XAC
A Partner You Can Trust

2025

同亨科技
永續報告書

Sustainability Report

目錄

關於同亨與本報告書 1

一、經營者的話 1

二、關於同亨 2

三、報告書資訊 5

壹、永續經營 7

一、推動永續發展機制 7

二、董事會結構與運作 8

三、薪酬政策 10

貳、利害關係人與重大主題 13

一、利害關係人議合 13

二、決定重大主題的流程 16

三、重大主題管理方針 22

參、治理面 23

一、經濟績效★ 24

二、誠信治理★ 26

三、風險管理 29

肆、環境面 35

一、氣候變遷策略 36

二、溫室氣體管理★ 43

三、能源管理★ 46

四、水資源管理 49

五、廢棄物管理★ 50

伍、社會面 53

一、人權政策與承諾 54

二、員工權益及福利★ 55

三、員工多元包容及平等 60

四、人才培育及發展 64

五、職業安全衛生★ 67

六、客戶隱私★ 75

七、社會參與 79

附錄 82

附錄一、GRI 索引表 82

附錄二、氣候相關資訊 88

附錄三、溫室氣體查證聲明書 91

關於同亨與本報告書

一、經營者的話

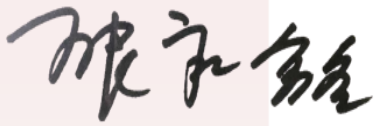
專注本業創新，穩健邁向永續未來

隨著數位支付與雲端科技的快速發展，商業經營模式正經歷深刻的轉變。面對市場趨勢，同亨始終秉持「追根究底、團隊精神、永續經營、同亨共享」的核心理念，專注於我們最擅長的領域。在業務發展上，同亨持續深化支付安全技術與雲端 POS 的核心優勢，結合 XCE 雲端運算服務平台，提供客戶安全、靈活的自動化商業解決方案。受惠於主要客戶需求的穩健回溫及新產品陸續量產，同亨 2025 年的營運持續穩定成長。

務實推動 ESG，逐步深化永續治理

2025 年是同亨科技在永續發展上邁出重要且務實一步的關鍵年。我們深知企業社會責任的重要性，因此正式成立「永續發展委員會」，統籌環境、社會與治理之三大面向。我們今年重新鑑別出 9 項對公司營運具影響力的重大主題，並規劃將永續概念逐步導入日常營運中。

展望未來，同亨將繼續以踏實的腳步，在專注技術創新與創造獲利的同時，逐步落實各項 ESG 目標。我們期許公司在穩健成長的道路上，成為全球客戶、全體員工與股東心中最值得信賴的長期夥伴。

董事長 

二、關於同亨

(一) 公司簡介

同亨科技股份有限公司成立於 1997 年，總部位於台灣新竹科學園區，生產製造中心設置於中國。自創立以來，同亨始終專注於電子金融交易終端設備、交易資料安全保護設備及多功能智慧卡讀寫卡機之研發與製造。

我們憑藉靈活的開發能力與對高品質的堅持，跨越支付產業的安全認證高門檻，成為國際指標客戶信賴的供應商，致力於提供安全、便捷的支付系統解決方案；並持續擴展其產品線和服務範圍，以滿足不斷變化的市場需求。

公司名稱	同亨科技股份有限公司 XAC Automation Corporation
公司型態	上櫃公司
股票代號	5490
成立年份	1997 年
總部位置	台灣新竹科學園區工業東九路 30 號 4 樓
經營團隊	董事長：張永銘 總經理：胡鉉宗
實收資本額	新台幣 9.62 億
產業類別	電腦及週邊設備業
主要產品	電子金融交易終端機及其零組件、交易資料安全保護設備及其零組件、多功能智慧卡讀 / 寫卡機及其零組件
全球營運據點	台灣 (新竹總部、新北中和) 中國 (蘇州廠) 美國 (ZAKUS)

(二) 營運據點與分工

為即時回應全球市場需求、提升營運效率並控管成本，同亨透過台灣母公司及海外子公司，建構緊密且專業的營運分工體系。

- **集團營運總部 (台灣母公司 同亨科技股份有限公司)：**

  位於台灣新竹科學園區，為同亨的最高決策樞紐並承擔集團主要營運風險。總部統籌集團之重大決策與整體發展戰略，內部設有行銷業務、研發、營運及資訊安全等單位，全面負責硬體與軟體產品的規劃、核心技術研發、國際通路開發與客戶技術支援服務等業務。

- **前端技術與市調 (美國子公司 ZAKUS)**

  設立於美國加州，主要定位為「美國研發中心及市場調查」樞紐。藉由地利之便，團隊能就近掌握北美領先的科技趨勢與終端市場需求，協助母公司進行新產品前端技術之市場調查評估與研發支援服務，強化公司對國際金融支付市場的敏銳度。

- **生產製造與品管 (中國子公司 同亨科技蘇州有限公司)**

  為同亨透過海外控股公司所設立之主要製造基地，專責「電子金融交易終端機、交易資料安全保護設備及多功能智慧卡讀寫卡機」及其零組件之產銷業務。藉由中國製造基地的量能，同亨得以有效降低製造成本、提升營運效益，並落實嚴格的品質控管，為全球客戶提供極具競爭力的優質產品。

(三) 主要產品服務與目標市場

- **主要產品與服務**

同亨主要產品包括交易資料安全保護設備(PIN Pad、Kiosk)、電子金融交易刷卡機、POS 鍵盤控制板及電玩整機組裝。同時發展以雲端計算為核心之交易促進平台(XCE 平台)，提供 SaaS 模式之商業自動化與 Omni-channel 整合系統解決方案。

- **目標市場與分佈**

同亨產品以全球外銷市場為主，主要以美洲、亞洲及歐洲為主力市場；目標客戶包含支付服務供應商、大型系統整合商、獨立軟體供應商、加值型經銷商及金融機構/商業銀行等，終端應用涵蓋大賣場、一般餐廳、商店及加油站等實體商戶。

(四) 價值鏈概況

同亨為電子金融交易終端設備製造商，於產業鏈中游，涵蓋產品研發設計、軟硬體研發設計、生產製造、品質控管及包裝出貨等流程。與前一年度報導期間相比，同亨所屬產

業別、組織活動、主要產品服務、提供服務的市場、供應鏈模式及其他商業關係均無重大改變。

- **上游供應鏈**

同亨上游主要為原物料與零組件供應商及外包代工夥伴。主要原物料為 System on Module (SOM)、塑膠件及 LCM (液晶顯示模組)等。同亨與供應商保持良好互動，定期進行品質、技術、交付與服務等綜合評核，供應商夥伴主要分布於台灣、中國等。

- **下游價值鏈**

同亨下游主要透過國際支付服務供應商、大型系統整合商、獨立軟體商、區域經銷商及商業銀行等商業夥伴，將產品客製化部署至全球實體門市(如零售、餐飲、加油站等)與終端消費者。下游實體主要負責支付軟體系統對接、設備現場安裝維護與刷卡交易處理，並於產品生命週期結束時進行設備之廢棄與回收管理。

同亨在整體產業鏈之上中下游位置圖

(五) 參與公協會組織

同亨積極關注國內外產業動態與永續發展趨勢，除了遵循國際支付產業最高之安全認證標準，亦透過參與國內外相關產業公協會與技術交流，與業界夥伴共同推動電子支付與資通訊產業的正向發展。此外，同亨保持政治中立，不以公司名義參與任何政治選舉公關或進行政治捐獻，因此皆無任何政治捐獻相關支出；但鼓勵員工履行公民義務。

2025 年度，同亨主要參與之公協會組織如下：

公協會組織	身分別
台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC)	會員
科學園區資安資訊分享與分析中心	會員
PCI Security Standards Council	會員
VCCI Council	會員
EMVCo, LLC.	Public
新竹科學園區同業公會	會員

三、報告書資訊

(一) 編製依據

本報告書參考全球永續性報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)發布的2021 版 GRI 永續報導準則(GRI Standards)進行編製。同時，本報告亦依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》及《上市上櫃公司永續發展實務守則》進行撰寫，說明同亨在永續面向的相關管理作為及成效，向利害關係人揭露。相關對照表可詳見附錄。

(二) 報告涵蓋期間與頻率

同亨每年定期發行永續報告書，本報告書為同亨發行之第 2 本永續報告書。

- **報導期間**：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

  (如有部分資訊跨及不同年度，將於該段落另行註明)
- **發行頻率**：每年一次。
- **前一版發行時間**：2025 年 8 月。
- **本版發行時間**：2026 年 8 月。

(三) 報告邊界與範疇

本報告書之非財務資訊揭露邊界，以同亨科技股份有限公司之母公司 (包含新竹總部、新北中和辦公室) 為主。與合併財務報告之實體差異為，本報告書暫未涵蓋海外子公司(包含美國子公司、中國子公司)；如報告書中有部分內容涵蓋海外子公司，將於該段落另行註明。未來將視營運發展、管理機制及法規等，逐步擴大揭露範圍。

(四) 資訊重編

針對「溫室氣體管理」之「2024 年溫室氣體排放量(類別一與類別二)」，進行資訊重編。因前一版報告書發行時，基準年(2024 年)之溫室氣體排放數據尚未經第三方機構查證，故於本報告書中將 2024 年之溫室氣體排放數據更新為查證後的正確數據。本年度無其他重大資訊重編之情事。

(五) 外部保證與確信情形

本報告書未經獨立第三方查證機構提供確信或保證。

(六) 永續報告之責任單位

若您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎與我們聯繫：

- **責任單位**：永續發展小組
- **聯絡窗口**：蔡小姐
- **聯絡信箱**：esg@xac.com.tw
- **公司 ESG 專區網站**：https://www.xac.com.tw/esg/ESG/

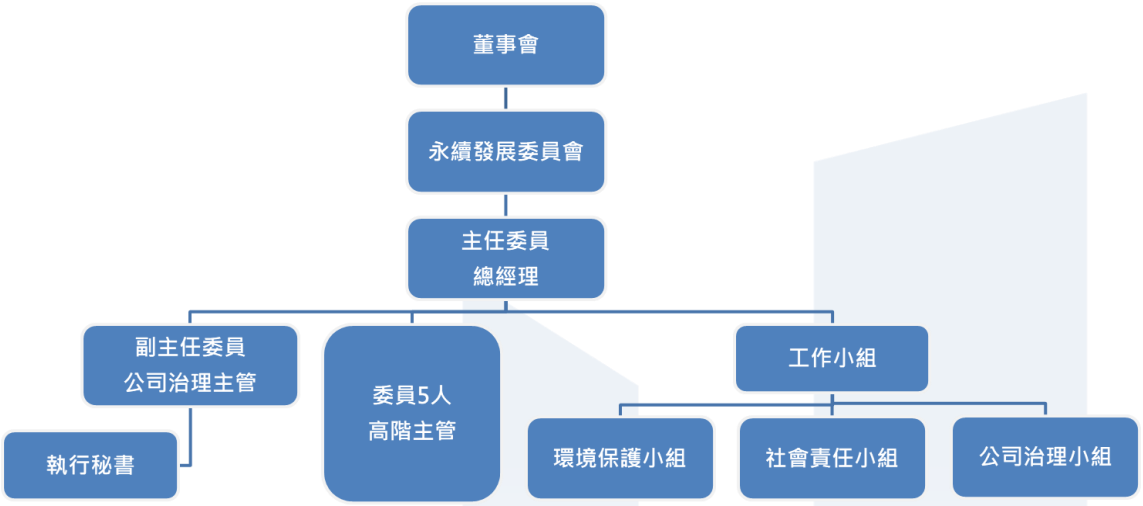
壹、永續經營

一、推動永續發展機制

(一) 永續發展委員會架構與運作情形

為強化永續發展推動效能與治理架構，同亨於 2025 年正式成立「永續發展委員會」，作為公司內部最高階的永續發展專責單位，負責統籌公司整體永續策略、ESG 相關政策與目標管理。本委員會轄下依功能權責設立「環境保護小組」、「社會責任小組」及「公司治理小組」之三個執行小組，負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書等，並定期追蹤執行情形與成效，向永續發展委員會報告以確保永續行動之落實。

本委員會依據《永續發展委員會組織規程》運作，由總經理擔任召集人，並由相關部門高階主管共同組成，負責制定永續發展方向、擬定相關推動計畫、追蹤執行成效，並定期向董事會呈報。2025 年度，永續發展委員會共召開 3 次會議，由總經理擔任主席，全體委員實際出席率 100%；會議會針對國內外 ESG 法規變動、溫室氣體盤查推動藍圖、利害關係人議合及年度永續報告書編製等重大事件提案討論與決策，後續皆依規定提報至董事會。



永續發展委員會組織圖

(二) 董事會對永續治理之角色與督導

董事會為同亨永續發展之最高治理與監督單位。在衝擊管理與日常推動上，由公司治理處擔任永續發展委員會之核心推動與執行單位，負責統籌橫向跨部門之永續業務，並協調各工作小組進行重大議題與風險之盤點。各項永續專案之執行進度與風險管理狀況，經由公司治理處彙整後，定期向永續發展委員會及董事會呈報，以確保永續策略之有效

落實與資源之合理配置。

在永續報導管理方面，每年由公司治理處統籌執行重大議題評估與利害關係人問卷調查，負責蒐集各部門之報告內容與數據資料，並彙整編製年度永續報告書，每年呈報予總經理與董事長檢視，並經董事會審核通過後正式發行，以確保資訊揭露透明度與可靠性。

二、董事會結構與運作

(一) 董事會組成與遴選機制

同亨董事候選人之提名與遴選，依據《董事選舉辦法》及《公司治理實務守則》等相關規範，綜合考量候選人之學經歷、多元性、獨立性、應對組織衝擊能力及利害關係人意見，經董事會審查後提交股東會選任。另依《公司法》規定，持有同亨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。

同亨於 2025 年 6 月 18 日完成第十一屆董事會改選，由 7 位董事組成，包含 3 席獨立董事，並含 1 位女性董事，展現推動董事會成員多元化、落實性別平等之承諾。在專業能力上，董事成員須具備經營管理、資訊科技及技術研發等多元背景，且有深厚產業歷練。第十一屆董事會任期為 2025 年 6 月 18 日至 2028 年 6 月 17 日。*個別成員之詳細資料，請詳閱同亨 114 年度年報第 6-10 頁。*

▶ **董事會多元化統計**

多元化統計		第十一屆		第十屆	
		人數	百分比	人數	百分比
性別	男性	6	86%	7	100%
	女性	1	14%	0	0%
年齡	49(含)以下	0	0%	0	0%
	50~60 歲	0	0%	0	0%
	61(含)以上	7	100%	7	100%
學歷	研究所	7	100%	7	100%
	大專院校	0	0%	0	0%
	其他	0	0%	0	0%

(二) 董事會運作情形與利益迴避

董事會為同亨最高治理單位，主要負責指導長期經營策略與監督經營團隊，確保公司穩定營運並持續成長。為進一步落實公司治理並提升董事會效能，同亨透過董事會績效評估、建立多元化之董事會組織架構，及設置公司治理主管等，積極強化董事會的督導職能。同時為使董事能全力發揮其職能，依法為董事投保責任險，確保其權責合理化，能為股東創造最大利益。2025 年度，同亨共計召開 7 次董事會，董事實際出席率 92%。

為確保決策之客觀公正，同亨依《董事會議事規則》及相關規範，嚴格落實利益迴避原則；當董事本人、配偶、二親等內血親或與董事具有控制從屬關係之公司，其對會議事項有利害關係且有害於公司利益之虞時，該董事應主動說明，得陳述意見及答詢，但不得加入討論及表決，且討論與表決時應予迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。2025 年度，同亨董事會各項議案均嚴格落實利益迴避原則，未有涉及不當利益衝突之情事，展現董事會運作之專業、客觀與公正。

(三) 董事會進修與績效評估

為強化最高治理單位對全球政經情勢、風險管理與永續發展趨勢之掌握能力，同亨積極鼓勵董事參與外部專業進修。2025 年度，同亨全體董事合計完成進修總時數共 42 小時，其中永續相關進修時數為 15 小時、永續相關進修時數占比為總時數的 36%。

除了持續進修厚植群體智識外，為客觀檢視並持續精進最高治理單位之運作效能，同亨訂有《董事會暨功能性委員會績效評估辦法》，每年應執行一次績效評估，評估範圍包含董事會、功能性委員會(含審計委員會、薪酬委員會)自評及個別董事會成員的績效評估；評估面向涵蓋對公司營運之參與程度、決策品質、組成與結構、選任與持續進修及內部控制。2025 年度，整體董事會及董事會成員之績效自評平均分數介於 4.7~5.0 分(滿分 5 分)；功能性委員會之績效自評平均分數介於 4.9~5.0 分 (滿分 5 分)，評估結果已提報至董事會，作為檢討改進、個別董事報酬及未來提名續任之重要參考。

▶ **董事會及委員會之績效考核評估項目**

評估範圍	董事會	董事會成員	薪酬委員會	審計委員會
評估內容	1.對公司營運之參與程度 2.提升董事會決策品質 3.董事會組成與結構 4.董事的選任及持續進修 5.內部控制	1.公司目標與任務之掌握 2.董事職責認知 3.對公司營運之參與程度 4.內部關係經營與溝通 5.董事之專業及持續進修 6.內部控制	1.對公司營運之參與程度 2.委員會職責認知 3.提升委員會決策品質 4.委員會組成及成員選任 5.內部控制	1.對公司營運之參與程度 2.委員會職責認知 3.提升委員會決策品質 4.委員會組成及成員選任 5.內部控制

(四) 功能性委員會運作

為健全董事會監督功能，同亨董事會下設各功能性委員會，成員皆由獨立董事擔任，以發揮客觀之輔佐與監督職責。因應董事會改選，同亨已於 2025 年 6 月 18 日完成功能性委員會換屆，任期為 2025 年 6 月 18 日至 2028 年 6 月 17 日。*關於委員會成員之詳細資料與運作情形，請詳閱同亨 114 年度年報第 18-19 頁。*

委員會	成員	出席率	功能說明
薪酬委員會	3 位 獨立董事	100%	由 3 位獨立董事組成，由獨立董事擔任召集人，每年至少召開 2 次會議；負責訂定並定期檢討董事與經理人之年度績效評估與薪酬政策。透過定期評估並檢討董事、經理人及員工的績效考核、薪資、獎金和酬勞等發放方式，並參考同業水準及比較，確保薪酬制度與公司長期營運目標及風險管理緊密連結，其相關建議均提交董事會討論並核定。2025 年度，共召開 5 次會議，委員實際出席率 100%。
審計委員會	3 位 獨立董事	100%	由 3 位獨立董事組成，每季至少召開 1 次常會，以客觀專業之立場協助董事會履行監督職責。審議範圍包含監督公司財務報表之允當表達、內部控制之有效實施、法規遵循、現存或潛在風險管控，及簽證會計師之選(解)任、獨立性與績效等職責。2025 年度，共召開 5 次會議，委員實際出席率 100%。

三、薪酬政策

(一) 董事及高階管理階層之薪酬政策與決定流程

- **薪酬決定流程與股東溝通**

  為確保薪酬制度的客觀性與合理性，同亨薪酬之決定流程由「薪酬委員會」專責監督把關。薪酬委員會定期檢討董事及經理人之薪資、獎金和酬勞發放方式，並參酌同業水準後，將建議提交董事會討論與核定。同亨重視股東意見，有關董事及員工之酬勞分派標準、盈餘分配及公司章程相關薪酬規定，均依法提報股東會供檢視。2025 年度，股東會對於前述提案之決議均順利通過。

- **董事薪酬政策**

  同亨的董事薪酬依照同亨董事、功能性委員薪資報酬發放管理辦法給付；另依公司章程規定，每年以不高於當年獲利之 3%提撥為董事酬勞，並以現金發放。董事薪酬結構包含固定報酬(含報酬、退職退休金及車馬費、特支費、各種津貼、宿舍、配車等業務執行費用)與變動酬勞(依獲利分派之董事酬勞)。董事並無參與公司員工持

股或其他股票獎勵計畫；且於離任時，除依法令規定給付外，不另提供額外離職金、簽約金或招聘獎勵金。*2025 年董事之酬金、酬金級距表及發放標準，請參閱同亨 114 年度年報第 13 頁。*

- **高階管理階層薪酬與永續績效連結**

  同亨的高階管理階層之薪酬包含固定薪資與變動績效獎金，其離職與退休制度皆與一般員工相同。目前經理人之績效獎金主要依據公司整體營運績效、財務指標及個人職務目標達成情形進行綜合評核與核發。

  由於同亨正處於推動永續發展之起步階段，目前尚未正式建立將高階管理階層薪酬與特定 ESG 量化績效直接連結之制度；但為落實企業永續發展方針，同亨未來將規劃並視內部永續藍圖之推動進程，逐步評估將各項 ESG 衝擊管理指標納入高階主管績效考核之可行性。另外，同亨目前尚未設置董事及高階管理階層之薪酬索回機制。*2025 年高階管理階層之薪資級距表，請參閱同亨 114 年度年報第 14 頁。*

(二) 員工薪酬與利潤共享

同亨提供的薪酬福利均符合台灣法令要求，絕不低於法定基本工資，且所有員工均享有法定規定之保險及退休金計劃。本公司依據員工學歷、經歷、專業知識及個人績效等核定薪資，絕不因性別、宗教、種族或國籍等差異而有不同待遇。

同亨的總體薪酬，除了參考總體經濟景氣、政府法令變動等因素，同時也考量公司整體獲利表現、單位與個人績效目標達成率以調整獎金之發放。同亨秉持「利潤共享」的理念，依公司章程規定，年度如有獲利應提撥 3%~12%作為員工酬勞。2025 年度，同亨實際分派之員工酬勞比例為 8.24%；期望透過實質的薪酬獎勵，與員工分享公司營運成長的成果，進而提升積極度與向心力，共創雙贏。

(三) 員工薪酬水準與比率

同亨視員工為重要資產，提供具競爭力的薪資條件，每年依公司營運狀況與個人績效發放獎金與酬勞，確保提升全體員工的薪酬水準。2025 年度，同亨非擔任主管職務之全時員工年薪平均數為新台幣 1,039 仟元，年薪中位數為新台幣 991 仟元，較前一年度均呈現正向成長。主要差異原因為年度薪資調整、員工年資與結構變動，及營運績效獎金增加等，展現同亨持續穩健營運及落實人才激勵機制的正向循環。

▶ **同亨非擔任主管職務之全時員工薪資統計**

項目	2025	2024	差異(增減)
員工人數	159	148	+7.4%
年薪平均數	1,039	1,023	+1.6%
年薪中位數	991	967	+2.5%
備註	• 單位：新台幣仟元。 • 本表統計範圍為同亨總部(台灣)。		

【保密規定限制】關於組織中最高薪酬個人與其他員工之年度總薪酬比率，因公司高階經理人之薪資屬公司內部保密範疇與個人隱私，基於商業機密保護原則，故不予揭露。

貳、利害關係人與重大主題

一、利害關係人議合

(一) 利害關係人鑑別

同亨深知企業的永續發展有賴於各方利害關係人的支持與參與，透過參考「AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015)」之五大原則—依賴性(Dependence)、責任性(Responsibility)、影響力(Influence)、多元觀點(Diverse Perspectives)及關注張力(Tension of Concerns)；並鑑別出與同亨營運最相關的四大關鍵利害關係人，分別為：員工、客戶、供應商及股東/投資人。

(二) 利害關係人關注議題與溝通管道

為有效聆聽並回應利害關係人的期望，同亨建立多元且雙向的溝通管道，以便與利害關係人議合，並提出相關意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2025 年各利害關係人對同亨的意義、關注議題、溝通機制等，彙整如下表。

▶ 利害關係人關注議題與溝通管道

利害關係人	對同亨之重要性	主要關注議題	溝通管道與頻率	負責單位	2025 年溝通結果
員工	員工是公司發展的基石，也是永續發展的夥伴，招募優秀員工、提供安全健康的工作環境，留才育才，持續照顧與關懷員工需求。	●職業安全衛生 ●客戶隱私 ●法規遵循 ●誠信治理 ●員工權益及福利	●新進面談(與各階級主管面談) ●績效面談(每年一次) ●勞資會議(每季一次) ●福委會(每季一次/不定期) ●職業安全衛生委員會(每季一次) ●勞工退休金監督委員會(不定期) ●員工滿意度調查(不定期) ●內部健康座談會(每年至少一場/不定期) ●教育訓練(依規劃執行) ●現場實地巡視(不定期)	●人力資源部 ●行政資源統籌調度室 ●職安室	●已透過年度調薪及績效考核制度，依員工工作表現調薪及晉升，給予相對應的薪酬 (已執行調薪)(HR 已發布公告) ●實施 KPI SYSTEM 制度使員工酬勞與 KPI 連結，員工酬勞之發給以員工績效考核作業辦法發放之 (已執行發放員工酬勞) (HR 已發布公告) ●3/6/9/12 月已每季召開勞資會議 (會議記錄已上傳 PLM) ●2/5/8/11 月已每季召開職安委員會會議 (會議記錄已上傳 PLM) ●無重大職業災害
客戶	客戶是公司營收的主要來源，同亨注重創新技術，致力於提供客戶最佳的產品與服務，力求與客戶一起創造雙贏。	●誠信治理 ●法規遵循 ●客戶隱私	●客戶滿意度調查(每年一次) ●參與商展(每年至少一次) ●業務人員拜訪(不定期) ●公司網站「Contact」(不定期) ●電話與 e-mail 聯繫(不定期)	●客戶服務管理部	●客戶滿意度 88 分 ●全年無品質重大疑慮事件

利害關係人	對同亨之重要性	主要關注議題	溝通管道與頻率	負責單位	2025 年溝通結果
供應商	永續經營為同亨的企業文化，同亨用心篩選供應商，提供客戶優良的產品，並保障員工安全的工作環境。	●誠信治理 ●經濟績效 ●法規遵循 ●客戶隱私	●採購程序(依需求執行) ●採購人員拜會(不定期) ●供應商會議(不定期) ●供應商稽核(每年一次) ●供應商考評(每月一次)	●採購部 ●資材部	●年度供應商評審 59 家，確認符合 XAC 合格供應商資質 ●新增交易供應商 11 家，按新供應商評審確認合格導入 ●每月針對有交易物料的供應進行品質、技術、交付、服務評審，根據評分狀況採取對應的措施(如維持交易、重點關注、取消合格資質等)
股東/投資人	每位股東皆為公司的重要資本，同亨不斷追求卓越，以期創造股東最大利潤。	●法規遵循 ●誠信治理 ●經濟績效	●召開股東常會(每年一次) ●法人說明會(每年至少一次) ●公開資訊觀測站(依規定發布) ●發行年報(每年一次) ●發行永續報告書(每年一次) ●發行財務報告(每季一次) ●公司網站「投資人專區」(不定期)	●公司治理處 ●財務部 ●投資人關係部	●12 月已舉辦 1 場法人說明會 ●6 月已舉辦 1 場股東會 https://www.xac.com.tw/investor-detail/22/ ●每月將營收數據上傳至官網及公開資訊觀測站 https://www.xac.com.tw/investor/report/11/ ●每季將財務報告上傳至官網及公開資訊觀測站 https://www.xac.com.tw/investor/report/15/ ●8 月已發行 2024 年永續報告書 https://www.xac.com.tw/esg/esg_report/

二、決定重大主題的流程

(一) 重大主題鑑別流程

為確保永續報告書能回應利害關係人之期待，同亨依循 GRI 3：重大主題(2021)準則，並參考 AA1000 當責性原則，透過以下步驟鑑別出 2025 年度之重大主題。

重大主題鑑別流程

1. 了解組織脈絡與蒐集議題

同亨考量企業的營運活動、營運重點資源、供應鏈與價值鏈等層面，並參考 GRI 主題準則、本國同業常見主題、產業特性與國際永續趨勢等之相關議題，最終綜整出 5 項治理面、5 項環境面、6 項社會面之共 16 項潛在之永續議題。

2. 問卷調查與鑑別衝擊

- **關注度調查**

  針對 16 項永續議題清單，向主要利害關係人發放「永續議題關注度調查」之線上問卷，並依此得出各利害關係人對於同亨在治理、環境與社會的永續議題之關注程度評分，共回收 115 份有效問卷。

- **衝擊度評估**

  為評估各永續議題對同亨在治理、環境及社會面可能產生的實際或潛在、正面或負面衝擊，向永續發展委員會之核心高階主管發放「永續議題衝擊評估調查」之線上問卷，透過主管的專業知識與經驗進行綜合衝擊顯著性評分，共回收 6 份有效問卷。

3. 排序與評估

將上述兩份問卷調查結果進行交叉量化分析，綜合評估 16 項潛在永續議題在「外部利害關係人關注程度」與「內部營運綜合衝擊程度」之兩大面向結果。據此繪製出同亨 2025 年度之重大主題矩陣圖，並依據各議題的綜合得分及落點進行優先排序。

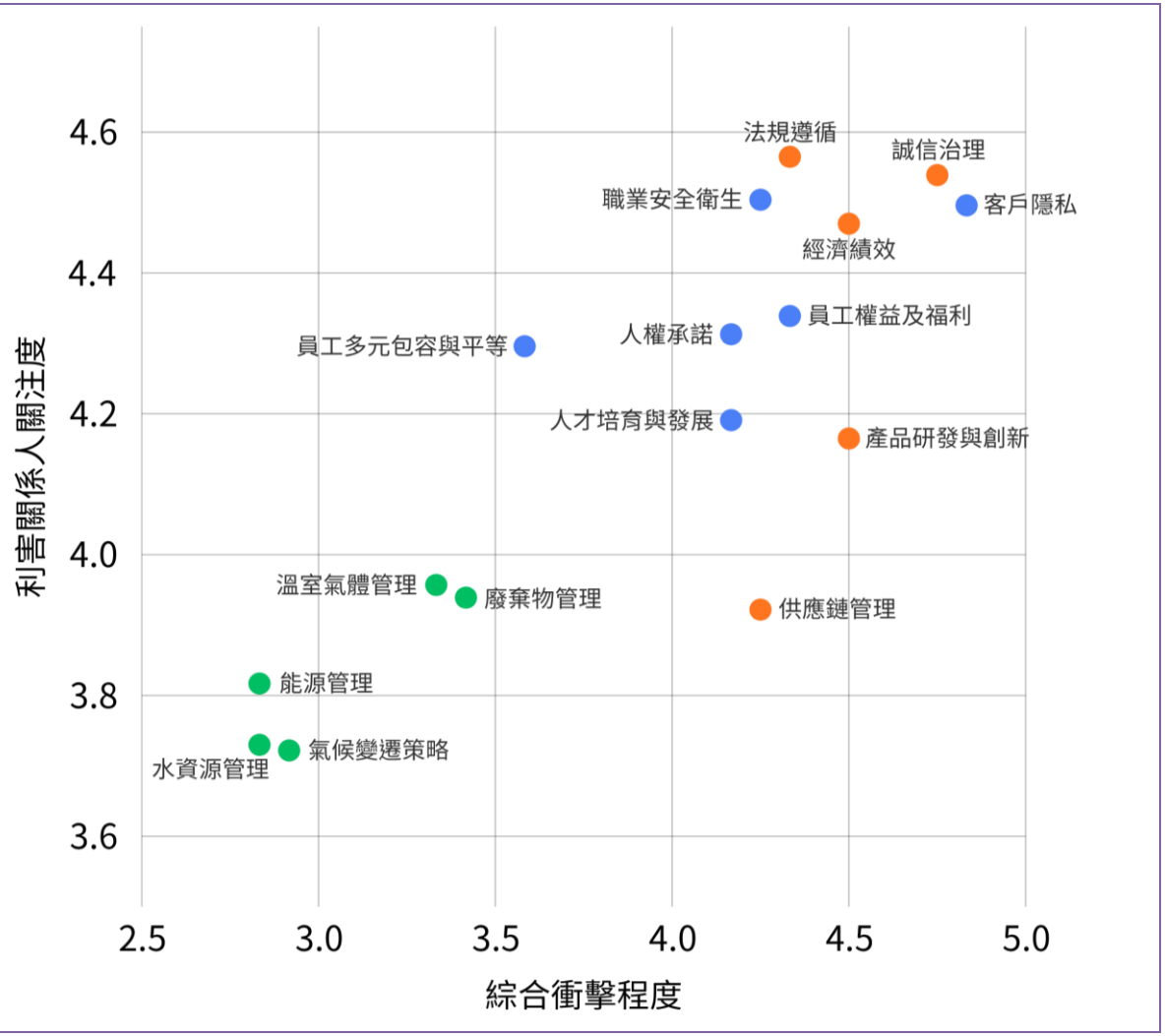
4. 確定年度重大主題

依據矩陣圖結果，同亨針對環境(E)、社會(S)、治理(G)之三個面向，分別選取綜合分數最高的前 3 項永續議題，最後鑑別出 9 項重大主題，並經永續發展委員會確認與討論後，確定同亨 2025 年度之重大主題，作為本報告書資訊揭露、後續設定目標與管理之核心。

(二) 重大主題矩陣圖與列表

經前述鑑別流程，同亨 2025 年度共鑑別出 9 項重大主題。

ESG 面向	重大主題
治理面	法規遵循
	誠信治理
	經濟績效
環境面	溫室氣體管理
	廢棄物管理
	能源管理
社會面	職業安全衛生
	客戶隱私
	員工權益及福利



相較 2024 年度的 8 項重大主題，2025 年度考量國內外永續發展趨勢、營運脈絡變動及利害關係人回饋等，並經同亨永續發展委員會討論後，最終確定 9 項重大主題，以落實 ESG 各面向之均衡發展，並展現同亨穩步邁向永續經營的承諾與管理作為。

▶ **歷年重大議題變化**

ESG 面向	2024 年重大主題	2025 年重大主題	變動與調整說明
治理面	法規遵循	法規遵循	-
	誠信經營	誠信治理	合併為一主題
	反貪腐		
	營運績效	經濟績效	名稱微調
環境面	溫室氣體排放管理	溫室氣體管理	名稱微調
	-	廢棄物管理	新增，回應循環經濟與利害關係人之關注
	-	能源管理	新增，回應減碳趨勢與利害關係人之關注
社會面	職業安全	職業安全衛生	名稱微調
	客戶隱私	客戶隱私	-
	員工權利及福利	員工權益及福利	名稱微調

(三) 重大主題與衝擊邊界

同亨針對 2025 年鑑別出之 9 項重大主題，檢視其於營運活動與價值鏈中所造成的實際或潛在、正面或負面衝擊，並界定內部與外部之影響邊界，作為後續擬定管理方針之依據。

ESG 面向	重大主題	正面/負面之衝擊面向描述	內部衝擊邊界	外部衝擊邊界	對應 GRI
治理面	法規遵循	正面：嚴格落實法遵，能提升客戶與投資人的信賴度，增強市場競爭力，並保障員工擁有合法且安全的工作環境。 負面：若未及時掌握法規變動或違反法令，可能導致鉅額裁罰、引發合約違約訴訟，嚴重損害商譽與財務狀況。	同亨公司	政府/主管機關、客戶、供應商、投資人	GRI 2-27 法規遵循
	誠信治理	正面：建立誠信透明的企業文化，能強化客戶、供應商及投資人對同亨的信賴。 負面：若違反誠信與反貪腐原則，將面臨法律裁罰、聲譽受損及流失訂單風險。	同亨公司	客戶、供應商、投資人、主管機關	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為
	經濟績效	正面：創造就業機會、提升員工福利、為股東/投資人帶來穩定之投資報酬、確保供應鏈之穩定合作。 負面：營收下滑、獲利衰退將直接影響股東權益與公司長期發展動能。	同亨公司	股東/投資人、客戶、供應商	GRI 201 經濟績效
環境面	溫室氣體管理	正面：落實碳盤查與減碳，可提升客戶信任度、優化能源效率並展現企業責任。 負面：未及早因應將面臨碳費與碳稅成本增加、不符客戶綠色採購資格，及極端氣候中斷營運之風險。	同亨公司	客戶、地球環境	GRI 305 排放
	廢棄物管理	正面：促進資源循環再利用，提升資源利用效率，落實環境友善。 負面：廢棄物若處理不當，恐造成當地環境污染與面臨法規裁罰。	同亨公司	清運處理廠商、周邊社區	GRI 306 廢棄物管理

ESG 面向	重大主題	正面/負面之衝擊面向描述	內部衝擊邊界	外部衝擊邊界	對應 GRI
	能源管理	正面：提升設備運作效率、節省電費等營運成本支出，符合綠色製造趨勢。 負面：能源供應不穩將影響生產進度，過度耗用亦會間接增加營運成本與碳排放量。	同亨公司	供應鏈、客戶	GRI 302 能源
社會面	**職業安全衛生**	正面：提供安全健康的工作環境，能有效預防職災，保障員工安全與健康。 負面：發生職業災害將直接危及員工安全，並導致生產中斷與賠償損失，亦損害企業形象。	同亨員工	承攬商、派遣、訪客	GRI 403 職業安全衛生
	客戶隱私	正面：妥善保護客戶機密與專案技術，能提升國際客戶的信賴度、增強市場競爭力與接單能力。 負面：發生資料外洩將造成雙方財務損失、引發合約違約之法律訴訟，並嚴重損害公司商譽。	同亨員工	客戶、供應商、投資人	GRI 418 客戶隱私
	員工權益及福利	正面：完善的薪酬與福利制度能提升工作滿意度與留任率，建立良好企業文化、強化內部向心力。 負面：福利制度若未達業界水準，將導致人才流失與營運效率下降。	同亨員工	潛在求職者、員工眷屬	GRI 401 勞雇關係 GRI 405 員工多元化及平等機會

三、重大主題管理方針

同亨將永續發展視為企業核心價值，已訂定《永續發展實務守則》，逐步將其精神納入日常營運中。針對鑑別出的 9 項重大主題，皆已建立管理方針，由各權責單位規劃執行並定期追蹤成效。且為確保利害關係人的權益，並提供尋求建議及補救負面衝擊之管道，同亨設有多元的溝通與申訴機制，由專責單位保密處理，確保所有意見皆能獲得妥善處理與回應。

各重大主題之具體管理政策、目標設定、管理行動及 2025 年執行成果等，請詳見本報告書各主題章節之揭露。各重大主題對應章節如下。

- **治理面**：**經濟績效、誠信治理、法規遵循**，請詳見 **第參章、治理面**
- **環境面**：**溫室氣體管理、能源管理、廢棄物管理**，請詳見 **第肆章、環境面**
- **社會面**：**員工權益及福利、職業安全衛生、客戶隱私**，請詳見 **第伍章、社會面**

參、治理面

延續「追根究底、團隊精神、永續經營、同亨共享」的企業核心理念，同亨將透明與誠信視為穩健營運的基石。本次治理面揭露「經濟績效」、「誠信治理」及「法規遵循」之 2025 年度重大主題，將優先投入資源與管理；也自願揭露推動風險管理等相關內容。

考量現階段的發展，同亨先從「強化永續治理架構與防弊控管」開始，2025 年正式成立永續發展委員會，作為跨部門推動的最高平台，負責統籌整體並擬定 ESG 策略，規劃將永續目標逐步落實於業務中。在內部管理上，落實稽核查核與法治宣導，防範貪腐與營運風險，確保合規運作；在營運與財務上，透過控管產銷與財務風險，維持營收與獲利的穩定成長。未來，同亨也會在現有基礎上循序漸進，持續深化董事會職能與企業韌性，以透明當責的經營表現，維護利害關係人的長遠權益。

一、經濟績效★

GRI 201-1、GRI 201-4	
管理目的與衝擊	穩健的經濟績效與獲利，是維持企業日常營運、持續投入研發創新之永續營運的基礎。良好的經濟績效不僅能回饋股東與投資人，也能提供員工穩定的工作、提升薪酬福利，並確保與供應鏈的穩定合作；若營運或獲利不佳，恐影響員工生計、縮減研發資源、投資人權益受損等。本議題主要影響範圍涵蓋股東/投資人、員工、客戶、供應商。
政策/承諾	同亨秉持「追根究底、團隊精神、永續經營、同亨共享」之核心理念，承諾落實誠信經營，遵守國內外相關法規，努力維持「守法合規、無重大違規與罰款」，並持續研發更安全、高效的電子金融交易終端設備、優化產品組合，以提升市場競爭力，創造長期商業價值。
目標	**短期** • 控管營運成本與費用，維持營收與獲利之穩健成長 • 密切評估全球市場狀況與客戶去化庫存情形，即時彈性調整產銷策略 **中長期** • 持續強化財務結構，落實匯率、稅務及營運成本之風險控管，確保企業長期之永續獲利 • 持續深化支付安全與雲端 POS 核心技術，結合軟硬體、雲端運算及 AI 應用，致力成為全球 POS 解決方案提供者，以厚植長期獲利能力 • 持續回應客戶對於永續相關需求
2025 年具體管理行動	• 定期績效檢討：每月召開管報會議，提報並檢討當月各項財務指標與營運結果；每年召開一次 MGM 經營績效檢討會議，檢視整體營運策略與目標達成狀況 • 強化資訊透明：依法辦理法人說明會與股東會，並每月/每季於公開資訊觀測站揭露財務資訊 • 持續優化與拓展：持續開發數位支付解決方案，拓展 Omni-Channel 整合系統之商機，以帶動整體營收成長
2025 年具體成果	• 營收表現：年度營業收入新台幣 1,536,687 仟元，較前一年度成長 12% • 獲利表現：年度稅後淨利新台幣 157,855 仟元，較前一年度成長 380% • 股東權益：年度每股盈餘 1.69 元，營運表現穩健成長
負責部門/申訴機制	公司治理處(公司發言人)/ 股東會、投資人關係信箱(spokesperson@xac.com.tw)
對應 SDGs	SDG 8 就業與經濟成長、SDG 9 產業創新與基礎建設

(一) 財務表現與經濟價值分配

同亨專注於電子金融交易終端設備的研發與製造，積極應對市場變動與挑戰。2025 年度，同亨集團總營收為新台幣 1,536,687 仟元，較前一年度成長 12%，全年稅後淨利為新台幣 157,855 仟元，每股盈餘為 1.69 元。同亨將創造的經濟價值，透過薪資福利、股利發放、依法納稅等方式，合理分配給各利害關係人，促進社會共榮。*其它相關財務績效說明與分析，可詳閱同亨 114 年度年報第 75 頁。*

▶ **同亨近三年財務績效**

項目		2025	2024	2023	備註
產生的直接經濟價值 (A)		1,536,687	1,371,949	767,333	營業收入淨額
分配的經濟價值 (B)	營運成本	867,697	906,125	584,472	營業成本+營業費用(需扣除下方獨立列出的員工薪資等)
	員工薪資與福利	473,978	437,942	411,196	包含薪資、勞健保、退休金等費用總計
	支付出資人的款項	34,226	633	898	現金股利+利息費用
	支付政府的款項	31,055	5,362	123	當期所得稅及各項規費
	社區投資	6	8	-	捐款、贊助或公益支出
留存的經濟價值 (A - B)		129,725	21,879	-229,356	當期保留於公司之經濟價值
政府補助		291	210	184	
備註	▪ 本表財務數據為「合併財務報告」數據，涵蓋同亨總部(台灣)及海外子公司，與同亨年度財務報告揭露範疇一致。 ▪ 營業收入、營運成本等項目為同亨集團合併資訊；政府補助以同亨總部(台灣)為主。 ▪ 依 GRI 準則，留存經濟價值為收入扣除成本及支出，但因營運成本與直接員工薪資有重複計算問題，故真實財務數據以會計師簽證之財報為準。 ▪ 單位：新台幣仟元。				

(二) 取自政府之財務援助

同亨營運資金均以自有資金或金融機構融資為主。經盤點，2025 年度，同亨並無來自政府之重大財務援助，亦無政府持股之情形。

二、誠信治理★

GRI 205-1、GRI 205-2、GRI 205-3、GRI 206-1、GRI 2-25、GRI 2-26	
管理目的與衝擊	誠信經營是同亨企業文化的基石，也是維持市場競爭力與利害關係人信任的核心。健全的誠信治理能強化市場與客戶信任、保障股東權益，並促進供應鏈的正向發展。若發生貪腐、賄賂或違反公平交易之行為，公司將面臨嚴重的法律裁罰、商譽受損，進而流失客戶與影響營運穩定。本議題主要影響範圍涵蓋員工、客戶、供應商、股東/投資人及主管機關。
政策/承諾	同亨訂有《誠信經營守則》、《道德行為準則》、《內部重大資訊處理作業程序》及《防範內線交易管理作業程序》，承諾對任何形式的貪污、賄賂、勒索、挪用公款與壟斷行為採取「零容忍」態度。
目標	短期 • 董事會與員工之相關教育訓練涵蓋率 100% • 維持**零**貪腐、**零**違反公平競爭事件
	中長期 • 持續優化誠信經營行為風險評估與內控機制 • 維持**無**重大違法違規事件，接軌國際永續治理趨勢 • 強化供應鏈誠信宣導與管理
2025 年具體管理行動	• 落實內部控制：透過年度內部稽核計畫，針對台灣總部的重要營運作業進行例行性檢查，防範舞弊風險 • 深植誠信文化：將誠信經營與從業道德納入新進員工必修課程，並內部不定期進行法令宣導 • 防範內線交易：規範董事與相關人員，並嚴格要求在重大資訊未公開或公開後 18 小時內，不得買賣公司股票，以維護市場公平
2025 年具體成果	• **無**發生貪腐、賄賂及反競爭行為訴訟案件 • 經內部稽核評估，**無**發現具重大貪腐風險之情事 • 董事會與員工之相關教育宣導涵蓋率 100%
負責部門/申訴機制	稽核室/ 專屬檢舉信箱(speakup@xac.com.tw)
對應 SDGs	SDG 16 和平正義與制度、SDG 8 就業與經濟成長

(一) 誠信經營與內控制度

為落實誠信經營及防範不當行為，同亨重視營運過程中的潛在舞弊與貪腐風險，並將其納入整體內部控制與年度稽核計畫中。每年依據風險評估結果，針對同亨總部及主要生產據點(涵蓋率 100%)之銷售、採購、財務等重要日常營運作業，進行例行性查核。2025 年度，經內部稽核結果，同亨各營運據點均無發現具重大貪腐風險之情事。

(二) 反貪腐溝通與教育訓練

為確保全體員工充分了解並落實誠信理念，同亨不定期辦理反貪腐相關之宣導與訓練。對於新進員工，將員工誠信經營守則暨反貪腐要點納入新人教育訓練之必要宣導項目，內容包含誠信經營規範、不法侵害防治、申訴及懲戒辦法等；對於現職員工，透過內部不定期公告、教育訓練等，持續提升全員之反貪腐意識。為進一步落實法規遵循，同亨針對不同階層實施以下管理措施：

- **外部強化訓練**

  針對高階主管進行相關外部教育訓練。2025 年度，財務主管參與洗錢防制相關的教育訓練；公司治理主管則參與企業誠信與舞弊防範等進修訓練。

- **內部定期宣導 (防範內線交易)**

  為提升高階經理人的全體智識，同亨固定每月統計高階經理人持股變化，發布宣導強化內部人須遵守的證券交易法規，降低因證券市場交易導致的誠信風險。同時依據《內部重大資訊處理作業程序》，嚴格規範於重大資訊未公開或公開後 18 小時內，不得買賣公司股票。

2025 年度，同亨針對治理單位(董事會)與全體員工之反貪腐宣導與訓練情形如下：

▶ **誠信與反貪腐相關教育訓練統計**

對象類別	總人數 (A)	完成誠信/反貪腐/道德相關宣導或訓練之人數 (B)	涵蓋比例 (B/A)
治理單位(董事會)	7	7	100%
主管階層	43	43	100%
一般員工(非主管)	136	136	100%

(三) 防範反競爭行為

同亨支持並維護自由且公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策，絕未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。2025 年度，同亨無發生任何涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之法律訴訟案件。

(四) 檢舉申訴機制與貪腐事件

- **多元透明的檢舉管道與檢舉人保護**

  為提供內外部人員(含員工、客戶及供應商)安全且暢通的溝通橋樑，同亨建立多元的申訴與檢舉機制。若發現有違反誠信經營、貪腐或其他不當行為，皆可透過專屬檢舉信箱(speakup@xac.com.tw)、專線(03-5772738 #8135)或實體意見箱提出檢舉。

  另為鼓勵勇於舉發不法，同亨落實檢舉人保護機制，承諾對檢舉人身分及舉發內容予以絕對保密，並明文嚴禁對檢舉人進行任何形式之報復行為(如解雇、降調、減薪或不當對待)。受理檢舉後，專責單位將啟動獨立調查程序，若經查證屬實將依公司獎懲規定予以嚴懲，並啟動後續補救與防範機制。

- **年度貪腐事件**

  2025 年度，同亨無接獲任何涉及貪腐、賄賂或違反道德誠信之檢舉案件，也無發生任何已確認之貪腐、賄賂或舞弊事件，亦無因貪腐情事而導致員工受紀律處分、被解雇，或與業務合作夥伴終止合約之案件。

三、風險管理

同亨相信穩健的風險管理是企業永續經營的基本。面對全球政經情勢、氣候變遷、法規變動及資訊安全等挑戰日益增加，同亨建立並持續完善風險管理機制，積極落實法規與強韌資安防護，以預防潛在危機，並將風險轉化為驅動成長的機會。

(一) 風險管理機制與流程

同亨採取預防性策略進行風險管理，依法建立嚴謹的內控制度，並進行定期與不定期查核，確保執行狀況符合規範。同亨已通過《公司風險管控辦法》，明確規範各風險因子的權責單位，將衝擊管理責任明確委派至各權責部門，各部門依據此辦法，涵蓋以下流程，以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。

另如涉及跨部門或跨廠區的重要危機事件，由執行副總或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速有效，以降低對營運的潛在影響。

▶ **同亨風險管理流程**

風險辨識	由各部門針對其業務範疇盤點營運與策略之潛在風險，並經風險管理委員會確認，確保所辨識的風險屬於公司層級之重大事項。同時定期鑑別並更新利害關係人需求，並將其納入風險與機會評估。 (原則上每兩年由風險委員會重新進行 Review 識別)
風險評估	針對已辨識之風險，依「發生可能性」與「潛在衝擊程度」進行量化評分，計算風險值並劃分高、中、低之三個等級，以確定風險的嚴重性與優先次序，作為後續資源配置與管理措施的依據。
風險控制與監督	依風險等級採取不同強度的管理與監督機制：高風險項目每季檢討、中風險每半年檢討、低風險每年檢討。當異常事件發生時，即時啟動影響評估、原因分析、改善措施擬定與執行監督，確保風險影響降至最低。
風險溝通與決策	建立透明的內外部溝通機制，定期與利害關係人交流並保存紀錄。風險管理委員會之會議結果與檢討報告，均定期提報至最高管理階層及各部門主管，確保風險資訊透明與即時，促使決策能迅速執行。

(二) 營運風險鑑別與因應措施

2025 年度，同亨針對環境面、營運面、治理面等核心構面進行年度風險鑑別，並由各權責部門擬定因應相關對策與落實執行。

▶ 同亨風險管理表

風險	風險說明	權責部門	因應措施	2025 執行成果或亮點
氣候變遷風險	氣候變遷與環境法規風險	公司治理處	1.持續推動溫室氣體盤查作業，逐步了解自身碳排結構，並依營運需求規劃擴大盤查範圍及相關查證作業。 2.持續推動節能措施與用電管理，宣導辦公區域及廠區落實節電作業。 3.評估導入節能省電或低碳排放之營運設備。	1.定期執行溫室氣體盤查作業，並檢視節能減碳相關措施。 2.依實際需求分階段汰換部分照明設備，提升能源使用效率。
	客戶永續與綠色供應鏈要求	公司治理處 硬體品質保證部 產品規劃管理部	1.持續關注國際環保法規與客戶綠色採購需求。 2.在產品設計與研發階段，評估導入符合綠色規範之設計方向。	1.部分產品於開發或試產階段，參考易拆卸及可回收等環保設計概念。 2.視客戶未來需求，評估建立產品能耗追蹤機制。
營運面風險	供貨中斷風險	採購部	1.客製品建立同類供應商備案，確保可移轉或複製模具重啓生產。 2.標準品建立 EOL (停產) 調查機制，即時尋找替代方案。 3.針對標準部品，選擇知名品牌，多數品牌廠有多個 sites 供貨，如在 1st source 有供貨風險時，即時啓動尋找其他品牌替代方案。 4.標準材料多數可從現貨獲得短期支援。	1.持續落實雙重供應商機制。 2.針對二供廠商導入生產時，加強防範以往異常，落實溝通與管控重點以防重複失效。
	產品品質風險 (製程/原物料異常導致不良率與內部成本增加)	硬體品質保證部 通路開發及客服處 財務處	1.依據《設計管制程序》，落實各階段 SOP 嚴格實施品質管理，有效降低產品不良率。 2.落實進料檢驗，產品設計遵從國際環保規範。 3.優化生產製程、落實產線教育訓練，提升產品品質、降低產品不良率與損失。	1.針對二供廠商導入生產時，加強防範以往異常與溝通管控，防止重複失效。 2.確實紀錄與追蹤產品問題點，確保品質異常有效收斂。
	貨物運輸風險	資材部	1.建立貨運代理(貨代)之遴選制度與後續管理機制，選擇具資質之廠商以降低風險發生機率。 2.透過《公司保險政策》投保貨物運輸險，轉嫁運輸過程之財務損失風險。	落實全球物流與在地貨代交付管理，未發生重大貨物運輸毀損或延遲違約事件。

風險	風險說明	權責部門	因應措施	2025 執行成果或亮點
	人才流失風險	人資部	1.建立核心主管與關鍵人才之長期留才機制，確保管理團隊具備高度穩定性與向心力。 2.實施人性化管理與績效報酬掛鉤之薪酬制度，增加團隊向心力及對公司之認可度。 3.透過校園徵才、政府就業平台與獵頭顧問等多元管道招募人才，並落實公開透明之招募程序，避免近親效應。	1.實施多項留才措施，平均離職率維持低檔，人力結構穩定度提升。 2.參與校園徵才搜集潛力履歷。
	公共意外責任風險 (廠區發生意外導致第三人，如訪客、承攬商傷亡或財損)	行政資源統籌調度室	1.建立安全管理規範，實施來訪人員進出登記作業，且進入其他區域需由相關業務人員全程陪同。 2.施工廠商來訪須簽署安全告知及責任書，並由廠務人員全程陪同施工至出廠。 3.依據《公司保險政策》，投保公共意外責任險，以轉嫁潛在理賠風險。	工作場所無發生任何公共意外理賠或第三人重大傷亡事件，亦無發生非員工 (承攬商/訪客) 之重大職災事件。
	財產損失風險 (廠區因火災、竊盜等突發災害，導致廠房設備或存貨毀損)	行政資源統籌調度室	1.依照《門禁管理規範》，保全人員定時定點巡邏、及實體安全管控。 2.依據《公司保險政策》，投保商業火災保險及相關財產險，以轉嫁風險。 3.定期實施消防安檢、設備檢驗與維護、火災預防巡檢等。 4.建立員工防災觀念，定期針對火災進行通報、滅火、疏散等消防演練。	1.工作廠區無發生火災事件，無發生任何財產損失事件。 2.定期辦理消防演練與急救訓練。
	外匯風險 (國際情勢導致匯率波動)	財務處	1.持續監控主要外幣匯率變化。 2.執行《外幣風險管理作業》，每日評估外幣資訊。 3.透過 Hedge 鎖定匯率，確保不受升貶波動影響。 4.推動進銷貨採統一外幣幣別，自然規避風險。	依規落實外幣避險，將匯兌損益衝擊降至最低，保障公司獲利。

風險	風險說明	權責部門	因應措施	2025 執行成果或亮點
	授信風險	財務處 通路開發及客服處	1.客戶授信申請《授信管理辦法》。 2.徵信調查。 3.Credit Control：接單審查、特殊放行。 4.客戶年度付款評等審查。 5.啟動調降評等或法律途徑。 6.Event driven review。	嚴格落實信用管控與對帳流程，帳款回收狀況良好。
	呆帳風險	財務處 通路開發及客服處	1.執行授信評估《授信管理辦法》。 2.逾期帳款跟催《逾期帳款催收作業管理辦法》。 (1)每月 10 日前需召開 AR review 會議。 (2)每週五由 FIN 發送當月 AR 收款狀況表。 (3)每週二由 CST 回報 AR 跟催情況資料。 3.啟動法律途徑。 4.已依稅法規定估列 1%的備抵。	嚴格落實信用管控與對帳流程，帳款回收狀況良好。
治理面風險	智慧產權(IP)風險	法務部 人資部	1.全員均簽署保密協議，特殊點位 (Key Injection Room / CA Room) 實施門禁管制。 2.執行《設計管制程序》，RD 主管(IP Team Leader)於 EVT 審查會議前負責提出侵權審核審核報告與新專利評估報告。	無發生任何重大專利侵權或營業秘密外洩事件。
	高層經營團隊意外風險	公司治理處	1.高層出差班機優選優質航空公司。 2.錯開高層團隊出差出發時間以分散風險(經理人層級安排不同班機)。 3.建立接班人制度與培養。	嚴格落實高階主管差旅規範，確保營運決策不中斷。
資訊風險	資訊安全風險	資訊安全處	1.定期/不定期風險評估與風險排除計畫，並規範交件傳輸加密。 2.強化個人資安認知，定期進行釣魚測試與教育訓練。	1.完成 ISO 27001:2022 外部追查稽核，並啟動 DLP (防資料外洩系統) 評估。 2.防毒系統偵獲數千次病毒告警。

風險	風險說明	權責部門	因應措施	2025 執行成果或亮點
產品責任風險	產品責任風險 (瑕疵品引發客訴、賠償或違反綠色法規)	財務處 通路開發及客服處	1.透過《公司保險政策》轉嫁風險，涵蓋潛在損害賠償。 2.依《售後服務費提列政策》估列產品售後服務與保固費用。 3.紀錄客戶投訴並即時反饋處理，以取得顧客滿意。	1.新產品均執行 RoHS/WEEE/REACH 檢測合格。 2.進料零件檢驗 100%符合 HSF (無有害物質)規範。3.客戶滿意度達 88 分，且全年無品質重大疑慮事件或相關客訴事件
法遵風險	合規風險	所有部門	1.對外合約文書均由法務/律師審核；並定期關注法律變更並對應政府窗口。 2.定時巡邏安全隱患；如空壓機/電梯等設備定期檢驗；落實員工職業安全教育訓練。	1.無發生重大違規裁罰、無發生重大職業災害。 2.持續優化 UV 爐排氣風管，並定期環境檢測確保無異味外漏。

(三) 法規遵循★

GRI 2-27	
管理目的與衝擊	為確保同亨整體營運及業務均符合營運所在地之法規，以降低潛在風險，並維護企業商譽。嚴格落實法遵能提升客戶與投資人的信賴、提升競爭力，並保障員工擁有合法且安全的工作環境；若未及時掌握法規變動或違反法令，可能導致鉅額裁罰、引發合約違約等法律訴訟，並嚴重影響公司商譽與財務狀況。本議題主要影響範圍涵蓋員工、客戶、供應商、股東/投資人及主管機關。
政策/承諾	同亨承諾嚴格遵守營運所在地之各項法律與規範，作為落實誠信經營之基本前提，致力維持「守法合規、**無**重大違規與罰款」之標準。
目標	**短期** • 維持**零**重大違法違規事件 • 依法落實各項法定檢測與展延作業，維持合規度 100% **中長期** • 持續關注國內外相關法規、國際趨勢及重大違規事件，確保各議題能提前準備與因應(如跨國勞工人權、個資外洩等) • 培養內部法遵意識，透過定期教育訓練提升員工法治與素養
2025 年具體管理行動	• 合約審查：所有對外簽署之合約、合同文書，均由法務部嚴格審核，從源頭降低法律風險 • 關注法規：相關人員應定期關注即更新與其業務相關之法規 • 教育訓練：不定期辦理相關法遵課程講座，納入新進人員報到日之必要宣導事項，確保具正確法律認知
2025 年具體成果	• **無**發生重大違反法規事件 • 依法落實廠區環境監測，各項法定檢測並均取得展延，合規率 100% • **無**接獲任何違反法規或誠信經營之申訴檢舉案件
負責部門/申訴機制	稽核室/ 專屬檢舉信箱(speakup@xac.com.tw)
對應 SDGs	SDG 16 和平正義與制度

同亨會持續關注國內外相關政策與法規變動，透過風險管理機制與內控制度的共同把關，確保公司治理、環境保護、勞動權益與產品責任等面向皆符合營運地之法令。2025 年度，同亨無發生任何違反環境、社會或公司治理相關之重大違規事件，亦無受主管機關處以重大罰款之情事。

(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之事件)

肆、環境面

環境保護與企業永續密不可分。自 2024 年首度發布永續報告書以來，持續以「務實管理、持續改善」為核心，本次全面揭露氣候變遷、溫室氣體、能源、水資源及廢棄物之五大環境面向。其中，「溫室氣體管理」、「能源管理」、「廢棄物管理」列為 2025 年度之重大主題，將優先投入資源與管理。

另考量現階段的發展與資源，同亨先從「建立溫室氣體盤查與數據基礎」做起，並將持續努力的目標逐步落實於日常營運中，透過推動辦公區與廠區節電、老舊設備汰換及源頭減量等具體綠色行動，逐步降低營運對環境的影響。未來，同亨也會在現有基礎上循序漸進，穩健邁向低碳營運，為地球的永續發展盡一份心力。

一、氣候變遷策略

GRI 201-2

面對全球氣候變遷的嚴峻挑戰，同亨了解氣候議題將對整體產業供應鏈與市場需求產生影響。為強化營運韌性，初步推動氣候治理，同亨依據氣候相關財務揭露(TCFD)框架，盤點自身營運的氣候相關風險與機會，擬定因應策略，逐步建構相應的基礎管理機制。

(一) 治理

為落實氣候治理，同亨逐步建立「由上而下」的監督與推動機制，董事會為永續發展與氣候變遷之最高監督單位。同亨於 2025 年 2 月正式成立跨部門之「永續發展委員會」，由總經理擔任主任委員，統籌各高階主管，負責推動包含氣候風險之初步盤點、溫室氣體盤查、規劃執行節能減碳之措施等。委員會將定期追蹤相關計畫之執行進度，並視結果向董事會呈報，以確保永續與氣候治理機制之穩健運作與落實。

(二) 策略

依據 TCFD 架構，考量公司營運與決策週期，將氣候相關風險與機會之影響期間區分為：短期 (1-2 年)、中期 (3-5 年) 及長期 (5 年以上)，進行初步風險辨識與研判。在 TCFD 導入初期，以國際氣候情境作為研判假設基礎，輔助辨識潛在之轉型風險與實體風險，目前尚未進行情境下之量化財務分析。

另考量同亨的營運型態以辦公、研發及電子終端設備組裝為主，整體實體災害風險相對較低。並初步鑑別出對公司營運具潛在影響之氣候風險與機會，及擬定對應之發展策略。

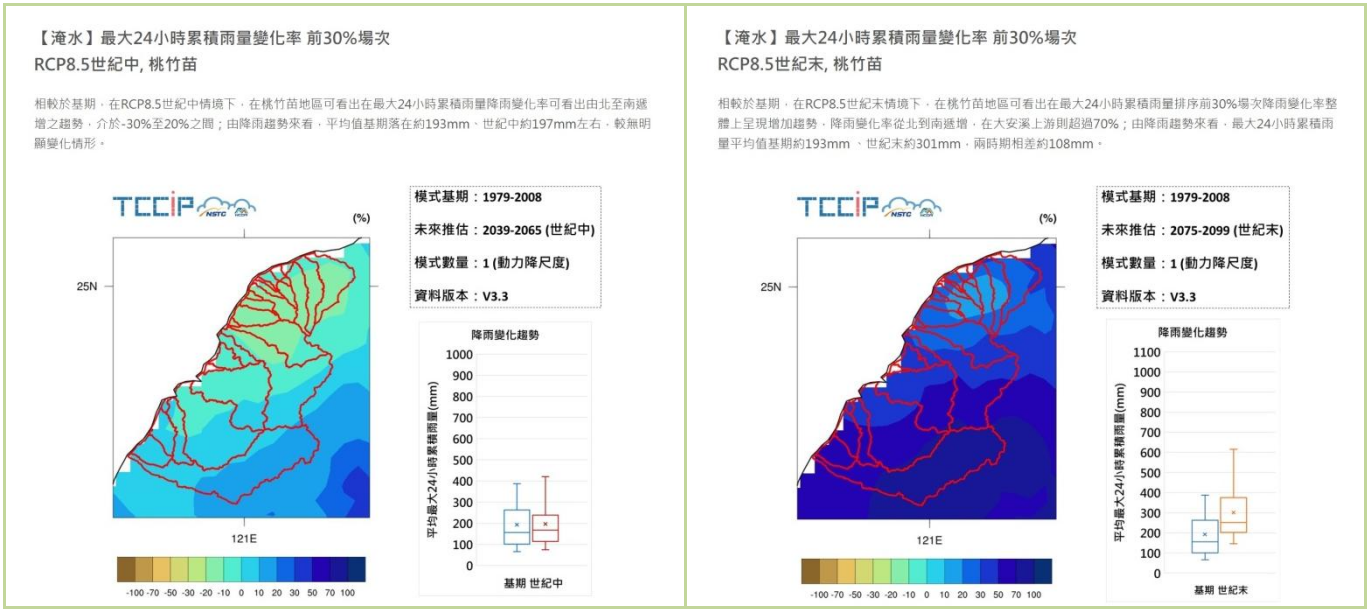
1. 氣候情境假設與評估

(1) 實體風險情境分析 (極端氣候，RCP 8.5)：

為瞭解氣候變遷可能對同亨營運造成之影響，綜合參考「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台(TCCIP)」、「國家災害防救科技中心(NCDR)」等公開資料研析，以最嚴峻的 RCP 8.5 情境，評估極端氣候對台灣主要營運據點之潛在影響。

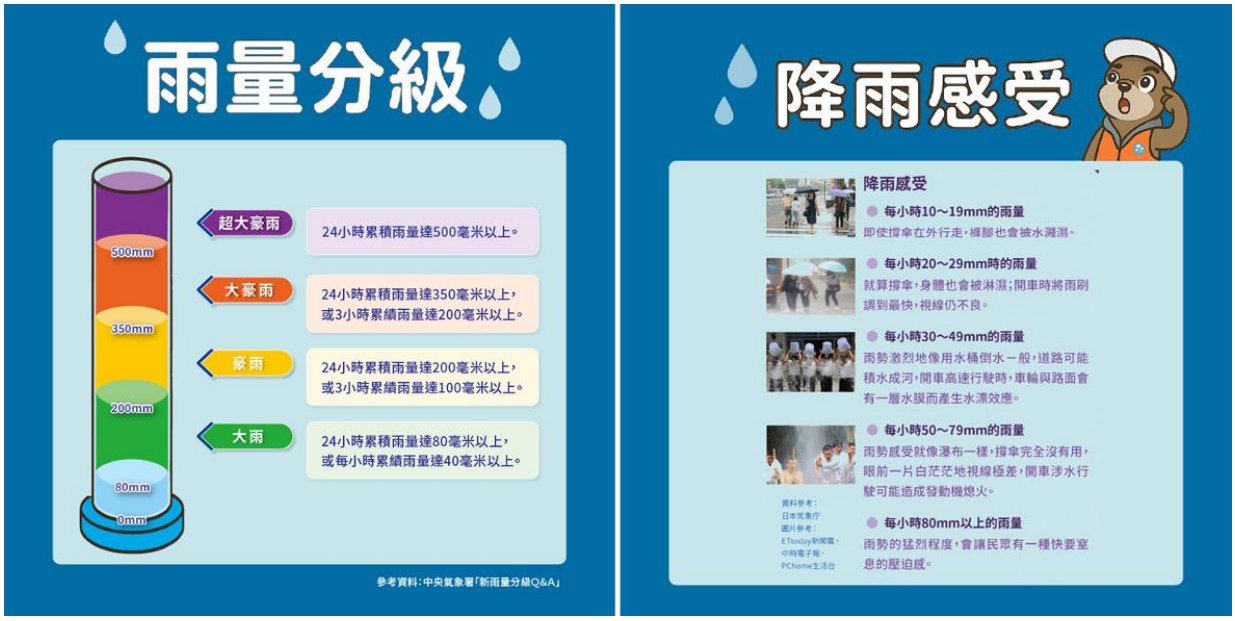
- **氣候推估數據**

  根據 TCCIP 推估資料，在 RCP 8.5 情境下，同亨於台灣主要營運區域(新竹)之「最大 24 小時累積雨量」於世紀中及世紀末均呈現增加趨勢，顯示短時間強降雨與極端降雨事件發生機率顯著提高。另依中央氣象署降雨量分級定義，當 24 小時累積雨量達 200 毫米以上即屬豪雨等級、達 350 毫米以上屬大豪雨等級、達 500 毫米以上屬超大豪雨等級。未來如該類極端降雨事件發生頻率增加，將連帶提高局部積水、淹水發生之風險。



（左）RCP8.5 世紀中、（右）RCP8.5 世紀末，桃竹苗—最大 24 小時累積雨量變化率

參考資料：國科會 TCCIP 氣候變遷推估資訊與調適知識平台



雨量分級圖

參考資料：交通部中央氣候署、經濟部水利署

- **在地潛勢分析**

  參考 NCDR「3D 災害潛勢地圖」分析，在短時間強降雨情境下(如 24 小時累積雨量達 200 毫米以上之豪雨等級)，同亨於新北中和區之辦公據點，其周邊 500 公尺範圍內存在淹水潛勢區域；如圖顯示如發生極端強降雨事件，其辦公大樓周邊道路及低窪地區可能出現短期積淹水或交通受阻情形。

新北中和—24 小時累積雨量 500mm

參考資料：國科會 TCCIP 氣候變遷推估資訊與調適知識平台

- **風險與因應**

  考量同亨於台灣之營運型態以辦公、研發活動為主，整體實體氣候風險相對較低，辦公大樓設施受損機率不高。惟氣候變遷導致極端降雨事件發生機率上升，可能對「員工通勤安全、周邊交通及物流運輸」造成間接影響。將此列為同亨需持續關注，並納入營運持續管理之重要實體風險議題之一，並規劃持續強化員工防災演練與彈性辦公備援機制，以確保人員安全與營運連續性。

2. 氣候風險與機會鑑別表

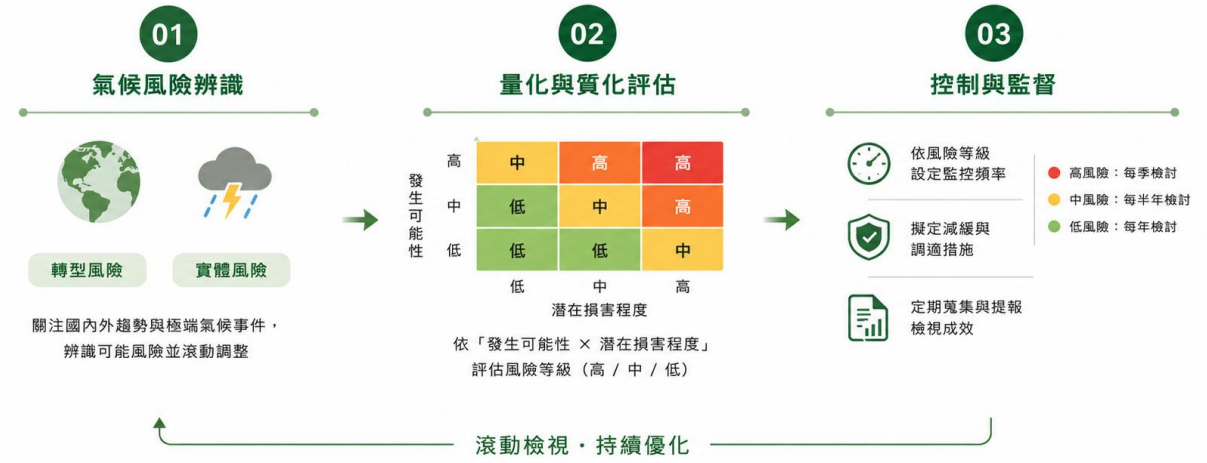
風險/機會類別	風險項目	風險因子	影響期間	衝擊情境描述	對營運之影響	對財務之影響	具體因應策略
實體風險	強降雨與淹水	極端降雨事件頻率與強度上升	短期	極端降雨事件發生頻率與強度增加，營運據點附近可能出現短暫積淹水、排水不及或供電不穩等情形	短期交通受阻、員工通勤安全風險增加、臨時營運調整等	間接營運成本增加	建立極端天氣異常通報流程與彈性辦公機制，降低營運中斷風險
	高溫與平均氣溫上升	平均氣溫上升、高溫日數增加	中長期	長期平均氣溫上升及高溫日數增加，可能提高室內空調與設備散熱等用電需求	影響員工工作舒適度與效率、增加能源管理與環境負擔之壓力	能源使用成本上升	逐步汰換老舊空調設備，落實辦公區節能與室內溫控管理
轉型風險	法規與政策趨嚴	碳管理、揭露與合規要求提升	短中期	氣候相關法規與揭露要求逐步趨嚴，企業需投入更多資源進行資料蒐集、制度建置與內部管理調整，若準備不足，可能增加合規與營運風險	需投入更多人力與資源，以因應法規與揭露要求，避免因違規面臨裁罰風險	合規與管理成本增加	密切關注法規動態，已完成 基準年之溫室氣體盤查，後續每年定期溫盤，並依法規時程逐步進行擴大子公司盤查、取得第三方確信等
	市場與客戶需求轉變	客戶永續與低碳要求提高	中長期	客戶對產品環境績效與永續資訊關注度提升，如更偏好低碳、低耗能、環保材料之產品設計，若企業因應不足，可能影響產品競爭力、客戶合作關係與訂單等	產品研發設計、客戶溝通需求增加	潛在營收壓力	逐步將永續理念融入產品設計，研發低耗能之終端交易設備

風險/機會類別	風險項目	風險因子	影響期間	衝擊情境描述	對營運之影響	對財務之影響	具體因應策略
轉型風險	永續供應鏈壓力	供應鏈碳排與永續管理要求	中期	永續要求逐步延伸至供應鏈管理，企業可能面臨供應商配合度不一或資訊蒐集困難，可能影響供應鏈管理複雜度與穩定性	供應商溝通與管理複雜度提升	供應鏈管理與採購成本增加	逐步推動供應鏈永續資訊蒐集與溝通，強化供應鏈韌性
轉型機會	低碳與高效能產品	節能、低耗能市場需求成長	中長期	低碳與節能相關產品需求持續成長，企業若將能源效率、環境友善、環保材料等永續考量納入產品設計，有助於提升產品附加價值與市場競爭力	有助於產品差異化與技術競爭力提升	潛在營收機會增加	投入資源研發具備雲端系統技術之高效能產品，降低使用者能源損耗
	企業形象與外部評價	永續關注度與投資趨勢提升	中期	氣候與永續相關議題之關注程度增加，如積極辨識並回應氣候相關風險，有助於提升企業在客戶、投資人及其他利害關係人間之信任度與能見度	有助於提升企業信任度與市場能見度	融資與合作條件改善潛力	每年定期發布永續報告書，建立透明的永續管理溝通機制

(三) 風險管理與因應措施

1. 氣候風險評估與管理流程

同亨的氣候風險管理，現階段採取「逐步導入、滾動檢視」之原則，將氣候相關風險納入公司既有管理架構與營運考量中，確保氣候風險與一般營運風險達一致性的控管。針對氣候變遷議題，評估流程如下：



(1) 氣候風險辨識

為提升效率，現階段先由永續推動單位定期關注國際氣候倡議、國內外法規動態及極端氣候事件，先初步盤點可能對公司造成財務與營運衝擊的「轉型風險」與「實體風險」清單。後續再由各對應權責部門，依據實務營運狀況進行檢視與滾動式調整。

(2) 量化與質化評估

套用公司既有之風險評估矩陣，以「發生可能性 × 潛在損害程度」進行分析，將各項氣候風險界定為高、中、低風險等級，以確認資源投入之優先順序。

(3) 控制與監督

依據評估等級啟動對應之監控頻率(高風險每季、中風險每半年、低風險每年檢討)。針對初步鑑別出之重大氣候風險，後續由各對應權責部門共同檢視並調整適合之「減緩與調適措施」，並定期蒐集並提報於相關工作會議上檢視成效。

2. 氣候相關減緩與調適之因應措施

為因應氣候變遷可能對營運帶來之實體與轉型風險，同亨依據氣候風險與機會鑑別結果，採取以下減緩與調適措施，以強化企業營運韌性：

- **持續關注氣候相關法規與政策趨勢**，作為內部管理制度與資訊揭露規劃之參考，以降低未來合規與營運風險。
- 依據公司營運特性與資源狀況，**逐步建立、擴大溫室氣體盤查與能源使用管理基礎**

資料，作為後續風險評估、管理與改善之依據。

- **將氣候風險納入營運管理與內部評估流程**，持續關注極端降雨、高溫等氣候事件對營運可能造成之影響，並視情況評估必要調整措施(如建立極端天氣通報與彈性辦公機制)，以降低對營運連續性之潛在衝擊。
- 因應**客戶對永續議題關注度提升**，逐步將能源效率與環境考量等**納入產品設計與服務規劃之評估**(如發展雲端系統技術)，強化綠色產品競爭力。
- 視營運狀況**逐步推動供應鏈永續相關資訊蒐集與溝通**，鼓勵共同強化節能減碳能力，作為評估供應鏈氣候風險與提升整體韌性之基礎。

(四) 指標與目標

1. 氣候與環境評估指標

同亨現階段優先聚焦可穩定蒐集之數據，以溫室氣體排放量(類別一與類別二)、溫室氣體排放密集度及能源使用量(外購電力與公務機車用油)，作為衡量氣候管理績效之核心指標。

2. 溫室氣體盤查與確信

為確保氣候數據之準確性，依據營運控制權法確定組織邊界，並規劃分階段完善溫室氣體盤查與第三方查證藍圖：

- **基準年設定：**遵循 ISO 14064-1 標準，以 2024 年為溫室氣體盤查之基準年。
- **類別一與類別二盤查：**每年定期進行溫室氣體盤查作業，並依永續發展路徑圖推動時程，逐步進行擴大盤查子公司、外部第三方確信等。
- **範疇三 (價值鏈排放)：**考量現階段供應鏈數據取得之困難，將配合金管會及 IFRS 永續揭露準則時程，規劃於 2028 年逐步啟動盤查，以循序漸進完善碳管理。

3. 減碳目標與具體行動計畫

針對已鑑別出之氣候轉型風險，已擬定初步減量目標，並推動落實於日常營運中：

- **短期目標：**類別一與類別二之溫室氣體排放強度，每年較基準年減少 1%。
- **2025 年具體行動計畫：**為達成上述減量目標並強化營運韌性，將推動以下措施：
  - ◇ 汰換老舊機器設備，提升能源使用效率。
  - ◇ 分階段汰換照明設施，全面改用高效節能燈具。
  - ◇ 推動辦公區域低碳作業措施，落實日常減碳行動。
  - ◇ 鼓勵公司內部之環保活動，促進永續發展意識。

二、溫室氣體管理★

GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-4、GRI 305-5	
管理目的與衝擊	推動溫室氣體管理旨在建構企業的氣候韌性、符合國際減碳趨勢，並有效降低長期營運成本。若未能妥善管理與減緩溫室氣體排放，公司將面臨未來碳費成本增加的財務壓力、不符客戶綠色要求而流失訂單等；若能積極落實碳盤查與減碳行動，不僅能優化能源使用效率、提升客戶信任度，展現落實環境永續的企業責任。本議題主要影響範圍涵蓋公司營運據點、客戶、供應鏈及整體環境。
政策/承諾	同亨依循 ISO 14064-1:2018 標準進行溫室氣體盤查，並採用營運控制權法設定邊界，並遵循政府「上市櫃公司永續發展路徑圖」時程規劃，承諾持續關注排放狀況，並透過更換節能設備與管理措施，努力降低營運碳排放。
目標	**短期** • 盤查範疇擴大：每年執行母公司組織碳盤查，依法規劃 2027 年納入海外子公司組織碳盤查 • 外部確信：依法規劃 2028 年取得第三方確信
	中長期 • 盤查範疇擴大：評估納入範疇三盤查之可行性與時程 • 排放強度下降：排放強度逐步下降
2025 年具體管理行動	• 落實自主盤查：完成 2024 年(基礎年)類別一與類別二之組織碳盤查 • 源頭數據管理：公務車用油與冷媒填充量造冊管理，定期追蹤用電數據 • 節能減碳推動：辦公室午休關燈、空調溫度控管、老舊燈管及耗能設備汰換評估等
2025 年具體成果	• 類別一與類別二排放量合計，較 2024 年(基準年)微增 12.52% • 類別一與類別二排放強度，較 2024 年(基準年)微增 0.32%，增幅低於營收成長
負責部門/申訴機制	行政資源統籌調度室/ 員工意見箱、部門聯絡信箱(xac_arcso@xac.com.tw)
對應 SDGs	SDG 13 氣候行動

(一) 溫室氣體排放

同亨以 2024 年作為溫室氣體盤查之基準年，檢視 2025 年之溫室氣體排放數據，類別一、類別二之總排放量為 480.043 公噸 CO_2e。相較前一年度之碳排放量，絕對排放量微幅增加，針對兩年度之差異比較與增加原因，說明如下：

1. 絕對排放量上升

- **營運與產能擴大**：因 2025 年客戶需求強勁及新產品陸續量產，同亨整體營運成長、營收與產能擴大，營收較前一年度成長達 12%，以致辦公、廠區用電需求自然增加，使類別一與類別二總排放量較 2024 年(基準年)微增 12.52%。

2. 排放強度控制適宜，展現營運與減碳並行成效

2025 年同亨營收成長 12%，帶動用電需求自然增加，但因積極落實各項節能措施(如辦公室分階段改用 LED 燈具、汰換老舊高耗能冰箱、落實午休及下班關燈等)，有效提升整體能源使用效率。經計算，2025 年類別一與類別二之溫室氣體排放強度為 0.312 (公噸 CO_2e/百萬元)，較基準年僅微幅增加 0.32%。依數據顯示，同亨將碳排強度的增幅控制在低於營收成長的範圍內，呈現營運擴張與碳排放逐步脫鉤之管理成效。

▶ **溫室氣體排放統計**

年度	項目	類別一	類別二	合計	排放強度 (公噸 CO_2e/百萬元)
2025	溫室氣體排放量	7.6726	472.3702	480.043	0.312
	佔總排放量比例	1.60%	98.40%		
2024	溫室氣體排放量	5.5904	421.0209	426.611	0.311
	佔總排放量比例	1.31%	98.69%		
備註	▪ 碳排放資料盤查邊界為同亨總部(台灣)，數據係彙整台灣地區資料，公務機車之汽油用量以加油紀錄、相關單據統計；二氧化碳用量以採購紀錄統計；堆高機使用電力，電力以電費單統計。 ▪ 溫室氣體排放量=「活動數據*溫室氣體排放係數*GWP」；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及 GWP 係參考環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.04 版及 IPCC 第六次評估報告(AR6)數值；電力排碳係數為經濟部能源局公布之電力排碳係數。溫室氣體排放種類包含 CO_2、N_2O、CH_4。 ▪ 溫室氣體排放強度=「溫室氣體總排放量÷當年度個體營業收入淨額(百萬元)」；2025 年個體營收淨額為 1,536.687 百萬元；2024 年個體營收淨額為 1,371.949 百萬元。 ▪ 本年度追溯修正 2024 年度數據，修正後為經查證後之數據。 ▪ 單位：公噸 CO_2e。				

(二) 溫室氣體減量目標及行動計畫

為努力因應國際減碳趨勢及永續願景，同亨以 2024 年作為基準年，制定短、中長期溫室氣體減量與管理目標，並逐步規劃、落實減碳行動於日常營運中。

項目	時程	內容
減量目標	短期	▪ 溫室氣體排放強度較基準年減少 1% ▪ 每年完成母公司組織碳盤查及外部驗證(類別一、類別二) ▪ 完成海外子公司組織碳盤查及外部驗證(類別一、類別二) ▪ 持續推行日常節能減碳措施 ▪ 持續評估及汰換辦公室舊耗能設備 ▪ 逐步規劃範疇三(價值鏈)碳盤查
	中長期	▪ 持續關注國內外之淨零碳排趨勢與法規動向 ▪ 評估導入低碳節能設備與能效優化策略 ▪ 規劃研發低碳、低耗能或使用高回收比例材料之產品 ▪ 評估將環境、減碳等項目納入供應鏈評估機制 ▪ 評估小額綠電採購之可行性

▶ **2025 年減碳行動措施**

推動面向	推動內容
設備優化與汰換	• 更換第二台非變頻式冰箱；一級能效 570 公升變頻式電冰箱一台，啟用 3 個月之節電量 136.11 度、減碳量 63.43 公斤 CO_2e。 • 分階段汰換照明設備，改用 LED 節能燈具，已累計更換 137 座 (執行率：新竹 75%、台北 100%)。
推動低碳辦公	• 推動辦公區域低碳措施，落實日常節能減碳行動，如午休關燈、空調溫度統一控管、電腦休眠設定等。
永續意識推廣	• 定期宣導節能減碳，辦理響應世界關燈日活動，本活動共減碳 18.09 公斤 CO_2e。 • 推廣惜物不浪費觀念，辦理內部二手物義賣活動，提升員工整體環保與永續意識。

此外，由於目前組織外部(價值鏈上下游)的範疇三溫室氣體排放之相關數據蒐集機制尚在規劃建置中，現階段暫無法取得完整資訊，故本次盤查暫不揭露範疇三之相關數據。另一方面，基於同亨主要營運活動為電子金融交易終端設備的研發與組裝製造，製程中並未使用任何破壞臭氧層之物質(ODS)，亦無排放氮氧化物(NOx)及硫氧化物(Sox)等。為求溫室氣體盤查資訊之完整，未來同亨將依循國內法規時程與國際趨勢，預計於 2028 年起逐步啟動並導入範疇三盤查機制。

三、能源管理★

GRI 302-1、GRI 302-3、GRI 302-4	
管理目的與衝擊	降低能源消耗為同亨永續經營的重要目標。若浪費能源會增加營運成本，並加劇溫室氣體排放與氣候變遷風險；若能落實能源控管、推動節約用電宣導並逐步汰換老舊設備，以提升能源績效，展現對環境友善的承諾。本議題主要影響範圍涵蓋同亨內部營運及供應鏈。
政策/承諾	同亨遵循《能源管理法》，努力提升能源使用效率，並持續優化日常節能管理、汰換老舊耗能設備，並考慮優先採購節能設備；未來將逐步評估導入低碳設備或再生能源等。
目標	短期 • 節電目標：平均年節電率 1%以上 (或單位產品/營收耗能較基準年下降) • 設備優化：辦公區與廠區照明 100% 全面汰換為 LED 節能燈具 中長期 • 管理系統：評估導入 ISO 能源管理系統之可行性 • 綠能評估：評估並增加低碳或再生能源之使用比例與可行性
2025 年具體管理行動	• 設備優化及汰換：每年度進行空調設備清洗保養，提升運轉效率；持續評估汰換老舊高耗能之機器或設備，改用節能高效之機種 • 低碳辦公：推動辦公區域低碳作業 (如午休關燈、依季節調整空調溫度、電腦休眠) • 員工意識提升：不定期宣導節能減碳，辦理內部環保活動促進永續意識
2025 年具體成果	• 響應 03/22 世界關燈日，本活動共減碳 18.09 公斤 CO_2e • 台北辦公室已全面更換為 LED 節能燈具，共 57 座；新竹採分階段更換節能燈具，已更換 80 座，執行率 75% • 更換為一級能效 570 公升變頻式電冰箱一台，啟用 3 個月之節電量 136.11 度、減碳量 63.43 公斤 CO_2e
負責部門/申訴機制	行政資源統籌調度室/ 員工意見箱、部門聯絡信箱(xac_arcso@xac.com.tw)、廠務報修系統/專線
對應 SDGs	SDG 7 可負擔的潔淨能源、SDG 12 責任消費與生產

(一) 組織內部之能源使用情況

同亨在台灣的營運總部以辦公室及產品組裝測試為主，內部使用之堆高機為電力驅動，且無設置發電機與大型高耗能製造製程。因此，同亨主要使用能源為外購電力、公務機車用油(汽油)，皆屬非再生能源。

2025 年度，同亨外購電力使用量 1,013,670 度 (佔 99.99%)，公務機車汽油使用量 12.70 公升(佔 0.01%)；經熱值換算後，2025 年總能源消耗量 3,649.62 GJ。針對近兩年能源使用量差異，主要因公司整體產能與營運規模擴張，帶動廠區與辦公區基礎用電需求上升，使總能源使用量較前一年增加約 14.12%。

▶ **內部能源使用統計**

年度	項目	外購電力(度)	外購電力(GJ)	汽油(L)	汽油(GJ)	合計(GJ)
2025	使用量	1,013,670	3,649.2120	12.70	0.4034	3,649.6154
	比例	99.99%		0.01%		
2024	使用量	888,230	3,197.6280	9.80	0.3122	3,197.9402
	比例	99.99%		0.01%		
備註	▪ 能源資料盤查邊界為同亨總部(台灣)，數據係彙整台灣實際外購用電量及公務機車汽油使用量。 ▪ 電力熱值換算：1 千度(MWh)=3.6 十億焦耳(GJ)；1 度(kWh)=0.0036 十億焦耳(GJ)。 ▪ 汽油熱值換算依據環境部「事業溫室氣體排放量資訊平台」公告之車用汽油低位熱值計算：2025 年為 7,586 kcal/L；2024 年為 7,609 kcal/L；1 kcal=4.1868 千焦耳(kJ)。 計算公式：「公升數×該年度低位熱值×4.1868÷1,000,000」=十億焦耳(GJ)。 ▪ 能源密集度=「總能源消耗量(GJ)÷當年度個體營業收入淨額(百萬元)」; 2025 年個體營收淨額為 1,536.687 百萬元；2024 年為 1,371.949 百萬元。					

(二) 組織內部之能源密集度

2025 年度，因應公司營收成長與設備稼動率的提升，帶動整體能源消耗量增加。經營收換算後，2025 年能源密集度為 2.375 (GJ/百萬元)，較前一年度微幅增加。未來，同亨將持續透過設備汰換與落實日常能源管理機制，期待能逐步控制能耗的成長幅度，精進整體能源使用效率。

▶ **能源排放密集度統計**

項目	2025	2024
總能源消耗量(GJ)	3,649.6154	3,197.9402
外購電力(GJ) 年增/減率	14.12%	-
汽油(GJ) 年增/減率	29.20%	-
營業收入淨額 (百萬元)	1,536.687	1,371.949
能源密集度 (GJ/百萬元)	2.375	2.331

(三) 提升能源使用效率/節能措施

針對能源管理與轉型，同亨目前尚未導入再生能源，但將其列入中長期的評估規劃中。為推動節能減碳與減少能源消耗，同亨從「設備汰換」與「日常管理」雙管齊下，逐步落實減碳策略於日常營運之行動計畫中。

▶ **2025 年節能行動措施**

推動面向	推動內容
設備優化與汰換	•更換第二台非變頻式冰箱；一級能效 570 公升變頻式電冰箱一台，啟用 3 個月之節電量 136.11 度、減碳量 63.43 公斤 CO_2e。 •分階段汰換照明設備，改用 LED 節能燈具，目前累計更換 137 座 (新竹 75%、台北 100%)。
推動低碳辦公	•推動辦公區域低碳措施，落實日常節能減碳行動，如午休關燈、空調溫度統一控管、電腦休眠設定等。
永續意識推廣	•定期宣導節能減碳，辦理響應世界關燈日活動，本活動共減碳 18.09 公斤 CO_2e。 •推廣惜物不浪費觀念，辦理內部二手物義賣活動，提升員工整體環保與永續意識。

此外，由於目前組織外部(價值鏈上下游)的能耗數據蒐集機制尚在規劃建置中，現階段無法取得完整資訊，故暫不揭露。另一方面，同亨現階段的能源管理策略以優化自身營運與製程設備能效為主，針對銷售之電子產品於客戶端使用階段之節電量，因目前尚無標準化之追蹤與量化評估機制，故暫不揭露。為取得完整資訊，未來同亨將配合溫室氣體範疇三的盤查時程，並視國際法規趨勢與客戶需求，逐步評估建立外部供應鏈與產品端能耗之相關統計機制。

四、水資源管理

GRI 303-3、GRI 303-4、GRI 303-5

同亨主要從事電子金融交易終端設備之研發、組裝及加工，生產製造過程中不需使用水源，因此排放皆為生活污水。雖同亨非屬高耗水產業，且營運據點皆非水資源壓力區域，但仍將節水視為日常環保的一環，並於洗手間與茶水間張貼節約用水標語，宣導愛惜水資源之觀念，亦持續落實日常用水管理。

同亨營運總部於台灣的新竹與新北，皆使用台灣自來水公司供應之自來水 (屬第三方用水)，無使用地下水或其他水源。

另參考經濟部水利署最新公告之「全國每人每日平均生活用水量」，依據各年度實際員工數與工作天數估算；並依生活用水常理推估，取水量之 90%會成為生活汙水(即排水量)，約取水量之 10%則為自然蒸發或飲用耗水(即耗水量)。經統計，同亨 2025 年度之水資源密集度為 0.0038 (公升/百萬元)，整體水資源消耗維持穩定且低風險之狀態。

► **同亨水資源使用情形**

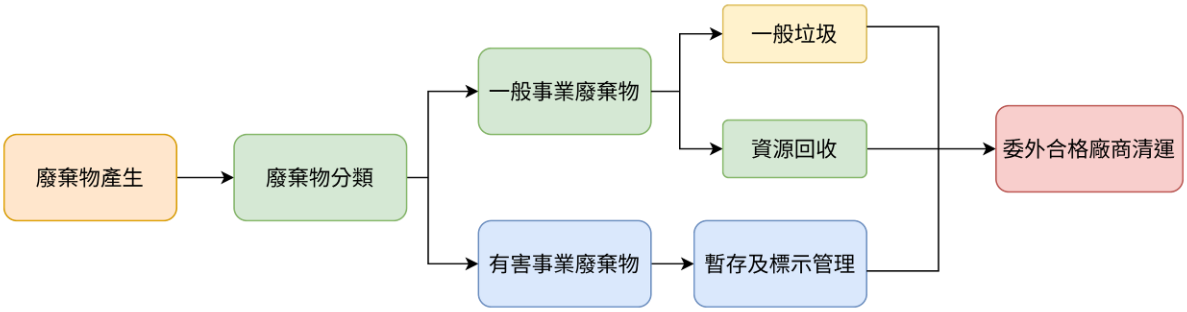
年度	取水類別	廠址	取水量 (ML)	排水量 (ML)	耗水量 (ML)	用水密集度 (取水量/百萬元營業額)
2025	第三方的水	新竹+新北	5.8180	5.2362	0.5818	0.0038
2024	第三方的水	新竹+新北	4.7926	4.3133	0.4793	0.0035
備註	▪ 單位換算：1 百萬公升(ML) = 1 千立方公尺 = 1,000 公噸。 ▪ 取水量以 2025 年度之同亨員工數 242 人、一天工時 8 小時、工作天 247 天，及經濟部水利署發布 2025 年「每人每日平均生活用水量」為 292 公升(L)估算。以及 2024 年度之同亨員工數 199 人、一天工時 8 小時、工作天 250 天，及經濟部水利署發布 2024 年「每人每日平均生活用水量」為 289 公升(L)估算。 ▪ 耗水量=「取水量-排水量」；耗水量為取水量 10%計；排水量為取水量 90%計。 ▪ 用水密集度=「總取水量(ML)÷當年度個體營業收入淨額(百萬元)」；2025 年個體營收淨額為 1,536.687 百萬元；2024 年個體營收淨額為 1,371.949 百萬元。					

五、廢棄物管理★

GRI 306-1、GRI 306-2、GRI 306-3、GRI 306-4、GRI 306-5	
管理目的與衝擊	妥善管理廢棄物能降低對環境的負擔，並落實資源循環利用的理念。若廢棄物處置不當、任意丟棄或非法清運，將會造成環境汙染、使公司面臨裁罰與形象受損之風險；若能嚴格把關清運廠商之合規性，並內部提倡源頭減量與回收再利用，以減少廢棄物處理成本，促進資源永續，邁向循環經濟。本議題主要影響範圍涵蓋同亨營運據點及清運協力廠商。
政策/承諾	同亨依《廢棄物清理法》相關規定，確保各項廢棄物皆委託合格清除及處理機構依法處理，杜絕非法棄置情形；並對內持續推動「源頭減量、分類回收、妥善處理」之管理原則，以降低營運活動對環境造成之影響。
目標	**短期** • **零**違規：維持廢棄物清運與申報**零**違規裁罰紀錄 • 管理優化：持續委託合法清除及處理機構辦理廢棄物清運及處理 **中長期** • 廢棄物減量：持續推動廢棄物減量 • 資源循環：提升一般事業廢棄物(如紙箱、塑膠、金屬)之資源回收率
2025 年具體管理行動	• 合規申報：定期於政府網站申報廢棄物產出、貯存、清除與處理情形 • 廠商稽核：確認委託之清除處理機構具合法證照，簽訂合約與定期稽核 • 分類落實：內部設置垃圾分類(一般/資源/有害)，持續宣導落實分類 • 循環使用：進出口包裝材料重複利用，將供應商交貨之包裝材料周轉使用，減少領料及新包材的浪費
2025 年具體成果	• **無**違反環保法規之情事，**無**環保違規/罰單、**無**環境汙染
負責部門/申訴機制	行政資源統籌調度室/ 員工意見箱、部門聯絡信箱(xac_arcso@xac.com.tw)、清運違規檢舉專線
對應 SDGs	SDG 12 責任消費與生產

(一) 廢棄物產出與處置概況

同亨在台灣的營運型態以辦公、研發及組裝測試為主，無大型製造工廠。廢棄物來源主要為員工日常生活產生的一般與回收垃圾，及來自產品維修、退貨或汰換之廢電子零組件。為有效管控廢棄物流向以降低對環境潛在衝擊，針對廢棄物處理建立標準化管理流程：「收集➔分類➔運輸➔回收/處置」，所有廢棄物均採取離場處置措施。



廢棄物處理流程

目前同亨產生廢棄物主要為電子廢棄物及生活垃圾，來源與處置說明如下。

- **電子廢棄物**

  主要來自退貨不良品、維修汰換的材料等，主要品項包含廢棄的刷卡主機、故障 PCB 板材、電源線、塑膠機殼、廢電池等。多先以專區儲存方式暫置，待累積一定數量後，委託經主管機關核可的合格清理廠商進行清運(2025 年共清運 1 次)。廢棄物運送離場後，交由處理廠進行物理破壞及可用資源之回收處置。

- **生活垃圾**

  主要來自員工日常辦公活動，品項包含事業活動產生之一般性垃圾、廢塑膠混合物、廢紙混合物(如紙類、包裝材料、一次性用品)等。在實務上，同亨於辦公據點內每日進行垃圾分類與收集，並集中打包至大樓管委會之指定垃圾區，後續委託合格清理廠商定期清運離場，進入焚化體系妥善處理。

此外，為確保所有廢棄物能被妥善處理，且清運過程安全無虞，針對電子廢棄物，清運廠商皆須依法出具清運處理報告及 GPS 軌跡資料，以控管廢棄物流向。

(二) 廢棄物統計

2025 年度，同亨總廢棄物產生量為 29.656 公噸，廢棄物密集度為 0.0193(公噸/百萬元)。在廢棄物處置上，同亨秉持「資源價值最大化」原則，其中廢電子零組件皆交由合格清運廠商進行物理破碎，無任何掩埋或違規處置之情形。

▶ 同亨廢棄物統計

類別	廢棄物項目	2025	2024	主要處理方式	離場/現場
有害廢棄物	廢電子零組件下腳品及不良品	1.14	-	物理破壞/回收	離場
非有害廢棄物	生活垃圾(一般)	27.436	22.769	焚化	離場
	生活垃圾(回收)	0.36	0.36	回收	離場
	生活垃圾(廠區)	0.72	0.72	焚化	離場
廢棄物總量	-	29.656	23.849	-	-
廢棄物密集度(公噸/百萬元)	-	0.0193	0.0174	-	-
備註	▪ 廢電子零組件，由物理破碎，蒐集回收可用的貴金屬貨源料，剩餘才送焚化體系。 ▪ 2025 年度之生活垃圾(一般)以同亨員工數 242 人，一天工時 8 小時、工作天 247 天，及環境部統計 2025 年「每月每人每日產生一般廢棄物」之平均值 1.377 KG 計算；2024 年度之生活垃圾(一般)以同亨員工數 199 人，一天工時 8 小時、工作天 250 天，及環境部統計 2024 年「每月每人每日產生一般廢棄物」之平均值 1.373 KG 計算。 ▪ 廢棄物密集度 =「廢棄物總產生量(公噸)÷該年度個體營收淨額(百萬元)」; 2025 年個體營收淨額為 1,536.687 百萬元；2024 年個體營收淨額為 1,371.949 百萬元。 ▪ 單位：公噸。				

伍、社會面

在營運成長與技術創新的同時，同亨將員工照護與客戶信任視為企業發展的關鍵之一。本次社會面揭露「員工權益及福利」、「職業安全衛生」及「客戶隱私」之 2025 年度重大主題，將優先投入資源與管理；也自願揭露人權政策、員工多元包容、人才培育與社會參與等相關成果。

並考量產業特性與現有資源，同亨先從「打造友善職場與深化資訊安全」開始，並將持續努力的目標逐步落實於日常營運中。對內，我們持續推動勞資溝通、優化各項員工福利並嚴格落實內部安全防護；對外，因應電子金融交易終端設備的產業標準，積極強化資安防護與客戶隱私保障機制。未來，同亨也會在現有基礎上循序漸進，精進各項照護措施並逐步擴大社會關懷，與員工及社會共創共好。

一、人權政策與承諾

GRI 408-1、GRI 409-1、GRI 411-1

(一) 人權管理與承諾

同亨相信「尊重與保障人權」是企業永續經營的基礎，依法遵循國內勞動相關法規，並認同《聯合國世界人權宣言》、《國際勞工組織(ILO)工作基本原則與權利宣言》及《責任商業聯盟(RBA)行為準則》等國際人權標準之精神。

同亨致力營造尊嚴、安全、平等且免於歧視與騷擾的工作環境。現階段透過制定《員工工作規則》、《性騷擾措施申訴及懲戒辦法》及《禁止工作場所職場暴力之書面聲明》等各項內部管理程序來落實勞動人權之保護。同亨的人權保障與規範適用範疇涵蓋全體員工及非員工。為進一步深化企業人權治理並與國際接軌，同亨的人權相關政策目前正研議制定中，未來將正式公開於本公司官網並落實。

(二) 人權宣導概況

為確保員工了解自身權益，同亨將勞工權益、性別平等、防範職場不法侵害及性騷擾防治等基本人權議題，融入新進人員的教育訓練與日常宣導中。2025 年度，同亨參與相關宣導與訓練(含新進人員宣導、職場安全宣導等)共計 30 人次，累計受訓時數 180 小時，新進員工受訓率為 100%。

(三) 零容忍：防範童工、強迫勞動與保障原住民

同亨嚴格遵守營運所在地之勞動法規，對於任何侵犯人權之行為採取「零容忍」態度。為防範人權風險，同亨定期識別強迫勞動、使用童工及可能侵害原住民權利的高風險據點，評估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)。同亨透過不定期稽查，杜絕製造據點及上游廠商發生強迫勞動與使用童工之情形。

在內部管理方面，同亨於招募流程進行身分查核，絕不進用當地法規定義之童工；保障全體員工自由選擇與離職的權利，絕不扣留身分證件或收取保證金。此外，同亨也尊重多元族群，員工任用絕不因其種族或原住民身分等因素而有差別待遇。2025 年度，同亨各營運據點無發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之違規事件。

二、員工權益及福利★

GRI 201-3、GRI 401-2、GRI 401-3、GRI 405-2	
管理目的與衝擊	員工是企業維持研發動能與生產品質的重要資產，提供具競爭力的薪酬福利與完善的勞資溝通管道，是吸引並留任優秀人才的關鍵。完善的權益與福利能提升員工向心力、降低流動率，進而帶動企業生產力與創新動能；若薪酬缺乏競爭力或溝通不暢，將可能導致關鍵人才流失並影響公司營運與商譽。本議題主要影響範圍涵蓋全體員工、潛在求職者、眷屬。
政策/承諾	同亨嚴格遵守勞動相關法規，承諾提供公平、合理且具市場競爭力的薪酬與福利制度。同亨保障員工結社與溝通自由，由勞資會議落實溝通，促進勞資雙方和諧。
目標	**短期** • 維持育嬰留職停薪員工復職率 80%以上 • 維持每年至少召開 4 次勞資會議與福委會
	中長期 • 持續優化具市場競爭力之薪酬與多元福利制度，提升關鍵人才留任率 • 維持**無**勞資糾紛與**無**違反勞動法規裁罰案件
2025 年具體管理行動	• 薪資與考核：執行年度績效考核，並依據公司營運績效與個人表現發放年終獎金與紅利 • 福利推動：透過職工福利委員會辦理各項員工活動、發放三節禮金與各項補助 • 母性與家庭照護：依法提供產假、陪產檢及陪產假，並落實育嬰留職停薪制度 • 勞資溝通：設立 Email、實體意見投訴箱及勞資會議等溝通管道，確保員工反映的需求及意見可被蒐集並被處理
2025 年具體成果	• 共召開 4 次勞資會議、4 次福委會 • 育嬰留停之復職率達 100% • **無**發生重大勞資糾紛或因違反勞動法規遭裁罰之事件
負責部門/申訴機制	人力資源部、職工福利委員會/ 專線電話、員工專屬意見信箱、實體員工意見箱、勞資會議
對應 SDGs	SDG 8 就業與經濟成長

(一) 勞資溝通與團體協約

同亨尊重員工結社與集體協商之權利。雖然同亨未組織工會、無簽訂團體協約，但依法定期召開「勞資會議」，由勞資雙方代表共同研議勞動條件與福利事項，保障員工合法權益，亦提升員工對於公司營收、經營績效及公司重要變革等瞭解。勞資會議包含勞、資雙方代表，每季有固定會議，若有臨時或緊急議題，如遇影響員工權益的重大營運變化前，可隨時召開臨時會議。

2025 年度，同亨共召開 4 場勞資會議，會議決議與協議均適用於同亨全體員工(涵蓋率 100%)，會議記錄皆公告於內部公佈欄，充分保障員工之權益與溝通管道暢通。

(二) 員工福利與退休制度

1. 全職員工福利

同亨將員工視為企業永續發展最重要夥伴，除了打造安心健康的工作環境、依法為同仁投保勞健保與提撥退休金外，更透過職工福利委員會規劃多元福利措施，以照顧員工的身心健康與生活品質。

▶ **同亨員工福利表**

福利項目			
保險保障	團體保險 (壽險/意外險/醫療險等)	**工作/生活補助**	全額補助教育訓練
			結婚/生育補助
健康與服務	年度健康檢查		傷病/喪葬慰問
	駐廠醫師/護理師健康諮詢	**工作生活平衡**	半彈性工時
經濟與激勵	年終獎金		部門下午茶基金
	員工分紅		研磨咖啡無限供應
	即時獎勵金		旅遊補助
	三節獎金		特約商店優惠
	生日禮金		社團活動補助
其他特色福利	員工持股信託		不定期活動/課程

2. 退休制度

同亨的退休金皆依當地政府法規提撥，以台灣為例，員工皆依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」提撥應有的員工退休金，而因本國法規規範，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資，惟自員工自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金年資。

- **勞退舊制 (確定福利計畫)**：針對適用「勞動基準法」舊制之員工，每月按薪資總額提存退休準備金至臺灣銀行專戶。截至 2025 年底，提存之舊制退休準備金約為新台幣 2,494 萬元。
- **勞退新制 (確定提撥計畫)**：針對適用「勞工退休金條例」新制之員工，每月提撥員工薪資 6%作為員工的退休金，員工亦可依個人意願選擇自願提撥 0~6%，確保退休後享有穩定的生活保障。

(三) 員工申訴與權益保障機制

為確保員工的需求意見能充分反映及蒐集，同亨設有 Email、實體意見投訴箱及勞資會議等多元申訴與溝通管道，並建立申訴處理機制。針對員工申訴案件，依案件性質分別適用《性別平等工作法》及《職業安全衛生法》等相關規定辦理；對於「職場性騷擾」與「職場不法侵害(霸凌)」採取零容忍態度，並依相關內部辦法及法令規定啟動調查與處理程序，以保障員工權益及維護友善安全之工作環境。2025 年度，同亨無發生任何經確認之職場不法侵害或重大性騷擾申訴裁罰案件。

員工意見申訴流程圖

(四) 育嬰假與母性照護

為支持同仁兼顧工作與家庭照顧，同亨落實母性保護與育嬰留職停薪制度。針對符合資格之同仁，皆可依法提出育嬰假申請，並於期滿後安排復職，確保員工職涯發展不受家庭因素中斷。同亨 2025 年符合育嬰留職停薪資格之員工共計 5 人，實際申請共計 2 人。在完善的照護與復職聯繫機制下，2025 年度育嬰留停期滿預計應復職之同仁已 100%順利重返工作崗位。

▶ **育嬰假實施概況**

項目/年度	性別	2025	2024
「**有資格**」申請育嬰留停之員工數	男	1	1
	女	4	4
「**實際申請**」育嬰留停之員工數	男	0	0
	女	2	0
育嬰留停期滿，「**預計應復職**」之人數 (A)	男	0	0
	女	1	0
育嬰留停期滿，「**實際復職**」之人數 (B)	男	0	0
	女	1	0
復職率 (B/A)	男	-	-
	女	100%	-
前一年復職，且滿一年「仍在職」之員工數 (C)	男	-	-
	女	0	1
留任率 (C/前一年 B)	男	-	-
	女	0%	100%
備註	▪ 2025 年具育嬰留停資格的員工：員工子女至 2025/12/31 未滿 3 歲者，2024 年以此類推。 ▪ 復職率=「(當年度實際復職員工總數/當年度應復職員工總數)×100%」；留任率=「(前一年復職後十二個月仍在職員工總數/前一年實際復職人數)×100%」。 ▪ 本表數據範圍為同亨總部(台灣)，資料統計至 2025/12/31。		

(五) 薪酬平等與競爭水準

同亨秉持「公平、合理、具競爭力」的薪酬原則，薪資核定係依據員工之學經歷、專業技術、年資經驗、職務內容及市場薪資水準而定，並以個人績效作為調薪與獎金發放之依據，絕不因性別、宗教、種族或國籍等因素而有差別待遇。為維持產業競爭力與員工共享營運成果，同亨每年參與市場薪資調查，並適時調整薪資。

2025 年度，同亨台灣總部非擔任主管職務之全時員工人數為 159 人，其年薪平均數為新台幣 1,039 仟元，年薪中位數為新台幣 991 仟元，相較前一年度均增加。整體薪資水準的提升，主要因公司執行年度薪資調整，並依據營運績效與個人表現發放獎金，以實質回饋肯定員工貢獻，展現同亨穩健營運及人才激勵機制的正向循環。

在男女薪酬比例上，同亨亦努力落實同工同酬之理念。由於科技業職務屬性，工程研發職務仍以男性居多，受職務類別、年資加給等結構性因素影響，使目前各職級之男女整體薪酬比例約落在 1：0.75 至 0.76 之間。未來，同亨將規劃推動女性人才培力與職涯發展，期盼逐步弭平此結構性之薪酬落差。

▶ **非主管職之全時員工薪資資訊**

項目	單位	2025	2024	與前一年度差異
全時員工人數	人	159	148	+11 人
年薪平均數	仟元	1,039	1,023	+1.6%
年薪中位數	仟元	991	967	+2.5%

▶ **2025 年之男女薪酬比例**

職級分類	基本薪資比率		整體薪酬比率	
	男	女	男	女
主管職 (課級/經理級以上)	1	0.76	1	0.75
一般員工 (非主管職)	1	0.73	1	0.76
備註	▪ 以男性為基準「1」，計算女性的相對比例，如男性平均月薪 5 萬，女性 4.8 萬，男女比為 1：0.96。 ▪ 基本薪資及整體薪酬比率均以男女平均薪資計算。 ▪ 基本薪資係指本薪；整體薪酬包含本薪、津貼、加班費及各式獎金/分紅。			

三、員工多元包容及平等

GRI 401-1、GRI 405-1、GRI 406-1
GRI 2-7、GRI 2-8

(一) 多元共融與平等職場

同亨秉持「以人為本」的精神，推動公平、多元且共融(DEI)的職場環境，並依法遵守《就業服務法》及《性別平等工作法》，員工的招募、任用、考核及升遷，絕不因性別、性傾向、年齡、婚姻、宗教、國籍或身心障礙等因素而有差別待遇。同亨設有暢通的員工申訴管道，審視潛在的歧視與不對等行為，並將「性別平權與防範職場不法侵害」納入員工訓練中。2025 年度，同亨無發生任何經確認之職場歧視或不平等待遇之申訴事件。

(二) 人力結構與多元化

因應科技產業的快速變遷與營運需求，同亨的人力結構亦隨全球業務發展進行調整。截至 2025 年底，同亨台灣總部的正式員工為 179 人，皆為不定期契約之全職員工，提供具保障的就業環境;海外地區亦有穩定的人力配置，正式員工為 185 人，兩地人數接近，顯示有穩定之據點與人力布局。

在性別結構上，2025 年男女比約 1：0.9，男女比例均衡；並持續落實平權政策，拔擢優秀女性人才擔任管理職務，2025 年管理階層之女性主管占比 34.88%，展現同亨持續促進性別平衡的努力。在年齡分布上，同亨以 30~50 歲之中壯年員工為主要核心骨幹(約 73%)，互相搭配年輕世代的創新活力與資深員工的豐富經驗，形成穩定的組織傳承與競爭力。

▶ **同亨人力統計**

項目		2025		2024		2023	
台灣員工總數	註 1	179		165		164	
勞雇合約	註 2	非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	94	0	85	0	84	0
	女	85	0	80	0	80	0
地區	台灣	179	0	165	0	164	0
	海外	0	0	0	0	0	0
勞雇類型	註 3	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	94	0	85	0	84	0
	女	85	0	80	0	80	0
地區	台灣	179	0	165	0	164	0
	海外	0	0	0	0	0	0

註 1：當年度員工總數：以同亨當年底(12/31) 仍在職之「正職員工」人數為準。
註 2：勞雇合約分為非固定期限契約(正職)與固定期限契約(短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，另外聘用其他員工代理該職務到該員工復職亦屬之)。
註 3：勞雇類型分為全職員工(一週工時達法定工時上限)及兼職員工(一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生)。

▶ 同亨員工多元化組成

統計項目			2025		2024		2023	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	6	85.71%	7	100%	7	100%
		女	1	14.29%	0	0%	0	0%
	年齡	49(含)以下	0	0%	0	0%	0	0%
		50~60	0	0%	0	0%	0	0%
		61(含)以上	7	100%	7	100%	7	100%
	學歷	研究所	7	100%	7	100%	7	100%
		大專院校	0	0%	0	0%	0	0%
		其他	0	0%	0	0%	0	0%
員工	直接	性別	男	4	2.23%	3	1.82%	3	1.83%
			女	20	11.17%	15	9.09%	15	9.15%
		年齡	29(含)以下	2	1.12%	0	0%	0	0%
			30~50	22	12.29%	18	10.91%	17	10.37%
			51(含)以上	0	0%	0	0%	0	0%
		學歷	研究所	0	0%	0	0%	0	0%
			大專院校	8	4.47%	7	4.24%	7	4.27%
			其他	16	8.94%	11	6.67%	11	6.71%
	間接	性別	男	90	50.28%	82	49.70%	81	49.39%
			女	65	36.32%	65	39.39%	65	39.63%
		年齡	29(含)以下	11	6.15%	9	5.45%	8	4.88%
			30~50	109	60.89%	102	61.82%	106	64.63%
			51(含)以上	35	19.55%	36	21.82%	33	20.12%
		學歷	研究所	54	30.17%	52	31.52%	52	31.71%
			大專院校	96	53.63%	91	55.15%	90	54.87%
			其他	5	2.79%	4	2.42%	4	2.44%
管理職女性主管占比			15	34.88%	13	30.23%	13	32.50%

※計算說明：

- **29 歲(含)以下的直接人員百分比=「(當年底 29 歲(含)以下的直接人員總數/當年底的員工總數)×100%」。**
- **研究所學歷的間接人員百分比=「(當年度研究所學歷的間接人員總數/當年底的員工總數)×100%」。**
- **台灣員工總數=「同亨於當年度 12 月底台灣地之全體員工人數」。**
- **管理職女性主管占比=「(女性主管/總主管人數)×100%」。**

▶ **近三年非員工的工作者**

類型	2025	2024	2023	職務與工項簡述
承攬商人員	7	5	5	如駐廠保全、清潔，負責廠區安全維護、環境清潔
派遣人員	56	29	4	如短期作業員，工作包含產線包裝、行政庶務
總計	63	34	9	-
備註	▪ 本表為同亨總部(台灣)之統計。 ▪ 非員工指非公司直接聘僱，但受公司指揮監督之駐廠人員。			

(三) 人才招募與流動

同亨視人才為企業成長的動能，持續透過多元管道招攬優秀人才。同時定期檢視員工流動狀況，透過離職面談了解員工心聲，將其作為優化內部管理與福利制度的重要參考，以持續提升員工留任率與組織凝聚力。

▶ **近三年新進員工統計**

統計項目		2025		2024		2023	
		人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
性別	男	16	53%	10	48%	4	31%
	女	14	47%	11	52%	9	69%
年齡	29(含)以下	7	23%	5	24%	1	8%
	30~50	23	77%	16	76%	12	92%
	51(含)以上	0	0%	0	0%	0	0%
學歷	研究所	4	13%	8	38%	1	8%
	大專院校	19	64%	11	52%	8	61%
	其他	7	23%	2	10%	4	31%
新進員工總數		30	-	21	-	13	-

▶ 近三年離職員工統計

統計項目		2025		2024		2023	
		人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
性別	男	7	44%	10	50%	4	36%
	女	9	56%	10	50%	7	64%
年齡	29(含)以下	1	6%	1	5%	2	18%
	30~50	14	88%	18	90%	9	82%
	51(含)以上	1	6%	1	5%	0	0%
學歷	研究所	2	13%	8	40%	1	9%
	大專院校	14	87%	9	45%	9	82%
	其他	0	0%	3	15%	1	9%
離職員工總數		16	-	20	-	11	-

四、人才培育及發展

GRI 404-1、GRI 404-3

面對全球快速變化的產業環境與國際情勢，同亨深知「吸引與留任優秀人才」是維持企業核心競爭力的關鍵。因此，同亨除了提供具競爭力的薪酬福利，也致力打造與員工共同成長的學習環境，透過建構完善的教育訓練與透明的績效考核制度，協助員工持續提升專業職能、實現自我價值，進而厚實組織的人力資本，共創企業與員工的雙贏。

(一) 內部教育訓練方針與成果

同亨相信企業永續經營的關鍵之一，在於員工能持續學習成長，而教育訓練是確保人力資本持續增值的重要途徑。同亨整體的學習發展策略以「在職訓練 (OJT)」為基礎，並輔以新進人員訓練、專業訓練及特定人員訓練為主，搭配不同業務或管理需求，建立完善的教育訓練體系。

1. 年度計畫與在職進修

每年各部門依實際業務需求研擬訓練計畫並確實執行，積極鼓勵員工進修業務相關之專業課程。員工進修分為內部訓練及外部訓練，內部訓練由各部門依實際業務需求安排講師至公司授課；外部訓練則由各部門視業務需求提出申請，經核准後選派員工參加外部機構辦理之課程。

2. 新進員工訓練

報到時由人資部門負責宣導公司內部各項規章制度、資訊安全、職業安全等相關知識，之後再由所屬部門進行專項培訓。

3. 本年度重點培訓項目

針對不同部門與組別，同亨規劃並進行多項專業與管理相關訓練。2025 年度之重點培訓項目包含：研發技術與工程相關專業訓練、專案管理及主管機關要求之法規與制度性

訓練，以及 ISO 14000 環境管理系統導入與實務運作相關訓練等，確保員工具備符合業務需求及法規要求之能力，並支持公司營運與品質管理之持續改善。

2025 年度，全體員工參與相關教育訓練共 637 人次，累積訓練時數 2,247 小時；內外部之教育訓練，共投入新台幣 272,776 元，持續強化員工專業能力與組織永續發展之基礎，展現同亨深耕專業人才的決心。

(二) 人才培育與績效考核

同亨會針對各階層員工的訓練時數，定期統計與分析。觀察現有訓練結構，間接人員因多從事研發、管理、職安衛、資訊等工作，需持續進修不同專項之專業訓練、關注趨勢新知與法規等，故平均受訓時數相較直接人員為多；直接人員則因廠區產線作業流程相對穩定，專業訓練多集中於機台操作與生產規範，亦符合科技製造業之產業常態。

▶ **員工平均受訓時數統計**

統計項目		2025	2024	2023
每名員工平均受訓時數		3.52	9.8	10.19
性別	女	3.5	2.66	5.11
	男	3.6	2.27	2.95
員工類別	直接	1.56	1.91	3.66
	間接	3.52	3.28	6.06

同亨每半年對員工進行一次績效評核，透過主管與員工雙向討論目標執行情況，以具體案例檢視與改進行為，確保符合公司願景的期待。考核結果將作為員工晉升、訓練安排及獎金發放之參考依據。另對於績效表現優異之員工，視情況提供晉升機會；對於需提升績效之員工，由單位主管啟動績效改進計畫，視實際狀況進行不同期間的績效改善作業，協助其後續的職涯發展。2025 年度，同亨員工完成年度績效考核率 100%。

▶ **員工績效考核統計**

統計項目		實際完成考核人數	符合考核資格人數	考核完成率 (%)
性別	女	84	84	100%
	男	87	87	100%
員工類別	直接	22	22	100%
	間接	149	149	100%
備註	▪ 為 2025 年底符合考核資格之員工，排除任職未滿 3 個月之新進人員與留停人員。			

(三) 多元徵才管道

在全球科技產業激烈的人才競爭、AI 技術快速發展，及少子化趨勢等多重挑戰下，如何「吸引與留任優秀人才」是企業維持核心競爭力的重要關鍵。因此，同亨主動採取多元化的招募策略，期望從源頭發掘並精準媒合潛在的專業人才，除了持續優化具市場競爭力的薪酬福利與專業發展外，也持續透過以下管道引進新血，加速優質人才的融入與貢獻，共創企業與人才雙贏。

徵才管道	說明
校園徵才計畫	主動參與校園徵才活動，透過直接與學生互動，並間接行銷宣傳公司、簡介公司及文化。2025 年持續參與校園徵才活動，並收集同學之履歷資料，提早接觸具潛力之優秀學子，為公司未來建立關鍵人才儲備庫。
政府相關平台	配合政府平台(如台灣就業通)不定期招募符合需求的人才。2025 年度，此管道暫無進用人員，但仍會持續配合政府平台媒合人才，以有效擴大招募觸角、縮短空缺時間，並提升公司整體人力結構的穩定性。
獵頭顧問	針對特殊專業技術人才或高階主管職缺，透過與外部專業獵頭顧問公司合作，精準網羅具高度競爭力之關鍵人才。2025 年度，此管道暫無進用人員，但仍持續透過此管道掌握外部市場薪酬趨勢與人才動向，以強化公司品牌競爭力。

五、職業安全衛生★

GRI 403-1 ~ GRI 403-10	
管理目的與衝擊	員工是同亨最重要的資產，落實職安管理不僅能預防職業災害與各類健康風險，也能營造友善職場、提升員工向心力與生產效率。若發生重大職災，不僅危及員工生命安全，也可能面臨法規裁罰與營運中斷之風險。本議題之主要影響範圍涵蓋全體員工及非員工。
政策/承諾	同亨依循《職業安全衛生法》、內部《安全衛生工作守則》與《職業安全衛生管理計畫》等，承諾提供符合法規且安全舒適的工作環境，並透過職業安全衛生委員會，定期審視與改善安全績效。
目標	短期 • 維持工作場所**零**重大職災、**零**職業病 • 依法完成教育訓練，適用全體員工 • 每年辦理 2 場健康講座與推廣健康促進活動
2025 年具體管理行動	• 機制運作：每季召開職安衛委員會，檢討績效與改善方案 • 風險控管：每半年定期實施作業環境監測與廠區安全巡檢 • 教育訓練：每半年定期辦理全廠消防綜合演練及消防通識課程 • 健康促進：安排護理師每月、特約醫師每年 3 次之臨場服務，提供健康諮詢
2025 年具體成果	• **無**發生任何重大傷亡職業災害及職業病 • 共召開 4 次職安衛委員會 • 共辦理 2 場消防綜合演練、消防通識課程 • 完成活性碳濾網更換與排氣遮罩擴充，並優化生產線焊錫抽氣罩，降低作業之異味與煙霧吸入風險
負責部門/申訴機制	行政資源統籌調度室、職業安全衛生委員會/ 員工意見箱、職業安全衛生委員會、勞資會議
對應 SDGs	SDG 3 健康與福祉、SDG 8 就業與經濟成長

(一) 職安衛管理系統與涵蓋範圍

同亨重視員工的工作安全，遵循《職業安全衛生法》及相關法規，為保障員工之工作安全，內部制定《職業安全衛生管理規章》、《安全衛生工作守則》、《職業安全衛生管理計畫書》及《緊急應變計畫書》等相關程序，以管控每個工作場所之細節，確保員工及駐廠工作者工作時不會暴露於危險中，或避免因錯誤操作而導致受傷。

本職安衛管理系統涵蓋同亨所有員工及非員工，包含駐廠、派遣等常駐人員。2025 年度，同亨總部(台灣)納入職安衛管理人數共 242 人(包含員工 179 人、非員工 63 人)，系統涵蓋比例 100%。

(二) 風險預防與事故管理

1. 危害風險控管與事故調查

同亨遵循《職業安全衛生法》及相關法規，建立內部危害辨識程序。

(1) 危害辨識

由各單位主管及指定人員針對例行性作業(如產線組裝)與非例行性作業(如設備維護)，定期進行潛在危害辨識。

(2) 風險評估與分級

風險危害事件為發生可能性和嚴重度之組合，需辨識出潛在危害，並依據「發生可能性」與「後果嚴重度」進行評估，將風險區分為不同等級，並填寫「危害鑑別與風險評估表」，以確認資源投入之優先順序。

(3) 管理與追蹤

每年定期或在新設備導入、製程變更時，重新檢視風險評估結果，確保控制措施(如工程改善、行政管制、個人防護具等)能有效將風險降低至可接受範圍。

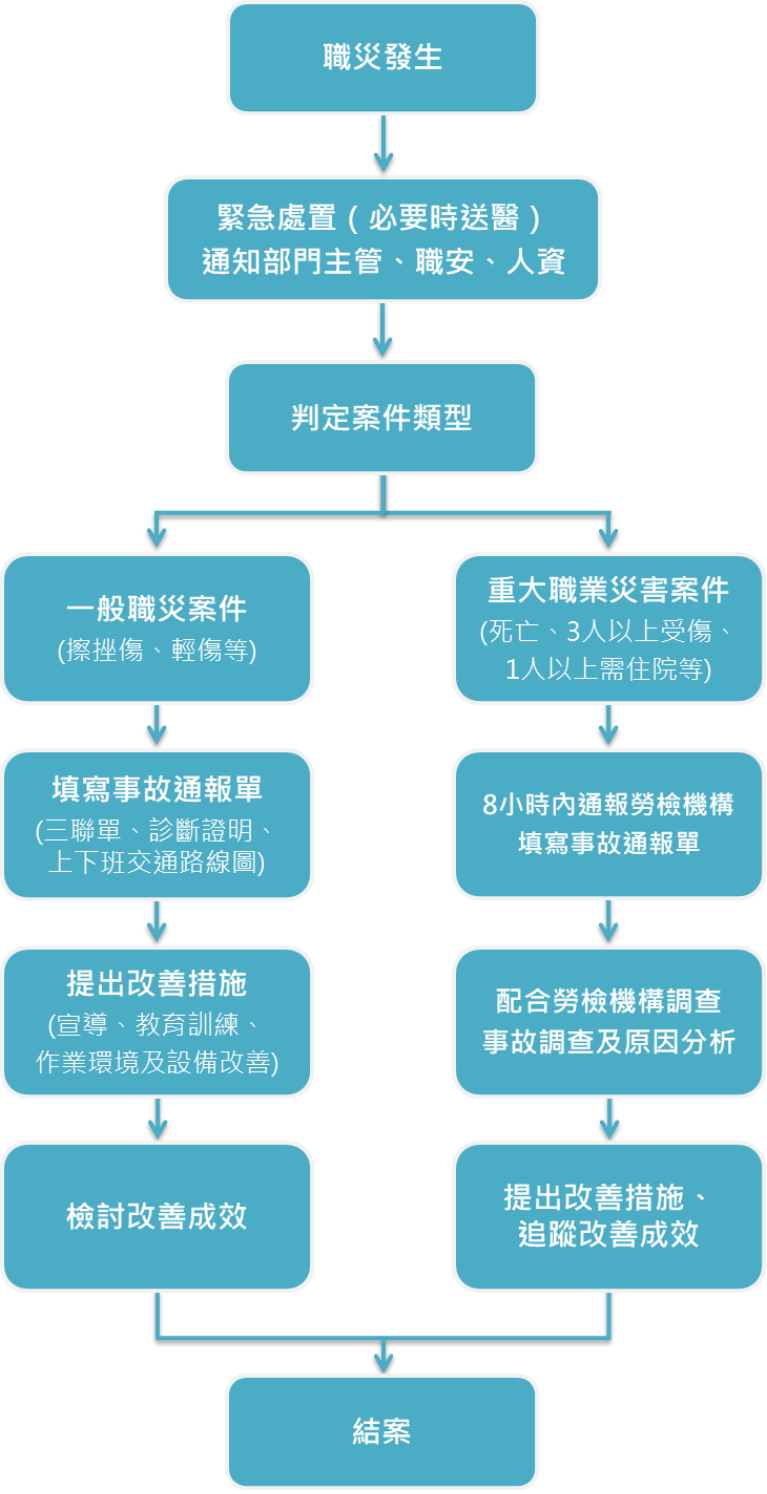
2. 危害通報與免責保護

員工若發現工作場所存在不安全狀況(如設備異常、異味、防護失效等)，可立即透過內部意見箱、職安專線或直接向主管通報。

當發現有立即發生危險之虞時，員工依法享有「退避權」，有權自行停止作業並退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。公司承諾對行使退避權或善意通報之員工，絕不予扣薪或進行不利處分，以保障員工維護自身安全。

3. 事故調查與改善程序

同亨訂有標準化的事故調查程序，重點在於查明真因並防範未然，並非單純究責。若發生職業災害或虛驚事件，現場將優先進行傷患急救與管制，並依規定進行通報，後續由專責小組調查與分析，並產出調查報告與矯正預防措施(如增設防呆裝置、修訂 SOP)，最後於職安衛委員會及內部公告宣導，以防範類似事故再發生。



職業災害管理流程

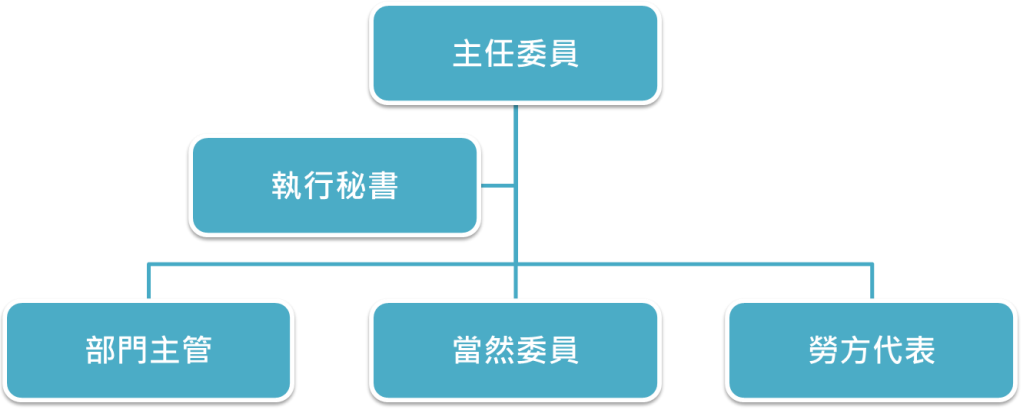
4. 本年度實際案例

延續 2024 年對 UV 爐排氣風管的優化，2025 年 4 月，同亨進一步完成活性碳濾網更換與排氣遮罩擴充，並優化生產線之焊錫抽氣罩，使員工能大幅減少吸入塗膠與焊錫作業所產生之異味與煙霧。同時維持每半年的環境監測管理，確保員工工作環境安全無虞。

(三) 職安衛諮商溝通與教育訓練

1. 職業安全衛生委員會

同亨依法設置「職業安全衛生委員會」，作為勞資雙方研討職安衛事項的主要平台，每季定期召開會議，總人數 8 人，其中勞工代表 3 人，占比 37.5%。委員會成員由勞工代表及各部門推舉同仁組成，勞工代表參與安全衛生相關程序、政策之審查，並與管理層共同審議教育訓練計畫、作業環境監測結果及承攬業務管理等事項，以利公司內外部的溝通順暢，確保員工的工作安全。如對現行作法有疑慮或建議，可向相關單位以電話、郵件方式提出，並將問題反應給相關部門、執行單位，以利問題能快速解決；若無法即時解決將進入委員會議討論。



職業安全衛生委員會組織架構

2. 職業安全教育訓練

同亨透過定期辦理職業安全教育訓練，幫助員工了解潛在危害、災害應變、正確的逃生動線等。為強化日常防災觀念，同亨每年定期上下半年各辦理一次消防綜合演練；且為使演練更貼近實際需求，消防綜合演練分為兩個部分進行。

- **全員消防避難演練**：全體員工共同參與警報通報與疏散避難，確保大家能熟悉公司的逃生動線與集合點名流程，以保障自身安全。
- **急救與滅火實作課程**：針對「新進同仁」與「自衛消防編組成員」，安排火災通識、AED 與 CPR 急救教學，以及滅火器的實際操作練習；亦鼓勵在職員工共同參與，持續強化自身急救技能與安全意識。

另外，如須使用具危險性或特定設備(電動堆高機)等相關作業，作業前需進行額外教育訓練，確保員工充分了解其危險性及發生意外時之處理流程。

▶ **近三年消防綜合演練統計**

統計項目		2025		2024		2023	
		H2	H1	H2	H1	H2	H1
消防綜合演練(含消防避難演練、急救與滅火實作課程)	訓練人次	157	30	148	24	147	23
	訓練時數	4	4	4	4	4	4
	訓練總時數	628	120	592	96	588	92

消防綜合演練

(四) 業務相關人員之安全管理

同亨重視內部員工的職場安全，也關注因業務關係進入本公司服務之外部合作夥伴的安全。同亨制定內部相關規範，承攬人員進行各項維護作業或施工前，權責單位會進行危害告知，說明潛在風險及應注意事項，以提升作業安全意識。並透過不定期現場巡視與管理機制，確認外部工作者遵循同亨之職業安全衛生規範。

不論是施工承攬商或常駐外包人員，同亨均提供與正職員工相同安全的工作環境，致力於預防及降低在工作中潛在之職業安全風險，確保所有進入本公司服務的人員皆能在安全環境下工作。

(五) 職場健康服務與促進

1. 職業健康服務資源

同亨重視員工健康，為有效辨識並預防職場潛在健康風險，除了每年提供員工職業健康檢查，安排特定健檢項目；另採「特約醫護臨場服務」，安排護理師每月 1 次、醫師每年 3 次之臨場服務，服務包含健檢報告分析、適性配工建議與預防、高風險族群健康指導等服務，落實「早期發現、早期治療」，也確保員工在身心健康。

健檢過程、醫護臨場服務

2. 職場健康文化推廣

同亨也以關懷角度出發，積極推動健康促進計畫，透過內部信件、公佈欄定期宣導正確的健康知識，也結合員工需求辦理健康講座與社團活動，提升員工職場健康相關知能、鼓勵員工發展身心健康，取得工作與生活的平衡(Work-Life Balance)，建構一個健康友善且樂活的職場文化。

- **多元活動與交流**：結合員工需求，辦理健康講座、多元社團、公益活動等不定期活動，並透過社團補助、旅遊補助及年節禮卷等，鼓勵員工參加多元活動，也能增進團隊情誼與放鬆身心。
- **身心健康支持**：同亨設有員工意見反應箱、EAP 等溝通管道，如員工認為健康權益受損或有身心壓力，可隨時向主管反應或透過該管道申訴；將依規定展開關懷與調查，並先將員工暫時調離該工作區域，並安排後續健康檢查，必要時依醫師建議調整工作內容，保障員工安全與權益。

(六) 職業傷害與職業病統計

同亨致力提供安全健康的職場環境，定期追蹤員工及非員工之安全績效，持續落實職業安全管理，防止重大職業傷害發生及能因應即時協助。2025 年度，同亨無發生重大傷亡職業傷害及職業病；僅發生 1 件員工於公司廁所內因身體不適導致跌倒撞傷之輕微事故，經即時協助送醫診療後已恢復，無重大後遺症。

▶ 職業傷害類型統計

項目		2025	2024	說明及改善
職業傷害類型	跌傷	0	0	
	撞傷	1	0	於公司廁所內因身體不適導致跌倒撞傷，屬輕傷事故，經即時協助送醫診療後已恢復，無重大後遺症。
	拉傷	0	0	
備註	▪ 單位：件數。 ▪ 依據勞保及申請紀錄，未登入職業災害網站資訊。 ▪ 依據 GRI 403-9 準則定義，不包含員工自行開車或搭車之上下班通勤事故，除非交通工具由公司提供。2024 年 2 件、2025 年 3 件通勤事故，皆非屬工作場所內，公司亦持續宣導交通安全以降低事故風險。			

▶ 職業傷害及職業病統計

項目	單位	2025		2024	
		員工	非員工	員工	非員工
總經歷工時	時數	353,704	124,488	330,000	68,000
職業傷害造成的死亡	人數	0	0	0	0
	比例	0	0	0	0
嚴重的職業傷害(不含死亡)	人數	0	0	0	0
	比例	0	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	0	0	0	0
	比例	0	0	0	0
職業病	人數	0	0	0	0
	比例	0	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0	0
	比例	0	0	0	0
失能傷害頻率(FR)	比例	0	0	0	0
失能傷害嚴重率(SR)	比例	0	0	0	0

註 1：依每百萬工作小時計算。

註 2：嚴重的職業傷害：指嚴重的職業傷害導致工作者無法、或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，數據統計應排除死亡人數。

註 3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病(即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識)。若僅為現場急救即可解決之輕傷，則予以排除。

註 4：2025 年度廠內曾發生 1 件員工因個人身體不適於洗手間跌倒之輕微事故，因非屬工作場所危害所致，且經現場初步處置後即恢復正常工作，故依據準則定義不列入可記錄之職業傷害。

註 5：失能傷害頻率 =「傷害件數×1,000,000 工時/總經歷工時」; 失能傷害嚴重率 =「總損失工作日數×1,000,000 工時/總經歷工時」。

六、客戶隱私★

GRI 418-1	
管理目的與衝擊	資訊安全與客戶隱私保護是同亨與客戶建立長期信任、確保營運穩定的基礎，旨在保護客戶機密與專案技術，避免遭受竄改、揭露、破壞或遺失，確保資訊資產之機密性、完整性及可用性。穩健的資安防護與合規管理能提升客戶信任，保障交易設備之安全開發，提升市場競爭力；若發生機密資料洩露或遭惡意攻擊，恐造成財務損失、合約違約之法律訴訟，及影響公司商譽。本議題主要影響範圍涵蓋客戶、供應商、員工及股東/投資人。
政策/承諾	同亨遵守《個人資料保護法》及與客戶簽署之雙向保密協定，並內部訂有《資訊安全政策》與《個人資料保護管理程序》等，承諾妥善保護機密資料，僅限於授權之特定目的範圍內使用，絕不進行未經同意之存取或二次利用。
目標	**短期** • 維持**零**重大資安與**零**客戶隱私外洩事件 • 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證之有效性；並導入威脅情資與資訊資產之自動化管理 • 逐步淘汰老舊系統，落實技術脆弱度之即時修補，以降低潛在系統風險 • 持續提升全體員工之資安防護意識，防範人為疏失風險
	中長期 • 因應客戶要求，評估導入進階資安防護系統 • 配合隱私與個資保護法規，定期更新內部個人資料生命週期之管理程序
2025 年具體管理行動	• 隱私與合約防護：落實員工保密切結簽署與離職權限控管；與客戶簽署雙向保密協定並嚴格執行，防範客戶機密遭未經授權之存取，並備妥客訴處理機制 • 資安管理優化：定期召開資安推動小組、ISO 27001 管理審查會議；建立威脅情資與資訊資產管理系統 • 技術與系統防護：定期進行資訊安全計畫演練；評估導入 DLP 及 xDR 等進階防護系統 • 資安意識提升：定期辦理社交工程演練與資安教育訓練
2025 年具體成果	• 新進人員與機密作業人員均完成簽屬保密協議 • **無**重大資安外洩事件、**無**侵犯客戶隱私之投訴事件 • ISO 27001 資訊安全管理系統通過外部定期稽核，維持認證有效性 • 不定期實施社交工程演練，釣魚郵件點擊率大幅降低至 2.2% • 辦理 5 場資安訓練，共 167 人參與、總時數 835 小時
負責部門/申訴機制	資訊安全部(資安推動小組)、客戶服務管理部、人力資源部/ 資安事件通報窗口(資安推動小組)、部門聯絡信箱、實體員工意見箱
對應 SDGs	SDG 16 和平、正義及健全制度

(一) 資訊安全管理

1. 資訊安全治理架構

為確保落實資安治理工作，同亨設立「資安治理委員會」，由總經理擔任資安長兼召集人，各處級主管擔任委員，委員會下設「資訊安全推動小組」、「緊急事件處理小組」、「資訊安全查核小組」及「文件管制小組」，負責資安作業推動、資安事件應變以及定期、不定期資安查核。

資訊安全推動小組每季召開工作會議，追蹤各項資安工作進度；每年 7 月由召集人親自主持「資安管理審查會議」，確保資安治理能持續有效運作，且符合組織目標及法規要求等，並透過高階管理層之審查，落實資訊安全目標並持續改進。

2. 資訊安全管理系統與防護

同亨依循國際標準，建立資訊安全管理系統(ISMS)，於 2015 年取得 ISO/IEC 27001:2013 認證，於 2024 年完成 ISO/IEC 27001:2022 新版驗證，持續接軌最新國際標準，並於 2025 年 8 月完成外部驗證機構之年度定期追查稽核。

(1) 多層次資安防護系統

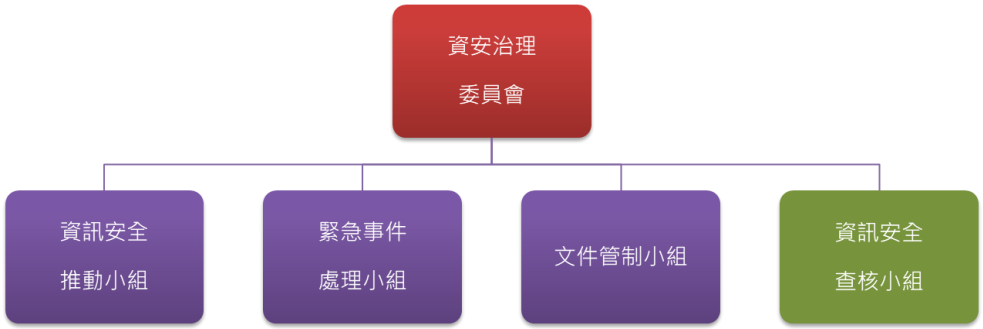
為預防外部駭客的侵擾及阻絕惡意攻擊，建置防毒系統(Anti-virus)、端點偵測與回應系統(EDR)及入侵防禦系統(IPS)，進行多層次資安防護。每年定期執行內部系統弱點掃描及滲透測試；每月定期與不定期進行系統技術脆弱修補，降低系統漏洞遭利用之機率。

(2) 機密存取與實體安全管控

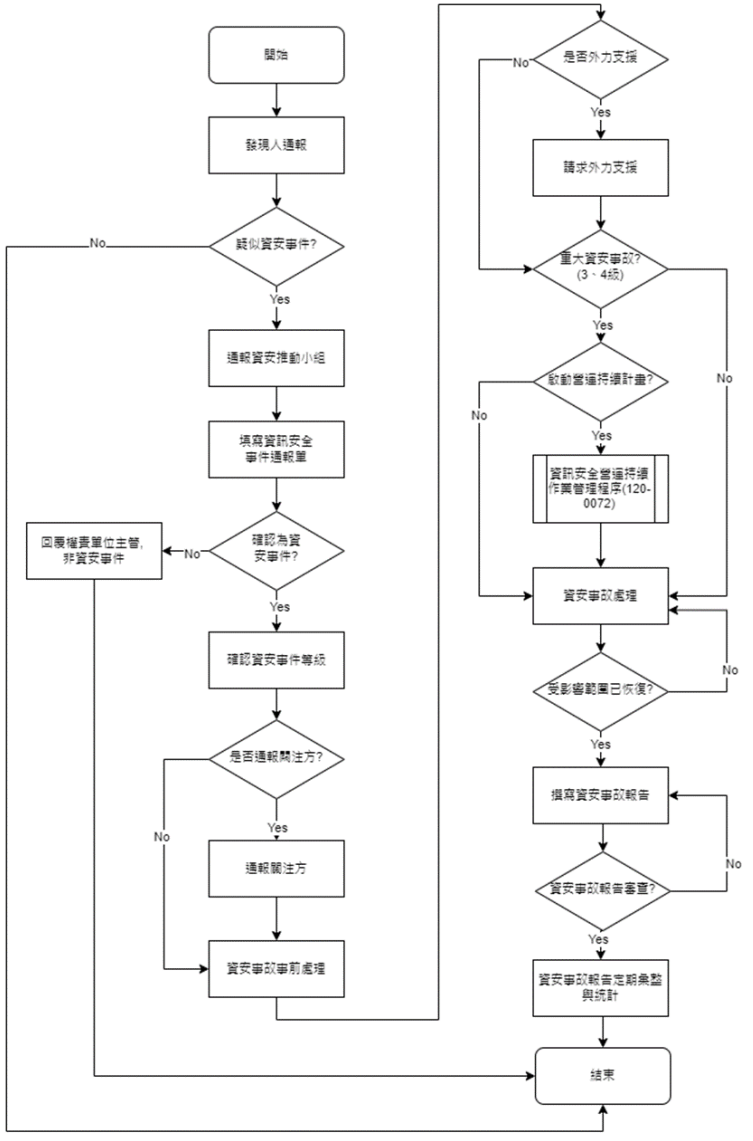
為有效防止未經授權的存取，除了每 90 天定期變更密碼外，另導入多因子認證(MFA)強化身分識別；針對資訊機房等重要實體區域，實施嚴格的門禁管制與監控，進入該區之所有內外部人員皆須簽署保密協議，確保機密資訊之最高安全性。

(3) 資安事件應變與營運持續

為確保發生資訊安全事件時，能保障員工安全與維繫關鍵業務的持續運作，同亨明訂「資訊安全事件管理程序」與「資訊安全營運持續作業管理程序」，每年執行資訊安全營運持續演練乙次，確保發生重大事件時能迅速復原、降低營運衝擊，亦保障投資人知情權。



資訊安全委員會組織架構



資訊安全事件通報及處理流程

3. 資訊安全教育訓練

為減少因人為過失造成的資訊安全風險，同亨將資訊安全列為新進員工必修課程，報到日即宣導公司資安政策及規定；並在職員工定期辦理資安訓練課程。另外，亦建置內部「資安專區」，宣導相關資安政策與規範、提供資安學習教材，以提升員工資安認知。2025 年度，共辦理 5 場資安訓練課程，共 167 人參與，總訓練時數 835 小時。

此外，為驗證資安教育訓練對於提升資安意識之效果，同亨定期辦理社交工程演練，寄發釣魚測試信件給內部員工，檢測員工對資安威脅的敏感度及應變能力。2025 年度，共計 5 人誤擊釣魚信件，其皆已完成相關補強課程。

4. 本年度資訊安全重點項目

為因應外部新興網路威脅與客戶合規要求，同亨持續優化整體資安體質，2025 年度之資訊安全重點工作項目與中長期防護藍圖如下：

重點工作項目	說明
維持 ISO 27001 驗證有效性	配合外部驗證機構執行定期稽核，確保資安管理機制持續合規運作。
落實資訊資產管理	建置與導入資訊資產管理系統，導入系統化管理，確保重要資訊資產能更有效管理。
法規遵循	每年定期審視國內外相關資安法規與合約要求，進行遵循性識別與相關作業。2025 年度，共識別出 10 個相關法規與合約。
落實威脅情資管理	建置與導入威脅情資管理系統，系統化針對可靠的威脅情資來源進行管理，確保提前識別潛在的攻擊指標(IoC)，並採取預防措施。
中長期防護藍圖	評估防止資料外洩系統(DLP)之導入，持續強化機密資訊保護。同時評估導入延伸式偵測及回應系統(xDR)，進一步強化資安防護的層面。

(二) 客戶隱私保護

同亨主要為 B2B 之營運模式，業務往來資訊多為客戶的專案技術、合約內容與企業聯絡人資訊。為保護客戶隱私與營業秘密，同亨遵守本國《個人資料保護法》及合約機制建立隱私防線，與所有客戶均會簽署雙向保密協定，規範所有業務往來取得之客戶資訊，僅限於授權之特定目的範圍內使用，絕不進行未經同意之存取或二次利用。經內部查核及客服管道統計，2025 年度，同亨無接獲任何經證實侵犯客戶隱私之投訴，亦無發生任何客戶資料外洩、遺失或遭竊之情事。

七、社會參與

同亨了解企業的穩健發展與社會環境息息相關。在邁向永續經營的旅程中，同亨目前正處於穩步奠基的起步階段，配合主管機關的永續相關法規時程，逐步建立內部 ESG 治理機制，將永續文化與環保概念逐步導入公司的日常營運與文化中。儘管推動初期的資源相對有限，但同亨仍秉持「取之於社會，用之於社會」的初心，努力發揮企業的正面影響力。

2025 年度，同亨的社會參與行動聚焦於「弱勢培力」與「兒少教育」兩大方向，透過內部公益活動培養內部同仁的永續意識，將心意轉化為實質支持。

- **公益影響力觸角：**實質支持 2 家社福機構。
- **行動倡議主軸：**舉辦 2 場內部愛心公益市集，鼓勵員工分享家中閒置優質物資，完美結合「環境資源循環」與「社會弱勢關懷」。
- **愛心資源挹注：**展現公司與員工攜手行善的凝聚力，將內部義賣所得結合公司相對加碼之提撥款，全數挹注於弱勢族群與兒少教育發展。

(一) 響應 2025 世界關燈日行動：以實際行動減碳愛地球

在全球共同邁向 2050 淨零碳排目標之際，同亨響應「2025 Earth Hour 世界關燈日」活動，於 3 月 22 日晚間 8:30 至 9:30 關閉非必要照明，邀請同仁共同參與「Give an hour for Earth！」全球倡議，以實際行動守護地球。

本次活動，公司關燈節電成果為減少用電 30.04 度，約減少 14.84 公斤 CO_2e 排放量；同仁家庭共同響應成果為減碳 3.25 公斤 CO_2e；本次行動共減碳 18.09 公斤 CO_2e，相當於 1.5 棵成年樹木的年吸碳量(以 1 棵樹的年吸碳量約 12 公斤 CO_2e 計)，成功點亮同仁與家庭的減碳力量。

SDG 13

(二) 支持慢飛兒就業與成長：創造「環保與公益」雙重價值

為促進身心障礙者融入社會，並推廣綠色永續理念，同亨在公司內部策劃辦理「有愛小老闆二手公益市集」，積極推廣物資循環再利用的環保減廢行動，同仁們熱烈響應，將家中閒置的優質二手物資帶到公司參與義賣交流。

本次活動之義賣所得，加上公司為響應同仁愛心之加碼捐款，全數捐助予「愛恆啟能中心」。此外，為落實資源零廢棄理念，未售出之優質物資亦於妥善整理後全數捐贈予該中心，除了支持弱勢就業，也實踐資源減廢的目的，將 ESG 理念具體落實於內部活動。

SDG 8、10、12

(三) 關懷弱勢兒少教育與生活：支持築夢前行

兒少是社會未來的希望，為確保弱勢家庭學童享有平等的教育資源與成長機會，同亨於公司內部辦理「聖誕節暖心同樂會暨二手義賣」活動。在充滿溫馨與感恩的節慶氛圍中，除了於公司分享喜悅，也將愛心轉化為實質力量。

本次活動之義賣所得，加上公司為響應同仁愛心之加碼捐款，全數捐助予「夢想之家教育基金會」，用於弱勢家庭兒少的學業教育、慈善扶助、內在成長及青年就業培力等核心項目。同亨也期盼透過企業內部行動，為孩子們提供從生活溫飽到未來職涯發展的「系統性陪伴」，協助弱勢學子擁有翻轉未來的契機，勇敢實踐夢想。

SDG 1、4

附錄

附錄一、GRI 索引表

- 使用聲明：同亨科技股份有限公司已依循 GRI 準則，報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
- 使用的 GRI 1：GRI 1：基礎 2021
- 適用的 GRI 行業準則：NA

▶ GRI 2：一般揭露 2021

主題	揭露項目		章節	頁碼	備註
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於同亨與本報告書/二、關於同亨/(一)	2	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於同亨與本報告書/三、報告書資訊/(三)	5	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於同亨與本報告書/三、報告書資訊/(二)、(六)	5	
	2-4	資訊重編	關於同亨與本報告書/三、報告書資訊/(四)	5	
	2-5	外部保證/確信	關於同亨與本報告書/三、報告書資訊/(五)	5	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於同亨與本報告書/二、關於同亨/(一)、(三)、(四)	2	
	2-7	員工	伍、社會面/三、員工多元包容及平等/(二)	60	
	2-8	非員工的工作者		62	
治理	2-9	治理結構及組成	壹、永續經營/二、董事會結構與運作/(一)	8	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選		8	
	2-11	最高治理單位的主席	壹、永續經營/二、董事會結構與運作/(二)	9	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	壹、永續經營/一、推動永續發展機制/(二)	7	
	2-13	衝擊管理的負責人	壹、永續經營/一、推動永續發展機制/(一)	7	

主題	揭露項目		章節	頁碼	備註
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	壹、永續經營/一、推動永續發展機制/(二)	7	
	2-15	利益衝突	壹、永續經營/二、董事會結構與運作/(二)	9	
	2-16	溝通關鍵重大事件	壹、永續經營/一、推動永續發展機制/(一)	7	
	2-17	最高治理單位的群體智識	壹、永續經營/二、董事會結構與運作/(三)	9	
	2-18	最高治理單位的績效評估		9	
	2-19	薪酬政策	壹、永續經營/三、薪酬政策/(一)	10	
	2-20	薪酬決定流程		10	
	2-21	年度總薪酬比例	-	12	保密規定/故不揭露
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	關於同亨與本報告書/一、經營者的話	1	
	2-23	政策承諾	貳、利害關係人與重大主題/三、重大主題管理方針	22	
	2-24	納入政策承諾		22	
	2-25	補救負面衝擊的程序	參、治理面/二、誠信治理/(四)	28	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制		28	
	2-27	法規遵循	參、治理面/三、風險管理/(三)	34	法規遵循★
	2-28	公協會的會員資格	關於同亨與本報告書/二、關於同亨/(五)	4	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	貳、利害關係人與重大主題/一、利害關係人議合/(二)	13	
	2-30	團體協約	伍、社會面/二、員工權益及福利/(一)	56	

▶ GRI 3：重大主題 2021

主題		揭露項目		章節	頁碼	備註
GRI 3：重大主題		3-1	決定重大主題的流程	貳、利害關係人與重大主題/二、決定重大主題的流程/(一)	16	
		3-2	重大主題列表	貳、利害關係人與重大主題/二、決定重大主題的流程/(二)	18	
治理面						
GRI 201	經濟績效	3-3	重大主題管理	參、治理面/一、經濟績效	24	經濟績效★
		201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	參、治理面/一、經濟績效/(一)	25	
		201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	肆、環境面/一、氣候變遷策略	36	TCFD
		201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	伍、社會面/二、員工權益及福利/(二)	56	
		201-4	取自政府之財務補助	參、治理面/一、經濟績效/(二)	25	
GRI 205	反貪腐	3-3	重大主題管理	參、治理面/二、誠信治理	26	誠信治理★
		205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	參、治理面/二、誠信治理/(一)	27	
		205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	參、治理面/二、誠信治理/(二)	27	
		205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	參、治理面/二、誠信治理/(四)	28	
GRI 206	反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	參、治理面/二、誠信治理/(三)	27	
環境面						
GRI 302	能源	3-3	重大主題管理	肆、環境面/三、能源管理	46	能源管理★
		302-1	組織內部的能源消耗量	肆、環境面/三、能源管理/(一)	47	
		302-2	組織外部的能源消耗量	-	48	資料無法取得/省略
		302-3	能源密集度	肆、環境面/三、能源管理/(二)	47	
		302-4	減少能源消耗	肆、環境面/三、能源管理/(三)	48	

主題		揭露項目		章節	頁碼	備註
		302-5	降低產品和服務的能源需求	-	48	資料無法取得/省略
GRI 303	水與放流水	303-3	取水量	肆、環境面/四、水資源管理	49	
		303-4	排水量		49	
		303-5	耗水量		49	
GRI 305	排放	3-3	重大主題管理	肆、環境面/二、溫室氣體管理	43	溫室氣體管理★
		305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	肆、環境面/二、溫室氣體管理/(一)	44	
		305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放		44	
		305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	-	45	資料無法取得/省略
		305-4	溫室氣體排放強度	肆、環境面/二、溫室氣體管理/(一)	44	
		305-5	溫室氣體排放減量	肆、環境面/二、溫室氣體管理/(二)	45	
		305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	-	45	不適用
		305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放	-	45	不適用
GRI 306	廢棄物	3-3	重大主題管理	肆、環境面/五、廢棄物管理	50	廢棄物管理★
		306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	肆、環境面/五、廢棄物管理/(一)	51	
		306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		51	
		306-3	廢棄物的產生	肆、環境面/五、廢棄物管理/(二)	51	
		306-4	廢棄物的處置移轉		51	
		306-5	廢棄物的直接處置		51	
社會面						
GRI 401	勞雇關係	3-3	重大主題管理	伍、社會面/二、員工權益及福利	55	員工權益及福利★
		401-1	新進員工和離職員工	伍、社會面/三、員工多元包容及平等/(三)	62	

主題		揭露項目		章節	頁碼	備註
		401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	伍、社會面/二、員工權益及福利/(二)	56	
		401-3	育嬰假	伍、社會面/二、員工權益及福利/(四)	58	
GRI 403	職業安全衛生	3-3	重大主題管理	伍、社會面/五、職業安全衛生	67	職業安全衛生★
		403-1	職業安全衛生管理系統	伍、社會面/五、職業安全衛生/(一)	68	
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	伍、社會面/五、職業安全衛生/(二)	69	
		403-3	職業健康服務	伍、社會面/五、職業安全衛生/(五)	72	
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	伍、社會面/五、職業安全衛生/(三)	70	
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		71	
		403-6	工作者健康促進	伍、社會面/五、職業安全衛生/(五)	73	
		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	伍、社會面/五、職業安全衛生/(四)	72	
		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	伍、社會面/五、職業安全衛生/(一)	68	
		403-9	職業傷害	伍、社會面/五、職業安全衛生/(六)	73	
		403-10	職業病		73	
GRI 404	訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	伍、社會面/四、人才培育及發展/(二)	65	
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		65	
GRI 405	員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	伍、社會面/三、員工多元包容及平等/(二)	60	
		405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	伍、社會面/二、員工權益及福利/(五)	59	
GRI 406	不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	伍、社會面/三、員工多元包容及平等/(一)	60	

主題		揭露項目		章節	頁碼	備註
GRI 408	童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	伍、社會面/一、人權政策與承諾/(三)	54	
GRI 409	強迫或強制勞動	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		54	
GRI 411	原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件		54	
GRI 418	客戶隱私	3-3	重大主題管理	伍、社會面/六、客戶隱私	75	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	伍、社會面/六、客戶隱私/(二)	78	

附錄二、氣候相關資訊

1 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形/對應章節	頁碼	備註
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。	肆、環境面/一、氣候變遷策略/(一)	36	TCFD
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)。	肆、環境面/一、氣候變遷策略/(二)	39	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	肆、環境面/一、氣候變遷策略/(二)	39	
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。	肆、環境面/一、氣候變遷策略/(三)	41	
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。	肆、環境面/一、氣候變遷策略/(二)	36	
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。	肆、環境面/一、氣候變遷策略/(四)	42	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具	-	
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。	本公司有關氣候相關目標尚在評估規劃	42	
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。	請參閱下表	-	

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊：敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO_2e)、密集度(公噸 CO_2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

項目		2025 年		2024 年	
同亨母公司	類別一	**7.6726**	公噸 CO_2e	**5.5904**	公噸 CO_2e
	類別二	**472.3702**	公噸 CO_2e	**421.0209**	公噸 CO_2e
	密集度	**0.312**	公噸 CO_2e/百萬元	**426.611**	公噸 CO_2e/百萬元
註：2025 年個體營收淨額為 1,536.687 百萬元；2024 年個體營收淨額為 1,371.949 百萬元。					

1-1-2 溫室氣體確信資訊：敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

項目		說明
同亨母公司	查證範圍	2025 年度：類別一、類別二；2024 年度：類別一、類別二
	查證機構	AFNOR Asia Ltd.
	查證準則	ISO 14064-1:2018
	查證意見	合理保證等級(類別一、類別二)

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫：敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

減量基準年	2024 年度	基準年數據	426.611 公噸
減量目標	每年與基準年相比，溫室氣體排放強度較基準年減少 1%		
減量目標達成情形、行動計畫	• 2025 年度數據： 同亨 2025 年度溫室氣體總排放量(類別一、二)為 480.043 公噸 CO_2e，較基準年(2024 年度)之 426.611 公噸 CO_2e 微增約 12.52 %。若以排放密集度來看，2025 年度為 0.312 公噸 CO_2e/百萬元營收，較基準年之 0.311 公噸 CO_2e/百萬元微增約 0.32 %。因營運與產能擴大等變數影響，2025 年度尚未達成年度減量 1 %之目標。		

減量目標達成情形、行動計畫	• 原因說明與具體行動： 營運成長影響：本年度因業務成長帶動營收增加至 1,536,687 千元，致使溫室氣體總排放量隨產量上升，減碳效益尚未完全抵銷因產能擴張增加的碳排放量。 能源效率優化：為強化能源使用效率，同亨已啟動節能設備汰換計畫，分別於 2025 年 Q3 及 2026 年 Q1 完成辦公、廠區 LED 燈具更換。由於 2025 年盤查期間包含設備汰換前的耗能數據，相關節電效益預計將於 2026 年度完整體現。同亨將持續依據實際營運情形，滾動式檢討減碳策略，逐步推動節能減碳相關措施，以朝向長期減碳目標邁進。

附錄三、溫室氣體查證聲明書

afaq Certificate Certificat

報告編號：(TH24-821 / 第 1 版)

溫室氣體查驗報告意見書

THGHG24821-01

查驗範圍： 同亨科技股份有限公司
新竹科學園區新竹縣工業東九路 30 號 4 樓
☒涵蓋其他場域範圍如附頁所示。

查驗準則： ISO 14064-1：2018

查驗目標： 法標根據 ISO 14064-3：2019 標準，確認上述組織之溫室氣體聲明(溫室氣體盤查報告書)依據雙方協議之查驗準則進行盤查並提出報告，法標以客觀公正的立場及原則(相關性、完整性、一致性、準確性、透明度)執行查驗。

數據期間： 114 年 01 月 01 日至 114 年 12 月 31 日 (檢視的數據為歷史性質)

查驗結果： 直接溫室氣體排放量(類別 1)： 7.6726 公噸 CO_2e
能源間接溫室氣體排放量(類別 2)： 472.3702 公噸 CO_2e

全球暖化潛勢值(GWP)：引用 IPCC 第 6 次評估報告， 2021 年

意見書依據：本意見書必須與下列文件作為一個整體以進行解釋說明。
溫室氣體盤查報告 (版次： 4 ；日期： 115 年 06 月 10 日)
溫室氣體盤查清冊 (版次： 4 ；日期： 115 年 06 月 10 日)

實質性： 5% (類別 1 及類別 2)

意見類型： ☒不含保留意見 ☐含保留意見(請見附頁) ☐放棄簽發

查驗結論： 確認組織依據雙方協議查驗準則之要求提出溫室氣體意見書，並公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊，與雙方協議的查驗範圍、目標和準則一致。
意見書盤查數據之合理保證等級為類別 1 及類別 2；有限保證為類別 3 至類別 6。

本文件核發日期： 115 年 07 月 02 日

APPROVED BY

Dr. August Tsai
Director for Certification
ON BEHALF OF
AFNOR ASIA

113-2024/00

第 1 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd – 法標國際認證股份有限公司- 20F-2, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: + 886 3 220 0066 - F: + 886 3 220 7889 - No. 29095712 - https://international.afnor.com/en/

afnor GROUPE

afaq Certificate Certificat

報告編號：(TH24-821 / 第 1 版)

多場址範圍之地理位置：

廠區 /公司	活動範圍地址
新竹廠	新竹科學園區新竹縣工業東九路 30 號 4 樓
中和辦公室	新北市中和區中正路 700 號 2F 之 2

各類別排放量數據：

類別	內容說明	溫室氣體排放量 (公噸 CO_2e)	備註
(類別 1) 直接溫室氣體排放	移動式燃燒源、製程排放源、逸散性排放源	7.6726	
(類別 2) 輸入能源之間接溫室氣體排放	電力	472.3702	所在地基準
(類別 3) 運輸之間接溫室氣體排放	NS	NS	
(類別 4) 組織使用的產品之間接溫室氣體排放	NS	NS	
(類別 5) 使用組織的產品之間接溫室氣體排放	NS	NS	
(類別 6) 其他來源之間接溫室氣體排放	NS	NS	

生質燃燒排放： 0.0000 公噸 CO_2e

註：本意見書之數據小數點後呈現方式，依照受查驗方之盤查程序等文件之定義呈現；如未定義，則依環境部組織型方案規定呈現-各類別排放量：小數點後 4 位。

113-2024/00

第 2 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd – 法標國際認證股份有限公司- 20F-2, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: + 886 3 220 0066 - F: + 886 3 220 7889 - No. 29095712 - https://international.afnor.com/en/

afnor GROUPE

afaq Certificate Certificat

報告編號：(TH24-821 / 第 1 版)

多場域數據：

排放量單位: 公噸 CO_2e

廠區 /公司	直接溫室氣體排放量 (類別 1)	能源間接溫室氣體排放量 (類別 2)	間接溫室氣體排放量 (類別 3~6)
新竹廠	7.6726	440.4548	0
中和辦公室	0	31.9154	0

其他查驗相關資訊

組織邊界設定：	營運控制權
溫室氣體類型：	二氧化碳(CO_2)、甲烷(CH_4)、氧化亞氮(N_2O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF_6)、三氟化氮(NF_3)
預期使用目的：	自願理解溫室氣體排放狀況做為減量策略依據。 (本聲明責任僅適用於上述預期使用目的，不適用其他任何目的。)
電力係數：	引用 115 年 06 月 02 日經濟部能源署公告之 114 年度電力係數
數據來源：	☒ 初級數據來源於現場營運活動的數據蒐集。 ☐ 類別 3~6 排放量計算為使用估算數據。 次級數據來源為：無 ☐ 其他說明：
查驗方法	☒現場查驗 ☐其他_____
保留意見：	無
其他：	無
查驗作業實施日期：	115 年 05 月 25 日 115 年 05 月 26 日 115 年 06 月 10 日
報告日期及版次：	115 年 06 月 10 日，第 1 版。

113-2024/00

AFNOR Asia Ltd – 法標國際認證股份有限公司- 20F-2, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: + 886 3 220 0066 - F: + 886 3 220 7889 - No. 29095712 - https://international.afnor.com/en/

afnor GROUPE

afaq Certificate Certificat

報告編號：(TH24-821 / 第 1 版)

查驗團隊與技術審查

主導查驗員： 徐嘉宏 簽名：

查驗員： 詹于萱 簽名：

獨立審查者： 呂木成 簽名：

查驗程序

法標以風險評估方法及管制為基礎，證據蒐集程序包括：行前評估、現場訪視、與場址的人員訪談、確認所提供的文件證據、對排放數據進行抽樣、評估數據管理系統、確認排放數據的蒐集與彙總、生產與能源消耗之間的分析，並確認所參考的協議條款是否被適當應用。

角色與職責

受查組織責任方依據查驗準則規定，負責準備並提出溫室氣體聲明。此項責任包括規劃、實施及維護與溫室氣體聲明有關的數據管理系統，溫室氣體盤查清冊和盤查報告確認。

法標對所報告的溫室氣體排放量提供獨立的第三方查驗，出具本次查驗組織型溫室氣體排放量之查驗意見。查驗團隊具獨立及公正性，不存在任何利益衝突。

113-2024/00

AFNOR Asia Ltd – 法標國際認證股份有限公司- 20F-2, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: + 886 3 220 0066 - F: + 886 3 220 7889 - No. 29095712 - https://international.afnor.com/en/

afnor GROUPE

XAC
A Partner You Can Trust

同亨科技股份有限公司