

淳安電子股份有限公司

2024年永續報告書

SOE CO., LTD
2024 Sustainability Report



soe

淳安電子

▶ 經營者的話	03
---------	----

▶ 關於本報告書	04
----------	----

01	CHAPTER 1	企業永續經營	05
----	-----------	--------	----

1.1	關於淳安電子股份有限公司	06
1.1.1	公司簡介	06
1.1.2	營運與財務狀況	07
1.1.3	參與公協會組織	07
1.2	企業永續治理架構	08
1.3	重大議題鑑別與分析	09
1.4	利害關係人議合溝通	11

02	CHAPTER 2	企業穩健經營	12
----	-----------	--------	----

2.1	公司治理	13
2.1.1	公司結構與董事會組成	13
2.1.2	董事會成員提名及遴選	18
2.1.3	功能性委員會	19
2.1.4	績效評估	20
2.1.5	薪酬政策	21
2.1.6	永續治理	22
2.2	道德誠信	23
2.2.1	反貪腐溝通與教育訓練	23
2.2.2	誠信經營政策	24
2.2.3	吹哨者制度	25
2.3	風險管理	26
2.3.1	風險管理架構與權責	26
2.3.2	關鍵風險與因應策略	27
2.4	法規遵循	28

2.5	資訊安全與客戶隱私	29
2.5.1	資安管理架構與權責	29
2.5.2	資安管理策略	29
2.5.3	資安事件通報與因應流程	30
2.5.4	資安教育訓練	30

03	CHAPTER 3	環境永續	31
----	-----------	------	----

3.1	氣候變遷因應	32
3.1.1	氣候治理	32
3.1.2	氣候風險管理	34
3.1.3	氣候變遷因應策略	34
3.1.4	指標與目標	35
3.2	能源及溫室氣體管理	36
3.2.1	能源管理	36
3.2.2	能源使用概況	36
3.2.3	溫室氣體管理	37
3.3	廢棄物管理	40
3.3.1	廢棄物管理制度	40
3.3.2	廢棄物的產生	41
3.4	水資源管理	43
3.4.1	水資源風險評估	43
3.4.2	取水、耗水與排水	43

04	CHAPTER 4	產品創新與客戶服務	44
----	-----------	-----------	----

4.1	以創新產品永續經營	45
4.1.1	主要產品介紹	46
4.1.2	研發資源投入	49
4.1.3	近年重要研發成果	50
4.1.4	未來研發展望	52
4.1.5	智慧財產權與專利佈局	53

4.2	產品品質與安全	54
4.2.1	產品品質管理	55
4.2.2	有害物質管理	56
4.3	永續供應鏈	57
4.3.1	供應鏈管理	58
4.3.2	供應鏈篩選與評鑑	59
4.4	客戶關係管理	61
4.4.1	客戶經營策略	62
4.4.2	客戶申訴機制	63
4.4.3	客戶滿意度調查	63

05	CHAPTER 5	和諧健康職場	64
----	-----------	--------	----

5.1	員工人權保障	65
5.1.1	推動職場人權保障	65
5.1.2	人力結構與多元職場	65
5.1.3	順暢的溝通管道	65
5.2	人才吸引與留任	67
5.2.1	新進與離職狀況	68
5.2.2	完善的薪酬制度	69
5.2.3	多元的員工福利	70
5.2.4	育嬰假	70
5.3	人才培育與發展	73
5.3.1	人才發展管理	73
5.3.2	績效考核機制	75
5.4	職業安全衛生	76
5.4.1	職安衛政策與管理系統	76
5.4.2	危害辨識與風險評估管理	76
5.4.3	職業事故調查程序	77
5.4.4	職安衛教育訓練	77
5.4.5	職業健康服務與促進活動	78
5.4.6	職業傷害與職業病	78

▶ 附錄一、GRI Standards索引表	79
▶ 附錄二、上市公司氣候相關資訊索引表	85

► 經營者的話

作為淳安電子的董事長，我深知，企業的責任早已超越了單純的營利目標。我們所身處的世界，正面臨前所未有的挑戰與轉變，從氣候變遷、資源枯竭，到社會不平等與人才斷層，每一項議題都與企業息息相關，也呼喚我們以更深刻的責任意識來回應利害關係人的期望。正因如此，淳安電子於2024年成立永續發展推動小組，並提前規劃進行全集團溫室氣體盤查且於2025年完成，提前完成全集團盤查不但有助於訂定減量目標、策略與行動計畫，更凸顯淳安電子對於環境永續經營的決心。2025年首度編製永續報告書，盤點公司永續績效，同時啟動內部重大主題問卷調查，廣納員工、主管與部門的意見，以全面性的視角釐清我們在ESG永續發展中的關鍵議題。這份調查的結果，不僅反映了全體同仁對企業未來的關懷與認同，更成為我們規劃未來永續策略的重要依據。

在產品創新方面，我們持續投注資源於研發與技術升級，以打造符合環保趨勢且具市場競爭力的解決方案。未來，淳安電子將進一步導入「設計即永續」的思維，從產品開發初期即納入低碳材料、節能結構與模組化設計等考量，並透過跨部門協作，建立完整的產品永續生命週期管理體系。我們相信，唯有持續創新，才能確保企業在激烈的市場環境中穩健前行，也才能真正為客戶與社會創造長期價值。

品質與安全則是企業永續經營最根本的保障。淳安電子向來以嚴謹自律的態度面對產品品質與安全風險，不僅導入多項國際標準相關規範，也致力於強化內部稽核與供應商監管機制，確保從原料端到出貨端的每一道流程都能符合高標準的安全要求。未來，我們也將進一步強化產品風險預測與回饋系統，讓每一次服務與交付都能體現「品質就是責任」的信念。

與客戶的關係，不再只是買賣，更是一種互信、共創與共榮的夥伴關係。淳安電子將客戶視為永續路上的重要夥伴，我們致力於深化數位化客戶關係管理，從售前、售中到售後提供即時、透明且專業的服務機制。透過分析客戶回饋與市場趨勢，我們將不斷改善產品設計與服務流程，並攜手客戶探索更多創新且永續的合作模式，推動整體產業鏈的升級與轉型。

人才是推動永續的核心力量。淳安電子秉持「以人為本、共創價值」的理念，持續改善人才培育與留任機制。針對不同職能與發展階段的員工，我們提供多元學習平台、內部輪調制度與跨部門合作機會，協同仁發掘潛力、實現職涯藍圖。同時，我們也積極打造健康、安全與平等的工作環境，促進性別平權、世代共融，並透過透明溝通與福利制度，提升員工對企業的歸屬感與承諾度。我們深信，當人才願意與企業一起成長，永續的文化才能真正內化為日常行動。

在供應鏈方面，我們不僅要求品質與效率，更重視供應商的社會與環境責任。我們推動供應商逐步導入永續評鑑制度，從原物料來源、碳足跡管理到勞動條件皆納入評估範圍。未來，淳安電子也將提供必要的輔導與資源，協助供應夥伴提升其永續治理能力，進而構築一個穩健、有韌性且共享價值的供應生態系。

展望未來，淳安電子將持續以六大重大主題為永續發展的核心行動指引，並透過明確的指標與持續的檢核機制，追蹤成果、改善策略。我們將ESG視為公司長期價值創造的引擎，並以實際行動回應所有利害關係人的期待。我們相信，在全體同仁的共同努力下，淳安電子不僅能在科技產業中保持競爭力，更能成為引領產業向善、與社會共榮的模範企業。

淳安電子股份有限公司

董事長

秦榮華

► 關於本報告書

— 編製原則

本報告書為淳安電子股份有限公司（以下簡稱本公司、淳安或我們）首次發行之永續報告書 (Sustainability Report)，主要依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI) 於發布之永續性報導準則(GRI Standards 2021)進行編製，並遵循「上市公司氣候相關資訊」及「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，揭露永續相關作為。

— 報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以2024年度（2024年1月1日至12月31日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分資訊延伸至2022、2023年度，以呈現出相關趨勢與變化。

— 報告書邊界與資料範圍

本報告書資訊揭露與合併財報範圍不一致，報告書範疇僅涵蓋淳安電子股份有限公司、嘉興領鹿特種車輛有限公司（以下簡稱「嘉興領鹿」）等營運與生產據點，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

— 發行日期

本報告書為淳安發行的第一本企業永續報告書，每年定期發行，並於淳安官網中供瀏覽下載。

- 本次報告書發行時間：2025年8月
- 下次報告書預定發行時間：2026年8月

— 意見回饋

任何有關本報告書或對淳安電子股份有限公司永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

- 負責單位/負責人：永續發展推動小組 主管 張小姐
- 電子信箱：pr.tp@soe-ele.com)
- 聯絡電話：02-2796-5628
- ESG網站：www.soe-ele.com/esg
- 聯絡地址：台北市內湖區新湖二路146巷2樓

01

CHAPTER 1

企業永續經營

1.1	關於淳安電子股份有限公司	06
1.1.1	公司簡介	06
1.1.2	營運與財務狀況	07
1.1.3	參與公協會組織	07
1.2	企業永續治理架構	08
1.3	重大議題鑑別與分析	09
1.4	利害關係人議合溝通	11



► 1.1 關於淳安電子股份有限公司

— 1.1.1 公司簡介

淳安電子股份有限公司自1996年成立，2000年起淳安已成為全球知名DT/NB導電薄膜的領導供應商；2017年起擴增車用產品業務，滿足全球汽車智能化發展需求。公司旗下擁有汽車電子（淳敏電子）、3C（淳祥電子）、特種車輛（領鹿特種車）三大業務版圖。集團員工逾1,200人，並分別在台北、嘉興、重慶設立據點及生產基地。

淳安擁有完整的品質管理系統、先進的生產設備、專業的研發團隊與技術保障團隊，先後通過IATF16949汽車產業品質管理系統、ESD20.20靜電放電防護認證、ASPICE（Automotive Software Process Improvement and Capability Determination，汽車產業軟體流程改進與能力測定標準）CL2級認證、ISO26262車用電子功能安全標準、ISO14001環境管理系統，及ISO45001職業安全衛生管理系統等，擁有現代化萬級無塵生產車間。生產全流程MES（Manufacturing Execution System，製造執行系統）管控，達到資訊可追溯能力，確保用專業的產品與服務，為每一位用戶創造卓越的產品體驗。



公司基本資訊	
公司全稱	淳安電子股份有限公司
公司簡稱	淳安
設立日期	1996/01/12
企業總部	台北市內湖區新湖二路146巷19號2樓
董事長	秦榮華
總經理	陳世昌
產業別	電子中游 NB與手機零組件
股票代號	6283
股票上市日期	2008/01/21
資本額	1,479,063,430元
主要產品項目	▪ 車用鏡頭研發製造、先進駕駛輔助系統整合開發。 ▪ 汽車輕量化工程模、檢、治具研發製造，智能產線規劃。 ▪ 各式薄膜線路與按鍵之製造、加工、代理國內外廠商產品經銷服務。 ▪ 電動特種車（高爾夫球車、物流車、巡邏車、觀光車）之研發、設計、生產、銷售和服務。
營運據點	▪ 台北淳安：臺北市內湖區新湖二路146巷19號2樓 ▪ 嘉興領鹿：浙江省嘉興市秀洲區高照街道唯勝路1007號一號樓 ▪ 嘉興淳敏：浙江省嘉興市秀洲區高照街道唯勝路1007號四號樓 ▪ 嘉興淳祥：浙江省嘉興市秀洲區塘匯街道正原路738號 ▪ 重慶淳祥：重慶市江津區九江大道標準廠房A區2號樓

1.1.2 營運與財務狀況

2024年，淳安年營收達1,614,880仟元，較前一年度增長了約25%。與此同時，淳安亦將於未來彌補虧損後將所產生之直接經濟價值加以分配。

近兩年財務績效 (單位:新台幣仟元)		
項目	2023	2024
營業收入	1,288,950	1,614,880
營業成本	(1,199,994)	(1,461,996)
營業毛利	88,956	152,884
營業費用	(283,940)	(233,824)
利息收入	37,985	32,339
其他收入	34,594	14,774
其他利益及損失	(53,648)	199,358
財務成本	(6,422)	(4,833)
預期信用減損損失	(33,765)	—
所得稅費用	17,585	(33,062)
本期淨利	\$ (198,655)	\$ 127,636
每股盈餘(元)	\$ (1.19)	\$ 0.77
額外補充資訊		
發放現金股利	—	—
支付政府的款項	5,892	2,864
社區投資	—	—
員工福利費用	386,060	366,123

註1:此表之數據係來自會計師簽證之2024年度合併財務報表。

1.1.3 參與公協會組織

淳安積極參與國內相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及企業永續發展趨勢。2024年間，淳安以會員身分參與之公協會如下：

編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
1	台灣區電機電子工業同業公會	1.提供會員全球化多元服務,作為產業及政府橋樑,整合資源、創新、發展國際市場。	會員
2	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	1 促進公司組織健全營運與發展 2.提昇企業經營效率 3.配合國家經濟發展	會員
3	自駕車產業聯盟	1.推動自駕車創新營運模式,帶動產業鏈發展。 2.結合「營運服務」、「自駕整合」、「電能整合」與「車體製造」等完整自駕車產業鏈,打造台灣SAE Level 4 (高度自動化) 自駕電動小巴,以落實台灣自駕車運行上路為目標。	成員



► 1.2 企業永續治理架構

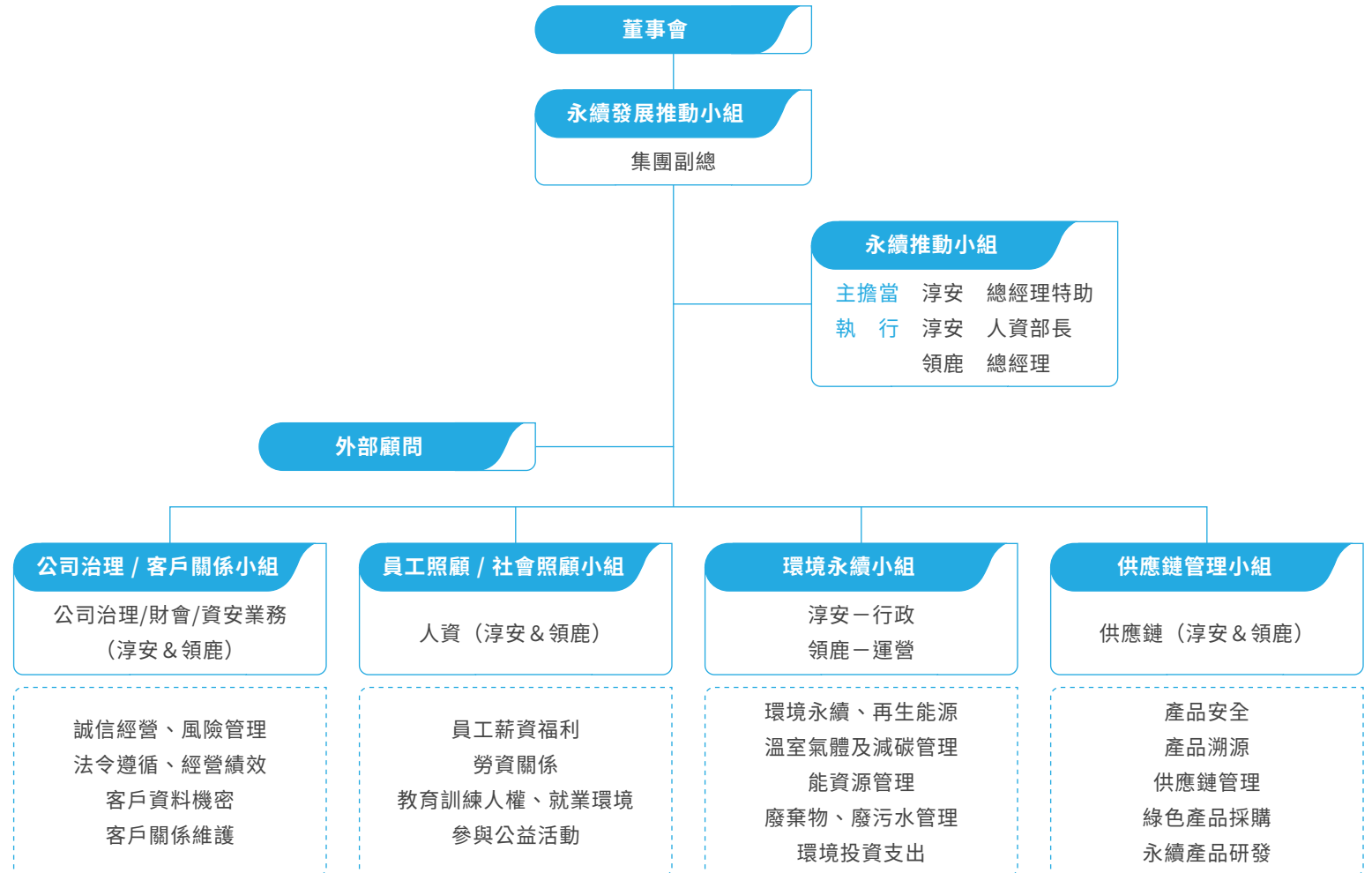
淳安董事會深刻認知永續風險可能對公司營運績效及長期發展帶來深遠影響，並認定ESG議題與企業所面臨之其他風險具有同等重要性。淳安董事會為企業永續發展最高治理單位，亦扮演推動與監督公司氣候行動之關鍵角色，定期關注氣候變遷相關風險與機會趨勢，研擬具體應對策略，並做出公司氣候承諾與目標之重大決策，強化企業穩健營運與長期永續競爭力。為積極強化企業永續治理，董事會依據《淳安電子股份有限公司永續發展實務守則》，於2024年3月成立「永續發展推動小組」，作為推動公司永續發展之專責單位。該小組由副總經理擔任總召集人，採跨部門功能性編組，負責統籌規劃與推動全公司之永續發展工作。永續發展推動小組一年一次定期向董事會報告永續策略推動進度及專案執行成果。

• 永續發展推動小組

永續發展推動小組下設四大主題工作小組，包括：「公司治理與客戶關係」、「員工照護與社會關懷」、「環境永續」及「供應鏈管理」，由子公司與廠區之高階主管組成，進行資源整合與任務分工，確保永續策略可落實於各單位日常運作。

永續發展推動小組主要職責包含：協助董事會落實永續發展政策與目標，規劃因應策略與行動方案，並監督各子公司與廠區目標執行成果，整合溝通資源，推動集團永續發展整體進程。透過不定期召開之永續會議，掌握同業氣候風險與機會發展趨勢，進行關鍵議題評估。小組依據各據點因應氣候風險之能力與挑戰，提供資源橋接與策略建議，協助提升集團整體之氣候韌性。

• 永續發展推動小組架構圖



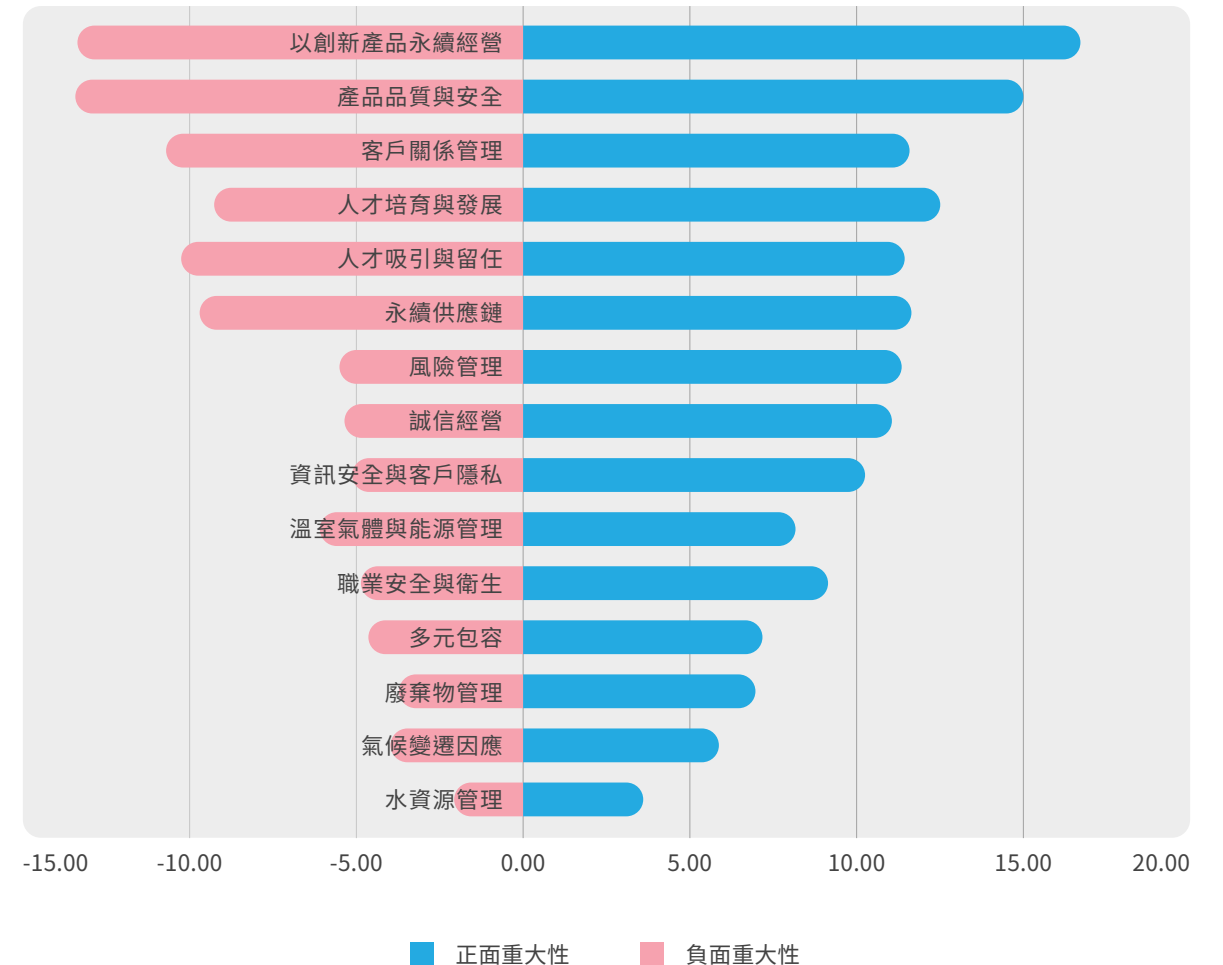
► 1.3 重大議題鑑別與分析

2024年淳安依據臺灣「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用GRI通用準則(GRI Universal Standards 2021)鑑別出淳安重要利害關係人，及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

● 重大主題分析流程



● 淳安電子股份有限公司永續主題衝擊度排序圖



● 淳安電子股份有限公司重大主題列表

面向	2024年度重大主題	對淳安之意義	正面衝擊	負面衝擊	揭露章節	GRI準則索引
產品	以創新產品永續經營	以創新為核心，推出符合市場趨勢和客戶需求的新產品。	透過技術創新提高產品品質和環境可持續性。	無法持續精進技術及追蹤產業變化，可能使產品被替代品或遭競爭者取代，降低競爭力。	4.1以創新產品永續經營	無對應GRI準則
產品	產品品質與安全	完善的產品品質管理體系，符合ISO 9001標準，強調有害物質管理。	確保產品遵守全球標準，減少產品回收和投訴。	產品品質管理不佳，可能導致產品缺陷或安全問題，提高退貨率或損失訂單。這不僅會增加企業的運營成本，還可能損害企業的品牌聲譽，進一步損害企業的財務穩定性和競爭力。	4.2產品品質與安全	GRI416、GRI417
供應商	永續供應鏈	推動永續供應鏈管理，與供應商建立符合ESG標準的合作關係。	提高供應鏈環境表現，增強業界領導地位。	未妥善進行供應鏈管理，可能造成庫存過剩或缺缺、交貨延遲、客戶滿意度下降等等。若在公司未能掌握供應鏈中隱藏的風險，以致遭遇負面衝擊時，公司無法及時因應而影響營運。	4.3永續供應鏈	GRI204、GRI308、GRI414
客戶	客戶關係管理	致力於以客戶為中心的服務，確保產品與服務符合相關法規及國際標準，定期進行客戶滿意度調查。	提升品牌信任度和顧客忠誠度，增強市場競爭力。	若缺乏有效的客戶關係管理，可能導致客戶滿意度下降、減少客戶忠誠度，導致客戶流失，從而影響銷售金額和市佔率。	4.4客戶關係管理	無對應GRI準則
社會	人才吸引與留任	完整的薪酬制度，提供競爭力薪酬和完善福利，降低人員流動率。	提高員工滿意度和生產效率，減少招聘成本。	公司缺乏完善員工獎勵、薪酬制度或晉升措施，無法吸引具潛力之人才加入或吸引員工留任，將使員工向心力低落，降低公司營運效率。	5.2人才吸引與留任	GRI401
社會	人才培育與發展	注重人才發展和職業成長，提供定期績效評估和培訓。	增強公司創新能力和市場適應性，提升企業整體競爭力。	公司若未提供良好訓練及發展制度，無配置完整人才發展或輪調計畫，致員工適應不良或無法勝任新工作，可能造成人才流失或人力素質不佳，衝擊公司營運。	5.3人才培育與發展	GRI404

► 1.4 利害關係人議合溝通

淳安透過評估各部門日常營運所接觸、互動之對象及自身營運潛在影響對象進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出7類利害關係人：股東/投資人、員工、客戶/顧客、供應商、政府機關、媒體、社區。淳安建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	關注議題		溝通及回應方式
股東/投資人	● 公司治理 ● 誠信經營 ● 風險管理	● 營運與財務狀況 ● 法規遵循	公開資訊觀測站：年報/季報/重大訊息公告 法人說明會/股東會/董事會/功能性委員會 公司官網：揭露事項/永續報告書 官網信箱：pr.tp@soe-ele.com
員工	● 多元包容 ● 人才吸引與留任	● 職業安全與衛生 ● 人才培育與發展	職工福利委員會 員工教育訓練與宣導會議 員工申訴信箱：audit@soe-ele.com
客戶/顧客	● 以創新產品永續經營 ● 品牌形象 ● 產品品質與安全	● 客戶關係管理 ● 資訊安全與客戶隱私	專人拜訪/電話聯繫/電子郵件 官網：客戶專用電子郵件信箱
供應商	● 品牌形象 ● 溫室氣體與能源管理 ● 職業安全與衛生	● 客戶關係管理 ● 永續供應鏈	專人拜訪/電話聯繫/電子郵件 供應商會議 官網：廠商專用電子郵件信箱
政府機關	● 誠信經營 ● 法規遵循 ● 溫室氣體與能源管理	● 廢棄物管理 ● 水資源管理	公文/電話/電子郵件/公開資訊
媒體	● 品牌形象 ● 以創新產品永續經營 ● 溫室氣體與能源管理	● 氣候變遷因應 ● 社會共榮	電話專線/電子郵件 記者會/媒體採訪/新聞稿 官網：媒體/公關專用電子郵件信箱
社區	● 品牌形象 ● 社會共榮	● 職業安全與衛生	電話/電子郵件/新聞稿 論壇/社會公益與環保活動 企業永續專區

企業穩健經營

2.1 公司治理	13
2.1.1 公司結構與董事會組成	13
2.1.2 董事會成員提名及遴選	18
2.1.3 功能性委員會	19
2.1.4 績效評估	20
2.1.5 薪酬政策	21
2.1.6 永續治理	22
2.2 道德誠信	23
2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練	23
2.2.2 誠信經營政策	24
2.2.3 吹哨者制度	25
2.3 風險管理	26
2.3.1 風險管理架構與權責	26
2.3.2 關鍵風險與因應策略	27
2.4 法規遵循	28
2.5 資訊安全與客戶隱私	29
2.5.1 資安管理架構與權責	29
2.5.2 資安管理策略	29
2.5.3 資安事件通報與因應流程	30
2.5.4 資安教育訓練	30



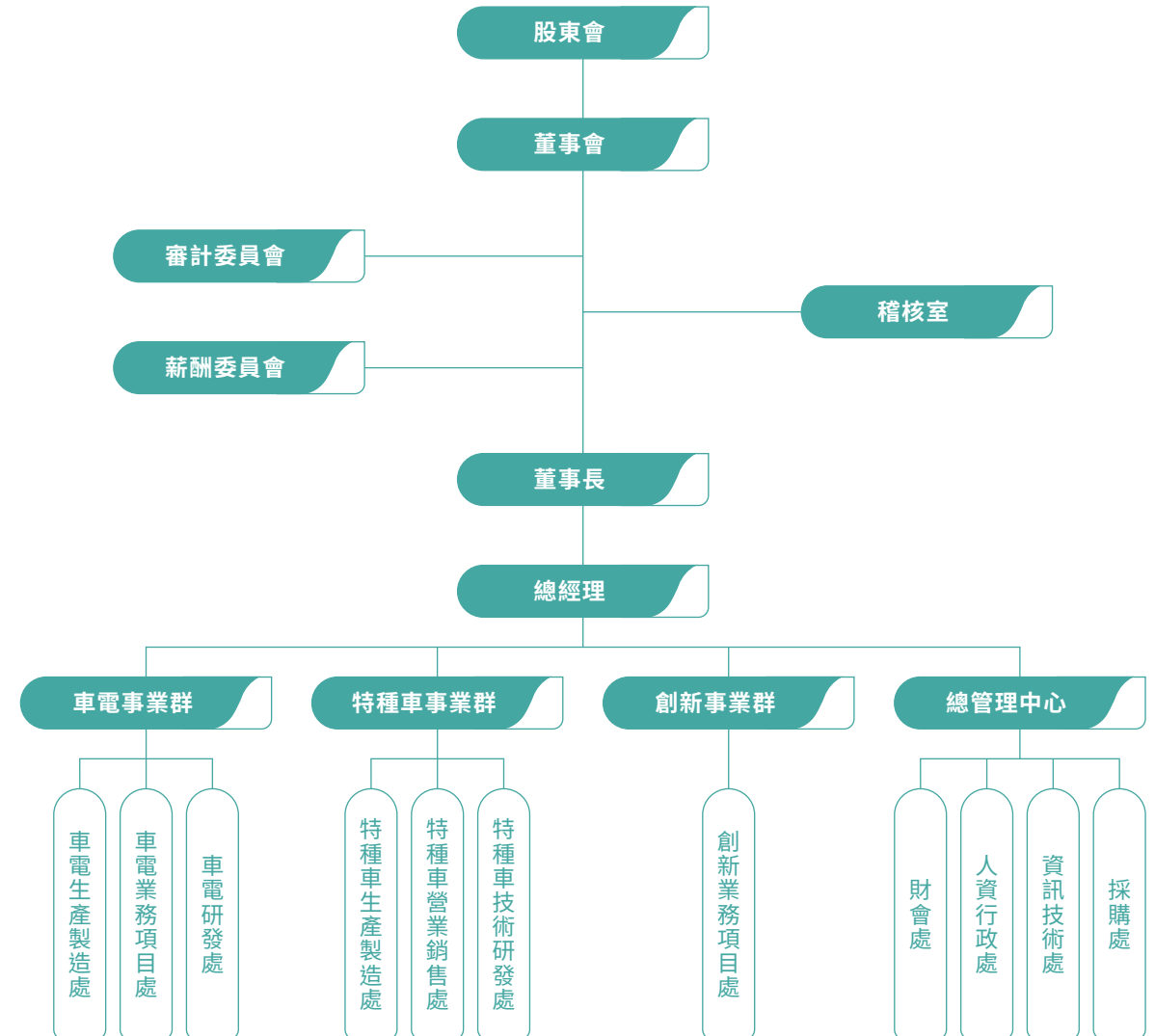
► 2.1 公司治理

— 2.1.1 公司結構與董事會組成

本公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條，建立了董事會成員多元化政策，以確保公司治理的有效實施，提升董事會的職能並完善其結構。董事會依據公司的營運模式和實際需求，制定了適當的背景多元化方針，因此在成員的遴選上已逐步向多元化發展。透過多元化招募策略，吸引擁有不同專業背景、技能和產業經驗的人才，持續強化公司治理並提升營運的綜合效益。

本公司現行董事會共9席，包括6名一般董事和3名獨立董事，其中女性董事占2席，女性比例達22%。成員年齡介於30歲至80歲之間，具備多元的專業背景，如營業判斷、領導決策、經營管理、國際市場視野及危機處理能力等。每位董事在各自的專業領域都具有豐富的經驗，預期在制定公司經營方向時，能夠納入各成員的多樣背景，全面考量不同策略的面向。2024年，董事會出席率為88.8%，充分體現了董監事對公司治理的高度參與。此外，為使股東更了解公司的財務狀況及營運展望，淳安電子股份有限公司依法每年舉行1次法說會。

公司鼓勵董事會成員持續進修，提升專業能力及素養，增進對當前產業趨勢和法規變動的熟悉度。透過掌握及應用最新的管理策略，拓展公司治理視野，培養其在市場大環境中的判斷力和敏感性。2024年董事會成員通過參加各類培訓課程、研討會及論壇等方式進行學習，全體董監事的進修時數皆符合法律規定。



● 年度董事進修情形

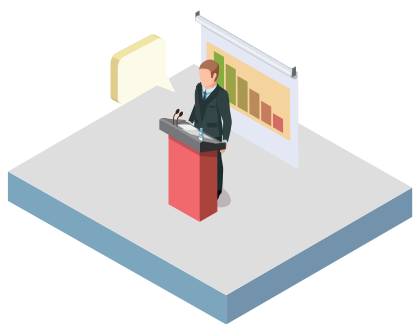
開課單位	董事修課程名稱	董事總受訓時數(小時)
中華民國內部稽核協會	● 資金貸與、背書保證及取得處分資產規定與實務解析	6
中華民國公司經營暨永續發展協會	● 公司治理3.0、資本市場藍圖與綠色融資	6
	● 公司治理之性別平等與永續發展	3
	● 如何有效降低企業生產運作之網宇安全風險	6
	● 氣候變遷時代的企業永續與淨零策略	3
	● 從財務報表看出公司弊端或營運危機	3
	● 職場勞資爭議、解決機制及案例分享	6
中華民國會計師公會全國聯合會	● 金融資產之查核	3
	● 洗錢防制國際發展趨勢與實務	3
	● 基礎二、認識碳權交易機制	3
社團法人中華公司治理協會	● 當前全球經濟與金融情勢	4
財團法人中華民國會計研究發展基金會	● 董事會如何督導公司做好企業風險管理及危機處理	3
	● 董事會如何確保企業永續經營 從人才之發掘與培養談起	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	● 2024年度防範內線交易宣導會	9
	總計	61

● 公司董事成員與背景

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	主要學經歷	其他重要職位	專業資格與經驗
董事長	秦榮華	男	60~70	112.06.27 ~ 115.06.26	中國市政專科學校 敏實集團 創辦人 浙江省新華愛心教育基金會創會理事及執行理事長	本公司董事長 嘉興淳敏電子有限公司 董事長 嘉興領鹿特種車輛有限公司 董事長 浙江省新華愛心教育基金會創會理事及執行理事長 敏實控股 董事會主席 大華學校財團法人敏實科技大學 董事長	營運判斷/經營管理 危機處理/領導決策 產業知識 國際市場觀 財務會計
董事	中國信託銀行受託保管 隆宏有限公司投資專戶 代表人：秦國峰	男	30~40	112.06.27 ~ 115.06.26	加拿大多倫多大學企業管理系 淳安電子股份有限公司董事長	開曼淳安電子有限公司 董事 迅成控股有限公司 董事 富易投資有限公司 董事 淳敏控股有限公司 董事 Erindale Investment Limited 董事 敏實科技大學 董事 敏實集團 策略長	營運判斷/經營管理 危機處理/領導決策 產業知識 國際市場觀 財務會計
董事	敏台國際有限公司 代表人： TOMOYUKI YAMADA	男	40~50	112.06.27 ~ 115.06.26	南山大學法學院法律研究所 Nanzan University Master of Law、南山大學法學部(學士)、 Nanzan University Bachelor of Law Mint Group Limited Director Assistant、Mint Automotive Parts(INDIA)Private Limited Director、Mint Automotive Parts (THAILAND)Co., Ltd. Director	Mint Japan Co., Ltd. President Representative Director	營運判斷/經營管理 危機處理/領導決策 產業知識 國際市場觀 法律
董事	智嘉投資股份有限公司 代表人：葉培城	男	60~70	112.06.27 ~ 115.06.26	明新科技大學、政治大學企業家班、工研院電子所工程師 技嘉科技股份有限公司董事長 智嘉投資股份有限公司董事長 集嘉通訊股份有限公司董事長 盈嘉科技股份有限公司董事(法人代表) 聯嘉國際投資股份有限公司董事長 寶嘉聯合股份有限公司董事長 華新科技股份有限公司董事、百事益國際股份有限公司董事(法 人代表)、青雲國際科技股份有限公司董事、美達科技股份有限公 司董事(法人代表)、蔚華科技股份有限公司董事(法人代表)	技嘉科技股份有限公司董事長 智嘉投資股份有限公司董事長 集嘉通訊股份有限公司董事長 盈嘉科技股份有限公司董事(法人代表) 聯嘉國際投資股份有限公司董事長 寶嘉聯合股份有限公司董事長 華新科技股份有限公司董事 百事益國際股份有限公司董事(法人代表) 青雲國際科技股份有限公司董事 美達科技股份有限公司董事(法人代表) 蔚華科技股份有限公司董事(法人代表)	營運判斷經營管理 危機處理/領導決策 產業知識 國際市場觀 財務會計

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	主要學經歷	其他重要職位	專業資格與經驗
董事	群光電子股份有限公司 代表人：呂進宗	男	60~70	112.06.27 ~ 115.06.26	國立政治大學企管系、企研所畢 群光電子股份有限公司業務副總經理 群光電能科技股份有限公司董事長 展達通訊股份有限公司董事長 有康電子股份有限公司董事長	Chicony Overseas Inc.董事 有康電子股份有限公司董事長(法人代表) Hipro Overseas (BVI) Inc.董事 Chicony Electronics (Thailand) Co., Ltd.董事 高效電子股份有限公司法人代表董事 展達通訊股份有限公司董事長(法人代表) 群光電能科技股份有限公司董事長(法人代表) Chicony America Inc.董事 群光電子(東莞)有限公司董事 Mao Feng International Inc.董事 群光電子(蘇州)有限公司 董事 Chicony Electronics CEZ s.r.o. 董事 Global Faith Inc. 廣信公司 董事 Chicony Electronics Japan Inc.董事 Kuang Mao International Inc.(廣茂)董事 Chicony America Group Inc. 董事 群光電子(重慶)有限公司 監事 Real Young Electronics Co., Ltd.董事 茂瑞電子(東莞)有限公司 監事 廣盛投資股份有限公司法人代表董事 群晶電能股份有限公司法人代表董事 Chicony Power Holdings Inc.董事 Chicony Power International Inc.董事 Chicony Power Technology Hong Kong Limited 董事 Chicony Power USA, Inc. 董事 群光電能科技(蘇州)有限公司 董事 群光電能科技(東莞)有限公司 董事 廣盛電子(南昌)有限公司 董事 群光電能科技(重慶)有限公司 董事 群光節能科技服務(上海)有限公司 董事 Chicony Power Technology (Thailand) Co.,Ltd.董事 Directmax International Ltd. 董事 Systemax Development Ltd. 董事 展達通訊(蘇州)有限公司 董事長 XAVi Technologies (Thailand) Co., Ltd.董事 群光電子股份有限公司 董事 藍天電腦股份有限公司 董事 淳安電子股份有限公司 法人代表董事 新鉅科技股份有限公司 法人代表董事 政大之星創業投資股份有限公司 法人代表董事	營運判斷/經營管理 危機處理/領導決策 產業知識 國際市場觀 財務會計

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	主要學經歷	其他重要職位	專業資格與經驗
董事	敏台國際有限公司 代表人：張瑞芃	女	30~40	112.06.27 ~ 115.06.26	政治大學企家班 多倫多大學工業工程學系 瑞育企業股份有限公司董事 犁品食業有限公司董事	本公司副總經理 瑞育企業股份有限公司董事 瑞蔚投資有限公司董事長	營運判斷/經營管理 危機處理/領導決策 產業知識 國際市場觀
獨立董事	鄭文榮	男	50~60	112.06.27 ~ 115.06.26	國立台灣大學會計學系碩士 富博聯合會計師事務所主持會計師 台北商業大學財政稅務系兼任講師	富博聯合會計師事務所主持會計師 廣宇科技(股)公司 獨立董事 台灣大食品(股)公司 監察人 富証企業管理顧問有限公司 董事	營運判斷/經營管理 危機處理/領導決策 國際市場觀 財務會計
獨立董事	戴昇功	男	70~80	112.06.27 ~ 115.06.26	國立南澳洲大學商學博士 美國德州休仕頓大學金融碩士 美國麻州藥學院藥學系 台北醫學大學藥學系 財團法人台北寧波交流基金會執行長 寧波斯邁克製藥公司創辦人 寧波赫革麗高分子化工創辦人		營運判斷/經營管理 危機處理/領導決策 國際市場觀 財務會計
獨立董事	李國妃	女	40~50	112.06.27 ~ 115.06.26	輔仁大學企管系 夏威夷州立大學會計碩士 浙江世博控股集團有限公司總經理	浙江世博控股集團有限公司總經理	營運判斷/經營管理 危機處理/領導決策 國際市場觀 財務會計



— 2.1.2 董事會成員提名及遴選

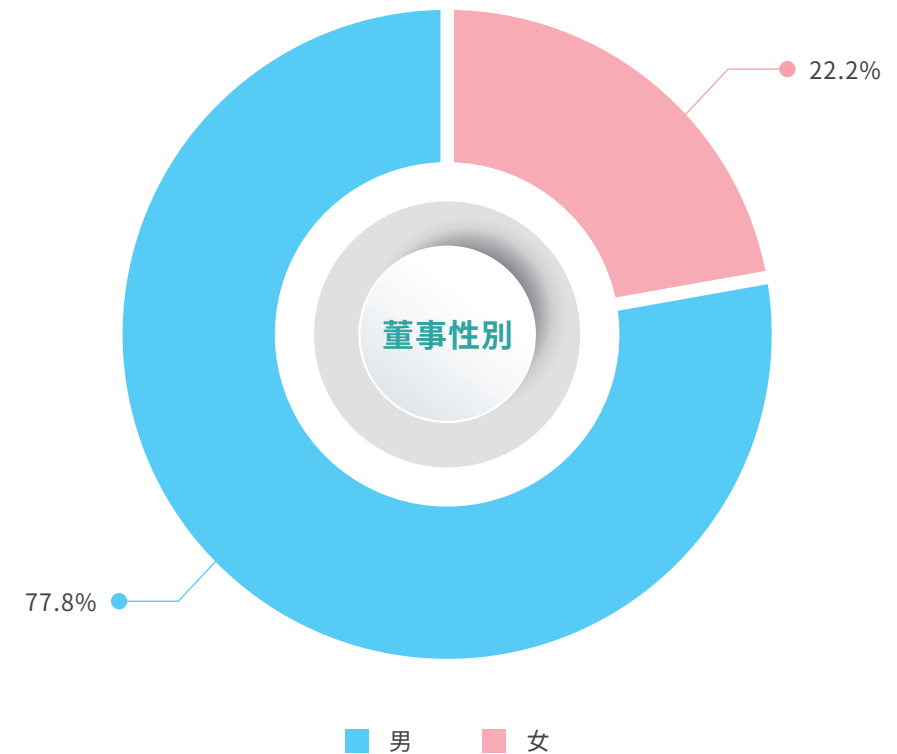
依據本公司的章程，董事會設置的成員人數為五至十一位，每位董事的任期為三年。董事採用候選人提名制，股東以單記名累積選舉法從候選人名單中選任。當選的董事可以連任。董事會席次中必須至少包含三名獨立董事，且獨立董事人數不得少於董事席次的五分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名及選任方式，以及職權行使和其他相關事項，均按照證券主管機關的相關規定辦理。

此外，章程規定董事會由董事組成，需有三分之二以上的董事出席，並獲得出席董事過半數同意後，才能互推董事長。董事長代表公司對外擔任職務。目前本公司的董事長由秦榮華擔任，總經理則由陳世昌出任。

為避免利益衝突，淳安遵守「董事會議事規則」明確規定董事利益迴避之條款：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權。2024年董事對利害關係議案迴避情形請參考本公司年報第21、22頁】。



• (GRI 405-1: 治理單位與員工的多元化)



— 2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會及薪酬委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

● 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
審計委員會	審計委員會的成員由具備專業背景的獨立人士擔任，他們以專業分工和獨立的立場協助董事會做出決策，有效監督管理層的經營活動。 審計委員會的運作主要目的如下： 1.確保公司財務報表的準確性和適當性表達。 2.監督簽證會計師的選任、解任以及獨立性和績效。 3.監督公司內部控制的有效實施。 4.確保公司遵守相關法令和規則。 5.管控公司存在或潛在的風險。 審計委員會通過專業的監督和評估，確保公司的運作符合法規要求，維護投資者的利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。	本委員會共有3席，其中獨董3席， 2024年出席率為95.2%。
薪酬委員會	為協助董事會監督董事和經理人的績效評估，並制定公司整體的薪酬政策，以使薪酬制度更加透明和公平，薪酬委員會將履行以下職責，並將其建議提交董事會討論。 1.定期檢討薪酬委員會規程並提出修正建議，以確保其適應公司需求和最新的相關規定。 2.制定並定期檢討本公司董事和經理人的績效評估標準，包括年度和長期的績效目標，並設計相應的薪資報酬政策、制度、標準和結構。相關的績效評估標準內容應在年報中進行揭露。 3.定期評估本公司董事和經理人達成績效目標的情況，根據績效評估標準的結果，確定個別薪資報酬的內容和數額。 薪酬委員會將以善良管理人的注意，履行這些職責，以確保董事和經理人的薪酬制度公正、合理，並與其績效相符。其所提出的建議將提交董事會進行討論，以促進薪酬制度的透明度和公平性。	本委員會共有3席，其中獨董3席， 2024年出席率為77.8%。

— 2.1.4 績效評估

為了實現公司治理並提升董事會的功能，制定了績效目標，以促進董事會運作的高效化。根據「董事會績效評估辦法」，淳安設立了自評的時間表，要求董事會在次一年度第一季結束前完成自評。按照規定，至少每三年需由外部專業獨立機構進行一次評估，以確保董事會的運作達到最佳標準。

在自評過程中，董事長填寫「董事會績效評估自評問卷」，而其他董事則填寫「董事成員績效評估自評問卷」，這些問卷用於收集董事會活動相關的資訊。最後，由統籌執行單位統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。

截至目前，針對2022年第三方單位評估所提出的建議，公司已完成加強更新公司網站資訊揭露、規劃董事成員年度進修等，其餘建議事項則依相關法令規定之時程持續推動與執行。另根據本年度的董事會績效評估自評結果和董事成員績效評估自評結果，分數均高於4.64分，顯示績效良好，2025年將進行定期三年一次的外部第三方單位評估。這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

● 董事成員績效評估自評問卷結果

類型	評估面向	題數	占比	平均得分	加權計算
內部評估	A.公司目標與任務之掌握	3	13.0%	15	5
	B.董事職責認知	3	13.0%	15	5
	C.對公司營運之參與程度	8	34.8%	37	5
	D.內部關係經營與溝通	3	13.0%	14	5
	E.董事之專業及持續進修	3	13.0%	15	5
	F.內部控制	3	13.0%	15	5
	G.其他項目	0	—%		
	H.其他項目	0	—%		
	合計	23	100.0%		

● 董事會績效評估自評結果

類型	評估面向	題數	加權平均
內部評估	A.對公司營運之參與程度	12	4.64
	B.提升董事會決策品質	12	4.83
	C.董事會組成與結構	7	4.81
	D.董事之選任及持續進修	7	4.75
	E.內部控制	7	4.89
	F.其他項目	0	
	G.其他項目	0	
	總計	45	

— 2.1.5 薪酬政策

淳安依據同業的普遍標準，進行董事及經理人的績效評估和薪資報酬決策。我們綜合考量個人的職責、投入時間、目標達成情況、其他職位上的表現，以及公司近期對同等職位者的薪資報酬。同時，評估個人表現與公司經營績效及未來風險之間的合理關聯，並兼顧短期與長期業務目標的達成以及公司的財務狀況。

薪酬委員會定期檢討並評估董事及經理人的績效標準、年度及長期績效目標，以及薪資政策、制度、標準及結構。根據其績效目標達成情況，制定個別薪資報酬。每年需超過半數的薪酬委員會成員同意，才將檢討與評估結果報告董事會。

透過此過程，我們確保董事及經理人的績效評估與薪資報酬決策符合合理標準，並維護公司的利益，充分彰顯我們對薪資制度的定期檢討與透明性的重視。

• 薪酬政策

董事	經理人
董事長、董事之報酬，授權董事會依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌同業通常之水準議定之。並得經董事會決議為董事、重要職員購買責任保險。	根據「薪資管理辦法」、「新進人員績效考核管理評核辦法」和「獎懲管理辦法」，經理人的薪酬結構如下： 固定薪資： 1.本薪：基本薪資水準。 2.主管加給：針對擔任主管職位的經理人給予的額外加給。 3.專業加給：基於專業技能或特殊工作要求而給予的加給。 4.伙食津貼：用於餐飲費用的津貼。 5.加班費：因超時工作而給予的額外報酬。 6.誤餐費：因工作時間調整而給予的額外津貼。 變動薪資： 1.績效獎金：根據業務表現、工地表現和年度結果而發放的獎金。 2.員工認股及員工酬勞：根據公司制度，給予員工的股權激勵和其他酬勞形式。

— 2.1.6 永續治理

董事會為本公司最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。2024年共召開7次董事會。

為推展公司永續發展及推動相關政策，本公司於2024年成立了永續發展推動小組，由副總經理擔任召集人，專責統籌和推動公司的永續發展事務。該小組下設有：公司治理/客戶關係組、員工照護/社會關懷組、環境永續組、供應鏈管理組。這些小組的成員由各部門推派代表參與，旨在匯聚多元背景、專業知識和經驗的人才。未來，小組預計定期向董事會彙報各項永續發展的成果。

• 2024年董事會報告與推動永續發展相關議案

日期	董事會溝通內容
2025年8月	本公司2024年度永續報告書預計編製完成，由永續發展小組總召集人向報董事會報告執行成果。



► 2.2 道德誠信

— 2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，淳安訂有「道德行為準則」並於2017年11月8日第八屆第五次董事會通過「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等，使本公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。

2024年度，我們評估營運據點並未有任何貪腐情況發生，且未接獲任何違反誠信經營的檢舉或訴訟案件。淳安積極透過內部溝通傳達反貪腐的重要性。在每位員工入職首日，我們便於教育訓練中宣導，涵蓋工作規則及保密協定等。2023-2024年間，我們連續聘請外部律師對員工進行營業秘密及相關法律的教育訓練，針對不同類別員工提供法律溝通，合計已進行參與反貪腐相關培訓的員工比例達到45.5%。

針對關鍵原物料供應商，我們均要求簽訂廉潔承諾書及保密協定，以持續提升合作夥伴之反貪腐意識。

本公司對員工、供應商反貪腐宣導、教育訓練、合約簽定，統計如下：

員工類別	已進行反貪腐溝通比例	已進行反貪腐教育訓練比例	已簽訂反貪腐相關合約%
董事會	100.0%	100.0%	N/A
管理職	38.3%	12.8%	N/A
一般員工	42.9%	25.0%	N/A
關鍵原料供應商	100.0%	N/A	100.0%

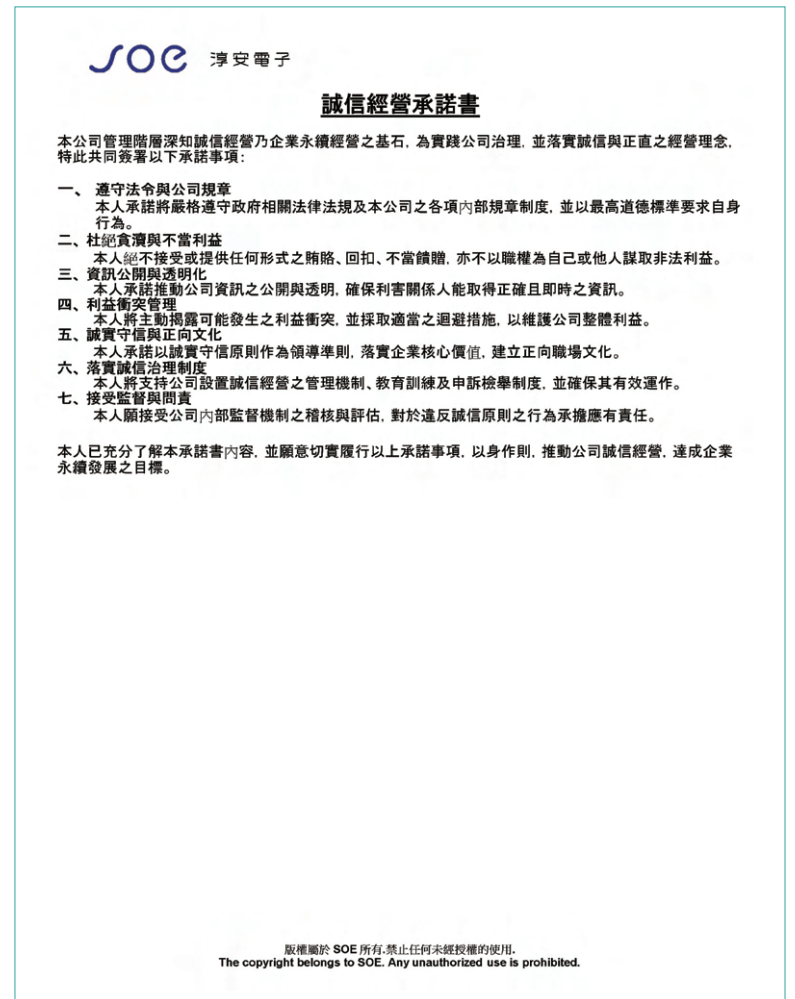


一 2.2.2 誠信經營政策

未來，本公司計劃在與供應商、客戶及其他商業夥伴建立業務關係前，根據實際營運需求建立相關的評估機制。

1. 在公司與供應商、客戶或其他商業往來對象建立商業關係之前，我們會先評估其合法性、誠信經營狀況以及是否曾涉有不誠信行為的紀錄，以確保商業經營方式的公平、透明性，並且不會涉及賄賂的要求、提供或接受。
2. 在評估供應商、客戶或其他商業往來對象的誠信經營狀況時，我們會檢視以下事項：
 - a. 企業的國別、營運所在地、組織結構、經營政策和付款地點。
 - b. 企業所從事的業務是否屬於賄賂風險較高的行業。
 - c. 企業的長期經營狀況和商譽。
 - d. 諮詢其合作夥伴對該企業的意見。
 - e. 企業是否曾涉及賄賂或非法政治獻金等不誠信行為的紀錄。
3. 在簽署合約時，我們會向商業對象說明我們以誠信原則進行商業行為。雙方人員不得提供、接受、承諾或要求賄賂、佣金、比例金、仲介費、後謝金、回扣、餽贈、招待或其他不正當利益。任一方如違反上述規定，對方有權終止或解除合約，並可能對違約一方要求賠償。如果一方得知對方人員有違反規定的情況，應立即通知對方，並提供相關證據和協助調查。
4. 我們會避免與不誠信經營者進行交易。公司的「員工行為準則」禁止員工從事不法或不實行為，並禁止員工接受因職位或職務而獲得的餽贈、招待、特別折扣或優惠待遇。此外，「員工工作規則」中規範員工不得濫用職務或故意容忍部屬的不誠信行為，如果有具體事證且情節嚴重，公司有權不經預告解僱該員工。
5. 在合約中明確訂明誠信經營原則：
 - a. 合約明訂雙方應遵循誠信原則，違反相關規定時應負相關法律責任。
 - b. 任何一方在商業活動中涉及不誠信行為的情況下，對方有權隨時無條件終止或解除合約。
 - c. 建立明確且合理的付款內容，包括付款地點、方式，並需符合相關稅務法規的要求。

● 高階管理層簽屬誠信經營的聲明截圖



— 2.2.3 吹哨者制度

本公司尚未制定具體的書面檢舉辦法，但已設立專責單位處理接收檢舉事項，並有內部通報及調查流程，在2024年度未接獲任何檢舉。

為了增強公司治理和誠信經營，本公司將按照董事會於2017年11月08日通過的「誠信經營守則」和「誠信經營作業程序及行為指南」的規定，建立書面檢舉作業辦法。

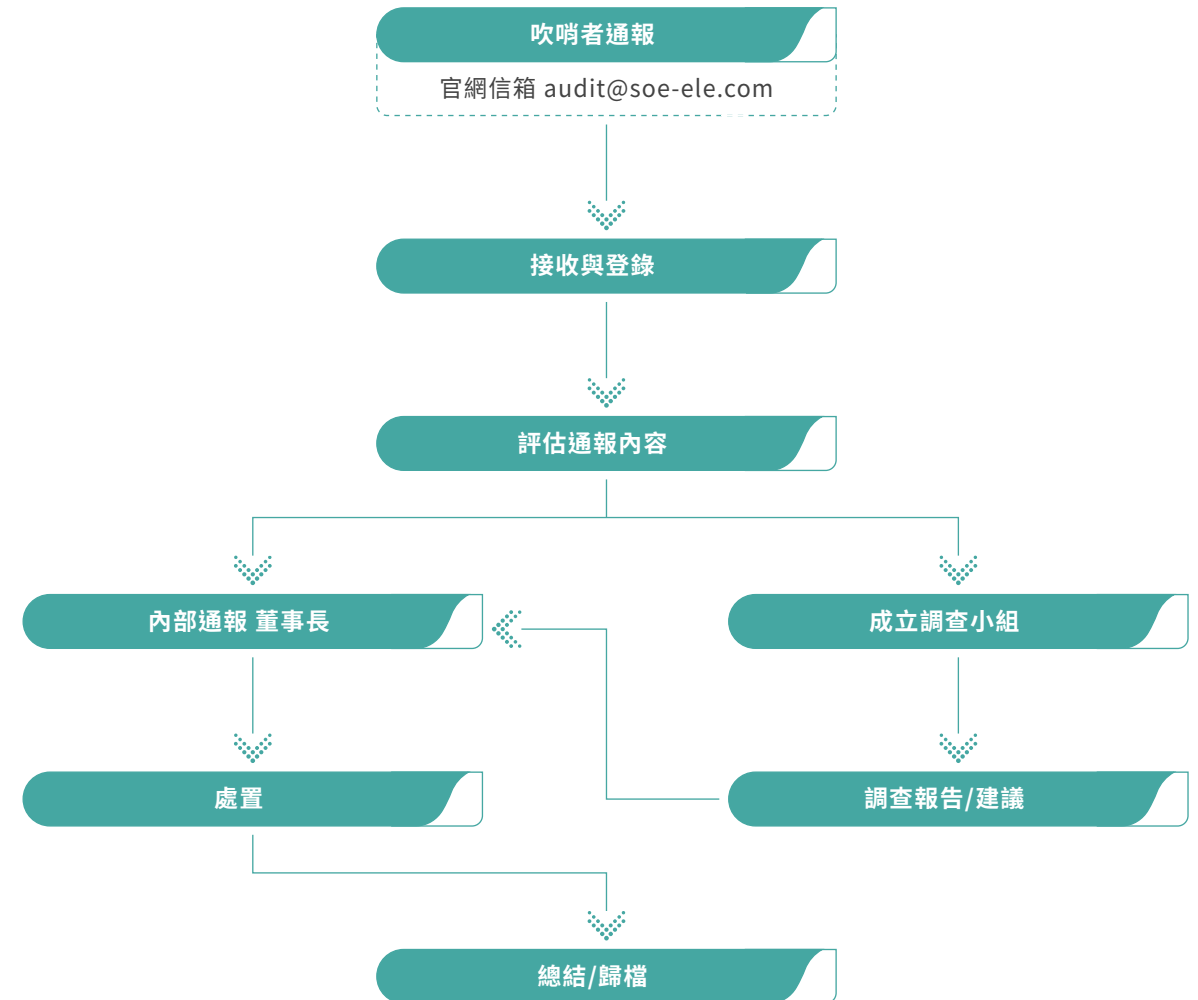
• 完善的通報與檢舉作業辦法

稽核單位負責接收、登記、評估、調查及追蹤所有通報案件，並依據案件的性質向董事會或其專責委員會報告。同時，若案件涉及員工行為，人資單位將協助依據公司規章進行處理；若涉及法律風險，則由法務單位提供專業意見和調查協助。

公司政策鼓勵內外部人員檢舉不誠信或不當行為，為防止不實指控，公司明文規定虛報者將面臨紀律處分，甚至可能被解僱。為此，公司設置了專用的客訴檢舉信箱 (audit@soe-ele.com)，並承諾保護檢舉人的身份和檢舉內容。針對檢舉事項，若涉及一般員工，需向其直接主管報告。倘若案件涉及董事或高階主管，則需撥交獨立董事處理。稽核單位確保所有通報內容的完整性後進行初步風險評估，必要時組成調查小組展開詳細審查。在調查完成後，重大事件會提報董事會審議，根據調查結果執行處置並制定改善措施，所有調查結果與結案資料將至少保存五年。

此外，公司強調通報途徑的匿名選項及其保密性，避免對檢舉人進行任何形式的打擊報復，並嚴厲懲戒任何進行報復行為的人員。這些措施展現了淳安電子對於誠信治理的不懈努力與追求，努力營造一個透明、公正且合規的營運環境。

• 吹哨者通報流程



► 2.3 風險管理

— 2.3.1 風險管理架構與權責

為提升公司治理與風險控管能力，公司透過不同層級分層管理並訂定各種內部規章，進行公司之各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

• 淳安風險管理架構與權責

組織名稱	權責範圍
董事會	確保重大風險已被辨識，決議重大風險主要策略方向，並讓組織有效控管及合理分配資源
高階管理階層	執行董事會所擬定之風險管理政策，協調跨部門風險管理事務，並追蹤各單位風險管理目標情況
稽核室	稽核日常風險管理作業
其他各部門	彙整並執行日常風險管理作業



— 2.3.2 關鍵風險與因應策略

公司每年蒐集產業風險趨勢、與公司各部門定期進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2024年度淳安共辨識出四項主要營運風險，分別為財務風險、氣候變遷風險、人力資源風險、資安風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

● 2024年度風險項目與未來因用策略

ESG面向	治理	環境	社會	治理
風險項目	財務風險	氣候變遷風險	人力資源風險	資安風險
風險因子	市場風險、價格風險、信用風險及流動性風險等。	溫室氣體總量管制下與碳稅、碳費及極端天氣事件造成營運中斷或損失。	人才留任、員工發展、職場環境等。	客戶或公司之機敏資料遭外部駭客攻擊而勒索或外洩之風險。
風險管理政策與程序	財務部與營運單位密切合作，負責識別、評估和管理財務風險，以確保風險的規避和適當控制。	目前，永續發展推動小組定期進行研究與分析，以深入了解氣候變遷對整體經濟環境及法規的影響。展望未來，我們將進一步完善相關的風險管理政策與程序，以有效應對這些變化。	為確保員工的安全、薪資、福利和職場環境符合相關法規，並考慮企業政策，以降低因人力資源因素引起的損失和風險，本公司制定了以下政策： 1.人才培育政策:透過工作教導、教育訓練和導師制度，有效促進員工的學習和成長。 2.教育訓練計劃及預算編列:每年預留預算用於員工訓練，提升員工的專業技能和領導能力。鼓勵員工自我增值，參與外部舉辦的進修課程。	協助公司建立資安管理架構，並建立緊急資安事件通報流程。
風險因應策略	1.市場風險(匯率風險):淳安因跨國營運，受匯率波動影響，透過避險交易管理外幣風險，降低對財務之衝擊。 2.信用風險:淳安管理信用風險，透過信用評級、內部控管與IFRS 9規範，降低客戶違約或金融工具損失的財務影響。 3.流動性風險:淳安透過資金管理降低流動性風險，監控銀行融資狀況，確保借款合同遵循，並分析金融負債到期影響。	由於全球溫室氣體排放總量管制和碳費徵收措施的影響，淳安可能會直接或間接受到衝擊。這些衝擊可能會對本公司的營運策略、採購方針和設計理念產生影響。為因應氣候變遷所帶來的挑戰，淳安在產品設計階段將加強與業主的溝通，並逐步擴大使用低碳環保材料，以強化永續發展理念。	1.人才培育:我們致力於透過工作教學、教育訓練來培養人才，以促使我們的同仁有效地學習和成長。 2.教育訓練:每年編列教育訓練預算進行員工培訓，藉以提升員工的專業技能和領導能力。 3.補助政策:為了鼓勵員工提升專業能力，提高行業競爭力，公司鼓勵員工取得證照，並補助員工書籍購買等。	1.資訊安全事件管理:淳安建立了嚴謹的資訊安全事件分級制度，並明確定義了事件的緊急程度。 2.機密文件權限管理:淳安對機密文件的取得設定權限，以確保只有具有適當授權的人員可以存取這些文件。

► 2.4 法規遵循

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。淳安秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。本公司內部設置法務人員審查利害關係人的契約，以確保我們遵守政府公告實施的法規和行政命令。

淳安依法管理企業的營運活動，並將金管會規範的重大訊息公告標準定義為重大法規事件。此管理辦法旨在引導員工在業務活動中嚴守法規，避免潛在的不當行為。總經理室和各部門共同承擔責任，確保法規遵循的有效建立和實施。我們首先關注與公司營運密切相關的重要法規，以優先實施的範圍為依據。各部門應負責以下事項：

1. 建立明確且適當的法令傳達、諮詢、協調和溝通系統，以確保法規的有效傳達和相關資訊的流通。
2. 定期檢視並更新各項作業和管理規章，以符合相關法規的要求。確保公司的各項營運活動都符合法律法規的規定。
3. 各部門負責進行自我評估作業，並由該部門主管指派相應的人員負責彙總法規相關資訊。透過法令彙總表的建立，將法規內容整理彙總，讓各部門能更加清楚地了解適用的法規要求。

在2023年及2024年，淳安未發生任何違反環境、社會法規的裁罰事件，亦未有違反產品及服務健康、安全法規，或關於資訊與行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）法規的事件。這兩年間，淳安未因重大事件收到任何裁罰，顯示了我們在法規遵循方面的承諾與成就。



► 2.5 資訊安全與客戶隱私

— 2.5.1 資安管理架構與權責

為應對數位轉型趨勢及日益嚴峻的資安風險環境，本公司承諾依據金融監督管理委員會（簡稱金管會）資安三級規範，全力加強資訊安全防護措施。我們著重於事前預防、事中偵測及事後應變三個方面，以提高整體營運的韌性。

本公司參考ISO 27001等國際資安標準，建立了資訊安全管理系統，並設立資安專責人員，負責統籌資安策略的推動與執行。這些措施旨在保障公司的信息安全，確保在面對資安挑戰時具備穩健的應對能力。

— 2.5.2 資安管理策略

在數位化和全球化的商業環境中，資訊安全已成為企業運營和客戶信任的重要保障。本公司深知資訊資產的機密性、完整性和可用性對於業務持續運作的重要性，並致力於建立和維護全面的資訊安全管理策略，以識別和減輕各類資訊安全風險。

- 資安管理政策

為了確保資訊資產的機密性、完整性和可用性，本公司制定了一系列涵蓋資訊分類、存取控制和資料保護的資訊安全政策，並由高階管理層定期審查和更新，以確保其有效性。

政策	內容
維護資訊資產的機密性、完整性及可用性	包括防止系統及資料未經授權的修改或使用。
風險管理與認證	推動各廠區持續通過國際資安管理系統認證，從系統面、技術面、程序面降低企業資安威脅。
資料存取規範	依據部門及個人職能規範資料存取，確保僅授權人員可以訪問特定資訊。
定期稽核	定期執行資安稽核作業，確保資訊安全落實執行。
備援服務	系統建置備援服務，資料執行多重備份並異地存放。

● 具體管理方案

根據資訊安全政策，本公司實施了一系列具體的管理方案，以系統化和標準化的方式保護資訊安全。

管理方案類型	具體措施
風險管理	定期進行風險評估，建立完整的資訊安全管理系統。
多層防護	建構多層資安防護，持續導入創新技術，將資安控管內化於日常作業流程。
防火牆與防護	設置防火牆、入侵偵測防護系統，阻斷外來入侵。
資料存取管控	系統密碼定期更新、存取權限控管、遠端登入資訊系統控管等。
備份流程	每周定期執行備份程序，包含本機磁碟、外接式硬碟及遠端磁碟陣列系統備份。
資安宣導	不定期發佈資安警訊，提升員工資訊安全意識。
電子郵件管理	設置郵件備援系統、郵件歸檔系統，管理電子郵件安全。
系統監控	定期覆核網路服務、資訊系統的System Log，追蹤異常資料存取。
異常處理	定期模擬演練資安攻擊，進行資訊安全成熟度評鑑。

— 2.5.3 資安事件通報與因應流程

自2024年起，淳安已加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC），並建立了國內外威脅情資連結機制以強化安全防護。每年，我們定期進行資安風險評估，盤點關鍵營運資產並根據風險等級進行分類，以調整防護的優先順序。

在資安事件發生時，資安專責人員負責統籌啟動應變計畫，組建應變小組以執行系統隔離、封鎖及復原等相關作業。此外，我們同步進行對外溝通及事後檢討修正作業，旨在提升事件處置的能力及經驗，確保公司在資訊安全方面的整體韌性和應變能力。

— 2.5.4 資安教育訓練

為強化員工資安意識，本公司推動以下教育與宣導作為：

- 將新進員工的資安教育設為必修課程，納入新人訓練模組中。
- 每年舉辦至少一次社交工程釣魚演練及資訊安全知識測驗。
- 為資安職責人員及高風險單位提供進階資安訓練。
- 開設資安宣導月，通過主題講座、電子報及互動活動來推廣防護意識。

展望未來，我們將持續改善資訊安全管理，推動以下措施：

- 進行定期的監控與威脅偵測。
- 建立關鍵供應商的資安風險評估制度，以強化供應鏈的韌性。
- 促進全員資安文化的養成，導入部門自主訓練和激勵制度。

淳安堅信，將資訊安全納入公司治理的核心，可確保數位營運的永續穩健，實現企業價值與社會責任並進。

CHAPTER 3 環境永續

3.1	氣候變遷因應	32
3.1.1	氣候治理	32
3.1.2	氣候風險管理	34
3.1.3	氣候變遷因應策略	34
3.1.4	指標與目標	35
3.2	能源及溫室氣體管理	36
3.2.1	能源管理	36
3.2.2	能源使用概況	36
3.2.3	溫室氣體管理	37
3.3	廢棄物管理	40
3.3.1	廢棄物管理制度	40
3.3.2	廢棄物的產生	41
3.4	水資源管理	43
3.4.1	水資源風險評估	43
3.4.2	取水、耗水與排水	43



減碳已成為全球政府與企業不容忽視的目標與壓力，極端氣候隨著暖化溫度提升而不斷加劇，極端降雨、乾旱等風險已逐漸躍升成為企業基礎營運之重點潛在風險，根據聯合國政府間氣候變化專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）企業必須積極應對並做出減緩和調適策略。

我們作為世界公民的一員，淳安將積極面對氣候變遷所帶來的潛在風險，並積極制定應對極端氣候之管理策略與行動以提升氣候韌性，此外，為對減緩氣候變遷的速度，我們亦規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳營運方向邁進。

► 3.1 氣候變遷因應

— 3.1.1 氣候治理

為強化淳安對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，我們於2024年成立「永續發展推動小組」，由副總經理擔任召集人，「永續發展推動小組」下設有公司治理與客戶關係、員工照護與社會關懷、環境永續、供應鏈等4個工作小組。永續發展推動小組之職責為協助董事會決議之氣候風險管理政策、目標之落實、氣候風險因應規劃與執行成果，並協助監督集團內各公司、廠區之氣候因應目標與行動達成情況，協助溝通、整合集團之氣候治理現況。

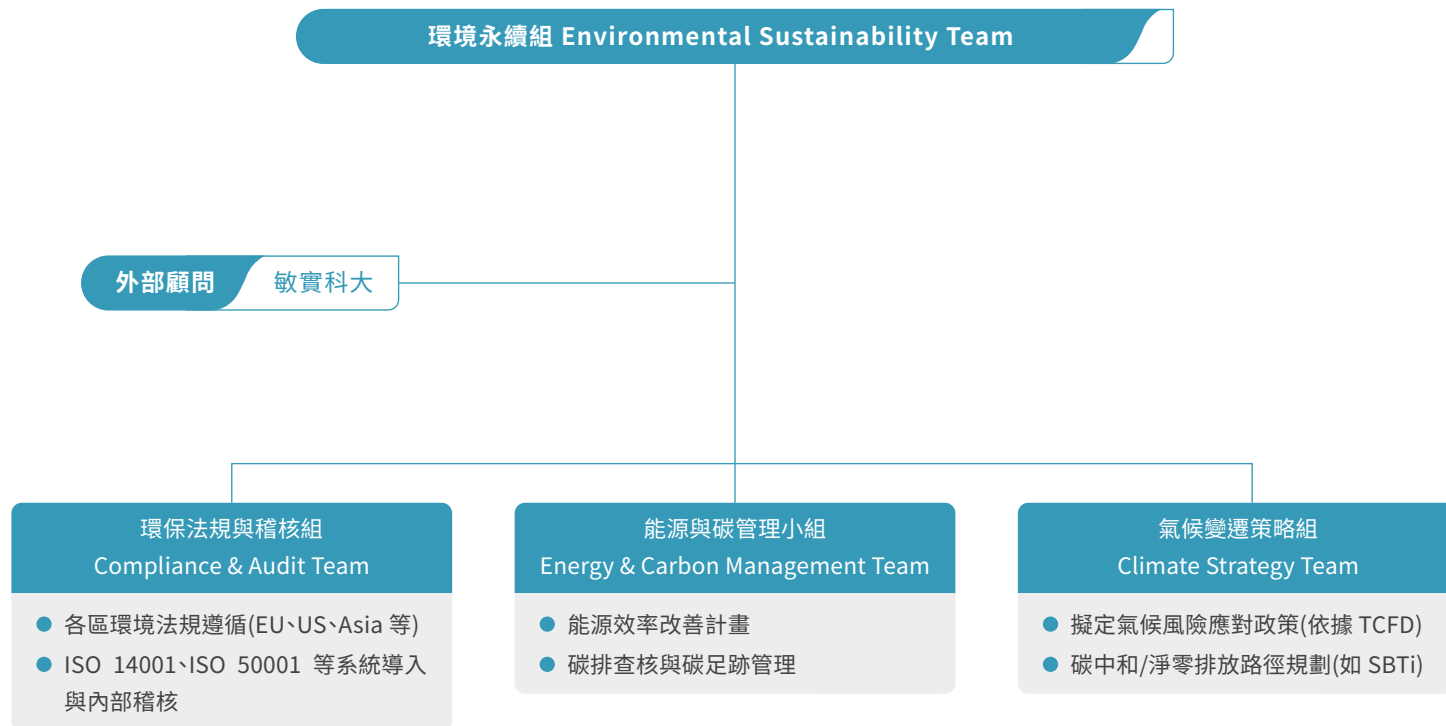
● 環境永續小組

「環境永續小組」之職責為協助董事會決議之氣候風險管理政策、目標之落實、氣候風險因應規劃與執行成果，並協助監督集團內各公司、廠區之氣候因應目標與行動達成情況，協助溝通、整合集團之氣候治理現況。

為降低公司受氣候變遷之影響與財務衝擊，並探尋公司於氣候變遷下之關鍵風險與機會議題，積極應對與掌握當前趨勢以提升集團之氣候韌性，「環境永續小組」下特別設有環保法規與稽核小組、能源與碳管理小組、氣候變遷策略小組；並由各子公司與廠區之高階管理層擔任小組組長。小組主責蒐集集團各子公司與廠區之氣候議題現況，並不定期與各據點進行會議，評估當前同業氣候風險與機會關鍵議題趨勢，並依各據點因應氣候風險議題之現況，協助橋接資源與提供建議，協助集團下各據點提升氣候韌性。

為了提升對環境永續推動的品質，本公司借重業界專業機構經驗，聘請敏實科大為輔導顧問，對員工進行碳盤查教育訓練、顧問實地至各據點了解及盤點，並在輔導顧問協助下完成2024年組織碳盤查報告。

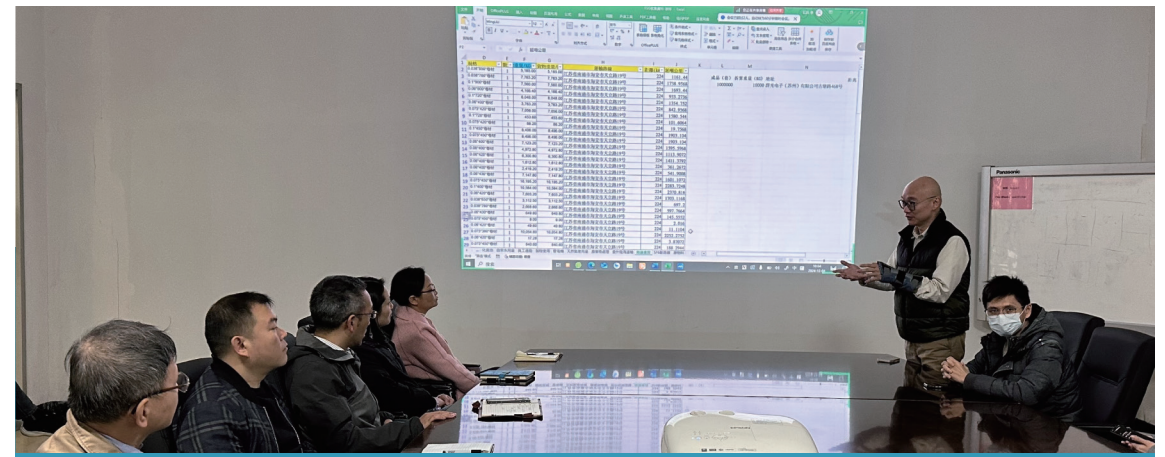
● 永續環境小組架構



● 碳盤查排放源鑑別：敏實科大顧問至嘉興工廠實地訪廠



● 碳盤查教育訓練：敏實科大頒發「ISO 14064-1組織碳盤查課程」研習證書



— 3.1.2 氣候風險管理

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，環境永續小組每年定期蒐集同業風險機會議題，並定期向各相關廠區與部門單位蒐集年度因應氣候風險情況，並透過訪談各氣候議題相關單位對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別淳安之年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報永續發展推動小組，由董事會進行決議與訂定集團策略。



— 3.1.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，2024年淳安由永續發展推動小組召集4大ESG工作小組，依循上市公司氣候相關資訊、同業報告書及國際趨勢蒐集淳安專屬氣候議題，並透過與ESG小組討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出3項關鍵氣候風險與機會，分別為1項轉型風險、1項實體風險與1項氣候機會，共3項關鍵議題如下氣候風險與機會鑑別結果列示，分別列示議題之發生期程、現況、未來因應策略。



● 淳安關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	2024年度重大主題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
轉型風險	提高溫室氣體排放定價	中期 (3-5年)	2026年台灣氣候變遷因應法將針對國內首波年碳排量逾25,000噸之碳排大戶開徵碳費，淳安雖非首波納管企業，但考量未來規範可能日趨下修納管企業，故仍須將風險納入評估。	1.由總公司每年例行性推展碳盤查，要求子公司廠區依循ISO14064-1標準進行溫室氣體盤查，並須將年度碳排數據提交總部。 2.持續關注碳相關法規議題。
實體風險	極端氣候事件嚴重性和頻率增加	長期 (5年以上)	嘉興位於長三角地區，雖然颱風季節常伴隨暴雨和洪水，但近年來嘉興市已進行排水系統的全面改造，至今公司未遭遇嚴重的淹水問題。此外，目前台灣、大陸廠區及其供應商未因極端氣候而受到設備損毀或供應延遲等影響。然而，考慮到未來極端氣候影響可能加劇，我們仍將這一風險納入評估。	1.建立供應鏈原物料備援計劃，避免供應鏈中斷之情況，逐步分散共應商供貨，減少因單一供應商因氣候因素衝擊之因應成本。 2.台北辦公區域、嘉興廠房，備有不間斷電源、UPS系統 (Uninterruptible Power Supply，不斷電系統)，於停電時緩衝對設備之衝擊影響。
機會	使用更高效率的生產和配銷流程	短期 (3年內)	工業生產技術不斷創新，淳安必須持續關注產業動向與技術，持續提高生產與配銷流程效率，藉此提升公司與產品之產業競爭力。	1.持續改善工廠製作流程、加大產出效率，降低營運成本。透過廠區品質管理系統，在提高生產效率的同時，確保產品品質與安全性。 2.提高當地採購，降低運輸成本。

— 3.1.4 指標與目標

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，淳安已優於政府法令規範，提前完成全集團溫室氣體盤查(註)。未來淳安將依循主管機關規範，於2027年前揭露公司年度減量目標與行動計畫，並透過永續發展推動小組監督各據點年度達成情況，滾動式修正氣候目標並每年呈報董事會，逐年確認其有效性與適宜性，以下為淳安訂定之氣候相關目標與達成情況：

目標類型	目標描述	達成情況
碳管理目標	2025年完成2024年合併溫室氣體盤查	已達成
	2028年完成2027年個體溫室氣體查證	執行中
	2029年完成2028年合併溫室氣體查證	執行中
因應氣候變遷	年度內未有因極端氣候造成供應鏈斷貨而暫停出貨之情況	已達成
	年度內未有因高溫限電造成廠區停工之情況	已達成

註：依循永續發展路徑圖，淳安應於2026年揭露前一年度母公司個體盤查資訊，並於2027年揭露前一年度合併公司盤查資訊。

► 3.2 能源及溫室氣體管理

— 3.2.1 能源管理

各國政府與企業紛紛加強落實碳管理與減碳規範，淳安身為地球村的一份子，應努力將自身營運對環境的衝擊降至最低，故我們將減碳與節能視為當前管理之重點項目。

為強化內部能源與溫室氣體管理，本公司的各營運據點首度於2025年依循ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，完成2024年度全合併集團之類別一至六之溫室氣體盤查，設立集團之基準年為2024年，並建立例行性內部內部稽核與碳盤查管理制度。本公司將持續以具體行動響應臺灣政府「2050 淨零碳排」目標，並積極對客戶與利害關係人展現實踐減碳的決心。

— 3.2.2 能源使用概況

2024年本公司的能源總消耗為1,278.39GJ，外購電力佔能源總量78.2%。本公司的主要營業項目為特種車輛，故主要能源耗用為源自製程機台、空調等所需之外購電力，約佔整體能源消耗量78.2%；其次則為公務車使用之汽油及運輸車使用之柴油，分別約佔總能源消耗量9.9%與11.9%。未來本公司將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

內部能源耗用總量	能源項目	2024	占比%
非再生燃料	汽油	126.12	9.9%
	柴油	152.12	11.9%
外購能源	外購灰電	1,000.15	78.2%
消耗能源總熱值 (GJ)		1,278.39	100.0%
密集度(GJ/百萬營收)		3.564	

註1: 能源耗用數據統計範疇涵蓋: 台灣、嘉興領鹿

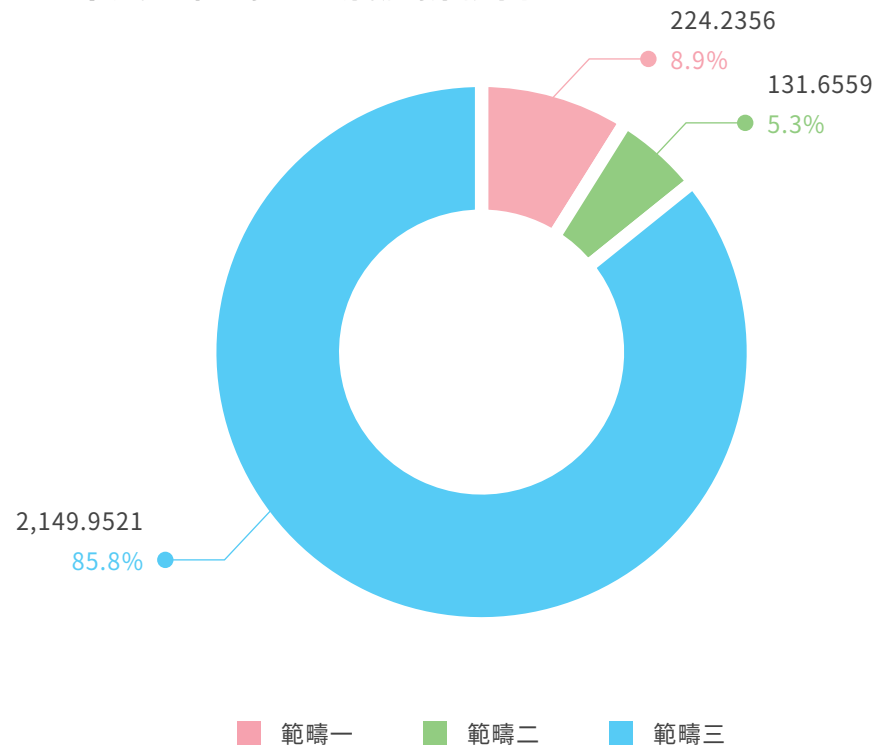
註2: 汽油熱值=7,800 kcal/L、柴油熱值=8,400 kcal/L、電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註3: 密集度分母為年度廠區總百萬營收。

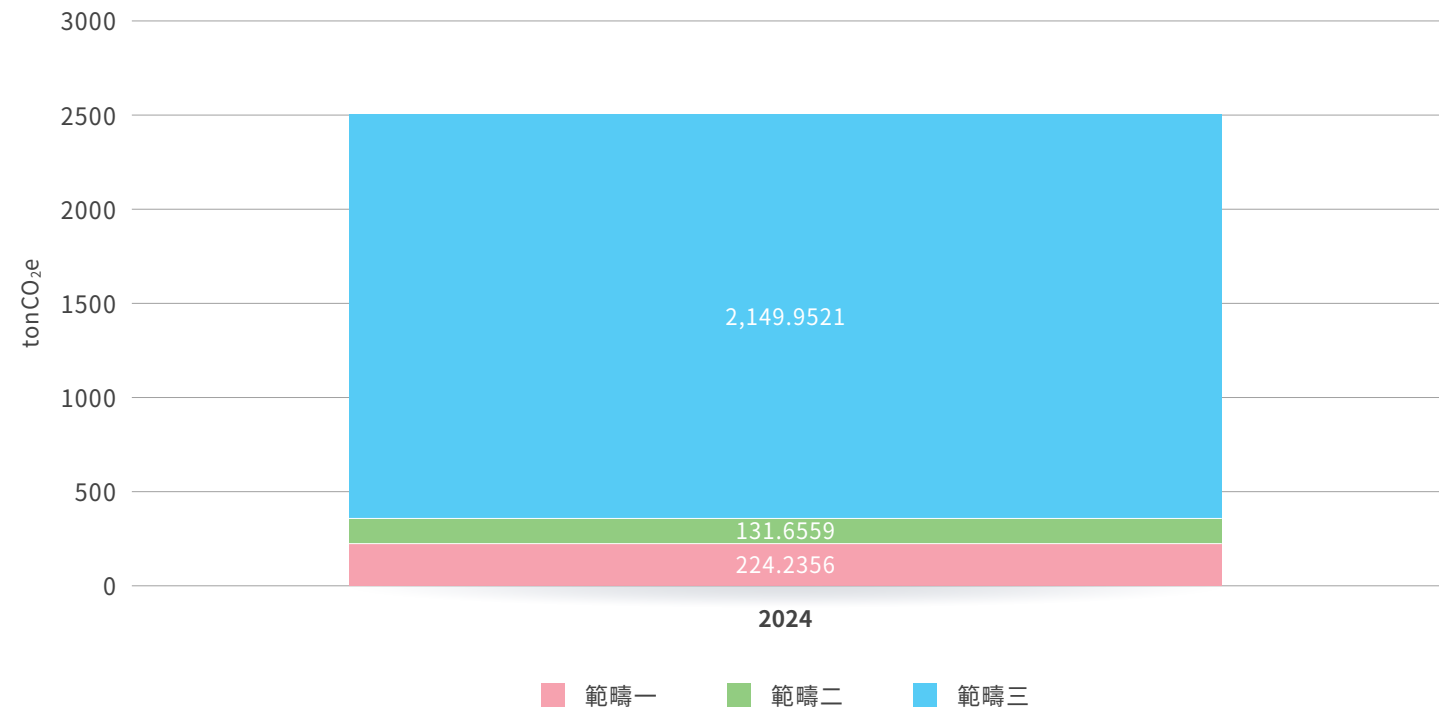
— 3.2.3 溫室氣體管理

2024年，本公司依循ISO14064-1完成溫室氣體盤查作業，2024年本公司全年度溫室氣體排放總量為2,505.8436噸CO₂e，其中範疇一直接排放占總量8.9%，主要源於汽柴油公務車、製程排放；範疇二則占總量5.3%，主要源於廠區及辦公室照明與製程設備用電；範疇三則佔總量85.8%，主要源於類別三、類別四之排放量。未來廠區將透過例行性碳盤查追蹤本公司之短中長期減碳目標達成情況，以為全球減碳盡一份心力。

• 年度全範疇溫室氣體排放占比



• 近年溫室氣體排放總量 (依範疇一、範疇二、範疇三劃分)

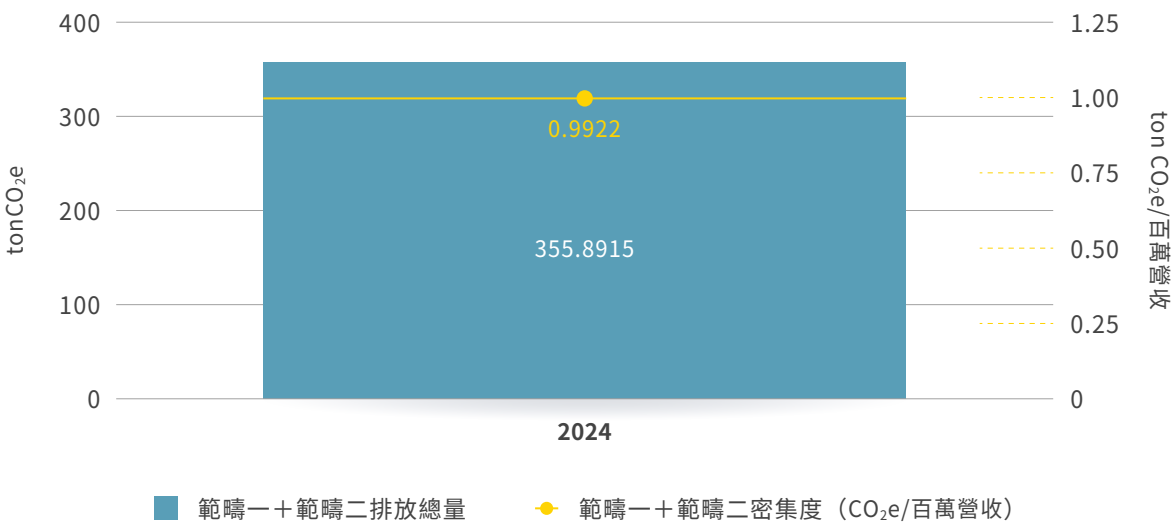


● 溫室氣體排放統計範疇一、範疇二 溫室氣體排放量與密集度

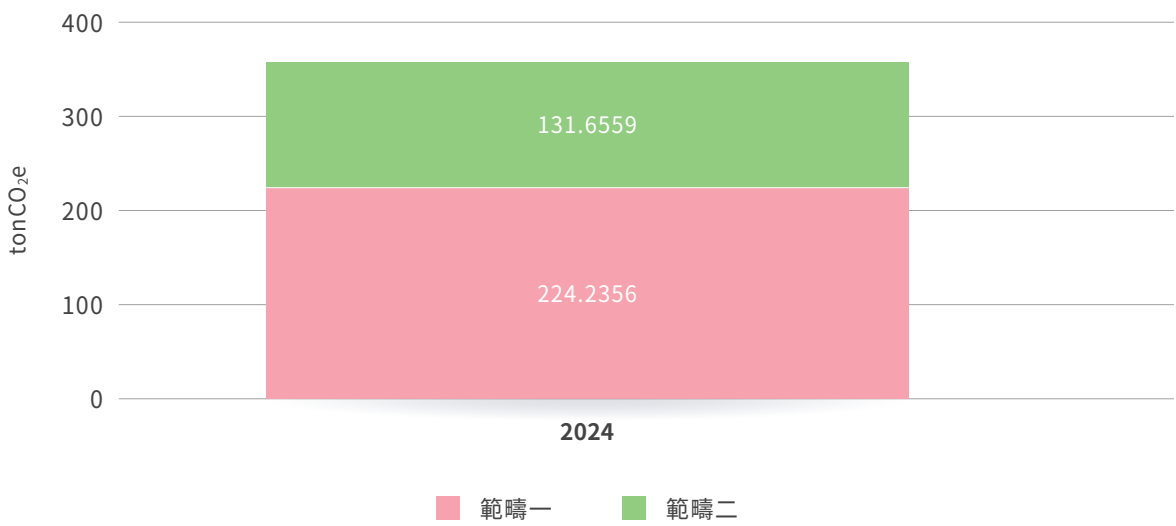
2024		
單位	tonCO ₂ e	%
範疇一	224.2356	63.0%
外購灰電	131.6559	37.0%
範疇一+二合計總量	355.8915	100.0%
範疇一+範疇二密集度(CO ₂ e/百萬營收)	0.9922	

註1：溫室氣體涵蓋範疇：台灣、嘉興領鹿。
註2：溫室氣體係數引用：環保署溫室氣體排放係數管理表6.0.4版、中國公告係數、環境部、台灣自來水公司。
註3：盤查方法學：ISO14064:2018溫室氣體盤查標準。
註4：溫室氣體盤查範疇：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCS)共計4種溫室氣體。
註5：溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。
註6：排放密集度 = (範疇一+範疇二排放二氧化碳總當量)/年度廠區總營收。

● 近年溫室氣體排放總量與密集度趨勢



● 近年溫室氣體排放總量 (依範疇一、範疇二劃分)



• 年度範疇三排放溫室氣體排放量

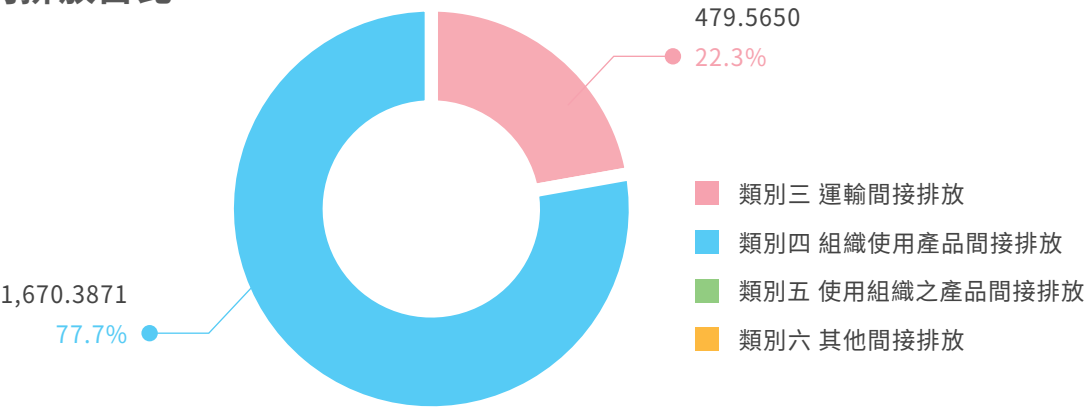
2024		
單位	tonCO ₂ e	%
類別三 運輸間接排放	479.5650	22.3%
類別四 組織使用產品間接排放	1,670.3871	77.7%
類別五 使用組織之產品間接排放	—	—%
類別六 其他間接排放接排放	—	—%
範疇三 合計總量	2,149.9521	100.0%

註1：本公司自2024年開始進行範疇三溫室氣體盤查，排放係數參考中國公告係數、環境部、Gogoro等資料。

註2：範疇三之盤查範疇涵蓋價值鏈中的上游運輸與配送、下游運輸與配送、員工通勤、購買商品、處置固態和液態廢棄物產生的溫室氣體排放等項目。

註3：溫室氣體涵蓋範疇：台灣、嘉興領鹿。

• 範疇三各類別排放占比

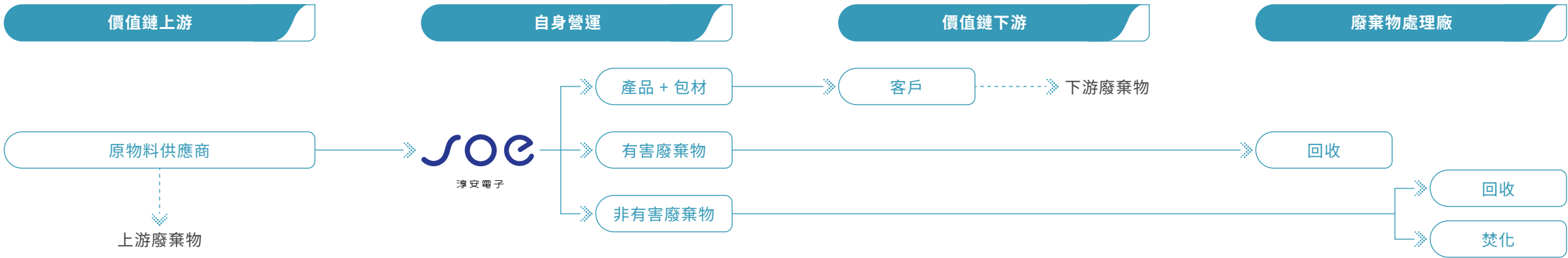


3.3 廢棄物管理

3.3.1 廢棄物管理制度

本公司之主要廢棄物源自於嘉興領鹿廠區製程所產生之事業廢棄物，主要為特種車製程所產生之返修，並含有少量有害廢棄物，主要源於補漆製程過程所產出之副產物，有害廢棄物皆依循法規儲放至指定防爆櫃，並由專責人員定期監測與申報總量，廢棄物皆委由第三方合格清運商進行清運。而台北總部辦公室則僅有一般生活垃圾，廢塑膠、金屬及紙類依循辦公室訂定之廢棄物分類標準進行分類，並由物業管理統一委託第三方合格清運商處理。

物料與廢棄物之流程



廢棄物價值鏈管理措施

公司廢棄物價值鏈管理措施	
價值鏈上游-原物料	廠區每月針對進料統計
自身營運-辦公室及廠區廢棄物	依據廢棄物管理規範清楚標示有害廢棄物貯存空間，並針對貯存情況統計量化數據。
價值鏈下游 廢棄物處理	由物業統一委託合格清運商處理。

3.3.2 廢棄物的產生

2024年本公司廢棄物總量共計165.2噸，其中有害廢棄物佔總量65.4%，非有害廢棄物佔總量34.6%，未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

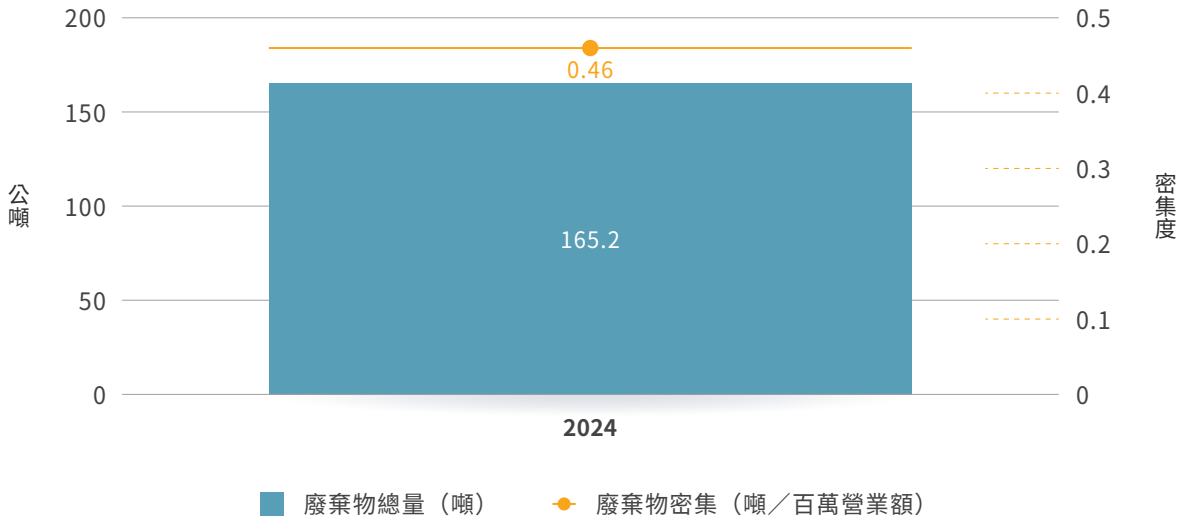
廢棄物產生量	
年份	2024
非有害廢棄物 (噸)	57.1
有害廢棄物 (噸)	108.1
廢棄物總量 (噸)	165.2
廢棄物密集 (噸/百萬營業額)	0.46

註1:生活垃圾採環境部公布2024年平均每人每日一般廢棄物產生量1.382 KG/天進行估算。

註2:廢棄物統計數據範圍涵蓋據點:台灣、嘉興領鹿。



近年廢棄物產生總量與密集度趨勢



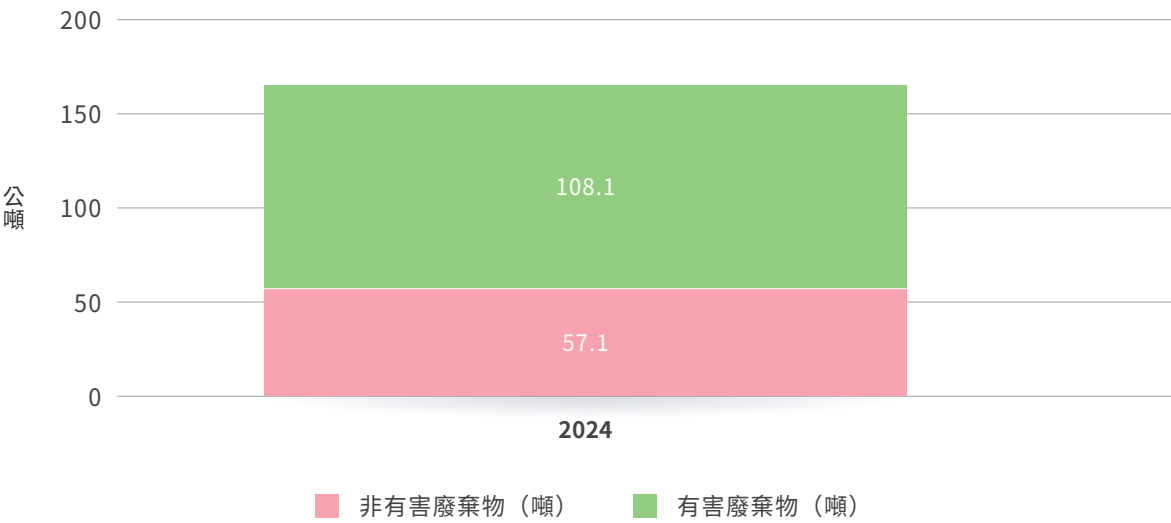
依直接/移轉處置劃分廢棄物總量

廢棄物類別	有害廢棄物		非有害廢棄物		總處理量	
	處理量(噸)	%	處理量(噸)	%	處理量(噸)	%
處置移轉(再利用、回收)	108.0	100.0%	45.3	79.2%	153.3	92.8%
直接處置(焚化、掩埋)	—	—%	11.9	20.8%	11.9	7.2%
總量	108.0	100.0%	57.2	100.0%	165.2	100.0%

依有害/非有害廢棄物劃分總量

類別	總量	佔比
有害廢棄物(噸)	108.0	65.4%
非有害廢棄物(噸)	57.2	34.6%
總量(噸)	165.2	100.0%

近年有害/一般廢棄物產生總量



依細項類別區分廢棄物最終處理方式

廢棄物種類	廢棄物細項	廢棄物的產生量(噸)	委外第三方處理	
			廢棄物處理量(噸)	處理方式
非有害廢棄物	紙皮	41.250	41.250	回收
非有害廢棄物	廢鐵	4.020	4.020	回收
有害廢棄物	鋁+塑料	0.032	0.032	回收
有害廢棄物	氣泵	0.020	0.020	回收
有害廢棄物	風扇頭	0.002	0.002	回收
有害廢棄物	包裝膜	99.997	99.997	回收
有害廢棄物	廢托盤	7.998	7.998	回收
非有害廢棄物	廢油	0.006	0.006	回收
非有害廢棄物	廢電池	0.014	0.014	回收
非有害廢棄物	生活垃圾	11.865	11.865	焚化(非能源回收)
廢棄物總量			離場處理總量	占比%
165.2			165.2	100%

3.4 水資源管理

3.4.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估本公司之各營運據點是否存在水風險，2024年我們採用世界資源研究所的Aqueduct Water Risk Atlas線上工具進行各據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示嘉興領鹿廠區坐落於極高水資源壓力區域，顯示當地存在顯著的用水競爭風險。未來我們將持續逐年追蹤評估各據點水資源壓力變化，並研擬相關因應措施，以降低營運對當地居民及生態環境可能造成之影響，確保企業用水穩定與永續發展。

各據點取水與放流水目的地

營運據點	主要取水源	取水集水區	排水處理等級	排水最終目的地	水資源壓力
台灣	第三方的水	新店溪	未經處理	基隆河	中低(10 20%)
嘉興領鹿	第三方的水	石臼漾水廠	三級處理	杭州灣	極高(>80%)

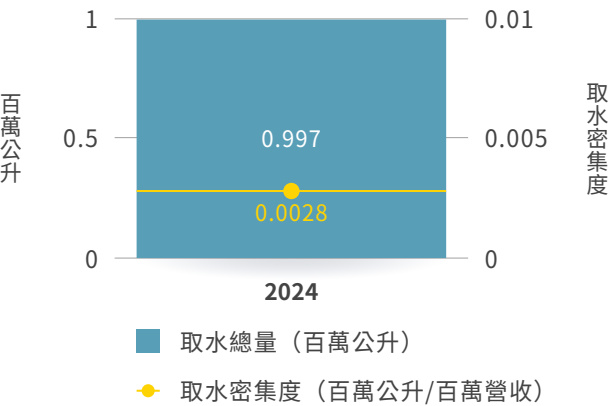
3.4.2 取水、耗水與排水

本公司全據點之取水皆源自於第三方自來水公司供水，主要用水源自辦公日常用水，2024年總取水量為0.997百萬公升。

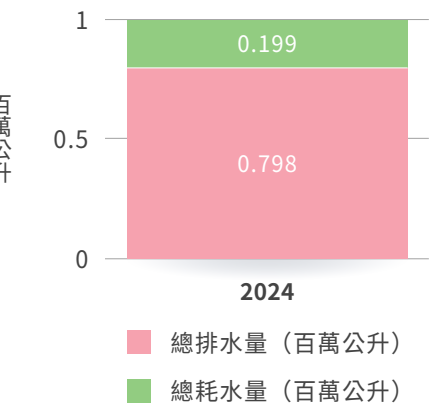
用水類別	取/排水目的地分類	2024
取水量	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	0.997
	取水總量(百萬公升)	0.997
排水量	排入廢水處理廠處理	0.798
	總排水量(百萬公升)	0.798
耗水量	總耗水量(百萬公升)	0.199
取水密集度(百萬公升/百萬營收)		0.0028

註1:本公司嘉興領鹿廠區坐落於極高水資源壓力區域。
註2:淳安與嘉興領鹿均為一般辦公室日常用水，無監測排水監測，排水量均以取水量之80%進行推估。
註3:水資源數據數據統計範疇涵蓋：台灣、嘉興領鹿。

近年取水總量與取水密集度趨勢



近年水資源使用趨勢



產品創新與客戶服務

4.1	以創新產品永續經營	45
4.1.1	主要產品介紹	46
4.1.2	研發資源投入	49
4.1.3	近年重要研發成果	50
4.1.4	未來研發展望	52
4.1.5	智慧財產權與專利佈局	53
4.2	產品品質與安全	54
4.2.1	產品品質管理	55
4.2.2	有害物質管理	56
4.3	永續供應鏈	57
4.3.1	供應鏈管理	58
4.3.2	供應鏈篩選與評鑑	59
4.4	客戶關係管理	61
4.4.1	客戶經營策略	62
4.4.2	客戶申訴機制	63
4.4.3	客戶滿意度調查	63



► 4.1 以創新產品永續經營

項目	內容
政策、承諾及重要性	1.持續產品創新，不斷改善產品製造技術，提升市場競爭優勢。 2.透過新技術改進生產工藝和流程，提高效率並降低成本。 3.遵循法規標準，致力於環保和永續發產，促進業務長遠穩健成長。 4.產品研發朝綠色低碳產品設計導向及人體健康舒適便利之方向努力。
權責單位	技研中心
短中長期目標	短期目標2025年： ▪ 聚焦「技術落地」，透過綠色鋁材應用採用輕量化設計、電池技術突破與融合先進驅動系統和智能控制技術，為用戶提供環保舒適的卓越駕駛體驗，奠定純電高爾夫球車的競爭門檻。 中期目標2028年： ▪ 客戶中心：貼近市場需求，聆聽客戶聲音。 ▪ 多元創新：結合產品特色和變革技術以達到更多元的創新。 ▪ 解決導向：面向整合軟硬體、服務和流程以提供創新的解決方案。 長期目標2030年： ▪ 自動駕駛整合：實現L3級別自動駕駛（限定場域內無人接駁），擴展至智慧園區與城市微交通。 ▪ 跨產業聯盟：與科技公司開發車聯網生態。
行動計畫	專注核心技術與產品的開發，建立有序的創新文化氛圍，累積創新能量。提升製造與營運效率，加速新產品開發，提升產品價值與市場競爭力。
2024年績效	1.完成高爾夫球車鋁合金車架的產品設計，以及車身內外的A級曲面(註)設計。 2.完成10項專利的開發與申請。 3.完成觀光車的整體優化，包括性能改善和結構改善。
申訴機制	官網申訴信箱：audit@soe-ele.com 客戶關係聯繫：pub2.tp@soe-ele.com

註：A級曲面指車身外表面及內裝可見區域的高品質或有特殊要求曲面。

— 4.1.1 主要產品介紹

嘉興領鹿主要業務為新能源低速區間車輛的設計研發、生產製造與銷售，主要產品包括高爾夫球車、觀光車、工具車等多種功能的電動特種車輛，產品下游應用產業包括高爾夫球場、度假酒店、旅遊景區、大型園區（社區）等。領鹿產業之主要產品介紹與上下游價值鏈說明如下：

• 主要產品介紹

(1) 電動高爾夫球車系列：

專為高爾夫球場設計開發的節能環保乘用車輛，廣泛應用於高爾夫球場、度假酒店、大型園區等的低速短程交通工具。公司先後開發了L2、L4、L6等多個系列的高爾夫球車型，以滿足不同場景的使用需求與駕駛體驗。



L2(兩人座)



L4(四人座)



L6(六人座)



L2+2



L6+2



底盤升高的高爾夫球車

(2) 觀光車系列：

專為旅遊景區設立的區域性電動車，主要用於大型風景區、旅遊度假村、城市步行街等區域開發的區域代步專用環保型電動乘用車輛。觀光車採用全車汽車鈑金、一體籠式車身，配備可調式座椅，四重液壓彈簧，具備更舒適的避震效果。



(3) 工具車系列：

領鹿根據多種場景需求設計開發了不同功能的電動工具車，包括適用於大型飯店、度假村的布草車、貨箱車，適用於旅遊景區、城市商業街的售賣車，適用於校園、大型園區的巡邏車以及適用於城市街道的消防車、救護車等車型。



產品產業鏈



2024年度主要銷售產品現況

主要產品名稱	當年營收(單位:新台幣元)	產品營收占比
導電薄膜	\$ 1,068,907,750	66.2%
電動車	\$ 516,247,004	32.0%
特種車	\$ 29,724,813	1.8%
合計	\$ 1,614,879,567	100%

註1:本表數據來自合併財務報表。

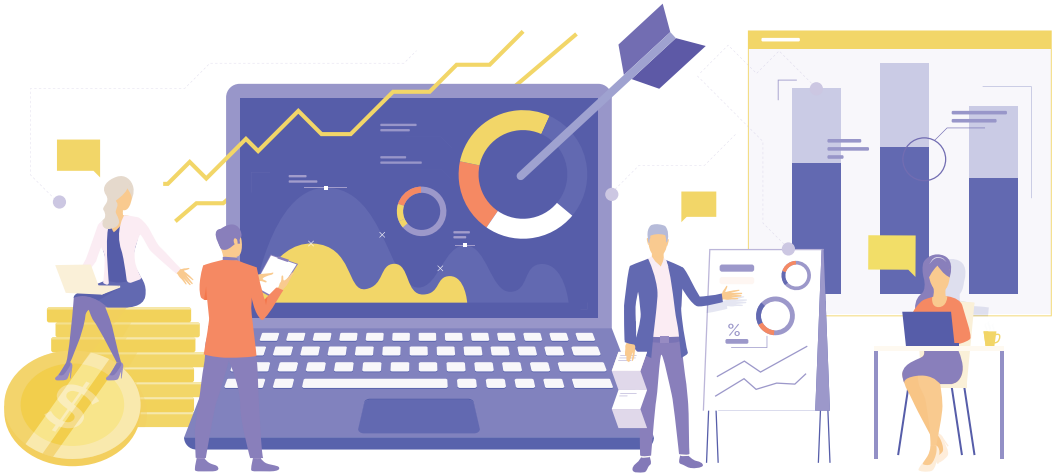
— 4.1.2 研發資源投入

本公司於淳安、領鹿皆有研發單位，其中領鹿業務為特種車，主要產品研發權責單位為技研中心，負責產品開發之需求評估，外觀、結構、電子電器設計與驗證、樣品試製與測試，以及設計變更與改善。2024年淳安之研發人員共4人，佔淳安員工人數的14.3%；領鹿之研發人員達18人，佔總人數的24.0%。 2024年集團研發費用投入金額為87,603仟元，占公司年度營收5.42%，未來集團將持續以年度營收5%~10%為產品研發經費。

● 研發投入經費及佔比

年份	研發經費(仟元)	研發經費佔年度營收比例(%)
2023	\$ 112,025	8.69%
2024	\$ 87,603	5.42%

註1:研發經費為集團合計投入金額,貨幣單位為新台幣仟元。



— 4.1.3 近年重要研發成果

● 年度研發亮點

2024年領鹿之研發以貼近市場需求、提升產品核心競爭力為核心，主要以低功耗、輕量化、經濟環保為研發重點，研發亮點與成果詳細說明如下：

- 1.低功耗：**開發基於雲端平台特種車電池後台監控管理系統。採用低功耗廣域網路（LPWAN）技術、物聯網（IoT）技術、雲端運算和大數據分析應用技術，確保在遠離訊號基地台的環境中也能實現穩定的資料傳輸，實現多種感測器的無縫集成，提升了系統的監控精度和可靠性；採用智慧演算法，透過機器學習模式預測電池的剩餘使用壽命和故障風險，提供了系統的監控精度和可靠性；採用智慧演算法，透過機器學習模式預測電池的剩餘使用壽命和故障風險，提供維護建議，幫助使用者降低性的故障。
- 2.輕量化：**針對原有特種車底盤的鐵質材料導致的重量大、能耗高的問題，採用高強度鋁合金材料和改善的結構設計，提高底盤的強度和剛性，增強車輛的安全性和操控性，同時實現底盤的輕量化，提高車輛的電池續航性能。
- 3.經濟環保：**針對現有特種車車架採用金屬材料焊接電泳防鏽工藝，車架容易生鏽，易腐蝕斷裂、結構複雜，經濟性與環保較差的現狀，開發了特種車鋁合金車架。透過在鋁合金中加入鋇、鎂等微合金元素，提升鋁合金車架抗腐蝕性和強度，能夠適應各種氣候環境下的使用需求；透過對鋁合金的表面進行陽極氧化處理，增強車架的耐磨性和抗氧化能力。同時，透過實施數位化製造技術，實現車架的快速原型製作和彈性生產，降低生產週期和成本，確保車架整體高品質的連結和組件配合。

● 第21屆世界文旅產業展覽會

領鹿參與2024年世界文旅產業博覽會暨亞洲樂園及景點博覽會，在廣州琶洲廣交會展館隆重開幕，領鹿新車型精彩亮相，展位號5.1館B61-B62。

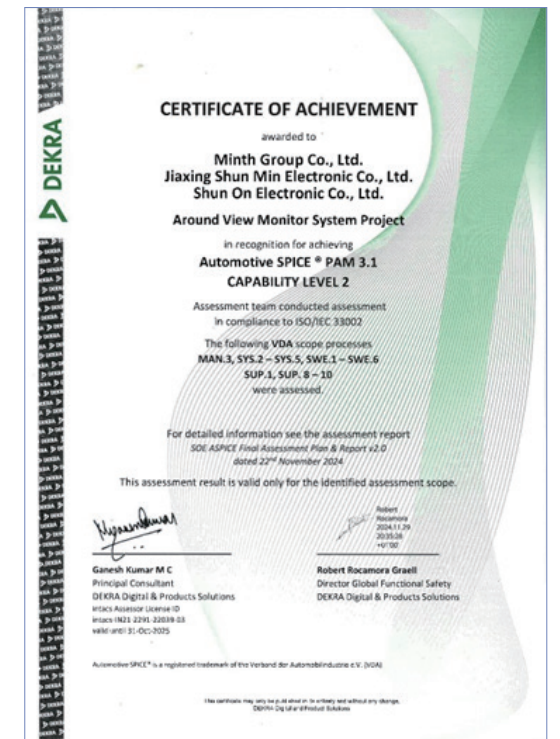


● 獲獎與肯定

嘉興領鹿堅持「創新驅動，人才引領」策略，高度重視技術創新對長期永續發展的推動作用。透過持續加大技術研發投入，於2023年獲得了浙江省科技型中小企業稱號；2024年，領鹿成功轉化了4項省級工業新產品項目，並獲得了高新技術企業稱號，進一步提升了企業品牌形象與市場價值。



台北淳安研發單位陸續通過ISO26262車用電子功能安全標準中的ASIL-D（即最高的產品全性）以及ASPICE CL2認證。在車用事業的開發，符合國際車廠的開發流程和管理系統，並結合先進的技術開發能力，導入ISO26262車用電子功能安全標準，以嚴謹的品質監控確保車用產品符合認證的安全風險標準，提供高可靠性且安全的車用產品，更強調軟硬體開發流程的規範化和標準化。通過ASPICE CL2認證，不僅證明淳安電子在車用AI影像整合系統產品的軟、硬體開發流程，已達國際認可的專業水準外，也大幅提升淳安電子在全球自動駕駛汽車市場中的競爭優勢。



— 4.1.4 未來研發展望

淳安專注於技術創新與產品升級，並制定了詳盡的技術研發計畫。其中，鋁車架高爾夫平台車型的開發尤其引人注目。該車型不僅採用輕量化設計，還融合了先進的驅動系統和智慧控制技術，並對底盤前後懸吊進行了升級，為用戶提供了卓越的駕駛體驗。此外，鋁車架LSV車型的研發也在同步進行中，我們致力於將其打造成一款高效、智慧、舒適的低速交通工具。同時，我們將空調技術引入高爾夫球車的開發中，為使用者提供更舒適的乘坐體驗。

在電池技術領域，我們正在開發具備4G功能的電池包以及並聯電池BMS（Battery Management System 電池管理系统），旨在實現對電池的精準監控和為客戶提供更靈活的電池使用體驗，用戶可以輕鬆擴展車輛電池容量，以滿足不同使用場景下的多樣化需求。此外，智慧螢幕的開發將為使用者帶來更便利、更智慧的操作體驗。

最後，我們也正在積極探索磁導軌無人駕駛高爾夫球車的開發，希望透過這項創新技術，為高爾夫球車產業帶來革命性的變革，提升球場營運效率，同時確保安全性和穩定性。



— 4.1.5 智慧財產權與專利佈局

嘉興領鹿已設立智慧財產權相關管理辦法，以保護公司與員工的研發成果，提升企業競爭力，同時強化市場競爭優勢。同時亦組成了智慧財產權評審工作小組，對各部門申請的專利進行評估，確認該項專利對於公司未來發展之重要性，並依此結果核發研發獎勵。截至2024年底為止，領鹿累計有效的專利數為20項。未來，領鹿將持續透過智慧財產權佈局，提高公司競爭優勢，持續維持公司良好營運。

● 研發專利流程圖

編號	產品研發流程	專利開發流程	責任單位
1	▶ 市場研究階段 ● 使用者需求分析 ● 競品技術路線研究	▶ 技術可行性分析 ● 專利查新檢索 ● 技術空白點評估(確定創新保護範圍)	市場部、技研中心
2	▶ 概念設計階段 ● 總佈置草圖設計	▶ 專利佈局規劃 ● 核心專利與防禦專利組合設計 ● 技術交底書(說明書)編寫	技研中心
3	▶ 工程設計階段 ● 白車身/底盤/電器設計 ● CAE模擬驗證	▶ 專利申請資料準備 ● 權利要求書撰寫(重點保護內容) ● 說明書撰寫(突顯改進特質)	車身結構部/底盤結構部/電子電器部
4	▶ 樣車試驗階段 ● 功能驗證與最佳化	▶ 專利申請提交 ● 代理機構配合	測試部/綜合行政部
5	▶ 量產準備階段 ● 工裝夾具開發 ● SOP節點確認	▶ 專利審查與授權 ● 答覆審查意見 ● 辦理登記手續	技研中心/工藝部

● 專利統計

項目	台北淳安	嘉興領鹿	合計數量
2024年申請中專利	0	17	17
2024年新取得專利	1	6	7
累計有效之專利	2	20	22

註1：專利數量統計至2024/12/31。



► 4.2 產品品質與安全

項目	內容
政策、承諾及重要性	1.設立品質管理專責部門，負責制定及推行品質管控政策，定期評估及更新品質管理系統，確保產品及服務的品質，及安全性能符合相關標準及要求。 2.遵循ISO 9001:2015品質管理標準，建立完善的品質管理系統。 3.發展品質與安全教育訓練機制，提升員工品質及安全管理知識與技能。
權責單位	設計端：研發部門負責產品設計驗證之推動、執行與檢討； 生產端：由品質保證部門負責來料/生產品質政策之推動、執行與檢討； 售後端：由售後部門負責售後品質及售後服務之推動、執行與檢討
短中長期目標	短期2025年： 1.一次交檢合格率≥90%（註：一次交檢合格率指生產過程中，產品在首次提交品質檢驗時即符合標準要求的比例，無須返工或報廢） 2.員工安全規範培訓率達100% 中期2028年： 1.產品缺陷率降低15%（註：產品缺陷率指在一定生產批次或週期內，不合格數量占總生產數量的比例） 2.事故率同比降低20%（註：事故率同比指在一定統計週期內，企業發生的安全事故數量與前一年度同期數據的對比變化率） 長期2030年： 1.客戶滿意度≥90% 2.零重大安全事故紀錄
行動計畫	1.確保每項產品的標準管製程序（SOP）實施到位 2.推動PDCA循環式品質管理流程，定期進行品質改善評估 3.確保客戶對產品和服務的品質滿意度 4.培養高素質的品質與安全管理團隊，確保公司內部專業能力持續提升
2024年績效	2024年一次交檢合格率達85%
申訴機制	針對客戶反映的產品問題，公司內部及時召集相關部門討論改善方式，第一時間響應客戶訴求，同時建立問題文件記錄，累積經驗教訓，客戶反映管道如下： 1.負責業務/品質人員電話、通訊軟體 2.官網申訴信箱

● ISO 9001品質管理系統證書
(有效日期：2027年6月1日)



— 4.2.1 產品品質管理

領鹿訂有追求顧客滿意為產品品質政策與目標，期望能達到顧客滿意度 $\geq 95\%$ ，並符合顧客需求。為強化產品品質管理之流程與內控政策，領鹿以PDCA（計畫、執行、檢討、修正）的循環管理模式，並於2024取得ISO 9001品質管理系統驗證，透過標準作業流程，確保生產品質符合品質要求。2024年領鹿未發生任何違反產品和服務健康安全相關法規，未來將繼續維持優良紀錄。

● 品質管理政策

- 1.顧客導向：始終將滿足顧客需求與期望作為品質管理核心，透過持續收集顧客回饋，改善產品與服務，確保為顧客提供超越預期的價值，以提升顧客滿意度與忠誠度。
- 2.全員參與：倡議全體員工積極投身品質管理，從高階領導到基層員工，明確各自在品質保障中的職責，透過培訓、激勵等機制，使員工具備強烈品質意識，主動為品質提升貢獻力量。
- 3.評估品質績效，分析數據，辨識改善機會，制定並實施針對性改善措施，追求品質的不斷提升。
- 4.預防為主：強調從源頭把控品質，在產品設計、原料採購、生產流程規劃等前期環節，充分考慮品質風險，運用先進技術與方法進行風險評估與預防，降低品質問題發生機率，減少品質成本。



● 品質管理措施

- 1.建立品質管理體系：依據國際標準（如 ISO 9001）建構全面品質管理體系，涵蓋品質手冊、程序文件、作業指導書等，明確各環節品質要求與操作規範，確保品質管理工作有章可循、標準化運作。
- 2.嚴控設計開發品質：組成跨研發、品質、市場等多領域的協同團隊，藉助會議與專案平台互通訊息，緊扣市場需求與品質標準進行設計；實施多階段評審與多樣化驗證，概念、方案、詳細設計階段分別把關，運用模擬、原型機測試及小批量試生產排查問題；應用分析失效模式製定預防措施，改善設計；規範設計變更流程，書面申請並經多部門論證審批，更新相關資料且全程跟蹤實施，以此嚴控設計開發環節質量。
- 3.供應商管理：對供應商進行嚴格篩選評估，檢視其生產能力、品質管制系統、信譽等。建立長期合作關係，定期溝通，要求供應商提供品質證明文件，對原料進行抽檢，確保原料品質穩定可靠。
- 4.生產過程控制：在生產各工序設定品質管制點，運用統計製程管制等工具，即時監控生產過程中的關鍵參數，重點工序、控制點100%全檢。對設備進行定期維護與校準，確保設備精度與穩定性，確保產品生產符合品質標準。
- 5.品質檢驗與測試：制定詳細檢驗計劃，包括原料檢驗、半成品檢驗、成品最終檢驗等。採用多種檢驗手段，如目視檢查、量具測量、偵測線檢測、性能測試、道路測試等，確保產品品質。
- 6.員工訓練與教育：定期舉辦品質管理訓練課程，內容包括品質管理理念、標準、操作技能等。進行內部品質之星評比、技能比武等活動，強化員工品質意識，提升員工品質控制與操作能力。
- 7.數據分析與應用：收集、整理品質相關數據，如檢驗數據、顧客回饋數據、生產過程數據等。運用資料分析工具進行深入分析，找出品質問題趨勢與根源，為品質決策提供資料支持，如調整生產流程、改善產品設計、最佳化管理流程等。
- 8.不合格品管理：實施「三不原則」：不接受不良物品、不製造不良品、不傳遞不良品。建立跨部門快速反應小(品質、生產、工程)，對缺陷產品進行分級處理。

— 4.2.2 有害物質管理

隨著全球環保意識日漸抬頭，大眾對於環境保護的重視程度提高，加上近年諸多化學物質洩漏事件對環境與人體健康造成嚴重影響，造成全球對有害物質管理的關注和擔憂，也因此，近年國際各大品牌商對於產品有害物質與限制物質之要求趨於嚴格，如RoHS（關於限制在電子電氣設備中使用某些有害成分的指令）、Halogen（無鹵素）、REACH（關於化學品註冊、評估、授權和限制的法規）等規範之合規性已成企業不可忽視之規範。領鹿重視產品對下游廠商可能造成潛在風險，因此致力於配合客戶要求，符合有害物質之限制與規範，全產品無使用PFOS/PFOA（全氟化合物）等類限用物質。

● 有害物質管理政策與措施

為積極響應全球永續發展號召，實踐永續理念，守護生態環境，保障消費者、員工的健康與安全，領鹿致力於在特種車設計、生產、銷售及報廢回收的全流程，嚴格管控有害物質，打造綠色、安全的產品與營運體系。

一、有害物質管控系統

（一）標準界定

1. 界定有害物質：將歐盟 RoHS 指令、REACH 法規，以及國內《汽車禁用物質要求》等法規限制或禁止的，可能對人體健康、生態環境造成危害的化學物質，納入管控範圍。
2. 明確管控標準：參考國內外現行法規與業界標準，針對不同原料、零件及生產環節，制定適配特種車的有害物質管控標準，確保產品符合目標市場的環保要求。

（二）採購管理

1. 供應商評估：對供應商的有害物質管控能力進行全面評估，要求供應商提供產品的有害物質檢測報告與含量聲明。對新供應商進行實地考察，深入了解其原料採購、生產流程與有害物質管控措施。
2. 合約約束：在採購合約中明確供應商的責任，要求其提供符合公司有害物質管控標準的原料與零件。若供應商提供的產品有害物質超標，需承擔賠償等相關責任。
3. 定期審核：依據供應商風險等級，對其進行定期審核。對高風險供應商，每年至少審核一次；對低風險供應商，每兩年審核一次，確保其持續符合公司要求。

（三）生產管控

1. 製程最佳化：持續改善生產工藝，採用先進技術與設備，減少有害物質的使用與排放。對無法避免使用有害物質的環節，制定嚴格的操作規範，降低污染風險。
2. 設備維護：定期維護生產設備，檢查是否有可能導致有害物質污染產品或環境的隱患，及時更換磨損、老化的設備零件。
3. 員工培訓：對生產環節的員工進行有害物質管理培訓，使其了解有害物質的危害、管控措施與緊急處理方法，確保員工嚴格執行操作規範。

（四）檢測與監控

1. 將採購的原料與零件進行入廠檢測，確保符合公司有害物質管控標準。對高風險物料，增加檢測頻次與專案。

二、資訊管理與溝通

（一）記錄管理

建立完善的有害物質管理記錄系統，詳細記錄採購、生產、檢測等環節的資訊，保質期不少於產品使用壽命加 2 年，以便追溯和查詢。

（二）內部溝通

加強公司內部各部門間的溝通與協作，定期召開跨部門會議，分享有害物質管理訊息，共同解決管理過程中所出現的問題。建置內部資訊平台，及時發布法規更新、產業動態等資訊。

（三）外部溝通

與供應商、客戶保持密切溝通，及時傳達公司的有害物質管控要求，了解供應商的管控進度及客戶的回饋。積極參與行業交流活動，學習先進的有害物質管理經驗。

三、持續改進

定期評估公司的有害物質管理政策與措施，收集內部審核、客戶回饋、法規變更等訊息，分析管理系統存在的問題。針對問題制定改善方案，持續改善有害物質管理體系，提升公司的永續績效。

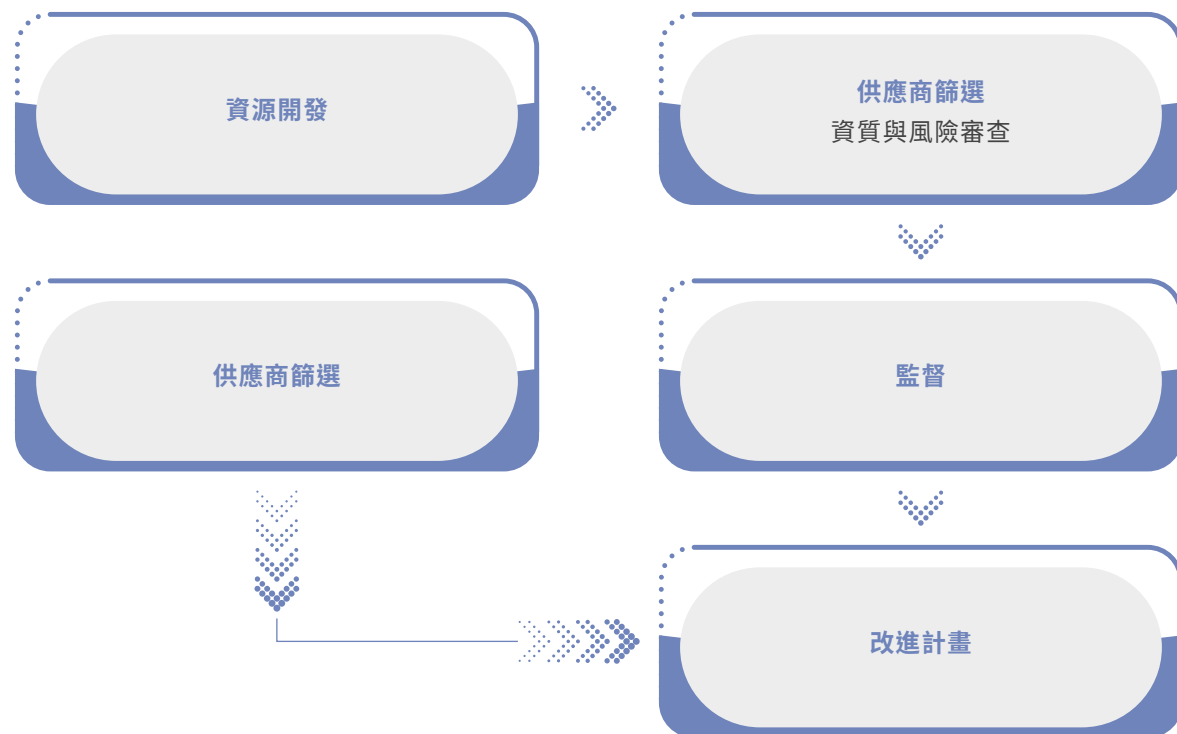
► 4.3 永續供應鏈

項目	內容
政策、承諾及重要性	政策 - 積極推動永續供應鏈管理的政策，定期評估永續發展措施，如碳排放控制、能源使用及環保法規合規性，已確保永續發展目標的實現。 承諾 - 與供應商建立長期且符合ESG標準的合作關係。 - 支持供應商提升其綠色製造與環保材料應用能力。 - 持續改善供應鏈的碳足跡與能源效率。 重要性 - 對企業：確保供應鏈穩定性，降低原物料短缺風險，提升品牌競爭力。 - 對社會：促進公平勞動條件，提升勞工福祉，並強化產業責任。 - 對環境：減少元件生產過程中的碳排放與電子廢棄物，促進循環經濟。
短中長期目標	短期2025年： - 建立零組件回收與再利用機制 中期2028年： - 確保關鍵供應商通過ISO 14001或取得RBA（責任商業聯盟）認證。 - 推動供應商提升電子產品生命週期管理，以減少電子廢棄物。 長期2030年： - 建立90%符合ESG標準的車用電子供應鏈。 - 持續推動車用電子元件的綠色創新技術，成為產業標竿。
行動計畫	- 機構件提升在地化比例，以國內有加工製造的廠商為優先採購對象。 - 鼓勵廠商參與永續活動及進行在地／綠色採購。 - 將現行供應商依屬性類別、規模大小進行分類，並針對不同類型廠商建立永續風險評估。初期先以幾家關鍵性供應商進行輔導，再依據執行成效調整輔導計畫後推行至其他供應商。
2024年績效	- 台北電子件共16家供應商，其中6家供應商已取得RBA認證，其中10家供應商每年均公開揭露ESG績效。 - 嘉興領鹿：配合短、中、長期目標，加強供應鏈導入永續風險管理機制。
申訴機制	與供應商保持順暢溝通管道/現場拜訪/電話訪談/公司官網申訴專線

— 4.3.1 供應鏈管理

永續供應鏈管理已成為企業在當今全球化經濟中的重要一環。隨著人們對環境和社會責任的關注不斷增加，消費者和利益相關者對企業的永續發展和社會影響力提出了更高的期望。在這樣的背景下，建立永續供應鏈不僅可以降低企業的風險，還可以提高企業的競爭力，同時為社會和環境做出積極的貢獻。針對供應商夥伴，淳安訂有供應商管理政策，且透過供應商管理政策定期與供應商進行溝通。淳安希望藉由與供應商的良好合作關係，共創最大經濟績效與價值。淳安之供應商管理政策如下圖：

● 供應商管理架構圖



— 4.3.2 供應鏈篩選與評鑑

淳安訂有完整的供應商管理政策，確保供應鏈的穩定性與永續發展。其中，新供應商皆需通過嚴謹的新供應商評鑑流程，透過潛在供應商資訊調查，以及對成本結構、設計與開發能力、品質保證能力等多方面進行綜合性評估，需要時，會納入REACH（化學品註冊、評估、授權和限制）標準的面向審核。對於關鍵性的新供應商，淳安更進一步以環境標準及社會責任標準作為篩選依據，確保合作夥伴符合公司可持續經營理念與國際法規要求。

經由公司內部跨部門的詳細審查與多重審核流程後，合格供應商需簽署相關合約文件，包含承諾遵守環保、勞工權益及倫理標準等要求。此外，淳安亦定期對現有供應商進行評核與稽核，以確保持續符合公司標準與合作期望，攜手共創長遠價值與社會影響力。台北淳安2024年共有0家新供應商。



• 新供應商篩選流程



● 新供應商篩選條件

- 1.資料審查：法律法規遵守、管理系統（IATF16949汽車業品質管理系統、ISO9001品質管理系統、ISO14001環境管理系統）、財務穩健性、供應商技術、生產能力、潛在供應商風險評估。
- 2.實地審查：VDA6.3潛在供應商評審、EHS合規評審、CSR社會責任評審、潛在供應商風險評估。
（註：VDA6.3即德國汽車工業聯合會（VDA）所製定的德國汽車工業品質標準的第三部分，即過程審查）

● 供應商評審規則

評級	得分	等級說明
A級供應商	81分(含)以上	品質保證能力強,可列為潛在供應商
B級供應商	71~80(含)分	有條件列為潛在供應商,但須提交改善計畫
C級供應商	60~70(含)分	需再次進行現場審核,二次審核不達標,一年內不可以申請臨時供應商
D級供應商	60分以下	無品質保證能力,直接淘汰

● 新供應商應簽署文件

01	02	03	04
保密合約	廠商廉潔承諾書	採購通則	品質協議

● 供應商考核項目

淳安每年依據潛在供方風險評估表在第四季度對供應商進行考核，考核項目如下表所列，並會進行書面稽核與現場稽核。針對稽核結果將會進行供應商評級，針對C級以下供應商，將加強輔導工作。若未達C級、危廢不合規或其他重大事件，例如可能影響淳安商譽之情形，將立即終止合作關係。

項目	考核內容	考核部門	配分
品質狀況	進貨商品批次合格率	品質部	30
價格水平	價格水平	採購部	20
交貨情況	送貨準時性	採購部	20
服務品質	品質投訴/抱怨的改善回覆狀況	品質部	10
	退換貨的及時、快速性	採購部	10
支持與配合	品質、送貨、投訴等過程的配合	採購部/品質部	5
持續改善	持續多批次的合作改善	採購部/品質部	5
合計			100

● 2024年度供應商評級結果

評級	供應商家數	後續相應措施
A級供應商	76	優秀供應商。可靠的供應商往來，建立長期夥伴關係，必要時可在價格、付款等方面採取優惠政策，作為共贏合作夥伴。
B級供應商	5	良好供應商，限量採購，但需要在合作過程中改善不足，並在往後合作過程中重點考核。
C級供應商	0	合格供應商。督導改善，改善前僅緊急採購時採用，需選擇後備供應商。
D級供應商	0	不合格供應商，淘汰更換，取消其原合格供應商資格，並從現有合格供應商名單裡去除。

► 4.4 客戶關係管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	客戶關係是淳安永續發展的重要基礎，直接影響聲譽、業績和競爭力。因此，淳安致力於提供一流的透明、公正且以客戶為中心的服務給客戶，政策如下： ▪ 確保產品與服務符合相關法規及國際標準 (ISO 9001) ▪ 定期進行客戶滿意度調查，目標為滿意度指數達90%或以上，並根據反饋進行研討及改善
權責單位	業務項目部
短中長期目標	短期2025年： ▪ 提升/維持客戶滿意度: 執行年度客戶滿意度調查，目標達90%或以上 中期2028年： ▪ 確保行銷內容符合ESG原則 長期2030年： ▪ 成為車廠/客戶最佳合作夥伴 ▪ 客戶滿意度達95%或以上 ▪ 降低客訴率至5%以下
行動計畫	專注核心技術與產品的開發，建立有序的創新文化氛圍，累積創新能量。提升製造與營運效率，加速新產品開發，提升產品價值與市場競爭力。
2024年績效	▪ 全年客戶滿意度良好，達到90%以上。 ▪ 全年與客戶建立良好關係、多次互相訪問，分別於歐洲、美洲、亞洲、非洲等地區拜訪客戶，也多次招待客戶來訪。 ▪ 針對客戶的問題需求以及售後的客訴，團隊都與各種管道（郵件，即時通訊軟件，線上系統等）及時響應，提供從商務到技術等方面的支持，獲得許多客戶肯定。
申訴機制	透過官網、郵件、客戶拜訪或後續計畫要制定的客戶滿意度管理程序書來接收訴求，分析原因並作出應對措施。

— 4.4.1 客戶經營策略

在推動企業永續發展的進程中，淳安公司深信，良好的客戶關係不僅是業務成長的基石，更是企業聲譽與競爭力的關鍵所在。因此，本公司將「以客戶為中心」的理念納入 ESG（環境、社會、公司治理）策略體系，作為實踐永續經營的重要一環。淳安致力於提供透明、公正且高品質的服務，確保所有產品與服務皆符合相關法規與國際標準，特別是透過 ISO 9001 品質管理體系的導入與執行，提升整體服務品質。

為強化客戶經營效能與服務品質，公司每年定期進行客戶滿意度調查，目標滿意度指數訂為 90% 以上。調查結果不僅作為績效指標之一，更進一步成為內部改善流程與服務內容的依據。針對回饋意見，相關部門將召開專案研討會，擬定可行的改善方案，以回應客戶的實際需求與期望。

在客戶經營目標方面，淳安以分階段、具前瞻性的方式推動相關策略。短期內，聚焦於提升客戶滿意度與即時應對效率，並透過各種溝通管道（如電話、電子郵件、即時通訊系統及實體拜訪）強化與客戶之間的互動品質。中期目標則放在行銷溝通內容的改善，確保相關傳播訊息與宣傳行為皆符合 ESG 原則，例如避免誤導性宣傳、強調資訊揭露透明度與公平性。長期而言，淳安期許成為車廠與主要客戶心中最值得信賴的合作夥伴，目標將客戶滿意度提升至 95% 以上，並將客訴比率控制在 5% 以下，以展現長期穩定合作的誠意與價值。

回顧 2024 年度，淳安在客戶經營方面展現穩健成效。全年客戶滿意度達到 90% 以上，顯示出穩定的服務水準與良好的客戶關係管理成效。所有大客戶均維持穩定合作關係，無重大流失情形。此外，公司積極拓展國際互動，派員拜訪歐洲、美洲、亞洲與非洲等多個客戶據點，同時也安排多次接待國外客戶來訪，藉此深化雙邊關係並增進信任。針對售後服務與技術支援需求，團隊均能即時透過郵件、即時通訊系統與線上平台提供回應與解決方案，展現快速整合與高效支援能力，也因此獲得許多客戶的正面評價。

在客戶申訴機制方面，淳安目前已建置透過官網、電子郵件與客戶拜訪等多元通路接收回饋與意見。此外，公司亦正著手規劃制定「客戶滿意度管理程序書」，以制度化的方式處理客戶意見與申訴，包括建立分類處理、責任追蹤與應對時效標準，進一步提升客戶服務品質與企業治理透明度。

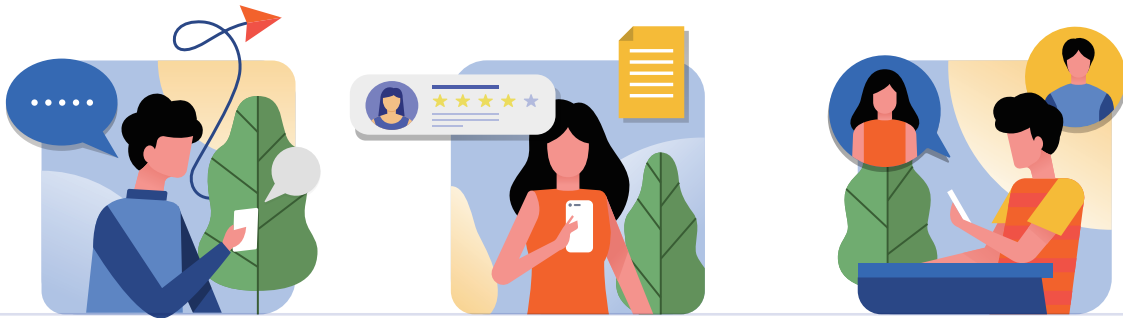
透過上述策略，淳安不僅致力於提升客戶滿意度與忠誠度，更藉由將 ESG 原則深植於客戶經營流程中，體現對企業社會責任的長期承諾，邁向永續共好的未來。



— 4.4.2 客戶申訴機制

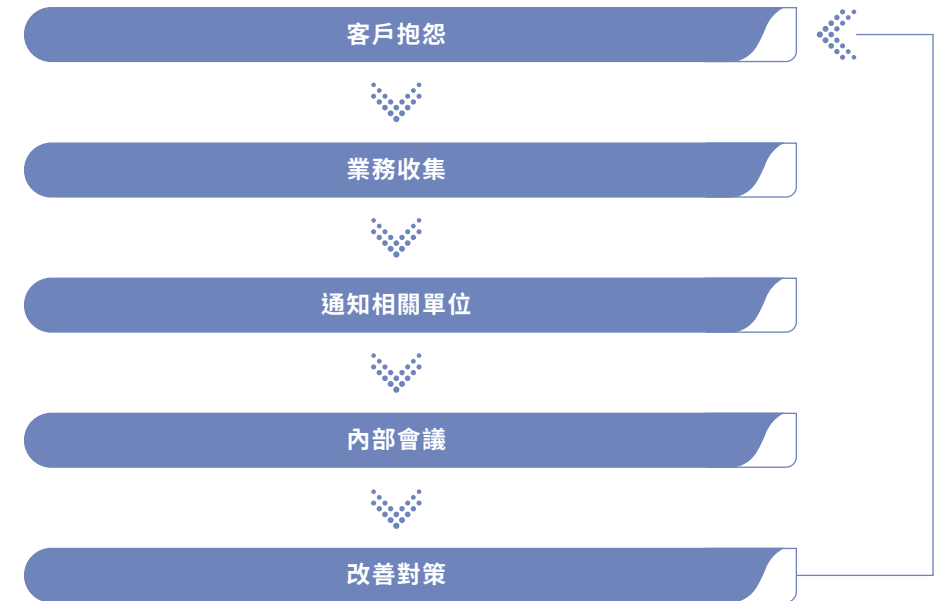
淳安為即時回應客戶疑問與需求，已於官方網站設置留言系統，並提供銷售服務專線與電子郵件信箱等多元聯繫管道，便利客戶直接反映意見。業務人員亦透過客戶拜訪來持續改善及提高客戶滿意度。除了透過客戶滿意度了解客戶的需求外，當客戶抱怨或意見回饋時，本公司設有定期經營月會，通過客戶案件分析和改善，從客戶端獲取寶貴資訊，以提升產品品質和服務水準，預防類似客訴事件再次發生。

公司在接獲客戶申訴後，將立即轉交相關單位處理，並落實意見回饋機制，確保客戶需求獲得妥善回應，以維護客戶權益。



— 4.4.3 客戶滿意度調查

淳安重視客戶意見，集團內部分子公司每年均進行客戶滿意度調查。以子公司淳敏為例，淳敏定期透過email發放問卷，進行調查與訪談評估產品品質、服務效率與售後支援。根據結果推動改善，如縮短客訴處理時間、提升客服回應效率、加強檢討服務方式等，確保持續改善。嘉興領鹿預計將於2025年起開始執行滿意度調查。淳安集團目標為提升客戶滿意度至95%，並透過定期追蹤與回饋機制，確保客戶獲得更優質的服務，建立長期穩固的客戶關係，提升品牌信任與競爭力。



5.1	員工人權保障	65
5.1.1	推動職場人權保障	65
5.1.2	人力結構與多元職場	65
5.1.3	順暢的溝通管道	65
5.2	人才吸引與留任	67
5.2.1	新進與離職狀況	68
5.2.2	完善的薪酬制度	69
5.2.3	多元的員工福利	70
5.2.4	育嬰假	70
5.3	人才培育與發展	73
5.3.1	人才發展管理	73
5.3.2	績效考核機制	75
5.4	職業安全衛生	76
5.4.1	職安衛政策與管理系統	76
5.4.2	危害辨識與風險評估管理	76
5.4.3	職業事故調查程序	77
5.4.4	職安衛教育訓練	77
5.4.5	職業健康服務與促進活動	78
5.4.6	職業傷害與職業病	78



► 5.1 員工人權保障

— 5.1.1 推動職場人權保障

針對職場人權議題，淳安電子股份有限公司訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」、「禁止性騷擾之書面聲明」確保無騷擾歧視案件發生。同仁可藉由專線電話、電子信箱等多元管道進行申訴，相關申訴案件皆由專人處理，不透漏申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。2024年，淳安電子股份有限公司並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。

— 5.1.2 人力結構與多元職場

2024年，淳安電子股份有限公司員工總計103人，其中正職(不定期契約)員工約占員工總數92%。性別分布上，男性約佔71.8%、女性約佔28.2%，而因產業性質多以現場製造單位為主，男性員工比例較高；年齡分布上，以年齡介於31~50 歲之同仁占比最大，約佔總員工人數61.2%，其次為同仁年齡30歲以下，佔全體員工的28.2%；員工職級分布上，共有13位高階主管，其中女性高階主管占3位，女性占所有高階主管比例為23.1%。2024年，淳安未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

— 5.1.3 順暢的溝通管道

淳安期望塑造職場即時透明溝通文化，淳安內部溝通管道暢通，並於官網設有檢舉信箱audit@soe-ele.com等多元溝通管道，即時反應各類建議。

淳安如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。



● 員工組成結構

地區	性別	類別		2022		2023		2024	
				人數	占比(%)	人數	占比(%)	人數	占比(%)
台灣	男性	定期契約	全職	2	3.8%	4	11.1%	4	3.9%
			兼職	0	— %	0	— %	0	— %
		不定期契約	全職	32	61.5%	20	55.6%	11	10.7%
			兼職	0	— %	0	— %	0	— %
		小計		34	65.4%	24	66.7%	15	14.6%
	女性	定期契約	全職	1	1.9%	1	2.8%	1	1.0%
			兼職	0	— %	0	— %	0	— %
		不定期契約	全職	17	32.7%	11	30.6%	12	11.7%
			兼職	0	— %	0	— %	0	— %
		小計		18	34.6%	12	33.3%	13	12.6%
嘉興領鹿	男性	定期契約	全職	0	— %	0	— %	51	49.5%
			兼職	0	— %	0	— %	8	7.8%
		不定期契約	全職	0	— %	0	— %	0	— %
			兼職	0	— %	0	— %	0	— %
		小計		0	— %	0	— %	59	57.3%
	女性	定期契約	全職	0	— %	0	— %	16	15.5%
			兼職	0	— %	0	— %	0	— %
		不定期契約	全職	0	— %	0	— %	0	— %
			兼職	0	— %	0	— %	0	— %
		小計		0	— %	0	— %	16	15.5%
總計	男性	定期契約	全職	2	3.8%	4	11.1 %	55	53.4%
			兼職	0	— %	0	— %	8	7.8%
		不定期契約	全職	32	61.5%	20	55.6%	11	10.7%
			兼職	0	— %	0	— %	0	— %
		小計		34	65.4%	24	66.7%	74	71.8%
	女性	定期契約	全職	1	1.9%	1	2.8%	17	16.5%
			兼職	0	— %	0	— %	0	— %
		不定期契約	全職	17	32.7%	11	30.6%	12	11.7%
			兼職	0	— %	0	— %	0	— %
		小計		18	34.6%	12	33.3%	29	28.2%
總計				52	100%	36	100%	103	100%

● 多元化人力組成

地區	員工類別	30歲以下		31~50 歲		50歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
台灣	高階主管	—	—	—	3	4	—	7
	中階主管	—	—	1	4	1	1	7
	基層主管	—	—	3	—	—	—	3
	一般員工	2	2	4	3	—	—	11
	總計	2	2	8	10	5	1	28
嘉興領鹿	高階主管	1	—	5	—	—	—	6
	中階主管	1	—	7	—	1	—	9
	基層主管	4	1	8	2	—	—	15
	一般員工	14	4	14	9	4	—	45
	總計	20	5	34	11	5	—	75
總計	高階主管	1	—	5	3	4	—	13
	中階主管	1	—	8	4	2	1	16
	基層主管	4	1	11	2	—	—	18
	一般員工	16	6	18	12	4	—	56
	總計	22	7	42	21	10	1	103
	占員工總數比率(按性別區分)	21.36%	6.80%	40.78%	20.39%	9.71%	0.97%	
	占員工總數比率(按年齡區分)	28.2%		61.2%		10.7%		

註1:高階主管:處級(含)以上 註2:中階主管:部級(含)以上且處級以下 註3:基層主管:課級(含)以上且部級以下

● 員工組成結構

註1：統計員工數涵蓋範疇：台灣、嘉興領鹿（2024年10月併入）
註2：統計方式為2024/12/31當日之員工數量。
註3：定期/不定期契約：請參考《勞動基準法》第9條定義。
註4：全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

► 5.2 人才吸引與留任

項目	內容
政策、承諾及重要性	淳安建構完整的職等及薪酬制度，同時透過職級職等的確立，訂定合宜的薪資架構，以維持內部公平。我們並提供完善的福利措施，重視員工身心平衡之下，積極投入工作，得以發揮最佳的工作能力，提升滿意度，減少人員流動率過高導致的無形成本。
權責單位	人力資源部
短中長期目標	短期2025年： - 提高新進人員留任比例。 中期2028年： - 員工滿意度調查推廣至重要子公司 長期2030年： - 降低離職率 - 員工福利項目推展
行動計畫	1.每年視公司營運現況及個人績效表現進行薪資檢視與調薪作業。 2.薪資管理制度同時與績效管理結果連結，依營運績效、個人績效表現，評定各類獎金項目。 3.落實離職面談機制，適時留任 4.進行參與度調查，以了解員工重視的事項，並針對認同度較低的部分制定改善措施，以提高員工的留任意願。
2024年績效	1.2024年職工福利滿意度問卷回收率達75%以上，問卷分數達4.7分。 2.2024年淳安集團敬業度調查問卷回收率達75%以上，問卷分數達3.76分。 3.福利項目，如三節禮品、休憩補助、進修補助、勞動節禮品、春酒、職福下午茶、團建活動、凝聚團隊聚餐方案等。 4.建立優秀員工評選制度，2024年共有2人獲得優秀員工獎勵。 5.2024年報到比率100%。 6.2024年新進員工留任率達100%。
申訴機制	官網檢舉信箱audit@soe-ele.com

註1：報到比率=實際報到人數/應報到人數
註2：新進員工留任率=實際通過試用考核人數/應通過試用考核人數

— 5.2.1 新進與離職狀況

對於淳安而言，主要的人才來源是人力銀行，而高階主管則通過內部推薦或獵才公司招募。我們還與大專院校合作推動企業實習專案，以培養職場即戰力的年輕人才。2024年，新進員工的進用率約為5.8%，離職率約為20.4%。針對離職現象，我們分析主要原因包括公司組織異動、家庭因素、健康因素以及個人職涯發展規劃等，因此將強化面試時對於工作內容的詳細說明，確保候選人對職務的清晰理解和實際情況一致，此外，提供如留職停薪和進修補助等全面支援，以提高優秀人才的留任率。

嘉興領鹿方面，招募管道則包括高階管理人才的內部推薦與競標、專業技術人才的網絡招聘、應屆高校畢業生的校園招聘，以及生產一線操作員工的人才中介和勞動力市場現場招聘。這些多元化的人才招募策略不僅滿足了不同角色的需要，也支持我們在快速發展的市場中保持競爭力。

● 新進員工統計

地區	性別	年齡	2022		2023		2024	
			新進人數	新進率(%)	人數	占比(%)	人數	占比(%)
台灣	女	<30歲	1	1.9%	4	11.1%	1	3.6%
		31~50歲	10	19.2%	2	5.6%	3	10.7%
		>51歲	—	— %	—	— %	—	— %
	男	<30歲	—	— %	1	2.8%	1	3.6%
		31~50歲	12	23.1%	5	13.9%	—	— %
		>51歲	6	11.5%	3	8.3%	—	— %
嘉興領鹿	女	<30歲	—	— %	—	— %	—	— %
		31~50歲	—	— %	—	— %	—	— %
		>51歲	—	— %	—	— %	—	— %
	男	<30歲	—	— %	—	— %	—	— %
		31~50歲	—	— %	—	— %	1	1.3%
		>51歲	—	— %	—	— %	—	— %
總計	女	<30歲	1	1.9%	4	11.1%	1	1.0%
		31~50歲	10	19.2%	2	5.6%	3	2.9 %
		>51歲	—	— %	—	— %	—	— %
	男	<30歲	—	— %	1	2.8%	1	1.0%
		31~50歲	12	23.1%	5	13.9%	1	1.0%
		>51歲	6	11.5%	3	8.3%	—	— %
小計			29	55.8%	15	41.7%	6	5.8%

註1：新進率為〔(當年度依照各類別之新進員工人數)/(當年度員工12/31總人數)〕*100%

● 離職員工統計

地區	性別	年齡	2022		2023		2024	
			新進人數	新進率(%)	人數	占比(%)	人數	占比(%)
台灣	女	<30歲	3	5.8%	5	13.9%	1	3.6%
		31~50歲	11	21.2%	6	16.7%	1	3.6%
		>51歲	—	— %	1	2.8%	—	— %
	男	<30歲	—	— %	—	— %	1	3.6%
		31~50歲	13	25.0%	14	38.9%	9	32.1%
		>51歲	4	7.7%	4	11.1%	—	— %
嘉興領鹿	女	<30歲	—	— %	—	— %	—	— %
		31~50歲	—	— %	—	— %	4	5.3%
		>51歲	—	— %	—	— %	—	— %
	男	<30歲	—	— %	—	— %	2	2.7%
		31~50歲	—	— %	—	— %	3	4.0%
		>51歲	—	— %	—	— %	—	— %
總計	女	<30歲	3	5.8%	5	13.9%	1	1.0%
		31~50歲	11	21.2%	6	16.7%	5	4.9 %
		>51歲	—	— %	1	2.8%	—	— %
	男	<30歲	—	— %	—	— %	3	2.9%
		31~50歲	13	25.0%	14	38.9%	12	11.7%
		>51歲	4	7.7%	4	11.1%	—	— %
小計			31	59.6%	30	83.3%	21	20.4%

註1：離職率為〔(當年度依照各類別之離職員工人數)/(當年度員工12/31總人數)〕*100%

— 5.2.2 完善的薪酬制度

淳安致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。2024年公司整體的女男薪酬比率，於各職等均無重大差異。

淳安非擔任主管職務之全時員工2024年薪資平均數972仟元，薪資中位數952仟元，相較於2023年，薪資平均數增加31仟元，薪資中位數減少31仟元，主要原因為部分薪資較高女性主管於2024年晉升為中、高階主管職。

● 女性與男性薪酬比率

	2022	2023	2024
	女性薪酬:男性薪酬	女性薪酬:男性薪酬	女性薪酬:男性薪酬
高階主管	43.71% : 56.29%	40.97% : 59.03%	59.38% : 40.62%
中階主管	58.25% : 41.75%	46.50% : 53.50%	74.45% : 25.55%
基層主管	8.67% : 91.33%	17.49% : 82.51%	0% : 100%
一般員工	52.76% : 47.24%	54.68% : 45.32%	46.27% : 53.73%

註1:高階主管:處級(含)以上
註2:中階主管:部級(含)以上且處級以下
註3:基層主管:課級(含)以上且部級以下
註4:薪酬包含:基本薪資、輪班津貼、加班費、伙食津貼、未休假獎金、季獎金、三節獎金、年終獎金、分紅獎金、董事酬勞

● 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

(單位:新臺幣仟元)

項目	2022	2023	2024
非擔任主管全時員工(人數)	36	34	19
非擔任主管全時員工薪資平均數	941	941	972
非擔任主管全時員工薪資中位數	894	983	952

— 5.2.3 多元的員工福利

淳安電子股份有限公司提供員工合理的權益和福利，遵循營運據點所在地的法律規範，為員工提供其應得的基本權益，如保險、退休金和休假。此外，我們更進一步提供供優於法律規範以外之多元福利政策，包含員工宿舍、乾淨衛生膳食、婚喪喜慶補助、以及休憩與進修補助，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。2024年度，員工福利總支出達\$305,966元。

— 5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，淳安依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司制定《留職停薪實施辦法》辦理。2023年至2024年，淳安未有同仁符合育嬰留職停薪的申請資格。我們持續關注員工的家庭需求，並致力於創造更支持育嬰的工作環境，以確保每位員工能在需要時有效利用此權益。



▲ 職福下午茶



▲ 勞動節禮物



▲ 按摩活動



▲ 健康講座



▲ 春酒

● 淳安電子股份有限公司員工福利項目-臺灣

項目	內容
各類保險	勞工保險、健康保險、團體保險、職災保險
各類獎金、禮品	為體恤員工工作辛勞，本公司發放各類獎金、禮品，包含：三節獎金、生日禮金、結婚生育喪葬津貼、休憩活動補助、年節賀禮等，2024年申請結婚生育喪葬津貼者比例達8%，申請休憩活動補助者比例達62%。
簽訂特約廠商	共簽訂25家特約廠商，包含餐飲業、娛樂商店、飯店住宿等，讓員工以優惠的價格享受服務。
個人發展進修 專項補助計劃	為了促進員工的自我提升和專業成長，淳安提供個人發展進修專項補助計劃，每年補助一次，限額為1,200元。2024年度申請比例達到43%。
七夕電影票	每位員工享有兩張電影票，鼓勵員工平衡工作與家庭生活，增進家人之間感情。
凝聚團隊 聚餐方案	為促進部門同仁情誼與合作默契，本公司提供員工每人1,000元之部門聚餐補助，採實報實銷方式辦理，聚餐形式不限，由部門統一申請核銷。此舉有助於營造正向工作氛圍，強化團隊凝聚力。
退休金	依《勞動基準法》規定，每月提撥退休準備金給予採用勞退舊制的員工；另依《勞工退休金條例》，選擇退休新制的員工，每月提繳投保級距6%的退休金，並自願提撥0%至6%至勞工保險局設立的個人退休金專戶。
彈性工時與全薪病假	彈性上下班制度，提供員工更彈性的工作安排；每年享有3天全薪病假，優於法令規範。



▲ 聖誕節團健活動

● 淳安電子股份有限公司員工福利項目-嘉興

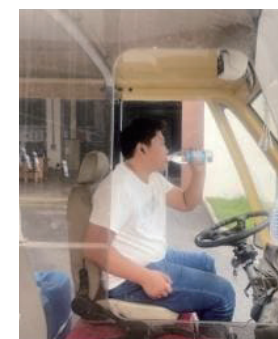
項目	內容
社會保險及公積金	養老保險,醫療保險,失業保險,工傷保險,生育保險,住房公積金;2024年公司在冊員工全員參加了社會保險及公積金的繳納。
高溫福利	為了慰勞員工在夏季高溫期間的辛勤工作,除了按照政府規定發放高溫補貼外,我們特別提供夏季時令水果、飲料等實體福利,以表達對員工的關心和支持。
家事慰問	員工在職期間結婚、生育、生病住院或家屬過世等情形的,可享受公司發放的結婚賀禮、生育慰問、住院慰問及家屬過世奠儀慰問。
節日、生日福利	在婦女節、端午節、中秋節、春節等傳統節日以及員工生日分別以實物或代金券形式發放節日福利;同時給予春節假期結束後按時返崗的員工另發放開工紅包。
旅遊與團建	為增強團隊凝聚力、活化工隊伍的活力,公司每年組織員工進行集體旅遊;同時不定期以部門為單位或跨部門組織聚餐與團建活動。
用餐與住宿	為了改善外地員工的生活條件,我們為在本地無房的員工提供單人房或雙人宿舍。到2024年,共有24位員工入住員工公寓。此外,公司提供全天候的食堂服務,確保員工享受豐盛的三餐膳食,保障其生活需求。
彈性工時與全薪病假	實施彈性考勤的工時制度,員工可以更有彈性的安排上下班時間;同時,公司給予員工5天門診、10天住院的全薪病假待遇。
商業保險及體檢	在社會保險的基礎上,公司對全體員工另行購買了商業團體保險,為員工發生疾病或意外時提供保障;同時,公司每年組織員工健康檢查,引導員工時刻關注自身健康。



▲ 員工旅遊



▲ 團建&馬拉松



▲ 高溫福利



▲ 員工食堂&宿舍



▲ 38婦女節



▲ 312植樹節



▲ 815中秋節



▲ 年會



► 5.3 人才培育與發展

項目	內容
政策、承諾及重要性	我們持續傾聽員工聲音，完善培育計畫，藉由教育訓練及師徒制的模式，讓同仁有效學習與成長。 我們每年編列預算辦理員工之內外部訓練，提升員工專業技能、領導統御能力，同時鼓勵員工自我充實；且為提升產業競爭力，鼓勵同仁持續進修，進而推廣專業認證並肯定同仁的專業提升，協助員工之職涯發展和就業穩定度。
權責單位	人力資源部
短中長期目標	短期2025年： ▪ 預計投入教育金額較2024年上升幅度1% 中期2028年： ▪ 預計投入教育金額較2024年上升幅度2% 長期2030年： ▪ 預計投入教育金額較2024年上升幅度3%
行動計畫	1.編制年度教育訓練計畫(新人訓練、在職訓練...等) 2.員工進修補助 3.員工證照獎勵
2024年績效	1.2024年，同仁受訓人次達19人次。 2.2024年，同仁平均受訓時數17小時，相較前一年度成長183%。 3.新增學習管道，如：派員參加外訓課程、員工購書、進修補貼等。
申訴機制	官網檢舉信箱audit@soe-ele.com



— 5.3.1 人才發展管理

淳安針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2024年，淳安透過部門在職訓練、專案訓練、讀書會、工作輪調等多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2024年，教育訓練受訓人數達103人次，平均訓練時數共計28.6小時。

● 近三年平均受訓時數

性別	員工類別	2022			2023			2024		
		人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	高階主管	5	15	3.0	5	5	1.0	10	67	6.7
	中階主管	6	10	1.6	5	—	—	11	58	5.3
	基層主管	4	18	4.4	4	4	1.0	15	88	5.8
	一般員工	19	62	3.2	10	12	1.2	38	2,181	57.4
女性	高階主管	3	12	4.0	3	29	9.7	3	35	11.7
	中階主管	5	164	32.8	4	50	12.5	5	124	24.8
	基層主管	2	3	1.3	1	2	2.0	3	109	36.2
	一般員工	8	32	4.0	4	—	—	18	281	15.6
總計		52	314	6.0	36	102	2.8	103	2,941	28.6

註1：教育訓練計算人數為當年度12/31的員工人數。
註2：2024年起因納入嘉興領鹿統計結果，故平均受訓時數增加。



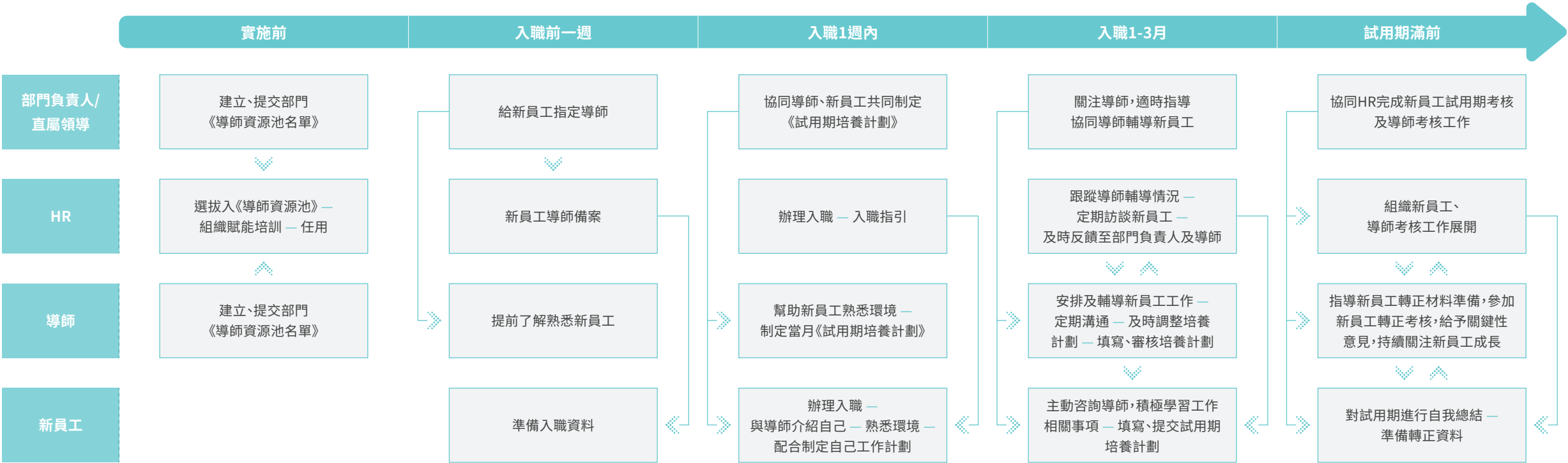
人才發展計畫

亮點專案－導師制

嘉興領鹿所建立的『導師制度』，不僅著眼於新進員工的成長與適應，同時也強化導師在管與領導上的能力，形成雙向學習與成長的良性循環，最終目標是為公司培育穩定且具潛力的人才梯隊。



制度目的	促進新員工能力提升與適應工作環境。 提供業務指導，培養並留住人才。 增強導師榮譽感及管理能力，培養公司核心骨幹人才。
選拔和任用	部門提名與自薦制度相結合，確保導師具備合適資質。 定期審核導師資格，確保高標準的輔導服務。
職責和任務	與新員工制定個人化的《試用期培養計畫》，包括培養目標、措施和安排。 提供思想及業務上的指導，每週進行正式溝通，促進新員工融入公司。
實施流程	建立導師資源池，確保導師的持續培訓與賦能。 「一對一」師徒關係，針對每位新員工制定個性化培養計畫。
考核與激勵	導師的工作績效與新員工的成長直接掛鉤。 頻繁的回饋與考核激勵機制，促進導師的積極參與。



— 5.3.2 績效考核機制

淳安電子股份有限公司依循《績效管理辦法》，每半年定期進行考核，並與員工進行績效核談，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，以及設定未來工作目標，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年會參考前一年度考核進行人員調升，確保升遷管道的透明公正與完善。

考核流程是先由員工自評後，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行複評，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。2024年，淳安電子股份有限公司共有100%的正式員工完成年度績效評核，除試用期人員（未滿三個月）及校企合作實習生(註)不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

註：2024年不予以考核人員數量為3人。

● 淳安電子股份有限公司績效評核項目

評核項目	評核細項
核心價值觀	同仁之工作態度是否與公司核心價值觀一致。淳安的核心價值觀由正直誠信、相互信任、團隊合作與引領變革組成： ▪ 正直誠信：以身作則、誠實負責，秉持公司最大利益做出行動決策，勇於面對錯誤並建立信賴關係。 ▪ 相互信任：面對挑戰勇於承擔責任，尊重並肯定他人貢獻，透過開放溝通與理解促進良好互信。 ▪ 團隊合作：積極跨部門協作、主動分享與支援同仁，堅持對事不對人，共同推動團隊目標達成。 ▪ 引領變革：主動學習創新、擁抱改變與挑戰，展現前瞻思維，帶動自我與組織持續成長精進。
公司利潤與成長	同仁之實際工作表現與貢獻是否有效達成公司營運目標與個人工作目標。
員工培育計畫實績	主管職同仁再過去一年是否對其部屬提供有效的資源與學習成長機會，指標包括計畫參與、專案負責、職務代理及教育訓練。
工作目標計畫表	未來半年之工作目標與行動方案，由直屬主管或上二級主管提供建議或修改計畫內容，使其與公司營運目標結合。
年度工作計畫	個人主要期初工作績效、績效衡量標準及期間工作成果。

► 5.4 職業安全衛生

— 5.4.1 職安衛政策與管理系統

為了保障全體員工安全健康、財產安全，推動「零事故、零災害」工作環境，本公司於生產據點均依當地之職業健康安全領域的相關法規，如《勞動法》、《安全生產法》、《職業病防範法》、《消防法》《道路交通安全法》等，據點之EHS組織(環境Environment、職業健康Health和安全Safety，簡稱EHS)均係由資方及勞方代表共同組成；為了全面推動職安衛生系統運行，落實職業健康與安全，公司製定《職業健康控制》、《工業衛生》、《三級安全教育》等製度及作業標準，適用淳安、領鹿全體100%員工、外派員工或外來人員；為了更好預防和降低風險，提升員工意識，公司每年進行三級安全教育（簽署安全承諾書）、上崗持證訓練、規範操作與防範訓練、全員消防演練及緊急等訓練；在健康管理方面，致力打造健康工作環境，每年定期健康體檢，補充保險與高溫福利。

透過以上運作與持續規劃，不僅能保障員工的生命安全和身體健康，提升員工滿意度和忠誠度，還能降低事故發生率，減少因事故導致的經濟損失和法律風險，樹立良好的企業社會形象，增強企業的競爭力，實現企業與員工、社會的永續發展。

— 5.4.2 危害辨識與風險評估管理

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，我們設有職安衛安全委員會，按需執行危害辨識及作業安全風險評估，依據化學、物理、人因工程、及其他安全衛生等危害進行鑑別，透過其嚴重度、可能性決定風險等級，判斷並採取風險控制，並依據風險等級研擬因應策略與行動方案，藉以持續改善並降低危害風險值。各單位鑑別評估人員學每年亦需接受風險評估相關訓練，確保人員具風險評估與危害鑑別之認知能力。

● 重大風險項目與因應措施

具重大風險之作業項目	風險內容說明	因應措施
堆高機運輸操作	1. 因駕駛視線受阻或作業操作失誤導致人員碰撞 2. 因貨裝載不當或車速過快導致貨物傾翻風險 3. 因堆高機升降卸貨導致在非安全範圍內人員擠壓風險	1. 改善場地佈局，設置警示標誌 2. 堆高機廠區限速5KM，規範貨物裝載要求 3. 堆高機安裝啟動語音提醒裝置 4. 加強堆高機操作人員培訓，規範操作流程，增強安全意識
行車設備操作	1. 因周圍視線受阻或作業操作失誤導致人員碰撞 2. 因設備磨損或吊鉤脫槽或捆綁方式不對，導致吊物墜落砸傷人員	1. 改善場地佈局，設置警示標誌 2. 限制行車升高高度，定期保養維修 3. 安裝啟動語音提醒裝置 4. 加強操作人員培訓，規範操作流程，增強安全意識
裝配作業	1. 因裝配工具或設備故障導致人員機械傷害 2. 因人員對工具設備操作不熟或者誤操作導致人員機械傷害	1. 制定設備工具保養計畫，定期做好工具設備點檢、保養和維修工作 2. 加強對人員工具設備操作培訓及安全意識
打包出貨作業	1. 因打包架操作不當或人員分心導致砸傷人員	1. 提供安全防護用品 2. 加強作業人員規範操作培訓和安全意識

5.4.3 職業事故調查程序

為確保全體工作者之安全，當工作場所所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並得向上級呈報以採取適當之應變措施，並得免於遭受處分。

如有淳安電子股份有限公司之工作者發生職業災害，於事故發生後，現場人員應立即通報上級主管、進行緊急應變之處置，後續由事故單位主管召集相關單位組成調查小組，藉由人員訪談、設備檢查分析、相關文件與紀錄查核、事故現場重建等，以鑑別事故發生原因，並提出相對應之矯正及預防措施，由專責單位持續監督追蹤，全力避免同樣災害再次發生。

● 事故調查流程圖



5.4.4 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練，包含：一般安全負責人、安全管理人員、低壓電工特殊作業員、堆高機操作員、觀光操作員、焊接操作員、三級安全在職教育、消防安全教育、上崗作業教育。2024年，職業安全衛生教育訓練，受訓情況如下：

● 2024年職安教育訓練一覽

課程類別	受訓對象	應訓人數	實際受訓人數	受訓涵蓋率
職安衛主管教育訓練	主管、一般安全負責人持證人	2	2	100%
職安衛人員教育訓練	一般安全負責人持證人	2	2	100%
勞工作業環境監測教育訓練	—	—	—	— %
具有危險性機械或設備教育訓練	堆高機、焊工等初次持證上崗人員	29	28	97%
特殊作業人員教育訓練	堆高機、焊工等初次持證上崗人員	3	2	67%
急救人員教育訓練	全體員工	18	18	100%
一般安全衛生教育訓練	員工、全體員工含作業員、新進員工	352	325	92%

5.4.5 職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，淳安電子股份有限公司以《職業安全衛生管理法》管理為架構，建構勞工健康保護，分別為人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

****《職業安全衛生設施規則》§ 324-3，淳安台北辦公室屬於100人以下需要紀錄，100人以上則需要執行四大計畫。**

項目	行動方案	績效
人因性危害預防計畫	- 定期舉辦免費員工健康檢查。 - 每位員工提供可調式座椅，可依需求自行調整高度，避免腰痠背痛。	- 領鹿每年7-8月定期進行免費員工健康檢查。 - 每位員工提供可調式座椅，可依需求自行調整高度，避免腰酸背痛。
異常工作負荷促發疾病預防計畫	- 舉辦紓壓課程與講座。 - 紓壓空間與服務(如：紓壓室、按摩服務)。	- 舉辦「無毒一身輕」建康講座。 - 舉辦視障按摩活動。 - 舉辦團建活動幫助員工紓壓。
執行職務遭受不法侵害預防計畫	- 訂定相關處理辦法，並提供申訴專線。 - 提供受不法侵害員工協助與諮詢方案。	擬訂「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」並簽署「禁止性騷擾之書面聲明」。



5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，淳安電子股份有限公司以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續改善管理方針。近三年來，淳安電子股份有限公司未曾發生嚴重職災事故及職業傷害。在未來，淳安電子股份有限公司將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態改善，朝維持零職災目標穩步邁進。

2024年，淳安未有可記錄的職業傷害人數，可記錄職災人數比例及職業傷害比率也皆為0。此外，嚴重職業傷害和職業病的報告數量均為0。在防火安全方面，我們透過設置及定期檢修消防設備、進行消防滅火與疏散訓練，以及規劃緊急應變計劃等措施，有效降低火災發生機率。2024年，淳安未發生任何火災事件，因火災導致的傷亡人數及火災傷亡人數比例皆為0，顯示了淳安在職業健康與安全管理上的卓越成效。

● 近三年職業傷病數據

年度	總經歷工時 ^{註1}	損失日數 ^{註2}	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病數量	因公死亡數量 ^{註5}
			數量	比率 ^{註3}	數量	比率 ^{註4}		
2022	1,992	—	—	0.00	—	0.00	—	—
2023	1,984	—	—	0.00	—	0.00	—	—
2024	43,463	—	—	0.00	—	0.00	—	—

註1:全體員工實際經歷之工作時數加總:除雇主外所有人員(包含員工與非員工工作者),每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註2:損失日數:受傷人暫時不能恢復工作之日數,其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後,因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註3:可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數(職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數) x 106]/總經歷工時。

註4:嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) x 106]/總經歷工時。

註5:包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

► 附錄一、GRI Standards索引表

使用聲明	淳安電子股份有限公司依循GRI準則編制永續報告書，數據資訊範疇為2024年1月1日至12月31日
GRI 1使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI行業準則應用	無

GRI準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	06	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	06	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	06	關於本報告書
	2-4 資訊重編		今年首次發行報告書，故不適用
	2-5 外部保證/確信		今年首次發行報告書，無進行外部保證/ 確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	06	1.1.1 公司簡介
	2-7 員工	65	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	65	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	13	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	18	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	18	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	22	2.1.6 永續治理
	2-13 衝擊管理的負責人	08 22	1.2 企業永續治理架構 2.1.6 永續治理

GRI準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	09 22	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-15 利益衝突	18	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	09 22	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-17 最高治理單位的群體智識	13	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-18 最高治理單位的績效評估	20	2.1.4 績效評估
	2-19 薪酬政策	21	2.1.5 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	21	2.1.5 薪酬政策
	2-21 年度總薪酬比率		因薪酬為公司內部保密規定資訊，故不便透漏。
	2-22 永續發展策略的聲明	03	經營者的話
	2-23 政策承諾	23	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-24 納入政策承諾	23	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-25 補救負面衝擊的程序	25	2.2.3 吹哨者制度
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	25	2.2.3 吹哨者制度
	2-27 法規遵循	28	2.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	07	1.1.3 參與公協會組織

2-29 利害關係人議合方針	11	1.4 利害關係人議合溝通
2-30 團體協約	65	5.1.3 順暢的溝通管道

GRI準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
重大主題			
GRI 3:重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	09	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	09	1.3 重大議題鑑別與分析
以創新產品永續經營			
	3-3 重大主題管理	45	4.1以創新產品永續經營
產品品質與安全			
	3-3 重大主題管理	54	4.2 產品品質與安全
永續供應鏈			
	3-3 重大主題管理	57	4.3 永續供應鏈
GRI 308 (2016):供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	58	4.3.1 供應鏈管理
GRI 414 (2016):供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	58	4.3.1 供應鏈管理
客戶關係管理			
	3-3 重大主題管理	61	4.4 客戶關係管理
人才吸引與留任			
	3-3 重大主題管理	67	5.2 人才吸引與留任
GRI 201 (2016):經濟績效	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	70	5.2.3 多元的員工福利
GRI 405 (2016):員工多元化與平等機會	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	69	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 401 (2016):勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	68	5.2.1 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	70	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	70	5.2.4 育嬰假

GRI準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
重大主題			
人才培育與發展			
GRI 404 (2016):訓練與教育	3-3 重大主題管理	73	5.3 人才培育與發展
	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	73	5.3.1 人才發展管理
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	73	5.3.1 人才發展管理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	75	5.3.2 績效考核機制
其他主題			
GRI 200:經濟			
GRI 201 (2016):經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	07	1.1.2 營運與財務狀況
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	34	3.1.3 氣候變遷因應策略
	201-4 取自政府之財務補助	07	1.1.2 營運與財務狀況
GRI 205 (2016):反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	23	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	23	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	23	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
GRI 405 (2016):員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	65	5.1.2 人力結構與多元職場
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	69	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 402 (2016):勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	65	5.1.3 順暢的溝通管道
GRI 406 (2016):不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	65	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 408 (2016):童工	408-1營運據點和供應商使用童工之重大風險	65	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 409 (2016):強迫或強迫勞動	409-1具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	65	5.1.1 推動職場人權保障

GRI準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
其他主題			
GRI 300:環境			
GRI 302 (2016):能源	302-1 組織內部的能源消耗	36	3.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	36	3.2.2 能源使用概況
	302-4 減少能源消耗		節能措施與計畫尚在規劃中。
GRI 305 (2016):排放	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	37	3.2.3 溫室氣體管理
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	37	3.2.3 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	37	3.2.3 溫室氣體管理
	305-5 溫室氣體排放減量		減碳措施與計畫尚在規劃中。
GRI 303 (2018):水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	43	3.4.1 水資源風險評估
	303-2 與排水相關衝擊的管理		台北淳安與嘉興領鹿均為一般生活用水， 廢水均排放至公共汙水管道，且無須進行水質檢測。
	303-3 取水量	43	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	43	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	43	3.4.2 取水、耗水與排水
GRI 306 (2020):廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	40	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	40	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-3 廢棄物的產生	41	3.3.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	41	3.3.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	41	3.3.2 廢棄物的產生

GRI準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
其他主題			
GRI 400:社會			
GRI 402 (2016):勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	65	5.1.3 順暢的溝通管道
GRI 403 (2018):職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	76	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	76 77	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-3 職業健康服務	78	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	76	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	77	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	78	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	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	76 77	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	76	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	78	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	78	5.4.6 職業傷害與職業病
GRI 405 (2016):員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	65	5.1.2 人力結構與多元職場
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	69	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 406 (2016):不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	65	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 408 (2016):童工	408-1營運據點和供應商使用童工之重大風險	65	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 409 (2016):強迫或強迫勞動	409-1具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	65	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 418 (2016):客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	30	2.5.3 資安事件通報與因應流程

► 附錄二、上市公司氣候相關資訊索引表

依「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一規定：附表二 上市公司氣候相關資訊

項目	揭露內容	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。	3.1.1 氣候治理	32
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)。	3.1.3 氣候變遷因應策略	34
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1.3 氣候變遷因應策略	34
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。	3.1.2 氣候風險管理	34
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。	規劃中	
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。	規劃中	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	規劃中	
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	規劃中	
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。	3.2.3 溫室氣體管理	37



soe

淳安電子