PARPRO
Partners in Production and Design

事欣科

2025

永續報告書

Sustainability Report



目錄

關於本報告書 **1**

第一章 當責治理 **3**

1.1 永續價值推動 3
1.2 利害關係人溝通 4
1.3 重大主題鑑別 6

第二章 公司經營總覽 **7**

2.1 事欣科技簡介 7
2.2 公司治理 10
2.3 經營績效 19
2.4 誠信經營 21

第三章 永續價值鏈 **25**

3.1 供應鏈管理 26
3.2 永續客戶關係 29

第四章 綠色營運報告 **30**

4.1 氣候變遷調適 30
4.2 能資源使用 31
4.3 廢棄物處理 33

第五章 人才永續 **34**

5.1 員工關係 34
5.2 人力永續 40
5.3 安全職場 41
5.4 社會責任 43

附錄 **44**

附錄一：GRI 永續性報導準則(GRI 準則)對照表 44
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表 49
附錄三：上市公司氣候相關資訊 50

關於本報告書

歡迎閱讀事欣科技股份有限公司(股票代號：4916)發行之永續報告書(Sustainability Report)，在報告書中將以「事欣科技」、「事欣」、「本公司」、「我們」簡稱表示。本報告書以【當責治理】、【公司經營總覽】、【永續價值鏈】、【綠色營運報告】、【人才永續】共5大章節為主軸，詳實揭露事欣科技在2025年於經濟、環境及社會面向之管理與現況，期望透過此報告書的發行，加強與利害關係人的溝通管道，讓各利害關係人瞭解事欣科技在推動永續發展之努力與成果，以期展現善盡企業社會責任決心。

邊界範疇

本報告書揭露內容主要以事欣科技2025年1月1日至2025年12月31日於經濟、環境及社會相關執行情形。在財務數據方面，本報告書採用勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證之合併財務報告公開資訊，其涵蓋範疇與年報一致，皆以新臺幣計算；惟在環境與社會之非財務數據範疇上，本報告書現階段主要以事欣科技股份有限公司於台灣之主要營業據點與辦公區域為主。本報告書中所揭露的統計數據主要為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估或邊界差異之情形，皆於各相關章節具體註明。同時，為確保報告書之完整性，部份資料因整合需求不限於2025年度。

編製原則

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所發行之 GRI Standards：2021年版，並參考臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》進行編製，依據其編輯原則揭露事欣科技重大主題之相關策略、目標和具體作為(GRI內容索引詳如附錄一)；同時呼應永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、氣候變遷財務揭露架構(Task force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)。本公司所發行永續報告書，尚未執行外部驗證，未來將配合法規進程做外部驗證之規劃。本報告書的產出遵循嚴謹的內部審核。所有數據與資料均由各部門提供，經永續策略發展小組進行彙整與分析後，由相關單位主管審核其正確性。報告書內容最終呈報總經理及董事長核閱批准，以確保揭露資訊之準確性與可信度，而後正式對外發布。

發行概況

事欣科技每年編製與發行永續報告書，同時公開發表於本公司官網。

- 2025年報告書發行日期為2026年8月
- 2026年報告書發行日期為2027年8月

聯絡資訊

如您對本報告書內容有任何指教或建議，歡迎您與我們聯繫，聯絡資訊如下：

事欣科技股份有限公司/永續長辦公室
地址：桃園市中壢區領航南路3段188號15樓
電話：03-4575535
公司網站：https://www.parpro.com.tw/

事欣科技官方網站

經營者的話

面對近年來全球地緣政治的劇烈變動與供應鏈重組趨勢，事欣科技始終保持高度的敏銳度與營運韌性。在當前的宏觀政經環境中，我們深刻觀察到『美國製造（Made in America）』政策的推行、全球關稅壁壘的不確定性，以及各國對國防安全日益提升的重視。這些總體經濟與政治環境的轉變，對全球電子製造服務（EMS）產業帶來挑戰，但更是事欣科展現永續競爭優勢的契機。

為因應上述地緣政治風險並確保企業長期的經濟發展與客戶承諾，事欣科將『深耕在地化生產』與『強化供應鏈韌性』視為我們永續策略的核心之一。我們積極發揮位於北美（美國與墨西哥）的製造基地優勢，並已順利完成墨西哥二廠的擴充，以進一步提升整體產能與接單能力。

同時，我們專注於航太、國防、低軌道衛星、博弈設備、醫療及工業電腦等具高度監管與高進入門檻的利基市場，不僅取得 ITAR、AS9100 及、ISO 13485 及 CMMC 網路資安認證等關鍵認證，更透過北美在地化生產的佈局、自動化智慧製造的導入及堅實的資安防護等競爭優勢，有效減緩了跨國供應鏈斷鏈重組與關稅政策波動所帶來的衝擊，更成功掌握了因地緣政治帶動的轉單需求與訂單回流商機。

展望未來，事欣科將持續以彈性、多元的全球製造策略，妥善控管包含匯率波動與貿易政策等潛在營運風險，在充滿不確定性的國際局勢中，為股東、客戶及全體利害關係人創造穩定且永續的經濟成長與長期價值。

董事長 廖文嘉



第一章 當責治理

1.1 永續價值推動

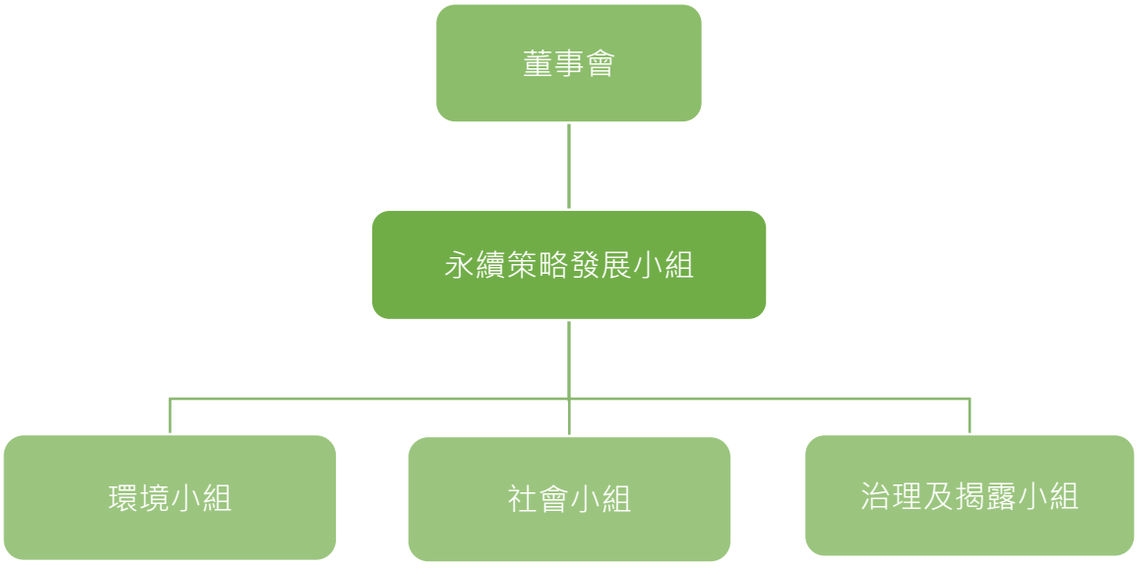
隨著全球對永續發展的日益重視，企業的社會與環境責任已不僅是道德呼籲，更是衡量其長期韌性與核心競爭力的關鍵指標。面對此一不可逆的趨勢，以及呼應台灣主管機關如金融監督管理委員會「上市櫃公司永續發展路徑圖」的推動時程，事欣科技深知，將永續理念轉化為具體行動已是刻不容緩的任務。

在執行層面，事欣科技已成立跨部門的「永續發展策略小組」，作為公司永續轉型的核心執行單位。該小組由董事長廖文嘉先生擔任永續長，負責統籌規劃與協調各項 ESG 行動方案、追蹤績效進展，並將年度執行成果呈報董事會，以確保永續發展目標的達成。

為確保永續發展能由上而下、權責分明地貫徹執行，我們已建構了針對永續概念的組織架構。事欣科技的董事會為公司永續發展之最高單位，肩負監督公司整體永續發展策略與衝擊管理之最終責任。為有效履行此職責，董事會定期聽取管理階層關於重大永續議題、風險與機會的報告，並指導策略方向。

為形成一個持續改進的管理循環，董事會每年至少一次對永續管理機制之有效性進行審查。董事會依據永續發展策略小組的績效報告及其他內外部資訊，評估年度目標的達成情形，並據以指導未來的策略優化與資源投入，確保永續目標能確實達成。

永續組織圖



1.2 利害關係人溝通

利害關係人鑑別

本公司依循 GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人包括：商業夥伴、社福組織、消費者、客戶、員工與其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東與其他投資人、供應商、公協會、弱勢群體、金融機構、學術單位等，以及參考同業的利害關係人及各單位與相關利害關係之互動情形進行鑑別，透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序，列入利害關係人評估，並遵循 AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard)利害關係人議合五原則：影響程度、關注程度、責任、依賴程度和多元觀點。

2025 年度，本公司為審視營運環境之變化，委由外部顧問與本公司員工共同進行年度檢視。經評估事欣科技當前之營運活動、商業關係，以及對經濟、環境與人群的實際與潛在衝擊後，確認本年度之主要利害關係人與去年度一致，並未發生重大變動。

利害關係人互動

經平時之互動與紀錄，瞭解利害關係人的需求及對公司的期許，是企業永續發展及落實企業社會責任的重要基礎。事欣科技藉由永續報告書、官方網站、公開資訊等各項管道，針對利害關係人的意見進行回應，藉此持續檢視並改善公司於企業永續發展的責任與績效。

利害關係人溝通管道與成效				
利害關係人	**議合目的**	**溝通管道**	**頻率**	**溝通成效**
客戶	● 顧客隱私 ● 產品責任 ● 廉潔情形 ● 環保評估 ● 勞僱關係 ● 法規遵循	1. 電子郵件 2. 電話 3. 面談	1. 即時 2. 即時 3. 即時	■ 良好
員工和其他工作者	● 薪資福利 ● 勞僱關係 ● 無強迫勞動 ● 職業健康與安全 ● 多元化與平等機會 ● 人才培育	1. 勞資會議 2. 職福會	1. 每季 2. 每季	■ 近三年離職率為0%
供應商	● 反貪腐 ● 顧客隱私 ● 產品責任 ● 環保評估 ● 法規遵循 ● 供應商管理	1. 電訪 2. 視訊會議 3. E-mail 4. 造訪廠家	1. 即時 2. 即時 3. 即時 4. 每季	■ 提供環保禁用物質保證書 ■ 每季考核交貨品質
股東和其他投資者	● 經營績效 ● 公司治理 ● 法規遵循 ● 風險管理 ● 創新研發	1. 年報 2. 法說會 3. 股東會	1. 每年 2. 每年 3. 每年	■ 良好

當責溝通與申訴機制

事欣科技秉持誠信經營與當責的最高原則，致力於和內、外部利害關係人建立開放、透明的溝通文化。我們相信，傾聽多元聲音並妥善處理所提出的關切，是實踐企業社會責任及持續改善營運的基石。

為落實此承諾，我們已建立多元且保密的溝通與申訴管道，提供員工、客戶、供應商及其他利害關係人尋求建議和提出關切的正式途徑。這些機制確保任何人都能在感到安全且受保護的情況下，舉報任何潛在違反公司道德準則、政策或法律之行為。

主要的溝通與申訴管道包括：

- 獨立檢舉信箱：由董事長直接負責，確保舉報內容的獨立性與保密性。
- 員工意見信箱：提供員工匿名或具名反映工作相關問題的內部管道。
- 客戶與供應商溝通窗口：透過業務及採購單位的專屬窗口，處理相關合作夥伴的意見。

所有透過上述管道接收到的意見與申訴，均由權責單位依內部程序調查與處理。若經查證確認本公司之營運活動對利害關係人造成負面衝擊，我們將啟動改善與補救措施，以真誠負責的態度處理，並與受影響方進行溝通，共同尋求解決方案。

針對其中可能嚴重影響組織營運或利害關係人權益的「重大關切議題」，公司設有直接向高階管理層及董事會呈報之升級通報機制，以確保最重大的風險能由最高治理單位即時掌握並監督處理。於 2025 年報導期間，本公司所發生重大關切議題數量為 0。

利害關係人申訴管道

本公司於官網上有關係人的申訴管道，包含客戶、員工、投資人及供應商，並設有檢舉管道，內部或外部人員發現本公司人員違反「道德行為準則」、「企業誠信經營守則」、「工作規則」或違法行事之行為，可檢具事證向本公司檢舉，除法律另有規定外，關於檢舉人提供的個人資料，我們將予以保密，並依法採取適當之保護措施保護檢舉人的個人資料及隱私。

利害關係人申訴管道			
機制名稱	**適用對象**	**主要功能與受理議題**	**主要權責單位**
聯絡信箱 電話檢舉 書面檢舉 親身檢舉	全體利害關係人	● 道德與誠信議題： 1. 任何疑似貪腐、賄賂、利益衝突或違反商業道德準則之行為。 ● 員工權益與職場問題： 1. 職場霸凌、性騷擾、歧視、不當紀律處分等。 2. 任何關於薪酬福利、工作條件或職業安全的疑慮。 ● 客戶權益與產品責任： 1. 產品品質、功能、安全等相關問題。 2. 客戶服務、交易流程或隱私保護等相關申訴。	董事長室 董事長

1.3 重大主題鑑別

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，我們依循 GRI 指標、SASB 準則，彙整出 21 個永續議題，由外部專家依據這些議題對公司在環境、社會、治理層面的實際或潛在負面衝擊與正面影響進行評分。將各主題的得分加總後排序，針對高分主題進行討論篩選，再經由高階主管和外部專家討論並核定評分結果，依據本公司過往執行管理成效、經驗分析議題的顯著性，最終確認 7 項重大議題歸納出 7 個重大主題管理方針，並經總經理審核通過，納入永續報告書向利害關係人溝通。

STEP 1 了解組織脈絡	外部顧問與員工共同檢視事欣科技 2025 年度之營運發展脈絡，並盤點去年度所鑑別出之 21 項永續相關議題，作為本年度評估之基礎。
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	考量 2025 年總體經濟環境與產業動態，由外部顧問引導，與員工針對各項永續議題對經濟、環境、社會（含人權）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」進行專業探討與重新評估，檢視各項議題之衝擊程度與發生可能性是否產生顯著位移。
STEP 3 評估衝擊顯著性	經外部專家與高階主管綜合評估後，確認事欣科技現階段面臨的永續風險與機會結構無劇烈變動。評估結果經總經理審核通過，最終確認維持 7 項事欣科技的重大性永續議題。
STEP 4 永續議題揭露報導	依據確認後的 7 項重大性永續議題，外部專家與公司各部門進行綜合性評估，最終將其歸納出 5 個重大主題管理內容，據此界定本報告書之揭露邊界，並向利害關係人進行溝通與回應。

重大主題鑑別結果

經事欣科技員工與外部專家檢視與確認後，本公司 2025 年重大主題總計 7 項，最終歸納為 5 個重大主題管理方針，並透過永續報告書向利害關係人進行溝通和回應，包括：能源與溫室氣體排放、人才聘用與吸引、人才培育與發展、勞資關係與溝通、營運財務績效、供應鏈管理、客戶關係管理。

重大主題管理內容			
永續主軸	**重大主題列表**	**主要影響對象**	**對應章節**
環境共融(E)	能源與溫室氣體排放	1. 全體利害關係人	4.2 能資源使用
社會共榮(S)	人才永續 ● 人才聘用與吸引 ● 人才培育與發展 ● 勞資關係與溝通	1. 員工	5.1 員工關係 5.2 人力永續
穩健治理(G)	營運財務績效	1. 股東和其他投資者 2. 員工 3. 供應商	2.2 經營績效
穩健治理(G)	供應鏈管理	1. 供應商 2. 客戶	3.1 供應鏈管理
穩健治理(G)	客戶關係管理	1. 客戶 2. 供應商	3.2 永續客戶關係

第二章 公司經營總覽

2.1 事欣科技簡介

基本資料

事欣科技股份有限公司	
市場別	上市公司
股票代號	4916
產業類別	電腦及週邊設備業
董事長	廖文嘉
總經理	嚴聰前
主要經營業務	航太國防及低軌道衛星、博弈設備及工業電腦
成立日期	2001 年 12 月 27 日
上市日期	2013 年 11 月 21 日
實收資本額	1,237,140,730 元
員工人數	16
營運總部	桃園市中壢區領航南路三段 188 號 15 樓

經營理念

事欣科技作為專業電子製造服務的提供者，始終以「顧客滿意」為核心價值。我們不僅在交期、成本與品質上力求卓越，以全面符合客戶的期待，更能靈活應對客戶多樣少量及緊急訂單的需求。憑藉多年累積的豐富生產經驗，我們具備高度彈性的產品製造能力，並能精準配合客戶對批量品質的嚴謹要求。

- 傾聽客戶的聲音，深入理解並落實其獨特需求，結合事欣科技頂尖的生產技術，致力於打造令人感動的產品。
- 製造策略以電子及機構相輔相成，讓我們有效掌控交期，確保高效且務實的生產流程。
- 承諾提供無遠弗屆的技術支援，無論客戶身在何處，事欣科技的服務都能打破地理界線，直接且即時地響應客戶需求。

發展歷程

時間	重要記事
2001 年 12 月	事欣科技股份有限公司登記設立，實收資本額為新台幣 10,000 仟元。
2004 年 02 月	增資擴展生產電腦及其週邊設備、通訊機械器材、視聽電子產品之投資計畫案獲經濟部工業局核發五年免稅投資計畫核准函。
2007 年 10 月	取得 ISO-9001 合格認證。
2008 年 06 月	取得 ISO-13485 合格認證(醫療器材之管理系統)。
2008 年 11 月	收購工業電腦及博弈機台銷售通路商世德科技股份有限公司為子公司
2009 年 12 月	補辦公開發行。
2009 年 12 月	申請股票登錄興櫃買賣並經主管機關核准通過。
2010 年 03 月	購置中壢新廠房
2010 年 05 月	取得 ISO-14001 合格認證(環境管理系統)。
2012 年 10 月	轉投資航太領域美國公司 AP Parpro,Inc(AP Parpro)，並取得其墨西哥生產基地。
2013 年 01 月	搬遷至中壢新廠房。
2013 年 12 月	轉投資博弈領域美國公司 Parpro (Nevada), Inc(PNV)，並取得其拉斯維加斯生產基地。
2014 年 10 月	透過美國子公司投資取得美國公司 JumeGen Systems LLC 之主要淨資產、研發團隊及客戶群，強化並提升集團研發能量。
2015 年 04 月	投資參與國內上市公司恩德科技股份有限公司現增認購，取得該公司 13.33%股權。
2016 年 03 月	與恩德科技有限公司共同投資取得美國公司 Parpro Technologies, Inc. 100%股權。
2016 年 06 月	投資取得恩德科技股份有限公司持有之美國子公司 Parpro Technologies, Inc. 47%股權，完整取得對 Parpro Technologies, Inc. 100%股權。
2017 年 06 月	取得恩德科技股份有限公司過半董事席次，具實質控制權，納入合併財務報表編製個體。
2018 年 08 月	參與投資恩德科技股份有限公司 107 年度現金增資發行新股之股票認購案。
2019 年 08 月	出售桃園市中壢區土地及建議等不動產，以活化資產並創造股東權益極大化。
2020 年 05 月	對恩德科技股份有限公司及其子公司自 109 年 5 月 27 日起，因喪失控制力，故不納入合併財務報表編製個體。
2024 年 11 月	世德科技股份有限公司為重啟工業電腦之設計研發及銷售等業務，於 2024 年 11 月 12 日董事會通過減資再增資，並引進策略性投資人共同合作，增資後合併公司對世德公司之持股比例為 60%。
2024 年 12 月	為強化組織運作與降低管理成本，依外國法律執行 AP Parpro, Inc.與 Pilot (Las Vegas), Inc.吸收合併，存續公司為 AP Parpro, Inc.，合併基準日為 2024 年 12 月 31 日。
2025 年 12 月	公司營業地址更換至現址。
2026 年 05 月	為強化組織運作及管理，依外國法律執行 AP PARPRO INC 之股份受讓，AP PARPRO INC 100% 股權改為透過 PARPRO QUALITY INC 及 PARPRO TECHNOLOGIES INC 100%間接持有。

全球據點

為實踐對客戶無遠弗屆的技術支援承諾，事欣科技除台灣總部外，更在全球策略性佈局營運量能，主要為事欣科技於產業之垂直、水平整合佈局之結果，全數位於北美地區，便於更貼近客戶需求。公司全球總員工數約近1,000人，透過各廠區的專業分工與緊密協作，事欣科技得以實現並提供客戶高品質的一條龍ODM服務。

據點	台灣	美國 聖塔安那	美國 亨德森	墨西哥
功能	總部，控股母公司	航太、國防、低軌道衛星及通訊、網通、醫療等電子零件組產銷	工業電腦及博弈機台設備之銷售	航太、國防、低軌道衛星及通訊、網通、醫療等電子零件組產銷

股東結構持股比率

股東結構		
股東	**持股股數**	**持股比例**
其他法人	17,747,850	14.35
外國機構及外人	3,933,129	3.18
個人	102,033,094	82.47
總計	123,714,073	100%
備註：截止至 2026 年 3 月 31 日		

參與組織

事欣科視公協會為一個多元的交流平台，其價值具體展現於以下面向：首先，它是我們獲取第一手資訊的重要管道。透過協會的網絡，我們能即時掌握最新的永續發展趨勢與相關法規的更新動態，確保公司的營運與治理能隨時符合外部環境的變化與期望。

其次，透過與產業先進及同業夥伴的深度交流，我們得以汲取寶貴的經營經驗，學習最佳實務，從而優化自身的營運與管理模式。最後，這些互動也為我們創造了豐富的合作機會。在交流與學習的過程中，我們積極尋求與不同夥伴建立合作關係的可能性，創造不一樣的成長動能。

公協會組織一覽	
公協會組織名稱	**會員資格**
台灣上市櫃公司協會	會員
桃園企業聯合會	會員
桃園市工業會	會員

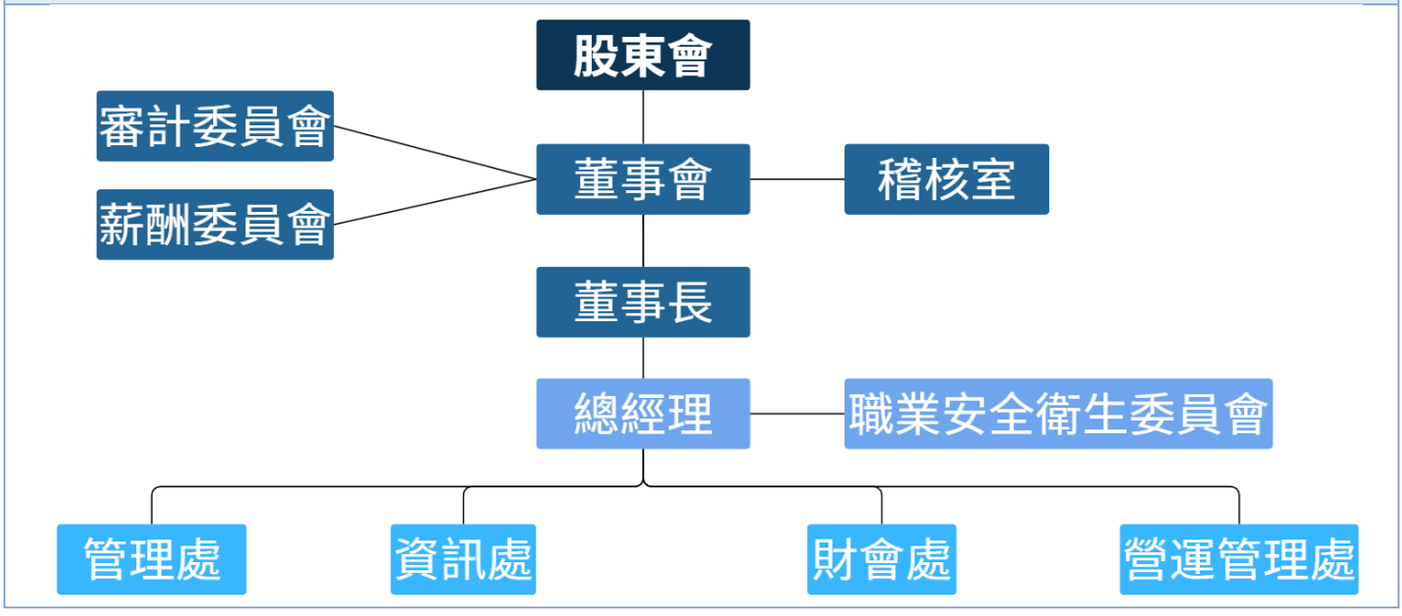
2.2 公司治理

組織結構

健全且有效的公司治理，是事欣科技穩健經營與永續發展的基石。我們相信，一個權責分明、具備專業與獨立性的董事會，以及有效的監督機制，是保障全體股東權益、並引領公司做出正確決策的根本。

本公司之最高治理單位為董事會，主要職責為任命及監督公司經營團隊，以確保利害關係人權益並為股東創造長期價值。為強化董事會專業職能，董事會下設有兩個功能性委員會，包含「審計委員會」、「薪酬委員會」，在營運、財務、薪酬及永續發展等重大議題上，各司其職以協助董事會履行其監督之責。

事欣科技股份有限公司組織架構圖



主要部門	職掌業務
總經理	1. 統籌公司經營策略、經營企劃、擬定經營方針、投資之規劃與控管。 2. 各部門營運狀況及內部控制之評估與控管、綜理公司整體事業之執行、規劃與協調。
稽核室	各部門營運狀況及內部控制之評估與稽核、缺失改善建議及追蹤、內部自評推動、其他有關內部稽核及交辦事項。
職業安全衛生委員會	統籌安全衛生計畫、協調推動與督導。
管理處	公共庶務管理、全公司後勤支援規劃與管理、人力年度預算擬定及執行、人力資源開發、薪資管理作業、其他行政相關業務。
資訊處	資訊系統規劃、應用程式維護及開發、資料庫管理及維護、網路規劃及管理、其他有關資訊及網路相關工作。
財會處	1. 建立及維護有關會計管理作業。 2. 稅務規劃與申報等會計資訊之製作與分析等事項。 3. 統籌財務資金調度及運用、預算編製與控制管理業務。 4. 財務資訊之製作與分析等事項。
營運管理處	1. 掌握市場產品及發展趨勢、統籌集團年度營運目標。 2. 統籌集團生產及進銷配置等事宜。 3. 統籌集團研發資源、製程技術之配置及提升。

董事會組成與多元化

事欣科技董事會為公司最高治理機構，董事會具有高階管理者的選任與提名之職責，並負責制訂公司企業社會責任、企業公民及永續發展策略。本公司依公司章程規定，董事會設置董事 3-7 人(包含獨立董事名額不得低於 3 人)，每屆任期 3 年，董事之選任依公司法第一九二條之一規定，採候選人提名制，董事候選人提名之受理方式及公告等相關事宜，依公司法、證券交易法相關法令規定辦理。董事成員皆產學界之達賢，除具備充足之公司治理與產業技術經驗外，亦具備豐富之金融、財務、會計、法律等專長。

本公司「公司治理守則」第二十條及「董事選舉辦法」第三條中規範董事會成員多元化政策：董事會成員組成應注重性別平等，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：一、營運判斷能力。二、會計及財務分析能力。三、經營管理能力。四、危機處理能力。五、產業知識。六、國際市場觀。七、領導能力。八、決策能力。

在多元化政策之具體管理目標及達成情形方便，設定：

- 目標 1：需具有經營管理、領導決策、產業知識、財務會計、法律及環保等相關專業技能與經歷，成員多元互補有助於公司運作、營運型態及發展之需求。

達成情形：達成，3 名董事專業知識與技能長於財務會計，各董事皆具有不同產業及職務之專業背景與經驗。

- 目標 2：女性董事比率目標為 30%以上。

達成情形：達成，目前女姓董事 3 席、占比 43%。

- 另其他各別董事背景之多元化情形：
  1. 具員工身份之董事占比全體董事為 29%。
  2. 獨立董事占比全體董事為 43%。
  3. 2 位獨立董事任期年資 3.5 年。
  4. 董事年齡分布：51~60 歲 3 位、61~70 歲 2 位、71~80 歲 2 位。

本公司董事會 7 名董事成員，包含 3 位獨立董事佔董事會成員 43%，獨立董事於選任前兩年及任職期間持續符合金融監督管理委員會證券期貨局頒訂之「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」所訂資格要件。董事間未具有配偶及二親等以內親屬之關係符合證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項之規定。本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人。3 位獨立董事均未持有公司股份，獨立董事本人、配偶、二親等以內親屬(或利用他人名義)亦未持有本公司股份，且未有提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務而取得報酬之情事，本公司董事會具有獨立性。

本公司之董事會成員及能力資訊如下所示：

董事會成員資訊						
職稱	姓名	性別	年齡	初次（選）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	廖文嘉	男	50歲以上	2004年10/01	1. 美國波士頓大學電子商務碩士 2. 國立台灣大學學士	1. Parpro Holdings Co., Ltd. 法人董事代表人 2. 世德科技(股)公司法人董事代表人 3. 事欣投資(股) 公司法人董事代表人 4. 派德投資有限公司董事長 5. 傑世投資有限公司董事長 6. 運永投資有限公司董事長 7. 恩德科技(股)公司董事長 8. 銳德精密股份有限公司董事長 9. 勝德股份有限公司董事長 10.育德實業股份有限公司董事長 11.Giben Holdings Ltd. (SAMOA)董事 12.Giben Holdings Ltd.(BVI)董事
董事	曾雪卿	女	50歲以上	2010年05/26	1. 實踐家專服裝設計科 2. 芳登國際貿易公司負責人 3. 富豐工程公司負責人 4. 恩德科技(股)公司法人董事代表人	1. 常馳有限公司顧問
董事	吳秀碧	女	50歲以上	2004年10/01	1. 實踐家專會統科 2. 裕麟科技(股)公司資材主管 3. 事欣科技(股)公司財務經理、特助 4. 恩德科技(股)公司法人董事代表人 5. 事欣科技(股)公司財務長、副總經理	1. 事欣科技(股)公司財務長、副總經理 2. AP Parpro, Inc.法人董事代表人 3. Parpro(Nevada) Inc.法人董事代表人 4. Parpro Technologies, Inc.法人董事代表人 5. 世德科技(股)公司法人董事代表人 6. 勝德(股)公司董事 7. 育德實業(股)公司董事
法人董事	傑世投資有限公司 代表人:余少茵	女	50歲以上	2022年05/31	1. 實踐家專會統科 2. 厚聲電子工業(股)公司會計 3. 系統電子工業(股)公司會計/財務主任/管理部副理/稽核室主任/監察人 4. 博計電子（股）公司監察人	無

董事會成員資訊						
職稱	姓名	性別	年齡	初次（選）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
獨立董事	沈楨林	男	50歲以上	2013年04/18	1. 國立中興大學經濟學碩士 2. 茂迪(股)公司財務長 3. 精誠資訊(股)公司財務長/資深副總經理 4. 臺灣積體電路(股)公司財務副處長 5. 康聯控股有限公司獨立董事 6. 譜瑞科技(股)公司獨立董事	無
獨立董事	張乃文	男	50歲以上	2022年05/31	1. 中原大學會計系碩士 2. 東海大學企業管理系學士 3. 長園科技實業股份有限公司財務經理 4. 張乃文會計師事務所執業會計師	1. 信彰聯合會計師事務所執業會計師 2. 麥啤兒股份有限公司董事 3. 翔耀實業股份有限公司獨立董事 4. 寰聖實業股份有限公司法人董事代表人
獨立董事	馮志卿	男	50歲以上	2022年05/31	1. 國立台灣大學會計碩士 2. 國立政治大學會計學士 3. 勤業眾信聯合會計師事務所協理 4. 眾勤聯合會計師事務所執業會計師 5. 元實會計師事務所執業會計師	1. 元實會計師事務所執業會計師

本公司提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與組構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本條件(如:國籍、性別、年齡及任職獨立董事年資等)、及專業知識與技能等商務、法務、財務、會計或公司業務所需之專業資格與經驗。依據本公司「公司治理實務守則」第二十條明載董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

1. 營運判斷能力
2. 會計及財務分析能力
3. 經營管理能力
4. 危機處理能力
5. 產業知識
6. 國際市場觀
7. 領導能力
8. 決策能力

相關董事成員具備職能與資格如下表：

職稱	多元化核心 姓名	基本條件					專業知識與技能								專業資格與經驗		
		國籍	性別	具有員工身分	獨立董事任期		營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力	商務、法務、財務、會計之大專院校教授	財務會計專門職業人員	商務及公司業務所須之工作經驗
					連續3屆以下	連續3屆以上											
董事長	廖文嘉	中華民國	男	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
法人董事	傑世投資有限公司 代表人: 余少茵	中華民國	女				✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓
董事	曾雪卿	中華民國	女				✓		✓	✓	✓			✓			✓
董事	吳秀碧	中華民國	女	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
獨立董事	沈楨林	中華民國	男			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
獨立董事	張乃文	中華民國	男		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
獨立董事	馮志卿	中華民國	男		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓

董事利益迴避與獨立性

事欣科技為確保董事會決策之公正性與獨立性，已於《董事會議事運作之管理辦法》中訂定嚴謹的利益衝突管理程序。我們要求董事應秉持高度自律，並對任何潛在的利益衝突負有主動申報之義務，各董事於其他公司之任職情形將公開公告。

依據辦法規定，當董事對於會議討論事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會主動說明其利害關係之重要內容。在該議案中僅得陳述意見及答詢，於議案討論與表決過程中，該名董事應全程迴避，不得加入討論或表決，亦不得代理其他董事行使其表決權，以徹底落實利益迴避，維護決策客觀性。所有相關迴避情形，均會詳實記載於董事會會議紀錄，並於年報公告。於 2025 報導年度，董事因利益衝突而需迴避表決之議案為 1 件。

日期	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
2025/5/27	廖文嘉	選任董事長	本公司董事長	除廖文嘉董事長利益迴避未參與表決，其餘出席董事無異議照案通過。

功能性委員會

審計委員會

審計委員會運作方式係依本公司《審計委員會組織章程》辦理，每季至少召開一次會議，並得視需要隨時召開會議。審計委員會旨在協助董事會執行其監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務。其審議的事項包括：公司財務報表、公司稽核及會計政策與程序、公司內部控制制度、重大之資產或衍生性商品交易、募集或發行有價證券、簽證會計師之委任、解任或報酬，以及財務、會計或內部稽核主管之任免等。本委員會依法由全體獨立董事組成。此外，組成之委員皆具會計及財務之專長。

審計委員會成員				
職稱	姓名	實際出席次數	實際出席比率(%)	決議事項
召集人	沈楨林	5	100%	2025 年度運作情形
委員	張乃文	5	100%	
委員	馮志卿	5	100%	
備註：路徑為 事欣科技官方網站→投資人專區→董事會→委員會→審計委員會 2025 年度運作情形 本屆委員任期：114 年 05 月 27 日至 117 年 05 月 26 日				

2025 年審計委員會主要權責及工作重點
1. 年度及各季財務報表
2. 盈餘分配
3. 簽證會計師聘任(暨獨立性及適任性評估)
4. 內部控制制度有效性
5. 集團資金貸與案件
6. 可轉債換發新股
7. 發行無擔保轉換公司債
8. 新增投資案
9. 內部控制制度及內部稽核制度修訂

薪酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬監管功能，本公司成立薪酬委員會，旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬政策，以及董事及經理人之報酬。薪酬委員會由全體三位獨立董事組成，每年至少召開二次常會，但有緊急情事者，不在此限。

薪酬委員會成員			
職稱	**姓名**	**實際出席次數**	**實際出席比率(%)**
召集人	張乃文	2	100%
委員	沈楨林	2	100%
委員	馮志卿	2	100%
備註：本屆委員任期：114 年 05 月 27 日至 117 年 05 月 26 日			

薪酬委員會主要權責
1. 定期檢討薪資報酬委員會組織章程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、 制度、標準與結構。
3. 定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之 內容及數額。

2025 年薪酬委員會工作重點及運作情形：		
薪酬委員會於 114 年舉行了 2 次會議，審議的事項主要包括： 1. 集團經理人年終獎金。 2. 董事及經理人酬勞分配。 3. 經理人任用。 4. 董事會、董事成員及功能性委員會績效考核。		
薪酬委員會	**議案內容**	**薪酬委員會決議結果以及公司對薪酬委員會意見之處理**
第五屆 114 年第 1 次 (114/1/14)	一、113 年集團(國內外)經理人年終獎金案	全體出席委員同意通過，提報董事會通過。
	二、本公司北美財務總監聘任案	
第五屆 114 年第 2 次 (114/03/11)	一、113 年度員工酬勞及董監酬勞分配案	全體出席委員同意通過，提報董事會通過。
	二、113 年度董事會、董事成員及功能性委員會績效考核案	

董事及經理人薪酬制定

本公司董事酬金依公司章程第十九條規定，本公司年度如有獲利，應先提撥不高於5%為董事酬勞，並考量公司營運成果及參酌其對公司績效貢獻情形，給予合理報酬。

總經理及副總經理酬金給付政策，係依該職位於同業市場中的薪資水平、公司內該職位的權責範圍及公司設定之個人目標與關鍵結果達成情形給付。

訂定酬金之程序，以本公司之薪酬管理辦法、績效管理辦法、員工年度績效考核、董事會績效評估辦法等作為評核依循，除參考公司整體之營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成情形，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。

董事及經理人之薪資組成

職稱	姓名	董事酬金		兼任員工領取相關酬金		
		報酬	董事酬勞	薪資、獎金及特支費等	退職退休金	總額
董事長	廖文嘉	1,440	301	3,715	108	5,564
董事	曾雪卿	480	301	0	0	781
法人董事	傑世投資有限公司 代表人:余少茵	480	301	0	0	781
董事	吳秀碧	480	300	2,107	108	2,995
獨立董事	沈楨林	840	301	0	0	1,141
獨立董事	張乃文	480	301	0	0	781
獨立董事	馮志卿	480	301	0	0	781

1. 請敘明獨立董事酬金給付政策、制度、標準與結構，並依所擔負之職責、風險、投入時間等因素敘明與給付酬金數額之關聯性：依董事會實際出席率、出席股東會情形並考量董事擔任功能性委員會之個別貢獻情形。
2. 除上表揭露外，最近年度公司董事為財務報告內所有公司提供服務(如擔任非屬員工之顧問等)領取之酬金：0。

備註：以上薪酬細項為0者已刪除，僅顯示不為0者，詳細可參考事欣科技114年報

職稱	姓名	薪資	退職退休金	總額
總經理	嚴聰前	1,640	91	1,731
海外營運總經理	Thomas Sparrvik	7,858	0	7,858
副總經理暨財務長	吳秀碧	2,107	108	2,215

備註：以上薪酬細項為0者已刪除，僅顯示不為0者，詳細可參考事欣科技114年報

董事進修

為確保董事會能持續掌握最新的法規動態與公司治理趨勢，並提升其決策品質，事欣科技依循主管機關頒布之《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》，並將董事的持續進修列為董事會績效評估的指標之一。

面對永續法規與數位轉型日趨嚴謹，本年度全體董事已完成「董事必知之永續趨勢暨永續報告書之審閱」與「數位科技與人工智慧的趨勢及風險管理」兩項治理培訓。此舉不僅深化了董事會對永續資訊揭露品質之實質審查能力，更強化了由上而下對新興 AI 科技應用與資安風險之督導量能，確保公司在變局中持續落實風險管控與穩健經營。

董事會進修一覽					
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修總時數
董事長	廖文嘉	2025/11/18	社團法人中華公司治理協會	1. 董事必知之永續趨勢暨永續報告書之審閱 2. 數位科技與人工智慧的趨勢及風險管理	6
董事	曾雪卿				6
董事	吳秀碧				6
法人董事	傑世投資有限公司 代表人：余少茵				6
獨立董事	沈楨林				6
獨立董事	張乃文				6
獨立董事	馮志卿				6

董事會評鑑

事欣科技為落實公司治理並提升董事會運作效能，已建立年度的董事會績效評估制度。我們每年依據《董事會績效評估辦法》進行評估，並將評分結果提報董事會，作為持續改善其運作與決策品質的依據。

本公司已完成董事會、董事成員、薪酬委員會及審計委員會績效評估，並於董事會將評鑑結果及強化之方向進行提報，2025 年度的各項自評分數均在滿意與非常滿意之間。

目前的評估範疇已涵蓋董事會整體運作、董事成員表現、功能性委員會職能及公司重大營運風險的掌控。例如，經濟績效的掌握與達成，一直是我們評估董事會策略指導能力的重點；而在社會面向，諸如重大人權、勞資關係或資安等議題，則已整合於風險管理的評估項目中。

在環境議題的監督上，我們已將「完成專業化溫室氣體盤查」列為近程目標，待盤查完成後，便能據以訂定明確的減量目標與行動方案，並由董事會負責定期追蹤其達成成效，至於未來是否將相關環境指標與董事會績效評核連結，將是我們下一階段完善治理架構時的重要討論議題。

2.3 經營績效

經濟績效主題管理

重大主題： 經濟績效	
重要性	作為一家負責任的企業，事欣科技深信，穩健的經營績效是公司得以永續發展、並對所有利害關係人履行承諾的根本。我們認為，唯有先確保企業的財務健全與穩定治理，有效控制經營風險，我們才能擁有堅實的基礎，進而有能力擴大我們在環境保護與社會共榮等面向的正面影響力。
影響與衝擊	經濟-正面實際： ● 盈餘再投入，增強成長動能，強化公司永續循環 經濟-正面潛在： ● 股價上升吸引大型投資機構，穩定股權結構，降低原始投資者風險 經濟-負面潛在 ● 影響公司營運，再融資能力下降，連帶影響長期利潤 社會-正面實際： ● 保障工作的穩定性與安全感 社會-負面潛在： ● 組織文化衝擊導致的惡劣辦公室環境 社會-負面實際： ● 員工薪資降低導致生活水準降級，甚至公司倒閉失去經濟來源
政策	我們的經濟績效政策，旨在創造「具備長期韌性的永續價值」。 我們不以追求營收的短期極大化為唯一目標，而是致力於透過優化產品組合、深化客戶夥伴關係、並強化全球供應鏈的韌性，來建立一個健康、穩固的獲利結構。我們認為以深厚的客戶夥伴關係為基礎，透過穩定可靠的營運所實現的增長，才是對所有利害關係人最負責任的作法。
策略	1. 優化產品組合，深化利基市場，提升淨利率 2. 強化全球佈局，提升供應鏈韌性 3. 投資技術創新，強化顧客關係，驅動未來成長 4. 落實全面風險管理，追求穩健營運
目標與標的	1. 營收及獲利目標：事欣集團主要營運及產品分聚焦在航太國防及低軌道衛星、博弈設備及工業電腦等二大領域，營運據點在亞州及北美(台灣、美國及墨西哥)，事欣將秉持「技術研發、創新發展、全球佈局」等策略，藉由縱向、橫向的深化及整合，持續加深、加廣產品應用於航太、國防、低軌道衛星、博奕、工業電腦、通訊、醫療、智能零售、車用等產業/產品領域，以求營運及獲利穩健發展，持續為投資股東創造利益最大化。 2. 客戶與產品品質：與客戶及供應鏈伙伴深化合作，持續提供並優化生產量能，厚植製程及研發實力，提供客戶滿意產品，實現永續經營。 3. 北美營運及佈局：綜合評估目前的政經局勢，世界最大經濟體仍以美國為首，事欣的客戶及營運以北美為主，符合美國政府推動美國製造的政策，事欣於墨西哥二廠新產能於 2026 年陸續開出，同時事欣亦將持續關注美國政策之推進，策略佈局及調整事欣於美國及墨西哥的資本投資，期能持續並擴大挹注事欣集團營運及獲利動能。
管理評量機制	事欣科技的管理評量機制，是一個由內部經營團隊主導、並以市場投資人為最終檢視者的動態管理循環。 我們的經營團隊會定期檢討公司整體的營運表現，密切追蹤包含營收成長率、毛利率、淨利率等關鍵財務指標，並將分析結果與策略調整方向呈報董事會。

	同時，我們將資本市場的反應，視為對我們經營成效最直接的綜合性反饋。為此，我們視需要召開法人說明會，適時向投資人說明我們的績效表現與未來策略，並接受其提問與檢視，以此作為我們對經營成果負責的具體實踐。

績效與調整			
主要財務指標	**2024 年**	**2025 年**	**變化趨勢(%)**
營業收入	3,573,442	3,605,070	+0.88
毛利率(%)	14.15	20.01	+41.41
營業利益率(%)	2.92	8.10	+177.40
稅前淨利率(%)	1.29	7.04	+445.74

2024 年、2025 年隨著主要產品線客戶需求持續增加，及國防、低軌道衛星產品訂單挹注，事欣科於產品組合策略調整佈局陸續見成效，2025 年營收突破 36 億大關，並且帶來優化產品加值之利潤提升，更在內部營運管理及成本控管助益下，截至 2025 年各季之利潤率已見明顯提升並持穩 20%水準，集團重拾營運及獲利成長動能。

營運表現

穩健的營運表現是事欣科技實踐永續發展、並對所有利害關係人履行責任的基石。我們致力於創造正向的經濟價值，並將經營成果與員工、股東、供應商、政府及社區等夥伴共享，以此作為企業永續經營的核心動能。於 2025 報導年度，事欣科技並未收受任何來自政府的財務補助。

近三年經營績效一覽			
			單位：新臺幣(仟元)
項目/年度	**2023 年**	**2024 年**	**2025 年**
營業收入	$3,414,371	$3,573,442	$3,605,070
員工薪資福利	$658,943	$805,814	$795,091
社區投資	$450	$500	$300
營業成本	$2,617,339	$2,664,859	$2,511,188
支付出資人的款項	$84,348	$83,632	$99,955
支付政府的款項	$0	$18,723	$6,227
留存的經濟價值	$53,291	$-86	$192,309

註：

1. 員工薪資福利包括以金錢及非金錢的形式提供福利予員工，諸如：勞健保費用/退休金費用、員工旅遊、健康檢查、三節禮金等(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)。
2. 營業成本係指支付予供應商及服務提供者（含承攬與派遣人員之勞務提供商）之所有營運相關現金支出，不含本公司正職員工之薪資福利。
3. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)。
4. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)。
5. 社區投資指捐款及捐贈。
6. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。
   ※產生的直接經濟價值：收入。
   ※分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

稅務政策

事欣科技的稅務方針，以「恪守法規」為最高指導原則。作為一家跨國營運企業，我們的所有稅務安排，均以支持公司實質的全球業務發展與投資佈局為前提，我們尊重並遵循所有營運據點的稅務法律與規定，確保以誠信、透明的態度履行我們的納稅義務。

本公司日常的稅務管理、申報及法規遵循事宜，由會計部門負責執行。為確保稅務申報的合規性與正確性，我們委任獨立的外部會計師事務所，協助進行每季度的財稅核閱、年度簽證、提供必要性與及時的專業諮詢。關於所得稅費用之計算與認列，皆依規定揭露於經會計師查核簽證之年度財務報告中，以確保資訊透明。稅務管理的相關風險與績效，會定期向審計委員會報告，由其負責監督內部控制的有效性。最終，公司的整體稅務方針與重大稅務決策，則由董事會進行最終的指導與核准，以落實健全的稅務治理。

2.4 誠信經營

法規遵循

- 人權政策承諾及落實

事欣科技承諾在所有營運活動中，尊重並維護國際公認之人權標準，以實踐企業公民責任，落實永續發展。我們的《人權政策》在制定時，主要參照了《聯合國世界人權宣言》的核心精神，納入外部期待與利害關係人溝通。已將政策內容公布於公司官方網站，以展現我們對負責任商業行為的決心。

事欣科技人權風險減緩措施如下：

1. 多元包容性與平等機會

   致力營造平等任用、免於歧視與干擾之工作環境。

   遵守政府勞動法令、落實內部相關法規。

2. 提供安全與健康的工作環境

   建立優質之職業安全衛生環境。

3. 以零事故為管理目標。

   以員工需求為導向，推動促進健康活動，鼓勵員工自主參與，落實健康活動。

4. 勞資協商

   定期召開勞資會議。

5. 禁止強迫勞動

   遵守政府勞動法令。

   明訂工作時間與延長工時之規範。

歧視事件	無此情事
侵犯原住民族權利事件	無此情事
反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無此情事
使用童工的重大風險	1. 事欣科技參考《聯合國世界人權宣言》制定人權政策，且與供應商一同承諾不雇用童工，並於官方網站上公告。 2. 風險評估： 事欣科台灣據點純屬行政營運辦公室，職缺具備學經歷門檻，本質上排除童工風險。另參酌美國國務院最新《各國人權實踐報告》，台灣無顯著童工情事。綜合據點之行政屬性與國家法規，台灣據點童工風險極低，歷年皆無違規紀錄。
強迫勞動的重大風險	1. 事欣科技參考《聯合國世界人權宣言》制定人權政策，且與供應商一同承諾不強迫勞動，並於官方網站上公告。 2. 風險評估： 台灣主要發生強迫勞動之事件產業為遠洋漁業、營造業、製造業及家庭看護，事欣科技於台灣營運據點主要為辦公室行政，與上述產業無相關，且於過往也未有強迫勞動之情事發生，因此台灣為低風險。

事欣科技重大違規定義參考台灣上市櫃公司，以罰款超過 100 萬元定義為重大違規事件。本公司於 2025 報導年度透過公開資訊觀測站、環境部裁罰處分、司法院裁判書系統及違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統查訊後，於環境、社會、反貪腐、反競爭等層面重大違規事項皆為 0。

同時，在人權議題的實踐上，報告期間內經申訴管道證實之歧視事件或侵犯原住民族權利之情事亦為 0。我們在自身營運與主要供應鏈往來過程中，透過訪談、文件往來、公司網站查詢、同業詢問等方式，盡最大努力以確認主要往來供應鏈廠商無使用童工或強迫勞動之風險與實際案例，展現了我們落實政策承諾與法遵管理的決心。

反貪腐

健全的公司治理與有效的風險管理，是事欣科技追求永續發展的兩大支柱。我們認知到，貪腐不僅是嚴重的法律風險，更是侵蝕企業信任與長期價值的關鍵威脅。為此，我們致力於將誠信文化深植於組織的每一個角落，以預防、鑑別並應對任何潛在的貪腐風險，確保公司的穩健營運。

本公司主要依循《道德行為準則》、《誠信經營守則》以下條約進行管理。

道德行為準則	避免圖私利之機會 本公司人員應避免為下列事項： 一、 透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便而有圖私利之機會 二、 透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便獲取私利與本公司競爭。 三、 當公司有獲利機會時，本公司人員有責任增加公司所能獲取之正當合法利益。
誠信經營守則	第二條 (適用對象)本守則所稱本公司人員，係指本公司及集團企業與組織董事、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人。本公司人員藉由第三人提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之金錢、餽贈、禮物、佣金、職位、服務、優待、回扣、疏通費、款待、應酬及其他利益，推定為本公司人員所為。 第三條 (不誠信行為)本守則所稱不誠信行為，係指本公司人員於執行業務過程，為獲得或維持利益，直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。前項行為之對象，包括公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，以及任何公、民營企業或機構及其董事(理事)、監察人(監事)、經理人、受僱人、具有實質控制能力者或其他利害關係人。 第六條 (禁止提供或收受不正當利益) 本公司人員直接或間接提供、收受、承諾或要求金錢、餽贈、服務、優 待、款待、應酬及其他利益時，除有下列各款情形外，應符合「上市上 櫃公司誠信經營守則」及本守則之規定，並依相關程序辦理後，始得為 之。 一、符合營運所在地法令之規定者。 二、基於商務需要，於國內(外)訪問、接待外賓、推動業務及溝通協調時， 依當地禮貌、慣例或習俗所為者。 三、基於正常社交禮俗、商業目的或促進關係參加或邀請他人舉辦之正常社 交活動。 四、因業務需要而邀請客戶或受邀參加特定之商務活動、工廠參觀等，且已 明訂前開活動之費用負擔方式、參加人數、住宿等級及期間等。 五、參與公開舉辦且邀請一般民眾參加之民俗節慶活動。 六、主管之獎勵、救助、慰問或慰勞等。 七、其他符合公司規定者。

我們認知到，建立一套涵蓋所有營運據點的貪腐風險評估機制，是落實誠信經營的關鍵下一步。為確保此一機制的周延與有效性，我們目前將啟動內部的可行性評估與方法學研究。

此階段的重點在於，分析各據點 (包含台灣、美國與墨西哥) 的獨特風險，以設計出最適合我們全球佈局的評估框架。此項工作列為公司未來永續治理的重點任務。

2025 報導年度進行誠信經營守則及道德行為準則之再宣導，其內容包含反貪腐相關內容。

- 員工部分 13 人，上課時間 1.5 小時，董事 7 人，上課時間 0.5 小時。
- 於 2025 報導年度貪腐事件發生數為 0。

本公司另於《誠信經營守則》中明訂檢舉制度、處理方法及後續之獎懲、申訴制度及紀律處分。

誠信經營守則
第二十條之一 (檢舉制度) 本公司應訂定具體檢舉制度，並應確實執行，其內容至少應涵蓋下列事項： 一、建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線，供公司內部及外部人員使用。 二、指派檢舉受理專責人員或單位，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事，並訂定檢舉事項之類別及其所屬之調查標準作業程序。 三、檢舉案件受理、調查過程、調查結果及相關文件製作之紀錄與保存。 四、檢舉人身分及檢舉內容之保密。 五、保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置之措施。 六、檢舉人獎勵措施。 本公司受理檢舉專責人員或單位，如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事。 第二十一條 (公司人員涉不誠信行為之處理) 本公司發現或接獲檢舉本公司人員涉有不誠信之行為時，應即刻查明相 關事實，如經證實確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者， 應立即要求行為人停止相關行為，並為適當之處置，且於必要時透過法 律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。 本公司對於已發生之不誠信行為，應責成相關單位檢討相關內部控制制 度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。 本公司專責單位應將不誠信行為、其處理方式及後續檢討改善措施，向 董事會報告。 第二十二條 (建立獎懲、申訴制度及紀律處分) 本公司應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。 本公司對於本公司人員違反誠信行為情節重大者，應依相關法令或依公 司人事辦法予以解任或解雇。 本公司應於內部網站揭露違反誠信行為之人員職稱、姓名、違反日期、 違反內容及處理情形等資訊。

第三章 永續價值鏈

供應鏈主題管理

重大主題： 供應鏈管理	
重要性	事欣科技的產品與服務，建立在一個專業且共榮的全球供應鏈之上。我們每一家供應商的表現，都直接關係到我們的經營穩定度。我們更深刻認知到，在現今高度透明的商業環境中，供應商的作為已成為我們自身永續經營聲譽不可分割的一部分。任何在供應鏈上發生的違規事件，都將對事欣科技的商譽帶來直接且重大的衝擊。因此，將永續發展的理念延伸至供應鏈，與我們的合作夥伴打造共同的永續價值觀，已不僅是企業社會責任的展現，更是保障公司管控風險、穩健營運的必要策略。
影響與衝擊	經濟-正面實際： ● 提升營運穩定性與效率 ● 技術合作與創新 經濟-負面實際： ● 成本提升 ● 上游廠商資金與庫存壓力 經濟-負面潛在： ● 永續風險恐導致終端客戶的品牌聲譽，連帶影響業績 社會-正面實際： ● 永續價值鏈推廣
政策	為落實永續價值鏈的推廣，事欣科技視供應商為重要夥伴，並訂有明確的政策要求，以確保雙方在永續發展的道路上方向一致。我們呼籲並協助夥伴簽署環境物質禁用保證書及通過或參考 ISO 條文建立管理流程,積極管理可能發生之風險。
策略	1. 對供應商供貨產生過程,品質,以及儲存和運送的要求,落實勞工權利,環境保護 2. 對供貨品質不佳,利用電話,郵件,即時反應,請供應商限時提出不良原因,分析及改善對策
目標與標的(短期)	確保供應商原料品質,供貨穩定 ,降低對生產的風險
目標與標的(中期)	強化與供應商合作善盡社會責任,環境保護
目標與標的(長期)	持續檢討供應商評鑑標準,增加永續減碳指標
管理評量機制	目前針對產品供應進行供應商交貨品質管理,且定期對有交易供應商進行考核評比
績效與調整	事欣科技將盡最大努力並要求供應商於供貨之生產過程、品質及儲存方式和運送，符合本公司的要求，期能落實勞工應有之權利與環境保護，於與供應商往來協作中，將持續透過電話、電子郵件、實地會議等方式，充份溝通，截至目前運作情形良好。

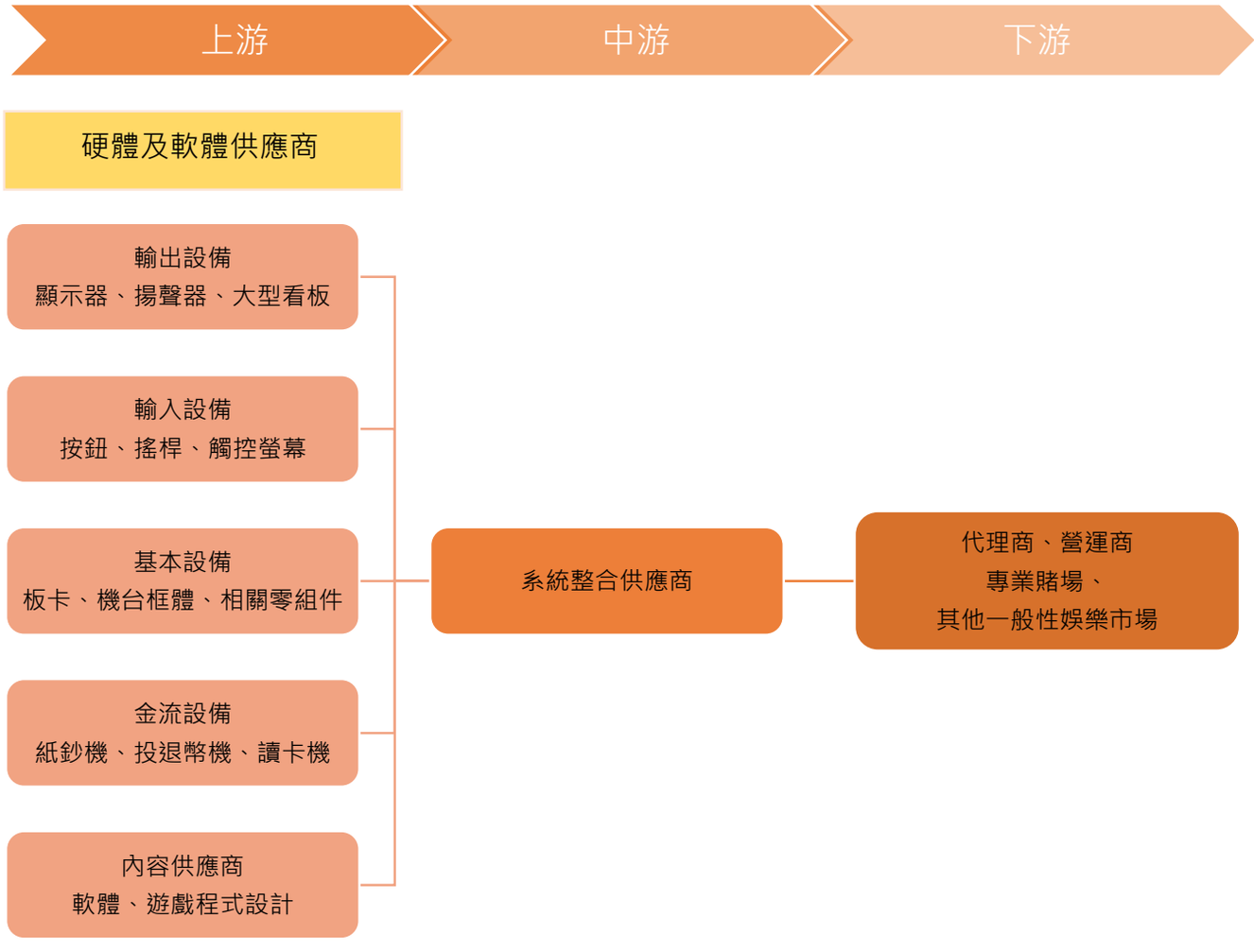
3.1 供應鏈管理

供應鏈關係

事欣科技由於主要業務之產業有別，因此將分別說明。

- 博奕產業：

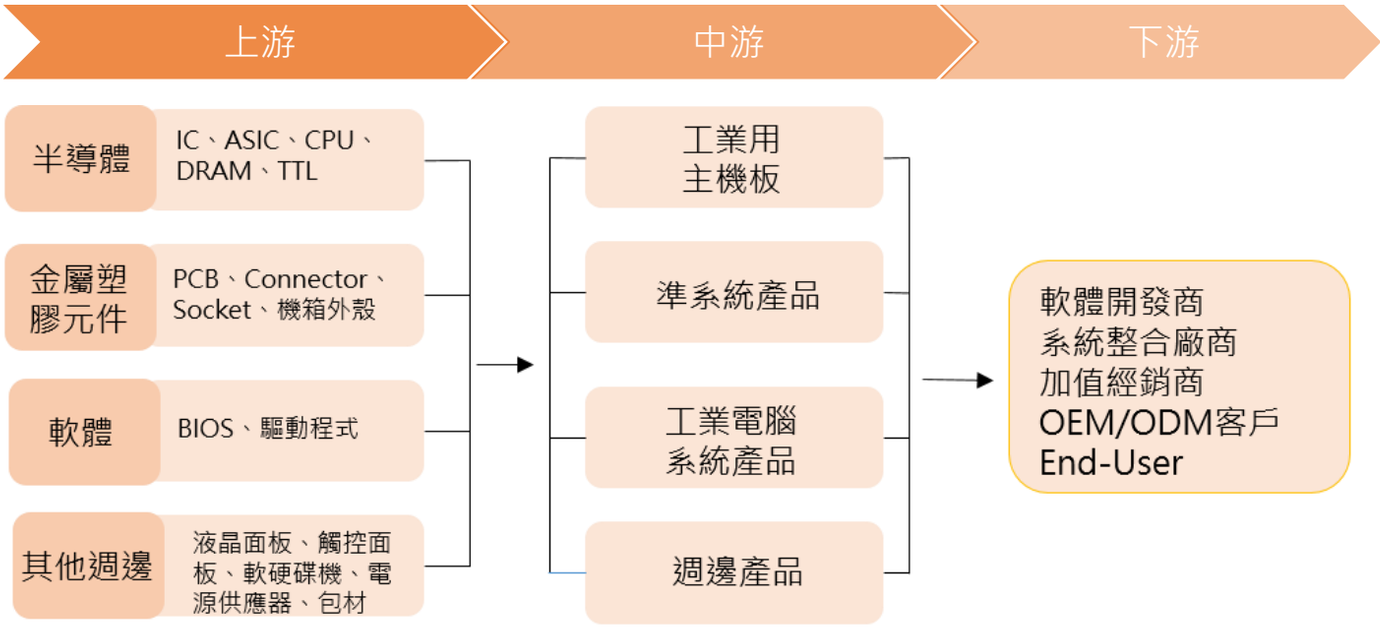
博奕產業之生態係由賭場或遊樂場等營運商向系統整合廠商(SI)提出博奕機台之採購需求，然因系統整合商主要聚焦於軟體製造面，故有關機台硬體部分則委託上游的主機板或硬體製造商生產，最後再由系統整合商進行軟硬體結合後銷售予下游賭場經營者(詳下圖)，而事欣科技為博奕機台及其相關組件之製造商，係處博奕產業之上游位置。博奕產業之上、中、下游關聯圖說明如下：



- 工業電腦產業：

工業電腦產品主要以電腦為中心，其上游零組件供應商提供 IC、CPU、PCB 板、液晶顯示器及機殼等零組件，中游為工業控制卡、單板電腦、嵌入式電腦及準系統產品等，國內工業電腦廠商多位於產業鏈之中游範圍內，而下游銷售部分為因應各市場需求，且因工業電腦產品系統整合度較高，產品應用範圍廣泛，因此工業電腦大多透過系統整合商(SI)或經銷商，開發當地潛在客源，就近提供技術支援，或銷售予相關學術研究單位，供其進行系統整合或測試檢驗。

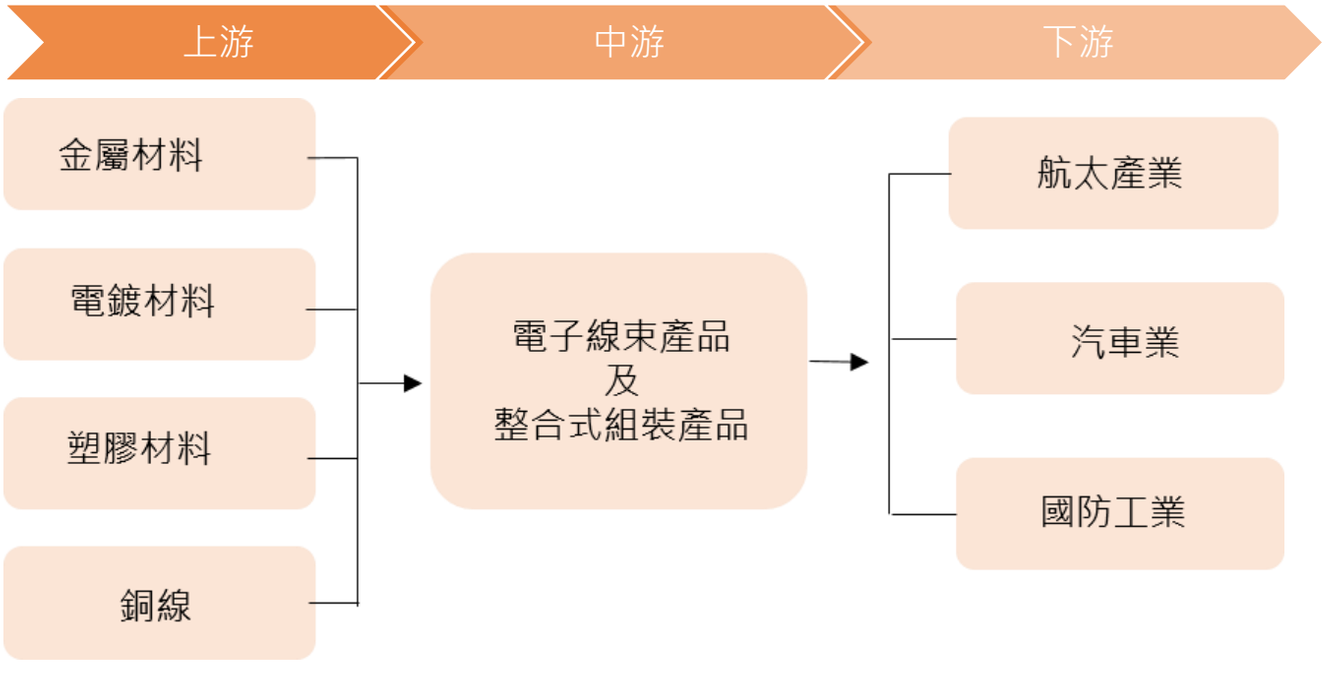
工業電腦之上、中、下游關聯圖說明如下：



- 航太及國防工業：

本公司主要產品為航太及國防用附屬設備及其零組件，其主要產品電子線束係應用於航太設備，為處於產業鏈之中游，其上游為原材料業，主要分為金屬材料、塑膠材料、電鍍材料及銅線四大部分，下游則為各電子線束及整合式組裝成品之應用產品，其應用領域跨及航太、汽車及國防工業等產業。

航太及國防工業之上、中、下游關聯圖說明如下：



供應商概況

事欣科技台灣主要為營運辦公室，因之主要營運皆在美國及墨西哥，惟台灣有以買賣方式進行精密設備採購及銷售之情形，故台灣之採購以財務類之採購為主，及日常垃圾及清潔之勞務服務提供，另無工程類採購項目。

近三年採購統計表							
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(%)
勞務(承攬與服務)	國內	1	0.12	1	0.06	1	0.07
財物(原物料)	國內	2	99.88	2	99.94	2	99.93
總計		3	100.00	3	100.00	3	100.00

永續供應鏈評估與管理

事欣科技視供應商為共同推動價值鏈永續發展的重要夥伴。我們相信，一個永續的企業，必須建立在一個同樣負責任的產業生態系之上。因此，我們致力於將永續理念傳遞給我們的合作夥伴，並透過系統性的評估與管理機制，共同打造一個具備高度韌性、責任感與競爭力的永續供應鏈。

廠商選用標準		
環境	須具備〈環境禁用物質保證書〉 及以下三選一 1. ISO9001 品質管理 2. ISO 14001 環境管理 3. GB/T19001 證書	合格率 100%
社會	● 勞工人權 禁止強迫勞動、禁止使用童工、工時與休假符合法規、薪資與福利、禁止歧視 ● 健康與安全 職場安全、員工健檢	合格率 100%

於 2025 報導年度，我們在對關鍵供應商的評核中，並未發現任何具有重大負面環境或社會衝擊的實際案例。若未來發現任何違規情事，我們將立即啟動供應商改善輔導機制，要求其於限期內完成改善。對於未能改善或嚴重違規的供應商，最嚴重將中止合作關係，以確保我們價值鏈的永續性。

評估及改善流程	
環境	社會
1. 按照公司供應商評鑑,由採購偕同工程單位評核 2. 若供應商不合格,會針對不合格項目建議及輔導供應商改進	1. 按照公司供應商評鑑,由採購偕同工程單位評核 2. 若供應商不合格,會針對不合格項目建議及輔導供應商改進

3.2 永續客戶關係

客戶關係主題管理

重大主題： 客戶關係管理	
重要性	了解客戶需求，提升產品及服務品質。及時掌握客戶反饋與不滿，有助於企業主動出擊解決問題，避免客戶流失。
影響與衝擊	經濟-正面實際： ● 提升企業營收與競爭力，如精準行銷可減少不必要的促銷與運送，間接降低運輸排放與包裝浪費，且促進員工成就感。 經濟-正面潛在： ● 從不同銷售機會的處理成效中, 辨識出哪些業務人員在特定階段表現優異,作為未來培訓範本與資源投入依據。 經濟-負面潛在： ● 如未妥善執行，可能導致資源錯配或員工抗拒的壓力。
政策	執行客戶滿意度調查
策略	1. 風險預防管理: 定期評估現有客戶的信用狀況 2. 積極管理: 客戶需求確認, 報價, 促使新訂單的確認, 配合客戶機動性的變化需求. 3. 負面衝擊補救措施 : 即時主動溝通, 與客戶聯繫確認不滿原因
目標與標的(短期)	滿足現有客戶訂單需求
目標與標的(中期)	維持現有客戶良好關係
目標與標的(長期)	維持現有客戶良好關係，嘗試開發新客戶、新的產品應用
管理評量機制	收到客戶訂單後，透過相關部門進行訂單審查作業
績效與調整	事欣科技台灣目前策略性銷售一家客戶，本公司從國外採購精密設備及相關零組件銷售與該客戶，2025 年截至目前之往來，舉凡透過電話、電子郵件等溝通，該客戶均表滿意，事欣科技在客戶關係管理及維持上，深獲該客戶信任。

客戶隱私

事欣科技高度重視客戶的隱私權與資料安全，我們已建立嚴謹的資訊安全管理架構與客戶資料保護流程，並定期對員工進行相關教育訓練，以確保客戶資料在蒐集、處理、利用及保存的過程中，獲得最妥善的保護。

於 2025 報導年度，本公司並未收到任何經查證屬實之侵犯客戶隱私權的申訴，亦未發生任何客戶資料外洩、遭竊或遺失的事件。

第四章 綠色營運報告

4.1 氣候變遷調適

面對極端氣候的顯現，及國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)發布之氣候相關財務揭露建議書(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，事欣科技雖未獨立發布 TCFD 報告，但參考其內容，說明了我們在氣候治理、策略規劃、風險管理及相關指標的現況與未來方向，展現我們對此議題的重視。

治理單位	本公司董事會為永續發展及氣候相關議題之最高治理機構，負責監督公司永續發展策略及相關風險與機會之管理。為推動永續發展相關事務，本公司預計成立「永續發展委員會」，由永續長擔任召集人，並依董事會之授權推動及督導公司永續發展相關工作。 永續發展委員會之主要職責包括：制定與推動公司永續發展政策及年度計畫、檢討與追蹤永續發展執行情形與成效、督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書，以及督導本公司永續發展守則及其他經董事會決議之永續相關事項。 永續發展委員會預計由相關部門組成跨部門小組，負責推動各項永續發展計畫及彙整執行情形，定期向委員會報告。委員會並每年向董事會報告永續發展推動成果，以確保公司永續發展策略之有效執行與持續精進。
風險/機會類別	● 短期風險與應對措施 本公司可能面臨颱風、水災、旱災等極端氣候事件導致的營運中斷風險；同時，原物料成本上漲及政府徵收碳費或能源相關稅費，亦可能增加營運成本。為有效降低風險衝擊，公司將加強防災設施建設、採用低碳能源，並提升生產、配送及運輸效率，以確保營運持續性。 ● 中期挑戰與應對措施 中期而言，客戶對綠色生產及低碳產品的需求可能逐步增強。本公司將積極開發低碳原物料供應管道，以降低生產成本，並滿足市場需求與永續發展趨勢。 ● 長期影響與應對措施 長期挑戰包括限水措施、氣候暖化導致用電需求增加，以及可能影響供應商準時交貨能力，進而造成產能下降與基礎設施成本上升。為降低風險衝擊，本公司計畫提升整體災害應變能力，推動綠色採購政策，並積極開發多元替代能源，確保營運穩定性及永續發展目標的實現。
策略	1.交通工具：逐步汰換老舊公務車輛，優先採購電動車或油電混合車，以降低燃料消耗與碳排放。 2.節能政策： 2-1 推行節能節水政策，優先採用具綠能標章之電氣設備。 2-2 規範空調設定溫度及使用時段，以降低不必要的能源消耗。 3.照明設備升級：持續將高耗電之傳統日光燈具汰換為 T5 燈具或 LED 燈具，提高能源使用效率。 4.綠能材料研發：適時評估並引進新型綠能材料及替代能源使用機會，以提升低碳營運能力。 5.供應鏈優化：推動包裝材料循環再利用機制，供應商之包裝盒、木箱等回收重複使用，以降低資源耗用與廢棄物產生。
風險管理	研議中。
指標和目標	規劃暫定每年溫室氣體排放量較上一年度減少 1-2% 的目標，作為持續改善之管理目標。
財務影響	一、異常氣候風險：本公司可能面臨颱風、水災、旱災等極端氣候事件，導致營運中斷。 財務影響：可能造成營收損失及成本增加。 二、氣候相關轉型行動風險 本公司在應對減碳政策與法規、企業碳足跡及溫室氣體排放管制，以及供應鏈合規評估等方面，可能面臨以下挑戰： 1. 因應減碳政策及法規的遵循成本。

	2. 管控企業碳足跡及溫室氣體排放量所需投入。 3. 採購過程中，需評估供應商是否符合相關政策與法規要求 財務影響：可能導致成本增加。
碳定價基礎	研議中。
溫室氣體盤查計畫	本公司完成 2025 年度溫室氣體盤查，2026 年規劃進行並完成合併報表子公司之溫室氣體盤查，將遵循法規進程完成。
外部保證或確信	本公司完成 2025 年度溫室氣體盤查，資訊為自行盤查結果，尚未經第三方機構確信。

4.2 能資源使用

能源、排放主題管理

重大主題： 能源、排放	
重要性	隨著全球對氣候變遷的關注日益加深，以及各國環保法規的日趨嚴格，我們認知到，有效的「溫室氣體與能源管理」不僅是企業的社會責任，更是攸關營運韌性與風險控管的關鍵議題。經鑑別，若不對能源使用及溫室氣體排放進行系統性管理，未來可能使公司面臨來自法規的罰款或碳費成本，直接衝擊營運。
影響與衝擊	經濟-正面潛在： ● 透過卓越的溫室氣體與能源管理，符合全球永續採購的趨勢，滿足領導品牌客戶對其供應鏈的 ESG 要求，從而通過其供應商評選，鞏固並拓展我們的業務機會。 經濟-負面潛在： ● 再生能源設置條例及碳費相關法規，使企業營運成本增加。 環境-負面實際： ● 各類溫室氣體排放，導致全球平均溫度逐年升溫。
政策	社會責任、永續發展、邁向國際
策略	本公司藉由每年檢視整體減碳成效，並擬定排放減量策略，未來將評估綠色建築或再生能源導入本公司於節能減碳之可行性。
目標與標的(短、中期)	跟上法規腳步於溫室氣體與排放上進行母與子公司盤點，同步規劃。
目標與標的(長期)	長期目標為 2050 年前各營運據點溫室氣體排放為零。
管理評量機制	每年檢視溫室氣體與能源排放數據，並針對其進行 PDCA 之有效性評量。
績效與調整	2025 年度首次完成母公司之溫室氣體盤查，惟台灣之營運據點純屬行政辦公性質，員工數僅 10 餘人，其產生之能資源耗用與碳排放量對集團整體營運而言占比極低。待集團整體之溫室氣體盤查完成並確立基準年後，本公司方能針對整體價值鏈與核心製造產線，制定更具代表性與實質意義的溫室氣體減量目標與氣候變遷調適策略。

能源使用與溫室氣體排放

事欣科技積極落實氣候變遷因應對策，將低碳與循環經濟理念全面融入日常營運。為有效提升能源使用效率並落實資源環境永續，本公司具體行動方案如下：

1. 推行節能節水政策，優先採用具綠能標章之電氣設備。
2. 規範空調設定溫度及使用時段，以降低不必要的能源消耗。
3. 照明設備升級：持續將高耗電之傳統日光燈具汰換為T5 燈具或LED燈具，提高能源使用效率。
4. 綠能材料研發：適時評估並引進新型綠能材料及替代能源使用機會，以提升低碳營運能力。

5. 供應鏈優化：推動包裝材料循環再利用機制，供應商之包裝盒、木箱等回收重複使用，以降低資源耗用與廢棄物產生。

本公司近年持續推動節能減碳，2025 年核心營運之用電量較前一年度顯著下降 9.37%，主要是因更新空調及照明設備等裝置，降低並提升能源使用效率。然而，為精進溫室氣體盤查之完整性並接軌國際規範，本公司於 2025 年度主動擴大數據盤查邊界。在能源消耗方面，首度將公務車汽油使用量納入統計；在溫室氣體排放方面，除完整盤查範疇一外，亦自主擴大鑑別範疇三之價值鏈排放，新增涵蓋下游運輸及商務旅行兩個項目。因本年度之盤查範圍與計算基礎已較往年大幅擴增，故能源使用總量、能源密集度及溫室氣體總排放量之帳面數據隨之上升，基於報導基準之差異，不宜與歷史數據進行直接比對。

近三年能源使用量統計表				
定量指標	**單位**	**2023 年**	**2024 年**	**2025 年**
電力使用量	**度 / 年**	34,384	32,224	29,206
	GJ	123.7824	116.0064	105.1416
汽油使用量	**公升/年**			1479.55
	GJ			46.9921
能源使用總量	**(GJ)**	123.7824	116.0064	152.1337
組織特定度量值	**員工人數**	13	14	16
能源密度	**GJ/員工人數**	9.5217	8.2862	9.5084

備註：

1. 電力熱值換算為 1 度(kWh)=0.0036GJ。
2. 係數取自於環保部氣體排放係數管理表 6.0.4 版及溫室氣體盤查指引 2022.5 月版本，1 kcal=4.1868*10^{-6} GJ。
3. 2023 年計算燃料熱值引用環境部氣體排放係數管理表 6.0.4 版，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L。
   2024 年計算燃料熱值引用環境部 2025.2.13 公告，汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L。
   2025 年計算燃料熱值引用環境部 2026.2.10 公告，汽油 7,586 kcal/L；柴油 8,636 kcal/L。

近三年溫室氣體排放統計表				
定量指標	**單位**	**2023 年**	**2024 年**	**2025 年**
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO_2e			5.3972
範疇二：能源間接溫室氣體排放	公噸 CO_2e	16.9857	15.2742	13.8440
範疇三：其他間接溫室氣體排放	公噸 CO_2e			300.16
總排放量	公噸 CO_2e	16.9857	15.2742	319.40
組織特定度量值	員工人數	13	14	16
溫室氣體排放強度	公噸 CO2e/員工人數	1.3066	1.0910	19.96

備註：

1. 類別一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含交通運輸之移動燃燒源，排放係數依 IPCC 最新公告之 AR6 v2.0 係數。
2. 類別二是指能源間接排放，如外購電力。
3. 溫室氣體排放種類包括：二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亞氮(N2O)。
4. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排碳係數，2022 年電力排碳係數=0.495 kgCO2e/kWh；2023 年電力排碳係=0.494 kgCO2e/kWh ，2024、2025 年電力排碳係數=0.474 kgCO2e/kWh。
5. 數據採四捨五入至小數點後第四位呈現。

水資源使用

根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」，顯示事欣科技總公司所在地區水資源壓力為中低風險「Low-Mediumrisk(1-2)」，本公司用水來自台灣自來水股份有限公司，水源取自石門水庫。儘管本公司的營運據點均為辦公室型態，僅產生少量的民生用水，我們依然致力於在日常營運中，落實精細化的節水管理。

我們透過定期巡檢與維護用水設備、張貼節水標語、以及向同仁宣導節水觀念等具體措施，持續提升用水效率。這些努力已展現出卓越的成效：

- 2025 年，我們的總用水量較前一年度減少了 6.21%。

近幾年的節水表現，證明了即使在低用水量的辦公場域，透過全員的共同努力，依然能為水資源的永續做出具體貢獻。

近三年水資源用量統計表			
年度	**2023 年**	**2024 年**	**2025 年**
取水量(百萬公升)	0.152	0.145	0.136
排水量(百萬公升)	0.152	0.145	0.136
耗水量(百萬公升)	0.000	0.000	0.000
組織特定度量(單位)	全職員工數	全職員工數	全職員工數
組織特定度量值	13	14	16
用水密度	0.011692	0.010357	0.008500
註： 1. 耗水量=取水量-排水量。 2. 用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值			

4.3 廢棄物處理

事欣科技致力於從源頭實踐資源的有效利用，以減少廢棄物的產生。本公司在台灣的營運據點均為行政辦公室，因此，我們產生的廢棄物類型相對單純，主要為一般生活廢棄物，不涉及任何有害或工業事業廢棄物。

為有效管理我們已鑑別出的廢棄物(如：辦公用紙、塑膠瓶罐、廚餘等)，並降低其對環境的衝擊，我們的管理方針依循以下原則：

1. 源頭減量：我們積極宣導減少紙張的使用，並鼓勵員工使用可重複使用的環保杯與餐具，從根本上減少廢棄物的產生。
2. 資源分類與回收：為最大化資源回收率，我們在辦公室內設置了清晰、便利的分類回收設施，類別涵蓋廢紙、塑膠、金屬及玻璃等。我們透過內部公告，持續宣導並鼓勵同仁落實資源回收，確保資源能被有效再利用。
3. 每日所產生之生活廢棄物由專業清潔公司派員以定點方式交市政府清潔車每日清運。

第五章 人才永續

5.1 員工關係

人才永續主題管理

重大主題：人才永續(人才聘用、培育發展、勞資關係)	
重要性	透過制度化的招聘與發展機制，我們得以吸引並留住關鍵的核心人力，確保營運的穩定；而透過建立在尊重與信任基礎上的穩定勞資互動平台，則能有效強化員工的向心力與對公司的認同感。我們相信，一個卓越的人才管理系統，不僅是為了打造高績效團隊，更是我們實踐社會責任、邁向永續營運的具體承諾。
影響與衝擊	經濟-正面潛在： ● 減少職務頻繁換人所造成的營運成本損耗。 經濟-負面實際： ● 違反相關法律罰款。 社會-正面實際： ● 創造在地就業機會與人才培育。 社會-負面潛在： ● 不當勞動可能造成整體勞動市場的負面模仿效應。
政策	1. 人才聘用政策 公平招募：依職能需求公開招募，避免任何性別、年齡、宗教、種族、婚姻、身心狀況等歧視。 法規遵循：所有聘用流程依據勞基法、就業服務法等規範辦理，並提供合法的勞動契約與工作條件。在地人才優先：鼓勵在地招募，支持當地經濟與社區就業。 2. 人才培育與職涯發展政策 完整訓練體系：包括新進訓練、在職進修、專業證照、管理職能等課程。 職涯發展計畫：鼓勵員工在職進修、考取專業證照，爭取內部輪調與晉升。 學習資源支援：外部課程補助與考照獎勵。 3. 勞資關係與溝通政策 依法設置勞資會議及職工福利委員會：每季召開一次，保障雙方意見溝通與協商機制，增進員工權益。 申訴與回饋制度：設立申訴專線/信箱，如接獲申訴案件立即處理，並保障吹哨者權益。 工時與工資保障：落實工作時間與薪資透明，禁止強迫加班，保障休假權益。 4. 多元與平等政策 性別平等與防性騷擾：設置防治措施、教育訓練宣導與申訴處理管道。 員工多元包容：支持聘用不同族群、身心障礙者與高齡人員，創造共融文化。
策略	1. 正面潛在影響之發掘與管理策略： 增加員工對永續目標參與度,支援在地就業與多元社群融合。 2. 潛在負面衝擊及風險類型： 招募風險,留才風險,培訓風險,勞資衝突風險,人權風險。 3. 即時處理： 一旦發現問題，應立即啟動應變與溝通機制，防止擴大。 4. 保障當事人權益： 保護被害人（如性騷擾事件）、尊重所有利害關係人之合法權益。 5. 公正調查： 設立獨立、公正的內部或外部調查機制，確保結果公平可信。

	6. 系統改善： 從事件中找出制度性缺口，制定防再發對策。
目標與標的(短期)	勞資會議議題結案率達 100%, 員工溝通管道知悉率達 90% 以上。
目標與標的(中期)	年度人權內部稽核達成率 100%，多元共融培訓完成率 100%。
目標與標的(長期)	員工滿意度連續三年達 90 分,關鍵職務留任率穩定 95%。
管理評量機制	1. 納入內部管理指標，部門主管與 HR 需定期檢視評量結果，做為管理績效評估依據。 2. 作為年度預算與計畫調整依據:根據滿意度、流動率、人才盤點狀況，調整訓練計畫與人力資源預算配置。 3. 支援 ESG/永續揭露：整合評量結果編入永續報告（GRI 404、405 指標等），對外展示人力資本管理成效。 4. 推動持續改善機制（PDCA）：建立評量 → 回饋 → 改進 → 再評量 的人資營運循環，落實策略管理。
績效與調整	2025 年本公司召開 4 次勞資會議及 4 次職工福利委員會。 2025 年員工離職率為 0%。 2025 員工滿意度為 90 分。

人才留任

事欣科技致力於創造一個讓員工能安心發展、發揮所長的職場環境。我們視每一位同仁為長期夥伴，並樂見這樣的承諾，直接反映在我們極高的員工留任率上。在 2022 年至 2025 年的連續四年間，我們的員工離職率均為 0%。

而隨著公司的穩健成長，為因應特定業務的擴張需求，我們於 2025 年延攬了 2 位新夥伴加入團隊。旨在為我們現有的穩定團隊，注入新的專業動能，共同為業務擴張而努力。

事欣科技近三年員工新進率統計表

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	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(%)
30 歲以下	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.25	-	-
30-50 歲	-	-	-	-	1	7.14	-	-	-	-	-	-
51 歲以上	1	7.69	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.25
合計新進人數	1				1				2			
員工總人數	13				14				16			
總新進率(%)	7.69				7.14				12.50			

備註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 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。
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

員工概況

事欣科技 2025 年員工人數				
地區/類型		女性	男性	總數
台灣	員工數	8	8	16
	全職員工數	8	8	16
	兼職員工數	0	0	0

備註：

1. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。
2. 全職：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。
3. 兼職：排除全職之員工。
4. 本表統計 2025.12.31 之在職員工人數。

事欣科技 2025 年公司非員工工作者資訊			
地區	工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
台灣	清潔人員	第三方勞動派遣	1

備註：本表統計 2025.12.31 之合作人數。

事欣科技近三年員工年齡分布					
年度			2023 年	2024 年	2025 年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
高階主管	男性	30 歲以下	0	0	-
		30-50 歲	1	2	1
		51 歲以上	1	1	2
	女性	30 歲以下	0	0	-
		30-50 歲	0	0	-
		51 歲以上	1	1	1
高階主管總計			3	4	4
非高階主管人員	男性	30 歲以下	0	0	1
		30-50 歲	0	0	-
		51 歲以上	4	4	4
	女性	30 歲以下	1	0	-
		30-50 歲	2	3	3
		51 歲以上	3	3	4
非高階主管人員總計			10	10	12
員工總計			13	14	16

備註：經理級以上定義為高階主管。

員工薪酬

事欣科技台灣目前為營運總部辦公室，無實際生產情形，故人員視實際營運需要，兼顧管理功能，故以行政辦公人員及策略功能跨境管理職務人員構成。目前台灣營運據點男、女性基層人員薪資分別優於法定最低薪資 1.5 及 1.2 倍。

員工平均薪資統計表						
各職別薪資比例	人數		平均薪資(新台幣仟元)		薪資比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	1	3	2,144	2,346	1	1.09
非管理職	7	5	630	595	1	0.94
全部員工	8	8	820	1,471	1	1.79

備註：

1. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。
2. “管理職”人數包含“高階主管”人數。
3. 報告中之薪資比數值均取至小數點後第三位，並採四捨五入方式保留至小數點後兩位。
   平均薪資則取至小數點後第一位，並採四捨五入方式保留至個位數字。

非擔任主管職務之全時員工薪資結構			
			單位：新臺幣仟元
項目	2024 年	2025 年	本次揭露年度與前一年度之差異【百分比】
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	645	664	2.95%
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	661	693	4.84%

備註：

1. 主要揭露範疇為事欣科技台北總公司
2. 與前一年度之差異【百分比】。
3. 公式：(報導年度-前一年度)/前一年度。

為提升薪酬資訊透明度，我們依循 GRI 2-21 準則揭露薪酬比率。於 2025 年，本公司薪酬最高個人之年度總薪酬，與全體員工年度總薪酬中位數的比率為 3.11 倍。我們相信此比率處於產業的合理水平，並將持續關注其變化，以確保薪酬結構的平衡與公平性。

薪酬比		
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	3.105	0.000

註：

1. 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。
2. 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。
3. 公司薪酬最高個人與去年一致，故增加比率為 0。

退休制度

公司致力於提供員工完善的退休保障，並確保相關制度的財務健全度，以維護同仁的長期福祉。本公司台灣地區所有員工，均依據《勞工退休金條例》之規定，適用勞工退休金新制。我們依法為每位員工，按月提繳不低於其工資 6%的金額至其勞動部勞工保險局之個人退休金專戶。在此制度下，公司的責任在於按月足額提撥，故無額外的長期精算負債。

營運變更之最少公告期限

我們重視與員工的夥伴關係，並致力於保障其工作權益。本公司目前雖未與員工簽訂團體協約，但所有關於營運變更及勞動契約終止的程序，皆完全遵循、甚至優於台灣相關勞動法規之要求。

我們承諾在進行任何可能對員工工作權產生影響的營運變更時，將給予充足的預告時間，並與受影響的同仁進行真誠的溝通。我們的具體作法依據變更的性質，分為以下兩種情況：

1. 個別勞動契約終止

若因業務需求需與個別員工終止勞動契約，我們的預告期間完全依循《勞動基準法》第十六條規定辦理：

- 繼續工作三個月以上，未滿一年者，於10日前預告之。
- 繼續工作一年以上，未滿三年者，於20日前預告之。
- 繼續工作三年以上者，於30日前預告之。

2. 重大營運變更

針對涉及組織重組、關廠或歇業等，可能導致大量解僱的重大營運變更，我們承諾將遵循《大量解僱勞工保護法》的更高標準規範。我們將於至少 60 日前向主管機關及員工代表通報解僱計畫，並立即啟動勞資協商程序，共同尋求對員工衝擊最小的解決方案，給予員工最為充裕的緩衝時間與支持。

員工結社自由

我們完全尊重並支持員工依據《工會法》等相關法令，所享有的一切結社自由與集體協商權利。

目前，本公司內部並無工會組織，此為員工自主選擇的結果，公司絕不以任何形式進行干預。為確保在沒有工會的情況下，員工的聲音仍能被充分聽取並獲得回應，我們每季進行「勞資會議」。透過此一正式平台，勞資雙方代表能定期就勞動條件、員工福利及公司營運等議題進行協商，具體地保障員工的參與權及各項權益。

員工福利措施

照顧好每一位員工，是我們不變的承諾。除了提供穩定的薪酬，我們也規劃了多項福利措施，希望能支持同仁的個人生活與家庭需求，讓大家在為工作打拼的同時，也能感受到公司的關懷與支持。

1. 本公司每年都舉辦年初旺年會，頒獎表揚資深及績優員工，並舉辦開春聚餐。
2. 定期舉辦家庭日活動（含趣味競賽與郊遊烤肉），藉此凝聚同仁向心力並促進家庭互動。
3. 舉辦員工旅遊
4. 春節，五一勞動節，中秋節以及生日皆發放禮卷。
5. 員工彈性上下班時段選擇，給予員工得視自身情況彈性選擇三個上下班時段；或員工得視個別狀況，於必要時事前申請更具彈性的出缺勤選項。

集團家庭日活動	集團家庭日活動
	
員工旅遊-日本沖繩	員工旅遊-日本沖繩
	
年會	年會



育嬰假執行情形

事欣科技為支持同仁兼顧工作與家庭照護責任，我們完全遵循台灣《性別平等工作法》等相關法令，提供所有符合資格的員工申請育嬰留職停薪的權利，並保障其復職權益，確保同仁在育兒期間無後顧之憂。

於 2022 年至 2025 年的報導期間內，並無員工提出育嬰留職停薪之申請。也因此，本報告期間相關的復職率與留任率數據為不適用。

5.2 人力永續

教育訓練概況

我們視員工為共同成長的長期夥伴。透過提供多元的學習機會，我們支持同仁的職涯發展，並相信當員工成長時，公司的價值也會隨之提升。於2025年度我們已為每一位員工安排了正式的年度績效與職涯發展審查，達成了100%的覆蓋率，確保所有同仁的貢獻都被看見，且個人的發展需求都能被充分討論。

訓練實施方式：

1. 廠內訓練：
   - A. 課程開辦前，人力資源單位應發放"開課通知(T 753)"至相關單位，邀請報名參加。
   - B. 各單位可隨時使用"教育訓練課程提案書(T 750)"建議開辦課程。提案書應經部門最高主管簽認後交人力資源單位研討籌辦。不論對提案的決議是擬辦或暫緩，人力資源應於提案書上註明後回覆給原提案單位。
2. 派外訓練：
   - A. 派外訓練之申請：

     若有關單位擬派遣人員至廠外學習，應填寫"教育訓練申請單(T 734)"，經核准後交人力資源單位審核。

     人力資源單位應確認訓練之需求，若廠內因集訓不易實施或集訓不符合經濟效益及廠內無法提供相當訓練時，經授權主管核准後，正式於原申請單內註明回覆，若決定暫緩辦理應比照註明回覆原申請單位。
   - B. 派外訓練心得/研習報告：

     參加派外研習之人員應於訓練結束後二週內提出心得報告或填寫"廠外研習報告書(T 749)"，

經部門最高主管審核後交與人力資源單位存檔備查。

C. 派外教育訓練資料：

學員於提出報告時，並應提供於派外訓練所收到之講義、證書與資料(或複印)存檔人力資源單位，做為本公司訓練之參考資料。

D. 提出研習報告書或教育訓練資料者，人力資源單位得核准其申報訓練相關費用(包括出差餐旅費等)。

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
總人次	人	20	5	5	34	-	-	25	39
受訓總時數	小時	60	20	15	114	-	-	75	134
平均受訓時數	小時/人	3	4	3	3.35	-	-	3	3.44
受訓費用	元	-	-		14,000	-	-	-	14,000
備註：本表統計以外部組織開設之課程為主。									

項目	管理職	非管理職
接受考核的男性員工比例	100	87.5
接受考核的女性員工比例	100	100
備註：1 名男性員工於 11 月到職，依規定未達本年度考核門檻，故比例非 100%。		

5.3 安全職場

職業安全衛生

事欣科技提供一個安全、健康的工作環境視為我們的首要責任與對員工最基本的承諾。我們致力於鑑別、預防並減緩所有在我們工作場域內可能發生的職業健康安全風險，以保障所有工作者的福祉。

為落實上述承諾，我們已執行職安衛管理實務，並定義了清晰的管理範疇。經評估，本公司台灣據點的營運活動主要為辦公室內的行政與研發庶務，屬於職業安全衛生之低度風險環境，我們認為現行的管理措施已能有效預防潛在危害。因此，公司現階段暫不以取得外部管理系統驗證為目標，而是將資源集中於落實更貼近同仁需求的具體安全與健康促進活動。現有的管理措施與政策，已涵蓋所有在我們工作場所內活動的人員。其涵蓋範圍包括：本公司所有營運場所、設備及所有例行性與非例行性作業，並同樣適用於所有進入本公司場域工作的外部人員，如客戶、廠商及訪客。

基於此一涵蓋全體的管理範疇，本公司職安衛管理措施所涵蓋的工作者比例如下：

- 員工人數：16人，覆蓋率100%
- 受公司管轄之非員工工作者人數：1人，覆蓋率100%

減少職災風險

事欣科技堅信，每一位員工與工作夥伴的健康與安全，是我們營運的基石與不可妥協的承諾。我們致力於打造一個零危害、零事故的工作環境，並將此理念貫徹於日常營運的每一個環節。

本公司依照勞工安全衛生法令及消防法規之規定辦理勞工安全及消防業務，每日進行各項設備巡檢檢查，落實職業安全及衛生管理，另外，設備及設施每月一次點檢、接受安全檢查。其次，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。

若不幸發生事故或虛驚事件，公司將立即啟動調查程序，旨在釐清根本原因，並將案例納入教育訓練，以預防再犯。

承攬商管理

目前，事欣科在台灣地區僅委託一家勞務承攬商，該廠商主要負責提供清潔服務。由於其工作頻率為每週五天，每日僅一小時，直接相關的職業安全衛生危害風險評估為較低。儘管存在潛在的交通安全危害，但迄今為止尚未發生任何相關案例。本公司已明確要求該承攬商確保其作業符合安全規範。

員工健康

我們致力於創造一個從預防職業傷害到促進個人健康，讓同仁能全方位安心工作的健康環境。秉持「零傷害、零職業病」的最高目標，基於我們低風險的辦公室營運型態，2025 年度達成零重大職業傷害與零職業病之職安結果，具體實踐了我們對員工福祉的承諾。

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	1. 身體理學檢查 2. 視力檢查、聽力檢查 3. 尿液常規檢查 4. 血液常規檢查 5. 肝功能檢查 6. 腎功能檢查 7. 血脂肪檢查 8. 新陳代謝系統篩檢 9. 胸部 X 光
檢查人數(人)	10
檢查費用(元)	10,200

安全衛生教育訓練

事欣科技認為要讓工作場所更安全，就必須讓每一個人都懂得如何辨識風險、保護自己。因此，我們定期為同仁報名職業安全衛生教育訓練以及宣導給全體同仁。

這些訓練的經費，來自於市政府的補助。而上課時間我們會和同仁們互相協調，盡量方便大家參加。我們的目標很簡單：希望注意安全能成為每個人的工作習慣，建立一個真正讓人安心的工作環境。

職業安全衛生訓練的項目統計表		
訓練項目名稱	**受訓人數**	**受訓費用(新台幣元)**
製造業屋頂作業職災預防宣導	11	0
職業疾病危害預防宣導	11	0
鄰接道路及使用道路安全衛生宣導	11	0
製造業「感電」職災預防宣導	11	0
局限空間危害預防宣導	11	0

5.4 社會責任

我們透過多元管道與營運據點周邊的利害關係人保持溝通，以理解他們的需求與關切。經評估，由於本公司營運活動並無製造，對周邊社區的潛在負面衝擊（如：噪音、污染、交通擁塞等）極低。我們主要的管理重點在於確保營運活動不影響社區安寧，並透過良好的廢棄物管理，維持環境整潔。在 2025 報導年度，我們並未收到任何來自社區的重大申訴案件。並於 2025 年的社會參與如下表：

公益活動一覽	
公益活動名稱	**金額(新台幣元)**
康復之友協會	150,000
名儕醫學文教基金會	150,000

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則(GRI 準則)對照表

使用聲明	事欣科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025/01/01 至 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 事欣科技簡介	7	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	1	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	1	
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	3.1 供應鏈管理	26	
	2-7	員工	5.1 員工關係	35	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工關係	36	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 公司治理	10	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	11	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司治理	10	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續價值推動	3	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續價值推動	3	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續價值推動	3	
	2-15	利益衝突	2.2 公司治理	15	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續實踐與管理	5	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理	15	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	16	
	2-19	薪酬政策	2.2 公司治理	15	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 公司治理	15	
	2-21	年度總薪酬比率	5.1 員工關係	37	
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	經營者的話	2	
	2-23	政策承諾	2.4 誠信經營	21	
	2-24	納入政策承諾	2.4 誠信經營	21	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.4 誠信經營	24	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 誠信經營	24	
	2-27	法規遵循	2.4 誠信經營	21	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 關於事欣科	9	
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	1.2 利害關係人溝通	4	
	2-30	團體協約	5.1 員工關係	38	

特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
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	5.1 員工關係	36	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工關係	36	
間接經濟衝擊					
GRI 203	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4 社會責任	43	

間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.4 社會責任	43	
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	3.2 永續客戶關係	26	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 誠信經營	24	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 誠信經營	24	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 誠信經營	24	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 誠信經營	22	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.3 經營績效	20	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 經營績效	20	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 經營績效	20	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	無須編制國別報告

特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	-	-	無製造，不適用
	301-2	使用回收再利用的物料	-	-	無製造，不適用
	301-3	回收產品及其包材	-	-	無製造，不適用
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	4.2 能資源使用	33	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	-	-	不適用
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.2 能資源使用	33	
	303-4	排水量	4.2 能資源使用	33	
	303-5	耗水量	4.2 能資源使用	33	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	不適用
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	不適用
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	不適用
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	不適用
廢棄物					
GRI306 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	4.3 廢棄物處理	33	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物處理	33	
GRI306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.3 廢棄物處理	33	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物處理	33	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物處理	33	
GRI306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.3 廢棄物處理	33	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.2 永續客戶關係	27	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2 永續客戶關係	27	

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	5.1 員工關係	35	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1 員工關係	38	
	401-3	育嬰假	5.1 員工關係	40	
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	5.1 員工關係	35	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1 員工關係	36	
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	2.4 誠信經營	22	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1 員工關係	38	
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	2.4 誠信經營	22	
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	2.4 誠信經營	22	
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	-	-	不適用
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	2.4 誠信經營	22	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	-	-	不適用
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	-	-	不適用
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.2 永續客戶關係	27	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2 永續客戶關係	27	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	不揭露
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	-	-	不揭露
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	-	不揭露
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	-	-	不揭露
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-	-	不揭露
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	不揭露
客戶隱私					
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	3.3 顧客服務	29	

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	1.3 重大主題鑑別	6	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	6	
重大主題：營運財務績效(GRI 201)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.3 經營績效	19	
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	2.3 經營績效	20	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷調適	30	
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1 員工關係	37	
		-	201-4	取自政府之財務援助	2.3 經營績效	20	
重大主題：能源與溫室氣體排放(GRI 302) (GRI 305)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.2 能資源使用	31	
GRI 302	能源主題揭露 2016		302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能資源使用	32	
			302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	尚未進行數據蒐集
			302-3	能源密集度	4.2 能資源使用	32	
			302-4	減少能源消耗	4.2 能資源使用	31	
GRI 305	排放主題揭露 2016	-	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	不揭露
			305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 能資源使用	32	
		-	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 能資源使用	32	
		-	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-	-	尚未進行數據蒐集
		-	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 能資源使用	32	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	-	-	不適用
		-	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	不適用
		-	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	-	-	不適用
重大主題：人才永續(GRI 402)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.1 員工關係	34	
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016		401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工關係	35	
			401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1 員工關係	38	
			401-3	育嬰假	5.1 員工關係	40	
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	5.1 員工關係	37	
GRI 404	訓練與教育 2016		404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人力永續	40	
			404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人力永續	40	
			404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.2 人力永續	40	
GRI 407	結社自由與團體協商 2016		407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1 員工關係	38	
重大主題：供應鏈管理							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 供應鏈管理	25	
GRI 308	供應商環境評估主題揭露 2016		308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.2 永續客戶關係	27	
			308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2 永續客戶關係	27	
GRI 414	供應商社會評估主題揭露 2016		414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.2 永續客戶關係	27	
			414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2 永續客戶關係	27	
重大主題：客戶關係管理							

GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.2 永續客戶關係	29	
GRI 418	客戶隱私與安全防護		418	客戶隱私	3.2 永續客戶關係	29	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：技術與通訊_電子製造服務與原創設計製造					
揭露主題	**指標編號**	**揭露指標**	**2025 年揭露情形**	**報告內容 章節對照**	**頁碼**
水資源管理	TC-ES-140a.1	(1) 總取水量，(2) 總水量消費，各地區的百分比高或極高的基線水壓力	1. 總取水量為 13.6 萬噸，0%。 2. 總耗水量為 0。	4.2 能資源使用	33
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	危險廢物產生量製造，回收百分比	由於台灣營運活動無製造，因此為 0。	-	-
勞工管理	TC-ES-310a.1	(1)停工次數和 (2)總數空閒天數	無停工之情事。	-	-
員工條件、健康與安全	TC-ES-320a.1	(1)總可記錄事故率(TRIR) 和 (2)(a) 直接的未命中頻率(NMFR)雇員和(b)合同雇員	員工及承攬商員工 TRIR 及 NMFR 皆為 0。	5.3 安全職場	41
	TC-ES-320a.2	(1)實體設施和 (2)層級的百分比 1 個在 RBA 中審核的供應商設施經驗證的審核流程(VAP) 或同等學歷，由(a) 所有設施和 (b) 高風險設施	以上各項皆無。 目前台灣據點為集團管理中心。尚無供應商稽核資料。	-	-
	TC-ES-320a.3	(1)與 RBA 的不合格率經驗證的審核流程(VAP) 或同等學歷 (2) (a) 的相關糾正措施率優先不符合項和 (b) 其他不符合項，(i) 實體的設施和 (ii) 實體的一級供應商設施	以上各項皆無。 目前台灣據點為集團管理中心。尚無供應商稽核資料。	-	-
產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	報廢產品和電子廢物的重量回收，回收百分比	由於台灣營運活動無製造，因此為 0。	-	-
材料採購	TC-ES-440a.1	說明風險管理與使用有關的關鍵材料	1. 公司產品皆由供應商製成成品,所有鋼鐵材料供應商提供。風險管理只能隨時跟供應商交流現階段,鋼鐵材市場價格波動訊息。 2. 有害物質及衝突礦產管理,絕對會要求供應商,避免使用會對地球環境和人體健康造成衝擊的原物料。	3.1 供應鏈管理	27

活動指標	**編號**	**衡量單位**	**2025 年揭露情形**
自有生產設施數量	TC-ES-000.A	數量	由於台灣營運活動無製造，因此數量為 0。
自有生產的設施占全公司面積百分比	TC-ES-000.B	平方公尺(m2)	由於台灣營運活動無製造，因此比例為 0%。
員工人數	TC-ES-000.C	數量	16

附錄三：上市公司氣候相關資訊

1 氣候相關資訊執行情形

項目	對應章節
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。	4.1 氣候變遷調適
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)。	4.1 氣候變遷調適
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷調適
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。	4.1 氣候變遷調適
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）	4.1 氣候變遷調適

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(噸 CO_2e)、密集度(噸 CO_2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。	
依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露	
1.母公司個體應自 2025 年開始盤查，於 2026 年揭露盤查資訊。	
2.合併財務報告子公司應自 2026 年開始盤查，於 2027 年揭露盤查資訊。	
本公司基本資料 □資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 □資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 ■資本額未達 50 億元之公司	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 □母公司個體盤查　□合併財務報告子公司盤查 □母公司個體確信　□合併財務報告子公司確信 ■本公司尚未達到應揭露的標準

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。
不適用。(本公司尚未完成溫室氣體盤查，故尚未有經第三方機構確信之需要)
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。

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。

溫室氣體減量策略

減量基準年：本公司尚未完成合併財務報告邊界內之溫室氣體盤查作業，目前暫不設定正式減量基準年。

減量目標：規劃暫定每年溫室氣體排放量較上一年度減少 1-2% 的目標，作為持續改善之管理目標。

減量策略：透過持續開發節能、減廢及高效率設備，並結合整體永續經營策略，逐步降低營運過程中的碳排放，全面減少碳足跡。

具體行動計畫：

1.交通工具：逐步汰換老舊公務車輛，優先採購電動車或油電混合車，以降低燃料消耗與碳排放。

2.節能政策：

2-1 推行節能節水政策，優先採用具綠能標章之電氣設備。

2-2 規範空調設定溫度及使用時段，以降低不必要的能源消耗。

3.照明設備升級：持續將高耗電之傳統日光燈具汰換為 T5 燈具或 LED 燈具，提高能源使用效率。

4.綠能材料研發：適時評估並引進新型綠能材料及替代能源使用機會，以提升低碳營運能力。

5.供應鏈優化：推動包裝材料循環再利用機制，供應商之包裝盒、木箱等回收重複使用，以降低資源耗用與廢棄物產生。

減量目標達成情形：研議統計中。

溫室氣體減量目標

規劃暫定每年溫室氣體排放量較上一年度減少 1-2% 的目標，作為持續改善之管理目標，待合併財務報告邊界內整體盤查完成後評估並執行。

2025 年減量達成情形

能源及溫室氣排放管理	事欣科技尚未完成合併財務報告邊界內之溫室氣體盤查作業，故尚無法明確訂定減量目標及達成情形。待合併財務報告邊界內整體盤查完成後評估並執行。

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。


PARPRO
Partners in Production and Design