



2025 | SUSTAINABILITY REPORT 永續報告書

目錄

CONTENTS

00 前言

關於本報告書	3
經營者的話	4
永續績效	5
永續營運布局	6
利害關係人議合	8
重大議題管理	10

03 永續供應鏈管理

3.1 供應鏈管理	49
3.2 供應商管理	51
3.3 原物料管理	53

06 附錄

GRI準則對照表	86
SASB永續會計準則對照表	95

01 公司治理永續管理

1.1 組織概述	16
1.2 治理架構	20
1.3 誠信經營管理	28
1.4 營運績效	30
1.5 資訊安全管理	32
1.6 風險管理	35

04 環境友善永續未來

4.1 氣候變遷風險與機會	56
4.2 溫室氣體管理	60
4.3 能源管理	61
4.4 水資源管理	62
4.5 廢棄物處理	63

02 創新研發永續產品

2.1 技術研發	39
2.2 產品品質與安全	44
2.3 客戶服務管理	47

05 人才發展與社會共融

5.1 人權管理	66
5.2 人才吸引與留任	68
5.3 幸福職場	76
5.4 安全衛生管理	79
5.5 永續社會與共融	86

00

前言

關於本報告書

經營者的話

永續績效

永續營運布局

利害關係人議合

重大議題管理

I 關於本報告書 (GRI 2-2, 2-3, 2-4)

報告書範疇與邊界

本報告書揭露協禧電機股份有限公司 (以下簡稱協禧電機) 發行之永續報告書 (Sustainability Report) 於 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日在主要營運據點之永續相關管理作為及績效。資訊揭露範圍為台灣、中國增達廠及中國昆山廠，每年定期發行永續報告書，並公開於公司網站，藉此展現協禧電機在環境、社會和公司治理等非財務面的投入與績效表現，透過具體實踐達成永續經營及發展之願景。為求完整性，部分資訊內容將回溯至三年以提供利害關係人回顧與比較。所揭露之量化指標若有範圍不一致之情形將於報告書中特別說明。本報告書與財務年報的報導期間相同，財務資訊來源係為協禧電機 2025 年度的合併財務報表，並由安永聯合會計師事務所簽證，財務數字計算單位為新台幣，有關更詳盡的資訊，請見《協禧電機 2025 年度年報》。

撰寫原則

協禧電機已依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 2021 永續性報導準則 (GRI Standards) 編製 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之永續報告書，並參考聯合國永續發展目標 (SDGs)、氣候相關財務揭露框架 (TCFD)、SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 作為揭露原則，詳細內容請參內文及附錄完整對照表，供索引各章節內容，並依據證券櫃檯買賣中心「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」進行報告書撰寫及揭露協禧電機永續相關作為及成效。本報告書依本次重大主題鑑別結果回應章節，歷史資訊若有重編之情事，將另行於內文中說明。

發行概況

本次報告發行版本：2026 年 8 月發行

下次報告發行版本：預計 2027 年 8 月發行

協禧電機公司每年發行報告書，本年度為第三次發行，歷年報告書公布於協禧電機公司網站之 ESG 永續發展責任專區。

管理與審核

本報告中所有資訊皆由協禧電機各權責單位經由年度成果檢視及調查，確認揭露重點方向後進行資料蒐集，內容資訊之真實性與完整性皆經各部門主管審核，並由永續發展委員會之各推動小組編撰、校對和修訂。報告依循行政程序送交董事會審議，取得核准後發行。

針對品質管理系統 (ISO 9001)、職業安全衛生管理系統 (ISO 45001)、環境管理系統 (ISO 14001)、汽車品質管理系統 (IATF 16949) 和有害物質流程管理系統 (IECQ QC 080000)，每年皆進行內部稽核，並取得外部查證聲明書，以確保資料及數據的正確性。

意見回饋

若您對報告書有任何的疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。欲瞭解更多協禧電機相關資訊及最新的消息，可至協禧電機官網查詢。

負責單位：管理處

電子信箱：esg@adda.com.tw

電話：07-2695166#9

地址：高雄市苓雅區新光路 38 號 35F

官網：<https://www.adda.com.tw>

經營者的話 (GRI 2-23)

在全球氣候變遷、能源轉型與供應鏈重組加速推進的時代，企業所面對的不再只是市場競爭，更包含永續治理、低碳轉型與社會責任的全面挑戰。隨著國際淨零趨勢、碳管理制度與永續揭露規範日益完善，ESG 已從企業附加價值，成為企業經營韌性與全球競爭力的重要核心。作為全球散熱風扇與熱管理解決方案的重要供應商，協禧電機始終秉持「誠信、創新、品質、永續」的經營理念，持續深耕散熱技術研發與智慧製造升級，致力提供高效率、低能耗且高可靠度的產品與服務。我們深知，企業的永續發展不僅是對環境的承諾，更是對客戶、員工、股東與社會的重要責任。2025 年，協禧電機持續推動 ESG 策略深化與永續治理架構優化，並依循國際永續發展趨勢，逐步強化風險管理、資訊揭露與永續績效管理。我們透過節能減碳、製程優化、綠色採購與供應鏈管理，積極降低營運對環境之影響，同時持續投入智慧化生產與高效能產品開發，提升企業營運效率與市場競爭優勢。

在環境永續方面 (Environmental)

協禧電機持續推動能源管理與溫室氣體盤查機制，積極落實節能改善與設備優化，並導入綠色設計思維，提升產品能效與資源使用效率。我們亦持續關注國際碳管理趨勢與客戶低碳需求，逐步建構低碳供應鏈與永續製造能力，以實際行動朝淨零排放目標邁進。

在社會責任方面 (Social)

我們堅信「人才」是企業永續成長的重要基石。協禧電機持續打造安全、健康與友善的工作環境，重視人才培育與員工發展，透過教育訓練、職能提升與多元溝通機制，強化組織凝聚力與人才競爭力。同時，我們也積極參與公益活動與社會關懷，實踐企業公民責任，創造企業與社會共好的永續價值。

在公司治理方面 (Governance)

協禧電機持續強化董事會職能與風險管理制度，落實誠信經營與法令遵循，提升資訊透明度與公司治理品質。我們透過完善的內部控制制度與永續治理架構，強化企業營運韌性，並持續與利害關係人保持良好溝通，以建立長期穩健的信任關係。

面對未來，協禧電機將持續以創新技術為核心，以永續發展為方向，積極回應全球 ESG 與淨零轉型趨勢。我們將持續深化綠色產品研發、智慧製造與永續供應鏈管理，攜手客戶、供應商與全體利害關係人，共同打造兼具環境友善、社會責任與企業治理的永續未來。

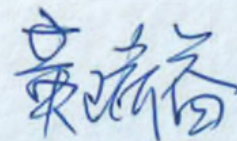
永續不是短期目標，而是企業長期經營的責任與承諾。

協禧電機將持續以穩健務實的步伐，實踐企業永續價值，

朝向「成為全球高效散熱與永續熱管理解決方案領導品牌」的願景邁進。

協禧電機股份有限公司

董事長



| 2025 年永續績效



E 環境

- 範疇一及範疇二溫室氣體排放相較於 2023 年三年已下降約 17.60%，整體呈現明顯減量趨勢。
- 透過辦公室公文 e 化系統，降低紙張使用量。相較基準年共減少約 54,000 張，降低約 14%。
- 能源總消耗量為 19,201.6802 千兆焦耳 (GJ)，較基準年能源總消耗量 24,696.2758 千兆焦耳 (GJ)，下降 5,494.5956 千兆焦耳 (GJ)，減少 22.25%。
- 委請之廢棄物清運商無發生任何違反法規之情事。



S 社會

- 員工整體滿意度為 91 分，保持穩定且良好的水準。
- 員工晉升人數 25 名，女性占比 52%。
- 訓練滿意度 92 分，保持穩定且良好的水準。
- 無任何職場不法歧視申訴及罰款違規事件。
- 社會參與相關支出達新台幣 1,018,666。
- 2025 年招募聘書接受率 100%。
- 女性主管職比率 45%。



G 公司治理

- 近五年股利分派率皆為 80% 以上。
- 集團合併營業收入為新台幣 2,332,486 仟元，每股盈餘為 0.57 元。
- 全體董事成員均依規範完成進修時數。
- 董事會女性董事一席，占比 11.11%，新增一席獨立董事，獨立董事占比 44.44%。
- 2025 年度 (第十二屆) 公司治理評鑑「上櫃公司類別」評鑑結果為 36%~50%。
- 全球申請專利累積總數達 510 件。
- 客戶整體滿意度為 91 分。

永續營運布局 (GRI 2-13, 2-14, 2-22, 2-23, 2-24)

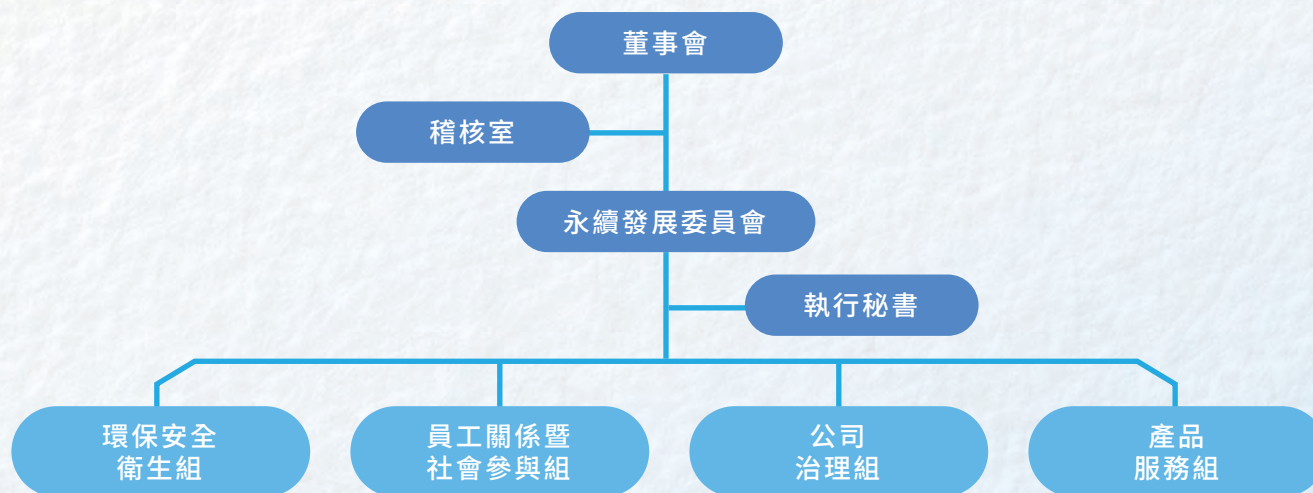
協禧電機秉持「穩健治理、善盡企業社會責任及對環境的友善承諾」願景，將 ESG 理念融入日常營運，透過創新技術與方法，實現環境保護、社會責任及企業治理的永續目標。我們致力於降低能源消耗與廢棄物排放，推廣綠色生產與資源循環，積極應對氣候風險，打造穩健企業文化。

永續發展推動組織

協禧電機董事會支持推動永續發展，訂定「永續發展實務守則」、「公司治理實務守則」以及「誠信經營守則」三大守則，作為協禧電機永續發展策略的指引與指導原則，以利協禧電機對內外部利害關係人溝通與遵循。

為能落實協禧電機永續發展各面向及重大議題之執行，成立董事會功能性委員會「永續發展委員會」，協助督導永續發展的推動，委任集團總經理擔任主任委員，負責統籌推動集團永續發展相關事務，並定期向董事會報告各項永續發展策略與執行成果，小組轄下設置「公司治理組」、「產品服務組」、「環保安全衛生組」、「員工關係暨社會參與組」等四大工作小組，由不同領域的高階主管擔任組長，帶領事業群對應的功能部門成員執行，依重大性原則，共同推動與協禧電機營運相關之環境、社會或治理議題，並提出規劃行動和目標方向。另設置「執行秘書」為主要聯繫窗口，負責規劃與統籌年度永續報告書之編輯業務，每年發行之永續報告書經內部主管及董事會審核。「稽核室」則負責對永續報告書內容進行數據與文件查核。

永續發展組織架構



永續發展目標

協禧電機積極制定短、中、長期永續目標，以系統性推動環境、社會及公司治理（ESG）的全面發展。我們承諾每三年進行一次目標檢視與達成評估，確保策略方向與實際執行成果相符，並持續優化永續發展路徑，以實現對環境保護、社會責任及永續經營的長期承諾。

ESG 面向	短期目標 (2025~2026 年)	中期目標 (2027~2028 年)	長期目標 (2028~2030 年)
 公司治理 / 經濟	- 董事會及功能性委員會出席率 85% 以上。 - 股利發放率不低於 70%。 - 官方網站設置 ESG 永續專區。 - 重大的違法情事 0 件。 - 貪腐及賄賂事件 0 件。 - 申訴舉報事件 0 件。 - 優化綠能產品設計，綠色產品占營業收入 2%。 - 供應商提供 RoHS 第三方檢測報告達 100%。 - 定期辦理供應商評鑑且平均需達 85 分以上。 - 綠色產品 / 技術開發項目數 ≥ 3 件。	- 公司治理評鑑排名級距提升至 21%~35%。 - 增加董事會女性董事為 2 席。 - 成立自動化小組提高生產效率及良率。 - 綠色產品占營業收入 5%。 - 各品項材料每年自主檢驗一次達 100%。 - 定期辦理供應商評鑑且平均需達 90 分以上。 - 導入優良合作夥伴，評估部分製程委外生產。	- 強化公司治理單位的監督功能，積極提升企業形象成功轉型，以達企業永續經營之目標。 - 設計符合公司產業的自動化設備，朝一條龍生產，無人工廠的生產環境。 - 成為全球綠能及節能散熱解決方案的領導品牌。 - 定期進行供應商評鑑，且供應商評鑑分數持續增長。 - 持續推動創新文化，將客戶體驗滿意度列為首要。
 社會	- 員工滿意度達 85 分以上。 - 員工福利支出占營業收入 4%。 - 職場不法歧視申訴及罰款違規情事 0 件。 - 完善工作說明書，目標產出 297 份職務說明書。 - 內部講師培訓人數達 30 位以上。 - 關鍵人才離職率 5%(註)。	- 員工滿意度達 89 分以上。 - 維持職場不法歧視申訴及罰款違規情事 0 件。 - 維持關鍵人才離職率低於 5%。 - 建立承續接班人制度，重要職務接班人選覆蓋率達 50% 以上。 - 持續推動員工教育訓練，定期檢視與優化工作說明書，建置完整的職能培訓體系。	- 建立穩定的技術人才培養和引進機制。 - 創造多元、公平和包容性的環境，建立共榮、共好的幸福職場。
 環境	- 汰換高耗能設備達 1%。 - 溫室氣體排放量較基準年降低 5%。 - 導入 ISO 50001 能源管理系統。	- 溫室氣體排放量較基準年降低 10%。 - 優先採購高能源效率設備，提高能源使用效率。 - 支持使用節能產品及服務，確保能資源取得。	- 自主開發及購買綠電。 - 持續推動廠區節能專案，並提高能源使用效率。 2050 年達到淨零排放。

註：關鍵人才定義為具備一定的專業、技術或管理能力，傳承不易，故需監視該群體的離職率。

利害關係人溝通 (GRI 2-16, 2-23, 2-25, 2-26, 2-28, 2-29)

鑑別利害關係人

協禧電機依循 AA1000SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五大原則 (依賴性、責任性、影響力、關注 / 張力、多元觀點)，鑑別與排序利害關係人之關係程度。協禧電機進一步依循全球永續發展趨勢及企業營運策略，評估協禧電機在商業活動中對外部經濟、環境及社會的影響。透過多元化的溝通管道，我們深入了解利害關係人的需求，並定期審視執行成效，以積極回應利害關係人的期望，推動永續發展的具體實踐。

透過各部門主管的內部討論及納入外部專家建議，確認利害關係人與協禧電機關係程度之高低，鑑別出六大類主要利害關係人，包括員工、投資人 / 股東、客戶、供應商、政府機關、社區 / 非營利組織。

我們根據不同利害關係人的特性，提供多元的溝通管道，以確實掌握利害關係人關注議題與具體意見，並積極回應或制定相關問題的因應策略。

利害關係人溝通管道與成效

利害關係人	說明	價值提升	議合方法	溝通實績
員工	傾聽員工心聲，重視每一位員工的權益，尊重與關懷每一位員工，提供安全與健康的工作場所，積極培育人才。	- 達成績效目標。 - 培育優質人才、提升員工價值及正向能量。	- 勞資會議 (每年)。 - 勞工安全會議 (每年)。 - 職工福委會 (每年)。 - 教育訓練與宣導 (不定時)。 - 員工意見信箱 / 申訴專線 (即時)。 - 公司內外部網站 (不定時)。	- 勞資會議 4 場。 - 職工福委會 6 場。 - 員工滿意度調查 36 次。 - 面談上、下半年度共 2 次。
投資人 / 股東	投資人 / 股東長期且穩定的支持是對我們重要的肯定，藉由透明資訊揭露，維持與投資人 / 股東暢通的溝通管道。	- 資訊揭露透明。 - 股東長期投資意願。	- 股東常會 (每年)。 - 法人說明會 (每年)。 - 公司股東會年報 (每年)。 - 財務報告書 (每季)。 - 公開資訊觀測站發布重大訊息 (不定時)。 - 公司網站 (不定時)。 - 外部電子信箱 (不定時)。	- 股東常會 1 場。 - 股東臨時會 1 場。 - 法人說明會 1 場。

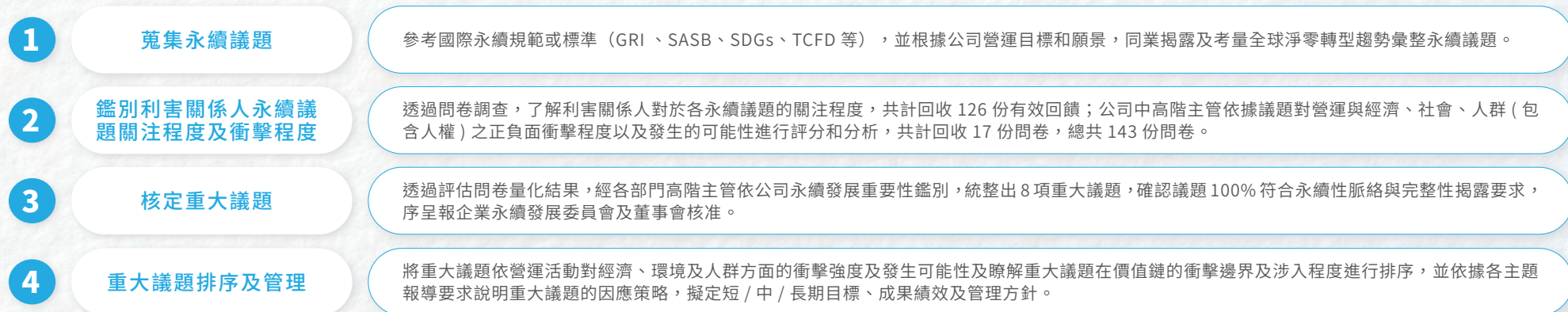
利害關係人溝通管道與成效

利害關係人	說明	價值提升	議合方法	溝通實績
客戶	客戶是公司營收之主要來源，以客戶為尊，提供專業的技術與產品服務，攸關公司生存與長期永續發展。	- 提升營收來源。 - 產品研發的動力及面向。 - 客戶意見改善及提升產品優勢。	- 客戶滿意度調查 (每年) 。 - 經銷商會議 (每年) 。 - 業務會議 (定期) 。 - 電子信箱 / 電話 (即時) 。 - 客戶來廠參訪 (不定時) 。 - 公司網站 (不定時) 。 - 客戶稽核 (不定時) 。	- 顧客滿意度調查回收 5 6 份。 - 客戶來訪次數 4 0 次。 - 新產品開發需求 4 2 件。 - 顧客抱怨客訴 / 不良退貨分析 1 3 8 件。
供應商	供應商主要策略合作夥伴，重視公平採購與評鑑，確保品質穩定供需平衡，以達客戶滿意。	- 協助改善品質。 - 技術交流。 - 穩定成本。 - 穩定產能。	- 電子信箱 / 電話 (即時) 。 - 溝通會議 (定期) 。 - 供應商面訪 (每月) 。 - 供應商稽核 (不定時) 。 - 供應商評鑑 (每年) 。	- 溝通會議 2 0 0 次。 - 供應商評鑑 5 0 次。 - 供應商面訪及會議至少 4 次 / 月。
政府機關	遵循政府法令規範及相關政策，建立公司內部制度與強化公司治理，內部人共同遵守執行。	- 有價值的資源取得。 - 經營環境穩定。	- 主管機關查核 (不定期) 。 - 電子信箱 / 電話 (即時) 。 - 公文往來 (不定時) 。 - 政令宣導會 (不定時) 。 - 法規說明會 (不定期) 。	- 教育訓練及宣導會 6 場。 - 重大訊息及公告 6 3 則。
社區 / 非營利組織	取之於社會，用之於社會，善盡企業社會責任，創造社會共榮共好。	回饋社會。	- 專案合作與活動 (定期) 。 - 電子信箱 / 電話 (即時) 。 - 公司網站 (不定時) 。	參與家扶兒童認養計畫： 2025 年 1-10 月：認養 78 人。 2025 年 11 月起：認養 169 人。

重大議題管理

重大議題鑑別流程 (GRI 3-1)

協禧電機每三年定期辨識重大主題，本年度重新檢視營運活動、價值鏈關係及利害關係人所關注之永續議題，透過利害關係人問卷調查、內部衝擊評估及永續發展委員會審議程序，辨識對經濟、環境及社會具顯著實際或潛在衝擊之重大主題。



協禧電機重大議題衡量原則

1 利害關係人高度關注

2 公司營運衝擊影響顯著

3 永續發展目標優先性

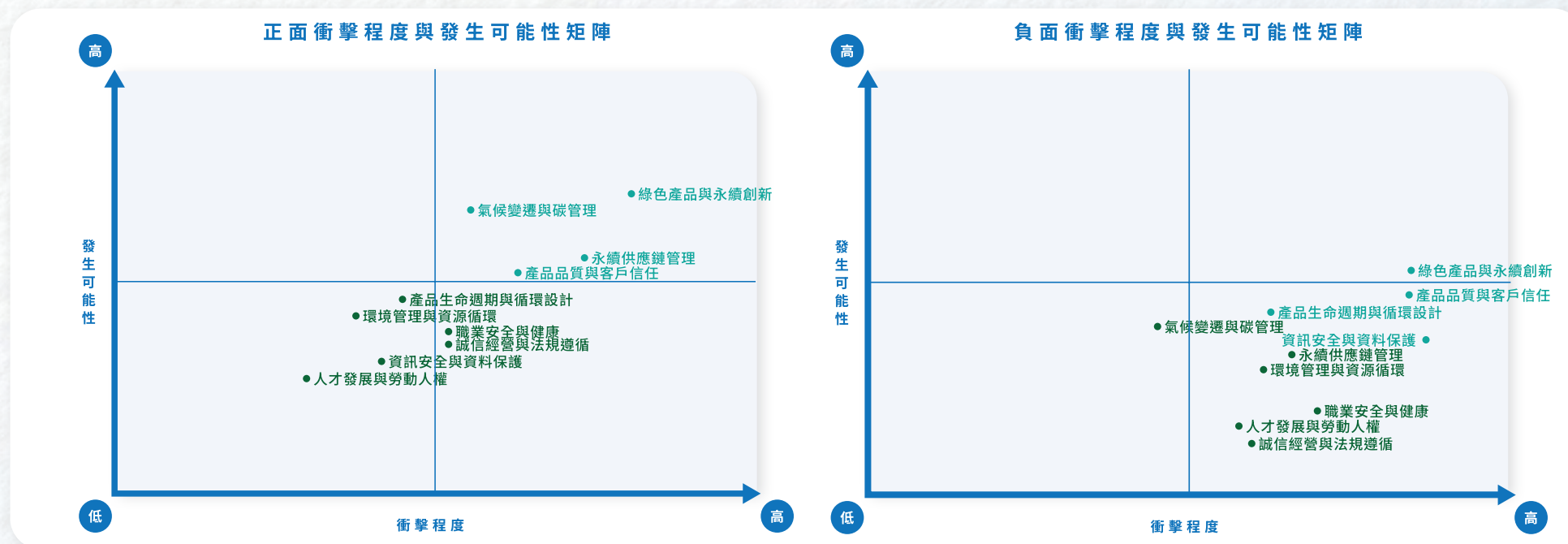
重大主題歷年變動比較

ESG 面向	重大主題	2023	2024	2025
環境	氣候變遷與碳管理	●	●	●
社會	人才發展與員工關懷	●	●	○
	職業安全與健康	○	○	●
公司治理 / 經濟	財務績效	●	●	○
	導入自動化流程和系統	●	●	○
	誠信經營與法規遵循	○	○	●
	綠色產品與永續創新	●	●	●
	產品品質與客戶信任	●	●	●
	永續供應鏈管理	●	●	●
	產品生命週期與循環設計	-	-	●
	資訊安全與資料保護	●	●	●

註：
 ● 重大主題
 ○ 關注議題
 - 未列入評估範圍

重大議題表 (GRI 3-2)

ESG 面向	重大議題	顯著性議題	衝擊類型	排序
公司治理 / 經濟	綠色產品與永續創新	以節能、高效、低碳、環保材料或新技術提升產品與營運競爭力	正面實際衝擊、負面潛在衝擊	1
公司治理 / 經濟	產品品質與客戶信任	產品安全、品質穩定、客訴管理與客戶滿意	正面實際衝擊、負面潛在衝擊	2
公司治理 / 經濟	資訊安全與資料保護	客戶資料、技術機密、營業秘密與資安風險管理	正面實際衝擊、負面潛在衝擊	3
公司治理 / 經濟	永續供應鏈管理	對供應商進行環境、勞動人權、商業道德與減碳要求及管理	正面實際衝擊、負面潛在衝擊	4
社會	職業安全與健康	工安風險辨識、事故預防、職業健康管理	正面實際衝擊、負面潛在衝擊	5
公司治理 / 經濟	誠信經營與法規遵循	建立完善公司治理與誠信文化，提高企業透明度與利害關係人信任。	正面實際衝擊、負面潛在衝擊	6
環境	氣候變遷與碳管理	因應氣候風險、溫室氣體排放、能源使用與減碳轉型	正面實際衝擊、負面潛在衝擊	7
公司治理 / 經濟	產品生命週期與循環設計	產品從設計、材料選用、使用到報廢回收的環境影響管理	正面實際衝擊、負面潛在衝擊	8



重大主題價值鏈影響邊界 (GRI 3-2)

+ 實際正面衝擊
 + 潛在正面衝擊
 - 實際負面衝擊
 - 潛在負面衝擊

ESG	重大議題	顯著性影響意義與重大原因	對應顯著衝擊	價值鏈影響邊界					GRI 對應準則 / 對應章節
				上游	營運	下游	營收成長	員工關係	
公司治理 / 經濟	綠色產品與永續創新	因應全球淨零轉型及客戶低碳產品需求，協禧電機持續投入高效能散熱技術、AI 伺服器散熱、車用散熱及節能產品開發，透過產品創新提升市場競爭力及附加價值，並創造永續成長機會。	+ 開發高效節能及低碳產品。 - 創新不足、產品技術落後，導致客戶轉單及市場競爭力下降。	●	●	●	●	●	自訂重大主題 2. 創新研發永續產品
公司治理 / 經濟	產品品質與客戶信任	產品品質直接影響客戶滿意度、品牌聲譽及接單能力。協禧電機持續強化品質管理、可靠度驗證及客戶服務，以維持長期合作關係。	+ 提升產品品質與可靠度，提高客戶滿意度及續單率。 - 品質異常、客訴案件或交貨問題可能造成客戶流失及商譽受損。	●	●	●	●	●	自訂重大主題 2. 創新研發永續產品
公司治理 / 經濟	資訊安全與資料保護	客戶技術圖面、研發資料及 ERP 系統已成為企業核心資產，資安管理能力直接影響營運穩定及客戶信任。	+ 建立資安管理制度及系統，提升營運韌性。 - 資安攻擊、資料外洩或系統中斷造成營運損失及客戶信任下降。	●	●	●	●	●	自訂重大主題 1. 公司治理永續管理
公司治理 / 經濟	永續供應鏈管理	原材料品質、交期穩定及供應商 ESG 表現將直接影響產品品質、成本控制及客戶稽核結果。隨客戶永續供應鏈要求提高，供應商管理已成為重要競爭力來源。	+ 供應商穩定運作。 - 供應中斷、人權或環境違規事件可能導致生產風險、品牌受損及客戶流失。	●	●	●	●	●	GRI 204 3. 永續供應鏈管理
公司治理 / 經濟	誠信經營與法規遵循	良好的公司治理及法遵制度有助於提升企業透明度與利害關係人信任，並降低營運風險與法規裁罰風險。	+ 公司穩定營運。 - 違反法規或內控失效，可能導致裁罰、商譽受損及經營風險。	●	●	●	●	●	自訂重大主題 1. 公司治理永續管理
公司治理 / 經濟	產品生命週期與循環設計	國際客戶逐漸重視產品碳足跡、循環經濟及可回收設計。產品生命週期管理能力將影響未來市場競爭力及法規符合性。	+ 循環設計仍屬起步階段，未來若擴大導入可產生正面效益。 - 未考量產品生命週期及循環設計，可能增加資源浪費及市場風險。	●	●	●	●	●	自訂重大主題 2. 創新研發永續產品
社會	職業安全與健康	員工是企业永續發展的重要資產，建立安全健康的工作環境有助於降低職災風險、提升工作效率及員工向心力。	+ 建立職業安全衛生制度及教育訓練。 - 工安事故或職業傷害可能影響員工健康、生產效率及企業聲譽。	●	●	●	●	●	GRI 403 5. 人才發展與社會共融
環境	氣候變遷與碳管理	全球淨零排放趨勢及客戶減碳要求持續提升，企業需積極推動溫室氣體盤查、節能減碳及氣候風險管理，以維持競爭力。	+ 推動節能改善及溫室氣體管理，降低能源成本及碳排放。 - 碳費、碳稅及極端氣候事件可能增加營運成本及供應鏈風險。	●	●	●	●	●	GRI 305 4. 環境友善永續未來

● 直接衝擊 ● 間接衝擊

永續倡議

為響應全球永續趨勢，協禧電機積極呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，並參考聯合國貿易和發展會議 (UNCTAD) 發布之《Guidance on Core Indicators for Sustainability and SDG Impact》，以及全球永續性報告協會 (GRI) 與聯合國全球盟約 (UNGC) 共同發布之《Business Reporting on the SDGs: An Analysis of the Goals and Targets》等國際指引文件，作為永續推動與資訊揭露之重要依循。協禧電機以永續願景為核心，制定永續發展地圖與執行方針，完善治理結構，推動節能減碳、資源循環及社會公益。透過透明管理機制、員工福祉提升及科技創新，強化風險管理與公平競爭，實現環境、社會與治理的永續承諾。

透過重大議題與 SDGs 項目關聯性評估，鑑別與協禧電機相關之 SDGs 項目共 9 項

| SDG 3 健康與福祉 | SDG 5 性別平等 | SDG 7 可負擔的潔淨能源 | SDG 8 就業與經濟成長 | SDG 9 工業、創新及基礎建設 |
| SDG 12 責任消費與生產 | SDG 13 氣候行動 | SDG 16 和平、正義與強大機構 | SDG 17 多元夥伴關係 |

重大議題	對應 SDGs 指標	重大主題與 SDGs 關聯說明	2025 年實踐績效
綠色產品與永續創新		協禧電機持續投入高效率、低耗能散熱產品及綠色產品研發，透過產品創新協助客戶提升能源效率，降低產品使用階段之能源耗用與碳排放。	全球申請專利累積總數達 510 件，持續推動節能、高效能及綠色散熱產品研發。
產品品質與客戶信任		穩定品質、客戶滿意及產品可靠度可提升客戶信任與長期合作，並促進負責任的產品與服務管理。	2025 年客戶整體滿意度達 91 分，顯示產品品質與服務表現維持良好水準。
資訊安全與資料保護		資訊安全與資料保護有助於維護公司營運穩定、客戶資料安全、研發機密與數位基礎建設韌性。	無重大資安事件，持續強化資安管理、資料保護與內部控制，降低資安事件、資料外洩及系統中斷風險。

重大議題	對應 SDGs 指標	重大主題與 SDGs 關聯說明	2025 年實踐績效
永續供應鏈管理		透過供應商管理、品質要求、環境物質管理及合作溝通，強化供應鏈穩定性、產品合規性與永續合作關係。	委請之廢棄物清運商無發生任何違反法規之情事；持續透過供應商合作及法規要求，降低供應鏈環境與合規風險。
職業安全與健康		建立安全健康職場、提升員工滿意度與工作穩定性，並持續關注員工發展、晉升與多元平等。	員工整體滿意度 91 分；訓練滿意度 92 分；員工晉升人數 25 名，女性占比 52%；女性主管職比率 45%；無任何職場不法歧視申訴及罰款違規事件。
誠信經營與法規遵循		透過董事會治理、誠信經營、法規遵循、資訊透明及公司治理制度，強化投資人、客戶及利害關係人信任。	近五年股利分派率皆為 80% 以上；全體董事成員均依規範 100% 完成進修時數；董事會女性董事一席，占比 11.11%；新增一席獨立董事，獨立董事占比 44.44%；公司治理評鑑為上櫃公司 36% ~ 50% 級距。
氣候變遷與碳管理		透過溫室氣體盤查、能源管理及節能措施，降低營運碳排放與能源使用，回應全球淨零與低碳供應鏈要求。	範疇一及範疇二溫室氣體排放相較於 2023 年三年已下降約 17.60%；能源總消耗量為 19,201.6802 GJ，較基準年減少 22.25%。
產品生命週期與循環設計		將生命週期思維納入產品設計、材料使用、包裝及資源管理，可降低資源耗用、廢棄物與環境負荷。	透過辦公室公文 e 化系統降低紙張使用量，相較基準年共減少約 54,000 張，降低約 14%。

01

公司治理永續管理

1.1 組織概述

1.2 治理架構

1.3 誠信經營管理

1.4 營運績效

1.5 資訊安全管理

1.6 風險管理

公司治理永續管理

1.1 組織概述

經營理念

協禧電機（ADDA）自 1978 年成立以來，深耕臺灣散熱技術領域，奠定深厚基礎。我們以『Be our FANs』為專屬口號，展現對散熱產業的積極企圖心與卓越追求。本公司堅守「革新創造、激發潛能、進軍國際、共享成果」的核心經營理念，致力將兼具創新價值與人性溫度的產品推向全球。未來，我們將持續驅動先進散熱技術與綠色科技，落實低碳與環保，穩步邁向企業永續經營的長遠目標。



革新創造

激發潛能

進軍國際

共享成果

迎向國際

協禧電機的產品系列均具有其獨特的技術優勢，除了獲得眾多認證和獎項的肯定外，也能滿足客戶各種嚴格的要求，並可針對客戶的特殊應用和規格進行修改。為了提供更快速和滿意的服務，將其經銷基地從台灣和大陸擴展到美洲、歐洲和東南亞等地，這不僅縮短了與客戶的距離外，更能提供直接性的服務。

研發政策

協禧電機秉持「成功者找方法，失敗者找理由」的企業文化，特別重視專業人才的培養，任何新的創意或方法皆能得到上級的肯定與支持，使員工得以充分發揮其專業才能。多年來，公司投入鉅額資金，與工研院及大專院校等研究機構進行長期技術合作，引進最新的設計和測試系統。在風扇產業方面，我們更擁有先進且完備的設備，並通過嚴格的 ISO 9001/IATF16949 制度，以提升產品設計質量，開發符合市場節能環保需求的高品質產品和服務。

專業支援

協禧電機擁有組織完善周密的研發團隊和設備，並具備處理客戶各種特殊規格需求的能力。我們秉持以客戶至上的原則，提供專業的散熱處理同步工程服務，協助客戶開發精密產品，發揮產品性能至最高效率及最佳品質。我們擁有高性能、節能、環保、輕巧、薄型、短小的風扇產品設計技能，可廣泛應用於資訊工業、工業機械、家電、OA、消費型電子、車用電子、網路通訊、綠能轉換、醫療保健的電子零件及系統。我們不斷持續優化提升產品與客戶應用服務的配合，並積極推廣系列產品。未來，我們將提供更優秀且更符合客戶要求的產品，擴展全球市場。

經營方針



- 成立營銷中心，擴展 AI 新市場，積極拜訪客戶群，領先開發新案件及未來產品市場。
- 提升充電站、光伏儲能系統及車用市場需求，專注高毛利散熱模組及風扇營收比例，優化產品組合，提高營運效益。
- 開發新材料、整合晶片，掌握長期供應關係、穩定精實供應鏈降低材料成本，提升競爭力。
- 擴展越南生產量能，開拓新市場，增加營收及降低人力成本。
- 採用全面管理系統 E 化，簡化流程提升效率，應用智慧品管系統進行統計和即時通報管理，提升工作環境。
- 推動全自動化及 AI 量測判定，提升製造技術與品質，替代人力，提高生產力效率，優化製造關鍵技術及產能。
- 深耕車載市場及散熱模組產品，擴展汽車市場，迎合電動車和智慧型汽車等大趨勢，達成高獲利市場及客戶滿意目標。
- 開發新環保節能市場和產品，增加產品 ASP 及毛利，以達到公司目標。
- 專案設計產品創新，推動研發工程改造專案，取得產品及技術上取得優勢。

行銷策略



- 積極拓展 AI 產業的多元散熱解決方案。
- 擴展全方位車載散熱需求市場開發及 5G 車聯網散熱解決方案。
- 提供新能源電力應用、儲能、太陽能逆變器散熱解決方案。
- 專注 IP68 防水防塵風扇、布局安防系統、高低溫差能源轉換及 LED 光源散熱系統等特殊環境應用專用風扇。
- 持續研發高靜壓、低耗能綠色直流風扇及大尺寸直交流風扇。
- 積極推廣散熱模組，達到高效率均溫散熱，提供全面的散熱解決方案。
- 擴展全球各區市場，建立多重銷售機會。
- 加快同步工程新案開發及安規認證工作，以達到提前供貨，共建互利之經營模式。
- 活化經銷網絡，建立多種合作模式，實現雙贏局面。
- 建構並擴展全球知名品牌企業的直接供應客戶之合作機會。

研發策略



- 關注國際法規、客戶規範及應用，研發可行性之產品，提前導入並布局市場。
- 同步與上游廠商開發高性能主要零件，充分掌握與共享市場訊息，以確保研發及創新符合客戶需求。
- 編列研發預算，進行產官學交流並持續投資研發相關需求軟體硬體設備，進而提升研發能力。
- 建立完整的環境關聯物質管理系統，以符合全球環保綠色節能設計及產品需求。
- 全力投入發展 Thermal 關鍵零組件，並導入新散熱材料與其相關熱傳導技術。
- 強化大陸研發團隊，以接近客戶並提供即時的技術服務與開發資訊。
- 積極拓展 PC 以外的產業應用，包括雲端通訊、網通基板、伺服器、工業電腦、投影機、娛樂性、家電類、車用電子、醫療設備、航空、5G 和電源管理應用之散熱模組產品。
- 因應工廠人力資源與費用的增加，強化各工廠自動化設備並做水平展開作業。
- 整合設計結構，提升物料共用性與生產製程簡化，提高效益與優化整體成本。

全球營運布局 / 營運據點



公司基本資料

公司名稱	協禧電機股份有限公司		
股票代碼	3071 / 上櫃	實收資本額	新台幣 11 億元
成立時間	1978 年 7 月 19 日	主要產品	熱源處理及冷卻風扇
產業類別	電腦及週邊設備業	登記地址	屏東市橋南里工業六路東段 6 號
董事長	黃瑞益	總部地址	高雄市苓雅區新光路 38 號 35 樓
發言人	蔡政宏	員工人數	883 人

重要里程碑



榮耀與成果

時間	內容
1989-1995	直流無刷小型風扇開始量產 / 榮獲國家精品獎 / Hypro 軸承風扇取得美國專利 / 臺灣取得 ISO 9001
1996-2000	獲國家精品獎 15 項獎、菁英獎及金質獎 / 與英特爾合作提供 CPU 散熱解決方案 / 發表空氣軸承風扇新技術 / 導入自動化組立系統及噪音偵測系統
2001-2005	導入 FDB 流體動壓軸承 / 臺灣取得 ISO 14001 及 OHSAS 18001(現為 ISO 45001) 認證 / 中國昆山廠取得 ISO 9001、ISO 14001 及 OHSAS 18001(現為 ISO 45001) 認證
2006-2010	臺灣、中國昆山廠取得 IATF 16949、IECQ QC 080000 認證
2011-2020	榮獲中華民國臺灣優良廠商金牌獎殊榮 / 累計國家精品獎 20 餘獎項 / 溫控智慧型節能風扇 (OSmart AC Fan) 榮獲 Computex Taipei@Best Choice Award - Green ICT 獎項 / 可變流道除塵風扇 (Duster Fan) 榮獲 TAITRONICS 科技創新獎 中國增達廠取得 ISO 9001、IATF 16949、IECQ QC 080000、ISO 14001 及 OHSAS 18001(現為 ISO 45001) 認證
2021-2025	越南海陽廠取得 ISO 9001、ISO 45001 及 IECQ QC 080000、ISO 14001 認證 / 臺灣、中國昆山廠及中國增達廠取得 ISO 14064-1 認證 / 臺灣取得 TTQS 銅牌

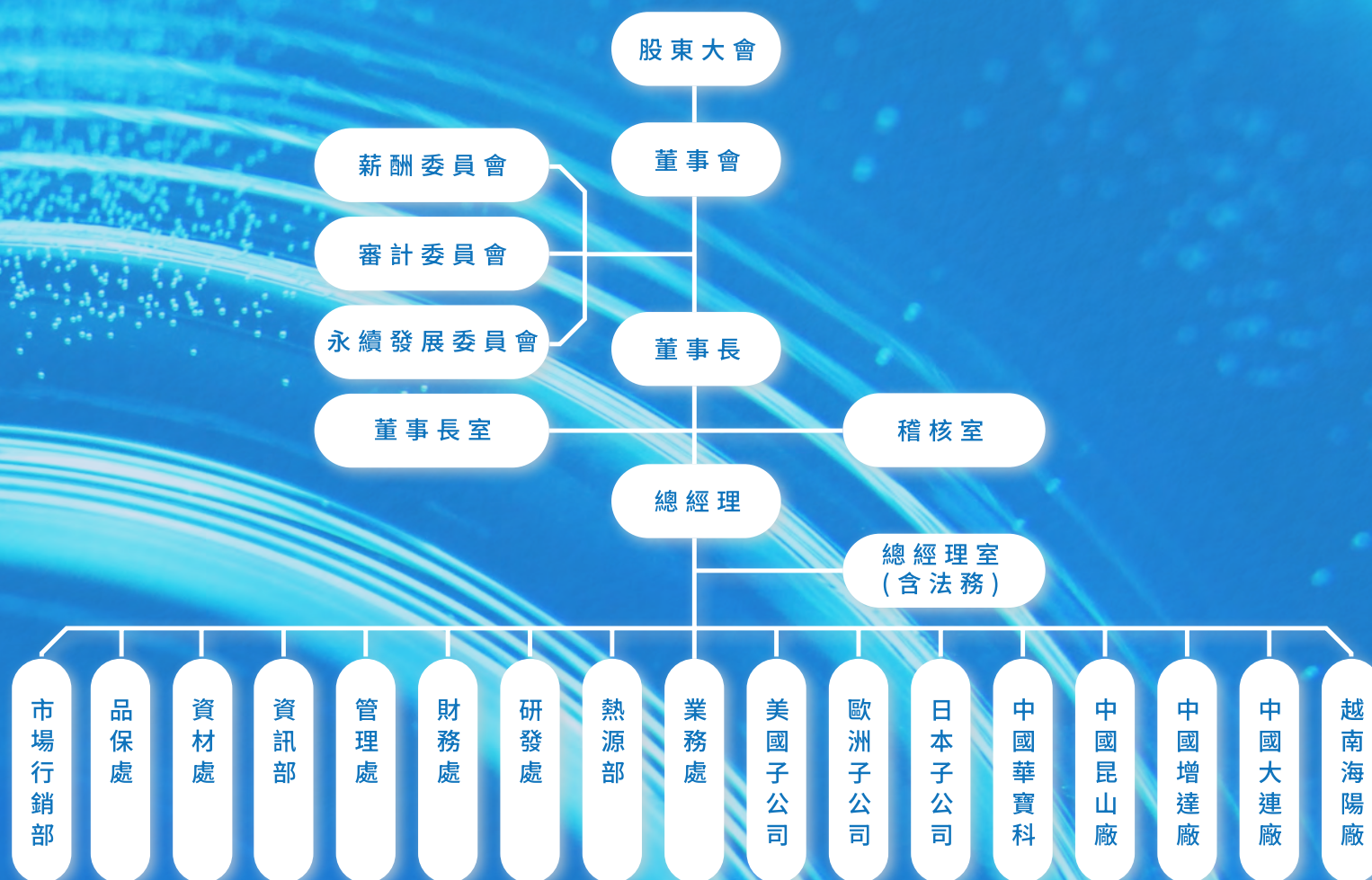
公協會會員 (GRI 2-28)

協禧電機積極參與國內產業重要公協會，以求充分掌握產業趨勢及國際規範與趨勢，透過活動交流分享，建立互助合作關係，促進產業共榮發展。

協會名稱	擔任角色
台北市電腦商業同業公會	會員
台灣區電機電子工業同業公會	會員

1.2 治理架構 (GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20)

協禧電機治理組織圖



董事會運作與組成

協禧電機董事會為公司的最高治理單位，以高度自律及審慎之態度行使職權，協助監督、任命與指導協禧電機管理階層，以及整體營運狀況，除依法律或協禧電機公司章程規定應由股東會決議之事項外，並確實依董事會決議為之，並制定協禧電機企業社會責任及永續發展策略。2025 年協禧電機董事會成員共 9 名，10 月 30 改選後，1 名董事及 2 名獨立董事卸任，3 名獨立董事新任（包含 5 位董事，與 4 位獨立董事），以董事長為董事會主席。董事會成員依循公平、公正、公開之董事選任程序，且為保障少數股東提名董事候選人之權益，依據公司法、證券交易法、協禧電機公司章程及主管機關相關法令，訂定協禧電機「提名審查及作業流程辦法」，董事選舉係採候選人提名制度，由董事會決議通過後，送請股東會選舉之。為了建立良好的董事會治理制度，健全監督功能，並加強管理效能，依「公開發行公司董事會議事辦法」第二條制定《董事會議事規範》，協禧電機董事會至少每季召開一次，相關董事會運作情形，詳細內容請參閱《協禧電機 2025 年度年報》。2025 年共召開 8 次董事會，相關董事會成員資訊如下說明。

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	主要學經歷	兼任其他公開發行公司董事家數	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
董事長	黃瑞益 (康勛股份有限公司代表人)	男	- 欣瑞聯科技股份有限公司董事長 - 康勛股份有限公司董事長 - 康達投資股份有限公司董事長	-	8	0	100%	連任 (改選日期 2025.10.30)
副董事長	江展魁 (嘉泰投資開發股份有限公司代表人)	男	- 輔仁大學管理研究所碩士 - 匯豐汽車總經理 / 顧問 - 匯聯汽車董事長	-	8	0	100%	連任 (改選日期 2025.10.30)
董事	蔡政宏 (康勛股份有限公司代表人)	男	- 國立政治大學統計學系 - Indiana University of Pennsylvania MBA - 福光企業財務經理 - 協禧電機股份有限公司董事長室特助	-	8	0	100%	連任 (改選日期 2025.10.30)
董事	陳惟順 (康勛股份有限公司代表人)	男	欣瑞聯電子(肇慶)有限公司 業務副總	-	5	0	100%	卸任 (2025.10.30 改選後卸任)
董事	謝明哲 (康勛股份有限公司代表人)	男	欣瑞聯電子(肇慶)有限公司 廠長	-	7	0	87.5%	連任 (改選日期 2025.10.30)
董事	詹玉芳 (嘉泰投資開發股份有限公司代表人)	女	- 僑光商專會計統計科 - 永林興科技有限公司財務經理 - 嘉泰投資開發股份有限公司顧問	-	8	0	100%	連任 (改選日期 2025.10.30)

職稱	姓名	性別	主要學經歷	兼任其他公開發行公司董事家數	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事	賴明陽	男	- 國立臺灣科技大學工業管理技術研究所企業管理組 碩士 - 誠品聯合會計師事務所合夥會計師 - 台聯電訊股份有限公司獨立董事 - 阜爾運通股份有限公司獨立董事	2	7	0	87.5%	連任 (改選日期 2025.10.30)
獨立董事	徐祥禎	男	- 國立成功大學機械系學士 - 美國北卡州立大學機械航空系博士 - 義守大學工業管理系教授	-	5	0	100%	卸任 (2025.10.30 改選後卸任)
獨立董事	沈宗奇	男	- 國立政治大學國際貿易學系博士 - 台灣經濟研究院產業分析師 - 國立嘉義大學行銷與觀光管理系專任教授兼管理學院副院長	-	5	0	100%	卸任 (2025.10.30 改選後卸任)
獨立董事	許佳新	男	- 東海大學會計系研究所 - 南台聯合會計師事務所合夥會計師	-	3	0	100%	新任 (改選日期 2025.10.30)
獨立董事	姚武松	男	- 國立成功大學機械工程學系博士 - 國立高雄科技大學機電工程系副教授	-	3	0	100%	新任 (改選日期 2025.10.30)
獨立董事	蕭育仁	男	- 國立成功大學材料科學及工程學系博士 - 國立高雄科技大學車輛工程系教授	-	3	0	100%	新任 (改選日期 2025.10.30)
						平均	97.92%	

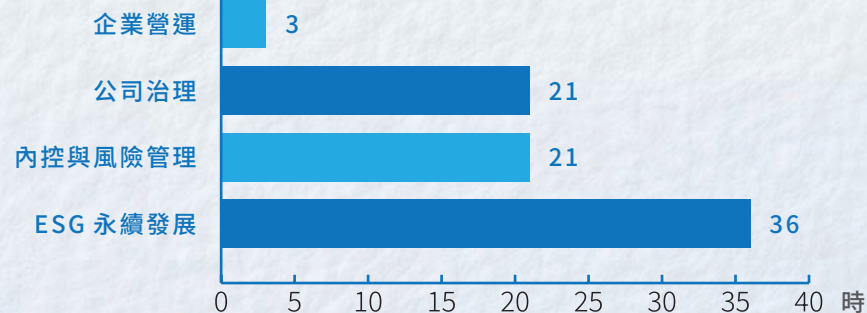
董事會多元化

依據協禧電機「董事選舉辦法」第二條規範，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，董事會成員的提名應遵循協禧電機《提名審查及作業流程辦法》之規範，並對董事被提名人的資格進行審查，以確保董事成員的多元性和獨立性。協禧電機董事會由 9 位具豐富產業經營經驗與學術經驗成員組成，改選後其中 1 位董事為女性 (11.11%)，4 位為獨立董事 (44.44%)，僅 1 位董事兼任公司經理人 (11.11%)，並無新住民、原住民及身心障礙等特殊身分。

多元化核心 董事姓名	國籍	性別	年齡分佈	兼任公司 經理人	獨立董事 任期年資	專業知識與技能					
						經營管理	決策領導	產業知識	會計財務	國際市場	危機處理
黃瑞益	中華民國	男	60 歲以下			V	V	V		V	V
江展魁	中華民國	男	61~70 歲			V	V	V		V	V
蔡政宏	中華民國	男	60 歲以下	V		V	V	V	V	V	V
謝明哲	中華民國	男	61~70 歲			V	V	V		V	V
詹玉芳	中華民國	女	61~70 歲			V	V	V	V	V	V
賴明陽	中華民國	男	60 歲以下		9 年以上	V	V		V	V	V
許佳新	中華民國	男	60 歲以下		3 年以下	V	V		V	V	V
姚武松	中華民國	男	60 歲以下		3 年以下	V	V	V		V	V
蕭育仁	中華民國	男	60 歲以下		3 年以下	V	V	V		V	V

董事進修

為提升協禧電機董事會成員職能，依據《上市上櫃公司董事進修推行要點》及主管機關規範，積極參與證券主管機關指定機構舉辦的相關進修課程，隨時注意國內外經濟、環境、及社會相關規範之發展，以加強董事會的領導和決策能力，並善盡忠實執行業務和管理責任。2025 年協禧電機董事會成員進修時間達到法定標準 (6 小時)，總進修時數為 81 小時。課程類別的進修時數分別為 ESG 永續發展 36 小時、內控與風險管理 21 小時、公司治理 21 小時及企業營運 3 小時。



董事會成員進修情況

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	課程類別	進修時數
董事長	黃瑞益	社團法人中華民國內部稽核協會	從公司治理看薪工循環與勞動事件	公司治理	6
副董事長	江展魁	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普對等關稅風暴下台灣 PMI 廠商下半年營運策略與展望	企業營運	3
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	永續發展路徑的挑戰與機會及溫室氣體盤查介紹	ESG 永續發展	3
董事	蔡政宏	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「永續資訊之管理」內控實務全盤解析	ESG 永續發展	6
		財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	2025 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	公司治理	3
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市櫃公司永續揭露宣導會	ESG 永續發展	3
董事	詹玉芳	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	2025 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	公司治理	3
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事法律義務責任與職場防制	公司治理	3
董事	謝明哲	社團法人中華民國內部稽核協會	生產循環實務與稽核重點	內控與風險管理	6

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	課程類別	進修時數
獨立董事	賴明陽	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	ESG 永續發展	6
		財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	公司治理	3
獨立董事	許佳新	財團法人中華民國會計研究發展基金會	公司法規暨公司登記實務解析	公司治理	3
		社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	永續數據的起點：溫室氣體盤查與數據品質	ESG 永續發展	6
		社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	國家洗錢資恐及資武擴風險評估結果暨評鑑規劃	內控與風險管理	3
獨立董事	蕭育仁	社團法人中華民國內部稽核協會	年度營運計畫與預算編製之稽核實務研討	內控與風險管理	6
		社團法人中華民國內部稽核協會	永續報告書之解析和永續資訊之稽核實務	ESG 永續發展	6
獨立董事	姚武松	社團法人中華民國內部稽核協會	年度營運計畫與預算編製之稽核實務研討	內控與風險管理	6
		社團法人中華民國內部稽核協會	永續報告書之解析和永續資訊之稽核實務	ESG 永續發展	6

董事及高階主管薪酬結構

董事酬勞

董事之酬金包括報酬、董事酬勞、業務執行及車馬費。董事報酬方面，參酌各董事對協禧電機營運參與之程度及貢獻之價值以及同業薪酬水準等因素支給議定；董事酬勞方面，依協禧電機公司章程第 20 條規定，當年度如有獲利，提撥不高於當年度獲利 5% 額度內，獨立董事則不參與董事酬勞分派。依「董事會績效評估辦法」定期評估董事之績效，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，同時將董事個別薪酬揭露於《協禧電機 2025 年度年報》。

利害衝突迴避管理

董事會依循《公開發行公司董事會議事辦法》訂定《董事會議事規範》，並規範董事之利益迴避原則。董事會及委員會議案有涉及董事自身利害關係部分，董事均於會上說明迴避原因並於議案討論及表決時予以迴避，確保避免及減緩利益衝突之相關資訊，請詳見《協禧電機 2025 年度年報》。

功能性委員會

為有效發揮董事會的職能，健全其監督功能並強化管理機制，協禧電機在董事會組織架構下，依職權及功能設立「薪資報酬委員會」、「審計委員會」及「永續發展委員會」，為有效執行獨立監督及制衡之機制，確保董事會各項決議與作為，各項議案均提經董事會報告及討論，若涉及董事自身或其代表的法人存在利害關係，應予以迴避，以符合利益關係人的最大利益。另設置「稽核室」其責任為稽核和評估協禧電機內部控制制度的可靠性和有效性，定期向審計委員會呈報稽核結果並提出改善建議，以推動公司的有效營運。

薪資報酬委員會

由 3 席獨立董事組成，以專業和客觀的角度，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬，並得視需要隨時召開會議，向董事會提出建議，以供其決策之參考。2025 年共召開 3 次會議，委員整體親自出席率達 100%。

經理人酬勞

經理人之薪酬包括固定薪資、浮動薪資、員工酬勞等，其離職金和退休金福利均依法令執行。固定薪資依據「董事經理人薪酬管理辦法」、及員工薪資結構，並參酌同業市場薪資水平制定；浮動薪資亦視公司年度經營績效、產業未來經營風險、發展趨勢、個人工作績效達成率及對公司績效的貢獻度作整體考量（包含獲利能力、營收成長、產品品質等財務業務性指標並衡量是否有其他特殊貢獻或內部管理失當、人員過失等風險事件）等核給；員工酬勞則依協禧電機公司章程第 20 條規定，當年度如有獲利，提撥不低於 5%，且其中作為基層員工分派酬勞之比率不低於百分之二十。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

2025 年薪資報酬委員會成員

註記★為召集人

身分別	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
★獨立董事	賴明陽	3	0	100%	2025.10.30 連任
獨立董事	徐祥禎	3	0	100%	2025.10.30 卸任
獨立董事	沈宗奇	3	0	100%	2025.10.30 卸任
獨立董事	許佳新	0	0	0%	2025.10.30 新任
獨立董事	姚武松	0	0	0%	2025.10.30 新任

註：本公司業於 2025 年 10 月 30 日股東臨時會全面改選董事，配合新任董事任期重新委任第六屆薪資報酬委員會委員，任期自 2025 年 10 月 30 日至 117 年 10 月 29 日止，新任薪酬委員由本公司獨立董事賴明陽先生、許佳新先生及姚武松先生擔任，至 2025 年底第六屆薪資報酬委員會尚未召開會議，故未有新任委員出席情形。

2025 年審計委員會成員

註記★為召集人

身分別	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
★獨立董事	賴明陽	6	0	100%	114.10.30 連任
獨立董事	徐祥禎	4	0	100%	114.10.30 卸任
獨立董事	沈宗奇	4	0	100%	114.10.30 卸任
獨立董事	許佳新	2	0	100%	114.10.30 新任
獨立董事	姚武松	2	0	100%	114.10.30 新任
獨立董事	蕭育仁	2	0	100%	114.10.30 新任

審計委員會

由 4 席獨立董事組成，其中 1 席具備會計及財務專長。該委員會協助監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質及誠信度，並將會中議決事項作成議事錄，提報董事會。2025 年共召開 6 次會議，委員整體親自出席率達 100%。

2025 年永續發展委員會成員

註記★為召集人

身分別	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
董事	蔡政宏	1	0	100%	114.10.30 連任
★總經理	劉明雄	1	0	100%	114.10.30 卸任
★總經理	黃瑞益	0	0	0%	114.10.30 新任
經理人	劉秉勳	1	0	100%	114.10.30 連任

永續發展委員會

永續發展委員會由公司董事會授權設立，並由具備專業背景之董事擔任召集人，成員涵蓋公司內部相關業務單位主管，以跨部門協作方式，推動公司永續發展政策與行動。2025 年共召開 1 次會議，委員整體親自出席率達 100%。本次報告說明包含溫室氣體盤查及確信進度、利害關係人溝通情形。決議通過企業永續執行成果與短中長期目標，並審議永續報告書案。

1.3 誠信經營管理

自訂重大主題 (GRI 3-3)

重大主題	管理政策與目的	2025 年執行情況	2025 年成果及績效	2026 年指標目標	永續目標	權責部門	章節
誠信經營與法規遵循	維持誠信、透明、合法之經營基礎，降低貪腐、舞弊、違法裁罰及商譽受損風險。	2025 年 公 司 持續依誠信經營、法令遵循及公司治理相關規範辦理內部管理與申報作業。	1. 重大違法裁罰事件：0 件。 2. 貪腐、賄賂或違反誠信案件：0 件。 3. 董事完成誠信經營、法令遵循及永續相關課程訓練，完成率：100%。 4. 董事會平均出席率為 97.92%；功能性委員會出席率為 100%。 5. 股利發放率 140%。	1. 重大違法裁罰事件維持 0 件。 2. 貪腐、賄賂或違反誠信案件維持 0 件。 3. 持續安排董事參與公司治理、誠信經營、法令遵循、內控風險管理及永續資訊揭露相關課程，並確認進修時數符合法規要求。	短期目標 (2025~2027 年) 1. 董事會及功能性委員會出席率不低於 85%。 2. 全體董事成員均依規範完成進修時數，以掌握最新知識、有效發揮職能。 3. 股利發放率不低於 70%。 中長期目標 (2028~2030 年以上) 1. 公司治理評鑑排名級距提升，由原為上櫃公司排名級距：36%~50%，提升至 21%~35% 2. 董事會女性董事由目前為 1 席提升為 2 席 3. 強化董事會職能，鼓勵設置法定以外之功能性委員會	財務處	1 公司治理 永續管理

協禧電機重視誠信和道德，參考台灣證交所的《上市上櫃公司誠信經營守則》以及相關的道德行為準則，制定《誠信經營守則》、《道德行為準則》、《公司治理實務守則》、《公司檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》和《內部重大資訊處理作業程序》等管理辦法。經董事會通過，規範公司董事、經理人及全體員工於從事商業行為之過程時應注意之事項，避免直接或間接提供、承諾、要求或收受、貪腐、賄賂、任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為。

協禧電機秉持誠信與廉潔執行職務的原則，以維護公平信實的聲譽，訂定《廉潔暨保密承諾書》和《員工廉潔行為規範》，要求供應商及全體同仁須嚴格遵守誠信與廉潔之道德紀律；為有效防範高風險的不誠信行為，建立了健全的會計制度和內部控制制度，並透過協禧電機內部稽核人員不定期進行制度遵循情形的查核，並向董事會提交稽核報告，以確保有效的管理和控制為防範弊端；公司內亦設有檢舉管道可進行申訴或檢舉，受理違反誠信行為及從業道德之舉報。如經調查屬實，依法令規定及公司相關懲處辦法辦理，若情節重大時得依規定揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。**2025 年度無接獲人員違反從業道德及誠信經營行為之舉報案件。**

法律遵循

協禧電機在全球各地的據點遵循當地國家的法令法規，並設定符合相關指標的管理措施，以強化廠區管理，降低對環境的影響，並關注員工的保護和福祉。同時持續關注國內外政策和法令對公司業務及財務可能產生的影響，並定期更新公司治理規章與辦法，以符合最新的內部規定。

為了尊重智慧財產權，於新進同仁的入職流程中，以書面方式要求同仁必須尊重任何第三方的智慧財產權，禁止任何侵犯行為。**2025 年皆依法行事，未發生違反相關法令而受到金額裁罰或其他非金錢性制裁**，亦未發生產品或服務違反消費者健康安全相關法令、資訊或標識相關法令的事件。

內控制度

協禧電機依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》設置內部控制制度，並於 2025 年 3 月的董事會通過了《內部控制制度聲明書》，包括瞭解營運之效果及效率目標達成之程度、報導係屬可靠、及時、透明及符合相關規範暨相關法令規章之遵循有關的內部控制制度等之設計及執行係屬有效。

協禧電機在董事會下設有「稽核室」，並聘任專任的稽核人員，其該權責單位具獨立性，以達到對各項從業行為的勾稽目的。內部稽核單位負責執行全面的內部稽核，每年制訂年度稽核計劃，評估和檢查內部控制的執行情況，並提供改善建議，以確保內部控制制度的持續有效實施。為了強化稽核人員的專業能力，依規定每年參加專業訓練機構舉辦的稽核相關課程。2025 年度依照稽核計劃執行，並將稽核結果及改善情況報告給審計委員會和董事會，以確保內部控制的有效運作。

1.4 營運績效 (GRI 201、GRI 2-27、SV-PS-230a.3)

財務績效

2025 年協禧電機合併營收總額為新台幣 23.32 億元，合併稅後淨利新台幣 0.88 億元，稅後每股盈餘新台幣 0.57 元，其他財務績效說明與分析，請參閱《協禧電機 2025 年度年報》。

項目 / 年度 (單位：新台幣仟元)		2023 年	2024 年	2025 年
經營能力	營業收入	2,395,274	2,476,536	2,332,486
	營業毛利	722,953	742,968	719,814
	營業損益	85,240	141,361	137,949
	營業外收入及支出	109,603	66,667	26,348
	稅前淨利	194,843	208,028	164,297
	稅後淨利	132,553	150,497	88,107
	綜合損益總額	96,858	234,808	77,405
獲利能力	現金流量率 (%)	31.62%	9.28%	18.10%
	資產報酬率 (%)	3.89%	4.33%	2.68%
	股東權益報酬率 (%)	6.99%	7.88%	4.52%
	每股盈餘 (元)	1.21	0.81	0.57
分配的經濟價值	營運成本	1,672,321	1,733,568	1,612,672
	支付之所得稅	84,307	62,249	72,860
	員工薪資和福利	675,951	710,032	678,983
	股東現金股利	113,300	89,100	88,000
	社會投入	1,017	1,026	1,093

政府補助

單位：新台幣元

政府補助項目	2023 年	2024 年	2025 年
2024/3/18 國稅局核定民國 2022 年度營利事業所得稅結算申報書，其中核定依「公司或有限合夥事業研究發展支出適用投資抵減辦法」第 14 條之研發支出適用投資抵減稅額。	-	3,601,299	-
2023/3/20 國稅局核定民國 2021 年度營利事業所得稅結算申報書，其中核定依「公司或有限合夥事業研究發展支出適用投資抵減辦法」第 14 條之研發支出適用投資抵減稅額。	3,032,204	-	-
中小企業臨場健康服務補助計畫	60,800	81,840	48,384
企業人力資源提升計畫	-	-	355,214
總計	3,093,004	3,683,139	403,598

*(2023 年尚未核定，2024 年稅報於 2026 年核定)

2023-2025 年銷售市場分布

年度 銷售區域	2023 年度		2024 年度		2025 年度	
	金額	%	金額	%	金額	%
內銷	115,370	5%	109,566	5%	127,098	5%
大陸	875,637	37%	938,373	37%	662,514	28%
日本	130,592	5%	82,848	5%	86,206	4%
美國	143,789	6%	77,565	6%	413,380	18%
其他	1,129,886	47%	1,268,184	47%	1,043,288	45%
合計	2,395,274	100%	2,476,536	100%	2,332,486	100%

2025 年產品類型與應用的營收占比

單位：新台幣元

產品	主要用途或功能	2023 年 營業比重	2024 年 營業比重	2025 年 營業比重
散熱風扇	視聽娛樂：VR、AR、5G 雲端通訊設備、雲端儲存設備、智慧影音、微型投影機、數位電子看板。 智慧車載系統：車內香氛、PM2.5、車內無線充電設備、ADAS 先進駕駛輔助系統、車用 LED 頭燈、電動車系統風扇、電池模組應用、汽機車充電站應用、汽車信息娛樂、巴士加熱系統。 再生能源：光伏逆變器（太陽能儲電系統）、太陽能儲電站、發射站。 智能家電：白色家電、空氣清淨設備、掃地機器人、小型資料儲存站。 無人化服務：自動販賣機、提款機。 多元應用：辦公室設備、廚房設備、冷藏設備、IP68 防塵 / 防水風扇、昇降設備等。	70.58%	68.74%	70.38%
散熱模組	AI PC、筆記型電腦、晶片散熱模組、雲端儲存設備、工業電腦、LED 燈具、顯示卡、網路卡、掌上型電子設備、雷射投影機、事務機、測試設備，視訊會議系統、汽車應用。	29.42%	31.26%	29.62%

稅務 (GRI 207)

稅務方針

協禧電機之稅務係由財務處為管理單位，根據整體營運策略和經營環境，核定整體稅務治理政策，確保稅務管理機制之有效運作。遵循國內及海外相關的稅務法令規定，並致力於建立健全的稅務管理制度和稅務治理文化，以有效管理稅務風險為目標，落實企業永續發展及創造企業價值，訂定以下稅務政策。2025 年營業收入為新台幣 2,332,486 仟元，當年度支付之所得稅為 72,860 仟元，占營業額比例 3.1%，支付政府款項約新台幣 20,611 仟元，係依法繳納之各項稅捐。

稅務政策

1. 遵循所有營運所在地的稅務法規與其立法精神，按時申報及繳納稅款。
2. 財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理。
3. 協禧電機的重要決策皆考量租稅的影響。
4. 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。
5. 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係。

稅務效率

年度	2023	2024	2025
稅前淨利 (A)	194,843	208,028	164,297
所得稅費用 (B)	38,969	41,606	32,859
有效稅率 (B)/(A)	20%	20%	20%
調節項之稅額影響數 (D)	23,321	15,925	43,331
暫時性差異	23,321	15,925	43,331
免稅所得	-	-	-
調節後所得稅費用 (E)=(B)+(D)	62,290	57,531	76,190
調節後有效稅率 (E)/(A)	32%	28%	46%
已納所得稅 (F)	84,307	62,249	72,860
現金稅率 (F)/(A)	43%	30%	44%

1.5 資訊安全管理

自訂重大主題 (GRI 3-3、GRI 418-1)

重大主題	管理政策與目的	2025 年執行情況	2025 年成果及績效	2026 年指標目標	永續目標	權責部門	章節
資訊安全與資料保護	保護公司、客戶及供應鏈資料，降低資安事件造成營運中斷、資料外洩及商譽損害之風險。	2025 年完成核心主機網路架構更新 - 光纖骨幹收容核心，確保關鍵業務資料低延遲與高可靠性傳輸。 - 集中管理平台，可視化企業內部伺服器橫向流量並提升安全性防護。 - 內部營運韌性災難復原演練 (DRP) 重要系統備份 / 還原測試完成率 100%。	- 重大資安與勒索軟體事件：0 件。 - 資安教育訓練：課程完訓率達 100%。 - 內部營運韌性災難復原演練 (DRP)：實施全系統備份與災難復原演練，關鍵 ERP 系統實測之復原時間 (RTO) 縮短至 4 小時以內。	- 重大資安事件：0 件。 - 資安教育訓練完成率 100%。 - 重要系統備份 / 還原測試完成率 100%。	短期目標 (2025~2027 年) 提升安全水平 - 教育和訓練員工：立即開始對員工進行資安意識培訓，教育他們識別和應對安全威脅。 - 系統漏洞更新：對所有系統和應用進行安全評估，並迅速安裝所有關鍵的安全更新。 - 實施基本網路安全措施：部署或更新防火牆和防毒軟件，以防止基本的外部攻擊。 中長期目標 (2028~2030 年以上) 建立持續、全面的安全管理機制，以實現長期安全和合規。 - 加強網路安全架構 - 定期進行資安審視 - 建立和測試應急計劃 - 持續的員工教育計劃	資訊部	1 公司治理 永續管理

協禧電機重視資訊安全，已建置完整的資安防護與資料保護機制，以避免機密資訊外洩或資料毀損等風險。針對公司重要系統設置了資料備份機制，並每年不定期進行還原測試，確保資訊系統能夠正常恢復，降低因天災或人為疏失造成系統中斷的風險，確保符合公司設定的系統復原目標，維護營運和關鍵業務的永續運作。

資訊安全管理職責由資訊部主管兼任，未來公司將考慮成立跨部門的資訊安全委員會，以增強資訊安全的跨部門協調和管理能力。每年定期對資安資產做安全評估，隨時調整資通安全政策以符合現況，以確保資安管理系統的有效運作，並由資訊部負責執行資安宣導和處理資安事件。

2025 年客戶隱私洩密事件統計

來自外部且經證實的投訴和來自監管機關投訴 **0 件**

資訊安全與資料保護政策與目標

資安政策

1. 機密性、完整性與可用性：我們致力於維護公司資訊作業的機密性、完整性和可用性。
2. 存取控制和數據保護：實施嚴格的存取控制，以保護數據免受未經授權的存取。
3. 外包供應商管理：與所有外包供應商簽訂保密協議，確保資訊安全。
4. 硬體和軟體維護：維持硬體維護合約，確保重要設備和系統的持續運作。
5. 個人設備管理：所有裝置安裝防毒軟件並規定嚴禁使用未授權軟件。
6. 帳戶和密碼管理：強制定期更換密碼，並實施帳戶管理措施。
6. 年度內部稽核：進行年度資訊安全稽核，以評估政策的有效性。

因應政策

強化人員認知

X

避免資料外洩

X

落實日常維護

X

確保服務可用

資訊安全專案

為確保資訊安全和數據保護的有效性，將資安災變因應計畫及資訊安全教育訓練列為年度內部稽核的重點。2025 年度未經歷任何重大的資通安全事件，亦無遭受財務損失或業務中斷。**協禧電機重大資安事件定義：**機敏資料或商業秘密外洩、勒索軟體攻擊導致大量設備加密、大規模系統或網路擁擠、導致營運中斷且無法於預定時限內恢復。

資訊安全風險管理流程

流程類別 作法

STEP1

辨識潛在風險

1. IT 治理
2. 資料與設備防護
3. 網路與系統管理
4. 邊界防禦

STEP2

風險處理

1. 資訊安全規章
2. 教育訓練
3. 端點防護
4. 郵件安全
5. 行動裝置
6. 網路存取
7. 遠端存取
8. 網站安全

STEP3

風險監控

1. 數據收集 / 分析
2. 事件偵測 (MDR)
3. 事件回應處理

STEP4

維護與改進

1. 資料備份
2. 災害復原
3. 弱點改善

資安災變因應計畫

設定災變恢復地點、制定資料備份策略，以及建立緊急聯絡程序，以應對可能發生的資訊安全災變。

資訊安全教育訓練

定期宣導涵蓋網路釣魚、密碼管理等重要主題，以提升員工的安全意識和能力。每年執行安全性檢測、資通安全健診、資安事件演練，並對間接人員施行資訊安全教育訓練，每年至少 1 小時。

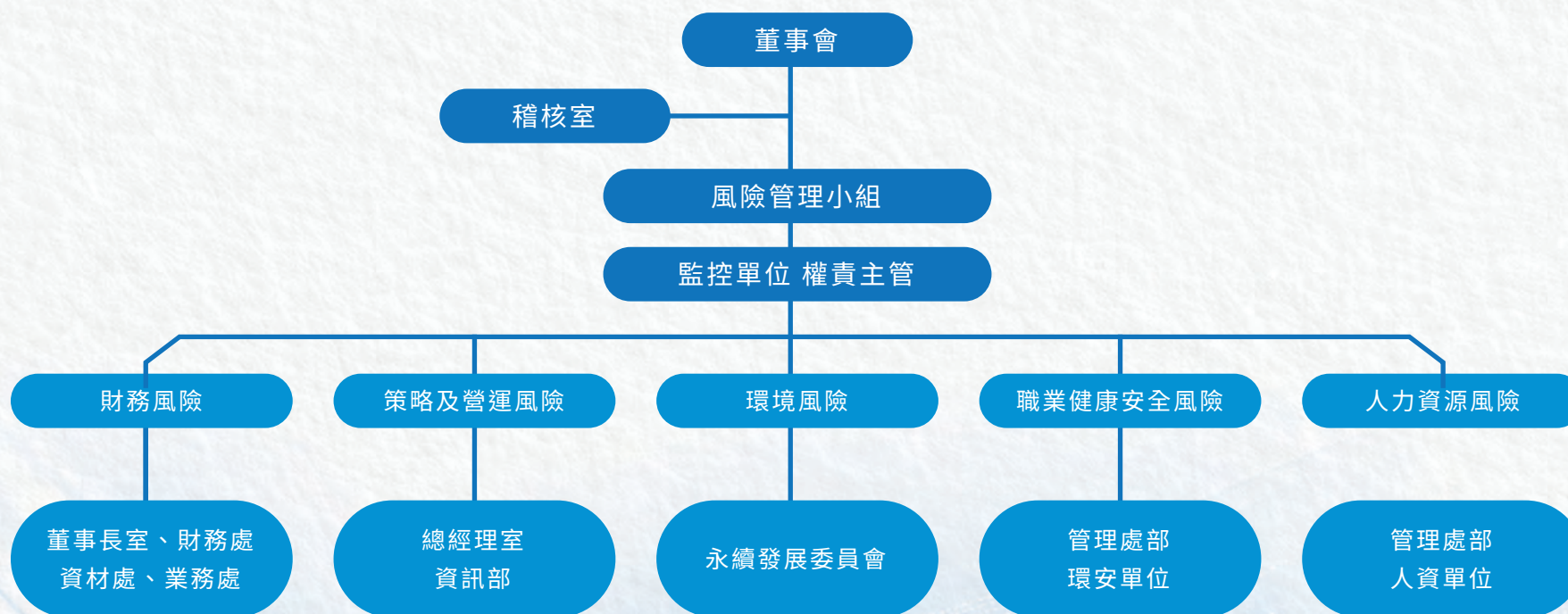
訓練內容	訓練對象	頻率	2025 年實績 (訓練場次 / 人次 / 時數)
新進員工電腦使用須知	新進員工	新員工到職時	所有新進員工皆完成
員工資訊安全宣導	各單位推派員工	每一年一次	2 場次 / 94 人次 / 2H
UOF 資訊安全政策宣導	使用 UOF 在職員工	開啟首頁明公司語錄	使用 UOF 在職員工
2025 年上市 (櫃) 公司資安人員資通安全教育訓練課程	資安管理人員	每年須接受 6H 訓練	6 場次 / 2 人次 / 12H

1.6 風險管理

風險管理政策

董事會為風險管理之最高決策單位，監督風險管理機制之有效運作，「風險管理小組」為執行風險管理之權責單位，指派集團總經理擔任召集人，負責執行及協調風險管理運作，並定期向董事會報告，小組成員由各營運部門主管擔任，依職掌內容評估各項風險發生之可能性與衝擊影響程度，擬訂必要措施並落實執行，並於必要時建立相關危機管理機制，另設置「稽核室」則負責對風險管理作業進行稽核，以確保公司風險管理程序的有效運作。

風險管理小組架構



風險管理流程

包括風險辨識、風險分析、風險監控、風險回應等，透過跨部門溝通與資料蒐集彙整各項風險可能對協禧電機產生的整體影響。

風險辨識

風險分析

風險監控

風險回應

風險鑑別與因應對策

協禧電機依重大性原則及協禧電機策略目標，為落實風險管理機制，每年定期召開風險評估會議檢討相關議題，針對所辨識出之風險提出因應對策，每年至少一次向董事會提報，報告內容包含當年協禧電機所面臨之各項風險、風險評估、因應措施及風險管理運作情形。

類別	議題	因應措施	監控單位
財務風險	利率變動	因市場利率變動而使借款之有效利率變動，進而導致未來現金流量波動之衝擊，營運上可能產生之利率風險。	財務處
	匯率變動	受到市場匯率波動影響，導致公司價值減損和未來現金流的波動性。	財務處
	通貨膨脹	受全球景氣波動影響，消費者物價指數持續上漲，造成原物料價格上漲。	資材處
	信用風險	客戶或金融工具之交易對手無法履行合約義務，導致協禧電機財務損失之風險，主要來自交易對手無法清償按收款條件支付之應收票據及應收帳款。	業務處
	背書保證風險	公司替有業務往來公司或子公司背書保證。	財務處
	融資風險	受銀行內部因特定原因而無法持續借貸與公司。	財務處
	權益價格風險	受到投資市場資金波動造成公司持有部位價格持續下跌。	董事長室

類別	議題	因應措施	監控單位
策略及營運風險	資訊安全	因駭客組織攻擊次數增加，避免內部重要文件遺失、降低損毀風險。	資訊部
	法令遵循	公司採購、生產及行銷行為有觸犯法律；未能遵守主管機關相關法令；契約之完整與有效性，如承作業務的適法性、法令的認知等造成可能損失之風險。	總經理室
環境風險	氣候變遷與能源管理	- 持續推動 ISO 14064-1：2018，並通過第三方查證。 - 擬定溫室氣體減量措施，並持續推動節能績效。 - 依循 TCFD，建置氣候變遷治理機制。	永續發展委員會
職業健康安全風險	職業災害事故	- 定期辦理環安衛職能及教育訓練。 - 對職場環境辦理危害辨識與風險評估，並進行相關措施與緊急應變演練。	管理處環安單位
人力資源風險	勞動力成本上升	了解勞動市場變化，調整公司薪資結構。	管理處人資單位
	勞動力短缺	- 強化人員招聘管道以及教育訓練之管理、執行與監督。 - 產線持續進行數位轉型、流程優化以降低人員需求及提高產能。 - 降低職位職能需求（招募後進行培訓）。	
	勞動力流失	- 強化勞資溝通管道以促進和諧關係。 - 確保人力資源現有之管理程序及相關行政作業符合法令規定。 - 建立更完善的職工福利，打造永續職場文化。	

關鍵重大事件通報

通報目的 為確保公司或工廠在遇到影響運作、形象和效益之緊急重大事件時，總部及廠部相關主管能有所依據進行通報作業。2025 年無重大事件通報。

通報層級 依事件類別區分權責部門並按照影響程度設定通報層級，依重大事件權責部門及通報層級表規定辦理。

等級與回報頻率

緊急重大程度	高	中	低
等級	A 級	B 級	C 級
頻率	每日回報（緊急狀況 - 每日上 / 下午各一次）	每週回報一次	擔當部門結案回報

結案通報 依 A 級及 B 級需於 UOF 提出重大案件立案暨結案報告單，依通報流程之最高層級主管簽核同意方得結案。



02

創新研發永續產品

2.1 技術研發

2.2 產品品質與安全

2.3 客戶服務管理

創新研發永續產品

2.1 研發策略與技術布局 (自訂重大主題、GRI 3-3)

協禧電機 2025 年聚焦 AI、高效能運算、電動車及新能源等高成長市場，深化高效散熱、智慧熱管理與綠色產品研發。透過強化核心技術、推動低碳設計及智慧製造布局，持續提升產品競爭力，並朝全球領先熱管理解決方案供應商邁進。

重大議題	管理政策與目的	2025 年執行情況	2025 年成果及績效	2026 年指標目標	永續目標	權責部門	章節
綠色產品與永續創新	- 持續優化現有核心產品的性能。 - 開發更輕薄節能的新型號。 - 加大在防水防塵、5G 通訊、伺服器等新興領域的拓展力度。	1. 高效能散熱風扇：針對不同電力與節能需求，提供完整風扇解決方案。 2. 高度客製化整合設計：針對終端應用量身打造，最佳化熱流模擬分析 / 提升系統散熱效能 / 完整可靠度測試。 3. ADDA 結合風扇 (DC/AC/EC)、熱導管與鰭片三大核心技術，為客戶提供從設計、模擬到製造的一站式服務，解決高功率產品的散熱挑戰。 4. 主要應用領域：AI 伺服器、EV 電動車、5G 網通、工業自動化、電競 / PC。	1. 研發費用投入：研發費用為 110,336 仟元，佔營業收入淨額比例為 4.73%。 2. 產品性能優化：多款機種性能提升，包括 AD4010、AD4020、AD5010、AG12038。 3. 技術開發成果： a. 車用電子散熱應用，例如車燈、電池模組、充電樁、無線充電器、汽車座椅等。防塵 / 防水 IP52~IP68、抗鹽霧 GR487 架構。 b. 工業設備散熱應用，例如數位控制機床伺服器、工業空調診斷儀等。	1. 綠色產品 / 技術開發項目數 ≥ 3 件 2. 研發支出占營業收入比例 4.9 % 3. 環境關聯物質符合率 100%	短期目標 (2025~2027 年) 1. 小型馬達 IP68 防水 & 抗鹽霧擴導入。 2. 5G 路由器 / WiFi-7 散熱應用產品開發。 3. 提升車載產品市場 / 價格競爭力。 4. 新能源市場相關設備散熱風扇需求。 5. 現有機種產品性能持續優化。 中長期目標 (2028~2030 年以上) 1. 車用電子散熱需求擴展。 2. 常規機種性能持續提。 3. IP68 防水 / 抗鹽霧 / 環境耐受性優化。 4. 強化電氣設計能力、提升機構設計可靠。 5. 持續投資研發相關軟硬體設備與人員培訓。	研發處	2 創新研發 永續產品

協禧電機以創新研發為核心競爭力，公司設有專門的研發處，匯集資深工程師團隊，透過自主研發、產學合作、技術交流等方式，持續深化高效散熱、智慧熱管理及綠色產品設計，並將永續理念融入產品生命週期管理，積極布局 AI 伺服器、電動車、5G 網通及再生能源等高成長市場，致力提供高效率、低能耗且高可靠度的熱管理解決方案，持續以技術創新驅動綠色轉型，為客戶、產業及永續發展創造長期價值。

四大研發策略

類別	因應措施
聚焦高成長市場， 布局前瞻散熱技術	深化市場趨勢分析與技術前瞻布局，聚焦生成式人工智慧、高效能運算（HPC）、5G 網通、電動車（EV）及新能源等高成長應用市場。透過提前掌握高熱密度設備對散熱效率的升級需求，積極開發符合未來市場需求的新世代散熱產品與熱管理解決方案，強化市場競爭優勢。
深化核心熱管理技術， 提升產品差異化	投入高效散熱、智慧熱管理、高靜壓風流設計及低噪音技術研發，聚焦節能、高可靠度、輕量化與智慧控制等核心技術升級。透過優化風扇葉型、馬達效率及熱傳設計，提升產品性能、能源效率與可靠度，領先企業在熱管理領域的技術全球地位。
推動綠色產品研發， 加速低碳轉型	永續發展理念導入產品研發策略，持續推動低能耗、低噪音、高效率之綠色散熱產品開發，將節能減碳、輕量化設計及循環經濟思維融入產品生命週期管理。透過綠色創新，並且協助客戶降低能源耗損與碳排放，共同推動產業低碳轉型與永續發展。
建構智慧研發與 創新管理體系	研發管理流程，整合數位化研發工具、跨部門協作及知識管理機制，以提升研發效率與創新效能。同時，專利布局、智慧財產保護，建立完整創新管理體系，持續提升研發能量與技術護城河，為企業長期成長奠定堅實基礎。

2.1.1 產品簡介

協禧電機以電子散熱技術為核心，深耕高效散熱與智慧熱管理領域，為全球領先的熱管理解決方案供應商。產品涵蓋散熱風扇、鼓風扇及散熱模組，應用範圍橫跨 車用電子、5G 網通及新能源設備等高成長市場。面對高效能運算與能源轉型所帶來的散熱挑戰，持續提升產品效能、可靠度與能源效率，並整合熱流模擬、結構設計與系統散熱技術，為客戶提供客製化、一站式熱管理解決方案，協助客戶提升系統效能並降低能源耗損。

直流 / 交流散熱風扇

完整且高度彈性的散熱產品布局，提供涵蓋 17 mm 至 280 mm 的多元尺寸產品，以及多樣化功率、轉速與電壓規格，可精準對應不同設備與應用場景的散熱需求。高效率、低能耗、低噪音與高可靠度等核心優勢，廣泛應用於 AI 伺服器、工業自動化、車用電子、網路通訊及新能源設備。



無刷鼓風機

無刷鼓風機產品提供 20 mm 至 120 mm 多元尺寸及 5V 至 48V 電壓配置，依不同應用需求提供最佳化散熱方案。產品具備高風壓、精準導流、低功耗及低噪音等特性，特別適用於高熱密度與空間受限之散熱環境，廣泛應用於伺服器、筆記型電腦及車用電子。



散熱模組

散熱系統整合散熱器、導熱管、熱管、風扇及散熱片等多項核心熱傳元件，可快速導出高熱源所產生之熱能，產品具備高效熱傳導、高功率密度散熱優勢，特別適用於高熱負載運算環境，廣泛應用於 AI 伺服器、高效能運算（HPC）、CPU、GPU。



特殊用途風扇

特殊用途風扇專為戶外及嚴苛環境應用而開發，具備高防護等級耐高溫、抗鹽霧及優異環境耐受性，可在高濕、高粉塵、腐蝕性及劇烈溫差等複雜環境下，產品廣泛應用於車用電子、戶外通訊、工業自動化及新能源設備等高可靠度市場。



專利研發

協禧電機將智慧財產管理視為技術創新的重要延伸，持續深化研發投入與專利布局，以強化全球市場競爭力。公司透過完善的專利管理與創新激勵機制，提升研發成果的技術價值與市場應用效益；2025 年 1 月取得排水式離心風扇專利。截至 2025 年底，協禧電機全球累積專利申請總數達 510 件，展現公司在高效散熱與關鍵熱管理技術領域的深厚研發實力。

專利研發

申請	聚焦產品的核心技術領域，如節能技術和低噪音技術，同時積極佈局新興領域，如汽車電子和新能源等。
維護	建立專利檔案管理系統，定期檢視專利狀態，及時繳納年費維護專利權利，確保權利不間斷。
風險控管	加強對市場的監控，預警和應對侵權風險。建立相應的應急預案和爭議解決機制，積極維護自身權益。

專利研發

年度	2023 年	2024 年	2025 年
當年件數	0	2	1
累計件數	507	509	510

註：2024 年永續報告書專利績效累計件數 2023 年及 2024 年誤差於 2025 年發行報告書調整

2.1.2 綠色產品研發及循環設計 (自訂重大主題、GRI 3-3)

重大議題	管理政策與目的	2025 年執行情況	2025 年成果及績效	2026 年指標目標	永續目標	權責部門	章節
產品生命週期與循環設計	於產品設計、材料選用、製造、包裝及廢棄階段導入循環思維，降低資源消耗與廢棄物產生。	- 新開發風扇產品導入循環設計檢核機制，於設計階段評估材料可回收性及拆解便利性。 - 逐步導入可回收紙箱及環保緩衝包材，減少塑膠包裝材料使用。 - 推動產品輕量化設計，透過結構優化降低塑膠原料使用量。	- 導入循環設計之新產品比例：5%。 - 包材減量或可回收改善專案：2 件。 - 廢棄物較前一年下降率：1%。	- 導入循環設計之新產品比例提升至 8%。 - 包材改善專案增加至 5 件。 - 廢棄物下降率達 5%。	短期目標 (2025~2027 年) - 新開發產品 100% 導入循環設計評估。 - 推動 PCR 塑膠材料於指定機種量產導入。 - 包材減量較 2025 年再降低 10%。 - 製造廢棄物較 2025 年降低 5%。 中長期目標 (2028~2030 年以上) - 建立產品碳足跡及 LCA (生命週期評估) 機制。 - 提高產品可回收材料使用比例。 - 建立綠色產品設計規範與供應鏈管理制度。 - 推動產品低碳化與循環經濟模式。	研發處	2 創新研發 永續產品

研發費用投入情形

年度 (單位：新台幣仟元)	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用	114,917	111,571	110,336
營收占比	4.80%	4.51%	4.73%

2025 年新產品五大特色亮點

1 高效散熱提升節能

新世代軸流風扇在轉速、靜壓及風量等關鍵性能上全面提升，同時有效降低產品能耗。其中 AD4010 耗能降低 17.6%，AG12038 耗能降低 19.3%，展現高效散熱與節能減碳的雙重優勢，協助客戶提升能源使用效率並降低營運成本。

2 領域高階應用

新產品廣泛應用於 AI 伺服器、Wi-Fi 7、5G 通訊設備、工業自動化、車用電子、綠能儲能系統及直流快充設備等高成長市場，展現協禧電機在高效能運算與新能源散熱領域的市場布局與技術競爭力。

3 噪音與效能最佳平衡

在提升散熱效能的同時，協禧電機持續優化風流設計與馬達效率，有效降低運轉噪音。AD5010 噪音降低 1.8%，AG12038 噪音降低 4.0%，實現高性能與低噪音的最佳平衡，提升設備運行舒適性與使用體驗。

4 高靜壓與高可靠度設計

新產品具備優異的高靜壓特性，可有效應用於高熱密度及高阻抗散熱環境。AD5010 靜壓提升達 47.7%，特別適用於高密度伺服器、工控設備及高功率電源模組，確保系統在高負載運行下仍維持穩定可靠的散熱效能。

5 綠色創新與永續價值

將綠色產品設計理念導入研發流程，兼顧高效散熱、節能降耗與低噪音等多重目標，不僅提升產品附加價值，更協助客戶降低能源耗損與碳排放，實踐低碳轉型與永續發展目標。

2025 年新產品開發

AD4010

功能性
說明

40×40×10mm 全能型高功率散熱進化軸流風扇
轉速 ↑ 1,400RPM/ 靜壓 ↑ 31.7%/ 風量 ↑ 37.3%/
耗能 ↓ 17.6%/ 噪音 ↓ 1.9%

應用
領域

- ◎ 網通 - Wi-Fi 7 / 5G 微型基地台
- ◎ 工業 - 高密度工業電腦 / 自動化視覺控制器
- ◎ 車載 - 智慧座艙控制器 / 車載邊緣運算主機



AG12038

功能性
說明

120×120×38mm 高靜壓與節能雙進化架構軸流風扇
轉速 ↑ 800RPM/ 靜壓 ↑ 12.6%/ 風量 ↑ 1.6%/
耗能 ↓ 19.3%/ 噪音 ↓ 4.0%

應用
領域

- ◎ 網通 - 企業級機架伺服器 / 高密度網路交換機
- ◎ 工業 - 自動化控制櫃 / 大功率工業電源供應器
- ◎ 新興 - 綠能儲存系統 / 直流快充樁電源模組



AD5010

功能性
說明

50×50×10mm 次世代高靜壓與低噪散熱架構
軸流風扇轉速 ↑ 1,200RPM/ 靜壓 ↑ 47.7%/
風量 ↑ 18.7%/ 噪音 ↓ 1.8%

應用
領域

- ◎ 網通 - 高速網通交換機 / 5G 戶外微小型基站
- ◎ 工業 - 嵌入式運算系統 / 自動化 PLC 控制盒
- ◎ 新興 - 智慧顯示看板 / 醫療診斷掃描儀



AD4020

功能性
說明

40×40×20mm 全新設計高壽命、
高可靠性的車載軸流風扇耗能 ↓ 25%

應用
領域

- ◎ 車載 - 電動汽車供電設備、汽車頭燈照明



自動化開發

在全球製造業加速邁向數位轉型與工業 4.0 的趨勢下，協禧電機將自動化設備導入視為實現永續營運與提升競爭力之重要策略，積極於生產各環節導入自動化技術，涵蓋前製程零件生產至後製程成品組裝。主要設備包含自動繞線機、SMT、自動焊導線機、自動充填機、自動定子沾錫測試機、自動分板機、自動焊點機、注塑成形機械手臂、自動供料機、自動點膠機、自動鎖螺絲機及各類自動化檢驗設備等。於 2025 年各廠透過自動貼標籤機、自動補平衡機、後製全自動組裝機及車載後製自動組裝機的導入，有效提升產品品質一致性、降低生產成本，同時減輕員工作業負荷與職業疲勞風險，強化勞工健康安全管理，更有助於鞏固企業於全球市場的領先優勢。

2025 年各廠自動化設備導入實績

設備／廠別	每台設備可減少人數	昆山廠	增達廠	越南廠
自動貼標籤機	1	5	1	1
自動補平衡機	2	1	1	-
後製全自動組裝機	4	-	1	-
車載後製自動組裝機	4	1	-	-
合計節省人力數	11	7	3	1

自動化設備持續導入規劃進程

短期目標

針對人工依賴率較高、高負載及需要較高技能的職位進行自動化設備導入，如自動後製組裝機及自動補平衡機領域的拓展力度。

中期目標

擴大自動化範圍以取代人力，對現有的自動化設備進行評估升級或汰換，以提高生產效率 (UPH) 及品質良率。

長期目標

開發符合公司產業需求的自動化設備，朝向一條龍生產和無人工廠的生產環境邁進。

2.2 產品品質與客戶信任 (自訂重大主、GRI 3-3)

重大議題	管理政策與目的	2025 年執行情況	2025 年成果及績效	2026 年指標目標	永續目標	權責部門	章節
產品品質與客戶信任	確保產品品質、安全、合規與交付穩定，維持客戶信任及長期合作關係。	- ERP 系統程式已完成改善，增加進料檢驗卡控，以料號設定 XRF 報告 1 年有效期，逾期則無法完成進料檢驗。 - 增加未結案客訴通報表，每週 ERP 系統自動通報未結案清單。 - 法規定期查核，新增法規內容以保證書方式，要求供應商配合遵守。 - 客戶滿意度 ≥ 89 分。	2025 年 XRF 檢測共 6932 件。 2025 年客訴共 139 件均已結案。 - 產品法規 / 標示違規事件 0 件。 - 客戶滿意度 91 分。	- ADDA 對於材料，自主檢驗一次，每料 / 每年，目標：100%。 - 客訴結案率 100%。 - 產品法規 / 標示違規事件 0 件。 - 客戶滿意度 ≥ 91 分。	短期目標 (2025~2027 年) - ADDA 對於材料，自主檢驗一次，每料 / 每年，目標：100% - 客訴結案率 100%。 - 產品法規 / 標示違規事件 0 件。 - 客戶滿意度維持在 90 分以上。 中長期目標 (2028~2030 年以上) - ADDA 對於材料，自主檢驗一次，每料 / 每年，目標：100% - 客訴結案率 100%。 - 產品法規 / 標示違規事件 0 件。 - 客戶滿意度維持在 90 分以上。	品保處 業務處	2 創新研發 永續產品

協禧電機以產品品質、安全與法規遵循視為維持全球競爭力的核心基礎，建立完整的產品品質與安全管理架構。除了產品品質與標示符合各國家和地區的法規要求外，公司嚴格遵循多項國際品質管理系統，透過第三方認證機構的驗證、風險評估及品質監控機制，提升產品可靠度與製程穩定性。有效降低產品缺陷、產品安全風險，確保產品持續符合客戶要求。2025 年度公司未發生任何重大產品召回事件，亦未因產品安全問題導致法律訴訟或重大財務損失，[在有害物質 \(HSF\) 管理亦維持無發現不符合事項](#)，展現公司在產品安全治理與品質管理上的卓越表現。

HSF 政策

- 遵守環保法規、符合客戶要求。
- 持續污染預防、保護地球環境。
- 達到產品環境品質之要求。

HSF 目標

- 制定 HSF 消減計劃，全面符合製品環境品質要求。
- HSF 進料控管，避免不合格品的發生。
- 有效預防產品製程中，遭受有害物質的污染。
- 遵守客戶要求，不使用客戶規範中之禁用物質。
- 持續達成客戶要求，使客戶滿意。

HSF 承諾

本公司各階層管理者，保證各項工作，均依照 IECQ HSMP 系統要求，並有效地實施及維持，以符合 IECQ QC 080000 系統之標準要求。

通過之認證

項目	管理系統名稱	台灣總部	昆山廠	增達廠
品質管理	ISO 9001 : 2015 品質管理系統	V	V	V
	IATF16949 : 2016 汽車產業品質管理系統	V	V	
	IECQ QC080000 : 2017 有害物質過程管理系統		V	V



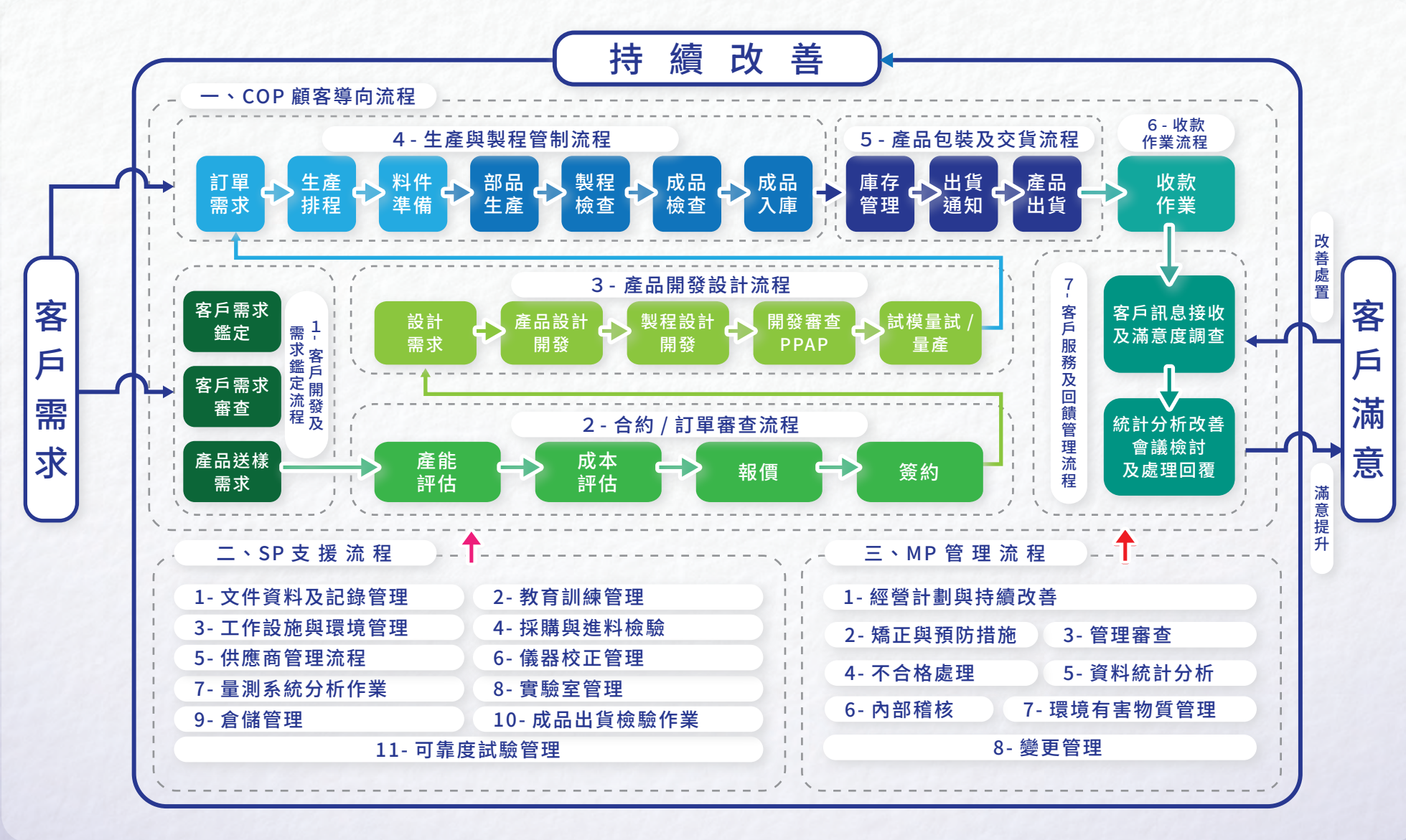
穩定品質

協禧電機建立端到端品質管理架構，將品質管理深度整合至產品生命週期，涵蓋先期產品品質規劃、設計驗證、失效模式分析（FMEA）、製程能力分析、進料檢驗、製程監控及最終出貨驗證等核心流程，確保產品品質穩定性與高可靠度。因應車用散熱市場快速成長，導入 QMC VDA 6.3 與 VDA 6.5 車用品質管理系統，進一步提升製程稽核與產品驗證能力，以符合車用電子產業對品質、安全與可靠度的高標準要求。

嚴謹生產

協禧電機以建構全球一致性的高品質製造體系為目標，持續深化品質治理與製程風險管理能力。公司以 IATF 16949 品質管理系統為核心，並整合 QMC 車規 VDA 6.3 與 VDA 6.5 標準，建立符合國際車用等級的先進品質管理架構，全面提升製造品質與風險管控能力。生產管理方面將預防導向理念導入製造流程，透過製程失效模式分析（PFMEA）、規範生產件零組件核准程序（PPAP）、依據標準化作業程序（SOP/SIP）、管制計畫各項點檢與監控措施，確保各生產據點皆維持高可靠度、高一致性與高穩定性的製造水準，滿足全球客戶對產品的嚴格要求。

品質管理系統流程



協禧電機透過柏拉圖掌握主要不良項目，運用管制圖監控製程穩定性，並以特性要因圖分析品質異常根因，搭配客訴 8D 改善機制，從數據分析、製程監控到原因追蹤，建立嚴謹且持續改善的品質管理流程，確保產品品質穩定與客戶信任。

品管工具	柏拉圖	管制圖	特性要因圖
運用內容說明	將數據以項目別分類標示，按大小排序排列的圖。例如前三大主要不良分類統計表。	把握製程主要特性值，根據此特性變動情形，來判斷製程是否正常。例如 X-R 管制圖。	將結果與原因之間的關係及原因影響結果的情形表示於一張圖。例如客訴 8D 報告。

2.2 客戶服務管理

透過客戶滿意度調查，2025 年客戶滿意度整體得分達 91 分，其中品質、價格、產品、技術及 HSF 等關鍵構面皆呈現近三年持續成長趨勢，充分展現協禧電機在產品價值、技術服務與客戶關係管理上的持續精進與卓越成果。我們採取多項管理措施，並每年透過滿意度調查來改善產品和服務，以提高客戶的滿意度。

1) 多元客戶回饋機制

建立多元化客戶溝通與回饋管道，包括客戶滿意度問卷、線上回饋平台、電話訪談及日常業務互動等，確保客戶意見能即時蒐集並快速傳遞至相關部門，以提升問題處理效率與服務品質。

2) 客戶滿意度調查與績效追蹤

公司每年定期執行客戶滿意度調查，針對品質、價格、產品、技術支援及 HSF 等關鍵構面進行評估與分析，並依據調查結果制定改善策略，持續提升客戶整體滿意度。

3) 專業人才培訓與服務能力提升

公司每年定期執行客戶滿意度調查，針對品質、價格、產品、技術支援及 HSF 等關鍵構面進行評估與分析，並依據調查結果制定改善策略，持續提升客戶整體滿意度。

4) 客戶回應機制

建立高效率客戶服務與問題處理流程，透過跨部門協作及快速應變機制，確保客戶需求、技術問題及品質異常能獲得即時回應與妥善處理，提升客戶信任與合作黏著度。

5) 持續改善與價值創造

依據客戶回饋、市場變化及產業趨勢，持續優化產品性能、技術服務與營運流程，從產品供應商進一步升級為客戶的長期策略合作夥伴，共同創造更高價值。

客戶滿意度實績

年度	2023 年	2024 年	2025 年
發放數	60	60	62
回數數	54	53	56
總分	90 分	89 分	91 分

客戶滿意度調查構面及分數

調查構面	品質	交期	價格	產品	技術	服務	HSF
2023 年	89	91	82	87	89	93	91
2024 年	89	89	84	90	90	90	92
2025 年	93	87	84	84	92	94	94

03

永續供應鏈管理

3.1 供應鏈管理

3.2 供應商管理

3.3 原物料管理

永續供應鏈管理

3.1 供應鏈管理（自訂重大主題、GRI 3-3、GRI 204）

重大議題	管理政策與目的	2025 年執行情況	2025 年成果及績效	2026 年指標目標	永續目標	權責部門	章節
永續供應鏈管理	降低供應中斷、品質異常、環境與人權風險，確保供應鏈穩定與客戶信任。	1. 2025 年供應商評鑑共 38 間。 2. 新導入供應商 3 家。	1. 2025 年增達廠實供應商評鑑共 22 間（含實地審查及書面審查）。 2. 昆山廠實行供應商評鑑共 16 間（含實地審查及書面審查），平均得分為 92.17。 3. 2025 年原物料在地採購占比為 83.37%。	1. 主要供應商年度評鑑家數及完成率 100% 2. 供應商平均評鑑分數 90 分 3. 關鍵供應商簽署誠信及環保承諾比例 100%	短期目標 (2025~2027 年) 供應商評鑑分數平均達 90 分以上。 中長期目標 (2028~2030 年以上) 關鍵供應商簽署永續 / 誠信 / 環保承諾比例 100%。	資材處	3 永續供應鏈管理

供應鏈管理政策

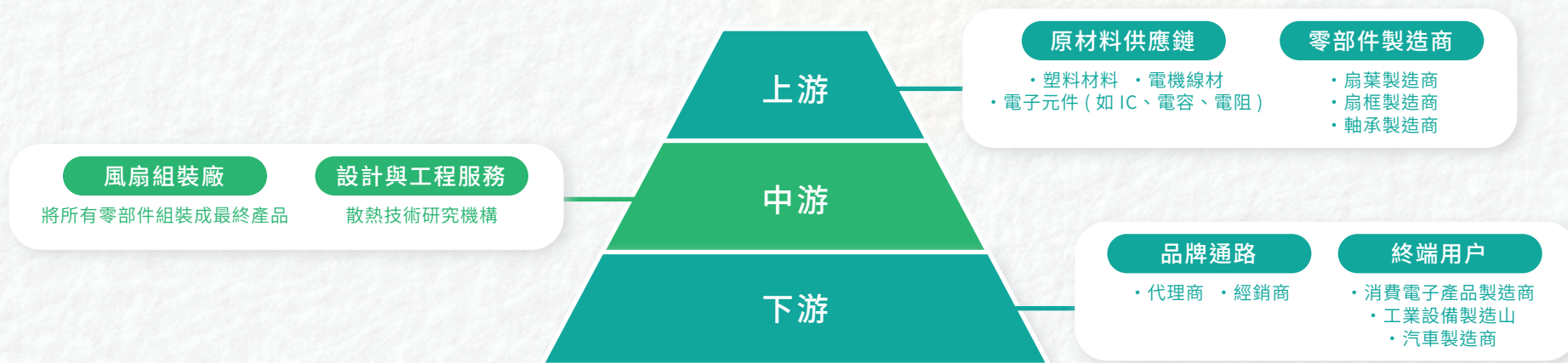
協禧電機深耕散熱解決方案領域，憑藉垂直整合供應鏈體系優勢，持續為客戶提供兼具品質、效能與市場競爭力之產品。為強化供應鏈韌性並落實永續經營理念，公司將供應商視為重要合作夥伴，以品質、交期、價格及有害物質管理（HSF）作為供應鏈管理核心，並逐步將環境保護、商業道德及社會責任等永續要求納入供應商管理機制，透過評估、溝通與合作，攜手供應商共同提升營運績效與永續價值。

為落實「永續供應鏈管理」重大議題，協禧持續推動供應商管理與評鑑制度，將供應商社會責任與商業道德同意書、廉潔暨保密承諾書、HSF 賠償協定、材料品質保證書、RoHS 排外條款宣告書、REACH SVHC 調查清單及衝突礦產禁用聲明書等文件納入供應商管理要求，並將開發技術管理、品質製程管理、HSF 製程品質管理、採購管理及作業環境管理等面向納入評核機制，以強化供應鏈風險管理及永續治理效能。

2025 年協禧供應商總家數為 226 家，100% 完成相關承諾文件簽署，其中 128 家已取得國際品質認證。年度供應商評鑑共執行 38 家，包含實地審查及書面審查，平均評鑑得分為 92.17 分，優於公司既定管理目標。未來協禧將持續精進供應商管理制度，深化供應鏈夥伴合作關係，並以供應商評鑑平均分數維持 90 分以上為目標，持續提升供應鏈管理成熟度與永續競爭力。

為持續接軌國際永續供應鏈管理趨勢，協禧電機於 2025 年正式導入 EcoVadis 永續評估機制，依循其環境、勞工與人權、商業道德及永續採購等評估架構，系統化檢視公司永續管理制度與供應鏈管理作為。藉由導入國際通行之永續評估平台，公司將持續精進 ESG 管理能力，回應國際客戶對永續供應鏈之要求，並作為未來提升供應鏈韌性、強化企業永續競爭力的重要基礎。

供應鏈結構



衝突礦產政策 (GRI 408)

協禧電機支持責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI；原 Conflict-Free Sourcing Initiative, CFSI) 所倡議之責任採購精神，並訂定衝突礦產管理政策，要求供應商及其上游供應鏈共同遵循相關規範，避免採購來自剛果民主共和國及周邊衝突地區，或由非法武裝團體控制礦區所開採之衝突礦產。管理範圍涵蓋金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、鈷 (Co)、錫 (Sn) 及雲母 (Mica) 等礦物。

為落實責任採購原則，公司採用衝突礦產調查範本 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 作為供應鏈調查工具，定期執行原物料來源追溯與風險查核，並鼓勵供應商優先向通過責任礦產保證流程 (Responsible Minerals Assurance Process, RMAP；原 Conflict-Free Smelter Program, CFSP) 之合格冶煉廠採購原料，以提升供應鏈資訊透明度及責任採購管理成效。相關管理要求已納入供應商管理程序，並結合文件審查與供應商評鑑機制進行管理，持續強化原物料來源管理及人權風險控管，落實供應鏈責任與永續採購精神。

本公司依供應商供應材料特性，針對涉及含有 3TG 礦物之供應商執行 RMI (Responsible Minerals Initiative) 調查。2025 年共調查 35 家相關供應商，均已完成調查表回覆，整體回覆率為 100%。

3.2 供應商管理

確保供應商具備穩定供貨能力及提供符合品質要求之產品，協禧電機於合作前即建立供應商資格審查機制，要求 100% 供應商簽署《供應商社會責任與商業道德同意書》及《廉潔暨保密承諾書》。審查作業依供應商等級分級執行，內容涵蓋公司基本資料、製造能力及品質管理系統認證等項目，經書面審查通過後，再安排實地評鑑，符合要求者始列入合格供應商名單。(GRI 205-2)

為持續強化供應鏈管理及法規遵循要求，公司同步推動供應商文件管理制度，要求供應商依規定簽署《HSF 賠償協定》、《材料品質保證書》、《RoHS 排外條款宣告書》、《RoHS 2 檢測要求》及《REACH SVHC 調查清單》等文件，以落實有害物質管理及環境法規遵循。此外，公司亦要求供應商簽署《衝突礦產禁用聲明書》，並將相關要求納入供應商評鑑機制，以強化原物料來源管理、供應鏈透明度及人權風險管理作為。(GRI 408、409)

供應商等級與審核標準

等級	定義	品質認證要求
一級料件	凡運用於車載之零、部件之委外生產者。 凡運用於車載之關鍵零、部件，且具有生產製造能力者。	須通過 IATF 16949 認證 (IATF 認可之第三方認證機構)。
二級料件	凡運用於車載產品之非關鍵零、部件者。 凡運用於非車載之關鍵零、部件及委外生產者。 上述兩項之供應商具有生產製造能力者。	須通過 ISO-9001 認證 (IAF MLA 會員之第三方認證機構)。
三級料件	凡屬於提供輔料之供應商。 經營型態屬於貿易商、代理商或客戶指定 / 認可供應商。	品質管理體系認證無特別要求。
車載特殊料件	符合一級料件且有車載客戶特定要求。	須通過 IATF 16949 認證 (IATF 認可之第三方認證機構)。 須通過 VDA6.3 審核。

實地評鑑計劃

為確保供應商具備穩定供貨能力及符合公司品質要求，協禧電機依供應商合作性質、原物料重要性及風險程度規劃評鑑作業，由品保、工程、資材及管理等相关單位共同參與執行。評鑑方式包含實地訪查及樣品評估，透過跨部門專業審查機制，全面檢視供應商之製程管理能力、品質系統及營運管理狀況，作為供應商資格審查及後續管理之重要依據。針對一、二級料件供應商，審核評估構面及評分權重分別為開發技術管理 20%、品質製程（加工）管理 40%、HSF 製程品質管理 15%、採購管理 15% 及作業環境管理 10%。其中，HSF 製程品質管理項目須符合相關法規要求，且評核分數須達 70 分以上，始符合公司管理標準。

對於車載特殊料件供應商，則依據 VDA6.3 過程稽核評分準則進行評鑑，以確保供應商具備符合車用產品品質及可靠度要求之管理能力。評鑑結果除作為供應商分級依據外，亦納入後續追蹤管理及年度稽核規劃，以持續提升供應鏈品質管理效能與風險管控能力。

供應商評鑑等級判定標準

一、二級料件供應商

等級	分數	說明
A	≥ 80 分 (含)	列入合格者
B	70 ~ 79 分	列入合格者
C	60 ~ 69 分	不列入合格者，如提出改善對策，可重新評鑑 (一年內不得超過 3 次)
D	60 分 (不含)	不列入合格者，且一年內不得再申請評鑑

車載特殊料件供應商

等級	分數	說明
A	≥ 90 分	列入合格者
B	≥ 80 分	列入合格者
C	< 80 分	不列入合格者，改善後六個月內可提出複審 (最多三次)

合格供應商稽核機制 (GRI 2-6、414-2)

協禧依《供應商評價管理程序》執行供應商稽核與管理作業，由各廠品保單位依年度管理需求規劃稽核計畫，並依供應商類型、供料特性及合作情形，採行書面審查或實地稽核方式進行評估，以持續掌握供應商品質管理能力及供貨穩定性。對於稽核過程中發現之缺失事項，公司要求供應商提出改善計畫，並由相關單位進行追蹤與輔導，以確認改善措施有效落實；若供應商未能持續符合管理要求，則依相關程序進行後續管理，以降低供應鏈營運風險並維持供應品質穩定。

2025 年協禧共完成 38 家供應商評鑑作業，平均評鑑分數為 92.17 分，評鑑方式包含實地審查及書面審查。評鑑結果將作為供應商分級管理、後續改善追蹤及年度稽核規劃之重要依據，持續強化供應鏈風險管理與品質管理效能。2025 年度稽核供應商未有供應商因不符合規定而中止合作。

供應商管理實績 (GRI 205-2)

2025 年協禧電機合作供應商共計 226 家，包含新導入供應商 3 家；所有供應商皆完成《供應商社會責任與商業道德同意書》及《廉潔暨保密承諾書》簽署，簽署率達 100%。其中，128 家供應商取得 ISO 9001、IATF 16949 等國際品質管理認證，占總數約 56%。

項目	2024	2025
供應商評鑑家數	42	38
平均評鑑分數	96.76	92.17
合作供應商總數	247	226
取得國際品質認證	144	128
簽署承諾書	100%(274 家)	100%(226 家)

3.3 原物料管理

原物料管理政策 (RT-EE-440a.1)

協禧電機為確保原物料供應穩定及產品品質一致性，針對採購、供應、生產及品質管理等面向建立完整之原物料管理機制，以降低原物料短缺、價格波動及供應中斷等潛在風險，維持供應鏈穩定運作並確保產品如期交付。

在採購管理方面，公司持續拓展多元供應來源，降低對單一供應商之依賴，並透過長期合作關係建立穩定供應基礎，以提升原物料供應韌性及風險應變能力。生產端則導入智慧化庫存管理機制，透過庫位管理及存貨監控系統，強化庫存管理效率與生產調度彈性，以因應市場需求變化及供應風險挑戰。

針對關鍵原物料，公司定期執行風險評估與監控作業，並持續開發符合品質要求之替代材料，以降低特定原物料依賴風險，確保供應來源穩定且符合法規要求。同時，協禧電機依據國際法規及客戶要求訂定《ADDA 有害物質管制標準程序》，透過供應商文件管理、原物料檢測及製程管控機制，落實有害物質管理要求，避免禁限用物質進入產品製造流程。

在地採購 (GRI 204-1)

為促進在地經濟發展並降低運輸過程所產生之環境衝擊，協禧電機持續優先採購具備在地供應能力之原物料與零組件。透過建立在地化供應網絡，不僅有助於縮短供應鏈距離、提升供貨效率，亦能降低運輸風險及供應中斷對營運造成之影響。

2025 年原物料在地採購占比為 83.37%，較 2024 年之 80.88% 提升 2.49%，顯示公司持續深化在地採購策略，強化供應鏈韌性與區域供應能力。未來將持續秉持在地採購優先原則，在兼顧品質、成本及交期要求下，攜手在地供應夥伴共同推動永續供應鏈發展。

原物料採購用地採購占比

年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
在地採購	83.34%	80.91%	80.88%	83.37%
非在地採購	15.66%	19.09%	19.12%	16.63%

04

環境友善永續未來

4.1 氣候變遷風險與機會

4.2 溫室氣體管理

4.3 能源管理

4.4 水資源管理

4.5 廢棄物處理

環境友善永續未來

協禧電機將環境責任視為核心使命，積極面對全球暖化與氣候變遷帶來的挑戰。我們在追求技術創新的同時，各據點全面導入並通過第三方驗證之 ISO 14001 環境管理系統，確保營運活動與產品全程符合國際法規標準。我們將持續推動節能減碳、精進資源使用效率，以具體行動落實對永續發展的長期承諾。



環境政策與承諾

本公司環境政策由環安管理單位依據法規要求及公司經營理念制定，經管理階層審議後提請董事長核准發布，由永續發展委員會負責監督政策推動情形，並透過各部門落實執行，定期檢討執行績效，以確保政策持續符合公司永續發展目標。永續發展委員會每年檢視環境政策及執行情形，必要時提出改善措施及修訂建議。

遵循國際法規

導入 ISO 14001 環境管理系統，確保符合國際環境標準。

推行綠色科技

運用創新技術研發綠色產品，降低產品對環境的影響。

推動節能減碳

降低能源消耗和廢棄物排放，提倡資源循環再利用。

4.1 氣候變遷風險與機會 (重大主題、GRI 3-3、GRI 305、TCFD、GRI 201-2)

重大議題	管理政策與目的	2025 年執行情況	2025 年成果及績效	2026 年指標目標	永續目標	權責部門	章節
氣候變遷與碳管理	降低能源使用與溫室氣體排放，減緩氣候變遷對營運、供電、成本及客戶要求之影響。	1. 持續推動溫室氣體盤查及能源管理作業，透過設備節能改善、空調與照明優化、製程效率提升等措施，降低能源消耗與碳排放。 2. 定期追蹤各廠區能源使用及排放情形，作為節能減碳改善及永續管理之依據。	1. 範疇一及範疇二溫室氣體排放由 2023 年 3,514.846 公噸 CO₂ 下降至 2,896.210 公噸 CO₂e，整體呈現明顯減量趨勢。 2. 2025 年能源總消耗量降至 19,201.68 千兆焦耳 (GJ)，較 2023 基準年顯著減少 22.25%。 3. 透過持續推動節能措施，有效降低營運對環境之衝擊，並朝低碳永續經營目標邁進。	1. 排放密集度較 2023 年下降 18% 以上。 2. 每年至少執行 2 件節能減碳專案。 3. 重大環境違規事件 0 件。	短期目標 (2025~2027 年) 持續推動設備節能、製程優化及能源管理措施，以 2023 年為基準年，2027 年前溫室氣體排放量較基準年降低 20% 以上，排放密集度較基準年降低 20% 以上，並每年至少執行 2 件節能減碳改善專案。 中長期目標 (2028~2030 年以上) 透過持續推動低碳轉型、提升能源效率及節能技術導入，以 2023 年為基準年，2030 年前溫室氣體排放量較基準年降低 30% 以上，排放密集度較基準年降低 30% 以上，並逐步朝低碳永續營運方向邁進。	管理處	4 環境友善 永續未來

面對全球氣候變遷的嚴峻考驗，協禧電機深刻體認其對企業長期經營韌性與永續轉型所帶來的深遠影響。為此，我們全面依循「氣候相關財務揭露建議」(TCFD) 的四大核心架構：「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」，並緊密結合公司永續發展藍圖、國內外前瞻法規趨勢與國際減碳倡議，系統化地識別、評估與管理潛在的氣候風險與綠色機遇。協禧電機致力於加速推進低碳綠色轉型，攜手利害關係人共同創造長期價值，並以實際行動履行對社會與環境的永續責任。



治理

協禧電機積極響應全球氣候趨勢，持續深化並健全權責分明的氣候治理架構。本公司將董事會定位為氣候變遷管理的最高決策與監督單位，全面掌握、審議並布建核心的氣候策略與長期管理方針，確保氣候風險管理制度得以實質且有效地落實於企業經營中。在實質執行層面，公司特別設立跨部門的「風險管理小組」，並由集團總經理親自出任主任委員，統籌執行、推進並協調跨部門的風險控管作業。小組核心成員由各營運部門主管共同串聯，依據各自的專業職掌，定期針對氣候變遷引發的潛在議題進行發生可能性與財務衝擊程度的深度評估，據此制定並推動具體的減緩與調適措施。為確保管理機制的透明度，公司亦編制獨立的「稽核室」，負責對風險管理作業進行全面性的獨立監督與稽核。此機制旨在持續強化公司風險管理體系的運作效能，以扎實的內控架構貫徹資訊揭露，深刻實踐企業對全球氣候行動的最高責任與永續承諾。

氣候變遷風險與機會鑑別流程

協禧電機建置系統化的「氣候變遷風險與機會鑑別流程」，將氣候韌性全面導入組織的策略決策核心。

STEP 1

由總經理召集的風險管理小組作為先鋒，廣泛蒐集國內外環境法規趨勢、國際減碳倡議及產業關注之潛在風險與機遇議題，建立起全方位的氣候背景數據庫。

STEP 2

小組成員依據專業職掌，將蒐集到的議題進行全面鑑別，系統化地網羅立即性與長期性的實體風險，以及法規、技術、市場等轉型風險與綠色機會。

STEP 3

流程進一步將風險進行量化評估，研擬前瞻性的風險調適與減緩因應對策，並同步執行關鍵的財務衝擊分析，評估其對營運成本、營收結構及未來資本支出的實質影響，讓氣候行動具備實質的財務數據支持。

STEP 4

組織依據評估結果訂定明確的短中長期減碳管理指標，並布建動態的結果追蹤與內部獨立稽核機制。透過此嚴謹的閉環管理流程，協禧電機不僅能確保氣候策略從規劃到執行發揮實質成效，更從根本上強化了供應鏈韌性，穩健朝向低碳永續的企業願景邁進。

氣候相關風險 / 機會鑑別與因應對策

風險與機會			影響程度	影響描述	因應策略
轉型 風險	政策和法規	碳定價機制	中期 (3~5 年)	本公司雖非首波強制課徵對象，但仍須密切追蹤法規動態。若未來碳排放超逾管控配額，將面臨額外採購碳權之財務壓力，進而推升營運成本。	- 密切關注國際趨勢及法規變化。 - 導入 ISO 14064-1 盤查，設定溫室氣體減量目標，並在未來積極制定科學基礎減碳目標。 - 以多元途徑取得再生能源以達成能源轉型、綠色製造的願景。
	技術	低碳技術轉型	短期 (0~3 年)	市場對低碳與節能產品需求殷切，企業須擴大投入綠色產品研發與製程改善，短期內將面臨研發與資本支出增加之挑戰。	- 針對不同的產品線設立研發部門，結合供應鏈廠商之專長及優勢，持續創新技術。 - 積極鼓勵員工進行研發，累積公司智慧財產權。
	市場	原物料成本上漲	短期 (0~3 年)	氣候變遷引發之天災恐衝擊上游原物料供應鏈之生產與物流，導致物料採購成本攀升，增加企業營運之財務負擔。	- 確保多元化原物料供應來源，並尋找代替性的原物料或改變產品設計減少對特定原料需求，降低原物料成本風險。 - 建立長期穩定的供應鏈關係，以減少原物料價格波動對企業的影響。
		客戶行為改變	中期 (3~5 年)	品牌客戶對低碳綠色供應鏈之合規要求（如碳足跡認證、低碳標準）日趨嚴格，若未能即時契合標準，恐面臨訂單流失與營收減少之風險。	- 導入 ISO 14064 盤查，並取得第三方認證。 - 積極研發低碳及綠能產品。
實體風險	立即性	極端氣候事件 (颱風、洪水、強降雨) 發生嚴重性和頻率增加	長期 (5 年以上)	強降雨或洪澇恐導致廠區設備受損、產能下降；極端颱風則衝擊物流運輸，引發供應鏈中斷或交期延誤；此外，員工通勤安全風險亦可能影響整體勞動生產力。	- 制定相關災害緊急應變計畫，並每年定期舉辦演習。 - 投保相關保險如天災險，以減少損失。
	長期性	平均溫度上升	長期 (5 年以上)	全球均溫持續攀升推高廠房及辦公室的降溫耗能，極端高溫更增加夏季區域電網限電或跳電之風險，恐引發產線被迫停工，衝擊產能與營收。	- 汰換老舊空調設備，採購節能設備 - 透過能源管理系統建置，追蹤能源使用狀況

風險與機會			影響程度	影響描述	因應策略
機會	資源效率	提升資源使用效率	長期 (5 年以上)	積極引進與升級高效能生產製程設備，從源頭降低每單位產品之用電量、用水量及有害廢棄物產出，轉化為綠色營運效益。	• 增加與改善自動化設備。 • 強化人員教育訓練。
	產品與服務	開發低碳產品	中期 (3~5 年)	主動研發低碳與環保產品，全方位契合國際綠色供應鏈市場需求，有利於提高綠色產品之議價能力與市場訂單量，進而增加營運收入。	• 加強研發低碳及綠色產品 • 提升節能零件之使用比例。
	韌性	建立企業韌性	中期 (3~5 年)	持續強化對氣候相關議題的管理與高透明度之非財務資訊揭露，爭取更多責任投資人與市場資金之關注，進而提升公司市值與資金募集優勢。	• 強化公司對氣候風險管理及機會掌握 • 培育內部永續及氣候人才

指標與目標

面對全球氣候行動與綠色轉型的緊迫趨勢，協禧電機積極響應國際減碳倡議，正式規劃並布建以 2050 年達成淨零排放為長期導向的企業永續目標藍圖。本公司全面以 2023 年為溫室氣體排放之基準年，透過系統化的碳盤查，精準識別營運價值鏈中的氣候風險與潛在機遇，將氣候議題深度嵌入企業治理與核心永續發展策略之中。公司確立了具備前瞻性的管理指標與明確的階段性減碳目標，並同步深化與優化整體的氣候治理架構。藉由擴大董事會與高階治理層的實質參與，確保氣候治理從前瞻規劃、動態監督到實質執行的各個環節皆能達成上下齊心、落實一致，實質發揮低碳轉型績效，以卓越的組織韌性穩健邁向綠色低碳、環境共融的永續願景。

4.2 溫室氣體管理 (GRI 305)

本公司已依 ISO 14064-1:2018 國際標準方法執行自主盤查並建立嚴謹的溫室氣體盤查作業流程，溫室氣體盤查資料由內部跨部門覆核，並規劃依主管機關與客戶需求分階段辦理第三方查證。為極大化數據精準度並強化非財務資訊透明度，由永續發展權責單位協同各部門定期開展盤查與多重交叉覆核，並建構完善的內部審核與持續改進機制，確保所有環境足跡具備高度真實性與科學可追溯性。本公司堅持每年定期執行溫室氣體盤查，邊界完整覆蓋台灣總部、中國昆山廠及中國增達廠等核心營運據點，揭露範疇除涵蓋直接排放的範疇一、外購電力衍生之範疇二外，亦持續深化並推進價值鏈範疇三（其他間接排放）的數據範疇與動態分析。2025 年協禧電機溫室氣體總排放量為 80,223.22 公噸 CO₂e，其中核心廠區控制邊界內（範疇一與範疇二）之主要排放源仍集中於範疇二（電力使用），而範疇三價值鏈排放則隨盤查範疇深化而顯著增加。針對此關鍵轉型熱點，本公司將持續積極推動多元化節能減碳方案，深耕智慧能源管理與全自動化生產製程優化，戮力降低營運對全球氣候變遷的潛在負面衝擊，用最實質的綠色績效落實企業對全球氣候行動的堅定承諾。

範疇一和範疇二 溫室氣體排放數據統計

單位：公噸 CO₂e

溫室氣體排放情形	2023 年			2024 年			2025 年		
	台灣總部	昆山廠	增達廠	台灣總部	昆山廠	增達廠	台灣總部	昆山廠	增達廠
範疇一	5.34	37.85	68.55	8.3	28.78	54.67	11.10	57.61	68.24
範疇二	84.81	1,745.84	1,572.47	89.19	1,772.50	1,046.30	113.22	1,762.48	883.55
排放量總和	3,514.86			2,999.74			2,896.20		
營業收入 (百萬營收)	2,395			2,477			2,333		
排放量密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元營收)	1.47			1.21			1.24		

範疇三 溫室氣體排放源與排放量

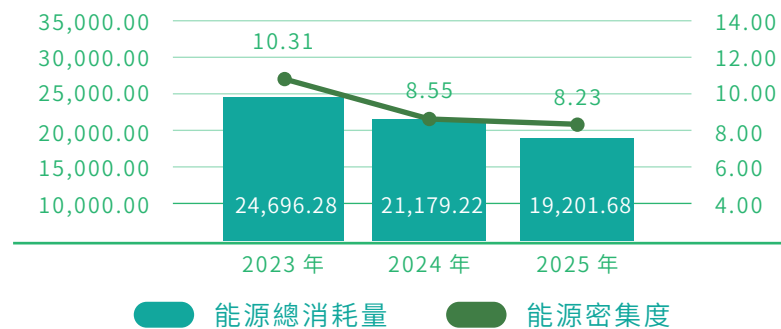
單位：公噸 CO₂e

溫室氣體排放情形	2023 年	2024 年	2025 年
運輸產生	115.40	282.62	60,209.48
組織使用產品和服務產品	23,145.62	18,859.09	17,117.53
排放量總和	23,261.02	19,141.71	77,327.01

4.3 能源管理 (GRI 302-1、302-3、302-4、RT-EE-130a.1)

面對全球能源短缺與氣候變遷挑戰，協禧電機積極導入智慧能源管理平台，透過即時偵測與異常通報機制，迅速派員優化能效並杜絕浪費。公司每年擬定明確節能目標，常態化追蹤與檢視實施成效。本公司能源消耗涵蓋外購電力、外購熱水與汽油；其中外購電力為主要耗能來源，投入於生產設備、空調與宿舍生活；外購熱水供應員工日常盥洗，汽油則用於產品運輸、公務接駁與備用發電機保養。在各項節能專案推進下，2025 年公司能源總消耗量降至 19,201.68 千兆焦耳 (GJ)，較 2023 基準年顯著減少 22.25%，節能行動已見實質成效。未來，我們將持續深化能源管理與減碳策略，全面支持企業永續經營與低碳轉型目標。

能源排放數據統計
(單位：千兆焦耳 / 百萬元營收)



單位：千兆焦耳 (GJ)

項目		2023 年				2024 年				2025 年			
		台灣總部	昆山廠	增達廠	佔比	台灣總部	昆山廠	增達廠	佔比	台灣總部	昆山廠	增達廠	佔比
直接能源	柴油	-	-	304.7916	1%	-	-	290.1616	0%	-	-	191.3795	1%
	汽油	18.7598	132.2680	2547.9092	11%	14.9151	123.5678	2085.9016	11%	16.9353	107.9041	1324.7169	8%
	天然氣	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%
間接能源	外購電力	616.7900	10727.8740	9926.1360	86%	648.6516	10682.6341	6604.7040	85%	823.4064	11047.4640	5577.4080	91%
	外購熱水	-	421.7472	-	2%	-	728.6854	-	3%	-	112.4659	-	1%
	再生能源	-	-	-	0%	-	-	-	0%	-	-	-	0%
能源總消耗量		24,696.28				21,179.22				19,201.68			
營業收入 (百萬元營收)		2,395				2,477				2,333			
能源密集度 (GJ/百萬元新台幣營收)		10.31				8.55				8.23			

4.4 水資源管理 (GRI 303-3、303-4、303-5)

協禧電機之產品製程以組裝為主，無涉及大量用水工序，主要用水來源集中於民生需求及廚房與冷卻水塔等廠務設備。集團各據點用水均來自第三方自來水系統，排水皆依循當地環保法規，經據點污水處理設施處理後合規排放。依據最新數據，2025 年集團總取水量與總耗水量雙雙降至 28.88 百萬公升，較 2023 年顯著減少 10.01 百萬公升，其中昆山廠節水成效最為顯著；同時，取水密集度亦由 0.016 優化至 0.012 百萬公升 / 百萬元營收，充分實證公司水資源管理與日常節水措施已奠定穩固根基。協禧電機將持續強化精準用水數據收集與定期監測機制，以具體行動支持環境保護與永續發展目標。

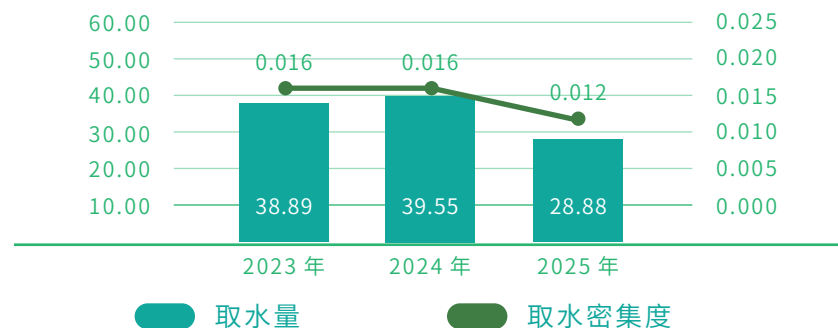
取水及排水情況

營運據點	取水來源	排放去向
台灣總部	高屏溪及澄清湖	經由高雄市政府水利局中區污水處理廠處理後排放至旗津外海
昆山廠	淀山湖水庫	經由張浦鎮自來水污水處理廠處理後排放至芝浦江
增達廠	東江水庫	經由博羅縣園洲鎮第二生活污水處理廠處理後排放至沙河

單位：百萬公升

用水項目	廠區	2023 年	2024 年	2025 年
總取水量	台灣總部	0.40	0.43	0.50
	昆山廠	23.50	15.80	8.71
	增達廠	14.98	23.32	19.67
	合計	38.89	39.55	28.88
總耗水量	台灣總部	0.40	0.43	0.50
	昆山廠	23.50	15.80	8.71
	增達廠	14.98	23.32	19.67
	合計	38.89	39.55	28.88
取水密集度 (百萬公升 / 百萬元營收)		0.016	0.016	0.012

取水量數據統計
(單位：百萬公升 / 百萬元營收)



4.5 廢棄物處理 (GRI 306)

協禧電機積極推動源頭減量結合資源回收機制，以實現廢棄物減量與資源化目標，所有營運與生產過程中所產生的廢棄物，均嚴格依據當地政府之相關廢棄物清理法規進行範疇定義與分類管理。本公司之廢棄物主要區分為非有害廢棄物與有害事業廢棄物兩大類，均全數委託具備政府合格資質的專業廢棄物處理業者辦理清運與最終處置，並透過嚴謹的定期稽核與追蹤機制，確認其離場管理符合法規與環境保護之最高要求。台灣總部主要產出民生一般生活廢棄物，統一由大樓管理委員會統籌清運處理。

依據最新公佈之數據，2025 年本公司之廢棄物總計產出量達到 399.50 公噸，較 2024 年度的 388.24 公噸及 2023 年度的 363.54 公噸呈現逐年上升趨勢，此數據動態主要反映了集團營運規模的持續擴大與生產量能的實質增長。在廢棄物結構方面，2025 年度非有害廢棄物（包含生活垃圾與工業廢棄物）之產量為 389.50 公噸，占比為 97.50%；而在有害廢棄物方面，2025 年總產量增加至 10.00 公噸，整體占比由前一年度的 1.40% 微幅拉升至 2.50%，其內容主要涵蓋廢活性碳、廢油混合物、廢容器以及廢 PCB 板等。

在營運密集度指標上，2025 年廢棄物密集度隨之調整至 0.1712 公噸 / 百萬元營收。在最終處置層面，不論是非有害廢棄物的 389.50 公噸或有害廢棄物的 10.00 公噸，均 100% 落實直接處理、離場並採取合規焚化之處置方式，有效控管二次環境污染風險。值得重視的是，2025 年本公司所委託之所有清運與處置廠商在稽核期間均未發生任何違反環境法規或遭受金額裁罰之情事，持續展現協禧電機對於法規遵循、企業社會責任及環境友善永續未來的堅定承諾與實質落實。

廢棄物產出量統計表

單位：公噸

項目		2023 年				2024 年				2025 年			
		昆山廠	增達廠	產量	占比	昆山廠	增達廠	產量	占比	昆山廠	增達廠	產量	占比
非有害廢棄物	生活垃圾	126.00	172.69	358.34	98.57%	156.00	172.26	382.81	98.60%	156.00	171.99	389.50	97.50%
	工業廢棄物	33.00	26.65			28.00	26.55			32.00	29.51		
有害廢棄物	廢活性碳	0.29	0.11	5.20	1.43%	0.10	0.11	5.43	1.40%	0.00	0.10	10.00	2.50%
	廢油混合物	0.00	0.04			0.00	0.04			0.00	0.05		
	廢容器	0.03	0.10			0.0039	0.10			0.3944	0.16		
	廢 PCB 板	4.57	0.05			5.03	0.05			9.17	0.13		
	廢平衡土	0.00	0.00			0.00	0.00			0.00	0.00		
廢棄物總計		363.54				388.24				399.50			
廢棄物密集度 (公噸 / 百萬元營收)		0.1518				0.1568				0.1712			

清運廠商許可證

為確保營運與生產製程產生的廢棄物得到妥善處置，並從源頭杜絕環境二次污染風險，協禧電機針對合作之廢棄物清運與處置廠商，建立嚴格的許可證審查與動態合規管理機制。集團各生產廠區所產生的非有害工業廢棄物與有害事業廢棄物，皆 100% 委託具備地方政府主管機關核發合法營運執照之專業機構進行離場處置。本公司每年定期對合作清運商進行資質審查，嚴格核對其營業執照、主體資格及許可證之有效期限，確保其核准處置種類（如廢 PCB 板、廢油混合物等）與清運產出完全對齊，由源頭控管物流合規性。透過此嚴密的雙重驗證鏈，協禧電機 2025 年度所委託之廠商皆合規營運，無任何違反環境法規或遭裁罰之情事，切實保障利害關係人對環境治理的信任。

廢棄物清運處置

單位：公噸

項目	處理種類	處理方法	處理方式	2023 年	2024 年	2025 年
非有害廢棄物	直接處理	離場	焚化	358.34	382.81	389.50
有害廢棄物	直接處理	離場	焚化	5.20	5.43	10.00
廢棄物總計				363.54	388.24	399.50

05

人才發展與社會共融

5.1 人權管理

5.2 人才吸引與留任

5.3 幸福職場

5.4 安全衛生管理

5.5 永續社會與共融

| 人才發展與社會共融

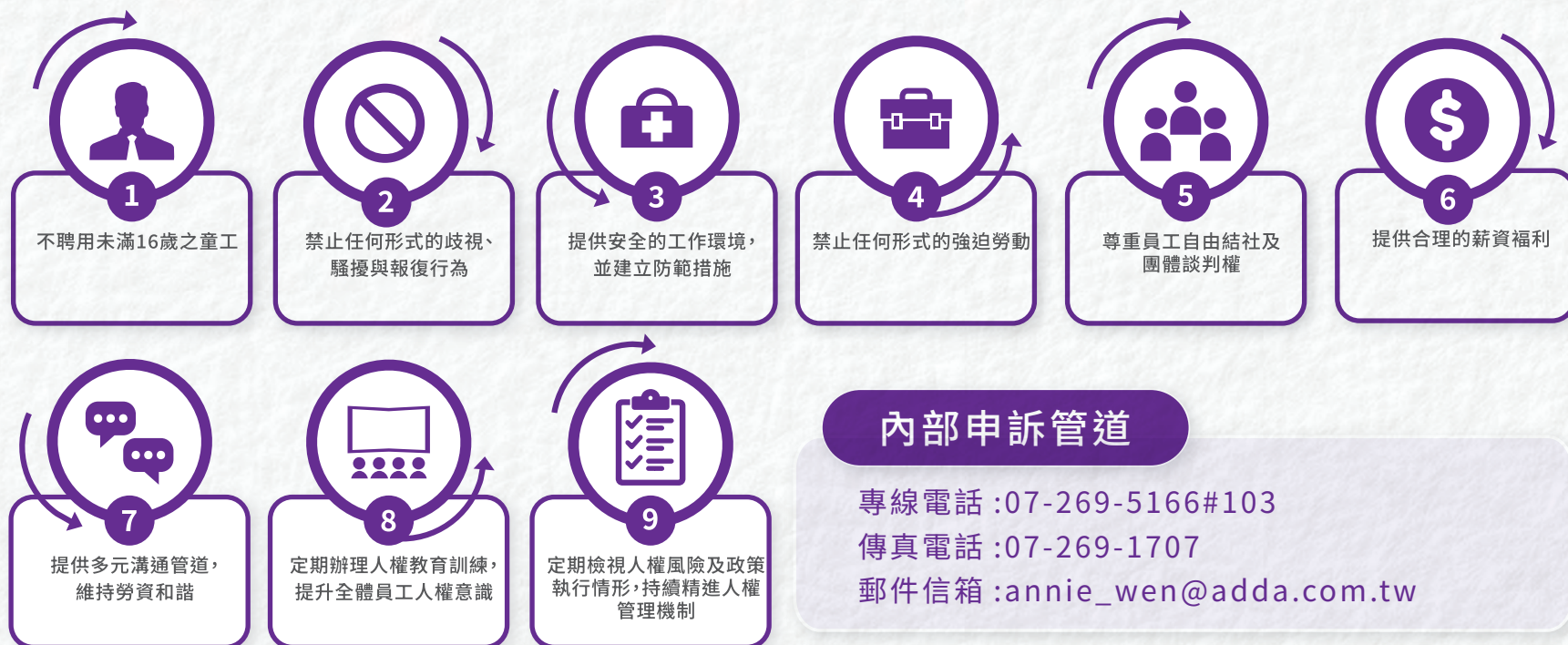
5.1 人權管理 (GRI 406-1、407-1、408-1、409-1)

協禧電機秉持尊重與保障人權之核心價值，除遵循各營運據點所在地勞動法規外，亦參考《聯合國全球盟約（UN Global Compact）》、《世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights）》及《國際勞工組織核心勞動標準（ILO Core Labour Standards）》等國際人權原則，作為人力資源管理與職場治理的重要依據。公司訂有《不歧視管理辦法》及《員工行為準則》，明確規範禁止因種族、性別、年齡、宗教信仰、婚姻狀況、性傾向或身心狀況等因素而產生任何歧視或不公平待遇，致力營造尊重、多元與包容的工作環境。

協禧電機訂定人權政策，並由董事長核准發布，由永續發展委員會負責監督推動，人力資源單位統籌執行及定期檢討，以落實企業社會責任與永續經營。為確保人權政策有效落實，協禧透過多元溝通管道、申訴機制及內部監督措施，保障員工表達意見及反映問題之權利，同時重視申訴案件之保密與當事人權益保護。2025 年度未發生性騷擾、職場暴力、歧視或其他重大人權侵害申訴事件，顯示公司在人權保障與友善職場推動方面持續維持良好管理成效。

議題類別	管理機制	主要措施	2025 年執行情形
員工健康與工作安全	《員工手冊》 《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》 《工作設施與環境管理程序》	舉辦員工活動、健康調查、哺乳室設置、安全環境監測與急救措施。	共舉辦 34 場員工活動，持續推動員工健康關懷及孕期員工追蹤機制，年度無重大工安異常及人權申訴案件。
禁止強迫勞動	《員工手冊》《社會責任管理程序》 《出勤管理辦法》	不強迫加班、禁止各類強迫勞動、鼓勵合理工時。	各營運據點均落實工時管理與出勤監督，未發現強迫勞動或違反勞動人權情形。
禁用童工	《童工及未成年工管理程序》	依據中華民國勞基法定義之童工，僅聘用年滿 16 歲以上員工，年齡審核與追蹤制度。	全體聘僱人員均符合最低法定聘僱年齡規範，未發生童工聘用情形。
消除歧視	《不歧視管理辦法》《社會責任管理程序》	無差別對待原則、保障多元聘用與同工同酬。	薪酬、聘用、晉升及離職管理均依制度辦理，未發生歧視申訴案件。
結社自由保障	《員工手冊》	定期舉辦勞資會議，並設有內部申訴平台，保障員工表達意見與反映權益之自由。	透過勞資會議、員工滿意度調查及多元溝通管道保障員工表達與參與權益。2025 年員工滿意度達 91 分。

人權政策申明



性騷擾申訴

本公司不允許任何帶有強迫性、威脅性、凌辱性、剝削性的行為，包括姿勢、語言和實際的接觸，制定《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》，為受雇者、派遣勞工及求職者提供免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，同時設置性騷擾申訴處理委員會，除管理處主管為主要委員外，其餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘在職員工擔任，其中應有具備性別意識之專業人士，且女性委員應有二分之一以上之比例，申訴事件應自提出起二個月內結案。2025 年度未接獲任何性騷擾申訴案件，亦未發生相關裁罰事件。（GRI 406）

5.2 人才吸引與留任 (GRI 2-7~2-8、2-19~2-21、201-1、201-4、401、402、405)

協禧電機深信人才是推動企業永續發展與提升競爭力的重要基礎，持續依循各營運據點適用之勞動法令與人力資源管理制度，打造兼具公平、尊重與發展機會的工作環境。公司透過完善的人才招募、薪酬福利、績效管理、教育培訓及員工關懷機制，協助員工發揮專業能力並實現職涯發展，同時強化組織向心力與留才成效。2025 年協禧電機集團員工總數為 883 人，較 2024 年增加 30 人，顯示公司持續維持穩定的人力規模與營運發展動能。未來亦將持續透過多元共融的人才政策與友善職場措施，吸引優秀人才加入，攜手創造企業與員工共同成長的永續價值。

員工組成

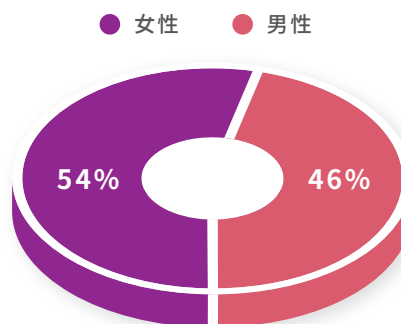
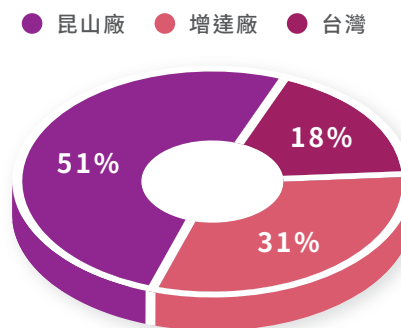
截至 2025 年底，協禧電機集團員工總數為 883 人，較前一年度 853 人增加 30 人，顯示公司隨營運發展持續維持穩定的人力需求與組織成長動能。其中男性員工 406 人，占 46%；女性員工 477 人，占 54%，女性員工比例仍高於男性，展現公司長期落實多元共融與平等就業之人才政策成果。

依聘僱類型分析，正職員工 473 人，占總員工數 54%；約聘員工 410 人，占 46%，公司依各營運據點及業務需求配置人力資源，在兼顧營運彈性之同時，持續提供穩定且具發展性的就業機會。

從年齡結構觀察，30 至 50 歲員工共 519 人，占總員工數 59%，為公司主要核心人力；30 歲以下員工 258 人，占 29%；50 歲以上員工 106 人，占 12%。整體人力結構兼具專業經驗累積與青年人才培育基礎，有助於促進技術傳承與組織創新發展。在人力流動方面，2025 年度新進及離職人員皆以 18 至 29 歲年齡層占比最高，反映青年人才仍為公司主要招募來源與人力流動族群。協禧持續透過完善的人才招募、培育與留任機制，強化員工職涯發展與組織向心力，以支持企業永續成長目標。（GRI 401、GRI 405-1）

地區	2023 年			2024 年			2025 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
台灣	87	80	167	90	80	170	81	74	155
增達廠	170	162	332	172	159	331	150	123	273
昆山廠	101	243	344	111	241	352	175	280	455
合計	358	485	843	373	489	853	406	477	883
占比	42%	58%	100%	44%	56%	100%	46%	54%	100%

2025 年人力結構

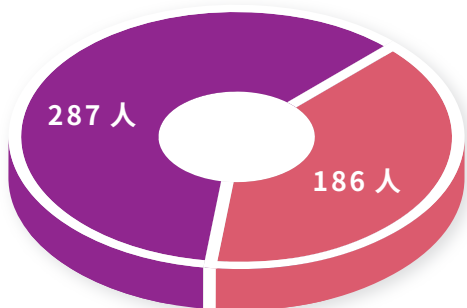


各營運據點人力概況

類型		2023 年		2024 年		2025 年	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
正職員工	男性	213	25%	211	25%	186	21%
	女性	344	41%	330	39%	287	33%
	總人數	557	66%	541	63%	473	54%
約聘員工	男性	145	17%	162	19%	220	25%
	女性	141	17%	150	18%	190	22%
	總人數	286	34%	312	37%	410	46%
全體員工	男性	358	42%	373	44%	406	46%
	女性	485	58%	480	56%	477	54%
	總人數	843	100%	853	100%	883	100%

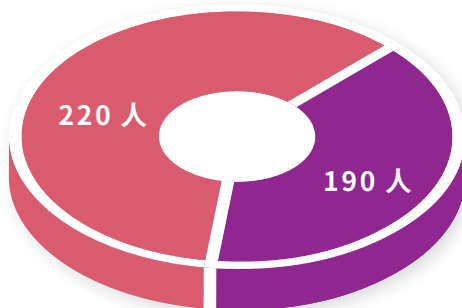
2025 年正職員工男女比例

● 女性 ● 男性



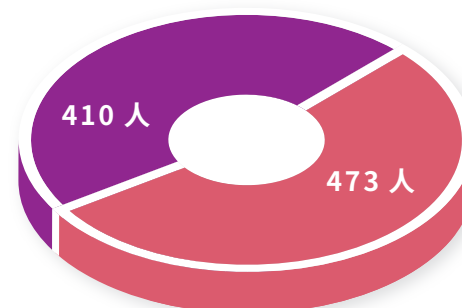
2025 年約聘員工男女比例

● 女性 ● 男性



2025 年正職員工與約聘員工比例

● 約聘員工 ● 正職員工



依工作類別分布

類別	職務類別	性別				年齡層					
		2024 年		2025 年		2024 年			2025 年		
		男	女	男	女	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上
工作類別	研發開發	9%	4%	8%	4%	0%	8%	13%	0%	6%	14%
	行銷業務	3%	8%	2%	8%	1%	8%	8%	1%	7%	8%
	工程及技術	9%	2%	7%	2%	6%	5%	4%	3%	5%	3%
	行政支援與管理	17%	17%	14%	16%	3%	20%	38%	2%	18%	35%
	其他（品保、倉庫及生產一線員工）	62%	68%	68%	70%	90%	60%	36%	93%	63%	41%
總計		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

依職級類別分布

類別	職務類別	性別				年齡層					
		2024 年		2025 年		2024 年			2025 年		
		男	女	男	女	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上
職級分布	管理職人員	22%	14%	18%	13%	4%	20%	35%	3%	17%	34%
	技術職人員	24%	5%	20%	4%	8%	14%	19%	5%	14%	20%
	幕僚職人員	5%	28%	4%	26%	6%	23%	20%	4%	22%	17%
	基層員工	49%	53%	57%	57%	82%	43%	26%	89%	47%	29%
總計		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

新進與離職員工統計

各營運據點新進人員人數及比例

2024 年						
地區	臺灣		增達廠		昆山廠	
男	11	58%	346	63%	376	54%
女	8	42%	202	37%	323	46%
總數	19	100%	548	100%	699	100%
18-29 歲	3	16%	350	64%	421	60%
30-50 歲	14	74%	180	33%	251	36%
50 歲以上	2	11%	18	3%	27	4%
總數	19	100%	548	100%	699	100%

2025 年						
地區	臺灣		增達廠		昆山廠	
男	9	82%	221	61%	335	47%
女	2	12%	140	39%	373	53%
總數	11	100%	361	100%	708	100%
18-29 歲	2	18%	245	68%	434	61%
30-50 歲	7	64%	105	29%	228	32%
50 歲以上	2	18%	11	3%	46	7%
總數	11	100%	361	100%	708	100%

各營運據點離職人員人數及比例

2024 年						
地區	臺灣		增達廠		昆山廠	
男	9	53%	343	63%	370	53%
女	8	47%	204	37%	325	47%
總數	17	100%	547	100%	695	100%
18-29 歲	2	12%	343	63%	404	58%
30-50 歲	12	71%	181	33%	252	36%
50 歲以上	3	18%	23	4%	39	6%
總數	17	100%	547	100%	695	100%

2025 年						
地區	臺灣		增達廠		昆山廠	
男	17	68%	242	58%	272	45%
女	8	32%	175	42%	333	55%
總數	25	100%	417	100%	605	100%
18-29 歲	1	4%	252	60%	347	57%
30-50 歲	17	68%	142	34%	210	35%
50 歲以上	7	28%	23	6%	48	8%
總數	25	100%	417	100%	605	100%

推動職場多元共融與平等 (GRI 405-1)

協禧電機秉持平等就業與多元共融理念，致力打造不因性別、年齡、身心狀況、族群背景、宗教信仰或其他個人特質而受到差別待遇的友善職場環境。公司於人才招聘、任用、培育、晉升及薪酬管理等各項人力資源制度中，均遵循公平原則，並透過多元化人才政策持續提升組織包容性與員工參與感。

身心障礙者就業

協禧重視弱勢族群就業權益，依據各營運據點所在地法令規範及實際職務需求提供適當工作機會與支持措施。2025 年集團共聘用 3 位身心障礙員工，皆為男性，分布於台灣及增達廠區。公司除依法提供合理工作安排外，亦持續關注工作環境安全及職場適應需求，協助員工穩定就業與職涯發展。

少數民族員工統計

協禧持續推動多元人才招聘政策，尊重不同族群文化背景，並提供公平發展機會。2025 年集團少數民族員工共 50 人，其中男性 35 人，占 70%；女性 15 人，占 30%。公司透過公平招募、平等晉升及多元文化尊重措施，持續營造開放包容的工作環境，讓不同背景人才皆能獲得適性發展與成長機會。

非員工工作者統計 (GRI 2-8)

除直接聘僱員工外，協禧亦透過合法派遣及外部合作模式因應營運需求。2025 年非員工工作者共 410 人，其中男性 220 人、女性 190 人。公司要求合作單位遵循相關勞動法規及職業安全衛生規範，並比照正式員工落實工作場所安全管理及權益保障措施，以維護所有工作者之基本權益。

薪酬制度 (GRI 2-21、GRI 2-19、GRI 405-2)

協禧電機秉持公平、合理及具市場競爭力之薪酬理念，建立兼顧外部競爭力與內部公平性的薪酬管理制度，作為吸引、留任及激勵人才的重要基礎。公司依各營運據點所在地法令規範，並綜合考量職務內容、專業能力、工作績效、年資、學經歷及市場薪資水準等因素，作為薪資核敘及調整的重要依據，確保薪酬制度與企業發展需求保持一致。

整體薪酬架構涵蓋固定薪資與變動獎酬兩大部分，包括本薪、津貼、績效獎金、年終獎金及其他獎勵措施，並連結公司經營成果與個人績效表現，定期檢視薪酬制度之適切性與市場競爭力。此外，公司亦將整體營運績效、產業發展趨勢、物價變動及法規要求納入考量，持續優化薪酬管理機制，以兼顧人才發展、組織成長及企業永續經營目標。

2025 年，公司持續落實薪酬公平原則，透過一致的職等制度及績效管理機制，確保員工薪酬給付不因性別而產生不合理差異。整體而言，各營運據點非主管職人員之男女薪酬水準維持合理區間；部分職務類別因專業屬性、職務配置及人才結構差異而產生薪酬差距，公司將持續透過人才培育、職涯發展及晉升機會之優化，逐步提升薪酬公平性與多元共融職場文化。

在高階管理階層薪酬治理方面，公司依據《董事經理人薪酬管理辦法》及相關規範執行薪酬管理作業，董事及經理人薪酬均經薪資報酬委員會及董事會審議，並綜合考量公司經營績效、產業發展趨勢、個人績效表現及風險管理等因素進行評估，以維持薪酬制度之合理性與長期激勵效果。2025 年薪酬最高個人與一般員工薪酬中位數比率為 4.7 : 1，較 2024 年之 5.54 : 1 下降；薪酬最高個人與一般員工薪酬變化比率為 -254.23%，亦較前一年度顯著改善，反映公司薪酬結構持續朝向穩健與合理化方向發展。

依職級類別分布

年度	2024 年	2025 年
薪酬最高與一般員工的中位數比率	5.54 : 1	4.7 : 1
薪酬最高與一般員工的薪酬變化比率	-4066.65%	-254.23%

(薪酬包含：薪資、年終獎金、變動獎金)

基本薪資與薪酬比率

廠別	職務分類	男性				女性			
		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
台灣	高階主管	1.00	1.00	1.00	1.00	-	0.52	0.52	0.60
	管理人員	1.00	1.00	1.00	1.00	0.66	0.73	0.78	0.74
	技術人員	1.00	1.00	1.00	1.00	0.88	0.91	0.91	0.89
	幕僚人員	1.00	1.00	1.00	1.00	0.59	0.61	0.62	0.66
	基層人員	1.00	1.00	1.00	1.00	-	-	-	-
昆山	高階主管	1.00	1.00	-	-	-	-	-	-
	管理人員	1.00	1.00	1.00	1.00	0.72	0.80	0.88	0.88
	技術人員	1.00	1.00	1.00	1.00	1.06	1.22	0.90	1.26
	幕僚人員	1.00	1.00	-	1.00	0.77	0.77	1.00	0.55
	基層人員	1.00	1.00	1.00	1.00	0.99	-	0.96	1.07
增達	高階主管	1.00	1.00	-	-	-	-	-	-
	管理人員	1.00	1.00	1.00	1.00	0.77	0.81	0.73	0.67
	技術人員	1.00	1.00	1.00	1.00	1.30	1.19	1.17	1.15
	幕僚人員	1.00	1.00	1.00	1.00	0.69	0.52	0.52	0.52
	基層人員	1.00	-	1.00	1.00	1.03	1.00	0.96	1.01

備註：本表依平均薪酬進行計算。

平等機會 (GRI 405-1)

協禧電機重視多元共融與平等就業機會，在人才招募、培育、晉升及薪酬管理等各項制度中，均秉持公平原則，不因性別、年齡、族群背景或其他個人特質而有所差異，致力打造尊重與包容的職場環境。2025 年協禧電機整體女性員工占比為 54%，管理職以上女性占比為 45%，顯示女性員工於組織各層級皆具有良好參與及發展機會。未來公司將持續推動多元共融文化，提供公平發展平台，促進人才多元發展與組織永續成長。

年度	2023 年			2024 年			2025 年		
類別	台灣	增達廠	昆山廠	台灣	增達廠	昆山廠	台灣	增達廠	昆山廠
女性員工比例	48%	49%	71%*	47%	48%	68%	48%	45%	62%
基層人員職女性比例	43%	41%	59%	59%	48%	68%	60%	44%	61%
主管職女性比例	17%	47%	77%*	17%	46%	73%	16%	50%	69%
整體女性員工比例	58%			56%			54%		
管理職以上占比	48%			46%			45%		

備註：2023 年女性管理職人員比例計算誤差，於 2025 年報告書調整，以*註記。

臺灣地區育嬰留職停薪辦法

協禧電機重視員工工作與家庭生活平衡，依據《性別平等工作法》提供育嬰留職停薪申請機制，協助員工兼顧育兒需求與職涯發展，營造友善育兒職場環境。2025 年度共有 3 位員工申請育嬰留職停薪，均為女性員工。當年度應復職員工共 3 人，實際復職人數亦為 3 人，復職率達 100%。此外，前一年度復職員工共 1 人，於復職後持續任職滿一年，留任率為 100%，顯示公司育嬰留停制度及相關支持措施有助於員工兼顧家庭照顧責任與職涯發展，提升復職與留任成效。未來協禧將持續透過彈性且友善的人力資源制度，支持員工不同人生階段之需求，打造兼顧家庭照顧與職場發展的友善工作環境。

育嬰留停 / 復職統計	2024 年			2025 年		
性別	男性	女性	總計	男性	女性	總計
當年度可申請育嬰留停人數	1	9	10	1	4	5
當年度實際申請育嬰留停人數	0	2	2	0	3	3
當年度育嬰留停應復職人數 (A)	0	0	0	0	3	3
當年度育嬰留停實際復職人數 (B)	0	0	0	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 (C)	0	5	5	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (D)	0	3	3	0	1	1
當年度育嬰留停復職率 % (B/A)	-	-	-	-	100%	100%
當年度育嬰留停留任率 % (D/C)	-	60%	60%	-	100%	100%

勞資協議

協禧電機重視員工權益保障與勞資關係和諧發展，依各營運據點所在地法令規範辦理勞動契約簽訂作業，並透過勞資會議、內部員工網站、《集團勁報》及員工滿意度調查等多元溝通管道，建立良好的勞資互動機制，促進雙向溝通與意見交流。

2025 年集團員工總數為 883 人，其中簽署書面勞動契約之正式員工共 473 人，占總員工數 54%。增達廠工會團體協約涵蓋率維持 100%。當年度共召開 4 場勞資會議、發行《集團勁報》4 期，並執行 36 次員工滿意度調查，持續蒐集員工意見與需求，作為優化管理制度及提升員工關懷措施的重要參考。

簽署勞動契約涵蓋總員工數

年度	2024 年				2025 年			
地區	臺灣總部	增達廠	昆山廠	總計	臺灣總部	增達廠	昆山廠	總計
員工總人數	170	331	352	853	155	273	455	883
簽署書面合同人數	170	160	211	541	155	136	182	473
占比	100%	48%	60%	63%	100%	50%	40%	54%

註：簽署書面合同人數欄為正式工人數，未簽署書面合同的人為派遣工，由協禧電機與派遣公司簽訂合約，未與員工本人簽訂。

團體協約所涵蓋總員工數 GRI2-30

地區 - 增達廠	2024 年	2025 年
員工總人數	331	227
占比	100%	100%

資遣預告期 (GRI 402-1)

地區	員工資遣預告期
臺灣	● 任職 3 個月以上、未滿 1 年：10 天預告期。 ● 任職 1 年以上、未滿 3 年：20 天預告期。 ● 任職滿 3 年以上：30 天預告期。
中國	30 天預告期。

若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，依照當地法令規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

5.3 幸福職場 (GRI401、201-3)

員工照顧與福利制度

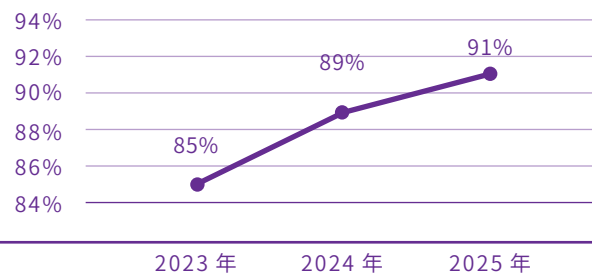
項目	說明	涵蓋據點
完善保險計畫	• 依法定保障的勞工保險。	台灣、中國昆山廠、中國增達廠
	• 台灣：全民健康保險；中國：社會保險。	
	• 提供更完善的團體綜合保險包含：重大疾病險、意外險、傷害險、住院醫療險等。	
退休保障	• 依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」之規定，按月提撥退休金於勞動局之勞工專戶。	台灣
	• 成立「職工退休金監督委員會」，以保障退休勞工權益。	
	• 凡在公司服務連續之年資與年齡（足歲），總合滿 63 歲並經公司同意者，得適申請優惠退休。	
	• 舉辦榮退儀式及頒發榮退獎座。	
全方位健康關懷	• 優令法令的健康檢查項目，每兩年提供免費健檢一次。	台灣
	• 與醫療院所合作，定期安排醫生、護士駐場。	
	• 工作區域設置體重機、血壓機、自動心臟體外去顫器等健康設備。	
休假制度	• 優於法規的給薪天然災害假。	台灣
	• 每週最後一個工作日得提前一小時下班。	
	• 提供女性員工生理假。	
	• 依員工需求提供產假 / 安胎假、產檢及陪產假、家庭照顧假等。	
生活補助金	• 提供員工生育、住院、喪葬、結婚和重大醫療補助金。	台灣、中國昆山廠、中國增達廠
	• 提供員工免費午餐。	
休閒福利	• 四節獎金（新年、五一、端午、中秋）。	台灣
	• 員工生日禮金。	
	• 旅遊補助。	
社團與休閒活動	• 不定期舉辦社團活動（體適能運動、咖啡教學等）。	台灣、中國昆山廠、中國增達廠
	• 不定期舉辦員工看電影、家庭日、員工國內外旅遊等休閒活動。	
員工信託	• 依員工提存金相對提撥 100% 公提金，滿五年可全數領回。	台灣
	• 每季營運如有獲利，由公司相對提撥公提金，共同存至專用信託專戶。	

員工滿意度調查

為了解員工對公司制度、工作環境及各項福利措施之感受，協禧電機每年定期辦理員工滿意度調查，透過系統化蒐集員工意見與建議，作為優化管理制度及提升員工關懷措施的重要依據。2025 年共發放問卷 1,984 份，回收 1,744 份，回收率達 88%，整體滿意度為 91%，較 2024 年提升 2 個百分點，顯示員工對公司管理措施、工作環境及福利制度之認同度持續提升。公司將持續透過多元溝通管道及意見回饋機制，掌握員工需求，並據以推動各項改善措施，營造更具向心力與幸福感的工作環境。

年度	發放數	回收數	回收率	滿意度
2023 年	2,937	2,150	73%	85%
2024 年	2,228	1,870	84%	89%
2025 年	1,984	1,744	88%	91%

2023-2025 年滿意度調查



2025 年滿意度為 91%，較 2024 年上升 2 個百分點

員工培訓

員工在職教育訓練 (GRI 401、GRI 404、GRI 405)

協禧電機視人才發展為企業永續經營的重要基礎，持續依據組織發展方向及各職務專業需求規劃教育訓練體系，協助員工提升專業知能、管理能力及工作效能，並透過多元學習資源強化組織競爭力。除持續辦理新人訓練、職業安全衛生教育及部門專業訓練外，亦結合各營運據點實際需求，規劃內外部訓練課程，涵蓋專業技能、管理職能及跨部門協作等主題，以提升員工職涯發展能力與組織整體績效。

2025 年集團內部訓練共辦理 200.2 小時，訓練人次 1,961 人次，總人時數達 3,498.0 小時；外部訓練共辦理 418.0 小時，訓練人次 50 人次，總人時數 475.5 小時。教育訓練整體滿意度達 92.1%，顯示員工對訓練內容及學習成效維持高度肯定。未來公司將持續精進教育訓練規劃，強化專業人才培育與職能發展，打造持續學習與成長的組織文化。

新進人員訓練

新進人員訓練

到職一周內安排公司簡介、薪酬福利、考核制度、員工廉潔規範、員工手冊規章制度、環境介紹等。

一般環安衛訓練

到職一周內安排 5S、ESD 防護知識、三級安全教育 (即廠級、車間組、班組級)。

跨部門實習

由主管確認是否進行安排至各單位實習所需專業知識。

2025 年員工職能導向教育訓練架構與成效

職能構面	核心職能	專業職能	管理職能
重點內容	提升員工系統數位化、文書操作、問題解決等能力之相關訓練。	強化員工在崗時，完成關鍵行為指標所需具有的知識與技能。	各階層主管所需的管理能力，如專案管理、策略思考、風險管控、績效管理等。
適用人員	全體人員		管理職人員
推動情形	為因應數位轉型趨勢與營運效率提升需求，本公司積極強化員工數位化技能，規劃多元數位工具與系統操作課程，涵蓋 Excel 進階應用、BI 視覺化分析、API 串接基礎、系統操作與管理等主題，提升部門人員資料處理效率。	針對研發設計、模具與塑膠知識精進製程改善，並強化品質管理與環安衛合規；同時落實財務、行銷與資訊管理等專業培訓，積極落實各項育才計畫，成功深化員工專業綜效，全面構築企業核心競爭力。	因應組織轉型與永續治理需求，本公司積極強化中高階主管與關鍵職能幹部之領導管理能力，藉由系統性訓練計畫，協助管理職掌握策略思維、團隊溝通、變革領導與跨部門協作等關鍵能力，強化組織韌性與營運效能。
2025 執行成效	共舉辦 12 場次，總計 57 小時，共 183 人次參與。	共舉辦 136 場次，總計 536.2 小時，共 1753 人次參與。	共舉辦 6 場次，總計 25 小時，共 75 人次參與。

年度教育訓練統計

員工平均受訓時數 = 總人時數 ÷ 員工總數

2024 年度教育訓練統計									2025 年度教育訓練統計							
地區	內部訓練				外部訓練				內部訓練				外部訓練			
	訓練時數	訓練人次	總人時數	員工平均受訓時數	訓練時數	訓練人次	總人時數	員工平均受訓時數	訓練時數	訓練人次	總人時數	員工平均受訓時數	訓練時數	訓練人次	總人時數	員工平均受訓時數
台灣總部	93.7	681	1,894.1*	11	473.5	56	582.5*	3	116.5	626	2,047.5	13	402.0	49	459.5	3
增達廠	43.2	319	307.4*	1	4.0	2	8.0*	0	37.7	260	292.0	1	0	0	0	0
昆山廠	44	1,539	2,649.0*	8	72.0*	6	84.0*	0	46.0	1,075	1,158.5	3	16.0	1	16.0	0
合計	180.9	2,539	4,850.5*	6	549.5	64	674.5*	1	200.2	1961.0	3498.0	4	418.0	50	475.5	1

備註：2024 年計算誤差，於 2025 年報告書調整，以 * 註記。

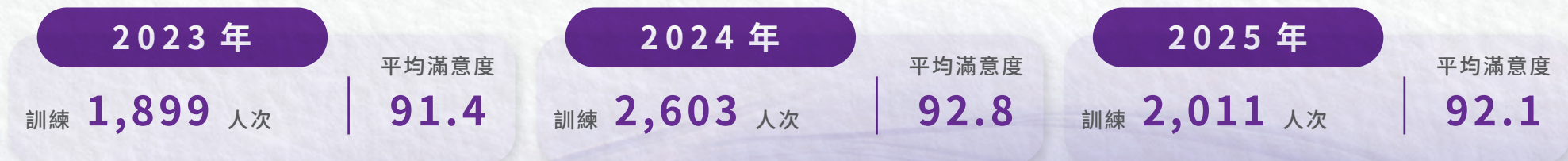
員工類別

對員工按級別 (如高階管理階層、中階管理階層等) 和職能 (如技術、行政、生產等) 進行分類。

員工平均受訓時數 = 總人時數 ÷ 員工總數

項目		2024 年			2025 年		
		總人時數	員工總數	每位員工平均受訓時數	總人時數	員工總數	每位員工平均受訓時數
性別	男性	2,072.9	373	6	1,479.0	406	4
	女性	3,518.3	480	7	2,572.5	477	5
員工類別	研發開發	415.0	53	8	437.5	49	9
	行銷業務	425.4	52	8	747.6	48	16
	工程及技術	289.6	42	7	382.7	40	10
	行政支援與管理	1,889.4	148	13	1,739.4	135	13
	其他 (品保、倉庫及生產一線員工)	2,571.8	558	5	744.3	611	1
職級分布	管理職人員	1,489.8	149	10	989.2	133	7
	技術職人員	710.1	113	6	602.4	104	6
	幕僚職人員	1,571.8	153	10	1,715.6	143	12
	基層員工	1,819.5	438	4	744.3	503	1
總計		5,591.2	853	7	4,051.5	883	5

教育訓練滿意度



績效考核 (GRI 404)

協禧電機持續推動績效與職能評核制度，透過年度績效考核機制檢視員工工作成果、職能表現及發展需求，作為人才培育、職涯發展及獎酬管理的重要依據。考核對象涵蓋研發開發、行銷業務、工程及技術、行政支援與管理，以及品保、生產與倉儲等主要職務類別，並依職務屬性區分為管理職、技術職、幕僚職及基層員工等職級進行評核，以全面掌握各類人才之工作績效與職能發展情形。

2025 年共有 352 位員工納入績效考核範圍，實際完成考核人數 352 人，考核覆蓋率達 100%，顯示公司已建立完善且制度化之績效管理機制。考核結果除作為人才發展及教育訓練規劃的重要參考外，亦有助於強化員工目標管理與組織績效連結，持續提升團隊整體營運效能。

※ 不列入本次考核範圍之人員包含：高階主管、留職停薪者、臺灣地區到職未滿三個月者、海外員工到職未滿六個月者，以及一職級之非責任制人

員工接受績效考核情形

年度	2024 年							2025 年						
類別／性別	男性		女性		合計			男性		女性		合計		
	應受績效考核人數	接受績效考核人數	應受績效考核人數	接受績效考核人數	應受績效考核人數	接受績效考核人數	占比	應受績效考核人數	接受績效考核人數	應受績效考核人數	接受績效考核人數	應受績效考核人數	接受績效考核人數	占比
研發開發	34	34	19	19	53	53	100%	30	30	17	17	47	47	100%
行銷業務	10	10	38	38	48	48	100%	10	10	38	38	48	48	100%
工程及技術	30	30	10	10	40	40	100%	26	26	10	10	36	36	100%
行政支援與管理	52	52	77	77	129	129	100%	52	52	75	75	127	127	100%
其他 (品保、倉庫及生產一線員工)	43	43	61	61	104	104	100%	36	36	58	58	94	94	100%
總計	169	169	205	205	374	374	100%	154	154	198	198	352	352	100%
職級／性別	男性		女性		合計			男性		女性		合計		
	應受績效考核人數	接受績效考核人數	應受績效考核人數	接受績效考核人數	應受績效考核人數	接受績效考核人數	占比	應受績效考核人數	接受績效考核人數	應受績效考核人數	接受績效考核人數	應受績效考核人數	接受績效考核人數	占比
管理職人員	66	66	52	52	118	118	100%	60	60	48	48	108	108	100%
技術職人員	87	87	21	21	108	108	100%	76	76	21	21	97	97	100%
幕僚職人員	16	16	129	129	145	145	100%	18	18	124	124	142	142	100%
基層員工			3	3	3	3	100%			5	5	5	5	100%

5.4 安全衛生管理 (重大主題、GRI 3-3、GRI 403)

重大議題	管理政策與目的	2025 年執行情況	2025 年成果及績效	2026 年指標目標	永續目標	權責部門	章節
職業安全與健康	提供安全、健康的工作環境，降低職業災害、職業病及營運中斷風險。	- 廠區持續推動職業安全與健康管理，透過消防演練、化學品洩漏救援、電梯應急救援及壓力容器事故應變等訓練，提升員工風險辨識與緊急應變能力。 - 辦理臨廠醫師及護理人員健康服務，提供健康評估、傷病諮詢及衛教宣導，落實職場健康促進與職業病預防工作。	- 重大職災及死亡事件：0 件。 - 職業傷害死亡人數：0 人。 - 可記錄職業傷害事件數：2 件；可記錄職業傷害率：1.27。	- 重大職災死亡事件：持 0 件。 - 重大職業傷害事件：維持 0 件 - 職安衛教育訓練完成率：100%。 - 緊急應變演練參與率：≥ 95%。 - 職安改善事項完成率：≥ 95%。	短期目標 (2025~2027 年) 持續落實職業安全衛生管理制度，維持重大職災及死亡事件零發生，並將可記錄職業傷害率控制於 1.2 以下，同時確保職安衛教育訓練完成率達 100%。 中長期目標 (2028~2030 年以上) 建立預防導向之安全文化，持續維持重大職災及死亡事件零發生，並將可記錄職業傷害率降低至 1 以下，打造安全、健康且永續之工作環境。	管理處	4 人才發展與社會共融

職業安全衛生政策與目標

協禧電機將員工健康與職業安全視為企業永續經營的重要基礎，持續依循各營運據點所在地職業安全衛生相關法規與管理要求，透過風險辨識、危害預防及持續改善機制，降低職業災害發生風險，並建立安全、健康且友善的工作環境。同時，公司透過職安衛溝通、教育訓練及員工參與機制，強化全員安全意識，確保各項作業符合內部管理規範與法令要求。

昆山廠及增達廠通過 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統驗證，並持續定期執行內外部稽核與管理審查，以確保管理制度有效運作。管理範圍涵蓋全體員工、承攬商及派遣人員，覆蓋率達 100%。台灣總部雖屬辦公型工作環境，未納入 ISO 45001 管理系統驗證範圍，仍依循相關法規落實職業安全衛生日常管理及風險預防措施，維護員工健康與工作環境安全。



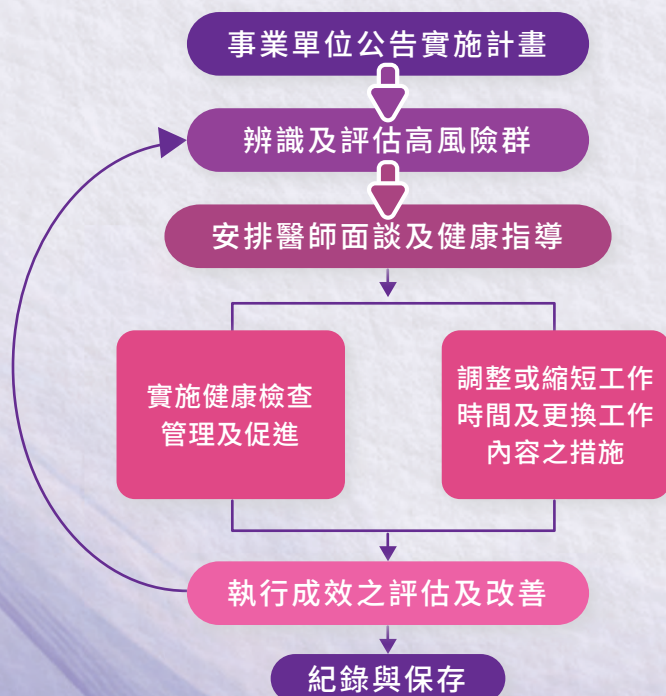
員工健康管理促進 (GRI 403-3、403-6)

協禧電機持續推動職場健康促進與職業疾病預防管理，依據不同作業特性及健康風險，規劃一般健康檢查與特殊健康檢查，並透過職業醫師臨場服務、健康諮詢及健康風險評估等措施，協助員工掌握自身健康狀況，提升健康管理意識與工作適任能力。

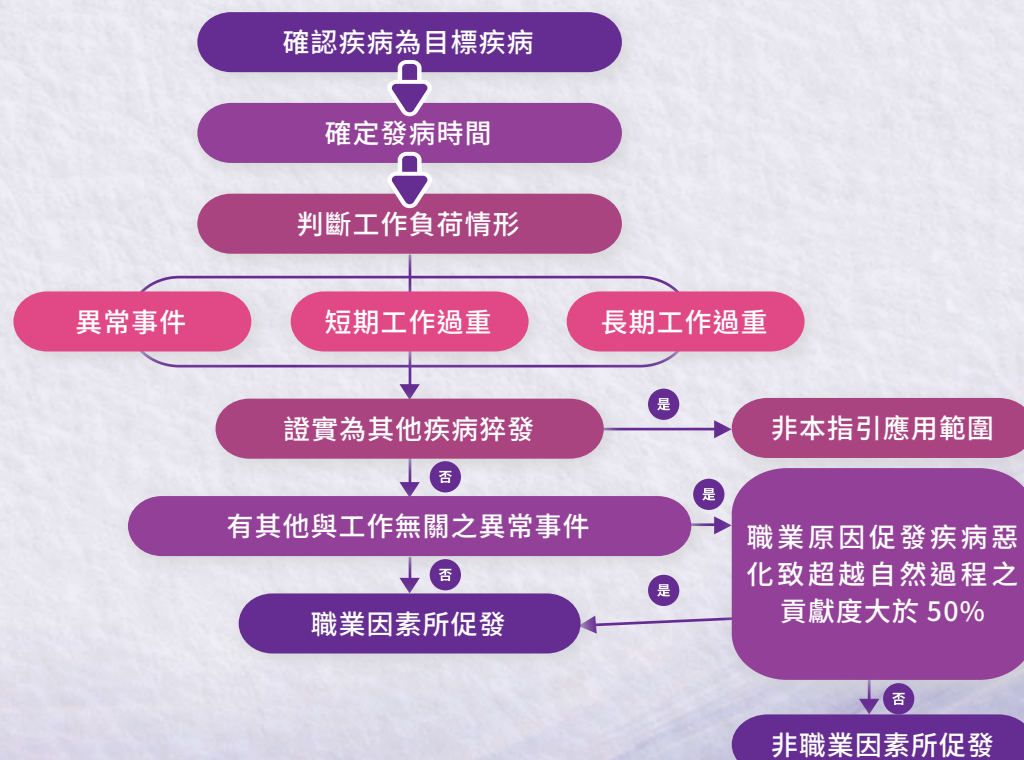
異常工作負荷促發疾病預防機制及職業病判斷流程

公司已建立異常工作負荷促發疾病預防機制及職業病判斷流程，針對高風險族群進行健康追蹤、醫師面談及工作適性評估，必要時採取工作內容調整、工時管理及健康促進措施，以降低職業疾病風險並強化員工健康保護。

異常工入負荷促發疾病預防流程圖



判斷職業病流程圖



台灣總部的員工健康管理

與特約醫院合作，於公司提供免費的臨場健康服務、專業輔導與諮詢，協助推動勞工健康保護工作，營造健康、友善的職場環境。

臨場健康服務的醫護人員提供服務項目有：



健康檢查結果分析與評估

針對檢查結果進行專業分析與風險評估。



母性健康保護

提供孕期與哺乳期員工健康評估與保護措施。



協助雇主適性配工

提供工作適性建議，協助安排合適工作。



工作相關疾病預防

推動職業傷害與職業病預防，降低健康風險。



高風險勞工評估及個案管理

針對高風險族群進行面談、追蹤與管理。



合作醫療機構：特約醫院職業醫學科 / 職業醫護團隊

服務對象：台灣總部員工



健康檢查管理情形

2025 年共完成特殊健康檢查 222 人次，其中昆山廠 158 人次、增達廠 64 人次；一般健康檢查則於增達廠完成 27 人次。年度期間持續辦理職業醫師臨場健康服務、健康諮詢及母性健康保護等措施，並未發生職業病確診案件，展現公司持續落實健康風險預防與健康管理之成效。

類型	2022			2023			2024			2025		
	台灣總部	昆山廠	增達廠	台灣總部	昆山廠	增達廠	台灣總部	昆山廠	增達廠	台灣總部	昆山廠	增達廠
一般健康檢查人數	157	-	-	-	-	-	148	-	-	-	-	27
特殊健康檢查人數	-	126	62	-	105	99	0	101	87	-	158	64



廠區健康檢查

職業傷害管理 (GRI 403)

協禧電機持續落實職業安全風險管理機制，訂有完善之意外事故通報、調查及改善程序，要求所有員工及進入廠區作業之承攬與派遣人員於發生虛驚事件、職業傷害或疑似職業疾病時，立即進行通報、調查與改善作業。針對事故事件，公司透過原因分析、矯正預防措施及經驗分享機制，持續強化風險辨識與預防能力，降低類似事件再次發生之可能性。為維護員工健康與作業環境安全，增達廠及昆山廠持續委託第三方專業機構執行作業環境監測與評估，針對廠區內化學物質、粉塵及噪音等潛在危害因子進行檢測，並依檢測結果落實防護措施及改善管理作業。同時提供相關崗位員工適當之個人防護設備，並持續加強佩戴管理及現場巡查，以維持安全健康之工作環境。

2025 年末發生職業傷害死亡事件、重大職業傷害事件及職業疾病案件，可記錄職業傷害件數為 2 件。全年總工時為 1,570,743 小時，可記錄職業傷害比率為 1.27，顯示公司持續透過職業安全衛生管理制度、教育訓練及風險控制措施，強化職場安全管理與健康保護機制。未來將持續推動危害辨識、風險評估及職災預防工作，打造安全、健康且友善之工作環境。

類別	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	3,489,265.5	2,427,431.5	1,954,729.5	1,570,743.00
職業傷害所造成的死亡人數	1	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	0	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	7	3	2	2
職業傷害所造成的死亡人數比率	0.29	0	0	0
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	0	0	0	0
可記錄的職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	2.01	1.24	1.02	1.27

註：1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) * 1,000,000。2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時] * 1,000,000。

3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時] * 1,000,000。4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。

5. 可記錄的職業傷害以工傷認定決定書認定結果為工傷之件數，不包含上下班通勤所造成的職業傷害。6. 2023 年可記錄之職業傷害數誤差，於 2025 年報告書調整

職業安全衛生法規遵循

2025 年協禧電機共計 0 件違規項目。

緊急應變疏散演練

協禧電機重視營運韌性及職場安全，持續透過緊急應變管理機制強化員工風險辨識與事故處理能力。各廠區每年定期辦理消防演練、化學品洩漏救援演練、電梯應急救援演練及壓力容器事故應變演練，藉由情境模擬及實地操作，強化人員通報、疏散、救援及事故處置能力，同時檢視應變計畫及救災資源配置之適切性，以降低突發事件對人員安全及營運造成之衝擊。

2025 年共辦理 7 場緊急應變演練，累計參與人次達 916 人次，較 2024 年增加 141 人次，持續提升全體員工之安全意識與應變能力，強化企業整體風險管理及營運持續能力。

廠區	演練別	2023 年		2024 年		2025 年	
		執行次數	受訓人數	執行次數	受訓人數	執行次數	受訓人數
昆山	消防演練	2	733	2	682	2	827
增達	消防演練	2	89	2	70	2	60
	電梯應急救援和 應急預案演習紀錄	1	4	1	11	1	18
	壓力容器事故演練	1	5	1	5	1	5
	化學品洩漏救援演練	1	6	1	7	1	6
合計		7	837	7	775	7	916



緊急應變演練

承攬商安全衛生管理

為進一步提升工作場所整體安全，協禧電機各營運據點依循當地職業安全衛生相關法規，落實承攬商安全衛生管理制度，於施工前執行危害告知及安全要求宣導，並透過作業監督與現場巡查機制，將職業安全衛生管理要求適用於所有進廠施工之承攬商及其作業人員，共同維護安全作業環境。

公司持續強化承攬作業風險管控，要求承攬商遵守相關安全規範及作業程序，並依作業性質採取必要防護措施。2025 年度未發生承攬商重大職業災害事件，反映公司持續落實承攬商安全管理及作業風險控制機制，致力打造安全、健康且零傷害之工作環境。

2025 年度未發生承攬商重大職業災害事件

5.5 永續社會與共融（GRI 413）

協禧電機秉持「取之社會、用之社會」的核心理念，持續透過實際行動回饋社會，積極投入在地關懷與公益服務。2025 年社會參與相關支出達新台幣 1,018,666 元，資源投入涵蓋生活助養、教育扶助及公益合作等面向。為確保公益資源發揮最大效益，公司持續執行受贈單位評估與追蹤機制，定期檢視專案執行情形與成果，強化資源運用的透明度與社會影響力，落實企業與社會共榮共好的永續精神。

雲林家扶基金會一國內兒童認養協禧電機長期支持雲林家扶中心兒童扶助計畫，透過穩定的生活助養資源，協助弱勢家庭兒童獲得更完善的照顧與學習機會。2025 年 1 至 10 月認養兒童人數維持 78 人，自 11 月起進一步擴大扶助規模至 169 人，展現公司持續深化社會關懷的承諾。除經濟支持外，公司亦積極參與認養人與學童相見歡活動，透過面對面的交流與陪伴，傳遞關懷與鼓勵，期望陪伴孩子們建立自信、穩健成長，為未來創造更多可能。



06

附錄

GRI 準則對照表

SASB 永續會計準則對照表

其他報告書相關列表與附件

附錄

GRI Standards 對照表

使用聲明	協禧電機股份有限公司依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之內容
使用的 GRI	GRI 1: 基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用的 GRI 行業準則

GRI 標準及分類	指標	揭露項目	本報告書章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021				
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1 組織概述關於本報告書	16、18；3
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3
	2-5	外部保證／確信	關於本報告書	3
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 組織概述	16-19
			3.1 供應鏈管理	49-52
	2-7	員工	5.2 人才吸引與留任	68-72
	2-8	非員工的工作者	5.2 人才吸引與留任	72
治理	2-9	治理結構及組成	1.2 治理架構	20-27
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 治理架構	20-24
	2-11	最高治理單位的主席	1.2 治理架構	20-22
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續營運布局	6
			1.6 風險管理	35-38

GRI 標準及分類	指標	揭露項目	本報告書章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021				
治理	2-13	衝擊管理的負責人	永續營運布局	6
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續營運布局	6
	2-15	利益衝突	1.2 治理架構	20、26
	2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人議合	8-9
			1.2 治理架構	20、21
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 治理架構	20、24-25
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 治理架構	20、26
	2-19	薪酬政策	1.2 治理架構	20、26
			5.2 人才吸引與留任	72
	2-20	薪酬決定流程	1.2 治理架構	20、26
			5.2 人才吸引與留任	72
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 人才吸引與留任	72
策略、政策與作法	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4
			永續營運布局	6-7
	2-23	政策承諾	經營者的話	4
			永續營運布局	6
			利害關係人議合	8
			1.3 誠信經營管理	28
			3.1 供應鏈管理	49-52
			5.1 人權管理	66-67
			5.4 安全衛生管理	81-85

GRI 標準及分類	指標	揭露項目	本報告書章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021				
策略、政策與作法	2-24	納入政策承諾	永續營運布局	6
			1.3 誠信經營管理	28-29
			3.1 供應鏈管理	49-52
			5.1 人權管理	66-67
			5.4 安全衛生管理	81-85
	2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人議合	8-9
			1.3 誠信經營管理	28-29
			3.1 供應鏈管理	49-52
			5.1 人權管理	66-67
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人議合	8-9
			1.3 誠信經營管理	28
			5.1 人權管理	66-67
	2-27	法規遵循	1.3 誠信經營管理	28-30
			1.4 營運績效	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 組織概述	19
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	8-9
	2-30	團體協約	5.2 人才吸引與留任	75
GRI 3 重大主題 2021				
重大主題	3-1	重大主題決定程序	重大議題管理	10
	3-2	重大主題表列	重大議題管理	11-12

GRI 標準及分類	指標	揭露項目	本報告書章節	頁碼
GRI 3 重大主題 2021				
重大主題	3-3	重大主題管理	重大議題管理	10-12
			1.3 誠信經營管理 - 誠信經營與法規遵循 (自訂主題)	28
			1.5 資訊安全管理 - 資訊安全與資料保護	32
			2.1 研發策略與技術布局 - 綠色產品與永續創新 (自訂主題)	39
			2.1.2 綠色產品研發及循環設計 - 產品生命週期與循環設計 (自訂主題)	41-43
			2.2 產品品質與客戶信任 (自訂主題)	44-48
			3.1 供應鏈管理 - 永續供應鏈管理	49-52
			4.1 氣候變遷風險與機會 - 氣候變遷與碳管理	56-60
			5.4 安全衛生管理 - 職業安全與健康	81-85
GRI 200：特定主題揭露 - 經濟 (2016)				
經濟績效 (2016)	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4 營運績效	30
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.1 氣候變遷風險與機會	56-60
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.3 幸福職場	76
	201-4	取自政府之財務補助	1.4 營運績效	30
採購實務 (2016)	3-3	重大主題管理	3.1 供應鏈管理－永續供應鏈管理	49-52
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應鏈管理	49
			3.3 原物料管理	53

GRI 標準及分類	指標	揭露項目	本報告書章節	頁碼
GRI 200：特定主題揭露 - 經濟 (2016)				
反貪腐 (2016)	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.3 誠信經營管理	28
			3.1 供應鏈管理	51-52
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.3 誠信經營管理	28
稅務 (2019)	207-1	稅務方針	1.4 營運績效－稅務	31
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.4 營運績效－稅務	31
GRI 300：特定主題揭露 - 環境				
能源 (2016)	3-3	重大主題管理	4.1 氣候變遷風險與機會－氣候變遷與碳管理	56-61
			4.3 能源管理	
	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	61
	302-3	能源密集度	4.3 能源管理	61
	302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	61
水與放流水 (2018)	303-3	取水量	4.4 水資源管理	62
	303-4	排水量	4.4 水資源管理	62
	303-5	耗水量	4.4 水資源管理	62
排放 (2016)	3-3	重大主題管理	4.1 氣候變遷風險與機會－氣候變遷與碳管理	56-60
	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	60
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	60
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	60
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體管理	60

GRI 標準及分類	指標	揭露項目	本報告書章節	頁碼
GRI 300：特定主題揭露 - 環境				
廢棄物 (2020)	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物處理	63-64
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物處理	63-64
	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物處理	63-64
	306-4	廢棄物的處理移轉	4.5 廢棄物處理	63-64
	306-5	廢棄物的直接處理	4.5 廢棄物處理	63-64
GRI 400：特定主題揭露 - 社會				
勞雇關係 (2016)	401-1	新進員工和離職員工	5.2 人才吸引與留任	71-72
	401-2	提供給全體員工的福利	5.3 幸福職場	76-77
	401-3	育嬰假	5.2 人才吸引與留任	74
勞資關係 (2016)	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 人才吸引與留任	75
職業安全衛生 (2018)	3-3	重大主題管理	5.4 安全衛生管理－職業安全與健康	81
	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 安全衛生管理	81
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 安全衛生管理	81、84-85
	403-3	職業健康服務	5.4 安全衛生管理	82-83
			5.3 幸福職場	76
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 安全衛生管理	81、85
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 安全衛生管理	81、85
			5.3 幸福職場	77-79
	403-6	工作者健康促進	5.4 安全衛生管理	82-83
			5.3 幸福職場	76

GRI 標準及分類	指標	揭露項目	本報告書章節	頁碼
GRI 400：特定主題階露 - 社會				
職業安全衛生 (2018)	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全的衝擊	5.4 安全衛生管理	85
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 安全衛生管理	81
	403-9	職業傷害	5.4 安全衛生管理	84
	403-10	職業病	5.4 安全衛生管理	82-84
訓練與教育 (2016)	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 幸福職場	77-79
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 幸福職場	77-79
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.3 幸福職場	80
員工多元化與平等機會 (2016)	405-1	治理單位與員工的多元化	1.2 治理架構	23
			5.2 人才吸引與留任	68、72、74
	405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	5.2 人才吸引與留任	72-73
不歧視 (2016)	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權管理	66-67
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	5.1 人權管理	66
童工 (2016)	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人權管理	66
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	5.1 人權管理	66
當地社區 (2016)	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.5 永續社會與共融	86
行銷與標示 (2016)	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.2 產品品質與安全	44-48
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2.2 產品品質與安全	44-48
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	1.5 資訊安全管理	32-34

SASB 索引表

面向	主題	編碼	揭露項目 (衡量指標)	單位	量化資料	備註	對應章節
環境	能源管理	RT-EE-130a.1	(1) 能源消耗總量。 (2) 使用來自電網的用電量占比。 (3) 再生能源使用量占總能源使用占比。	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)	(1) 19,201.68 (2) 17448.2784 (100%)	(3) 目前廠內尚未使用再生能源	4.3 能源管理
	有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	協禧電機產生的有害廢棄物總量及回收占比 ¹	公噸 (t) 百分比 (%)	10/0% 回收百分比		4.5 廢棄物處理
		RT-EE-150a.2	應報告的洩露的次數和累計總數，恢復的數量 ²	數量 公斤 (kg)	0		4.5 廢棄物處理
社會資源	產品安全	RT-EE-250a.1	產品召回的次數以及產品召回的數量 ³	數量	0		2.2 產品品質與安全
		RT-EE-250a.2	因關於產品安全的法律訴訟而造成的財務損失總額 ⁴	金額	0		2.2 產品品質與安全
商業模式與創新	產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	按收入劃分的產品中包含 IEC 62474 可申報物質的百分比 ⁵	收入百分比 (%)	0	產品皆未含 IEC 62474 可宣告物質	2.1 技術研發
		RT-EE-410a.2	符合 ENERGY STAR® 標準的合格產品的百分比	收入百分比 (%)	0		2.1 技術研發
		RT-EE-410a.3	與可再生能源相關和能效相關產品的收入	金額	0		2.1 技術研發
	原物料採購	RT-EE-440a.1	描述關於使用關鍵材料的風險管理		針對關鍵原物料，公司定期執行風險評估與監控作業，並持續開發符合品質要求之替代材料，以降低特定原物料依賴風險，確保供應來源穩定且符合法規要求。同時，協禧依據國際法規及客戶要求訂定《ADDA 有害物質管制標準程序》，透過供應商文件管理、原物料檢測及製程管控機制，落實有害物質管理要求，避免禁限用物質進入產品製造流程。		3.3 原物料管理

面向	主題	編碼	揭露項目 (衡量指標)	單位	量化資料	備註	對應章節
領導及公司 治理	商業道德	RT-EE-510a.1	描述預防以下行為的政策和做法： (1) 腐敗和賄賂 (2) 反競爭行為			詳見 P35~36	1.3 誠信經營管理
		RT-EE-510a.2	因賄賂或貪腐的法律訴訟而造成的財務損失總額 ⁶	金額	0	實體應簡要描述貨幣損失的性質、背景以及所採取的任何糾正措施。	1.3 誠信經營管理
		RT-EE-510a.3	因反競爭行為法規的法律訴訟而造成的財務損失總額 ⁷	金額	0		1.3 誠信經營管理

活動指標	代碼	單位	量化資料	備註
按產品類別的生產產品數量 ⁸	RT-EE-000.A	數量	14,337,641 pcs	
員工總數	RT-EE-000.B	人數	883	



協禧電機 用心成就永續價值

ADDA Empowering Sustainability with Passion and Vision

© ADDA Corporation. All Rights Reserved.