



永道射頻技術股份有限公司
Arizon RFID Technology Co., Ltd.



2024 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



Arizon RFID Technology 是全球最大 RFID 標籤 ODM 生產廠商之一，全球客戶使用我們產品，累積的銷售量已超過 170 億枚，應用在不同的場域環境，加速了物流與管理的效率，減少庫存堆積、消除耗料浪費，皆可藉著指頭般大小的標籤，實現對環境資源持續改善。

我們從 MIT Auto-ID Center 的實驗室產品開始，永豐餘集團持續的投資研究資源，優化生產能力與創造使用場景，RFID 標籤成為具有無線通訊、可讀寫資訊、快速遠距辨視的萬物身份證。結合多年來導入 RFID 豐富應用經驗，以及與國際接軌之 EPC global 和世界大廠之策略合作資源，提供欲導入 RFID 技術之客戶完整且全方位的解決方案與服務。

憑著強大的研發能力與投入，以及生產流程與產品品質的堅持，Arizon 不僅加速在揚州、臺北等地擴大產能規模，同時也取得 RFID 行業最高認證標準：AUBURN University ARC 品質認證，使我們生產的產品可以獲得全球領導客戶採用，與不同讀取環境、各式異質系統，快速的接合，讓產品資訊流通，如同每個生命必須要的空氣般，無縫流動，邁向我們理想中萬物連網的世界。

目錄

Contents

前言	02	關於報告書	02	董事長的話	03
----	----	-------	----	-------	----

CH1 永續管理

1.1 公司簡介及沿革	05
1.2 經營績效	10
1.3 永續治理	12
1.4 利害關係人鑑別及議合	13
1.5 重大永續主題鑑別	15

CH2 公司治理

2.1 公司治理架構	18
2.2 風險管理	25
2.3 法遵與誠信經營	27
2.4 供應鏈管理	29
2.5 產品品質與安全	36
2.6 創新與研發	43
2.7 客戶關係管理	47
2.8 資訊安全管理	50

CH3 企業關懷

3.1 幸福職場	56
3.2 職業安全與衛生	71
3.3 人權維護	81
3.4 社會共榮	84

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD)	87
4.2 能源管理	93
4.3 水資源管理	95
4.4 廢棄物管理	96
4.5 有害物質管理	102
4.6 綠色產品及循環經濟	107

附 錄

GRI 準則對照表	108	SASB 指標對照表	112	會計師有限確信報告	114
-----------	-----	------------	-----	-----------	-----



關於報告書

本報告書為 Arizon RFID Technology (Cayman) Co., Ltd. 英屬開曼群島永道射頻技術股份有限公司 (報告書內簡稱「永道」、本公司或我們) 所發行之第二本永續報告書 (以下稱本報告書)，發行目的主要是向社會大眾及利害關係人揭露公司在環境面 (Environmental)、社會面 (Social)、經濟治理面 (Governance) 三大面向所做的努力，包含實際作為、績效結果及未來規劃。永道秉持著「人才與設備結合、個別價值的肯定、企業價值的實踐」的經營理念，期望藉由本報告讓利害關係人瞭解永道之永續作為，以及我們在善盡企業社會責任及落實永續發展的決心。

● 報告書邊界與範疇：

本報告書揭露之資料範圍係以永道臺北地區、中國大陸地區為主要報告範疇，其他區域未對本公司之經濟、環境及社會面產生重大影響，故未全面揭露其永續相關資訊於本報告書中。若有涉及其他區域之資訊，將於報告中特別標註說明。

● 報告書期間

為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。

● 發行概況

現行版本出版日期：2025 年 8 月，發行頻率預計為每年一次。

● 編制依據

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 GRI 準則 (GRI Standards) 2021 年版進行編撰。本報告書亦依循永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 行業指標及氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構進行揭露。本報告書於附錄提供 GRI Standards 及 SASB 內容索引，以供快速檢索及查詢。

● 報告書資訊編製及核准流程

本報告書相關資訊由各部門進行收集並由部門主管覆核後，送交本公司「永續發展中心」進行資訊彙整、編製及審閱，完成之報告書經送董事會核閱通過確認後發布。

● 報告書確信與查證

本報告書委由國富浩華聯合會計師事務所依照依財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行會計師有限確信，會計師出具之確信報告請詳附錄。報告書內容所提及之財務資訊與永道 2024 年度合併財務報告內容一致，且該財務報告係經勤業眾信聯合會計師事務所查核竣事。

意見回饋：

若您對本報告書內容有任何回饋或指教，歡迎您與我們聯繫。

■ 聯絡人 張淑芬

■ Email investor@arizonrfid.com

■ 電話 (02) 2322-4824

■ 地址 臺北市中正區重慶南路 2 段 51 樓 17 樓

董事長的話

近年來全球經濟和產業環境持續快速變化，各項議題之間的交互作用更加密切，也更難以預測。作為全球領先的 RFID 技術與標籤解決方案供應商，永道始終秉持以創新科技結合永續實踐，協助客戶有效應對市場挑戰。我們相信，永續發展不是企業經營的附加選項，而是 Arizon 在快速變動市場中建立韌性與競爭力的重要基石。

Arizon 長期深耕智慧零售、物流運輸、醫療標籤與工業物聯網等領域，積極導入創新技術，協助客戶提升營運效率，同時實踐企業永續與環境責任。研究顯示，全球平均有 8% 庫存因過期或生產過剩而報廢，每年造成至少 1,600 億美元的損失。RFID 技術的核心價值在於提供及時、透明的資訊；供應鏈藉此提升可視性，使需求得以更精準地掌握，不僅可以大幅降低庫存浪費與碳排放，更能推動循環經濟與永續供應鏈的落實。RFID 技術的導入，不僅是產業競爭力的關鍵，也是企業實踐 ESG 價值的重要途徑。

2024 年，永道在永續發展的多個面向均有所突破。在產品與製程端，我們加速導入再生基材，並透過製程技術的創新與升級，成功顯著提升金屬回收率並降低化學品使用量，使 RFID 標籤產品的整體碳足跡得以大幅下降 70% 至 90%。我們相信，透過積極的製程優化與原料再生，將能帶動產業上下游共同邁向更永續的循環經濟模式。

在能源管理與數位轉型方面，我們持續提升再生能源的使用比例，目前已有超過 10% 的廠區用電來自於自設的太陽能發電系統；我們同時已積極規劃購買綠電憑證，以進一步支持能源轉型，強化企業減碳的能力。此外，我們亦導入智慧製程 MES 系統，透過數位化的製造管理，顯著提升了能源使用效率與生產效益，落實智慧節能管理。

面對市場與客戶日益提高的 ESG 資訊揭露與合規性要求，我們積極推動產品碳排數據的公開揭露，協助客戶有效投入低碳轉型，共同促進整個產業朝向更低碳、更循環的經濟模式前進。我們計劃於近期提交 SBTi（科學基礎減碳目標倡議）承諾，並於未來兩年內完成具體目標設定與提交，表明企業邁向科學減碳路徑的明確意志。

我們更進一步與品牌客戶、系統業者及平台夥伴緊密合作，推動『碳揭露與 ESG 數據整合』的供應鏈新模式，從原物料、生產製程到產品應用端全面進行規劃與優化，致力建構更加透明、可追溯且具備循環能力的供應鏈生態圈，引領產業共同邁向永續目標。

企業的成功不僅體現在財務數字，更必須體現在對社會的正向影響力。因此，我們持續推動員工參與環保志工行動，並透過年度 ESG 全員知識競賽，深化團隊對永續理念的理解與實踐。此外，我們也積極參與社區公益，從支持特殊教育學校盲童管樂團，到舉辦社區捐血活動，傳遞關懷並促進社區發展。我們期望從公司所在的社區出發，匯聚眾人的微小善意，共同為社會創造正向影響力。

Arizon 相信，RFID 技術不僅是資訊傳遞的工具，更是鏈結信任、透明與責任的重要橋樑。我們將繼續秉持創新與永續的核心理念，積極探索並實踐更具多元性與可持續性的綠色解決方案，與所有利害關係人緊密合作，致力於產業的永續轉型，降低我們的環境足跡，為社會的長期福祉創造積極貢獻。

誠摯地感謝您對 Arizon 永道的支持與信任；期待與您持續攜手，共同開創更具韌性、更透明且可持續發展的未來。



Arizon RFID Technology
董事長 何業達

CH1 永續管理

1.1 公司簡介及沿革	05	1.4 利害關係人鑑別及議合	13
1.2 經營績效	10	1.5 重大永續主題鑑別	15
1.3 永續治理	12		

CH1

- 1.1 公司簡介
- 1.2 經營績效
- 1.3 永續治理
- 1.4 利害關係人鑑別及議合
- 1.5 重大永續主題鑑別

1.1 公司簡介及沿革

Arizon RFID Technology (Cayman) Co., Ltd. 於 2021 年 10 月 21 日設立，本公司為控股公司，具有營運功能之子公司主要營業項目係從事 RFID 電子標籤之生產與銷售。永道 - KY (6863) 股票於 2023 年 3 月 21 日於臺灣證券交易所上市。

永道射頻技術股份有限公司為專業 RFID 解決方案供應商，在 RFID 標籤設計、製造封裝、製程工藝均領先同業。超越業界的頂級生產設備、與最嚴謹的生產流程，為 RFID 產業領導產業標準，並獲得國際專業 RFID 業界認證。目前中國大陸、臺北共三座生產基地，年產能可達 70 億枚以上，為全球最大之 RFID ODM 生產廠商。

公司產品應用場域，包含各國場館門票與交通票卡、航空行李智能標籤、商品庫存管理與防偽、鋼鐵廠生產管理等各式先驅應用，永道射頻技術憑藉自主研發能力與性能優越產品，通過最嚴格產業標準認證，獲得全球知名客戶採用，為國際大廠量身訂製 RFID 標籤應用，協助客戶達成物聯網管理佈建。

我們從 MIT Auto-ID Center 的實驗室產品開始，永豐餘集團持續的投資研究資源，優化生產能力與創造使用場景，RFID 標籤成為具有無線通訊、可讀寫資訊、快速遠距辨視的萬物身份證。結合多年來導入 RFID 豐富應用經驗，以及與國際接軌之 EPC Global 和世界大廠之策略合作資源，提供欲導入 RFID 技術之客戶完整且全方位的解決方案與服務。

CH2

* 永道營運據點分布圖 (以營運據點為主)

正式公司名稱
Arizon RFID Technology (Cayman) Co., Ltd.
英屬開曼群島永道射頻技術股份有限公司

公司簡稱 永道-KY

● 永道射頻技術 營運據點

基本資料

公司地址 P.O. Box 32052, Grand Cayman KY1-1208, Cayman Islands.
 營運據點 臺北、中國大陸、日本、美國、越南
 股票代號 ARIZON RFID TECHNOLOGY (CAYMAN) CO., LTD. (6863)
 上市日期 2023 年 3 月 21 日
 產業類別 通信網路業
 主要經營業務 RFID 天線設計與製造、RFID 電子標籤封裝、RFID 讀寫器設計與製造、RFID 應用系統整合等

董 事 長 何奕達 董事長
 總 經 理 林秉毅 總經理
 發 言 人 張淑芬 財務長
 實收資本額 748,880,000 元 (截至本報告書刊印日)

CH3

CH4

附錄

憑著強大的研發能力與投入，以及生產流程與產品品質的堅持，我們在 2022 年 5 月取得 RFID 行業最高認證標準：Auburn University ARC 品質認證，使我們生產的產品可以獲得全球領導客戶採用，為國際大廠量身訂製 RFID 標籤應用，與不同讀取環境、各式異質系統，快速的接合，讓產品資訊流通，如同每個生命必須有的空氣般，無縫流動，邁向我們理想中萬物連網的世界。

永道除了專注於自身業務發展，也積極與外部夥伴建立各類商業關係，以促進產業交流與技術創新。在產學合作方面，永道與德霖科技大學、亞東科技大學、龍華科技大學等學校攜手合作，提供學生實習機會，讓其能夠在真實企業環境中學習，提升實務技能，共同推動人才培育。

CH1

- 1.1 公司簡介
- 1.2 經營績效
- 1.3 永續治理
- 1.4 利害關係人鑑別及議合
- 1.5 重大永續主題鑑別

CH2

CH3

CH4

附錄

公司發展歷程



產業上、中、下游關係



在 RFID 相關產業中，上游主要係晶片及天線等原物料供應商，中游為 RFID 產品研發及製造、讀取器及系統應用廠商，下游則為各式應用領域如：零售、公共生活、工業製造及醫療等，而本公司主要從 RFID 電子標籤之研發、生產和銷售，位居 RFID 相關產業之中游。本公司主係透過直接銷售模式向客戶銷售自主研發之 RFID 電子標籤，本公司銷售人員在瞭解客戶需求後，由產品研發部進行產品開發，並提供樣品供客戶實際測試，並在通過客戶測試後開始為客戶安排生產、發貨及售後服務。

未來各種物理設備、車輛、建築物等「物」，將透過嵌入感測器、軟體和網路連接技術，使其能夠收集、交換和分析數據，並通過網路與其他設備或系統進行互動和溝通的物聯網 (IoT) 將逐步成長，Grand View Research, Inc. 於 2024 年 8 月 30 日報告指出，2030 年全球物聯網 (IoT) 市場規模預計將達到 26.5 億美元，年複合年成長率為 11.4%。本公司整合全球最大電子紙公司 E Ink 原廠技術，提供給智慧零售與倉儲管理客戶完整的可視化 RFID 與物聯網解決方案 - 電子貨架標籤 (ESL)，在物聯網平台上可即時更新產品價格與數量，因為 RFID 標籤可同時讀取多件物品，速度比人工掃描條碼快數十倍，減少人工盤點時間與人力支出，避免因資料錯誤造成的退貨、補貨或重新包裝成本，更可以做到即時庫存追蹤，避免過量庫存並減少缺貨損失。RFID 亦可即時追蹤物品位置，降低失竊風險，在生鮮或醫療用品部分，則可追蹤批次與效期，減少報廢與過期損失，若能配合自動分揀系統使用，亦可減少人工操作成本。RFID 除了節省人力與時間，也透過正確可靠的資訊流有效率的提高行銷效益與存貨管理，讓經營效率獲得顯著提升。

CH1

- 1.1 公司簡介
- 1.2 經營績效
- 1.3 永續治理
- 1.4 利害關係人鑑別及議合
- 1.5 重大永續主題鑑別

CH2

CH3

CH4

附錄

產業概況與主要產品

無線射頻辨識 (RFID) 產業

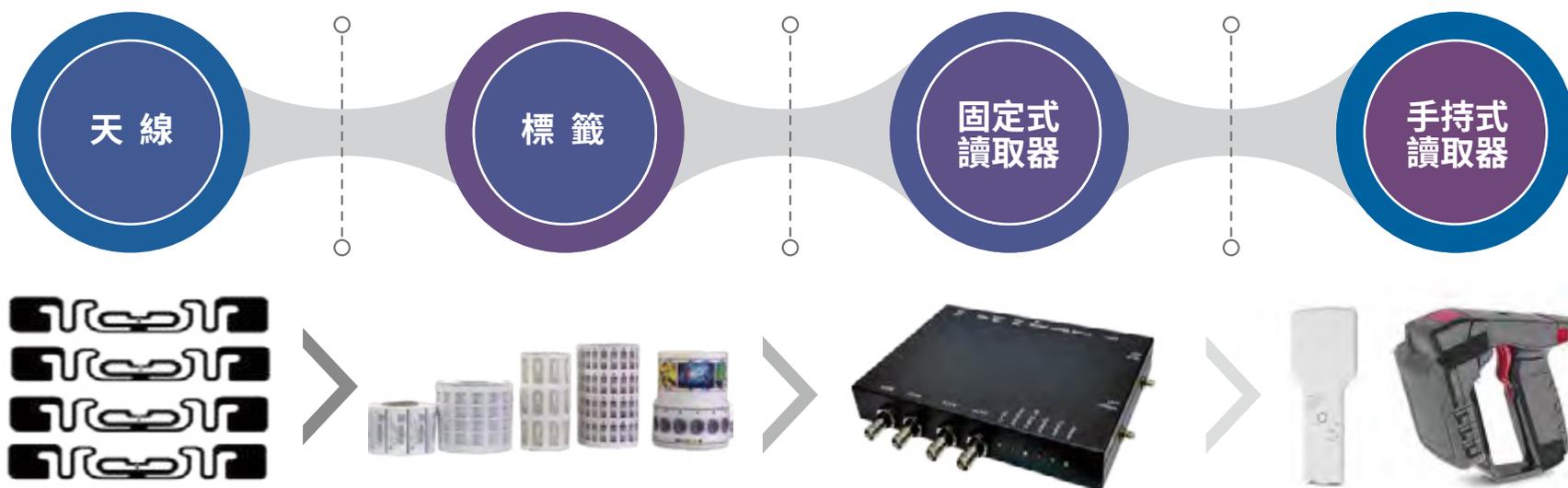
RFID 全名是 Radio Frequency Identification，又稱無線射頻技術，廣泛應用於物流、軍事、零售、醫療、食品、交通、門禁等領域。RFID 藉由電子標籤、讀取器和電腦系統組成，通過無線通訊技術將標籤中的數據傳送到讀取器，再傳送至後端系統進行處理。相較於條碼，RFID 掃描速度快、可同步處理多筆資料、資料可更新修改、可重複使用且耐油耐汙。隨著技術發展，RFID 進入商業化階段，2021 年全球市場規模約 114 億美元，預計到 2032 年將增長至 222 億美元。RFID 產業鏈包括晶片設計、天線製造、標籤封裝、讀寫器製造等，應用領域涵蓋零售、交通物流、工業製造等。

電子標籤產業

RFID 電子標籤利用無線頻率進行目標識別和資料傳輸，無需接觸。其主要組成包括硬體和軟體應用系統，其中主要的硬體元件為電子標籤和讀取器。電子標籤根據電池的有無分為被動式、主動式和半被動式三種類型，被動式標籤不需電池，而主動式和半被動式則需要。RFID 系統也根據使用頻率的不同分為低頻、高頻、超高頻和微波四類。在市場上，高頻和超高頻的 RFID 電子標籤占有主導地位，並具有較高的商業價值。

目前，日本和歐美市場是 RFID 電子標籤的主要需求市場，但新興國家和地區的需求也在逐漸增長。隨著企業對數位化和資訊化轉型的需求增加，RFID 技術在商業應用中的重要性也日益突顯。隨著 RFID 技術實施成本的持續下降，下游應用更加廣泛，預計 2027 年 RFID 電子標籤市場規模將達 81.1 億美元。

*主要產品項目



前言

關於報告書

董事長的話

CH1

- 1.1 公司簡介
- 1.2 經營績效
- 1.3 永續治理
- 1.4 利害關係人鑑別及議合
- 1.5 重大永續主題鑑別

CH2

CH3

CH4

附錄

公協會參與

RAIN Alliance (RAIN 聯盟) 是一個專注於推廣和發展無源超高頻 (UHF) 射頻識別 (RFID) 技術的全球性組織。該聯盟致力於促進 UHF RFID 技術在各行各業的應用, 以實現物聯網 (IoT) 的無縫連接和數據共享。林秉毅總經理為 RAIN Alliance 董事會成員之一。

RAIN 聯盟的使命是推廣 UHF RFID 技術的採用, 促進全球供應鏈的效率提升, 並支持各種行業的創新應用。通過教育、宣傳和標準化工作, RAIN 聯盟旨在建立一個互聯互通的生態系統, 使企業能夠更有效地管理資產、提高運營效率, 並為消費者提供更好的服務。



CH1

- 1.1 公司簡介
- 1.2 經營績效
- 1.3 永續治理
- 1.4 利害關係人鑑別及議合
- 1.5 重大永續主題鑑別

CH2

CH3

CH4

附錄

1.2 經營績效

2024 年永道及子公司合併營收為新台幣 46.12 億元、年成長 71.72%，毛利率 32.17%，稅後淨利新台幣 8.47 億元、年成長 89.05%，每股盈餘新台幣 11.36 元。

* 年度經營績效

單位：新台幣仟元

項目	2022	2023	2024
營業收入	2,103,632	2,685,946	4,612,422
營業成本	(1,428,158)	(1,892,694)	(3,128,804)
營業毛利	675,474	793,252	1,483,618
營業費用	352,773	402,341	629,983
營業外收入及支出	97,397	140,546	149,623
稅前淨利 (損)	420,098	531,457	1,003,258
所得稅 (費用) 利益	(81,384)	(83,438)	(156,279)
稅後淨利 (損)	338,714	448,019	846,979

* 組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	2022	2023	2024
收入	2,203,836	2,831,301	4,791,628
營運成本	1,780,931	2,295,035	3,758,787
員工薪資與福利	383,750	456,760	709,234
支付出資人款項	204,033	149,403	238,249
支付政府款項	83,150	62,230	105,334
社區投資	0	0	0

關係企業

Arizon RFID Technology (Cayman) Co.,Ltd (永道 -KY) 對於轉投資計劃就長期性投資目的、市場需求、技術發展、未來業務拓展潛力、資金需求可能來源、現有事業的財務狀況、獲利能力及風險等因素進行通盤性評估，並視實際需要指派專案小組深入研析。主要從事無線射頻智能辨識系統之各項硬體產品、軟體系統開發及標籤設計，並提供週邊系統整合服務。

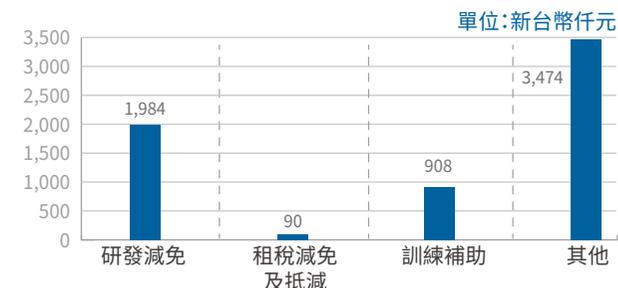
* 關係企業組織圖



中國大陸受政府補助

單位：新台幣仟元

項目	補助金額
研發補助	1,984
租稅減免及抵減	90
訓練補助	908
其他	3,474
合計	6,456



產品銷售狀況

* 主要產品營收比重

單位：新台幣仟元

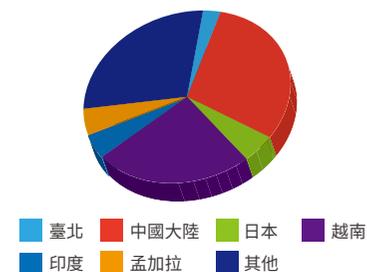
產品別	2022		2023		2024	
	銷貨收入	比重	銷貨收入	比重	銷貨收入	比重
RFID 標籤	2,043,295	97%	2,617,180	97.44%	4,515,414	98%
其它	60,337	3%	68,766	2.56%	97,008	2%
合計	2,103,632	100%	2,685,946	100%	4,612,422	100%

* 主要產品銷售區域

單位：新台幣仟元

產品別	臺北	中國大陸	日本	越南	印度	孟加拉	其它
RFID 標籤	36,788	1,774,857	190,183	534,511	173,334	223,153	1,582,588
其他	-	97,008	-	-	-	-	-
合計	36,788	1,871,865	190,183	534,511	173,334	223,153	1,582,588

產品銷售區域分布圖



1.3 永續治理

永道堅信永續發展是企業長期繁榮的關鍵要素，期望通過組織化的永續發展策略，成為行業中實現永續發展的領航者，並致力於提升企業價值並履行社會責任。

本公司已訂定「永續暨社會責任守則」，在經營時應考量並維護利益攸關者權益，注重企業行為對社會之正面影響，並合理降低資源使用。

本公司設立「永續發展中心」，並已委任永續長一職為推動永續發展之權責單位，負責規劃、宣導與推動，盡力履行企業社會責任。本公司永續發展中心之組織架構，由永續長負責統籌，臺北營運中心及中國大陸營運中心為協辦單位，並由各部門共同合力運作。

本公司永續發展事務係以董事會作為最高決策督導單位，由董事會負責檢視及核准永續發展策略、永續報導資訊及其他環境、社會、經濟面向的重要議案。各單位負責落實永續政策、制度和相關管理方針，並由永續發展中心定期向董事會報告永續發展推動情形及關鍵重大事件。董事會透過呈報內容，確認公司永續推動情形、監督並追蹤檢討經營團隊每年的永續發展執行情形及永續績效目標達成狀況，確保公司具備足夠的能力和資源因應可能發生的經濟、環境和社會人權衝擊。

為落實推展、強化治理與監督永續發展進程與成效，本公司近期將依據臺灣證券交易所發布之永續發展委員會組織規程參考範例成立「永續發展委員會」。未來將由「永續發展委員會」負責決策永續整體政策方向及公司永續行動方案，並審議永續發展相關事宜後定期向董事會報告。

關鍵重大事件

董事會委派永續發展中心負責執行永續發展推動、監督並追蹤管理公司的經濟、環境和人群衝擊影響的責任，並向董事會回報永續發展執行情形及績效目標達成狀況。

2024 年度永續發展中心向董事會溝通之關鍵重大事件如下：

- ✦ 2024/03/12 報告本公司規劃溫室氣體盤查及查證時程
- ✦ 2024/05/09 報告本公司規劃溫室氣體盤查及查證時程
- ✦ 2024/11/18 報告本公司 2023 年度永續報告書



CH1

- 1.1 公司簡介
- 1.2 經營績效
- 1.3 永續治理
- 1.4 利害關係人鑑別及議合
- 1.5 重大永續主題鑑別

CH2

CH3

CH4

附錄

1.4 利害關係人鑑別及議合

永道重視利害關係人的需求與意見，本公司目前之利害關係人主要為員工、股東與投資人、客戶、供應商及合作夥伴、非營利組織、政府、媒體、社區鄰里，並透過下列溝通管道與利害關係人議合。

利害關係人	主要關注議題		溝通方法 / 頻率	
 員工	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 人權維護 ❖ 幸福職場 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 法遵與誠信經營 ❖ 職業安全與衛生 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 職工福利委員會 / 每季 ❖ 勞資會議 / 每季 ❖ 員工教育訓練 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 內部公告 / 不定期 ❖ 績效考核 / 每年
 投資人及股東	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 公司治理架構 ❖ 法遵與誠信經營 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 創新與研發 ❖ 產品品質與安全 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 股東大會 / 每年 ❖ 董事會 / 每季 ❖ 財務報告 / 每季 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 公司網站 / 不定期 ❖ 公開資訊觀測站重大訊息 / 不定期 ❖ 法人說明會 / 每半年
 客戶	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 創新與研發 ❖ 產品品質與安全 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 人權維護 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 客戶服務專線 / 即時 ❖ 業務拜訪 / 不定期 ❖ 技術業務交流 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 客戶會議 / 不定期 ❖ 商業展出 / 不定期
 供應商及合作夥伴	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 供應鏈管理 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 法遵與誠信經營 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 協商會議 / 不定期 ❖ 供應商交流拜訪 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 供應商輔導 / 不定期 ❖ 供應商評鑑 / 年度
 政府	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 法遵與誠信經營 ❖ 產品品質與安全 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 職業安全與衛生 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 公文往來：不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 政府例行 / 突擊檢查：不定期
 媒體	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 產品品質與安全 ❖ 創新與研發 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 法遵與誠信經營 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 法說會：每半年 ❖ 股東會：每年 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 專訪：不定期
 社區鄰里及民間組織	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 人權維護 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 氣候變遷因應 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 公司網站：隨時 ❖ 社區活動：依需求 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 社區活動：簽署鄰里應急互助友好關係

CH1

- 1.1 公司簡介
- 1.2 經營績效
- 1.3 永續治理
- 1.4 利害關係人鑑別及議合
- 1.5 重大永續主題鑑別

CH2

CH3

CH4

附錄

補救負面衝擊的程序

本公司透過定期評估、與利害關係人的溝通和申訴機制，辨識及評估是否存在對經濟、環境和人群（包括其人權）的實際或潛在負面衝擊。若本公司辨識出實際發生或潛在可能的負面衝擊，將提供針對實際負面衝擊的減緩或補救措施，並通過相關因應措施預防潛在的負面衝擊發生。

*利害關係人溝通與回應

利害關係人	聯絡與回應方式
投資者	<ul style="list-style-type: none"> ❖聯絡窗口：發言人 張淑芬 財務長 ❖investor@arizonrfid.com
員工	<ul style="list-style-type: none"> ❖聯絡窗口：人資部 鍾先生 ❖(886) 2 2269-0700 ext.632 ❖員工申訴信箱：tw-hr@arizonrfid.com
客戶	<ul style="list-style-type: none"> ❖中國大陸業務：業務部 陸小姐 ❖(86) 514-80972024 ext.15183 ❖臺北業務：業務部 陳小姐 ❖(886) 2 2322-4824 ext.132 ❖客戶聯絡信箱：Business@Arizonrfid.com
供應商	<ul style="list-style-type: none"> ❖中國大陸採購：供應鏈管理部 鍾小姐 ❖(86) 514-80972024 ext.15201 ❖臺北採購：供應鏈管理部 趙小姐 ❖(886) 2 2322-4824 ext.191

*2024 年溝通事件

與永續相關類型	內容	處理單位	收到數量	已解決數量
臺北				
健康與福祉	菸害防制法	人資部 / 廠務部	2	2
幸福職場	彈性上班時間	人資部	2	0
職場健康與安全	汰換辦公室椅子	行政部	1	0
員工關懷與福利	是否有機會增加旅遊補助金及部門聚餐活動	人資部 / 福委會	1	1
員工關懷與福利	增加交通補助金	人資部	1	1
員工關懷與福利	員工團膳	行政部 / 廠務部	2	1
中國大陸				
健康與福祉	希望定期檢修電動車充電樁，並及時處理	廠務部	3	3
幸福職場	上半年公司組織員工旅遊因排程問題無法參加的員工，是否可再安排一次	行政部	5	5
職場健康與安全	提升員工消防安全意識	環安衛部	4	4
職場健康與安全	提升員工抗災減災意識	環安衛部	3	3



CH1

- 1.1 公司簡介
- 1.2 經營績效
- 1.3 永續治理
- 1.4 利害關係人鑑別及議合
- 1.5 重大永續主題鑑別

CH2

CH3

CH4

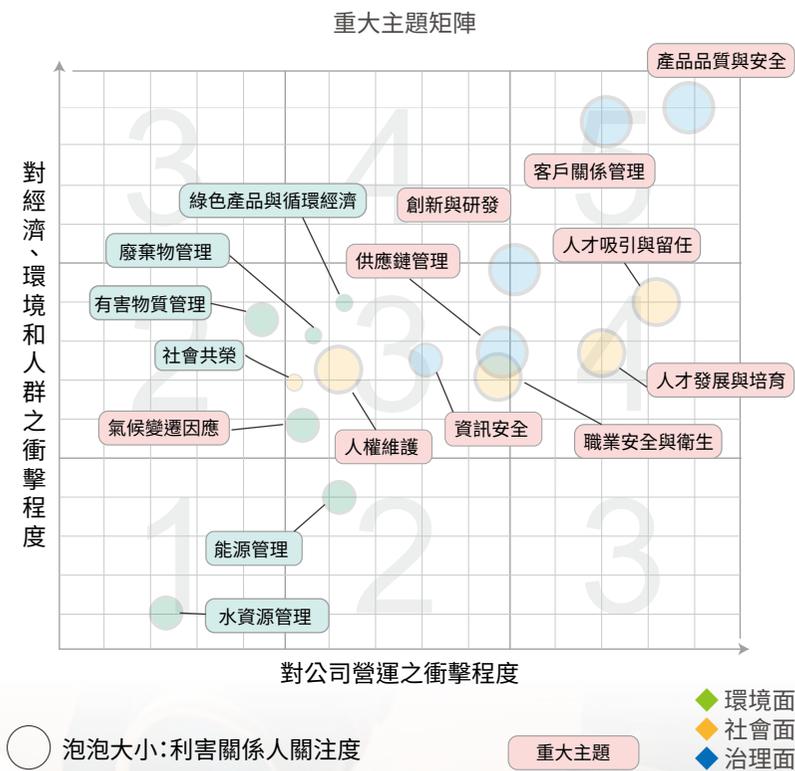
附錄

1.5 重大永續主題鑑別

重大永續主題鑑別流程

本公司藉由公司內部討論及外部專家的協助，並參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）以及國內外產業重要趨勢，蒐集各項永續議題，並透過部門訪談以及問卷等系統化的分析方式，於 2023 年針對管理階層進行各項議題衝擊程度調查，評估各項議題對經濟、環境和人群之衝擊以及對本公司營運之衝擊程度，另針對主要利害關係人發放重大主題關注程度問卷，共回收有效問卷 637 份；鑑別出利害關係人對永道關注之永續議題，再據以繪製重大主題矩陣圖。下方矩陣圖中 X 軸表示「對公司營運之衝擊程度」，Y 軸則代表「對經濟、環境、社會面向之衝擊程度」，泡泡大小則代表「利害關係人關注程度」。依據分數高低評估主題重大性，區分重大主題及一般主題。經整合分析排序後，並與高階主管確認後，鑑別出永道 2023 年 10 項重大主題，分別為產品品質與安全、創新與研發、客戶關係管理、供應鏈管理、資訊安全、職業安全與衛生、人才吸引與留任、人才發展與培育、人權維護及氣候變遷因應，我們也以此做為報告書資訊揭露的參考基礎，並持續精進。

2024 年，重大主題維持前述 10 項，作為永續管理與資訊揭露之核心議題，並持續檢視其管理績效與利害關係人關注程度，後續本公司亦將依據營運環境變化、產業趨勢及利害關係人意見動態，適時重新評估重大主題之適切性與完整性，確保永續策略與實務推動能呼應企業中長期發展方向。



CH1

- 1.1 公司簡介
- 1.2 經營績效
- 1.3 永續治理
- 1.4 利害關係人鑑別及議合
- 1.5 重大永續主題鑑別

CH2

CH3

CH4

附錄

重大主題列表

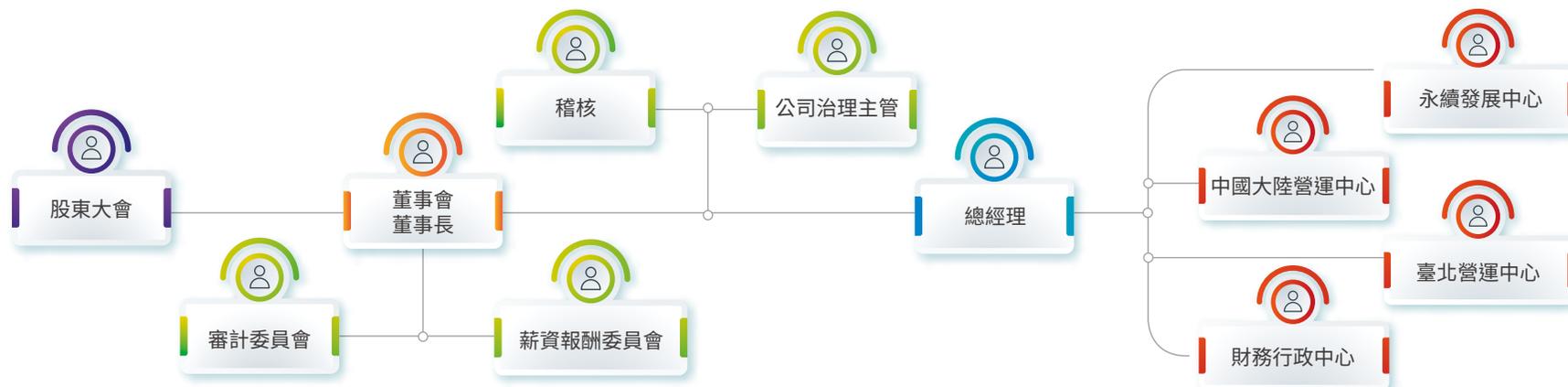
面向	重大主題	對應 SDGs	SDGs 子目標	對應章節
治理	客戶關係管理	SDG 17 夥伴關係	17.16 加強全球永續發展夥伴關係。	2.7 客戶關係管理
	供應鏈管理	SDG 8 尊嚴勞動與經濟成長 SDG 12 責任消費與生產	8.8 保護勞工的權益，為包括外籍移工的所有勞動者創造安全、有保障的工作環境，特別是婦女以及從事危險工作的勞工。 12.6 鼓勵企業採用永續作法，特別是大型企業和跨國公司將永續發展資訊融入公司營運計畫中。	2.4 供應鏈管理
	產品責任與安全	SDG 12 責任消費與生產	12.2 到 2030 年以前，實現自然資源的永續管理和高效率使用。 12.6 鼓勵企業採用永續作法，特別是大型企業和跨國公司將永續發展資訊融入公司營運計畫中。	2.5 產品品質與安全
	創新與研發	SDG 9 永續工業與基礎設施	9.4 升級所有行業和基礎設施以實現永續性。 9.5 加強研究，提升工業技術。	2.6 創新與研發
	資訊安全	SDG 9 永續工業與基礎設施	9.C 普遍獲得資通訊技術。	2.8 資訊安全管理
社會	人才吸引與留任、人才發展	SDG 8 就業與經濟成長	8.5 到 2030 年以前，實現全面生產性就業，且每個成年人都能獲得適合工作，包括青年與身心障礙者，並具同工同酬的待遇。	3.1 幸福職場
	職業安全與衛生	SDG 8 就業與經濟成長	8.8 保護勞工的權益，為包括外籍移工的所有勞動者創造安全、有保障的工作環境，特別是婦女以及從事危險工作的勞工。	3.2 職業安全與衛生
	人權維護	SDG 5 性別平等 SDG 8 就業與經濟成長 SDG 16 和平、正義與健全的司法	5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。 8.5 到 2030 年以前，實現全面生產性就業，且每個成年人都能獲得適合工作，包括青年與身心障礙者，並具同工同酬的待遇。 8.7 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在西元 2025 年以前，終結各種形式的童工，包括童兵的招募使用。 8.8 保護勞工的權益，為包括外籍移工的所有勞動者創造安全、有保障的工作環境，特別是婦女以及從事危險工作的勞工。 16.2 終結各種形式的兒童虐待、剝削、走私、暴力以及施虐。 16.B 促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展。	3.3 人權維護
環境	氣候變遷因應	SDG 13 氣候行動	13.3 加強針對氣候變遷的緩和、調適、減輕衝擊和及早預警教育和意識提升，提升機構與人員應對能力。	4.1 氣候變遷因應

CH2 公司治理

2.1 公司治理架構	18	2.5 產品品質與安全	36
2.2 風險管理	25	2.6 創新與研發	43
2.3 法遵與誠信經營	27	2.7 客戶關係管理	47
2.4 供應鏈管理	29	2.8 資訊安全管理	50

2.1 公司治理架構

組織架構圖



各主要部門所營業務

部門單位	職掌
董事會	❖ 執行股東會決議，在股東會授權範圍內，決定公司經營計畫及投資方案。
審計委員會	❖ 監督集團之業務及財務、財務報表之允當表達、內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控。
薪資報酬委員會	❖ 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。
稽核室	❖ 評估內部控制制度及管理制度、評估公司各項計畫或政策。編製稽核報告及覆核自行評估報告，並追蹤內部控制缺失及異常事項改善情形。
公司治理主管	❖ 協助董事會及股東會議事程序及決議法律遵循事宜，配合主管機關要求修訂相關辦法。協助董事、獨立董事執行職務、提供所需資料並安排董事持續進修。依公司章程及其他事項以保障股東權益，並強化董事會職能。
總經理	❖ 負責公司策略規劃、業務執行、專案推動。 ❖ 統合協調公司資源、規劃公司營運目標，監督營運目標之執行與考核各單位績效。
永續發展中心	❖ 評估與執行有關履行環保承諾、善盡社會責任以及優化公司治理之各項事宜，以落實企業永續經營，並接軌國際發展趨勢。
中國大陸營運中心	❖ 統籌中國大陸廠營運、生產製造、業務銷售、行政人資、資訊系統開發相關事務。制定銷售計劃、價格政策、接單及客戶維護。負責人力資源規劃、制度建立、人力資源業務執行，承辦廠務總務相關事務。
臺北營運中心	❖ 統籌臺北廠營運、生產製造、業務銷售、行政人資、資訊系統開發相關事務。制定銷售計劃、價格政策、接單及客戶維護。負責人力資源規劃、制度建立、人力資源業務執行，承辦廠務總務相關事務。
財務行政中心	❖ 統籌資金運用、會計、稅務相關事務，確保帳務與各項報表之即時性與正確性，分析、規避與降低稅務風險。統籌負責投資評估、資金規畫、股務作業與投資人訊息之管理與監督。

董事會成員

董事會為永道最高治理單位，董事長何奕達先生擔任最高治理單位主席亦為本公司永續長，主要執行股東會決議，決定公司經營計畫及投資方案，為建立良好之董事會治理制度並提升董事會監督功能及強化管理制度，以及根據企業核心價值與業務需求制定永續策略，並進行推動與監督，確保永續發展與公司整體目標一致，本公司參酌中華民國「公開發行公司董事會議事辦法」訂定「董事會議事規範」，董事會平均每3個月至少召開一次。

本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程，採用候選人提名制，遵守「董事選舉辦法」及「公司治理守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- ✦ 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- ✦ 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

現行董事會成員合計7位，由4位董事及3位獨立董事組成，成員任期為3年。董事會成員涵蓋產業、科技、商業、營運、財會、零售品牌專業背景，其中7位為男性，0位女性，女性董事占比為0%，平均年齡為53歲。

/ 董事會議會規範、董事選舉辦法、公司治理守則 /

職稱	姓名	性別	國籍	年齡	任期
董事長	何奕達	男	中華民國	30-50歲(含)	3年
董事	駱秉正	男	中華民國	50歲以上	3年
董事	溫宏仕	男	中華民國	50歲以上	3年
董事	林秉毅	男	中華民國	30-50歲(含)	3年
獨立董事	雷振宏	男	中華民國	30-50歲(含)	3年
獨立董事	李慶義	男	英國	30-50歲(含)	3年
獨立董事	邱仁鈿	男	中華民國	50歲以上	3年

職稱	姓名	學經歷	兼任本公司 / 其他公司職務
董事長	何奕達	❖美國麻省理工史隆管理學院 MBA	永豐餘投資有限公司董事長、永豐餘消費品實業投資有限公司董事、永豐商店股份有限公司董事長、永昇園農業生物科技股份有限公司董事長、永豐餘消費品實業股份有限公司董事長、永豐餘生活用紙（中國大陸揚州）有限公司董事長、永豐餘家品（昆山）有限公司董事長、YFY Consumer Products, Co. 董事、永豐餘商事株式會社董事、YFY Biopulp Technology Limited 董事、YFY Jupiter (BVI) Inc. 董事長、生活磚資訊服務股份有限公司董事、YFY RFID Co. Limited 董事、永道射頻技術股份有限公司董事長、永道射頻技術（日本）有限公司董事、Jupiter Prestige Group Holdings Limited 董事、環球水泥股份有限公司獨立董事、元成發科技股份有限公司董事、富華開發企業股份有限公司董事、群傳媒股份有限公司董事、成餘股份有限公司董事、信誼企業股份有限公司董事、永豐股份有限公司董事長、財團法人中華民國艾森豪獎金基金會監察人、財團法人時代基金會董事長、宏通數碼股份有限公司董事長
董事	駱秉正	❖美國康乃爾大學強森管理學院 企業管理碩士 ❖瑞士銀行臺灣區董事總經理	永豐餘投資控股公司總經理、永豐餘工業用紙公司董事、永豐餘消費品實業公司董事、永豐餘消費品實業投資公司董事、永豐餘營運管理顧問公司董事長、永豐餘典範投資公司董事長、永豐餘建設開發公司董事長、元信達資訊公司董事、上騰生技顧問公司董事、臺灣證券交易所公司董事、永豐餘國際公司董事、永豐餘全球投資公司董事、永豐餘模里西斯公司董事、Arizon RFID Technology (Cayman) Co., Ltd. 董事、永豐餘資本控股公司董事、永餘智能公司董事、中華民國創業投資商業同業公會理事
董事	溫宏仕	❖中央大學機械所碩士 ❖友達光電副廠長 ❖群創光電處長	永道射頻技術股份有限公司董事兼執行長、永道無線射頻標籤（香港）有限公司董事
董事	林秉毅	❖華盛頓大學資管所碩士 ❖中華開發工銀直接投資部經理	YFY Jupiter (BVI) Inc. 董事、永道射頻技術股份有限公司董事暨總經理、永道無線射頻標籤（香港）有限公司董事、永道射頻技術（日本）有限公司董事、Opal BPM Limited 董事、Opal BPM Consulting Limited 董事、允盛有限公司董事、中國大陸揚州帝成商貿有限公司董事暨總經理、帝成有限公司董事
獨立董事	雷振宏	❖勤業眾信聯合會計師事務所協理	信磊合署會計師事務所執業會計師、宏靈貿易有限公司董事長、曉金創新資本股份有限公司董事長
獨立董事	李慶義	❖HITOTSUBASHI UNIVERSITY MBA ❖GlobalBrands Group, Chief ❖Restructuring Officer	Pacific Licensing Studio PTE LTD 董事、Branded Lifestyle Holdings Limited 董事、達爾膚生醫科技股份有限公司獨立董事
獨立董事	邱仁鈿	❖美國麻省理工學院博士 ❖經濟部人工智慧發展策略 ❖智慧客服產業專家 ❖經濟部政府資料開放諮詢小組委員 ❖國立政治大學金融科技研究中心產業顧問 ❖Microsoft AI Developer Advisory ❖Board, USA	碩網資訊股份有限公司副董事長、株式会社 Idrasys 董事、ミラクシア エッジテクノロジー株式会社董事

* 董事多元專業背景

職稱 / 姓名	營運判斷	會計財務	經營管理	危機處理	產業知識	國際觀	領導	決策
董事長 何奕達	√	√	√	√	√	√	√	√
董事 駱秉正			√	√		√	√	
董事 溫宏仕	√		√		√		√	
董事 林秉毅	√	√	√	√	√	√	√	√
獨董 雷振宏		√						√
獨董 李慶義	√		√			√		√
獨董 邱仁鈞	√		√	√	√		√	√

* 董事會組成情形

年齡	男性	女性	合計
30 歲 (含) 以下	0	0	0
31 歲到 50 歲 (含)	4	0	4
大於 50 歲	3	0	3
合計	7	0	7



董事會利益迴避

本公司於「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」等相關辦法中明訂各層級人員防止利益衝突政策及作業辦法，且提供適當陳述管道，並落實執行。

✦ 本公司董事、獨立董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

✦ 本公司人員於執行公司業務時，發現與其自身或其所代表之法人有利害衝突之情形，或可能使其自身、配偶、父母、子女或與其有利害關係人獲得不正當利益之情形，應將相關情事同時陳報直屬主管及本公司人資單位，直屬主管並應提供適當指導。

✦ 本公司人員不得將公司資源使用於公司以外之商業活動，且不得因參與公司以外之商業活動而影響其工作。

本公司於 2024 年召開 5 次董事會，與董事有利害關係致應避之議案如下：

2024.03.12

所召開之董事會，關於獨立董事之酬勞金額及分配方式之討論案，獨立董事因與其自身有利害關係，於討論及表決時迴避。

2024.03.12

所召開之董事會，關於董事之酬勞金額及分配方式之討論案，董事因與其自身有利害關係，於討論及表決時迴避。

/ 誠信經營作業程序及行為、道德行為準則 /

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理

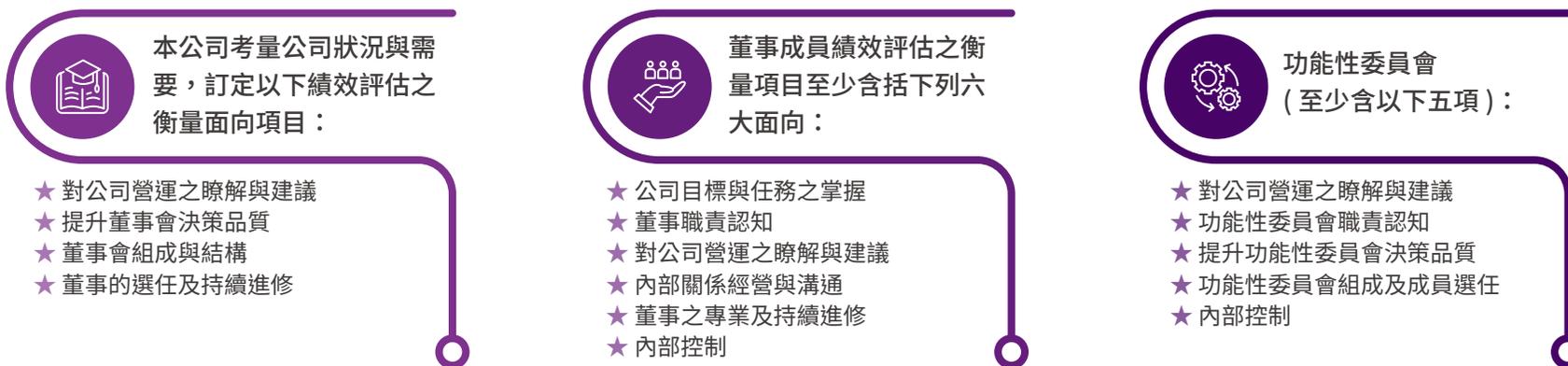
董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標已加強董事會運作效率，本公司依上市上櫃公司治理實務守則訂定「董事會績效評估辦法」，於2022年決議通過，辦法針對本公司董事會及功能性委員會之績效評估。於每年年度結束後，透過問卷自評方式進行董事會績效評估作業，最後由評估執行單位統一回收後彙整評估結果，送交董事會報告，作為檢討改進之參考，考量獨立性與專業性，至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。

本公司考量公司狀況與需要，訂定以下績效評估之衡量面向項目：

董事成員績效評估之衡量項目至少含括下列六大面向：

功能性委員會（至少含以下五項）：



為落實企業永續發展政策，未來將透過董事會績效評估檢視董事對於經濟、環境及社會議題之參與度。

★ 內部績效評估結果

年度	2024年	
評估方式	自評問卷	
評估期間	2024/1/1-2024/12/31	
提報董事會日期	2025/3/11	
評估範圍與成果	整體董事會	4.82
	董事成員	4.87
	審計委員會	4.81
	薪酬委員會	4.81



- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理

董事會進修情形

本公司董事會成員為因應快速變化的商業環境、法規要求以及永續發展政策，不斷提升其專業知識與治理能力，透過每年安排課程進修，董事成員能夠更深入了解行業趨勢、市場與國際變化。課程包含，環境、社會及治理相關永續課程等，2024 年舉辦議題包含「總體經營策略新思維」、「基於 iFA 架構之生成式 AI 系統」等二大部分課程。本公司未來亦將配合「公司治理 3.0- 永續發展藍圖」之五大主軸辦理相關董事進修課程，以接軌國際趨勢。於 2024 年度董事會成員進修時數合計 72 小時，每位成員進修時數至少 6 小時。

★ 2024 年度公司董事與獨立董事進修之情形

職稱	名字	進修日期	課程名稱	時數
董事長	何奕達	113/12/02	總體經營策略新思維（新九說）	3
		113/11/12	浪潮中的職場防護：職場性騷擾防治與性別友善	3
		113/06/17	2030/ 2050 淨零排放 - 全球企業的永續挑戰與機會	3
董事	溫宏仕	113/12/02	總體經營策略新思維（新九說）	3
		113/12/02	AI 與工業革命：基於 iFA 架構之生成式 AI 系統	3
董事	駱秉正	113/12/10	非合意併購之攻防策略與相關公司治理議題	3
		113/12/02	總體經營策略新思維（新九說）	3
		113/12/02	AI 與工業革命：基於 iFA 架構之生成式 AI 系統	3
		113/10/04	數位創新科技及人工智慧發展的全球趨勢與風險管理	3
		113/09/30	壯大臺灣資本市場高峰會	3
		113/06/17	2030/ 2050 淨零排放 - 全球企業的永續挑戰與機會	3
		113/04/26	如何看懂財務報表 - 給非財務背景董監的一堂課	3
		113/03/05	傳承計畫啟動 - 員工獎酬計畫及股權傳承	3

職稱	名字	進修日期	課程名稱	時數
董事	林秉毅	113/12/02	總體經營策略新思維（新九說）	3
		113/12/02	AI 與工業革命：基於 iFA 架構之生成式 AI 系統	3
		113/09/30	壯大臺灣資本市場高峰會	3
獨立董事	李慶義	113/12/02	總體經營策略新思維（新九說）	3
		113/12/02	AI 與工業革命：基於 iFA 架構之生成式 AI 系統	3
		113/10/07	公司董事暨監察人研習 - 「2024 台新淨零高峰論壇」	3
		113/06/05	企業社會責任與永續競爭力	3
獨立董事	邱仁鈿	113/12/02	總體經營策略新思維（新九說）	3
		113/12/02	AI 與工業革命：基於 iFA 架構之生成式 AI 系統	3
獨立董事	雷振宏	113/12/02	總體經營策略新思維（新九說）	3
		113/12/02	AI 與工業革命：基於 iFA 架構之生成式 AI 系統	3

CH1

CH2

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理

CH3

CH4

附錄

功能性委員會 審計委員會

本公司依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第3條規定訂定「審計委員會組織規程」，明訂委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長，每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。

本公司審計委員會由三位獨立董事組成，旨在監督公司財務報表是否允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性、適任性、公司內部控制是否有效實施、公司是否遵循相關法令及規則、公司對於存在或潛在風險是否進行管控，並依證券交易法第14條之5所規定的事項執行其職權。

職稱	姓名	開會次數	實際出席	委託出席	出席率
獨立董事	雷振宏	5	5	0	100
獨立董事	李慶義	5	5	0	100
獨立董事	邱仁鈿	5	5	0	100

[/ 審計委員規組織規程 /](#)

高階主管薪酬政策

本公司已設置薪資報酬委員會，並由全體獨立董事擔任委員，薪資報酬委員會負責制定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，同時定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬；董事之酬金方面，係根據其在本公司擔任之職位及對本公司營運參與程度及貢獻之價值核發、總經理及副總經理之酬金部分主要係根據職位、對公司的貢獻度及參考同業水準，依本公司人事規章辦理。

本公司獨立董事之酬金，經參考獨立董事之學經歷及社會地位、市場薪資調查與業界水準，以符合市場一般水準為原則，另考量公司經營成果及獨立董事於職責上的貢獻後擬定，經薪酬委員會審議後提報董事會決議；公司將持續視經營狀況及法令規定適時檢討獨立董事酬金政策，以追求酬金之合理性及公司之永續經營。

薪資報酬委員會

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第3條之規定，訂定「薪資報酬委員會組織規程」，薪資報酬委員會成員人數為三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。本委員會成員之專業資格與獨立性，應符合薪酬委員會職權，委員會之職能係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

職稱	姓名	開會次數	實際出席	委託出席	出席率
獨立董事	李慶義	2	2	0	100
獨立董事	邱仁鈿	2	2	0	100
獨立董事	雷振宏	2	2	0	100

[/ 薪資報酬委員會組織規程 /](#)

2.2 風險管理

風險管理政策

為強化公司治理並鞏固風險管理功能，確保組織能持續永續經營，本公司已於 2022 年訂定本公司之「風險管理政策與程序」並於董事會通過實施。旨在以系統化及制度化的方法有效識別、預防及控制風險，進而維持公司的正常營運，達成永續發展的目標。

永道風險管理政策為：「透過系統化、制度化的管理方式，有效辨識、預防及控制風險，以維持正常營運，達成公司永續經營。」

風險管理組織架構與職責

本公司風險管理組織架構及相關職責如下：

★ 董事會

董事會為風險管理之最高決策單位，核定風險管理政策與架構，監督風險管理機制之有效運作。

★ 風險管理組織

本公司設置風險管理組織為執行風險管理之權責單位，由公司治理主管擔任召集人，主要負責公司風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務，協助擬定本公司風險管理政策，確保董事會核定之風險管理決策的執行，協調整體風險管理之運作。

風險管理組織負責監督及確保風險管理之執行符合董事會所訂政策，每年至少一次向總經理及董事會報告整體風險管理執行情形。

★ 公司各相關部門及子公司

本公司各相關部門及子公司依職掌內容評估各項風險因子發生之可能性與衝擊影響的程度，擬訂必要措施並落實執行，妥善管理各項風險。

★ 稽核單位

依據風險管理政策及風險評估結果擬訂年度稽核計畫，依計畫執行各項制度稽核作業，協助董事會監督及控管執行決策可能潛在之風險，確保各作業風險均獲得有效管控，並適時提出改善建議。



風險管理程序

本公司風險管理流程分為四個階段：

★ 風險辨識

本公司所面臨之風險分為營運、財務、環境及作業等四大範疇，由風險管理組與各相關部門，透過風險管理會議，辨識與營運相關活動之潛在風險，分別如下說明：

- ✦ 營運範疇：包括公司治理風險、信譽風險、策略風險、經營風險、人力資源風險或國內外重要政策及法律變動對公司永續經營之影響等
- ✦ 財務範疇：指公司在各項財務活動中由於各種難以預料和無法控制的因素，使最終財務成果與預期目標發生偏差，從而形成使企業蒙受經濟損失或更大收益的可能性。包括融資風險、投資風險、流動性風險、匯率及利率風險、資金貸與他人風險、背書保證風險、衍生性商品交易風險及財務決策風險等對公司財務之影響。
- ✦ 作業範疇：所有因內部作業、人員及系統之不當與失誤，或其他外部作業與相關事件，所造成損失之風險。包括法律遵循風險、資訊安全風險、職業安全衛生管理風險以及舞弊風險等。
- ✦ 環境範疇：包括氣候變遷風險、環境污染責任風險、天然災害風險及重大外部危害風險等。

★ 風險衡量

各相關部門依職掌內容評估各項風險因子後，應訂定適當之曝險衡量方法，俾作為風險管理的依據。

- ✦ 風險之衡量包括風險之分析與評估，係透過對風險事件發生之可能性及一旦發生時，其負面衝擊程度之分析等，以評估風險對公司之影響，作為後續擬訂風險控管之優先順序及回應措施選擇之參考依據。
- ✦ 對於可量化的風險，應採取嚴謹的統計分析方法與技術進行分析管理。
- ✦ 對其他目前較難量化的風險，則透過文字的描述表達風險發生的可能性及其影響程度。

★ 風險監控

各部門主管對於職掌範圍及管理流程所面對之各項風險管理之執行情形，應隨時監督管控，並適時採取必要之措施。

風險報導與揭露

為落實透明度原則，本公司不僅遵循主管機關的風險資訊揭露規定，在公司網站及年報中進行風險管理相關資訊的公開，更定期審視風險管理政策與程序的有效性，並參照國內與國際企業風險管理機制之發展，提出相應的改善建議供董事會討論，以提升公司治理成效。

★ 風險因應

對於所面臨風險應採取以下適當之因應措施：

- ✦ 削除風險：召開內部會議，討論消除風險之必要及可能措施。
- ✦ 降低風險：訂定目標及相關措施，以降低重大議題之營運風險。
- ✦ 分散風險：最高管理者應召集相關部門，研議各種分散風險之措施。
- ✦ 轉嫁風險：以契約之方式，將損失風險或法律責任風險移轉給他人承擔。
- ✦ 承擔風險：應訂定重大議題之管制措施及目標，以控制既有之風險。

風險管理文化

本公司不定期舉辦風險管理教育訓練或說明會，宣導本公司風險管理政策、程序及要求事項等，以提升員工風險管理意識及執行力度，並將風險管理意識整合至日常決策和運營活動中。

2.3 法遵與誠信經營

法律遵循

永道為達成企業永續發展並建立誠信經營之企業文化，遵守政府法令規定，定期檢視與追蹤政府法令變動事項，並諮詢顧問及會計師等相關單位法令變動差異進行修訂。2024 年強化各項法令宣導，不定期舉辦教育訓練及相關文件發布並公告，使各單位遵行法規制度執行，以強化員工法令概念。

誠信經營

本公司致力於推動誠信經營，所有受雇員工均需遵守相關誠信經營政策。在新進員工入職時，除了簽訂聘任合約外，還需要簽署「誠信保密暨智慧財產約定書」、「防範內線交易承諾書」及「使用合法電腦軟體同意書」，確保員工明白遵守誠信、保密及廉潔經營的義務。為加強員工對誠信經營的理解，我們定期舉辦誠信經營教育訓練，並在課程中強調禁止內線交易等規範，確保員工在可能接觸重大商業機密或影響股票價格的信息時，遵守相關保密協議。

每當董事會討論可能影響公司股票價格的重大事項時，議事單位會根據證券交易法第 157-1 條，提醒在場董事和經理人，確保遵守禁止內線交易的規定。

檢舉制度

公司設有完善的檢舉機制，所有檢舉案件均會以密件方式處理，並對檢舉人及案件內容進行嚴格保密。涉及職務或業務知悉檢舉內容的員工不得洩露，檢舉人也需對案件保密，違反規定者將依照公司懲處規定處理。所有檢舉案件均會記錄在檢舉案件清冊中，並由相關部門進行調查處理。2024 年度未收到任何檢舉及申訴。

反貪腐政策

本公司為落實誠信經營，經董事會通過訂定「誠信經營守則」，並依照「誠信經營作業程序及行為指南」運作。該守則明確規定以下反貪腐措施：

- ✦ 禁止行賄及收賄。
- ✦ 禁止提供非法政治獻金。
- ✦ 禁止不當慈善捐贈或贊助。
- ✦ 禁止提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- ✦ 禁止侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- ✦ 禁止從事不公平競爭之行為。
- ✦ 禁止產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利益攸關者之權益、健康與安全。

推動成效

為加強誠信經營的實踐，公司每年定期進行相關規定的宣導與測驗，積極推動誠信正直的企業文化，並強化公司治理及風險管理。至 2024 年為止，公司未發生任何檢舉事件亦無發生任何違反反競爭行為條例相關法律之事件。為進一步保障誠信經營，我們設立了專門的檢舉管道，供內外部人員提交相關案件。檢舉管道如下：

線上信箱：tw-hr@arizonrfid.com

專線電話：(866) 2-2322-4824 #111

書面信件：Arizon RFID Technology (Cayman) Co., Ltd. 人力資源部

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理

教育訓練

公司每年持續對所有員工進行誠信經營的教育訓練，並深入宣導誠信經營理念，確保員工全面理解並遵守公司政策，防範誠信失範行為，並了解違規的後果。

* 臺北

項目	主題	日期	受訓人員	時數	總人次
教育訓練	職場不法侵害	不定時	在職人員	例行會議不定期宣導、張貼佈告欄	
	道德行為	不定時	新進、在職人員	24.45	145
	反貪腐	不定時	新進人員	21.45	144
法遵宣導	防範內線交易	不定時	新進人員	21.45	144
年度測驗	法遵教育訓練提及之課程訓練範圍	不定時	新進、在職人員	33.45	146

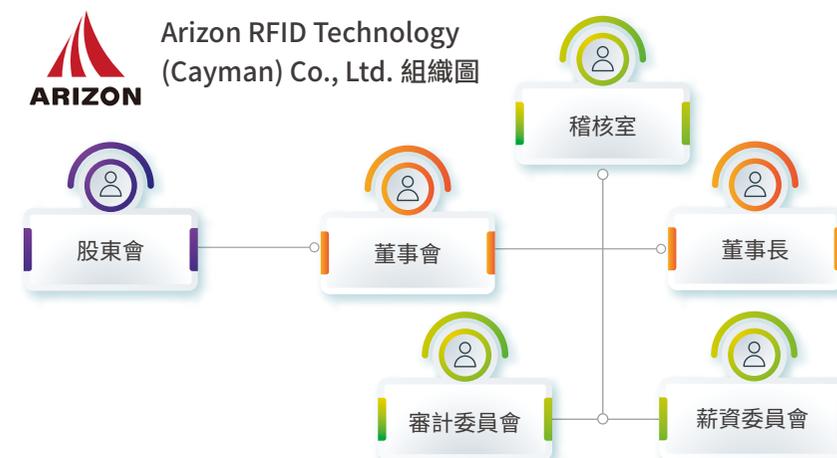
* 中國大陸

項目	主題	日期	受訓人員	時數 / 次	總人次
教育訓練	職場不法侵害	不定時	新進人員	0.5	262
	道德行為	不定時	新進人員	0.5	262
	反貪腐	不定時	在職人員	1	68
法遵宣導	防範內線交易	不定時	無	0	0
年度測驗	法遵教育訓練提及之課程訓練範圍	不定時	新進人員	0.5	262

內部稽核組織與管理流程

- ✦ 設置直接隸屬於董事會之內部稽核單位，負責永道之銷售及收款循環，採購及付款循環，生產及製造循環，薪工循環，研發循環，不動產、廠房設備循環，投資循環、融資循環、電子計算機循環等九大循環內部控制制度和各項管理辦法進行稽核。
- ✦ 稽核室每年年底擬定次年之稽核計畫。稽核主管依照公司策略、目標、風險、管理流程以及高階管理層及董事之建議制定次年之稽核計畫；依照事件發生之可能性、對達成目的和目標之影響及現有控制之有效性安排每年稽核計畫查核次數。必要時，稽核主管會與高階管理層及董事重新討論並調整稽核計畫。
- ✦ 稽核室依據稽核計畫執行相關查核，定期或不定期於永道開曼董事會及審計委員會提出報告結果，並與永道開曼獨立董事匯報，使管理層瞭解情況，確保公司內部控制制度的持續有效性。
- ✦ 稽核室每年年初進行上年度內控自評，評估各項控制作業設計與執行之有效性，落實公司自我監督的機制，確保公司內部控制目標的達成。

註：稽核室共 3 人（中國大陸 2 人、臺北代理稽核 1 人）



2.4 供應鏈管理

衝擊影響	
<p>供應商可能因品質、價格、服務、交期等缺失，導致供應鏈斷鏈、物料短缺風險；而供應商若違反人權、企業社會責任事件亦間接影響公司的無形聲譽或成為潛在風險。為永續供應鏈發展，永道將著手評估供應商的 ESG 風險，避免其造成治理與誠信、環境污染、勞工權益等問題，進而對整體價值鏈造成衝擊。</p>	
政策承諾	
<p>本公司已制定「供應商管理程序」等政策執行供應鏈管理。未來將逐步落實永續供應鏈管理策略，以期永續供應鏈管理能精益求精，以維持系統與供應商的整體競爭優勢。</p>	
採取之行動	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 由供應鏈管理部及品質管理部負責供應商管理，並針對所有原料供應商，每半年進行合格供應商評鑑。 ❖ 為有效控制供應鏈風險，新進供應商則在最初進行供應商建檔時，須先填覆供應商調查表與簽署《廉潔承諾書》、《環保承諾書》承諾遵循永續相關管理要求。 ❖ 建議供應商提供 ISO 環境或社會相關通過第三方查證之佐證，以評估供應商 ESG 風險。 	
評估機制	
<p>採購單位定期追蹤並向「永續發展中心」彙報達成情形</p>	
目標	
<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 訂定供應商行為準則。 ❖ 導入永續風險評鑑，要求供應商以問卷自評 ESG 表現，自評覆蓋率達 100%。 ❖ 針對所有原物料新供應商及既有供應商評鑑納入環境、社會面評估範疇。 ❖ 完成所有關鍵原物料供應商簽署《廉潔承諾書》、《環保承諾書》，達成率 100% 	<p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 供應商評核結果改善，除書審外亦透過實地審查，鑑別出高風險項目，要求供應商改善，評比通過比例達 100%。 ❖ 藉由供應商永續面向評鑑、輔導、與制定相關準則等等，提升並帶動整體供應鏈永續發展。 ❖ 積極尋找當地供應商，提高在地採購比率 3.79%。
績效結果	
<p>2024 年，供應鏈管理部在推動可持續發展方面取得了顯著進展。今年，永道三廠成功與三家臺北在地供應商建立了合作關係，分別在氣泡袋、離型紙和色豆貼等材料領域進行合作。這些合作不僅強化了我們的本地化供應鏈，還有效地減少了國際運輸的碳排放。</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 供應商通過評鑑比例達 100%。 ❖ 供應商定期評比通過比例達 100%。 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 供應商年度稽核合格比例達 100%。 ❖ 本年度供應商於簽約時同意永續承諾條款，達成率為 100%。
利害關係人議合	
<p>2024 年度，永道三廠共召開了 25 次品質檢討會議。會議內容涵蓋了每月供應商品質考核、針對生產過程中異常情況進行分析與討論，並處理了不合格報告（CAR）、變更要求（ECR/ECN）、以及特採單的相關事宜。此外，會議還深入檢討了 IQC（進料品質檢查）、FQC（最終品質檢查）和 IPQC（過程品質檢查）的流程，旨在不斷優化品質管理，確保產品與服務的卓越水準。</p> <p>2024 年度中國大陸揚州永道根據供應商的供貨績效表現隨時與召開改善溝通會議，每週召開品質檢討會議，以每月供應商的品質考核、半年度品質考核及實地現場審查來協助改善供應商品質。</p>	

為實現永續供應鏈管理的核心策略，本公司在 2024 年制定了「供應商道德規範和商業行為準則」。此準則涵蓋企業社會責任方針和承諾，公平、誠信合作，用工條件（核心勞工權益），環保責任，智慧財產權和保密責任，禁止轉包、分包，等方面，旨在精進供應鏈管理，保持系統和供應商的全面競爭力 and 永續性。永道將致力於強化與供應夥伴的協作，通過建立資訊透明度、減少碳足跡、提升能源效率等措施，打造一個更環保、負責任的供應鏈生態系統。

供應鏈概況

本公司供應鏈結構涵蓋上游、中游與下游，具備廣泛且多元的應用領域。上游主要為晶片、天線等原物料供應商；中游涉及 RFID 產品的研發與製造，並與讀取器及系統應用廠商合作；下游則涵蓋各式應用領域，包括零售、公共生活、工業製造與醫療等。作為 RFID 電子標籤的研發、生產與銷售領軍企業，本公司位居 RFID 產業的中游，專注於提供客戶創新的 RFID 解決方案。

本公司主要採用直接銷售模式，將自主研發的 RFID 電子標籤銷售給客戶。銷售人員在深入了解客戶需求後，將產品需求反饋給產品研發部門，由該部門負責開發並提供樣品供客戶進行實地測試。當樣品通過測試後，本公司將開始安排生產、發貨並提供完善的售後服務。

目前，本公司供應鏈覆蓋臺北、中國大陸及其他地區，其中臺北 40 家，中國大陸 35 家，共計 75 家供應商。由於 RFID 電子標籤應用領域廣泛，且多數為客製化產品，因此供應商資料庫中包含各種不同的物料種類，以滿足不同需求的客戶。除此之外，永道持續綠色採購政策，目前天線供應商 100% 具備 FSC 資質，主要紙材供應商均具備 FSC 資質。

主要供應商類別如下：

✦ 關鍵及主要原物料供應商：

提供生產所需的基本原材料，如晶片、導電膠和天線、離型紙、膠紙…等。

✦ 設備、零件及治具供應商：

提供生產製程所需的各項設備、零件及工治具，如黏晶機和覆合機、寫碼機、品檢機，及以上設備及零部件，刀輥、熱壓模版等等。

✦ 包材及輔材供應商：

提供產品包裝材料，如紙箱和插片、靜電袋、護角板…等。

✦ 辦公及後勤配套供應商：

辦公桌椅、打印紙、墨盒、文具、清潔工具 & 耗材、預防及應急藥品等。

* 兩廠區採購比例

	臺北	中國大陸	臺北	美國	日本	其他地區	合計
關鍵及主要原材		40%	40%	10%	0%	10%	100%
包材及輔材		20%	80%	0%	0%	0%	100%
設備		0%	88%	0%	0%	13%	100%
生產用設備		57%	29%	0%	0%	14%	100%
電子元件 (自主研發設備)		4%	96%	0%	0%	0%	100%

	中國大陸	中國大陸	臺北	美國	日本	其他地區	合計
關鍵及主要原材		22.50%	0	59.26%	0.05%	18.20%	100%
包材及輔材		100%	0	0	0	0	100%
設備、 零部件及治具		70.8 %	7.7 %	0	0	21.5 %	100%
辦公及後勤		100%	0	0	0	0	100%

供應商管理

在全球產業日益緊密聯動、並致力於滿足客戶需求的背景下，供應商對公司永續營運而言是關鍵的一環。缺少可靠的供應商支持，公司營運可能無法持續。我們深知與供應商建立一個安全、健康、環保及尊重人權的永續供應鏈，是我們的責任與使命。

永道透過採購與品保部門定期進行供應商評核，並深入了解供應商的製程能力，以確保供應鏈的穩定性與產品品質。除定期評估供應商的產品品質、交貨準時率、配合度、工安管理、商務條件及 ESG 管理等關鍵指標外，我們亦與供應商保持密切溝通，將「企業社會責任與供應鏈永續管理」的理念融入供應鏈評估標準中，攜手創造高品質的產品與服務，共同推動永續價值的實現。

目前，對於原物料供應商的評選與管理，我們已納入 RoHS (HSF)、ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 等國際認證標準，並要求供應商嚴格遵守基本人權和勞動規範，確保全方位的責任履行。

供應商管理部門權責表（中國大陸）

部門	權責
採購部	負責新供應商的導入、管理和淘汰，以及維護合格供應商的資料
品保部	負責合格供應商的考核和審核供應商變更
工程部	負責審批供應商變更並提供技術支援
業務部	負責協調客戶指定供應商的資質收集
其他部門	負責評估和認定雜項供應商的產品規格，並組織現場評審

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理

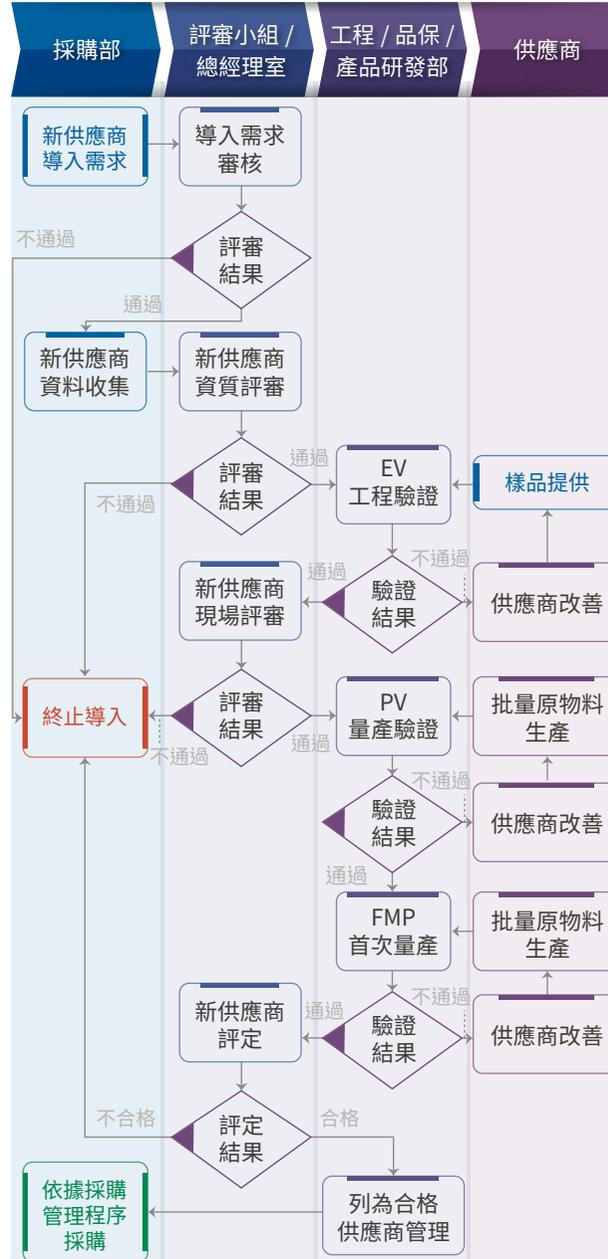
新供應商之篩選

永道在選擇新供應商時，將進行「新供應商評鑑」及年度稽核，由各相關權責部門針對「品質」、「環境與職業衛生」以及「勞動人權」等方面進行綜合遴選、監督和審查。同時，我們已開始規劃將更多的 ESG（環境、社會、治理）項目納入新供應商的評選標準，強化對可持續發展的重視。

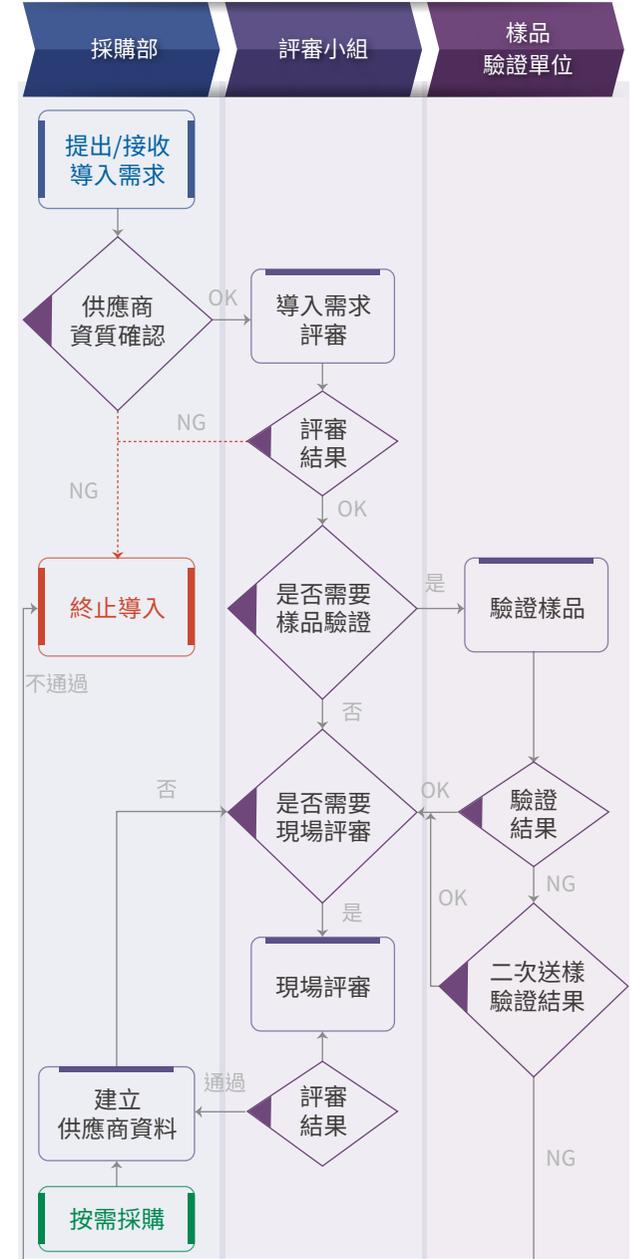
在定期的績效評比考核中，我們將根據供應商的「品質」、「成本」、「交貨期」和「服務」等指標，進行全面績效評定，並與供應商保持密切溝通，確保持續改進。對於關鍵原材料的新供應商，在其產品通過公司 EV 工程驗證後，品保部將組織進行供應商現場評審。評審將根據《供應商現場評審表》的要求，綜合評估供應商的整體保證能力。

現場評審模組包括：系統管理、技術能力、供應鏈管理、程序控制、成品控制、品質改進與服務、環境保護和社會責任等 8 大模組，全面涵蓋供應商的各項核心能力與可持續性表現。

永道原物料新供應商導入流程圖



永道雜項新供應商導入流程圖



- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理

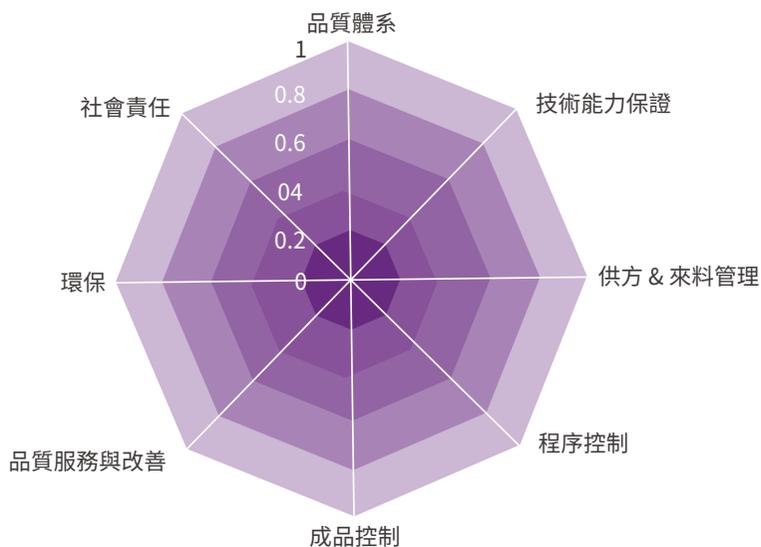
供應商定期評鑑

為確保供應鏈的穩健運作，我們實施以下供應商評鑑流程：

★年度考核

每半年對關鍵原材料合格供方進行考核，考核內容涵蓋供貨品質、異常改善、價格、交期和服務，考核細則參照【供應商可持續考核細則】執行。品保部匯總考核成績，完成【合格供應商持續表現考核表】，依據各供應商得分情況劃定等級，並提交至許可權主管核准。品保將各供應商可持續考核結果按照【供應商持續考核通報】的格式發給各相關供應商。

★永道現場評審評分項目圖



✈ 2024 年計畫審核既有合格供應商 7 家，實際審核 7 家，計畫完成率 100%。審核結果優秀占比 14.3%，良好等級占比 71.4%。

✈ 2024 年新供應商：2024/1/1 至 12/31 加入 2 家關鍵原材料供應商，審核結果為良好等級。

★年度現場稽核

對國內有生產基地的關鍵材料供應商制定年度審核計畫制定【關鍵原料供應商年度稽核計畫表】，經許可權主管核准後，依審核計畫至供應商處進行現場審核。根據審核評審得分狀況給出評價等級，並列出相應的改善建議。

針對不同考核結果參照下表執行後續管理：

綜合分數	評價等級	管控方案
90 分以上	優秀	可靠的供應方，建立長期夥伴關係
75-89 分	良好	有需改進之處，可長期採購
60-74 分	一般	督導改善，限量採購，需選擇後備供應商
未達 60 分	差	取消合格供應商資格，選擇新供應商

★供應商 ESG 自評問卷

已於 2024 年 2 月完成現有供應商的 ESG 自評問卷調查。評估內容包含：



✦ 中國大陸永道 ESG 自評的供應商



中國大陸永道 ESG 自評的供應商		
調查	72 家	備註
執行碳排查	12 家	主要是關鍵原材料供應商
執行比例	16.70 %	
永續和社會責任負面事項	0 家	
注：調查範圍含原材料、設備、零部件及治具供應商		

綠色產品採購

永道承諾推動環保並實現永續發展目標，積極落實綠色產品採購策略，以減少生產過程中對環境的影響。透過嚴格的供應商選擇與材料採購標準，我們確保所有產品符合國際環保法規及標準，包括但不限於 RoHS、REACH、美國有毒物質控制法案（TSCA）、歐盟 POPs 法規等規範。

2024 年度的主要變化點：

緊跟環保法規、客戶要求及認證管理要求，全面加嚴對生產用原材料和清潔用化學品有害物質的管控要求：

- ✦ 根據歐盟 POPs 法規（EU）2019/1021 附錄 1 及其修正法規（EU）2023/1608 要求，增加全氟己烷磺酸（PFHxS）及其鹽和相關化合物的管控。
- ✦ 根據 EU REACH 規則 Annex XVII 第 61 項，增加富馬酸二甲酯 DMFu 項目的監測和管控。
- ✦ 根據 EU REACH 規則 Annex XVII 第 6 項要求，增加對石棉專案的監測和管控。
- ✦ 根據 HIGG FEM 審核要求增加對不會出現在產品上的危險化學品的 VOCs 檢測。

展望未來，本公司將繼續擴大綠色產品採購的範疇，探索更多綠色永續的材料選擇，並進一步減少生產過程中的環境足跡。我們相信透過持續的努力和創新，能夠實現更加綠色且永續的未來。

衝突礦產管理

公司持續關注 RMI（負責任礦產倡議，網址：www.responsiblemineralsinitiative.org）官方網站的最新動態，並依據其發布的衝突礦產報告範本 RMI_CMRT 和 RMI_EMRT，針對供應商進行鈮（Tantalum）、錫（Tin）、金（Gold）、鎢（Tungsten）、鈷（Cobalt）及雲母（Mica）等衝突礦產的使用狀況進行盡職調查，並積極宣導「衝突礦產政策及相關要求」，以確保符合國際標準與責任供應鏈原則。

在關鍵原材料部分，公司確認，除晶片中含有金、鎢、鈮、錫元素及導電膠中包含金外，其他原材料皆不含鈮、錫、金、鎢、鈷或雲母。所有含有上述元素的原材料均來自經合法備案的合格冶煉廠，確保其來源符合相關法規與道德標準。

為達成關鍵材料供應商 100% 合規礦產使用率的目標，我們積極參照 RMI 公布的最新有效合格冶煉廠名單，推動供應鏈風險管理。2024 年，公司已針對原料供應商完成詳細調查，並進行主要供應商審查，涵蓋我司合格供應商清單內對象。經審核，已確認所使用的 3TG 材料均未來自衝突地區。此外，100% 的關鍵供應商已完成簽署合規承諾書，以確保我們的材料來源符合國際標準並有效降低風險。

當地採購產品和服務的百分比

單位：新台幣仟元

		2022	2023	2024
臺北	當地供應商採購金額	40,051	57,468	34,871
	總採購金額	227,114	386,643	649,659
	當地採購比例	18%	15%	5%
中國大陸	當地供應商採購金額	354,788	485,455	536,253
	總採購金額	1,009,896	1,355,067	2,134,219
	當地採購比例	35%	36%	25%

RFID 產業所需之核心原物料，包括晶片、天線與導電膠，主要由國外廠商掌握，且晶片、天線、導電膠的成本佔比較高，隨著產能及出貨量增多，採購金額會隨之增加，故非當地之採購比例會同步拉高，使當地採購比例逐年下降。永道未來將會積極尋找當地生產商，來增加當地的採購比例。

2024 年亮點績效

在 2024 年，我們積極推動供應鏈管理的持續改進與創新，全面將永續理念納入採購與營運策略。作為公司亮點之一，我們啟動了 ESG 碳排放及溫室氣體盤查計畫，致力於減少供應鏈運營中的碳足跡，強化對環境的責任。此外，我們目前正進行針對紙材物料（離型紙）的臺灣本地驗證，預期若驗證成功，將有效降低運輸過程的碳排放，進一步實現節能減碳目標，推動環境可持續發展。

同時，我們建立了採購永續目標準則，確保透明、公平與誠信的採購原則得以落實，幫助與供應商建立良好商業關係，並保障彼此間的互信。我們與合作夥伴共同承諾遵循相關法規、國際行為準則及人權政策，確保供應鏈各環節皆符合道德規範。我們也鼓勵供應商創新與永續作為，並提供公平競爭機會，以推動供應鏈朝向更永續、負責任的方向發展。為此，我們發佈了《供應商道德規範和商業行為準則》，清楚傳達公司在企業社會責任上的承諾，包括：規範經營、保護環境、共建安康、誠信廉潔、責任擔當與持續改善。這些措施不僅體現了我們對環境保護與社會責任的承諾，更展現出我們在供應鏈管理中對碳排放與資源使用的高度重視，未來我們將持續強化與供應商的合作，共創更具韌性與永續性的供應鏈。

2.5 產品品質與安全

衝擊影響	
RFID 標籤的耐用性與可靠性可能會受到多種環境、物理、化學及電磁干擾的影響，這些衝擊可能導致標籤失效、讀取困難或數據錯誤導致無法持久地工作。進而增加了客戶加工風險以及生產效率降低，影響客戶滿意度及企業競爭力。	
政策承諾	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 誠實正直： 永道團隊成員要有正確的價值觀，不欺騙，不造假，對產出的產品負責。 ❖ 信賴可靠： 以優等品質、零缺陷、高可靠與精準交期為產品建立信用。 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 卓越創新： 同步最新技術能力，不斷的超越現況，開創新模式，為客戶創造價值。
採取之行動	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 嚴格執行產品開發及量產流程，確保所有產品經過 DV、EV、PV、FMP 流程，並 100% 通過產品可靠度測試，保障產品穩定性與可靠性。 ❖ 完整的產品檢驗流程，從 IQC、FAI、IPQC 到 FQC 全程監控，確保每個製程階段符合規格要求，產品質量達到標準。 ❖ 嚴格進行新產品及量產產品的可靠度驗證，按照行業內最嚴苛的標準，確保每一批產品具備穩定且可靠的性能。 ❖ 定期檢視標準及流程，進行品質檢驗落實度檢討，並制定相關製程訓練教材，提升員工技能，統計生產良率與檢驗數據，確保各項規範的有效執行。 ❖ 透過自主巡檢與成品檢驗紀錄，持續監控並改進產品質量，確保所有生產過程符合規格要求，推動品質管理與持續改進。 	
評估機制	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 每款新產品需 100% 經過 PV 評審。 ❖ 收集、統計檢驗資料，每週品質例會分析和改善。 	
目標	
短期目標： <ul style="list-style-type: none"> ❖ 量產品 100% 通過可靠性測試。 ❖ 出貨產品 100% 通過全流程檢驗。 	中長期目標： <ul style="list-style-type: none"> ❖ 提升失效分析能力，持續改進產品品質。
績效結果	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 出貨產品 100% 通過了全流程檢驗。 ❖ 量產品可靠性測試通過率：100%。 	
利害關係人議合情形	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 每年執行內外部稽核，定期審查組織品質管理系統。 ❖ 每年召開管理審查會議 1 次，檢視績效目標、風險管理並持續改進，以確保系統適宜性、充分性、有效性並符合組織策略方針。 ❖ 每年執行客戶滿意度調查，透過問卷、訪談、客訴處理等方式，收集客戶意見制定措施。 ❖ 每季定期召開全公司研發管理會，持續提升公司的創新能力。 	

前言

關於報告書

董事長的話

CH1

CH2

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理

CH3

CH4

附錄

品質管理政策

「誠實正直、信賴可靠、卓越創新」是本公司最重要的經營理念，永道高度重視產品品質管理，建立了完善的品質管理體系，並通過不斷優化和導入先進的資訊技術，且能夠及時預測風險，發現產品可能存在的品質缺失，作出對應的預防及改善措施，以達到產品品質穩定的目標。

永道各生產基地 2024 年度電子標籤產品出貨量達 55 億枚以上，產品性能穩定且良率高，本公司中國大陸廠於 2019 年通過 IATF 16949 全球汽車產業品質管理系統驗證，臺北廠區則於 2021 年申請通過 ISO 9001 品質管理系統認證，其產品製造品質管理處於該產業領先水準。同時，本公司通過幾年的努力，最終於 2022 年 5 月底成功獲得 ARC 品質體系（ARC QUALITY CERTIFICATION）認證，ARC 品質體系認證專門針對 RFID 標籤而設置，該認證包含 RFID 標籤設計、驗證、生產、品質管控等各個專項的認證環節，標準非常嚴格，我司是亞太區首家通過此認證的公司，並於 2023 年、2024 年度順利通過 ARC 複審，認證資格得到持續保持和認可。截止到 2024 年底全球通過並維持 ARC 認證的公司僅 7 家。

藉此我們大力開拓需要該項認證的專案，例如 Walmart Home，國際知名快遞的應用等等，通過產品技術解決方案和優秀的合作服務品質，永道已與多家國際化公司達成的合作訂購協議。

品質系統管理認證



生產作業流程

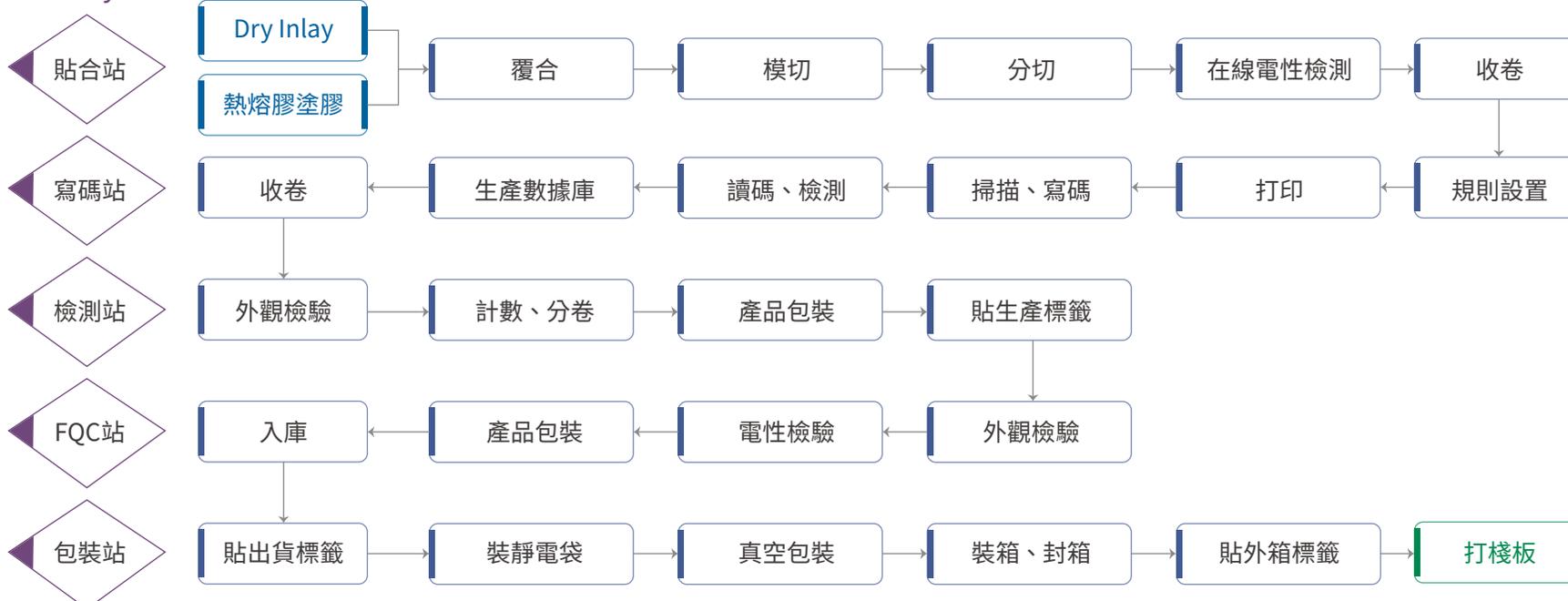
本公司之主要產品為 RFID 電子標籤，其主要用途為應用在零售、交通物流、工業製造及醫療等領域。根據是否為有膠電子標籤可以分為 Dry Inlay 和 Wet Inlay。本公司採用 Flip chip 工藝進行生產。

★ 主要生產環節如下圖所示：

Dry Inlay



Wet Inlay

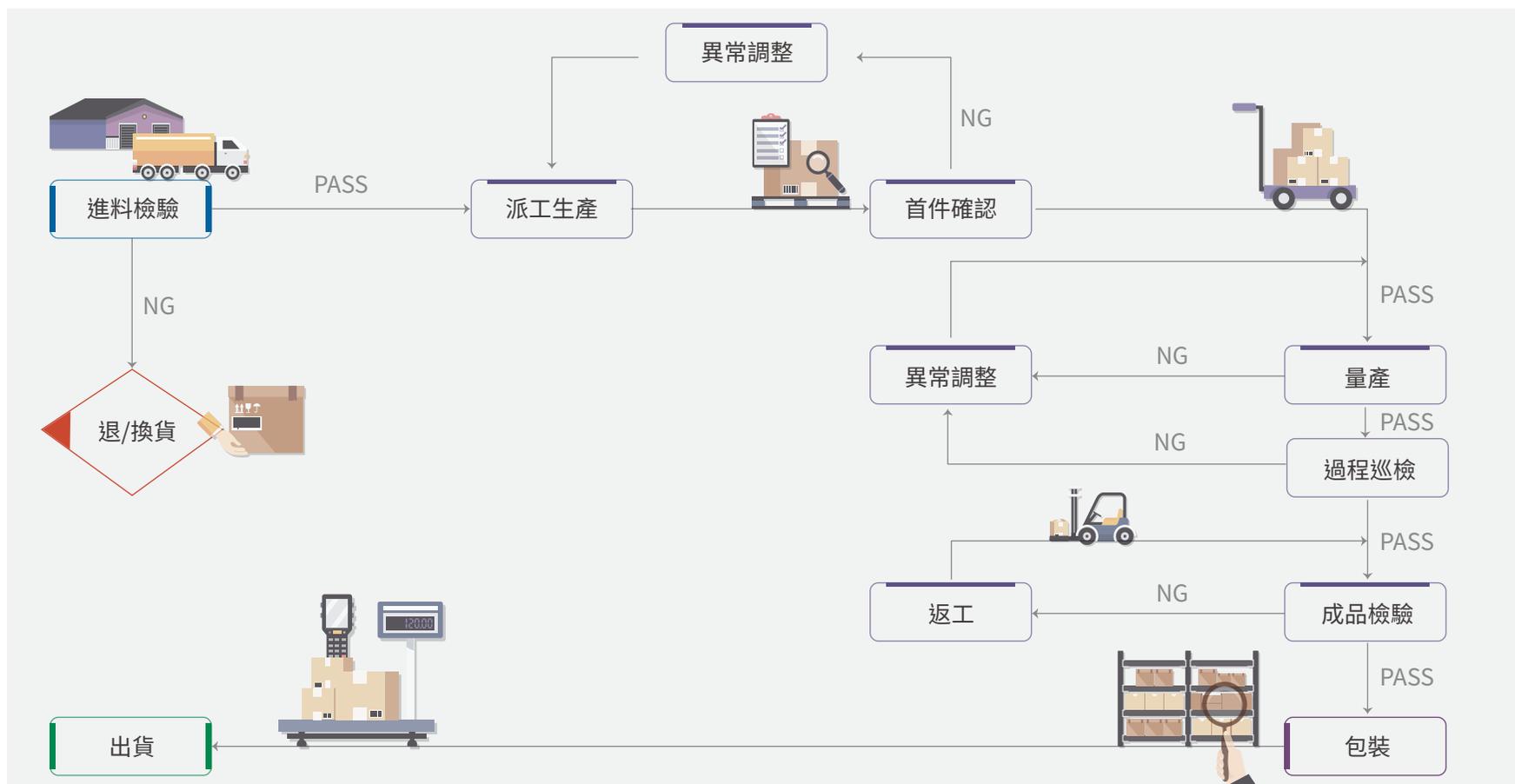


- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理

品質檢驗流程

為確保永道之產品符合標準品質要求，我們訂定了完善的品質檢驗流程，由品保部門負責執行和監督。從進料檢驗開始，我們嚴格把關原材料的品質，若未達標準，根據異常的嚴重程度評估特采或退換貨處理，確保生產使用的原材料能滿足成品的品質管控要求。接著進行派工生產，並在生產過程中進行首件成品檢驗和過程巡檢，以確認生產過程中的產品品質。隨後進行產品的量產與最後成品的檢驗，以確保整個生產過程的產品都符合標準。最後將產品進行包裝並出貨給客戶，提供高品質的產品和服務。

若在進料檢驗過程中發現異常將由品保 SQE 牽頭，追蹤供應商分析、改善，若在生產和成品檢驗過程中發現品質異常，將由工程部制程工程師負責異常的調查和檢討，並採取必要的矯正措施，以防止類似異常情況再次發生。永道致力於持續改進品質檢驗流程，以確保本公司產品始終符合客戶和市場的期望，並建立起可靠的信譽。



產品品質安全

因應國際消費者環保意識與法規重視環保，永道依據國際環保規範及客戶有害物質管制標準，制定有害物質管理辦法，內容包含了 RoHS、REACH、鹵素、TSCA 等物質管制，並依照相關法規等規範建立完善品管制度，嚴格要求生產單位與供應商依循。本公司產品自開發階段即依照規範標準進行設計、選料，後續供應商物料與品質要求及產品生產、銷售上均以此標準進行嚴格控管，以確保所供應產品對環境友善且健康安全並符合國際環保規範。

永道所有產品皆經過品質檢測，確保產品不會對顧客的健康和安全帶來風險。2024 年度本公司未發生違反產品、服務、健康、安全和自願性規約等相關法規事件。

產品資料安全管理

RFID (Radio Frequency Identification) 技術已經被廣泛應用於各種產品的識別和追蹤，但同時也帶來了一些安全風險。以下是辨識和解決 RFID 產品資料安全風險的方法：



辨識風險

- ⊙ 未授權訪問：未授權的人員可能利用 RFID 技術進行訪問，從而獲取敏感資料。
- ⊙ 資料竊取：黑客可能截取 RFID 信號，盜取傳輸的敏感資料，例如個人身份信息或商業機密。
- ⊙ 偽造和篡改：黑客可能偽造 RFID 標籤或篡改其中的資料，從而引起混亂或實施欺詐。
- ⊙ 無線干擾：可能存在無線干擾造成的通信中斷，影響系統正常運行或數據準確性。
- ⊙ 位置跟蹤：RFID 標籤的位置追蹤功能可能被濫用，侵犯個人隱私。

解決方法

- ⊙ 加密和身份驗證：對於 RFID 通信進行加密，並實施強大的身份驗證機制，確保只有授權用戶可以訪問敏感資料。
- ⊙ 隱私保護：設計 RFID 系統時應考慮隱私保護，例如限制位置追蹤功能的使用，僅收集必要的資料。
- ⊙ 安全協議：實施安全協議，如 TLS (Transport Layer Security) 來保護 RFID 通信中的敏感資料。
- ⊙ 物理安全措施：將 RFID 讀取器放置在安全區域，限制物理訪問，以防止未授權的訪問和攻擊。
- ⊙ 漏洞管理：定期對 RFID 系統進行漏洞掃描和安全審查，並及時修復已知安全漏洞。
- ⊙ 安全培訓：為工作人員提供關於 RFID 安全最佳實踐的培訓，提高他們對潛在風險的認識。
- ⊙ 持續監控：實施持續監控機制，及時檢測和應對任何異常活動或未授權的訪問。
- ⊙ 合規性檢查：定期進行合規性檢查，確保 RFID 系統符合相關的安全標準和法規。

這些解決方法可以幫助組織降低 RFID 產品資料安全風險，保護敏感資料不受未授權訪問和攻擊。

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理

教育訓練

為了確保全體員工具備必要的品質意識與技能，提升產品與服務品質，公司不定期舉辦品質教育訓練，以強化員工對品質管理系統（QMS）的認識。

根據現場品質狀況，不定時安排以下主題的品質訓練：

- ✦ 異常處理與不良品預防
- ✦ 顧客滿意與投訴處理
- ✦ 標準作業程序（SOP）與文件管理
- ✦ 風險管理與持續改善（PDCA、FMEA 分析等）
- ✦ 內部稽核與不符合項矯正措施（CAPA）

根據實際需求，當品質異常發生或有新標準時，即時安排培訓，記錄參訓人員、訓練內容、日期與時數，進行課後測驗或實際操作，評估學習效果，並追蹤受訓後的品質改善情況，如不良率變化、客戶投訴減少等，以促進持續改進文化。

2024 年中國大陸廠課程辦理如下：

★精益六西格瑪黃帶課程

首批精益六西格瑪黃帶課程於 2024/7/30-10/15 培訓，學員分別來自研發、工程、品保、製造、業務、供應鏈管理等部門，通過 DMAIC 方法及執行案例的學習和演練，共 34 名學員順利通過結業考試。學習收益：瞭解精益六西格瑪的改善思路和初級工具，使學員具備改善組成員的基本能力，建立其公司內持續改善的共同語言，提升了改善的能力和溝通的順暢性。



★開展 PFMEA 培訓

為提升我司品質及技術人員潛在失效模式的分析能力，於 2024 年 11 月組織了“AIAG&VDA PFMEA 過程失效模式及後果分析實戰培訓課程”，研發、工程、品保、製造等各部門技術骨幹及 IATF16949 內審員共計 40 人參與了此次培訓，在此培訓過程中通過一個應用於汽車行業的 RFID 電子標籤產品的全流程的過程流程圖、特性矩陣表，逐項識別各工序的特殊特性清單、產品特性及過程特性，建立並完善了防錯清單和潛在失效模式 PFMEA 及 QC 品質控制計畫表的標杆。並於培訓後，推廣於其他產品。建立和提升了品質工程技術人員品質管控的風險意識和管理能力。



產品行銷與標示

永道所有產品除符合客戶高標準的產品品質要求外，依規定提供合理包裝與詳細的產品資訊標示，如各項原料、物質成分以及產品規格安全書等等。2024 年度本公司未發生違反產品服務資訊與標示相關法規事件，也未發生違反行銷傳播相關法規事件。

★產品和服務資訊與標示的要求

產品元件 / 成分的來源	❖ 依據 BOM list / 各原料供應商
產品內容物成分	❖ 參考各原料物質安全資料表 (Safety Data Sheet, SDS) ❖ 產品成分可由 SDS 中呈現該原料含有物質成分及比例
產品或服務的使用安全	❖ 參考各原料 SDS
產品的清除及其環境 / 社會衝擊	❖ 參考產品規格書

2.6 創新與研發

衝擊影響

產品未達客戶需求和期望可能導致產品不符合市場趨勢及影響顧客滿意度、缺乏永續創新可能使公司在市場上失去競爭力，錯過符合綠色趨勢的商機，影響市場地位。若發生智財爭議問題，將影響公司未來競爭力，且有損公司形象、失去客戶信賴，可能造成人才流失。

政策承諾

- ❖ 知識產權保護：承諾維護和尊重知識產權，包括自有的和他人的。確保所有的研發活動和產品開發都在合法和道德的框架內進行，避免任何形式的侵權行為。
- ❖ 透明度與合作：在處理智財相關事宜時，承諾保持高度的透明度，並與所有相關方保持開放的溝通渠道，包括合作夥伴、客戶和智財權持有人。
- ❖ 持續教育和培訓：承諾對員工進行定期的知識產權教育和培訓，以提高他們對於智財保護重要性的認識和理解。
- ❖ 創新和尊重：鼓勵創新，同時承諾尊重市場上的其他創新者和他們的智財權，促進公平競爭的環境。

採取之行動

- ❖ 智財教育訓練：定期舉辦智財相關的教育訓練，提升員工對專利管理及知識產權保護的意識。
- ❖ 技術升級與產品優化：持續改良 RFID 產品，提升效能與能源效率，並整合物聯網技術開發智慧解決方案。
- ❖ 品質管理強化：優化生產流程，確保 99.7% 以上良率，使用精密檢測設備與數據分析工具。
- ❖ 專利與競爭策略：分析競爭專利，調整研發方向，設立專利獎金機制，鼓勵創新並保護市場地位。
- ❖ 跨部門協作與市場驗證：與行銷合作，定期召開研發會議，通過試點專案驗證技術可行性。
- ❖ 永續材料與流程創新：使用可回收材料製作 RFID 標籤，並優化製程以降低碳排，提升綠色競爭力。

評估機制

本公司研發部與財會部門共同管理當年度目標達成率，並針對未達標原因及對策，訂出次年度改良措施。

目標

短期目標：

- ❖ 每年投入研發支出佔營業額 3.5%。
- ❖ 專利申請件數每年至少送出申請 2 件。

中長期目標：

- ❖ 優化專利提案製度，引流提案數。
- ❖ 研發會議各組聚焦技術前瞻性、深入度與競爭力。
- ❖ 加強策略與防守性新產品技術。

績效結果

- ❖ 2024 年度投入研發支出佔營業額 3.99%。
- ❖ 2024 年共申請了 69 件專利，其中臺北申請 8 件，獲證 5 件，中國大陸申請 61 件專利（包含外觀專利、實用新型、發明專利）。

利害關係人議合

- ❖ 定期於公開資訊觀測站發布相關資訊。
- ❖ 透過每年股東會及每季之法人說明會與利害關係人溝通。
- ❖ 2024 年度，研發團隊與業務部門共召開四次重要的 Marketing 會議，聚焦研發與創新相關議題。這些會議旨在確保產品開發方向與市場需求緊密結合，並強化公司在競爭激烈的市場中的創新優勢。

CH1

技術及研發概況

自成立以來，本公司致力於打造專業的研發團隊，緊跟 RFID 技術開發趨勢，深入探索市場應用。聚焦於 RFID 電子標籤的核心性能指標，包括頻率能量、讀寫速度、讀取距離、傳送速率、可靠性與一致性等。

我們融合積體電路技術、通訊技術、材料科學等多項領域專業技術，並結合自身讀寫器開發經驗，打造出一系列滿足客戶應用需求的產品。產品涵蓋紙質銀漿標籤、易碎標籤、微波標籤、金屬標籤、織品標籤等。

為保持技術領先優勢，我們不斷提升產品性能，並積極向客戶推廣符合當下及未來市場需求的創新產品。此舉旨在加速產業產品更新速度，鞏固本公司在 RFID 領域的技術領導地位。

RFID 全名是 Radio Frequency Identification，又稱無線射頻技術，RFID 技術發展至今，跨越多項領域，包含物流業、軍方、零售、醫療、食品、交通、門禁……等。RFID 主要由電子標籤（Tag）、讀取器（Reader）和電腦系統組成，透過無線通訊技術將電子標籤內晶片中的數位資料，以非接觸式的方式傳送到讀取器中，讀取器再將擷取、辨識的資訊傳送給後端電腦應用系統，以便進一步處理、使用或加值運用這些資料。相較於傳統條碼，RFID 的特色具有多項優勢，包括掃描速度快、可同步處理多筆資料、具備資料儲存功能，且資料可更新修改、可重複使用、耐油耐汗等。

CH2

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理



CH3

CH4

RFID 電子標籤作為 RFID 系統的收發功能，其原理主要利用無線頻率（如電磁感應、微波等）識別目標並且進行資料的傳輸和讀取相關資訊，無需透過機械或光學接觸。本公司自成立以來已建構一專業之研發團隊並密切關注 RFID 技術的發展趨勢和市場應用，其主要聚焦在 RFID 電子標籤的激活頻率能量、讀寫速度、讀寫距離、傳輸速度、可靠與一致性等性能指標，同時將集成積體電路技術、通訊技術、材料科學等多個專業領域的技術進行深度融合，並結合自身的讀寫器開發經驗，開發出一系列滿足客戶應用需求的產品，包含紙質銀漿標籤、易碎標籤、微波標籤、金屬標籤、織品標籤、試管標籤等。本公司為了保持先發自身優勢，不斷提高產品性能，推薦客戶使用符合當下及未來市場需求之新產品，加快該產業內產品的更新速度，並保持本公司在該產業內的技術領先地位。

附錄

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理

2024 年開發成功技術或產品

<div style="background-color: #4a3d8a; color: white; padding: 10px; text-align: center; font-weight: bold;">特殊應用的抗金屬標籤</div>	<p>通過跨平面縫隙天線，達成高性能且和搭配其他組合功能的抗金屬標籤；滿足各種場景應用，在特殊、特種應用中比常規設計更具優勢。</p>
<div style="background-color: #4a3d8a; color: white; padding: 10px; text-align: center; font-weight: bold;">相容液體及金屬零售商場零售群讀防盜標籤</div>	<p>通過對標籤天線設計 HFSS 模擬的優化及其調整，使其天線的傳輸損耗降低，進而設計出標籤在各種被貼介質上的最佳靈敏度，使其在不同場景、不同應用的環境下標籤的性能能達到最優；採用標籤的非對稱式結構及非常規的貼附方式，解決射頻標籤在大宗物品環境下介質參數相容及工作頻點偏移及零售物品群讀漏讀的問題。</p>
<div style="background-color: #4a3d8a; color: white; padding: 10px; text-align: center; font-weight: bold;">降低覆合站卷裝產品溢膠不良工藝優化</div>	<p>模切底輥可調節設計優化，實現底筒與刀輥落差間隙可以調整 0.001 的精度調整的功能；自主設計採用編碼器即時檢測機台速度並回饋給 PLC，PLC 根據速度快慢輸出電壓給膠鍋氣閥自動調整氣壓，實現了機台快慢速時膠量恒定的功能，確保塗膠克重精度。</p>
<div style="background-color: #4a3d8a; color: white; padding: 10px; text-align: center; font-weight: bold;">環保導電漿料印刷天線</div>	<p>開發特殊印刷紙材，既可滿足耐高溫 150°/20s 的烘烤需求，又實現取消底塗印刷的工序，優化了印刷工藝，節省了材料成本；銅漿配方調整，添加更小粒徑的銅粒子，增加銅粒子的接觸面積，提升銅天線的導通性，達到行業內最優水準；網紋輥是柔版印刷最核心的部件，它表面雕刻有均勻的網穴，主要用來傳遞油墨，通過變更網紋輥網穴的形狀，減少單位面積內網牆的面積，提高供墨量和傳墨性能，使導電粒子間結合度更佳，以提升印刷天線導電性。</p>

★ 研發費用佔營業收入比重

單位：新臺幣千元

項目 / 金額	2022 年度	2023 年度	2024 年度
研發費用	89,652	102,290	184,009
營業收入	2,103,632	2,685,946	4,612,422
佔營業收入比例 (%)	4%	4%	4%

★ 研發人員佔總員工比重

單位：人數

項目 / 人數	2022 年度	2023 年度	2024 年度
研發人員	39	46	47
員工總人數	498	664	862
佔總員工數比例 (%)	8%	7%	5%

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理

* 專利及商標佈局

專利	臺北	中國大陸	合計	商標	中國大陸
已申請件數	107	510	617	已申請件數	5
已通過	89	472	561	已通過	5
審查中	18	37	55	審查中	0

機密資料保護

為保護機密資訊，公司訂有「專利審查及獎勵辦法」、「機密文件管理辦法」揭示公司對於專利與機密資訊的管理制度。本公司工作規則中已明訂員工服務守則，提供明確之工作原則以俾員工遵守。2013 年因應營業秘密法修法，為加強保護公司商業機密、營業利益並維持競爭優勢，另訂定員工誠信保密暨智慧財產約定書，並列入全體新進同仁報到應備文件。

未來挑戰及因應作為

* 世界各國特殊規範標準不一

標準是制約 RFID 發展的重要因素之一，每個電子標籤都有唯一配對的身份識別碼，若其資料格式多樣且互不相容，而使用不同標準的 RFID 產品將不能互聯互通，因此將制約全球化下的物品流通，因此標準能夠統一將是影響 RFID 全球發展的重要因素。由於資料格式的標準涉及到世界各個國家自身的利益及安全，如何將這些標準互相互容，讓一個 RFID 產品能順利在世界規範中流通，是目前各個 RFID 廠商需要解決的問題，因此標準的制約對本集團營運將有一定的程度之風險。

** 應對措施

- 針對市場之發展趨勢狀況，開發符合當地標準之新技術及新產品，取得該應用端的先佔優勢。
- 增加產品之附加價值與產品的差異性，提供高品質之客制化產品，並與主要客戶及供應商建立長期夥伴關係。
- 參考主要客戶提供之訂單預測資料以及區域市場變化情形，進行策略性銷售調整，以應對市場變動。

* 生產基地基本工資調高，生產成本提高

本公司之主要生產地點位於中國大陸，而當地工資持續上漲及缺工等因素，造成本公司營運成本上升。

** 應對措施

- 持續推動生產自動化，降低人工成本，並提高生產效率。
- 重視員工各項福利，使員工向心力提高，降低員工流動率，強化員工專業教育訓練，以提升員工生產效率。

* 研發技術人才取得不易

國內 ID 設計及電子相關產業發展較佳，相較之下，對 RFID 產業產生了排擠效應，以致本公司可能面臨專業技術人才不足之風險。

** 應對措施

- 研發經驗傳承及透過與國內外學術單位建立產學合作關係及提供實習計畫，進而提升研發人員的技術層次，讓具有相關理工背景人才能夠儘早投入 RFID 產業。
- 本公司公開發行在台股掛牌交易，提升公司知名度與經營的透明度，有利吸引研發人才加入公司，以奠定企業持續成長之基石。
- 除了吸引外部優秀人才加入，亦強化專業訓練課程，提升內部既有人員之專業技術能力。

2.7 客戶關係管理

衝擊影響	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 客戶合作關係不良可能會對客戶對公司的觀感產生負面影響，進而降低客戶滿意度和再次購買的意願。 ❖ 良好的合作關係是企業發展的重要前提和基礎。不僅是一種商業關係，更是一種信任，可以幫助企業穩定業務，增加銷售額，並提高客戶忠誠度。 	
政策承諾	
<p>永道秉持「誠實正直，信賴可靠，卓越創新」的原則，提供客戶多元的意見回饋管道，也建立了標準化的客戶滿意度調查，依據客戶意見做出改善，維持與客戶良好的關係。</p>	
採取之行動	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 每年執行兩次客戶滿意度調查，即時瞭解客戶想法，並針對結果進行持續改善。 ❖ 設立多管道的溝通及回饋方式，縮短客戶與企業的溝通時間成本，提升溝通效率。 ❖ 設立客訴及客戶產品分析系統，針對性分析每筆事件的問題原因及改善方案。 	
評估機制	
<p>每半年 KPI 績效評估與滿意度調查，並針對結果進行分析並做改善，由業務部進行定期評估後，將結果報告給品保部及管理者代表。</p>	
目標	
<p>短期目標： 維持客戶滿意度達 92% 以上。</p>	<p>中長期目標： 維持客戶滿意度達 95% 以上。</p>
績效結果	
<p>2024 年度客戶滿意度調查結果各廠區平均為 96.54%。</p>	
利害關係人議合	
<p>客戶滿意度調查（每半年一次）對於產品有任何疑問，可透過官網或客戶業務代表聯絡資訊做洽談，並均以保密。</p>	

客戶服務策略

永道服務以客戶為中心，將滿足客戶需求、提升客戶滿意度作為核心目標。為提升客戶滿意度，每年透過問卷調查瞭解客戶想法，徵求對產品價格、產品品質、服務品質、交付品質的意見或建議，並以電子郵件或傳真等方式向顧客發放『客戶滿意度調查表』，請顧客對產品（服務）品質進行評價，並對調查結果進行統計、登錄、歸檔，作為經營策略及加強業務方向之參考，以強化產品品質及服務，並針對結果進行持續改善。除此之外，永道還會定期開展客戶業務會議、客戶技術會議、產品品質管控、產品生命週期管理、產品展覽、交流互訪、新品推薦、公司在產業中的競爭優勢、資訊安全、對接客戶驗廠、驗貨、參觀等，提升客戶黏性，促進與客戶長期穩定的合作。

隱私保護政策

永道尊重每一位客戶的隱私，貫徹嚴格的智慧財產權保護和保密政策，員工有責任義務保護公司的機密資訊和智慧財產權，對開展業務時取得的客戶、供應商及相關方的保密資訊必須保密，中國大陸廠制定了隱私保護管理程序，為了切實保護客戶隱私，永道通過與客戶簽訂 NDA 協定，設立客戶名稱為代碼、廠內生產流轉只提供代碼，重要崗位的員工均有簽訂保密協定，客戶資訊不流出等方式，科學、安全管理。截止 2024 年底，公司對客戶的隱私或客戶的資料保護成效卓著，未發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料被客戶抱怨的事件，也無違反產品及服務資訊與標示的相關法律規定。

滿意度調查

為了解客戶的意見，永道每年透過問卷調查了解客戶想法，調查的內容包含產品品質方面的產品良率、包裝品質、產品可靠性的調查，交換環節方面的運送方式、交貨及時性的調查，服務環節方面的網站技術資料、服務回應速度、業務人員素質、客訴處理態度的調查，以及產品價格的調查，並以電子郵件或傳真等方式向顧客發放『客戶滿意度調查表』，請顧客對產品（服務）品質進行評價，並對調查結果進行統計、登錄、歸檔，作為經營策略及加強業務方向之參考，以強化產品品質及服務，並針結果進行持續改善，以確保售後服務品質能有效提升。2024 年度客戶滿意度調查結果平均為 96.54%，永道將持續提供優質服務。徵求對產品價格、產品品質、服務品質、交付品質的意見或建議。

客訴處理流程

客戶以書面、郵件、電話、傳真、拜訪等方式表達的客戶抱怨，由業務人員統一接收，如非本公司原因則應由業務人員立即向客戶說明。

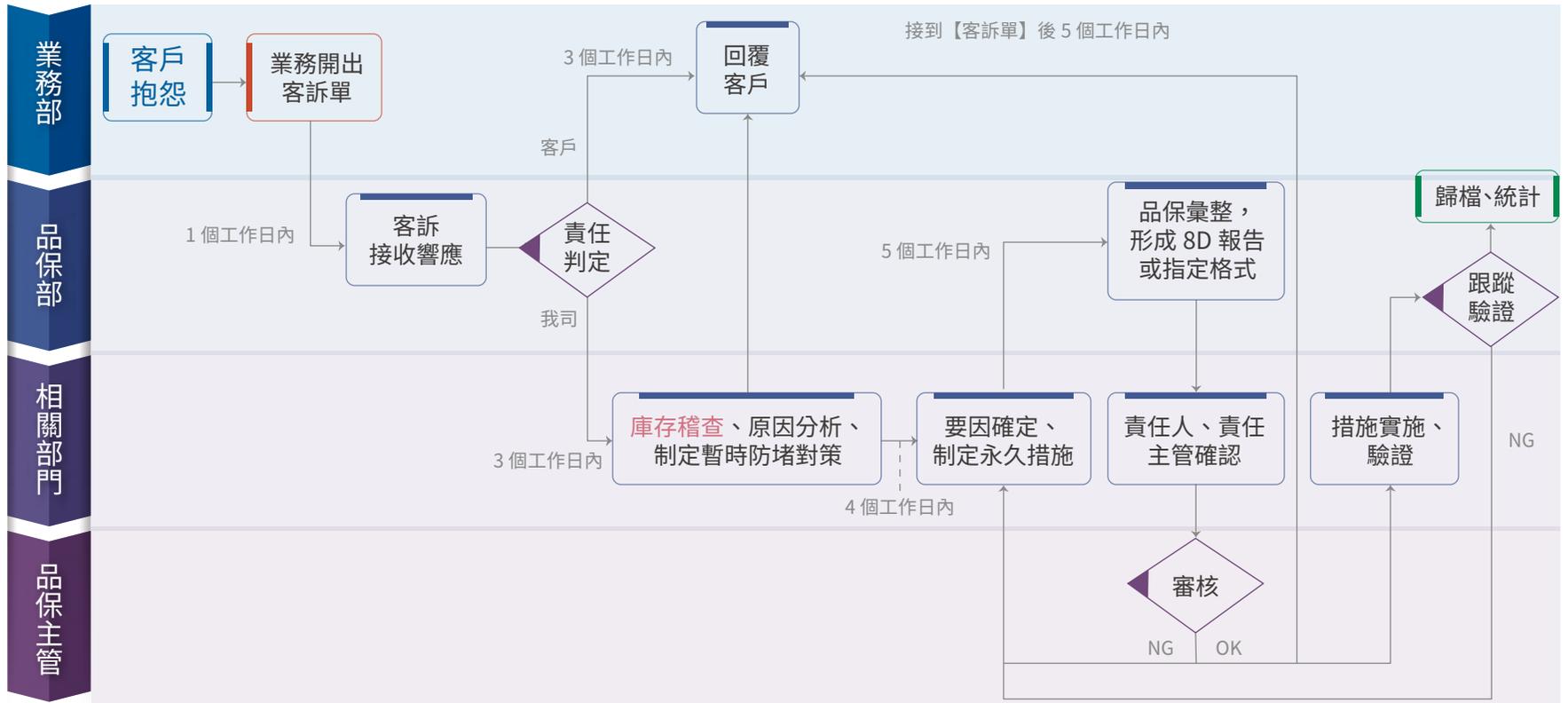
確認為本公司之責任，且為產品品質不良之情形，業務人員將問題填寫於《客戶投訴處理單》並提交給品保單位，品保在接到業務轉來的《客戶投訴處理單》後，1 個工作日內作出回應，以表明接獲客戶訊息，同時展開調查分析，確定責任，以便該單位分析原因及預防改善，以防止再發生。

責任單位根據主要原因，制定糾正措施，于接收到客戶抱怨的 3 個工作日內回復品保部。品保部整合後填寫《8D 報告》（客戶有指定格式要求時按客戶要求進行），經相關部門責任人、主管確認後交中心主管審核，審核通過後通過業務部回復給客戶。若不良現象描述清楚、資料資訊、圖片或樣件資訊齊備，回復須在品保接收《客戶抱怨一覽表》5 個工作日內完成《8D 報告》，若需延遲應徵得客戶同意。若客戶指定回復期限的，各部門需通力配合，爭取在限定期限內回復客戶。

若客訴資訊描述不清，需要業務部門與客戶繼續溝通，品保部回復《8D 報告》的時間向後順延。若需要客戶提供樣品而客戶不能提供的，廠內需模擬再現不良進行分析。若屬於服務抱怨則由業務單位權責主管協同該業務人員處理之。若是客訴訊息描述清晰，需要在收到客戶抱怨的 5 個工作日內回覆客戶解決方式，若需延遲應得到客戶同意。若是客訴訊息描述不清，需要業務人員與客戶繼續溝通釐清問題，回覆時間向後順延。

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理

* 客戶抱怨處理流程



2024 年收到 28 次品質客訴，主要針對標籤外觀（非產品品質問題）有些微瑕疵，針對客戶客訴，皆於事發一週內提供客戶《8D 報告》品質管制工具，解決客戶在產品或服務中的問題和缺陷。

客戶溝通管道	
◆ 中國大陸業務：業務部 袁小姐	◆ 臺北業務：業務部 陳小姐
◆ (86) 514-80972024 ext.15457	◆ (886) 2 2322-4824 ext.132
◆ 客戶聯絡信箱： Business@Arizonrfid.com	◆ 客戶聯絡信箱： Business@Arizonrfid.com



2.8 資訊安全管理

衝擊影響	
<ul style="list-style-type: none"> ❖若資訊安全管理不佳，可能產生資安漏洞或遭受駭客網路攻擊或勒索威脅，進而導致企業機密資料外洩、遭竄改或營運中斷等危害，侵犯客戶及相關利害關係人的權益。 ❖完善的資訊安全管理有助於保護企業資產與營運穩定，提升客戶與合作夥伴信任，降低法遵風險，同時強化內部效率與風險意識，亦支援數位轉型與永續發展目標。 	
政策承諾	
<p>本公司致力於與時俱進，持續制定和完善資安政策，導入先進的資安設備與技術，並加強資安人員的專業技能。通過定期的全公司宣導與培訓，我們不斷提升資訊安全防護能力，確保公司能有效應對各類資安挑戰，保護公司的數據資產和業務運營安全。</p>	
採取之行動	
<p>完善管理面及技術面的安全基礎架構與強化資安防禦設備，提升資通安全防護能力：</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖硬體設備：次世代防火牆、網路核心交換機、防毒牆。 ❖軟體系統：傳統防毒軟體更換為新世代端點防護軟體、系統安全性更新、Log 稽核系統。 ❖人員培訓：網管、資安人員資安類証照取得，辦理復原演練、社交工程演練、弱電入侵掃描作業。 	
評估機制	
<ul style="list-style-type: none"> ❖每半年盤點內部數位化流程進度，統計已數位化流程數量與未完成項目。 ❖每年由稽核單位確認達成情形，並由資安小組每季檢討防護計畫執行狀況，確保修正行動落實。 	
目標	
<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖內部流程數位化達 80%。 ❖資安健檢涵蓋率達 100%，並制定相應防護計畫。 ❖員工年度資安意識培訓完訓率達 80%，且資安小組技術團隊進階課程參與率達 90%。 	<p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖內部流程數位化達 90%。 ❖將資訊安全融入企業文化，使其成為公司治理的核心支柱，並獲得員工與利益相關者的高度認同。 ❖員工資訊安全專業技能認證率達 50%，並導入 ISO 27001 資訊安全管理系統並取得認證。
績效結果	
<ul style="list-style-type: none"> ❖內部流程數位化達 80%。 ❖資安健檢涵蓋率達 100%，並制定相應防護計畫。 ❖員工年度資安意識培訓完訓率達 80%，且資安小組技術團隊進階課程參與率達 90%。 ❖2024 年中國大陸廠辦理 1 場『釣魚郵件介紹與信息安全應對』教育訓練，參與 153 人次，訓練時數 229 小時。 ❖2024 年臺北廠共辦理 9 場資訊安全相關宣導活動。 	
利害關係人議合	
<ul style="list-style-type: none"> ❖每年第三季透過講座及海報等對全體員工進行資安宣導。 ❖若有資訊安全相關情事，利害關係人可與資安系統中心進行意見回饋。 	<ul style="list-style-type: none"> ❖信箱：Kf.Kao@arizonrfid.com ❖電話：886-2-2322-4824#192

面對日益嚴峻的資安風險與挑戰，本公司承諾持續強化資訊安全管理，確保企業營運、客戶數據與研發技術的安全性。我們制定了「軟硬兼施」的資安策略，將設備、系統防護與人員安全意識提升視為關鍵要素，以構建全面性的資安管理體系。2024 年無發生任何資安事件。

✦ 設備與系統安全保障：持續升級與更新現有資安設備和系統，確保所有資源的有效運用及集中管理，以應對不斷變化的資安威脅。

✦ 專業資安管理系統：設立專責資安管理團隊，通過專業系統與流程的協同運作，實現高效且適應性強的資安防護管理。

✦ 人員安全意識提升：針對全體員工進行定期資安訓練，提升其資安風險意識，並確保每位員工了解並遵守公司資安政策及流程，強化全員防範機制。

✦ 持續更新與改進：隨著技術進步與市場變化，永道將持續改進並升級資安防護措施，確保公司在資訊安全防護方面與時俱進，並有效防範潛在風險。

資訊安全組織架構

為確保本公司的資通安全專業權責分工、技術支援到位、控管機制明晰，以及符合政府相關法令之要求及同步強化本公司資訊安全治理，永道於 2023 年經董事會同意成立資訊安全小組，由臺灣分公司總經理擔任組長，帶領永道無線射頻以及永道無線射頻臺灣分公司資訊單位主管擔任組員，並指派適當人員擔任資安專員。

該小組負責推動、協調監督及審查資通安全管理事項，並依循 ISO 27001 資訊安全管理系統制訂管理策略，定期檢討資安政策及目標、同時提出具體執行管理方案並定期向董事會報告相關結果，評估與篩選可能之風險，並做出相應規劃。

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理

資安政策

* 郵件規範



1 使用者使用電子郵件時不得散布詐欺、誹謗、侮辱、猥褻、騷擾、寄送非法軟體、非法交易或其它違法之訊息，導致他人權益受損。

2 使用者使用電子郵件時應尊重智慧財產權，不得有違法傳送或侵害他人智慧財產權之行為。

3 機密性資料、個人隱私資料及文件，如有電子傳送之需要，應以適當之加密或電子簽章等安全措施處理，上述資料及文件除有特殊需求，不宜寄送至私人信箱。

4 電子郵件附加之檔案，應事前檢視內容無誤後方可傳送。

5 不開啟來路不明之電子郵件附件、網站...等之連結，以免感染惡意程式。

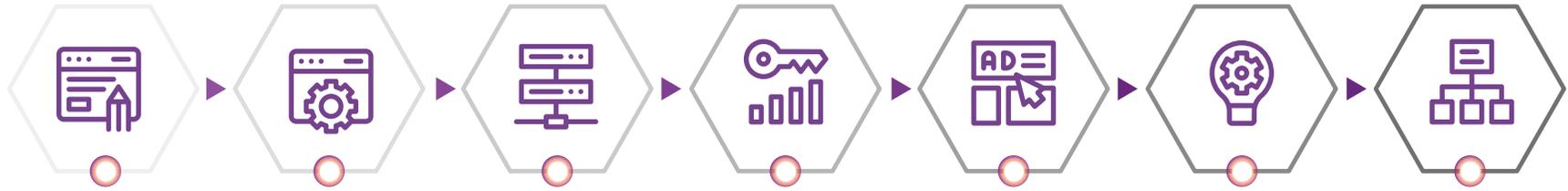
6 寄出信件給多人時，宜使用「密件副本」進行，避免暴露過多電子郵件帳號。

7 寄送郵件時宜署明寄件者相關身份識別資訊（如：姓名、職稱、服務單位、電話...等），使收信者易於識別信件來源。

8 使用者使用電子郵件時，應尊重網路隱私權，不得任意窺視其它使用者之個人資料或有其他侵犯隱私權之行為。不得盜用他人或系統資源，或以任何方式影響系統正常運作。

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理

* 資訊規範



1
新進同仁須參與資訊安全教育訓練以提昇資訊安全防護之認知觀念，公司定期執行資訊安全宣導作業。

2
本公司所有員工、委外廠商暨其協力廠商及訪客等，凡使用本公司資訊以提供資訊服務或執行相關資訊業務等，皆有責任及義務保護其所取得或使用本公司之資訊資產，以防止遭未經授權存取、擅改、破壞或不當揭露。

3
建立安全、可靠的資訊系統環境，使本公司業務得以永續經營。重要資訊系統或設備應建置適當之備援機制並定期演練，維持其可用性。同仁之個人電腦應安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新，並禁止使用未經授權軟體。

4
同仁個人持有之帳號、密碼與權限應善盡保管與使用責任並定期換置。

5
人員帳號權限均須提出申請，並由權責主管核准後方能開通，且定期檢視其適當性。

6
不得使用任何有危害本公司設備之軟體。

7
機敏資料之存放應加密保存，非必要者不得置於公開網站，資料夾於公用資料夾須設定存取權限。

資訊安全管理

依具調查資料顯示影響企業資安風險，內部資訊管理風險大於外部攻擊。故，企業資安管理中，除了軟、硬體等基礎建設與資訊服務的資安預防外，組織內部人員的安全意識與法尊是關鍵因素之一。我們以 3 個面向去滿足永續與資安韌性發展，包含：

✦ 環境永續與數據管理

我們致力於採用高效、安全的資訊技術，降低因數據處理或資訊安全事件所導致的資源浪費與環境負擔。同時，推動數位化轉型以減少紙本使用，並確保數據中心與資訊系統運作符合節能與減碳目標。

✦ 公司治理與風險管理

我們將資訊安全納入公司治理架構，建立健全的風險管理制度，定期評估與更新資訊安全政策，以應對不斷演變的威脅。投入資源培訓員工、導入先進技術，並與外部專家合作，確保資訊安全防護措施的有效性。

✦ 合規性與持續改進

我們遵守法規與產業標準，並致力於持續改進資訊安全管理系統，通過內外部稽核確保政策執行力。

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理

2024 年資安管理與風險防護措施

- ✦ 於 2023 年成立資安工作小組，並任命資安長推動跨組織協作，定期召開資安工作小組會議，審視並解決各項資安議題。
- ✦ 根據會議結論，執行資安管理與永續數據計畫，並強化資安風險控制及內部控制機制。
- ✦ 根據四次資安會議結論，實施資安事件管理，宣導合法軟體使用、機敏資料保護、資訊權限管理等。

* 資安維護措施

- ✦ 為避免資通系統或資訊遭受未經許可之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，公司會適時因應相關法令與技術之變動，調整資通安全維護之內容，以確保其機密性、完整性及可用性。
- ✦ 達成資通安全責任等級分級要求，以確保其機密性、完整性及可用性。
- ✦ 提升人員資安防護意識、有效偵測及預防外部攻擊等。



- ✦ 進行資安健檢，確認是否有非法行為或程式入侵，並強化資料調閱管控與申請流程。
- ✦ 不斷提高員工的資安防護意識，提升防禦外部攻擊的能力。

* 資安管理機制

網路資安管控

- ◎ 架設防火牆 (Firewall)，並維護防火牆策略。
- ◎ 定期覆核各項網路服務項目 SystemLog，
- ◎ 定期對電腦系統及資料儲存媒體進行病毒掃描。
- ◎ 進行電腦系統軟體盤點及安全性更新。
- ◎ 各項網路服務之使用應依據資訊安全政策執行。

資料存取管控

- ◎ 電腦設備應專人保管，並設定帳號與密碼。
- ◎ 遠端登入系統應適當之核准及給予適當存取權限。
- ◎ 依據職能分別賦予不同存取權限。
- ◎ 人員離職須取消原有權限，調職人員調整應有權限。
- ◎ 設備報廢前應清除或覆寫儲存媒體內容。

應變復原機制

- ◎ 每年檢視資安政策、資安防護及緊急應變計劃。
- ◎ 每年進行系統復原演練。
- ◎ 建立系統備份機制，落實異地備份存放。
- ◎ 檢討電腦網路安全控制措施並給予適當調整。

宣導及檢核

- ◎ 每年執行資通安全檢查並檢討是否需要改善及追蹤。
- ◎ 隨時宣導資訊安全資訊，提升使用者資安意識。

重大資安事件應變流程

本公司若發生重大資訊安全事件之因應措施流程如下：



- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理
- 2.3 法遵與誠信經營
- 2.4 供應鏈管理
- 2.5 產品品質與安全
- 2.6 創新與研發
- 2.7 客戶關係管理
- 2.8 資訊安全管理

客戶隱私保護

重視客戶資訊保密是本公司重要的政策，為保護客戶隱私權，永道會對相關人員進行教育訓練及宣導，來預防資料外洩。由於產業特性，本公司並無客戶端的機敏資料，主要為往來客戶窗口姓名等半公開資訊，2024 年未接獲侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的相關投訴。

資訊安全管理教育訓練

為強化資安韌性，我們積極推動全面的資訊安全教育訓練，幫助員工建立正確的資安觀念，並透過定期的資安事件分享、風險預防、政策宣導等活動，提高員工的資安意識。針對資安工作小組，提供進階課程，確保全員參與率達 90% 以上。此外，我們定期進行合法軟體使用宣導，每年舉行一次社交工程演練，以強化員工防範能力。為確保資安防護的有效性，還推動網管與資安人員取得資安證照，並定期進行資安健檢、災難復原演練、入侵掃描等措施，全面提升公司資安韌性。

日期	宣導項目	宣導內容	辦理單位	課程時數	參與人次	總時數
12/24	資通安全法領遵循實務	瞭解在資通安全相關法律規範之要求下，組織應如何正確判斷法律規範之各個要求事項	外部廠商	4	7	28
12/26				4	7	28
12/27				4	7	28
12/31	釣魚郵件介紹與信息安全應對	向內部員工介紹釣魚郵件形態及應對方法與資訊安全相關宣導	資安小組	1	188	188

CH3 企業關懷

3.1 幸福職場	56	3.3 人權維護	81
3.2 職業安全與衛生	71	3.4 社會共榮	84

3.1 幸福職場

人才吸引與留任

衝擊影響	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 公司無法落實人才吸引與留任，將使組織運作動能不足，營運績效不彰。 ❖ 若無完善訓練制度的建立，員工將無法快速反應本職學能，執行任務品質不彰，使人員績效不佳浪費公司資源。 	
政策承諾	
<p>永道公司提供安全、幸福就業環境，定期健檢與健全升遷與調薪制度，為有持續優化組織與人才資本，除積極建構與推動健全職涯發展制度外，並積極建立人才成長教育體系，協助各層與分工職能並建立相應教育訓練課程。</p>	
採取之行動	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 建構妥善福利制度，並設立職工福利委員會，適時為員工增修福利政策。 ❖ 完善升遷、調薪、年獎與激勵獎金等制度。 ❖ 確認制度健全措施，建立員工意見交流平台與申訴管道。 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 尋找多元的招募管道，如移工引進專案、學校實習合作機會。 ❖ 政府所舉辦之徵才活動。
評估機制	
<p>每年由人資與各單位主管確認達成情形。</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 定期召開會議，與部門主管討論目標進展，分析問題並制定改進措施。 ❖ 每年底統計全體員工滿意度問卷，統計分析結果。 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 逐年統計員工流動情形，統計分析結果。 ❖ 審視基本工資與員工實質福利，滿足法遵與確認情況。
目標	
<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 建立定期的員工滿意度調查，並設定目標為提高員工滿意度至 75%。 ❖ 制定措施減少員工離職率 < 5%。 ❖ 進行市場薪酬調查，提升薪酬水準，確保與同業競爭力持平。 ❖ HR 招聘時工作內容溝通到位。 ❖ 入職定期跟蹤，部門與 HR 加強協作，加強新員工的關懷，提高留存率。 ❖ 加強社會招聘力度，提高推薦人數及成功率。 ❖ 工程、研發等崗位增加學生招聘通道，提前做人員儲備。 	<p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 提高員工滿意度持續性，並持續改進相關工作環境和福利待遇。 ❖ 穩定離職率水準，建立穩定的員工團隊，離職 / 維持離職率 < 5%。 ❖ 優化薪酬福利制度，提升員工的薪酬水準與福利待遇，以保持競爭力。 ❖ 女性主管比率大於 20%。
績效結果	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 本公司提供豐富的專業發展機會，包括培訓課程、專業認證等，以幫助員工不斷提升技能和知識，並實現個人職業目標。 ❖ 2024 年員工滿意度 85.8%、員工離職率 4.81%、女性主管比率占 29%。 ❖ 臺北： <ul style="list-style-type: none"> 2024 年內部教育訓練開課 78 堂，訓練員工合計 852 人次，平均員工訓練時數 1.46 小時；外部教育訓練開課 18 堂，訓練員工合計 32 人次，平均員工訓練時數 6.4 小時。 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 中國大陸： <ul style="list-style-type: none"> 2024 年內部教育訓練開課 107 堂，訓練員工合計 3,110 人次，平均員工訓練時數 1.36 小時；外部教育訓練開課 14 堂，訓練員工合計 156 人次，平均員工訓練時數 6.76 小時。
利害關係人議合情形	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 推動移工引進專案，並拓展政府承接的新專案，以降低人力缺口。 ❖ 定期進行員工滿意度調查，蒐集建議並落實改善措施。 ❖ 定期召開勞資會議，傾聽員工需求，回應提案並持續改善。 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 定期於公司網站投資人專區及公開資訊觀測站發布相關資訊。 ❖ 透過每年股東會及每季之法人說明會與利害關係人溝通。

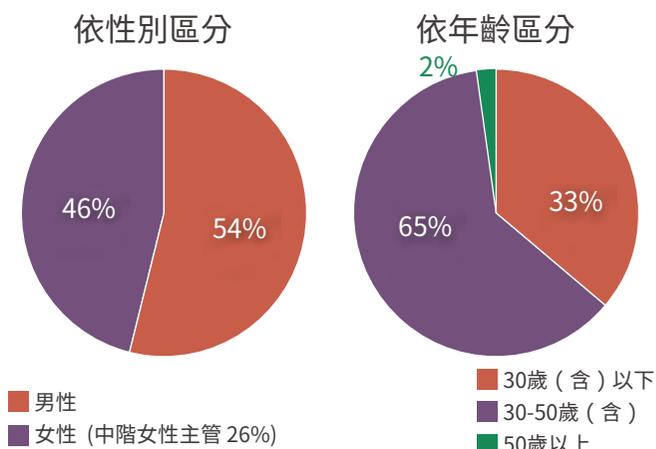
員工結構與分布

永道截至 2024 年 12 月 31 日止，合計總員工數為 862 名，在臺北員工數 214 名，中國大陸含香港員工數 648 名，其餘國籍員工包含越南、印尼、馬來西亞與其他地區共 45 名，總員工數其中包括高階主管 7 名，中階主管 24 名以及 831 名一般員工。本公司雇用類別目前僅有正職人員，包含全職人員 854 名與兼職人員 8 名。

本公司臺北據點依身心障礙者權益保障法第 38 條相關法規規定，穩定聘用身障人士 2 名；另有簽訂短期合約之非員工工作者共計 42 名，其中 14 名為派遣人員，剩餘 28 名皆為實習生，實習生為臺北及中國大陸地區與學校合作之員工型態，實習同仁若於合約期間表現良好且有意願留任，則將轉為本公司正式員工。

* 員工組成狀況

依性別區分：男性員工佔 54%，女性員工佔 46%，其中中階女性主管佔比 29%。依年齡區分：30 歲（含）以下員工佔 33%，30-50 歲（含）員工佔 65%，50 歲以上員工則佔 2%。



* 員工人數統計

類別	臺北		中國大陸		總計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階主管	4	0	3	0	7	0
中階主管	1	2	16	5	17	7
一般員工	98	109	341	283	439	392
合計	103	111	360	288	463	399
永久聘雇員工 ^{註1}	94	77	131	91	225	168
臨時員工 ^{註2}	9	34	229	197	238	231
合計	103	111	360	288	463	399
全職員工 ^{註3}	100	106	360	288	460	394
兼職員工 ^{註4}	3	5	0	0	3	5
無時數保證員工 ^{註5}	0	0	0	0	0	0
合計	103	111	360	288	463	399
年齡層						
小於 30 歲	43	47	133	61	176	108
30-50 歲 (含)	53	56	223	225	276	281
大於 50 歲	7	8	4	2	11	10
合計	103	111	360	288	463	399
其它相關的多元化指標 (例如：少數或弱勢群體)						
原住民	0	0	0	0	0	0
身障人士	2	0	0	0	2	0
合計	2	0	0	0	2	0

註 1：永久聘雇員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。

註 2：臨時員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。

註 3：全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。

註 4：兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

註 5：無時數保證員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。

* 多元人力統計

多元類別	內容	比例 (%)
女性多元	女性員工佔比 (%)	46%
	女性中階主管佔比 (%)	29%
	女性高階主管佔比 (%)	-
年齡多元	小於 30 歲佔比 (%)	33%
	30-50 歲佔比 (%)	65%
	大於 50 歲佔比 (%)	2%
其他多元	身障人士	0.23%

* 非員工的工作者

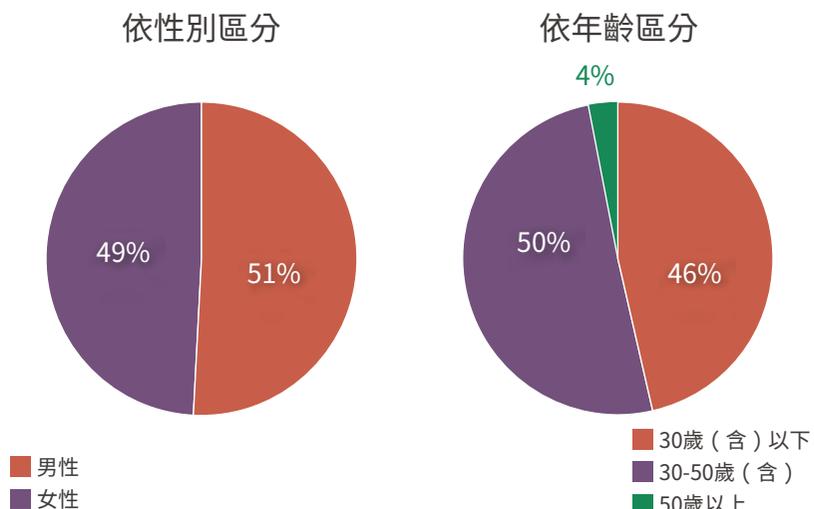
工作類型	契約關係	人數
作業員	派遣	3
實習生	短期合約	28
仲介派遣員工	派遣	11

新進員工與離職員工

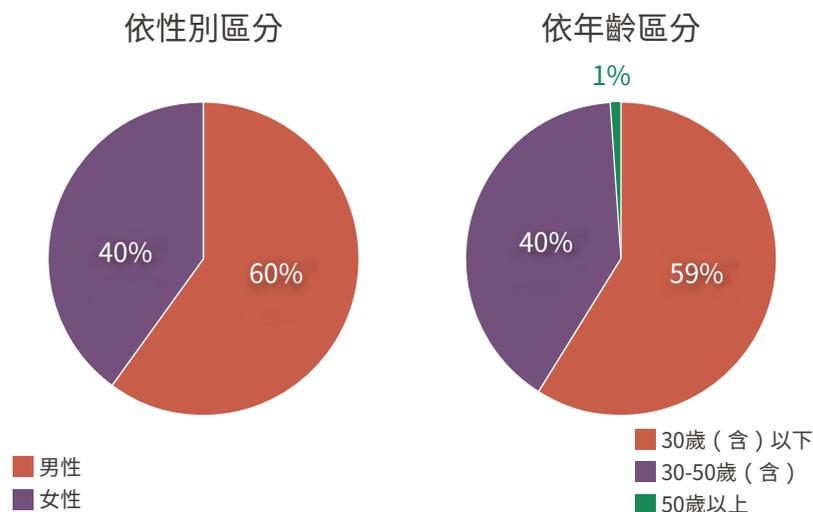
本公司恪遵法令聘僱員工，不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型等身份，予以差別待遇，落實就業及僱用條件之平等與公允。本公司透過多元化管道招募，如：104 人力銀行網站、1111 人力銀行網站、永道公司網站等等，傳遞公司文化、營運成效與核心價值，吸引各方優秀人才加入。在 2024 年度本公司也積極參與校園徵才活動以及主管機關所舉辦的就業博覽會，以此助於公司招募更多優秀人才，也提升公司在社會大眾心中的好感度與知名度。

2024 年，永道新進員工總人數為 430 名，新進率為 49.9%；離職員工總人數為 527 名，離職率為 4.81%。

* 2024 年新進人員組成狀況



* 2024 年離職人員組成狀況



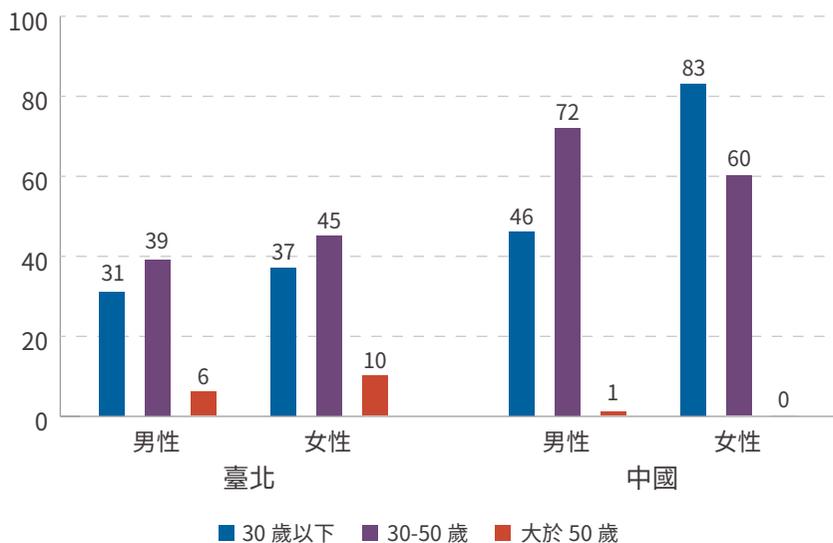
2024 年新進員工和離職員工

★新進員工人數

類別	年紀	臺北	中國大陸	總計
女性	小於 30 歲	37	46	83
	30-50 歲 (含)	45	72	117
	大於 50 歲	10	1	11
	總計	92	119	211
男性	小於 30 歲	31	83	114
	30-50 歲 (含)	39	60	99
	大於 50 歲	6	0	6
	總計	76	143	219
新進員工總數				430
新進員工占總員工比例				49.9%

註 1：年度統計基準日：2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

註 2：年度新進員工雇用率 = 當年新進人數 / 當年年末員工總數

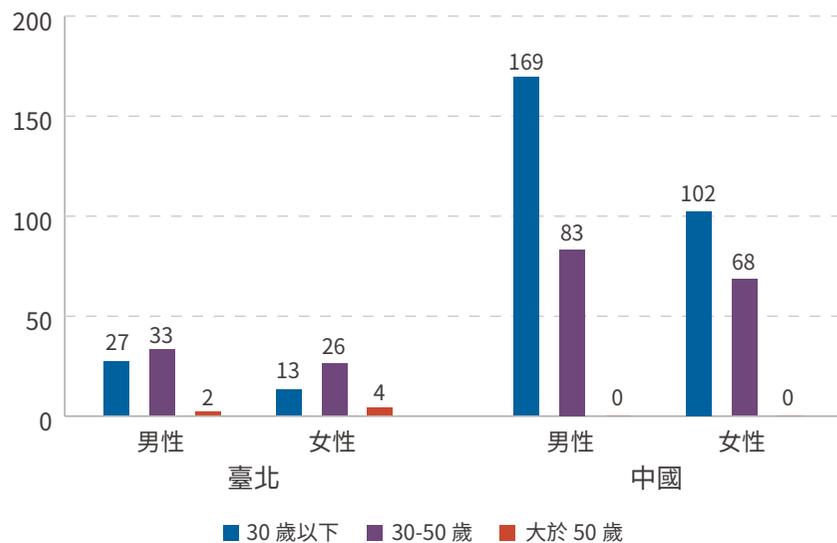


★離職員工人數

類別	年紀	臺北	中國大陸	總計
女性	小於 30 歲	13	102	115
	30-50 歲 (含)	26	68	94
	大於 50 歲	4	0	4
	總計	43	170	213
男性	小於 30 歲	27	169	196
	30-50 歲 (含)	33	83	116
	大於 50 歲	2	0	2
	總計	62	252	314
離職員工總數				527
員工離職率				4.81%

註 1：年度統計基準日：113 年 12 月 31 日

註 2：員工離職率 = 當月離職人數 / (當月末員工總數 + 當月離職人數)



營運變更之最少公告期限

◎ 本公司臺北地區終止勞動契約預告期依勞基法第 16 條第 1 項規定

雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：

- ✦ 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- ✦ 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- ✦ 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

員工薪酬

永道不因種族、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型等身份而有差別待遇。本公司訂有薪資處理作業、績效考核作業及福利作業，明確規範薪酬及獎懲制度，並定期對員工績效進行考評，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬。

符合市場行情之薪資

- ✦ 參與同業或市場薪酬調查，聘任員工依其學歷、工作經驗、具備能力及任用職位等予以核敘。
- ✦ 敘薪不因性別、年齡等而有異。

獎金與酬勞

- ✦ 年終獎金及其他獎勵：除年終獎金辦法訂定至少保障 30 天外，並依據公司經營成果及員工之職級與績效表現，訂有加發之相關標準，獎金具競爭力及激勵性，以鼓勵員工貢獻並與公司共同成長。
- ✦ 員工酬勞：公司章程明訂，本公司每年如有獲利，應就獲利提撥百分之一以上為員工酬勞。

調薪

- ✦ 員工晉升時則即時調整其薪資，以儲備、鼓勵及留用優秀人才。

* 年度薪酬增加百分比率

2023	2024	增加百分比
\$617,580	\$637,686	3.26

* 女性對男性的平均基本薪資（女：男）

類別	臺北	中國大陸
中階主管	119.09%	71.41%
一般員工	83.62%	103.62%

* 女性對男性的平均薪酬（女：男）

類別	臺北	中國大陸
中階主管	121.45%	71.24%
一般員工	82.96%	95.81%

註 1：中階主管：經理級之且有管理職責之主管。

註 2：一般員工：經理級以下且無管理職責之員工。

註 3：非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：公開資訊觀測站 > 單一公司 > 公司治理 > 企業 ESG > 企業 ESG 公司資訊 > ESG 資訊揭露（個別公司查詢）> 社會面 - 人力發展指標項下。

育嬰假

本公司依據性別工作平等法、勞動基準法規定設有育嬰留停制度，我們鼓勵員工不分男女皆可善用育嬰假，建立友善支持的職場文化，讓員工安心兼顧工作之餘生養子女、照顧家庭。

性別	男性	女性
FY2024 享有育嬰假的員工總數 (A)	12	21
FY2024 實際使用育嬰假的員工總數 (B)	12	21
休完育嬰假後，應該在 FY2024 復職的員工總數 (C)	12	16
休完育嬰假後，實際在 FY2024 復職的員工總數 (D)	10	11
休完育嬰假後，在 FY2023 復職的員工總數 (E)	2	6
於 FY2023 復職後仍在職滿一年的員工總數 (F)	1	4
復職率	75%	
留任率	63%	

註 1：應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。

註 2：2024 年留任人數 = 2023 年實際復職人員且 2024 年 12 月 31 日仍在職人數。

註 3：當年度育嬰留停復職率 = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。

註 4：當年度育嬰留停留任率 = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。

員工福利

永遠將員工視為公司重要合作夥伴，也是公司重要資產，除健全的薪資制度與法規要求之員工保障外，本公司提供員工多元及彈性的福利政策，包含各項保險、補助、禮金禮品及不定期聚餐活動。

保險		生育 / 育嬰相關補助	
臺北	中國大陸	臺北	中國大陸
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 勞工保險 ❖ 健康保險 ❖ 團體保險 ❖ 出差海外平安保險 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 養老保險 ❖ 醫療保險 ❖ 工傷保險 ❖ 生育保險 ❖ 失業保險 ❖ 雇主責任險 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 生育補助 ❖ 懷孕生產以及育嬰留職停薪相關假別 ❖ 幼兒園托育合作方案 ❖ 哺乳室設置 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 生育補助 ❖ 懷孕生產以及育嬰留職停薪相關假別 ❖ 哺乳室設置
獎金福利		健康作為	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 年節、五一及生日福利禮金 ❖ 端午、中秋福利禮品 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 結婚賀禮、喪亡撫卹 (補助)、住院、失能...等補助 ❖ 員工認股 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 廠區一個月四次臨場醫護人員定期提供員工健康檢查與優於「勞工健康保護規則」的檢查項目 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 健康檢查 ❖ 醫護衛教
其他福利			
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 部門聚餐 ❖ 夜班人員津貼補助 ❖ 年終聚會、春酒 ❖ 定期舉辦活動、比賽 ❖ 在職進修補助 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 員工餐廳 ❖ 優質員工休息區 ❖ 便利販賣機 ❖ 員工旅遊 ❖ 員工推薦獎金 	 <p>慶六一迎端午，家庭日</p>	 <p>羽球競賽</p>

勞資關係

為了保障員工的權益並維持穩定的勞資關係，我們採取多元機制進行保障，臺北每年定期召開勞資會議 4 次，促使勞資雙方代表進行充分的討論。我們積極聆聽員工的意見，致力於創建開放且透明的溝通環境，讓主管、員工及同事間保持良好的互動與理解。此外，公司尊重並支持員工的結社自由，絕不妨礙員工依法結成工會或參與各類員工團體。我們鼓勵員工依個人意願組織與參與，並確保在結社過程中享有完全的自由與平等，進一步促進員工的參與感與歸屬感。

退休制度

員工退休制度均依循員工受僱當地國法令辦理。

在主要的營運地區：中國大陸，公司依「中華人民共和國勞動合同法」等有關規定與員工簽訂勞動合同，另依「住房公積金管理條例」及地方政府的相關規定依法為員工繳納了住房公積金。

臺北廠區，子公司依「勞動基準法」「勞工保險條例」「勞工退休金條例」提撥員工相關保障與退休金。本公司為照顧員工退休後生活，依法訂定勞工退休辦法，並成立勞工退休準備金監督委員會，每年依精算結果按月提撥舊制勞退準備金儲存於臺灣銀行專戶，以保障勞工權益。

2005 年 7 月 1 日起併行採用勞工退休金條例（勞退新制），依勞工薪資級距提撥 6% 至員工個人退休金專戶；如有自願提繳退休金者，另依其自願提繳率自薪資中代扣繳至勞保局之個人退休金專戶。本公司「勞工退休辦法」內容大致如下：

★ 自請退休條件

- ✎ 年齡滿五十五歲，且服務本公司年資或併計服務本公司及關係企業年資滿十五年以上者。
- ✎ 服務本公司年資或併計服務本公司及關係企業年資滿二十五年以上者。
- ✎ 年齡滿六十歲，且服務本公司年資或併計服務本公司及關係企業年資滿十年以上者。

★ 強制退休要件

- 員工非有下列情形之一者，本公司不得強制其退休：
- ✎ 年齡滿六十五歲者。
 - ✎ 身心障礙不堪勝任職務者。

前項所稱身心障礙之認定，以勞工保險第一等級至第六等級殘障為準。如其身心障礙係因執行職務所致者，依勞動基準法第五十五條第一項第二款規定加給百分之二十。

★ 年資及退休金計算

- ✎ 工作年資自受僱日起算，勞動基準法施行前後之年資與勞工退休金條例施行後之年資應合併計算；以實際在本公司連續服務者為限。
- ✎ 奉派調任關係企業服務或自關係企業調任本公司服務者，年資採合併計算。
- ✎ 員工任職於本公司及關係企業並依規定辦理退休者，其退休金給付總額按員工任職於各相關公司之服務月數比例予以分攤並給付之。

人才發展與培育

衝擊影響

如果公司能有完善的人才培育發展規劃，提供學習成長的機會，員工會感受除了奉獻職能，也有獲得更進階與新的領域知識，進而對公司有歸屬感與向，並增進人才匯聚，進而提升企業的競爭力。若無完善訓練制度的建立，將無法快速反應本職學能，使執行任務品質不彰，使人員績效不佳浪費公司資源。

政策承諾

公司積極建立人才成長教育體系，協助各層與分工職能並建立相應教育訓練課程。推動重點人才培育訓練課程，實現適才適所，實現對人才的長期合作策略方針。

採取之行動

- ❖ 建立清晰的人才發展路徑，提供內部調任與升遷機會。
- ❖ 提供內部講師、線上課程及進修補助等系統化學習資源，提升員工職能。
- ❖ 定期進行人才盤點，培養資深員工向管理職發展，增強公司人力資本。
- ❖ 透過專案執行代理，促進高階職能的增長，並舉辦多元教育訓練，涵蓋通識、專業技能和新技術。
- ❖ 設計個性化學習路徑，定期更新學習地圖，並透過考核與回饋評估效果。

短期目標

臺北：

- ❖ 教育訓練平均時數達 1 小時。
- ❖ 課程完訓率達 95%。
- ❖ 績效考核覆蓋率 100%。

中國大陸：

- ❖ 教育訓練平均時數達 6 小時。
- ❖ 課程完訓率達 92.5%。
- ❖ 績效考核覆蓋率 100%。

中長期目標

臺北：

- ❖ 教育訓練平均時數達 1.5 小時。
- ❖ 課程完訓率達 100%。
- ❖ 績效考核覆蓋率 100%。
- ❖ 新趨勢與新工具類課程多 1 堂 / 一個年度。

中國大陸：

- ❖ 教育訓練平均時數達 9 小時。
- ❖ 課程完訓率達 93.5%。
- ❖ 績效考核覆蓋率 100%。

評估機制

每年依部門需求訂定教育訓練計畫、執行，並辦理訓練滿意度調查，由人資與各單位主管負責確認達成情形。

績效結果

- ❖ 教育訓練總時數超過 29,458 小時，共 5,108 參與人次。使用人力發展系統，教育訓練分實體與線上形式，包括：經營管理、法遵宣導、品質工程等類別，更開放手機 APP 即時學習。
- ❖ 課程完訓率達 93.62%。
- ❖ 推出外部線上課程，邀請專業講師依季度主持不同主題的讀書會。2024 年共舉辦 28 場次活動，有效深化員工學習成效，奠定企業文化基石。
- ❖ 績效考核覆蓋率臺北為 74.30%、中國大陸為 100%。

利害關係人議合

2024 年度透過多元管道，包括：課後問卷調查、測驗或辦理讀書會等方式，以了解員工學習成效以及需求和期待，提供更符合需求的學習資源和發展機會，幫助員工精進發展。

員工訓練

為使本公司永續發展，得以面對市場及產業環境的各種挑戰，進行經營階層之人才策略發展共識會議、修訂各項訓練發展規章、執行各層級同仁能力盤點，並透過系統性、持續性的人才培育方案，激發同仁有效發揮潛能及提升績效。同時提供同仁多元的學習資源，鼓勵員工自我提升。

* 內部培訓計畫

新人訓練：為協助新進同仁熟悉工作環境，瞭解企業願景、組織架構、規章制度及各功能與事業單位運作狀況為目的。

管理訓練：係以強化組織管理效能，培養及提升各級主管之團隊領導與策略思考能力為目的。

專業訓練：為提升各功能部門專業人員工作所需之專業技術能力為目的。

通識訓練：係以培養各部門同仁獨立作業、職場溝通及工作管理等相關知識技能，以配合公司未來業務發展需求，達成長期營運目標為目的。



* 外部培訓課程

◆ 公司提供津貼補助，鼓勵同仁參加外部培訓課程，提升員工的工作相關專業知識和技能。

◆ 公司內部交流會議或專題研討會，讓員工分享專業知識、經驗和最佳實踐，從而彼此學習和成長。



2024 年度臺北員工訓練合計 1,001 人次，訓練總時數合計 1,273 小時，員工平均訓練時數達 1.27 小時 / 人，中國大陸員工訓練合計 4,170 人次，訓練總時數合計 28,185 小時，員工平均訓練時數達 6.76 小時 / 人。

2024 年教育訓練情況如下

* 臺北

單位：小時 / 人次

員工類別	男性		女性		合計	
	時數	人次	時數	人次	時數	人次
高階主管	12	8	0	0	12	8
中階主管	12	10	19.5	20	31.5	30
一般員工	588.5	446	641	517	1,229.5	963
訓練總時數 / 人次	612.5	464	660.5	537	1,273	1,001

員工平均訓練時數	男性員工平均訓練時數	女性員工平均訓練時數	高階主管平均訓練時數	中階主管平均訓練時數	一般員工平均訓練時數
1.27	1.32	1.23	1.50	1.05	1.28

* 中國大陸

單位：小時 / 人次

員工類別	男性		女性		合計	
	時數	人次	時數	人次	時數	人次
高階主管	984	204	680	138	1,664	342
中階主管	2,323	475	1,669	492	3,992	967
一般員工	9,437	1,461	13,092	1,400	22,529	2,861
訓練總時數 / 人次	12,744	2,140	15,441	2,030	28,185	4,170

員工平均訓練時數	男性員工平均訓練時數	女性員工平均訓練時數	高階主管平均訓練時數	中階主管平均訓練時數	一般員工平均訓練時數
6.76	5.95	7.61	4.87	4.13	7.87

教育訓練課程

*臺北

類別	課程名稱	受訓時數 (小時/次)	人次	頻率
常態性課程	ABL 管制標準	24	262	每周 1 次
	AOI 檢驗員作業規範	0.5	143	每月 2 次
	Bom 組成	3	39	每月 2 次
	B 站機台概述	3	125	每季
非常態性課程	ESG 教育順練 - 永續趨勢與實務	0.5	19	每年 1 次
	IPQC 巡檢作業規範	0.5	29	
	ISO 14001 : 2015 及 ISO 45001 : 2018 內部稽核訓練	0.5	1	
	RFID Bonding 製程	0.5	5	
	RFID 基礎理論及實務應用	1.5	24	
	RFID 設備製程簡介	1	9	
	SBTI 啟始會議	6	15	
	TAG 手工樣製作	1	17	
	Tagformance 量測	1.5	3	
	Tagformance 量測系統的使用教育培訓	0.5	5	
	Voyantic 操作說明及實作	2	28	
	不合格品管制程序解說	2	2	
	冷卻水系統原理	0.5	1	
	出標能力的理論與實務	3	8	
	剪切力測試儀 操作與說明與實作	1	14	
	剪切力測試儀操作說明及實作	1	9	
	勞基法注意事項	0.5	4	
	包裝作業規範	1.5	25	
	危害通識安全衛生教育訓練	1	3	
	員工心理安全感與高績效團隊實務	1	7	
如何優化團隊協作	0.5	2		

類別	課程名稱	受訓時數 (小時/次)	人次	頻率
非常態性課程	幹部如何確實執行工作任務	1	13	每年 1 次
	急救人員在職訓練 (三年三小時)	3	68	
	急救人員安全衛生教育訓練	6	1	
	急救人員安全衛生教育訓練 (初訓)	1.5	22	
	支出核銷教育訓練	6	1	
	支出核銷申請 & 新廠商資料建檔	3	3	
	文件化資訊管理	6	1	
	有機溶劑作業主管安全衛生教育訓練	24	1	
	標籤天線設計	0.5	4	
	標籤新產品開發流程	1	23	
	標籤產品成品檢驗規範	3	1	
	標籤異常解析	24	1	
	標籤開發及導入生產管理程序	2	1	
	生產排程計畫	1	13	
	生產效率 _ 負荷率 & OEE	0.69	40	
	目標計畫與執行技巧	1	10	
	空壓系統原理	1.5	2	
	純水系統原理	1	5	
	組織管理初步	1	13	
	績效考核	6	1	
	自動裹膜機作業規範	0.5	2	
	荷重在一公噸以上之堆高機操作人員在職教育訓練	0.5	2	
	覆合站作業規範	1	23	
	覆合站作業規範 (C 站)	1.11	9	
	請採流程教育訓練	1	2	

前言

關於報告書

董事長的話

CH1

類別	課程名稱	受訓時數 (小時/次)	人次	頻率
非常態型課程	防火管理人 - 複訓	4	4	每年 1 次
	電子電器綠色產品法規基礎研討會	2	4	
	領導 + 指導 = 主管教練式培育部屬技巧	0.5	8	
	高效簡報與表達技巧	0.5	13	
	黏晶站作業規範 (B)	6	1	
總計	2024 年度平均教育訓練人 / 時	1.66 人 / 時		
	2024 年度總教育訓練支出	40,090 新台幣		

★ 中國大陸

CH2

CH3

- 3.1 幸福職場
- 3.2 職業安全與衛生
- 3.3 人權維護
- 3.4 社會共榮

類別	課程名稱	受訓時數 (小時/次)	人次	頻率
常態性課程	新人教育訓練	80	262	每週 1 次
非常態型課程	5S 培訓	1	27	每年 1 次
	FMEA 培訓	2	27	
	安全生產培訓	1.5	9	
	EFGP 電子表單開發 (一)	2	4	
	業務部 SOP 及保密培訓	2	22	
	供應商管理培訓	1	6	
	安全風險管控	1	500	
	消防培訓	1	500	
	DDA 換線培訓	8	19	
	AOI 換線培訓 (基恩士)	2	5	
	產線工藝培訓 (B/C/P&E)	3	28	
	天線工藝培訓 (基於天線 QC 工程圖)	1	40	
	ERP T100 系統查詢操作培訓	1.5	12	
EFGP 電子表單開發 (二)	2	4		

CH4

附錄

類別	課程名稱	受訓時數 (小時/次)	人次	頻率
非常態型課程	系統運維和安全審計管控	1	3	每年 1 次
	客戶來訪禮儀概要	1	15	
	IATF16949 SI 變化點培訓	1	20	
	AOI 鏡頭相關實用工具介紹	2	9	
	制程能力監控 (CPK)	2	8	
	安全培訓	1	26	
	5S 管理培訓	1.5	12	
	財稅課題 (詳細屆時培訓機構通知)	16	8	
	電腦及網路基礎操作和排障培訓	1	15	
	訂單排程與生產流程概要	1	23	
	SMETA 培訓	24	3	
	倉儲管理	1	47	
	B 站設備保養培訓	1	13	
	C 站覆合機換線作業培訓	8	8	
	季度新產品說明與應用培訓	3	46	
	產品防護	1.5	11	
	EFGP 電子表單開發 (三)	2	4	
	各部門核價流程概要	4	14	
	FSC 認證相關要求培訓	1	20	
	潛在失效模式與分析	2	7	
	天線制程介紹	2	7	
	新 MES 系統操作技能培訓	1.5	12	
	新政策環境下我國企業跨境投融資及外匯運作策略	16	1	
	T100 技術轉內訓	2	16	
	RFID B 站產品及工藝介紹	2	23	
	危險化學品管理培訓	1	9	
	班組安全管理與安全意識	1	30	
	製冷與空調設備運行操作作業	16	1	
	製冷與空調設備安裝修理作業	16	2	

前言

關於報告書

董事長的話

CH1

CH2

CH3

- 3.1 幸福職場
- 3.2 職業安全與衛生
- 3.3 人權維護
- 3.4 社會共榮

CH4

附錄

類別	課程名稱	受訓時數 (小時/次)	人次	頻率
非常態型課程	走進京東 - 學習管理與數字科技創新	16	1	每年 1 次
	越南語培訓	47	20	
	TAL15K 換線培訓	8	11	
	C 站設備維修注意事項	2	7	
	DOE 實驗設計	1	13	
	專利知識介紹、專利申請戰略和侵權判定的方法	1	34	
	保密和竟業限制培訓	1	30	
	QC 七大手法培訓	1.5	12	
	RFID C 站產品及工藝介紹	2	23	
	品質管制體系策劃培訓	2	15	
	碳核查相關培訓	1	34	
	人力資源勞資法律實務	1	3	
	安全生產責任制	1	504	
	TPM	2	19	
	DOE 實例培訓	2	24	
	團隊協作培訓	1.5	12	
	統一事件和威脅平臺培訓	1	3	
	品質檢驗流程及術語概要	2	18	
	智慧財產權管理 2023 版新標準培訓	16	2	
	產品控制計畫表	2	11	
	品質工具培訓	1	28	
	如何提升執行力	1.5	11	
	會計繼續教育	24	8	
	FSC 訂單流程概要	1	25	
	智慧財產權管理要求培訓	0.5	50	
	高壓電工複訓	16	1	
	有效的問題分析與解決技巧	1	3	
	職業衛生安全防護	1	388	
	班組長安全培訓	8	35	
	精益生產培訓	1	13	

類別	課程名稱	受訓時數 (小時/次)	人次	頻率	
非常態型課程	8D report 撰寫知識介紹	2	14	每年 1 次	
	ESD 防護知識培訓	1.5	14		
	公共安全培訓	2	8		
	MES 技術轉內訓	2	14		
	智慧財產權概要	1	20		
	叉車與貨梯安全使用須知	1	30		
	智慧財產權	2	8		
	車間安全員複訓	16	17		
	防雷知識培訓	1	511		
	模切相關知識	2	8		
	精益培訓	1	26		
	精益價值流改善培訓	1.5	14		
	終端安全解決方案	1	2		
	安全培訓	1	26		
	安全員複訓、職業健康管理員複訓	16	24		
	B 站設備電路圖相關	1	14		
	RFID 新應用、新材料及市場資訊	2	20		
	FSC 管理體系培訓	1.5	12		
	關務知識概要	1	20		
	採購談判實戰訓練營	2	6		
	高處安裝、維護、拆除作業	16	1		
	印刷相關原理介紹	2	10		
	假設檢驗	2	14		
	國內外專利檢索方法培訓	1	15		
	新產品開發 / 管理相關的培訓	4	57		
	員工關懷培訓	1.5	10		
	有害物質報告	1	19		
	總計	2024 年度平均教育訓練人 / 時	6.76 人 / 時		
		2024 年度總教育訓練支出	人民幣 76,440		

提升員工職能及過渡協助

提升員工職能計畫

為提升員工的專業技能與工作能力，公司設立了多元的職能協助方案，並提供全面的職業發展支持：

* 導師制度與在職輔導

✦ 資深員工或主管擔任導師，透過實際經驗的傳授與現場指導，幫助員工提升專業技能及解決問題的能力。

* 工作輪調與專案參與

✦ 提供員工跨職位的學習機會，讓員工接觸不同的職能，並參與跨部門或新領域的專案，積累實戰經驗，促進團隊合作與創新。

* 知識分享與社群學習

✦ 設立內部學習平台，如讀書會與學習社群，鼓勵員工間的知識交流與經驗分享，營造良好的學習氛圍。

* 職涯發展與規劃

✦ 定期進行職涯訪談，幫助員工確定未來的職業發展方向，提供所需資源與晉升機會，確保員工擁有清晰的職業目標。

* 職業發展規劃與晉升機制

✦ 設定明確的職業發展路徑與升遷標準，幫助員工理解並依照公司規範規劃職涯。

* 績效管理與目標設置

✦ 定期進行績效評估，為員工提供反饋，幫助設定短期與長期目標，並確保目標與公司策略一致。

* 團隊建設與跨部門合作

✦ 通過定期的團隊建設活動，增進員工間的合作精神，鼓勵跨部門協作，促進知識共享與技能提升。

過渡協助方案

為了持續發揮退休員工的專業價值並幫助他們順利過渡到退休生活，公司提供以下支持與措施：

* 顧問與專案參與

✦ 公司會根據需求聘請退休員工擔任顧問，提供專業指導與建議，或參與特定專案，延續其技術與經驗。

* 內部教育訓練

✦ 鼓勵退休員工擔任內部教育訓練講師，傳承專業知識並培育新進人才。

* 兼職機會與靈活工作安排

✦ 提供退休員工兼職機會，讓其能夠靈活運用自身技能，持續發展職業生涯。

* 退休過渡協助方案

✦ 提供職業諮詢，協助員工探索新機會；提供彈性工作安排幫助員工逐步過渡；並提供心理支持，幫助退休員工適應新的生活方式。

此外，公司也根據相關法規及政策設立退休年齡（如 50 歲），並協助員工辦理退休手續，確保每位員工都能順利退休並繼續貢獻其專業價值。

員工績效考核

永道建立完善的績效考核體系，針對不同工作類型的專業功能，設有不同的績效評核基準，並依質化及量化指標進行公允的衡量，以期幫助員工績效改善，提升組織效率，持續改善公司運營質態。除了從工作績效進行考核外，亦設有「職能衡量制度」，歸納工作態度、基礎能力、專業能力及主管能力四種技能，每半年進行自我評量、基層主管初評及高階主管複評，同仁透過自我評核的過程，回顧這一段時間的工作表現及能力成長；主管則可透過比對同仁自評分數與主管評分，找出同仁的弱項及雙方認知的落差，作為後續人員輔導、進行職能面談的重要協助工具。

★ 2024 年臺北定期績效及職業發展檢視的員工人數

類別	男性 / 人數	女性 / 人數	合計 / 人數	比例
高階主管	2	0	2	0.93%
中階主管	1	2	3	1.40%
一般員工	84	70	154	71.96%
接受定期考核的員工總數	87	72	159	74.30%
比例	40.65%	33.64%	74.30%	-
員工總數	214			

註：績效考核員工與員工總數差異原因：外籍移工及仍在留職停薪期間及試用期新人皆不列入考核

★ 2024 年中國大陸定期績效及職業發展檢視的員工人數

類別	男性 / 人數	女性 / 人數	合計 / 人數	比例
高階主管	3	0	3	0.46%
中階主管	16	5	21	3.24%
一般員工	341	283	624	96.30%
接受定期考核的員工總數	360	288	648	100%
比例	55.56%	44.44%	100%	-
員工總數	648			

3.2 職業安全與衛生

衝擊影響	
保障員工的生命安全和健康至關重要，當發生職業安全與衛生危害事件時，可能對公司造成衝擊：	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 員工傷病率提高：安全與衛生危害事件可能導致員工受傷或生病，將對員工的生活和健康造成直接影響。 ❖ 公司營運成本增加：處理職業安全與衛生危害事件會增加公司的營運成本，能涉及醫療費用、工傷補償、補充員工、重新培訓以及可能的訴訟費用。 ❖ 公司聲譽受損：若公司被發現忽視或不合適地應對職業安全與衛生問題，其聲譽可能會受到損害。可能導致員工和消費者對公司失去信任，進而影響公司的市場地位和競爭力。 	
為了降低這些風險，公司實施有效的職業安全與衛生管理措施，包括風險評估、員工培訓、提供適當的個人防護裝備、定期檢查和維護設備，以及建立應急計劃等。	
政策承諾	
<p>本公司政策聲明：</p> <p>明確承諾促進安全文化，宣導安全行為、提供必要的培訓和資源、建立開放溝通渠道等方式，將安全意識融入到組織文化中。</p> <p>❖ 健康管理：提供全方位健康管理，包括身體健康、心理健康和社會健康等方面，公司聘請委外護理師及醫師提供健康服務衛生教育訓練等服務，幫助員工實現整體健康。</p>	<p>❖ 公司向員工和其他利益相關者表明了其對安全和健康的承諾，同時也為實現這些目標提供指導方向：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 生命安全第一，落實污染預防。 • 善盡社會責任，遵守環安法令。 • 發展綠色產品，永續環保地球。
採取之行動	
<p>建構安全的工作環境：</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 進行全面的作業環境監測風險評估，確定潛在的安全風險和危害，並制定相應的控制措施。 ❖ 提供必要的安全設施和設備，如警示標誌、個人防護裝備等，以保護員工的安全。 ❖ 定期進行工作場所檢查和安全培訓，以確保員工了解安全規則和程序。 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 定期進行工作場所檢查和安全培訓，以確保員工了解安全規則和程序。 ❖ 提供健康檢查和監測，及早發現和處理與工作環境相關的健康問題。 ❖ 確保工作場所的安全和健康，通過建構安全的工作環境和落實職業疾病預防，公司有效降低職業安全與衛生危害事件的發生率，同時提升員工的健康和工作效率。
評估機制	
依據環安監督與量測辦法目標達成之評估機制作業。各部門對公司級目標按照部門職責進行分解，確立各部門的管理目標。各部門每年通過【環安衛目標、指標和方案完成情況檢查記錄】對目標達成情況進行檢查和確認，並報管理者代表簽核。若不達標，則需要提供原因分析和改善對策，於檢討週期確認改善的成果。	
目標	
<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 定量目標： <ul style="list-style-type: none"> • 三個月內，降低工作場所的職業災害發生率至少 3%，並實施平行展開。 • 六個月內，使每位員工接受適量的安全衛生教育訓練，提高個人安全意識及行為。 • 職業病發生件數 0 件。 • 火災發生件數為 0。 • 重大環安衛事故（事件）的發生件數為 0。 • 一般環安衛事故（事件）≤ 3 件 / 月。 ❖ 定性目標： <ul style="list-style-type: none"> • 公司公佈欄上設置最高主管信箱、電話等資訊，讓員工可匿名報告安全衛生的問題或建議事項。 • 定期舉辦安全衛生委員會討論有關制定的計畫及目標。 • 定期實施緊急應變防護計畫並檢討矯正預防措施，提高員工的職場安全意識。 	<p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 定量目標： <ul style="list-style-type: none"> • 降低工作場所的職業災害發生率至 0%。 • 維持職業病發生件數 0 件。 • 維持火災發生件數為 0。 • 維持重大環安衛事故（事件）的發生件數為 0。 • 一般環安衛事故（事件）≤ 2 件 / 月。 ❖ 定性目標： <ul style="list-style-type: none"> • 在未來三年內，維持目前職業健康管理系統，包含定期健康檢查、環境監測、健康諮詢等。 • 在未來六年內，使所有員工都意識到安全是公司的首要任務，藉由安全衛生群主發送宣導能夠遵守安全規定和程序。

績效結果	
❖	火災發生件數為 0 件。
❖	零重大職業傷害事件。
❖	一般環安衛事故（事件）≤ 1 件 / 月（2024 年實際共 3 件）。
❖	職業病發生件數 0 件。
❖	失能傷害頻率 1.56（臺北廠）。
❖	失能傷害嚴重率 280（臺北廠）。
利害關係人議合	
2024 年之內部 / 外部 / 利害相關者 / 重大環境考量面不可接受風險共 28 項。	
2024 年度召開四次職業安全衛生會議，依據法規規範至少每季一次。	

職業安全與衛生概況說明

為了確保員工的安全與健康，我們根據事業規模與性質設置了專責的安全衛生組織及人員，並建立了職業安全衛生管理系統。臺北三廠作為第一類事業單位，已設置專責一級管理單位，並已完成報備。2024 年，臺北三廠成功重新驗證 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統認證，並制定了定期稽核程序，確保系統的適當性與充分性，並有效預防各類事故。所有廠區均已獲得 ISO 45001 認證，中國大陸廠 2022 年還通過“揚州市健康企業”創建。

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

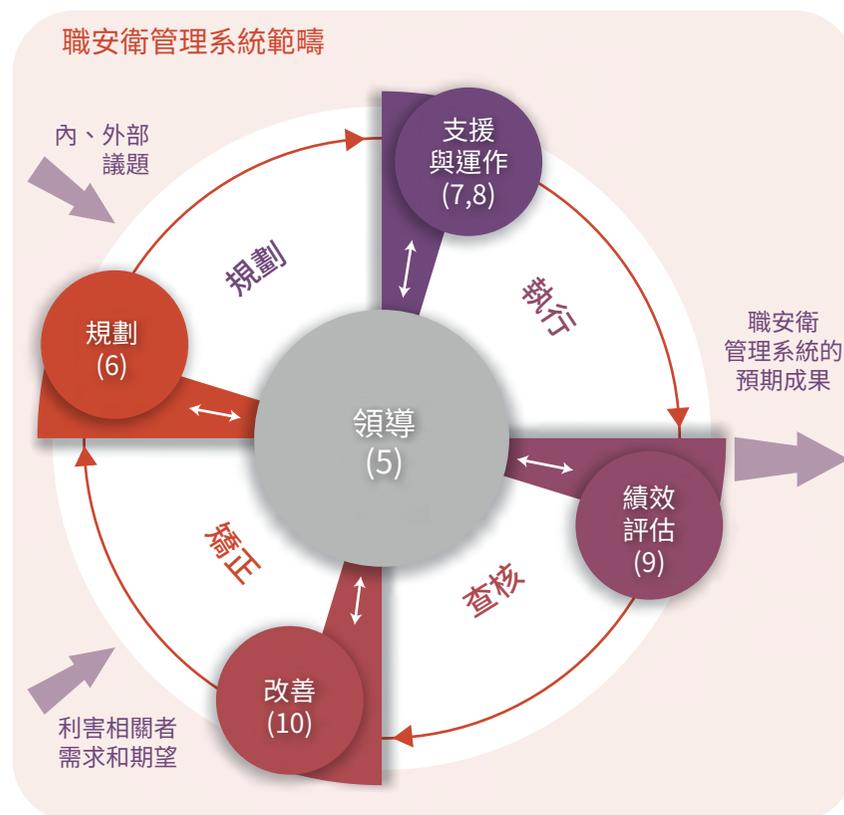
本公司職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作者包括所有在組織內工作的人員，全職員工、承包商和外包人員、實習生、訪客和來賓等，涵蓋率 100%。

職業安全衛生系統涵蓋之工作者	員工人數		承攬商	清潔公司	保全公司
	臺北廠區	中國大陸廠			
人數	214	648	160	3	4

職業安全與衛生管理

永道依循本公司經營方針，透過內、外部議題與利害關係人關注議題之分析，了解公司的處境，確保各管理系統有效運作，降低企業營運相關風險，建立公司信譽，達到永續經營目的。為進一步提升安全管理水平，公司遵守所有相關法規及國際標準，並透過規劃、實施、評估及改善措施來推動職業安全衛生工作。定期的稽核與改進確保職業安全衛生管理系統的持續有效運作，並強化員工對工作環境的安全感與保障。我們致力於提供員工一個更安全、更健康的工作環境，實現企業與員工共同的永續發展目標。

* 職安衛管理系統流程圖



職業安全衛生委員會

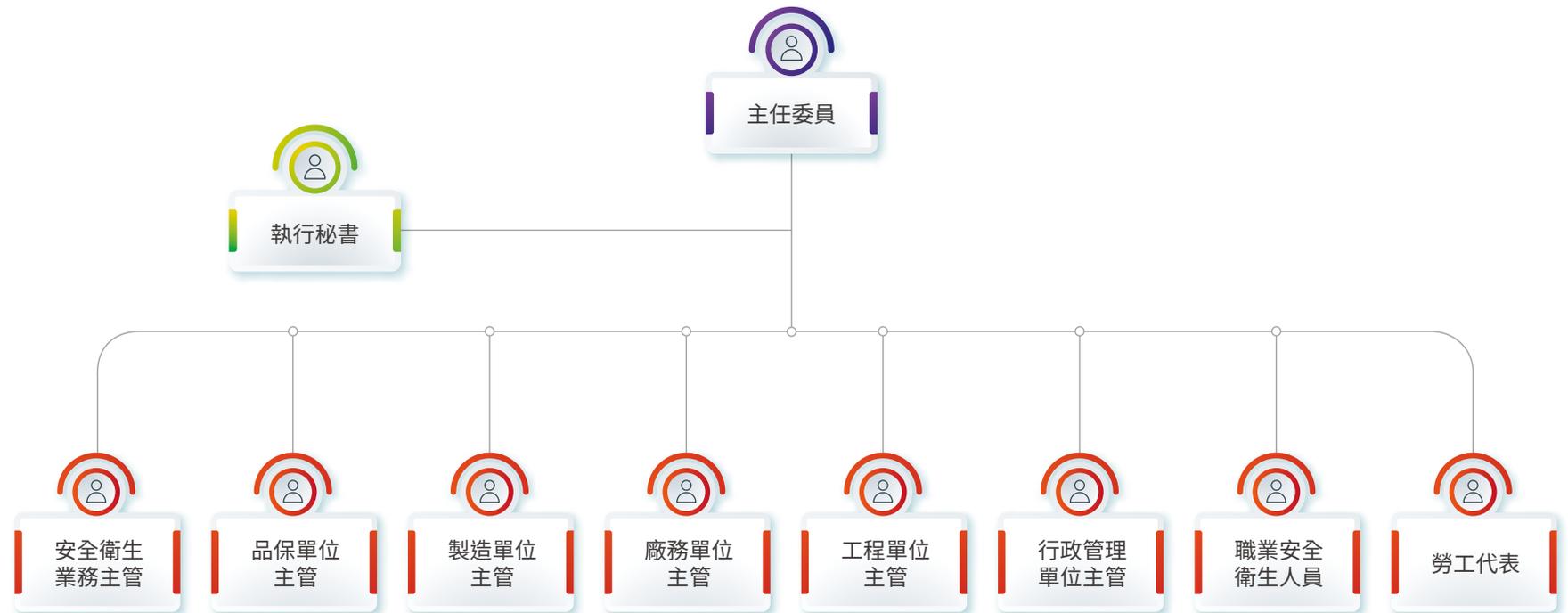
公司設有職業安全衛生委員會，定期召開管理審查會議，以檢討及改善各項系統之運作問題以持續改善及修正；凡達成環安衛管理系統運作之適切性與有效性之任何輸入及輸出報告、檢討、決議以持續改善之相關作業。員工亦能透過勞工代表參與職安衛決策，讓職安衛政策推行能最貼近現場員工需求，以達到全員安全且健康的目的。安全衛生委員會的開會頻率符合法定至少每季會定期召開。

安全衛生委員會成員：委員會置委員七人以上，指定下列人員組成：

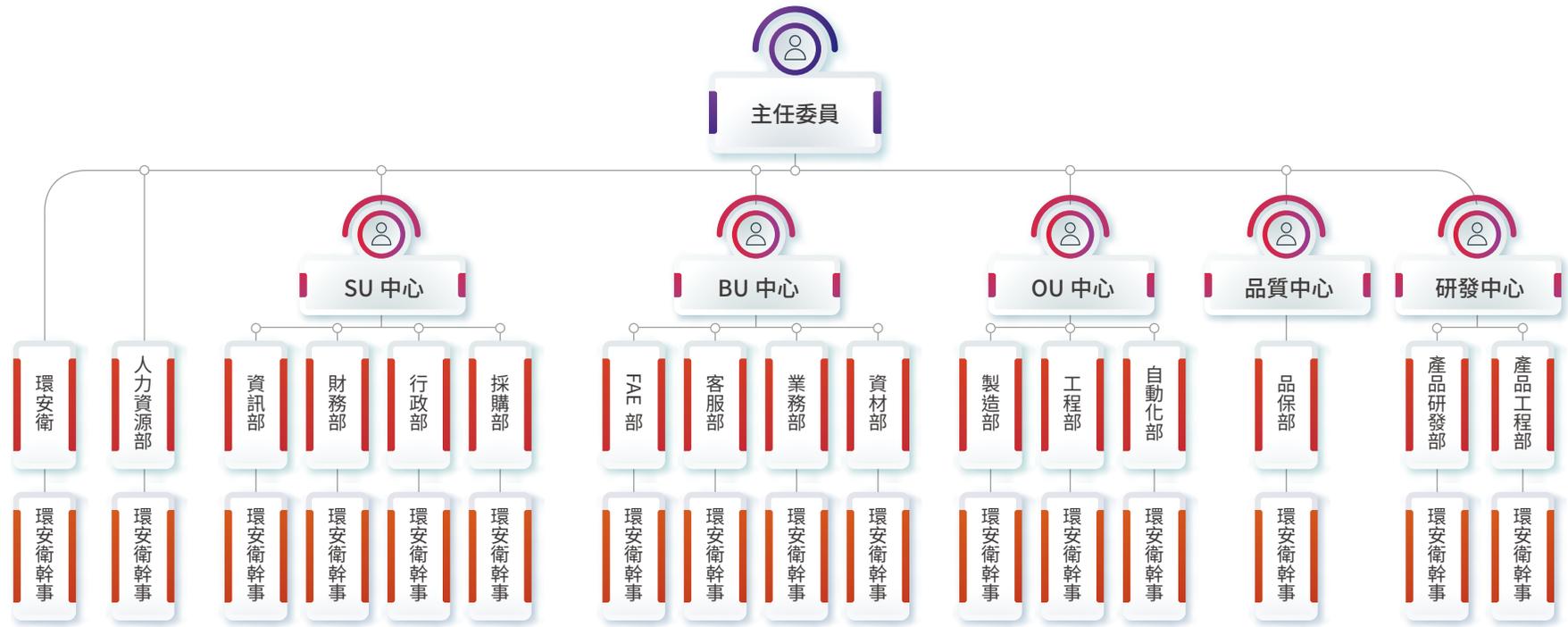
- ✦ 職業安全衛生人員
- ✦ 與職業安全衛生人員相關之工程技術人員
- ✦ 事業內各部門之主管、監督、指揮人員
- ✦ 勞工代表（佔委員人數三分之一以上）。

▼ 職業安全衛生委員會架構圖

* 臺北



環安衛組織架構圖



職業安全衛生管理系統的制定、實施與評估過程中，員工的參與和諮詢至關重要，並依循相關流程進行：

保證員工的參與和諮詢 > 徵求勞工代表參與和意見 > 制定階段會議 > 確定安全衛生目標、政策和程序 > 提供員工培訓和資源 > 收集員工對安全衛生管理系統的反饋和建議 > 定期審查廠區內的安全和健康政策、程序和執行情況。

為確保本公司工作場所作業之安全與衛生，建立與公司內、外及相關團體之溝通與諮詢管道。內部員工若有任何需要對公司環安政策、環安目標及環境 / 安衛管理系統之運作建議、溝通，可於平時向主管反映、員工意見信箱或於會議中提出，亦可以填寫 EP-08-ES-02『環境與安全衛生內外部溝通記錄表』或 E-mail 向單位主管等反映。公司公佈欄設置最高領導階層信箱與電話。

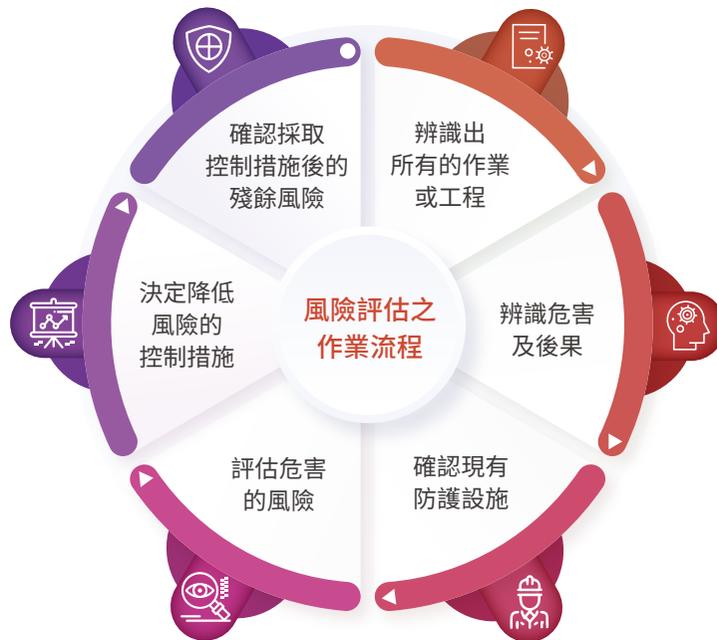
透過這些流程，確保在職業安全衛生管理系統的制定、實施和評估過程中得到充分的參與和諮詢，並提供必要的安全衛生資訊和溝通，建立一個共同致力於廠區內安全健康的文化，從而提高廠區內的安全性和健康性。

危害辨識、風險評估及事故調查

永遠依據職業安全衛生管理系統之風險評估，進行全面的危害辨識，詳細的風險評估相關危害，對廠區內進行全面的危害評估，評估可能存在的例行性及非例行性的風險因素，包含物理、化學、生物、心理或人為等各方面，識別理解風險來源，定期檢查和監控程序，控制措施的有效性，解決任何潛在的問題，將風險控制在可接受之程度。

- ✦ 事故調查和學習：對任何職業傷害事故進行詳細調查，分析其根本原因，並從中學習，以避免類似事件再次發生。
- ✦ 緊急應變與退避權：若員工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他人員安全情形下，有權可自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告，而公司不得因從業人員在前款緊急情況下停止作業或者採取緊急撤離措施而降低其工資、福利等待遇或者解除與其訂立的勞動合同。新進員工將在新進人員一般安全衛生教育訓練中了解此規定。
- ✦ 危險源識別與風險評估：每年至少進行一次全公司生產經營範圍內所有區域、所有過程的危險源識別、評估和確認活動，來確保職業健康安全風險得到有效管理並確認控制措施得以落實。

* 危害鑑別及風險評估作業流程圖



危險源識別、風險評價和風險控制的步驟如下：

* 風險分級管制



* 查核矯正

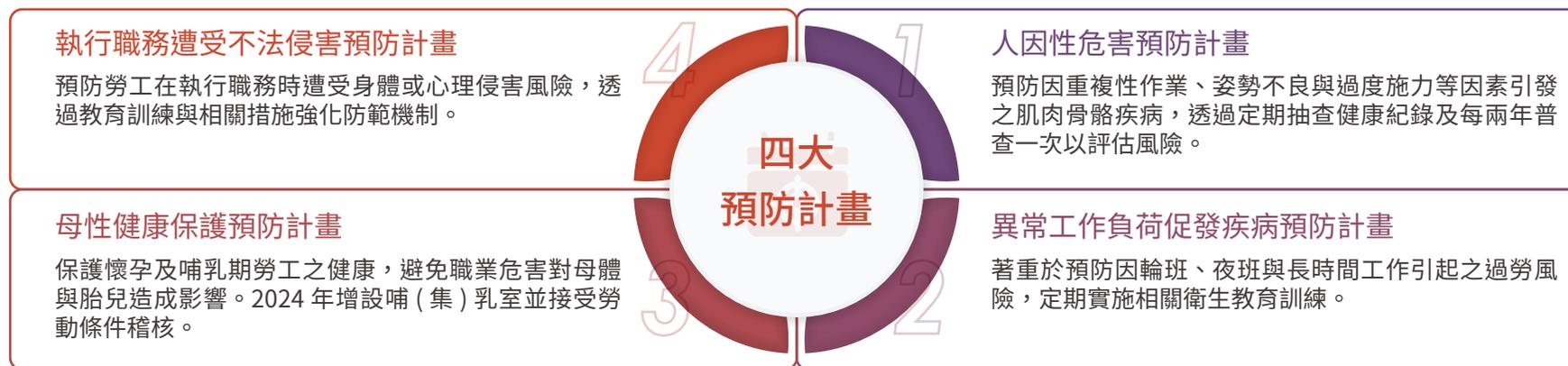
針對廠區定期進行監測和檢查，以確保預防措施的有效性，危害評估的結果將於管理審查會議提案或矯正單改善，由職業人員或護理師提供預防措施的建議，以減少或消除可能的危害。包括提供個人防護裝備、改善廠區內設施、提供培訓以增強員工的意識和技能等。

- ✦ 矯正與預防措施實施時機：環境及安全衛生管理系統的運作，發生不符合管理系統之要求時，利害關係人（如：承攬商）陳情或主管機關稽查發現違反法令規章時，依「組織環境風險與機會評估管理程序」執行。

職業安全與衛生教育訓練

為有效防止職業災害、保障員工安全與健康，本公司依據不同作業性質與風險特性，規劃並實施系統性的職業安全衛生教育訓練。公司訂定年度教育訓練計畫，並建立四大預防計畫，計畫之目的在於降低工作場所潛在風險、保障勞工健康與安全，並確保公司符合法規要求，打造符合標準之安全工作環境，涵蓋訓練目標、期程、措施、資源需求與績效評估機制，透過「規劃—執行—查核—改進（PDCA）」的循環機制，使員工能充分辨識作業環境中潛在危害並具備應對能力。

★四大預防計畫



★2024年職業安全衛生教育訓練課程

- ◆ 通識性訓練
 - ✦ 基本安全知識（含 PPE 使用、安全標誌、逃生程序）
 - ✦ 事故預防（如跌倒、物體墜落等）
 - ✦ 火災安全（含滅火器操作與預防措施）
 - ✦ 緊急應變（含撤離程序與聯絡方式）
 - ✦ 化學品安全（介紹常見化學品風險，並導入 H-CARD 進行風險管理）
- ◆ 特定性訓練

根據作業類型與職責提供下列針對性訓練：

 - ✦ 職安衛業務主管
 - ✦ 職安衛管理人員
 - ✦ 危險性機械與設備操作人員（如堆高機）
 - ✦ 急救人員
 - ✦ 有機溶劑作業主管
- ◆ 一般教育訓練
 - ✦ 新進人員安全衛生訓練
 - ✦ 一般安全衛生教育訓練
 - ✦ 危害通識教育訓練

★各廠區教育訓練執行狀況

廠區	課程名稱	參與人次	訓練時數
臺北	化學品 & 危害通識衛生教育訓練	936	2,808
臺北	一般安全衛生教育訓練	500	1,500
臺北合計		1,436	4,308
中國大陸	消防安全培訓	262	1,572
中國大陸	職業衛生培訓	262	2,096
中國大陸	應急逃生演練	615	1,230
中國大陸	職業健康危害培訓	262	131
中國大陸合計		1,401	5,029
總計		2,837	9,337

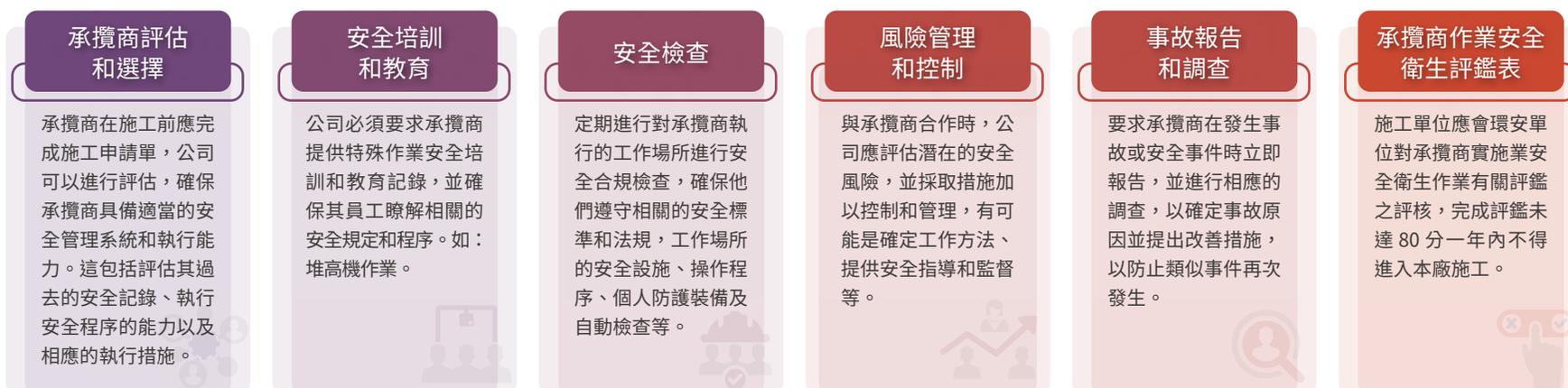


串聯供應商及客戶共同實踐職業安全與衛生管理

本公司高度重視承攬商之安全衛生管理，致力於確保所有進入工作場所的承攬商遵循相關安全衛生規範與作業標準。為預防並降低職業安全與健康風險，公司已建立完善作業程序，涵蓋發包承攬、委外營造作業、製程機械設備安裝、管線配置、維修保養等施工活動，並適用於施工相關人員、車輛及設備之管理。

2024 年，臺北共計 56 次施工承攬紀錄，合計 160 人次；中國大陸則有 73 次施工承攬紀錄，合計 142 人次。透過制度化管理與密切溝通，我們與供應商與合作夥伴攜手，共同落實職安衛管理，守護工作環境安全。

以下為供應商規範流程：



前言

關於報告書

董事長的話

CH1

CH2

CH3

- 3.1 幸福職場
- 3.2 職業安全與衛生
- 3.3 人權維護
- 3.4 社會共榮

CH4

附錄

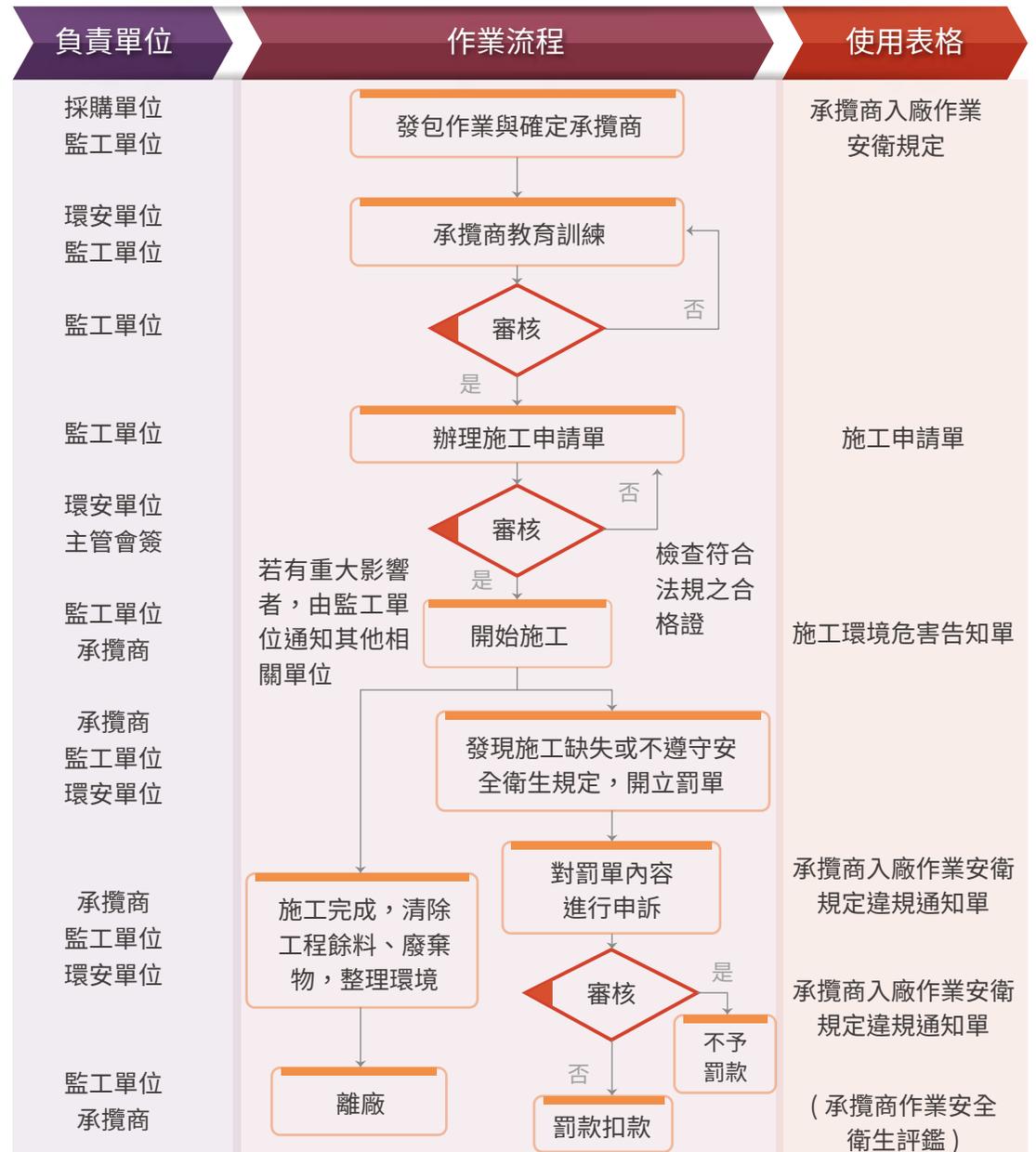
中國大陸也致力於推動客戶端與供應商落實職業安全與衛生：

- ✈ 透過客戶的調查表、信函往來、客戶走訪瞭解客戶關注的職業健康安全相關要求資訊，轉入公司內部評估並建立對應管理要求。
- ✈ 透過供應商現場稽核和調查表，將職業健康安全相關管理要求傳達給供應商，並督導供應商執行。

透過有效的承攬商管理程序，公司提高工作場所的整體安全性，預防和減輕可能對職安衛帶來的負面影響和危害，有助於保護員工的健康和安全，同時確保業務活動的持續運營和發展。



★承攬商管理流程圖



職業健康服務

職業健康服務是為了確保工廠內員工健康、安全，並減少可能的危害和風險。本公司有以下辨識或消除危害，將風險降至最低的職業健康服務功能：

- ✦ 外聘職安署認可之職業健康服務機構建立職業健康管理系統，以管理員工健康狀況，並提供必要的衛生教育訓練和支持。
 - ✦ 提供員工健康檢查，每年提供員工健康檢查，涵蓋全體員工，並建立高風險名單，定期進行重點追蹤。
 - ✦ 提供全面的健康保險計劃，如額外的保險等，幫助員工獲得優質的醫療服務，減少員工醫療開支而產生的負擔。
 - ✦ 優於法規之項目：實施人因性肌肉骨骼危害預防廠區內設計、優化廠區內的設計，確保員工採取舒適的工作姿勢。包括調整桌椅高度、提供足夠的空間來移動和操作、安排工作站以減少扭曲或過度伸展等。提供合適休息場所並鼓勵員工定期休息和活動，以防止長時間固定的姿勢對肌肉和骨骼造成壓力。並提供健康教育與監測回饋，使員工知悉人因性肌肉骨骼危害的風險因素，以及如何通過改變工作習慣和生活方式來預防這些問題，同時每年定期監測員工的人因性肌肉骨骼健康評估適性表，提供反饋，以便他們可以調整工作習慣和姿勢，以減少肌肉骨骼疾病的風險。
 - ✦ 工廠內 AED 共 5 台及醫藥箱共 8 個：將 AED 和醫藥箱分佈在工廠內容易到達的位置，並且在需要的地方明顯標示。確保每個區域都有至少一台 AED 和一個醫藥箱，並且容易被所有員工看到和使用，數位人員接受過 AED 和急救訓練，並能夠有效地使用 AED 和處理醫藥箱內的急救用品。此外，定期更換醫藥箱內的過期或破損的急救用品，提供最佳的救護效果。
 - ✦ 定期組織急救培訓和演練，以確保所有員工都知道如何應對緊急情況。
- 檢查和維護：定期檢查 AED 和醫藥箱的完整性和有效性。
- ✦ 在生產辦公及倉庫各區域張貼緊急事故應急處理聯絡表，便於緊急狀況下立即啟動應急回應。

健康促進

除了注重員工工作環境之作業安全，我們也透過多種方式促進員工健康，協助員工工作之餘也能維持健康、減輕疾病負擔，提高工作效率和幸福感。健康促進服務內容：

- ✦ 提供健康資源：
上網蒐集最近的健康安全資訊，如健康網站、健康雜誌、健康講座等，以幫助員工了解健康知識、採取健康行為。
- ✦ 健康促進計劃：
實施健康促進計劃，包括辦理員工健康教育、衛生指導、職場健康促進活動等。幫助員工更了解的正確健康相關觀念，採取積極的健康行為，並及早發現和治療潛在的健康問題。
- ✦ 指定負責人：
AED 和醫藥箱的狀態和使用情況設置檢查表定期實施檢查，並建立記錄系統 QR-CODE，記錄 AED 檢查、維護情況，以便追蹤和評估效果。



職業災害統計

我們透過持續之教育訓練、宣導及建立防範措施，以減少職業傷害之發生率。職業傷害事件發生可能原因包含因設備操作不當導致傷害、車輛與行人碰撞事故、設備觸電傷害事故、化學品危害等等。2024 年永道可記錄之職業傷害共計 4 件（臺北 1 件、中國大陸 3 件），後續皆已妥善處理及採取行動以防事故再次發生，並協助受傷之員工進行相關醫療；2024 年未有非員工的工作者之職業傷害事件發生。此外，為預防未來職業傷害發生，我們進一步探究事發原因，並進行改善，如更換防護具、安全操作宣導、標示改善、更換座椅設備等，每日由班組人員進行檢視。

年度		2024		
廠區 / 據點		臺北	中國大陸	合計
總經歷工時（小時）		309,040	1,900,507	2,209,547
職業傷害	一般職業傷害數量（損工日數 180 天以內者）	1	3	4
	嚴重職業傷害數量（損工日數大於 180 天以上）	0	0	0
	可紀錄之職業傷害件數	1	3	4
	職業傷害死亡人數	0	0	0
	損工日數 ^{註 1}	30	253	283
	嚴重的職業傷害比率 ^{註 2}	0	0	0
	可紀錄之職業傷害比率 ^{註 3}	0.65	0.32	0.36
職業病	職業傷害所造成的死亡比率 ^{註 4}	0	0	0
	職業病件數	0	0	0
	職業病死亡人數	0	0	0
	職業病所造成的死亡比率 ^{註 5}	0	0	0
可紀錄之職業病件數		0	0	0

註 1：自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。

註 2：嚴重的職業傷害比率 = [嚴重職業傷害數量（排除死亡人數） × 20 萬工時] / 總經歷工時。

註 3：可紀錄之職業傷害比率 = （可紀錄之職業傷害件數 × 20 萬工時） / 總經歷工時。

註 4：職業傷害所造成的死亡比率 = （職業傷害所造成的死亡人數 × 20 萬工時） / 總經歷工時。

註 5：職業病所造成的死亡比率 = （職業病所造成的死亡人數 × 20 萬工時） / 總經歷工時。

3.3 人權維護

衝擊影響	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 若未能建立有效的監督機制、政策和流程以確保尊重和保護人權，可能導致員工、供應商、消費者或其他屬害關係人之人權受到侵害。 ❖ 落實人權管理有助於營造尊重與包容的職場文化，激發員工動能，強化供應鏈韌性，並提升品牌形象與投資吸引力，為企業永續發展注入正向動能。 	
政策承諾	
<p>本公司已遵循《聯合國全球盟約（UN Global Compact）》原則，並配合《聯合國世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights）》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言（ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work）》、《聯合國工商企業與人權指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）》等國際公約之精神及原則，制定人權政策。</p>	
採取之行動	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 不定期宣導人權相關知識。 ❖ 執行員工人權盡職調查。 	
評估機制	
<p>由人資部門定期追蹤並向永續發展中心報告。</p>	
目標	
<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 無發生涉及違反人權的事件。 ❖ 推動人權意識宣導及教育訓練。 	<p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 無發生涉及違反人權的事件。 ❖ 持續推動人權意識宣導及教育訓練加強供應商管理，針對關鍵供應商執行人權風險稽核。
績效結果	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 晉用足身心障礙人員：2 位。 ❖ 2024 年 0 件違反人權益權議題而受政府法規處罰。 ❖ 2024 中國大陸人權教育訓練 262 人次、時數 1 小時。 	
利害關係人議合	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 定期於公司網站投資人專區及公開資訊觀測站發布相關資訊。 ❖ 透過每年股東會及每季之法人說明會與利害關係人溝通。 ❖ 2024 年無發生與利害關係人與本主題相關事件。 	

人權政策

本公司嚴格遵循當地勞動法規，並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞工組織多國企業與社會政策三方原則宣言》等國際公約的核心精神，使日常營運及所有商業活動均符合相關規範。本公司在人權議題上採取積極態度，將其納入各環節考量，適用對象涵蓋員工、客戶、供應商及其他商業合作夥伴。

在 2024 年，本公司持續於每週例會宣導人權維護，讓勞工基本權益受到保障。如遇重大變更，皆依據《臺灣勞動基準法》相關規定，經由勞資協商程序辦理。此外，為促進性別平等及防止職場霸凌，本公司特制定《性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》，發布《禁止工作場所職場暴力之書面聲明》，同時提供暢通的申訴管道，並接受 SMETA 審核，持續完善公司社會責任體系。以切實維護員工權益。2024 年無接獲人權相關之申訴案件。

我們特別重視議題與具體作為如下：

人權議題	具體管理辦法 / 措施	2024 年度執行情形
杜絕不法歧視 確保工作機會均等	公司制定《禁止歧視管理程式》，不得因人種、膚色、年齡、性別、性取向、性別認同和性別表現、種族或民族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治派別、社團成員身份、受保護的退伍軍人身份、受保護的基因資訊或婚姻狀況等在發放工資、升遷、獎勵、培訓機會等聘用或雇傭行為中歧視員工。	2024 年無任何歧視事件發生，並雇用身心障礙人員 2 位。
禁止強迫勞動	本公司全體同仁所有的工作都是自願性，任何人皆不得禁止、強迫勞工，亦不得剝削、奴役或販賣人口。 本公司工作時數不超過勞動基準法規定之最大限度。每週包含加班之總工時不得超過 60 小時，每 7 天應至少休息一天。全體同仁的加班都是出於自願，公司不強迫員工加班。	❖ 落實工時管理，確保符合勞基法規定 ❖ 2024 年無強迫、強制勞動。
禁用童工	制定《童工與未成年工管理規定》，禁止聘雇未滿 16 歲以下之童工。	2024 年無雇用童工。
身心健康與工作平衡	提供臨場醫護、定期員工健康檢查、舉辦尾牙、員工旅遊、各類娛樂比賽等活動，關懷員工身心健康與凝聚向心力。	2024 年永道共辦理 7 場娛樂活動及競賽，共 1,267 人次參加，此外共 232 人接受員工健康檢查，186 人參加职业健康体检。

- 3.1 幸福職場
- 3.2 職業安全與衛生
- 3.3 人權維護
- 3.4 社會共榮

人權風險鑑別及評估

永道重視所有同仁的安全健康與尊嚴，遵循相關勞動法規及國際人權公約，包含：《勞動基準法》、《職業安全衛生法與性別工作平等法》等諸多法源規定，定期執行人權盡職調查，鑑別和評估人權議題相關之風險，流程如下：



人權盡職調查

本公司恪守當地勞動法規，支持「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際勞工組織多國企業與社會政策三方原則宣言」等國際公約之基本精神，依循其指導原則制定公司的人權政策，使相關人員均能獲得公平而有尊嚴的對待。公司在員工聘僱、管理與發展上承諾尊重人權相關政策。

永道參考國際人權公約、相關指引及標竿企業出具之人權盡職調查報告，彙整相關人權風險議題後，評估價值鏈中可能發生之人權風險議題，納入人權風險評估流程。本年度針對內部員工透過線上問卷方式調查，進行內部員工之人權風險評估。

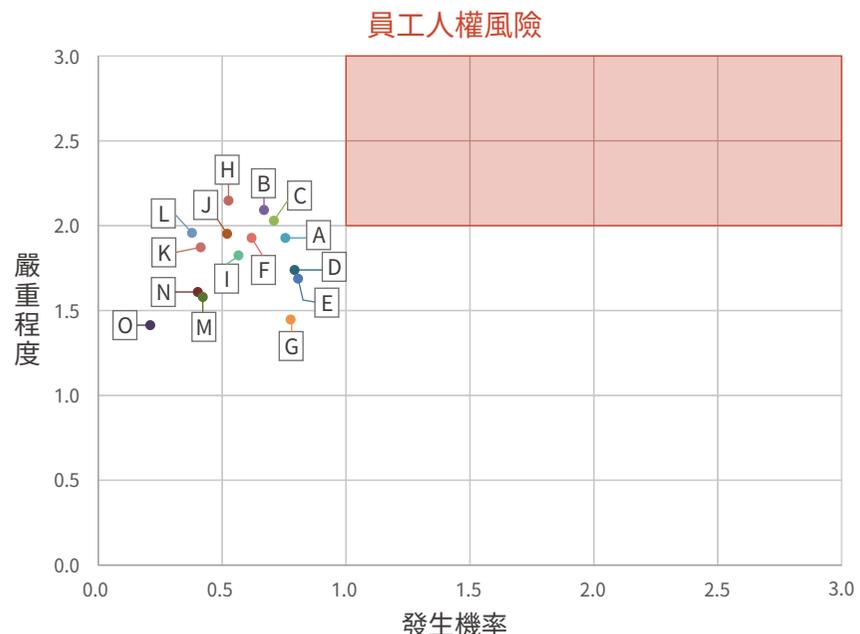
問卷內容係評估各人權風險議題之「發生機率」及「嚴重程度」，發生機率分為 0 分 = 不會發生、1 分 = 機率低 (1% - 30%)、2 分 = 有一定機率 (31% - 60%)、3 分 = 機率高 (高於 61%)，嚴重程度分為 0 分 = 不會影響、1 分 = 不嚴重、2 分 = 嚴重、3 分 = 非常嚴重)，並依回收結果產出「人權風險矩陣」，並將人權風險依下列標準分為三個等級：



共計回收 85 份問卷，評估結果如下：

- 3.1 幸福職場
- 3.2 職業安全與衛生
- 3.3 人權維護
- 3.4 社會共榮

風險議題		乘積	排序
低 風 險	健康權 - 保障健康措施	1.37	1
	健康權 - 提供職安教育訓練	1.35	2
	工作與勞動條件保障	1.35	3
	不歧視 - 招募	1.24	4
	隱私保護	1.24	5
	言論與表達自由 - 保障言論與表達自由	1.20	6
	言論與表達自由 - 提供言論與表達管道	1.13	7
	人身自由與安全	1.13	8
	家庭生活權 - 不損害家庭生活權利	1.09	9
	不歧視 - 升遷	1.01	10
	家庭生活權 - 提供育嬰支持與福利	0.79	11
	強迫勞動	0.75	12
	集會與結社自由 - 保障集會與結社自由	0.68	13
	集會與結社自由 - 設立集體協商機制	0.65	14
	孩童保護	0.37	15



依據 2023 年員工人權盡職調查結果，尚未辨識出中度風險以上之人權議題。本公司延續該結果，於 2024 年持續關注潛在人權風險，並強化相關預防及減緩措施，確保現有人權因應機制之有效性。未來亦將視營運環境變化與實際需求，適時重新檢視人權風險評估作業，持續精進人權管理作為。

人權教育訓練

為了提升員工在執行業務時對應遵守事項的意識，公司每年根據現況修正或新增相關規範，並進行重申宣導訓練，確保員工遵守法律及道德原則，維護公司資產、權益及企業形象，避免違反規定，並確保公司能夠永續經營。此外，公司也會辦理及參加內、外部的人權相關訓練課程。2024 年中國大陸針對同仁實施了人權保障相關訓練，訓練總時數達 262 小時，共計 262 人次的同仁參與了人權教育訓練。透過這些訓練，員工對於職場的道德規範和社會責任有了更深刻的理解，有助於提升工作環境及員工素質，確保公司的長期發展。

2024 年內、外部利害關係人檢舉信箱 / 電話

★ 申訴管道如下

人力資源部：(886) 2 2269-0700 ext.632

臺北申訴管道：tw-hr@arizonrfid.com

中國大陸申訴管道：公司意見箱

3.4 社會共榮

在當今的商業環境中，企業的角色不僅限於創造經濟價值，更應該積極承擔社會責任，推動社會的可持續發展。作為一個負責任的企業，我們深知企業與社會的共同發展關係，並且始終秉持著「社會共榮」的理念，致力於將企業發展與公益活動緊密結合。我們相信，企業不僅能夠在自身業務中取得成功，更能夠通過積極參與公益行動，為社會帶來正面的影響與貢獻。

因此，我們力求以實際行動回饋社會。我們不僅鼓勵員工積極參與，也積極與各界合作，通過各種渠道和方式，貢獻我們的力量，為社會創造更多的福祉。這些公益行動不僅能夠改變他人的生活，也能讓我們在每一個實踐中獲得成就感和自豪感，並共同推動社會的進步與發展。我們堅信，當企業與社會攜手並進，將實現共贏，創造更加繁榮、和諧的未來。

2024 年推動實績如下：

臺北廠區

★ 愛在益起 送暖公益

2024 年 12 月 23 日，公司首次舉辦捐血活動，並於板橋捐血站順利舉行。這次活動召集了公司同仁積極參與，透過捐血行動為醫療機構提供血液支持。儘管是寒冷的冬季，同仁們依然挽起袖子，展現對公益的熱情，並進一步彰顯了公司對社會責任的承諾。

本次捐血活動旨在提升社會大眾對捐血重要性的認識，並鼓勵更多人參與其中。作為永道首次舉辦的捐血活動，透過這樣的實際行動，不僅為醫療體系的穩定提供了支持，也進一步凝聚了員工之間的團隊精神，提升大家對社會關懷的責任與意識。此次活動共 28 人參與。



★小小捐助，大大關懷：攜手支持公益行動

為支持社會公益並幫助弱勢族群，落實 ESG 政策中的社會面價值。我們鼓勵員工將日常行動轉化為正向影響，因此於辦公室指定地點設置「伊甸基金會」及「浪愛永恆協會」之零錢與發票捐款箱，期望透過簡單易行的方式，讓愛心成為職場文化的一部分。



伊甸基金會長年致力於協助身心障礙者、自立弱勢家庭等族群，提供就業支持、生活照護及教育資源等實質協助，協助他們克服困境、提升生活品質。而浪愛永恆協會則專注於流浪動物的救援、照護與送養服務，致力於推廣領養代替購買、生命平等尊重的理念。這些組織的努力，正是永道關注社會共融與多元包容價值的延伸，因此我們誠摯邀請全體同仁踴躍參與這項愛心行動，不論是一張發票、一枚零錢，這些捐助都將成為溫暖他人生命的重要力量。透過點滴積累的資源，我們不僅傳遞關懷，也展現企業凝聚力與集體善意，將公益精神融入日常工作與文化，共同為弱勢族群與無聲生命帶來實際的幫助與希望，傳遞更多正向能量。



中國大陸

★組織特殊學校慰問

2024.11.28 感恩節，公司相關部門主管在工會夏主席的帶領下，攜帶生活用品和食品來到揚州特殊學校，看望牽手多年的盲童管樂團。盲童管樂隊的孩子們表達了感恩和感謝。公司的各位主管也很為盲童們的努力而感動，紛紛表示會一直持續關注和支持盲生樂團，把校企牽手溫暖活動一直開展下去。



公司社會責任理念	服務主軸	服務專案	服務對象	行動方案	服務效益
推廣科技教育	 SDG4 優質教育	擴大早期兒童教育的覆蓋面，特別關注弱勢群體	特殊學校兒童	利用特殊節日，攜帶生活用品和食品，到揚州特殊學校，看望牽手多年的盲童管樂團	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 公司相關部門主管在工會夏主席的帶領下參加活動。 ❖ 攜帶生活用品和食品來到揚州特殊學校，看望牽手多年的盲童管樂團。 ❖ 盲童管樂隊的孩子們表達了感恩和感謝。 ❖ 公司的各位主管也很為盲童們的努力而感動，紛紛表示會一直持續關注和支持盲生樂團，把校企牽手溫暖活動一直開展下去。

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD)	87	4.4 廢棄物管理	96
4.2 能源管理	93	4.5 有害物質管理	102
4.3 水資源管理	95	4.6 綠色產品及循環經濟	107

4.1 氣候變遷因應 (TCFD)

世界經濟論壇在 2024 年 1 月 10 日發布了《2024 年全球風險報告》(GlobalRiskReport2024)，在未來 10 年內，環境風險的排名都名列前茅。本公司深知氣候變遷所帶來的環境、經濟、社會和健康的挑戰，因應氣候變遷議題乃企業永續經營至關重要的課題。本公司自 2023 年起，採用由金融穩定委員會 (Financial Stability Board) 發布之「TCFD 氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」，以該架構來評估氣候變遷對本公司造成的影響，並鑑別氣候風險與機會，減緩並管理環境變化對公司的影響。

治理

本公司設立「永續發展中心」，設有永續長一職為推動永續發展之權責單位，負責規劃、宣導與推動，以董事會作為最高決策督導單位，盡力履行企業社會責任。本公司永續發展中心之組織架構，由永續長負責統籌，臺北營運中心及中國大陸營運中心為協辦單位，並由各部門共同合力運作，負責落實永續政策、制度和相關管理方針。永續發展中心參考氣候相關財務揭露建議書架構，進行各項風險及機會評估，透過暴露風險程度辨識重大風險及機會，並依政策及法規、市場與生產製造等面向進行風險分級以評估潛在衝擊，藉以建立氣候韌性思維。

策略

為全面掌握氣候變遷相關風險與機會對本公司之衝擊，本公司由永續發展中心負責推動氣候變遷相關風險與機會之管理，不定期向董事會報告風險與機會，以落實全公司的追蹤監督機制。本公司運用轉型、實體二種風險類型面臨的不同情境如 RCP 8.5、IEASTEPS、IEAAPS、IEANZE 等情境，評估對公司價值鏈造成的影響及具體財務衝擊。

風險與管理

本公司依據風險管理政策與程序，每年至少一次執行相關風險與機會之風險辨識、分析、衡量與回應作業，於 2023 年開始鑑別對本公司有關氣候相關風險與機會，依其風險分析後的發生機率及影響程度進行風險管理，盡可能將風險控制於可容忍的範圍。本公司所指發生可能性：短期指三年以內 (2024 年~2026 年)，中期指三年~五年內 (2027 年~2028 年)，長期指五年以上 (2029 年~2031 年)；為減少風險與機會對財務影響程度，本公司將建構風險與管理機制並強化與財務資訊之連結，期以預先規劃各項對應之應變能力。

短、中、長期風險與機會

* 短期

風險	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 極端氣候事件： 如洪水、乾旱等自然災害可能會影響生產和供應鏈的穩定性。 ❖ 法規變動： 政府可能會迅速實施新的環保法規，影響運營成本。
機會	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 節能技術的即時實施： 投資於節能設備可立即降低成本並提升效率。 ❖ 品牌形象提升： 積極採取環保措施可增強消費者對品牌的信任與忠誠度。

* 中期

風險	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 資產劣化： 氣候變遷可能加速基礎設施的老化，增加維護成本。 ❖ 市場需求變化： 消費者對環保產品的需求上升，傳統產品可能面臨銷售下滑。
機會	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 綠色產品開發： 開發符合環保標準的新產品以滿足市場需求。 ❖ 供應鏈優化： 透過選擇更具韌性的供應商來降低風險，提升整體供應鏈效率。

* 長期

風險	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 資產重置成本： 隨著氣候變遷影響的加劇，可能需要對老舊基礎設施進行重建或升級，增加資本支出。 ❖ 法律責任： 未能有效應對氣候變遷可能導致法律訴訟或罰款。
機會	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 永續投資： 長期投資於可再生能源和綠色基礎設施可帶來穩定的回報。 ❖ 市場領導地位： 早期採取行動的企業將在未來的市場中佔據優勢，成為行業的領導者。

氣候相關風險及機會鑑別

因應上述的短中長期風險與機會，本公司建立了鑑別流程辦法，針對風險與機會進行完善的管理程序。

* 氣候風險與機會鑑別流程



財務衝擊程度	風險與機會可能性				
	幾乎肯定 (5分)	很有可能 (4分)	有可能 (3分)	不太可能 (2分)	幾乎不會 (1分)
	一定會發生	10年內可能發生多次	10年內可能發生一次以上	10年內沒發生過	從沒發生
高 (5分)	1	3 4			
中高 (4分)					
中 (3分)	2				
中低 (2分)					
低 (1分)					

15~25分：重大風險 / 機會 6~14分：中等風險 / 機會 1~5分：低風險 / 機會

轉型風險

- 4.1 氣候變遷因應 (TCFD)
- 4.2 能源管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 廢棄物管理
- 4.5 有害物質管理
- 4.6 綠色產品及循環經濟

風險面向	風險事件及描述	發生期間、可能性及影響程度	潛在財務影響	因應措施
1 政策和法規	<p>提高溫室氣體排放定價</p> <p>2023年臺灣氣候變遷因應法三讀通過，在碳費徵收部份，初期會優先適用於排碳及用電大戶條款，環境部將於2025年起針對企業年排碳量超過2.5萬公噸徵收碳費，未來徵收範圍逐步擴大。</p>	<p>發生期間：中期</p> <p>發生可能性：高</p> <p>影響程度：高</p>	<p>增加營運成本</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 增加節能措施成本 ❖ 增加再生能源建置成本 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 設定積極減碳目標，並定期追蹤減量成效 ❖ 繪製全公司淨零排放路徑，研擬淨零策略，並定期追蹤成效
2 政策和法規	<p>強化排放量申報義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 金管會於2022年公布要求資本額50億以下的上市櫃公司合併報表內之子公司須於2027年完成溫室氣體盤查，並於2029年前完成查證，擴大溫室氣體盤查及查證範圍。 ❖ 證交所強制要求公司揭露ESG相關資訊，揭露主題包涵溫室氣體排放、能源管理、水資源、廢棄物、人力發展、董事會及投資人溝通。 ❖ 客戶要求其所有供應商提供有關溫室氣體排放資訊。 	<p>發生期間：短期</p> <p>發生可能性：高</p> <p>影響程度：中</p>	<p>增加營運成本</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 增加盤查與查證成本 	<p>透過溫室氣體盤查辨認排放熱點後即早規畫減量措施，降低溫室氣體排放成本</p>
3 技術	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 以低碳商品替代現有產品和服務的轉型成本。 ❖ 公司使用節能及提高效能的製程使用設備或週邊設備進行產品生產。 	<p>發生期間：中期</p> <p>發生可能性：中高</p> <p>影響程度：高</p>	<p>增加營運成本</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 研發費用增加 ❖ 原物料、設備及採購成本增加 	<p>更新現有能源設備，例如更換為高效節能設備或採用可再生能源。同時評估導入新技術和創新策略，以降低碳排放並提升能源效率</p>

風險面向	風險事件及描述	發生期間、可能性及影響程度	潛在財務影響	因應措施
4 市場	客戶行為變化 國際淨零碳排趨勢及各國法規政策，增加客戶端在上下游供應鏈佈局的不確定性，或者客戶優先選擇低碳排量生產之公司，因此公司必須投入研究更多新興綠能技術。	發生期間：長期 發生可能性：中高 影響程度：高	減少營收 增加營運成本 ❖ 研發費用增加 ❖ 增加採購成本 ❖ 增加取得綠能技術成本	❖ 檢視及分析國際淨零趨勢及主要客戶減碳目標策略，並依循科學基礎目標倡議組織 (SBTi) 制定及落實減量目標 ❖ 投入研發綠色產品及綠色製程，並逐步落實綠色供應鏈管理
	原物料成本上漲 供應商為符合當地政府碳排放標準趨勢及法規要求，須投入更多低耗能的製程，以及全球經濟不穩定所造成的通膨及用電成本上升。	發生期間：短期 發生可能性：高 影響程度：高	增加營運成本 ❖ 增加採購成本 ❖ 增加能耗及碳權分攤成本	持續積極與供應商議合，傳達永道永續供應鏈管理策略及目標，強化供應鏈碳管理及提前因應缺貨、斷料等風險

實體風險

永道辨識極端氣候事件（颱風、乾旱及強降雨）可能造成公司廠區設備損害及物流運輸困難的衝擊，進而影響公司營運。針對颱風及強降雨風險，臺北及中國大陸為永道重要生產基地，依據臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台（TCCIP）有關北部地區分析在 RCP 6.0 及 RCP 8.5 之最大連續 5 日降雨量之平均改變率情境下，依 RCP 6.0 北部地區最大連續 5 日降雨量之平均改變率於本世紀末期增加 33%，由現況平均 403 公厘，提升為 536 公厘；依 RCP8.5 情境，於本世紀末期增加 36%，由現況平均 403 公厘，提升為 548 公厘。惟兩廠區非屬於低窪地區，且依國際災害防救科技中心 3D 災害潛勢地圖在兩廠區無淹水災害潛勢。

針對乾旱風險，依據臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台（TCCIP）有關北部地區分析在 RCP 8.5 世紀末最嚴重暖化情境下，雖北部地區之年最大連續不降雨日數之平均改變率於本世紀末期增加 12%，由現況平均 38 日，拉長至 42.5 日。惟依世界資源研究所之「渡槽水風險地圖集」，本公司兩廠區皆位於低中風險地區，本公司評估其重大性無影響廠區營運製程生產。

風險面向	風險事件及描述	發生可能性及影響程度	潛在財務影響	因應措施
立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高 極端天氣造成颱風、洪水等可能產生的產能中斷、運輸困難及供應鏈中斷...等對公司營運造成損害	發生期間：短期 發生可能性：高 影響程度：低	增加營運成本 / 資本支出 ❖ 廠房及設備因應極端氣候支出 ❖ 投資防災相關資產支出	❖ 評估製造廠區旱災／水災風險，並研擬與執行風險減緩措施 ❖ 逐步要求供應商評估營運設施水災與旱災風險，執行相關降低災害措施，並落實稽核制度
長期性	極端降雨與乾旱 極端降雨與乾旱事件影響水庫蓄水能力造成產能中斷、運輸困難及供應鏈中斷	發生期間：短期 發生可能性：高 影響程度：低	產品營收減少 運輸與能源成本增加	❖ 由傳統長鏈供應鏈轉換為區塊短鏈，以減少貨運運送距離，降低運送過程受天然災害衝擊之風險及運輸階段溫室氣體排放

- 4.1 氣候變遷因應 (TCFD)
- 4.2 能源管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 廢棄物管理
- 4.5 有害物質管理
- 4.6 綠色產品及循環經濟

指標與目標

溫室氣體的排放量，是造成氣候緊急狀態的主因，企業的溫室氣體管理，是各利害相關者關心的主要議題之一。自 2023 年起，本公司依照 ISO 14064-1 與行政院環境保護署溫室氣體查驗指引，建立溫室氣體盤查標準機制，每年定期盤查全公司各廠區之溫室氣體排放量。

溫室氣體及其他氣體排放量：

單位：公噸 CO₂e

項目	2023 年	2024 年
範疇一：直接溫室氣體排放	160.65	214.09
範疇二：間接溫室氣體排放	3,839.97	5,514.70
範疇三	-	51,446.20
總排放量 = 範疇一 + 二	4,000.62	5,728.79
總排放量 = 範疇一 + 二 + 三	-	57,174.99
溫室氣體排放強度 (範疇一 + 二)	1.49	1.02
溫室氣體排放強度 (範疇一 + 二 + 三)	-	10.18

註 1：依 2023 年及 2024 年排放量之統計。

註 2：溫室氣體排放強度 = 總排放量 (公噸 CO₂e) / 百萬營業額；營業額來源為年報合併綜合損益表

註 3：2023 年尚未執行範疇三排放盤查作業，故當年度無相關數據可提供

註 4：涵蓋永道全集團，包含臺北營運總部、臺北廠、中國大陸永道、日本永道、美國永道及越南永道。

註 5：資料來源：經濟部能源局網站 (<http://www.moeaboe.gov.tw/>)。

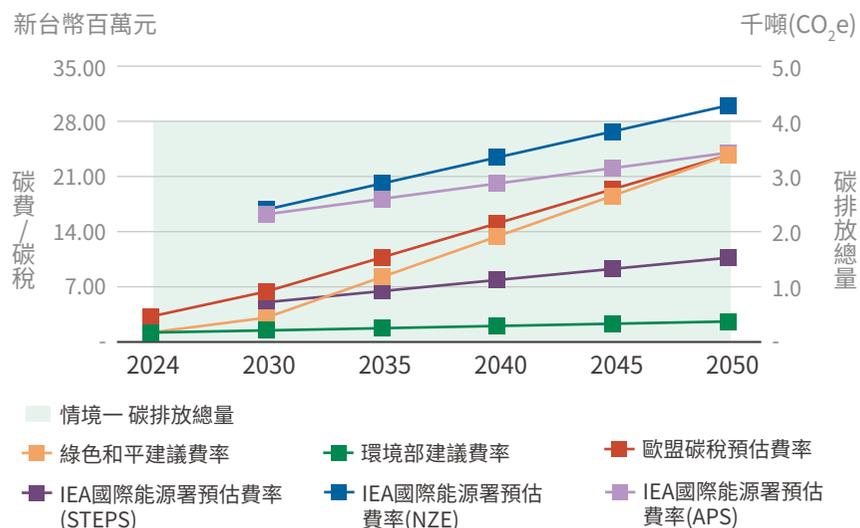
為掌握其他間接溫室氣體排放量，找出大宗排放源進而規劃減碳策略，永道已規劃於未來參考 ISO 14064：2018 標準及環境部碳足跡資料庫與世界永續發展委員會 (WBCSD) 之盤查技術文件，計算各項主要其他間接之溫室氣體排放量。

碳費／碳稅情境分析

因應全球淨零趨勢，已有超過 130 個國家宣布淨零排放目標，世界各國為落實淨零碳排目標，皆開始研擬碳交易市場，根據世界銀行「2023 年度碳定價趨勢與現況報告」2022 年歐盟 ETS 的價格出現了大幅增長，每公噸的二氧化碳排放首次超過 100 歐元 (約新台幣 3,400 元)。碳價高層委員會 (The High-Level Commission on Carbon Price) 在 2017 年表示，全球碳價必須在 2030 年前達到每公噸 50 美元至 100 美元 (約新台幣 1,500 元至 3,000 元)，若考慮通膨，2030 年前則必須達到每公噸 61 美元至 122 美元 (約新台幣 1,900 元至新台幣 3,800 元)。臺灣環境部也宣告將於 2025 年 5 月首次課徵碳費。永道已就如下三種情境，計算全球廠區辦公室等營運據點之潛在財務衝擊。

* 情境一

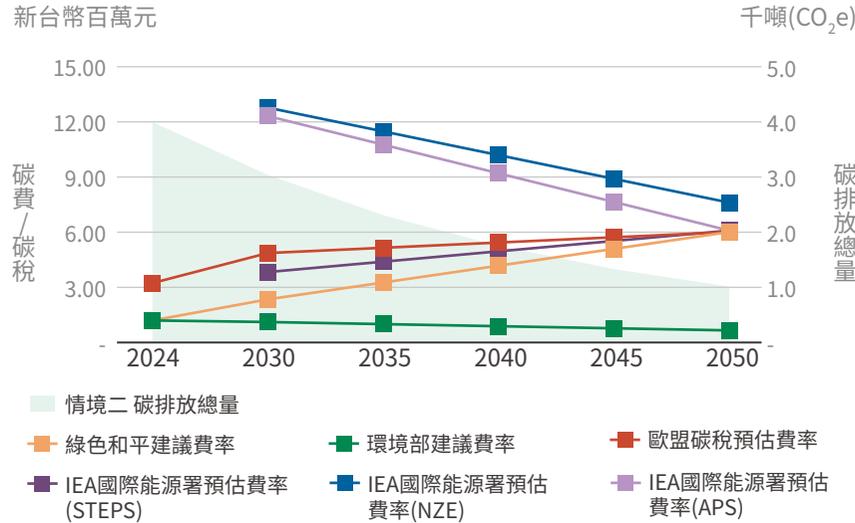
政府僅採取現有既定減量政策，預估無減量



- 4.1 氣候變遷因應 (TCFD)
- 4.2 能源管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 廢棄物管理
- 4.5 有害物質管理
- 4.6 綠色產品及循環經濟

* 情境二

依國發會 2022.12.28 公布「臺灣 2050 淨零轉型階段目標及行動」，訂定 2030 年減碳目標 24% 正負 1%



- 註 1：環境部碳費費率尚待政府審議會通過，暫以 300 元計算。
- 註 2：本分析設定環境部碳費僅依民國 113 年 2 月公布之核心 CPI 年增率 (%) (2.90%/年) 調漲。
- 註 3：本分析假設臺灣有實施碳定價時同時也向境外實施碳邊境調整機制。
- 註 4：IEA 國際能源署預估值費率 (STEPS) 假設以韓國作為臺灣對齊之預估值費率。

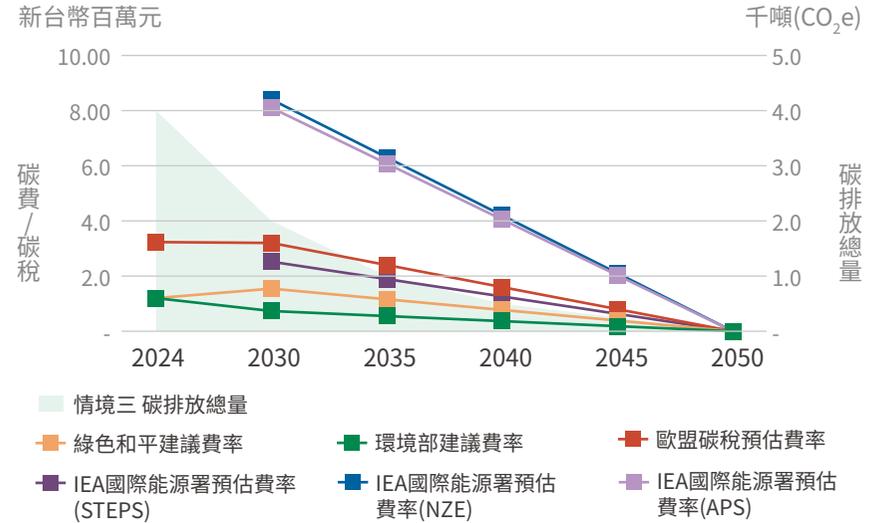
減量策略及目標

2024 年本公司致力於推進溫室氣體盤查作業，系統性地評估在各生產階段中能源和材料的使用，以及相關的碳排放量。此外，我們制定了策略性的短、中、和長期減碳目標，並將其作為公司營運決策的重要依據。目前，永道公司的主要碳排放源來自於用電，其中來自電力消耗的溫室氣體排放量佔到總排放量（包括範疇一和範疇二）的 96% 以上。為了減少碳排放，永道將持續推行「永續製程」策略，以提升生產效率和能源使用效率，並促進各廠房增加再生能源的利用率。

此外，為加速低碳轉型，本公司承諾將依循科學基礎目標倡議組織 (Science-Based Targets initiative, SBTi) 1.5°C 路徑，制定範疇一、範疇二及範疇三減量目標，以實際行動展示減碳決心、推動本公司及本公司上下游價值鏈減碳實務。

* 情境三

依國發會 2022.03.30 公布「臺灣 2050 淨零排放目標」，訂定 2050 年減碳目標 100%



- 註 5：美金兌換台幣值轉換以 30 元計算。
- 註 6：單位：NTD/CO₂e 噸。
- 註 7：參考資料來源：綠色和平「淨零賽局來臨：國際碳邊境稅臺灣衝擊報告」及 2022 IEA 「Global Energy and Climate Model Documentation」。

4.2 能源管理

隨著全球暖化問題日益嚴重和國內電力體制的調整，能源管理以及節能減碳逐漸成為社會關注的重點議題。永道承諾達到淨零碳排放，為此，公司將每年結合各廠區推進節能減碳的策略和計劃，定期舉行檢討會議來評估這些措施的效果，並根據情況調整減排目標和策略。永道的能源總消耗量為 42,970.12 GJ，能源密集度為 9.32 GJ/ 百萬新台幣。其中外購電力佔 81.14%，蒸汽佔 10.41%，汽柴油佔 0.79%，再生能源佔 7.66%。

電力是主要的製程及廠務系統能源來源，柴油主要用於發電，汽油則用於公司車輛。面對能源消耗上升的趨勢，提高設備效率和使用更多低碳能源將成為我們的關鍵策略。此外，公司也在推動辦公室及公共區域的節能管理方案，並透過宣導和培訓活動，提升員工的節能減碳意識和行為。

管理政策

為實現永續經營並履行企業社會責任，本公司雖尚未導入 ISO 50001 能源管理系統，但遵循此標準訂定能源管理政策，透過科學與合理的能源使用策略，致力於降低能源消耗、提升能源效率與降低營運成本，進而落實能源治理與支持環境永續。公司能源管理以「節約優先、替代優先、效率優先與安全優先」為基本原則，在滿足生產與服務需求的前提下，藉由技術升級與管理措施，最大限度降低能源使用，並優先採用可再生能源以減少對化石燃料的依賴。同時，積極推動技術創新與設備更新，以提升能源利用效率、控制成本，並確保能源供應穩定與安全，以防止事故發生並保障人員生命財產安全。

本公司能源管理的核心目標為持續降低年度能源消耗，確保年度下降幅度不低於上一年度水準，並逐年提升可再生能源於總能源使用中的比例。同時，各項關鍵設備之能源效率應達到或超越業界標竿水準。為達成上述目標，公司亦致力於建構完善的能源管理體系，以確保能源使用具備可追溯、可監控與可控管的機制。

在組織層級上，能源管理部門為主要執行單位，負責日常能源管理事務，包括數據收集、分析、報告撰寫以及節能專案推動等工作。各部門主管則須確保所屬單位能源使用不超出預算，並配合公司政策推行相關節能措施。此外，能源管理部門亦負責政策之制定與修訂，並監督各項能源管理方案的實施與成效評估；而全體員工皆有節能義務，需主動參與節能活動，發現浪費行為時應即時通報並提出改善建議。

在執行流程方面，公司首先會依據能源審計結果，結合營運策略與法規要求，設定具體、可量化且具時間限制的節能目標，如年度能耗降低百分比或特定設備能效提升標準，並經管理階層審議與承諾後，作為推動依據。策略規劃階段則涵蓋技術措施（如導入高效設備、建置智慧控制系統）、管理制度建構與員工節能意識培訓等內容，並配合資源分配進行預算規劃。實施執行期間，依據分階段計畫逐步落實節能方案，並透過跨部門溝通與協調機制排除推動障礙，確保如期完成。

能源管理的後續監測與評估，則透過能源量測系統定期蒐集能耗資料，並對照節能實施前後之變化進行成效分析，找出未達預期目標的原因並回饋修正。最後，根據整體評估結果，公司將持續檢討並優化能源管理措施，適時修正目標、策略與技術方案，形成內部良性循環，推動能源管理作業持續改進與升級。

近兩年能源消耗量統計

單位：GJ

能源種類		2023 年	2024 年
非再生能源	汽油	303.85	336.08
	柴油	1.48	2.46
	蒸汽	3,555.17	4,473.89
	外購電力	22,625.86	34,865.87
非再生能源消耗總量 (a)		26,486.36	39,678.29
再生能源	太陽能發電	3,292.79	3,291.83
再生能源消耗總量 (b)		3,292.79	3,291.83
能源消耗總量 (a+b)		29,779.15	42,970.12
營收金額 (新台幣百萬元)		2,685.95	4,612.42
能源密集度		11.09	9.32

註 1：1 噸蒸汽 = 2.784 GJ；1 公升柴油 = 8,400 千卡 = 35.16 百萬焦耳；1 度電 = 3,600 千焦耳。

註 2：轉換係數來源係以臺灣環境部氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L。（汽油 1L=0.0326GJ；柴油 1L=0.0351GJ。）

註 3：數據涵蓋範圍為臺北營運總部、臺北廠、中國大陸廠。

能源減量作為

永道積極推動能源減量策略，將提升能源使用效率視為邁向永續營運的重要一步。面對能源成本上升與碳排放管理的雙重挑戰，公司透過完善的能源管理制度與橫向整合的管理思維，強化用電監控、設備維護與行為引導等各項面向，逐步建立系統化的節能管理架構。藉由持續優化能源使用方式，致力降低營運過程中的環境衝擊，實踐綠色製造與環境責任的承諾。

節能措施

- ✦ 冰水與空調系統管理：設有夏季與非夏季使用規則，並依天氣及冰水用量做調整。
- ✦ 辦公區域空調溫度制定：冬季開機不得高於 20°C，夏季開機不得低於 26°C 避免耗能；未使用之工作區應由該單位小組長進行每日巡檢並簽名確認無使用電燈及待機之設備之電源關閉。
- ✦ 冬季車間降溫採用冷回收設備，降低冰機電量以達到節能。
- ✦ 冰水主機與空調設備保養：
 - 定期清洗鰭片與空調箱以提升散熱效率，降低耗能。
 - 冰水主機依負載狀況調整運轉參數，並定期保養。
 - 空調系統濾網更換週期由原本 2 個月縮短為 1 個月。
- ✦ 一般空調管理：納入定期保養，每年清洗室內外機、每季清洗回風濾網。
- ✦ 照明設施改善：廠內照明燈具全面改為 LED 燈具，室外照明依日照、休息及上下班時間進行調整。
- ✦ 用電管理措施：未使用之工作區域由單位領班或小組長每日巡檢並簽名確認，確保電燈與待機設備已關閉，非重要設備區域若無人員作業，將關閉空調與相關電源，並由領班與工程師每日巡查執行狀況。
- ✦ 中國大陸廠空調箱新增變頻器，2024 年較 2023 年用電量減少 58,400 KWH，年減少能源消耗量約 210.24 GJ；冷卻水泵新增變頻器，2024 年較 2023 年用電量減少 109,500 KWH，年減少能源消耗量約 394.2 GJ。

再生能源使用

2023 年起，中國大陸廠每年產生再生能源太陽能發電量約 91 萬度，每年減少碳排放量 468 公噸，2024 年再生能源使用達總能源 7.66%。

4.3 水資源管理

近年因氣候變化引發的極端氣候事件日益增多，導致世界各地遭受旱災或水災的機率增加，這使得水資源管理成為永道企業運營中的一個關鍵議題。根據世界資源研究院（World Resources Institute, WRI）開發的水風險分析工具 Aqueduct 進行水資源風險評估顯示，臺北廠區面臨低至中等風險，而中國大陸廠則處於中至高風險狀態。為了降低氣候變遷可能引起的水資源短缺風險，永道將持續審查其水資源使用情況並監控潛在的水短缺風險，同時評估改進用水效率的策略。

為應對中國大陸廠中至高度的缺水風險，本公司構建“三道防線”的策略，藉以強化營運持續性的抗風險能力。第一道防線為本地水箱與水池之蓄水設施，可提供短期緊急狀況下的基本用水支援；第二道防線為近地區域的應急調水安排，確保當地區域供水受限時，能迅速調用鄰近水源作為備援；第三道防線則係整合遠端水源補給計畫，建立與外部水資源單位的合作機制，於必要時導入穩定水源以因應更大範圍的缺水壓力。透過此多層次、多來源的水資源調度體系，公司能有效降低營運中斷風險。

臺北廠區及中國大陸廠區水資源來源皆為自來水，取水量、排水量及耗水量彙總如下表：

* 水資源使用情況

單位：百萬公升

	2023 年		2024 年	
	臺北	中國大陸	臺北	中國大陸
自來水取水量	1.909	17.73	1.75	26.63
地下水取水量	-	-	-	-
地表水取水量	-	-	-	-
海水取水量	-	-	-	-
取水量合計	1.909	17.73	1.75	26.63
回收再利用水的總量	-	-	-	-
排水量	1.909	17.73	1.75	26.63
耗水量	0	0	0	0

註 1：所有地區涵蓋範圍為臺北總部廠、臺北廠、中國大陸廠。

臺北廠區及中國大陸廠區在生產過程中無需用水製程，主係生活汙水，我們將加強宣導個人節水觀念在洗手槽及飲水機附近設置提醒節水標語，鼓勵讓大家從日常生活中培養惜水習慣。中國大陸廠之生活污水，經化糞池與處理後接管市政汙水管網，送至汙水處理廠集中處理。

水資源管理政策

為提升用水效率與水資源永續利用，公司擬定明確的水資源管理策略與目標。首先，在水資源管理面向上，公司將全面建置水資源調度與管理系統，確保供水的穩定性與安全性，並透過智慧化手段實現水資源的精準調控。為提升供水效率，將持續優化供水系統與相關設施，降低輸水過程中的損耗；同時推廣節水設備與技術，鼓勵員工與各部門合理用水，透過器具改善與行為改變，達到節約用水的效果。

此外，公司亦重視水資源的綜合利用與循環經濟發展，積極推動多元化的用水研究與應用途徑，提升水資源的整體使用價值。藉由發展「綠色水務」及水資源的循環再利用，公司致力於落實資源再生、減廢與永續發展的理念。為強化管理執行力，公司已成立專責的水資源管理小組，負責日常管理與監督作業，並建構完善的水量與水質監測體系，以提供決策所需的科學數據。透過建立資訊化平臺，不僅有助於即時掌握水資源狀況，也能提升員工與利害關係人的水資源意識與參與度。

在具體目標方面，公司計畫於現有基礎上，提升整體水資源利用效率達 10% 以上，並透過用水計畫優化、技術改造與節水管理，實質減少用水浪費，達到資源精益化使用的目標。同時，公司也訂下水資源綜合利用率達 50% 以上的指標，透過多元化水源利用及循環再利用，逐步實現水資源的永續利用。

節水政策

本公司致力於成為節水典範，助力城市邁向永續發展。為達成每年用水量減少 10% 的目標，我們積極推動多項行動措施，包括全面更換節水設備、設置雨水回收系統，並導入智慧水錶以精準掌握用水情形，並加強宣導生活廢水節約使用，勿過度使用或個人利用等用途。同時，公司亦響應政府政策，主動參與在地水資源保護行動，期盼在落實節水管理的同時，帶動產業與社區共同邁向資源永續的願景。

4.4 廢棄物管理

廢棄物管理評估

永道為了減少對環境的衝擊，不斷提升廢棄物的回收再利用技術，努力在產品生產的初始階段就實現減量，旨在減少對環境的負面影響。公司遵循循環經濟原則，致力於資源的持續再利用，加強廢棄物管理措施，確保資源得到有效再利用，並對投入、活動和產出廢棄物造成的衝擊進行多方面的評估，包含以下幾點：

- ✦ 資源消耗：處理廢棄物的資源中，包含人力、設備等。
- ✦ 費用支出：處理廢棄物需要支付相關的處理費用，如垃圾處理費用等，進而增加企業成本費用支出負擔。
- ✦ 活動：在生產過程中，若停電或更換不同批號，使生產流程中斷，需要停止生產進行清理和處理，影響到生產效率和生產進度，相對產生廢棄物。
- ✦ 管理工作量增加：廢棄物的存放需要相對應的空間，當空間不夠，需壓縮或減量等對應措施，包括收集、分類、處理等，在管理負擔和人力成本的增加。
- ✦ 產出：生產過程中的廢棄物，若未正確的產生產品或回收利用手段，將增加產出廢棄物的量能，例如生產前的樣本測試。
- ✦ 形象和聲譽：企業妥善處置廢棄物避免違法丟棄造成形象與聲譽的負影響。
- ✦ 法規面：針對環保法規進行鑑別與廠區的符合度檢視，確保法規面的合法性。
- ✦ 廢棄物產出：依據廢棄物清理法，對廢棄物進行分類、收集和處理。包括對廢棄物的正確標示、記錄和報告，以確保其廢棄物產出符合法律要求。
- ✦ 廢棄物貯存：廢棄物貯存條件和方法，對環境和人類健康不造成危害，應符合環保署規定之範圍內。

法規規定廢棄物貯存的時間限制，以防止長期貯存導致的潛在風險。廢棄物管理中的優先順序，即避免產生廢棄物 > 減少廢棄物產生 > 再利用和回收廢棄物 > 處置廢棄物，這是政府指導方針的基礎。廢棄物對投入、活動和產出都會造成不同程度的影響，這些影響不僅包括經濟層面的成本和效率，還包括環境和社會層面的衝擊。因此廢棄物管理對企業可持續發展至關重要，法規對廢棄物產出與貯存有明確的要求和規範，並遵守這些規定，以確保其廢棄物管理符合法律要求。

廢棄物管理機制

針對廢棄物管理與顯著衝擊應採取適當的行動，避免管理或其他營運成本支出或破壞環境等；針對營運活動廢棄物未交付第三方組織管理，而回收減量政策仍為第三方所託付。

近年來隨著氣候變遷所伴隨的危機意識與環保意識持續提升，政府對廢棄物的相關內容則重視揭露與可能導致這些衝擊投入、活動和產出之影響。因此對廢棄物的監測，採取符合法規的過磅方式進行，並由政府單位批復的之焚化廠進行監控，臺北廠區由環境部 EMS 系統申報與蒐集相關數據，中國大陸廠則由江蘇省生態環境廳固廢管理資訊系統申報與危險廢物相關數據。

預計未來規劃在一般事業廢棄物的再利用處置作業，將廢棄物提供給與再利用場所的使用或其他可持續減量或源頭控制處置措施。

廢棄物分類及處理流程

分類		處理方式	內部管理單位	外部處理單位
生活垃圾		集中後轉環衛部門處理	行政部總務課	環衛部門
工業一般廢棄物	可回收	集中後銷售	行政部總務課	廢品回收單位
	不可回收	集中後轉環衛部門處理	行政部總務課	環衛部門
危險廢棄物		集中後轉資質單位處理	環安衛	資質單位



有異議的回收廢棄物說明

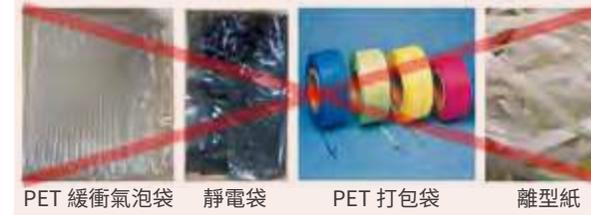
✓有關生產線原物料或其他包裝廢棄物，請依下圖確認是否可以回收。
備註：若新廢棄物或其他無法判別，請與環安單位聯絡。

可以回收的廢棄物



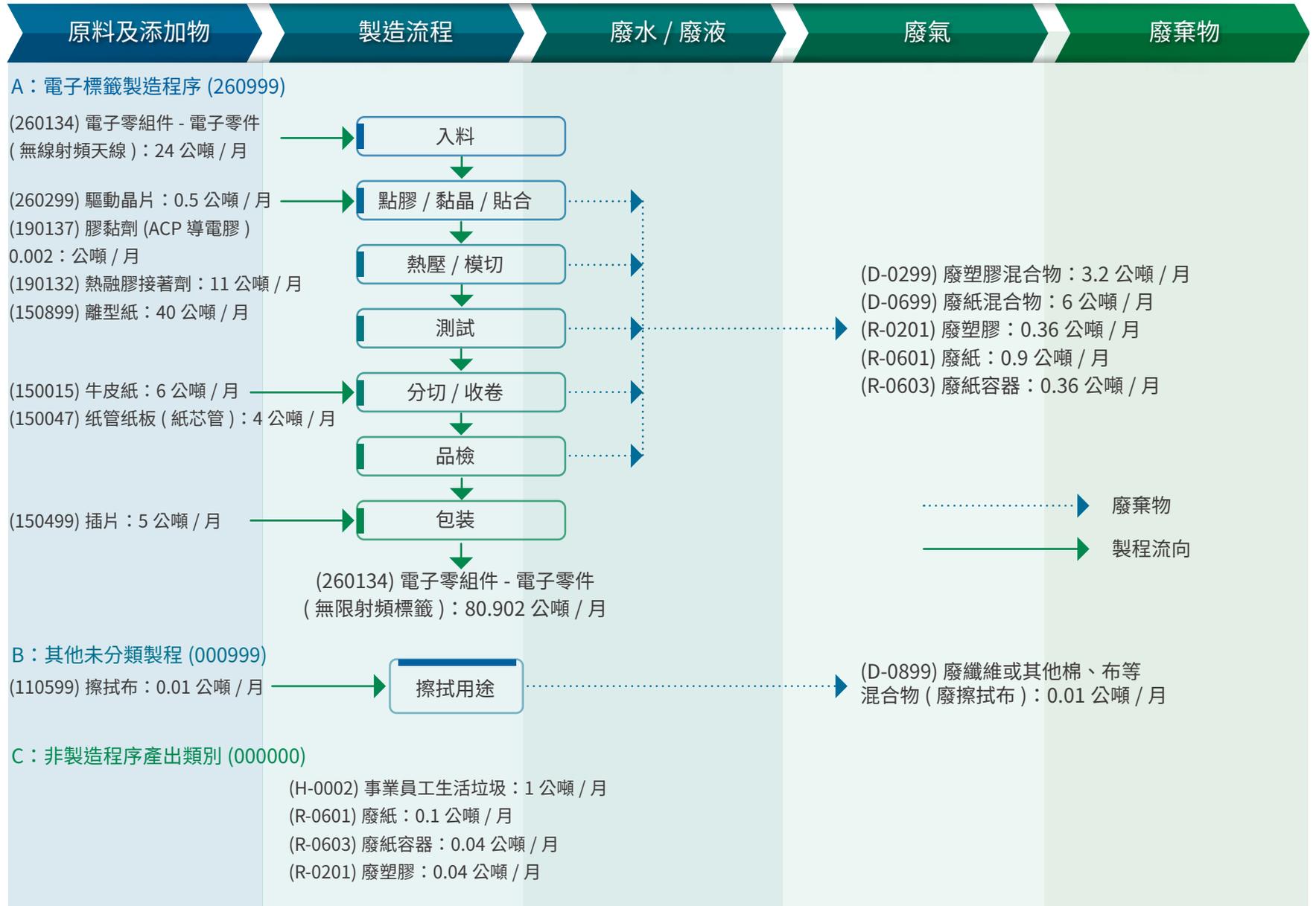
其他與勞工作業有關之安全衛生知識

不可以回收的廢棄物



- 4.1 氣候變遷因應 (TCFD)
- 4.2 能源管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 廢棄物管理
- 4.5 有害物質管理
- 4.6 綠色產品及循環經濟

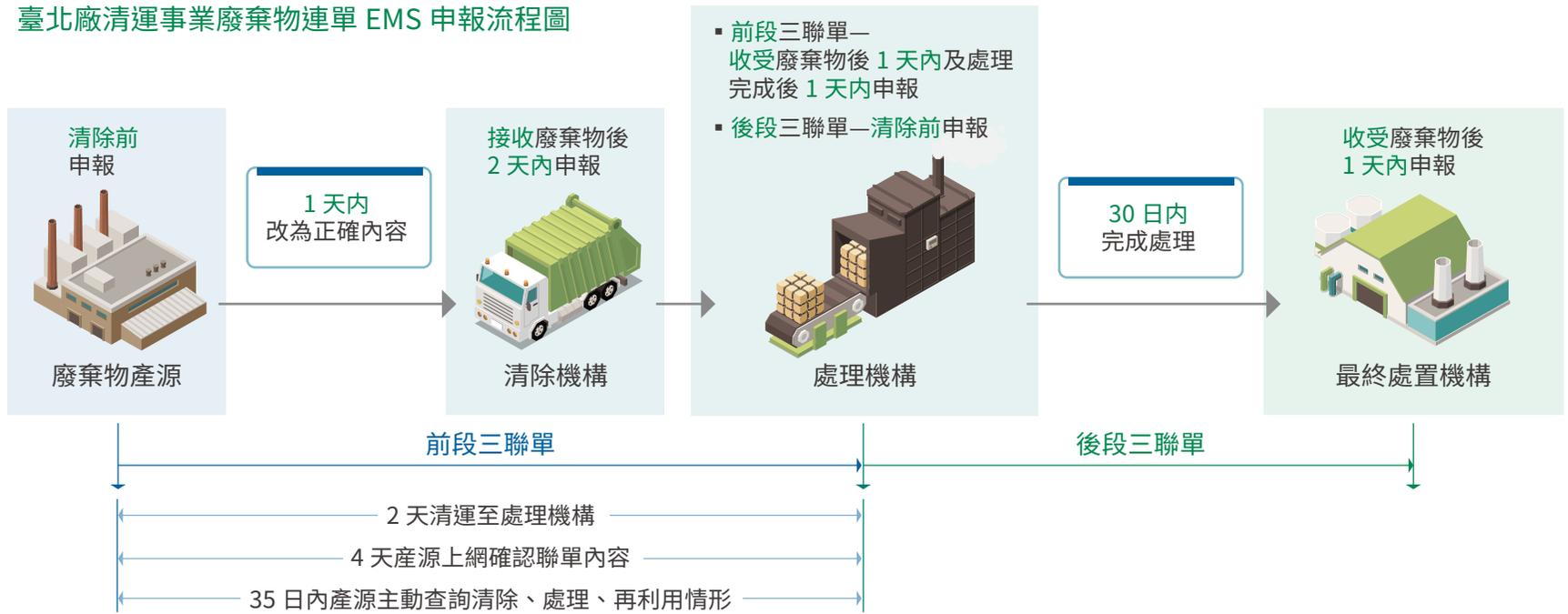
★ 廢棄物產生流程圖



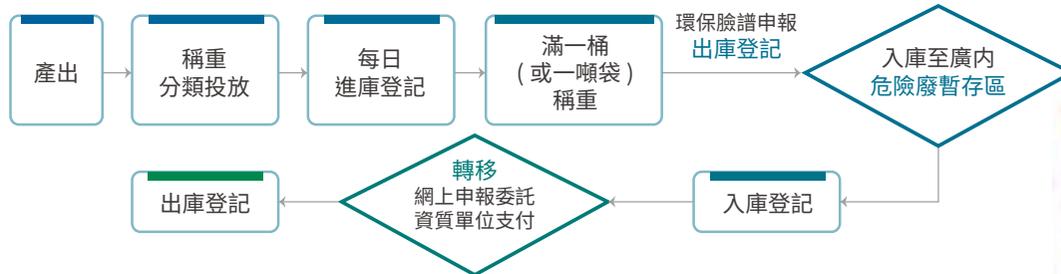
- 4.1 氣候變遷因應 (TCFD)
- 4.2 能源管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 廢棄物管理
- 4.5 有害物質管理
- 4.6 綠色產品及循環經濟

* 廢棄物處理流程圖

臺北廠清運事業廢棄物連單 EMS 申報流程圖



* 危險廢棄物處理流程圖



其他有關職業安全衛生管理事項

✓ 回收廢棄物與一般事業廢棄物之貯存位置

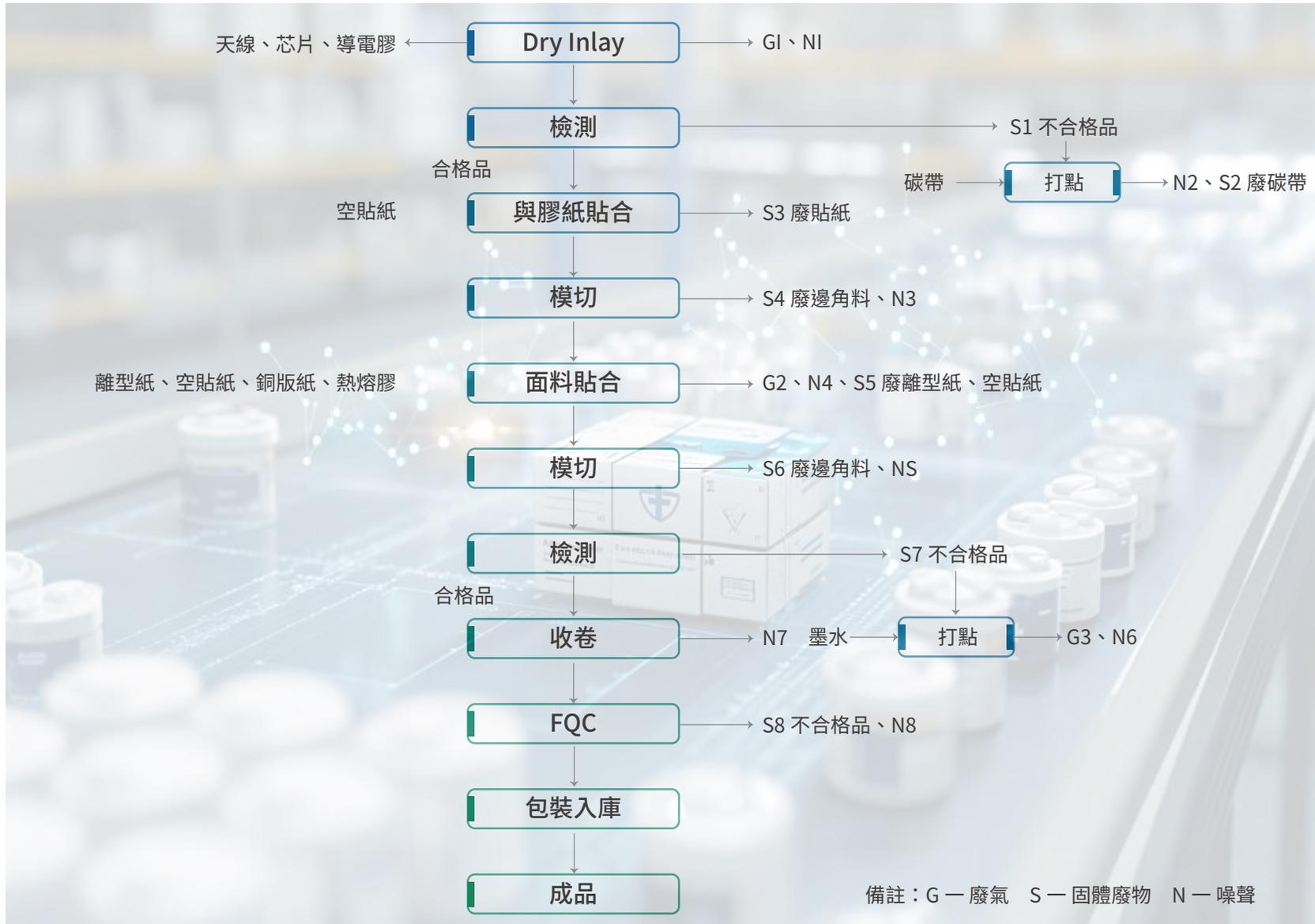
回收廢棄物說明
 丟棄物品：紙類、含牛皮紙(常態形成廢棄物)、一般用紙、紙箱、洗淨後紙餐巾、織物、絲綢、一般是指紋粉筆罐等
 玻璃類、塑膠類、生活回收項目為主
 管制物質：暫無
 放置地點：如藍桶處
 備註：置放整齊，若為袋裝應紙類裝向；紙類應用紙箱裝向放置等

說明:回收廢棄物等外觀



- 4.1 氣候變遷因應 (TCFD)
- 4.2 能源管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 廢棄物管理
- 4.5 有害物質管理
- 4.6 綠色產品及循環經濟

★中國大陸廠環評工藝流程圖



★ 依組成成分進行分類的廢棄物

廢棄物組成成分	2022 年	2023 年		2024 年	
		臺北	中國大陸	臺北	中國大陸
一般垃圾	14.93	11.48	394.71	14.99	3,480
紙類回收	8.71	4.31	262.67	26.25	40.44
塑膠回收		10.05	0	5.25	0
廢棄金屬類回收	0	0	0	3.01	0
其他一般廢棄物 (D-0899)	0.02	0.02	0	0.02	0
一般廢棄物 (D-0299)	10.44	9.47	0	18.42	0
一般廢棄物 (D-0699)	9.80	10.89	0	35.10	0
廚餘	0	0	256.77	0	190.75
廢包裝容器	0	0	0.52	0	0.41
沾染有機溶劑或油墨的廢無塵布、手套等	0	0	0.52	0	0.61
廢油墨	0	0	0.17	0	0.25
廢機油	0	0	0.13	0	0.23
廢有機溶劑	0	0	0.04	0	0.02
廢乙酸丁酯	0	0	0	0	0.05
廢酒精	0	0	0.12	0	0.10
廢活性炭	0	0	7.07	0	4.53
清洗廢液	0	0	2.32	0	1.91
不合格品	0	0	5.89	0	9.21
廢鉛酸蓄電池	0	0	0.20	0	0.25
總量	43.90	46.22	931.12	103.04	3,728.76

★ 永道近三年廢棄物數據

單位：公噸

	2022	2023		2024	
		臺北	中國大陸	臺北	中國大陸
廠外					
一般事業					
再生利用	8.71	14.36	0	34.51	0
焚化 (不含能源回收)	20.26	20.38	0	53.54	0
一般事業廢棄物合計	28.97	34.73	0	88.05	0
有害					
焚化 (不含能源回收)	0	0	16.77	0	3.57
其他處置作業	0	0	0.20	0	14.00
有害廢棄物合計	0	0	16.97	0	17.57
非有害					
焚化 (不含能源回收)	14.93	11.48	907.77	14.99	3,670.75
掩埋	0	0	6.38	0	40.44
其他處置作業	0	0	0	0	0
非有害廢棄物合計	14.93	11.48	914.15	14.99	3,711.19
廢棄物總量 (公噸)	43.90	46.22	931.12	103.04	3,728.76
再利用總量 (公噸)	8.71	14.35	0	34.51	0
循環再利用率 (%)	19.84%	31.05%	-	33.49%	-

註 1：廢棄物數據涵蓋範圍為臺北總公司、臺北台廠及中國大陸廠。

註 2：循環再利用率 (%) = 再利用總量 / 廢棄物總量 * 100

註 3：中國大陸廠有害廢棄物之其他處置作業為收集後再循環利用。

廢棄物減量管理政策

本公司在廢棄物減量管理上，主要分為「資源回收」與「源頭減量」兩大類別進行規劃與執行主要分為資源回收類與源頭減量管理。

* 資源回收管理

- ✦ 明確區分回收項目為「資源垃圾」、「廚餘」及「可再利用物品」，並由慈濟志工協助回收與處理作業。
- ✦ 擴大垃圾分類與垃圾桶配置規範，充分利用現有空間，清潔人員主動將一般生活垃圾依類別進行初步分類，以降低誤投率。
- ✦ 結合群組宣導與適當的教育訓練，加強行政管理與員工分類意識，提升整體回收效率。

* 源頭減量措施

- ✦ 減少一次性產品使用，鼓勵員工自備環保杯與餐具，降低紙杯、免洗餐具等耗材使用量。
- ✦ 推動有害物質使用減量，例如將原本使用乾電池的設備改為插電式電源，減少乾電池消耗與後續污染風險。
- ✦ 降低包裝資源浪費，倡導簡化產品包裝與限塑行動，鼓勵提供可重複使用的紙袋與容器，以節省資源並達到源頭減量之效。

2024 廢棄物減量成果

本公司於製程中導入清洗廢液回收與循環再利用系統，將原本需定期更換的清洗水進行過濾處理後再回用，有效延長使用週期、降低水資源耗用頻率。透過該循環機制，2024 年共減少清洗水更換量約 0.4104 公噸，不僅降低操作成本，也進一步減輕對環境的負荷，展現本公司在水資源管理上的節約成效與環保承諾。

4.5 有害物質管理

永道致力於環境永續與健康安全，嚴格控管產品中的化學物質，以符合全球環保法規與客戶要求。我們承諾：

- ✦ 確保所有產品符合 RoHS（限制有害物質指令）、REACH（化學品註冊、評估、授權和限制）、TSCA（有毒物質控制法）、加州 Proposition 65 等法規。
- ✦ 採用綠色材料與無毒替代方案，降低對環境與人體的影響。
- ✦ 透過供應鏈管理與第三方驗證，確保產品不含受管制的有害物質。

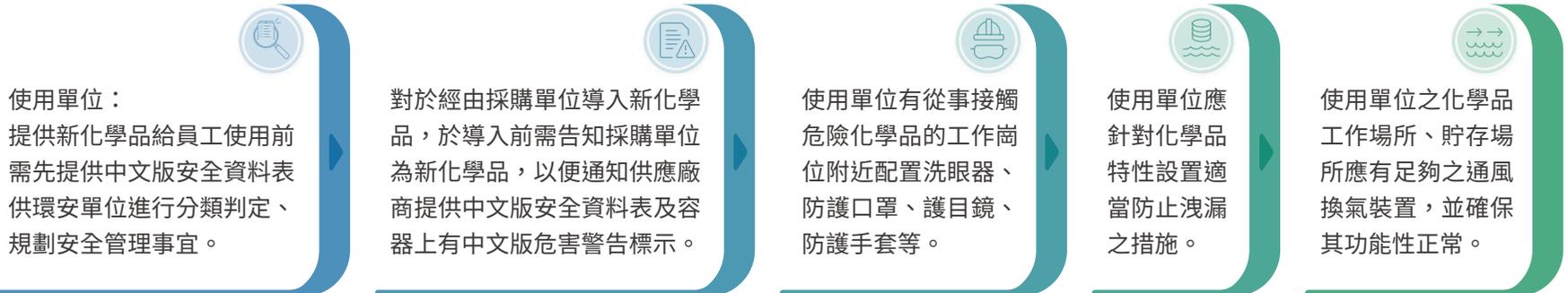


我們針對以下化學品與受管制物質實施嚴格控管：

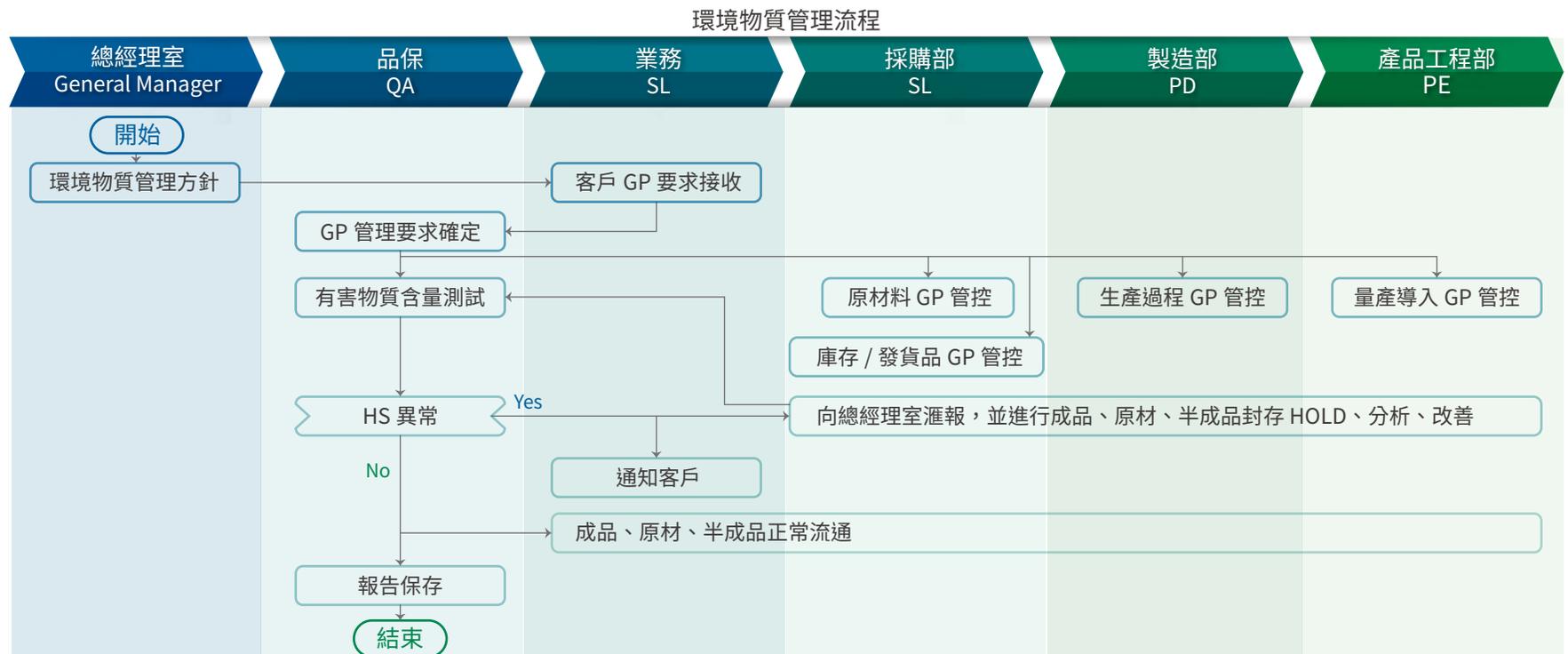
- ✦ 廠內經環保法令公告自行輸入（進口）之化學品及毒性化學物質相關管理事項。
- ✦ 廠內經勞動法令所規範符合國家標準 CNS15030 分類，具有物理性危害之化學物質及有健康危害之化學物質相關管理事項。
- ✦ 上述以外，但經本廠判斷對人體或環境亦具有明顯之危害性化學品。
- ✦ 關注化學物質，依毒性及關注化學物質管理法，經中央主管機關認定有污染環境或危害人體健康之虞，並公告者。

作業流程

*化學品之導入管理

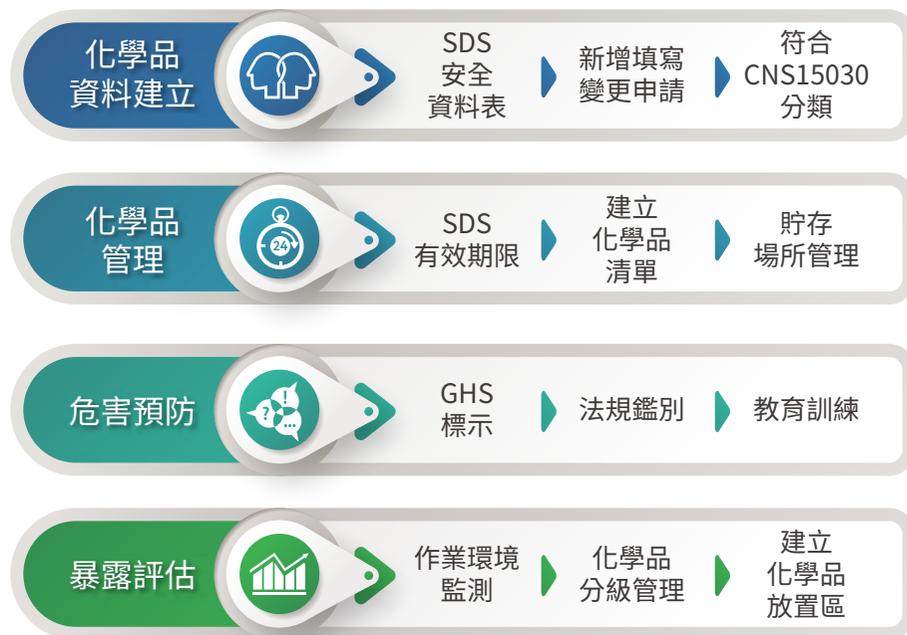


*有害物質管理流程圖



危害通識管理 (清單、安全資料表、標示)

- ✦ 危害性化學品清單之建立：環安單位每年依使用單位更新使用記錄，包含化學品名稱、廠商資料、使用地點、平均用量、儲存地點。
- ✦ 環安單位每年至少應更新臺北廠之「化學物質使用一覽表」及中國大陸廠之「危險化學品清單」，統整為危害性化學品清單，並經職業安全管理代表審核確認。
- ✦ 安全資料表之設置：採購單位負責向客戶指定供應商及採購供應商取得各化學品之安全資料表，並交付環安單位提供給各使用單位。
- ✦ 採購或客戶指定提供新化學品時 (含廠商變更、成分變更)。每三年定期更新時。政府法令更新格式或內容要求變更時。
- ✦ 危害性化學品之儲存與使用單位，於明顯易取得之處設置對應之安全資料表。



2024 年有害物質管理成果

指標	2024 年管理目標	達成狀況
產品 RoHS 符合率	100%	達成
REACH 高關注物質 (SVHC) 符合率	100%	達成
無鹵 (Halogen-Free) 產品符合率	100%	達成
供應商合規文件提交	100%	達成
產品通過第三方有害物質檢測	100%	達成, 38 項
HFS 不合規事件	0 件	0 件

一般化學物質之教育訓練

- ✦ 化學品基本知識：教育培訓人員瞭解化學品的基本性質、分類、危害等，包括常見的化學品類型、其物理和化學性質、安全使用方法等。
- ✦ 危害通識與標示：教育人員瞭解如何識別危險化學品，以及化學品標示的意義和方法，包括安全標籤、標示符號、安全數據表 (SDS) 等。
- ✦ 安全操作規程：教育安全操作規程，包括化學品的正確使用、儲存、處置、混合和清潔等，以減少事故和危害發生的可能性。
- ✦ 緊急應變程序：應對化學品事故和緊急情況，包括事故報告和通知程序、疏散程序、急救措施等。
- ✦ 個人防護措施：教育人員了解並使用適當的個人防護裝備 (PPE)，如安全眼鏡、手套等，以減少對化學品暴露的風險。
- ✦ 環境保護意識：減少化學品對環境的污染和影響，包括減少廢棄物產生、進行有效的回收和處理等。

- 4.1 氣候變遷因應 (TCFD)
- 4.2 能源管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 廢棄物管理
- 4.5 有害物質管理
- 4.6 綠色產品及循環經濟

危害通識教育訓練

為保障員工健康與安全，凡新進或調職至可能接觸危害性化學品作業環境者，均須於上崗前接受 3 小時之危害識別與預防措施初訓；在職人員則每三年定期接受 3 小時再訓，以強化對危害性化學品的認知與應變能力。訓練由管理單位統籌執行，課程內容涵蓋：化學物質性質與潛在風險（如化學品混合危害、暴露後可能造成之物理性與健康風險）、個人防護設備正確使用、化學品濺灑或外洩應變措施、安全資料表（SDS）之存放與查閱方式，以及危害資訊之取得與應用。

針對使用有機溶劑之單位，主管須完成有機溶劑作業主管訓練並取得資格，承擔現場管理與安全責任；如涉及特定化學物質作業（目前無發生），亦須安排主管完成相應訓練並取得資格，確保作業安全與符合法規。

此外，中國大陸廠及臺北廠區有害物質管理對接人每年年底亦彙整國內外有害物質相關法規之最新動態，並針對研發、業務、採購與品保等部門人員，實施有害物質管控專項訓練，以提升各部門對產品中有害物質之識別、控管與法規遵循能力。

★ 2024 中國大陸廠教育訓練課程與辦理情形



- 01 SVHC
- 02 双酚A
- 03 PFCA_s管控形势与准备
- 04 PFAS
- 05 产品召回通报与预警
- 06 我司2025年GP管控要求



危害警告標示

- ✦ 製造者、輸入者或供應者應參照安全資料表提供本公司之危害性化學品容器上進行危害警告標示。
- ✦ 儲存及使用單位應參照安全資料表於危害性化學品分裝及儲放容器、運作場所進行危害警告標示。
- ✦ 使用單位必須比對經環安單位審查的中文版安全資料表確認容器上中文版危害警告標示完整無誤前，方可供員工搬運、使用或貯存於廠內。
- ✦ 化學品容器之危害警告標示，應參照安全資料表與其一一致，其格式內容如下，分裝容器及副槽格式請參照危害性化學品標示及通識規則辦理。
- ✦ 標示大小依作業場所及容器大小考量，能清楚辨識為原則。
- ✦ 化學品之運送管線，至少需標示其名稱及方向性；必要時得以掛牌為之。
- ✦ 化學品廢棄物之運送管線，至少需標示其危害性質及方向性；必要時得以掛牌為之。



緊急應變作為

當化學品事故發生時，應該採取以下緊急應變作為：

- ✦ 事故報告和通知：立即通知部門主管和負責人員，並按照公司的通知程序進行報告和通知。
- ✦ 疏散和撤離：根據公司的疏散程序，迅速疏散工作場所，確保所有人員安全撤離到安全地點。
- ✦ 急救措施：如果有人員受傷，應立即提供適當的急救措施，包括止血、呼吸救援、心肺復甦術等。
- ✦ 控制事故擴散：儘可能採取措施控制事故的擴散，如停止泄漏、封鎖危險區域等。
- ✦ 處理廢棄物：適當處置事故產生的廢棄物，防止進一步的污染和危害。
- ✦ 相關單位協調：與消防隊、環保局等相關單位協調合作，進行應急處置和後續調查。

以上措施的實施有助於最大程度地減少化學品事故的損害，保護生命安全和健康，同時減少對環境的影響，依據職安法與毒管法，公司無毒化物，故演練作業與消防逃生演練合併辦理。

4.6 綠色產品及循環經濟

我們持續致力於綠色產品的開發與環保包裝的應用，優化材料選擇，以減少產品全生命週期中對環境的影響，產品機殼選用可回收的鋁合金，提升產品材料的循環利用率，減少資源浪費。在包裝材料方面，我們採用全紙材包裝，有效降低塑料泡綿緩衝材的使用，減少難以分解廢棄物的產生，透過這些措施，實現更環保的產品設計與製造。

綠色產品研發

在追求環境可持續性方面，我們公司積極推動研發和提供綠色產品，以減少對環境的影響並促進資源的高效利用。我們的策略集中於兩大領域：開發無源產品和推進紙質天線技術。

✦ 無源產品的創新：

我們的核心產品線為無源產品，不依賴外部電源運作。它們通過電磁波在天線內部形成共震，產生足夠的電流來啟動標籤上的晶片，減少了能源消耗和電池廢物，對環境影響小，同時保持了產品的高效能和可靠性。

✦ 紙質天線技術的發展：

為了進一步推動我們產品的環保特性，我們擴大實施紙質天線技術，摒棄了使用 PET（聚對苯二甲酸乙二醇酯）傳統塑膠材料，通過天線線路直接和紙材相結合，承載了天線基材和電子標籤面材的雙重功能，降減了 RFID 電子標籤生產過程中的面材和膠材的使用，將 7 層標籤結構降減到 5 層，從而大幅降低了生產過程中的碳足跡和材料利用效率。紙質天線的使用，展示了我們在尋求可再生資源和減少對石化產品依賴方面的努力。為了進一步推動產品的環保特性，我司持續導入和開發工藝環保的紙質天線：採用雷射模切取代原有的天線蝕刻制程，避免了蝕刻工藝中化學品的大量使用及廢液的產生，同時提升了材料的利用率，是更加環保的工藝。

✦ 在產品設計方面，進一步優化 RFID 天線設計，在保證讀取性能不降低的前提下，將天線主流產品尺寸從 70mm*14mm 降低至 42mm*16mm，減少各層材料的用量，進一步減少了能源消耗。

循環經濟理念

- ✦ 永道 RFID 類產品內含晶片，可以重讀讀寫相關資料 10 萬次，為同一枚標籤多次賦值不同內容創造可能性，提高了標籤的利用效率。
- ✦ 持續簡化包裝，從包裝方案源頭減少包裝材料的使用，降低廢棄物的產生。
- ✦ 持續與供應商推行包裝物回收再利用：比如棧板、天線護板、卷芯等包材，配合周轉管控及收集，推動供應商回收再利用。



附錄

GRI 準則對照表

使用聲明	Arizon RFID Technology 已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用之 GRI 行業準則

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介及沿革	5
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	2
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人		2
	2-4 資訊重編	無資訊重編	-
	2-5 外部保證 / 確信	關於報告書	2
活動與工作者			
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介及沿革 2.4 供應鏈管理	8 30
	2-7 員工	3.1 幸福職場	57
	2-8 非員工的工作者		58
治理			
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理架構	18
	2-10 最高治理單位的提名與遴選		19
	2-11 最高治理單位的主席		19
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 永續治理	12
	2-13 衝擊管理的負責人		12
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色		12
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理架構	21
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.3 永續治理	12
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構	21
	2-18 最高治理單位的績效評估		22

前言

關於報告書

董事長的話

CH1

CH2

CH3

CH4

附錄

GRI 準則對照表

SASB 指標對照表

會計師有限確信報告

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-19 薪酬政策	2.1 公司治理架構 3.1 幸福職場	24
	2-20 薪酬決定流程		24
	2-21 年度總薪酬比率		60
策略、政策與實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	3
	2-23 政策承諾	3.3 人權維護	82
	2-24 納入政策承諾		82
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4 利害關係人鑑別與議合	14
	2-26 尋求建議合提出疑慮的機制		14
	2-27 法規遵循	2.3 法遵與誠信經營	27
	2-28 公協會的會員資格	1.1 公司簡介及沿革	9
利害關係人議合			
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	1.4 利害關係人鑑別與議合	13
	2-30 團體協約	本公司無簽訂團體協約。但依法成立「勞資會議」且人員新增或異動都經政府核備，並於每三個月召開例行會議。	
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.5 重大永續主題鑑別	15
	3-2 重大主題列表		
供應鏈管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 供應鏈管理	29
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例		35
GRI 308：供應商社會評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商		32
	308- 2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		35
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商		32
	414- 2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	35	
產品品質與安全			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.5 產品品質與安全	36
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊		40
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求		42
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件		
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件		

前言

關於報告書

董事長的話

CH1

CH2

CH3

CH4

附錄

GRI 準則對照表
SASB 指標對照表
會計師有限確信報告

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼	
創新與研發				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.6 創新與研發	43	
客戶關係管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.7 客戶關係管理	47	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		48	
資訊安全管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.8 資訊安全管理	50	
人才吸引與留任、人才培育與發展				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 幸福職場	56、63	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工		59	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		61	
	401-3 育嬰假			
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期		60	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數		65	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案		69	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		70	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化		58	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率		60	
職業安全與衛生				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 職業安全與衛生	71	
GRI 403：職業安全衛生 2018	GRI 403-1 職業安全衛生管理系統		72	
	GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		75	
	GRI 403-3 職業健康服務		79	
	GRI 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		73	
	GRI 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		76	
	GRI 403-6 工作者健康促進		79	
	GRI 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		2.4 供應鏈管理 3.2 職業安全與衛生	31 77
	GRI 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		3.2 職業安全與衛生	72
	GRI 403-9 職業傷害			80
	GRI 403-10 職業病			

前言

關於報告書

董事長的話

CH1

CH2

CH3

CH4

附錄

GRI 準則對照表
SASB 指標對照表
會計師有限確信報告

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
人權維護			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.3 人權維護	81
氣候變遷因應			
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷因應 (TCFD)	87
GRI 305：排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.1 氣候變遷因應 (TCFD)	91
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放		
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放		
	305-4 溫室氣體排放密集度		
	305-5 溫室氣體排放減量		92
一般主題			
經營績效			
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 經營績效	10
能源管理			
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	94
	302-2 組織外部的能源消耗量		
	302-3 能源密集度		
	302-4 減少能源消耗		
	302-5 降低產品和服務的能源需求		
水資源管理			
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	95
	303-2 與排水相關衝擊的管理		96
	303-3 取水量		95
	303-4 排水量		
	303-5 耗水量		
廢棄物管理			
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	96
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		97
	306-3 廢棄物的產生		101
	306-4 廢棄物處置移轉		
	306-5 廢棄物的直接處置		
	201-4 取自政府之財務援助		11

SASB 指標對照表

產業別：Hardware 硬體產業

揭露主題	代碼	會計指標	測量單位	說明／索引章節
產品安全	TC-HW-230a.1	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	N/A	2.5 產品品質與安全
員工多元及包容性	TC-HW-330a.1	針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	百分比 (%)	3.1 幸福職場
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	百分比 (%)	依據國際環保規範及客戶有害物質管制標準，制定有害物質管理辦法，內容包含了 RoHS、REACH、鹵素、TSCA、PFOS、PFOA 等物質管制，產品自開發階段即依照規範標準進行設計、選料，後續供應商物料與品質要求及產品生產、銷售上均以此標準進行嚴格控管，以確保所供應產品對環境友善且健康安全並符合國際環保規範。
	TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	百分比 (%)	不適用
	TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	百分比 (%)	0%
	TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	公噸 (t)，百分比 (%)	不適用，此產品為消耗性產品，且並不容易拆解也不容易分離其組件 (因可靠度要求，產品各層需緊密結合)，故不符合回收報廢品與修復再生電子產品之要求。

前言

關於報告書

董事長的話

CH1

CH2

CH3

CH4

附錄

GRI 準則對照表
SASB 指標對照表
會計師有限確信報告

揭露主題	代碼	會計指標	測量單位	說明／索引章節
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	一階供應商場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	百分比 (%)	截至 2024 年度，所有第一階供應商 (包括所有供應商和高風險供應商) 並未具備接受 RBA VAP 驗證稽核流程或同等稽核的資質。因此，無法提供具體的百分比數據來顯示此類稽核的覆蓋情況。
	TC-HW-430a.2	一階供應商就 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序 之不合格比率，以及 (2) 相關改正行動比率	比率	第一階供應商中，永道三廠及其合作的供應商均未通過 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等稽核認證，因此無法提供相應的受稽核廠商百分比。在此情況下，所有供應商的稽核狀況仍未達到 RBA VAP 的標準。 另外，關於重大缺失與其他缺失的改善情況，永道目前尚未進行相應的稽核評估，因此無法提供具體的改善率數據。我們正在積極與供應商溝通，並努力推動符合標準的稽核流程與改善措施，期望未來能達到更高的合規性與改善效果。
材料取得	TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	N/A	2.4 供應鏈管理

代碼	活動指標	測量單位	說明／索引章節
TC-HW-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	數量	暫不揭露
TC-HW-000.B	製造場所之面積	平方公尺 (m ²)	臺北廠區：3,656.59 m ² (一廠：978.52 m ² ，二廠：2,678.07 m ²) 中國大陸廠：33,167.31m ²
TC-HW-000.C	製造場所之面積	百分比 (%)	100%，所有生產均來至於自有設施

會計師有限確信報告



國富浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
105405 台北市松山區
敦化北路 122 號 7 樓
7F, No. 122, Dunhua N. Rd.,
Songsshan Dist.,
Taipei City 105405, Taiwan
Tel +886 2 87705181
Fax +886 2 87705191
www.crowe.tw

會計師有限確信報告

英屬開曼群島永道射頻技術股份有限公司 公鑒：

英屬開曼群島永道射頻技術股份有限公司民國 113 年度永續報告書，業經本會計師針對英屬開曼群島永道射頻技術股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

英屬開曼群島永道射頻技術股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）發布之通用準則與主題準則編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信標的係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人等該對資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，英屬開曼群島永道射頻技術股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：林品硯



中華民國 114 年 8 月 11 日

		國富浩華聯合會計師事務所 Crowe (TW) CPAs 105405 台北市松山區 敦化北路 122 號 7 樓 7F, No. 122, Dunhua N. Rd., Songshan Dist., Taipei City 105405, Taiwan Tel +886 2 87705181 Fax +886 2 87705191 www.crowe.tw	
附件一			
確信項目彙總表			
編號	標的資訊	對應章節	適用基準
一	2024 年度消耗能源總量 42,970.12 GJ、外購電力百分比 81.14%、再生能源使用率 7.66%。	4.2 能源管理	消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率。
二	2024 年度臺北廠總取水量 1.75 千立方公尺、總耗水量 0 千立方公尺；中國大陸廠總取水量 26.63 千立方公尺、總耗水量 0 千立方公尺。	4.3 水資源管理	總取水量、總耗水量。
三	2024 年度自願揭露之產品生產過程所製造之有害廢棄物總量 17.56 公噸，臺北廠回收百分比 33.49%。	4.4 廢棄物管理	依法規要求或自願揭露之產品生產過程所製造之有害廢棄物總量及回收百分比。
四	2024 年度職業災害人數 4 人、職災比率 0.36。	3.2 職業安全與衛生	說明職業災害人數及比率。
五	2024 年度供應商通過評價比例達 100%；供應商定期評比通過比例達 100%；供應商年度稽核合格比例達 100%。	2.4 供應鏈管理	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述。

編號	標的資訊	對應章節	適用基準
六	2024 年度公司無發生任何違反反競爭行為條例相關法律之事件，故損失金額為 0 元。	2.3 法遵與誠信經營	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額。

