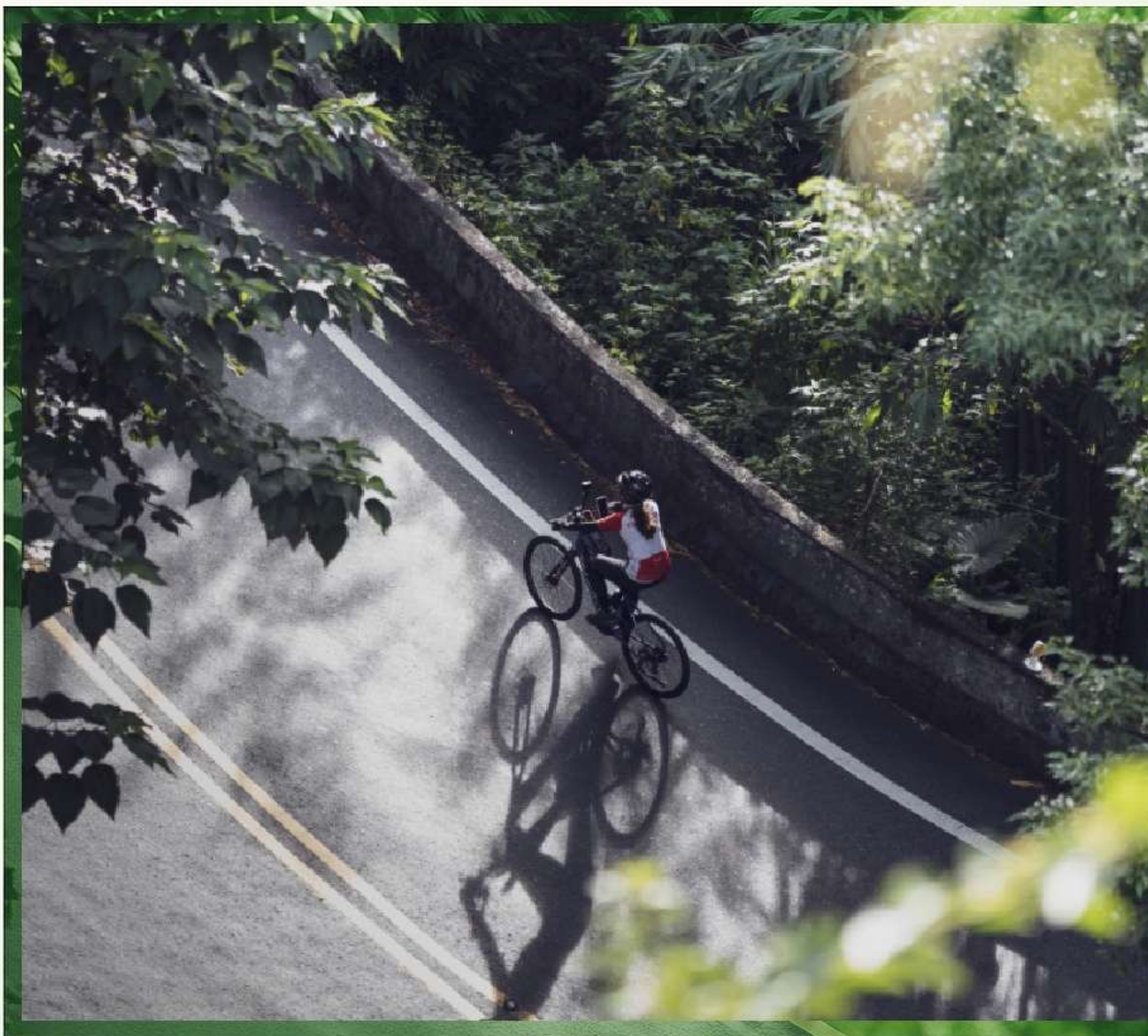


Corporate Sustainability Report

2025



邑昇實業股份有限公司

目錄

1 關於本報告書	4
1.01 董事長的話	4
1.02 關於本公司	5
1.03 報告書資訊	7
2 永續經營	11
2.01 永續發展策略	11
2.02 推動永續發展機制.....	11
2.03 董事會及功能性委員會	13
3 利害關係人與重大議題	23
3.01 利害關係人議合	23
3.02 決定重大主題的流程	27
3.03 重大主題列表	30
3.04 重大議題之管理	31
4 治理面	35
4.01 經濟績效.....	35
4.02 稅務	37
4.03 誠信經營.....	39
4.04 溝通管道及申訴機制	42
4.05 風險管理.....	44
4.06 資訊安全.....	47
4.07 參與各類社團組織	53
4.08 產品及服務管理.....	53
4.09 供應鏈管理	60
5 社會面	65
5.01 人力發展	65
5.02 職業安全及衛生	84
5.03 社區參與	87

6 環境面	89
6.01 環境永續政策與管理.....	89
6.02 氣候變遷與溫室氣體管理.....	94
6.03 能源管理.....	98
6.04 水資源管理	102
6.05 廢棄物管理	107
7 附錄	114
7.01 附錄一、GRI 內容索引表	114

1. 關於本報告書

1.01 董事長的話

各位關心邑昇的朋友、投資人與合作夥伴：

邑昇實業自創立以來，始終秉持踏實穩健、品質至上的經營理念。面對全球供應鏈重組、國際法規新制推陳出新，以及氣候變遷帶來的嚴峻挑戰，我們深知，企業的價值不再僅止於財務表現，更取決於我們對環境、社會及公司治理（ESG）的承諾與承擔。這份永續報告書，不僅是邑昇過去一年的永續成績單，更是我們落實綠色製造與韌性治理的堅定宣示。

2025 年是邑昇全面深化數位轉型與綠色轉型的關鍵年。在全球淨零碳排趨勢下，我們主動對接國際永續新標準，並由永續發展委員會全面落實預防性管理機制。在環境（E）構面，我們依循 ISO 14064-1 標準落實每年六月底前的碳盤查報告書編製，更超前布建符合 IFRS S1、S2 框架與 TCFD 架構的氣候風險鑑別。今年，我們不僅在增建之 B 棟大樓配置地下蓄水池以因應氣候乾旱風險，更透過智慧電錶與能源管理系統（ISO 50001）進行全廠能耗監控，確立並達成「年度節電 1% 以上」的永續目標，顯著降低產品的製程碳密度。在社會（S）構面，同仁是邑昇最重要的資產。我們恪守「不歧視」與人權平等政策，提供優於當地基本工資的福利，並在 2025 年全體通過半年一度的績效考核，積極落實全方位的安全衛生訓練，打造「零事故」的工作環境。此外，我們深耕桃園龜山在地社區，攜手公益機構實踐社會共融，讓永續價值延伸至價值鏈的每一個角落。

在公司治理（G）層面，我們依循金管會發布之「上市櫃公司永續發展行動方案」，除了於每年六月底前依法完成並上傳永續報告書與 ESG 資料外，更全面對應「公司治理評鑑系統」進行自評。無論是客戶的永續調查資料回填，或是參訪時的永續簡報，邑昇皆以最高標準落實資訊透明度，確保營運韌性與誠信治理。

永續不是口號，而是每天的行動與數據累積。展望未來，邑昇將持續用數據說話、用行動帶頭。我們將以「事後檢討轉變成事前攔截」的變革思維，持續深化產官學合作與 AI 智慧製造，攜手上下游夥伴，踏實累積，成為業界最值得信賴的永續企業。

1.02 關於本公司

1、公司簡介

邑昇實業股份有限公司創立於民國 83 年（1994 年 3 月 22 日），總部位於桃園市龜山區山鶯路中華巷 2 號，為台灣專業的印刷電路板（PCB，股票代號：5291）及電動輔助自行車、LED 移動照明零組件之生產製造商。公司持續以「品質第一、創新求變、服務至上、誠懇親切」為經營核心，並全面落實永續經營、誠信經營與健全之公司治理。

2025 年，本公司持續推進數位轉型與綠色升級。前於 2024 年 7 月動工之 B 棟大樓擴建工程於本年度穩定推進，逐步落實預留之自動化智慧生產線空間，並配合地下蓄水池之配置，大幅強化建廠過程與未來營運之抗旱實體韌性。在技術研發上，研發部持續依據台灣電路板協會（TPCA）產業藍圖，精進線寬、銅厚製程技術與新製程自動化精準度；同時，光電事業部與自行車事業部積極擴大綠色產品線，將 PCR（消費後再生塑膠）循環材料深化導入自行車燈等週邊組件設計，以多元創新的核心競爭力，靈活因應全球電子與智慧移動產業之綠色供應鏈需求。

在管理智慧化方面，本公司整合 ERP、SFT、HR 及 EzPlan 等多調度系統，本年度更全面將 APS+AI 自動排程專案與行政 AI 機器人導入日常營運，並串聯全廠機聯網與智慧電錶數據。為維護資訊透明度與組織溝通效益，本公司內部管理系統亦配合實際運作即時進行滾動式修訂，於生產管理控制之組織架構中，以健全內部控制管理之細緻度。

在資安與法規治理層面，2025 年本公司正式成立資安推動小組，依照 ISO/IEC 27001 資安管理系統架構進行專案控管，並落實端點偵測與回應（EDR）防護及安全運維中心（SOC）資安監控，全面阻絕資通威脅、保護客戶隱私與關鍵資產安全。

公司基本資訊表

公司簡介項目	內容
公司名稱	邑昇實業股份有限公司
公司型態	上櫃股份有限公司
股票代號	5291
產業類別	電子零組件業

公司簡介項目	內容
主要產品及服務	印刷電路板（PCB）、LED 移動照明、電動輔助自行車
組織創立時間	1994 年 3 月 22 日
總部位置	333 桃園市龜山區山鶯路中華巷 2 號
實收資本額	新台幣 398,906 仟元
員工人數	300 人
董事長	簡榮坤

2、價值鏈簡介

本公司核心業務具備從材料採購、設計開發、綠色製造到交付客戶的一體化垂直整合能力。電子科技與智慧移動產業具有高度的上下游聯結性，本公司積極憑藉完善的供應鏈管理能力，與利害關係人群體維持透明、緊密的合作，確保品質與供應鏈韌性。

• 上游供應商：

- PCB 事業部：主要採購銅箔基板（CCL）、銅箔、乾膜、鍍錫球、藥液與化學品，合格供應商共計 115 家，堅持在地採購比例達 100115% 以降低運輸碳足跡。
- 光電與自行車事業部：涵蓋高端 MCU、LED、光學透鏡、塑膠射出件與三電系統，合作供應商共計 679 家，在地採購比例達 85%。本年度更因應綠色採購與循環經濟原則，全面引進 2 具備 PCR 再生塑膠加工能力之新型供應商。

• 下游客戶：

- PCB 產品：主要服務約 40 家 B2B 電子製造服務（EMS）廠與品牌系統商，應用於車用控制板、主機板及消費性電子，市場覆蓋台灣與東南亞區域。
- 自行車/光電產品：以 ODM/OEM 形式服務約 10 家國際知名移動載具品牌，產品主要出口至歐洲、美國及日本等高規格環保要求市場。

價值鏈類型與數量統計表

價值鏈範疇	合作類型	概估數量
上游供應商	原物料與關鍵組件合格供應商（PCB 處）	115 家
上游供應商	電子組件與三電系統合格供應商（光電/自行車處）	679 家
下游客戶	B2B 電子製造服務（EMS）廠與系統商	約 40 家
下游客戶	國際智慧移動與自行車通路品牌	約 10 家
其他商業關係	模具開發、自動倉儲及數位系統技術合作夥伴	超過 15 家

2025 年價值鏈重大變化與合規調整

相較於前一報導年度，本公司之價值鏈與供應商控管策略進行了以下之關鍵調整：

1. 供應鏈碳足跡透明化篩選：配合金管會永續發展路徑圖與海外客戶對 IFRS S2 氣候策略之嚴格要求，2025 年起本公司全面優化選商機制，正式將供應商之溫室氣體盤查透明度與配合度納入考核項目，部分未能及時提供碳排放資料之上游原物料供應商已於本年度進行調整汰換。
2. 勞動合規與紀律強化：本公司重視價值鏈中之勞工權益與人權保障，積極防範因管理偏誤造成之勞動法規違規風險。2025 年底針對勞動檢查所指出之週末主管輪值出勤紀錄未逐日覈實記載至分鐘之疏失（違反勞動基準法第 30 條第 6 項），本公司除立即依法繳納新臺幣 2 萬元罰鍰並公布負責人姓名外，更痛定思痛、全面精進內部管理，立即啟動人資系統與打卡流程之合規化翻修，要求自管理階層至基層人員全體嚴格落實出勤覈實記載，並加強對全體員工與外包夥伴之勞動法令宣導，將誠信經營與守法紀律內化至價值鏈的每一營運環節。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書依據全球報導倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 **GRI 永續報導準則（GRI Standards 2021）進行編製，並參考永續會計準則委員會（SASB）之相關產業準則進行特定永續議題揭露。

同時，本報告書依循金融監督管理委員會發布之「上市上櫃公司永續報告書與永續資訊揭露相關規範」，並參考氣候相關財務揭露（TCFD）架構、國際財務報導準則（IFRS）永續揭露準則 S1「永續相關財務資訊揭露之一般規定」及 S2「氣候相關揭露」之架構與精神，以及聯合國永續發展目標（SDGs）與公司治理相關指標，揭露本公司於環境、社會及公司治理（ESG）各面向之管理策略、行動與績效。

本公司目前尚未進入 IFRS S1、S2 之法定適用年度，惟已逐步依相關準則架構強化永續治理、風險管理、氣候相關資訊、溫室氣體排放及相關指標與目標之管理與揭露，並持續建置永續資訊之內部控制及數據管理機制，作為未來接軌 IFRS 永續揭露準則之基礎。

1.03.2 報告涵蓋期間、發行頻率與版本紀錄

本報告書之報導期間與本公司合併財務報告一致。

- 報導期間：自 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日止之年度財務與非財務資訊。為求報告書內容之完整性、連續性與可比較性，部分管理方針及績效指標之統計範疇包含 2025 年以前之歷史軌跡，或涵蓋 2026 年第一季最新之修正成果，均於各章節內文中特別註明。
- 發行頻率：邑昇實業每年定期出版永續報告書，並固定公告發布於本公司官方網站之永續經營專區，供大眾下載參閱。
- 版本紀錄：
 - 前次報告書發行時間：2025 年 8 月（第一版）
 - 本次報告書發行時間：2026 年 8 月（第一版）

1.03.03 報告邊界與範疇

本報告書之資訊揭露與合併財務報告中之合併個體在非財務績效之計算邊界上維持高度一致。報告書核心統計數據以臺灣地區之總公司與主要營運據點（桃園龜山廠，含印刷電路板事業處及光電/智慧移動事業處）為主。

- 納入統計邊界： 邑昇實業股份有限公司（龜山廠）、邑城建設股份有限公司（其工作地點與人員編制均涵蓋於龜山廠內統計）。
- 海外營運據點揭露說明： 柬埔寨子公司（Dosun）、昇順蘇州與模里西斯子公司（EISUN）於本報導期間內未發生營業與製造活動，故不納入環境與職安績效計算，但持續揭露其治理與合規資訊；中國子公司（邑佳安麗）因環境影響占比低於集團總體 5%，依重大性原則不列入環境、用水與廢棄物之量化統計範圍，惟持續對其落實治理面與合規面之監督。
- 不納入統計邊界： 寶可齡奈米生化技術股份有限公司（持股未逾 50%），故不納入統計邊界之非財務績效計算。

報告書各類數據計算基礎說明：

- 財務數據： 經濟價值產生與分配表均採用經會計師查核簽證之合併財務報告數據，若無特別標註，皆以新台幣千元為計價單位。
- 環境與溫盤數據： 溫室氣體排放量（範疇一、範疇二與部分範疇三）為依循 ISO 14064-1:2018 規範完成組織邊界盤查之量化數據；水資源取用、放流水及事業廢棄物統計資料，均為各營運據點實際設施申報予當地監管主管機關之電子清運聯單與國家申報系統數據。
- 社會與人力數據： 由人資管理系統及職安衛監測紀錄覈實彙整產出。

1.03.04 資訊重編

- 2025 年邑昇實業股份有限公司永續報告書無資訊重編情形

1.03.05 外部保證/確信情形

配合金管會於「上市櫃公司永續發展行動方案」中「精進永續資訊揭露」之階段性推動措施，本公司本年度積極強化永續報告書編製、驗證與審查之內部作業程序，以防範不誠信風險並確保非財務資訊之正確性。本報告書所揭露之財務數據均與會計師簽證之合併財務報告相符。本年度溫室氣體盤查數據與製程能耗統計，持續接受外部輔導與專業確信程序之評估，並逐步訂定內部驗證程序；針對未來年度之報告書，本公司已評估導入外部獨立第三方查驗證機構（如會計師事務所或國際專業驗證機構）執行依循 ISAE 3000 或

AA1000AS 規範之第三方確信與保證作業，以持續精進整體資本市場之 ESG 資訊透明度。

1.03.06 永續報告之責任單位

若您對本報告書之內容或活動有任何疑問或建議，歡迎與我們聯繫：

- 單位：邑昇實業股份有限公司 財會部 吳慧娟小姐
- 地址：桃園市龜山區山鶯路中華巷 2 號
- 電話：(03)359-6066 #802
- E-mail：jane@eiso.com.tw
- 公司 ESG 網站：<https://eiso.com.tw/永續經營專區/資訊揭露/>

2 永續經營

2.01 永續發展策略

邑昇實業將永續發展（ESG）視為企業落實踏實經營、穩紮穩打精神的核心基礎。我們深知全球變局與法規遵循對於企業韌性的重要性，因此本公司制定有全方位的永續發展長期策略藍圖：

- 環境保護（E）：以 2021 年為減碳基準年，訂定「2030 年前碳排放量減少 30%」之長期目標。本公司持續執行製程能效改善，每年設定節電 1% 以上之具體 KPI，並結合 TCFD 架構盤點氣候實體與轉型風險，建置地下蓄水池等備援設施以提升氣候應變彈性。
- 社會責任（S）：以人權保障、不歧視為承諾，營造尊嚴包容的多樣化職場。我們致力於建立零事故的職業安全衛生環境（ISO 45001），積極投入偏鄉教育（如霞雲國小）、社福團體（如觀音愛心之家）之關懷物資與資金支援，實現社會共融共好。
- 誠信治理（G）：建立健全的風險管理機制與完善的內稽內控制度。公司積極優化法令遵循流程，推動「看數據、提效率、找方法」的參與式數據治理文化，強化利害關係人雙向溝通之深度與資訊透明強度。

面對 2025 年新上路之法規考驗與台灣碳費制度趨勢，本公司全面將永續經營策略從「喊口號」內化為深植於生產流程、供應鏈管理、甚至是員工日常行為中的具體防護，朝向長期、穩健的碳脫鉤與碳效率永續經營目標邁進。

2.02 推動永續發展機制

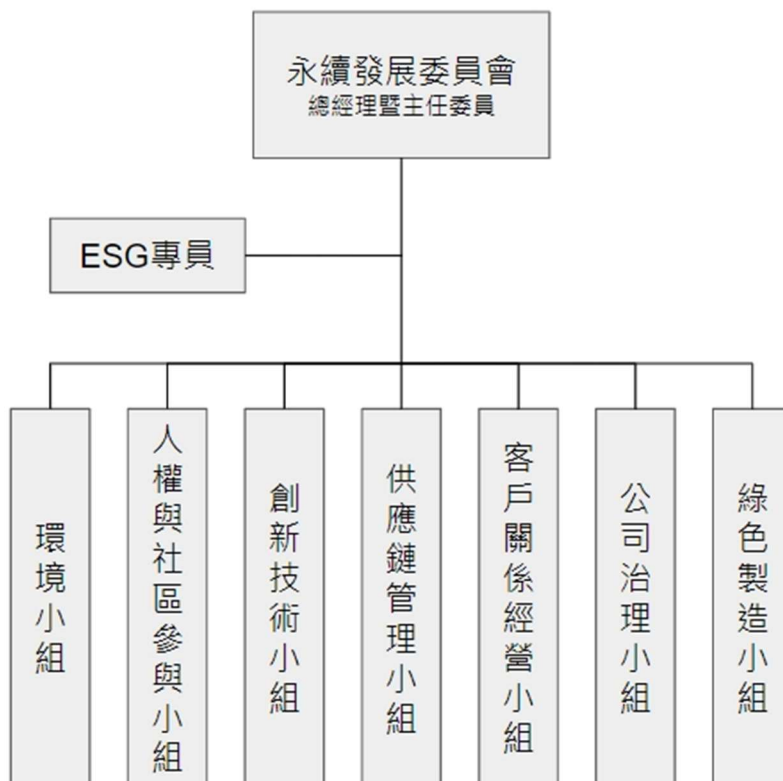
2.02.01 推動永續發展治理架構

為落實 ESG 願景，邑昇實業設立有跨部門、橫向橫跨與縱向貫徹的完整永續發展治理體系。本公司設有永續發展委員會，由總經理擔任主任委員，負責統籌領導、審議及核定公司營運相關之重大永續行動方針與風險因應專案。委員會轄下配置有 ESG 專員擔任執行秘書，負責統籌橫向聯繫與進度追蹤。

為達到責任商業行為之專業分工，委員會按功能職責成立七大任務小組，由各部門高階主管擔任組長，定期檢視執行績效並每季向主委報告：

1. 環境小組：負責全廠能耗、水資源、廢棄物減量與組織碳強度資料庫管理。
2. 人權與社區參與小組：推動人權盡職調查、職場多元平等、幸福職場福利與社區公益捐贈。
3. 創新技術小組：以智慧製造為基礎，落實 APS+AI 自動排程與數據分析系統開發。
4. 供應鏈管理小組：傳達誠信經營承諾，執行綠色採購與選商、物料碳足跡核對。
5. 客戶關係經營小組：回應客戶永續評鑑及滿意度調查、產品責任溝通與安全回報。
6. 公司治理小組：督導董事會運作、利益衝突控管、內部控制健全與法令合規性監理。
7. 綠色製造小組：執行節能改善專案（如冰水、空壓系統汰換）、降低原物料耗用與製程風險。

永續發展治理組織架構圖



永續發展委員會與七大任務小組之組織架構，由總經理擔任主委員，ESG 專員橫向聯繫並協助推動跨部門永續行動。

此架構確保 ESG 議題橫跨部門、縱向整合，逐步建構完整的永續管理體系。

2.02.02 運作情形與溝通關鍵事項

永續發展委員會除定期追蹤各小組減碳、職安指標外，每季向董事會提出正式成果與重大風險事件之因應提報。董事會負責監督、經常檢視策略進展，並在必要時敦促經營團隊即時進行管理調整。

2025 年度永續發展委員會與董事會針對關鍵事項之溝通與決議成果如下：

- 氣候風險與資本預算審查（2025 年 3 月）：委員會提報新建 B 棟大樓公用設施之智慧能源監控模組與節能馬達採購預算，經董事會決議通過全數核准，支持製程稼動數據與能效脫鉤之長期策略。
- 資訊安全全面防護升級（2025 年 11 月）：針對資通安全威脅，提報 2026 年全面導入新版 ISO/IEC 27001 驗證與 MDR 進階資安監控服務專案，董事會核議通過並要求資安小組列管追蹤。
- 出勤記載控制流程專案改善（2025 年 12 月）：針對 2025 年底桃園市政府勞動條件檢查中，指出之副理至課級主管週末輪值出勤未有分鐘級打卡紀錄之違規事件（違反勞基法第 30 條第 6 項），委員會立即於當季向董事會提報。董事會核示此事件雖屬管理疏失，但凸顯預防管理之缺口，當場敦促總經理室及治理小組徹底檢討。會後經營團隊本於誠信經營與法令遵循原則，除立即依法繳納 2 萬元罰鍰外，即刻啟動人資系統改善，全面更正管理盲區，自 2025 年 12 月起強制要求所有輪值同仁覈實打卡至分鐘為止，並指派內部稽核列入 2026 年度內控重點抽查項目，確保完全合規。

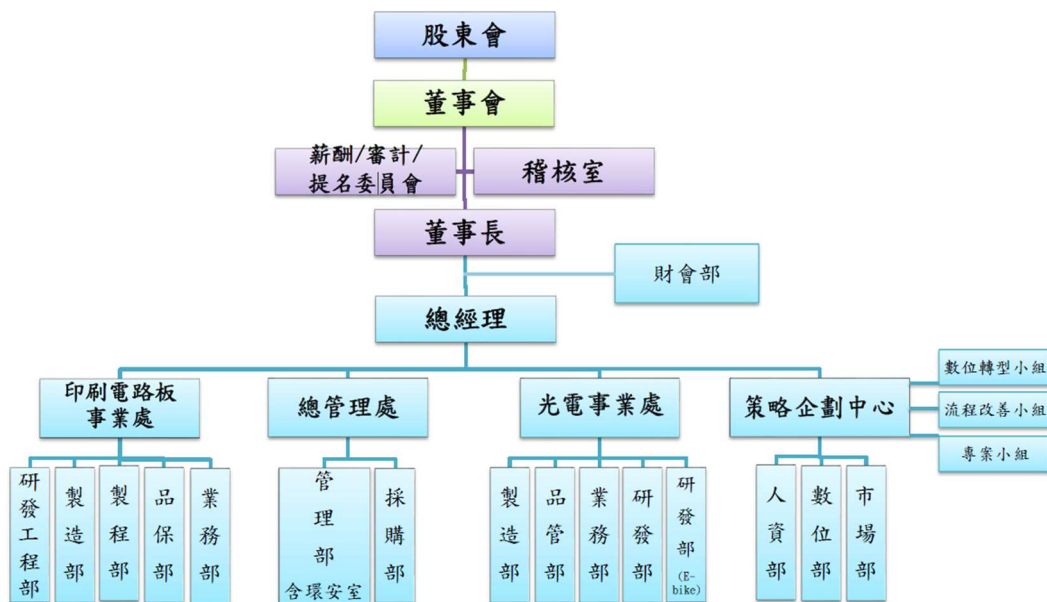
2.03 董事會及功能性委員會

2.03.01 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.01.01 永續治理之角色及督導情形

董事會為本公司最高治理與最終決策單位，肩負督導永續發展與長期經營策略之重大責任。本公司每年由永續發展委員會負責進行永續重大議題矩陣分析、蒐集大宗利害關係人關注面向。重大性分析結果與短中長期管理方針，皆須提報至董事會進行嚴格審核與督導。

本公司重視預防性管理架構，發展出「事後檢討轉變成事前攔截」之防禦性思維。董事會除核定既有 ESG KPI 績效外，亦要求稽核室將環安衛、資安、勞動合規等潛在風險指標納入年度稽核計畫，透過橫向彙整、縱向監督之彙報機制，評判永續專案之進展與資源配置適確性。本報告書所揭露之非財務永續資訊與績效，均依內部作業程序送總經理審閱及董事會審議通過後，始發行出版，支持最高治理單位之核准程序。



2.03.01.02 督導永續管理之績效評估

為提升治理效能，本公司制定有明確之《董事會績效評估辦法》，每年定期執行董事會全體、個別成員及各功能性委員會之績效評估自評問卷。評量範疇涵蓋：對公司營運與永續經營之參與度、內部控制監督、職責認知、法規合規與持續進修等指標。

董事績效評估具體量化指標按權重計分（總分 100 分），直接與董事個人成績及薪酬提撥掛鉤：

1. 董事在董事會出席率（40%）
2. 董事在股東會出席率（10%）
3. 董事利益迴避規範之守則遵守（10%）

4. 達成董事每年法定應進修時數（10%）
5. 董事填寫議事績效檢討表（10%）
6. 董事填寫董事會績效考核自評問卷（10%）
7. 董事每月持股/質押異動申報有無缺失（10%）

評量標準	114 年之董事績效評估指標項目表								
比重	40%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	績效計算	
具體指標	1. 董事在董事會出席率 / 分母為召開次數 (114 年開 6 次)	2. 董事在股東會出席率 / 分母為 1	3. 董事利益迴避之遵守	4. 達成董事每年應進修時數 / 分母為 6 新進 12	5. 董事填寫議事績效檢討表 / 分母為 5	6. 董事填寫董事會績效考核自評問卷 / 分母為 1	7. 董事每月持股 / 質押異動申報有無缺失	全年小計	114 年實際分配董事酬勞金額
簡榮坤	40	10	10	10	10	10	10	100	67,315
鍾金釧	40	10	10	10	10	10	10	100	67,315
李上治	40	10	10	10	10	10	10	100	67,315
陳陸埜	40	10	10	10	10	10	10	100	67,315
莊住維	40	10	10	10	10	10	10	100	67,315
簡英瑛	40	10	10	10	10	10	10	100	67,315
黃睿豪	40	10	10	10	10	10	10	100	67,315
李傳德	33	10	10	10	8	10	10	91.3	61,480
林為鴻	40	10	10	10	10	10	10	100	67,315
							總平均	99.0	600,000

經評估，本公司近年董事會自評與功能性委員會考核分數均維持在 90 分以上之優良績效，顯示最高治理單位運作狀況良好，獨立監督功能確實發揮作用。

2.03.01.03 對永續發展之持續進修

為精進最高治理單位在面對氣候、環安與新興永續法規之群體智識及危機處理能力，本公司積極安排公司治理主管與董事會全體成員進行多元進修。

依據最新管理紀錄，公司治理主管與董事會成員之永續與治理相關受訓資料摘要如下：

- 公司治理主管/稽核主管進修：先後參與專業機構主辦之《如何應用機器人流程自動化 RPA 提升內部控制效能》、以及《從環安、食安、職安裁罰案例探討 ESG 資訊之管理》等專門受訓，深化內控防禦力。
- 董事長 簡榮坤：參與《全球經濟展望與產業趨勢》及《ESG 與薪酬連結》研習，精進永續策略結合管理之綜效。
- 董事會及經理人成員（如 總經理李上治、協理吳慧娟等）：針對新興趨勢與風險控制，積極參與《溫室氣體盤查與確信原則及重點介紹》、《最新人工智慧之發展趨勢與風險管理架構之實務探討》、以及《永續報告書之法制規範》等核心課程。

會計、財務、內部稽核主管參與公司治理有關之進修訓練：

職稱	受訓時間	受訓課程	受訓機構	受訓時數
稽核主管	114/10/16	預防職場不法侵害及性騷擾防治	中華民國內部稽核協會	6
稽核主管	114/11/19	內稽內控個資法實戰作業	中華民國內部稽核協會	6
稽核代理人	114/09/23-114/09/25	企業初任內部稽核人員職前訓練研習班	中華民國內部稽核協會	18
財會主管	114/11/03-114/11/04	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班(註)	中華民國會計研究發展基金會	12
公司治理主管	114/12/15	IFRS18「財務報表中之表達與揭露」準則與實務解析	中華民國會計研究發展基金會	6
公司治理主管	114/12/24	從年報 ESG 申報到永續揭露法令遵循之整合實務解析	中華民國會計研究發展基金會	6

董事參與公司治理有關之進修訓練：

職稱	受訓人員名單	受訓時間	受訓課程	受訓機構	受訓時數
董事長	簡榮坤	114/06/04	永續風險趨勢與因應策略探討	中華公司治理協會	3
董事長	簡榮坤	114/06/04	全球趨勢分析－風險與機會	中華公司治理協會	3
董事	鍾金釧	114/04/11	最新人工智慧之發展趨勢與風險管理架構之實務探討	中華公司治理協會	3
董事	鍾金釧	114/11/27	談綠色及轉型金融行動方案－永續發展藍圖與董事責任	證券暨期貨市場發展基金會	3
董事	李上治	114/03/14	循環經濟效益與永續金融商機	中華公司治理協會	3
董事	李上治	114/04/11	最新人工智慧之發展趨勢與風險管理架構之實務探討	中華公司治理協會	3
董事	李上治	114/11/27	資安長實體課程（第3期）	台灣金融研訓院	3
董事	陳陸埜	114/06/06	從職場霸凌事件談DEI之推動與領導力提昇之必要性	中華公司治理協會	3
董事	陳陸埜	114/06/10	永續發展委員會（永續長、工作組）運作實務	中華公司治理協會	3
董事	莊住維	114/03/07	溫室氣體盤查與確信原則及重點介紹	中華公司治理協會	3
董事	莊住維	114/03/11	川普 2.0、全球化之死及區域戰爭	中華公司治理協會	3
董事	簡英瑛	114/10/23	「財報審閱」常見缺失及重要內控法規實務解析	會計研究發展基金會	6
獨立董事	黃睿豪	114/07/09	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	台灣證券交易所	6
獨立董事	黃睿豪	114/07/29	114 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	證券櫃檯買賣中心	3
獨立董事	李傳德	114/03/04	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維	中華公司治理協會	3
獨立董事	李傳德	114/10/16	第十五屆台北公司治理論壇	金融監督管理委員會	6
獨立董事	林為鴻	114/11/11	AI 之應用、法律與稽核	中華公司治理協會	3
獨立董事	林為鴻	114/11/13	股東會、經營權與股權策略	證券暨期貨市場發展基金會	3

2.03.02 董事會結構及運作情形

2.03.02.01 成員、獨立性與多元化達成情形

本公司董事會秉持多元化政策，致力打造涵蓋財務會計、企業管理、智慧製造、國際市場觀、資訊科技及風險管理等多元專業背景之專家結構，以保障客觀監督效能與高品質之決策效益。

依據本公司最新董事會成員名單，現任董事會共設有 9 席董事（含 3 席獨立董事），其成員結構之獨立性與多元化達成指標重新統計如下：

- 性別多元化達成：董事會成員包含 2 席女性董事（簡英瑛董事、莊住維董事），其餘 7 席為男性董事。女性董事席次比率達 22.2%（2/9），已實質落實董事會性別多元化政策，展現具備包容性與多元視角的治理結構。
- 獨立董事席次與獨立性：董事會共設有 3 席獨立董事（黃睿豪、李傳德、林為鴻），獨立董事席次占總席次比率達 33.3%（3/9），完全符合證券相關法令規範不得少於三分之一之基本要求。全數獨立董事皆兼任審計委員會與薪酬委員會委員，且其選任均符合主管機關之獨立性標準，未與經營階層存在有利害關係而影響獨立判斷之情形。
- 內部經理人兼任比例：兼任公司內部高階經理人之董事僅有 1 席（即總經理李上治，占 11.1%），其餘 8 席董事均為外部非執行董事、法人股東代表或獨立董事，外部董事比率高達 88.9%。此一結構有效落實了經營權（經理人）與監督權（董事會）相互制衡之公司治理精神，極低之經理人兼任比率能更實質地維護股東與利害關係人之實質權益。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	77.8%
	女性	22.2%
年齡	29歲(含)以下	0
	30-50歲	0
	51歲(含)以上	100%

職位	姓名	任期 (年)	其他重要職位	性別	審計 委員會	薪酬 委員會	相關能力
董事長	簡榮坤	24	EISUN 代表人、雷笛克光學(股)公司獨立董事、寶可齡奈米生化技術(股)公司法人董事代表人、五百戶科技(股)公司法人董事代表人、邑城建設(股)公司法人董事代表董事長、迅得機械(股)公司獨立董事	男			經營管理、 風險管理、 企管行銷
董事	鍾金釧	28	-	男			經營管理、 風險管理、 企管行銷
董事	李上治	16	邑昇順(蘇州)電子代表人、本公司總經理	男			經營管理、 國際觀、資 訊科技、生 產管理、風 險管理
董事	陳陸埜	16	-	男			經營管理、 生產製造、 風險管理
董事	簡英瑛	10	正隆(股)公司會計處會計組長	女			財務會計金 融、風險管 理
董事	莊住維	4	晶達光電(股)公司董事、岱宇國際(股)公司董事、佳尼特(股)公司董事、創鈺國際科技(股)公司監察人、科嶠(股)公司董事、三聯科技(股)公司董事、新嶺投資(股)公司代表人、大地休閒產業開發(股)公司董事	女			經營管理、 財務會計、 國際觀、資 訊科技、風 險管理
獨立董事	黃睿豪	4	安澤國際公司董事、綠河股份有限公司董事、漢荃科技股份有限公司董事長	男	V	V	經營管理、 財務會計、 國際觀、資 訊科技、風 險管理

獨立董事	李傳德	4	維田科技(股)公司董事長執行長	男	V	V	經營管理、財務會計、國際觀、資訊科技、風險管理
獨立董事	林為鴻	10	-	男	V	V	經營管理、國際觀、資訊科技、風險管理

董事會資訊

2.03.02.02 運作情形與重大訊息傳達

本公司董事會每季至少召開 1 次，年度累積開會次數與出席率均合乎規定。所有重大策略調整（如資本支出、投資、營運法規異常等），均由總管理處與稽核室統籌即時彙報。遇有關鍵決策時，亦主動邀請獨立董事及相關部門列席說明，並於董事會決議後立即依法公告於公開資訊觀測站（MOPS），保障股東權益。

2.03.02.03 提名與遴選

董事候選人採嚴謹之候選人提名制，由董事會下設之提名委員會專責辦理。遴選標準除依法審查獨立性與誠信條件外，著重評估人選之產業背景是否契合公司數位轉型與 ESG 長期治理需求，經委員會及董事會審查後提交股東會投票選任。

2.03.02.04 利益迴避

本公司董事長並無身兼公司高階管理階層（執行長或總經理）之職位，權責分明。本公司明文制定《董事會議事規則》、《利害關係人交易處理原則》與《道德行為準則》。當董事會提案涉及董事本人或其關係人有利害關係、且恐有害於公司整體利益之虞時，該董事必須在當次會議中依法主動披露，且不得加入討論及參與表決，亦不得代理其他董事行使其表決權。2025 年度董事會議運作過程中，各成員均嚴格恪守利益衝突迴避原則，未有任何違規紀錄。

2.03.02.05 薪酬政策與永續績效之連結

- 給付政策與標準：依據公司章程規範，年度如有獲利，應提撥員工酬勞與董監酬勞。個別董事之報酬酬金結構，除獨立董事領取固定車馬費與固定薪資外，其變動薪酬級距完全經薪資報酬委員會具體考量「董事績效評估辦法」中之出席率、法規遵行、永續發展參與度等量化指標核議，並送董事會決議通過。
- 經理人變動薪酬連結：高階經理人之敘薪與激勵獎金，除參酌市場行情的固定報酬外，其年度變動績效酬勞直接與跨部門永續報告（如範疇一與範疇二碳足跡盤查、ISO 50001 減碳績效、職安防護合規率、資安風險控制）等永續管理成果緊密掛鉤，以公司與經理人利益共榮方式，使永續治理成為共同的核心目標。
- 索回機制：依誠信經營之道德標準，董事及員工如因發生舞弊、重大弊端或法規嚴重違失而受到懲處時，原核定之薪酬或獎勵獎金應予撤銷索回。
- 薪酬比率資訊：2025 年度本公司組織中最高薪酬個人之月薪為新台幣 210,000 元，排除最高薪酬個人後，其餘員工月薪中位數為新台幣 34,650 元，最高薪酬個人與其他員工薪酬中位數之比率為 6.06 倍。
- 另就年度薪酬變動情形而言，最高薪酬個人之年度薪酬增加率為 0%。其他員工則依績效、職務及薪酬政策進行年度薪資調整。因此本項比率為 0，反映本年度薪酬成長並未集中於最高薪酬個人。本公司持續檢視整體薪酬結構與市場薪資水準，並依職務責任、專業能力、績效表現及市場行情等因素訂定合理薪酬，以維持薪酬制度之公平性與競爭力。
- 員工薪酬中位數
 - 2024：33,000 元
 - 2025：34,650 元，整體中位數上升 5.00%。

2.03.03 功能性委員會結構及運作情形

本公司董事會下依法設立獨立運作之功能性委員會，負責在特定專業領域發揮監理效能：

- 薪資報酬委員會：全體成員共 3 人，由獨立董事黃睿豪擔任召集人及會議主席。職責為定期檢討董事及經理人之薪酬政策結構、與永續發展考核指標之合理連結，並審議年度酬勞分配金額。

- 審計委員會：由全體 3 位獨立董事（黃睿豪、李傳德、林為鴻）兼任，召集人由具備會計與財務專家背景之獨立董事黃睿豪擔任。主要職責為監督財務報告之真實表達、評估簽證會計師獨立性與績效、修訂或審查內部控制制度與聲明書、重大資產交易案件，防範潛在利益衝突。
- 永續發展委員會（ESG 推進委員會）：主席由總經理擔任，執行秘書由 ESG 專員兼任，邀集各任務小組高階主管共同參與。負責橫向整合全公司 ESG 三大構面事務，審查各小組關注程度與重大主題，並定期向董事會報告永續行動進展，確保由上而下貫徹責任商業行為。

薪資報酬委員會運作情形資訊

- (1)本公司之薪資報酬委員會委員共計 3 人。
- (2)本屆委員任期：114 年 06 月 25 日至 117 年 06 月 24 日，最近(114)年度薪資報酬委員會開會 2 次(A)，委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/A)	備註
獨立董事 (召集人)	黃睿豪	2	-	100%	連任
獨立董事	李傳德	2	-	100%	連任
獨立董事	林為鴻	2	-	100%	連任

議案明細:

會議日期	議案內容	薪酬委員會決議	董事會對薪酬 委員會會議意見
114/03/04	1.審議董事績效目標執行情形案 2.審議 113 年董事及員工酬勞案	1.經主席徵詢全體出席委員無異議照案通過 2.經主席徵詢全體出席委員無異議照案通過	1.董事會依薪酬委員會決議通過 2.董事會依薪酬委員會決議通過
114/11/05	1.討論 115 年董事及經理人薪酬之政策、標準及酬勞分配方式案 2.討論定義基層員工範圍案	1.經主席徵詢全體出席委員無異議照案通過 2.經主席徵詢全體出席委員無異議照案通過	1.董事會依薪酬委員會決議通過 2.董事會依薪酬委員會決議通過

一、董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理(如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原因)：無

二、薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：無

3 利害關係人與重大議題

3.01 利害關係人議合

利害關係人之辨識與溝通為企業推動永續發展的重要基石。邑昇實業重視與利害關係人之間的信任建立與雙向對話。本報告依循全球報導倡議組織（GRI Standards）及 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standards, SES）架構，並以「依賴性、責任、影響力、多元觀點與張力」為準則建立量化評估指標，據此鑑別出五大類主要利害關係人，分別為：客戶、員工、股東／投資人／金融監管機構、供應商／承攬商／外包商，以及社區居民。

辨識對象

主要利害關係人包含：客戶、員工、供應商、股東、社區、政府機關。

溝通機制

本公司利害關係人關切議題與溝通管道表

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
客戶	本公司營運收入與品牌信任之利基來源。	滿意度調查問卷、商務拜訪與異常通報機制、現場永續簡報與審查	每年至少 1 次、每月/每季、即時回應	產品品質與永續創新、準時交貨與產品責任、資訊安全與供應鏈韌性	客戶關係經營小組、品質部與業務相關部門	完成主要往來客戶 80% 滿意度問卷蒐集，客訴處理時效平均 < 3 天；PCB 技術朝高頻、高密度與多層盲埋孔等高毛利 IPC 與 Server 利基產品演進；自行車與光電事業部持續深化 E-bike 前燈與雷達尾燈整合電路之 OEM/ODM 接單力。
員工	本公司穩健營運與數位智慧製造之轉型核心。	定期勞資會議、意見反映信箱與通報平台、員工座談會與全廠月會、半年一度績效評核面談	每季至少 1 次、隨時受理、定期舉辦、每半年 1 次	勞工權益與多元包容、職業安全衛生、人才培育與能力發展、薪酬福利措施	人權與社區參與小組、人事與財務長室	全年度正職與現職同仁 100% 完成績效考核與職涯能力訪談，覆蓋率達 100%；全年開設 278 堂培育課程、達 3,236 受訓人次，投入基層數位轉型與 AI 工具能力養成；主管週末輪值缺失痛定思痛，修訂防範內線與打卡控制規章，落實出勤逐日覈實記載至分鐘。
供應商/外包商	本公司產能穩定、綠色製造與物料減碳之價值鏈夥伴。	採購說明會與電話/郵件、書面與實地供應商評鑑、簽署誠信聲明與廉潔承諾	不定期/每月、每年定期辦理、簽約時/配合合約	誠信經營與守法紀律、廢污水與廢棄物管理、供應商環境社會評估	供應鏈管理小組、採購部與品管單位	依循 RBA 準則落實供應商行為管理，在地採購支出比例維持高標（PCB 處高達 98%）；要求合格供應商簽署永續承諾書，並將溫室氣體盤查透明度納入年度合作評選標準。

股東/ 投資機構	本公司治理穩定、預防虧損與防護風險之信賴核心。	年度股東常會、法人說明會與券商論壇、公開資訊觀測站（MOPS）、官網投資人/永續專區	每年 1 次、不定期、決議當日即時發布、隨時更新	經營績效與獲利能力、公司治理與誠信經營、風險管理與資安防護	公司治理小組、總管理處與稽核室	股東常會順利採電子投票方式落實股東平等對待，全面改選董事，獨立董事席次達 33.3% 且全數由非利害關係之財會與法規專家續任；年報與議事手冊提前公告，董事會自評績效達 99.0 分（全體親自出席率達 98%）。
政府機關	本公司合法營運、環境與勞動合規之最高監理機構。	國家主管機關系統申報、法規宣導會與公聽會、官方公文往來與專案查核	定期/按季、不定期、依各機關規定與要求	法令遵循與誠信經營、溫室氣體排放與減碳、廢污水與廢棄物處置	公司治理小組、環安室與財務長室	依 ISO 14064 盤查落實碳排管控，本年度全廠碳排總量降至 5,271.65 噸 CO ₂ e，碳排強度由 6.74 顯著降至 4.87；完成二期廠房擴建與設備更新；勞檢指出之主管週末值班疏失，已依法繳納 2 萬元罰鍰並全面排除內控盲區、強制落實打卡記載至分鐘。
社區/ 非營利組織	本公司地方共榮、環境共生與社會共融之合作對象。	產學實習與技術論壇交流、公益專案（低碳騎行/義賣）、環境監測報告與回報專線	不定期、定期/每年舉辦、定期委外監測/隨時	溫室氣體與能源管理、空氣污染與噪音防制、社會參與與在地貢獻	人權與社區參與小組、管理部與公共關係部	全年推動 6 項實質愛心公益，投入逾 40 萬元善款，穩定濟助觀音愛心家園、博愛促進協會及地方宮廟冬令救濟與急難醫療補貼；與萬能科技大學深化產學銜接；廠內 6 項節能專案（如變頻空壓機、冰水機汰換）落實運行，全年度大舉節電 519,800 度（減碳 220.40 噸），降低對在地社區之外部環境衝擊。

3.02 決定重大主題的流程

邑昇實業依據 GRI Standards 2021 所規範之四階段鑑別流程，並結合

AA1000SES 議合標準，採用以下步驟執行重大性議題鑑別作業：

1. 鑑別利害關係人與主題彙整：由永續小組與各部門彙整永續相關主題，共歸納出 30 項潛在主題，涵蓋經濟、環境、社會與治理等構面，並確認五大主要利害關係人類型。
2. 衝擊程度與關注程度調查：透過問卷方式邀請 15 位高階主管針對各主題進行「衝擊程度」評估，並同時蒐集客戶、員工、供應商、社區與金融監理機關等五類利害關係人對各主題之「關注程度」，共回收 165 份有效問卷，作為重大性分析依據。

重大性議題總表

排序	重大性議題	外部關注程度(環境與社會影響)	內部衝擊程度(營運與財務影響)	是否列為重大主題	所屬 ESG 構面
1	誠信經營與法規遵循	4.8	4.9	是	公司治理 (G)
2	溫室氣體與能源管理	4.8	4.8	是	環境保護 (E)
3	資訊安全與隱私保護	4.5	4.9	是	公司治理 (G)
4	職業安全與衛生	4.6	4.6	是	社會責任 (S)
5	勞工權益與多元包容	4.4	4.5	是	社會責任 (S)
6	產品品質與永續創新	4.3	4.5	是	公司治理 (G)

排序	重大性議題	外部關注程度(環境與社會影響)	內部衝擊程度(營運與財務影響)	是否列為重大主題	所屬 ESG 構面
7	水資源管理與製程節水	3.9	4.2	否	環境保護 (E)
8	廢棄物管理與循環經濟	3.8	4.1	否	環境保護 (E)
9	智慧製造與 APS 自動排程	3.6	4.5	否	公司治理 (G)
10	供應鏈永續與環境社會評估	4.0	3.9	否	公司治理 (G)
11	化學品與有毒物質管理	4.1	3.7	否	環境保護 (E)
12	綠色產品與再生材料導入 (PCR)	3.8	3.9	否	環境保護 (E)
13	經濟績效與獲利能力	3.2	4.5	否	公司治理 (G)
14	氣候變遷風險鑑別與適應 (TCFD)	3.9	3.7	否	環境保護 (E)
15	人才培育與職能發展	3.6	3.9	否	社會責任 (S)
16	薪酬福利與績效考核	3.4	4.0	否	社會責任 (S)
17	客戶關係與滿意度管理	3.5	3.8	否	社會責任 (S)

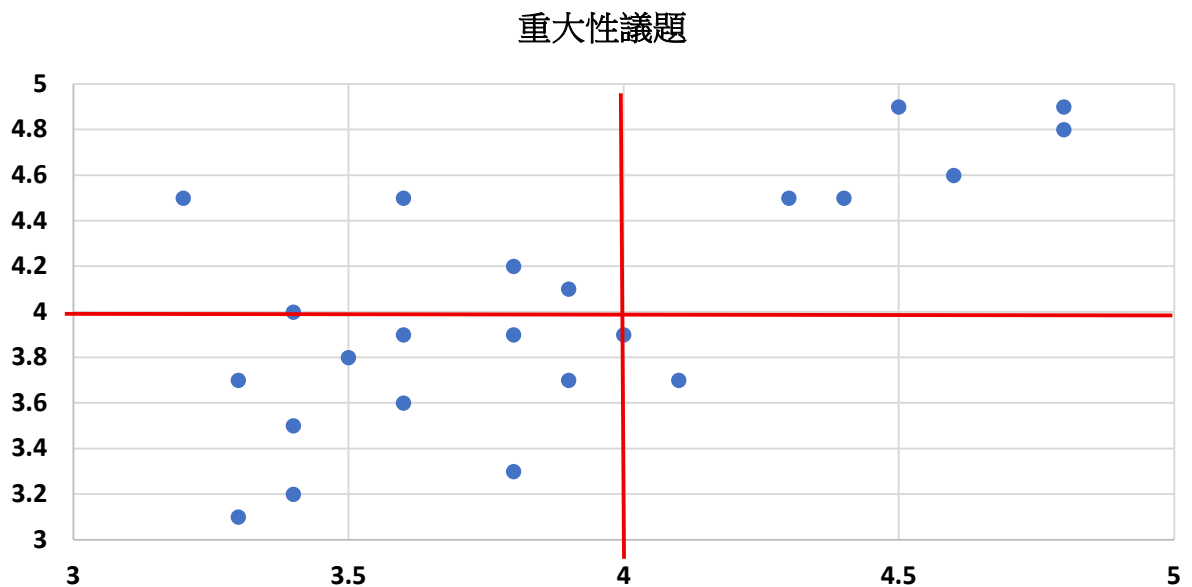
排序	重大性議題	外部關注程度(環境與社會影響)	內部衝擊程度(營運與財務影響)	是否列為重大主題	所屬 ESG 構面
18	誠信選商與供應鏈風險管理	3.6	3.6	否	公司治理 (G)
19	空氣污染防制與排煙管控	3.8	3.3	否	環境保護 (E)
20	責任商業行為與股東權益	3.3	3.7	否	公司治理 (G)
21	反貪腐與反競爭行為	3.4	3.5	否	公司治理 (G)
22	社區參與與地方共榮	3.7	2.9	否	社會責任 (S)
23	人權盡職調查與不歧視	3.4	3.2	否	社會責任 (S)
24	綠色採購與在地採購比率	3.3	3.1	否	環境保護 (E)
25	生物多樣性與廠區綠化	3.2	2.5	否	環境保護 (E)
26	產品標示與責任行銷	2.8	2.9	否	社會責任 (S)
27	勞資關係與集體協商機制	2.7	2.9	否	社會責任 (S)
28	不正當利益迴避控管	2.6	2.8	否	公司治理 (G)
29	前瞻技術產學合作	2.5	2.7	否	公司治理 (G)

排序	重大性議題	外部關注程度(環境與社會影響)	內部衝擊程度(營運與財務影響)	是否列為重大主題	所屬 ESG 構面
30	噪音與在地環境干擾防制	2.6	2.3	否	環境保護 (E)

重大性議題統計矩陣：

重大性矩陣分析：依循歐盟雙重重大性原則（Double Materiality），將內部衝擊程度作為 Y 軸、利害關係人關注程度作為 X 軸，建立雙軸重大性矩陣，評估主題是否對邑昇營運與外部環境（經濟、環境、社會、人權）具高度影響，據以鑑別重大永續主題。

內部審查與確認：由永續推進委員會統整分析結果，提交高階管理團隊進行審查與確認，最終確認揭露主題並納入中長期永續策略與管理行動。



3.03 重大主題列表

依據本表的雙重評估排序，最終落入「是」（綜合得分 ≥ 4.0 且內外部皆高度關注）的核心重大主題共計 6 項：

1. 誠信經營與法規遵循：為公司的立基磐石，貫徹「事前攔截」預防機制，消弭內控與出勤等管理盲區。
2. 溫室氣體與能源管理：因應 ISO 14064-1 溫盤與節電 1% 目標，直接連結碳費與綠色供應鏈法規。
3. 資訊安全與隱私保護：成立資安推動小組，導入新版 ISO 27001 驗證，防範資通威脅。
4. 職業安全與衛生：維持 ISO 45001 體系，追求廠區全年度零重大工安事故。
5. 勞工權益與多元包容：包含出勤覈實記載至分鐘之內控健全，以及維持多元包容職場。
6. 產品品質與永續創新：精進 PCB 製造技術並結合 AI 排程，同時於自行車產品擴大 PCR 再生塑膠應用。

3.04 重大議題之管理

● 誠信經營與法規遵循

項目	內容
衝擊說明	未遵循環安衛、勞動法規或誠信經營原則，將面臨主管機關裁罰、商譽受損及供應鏈風險，直接影響財務表現與接單競爭力。
政策或承諾	1. 誠信經營守則（核準層級：董事會；規範對象：全體員工） 2. 道德行為準則（核準層級：董事會；規範對象：全體員工）
管理行動	1. 每年組織一級主管簽署誠信經營聲明書，並對新進人員實施誠信承諾簽署。 2. 建立反貪腐政策，於廠區設置實體舉報信箱及獨立監察專線。 3. 針對 114 年底勞檢指出之主管輪值缺失，強制啟動系統性內控翻修，落實分鐘級打卡記錄。
追蹤行動有效流程	1. 稽核室依不誠信風險評估結果擬訂年度稽核計畫，落實查核並作成報告。

	2. 由稽核主管林家豪執行合規性抽查，追蹤勞檢缺失之系統性改善結果。3. 設置申訴受理機制，涉及高層之事件由獨立董事指揮處理。
指標目標	短期目標：全年度重大法規違規、貪腐或反競爭行為通報為 0 件 中期目標：建置英文永續專區，強化非財務資訊國際透明度 長期目標：落實「事前攔截」機制，達成所有組織與子公司 100% 符規

● 溫室氣體與能源管理

項目	內容
衝擊說明	碳費政策上路與供應鏈減碳要求，將使排碳成為直接經營成本，影響獲利結構與國際接單能力。
政策或承諾	1. 環境管理政策（核準層級：執行長；規範對象：全體員工） 2. 能源管理方針（核準層級：執行長；規範對象：全體員工）
管理行動	1. 依 ISO 14064-1 建立組織溫室氣體自主盤查與數據追蹤制度。 2. 執行重大耗能設備汰換（如變頻空壓機、冰水機汰換），並部署智慧電錶即時監控。 3. 導入生產數位化，推動無紙化作業以降低能源負荷。
追蹤行動有效流程	1. 維護 ISO 14001 與 ISO 50001 能源管理系統證照有效性。 2. 定期召開永續風險管理小組會議，追蹤節能專案減碳績效。 3. 將排碳密集度指標納入管理階層年度績效考核。
指標目標	短期目標：每年用電量下降 1%、碳排密集度年減 5%（已達成） 中期目標：落實各廠區綠電採購可行性評估 長期目標：2030 年較基準年減碳 30%

● 資訊安全與隱私保護

項目	內容
衝擊說明	遭資通安全入侵將導致生產中斷、機敏資料外洩，對客戶隱私保護與公司核心資產安全造成嚴重威脅。
政策或承諾	1. 資訊安全管理政策（核準層級：總經理；規範對象：全體員工） 2. 個人資料保護辦法（核準層級：總經理；規範對象：員工及外包商）

管理行動	1. 成立資安推動小組，導入 MDR 端點偵測與自我學習防毒系統。 2. 翻修 FTP 系統，強制啟用雙因子驗證（2FA）並建立雲端安全傳輸。 3. 執行核心系統三層備援機制與資料加密措施。
追蹤行動有效流程	1. 每年委託外部機構執行弱點掃描與滲透測試。 2. 稽核室協同外部會計師查核備份還原與權限管控機制。 3. 舉辦社交工程演練與資安防護通報演練，優化資安應變計畫。
指標目標	短期目標：重大資通外洩與個資侵權案件數為 0 件（已達成） 中期目標：資安防護演練全員覆蓋率 100% 長期目標：取得 ISO 27001 國際資安管理系統驗證

● 職業安全與衛生

項目	內容
衝擊說明	產線涉及高風險作業，若職災風險管理失靈，將導致產能中斷、人才流失及法律賠償責任。
政策或承諾	1. 職業安全衛生管理計畫（核準層級：總經理；規範對象：員工及承攬商） 2. 環境安全衛生政策（核準層級：執行長；規範對象：員工）
管理行動	1. 維持 ISO 45001 職安管理系統有效性，嚴格要求個人防護具（PPE）配戴。 2. 定期委託合格機構實施作業環境監測（噪音、化學品），並提供臨場健康諮詢。 3. 辦理災害預防、急救、消防防災演練及危害辨識教育訓練。
追蹤行動有效流程	1. 每季定期召開「職業安全衛生委員會」，審議改善結果。 2. 建立工安巡檢與即時回報制度，追蹤各項矯正計畫改善完成率。 3. 針對職災案例發布交通安全宣導與警示，防範通勤風險。
指標目標	短期目標：環安監測合規率 100%、定期健檢與巡檢改善率 100%（已達成） 中期目標：職安健康培訓參與率 100% 長期目標：零重大工安意外、零職業病確診、零死亡事故

● 勞工權益與多元包容

項目	內容
衝擊說明	職場不平等或溝通失靈將損害企業雇主品牌，影響人力留任穩定度及接班布局。
政策或承諾	1. 工作規則（核準層級：人事單位；規範對象：全體員工） 2. 禁止職場歧視與騷擾原則（核準層級：總經理；規範對象：員工）
管理行動	1. 建立暢通的勞資會議機制，並依章程將員工酬勞優先分派予基層同仁。 2. 確保晉升與績效考核透明，並落實多元晉用（如身障、二度就業）。 3. 修正打卡控制流程，強制落實分鐘級出勤記錄，保障勞動權益。
追蹤行動有效流程	1. 每季定期召開勞資會議，議案決議事項列入追蹤考核。 2. 人資單位定期執行公平性審查，掌握招聘與考核滿意度。 3. 半年一度標準化績效考核面談，確保員工回饋管道暢通。
指標目標	短期目標：職場歧視、霸凌與騷擾申訴案件數為 0 件（已達成） 中期目標：落實女性管理職接班人才培育 長期目標：持續維持女性董事席次占比（目前 22.2%）與薪酬公平

● 產品品質與永續創新

項目	內容
衝擊說明	產品品質缺失或不符國際禁限用物質標準，將面臨退貨、罰款或遭供應鏈除名之風險。
政策或承諾	1. 品質管理手冊（核準層級：品質主管；規範對象：研發及生產單位） 2. 無有害物質（HSF）管理程序（核準層級：品質主管；規範對象：研發、採購）
管理行動	1. 全面執行 ISO 9001 及 IATF 16949 品質系統。 2. 導入 APS+AI 自動排程數據治理，提升生產精準度與交付彈性。 3. 推動綠色採購與減塑包裝，開發節能及採用再生材料（PCR）之新型產品。

追蹤行動有效流程	1. 採行 8D 分析模型處理客訴，強制要求處理時效 < 3 天。 2. 建立關鍵物料多來源供應鏈管理，確保無斷料風險。 3. 定期核實 HSF 物質報告，維持商品檢驗與 UL 標示覆蓋率 100%。
指標目標	短期目標：因化學物質超標引發之國際退貨或法規懲處事件為 0 件（已達成） 中期目標：持續提升產線自動化覆蓋率 長期目標：實現智慧製造精準投加，持續降低報廢與邊料率

4 治理面

4.01 經濟績效

管理方針

邑昇實業以穩健經營、持續獲利及創造利害關係人長期價值為核心目標，董事會定期檢視經營績效、財務狀況及重大投資計畫，透過預算管理、風險管理、數位轉型及製程改善提升企業競爭力，並兼顧永續發展與股東權益。

4.01.1 2025 年經營績效

項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	928,650	944,817	1,057,157
營業毛利	186,710	191,845	194,326
營業利益	26,297	22,288	27,439
營業外收入及支出	-5,872	1,427	-9,000
稅前淨利	20,425	23,715	18,439
稅後淨利	13,913	15,836	12,642
本期綜合損益總額	12,277	20,222	2,450

2025 年度合併營業收入為 1,057,157 仟元，較 2024 年度增加 11.9%；營業利益較前一年度提升，顯示公司持續推動製程改善及數位化管理已產生效益。惟受營業外損益影響，稅後淨利為 12,642 仟元，每股盈餘 0.31 元。

4.01.02 直接經濟價值之產生與分配（GRI 201-1）

本公司創造之經濟價值主要來自印刷電路板、LED 移動照明及電動輔助自行車產品銷售。創造之經濟價值除用於營運成本、員工薪酬、政府稅捐、股東報酬及資本支出外，亦持續投入節能設備、資訊安全、智慧製造及永續發展相關投資。

產品	2025 年產量
印刷電路板（PCB）	60.8 萬平方英尺（SF）
LED 車燈	40 萬顆
電動輔助自行車	750 台

4.01.03 退休制度（GRI 201-3）

本公司依法辦理勞工退休制度，依《勞工退休金條例》提撥退休金，保障員工退休權益；舊制退休金則依勞動基準法相關規定辦理。

「勞工退休金條例」之退休制度，屬政府管理之確定提撥計畫。公司依法按月提撥員工每月薪資之 6% 至勞工保險局之個人專戶，作為退休準備金。114 年度依確定提撥計畫應提撥之金額，已全數於合併綜合損益表中列為薪資費用。

4.01.04 政府補助（GRI 201-4）

2025 無政府補助。

4.01.05 未來展望

展望未來，公司將持續深化 AI 智慧製造、數位轉型及節能減碳措施，提升營運效率與產品附加價值，並強化公司治理及永續管理，兼顧經濟、環境及社會三大面向，創造長期企業價值。

4.02 稅務

4.02.01 稅務政策（GRI 207-1）

邑昇實業秉持誠信經營及依法納稅原則，遵循各營運所在地之租稅法令及相關規範，建立健全之稅務管理制度，以確保各項稅務申報及繳納作業之正確性與即時性。

本公司稅務治理以合法合規、資訊透明及風險管理為核心，透過財務部門統籌各項稅務規劃及申報作業，並定期檢視最新租稅法令修訂內容，降低稅務風險，避免違反相關法令情形。

此外，本公司未利用租稅天堂或不當租稅安排進行避稅，所有交易均依據各營運所在地相關法令辦理，以維護企業誠信形象及利害關係人權益。

4.02.02 稅務治理與風險管理（GRI 207-2）

本公司由財務部門負責稅務管理及申報作業，重大稅務議題由管理階層進行審核，必要時委由外部專業會計師提供專業意見，以確保各項稅務處理符合相關法令規定。

稅務管理重點包括：

- 定期檢視所得稅、營業稅及各項地方稅申報情形。
- 持續追蹤租稅法令修訂內容。
- 配合會計師查核財務報表。
- 建立完整稅務文件保存制度。
- 強化關係企業交易之合法性及透明度。

2025 年度未發生重大稅務違規事件或重大稅務裁罰案件。

4.02.03 稅務議題之利害關係人溝通（GRI 207-3）

本公司透過董事會、審計委員會及簽證會計師，定期檢視公司財務及稅務相關事項，並依主管機關規定揭露財務資訊，維持良好資訊透明度。

如有重大租稅政策變動或法令修正，本公司將立即評估對營運之影響，並採取適當因應措施。

4.02.04 國別稅務資訊 (GRI 207-4)

本公司營運據點涵蓋臺灣、中國、柬埔寨及模里西斯，各地營運情形如下：(單位百萬元)

國別	營業收入	稅前淨利	所得稅費用	有效稅率	當期支付所得稅
臺灣	1,068.29	-0.72	3.49	-484.72%	5.67
中國	11.49	10.40	0.00	0.00%	0.00
柬埔寨	0.00	-0.01	0.00	0.00%	0.00
模里西斯	2.70	-1.44	0.00	0.00%	0.00

2025 年度各公司稅務資訊

公司	國別	營業收入	稅前淨利	所得稅費用	有效稅率
邑昇實業	臺灣	1,057.12	18.44	5.80	31.45%
邑城建設	臺灣	0.00	-9.44	-2.31	0.00%
寶可齡	臺灣	11.17	-9.72	0.00	0.00%
邑昇順(蘇州)	中國	0.00	0.99	0.00	0.00%
邑佳安麗	中國	11.49	9.41	0.00	0.00%
Dosun	柬埔寨	0.00	-0.01	0.00	0.00%
EISUN	模里西斯	2.70	-1.44	0.00	0.00%

4.02.05 管理目標

未來，本公司將持續強化稅務治理制度，秉持合法納稅及誠信經營原則，配合各營運所在地法令規範辦理稅務申報，並持續提升財務資訊透明度，以降低稅務風險，維護公司及利害關係人權益。

4.03 誠信經營

4.03.01 誠信經營理念、政策、行為規範 與 4.03.2 反貪腐機制

一、執行方法

1. 制度建置

- 訂定《誠信經營守則》、《道德行為準則》及《內部檢舉處理辦法》，經董事會核定後公開揭露，成為全公司與供應鏈合作準則。
- 每年由董事會及高階管理層簽署誠信經營承諾書，展現反貪腐決心。

2. 教育訓練

- 所有新進人員皆需參加誠信經營與職業道德訓練課程。
- 針對採購、財務、營業等高風險職位每年安排反賄賂與不當利益回避課程。

3. 供應鏈管理

- 所有供應商須簽署《供應商道德行為準則》及《誠信經營承諾書》。

定期進行供應商誠信審查與抽查稽核。

二、執行流程

1. 預防與教育階段

- 員工入職 → 完成誠信經營與職業道德教育訓練
- 每年定期 → 部門/全員再訓練，納入考核紀錄
- 與供應商簽約前 → 簽署誠信經營聲明書，納入採購流程

2. 發現與申訴處理流程

1. 透過匿名檢舉信箱或專線提出申訴（內部員工或外部利害關係人）
2. 由 內部稽核單位 受理並初步調查
3. 涉及重大疑義者 → 報請董事長核示並通報董事會

4. 若屬違法情事 → 通報法律顧問、啟動紀律處分機制

5. 案件結案後 → 撰寫書面報告存檔，並於董事會或內部會議中回報

3. 監督與檢討

- 每年由內部稽核提出誠信經營實施報告
- 若發生違規案件，須提出具體改善計畫並追蹤執行結果

三、誠信經營與反貪腐教育訓練執行情形

為落實誠信經營政策並強化員工對反貪腐、反不當競爭與職業道德的認知，本公司於 2025 年度共舉辦相關教育訓練 4 場次，總計 26 人次參與，訓練總時數為 23.5 小時。課程主題包括：

- 誠信經營守則與員工行為準則
- 利益衝突與職責迴避實務
- 公職或政府單位往來應注意事項
- 採購與供應商誠信議題
- 國際反貪腐法規趨勢（如 FCPA、UK Bribery Act）
- 內部舉報制度與申訴保護

受訓對象涵蓋財務、採購、管理、品保及關鍵風險職務人員，課後均辦理回饋問卷，平均滿意度超過 90%。

四、檢舉申訴管道

本公司為落實誠信經營與道德行為準則，建立明確之內部與外部檢舉機制，提供員工及利害關係人匿名或具名提出不當行為、舞弊、違反誠信原則等事項之申訴與檢舉。所有檢舉案件皆由專責人員或董事親自處理，並確保資訊保密，保護檢舉人不受報復。

本公司檢舉申訴聯絡管道如下：

稽核室：林先生

電子信箱：howard.lin@eiso.com.tw

聯絡電話：03-359-6066

獨立董事電子信箱：

李先生	chadlee.tw@gmail.com
林先生	whlin7@gmail.com
黃先生	jueihao@yahoo.com.tw

4.03.03 反競爭行為

本公司秉持公平交易與誠信競爭原則，遵循《公平交易法》、《公司法》及相關商業倫理規範，嚴禁任何形式之壟斷、操控價格、限制競爭、聯合招標等反競爭行為。所有員工與業務單位皆須遵守誠信經營守則與公平交易政策。

本公司已訂定《誠信經營政策》與《內控制度》，並透過教育訓練與程序審核，防範任何違反競爭法規之行為。對於招標、供應商遴選、報價與競爭行銷活動，均設有明確的分工與權責機制，並由內部稽核定期抽查與檢核。

此外，公司亦要求業務人員簽署誠信承諾書，禁止與競爭對手就價格、產能、市場分配等進行不當協商或資訊交換。針對高風險活動（如聯合採購、參展、業界聯誼），公司亦制定相關因應指引，以降低法律風險。

2025 年度未發生任何反競爭行為、壟斷、價格操縱或不正當競爭之通報、調查或裁罰案件，顯示公司相關防範制度與內部教育機制具備成效。

4.04 溝通管道及申訴機制（GRI 2-25、GRI 2-26）

4.04.1 利害關係人溝通機制

邑昇實業重視與各利害關係人之溝通，建立多元且公開透明之溝通管道，透過董事會、股東會、公司網站、公開資訊觀測站、電子郵件、電話及各項會議等

方式，持續蒐集利害關係人之意見與建議，作為公司經營管理及永續發展策略的重要參考。

公司依不同利害關係人需求，設置適當之溝通窗口及回應機制，確保各項意見能即時傳達至權責單位，並依事件性質進行追蹤、改善及回覆，以提升資訊透明度及利害關係人信任。

本公司主要利害關係人包括：

- 股東及投資人
- 客戶
- 員工
- 供應商
- 政府機關
- 社區居民
- 金融機構
- 媒體

公司每年定期檢視各項溝通成果及重大議題，並納入永續發展委員會及董事會討論，以持續精進利害關係人議合品質。

4.04.2 檢舉及申訴制度

為落實誠信經營、公司治理及道德行為準則，本公司建立完善之內部及外部檢舉制度，提供員工、客戶、供應商及其他利害關係人安全且暢通之申訴及檢舉管道。

任何涉及下列事項均可提出檢舉：

- 違反誠信經營原則
- 貪腐或舞弊行為
- 利益衝突

- 違反法令規定
- 違反公司內部制度
- 違反職業安全衛生規定
- 違反人權或性騷擾事件
- 資訊安全事件
- 其他重大不當行為

本公司接受匿名或具名檢舉，所有案件均依據相關程序辦理，並由權責單位進行調查。

4.04.3 檢舉案件處理程序

本公司建立標準化檢舉案件處理流程，以確保案件處理之公正性及保密性。

案件處理流程如下：

1. 案件受理：由權責單位受理檢舉案件，確認案件內容及受理範圍。
2. 案件調查：依案件性質指派相關單位或內部稽核進行查證。
3. 改善措施：如查證屬實，立即採取改善措施及必要之懲處。
4. 案件結案：完成改善措施後，由權責主管確認結案。
5. 追蹤改善：必要時由內部稽核持續追蹤改善情形。

涉及董事或高階管理階層之案件，由獨立董事或董事會依相關規定辦理。

4.04.4 檢舉人保護措施

本公司承諾對所有檢舉案件採取嚴格保密措施，檢舉人身分及檢舉內容均受到妥善保護，非經法令規定或調查需要，不得任意揭露。

公司禁止任何形式之報復、歧視或不公平待遇，如發現報復行為，將依公司規定及相關法令辦理。

4.04.5 檢舉及申訴聯絡管道

本公司提供多元檢舉及申訴管道，方便員工及利害關係人提出建議、申訴或檢舉事項。

聯絡窗口	聯絡方式
稽核室 林先生	電話：03-359-6066
稽核室 林先生電子信箱	howard.lin@eiso.com.tw
獨立董事 李傳德	chadlee.tw@gmail.com
獨立董事 林為鴻	whlin7@gmail.com
獨立董事 黃睿豪	jueihao@yahoo.com.tw

所有檢舉案件均由專責人員或獨立董事依案件性質辦理，並依相關程序進行調查及追蹤改善，確保案件獲得公平、公正及妥善處理。

4.04.6 2025 年度執行情形

2025 年度，本公司持續推動誠信經營及檢舉制度，所有申訴及檢舉案件均依規定程序辦理，並由權責單位進行調查及改善。

2025 年度執行情形如下：

項目	執行情形
員工申訴案件	無
誠信檢舉案件	無
性騷擾申訴案件	無
重大違法案件	無
重大舞弊案件	無
重大違反誠信經營案件	無

本公司將持續精進檢舉及申訴制度，建立公開透明且值得信賴之溝通機制，保障所有利害關係人權益，並持續提升公司治理品質及永續經營績效。

4.05 風險管理

邑昇實業將風險管理納入公司治理及永續經營的重要管理機制，透過風險辨識、評估、因應及持續追蹤，掌握營運過程可能面臨之策略、營運、財務、環境、法規、資訊安全及供應鏈等風險。

2025 年本公司持續由各權責單位依業務特性進行風險辨識與評估，並透過管理會議、內部稽核及相關管理系統追蹤重大風險及改善情形。針對可能影響公司營運之重大事件，依風險程度訂定預防、應變及改善措施，以降低營運中斷、財務損失及聲譽衝擊。

4.05.1 2025 年重大風險與因應措施

風險類別	2025 年主要風險	可能影響	主要因應措施
氣候與能源風險	電價上升、碳費制度及減碳要求	製造成本及碳管理成本增加	推動 ISO 50001 能源管理、設備節能改善、用電監測及能源績效管理
能源使用風險	PCB 製程高度依賴電力	能源成本及間接碳排增加	2025 年用電量降至 10,137,800 度，較 2024 年減少 519,800 度，下降 4.88%
溫室氣體管理風險	碳盤查、客戶減碳要求及未來查證需求	法規遵循、客戶要求及營運成本	持續執行 Scope 1、Scope 2、Scope 3 盤查，強化活動數據來源及查證軌跡
極端氣候風險	高溫、暴雨、颱風等事件	生產中斷、設備損害及供應鏈異常	建立緊急應變及營運持續機制，定期檢視廠區設備及基礎設施
供應鏈風險	原物料價格、交期及供應商營運異常	生產排程、成本及客戶交期	建立供應商評鑑及風險分級管理，持續追蹤主要供應商交期、品質及供貨狀況
資訊安全風險	網路攻擊、勒索軟體及資料外洩	系統中斷、營運及商譽損失	依 ISO 27001 管理架構執行資安管理、弱點管理、備份及權限控管
法規遵循風險	勞動、環境、職安及其他營運法規	裁罰、改善成本及聲譽影響	執行法規鑑別、內部稽核、教育訓練及矯正預防措施

風險類別	2025 年主要風險	可能影響	主要因應措施
人力資源風險	專業人才招聘、留任及技術傳承	關鍵技術與營運持續性	推動教育訓練、人才培育、職務代理及專業能力傳承
市場與客戶風險	PCB 市場競爭、客戶需求及產品結構變化	營收、獲利及產能利用率	強化高階產品開發、客戶需求管理及產品組合調整

2025 年在能源與氣候風險管理方面，本公司持續推動節能改善措施，全年度用電量由 2024 年 10,657,600 度下降至 10,137,800 度，減少 519,800 度，降幅約 4.88%。同時持續進行溫室氣體盤查及 Scope 1、Scope 2、Scope 3 排放數據管理，以因應未來碳管理、客戶要求及第三方查證需求。

4.05.02 法規遵循

本公司將法規遵循納入風險管理及內部控制機制，由各權責單位依業務範疇進行法規辨識、合規性評估及法令異動追蹤，涵蓋公司治理、勞動人權、職業安全衛生、環境保護、資訊安全及其他營運相關法規。

2025 年度發生 1 件勞動法規裁罰事件，係部分主管於週末輪值期間之出勤紀錄未依規定逐日記載至分鐘，涉及《勞動基準法》第 30 條第 6 項規定，裁罰金額為新臺幣 20,000 元。

事件發生後，本公司已檢討並修正出勤管理流程，強化輪值人員出勤紀錄管理及相關教育宣導，並將勞動法令遵循納入後續內部稽核與追蹤項目，以降低相同事件再次發生之風險。

環境法規方面，2025 年度無重大環境法規違規事件；相關環境法規遵循情形詳見「6.06 環境法規遵循」。

4.05.03 風險持續監控與改善

本公司採取持續性風險管理方式，依營運環境、法規要求、客戶需求及重大永續議題變化，定期檢視風險項目與管理措施。

針對辨識之重大風險，由權責單位訂定因應措施並追蹤執行情形；如發生重大異常事件，則進行原因分析、改善措施及後續追蹤，必要時提報管理階層，以強化公司風險韌性及營運持續能力。

未來將持續結合內部控制、資訊系統及數據管理機制，逐步提升風險資訊之即時性與可追溯性，使風險管理由事後改善進一步朝向事前預警及預防管理發展。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

資訊安全已成為企業永續經營及營運韌性的重要基礎。隨著數位轉型、智慧製造及資訊系統應用日益普及，本公司持續強化資訊安全管理制度，降低資訊安全風險，確保營運持續性，並維護客戶、供應商及公司重要資訊資產之機密性、完整性及可用性。

本公司遵循資訊安全管理最佳實務，持續投入資訊安全設備、管理制度及教育訓練，透過技術、制度及人員三方面共同提升整體資訊安全防護能力，並逐步朝導入 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統之目標邁進。

4.06.01 資訊安全治理

本公司資訊安全管理架構由數位資訊部、稽核室及各權責單位共同推動，並依循 PDCA 持續改善循環，不斷檢討及提升資訊安全管理制度。

資訊安全治理架構如下：

- 數位資訊部
 - 訂定及修訂資訊安全政策。
 - 規劃資訊安全管理措施。

- 執行資訊系統管理、帳號管理及資訊安全防護。
- 規劃資訊安全教育訓練。
- 稽核室
 - 督導資訊安全制度執行情形。
 - 定期查核資訊安全管理制度。
 - 追蹤缺失改善成效。
 - 配合外部會計師執行資訊安全稽核。
- 各單位主管
 - 配合資訊安全制度執行。
 - 落實資訊資產管理。
 - 協助異常事件通報及改善。

本公司透過資訊安全管理制度及內部控制機制，持續提升資訊安全成熟度，降低營運中斷及資訊外洩風險。

4.06.02 資訊安全政策

本公司要求所有員工於執行業務時均須遵守資訊安全相關法令及客戶契約要求，並以保護公司資訊資產為最高原則。

資訊安全管理目標如下：

- 保護資訊機密性、完整性及可用性。
- 確保合法授權使用者可即時取得資訊。
- 遵循資訊安全相關法令及客戶要求。
- 禁止使用非法軟體。
- 定期辦理資訊安全教育訓練。
- 建立資訊安全監控及即時通報機制。
- 強化供應鏈資訊安全管理。

此外，公司要求所有委外廠商履行資訊保密義務，若發生資訊安全事件，須立即通知本公司並採取必要防護措施，以降低資訊安全風險。

4.06.03 資訊安全管理措施

為提升資訊安全防護能力，本公司持續推動資訊安全管理制度及各項防護措施。

（一）供應鏈資訊安全管理

為確保委外資訊系統及設備安全，公司建立供應鏈資安管理程序，並將資訊安全要求納入合約管理，主要措施包括：

- 設備進場安全查核。
- 維運安全查核。
- 機房及實體環境安全評估。
- 委外廠商保密義務。
- 資安事故即時通報及改善。

（二）資訊系統安全管理

本公司持續推動各項資訊安全改善措施，包括：

- 每年辦理資訊安全健診。
- 網路、系統及終端設備安全檢測。
- 導入中華電信企業資安艦隊服務。
- 建置 Fortinet 防火牆防護機制。
- 建立內外網隔離架構。
- 導入 MDR（Managed Detection and Response）託管式偵測與回應服務。
- 導入 Deep Instinct 自我學習式防毒軟體。
- 建立端點偵測與回應（EDR）機制。
- 委託第三方辦理年度弱點掃描。

- 配合會計師辦理資訊安全稽核。
- 定期辦理社交工程演練。
- 定期辦理備份還原演練。

4.06.04 2025 年度資訊安全投入成果

2025 年度，公司持續投入資訊安全管理資源，重點工作包括：

- 導入 MDR 端點防護系統。
- 導入 Deep Instinct AI 防毒系統。
- 部署 Fortinet 防火牆及 EDR 系統。
- FTP 系統改採具雙因子驗證之雲端傳輸機制。
- 建立虛擬主機網段隔離。
- 建置三層備援機制。
- 規劃導入 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統。
- 建立產線資安應變圖。
- 編製資訊安全管理手冊。
- 委託第三方辦理弱點掃描。
- 配合會計師辦理資訊安全稽核。

4.06.05 資訊安全事件管理

2025 年 2 月 3 日，公司內部 VMware ESXi 虛擬主機遭受勒索病毒

（Ransomware）攻擊，受影響系統包括 ESXi 虛擬主機群及 FTP 伺服器。

事件發生後，公司立即啟動資訊安全應變程序，採取下列措施：

- 隔離受影響主機。
- 關閉相關網路避免病毒擴散。
- 啟動備援主機維持 ERP 及 SFT 等系統運作。

- 製造部門暫時改採紙本報工及巡檢。
- ERP 及 MES 系統於 2 月 6 日完成重建。
- File Server 於 2 月 11 日完成完整資料還原。

經事件調查，未發現客戶資料或公司機密資訊外洩情形，整體事件對公司營運影響已有效控制。

事件發生後，公司進一步完成以下改善措施：

- FTP 權限全面調整為唯讀。
- 導入具雙因子驗證之雲端檔案傳輸機制。
- 全面部署 Fortinet 防火牆及 EDR 系統。
- 強化虛擬主機網段隔離。
- 建立三層備援機制。
- 建立異常通報流程。
- 建立產線資安應變圖。
- 編製資訊安全手冊。
- 全面推動資訊安全教育訓練。
- 規劃導入 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統。

4.06.06 客戶隱私保護（GRI 418-1）

本公司高度重視客戶個人資料及商業機密之保護，所有涉及客戶資料之蒐集、處理、利用及保存作業，均依相關法令、客戶契約及公司資訊安全管理制度辦理。

公司要求所有員工及委外廠商均應遵守保密義務，禁止未經授權存取、複製、散布或洩漏客戶資料，並透過權限控管、網路安全防護及備份管理等措施，確保資訊安全。

2025 年度，本公司未發生因資訊安全事件導致客戶個人資料外洩、遺失或侵犯客戶隱私而遭主管機關裁罰之情形，亦未接獲重大客戶隱私申訴案件。

4.06.7 2025 年度資訊安全績效

項目	2025 年度執行情形
資訊安全重大事件	1 件（勒索病毒攻擊）
客戶資料外洩事件	無
個人資料外洩事件	無
重大資訊安全裁罰	無
第三方弱點掃描	已完成
備份還原演練	已完成
社交工程演練	已完成
外部資訊安全稽核	已完成
MDR 導入	已完成
EDR 部署	已完成
ISO/IEC 27001 規劃	持續推動

本公司將持續強化資訊安全治理、提升資安韌性及客戶隱私保護機制，降低資訊安全風險，確保資訊資產安全及營運持續性，並朝國際資訊安全管理標準持續精進。

4.07 參與各類社團組織（GRI 2-28 公協會會員資格）

邑昇實業積極參與與印刷電路板、照明、自行車及企業經營管理相關之產業公協會，透過參與各項專業組織及產業交流平台，掌握最新產業趨勢、技術發展、法規政策及國際市場資訊，持續提升公司技術能力及經營競爭力。

本公司秉持政治中立原則，不以公司名義參與任何政治活動或政治捐獻，所有公協會參與均以促進產業發展、技術交流、人才培育及永續經營為目的，並積極與政府、學術機構及產業夥伴合作，共同推動產業升級及永續發展。

2025 年業務相關公協會參與情形

公協會名稱	會員資格	主要參與目的及影響
TPCA 台灣電路板協會	一般會員	培育專業人才、掌握產業趨勢與市場資訊、促進同業交流、提升技術能力、參與國際產業合作，強化公司競爭力。
桃園市工業會	一般會員	提供勞資關係、環保法規、外籍勞工、勞動法令、教育訓練、政府補助、工商法令及產業資訊等服務，協助企業提升經營管理能力。
台灣區照明燈具輸出業同業公會	一般會員	參與國內外照明產業交流、推動照明產品設計創新、取得市場資訊、促進國際合作及產品拓銷。
台灣區自行車輸出業同業公會	一般會員	協助拓展國際市場、推動智慧製造、產品研發、產業政策建言及國際自行車展等活動，提升產業競爭力。
台灣電動智能自行車協會	一般會員	整合產官學研資源，促進電動自行車產業技術交流、產品研發及節能減碳應用，提升台灣電動智能自行車產業國際競爭力。
中華民國全國創新創業總會	一般會員	透過跨產業交流、創新管理及企業合作，提升企業創新能力、經營管理及新產品開發能量。

公協會參與成果

本公司透過各公協會之交流平台，持續蒐集國內外產業資訊，參與各項技術研討會、法規宣導、教育訓練及產業論壇，將最新技術、管理制度及法規要求導入公司營運，作為產品開發、智慧製造、品質提升及永續經營的重要參考。

近年來，本公司亦持續關注淨零碳排、智慧製造、供應鏈管理、資訊安全及 ESG 永續發展等重要議題，藉由參與各項專業活動，提升企業永續治理能力，並與產業夥伴共同推動電子製造及綠色供應鏈之發展。

透過持續參與各項公協會及產業組織，本公司不僅強化技術能力與市場競爭力，更積極履行企業社會責任，與政府、產業及學術界共同推動產業升級及永續發展，朝向企業永續經營目標邁進。

4.08 產品及服務管理

產品品質、產品安全及客戶滿意度一直是邑昇實業永續經營的重要核心。本公司主要從事印刷電路板（PCB）、LED 自行車照明產品及電動輔助自行車等產品之研發、製造與銷售，所有產品均依據客戶規範、國際法規及品質管理制度進行設計、製造及出貨管理，確保產品品質、安全性及可靠性符合客戶需求。本公司持續推動品質改善、製程優化及智慧製造，建立完整產品生命週期管理制度，由產品設計、原物料採購、生產製造、品質檢驗至售後服務均納入品質管理流程，以降低產品風險及提升客戶滿意度。

4.08.01 顧客健康與安全（GRI 416-1、416-2）

本公司重視產品對顧客健康及安全之影響，所有產品均依照產品特性及客戶要求進行品質檢驗及安全驗證，並依產品用途執行相關測試及可靠度驗證。

產品管理重點包括：

- 新產品導入（NPI）審查。
- 原物料品質驗證。
- 製程品質管制。
- 成品功能測試。
- 出貨檢驗。
- 客戶品質回饋改善。
- 異常分析及矯正預防措施。

PCB 產品依客戶產品規範執行製程控制及品質管理，LED 車燈及電動輔助自行車產品則依產品功能、安全及可靠度要求，完成各項測試後始得出貨。

2025 年度，本公司主要產品均依公司品質管理制度完成健康及安全影響評估。

2025 年度未發生因產品健康或安全問題遭主管機關裁罰之重大事件。

4.08.02 產品資訊及標示 (GRI 417-1、417-2)

本公司依據各產品特性及銷售地區法令規定，提供完整產品資訊及必要標示，包括：

- 產品名稱
- 型號
- 規格
- 製造批號
- 使用說明
- 安全注意事項
- 原產地資訊
- 法規符合性標示

產品資訊均依客戶要求及相關法令提供，並配合客戶需求提供產品測試報告、材質證明及環保相關文件。

2025 年度未發生違反產品資訊及標示相關法令而遭裁罰事件。

4.08.03 行銷與法規遵循 (GRI 417-3)

本公司所有產品行銷及對外宣傳內容均經相關權責單位審核，確保產品資訊真實、完整且符合法令規定，不從事任何誤導性或不實廣告。

公司持續遵循各項產品法規及客戶規範，包括：

- RoHS 有害物質限制指令
- REACH 高度關注物質管理
- 客戶禁限用物質規範
- 無衝突礦產政策
- 各國產品安全法規

2025 年度未發生違反產品行銷相關法令而遭裁罰事件。

4.08.04 品質管理制度

本公司持續依循 ISO 9001 品質管理系統建立標準化管理流程，透過 PDCA 持續改善機制，不斷提升產品品質及客戶滿意度。

品質管理內容包括：

- 品質政策制定。
- 品質目標管理。
- 製程能力提升。
- 品質異常改善。
- 客戶抱怨處理。
- 持續改善活動。
- 品質稽核。

各項品質管理措施均透過 ERP 及 MES 系統進行資料蒐集及分析，持續提升產品品質及製程穩定性。

4.08.05 產品生命週期管理

本公司將產品生命週期管理納入產品開發及製造流程，從產品設計開始即考量產品品質、環境保護及法規要求，降低產品全生命週期之環境衝擊。

產品生命週期管理重點包括：

- 綠色產品設計。
- 環保材料使用。
- 製程減廢。
- 能源效率提升。
- 包裝減量。
- 客戶使用安全。

- 廢棄產品回收配合。

在 PCB 產品方面，持續提升高階板及高可靠度產品之製程能力；LED 車燈及電動輔助自行車產品則持續導入節能、高效率及循環材料設計理念，以降低產品生命週期對環境之影響。

4.08.06 關鍵材料管理

本公司建立原物料管理制度，所有供應商均須符合公司品質及環境管理要求，重要原物料均須經品質驗證後始可投入生產。

主要管理項目包括：

- 銅箔基板（CCL）
- 銅箔
- LED 光源
- 電子零組件
- 塑膠射出件
- 電池及控制器
- 化學藥液

同時，公司要求供應商遵循 RoHS、REACH 及客戶禁限用物質規範，並持續配合客戶進行材料調查及有害物質管理。

4.08.07 客戶滿意度管理

本公司重視客戶意見回饋，透過年度客戶滿意度調查、客戶拜訪、品質會議、客戶稽核及售後服務等多元管道，持續蒐集客戶需求及建議，作為產品品質改善及服務精進的重要依據。

客戶滿意度調查涵蓋產品品質、交期、服務品質、技術支援及整體合作關係等面向，並針對客戶提出之改善建議，由相關權責單位進行原因分析、改善措施及追蹤確認，持續提升客戶滿意度。

2025 年客戶滿意度調查結果

2025 年度共完成 29 家客戶滿意度調查，平均滿意度為 86 分。

項目	2025 年度
受訪客戶家數	29 家
平均滿意度	86 分

調查結果顯示，大部分客戶對本公司整體合作關係給予正面評價，尤其對於技術支援、配合度及長期合作關係表示肯定。部分客戶亦提出改善建議，主要集中於：

- 提升產品品質穩定性，降低不良率。
- 縮短客戶問題回覆及 Pull In 回應時間。
- 加快樣品交付速度。
- 持續優化報價及交期管理。
- 強化與客戶之技術交流與合作。

本公司已將客戶意見納入年度品質改善及持續改善（Continuous Improvement）計畫，由相關部門定期追蹤改善成果，並透過跨部門協作持續提升產品品質、交貨效率及客戶服務品質，以建立長期且穩定的合作夥伴關係。

2025 年度品質績效

項目	2025 年實績	管理目標	達成情形
客戶抱怨率	2.48%	<2.70%	達成
客戶退貨率	0.98%	<1.00%	達成

2025 年度客戶抱怨率為 2.48%，低於公司管理目標 2.70%；客戶退貨率為 0.98%，亦低於管理目標 1.00%，兩項品質管理指標均達成年度目標。公司持續

透過客訴原因分析、矯正與預防措施及跨部門品質改善機制，降低品質異常與退貨風險，持續提升產品品質及客戶滿意度。

4.08.08 2025 年度主要產品產量

2025 年度本公司主要產品產量如下：

產品類別	2025 年產量
印刷電路板（PCB）	60.8 萬平方英尺（SF）
LED 車燈	40 萬顆
電動輔助自行車	750 台

2025 年度，本公司持續投入產品技術研發、智慧製造及品質改善，並透過產品品質管理、法規遵循及客戶服務機制，不斷提升產品可靠度及市場競爭力，滿足客戶對高品質、高可靠度及永續產品之需求。

4.09 供應鏈管理

邑昇實業深信健全且具韌性的供應鏈是企業永續經營的重要基礎。公司持續推動供應商管理制度，將品質、交期、成本、環境保護、社會責任及公司治理（ESG）納入供應商管理與評估機制，建立長期合作夥伴關係，共同提升整體供應鏈競爭力。

本公司主要產品包含印刷電路板（PCB）、LED 自行車照明產品及電動輔助自行車，供應商涵蓋銅箔基板、電子零組件、LED 元件、塑膠射出件、機構零件、化學藥品及包裝材料等。公司透過供應商評鑑、品質管理、交期管理及永續管理，降低供應鏈風險，確保產品品質及穩定供貨能力。

4.09.01 供應鏈管理政策（GRI 2-6）

本公司供應鏈管理以「品質、誠信、永續、合作」為核心原則，持續提升供應商管理制度，並要求供應商共同遵循企業社會責任及永續發展理念。

供應鏈管理重點包括：

- 品質管理。
- 成本管理。
- 交期管理。
- 綠色採購。
- 資訊安全。
- 法令遵循。
- 人權保障。
- ESG 永續管理。

本公司持續推動與供應商共同成長，建立長期合作夥伴關係，以提升整體供應鏈競爭力及營運韌性。

4.09.02 供應商評估與管理（GRI 308-1、GRI 414-1）

本公司建立新供應商評估制度，所有新供應商均須完成資格審查後始可列入合格供應商名單。

供應商評估項目包括：

- 品質管理能力。
- 生產技術能力。
- 製造能力。
- 交貨能力。
- 財務狀況。
- 環境管理。
- 職業安全衛生。

- 人權管理。
- 法令遵循。
- ESG 管理能力。

供應商經審查合格後，始納入採購系統，並定期依品質、交期、服務及改善績效進行年度評核，持續追蹤供應商管理績效。

4.09.03 綠色採購管理（GRI 204-1）

為降低產品生命週期對環境之影響，本公司持續推動綠色採購政策，優先採購符合環保法規及客戶要求之原物料。

供應商須符合下列要求：

- RoHS 有害物質限制。
- REACH 法規。
- 客戶禁限用物質要求。
- 衝突礦產政策。
- 無鉛製程要求。
- 環保材料使用。
- 包裝減量。
- 環境法令遵循。

本公司亦鼓勵供應商導入 ISO 14001、ISO 45001、ISO 9001 等管理系統，持續提升供應鏈永續管理能力。

當地供應商採購比例（GRI 204-1）

本公司以在地採購為主要策略，優先選擇具備品質穩定、交貨能力及永續管理能力之國內供應商，以降低運輸成本及碳排放，提升供應鏈韌性。

2025 年度供應商採購比例如下：

採購地區	採購比例
台灣供應商	95%

採購地區	採購比例
海外供應商	5%

本公司主要原物料及零組件皆以台灣供應商為主，海外採購則以部分特殊原料及客戶指定材料為主。透過提高在地採購比例，不僅可縮短交期、提升供貨穩定性，更有助於降低物流運輸所產生之碳排放，強化供應鏈韌性，並落實企業永續經營目標。

4.09.04 供應商 ESG 管理（GRI 308、GRI 414）

為因應全球永續供應鏈發展趨勢，本公司已逐步將 ESG 管理納入供應商管理制度。

ESG 評估內容包括：

環境（Environment）

- 溫室氣體盤查。
- 能源管理。
- 廢棄物管理。
- 水資源管理。
- 環境法令遵循。

社會（Social）

- 人權保障。
- 勞工權益。
- 職業安全衛生。
- 禁止童工。
- 禁止強迫勞動。

公司治理（Governance）

- 誠信經營。
- 法令遵循。

- 資訊安全。
- 商業道德。
- 利益衝突管理。

公司持續鼓勵供應商配合企業永續政策，共同降低供應鏈風險，提升供應鏈永續競爭力。

2025 年度供應商 ESG 管理執行情形

2025 年度本公司持續沿用既有供應商 ESG 管理及永續承諾機制，針對既有合格供應商維持原有管理要求。本年度未另行辦理全面性 ESG 評估或重新簽署永續承諾書，相關管理要求仍依既有供應商管理制度持續執行。公司並透過日常採購管理、供應商評鑑及異常改善追蹤等機制，持續關注供應商於環境保護、勞工權益、職業安全衛生、誠信經營及法規遵循等面向之執行情形。

項目	2025 年執行情形
供應商 ESG 管理	沿用既有管理機制持續執行
供應商永續承諾	既有供應商依原簽署機制持續管理
新增全面 ESG 評估	經評估無須額外評估供應商
重大供應商環保或人權事件	0 件
重大供應商商業道德事件	0 件

4.09.05 供應鏈風險管理（GRI 308-2、GRI 414-2）

本公司定期檢視供應鏈風險，並建立供應商風險管理制度，以降低原物料供應中斷、品質異常及法令遵循等風險。

主要風險包括：

- 原物料價格波動。
- 地緣政治風險。
- 天災及極端氣候。
- 供應商交貨異常。

- 品質異常。
- 環境法規變動。
- 資訊安全風險。

針對重要原物料，公司採取多元供應商策略，建立第二供應來源，並持續追蹤主要供應商營運狀況，以提升供應鏈韌性。

若供應商發生重大品質、環境或社會事件，本公司將要求限期改善；情節重大或未能改善者，將取消其合格供應商資格。

2025 年度未發生重大供應鏈中斷事件。

4.09.06 供應商溝通與合作

本公司透過日常採購、品質會議、供應商稽核及技術交流等方式，與供應商建立長期合作關係。

主要溝通內容包括：

- 品質改善。
- 製程技術交流。
- 新產品開發。
- 成本改善。
- 永續管理要求。
- 法規更新。
- 客戶特殊要求。

公司鼓勵供應商共同推動智慧製造、節能減碳及循環經濟，提升整體供應鏈競爭力。

4.09.07 2025 年度執行情形

2025 年度，本公司持續強化供應鏈管理制度，透過品質管理、ESG 管理及供應鏈風險管理，提升整體供應鏈營運韌性。

2025 年度供應鏈管理成果如下：

項目	執行情形
新供應商資格審查	全數完成資格審查
合格供應商年度評核	依年度計畫執行
品質異常改善追蹤	持續辦理
綠色採購政策	持續推動
ESG 供應商管理	持續推動
重大供應鏈中斷事件	無
重大供應商違反環保或人權事件	無
重大供應商違反商業道德事件	無

本公司將持續深化供應鏈永續管理，攜手供應商共同推動綠色製造、智慧製造及企業永續發展，建立兼具品質、效率與永續價值之供應鏈體系。

5. 社會面

5.01 人力發展

5.01.01 人權政策與承諾（GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 408-1、GRI 409-1、GRI 411-1）

人權政策

邑昇實業深信員工是企業永續發展最重要的資產，尊重及保障基本人權為企業經營的重要責任。本公司遵循《世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights）》、《聯合國全球盟約（UN Global Compact）十項原則》、《聯合國企業與人權指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）》、

《國際勞工組織（ILO）核心勞動基準》及我國《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《職業安全衛生法》等相關法令，建立公平、安全、健康及尊重多元的工作環境。

本公司承諾於所有營運活動中尊重人權，並將人權理念落實於公司治理、人力資源管理、供應鏈管理及日常營運，致力打造友善、平等、包容及多元共融之職場文化。

人權承諾

本公司人權管理承諾包括：

- 尊重並保障所有員工基本人權。
- 提供公平、公正且無歧視之就業環境。
- 禁止任何形式之童工及強迫勞動。
- 禁止人口販運及非法僱用。
- 尊重結社自由及勞資協商權利。
- 建立友善、安全及健康之工作環境。
- 防止任何形式之職場霸凌、騷擾及歧視。
- 尊重個人隱私及個人資料保護。
- 建立多元、公平及共融（DEI）之企業文化。
- 建立員工申訴及保護機制。

公司亦要求供應商及合作夥伴共同遵循相同人權理念，共同推動責任供應鏈管理。

人權管理機制

本公司由管理部及人力資源單位負責推動人權相關政策，並結合職業安全衛生委員會、勞資會議及永續發展委員會，共同推動人權管理工作。

人權管理內容包括：

- 勞動法令遵循。
- 人權風險辨識。
- 新進員工教育訓練。
- 性騷擾防治宣導。
- 職場霸凌防治。
- 員工關懷措施。

- 員工申訴制度。
- 職業安全衛生管理。
- 多元平等推動。
- 供應商人權管理。

公司透過教育訓練、內部宣導及定期檢視相關制度，持續提升員工人權意識，並將人權管理納入永續經營重要管理事項。

人權風險管理

本公司定期檢視營運活動可能涉及之人權議題，評估潛在人權風險並採取適當管理措施。

主要人權風險包括：

- 勞動條件。
- 工作時間管理。
- 職業安全與健康。
- 性別平等。
- 就業歧視。
- 性騷擾。
- 外籍員工管理。
- 個人資料保護。
- 供應鏈人權管理。

針對上述風險，公司均已建立管理制度及申訴機制，持續追蹤改善情形，降低人權風險對員工及企業營運之影響。

禁止童工及強迫勞動（GRI 408-1、GRI 409-1）

本公司依法辦理員工招募及任用程序，所有員工均須符合我國勞動相關法令規定，並於報到時完成身分及年齡確認。

本公司承諾：

- 不僱用未滿法定工作年齡之童工。
- 不從事任何形式之強迫勞動。
- 不限制員工人身自由。
- 不扣留員工身分證件。
- 不要求員工繳交保證金。
- 不使用任何非法仲介。

此外，公司亦要求供應商不得使用童工、強迫勞動或人口販運等違反人權之行為，若經查證屬實，將要求立即改善，情節重大者將終止合作關係。

2025 年度，本公司及主要供應商均未發現涉及童工、強迫勞動或人口販運之重大風險事件。

尊重原住民族及多元文化（GRI 411-1）

本公司尊重不同族群文化及宗教信仰，不因種族、膚色、性別、年齡、婚姻狀況、宗教、政治立場、國籍、身心障礙或其他身分而有任何差別待遇。

公司於招募、薪酬、升遷、教育訓練及福利制度上，均採一致且公平之管理原則，提供所有員工平等發展機會。

2025 年度，本公司未發生涉及侵害原住民族權益、文化或宗教信仰之事件。

人權教育訓練

- 本公司持續辦理人權及職場倫理相關教育訓練，內容包括：
- 人權政策宣導
- 性別平等

- 性騷擾防治
- 職場霸凌防治
- 勞動法令
- 個人資料保護
- 誠信經營
- 資訊安全

新進員工於報到時均須接受相關教育訓練，以確保充分了解公司人權政策及相關管理制度。

2025 年度人權教育訓練成果

- 2025 年度本公司共辦理人權相關教育訓練 100 小時，累計受訓 200 人次。受訓人次約占全體員工 66%。
- 教育訓練內容涵蓋人權保障、職場平等、勞動法令、性騷擾防治、誠信經營及個人資料保護等議題，持續提升員工對人權議題之認知與法令遵循意識。

2025 年度執行情形

2025 年度，本公司持續落實人權政策，並透過各項制度及教育訓練保障員工權益。

項目	2025 年度執行情形
童工事件	無
強迫勞動事件	無
人權侵害事件	無
性騷擾重大案件	無
職場霸凌重大案件	無
歧視案件	無
原住民族權益侵害事件	無
人權教育訓練	持續辦理

本公司將持續深化人權管理制度，建立尊重、多元、平等及包容的工作環境，並與員工、供應商及其他利害關係人共同落實企業人權責任，朝向永續發展目標持續邁進。

5.01.02 人力組成（GRI 2-7、GRI 2-8）

截至 2025 年底，本公司員工共計 302 人，主要工作據點為桃園龜山廠，涵蓋印刷電路板（PCB）事業部、光電事業部、智慧移動事業部及各管理部門。公司依營運需求配置人力，持續透過人才培育、數位轉型及智慧製造提升組織競爭力。

本公司招募及任用均遵循公開、公平及適才適所原則，不因性別、年齡、宗教、種族、婚姻狀況或其他身分而有任何差別待遇，致力打造多元、平等及包容的工作環境。

5.01.02.01 員工結構

（一）性別分布

性別	人數	比例
男性	135	45%
女性	165	55
合計	300	100%

女性員工比例略高於男性，顯示公司在人才招募及就業機會上，提供公平且無性別差異之就業環境。

（二）年齡分布

年齡	人數	比例
30 歲以下	44	14.6%
31~50 歲	221	73.7%
51 歲以上	35	11.7%
合計	300	100%

員工年齡以 31 至 50 歲為主，顯示公司具備穩定且成熟的人力結構，兼具豐富實務經驗與持續發展潛力。

（三）學歷分布

學歷	人數	比例
博士	1	0.3%
碩士	16	5.3%
大學	103	34.4%
專科	54	18%
高中(職)／高中／高職	105	35%
國中以下	21	7%
合計	300	100%

公司員工以大學及高中(職)學歷為主，占全體員工約七成，符合電子製造業及智慧製造人才結構需求。

（四）年資分布

年資	人數	比例
未滿 1 年	69	23%
1～5 年	88	29.3%
6～10 年	84	28%
11～20 年	41	13.7%
20 年以上	18	6%
合計	300	100%

本公司員工年資以 1 至 10 年為主，約占全體員工六成，顯示公司持續吸引新進人才，同時保有一定比例之資深同仁，兼顧經驗傳承與人才培育。

5.01.02.02 非員工工作者

除正式員工外，本公司亦依營運需求聘用承攬商及外包服務人員，支援設備維護、環境清潔、安全管理及其他專業技術服務。所有非員工工作者均須遵守本

公司相關管理規範，並依工作內容接受必要之職業安全衛生及資訊安全教育訓練，以維護工作安全及資訊安全。

5.01.02.03 人才流動情形（GRI 401-1）

本公司持續關注人才招募及留任情形，透過完善之薪酬福利、教育訓練、職涯發展及友善職場環境，提升人才留任率，並依營運需求持續招募優秀人才，以維持組織發展及技術傳承。

2025 年度新進及離職員工年齡分布如下：

2025 年度新進員工年齡分布

年齡	人數
30 歲以下	37
31～39 歲	30
40～49 歲	38
50 歲以上	5
合計	110

2025 年度離職員工年齡分布

年齡	人數
30 歲以下	29
31～39 歲	33
40～49 歲	39
50 歲以上	13
合計	114

2025 年度新進與離職比較表

年齡	新進	離職
30 歲以下	37	29
31～39 歲	30	33
40～49 歲	38	39
50 歲以上	5	13

年齡	新進	離職
合計	110	114

2025 年度公司持續配合營運需求進行人才招聘，新進員工以 30 至 49 歲之中生代人才為主，兼顧基層作業人員及專業技術人才之補充；離職員工亦以 30 至 49 歲年齡層為主。公司將持續透過人才培育、職涯發展、教育訓練及員工關懷措施，提升人才留任率及組織競爭力，建立穩定且具發展性的工作團隊。

5.01.03 多元共融（GRI 405、GRI 406）

邑昇實業深信多元、平等及共融（Diversity, Equity & Inclusion, DEI）是企業永續發展的重要基礎。本公司尊重每位員工之人格尊嚴及基本人權，致力營造公平、包容且相互尊重的工作環境，提供所有員工平等的就業機會，不因性別、年齡、種族、宗教信仰、政治立場、婚姻狀況、懷孕、國籍、身心障礙或其他身分而有任何差別待遇。

公司所有招募、任用、薪酬、考核、晉升、教育訓練及職涯發展，均以工作能力、專業知識及績效表現作為主要評估依據，確保每位員工皆享有公平發展機會，打造兼具尊重與包容的企業文化。

5.01.03.01 平等就業政策

本公司遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《就業服務法》及其他相關法令，建立公平之人力資源制度，並將平等就業原則納入各項人力資源管理措施。

公司承諾：

- 不因性別、年齡、宗教、種族、國籍、婚姻狀況、身心障礙等因素影響聘僱決策。
- 提供公平之薪酬制度及升遷機會。
- 提供安全、健康且友善之工作環境。

- 尊重不同背景及文化，促進多元人才發展。
- 建立反歧視及反騷擾管理制度。

5.01.03.02 多元人才發展

本公司重視不同背景、專業及職涯階段人才之發展，持續透過教育訓練、工作輪調、專業能力鑑定、主管培育及產學合作等多元方式，建立公平且具發展性的職涯環境，鼓勵員工持續學習並提升專業能力。

2025 年，本公司持續強化產學合作人才培育機制，與國立臺北科技大學合作推動產學訓實習計畫，安排學生進入 PCB 製造、工程、品管、資訊及研發等不同專業領域進行實務學習。實習計畫採階段式培育與定期評鑑制度，內容涵蓋製程操作、品質管理、資訊系統、研發實務及專業證照培訓，並透過主管面談與定期回饋掌握學習成果；表現優良之實習生，未來可銜接公司正式職缺及後續人才培育機制，建立青年人才由校園進入產業之發展管道。

除產學人才培育外，本公司亦透過 PCB 製程工程師能力鑑定、儲備幹部培訓及優良員工選拔制度，依不同職涯階段提供專業技術、問題分析、品質改善、跨部門專案及管理能力的發展機會，逐步建立由「人才引進、專業培育、能力認證、管理發展至人才留任」之人才發展體系。

2025 年底，公司員工涵蓋不同年齡層、教育背景及專業領域，透過新進人才培育與資深員工經驗傳承並行，形成兼具專業經驗、技術傳承與創新能力之人才結構，以支援高階 PCB 製程、智慧製造及數位轉型等未來營運發展需求。

5.01.03.03 性別平等

本公司致力推動性別平等，不因性別而影響員工之任用、薪資、升遷、教育訓練及福利待遇，並依法提供產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪等相關措施，以協助員工兼顧工作與家庭生活。

2025 年底，公司男性及女性員工皆分布於各管理及技術職務，充分展現本公司對性別平等及多元人才發展之重視。

5.01.03.04 反歧視及反騷擾

本公司建立反歧視及性騷擾防治機制，對於任何形式之歧視、霸凌、騷擾或不當待遇均採取零容忍政策，並設置申訴及檢舉管道，確保所有案件均能獲得公平、公正及保密之調查與處理。

公司亦定期辦理相關教育宣導，提高員工對職場平等、人權保障及尊重多元文化之認知，共同營造友善、安全及互信的工作環境。

5.01.03.05 2025 年度執行情形

2025 年度，本公司持續落實多元共融政策，各項人力資源管理均依公平、公正及公開原則辦理，未因性別、年齡、宗教、種族、國籍、婚姻狀況或其他身分而有差別待遇。

2025 年度成果如下：

項目	執行情形
平等就業	全面落實
性別平等	全面落實
反歧視政策	全面落實
性騷擾防治	全面落實
多元人才發展	推動產學合作、專業認證與儲備幹部培訓
歧視事件	0 件
性騷擾申訴案件	0 件
人權侵害重大事件	0 件

本公司將持續強化多元共融文化，推動平等就業及友善職場環境，尊重每位員工之人格尊嚴與發展權利，打造兼具包容性、凝聚力及競爭力的永續企業。

5.01.04 員工權益福利（GRI 401-2、GRI 401-3）

員工是邑昇實業最重要的資產，也是企業持續成長的重要基礎。本公司除依法提供勞工保險、全民健康保險及勞工退休金提撥外，亦建立完善之薪酬制度、福利措施及健康照護機制，提供具市場競爭力之薪資與福利制度，打造安心、健康且友善的工作環境，以提升員工向心力及留任率。

本公司福利制度由職工福利委員會統籌規劃，持續依員工需求辦理各項福利措施，兼顧工作與生活平衡，營造幸福職場。

5.01.04.01 薪酬制度

本公司依據職務內容、專業能力、工作績效及市場薪資水準建立公平合理之薪酬制度，並透過年度績效考核制度，作為薪資調整、獎金發放及職涯發展的重要依據。

除固定薪資外，公司依營運績效及個人工作表現，發放年終獎金、績效獎金及其他獎勵措施，以鼓勵員工持續提升專業能力及工作績效。

5.01.04.02 福利制度

本公司依法成立職工福利委員會，提供多元化福利措施，以照顧員工及眷屬需求，主要福利內容包括：

- 勞工保險、全民健康保險及勞工退休金提撥。
- 年終獎金及績效獎金。
- 三節禮金（品）。
- 生日禮金。
- 婚喪喜慶及生育補助。
- 員工旅遊或旅遊補助。
- 尾牙及春酒活動。

- 員工聚餐及聯誼活動。
- 定期健康檢查。
- 特約商店優惠。
- 員工制服及必要工作用品。
- 員工教育訓練補助。

5.01.04.03 健康照護

本公司重視員工身心健康，依法辦理員工健康檢查，並依職業安全衛生法規定推動健康管理措施，提供職業醫學諮詢及健康促進活動，持續改善工作環境，降低職業疾病發生風險。

此外，公司亦推動健康促進宣導，包括健康飲食、慢性疾病預防、職場壓力管理及健康講座等，鼓勵員工建立健康生活習慣。

5.01.04.04 工作與生活平衡

本公司鼓勵員工兼顧工作與家庭生活，除依法提供各項假別外，亦提供完善之請假制度及彈性管理措施，使員工能兼顧家庭照顧及職涯發展。

依法提供之假別包括：

- 特別休假
- 婚假
- 產假
- 陪產檢及陪產假
- 家庭照顧假
- 生理假
- 育嬰留職停薪
- 喪假

- 公傷病假
- 其他法定假別

公司尊重員工依法申請各項假別之權益，並保障員工復職及相關勞動權益。

5.01.04.05 育嬰留職停薪（GRI 401-3）

本公司依法提供符合資格員工申請育嬰留職停薪，協助員工兼顧家庭照顧與職涯發展，並保障其留職停薪期間及復職後之工作權益。

公司持續推動友善家庭職場，建立完善的人力資源制度，使員工能安心兼顧工作與家庭責任。

2025 年度育嬰留職停薪情形：

年度	2022 年			2023 年			2024 年			2025 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停資格人數 A	3	4	7	3	3	6	2	3	5	3	1	4
申請育嬰留停人數 B	2	4	6	2	4	6	2	4	6	0	0	0
預定該年度復職人數 C	0	2	2	2	6	8	4	3	7	0	1	1
實際復職人數 D	0	3	3	2	6	8	2	2	4	0	1	1
復職後 12 個月仍在職人數 E	0	2	2	1	3	4	1	1	2	0	0	0
育嬰留停申請率 B/A	67%	100%	86%	67%	133%	100%	100%	133%	120%	0%	0%	0%

留職期滿 復職率 D/C	-	150%	150%	100%	100%	100%	50%	67%	57%	-	100%	100%
留職週年 留任率 E/D	-	67%	67%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	-	0%	0%

5.01.4.6 2025 年度執行情形

2025 年度，本公司持續優化員工福利制度及照護措施，透過完善的薪酬制度、福利措施、健康照護及教育訓練，提升員工工作滿意度與組織向心力，打造安全、健康及幸福的工作環境。

項目	執行情形
勞保、健保及勞退提撥	100%依法辦理
福利委員會運作	持續推動
定期健康檢查	每年辦理
三節及生日福利	持續辦理
員工旅遊及聯誼活動	持續辦理
健康促進活動	持續推動

本公司未來將持續依循「以人為本」的人力資源理念，持續精進福利制度、完善照護措施及推動健康職場，提供更具吸引力及競爭力的工作環境，與員工共同成長，實現企業永續發展目標。

5.01.05 團體協約（GRI 407：結社自由與團體協商）

邑昇實業尊重員工依法享有結社自由及團體協商之權利，並遵循《勞動基準法》、《工會法》及相關勞動法令，建立公開、透明且順暢之勞資溝通機制，保障員工合法權益。

本公司目前未設立企業工會，亦未簽訂團體協約。公司透過勞資會議、部門會議、員工意見反映及申訴管道等多元溝通機制，定期蒐集員工意見，並就薪酬

福利、工作環境、安全衛生及制度改善等議題進行討論與溝通，建立和諧穩定之勞資關係。

公司亦依法召開勞資會議，提供勞資雙方充分溝通與協商之平台，確保員工意見能有效傳達，並作為持續改善管理制度的重要依據。

2025 年度執行情形

項目	執行情形
團體協約	無
企業工會	無
勞資會議	依法定期召開
勞資爭議重大事件	0 件
違反結社自由事件	0 件

本公司將持續透過公開透明之溝通管道，維護勞資雙方良好互動，建立互信、合作及共榮之企業文化。

5.01.06 人才培育（GRI 404：教育訓練與人才發展）

邑昇實業深信人才是企業永續經營的重要資產，持續投入教育訓練資源，建立完整的人才培育制度，透過職能發展、專業訓練、管理能力養成及數位轉型課程，提升員工專業能力及組織競爭力。

公司依不同職務需求規劃教育訓練，包括新進人員訓練、專業技能訓練、管理職能訓練、品質管理、資訊安全、職業安全衛生、人權教育及永續發展等課程，協助員工持續精進專業能力。

教育訓練制度

本公司教育訓練主要分為：

- 新進人員教育訓練
- 專業技能訓練
- 管理職能訓練

- 品質管理教育
- 職業安全衛生教育
- 人權教育
- ESG 永續發展課程
- 資訊安全教育
- 數位轉型與 AI 應用課程

推動數位人才培育

2025 年度，本公司獲頒經濟部 iPAS 企業數位人才實作培育補助計畫，以 PCB 產業數位轉型為核心，透過企業實務導入、產學合作及人才培育，加速數位能力建置。

公司導入計畫主要目的包括：

- 培育具備數位能力之實務人才。
- 強化企業數位轉型及智慧製造能力。
- 建立跨部門數據分析及管理能力。
- 結合實習制度，培養即戰力人才。
- 提升全體同仁數位學習文化，共同推動企業轉型。

PCB 產業製程繁複，產品生產週期約需一至三個月，一旦製程異常未能及時發現，不僅增加製造成本，更可能影響產品品質及客戶信任。因此，公司積極推動數位監控及智慧管理，透過人才培育與數位工具導入，降低營運風險並提升管理效率。

5.01.06.01 績效考核與職涯發展

本公司建立績效考核制度，透過年度績效評核，作為薪資調整、獎金發放、職務晉升及人才發展的重要依據，並依據個人職能需求規劃教育訓練，協助員工持續成長。

2025 年度教育訓練成果

課程	人次	時數
人權教育訓練	200	100
專業教育訓練	2519	3371.8
新進人員教育訓練	165	2054
資訊安全教育	208	219
管理職能課程	230	285.38
職業安全衛生教育	116	402
總計	3397	6432.2

未來本公司將持續強化人才培育制度，結合智慧製造及數位轉型策略，培養跨領域專業人才，打造具競爭力及創新能力的人才團隊。

5.02 職業安全及衛生

- 邑昇實業重視員工安全與健康，將職業安全衛生視為企業永續經營及穩定生產的重要基礎。本公司依《職業安全衛生法》及相關法令要求，建立職業安全衛生管理制度，並透過危害辨識、風險評估、作業環境監測、教育訓練、健康管理及緊急應變等措施，持續降低工作場所之職業安全與健康風險。
- 本公司職業安全衛生管理範圍除涵蓋全體受僱員工外，亦將進入廠區從事作業之承攬商、外部技術人員及其他工作者納入相關安全管理，透過制度化管理及持續改善機制，建構安全、健康及友善之工作環境。
- 5.02.1 職業安全衛生管理
 - 職業安全衛生管理機制
 - 本公司設置職業安全衛生管理人員，由環安相關權責單位統籌職業安全衛生業務，並透過職業安全衛生委員會及跨部門溝通機制，定期檢視職安衛管理情形、作業環境風險及改善措施執行成果。
 - 職業安全衛生管理主要涵蓋：
 - 作業場所危害辨識與風險評估。

- 高風險作業安全管理。
- 化學品及有害物質管理。
- 個人防護具配置及使用管理。
- 作業環境監測。
- 消防及緊急應變管理。
- 職業安全衛生教育訓練。
- 承攬商及外部作業人員安全管理。
- 職業健康與員工健康促進。
- 職災事件調查、矯正及預防措施。
- 危害辨識與風險控制
- PCB 製程涉及化學品、機械設備、噪音、粉塵及其他作業環境風險，本公司依不同作業特性進行危害辨識與風險評估，並依風險程度採取工程控制、行政管理、作業程序及個人防護等措施。
- 針對化學品接觸、設備維修、堆高機操作及其他高風險作業，公司要求相關作業人員依規定取得必要資格或接受專業訓練，並於作業前確認相關安全防護措施。
- 公司亦依規定定期委託合格機構進行作業環境監測，掌握工作場所之噪音、化學性因子及其他可能影響員工健康之暴露風險，並依監測結果進行必要之改善與追蹤。
- 承攬商安全管理
- 本公司將承攬商及外部技術人員納入職業安全衛生管理範圍。進場作業前依工作內容進行危害告知及安全宣導，並依作業風險執行必要之安全查核與現場管理。
- 涉及設備搬運、設備維修、化學品相關作業及其他高風險作業時，要求由具備相關專業能力或法定資格之人員執行，以降低承攬作業風險。

- 緊急應變及教育訓練
- 本公司依營運及製程特性建立緊急應變機制，並透過消防、防災、急救及職業安全衛生教育訓練，提高員工對異常事件之辨識與應變能力。
- 新進員工於到職時接受職業安全衛生及相關作業規範教育；在職員工則依職務及作業需求接受一般安全衛生、化學品管理、急救、消防及特定作業等相關訓練。

5.02.02 職業傷害與事故管理

- 本公司建立職業傷害通報、調查及改善機制。發生職業安全事件時，由權責單位依事件性質進行通報、現場處置及原因調查，並針對直接原因與管理原因提出矯正及預防措施，持續追蹤改善結果，以避免類似事件再次發生。
- 公司定期統計職業傷害相關指標，包含總工作時數、死亡事故、嚴重職業傷害、可記錄職業傷害及職業病等資料，作為職業安全衛生管理績效及後續改善之依據。

2025 年職業安全衛生績效

指標	2025 年
死亡人數	0
嚴重職業傷害人數	0
可記錄職業傷害件數	1
職業病人數	0

本公司將持續強化安全文化及健康管理措施，落實風險預防及持續改善，朝向零重大職業災害目標邁進。

5.02.03 員工健康管理與健康促進

- 健康檢查與特殊健康檢查

本公司重視員工身心健康，每年辦理員工定期健康檢查及特殊健康檢查，除依法規及作業風險安排相關檢查項目外，另提供體脂、腹部超音波及甲狀腺超音波等檢測，協助員工掌握自身健康狀況，強化疾病早期發現及預防。

健檢異常分級管理

針對健康檢查結果異常及健康高風險員工，公司建立分級健康管理與後續追蹤機制。

第二級管理人員由職護進行健康關懷及衛教；第三至第四級管理人員則由職護先行了解個人健康狀況，並依實際需求安排職業醫學醫師進行訪談及專業評估，提供後續健康管理或工作適性建議。

藉由「健康檢查－風險分級－職護關懷－職醫評估－持續追蹤」之管理流程，提升員工健康風險之預防及管理能力。

● 職業醫學醫師臨場健康服務

本公司每年安排 6 次職業醫學醫師臨場健康服務，每次服務 2 小時，針對健康高風險、傷病復工、母性健康保護及其他具有健康管理需求之員工安排職醫訪談。

職業醫學醫師依個別員工健康狀況、工作內容及可能暴露之職業風險進行評估，提供健康管理、工作適性及必要之後續改善建議。

● 健康關懷追蹤機制

公司建立跨部門健康關懷追蹤機制，由職護、職安及人資共同參與。

當員工發生傷病或其他健康事件時，可於 3 小時內進行健康狀況即時回報，並於 24 小時內再次追蹤，持續掌握員工就醫、治療及後續恢復情形，並依個別需求提供必要之關懷與協助。

此機制亦運用於員工傷病復工後之健康追蹤，以降低健康事件對員工及工作適應所造成之影響。

● 健康促進與衛教

除健康檢查及個別健康管理外，公司每月提供健康促進及衛教資訊，內容涵蓋健康飲食、慢性疾病預防、健康風險管理及其他健康議題。

健康資訊透過 E-mail、LINE 及公司電視牆輪播等多元管道傳遞，使員工能便利取得健康資訊，持續提升健康識能及自我健康管理能力。

- 身心障礙員工職務再設計

本公司重視身心障礙員工之工作適應及工作環境需求，依員工實際工作狀況評估其工作需求，並協助申請政府「職務再設計」相關資源與補助。

透過工作設備、工作方法或工作環境之適當改善，降低工作負荷及工作障礙，協助員工持續發揮專業能力，落實多元、平等及友善職場理念。

身心健康與友善職場

本公司除關注員工生理健康外，亦重視心理健康與職場安全，持續推動職場不法侵害、職場霸凌及性騷擾防治相關教育與宣導，並進行必要之健康風險評估。

公司透過教育訓練、申訴管道及健康關懷機制，提升員工對職場尊重、心理健康風險及自我保護之認知，持續建構安全、尊重及友善之工作環境。

- 2025 年員工健康管理執行情形

健康管理項目	2025 年執行情形
員工定期／特殊健康檢查	每年辦理
健檢異常分級管理	持續執行
職業醫學醫師臨場服務	6 次／年，每次 2 小時
健康事件即時回報	3 小時內
健康事件後續追蹤	24 小時內再次追蹤
健康促進及衛教	每月辦理
健康資訊宣導管道	E-mail、LINE、公司電視牆
身心障礙員工職務再設計	依個別需求辦理
職場不法侵害／霸凌／性騷擾防治	持續宣導與教育訓練

5.03 社區參與（GRI 413：當地社區）

邑昇實業秉持「取之於社會、用之於社會」的企業理念，將企業社會責任視為永續經營的重要一環，持續投入公益關懷、教育支持、急難救助、健康促進及地方發展等公益活動，積極與地方社區及公益團體建立長期合作夥伴關係，善盡企業公民責任。

2025 年度，本公司持續推動多元公益計畫，全年公益捐贈總金額達 新臺幣 466,600 元，透過公益捐款、急難救助、教育支持、捐血活動及地方公益參與等方式，將企業資源回饋社會，擴大企業正向影響力。

5.03.01 2025 年度公益參與成果

公益項目	內容	金額（元）
捐血公益	贊助桃園市博愛促進協會捐血活動（白米 500 包）	55,000
地方公益	福安宮公益捐助	6,600
地方公益	梅山地母廟公益捐助	40,000
教育支持	泰北地區僑校課桌椅籌募計畫	100,000
捐血公益	桃園市博愛促進協會捐血活動（白米 500 包）	55,000
公益物資	存貨轉列公益捐贈	50,000
急難救助	花蓮賑災捐款	100,000
地方公益	地母廟公益捐助	20,000
地方公益	佛方宮公益捐助	20,000
地方公益	西方道堂公益捐助	20,000
合計		466,600

5.03.02 社會關懷重點

2025 年度，本公司公益投入重點涵蓋：

- 健康促進：支持地方捐血活動，鼓勵社會大眾共同參與公益，提升醫療用血穩定供應。

- 教育支持：捐助泰北地區僑校課桌椅籌募計畫，協助改善海外華文教育學習環境。
- 急難救助：捐助花蓮震災救援及相關公益活動，協助受災民眾災後重建。
- 地方公益：支持地方公益團體及社區活動，促進地方發展與社區關懷。

5.03.03 持續投入永續發展

- 除公益捐贈外，本公司亦鼓勵員工參與公益活動及社區服務，透過企業資源整合及社會參與，持續深化企業社會責任，建立企業、社區與環境共榮的永續夥伴關係。
- 未來，邑昇實業將持續結合核心本業與永續發展策略，擴大公益投入及社會參與，積極回應利害關係人期待，發揮企業正向影響力，實踐企業永續經營之承諾。

6. 環境面

6.01 環境永續政策與管理

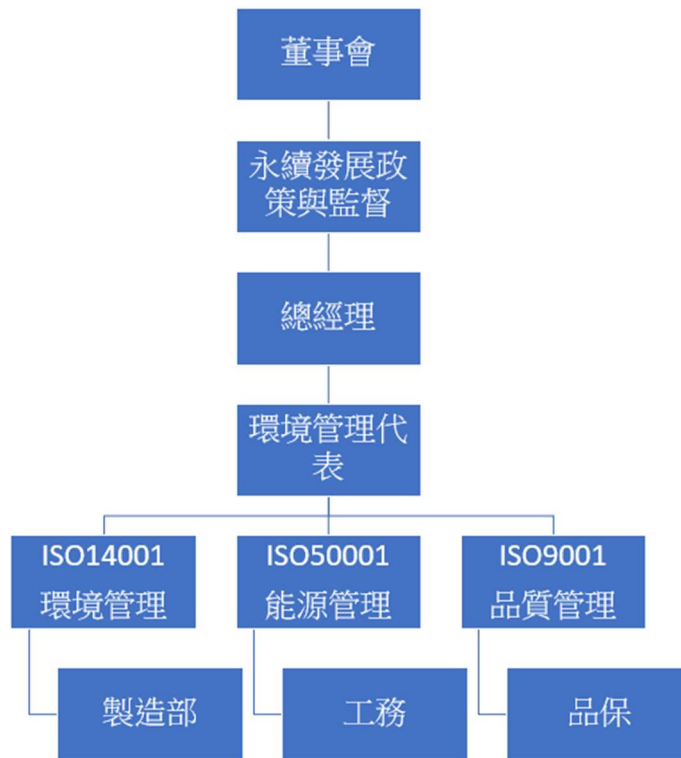
6.01.01 環境永續理念

邑昇實業深信環境保護是企業永續發展的重要基石，秉持「遵循法規、污染預防、節能減碳、持續改善」之環境管理理念，將環境保護融入企業經營策略及日常營運，透過完善的環境管理制度，持續降低營運活動對環境之衝擊，善盡企業環境責任。

本公司依循國內外環境法規及國際永續發展趨勢，結合 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 50001 能源管理系統，建立完整之環境管理機制，持續推動節能減碳、能源管理、水資源管理、廢棄物減量及污染防制措施，朝向低碳、智慧及永續工廠發展。

6.01.02 環境管理政策

環境管理架構



各單位職責

單位	主要職責
董事會	監督永續發展策略及重大環境議題。
總經理	核定環境政策、年度目標及資源配置。
管理代表	推動 ISO 14001、ISO 50001 等管理系統，定期召開管理審查會議。
製造部	落實污染預防、節能改善、製程優化及廢棄物減量。
工務／設備	能源管理、設備維護、節能改善及公用系統管理。
品保部	管理系統稽核、品質管理及法規符合性管理。
各部門	配合環境政策，執行節能減碳、資源回收及持續改善措施。

環境管理運作機制

本公司依循 PDCA（Plan-Do-Check-Act）管理循環推動環境管理工作：

- Plan（規劃）：訂定環境政策、環境目標及年度改善計畫。
- Do（執行）：推動能源管理、污染防制、廢棄物管理及環境教育訓練。
- Check（查核）：辦理內部稽核、法規符合性查核、環境監測及第三方驗證。
- Act（改善）：依管理審查及稽核結果持續改善管理制度與環境績效。

透過跨部門協作及管理系統運作，本公司持續強化環境風險管理能力，提升資源使用效率，並落實污染預防及節能減碳措施，以達成企業永續發展目標。

本公司環境管理政策如下：

- 遵循國內外環境保護相關法令及客戶要求。
- 持續推動 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 50001 能源管理系統。
- 推動節能減碳，提升能源使用效率。
- 落實污染預防，降低空氣、水體及廢棄物對環境之影響。
- 推動資源循環利用及廢棄物減量。
- 建立全員環境保護意識，提升環境管理績效。
- 持續改善環境管理制度，降低環境風險。

6.01.03 環境管理架構

本公司由董事會督導永續發展策略，管理階層負責環境政策之規劃與執行，各部門依職掌共同推動各項環境管理工作。

環境管理主要由各權責單位共同執行，包括：

- 推動環境管理制度。
- 溫室氣體盤查及減量。
- 能源管理及節能改善。
- 水資源管理。

- 廢棄物管理。
- 空氣污染防制。
- 化學品及有害物質管理。
- 環境法規遵循。
- 環境教育訓練。

各部門定期檢討環境績效，並依 PDCA（Plan-Do-Check-Act）管理循環持續改善，確保各項環境管理措施有效落實。

6.01.04 環境管理制度

為提升環境管理績效，本公司持續導入國際管理系統，建立制度化管理機制。

2025 年度持續維持下列管理系統驗證：

管理系統	驗證範圍	證書有效期間
ISO 14001:2015 環境管理系統	印刷電路板及 LED 產品製造與銷售	2023/09/03～2026/09/02
ISO 50001:2018 能源管理系統	PCB 及 LED 產品製造能源管理	2025/12/25～2028/12/24
ISO 9001:2015 品質管理系統	印刷電路板製造	2026/03/13～2029/03/12
AS9100D 航太品質管理系統	印刷電路板製造	2026/03/13～2029/03/12
IATF 16949:2016 汽車品質管理系統	印刷電路板製造（不含產品設計）	2024/08/09～2027/08/08
IECQ QC 080000:2017 有害物質管理系統	印刷電路板及 LED 產品製造	2025/09/04～2028/08/05
CQC 產品認證	印刷電路板產品認證	2023/04/27～2028/04/26

2025 年度本公司各管理系統均依既定驗證週期接受第三方稽核，其中 ISO 50001:2018 與 IECQ QC 080000:2017 完成重新驗證並取得新證書，持續維持管理系統之有效性。

管理制度持續改善

本公司持續依各項管理系統要求，定期辦理內部稽核、管理審查及第三方驗證或監督審查，透過外部獨立驗證機構檢視管理系統之運作成效、法規符合性及持續改善情形，以確保各項管理制度持續符合國際標準及客戶要求。

2025 年度，各項管理系統均依驗證週期接受第三方稽核。其中，ISO 50001:2018 能源管理系統及 IECQ QC 080000:2017 有害物質流程管理系統完成重新驗證（Re-certification），經第三方驗證機構審查確認符合相關標準要求後，重新取得證書。

其餘品質及產品相關管理系統則依各自驗證週期持續接受第三方監督或驗證審查，透過定期外部稽核及缺失改善機制，確保管理系統持續有效運作，並強化公司於品質管理、能源績效、有害物質管理及國際市場供應鏈要求之符合能力。

6.01.05 環境風險管理

本公司定期辨識及評估營運過程可能產生之環境風險，包括能源使用、溫室氣體排放、水資源使用、空氣污染、廢棄物管理及化學品使用等議題，並依風險程度擬定管理措施及改善方案。

主要管理方式包括：

- 定期環境風險評估。
- 法規符合性查核。
- 製程改善及污染預防。
- 能源效率改善。
- 廢棄物分類及資源回收。
- 緊急應變演練。
- 定期內部稽核及管理審查。

透過持續性的風險管理及改善措施，降低環境衝擊及營運風險，提升企業環境韌性。

6.01.06 環境教育與全員參與

本公司持續推動環境教育及宣導活動，提升全體員工之環境保護意識，將節能減碳、資源回收、污染防治及環境法規等內容納入教育訓練課程，鼓勵全員共同參與環境改善工作。

公司亦透過節能提案、改善活動及跨部門合作，將環境永續理念落實於各項生產及管理流程中，持續提升環境管理績效。

6.01.07 2025 年度執行成果

2025 年度，邑昇實業持續落實環境管理政策，透過國際管理系統驗證、內部稽核、管理審查及持續改善機制，將環境管理理念融入日常營運與生產流程，持續提升環境管理績效及企業永續競爭力。

本年度除持續維持 ISO 14001 環境管理系統、IATF 16949 汽車品質管理系統及 CQC 產品認證外，亦完成 ISO 50001 能源管理系統建置、IECQ QC 080000 有害物質管理系統重新驗證，以及 AS9100D 航太品質管理系統驗證，展現公司持續提升品質管理、能源管理及環境管理能力之成果。

2025 年度，公司未發生重大環境污染事件，亦無重大違反環境保護法規及受主管機關重大裁罰之情形，顯示各項環境管理制度及污染預防措施均能有效落實，持續符合相關法令及客戶要求。

未來，本公司將持續深化環境管理制度，結合智慧製造、能源管理及低碳轉型策略，提升資源使用效率、降低環境衝擊，攜手供應鏈及利害關係人共同推動綠色製造與永續發展。

6.02 氣候變遷與溫室氣體管理（GRI 305：排放）

6.02.01 氣候變遷管理政策

面對全球氣候變遷及淨零排放趨勢，邑昇實業將氣候變遷風險納入企業永續發展策略，持續推動溫室氣體盤查、能源管理、節能改善及低碳製程，降低營運活動對環境之影響，提升企業氣候韌性。

本公司依循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準及環境部相關規範，定期執行溫室氣體盤查，掌握排放來源，並結合 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 50001 能源管理系統，持續推動節能減碳及能源效率提升，以落實企業低碳轉型目標。

6.02.02 氣候變遷風險與因應措施

本公司定期評估氣候變遷可能帶來之法規、能源、市場及實體風險，並採取相應管理措施。

氣候風險	對公司可能影響	因應措施
法規風險	碳費、碳盤查及環境法規日趨嚴格	建立溫室氣體盤查制度，持續推動減碳措施
能源風險	能源價格波動提高營運成本	導入 ISO 50001 能源管理系統，提升能源效率
市場風險	客戶要求低碳供應鏈及產品碳足跡	強化環境管理及綠色製造能力
實體風險	極端氣候可能影響供應鏈及營運	建立風險管理及緊急應變機制

6.02.03 溫室氣體盤查

2025 年度盤查範圍包括：

- 範疇一（直接排放）：固定燃燒源、移動燃燒源及冷媒逸散等直接排放。
- 範疇二（能源間接排放）：外購電力所產生之間接排放。
- 範疇三（其他間接排放）：廢棄物處理、運輸及其他間接排放來源。

本年度重新檢視盤查邊界，將部分排放來源依 ISO 14064-1 及環境部盤查指引重新歸類至範疇三，使各範疇排放數據更符合國際盤查標準，提升盤查資料之完整性及一致性。

6.02.04 溫室氣體排放績效

2025 年度溫室氣體排放量

盤查範疇	2024 年 (tCO ₂ e)	2025 年 (tCO ₂ e)	增減量	增減率
範疇一 (直接排放)	74.73	93.48	+18.75	+25.1%
範疇二 (能源間接排放)	5,269.79	4,298.43	-971.36	-18.4%
範疇三 (其他間接排放)	1,029.85	1,152.98	+123.13	+12.0%
總排放量	6,374.38	5,544.89	-829.49	-13.01%

2025 年度本公司溫室氣體總排放量為 5,544.89 公噸 CO₂e，較 2024 年度減少 829.49 公噸 CO₂e，整體減碳幅度達 13.01%，顯示各項節能措施及能源管理制度已發揮具體成效。

6.02.05 各範疇排放分析

範疇一（直接排放）

- 2025 年度範疇一排放量為 93.48 公噸 CO₂e，較前一年度增加 18.75 公噸 CO₂e。主要原因為業務拓展公務車車輛燃油使用增加

範疇二（能源間接排放）

- 2025 年度範疇二排放量為 4,298.43 公噸 CO₂e，較前一年度減少 971.37 公噸 CO₂e（18.4%），為本年度溫室氣體減量最主要的來源。

近年來，本公司持續推動能源管理及設備節能改善，於 2025 年度正式導入 ISO 50001 能源管理系統，建立能源績效指標及用電監測機制，並陸續完成冰水主

機、空壓機、散熱水塔、鼓風機、高效率馬達及變頻控制等節能改善專案，持續提升設備能源使用效率。

2025 年度全廠用電量由前一年度 10,657.6 千度 降至 10,137.8 千度，全年節電約 519,800 度，用電量下降約 4.88%。此外，受惠於台灣電力公司公告之電力排放係數下降，進一步降低外購電力所產生之碳排放，使能源間接排放量較前一年度減少 18.4%。

此成果顯示，本公司透過自主節能改善與能源管理制度的持續推動，結合電力低碳化效益，有效降低能源使用所產生之溫室氣體排放，逐步朝向低碳製造及淨零排放目標邁進。

範疇三（其他間接排放）

- 2025 年度範疇三排放量為 1,152.98 公噸 CO₂e，較前一年度增加 123.13 公噸 CO₂e。

本年度重新檢視盤查邊界，並新增納入跨縣市生活垃圾清運及其他間接排放來源，使盤查範圍更完整，提升盤查數據品質及可信度。

6.02.06 減碳成果

2025 年度，公司持續推動節能改善及低碳管理，整體減碳成果如下：

- 溫室氣體總排放量較 2024 年度減少 829.49 公噸 CO₂e。
- 全廠年度節電 519,800 度，用電量較前一年度下降約 4.88%。
- 範疇二排放量減少 971.37 公噸 CO₂e（18.4%），為本年度最主要減碳來源。
- 導入 ISO 50001 能源管理系統，建立能源績效指標及用電監測制度。
- 完成高耗能設備節能改善，包括冰水機、空壓機、散熱水塔及鼓風機等設備更新，提高能源使用效率。

- 有害廢棄物資源化處理 211.761 公噸，有害廢棄物資源回收率達 90.10%，持續推動循環經濟及資源再利用。

6.02.07 未來展望

未來，本公司將持續深化溫室氣體管理制度，依循政府淨零排放政策及國際減碳趨勢，持續推動能源效率提升、低碳製程及綠色供應鏈管理，並以 2030 年較 2021 年減碳 30% 為目標，持續精進溫室氣體盤查品質、提升能源使用效率及降低碳排放，攜手供應鏈及利害關係人共同朝向低碳製造與永續經營邁進。

年度	目標
2021	基準年（100%）
2025	完成溫室氣體盤查、導入 ISO 50001、推動節能改善
2027	持續降低單位產品碳排放、深化範疇三管理
2030	較 2021 年減少 30%溫室氣體排放

6.03 能源管理（GRI 302：能源）

6.03.01 能源管理政策

邑昇實業深信能源管理是企業永續經營及降低碳排放的重要基礎，秉持「提升能源效率、降低能源消耗、持續改善」之管理理念，持續推動能源管理制度，將節能減碳融入日常營運及生產管理，致力提升能源使用效率，降低能源成本及溫室氣體排放。

公司依循 ISO 50001：2018 能源管理系統，建立能源管理制度、能源績效指標（Energy Performance Indicator, EnPI）及能源基線（Energy Baseline, EnB），透過能源監測、設備盤點及持續改善機制，逐步建構低碳製造環境。

6.03.02 能源管理機制

本公司依循 ISO 50001 管理架構推動能源管理，建立完整之能源管理流程，包括：

- 建立能源管理政策及年度目標。
- 辦理主要耗能設備盤點。
- 建立能源基線（EnB）。
- 建立能源績效指標（EnPI）。
- 建置能源監測系統。
- 定期分析能源使用效率。
- 推動節能改善專案。
- 定期管理審查及持續改善。

透過 PDCA 管理循環，持續追蹤能源績效，提升設備能源效率及降低能源浪費。

6.03.03 能源使用概況

本公司能源使用以外購電力為主，主要耗能設備包括冰水主機、空壓機、鼓風機、散熱水塔、乾燥設備及生產製程設備。

2025 年度，公司持續推動節能措施，全廠用電量由前一年度 10,657.6 千度 降至 10,137.8 千度，全年節電 519,800 度，較前一年度降低約 4.88%，有效提升能源使用效率。

歷年用電情況

年度	用電量	營收	用電密集度
2021	12,283,200	1,541,150	7.97
2022	11,689,400	1,526,599	7.66
2023	10,157,000	928,650	10.94
2024	10,657,600	944,817	11.28
2025	10,137,800	1,057,157	9.59

能源使用趨勢說明：

2023 年起，本公司因應市場及產品策略調整，逐步轉型投入高階 PCB 產品製造。高階產品因製程複雜度提高、加工流程增加及設備運轉需求提升，單位產品之能源需求相較傳統產品增加，因此 2023～2024 年以營收計算之用電密集度有所上升。此變化主要反映產品組合及製程結構轉型，並非單純由能源使用效率下降所致。

2025 年在高階產品製程持續運作下，本公司透過高耗能設備汰換、製程優化及能源監控等節能措施，全年用電量由 2024 年 10,657,600 度下降至 10,137,800 度，減少 519,800 度（4.88%）；同期營收由 944,817 千元提升至 1,057,157 千元，用電密集度由 11.28 降至 9.59 kWh／千元營收，改善約 15.0%，顯示公司在高階產品轉型過程中，能源使用效率已逐步改善。

6.03.04 節能改善成果

2025 年度，本公司持續推動能源效率改善，完成多項高耗能設備節能專案，主要改善內容如下：

改善設備	改善措施	預估節能率
冰水主機	冰水及冷卻水泵浦加裝變頻控制	40%
IE3 高效率馬達	馬達更新	31%
乾燥設備	更新高效率乾燥設備	35%
散熱水塔	更新設備並加裝變頻控制	32%
空壓機	更換 100HP 變頻空壓機	23%
鼓風機	更換高效率節能鼓風機	70%

透過設備更新及能源效率改善，有效降低設備耗電量及生產能耗，持續提升整體能源管理績效。

6.03.05 冰水機能源績效改善

冰水機系統為本公司主要耗能設備之一，公司持續透過設備更新、控制優化及運轉管理改善，逐年降低能源消耗。

冰水機年度耗電量

年度	耗電量（度）	與前一年比較
110 年	2,183,400	-
111 年	1,801,000	節電 382,400 度
112 年	1,565,000	節電 236,000 度
113 年	1,688,953	生產負載增加
114 年	1,621,416	節電 67,537 度

雖然 113 年度因生產需求增加，用電量略有提升，但 114 年度透過設備優化及運轉改善，再次降低冰水機耗電量。

若與 110 年度相比，冰水機系統年耗電量已由 2,183,400 度 降至 1,621,416 度，累積節電 561,984 度，累積節能約 25.7%，顯示能源管理制度已產生長期改善成效。

6.03.06 鼓風機節能改善

2025 年度，公司完成製程鼓風機節能改善專案，針對一銅線、一銅後水洗、乾膜前處理及濕膜顯影等製程，共完成 11 台鼓風機 更新。

改善前設備功率為 3.7kW，改善後降至 0.7~1.0kW，單台設備每小時可節省 2.7~3.0 度 電力，每月可節省約 1,300~1,460 度，有效降低設備能源消耗及生產成本。

6.03.07 能源管理績效

2025 年度，公司持續透過 ISO 50001 能源管理制度及設備改善，獲得以下成果：

項目	2025 成果
全廠節電量	519,800 度

項目	2025 成果
全廠用電降低	4.88%
能源管理行動計畫	節電 2.7%
冰水機五年累積節電	561,984 度
高效率鼓風機更新	11 台
範疇二減碳	971.37 公噸 CO ₂ e

透過能源管理制度的導入及持續推動設備節能改善，本公司有效提升能源使用效率，降低能源消耗及溫室氣體排放，並逐步建立智慧能源管理能力，作為推動低碳製造及淨零轉型的重要基礎。

6.03.08 未來展望

未來，本公司將持續深化 ISO 50001 能源管理系統，擴大能源監測範圍，推動高效率設備更新、智慧能源管理及節能改善專案，並持續檢討能源績效指標，提升能源使用效率，降低單位產品能耗及碳排放，朝向低碳工廠及永續經營目標穩健邁進。

6.04 水資源管理（GRI 303：水與放流水）

6.04.01 水資源管理政策

水資源為印刷電路板製程不可或缺的重要資源，邑昇實業秉持「節約用水、循環利用、污染預防、持續改善」之管理理念，將水資源管理納入 ISO 14001 環境管理系統的重要管理項目，透過用水監測、製程改善、設備優化及廢水妥善處理，持續提升用水效率，降低營運活動對環境之影響。

本公司定期監控取水量、製程用水及廢水處理情形，並依據環境法規及水污染防治相關規定執行管理，持續精進水資源使用效率及污染防治績效。

6.04.02 用水情況

本公司生產及生活用水皆採用台灣自來水公司供水，主要使用於印刷電路板製程清洗、電鍍製程、設備冷卻、空調系統及員工生活用水。公司持續透過製程改善、設備優化及用水監測，提升用水效率，降低單位產品用水量，並定期檢討用水績效，作為節水改善的重要依據。

2025 年度，本公司外購自來水總取水量為 195,120 m³，較 2024 年度 249,070 m³ 減少 53,950 m³，減幅約 21.66%。全年放流量為 189,875 m³，均經廠內廢水處理設施處理，確認符合放流水標準後依法排放。

在營業收入成長至 1,057,157 仟元、印刷電路板年產量達 60.8 萬平方英尺（SF）的情況下，公司仍持續提升水資源使用效率，使單位產品用水密度降至 0.32 m³/SF，每仟元營收用水密度降至 0.18 m³/仟元，顯示節水措施及製程優化已逐步發揮成效。

歷年取水情形

年度	總取水量（m ³ ）	總排水量（m ³ ）	用水密度（m ³ /SF）	用水密度（m ³ /仟元）
2022 年	247,811	202,631	0.29	0.16
2023 年	202,751	197,649	0.33	0.21
2024 年	249,070	236,155	0.36	0.26
2025 年	195,120	189,875	0.32	0.18

用水績效分析

與 2024 年度相比，本公司 2025 年度總取水量減少約 21.66%，放流量亦同步下降約 19.59%（236,155 m³ → 189,875 m³），顯示公司透過設備改善、製程優化及用水管理措施，不僅降低取水需求，亦有效減少廢水排放量，提升整體水資源利用效率。

2025 年度，公司各項放流水均符合《水污染防治法》及主管機關相關規定，全年未發生重大水污染事件或重大違反水污染防治法情形，持續落實水資源永續管理及污染防治工作。

6.04.03 廢水與放流水管理（GRI 303-4、GRI 303-5）

為降低製程對水環境之影響，本公司依循《水污染防治法》及相關環保法規，建立完善之廢水管理制度。製程及生活用水經使用後，由廠內排水系統集中收集，送至廠內廢水處理設施進行處理，經確認符合放流水標準後，始依法排放至承受水體，確保對周邊環境之影響降至最低。

2025 年度全年廠內廢水處理總量為 195,120 度，排放來源主要為：

- 製程清洗廢水；
- 員工生活污水（含衛浴與飲用後排水）。

目前廢水處理採集中排放至公共污水處理系統，所有排放水皆符合政府法令規範，並依據《水污染防治法》及當地環保局要求，定期進行：

- pH 值、COD、重金屬等水質檢測；
- 申報排放水量，確保不超量排放。

本公司尚無設置工廠內部水回收處理系統，但已研擬未來階段性規劃，包括：

- 建置水回收模組；
- 廠區生活用水與製程廢水分類收集方案；
- 逐步提高用水再利用比例，朝向循環用水目標邁進



6.04.04 水資源管理措施

為提升水資源使用效率及降低營運對水環境之影響，崙昇實業持續推動水資源管理制度，並依循 ISO 14001 環境管理系統及《水污染防治法》等相關法規，

建立完善的用水、廢水及放流水管理機制，透過設備改善、製程優化及日常管理，持續提升水資源使用效率。

本公司主要管理措施如下：

（一）用水管理

- 建立廠區用水監測制度，定期統計及分析各項用水數據。
- 定期檢查供水管線及設備，降低漏水風險。
- 針對高耗水製程持續檢討及改善，提高用水效率。
- 推動節約用水教育宣導，提升全體員工節水意識。

（二）製程改善

PCB 製程需大量使用清洗及純水系統，本公司持續透過製程最佳化及設備改善，降低不必要的用水浪費，並提升設備運轉效率。

近年持續配合設備更新及製程改善，使整體用水效率逐步提升，在維持產品品質及生產需求的同時，有效降低單位產品用水量。

（三）廢水管理

各項製程廢水均集中收集，經廠內廢水處理設施處理後，確認符合放流水標準始依法排放，並定期辦理自主檢測及法規申報，確保各項水質符合主管機關規定。

廢水處理所產生之含銅污泥、廢酸及含銅廢液等有害廢棄物，均委由合法專業機構辦理資源化回收及妥善處理，以降低環境負荷並提升資源循環利用效益。

（四）法規遵循

本公司持續依循《水污染防治法》及相關環保法令辦理各項管理工作，包括：

- 定期辦理放流水水質檢測。
- 定期申報放流量。
- 定期維護廢水處理設備。
- 配合主管機關查核及改善事項。

- 建立異常應變及通報機制。

2025 年度，公司未發生重大水污染事件，亦無重大違反水污染防治相關法規情形。

水資源管理績效

透過持續推動節水管理、製程改善及設備優化，2025 年度本公司外購自來水總取水量降至 195,120 m³，較前一年度減少約 21.66%；每單位產品用水密度亦由 0.36 m³/SF 降至 0.32 m³/SF，顯示各項水資源管理措施已有效提升用水效率。

未來，本公司將持續導入智慧化用水管理及製程改善措施，並評估建置回收水系統及循環用水機制，逐步提升水資源再利用比例，朝向低耗水、高效率及永續水資源管理目標邁進。

6.04.05 2025 年度執行成果

2025 年度，本公司持續強化水資源管理及廢水處理，各項管理成果如下：

項目	2025 年度成果
外購自來水	194,564 m ³
製程廢水處理量	247.84 公噸
有害廢液及污泥委外資源化處理	211.761 公噸
放流水管理	符合法規要求
水污染重大違規事件	0 件

本公司廢水處理後產生之含銅廢液及污泥，優先採取資源化再利用方式處理，而非直接最終掩埋，有效促進金屬資源循環利用，落實循環經濟理念。

6.05 廢棄物管理（GRI 306：廢棄物）

6.05.01 廢棄物管理政策

邑昇實業秉持「源頭減量、資源循環、妥善處理、持續改善」之環境管理理念，將廢棄物管理納入 ISO 14001 環境管理系統，依循《廢棄物清理法》及相關環境法規，建立完整的廢棄物分類、貯存、清除、處理及流向管理制度。公司優先推動製程改善及源頭減量，並透過資源回收、再利用及循環經濟措施，提高廢棄物資源化比例，降低最終處置量，以減少營運活動對環境之影響。

6.05.02 廢棄物分類

本公司依廢棄物性質區分為有害事業廢棄物及一般事業廢棄物。

有害事業廢棄物主要包括：

- 含銅污泥
- 廢酸、廢鹼
- 含銅廢液
- 廢電路板（依法規申報代碼管理）
- 其他製程有害廢棄物

上述廢棄物均依環保主管機關規定之廢棄物代碼管理，並委由具合法資格之清除及處理機構辦理資源化回收或最終處置。

一般事業廢棄物主要包括：

- 員工生活垃圾
- 一般行政廢棄物
- 其他非有害一般廢棄物

均依規定分類收集，委由合法清除機構辦理清運及最終處置。

6.05.03 廢棄物管理措施

本公司持續推動各項廢棄物減量及循環利用措施，包括：

- 製程最佳化，降低廢棄物產生量。
- 建立廢棄物分類及標示制度。
- 推動有害廢棄物資源化回收。
- 建立廢棄物流向追蹤制度。
- 定期查核清運及處理廠商資格。
- 落實電子聯單及主管機關申報制度。
- 定期辦理環境教育及廢棄物管理宣導。

透過完善之管理制度，確保各項廢棄物均依法妥善處理，降低環境風險。

2025 年度本公司廢棄物總產生量為 877.54 公噸，其中有害事業廢棄物為 786.06 公噸，非有害事業廢棄物為 91.48 公噸。

歷年廢棄物統計

本公司主要採廢棄物處理方式：回收、掩埋與物理處理（如脫水、穩定化）等合格處理方式。

歷年廢棄物產生量

項目（單位：公噸）	類型	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年
產生量	有害廢棄物	786.06	859.37	777.06	911.57
	非有害廢棄物	91.48	99.09	82.91	67.81
	總量	877.54	958.46	859.97	979.38
處置移轉（回收）	有害廢棄物	660.60	505.27	466.22	533.15
	非有害廢棄物	80.59	84.09	67.95	60.34
	總量	741.19	589.36	534.17	593.49
直接處置量	有害廢棄物	125.46	354.10	310.84	378.42
	非有害廢棄物	10.89	15.00	14.96	7.47
	總量	136.35	369.10	325.80	385.89

6.05.05 資源循環成果

2025 年度本公司廢棄物總產生量為 877.54 公噸，相較 2024 年總產生量 958.46 公噸，減少 80.92 公噸，降幅約 8.44%，顯示公司透過製程管理及廢棄物減量措施，整體廢棄物產生量已有改善。

在資源循環方面，2025 年處置移轉（回收）量達 741.19 公噸，占廢棄物總產生量 84.46%，較 2024 年之 61.49%提升 22.97 個百分點；直接處置量則由 2024 年 369.10 公噸大幅下降至 136.35 公噸，減少 232.75 公噸，降幅達 63.06%。

本公司持續透過廢棄物分類、資源化回收、合法清運及流向追蹤等管理措施，降低最終處置量並提升資源循環利用效率，在降低廢棄物產生量的同時，進一步提高廢棄物資源化比例，落實循環經濟及環境永續管理。

6.05.06 法規遵循

本公司所有廢棄物均依《廢棄物清理法》及相關法令辦理分類、貯存、清運及最終處理，並依規定辦理電子聯單及主管機關申報。

2025 年度，公司未發生重大廢棄物污染事件，亦無重大違反廢棄物清理法等環境法規情形。

6.05.07 未來展望

未來，邑昇實業將持續深化廢棄物管理制度，透過製程改善、源頭減量及資源循環策略，提升廢棄物資源化比例，降低最終處置量，並持續與合法專業處理機構合作，強化金屬資源回收及再利用效率。

此外，公司將持續檢討製程廢棄物產生來源，導入更高效率的資源循環管理模式，結合智慧製造及綠色製程，朝向低廢棄物、高資源效率及循環經濟之永續發展目標邁進。

6.06 環境法規遵循（GRI 307：環境法規遵循）

6.06.01 環境法規遵循政策

邑昇實業秉持「依法管理、預防污染、持續改善」之環境管理理念，遵循國內各項環境保護法令及主管機關規定，將法規遵循列為環境管理制度的重要工作，並透過 ISO 14001 環境管理系統建立法規鑑別、符合性評估及持續改善機制，降低環境風險，確保各項營運活動符合環境保護要求。

公司定期蒐集及更新最新環境法規資訊，並將法規要求納入日常作業管理，持續提升法規遵循能力及環境管理績效。

6.06.02 法規遵循管理機制

本公司建立完善之環境法規管理制度，主要管理措施包括：

- 定期鑑別及更新環境相關法規。
- 定期辦理法規符合性查核。
- 定期執行內部稽核及管理審查。
- 配合主管機關稽查及改善要求。
- 建立異常事件通報及改善機制。
- 定期辦理環境教育訓練，提高員工法規遵循意識。

透過制度化管理，持續降低環境違規風險，確保各項營運活動符合相關法令規定。

6.06.03 主要遵循法規

本公司主要遵循之環境法規包括：

- 《環境基本法》
- 《空氣污染防制法》
- 《水污染防治法》

- 《廢棄物清理法》
- 《毒性及關注化學物質管理法》
- 《溫室氣體減量及管理法》（或《氣候變遷因應法》）
- 《能源管理法》
- 其他主管機關相關法令及管理規範。

此外，公司依客戶要求及國際管理系統標準，持續維持 ISO 14001 環境管理系統、ISO 50001 能源管理系統及 IECQ QC 080000 有害物質管理系統等管理制度，確保環境管理符合國際標準及利害關係人期待。

6.06.04 2025 年度執行成果

2025 年度，本公司持續落實環境法規遵循管理，透過法規鑑別、內部稽核、管理審查及主管機關查核，確保各項環境管理制度有效運作。

2025 年度未發生重大違反環境保護相關法規事件，亦未因環境法規違反而遭受重大裁罰。

6.06.05 未來展望

未來，邑昇實業將持續關注國內外環境法規及氣候變遷政策之發展趨勢，持續精進環境管理制度，強化法規符合性管理及風險預防機制，並結合 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 50001 能源管理系統，推動節能減碳、污染預防及資源循環利用，持續提升環境管理績效。

本公司將秉持誠信經營及永續發展理念，落實各項環境法規要求，與政府、客戶、供應商及其他利害關係人共同推動綠色製造及永續經營，創造企業、社會與環境共榮的永續價值。

6.07 未來環境目標

6.07.01 淨零願景與減碳承諾

邑昇實業深知氣候變遷對企業營運及環境永續的重要影響，持續將節能減碳及環境保護納入企業發展策略，並配合政府淨零排放政策及國際永續發展趨勢，逐步推動低碳轉型及綠色製造。

本公司已於 2021 年 正式宣告，以 2021 年 為溫室氣體排放基準年，訂定 2030 年溫室氣體排放量較基準年降低 30% 之減碳目標，並透過能源管理、製程改善及資源循環等措施，逐步落實減碳行動，朝低碳製造及永續經營目標邁進。

6.07.02 減碳推動策略

為達成 2030 年減碳 30% 目標，本公司將持續推動以下重點工作：

（一）提升能源使用效率

- 持續推動 ISO 50001 能源管理系統。
- 建立能源績效指標（EnPI）及能源基線（EnB）。
- 持續更新高效率設備。
- 擴大智慧能源監測系統。

（二）降低溫室氣體排放

- 持續辦理溫室氣體盤查。
- 精進範疇三排放管理。
- 推動節能改善專案。
- 降低單位產品碳排放強度。

（三）提升水資源使用效率

- 持續降低單位產品用水量。
- 評估導入回收水系統。
- 提高循環用水比例。

- 強化廢水處理效能。

（四）推動循環經濟

- 提高有害廢棄物資源化比例。
- 降低最終處置量。
- 提升資源回收效率。
- 推動綠色採購。

6.07.03 階段性目標

項目	目標
溫室氣體管理	2030 年較 2021 年減碳 30%
能源管理	持續提升能源使用效率，降低單位產品能耗
水資源管理	持續降低單位產品用水量，提高用水效率
廢棄物管理	持續提升資源化回收比例，降低最終處置量
環境管理	持續維持 ISO 14001 及 ISO 50001 管理系統有效運作
法規遵循	維持重大環境違規事件 0 件

6.7.4 持續改善與展望

邑昇實業將持續秉持「遵循法規、污染預防、節能減碳、持續改善」之環境管理理念，以 2021 年為減碳基準年，穩健推動各項環境管理措施，逐步達成 2030 年溫室氣體排放量較基準年降低 30% 的承諾。

未來，本公司將持續深化能源管理、製程優化、綠色供應鏈及循環經濟等策略，並結合智慧製造及數位化管理技術，提升能源及資源使用效率，降低環境衝擊，攜手員工、客戶、供應商及其他利害關係人，共同推動低碳轉型，朝向企業、社會及環境共榮的永續發展目標邁進。

第 7 章 GRI Standards 2021 內容索引

本報告書依循 Global Reporting Initiative (GRI) Standards 2021 編製，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》及相關指引，揭露本公司重大永續議題之管理方針、績效及目標。本索引表提供各項 GRI Standards 揭露內容與報告書對應章節，供利害關係人查閱。

GRI Standards	揭露項目	本報告書對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司－公司簡介	5

GRI Standards	揭露項目	本報告書對應章節	頁碼
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.03 報告邊界與範疇	8
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.02 報告涵蓋期間、發行頻率與版本紀錄； 1.03.06 永續報告之責任單位	8 10
GRI 2-4	資訊重編	1.03.04 資訊重編	9
GRI 2-5	外部保證／確信	1.03.05 外部保證／確信情形	9
GRI 2-6	活動、價值鏈及其他商業關係	1.02 關於本公司－價值鏈簡介； 4.09 供應鏈管理	6 60
GRI 2-7	員工	5.01.02 人力組成	72
GRI 2-8	非員工工作者	5.01.02.02 非員工工作者	73
GRI 2-9	治理結構及組成	2.03.2 董事會結構及運作情形； 2.03.03 功能性委員會結構及運作情形	18 21
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.02.03 提名與遴選	20
GRI 2-11	最高治理單位主席	2.03.02.04 利益迴避	20
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.01 永續治理之角色及督導情形； 2.02 推動永續發展機制	13 11
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	2.02.01 推動永續發展治理架構	11
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.01 永續治理之角色及督導情形	13

GRI Standards	揭露項目	本報告書對應章節	頁碼
GRI 2-15	利益衝突	2.03.02.04 利益迴避； 4.03 誠信經營	20 39
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.02 運作情形與溝通關鍵事項； 4.04 溝通管道及申訴機制	13 42
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.01.03 對永續發展之持續進修	15
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.01.02 督導永續管理之績效評估	14
GRI 2-19	薪酬政策	2.03.02.05 薪酬政策與永續績效之連結	20
GRI 2-20	薪酬決定流程	2.03.02.05 薪酬政策與永續績效之連結； 2.03.03 功能性委員會結構及運作情形	20 21
GRI 2-21	年度總薪酬比率	2.03.02.05 薪酬政策與永續績效之連結	20
GRI 2-22	永續發展策略聲明	1.01 董事長的話； 2.01 永續發展策略	4 11
GRI 2-23	政策承諾	5.01.01 人權政策與承諾； 2.01 永續發展策略	67 11
GRI 2-24	納入政策承諾	3.04 重大議題之管理；	30

GRI Standards	揭露項目	本報告書對應章節	頁碼
		5.01.01 人權政策與承諾	66
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制； 3.04 重大議題之管理	42 30
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制	42
GRI 2-27	法規遵循	4.05.2 法規遵循； 4.08.03 行銷與法規遵循 6.06 環境法規遵循	47 56 110
GRI 2-28	公協會會員資格	4.07 參與各類社團組織	53
GRI 2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	23
GRI 2-30	團體協約	5.01.05 團體協約	81
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	27
GRI 3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	30
GRI 3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理	31
GRI 201：經濟績效			
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01.02 直接經濟價值之產生與分配	36
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.02.02 氣候變遷風險與因應措施	96
GRI 201-3	確定福利計畫義務與其他退休計畫	4.01.03 退休制度	37

GRI Standards	揭露項目	本報告書對應章節	頁碼
GRI 201-4	取自政府之財務援助	4.01.04 政府補助	37
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.09.03 綠色採購管理	62
GRI 205	反貪腐	4.03 誠信經營	39
GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03.03 反競爭行為	42
GRI 207-1～207-4	稅務	4.02 稅務	37
GRI 302：能源			
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	6.03.03 能源使用概況	100
GRI 302-3	能源密集度	6.03.03 能源使用概況	100
GRI 302-4	減少能源消耗	6.03.04 節能改善成果	101
		6.03.07 能源管理績效	102
GRI 303：水與放流水			
GRI 303-1	共享水資源之相互影響	6.04.01 水資源管理政策；	103
		6.04.04 水資源管理措施	105
GRI 303-3	取水量	6.04.02 用水情況	103

GRI Standards	揭露項目	本報告書對應章節	頁碼
GRI 303-4	排水量	6.04.03 廢水與放流水管理	105
GRI 303-5	耗水量	6.04.02 用水情況	103
GRI 305：排放			
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.02.03 溫室氣體盤查	96
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.02.03 溫室氣體盤查	96
GRI 305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	6.02.03 溫室氣體盤查	96
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	6.02.06 減碳成果	98
GRI 306：廢棄物			
GRI 306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.05 廢棄物管理	106
GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05.03 廢棄物管理措施	108
GRI 306-3	廢棄物產生量	6.05.03 廢棄物管理措施	108

GRI Standards	揭露項目	本報告書對應章節	頁碼
GRI 306-4	廢棄物移轉處置	6.05.05 資源循環成果	109
GRI 306-5	廢棄物直接處置	6.05.03 廢棄物管理措施	108
GRI 308-1	使用環境準則篩選新供應商	4.09.02 供應商評估與管理	61
GRI 308-2	供應鏈中負面的環境衝擊及所採取行動	4.09.05 供應鏈風險管理	64
GRI 401：勞雇關係			
GRI 401-1	新進員工和離職員工	5.01.02.03 人才流動情形	74
GRI 401-2	提供給全職員工的福利	5.01.04 員工權益福利	78
GRI 401-3	育嬰假	5.01.04.05 育嬰留職停薪	80
GRI 403	職業安全衛生	5.02 職業安全及衛生	84
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.06 人才培育	82
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.03.02 多元人才發展； 5.01.06 人才培育	76 82

GRI Standards	揭露項目	本報告書對應章節	頁碼
GRI 404-3	定期接受績效及職涯發展檢核的員工百分比	5.01.06.01 績效考核與職涯發展	83
GRI 405-1	治理單位與員工多元化	5.01.03 多元共融	75
GRI 406-1	歧視事件及所採取的改善行動	5.01.03.04 反歧視及反騷擾	77
GRI 407-1	結社自由與團體協商權利可能面臨風險的營運據點及供應商	5.01.05 團體協約； 4.09 供應鏈管理	81 60
GRI 408-1	具有重大童工風險的營運據點及供應商	5.01.01 人權政策與承諾-禁止童工及強迫勞動	69
GRI 409-1	具有重大強迫或強制勞動風險的營運據點及供應商	5.01.01 人權政策與承諾-禁止童工及強迫勞動	69
GRI 411-1	涉及侵害原住民族權利的事件	5.01.01 人權政策與承諾-尊重原住民族及多元文化	70
GRI 413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運據點	5.03 社區參與	89
GRI 414-1	使用社會準則篩選新供應商	4.09.2 供應商評估與管理	61
GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊及所採取行動	4.09.05 供應鏈風險管理	64

GRI Standards	揭露項目	本報告書對應章節	頁碼
GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康與安全的衝擊	4.08.01 顧客健康與安全	55
GRI 416-2	違反產品與服務健康安全法規事件	4.08.01 顧客健康與安全	55
GRI 417-1	產品和服務資訊與標示要求	4.08.02 產品資訊及標示	56
GRI 417-2	違反產品資訊與標示規定事件	4.08.02 產品資訊及標示	56
GRI 417-3	違反行銷傳播相關規定事件	4.08.03 行銷與法規遵循	56
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.06.06 客戶隱私保護	52