂定本公司溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物每年減量目標如下： 溫室氣體減量：(範疇一及二，與減量基準年 2023 年作比較) 2024 年排碳密集度減少 10%，(短期) 2025~2027：合計排碳密集度減少 10%；(中期) 2028：每年排碳密集度減少 5%；(長期) 2029：每年排碳密集度減少 3%。 用水量：每年用水量較前一年度排放量減少 3% 廢棄物：每年廢棄物較前一年度排放量減少 3% <table><tr><th>項目</th><th>2025 年</th><th>2024 年</th><th>2 期差異</th><th>2 期差異比例</th><th>減量目標差異說明</th></tr><tr><td>溫室氣體(總排放量)</td><td>652.82</td><td>2272.807</td><td>-1619.987</td><td>-71.28%</td><td>2025 年生產量減少致廠區用電量下降。</td></tr><tr><td>用水量(百萬公升)</td><td>5.959</td><td>10.602</td><td>-4.643</td><td>-43.79%</td><td>2025 年生產量雖減少，但廠區用水量皆為民生用水非製程用水。</td></tr><tr><td>廢棄物</td><td>8.14</td><td>42.53</td><td>-34.39</td><td>-80.86%</td><td>2025 年生產量減少，製程中廢料也相對減少。</td></tr></table>	項目	2025 年	2024 年	2 期差異	2 期差異比例	減量目標差異說明	溫室氣體(總排放量)	652.82	2272.807	-1619.987	-71.28%	2025 年生產量減少致廠區用電量下降。	用水量(百萬公升)	5.959	10.602	-4.643	-43.79%	2025 年生產量雖減少，但廠區用水量皆為民生用水非製程用水。	廢棄物	8.14	42.53	-34.39	-80.86%	2025 年生產量減少，製程中廢料也相對減少。
項目	2025 年	2024 年	2 期差異	2 期差異比例	減量目標差異說明																				
溫室氣體(總排放量)	652.82	2272.807	-1619.987	-71.28%	2025 年生產量減少致廠區用電量下降。																				
用水量(百萬公升)	5.959	10.602	-4.643	-43.79%	2025 年生產量雖減少，但廠區用水量皆為民生用水非製程用水。																				
廢棄物	8.14	42.53	-34.39	-80.86%	2025 年生產量減少，製程中廢料也相對減少。																				
9. 溫室氣體盤查及確信情形 與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於次頁 1-1 及 1-2)	詳下表 1-1 及 1-2。																								

1-1 最近二年度公司 溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/百萬元) 及資料涵蓋範圍。

母公司		總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	確信機構	確信情形說明
2025 年	範疇一	59.0768	2.3725	未確信	國際標準組織 (International Organization for Standard-ization, ISO) 發布之 ISO 14064-1 ※本表 2025 年溫室氣體排放量揭露數值僅為經盤查但未查證之數值。
	範疇二	593.7466			
2024 年	範疇一	63.7689	4.4048	未確信	
	範疇二	2,209.0381			

註 1：直接排放量範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源、能源間接排放量範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放及其他間接排放量範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源。

註 2：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol 或國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。註 3：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 (新臺幣百萬元) 計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

年度	確信範圍	確信機構	確信準則	確信意見
2025	未確信			
2024	未確信			

註 1：確信機構符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

一、溫室氣體減量目標

自 2024 (113 年) 起訂定本公司溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物每年減量目標如下：

溫室氣體減量：(範疇一及二，與減量基準年 2023 年作比較) 2024 年排碳密集度減少 10%；(短期) 2025~2027：合計排碳密集度減少10%；(中期) 2028：每年排碳密集度減少 5%；(長期) 2029：每年排碳密集度減少 3%。

註：溫室氣體排放密集度 = 範疇一 + 範疇二溫室氣體總排碳量 (公噸 CO₂e) / 百萬營收

用水量：每年用水量較前一年度排放量減少 3%

廢棄物：每年廢棄物較前一年度排放量減少 3%

二、減碳策略及行動

(一) 提高能源效率及緊急應變具體行動：

1. 汰換老舊設備並計畫採購節能效果佳之設備。
2. 配備緊急發電機，可提供限電時之電力來源。

(二) 低碳 / 綠能轉型：

1. 宣導節能重要性，提升公司同仁減碳觀念。
2. 依照 ISO 14064-1：2018 執行自我盤查及查證相關計畫。

3. 節淨蒸汽事業部門持續針對再生能源領域，尋求高效率、低碳排、低成本、生命週期長的能源進行研發。

(三) 綠色供應鏈：

1. 提高在地採購金額比例，減少能源消耗。
2. 規劃進行供應商品質評鑑。
3. 水資源使用量統計及污染預防將水資源效率最大化。

三、監測與評估

- (一) 針對生產及品質、環境等議題，建立 ISO 管理制度。目前已通過 ISO 9001 品質管理系統認證有，透過品質管控減少不良品，降低間接排碳量。
- (二) 建立內控稽核制度，定期稽查執行狀況。
- (三) 定期發布 ESG 永續報告書，回應利害關係人關切主題及說明永續執行狀況。



冠西電子企業股份有限公司
COSMO ELECTRONICS CORPORATION

地址：新北市中和區連城路258號11樓

電話：+886-2-82269893

傳真：+886-2-82262800

