

2025

 ESG Report
Environmental Social Governance

永續報告書



目錄

1、 關於本報告書	4
1.01 經營者的話	4
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	10
2.03 董事會及功能性委員會	11
3、 利害關係人與重大主題	18
3.01 利害關係人議合	18
3.02 決定重大主題的流程	20
3.03 重大主題列表	21
3.04 重大議題之管理	22
4、 治理面	27
4.01 誠信經營	27
4.02 風險管理	27
4.03 參與各類社團組織	29
4.04 供應商管理	30

5、社會面	32
5.01 人力發展	32
6、環境面	36
6.01 氣候變遷	36
7、附錄	39
7.01 附錄一、GRI 內容索引表	39
7.02 附錄二、氣候相關資訊	42

A person in a white lab coat is holding a clipboard. The clipboard displays a pie chart titled "Database Usage by Month". The chart is divided into several colored segments. A legend to the right of the chart lists the months: August (blue), September (red), October (green), November (purple), and December (orange). A hand with pink nail polish is pointing at the purple segment of the pie chart. The background is a blurred office setting with blue geometric shapes overlaid.

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

深耕技術創新，實踐永續承諾

溢源實業股份有限公司自創立以來，始終秉持「研究創新」與「誠實和諧」的經營理念，並落實「品質第一」及「服務至上」的品質政策，致力於成為全球汽車零組件產業中最值得信賴的夥伴。從最初的傳統噴水馬達與噴水壺製造業，成功轉型至專業生產高效能、電子化控制的車用無刷馬達，本公司不僅深耕汽車零組件領域，更積極投入技術研發與全球市場拓展，持續以高品質產品與專業服務回應客戶需求。

面對全球永續轉型的趨勢，本公司秉持「從源頭改善，才能真正實現永續」的核心信念，積極導入綠色設計與節能製程，實踐企業對環境責任的承諾。

回顧 2025 年，本公司將永續思維融入日常營運紀律。在環境面向，持續優化廠區能資源使用效率與節能設備評估；在社會面向，堅持「安全第一」，達成年度重大職業災害 0 事件，並透過完善的工作規則與例行勞資會議，保障同仁權益與職場健康；在治理面向，嚴守法規遵循，落實內部控制，達成 0 重大法規違規之合規目標。

面對 2026 年全球產業環境與供應鏈的動態變化，對於未來的機會與風險，本公司亦將持續密切關注與滾動式評估，做出最合適的策略調整，確保營運保持

高度穩健。我們將持續深化綠色研發、提升資源利用效率，並打造健康安全的友善職場，與客戶、員工及合作夥伴攜手，創造長期且具韌性的永續價值。

1.02 關於本公司

溢源實業股份有限公司（股票代號：2235-TW）創立於 1987 年，總部設於台灣，是一家專注於汽車零組件研發與製造的企業，主力產品包括無刷馬達、鼓風機、冷卻風扇總成與車窗升降模組等，廣泛應用於車用熱管理與電控系統中。員工約 196 位, 2025 年營收 5.56 億, 實收資本額 3.58 億, 自創立以來，本公司秉持「研究創新」與「誠實和諧」的核心經營理念，並持續落實「品質第一、服務至上」的品質政策，致力於成為全球車用零組件產業中最值得信賴的合作夥伴

本公司以製造傳統噴水馬達與噴水壺起家，在歷經三十餘年技術與市場演進的歷程中，成功轉型為高品質與高效能無刷直流馬達(BLDC) 專業製造商，並正式進軍電子化控制的汽車零件領域。透過深耕汽車產業的實務經驗，本公司已建立成熟的產品開發與製造體系，累計開發超過上千種應用產品，並持續在智慧車輛與新能源車應用領域擴展布局，全面提升產品可靠度與效能。

為因應汽車產業高精度與高效能需求，本公司積極投入產線自動化與生產技術升級，並強化垂直整合能力，涵蓋模具開發、塑膠射出成型、電子電控模組開發、金屬加工至電著塗裝等製程，建立從研發、設計到製造的一條龍作業能

力。這不僅有效提升產品一致性與品質控制水準，也強化了交期彈性與客製化能力，為客戶提供具競爭力的全方位解決方案。

1.03 報告書資訊

相關內容請見「編製依據」、「報告涵蓋期間、頻率」等章節

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、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」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書涵蓋本公司財務報表營運實體，為 2025 年 01月01日至2025 年 12月 31日，永續報導頻率為一年一次。

1.03.3 報告邊界與範疇

報告書內容呈現治理、環境與社會面之管理績效，財務資訊與會計師簽證之財務數據一致，部份統計數據引用自年報、政府機關與相關網站公開資訊，並依 GRI 準則(GRI Standards)2021 年版要求進行報導資訊重編審閱。本次發行日期：2026 年 8 月；為落實環境保護，僅以電子版公告

1.03.4 資訊重編

重編資訊章節:無

1.03.5 外部確信/保證情形

未確信本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

本報告書揭露事項及相關數據為本公司內部管理資料，財務數據引用經安永聯合會計師事務所簽核之財務資訊，內部管理資料皆經公司管理層確認，管理層盡良善管理義務，並確保永續報告書資訊品質

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有任何建議，歡迎與我們聯絡。

地址：桃園市龜山區頂湖路 24 號

聯絡人：吳哲瑋先生

電話：03-3973868

傳真：03-3973199

信箱：ian_wu@tiy-motor.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

面對全球永續轉型的趨勢，本公司秉持「從源頭改善，才能真正實現永續」的核心信念，積極導入綠色設計與節能製程，實踐企業對環境責任的承諾。本公司於 AM/OEM 設計開發階段即優先採用低碳、高回收性材料，並導入 ISO9001 品質管理系統規範，確保產品符合各國環保法規。同時，本公司實施節能措施，如採用高效率設備、改善包材設計、推動可回收材料使用，穩健營運，永續發展。

在社會責任方面，本公司重視人才培育，不僅培養台灣汽車機電與製造相關人才。我們亦關注新住民與外籍員工的職場融入與語言溝通，提供多語言訓練與文化交流活動，打造多元友善的職場文化。員工是公司最重要的資產。本公司提供具市場競爭力的薪資與福利，設有職工福利委員會、員工意見回饋機制與多元照護方案，打造安全、健康、值得信賴的工作環境。

我們深信，唯有讓員工安心投入，才能讓組織穩健成長。展望未來，本公司將持續秉持創新研發的精神，精進製程技術與品質管理，並融合永續思維於營運各環節中。我們將與全球客戶、供應鏈夥伴及員工攜手前行，邁向綠色、智能與責任驅動的汽車產業未來，為產業創造價值，為社會創造正向影響。

2.02 推動永續發展機制

相關內容請見「推動永續發展之治理架構」、「運作情形」等章節

2.02.1 推動永續發展之治理架構

最高督導層級（董事會）：董事會為推動永續發展之最高治理機構，負責審核公司之永續策略方向、ESG 永續報告書及重大風險決策。

執行與營運層級（管理部）：由總經理指定管理部擔任永續發展之召集單位，跨部門整合 HR、總務、廠務、職安及財務等單位，負責落實 ESG 各項指標（如勞資溝通、溫室氣體盤查與法規合規）之規劃與執行，並定期向董事會報告推動成果。

2.02.2 運作情形

本公司永續推動架構運作良好，發揮實質運作效益，報告年度運作情形如下：

開會與執行頻率：管理部每季召開內部溝通與執行會議，盤點廠區職安、環境衛生、團膳食安及勞資會議決議事項之落實狀況。

向董事會報告紀錄：本年度已向董事會進行至少 1 次之永續發展執行成果報告（完成 2025 年度 ESG 平台數據填報）。

董事會指示與決議：董事會聽取報告後，指示持續強化企業韌性與同仁健康福祉，相關決議事項已納入管理部年度追蹤項目。

2.03 董事會及功能性委員會

相關內容請見「董事會對永續治理之角色及成果」、「董事會結構及運作情形」等章節

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

相關內容請見「對永續治理之角色及督導情形」、「督導永續管理之績效評估」等章節

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

本公司明確劃分最高治理單位（董事會）之督導職責與管理部之執行架構，確保永續發展策略有效落地與運作：

永續策略與風險督導：定期由管理部統籌根據重大議題與公司經營願景，研擬永續策略方針並呈報最高治理單位（董事會），經董事會審核與核准後發布相關政策。管理部偕同相關部門負責擬訂各項永續專案方針、風險評估與因應對策，定期檢視風險變化與管理狀況，並向董事會報告督導情形。

重大議題鑑別與衝擊管理：由管理部定期執行重大議題鑑別流程，向內部高層及各類利害關係人發放重大議題問卷，客觀調查並分析各項 ESG 議題對經濟、

環境及人群（含人權）之衝擊程度與影響，據以排序分析出當年度之重大議題，並將鑑別結果陳報至最高治理單位核定。

永續報導與數據審核：永續報導管理機制由相關權責部門每年進行各項 ESG 內容與數據資料之蒐集，再由管理部負責資訊檢核、邏輯比對與綜合彙整。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

評估政策與依循機制：為落實公司治理並提升董事會功能，本公司依據「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」進行年度績效評估，從多面向審視董事會及功能性委員會運作成效。評估重點包括：董事會參與公司重大營運決策之積極性、提升策略決策品質的能力、成員組成與專業結構是否支持公司治理目標，並涵蓋董事選任制度與持續進修機制的健全性。

執行方式與頻率：本公司採用內部自評方式，每年執行一次「整體董事會與個別董事成員自評」。評估面向涵蓋：對公司營運之參與程度、董事會決議品質、內部控制與風險管理。

評估結果與應用：本年度董事會內部自評結果均為優，相關評估結果已提報至董事會。

評估結果做為提升董事會運作效率及未來規劃董事進修課程之參考依據。

(備註：本公司目前以內部嚴謹之自評機制為主，暫未聘請外部機構進行評估。)

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

視董事需求進修相關議題，2025 年董事進修比例為 22.22%

2.03.2 董事會結構及運作情形

相關內容請見「成員及多元化」、「運作情形」等章節

2.03.2.1 成員及多元化

1.董事會席次：9

2.獨立董事席次：4

3.女性董事席次：1

4.女性董事比例：11.11

5.男性董事比例：88.89

本公司董事成員皆具有 5 年以上商務及財會等領域之豐富經驗與專業。

2.03.2.2 運作情形

本公司將永續發展議題整合至治理層級，於董事會討論重大永續議題與策略規劃，並根據 ESG 相關風險與機會涵蓋之面向，決議後續處理之權責單位，此外，

董事會下設有獨立董事組成的「審計委員會」與「薪酬委員會」，其中薪資報酬委員會，由獨立董事組成，肩負審視董事及經理人績效評估與薪資報酬標準之職責，並建立薪酬及績效考核制度；審計委員會定期對公司內部控制制度、績效評估、財務報表允當表達、重大財務業務處理及法律遵循等進行事前、事中之監理，藉由以上機制之建立，有助於確保公司的營運過程合法合規，同時促進公司的長期發展和績效提升

2025 年董事出席董事會出席率：91.18%

2.03.2.3 提名與遴選

本公司於公司章程明定董事選任採候選人提名制度，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，我們考量公司營運架構、業務發展方向、未來發展趨勢，並依據本公司「董事及監察人選舉辦法」及上市櫃治理實務守則所規定之董事會結構、多元化方針、專業性及能力等要求，並就董事基本組成、專業經驗等面向提名，並經董事會決議通過後，送請股東會選任之

2.03.2.4 利益迴避

為確保董事會之溝通能符合利害關係人之利益，董事自身或其代表之法人有利害關係者應予迴避，避免發生利益衝突之情事。

2.03.2.5 薪酬政策

本公司已訂定公司章程，並設有「薪資報酬委員會」，成員全數由獨立董事組成，每年定期評估董事及高階主管之績效與薪酬合理性。

董事薪酬：包含車馬費及盈餘分配之董事酬勞。董事酬勞依公司章程規定，發放標準依據董事對公司營運之參與程度、貢獻價值，並考量同業一般水準，經薪酬委員會審議後提報董事會通過。

高階主管薪酬：主要包含固定薪酬及年終獎金。年終獎金之發放標準緊密連結公司當年度整體財務績效及個人績效表現，經薪酬委員會審議後提報董事會通過，以兼顧公司營運成果與風險管理。」

員工薪酬與激勵機制：

本公司提供具市場競爭力之薪資結構，不因性別、種族或年齡而有差異。為共享營運成果，公司依據年度獲利狀況與同仁個人績效，發放員工酬勞與年終獎金，以建立良好的利潤共享與激勵機制。

職場安全與福利保障：

本公司依法為全體同仁提供勞健保與定期健康檢查；並針對具特定風險之職務，額外提供團體險保障，提供同仁安心無憂的職場環境。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

本公司依據「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」進行年度績效評估，從多面向審視董事會及功能性委員會運作成效。評估重點包括：董事會參與公司重大營運決策之積極性、提升策略決策品質的能力、成員組成與專業結構是否支持公司治理目標，並涵蓋董事選任制度與持續進修機制的健全性



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.重大議題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

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客戶、股東/投資人、員工、供應商、政府機關。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。

各利害關係人溝通機制及關注議題

對象	溝通管道	溝通頻率	2025 年度溝通實績
股東/ 投資人	召開股東大會	一年一次	舉辦 1 次股東常會
	法人說明會	不定期	受邀參加 1 次法人說明會
	參加海內外投資機構研討會及面對面溝通會議	無	無
	透過電話、電子郵件、外部溝通信箱回答投資人及分析師的提問，並定期收集意見回饋	不定期	發布中文重大訊息共 17 則
	每年發行公司財報、年報、企業社會責任報告	一年一次	按月發佈共 12 次自結個別營收數據

			發行 114 年各季財報及 114 年度年報
	於公開觀測站發布重大訊息或於官方網站公佈公司各項新聞	不定期	
客戶	商品諮詢服務專線	每天	專人客服專線/商品、訂單諮詢服務共 525 人次 官方網站、外部溝通信箱回覆 共計 15 人次 網路線上留言回覆 約 15 次 電話訪談 約 690 人次 客戶滿意度調查 1 次
	代工諮詢服務專線	每天	
	官方網站、外部溝通信箱	每天	
	客戶滿意度調查	一年一次	
	官方購物系統	每天	
	電話訪談	每天	
	專人客服專線與窗口	每天	
供應商	採購課聯絡專線	每天	共實地稽核 2 家供應商
	官方網站、外部溝通信箱	1~2 次/月	
	公開招標、意見交流訪談會議	每天	
	供應商現場稽核與輔導	2~3 次/月	
	問卷、電話、傳真、電子郵件	每天	
員工	定期舉辦勞資會議	一季一次	共舉辦 4 場勞資會議
	公司公告	不定期	申訴信箱個案共 0 件
	內部網站	不定期	接受年度績效考核的員工比例達 100%
	人資單位	不定期	年度訓練總時數共 24 小時
	員工意見箱；檢舉、申訴信箱	不定期	年度訓練總人次共 4 人次
	公司內部網頁公布相關規章辦法	不定期更新	
政府	公文往來	不定期	收、發公文共 32 件
	會議（例如說明會或公聽會）	不定期	

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

依循 AA1000SES 利害關係人議合標準，經公司會議鑑別與組織營運衝擊高度相關的 6 類利害關係人，包含客戶、股東/投資人、員工、供應商、政府機關、NGP/NPO，藉由組織全面性訪談，並整合全球趨勢、規範與相關倡議，建立永續經營脈絡，收集 46 份利害關係人永續議題關注問卷

二、鑑別衝擊並評估顯著性

針對永續經營的情境下，對組織衝擊進行清單擬定 21 項指標。

三、排定衝擊優先順序

本公司各部門主管藉由填寫問卷，鑑別重大主題衝擊程度及發生可能性。

四、確定重大主題

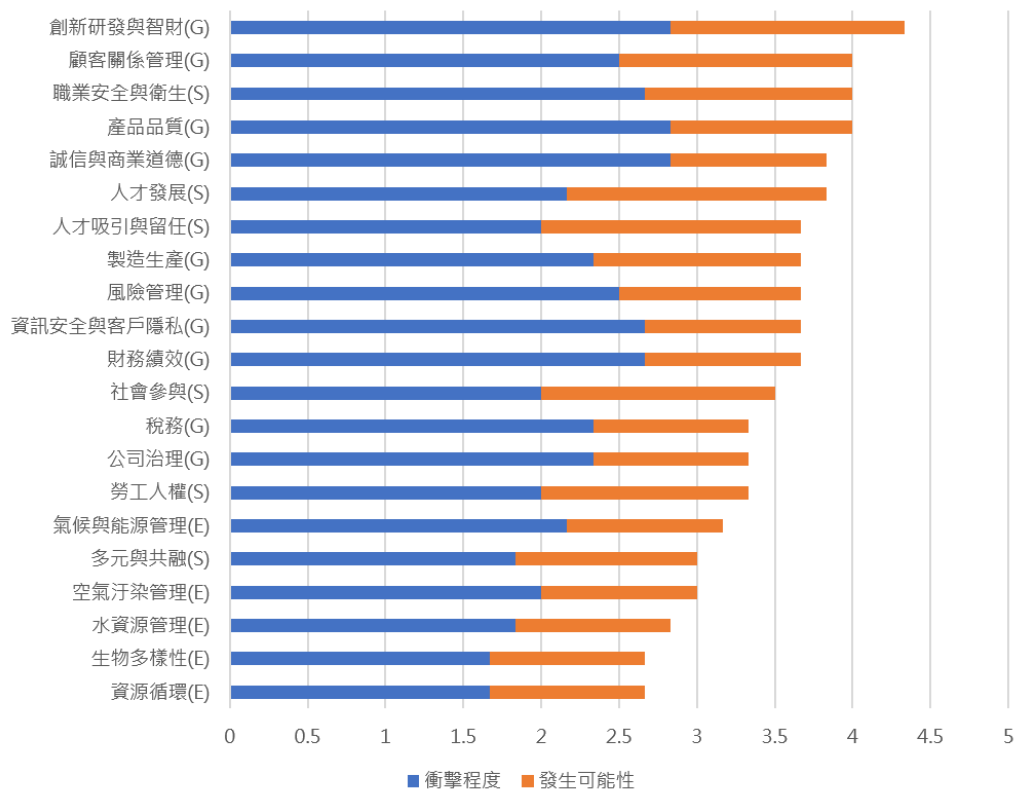
由永續策略工作小組彙整與評估公司內部觀點，確認重大主題對環境、經濟和人群的衝擊程度

每 2 年進行一次永續主題重大性鑑別流程，每 1 年進行重大主題衝擊程度評估

3.03 重大主題列表

本公司秉持對永續治理的承諾，參考多項國際永續準則與評比標準，包括 GRI2021 準則、永續會計準則委員會 (SASB)、氣候相關財務揭露 (TCFD)、碳揭露專案 (CDP)，以及聯合國永續發展目標 (SDGs)，結合汽車零組件產業趨勢與同業標竿學習，建構本公司永續議題識別與重大性分析架構。溢源透過與內外部利害關係人之定期溝通與意見回饋，針對環境、社會與公司治理 (ESG) 三構面，蒐整並精煉出 21 項潛在永續主題。為落實「雙重重大性」 (Double Materiality) 原則，公司由各部門高階主管依據議題對企業營運、外部經濟、環境及社會 (含人權) 之正面或負面衝擊程度與發生可能性進行全面評估，形成量化的「衝擊分數」，據以排序並確認公司須優先管理之重要議題。溢源實業鑑別出 6 項重大永續主題，經高階主管會議審議及針對各重大主題制定管理方針後，呈報董事核可。溢源鑑別出 6 項重大主題，依序為：「創新研發與智財(G)」、「顧客關係管理(G)」、「職業安全與衛生(S)」、「產品品質(G)」、「誠信與商業道德(G)」及「人才發展(S)」列為本年度 ESG 管理方針核心。

重大主題衝擊評估結果



3.04 重大議題之管理

重大主題	價值鏈評估			衝擊說明	政策與承諾	採取的行動	追蹤行動有效性指標
	上游	組織內部	下游				
創新研發與智財		●	◎	靈活研發，卓越客製能力，研發與製造持續革新，不斷研發與改善各項技術，與市場對接，提供最即時的產品、技術與服務。		1.各式車款之傳統馬達/無刷馬達散熱風扇與鼓風機。 2.大客車冷氣系統之無刷散熱風扇與鼓風機。	研發費用投入 16,150 仟元

					3.新車款之空調系統模組。	
顧客關係管理		●		尊循「服務至上」的核心政策，建立客訴處理作業程序，透過主動拜訪與參展交流，進行市場開發與客戶維持良好互動關係。	定期聆聽客戶回饋，妥善判別問題所在及責任歸屬，採取迅速有效之處理對策，並提出預防改進之措施，以防止類似情事再度發生。	本年度重大客訴事件為 0 件
職業安全與衛生		●		落實勞工安全與衛生之風險評估與各項措施執行、鼓勵工作與休閒並重，確保職業安全方案執行與關懷員工身心健康。	1.人因性危害預防計畫	1.人因性危害預防計畫執行率 100%
					2.異常工作負荷促發疾病預防計畫	2.異常工作負荷促發疾病預防計畫執行率 100%
					3.執行職務遭受不法侵害預防計畫	3.執行職務遭受不法侵害預防計畫執行率 100%
					4.母性健康保護計畫	4.母性健康保護計畫執行率 100%
					5.聘任專任健康管理師及臨場職業醫學科醫師提供駐廠服務	
產品品質		◎		落實「品質第一」的經營政策，提供優良產品並確保產品具優良品質並持續優化與改善	藉由品質管理系統進行管理，以 Plan、Do、Check、Action (PDCA)，落實並持續優化流程	本年度重大品質課訴事件為 0 件

					及產品，確保產品符合顧客需求並以顧客滿意為主要目標，。	
誠信與商業道德				創新誠信，引領市場動向，明訂誠信經營作業及行為指南，落實並揭示其遵循法令、政策及不誠信之行為，並設立檢舉投訴管道，確保無不當事件發生	一)本公司與他人建立商業關係前，依據公司業務或採購相關內控管理準則進行評估，確認商業往來對象之合法性。 (二)本公司並未設置推動企業誠信經營專職單位，然若發現或接獲本公司人員有涉及不誠信之行為，將立即查明相關事實，並為適當之處置。 (三)本公司「誠信經營作業及行為指南」明訂迴避相關規範，若與其有利害關係者，於決議時迴避之。本公司員工投訴管道暢通，可以直接或是透過直屬主管投訴。	本年度商業倫理不法事件數為 0 件

						(四)本公司內部稽核均依規劃之稽核計畫執行，並將稽核報告呈報董事會。	
人才發展		●			培育人才加強教育訓練，厚植企業成長根基。	遵循「適才適所」，持續培育員工，促使員工發揮潛能，產生績效與公司共創雙贏。	落實員工職能訓練以提高員工素質進而提升生產效率，執行率100%



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

相關內容詳見「誠信經營理念、政策、行為規範」、「誠信治理」...等章節

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參酌「上市上櫃公司誠信經營守則」，制定《誠信經營作業程序及行為指南》及《內部稽核機制》，定義本公司於業務範疇應符合的誠信與道德標準，我們透過專責稽核單位負責內部稽核，依照完整的內控制度確保本公司營運皆依循法律之規範。本公司訂定相關誠信經營政策，以本於廉潔、透明及負責之經營理念，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。由董事會通過誠信經營作業程序，指定財務部為本公司推動誠信經營的專責單位，政策與管理程序定。

4.02 風險管理

相關內容請見「風險管理機制」、「法規遵循」等章節填寫

4.02.1 風險管理機制

本公司為實踐企業永續發展，遵循各層級的組織管理體系及內部控制體系，鑑別並管控營運過程所應考量之風險，評估各風險對於公司營運的潛在衝擊，以落實公司治理、達成永續經營目標、保障利害關係人權利。包括經營風險、財務風險、管理營運風險等三大面向，透過風險鑑別，持續進行追蹤、確認改

善，有效降低公司營運之風險，以落實風險管理

持續觀察市場變動及產業變化，每年定期召開經營方針策略會議，透由各單位進行會前收集資訊進行內外部環境分析，將公司的優勢(Strength)、劣勢(Weakness)、機會(Opportunity)、與威脅(Threat)，歸納重點後，針對TOWS 分析結果提出具體的行動方案，作為經營方針策略規劃的考量依據，擬訂短中長期策略目標、關鍵績效指標及具體可行的行動計劃，制定「經營方針策略及關鍵績效指標規劃及管理辦法」，並依關鍵績效指標執行診斷作業標準進行審查，有效管理公司營運，並定期召開經營會議，做營運績效追蹤與改善，使公司經營策略能達成營運目標。

財務風險管理

財務相關風險管理，目前針對市場風險(匯率、利率)、信用風險、流動性風險等進行相關風險評估與因應策略說明。

管理營運之風險管理

依循 ISO9001 並參考 IATF16949：2016 全球汽車產業品質管理系統，經由內外部議題及利害相關者要求與期望風險評估結果無高風險項目。

4.02.2 法規遵循

本公司作為汽車零組件製造產業的專業供應商，高度重視法規遵循與企業誠信治理。公司依循產品製造過程中所涉及之勞動基準法、環境保護法令、工業安全衛生法與衝突礦產禁用規範，嚴格管理原物料來源與勞動條件，確保製造流程符合國內外環保與人權要求。

在銷售端，本公司遵守相關行業主管機關對於產品安全、標示完整性與消費者健康保障等法規要求，並配合《公平交易法》辦理營業活動，以維護公平競爭秩序。財會面則依法遵守稅務規定、反洗錢條例、反逃稅行動計畫等會計與稅務合規性標準。

身為台灣上櫃公司，本公司依法履行《公司法》、《證券交易法》與《公司治理實務守則》等企業治理規範，並配合主管機關推動之企業永續發展措施。

2025 年度反貪腐、內部與外部重大法規違規紀錄為 0 件，罰款金額為 0 元，顯示公司制度落實與法遵風險管理成效良好。

4.03 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，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。

外部公會參與	身份別
1. 桃園市工業會	會員
2. 台灣汽車零件協會	會員
3. 汽車電裝品工會	會員
4. 桃園工四工業區工會	會員

4.04 供應商管理

供應商人權要求與責任制度

在供應鏈管理方面，本公司正逐步強化對供應商之倫理與人權要求，並規劃導入「本公司供應商行為準則」與「供應商人權問卷」等制度工具，以強化供應鏈的責任管理。未來將於採購政策中納入人權保護條文，並逐步推動與主要協力廠商簽署道德承諾文件，促使整體產業鏈共同遵守誠信經營與社會責任原則。

舉報與反舞弊制度

本公司已設立內部稽核單位與匿名反映管道，如員工發現有不當行為（如收賄、貪瀆、利益衝突等），可透過專線或電子郵件方式向管理高層檢舉，公司將嚴格保密舉報人身份。查證屬實者，將依照公司規章對相關人員進行懲處，違反道德規範之廠商則視情節終止合作關係。

本公司秉持誠信經營原則，未來將持續推進公司治理制度與社會責任實踐，擴大政策涵蓋範圍，並落實於治理架構與日常營運中，朝向國際永續準則靠攏。



5

社會面

5.01.人力發展

5、社會面

5.01 人力發展

相關內容請見「人權承諾」、「人力結構」等章節

5.01.1 人權政策與承諾

人權管理

本公司重視人權保障與道德誠信原則，並將「誠實和諧」視為實踐企業永續發展的核心價值之一。公司依據《中華民國勞動基準法》及相關法律規定，落實基本勞動權益保障，遵循誠信、平等、尊重的原則對待每位員工。目前，本公司已將人權或商業道德等管理機制納入日常營運中，管理方針已涵蓋相關規範內容，並逐步朝制度化與透明化方向發展。期望於未來進一步落實對內部員工與外部供應鏈的人權保障與道德承諾。

人權申訴與處理

本公司重視員工意見與權益，在公司內部透過多元溝通管道，提升勞動人權，如反應申訴或投書系統，並依最嚴格的個人資料保護規範，確保員工投書的自由性和保密性，以及透過定期召開勞資會議，保障員工擁有組織與集體談判的權力，提倡健康正向的勞資關係。為減少人權風險對公司、供應鏈及合作夥伴的營運衝擊，依據人權風險評估結果建立對應的緩解補償措施，依各議題風險等級分別擬定預防措施及改善方案，並定期追蹤執行結果。

為具體實踐對人權的尊重，本公司於現有內規制度中，例如《工作規則》、《人員聘任管理辦法》、《執行職務遭受不法侵害》、《性騷擾防治規範》與《員工獎懲規則》等，已明確宣示對員工人身安全、工作平等與職場尊嚴之重視。公司亦設置內部溝通管道與申訴機制，保障同仁在遭遇不當待遇或工作權益受損時能有合理申訴與調查流程。若違反人權議題個案發生，公司員工將依內部程序進行調解與協商並按工作規則進行處置，與利害關係人保持暢通的溝通管道，要求供應鏈及合作夥伴遵守規範，落實人權治理。

5.01.2 人力結構

相關內容請見「員工結構」、「非員工結構」等章節

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成 截至2025 年底止，本公司全體員工共計 196人，男女性占比分別為 64.8%及 35.2%。女性主管占有所有管理職員之占比為 28.57%。
2. 本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務係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。

5.01.3 團體協約

1. 團體協約涵蓋狀況與原因說明：

本公司尊重員工依《工會法》結社與集會之自由，亦無阻礙任何籌組工會之行為。目前廠內員工無自發籌組或加入企業工會之情形，故本公司目前未簽訂團體協約，團體協約涵蓋員工比例為 0%。

2. 勞動條件與工作條件之決定機制：

雖然未簽訂團體協約，但本公司為保障全體同仁之合法權益與勞動條件，遵循以下機制辦理，其適用與保障範圍涵蓋全體同仁（100%）：

依法訂定工作規則：本公司已依《勞動基準法》訂定健全之工作規則，並依法向主管機關完成報備核備，將薪資、工時、休假、福利及獎懲等勞動條件公開透明化，全體同仁皆適用工作規則之保障。

定期召開勞資會議：本公司依法每季定期召開「勞資會議」，由勞資雙方選出之代表進行平等溝通。凡攸關同仁權益之排班變動、天災出勤配套、加班彈性及福利事項，皆經由勞資會議充分討論並做成決議，積極保障員工之集體協商權益與職場福祉。



6

環境面

6.01.氣候變遷

6、環境面

6.01 氣候變遷

TCFD 氣候相關財務揭露

本公司運用氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的架構，藉由風險辨識、風險分析、風險評估、風險因應與監控、風險報告與揭露等管理流程，依據評估後之剩餘風險等級提出風險回應改善計劃，以有效調適風險。

治理

為推行永續經營及致力於環境保育實踐，本公司由高階主管團隊負責核決永續發展管理方針及設定目標，並統籌執行公司在環境、社會及公司治理等各面向風險評估與因應對策，包括但不限於氣候變遷相關議題推動狀況，並定期進行成效追蹤，每年至少一次向董事會報告企業永續議題的執行成果及未來規劃。

策略

本公司目前正進行溫室氣體盤查與歷史基線建置，現階段遵循國家法規與路徑圖時程，未來將滾動式評估並設定具體減量目標。預先規畫因應方案。對於天

然災害與機台故障引起的服務中斷等相關風險，已導入持續營運計畫與災難復原演練項目之中。

風險管理

藉由風險評估結果決定重大風險並管理之，管理作法包含追蹤各項風險及機會對財務的衝擊或貢獻，並進行檢討與改善。氣候相關的風險已整合本公司的風險管理規劃中，經評估極端氣候事件並無立即性實體風險與財務影響，將續評估以利提前因應風險發生。

指標

依據 ISO14064 進行溫室氣體排放盤查。並定期管理各範疇的溫室氣體排放量，並持續找尋可優化空間，現階段以遵循國家法規與溫室氣體永續路徑圖時程為主，內部正透過平台積極盤點歷史碳排基線。

目前暫未設定具體之外部氣候減量目標，亦無使用碳抵換額度或採購再生能源憑證。未來將視外部法規與客戶需求滾動式評估。

The background of the page features a collage of papers and documents. A prominent white sheet of paper is held by two copper-colored paper clips. To its left, a piece of brown cardboard is visible. Below the white paper, there are several sheets of paper with horizontal lines, suggesting a ledger or a form. The overall aesthetic is clean and professional, with a focus on paper and documents.

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

GRI 內容索引表說明

使用聲明	謚源已依循 GRI 準則報導 2025 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	於本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則發布

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	1.02 關於本公司	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	6, 7	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	7	

2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	7	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司	5	
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	33	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	33	
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構 2.03.2.1 成員及多元化 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	10, 13, 16	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	14	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	14	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形	11	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	10	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	11	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	14	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	10	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	13	

2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	12	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	14	
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	9	
2-23	政策承諾	5.01.1 人權政策與承諾	32	
2-27	法規遵循	4.02.2 法規遵循	28	
2-28	公協會的會員資格	4.03 參與各類社團組織	29	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	18	
2-30	團體協約	5.01.3 團體協約	33	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	20	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	21	
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理	22	
社會面				
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	32	
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	5.01.1 人權政策與承諾	32	

7.02 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	36
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	36
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	36
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	36
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	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。	6.01 氣候變遷	36
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	36
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	36

