



育富電子股份有限公司

YUFO ELECTRONICS CO., LTD.

2024

Environmental, Social, and Governance

永續報告書

ESG Report



目錄

1、 關於本報告書	5
1.01 經營者的話	5
1.02 關於本公司	5
1.03 報告書資訊	6
2、 永續經營	9
2.01 永續發展策略	9
2.02 推動永續發展機制	9
2.03 董事會及功能性委員會	10
3、 利害關係人與重大主題	16
3.01 利害關係人議合	16
3.02 決定重大主題的流程	17
3.03 重大主題列表	18
3.04 重大主題之管理	19
4、 治理面	21
4.01 誠信經營	21
4.02 風險管理	22
4.03 參與各類社團組織	25

4.04 供應商管理	25
5、社會面	28
5.01 人力發展.....	28
6、環境面	32
6.01 氣候變遷.....	32
7、附錄.....	35
7.01 附錄一、GRI 內容索引表	35
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....	41



1

關於本報告書

1.01.經營者的話

1.02.關於本公司

1.03.報告書資訊

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

當今全球面臨著多重挑戰，包括新冠疫情對全球經濟和社會造成的衝擊、地緣政治的不穩定、氣候變遷帶來的環境壓力、以及供應鏈和貿易的不確定性。這些挑戰顯示出我們所處時代的複雜性，需要全球共同努力應對，加強環境、社會、治理（ESG）行動，推動綠色和平的未來。

1.02 關於本公司

1. 公司簡介

育富電子股份有限公司成立於 1983 年，主要從事印刷電路板加工製造及買賣業務，總部位於臺灣省桃園市。

2. 價值鏈簡介

本公司主要從事印刷電路板之生產製造，係提供電子零組件與互聯時的主要載體，各種電子、資訊、通訊、網路產品皆需要此一關鍵零組件，印刷電路板業上游為其原料製造業，其主要原物料包括銅箔、玻璃纖維布、環氧樹脂、基板、乾膜、油墨及其他相關的化學原料。

下游產業涵蓋極為廣泛，包括有電腦及週邊設備、音響系統、消費型電子、工業用電腦、通訊產品及週邊、伺服器、精密儀器、航太工業、國防產業等項目。印刷電路板上游原料廠幾乎全為台灣、大陸廠商研製，故原料來源供應充裕，下游產業應用範圍廣泛，使整體印刷電路板產業上、下游體系發展相當健全。產品之各種發展趨勢：在產品電子化程度越來越高的趨勢帶動之下，帶來日常生活上更加便利，廠商為滿足消費者需求，電子科技持續朝頂技術精密和產品微小化的方向邁進。

公司簡介

公司名稱	育富電子股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	1983 年 2 月 21 日
總部位置	桃園市桃園區
產業類別	電子零組件
主要產品及服務	主要從事印刷電路板加工製造及買賣業務

實收資本額	480,000 仟元
淨銷售額	1,312,550 仟元
員工人數	6 人

1.03 報告書資訊

育富電子股份有限公司為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行年度永續報告書（下稱本報告書）。

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。此外，本報告亦依照「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為育富電子股份有限公司出版，揭露育富電子報告書 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

本公司將每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資料揭露期間為 2024 年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。

本報告書資料揭露範圍以育富電子之臺灣地區營運據點為主，在財務資訊方面以個體財報數據為主，以新台幣為計算單位，相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

育富電子股份有限公司 彭小姐

總公司地址：桃園市桃園區同安里六鄰新埔六街 101 號 24 樓

電話：(03) 346-0289 分機：205

e-mail：yufoweb@yufo.com.tw

公司 ESG 專區網站：<https://www.yufo.com.tw>



2

永續經營

2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

環境保護：著重於減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟等，各自訂定明確的目標和計畫。

技術創新：強調實現永續發展的技術創新，包括開發節能產品、智慧解決方案等。

企業治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。

社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。此外，本公司透過深耕社區關係、關懷弱勢群體，促進社會的共好進步，在面對生物多樣性的挑戰，本公司導入儲能解決方案以應對氣候災害。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際會議和合作，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.02 推動永續發展機制

育富電子股份有限公司為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行年度永續報告書，我們透過發行本報告書向利害關係人說明，在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信經營、落實環境保護、參與社會公益及強化公司競爭力等面向所作的措施及績效，本公司期盼利害關係人能持續關注我們，並給予寶貴建議，讓公司在落實企業社會責任與永續經營的道路上向前大步邁進。

2.02.1 推動永續發展之治理架構

本公司由高階管理階層透過公司例行性經營管理會議討論重要永續議題，並設置管理部為推動永續發展專職單位，年度彙整利害關係人反應之意見，並針對相關永續議題，評估對經濟、環境和社會的衝擊程度，檢討因應對策，訂定目標推動並向董事報告。

2.02.2 運作情形

本公司為健全營運與永續發展，依重大性原則，進行與營運相關之風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關策略如下：

(一)環境議題：改善能源使用效率、推動節能措施以降低能源消耗，減少溫室氣體排放降低環境污染以提升公司社會形象，降低生產成本，同時符合客戶或政府政策要求。

(二)社會議題：本公司建立多元及包容之企業文化，使員工能貢獻多元想法、經驗、背景與個人特質，活躍團隊氛圍、激發創意思考，提升工作績效，並定期宣導及教育員工環保政策及工作安全等社會責任。

(三)公司治理議題：本公司就不同法規領域，包括公司治理、內線交易、證券法規、子公司監理、個人資料保護等，由各負責單位定期並有系統地進行宣導與落實，以確保法規被完全遵循。

2.03 董事會及功能性委員會

本公司最高治理單位為董事會，負責決策公司整體營運以及督導管理公司高層，為強化董事會效能及完善公司治理，董事會下已設置審計委員會及薪資報酬委員會。

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

本公司董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬獨立之個體，獨立行使職權。董事會選任依本公司所訂定董事選舉制度執行，董事及獨立董事選任方式採行累積投票制與候選人提名制，全體董事之選任程序公開及公正，符合本公司「公司章程」、「董事選舉辦法」、「公司治理實務守則」。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展專職單位根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並向董事會報告，經核准後發布相關政策。

永續報導管理

每年度由永續發展專職單位蒐集相關內容及數據資料並進行資訊彙整，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報董事會。

績效評估內容包含以下三面向：

一、專業職能與決策效能：獨立董事席次達 3 人，背景涵蓋商務、公司業務、稅務及會計等多元專業領域。

二、企業內部控制之監督：設置審計委員會及薪酬委員會，定期討論發展策略、營運狀況及重大事項，使董事會能更有效掌握並評估企業經營目標的落實情況，強化風險管理及監督。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 69 小時，平均每位董事進修時數超過 7 小時，董事會進修情形可參閱育富電子股東會年報第 57-58 頁。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
線上課程	2024/10/30	以「風險管理」推動企業永續發展	6 小時
線上課程	2024/11/08	了解 ESG 報告書關鍵要素	3 小時
線上課程	2024/11/08	解析 ESG 評鑑的設計要點	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

本公司董事會由九席董事組成，包含 6 席董事、3 席獨立董事，任期均為 3 年。目前董事會成員於 2024 年 6 月股東會選出。

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2024 年 6 月 13 日至 2027 年 6 月 12 日，由 9 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 11%。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 7-8 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	89%
性別	女性	11%
年齡	40-60 歲	22%
年齡	61 歲(含)以上	78%

2.03.2.2 運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，育富公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實育富公司 ESG 政策及「關心生活、善用資源、貢獻社會」的企業願景，本公司訂定了「公司治理實務守則」和「防範內線交易管理辦法」，以進一步提升公司治理績效。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2024 年共計召開 6 次董事會，實際出席率達 90.74%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，

得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

本公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》的利益迴避規定，對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。2024 年董事會所有議案均無涉及董事成員的利益衝突。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站及年報第 13 頁和第 41 頁揭露。

2.03.2.5 薪酬政策

育富電子股份有限公司董事（含獨立董事）之酬金主要範疇為報酬、酬勞及車馬費，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。2024 年董事之酬金及發放標準請參考本公司 2024 年年報第 10-11 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2024 年高階管理階層之薪資請參考本公司 2024 年年報第 11 頁。

董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

薪酬比率

2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 337；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為 0。

薪酬比率

項目	2024 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	337
組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	0

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

功能性委員會

本屆功能性委員會任期均為 2024 年 6 月 13 日至 2027 年 6 月 12 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 15 頁。

1. 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，成員共 3 位（3 位皆為獨立董事）負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2024 年，薪資報酬委員會共舉行了 2 次會議。

2. 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2024 年，審計委員會共舉行了 4 次會議。



3

利害關係人與重大主題

- 3.01.利害關係人議合
- 3.02.決定重大主題的流程
- 3.03.重大主題列表
- 3.04.重大主題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

鑑別利害關係人

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 」的依賴程度(Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點 (Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、股東/投資人、客戶、供應商。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。應。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。(請參考下方表格)

各利害關係人溝通機制及關注議題

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
員工	公司運營重要資產	內部 MAIL、電子公佈欄	每季	職業安全衛生、薪資報酬、人力資源發展	人力資源部門	教育訓練、無重大職業災害
股東/投資人	資金提供者	股東會及法說會、投資人專區網站	每季	財務表現、公司治理、永續發展	財務部	舉辦股東會、法人說明會
客戶	產品/服務使用者	客戶滿意度調查、定期拜訪	每季	產品品質、服務體驗	行銷部	良好之客戶滿意度、無品質重大疑慮事件

供應商	供應鏈 合作夥伴	供應商會 議、供應商 評鑑	每 季	合作條款、供應 鏈管理	採 購 部	實地審查、舉辦 供應商會議
-----	-------------	---------------------	--------	----------------	-------------	------------------

3.02 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

本公司考量永續議題清單的決定方式，最終彙整出涵蓋治理面向永續議題數量治理面向、社會面向永續議題數量社會面向及環境面向永續議題數量環境面向共永續議題數量永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響
2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

三、排定衝擊優先順序

本公司針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數（註）並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

（註）發生可能性平均分數＝所有有效問卷發生可能性總分／有效回收問卷數；
衝擊程度平均分數＝所有有效問卷的衝擊程度總分／有效回收問卷數。

四、確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共 9 個重大主題，本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

永續議題排序

永續議題	正向排序	負向排序	選定為重大主題
誠信治理	80	20	V
產品創新及研發	75	25	V
產品品質與安全	75	25	V
供應鏈管理	70	30	V
能源管理	75	25	V
溫室氣體管理及減碳	65	35	V
循環經濟	70	30	V
職場健康安全	80	20	V
人權保護	70	30	V

3.03 重大主題列表

彙整衝擊指數與利害關係人關注議題，以雙重重大性原則挑選出 9 項重大主題，包含：

誠信治理

產品創新及研發

產品品質與安全

供應鏈管理

能源管理

溫室氣體管理及減碳

循環經濟

職場健康安全

人權保護

本公司 2024 年重大主題與前一年相比皆為新增，由原本 0 項重大主題，調整為 9 項重大主題。

重大主題清單包含

2024 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
誠信治理	無	新增重大主題
產品創新及研發	無	新增重大主題
產品品質與安全	無	新增重大主題
供應鏈管理	無	新增重大主題
能源管理	無	新增重大主題
溫室氣體管理及減碳	無	新增重大主題
循環經濟	無	新增重大主題
職場健康安全	無	新增重大主題
人權保護	無	新增重大主題

3.04 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。

環境安全衛生

衝擊說明：制定完整的環境安全衛生管理措施，可以降低職災發生率與職安風險，達成環境管理及保障工作者的職業健康與安全。

1. 職業安全衛生政策：核准層級：總經理 規範對象：員工
2. 承攬商安全衛生管理作業指導書：核准層級：總經理 規範對象：承攬商

管理行動

1. 建立 ISO 14001 職業安全衛生管理系統
2. 制定職業安全衛生管理方針，並透過宣導或開辦課程佈達相關管理措施
3. 承攬商到廠前須完成教育訓練，並且按照管理指導書完成作業

追蹤行動有效流程

1. 定期辦理 ISO 14001 第三方查證
2. 每季召開安全衛生委員會，檢討安全衛生管理成效
3. 不定期稽核承攬商作業，若有缺失須追蹤改善結果

指標目標

短期目標：可記錄事故率低於產業 3 年平均值

中期目標：可記錄事故率低於產業 3 年平均值 1/2 以下

長期目標：可記錄事故率低於產業 3 年平均值 1/3 以下



4 治理面

4.01.誠信經營

4.02.風險管理

4.03.參與各類社團組織

4.04.供應商管理

4、治理面

4.01 誠信經營

本公司本於廉潔、透明及負責之經營理念，訂定「誠信經營守則」，各部門依職責範圍盡力履行企業誠信經營之目標。

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司制定的誠信經營守則由董事會核准後實施。

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、電子報、溝通會等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、網站、專屬信箱（carol@yufo.com.tw）、實體意見箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

申訴事件標準處理流程：

受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。

調查：組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。

處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。

改善：針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。

回報：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	利益衝突申報/從業人員行為準則聲明暨承諾書/履行保密義務	將施行
現任員工	每年	利益衝突申報/從業人員行為準則聲明暨承諾書/履行保密義務	將施行
治理單位及管理階層	每年	誠信聲明書/行為準則聲明暨承諾書/防範內線交易/履行保密義務	將施行
新進供應商	簽約前	行為準則聲明暨承諾書/反貪腐(禁止行賄)守則/尊重智慧財產權/履行保密義務	將施行
現有供應商	簽約時	行為準則聲明暨承諾書/反貪腐(禁止行賄)守則/尊重智慧財產權/履行保密義務	將施行

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
公司誠信經營的政策規範	「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」	總經理	管理部	http://www.yufo.com.tw

4.02 風險管理

本公司秉持「穩定、長期、精益求精、追求卓越」經營理念，建立良好之企業形象。近年來不斷強化公司治理，針對營運狀況，每年召開股東會對外揭露相關財務資訊及更新營運狀況，提升資訊透明度，並依法即時揭露各項重大訊息，今後亦將持續貫徹理念，精益求精，對社會作出更大的貢獻。

4.02.1 風險管理機制

本公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置多個功能性委員會，專責執行各項風險控管工作。

本公司明確規範各風險因子的權責單位按照風險管理程序，涵蓋風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及資訊溝通，全面掌握風險範疇並採取適當的應對措施，確保相關風險得到有效管理。

針對涉及跨部門或跨廠區的重要危機事件，本公司由執行長或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

本公司風險管理流程

風險辨識

本公司針對風險面進行全面辨識，範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。

風險評估

依據業務性質，各功能單位及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括：

1. 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。
2. 對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。

風險控制及監督

本公司將風險控制及監督分為外部稽核與內部稽核兩部分：

1. 外部稽核

本公司進行全球營運風險管理成效的成熟度評估，分階段進行審查，涵蓋制度文件檢視及實地訪談，並針對五大面向進行 20 項指標的評估。

2. 內部稽核

針對各單位日常營運活動相關風險，由各單位進行風險控制執行。

於高風險部門或跨部門重要危機事件的機構進行專項風險評估，並由執行長或其指派之人負責協調與監督。

針對風險控制過程中的缺失，進行立即修正及確保其管理措施符合規範。

風險溝通

風險管理執行情形由風險管理最高主管或其指定之人定期向董事會報告，確保風險資訊透明並促進有效決策。

本公司重大風險

1. 本公司的風險管理著重公司治理的風險管理系統及風險轉移規劃，訂定暨實施之內部控制制度，加強企業風險之管理，包括風險評估、報告及處理，均符合法令規定，藉由有序的風險控管，有效落實管理以降低風險因素。
2. 資訊安全風險：本公司已規劃佈置完善的資安防護措施，並建立相關管理辦法及處理準則供遵循與處理使用，建立門禁控管、登入系統的身份驗證、密碼控管、存取授權等稽核機制，並於應用程式、作業系統、網路系統均建構層層管制與防護機制，防範異常災變、資料損毀及資料失竊等，藉以有效控制企業資訊系統風險及維持企業持續營運。

4.02.2 法規遵循

本公司 2024 年共發生 0 件重大違反法規事件（重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件），其中 0 件屬於金錢制裁事件、0 件屬於非金錢制裁事件。

罰鍰事件說明

類別	2024 年度支付件數（單位：件）	2024 年度支付金額（單位：元）
2024 年度發生之罰鍰事件	0	0
以前年度發生之罰鍰事件	0	0

註：事件發生日以收到主管機關函文之日期為判定標準若發生日採其他標準，請自行修改定義。

4.03 參與各類社團組織

本公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2024 年本公司無任何政治捐獻相關支出。然而，由於本公司的技術與產品領域廣泛，公司積極參與相關產業活動，以獲取產業與技術新知，並與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

4.04 供應商管理

供應鏈管理

印刷電路板（PCB，Printed Circuit Board）在現代電子產業中扮演極其關鍵的角色。由於 PCB 通常需要跨國設計、生產、組裝與測試，因此供應鏈管理對於其成功交付與品質保障極為重要。

本公司將供應商管理視為落實永續經營的關鍵行動之一，並要求供應商確實遵循《供應商行為準則》。根據物料採購需求，採購中心負責統籌新供應商的評鑑，並成立調查小組，根據材料屬性對候選供應商進行書面審查或實地評鑑。調查小組的成員包括全球資材處、供應商品質管理中心、研發單位等相關部門代表，針對候選供應商的營運績效及永續績效進行全面審查，營運績效包含品質管理、研發投入、生產製造等；永續績效包含能源使用、產品碳足跡、溫室氣體減量、職業安全衛生與社會投入等面向。

永續供應鏈管理

本公司要求供應商簽署《社會責任承諾書》和《守行為規範宣告書》，承諾禁用童工、禁止強迫勞動、落實職業安全衛生、反賄賂與公平交易，並支持勞工自由結社與勞資協議的權利。公司還要求供應商回覆《ESG 調查表》，了解其在勞工、健康與安全、環境、道德規範等方面的施行情況。

為提高供應鏈效率，供應商可通過公司數位化平台上傳相關文件。一階與關鍵供應商計畫簽署《社會責任承諾書》、《守行為規範宣告書》、《ESG 調查表》，實地審查供應商，如不符合社會面向相關規定，公司政策文件擬定不全，以及職業安全衛生不符合規定，則不列為採購供應商。本公司計畫提供相關資源進行改善輔導，不配合改善將終止合約關係。不符合環境面向相關規定，如

廢棄物清運，經本公司提供相關資源進行改善輔導，不配合改善將終止合約關係。

本公司透過實地審查與供應商議和，同時為響應國家 2050 淨零排放目標，已規劃於未來協助所有供應商盤查 ISO 14064-1，並於將來協助全面進行查證，以提升整體價值鏈探管理能力。

此外，本公司不定期舉辦永續採購課程，納入新進採購同仁的必修課程。透過平台向供應商傳達永續要求，並提供相關課程，以期未來所有一階供應商均完成了行為準則與反貪腐的教育訓練。

在地採購

本公司的產品組合多元且具彈性，產品廣泛應用於 5G、車用、電源管理、通訊系統、物聯網、個人及工業用電腦與其周邊設備、消費性電子產品、行動與穿戴裝置、汽車電子、LED 照明與先進應用等領域。由於供應鏈涉及多元且緊密相扣的元件及材料，本公司在 2024 年積極採用在地採購策略，減少碳排放並支持當地供應商的發展。

對供應商進行稽核之稽核結果

項目	環境衝擊評估	社會衝擊評估
被篩選供應商總數	1	1
鑑別出具有(或可能有)負面衝擊供應商數量	0	0
同意改善之供應商數量	0	0
終止合作之供應商數量	0	0

註：環境衝擊評估包括 XXXX 等；社會衝擊評估包括 XXXX 等。



5 社會面

5.01.人力發展

5、社會面

5.01 人力發展

本公司人力發展旨在透過系統性的人才培育與能力強化機制，提升員工潛能、促進組織效能，並實現企業永續經營與競爭力。

5.01.1 人權政策與承諾

1. 人權承諾

本公司深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，為確保員工、供應商、客戶及合作夥伴尊重包含在地原住民在內社區居民的基本人權，不僅嚴格遵守營運所在地的法令規範，並支持《聯合國世界人權宣言》、兩公約、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、聯合國《企業與人權指導原則》、經濟合作與發展組織《跨國企業準則》以及聯合國《全球盟約十項原則》等國際人權公約，計畫由董事會決議通過「本公司人權承諾」，並每年審視政策內容及執行成效，以建立保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境，禁止任何侵犯及違反人權的行為，確保所有人員都能獲得公平且有尊嚴的對待。

本公司規劃進行人權盡職調查，首次調查範疇為自身公司，將來完成供應鏈人權盡職調查，並提出具體人權緩解與彌補措施。

2. 適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。同時，本公司定期識別強迫勞動、使用童工及可能侵害原住民的高風險營運據點，主要風險集中於製造據點及原物料供應鏈的上游廠商，尤其是勞工法規執行較為薄弱的國家。本公司透過不定期稽查，杜絕製造據點及上游廠商強迫勞動、使用童工之情形。

2024 年本公司製造據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

3. 教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年開設人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率；此外，本公司也將人權政策納入供應商管理及新進同仁簽署文件，以確保政策落實。

4. 溝通平台

為確保的人權承諾的全面落實，本公司計畫制定「員工意見申訴及處理準則」，明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。2024 年未發生人權侵害事件。

人權政策說明

人權政策	本公司人權承諾			
政策最高決策單位	董事會			
監督單位	管理部			
審核頻率	每年			
適用對象	所有員工、客戶、供應商			
調查或溝通機制	內部稽核(每年一次)、員工意見調查、供應商稽核			

5.01.2 人力組成

人力資源管理致力於吸引、培育、激勵與保留優秀人才，透過制度化、策略化的方式，推動組織發展與提升整體競爭力。

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 6 人，男女性占比分別為 33%及 67%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 0%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

2024 年底員工結構（單位：人）

員工組成

2024 年度	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	2	0	2	0	2
女性	4	0	4	0	4
其他	0	0	0	0	0
總人數	6	0	6	0	6

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

本公司未聘任非保證時數員工。

各地區工作者人數

2024 年度	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
桃園區	6	0	6	0	6

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

本公司未聘任非保證時數員工。

5.01.2.2 非員工結構

本公司並無事務委由派遣公司或承包商負責。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

2024 年度	協力人員	派遣人員
男性	0	0
女性	0	0
其他	0	0
總人數	0	0

5.01.3 團體協約

本公司尚未成立工會，但已成立職工福利委員會，為員工提供多元且暢通的溝通平台，確保員工的意見能夠充分表達。



6 環境面

6.01.氣候變遷

6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

本公司董事會負責核定氣候風險管理架構及政策，董事會及管理階層對於氣候相關風險與機會的監督及治理，包含建立清晰的治理架構、明確的責任分工、定期風險評估與揭露，以及透過各種情境分析、政策與策略來管理風險與把握機會。

2. 氣候相關策略

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：

極端氣候事件和轉型行動對財務的影響，可從實體風險和轉型風險兩個面向來看。實體風險指的是氣候變遷造成的物理性災害，如洪災、乾旱等，可能導致企業營運中斷、設備損壞，增加營運成本，甚至供應鏈受損。轉型風險則是指為了應對氣候變遷，企業可能面臨政策、技術、市場等轉變，例如碳排放成本增加、低碳技術普及、消費者偏好改變等，進而影響企業的投資收益和營運成本。

3. 氣候相關風險鑑別、評估及管理

為有效管理氣候相關風險及機會，本公司將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對本公司營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。

本公司透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。氣候風險的辨識、評估及管理流程應整合於整體風險管理制度，以提升企業的韌性。這包括將氣候風險納入企業的風險管理政策、流程與系統中，並利用相關工具（如情境分析、壓力測試等）來識別和評估氣候相關的實體風險和轉型風險，進而制定並執行應對策略。

4. 情境分析

本公司參考 IPCC AR6 五項氣候情境(SSP1、SSP2、SSP3、SSP4 與 SSP5)，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，分析氣候風險可能帶來的財務衝擊，識別結果如下標：

氣候變遷風險識別總表

風險排序	風險種類	風險因子	發生時間評估
1	轉型風險－政策與法律	制定溫室氣體減量與能源管理相關法律與規範	短期
2	實體風險－長期性	氣候變遷影響上下游供應鏈	中期
3	實體風險－長期性	降雨模式變化和氣候模式的極端變化	長期

註：時間範圍之定義：短期：2024-2026 年、中期：2027-2032 年、長期：2033-2050 年

氣候變遷機會識別總表

機會排序	機會種類	機會因子	發生時間評估
1	資源效率	參與可再生能源項目並採用節能措施	短期
2	產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	中期
3	資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	長期

註：時間範圍之定義：短期：2024-2026 年、中期：2027-2032 年、長期：2033-2050 年

5. 指標目標

氣候變遷相關指標與目標

氣候風險變遷指標 氣候變遷機會指標

- 減少易受氣候變遷影響的資產或業務活動的數量與範圍。
- 制定完整的供應鏈管理計劃，提升供應鏈韌性。
- 透過能源管理與廠房設計，降低範疇一、二溫室氣體的絕對排放量。
- 將節能、節電、低碳概念融入日常營運與生產行為中，利用綠建築、節能方案及能源管理系統提升營運效率。
- 提升再生能源使用量在總能源消耗中的占比。
- 進入新市場，增加可再生能源及低碳產品的營收比例。
- 增加綠色產品和節能產品的研發預算，以支持業務增長和環境可持續發展。



7 附錄

- 7.01.附錄一
GRI 內容索引表
- 7.02.附錄二
氣候相關資訊

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

此表格僅供育富瀏覽，請於匯出永續報告書後進行編輯

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	6	
2-4	資訊重編	資訊重編	7	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	7	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	25	
2-7	員工	人力結構	29	
2-8	非員工的工作者	人力結構	29	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	12	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	12	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	13	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	10	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	9	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	10	
2-15	利益衝突	利益迴避	13	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	12	
2-17	最高治理單位的群體	對永續發展之持續進	11	

	智識	修		
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	11	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	13	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	13	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	13	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	5	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	19	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	19	
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行有效性	19	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	21	
2-27	法規遵循	法規遵循	24	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	16	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	16	
2-30	團體協約	團體協約	16	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流	決定重大主題的流程	17	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	18	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	19	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	32	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	32	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效	-	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	-	
GRI 203：間接經濟				

衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	-	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	-	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	-	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理	-	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	-	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	-	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	反競爭行為	-	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	稅務	-	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務	-	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務	-	
207-4	國別報告	稅務	-	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	-	
302-2	能源密集度	能源使用情況	-	
302-3	減少能源消耗	能源使用情況	-	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	-	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	-	

303-3	取水量	用水情況	-	
303-4	排水量	用水情況	-	
303-5	耗水量	用水情況	-	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	-	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	-	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	-	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	-	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	-	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	-	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	-	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	-	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	-	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	-	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	-	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	-	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理	-	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	-	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	-	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	-	
GRI 403：職業安全衛生 2018				

403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	-	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	-	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	-	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	-	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	-	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	-	
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	職業安全及衛生政策	-	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策	-	
403-9	職業傷害	職業傷害	-	
403-10	職業病	職業傷害	-	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工教育訓練	-	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	-	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練	-	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	成員及多元化	-	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利	-	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		-	
GRI 407 結社自由與團體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商		-	

GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		-	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商		-	
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	當地社區	-	
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	當地社區	-	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理	-	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理	-	
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	顧客健康與安全	-	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	顧客健康與安全	-	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示	-	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	行銷與標示	-	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	-	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	-	
GRI 418：客戶隱私				

2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私保護	-	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	育富已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	若有適用 GRI 行業準則，請填寫行業名稱

7.02 附錄二、氣候相關資訊

此表格僅供瀏覽，請於匯出永續報告書後進行編輯

附錄二、氣候相關資訊

項目	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。	6.01 氣候變遷	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）。	6.01 氣候變遷	33
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	33
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。	6.01 氣候變遷	32
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	32
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。	6.01 氣候變遷	33
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	-
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。	6.01 氣候變遷	-
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2	-

		溫室氣體排放量	
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	-
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	33

