ARLITECH

今展科技股份有限公司

永續報告書 ESG Report

2025

Environmental
Social
Governance







目錄
Contents

關於報告書		3
董事長的話		5
特別報導		7
永續承諾及策略		8
永續亮點績效		10
利害關係人溝通		13
重大主題分析		15
Chapter 1	關於我們	22
Chapter 2	公司治理	27
Chapter 3	供應鏈管理	45
Chapter 4	環境保護	55
Chapter 5	社會共融	65
Appendix	附錄	87



關於報告書

報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀今展科技股份有限公司（股票代號：6432，以下簡稱今展）第 2 次公開發行的永續報告書，我們將每年發行此報告，持續向外界揭露財務績效以外的環境、社會與公司治理營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。本報告書於 2026 年 8 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2027 年 8 月。

報告邊界與範疇

本報告書報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，報導範疇為今展總公司，所涵蓋營收約佔本公司合併財務報表淨營收 73.71 %。更詳盡的企業資訊，請見今展《114 年度年報》。本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織之最新版 GRI 準則（GRI Standards） 進行編撰，即通用準則採用 2021 年版，主題準則 GRI 403 對照 2018 年版、GRI 306 對照 2020 年版，其餘主題準則則為 2016 年版；並於附錄提供 GRI 內容索引。

書中亦另揭露國際金融穩定委員會（FSB）的氣候相關財務揭露建議（TCFD）資訊。此外，我們亦依循臺灣證券交易所之《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》第四條之一的附表二說明氣候相關資訊；詳請參閱附錄。

報告書主要負責單位及品質管理方式

為加強今展永續報導的完整性和可信度，本公司依循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》，建立編製永續報告書之流程與執行內部查核或外部驗證之程序，並納入公司《內部控制制度》中，亦將此程序呈報與董事會檢視與核准制度適當性。

作業程序	作法	負責單位（或職位）
報告彙編	本報告書係由永續發展推動委員會負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由永續發展推動委員會整合編撰、校對修訂。	永續發展推動委員會
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。	相關權責部門及其最高主管
外部保證	爲提升本報告書資訊的準確性及可信度，本公司： ● 依循 ISO 14064-1 標準實施溫室氣體盤查，並經由第三方獨立驗證單位法標國際認證股份有限公司（Afnor）查證通過。 ● 財務數據則經勤業衆信聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》（IFRS）查核簽證，並統一以新臺幣爲計算單位。	法標國際認證股份有限公司（Afnor） 勤業衆信聯合會計師事務所
核准定稿	最終版完整稿件由永續發展推動委員會呈報董事會，經董事會審閱、核定後方公開發行。	董事會／董事長

聯絡資訊

如果您對《今展科技股份有限公司 2025 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

負責單位：永續發展推動委員會
電子信箱：ir@arlitech.com.tw
電話：(02)2999-8313 #610
地址：新北市三重區重新路五段 646 號 14 樓
官方網站：https://zh-tw.arlitech.com/
企業永續專區： https://zh-tw.arlitech.com/esg-policy



董事長的話



迎接變局，穩健前行

2025 年，全球經濟與產業環境仍充滿不確定性，地緣政治、通膨壓力與市場波動持續影響企業經營。然而，隨著 AI 運算、智慧能源、車用電子與高效能設備應用加速發展，產業也迎來新一波升級契機。面對變局，今展秉持務實穩健的經營原則，持續強化核心競爭力，並以永續思維回應外部挑戰，致力為客戶、員工、股東及社會創造長期價值。

強化產業鏈結

因應高效能運算與新興應用對產品效能、穩定性與供應能力的更高要求，今展持續投入研發與技術升級，深化電感材料與製程創新，並透過 AI 伺服器暨 PC 高效電源管理技術交流活動，強化與客戶及供應鏈夥伴的連結。同時，我們持續優化供應鏈管理機制，推動多元採購與綠色供應鏈管理，提升整體韌性與應變能力。

凝聚永續動能

企業的長期發展，來自技術實力，也來自對人的重視。2025 年，今展持續投入人才培育、員工關懷與友善職場建構，並正式加入「TALENT in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」，從多元共融、身心健康、培育成長到溝通體驗等面向，持續深化人才永續管理，為企業發展累積更穩固的基礎。



推進綠色轉型

在環境面向上，今展持續將節能減碳與資源管理落實於日常營運，推動無紙化作業、設備節能、環保包材與資源再利用，自 2023 年起定期進行溫室氣體盤查，並持續規劃綠電採購。2025 年，我們亦參與玉山金控發起之 ESG 永續倡議行動，進一步強化永續治理與行動落實。對今展而言，綠色轉型不僅是責任，更是企業提升韌性的重要方向。

攜手前行，共創價值

展望未來，今展將持續以創新、治理與永續並進的方式深化經營體質，並與各界夥伴保持緊密合作，在變動中穩步前行，攜手創造兼具責任與價值的永續未來。

董事長

特別報導 ▶

材料創新，爲 AI 世代打造更高效的能源解方

隨著人工智慧（AI）與高效能運算（HPC）應用快速普及，資料中心與 AI 伺服器的運算密度與能源需求同步攀升。最新一代 AI 處理器功耗已突破千瓦等級，使電源供應系統面臨前所未有的挑戰：在低電壓、高電流與高頻切換的條件下，如何同時兼顧系統穩定性、能源效率與熱管理，成為產業共同關注的關鍵課題。

2025 年 5 月 23 日今展舉辦「AI 伺服器暨 PC 的高效電源管理方案」技術研討活動，邀請相關應用領域之系統設計端、供應鏈夥伴及多家協力廠商參與，聚焦 AI 伺服器、高速 PC、快速運算與雲端運算等應用場景下的電源供應設計挑戰。活動以產業實務為導向，透過工作研討會形式，促進主、被動元件夥伴之間的技術交流與應用分享。

研討會首先由半導體夥伴說明其電源管理與 VRM 架構設計方向，並分享相關解決方案如何搭配今展電感產品，回應高電流、高頻切換條件下的系統需求。隨後，今展由產品經理進一步說明電感在 AI 與高效能運算設備中的關鍵角色。由於此類應用具備電壓高、電流大、開關頻率高的特性，電感元件在實際運作中容易面臨熱管理與耐用度考驗，因此需導入新材料與新製程，以支援高功率密度與長時間穩定運作。

為因應上述需求，今展持續深化電感材料與製程技術，發展銅鐵共燒與銅磁共燒等解決方案。透過高溫共燒工藝，將高導電率銅材與高飽和磁通密度的鐵基或鐵矽鋁（FeSiAl）磁性材料整合為無有機膠體的一體化結構，可降低直流電阻（DCR），並提升飽和電流（ISAT）與高頻條件下的磁性穩定度。在 AI 伺服器常見的小感量設計（如 0.1 μH）條件下，相關電感仍可兼顧耐流能力、效率與噪音控制，支援高效 VRM 架構，並有助於降低長時間運轉下的能源消耗與冷卻負擔。

隨著 AI、車用電子、通訊與工業系統持續朝向高頻、高功率密度與小型化發展，電感元件已成為影響系統效能與可靠度的重要基礎。今展透過多材料佈局與可量產的共燒製程，協助客戶於產品開發初期導入合適的材料選型，縮短設計驗證時程，並提升供應鏈穩定性。從永續角度觀之，材料創新是一項著眼長期的資源效率策略，透過提升能源使用效率、延長產品使用壽命，以及降低高溫與高頻環境下的失效風險，今展持續以工程實踐回應產業對永續發展的期待。





永續承諾及策略

結合主被動元件提供整合性的產品與服務，致力於提供節能與智能化能源解決方案是今展長久以來的願景，在此願景下，我們以經濟、環境及社會 3 個面向，發展企業永續政策，力行對股東承諾、環境保護、客戶信任、員工照顧、社會關懷的責任與使命，打造永續經營的企業價值，並建立各永續策略目標及檢討機制以落實企業永續。

今展秉持環境永續發展與企業社會責任的核心價值，致力於推動綠色供應鏈管理與負責任的採購政策。遵循國際環保法規與標準，並積極落實環境保護及人權保障。為展現對環境永續與負責任採購的承諾，我們提供以下兩項聲明文件：

《RoHS 限用物質聲明書》

符合《關於限制在電子電器設備中使用某些有害成分的指令》(RoHS) 要求，嚴格控管產品中有害物質的使用，降低對環境與人類健康的影響。

《無衝突金屬宣告書》

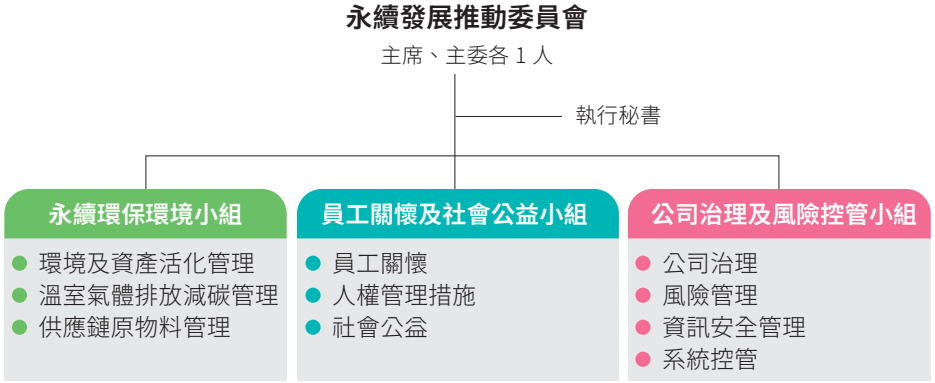
承諾不使用來自衝突地區的金屬原料，以支持負責任的供應鏈管理，避免助長人權侵害與非法交易行為。

今展將持續遵循相關法規與國際標準，並與供應商攜手合作，共同推動環境保護與社會責任，共創永續未來。

永續發展推動委員會

今展設立永續專責單位「永續發展推動委員會」，以健全永續發展之管理，將其視為企業營運決策的一環，透過 ESG 架構檢視管理作為，並發展屬於今展的永續策略，以達成永續經營目標。永續發展推動委員會為縱向整合、橫向跨部門溝通之平台單位，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，全面性統合永續發展策略。 各小組平時透過跨單位協作與工作溝通機制推動相關業務。每季定期向董事會報告永續發展整體發展策略及執行成果，董事會聽取報告後，就執行進度檢視成效，視需要提出指導並敦促調整，以確保符合公司永續發展策略之實踐。

永續發展推動委員會組織架構



永續倡議

今展相信企業永續發展不僅仰賴自身營運作為，更有賴跨產業、跨領域的合作與共同行動。為回應全球永續趨勢，並深化在環境、社會與公司治理（ESG）面向的實踐，我們積極參與具代表性的永續倡議，攜手金融機構、媒體平台及產業夥伴，共同擴大永續影響力。

TALENT in Taiwan 人才永續行動聯盟



今展重視人才永續對企業長期發展的重要性，為深化職場多元、平等與共融（DEI）之實踐，並與產業夥伴共同推動台灣人才永續發展，於 2025 年正式加入由天下學習發起之「TALENT in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」。

今展聚焦方向：

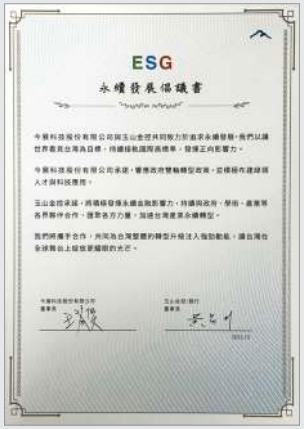
意義與價值	多元與包容	獎酬與激勵
身心與健康	培育與成長	溝通與體驗

今展將持續以制度化管理與具體行動，支持人才永續倡議之推動，並攜手聯盟夥伴，為打造更具韌性與包容性的職場環境共同努力。

玉山金控 ESG 永續倡議行動

今展參與由 玉山金融控股股份有限公司 發起之「ESG 永續倡議行動」，回應企業在環境、社會與公司治理面向持續精進的共同目標，並以具體作為落實永續經營理念。

依循玉山金控 ESG 永續倡議行動之核心精神，今展持續推動無紙化作業、節能設備優化、環保包材使用與資源再利用，降低營運活動對環境之影響；並自 2023 年起定期進行溫室氣體盤查，取得 ISO 14064-1 認證，展現對減碳與氣候行動的重視。同時，亦逐步規劃綠電採購，並透過環保教育與生態保育相關活動，提升員工與利害關係人之環境意識，將永續理念內化於日常營運與管理決策之中，在實際作為中體現今彩可期、創造價值，持續為企業與社會帶來正向影響。





永續亮點績效

SDGs x ESG 行動績效

環境

減少廢棄物

- 0 額外採購包材
- 推行雙面印刷及廢紙再利用，充分發揮紙張價值
- 結合 PDF 數位簽章與電子簽核系統，邁向無紙化辦公
- 公司提供非一次性餐具，在活動及會議中，宣導使用可重複餐具，減少一次性廢棄物



保護環境生態

- 溫室氣體總排放量較基準年 2023 年減 12.09%
- 2025 年能源消耗總量為 813.2 GJ，較 2023 年減少 13.77%
- 響應世界關燈日行動
- 「玩具銀行志工活動」碳排放量減少 8.4 $kgCO_2e$
- 2025 年競標每年 12,000 度的 5 年長期綠電
- 導入 ISO 14064-1，進行溫室氣體盤查，並取得第三方查證證書



節能減碳管理

- 電器用品設備設置自動節電功能，空調室外主機安裝定時器，下班時自動關閉
- 宣導員工隨手關閉電源，以減少不必要的電力浪費
- 透過內部郵件與群組推廣節電觀念，強化員工的環保意識
- 採碳排放相對較低之陸運模式，且推動併貨機制，提升單趟運輸之裝載效率，降低能源消耗與碳排放量
- 透過韌體層級的能源管理設計，結合邊緣運算架構，減少不必要的資料傳輸與運算能耗
- 透過磁性材料配方與銅材結構優化，使電感效能較既有設計提升逾 40%



社會

人權維護

- 職場不法侵害預防課程參訓共 18 人次，總時數 9 小時
- 供應商全數回簽《供應商永續性評核表》，亦無使用衝突礦產之風險
- 2025 無發生職場性騷擾、霸凌及任何形式的歧視行為之申訴案件

多元職場

- 女性員工佔 5 成左右，女性主管佔比為 27.27%；青年員工佔比提升至 10.26%
- 參與 4 場徵才活動，提升招募效率外，亦首次參與 104 人力銀行平台辦理的職涯博覽會，強化多元延攬管道

員工福利與培訓

- 2025 年全體員工的特休使用率為 64%
- 員工活動舉辦次數 10 場
- 舉辦 4 次勞資會議促進溝通

安全與健康

- 2025 年零職災事故
- 消防設備檢測 12 次
- 全員免費健康檢查，每年 1 次

培訓與提升

- 平均受訓人時時數 5.9 小時
- 整年度投入培訓經費為 194,380 元
- 獲得企業人力資源提升計畫（大人提）訓練課程補助
- 於 4 月 17 日取得 TTQS 企業機構版評核「通過」等級
- 參與《台灣人才永續行動聯盟》

社會公益

- 2025 年參與 8 場公益活動，共 84 人次參與，總參與時數 260 小時

治理

- 董事會累計進修時數達 93 小時，平均每位董事進修 12 小時
- 產品組合優化，營收相較去年成長 10.3%
- 2025 年未有違反誠信經營之事項，亦未收到違反誠信經營相關之內外部檢舉函件
- 客戶滿意度調查共 25 家，回覆率 93%，滿意度 92 分
- 2025 年強化機房備援、資料防護與資安演練，並完成核心系統災難復原測試，提升資訊系統韌性與營運持續能力



利害關係人溝通

利害關係人議合

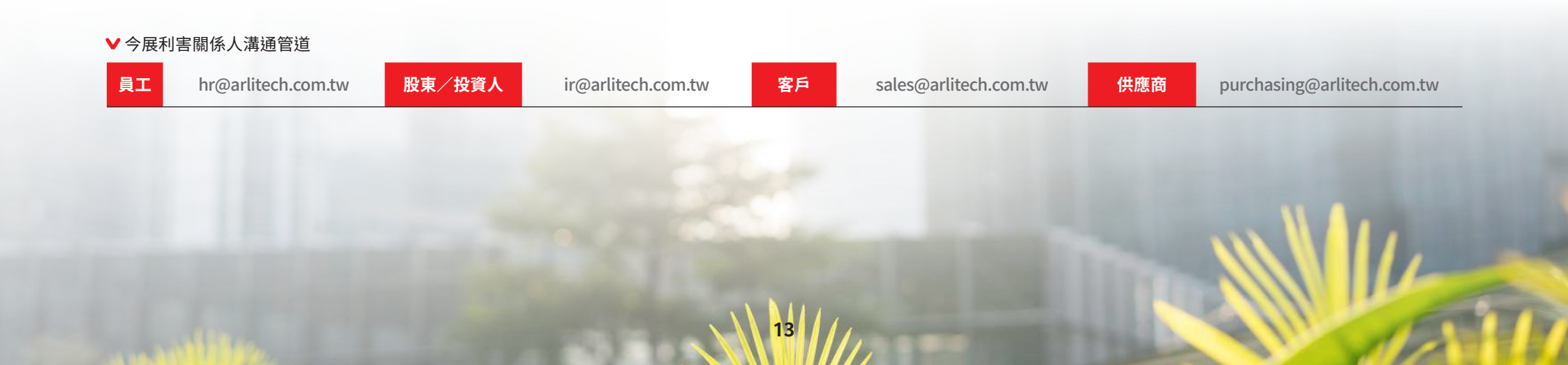
今展參考 AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard, SES） 2015 年版之 5 大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，依營運活動特性及產業屬性，鑑別出 5 大關鍵利害關係人，包括（1）員工、（2）政府與主管機關、（3）股東／投資人、（4）客戶、（5）供應商。

為全面了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，今展邀集各部門主管、代表，蒐集平時於日常實務中與利害關係人透過會議面談、電話訪問、意見信箱，或是各式業務互動、交流等各式雙向、持續的管道，了解其關注之議題。聚焦涵蓋經濟、環境、社會等層面之 17 項與今展高度相關之永續議題，再依公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務及專家建議進行探討，逐一確認各關注議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度，鑑別排序出年度重大主題，作為本報告書之資訊揭露主軸，提供利害關係人資訊使用者進行有效評價與決策。

為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦於官網設立「利害關係人專區」，提供利害關係人專屬的聯繫管道，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

今展利害關係人溝通管道

員工	hr@arlitech.com.tw	股東／投資人	ir@arlitech.com.tw	客戶	sales@arlitech.com.tw	供應商	purchasing@arlitech.com.tw



今展之利害關係人議合情形

利害關係人	對今展的意義及議合溝通目的	關注議題	議合方法	溝通頻率	溝通績效
員工	人才是維持永續競爭力的關鍵，透過暢通管道維繫勞資和諧，共創雙贏。	勞資關係 員工福利 員工考核	內部網站／電子郵件／通訊軟體	不定期	1. 公告或通知員工福利、教育訓練、績效考核及員工關懷等相關訊息，總計 60 則。 2. 舉辦 4 場勞資會議。 3. 申訴案件共 0 起。
			勞資會議	每季 1 次	
			員工年度考核	每年 1 次	
			新人考核／離職人員面談／出勤關懷	不定期	
			員工關懷窗口：hr@arlitech.com.tw、safe@arlitech.com.tw	常設	
政府與主管機關	公司遵循政府機關訂定之法規，並積極參與溝通。	法規遵循 公司管理 風險管理	參與法規說明會／研習／宣導／課程	不定期	1. 參與 1 場宣導說明會 。 2. 政府機關公文往來：收文 24 件及發文 16 件。 3. 2025 年無違反法規之情事。
			檢視法規內容、動向	定期	
			公文／問卷／電話／電子郵件	不定期	
			公開資訊觀測站	每季	
股東／投資人	投資者爲公司提供資金，今展以營運實績實踐股東利潤，增進現有及潛在投資人支持。	營運績效 公司治理 風險管理 股東權益	公開資訊觀測站／官方網站	常設	1. 於公開資訊觀測站發佈重大訊息及公告 52 則。 2. 召開董事會 8 次，審計委員會 7 次，薪資報酬委員會 4 次。 3. 法人說明會 1 次。 4. 召開股東常會 1 次。
			董事會／審計委員會／薪資報酬委員會	每季 1 次	
			股東常會／法人說明會	每年 1 次 不定期	
			投資者聯絡窗口：ir@arlitech.com.tw	常設	
客戶	客戶產品爲營收主要來源，今展用心聆聽客戶聲音，提供完善服務，保障客戶權益，達成共好，邁向永續經營。	誠信經營 客戶隱私保護 產品與服務品質	配合客戶產品環境責任等稽核	不定期	1. 總計 25 份客戶滿意度調查，平均滿意度達 9 成以上。 2. 提供本公司不使用衝突礦產聲明書。
			會議／電話／電子郵件／實際拜訪	不定期	
			客戶滿意度調查	每年 1 次	
			客戶服務信箱：sales@arlitech.com.tw	常設	
供應商	供應商是今展重要的商業夥伴，優良價值鏈帶來穩定的產品品質，提升產業韌性及競爭力。	供應商管理 風險管理	會議／電話／電子郵件	不定期	1. 年度合作廠商實地查訪 2 家。 2. 供應商共 26 家簽署不使用衝突礦產聲明書。
			供應商評比	每月 1 次	
			供應商稽核	每年 1 次	
			供應商服務信箱：purchasing@arlitech.com.tw	常設	

重大主題分析

今展參考 GRI 準則、同業所列之永續議題，依 AA1000 當責性原則（AA1000 AccountAbility Principle, 2018），通過包容性、重大性、回應性、影響性 4 大原則鑑別重大主題，再依循 GRI 通用準則 2021 版之要求將其排序，逐一揭露各重大主題的衝擊情形、管理策略及實務狀況；據此結果校準組織永續發展目標及策略，強化與外部的有效溝通。

重大性分析流程

利害關係人鑑別

- 依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準，共計鑑別出 5 大利害關係人
- 透過問卷進行調查，聚焦利害關係人關注 17 項永續議題

永續議題蒐集及鑑別

- 參考全球倡議（SDGs、TCFD）、產業規範與標準、同業標竿企業、組織年度目標等，結合利害關係人回饋
- 發放問卷供內部專家回饋、網路問卷調查等方式蒐集利害關係人回饋
- 決定及鑑別永續議題

經濟面	環境面	社會面
3 項	1 項	3 項

鑑別實際與潛在衝擊

- 問卷調查：發放 38 份問卷予中高階主管、利害關係人，由內部專家提供意見，分析對各項議題的顯著衝擊

評估衝擊顯著性

- 召開重大性議題決策會議，分析各關注議題正負面衝擊的顯著程度與發生機率，彙整出 7 個重大關注議題
- 綜合問卷調查及內部會議討論結果，由外部專家分析各項永續重大議題對經濟、環境、社會之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分

排序顯著衝擊

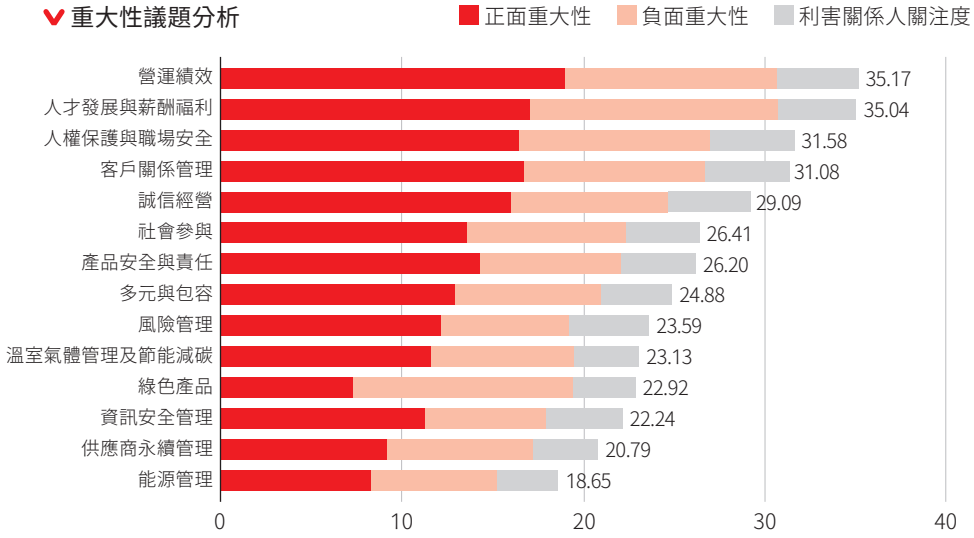
- 分析彙整數據並繪製重大性矩陣圖及長條圖，並依照衝擊顯著性進行各項永續議題之排序

重大主題鑑別及排序

完成利害關係人議合後，便進入評估營運衝擊，及鑑別、檢驗、確立重大主題等階段；我們透過《永續議題之重大性評估問卷》進行標準化、量化的內部評估作業，鑑別並排序本報告書應優先揭露之 7 項重大主題，包含環境面主題 1 項、社會面主題 3 項，以及經濟面主題 3 項；並經永續發展推動委員會與外部顧問專家共同討論及檢視相關流程、標準的合適性，檢驗確認重大主題未有疏漏後，呈報董事會核定，再接續報告書編製作業。2025 年延續上一年度之重大主題，進行揭露與追蹤。

評估營運衝擊	針對與利害關係人議合鑑別出之 17 項永續議題之衝擊度評估，本公司藉由《永續議題之重大性評估問卷》，邀請各部門高階主管及利害關係人 38 名針對各議題之嚴重性（規模、範疇）、發生的可能性、人權侵害風險等構面進行更細緻化、標準化的內部評估，問卷回收率達 100%。
鑑別重大主題	將《永續議題之重大性評估問卷》所蒐得之結果進行等權分析後，依其量化數值進行排序，並訂定重大主題之門檻標準；共計鑑別出 7 項重大主題。
檢驗重大主題	委請外部顧問共同檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，確保其完整、包容及宏觀性及與今展永續發展策略的一致程度。
確立重大主題	鑑別出 7 項重大主題，經永續發展推動委員會呈報董事會核准確立後，於本報告書中揭露各重大主題之衝擊情形，及相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容。

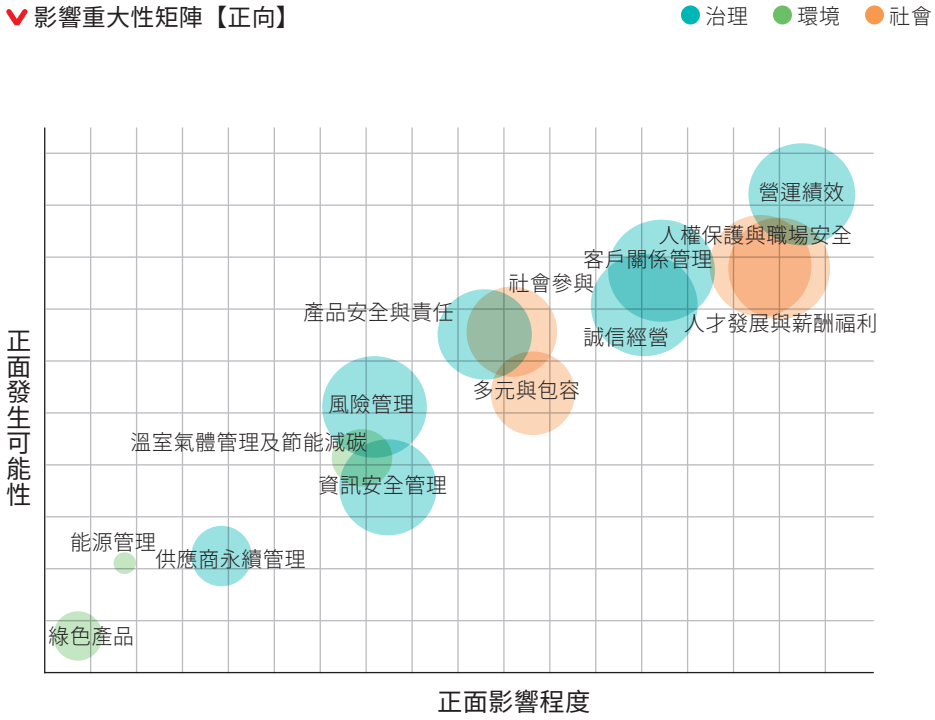
重大性議題分析



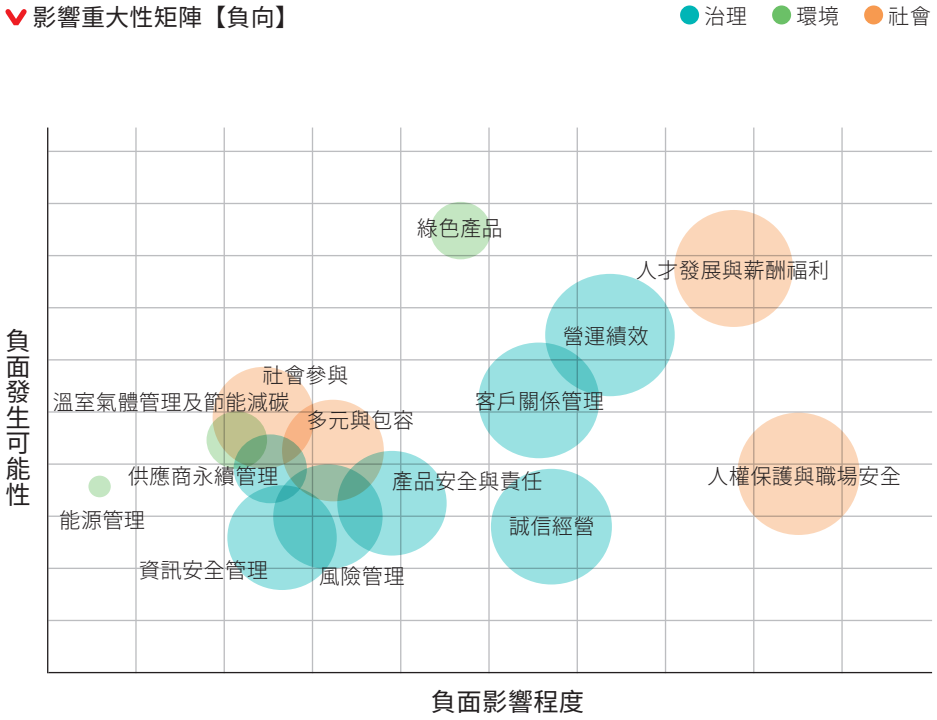
重大主題列表

排序	重大主題	永續面向
1	營運績效	治理
2	人才發展與薪酬福利	社會
3	人權保護與職業安全	社會
4	客戶關係管理	治理
5	誠信經營	治理
6	社會參與	社會
7	溫室氣體管理及節能減碳	環境

影響重大性矩陣【正向】



影響重大性矩陣【負向】



重大主題管理情形

上游衝擊：實際 / 潛在；今展衝擊：實際 / 潛在；下游衝擊：實際 / 潛在

治理面議題							
主題	GRI	價值鏈衝擊	承諾	目標	追蹤機制	年度行動措施	章節
營運績效	201-1 201-3 201-4	(＋)：提升企業市場競爭力，使財務績效穩健成長，吸引投資者信任。 (－)：經營效率不佳以致利害關係人投資受損與不信任，影響長期永續發展。	追求穩健成長，以創新和精益管理提升營運效率，確保長期股東價值。同時，將以透明化的方式向利益相關方披露業務績效，維持誠信與信任。	**短期：** ● 營收成長率維持目標 10%、提升毛利率、完成特定地區的市場佈局 ● 編製研發費用預算提高 >5%，投入新產品研發 **中長期：** ● 持續透過產品附加價值的提升，以及產品組合的優化，進一步提升毛利率表現，支撐獲利表現 ● 持續秉持專注本業、務實管理的經營哲學，強化落實 ESG，持續朝永續經營邁進	● 集團營業會議 ● 董事會報告 ● 年度檢討報告	● 產品組合優化，營收相較去年成長 10.3% ● 進行供應商、系統、成本優化	Chapter 1 關於我們 - 經濟績效
客戶關係管理	416-2 417 418	(＋)：提供優質而穩定的服務機制，以提升客戶滿意度及互信度。 (－)：服務機制未完善導致客戶流失。	秉持客戶至上的經營理念，提供卓越的產品與服務體驗。透過持續傾聽客戶及快速回應需求，不斷提升滿意度，成為客戶可信賴的合作夥伴。	**短期：** ● 了解客戶需求並提供精準服務，提升客戶信任及滿意度 **中長期：** ● 持續開發創新產品，提供更多增值服務以保持競爭力 ● 達成並超越客戶期望，成為客戶高度信賴之合作夥伴	● 年度客戶滿意度調查表	● 客戶滿意度調查共 25 家，回覆率 93%，滿意度 92 分	Chapter 3 供應鏈管理 - 客戶服務

上游衝擊：實際 / 潛在；今展衝擊：實際 / 潛在；下游衝擊：實際 / 潛在

治理面議題							
主題	GRI	價值鏈衝擊	承諾	目標	追蹤機制	年度行動措施	章節
誠信經營	205 206	(＋)：秉持誠信經營，提升公司信譽、與利益相關者建立長期合作關係。 (－)：不誠實行爲可能導致法律責任、品牌損害。	杜絕一切舞弊或不正當行爲。透過有效的內部控制機制及持續的倫理教育，打造公平、透明的經營環境。	**短期：** ● 提供法遵重點的教育訓練、法律遵循條款及諮詢服務等 **中長期：** ● 針對違法或違法風險事件調查、矯正與再發生管理 ● 法規遵循程序管理制度化，建立法遵規範	● 倫理誠信教育訓練參與率 ● 客戶及供應商洗錢防制與反詐欺黑名單篩查及監控 ● 申訴檢舉案件	● 進行員工及董事成員誠信經營教育訓練 ● 2025 年未有違反誠信經營之事項，亦未收到違反誠信經營相關之內外部檢舉函件	Chapter 2 公司治理 - 誠信經營

環境面議題							
主題	GRI	價值鏈衝擊	承諾	目標	追蹤機制	年度行動措施	章節
溫室氣體管理及節能減碳	201-2 302-1 302-3 302-4 305-1 305-2 305-4 305-5	(＋)：提升能源效率，減少溫室氣體排放及其對環境的負面影響。 (－)：測量與減排技術複雜，管理成本高。	積極參與減碳行動，持續強化溫室氣體排放管理，推動節能技術及低碳轉型，朝向淨零排放目標邁進。	**短期：** ● 持續盤查、揭露溫室氣體排放情況 **中期：** ● 2025-2030 年，每年購入綠電 12,000 度，每年減少約 6% 總用電排碳量 **長期：** ● 2030 年碳排量下降 10%	● 溫室氣體盤查及第三方查證	● 「玩具銀行志工活動」碳排放量減少 8.4 $kgCO_2e$ ● 實施三大節能減碳措施：減少設備、紙張及日常活動的碳排放 ● 2025 年競標每年 12,000 度的 5 年長期綠電 ● 導入 ISO 14064-1，進行溫室氣體盤查，並取得第三方查證證書	Chapter 4- 環境保護

上游衝擊：實際 / 潛在；今展衝擊：實際 / 潛在；下游衝擊：實際 / 潛在

社會面議題							
主題	GRI	價值鏈衝擊	承諾	目標	追蹤機制	年度行動措施	章節
人才發展與薪酬福利	401 404 405	(＋)：吸引優秀員工，提高生產力與士氣。 (－)：培育與福利不足可能導致員工流失及工作滿意度下降。	提供公平、具競爭力的薪酬及福利制度，持續投入教育訓練及職涯發展計畫，協助員工實現個人潛能，共創企業與個人雙贏。	**短期：** ● 規劃完整年度教育訓練 ● 提供多元活動，以取得員工之工作與生活平衡 **中長期：** ● 取得 TTQS（人才發展品質管理系統）銅牌以上認證 ● 提供具競爭力的薪酬策略與制度，以便吸引及留任傑出人才	● 員工教育訓練參與情況 ● 員工活動舉辦場次 ● 特別休假使用率 ● TTQS（人才發展品質管理系統）認證等級	● 平均受訓人時時數：5.9 小時 ● 員工活動舉辦次數：10 場 ● 特別休假使用率：64%	Chapter 5 社會共融 - 人權及勞工權益保障； Chapter 5 社會共融 - 人力資源發展
人權保護與職業安全	402-1 403 406 407 408 409 414	(＋)：完善職場安全、維護員工權益，提高員工工作滿意度及生產力，增強企業的社會責任形象。 (－)：侵犯人權、忽視職安與健康可能導致職業傷害、員工流失、外界譴責及法律責任。	尊重並保護所有員工及合作夥伴的基本人權，並確保提供安全、健康的工作環境。透過落實相關政策與定期檢視，提升職場安全與福祉。	**短期：** ● 提高員工人權保護意識 ● 定期評估工作環境風險 **中長期：** ● 關注及倡導國際人權及勞動相關最新議題 ● 推行員工健康與安全計畫	● 職災統計 ● 人權相關課程參與率 ● 申訴案件數量及結案率 ● 環境安全衛生稽核檢查	● 2025 年零職災事故 ● 職場不法侵害預防課程參與率：100% ● 2025 無發生職場性騷擾、霸凌及任何形式的歧視行為之申訴案件 ● 消防設備檢測 12 次 ● 參與《台灣人才永續行動聯盟》	Chapter 5 社會共融 - 人權及勞工權益保障； Chapter 5 社會共融 - 安心職場環境

上游衝擊：實際 / 潛在；今展衝擊：實際 / 潛在；下游衝擊：實際 / 潛在

社會面議題							
主題	GRI	價值鏈衝擊	承諾	目標	追蹤機制	年度行動措施	章節
社會參與	203	(＋)：提升形象和社會責任感，增強客戶與社會的信任。 (－)：過度強調可能被視爲炒作，忽視實際業務。	致力於回饋社會，積極參與社區建設及公益活動，透過資源共享與多方合作，創造地方與社會的正向影響，創造更美好的未來。	**短期：** ● 鼓勵員工響應社會公益活動 ● 結合公益活動倡導環境永續意識 **中長期：** ● 建立在地社會公益合作夥伴 ● 推動長期公益活動計畫	● 公益活動參與場次、人次與時數	● 2025 年參與 8 場公益活動，共 84 人次參與，總參與時數 260 小時	Chapter 5 社會共融 - 社會關懷共好



Chapter 1

關於我們

●關於今展 23
○ 全球營運據點 23
○ 業務項目 24
○ 經濟績效 25
●外部參與 26
○ 外部倡議 26
○ 公協會資格 26

關於今展

今展基本資訊

公司名稱	今展科技股份有限公司	總部位置	新北市三重區重新路五段 646 號 14 樓	股票代號	6432	員工人數	78 人
成立日期	2001 年 2 月 20 日	上櫃時間	2015 年 5 月 20 日	實收資本額	322,417,710 元	合併營業收入	1,124,977,000 元
法律地位與募資情形	公司屬於法人實體，所有權概況請參閱本公司《114 年度年報》募資情形之股東結構及主要股東名單章節。						

全球營運據點

今展目前於市場的主要產品與服務之銷售地區以亞洲地區為主，今展的營運據點共 6 處，請詳下表：

今展全球營運據點

營運據點名稱	地址	電話
總公司	新北市三重區重新路五段 646 號 14 樓	+886-2-29998313
蘇州子公司	蘇州市工業園區蘇虹西路 99 號微格科創園 B 幢 3 樓 315 室	+86-512-65812820
深圳分公司	深圳市福田區彩田路 2010 號中深花園 A 座 27 層 2709 室	+86-755-22387466
成都辦事處	四川省成都市金牛區蜀漢路 426 號附 3 號上層建築 A 座 2504	+86-28-86282575
南沙廠	廣州市南沙區東涌鎮太南路 481 號 6# 廠房 2、4、5 層	+86-20-28689089
蘇州廠	蘇州工業園區勝浦鎮澄浦路 11 號	+86-512-62982106

業務項目

今展為大中華地區面板廠主要電感供應商之一，在精銳團隊的經營下，持續推動公司永續發展。為不負所有利害關係人的期待，全體同仁更嚴謹地秉持誠信、務實的原則共同完成組織目標，以更加優異的品質陸續獲得國際品質系統驗證。

除深耕電感及被動元件製造外，今展更跨足車載電子、MCU、伺服器元件產品領域，為因應未來新產品開發及業務產能擴大之需求，本公司拓增規模及技術，並持續研究開發，保持製造技術的領先地位。同時因應業務擴充，亦積極建構完整國際行銷通路與運籌管理；加強人員專業訓練，以提高產品技術支援及售後服務水準，並實現公司產品市場佔有率持續提升的目標。

未來，今展將致力於提供客戶領先的創新技術與高效能電子元件以及多元應用及整合性解決方案，緊密串聯供應鏈資源及夥伴，積極開發智慧能源管理與綠色環保產品，為人們的生活賦予智慧、節能、永續新價值。

電感	代理線產品範圍
電感是磁性元件中非常重要的零件，而今展提供了一系列的電感產品，能符合體積小 / 高效率 / 高穩定 / 低損耗的市場需求。	● 一站式客戶需求滿足 ● 專業電源周邊零件整合 ● 兩岸三地及時交貨服務

今展產品近 3 年銷售情形與市場概況

幣別：新台幣；單位：仟元

主要產品類別	銷售市場		2023 年		2024 年		2025 年	
			銷售收入淨額	佔銷貨收入淨額之比例	銷售收入淨額	佔銷貨收入淨額之比例	銷售收入淨額	佔銷貨收入淨額之比例
合併公司主要電感及被動元件	內銷		261,185	24.17%	163,326	16.01%	225,868	20.08%
	外銷	亞洲地區	808,728	74.84%	846,994	83.04%	887,339	78.88%
		其它地區	10,629	0.99%	9,625	0.95%	11,770	1.04%
合計			1,080,542	100.00%	1,019,945	100.00%	1,124,977	100.00%

經濟績效

組織所產生及分配的直接經濟價值[註1]

幣別：新臺幣

項目（單位：仟元）		2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值	營業收入	1,080,542	1,019,945	1,124,977
	業外收入	15,561	40,819	(18,821)
分配的經濟價值	營運成本	854,375	780,019	891,077
	員工薪資和福利	206,472	215,817	200,520
	支付出資人的款項	40,080	45,138	39,980
	支付政府的款項	18,590	7,833	9,670
	社區投資	0	0	0
留存的經濟價值[註2]		(23,414)	11,957	(35,091)

註：
1. 2023-2025 年合併財報數價值
2. 留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值 - 分配的經濟

2025 年今展取自政府之財務補助

政府單位	中華民國／勞動部勞動力發展署
補助項目	● 企業人力資源提升計畫（訓練補助） ● 青年就業旗艦計畫
補助金額（單位：仟元）	146

今展近 3 年簡明綜合損益表[註1]

幣別：新臺幣

項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	仟元	1,080,542	1,019,945	1,124,977
營業成本	仟元	821,735	754,960	875,141
營業毛利	仟元	258,807	264,985	249,836
營業費用	仟元	239,112	240,876	216,456
營業淨利	仟元	19,695	24,109	33,380
營業外收入及支出	仟元	15,561	40,819	(18,821)
稅前淨利	仟元	35,256	64,928	14,559
所得稅費用	仟元	(1,131)	12,209	(938)
本期淨利	仟元	36,387	52,719	15,497
其他綜合損益（稅後淨額）	仟元	(8,854)	18,491	(357)
綜合損益總額	仟元	27,533	71,210	15,140
淨利歸屬於母公司業主	仟元	36,387	52,719	15,497
綜合損益歸屬於母公司業主	仟元	27,533	71,210	15,140
每股盈餘	元	1.19	1.68	0.48
現金股利[註2]	元	40,080	45,138	39,980

註：
1. 合併財務報表中所包含的實體包括：今展科技及其子公司，請參閱今展《114 年度年報》「關係企業相關資料」章節。
2. 以盈餘年度為基準。

外部參與

外部倡議

今展支持的國際倡議

面向	倡議	意義
永續	聯合國 17 項永續發展目標（SDGs）	倡議整合社會、經濟和環境三面向的永續性指標，與全球共同努力邁向永續
	玉山 ESG 永續倡議行動	公開倡議，落實 ESG 理念及作爲，並推動聯合國 SDGs 永續發展目標
環境	氣候變遷相關財務揭露（TCFD）	協助投資者與決策者瞭解組織氣候相關風險、機會與財務影響，以利組織克服轉型挑戰
社會	社會責任標準（Social Accountability 8000, SA8000）	確保供應鏈夥伴的人權、環境與道德皆符合國際標準行爲規範
	責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）	確保供應鏈夥伴能提供安全的工作環境，且勞工皆能受到尊重對待
	責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI）	拒絕使用衝突礦產
	TALENT in Taiwan 人才永續行動聯盟	以六大框架實踐人才永續，建立管理新典範
治理	聯合國反貪腐公約（United Nations Convention against Corruption, UNCAC）	建構預防及零貪腐健全治理體系

公協會資格

具重要參與作用之公協會及倡議組織

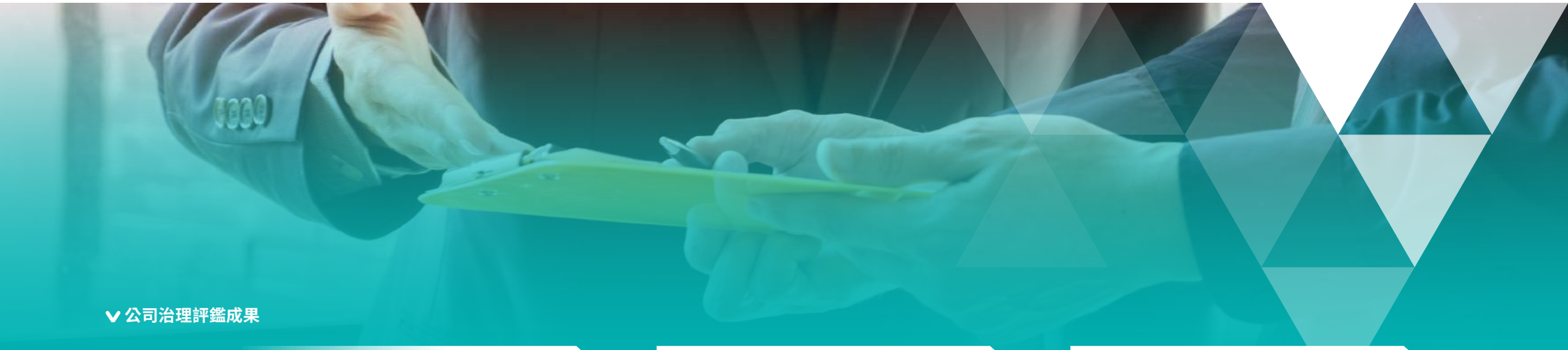
項次	組織名稱	策略性意義	會員資格
1	新北市進出口同業公會	獲取最新貿易資訊與政策、增加競爭力與合作機會	一般會員
2	台灣上市櫃公司協會	結合優秀企業家及傑出專業人士，建構相互切磋，集思廣益，共同學習之平台，藉以拓展參與者更開闊視野及更強大競爭力	一般會員



Chapter 2

公司治理

●治理結構 29
○ 政策承諾 29
○ 董事會組成 30
○ 董事會進修 33
○ 董事會績效評估 34
○ 董事及經理人之薪酬政策 35
●功能性委員會 36
○ 審計委員會 36
○ 薪資報酬委員會 37
●誠信經營 38
○ 反貪腐、反賄賂政策 38
○ 法規遵循 39
●風險管理 41
●資安與個資風險 43
○ 資訊安全政策 43



公司治理評鑑成果

年份	2023	2024	2025
評鑑結果	66% 至 80%	36% 至 50%	21% 至 35%

2023 年至 2024 年，本公司推動公司治理優化計畫，完成永續專區建置、股東會影音揭露、年報提前公告等重點改善，因此於第 11 屆公司治理評鑑中由 66% 至 80% 級距提升至 36% 至 50%，展現治理透明化與永續管理精進成果。

2024 治理推動重點

董事會運作與治理效能
導入外部董事會績效評估，
強化資通安全管理與誠信經營機制。

股東權益保障與溝通
提升股東會資訊透明度，
完善利害關係人溝通與回應機制。

環境永續與減碳行動
揭露溫室氣體、用水量及廢棄物數據，
訂定減量政策與階段性目標。

社會責任與職場多元
推動永續發展計畫、人權與供應鏈管理，
強化職場多元、平等與員工福利。

治理結構

政策承諾

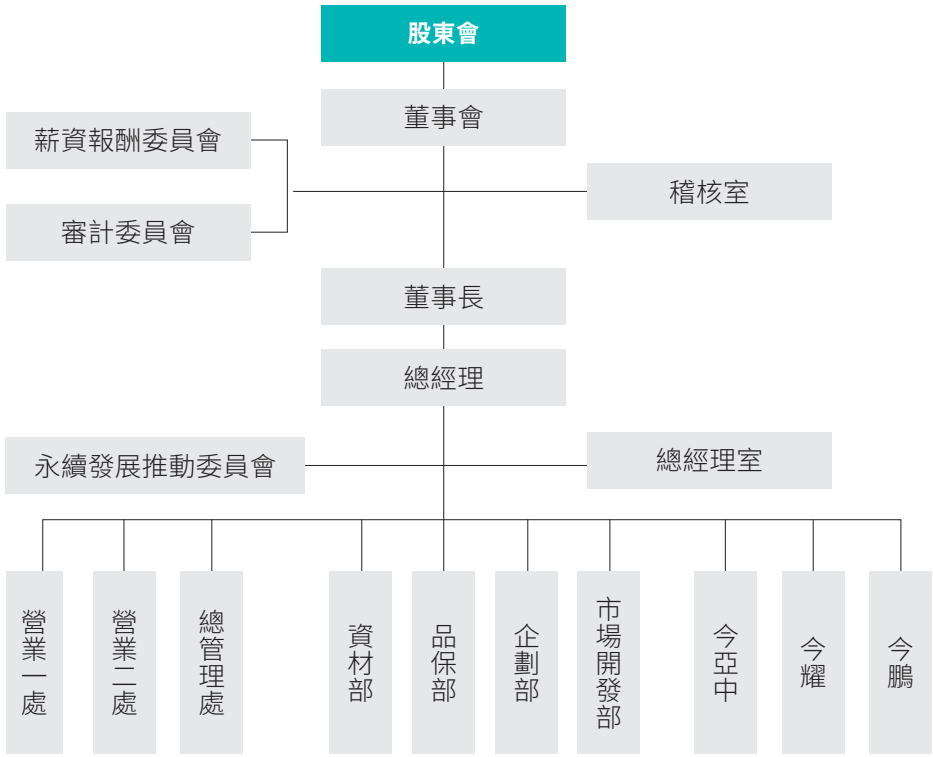
今展致力實現永續發展，並在符合 ESG 發展的方向上，持續展現對經濟治理、人權與人文、環境保育的關懷，我們依照下列倡議，制定符合永續共好的相關守則《永續發展實務守則》，並公開承諾營運過程皆須符合負責任的商業行為：

- 《上市上櫃公司治理實務守則》
- 《上市上櫃公司誠信經營守則》
- 《上市上櫃公司永續發展實務守則》
- 《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》
- 《採購人員倫理準則》

《永續發展實務守則》由董事會審核通過，再由總管理處公告執行，適用於全公司，並與內外部利害關係人以電子郵件、相關會議、官網或內網、契約條文等方式溝通。

在執行永續政策承諾時，為求合理融入公司內控制度中，我們將相關內容制定為公司章程等內部文件，整合納入至本公司的營運政策及程序當中，並以總管理處做為監督及執行此政策承諾的最高層級，且由稽核室定期稽核。在與供應鏈的合作中，我們制定《供應商企業社會與環境責任行為準則》，希冀透過整合產業上下游的資源，共同實踐對永續的承諾。

今展組織架構



欲瞭解更多公司治理架構與各部門業務執掌，請詳見今展《114 年度年報》。

董事會組成

今展最高治理單位為董事會，負責決策、監督，並有效管理公司在經濟、環境、人權（群）/ 社會的各項影響力，今展現任董事會共有 8 名董事，其中 4 席為獨立董事，席次佔比 50%，確保決策的透明與公正。本屆董事會於 2025 年 6 月改選，任期自 2025 年 6 月至 2028 年 6 月屆滿。

我們致力於董事會成員多元化，重視產業經驗、專業能力的多樣性，並積極納入不同背景、性別與年齡層的觀點，為公司帶來更全面的決策思維。本屆董事會共有 3 名女性董事，比例提升至 37.5%，今展將持續朝性別與社會代表性的多元化方向邁進，期望藉此豐富董事會的視角並減少企業營運風險。

2025 年度，董事會共計召開 8 次董事會議，平均至少每 1.5 個月召開一次，整體出席率達 100%。董事會議以審核企業經營績效、討論重點 ESG 策略及關鍵重大事件（如重大檢舉申訴、負面衝擊、社會輿論等）的決策與應對，同時，董事會也明確授權各事項之責任單位，並於後續會議中定期追蹤與檢討執行情況。2025 年，董事會針對公司治理議題 40 件、社會議題 3 件關鍵重大事件進行溝通，詳請參閱《114 年度年報》。

今展董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡	董事會議出席次數	其他重要職位及承諾
董事長	王琴賢	男	61-70	8	Arlitech Corp (塞席爾) 董事 Arlitech (HK) Limited 董事 蘇州今亞中電子貿易有限公司法人代表兼總經理 廣州市今耀電子有限公司法人代表兼總經理 蘇州今鵬先進有限公司法人代表兼總經理 今選實業有限公司董事長 今亞中投資 (股) 公司董事長 今品科技有限公司董事長
董事	今亞中投資 (股) 有限公司 代表人：任若琳	女	51-60	8	今展科技 (股) 公司財會主管 蘇州今亞中電子貿易有限公司財會主管 廣州市今耀電子有限公司財會主管 蘇州今鵬先進科技有限公司財會主管 國際海洋 (股) 公司獨立董事
董事	邱雅文	女	51-60	8	翰辰法律事務所合夥律師 望隼科技 (股) 公司獨立董事
董事	蔡聰麟	男	61-70	8	二姐有機農場負責人 常廣股份有限公司獨立董事
獨立董事	阮中祺	男	51-60	8	禾昌興業股份有限公司財務部資深經理
獨立董事	張順教	男	51-60	5	臺灣科技大學企業管理系專任教授 中央存款保險公司董事
獨立董事	謝仲佑	男	51-60	5	新安捷精密電路 (股) 公司董事長 惠州特創電子 (股) 公司汽車事業部副總
獨立董事	李宛蓉	女	41-50	5	無

註：本公司第五屆董事任期於 2025 年 6 月 8 日屆滿，全面改選第六屆董事。本屆任期為 2025/06/19-2028/06/18。

董事會選任

董事會為公司最高治理單位，董事（含獨立董事）選任依據公司法及公司內部「董事選任程序」、「公司治理實務守則」規範採候選人提名制，持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東及董事會得提出董事候選人名單，經董事會通過其符合董事所應具備條件後提案至股東會，由股東就董事候選人名單中選任之。 2025 年 6 月 19 日，經董事會提名，針對王琴賢董事長以及 7 名與董事候選人之多元性、獨立性，以及學經歷、產業經驗、專業背景與專業技能等與組織衝擊相關之能力，確保均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及公司法第 192 條之一規定，故通過將王琴賢遴選為董事長；阮中祺、張順教、謝仲佑及李宛蓉 列入獨立董事候選人名單。

其中，王琴賢擔任今展董事長暨總經理多年，以其卓越的營運判斷、經營管理、領導決策與危機處理能力。為公司營運及投資決策提供全方位的專業建議，對公司穩健發展與永續經營有顯著貢獻，故遴選為董事長。更多董事會及其委員會多元化核心能力指標資訊，請參閱今展《114 年度年報》。



董事會多元化方針

今展已訂定「公司治理實務守則」，規定董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬定基本條件與專業知識技能之多元化方針，有助於促進決策過程的多視角分析，確保董事會能以全方位的視角應對市場挑戰並抓住未來機遇。茲將本公司「公司治理實務守則」第二十條有關董事會成員多元化方針列示如下：

本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。董事會成員應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

基本條件與價值
性別年齡國籍及文化等，其中女性董事比率宜達董事席次 1/3
專業知識與技能
背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業能技能及產業經歷等

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

營運判斷 | 會計及財務分析 | 經營管理 | 危機處理 | 產業知識
國際市場觀 | 領導 | 決策 | 法律

今展在董事選任過程中，除注重候選人的專業背景，董事多元化亦為核心考量之一。目前共有 8 名董事，其中 4 位為獨立董事、 3 位女性董事，女性代表比例達 37.5%。成員專業背景涵蓋會計師、律師、產業經營者，董事會成員具備產業、學術，知識多樣化背景，可以從不同角度給予專業意見，對提升公司經營績效與管理效率有莫大助益。

▼ 董事會多元化情形

董事會成員	具備能力								
	營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導	決策	法律
王琴賢	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
任若琳	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
邱雅文	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
蔡聰麟	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
阮中祺	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
張順教	✓		✓	✓	✓	✓		✓	
謝仲祐	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
李宛蓉	✓	✓	✓				✓	✓	

管理階層接班計畫

本公司規劃董事會成員及重要管理階層之接班計劃，著重誠信、負責及創新的人格特質，卓越的工作能力與認同公司價值觀也是必備。

董事會成員之接班規劃	重要管理階層之接班規劃
本公司之董事選任係採候選人提名制度，並依據「董事選舉辦法」辦理。本公司另於「公司治理實務守則」訂有董事會成員組成之多元化方針，本公司目前董事共 8 名 (含獨立董事 4 名)，其中董事由嫻熟本公司產業或具法務、管理經驗者擔任，對公司穩定發展有所助益，4 位獨立董事係透過候選人提名制度，由股東就獨立董事候選人名單選任之，獨立董事具備多元產業經驗及財務、會計或公司業務所需等專業資格及工作經驗，對本公司落實與投資人保護強化公司治理有實質助益。	本公司培養具經營者眼光之人才，依據產業變化規劃調整組織及營運方向，為企業永續經營之需要，今展以職能為人才發展基礎，架構各層級主管之成功典範標準。除透過專業辦理高階主管課程的能力訓練及策略共識營培訓外，並培養判斷力、管理能力及解決問題的能力。公司依各項發展策略、投資計畫、員工績效考核及離退狀況 , 適時進行關鍵人才之職務輪調及職務晉升，以期專業經驗得以有效傳承並培養適宜之接班管理人才。

董事會進修

為即時掌握全球經營管理趨勢、增進公司治理及風險應變能力，今展不定期向董事寄發證券主管機關的最新法規、新知宣導及相關產業資訊，供其決策參考。同時，考量董事在參與公司營運與決策時，需面對各項法令遵循與治理實務挑戰，公司治理單位積極安排相關進修課程，2025 年董事會累計進修時數達 93 小時，平均每位董事進修 12 小時。透過這些措施提升最高治理單位在永續發展上的集體智慧，並持續優化資訊傳遞與進修規劃，確保董事具備足夠的專業知識，以有效履行領導與監督職能。

2025 年董事會進修課程

面向	課程名稱	時數
社會類	外部影響多角化管理，創造企業正向價值	3
社會類	114 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
永續類	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
永續類	企業員工獎酬制度之內稽內控實務	6
永續類	內稽人員永續資訊之管理相關內控實務解析	6
永續類	數位轉型與 AI 應用	3
永續類	生成式 AI 的產業發展與未來機會	3
永續類	ISO 14064-1:2018 Lead Verifier Training Course	24

2025 年董事個別進修情形

董事會成員	社會類	永續類	總進修時數
董事長 王琴賢	3	3	6
董事 任若琳	3	9	12
董事 邱雅文	3	3	6
董事 蔡聰麟	3	3	6
獨立董事 阮中祺	3	3	6
獨立董事 張順教	3	9	12
獨立董事 謝仲佑	3	9	12
獨立董事 李宛蓉	6	27	33



董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會運作效能，今展依循「上市上櫃公司治理實務守則」，設定績效目標以加強董事會運作效率，於 2020 年 3 月 20 日通過《董事會績效評估辦法》，以進行董事績效評估程序。依辦法每年至少執行 1 次，包括董事會內部自評、董事成員自評及同儕自評；此外，每 3 年邀請外部獨立專業機構或專家進行評鑑，並將結果提交董事會審閱，以便檢討與改進，並應將相關情形揭露於年報。

2025 年度依法進行內部績效評估作業，評鑑結果顯示，公司董事會及各功能性委員會整體運作表現卓越，均獲「優等」評級。評鑑報告將於 2026 年 2 月提交董事會審閱，未來公司將根據外部評鑑報告中提供的建議，持續強化董事會運作效率，進一步提升公司治理效能。

評估項目	董事會運作	董事參與度	審計委員會運作	薪酬委員會運作
評估面向	● 對公司營運之參與程度 ● 提升董事決策品質 ● 董事會組成與結構 ● 董事的選任與持續進修 ● 內部控制	● 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 ● 董事之專業與持續進修 ● 內部控制	● 對公司營運之參與程度 ● 功能性委員會職責認知 ● 提升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	● 對公司營運之參與程度 ● 功能性委員會職責認知 ● 提升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
題數	45	23	22	19
均分	4.92	4.96	5	5
總分	98	99	100	100

90 分以上：優等；80-89 分：良好；70-79 分：標準；69 分以下：待加強

利益迴避

今展最高治理單位主席為董事長王琴賢，兼任總經理。董事會成員均採提名制度選任，並依據《公開發行公司董事會議事辦法》制定《董事選任程序》、《董事會議事規則》，對董事利益迴避原則進行明確規範。潛在的利益衝突風險包括：（1）董事於其他董事會任職、（2）公司存在具控制力的股東，為避免及減緩利益衝突情形描述之利益衝突，今展透過完善的利益迴避原則，要求所有董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權，當董事會議案涉及個人、配偶、二親等內血親，或與董事具有控制或從屬關係的公司時，相關董事須在會議上詳細說明其利益關聯內容。若該情況可能損害公司利益，董事必須退出該議題的討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形，均完整透明化記錄於會議紀錄中。



董事及經理人之薪酬政策

董事及高階經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構皆由薪酬委員會訂定並檢討之；該委員會中設有獨立董事提供外部多元觀點及意見，且每年至少召開 2 次會議檢視並確保薪資報酬具備市場競爭力與合理性。

今展之董事成員年度報酬包含：董事酬勞、薪資及獎金（後兩者僅涵蓋兼任員工者）；高階經理人之酬金則包含薪資、獎金、退職金等，每年均定期揭露，內容詳見今展《114 年度年報》。

此獎金涵蓋了對環境 (E)、社會 (S) 與公司治理 (G) 層面的承諾 , 並鼓勵高階經理人專注於長期價值的實現 , 包括氣候韌性建構、人才培育深耕、及企業社會責任的全面落實等領域。

不當利益之獎金索回政策

為提升本公司及全體員工行為素養、從業道德及專業能力，今展制定《道德行為準則》、《工作規則》，違反守則規範者，除所獲取之各項不正當利益，均應追繳發還被索取人或公司外，並依情節予以處分，包含扣發績效獎金、年終獎金、紅利、免職、降等甚至採取法律行為，期望全體員工包含經理人，善盡管理、監督之責，嚴守從業道德規範，以確保公司得以永續成長與發展。



功能性委員會

為有效執行營運風險衝擊管理，並落實鑑別公司對於經濟、環境與人群之衝擊及監督其程序，今展於董事會轄下設置審計委員會與薪資報酬委員會，各功能性委員會透過平時業務溝通管道、內部會議、各式問卷 / 意見調查與文件簽署，並搭配既有申訴機制執行盡職調查，蒐集利害關係人對於公司因營運所衍生正、負面風險衝擊之重大事件或建議反饋。根據蒐集的資料，各委員會負責制定、審核並更新與衝擊管理相關的策略與政策，確保決策與風險應對措施能夠因應最新的營運環境與挑戰。董事會則負責監督各功能性委員會的衝擊管理程序及其執行結果，並每年至少 1 次於彙報會議中全面檢視整體程序的有效性，以確保公司治理與風險管理的穩健性與持續優化。

審計委員會

今展依據證券交易法第 14 條之 4 規定，由股東常會選任 4 名獨立董事，並由這 4 位獨立董事組成審計委員會，定期召開跨部門風險管理會議，研擬跨部門重大風險關聯性議題之處理方式。執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及管控公司存在或潛在風險。審計委員會依據風險報告重大性決定是否呈報董事會。2025 年審計委員會共召集 7 次，委員平均出席率 100%。

今展審計委員會成員

姓名	性別	任期
阮中祺（召集人）	男	2025.06.19-2028.06.18
張順教	男	
謝仲佑	男	
李宛蓉	女	

今展審計委員會主要職掌

- 審核財務報表及財務預測。
- 審核稽核計畫及內部控制制度相關之政策。
- 審核重大之資產或衍生性商品交易。
- 審核重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 審核募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 審核簽證會計師之委任。
- 審核財務、會計或內部核主管之任免。
- 審核涉及董事自身利害關係之議案。
- 審核其他公司或主管機關規定之重大事項。

薪資報酬委員會

薪酬委員會核心職責為制定並定期審視董事及經理人之績效與薪酬制度及標準。評估董事與經理人薪資時，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人投入之時間、職責承擔、個人目標達成情形、擔任其他職位表現及公司近年給予同等職位者之薪資標準，亦根據公司短期與長期業務目標的實際情形、財務狀況、未來風險等多方面因素，全面評估個人績效與公司經營成果的合理關聯性，從而審核薪資與獎酬的合理性，有效掌握人才流失風險。2025 年薪酬委員會共召開 4 次會議，委員出席率 100 %。

今展薪資報酬委員會成員

姓名	性別	任期
阮中祺（召集人）	男	2025.06.19-2028.06.18
張順教	男	
謝仲佑	男	
李宛蓉	女	

今展薪資報酬委員會主要職掌

- 定期檢討薪酬委員會規程並提出修正建議。
- 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。
- 定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。年報中應揭露董事及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。



誠信經營

今展始終將誠信經營視為企業發展的基石，並以永續發展理念為指引，制定了《永續發展實務守則》、《誠信經營守則》及《內部重大訊息處理暨防範內線交易管理程序》，致力於實現長期穩健的企業成長，同時確保在所有業務運作中遵循最高的道德標準。在永續發展方面，公司承諾在環境保護、社會責任及公司治理三個領域取得平衡，並期望透過積極推動各項符合永續發展的措施，力求為社會及環境創造長期價值。2025 年今展沒有發生任何貪腐及賄賂事件，亦無涉入反競爭行為及反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟。

反貪腐、反賄賂政策

今展倡導誠信經營，在所有商業行為中都謹守高道德標準，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，並訂定誠信經營相關政策，以建立明確之反貪腐及反賄賂準則，相關程序依「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」辦理，並對員工及我們的商業夥伴提供溝通與訓練以協助其防止賄賂和貪腐行為。

針對反貪腐政策和程序進行溝通情形

類別	溝通方式	溝通人數	該類別總數	溝通佔比 (%)
治理單位	宣導	8	8	100
管理職	宣導	22	22	100
非管理職	宣導	56	56	100

針對反貪腐政策和程序進行訓練情形

員工類別	訓練主題	參訓人數	該類別總數	溝通佔比 (%)
管理職	教育訓練	2	2	100
非管理職	教育訓練	16	16	100

法規遵循

遵循法規要求、合法合規地營運為企業最基本的責任，同時也是永續經營的關鍵，今展為確保營運活動符合當地政府之法令規範，我們設有法務專職以及法律顧問，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，並依據《內控制度辦法》監督執行法規政策的作業，以確保各單位實務操作確實符合相關要求規範，降低公司治理風險。2025 年未有任何因重大違法、違規事件而遭受裁罰、處罰之情事。

法遵訓練

為即時提供各部門法律、法規相關協助及諮詢服務，公司設有專業法務人員與法律顧問。此外，欲提升全體員工的法遵意識，亦不定期舉辦各類法規教育訓練，並編製常見問題解答與法規更新資訊，透過內部公告與宣導，確保同仁能全面掌握最新規範，另一方面，亦可藉此強化同仁的法遵及道德意識，以落實企業最基本的社會責任。

今展 2025 年法遵相關教育訓練情形

訓練課程	職場不法侵害預防教育訓練	個人資料保護法教育訓練
課程目的及效益	目的：提高員工對職場不法侵害 (包含性騷擾防治) 的防範意識。 效益：降低職場不法侵害發生之風險。	目的：提升同仁對個人資料保護的認識與管理意識。 效益：降低公司在數據處理與保護方面的風險，確保符合法規要求。
訓練對象	新進人員	新進人員





申訴及建議管道

誠信與負責任的商業行為是企業永續經營的核心基石。為確保透明與道德標準的維持，我們設立多元申訴、舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對任何涉及不誠信、不道德行為，或營運活動對環境、經濟、社會及人權層面可能產生的衝擊，進行檢舉或申訴，並提供改善建議，確保公司持續朝向高道德與永續目標邁進。

內外部人員檢舉辦法

今展為落實誠信經營與道德行為準則，訂有《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》，公司內外部人員與利害關係人均可依照相關辦法提出舉報，本公司承諾對舉報人個資及任何可能洩漏身分的資訊予以保密，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以保證舉報人之相關權益，避免其遭受不公平的對待。檢舉案經查證屬實且情節重大者，將依法令或公司相關規定處理之。2025 年，今展沒有收到申訴及檢舉案件。

風險管理

今展風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
營運策略	● 因應碳相關政策、疫情等因素導致業務量緊縮或物料價格波動成本上升的營運風險 ● 因通貨膨脹或景氣不佳需重新擬定策略	● 提前自主執行溫室氣體排放盤查，取得 ISO 14064-1、ISO14067 證書，及早因應全球碳相關政策 ● 投入研發資源，建立高端產品自主開發能力，提升產品效能，滿足客戶需求 ● 導入新產品，開拓新市場與新客戶，分散市場以降低風險 ● 強化重要供應商的夥伴關係，穩定交貨品質，持續降低成本 ● 持續提高自動化生產效率，優化製程技術，追求品質至上	產品行銷部 業務部 資材部
市場	● 中國大陸勞動成本上揚，壓縮利潤 ● 市場競爭趨激烈，同業低價競爭	● 朝自動化、提高精密度及提升生產效率等方向進行，減少人工以控制成本 ● 銷售策略、產品改良、市場經營方面及佈局新興藍海產業政策，針對現有利基高之產品，分析市場趨勢，開發新的應用產業市場及目標客戶	產品行銷部
財務	利率風險	公司財務結構健全，設有專職人員隨時掌握金融資訊，並以保守穩健之立場運用財務工具降低利率變動之風險	財務部
	匯率風險	● 美金及人民幣匯率波動影響，降低美金及人民幣的淨部位，以降低匯兌風險 ● 公司財務人員隨時搜集匯率變化資訊，參閱銀行及投資機構提供之金融財經資訊，以即時掌握匯率動態 ● 換匯交易 (SWAP)： 針對短期資金調度 (例如美金與台幣之間的轉換)，利用 SWAP 來規避換匯點 (Swap Point) 的波動風險。	
	信用風險	現行設有專職人員，負責交易對方的授信額度設定、授信核准及其他監控程序，確保對逾期應收款項採取適當的回收行動。此外，會逐一覆核應收款項的可回收金額，確保無法回收的應收款項已適時提列減損損失	
法規	政府制定相關法規及國際相關準則之風險	由人資部、品保部、財務部定期檢核人事、產品及財會相關法規，定期於內部確認規範，並每年實施內外部查核	人資部 品保部 財務部

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
氣候變遷	● 因氣候變遷導致原物料價格上升 ● 跨國海、空運因國際法規要求造成航運成本上升 ● 政府限制碳排放相關法令與國際倡議可能造成的法規與聲譽風險	● 提高物料在地採購比例、同一航運路線的產品併艙，以降低採購及運輸成本 ● 購買綠電以平衡組織擴增時額外造成的碳排放；實施節能減碳、節水、減廢等措施降低日常碳排放量	資材部 總務單位
供應鏈管理	● 因人權與環保意識提升，造成供應鏈管理風險 ● 供應鏈違反政府相關法規可能造成的風險	● 品保部每年針對人權及環境相關風險，檢視與查核新 / 舊供應商 ● 如供應商有違反相關法令或倡議的情形，即刻派人啟動風險調查與評估，並決定是否續與該供應商合作	品保部 資材部
職業安全衛生	● 公司大樓或辦公區域的硬體設備造成危安風險 ● 因工作可能造成的過於疲勞、心理壓力或員工自身健康不佳等而導致意外風險	● 於新進人員就任前的訓練課程加入職業安全宣導 ● 定期檢查公司環境、硬體設備是否完好無故障 ● 建立並執行職業安全四大計畫，以定期追蹤員工身心狀況，提出預防、評估及改善	人資部
資訊安全	● 客戶資料外流風險 ● 個人資料保密系統建立 ● 機密文件（包含實體）的洩密風險 ● 駭客可能攻擊外部網站或內部系統竊取機密資訊	● 僅蒐集基本個資，以提升客戶對資訊安全的信心，2025 年沒有侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 ● 在公司內外部不提及機密文件內容，並落實機密資料以系統加密妥善保存 ● 員工所使用的公司電腦均需安裝防毒軟體，並經資訊部統一評估採購 ● 定期委外進行系統弱點掃描與社交工程演練，以提升系統安全性與員工的資安意識	資訊部

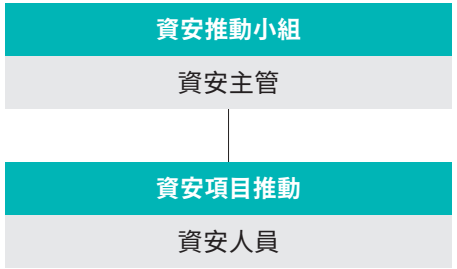
資安與個資風險

資訊安全政策

為強化資訊安全治理與建立高效安全的資訊作業環境，確保公司所有資料、系統及網路的保密性、完整性與可用性，進一步提升業務的連續性與可靠性，由資安推動小組負責審視各部門之資訊安全治理政策、監督資安管理運作情形，並依據專業資安單位的管理、規劃、督導與執行，構建全方位的資訊安全防護體系。公司定期評估資訊安全風險，並將結果提交永續發展推動委員會審閱，確保風險控管的有效性。並且透過持續的資訊安全教育訓練，全面提升員工的資安意識，最終實現企業的永續發展目標。

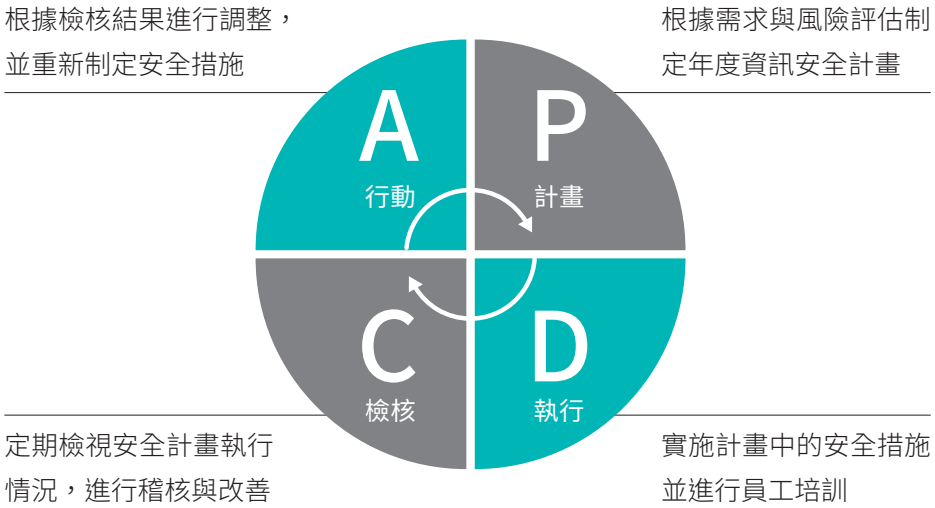
資訊安全管理組織

資訊安全推動小組，由資訊部門主管兼任資安主管，推動資訊安全管理體系，建立安全且可信賴的資訊作業環境，確保資料、系統、設備及網路安全，落實及健全公司資安與系統控管相關工作，並定期匯報資安狀況。



資訊安全管理與執行架構

依據 PDCA（Plan-Do-Check-Action）流程， 以循序漸進、持續改善為原則，確保公司資訊業務運作有效性與持續性，並維護資訊資產之機密性、完整性、可用性，及各項資安作為之法規遵循性。



資訊安全目標

機敏資料零外洩	● 制定系統還原計畫 ● 執行還原演練成果檢視	● 系統弱點掃描檢視	● 社交工程演練及結果分析 ● 全體員工之資安意識建立及教育訓練
	每年至少 1 次		

具體管理措施及投入資源

網路資訊安全控管	資訊存取控管	資訊緊急復原應變機制	教育宣導及稽核
● 架設防火牆 ● 定期電腦防毒掃描 ● 建立端點防護系統 ● 網頁、郵件過濾系統 ● 定期執行弱點掃描	● 依員工職能別設定存取權限 ● 員工個別帳號密碼控管 ● 電腦設備專人保管 ● 架設多因子認證系統	● 建立郵件備份系統 ● UPS 不斷電系統 ● 資訊設備定期檢視更新 ● 每年定期演練系統復原	● 定期宣導資訊安全、提高員工防護意識及資安概念 ● 每年檢視安全政策與措施並根據稽核結果進行調整

2025 資安執行情形

2025 年，公司持續將資訊安全列為營運管理的重要基礎，從系統穩定性、資料保護、資安意識及營運持續等面向，落實各項資安管理作為，以降低潛在風險並強化整體防護能力。整體而言，2025 年公司透過制度化的資安管理、持續的教育訓練與實務演練，逐步提升資訊安全成熟度，為營運穩定與資料保護奠定穩固基礎。

系統穩定性	資訊部持續強化關鍵基礎設施，於機房導入不斷電系統 (UPS) 及自動停復機機制 (USHA shutdown utility)，以因應突發性斷電事件，確保主機與設備安全，並維持核心系統的穩定運作。
資料保護	公司持續完善內部資安管理措施，規劃導入員工端資料防護與行為管理機制，並搭配資安教育訓練與保密條款簽署，逐步提升員工對資料保護的認知與遵循程度。同時，透過優化資料儲存設備配置，降低資料遺失與外洩風險，提升整體資訊安全防護水準。
資安意識	持續辦理社交工程演練，以模擬釣魚郵件情境，檢視員工對資安風險的辨識能力，依演練結果規劃後續教育訓練，針對中計人員安排加強宣導，對於重複中計者則進一步深化訓練內容，持續強化組織整體的資安防護意識。
營運持續	公司已建立災難復原計畫，並於 2025 年分別針對 ERP 系統、電子簽核系統及網域控制器進行復原演練。相關測試結果皆顯示核心系統可於災後順利復原並正常運作，驗證公司資訊系統具備基本營運持續能力。



Chapter 3

供應鏈管理

●永續價值鏈 46
●供應商永續責任與管理政策 47
○ 供應鏈管理機制 48
●供應鏈評鑑與稽核 49
○ 供應商評鑑 49
○ 供應商稽核 50
●供應商風險評估 51
●永續採購 52
○ 產品責任 52
●客戶服務 54

永續價值鏈

今展專注於銷售電感及代理保護元件與半導體元件，為下游資訊業製造商及應用廠商提供穩定供應。2025 年度，在供應鏈運作、與上下游合作夥伴的商業關係上未有重大變動。

為深化供應鏈管理，不僅持續在代理與行銷領域中精益求精，亦積極鞏固與上下游夥伴的合作關係。同時，推動供應商及承攬商在環境、社會及治理（ESG）方面的表現提升，透過管理層的定期交流、自我評估、內部稽核與經驗分享，致力與主要供應鏈夥伴共同推動創新產品與優質服務，攜手創造更具競爭力、亮眼的永續價值。

今展產業價值鏈



供應商永續責任與管理政策

今展視供應商為推動永續經營的重要夥伴，為強化供應鏈整體韌性與永續風險管理，已正式制定並公告《供應商企業社會與環境責任行為準則》，明確規範供應商於人權保障、勞動條件、職業安全、環境保護及公司治理等面向之基本要求，並將其納入供應商遴選、評鑑與績效管理機制中。

同時，透過年度《供應商永續性評核表》，系統性蒐集與檢視供應商於 ESG 相關議題之執行情形，作為新進供應商遴選及既有供應商持續合作與改善之重要依據。

今展已將供應鏈管理由傳統以品質、交期與成本為主之管理模式，全面升級為涵蓋社會責任與環境責任的永續風險管理架構，透過制度化規範、風險評估與稽核機制，降低供應鏈於營運過程中可能產生之人權、環境與治理風險，確保供應鏈運作之合規性與永續性。

今展明訂供應商須遵循以下原則：

人權與勞動權益保障	職業安全與健康管理	資通訊安全與隱私保護
供應商應尊重並維護員工基本人權，嚴禁任何形式之強迫勞動、抵債勞工或非自願勞工行為，並嚴格禁止僱用 16 歲以下童工。另須確保員工享有自由選擇職業與自由結社之權利，薪資、工時與福利條件均應符合營運所在地相關法令之最低標準，並致力營造不歧視、零騷擾之工作環境，不因性別、年齡、種族、宗教或其他特徵而有差別待遇。	供應商須建立各項作業之安全操作流程，提供員工必要且免費之個人防護設備，並定期檢測消防與安全設施，至少每年辦理一次緊急應變演習，以預防職業災害、降低事故風險，確保工作環境之安全與健康。	供應商應建立資訊安全管理制度，配置專責或兼責之資安管理人員，並定期追蹤與紀錄資安事件，以強化資訊系統之韌性與穩定性。同時，須依法蒐集、處理及利用業務往來相關之個人資料，並採取適當保護措施，確保客戶、供應商及其他利害關係人之隱私權益。

今展已將供應商之 ESG 表現正式納入供應商評選與績效評估之重要指標，並主動將《供應商企業社會與環境責任行為準則》傳遞予所有合作夥伴，確保雙方於永續發展目標上建立共同認知。



供應鏈管理機制

今展依據各事業群的產品特性，將供應商劃分為原物料供應商、協力工廠 / 協力商及承攬商，並依循前述供應商永續責任政策，逐步將供應鏈管理重心由傳統品質與交期控管，延伸至涵蓋環境、社會與治理面向之永續供應鏈管理。此策略始於基本的法規遵循，並進一步與供應商溝通永續發展的理念，結合永續採購，最終鑑別出關鍵供應商以深化管理。對這些供應商，今展設立相應的管理機制，並隨著時間不斷精進管理的深度與落實度，最終通過定期與不定期的稽核，與供應商共同成長。

在採購原物料、生產組件與產品的過程中，強調與供應商建立互信互助的合作夥伴關係，確保生產和銷售所需的原料物品以最優方式獲取，促進共同成長。公司致力於在相輔相成的基礎上，確保優質供應商能以具競爭力的成本準時交貨並提供高品質產品。

此外，今展積極倡導責任採購理念，除關注成本與品質外，更加重視供應鏈所創造的整體永續價值，透過具體的行動方案落實供應鏈管理策略，並動態檢視風險與機會，積極展開創新合作方案，期望與供應商共同打造多贏的生態體系。

供應鏈評鑑與稽核

為確保供應鏈合作夥伴在勞工權益、職業安全與環境保護等面向，符合公司永續管理要求，今展持續透過制度化流程強化供應鏈管理。公司依《供應商稽核評鑑作業指導書》規劃年度廠商稽核計畫，並就供應商及承攬商執行定期與不定期評鑑，由評鑑小組負責書面審查與現場查核。對於新供應商導入、重大品質異常事件，或其他可能影響合作穩定之風險因素，則視情況啟動實地稽核。藉由持續性的評鑑與查核作業，今展不僅掌握供應鏈夥伴之管理表現，亦與其共同精進永續管理能力，推動供應鏈朝更穩健、負責任的方向發展。

今展近 3 年供應商及承攬商評鑑結果

廠商	級別	2023 年	2024 年	2025 年
供應商	A 級	41	27	26
	B 級	2	1	0
	C 級	0	0	0
	D 級	0	0	0

供應商評鑑

今展建立供應商管理制度，透過持續性溝通及實地訪視 ，掌握供應商於法規遵循、品質管理及環境與社會責任之執行情形，以確保供應鏈管理要求有效落實。針對新供應商，設有標準化遴選流程，進行資格審查、供應商自評資料評估及實地或書面稽核，經評估通過後始納入合格供應商名單並建立合作關係；既有供應商則依年度稽核計畫進行定期評鑑，評鑑內容包含自評審查、實地或書面查核及績效評定，並依評鑑結果持續追蹤改善情形，以強化供應鏈管理績效與風險控管能力。

另一方面，今展亦將評鑑結果納入分級管理，並依供應商對公司營運影響程度調整評鑑重點。月度評分結果分為四個等級：A 級、B 級、C 級與 D 級，若供應商被評為 D 級，將限期要求改善，否則不予合作；年度評分則採百分制，80 分以上為通過，70 至 79 分為有條件通過，低於 70 分則為不通過。此外，為確保供應商管理機制與公司營運風險的有效銜接，今展根據供應商對營運影響的重大性，動態調整評鑑項目的比重。2025 年，評鑑範疇涵蓋了品質系統、生產設備與技術、生產能力、環境條件，以及 HSF（無有害物質）管理系統，藉此提升供應鏈的永續管理能力。

新供應商遴選

資格篩選 → 供應商自評表審查 → 實地／書面評鑑 → 評鑑通過 → 登入合格供應名冊 → 正式交易

既有供應商

擬定稽核計畫 → 供應商自評表審查 → 實地／書面評鑑 → 結果評定 → 持續改善 → 繼續交易



供應商稽核

2025 年度，今展規劃辦理 2 家供應商實地稽核及 1 家供應商書面稽核，最終皆依計畫完成，整體達成率為 100%。本年度稽核結果顯示，受查供應商未出現重大缺失或重大風險情事。惟若於查核過程中發現製程操作數據管控、成品退貨管理程序或其他管理事項仍有待強化之處，供應商仍須依本公司規範，於稽核完成後 1 個月內提出矯正改善措施，以利後續追蹤確認，確保供應品質之穩定性與作業管理之合規性。

今展近 3 年供應商稽核執行情況

稽核方式	實地稽核			書面稽核		
年度	2023	2024	2025	2023	2024	2025
預計稽核家數	1	1	2	5	4	1
實際完成稽核家數	1	1	2	5	4	1
達成率 (%)	100	100	100	100	100	100

供應商風險評估

為分散風險並提升供應鏈整體品質，今展依循 RBA 要求建立供應商風險管理機制，並將相關要求納入供應商採購管理核心流程。所有新增供應商除須簽署《有害物質管控標準對照表》、《無衝突金屬宣告書》及《供應商永續性評核表》外，亦須填寫自評資料並提供佐證文件，以確認其在產品或零組件品質、公司治理，以及工作者人權保障等面向，符合今展之永續管理要求。對於尚未達標之供應商，今展將透過輔導與改善機制，協助其就員工健康與安全、人權保障及企業社會責任等議題進行調整，進一步降低供應鏈風險；如供應商違反相關規範，公司亦保留終止或解除契約之權利，以維護供應鏈合作品質與永續發展目標。

環境風險	● **100% 主供應商通過 ISO 14001** 爲降低環境風險衝擊，今展持續要求「主原料供應商」取得 ISO 14001 環境管理系統驗證。 2025 年針對 26 間實際交易的供應商進行環境風險衝擊評估，其中，已有 26 間供應商通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，佔比 100%，經評估後確認所有供應商皆無重大實際或潛在負面環境衝擊。 ● **供應商 100% 回簽《有害物質管控標準》** 今展要求供應商須簽署《有害物質管控標準》，以承諾其供應之產品或零組件，包括產品附件、包裝材料、其他與產品交付相關之附件，若有違反相關規定得主張終止或解除契約，以避免產品影響人類健康與環境安全，2025 年回覆率 100%。
社會風險	● **供應商 100% 不使用衝突礦產** 今展要求供應商不得使用衝突礦產（Conflict Minerals），以確保本公司產品中所使用的礦料，如：鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、金（Au）、鈷（Co），不會爲武裝衝突帶來獲利。若供應商有使用上述礦產，須揭露該礦產之來源。2025 年今展針對 26 家供應商進行調查，回覆率 100%，皆無使用衝突礦產之風險。 ● **供應商 100% 回簽《供應商永續性評核表》** 爲避免供應鏈產生侵犯人權相關社會風險，今展 2025 年針對 26 間供應商進行社會風險及人權衝擊評估，26 家供應商已全數回簽《供應商永續性評核表》，確保其在勞工權利、安全健康等議題已符合本公司的底線要求，並採取有效措施防止負面事件發生。
治理風險	● **主供應商 100% 簽署《保密合約》** 今展所有新進的物料供應商必須簽署《保密合約》，2025 年共 26 間廠商完成簽署，並經評估核准後，符合標準始納爲合格供應商。

永續採購

今展總公司在庶務採購中優先選用在地供應商，以降低長途運輸帶來的碳排放，並積極支持在地商業發展，採購項目包含年節贈禮、資訊設備、辦公家具、空調設備及日常生活用品等。2025 年，庶務採購項目的在地採購比例為 100%，顯示我們對在地經濟發展和減碳承諾的高度重視。然而，為確保代理及自產產品符合品質、技術與安全等多重標準，需考量供應商的專業能力與全球化資源分配，暫不將材料、代理產品等採購納入在地採購的計算範疇。此外，辦公室使用綠色標章電器，用品皆選用環保產品，採購無有害化學物質並高生物分解度的清潔劑、耐用且焚化無毒煙的環保垃圾袋、再生影印紙等，支持綠色採購。

今展近 3 年庶務性項目在地採購比例　（單位：新臺幣元）

年度	2023	2024	2025
在地採購金額	1,046,828	981,542	1,064,251
採購總金額	1,046,828	981,542	1,064,251
在地採購金額比例	100%	100%	100%

產品責任

品質管理

今展重視產品品質與對使用者的健康安全，故自產品的研發、生產、運輸、銷售到使用，皆投入大量資源建置品質管理系統。今耀廠作為今展的子公司，積極履行環境保護與職業安全衛生的責任，分別於 2013 年及 2020 年導入並通過 ISO 14001:2015 與 ISO 45001:2018 認證，且秉持持續改善的精神，持續提升職業安全衛生績效，達到保護員工及公司資產之目的。

另為確保所有產品無構成使用者健康及環境安全之風險，嚴格禁用有害物質，且全產品均符合法規標準，包含歐盟有害物質限用指令（RoHS）、化學物質登錄與管制法令高關注物質（REACH SVHC）的管制要求。2025 年間今展產品皆無違反健康和安全法規和自願性規約之事件，落實產品安全性把關。



產品標示

為確保產品符合《電子及電器設備中使用禁限用有害物質指令》的標準，推動無害化材料的應用，今展制定內部「有害物質管控標準（RoHS）」，確保所有產品與製程均符合法規與全球環保標準。2025 年間今展產品皆無違反產品標示規定之事件。

要求供應商簽署「禁限用物質管控保證書」，首次供貨時提交第三方機構出具的有害物質檢驗報告。供應商需每年定期提供一年內合規檢驗報告，合格產品將在外包裝上標示，並在品質檢驗記錄中標明為 RoHS 專用。

重點管控 RoHS 指令中規範的六大危害物質，確保其濃度與含量嚴格遵循最新發佈的 RoHS 標準上限。產品除完全符合 RoHS 指令 (2011/65/EU (EU)2015/863) 標準外，亦均符合高關注物質（REACH SVHC）的管控要求與無特定有害物質標準。即使不在 IEC 62474 規範範疇內，今展仍自我提升管控標準，對產品中所含的鉛、汞、鎘、六價鉻等。今展專注於銷售電感及代理保護元件與半導體元件，為下游資訊業製造商及應用廠商提供穩定供應。2025 年度，在供應鏈運作、與上下游合作夥伴的商業關係上未有重大變動列管物質進行全面監控，確保這些物質的含量 100% 符合限用標準，展現公司對永續發展與環保責任的持續承諾。



客戶服務

客戶滿意度調查

今展將客戶反饋視為提升服務與深化客戶關係的核心動力，透過多元管道與客戶保持緊密聯繫，以全面了解其需求與期望。每年定期檢視與分析客戶回饋，根據結果制定適宜的改善計畫，構建一套完整的需求回應與處理機制。2025 年，今展的客戶滿意度達到 90% 以上，連續 3 年維持在 90% 以上的高水準，展現對服務品質與顧客承諾的持續精進。

秉持「客戶滿意、品質至上」的理念，今展致力於透過多樣化的互動管道深入挖掘客戶需求，持續調整與創新產品和服務，力求超越期望，並打造長期穩固、可信賴的合作夥伴關係。

客訴處理機制

針對客訴處理，今展採取嚴謹的五步流程：接獲客戶抱怨後，立即釐清與受理問題，並進行立案處理與矯正；接著，制定並執行具體的改善與預防措施；最後，確保對策的有效性與長期改善效果，全面提升客戶體驗與服務滿意度。

今展客訴處理流程

客戶抱怨 → 釐清、受理 → 立案矯正 → 改善預防措施 → 對策實施與效果確認 → 回饋客戶

今展近 3 年客戶滿意度調查結果

年度	2023	2024	2025
回覆數量	28 份	28 份	25 份
回收率	96%	100%	93%
客戶滿意度均分	90	91	92

今展客戶滿意度調查評比佔比說明

考核項目	調查類別	佔比
品質	DPPM	30%
	投訴次數	10%
	索賠	5%
保固	產品維修／更換／退貨次數	10%
交期	準時交付率	10%
服務	反饋及時	5%
成本	超額運費	5%
主管調查結果		25%



Chapter 4

環境保護

●氣候風險與機會管理 56
○ 氣候相關財務揭露 56
●溫室氣體排放 60
●能源管理 61
○ 節能減碳 62
●廢棄物與水資源管理 63
●包材回收再利用 64

氣候風險與機會管理

根據世界經濟論壇（WEF）發布之《2025 年全球風險報告》，極端氣候已成為全球短期風險中最受關注的議題之一；在長期風險面向，亦涉及極端天氣事件、地球系統重大變化、生物多樣性流失、生態系統崩潰、自然資源短缺及環境污染等挑戰。

面對氣候變遷所帶來的潛在衝擊，今展參照 TCFD 架構，從治理、風險管理、策略以及指標與目標等面向揭露相關資訊，並藉由跨部門會議機制，由 ESG 小組辨識與分析轉型風險，據以研擬因應措施與預防作為，同時檢視其可能造成之財務影響。透過持續掌握風險與機會，今展期望提升組織面對氣候變遷之調適能力與經營韌性。

氣候相關財務揭露

核心要素	行動方案
治理	今展氣候相關風險治理最高指導單位為董事會，確保風險管理措施得以有效落實，相關工作由永續發展推動委員會下設 ESG 執行小組負責執行。 由永續發展推動委員會負責召集相關單位，不定期討論各項議題對組織內部和外部的潛在影響，包含鑑別及評估氣候變遷風險及因應氣候衝擊。鑑別出氣候相關衝擊後，與高階主管開會研討氣候相關風險與機會，針對風險可能造成的危害，提出改善建議與措施，以調適減緩氣候財務風險，並找出相對應的氣候財務機會。永續發展推動委員會每年向董事會報告整年度永續績效，包含氣候變遷相關議題，並由董事會確認短、中、長期目標。
策略	根據各項氣候議題的發生可能性與影響程度，今展識別出 7 項重大氣候風險和 4 項重大氣候機會。 將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，從價值鏈（包括組織、供應商、客戶端）角度評估業務和營運面風險發生機率與財務影響程度，並制訂風險應變與緩解措施計畫，依據業務類型及風險策略、財務規劃狀況辨識出實體及轉型風險與機會，擘劃積極的氣候行動，並制訂風險應變與緩解措施計畫以及危機處理機制，包含積極推動綠能環保政策，驅動供應鏈進行低碳轉型、擴大再生能源使用、發展減碳創新技術等，全面減少企業營運與產品產銷的碳足跡。
風險管理	今展為了識別和評估氣候相關的營運活動、產品和服務等可能會面臨的重大衝擊或風險，事業部與各幕僚部門定期進行組織型風險評估包含氣候變遷狀況，以作為政策制定和目標的基礎，未來將導入 TCFD 建議之風險評估機制，針對氣候變遷特定議題進行評估以了解具體的實際與潛在財務影響，並採取相關因應策略。本公司主要的短、中、長期風險與機會請參考「氣候相關風險與機會對財務的影響」。

核心要素	行動方案
指標與目標	爲達成淨零排放，今展持續制定低碳轉型計畫，針對營運活動的直接排放（範疇一）、能源使用的間接排放（範疇二）進行減排。計畫執行內容如下： ● 持續自主減碳：研發先進技術，提升能源效率，將製造及產品使用階段的碳排放降至最低。 ● 採用再生能源：提高再生能源使用比例，支持低碳能源轉型。2025 年競標每年 12,000 度的 5 年長期綠電。 今展以 2023 年爲比較基期，辨識溫室氣體排放指標與目標如下： ● 轉型風險：追蹤氣候相關政策法規變化、市場對低碳產品或服務需求的增加，以及企業在氣候行動中的聲譽表現，未來提升企業對氣候相關政策與市場變化的適應能力，增加低碳產品或服務的市場競爭力，同時維持積極正面的企業形象，以實現穩定的長期發展。 ● 實體風險：評估極端天氣事件對營運中斷、供應鏈穩定性以及固定資產損害的影響，未來透過強化營運韌性、提升供應鏈穩定性及採取相對應之防護措施，降低氣候相關事件對企業營運和資產的影響，確保業務穩定成長。 ● 節能減碳：推動「節能減碳措施」，中長期規劃於 2030 年碳排量下降 10 % （以 2023 年爲基準）。主要措施如下： i. 用電：照明設備選用省電環保標章產品，經由維護與檢測維持設備能源使用效率；閒置空間及下班時關閉空調及照明；午休時，辦公室及公共區域僅留必要照明；藉由購置綠電提高再生能源使用比例，預計未來每年用電度數逐年節省，預計 2030 年達成率爲降低 10%。 ii. 水資源：宣導節約用水。 iii. 廢棄物：宣導廢棄物減量政策，可用資源重複利用，購買使用以再生材料製造之日用品。

氣候相關風險與機會對財務的影響

今展於檢視風險後，深入分析氣候變遷對財務狀況的影響，並針對年度調適和因應措施進行規劃。我們將短期定義為 3 年以內，中期為 3 至 5 年，長期為 5 年以上，並評估氣候風險與機會對公司潛在營運和財務的影響，以便制定各項因應氣候相關風險與機會的行動計劃。具體揭露了「氣候相關風險及財務影響」與「氣候相關機會及財務影響」，並積極制定解決方案，以期降低氣候變遷對營運與財務的衝擊，提升組織的氣候韌性。

氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作爲
轉型風險	**政策和法規**				
	減碳相關法規	中期	● 因應《氣候變遷因應法》、碳費、碳稅之不確定性及總量管制導致成本提升之風險	● 碳費、碳稅、碳交易成本增加 ● 產品成本增加	● 即時蒐集政府政策及法令制訂期程，儘早評估相關影響及因應措施 ● 主動建立溫室氣體盤查機制，蒐集溫室氣體排放資料回應法規需求 ● 原物料依情況調整爲長期訂單，提高議價籌碼，降低成本 ● 2025 年購買 12,000 度綠電，降低自身範疇二之碳排放量
	技術				
	研發節能相關產品之開發成本	中期	● 國際環保及減碳趨勢，供應鏈、消費市場對低碳產品需求增加，爲提供相應產品所造成之財務風險	● 研發產品成本增加	● 持續研發節能化之產品，推出符合高能效、低碳等需求之高價值產品，如無線充電設備，以利潤平衡研發成本
	市場				
	客戶需求改變	中期	● 無法及時滿足客戶需求，相關產品銷售額下降之風險 ● 市場及消費者對節能（低功耗）、永續（如電動車、儲能等）領域產品，需求改變	● 商品銷售狀況不佳，獲利減少 ● 減碳或碳費成本轉嫁，產品成本上漲	● 開發節能設計產品，提升產品效率，回應市場需求 ● 原物料調整長期訂單議價，以降低成本 ● 提高綠色包材使用率 ● 今展 2025 年取得 2024 年度 ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證聲明書；今耀工廠 ISO 14067 產品碳足跡證書於 2025 年完成換發，證書有效期限至 2027 年，以回應客戶對碳資訊揭露與低碳供應鏈之需求
	名譽				
	商譽減損	短期	● 各界及利害關係人日益關注氣候變遷議題，無法符合政策法規或國際氣候變遷行動倡議之目標，以致出現負面新聞	● 客戶轉向具備低碳公司購買，降低營收	● 規劃參與具影響力與公信力的永續評鑑 ● 定期於官網、公開資訊觀測站提供永續報告書 ● 對利害關係人關注之議題設置溝通管道，並積極回應

類型	氣候相關風險	影響期間	風險內容說明	潛在財務影響	調適與因應作爲
實體風險	**立即性**				
	颱風、洪水等極端天氣事件	短期	● 員工出勤率受影響 ● 運輸服務可能暫停或中斷、貨物損失 ● 如遇暴雨、洪水等，可能導致海、空運貨品受潮或受損	● 每年火險、產險保費負擔 ● 天災給薪假之薪資 ● 貨品、運輸費損失	● 提供遠距辦公之設備及制度 ● 每年投保產物保險、火險，以保障公司相關資產 ● 制定天災事變營運計畫，提升各項系統恢復時效性
	長期性				
	降雨（水）模式變化	中期	● 造成淹水 ● 造成乾旱 ● 可能造成貨物損失	● 產品折損率可能提升 ● 能資源消耗量增加 ● 維護修繕成本增加	● 持續評估並優化倉儲系統，減少倉儲相關氣候風險 ● 定期評估天災事項各項數據，提出因應預防措施
	年均溫上升	長期	● 儀器設備壽命減少 ● 冷氣需更高製冷強度	● 增加設備採購支出 ● 電費增加	● 定期檢視公司設備，汰換耗能老舊製冷及空調設備，提升製冷及空調設備效率

氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作爲
資源使用效率	● 紙張、廢棄物回收再利用 ● 轉用更高效率的電器設備 ● 節能產品的法律和標準	● 減低耗材購買金額 ● 降低用電量與碳排放 ● 購買節能電器補助	● 全面作業電子化，減少不必要列印；廢紙回收再利用，減少紙張使用量 ● 有再利用價值之廢棄物，交由資源回收商回收再利用 ● 宣導使用可重複利用的環保餐具 ● 購買節能標章之電器設備，定期檢測冷氣及相關設備，提高能源效率 ● 全面使用 LED 燈具，減少照明用電
能源來源	● 低碳能源使用 ● 採用節能措施	● 節能減碳減少減碳成本及營運成本支出	● 藉由宣導、規範、檢測及系統設定，降低設備能源使用 ● 購買綠電以平衡組織擴增時額外造成的碳排放
市場及產品	● 友善環境的產品需求增加，提升進入或開發新市場的優勢	● 以研發節能相關產品，帶來新產品或新服務的商機，開拓新市場，增加營收	● 掌握市場脈動評估內外部資源，尋求適當進入時機 ● 依據市場及客戶需求開發相關產品
韌性	● 提升組織的氣候應變能力，將損失降至最低	● 減低氣候變遷帶來自身與價值鏈的損失	● 持續瞭解及評估因氣候所帶來之營運風險，加強韌性

溫室氣體排放

自 2023 年起，我們即按照國際標準 ISO 14064-1 之方法學，以總公司為邊界，每年進行溫室氣體盤查，並委託符合資格認定的第三方查驗機構，進行範疇一、範疇二的溫室氣體排放查證，持續取得 ISO 14064-1: 2018 溫室氣體查核聲明書。

2025 年，溫室氣體排放為：範疇一 6.4543 公噸 CO_2e、範疇二 100.7521 公噸 CO_2e，溫室氣體總排放量較基準年 2023 年減少 12.09 %。溫室氣體排放強度為 0.13。

今展溫室氣體排放量及溫室氣體排放度　（單位：公噸 CO_2e）

總排放量		2023 年	2024 年	2025 年
範疇一	移動排放	11.5269	8.3969	5.5391
	逸散排放	2.9343	2.9020	0.9152
	類別小計	14.4612	11.2989	6.4543
範疇二	外購電力	107.4916	108.3901	100.7521
	類別小計	107.4916	108.3901	100.7521
總溫室氣體排放量		121.9528	119.6890	107.2064
營業額（百萬元）		826.87	720.01	829.17
溫室氣體排放強度		0.15	0.17	0.13

註：
1. 轉換係數來源為環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
2. 彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。
3. 各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係選用 IPCC 第六次評估報告之估值。
4. 溫室氣體排放強度計算公式：溫室氣體排放總量／營業額，本計算採用今展總公司營收。
5. 2023 年為今展溫室氣體盤查首年，因而設為溫室氣體排放基準年，該年度溫室氣體碳排量為 121.9528 公噸 CO_2e。



能源管理

今展主要使用的能源包括外購電力與公務車用汽油。2025 年能源消耗總量為 813.2 GJ，較 2023 年減少 13.77%，主要為汽油使用量減少，能源密集度 0.98 。 2025 年已開始購買綠電，逐步提升再生能源的使用比例，降低因使用電力而產生的碳排放量。

今展組織內部能源（範疇一＋範疇二）使用情形　（單位：十億焦耳 GJ）

能源類型		2023 年	2024 年	2025 年
非再生能源	外購電力	783.34	789.89	734.5
	汽油	159.66	119.23	78.7
能源消耗總量		943.00	909.12	813.2
營業額（百萬元）		826.87	720.01	829.17
能源密集度		1.14	1.26	0.98

註：
1. 能源轉換係數的來源為環境部公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
2. 能源密集度計算公式：能源消耗量／營業額，本計算採用今展總公司營收。

綠電採購

本公司參與小額綠電銷售計畫，採 5 年期合約，年度購電上限 12,000 度，作為溫室氣體減量之輔助措施，相關使用情形納入溫室氣體管理與盤查紀錄。



世界關燈日

今展參與世界關燈日行動，鼓勵同仁於指定時段關閉非必要照明與設備，透過集體行動傳遞節能減碳理念，深化對氣候行動的日常實踐。



節能減碳

面對氣候變遷帶來的長期挑戰，今展將節能減碳視為營運管理的重要課題，並持續於日常作業中落實各項減碳措施，以降低對環境之影響。公司從辦公室管理、設備使用到員工行為習慣等層面同步推動相關作為，包括採用環保材料、提升能源使用效率、減少辦公場域碳排放，以及鼓勵員工於工作與生活中實踐低碳行動。透過將減碳觀念納入日常營運與內部管理流程，今展除期望逐步強化組織氣候韌性外，亦希望帶動員工共同參與綠色行動，攜手打造更具永續性的工作環境。

三大節能減碳措施		
設備節電	**減少紙張浪費**	**日常行動**
● 定期檢測空調及其他用電設備，確保其維持高能源使用效率。 ● 使用綠色標章電器用品，設備設置自動節電功能，空調室外主機安裝定時器，下班時自動關閉。	● 推行雙面印刷及廢紙再利用，充分發揮紙張價值。 ● 結合 PDF 數位簽章與電子簽核系統，大部分行政流程不再需要紙張印刷，董事會資料也以平板取代紙本，邁向無紙化辦公。	● 宣導員工隨手關閉電源，以減少不必要的電力浪費。 ● 公司提供非一次性餐具，在活動及會議中，宣導使用可重複餐具，減少一次性廢棄物。 ● 透過內部郵件與群組推廣節電觀念，強化員工的環保意識。

運輸與物流減碳管理

在運輸管理方面，今展持續檢視物流模式對環境所造成之影響，並優先導入低碳且具成本效益之運輸策略。於可行情境下，透過業務單位與客戶溝通協調，將原本以空運為主之運輸方式，改採碳排放相對較低之陸運模式，不僅有效降低運輸過程中的溫室氣體排放，同時兼顧運輸成本之合理化。

此外，物流作業中亦積極推動併貨機制，透過整合多筆出貨需求、提升單趟運輸之裝載效率，減少不必要的車趟數，進一步降低能源消耗與碳排放量，提升整體物流運作效率。

未來，本公司將持續優化運輸規劃與調度管理，包括評估運輸距離是否仍具調整與縮短空間，並透過更精準的車趟分配與路線規劃，優先選擇運輸距離較短、碳排放較低之路線配置，以系統化方式強化低碳物流管理，逐步降低營運活動對環境所造成的衝擊。

產品能效

今展將提升能效視為研發設計的共同原則，並依不同產品線與應用情境，從韌體架構、元件設計到材料與製程整合，持續優化能源使用效率，協助客戶在提升效能的同時，降低整體能源消耗。

在嵌入式韌體相關產品中，公司透過韌體層級的能源管理設計，讓產品可依實際使用狀態動態調整功率輸出，並結合邊緣運算架構，減少不必要的資料傳輸與運算能耗，使節能自然融入產品日常運作。在電感產品開發方面，今展與客戶合作推動高密度、小型化設計，在 3 × 3 × 1 mm 的微型尺寸下，兼顧電性表現、耐電流能力與整體效率，並已完成驗證，具備後續導入應用的潛力。同時，透過磁性材料配方與銅材結構優化，使電感效能較既有設計提升逾 40%，在相同能耗條件下提供更高效能。

此外，在 AI 伺服器應用中，公司開發銅鐵共燒電感設計，提升 ISAT、降低 RDC，於小感量條件下仍維持高效運作，有助於降低電力轉換損耗，協助客戶在高效能運算需求下兼顧節能表現。

廢棄物與水資源管理

今展持續控管因營運產生之日常廢棄物、飲用水及清潔環境用水總量，執行垃圾分類與資源回收，報廢資訊設備則交由合格廠商回收再利用。透過各式宣導節約用水、資源妥善回收與再利用等措施，盡可能減少日常營運之碳排量及資源消耗。

今展近 3 年廢棄物及用水報告 （單位：公噸）

年度	2023	2024	2025
廢棄物量	9.06	9.59	8.02
廢棄物密集度	0.01	0.01	0.01
每人平均廢棄物量	0.11	0.12	0.10
用水量	147.35	166.16	185.69
用水量密集度	0.18	0.23	0.22
每人平均用水量	1.71	2.08	2.38

註：
1. 廢棄物密集度、用水量密集度：公噸／營業額新臺幣百萬元，本計算採用今展總公司營收。
2. 廢棄物量以環境部環境統計查詢網公告之廢棄物統計數據估算。



包材回收再利用

今展主動實施電感產品防撞輔助包材的回收再利用計畫，並在儲運與出貨作業流程中，落實包材的循環使用機制。出貨環節中全面回收並再利用工廠出貨時既有的紙箱與緩衝材，完全未額外採購紙箱及緩衝材料，相關緩衝材可重複使用約 2 至 3 次，有效延長包材使用壽命，降低一次性耗材的需求。

在出貨作業中，亦採用棧板、鐵架、鐵軸、木軸及封板等可重複使用物料，大幅降低一次性物料的使用比例。在包材改善方面，將包材捲盤回收再利用，並將填充物由原本的保麗龍、氣泡布，逐步改為回收紙漿、環保紙托及可回收氣泡袋等替代方案。透過包材減量與重複使用雙軌並行的措施，成功減少約 10% 的塑料使用量，展現公司在永續包材管理與實務執行上的具體成效。

指標	環保	運輸成本	存放效率
紙托棧板	高，可回收， 碳足跡較低	低，可堆疊， 減少體積	高，可堆疊， 減少體積
保麗龍 氣泡布	低，難回收， 可能產生環境汙染	高，體積較大， 空間需求大	低，體積較大， 空間需求大

0 額外採購包材



Chapter 5

社會共融

●企業人力概況 66
○ 人力分布 66
○ 人員流動 67
●員工權益與待遇 70
○ 人權及勞工權益保障 70
○ 薪酬水準 72
○ 福利措施 73
●人力資源發展 76
○ 多元培訓管道 76
○ 績效與職涯發展 78
●安心職場環境 79
○ 職業安全衛生管理系統 79
○ 職安危害風險控管 81
○ 職業傷害事故統計與分析 82
○ 職場傷病預防管理 82
●社會關懷共好 83
○ 守護光復，恢復家園 83
○ 公益捐款，深化企業社會影響力 84
○ 玩具循環，延續關懷 85
○ 產學共育與數位人才培育 86

企業人力概況

今展致力於打造世代共融且多元友善的職場，提供舒適的環境，並透過各類活動，促進同事間的互動與激勵，營造充滿活力的氛圍。重視每位員工的專長與潛能，無論國籍、年齡或性別，皆享有平等發展機會，共同在多元、共融的環境中成長。今展將持續透過培育機制與職涯發展制度，強化女性人才於管理職涯上的發展機會，並積極投入校園合作、實習制度與新世代人才培育，目前女性員工比例為 56.41%，女性主管比例為 27.27% ，青年員工比例已提升至 10.26%。

人力分布

至 2025 年底，今展員工總數為 78 人，較前一年度減少 2 人。員工性別分布為男性員工 34 人（43.59%）、女性員工 44 人（56.41%）。

今展員工職務類別分布

職務類別＼多元類別		性別		年齡		
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上
管理職（總計 22 位）	人數	16	6	0	15	7
	比例	72.73%	27.27%	0.00%	68.18%	31.82%
非管理職（總計 56 位）	人數	18	38	8	45	3
	比例	32.14%	67.86%	14.29%	80.36%	5.36%
各多元類別人數		34	44	8	60	10
佔全員工人數比例		43.59%	56.41%	10.26%	76.92%	12.82%

今展近 3 年工作者人數變化情形

（單位：人）

工作者類別	2023 年	2024 年	2025 年
員工	86	80	78
非員工	2	2	2
總計	88	82	80

註：
1. 以 12 月 31 日當天的數值計算。
2. 非員工的工作者：非由公司直接聘僱，但其工作是由公司控制的勞工總數，包括人力仲介之派遣工、承包商之承攬工，主要工作類型為基礎資訊維運及環境清潔等。

今展 2025 年各地區聘僱之員工類型

員工分類（單位：人數）		男性	女性	總數
依合約	永久聘僱員工（不定期契約）	32	44	76
	約聘員工（定期契約）	2	0	2
依工時	全時員工（全職）	32	44	76
	部分工時員工（兼職）	2	0	2
	無時數保證員工（臨時工）	0	0	0
各地區性別總計		34	44	78

註：
1. 全時員工：依照台灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。
2. 部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。

人員流動

新進及離職

今展於 2025 年共聘用 18 位新進員工，以滿足公司持續成長的人才需求。其中男性員工 11 人、女性員工 7 人，30 歲以下青年員工佔 38.89%、31-50 歲的壯年員工佔 55.56% ，2025 年新人滿意度平均為 93.4 分。離職員工共 19 位，包含男性 8 位、女性 11 位，總離職率約 2.10%。本公司將持續強化工作生活平衡、提升主管能力以及提供員工職涯發展機會，促進員工留任。

新進與離職員工性別與年齡分布統計

年度	類別	新進員工						離職員工					
		男性		女性		小計		男性		女性		小計	
		人數	比例 %	人數	比例 %	人數	比例 %	人數	比例 %	人數	比例 %	人數	比例 %
2025	30 歲以下	4	0.44	3	0.33	7	0.78	1	0.11	1	0.11	2	0.22
	31-50 歲	6	0.66	4	0.44	10	1.11	5	0.55	10	1.11	15	1.66
	51 歲以上	1	0.11	0	0.00	1	0.11	2	0.22	0	0.00	2	0.22
	總計	11	1.22	7	0.78	18	1.99	8	0.89	11	1.22	19	2.10
2024	30 歲以下	3	0.29	1	0.09	4	0.39	4	0.39	1	0.09	5	0.49
	31-50 歲	9	0.88	10	0.98	19	1.87	9	0.88	14	1.38	23	2.27
	51 歲以上	1	0.09	0	0.00	1	0.09	2	0.19	0	0	2	0.19
	總計	13	1.28	11	1.07	24	2.36	15	1.48	15	1.48	30	2.96

註：
1. 新進（離職）百分比＝（各類別新進（離職）員工人數／全年人數）× 100。
2. 全年平均每月受僱員工人數約為 75.25 人，全年人數 903 人。
3. 離職員工包括自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工。

招募新血

今展透過多元招募管道，持續吸引具潛力之新進人才，強化組織人力結構與長期發展動能。2025 年期間，公司共參與 2 次新北市政府辦理之就業媒合活動，並前往致理科技大學進行校園徵才，主動與應屆畢業生及青年人才互動，拓展產業認知與職涯連結。此外，除透過 104 人力銀行平台精準媒合專業即戰力、提升招募效率外，亦首次參與其辦理的職涯博覽會，強化多元延攬管道。

在產學合作方面，今展於 2025 年與國立臺灣科技大學合作推動實習制度，安排 2 位實習生進行一學期的實習，透過實務參與協助學生了解企業運作，並作為未來人才培育與招募之重要參考基礎。

今展徵才活動







育嬰留停

為支持員工兼顧家庭照顧與職涯發展，今展依《性別平等工作法》保障同仁申請育嬰留職停薪之權利，並以實際制度回應 SDGs 目標 5 所強調之性別平等精神。凡於本公司任職滿 6 個月之員工，於每一子女滿 3 歲前，皆得依法申請育嬰留職停薪，申請期間至該子女滿 3 歲止，惟最長不得超過 2 年。於留停期間，員工仍可持續參加原有之社會保險，以兼顧家庭需求與基本保障。

近 3 年育嬰留停人數統計

項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
當年度符合育嬰留停申請資格人數[註1]（a）	4	3	4	3	2	0
當年度實際申請育嬰留停人數（b）	0	0	1	1	1	0
育嬰留停申請率（b/a）	0%	0%	25%	33%	50%	0%
當年度育嬰留停預計復職人數（c）	0	2	1	1	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數（d）	0	2	0	0	0	0
育嬰留停復職率（d/c）	0%	100%	0%	0%	0%	0%
前一年度育嬰留停實際復職人數（e）	1	0	0	2	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數[註2]（f）	1	0	0	1	0	0
育嬰留停留任率[註3]（f/e）	100%	0%	0%	50%	0%	0%

註：
1. 以過去 3 年（2023-2025）曾申請產假或陪產假之員工數估算。
2. 實際復職日為前一年度且復職後在職滿一年。
3. 2023-2024 年育嬰留停留任率數據誤植，於此更正。



員工權益與待遇

人權及勞工權益保障

今展致力保障員工及各利害關係人的基本人權，善盡企業社會責任，承諾尊重、支持並自願遵循國際公認之人權規範與原則做為最高指導原則，包括「世界人權宣言」（Universal Declaration of Human Rights）、「聯合國全球盟約」（The United Nations Global Compact, UNGC），以及國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）的「工作基本原則與權利宣言」（Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）等國際公認之人權標準，並恪遵當地勞動法規，杜絕侵犯人權之行為，支持與保障人權，提供安全及遵守道德操守的工作環境。

在制度面上，今展明確禁止僱用未滿 16 歲之童工、禁止任何形式之強迫勞動，並杜絕不當聘僱歧視；對供應商亦要求遵循國際標準及其營運所在地之勞工相關法規。公司並持續保障員工在最低工資、工時與加班管理、保險、休假、退休制度、契約終止預告、結社自由及團體協商等各項勞動權益，提供平等之工作機會與待遇，不因種族、膚色、性別、宗教、政治立場、國籍或社會出身而有所差別。2025 年，本公司及供應商皆未發生使用童工、強迫勞動、歧視或其他違反勞工人權之重大風險事件。

公平工作環境	尊重職場人權	安全健康的工作環境
設立「招募甄選任用管理辦法」及「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，符合法令規定。2025 年無申訴案件。	嚴禁聘僱童工、尊重員工意願，禁止強迫勞動。未聘僱 16 歲以下之童工，鼓勵同仁重視工作與生活平衡。	重視員工身心健康，設置「職業安全衛生工作守則」，落實職場安全衛生管理四大計畫及辦公室消防安全規範，幫助員工識別潛在威脅並掌握消防安全措施。

落實資訊安全	暢通之溝通及申訴管道
爲保障同仁個人隱私權，合法蒐集及利用個人資料，訂定「個人資料保護管理辦法」，以控管資料存取及防止資料外洩。	提供多元、開放的溝通管道，使勞資雙方能夠有良好的溝通方式，包括面對面諮詢、勞資會議、電子郵件、電話及全員群組之通訊軟體： ● 每季召開勞資會議，並將會議結果公開於內部網路，確保意見能夠順利表達。 ● 透過公司全員群組傳達各項內部訊息。 ● 設置性騷擾防治專屬申訴電話 (02) 2999-8227 與電子信箱（safe@arlitech.com.tw），2025 年無申訴案件。





∧ 拒絕職場不當對待宣導

∨ 今展勞動權益相關措施說明

工作時間	● 正職員工每日正常工作 8 小時、每週 40 小時。 ● 如因特殊情形需要加班，每日總工時不得超過 12 小時，每月加班時數上限 46 小時。 ● 依勞基法規定，當日工作超過 8 小時額外給予加班費或補休時數，且不得強迫要求員工加班。
離退辦法	● 若發生需與員工終止勞雇關係之情事，公司遵守《勞動基準法》第 16 條規定，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及謀職假。 ● 爲照顧勞工退休生活、促進勞資關係及增進工作效率，特訂定「退休管理辦法」，提供 3 種退休方式：自請退休、強制退休及提早優惠退休，並成立勞工退休準備金監督委員會，且依法每月依薪資費用提撥一定比例，舊制退休金提撥 2%、新制退休金提撥 6%，做爲勞工退休金，以保障勞工權益。
勞資協議	● 今展沒有成立工會組織，依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。
重大營運變更	● 對影響員工權益的重大經營變化及應對措施，經勞資會議討論後實施。 ● 報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。



薪酬水準

為了吸引、培育並留住優秀人才，今展在制定薪酬策略時，除參考市場薪資調查報告外，亦綜合考量公司規模及產業整體薪資水準。今展提供具競爭力的薪酬，薪資標準依其職務、專業能力、學經歷、工作年資決定，並參考同業市場水準調整。重視同工同酬價值展現，整體薪資不因性別產生差距。薪資結構包含每月薪資、年終獎金及員工酬勞，其中，年終獎金與員工酬勞的發放標準，除了依據公司當年度的營運獲利情況外，尚參考員工個人對公司營運的貢獻程度，並結合當年度的績效評估結果予以決定。2025 年度管理職之男女基本薪資加薪酬的比率為 1.55：1 ，非管理職之男女基本薪資加薪酬的比率為 0.96：1 。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

年度	2023	2024	2025
人數（年度平均）	74	72	66
薪資平均數（新臺幣仟元）	790	823	816
薪資中位數（新臺幣仟元）	686	717	710

福利措施

為保障員工權益，除法定基本權利，今展提供豐富多元的員工福利制度，努力提升員工福祉、打造幸福職場環境。重視員工的家庭與健康，允許員工因病或家庭照顧需求選擇居家辦公或部分工時。另外，2025 年全體員工的特休使用率為 64%，顯示我們鼓勵同仁利用假期，適時充電，實踐工作與生活的良好平衡。

今展員工福利措施

基本福利	保險	● 勞工保險 ● 全民健康保險 ● 高規格團體保險：壽險、意外險、醫療險、癌症險、重大疾病險 ● 旅平險：海外出差員工
	休假與差勤	● 《性別平等工作法》：育嬰假 ● 《勞動基準法》：例假、國定假日、特休、婚喪病事公假 ● 半小時彈性上下班時間 ● 子女結婚婚假 ： 1 日
	退休金制度	● 適用《勞動基準法》舊制者：每月依勞工薪資總額 2% 提撥退休金，儲存於臺灣銀行退休金專戶。 ● 依勞工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶，2025 年認列之退休金費用爲新臺幣 3,267,928 元。
獎金 / 補助	多元獎金	● 員工分紅、績效獎金、年終獎金、業績獎金、久任獎金、年度敬業表現獎勵金
	禮金／慰問	● 生日禮金、端午節金、中秋節金、結婚禮金、生育禮金、喪葬慰問、職傷慰問金、災難及傷病救助金
	交通與話費補助	● 出差油資補助 ● 停車位（視職務提供） ● 行動話費補助 (視職務提供)
	教育訓練補助	● 派外教育訓練全額補助
	金融優惠	● 提供員工及眷屬同享薪轉銀行跨行提領 / 轉帳免手續費之優惠、利率優惠
健康促進	檢查與諮詢	● 全員免費健康檢查每年 1 次
	環境維護	● 每年定期地毯清洗、每年定期冷氣保養，清潔人員每日打掃公共區域，減少過敏源，確保空氣品質，維護辦公環境衛生
工作環境	工作區域	● 人體工學相關設備：雙螢幕／大螢幕、扶手座椅 ● 高規格會議設備
	休閒區域	● 31 坪多功能活動空間：提供零食、點心及飲料、不定期加碼提供熱食 ● 廚房家電設備：冰箱、氣炸鍋、水波爐、卡式爐、製冰機、咖啡機等 ● 娛樂設備：Switch 遊戲機、卡拉 OK 機、手足球檯等
娛樂福利	多元活動	● 國內旅遊／家庭日／國外旅遊 ● 春酒／尾牙活動／新春團拜／耶誕活動／婦女節禮品 ● 部門聚餐／慶生會／每月茶會／新人茶會

各項活動滿意度

新春團拜	玩具銀行	年度健檢
滿意度 96.3	滿意度 92.8	滿意度 88.7

多元活動花絮



∧ 婦女節小禮，送果醬給全體員工



∧ 母親節小禮，送芬香小熊給全體員工



∧ 冰島之旅分享，退休主管分享會



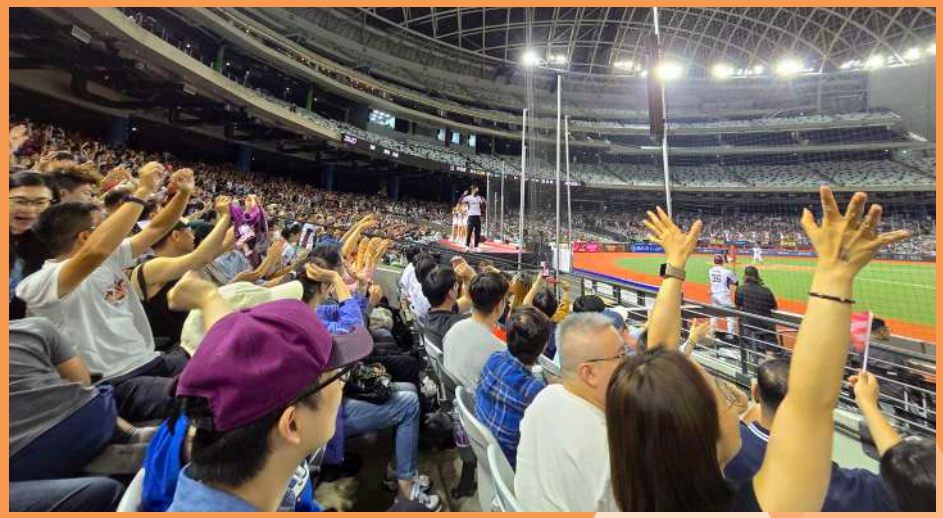
∧ 新春團拜



∧ 聖誕派對



∧ 越南員工旅遊五天四夜



∧ 慶生會暨棒球日

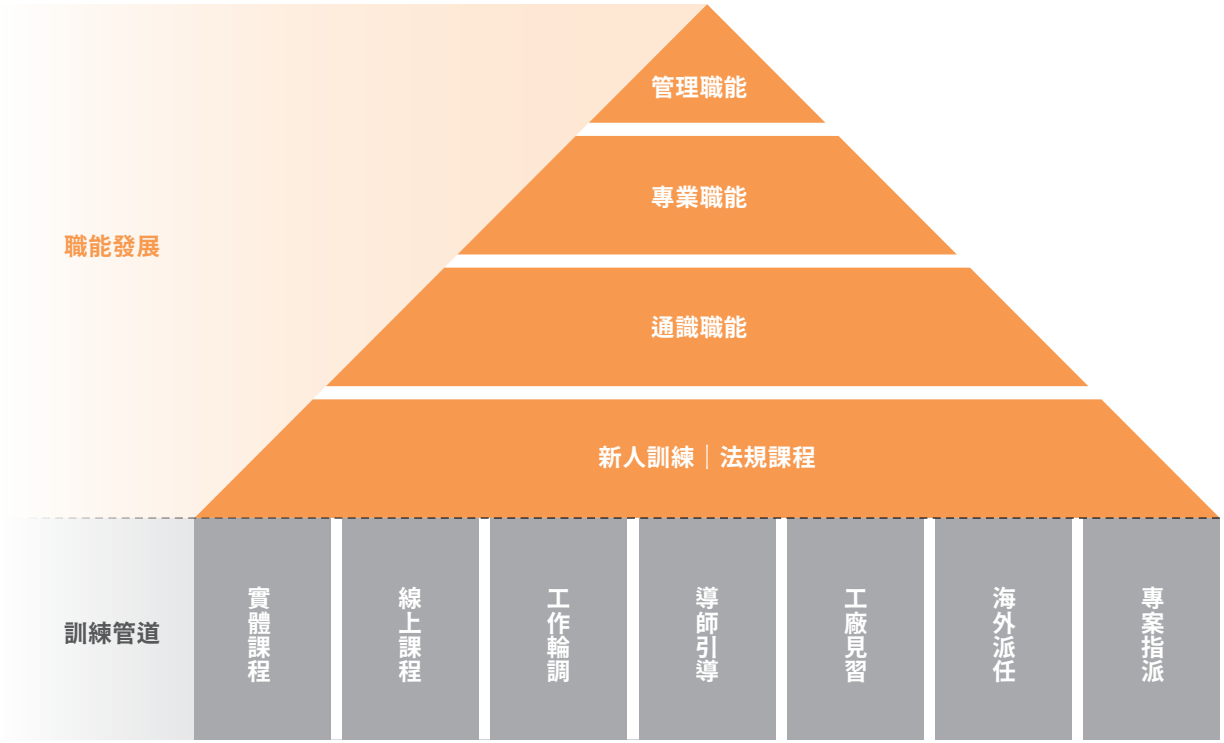
人力資源發展

多元培訓管道

今展重視同仁的學習與發展，藉由多元的訓練管道，包括：實體課程、線上課程、工作輪調、導師引導、工廠見習、海外派任、專案指派，提供新人訓練、法規課程、通識職能、專業職能及管理職能五大主軸的系列課程規劃。使同仁在此教育訓練體系下，提升自身技能、拓展視野，並在職涯中實現個人發展與公司目標雙贏的成就。

本公司於 4 月 17 日再次取得 TTQS 企業機構版評核「通過」等級，以強化教育訓練制度與管理機制。因應數位轉型趨勢，公司亦辦理以各部門主管為主的 AI 主題教育訓練，作為後續教育訓練規劃的重要參考，並引導同仁優先規劃 AI 相關學習內容。

2025 年度每位同仁平均受訓時數為 5.9 小時，其中男性同仁平均受訓時數為 5.9 小時，女性同仁平均受訓時數為 5.9 小時，整年度投入培訓經費為 194,380 元，並申請政府「企業人力資源提升計畫（大人提）」教育訓練費用補助，近 3 年取得累計 190,667 元。

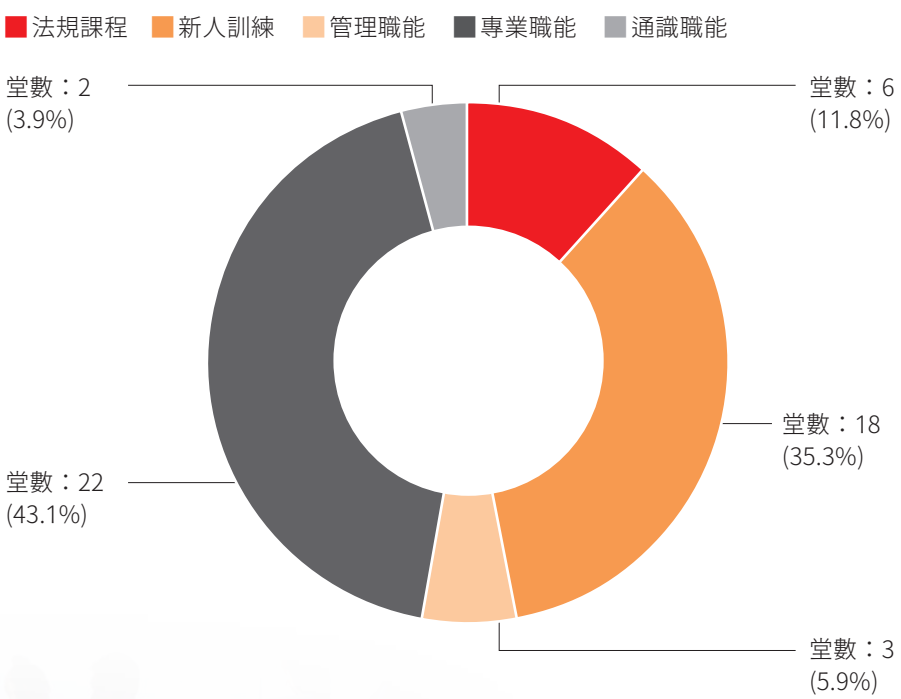


今展 2025 年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
管理職	報告期間年底實際人數（A1）	16	6	22
	報告期間受訓的時數（B1）	123.5	157	280.5
	報告期間平均受訓的時數（B1 ／ A1）	7.7	26.2	12.8
非管理職	報告期間年底實際人數（A2）	18	38	56
	報告期間受訓的時數（B2）	77	104.5	181.5
	報告期間平均受訓的時數（B2 ／ A2）	4.3	2.8	3.2
合計	報告期間時數（Q）	200.5	261.5	462
	報告期末員工總數（R）	34	44	78
	每名員工接受訓練的平均時數 （Q ／ R）	5.9	5.9	5.9

計算類別：管理職能、專業職能、通識職能、法規課程。

今展 2025 年在職訓練課程辦理與參與情形




勞動部勞動力發展署
人才發展品質管理系統評核等級證書
Certificate of Talent Quality-management System (TTQS)
單位名稱 Name of Institution 今展科技股份有限公司
立案地址 Address 新北市三重區重新路五段646號14樓
評核範圍 Certified Range
評核等級 Certified Level 企業機構版 通過 Enterprise Version, Threshold
效期 Expiry 116 年 4 月 16 日止
代理署長 陳世昌 Acting Director General Chen, Shih Chang
中華民國 114 年 4 月 17 日
依據人才發展品質管理系統作業要點第17點第1項發證
發證字號：發能字第1140318360C號

∧ 今展取得 TTQS 企業機構版通過證書

績效與職涯發展

今展重視員工職涯發展，規劃完整的升遷及薪酬制度並落實績效考核機制。除落實新進同仁試用期滿考核外，公司每年另定期執行 2 次績效面談，針對同仁的工作表現、職涯意向或進修規劃進行深入討論。考核結果將緊密連結人力資源管理作業，如：調薪、晉升、獎酬及調任等，以落實組織職能管理並促進人力資本的長遠發展。

今展 2025 年員工績效檢核情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
管理職	報告期末員工總數（A1）	16	6	22
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數（B1）	14	5	19
	百分比（B1/A1）	87.5%	83.33%	86.36%
非管理職	報告期末員工總數（A2）	18	38	56
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數（B2）	15	36	51
	百分比（B2/A2）	83.33%	94.74%	91.07%
合計	報告期末員工總數（R）	34	44	78
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數（Q）	29	41	70
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 （Q ／ R）	85.29%	93.18%	89.74%

安心職場環境

職業安全衛生管理系統

為維護員工安全、防止職業災害發生，今展依據職業安全衛生法實施職業安全管理相關作業。職業安全衛生管理相關作業所涵蓋工作場所為總公司，規範相關工作者及營運活動，涵蓋員工 78 人、非員工 2 人，無排除特定工作者。我們依據職業安全衛生法暨相關法令，訂定「職業安全衛生工作守則」與「職業安全衛生管理計畫」，針對五大面向重點工作及勞工保護四大計畫，以 PDCA 循環式品質管理，持續進行職業危害風險評估與改善職業安全衛生管理作業，並依法設置職業安全衛生單位、甲種職業安全業務主管及急救醫護人員，全面防範職業災害的發生。

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

營業場域	員工人數	非員工人數	總數
總公司	78	2	80
合計	78	2	80
比例	97.5%	2.5%	100%

註：非員工人數包含長期在公司內工作之承攬人員。

職業安全衛生管理計畫— 五大面向重點工作

重點工作	措施
安全衛生教育訓練及災害演練	● 進行員工職安教育訓練與定期複訓 ● 針對急救醫護人員或環安衛專責人員進行職務相關教育訓練 ● 與同仁宣導用電安全、不使用高功率的電器 ● 不定期巡邏員工用電安全之情形，若有老舊損壞則及時更換 ● 定期清潔保養冷氣室內送風機及出風口 ● 地毯定期清潔，首次採用熱回收方式處理 ● 加強開窗通風，避免室內二氧化碳濃度過高
危害辨識及風險評估	針對可能造成職業傷害或職業病的危害因子（包含場所）進行辨識與評估
環境安全衛生稽核檢查	● 消防檢查：每月 1 次　● 公務車檢查：每年 2 次　● 環境衛生：每年 2 次　● 勞工保護四大計劃：每年 1 次
災害事故應變處理	● 制定事故發生通報規範，並對事件進行分析，調查事故原因並檢討改善事項
健康管理及促進活動	● 每年 1 次全員免費健康檢查 (含健檢報告結果諮詢)

職業安全衛生管理計畫—勞工保護四大計畫

工作場所母性健康保護技術

女性勞工若從事有母性健康危害之虞之工作，執行危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。

人因性危害預防計畫

根據法規及職業傷病統計資料，制定具體、量化且可達成的計畫目標，預防重複性作業引發的肌肉骨骼傷病。

異常工作負荷促發疾病預防

透過辨識高風險群、健康檢查與調整措施等步驟，落實健康管理，持續評估與改進，記錄保存成果。

執行職務遭受不法侵害預防

依公司規模及性質透過政策、組織、規劃、實施、評估與改善，以系統化方法推動可行的職場不法侵害預防措施。

職安衛教育訓練

為讓員工能在健康安全的工作環境下工作，定期辦理新進員工職安訓練及在職員工複訓，以使員工能學習於工作上必要之安全知識。

2025 年人員職安衛訓練

工作者類別	訓練類別	訓練課程	課程時數	參訓人數	參訓總時數
新進員工	一般訓練	辦公室消防相關認知	0.5	18	9
		職場不法侵害預防	0.5	18	9
	特定訓練	甲種職業安全衛生業務主管	42	1	42
總計				37	60



∧ 職場安全與健康宣導

職安危害風險控管

依據職業災害的事故紀錄進行危害鑑別分析與設定風險等級，今展常見的職安危害風險類型包含人因性危害、交通危害，並制定之《職業安全衛生工作守則》保護工作者免於遭受恐嚇、威脅或中止僱用合約等情事。若工作者認為目前工作環境可能導致傷害或疾病時，可向直屬主管報告，或透過公司設置之反映管道通報。

今展職業安全衛生管理之危害鑑別、分析及改善措施

危害鑑別	危害分析	風險等級	改善措施
人因性危害	作業姿勢重覆所造成的肌肉骨骼傷病危害	低	定期健康檢查
交通危害	駕駛車輛外出執行職務所遭遇之交通事故危害	低	實施勞工安全教育訓練

職業事故應變處理

通報	就診	紀錄
● 立即通知單位主管及職業安全衛生管理人員 ● 視事故樣態，通報職業安全衛生署	● 處理傷勢 ● 診斷證明	● 調查分析職業災害的事故原因，並填寫事故傷害報告單 ● 針對危害因子進行改善

事故調查流程

事故發生	事故發生時，除立即依權責予以應變處理外，應立即通知單位主管及職安管理單位。重大職災須於 8 小時內通報勞動檢查機構，並依規定請求消防、醫療支援。承攬人員則須於 30 分鐘內以電話通報所屬事業單位。此外，我們依《職業安全衛生法》第 18 條之規定保障工作者退避權，並於新進員工訓練時強化相關宣導，確保人身安全優先。
事件原因追查	● 主管在接獲通報後，應立即依情況及規定予以必要之處置，事後填寫「事故傷害報告單」交送職業安全衛生管理單位留存。 ● 重大職災除必要急救、搶救外，未經司法機關或檢查機構許可，不得移動或破壞現場，並須於 8 小時內通報檢查機構。 ● 職業安全衛生管理單位應分析災害原因並擬出改善建議事項，經勞工安全衛生主管、會同勞工代表及負責人准許後施實。
事件檢討改善事項	依據事故傷害報告單之改善事項，各單位應列管追蹤至改善完成，並全面檢討改善，以防止類似事件再度發生。發生重大職災現場須拍攝存證，併同報告單送交勞安人員留存，並作爲教育訓練案例教材，以強化預防措施。

職業傷害事故統計與分析

2025 年今展員工總工時為 148,032 小時，全年度可記錄職業傷害紀錄為 0 件，無因職業傷害造成死亡之事故案件。

近 3 年今展工作者職業傷害統計

年度	2023		2024		2025	
工作者類型	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
總經歷工時	172,664	1,952	164,224	1,764	148,032	1,784
死亡人數	0	0	0	0	0	0
死亡率	0%	0%	0%	0%	0%	0%
嚴重職業傷害件數	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害率	0%	0%	0%	0%	0%	0%
可記錄職業傷害件數	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
傷害類型	-	-	-	-	-	-

註：
1. 職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班「通勤災害」。
2. 總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算；非員工（承攬工及派遣工）以每日 4 小時 ×（每月進廠人數 × 每月工作日數）進行全年度數據概估。
3. 嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）。
4. 死亡率＝職業傷害所造成的死亡人數 ÷ 總經歷工時 × 200,000
5. 嚴重職業傷害率＝嚴重職業傷害件數 ÷ 總經歷工時 × 200,000
6. 可記錄職業傷害率（Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR）＝可記錄職業傷害件數（含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數）× 200,000 ÷ 總經歷工時
7. 4~6 點比率計算方式：計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入。
8. 200,000 工時的比率指一年內每 100 名全職工作者的職業傷害數量，根據全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設。

職業傷病預防管理

今展持續將員工健康與安全納入職場管理重點，並依法提供必要之健康檢查與相關健康管理措施，以維護工作者之身心健康。公司每年定期為全體員工辦理全面性健康檢查，亦安排專業醫護人員提供個別健康諮詢，2025 年全體員工皆未發生職業病情形。此外，公司亦提供團體保險及旅行平安保險，使員工於日常生活、工作及出差期間，均能獲得較完整之保障。

社會關懷共好

今展深信企業的成長應與社會發展相輔相成，我們秉持企業公民責任，致力於將社會參與轉化為實質的永續影響力。在人才發展上，我們持續扎根在地，透過校園徵才與政府單位合作，為年輕世代提供職場成長機會，厚植人力資本。面對 2025 年花蓮風災，今展第一時間攜手在地公益夥伴投入災後補糧行動，確保救助資源精準到位；同時，我們優化公益參與模式，引進數位捐款平台實施對等捐款機制，結合企業資源擴大善款影響力。此外，今展更鼓勵同仁投身資源循環志工服務，以實際行動減少資源浪費，將環境友善理念深度融入社會參與之中。今展期望透過具體行動，將企業與同仁的善意轉化為社會的實質支持，攜手各界共創美好未來。

參與		總參與時數
共 8 場公益活動	共 84 人次參與	260 小時

守護光復，恢復家園



2025 年 9 月，樺加沙颱風重創花蓮光復鄉，馬太鞍堰塞湖溢流導致多處聚落遭洪水與泥流侵襲，居民家園與基本生活受到嚴重影響。今展關注災區即時補給與弱勢族群需求，第一時間與基督教芥菜種會合作，投入災後補糧行動，支援第一線救援與安置工作。

芥菜種會於災後迅速設置前進指揮所，統籌物資調度、熱食供應、避難所夜間照顧及家園清理，並同步關懷長者、兒少與行動不便者等高風險族群。今展響應其行動，動員同仁與公司共同捐贈泡麵 460 袋、濃湯包 400 盒，作為災後補糧物資，透過芥菜種會的在地服務網絡，送往安置據點與受災家庭，協助補足災民在復原初期的基本飲食需求。

今展深信，企業的社會責任不僅止於資源挹注，更在於與具備在地行動力的公益夥伴協作，讓支援能在關鍵時刻即時到位。本次與芥菜種會的合作，透過其長期深耕社區的經驗，將企業與員工的善意有效轉化為實質支持。未來，今展將持續關注災害復原與社會弱勢議題，透過具體行動實踐以人為本的永續承諾。

公益捐款，深化企業社會影響力



為深化員工參與社會公益的實質行動，今展於 2025 年透過 JOOIN 企業公益平台推動「員工捐贈、公司等額響應」機制，擴大善款影響力，並鼓勵同仁依自身關注的社會議題自主投入公益行動。此次行動涵蓋婦幼關懷、教育陪伴、身心障礙支持、性別平權、偏鄉關懷、動物保護、脆弱家庭扶助與長者照護等多元面向，回應不同族群的需求。

在本次合作中，員工透過平台選擇並支持 11 個經審核的公益機構或專案，今展則依員工捐贈之相同金額，全數捐贈予與今展合作多次的芥菜種會，進一步整合資源、擴大投入規模。相關行動呼應聯合國永續發展目標（SDGs），包括透過扶助弱勢與脆弱家庭，促進終結貧窮（SDG 1）與消除飢餓（SDG 2）；藉由健康照護與長者關懷，支持健康與福祉（SDG 3）；推動教育陪伴與偏鄉資源挹注，落實優質教育（SDG 4）；並關注性別平權與多元共融，回應性別平權（SDG 5）與消弭不平等（SDG 10）。

同時，透過支持社福機構與在地服務網絡，本計畫亦間接促進尊嚴就業與經濟成長（SDG 8），並強化社會支持體系與公共參與，對應和平、正義及健全制度（SDG 16）。整體而言，今展藉由數位平台與等捐機制，串聯企業、員工與社福組織，實踐跨部門合作精神，展現永續發展夥伴關係（SDG 17）的具體行動。

今展相信，透過制度化的公益參與機制，不僅能提升員工對社會議題的敏感度與行動力，也能讓企業資源與人力有效協同，將個別善意轉化為具規模的社會影響力，持續推動社會共好與永續發展。

受益單位

社團法人台北市視障者家長協會	社團法人台灣性別平等教育協會	社團法人台灣星動公益運動推廣協會	社團法人台灣黃絲帶愛網關懷協會
社團法人台灣數位有聲書推展學會	社團法人台灣懷生相信動物協會	社團法人好好善待動物協會	社團法人中華民國肯愛社會服務協會
財團法人台東縣私立牧心智能發展中心	財團法人普仁青年關懷基金會	財團法人雙福社會福利慈善事業基金會	財團法人基督教芥菜種會

玩具循環，延續關懷

今展鼓勵同仁以實際行動參與公益，前往新北市玩具銀行進行兩梯次志工服務活動，累計 56 人次參與。同仁協助進行玩具的分類、整理與打包作業，將狀況良好、可再利用的物品重新分送給有需要的孩子與長輩，延續資源使用價值，並將企業與員工的關懷傳遞至社會各個角落。

活動過程中，今展亦同步推動環境友善行動，倡導同仁自備水瓶，將減塑與節能減碳理念落實於日常細節中，讓志工服務同時兼顧社會與環境面向的永續價值。活動結束後，團隊訂購迷客夏茶飲，響應其「綠光計劃」，透過消費即捐的方式支持公益，為當日的志工行動畫下溫暖且具意義的句點。

投入活動人次	投入活動時數
共 56 人	共 168 小時
減少碳排量	**活動滿意度**
8.4 $kgCO_2e$	92.8 分













產學共育與數位人才培育

今展科技致力於縮短產學落差，積極與大專院校合作，透過實踐「人才培育」與「資源回饋」雙軌機制，促進產業與學術界的正向循環。2025 年，本公司首度推行產學實習計畫，與國立臺灣科技大學建立合作機制，本年度共引進 2 位優秀學子，開放真實職場作為培育新世代數位人才的場域，並依據學生的專業特長，導入經營管理數據創新與數位應用領域進行深度的專案實作，透過一學期的完整職場實踐，除協助學生深化專業技能、理解企業實務運作外，亦作為今展未來數位人才儲備與前瞻招募之重要基石。

核心專案實作

實習內容摒棄傳統的觀摩或行政庶務，而是讓學生直接參與企業的數位轉型與智慧化流程：

經營管理數據創新：引導實習同學運用商業智慧數據分析工具，進行人力資源指標與財務相關數據的視覺化整理與整合，培養學生的商業數據洞察力，同時優化組織決策效率。

數位應用與 AI 實踐：由實習同學主導 AI 智慧知識庫問答集專案，透過生成式 AI 的訓練與語料庫建構，協助企業內部知識管理的數位化與智慧化升級。

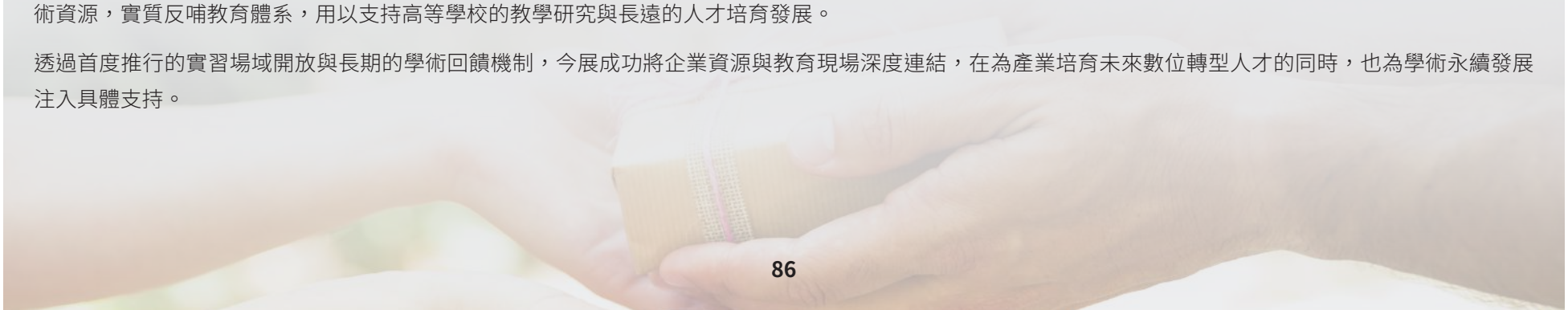
實習成效與質化回饋

本計畫不僅讓學生累積真實的專案管理經驗，更協助其將校園所學轉化為具體的產業應用能力。實習結束後，學生對整體計畫給予 93 分的高滿意度回饋。學生反思指出，透過親身參與專案從無到有的過程，不僅建立起整體的思考視野與資源整合能力，更協助其將原本模糊的職涯想像，逐步收斂為明確的未來發展方向。

制度化資源回饋

除了直接提供青年學子實習舞台，今展亦積極依循教育部及學校規範，落實學術資源的回饋制度，定期繳交相應之學術回饋金，將產學合作所形成的經濟與技術資源，實質反哺教育體系，用以支持高等學校的教學研究與長遠的人才培育發展。

透過首度推行的實習場域開放與長期的學術回饋機制，今展成功將企業資源與教育現場深度連結，在為產業培育未來數位轉型人才的同時，也為學術永續發展注入具體支持。





Appendix

附錄

●GRI 準則索引表 88
●上市上櫃公司氣候相關資訊 91

GRI 準則索引表

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 通用準則版本：GRI 通用準則 2021			
適用的行業準則：無			
GRI 1：今展依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容。			
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於今展	P.23
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	P.3
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書概況與發行頻率 聯絡資訊	P.3 P.4
GRI 2-4	資訊重編	育嬰留停	P.69
GRI 2-5	外部保證／確信	報告書主要負責單位及品質管理方式	P.4
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	業務項目 永續價值鏈	P.24 P.46
GRI 2-7	員工	人力分布	P.66
GRI 2-8	非員工的工作者	人力分布	P.66
GRI 2-9	治理結構及組成	董事會組成 功能性委員會	P.30 P.36
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會選任	P.31
GRI 2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	P.34
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	功能性委員會	P.36
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	永續發展推動委員會 風險管理	P.8 P.41
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告書主要負責單位及品質管理方式	P.4
GRI 2-15	利益衝突	利益迴避	P.34
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	董事會組成	P.30
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修	P.33
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事會績效評估	P.34
GRI 2-19	薪酬政策	董事及經理人之薪酬政策 不當利益之獎金索回政策	P.35 P.35
GRI 2-20	薪酬決定流程	董事及經理人之薪酬政策	P.35
GRI 2-21	年度總薪酬比率	* 涉及個人薪酬資訊，因受限於保密規定而省略揭露	
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 永續承諾及策略	P.5 P.8
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾	P.29
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾	P.29
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	P.40
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	P.40
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P.39
GRI 2-28	公協會的會員資格	公協會資格	P.26
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P.13
GRI 2-30	團體協約	人權及勞工權益保障	P.70

重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	利害關係人議合 重大性分析流程 重大主題鑑別及排序	P.13 P.15 P.16
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題鑑別及排序	P.16
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題管理情形	P.18

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
營運績效			
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	P.25
GRI 201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	福利措施	P.73
GRI 201-4	取自政府之財務補助	經濟績效	P.25
人才發展與薪酬福利			
GRI 401-1	新進員工和離職員工	人員流動	P.67
GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	福利措施	P.73
GRI 401-3	育嬰假	育嬰留停	P.69
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	多元培訓管道	P.76
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人權及勞工權益保障	P.70
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效與職涯發展	P.78
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	董事會組成 人力分布	P.30 P.66
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪酬水準	P.72
人權保護與職業安全			
GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	人權及勞工權益保障	P.70
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	P.79
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職安危害風險控管 職業事故應變處理	P.81 P.81
GRI 403-3	職業健康服務	職業傷病預防管理	P.82
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業傷病預防管理	P.82
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職安衛教育訓練	P.80
GRI 403-6	工作者健康促進	福利措施 職業安全衛生管理系統	P.73 P.79
GRI 403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職安危害風險控管	P.81
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全衛生管理系統	P.79
GRI 403-9	職業傷害	職業傷害事故統計與分析	P.82
GRI 403-10	職業病	職業傷病預防管理	P.82
GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權及勞工權益保障	P.70
GRI 407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	人權及勞工權益保障	P.70

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權及勞工權益保障	P.70
GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	人權及勞工權益保障	P.70
GRI 414-1	使用社會標準篩選之新供應商	供應商風險評估 供應鏈管理機制	P.51 P.48
GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商風險評估	P.51
客戶關係管理			
GRI 416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	品質管理	P.52
GRI 417-1	產品和服務資訊與標示的要求	產品標示	P.53
GRI 417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	產品標示	P.53
GRI 417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	品質管理	P.52
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	風險管理	P.41
誠信經營			
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	反貪腐、反賄賂政策	P.38
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	反貪腐、反賄賂政策	P.38
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	P.38
GRI 206-1	反競爭行爲、反托拉斯和壟斷行爲的法律行動	誠信經營	P.38
社會參與			
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會關懷共好	P.83

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
溫室氣體管理及節能減碳			
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候相關風險與機會對財務的影響	P.58
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	P.61
GRI 302-3	能源密集度	能源管理	P.61
GRI 302-4	減少能源消耗	節能減碳	P.62
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P.60
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放	P.60
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放	P.60
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	節能減碳	P.62

自主揭露項目

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 204：採購實務 2016			
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續採購	P.52
GRI 303： 水與放流水 2018			
GRI 303-3	取水量	廢棄物與水資源管理	P.63
GRI 306： 廢棄物 2020			
GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物與水資源管理	P.63
GRI 308： 供應商環境評估 2016			
GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應商風險評估	P.51

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項次	項目	執行情形 / 頁碼
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。	今展氣候相關風險治理最高指導單位爲董事會，確保風險管理措施得以有效落實，相關工作由永續發展推動委員會下設 ESG 執行小組負責執行。細節詳見「氣候風險與機會管理」章節。
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)。	今展氣根據各項氣候議題的發生可能性與影響程度，今展識別出 7 項重大氣候風險和 4 項重大氣候機會。細節詳見「氣候風險與機會管理」章節。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	細節詳見「氣候風險與機會管理」章節。
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。	今展爲了識別和評估氣候相關的營運活動、產品和服務等可能會面臨的重大衝擊或風險，事業部與各幕僚部門定期進行組織型風險評估包含氣候變遷狀況。細節詳見「氣候風險與機會管理」章節。

最近二年度公司溫室氣體盤查情形

溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近二年度之排放量 (公噸 CO_2e)、密集度 (公噸 CO_2e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

		113 年度		114 年度	
		排放量（噸 CO_2e）	密集度（噸 CO_2e/ 營業額新臺幣百萬元）	排放量（噸 CO_2e）	密集度（噸 CO_2e/ 營業額新臺幣百萬元）
本公司	範疇一 直接溫室氣體排放	11.2989		6.4543	
	範疇二 間接溫室氣體排放	108.3901	0.1662	100.7521	0.1292
	小計	119.6890		107.2064	
總計		119.6890	0.1662	107.2064	0.1292

註：本表營業額計算採用今展總公司營收。