



楠梓電子股份有限公司
WUS PRINTED CIRCUIT CO., LTD.

2025

Sustainability
Report

2025 Sustainability Report

永續報告書

永續創新 · 責任治理 · 共創未來

Sustainable Innovation · Responsible Governance · Shared Future



環境永續
Environmental
Sustainability



社會共榮
Social
Harmony



公司治理
Corporate
Governance



夥伴共創
Partnership
for the Future

目錄

永續發展策略-董事長的話	4
關於本報告書	5
ESG 績效亮點	7
楠梓電 ESG 重大主題目標管理	9
聯合國永續目標(SDGS)實踐	12
一、永續實踐•發展管理	15
1.1 永續策略與行動目標	15
1.2 永續承諾	16
1.3 利害關係人議合	19
1.4 重大主題鑑別	23
二、永續經營•誠信共榮	27
2.1 關於楠梓電子	30
2.2 營運績效	34
2.3 公司治理	36
2.4 風險管理	46
2.5 資訊安全管理	48
2.6 誠信與守法	50
三、責任供應•永續管理	53
3.1 卓越品質	55
3.2 客戶服務	56
3.3 供應鏈風險評估	58
3.4 供應鏈管理	58
3.5 道德採購	61
3.6 衝突礦產管理	63
四、環境管理•綠色行動	64
4.1 環境永續推展	65
4.2 氣候變遷管理	67
4.3 溫室氣體排放與能源管理	72
4.4 再生能源與資源節約	75
4.5 水資源管理	76
4.6 廢棄物管理	79
五、以人為本•友善職場	83
5.1 重視人權	84
5.2 招募與留任	89
5.3 人才培育與發展	95
5.4 薪酬福利	101
5.5 職業健康安全	106
5.6 全方面健康照護	117
六、社會共榮•全員參與	122
6.1 社會參與	123

6.2 公益活動.....	125
附錄	126
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	126
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表.....	130
附錄三：永續揭露指標.....	132
附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊	133
附錄五：永續報告書-查證聲明書	136
附錄六：溫室氣體盤查-查證聲明書	139

永續發展策略-董事長的話

2025 年全球及台灣 PCB 產業受 AI 伺服器與高速運算 (HPC) 強勁需求驅動，迎來結構性成長，本公司也因應產品發展的趨勢，逐步提高 AI 相關產品的比重，隨著客戶需求增加，使得公司營收持續成長。2026 年將是台灣 PCB 產業的關鍵年，面對 AI 應用爆發、地緣政治變化與永續轉型三大挑戰，我們必須做好準備才能在原有的基礎上繼續維持成長。也因 PCB 景氣續強，成長動能集中 AI 相關的上下游區塊，面對 AI 高層數、高頻高速以及高階 HDI 需求，也迫使我們需加速透過擴充產能、升級製程來回應。另也因 AI 需求熱度從 PCB 上游發動，高階玻纖布、銅箔基板 (CCL) 等供不應求，推升材料成本，2026 年下游 PCB 廠恐持續面臨「搶料大戰」，這也是我們要面臨的課題。AI 已重新定義 PCB 產業角色，從過去的景氣循環型產業，轉向以規格、材料與技術驅動的結構性成長，未來競爭將更集中於高附加價值環節。AI 這波浪潮仍會持續。本公司面對客戶的需求增加，已持續增加資本支出來因應，期許 2026 年能突破過往，提高營收使公司朝正向營運發展。

楠梓電子專注以發展印刷電路板製造技術為核心，提供專業與彈性產品製造給全球客戶。透過推行的綠色產品管理，持續以「技術創新」、「無有害責任採購」及「綠色製造」等相關措施，不僅減少對環境的衝擊，更提升產品的附加價值與國際競爭力。

楠梓電子以環保、節能、愛地球為經營使命，訂定永續策略及減碳目標，並有計畫的推動各項改善方案，以期達到節能減碳及降低廢棄物產出量的目標，維護生態環境，減少環境負擔，建設環境友好企業。

面對全球氣候變遷的挑戰與永續發展的浪潮，我們秉持「成長、長青，共利」的核心經營理念，除了讓員工施展所長，貢獻所能，追求成長，並實踐企業社會責任，針對勞工權益、職業健康與安全及管理制度等方面持續檢視與改善外，也積極響應聯合國永續發展目標，致力在創造經濟價值的同時，為環境與社會帶來正面影響。

未來公司仍將以誠信、謹慎的態度來因應各種挑戰，持續深化「創新、低碳、共融」的永續藍圖。持續做好環境保護，並且落實企業社會責任、重視勞工權益，朝向「成長、長青，共利」的永續經營目標邁進。



楠梓電子股份有限公司 董事長

徐漢忠

關於本報告書

本報告書內容係依循全球報告協會 (Global Reporting Initiative，簡稱 GRI) 發佈的永續性報導準則(GRI Standards)編製永續報告書，本報告書詳實介紹楠梓電子股份有限公司 (以下簡稱楠梓電子、WUS或本公司) 履行企業社會責任，針對**實踐永續管理(含ESG組織與職掌、利害關係人的鑑別與關注議題溝通與分析、重大主題的排序與回應、永續經營的影響力、實踐聯合國永續發展目標、永續發展目標與計畫)**、**公司治理與永續經營、營運績效與客戶服務、創新發展、建立永續供應鏈、綠色生產與氣候變遷調適、友善職場與社區共榮等領域**所積極從事之措施與行動。

報告書範疇與原則

本報告書揭露期間為2025年(2025年1月1日起至2025年12月31日止)，部分資料溯及 2024年度以前及2025年度以後之相關績效，與財務報告時間一致，財務績效數字以新臺幣為計算基準。財務數據可靠性來源經會計師查證後公開發表，並以一般慣用文字、數值的描述方式呈現。本報告揭露楠梓電子各項ESG永續管理績效，部份內容為提高閱讀者對報告資訊之掌握程度。本公司將每年會增修ESG報告再持續發行。

項目	公司明細
報告書範疇	楠梓電子股份有限公司之台灣營運據點為主共 8 個場址(同溫室氣體盤查範疇)
未納入報告書範疇	不包含台灣及中國大陸子公司。

編制依循

本報告書內容架構參照全球永續性報告標準委員會所發行的 GRI 永續報告標準(GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)之 GRI 2021 準則，依循 GRI 2021 年版之 8 大報導原則：準確性、平衡性、清晰性、可比性、完整性、永續脈絡、時效性即可驗證性，並對應呼應氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)及永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)中之硬體製造業(HARDWARE)行業進行編制並同時呼應「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」及聯合國永續發展目標 SDGs。

報告書重編資訊

與 2024 年相比，其範疇與主題邊界並無顯著變動；如涉及其他報告範疇及資訊修正，將於報告書各章節內文中加以說明。此外，本公司除參酌 GRI 重大性揭露原則外，亦採取更為嚴謹之標準進行編製，透過持續精進，檢視資料蒐集流程與涵蓋範圍，逐年提升各項資料之品質與完整性。

報告書內部管理及外部查證

內部管理

如果無特別加註，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。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，由各部門依其職務所及範疇落實及維護公司永續發展之運作，報告書經過「永續發展推動委員會」各功能小組彙整編輯後，送交委員會進行審核和修訂以確保報告的品質，並提報董事會審核通過後發行。

外部確認

財務數據：以個體財務報表數據揭露(不包含子公司，請參考 2025 年個體財務報告，經勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證。

ESG 永續報告書

本報告書委託第三方驗證單位「法標國際認證股份有限公司，針對報告書揭露資訊之包容性(Inclusivity)、重大性(Materiality)、回應性(Responsiveness)及衝擊性(Impact)進行保證，以符合 AA1000AS v3 第一類型中度保證等級之精神，與最新版 GRI 準則揭露之要求。AFNOR 獨立保證意見聲明書詳如附錄。

發行時間

2025 永續報告書為本公司公開發行之第二本永續報告書，本公司將每年定期發行「永續報告書」，同時於官網公開發表。

上一發行版本：2025 年 08 月發行。

現行發行版本：2026 年 08 月發行。

下一發行版本：預計 2027 年 08 月發行。

聯絡方式

若您對於 2025 年楠梓電永續報告書有任何指教，或對於楠梓電永續發展或 ESG 相關議題有任何問題與建議，歡迎您與我們聯絡。

聯絡單位	行政中心	 楠梓電子官方網站
聯絡人	呂淑芬 副總經理	
聯絡信箱	investor@wuspc.com	
聯絡電話	07-3612116	
公司地址	高雄市楠梓區開發路 37 號	



ESG 績效亮點

E 環境面

2025 年節能汰換老舊設備並計畫採購節能效果佳之設備及各項改善專案，節電量 **1.67%**，達到 1.6% 目標。

2025 年完成 **4 項重點節能方案**，共節電 194.6 萬度電，**減碳約 96.1324 萬公噸 CO₂e**(194.6 萬*0.494)

2025 年**已購買 56.7 萬綠電**(再生能源)，12 月底已完全使用，另於第二停車場已建置 112.5Kw 太陽能發電，預估可發電 129,038 度/年，減碳 63.8736 公噸 CO₂e/年；D 棟將建置 212.52Kw 太陽能發電，預估可發電 243,760 度/年，減碳 120.6614 公噸 CO₂e/年；第一停車場預計建置 197.1Kw 太陽能發電，預估可發電 226,074 度/年，減碳 111.9065 公噸 CO₂e/年。

執行節能減碳專案，以 2022 年為基準年，2025 年**累積溫室氣體排放減量≥1,000 噸 CO₂e**；2030 年合計減量≥3,000 噸 CO₂e。

2025 年資源循環率**達 ≥75%**。

2025 年**無**違反廢棄物環保法規，廢棄物 100%由合法業者處理。

2025 年**無**違反空污環保法規。

2025 年**無**違反污水排放符合法規

2025 年**水回收率(R1)≥97%**。

2025 年環境管理支出 **84,951 仟元**。

2025 年廢棄物減量**降低至 21.24%**，**廢棄物再利用**比例亦從 77.6 上升**至 78.8%**，持續推動廠內廢棄物再利用並且符合法規要求。

2025 年廠內廢溶劑處理**約 71.29 公噸**，提供再利用廠商作為輔助燃料，且含銅污泥共售出 **419.5 公噸**。

S 社會面

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。2025 年申請退休 55 人，**回聘 37 人**。

2025 年股東會**通過**修正公司章程：本公司年度如有獲利，應**提撥千分之一至百分之十(含)為員工酬勞**。

2025 年度各季度激勵獎金，全體員工**約 62.05%**享有績效獎金或激勵獎酬。

2025 年「出勤激勵」與「留守紅包」計畫，**約 82.9%**員工薪酬與績效連動。

年度調薪覆蓋率**約 65.8%**，關鍵人才留任率**提升至 58.85%**。

2025 年母性保護關懷人次為 9 人次，**關懷率 100%**。

每半年實施客戶滿意度調查，2025 年客戶滿意度**上半年為 84 分，下半年為 85 分**。

2025 年依職等辦理績效考核**共晉升 101 人**，分別佔技術職 26%，行政職 13%、直接人員 62%。

2025 年內部員工推薦入職之人數**共有 17 人**，佔入職員工人數的 **4.89%**。

2025 年女性職員佔**總員工**比例 **56 %**；女性職員佔**所有主管**比例 **39 %**。

2025 年職員各族裔佔比本國籍佔**總員工**比例 **68.39%**；占管理職級中**比例 100%**。

2025 年教育訓練**共計 16,332 人次**，員工訓練費用支出總額為 **2,510,895 元**(專案型訓練:1,675,000 元(67%)、一般訓練與證照 835,895 元 (33%))。

2025 年實施職業安全衛生教育訓練受**訓總人次為 1,334 人**，共計**完成 100 小時**內部訓練，外訓總人次為 14 人，**完成 296 小時**之外訓時數。

2025 年辦理之健康促進活動 共 13 場 ，參與相關健康促進活動達 合計 505 人次 。
每年於員工健康檢查執行異常工作負荷之勞工問卷進行風險辨識評估，2025 年共篩選出 7 名高風險員工， 面談關懷率 100% 。
2025 年舉辦「捐血有愛」共 44 位員工參加捐血活動，募集到 67 袋捐血袋數；配合同心會辦理捐血活動，共 31 位員工參加捐血活動， 合計捐血 16,500cc 。
2025 年參與園管局合辦之「同心聚愛 熱血傳情」捐血活動， 合計捐血 7,750cc 。
2025 年與鄰近學校進行產學合作及建教合作， 共計 52 名學生 參與。
2025 年舉辦校園徵才博覽會 3 場次 ，舉辦校園徵才說明會 2 場次 。
G 公司治理面
2025 年營業收入為新臺幣 2,969,617 仟元，較前一年度營收 增加 694,703 仟元 ， 成長率 31% 。
2025 年供應商評核一共 115 家，評鑑結果 皆為合格 。
115 家供應商皆 簽署 「供應商責任商業聯盟 RBA 承諾聲明書」 比例 100 % 。
2025 年度 持有專利共計有 6 項 ，申請專利 共計有 10 項 。
2025 年完成法遵課程(誠信風險之宣導教育訓練)， 共計 1,199 人次 (在職 852 人+新進 347 人)， 1,025.5 小時 (在職 1 小時+新進人員 0.5 小時)。
2025 年董事進修時數目前總時數 共 57 小時 ，達到法令規定之 100% 。
2025 年董事會績效評估 達 95.26 分 、董事會 成員 績效評估 達 98.19 分 。
2025 年 審計委員會 績效評估 達 99.68 分 、 薪資報酬委員會 績效評估 達 100.00 分 。
2025 年依據客戶需求，送件並於當年 取得 UL 安規測試認證件數共 24 件 ，至目前 通過 UL 認證數量共 32 件 ，且累計至目前通過之 UL 認證數量 共 481 件 。
2025 年針對原料廠商共 115 家供應商進行查核，其中 符合 ISO 14001 認證共 49 家 ， 佔 42.61% 。
2025 年積極檢視產品是否符合無有害物質相關法規及客戶規範， 達成率 100% ，且 HSF 不符合品及客訴件數 皆為 0 件 。
各部門危害辨識與風險評估 達成率 95% 達成 2025 年指標。
2025 年 通過年度 ISO 27001 驗證覆核 。
2025 年 無 重大資安事件，也未有因資安事件造成公司、客戶隱私的損失影響，內部檢舉系統未收到檢舉案件。
2025 年專職資訊人員完成專業 資安訓練課程共 14 小時 (專職資訊人員參與至少 6 小時專業訓練，一般人員線上學習或實體課程至少 1 堂課)，參加率 達 100% ，全員參與且 測驗合格 (> 80 分) 。

楠梓電 ESG 重大主題目標管理

重大主題	短期目標 2025 年	2025 年達成情形	2026 年目標
誠信經營 與商業道德	違反道德行為標準事件之發生率為零	- 完成法遵課程，共計 1,199 人次(在職 852 人+新進 347 人)・1,025.5 小時(在職 1 小時+新進人員 0.5 小時)。 - 內部檢舉系統未收到檢舉案件。	違反道德行為標準事件之發生率為零
營運績效	- 精實營運成本，強化品質管理與供應鏈管理，藉以提升公司整體競爭優勢。 - 發揮創新技術能力，與客戶進行策略性共同開發新應用，積極優化產品組合，改善獲利結構。	成功開發： - AI 伺服器厚板 - 人形機器人板 營運績效： 2025 年營業收入為新臺幣 2,969,617 仟元，較前一年度營收增加 694,703 仟元，成長率 31%。	- 精實營運成本，強化品質管理與供應鏈管理，藉以提升公司整體競爭優勢。 - 發揮創新技術能力，與客戶進行策略性共同開發新應用，積極優化產品組合，改善獲利結構。
資訊安全管理	進階技術導入： 評估並規劃進階防護設備之架構與選型。	36 套舊系統更新，降低安全風險。(完成)	2026 計劃性逐步升級 AD 網域認證系統提升資安安全性。
	主動監控機制： 維護現有 DDI 與防毒監測告警，優化異常通報流程。	完成年度主機弱掃與滲透測試。(完成)	2026 逐步將實體、VM 客體主機加入 TrendMicro Deep Security 防毒防禦監控系統中。
	教育訓練： 全員受訓率 100%；專職資安人員專業訓練 > 6 小時。	- 專職資訊人員完成專業資安訓練課程共 14 小時(完成) - 全員參與且測驗合格 (> 80 分)。(完成)	2026 Q2 實施專職資訊人員資安教育訓練，個人資料保護法合規實務解析課程 14Hrs。
	事件管理： 達成年度零重大資安與客戶隱私外洩事件。	- 通過年度 ISO 27001 驗證覆核。(完成) - 零重大資安事件。(完成)	2026 Q1 ISO 27001 驗證複核與全年無重大資安事件。
	- 各部門危害辨識與風險評估達成率 95%以上。 - 高風險作業人員訓練達成率 100%。 - 健康檢查參與率 90%。 - 員工重大職業災害件數≤3 件/年。 - 失能傷害頻率≤4.3。 - 失能傷害嚴重度≤42。	- 各部門危害辨識與風險評估達成率 95%達成 2025 年指標。(完成) - 員工重大職業災害件數 3 件以下。(完成) - 失能傷害頻率低於 4.3。(完成) - 失能傷害嚴重度低於 42。(完成)	- 各部門危害辨識與風險評估達成率 98%以上。 - 員工重大職業災害件數≤2 件/年。 - 失能傷害頻率≤4.2。 - 失能傷害嚴重度≤41。
客戶服務管理	客戶滿意度達 83%以上。	2025 客戶滿意度調查：上半年 84 分，下半年 85 分	客戶滿意度達 83%以上。
產品責任 與客戶安全	持續掌控國際環保法規與客戶要求趨勢，包括如有害物質限用指令 (RoHS)、關於化學品註冊登記、	2025 年 HSF 不符合品及客訴件數皆為 0 件。 2025 年檢視產品是否符合無有害	持續掌控國際環保法規與客戶要求趨勢，包括如有害物質限用指令 (RoHS)、關於化學品

能資源管理	評估、認證許可及化學物質限制法規 (REACH)、持久性有機污染物 (POP)、全氟及多氟烷基物質、全球汽車申報物質清單 (GADSL) 等。 • 每月法規蒐集達成率 100%。 • 每月客規蒐集達成率 100%。	物質相關法規及客戶規範，達成率 100%。 • 2025 年依據客戶需求，送件並於當年取得 UL 安規測試認證件數共 24 件。	註冊登記、評估、認證許可及化學物質限制法規(REACH)、持久性有機污染物(POP)、全氟及多氟烷基物質、全球汽車申報物質清單 (GADSL) 等 • 每月法規蒐集達成率 100%。 • 每月客規蒐集達成率 100%。(產品發展) • 因應 AI 產業進入高速發展期，提高協同開發 (Co-development)比例，以應對高階 AI 產品線之客戶群對於低能耗、高散熱產品的材料測試需求。
	節電量：1.6% (依節能減碳專案推估量)	1.667%(完成)	1.6%
	溫室氣體排放減量： 1,000 噸 CO ₂ e (節能減碳專案-以 2022 年為基準年)	961.324 噸 CO ₂ e 依公設 2025 年節能方案計算	702.9 噸 CO ₂ e
	採購再生能源 40 萬度電	採購再生能源 56.7 萬度電(完成)	採購再生能源 56.7 萬度電
	資源循環率達 ≥ 72%	75%(完成)	75%
	違反廢棄物環保法規 0 件	0 件(完成)	0 件
	妥善處理： 廢棄物 100%由合法業者處理	100%(完成)	100%
	違反空污環保法規 0 件	0 件(完成)	0 件
	違反污水排放符合法規 0 件	0 件(完成)	0 件
	水回收率(R1)≥95%	97.0%(完成)	95%以上

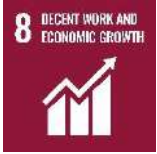


重大主題	中期目標 2026 年~2029 年	長期目標 2030 年以後
誠信經營 與商業道德	- 持續維持零貪腐及重大違法情事。 - 強化誠信經營與反貪腐教育訓練，提升員工法遵意識。 - 建立並優化風險預警與內控機制。	- 持續維持零貪腐及重大違法情事。 - 深化誠信文化，將商業道德內化為組織核心價值。 - 建構完整 ESG 治理與風險管理體系。
營運績效	精進技術升級以及製程與品質能力的提升，開拓更多元化產品應用，擴展新市場以保持楠梓電子在業界的競爭優勢。	精進技術升級以及製程與品質能力的提升，開拓更多元化產品應用，擴展新市場以保持楠梓電子在業界的競爭優勢。
資訊安全管理	- 逐步評估汰換升級 VM 或其他虛擬環境系統。 - 評估 IAM 單一身分管理平台系統。	- 汰換升級虛擬環境系統。 - 導入 IAM 單一身分管理平台系統。
	- 維持持續加入完整性防禦監控機制。 - 評估多層次異牌防禦監控機制。	- 架構整合性多層次多面向垂直水平防禦監控機制。 - 架構 SOC 安全作業中心監控管理安全狀況集中化。
	- 維持年度專職資訊人員資安教育訓練課程 ≥ 14Hrs。 - 評估資訊人員跨本職學能外專業職能訓練、專案職能計畫。	- 專職資訊人員納入跨本職學能其他專業職能訓練計畫。 - 降低本職學能比率，提高專案職能與其他領域本職學能比率。
職業安全 與健康管理	- 持續維持 ISO 27001 合規驗證並全年無重大資安事件。 - 評估導入 SIEM 資安事件管理系統。	- 導入 SIEM 資安事件管理系統。 - 數據化 AI 事件管理分析與預測性管制。
客戶服務 管理	- 各部門危害辨識與風險評估達成率 100% 以上。 - 員工重大職業災害件數 ≤ 1 件/年。 - 化學暴露造成職業病維持 0 件。 - 失能傷害頻率 ≤ 4.1。 - 失能傷害嚴重度 ≤ 40。	- 各部門危害辨識與風險評估達成率 100% 以上。 - 員工重大職業災害件數 ≤ 1 件/年。 - 化學暴露造成職業病維持 0 件。 - 失能傷害頻率 ≤ 4.1。 - 失能傷害嚴重度 ≤ 40。
產品責任 與客戶安全	持續優化客戶滿意度調查與回饋機制，以穩定維持滿意度 83% 以上。	持續精進服務流程與品質，確保客戶滿意度穩定維持並降低波動。
能資源管理	- 確保綠色材料的符合性以及產品安全，滿足客戶與法規要求以掌控風險。 - 每年將 HSF 要求在供應鏈中展開，確保綠色材料的符合性以掌控風險，並且制定相應的預防污染措施維護綠色製程，持續滿足 HSF 不合格產品為零的目標。 - HSF 不符合品及客訴件數為 0。 - 每月客規蒐集達成率 100%。 - 於高階 AI 產品線計畫 100% 導入協同開發 (Co-development)。	- 確保綠色材料的符合性以及產品安全，滿足客戶與法規要求以掌控風險。 - 每年將 HSF 要求在供應鏈中展開，確保綠色材料的符合性以掌控風險，並且制定相應的預防污染措施維護綠色製程，持續滿足 HSF 不合格產品為零的目標。 - HSF 不符合品及客訴件數為 0。 - 每月客規蒐集達成率 100%。 - 於高階 AI 產品線計畫 100% 導入協同開發 (Co-development)。
	節電量 1.6%/年	節電量 1.6%/年
	750 噸 CO ₂ e /年	800 噸 CO ₂ e /年
能資源管理	56.7 萬度電以上，	56.7 萬度電以上，
	75% 以上	75% 以上
	違反廢棄物環保法規 0 件	違反廢棄物環保法規 0 件
	100%	100%
	0 件	0 件
	0 件	0 件
	96% 以上	96% 以上

聯合國永續目標(SDGs)實踐

聯合國永續發展目標(SDGs)包含 17 項目標(Goals)及 169 項具體目標(Targets)，未來全球將以之作為 2016~2030 年的發展議題主軸，楠梓電子以永續作為呼應 SDGs 中 14 個目標。

SDGs		2025 年實踐作為/管理措施
	消除各地一切形式的貧窮	2026.04.02 捐贈楠陽國小數位影音設備，改善楠陽國小影音教學活動撥放設備。
	確保健康及促進各年齡層的福祉	- 辦理「捐血有愛」捐血活動，與楠梓捐血中心合辦，捐血人次共 44 人，募集到 67 袋捐血袋數，合計捐血 16,500cc。 - 辦理「同心聚愛 熱血傳情」捐血活動，與楠梓捐血中心、同心會共同合辦，捐血人次共 31 人，合計捐血 7,750cc，為社會貢獻愛心和力量，也藉此讓員工促進新陳代謝，使身體更加健康。 - 辦理之健康促進活動共 13 場，合計 505 人次。 - 依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及職安衛相關法令，訂定職業安全衛生管理規章，設有相關工作安全守則，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。 - 辦理健康檢查執行異常工作負荷之勞工問卷進行風險辨識評估，共篩選出 7 名高風險員工，面談關懷率 100%。
	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	- 舉辦校園徵才博覽會 3 場次，舉辦校園徵才說明會 2 場次。 - 為提升國內人才質量，致力青年培育，實現多元教育的可能性並提供各階段學子正規教育體制內外的發展舞台、接軌產業的學習資源，積極達成 SDG4 的教育品質目標。 - 自 2024 年起推動人才發展轉型，由傳統「課程導向」升級為「職能導向 (Competency-Based)」架構。截至 2025 年底，整體職能架構建置與導入進度已達成 75%。 - 新進員工入職前，需透過培訓瞭解公司共同性規定，如工作規則、職安衛法規及其他規範；進入工作環境則交由主管工作中培訓，直至操作熟悉，方能獨立作業，確保產品與工作品質。
	實現兩性平等，並賦予所有婦女權力	2025 年女性職員佔總員工比例 56 %；女性職員佔所有主管比例 39 %。 - 董事成員共 9 位，男性 7 位(77.78%)及女性 2 位(22.22%)，年齡均為 50 歲以上。 - 公司訂定工作規則，並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。
	確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理	- 透過節水措施達到開源節流，亦不斷尋求新的節水機會點及增加回收水系統將其產線用水回收使用，以提高整體回收率。統計營運 2025 年，年用水回收率(R1)維持 95% 以上。 - RO 濃縮水利用在冷卻水塔及洗滌塔，減少源頭使用。 - 砂濾活性炭塔的再生水進行過濾回收使用。
	確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的、永續的，以及現代的能源	- 積極實踐循環經濟，針對製程設備產生之含銅廢液，導入先進的廢水場電解萃取技術進行源頭管理。此機制能高效將廢液中的銅離子轉化為具經濟價值的有價再生銅管，不僅顯著降低廢污水中的含銅污染濃度與排放總量、減輕後端廢水處理負荷，更成功將製程尾料轉化為綠色資源。此舉落實了『廢棄物資源化』的承諾，兼顧環境保護與資源回收之雙重效益。」 2025 年完成簽訂綠電購買相關契約，預計 2027 年前完成法規要求之義務裝置容

		量，其規模達發電量達 95 萬度/年，相當於減少 450.3 噸的碳排放量，2025 年採購再生能源量達 56.7 萬度電/每年，並計畫至 2034 年。
	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	- 舉辦校園徵才博覽會 3 場次，舉辦校園徵才說明會 2 場次。 - 內部員工推薦入職之人數共有 17 人，佔入職員工人數的 4.89%。 - 與鄰近學校進行產學合作及建教合作，共計 52 名學生參與。
	建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新	因應 AI 產業進入高速發展期，提高協同開發(Co-development)比例，以應對高階 AI 產品線之客戶群對於低能耗、高散熱產品的材料測試需求。
	減少國內及國家間不平等	- 員工總數為 1,199 人，工作地點都在高雄，其中外籍員工佔 31%，包含菲律賓、越南、泰國等國籍員工，並致力提供多元化的就業環境。 2025 年底共聘雇 21 名身心障礙者。依法規聘僱足量之身心障礙同仁，以實體行動來支持他們的就業機會與發展可能，並視其身心狀況安排適當之工作內容，創造一個多元共榮的企業環境及文化。 - 獎酬制度落實「性別與國籍平等」，31% 的外籍同仁與本國籍員工享有相同之激勵獎金計算基準與考核機制，展現 ESG 治理中對於人權與平等的具體實踐。
	促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性	設置設置哺乳室及醫療室。
	確保永續的消費與生產模式	2025 年廢棄物減量降低至 21.24%，廢棄物再利用比例亦從 77.6 上升至 78.8%，持續推動廠內廢棄物再利用並且符合法規要求。 - 資源循環率達 $\geq 75\%$。 - 至 2022 年起，積極推動將廢溶劑（廢棄物代碼：C-0301）最終處置由焚化轉為替代燃料，其中以廢溶劑代替重油作為焙燒爐燃料之用。2025 年替代燃料比例為 1.47%，將廢棄物持續轉換成再生能源，共同為地球盡一份心力。 - 污泥處理(廢棄物代碼:C-0110)最終處理分別為產品販售及通案再利用，2025 年產品販售比例為 7.96%，有效提升資源價值，達成轉廢為資源之具體成果。
	完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響	2025 年完成 4 項重點節能方案，共節電 194.6 萬度電，減碳約 961.324 公噸 CO₂e(194.6 萬*0.494)。 - 節能汰換老舊設備並計畫採購節能效果佳之設備及各項改善專案，2025 年節電 1.67% 達到 1.6%目標。 2025 年簽訂綠電購買相關契約，將採購至 2034 採購 10 年。 2025 年亦建置 112.5 太陽能發電，積極提升綠電使用率。 - 執行節能減碳專案，以 2022 年為基準年，2025 年累積溫室氣體排放減量$\geq 1,000$ 噸 CO₂e；2030 年合計減量$\geq 3,000$ 噸 CO₂e。

	促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有的階層建立有效的、負責的且包容的制度	- 以多元溝通管道與公開透明的方式，持續與各類利害關係人溝通與議合重要議題，且以實質之營運成果回應給利害關係人。 - 提供相關申訴機制及管道，透過專屬申訴信箱、總經理信箱或部門主管反映管道進行舉報。 - 致力落實廉潔反貪政策，強化誠信經營與反貪腐教育訓練，提升員工法遵意識。
	建立多元夥伴關係，協力促進永續願景	透過供應商管理平台，提供材料品質系統認證、第三方檢驗報告及禁限用物質宣告書資料審查存放。



一、永續實踐•發展管理

1.1 永續策略與行動目標



1.2 永續承諾

楠梓電子本於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及企業之營運所在地相關法令，訂定「公司誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「永續發展實務守則」及「員工人權暨道德行為管理辦法」，具體規範楠梓電子與組織董事、經理人、受僱人及供應商等於執行業務時應注意之事項，作為道德遵循指南，並內部公告宣導。凡是楠梓電子的供應商或協力廠商，皆要求簽立廉潔承諾書，確保相關廠商遵守誠信及廉潔義務。

本公司指定行政管理處為專責單位，辦理相關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，並應定期（至少一年一次）向董事會報告。

誠信經營指南	
禁止為獲取不當利益編造虛假資料	
禁止不合理款待或其他不正當利益	
禁止提供非法政治獻金、不當捐贈或贊助	
禁止利用未公開資訊從事內線交易	
禁止從事不公平競爭之行為	
評估商業往來對象之合法性及誠信經營政策	

本公司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。

「誠信經營理念」員工教育訓練			
			單位：人次
年度	2023	2024	2025
類別			
新進人員	89	286	347
在職人員	1,260	1,156	1,199

本公司重視員工的廉潔與誠信，其分別訂定「員工人權暨道德行為管理辦法」及「防範內線交易之管理作業程序」，其中「員工人權暨道德行為管理辦法」於廠內張貼宣導，進行企業社會責任及道德相關教育訓練，以杜絕貪腐情事。也將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策中，設立明確有效之獎懲及申訴制度，並透過法務單位宣導誠信暨廉潔經營的精神及重要性，並推動全體員工簽署廉潔承諾書之簽署。本公司鼓勵供應商和員工投入類似的活動，所有這一切的目標都是要實踐負責企業公民的角色。

本公司已參考《聯合國世界人權宣言》、《聯合國經濟社會文化權利國際公約》、《國際勞工組織勞動基準保障核心條約》等國際公認之人權標準，制訂《楠梓電子公司員工人權暨道德行為管理辦法》，以落實員工人權保障、尊嚴與恪遵勞動法規，杜絕人權侵犯之行為。





楠梓電子股份有限公司

人權政策

本公司尊重並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工組織公約》之勞動標準，並致力確保公司內外的每一個人，均能獲得平等、尊嚴的對待。我們的人權政策宣言如下：

- 投資
於重要投資協定中進行人權審查及載入人權條款。
- 公平不歧視
嚴禁工作場所中任何性騷擾與歧視之行為，且不以種族、膚色、國籍、性別、年齡、婚姻狀態與家庭狀況、殘障或懷孕，以及政治立場或宗教信仰作為員工任用、考核及升遷的標準。
- 營造良好的勞資關係
提供多元、開放的溝通管道，致力促進勞資雙方之和諧，並營造良好的勞資關係。
- 禁用童工
僱用標準應符合當地法規中最低年齡之限制。
- 禁止強迫及強制勞動
尊重員工意願，禁止任何形式之強迫與強制勞動。
- 工時
工時規範依循當地法定規定。
- 符合基本薪資
提供員工符合當地規範的基本工資與相關福利，且不因性別而有分別。
- 建立安全與健康的工作環境
提供安全及健康的工作環境，承諾依據適用的安全與健康法規，並透過防範措施的執行，營造健康、安全且互相尊重的工作環境。
- 教育訓練
使員工、保全人員定期接受營運相關人權政策的訓練。
- 供應商
針對新供應商做人權評估以做為篩選供應商標準之一。
- 員工權益溝通管道暢通
為達到充分溝通及有效解決人權問題之目的，本公司設有下列意見諮詢與申訴管道：
人權問題申訴信箱：misconduct@wuspc.com
防止舞弊及違反從業道德檢舉信箱：misconduct@wuspc.com

總經理

陳志康

溝通管道

本公司訂有「員工道德行為準則管理辦法」，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。明確規範楠梓電子的一切商業活動或對外接觸的活動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種不正當收益行為。

本公司「員工人權暨道德行為管理辦法」建立本公司內、外部檢舉管道及處理程序。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。

受理單位及檢舉管道	
發言人、代理發言人	受理股東、投資人等外部人員之檢舉
電子郵件信箱	wus_up@wuspc.com
官方網站	https://www.wus.com.tw
內部稽核室、法務專責人員、行政管理處	受理董事、經理人、一般員工等內部人員及供應商之檢舉
電子郵件信箱	wus_up@wuspc.com
員工意見箱	實體信箱

受理單位接獲檢舉案件時，應呈報總經理指派權責單位負責進行查證工作。本公司設立獨立運作之稽核室部門，檢舉案件經查證屬實者，將依公司內部相關懲戒規定辦理；若經查明無具體事證者，即予結案存查。本司應以保密方式處理檢舉案件，並由獨立管道查證，全力保護檢舉人，檢舉人之身分將絕對保密。對於檢舉人或參與調查之人員，公司將予以保密及保護，使其免於遭受不公平對待或報復。如因檢舉或參與調查而遭到不公平對待、報復或類似情形者，請務必向原受理單位反應。2025 年並無主管或員工違反誠信原則。



1.3 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES)，採納其五大原則：依賴性 (Dependency)、責任性 (Responsibility)、影響力 (Influence)、多元觀點 (Diverse Perspectives) 與關注張力 (Tension) 進行利害關係人鑑別。透過多元溝通管道，持續蒐集並回應利害關係人之意見與關注議題，了解其對本公司在環境 (E)、社會 (S) 及公司治理 (G) 面向之期望，並納入營運管理及永續策略規劃之參考依據，適時回饋相關作為與成果。

由各部門就日常業務往來所接觸之對象，先行進行利害關係人類型之初步盤點與篩選，並透過問卷調查結果及跨部門討論機制，進一步確認鑑別名單，以界定本公司之主要利害關係人。

經外部專家協助鑑別，依公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，總分大於 16 分者，初步定位為本公司之重要利害關係人，再提報 ESG 委員會審議後決議。因此 2025 年，楠梓電子共鑑別出六類主要利害關係人團體，包括：客戶、員工及其他工作者、政府機關、當地社區、股東及其他投資者及供應商 / 承攬商。



利害關係人溝通管道

本公司高度重視利害關係人的意見，提供多元化的溝通機制與互動管道，以深入了解利害關係人的需求、對本公司的期望，以及其對永續發展議題的關注重點。除即時回應外，本公司亦將利害關係人之意見及反饋納入企業社會責任及永續發展計畫之參考，作為決策與策略規劃的重要依據。

各利害關係人的溝通管道與互動頻率如表所示：楠梓電子依據永續發展目標、產業規範及標準，以及組織年度目標，蒐集相關永續議題。透過各單位代表與利害關係人的定期或不定期交流，公司能評估經營活動所帶來之影響，並判斷是否對營運產生衝擊。

2025 年度之溝通成果彙整如下表：

利害關係人	對楠梓電意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025 年重點成果	
客 戶	重要經營夥伴， 滿足客戶需求共創雙贏。	誠信經營與商業道德	客戶滿意度調查問卷	每半年	◆ 配合客戶對於產品、環境、責任等問題或需求進行查核，並確保及時預防再發生情況與持續改善。 ◆ 隨時回應並解決客戶問題，定期發放顧客滿意度調查表，針對回饋進行分析與改善，並持續追蹤滿意度提升成效。	
		客戶關係管理	客戶會議	不定期		
		法規遵循	電話			
		營運績效	電子郵件	不定期		
產品品質與責任	利害關係人專區					
員工及其他工作	為最關鍵之內部利害關係人，確保員工權益，並降低營運與法遵風險，以支持公司長期穩健發展。	資訊安全	申訴信箱	不定期	◆ 定期召開勞資會議，作為勞資雙方溝通與協商之正式平台 ◆ 定期召開職業安全衛生相關會議，檢視工作環境風險 ◆ 推動職安衛教育訓練與宣導，降低職災風險 ◆ 持續改善作業安全，提升員工安全意識與職場防護 ◆ 蒐集新進員工回饋，作為制度與流程優化參考 ◆ 辦理健康檢查、健康講座及促進身心健康相關活動 ◆ 降低職場健康風險，提升整體工作效能 ◆ 設置員工申訴與意見反映管道，妥善受理並追蹤處理員工反映事項 ◆ 提供員工鼓勵員工參與流程改善與創新，促進持續改善文化，提升組織效能	
		營運風險管理	電子郵件			
		職業安全衛生	公佈欄宣傳			
		創新研發	利害關係人專區			
		薪資福利與激勵	勞資會議	每季		◆ 定期召開勞資會議，作為勞資雙方溝通與協商之正式平台 ◆ 定期召開職業安全衛生相關會議，檢視工作環境風險 ◆ 推動職安衛教育訓練與宣導，降低職災風險 ◆ 持續改善作業安全，提升員工安全意識與職場防護 ◆ 蒐集新進員工回饋，作為制度與流程優化參考 ◆ 辦理健康檢查、健康講座及促進身心健康相關活動 ◆ 降低職場健康風險，提升整體工作效能 ◆ 設置員工申訴與意見反映管道，妥善受理並追蹤處理員工反映事項 ◆ 提供員工鼓勵員工參與流程改善與創新，促進持續改善文化，提升組織效能
			勞動權益			
		法令遵循	勞工退休準備金監督委員會	不定期		
		職業安全與健康	新人有約座談會			
		教育訓練與職涯發展	健康促進活動			
			教育訓練			
政府機關	配合政府政策及法規遵循。	員工申訴信箱	不定期 不定期 不定期 不定期	◆ 遵循與回應政府機關的法規與公文，視需要稽查、現場實地查核、公告，遵循法規規定作業，依法申報及記錄。 ◆ 函文往來近百封、重大訊息數十則、參加各類政策宣導說明會、勞安/勞檢/消防等檢查。		
		提案制度 (隨時)				
		電話/電子郵件				
		公文發函				
政府機關	配合政府政策及法規遵循。	重大訊息申報	不定期 不定期 不定期 不定期	◆ 遵循與回應政府機關的法規與公文，視需要稽查、現場實地查核、公告，遵循法規規定作業，依法申報及記錄。 ◆ 函文往來近百封、重大訊息數十則、參加各類政策宣導說明會、勞安/勞檢/消防等檢查。		
		參加宣導會及講座				
		法規遵循				
		資訊安全				
政府機關	配合政府政策及法規遵循。	公司治理與稅務政策	不定期 不定期 不定期 不定期	◆ 遵循與回應政府機關的法規與公文，視需要稽查、現場實地查核、公告，遵循法規規定作業，依法申報及記錄。 ◆ 函文往來近百封、重大訊息數十則、參加各類政策宣導說明會、勞安/勞檢/消防等檢查。		
		職業安全衛生				
		氣候變遷調適				
		能資源管理				
政府機關	配合政府政策及法規遵循。	空氣污染物防制	不定期 不定期 不定期 不定期	◆ 遵循與回應政府機關的法規與公文，視需要稽查、現場實地查核、公告，遵循法規規定作業，依法申報及記錄。 ◆ 函文往來近百封、重大訊息數十則、參加各類政策宣導說明會、勞安/勞檢/消防等檢查。		
		勞雇關係與薪資福利				
		社會參與				

當地社區	回饋社區對社區鄰里、地方團體及在地學校之關懷不遺餘力，提供工作機會促進地方經濟。	職業安全衛生 人權維護與多元包容 人才招聘、留任與發展 氣候變遷調適方法 能資源管理	適度贊助當地活動經費	不定期	參加研討會、公協會、外訓課程，蒐集最新資訊，掌握產業脈動，增進同仁專業知識與技能。
			公司網站	不定期	
股東及其他投資者	秉持誠信經營，致力於永續治理，為投資人創造價值。	營運績效 公司治理與稅務政策 法規遵循 營運風險管理 誠信經營與商業道德	財務報告	每季	◆ 楠梓電子重視與投資人建立良好溝通管道，每年舉辦法人說明會，同時在公司及證交所網站上公告說明會相關資料，加強資訊揭露及保障投資人權益。 ◆ 召開股東會、法說會等、面談及電話溝通會議，並隨時更新重大訊息於公開資訊觀測站。
			年度股東大會 法人說明會	每年	
			公開資訊觀測站 利害關係人專區 股務處理單位	不定期	
供應商/承攬商	楠梓電子推動永續的事業發展，並與供應鏈建立夥伴關係。	資訊安全 廢棄物管理 客戶關係管理 誠信經營與商業道德 永續供應鏈管理	供應商稽核 供應商資料暨評鑑表	每年	◆ 與供應鏈的各廠商建立夥伴關係，提供供應鏈管理：供應商與採購/物控互動平台並管理供應商、執行供應商評比包含環境議題、勞工人權及道德、衛生與安全、風險管理及道德規範等社會責任規範。 ◆ 供應商簽署供應商責任商業聯盟(RBA)承諾聲明書、供應商廉潔承諾書，遵守人權公約以及廉潔承諾。不定期稽核主要原物料供應商，若有發生變異或來料異常會強化稽核，並進行改善追蹤。



利害關係人	溝通方式/聯絡人
客 戶	配合客戶對於產品、環境、責任等問題或需求進行查核，並確保及時預防再發生情況與持續改善。 聯絡人：蘇處長 E-mail：Sullivan_Su@wuspc.com TEL：07-3612116
員工及其他 工作	促進勞資間和諧關係,提供員工勞資關係,薪資福利、內部與外部教育訓練、工作相關、福委會各項福利措施或職業安全與健康等議題意見回饋。 聯絡人：陳處長 E-mail：wus_employee@wuspc.com TEL: 07-3612116
政府機關	遵循與回應政府機關的法規與公文，視需要稽查、現場實地查核、公告，遵循法規規定作業，依法申報及記錄。 聯格人：呂副總 E-mail：investor@wuspc.com TEL: 07-3612116
當地社區	設置專職單位與社區居民互動，不定期拜訪地方團體與說明相關環境防治工作績效。 聯格人：呂副總 E-mail：investor@wuspc.com TEL: 07-3612116
股東及其他 投資者	聯格人：呂副總 E-mail：investor@wuspc.com TEL: 07-3612116
供應商/承 攬商	補充承攬商管理的聯絡人資訊 聯格人：張經理 E-mail：Supplier@wuspc.com TEL: 07-3612116



1.4 重大主題鑑別

楠梓電於編製永續報告書過程中導入重大性分析機制，依循永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 所發布之硬體製造 (Hardware) 產業準則，並參考同業實務作法、發放問卷，及沿用前一年度報告主題進行檢視與更新。

本公司委由外部專家針對經濟、環境及人群 (包含人權) 面向之實際或潛在負面衝擊與正面貢獻進行評估與評分，同時綜合考量國際永續倡議機構及潛在投資人對企業之關注重點與揭露要求，初步鑑別出 19 項永續議題。

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。重大性鑑別流程如下：

STEP 1 了解組織脈絡	楠梓電公司相關永續議題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則等，共 37 項永續議題。
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	由外部專家以及公司一、二級主管依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司一、二級主管得分相加後，進行綜合性評估，並挑選出對公司具有重大影響的為該公司重大主題。
STEP 4 永續議題揭露報導	最終把 19 項重大性永續議題歸納出 7 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

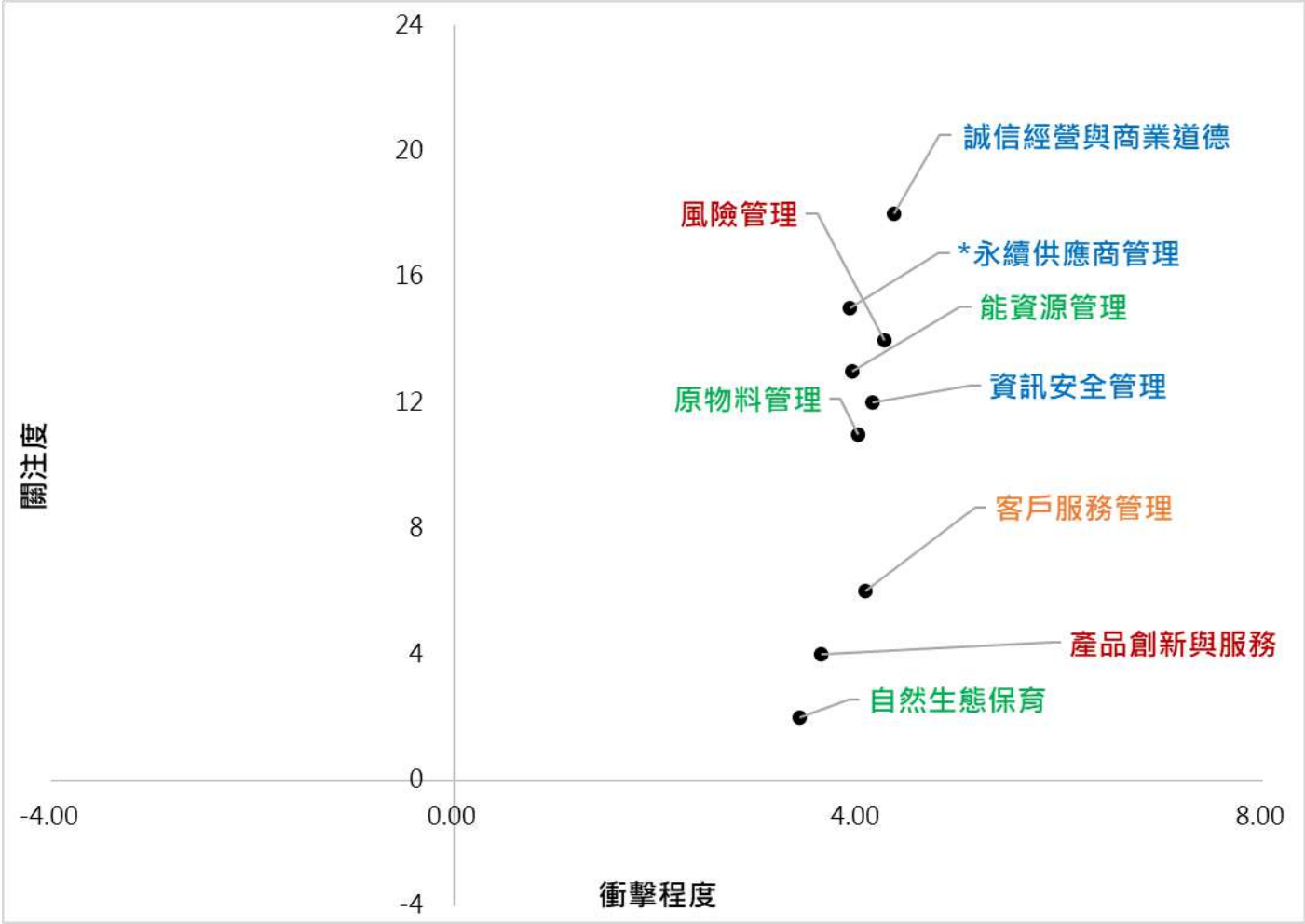
重大主題鑑別結果

參考外部專家之評分結果與討論，經由公司各相關部門召開會議，針對重大主題對本公司經營策略、營運發展及財務績效之影響程度進行鑑別與排序，最終確認 2025 年之重大主題為 7 項具重大影響之經濟、環境及社會面議題，分別為「誠信經營與商業道德」、「營運績效」、「資訊安全管理」、「職業安全與健康管理」、「客戶服務管理」、「產品責任與客戶安全」、「能資源管理」作為 2025 年度永續報告書重大主題及資訊揭露之依據。內容將經由永續發展委員會彙整後呈報董事會確認並發行。

另考量到公司業務的策略發展，客戶的影響力逐年提升，經評估與主管討論過後，故評估後新增此項目；而在永續供應鏈管理部分，內部討論後，RBA 相關的規範及要求既有的執行方式管理，在供應鏈環境及社會相關的管理機制，回歸到報告書的內文做回應。

2025 年重大主題清單	2024 年重大主題清單	變動說明	衝擊程度	關注數
誠信經營與商業道德	誠信經營與商業道德	維持此項目	4.35	36
營運績效	營運績效	維持此項目	4.28	54
-	法規遵循	此項目回歸至指標揭露	-	-
資訊安全管理	資訊安全管理	維持此項目	4.14	24
職業安全與健康管理	職業安全衛生	更新名稱	4.14	26
客戶服務管理	-	新增此項目	4.07	12
產品責任與客戶安全	產品品質與責任	更新名稱	4.05	6
能資源管理	能資源管理	維持此項目	3.93	26
-	永續供應鏈管理	內部考量後移除	-	-

雙重重大性衝擊矩陣



- E環境
- S社會人群
- G公司治理
- 自訂主題

1.5 重大主題價值鏈

2025 年重大主題 7 項，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。重大主題衝擊度如下：

關注議題	對楠梓電的意義(營運價值)與風險考量	對應 GRI 主題	公司內部衝擊				公司外部衝擊		
			組織	員工	投資人	客戶	供應商	政府機關	非政府機關
誠信經營與商業道德	營運意義： 誠信經營與商業道德是公司永續發展的重要基礎。透過遵循法規、落實公平交易及建立透明的營運機制，公司能降低經營風險並維持良好的公司治理。同時，誠信文化有助於提升利害關係人對公司的信任，強化企業形象與長期競爭力。 風險考量： 面臨與客戶、供應商及內部部門間的利害關係協調。為確保決策公正透明、降低舞弊與不當關說的風險，公司高度重視利益衝突之辨識與管理。	法規遵循 2-27 反貪腐 G205	●	○	●	●	●	○	○
營運績效	持續優化生產效率，提升產值及獲利以達到永續經營的目標，並創造新的就業機會	經濟績效 GRI 201	●	●	●	●	○	○	○
能資源管理	營運意義： 落實能資源管理有助於提升能源與資源使用效率，降低營運成本並減少環境衝擊。 風險考量： 生產營運涉及大量能源使用、水資源調度及廢棄物處理。隨著氣候變遷風險日益加劇，以及供應鏈永續要求提升，公司深刻認知環境資源管理對營運穩定與企業韌性之關鍵性。	能源 GRI 302	●	○	●	●	○	○	○
資訊安全管理	營運意義： 完善的資訊安全管理有助於保護公司與客戶的重要資料，降低資訊外洩與營運風險。同時，強化資訊安全機制亦能提升客戶信任。	客戶隱私 GRI 418 自訂主題 資訊安全	●	○	○	●	●	●	○

職業安全與健康管理	- 維護工作者的生命安全、健康與提供良好的工作環境是公司穩健營運的基本。 - 遵守「職業安全衛生法」，提供員工安全、健康的優質與友善職場。 風險考量： 遵守「職業安全衛生法」，提供員工安全、健康的優質與友善職場。	職業安全衛生 GRI 403	●	●	○	●	○	●	●
客戶服務管理	有效的客戶服務管理能提升客戶滿意度與忠誠度，強化品牌形象，並支持公司長期穩健成長。	自訂主題	●	○	○	●	●	○	○
產品責任與客戶安全	營運意義： 致力確保產品符合相關法規與客戶規範，並持續提升產品品質與可靠度，以保障客戶使用安全。 風險考量： 透過完善的品質管理制度與嚴謹的檢驗流程，公司能有效降低產品缺陷與潛在風險，避免因產品問題造成客戶損失或安全疑慮。	顧客的健康與安全 GRI 416 行銷與標示 GRI 417 產品品質 自訂主題	●	●	○	●	●	○	○

●直接衝擊 ○間接衝擊

對每項重大主題，我們評估其風險發生的嚴重性與可能性，並依此設計管理措施以降低潛在衝擊。下表摘要各主題之風險考量、評估結果及管理行動：

重大主題	風險考量	嚴重性 / 可能性	管理措施摘要
誠信經營與商業道德	貪腐或不當交易	高 / 低	建立內部控制、教育訓練及檢舉制度
營運績效	營運波動或財務風險	高 / 高	定期財務監控與風險管理機制
資訊安全管理	資料外洩或系統攻擊	高 / 中	強化資訊安全制度與應變計畫
職業安全衛生	人身及工作場所的安全	高 / 高	透過管理系統 PDCA 循環管理
客戶服務管理	客戶滿意度下降	中 / 中	建立完整客服流程及回饋改善機制
產品責任與客戶安全	產品缺陷或安全事件	高 / 中	強化品質管理、檢測流程及客戶回饋機制
能資源管理	能源浪費或環境影響	中 / 中	推行節能減碳計畫與資源使用監控

本公司持續透過上述措施監控重大風險，確保公司營運穩健，並維護利害關係人信任與企業永續發展。

二、永續經營・誠信共榮

誠信經營管理揭露

重大主題：誠信經營與商業道德			
永續準則 (議題)呼應	2-27 法規遵循 GRI 205：反貪腐	主要影響對象	■ 楠梓電子 ■ 客戶 ■ 員工及其他工作者 ■ 政府機關 ■ 供應商 / 承攬商
對公司重大的原因	誠信經營與商業道德是公司永續發展的重要基礎。透過遵循法規、落實公平交易及建立透明的營運機制，公司能降低經營風險並維持良好的公司治理。同時，誠信文化有助於提升利害關係人對公司的信任，強化企業形象與長期競爭力。		
風險與機會管理	【機會積極管理】 - 提升公司治理品質、強化利害關係人信任、降低營運與法遵風險，進而促進公司穩健營運與永續發展。 - 提升企業形象與品牌信任度，亦能回應利害關係人期待，降低潛在違規風險，為公司創造穩定且具永續性的正向影響。 【風險預防管理】 - 藉由申訴檢舉制度及違規處理流程，強化風險預警與即時改善能力，降低法遵風險、營運衝擊及聲譽損害，確保公司治理機制之有效運作。 - 面臨與客戶、供應商及內部部門間的利害關係協調。為確保決策公正透明、降低舞弊與不當關說的風險，公司高度重視利益衝突之辨識與管理。 【負面衝擊補救措施】 - 本公司已建立負面衝擊事件之通報、調查及補救機制，以因應道德行為相關之實際負面影響。 - 如有違反情事者，根據違反項目立即啟動調查，必要時暫停相關人員職務，防止損害擴大，並向受影響之利害關係人說明處理經過，展現負責不逃避責任的態度。		
政策 / 策略	訂定員工道德行為準則管理辦法：遵行法規、防止違法、全員參與、風險管理。		
管理評量 機制	- 鼓勵員工檢舉任何非法或違反誠實道德行為準則之行為 - 每月累計件數彙整於員工人權暨道德行為危害風險管理表，並作管控與檢討改善。 - 員工誠信經營相關教育訓練之學習成效，並檢視其遵循法令及內部規範之認知與遵法意識。		

營運績效管理揭露

重大主題：營運績效			
永續準則 (議題)呼應	GRI 201：經濟績效	主要影響對象	■ 楠梓電子 ■ 股東 ■ 金融機構 ■ 員工與其他工作者
對公司重大的原因	- 持續優化生產效率，提升產值及獲利以達到永續經營的目標，並創造新的就業機會。 - 公司主要營收分布歐美亞台市場，策略性分散單一市場或單一應用的風險。同時，客群結構多元化亦有助於確保協商議價的籌碼。 - 策略轉型聚焦利基型市場有成，與國際大廠維持良好的作關係及全球化佈局，擁有穩固的利基型市場客戶族群。		

風險與機會管理	【機會積極管理】 - 秉持誠信經營的理念 管理階層均以長期發展的角度，專業嚴謹的態度來規劃公司未來方向及經營方針，並且時時注意內外經濟環境變化，做適度的策略調整，確保長期發展，永續經營。 - 穩定專業的技術有利積極開發新客源 本公司累積 40 多年的生產經驗，已獲得國內外諸多大廠的正式認可，在不同的產品領域，配合終端客戶產品的需求，持續以穩定的技術及品質，提高生產良率，提供客戶即時的市場需求。同時視市場新產品上市概況，持續開發利基型產品，拓展新客戶。 - 積極研發技術與時俱進 隨著終端產品複雜度提高，其高頻、高效能、低功耗等需求越趨增加，其技術層面的要求更加提高。本公司將持續關注電子產品市場脈動，積極研發具高附加價值的產品，同時以此提升技術能力，並提供差異性、即時性的服務予客戶，厚植公司長期競爭力。	
	【風險預防管理】	
	風險因子	因應對策
	匯率的波動，影響公司獲利；外銷比重高，易受匯率變動影響產生兌換損益。	即時掌握匯率走勢資訊，利用避險性金融商品，及外幣資產負債的配置，來降低匯率變動之不利風險。
	地緣政治及貿易的衝突，衝擊市場的需求	A.強化營運的管控，降低製造成本及營運費用。 B.持續開發新客源。
	【負面衝擊補救措施】	
	風險因子	因應對策
	價格競爭激烈	A.強化與客戶在產品開發時之協同設計，提供客戶最佳方案，以客製化服務，提供附加價值予客戶，爭取客戶認同及爭取新訂單。 B.在產品市場，尋找利基型產品切入，同時透過產品組合調整，優化作業流程，提高生產良率，來減低因價格競爭之影響。 C.提升成本管控能力。
	水、電、人力呈現供需失衡狀況，以及部份原物料供應吃緊，原物料的調漲使得營運成本上漲，壓縮獲利空間。	A.提高設備自動化程度，改善製程，減少對人力的依賴。 B.持續提高產品良率，以及對製造費用及人力成本之有效運用及管控。 C.透過盤查、汰舊、監控、穩供的措施，來達成節電的效果。 D.與客戶持續協商調漲價格。 E.與供應商採長期採購策略，爭取原料優先配額，以確保生產不中斷。
政策 / 策略	- 策略佈局：以技術差異化及客製化之服務為導向，將產線效益最大化。 - 穩定的產品品質與品質系統:品質政策以不斷進步的技術與經驗，及時提供客戶所需之產品及服務，以穩定的品質獲得客戶的肯定。	
管理評量機制	- 持續投資擴充研發陣容，加速新產品開發，以差異化技術及客製化產品爭取客戶青睞。 - 以 PDCA 管理模式應用於營運各項指標，每月進行一次營運檢討會議，透過會議檢視策略執行狀況，並適時的調整方向。	

資訊安全管理揭露

重大主題：資訊安全管理			
永續準則 (議題)呼應	GRI 418 客戶隱私 自訂主題-資訊安全	主要影響對象	■ 楠梓電子 ■ 客戶 ■ 員工及其他工作者 ■ 供應商 / 承攬商
對公司重大的原因	• 完善的資訊安全管理有助於保護公司與客戶的重要資料，降低資訊外洩與營運風險。同時，強化資訊安全機制亦能提升客戶信任。 • 為提供本公司資訊業務持續運作之資訊環境，並符合相關法規之要求，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅，勢必須強化資訊安全之管理。 • 楠梓電子深知資訊安全是維護客戶信任與保護營業秘密的核心。本公司持續維運 ISO 27001 資訊安全管理體系，透過「資訊安全管理委員會」整合資源，確保核心業務與機密資料之機密性、完整性與可用性。		
風險與機會管理	【機會積極管理】 • 技術升級：導入 AI 驅動的威脅檢測系統。提高偵測速度，減少人力負擔。 • 品牌信任：取得 ISO 27001 認證。贏得客戶信任，進入高門檻市場。 • 透過ISO 27001資訊安全管理系統的導入有助於降低資訊安全風險和資料的外洩，並通過風險分析和報告，讓企業能夠提早防範資安漏洞和保護資訊安全，提高顧客對企業的信任度和形象。 【風險預防管理】 • 動態監控：資安威脅變化極快，風險評估不可一年只做一次，應建立持續監測機制。 • PDCA 循環：透過「計畫-執行-檢查-行動」持續改進資安管理體系 (ISMS)。 • 全體參與：資安不只是 IT 部門的事，而是從高層決策到基層員工的共同責任。 • 若因資安漏洞或遭受駭客網路攻擊或勒索威脅，導致企業機密資料外洩、遭竄改或營運中斷等危害，可能侵犯客戶及相關利害關係人的權益。 【負面衝擊補救措施】 • 成立「資訊安全管理委員會」，每年定期或視需要召開會議，審查資訊安全管理相關事宜。 • 視需要召開跨部門之資源協調會議，負責協調資訊安全管理制度執行所需之相關資源分配。以能即時因應全球化發展需求，科技日新月異不斷進步所產生之資訊安全相關威脅。		
政策 / 策略	根據本公司ISO27001資訊安全政策，政策願景為：「打造一個安全、穩定的數位環境」。 強化資訊安全管理，確保所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，以提供本公司之資訊業務持續運作之資訊環境，並符合相關法規之要求，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威。		
管理評量機制	• 訂定相關制度以規範人員作業行為，確保本公司之資訊資產安全性。 • 建置資訊安全管理設備，落實資安管理措施，確保公司業務持續穩健安全運作。 • 宣導並強化人員資安認知，專職資訊人員參與至少 6 小時專業訓練，一般人員線上學習或實體課程至少 1 堂課，落實資訊安全防護。 • 將資訊安全議題融入新進人員教育訓練，並每月定期宣導及提醒資安的重要性。 • 風險預防：每年執行一次弱點掃描與滲透測試，針對發現之漏洞立即修補。 • 持續改進：定期召開資安委員會審查管理指標。待中長期 MFA、WAF、SIEM、SOC 體系構建完成後，本公司將擁有更精準的威脅預警與即時應變能力，全面保障客戶圖面及公司研發成果。 • 合規管理：嚴格落實《營業秘密法》，透過區域網段隔離與加密技術，防止關鍵技術資產非法流向外部。		

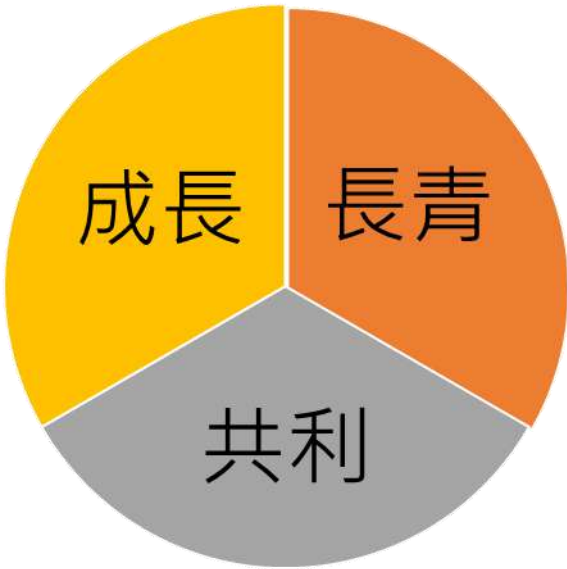
2.1 關於楠梓電子

楠梓電提供專業與彈性的印刷電路板製造服務，專注以發展印刷電路板製造技術為核心之產業，自 1972 年吳氏電子公司成立以來，楠梓電及其服務的客戶產業始終與臺灣經濟成長的脈動息息相關。

為配合客戶及市場需求，楠梓電所生產電路板的終端應用由初期之附加卡、主機板等資訊產品，於中期升級至用於 GPS、手機等通訊產品及消費性電子相關產品。近年更延伸至工業類產品、無線通訊模組及裝置、汽車、醫療、航空及航海等範疇。

同時，運用臺灣半導體產業在地優勢，楠梓電亦積極跨足 IC 測試及 AI 人工智慧等產品，期望以專業及彈性的印刷電路板製造及服務，提供高品質及符合客戶與市場趨勢之產品。

願景	成為全方位印刷電路板之優良供應商。
願景的實現	我們致力於創新技術、追求卓越，堅守品質至上，重視客戶需求，使成為一個提供客戶印刷電路板之全方位解決方案的優質企業，提升與創新人類視訊傳遞的美麗視覺新世紀。
經營理念	楠梓電以成長、長青、共利做為經營理念，以期能帶領公司全體共創更友善、共融與成長的企業文化。



成長	長青	共利
在健康開朗、永續經營的理念下，讓全體員工施展所長、貢獻所能，追求成長。	保持組織彈性活力，研發最新的技術與產品，以適應環境快速變化。	講求共利，讓客戶、股東、員工乃至供應商互利互益，盡到取之於社會、用之於社會之責任。

楠梓電子股份有限公司	
股權狀態/市場別	公開發行/上市公司(股票代號：2316)
行業別	電子零組件業
營運國家/總部位置(據點)	(台灣)高雄市楠梓區開發路 37 號
實收資本額	1,827,405 新台幣仟元
股權結構	本公司於 2025 年主要股東名稱、持股數及比例如下：(截止過戶日應為 2026 年三四月期間)

	已更新		
	股東	持有股數	持股比例
	其他法人	37,948,693	20.77%
	個人	85,921,461	47.02%
	外國機構及外人	58,870,382	32.22%
	註：該統計截止日期為 2026 年 4 月 14 日。		
	股權結構 20.77% 47.02% 32.22% ■ 其他法人 ■ 個人 ■ 外國機構及外人		
當年度個體營收	2,969,617 新台幣仟元		
員工人數	1,199 人		
主要產品/服務	各種印刷電路板之製造、加工、組裝及銷售		
主要產品產量	印刷電路板製造：1,249,048 平方英呎 印刷電路板買賣：43,260 組		



參與外部組織

有效結合發揮產業力量，並隨時掌握產業發展脈動，楠梓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。

產業公協會組織	會員資格
臺灣科技產業園區電機電子工業同業公會	會員
中華民國加工出口事業勞資關係協進會	會員
臺灣電路板協會	會員
高雄楠梓科技產業園區區域聯防組織	會員
高雄楠梓科技產業園區職業安全衛生促進會	會員
全國性毒性化學物質聯防組織	會員

楠梓電子產品

隨著產品應用的演化，楠梓電子所生產電路板的終端應用由初期之附加卡、主機板等資訊產品，於中期升級到用於 GPS、手機等通訊產品及消費性電子相關產品，近年來，延伸至工業類，無線通訊模組及裝置、汽車、醫療、航空、航海等產品，配合台灣半導體產業的在地優勢，楠梓電子也積極切入 IC 測試類的產品及 AI 人工智慧產品的相關領域。相關產品可參考本公司網站。

產品或服務名稱	主要用途
雙、多層印刷電路板、雷射增層板、模組板以及嵌入式被動元件板	高速電腦、網路通訊、醫療用板、車用板、工業板、導航巡航、微機電系列產品、特用板

銷售國家	占比	產品製程	占比
Southeast Asia	37%	Conventional	30%
Taiwan	22%	HDI+4(and above)	27%
America	18%	HDI+2	19%
China & HK	14%	HDI+1	16%
Europe	8%	HDI+3	4%
OTHER	1%	Anylayer(4L ~ 16L)	3%

展望未來，楠梓電子將持續投入高階電路板技術發展，規劃開發應用於 AI 伺服器及人形機器人之印刷電路板產品，以因應人工智慧與智慧自動化產業成長需求，並提升公司於高附加價值市場之競爭力。



Southeast Asia



Taiwan



America



China & HK



Europe



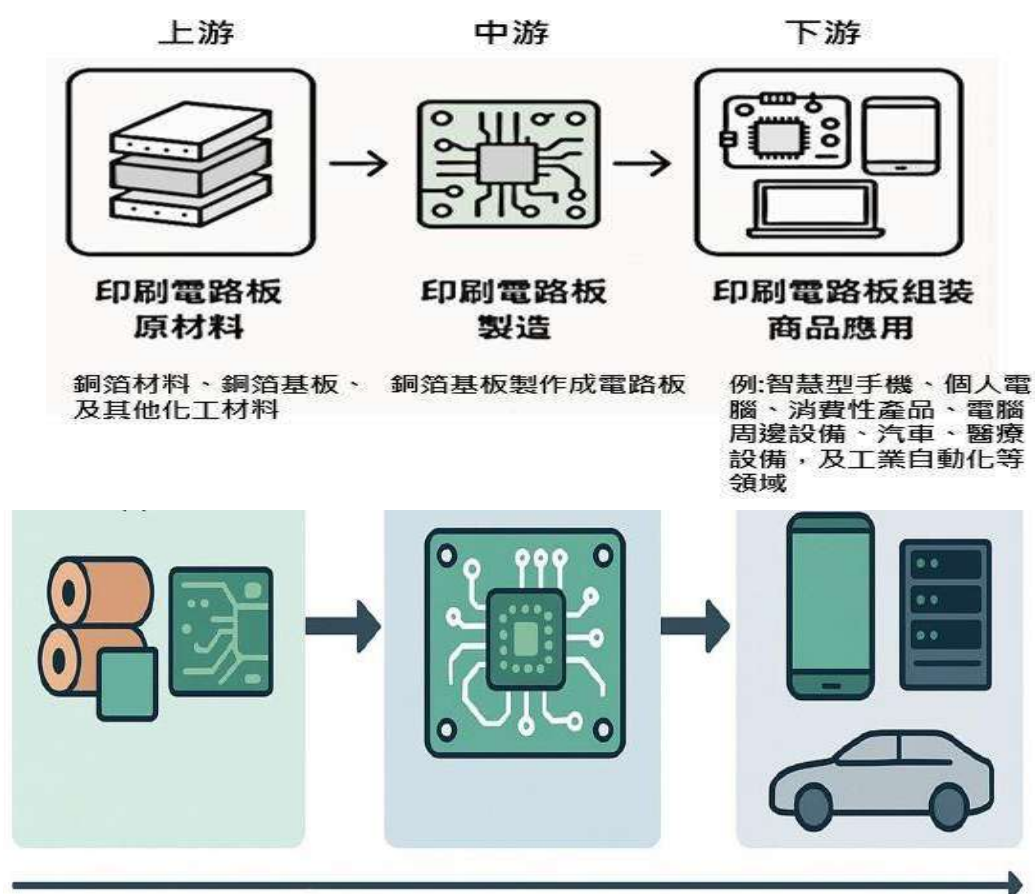
產品資訊網址

產業價值鏈

楠梓電子自 1972 年創立以來，長期深耕印刷電路板產業，持續提升製程技術與產品應用能力，在全球電子產業供應鏈中占有重要地位。隨著終端產品持續演進，公司產品由早期應用於資訊電子（如附加卡與主機板），逐步拓展至通訊與消費性電子領域，並進一步延伸至工業應用、汽車電子、醫療設備及航太等高附加價值產業，同時積極布局 IC 測試板及人工智慧（AI）相關應用，強化高階製造能力。

印刷電路板產業鏈可分為上游原材料供應、中游製造及下游應用三大環節。上游主要提供銅箔基板、銅箔及化工材料等關鍵原料；中游由電路板製造廠進行加工製造；下游則為電子產品組裝與品牌客戶，將電路板整合應用於各類終端產品。

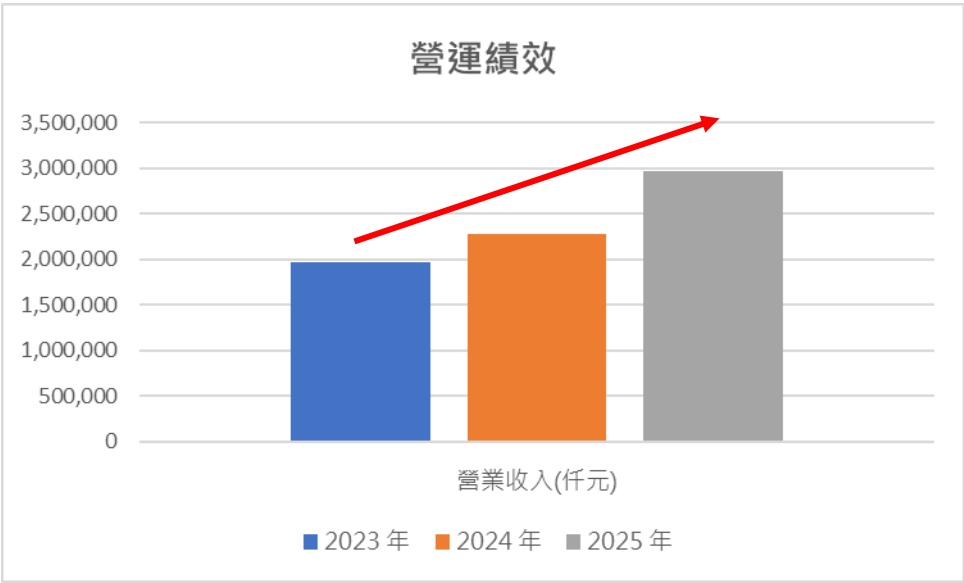
楠梓電子位於產業鏈中游，承接上游原材料並轉化為高品質電路板產品，供應下游多元應用市場。透過穩定的製造能力與品質管理，公司有效串聯供應鏈上下游，提升整體運作效率與供應鏈韌性。未來，楠梓電子將持續深化技術研發與產品升級，促進產業價值鏈整合。



2.2 營運績效

楠梓電子聚焦於印刷電路板產品的發展，結合供應鏈競爭優勢，發展差異化技術，致力於公司永續經營。健全財務體質，合乎政府相關法令規章，誠實納稅，一直以來是公司最重要的經營理念。本公司 2025 年營業收入為新臺幣 2,969,617 仟元，較前一年度營收增加 694,703 仟元，成長率 31%。

楠梓電子近三年營運績效			
單位：新臺幣仟元			
項目/年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入(仟元)	1,966,374	2,274,914	2,969,617
營業(運)成本(仟元)	2,473,500	2,627,953	3,122,490
營業毛利(仟元)	(507,126)	(353,039)	(152,873)
營業損益(仟元)	(746,522)	(638,941)	(475,625)
營業外收入及支出(仟元)	1,778,525	1,637,358	3,464,000
稅前淨益(仟元)	1,032,003	998,417	2,988,375
本期稅後淨利(仟元)	835,606	777,272	2,427,048
本期綜合損益總額(仟元)	859,482	1,024,375	2,642,871
每股盈餘(元)	4.61	4.28	13.38
股利(仟元)	91,370	91,370	91,370
員工薪資(含員工福利)(仟元)	674,572	738,365	785,460
留存經濟價值(仟元)	(1,362,297)	(1,373,281)	(1,150,278)
支付出資人款項(仟元)	154,519	156,903	156,217
支付政府的款項(仟元)	26,060	124,889	55,708
社區投資(仟元)	20	85	20



研發與專利管理

楠梓電高度重視智慧財產權之佈局與保護，並視其為企業永續競爭力的核心。為確保智財策略與營運目標接軌，本公司已訂定「智慧財產權管理辦法」，落實制度化管理。

在董事會監督機制方面，本公司維持定期溝通管道，每年固定向董事會進行專案報告。最近一次報告已於 2025 年 11 月 11 日完成，透過高層治理落實，確保智財資產之安全性與價值創造，積極實踐企業治理之誠信經營與創新成長目標。

近三年投入研發的人力及費用			
(單位：新台幣仟元/人)			
項目	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用	37,817	46,699	59,352
研發/營收比率	1.40%	2.05%	2.00%
研發人力	10	13	20

2025 年度本公司申請專利共計有 10 項。

編號	國別	類型	案件名稱	申請日期	2026 已取得專利
1.	台灣	發明	電路板產線之自動堆疊裝置及系統	2025/12/31	
2.	台灣	發明	電路板產線之電路板之生產方法	2025/12/31	
3.	台灣	新型	電路板產線之自動堆疊裝置及系統	2025/12/31	v
4.	台灣	新型	電路板產線之板材分離回收系統	2025/12/31	v
5.	台灣	新型	電路板產線之自動上下料系統及其對接裝置	2025/12/31	
6.	台灣	新型	電路板產線	2025/12/31	
7.	大陸	新型	電路板產線的自動堆疊裝置及系統	2025/12/31	
8.	大陸	新型	電路板產線的自動上下料系統及其對接裝置	2025/12/31	
9.	大陸	新型	電路板產線之板材分離回收系統	2025/12/31	
10.	大陸	新型	電路板產線	2025/12/31	

2025 年度本公司持有專利共計有 6 項。

編號	證書號	國別	類型	案件名稱
1	ZL201010189782.X	大陸	發明	可辨識印刷電路板之製造方法
2	5266279	日本	發明	可辨識印刷電路板之製造方法
3	US8595925B2	美國	發明	可辨識印刷電路板之製造方法
4	I330060	台灣	發明	電路板之導通構造及其製造方法
5	I362905	台灣	發明	電路板之製造及成型方法
6	I381780	台灣	發明	可辨識印刷電路板之製造方法



政府資源

2025 年本公司共接受以下政府單位之財政補助，補助如下表：

項目	補助單位	補助金額(仟元)
依產業創新條例第 23 條之 3 規定實質投資減除金額	財政部國稅局	14,016
台商回台專案借款-購置機器設備	兆豐商銀	1,278
大專青年預聘計畫	勞動部勞動力發展署	56
陪產檢及陪產假薪資補助	勞動部勞工保險局	17
購買節能電器退還減徵貨物稅	財政部高雄國稅局	6
總計		15,373
備註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。		

稅務管理

財務處為本公司稅務治理負責單位，營運相關各項稅款皆依據當地法令規定繳納稅賦。重大交易及決策均經過稅務風險評估。依循租稅法規、租稅優惠及租稅協定等進行租稅規劃，並透過內控機制，確保遵循租稅法規。詳細財報資訊請參考右側年報網址，參閱公開資訊觀測站：楠梓電(2316)上市電零組。



楠梓電子財務專區

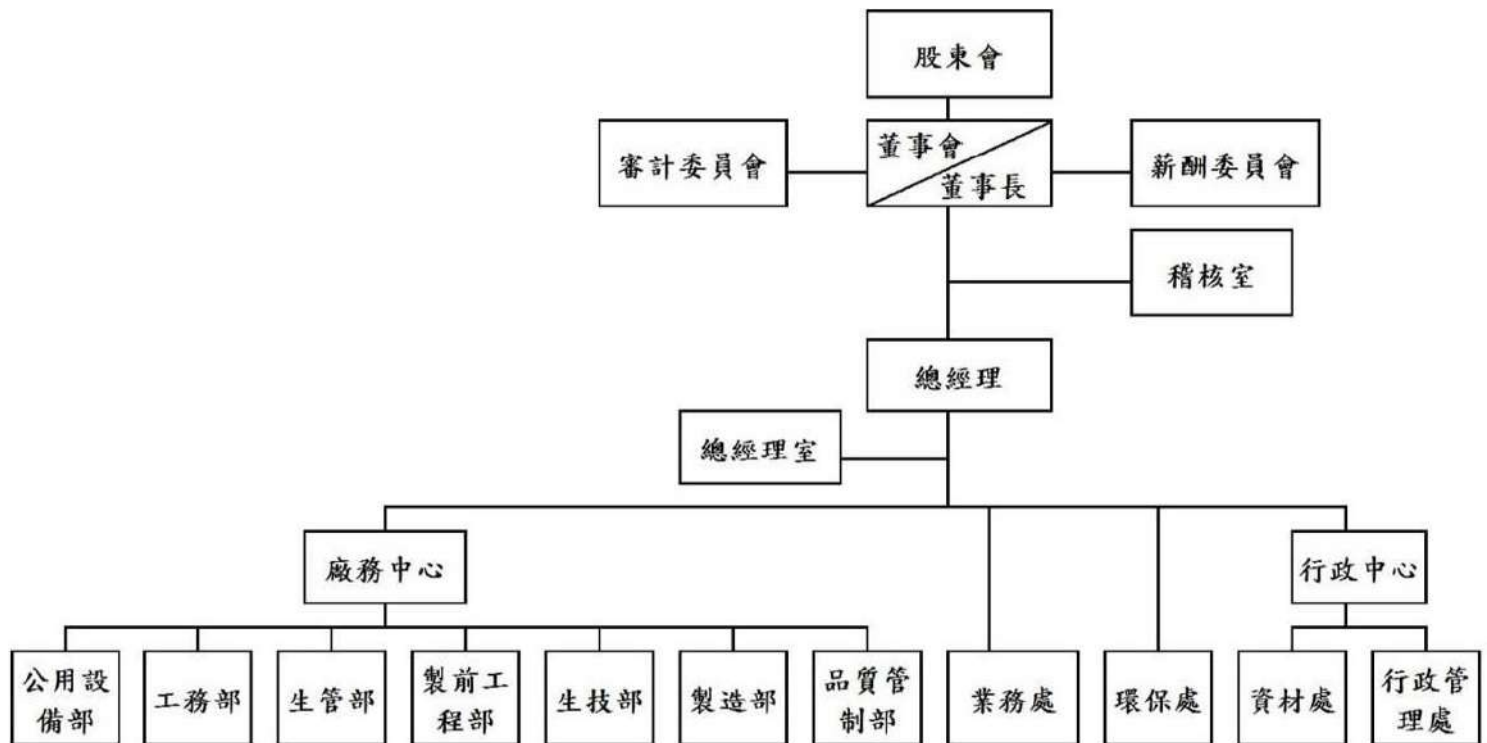


楠梓電子年報專區



2.3 公司治理

公司組織圖



董事會

董事會為公司最高治理單位，第 17 屆任期：2023 年 06 月 16 日至 2026 年 06 月 15 日，2026 年將進行董事改選，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務。董事長亦屬本公司高階管理階層，由總經理協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視財務績效、永續策略等，並確保公司營運遵守各種法令。為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作。董事會之下亦設有獨立之內部稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

楠梓電子重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。

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。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露。同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是楠梓電子持續努力的目標。

董事會運作

本公司董事選任係依據「公司章程」採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準，董事成員共 9 位，男性 7 位(77.78%)及女性 2 位(22.22%)，年齡均為 50 歲以上。

為保障股東權益及公平對待股東原則，制定公平、公正、公開之董事選任程序，並鼓勵股東參與，依循公司法之規定採用累積投票制度以充分反應股東意見。本公司除經主管機關核准者外，董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係；依公司章程設置獨立董事 3 人，獨立董事應具備專業知識，且執行業務範圍內應保持獨立性，不得與公司有直接或間接之利害關係。

楠梓電子堅守「公司治理」之精神，為了健全董事會運作，由 9 位在營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力等領域具有豐富專業經驗的董事所組成。每季至少召開一次會議，以審核經營績效、討論重要策略決策。

楠梓電子董事會重要決議事項亦即時公佈於臺灣證券交易所的公開資訊觀測站，且公司官網也架設公司治理專區，提供公司章程、董事會議事規則等相關資訊，以利查詢。

 詳細董事會成員之資料及相關表格請至公司官網或年報查詢：[公司治理專區](#)、年報 P4-7

董事運作會議情形

董事會成員有效地承擔其職責，透過董事會召開取得共識，形成決議。2025 年共召開 7 次董事會，依證交法第 14 條之 3 所列事項暨其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項，應敘明董事會日期、期別、議案內容、所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理，2025 年無此情形，開會內容如下：

董事會日期	議案內容	獨立董事意見	公司對獨立董事意見之處理
2025 年 1 月 23 日董事會	a.2024 年度董事會績效內部評估結果報告案。 b.通過薪資報酬委員會呈送本公司 2024 年度經理人獎金發放金額之審議案。 c.通過本公司民國 2025 年營運計畫案。 d.通過子公司所提擬出售滬士電子股份有限公司 12,000,000 股以內之股票案。	無	全體出席董事同意通過。
2025 年 3 月 13 日董事會	a.通過本公司民國 2024 年度自結之合併財務資訊。	無	全體出席董事同意通過。
2025 年 3 月 26 日董事會	a.本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程規劃與執行進度報告案。 b.通過薪資報酬委員會呈送本公司 2024 年度員工酬勞與董事酬勞分派之審議案。 c.通過本公司民國 2024 年度營業報告書及財務報表暨關係企業三書表案。 d.通過本公司民國 2024 年度盈餘分配案。 e.通過本公司民國 2024 年度內部控制制度聲明書案。 f.通過定期評估本公司 2025 年簽證會計師之獨立性及適任性暨委任報酬	無	全體出席董事同意通過。

	案。 g.通過修訂本公司『公司章程』部分條文案。 h.通過訂定本公司基層員工的定義及範圍案。 i.通過修訂本公司內部控制制度及內部稽核制度部份條文案。 j.通過 2025 年股東常會日期、地點及議事內容與受理股東提案權相關內容案。		
2025 年 5 月 12 日董事會	a.本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程規劃與執行進度報告案。 b.通過本公司民國 2025 年第 1 季合併財務報告案。 c.通過修訂本公司『關係人相互間財務業務相關作業規範』部分條文案。	無	全體出席董事同意通過。
2025 年 6 月 25 日董事會	a.通過訂定民國 2024 年度盈餘分配之除息基準日。	無	全體出席董事同意通過。
2025 年 8 月 12 日董事會	a.本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程規劃與執行進度報告案。 b.通過本公司民國 2025 年第 2 季合併財務報告案。 c.通過本公司民國 2024 年永續報告書案。	無	全體出席董事同意通過。
2025 年 11 月 11 日董事會	a.董事責任保險情形報告案。 b.本公司 ESG 執行情形報告案。 c.落實誠信經營及永續發展執行情形報告案。 d.本公司及子公司溫室氣體盤查及查證時程規劃與執行進度報告案。 e.通過子公司昆山先創電子有限公司（以下簡稱先創電子）提案擬出售其全數廠房給「昆山滬利微電有限公司」（以下簡稱滬利微電），再以售後租回方式租用現有使用中廠房案。 f.通過本公司民國 2025 年第 3 季合併財務報告案。 g.通過修訂本公司『永續發展實務守則』案。 h.通過本公司 2025 年度內部控制制度有效性之考核暨 2026 年度內部稽核計畫案。	無	全體出席董事同意通過。

2025 年全體董事之董事會實際出席率平均達 92.06%，每次董事會皆至少有二席獨立董事親自出席，公司經營問題充分被討論。

 詳細董事出席情形請年報查閱：年報 P10

利益迴避

董事會議事規範中載明董事利益迴避條款，對於會議議案與其自身或其代表之法人有利害關係者，不加入討論及表決，應予迴避。董事間亦自律，不相互支援，兼顧利益迴避之道德準則，有效保護公司之利益。詳細利害關係議案迴避之相關執行情形及各董事成員兼任情形請參閱年報 P 4 頁。

董事會績效評估

楠梓電子於 2020 年增訂通過「董事會績效評估辦法」，並於 2021 年 03 月 25 日董事會決議通過第一次修訂，針對 2025 年進行之績效評估，目前雖未列入 ESG 相關績效評估，後續將永續相關考量入績效

評估之項目，已於 2026 年第一季完成並申報，後續亦將於每年年度結束後，於隔年第一季前完成並申報董事會績效評估結果。

2025 年評估結果如下表所示。

評估指標	內容	2025 年成效
董事會績效	- 對公司營運之參與程度 - 提升董事會決策品質 - 董事會組成與結構 - 董事的選任及持續進修	2025 年董事會-績效評估自評結果為 95.26 分 (滿分 100 分) 2025 年董事會成員-績效評估自評結果為 98.19 分(滿分 100 分)
功能性委員會	- 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	- 審計委員會-2025 年自評整體平均為 99.68 分 (滿分 100 分) - 薪資報酬委員會-2025 年自評整體平均為 100.00 分(滿分 100 分)

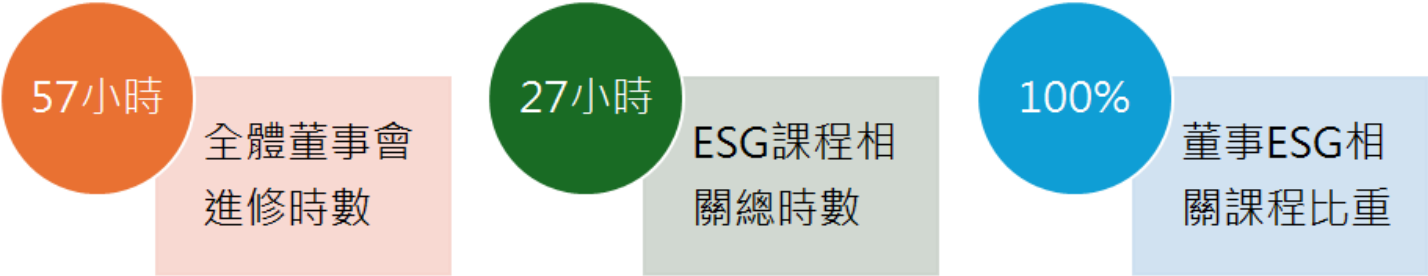
另依「董事會設置要點」第 20 條第 3 項規定，楠梓電子已於 2021 年 2 月 3 日經董事會通過設置公司治理主管，公要職責為依法辦理董事會、股東之會議相關事宜，並製作會議事錄，協助董事就任及持續進修，提供董事執行所需資料等。持即時有效協助董事執行職務之原則，儘速辦理董事要求之事項。

✚ 公司治理主管進修情形請至公司官網公司治理專區 - 其他資訊或年報 P33 查詢。

董事會職能提升

楠梓電子依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」，新任的董事或獨立董事於就任當年度至少需進修 12 小時，就任次年度起每年至少宜進修 6 小時，而續任的董事及獨立董事任期中每年至少需進修 6 小時。2025 年度全體董事及獨立董事皆符合進修時數之要求，相關進修情形皆公佈於公開訊觀測站。(ESG 課程相關的總時數/董事訓練總時數) x100%。

✚ 詳細董事會成員進修紀錄請至公司年報 P33 或是公開資訊觀測站查詢。



功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會及薪酬委員會委員名單如下：

姓名	審計委員會	薪酬委員會
賴建宏獨立董事	V (主席)	V (主席)
林嘉宏獨立董事	V	-
楊世緘獨立董事	V	V
曾仲南	-	V

審計委員會

楠梓電子於 2017 年設立審計委員會，取代原先監察人制度；審計委員會成員由董事會之 3 席獨立董事擔任，並由全體委員推舉 1 位獨立董事擔任召集人及會議主席，第三屆審計委員會召集人為賴建宏獨立董事。2025 年共召開 5 次審計委員會，議案皆經獨立董事審閱或核准通過，且所有獨立董事未有出具反對或保留意見。獨立董事對於會議事項，與其自身有利害關係者，應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，並不得代理其他獨立董事成員行使其表決權。

2024 年 3 月份，第三次修訂本公司「審計委員會組織規程」，以強化公司治理。審計委員會每季至少召開一次，有關本委員會會議召開情形及每位委員的出席率，請參考本公司股東會年報。

【審計委員會之審議事項】

- 內部控制制度
- 訂定或修正本公司取得或處分資產、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
- 涉及董事自身利害關係之事項
- 重大之資產或衍生性商品交易
- 重大之資金貸與、背書或提供保證
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券

2025 年度審計委員會之工作重點

- 依據年度稽核計劃定期與內部稽核主管溝通、稽核報告結果
- 審閱財務報告
- 內部控制制度有效性之考核
- 審議修正之內部控制制度
- 審議會計師之委任及報酬
- 會計師獨立性評估

詳細審計委員會運作之情形請至公司官網公司治理專區 - 功能性委員會或公司年報 P 12-14 查詢。

薪資報酬委員會

為強化公司治理，並健全公司董事及經理人薪資報酬制度，爰依據證券交易法第十四條之六及「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定，設立薪酬報酬委員會，並訂定本委員會組織規程以資遵循。

本公司薪酬委員會委員共計 3 名，主要履行職權為訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，2025 年薪資報酬委員會共開會 3 次，平均出席率 100.00%，且所有委員未有出具反對或保留意見。薪酬委員會主要職權為以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

✚ 詳細薪資報酬委員會運作之情形請至公司官網[公司治理專區 - 功能性委員會](#)或公司年報 P 17-18 查詢。

董事及經理人之薪資報酬政策

本公司章程第廿七條規定，本公司經理人其委任、解任及報酬，依照公司法第二十九條規定辦理。經理人之報酬係依其目標達成率、營運效益、公司獲利率等綜合考量後予以計算，並經由薪酬委員會評估，向董事會提出建議供其決策參考。且隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

本公司之獨立董事支領固定報酬，其餘董事則依本公司章程第廿九條規定，本公司年度如有獲利（即稅前利益扣除分派員工酬勞、董事酬勞前之利益），由董事會決議提撥百分之二（含）以下為董事酬勞。本公司對董事報酬的發放所考量的面相包含依其對本公司營運參與程度及績效評估、董事的操守、持續進修及重大負面事件等，並依規定提報薪酬委員會及董事會通過後辦理。

目前尚未將公司的 ESG 目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，也未對董事會、經理人的個人進行 ESG 績效評估，惟公司會持續關注此議題，待 ESG 推行成熟後再行研議。

董事會與高階經理人之薪酬制度與薪酬委員會之運行方式

梓電子公司章程第 29 條規定，公司年度如有獲利（即稅前利益扣除分派員工酬勞、董事酬勞前之利益），應提撥千分之一至百分之十(含)為員工酬勞（本項員工酬勞數額不低於 40%應為基層員工分配酬勞），由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥百分之二(含)以下為董事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。擬定之董事酬金及員工酬勞，均依規定經薪資報酬委員會提出建議後提交董事會通過，並提報年度股東會報告。

楠梓電子訂定「董監及功能性委員酬金給付辦法」，非於公司內擔任職務之董事及獨立董事，不論公司盈虧支領固定薪酬，於公司內擔任職務之董事，依其在公司擔任之職位、代表擔任子公司董事及對公司營運參與程度綜合考量後計算，而給予合理報酬。

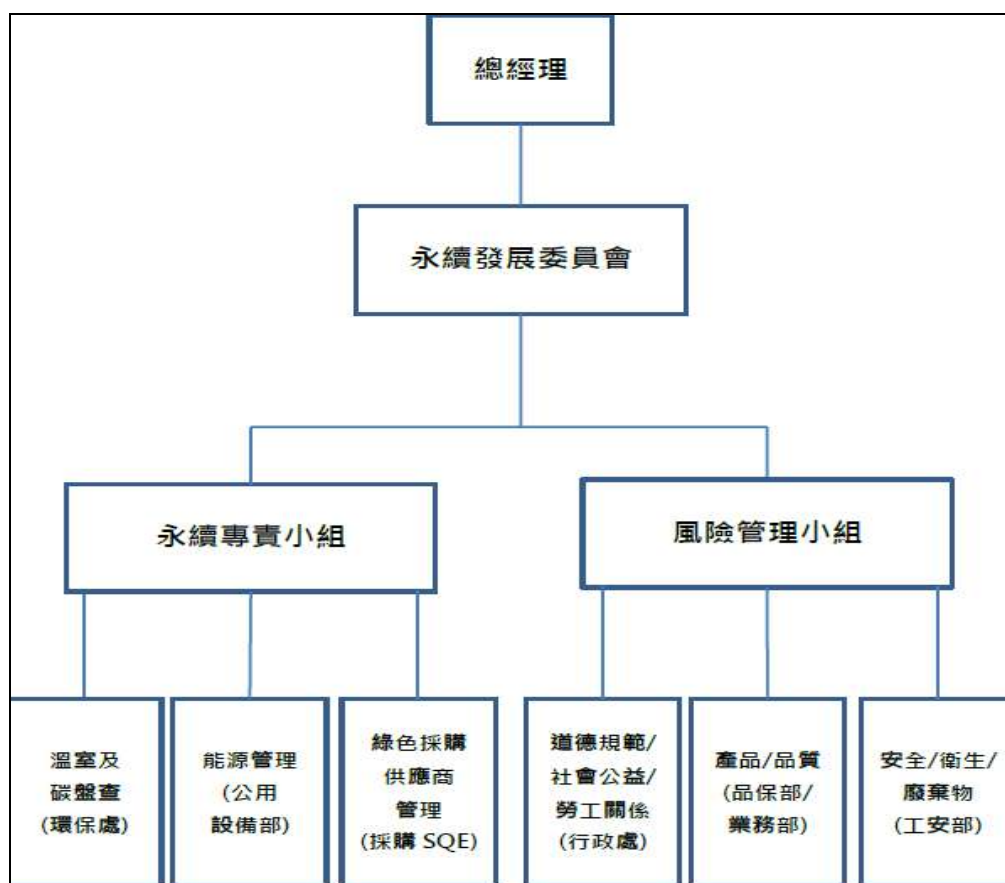
經理人酬金發給標準依其職等、行政或技術職及個人工作績效等議定相關報酬。前述有關本公司董事及經理人酬金給付之政策、標準與組合，由薪資報酬委員會履行其職權，將其建議董事及經理人酬金提交至董事會討論。

永續發展推動委員會

本公司訂定『永續發展實務守則』，並遵循其政策，設置『永續發展推動委員會』（又稱 ESG 委員會），由總經理擔任 ESG 召集人，ESG 委員會之下設立各功能小組。本公司於從事企業經營之同時，積極實踐永續發展，同時在永續經營目標隨時調整、甚至充分揭露公司治理、經濟、環境及人群（包含其人權）各面向之投入，以符合永續經營發展趨勢。

永續發展推動委員會每年開會 2 次，各功能小組彙整利害關係人的建議與意見並提供給 ESG 召集人，於會議中討論並做成決，召集人就當年度 ESG 執行成果每年 2 次向董事會報告。永續發展推動委員會組織架構、職掌及其負責單位摘要如下圖：

永續發展委員會組織



永續發展推動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、經濟、環境及人群（包含其人權）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。該 ESG 委員會的職掌：

一、政策制定推動

制定相關永續發展政策，並依全球企業使用之永續報告指標，包含全球報告倡議組織(The Global Reporting Initiative, GRI)準則、參考永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)準則、參考氣候相關財務揭露(Task Force on Climate Related Financial Disclosures, TCFD)架構、主管機關之進程規劃相關永續發展制度。



二、執行與協調整合

以前述制度及計畫為根基，安排各功能小組開始依規畫執行永續發展行動，並由 ESG 委員會負責召集與協調各功能小組的聯繫溝通與資訊整合作業。

三、定期進度追蹤與審視

定期回報各項工作進度並由 ESG 委員會追蹤相關成果，進行督導、審視及檢討。

四、年度永續報告書編撰

ESG 委員會整合年度執行成果與數據，擬訂年度永續報告書架構予召集人審查。編製年度永續報告書並由召集人向董事會報告年度執行成果。

五、董事會溝通關鍵重大事件的流程

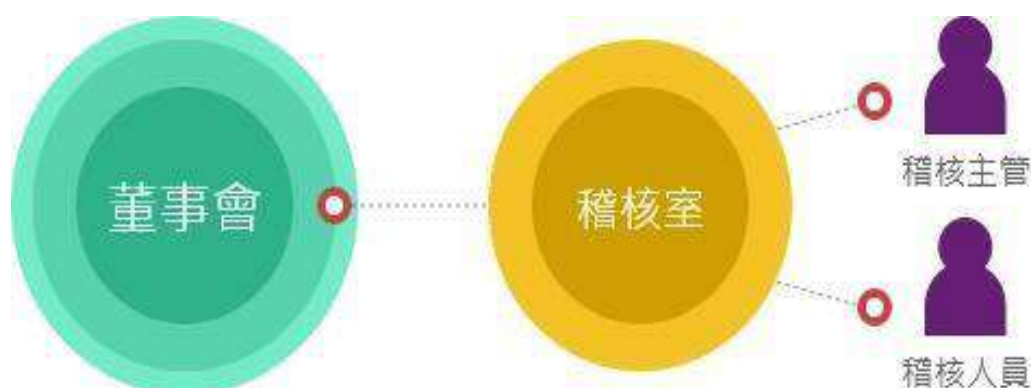
本公司已訂定「永續發展實務守則」，並遵循其政策，設置推動永續發展委員會，由總經理擔任召集人，負責統籌推動永續發展之各項工作，檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展計畫，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略落實於日常管理中，董事會就永續發展之經濟、環境、社會及公司治理議題進行監督與指導，本公司於 2025 年 11 月 11 日向董事會報告永續發展執行情況與公司策略，董事會除檢視公司策略及執行進度，並督促公司適時的調整策略。

內部稽核

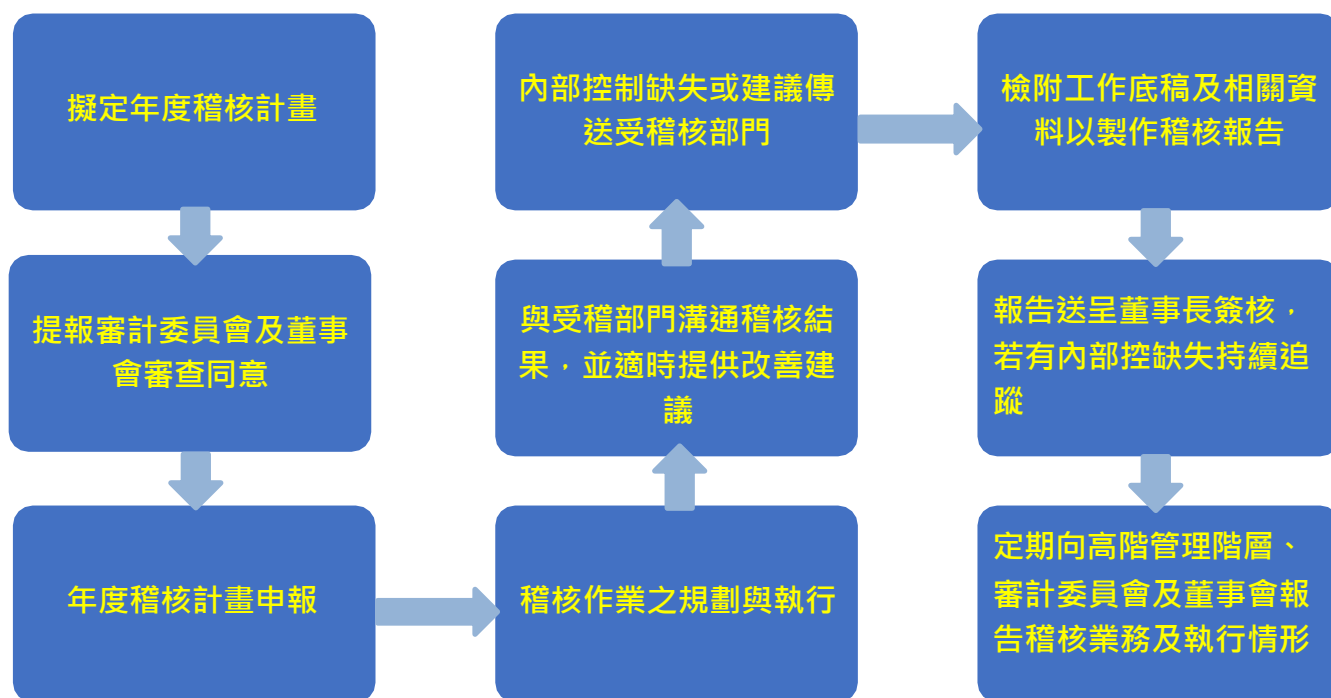
內部稽核室為獨立單位，隸屬於董事會，稽核主管之任免皆於董事會通過。內部稽核人員以客觀公正之立場確實執行其職務，稽核主管亦依法規規定列席董事會報告。每年第四季依風險評估結果擬訂次年度稽核計畫後，依董事會通過之稽核計畫確實執行，並將查核結果作成稽核報告，併同查核過程中發現之內部控制缺失及權責單位改善措施，送呈董事長核閱，以確保內部控制制度得以持續有效實施。再者，經董事長簽核完成之稽核報告，於次月底前交付獨立董事核閱。

每年依法規規定向主管機關申報年度稽核計畫、稽核人員名冊及訓練時數、年度稽核計畫執行情形、內部控制聲明書、內部控制缺失及異常事項改善情形等資料。再者，內部稽核主管定期與審計委員會委員溝通，並於每季的審計委員會會議中報告，若有特殊狀況時，亦會即時向審計委員會委員報告。

針對永續資訊之管理，公司已制訂『永續資訊及永續報告書編製之管理作業』，以利相關權責人員遵循，列為年度稽核計畫之稽核項目。2025 年度稽核計畫之稽核項目(申報編號 114-AA-13 永續資訊及永續報告書編製之管理作業)，已經稽核人員於 2025 年 11 月完成查核。



稽核流程圖



2.4 風險管理

本公司以穩健營運、永續發展為長期經營目標，訂定「經營策略與風險管理辦法」，作為風險管理控管之遵循，各單位進行辨識潛在風險、評估可能影響公司經營之環境、社會及公司治理議題等，於內部採全員全面風險控管。當風險損失發生時，本公司內部設有危機應變處理小組，將迅速地執行風險管控，以確保企業生存無虞並迅速恢復正常的生產經營活動。

楠梓電子透過組織的管理與持續檢討精進，以災害與衝擊發生時可立即恢復營運為目標，將可能的風險降至最低。以保護客戶、股東、員工與利害關係人的最佳權益。

楠梓電子不僅注重傳統風險（產業、技術、財務、商譽等等），為建立風險管理機制及強化公司治理，以健全企業永續經營，本公司訂有風險管理政策與程序，期望藉此程序提供風險管理的正確觀念。

風險管理程序	管理情形
風險辨識	風險管理委員會風險管理小組依重大性原則，考量風險發生可能性、衝擊程度等變因，進行公司營運相關環境(含氣候)、社會、經濟、科技及其他等面向關鍵與新興風險辨識與評估。
風險分析	各權責單位每年應透過風險之鑑別、評估、分析及評量的過程，綜合評估風險，並持續檢討改善及追蹤管制。
風險評量	依據預測、衡量風險可能造成的危害，適當選擇並評估處理風險的有效方法，如避免風險、預防風險、自保風險、轉移風險等。
風險回應	針對風險回應，各權責單位應訂定相關處理計畫，確保相關人員充分理解與執行，並持續監控相關處理計畫之執行情形。
風險監督與審查	為了確保風險管理能徹底執行，應進行持續的檢討來確保管理計畫的有效性。

楠梓電子依重大性原則，考量風險發生可能性、衝擊程度等變因，進行公司營運相關環境(含氣候)、社會、經濟、科技及其他等面向關鍵與新興風險辨識與評估。風險管理程序包括風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應，及監督與審查機制。

風險項目	風險業務事項
策略風險	訂定公司未來營運政策。
營運及市場風險	依據公司策略，執行產品之研發、生產與銷售，並致力於生產技術改善，提升品質及降低成本，以增加公司獲利。
財務與流動性風險	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理及催收。
法律風險	審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
安全風險	針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以安衛政策為核心，落實安全衛生管理並提昇管理績效。
人員風險	人員流動、技能缺乏、操作錯誤、工作倦怠、勞工安全事故等。影響生產效率、產品品質及工廠安全，並制定應對策略，如招聘計畫、工作輪換等，以減少員工相關的潛在風險。



楠梓電子公司風險管理架構

重大主題	風險評估項目	風險管理政策或策略
環境	環境保護	- 本公司致力於環境保護，已取得「ISO 14001」及「ISO 50001」之環境及能源管理認證。 - 根據 ISO 14064-3:2019 及環境部現行規定執行查驗定期盤查溫室氣體排放量，審視公司營運所面臨的衝擊。並根據碳盤查結果，持續執行減碳措施，以期能有效降低碳排放。
社會	職業安全	- 本公司已取得 ISO 45001 職業健康安全管理系統驗證，最新證書效期為 2024 年 4 月 16 日至 2027 年 4 月 15 日。 - 每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。 - 定期實施現場環安衛稽核，降低因不安全個人行為或不安全作業環境等因素所引發之職業災害發生。
	產品安全	- 本公司各項產品均遵守政府規範的相關法令，符合歐盟 RoHS 規範。 - 並經由嚴謹的品質系統的管理，提供客戶穩定的產品品質，並藉由和客戶互利共榮的關係，加強與客戶間的合作力度，強化公司未來的競爭力。 - 為轉移商品責任風險、減輕財物損失及提升產品安全性，本公司已投保產品責任險美金一仟萬元。
公司治理	社會經濟與法令遵循	透過建立治理組織及落實內部控制制度機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。
	強化董事職能	- 為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。 - 為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。
	利害關係人溝通	建立各種溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解。設投資人信箱，由發言人處理並負責回應。

2025 年執行情形

法遵風險	本公司於每位新進同仁加入時，皆安排進行相關誠信風險之宣導，並不定期對董事、經理人及同仁們進行相關教育訓練及宣導。2025 年教育訓練共計 1,159 人次，總時數 1,159 小時，已於 2025 年 11 月 11 日向董事會報告誠信宣導與法遵相關因應措施。
資安風險	為了降低面臨的各種資安風險，本公司資安專責主管及人員定期向董事長及總經理提供資安報告，並不定期對同仁們進行相關宣導。
氣候變遷風險	因應政府公告「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司每季向董事會報告溫室氣體盤查及第三方查證進度。



2.5 資訊安全管理

資訊安全管理政策	
◆ 資訊安全政策願景： 打造一個安全、穩定的數位環境 ◆ 依據資訊安全政策願景，擬定資訊安全目標	• 訂定制度、規範人員作業行為，確保本公司之資訊資產安全性。 • 建置資訊安全管理設備，落實資安管理措施，確保本公司業務持續穩健安全運作。 • 強化人員資安認知，並宣導本公司同仁落實資訊安全防護。

楠梓電子重視資訊安全並建置完整資安防護，並建立資料保護機制，避免發生機密資訊外洩或資料毀損等風險，本公司董事長指派資訊安全管理代表在公司內部成立資訊安全管理委員會，負責擬定本公司之資訊安全管理政策。並設置資訊安全管理專責單位、主管及人員，負責資訊安全推動及管理。本公司資訊安全政策願景「打造一個安全、穩定的數位環境」。經董事長審查核可後，發佈實施。



Information Management

重大資通安全事件

楠梓電子 2025 年度未有重大資安事件之發生，也未有因資安事件造成公司、客戶隱私的損失影響。本公司為推動各單位強化資訊安全管理，建立安全及可靠之資訊作業環境，特設置「資訊安全委員會」。

權責範圍包括下列各項：

- 資訊安全政策之研擬。
- 資訊安全管理制度之建立與推動。
- 建立資訊安全委員會、協調各組資訊安全事項權責分工、監督小組工作執行狀況。
- 定期舉辦審查會議，討論資訊安全管理制度實施情形，以及相關之預防與矯正措施。
- 資訊安全事件之檢討及監督。
- 其他重要資訊安全事項之協調研議。

本公司內部制定相關資安防控機制、應用技術和數據安全標準，針對公司重要系統建立資料備份機制，不定期更新辨識漏洞防禦系統、將郵件偽冒情資同步網路防禦系統、楠梓電子導入端點及伺服器防禦系統 APEX ONE 及 DDI，運用電腦行為及病毒碼同時監測異常。

投入資通安全管理之資源

本公司對應資訊安全管理事項及投入資源如下：

- 升級資安防禦系統及設備：
- 基礎建設強化：持續深化製造網段 (OT) 與辦公室網段 (IT) 之區隔，透過區域防火牆確保內部網路安全。
- 系統汰換更新：延續 2025 年計畫，逐年汰換老舊作業系統與主機，降低因系統漏洞導致的資安風險。
- 每年執行一次弱點掃描與滲透測試，針對發現之漏洞立即修補。
- 教育訓練
- 意識深化：結合線上與實體課程，確保全員具備辨識社交工程與處理營業秘密的正確觀念
- 專職資訊人員完成專業資安訓練課程共 14 小時，全員參與且測驗合格 (> 80 分)。



2.6 誠信與守法

楠梓電子謹遵公司所在國家之法律及規範，並依公開發行公司所應遵循之法規標準訂定各項內部規範。除法規遵循外，在開展業務活動時，楠梓電子致力遵循企業倫理，訂定「公司經營理念及職業道德規範」、「員工人權暨道德行為管理辦法」及保密契約與競業禁止相關規定等，具體規範楠梓電子與組織董事、經理人、受僱人及供應商等於執行業務時應注意之事項，並進行內部公告宣導，使員工於從事日常業務及工作時，能充分了解楠梓電子杜絕違反法律規定及企業倫理行為之經營理念。

2025 年針對位於台灣高雄之全數營運據點（共五處，評估覆蓋率達 100%），全面進行貪腐及賄賂風險評估。評估結果顯示，所有營運據點均具備完善的內部控制與防範機制，並無顯著之貪腐及賄賂風險；同時，該年度全公司亦無任何賄賂、貪污或違反誠信經營之情事發生，展現企業廉潔風氣與高度自律之治理成效。」

楠梓電子持續對經理人及受僱人宣導及定期舉辦相關訓練課程，舉辦與誠信經營議題相關之教育訓練，內容包含「職場不法侵害課程」、「員工人權」、「道德行為(內含禁止內線交易之規定)」等相關課程，完成相關法遵課程，共計 1,199 人次，1,035.5 小時。

每年一次在董事會中對現任董事進行教育宣導，內容包含董事法規宣導及上市公司及其董事應行注意之證券市場規範事項等內容，其中包含證券交易法第 157 條之 1 法令規章及禁止內線交易疑義問答等資料。

本公司設法務除舉辦法律相關知識的教育訓練外，對合約及各項爭議，透過簽核系統，經由法務審閱或提供各單位諮詢意見，藉此控管風險之程序，避免楠梓電子落入違規、違法或不正交易之風險。



勞動法規遵循落實狀況

楠梓電謹遵勞動法令，2025 年並無因違反勞動法規遭主管機關處以鉅額罰金（新台幣一百萬元以上）之情形，亦無貪腐、反托拉斯之情事發生。2025 年勞動相關之違反案件共計 1 件，罰款金額 60,000 元，皆未達重大情事之狀況，經審查確認後，各項缺失皆已完成改善。

針對「勞動基準法」之違規事件，公司曾因涉及《勞動基準法》第 22 條第 2 項之爭議事項遭主管機關裁罰，該案係因宿舍費用認定與計算方式存有爭議所致。目前公司已依法提出行政救濟，相關案件正於訴訟程序中，尚未定讞，期間公司已同步檢討並調整相關管理與作業流程，以降低後續法遵風險。

公司治理相關法規	勞工權益相關法規
● 無違反公司法 ● 無違反商業法 ● 無違反證券金融法規 ● 無政治獻金 ● 無貪腐事件	● 無違反性別平等工作法 ● 無強迫勞動 ● 無使用童工 ● 侵害結社自由及團體協商 ● 違反歧視或人權事件 ● 侵害原住民權利事件
產品相關法規	環境保護相關法規
● 未有禁止或具爭議性之產品 ● 無違反行銷相關法規及自願守則的事件 ● 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事 ● 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟 ● 無違反客戶隱私事件 ● 無違反行銷傳播法規	● 無環保法規事件



誠信經營

在企業經營的基石上，本公司秉持誠信透明的原則，將誠信經營納入企業治理核心，並依據《RBA 行為準則》與內部稽核制度，定期對營運據點進行風險管理。並設有員工人權暨道德行為管理辦法，針對採購、財務、人事及業務等高風險流程，導入多層次內部控制勾稽機制，並透過年度內部稽核與流程定期檢核，落實潛在貪腐風險之防範。在溝通層面，我們對內將誠信政策納入新人入職培訓與主管例會以深化合規意識，對外則要求供應商簽署誠信經營承諾書，並將道德規範納入合約，共建透明供應鏈。此外，公司設有保密申訴機制與舉報者保護制度，嚴格禁止報復行為；若經調查確有貪腐屬實，將依規嚴懲或移送法辦。本年度本公司未發生任何確信貪腐事件或相關法律訴訟，展現了穩健的誠信管理成效。



申訴機制	員工或利害關係人可透過專屬申訴信箱、總經理信箱或部門主管反映管道進行舉報。公司明確承諾對舉報者給予匿名保護，並嚴禁任何形式之報復行為，保障舉報人權益。
事件處理	若接獲涉及貪腐之檢舉，將立即啟動內部調查程序。經確認屬實者，除依據《員工工作規則》進行嚴厲懲處外，必要時將轉交法律單位處理。
年度結果	本報告期間，本公司未發生任何確信之貪腐事件，亦無相關法律訴訟案。雖未發生事件，我們仍持續檢視作業流程漏洞，確保各項控制點有效運作，以持續預防潛在風險。

宣導活動



三、責任供應•永續管理

客戶服務管理揭露

重大主題：客戶服務管理			
永續準則(議題)呼應	客戶服務-自訂主題	主要影響對象	■ 楠梓電子 ■ 客戶 ■ 供應商 / 承攬商
對公司重大的原因	- 有效的客戶服務管理能提升客戶滿意度與忠誠度，強化品牌形象，並支持公司長期穩健成長。 - 與客戶建立良好合作關係、重視每項客訴及積極改善溝通，並以良好品質服務爭取更多訂單。		
風險與機會管理	【機會積極管理】 - 本公司重視客戶服務品質，持續透過客戶滿意度調查掌握客戶意見。藉由提升客戶滿意度，強化客戶黏著度與信任關係，進而創造正面營運成果與長期發展機會。 【風險預防管理】 - 為避免客戶服務不佳影響客戶滿意度及公司形象，本公司定期進行客戶滿意度調查，針對客戶不滿意事項進行檢討，並採取相應改善措施，以降低服務品質風險，確保客戶服務水準之穩定性。 【負面衝擊補救措施】 - 當發生客戶服務相關之負面實際衝擊時，本公司設有客訴處理與回應機制，由權責單位即時受理並進行處置，採取必要之補救與改善措施，並進行後續追蹤與檢討，以防止類似事件再次發生。		
政策 / 策略	本公司依循《客戶服務管理辦法》提供客戶最佳服務品質以滿足客戶需求，並針對不滿意點及產品缺失，採取有效管理方式，持續改善產品與服務品質，以提升客戶對產品之信任度。 受調查之客戶對象定義： 本公司客戶滿意度調查之對象包含以下類別： (1) 前 30 大客戶 (依上半年 / 下半年訂單金額排序) (2) 汽車產品客戶 (3) 醫療產品客戶 (4) 航太產品客戶 (5) 前次滿意度調查未達標之客戶		
管理評量機制	客戶滿意度改善機制： 整體滿意度未達 83 分(依評分等級切分結果訂定之管理門檻)，或有任一項目分數低於或等於 20 分，需採取以下行動： - 將不滿意的事項通報給相關部門。 - 相關部門需針對問題進行改善作業。 改善後須將結果回饋給客戶。		

產品品質與責任管理揭露

重大主題：產品品質與責任

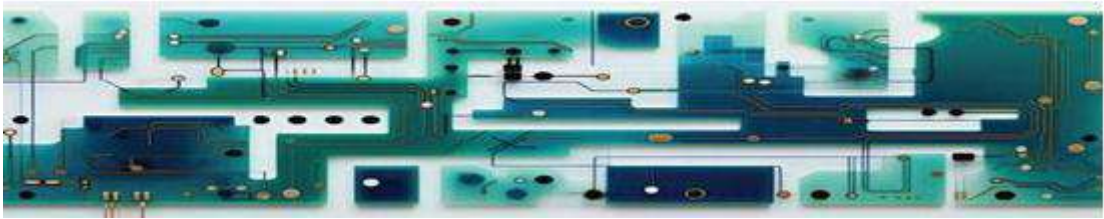
永續準則 (議題)呼應	GRI 416 顧客的健康與安全 GRI 417 行銷與標示 自訂主題-產品品質	主要影響對象	■ 楠梓電子 ■ 客戶 ■ 供應商 / 承攬商
對公司重大的 原因	- 楠梓電子秉持「以不斷進步的技術與經驗，及時提供客戶所需之產品及服務」之精神，在產品品質上嚴格遵守國際環保法規和客戶需求，貫徹保護環境之精神。面對電機電子設備及產品不斷地汰舊換新，電子零件內之有害物質不僅可能在製作過程中對人員與環境造成傷害，亦會隨著產品生命週期逐漸累積，並對生態造成負面衝擊，影響人類生命的生存。且如不進行禁限物質管制，可能面臨相關法規的罰責或產品召回。 - 本公司主要產品為 PCB，雖非最終消費性產品，但其材料安全性、製程穩定性與產品資訊正確性，將直接影響下游客戶電子產品之安全性、可靠度與法規遵循。若產品未符合健康、安全或標示相關法規，可能導致客戶產品失效、召回或市場禁售，對公司商譽、客戶關係及營運穩定性造成重大影響，因此「產品品質與責任」被列為永續重大主題之一。		
風險與機會管 理	【機會積極管理】- - 產品發展：面對全球 AI 算力布局與高速傳輸協議的市場需求，本公司與全球領導品牌客戶協同合作，開發具備高穩定性與高能源利用效率的產品，與客戶共同構築安全、合規性、高效且永續的數位基礎措施。 【風險預防管理】 - 產品發展：印刷電路板作為 HPC、AI 伺服器與數據中心效能的關鍵載體，需面對低訊號損失 (Insertion Loss) 的嚴苛要求，本公司導入超低損耗 (UltraLow Loss) 基材與超平滑銅箔材料進行生產；配合客戶於產品研發階段，進行高頻訊號阻抗模擬，確保產品滿足極端運算的負載。另外，高速運算產生極高熱能，為確保產品安全，本公司依客戶需求指定的新材料組合，送樣並取得 UL 安規/耐燃認證。 - QA：導入建立原物料法規符合性審查機制，確保供應商材料符合 RoHS、REACH 等相關法規、於製程中導入品質管制與關鍵製程 EDXRF 監控，避免製程異常影響產品安全與可靠度、設置法規追蹤與內部稽核機制、規變動並即時反映於製程與文件、透過教育訓練強化人員對品質與法規責任的認知。 【負面衝擊補救措施】 - QA：啟動不符合事項處理流程，即時隔離問題產品，避免影響客戶端使用，進行原因分析 (RootCauseAnalysis)，並訂定矯正與預防措施 (CAPA) 必要時主動通知客戶並提供改善說明，確保資訊透明與溝通順暢，檢討供應商或內部流程，視情況進行供應商再評鑑或製程調整，將改善結果納入管理審查與後續內部稽核，防止問題再發生。 【負面/實際】若產品製造使用有害物質，則會導致使用者暴露在危險之中，並影響其生命財產安全。 【負面/潛在】若因製造無遵循相關法規而導致賠償，可能使企業營運成本增加。		
政策 / 策略	本公司依據品保手冊，秉持「以不斷進步的技術與經驗，及時提供客戶所需之產品及服務」之精神，及時提供客戶所需之產品及服務，且因應產品環境品質之要求： - 守國際環保法規和客戶要求。 - 貫徹產品環境品質之保護精神。 - 製造百分之百環保的綠色產品。 - 維護人與地球友好的生態環境。		
管理評量 機制	- 檢驗確認新材料符合規格與否，並提供最佳品質之產品以提升客戶滿意度。 - 定期檢視客戶產品設計有無使用到禁限物質與是否符合規範。 - UL 安規與耐燃認證取得。 - 本公司依 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統之內部管理審查程序，每年皆定期進行年度驗證與審查，並建立外部與內部指標以監督 HSF 符合性。		

3.1 卓越品質

楠梓電子秉持「以不斷進步的技術與經驗，及時提供客戶所需之產品及服務」之精神，在產品品質上嚴格遵守國際環保法規和客戶需求，貫徹保護環境之精神。且本公司通過國際多項品質系統認證，包括 IATF 16949 汽車業品質管理系統、ISO 13485 醫療器材品質管理系統、AS 9100 航太品質管理系統及 ISO 9001 品質管理系統等，並以卓越的品質水準，符合各項國際品質系統認證的要求。

詳細管理系統資訊，請[公司官網-品質系統專區查詢](#)。

一般板、Anylayer 板、一般 HDI 板、盲埋孔板，一直到高階 HDI 板等所有產品，楠梓電子生產之產品皆 100 % 按照客戶指定之基板、膠片與拒焊油墨的材料組合進行製作，並依該產品所含之材料組合，標示相應 UL 耐燃認證型號出貨。註：(客戶設計實驗板或客戶無耐燃認證需求者除外。)



本公司相關品質認證證書：

1998.08 ISO9001 Certified	2000.03 ISO 14001 Certified
ISO 45001 Certified	2006.08 ISO/TS16949 Certified
2007.10 IECQ QC080000 HSPM Certified	2008.05 Sony Ericsson GP Approval
2015.09 ISO 13485 Certified	2016.11 ISO 50001 Certified
2017.07 AS9100 Certified	2023.01 ISO 14064 Certified
2023.01 Completed RBA VAP 8.0.2 assessment	2024.04 ISO 27001 Certified



3.2 客戶服務

產品及服務

秉持楠梓電子永續經營的理念，除維持經營績效的穩定成長外，藉由各種管道與方式來傾聽客戶的聲音，了解客戶所關切的議題與需求也積極的與客戶討論新技術的合作方案。從產品設計開發、生產製作到售後服務等階段，皆以客戶的需求作為依據，提供全方位的客戶服務，以達到客戶滿意與永續經營的目的。

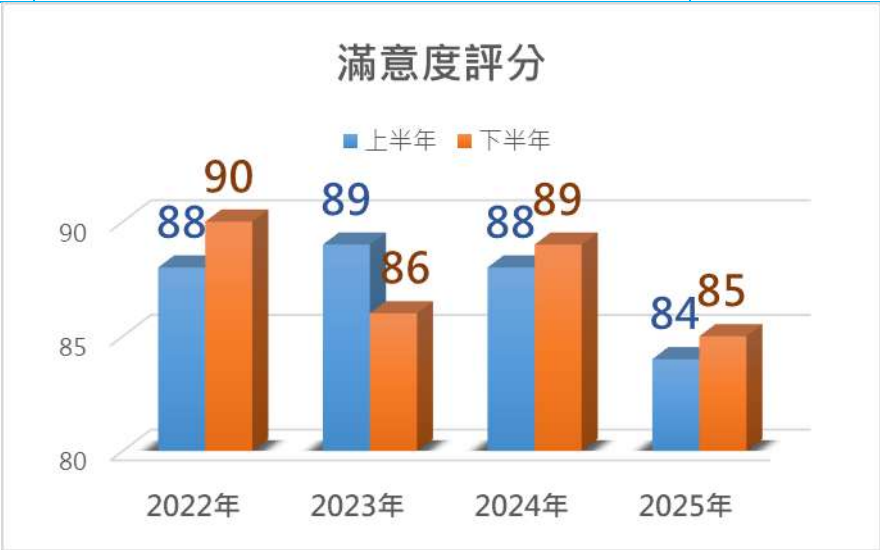


客戶滿意度

楠梓電子每半年對主要客戶發出「客戶滿意度調查表」，內容包括技術能力、交期、品質、服務與訊息回饋等。組織依據客戶回饋的內容進行分析與檢討，作為年度計劃的改善方向。除了滿意度問卷調查外，也會依據客戶不定期評比，針對個別客戶需求進行檢討。另外客戶定期與不定期的工廠稽核評分，也是客戶滿意度的改善重要依據。楠梓電子同時也將產品品質與時效的相關要項列為重要內部績效項目，以提升客戶的滿意度，共創事業雙贏。

有幾份客戶問卷反應楠梓電子交期的控制需再提升與改善的建議。由於訂單持續受到市場景氣與國際情勢影響，工廠營運成本與客戶急料需求，都是造成交期控制滿意度較低的原因。楠梓電子持續另尋品質更好、低材料成本，以提升客戶滿意為目標。

楠梓電子 2025 年客戶滿意度調查		
分數目標：≥83%		
年度	年度	下半年分數
2023 年	89(調查 30 份數，回收 30 份數)	86(調查 30 份數，回收 30 份數)
2024 年	88(調查 32 份數，回收 32 份數)	89(調查 30 份數，回收 30 份數)
2025 年	84(調查 30 份數，回收 30 份數)	85(調查 30 份數，回收 30 份數)



客戶隱私

為維護公司競爭優勢、智慧財產及客戶資訊，本公司訂定相關管理辦法。以強化資訊安全管理，確保資料、系統、設備等資訊資產及網路安全，保障公司與全體員工之權益，取得客戶信任，俾使楠梓電子業務持續增長。

另本公司重視客戶隱私權保護，遵循個人資料保護法，訂定「個人資料保護管理要點」，適用範圍涵蓋本公司據點、客戶及供應商，針對營運過程中所涉及個資隱私之蒐集、處理、利用及保護，除遵循政府相關法令規章，在法令規定範圍內使用，不會提供、出租或以其他變相方式，將個資揭露予第三人，且會依循公司所訂之(個人資料保護管理要點)落實執行，並透過個資內部稽核、外部驗證、危機預防及教育訓練，為維護客戶的資料安全及隱私權利把關，本公司個資保護政策的訓練課程-有做嗎。

楠梓電子重視並維護客戶資訊保密及隱私權，此外定期向所有員工宣導「員工廉潔承諾政策」與「遵守保密規定」以負有保密資料的義務。對於客戶訂單及業務相關機密資料及文件，除可與內部業務相關人員流通、傳遞外，與客戶接觸之相關從業人員均需嚴守保密規定，不得洩露、散佈及傳遞給非專案人員、非業務相關人員及非公司員工之不相關的第三方。對於客戶所提供的一切外來文件、產品技術資料(如：產品規格書、電路圖、圖面等)及智慧財產權等資料文件，應妥善進行登錄、儲存、保管及適時更新維護，依楠電文件管理辦法執行。2025 年度沒有違反客戶隱私權或客戶資料遺失而傷害客戶權益之事件。



3.3 供應鏈風險評估

楠梓電子為 PCB 電路板製造商，提供客戶最具彈性以及最及時的服務，主要製造廠區位於高雄。為了有效的管理眾多材料的採購，實務上，我們主要分為原物料、機台設備、廠務工程、廢棄物處理、運輸與物流以及服務類等，而為了確保供應商能符合我們對永續性的要求，所有採購類別之供應商皆須遵循我們的供應商行為準則與相關風險評估機制。2025 年採購金額在 100 萬以上配合的供應廠商共有 188 家，採購項目包含原物料、機器設備、零配件及廠務工程等，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、零配件、外包、外購商品等)
- 廠務工程相關供應商(營建、機電、空調、設備維修、雜項...等)
- 其他服務供應商(委外檢測、勞務承攬...等)。

主要原物料來源

楠梓電子為確保供應鏈穩定，每年針對銅箔、基板、膠片等主要原料供應狀況進行深入風險評估。透過多元供應商與分散採購策略，有效降低單一來源風險，並建立完善的應對機制，以因應未來可能面臨的市場波動與供應短缺。

主要原料	供應商來源 (地區)	可能產生的風險	供應情形及因應方式
銅箔、基板、膠片	台灣、大陸、美國	• 銅箔基板為印刷電路板之關鍵性基礎原料，易受到國際銅價波動及銅礦區產能影響，衝擊營運。 • 國際情勢及地緣政治影響，產生港口壅塞、航班 • 延誤，導致供料不順。	• 依接單、排程狀況及廠商貨源供應情形調整安全庫存。 • 避免單一供應商採購藉以分散貨源風險，降低貨源不足或國際價格變化的衝擊。 • 開發新供應商及可替代料，彈性應變生產需求。

3.4 供應鏈管理

本公司主要業務內容為各種印刷電路板之製造、加工、組裝及銷售，印刷電路板主要原料有銅箔基板、膠片、銅箔等，其主要供應製造商大部份均在國內，且供應商往來與配合度良好，品質及交期應無疑慮。

本公司透過供應商管理平台，提供材料品質系統認證、第三方檢驗報告及禁限用物質宣告書資料審查存放。

供應商管理平台



楠梓電子視供應商為重要夥伴，並藉由「供應商管理程序」有效管理，確保所有夥伴皆符合高品質標準，並要求其擁有穩定生產能力以符合客戶需求與交期。透過定期考核與評估，管控進貨品質，建立起與供應商長期穩定的永續供應鏈。並透過 RBA 稽核定期評估及監控供應商針對勞工、健康與安全環境，道德規範，供應鏈管理實施情形。

供應商評選與承諾

楠梓電子嚴格把關原料品質。為求原料製造符合標準，遵循評選流程，篩選可提供穩定品質及生產力，且通過資格審核的供應商作為長期合作夥伴。所有合作夥伴需具備通過樣品測試檢驗及供應商稽核，方可列入「合格供應商名錄」，以保證產品品質如一，維持穩固完善的供應鏈。

合格供應商提供供應商基本資、不含禁限用物質及仿冒品保證函、供應商責任商業聯盟 RBA 承諾聲明書、供應商品質保證環保協議書、供應商廉潔承諾書等資料，為推動永續行動並盡一份地球公民的責任，本公司要求與供應商攜手面對企業應承擔的社會及環境責任，通過採購合約要求供應商須符合 WUS 環安衛政策。供應商需簽署「品質保證環保協議書」及「供應商責任商業聯盟 RBA 承諾聲明書」，承諾其企業運作與生產過程均遵守及符合 WUS 產品環境品質政策及產品環境保證並保障人權、勞工衛生安全、環境保護、廉潔交易、禁用有害物質、不使用違反勞動人權開採之礦產或原料等相關法令規範，展現楠梓電子對於供應商永續行動之重視與支持，並確保供應鏈落實上述守則，期藉由本公司與供應商合作，構築對環境與社會的保護與承諾，善盡企業責任，為 ESG 永續目標發展正向循環。

供應商定期評核

品質的堅持是楠梓電子一貫的精神，在供應商考核中，不僅關注進料品質，亦重視生產過程中的品質表現；此外，交期也是評斷供應商好壞與否的重要指標，與生產進度有著密切關聯。本公司每季依「供應商管理程序」之考核標準評鑑供應商分數，並由品質保證部及廠務部彙整考核成績，針對品質與交期兩大項目進行計分，各占一半總分，標準如下：

項目	考核計分標準
品質(55 分)	✓ 原物料品質異常：每月品管單位根據供應商品質結果，計算並記錄品質分數。 ✓ 不符合產品環境管理物質要求：產品不符合法規或 RoHS 國際規範之要求。 ✓ 不合格品：生產過程中發現不合格品，將影響評分。
價格(25 分)	✓ 根據採購價格,付款條件由採購單位進行評核。
服務(20 分)	✓ 根據供應商對於品質,採購,技術相關單位之配合度進行評核。
技術資源	✓ 根據供應商提供之新產品、物料開發及製程異常排除之速度由生技單位進行評核。
交期	✓ 若因交期延誤造成客戶斷線、客戶降級、取消合格資格、廠內或未如期交 ✓ 根據不同嚴重程度進行扣分。
備註： • 合格標準：須達合計總分 75 分以上。 • 未合格處理方式：若供應商為達 75 分，將通知限期改善。若仍無改善作為，則會取消合作資格。	

藉由考核機制有效掌握供應商夥伴的績效，更深切了解彼此需求與標準，並將結果作為調整供應鏈策略之參考依據，增進雙邊互助信賴的合作關係，為產品提高優勢及競爭力，共同創造最大價值。2025 年供應商評核一共 115 家，評鑑結果皆為合格。

年度/評等家數	2023	2024	2025
合格	116	118	115
不合格	-	-	-
合計	116	118	115

企業社會責任聲明

楠梓電子身為世界公民，宣示秉持社會道德責任準則及國際人權精神，承諾遵守責任商業聯盟行為準則(含環境保護、員工健康與職業安全衛生、勞工人權和道德)，要求原物料供應商簽署及回傳供應商責任商業聯盟 RBA 承諾聲明書。2025 年共有 115 家主要原物料供應商，皆已簽署「供應商責任商業聯盟 RBA 承諾聲明書」比例 100 %。

甲類原物料之供應商定期評估與及監控供應商社會責任符合度

製程所使用甲類供應商之重要物料、新供應商認可、例行性評核針對勞工、健康與安全環境，道德規範，供應鏈管理五大項進行 RBA 評核評分標準如下：

稽核類別	稽核符合度 Level of achievement	判定及後續措施 Judgment and follow-up
RBA 稽核 RBA audit	≥70%	合格。Qualified. 供應商須提供缺失之矯正措施及改善之佐證資料。
	60% ≤ Score < 70%	有條件核准 Conditional Qualified。 若為有條件核准供應商須提交 RBA 改善計畫,採購需考量採購比例。
	Score < 60%	不合格。Not qualified. 安排重新稽核,若供應商仍不配合必要時須開立 MR 進行審議通知 PT,PUR,&SQM 相關單位考量更換廠商。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
主要原物料供應商稽核家數	29	19	22
當年度主要供應商 RBA 實地稽核家數	17	12	12
供應商 RBA 稽核率 (自評 + 實地稽核)	100%	100%	100%



供應商環保、社會責任機制與交貨管理

進入本公司所屬各廠區進行工程施作及維修保養之供應商，須符合採購合約及訂單之相關對供應商規範及要求外，由監工人員依「承攬商作業安全衛生管理規則」，進行環保專業審核。

新供應商保證其生產工廠管理、產品製造流程與所提供之產品或服務未抵觸相關法令規定，在採購合約中保證產品之生產、製造、標籤、包裝、儲存、搬運、運輸、進/出口、交付、安裝、調試或服務提供過程等，全部皆符合相關適用國家所有適用的法令規定。在社會責任稽核，對供應商在勞工、安全、環境、道德系統項目，採取提醒輔導與稽核行動。



3.5 道德採購

在地採購

楠梓電子主要原料銅箔、基板、膠片，目前以國內供應商為主我們積極落實在地採購，降低運輸碳排與能源耗損，減少對環境的負荷，並促進本土經濟及就業機會，與在地優良供應商共同成長。國內供應商佔比：93.9%、國外供應商佔比：6.1%，總計 115 家。

楠梓電子近三年採購比例							
契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)
主原料	國內	7	29.38%	8	23.8%	9	28.45%
	國外	6	5.88%	6	8.22%	5	6.74%
物料	國內	101	64.03%	102	67.25%	99	64.17%
	國外	2	0.7%	2	0.73%	2	0.64%
總計		116	100%	118	100%	115	100%

備註：國內指臺灣當地；國外指臺灣以外之地區（美國/中南美/日本/澳洲）。



綠色供應鏈採購

楠梓電子持續推動「綠色採購」，原物料的供應商必須提供第三方公正單位之 RoHS 檢測證明，保證其產品不含對環境有害之禁用物質(要求供應商依循楠梓電子所訂立之文件的环境管理物質之規定進行揭露)。

並藉由每年定期、不定期向供應商傳達有關產品環境品質的法規資訊和客戶 HSF 要求的規定事項，確保供應商了解其 HSF 相關要求與責任，建立原物料法規符合性審查機制，確保供應商材料符合 RoHS、REACH 等相關法規，藉由供應商定期稽核執行 HSF 符合性確認，確保獲取自廠商的原物料產品皆符合相關規範。



針對政府推動綠色環保及節能趨勢，楠梓電子以綠色採購響應行動，2025 年回收材料包含棧板回收 6,943 個、木箱回收 1,013 個、空桶 88,587 個。

符合有害物質管理規範

楠梓電子致力於構建環境友善且健康安全的產品體系，從研發階段即嚴格遵循自訂之「楠電原物料禁用物質標準」，內容涵蓋 RoHS、REACH、POP、中國藍天計畫 VOC、TSCA 及 GADSL 等國際規範。為確保管理效能，我們導入有害物質流程管理系統驗證，並建立 HSF (無有害物質) 合格供應商清單與採購品項；除要求供應商每年提供檢測證明外，更自 2016 年起強制要求於零件承認時檢附 RoHS 十項禁用物質報告。透過前端開發管控與供應鏈的持續監測，公司充分展現對有害物質的卓越管理能力，確保持續供應符合全球法規與客戶期待的綠色產品。



3.6 衝突礦產管理

衝突礦產(Conflict Mineral)是指在受衝突影響和高風險地區的武裝部隊透過武力侵犯人權的方式所開採的血汗礦產。根據歐盟發布 Regulation (EU) 2017/821「衝突礦產 conflict minerals」法規，自 2021 年 1 月 1 日之後，歐盟境內對於 3T1G 衝突礦產[鎢(Tungsten)、錫(Tin)、鉭(Tantalum)、金(Gold)]的相關資訊須進行強制性盡職調查；隨著國際重視，礦產種類延伸至鈷 (Cobalt)、雲母 (Mica)，以確認礦產來自非衝突地區，確保其來源符合經濟合作暨發展組織(OECD)或同等公認的盡職調查。



楠梓電子遵守責任商業聯盟(RBA)，調查供應商是否有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，調查產品中所使用鉭、鎢、錫、金、鈷和雲母之來源，善盡企業社會責任。楠梓電子將無使用衝突礦產政策(Non-Conflict Minerals policy)公佈於網站，並透過供應商管理，每年進行衝突礦產調查。



四、環境管理•綠色行動

能資源管理揭露

重大主題：能資源管理			
永續準則 (議題)呼應	GRI 302 能源 GRI 305 排放	主要影響對象	■ 楠梓電子 ■ 客戶 ■ 政府機關 ■ 供應商 / 承攬商
對公司重大的原因	在營運過程中對能源與自然資源之使用，包括電力、燃料、水資源及原物料等，會因營運持續使用導致能源與自然資源越來越少，直間接皆會影響本公司營運狀況，固本公司持續推動能源效率改善與資源循環利用，以降低環境衝擊並提升營運效率。		
風險與機會管理	【機會積極管理】 • 節能設備導入降低能源消耗提升能資源使用效率，製程改善降低碳排放，降低環境污染並符合法令與提高客戶滿意度。 【風險預防管理】 • 本公司依循 ISO 14001 環境管理系統與 ISO 50001 能源管理系統建立管理制度，透過能源監測、績效評估及持續改善機制，提升能源效率並降低溫室氣體排放。 【負面衝擊補救措施】 • 持續節能改善專案、汰換高耗能設備、導入再生能源、持續減碳計畫、用水監控。		
政策 / 策略	【能源管理】持續提升能源使用效率，透過節能設備導入與製程優化，降低能源消耗與營運成本。 為落實能資源管理政策，本公司採取以下策略： • 導入製程高效率節能設備 • 建立能源監測與管理系統 • 定期檢討能源與資源使用績效 • 推動跨部門節能改善專案 【溫室氣體管理】定期進行溫室氣體盤查並推動減碳措施，以降低營運過程中之碳排放量。 • 進行年度溫室氣體盤查 • 訂定減碳目標與管理機制 • 提升再生能源使用比例 • 導入節水設備與管理措施 【法規遵循】遵守相關政府環境法規與國際永續準則，持續強化環境管理制度。		
管理評量機制	(一) 內部管理 1. 每季：由各部門自主管理與彙整分析檢討 2. 每年：管理階層審查 (二) 稽核機制 1. 內部稽核：依 ISO 制度執行 2. 外部驗證：第三方查證 (如溫室氣體盤查) (三) 持續改善 1. 設備汰換 (高效率設備) 2. 製程優化 3. 節能專案 (依自主減量計畫執行) 4. 教育訓練與員工參與		

4.1 環境永續推展

楠梓電子針對環境永續，持續性推動以下措施，減少廢棄物產生、降低原生性資源的使用量，以提升綠色循環概念。

楠梓電子依 ISO 14001：2015 與 ISO 45001：2018 建立合適之環安衛管理制度，設置專責單位負責環境安全衛生管理及維護責任，評估產品生命週期之環境污染的考量，透過內部管理方式，持續改善環境、安全、衛生，減少負面衝擊，期望對環境保護有所貢獻。為因應氣候變遷與能源供應的風險，楠梓電子積極鑑別水災、旱災、颱風、停電與停水等氣候變遷帶來的風險，定期控管極端氣候所造成的營運衝擊與損害，針對氣候風險調適政策與解決方案，積極執行相關措施。



環保專責人員設置

因應環境迅速變遷與環境污染有效預防及控制，楠梓電子符合環境部各類型應設置專責人員之要求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必有其專業性，並定期落實參予環境部辦理之派外訓練，已做好污染防制及設備管理良好能力。(廢水僅二廠為專責單位)

類型	應設人數	二廠	三廠	二廠代理人	三廠代理人	結果
廢水	3 名(專責單位)	3	1	2	1	符合
空污	1 名專責人員	1	1	1	1	符合
廢棄物	1 名專責人員	1	1	--	--	符合
毒化物	無毒化物運作	不需設置				

環境管理方針

近年來環保意義高漲，對於環境管理之要求與日俱增，以各項污染物排放標準逐漸提高。本公司已投入數億元購置污染防治設備及汰換老舊設備並採用節能效果佳之設備，以便全力做好污染防治工作及節能減碳地球永續目標前進。

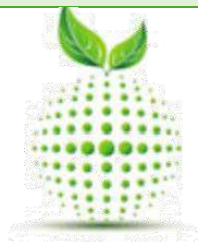
為落實環境保護與永續發展，本公司承諾透過系統化環境管理，降低營運對環境之衝擊，提升資源使用效率，並朝向低碳與淨零排放目標邁進。



2025 年楠梓電子的環境相關支出費用與效益如下(二/三廠合併計算)

單位：新台幣仟元

項目	年份	2025 年			效益
		二廠	三廠	總計	
空污/水污檢驗費		1,234	0	1,234	檢測費：包含空氣污染防治許可檢測、廢水水質檢測，確保相關法令要求。
事業廢棄物處理費		6,366	0	6,366	符合法規：妥善處理事業生產及員工產生之廢棄物。
空污費		245	0	245	符合法規：維持設備正常運作，有效改善空氣品質。
水污管理費		14,116	0	14,116	符合法規：符合管理局下水道排放標準(費用含管理局下水道使用費與水污費)
環境-空/水設備維修及其他各項費用管理成本		62,990	0	62,990	環境管理支出：含藥品處理費用/相關工程改善/保養/相關政府規費
環境支出費用合計		84,951 仟元			



節能活動與推廣

針對節能節電、減少碳排放也是不遺餘力的推動；本公司由 ISO 50001 推行小組進行節能活動推展，進行節能減碳方案，包含 (1) 更換高效率變壓器、(2) 更換高效率中央集塵機工程、(3) 舊空壓機 CP01、CP03 汰換為高效率空壓機、(4) 建置 112.5KW 太陽能光電系統自發自用， 2025 年計畫 4 項重點節能方案，投入預算三千多萬， 2025 年完成 4 項重點節能方案，共節電 194.6 萬度電，減碳約 96.1324 萬公噸 CO₂e(194.6 萬*0.494)。2026 年計畫 4 項節能方案，預計節電量 142 萬度電，減碳約 702.9 噸，包含熱泵系統、空壓系統、冰水機...等多項技術性節能工程，因應經濟部深度節能(年節電率需達 1.5%) 和公司自主減量計畫的布局。

項次	節能改善主軸	節電量 (萬度/年)	溫室氣體減量 (萬公噸/CO2e)	改善效益 (千元/年)
1	更換高效率變壓器	6.1	3.0134	251.5
2	更換高效率中央集塵機工程	31.5	15.561	1,292.2
3	舊空壓機CP01、CP03汰換為高效率空壓機	144.1	71.1854	5,908.8
4	建置112.5KW太陽能光電系統自發自用	12.9	6.3726	529
合計		194.6	96.1324	7,981.5

4.2 氣候變遷管理

本公司參考氣候變遷相關財務架構揭露 Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的架構框架，楠梓電子日後由永續發展推動委員會進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，並且規劃未來定期向董事會報告，由董事會監控。

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)，預估全球短期內升溫將可能導致環境出現更多極端值的變化。為因應氣候變遷帶來的挑戰並提升企業氣候韌性，楠梓電子導入氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架，藉由治理、策略、風險管理及指標與目標四項核心要素，建立治理架構，識別評估並管理氣候相關風險與機會，並將氣候相關議題納入決策流程，並判別未來可能影響公司業務的因素，規劃相對應的策略。同時，為強化氣候相關風險管理機制，由公司最高層級董事會進行決策及指導，確保上至下、下至上的管理階層溝通無礙及策略進行順利。



氣候治理架構

本公司為因應氣候的高度不確定性與政策、市場的快速變化，並及時掌握和推估氣候變化造成的可能影響，永續發展(ESG)委員會，由總經理擔任主任委員，負責制定及規劃相關永續政策及目標，各部門主管負責各小組的運作，包括永續專責小組，負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、提升資源使用率及氣候變遷因應機制，並不定期召開跨部門會議彼此討論協調，以達成環境永續之目標。

層級/單位	核心氣候治理職責	報告與監督頻率
董事會 (最高監督單位)	負責氣候變遷的最終決策與監督。 審核重大氣候風險、因應措施與減碳策略。 監督溫室氣體盤查與減量績效，確保資訊揭露合規。	每年至少聽取一次氣候相關管理報告。
永續發展委員會 (ESG 委員會)	受董事會授權，負責統籌與協調。 推動氣候政策、年度行動方案與跨部門減碳。 評估氣候風險與機會，管理並彙整整體減碳績效。	定期檢視執行情形，並每年向董事會報告。
環安、能管與各權責部門 (執行與落地單位)	負責實務層面的日常管理與執行： 環安衛/能管：負責溫室氣體盤查查證、能源監控、 節能減碳措施與環境法規遵循。 生產單位：推動製程節能與生產設備改善。 採購單位：執行供應鏈碳管理與綠色採購。 人資單位：規劃與推動員工氣候變遷教育訓練。	依日常營運指標 (KPI) 持續監控並回報 ESG 委員會。

監督與三道責任防線

為確保氣候治理不流於形式，公司透過以下三機制進行追蹤：

- 1.定期報告： ESG 委員會定期召開會議檢視進度，每年至少向董事會報告一次氣候風險與績效。
- 2.指標追蹤 (KPI)： 滾動式監控溫室氣體排放量、能源使用效率、再生能源比例及減碳目標達成率。
- 3.內部稽核： 由內部稽核單位進行獨立查核，確保氣候管理制度的有效性、法規遵循度以及資訊揭露的正確性。

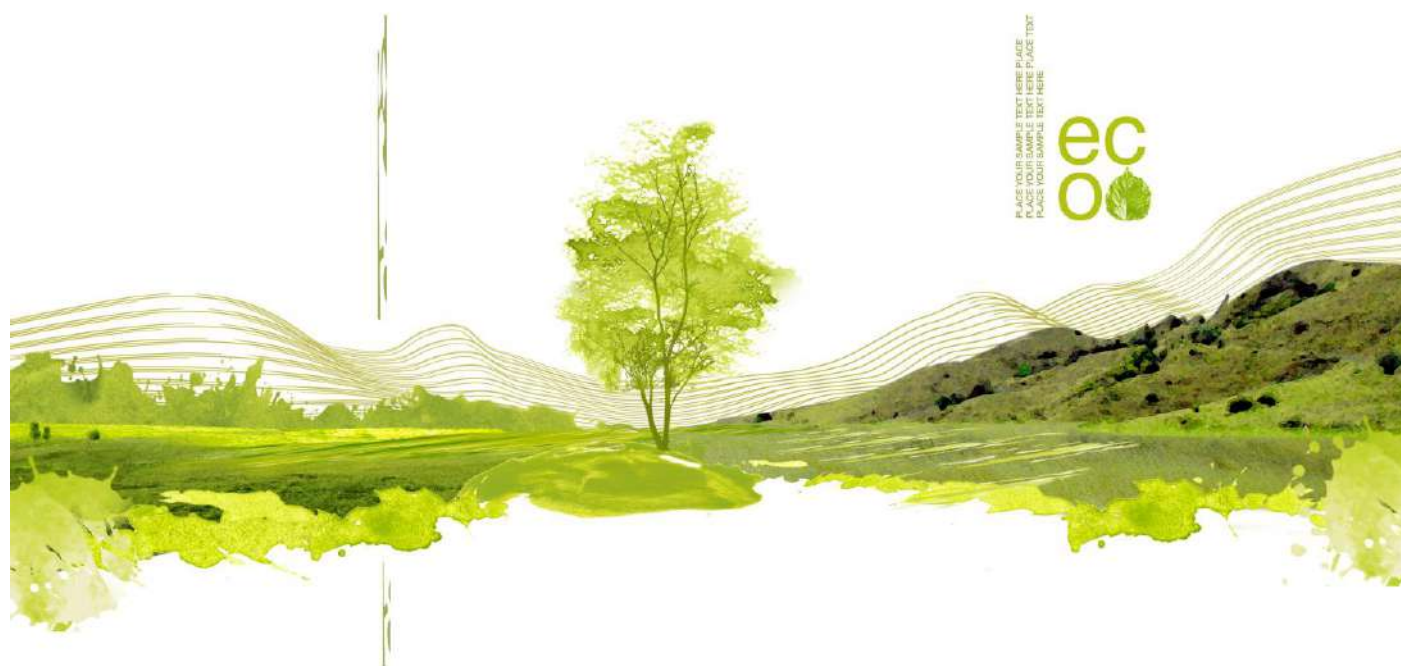
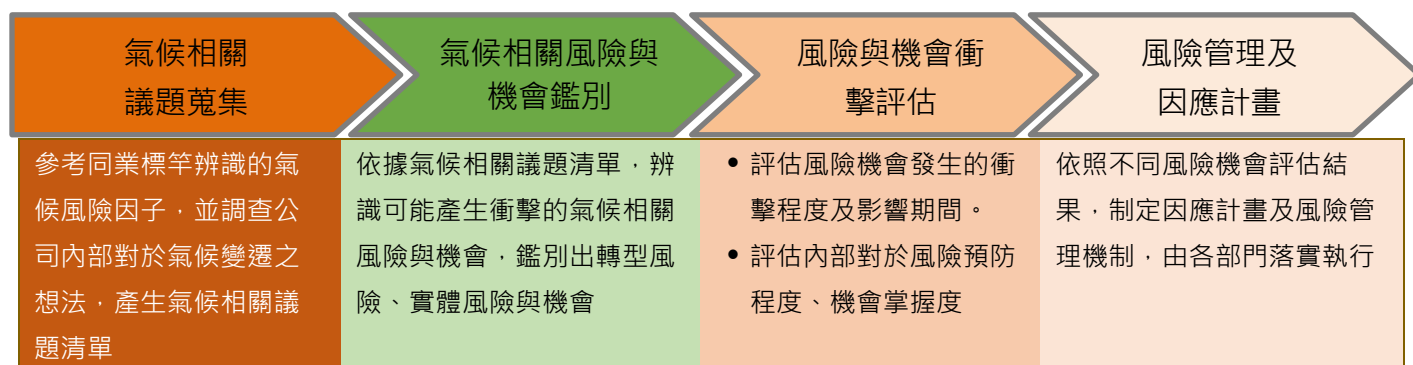


氣候相關風險與機會

楠梓電子每年審視與關注國際及同業間對於氣候相關議題的趨勢，透過風險鑑別評估流程，系統性識別氣候相關風險與機會，評估其衝擊程度與潛在影響，並制定適當的因應計畫，強化企業氣候韌性並保持流程執行的最佳化。

風險管理小組，負責風險管理政策與程序，包括氣候相關風險議題、產業氣候風險之最新法令規定，更新氣候風險與機會之鑑別結果等。主任委員定期召集各部門主管辨識重大氣候風險與機會。同時也進一步評估氣候可能對營運據點帶來的風險，期能掌握外在環境的氣候變化與市場動態，更全面地考量整體的營運策略規劃。並將執行狀況每年向董事會報告，董事會就公司的執行情形負責監督及指導，並督促公司適時的調整策略。

永續經營之理念與善盡企業社會責任之義務，成立溫室氣體監查與自願減量推動組織，每年進行溫室氣體盤查，並出具溫室氣體盤查報告書呈送環境部審查，以期能達成節約能源，維護全球生態環境之永續發展。有關本公司之氣候變遷相關風險與機會之評估及因應措施，已揭露於永續報告書。氣候相關風險鑑別及管理流程如圖。



氣候相關風險及機會鑑別結果

楠梓電子經由 ESG 委員會決議鑑別結果，以各項風險影響期間及預估衝擊程度，鑑別出 4 項轉型風險、2 項實體風險及 2 項機會，提供公司內部參考並詳加瞭解所面臨的氣候變遷挑戰，掌握整體氣候相關風險管理執行情形，集思廣益風險管理如何規劃及因應計畫的可行性。

氣候相關風險因應計畫

衝擊構面	衝擊面向	氣候風險	影響	衝擊	衝擊描述	風險管理及因應
轉型風險	用電風險	電費調漲 台灣整體用電需求逐年提升與國際燃料價格變動，造成夏季尖峰負載增加，進而推升電力供應壓力與發電成本提高，電費調整已成企業營運成本的重要變數。	短	高	- 電力成本上升影響製造成本結構需支付碳排放費用。 - 用電高峰期間限電風險。	- 逐步汰除老舊設備，採購節能設備。 - 監控及執行各項負載調控計畫，提高節電量，以期能達到節能減碳。
	法規政策	- 開徵碳費，造成公司財務成本支出增加。 - 因應法規要求，關於企業永續發展，包含碳管理、氣候變遷管理，使公司財務成本增加。	長	高	繳納碳費使營運成本增加。	- 提高能源使用效率。 - 執行碳自主減量計畫執行，以取得碳費率優惠。
	市場	市場風險及技術開發 國內外趨勢及市場對於再生能源或綠色產品等需求增加及競爭。	中	中	因應市場發展，開發再生能源或綠色產品，轉型成本提升。	與客戶合作持續開發低碳材料。
	供應鏈及原物料	關鍵材料波動 - 企業推動能源轉型，市場對於部分關鍵材料的需求成長。 - 環境政策及碳定價機制以致關鍵材料生產成本提升。 - 供應鏈受極端氣候影響供貨。	短	中	- 關鍵材料價格波動，需尋找替代性材料，增加材料採購成本。 - 供應鏈受氣候影響，產線中斷以致無法順利交貨影響成本及營收。	- 選擇在地優良廠商，減少運輸費用及碳足跡。 - 探尋低碳生產合作夥伴，強化永續供應鏈韌性。
實體風險	立即性	天然災害加劇 颱風、強降雨發生機率增加。	短	中	產線中斷、設備機具損壞等風險，增加營運成本及產能下降。	識別廠區地理位置是否有複合性災害發生之可能性，並模擬對應方案。
	長期性	氣候極端變化 缺水、降雨模式變化。	中	中	造成缺水或氣候變遷影響，使公司的成本增加。	- 定期巡檢緊急電力系統、不斷電系統並設置儲水系統，以確保災害發生時穩定供水供電；廠區內排水設施定期確認無積淤。 - 組織緊急應變小組，第一時間規劃天災應對措施。

註：

- 影響時間：短期為 1-3 年；中期為 4-7 年；長期為 7 年以上。
- 衝擊程度：500 萬以上為高；300~499 萬為中；299 萬以下為低。

氣候相關機會及因應計畫

衝擊構面	氣候機會	影響時間	衝擊程度	衝擊描述	風險管理及因應計畫
機會	節約能源 制定節能計畫，推動無紙化、淘汰高耗能設備、節水措施改善計畫等。	短	低	節能計畫減少資源消耗。	- 持續向各部門宣導節水節電的重要性，培養永續意識。 - 設置電力監控系統，當異常問題發生及時改善，減少能源損耗。 - 汰換舊空空壓更換成高效率空壓機。 - 建立熱泵系統提供熱水給製程加熱使用(替代電加熱器)。
	替代能源使用 採用綠電、低碳能源及設置再生能源設備(如太陽能光電)	短	中	減少碳費徵收並增加能源收入。	- 楠梓電子 2025 年簽訂綠電購買相關契約，將採購至 2034 採購 10 年。 2025 年亦建置 112.5 太陽能發電，積極提升綠電使用率。 - 尋找合適再生能源取代傳統能源的使用，降低對環境的污染。
註： 影響時間：短期為 1-3 年；中期為 4-7 年；長期為 7 年以上。 衝擊程度：500 萬以上為高；300~499 萬為中；299 萬以下為低。					

策略管理

為評估未來碳定價變動對公司造成的轉型風險與實體風險衝擊，營運據點是否可能產生重大財務影響；另外，面對實體風險，則參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會(IPCC)氣候變遷第五次評估報告(Assessment Report 5, AR5)中定義的代表濃度路徑(Representative Concentration Pathways, RCPs)進行情境設定資料顯示，營運據點的供水主要源自南化水庫及澄清湖給水廠，無論在樂觀或悲觀情境下，水資源壓力皆為低至中(10-20%)，說明供水情形較為穩定，惟在旱季可能仍面對小幅度的水資源壓力。

雖然假設情境下水資源風險不高，楠梓電子依然未雨綢繆，並響應節約用水，規劃相對應的開源節流措施，維持用水回收率(R1)在 95%以上，並將 RO 濃縮水用於冷卻水塔及洗滌塔，減少源頭的使用；定期監控用水數據，分析在不影響生產情形下進行水資源用量的合理調整。除此之外，未來將持續關注氣候變化，評估儲水系統建置的必要性，加強對於氣候變遷的調適能力。實際情形如下：

- 建立完善水資源調控。
- 備水車，支援缺水廠區。
- 巡視檢查各廠製程設備。
- 污水管理政策，符合環保法規。
- 發電機自動投入，供相關消防緊急用電需求
- 制定緊急應變計畫，縮短製造復工時間，降低生產損失。



管理目標

2025 年環境管理支出：84,951 仟元(數據來源為：環保處 2025 年各項費用支出明細與環保處部 2025 年固定資產 FA 採購資料)。

溫室氣體排放：執行節能減碳專案，以 2022 年為基準年，2025 年累積溫室氣體排放減量 $\geq 1,000$ 噸 CO₂e；2030 年合計減量 $\geq 3,000$ 噸 CO₂e。

電力：2026 年預計節電量 1.6%。

再生能源：2026 年採購量 ≥ 56.7 萬度電/年。

水資源：回收率(R1) $\geq 95\%$ 。

節能減碳	水資源	廢棄物管理
2025 年節電 1.67%達到 1.6%目標。 - 為節能汰換老舊設備並計畫採購節能效果佳之設備及各項改善專案。	藉由回收利用及水質分流將水資源效率最大化，目標每年回收率(R1)達 95%以上。	- 楠梓電子 2025 年政策目標：「資源循環再利用」，期望回收比例達 75%。 - 廢棄物清理暨資源回收管理辦法」，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並降低不可回收廢棄物焚燒處理量。



4.3 溫室氣體排放與能源管理

溫室氣體政策與排放

地球的氣候與環境，因遭受溫室氣體的影響，除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，明顯影響各地區的經濟發展，身為地球公民的一份子，楠梓電子依據環境部法令要求規範標準執行 2025 年度溫室氣體排放盤查，並已規劃節能減碳永續發展之目標，以掌握整體排放情形，做為日後精進目標。

楠梓電子 2025 年溫室氣體盤查以工廠登記登載地址，並將 100 %營運控制權設定組織邊界，查證範圍包含楠梓區經三路 42 號、中二街 2 號、中二街 11 號、開發路 37 號、開發路 39 號、經二路 11 號、經四路 21 號、經五路 22 號等 8 個地址，並依自主減量計畫執行設定 2022 年為基準年，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(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃) 七大類，本次盤查類別 1、2 中所使用之燃料皆不含生質成分。

近三年經盤查之溫室氣體排放量與密集度統計如下表：

溫室氣體排放量 (根據 ISO 14064-3:2019 及環境部現行規定執行查驗，符合環境部認可之合理保證等級)			
年度	2023 年	2024 年	2025年
直接排放(類別一)	1,484.4403	2,197.5813	5,773.6876
間接排放(類別二)	38,392.4356	40,086.9585	41,702.423
總排放量(公噸 CO ₂ e)	39,876.8759	42,284.5398	47,476.1106

註：

- 因2022年為符合自主減量申請與2023年依環境部指引查證之邊界，且引用之AR5版，故於2025年重新查證2022年與2023年之溫室氣體排放量。
- 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2023年電力排碳係數0.494 kgCO₂e/kWh、2024年及2025年電力排碳係數0.474 kgCO₂e/kWh。

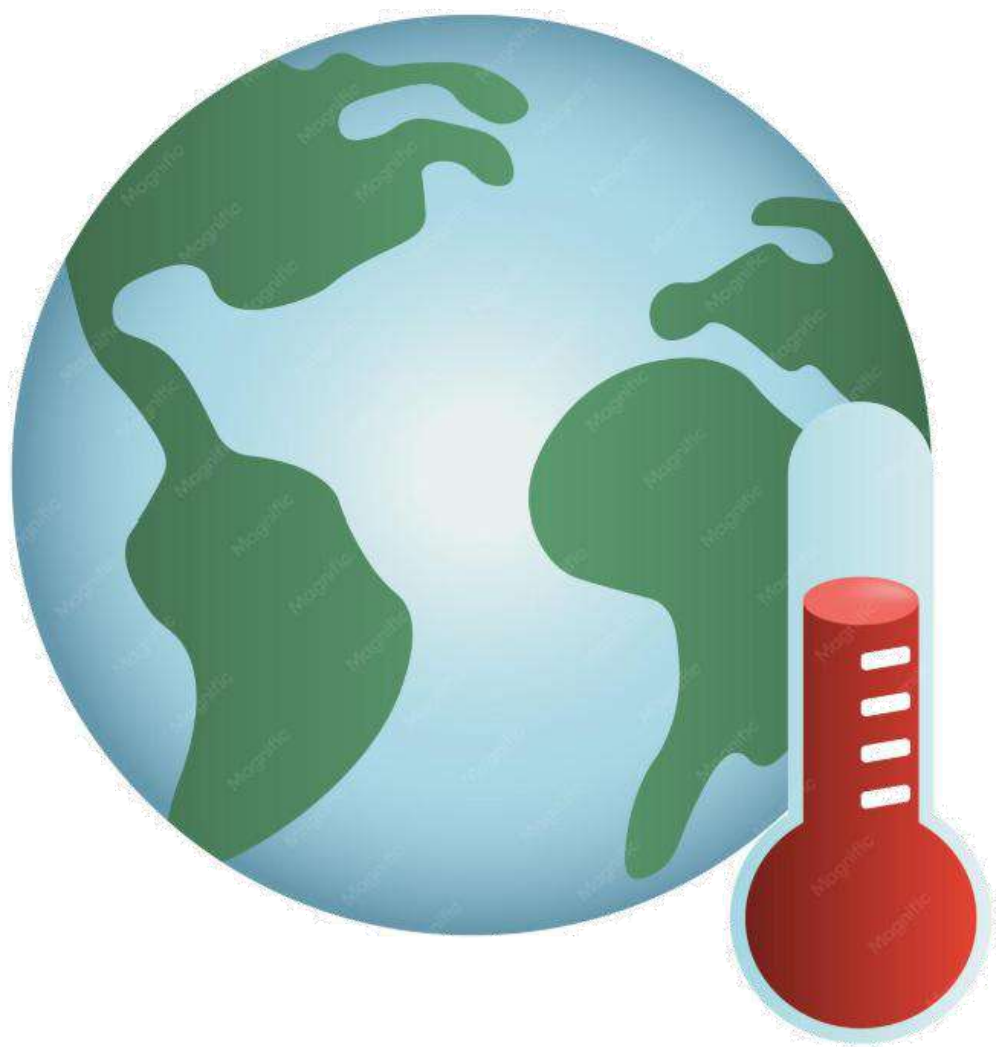


全廠七大溫室氣體排放量統計表								
項目	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	七種溫室氣體 排放當量
氣體別排放量 (公噸 CO ₂ e/年)	42,559.6123	58.044	1.113	83.7413	4,773.6	0	0	47,476.111
氣體別佔總量比(%)	89.65	0.12	0	0.18	10.05	0	0	100

溫室氣體密集度(公噸 CO ₂ e/千平方英尺)			
總排放量(公噸 CO ₂ e)	2023 年	2024 年	2025年
直接排放(類別一)	1.4397	1.8278	4.7406
間接排放(類別二)	37.2348	33.3415	34.2409

備註：

- 密集度=各類別排放量/產量(千平方英尺)
- 電力排放係數來源為台灣電力公司公告之電力排放係數，2023年電力排放係數=0.494 kgCO₂e/kWh；2024年、2025年電力排放係數=0.474 kgCO₂e/kWh。
- 組織特定度量單位為營業收入（百萬元）為單位。
- 2025 年溫室氣體排放數據係為第三方查證。



能源使用

為落實節能減碳目標與強化能源管理，楠梓電子持續追蹤並分析各項能源使用情形。透過系統化的數據統計與年對年比較，掌握能源耗用趨勢，有助於制定具體減量策略與提升能源使用效率。本統計表呈現各項能源之年度使用量與變化情形，作為公司推動永續營運與實踐環境責任之重要依據。

本公司依 ISO 50001 能源管理系統進行有效管理，以達節能減碳之目標。2025 年電力使用量為 8,797.97 萬度，較 2024 年增加 341 萬度係為產能需求增加，2025 年天然氣比 2024 年增加因為壓合機使用。

液化石油氣 2025 年使用量降為 0 係因設備更替之緣由，另因業務用車頻繁，導致公務車使用量增加，因此 2025 年汽油使用量略微上升。

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
契約容量	瓩	15,799.00	15,799.00	15,799.00
電力使用量	度/年	77,717,770	84,571,642	87,979,795.400
	GJ	279783.972	304457.911	316,727.263
再生能源使用量	度/年	0	0	56,700
	GJ	0	0	204.120
汽油使用量	L/年	5,028	5,195.3	5136.3
	GJ	164.200	165.509	163.134
柴油使用量	L/年	11,097.50	9,711.2	11,304.1
	GJ	390.289	351.374	408.725
天然氣 (LNG) 使用量	m³	486,738.10	382,810.00	397,531.1
	GJ	16,303.001	14,229.205	14,526.737
總能源使用量	GJ	296,640.33	317,785.70	332,029.979
年度總產出量	平方英尺	1,038,117	1,202,314	1,217,911
能源強度	GJ/平方英尺	0.2857	0.2655	0.2726

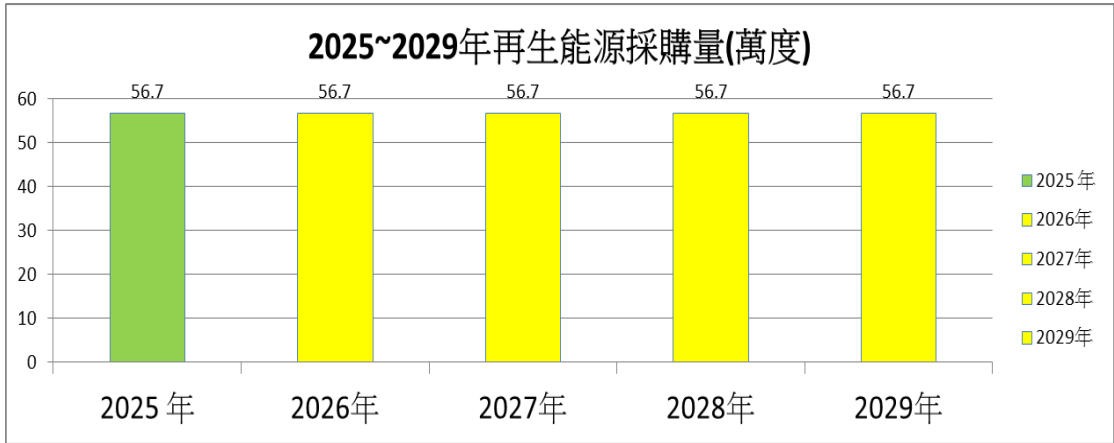
備註：

- 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
- 2023 年轉換係數來源以環境部氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m³；1 kcal=4.1868 KJ。
- 2024 年轉換係數來源以 2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數燃料熱值，汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L；天然氣 8,878 kcal/m³；1 kcal=4.1868 KJ。
- 2025 年轉換係數來源以 2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數燃料熱值，汽油 7,586 kcal/L；柴油 8,636 kcal/L；天然氣 8,728 kcal/m³；；1 kcal=4.1868 KJ。
- 資訊重編，為統一做比較，調整前兩年度的數值。



4.4 再生能源與資源節約

公司響應溫室效應氣體排放減量管理，以達到二氧化碳減量目的。2025 年持續透過各項改善節能提報，期望有效控制碳排放量，於 2050 年前同步政府政策使用再生能源、降低使用電力所間接排放的二氧化碳減量，實現環境永續的未來。因應經濟部發布之法規:一定契約容量以上之電力用戶應設置再生能源發電設備管理辦法的要求，楠梓電子在 2025 年完成簽訂綠電購買相關契約，預計 2027 年前完成法規要求之義務裝置容量，其規模達發電量達 95 萬度/年，相當於減少 450.3 噸的碳排放量，2025 年採購再生能源量達 56.7 萬度電/每年，並計畫至 2034 年。



年度	2025 年	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年
再生能源採購量(萬度)	56.7	56.7	56.7	56.7	56.7

註：綠電採購合約從2025年簽訂至2034年，後續視公司擴產與電力系統需求有所調整。 2025年將開展建置太陽能發電裝置自發自用的計劃。

太陽能發電裝置



4.5 水資源管理

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，鑑別廠區存在之水風險，並建立完善緊急應變程序，及拓展區域水資源來源，再生水回收利用。

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 - 未處理污水排放	- 影響產能、營運成本增加、營收下降。 - 無法如期或中斷交貨。	- 建立完善水資源調控。 - 備水車，支援缺水廠區。 - 巡視檢查各廠製程設備。 - 污水管理政策，符合環保法規。

水資源使用

楠梓電子位於楠梓科技園區，屬中度水資源風險區，用水來源主要來自南化水庫及澄清湖給水廠水源為主(本公司皆未使用地下水)，2025 年廠區日用約 3.289 百萬公升(360 天平均計算)，總用水量為 1555.58 百萬公升，廢水排放量 1184.01 百萬公升，最近三年的用水量如下表：

近三年用水情形			
年度	2023 年	2024 年	2025 年
取水量(百萬公升)	1,129.44	1,385.89	1,555.58
排水量(百萬公升)	928.077	1,102.42	1,184.01
耗水量(百萬公升)	201.363	283.47	371.57
水回收再利用率(%)	97.7%	97.4%	97%
營業額(百萬元)	1,992.66	2,261.33	3,022.67
用水密度(百萬公升/百萬元)	0.5668	0.6129	0.5150
組織特定度量值 產量(千平方英尺)	1,031,090	1,202,314	1,217,911
用水密度(百萬公升/平方英尺)	1.10	1.15	1.28

備註：

- 水資源耗用涵蓋範圍：自來水量來源總務水費計算表，1.二廠水量來源(二廠含 A.B.C.D 棟) 2.其他廠址：經三路 42 號/中二街 11 號/經四路 21 號。
- 耗水量=取水量-排水量。
- 用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/產量(千平方英尺)。
- 回收率(R1) = (總循環水量+總循環水量) / (總用水量+總循環水量+總循環水量) × 100%



節水措施

楠梓電子不斷創新、以持續精進為首要考量，透過節水措施達到開源節流，亦不斷尋求新的節水機會點及增加回收水系統將其產線用水回收使用，以提高整體回收率。統計營運 2025 年，年用水回收率(R1)維持 95%以上。

- 1. 冷卻水塔管理。
 - 提高水質濃縮倍數，節省排放量。
 - 水質監控 & 藥劑評估。
 - RO 濃縮水利用在冷卻水塔及洗滌塔，減少源頭使用。
- 2. 砂濾活性碳塔的再生水進行過濾回收使用。
- 3. 張貼宣導員工節水觀念及資訊。



廢水管理措施

廠區針對廢水定期監控，排放水質優於法規標準，並持續關注及落實國內環保法規之要求，因應及掌握環保規範及趨勢。工業廢水依水污法規定每半年委由合格檢測機構採樣分析，提送廢(污)水檢測申報表，上網申報管理局核備，2025 年期間無違反水污法。

楠梓電子於廠區排放口處設有廢水自動連續監測設施，滾動式檢討並以 PDCA 管理模式來因應製程變化所產生污染源，降低對環境衝擊，每日進行自我檢測排放水質及每半年一次委外檢測，處理設備均採用 N+1 方式設計，24 小時與 365 天穩定運轉，搭配即時監控系統紀錄運轉參數，若數值超出預設值，即時送出警報，水質檢測皆符合放流水標準。

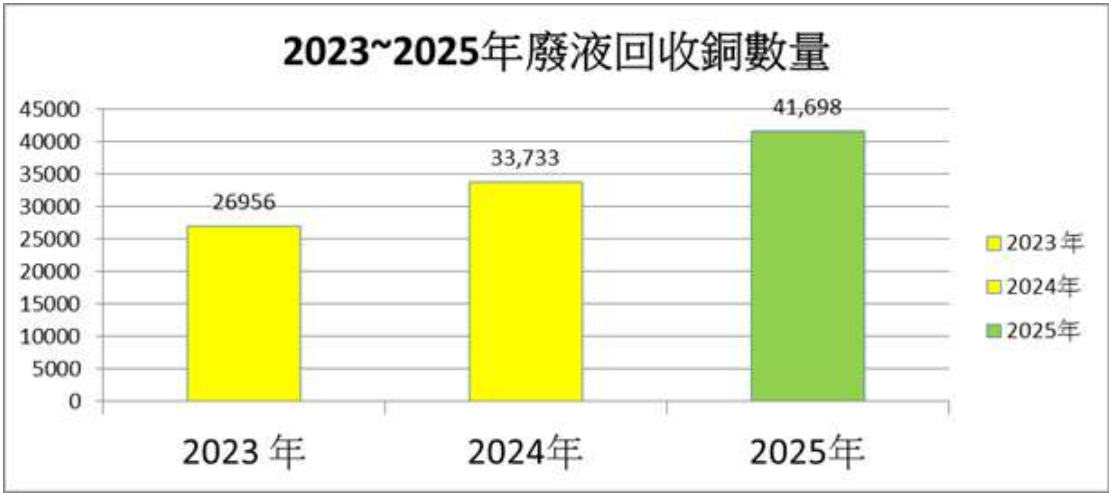
排水監測值						
檢測項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	排放標準	年平均監測值	排放標準	年平均監測值	排放標準	年平均監測值
pH 值	6~9	7.1	6~9	7.2	6~9	7.4
水溫(°C)	35 以下	29.6	35 以下	29.1	35 以下	29.4
懸浮固體(單位：mg/L)	50	7.10	50	12.8	50	3.3
化學需氧量(單位：mg/L)	120	39.65	120	46.4	120	44.1
生化需氧量(單位：mg/L)	50	19.40	50	11	50	4.6
備註：均參照印刷電路板放流水標準與廢(污)水排入污水下水道系統，下水道水質標準。						



廢液銅回收

本公司積極實踐循環經濟，針對製程設備產生之含銅廢液，導入先進的廢水場電解萃取技術進行源頭管理。此機制能高效將廢液中的銅離子轉化為具經濟價值的有價再生銅管，不僅顯著降低廢污水中的含銅污染濃度與排放總量、減輕後端廢水處理負荷，更成功將製程尾料轉化為綠色資源。此舉落實了『廢棄物資源化』的承諾，兼顧環境保護與資源回收之雙重效益。」

廢液銅回收量			
年 度	2023 年	2024 年	2025 年
廢液銅回收量(kg)	26,956	33,733	41,698



4.6 廢棄物管理

楠梓電子內部訂立「廢棄物清理暨資源回收管理辦法」，為達資源永續再用、及善盡企業社會責任，並規範本公司廢棄物、下腳料之分類、貯存、清運、處理、回收、出售、再利用、再使用等運作行為，參照環保相關法令規定制定本管理辦法，以使本公司各類作業活動，所產生之事業廢棄物、廢料、下腳品、機器設備皆能迅速有效的清除、處理或回收，以降低生產作業活動對環造成之衝擊。

廢棄物清運流程



對廢棄物處理的回收要求

楠梓電以印刷電路板製造為主，主要製程廢棄物包含事業活動產生之一般性垃圾、廢塑膠混合物、廢木材混合物、污泥以及含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑。

公司逐年檢討廢棄物最終處置是否合宜，並且以環保的處理方式作為挑選廢棄物處理承攬商的條件，2024 年焚燒處理之廢棄物占整體廢棄物達 22.4%，2025 年降低至 21.24%，廢棄物再利用比例亦從 77.6 上升至 78.8%，持續推動廠內廢棄物再利用並且符合法規要求。

近三年廢棄物密集度統計如下表：

廢棄物清運重量(公噸)				
年度	2023 年	2024 年	2025 年	
廢棄物重量				
一般事業廢棄物	1,583.21	1,794.52	2,304.21	
有害事業廢棄物	1,824.80	1,897.73	2,011.17	



2025 年楠梓電子_廢棄物統計表

廢棄物組成成分/項目	離場	
	廢棄物的產生(噸)	處理方式
有害廢棄物		
銅及其化合物(總銅)(僅限廢觸媒、集塵灰、廢液、污泥、濾材、焚化飛灰或底渣)	1467.066	通案再利用
廢液 pH 值小(等)於 2.0	100.15	再利用
廢液閃火點小於 60°C (不包含乙醇體積濃度小於 24%之酒類廢棄物)	71.91	替代燃料及掩埋
非有害廢棄物		
電鍍廢棄之氰化物電鍍液	73.38	精煉及掩埋
廢塑膠混合物	435.11	掩埋
其他廢玻璃、陶瓷、磚、瓦及黏土等混合物	1	再利用
土木或建築廢棄物混合物	4.21	再利用
事業活動產生之一般性垃圾	104.39	掩埋
以 PET 為片基材質的廢攝影膠片	0.53	再利用
以感光層為偶氮材質的廢攝影棕片	0.28	再利用
含貴金屬(金、銀、鈹、鉑、銥、銿、銲、釷)之離子交換樹脂	1.54	通案再利用
廢酸性蝕刻液	1137.94	公告再利用
廢油墨	5.23	掩埋
含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑	204.723	產品、再利用及掩埋

註：

- 依據公司各年度現況調整廢棄物處理量。
- 現場：廠內回收再製利用。離廠：委外廠商清運回收。



轉廢為能

至 2022 年起，積極推動將廢溶劑（廢棄物代碼：C-0301）最終處置由焚化轉為替代燃料，其中以廢溶劑代替重油作為焙燒爐燃料之用。2025 年替代燃料比例為 1.47%，將廢棄物持續轉換成再生能源，共同為地球盡一份心力。污泥處理(廢棄物代碼:C-0110)最終處理分別為產品販售及通案再利用,2025 年產品販售比例為 7.96%，有效提升資源價值，達成轉廢為資源之具體成果。



可回收與不可回收廢棄物統計

楠梓電子 2025 年政策目標：「資源循環再利用」，期望回收比例達 75%。

年度		2023 年			2024 年			2025 年		
區分	危害性	一般事業	有害事業	占比	一般事業	有害事業	占比	一般事業	有害事業	占比
		廢棄物	廢棄物		廢棄物	廢棄物		廢棄物	廢棄物	
最終處理方式		清運量(噸)		百分比	清運量(噸)		百分比	清運量(噸)		百分比
不可回收	焚化、固化掩埋	708.37	61.44	22.50%	759.164	69.3	22.40%	879.64	37.12	21.24%
廢棄物										
可回收	再利用	57.892	15.62	2.20%	66.818	61.32	3.50%	122.062	100.15	5.15%
廢棄物	替代燃料	0	58.57	1.72%	0	68.62	1.86%	0	63.45	1.47%
	產品販售	0	295.034	8.70%	0	204.78	5.50%	0	343.38	7.96%
	再生燃料	3.86	0	0.11%	10.34	0	0.28%	1.5	0	0.03%
	產品	110.254	0	3.20%	135.83	0	3.70%	120.29	0	2.79%
	通案再利用	1.23	1,394.13	40.90%	1.45	1493.707	40.50%	1.54	1467.066	34.03%
	公告再利用	701.60	0	20.60%	820.92	0	22.20%	1,137.94	0	26.37%
	精煉	0.00	0	0.00%	0.00	0	0.00%	0	41.24	0.96%
小計		874.84	1,763.36	77.40%	1,035.36	1,828.43	77.60%	1,383.33	2,015.28	78.80%
合 計		1,583.21	1,824.80	-	1,794.52	1,897.73	-	2,262.97	2,052.40	-

註：資料範圍涵蓋楠梓電子二、三廠。

供應商稽核管理

公司依據「廢棄物清理暨資源回收管理辦法」與「廢棄物合約書」規範，妥善管理並執行相關業務，並委託合法專業之代清除處理業者執行作業，所有廢棄物均採離場方式進行最終處置，同時建置 GPS 定位追蹤系統，即時掌握清運流程，以確保廢棄物處理過程之合法性與安全性。

另於合約期間內，對於清運廢棄物代碼(A 類及 C 類)之有害事業廢棄物，每年執行一次跟車評鑑作業，作為對委外業者之稽核機制。2025 年稽核結果顯示，所有委託之清除處理業者皆符合相關法規與契約要求，未發現不符合情形。2025 年稽核結果顯示，所有委託之清除處理業者皆符合相關法規與契約要求，未發現不符合情形。



本公司持續致力於降低對環境生態之影響，整體廢棄物中有害物質佔公司廢棄物佔比偏低，無顯著影響，對公司廢棄物管理不具重大性。

對供應商的要求	可重複使用的包裝容器，不可重複利用的容器必須是可回收再利用的材質；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。
對生產的要求	廠內生產製程物料使用源頭控管，避免使用現行環保技術無法處理的原物料以及設備材質，並針對製程原物料/廢棄物檢討回收再利用。減少必要的資源浪費，提高循環再利用。
對員工的要求	員工到職當日即進行環安衛教育訓練，教導員工垃圾分類，讓每位員工環安衛觀念與素養提升，並且在餐廳、茶水間與販賣機、吸菸區等場所定點設置垃圾桶，使每位員工都能自主分類可回收廢棄物，執行垃圾分類對地球環保永續經營多一分努力及社會貢獻。



五、以人為本•友善職場

職業安全與健康管理揭露

重大主題：職業安全與健康管理			
永續準則 (議題)呼應	GRI 403 職業安全衛生	主要影響對象	■ 楠梓電子 ■ 客戶 ■ 員工及其他工作者 ■ 政府機關 ■ 供應商 / 承攬商
對公司重大的原因	透過職安衛管理系統運作與持續改進措施，提升整體職安衛運作績效，避免重大事故導致職業災害、營運中斷、法律責任及聲譽受損等，進而影響公司營運穩定與永續發展		
風險與機會管理	【機會積極管理】 - 持續強化職業安全衛生管理制度，執行安全訓練、健康促進與承攬商管理機制，提升員工安全意識與作業效率，降低事故發生率；同時藉由完善之職安衛績效管理，強化法規遵循，創造營運穩定與企業永續發展。 【風險預防管理】 - 建立完善之職業安全衛生管理制度，定期進行危害鑑別與風險評估，落實作業標準、安全防護與設備檢點，並透過教育訓練、事故通報與改善追蹤機制，預防職業災害及降低營運中斷、法律責任與聲譽風險。 【負面衝擊補救措施】 - 當發生重大事故時，本公司即時啟動應變與通報機制，提供受影響人員必要之醫療協助、關懷與依法補償；並進行事故調查與原因分析，落實矯正與預防改善措施，同時持續檢討與強化職安衛管理制度，降低對人員及營運之負面衝擊。		
政策 / 策略	政策：【零職災】 承諾：提供員工安全、健康與優質的職場，並維護入廠承攬商及訪客的安全。 依據「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」及「職業安全衛生法」為基準，致力於提供安全、健康之工作環境，強化風險控管、確保法規遵循及減少職災事故。		
管理評量機制	透過定期安全巡檢、內部稽核與績效指標追蹤，評量職業安全衛生管理成效，並檢視事故發生率、教育訓練完成率及改善措施落實情形；相關結果定期向管理階層報告，作為持續改善之依據。 - 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。 - 職業安全衛生體系與自主檢查及管理。 - 職業安全衛生教育訓練、緊急應變與演練及作業環境測定。		



5.1 重視人權

為建立永續發展的企業，楠梓電子永續任務之一友善職場：吸引與留住人才(薪資福利)、員工訓練發展、勞資關係、訓練發展、人權維護與安全衛生等人員管理。

人權維護政策：多元平等、促進勞資和諧與重視人權

【目標與標的】營造和諧與具挑戰性、學習成長與彼此尊重的多元平等工作環境。

【承諾】運用盡職調查與教育宣達溝通方法，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】不分性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異提供公平就業機會。

本公司遵守勞動相關法規，保障員工之勞動人權與工作權益，並承諾 100%符合相關勞動法規要求。依據責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則，公開揭示公司勞工政策，並要求供應商簽署《供應商責任商業聯盟 (RBA) 承諾聲明書》，共同遵循不聘僱童工、不使年少工作者從事危險工作及禁止任何形式之強迫勞動等規範。同時，本公司亦定期進行勞動人權相關風險評估，以確保相關管理措施之有效性。

在聘用、調動、停薪留職及離職等人事管理程序中，明確規範不得使用任何形式之強迫、監禁、契約束縛、監禁勞工、抵押 (包括抵債) 、人口販運或奴隸勞工，所有員工均須基於自願受僱。針對外籍移工，本公司除遵循相關勞動法令外，亦致力於保障其勞動權益與合理待遇。管理部門定期評估勞動人權相關風險議題，包括不歧視、禁止強迫勞動及禁用童工等，如發現潛在或實際違反情形，將即時採取管控措施並揭露相關資訊予主管機關，以避免類似情況再次發生。

楠梓電子依據勞動相關法規訂定《工作規則》及《職業安全衛生工作守則》，並報請主管機關核備，以合法保障員工勞動條件並維護職業安全衛生權益。同時，公司遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則，致力提供員工健康與安全的工作環境，建立多元且開放的勞資溝通機制，並透過公平的薪酬與晉升制度、完善的訓練與發展體系，培養員工職業道德與保護營業秘密意識。此外，公司亦提供健全的福利制度與和諧友善的工作氛圍，並透過公開透明的獎金激勵與利潤分享制度，鼓勵員工發揮專業能力與績效，與公司共同成長，奠定企業永續經營之基礎。



項 目	禁止強迫勞動	禁用童工	杜絕不法歧視	安全衛生環境	工作生活平衡
風險 評估	內部控管工時	依身分證核實面試者年齡是否年滿 15 歲	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。	藉由休閒活動的參與來拓展同事間的人際互動，並致力維持員工之工作生活平衡與身心健康。
實行 原則	不強制或脅迫無意願人員進行勞務或加班行為	不雇用未滿 15 歲之童工人員	新人面談不詢問與工作無關的個人資訊，在職同事與主管間、或同事間禁止言語歧視。	建立公司安全文化與打造友善工作環境	福委會提供旅遊補助。
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	人資部門於面試依身分證核實收受履歷時加以控管出生年月日	定期檢視法規與內部管理制度是否符合法律規定。	• 訂立人身安全與工作環境保護措施。提供醫療協助、醫生臨廠服務。 • 人員教育訓練及宣導。	加強廠內的宣傳管道，鼓勵員工參與，並於活動結束後發放參與者問卷，優化日後舉辦增加。

楠梓電子參酌國際勞動公約、RBA 責任商業聯盟行為準則，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：防止非自願勞工、性騷擾防治、職場母性保護、執行職務遭受不法侵害預防辦法。

為使公司每位同仁能充分了解勞動權益及企業社會責任的政策與措施，由人資單位進行新進人員勞動人權測驗、員工訓練成效測驗。

授課：新人報到當天安排企業社會責任及勞動人權政策宣導，藉由簡報及人員講解，使員工對於人權相關法規常識可以有更深層的理解與認識，了解自身權益及申訴管道。

測驗：為確保員工對於教育訓練內容充份吸收，訓練後進行筆試測驗，員工需通過標準才算合格。若低於標準，需再另訂訓練時間，安排員工再回來重新受訓，使其可以充分了解勞動人權及其他權益。



企業永續發展政策

楠梓電子在誠信經營的原則，透過合理的工作條件及完善職工福利，充份照顧員工的身心健康，讓員工能心無旁騖並樂在工作。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，更有訂定工作規則、性騷擾防治、反貪腐及賄賂、申訴程序等內部辦法，並設立管理機制，以保障同仁權益為使員工意見充分表達，設有申訴信箱，另楠梓電子致力於保障個人資料，排除洩洩之風險，並建立個人資料保護機制，確保全體同仁皆完成保密

承諾書之簽署，且人資部門定期進行個資風險評估，以達即早發現，妥善防護之效。再者，我們遵循反報復原則，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、友善職場的政策方向，我們承諾落實執行八項人權政策：

楠梓電子人權政策	
不聘用未滿 15 歲之童工	尊重員工自由結社及集體談判權
提供合理的薪資福利	提供安全的工作環境，並建立防範措施
禁止任何形式的強迫勞動	禁止任何形式的歧視、騷擾與報復行為
提供多元溝通管道，維持勞資和諧	保障身心障礙者就業機會



人權、反歧視與勞資關係

楠梓電子禁止任何形式之性騷擾、性虐待、體罰、精神脅迫或身體脅迫或口頭辱罵員工之不人道的待遇行為。若員工對公司制度或主管的管理有所疑慮，可透過書面、口頭方進行申訴，後續將由人力資源處依「員工檢舉及申訴處理程序」之規定負責處理員工申訴事件。

人力資源處秉持獨立、客觀態度，在第一時間進行瞭解，若經調查結果屬實，公司會對歧視者進行懲處，並將處理結果告訴申訴員工。

在有效機联控管下，每年新進人員皆須受相關主題訓練，2025 年新人訓練比例 100%。

2025 年並無發生歧視事件、無禁止自由結社、未發生聘用童工事件、無發生重大強迫及強迫勞動事件。



多元化溝通管道

楠梓電子提供各種溝通管道以促進勞資雙方之溝通協調，以深入瞭解員工對管理與福利制度之滿意度，持續維持良好之勞資關係。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。

本公司沒有工會亦沒有簽定團體協約，但內部透過勞資會議員工代表(由員工選舉)能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、職業安全衛生委員會，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，職工福委會與職安委員會亦定期開會，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。勞資會議之決議可代表全體員工意見。

楠梓電子傾聽並且積極改善勞工意見，公司定期召開勞資會議，勞資會議是為了協調勞資關係、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，本公司無團體協約，透過勞資會議決議可代表全體員工。其基本精神，在於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。

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。

本公司依規定 2025 年召開勞資會議如表，申訴案件皆已結案。

會議名稱	開會頻率	2025 年實績
勞資會議	每季 1 次	召開 4 次
申訴/舉報評議委員會	依實際需要辦理	0 件

註：勞資會議討論事項：勞動法令修訂宣導、工時需求討論、公司政策、工資調漲

員工舉報/ 申訴機制

本公司於工作場所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，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。
- 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。
- 休息室管理。
- 危險廢棄物管理、廢水管理、雨水管理、廢氣排放管理及廠界雜訊管理。

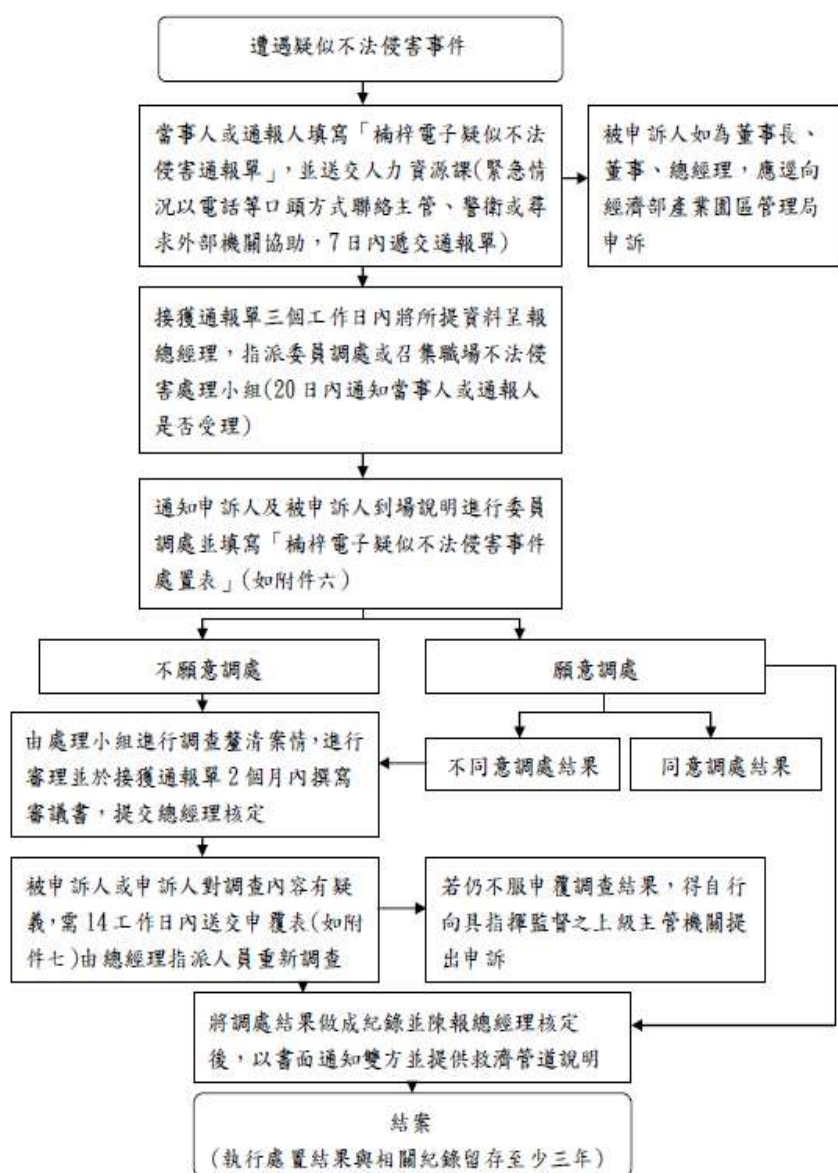


本公司秉持資訊保密原則，員工或潛在員工本著善意誠信原則向主管或管理人員提出任何問題、建議、投訴或申訴，或以任何方式參與其中任何一項的調查或處理，不對任何此類員工實行解雇、列入黑名單，歧視、騷擾、恐嚇、報復或其他雇傭決策。

員工意見信箱



申訴管道



受理單位



申訴專線電話



電子郵件



人力資源課、工安部或法務

07-361-2116 # 2027、1401 或 1061

misconduct@wuspc.com

5.2 招募與留任

本公司尊重每位員工的差異，因此在員工管理系統上，遵守勞動基本原則與權利，招募時由人資同仁把關員工的真實年齡，確保員工到職時至少年滿 15 歲，如發現公司有任何未滿 15 歲之人時，即時通知單位及公司代表，並採取童工救濟行動；同時貫徹國際勞工組織（ILO）以及我國法令對於母性保護之章程與內容，確保懷孕期之女性員工不可從事具有危險性或有害性之工作，以保護母體與腹中胎兒之健康為出發，產假及哺乳期間均享有國家規定的福利待遇，且規畫哺集乳室與友善車位；另外，楠梓電子提供身心障礙之弱勢族群工作機會。楠梓電子公司排除各種形式的就業歧視及強迫勞動，致力提供友善的工作環境，強化公司與員工間的溝通與連結。

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、黨派等而有所不同。

強化跨文化管理與生活支援 (DEI 多元共融)	為協助外籍同仁順利融入台灣生活與工作環境，本公司於廠區內設置多語標示及生活諮詢窗口。尊重同仁的宗教信仰自由，提供相對應的友善空間或彈性調整，營造具歸屬感的友善職場。
堅持薪酬福利平等與升遷透明	本公司秉持同工同酬原則，外籍員工與本國員工享有相同的勞動條件、保險福利及安全保障。不僅確保薪資結構優於當地法律基本要求，更建立透明的考核機制與技術培訓課程，鼓勵所有同仁精進專業技能，實現個人職涯與公司經營的雙贏。
深化產學合作與人才留任	除了優先聘用在地居民，本公司亦積極與各大專院校及技職學校進行產學合作，提供實習與預聘機會，縮短學用落差。透過完善的導師制度與職能轉銜計畫，我們不僅致力於提升員工的留任率，更期望能為在地青年提供具競爭力的發展平台，成為地方經濟穩定的關鍵力量。

截至 2025 年 12 月 31 日為止，楠梓電子員工總數為 1,199 人，工作地點都在高雄，其中外籍員工佔 31%，包含菲律賓、越南、泰國等國籍員工，並致力提供多元化的就業環境，2025 年無發生營運重大變化。楠梓電子公司不會限制或以契約方式脅迫外籍員工，也絕不使用任何形式的強迫、監禁、契約束縛或抵押(包括抵債)外籍員工，不違法扣留身份證、護照、居留證或金錢，我們的聘僱皆出於外籍員工的自願。本公司於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，多以台灣地區居民為主。

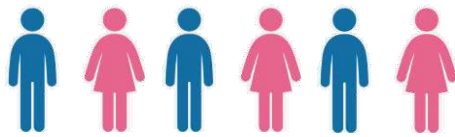


本公司職場多元化與平等執行情形如下：

近三年女性職員佔比			
項目/年度	2023	2024	2025
女性職員佔總員工比例(%)	54	54	56
女性職員佔所有主管比例(%)	38	36	39

2025 年職員各族裔佔比		
類別	占全體總員工比例(%)	占管理職級中比例(%)
本國籍	68.39%	100%

近三年人力結構分佈如下：



楠梓電子近三年人力結構													
類別	項目	2023 年				2024 年				2025			
		女性		男性		女性		男性		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
全職員工	全職員工	439	41.30%	383	36.03%	436	37.71%	389	33.65%	470	39.20%	407	33.94%
	臨時員工	131	12.32%	110	10.35%	187	16.18%	144	12.46%	197	16.43%	125	10.43%
	員工總數：	570	53.62%	493	46.38%	623	53.89%	533	46.11%	667	55.63%	532	44.37%
員工 (依年齡)	總計：	1,063 人				1,156 人				1,199 人			
	30 歲以下	72	6.77%	66	6.21%	119	10.29%	101	8.74%	144	12%	124	10%
	30~50 歲	304	28.6%	292	27.47%	299	25.87%	294	25.43%	333	28%	281	23%
	50 歲以上	194	18.25%	135	12.7%	205	17.73%	138	11.94%	190	16%	127	11%
	總計：	1,063 人				1,156 人				1,199 人			
職級分佈	高階主管	2	0.19%	4	0.38%	2	0.17%	3	0.26%	2	0.16%	5	0.50%
	中階主管	50	4.7%	79	7.43%	53	4.58%	90	7.79%	57	4.75%	87	7.17%
	一般員工	518	48.73%	410	38.57%	568	49.13%	440	38.06%	608	50.71%	440	36.70%
	總計：	1,063 人				1,156 人				1,199 人			

備註：

- 高階主管：處級(含)以上定義為高階主管，100%聘用台灣籍員工。
- 中階主管：部級以下主管。
- 全職員工：即簽訂不定期契約的員工，享有長期穩定之職涯保障。
- 臨時員工：即簽訂定期契約的員工，指與公司簽訂明確期限之勞動契約的員工，配合產線進度彈性調度，確保營運與勞權雙贏。
- 全職&臨時：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
- 本公司員工均為正式員工，沒有無時數保證及兼職的員工，且工作地點皆位於高雄楠梓廠區。

2025 年楠梓電子-非員工人數		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
保全人員	承攬	18
清潔	承攬	10
合計		28



進用多元族群員工

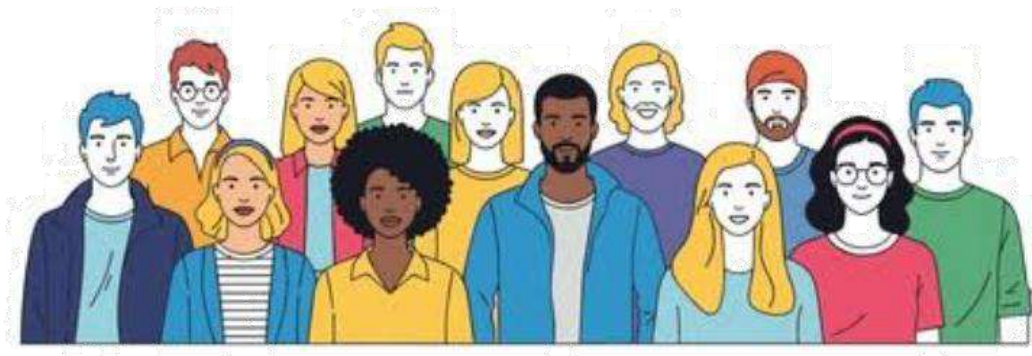
依據台灣「身心障礙者權益保障法」，針對企業進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%。若加權總值未達標準，公司需定期向勞工主管機關之身心障礙者就業基金會繳納「差額補助費」。

我們提供正職機會給予身心障礙者，截至 2025 年底共聘雇 21 名身心障礙者。依法規聘僱足量之身心障礙同仁，以實體行動來支持他們的就業機會與發展可能，並視其身心狀況安排適當之工作內容，創造一個多元共榮的企業環境及文化。我們以員工福祉為優先考量，勞資雙方建立共存雙贏之觀念，勞資關係和諧。2025 年無發生重大勞資糾紛而導致損失之情形。近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

多元族群員工分布聘用狀況					
項目/性別		年齡	2023 年	2024 年	2025 年
身心障礙群體	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	2	2
		51 歲以上	11	12	11
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	9	9	8
合計			21	23	21
外國籍人士	男性	30 歲以下	36	68	84
		30-50 歲	67	76	66
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	55	92	110
		30-50 歲	85	94	115
		51 歲以上	1	1	1
合計			244	331	376

註：外籍移工的國籍分別含泰國 77 人、菲律賓 146 人、越南 153 人。

2025 多元族群類別佔比	
類別	占全時員工比例(%)
身心障礙人士	1.75%



人才招募

隨著科技的日新月異，技術與材料也持續提升，本公司不斷地投入研發創新並擴大團隊規模及產品範圍，努力新增產品線、提升產品的質與量。

楠梓電子在台灣的人才招募以當地聘用為主，優先聘用高雄人才，以支持地方發展，並藉由縮短通勤距離達成減碳目標。針對主要營運據點，除滿足技術開發需求外，也考量人才多元化，除了專業人員及社會新鮮人的招募外，我們亦透過多元化的人才引進，提升職場多樣性並強化專業能力。未來公司亦持續厚植專業人才之開發與培養。

人才是楠梓電子的重要資產。公司致力營造具挑戰性、可持續學習並充滿樂趣的工作環境，依據員工學經歷背景、專業技術能力與年資經驗訂定薪酬水準，並吸引適合且穩定的人才。公司建立具產業競爭力的整體薪酬策略、完善的人才培育與發展機制、績效考核與晉升制度，以及多元化福利與法定退休制度，確保人力資源得以長期成長與發展，與公司共同邁向永續經營目標。

2025 年度楠梓電子擬定營業計劃，用人單位會擬定新年度的人力需求與方向，依實際用人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及內部轉調資訊，同仁於收到資訊後可透過內部轉調提升以利培養新的專長，有助同仁依個人職涯規劃發展不同的職涯道路；楠梓電子公司亦積極透過員工推薦的方式厚植人才，內部推薦之好處為被推薦者於入職前對於公司與職位更加了解，並且員工推薦的同仁對於公司黏著度與向心力亦較緊密，是公司積極拓展的徵才管道，2025 年楠梓電子內部員工推薦入職之人數共有 17 人，佔入職員工人數的 4.89%。

2025 年整體離職率為 24.94%，較前一年度略升 2.79%。經分析，其變動主因係因應南部半導體產業廊帶成形帶動的人才市場競爭，以及資深員工屆齡退休人數增加。面對區域性人才競爭，本公司持續提升薪酬福利與工作環境品質，以確保在高雄地區之雇主品牌競爭力。另設有溝通與申訴管道以瞭解同仁訴求，並將相關回饋作為優化職場環境之參考，致力於維護在地就業穩定與族群共融，落實企業社會責任。

楠梓電子近三年員工新進率												
年度 性別	2023 年				2024 年				2025 年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
未滿 30 歲	22	2.07%	19	1.79%	68	5.88%	72	6.23%	74	6.17%	66	5.5%
30-50 歲	58	5.46%	20	1.88%	102	8.82%	75	6.49%	66	5.5%	99	8.26%
超過 50 歲	4	0.38%	2	0.19%	8	0.69%	13	1.12%	16	1.33%	26	2.17%
合計新進人數	125				338				347			
員工總人數	1,063				1,156				1,199			
總新進率(%)	11.76%				29.24%				28.94%			

備註：

- 新進員工人數不扣除中途離職人員、留職停薪。
- 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
- 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。
- 新進人員涵蓋移工夥伴，落實職場多元化 (DEI)。
- 本公司全體工作同仁皆位於高雄地區攜手打拼。

楠梓電子近三年員工離職率

年度 性別	2023 年				2024 年				2025 年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
未滿 30 歲	30	2.82%	32	3.01%	27	2.34%	21	1.82%	40	3.34%	26	2.17%
30-50 歲	102	9.6%	90	8.47%	99	8.56%	76	6.57%	89	7.42%	84	7.01%
超過 50 歲	27	2.54%	31	2.92%	16	1.38%	17	1.47%	25	2.09%	35	2.92%
合計離職人數	312				256				299			
員工總人數	1,063				1,156				1,199			
總離職率(%)	29.35%				22.15%				24.94%			

備註：

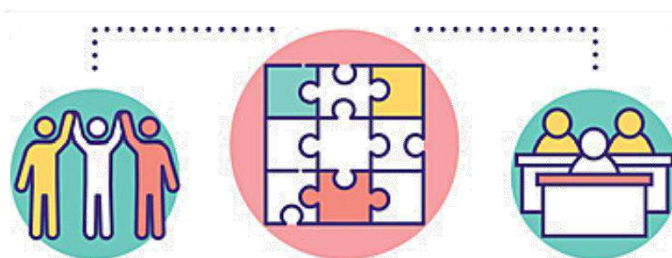
- 公司離職的員工的類別：離職、免職、退休。
- 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
- 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。
- 本公司全體工作同仁皆位於高雄地區攜手打拼。

校園招募

為提升國內人才質量，致力青年培育，實現多元教育的可能性並提供各階段學子正規教育體制內外的發展舞台、接軌產業的學習資源，積極達成 SDG4 的教育品質目標。

針對大學及研究所師生，楠梓電子攜手海內外學校，並與中山高級工商職業學校、樹德科技大學、高雄科技大學(2025 簽訂實習 4 位學生目前皆沒有繼續)、輔英科大 2 位(2025 簽訂實習 2 位學生目前皆沒有繼續)、屏科大 1 位(2025 簽訂實習 1 位學生目前皆沒有繼續)有簽訂合作，期許共同促進智慧產業人才培育等產業與學術之深化及發展，並推動以「產學研究合作」、「課程合作」與「職涯引導」為主軸的大學合作計畫，透過支持師資聘任、業師課程、講座、競賽、獎學金、突破性的產學合作研究計畫，積極培育下一代 PCB 產業人才。

針對其他人才來源於 2025 年：產學合作共計有 52(中山 12+樹德 40)人；校園徵才共計有 6 人，本公司 2025 年整體新進率 21.35%。2025 年將持續鎖定產學合作(包含外籍生)，招募相關理工背景或是跨領域整合能力的頂尖人才，生產更高階規格載板，致力邁向產業龍頭。加上應用需求逐漸增加，我們積極與各大專院校合作實習生專案，除培養學生發揮創意、理解載板流程及改善優化的知識及分析工具的能力，同時加速學生與界接軌，進一步讓我們的努力被世界看見。2025 年共計有 47(高科大 4 位、輔英 2 位、屏科 1 位)位實習生加入「實習計畫」。



激勵獎酬制度

本公司建立以績效為導向之激勵獎酬制度，結合個人、部門及公司整體營運成果，透過績效評核制度 (KPI / OKR / PQDCSM 等指標)定期評核，依績效等級發放績效獎金或調薪發放績效獎金、專案獎金及即時獎勵，以強化員工工作動機與組織競爭力。2025 年度，多數員工皆納入績效獎酬機制，並透過調薪及獎金發放提升留才成效與員工滿意度。同時，公司亦將改善提案及永續相關績效納入獎勵機制，持續強化 ESG 發展。

至 2025 年 12 月 31 日，透過完善的獎酬循環，公司在人才穩定與組織效能上取得顯著成效：

制度	說明	成果
績效獎金覆蓋與精準度	2025 年度各季度激勵獎金皆準時發放，並導入數據化管理工具，使績效與獎酬的關聯性透明化，有效提升員工對考核制度的信賴感。	全體員工中約 62.05%享有績效獎金或激勵獎酬
節慶與特殊激勵成效	針對農曆春節等關鍵生產期間，推動「出勤激勵」與「留守紅包」計畫，確保春節期間生產線穩定運轉，成功達成年度交期目標。	約 82.9%員工薪酬與績效連動，強化「多勞多得、績優優酬」機制
員工留任率與穩定性	在勞動力短缺的市場環境下，透過優化的獎酬競爭力及在地化招募策略 (在地居民主管比例達 68.39%)，公司年度人員異動率維持在優於同業之穩定水平。	年度調薪覆蓋率約 65.8%關鍵人才留任率提升至 58.85%
DEI 多元共融成果	獎酬制度落實「性別與國籍平等」，31% 的外籍同仁與本國籍員工享有相同之激勵獎金計算基準與考核機制，展現 ESG 治理中對於人權與平等的具體實踐。	1.年度改善提案件數：27 件 2.發放改善/專案獎金：22.9 萬元有效促進生產效率與品質提升



5.3 人才培育與發展

本公司重視人力資本發展，透過系統化教育訓練機制，強化員工於製造技術、品質管理、職業安全及永續治理（ESG）等核心能力，並持續投入資源，以提升企業競爭力及因應國際法規與客戶要求。

訓練投入總覽

年度訓練投入

總投入金額：NT\$ 2,510,895

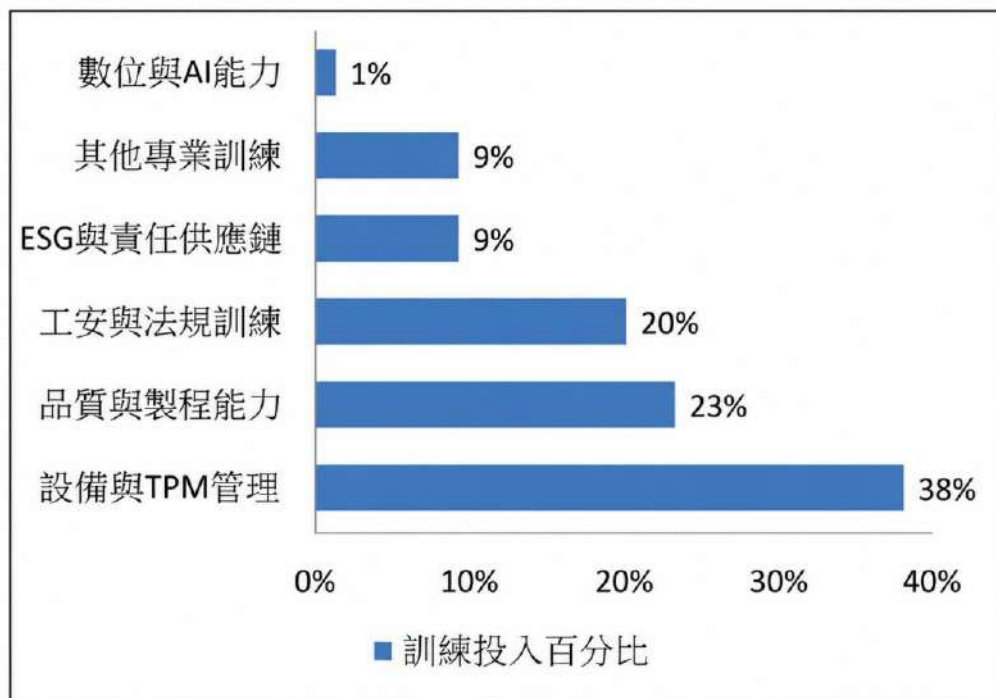
專案型訓練：NT\$ 1,675,000

（ 67% ）

一般訓練與證照：NT\$ 835,895

（ 33% ）

數位與 AI 能力	1%
其他專業訓練	9%
ESG 與責任供應鏈	9%
工安與法規訓練	20%
品質與製程能力	23%
設備與 TPM 管理	38%



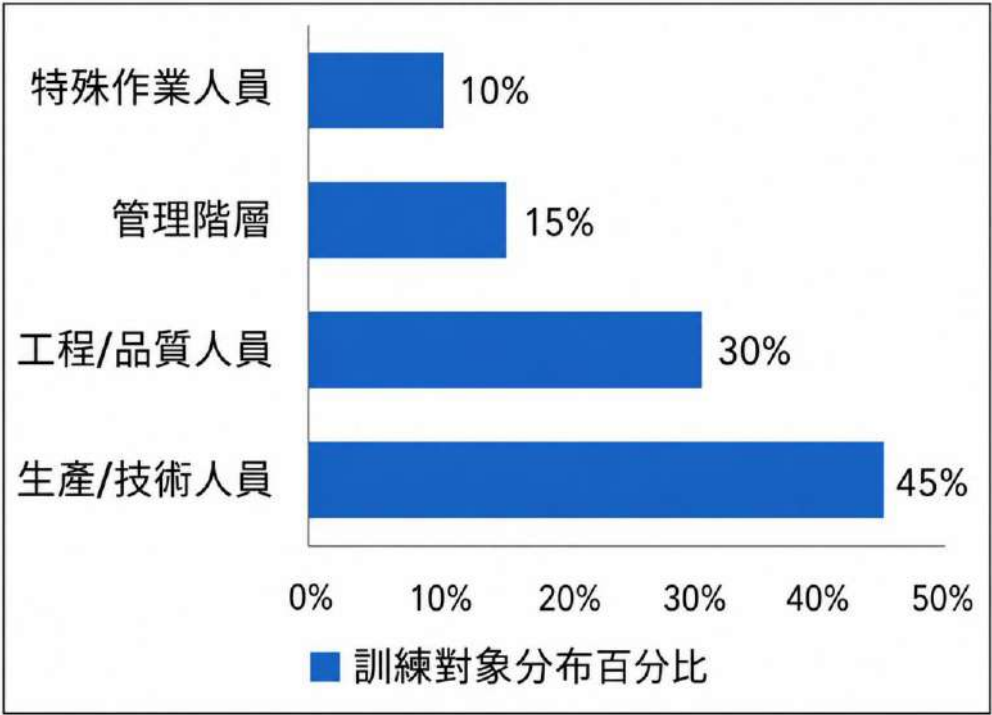
訓練類別與重點內容

項目	說明/金額	目的
製造與設備管理	TPM 設備保養種子人員訓練 (NT\$948,000)	(1)提升設備稼動率 (2)降低異常停機與維修成本
品質管理與製程能力	- AIAG 核心工具 (APQP / Control Plan) - SPC 統計製程管制 - IPC 國際認證 - 製程與軟體確效	(1)建立預防型品質管理 (2)提升產品一致性與可靠度
職業安全與法規遵循	- 游離輻射防護訓練 (NT\$252,000) - 起重機訓練 (NT\$180,000) - 防火、堆高機、鍋爐等法定課程	(1)確保 100%法規遵循 (2)降低職災風險
ESG 與責任供應鏈	- RBA 8.0 改版輔導 (NT\$210,000) - IFRS 永續揭露課程 - 碳關稅與國際趨勢	(1)符合國際客戶要求 (2)強化公司治理與永續能力
數位轉型與管理能力	- AI 與數據保護 - 數據分析 - 簡報與管理課程	(1)提升決策效率 (2)建立數據導向文化

訓練對象與覆蓋

說明：

- 採「種子人員 + 內部擴散」機制
- 確保關鍵能力有效傳承



員工是公司重要的資產，楠梓電子不僅追求專業能力的精進，更依據不同同仁的專業需求規劃相應的訓練，同時輔以 e 化線上學習模式，打造全員自主學習環境，使其不斷增加專業與技能，以達企業永續經營之目標。

項次	類別	概要
1	管理類	根據不同職級，搭配公司策略推動系列課程。高階主管專注於策略、目標制定與領導力等課程；中階主管專注於部屬培育、團隊合作溝通等課程；基層主管專注於工作日常管理、部屬管理等課程。
2	專業技能類	產品、製造流程與技術、品質系統、五大核心系列等。
3	品質類	各項品質系統相應課程以及各項品質意識提升之活動。
4	新人訓練	• 新進人員一般基礎訓練，其中包括工作規則、品質、資安、工作安全意識等。 • 新進工程師新人深化，包括在職訓練(OJT)，產品與品質系統、統計應用與共識活動等，加速新人融入楠梓電子文化與工作環境。
5	環安衛	環境保護、安全衛生新進與在職訓練、健康促進等訓練
6	專案	增加組織效能與達成永續經營之目的，推動以下專案進行： • RBA 管理者與稽核員培訓 • 性別友善職場輔導活動 • 溫室氣體盤查訓練



楠梓電子秉持「全方位學習環境」理念，將人才培育視為 ESG 永續經營之核心戰略。確保各級人員在品質管理 (PQDCSM)、RBA 永續合規及關鍵技術職能上，皆具備符合國際競爭力之專業素養。

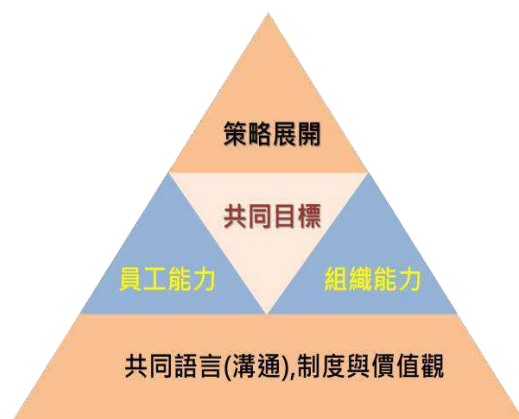


2025 年度整合新人職能、專業技能及職能導向架構，員工訓練時數：2025 年員工總訓練時數 31,458.5 小時，年度每人總平均受訓時數為 26.24 小時。(31,458.5/1,199=26.24 小時)

員工受訓統計表									
項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	92	25	440	642	308	460	224	207
受訓總時數	小時	2,157	1,673	9,208.5	18,420	5,971.5	15,754	5,394	4,339
平均受訓時數	小時/人	23.45	66.92	20.93	28.70	19.39	34.24	24.08	20.97

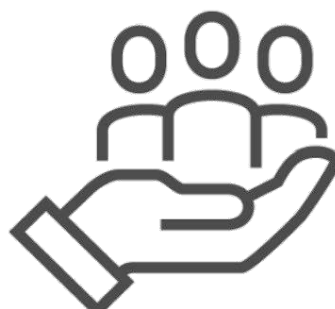
因應產業環境變遷，本公司自 2024 年起推動人才發展轉型，由傳統「課程導向」升級為「職能導向 (Competency-Based)」架構。截至 2025 年底，整體職能架構建置與導入進度已達成 75%，具體成效如下：

製造單位多能工深化計畫	為提升生產線人力調度彈性與營運韌性，本公司建立明確之多能工發展標準，要求製造單位員工於任職滿一年時，需具備 2 項核心製程技能。透過「技能矩陣 (Skills Matrix)」視覺化管理，已成功提升 75% 製造人員之多能工水準，有效縮短職能轉換週期，確保生產力維持高水準穩定。
經驗傳承機制	針對內部輪調與生產線變更人員，全面落實 OJT (在職實作訓練)機制。藉由系統化之導師輔導與績效考核，確保人員快速適應新崗位，大幅降低職務轉換期間之技術落差，成功達成「精準培育」與「組織韌性」之雙重發展目標。



面對環境變化與公司未來產品與技術發展，相應之訓練架構與制度隨公司經營與員工發展設計而成，整體員工訓練執行可分為：

- 工作場域搭配職場導師制度
- 線上課程加實體研討組合



為持續維持競爭力，每年持續規畫各項訓練活動，包含管理層溝通系列、專業技術提升等課程。楠梓電子提供多元管道學習資源，增進員工能力，同仁對於公司安排課程表示符合工作所需，增進個人工作效率，達到訓用合一之目標。



公平績效管理制度

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，楠梓電子新進員工到廠 3 個月後須進行考核，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，並對其工作能力與態度試用考核，是否符合主管、同事與團隊的期待，且是否順利融入企業文化內。

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 年度新人應考核人數為 347 人(台外籍新進人數)，共 256 人參與年度績效考核，不因性別而有所差異。其目的除強調同仁與主管間工作目標達成共識外，將功能調整為「發展員工能力為主、評核績效為輔」的二十大目標功能，希望藉此培育及發展員工個人能力，使其獲得嫻熟掌握業務的能力，進而提升公司競爭力及整體組織效能，期許成為公司的棟樑，如未滿一個月人員離職及新進高階主，最近一年績效考核人數統計如下表：

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	7.67%	36.70%	25.69%	18.68%
接受考核的女性員工比例	2.09%	53.54%	38.37%	17.26%

備註：

- 此表格為全公司各職類與性別之考核覆蓋率。
- 部分項目比率未達 100%，主要排除對象包括：到職未滿三個月新進人員、長假/留職停薪人員及特定高階經營主管。
- 對於不同性別、國籍及職類均採一致性原則，確保評核流程之透明與程序正義。
- 管理職+非管理職=直接人員+間接人員=100%

職務別	年度考核		排除考核人數	
	2025 年度「實際參與」考核人數		(到職未滿三個月/留職停薪/特定高階經營主管)	
	男	女	男	女
間接人員	224	207	87	81
直接人員	308	460	69	110
合 計：	532	667	156	191

在職員工績效考核與職涯發展

本公司除新進員工外，依職等每月年辦理 1 次績效考核，以利掌握工作狀況與調配獎金數額，所有員工除新進員工外，評核率為 100%。再者依主管評價/個績人效，各級主管提報工作表現優秀的員工，2025 年共晉升 101 人，分別佔技術職 26%，行政職 13%、直接人員 62%。



保全/清潔人員教育訓練

- 保全合約為 18 人，每日入廠固定為 12 人(日/夜各 6 人)，其餘為休假人員。
 - 工作內容為門禁管制、貨物進出、緊急災害處理。
 - 工安每半年會為保全辦理警衛人員教育訓練，所有保全皆要參與訓練，達成率 100%。
 - 清潔公司不定期向清潔工作人員宣導交通安全、環境、衛生工作安全。



5.4 薪酬福利

薪酬福利政策與實績

【政策】具競爭力的薪酬福利，吸引與留住人才

【目標與標的】為顧產業競爭力、總體經濟與企業文化的永續經營考量，公司訂定「薪酬福利制度」，提供具競爭力的薪酬福利，吸引與留住人才。

【承諾】運用盡職調查與預警溝通方法，健全員工薪酬福利制度，以營運獲利表現提撥金額做為員工分紅酬勞。

【管理措施】

- 依照本公司薪酬管理制度，提供穩定的員工薪酬結構。
- 制定「職工福利金條例」之規定提撥職工福利金，辦理福利活動事項。
- 績效評核與面談，藉此改善工作行為與能力並培育及發展員工個人能力。

楠梓電子依據員工學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現來核定其薪資水準，支付給員工的工資符合所有適用的工資法律(包括有關基本工資、加班時間和法定福利的法律)，男女性皆為同工同酬，男女性基層員工的起薪皆為當地最低薪資的 1.0003 倍，其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有所不同，再者，核薪標準將因職位、學歷、經歷及部門別之不同，故男女生之薪資比例略有差異，2025 年薪酬比例如下：

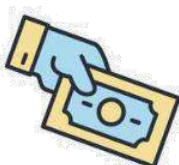
員工薪酬/薪資統計表						
各職別薪資比	人數		薪酬比		薪資比	
例	女	男	女	男	女	男
管理職	25	92	1	1.0727	1	0.9153
非管理職	642	440	1	1.2878	1	1.0554
直接人員	460	308	1	0.9935	1	1.0134
間接人員	207	224	1	1.3114	1	1.1179

註：

- 男性對女性的薪資報酬比率(年薪比率)：為"該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪"。
- 男性對女性的薪資報酬比率(平均月薪比率)：為"該類別男性平均月薪/該類別女性平均月薪"。

除基本薪資及三節獎金之外，本公司年度如有獲利，應提撥千分之一至百分之十(含)為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，亦根據公司營運狀況進行彈性變動薪酬發放，包含員工酬勞、季獎金、特別獎金等，以適時激勵士氣並留任優秀員工；年度調薪則依員工之職等及考績分別擬訂薪資調整項目及金額。

員工福利平均數 (仟元/人)	641
員工薪資平均數 (仟元/人)	578



國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之 中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之 中位數的增加比率
台灣	5.8 倍	0
註： - 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。 - 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。 - 最高個人年度總薪酬無異動。		

臺灣證券交易所表示，2025 年 6 月 30 日已彙總揭露國內上市公司申報之年度非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，包括員工人數、薪資總額、薪資平均數及中位數。

項 目	2024 年	2025 年	單位: 新臺幣仟元 與前一年度之差異 【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	1,008	1161	15.18%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	555,408	619822	11.60%
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	551	534	-3.09%
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	508	477	-6.10%
註 1：與前一年度之差異【百分比】。			
註 2：公式：2025 年-2024 年【(2025 年-2024 年)/204 年】			

退休保障

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。2025 年申請退休 55 人，回聘 37 人。

楠梓電子按勞動基準法規定，由公司每月提撥「退休準備金」提存於台灣銀行信託專戶。針對 2005 年勞退新制的實施，本司亦完成全體員工的新舊制選擇，針對選擇舊制的員工公司每月提撥金額為舊制員工的薪資總額 2%，另對照前一年度會計師精算的退休金報告書，精算次年度整年應提撥舊制退休金總額的總數，會計根據總數平均 12 個月份攤提，若每月薪資總額提撥 2%的金額少於平均每月應提撥金額，會計會補足退休金提撥金額，以符合精算師預估提撥金額；選擇新制的員工，公司每月依投保薪資提撥 6%至個人退休金專戶。員工也可在其每月工資百分之六範圍內自願提繳退休金，勞工自願提繳部分得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。

此外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：勞工保險、全民健康保險，公司團體保險。



育嬰留停執行情形

公司尊重並支持員工兼顧家庭與工作之責任，育嬰留職停薪相關政策將依現行法規及勞動契約（或公司內部規章）之規定辦理。公司育嬰留職停薪制度係根據《性別工作平等法》及相關勞動法令規範而設，符合法定條件之員工得申請育嬰留職停薪，皆依法律規定及公司實際制度辦理。

近三年員工育嬰留停一覽									
年度	2023 年			2024 年			2025 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	4	6	10	0	5	5	2	6	8
當年度實際申請育嬰留停人數 B	4	6	10	0	5	5	2	6	8
當年度育嬰留停應復職人數 C	1	0	1	2	6	8	1	7	8
當年度育嬰留停實際復職人數 D	1	0	1	2	5	7	1	7	8
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	2	2	4	2	3	5	2	5	7
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	2	2	4	1	1	2	1	3	4
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	100%	-	100%	100%	83%	87.5%	100%	100%	100%
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	50%	60%	57.1%

註：

- 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
- 2025 年留任人數=2024 年實際復職人員且 2025 年/12/31 仍在職人數。
- 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。
- 當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。



多元化福利制度

唯有優質的生活品質，員工才能創造工作上最大的效率，除了提供安全舒適的工作環境，同時也重視員工的休閒生活，依法設置職工福利委員會辦理各項福利措施及管理各項員工福利。多元且完善的福利項目，包含營造藝術環境、飲食、制服、停車、休閒娛樂、幼兒托育等。希望每一位員工享有身心平衡的健康人生，並藉此促進員工感情交流、激勵員工士氣與向心力。

健全完善員工福利		
津貼補助部分	其他福利	優質工作環境
• 女性員工懷孕通報獎勵金 • 提供員工壽險、意外及醫療團體保險，並加會員工眷屬。 • 成立福利委員會辦理各項員工福利、員工旅遊及多元商品選購。 • 生日禮金、三節福利金發放、結婚禮金、生育祝賀金、喪葬津貼、住院慰問金、及員工子女獎助學金、員工健康檢查。 • 完善的退休制度。 • 設置哺乳室及醫療室。 • 各項急難救助。 • 員工旅遊補助。 • 不定期舉辦創意同樂活動。 • 公司於 2025 年 6 月 19 日股東會通過修正公司章程：本公司年度如有獲利（即稅前利益扣除分派員工酬勞、董事酬勞前之利益），應提撥千分之一至百分之十(含)為員工酬勞（本項員工酬勞數額不低於 40%應為基層員工分配酬勞）	• 加工區超商折扣 88 折 • 特約廠商：共計 17 家 • 福委會運動課程	• 定期維護停車場環境，給予員工更便利之停車空間。 • 優化廢棄物儲存區之環境及標示，便利員工在使用儲存區的安全衛生。 • 針對外籍同仁定期辦理行車宣導講座，提高同仁行車安全。 • 辦理病媒蚊清消。 • 全面改善廠房的安全衛生以保持清潔舒適的環境。



市場開發部-部門聚餐-2025/02/07



品質管制部-部門尾牙-2026/01/10



電測課 ET-部門尾牙-2026/02/01



電測課 ET-部門尾牙-2026/02/01



TPM-部門聚餐-2026/02/09



品質管制部-2026/01/11 日尾牙聚餐

營運變更之最少公告期限

當公司即將發生重大營運變化時，將影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更，對此本公司遵守《勞動基準法》，終止勞動契約的最短預告期間，依以下規定辦理：

- ✚ 於公司服務滿三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。
- ✚ 於公司服務滿一年以上未滿三年者，於二十日前預告之。
- ✚ 於公司服務滿三年以上者，於三十日前預告之。



5.5 職業健康安全

環境/職業安全衛生政策

楠梓電子承諾為善盡環境責任致力於節能減碳、污染預防、災害防止為首要，養成健康行為、安全衛生以善盡企業社會責任，成為永續發展之企業持續改善，並做到：

- 遵行法令、重視承諾：遵循國家環安衛法令規章與客戶、國際環保規範，提供廠內符合安全、健康工作環境，預防因工作引起的傷害與健康影響的承諾。
- 污染預防、災害防止：以污染預防及災害防止的觀念消除危害和降低環安衛風險。
- 持續改善、風險控制：建立量化基線指標，擴展環安衛活動至產品及相關服務，提升整體環安衛管理績效及有效控制風險。
- 健康促進、健康職場：支持推動職場之健康促進活動，宣導健康知識與提倡健康行為，定期健康檢查降低職業災害發生，打造健康的環境安全衛生職場。
- 氣候變遷、系統管理：依氣候變遷風險執行相關管理系統，執行自主減碳活動，並推動再生能源使用，臭氧物質管制與生物多樣性風險評估並納入 ESG 治理架構中。
- 全員參與、自主管理：落實環安衛管理系統，全員參與/諮詢環安衛活動且堅守持續改善的理念。

職業安全管理系統

楠梓電子為針對與環境安全衛生相關之活動、產品及服務的有效管理，在法規之規範基礎上，並依據 ISO 14001、ISO 45001 國際標準，建構環境安全衛生管理系統，系統涵蓋率 100%(包含員工 1,199 人、非員工工作者 28 人，共 1,227 人)。

本公司已於 2019 年通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統轉版驗證作業，且為符合新版 ISO 45001 管理系統標準，修訂既有安全衛生管理規定，每年定期實施內、外部稽核各 1 次，並每 3 年執行各項管理系統外部文件審查及重新驗證，亦於 2024 年 04 月進行重新取得換證作業。

為促進環境安全衛生績效之持續改善，本公司希望提供員工、派遣人力、承攬商安全工作的環境，並創造一個讓員工快樂工作、享受下班生活的優質職場。故提供員工安全與健康之工作環境，定期進行危害鑑別及風險評估，以期能即時進行適當的改善，降低工作環境的危害風險。



環安衛管理系統

ISO 45001 證書

職業安全管理

楠梓電子依法建置『職業安全衛生體系』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、內部安全衛生查核、健康檢查與醫療照護、緊急應變與演練、職業災害管理與法定報備以及承攬商管理與施工查核等安衛工作事項。

本公司透過成立安全衛生管理單位，並以工安部為權責單位，有專責人員負責安全衛生管理業務之規劃、推動、監督與查核等工作。執行項目包含安全衛生教育訓練、承攬商管理、工作環境與作業危害之辨識，並以中高度風險之危害辨識辦理救災疏散演練。此外，依法由勞資共同組成職業安全衛生委員會，並定期召開會議，由各單位針對所屬作業進行危害辨識及風險評估後，以風險值高低依序進行改善，並藉由失能傷害嚴重率（SR）、失能傷害頻率（FR）兩種績效指標，判斷改善之有效性。

風險評估與事故調查

本年度驗證範疇涵蓋楠電廠區之員工、承攬商、派遣人員例行與非例行作業，於各部、課就其所屬人員之作業場所中，所有活動、設備、設施、流程、步驟中各項例行性及非例行性之工作，依其作業條件及環境逐一進行清查，再逐項鑑別這些作業中可能產生之危害。並且，評估某項作業危害的風險等級時，應考量「現有防護措施」對該作業危害之發生率、曝露率、難檢度或嚴重度等評估參數的確切影響程度，以獲得符合現況的風險等級。經風險評估等級判定為第 1、2、3 級者屬低風險，需進行日常管制之風險。

經風險評估判定為第 4、5、6 級者需進行工程改善、教育訓練、特別管制等降低風險之行動，2025 年危害鑑別鑑別出有高風險項目單位共 10 個，高風險項目為 235 個，每年亦重新檢討修正，提供員工最安全的工作環境。



職業安全衛生委員會

楠梓電子努力減低事業活動的事故風險，並系統地、持續地推行安全衛生工作。本公司依法設立職業安全衛生委員會組織，職業安全衛生委員會包含總經理、工安部主管及委員，含括部門主管、單位主管、工安部人員及勞工代表，目前遴選委員勞方代表為 6 人，資方代表為 12 人，合計 18 人，勞工代表佔三分之一以上。職業安全衛生委員會針對公司擬定之安全衛生政策及管理制度提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。

委員會每季報告傳簽閱 1 次，實際會議每年 1 次與管理階層共同研議、協調、規劃及決策環境/職業安全衛生相關議題，落實員工參與、諮詢與溝通。

基於楠梓電子經營理念及符合職業安全衛生法要求，成立安全衛生管理單位，並以工安部為權責單位，雇用專業人員負責安全衛生管理業務之規劃、推動、監督與查核等工作。確保職業安全衛生管理系統執行人員證照有效性，並編列足額人上述專業安衛人員的法定證照數量(含二、三廠) 皆符合職安相關法令的規定。



職業安全衛生教育訓練

楠梓電重視員工健康之餘，亦同樣重視工安、環保及安全衛生等領域。為確保各項職業安全衛生事故發生時，能正確、迅速且有效的控制災害及保護員工安全，本公司每年依據職業安全衛生作業管理辦法以及廠內需求，針對所有新進或在職員工排定年度教育訓練計畫，依計畫執行相關訓練，同時培養同仁對工作環境之化學品危害認知與預防事故所需之安全衛生知識與觀念。除了規劃訓練課程外，另對特定事件或重大缺失，亦視情況不定期安排相關教育訓練，希冀藉此使人員更加了解安全衛生防護及提升其安全意識。

公司安全衛生教育訓練分三類實施，各單位得視需要自行派訓或提外訓需求，各項訓練皆保存紀錄備查。

安全衛生教育訓練類別與內容

新進人員	作業場所主管	現場操作人員
•新進人員報到後應安排接受一般安全衛生教育訓練、員工消防訓練等相關作業安全程序職前訓練，課程結束得經測合格始為完成訓練測驗成績不合格者，應重新參訓。	•各單位主管人員應依單位作業特性，參加特殊作業場所主管人員安全衛生訓練。	•操作危險性機械或設備之操作人員應先受訓取得合格證照後，始可從事作業。

楠梓電子於 2025 年度實施之內訓為新進人員職業安全衛生教育訓練及在職同仁職業安全衛生教育訓練為主，二、三廠區受訓總人次為 1,334 人，共計完成 100 小時內部訓練。針對廠內需求適時派外受訓，受訓項目主要針對有機、特化等有害作業主管及危險性之機械操作人員課程，二、三廠區外訓總人次為 14 人，完成 296 小時之外訓時數。

訓練項目名稱	受訓人數
特化作業主管在職安全衛生訓練	14
有機溶劑作業主管在職安全衛生訓練	8
粉塵作業主管在職安全衛生訓練	7
缺氧作業主管在職安全衛生訓練	2
固定式起重機操作人員在職安全衛生訓練	10
堆高機操作人員在職安全衛生教育訓練	5
電動油壓板車操作人員在職安全衛生訓練	43
監工人員安全衛生教育訓練	4
主管人員安全衛生教育訓練	19
危害通識安全衛生教育訓練	109
消防安全教育訓練	202
交通安全宣導課程	70
全廠 OP&基層主管安全衛生教育訓練課程	640
警衛人員安全衛生教育訓練	31
游離輻射設備操作人員在職訓練	126
環安衛內部稽核員教育訓練	44
合計	1,334
註： • 包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。 • 非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。 • 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。	





職業安全教育訓練相片

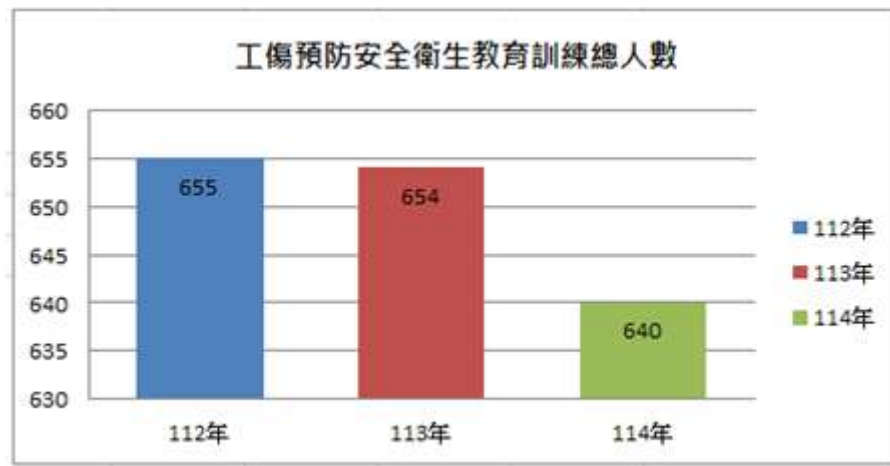
為強化消防安全應變，針對搶救組人員定期進行個人防護設備（PPE）穿戴教育訓練，全體員工亦進行滅火器使用訓練及災害擴大時的疏散演練。另為提升員工安全衛生意識及預防災變之能力，針對廠內同仁及基層主管進行工傷預防安全衛生教育訓練。課程內容以廠內的工傷案例進行宣導，使現場人員了解可能發生事故之原因及處理對策，並養成安全意識，降低不安全行為所造成之意外事故發生，同時於課程中與現場同仁及主管進行交流，以達與現場人員之有效互動。

2025 年工傷預防安全衛生教育訓練共計有 640 人受訓，平均每人授課均 4 小時，授課方式則以中文及翻譯仲介共同執行，未來將持續推進舉辦與企業相關之職安衛教育訓練以期符合法令要求。

工傷預防安全衛生教育訓練

年度	2023 年	2024 年	2025 年
總人數	655	654	640





楠梓電子 2025 年上半年依相關法規共計監測採樣 208 個點位，符合率 98.1%，2025 年下半年共計監測採樣 197 個點位，符合率 98.5%，不符合項目皆為噪音超過法定值，楠梓電子針對異常區域進行下列管制：

- 人員進入該作業場所須戴佩聽力防護具。
- 噪音作業場所每半年實施作業環境監測一次。
- 暴露該作業場所之勞工每年實施特殊聽力健康檢查一次。
- 每月定期實施環安衛稽核，確保現場作業人員依規定配戴耳塞或耳罩。

未來將持續對作業現場進行物理性及化學性危害因子監控，以期望同仁能在安全且無健康危害之環境下作業。

2025 年度楠梓電子勞工作業環境測定結果摘要					
環測項目	檢測點	結果		合格率	不合格項目說明
2025 上半年		異常	正常		
粉塵(個人採樣)	13	0	13	100%	
二氧化碳	11	0	11	100%	
噪音	38	4	34	89.47%	4 個異常作業場所超過 85 分貝未滿 90 分。
其他危害因子	146	0	146	100%	
小計	208	4	204	98.1%	
環測項目	檢測點	結果		合格率	不合格項目說明
2025 下半年		異常	正常		
粉塵(個人採樣)	12	0	12	100%	
二氧化碳	12	0	12	100%	
噪音(環境採樣)	39	3	36	92.3%	3 個異常作業場所超過 85 分貝未滿 90 分。
其他危害因子	134	0	134	100%	
小計	197	3	194	98.5%	

職業災害統計

楠梓電子依職業安全衛生法相關規定，每月定期上網申報職業災害統計分析。一旦發生工安事故，依通報流程知會相關主管，2025 年職業安全災害件數為 2 件，人數為 2 人。事故項目為設備壓夾及跌倒事故等，主要因人員安全意識不足、作業環境物品堆放等。為避免相同狀況發生，除了有效落實作業現場相關安全紀律及要求外，亦針對現場加強相關標示，同時要求各單位主管透過主管巡檢與安全性視察等方式，強化現場人員之安全意識，目標為持續改善精進。2025 年本公司並無發生重大職災，且無員工因工作發生職業病與死亡之情事。近三年公司發生非員工之職業病及職業傷害的案例皆為 0 件。

近三年員工之職業傷害情形統計表				
類別	項目	2023	2024	2025
總工時	女性總經歷工時	註 5	註 5	1,422,191
	男性總經歷工時	註 5	註 5	1,153,719
	總經歷工時	2,279,499	2,486,244	2,575,910
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	1	2	1
	男性總計職業傷害人(次)數	3	3	1
	總計職業傷害人(次)數	4	5	2
職業傷害所造成的死亡比率%		0	0	0
失能傷害率(FR)%(取小數點後二位數)		1.75	2.01	0.78
失能傷害嚴重率(SR)%(取整數)		24	33	3
註：				
- 嚴重職業傷害定義為 3 人以上罹災之事故、一人以上罹災且須住院 - FR 公式 = (失能傷害次數 × 1,000,000) / 總經歷工時 - SR 公式 = (失能傷害總損失日數 × 1,000,000) / 總經歷工時 - 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。 2024 年前未進行系統認證，男女總工時無相關紀錄，2025 年開時執行相關統計紀錄。 2023 年傷害類別，被夾被捲 1 件、跌倒 2 件、與有害物接觸 1 件，共 4 件。 2024 年傷害類別，被夾被捲 3 件、跌倒 1 件、與有害物接觸 1 件，共 5 件。 2025 年傷害類別，被夾被捲 1 件、跌倒 1 件，共 4 件。				

近三年「非員工工作者」之工傷比率分析				
類別	項目	2023	2024	2025
總工時	女性總經歷工時	29,200	29,200	29,200
	男性總經歷工時	78,840	78,840	78,840
	總經歷工時	108,040	108,040	108,040

職安損防相關活動

永續經營發展是楠梓電子重要目標，火災損害防止管理上投入相當多的資源與管理方法，期許能預防火災事件發生，對於火災損害防止楠梓電子有採取指標性管理方法，「電力設備紅外線熱顯像儀檢測」管控火災風險。楠電每年委外實施年度消防安全設備檢查，並針對異常項目進行維護，並定期實施廠內滅火器及消防泵浦、風管管內撒水系統等設備檢查強化火警早期預警功能及火災延燒預防措施，防止火災發生。

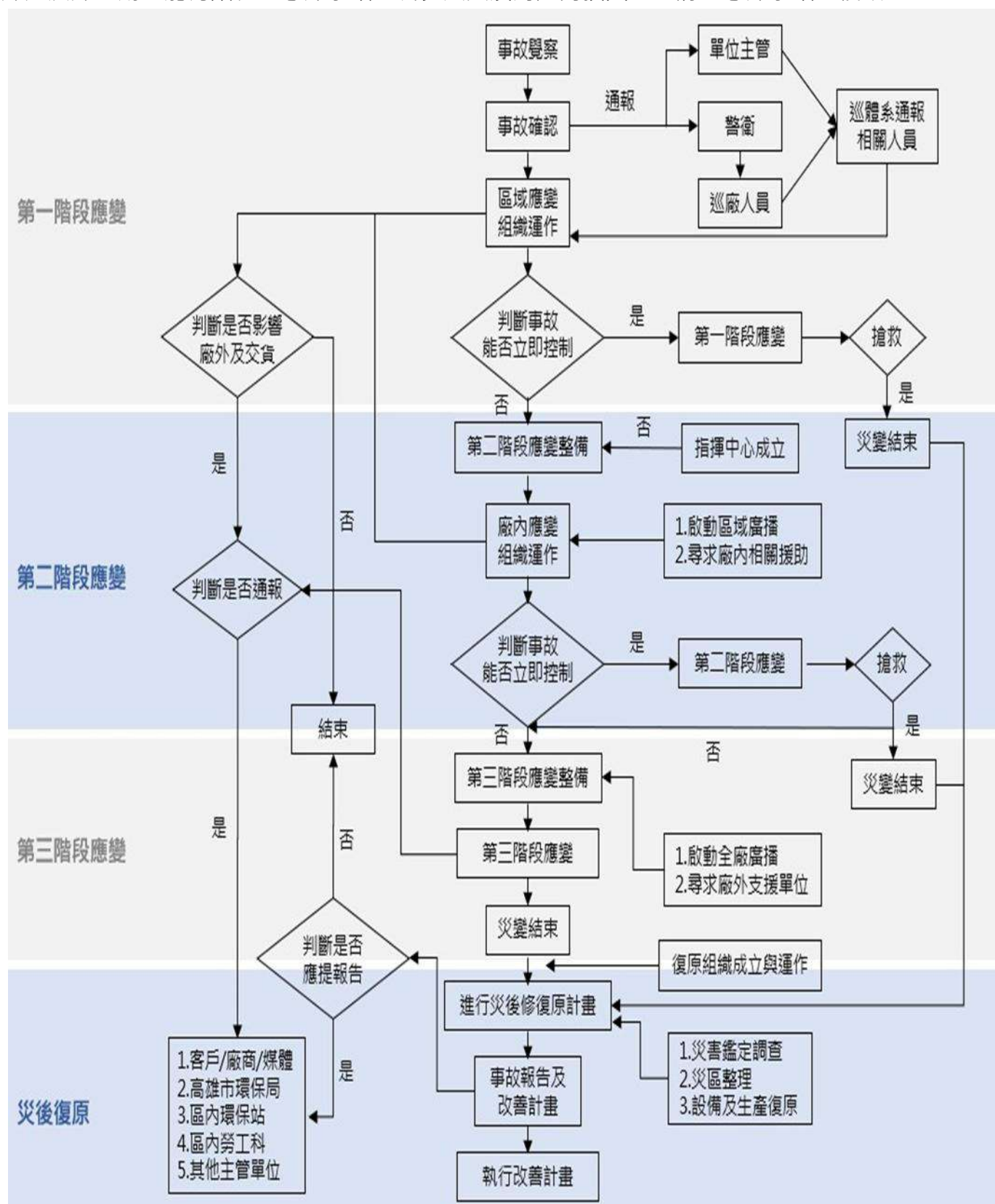


防災演練



緊急應變及演練

楠梓電子建立良好之事故通報及緊急應變處理、事故調查與改善處理程序，以降低緊急事故發生時，對生命、財產、環境造成衝擊與風險，保障員工安全，維護公司永續經營，特規劃每年執行各類緊急應變訓練與演練，期望能有效處理意外事故，減少人員及財產的損失，並防止意外事故重複發生。



緊急應變事故通報程序作業流程圖



2025 年楠梓電子全廠消防疏散演練



2025 楠梓電子全廠化學品洩漏疏散演練

5.6 全方面健康照護

專責醫護，全面守護

「安全健康與友善的職場」是楠梓電子對員工的承諾，依職業安全衛生法及勞工健康保護規則相關法令，制訂健康服務管理計畫，並持續依健康照護、職業衛生護理、疾病預防、健康促進等四大面向執行。於廠區設有護理室，並編制 2 位專職勞工健康護理人員及約聘一位職業醫學專科醫師臨場服務(針對健檢結果進行每月 3 次，1 次 3 小時，共 108 小時)，並透過各項健康促進活動及服務，關懷每位員工。服務項目包含員工職業健康檢查、職業病預防、健康教育宣導、職業傷害處理、工作環境評估、傷病後復工/配工評估與健康監控。

員工健康風險預防與健康檢查

楠梓電子極重視員工的健康與安全，並依「勞工健康保護規則」之規定檢查項目每年辦理員工健康檢查服務，且因應台灣現超高齡化社會的趨勢，提供優於法規的健檢頻率，一般健檢頻率定為 45 歲以上同仁每年 1 次，未滿 45 歲之同仁為每 2 年 1 次。如有從事特別危害健康作業之員工，每年另依「勞工健康保護規則」規定之檢查項目辦理特殊健康檢查，並分級管理追蹤並給予適合之衛教。

健檢結果依楠梓電子健康管理分級，專職勞工健康護理人員主動通知健康檢查結果異常之員工，安排職業醫學專科醫師給予醫療指導，亦或至醫院複檢及追蹤關懷後續改善情形。2025 年度辦理員工健康檢查，其中一般健檢 388 人、特殊作業檢查 153 人，同時一般+特殊健檢人數為 276 人，總計受檢人數為 817 人；主管健檢 58 人，同時主管+特殊健檢人數為 10 人；受檢率 100%。(特殊健康檢查結果第一級管理共 484 人次，第二級管理共 297 人次，第三、四級管理共 0 人次。針對第一級人員發衛教單輔導，如為二級管理人員，則依廠內三高個案管理分級，安排醫師面談時間、或健康促進講座及活動。第三級人員須至符合職業醫學科之醫院重新檢查並判級，如重新判為四級，則須安排醫師面談並調整工作內容。

員工健康檢查人數與費用統計總表

一般健康檢查

檢查項目	依法規項目
檢查人數(人)	68(主)+664(員)=732 人
檢查費用(仟元)	約 555,600 元
特殊健康檢查	
檢查項目	噪音、游離輻射、鉛、二甲基甲醯胺、正己烷、二異氰酸甲苯、錳、粉塵、鉻酸、鎳、甲醛、汞
檢查人數(人)	439 人
檢查費用(仟元)	0

備註：特殊健康費用勞保局申請補助





員工健康檢查

母性員工健康保護計畫

楠梓電子採取母性健康危害辨識及風險評估之管理機制，獲悉員工妊娠及產後一年內復工之母性員工，由職業安全衛生人員及單位主管填寫「女性勞工母性健康風險評估表」、員工填寫「妊娠及分娩後未滿一年之勞工健康情形自我評估表及工作適性安排建議表」，專職勞工健康護理人員提供妊娠期間及產後相關衛教資訊，並安排職業醫學專科醫師面談，評估其工作對母體健康之影響。2025 年母性保護關懷人次為 9 人次，關懷率 100%。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
母保關懷人次	9	9	9

為保障妊娠婦女及產後母性需求，楠梓電子設有員工懷孕通報獎勵金，促進妊娠員工提早通報、提升作業安全，降低碰撞與事故風險及於各廠區內設有懷孕員工專屬車位及哺乳室，鼓勵產後母性員工繼續為新生兒提供哺乳，且在每天工作期間中，有 60 分鐘的集乳時間，提供寬敞舒適且具隱私性的友善哺乳環境，包含人員門禁管制、高隱密性的隔簾、緊急通訊設備、舒適的座椅、母乳專用冰箱、充足的照明和空調設備等，各項設施皆符合「公共場所哺集乳室設置及管理標準」。



母嬰室照片

異常工作負荷促發疾病預防計畫

每年於員工健康檢查執行異常工作負荷之勞工問卷進行風險辨識評估，依個人問卷結果進一步分析出低、中、高等三種風險等級，其中高風險員工優先安排職業醫學專科醫師面談及健康指導，其餘員工由專職勞工健康護理人員提供相關健康資訊。2025 年共篩選出 7 名高風險員工，面談關懷率 100%。

人因性危害預防計畫

每年於員工健康檢查執行肌肉骨骼症狀調查表進行風險辨識評估，建立肌肉骨骼症狀調查予管控追蹤一覽表。依調查表任一部位疼痛程度 ≥ 3 (疑似有危害者)，安排職業醫學專科醫師了解個案症狀發生原因並給予改善建議，並由專職勞工健康護理人員持續關懷追蹤改善情形，若職業醫學專科醫師判定個案與工作場所所有相關性，會同職業安全衛生人員至作業區進行工作危害風險評估，選用適合之檢核表(KIM 表)執行作業觀察，必要時執行行政管理或工程改善之管理流程。2025 年調查表分析疑似有危害員工為 74 名，經職業醫學專科醫師面談諮詢並評估後，與工作有關人員為 0 人。

傳染病防治與管理

楠梓電子依職業安全衛生相關指引制定重大傳染疾病防疫管理指導書，並定期提供法定傳染疾病之防治及流感文宣。護理室與廠內員工及人力仲介公司溝通良好，可即時相互通報員工感染法定傳染疾病進程發展，隨時掌握員工健康狀況與預防感染擴散。

健康促進，幸福永續

楠梓電子一直致力於員工的健康和福祉，我們推動一系列職場健康促進活動，目的在於讓員工了解健康生活型態對健康的重要性，包括捐血活動、健康講座、運動課程及紓壓講座...等，希望進而提升員工的健康意識及自我促進身心健康，營造健康職場工作氛圍。2025 年本公司辦理之健康促進活動共 13 場，合計 505 人次。



活動名稱	參與人數
腹部及甲狀腺超音波	63
捐血有愛-捐血活動	44
透析三高	27
痠痛緩解小妙招	28
健康體能核心訓練	17
芳香療法與身心舒壓保養	24
健康吃，營養更均衡	17
同心聚愛 熱血傳情	31
中高齡員工健康體適能	64
睡眠障礙、中醫保健	24
流感疫苗施打	37
眼壓測量及骨質密度檢測	108
認識泌尿道-舒適排尿的秘密	21
合計	505

活動照片



眼壓測量及骨質密度檢測



透析三高



芳香療法與身心舒壓保養

健康體能核心訓練

健康勞動力，永續競爭力

2025 年楠梓電子致力於員工健康的成長，比起往年，增加了各式健康促進活動，我們不僅關注員工的身心健康，更致力於營造一個積極、包容和健康的工作環境，這些不僅有助於提高員工的生產力和工作滿意度，也展現了公司對員工福祉的關心和責任。楠梓電子於 2023 年申請展延健康職場認證，榮獲衛福部「職場健康認證-健康促進標章」仍在有效期間內(效期 2024 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日)；未來，我們將繼續開展職場多元健康促進活動，關注且維持員工的身心健康需求，提高員工滿意度，與員工的健康共同成長、共同進步。



六、社會共榮•全員參與

楠梓電子的社會共榮方向有：產學合作、社會公益與關懷弱勢的三大面向。

公益活動名稱	金額 (新台幣元)	說明
2025.03.20 捐血有愛」捐血活動	捐血人次 44 人 X300 元=13,200 元(禮卷發放)	與楠梓捐血中心合辦
2025.08.28 同心聚愛 熱血傳情捐血活動	捐血人次 31 人 X300 元=9,300 元(禮卷發放)	與楠梓捐血中心、同心會共同合辦
2025 年事業廢棄物妥善處理證書	-	為環境保護善盡企業社會責任
2026.04.02 捐贈楠陽國小數位影音設備	10 萬元整	改善楠陽國小影音教學活動撥放設備

健康促進活動照片：



6.1 社會參與

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，安排定期教育訓練計畫，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。

校園徵才活動

本公司在 2025 年舉辦校園徵才博覽會 3 場次，舉辦校園徵才說明會 2 場次。



校園徵才



校園徵才

學校參訪活動

人才是企業邁向永續發展的核心動能。本公司積極發揮產學銜接的橋樑作用，透過學校參訪活動，藉此翻轉學子對 PCB 產業的傳統認知落差。透過實地走訪，學生能親身體驗從精密研發、自動化生產到嚴格品質控管的完整製程，這不僅協助學生將校園學術與產業實務深度對接，更在雙向互動中，將職場安全與社會責任意識紮根於青年學子心中，充分展現深耕高雄、延攬優秀在地人才的堅定決心。



高雄科技大學參訪



高雄科技大學參訪



由學校老師親自主持引言，引導學生進入 PCB 產業實務。透過學校與企業端的共同參與，將課堂學術理論與現場技術進行深度對接，確保教學內容與產業趨勢並進。



資深主管親自展示 PCB 板材，轉化複雜製程為易懂的品管知識，向師生傳遞卓越製造的精神。藉由實物互動與透明溝通，落實企業社會責任，並強化在地青年投身尖端電子產業的信心。

提供鄰里就業機會

提供鄰近公司周邊區域就業人數，促進當地經濟發展，並有助於建立社區與公司間的良好關係，達成雙贏的局面。

區域	楠梓區	左營區	仁武區	橋頭區	岡山區	大社區	高雄其他區域	其他縣市
就業人數	130	14	3	2	3	2	96	6



6.2 公益活動

2025 年回饋社會明細一覽表		
對象	摘要	金額
中華民國警察之友總會	保安警察第二總隊警察之友會南區辦事處	20,000 元
楠梓捐血中心	2025.03.20 捐血有愛」捐血活動、捐血人次 44 人 X300 元=13200 元(禮卷發放)	13,200 元
楠梓捐血中心	2025.08.28 同心聚愛 熱血傳情捐血活動、捐血人次 31 人 X300 元=9300 元(禮卷發放)	9,300 元
合計		42,500 元

捐血活動

捐血是救助生命及永續生命的重要行為，楠梓電子每年與高雄捐血中心合作，主動辦理愛心捐血活動，捐血車及專業人員到廠提供捐血機會，不分種族邀請鼓勵所有員工自願參與，2025 年共 44 位員工參加捐血活動，募集到 67 袋捐血袋數；配合同心會辦理捐血活動，共 31 位員工參加捐血活動，為社會貢獻愛心和力量，也藉此讓員工促進新陳代謝，使身體更加健康。



附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	楠梓電子股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2025.01.01-2025.12.31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	n/a

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	2.1 關於楠梓電子	30	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	5	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	5	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	5	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	5	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 關於楠梓電子	30	
	2-7	員工	5.2 招募與留任	89	
	2-8	非員工的工作者	5.2 招募與留任	89	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.3 公司治理	37	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 公司治理	37	
	2-11	最高治理單位的主席	2.3 公司治理	37	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3 公司治理	37	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.3 公司治理	37	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	5	
	2-15	利益衝突	2.3 公司治理	37	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.3 公司治理	37	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 公司治理	37	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 公司治理	37	
	2-19	薪酬政策	2.3 公司治理	37	
	2-20	薪酬決定流程	2.3 公司治理	37	
	2-21	年度總薪酬比率	5.4 薪酬福利	101	
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	永續發展策略-董事長的話	4	
	2-23	政策承諾	1.2 永續承諾	14	
	2-24	納入政策承諾	1.2 永續承諾	14	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 永續承諾	14	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 永續承諾	14	
	2-27	法規遵循	2.6 誠信與守法	50	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 關於楠梓電子	30	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人議合	19	
	2-30	團體協約	5.1 重視人權	84	無團體協約

重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題鑑別	23	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-2	重大主題列表	1.4 重大主題鑑別	23	
重大主題：誠信經營與商業道德							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	二、永續經營•誠信 共榮	27	
GRI 2	一般揭露		2-27	法規遵循	2.6 誠信與守法	50	
GRI 205	反貪腐主題		205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.6 誠信與守法	50	
	揭露		205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.6 誠信與守法	50	
	2016		205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.6 誠信與守法	50	
重大主題：營運績效							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	二、永續經營•誠信 共榮	27	
GRI 201	經濟績效主 題揭露 2016		201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	34	
重大主題：資訊安全管理							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	二、永續經營•誠信 共榮	27	
GRI 418	客戶隱私主 題揭露 2016		418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1 卓越品質	56	
自訂主題				資訊安全	2.5 資訊安全管理	48	
重大主題：產品品質與責任							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	三、責任供應•永續 管理	53	
GRI 416	顧客健康與 安全主題揭 露 2016		416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.6 誠信與守法	49	
GRI 417	行銷與標示 主題揭露 2016		417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.6 誠信與守法	49	
			417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.6 誠信與守法	49	
			自訂主題	產品品質 3.1 卓越品質 3.5 道德採購	 55 61		
重大主題：能資源管理							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	四、環境管理•綠色 行動	64	
GRI 302	能源主題揭 露 2016		302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 溫室氣體排放與 能源管理 4.4 再生能源與資源 節約	72 75	
			302-3	能源密集度	4.3 溫室氣體排放與 能源管理	72	
			302-4	減少能源消耗	4.1 環境永續推展 4.4 再生能源與資源 節約	65 75	

GRI 305	排放主題揭露 2016		305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放與能源管理	72	
			305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放與能源管理	72	
			305-4	溫室氣體排放強度	4.3 溫室氣體排放與能源管理	72	
			305-5	溫室氣體排放減量	4.1 環境永續推展	65	
重大主題：職業安全與健康管理							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	五、以人為本•友善職場	83	
GRI 403	職業安全衛生主題管理揭露 2018		403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 職業健康安全	106	
			403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.5 職業健康安全	106	
			403-3	職業健康服務	5.5 職業健康安全	106	
			403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5 職業健康安全	106	
			403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 職業健康安全	106	
			403-6	工作者健康促進	5.5 職業健康安全	106	
			403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.4 供應鏈管理	58	
GRI 403	職業安全衛生主題揭露 2018		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5 職業健康安全	106	
			403-9	職業傷害	5.5 職業健康安全	106	
			403-10	職業病	5.5 職業健康安全	106	

*自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
*客戶服務管理					
GRI 3 客戶服務管理 管理方針	3-3	重大主題管理	三、責任供應•永續管理	53	

其他主題揭露

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.4 薪酬福利	104	
	201-4	取自政府之財務援助	2.2 營運績效	32	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 人才培育與發展	93	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 招募與留任	89	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.5 道德採購	61	
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.5 水資源管理	76	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.5 水資源管理	76	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.5 水資源管理	76	
	303-4	排水量	4.5 水資源管理	76	
	303-5	耗水量	4.5 水資源管理	76	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	79	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.6 廢棄物管理	79	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 廢棄物管理	79	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	58	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 招募與留任	90	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2 招募與留任	90	
	401-3	育嬰假	5.2 招募與留任	90	
勞/資關係					
GRI 402 勞/資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.4 薪酬福利	101	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才培育與發展	95	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培育與發展	95	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 人才培育與發展	95	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2 招募與留任	89	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 人才培育與發展	95	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.6 誠信與守法 5.1 重視人權	50 84	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.6 誠信與守法 5.1 重視人權	50 84	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.6 誠信與守法 5.1 重視人權	50 84	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.3 人才培育與發展	95	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.2 招募與留任	89	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	58	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	種類	衡量單位	2025 年揭露情形	報告內容章節對照	頁碼															
產品安全	TC-HW-230a.1	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	討論及分析	不適用	本公司內部制定相關資安防控機制、應用技術和數據安全標準，針對公司重要系統建立資料備份機制，不定期更新辨識漏洞防禦系統、將郵件偽冒情資同步網路防禦系統、楠梓電子導入端點及伺服器防禦系統 APEX ONE 及 DDI，運用電腦行為及病毒碼同時監測異常。	2.5 資訊安全管理	48															
員工多元及包容性	TC-HW-330a.1	針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比 ¹	量化	百分比 (%)	<table><tr><td></td><td>女性</td><td>男性</td></tr><tr><td>高階管理階層</td><td>0.16%</td><td>0.5%</td></tr><tr><td>非高階管理階層</td><td>4.75%</td><td>7.09 %</td></tr><tr><td>技術員工</td><td>35.78%</td><td>22.69%</td></tr><tr><td>所有其他員工</td><td>14.85%</td><td>14.18%</td></tr></table>		女性	男性	高階管理階層	0.16%	0.5%	非高階管理階層	4.75%	7.09 %	技術員工	35.78%	22.69%	所有其他員工	14.85%	14.18%	5.2 招募與留任	89
	女性	男性																				
高階管理階層	0.16%	0.5%																				
非高階管理階層	4.75%	7.09 %																				
技術員工	35.78%	22.69%																				
所有其他員工	14.85%	14.18%																				
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比 ²	量化	百分比 (%)	不適用	-																
	TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比 ³	量化	百分比 (%)	不適用	-																
	TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	百分比 (%)	不適用	-																
	TC-HW-410a.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	量化	公噸 (t)	不適用	-																
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	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	量化	百分比 (%)	供應商：本公司派員至供應商稽核按 RBA 規範進行稽核，共稽核 12 家，完成率 100%	3.4 供應鏈管理	58															

	TC-HW-430a.2	一階供應商就(a)優先不合格及(b)其他不合格之(1)不符合責任商業聯盟有效性查核程序(VAP)或同等程序之不合格比率，以及(2)相關改正行動比率	量化	比率	2025 年度排定稽核主要原物料供應商 RBA 自評比例 100%，現場稽核與缺失改善，皆已完成改善回覆。	3.4 供應鏈管理	58
材料取得	TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	1.楠梓電子遵守責任商業聯盟(RBA)，調查供應商是否有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，調查產品中所使用鉮、鎢、錫、金、鈷和雲母之來源。 2.楠梓電子致力於構建環境友善且健康安全的產品體系，從研發階段即嚴格遵循自訂之「楠電原物料禁限用物質標準」，內容涵蓋 RoHS、REACH、POP、中國藍天計畫 VOC、TSCA 及 GADSL 等國際規範。	3.4 供應鏈管理	58
1 TC-HW-330a.1 之註 - 個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。 2 TC-HW-410a.1 之註 - 揭露應包括管理使用 IEC 62474 應申報物質作法之討論。 3 TC-HW-410a.2 之註 - 揭露應包括將環境聚焦原則納入產品設計所作之努力之討論。							

活動指標	編號	種類	衡量單位	2025 年揭露情形
生產單位數量，按產品類別劃分 ⁴	TC-HW-000.A	量化	數量	印刷電路板製造：1,249,048 平方英尺
製造場所之面積	TC-HW-000.B	量化	平方公尺 (m ²)	1. 二廠作業樓板面積：61,722.06 平方公尺 2. 三廠作業樓板面積：9,416.92 平方公尺
自有場所產量之百分比	TC-HW-000.C	量化	百分比 (%)	楠梓電子 97.08%自主生產。
4 TC-HW-000.A之註 - 個體應標明報導期間內之生產單位數量，究係於其自有場所製造或由承包製造商或供應商生產。類別可能包括通訊設備、零組件、電腦硬體、電腦週邊設備、電腦儲存、消費性電子產品、其他硬體、列印與成像，以及交易管理系統。				

附錄三：永續揭露指標

編號	指標	指標種類	2025 年度揭露情形	單位	對應章節
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：332,029.979 (GJ) 外購電力百分比：95.39% 再生能源使用率：4.61%	十億焦耳(GJ), 百分比(%)	4.3 溫室氣體排放與能源管理
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：1,555.58 千立方公尺 總耗水量：371.57 千立方公尺	千立方公尺(1,000m³)	4.5 水資源管理
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	總重量：2,011.17 公噸 回收百分比：77.93%	公噸(t), 百分比(%)	4.6 廢棄物管理
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業災害人數：2 人(設備壓夾及跌倒事故) 失能傷害頻率(FR)%：0.78 失能傷害嚴重率(SR)%：3	數量, 比率(%)	5.5 職業健康安全
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	本公司產品不適用	公噸 (t), 百分比 (%)	-
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	請參考附錄二永續會計準則 SASB 對照表 · TC-HW-440a.1 之回覆	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	依產品類別之產品產量	量化	印刷電路板製造：1,249,048 平方英呎	依產品類型而不同	2.1 關於楠梓電子

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	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。	4.2 氣候變遷管理	67
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)。	4.2 氣候變遷管理	67
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2 氣候變遷管理	67
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。	4.2 氣候變遷管理	67
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6.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。	-	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
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。	-	-
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 1-1 及 1-2)。	4.2 氣候變遷管理	67

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
範疇一	2023 年	1,489.4403	0.7450	AFNOR	- 配合確信機構之時程安排，本表 2025 年溫室氣體排放量揭露數值，完整確信資訊於永續報告書揭露。 - 因 2022 年為符合自主減量申請與 2023 年依環境部指引查證之邊界，且引用之 AR5 版故於 2025 年重新查證 2022 年與 2023 年之溫室氣體排放量
	2024 年	2,197.5813	0.9718	AFNOR	
	2025 年	5,773.6876	1.9443	AFNOR	
範疇二	2023 年	38,392.4356	19.5245	AFNOR	
	2024 年	40,086.9585	17.6213	AFNOR	
	2025 年	41,702.423	14.0430	AFNOR	
範疇三	2023 年	-	-	-	
	2024 年	-	-	-	
	2025 年	-	-	-	

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：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依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」(下稱本作業辦法)第4條之1第2項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註3：溫室氣體盤查標準：國際標準組織 (International Organization for Standardization,ISO) 發布之ISO 14064-1。

註4：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
2023 年	母公司	AFNOR	根據 1S014064-3:2019 及環境部 現行規定執行查驗	範圍 1、2：合理保證等級； 範疇 3：未盤查
2024 年	母公司	AFNOR	根據 1S014064-3:2019 及環境部 現行規定執行查驗	範圍 1、2：合理保證等級； 範疇 3：未盤查
2025 年	母公司	AFNOR	根據 1S014064-3:2019 及環境部 現行規定執行查驗	範圍 1、2：合理保證等級； 範疇 3：未盤查
註1：應依本作業辦法第4條之1第3項規定所定時程辦理。 註2：確信機構應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。 註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。				

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。

溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標：

執行節能減碳專案，以 2022 年為基準年，2025 年預計溫室氣體排放減量 1,000 噸 CO₂e；2030 年合計減量≥3,000 噸 CO₂e。

電力：2024 年預計節電量 1.1% ，2025 年～2030 年預計節電量 1.6%。

策略、具體行動計畫與減量目標達成情形：

本公司由 ISO 50001 推行小組進行節能活動推展，進行節能減碳方案，包含(1)更換高效率變壓器、(2)更換高效率中央集塵機工程、(3)舊空壓機 CP01、CP03 汰換為高效率空壓機、(4)建置 112.5KW 太陽能光電系統自發自用， 2025 年計畫 4 項重點節能方案，投入預算三千多萬， 2025 年完成 4 項重點節能方案，共節電 194.6 萬度電，減碳約 96.1324 萬公噸 CO₂e(194.6 萬*0.494)。

項次	節能改善主軸	節電量 (萬度/年)	溫室氣體減量 (萬公噸/CO ₂ e)	改善效益 (千元/年)
1	更換高效率變壓器	6.1	3.0134	251.5
2	更換高效率中央集塵機工程	31.5	15.561	1,292.2
3	舊空壓機CP01、CP03汰換為高效率空壓機	144.1	71.1854	5,908.8
4	建置112.5KW太陽能光電系統自發自用	12.9	6.3726	529
合計		194.6	96.1324	7,981.5

2026 年計畫 4 項節能方案，預計節電量 142 萬度電，減碳約 702.9 噸，包含熱泵系統、空壓系統、冰水機...等多項技術性節能工程，因應經濟部深度節能(年節電率需達 1.5%) 和公司自主減量計畫的布局。

註1：應依本作業辦法第4條之1第4項規定所定時程辦理。

註2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第4條之1第2項規定，資本額100億元以上之公司應於2025年完成2024年度合併財務報告之盤查，故基準年為2024年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。



獨立保證意見聲明書

2025 年楠梓電子股份有限公司永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與楠梓電子股份有限公司(以下簡稱楠梓電子)為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入楠梓電子永續報告書之準備過程。

責任

楠梓電子負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為楠梓電子及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供楠梓電子使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

楠梓電子與法標協議的保證範圍包括：

1. 保證作業範疇與「2025年楠梓電子股份有限公司永續報告書」揭露範疇一致。
2. 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估楠梓電子遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估楠梓電子的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - GRI永續報導準則
 - SASB準則

方法

- 報告書採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。





- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

楠梓電子已建立各方利害關係人議合管道，了解各方利害關係人的意見與回饋，包容與鑑別出各利害關係人的建議與意見。未來可在調查重大性與關注度強化問卷回收力度與宣導，有利了解各利害關係人對各永續主題的衝擊與關注程度。

重大性

楠梓電子已有完善的重大主題鑑別程序，在內部主管與外部專家討論主題蒐集與彙整中，鑑別出組織年度重大主題，並且內部建立相關政策與發展方向，展現出對於各項重大主題的重視與期望。

回應性

楠梓電子已採定期與不定期的溝通管道，以立即性與固定性回應各利害關係人之關注事項，已將整年度各方利害關係人的回應內容整合至報告書內，以不同章節對預期的利害關係人加以回應。整體而言，公司已針對主要關注議題提出相應管理行動，展現符合回應性原則之具體作為。

衝擊性

楠梓電子已針對經濟、環境、社會各領域的重大主題，鑑別與分析出正面與負面各項衝擊與回應，並依各重大主題的行動與管理方針，以確保持續改善與優化永續發展，組織在本報告書展現對於目標、管理、行動等重視與自我要求。未來可持續投入資源並提升管理權責，以提升對各項衝擊的管理強度。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可依國內與其他國際報導揭露要求，透過內部管理體系與跨部門的合作，彙整各營運據點的管理績效以提供充分的永續資訊給利害關係人。

◆ SASB準則

基於審查之結果，該報告書已參照SASB準則的永續性主題與指標、活動指標進行相關資訊揭露。未來可持續依據準則進行資訊蒐集與報導，以提供投資人信心與決策參考價值。



意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就楠梓電子所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。

我們總結「2025年楠梓電子股份有限公司永續報告書」內容，對於楠梓電子的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關楠梓電子在2025年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」

Dr. August Tsai

認證與評鑑部門 理事

2026年06月27日

查證團隊：黃奕翔(主導查證員)

法標國際認證股份有限公司－臺灣桃園市桃園區中平路102號20樓之2

電話：+886 3 220 0066，傳真：+886 3 220 7889

網址 <https://international.afnor.com/en/>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-G60DJ

afnor
GROUPE

附錄六：溫室氣體盤查-查證聲明書



Validation and Verification
VB004

Certificate

Certificat

溫室氣體排放量查驗意見書

TEGHG16172-04

事業聯絡資訊

公司名稱：楠梓電子股份有限公司

聯絡電話：07-3612116

通訊地址：高雄市楠梓區開發路 37&39 號

查驗機構聯絡資訊

公司名稱：法標國際認證股份有限公司

聯絡電話：03-2200066

通訊地址：桃園市桃園區中平路 102 號 20 樓之 2

查驗結果摘要

茲證明本案根據 ISO 14064-3:2019 及環境部現行規定執行查驗，查驗結果發現未違反實質性限制，符合環境部認可之合理保證等級。

查驗準則：溫室氣體排放量盤查登錄及查驗管理辦法(114.12.19)、溫室氣體認證機構及查驗機構管理辦法(114.3.19)、溫室氣體排放量盤查作業指引(113 年版)、溫室氣體查驗指引(113 年 6 月)及環境部相關規定

查驗範圍：楠梓電子股份有限公司設於高雄市楠梓區開發路 37&39 號、高雄市楠梓區經三路 42 號、高雄市楠梓區經五路 22 號、高雄市楠梓區經二路 11 號、高雄市楠梓區中二街 2 號、高雄市楠梓區中二街 11 號、高雄市楠梓區經四路 21 號之廠區，共計七處。

(廠登：90N00485、商登編號：NA)

涵蓋期間：自 114 年 01 月 01 日至 114 年 12 月 31 日

環境部管制編號：E4900388、E4900753、E4901750

查驗數據：採 IPCC 2013 年第 5 次評估報告公告之 GWP 值彙總排放量，總計 47476.111 公噸二氧化碳當量，包含

—直接溫室氣體排放（類別一）排放量：5773.6876 公噸二氧化碳當量

—能源間接溫室氣體排放（類別二）排放量：41702.423 公噸二氧化碳當量

查驗意見：依據查驗人員所執行之查驗過程與程序，有充分證據顯示受查驗組織之溫室氣體主張不具實質差異，且係根據協議之查驗準則規範的溫室氣體量化、監測與報告的國際標準予以準備，並公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊。

查驗依據：依據受查驗組織提供之盤查報告書(第 2 版 / 日期：115 年 03 月 25 日)及盤查清冊(第 2 版 / 日期：115 年 03 月 25 日)。

保留限制：無

電力排碳係數：電力排碳係數引用 114 年 04 月能源署公告之 113 年度電力排碳係數。

外售電力排放係數：無

外售蒸汽排放係數：無

查驗機構簽章：



查驗作業實施日期：中華民國 115 年 03 月 16、17、25 日

查驗聲明核發日期：中華民國 115 年 05 月 21 日

查驗總結報告-版次 / 日期：第 1 版 / 115 年 03 月 26 日

本案主導查驗員：

林河及

保密性聲明

此報告及附件可能包含屬於受查驗組織之機密資訊，除作為環境部相關制度認可申請之證明文件外，未經受查驗組織書面同意，其他個人、團體或公司禁止自行複製或發行。

利益衝突迴避聲明

(1) 茲保證此報告及附件內容完全依照環境部及有關機關相關規範，秉持公正、誠實之原則進行查驗作業，絕無虛偽不實，如有違反，就政府機關所受損失願負連帶賠償責任之外，並接受主管機關依法令所為之行政處分及刑事處罰。

(2) 吾人瞭解如自身受政府機關委任從事公務，亦屬於刑法上之公務員，並瞭解刑法上圖利罪、公務員登載不實偽造公文書及貪污治罪條例之相關規定，如有違反，亦為刑法及貪污治罪條例之適用對象，願受最嚴厲之法律制裁。

(3) 保證本公司與受查驗組織並無財務投資之關係，且符合主管機關對利益衝突迴避之要求，如有違反前述事實情事，經主管機關查證屬實時，此報告及附件內容願接受主管機關判定為無效之處分。此證

負責人簽章：_____ 職稱：董事長 中華民國 115 年 05 月 21 日

查證人員簽章：(所有參與查驗案件之查證人員) 蔡文欽