

永道-KY
2025 永續報告書



目錄

前言

關於報告書	2
董事長的話	3

CH1 永續管理

1.1 公司簡介及沿革	5
1.2 經營績效	9
1.3 永續治理	11
1.4 利害關係人鑑別及議合	12
1.5 重大永續主題鑑別	14

CH2 公司治理

2.1 公司治理架構	19
2.2 風險管理	28
2.3 法遵與誠信經營	31
2.4 供應鏈管理	33
2.5 產品品質與安全	42
2.6 創新與研發	48
2.7 客戶關係管理	54
2.8 資訊安全管理	57

CH3 企業關懷

3.1 幸福職場	63
3.2 職業安全與衛生	79
3.3 人權維護	92
3.4 社會共榮	98

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD / IFRS S2)	103
4.2 能源管理	126
4.3 水資源管理	129
4.4 廢棄物管理	131
4.5 有害物質管理	140
4.6 綠色產品與循環經濟	145

附錄

• GRI 準則對照表	147
• SASB 指標對照表	151
• 會計師有限確信報告	153

前言

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、越南、美國及日本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 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

發行概況

現行版本出版日期：2026 年 8 月，發行頻率預計為每年一次。

編製依據

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，完成之報告先提送永續發展委員會審閱，並將審閱結果提報董事會核閱通過後對外發布。

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 2025 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

電話 (02)2322-4824

Email investor@arizonrfid.com

地址 臺北市中正區重慶南路二段 51 號 17 樓

董事長的話

2025 年，RFID 產業受到全球關稅與貿易震盪、終端需求轉弱、晶片世代交替及客戶庫存調整等多重因素影響，市場競爭與價格壓力明顯加劇。永道全年合併營收為新台幣 39.53 億元，較前一年減少 14%；稅後淨利為新台幣 2.25 億元，每股盈餘為 3.00 元。這些數字反映了我們面對的市場環境與經營壓力。然而，在整體市場下滑的情況下，公司銷售量仍與 2024 年大致相當，市場占有率逆勢提高。這顯示，即使面對不利市況，我們的團隊、技術與服務仍具競爭力，得以守住客戶並鞏固市場領先地位。

財務表現是企業永續的基礎；面對變動時，企業能否調整資源配置、維持服務品質，並為未來投入必要資源，才是永續發展的根本。2025 年，我們推進越南新廠的建置與營運，並開始美國休士頓新廠的初步建置。至本報告書編撰時，越南新廠已開始放量出貨；休士頓新廠的團隊訓練也逐漸到位，初步調機亦已完成，正進入試產階段。這些投資短期內增加成本，但使我們能配合客戶布局、貼近市場、強化區域供應，並透過多點生產與彈性調度增強營運韌性。

RFID 的價值，在於讓實體世界中的物品能被識別、追蹤，並轉化為及時、可信的資料。隨著 AI 與數據應用加速發展，分析與決策的品質將愈發取決於實體世界的狀態能否在數位世界中即時、準確地呈現。這樣的資訊連結是建構數位雙生的基礎，讓供應鏈得以更精準地掌握庫存、流向與需求，減少錯置、損耗與不必要的資源使用。這是永道產品為客戶創造的價值，也是我們對產業與社會產生正面影響的源頭。

要長期、穩定地創造這項價值，必須累積技術、改善效率與品質，並培養未來所需的人才。2025 年，永道將資源投入新應用開發、製程自動化與智慧財產布局；截至年底，集團累計申請專利 925 件，其中 829 件已獲核准。越南與休士頓兩地的新廠也提醒我們，設備與製程可以移轉，組織能力則必須由人建立。組織要能長久發展，人才的發掘與培養不能依賴少數主管偶然看見，而應透過制度，讓有能力、願意承擔的人獲得發揮與成長的機會。

2025 年，臺北員工滿意度為 66%，中國大陸為 76.36%。這些結果讓我們看見管理、溝通、發展機會與組織文化的現況，也為後續改善提供衡量基礎。我們的目標，是讓同仁在清楚的方向、公平的制度與適當的授權下發揮所長、獲得成長，並透過永道的工作，為客戶、產業與社會帶來正面影響。

環境責任同樣需要清楚的目標與有紀律的執行。永道於 2025 年 5 月向科學基礎減碳目標倡議組織（SBTi）提交承諾書，12 月正式提出目標認證申請，並於 2026 年 5 月獲得核准。我們承諾以 2024 年為基準，於 2035 年前將範疇一及範疇二溫室氣體絕對排放量減少 63%，並將採購商品與服務的範疇三排放強度減少 66.33%。2025 年，再生能源使用占比依照計畫提高至 18.36%，減碳行動也落實於日常的能源採購與生產管理之中。

在產品與供應鏈管理方面，我們依循 RoHS、REACH 及歐盟 POPs 等有害物質規範。天線供應商均具備 FSC 認證資格，主要紙材供應商亦然；公司並推動綠色產品採購，執行衝突礦產盡職調查。這些作法有助於降低產品與價值鏈的環境影響，也是永道服務國際客戶、參與全球供應鏈的基本條件。

公司於 2025 年成立董事會層級的永續發展委員會，將風險管理、減碳、創新、資訊安全及人才議題納入董事會層級的治理與監督。委員會決議要求經營團隊針對創新與研發、資訊安全，以及人才吸引、留任與發展等核心風險，提出明確行動方案及可衡量的指標。我們希望由董事會帶頭，形成一套責任明確、進度可檢視，並能依實際結果調整的永續治理制度。

隨著實體世界加速數位化，RFID 也將進入更多應用場景。永道將以技術、產品與全球生產布局，協助客戶建立更透明、更有效率、更負責任的供應鏈。對永道而言，永續建立在財務基礎、技術實力、人才發展、營運韌性與環境責任之上。我們會如實呈現已完成的成果，依照目標推進尚待完成的工作，並以可衡量的進展，為客戶、員工、股東與社會創造長期價值。



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

董事長

何英道



前言

CH1 永續管理

- 1.1 公司簡介及沿革
- 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 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

chapter 1 永續管理

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。目前除設有中國大陸廠（揚州一、二廠）與臺北廠等主要生產據點外，越南廠已於 2025 年正式落成試營運，並同步規劃美國在地後段產能。透過全面建置跨區域生產的一致性與供應鏈韌性，集團跨國生產基地之年產能空間已朝百億枚規模加速邁進。

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、快速遠距辨識的萬物身份證。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，我們在 2022 年 5 月取得 RFID 行業最高認證標準：Auburn University RFID Lab 的 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，如同每個生命必須要的空氣般，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。

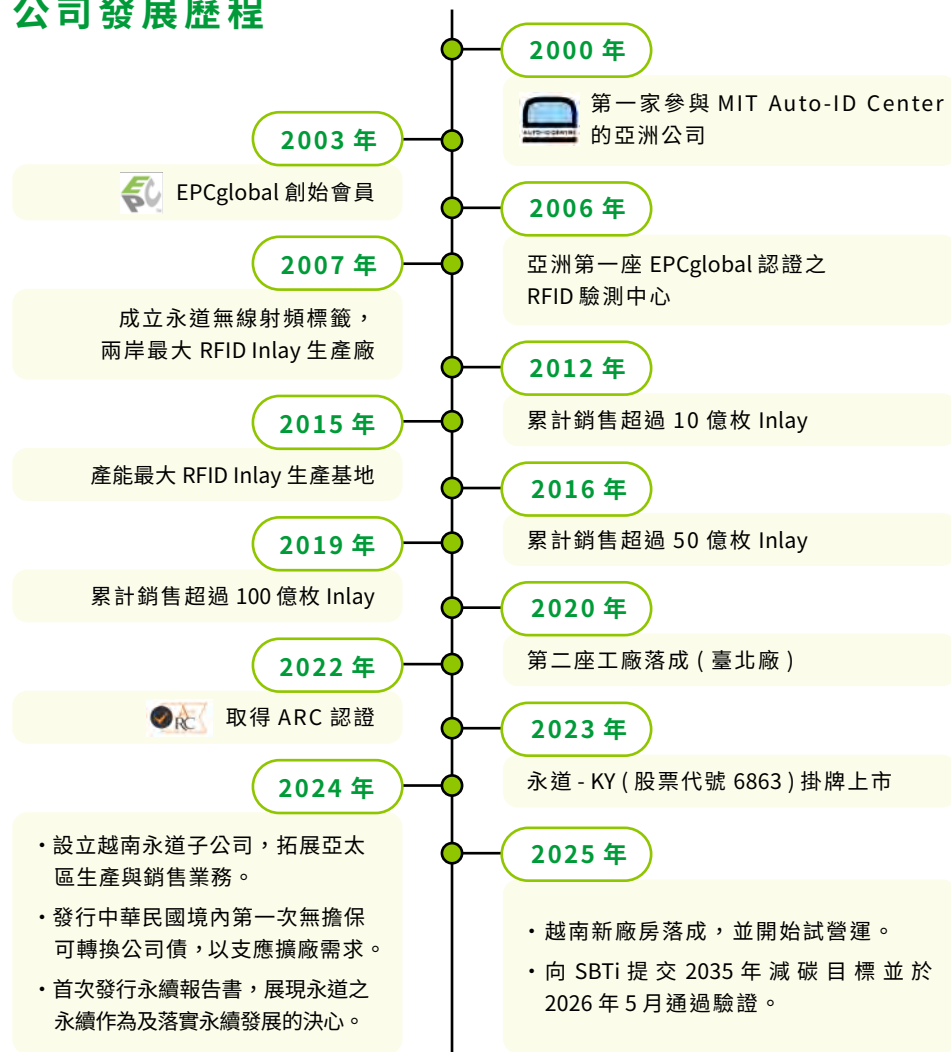
永道營運據點分布圖（以營運據點為主）



基本資料

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
註冊地址	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)

公司發展歷程



前言

CH1 永續管理

1.1 公司簡介及沿革

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 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

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，而本公司主要從事 RFID 電子標籤之研發、生產和銷售，位居 RFID 相關產業之中游。本公司主要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，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。

產業概況與主要產品

1. 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，依據 ID TechEX 2024 年 3 月 RFID Annual Report 指出，2024 年全球市場規模約 150 億美元，預計到 2036 年將增長至 230 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。

2. 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，歐美市場是 RFID 電子標籤的主要需求市場，但其它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，依據 IDTechEX 2026 年 3 月 RFID Annual Report 指出，2027 年 RFID 電子標籤市場規模將達 160 億美元。

主要產品項目



天線



標籤



固定式讀取器



手持式讀取器

公協會參與

本公司深信跨界合作與標準建立是推動產業永續發展的關鍵，積極從全球倡議、國家標準到在地產業鏈結發揮企業影響力。為響應全球循環經濟與綠色低碳發展趨勢，我們參與中國物品編碼中心的「全國產品數字護照標準化工作組」，投入《產品數字護照 (DPP) 通用要求》國家標準的起草工作。透過分享數據載體與技術專長，協助建構涵蓋產品全生命週期的可信數據流通體系，為永續產品監管與綠色轉型奠定數位化基礎。

除參與國際倡議與基礎標準制定外，本公司亦深耕在地智慧產業的發展，加入由揚州市工信局指導成立的「揚州市智能產業協會」，與在地重點企業共同推動智慧製造與應用。作為協會的一員，我們積極掌握智能化時代的產業趨勢與市場需求，並藉由靈活整合各方資源，協助帶動區域產業的技術升級，共築成熟活躍的智慧產業生態圈。從全球供應鏈賦能到在地經濟共榮，本公司將持續透過技術交流與組織參與，落實企業的永續承諾。



前言

CH1 永續管理

1.1 公司簡介及沿革

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 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

1.2 經營績效

2025 年永道及子公司合併營收為新台幣 39.53 億元、年衰退 14%，毛利率 22.31%，稅後淨利新台幣 2.25 億元、年衰退 73.44%，每股盈餘新台幣 3.00 元。

年度經營績效

單位：新台幣仟元

項目	2023	2024	2025
營業收入	2,685,946	4,612,422	3,952,716
營業成本	(1,892,694)	(3,128,804)	(3,070,979)
營業毛利	793,252	1,483,618	881,737
營業費用	402,341	629,983	530,434
營業外收入及支出	140,546	149,623	(1,556)
稅前淨利（損）	531,457	1,003,258	349,747
所得稅（費用）利益	(83,438)	(156,279)	(124,750)
稅後淨利（損）	448,019	846,979	224,997

組織所產生及分配的直接經濟價值

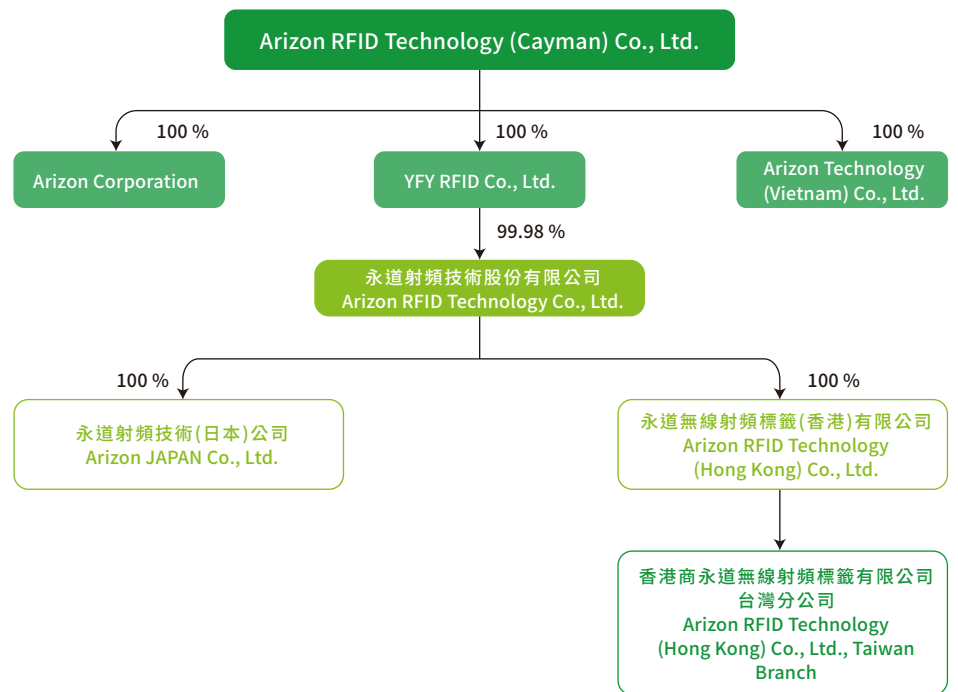
單位：新台幣仟元

項目	2023	2024	2025
收入	2,831,301	4,791,628	4,092,127
營運成本	2,295,035	3,758,787	3,601,413
員工薪資與福利	456,760	709,234	587,296
支付出資人款項	149,403	238,249	454,868
支付政府款項	62,230	105,334	142,362
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





前言

CH1 永續管理

1.1 公司簡介及沿革

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 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

中國大陸受政府補助

2024 年補助金額

單位：新台幣仟元

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

2025 年補助金額

3,150	7,730.85	363.04	17,379.96	28,623.85
研發補助	租稅減免及抵減	訓練補助	其他	合計

註：本表涉及外幣金額之換算，新台幣兌人民幣係以約 NT\$4.5 = RMB1 進行概算。

產品銷售狀況

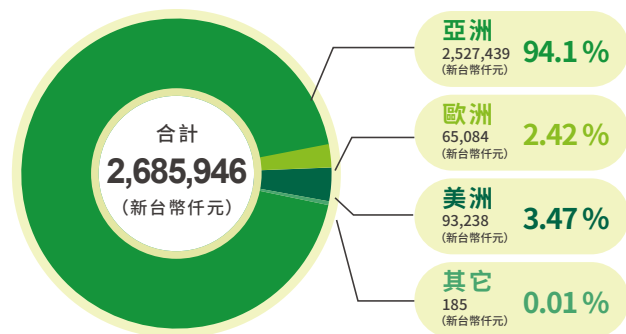
主要產品營收比重

單位：新台幣仟元

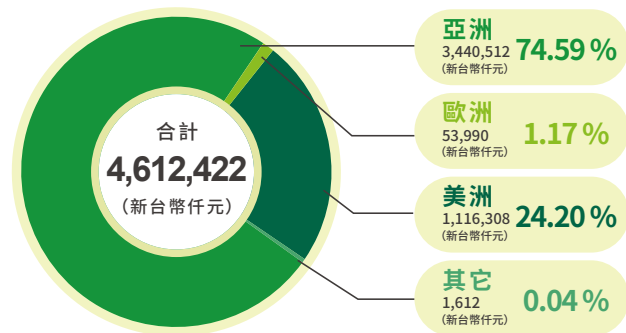
產品別	2023		2024		2025	
	銷貨收入	比重	銷貨收入	比重	銷貨收入	比重
RFID 標籤	2,617,180	97.44%	4,515,414	98%	3,937,537	99.6%
其它	68,766	2.56%	97,008	2%	15,179	0.4%
合計	2,685,946	100%	4,612,422	100%	3,952,716	100%

銷售區域

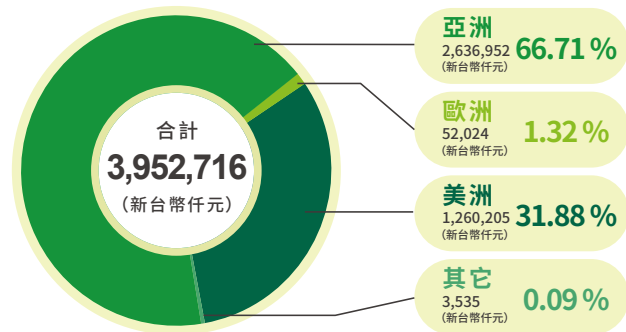
2023 年



2024 年



2025 年



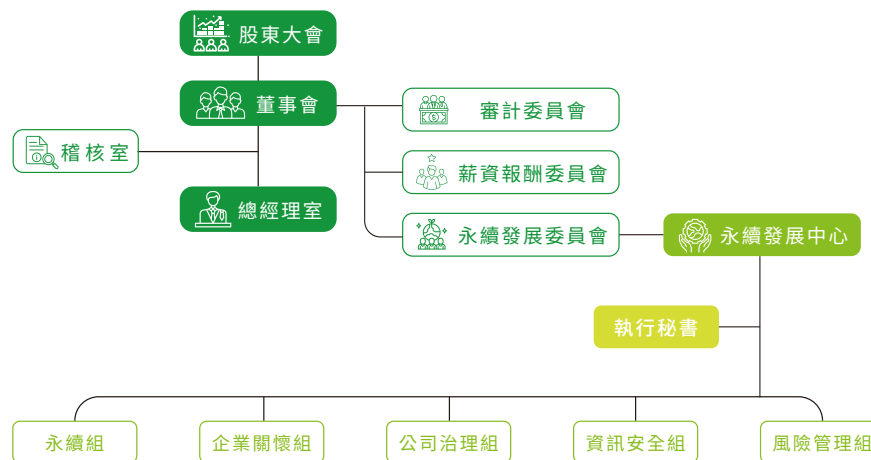
1.3 永續治理

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。

本公司已於 2025 年 11 月成立永續發展委員會，下設永續發展中心，負責規劃、宣導與推動，盡力履行企業社會責任。本公司永續治理之組織架構，由永續長負責統籌，並由各據點及部門共同合力運作。

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。永續發展委員會擔任董事會層級之功能性委員會，負責督導公司永續規劃及目標推動。永續發展中心之主要職掌在於綜整本公司永續管理相關事務，包含鑑別重大永續議題，據以制定管理方針及短、中、長期目標與具體執行計畫；強化董事會對 ESG 績效的監督與管理機制，以建立並維繫利害關係人之信任。同時，永續發展中心負責導入國際永續規範，提升 ESG 指標之透明揭露與系統化管理，並統籌對外揭露永續績效與推動利害關係人溝通，確保公司永續作為能被充分理解與回應社會期待。永續發展中心之下的各小組負責辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

永續治理組織架構圖



關鍵重大事件

董事會委派永續發展委員會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。

2025 年度向董事會溝通之關鍵重大事件如下：

1. 2025/8/12 造具本公司 2024 年度永續報告書

2. 2025/11/11 報告

- 2025 年度「風險管理政策及程序」其運作情形和執行結果
- 擬設置「永續發展委員會」，並制定「永續發展委員會組織規程」，擬於次年度調整為永續發展委員會提報永續發展推動情形至董事會

3. 2025/12/23 報告

- 本公司科學基礎減碳目標 (SBTi) 設定進度與減碳路徑規劃
- 報告本公司風險小組 2025 年風險評估項目及因應策略

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、投資人及股東、客戶、供應商及合作夥伴、政府、媒體、社區鄰里及民間組織，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	- 人權維護 - 幸福職場 - 法遵與誠信經營 - 職業安全與衛生	- 職工福利委員會 / 每季 - 勞資會議 / 每季 - 員工教育訓練 / 不定期 - 內部公告 / 不定期 - 績效考核 / 每年
投資人及股東	- 公司治理架構 - 法遵與誠信經營 - 創新與研發 - 產品品質與安全	- 股東大會 / 每年 - 董事會 / 每季 - 財務報告 / 每季 - 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	- 創新與研發 - 產品品質與安全 - 人權維護	- 客戶服務專線 / 即時 - 業務拜訪 / 不定期 - 技術業務交流 / 不定期 - 客戶會議 / 不定期 - 商業展出 / 不定期
供應商及合作夥伴	- 供應鏈管理 - 法遵與誠信經營	- 協商會議 / 不定期 - 供應商交流拜訪 / 不定期 - 供應商輔導 / 不定期 - 供應商評鑑 / 年度
政府	- 法遵與誠信經營 - 產品品質與安全 - 職業安全與衛生	- 公文往來 / 不定期 - 政府例行 / 突擊檢查：不定期
媒體	- 產品品質與安全 - 創新與研發 - 法遵與誠信經營	- 法說會 / 每半年 - 股東大會 / 每年 - 專訪 / 不定期
社區鄰里及民間組織	- 人權維護 - 氣候變遷因應	- 公司網站 / 隨時 - 社區活動 / 依需求 - 社區活動 / 簽署鄰里應急互助友好協定

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

投資者

聯絡窗口：發言人 - 張淑芬 財務長

investor@arizonrfid.com

員工

聯絡窗口：人資總監 - 吳小姐

(886) 2 2322-4824 ext.193

員工申訴信箱：tw-hr@arizonrfid.com

客戶

中國大陸業務：業務部 陸小姐

(86) 514-80972024 ext.15183

臺北業務：業務部 杜小姐

(886) 2 2322-4824 ext.132

客戶聯絡信箱：Business@Arizonrfid.com

供應商

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



前言

CH1 永續管理

1.1 公司簡介及沿革

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 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

2025 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	廠務部	1	1
幸福職場	彈性上下班指引	人資部	1	1
幸福職場	年度優秀員工選拔表揚	人資部	1	1
幸福職場	辦公地點搬遷交通費補助方案	人資部	1	1
幸福職場	時薪人員投保團體保險案	人資部	1	1
職場健康與安全	汰換休息室沙發	廠務部	1	1
員工關懷與福利	薪資調整方案	人資部	1	1
員工關懷與福利	員工團膳	人資部	1	1
中國大陸				
健康與福祉	增加機車的停車位	廠務部	3	3
幸福職場	辦公室信號差，效率低	資訊部	1	1
幸福職場	超過使用年限的辦公電腦應該進行升級或替換，否則影響辦公效率	資訊部	1	1
幸福職場	建議儘量少用化學物劑在車間，如除膠劑，因為有刺鼻性氣味及其他危害產生，建議用其他藥劑代替	工程部	1	1
員工關懷與福利	員工薪酬	人資部	1	1
員工關懷與福利	員工補貼	人資部	3	3



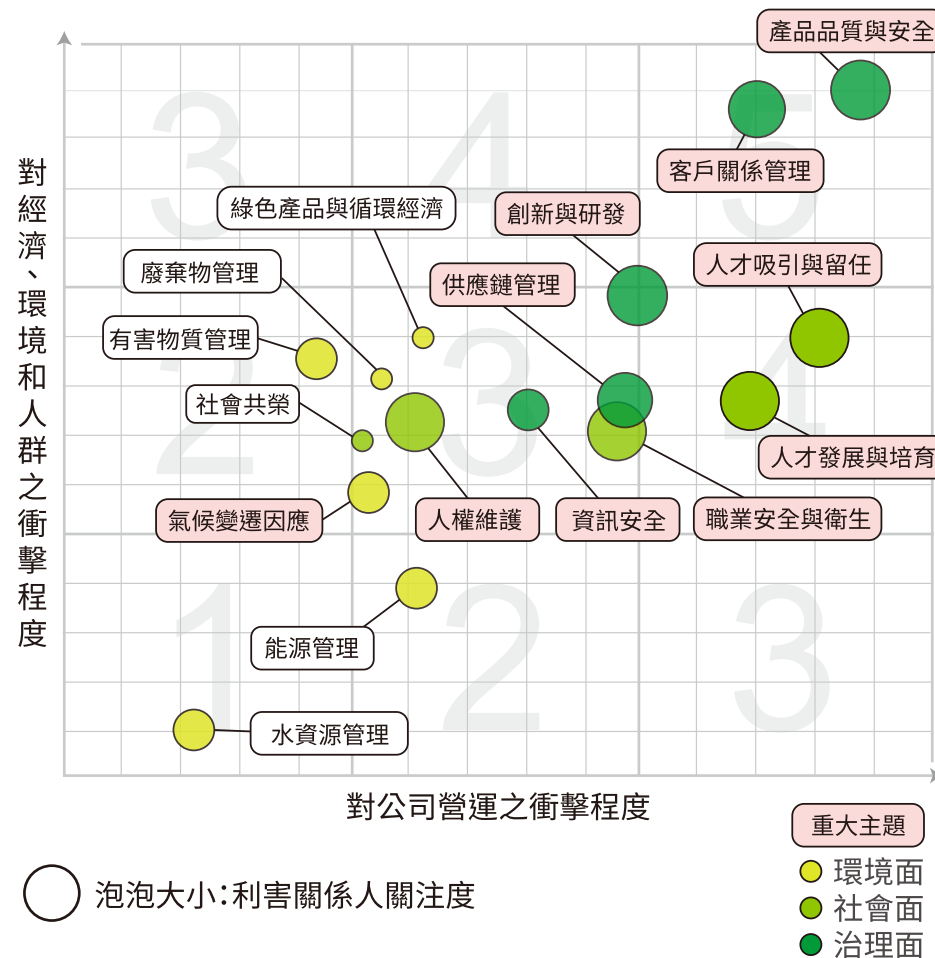
1.5 重大永續主題鑑別

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、環境和人群之衝擊程度」，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。

2025 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。

重大主題矩陣



前言

CH1 永續管理

1.1 公司簡介及沿革

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 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

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	供應鏈管理	 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	2.4 供應鏈管理
		 責任消費與生產	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	
	產品品質與安全	 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有效率的使用 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	 永續工業與基礎建設	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
	客戶關係管理	 永續發展夥伴關係	17.16 加強全球永續發展夥伴關係	2.7 客戶關係管理
社會	資訊安全	 永續工業與基礎建設	9.C 普遍獲得資通訊技術	2.8 資訊安全管理
	人才吸引與留任、人才發展與培育	 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	 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	 性別平等	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	3.3 人權維護
		 就業與經濟成長	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	
		 制度的正義與和平	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	
環境	氣候變遷因應	 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 (TCFD / IFRS S2)

重大主題正負面衝擊影響評估

+ 正面影響 - 負面衝擊

重大主題	正面影響 / 負面衝擊說明	發生可能性 衝擊 / 影響程度
供應鏈管理	+ 透過落實供應商的品質、服務與 ESG 風險評估，能確保整體價值鏈之營運穩定，並透過與夥伴共同實踐社會責任，提升企業長期誠信與競爭力。	
	- 供應商若在品質、價格或交期出現缺失，將直接導致斷鏈與物料短缺風險；若發生違反人權或社會責任事件，亦會重創公司之無形聲譽。	
產品品質與安全	+ 確保 RFID 標籤的高耐用性與抗干擾能力，能維持數據精準並優化生產效率，有效降低加工風險，進一步提升客戶滿意度與市場競爭力。	
	- 若標籤因環境或電磁干擾失效，將導致讀取困難與數據錯誤，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。	
創新與研發	+ 積極投入前瞻研發與多元創新，能精準對齊市場趨勢並滿足客戶期待，透過技術領先與智財佈局強化核心競爭力，為企業奠定長期成長基礎	
	- 創新滯後或發生智財爭議將導致產品脫離市場需求，不僅損害信譽並錯失商機，亦會面臨人才流失與競爭優勢喪失的風險。	
客戶關係管理	+ 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。	
	- 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。	
資訊安全	+ 完善的資安管理能保障營運穩定與數據安全，深化客戶信任並降低法遵風險，進而支援企業數位轉型。	
	- 資安管理不善將面臨駭客攻擊與機密外洩風險，導致營運中斷並損害利害關係人權益。	
人才吸引與留任	+ 落實人才吸引與留任可強化組織運作動能，提升營運績效並優化整體人才素質。	
	- 若吸引力不足將導致組織動能缺乏及績效不彰，並因人員效能不佳造成資源浪費。	



前言

CH1 永續管理

- 1.1 公司簡介及沿革
- 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 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

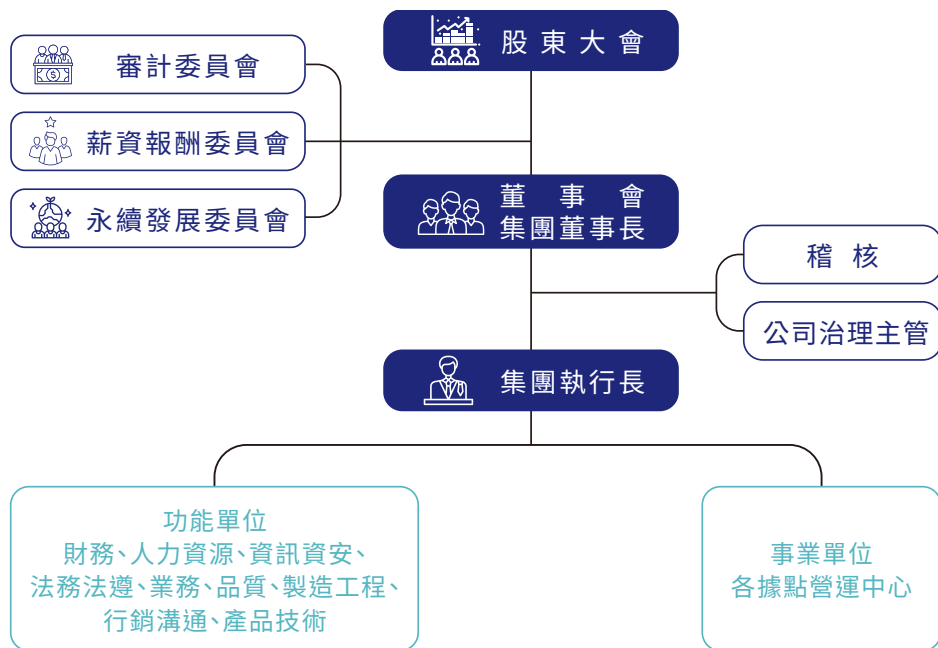
		+ 正面影響	- 負面衝擊
重大主題	正面影響 / 負面衝擊說明	發生可能性 衝擊 / 影響程度	
人才發展與培育	+ 完善的人才培育能增進員工歸屬感與專業職能，透過人才匯聚提升企業競爭力。	●●●●●●	
	- 缺乏訓練制度將導致員工學能反應過慢，影響執行品質並造成績效不佳與資源浪費。	●●●●●●	
職業安全與衛生	+ 保障員工生命健康能維持營運穩定，建立安全職場文化並鞏固企業品牌聲譽。	●●●●●●	
	- 職安衛事故將導致傷病率增加與營運成本上升，並因聲譽受損重創市場地位與信任。	●●●●●●	
人權維護	+ 落實人權管理能營造包容職場並強化供應鏈韌性，提升品牌形象與投資吸引力。	●●●●●●	
	- 未能建立監督機制將導致利害關係人權益受損，引發法律風險與企業形象危機。	●●●●●●	
氣候變遷因應	+ 積極落實氣候變遷因應能優化能源效率並掌握低碳轉型商機，提升品牌聲譽並強化面對環境風險的營運韌性。	●●●●●●	
	- 氣候變遷可能造成營運中斷、成本上升與法規壓力，對企業穩定與競爭力構成挑戰。	●●●●●●	

chapter 2 公司治理



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。
永續發展委員會	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。
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	依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜。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。其他依公司章程及其他所定之事項。
集團執行長	集團最高整體營運、行政與業務主管，領導 Arizon 集團整體方向，制定長期策略計劃、集團營運重點與跨區域協作，確保各區實體在治理、決策與執行層面能夠一致運作，帶領集團朝向共同目標前進。
事業單位 各地據點營運中心	統籌各地工廠在地營運、生產製造、行政人資、資訊系統開發相關事務。
功能單位	負責集團該職務之統籌業務。

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，亦為本公司永續發展委員會之主任委員，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」，董事會每季至少召開一次。

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「董事選任程序」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：

1. 基本條件與價值

性別、年齡、國籍及文化等。

2. 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 6 位為男性，1 位女性，女性董事占比為 14%，平均年齡為 63.57 歲。



董事會議事規範



董事選任程序



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	51 歲到 60 歲 (含)	3 年
董事	駱秉正	男	中華民國	51 歲到 60 歲 (含)	3 年
董事	溫宏仕	男	中華民國	60 歲以上	3 年
董事	林秉毅	男	中華民國	31 歲到 50 歲 (含)	3 年
獨立董事	郭錦蓉	女	中華民國	60 歲以上	3 年
獨立董事	李慶義	男	英國	51 歲到 60 歲 (含)	3 年
獨立董事	邱仁鈿	男	中華民國	51 歲到 60 歲 (含)	3 年



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

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 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

董事學經歷

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 永豐餘投資控股公司 董事長	本公司董事長、Jupiter Prestige Group Holding Limited 董事、YFY Jupiter (Cayman Islands) Co., Ltd. 董事長、YFY Biopulp Technology Ltd. 董事、YFY RFID Co. Limited 董事、永豐餘投資公司董事長、永昇園農業生物科技公司董事長、永豐商店公司董事長、YFY Consumer Products, Co. 董事、生活磚資訊服務公司董事、永豐餘消費品實業公司董事長、永豐餘消費品實業投資公司董事、群傳媒公司董事、永道射頻技術公司董事長、永道射頻技術（日本）公司董事、Arizon Technology (Vietnam) Co., Ltd. 董事、永豐餘商事株式會社董事、信誼企業公司董事、宏通數碼科技公司董事長、永豐股份公司董事長、富華開發企業公司董事、成餘公司董事、元成發科技公司監察人、環球水泥公司獨立董事、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、台灣玉山科技協會常務監事、台灣企業專利經理人協會理事長
董事	永豐餘典範投資 (股)公司 代表人：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	本公司董事、永豐餘投資控股公司董事兼總經理、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、YFY International B.V. 董事、YFY Global Investment B.V. 董事、YFY Mauritius Corporation 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	永豐餘建設開發 (股)公司 代表人：溫宏仕	中央大學機械所碩士 友達光電副廠長	本公司董事、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	本公司董事、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、Arizon Corporation 董事、Opal BPM Limited 董事、Opal BPM Consulting Limited 董事、允盛有限公司董事、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	郭錦蓉	美國南伊利諾大學會計研究所碩士 臺灣省會計師公會 會計審計委員會主任委員	本公司獨立董事、廣信益群聯合會計師事務所所長、全宇昕科技股份有限公司獨立董事、南寶樹脂化學工廠股份有限公司獨立董事、廣開股份有限公司董事、廣益開發企業股份有限公司董事、廣信投資股份有限公司監察人、大葉國際開發股份有限公司監察人、中華稅務代理人協會常務監事
獨立董事	李慶義	HITOTSUBASHI UNIVERSITY MBA KT Licensing Limited President / CEO	本公司獨立董事、Pacific Licensing Studio PTE LTD 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	本公司獨立董事、碩網資訊股份有限公司總經理、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

前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

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 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

董事多元專業背景

職稱 / 姓名	產業 經驗	商務	財務	經營 管理	營運 判斷	經營 管理	危機 處理	國際 市場觀	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 郭錦蓉			✓					✓	✓
獨董 李慶義				✓	✓	✓		✓	✓
獨董 邱仁鈿	✓			✓	✓	✓	✓		✓

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)	1	0	1
51 歲到 60 歲 (含)	4	0	4
60 歲以上	1	1	2
合 計	6	1	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。

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

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 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

本公司於 2025 年召開 6 次董事會，與董事有利害關係致應避之議案如下：

- (一) 2025/03/11 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，獨立董事雷振宏、李慶義（委託雷振宏獨立董事執行相關權利）、邱仁鈿因與其自身有利害關係，於討論及表決時迴避。
- (二) 2025/03/11 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，董事何奕達、駱秉正、溫宏仕、林秉毅因與其自身有利害關係，於討論及表決時迴避。
- (三) 2025/04/14 所召開之董事會，關於 3 位「獨立董事候選人」是否列入名單進行審查之討論，獨立董事雷振宏、李慶義、邱仁鈿因與其自身有利害關係，於討論及表決時迴避。
- (四) 2025/04/14 所召開之董事會，關於 4 位「董事候選人」是否列入名單進行審議，董事何奕達、駱秉正、溫宏仕、林秉毅因與其個人或其所代表之法人有利害關係，於討論及表決時迴避。



誠信經營作業程序及行為指南



道德行為準則

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以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：

- 對公司營運之瞭解與建議
- 董事會組成與結構
- 提升董事會決策品質
- 董事的選任及持續進修
- 內部控制

董事成員績效評估之衡量項目至少含括下列六大面向：

- 公司目標與任務之掌握
- 內部關係經營與溝通
- 董事職責認知
- 董事之專業及持續進修
- 對公司營運之瞭解與建議
- 內部控制

功能性委員會（至少含以下五項）：

- 對公司營運之瞭解與建議
- 功能性委員會組成及成員選任
- 功能性委員會職責認知
- 內部控制
- 提升功能性委員會決策品質



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

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 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

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。

本公司 2025 年度董事會、個別董事及功能性委員會績效評估係委任「台灣投資人關係協會」以外評方式辦理，「台灣投資人關係協會」係代表全體臺灣上市櫃公司投資人關係（IR）專業經理人的非營利協會。該協會指派郭宗霖理事長、萬心寧監事、以及王士豪律師擔任評審委員，均聲明將秉持公正客觀態度且無任何影響獨立性之情事，對本公司董事會（含功能性委員會）運作情形進行績效評估，並於 2025 年 10 月 15 日出具評估報告。



董事會績效評估辦法

2025 年外部績效評估結果：

評估週期	每三年執行一次
評估方式	外評機構要求本公司提供其所指定的文件，並將績效評估相關自評問卷發放各董事填寫及回收，並指派 3 位評審委員出具獨立性聲明後負責評估，於 2025 年 10 月 8 日以線上訪談方式與本公司董事長、獨立董事、公司治理主管、稽核主管進行訪評。
評估期間	2024/09/01-2025/08/30
提報董事會日期	2025/11/11
建議事項	1. 成立「永續發展委員會」之董事會層級功能性委員會。 2. 規劃女性董事席次達三分之一。 3. 董事成員中具有員工身分之人數應低於董事席次三分之一。 4. 制定提升企業價值具體措施，並提報董事會。 5. 公司治理實務守則應增修「財務報告發布前之封閉期間，董事或員工等內部人不得進行其股票交易之規定」，並於官網揭露。 6. 訂定董事會成員及重要管理階層之接班規劃。 7. 由董事會層級之功能性委員會督導風險管理，並至少一年一次向董事會報告。 8. 企業誠信經營單位執行情形，至少一年一次向董事會報告。 9. 制定與營運目標連結之智慧財產管理計畫，且至少一年一次向董事會報告執行情形。 10. 制定及揭露高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結政策。 11. 積極推動環境及社會面向之治理。
改善規劃	1. 本公司董事會成員選任均以用人唯才為原則，另應注重董事會成員性別平等，提高女性董事席次至三分之一以上為目標。 2. 規劃制定提升企業價值具體措施，且提報董事會，並將相關資訊揭露於公開資訊觀測站「提升企業價值計畫專區」，促進公司重視股東價值，引導其提升企業價值，並積極與股東溝通。



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

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 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

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。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 2025 年度董事會成員進修時數合計 88.5 小時，每位成員進修時數至少 6 小時。

2025 年度公司董事與獨立董事進修之情形

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	時數
董事長	何奕達	2025/05/13	AI 應用轉型之路	3
		2025/11/17	環境經濟新角色 - 企業 TCFD / TNFD 與生物多樣性自然財務揭露	3
董事	溫宏仕	2025/10/27	誠信經營守則與內線交易防制實務	3
		2025/10/27	個資保護與資訊安全實務	1.5
		2025/11/17	環境經濟新角色 - 企業 TCFD / TNFD 與生物多樣性自然財務揭露	3
		2025/11/17	企業 AI 大腦 - AI 時代的導航與地圖	3
董事	駱秉正	2025/02/14	上市櫃公司因應永續資訊、永續準則與報告書之簡介	3
		2025/07/31	2025 年度壯大臺灣資本市場高峰會	3
		2025/11/17	環境經濟新角色 - 企業 TCFD / TNFD 與生物多樣性自然財務揭露	3
		2025/11/17	企業 AI 大腦 - AI 時代的導航與地圖	3
		2025/08/22	2025 台新新光淨零高峰論壇	3
董事	林秉毅	2025/10/15	2025 臺灣週 IR & Engagement 新趨勢：ESG 與永續投資論壇	3
		2025/10/27	誠信經營守則與內線交易防制實務	3
		2025/10/27	個資保護與資訊安全實務	1.5
		2025/11/17	企業 AI 大腦 - AI 時代的導航與地圖	3

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	時數
獨立董事	郭錦蓉	2025/04/01	碳權交易與確信流程	3
		2025/07/16	永續發展宣導會 - 臺北場	3
		2025/07/25	會計師執業的法律責任	3
		2025/07/31	2025 年度壯大臺灣資本市場高峰會	3
		2025/10/15	2025 臺灣週 IR & Engagement 新趨勢：ESG 與永續投資論壇	3
		2025/11/14	數位金融大革命：穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	3
		2025/11/17	環境經濟新角色 - 企業 TCFD / TNFD 與生物多樣性自然財務揭露	3
		2025/11/17	企業 AI 大腦 - AI 時代的導航與地圖	3
獨立董事	李慶義	2025/12/10	永續治理的實踐：誠信與決策 (IFRS S1)	6
		2025/11/17	環境經濟新角色 - 企業 TCFD / TNFD 與生物多樣性自然財務揭露	3
	邱仁鈞	2025/11/17	企業 AI 大腦 - AI 時代的導航與地圖	3
		2025/10/27	誠信經營守則與內線交易防制實務	3
		2025/10/27	個資保護與資訊安全實務	1.5
獨立董事	邱仁鈞	2025/11/17	環境經濟新角色 - 企業 TCFD / TNFD 與生物多樣性自然財務揭露	3
		2025/11/17	企業 AI 大腦 - AI 時代的導航與地圖	3

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。

2025年度審計委員會共召開5次會議，出席狀況如下：

職稱	姓名	開會次數	實際出席	委託出席	出席率	備註
獨立董事	雷振宏	3	3	0	100%	第1屆
獨立董事	郭錦蓉	2	2	0	100%	第2屆
獨立董事	李慶義	5	4	1	80%	第1、2屆
獨立董事	邱仁鈿	5	5	0	100%	第1、2屆

註：本公司於2025年5月完成董事改選，審計委員會成員有所變動，故本表出席情形係依各委員實際任職期間統計。



審計委員會組織規程

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。

2025年度薪酬委員會共召開3次會議，出席狀況如下：

職稱	姓名	開會次數	實際出席	委託出席	出席率	備註
獨立董事	雷振宏	2	2	0	100%	第1屆
獨立董事	郭錦蓉	1	1	0	100%	第2屆
獨立董事	李慶義	3	2	1	67%	第1、2屆
獨立董事	邱仁鈿	3	3	0	100%	第1、2屆

註：本公司於2025年5月完成董事改選，薪酬委員會成員有所變動，故本表出席情形係依各委員實際任職期間統計。



薪資報酬委員會組織規程

永續發展委員會

為強化治理層級與提升永續決策效能，公司於2025年11月設立「永續發展委員會」，擔任董事會層級之功能性委員會，負責督導公司於ESG面向之策略與執行。本委員會由董事長擔任主任委員，董事林秉毅擔任副主任委員，另設三名獨立董事為委員，並由財務長兼任執行秘書，負責統籌運作並視需要召開工作會議，整合事業群及相關功能部門之資源，以有效推動永續相關風險評估、內部管理措施、行動方案及目標規劃，確保永續策略與公司整體營運方向一致。

2025年度永續發展委員會共召開1次會議，出席狀況如下：

職稱	姓名	開會次數	實際出席	委託出席	出席率
董事長	何奕達	1	1	0	100%
董事	林秉毅	1	1	0	100%
獨立董事	郭錦蓉	1	1	0	100%
獨立董事	李慶義	1	1	0	100%
獨立董事	邱仁鈿	1	1	0	100%



永續發展委員會組織規程

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。

本公司於 2025 年已制定高階經理人永續倡議獎勵指導原則，鼓勵董事長、執行長、總經理、副總經理及其他相當職級之高階經理人以實際行動推動環境保護、社會責任與公司治理（ESG）相關議題，本公司建立永續倡議獎勵指導原則，將其於永續推動之參與與貢獻，納入年度績效與變動薪酬之考量，以促進公司長期穩健及永續發展。

高階經理人薪酬由固定薪酬與變動薪酬兩部分構成。其中變動薪酬（如年度獎金或特別獎金）之核定，除年度經營績效與職務貢獻外，亦納入永續相關表現作為評估構面之一；在變動薪酬評估設計中，ESG 相關績效構面建議佔整體變動薪酬評核權重 10%～20%，其餘 80%～90% 以年度營運成果與角色職責達成情形為主要評核基礎。實際權重組合與獎金核定結果，由董事會授權薪酬委員會與永續發展委員會共同審議並最終決定。

評核重點聚焦於高階主管在 ESG 議題中的領導投入、倡議推動、贊助支持及跨部門影響力，以鼓勵其以實際行動帶動公司永續文化與長期價值創造。

對象	績效指標	執行方式（權重）
總經理	永續及內控指標 20%	致力實踐永續承諾，重視誠信經營、法令遵循及風險控管，並實踐 ESG 各項重點工作（含公司治理與風險管理之具體作為指標占比至少 10%）。
高階經理人	永續及內控指標 10%~20% 【視主管職務設定不同之權重組合】	1. 客戶關係管理 0%~3% 2. 供應鏈管理 0%~2% 3. 產品品質與安全 0%~3% 4. 創新與研發 0%~2% 5. 資訊安全 0%~2% 6. 人才發展 0%~2% 7. 職業安全與衛生 0%~2% 8. 人權維護 0%~2% 9. 氣候變遷因應 0%~2%

永續發展委員會負責審議高階經理人於 ESG 相關議題之推動參與與改善成果，並定期向董事會報告執行情況與永續治理概況。



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「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。

本公司為因應營運環境與管理需求之調整，於2025年11月召開之董事會中修訂「風險管理政策與程序」，將現行風險管理之職能調整為由隸屬董事會之「永續發展委員會」負責，強化董事會對風險管理機制之整體監督與指導功能，永續發展委員會除負責監督公司整體風險管理運作機制外，亦應就重大風險管理相關議題提出審議與建議，並將相關提案提交董事會審議及決議，以確保決策之透明性與一致性。

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：

1. 董事會 (風險管理最高治理單位)

- (1) 核定風險管理政策、程序與架構；
- (2) 確保營運策略方向與風險管理政策一致；
- (3) 確保已建立適當之風險管理機制與風險管理文化；
- (4) 監督並確保整體風險管理機制之有效運作；
- (5) 分配與指派充足且適當之資源，使風險管理有效運作。

2. 永續發展委員會

- (1) 審查風險管理政策、程序與架構，並定期檢討其適用性與執行效能；
- (2) 核定風險容忍度，導引資源分配；
- (3) 確保風險管理機制能充分處理公司所面臨之風險，並融合至日常營運作業流程中；
- (4) 核定風險控管的優先順序與風險等級；
- (5) 審查風險管理執行情形，提出必要之改善建議，並定期（至少一年一次）向董事會報告；
- (6) 執行董事會之風險管理決策。

3. 風險管理組織

本公司設置風險管理組織為風險管理推動與執行之權責單位，由永續發展委員會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、程序與架構，建立質化與量化之風險衡量標準與風險容忍度，以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。

風險管理組織同時辨識與分析公司風險來源與類別，督導及協助各部門推動風險管理活動並促進跨部門溝通，使風險管理機制融入日常營運流程，並規劃相關教育訓練以提升風險意識。另定期彙整風險管理執行情形並提出改善建議，至少每年一次向總經理及董事會報告，並依永續發展委員會決議推動相關事項，以確保各項作業符合董事會所訂政策

4. 涉風險管理事項之各營運單位（含子公司）

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。

風險管理程序

本公司風險管理流程分為五個階段：

1. 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：

- (1) **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。
- (2) **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。
- (3) **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。
- (4) **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。

5. 稽核單位

本公司稽核單位隸屬董事會，負責本公司及監督各子公司之風險管理。稽核人員對本公司各部門及各子公司進行獨立內部稽核，定期提供查核結果及改進建議供董事會及管理階層進行改善，以確保營運相關風險議題均有效管理。

2. 風險分析

風險分析主要係針對已辨識風險事件之性質及特徵進行瞭解，並分析其發生機率及影響程度，據以計算風險值。

3. 風險評量

相關風險分析與評量結果確實記錄，並提報永續發展委員會。

4. 風險回應

持續監控相關處理計劃之執行情形。回應方案在實現目標與成本效益之間取得平衡。

5. 風險監督與審查機制

確實審查風險管理流程及相關風險對策是否持續有效運作，並將相關審查結果納入績效衡量與報告事項中。

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。

1. 各營運單位應監控職掌範圍風險並提出風險管理對策，由營運單位將風險管理報告提交永續發展委員會風險管理組定期提報董事會。
2. 各營運單位應依權責，向各級主管陳報風險管理資訊及結論，如遇有重大風險，並應即時向永續發展委員會風險管理組及稽核單位通報，並應定期向董事會報告風險狀況。

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。

▼ 2025 年風管相關教育訓練情況

誠信經營守則與
內線交易防治實務

77 人
參與人次

231 小時
總受訓時數

個資保護與
資訊安全實務

77 人
參與人次

115.5 小時
總受訓時數



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。2025 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。2025 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：

1. 禁止行賄及收賄。
2. 禁止提供非法政治獻金。
3. 禁止不當慈善捐贈或贊助。
4. 禁止提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
5. 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。
6. 禁止從事不公平競爭之行為。
7. 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 2025 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，且無因相關法律訴訟所造成的金錢損失。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：(886)2-2322-4824 #193

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

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	新進人員	15.3	89
	反貪腐	不定時	新進人員	15.3	89
法遵宣導	防範內線交易	不定時	在職人員	288	76
年度測驗	法遵教育訓練提及之課程訓練範圍	不定時	在職人員	15.3	89

中國大陸

項目	主題	日期	受訓人員	時數	總人次
教育訓練	商業誠信與職業道德	不定時	新進、在職人員	83	83
	反不正當競爭	不定時	在職人員	102	68
	杜絕造假、洩密、侵占公司利益	不定時	新進、在職人員	1350	300
法遵宣導	合同合規、依法經營	不定時	在職人員	450	300
年度測驗	法遵教育訓練提及之課程訓練範圍	不定時	在職人員	100	100

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。
- 

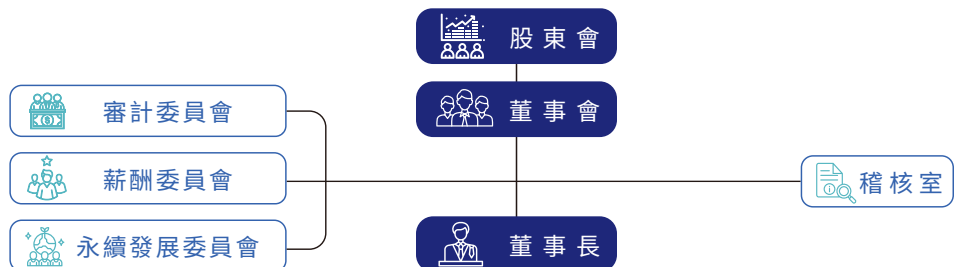
稽核室每年年底擬定次年之稽核計畫。稽核主管依照公司策略、目標、風險、管理流程以及高階管理層及董事之建議制定次年之稽核計畫；依照事件發生之可能性、對達成目的和目標之影響及現有控制之有效性安排每年稽核計畫查核次數。必要時，稽核主管會與高階管理層及董事重新討論並調整稽核計畫。
- 

稽核室依據稽核計畫執行相關查核，定期或不定期於董事會及審計委員會提出報告結果，並與獨立董事匯報，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）

Arizon RFID Technology (Cayman) Co., Ltd. 組織圖



2.4 供應鏈管理



衝擊影響

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，永道將逐步深入評估供應商的 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。



政策承諾

本公司已制定「供應商管理程序」等政策執行供應鏈管理。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。



採取之行動

- 由採購部及品質管理部負責供應商管理，並針對所有關鍵和主要原材料供應商，每半年進行一次合格供應商績效評價和通報。
- 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。
- 請供應商提供 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

採購單位定期追蹤並向「永續發展中心」彙報達成情形。



目標

短期目標

1. 每年要求供應商簽署供應商行為準則。
2. 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%。
3. 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。
4. 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%。

中長期目標

1. 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%。
2. 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。
3. 積極尋找當地供應商，提高在地採購比率 3%。

前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

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 企業關懷

CH4 永續環境

附錄



績效結果

為實踐減碳與穩定供應之雙重目標，供應鏈管理部於 2025 年持續發展臺灣在地供應體系，如氣泡袋、離型紙及紙箱等包材類產品。透過「在地生產、在地供應」，大幅減少國際物流帶來的碳足跡，強化 ESG 績效。

- 供應商通過評鑑比例達 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%。
- 本年度供應商於簽約時同意永續承諾條款，達成率為 100%。

中國大陸：

- 供應商行為準則簽署比例 100%。
- 供應商 ESG 問卷自評率 100%。
- 供應商定期評比通過率 100%。
- 供應商年度稽核合格率 100%。
- 供應商在地採購比率為 33.5%。



利害關係人 議合

2025 年度，永道三廠共召開 25 次品質檢討會議，內容涵蓋月度供應商品質考核、廠內異常分析、可靠度驗證、客戶回饋、不合格報告（CAR）、變更要求（ECR/ECN）、特採單處理等項目，同時檢討 IQC、FQC、IPQC 等品質流程。各廠區每季持續更新風險與機會措施表，並定期實施內部稽核與管理審查，以強化品質管理系統有效性。

同年度，中國大陸廠每週召開品質檢討會議，並依供貨績效適時與供應商啟動改善溝通。透過月度與半年度品質考核，以及現場稽核機制，協助供應商持續優化品質表現並提升整體管理水準。

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和永續性。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 16 家，中國大陸 35 家，共計 51 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。



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

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 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

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、天線、離型紙、膠紙…等。



設備、零部件及治具供應商

提供生產製程所需的各項設備、零部件及工治具，如黏晶機、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。

各廠區採購比例

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	22%	2%	76%	0%	0%	100%
包材及輔材	2%	98%	0%	0%	0%	100%
設備	57%	38%	0%	0%	5%	100%
生產用設備	0%	100%	0%	0%	0%	100%
電子元件 (自主研發設備)	22%	2%	76%	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	27.23%	2.72%	53.19%	0%	16.86%	100%
包材及輔材	100%	0%	0%	0%	0%	100%
設備、零部件及治具	54.44 %	0.02%	0%	0%	45.54%	100%
辦公及後勤	100%	0%	0%	0%	0%	100%

越南	中國大陸	臺北	美國	日本	越南	其他地區	合計
關鍵及主要原材	2.1%	0%	95.1%	0%	2.8%	0%	100%
包材及輔材	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%
設備、零部件及治具	13.7%	0.8%	0%	0%	3.7%	81.8%	100%
電子元件 (自主研發設備)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

美國	中國大陸	臺北	美國	日本	其他地區	合計
關鍵及主要原材	5%	95%	0%	0%	0%	100%
包材及輔材	2%	97%	1%	0%	0%	100%
設備、零部件及治具	0%	0%	0%	0%	0%	0%
辦公及後勤	0%	0%	0%	0%	0%	0%

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，我們將 ISO 9001、ISO 14001 和 ISO 45001 的要求嚴格整合到供應商選擇中，確保品質管理、環境責任和職業安全，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。此外，我們的化學品管理系統嚴格監控材料中的有害物質（RoHS），並遵守主要的法規，包括 EU REACH、EU POPs 和 US TSCA 等。我們的這項承諾，亦透過參與 Higg Index FEM 自我評估等績效衡量計畫得到驗證。

- 關鍵與主要原物料供應商須具備 ISO 9001 認證，以確保品質與供貨穩定性。
- 對於具有較高環境風險之原物料供應商，則需通過 ISO 14001，以有效管理原料生產過程的環境衝擊。
- 建議所有供應商提供協力廠商查驗之環境或社會管理系統認證，以作為 ESG 風險評估依據。

供應商管理部門權責表（中國大陸）



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

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。

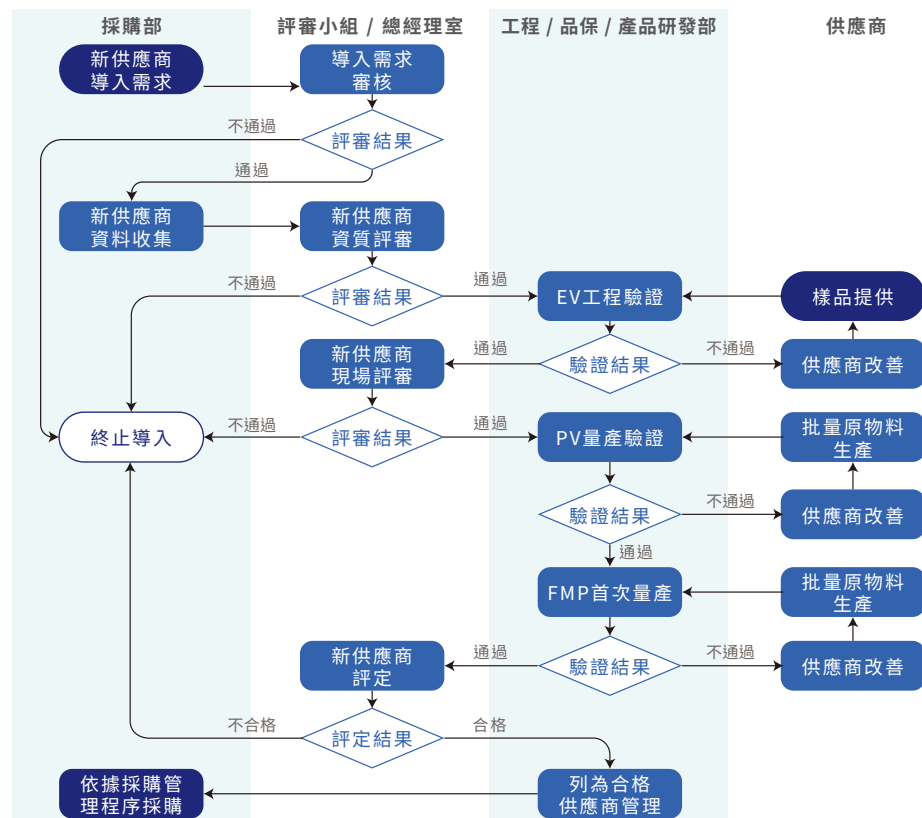
新供應商之篩選

永道在選擇新供應商時，將進行「新供應商評鑑」及年度稽核，且建檔時須填寫《供應商調查表》，並簽署《廉潔承諾書》及《環保承諾書》，承諾遵循永續管理相關要求。後續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。2025 年中國大陸廠已完成 100% 原物料供應商的準則簽署作業。

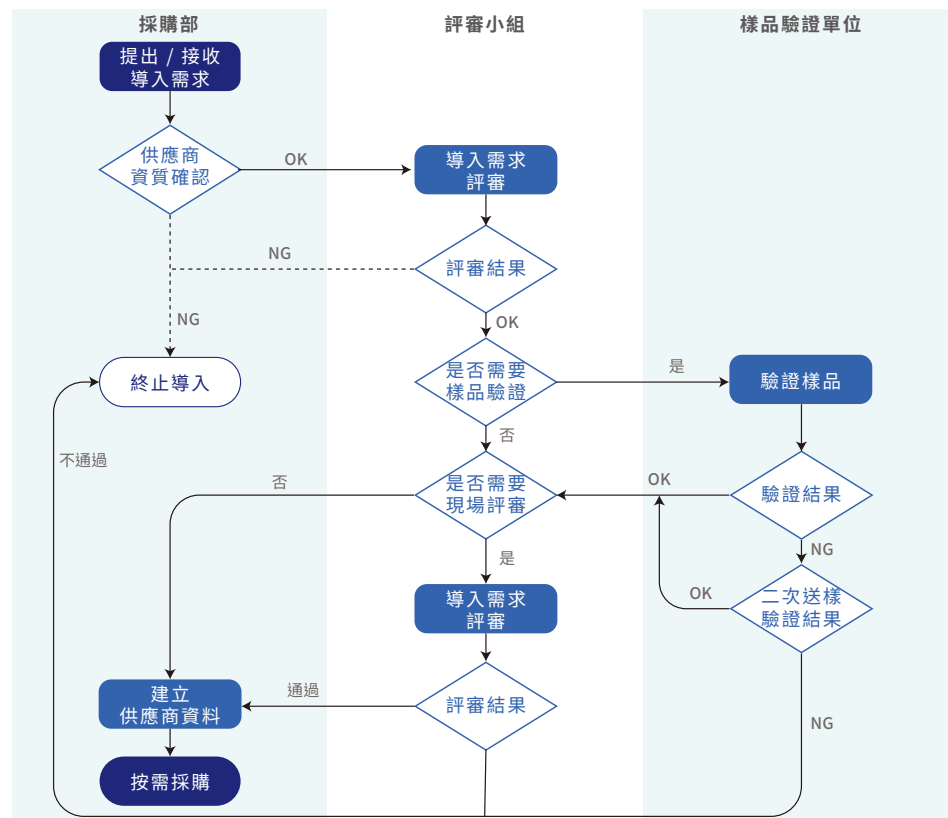
在定期的績效評比考核中，我們將根據供應商的「品質」、「成本」、「交貨期」和「服務」等指標，進行全面績效評定，並與供應商保持密切溝通，確保持續改進。對於關鍵原材料的新供應商，在其產品通過公司 EV 工程驗證後，品保部將組織進行供應商現場評審。評審將根據《供應商現場評審表》的要求，綜合評估供應商的整體保證能力。

現場評審模組包括：系統管理、倉儲管理、過程管理、供應鏈管理、QC Plan 及異常改善模組，既全面涵蓋了供應商各項核心能力與可持續性表現，也切實加強對供應商生產製程的評審。

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



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

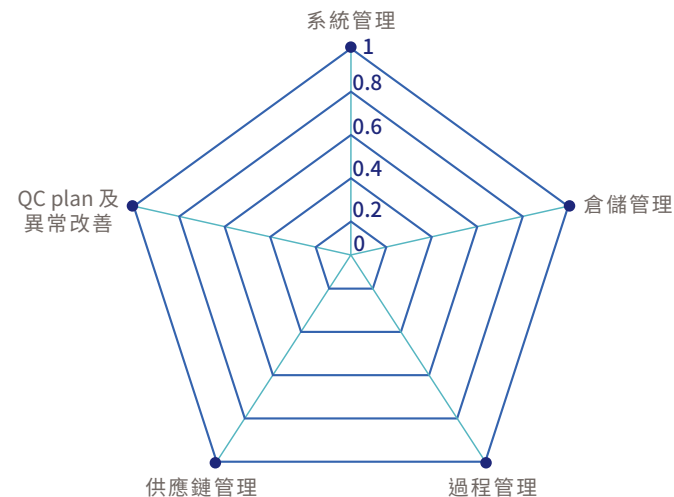
每半年對關鍵原材料合格供方進行考核，考核內容涵蓋供貨品質、異常改善、價格、交期和服務，考核細則參照【供應商可持續考核細則】執行。品保部匯總考核成績，完成【合格供應商持續表現考核表】，依據各供應商得分情況劃定等級，並提交至許可權主管核准。品保將各供應商可持續考核結果按照【供應商持續考核通報】的格式發給各相關供應商。2025 年考核覆蓋率達 100%，並將持續提升自評內容的深度與廣度。

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【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。

臺北 2025 年計畫審核既有合格供應商 6 家，實際審核 6 家，計畫完成率 100%。審核結果優秀占比 83.3%，良好等級占比 16.7%。

中國大陸廠稽核項目包含系統管理、倉儲管理、過程管理、供應鏈管理、QC Plan 與異常改善，其中系統管理同時涵蓋風險管理、化學品與環境管理及社會責任等內容。



永道中國大陸廠 2025 年計畫審核既有合格供應商 9 家，實際審核 9 家，計畫完成率 100%。

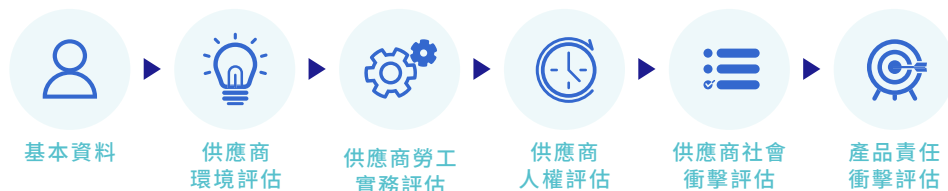
審核結果優秀占比 55.6%、良好等級占比 44.4%。

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

永道 2025 年已全面完成對關鍵供應商的 ESG 自評作業，相關評估結果將作為後續進行供應鏈風險管控與持續改進的重要依據。評估內容包含：



中國大陸廠 ESG 自評的供應商

備註

調查家數	77 家	
執行碳排查	19 家	主要是關鍵原材料供應商
執行比例	24.68%	
永續和社會責任負面事項	0 家	

註：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。

2025 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：

1. 鄰苯二甲酸鹽管控專案擴充到 10 項，匹配 CP65 加嚴的要求。
2. 新增如下專案主要匹配鞋服類管理要求：
 - 氯酚類（單氯苯酚 DCP、二氯苯酚 DCP、三氯苯酚 TrCP、四氯苯酚 TeCP、五氯苯酚 PCP）和鄰苯基苯酚 OPP 項目；
 - N-亞硝基胺；
3. 新增 UV-328 專案，匹配 POPs 禁令（《歐盟官方公報》）的要求。
4. 新增：六氯苯（HCB）、多氯聯苯（PCB）和多氯三聯苯（PCT）專案，匹配澳大利亞《2024 年工業化學品環境管理（登記簿）修正案（2024 年第 2 號措施）2024 號檔》要求。

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，針對供應商進行鈹 (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、鈹、錫元素及導電膠中包含金外，其他原材料皆不含鈹、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。2025 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		2023	2024	2025
臺北	當地供應商採購金額	57,468	34,871	40,024
	總採購金額	386,643	649,659	621,193
	當地採購比例	15%	5%	6.44%
中國大陸	當地供應商採購金額	485,455	536,253	722,330
	總採購金額	1,355,067	2,134,219	2,156,497
	當地採購比例	36%	25%	33.50%
越南	當地供應商採購金額	-	-	13,059
	總採購金額	-	-	339,628
	當地採購比例	-	-	3.85%
美國	當地供應商採購金額	-	-	0.707
	總採購金額	-	-	1,431
	當地採購比例	-	-	0.05%

註：本表涉及外幣金額之換算，新台幣兌美元係以約 NT\$30 = US\$1、新台幣兌歐元係以約 NT\$34 = EUR €1、新台幣兌越南盾係以約 NT\$1 = VND 850 進行概算。

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、導電膠的成本占比較高，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。2025 年本公司持續推動在地採購，臺北地區在地採購比率由 5.0% 提升至 6.44%，增加 1.44 個百分點；中國地區則由 25.0% 提升至 33.5%，增加 8.5 個百分點，顯示公司持續深化與當地供應商之合作關係。

2025 年亮點績效

本公司持續精進供應鏈永續管理機制，將永續理念由政策導入轉為制度化管理與績效追蹤。定期進行供應商資格審查與績效評估，並要求新進供應商填寫調查資料並簽署廉潔與環保承諾，以確保供應鏈運作符合誠信經營及環境責任原則。此外，我們目前正進行針對紙材物料（離型紙）的臺北本地驗證，預期未來若驗證成功，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，我們於 2024 年發佈了《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

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。

卓越創新

同步最新技術能力，不斷地超越現況，開創新模式，為客戶創造價值。



採取之行動

- 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

- 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

- 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

- 提升失效分析能力，持續改進產品品質。



績效結果

- 所有出貨產品皆須通過完整且嚴謹的品質檢驗流程，涵蓋原物料檢驗、製程品質管控及最終出貨測試，確保產品品質符合客戶需求與相關規範。2025 年度出貨產品 100% 通過了全流程檢驗，展現公司對品質管理與客戶承諾之高度重視。
- 為確保產品於實際使用環境中的穩定性與耐用性，公司持續執行量產品可靠性測試，包含環境測試、功能測試及壽命測試等多項驗證程序，以降低產品風險並提升產品可靠性。2025 年度量產品可靠性測試通過率達 100%，顯示在產品設計、製程管理及品質控制方面具備優異成效。



利害關係人議合

- 每年定期執行內部及外部稽核作業，全面檢視並驗證品質管理系統之運作成效，確保各項流程符合相關法規、客戶需求及公司管理標準，同時透過稽核結果持續優化管理機制與營運效率。
- 每年召開至少一次管理審查會議，針對公司營運績效目標、風險管理執行情形及改善措施進行全面檢討，並透過跨部門溝通與決策機制，持續提升管理系統之適宜性、充分性與有效性，確保整體運作符合公司策略發展方向與永續經營目標。
- 每年定期辦理客戶滿意度調查，透過問卷回饋、客戶訪談、客訴處理及服務紀錄分析等多元方式，蒐集客戶需求與建議，並依據調查結果制定改善方案，持續提升產品品質、服務體驗及客戶關係管理成效。
- 每季定期召開全公司研發管理會議，整合各部門研發資源與技術交流，檢視產品開發進度與創新成果，並持續投入新技術研究與產品優化，以強化企業核心競爭力及提升整體創新研發能量。

前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

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 企業關懷

CH4 永續環境

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。

永道各生產基地按照統一生產和品質管理基準進行產品生產及品質控管，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，本公司是亞太區首家通過此認證的公司。首次取得認證後，本公司持續推行內部改善作業並通過各年度審查，自 2022 年至 2025 年持續維持認證資格。截至 2025 年底全球通過並維持 ARC 認證的公司僅 6 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合作訂購協議。

品質系統管理認證

臺北 ISO 9001:2015



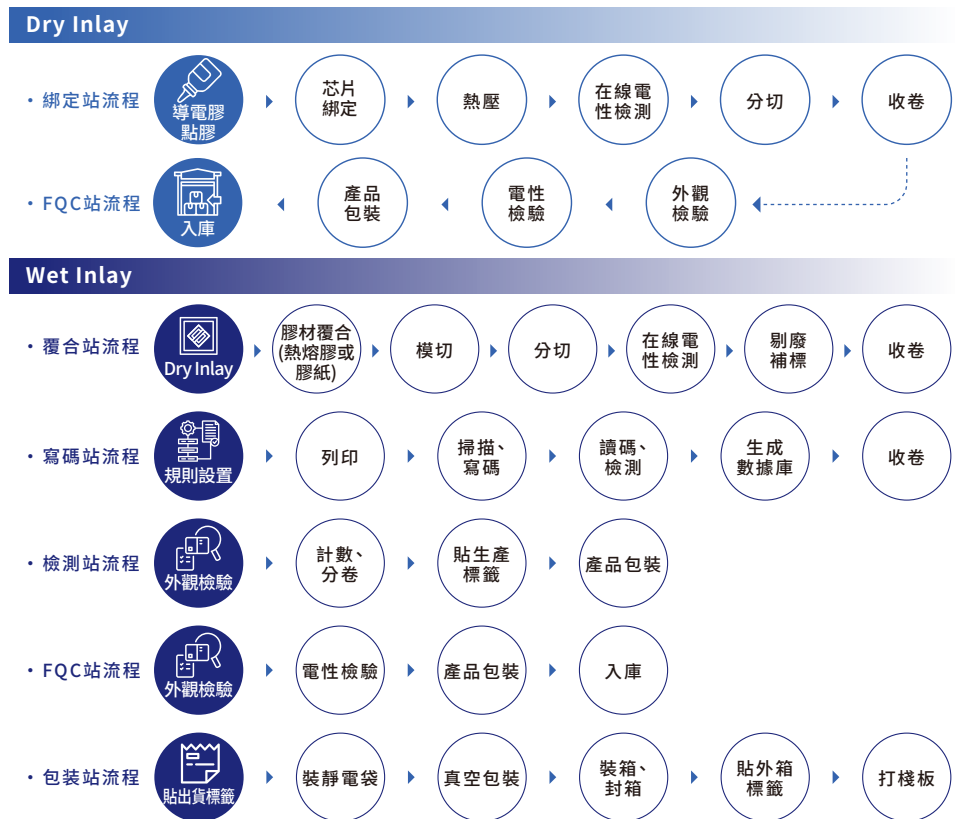
中國大陸 IATF 16949



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。

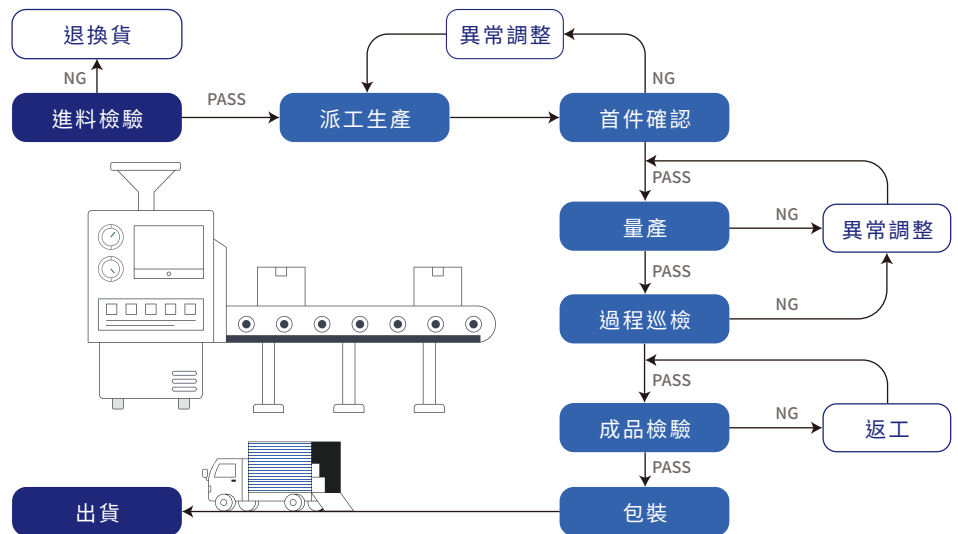
主要生產環節如下圖所示：



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別採用或退換貨處理，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，將由工程部製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，並建立起可靠的品牌信譽。



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 等物質管制以及衝突礦產管理，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。2025 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。



漏洞管理

定期對 RFID 系統進行漏洞掃描和安全審查，並及時修復已知的安全漏洞。



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。



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經授權的訪問。



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。

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

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。

2025 年中國大陸廠課程辦理如下

1. 開展全員品質理念培訓

為樹立員工品質意識，建立一致的品質文化，2025 年 12 月本公司針對全體員工辦理「築牢品質根基，成就卓越未來」品質理念宣導訓練，深度解讀了公司的品質方針、不合格對公司和客戶的影響，以及品質行為準則等，加強了全員的品質意識。

2. 開展 SPC 均值極差控制圖作業規範培訓

為降低運用 SPC 均值極差控制圖分析關鍵過程關鍵特性的作業困難度，由品保部主導建立並標準化 SPC 均值極差控制圖作業規範，明確了相關部門的權責、作業流程及輸入輸出資料的意義。提升了工程技術人員運用統計技術手段分析處理問題的能力。

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。2025 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

1. 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。

2. 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。

3. 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。

4. 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

1. 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。

2. 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。

3. 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。



採取之行動

4. 專利與競爭策略

分析競業專利，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。

5. 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。

6. 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

1. 每年投入研發支出佔營業額 3.5%。
2. 專利申請件數每年至少送出申請 10 件。
3. 每年至少舉辦一場智財相關教育訓練。
4. 每月追蹤生產端良率，針對良率未達 99.7% 者，釐清原因並執行改善措施。

中長期目標

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

前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

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 企業關懷

CH4 永續環境

附錄



績效結果

1. 2025 年度投入研發支出佔營業額 3.46%。
2. 2025 年共申請了 58 件專利，其中臺北申請 16 件，獲證 13 件；中國大陸申請 42 件專利，獲證 51 件 (包含外觀專利、實用新型、發明專利)。(前述獲證件數含非 2025 年提出申請之專利)
3. 2025 年已安排兩場智財教育訓練，臺北據點於 2025 年 11 月 3 日執行、中國大陸據點於 2025 年 9 月 11 日執行。



利害關係人 議合

1. 定期於公開資訊觀測站發布相關資訊
2. 透過每年股東會及每季之法人說明會與利害關係人溝通
3. 2025 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。

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。

前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

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 企業關懷

CH4 永續環境

附錄



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、可靠性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。本公司為了保持自身領先優勢，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。

2025 年開發成功技術或產品

ARC 產品的持續佈局

ARC 產品持續深耕，以小尺寸、低功耗、高集成為核心方向，微小尺寸 16*42mm，可同時通過 6 個 ARC Spec；兼顧微型化和高可靠性，滿足工業、汽車、醫療等多元場景的需求。

超薄抗金屬遠距離標籤

超薄抗金屬標籤，在厚度上實現關鍵突破，從常規 1mm 厚度大幅降至 0.4mm，大幅降低安裝空間佔用，可輕鬆適配金屬表面輕薄化、一體化需求；同時可適配常規印表機，無需專用工業印表機，即可完成條碼、資訊等一站式列印，兼顧超薄結構、抗金屬性能與量產易用性，在設備管理、小型金屬件追溯等場景有明顯的優勢。

自動檢測與自動補標系統

RFID 標籤自動檢測與不良品自動補標系統開發，自動檢測識別外觀瑕疵精度高，一致性強，檢測到不良品時不停機自動更換良品，提升整體生產效率；代替人工目視檢驗，減少漏檢、錯檢，降低返工和客訴，穩定提升良率。

小卷產品自動分卷、入庫、包裝系統

開發小卷徑產品自動分卷設備，並實現不停機更換卷功能，實現計數、分卷、讀碼一體化、自動化完成，精簡了工藝流程，設備產能提升接近 1 倍，提升本公司在行業內的競爭力。

小口徑醫療試劑群讀標籤

突破小口徑醫療試管識別極限，攻克窄徑、密集、液體干擾下的識別難題，實現高速單管快速讀取與密集試管批量群讀，大幅提升盤點和流轉效率。產品全面相容醫療行業通用協定和檢測規範，建立小口徑試管智慧識別的通用應用標準，助力樣本全流程追溯更高效、更合規。

標籤快速制樣工藝

開發並整合“多層複合工藝”於平板模切設備中，客製化設備開發，實現快速制樣與測試工序一體化，形成“小批量、短交期、高品質”的標籤快速制樣能力；小批量樣品製作成本下降 20%，可實現接單後 3 天內交貨，顯著提升接單能力和客戶滿意度。



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

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 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

研發費用佔營業收入比重

單位：新台幣仟元

項目 / 金額	2023 年度	2024 年度	2025 年度
研發費用	102,290	184,009	136,756
營業收入	2,685,946	4,612,422	3,952,716
佔營業收入比例 (%)	4 %	4 %	3 %

研發人員佔總員工比重

單位：人數

項目 / 人數	2023 年度	2024 年度	2025 年度
研發人員	46	47	45
員工總人數	664	862	787
佔總員工數比例 (%)	7 %	5 %	6 %

專利及商標佈局

專利	臺北	中國大陸	合計
已申請件數	110	755	865
已通過	94	702	796
審查中	16	53	69

商標	臺北	中國大陸	合計
已申請件數	17	5	22
已通過	17	5	22
審查中	0	0	0

註：統計數據截至 2025 年 12 月 31 日止。

註：本表係依申請／權利主體統計，而非依申請國家統計。「中國大陸」及「臺北」分別代表永道射頻技術股份有限公司（中國大陸）及永道無線射頻標籤有限公司（香港）之臺北據點。專利依申請主體統計，商標依權利主體統計。

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

1. 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，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相容，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。

2. 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。

3. 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。

智慧財產管理計畫

本公司專注於 RFID 與 IoT 技術之研發與應用，智慧財產權為公司核心競爭力之一，為維護及強化相關權益，已建立多項管理與保護機制，並每年至少一次將智慧財產相關事項提報至董事會報告，最近一次提報日期為 2025 年 11 月 11 日。



專利與研發成果保護

- 首要重點，以常規 RFID 標籤技術為基礎，結合新型材料，開發多樣化應用，並針對天線設計、標籤結構及生產製程持續進行專利申請與佈局。
- 透過 RFID 標籤在新應用延伸至 RFID reader 及 IoT gateway 等，以 RFID 標準通訊為基礎，拓展至演算法、應用軟體擴展至邊緣運算的專利申請與佈局。
- 透過 ID 實體層與網路層為基底，進而進入應用軟體形成完整 IoT 系統解決方案之專利申請與佈局。
- 定期盤點並維護已取得之專利與商標。



機密資訊與技術防護

- 研發設計檔案、天線模擬數據、程式碼均採取存取權限管控。
- 導入零信任架構與 AI 零時差防毒軟體，確保內外部人員僅能依授權存取必要資料，降低技術外洩風險。



制度與合約規範

- 制定「智慧財產管理暨獎勵辦法」，以鼓勵研發人員積極投入創新與專利申請，並確保智慧財產權之歸屬與運用透明化。
- 所有員工、合作廠商均須簽署保密協定 (NDA)，並於合作合約中明確規範智慧財產權歸屬。



教育與意識提升

每年舉辦智慧財產權與資安教育訓練，強化員工對專利申請流程、商業秘密維護及侵權風險之認知。2025 年已安排兩場教育訓練，臺北據點於 2025 年 11 月 3 日執行、中國大陸據點於 2025 年 9 月 11 日執行。



外部合作與風險控管

- 與專利事務所合作，建立完整的 RFID / IoT 專利地圖與技術佈局。
- 持續追蹤競業公司國際智慧財產權趨勢，尤其關注 RFID、無線通訊及 IoT 相關標準，避免侵權風險並掌握新機會。

截至 2025 年 10 月底，本公司（含集團子公司）專利申請件數約 925 件，核准專利約 829 件，分別佈局於臺灣、美國、中國、日本、韓國，可覆蓋相關產品主要研發、製造地與銷售地。

本公司中國大陸廠已取得 GB/T 29490-2013 知識產權管理體系 (IPMS) 認證（由中規（北京）認證有限公司核發，有效期至 2026 年 12 月 24 日），認證範圍涵蓋 RFID 產品之研發、生產、銷售及相關採購之知識產權管理，展現本公司於智慧財產權治理與保護之制度化成果。



知識產權管理體系認證證書

2.7 客戶關係管理



衝擊影響

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

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。



採取之行動

- 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

每半年 KPI 績效評估與滿意度調查，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。



目標

短期目標

維持客戶滿意度達 93% 以上

中長期目標

維持客戶滿意度達 95% 以上



績效結果

2025 年度客戶滿意度調查結果：
臺北為 96.1%，中國大陸為 98.47%。



利害關係人 議合

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。

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。截至 2025 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，交貨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，並針對結果進行持續改善，以確保售後服務品質能有效提升。2025 年度客戶滿意度調查結果為臺北 96.1%、中國大陸 98.47%，永道將持續提供優質服務，並徵求對產品價格、產品品質、服務品質、交付品質的意見或建議。

客訴處理流程

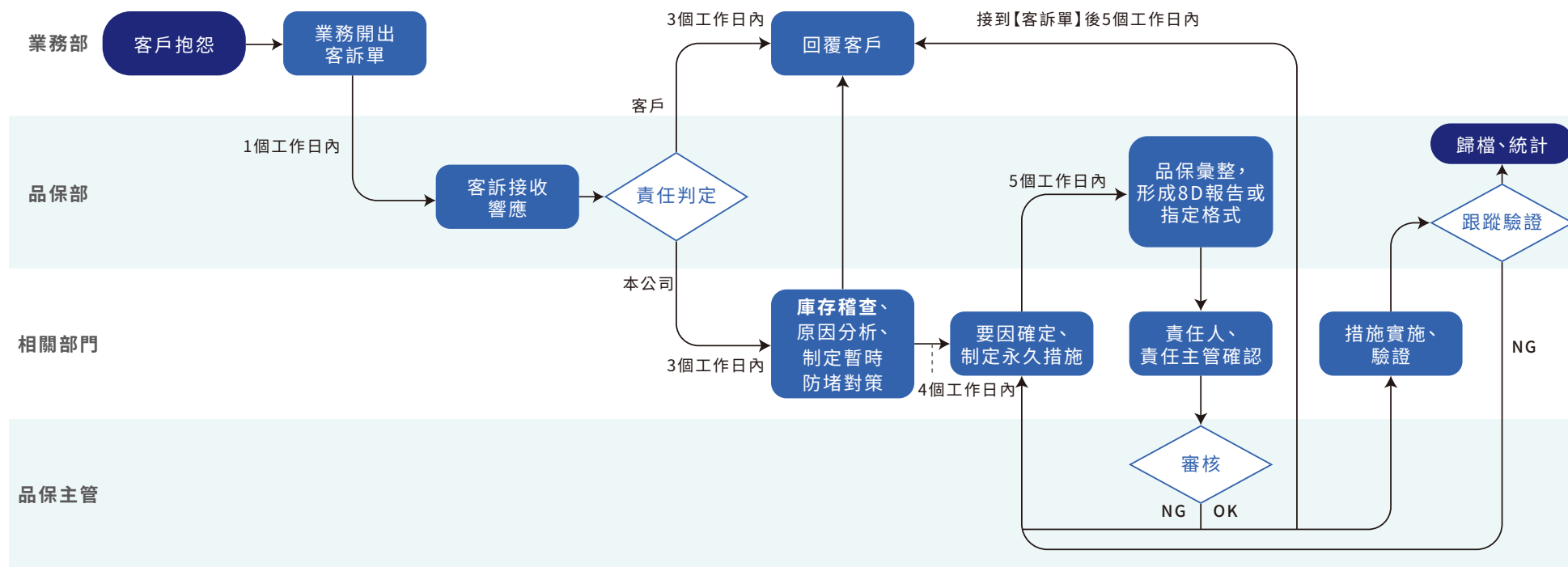
客戶以書面、郵件、電話、傳真、拜訪等方式表達的客戶抱怨，由業務人員統一接收，如非本公司原因則應由業務人員立即向客戶說明。

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，於接收到客戶抱怨的 3 個工作日內回覆品保部。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覆給客戶。若不良現象描述清楚、資料資訊、圖片或樣件資訊齊備，回覆須在品保接收《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。若客戶指定回覆期限，各部門需通力配合，爭取在限定期限內回覆客戶。

若客訴資訊描述不清，需要業務部門與客戶繼續溝通，品保部回覆《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。

客戶抱怨處理流程



2025 年臺北及中國大陸分別接獲 9 件及 13 件品質客訴，主要均針對標籤外觀（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 陸小姐

(86) 514-80972024 ext.15183

客戶聯絡信箱：Business@Arizonrfid.com

臺北業務：業務部 杜小姐

(886) 2 2322-4824 ext.132

客戶聯絡信箱：Business@Arizonrfid.com

2.8 資訊安全管理



衝擊影響

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

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。



採取之行動

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：

1. 硬體設備

次世代防火牆、網路核心交換機、防毒牆。

2. 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。

3. 人員培訓

網管、資安人員資安類證照取得，辦理復原演練、社交工程演練、弱點入侵掃描作業。



評估機制

- 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

短期目標

- 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%。

中長期目標

- 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

- 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%。
- 2025 年資安小組已 1 位成員取得 ISO 27001 稽核員證照。
- 2025 年通過國際工業控制系統資安標準 IEC 62443-4-1 認證。



利害關係人 議合

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。

信箱：Kf.Kao@arizonrfid.com

電話：886-2-2322-4824#192

前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

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 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

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。2025 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。



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。



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。



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。

該小組負責推動、協調監督及審查資通安全管理事項，每季召開一次會議（每年共四次），至少每年檢討一次資安政策與目標，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。

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。

資訊規範

1. 新進同仁須參與資訊安全教育訓練以提升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

依據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遵是關鍵因素之一。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。

2025 年資安管理與風險防護措施

1. 於 2023 年成立資安工作小組，並任命資訊安全主管推動跨組織協作，定期召開資安工作小組會議，審視並解決各項資安議題。2025 年度共召開 4 次資安小組會議，以確保各項管理目標之落實，並已於 2025 年 11 月 11 日向董事會報告，另制定「資通安全管控指引」，並經董事會通過，以強化整體資安管理機制。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 不斷提高員工的資安防護意識，提升防禦外部攻擊的能力。
6. 導入 IEC 62443-4-1 標準，建立產品安全開發流程（Secure Development Lifecycle, SDL），由產品開發源頭即納入資安設計，提升整體資安韌性。
7. 新購置 300 套 AI 零時差防毒軟體，強化端點即時威脅偵測與防護能力，降低資安攻擊風險。
8. 中國大陸據點已完成多因子驗證（MFA）系統採購，並規劃於 2026 年正式導入完成，進一步提升帳號與存取安全。

資安維護措施

1. 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。
2. 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。
3. 提升人員資安防護意識、有效偵測及預防外部攻擊等。

資安管理機制

1. 投入防火牆、網路核心交換器，並實施網路分區與最小權限原則，以降低潛在風險。
2. 定期進行電腦系統軟體盤點及安全性更新。
3. 各項網路服務之使用依據資訊安全政策執行。
4. 定期進行資料備份，確保關鍵資料可追溯與復原。
5. 臺北廠已導入 MFA 多因素認證機制；中國大陸廠預計於 2025 年完成評估，預計 2026 年正式導入。
6. 自 2025 年起導入 AI 零時差防毒軟體，強化即時威脅偵測與防護能力。
7. 電腦設備由專人保管，帳號與密碼採強密碼規則設定並定期變更。
8. 遠端登入系統採權限控管，依職務需求給予適當存取權限。
9. 每年執行一次災難復原演練，確保營運持續性。
10. 每年至少執行一次社交工程演練，提升員工防範意識。
11. 每年至少舉辦一次全員資安教育訓練，持續提升整體資安意識。
12. 資安小組成員每年 12 小時以上的資安訓練時數，以持續提升專業能力。
13. 不定期舉辦資安宣導活動，使資安文化深入全體員工。

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：



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，2025 年末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。2025 年舉辦 2 場資訊安全教育訓練，且每季發送資安宣導電子郵件共 4 封。

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
8/12	資安意識提升教育訓練	宣導資訊安全政策及常見資安威脅及防護措施，建立正確資訊安全防護觀念	資安小組	1.5	408	612
12/12	社交工程演練資安教育訓練	加強同仁對社交工程郵件的辨識能力，了解常見詐騙手法及正確應變方式，降低資訊安全風險。	資安小組	2	20	40

日期	宣導項目	宣導內容
3/31	Q1 資安宣導	分享惡意 AI 模型（Hugging Face）、社交工程及釣魚網站等新興攻擊手法，提醒同仁提高警覺，避免下載來源不明的 AI 模型及登入偽冒網站。
6/24	Q2 資安宣導	宣導 SSRF 漏洞、LummaC2 資訊竊取惡意程式等最新資安威脅，提醒同仁辨識異常網站、CAPTCHA 詐騙及可疑郵件，提高資訊安全防護意識。
9/17	Q3 資安宣導	宣導 MostereRAT、Crypto24、Scattered Spider 等最新惡意程式及勒索軟體攻擊趨勢，提醒同仁辨識釣魚郵件、避免開啟不明附件，並強化端點安全防護觀念。
12/11	Q4 資安宣導	說明惡意軟體對企業營運及資料安全的影響，宣導弱密碼風險、建立高強度密碼及多因素驗證（MFA）等帳號安全措施。

未來推動方向

永道未來將逐步導入零信任（Zero Trust）安全架構，確保所有使用者與設備在存取公司資源前均需經過嚴格驗證。

在國際標準與認證方面，已規劃於 2026 年正式啟動 ISO 27001 資訊安全管理系統認證專案，以建立更完備的資安治理體系。

chapter 3 企業關懷



3.1 幸福職場

人才吸引與留任



衝擊影響

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

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。



採取之行動

1. 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。
2. 完善升遷、調薪、年獎與激勵獎金等制度。
3. 確認制度健全措施，建立員工意見交流平台與申訴管道。
4. 尋找多元的招募管道，如移工引進專案、學校實習合作機會
5. 政府所舉辦之徵才活動。



評估機制

每年由人資與各單位主管確認達成情形

1. 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。
2. 每年底統計全體員工滿意度問卷，統計分析結果。
3. 逐年統計員工流動情形，統計分析結果。
4. 審視基本工資與員工實質福利，滿足法遵與確認情況。



目標

短期目標

1. 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%。
2. 制定措施減少員工離職率 <5%。
3. 進行市場薪酬調查，提升薪酬水準，確保與同業競爭力持平。
4. HR 招聘時工作內容溝通到位。
5. 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。
6. 加強社會招聘力度，提高推薦人數及成功率。
7. 工程、研發等崗位增加學生招聘通道，提前做人員儲備。

中長期目標

1. 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。
2. 穩定離職率水準，建立穩定的員工團隊，離職 / 維持離職率 <5%。
3. 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。
4. 女性主管比率大於 20%。



績效結果

- 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。
- 中國大陸 2025 年員工滿意度 76.36%、臺北員工滿意度 66%（3.3 分）；全公司員工離職率 2.87%、全公司女性主管比率占 41.5%

利害關係人
議合

- 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。
- 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 2025 年 12 月 31 日止，合計總員工數為 787 名，在臺北員工數 206 名，中國大陸員工數 500 名，越南員工數 77 名，日本員工數 4 名，總員工數其中包括高階主管 19 名，中階主管 34 名以及 734 名一般員工。依僱用契約類別區分，本公司永久聘僱員工 421 名、臨時員工 366 名；依僱用型態區分，全職人員 785 名、兼職人員 2 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；2025 年，臺北據點共招募 18 名實習生，至 12 月底留任 2 名；中國大陸據點於 12 月底共有 12 名實習生。臺北及中國大陸據點之實習生均為本公司與學校合作之培育人才，於實習期間表現良好且有留任意願者，將優先轉任為本公司正式員工。此外，越南據點於 2025 年 12 月將 11 名派遣人員轉任為正式員工，持續落實在地人才培育與穩定就業之承諾。

員工組成狀況

依性別區分：男性員工占 52%，女性員工占 48%，其中女性一般員工占比 49%、中階女性主管占比 47%、女性高階主管占比 32%。

依年齡區分：30 歲（含）以下員工占 31%，30-50 歲（含）員工占 66%，50 歲以上員工則占 3%。





前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

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

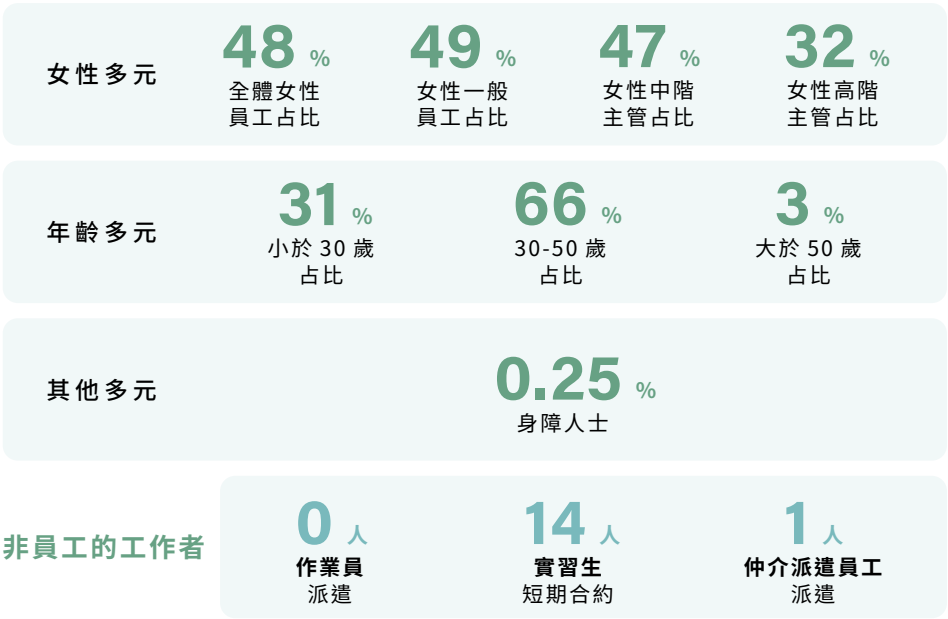
CH4 永續環境

附錄

員工人數統計

類別	臺北		中國大陸		越南		日本		總計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階主管	3	1	8	5	1	0	1	0	13	6
中階主管	3	3	14	7	1	6	0	0	18	16
一般員工	86	110	249	217	37	32	3	0	375	359
合計	92	114	271	229	39	38	4	0	406	381
永久聘雇員工 ^{註1}	92	114	122	91	0	0	2	0	216	205
臨時員工 ^{註2}	0	0	149	138	39	38	2	0	190	176
合計	92	114	271	229	39	38	4	0	406	381
全職員工 ^{註3}	91	113	271	229	39	38	4	0	405	380
兼職員工 ^{註4}	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
無時數保證員工 ^{註5}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	92	114	271	229	39	38	4	0	406	381
小於 30 歲	38	45	83	40	18	17	0	0	139	102
30-50 歲 (含)	48	59	185	188	20	21	1	0	254	268
大於 50 歲	6	10	3	1	1	0	3	0	13	11
合計	92	114	271	229	39	38	4	0	406	381
原住民	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
身障人士	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0
合計	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0

多元人力統計



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。

註 6. 2025 年度本公司之美國據點無直接聘僱之員工，主要業務係透過名義雇主 (EOR) 聘僱 1 名工作者負責日常維運，並由當地合作夥伴共同支援。因其屬於非員工工作者範疇，故本年度該據點不納入正式員工人數與員工福利之數據統計。

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 2025 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。

2025 年度，永道新進總人數為 203 名，新進率約 26%；離職員工合計 278 名，離職率約 2.87%。

2025 年新進員工人數

類別	年紀	臺北	中國大陸	越南	日本	總計
女性	小於 30 歲	26	5	17	0	48
	30-50 歲 (含)	25	9	21	0	55
	大於 50 歲	2	0	0	0	2
	總計	53	14	38	0	105
男性	小於 30 歲	21	16	18	0	55
	30-50 歲 (含)	14	6	20	0	40
	大於 50 歲	2	0	1	0	3
	總計	37	22	39	0	98
新進員工總數						203
新進員工占年底總員工比例						26%

註 1. 年度統計基準日：2025 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

近兩年離職員工人數 2024 年

類別	年紀	臺北		中國大陸		總計	
		人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
女性	小於 30 歲	13	2.47%	102	19.35%	115	21.82%
	30-50 歲 (含)	26	4.93%	68	12.9%	94	17.84%
	大於 50 歲	4	0.76%	0	0%	4	0.76%
	總計	43	8.16%	170	32.26%	213	40.42%
男性	小於 30 歲	27	5.12%	169	32.07%	196	37.19%
	30-50 歲 (含)	33	6.26%	83	15.75%	116	22.01%
	大於 50 歲	2	0.38%	0	0%	2	0.38%
	總計	62	11.76%	252	47.82%	314	59.58%
離職員工總數						527	

註 1. 年度統計基準日：2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
註 2. 離職員工比例 (%) = 各區間離職人員數 / 當年度離職員工總數

2025 年

類別	年紀	臺北		中國大陸		越南		日本		總計	
		人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
女性	小於 30 歲	22	7.9%	32	11.5%	5	1.8%	0	0%	59	21.2%
	30-50 歲 (含)	25	9.0%	40	14.4%	3	1.1%	0	0%	68	24.5%
	大於 50 歲	2	0.7%	0	0%	0	0%	0	0%	2	0.7%
	總計	49	17.63%	72	25.9%	8	2.9%	0	0%	129	46.4%
男性	小於 30 歲	23	8.3%	54	19.4%	4	1.4%	0	0%	81	29.1%
	30-50 歲 (含)	19	6.8%	40	14.39%	4	1.4%	0	0%	63	22.7%
	大於 50 歲	5	1.8%	0	0%	0	0%	0	0%	5	1.8%
	總計	47	16.91%	94	33.8%	8	2.9%	0	0%	149	53.6%
離職員工總數										278	

註 1. 年度統計基準日：2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
註 2. 離職員工比例 (%) = 各區間離職人員數 / 當年度離職員工總數

近兩年員工離職率

員工離職率

4.81 %
2024 年2.87 %
2025 年

註 1. 年度統計基準日：當年度 1 月 1 日至 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)

2025 年員工離職率為 2.87%，較 2024 年之 4.81% 大幅下降、降幅近半。女性 2025 年離職人數較 2024 年減少 84 人，男性 2025 年離職人數較 2024 年減少 165 人，離職員工總數下降 47%，整體下降幅度主要係以男性員工離職人數大幅減少所致，結構趨於健康。2025 年 30 歲以下員工離職比例較高，反映年輕世代本身流動性較高，亦可能受外部機會增加、職涯探索意願強及對工作期待較高等因素影響。另一方面，2025 年 30 至 50 歲族群離職人數下降，顯示核心人力穩定度提升，對組織營運具正面助益。未來將持續強化新進及初階人才之留任策略。

營運變更之最少公告期限

本公司臺北據點終止勞動契約程序依《勞動基準法》辦理。雇主依法終止勞動契約時，依勞工年資應提前 10 日、20 日或 30 日預告；未依法預告者，應給付預告期間工資。勞工於預告期間得依法請謀職假，相關權益均依《勞動基準法》規定辦理。

本公司中國大陸據點終止勞動契約程序依《中華人民共和國勞動合同法》辦理。雇主僅得於法律規定之情形下終止勞動契約，並依法提前 30 日書面通知或支付一個月工資代通知金；符合法定情形者，依法支付經濟補償金，保障員工合法權益。

本公司日本據點終止勞動契約程序依《勞動基準法》及相關勞動法令辦理。雇主終止勞動契約時，應至少提前 30 日通知，或支付 30 日平均工資代替預告；解僱並須具有客觀合理理由且符合社會通念，始得合法終止勞動契約。

本公司越南據點終止勞動契約程序依《越南勞動法》辦理。雇主僅得於法律規定之情形下終止勞動契約，並依勞動契約類型依法提前通知員工（一般為 45 日、30 日或 3 個工作日）；終止勞動契約時，依法辦理薪資結算及相關補償事宜（如適用），保障員工合法權益。



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。

1. 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。

2. 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。

3. 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。
- 本公司截至 2025 年 12 月底，臺北在職基層員工共計 138 人，其中 27 人已予以年度調薪，平均調薪幅度為 9%。

2025 年度，受全球關稅政策及外在經營環境影響，預期整體獲利表現將未達公司原訂年度營運目標。於此情況下，公司仍規劃以不低於 1.5 個月薪資水準作為年終績效獎酬之整體規劃基準，實際發放金額將依同仁年度績效考核結果核定。

女性對男性的平均基本薪資 (女：男)

臺北	高階主管	中階主管	一般員工
124 %	117 %	90 %	

中國大陸	高階主管	中階主管	一般員工
74.06 %	74.02 %	101.9 %	

註 1. 臺北據點一般員工數據含移工，不包含兩位實習生

註 2. 日本據點因員工皆為男性，故不適用此指標

女性對男性的平均薪酬 (女：男)

臺北	高階主管	中階主管	一般員工
103 %	116 %	88 %	

中國大陸	高階主管	中階主管	一般員工
48.22 %	73.72 %	94.57 %	

註 1. 中階主管：經理級以上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. 臺北據點一般員工數據含移工，不包含兩位實習生

註 4. 薪資性別比相關數據目前涵蓋臺北及中國大陸廠；越南廠因統計制度尚在建置中，本年度暫不納入揭露範圍，後續將逐步完善各據點數據蒐集能力。

註 5. 日本據點因員工皆為男性，故不適用此指標

育嬰假

本公司依據《性別平等工作法》、《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
FY2025 享有育嬰假的員工總數 (A)	18	26
FY2025 實際使用育嬰假的員工總數 (B)	18	26
休完育嬰假後，應該在 FY2025 復職的員工總數 (C)	17	26
休完育嬰假後，實際在 FY2025 復職的員工總數 (D)	14	20
休完育嬰假後，在 FY2024 復職的員工總數 (E)	10	11
於 FY2024 復職後仍在職滿一年的員工總數 (F)	8	10
復職率	82%	77%
留任率	80%	91%

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. 2025 年留任人數 = 2024 年實際復職人員且 2025 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)。

註 5. 育嬰假合計數字涵蓋臺北、中國大陸及日本三據點；越南廠育嬰假統計制度尚在建置中，本年度數據暫不納入。

員工福利

永道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，提供友善婚育、家庭照顧之措施，包含各項保險、補助、禮金禮品及不定期聚餐活動等。

本公司除提供結婚補助（員工本人 3,600 元、子女 2,600 元）及生育補助（每胎 2,000 元，雙胞胎以上按比例增給）外，並提供優於《勞動基準法》規定之特別休假（特給假），協助同仁安心兼顧工作與家庭。同時，本公司完善保障懷孕、生產及育嬰留職停薪等各項假別，支持同仁於孕育階段安心休養與復職；於據點設置哺乳室，提供母性員工友善的哺育空間；並推動幼兒園托育合作方案，減輕同仁育兒照顧負擔，讓員工得以兼顧工作與家庭。就實施成效而言，2025 年度特給假全年合計核給 4,894.5 小時，實際使用 3,677.5 小時，使用率達 75%；同年度臺北據點實際請領結婚補助者 1 人、生育補助者 4 人。



保險

臺北

- 勞工保險
- 健康保險
- 團體保險
- 出差海外平安保險

中國大陸

- 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



獎金福利

- 年節、五一及生日福利禮金
- 端午、中秋福利禮品
- 員工認股
- 結婚賀禮、喪亡撫卹（補助）、住院、失能…等補助



健康作為

- 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
- 健康檢查
- 醫護衛教



生育 / 育嬰相關補助

臺北

- 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

中國大陸

- 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



其他福利

- 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
- 特給假（臺北）
- 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
- 結婚補助（臺北）

日本據點

日本據點雖員工人數較為精簡，本公司仍依日本相關勞動及社會保險法令，為員工提供健康保險、厚生年金等法定保險與福利保障。此外，考量當地工作型態與員工需求，日本據點提供彈性工作安排（Flexible Working Arrangement），員工得視業務性質彈性調整工作時間或工作地點，兼顧工作效率與生活平衡；並不定期舉辦聚餐活動，促進團隊交流與向心力。

越南據點

越南據點之員工福利制度整體比照中國大陸據點之架構規劃，依《越南勞動法》及《越南社會保險法》等相關法令，為員工辦理社會保險、健康保險及失業保險，並提供節慶禮金禮品、員工聚餐等福利措施，保障員工基本權益並照顧員工生活。

中國大陸廠年度亮點 - 5 月“勞動最光榮”家庭日

2025 年 5 月，中國大陸據點舉辦「以愛築家・以責任相連」主題家庭日活動，由工會精心策劃並以「勞動最光榮」為主軸，邀請員工與家屬共同參與。家屬們參觀廠區、體驗工作環境，深入瞭解家人的工作日常，進一步感受公司文化的溫度與價值。

活動中設計了「倒走插秧」「趕雞入籠」「勞動技能大比拼」等寓教於樂的互動遊戲，以及親子協作的「土豆大豐收」專案，讓參與者在體驗中理解勞動與團隊合作的價值。趣味小丑表演與戶外活動如釣魚、套圈等，也為孩子們帶來歡笑與陪伴。

透過這場活動，永道不僅讓員工家庭感受到企業的關懷，也深化了員工與公司的情感連結，強化歸屬感與凝聚力。永道相信，有家的溫暖，企業才能成長茁壯。



中國大陸廠年度亮點 - 心約永道，“羽”你同行

秉持“以人為本”的 ESG 核心價值觀，深耕員工福祉與團隊共建，助力企業可持續發展，2025 年 10 月“心約永道，‘羽’你同行——第六屆“永道杯”羽毛球比賽”激情開賽。員工是企業可持續發展的核心資產，而健康的體魄是員工實現自我價值、助力企業發展的基礎，參賽選手們踏著晨曦的光芒，攜著心愛的裝備，毅然且快樂地奔赴球場，每一份熱情與投入，都是對健康生活的追求，更是對企業 ESG 關懷的積極回應，生動詮釋了“快樂工作、健康生活”的職場生態內涵。

羽毛球運動作為一項深受員工喜愛的體育項目，不僅能夠強健體魄、磨練意志，更能增進員工間的交流協作、加深彼此情誼，正如 ESG 實踐所宣導的，企業的可持續發展離不開員工的共同成長，無論是在主業“戰場”，還是在運動“賽場”，公司始終鼓勵員工持續發揚“特別能吃苦、特別能戰鬥、特別能奉獻”的精神，在“戰場”出業績、在“賽場”出水準，實現個人成長與企業發展的同頻共振，凝聚起推動企業高品質發展的強大合力。

本次羽毛球比賽的成功舉辦，不僅為公司的羽毛球愛好者提供了一個放鬆身心、相互交流、切磋球技的平臺，更有效緩解了職工的工作壓力，進一步增強了員工的歸屬感、幸福感和企業的凝聚力，切實將 ESG 理念轉化為關愛員工、賦能成長的實際行動。

勞資關係

為保障員工權益並維持穩定和諧之勞資關係，本公司建立多元溝通機制，積極促進勞資雙向交流。臺北地區依法每年定期召開 4 次勞資會議；中國大陸地區透過職工代表大會、工會及民主協商機制與員工進行溝通；日本地區依相關勞動法令透過勞工代表、工會及勞使協議機制辦理勞資溝通；越南地區則依法建立工作場所對話（Workplace Dialogue）機制，定期與員工代表進行交流，確保勞資雙方保持良好溝通。

我們積極聆聽員工意見，致力於建立開放、透明的溝通環境，促進主管、員工及同事間良好的互動與理解。此外，公司尊重並支持員工依法享有結社自由，絕不妨礙員工依法組織或加入工會及其他員工團體，並確保員工於結社及參與相關活動過程中享有平等權利，進一步提升員工參與度與歸屬感。



退休制度

本公司各營運據點均依員工受僱所在地之相關法令建立退休及社會保險制度，依法提撥退休金及辦理相關社會保險，以保障員工退休生活及基本權益。

各主要營運地區退休制度如下：

臺北

依《勞動基準法》、《勞工退休金條例》及《勞工保險條例》等相關法令辦理退休制度及退休金提撥。舊制退休金依法設立勞工退休準備金監督委員會，並按月提撥退休準備金至臺灣銀行專戶；新制則依法按員工每月工資提撥 6% 至個人退休金專戶，並依規定辦理勞工保險及退休相關保障。

中國大陸

依《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國社會保險法》及地方政府相關規定，依法為員工參加基本養老保險、醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險及住房公積金，保障員工退休及社會福利權益。

日本

依日本相關勞動及社會保險法令，依法為符合資格之員工參加厚生年金保險（厚生年金）及健康保險等社會保險制度，提供退休及社會保障。

越南

依《越南勞動法》及《越南社會保險法》相關規定，依法為員工參加社會保險、健康保險及失業保險，其中社會保險包含退休及遺屬給付等保障，以維護員工退休權益。

截至 2025 年底，臺北地區勞工退休準備金累積提撥金額達 20,691 仟元，外籍員工退休金提撥 241 仟元，持續落實退休保障及照顧員工退休生活。

員工滿意度調查

永道重視員工意見，透過每年度員工滿意度調查蒐集同仁回饋，了解員工對工作環境、管理制度及組織文化之看法，作為持續改善的重要依據。

調查結果

2025 年度，本公司執行員工滿意度調查。調查採匿名問卷方式進行，以確保同仁能自由表達意見，調查內容涵蓋管理支持、團隊合作、工作環境、薪酬福利認知及組織氛圍等面向。

本年度員工滿意度調查參與率達 90%，以 5 分為滿分，整體平均滿意度為 3.3 分，介於普通與滿意之間。調查結果顯示，員工普遍肯定團隊合作、同仁間互相支持及公司對員工之關懷；在管理溝通、工作負荷、工作環境及薪酬福利等面向，所蒐集之意見將作為後續改善的重要參考。

改善方向

針對 2025 年度員工滿意度調查所蒐集之回饋，本公司已依共通議題規劃以下持續改善方向，並由管理團隊與人力資源部門共同推動：

1. 持續強化管理溝通與資訊透明度

透過既有管理溝通機制與管理檢討流程，提升與跨層級溝通品質。

2. 檢視工作負荷與角色分工

依調查結果檢視工作配置與流程設計，作為後續人力配置與作業優化之參考。

3. 持續優化工作環境與職場安全

持續關注相關回饋，納入各營運據點改善評估與優先順序規劃。

4. 關注薪酬福利與員工留任相關議題

將員工對薪酬福利與發展機會之意見，作為人力資源制度檢視與長期留才策略之參考。

上述改善方向將納入後續管理追蹤機制，並於未來員工滿意度調查中持續檢視改善成效。考量各營運據點目前仍處於不同組織發展階段，本公司將持續由人力資源部門推動集團一致性的員工滿意度調查架構，逐步提升各營運據點調查結果之可比性，作為持續精進人力資源管理、組織發展及企業文化的重要依據。



人才發展與培育



衝擊影響



政策承諾



採取之行動



短期目標

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心力，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。

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。

1. 建立清晰的人才發展路徑，提供內部調任與升遷機會。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。

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 8 小時
- 課程完訓率達 93%
- 績效考核覆蓋率 100%



中長期目標



評估機制



績效結果

利害關係人
議合

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 10 小時
- 課程完訓率達 93.8%
- 績效考核覆蓋率 100%

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。

1. 教育訓練總時數超過 11,200 小時。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。
2. 臺北營運總部及廠區員工平均訓練時數 13.59 小時 / 人、中國大陸廠員工平均訓練時數 16.60 小時 / 人、越南廠員工平均訓練時數 1.50 小時 / 人、日本辦公室員工平均訓練時數 3 小時 / 人。
3. 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。2025 年臺北與中國大陸共舉辦 29 場次活動，有效深化員工學習成效，奠定企業文化基石。
4. 課程完訓率達 93.62%
5. 績效考核覆蓋率臺北為 100%（扣除移工和試用期）、中國大陸為 100%、日本為 100%

2025 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

1. 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。

2. 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。

3. 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。

4. 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

1. 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。
2. 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。

2025 年度臺北員工訓練總時數合計 2,798.82 小時，員工平均訓練時數達 13.59 小時 / 人；中國大陸員工訓練總時數合計 8,301 小時，員工平均訓練時數達 16.60 小時 / 人；越南廠員工訓練總時數合計 115.5 小時，員工平均訓練時數達 1.50 小時 / 人；日本辦公室員工訓練總時數合計 12 小時，員工平均訓練時數達 3.00 小時 / 人。





前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

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 永續環境

附錄

2025 年教育訓練情況如下

臺北

單位：小時 / 人數

員工類別	時數	男性 人數	時數	女性 人數	時數	合計 人數
高階主管	17.5	3	13.5	1	31	4
中階主管	63.5	3	50	3	113.5	6
一般員工	1,154.32	86	1,500	110	2,654.32	196
總計	1,235.32	92	1,563.5	114	2,798.82	206

13.59 時 員工平均訓練時數
13.43 時 男性員工平均訓練時數
13.71 時 女性員工平均訓練時數
7.75 時 高階主管平均訓練時數
18.92 時 中階主管平均訓練時數
13.54 時 一般員工平均訓練時數

註：為符合 GRI 404-1 準則規範，本年度起將「平均教育訓練時數」之計算基礎調整為「員工總訓練時數 ÷ 年底在職員工人數」

越南

單位：小時 / 人數

員工類別	時數	男性 人數	時數	女性 人數	時數	合計 人數
高階主管	1.5	1	0	0	1.5	1
中階主管	1.5	1	10.5	6	12	7
一般員工	52.5	37	49.5	32	102	69
總計	55.5	39	60	38	115.5	77

1.50 時 員工平均訓練時數
1.42 時 男性員工平均訓練時數
1.58 時 女性員工平均訓練時數
1.50 時 高階主管平均訓練時數
1.71 時 中階主管平均訓練時數
1.48 時 一般員工平均訓練時數

中國大陸

單位：小時 / 人數

員工類別	時數	男性 人數	時數	女性 人數	時數	合計 人數
高階主管	24	8	0	5	24	13
中階主管	117	14	64	7	181	21
一般員工	4,382	249	3,714	217	8,096	466
總計	4,523	271	3,778	229	8,301	500

16.60 時 員工平均訓練時數
16.69 時 男性員工平均訓練時數
16.50 時 女性員工平均訓練時數
1.85 時 高階主管平均訓練時數
8.62 時 中階主管平均訓練時數
17.37 時 一般員工平均訓練時數

註：為符合 GRI 404-1 準則規範，本年度起將「平均教育訓練時數」之計算基礎調整為「員工總訓練時數 ÷ 年底在職員工人數」

日本

單位：小時 / 人數

員工類別	時數	男性 人數	時數	女性 人數	時數	合計 人數
高階主管	1	1	0	0	1	1
中階主管	0	0	0	0	0	0
一般員工	11	3	0	0	11	3
總計	12	4	0	0	12	4

3 時 員工平均訓練時數
3 時 男性員工平均訓練時數
1 時 高階主管平均訓練時數
3.67 時 一般員工平均訓練時數

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：

1. 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。

2. 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。

3. 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。

4. 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。

5. 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。

6. 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。

7. 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：

1. 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。

2. 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。

3. 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。

4. 退休過渡協助方案

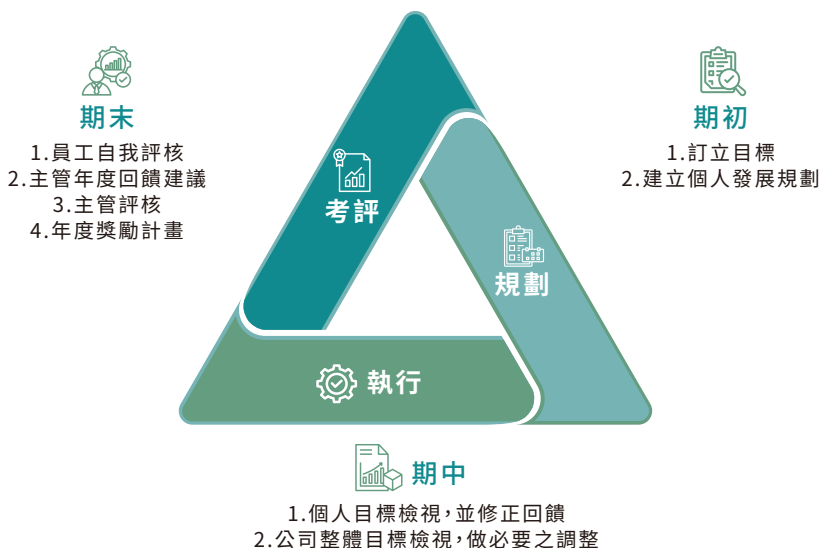
提供職業諮詢，協助員工探索新機會；提供彈性工作安排幫助員工逐步過渡；並提供心理支持，幫助退休員工適應新的生活方式。

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。

績效考核流程圖



中國大陸廠 2025 年度採行月度與年度並行之績效考核制度：月度考核由各部門依工作業績進行考評；年終考核則以當年度整體工作績效進行評估，流程為部門主管考評後依層級簽核，並與員工就考核結果進行溝通回饋，作為年終獎勵及升職晉等之依據。

2025 年臺北定期績效及職業發展檢視的員工人數

單位：人數

類別	男性	女性	合計	比例
高階主管	1	1	2	1.0%
中階主管	3	2	5	2.4%
一般員工	72	64	136	66.0%
接受定期考核的員工總數	76	67	143	69.4%
比例	36.9%	32.5%	69.4%	-
員工總數	206			

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

2025 年中國大陸定期績效及職業發展檢視的員工人數

單位：人數

類別	男性	女性	合計	比例
高階主管	8	5	13	2.6%
中階主管	14	7	21	4.2%
一般員工	249	217	466	93.2%
接受定期考核的員工總數	271	229	500	100%
比例	54.2%	45.8%	100%	-
員工總數	500			

2025 年日本定期績效及職業發展檢視的員工人數

單位：人數

類別	男性	女性	合計	比例
高階主管	1	0	1	25%
中階主管	0	0	0	0%
一般員工	3	0	3	75%
接受定期考核的員工總數	4	0	4	100%
比例	100%	-	100%	-
員工總數	4			

註：越南廠員工皆於 2025 年年中以後陸續到職，截至本報導期間結束尚未經歷完整之年度績效考核週期，故本年度績效評估與職業發展檢視相關人數暫不納入揭露範圍，將自後續年度依考核週期完成情形逐步納入揭露。

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：

1. 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。

2. 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，可能涉及醫療費用、工傷補償、補充員工、重新培訓以及可能的訴訟費用。

3. 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

本公司政策聲明

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。

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。

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：

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

1. 建構安全的工作環境：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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。各部門對公司及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

短期目標

1. 定量目標：

- 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。

2. 定性目標：

- 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。

中長期目標

1. 定量目標：

- 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。

2. 定性目標：

- 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，藉由安全衛生群組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（中國大陸 2025 年實際共 1 件）
- 職業病發生件數 0 件
- 失能傷害頻率 0.00（臺北廠）
- 失能傷害嚴重率 0（臺北廠）
- 失能傷害頻率 0.13（中國大陸廠）
- 失能傷害嚴重率 20.06（中國大陸廠）



利害關係人
議合

2025 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 4 項。

2025 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。



2025 年度之內部 / 外部 / 利害相關者 / 重大環境考量面不可接受風險

內部 / 外部 / 利害相關者 / 重大環境考量面不可接受風險	過程名稱 / 議題	風險 (負面影響)	機會 (改善機會)	現行管制	目標 / 指標	規劃措施 / 績效監督與量測
垃圾場空間不足	貯存場所不足，違反廢清法	採取回收或其他非報廢的措施	提供適當場所或外地承租場地貯存離型紙捲	新增回收處理的廠商，非焚化處理	每月將離型紙捲打包捆綁後，定期交由回收公司轉賣	垃圾場空間不足
垃圾量空間占比大，需有替代方案	有可能因垃圾量空間不足，而堆放不整齊或是越界違反廢清法	採取空間壓縮措施	新增人力、購買壓縮機，將大面積紙捲壓縮	空間再利用	購買壓縮機、新增人力進行作業	垃圾量空間占比大，需有替代方案
設置紅外線感應器	警衛室發生因三急或其他不可抗拒因素離開崗位，外部人員進入廠區並不知情	新增可提示警衛人員的感應設備	柵欄經常性放下	新增紅外線感應設備空間再利用	購買與接線紅外線感應設備	設置紅外線感應器
風險評估與環境考量面填寫人員評估教育訓練作業	未符合系統觀察事件，可能會造成缺失等問題產生	有關風險評估與環境考量面之修訂文件及新增外部教育訓練等	新增教育訓練	修訂文件及教育訓練	外部教育訓練並取得證書	風險評估與環境考量面填寫人員評估教育訓練作業

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。臺北廠及中國大陸廠均已獲得 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	206 人	500 人	77 人	4 人
	臺北廠區	中國大陸廠	越南	日本

承攬商

98 人
臺北廠區

194 人
中國大陸廠

清潔公司

3 人
臺北廠區

7 人
中國大陸廠

保全公司

4 人
臺北廠區

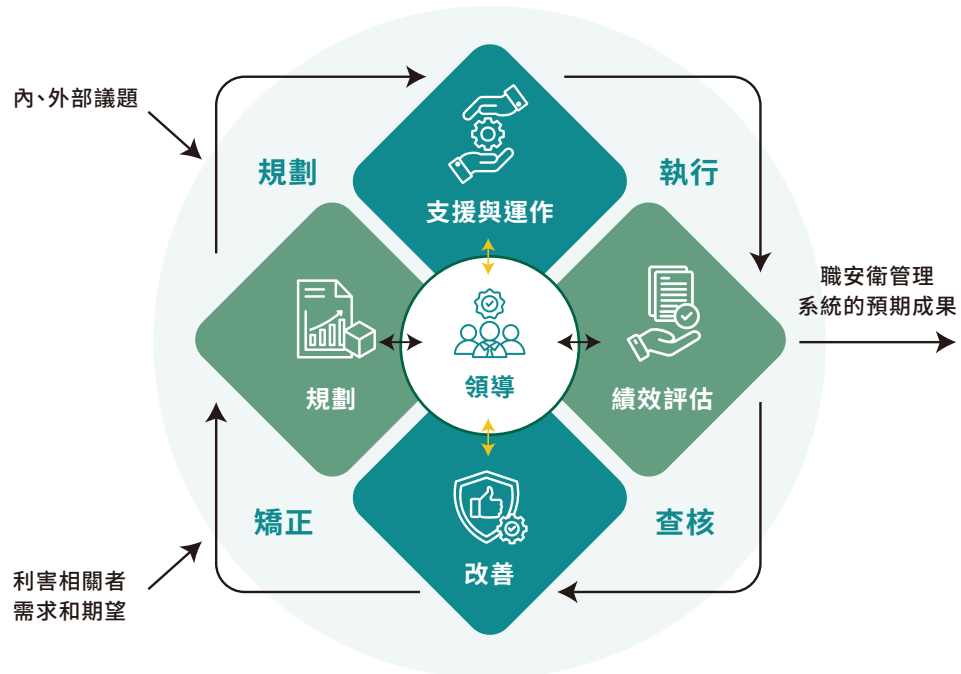
6 人
中國大陸廠



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



事業內各部門之主管、監督、指揮人員



與職業安全衛生人員相關之工程技術人員

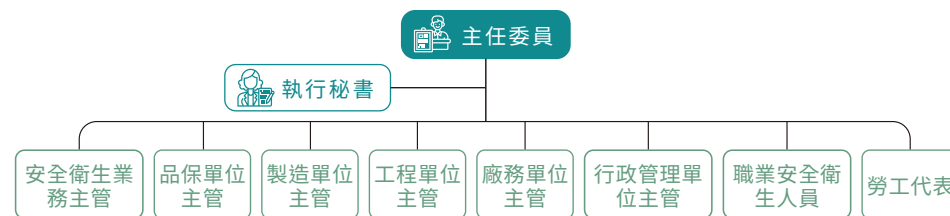


勞工代表
(佔委員人數三分之一以上)

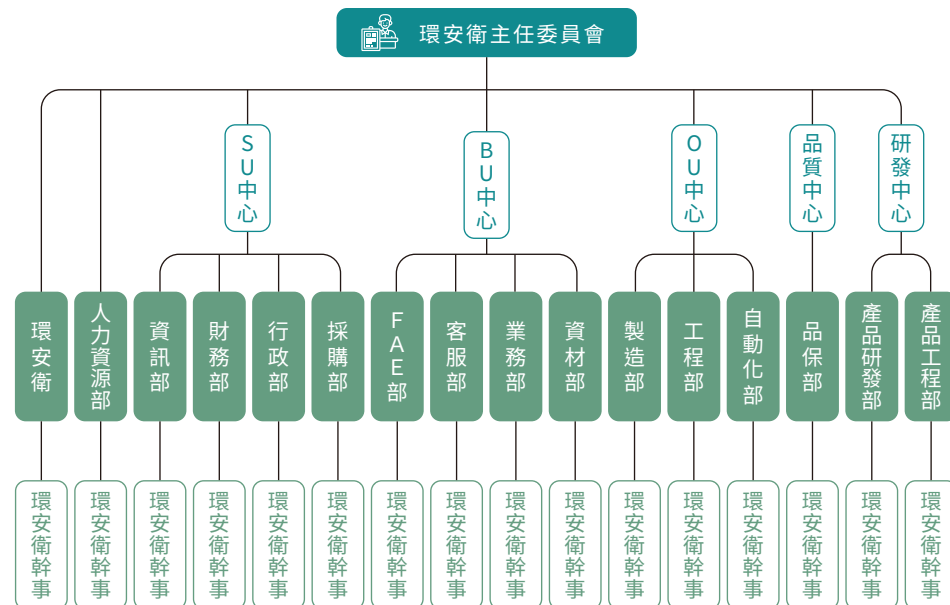


▼職業安全衛生委員會架構圖

臺北



中國大陸



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

永道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。

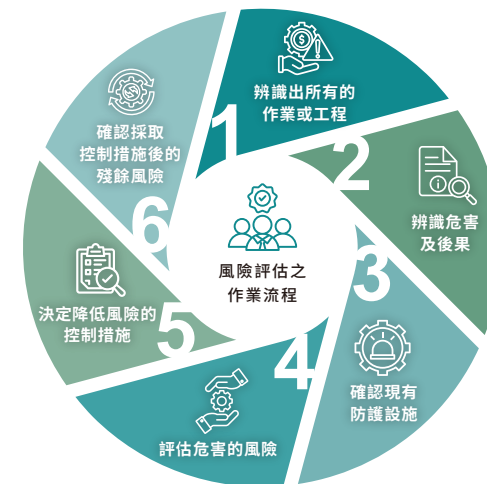
• 緊急應變與退避權

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

分級方式採取：



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。

• 本年度職業安全衛生風險評估與改善計畫

類別	危害鑑別與風險評估	改善措施	廠區
職安衛 優先 措施	化學品危害	新增防溢載盤裝置、新增排風機設備、作業環境監測數值。	臺北廠
	摩擦燒焦致軸承卡死故障	馬達軸承故障，請購新品馬達更換，增設破紙與過濾裝置，防止牛皮紙帶卡軸承	
	警衛室前方凹陷路面瀝青鋪設	原路面多處破損完成鋪設作業達 100%。	
	辦公棟直通樓梯設置	安全檢查，需設置第二座直通樓梯。	中國大陸廠
	同仁健康檢查之代謝症候群偏多	購置血壓計、加強衛生教育訓練比例、健康管理公告。	
	化學品防爆櫃	化學品存放符合安全標準防爆櫃內，控管化學品存放量最小使用安全存量，降低爆炸風險。	
廠區 安全性 改善	化學品收集廢液	新增防溢載盤裝置、新增排風機設備。	中國大陸廠
	建立安全檢查管理機制、落實安全檢查與管控	持續落實安全檢查責任與頻率，強化安全監督。結果統一納入安全巡檢系統追蹤管理，不合格事項限期改善，確保閉環管理。	
	定期的內部稽核作業	內部稽核是持續改善與風險管理的重要機制。藉由系統性審查與問題整改，落實 ESG 永續治理。	
	交通安全	深入講解非機動車與機動車的安全駕駛準則。	中國大陸廠
	緊急應變	透過實際操作與定期應變演練，結合不符合事項之矯正與預防措施，全面強化人員應變能力與通報流程，確保突發事件能迅速、安全處置。	

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

1. 人因性危害預防計畫

預防因重複性作業、姿勢不良與過度施力等因素引發之肌肉骨骼疾病，透過定期抽查健康紀錄及每兩年普查一次以評估風險。

2. 異常工作負荷促發疾病預防計畫

著重於預防因輪班、夜班與長時間工作引起之過勞風險，定期實施相關衛生教育訓練。

3. 母性健康保護預防計畫

保護懷孕及哺乳期勞工之健康，避免職業危害對母體與胎兒造成影響。2024 年增設哺（集）乳室並接受勞動條件稽核。

4. 執行職務遭受不法侵害預防計畫

預防勞工在執行職務時遭受身體或心理侵害風險，透過教育訓練與相關措施強化防範機制。

2025 年職業安全衛生教育訓練課程

1. 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）

2. 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

3. 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

前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

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 永續環境

附錄

▼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	消防安全培訓	46	184
臺北合計		46	184
中國大陸	消防安全培訓	36	216
中國大陸	職業衛生培訓	36	288
中國大陸	應急逃生演練	595	1,190
中國大陸	職業健康危害培訓	36	18
中國大陸合計		703	1,712
總計		749	1,896

註 1：日本辦公室因人員規模精簡，職安衛教育訓練依當地法規由所在大樓物業統一辦理，公司層級未另行統計，本年度暫不揭露。

註 2：越南廠因正式投產時間較短，職業安全衛生教育訓練制度仍在建置中，本年度訓練數據暫不納入統計，預計於次年度起建立完整紀錄與揭露機制。

臺北消防安全演練照片



中國大陸據點消防安全演練



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。

2025 年，臺北共計 56 次施工承攬紀錄，合計 98 人次；中國大陸共計有 73 次施工承攬紀錄，合計 194 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：

1. 承攬商評估和選擇

承攬商在施工前應完成施工申請單，公司可以進行評估，確保承攬商具備適當的安全管理系統和執行能力。這包括評估其過去的安全記錄、執行安全程序的能力以及相應的執行措施。

2. 安全培訓和教育

公司必須要求承攬商提供特殊作業安全培訓和教育記錄，並確保其員工瞭解相關的安全規定和程序。如：堆高機作業。

3. 安全檢查

定期進行對承攬商執行的工作場所進行安全合規檢查，確保他們遵守相關的安全標準和法規，工作場所的安全設施、操作程序、個人防護裝備及自動檢查等。

4. 風險管理和控制

與承攬商合作時，公司應評估潛在的安全風險，並採取措施加以控制和管理，有可能是確定工作方法、提供安全指導和監督等。

5. 事故報告和調查

要求承攬商在發生事故或安全事件時立即報告，並進行相應的調查，以確定事故原因並提出改善措施，以防止類似事件再次發生。

6. 承攬商作業安全衛生評鑑表

施工單位應會環安單位對承攬商實施職業安全衛生作業有關評鑑之評核，完成評鑑未達 80 分一年內不得進入本廠施工。

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：

1. 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。
2. 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。



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

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 永續環境

附錄

▼承攬商管理流程圖

負責單位

採購單位
監工單位

環安單位
監工單位

監工單位

監工單位

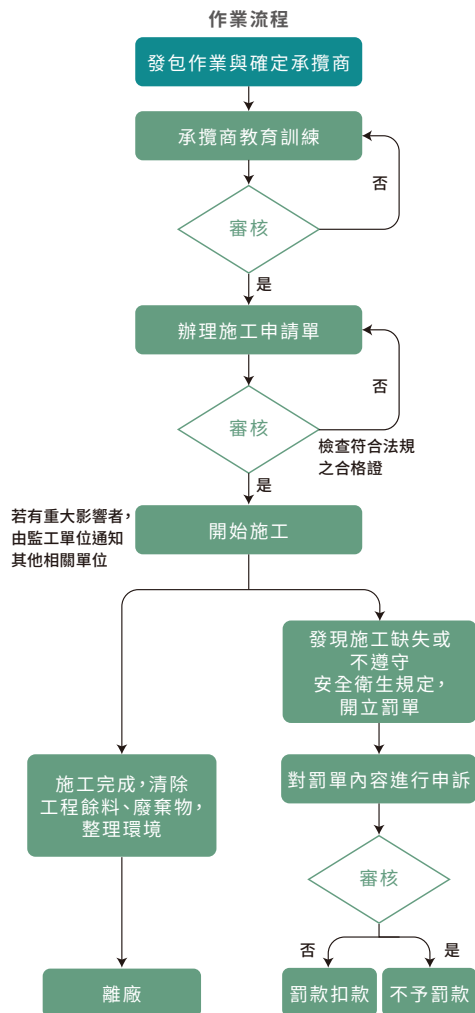
環安單位
主管會簽

監工單位
承攬商

承攬商
監工單位
環安單位

承攬商
監工單位
環安單位

監工單位
承攬商



使用表格

承攬商入廠作業
安衛規定

施工申請單

施工環境危害
告知單

承攬商入廠作業
安衛規定違規通知單

承攬商入廠作業
安衛規定違規通知單

(承攬商作業
安全衛生評鑑)

緊急事故處理流程與消防安全演練

永道建立完善的事務處理與預防機制，透過整合周邊支援體系與政府公共應援資源，訂定嚴謹的緊急應變措施與培訓計畫。我們致力於透過深度的事故調查與風險分析，採取有效預防措施以防止災害擴大，確保全體同仁的生命安全與企業資產。

2025 年，公司持續強化消防安全文化，落實「演練－總結－整改－覆核」的 PDCA 閉環管理：

• 全員覆蓋與包容性

每半年定期執行白班與夜班之消防應急疏散演練，對象涵蓋全體同仁、訪客及第三方合作夥伴。針對孕婦等特殊群體，我們提供專屬的疏散保障方案，體現以人為本的安全管理。

• 優異演練表現

演練過程秩序井然，其中夜班疏散僅需約 2 分鐘即可完成，有效兼顧生產效率與緊急應變效能。

• 科技賦能管理

針對演練中識別的挑戰（如報到流程優化），公司導入「手機簽到清點系統」，並透過強化動作規範與新進員工培訓，提升整體應變精準度。

演練項目	臺北	中國大陸
人員緊急應變與演練	2	2
火警警報器與消防設備器材演練	2	2
總計	4	4

註：越南廠及日本辦公室本年度緊急應變演練次數尚未建立系統性統計機制，相關數據暫不納入本年度揭露範圍，永道將持續協助各據點完善緊急應變演練紀錄與統計制度，預計於後續年度逐步納入揭露。

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，數名人員接受過 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。幫助員工更了解正確的健康相關觀念，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。2025 年中國大陸廠發生 1 件可記錄之職業傷害事件，事件內容為交通事故，臺北、越南及日本據點本年度均未發生可記錄之職業傷害事件；非員工的工作者方面，本年度亦無職業傷害事件發生。此外，為預防未來職業傷害發生，我們進一步探究事發原因，並採取相應之改善措施，包括安全操作宣導及現場管控強化，每日由班組人員進行檢視。



2025 年度

廠區 / 據點	臺北	中國大陸	合計
總經歷工時 (小時)	352,296	1,555,573	1,907,869
一般職業傷害數量 (損工日數 180 天以內者)	0	1	1
嚴重職業傷害數量 (損工日數大於 180 天以上)	0	0	0
可記錄之職業傷害件數	0	1	1
職業傷害死亡人數	0	0	0
損工日數 ^{註 1}	0	156	156
嚴重的職業傷害比率 ^{註 2}	0	0	0
可記錄之職業傷害比率 ^{註 3}	0	0.13	0.10
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
可記錄之職業病件數	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：可記錄之職業傷害比率 = （可記錄之職業傷害件數 × 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。

註 6：越南廠及日本辦公室本年度職業傷害與職業病相關數據尚未建立系統性統計機制，相關數據暫不納入本年度揭露範圍。截至 2025 年底，兩據點本年度均未接獲職業傷害或職業病通報，永道將持續協助各據點完善職業安全衛生數據蒐集制度，預計於後續年度逐步納入揭露。

3.3 人權維護



衝擊影響

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、消費者或其他利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

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。



採取之行動

- 不定期宣導人權相關知識
- 執行員工、供應商人權盡職調查



評估機制

由人資部門定期追蹤並向永續發展中心報告



目標

短期目標

- 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

中長期目標

- 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，針對關鍵供應商執行人權風險稽核，加強供應商管理



績效結果

1. 進用身心障礙人員：2 位。
2. 2025 年 0 件違反人權議題而受政府法規處罰。
3. 2025 年中國大陸人權教育訓練人次達 36 人、平均時數 1 小時。



利害關係人 議合

- 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
- 2025 年無發生與利害關係人與本主題相關事件





前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

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 永續環境

附錄

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 2025 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。2025 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	2025 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。	2025 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。	1. 落實工時管理，確保符合勞基法規定 2. 2025 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 歲之童工。	2025 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。	2025 年度臺北據點共辦理 3 場員工娛樂活動，累計 444 人次參與；另推動年度健康檢查，共 115 人完成檢查，並規劃 52 場臨場醫護服務，衛教參與人數共計 148 人；中國大陸廠共辦理 8 場娛樂活動及競賽，共 2,100 人次參加，共 229 人接受員工健康檢查，264 人參加職業健康檢查，後續持續強化員工健康照護。

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：

高度風險

發生機率在 1 分以上
且嚴重程度在 2 分以上

中度風險

發生機率在 1 分以上
且嚴重程度未達 2 分

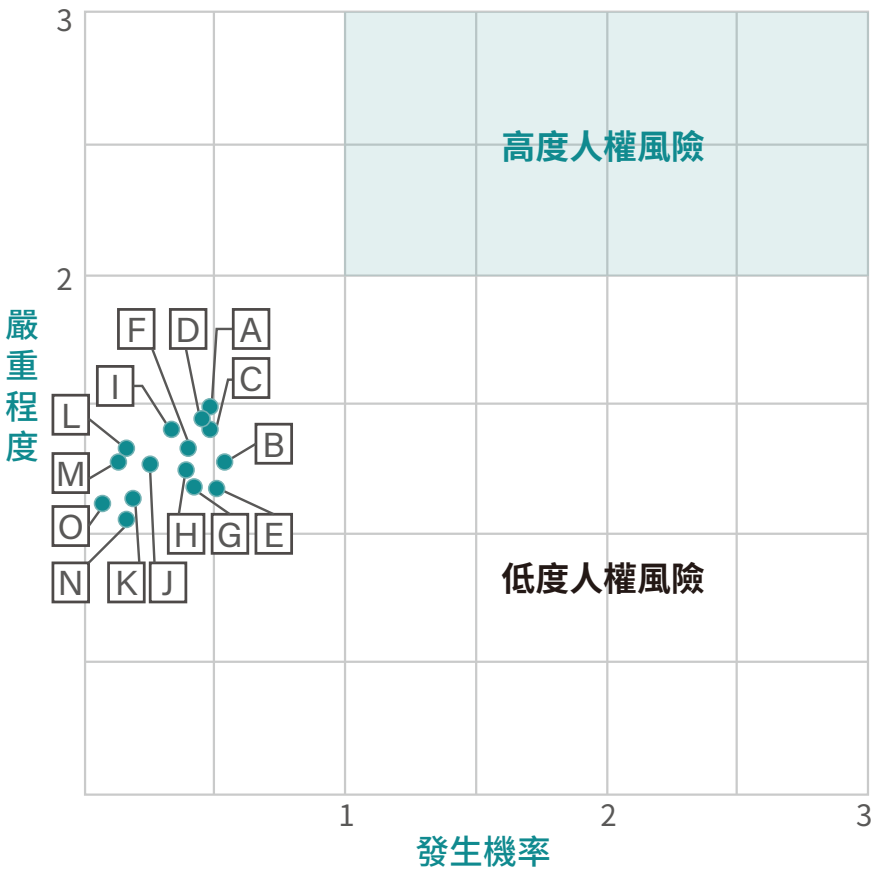
低度風險

發生機率未達 1 分

共計回收 758 份問卷，其中臺北 147 份；中國大陸 611 份，評估結果如下：

	風險議題	乘積	排序	代號
低 風 險	健康權 - 提供職安教育訓練	0.71	1	A
	健康權 - 保障健康措施	0.69	2	B
	工作與勞動條件保障	0.67	3	C
	人身自由與安全	0.66	4	D
	不歧視 - 升遷	0.59	5	E
	隱私保護	0.53	6	F
	言論與表達自由 - 提供言論與表達管道	0.51	7	G
	不歧視 - 招募	0.48	8	H
	言論與表達自由 - 保障言論與表達自由	0.47	9	I
	家庭生活權 - 不損害家庭生活權利	0.32	10	J
	集會與結社自由 - 設立集體協商機制	0.21	11	K
	強迫勞動	0.21	12	L
	家庭生活權 - 提供育嬰支持與福利	0.17	13	M
	集會與結社自由 - 保障集會與結社自由	0.17	14	N
	孩童保護	0.08	15	O

員工人權風險



依據 2025 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。本公司將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。

供應商人權盡職調查

永道積極將人權管理延伸至供應鏈，依據 2024 年訂定之「供應商道德規範與商業行為準則」，於 2025 年度正式啟動供應商 ESG 自評問卷調查機制。本次調查涵蓋包材、紙材、熱熔膠與導電膠、天線與晶片、辦公用品及其他雜項等五大類別，共計發送問卷予逾 70 家關鍵供應商，問卷內容涵蓋勞動人權（禁用童工、強迫勞動、工時管理）、職業安全衛生、環境管理及商業道德等核心面向，並提供中英文雙語版本以涵蓋境外供應商。

除自評問卷外，本公司亦於供應商生命週期各階段執行人權盡職調查作業：新供應商建檔階段須填寫《供應商調查表》並簽署《廉潔承諾書》及《環保承諾書》，經品質、環境與職業衛生、勞動人權等相關權責部門綜合遴選、監督與審查後始得納入合格名單；既有供應商則每半年依《供應商可持續考核細則》執行績效考核，並針對關鍵原材料供應商依《關鍵原料供應商年度稽核計畫表》至現場審核。2025 年中國大陸廠已完成 100% 原材料供應商《供應商道德規範與商業行為準則》簽署；臺北計畫審核合格供應商 6 家、實際審核 6 家，完成率 100%（優秀等級 83.3%、良好等級 16.7%）；中國大陸廠計畫審核 9 家、實際審核 9 家，完成率 100%；整體供應商考核覆蓋率達 100%。

經調查後，供應商無重大人權議題，我們就永道特別重視之議題於 2025 年度已採取下列減緩及補救措施：

1. 勞動人權與工時管理

要求供應商遵守核心勞工權益、禁用童工及強迫勞動，並將勞動人權要求整合至供應商選擇標準中。對於考核結果不佳之供應商，依《供應商持續考核通報》將考核結果回饋各相關供應商，並於現場審核報告中列出相應之改善建議，作為後續合作與評級之依據。

2. 職業安全衛生

導入《承攬商作業安全衛生評鑑表》，由施工單位會同環安單位進行評核，評鑑未達 80 分之承攬商一年內不得進入本廠施工。2025 年臺北共 56 次、中國大陸共 73 次施工承攬紀錄，均依制度執行。若承攬商發生事故或安全事件，須立即報告並執行事故調查，確定原因後提出改善措施以防再發。中國大陸廠另透過供應商現場稽核與調查表，將職業健康安全相關管理要求傳達給供應商並督導執行。

3. 商業道德與衝突礦產

要求供應商簽署《廉潔承諾書》；依 RMI 發布之 CMRT、EMRT 對鉮、錫、金、鎢、鈷及雲母執行衝突礦產盡職調查。2025 年 100% 關鍵供應商已完成合規承諾書簽署，並確認所使用之 3TG 材料均未來自衝突地區。

公司統一彙整各供應商回覆結果，建立 2025 年度供應商 ESG 自評問卷彙總，作為後續供應商評級與管理之依據。同時，本公司提供供應商申訴管道，包含臺北供應鏈管理部（(886)2-2322-4824 ext.191）及中國大陸供應鏈管理部（(86)-514-8097-2024 ext.15201）。未來，永道將持續優化評估機制，對於高風險或評分較低之供應商，將進一步進行輔導或調整合作策略，以確保供應鏈全鏈段符合人權與永續標準。

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。2025 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 36 小時，共計 36 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。

至於越南、美國及日本據點，因規模較小，仍處於設立或人力擴編初期，現階段以制度面落實為主，後續將隨人力結構穩定逐步納入量化揭露。

2025 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 2322-4824 ext.193

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，更能夠透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，透過各種管道和方式，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。

2025 年推動實績如下：

臺北廠區

1. 深化產學鏈結，落實在地人才培育

面對產學落差與人才流失的挑戰，永道積極發揮企業影響力，致力於建構校園與職場間的橋樑。我們透過與亞東科技大學、德霖科技大學及龍華科技大學等學術機構深度合作，推動「新南向」、「海青」及「產學合作」專班，開放產線與研發中心作為實習基地，讓學子在學期間即能接觸第一線技術現場。

【2025 年產學合作實績】

• 培育廣度

共計 15 位學生參與各項合作計畫。

• 訓練深度

累計提供超過 400 小時的實務專業訓練。

透過此類長期夥伴關係，永道不僅協助教育體系精準銜接產業需求，更讓企業與在地教育形成正向循環，為地方培養具備實戰能力的專業技術人才，實現社會與企業雙贏的永續目標。

2. 環境行動—讓永續融入日常

永道積極實踐資源循環利用之理念，於臺北辦公室與廠區全面落實垃圾分類教育，並推動「資源回收再利用」計畫。我們透過與慈濟志工建立長期合作關係，系統化處理各類再生資源，以提升廢棄物管理效能並降低環境負荷。

【2025 年實績】

• 資源回收

成功回收鐵類資源共計 250 公斤，有效轉化廢棄物為可用資源。

• 社會回饋

將部分回收物資回饋至消防、警政及地方基層單位，建立緊密的社區夥伴關係。

• 意識深化

藉由實際參與回收與分類，成功凝聚全體員工對於永續議題的共同意識，將綠色文化深植於日常作業中。

前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

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 永續環境

附錄

3. 海洋生態保育行動－海洋淨浪，永道先行

永道以聯合國永續發展目標 SDG14「保育及永續利用海洋與海洋資源」為行動指標，號召同仁前往新北市貢寮區太平洋岸舉辦淨灘活動。參與同仁換上輕便裝備，手持垃圾袋與夾子，一同撿拾被潮汐帶上岸的塑膠瓶、廢棄漁網與漂流物，以實際行動守護海洋生態。活動當天，永道亦特別響應低碳蔬食日，為參與同仁準備以植物性飲食為主的午餐，讓環保理念從海岸延伸至餐桌，落實永續飲食的生活實踐。

【2025 年實績】

• 生態修復

共結合 30 位員工，團隊共清理出約 121 公斤廢棄物，讓海岸線回復原有的自然面貌，展現環境修復的具體成果。

• 低碳行動

本次活動人均碳足跡為 1.28 kgCO₂e/ 人，透過低碳蔬食午餐與綠色出行，將減碳意識融入活動全程。

• 跨議題連結

將淨灘行動與低碳蔬食日結合，讓同仁在守護海洋的同時，透過當日的植物性飲食體驗，感受永續理念在日常生活中的具體落實，強化對多元環境議題的整體認識。

中國大陸

1. 節慶社群關懷

每逢春節前夕，團隊成員主動發起走入社區之行動，針對弱勢家庭與基層公共服務人員進行慰問。2025 年之關懷成效如下：



• 慰問消防及環衛等 2 個公共服務單位，感謝其對城市安全的守護。



• 針對 30 戶弱勢家庭提供實質物資協助與溫暖問候。

這些行動雖然細微，卻象徵著永道與社區之間穩定且持續的互信關係，我們透過常態化的參與，將永續經營的承諾轉化為守護鄰里的實質動力。

全球據點

2025 年春季，公司發起「舊鞋救命」全球公益行動，號召海內外全體同仁共同響應，為非洲貧困地區募集生活必需的鞋履與衣物。

2025 年公益實踐成效

• 物資募集量

累計募集 7 箱 (合計逾 200 件生活物資) 。

• 員工向心力

全球同仁參與率高達 85%，展現極高的社會責任感與團隊凝聚力。

• 價值內化

透過具體公益參與，展現永道的企業文化——「以務實的方式回應社會議題，讓 ESG 成為共同語言」。



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

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 永續環境

附錄

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
 社區關懷行動	SDG1 消除貧窮	愛在益起 送暖公益活動	育幼院機構及非洲 貧困地區	2025 年春季，公司發起與伊甸基金會合作的「舊鞋救命寄送募集活動」，邀請全體同仁一同響應，為非洲貧困地區的孩子們募集鞋子與衣物，幫助他們免於沙蚤侵擾，守護最基本的健康與生活品質。	臺北辦公室與廠區同步設置「舊鞋救命」募集箱，同仁們熱情響應，主動整理家中仍完好的鞋子、包包與輕薄衣物，將愛心化為實際行動。公司統一彙整並寄送所有募集物資至舊鞋救命協會指定地點，讓每一份善意都能確實送達。本次活動共募集 7 箱物資，凝聚永道全體同仁的溫暖力量。
  教育共榮行動	SDG4 優質教育 SDG8 就業與經濟成長	深化產學鏈 結，落實在地 人才培育	科技大學學生、學 術機構	與亞東、德霖、龍華科技大學合作，推動「新南向」、「海青」及「產學合作」專班，開放產線與研發中心作為實習基地。	共計 15 位學生參與各項合作計畫，累計提供超過 400 小時的實務專業訓練，協助教育體系精準銜接產業需求，為地方培養具備實戰能力的專業技術人才，實現社會與企業雙贏的永續目標。
  海洋生態 保育行動	SDG12 責任消費與生 產 SDG14 永續海洋與保 育	海洋淨浪， 永道先行	員工、海洋 社會環境	號召 30 位同仁前往新北市貢寮區太平洋岸舉辦淨灘活動，清除塑膠瓶、廢棄漁網與漂流物；同步響應低碳蔬食日，落實永續飲食實踐。	1. 共結合了 30 位員工，在短短時間的行動中，團隊共清理出約 121 公斤的廢棄物，讓海岸線回復原有的自然面貌，展現環境修復的成果。 2. 本次旅程人均碳足跡為 1.28 kgCO2e/ 人，以具體數據展現低碳行動成效。
   社區關懷行動	SDG1 消除貧窮 SDG8 就業與經濟成長 SDG11 永續城鄉	守望相助・ 社區關懷 公益活動	困難群眾、消防救 援官兵以及開發區 環衛工人	利用春節前，攜帶生活用品和食品，走訪慰問困難群眾、消防救援官兵與開發區環衛工人	1. 公司相關部門主管在工會夏主席的帶領下參加活動 2. 攜帶生活用品和食品走訪慰問困難群眾、消防救援官兵與開發區環衛工人 3. 受助群眾喜悅之情滿滿，紛紛對公司長期以來的關心與幫扶表達由衷感謝，同時也向公司送上新春的美好祝願

未來展望

隨著全球營運版圖的穩健擴張，永道致力將永續影響力由核心總部延伸至全球各營運據點。我們深信，企業的成功需與在地社區的繁榮共生，因此訂定以下全球在地化深耕計畫：

越南 - 建構技術人才孵化基地

隨著越南興安省新廠正式投產，我們將成功的教育合作模式導入當地，預計與在地技職院校展開深度合作，透過「實習專案」與「人才培育計畫」，協助提升當地勞動力素質，培育專業的製造與技術管理人才，帶動區域產業鏈升級。

美國 - 驅動產學協作與工程實務

於休士頓據點，團隊正積極與在地學術機構洽談產學協作，旨在建立生產工程與供應鏈管理專才的在地連結，透過提供實習機會與實務指導，我們致力於建構在地人才管線，強化企業在北美市場的營運韌性與競爭力。

日本 - 深化區域文化與教育交流

針對東京辦公室這樣規模相對精簡的據點，我們仍持續透過參與區域性文化活動或教育交流，維繫良好的利害關係人溝通，持續建構企業在地的正面品牌形象。

面對全球化的挑戰，永道將秉持一致的 ESG 核心原則，確保每一個營運據點在追求商業成長的同時，皆能與所在地社區達成資源共享與價值共創，實現「全球佈局，共榮成長」的長遠願景。



chapter 4 永續環境



4.1 氣候變遷因應 (TCFD / IFRS S2)

一、報導範圍與揭露架構

世界經濟論壇 (WEF) 於 2024 年 1 月 10 日發布之《2024 年全球風險報告》(Global Risk Report 2024) 指出，未來 10 年內環境風險之排名均名列前茅。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 年起採用金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 發布之「氣候相關財務揭露建議」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，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；自本報導年度起，進一步參考國際財務報導準則第 S2 號「氣候相關揭露」(IFRS S2) 之架構及主管機關「接軌 IFRS 永續揭露準則專區」之實務指引，就氣候相關風險與機會之「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標和目標」四大核心內容進行揭露，減緩並管理氣候變遷對公司營運之影響。



報導個體範圍

本節氣候相關揭露之報導個體範圍與合併財務報表之編製範圍一致，涵蓋臺北營運總部、臺北廠、中國大陸廠、日本辦公室、美國廠及越南廠。(2023 年溫室氣體盤查邊界涵蓋臺北營運總部、臺北廠、中國大陸廠及日本辦公室；2024 年起擴及全集團。)



二、IFRS S2 四大核心內容揭露總表

本公司參考 IFRS S2 揭露架構，就治理、策略、風險管理、指標和目標四大面向之揭露事項及回應舉措彙總如下表：

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措
治理	A. 治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色	本公司以董事會為永續發展及因應氣候變遷之最高治理與督導單位，負責審視並核准永續發展策略與環境、社會及經濟面向之重大議案，並監督氣候相關風險與機會目標之設定、管理與達成進度。 為強化管理深度，董事會於 2025 年 11 月下設「永續發展委員會」，由董事長擔任主任委員，成員另含一名董事及三名獨立董事，將永續及氣候治理提升至董事會層級；該委員會負責督導永續發展中心之運作，審議氣候變遷等重大風險議題並提出專業建議，每年至少一次向董事會報告年度執行成果與計畫，並接受董事會之督導與指導建議。 董事會並於 2025 年 11 月決議修訂《風險管理政策與程序》，將風險管理之最高督導職能交由永續發展委員會，確保氣候相關風險與機會之治理機制有效運行（永續治理組織圖詳本節「三、氣候治理組織」）。
	B. 管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	永續發展中心為推動永續及氣候事務之專責管理單位，負責綜整全公司永續事務，包含鑑別重大議題、制定管理方針、短中長期目標及具體執行計畫，並定期將相關提案與執行成效呈報永續發展委員會及董事會決議。 中心下設多個功能工作小組，由高階主管統籌推動：「永續組」參考 TCFD 及 IFRS S2 框架，主導氣候風險與機會之評估及策略擬定，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，建立氣候韌性思維；「風險管理組」與之保持即時橫向溝通，確保集團氣候議題之掌握與風險管理落實。 各功能別高階管理層不定期召開工作會議，統籌各事業群與職能部門執行相關工作，共同推動營運與氣候風險評估機制，並檢視各項關鍵績效指標之執行情形，依執行成果提出調整建議。



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

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 綠色產品與循環經濟

附錄

面向 IFRS S2 氣候相關揭露		本公司回應舉措			
策略	A. 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會	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，不定期向永續發展委員會及董事會報告風險與機會，以落實全公司的追蹤監督機制。			
		本公司考量產業特性、營運規劃及氣候風險發展時程，定義短期為 3 年以內（2026 ～ 2028 年）、中期為 3 ～ 5 年（2029 ～ 2030 年）、長期為 5 年以上（2031 年後），據以鑑別可合理預期影響本公司展望之氣候相關風險與機會。			
		風險評估方面，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、IEA STEPS、IEA APS、IEA NZE），並使用氣候變遷推估資訊與調適知識平台（TCCIP）、世界資源研究所（WRI）及 UNEP WESR（World Environment Situation Room）作為實體風險分析工具，藉此評估其對公司自身營運及整體價值鏈造成之影響，並進一步分析可能產生的財務衝擊。			
		類別	短期（2026 ～ 2028）	中期（2029 ～ 2030）	長期（2031~）
		轉型風險	原物料成本上漲 （供應商碳成本轉嫁）	溫室氣體排放成本增加 （碳費徵收、綠電憑證採購）、 設置再生能源設施成本、 國際永續評鑑與透明度競爭	客戶行為變化 （國際品牌綠色採購標準趨嚴）
		實體風險	供應鏈區域性中斷、 極端降雨與洪災、 熱帶氣旋與颱風（立即性）	前述立即性實體風險 持續存在並監控	水資源短缺、極端高溫（長期性）
機會	智慧零售減碳方案與 供應鏈數據即服務（DaaS）	越南廠 DPPA 綠電直購、 低碳材料革命與資源效率轉型、 全球分散式低碳產能布局	再生能源建置擴大與綠色市場深化		
上述風險與機會係依「發生的可能性」與「財務影響程度」兩維度評估排序，詳細鑑別結果、衝擊描述與因應策略詳本節「五、機會辨識」及「六、風險辨識」。					



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

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 綠色產品與循環經濟

附錄

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措																																												
策略	B. 氣候相關 風險與機會 對個體經營模式及價值 鏈之目前及 預期影響之資訊	本公司盤查自身營運（臺北、中國大陸、越南、美國德州四大產區）及上下游價值鏈（上游晶片、天線等關鍵原物料採購，下游全球服飾、零售及物流客戶之終端應用），評估氣候相關風險與機會之目前及預期影響如下：																																												
		<table><tr><th rowspan="2">風險 / 機會</th><th colspan="2">對經營模式的影響</th><th colspan="2">對價值鏈的影響</th></tr><tr><th>目前</th><th>預期</th><th>目前</th><th>預期</th></tr><tr><td>颱風、洪災等 極端天氣事件 (實體－立即性)</td><td>防災應變、設施維護與保險費支出增加。</td><td>越南廠防汛工程、備援電力等資本支出增加，跨廠區調度機制常態化。</td><td>極端天氣致物流繞道與緊急調度成本增加。</td><td>供貨中斷致延遲交貨違約與訂單流失（美洲市場營收占比 31.88%）。</td></tr><tr><td>極端高溫、水資源短缺 (實體－長期性)</td><td>無塵室空調負荷及電力支出增加；2024 年中國大陸廠取水量增幅達 50%。</td><td>高效空調、儲能與水回收系統之資本支出增加。</td><td>暫無重大影響。</td><td>區域性限水限電致產能利用率下降，影響交期與供應穩定。</td></tr><tr><td>原物料成本上漲 (轉型－市場)</td><td>供應商轉嫁綠色轉型成本，採購與備料成本上升。</td><td>單位成本上升、毛利縮減，安全庫存佔用營運資金。</td><td>上游供應高度集中（第一大晶片供應商進貨占比 59%），議價空間受限。</td><td>漲價無法完全轉嫁下游客戶，利潤空間受壓。</td></tr><tr><td>溫室氣體排放成本增加 (轉型－政策法規)</td><td>綠電憑證採購、溫室氣體盤查與確信費用增加。</td><td>碳費繳納與綠電採購支出上升（範疇二占範疇一＋二排放 95% 以上）。</td><td>下游客戶要求提供低碳數據與減碳承諾。</td><td>未達客戶減碳要求恐影響綠色採購名單排序。</td></tr><tr><td>客戶行為變化 (轉型－市場)</td><td>ESG 培訓、綠色行銷與低碳材料開發支出增加。</td><td>未符合客戶 SBTi 採購標準恐致訂單流失或單價壓縮（前十大客戶營收占比逾 80%）。</td><td>2024 年範疇三排放 28,680.01 公噸 CO₂e，顯著高於範疇一＋二總和。</td><td>上游未同步低碳轉型將推升產品碳足跡，影響下游客戶減碳路徑。</td></tr><tr><td>機會－DPPA 綠電直購與全球分散式產能</td><td>越南廠投產，自動化產線與能源計量系統投資。</td><td>綠電成本較台灣具逾 30% 價差，對沖碳費並取得 CBAM 抵減，毛利改善。</td><td>在地化供應優勢帶動北美訂單提升。</td><td>縮短物流距離，協助客戶降低範疇三（類別 4 與 9）運輸排放。</td></tr><tr><td>機會－低碳材料與智慧零售減碳方案 (DaaS)</td><td>研發支出增加（標籤 7 層精簡至 5 層、雷射模切、DPP 系統開發）。</td><td>綠色溢價與數據服務收入使營收與單價提升。</td><td>協助客戶因應歐盟 PPWR、ESPR 及美國加州 SB 253 等法規要求。</td><td>成為品牌商達成範疇三減排之關鍵低碳供應商，市占提升。</td></tr></table>	風險 / 機會	對經營模式的影響		對價值鏈的影響		目前	預期	目前	預期	颱風、洪災等 極端天氣事件 (實體－立即性)	防災應變、設施維護與保險費支出增加。	越南廠防汛工程、備援電力等資本支出增加，跨廠區調度機制常態化。	極端天氣致物流繞道與緊急調度成本增加。	供貨中斷致延遲交貨違約與訂單流失（美洲市場營收占比 31.88%）。	極端高溫、水資源短缺 (實體－長期性)	無塵室空調負荷及電力支出增加；2024 年中國大陸廠取水量增幅達 50%。	高效空調、儲能與水回收系統之資本支出增加。	暫無重大影響。	區域性限水限電致產能利用率下降，影響交期與供應穩定。	原物料成本上漲 (轉型－市場)	供應商轉嫁綠色轉型成本，採購與備料成本上升。	單位成本上升、毛利縮減，安全庫存佔用營運資金。	上游供應高度集中（第一大晶片供應商進貨占比 59%），議價空間受限。	漲價無法完全轉嫁下游客戶，利潤空間受壓。	溫室氣體排放成本增加 (轉型－政策法規)	綠電憑證採購、溫室氣體盤查與確信費用增加。	碳費繳納與綠電採購支出上升（範疇二占範疇一＋二排放 95% 以上）。	下游客戶要求提供低碳數據與減碳承諾。	未達客戶減碳要求恐影響綠色採購名單排序。	客戶行為變化 (轉型－市場)	ESG 培訓、綠色行銷與低碳材料開發支出增加。	未符合客戶 SBTi 採購標準恐致訂單流失或單價壓縮（前十大客戶營收占比逾 80%）。	2024 年範疇三排放 28,680.01 公噸 CO ₂ e，顯著高於範疇一＋二總和。	上游未同步低碳轉型將推升產品碳足跡，影響下游客戶減碳路徑。	機會－DPPA 綠電直購與全球分散式產能	越南廠投產，自動化產線與能源計量系統投資。	綠電成本較台灣具逾 30% 價差，對沖碳費並取得 CBAM 抵減，毛利改善。	在地化供應優勢帶動北美訂單提升。	縮短物流距離，協助客戶降低範疇三（類別 4 與 9）運輸排放。	機會－低碳材料與智慧零售減碳方案 (DaaS)	研發支出增加（標籤 7 層精簡至 5 層、雷射模切、DPP 系統開發）。	綠色溢價與數據服務收入使營收與單價提升。	協助客戶因應歐盟 PPWR、ESPR 及美國加州 SB 253 等法規要求。	成為品牌商達成範疇三減排之關鍵低碳供應商，市占提升。
		風險 / 機會		對經營模式的影響		對價值鏈的影響																																								
			目前	預期	目前	預期																																								
		颱風、洪災等 極端天氣事件 (實體－立即性)	防災應變、設施維護與保險費支出增加。	越南廠防汛工程、備援電力等資本支出增加，跨廠區調度機制常態化。	極端天氣致物流繞道與緊急調度成本增加。	供貨中斷致延遲交貨違約與訂單流失（美洲市場營收占比 31.88%）。																																								
		極端高溫、水資源短缺 (實體－長期性)	無塵室空調負荷及電力支出增加；2024 年中國大陸廠取水量增幅達 50%。	高效空調、儲能與水回收系統之資本支出增加。	暫無重大影響。	區域性限水限電致產能利用率下降，影響交期與供應穩定。																																								
		原物料成本上漲 (轉型－市場)	供應商轉嫁綠色轉型成本，採購與備料成本上升。	單位成本上升、毛利縮減，安全庫存佔用營運資金。	上游供應高度集中（第一大晶片供應商進貨占比 59%），議價空間受限。	漲價無法完全轉嫁下游客戶，利潤空間受壓。																																								
		溫室氣體排放成本增加 (轉型－政策法規)	綠電憑證採購、溫室氣體盤查與確信費用增加。	碳費繳納與綠電採購支出上升（範疇二占範疇一＋二排放 95% 以上）。	下游客戶要求提供低碳數據與減碳承諾。	未達客戶減碳要求恐影響綠色採購名單排序。																																								
		客戶行為變化 (轉型－市場)	ESG 培訓、綠色行銷與低碳材料開發支出增加。	未符合客戶 SBTi 採購標準恐致訂單流失或單價壓縮（前十大客戶營收占比逾 80%）。	2024 年範疇三排放 28,680.01 公噸 CO ₂ e，顯著高於範疇一＋二總和。	上游未同步低碳轉型將推升產品碳足跡，影響下游客戶減碳路徑。																																								
		機會－DPPA 綠電直購與全球分散式產能	越南廠投產，自動化產線與能源計量系統投資。	綠電成本較台灣具逾 30% 價差，對沖碳費並取得 CBAM 抵減，毛利改善。	在地化供應優勢帶動北美訂單提升。	縮短物流距離，協助客戶降低範疇三（類別 4 與 9）運輸排放。																																								
機會－低碳材料與智慧零售減碳方案 (DaaS)	研發支出增加（標籤 7 層精簡至 5 層、雷射模切、DPP 系統開發）。	綠色溢價與數據服務收入使營收與單價提升。	協助客戶因應歐盟 PPWR、ESPR 及美國加州 SB 253 等法規要求。	成為品牌商達成範疇三減排之關鍵低碳供應商，市占提升。																																										
各風險與機會項目所涉之價值鏈區段、受影響位置及財務影響科目，詳本節「五、機會辨識」及「六、風險辨識」之逐項說明。																																														



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

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 綠色產品與循環經濟

附錄

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措			
策略	C. 氣候相關風險與機會 對個體策略及決策之 影響資訊	本公司因應氣候相關風險與機會，已調整經營策略、資源分配與資本配置，具體變動如下：			
		類別	風險 / 機會	經營模式及資源分配之變動（目前）	經營模式及資源分配之變動（預期）
		實體風險	颱風、洪災等 極端天氣	廠區氣候風險評估、防災演練、設備防護與保險配置。	強化越南廠防洪設計（排水系統、防水設施、關鍵設備高架配置），建立營運持續計畫（BCM）與跨廠區產能備援。
		實體風險	極端高溫、 水資源短缺	空調冰水系統變頻優化與日常節能管理；中國大陸廠建構三道防線水資源調度體系。	投資高效能空調、智慧建築節能工程、水回收與多元水源配置。
		轉型風險	碳費徵收	依 ISO 14064-1 執行全集團溫室氣體盤查；2025 年中國大陸廠購買 1,746 張綠色電力證書。	擴大綠電採購與自發自用比例，落實 SBTi 減量路徑，降低碳費暴險。
		轉型風險	客戶行為變化	承諾 SBTi 1.5°C 路徑；開發無源 RFID、紙質天線、全紙材包裝等綠色產品。	推動「低碳環保結構標籤」與低碳標籤計算標準化，開發 DPP 碳排追溯與資料交換系統。
		轉型風險	原物料與供應鏈	主要原料維持三家以上供應商；導入中國晶片，第一大晶片供應商進貨占比由前期的 72% 降至 59%。	推動供應鏈短鏈化（在地生產、在地銷售）、提升在地採購，並要求供應商執行氣候風險評估與稽核。
		機會	再生能源	中國大陸廠自設太陽能供應逾 10% 廠區用電；2024 年 10 月發行新台幣 10 億元無擔保可轉換公司債，專用於越南廠擴廠。	規劃至 2035 年中國大陸及越南太陽能自發自用建置（估約新台幣 1.71 億元），並運用越南 DPPA 綠電直購機制。
		機會	低碳產品與 數據服務	研發資源投入低碳材料、DPP 系統與 DaaS 服務。	資本支出與研發預算持續向低碳產能及數位減碳服務配置。

本公司基於管理氣候相關風險與機會（包括颱風洪災等極端天氣事件、極端高溫、水資源短缺、碳費徵收、原物料成本上漲、客戶行為變化、供應鏈中斷，以及綠電直購、低碳材料、分散式產能、DaaS 等機會）之策略，評估其對財務狀況、財務績效及現金流量於短、中、長期之影響如下：

1. 短期（2026 ～ 2028 年）

- (1) 台灣自 2026 年開徵碳費並適用綠電憑證採購，營業成本增加（以每公噸新台幣 300 元、依核心 CPI 年增率 2.90% 調漲推估，各情境財務衝擊詳「七、（二）碳費／碳稅預估分析」）；2025 年中國大陸廠已擴大採購 1,746 張綠色電力證書。
- (2) 溫室氣體盤查、第三方確信、ESG 資訊系統及 SBTi 目標設定與驗證等營業費用增加，造成相應現金流出。
- (3) 因應極端氣候之防汛防風工程、保險費及供應鏈備援之安全庫存增加，佔用營運資金。
- (4) 2024 年 10 月發行無擔保可轉換公司債新台幣 10 億元，專用於越南廠擴廠（廠房興建及機器設備購置），資本支出與折舊增加；越南廠投產後在地供應優勢帶動北美訂單。

2. 中期（2029 ～ 2030 年）

- (1) 越南廠透過 DPPA 綠電直購，綠電總成本預期較台灣採購價具逾 30% 價差，降低能源成本，預期降低製造成本及營業費用。
- (2) 低碳材料（標籤層級由 7 層精簡至 5 層）與雷射模切製程降低單位材料用量與環保合規成本；低碳標籤綠色溢價提升營業收入與單價。
- (3) 再生能源與儲能設施資本支出增加：規劃至 2035 年中國大陸及越南太陽能自發自用建置合計約 532.2 萬美元（約新台幣 1.71 億元），相關折舊逐年增加。

3. 長期（2031 年以上）

- (1) 客戶綠色採購標準趨嚴（前十大客戶營收占比逾 80%），若低碳轉型如期達標可維持訂單與市占，DPP 碳排追溯系統與 DaaS 數據服務創造新營收；反之則面臨訂單流失與單價壓縮風險。
- (2) 極端高溫使電力支出呈非線性增長；擴大再生能源自發自用與綠電採購（至 2035 年中國大陸及越南採購綠電費用估計合計約 21.5 萬新台幣）可穩定長期能源成本。
- (3) 高效能設備投資與能源效率提升，預期降低單位生產成本並減少碳費暴險。

策略

D. 氣候相關風險與機會
對個體
於目前及預期之
財務狀況、
財務績效及
現金流量之影響



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

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 綠色產品與循環經濟

附錄

面向		IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措		
策略	E. 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估	本公司由永續發展中心推動氣候情境分析，運用轉型、實體二種風險類型面臨之不同情境（RCP 8.5、IEA STEPS、IEA APS、IEA NZE），並使用氣候變遷推估資訊與調適知識平台（TCCIP）、世界資源研究所（WRI）Aqueduct 及 UNEP WESR 作為實體風險分析工具，評估對公司自身營運及整體價值鏈之影響與財務衝擊，據以檢視策略之氣候韌性：			
		類別	主要假設	選用情境	評估影響及韌性能力
		實體風險 (颱風、洪災、極端高溫、水資源短缺)	全球暖化持續，極端天氣事件頻率與強度上升；本公司持續提升再生能源使用比例（2025 現況約 18.37%）。	RCP 8.5 (極高排放情境) 分析工具：TCCIP、WRI Aqueduct、UNEP WESR	評估影響 RCP 8.5 情境下，臺北地區最大連續 5 日降雨量預計較現況增加 36%；越南興安廠位處紅河三角洲洪泛平原，季節性淹水風險高；中國大陸廠屬 WRI「中至高」水風險區，2024 年取水量增幅達 50%；極端高溫加劇無塵室空調熱負荷（範疇二電力排放占範疇一十二之 95% 以上），推升用電成本。 韌性能力 憑藉臺北、中國大陸、越南、美國德州四大產區之跨區產能調度、營運持續計畫（BCM）、防洪防風工程、備援電力與三道防線水資源調度確保供貨不中斷；情境分析結果由永續發展中心呈報永續發展委員會檢討，並納入年度方案與資源配置。
		轉型風險 (碳費徵收、客戶行為改變、綠電需求)	各國落實淨零政策、碳定價持續上升（2030 年前全球碳價達每公噸 50～100 美元）；台灣自 2026 年開徵碳費（費率以每公噸新台幣 300 元推估，並依核心 CPI 年增率 2.90% 調漲）。	IEA STEPS IEA APS IEA NZE (2050 淨零排放情境)	評估影響 NZE 情境下，短、中、長期均很可能面臨碳費及碳邊境調整機制（CBAM）成本；主要客戶（如 Walmart、Uniqlo）之 SBTi 綠色採購標準趨嚴，中長期若減碳未達標將面臨訂單移轉風險。各情境下之潛在碳費財務衝擊詳「七、(二) 碳費 / 碳稅預估分析」。 韌性能力 承諾 SBTi 1.5°C 減碳路徑、擴大綠證採購（2025 年 1,746 張）、越南廠 DPPA 綠電直購、低碳材料與 DPP 數據服務布局，將轉型壓力轉化為綠色營收動能。



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

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 綠色產品與循環經濟

附錄

面向		IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措
風險管理	風險管理	辨認、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程（包括該等流程是否及如何整合至並影響個體之整體風險管理流程）	1. 辨認 本公司依據風險管理政策與作業程序，每年至少一次執行風險與機會之辨識、分析、衡量與回應作業；透過研究全球氣候變遷趨勢與產業關注議題、各單位訪談與問卷調查，辨識實體與轉型風險及機會，進而分析財務衝擊並研擬應對措施（四步驟鑑別流程詳本節「四、氣候風險與機會鑑別流程」）。 2. 評估與排序 依「發生的可能性」與「財務影響程度」兩大維度繪製風險與機會矩陣，將鑑別結果區分為高度、中度及低度：高度風險（機會）為優先投入資源項目，須制定對應管理方案以減少影響或降低發生頻率；中度風險目前不一定須採取行動，但持續監控其變化；低度風險為可接受風險，持續追蹤管理（2025 年度矩陣評估結果詳本節「五、機會辨識」及「六、風險辨識」）。 3. 監控與呈報 各功能單位依所劃分之風險議題與管理程度，定期向永續發展中心彙報風險管控情形；永續發展中心統籌各部門落實風險辨識與日常管理，並定期將相關提案與執行成效呈報永續發展委員會；永續發展委員會每年至少一次向董事會報告，確保風險管理措施有效落實與適時調整。 4. 與整體風險管理之整合 本公司於 2025 年 11 月經董事會決議修訂《風險管理政策與程序》，將氣候相關風險正式納入全公司整體風險管理制度，由隸屬董事會之永續發展委員會擔任風險管理最高督導單位、永續發展中心負責推動與執行，使氣候相關風險與其他營運風險以一致之流程進行辨識、評估、排序與監控，並影響公司整體風險管理決策與資源配置。
指標和目標	指標和目標	A. 與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標） — (1) 溫室氣體	本公司溫室氣體排放係依溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）規定之方法計算，並參考環境部溫室氣體查驗指引，採營運控制法設定組織邊界合併計算各據點排放量；選擇此衡量作法係因其能準確反映本公司於實際營運之控制情況，確保溫室氣體排放數據全面且一致地反映公司營運層面之真實影響，俾使使用者充分了解與氣候相關風險與機會有關之績效。 2025 年度報導期間之排放量：範疇一 253.2655 公噸 CO₂e；範疇二（地域別）6,302.2932 公噸 CO₂e、（市場別）5,293.6290 公噸 CO₂e；範疇三 21,115.3008 公噸 CO₂e。近三年度完整排放量、排放強度及盤查邊界詳本節「七、（一）溫室氣體排放量」。
		A. 與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標） — (2) 薪酬	為強化高階主管對氣候相關風險管理之當責，本公司規劃將氣候相關目標之達成情形（如溫室氣體減量進度、再生能源使用率、SBTi 路徑執行成果）納入高階經理人年度績效評估與薪酬考核項目，由薪酬委員會依評估結果對公司營運之影響及薪酬合理性提出建議，再提報董事會核定，並定期審視薪酬政策與氣候策略之一致性。 本年度所認列高階主管之薪酬，連結至氣候相關目標之達成占 10%~20%。



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

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 綠色產品與循環經濟

附錄

面向 IFRS S2 氣候相關揭露		本公司回應舉措																
指標和目標	A. 與跨行業指標類別攸關之資訊 (氣候相關指標) 一 (3) 氣候風險暴險、資本部署與內部碳價格	氣候相關風險與機會之暴險 易受轉型及實體風險影響之營運據點、資產與活動及其財務影響，詳「策略 B、D」及本節「五、機會辨識」「六、風險辨識」逐項揭露之當期 / 預期財務影響科目。 資本部署 為管理氣候相關風險與機會所部署之資本包含：2024 年 10 月發行無擔保可轉換公司債新台幣 10 億元專用於越南廠擴廠；規劃至 2035 年中國大陸及越南太陽能自發自用建置投資合計約 532.2 萬美元（約新台幣 1.71 億元）；並持續投入低碳材料、DPP 碳排追溯系統等綠色研發。 內部碳價格 本公司目前尚未正式實施內部碳定價制度，惟於碳費 / 碳稅財務衝擊評估中，以環境部碳費費率每公噸新台幣 300 元為基準、依核心 CPI 年增率 2.90% 逐年調漲，並參考 IEA STEPS、APS、NZE 預估費率進行敏感度分析，作為投資決策與減碳效益評估之內部參考價格（詳本節「七、(二) 碳費 / 碳稅預估分析」）。																
	B. 行業基礎指標之資訊	本公司為全球 RFID 標籤 ODM 製造領導品牌，參考 IFRS S2 行業基礎指引及 SASB 準則「硬體產業 (Hardware)」行業之特定經營模式、活動與其他共同特性有關之行業基礎指標，揭露請參考「附錄 SASB 指標對照表」。																
	C. 揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊 (氣候相關目標)	本公司承諾依循科學基礎減碳目標倡議 (SBTi) 1.5°C 路徑，制定範疇一、範疇二及範疇三之減量目標，並下設具體細項目標與指標： <table><tr><th>目標項目</th><th>基準年</th><th>目標年</th><th>目標內容</th></tr><tr><td>溫室氣體減量（範疇一＋範疇二）</td><td>2024 年</td><td>2035 年</td><td>依 SBTi 1.5°C 路徑絕對減量 63.0%</td></tr><tr><td>溫室氣體減量（範疇三）</td><td>2024 年</td><td>2035 年</td><td>依 SBTi 路徑減量 66.33%</td></tr><tr><td>長期策略性目標</td><td>-</td><td>2050 年</td><td>淨零排放（依 SBTi 1.5°C 路徑）</td></tr></table> 目標設定之依據 參考政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 氣候模型與減排路徑、國際能源署 (IEA) 淨零排放 (NZE) 情境，響應我國「2050 淨零排放路徑」政策及 CDP、TCFD 等倡議內容，俾降低氣候風險暴險、減少未來碳費支出並提升公司韌性與永續競爭力。 目標之監督與進度 由永續發展中心定期追蹤各項關鍵績效指標執行情形，永續發展委員會定期檢視目標進展並每年至少一次向董事會報告，作為策略調整與績效考核之依據。2025 年中國大陸廠完成首筆綠電憑證試點交易並擴大採購 1,746 張綠色電力證書；越南廠自投產初期即納入綠能規劃（減量策略詳本節「七、(三) 減量策略及目標」）。		目標項目	基準年	目標年	目標內容	溫室氣體減量（範疇一＋範疇二）	2024 年	2035 年	依 SBTi 1.5°C 路徑絕對減量 63.0%	溫室氣體減量（範疇三）	2024 年	2035 年	依 SBTi 路徑減量 66.33%	長期策略性目標	-	2050 年
目標項目	基準年	目標年	目標內容															
溫室氣體減量（範疇一＋範疇二）	2024 年	2035 年	依 SBTi 1.5°C 路徑絕對減量 63.0%															
溫室氣體減量（範疇三）	2024 年	2035 年	依 SBTi 路徑減量 66.33%															
長期策略性目標	-	2050 年	淨零排放（依 SBTi 1.5°C 路徑）															

三、氣候治理組織

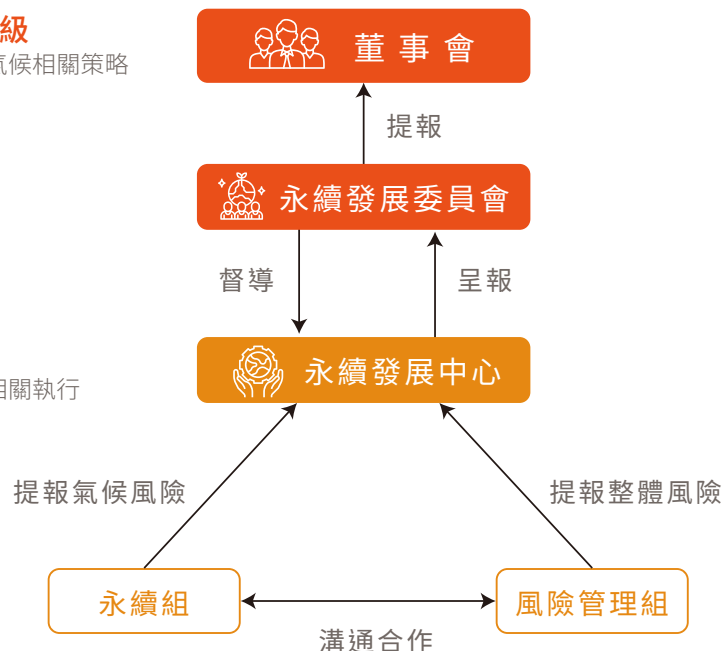
永續治理組織圖

董事會層級

監督自然暨氣候相關策略

營運層級

自然暨氣候相關執行



四、氣候風險與機會鑑別流程

為配合公司治理強化與實務運作需求，本公司於 2025 年 11 月經董事會決議修訂《風險管理政策與程序》，將風險管理之最高督導職能正式交由隸屬董事會之永續發展委員會負責，並由永續發展中心負責實際之推動與執行。未來，永續發展委員會除持續監督全公司之風險運作機制外，亦將針對氣候變遷等重大風險議題進行審議並提出專業建議；同時，由永續發展中心統籌各部門落實風險的辨識與日常管理，並定期將相關提案與執行成效呈報董事會決議。

本公司依據風險管理政策與作業程序，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之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。本公司所指時間範圍：

- **短期指三年以內 (2026 年 ~ 2028 年)**
極端氣候可能影響生產與供應鏈；各國環保法規（如碳費）實施將增加營運成本。機會在於及時投資節能設備以降低能耗。
- **中期指三年～五年內 (2029 年 ~ 2030 年)**
氣候變化可能加速資產劣化；市場對綠色產品需求上升。機會在於開發綠色產品及優化供應鏈韌性。
- **長期指五年以上 (2031 年 ~)**
面臨基礎設施重置成本及低碳轉型壓力。透過長期投資再生能源與綠色技術，可確立市場領導地位。

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。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



蒐集氣候風險與機會議題

仔細研究全球範圍內的氣候變遷趨勢，及與我們所處產業相關的關注議題，包括過去和預測的氣候變化、政策和法律變化、市場趨勢及科技發展，以上都將對本公司的業務和財務產生潛在影響。



辨識實體和轉型風險與機會

透過各單位訪談，彙整出所有可能影響營運之氣候風險與機會議題，以此設計氣候變遷風險與機會評估問卷；評估這些氣候相關趨勢和議題對本公司業務之具體影響，包括辨識可能對實體資產、供應鏈、營運和市場地位造成的風險，同時識別可能帶來的轉型機會。



分析財務衝擊

基於 TCFD 及 IFRS S2 指引進行相應之財務揭露，揭示本公司之財務衝擊程度、風險管理策略和目標，及在不同時間範圍內的風險和機會展望，提供利害關係人更多有關本公司氣候相關風險管理的透明度說明。



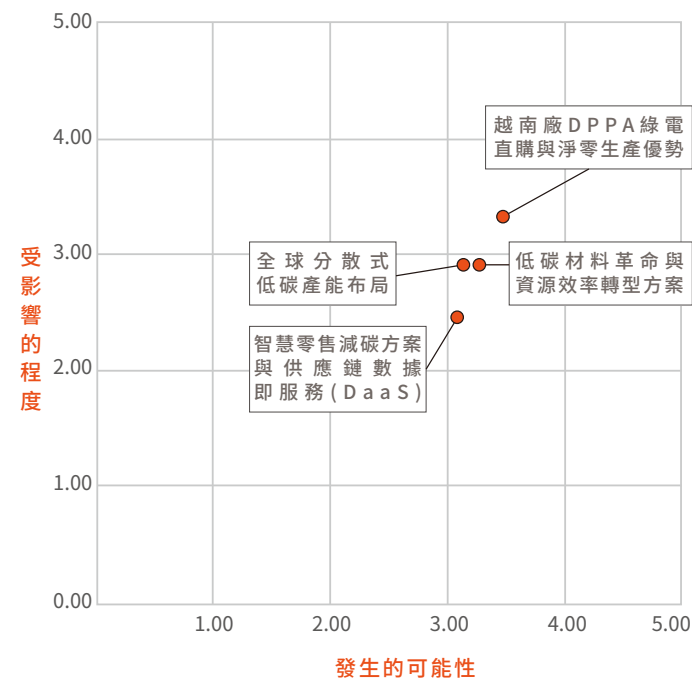
研擬應對措施

對於鑑別出之重點風險和重點機會提出相應的因應措施，旨在有效應對可能產生之風險，並充分利用機會來實現業務目標；同時定期檢視和評估管理成效，了解因應措施執行情況和具體成效，並及時做出必要的滾動式調整。

五、機會辨識

永道藉由盤查自身以及上下游供應鏈（從上游晶片與天線等關鍵原物料之採購，到下游全球服飾、零售及物流客戶的終端應用）對氣候與環境資源的依賴和衝擊評估結果，積極尋找低碳轉型的契機。我們深信，落實 ESG 規範與 SBTi 減碳承諾不僅是因應國際法規與氣候風險的挑戰，更是驅動技術創新、創造綠色商機的關鍵過程。因此，永道在氣候相關的機會辨識上，全面涵蓋了：資源使用效率的優化、綠色產品與技術服務的創新、低碳市場的拓展，以及跨國營運與供應鏈韌性的提升等多個核心面向。

永道 2025 年度機會矩陣



▲ 2025 年度永道氣候相關機會矩陣圖

機會矩陣結果說明

永道永續發展中心與核心業務部門合作，依據機會發生之「財務影響程度」與「發生的可能性」兩大維度，繪製出「2025 年度永道氣候相關機會矩陣圖」。此矩陣幫助我們將資源集中於具備高財務回報與高市場需求的戰略契機，將氣候轉型壓力轉化為供應鏈競爭優勢。

經評估，落在矩陣右上方的「高度機會」是驅動永道綠色成長的核心引擎，主要集中於產品創新與能源轉型，包含「越南廠 DPPA 綠電直購與淨零生產優勢」、「低碳材料革命與資源效率轉型方案」以及「全球分散式低碳產能布局」。這些項目具備強大的法規驅動力與營收成長潛力，能為公司創造綠色溢價，是我們優先投入研發與資本支出的重中之重。位於中段的「中度機會」則聚焦於「智慧零售減碳方案與供應鏈數據即服務（DaaS）」項目；低度機會從缺。

機會項目說明

1. 越南廠 DPPA 綠電直購與淨零生產優勢 - 高度機會

機會類別	能源來源 / 韌性	當期財務影響	不動產、廠房及設備（越南新廠自動化產線、能源計量系統） 營業費用（綠能採購諮詢、系統開發、法律審閱費） 預付款項（綠電採購保證金、預付電費）
利害關係對象	政府機關、供應商及合作夥伴、客戶、投資人及股東	預期財務影響	營業成本（綠電採購協議 DPPA、能源成本優化） 營業毛利（低能源成本、低碳標籤綠色溢價） 稅前淨利（規避碳關稅與環保稅賦損耗）
價值鏈區段	自身營運－越南廠	預期影響期間	中期
影響說明與因應策略	越南政府於 2024 年 7 月正式頒佈第 80/2024/ND-CP 號法令實施直接購電協議（DPPA），並於 2025 年進入市場成熟期。永道越南廠於 2025 年底正式投入生產後，可利用此機制靈活調整綠電採購比例。相較於過往僅能向越南電力總公司（EVN）購買「電網混合電」，DPPA 提供了具備國際認可追溯性的綠電憑證。 在財務戰略上，此佈局具備顯著的成本競爭優勢，透過 DPPA 取得之綠電總成本預期將較台灣 CPPA 市場具備 30% 以上之價差空間^{註 1}。據此，因應 2026 年台灣開徵碳費所推升的生產成本，永道越南可憑藉其低碳產能優勢，成為集團對沖碳稅風險、優化全球供應調度的核心基地；而當產品出口至實施碳邊境調整機制（CBAM）之區域時，永道越南亦可透過 DPPA 證明產品之低碳屬性以獲得稅額抵減，在降低能源投入成本的同時，強化國際價格競爭力與出口利潤。		

註 1：價差空間係基於 2026 年兩地數據推估。依據 WRI 引用 S&P Global 數據，越南太陽能 LCOE 僅約 NT\$0.7 ~ 1.0/度，顯著低於其傳統電力生產基準 NT\$2.8/度。經加計 Decree 80/2024/ND-CP 規範下之 DPPA 溢價與規費後，預估永道越南綠電總取得成本約 NT\$3.2 ~ 3.5/度，相較台灣 2026 年預期採購高價（NT\$5.0 以上）具備逾 30% 之能源成本優勢。

2. 低碳材料革命與資源效率轉型方案 - 高度機會

機會類別	資源效率 / 產品與服務
利害關係對象	供應商及合作夥伴、員工、股東及投資人、客戶、政府機關
價值鏈區段	自身營運
影響說明與因應策略	隨歐盟《包裝及包裝廢棄物法規》（PPWR）強制要求削減非必要塑膠使用，以及各國陸續開徵塑膠稅與碳費，傳統 PET 基材標籤正面臨顯著的隱含成本增加與市場准入風險。在此氣候轉型趨勢下，永道透過結構優化技術，將標籤層級由 7 層精簡至 5 層，從源頭優化了面材與膠材的單位用量。 此種「材料精簡化」策略，實質降低了產品中非纖維類塑膠成分的占比；同時，藉由雷射模切工藝徹底取代具高環境污染之化學蝕刻製程，極大化減少生產過程與產品殘留之化學負荷。此雙重革新不僅確保產品符合 REACH、RoHS 等國際有害物質限制標準與可回收性需求，更直接降低了 2026 年起的環保合規成本與稅賦壓力，使永道成為國際品牌商實踐範疇三減排目標的關鍵低碳零件供應商，進而捕捉綠色市場商機。
當期財務影響	不動產、廠房及設備（優化資產結構、製程綠色轉型） 營業費用（研發支出） 營業成本（消除外部環境成本、降低稅賦壓力）
預期財務影響	營業成本（物料結構簡化、規避法規稅賦） 營業收入（擴大綠色市場份額、優化產品組合） 稅前淨利（降低碳費及國際碳關稅之潛在衝擊）
預期影響期間	中期

3. 全球分散式低碳產能布局 - 高度機會

機會類別	韌性
利害關係對象	客戶、供應商及合作夥伴、政府機關
價值鏈區段	自身營運、下游客戶端
影響說明與因應策略	隨全球產業鏈從「全球化長鏈」轉向「區域化短鏈」，物流端的減碳能力已成為獲取大廠訂單的核心門檻。永道目前具備臺北、中國大陸、越南及美國德州四大核心產區，此佈局不僅是為了擴產，更是關鍵的氣候調適策略。傳統跨境運輸產生顯著之範疇三（類別 4 與 9）運輸碳排放，永道透過將生產基地貼近終端市場（如美國德州廠加工供應北美、越南廠供應東南亞），可有效縮短實體物流距離，直接協助客戶降低供應鏈碳足跡。 此一策略佈局更深度契合當前的國際政策趨勢：美國《國家交通運輸脫碳藍圖》正驅動近岸供應鏈的低碳化轉型；而越南《國家綠色增長戰略》亦針對低碳製造提供實質稅務與融資獎勵。這類政策紅利與永道的跨國分散式產能相結合，使公司能根據各國碳價與氣候風險進行動態產能調度，在優化跨國稅費與營運成本的同時，確保「供應不斷鏈」，建立強韌的財務與綠色競爭優勢。
當期財務影響	營業收入（在地化供應優勢，帶動北美訂單提升） 資本支出（廠房自動化建置、低碳研發設施投入）
預期財務影響	營業成本（降低跨境稅收負擔、保障毛利空間） 營業費用（削減跨境物流支出、優化營運效率）
預期影響期間	中期



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

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 綠色產品與循環經濟

附錄

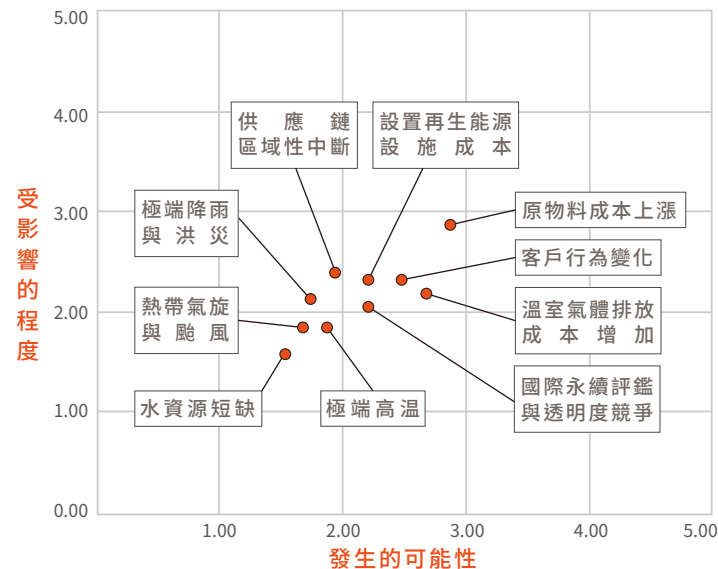
4. 智慧零售減碳方案與供應鏈數據即服務 (DaaS) - 中度機會

機會類別	產品與服務 / 市場
利害關係對象	股東及投資人、客戶、政府機關
價值鏈區段	自身營運－研發中心、下游－客戶端法規遵循
影響說明與因應策略	隨歐盟《永續產品設計規範》（ESPR）與美國加州《氣候企業數據責任法案》（SB 253）於 2026 年起陸續生效，供應鏈數據的可追溯性已成為全球大廠的剛性需求。永道正積極研發「數位產品護照（DPP）碳排追溯與資料交換系統」，旨在整合產品碳足跡規則（PCR）排放係數，實現碳排放資訊的精確計算與透明化管理。此系統能有效對接供應商與生產工廠間的資訊交換，使 RFID 技術進階為符合歐盟 DPP 規範之關鍵數據載體。 此研發布局旨在透過精準監測手段，降低零售業約 8% 的庫存報廢損失，從源頭減少資源浪費帶來的隱含碳排放。透過「ESG 數據即服務（DaaS）」模式，永道將後端的數位數據與前端的低碳硬體優勢（標籤碳足跡較傳統製程下降 70% 至 90%）深度結合，並憑藉長期持有之 Auburn University ARC 品質認證，確保從硬體規格到數據格式均符合國際主流標準。透過提供此核心解決方案，永道能有效協助客戶大幅降低履行氣候揭露之合規門檻與成本，將法規壓力轉化為供應鏈競爭優勢，進而鎖定高階綠色採購市場並提升市佔率。
當期財務影響	營業費用（研發支出、顧問諮詢費用） 無形資產（軟體著作權或專利申請）
預期財務影響	營業收入（產品單價提升、新增收取數據服務費用） 應收帳款（提升客戶黏著度、強化議價條件）
預期影響期間	短期

六、風險辨識

永道依循 TCFD 及 IFRS S2 框架，藉由盤查自身營運以及上下游供應鏈（從上游高度集中的晶片與天線採購，到自身橫跨臺北、中國大陸與越南的跨國生產基地，乃至下游國際品牌客戶的綠色合規需求）所面臨的氣候相關衝擊，積極建構具備氣候韌性的營運體系。面對全球極端氣候加劇與各國淨零法規的快速推進，氣候變遷已非單純的環境議題，而是直接牽動企業營運成本、資產安全與市場競爭力的核心挑戰。透過系統化的鑑別與量化評估，永道致力於及早預警並控管潛在的氣候威脅。因此，永道在氣候相關的風險辨識上，全面涵蓋了兩大核心面向：在轉型風險上，聚焦於溫室氣體排放定價、綠能轉型壓力及國際供應鏈標準趨嚴所引發的政策、市場與技術挑戰；在實體風險上，則高度關注極端氣候與水資源短缺對全球營運據點資產、產能連續性及供應鏈中斷的急、慢性衝擊。

永道 2025 年度風險矩陣



▲ 2025 年度永道氣候相關風險矩陣圖

風險矩陣結果說明

永道依據風險發生之「財務影響程度」與「發生的可能性」兩大維度，繪製出「2025 年度永道氣候相關風險矩陣圖」。此矩陣幫助我們將資源集中於控管具備高財務衝擊與高發生機率的關鍵威脅，將氣候挑戰轉化為強化營運韌性的契機。

經評估，落在矩陣右上方的「高度風險」是當前影響永道營運成本與毛利結構的核心挑戰，主要集中於上游供應鏈與市場價格波動，即「原物料成本上漲」項目。此項目具備高度的市場連動性與成本上升壓力，可能侵蝕產品利潤，是我們優先投入資源進行供應鏈管理與研發替代材料的重中之重。

位於中段的「中度風險」則聚焦於法規轉型、市場需求與供應鏈穩定性，包含「溫室氣體排放成本增加」、「客戶行為變化」、「設置再生能源設施成本」、「國際永續評鑑與透明度競爭」及「供應鏈區域性中斷」等項目。

落在左下方的「低度風險」則主要為急慢性之實體氣候災害，包含「水資源短缺」、「極端降雨與洪災」、「熱帶氣旋與颱風」及「極端高溫」。雖然實體風險短期財務衝擊相對較小，但仍是維持營運不中斷的防護基礎，我們將持續追蹤管理，確保全球產能防護網穩固無虞。

風險項目說明

1. 原物料成本上漲 - 高度風險

風險類別	市場風險（轉型風險）
利害關係對象	供應商、投資人及股東
價值鏈區段	上游供應商
衝擊描述	RFID 產業之核心原物料（晶片、天線、導電膠與紙材）主要由國外少數大廠壟斷。隨全球供應商因應各國減碳法規投入低耗能製程研發，或受能源轉型引發的電費通膨影響，極可能將相關綠色轉型成本透過價格調整轉嫁給中游製造商。永道於 2025 年之第一大晶片供應商進貨比重高達 59%，高度集中的供應結構使公司在面對供應商成本轉嫁時的議價空間較易受限。
當期財務影響	營業成本（原物料採購支出增加、存貨備料成本上升） 營業費用（尋找替代材料或開發本土化供應鏈之行政與驗證費用）

預期財務影響

營業成本（因供應商轉嫁碳成本導致產品單位成本上升）
營業毛利（因關鍵零組件漲價且無法完全轉嫁給客戶，導致利潤空間縮減）
存貨（因應缺貨或漲價風險而增加的安全庫存金額，佔用營運資金）

預期影響期間

短期

因應策略

善用規模經濟優勢維持議價能力

儘管核心原料由少數國外大廠壟斷，但永道憑藉全球領先的市場佔有率與龐大的原材料需求量，加上與供應商間長期穩定的合作關係，使公司在採購上具備較強的議價能力。這項規模經濟優勢能協助公司以較低的採購成本獲取原料，有效降低供應商轉嫁成本對營業毛利造成的衝擊；此外永道也積極導入中國晶片，提升原料備援彈性，故永道對第一供應商的進貨比率也由 2024 年的 72% 下降為 59%。

透過研發創新與產品設計精簡材料用量

公司透過研發技術從源頭減少材料成本。例如開發特殊印刷紙材與環保導電漿料印刷天線，藉由優化印刷工藝及減少製程站別來達到節省材料成本的效益。此外，永道進一步優化 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縮小，直接減少各層原物料的用量與能源消耗。

前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

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 綠色產品與循環經濟

附錄

2. 溫室氣體排放成本增加 - 中度風險

風險類別	政策與法規風險（轉型風險）
利害關係對象	政府機關、投資人及股東、客戶
價值鏈區段	自身營運
衝擊描述	永道已明確承諾依循科學基礎減碳目標倡議（SBTi）之減碳路徑，核心產品 RFID 標籤之生產高度依賴電力，範疇二電力排放佔總排放量（範疇一＋二）高達 95% 以上，轉向使用再生能源是達成減碳目標最核心的手段。在廠區自發自用太陽能比例有限（目前中國大陸廠僅約 10% 廠區用電來自太陽能）的現狀下，透過採購綠電憑證（RECs）或簽署綠電購電協議（PPA）來抵銷剩餘碳排，已成為符合國際零售大廠（如 Walmart、Uniqlo）綠色採購規範的最合理手段。 隨著永道未來全球產能不斷上升，中國大陸廠與即將投產的越南新廠之用電總量將呈跳躍式增長。經估算，至 2035 年，中國大陸廠與越南廠兩地採購綠電所需費用合計約新台幣 21.5 萬元。
當期財務影響	營業成本（電費支出、購買外部綠電憑證之費用） 營業費用（執行溫室氣體盤查、外部確信及碳資產管理諮詢費）
預期財務影響	營業成本（直接碳費繳納、碳排超額購買配額支出）
預期影響期間	短期
因應策略	碳排放管理 永道自 2023 年起已依循 ISO 14064-1 與環境部指引建立溫室氣體盤查標準機制，確實盤查範疇一、範疇二及範疇三的溫室氣體排放。透過溫室氣體盤查辨認排放熱點後即早規劃減量措施，降低溫室氣體排放成本。 智慧管理與日常節能 積極導入智慧製程 MES 系統以數位化管理提升能源效率。廠內照明全面改為 LED 燈具，並嚴格落實日常空調溫度管控與每日巡檢關閉待機設備之機制。

3. 客戶行為變化 - 中度風險

風險類別	市場風險（轉型風險）	利害關係對象	客戶、投資人及股東、供應商
價值鏈區段	上游供應商、自身營運、下游客戶		
衝擊描述	隨國際品牌大廠如 Uniqlo、Walmart 等廠商陸續設定科學基礎減碳目標（SBTi），其採購政策已從傳統的成本導向轉向「低碳優先」。永道的前十大客戶合計營收淨額占比超過 80%，意味著客戶端的 ESG 採購標準變動將對永道營收產生衝擊。2024 年永道首度盤查範疇三排放量達 28,680 公噸二氧化碳當量，顯著高於範疇一與二之總和。由於永道之晶片供應商高度集中（第一大供應商占比逾 59%），若上游供應商未能同步低碳轉型，永道將難以降低其產品碳足跡以符合下游客戶的減碳路徑，可能導致在高階綠色採購名單中排名下滑，甚至面臨訂單流失的風險。		
當期財務影響	營業費用（客戶關係管理支出、綠色行銷與低碳技術交流費、員工 ESG 專業培訓成本） 營業成本（因應客戶要求，開發低碳材料替代方案所產生的初期採購溢價）		
預期財務影響	營業收入（因未能符合客戶 ESG 標準導致訂單流失、市佔率下降或單價被壓縮） 營業毛利（低碳轉型速度不及市場預期，導致無法維持高品質產品的綠色溢價）		
預期影響期間	長期		
因應策略	承諾 SBTi 科學基礎減碳目標 永道已檢視主要客戶的減碳目標策略，並承諾將依循科學基礎目標倡議組織（SBTi）1.5°C 路徑，正式制定範疇一、範疇二及範疇三的具體減量目標。永道以實際行動向客戶展示減碳決心，更有助於實質推動上下游價值鏈的減碳實務。 研發綠色產品與推動循環經濟 為協助客戶降低產品碳足跡，永道積極投入綠色產品與製程研發。目前已開發出不依賴外部電源的無源產品（RFID），並推進紙質天線技術以減少能源消耗。此外，產品機殼選用可回收的鋁合金以提升材料循環利用率，且包材方面全面採用全紙材包裝，降低塑膠緩衝材的使用，從源頭減少廢棄物。 規劃開發「永續低碳標籤」與計算標準化 永道計畫未來進一步開發「低碳環保結構標籤」，並推動「低碳標籤計算標準化」，希望以此能提升自身產品在綠色採購名單中的競爭力，也能以標準化的數據協助 Walmart、Uniqlo 等大客戶順利達成其 SBTi 減碳路徑。		

4. 設置再生能源設施成本 - 中度風險

風險類別	技術風險（轉型風險）		
價值鏈區段	自身營運		
衝擊描述	利害關係對象 股東及投資人、供應商、客戶		
	永道已明確承諾依循科學基礎減碳目標倡議 SBTi 之 1.5°C 路徑進行減碳實務。由於公司範疇一與範疇二之總排放中，電力消耗占比高達 95% 以上，提升再生能源使用比例已成為達成淨零目標的技術核心。隨全球知名合作零售品牌（如 Walmart、Uniqlo）對供應鏈低碳化的要求轉趨剛性，永道必須加速綠能轉型。 永道計畫於未來逐步實現全球總產能突破百億枚標籤的戰略目標。產能的大幅擴張將導致總用電需求激增，目前中國大陸廠雖已有超過 10% 用電來自自設太陽能系統，但 2025 年再生能源總使用率僅約 18.37%。若要維持減碳路徑，公司需在有限的廠區空間內極大化太陽能建置，或面臨需投入更高額資金進行儲能設備與能源管理系統（MES）升級的壓力。2025 年啟動生產的越南廠亦須同步納入綠能規劃。若無法在初期建置階段有效整合再生能源，未來隨營運規模擴大，轉型成本將因既有設施改造而倍增。 以永道的 SBTi 路徑推估，若中國大陸廠與越南廠於 2035 年完全以太陽能自發自用的方式減排，情境假設如下：		
	中國大陸廠	越南廠	
	- 平均發電量以 1,100 度 / 年 (kWh/kWp/year) 計算 - 所需裝置容量 = 6,045,000 度 ÷ 1,100 度 / kWp = 約 5,495 kWp - 假設平均單位建置成本落在每 kWp 3,000 人民幣 5,495 kWp × 3,000 RMB = 16,485,000 人民幣。	- 平均發電量以 1,400 度 / 年 (kWh/kWp/year) 計算 - 所需裝置容量 = 6,843,000 度 ÷ 1,400 度 / kWp = 約 4,888 kWp - 假設平均單位建置成本落在每 kWp 600 美金 4,888 kWp × 600 USD = 2,932,800 美金。	
	合計	預計設備建置費用合計需花費約 532.2 萬美元（約 1.71 億新台幣或約 3,672 萬人民幣）。	
	當期財務影響	資本支出（廠務節能系統優化、太陽能發電設施前期建置、能源計量與 MES 系統導入） 營業費用（節能減碳策略諮詢、SBTi 目標設定與驗證費、能源審計費用）	
預期財務影響	資本支出（擴建高效率儲能設備、跨廠區智慧能源監控系統、越南廠綠能設施投資） 營業成本（長期採購綠電憑證溢價、再生能源設施維運支出、電力單價因能源轉型而上升之成本）		
因應策略	擴大再生能源建置與綠電採購 為減緩極端高溫導致總用電需求大增及尖峰電力支出的財務衝擊，永道持續提升再生能源的使用比例，目前廠區已建置自有的太陽能發電系統（如中國大陸廠已有超過 10% 的廠區用電來自太陽能）。同時，公司也已積極規劃購買綠電憑證，以支持能源轉型並強化企業的減碳與成本管控能力。 發行可轉換公司債籌措資金 永道已於 2024 年（民國 113 年）10 月正式發行中華民國境內第一次無擔保轉換公司債，發行總額為新台幣 10 億元。該筆募得資金將專用於「越南廠擴廠計畫」，包含興建廠房及購置機器設備。透過事先的穩健籌資，確保新廠在建置初期能具備足夠資金導入各項廠務與生產設施。		

5. 國際永續評鑑與透明度競爭 - 中度風險

風險類別	聲譽風險（轉型風險）	利害關係對象	股東及投資人、客戶、政府機關
價值鏈區段	自身營運		
衝擊描述	作為全球 RFID 領導者，永道已於 2024 年發布首份永續報告書並於 2025 年啟動 SBTi 科學基礎減碳目標承諾。隨臺灣證交所深化公司治理評鑑要求，及主要品牌客戶將 ESG 績效與供應商評級掛鉤，維持與國際準則（如 GRI、SASB、TCFD、IFRS 永續揭露準則）一致的揭露透明度，已成為保障企業商譽的核心門檻。 永道目前正處於產能快速擴張期，若公司在國際 ESG 評鑑（如 MSCI ESG、CDP）中表現不佳或透明度不足，將直接影響資本市場的投資意願，甚至可能導致未來籌資成本（如永續連結貸款利率）上升。新設立之越南產線將面臨歐盟「數位產品護照（DPP）」等更高標準的數據追溯要求。若揭露資訊無法及時反映海外據點的低碳合規性，將削弱永道在全球綠色價值鏈中的競爭力。 透明度競爭不只是合規問題，更涉及品牌定位。若永道未能落實 ESG 承諾，或在產品碳足跡數據上無法提供優於同業的透明度，可能使現有的毛利優勢受到低價競爭或品牌轉向具備更佳永續評等競爭者的威脅。		
當期財務影響	資本支出（ESG 資訊系統購置費、獎項申請與宣傳推廣支出）		
預期財務影響	營業費用（持續性的品牌優化與綠色行銷支出、應對法規更迭的法務諮詢費） 財務成本（影響融資利率或資金募集） 營業收入（因國際評鑑等級變動影響與指標大廠之長期供貨協議）		
預期影響期間	中期		
因應策略	強化永續資訊揭露與第三方確信機制 為提升 ESG 資訊透明度與品質，永道依循 GRI、SASB 及 TCFD 架構並參考 IFRS S2 編製永續報告書，並委由會計師事務所依確信準則執行第三方有限確信，以強化資訊可靠性並回應投資人對揭露品質之要求；相關永續資訊亦揭露於公司網站、年報及公開資訊觀測站，以提升資訊可取得性與揭露完整性。 開發 DPP 碳排追溯與資料交換系統 為應對歐盟「數位產品護照（DPP）」等日益嚴格的數據追溯要求，永道已將「DPP 碳排追溯與資料交換系統開發」列為未來的重點研發計畫。該系統不僅將完全符合 DPP 規範，還會整合產品碳足跡規則（PCR）的排放係數，實現碳排放資訊的精確計算與透明化管理。同時，該系統將建立起供應商與生產廠之間有效率的碳排資訊交換機制，確保海外據點（如越南新廠）的低碳數據能即時、透明地呈現。		



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

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 綠色產品與循環經濟

附錄

6. 供應鏈區域性中斷 - 中度風險

風險類別	立即性（實體風險）	利害關係對象	供應商、客戶、股東及投資人	
價值鏈區段	上游－供應商、自身營運－全球營運據點			
衝擊描述	氣候變遷引發的極端天災（如超強颱風、特大洪災）可能造成關鍵零組件供應商之生產基地停擺或全球航運樞紐中斷。永道核心產品 RFID 標籤之關鍵原物料（晶片、天線、導電膠）主要由國外少數大廠掌握，供應來源具高度地理集中性。 2025 年永道向第一大晶片供應商之進貨比重高達 59%。若該主要供應商之晶圓廠或封測廠所在地區遭遇急性氣候災害，將導致永道面臨嚴重的「斷料」風險，導致臺北廠、中國大陸廠及越南廠面臨大規模產能停滯。			
當期財務影響	營業費用（尋找替代供應商之行政成本） 預付款項（為確保產能配額而支付之採購保證金）			
預期財務影響	營業成本（物料短缺導致之採購單價飆升、因防範斷料而增加的安全庫存持有成本） 營業收入（因產能中斷導致延遲交貨之違約損失、大客戶流失之營業額減損） 存貨（因應氣候風險之預防性備貨，導致存貨跌價損失風險增加）			
預期影響期間	短期			
因應策略	推動供應鏈短鏈化轉型 由傳統長鏈供應鏈轉換為區塊短鏈（在地生產、在地銷售），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。 落實關鍵原物料多元分散及提高在地採購 永道針對關鍵原物料採多元分散策略，主要原料均維持三家以上供應商，並與大型廠商建立穩定合作關係。於晶片採購方面，透過專案合作與擴充 ARC 認證產品搭配款式，提升其他供應商占比，同時導入中國製晶片作為替代來源，增加備援彈性；此外，亦積極提升在地採購比率，以強化供應鏈穩定性與韌性。 強化供應商管理 逐步要求供應商評估其營運設施面臨的水災與旱災等氣候風險，並要求執行相關的災害降低措施與落實稽核制度。同時與供應商保持良好合作關係，持續進行議合，以提前因應缺貨、斷料等潛在危機。			



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

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 綠色產品與循環經濟

附錄

7. 水資源短缺 - 低度風險

風險類別	長期性（實體風險）
利害關係對象	社區鄰里、政府機關、員工、客戶
受影響位置	自身營運－中國大陸廠、越南廠
衝擊描述	氣候變遷導致降雨模式改變，極端旱災頻率增加。根據 WRI Aqueduct 水風險分析，永道核心產能所在地中國大陸廠屬「中至高」風險區。隨 2025 年越南廠啟動生產，其所在的興安省亦受制於湄公河與紅河流域之季節性枯水壓力。永道正處於產能高速擴張期，中國大陸廠取水量於 2024 年較前一年大幅成長逾 50%，2025 年雖略降至 25.08 百萬公升，仍較 2023 年高出約四成，整體用水規模維持高檔，預期未來全球產能衝刺百億枚目標，基準用水量將進一步攀升。儘管製程無大量用水，但精密無塵室空調冷卻與數百名直接人員的民生衛生用水若受政府配額限制，將直接導致自動化產線降速甚至短暫停工。
當期財務影響	營業成本（水費、租用臨時水車補給費用、購買清潔用水支出）
預期財務影響	營業收入（因限水導致產能利用率下降、延遲交貨之違約損失） 資本支出（建置高效冷水回收系統、廢水再利用過濾裝置）
預期影響期間	長期
因應策略	緊急水資源調度與備援機制 針對中國大陸廠中至高度的缺水風險，本公司已構建三道防線的策略，透過多層次、多來源的水資源調度體系，公司能有效降低營運中斷風險；考量越南廠受季節性枯水影響，永道將依整體水資源管理策略，強化用水調度與監控，提升供水穩定性與使用效率；並視營運需求導入節水措施及評估多元水源配置（如回收水），以降低對單一水源之依賴，確保營運持續性與水資源永續利用。

8. 極端降雨與洪災 - 低度風險

風險類別	立即性（實體風險）	利害關係對象	社區鄰里、政府機關、員工、投資人及股東
受影響位置	自身營運－越南廠、臺北		
衝擊描述	隨全球氣候暖化趨勢，強降雨事件之頻率與強度顯著提升。根據 TCCIP 數據，在 RCP 8.5 最嚴重暖化情境下，臺北地區之最大連續 5 日降雨量預計將較現況增加 36%。越南廠位於紅河三角洲下游之興安省，地理特性屬於洪泛平原，具備高度的季節性淹水風險。 越南廠已於 2025 年底啟動，若遭遇極端洪災導致廠區淹水，除直接損毀自動化產線設備外，更可能因員工通勤受阻與電力供應中斷（公司自動化生產高度依賴電能），導致該據點對美洲市場（營收占比達 31.88%）的供貨動能停擺。此風險與公司的營運持續性計畫（BCM）緊密相連。極端降雨除推升當期維修與物流繞道成本外，長期亦會因風險因子增加而導致保險費率調升。		
當期財務影響	營業成本（受災資產之設施維修費、物料報廢與廠區清理支出、緊急物流調度費） 營業費用（執行廠區排水設施檢測、購買防災應急設備）		
預期財務影響	營業收入（因物流與產能中斷導致延遲交貨，面臨客戶違約賠償或訂單流失） 資本支出（越南新廠防汛工程、提升地基高程、購置高效率排水與電力備援系統） 營業成本（氣候風險溢價導致年度保險費支出增加）		
預期影響期間	短期		
因應策略	越南廠洪災防禦 除基本水災風險評估及減緩措施，預計強化越南廠區防洪設計（如設置排水系統及防水設施），並將關鍵設備採取高架或防護配置，以降低設備受損風險；同時建立營運持續計畫（BCM），透過跨廠區產能調度與安全庫存機制，確保供貨穩定。另亦規劃備用電力系統，以因應淹水可能導致之停電情形，並持續評估保險配置。 多生產基地彈性調度以確保跨區備援 若單一據點（如越南廠）因極端洪災停擺，進而導致對美洲市場供貨動能停滯的營運持續風險，永道具備跨國生產基地的調度優勢，可依據客戶需求，從臺北廠、中國大陸廠及越南廠等多個生產基地彈性安排出貨，確保在全球氣候災害發生時，產品供應依然穩定不中斷。		

前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

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 綠色產品與循環經濟

附錄

9. 熱帶氣旋與颱風 - 低度風險

風險類別	立即性（實體風險）	利害關係對象	投資人及股東、員工、客戶
價值鏈區段	自身營運－臺北、中國大陸廠、越南廠		
衝擊描述	受全球暖化影響，亞太地區熱帶氣旋（颱風）的強度與頻率顯著增加。永道的核心生產基地臺北、中國大陸，以及 2025 年底投入生產的越南廠，皆位於西北太平洋颱風活動的主要路徑上，面臨強風毀損資產與暴雨侵襲的直接威脅。尤其中國大陸廠目前已有超過 10% 的廠區用電來自自設太陽能發電系統。強風可能直接損毀屋頂太陽能板，導致再生能源使用率下降，被迫轉向採購高價電網電力，進而墊高生產成本並影響減碳路徑目標。		
當期財務影響	營業費用（災害緊急應變支出、設施清理與臨時維護費、因氣候風險調升之保險費支出）		
預期財務影響	資本支出（廠房外結構加固、太陽能發電系統重建與防風強化、購置緊急備援發電系統） 營業收入（因物流停擺或停工導致延遲交貨、訂單流失或違約損失）		
預期影響期間	短期		
因應策略	落實廠區實體風險評估與防災演練 為降低強風與暴雨對生產基地（如臺北廠、中國大陸廠等）及設備的直接威脅，永道會針對製造廠區進行水災與旱災等氣候風險評估，並據此研擬與執行風險減緩措施。在日常管理上，公司定期實施各項防災演練及召開職業安全衛生管理會議，並加強設備安全檢查與防護設施的改善。同時，也會對員工進行包含緊急撤離程序等緊急應變的通識性教育訓練，確保災害發生時的應變能力。 綠電備援 永道除屋頂太陽能自發自用外，已陸續規劃購買綠電憑證作為備援機制，確保再生能源供應不中斷；同時持續強化設備維護與風險管理，以降低營運及財務衝擊，維持能源轉型進程。		

10. 極端高溫 - 低度風險

風險類別	長期性（實體風險）	利害關係對象	員工、政府機關、投資人及股東
價值鏈區段	自身營運－全球營運據點		
衝擊描述	隨全球暖化引發熱浪頻率上升，永道主要產能所在地江蘇省與越南興安省面臨持續性夏季高溫。RFID 電子標籤之部份生產製程需於嚴格控管溫濕度的無塵室環境中進行，外部氣溫上升將直接加劇空調系統的熱負荷。永道目前範疇二（電力）排放佔總排放量達 95% 以上，且電力主要用於製程及廠務系統。高溫將導致總用電需求與尖峰電力支出呈非線性增長。		
當期財務影響	營業成本（電力支出增加、空調設備維護與耗材費）		
預期財務影響	營業成本（因應電價調漲之生產成本、年度保險費調整） 資本支出（投資高效能空調 MES 系統、冷回收設備升級、廠區智慧建築節能工程）		
預期影響期間	長期		
因應策略	優化空調與冰水系統效能以降低熱負荷 為降低高溫帶來之空調耗能，永道優化冰水與空調系統運作，依季節及負載彈性調整運轉參數，並於空調箱及冷卻水泵導入變頻設備，以提升能源使用效率；同時縮短濾網更換週期並定期清洗設備，強化散熱效能並降低能源消耗。 擴大再生能源建置與綠電採購 為減緩極端高溫導致總用電需求大增及尖峰電力支出的財務衝擊，永道持續提升再生能源的使用比例，目前廠區已建置自有的太陽能發電系統。同時，公司也已積極規劃購買綠電憑證，以支持能源轉型並強化企業的減碳與成本管控能力。 落實日常節能管理與溫度管控 於廠務與辦公區域訂定空調溫度標準，並落實每日巡檢，確保未使用區域之空調及設備關閉，以降低不必要之電力耗用。		



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

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 綠色產品與循環經濟

附錄

七、指標與目標

(一) 溫室氣體排放量

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關係人關心的主要議題之一。自 2023 年起，本公司依照溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）與行政院環境保護署（現環境部）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；排放強度單位：公噸 CO₂e / 百萬元營業額

項目 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放		160.65	214.09	253.2655
範疇二：間接溫室氣體排放	地域別	3,839.97	5,514.70	6,302.2932
	市場別	3,839.97	5,514.70	5,293.6290
範疇三：其他間接溫室氣體排放		-	28,680.01	21,115.3008
範疇三類別 1：採購商品與服務		-	20,066.4312	12,617.1390
範疇三類別 2：資本財		-	3,058.5816	2,707.3141
範疇三類別 3：與燃料和能源相關的活動		-	1,039.7630	1,059.8081
範疇三類別 4：上游運輸與配送		-	1,369.6069	435.9147
範疇三類別 5：營運中產生的廢棄物		-	386.9482	1,748.5560
範疇三類別 6：商務旅行		-	279.9464	282.4915
範疇三類別 7：員工通勤		-	201.7412	67.9496
範疇三類別 8：上游租賃資產		-	2.1773	14.3805
範疇三類別 9：下游運輸與配送		-	667.6059	506.4354
範疇三類別 10：售出產品之加工		-	754.3533	1,020.0491

項目 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
範疇三類別 11：售出產品之使用		-	47.4873	17.4801
範疇三類別 12：售出產品之終端處理		-	802.4212	635.1668
範疇三類別 13：下游租賃資產		-	2.9465	2.6159
範疇三類別 14：特許經營權		-	0.0000	0.0000
範疇三類別 15：投資		-	0.0000	0.0000
排放總量 (範疇一＋範疇二)	地域別	4,000.62	5,728.79	6,555.559
	市場別	4,000.62	5,728.79	5,546.895
排放總量 (範疇一～範疇三)	地域別	-	34,408.80	27,670.860
	市場別	-	34,408.80	26,662.195
溫室氣體排放強度 (範疇一＋範疇二)	地域別	1.49	1.24	1.66
	市場別	1.49	1.24	1.40
溫室氣體排放強度 (範疇一～範疇三)	地域別	-	7.46	7.00
	市場別	-	7.46	6.75

註 1：依 2023 年、2024 年及 2025 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 4：2023 年盤查邊界涵蓋臺北營運總部、臺北廠、中國大陸廠及日本辦公室；2024 年至 2025 年盤查邊界涵蓋永道全集團，包含臺北營運總部、臺北廠、中國大陸廠、日本辦公室、美國廠及越南廠。

註 5：資料來源：經濟部能源署（<https://www.moeaea.gov.tw/>）。

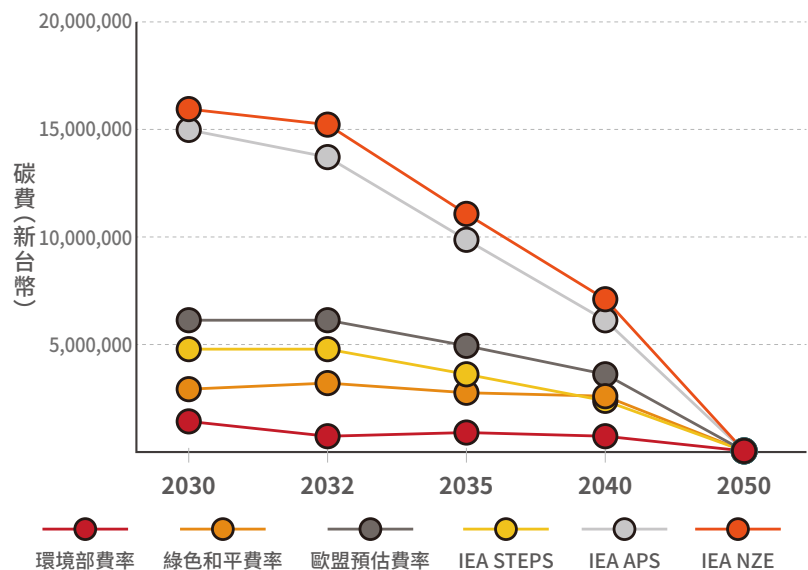
註 6：2024 年度範疇三及總排放量較前年度報告大幅調降，主係歷年數據經第三方確信後進行重述修正，調整後範疇三溫室氣體排放量为 28,680.01 公噸 CO₂e，範疇一到三總排放量为 34,408.80 公噸 CO₂e。

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，永道已規劃於未來依循溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol，係由 WBCSD 與 WRI 共同發布）進行盤查，並參考環境部碳足跡資料庫等資料來源，計算各項主要其他間接之溫室氣體排放量。

(二) 碳費 / 碳稅預估分析

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「2026 年度碳定價趨勢與現況報告」，全球已實施 87 項直接碳定價工具，涵蓋近 30% 之全球溫室氣體排放；2025 年全球碳定價收入達 1,070 億美元，創歷史新高，全球平均碳價亦升至每公噸 21 美元（約新台幣 650 元），較前一年成長 7%。另依碳價高層委員會（The High-Level Commission on Carbon Price）之建議，經通膨調整後，全球碳價須於 2030 年前達到每公噸 63 美元至 127 美元（約新台幣 1,900 元至 3,900 元），方足以支持《巴黎協定》之控溫目標。永道已依照 SBTi 設定之減碳目標，計算全球廠區辦公室等營運據點之潛在財務衝擊。

以 SBTi 減碳路徑預估之碳費分析



▲ 碳費 / 碳稅潛在財務衝擊預估

單位：NTD / CO₂e 噸

費率	2030 年	2032 年	2035 年	2040 年	2050 年
環境部建議費率	1,375,880	567,797	904,357	559,130	-
綠色和平建議費率	2,902,129	3,223,720	2,766,021	2,530,982	-
歐盟碳稅預估費率	6,014,775	5,923,081	4,697,576	3,524,355	-
IEA 國際能源署 預估費率 (STEPS)	4,736,635	4,685,098	3,462,821	2,302,976	-
IEA 國際能源署 預估費率 (APS)	15,224,899	13,807,077	9,848,389	6,015,236	-
IEA 國際能源署 預估費率 (NZE)	15,788,784	15,048,162	10,960,304	7,046,419	-

▲ 各情境碳費費率預估

- 註 1：環境部碳費費率以新台幣 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 國際能源署預估費率（STEPS）假設以韓國作為臺灣對齊之預估費率。
 註 5：美金兌換台幣幣值轉換以 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」。

(三) 減量策略及目標

本公司自 2023 年起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、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 95% 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，永道積極參與中國大陸綠色電力證書交易平台，主動拓展外部綠電來源。2025 年，中國大陸廠不僅成功完成首筆綠電憑證的試點交易，更於同年度擴大採購高達 1,746 張綠色電力證書。

為加速低碳轉型，本公司承諾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。2026 年 5 月，SBTi 已核准 Arizon RFID Technology 的近中期科學基礎減碳目標，公司承諾於 2035 年前，以 2024 年為基準年，將範疇一與範疇二溫室氣體排放量（絕對量）減少 63.0%。此外，Arizon RFID Technology 亦承諾於相同期限內，將採購商品與服務之範疇三溫室氣體排放強度減少 66.33%（以每新台幣元附加價值計）。

永道以實際行動展示減碳決心、推動本公司及上下游價值鏈減碳實務。作為全球 RFID 標籤 ODM 製造的領導品牌，透過靈活、多元且具韌性的綠色能源佈局，永道正以實際行動引領整個 RFID 產業鏈加速綠色轉型，為共創低碳永續的未來貢獻一份心力。



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。2025 年，永道的能源總消耗量為 52,300.97 GJ，能源密集度為 13.23 GJ / 百萬新台幣。其中外購電力佔 71.24 %，蒸汽佔 9.78%，汽柴油佔 0.61%，再生能源佔 18.37%。

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，本公司由各權責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，權責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。



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

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 綠色產品與循環經濟

附錄

近三年能源消耗量統計

單位：GJ

能源種類		2023 年	2024 年	2025 年
非再生 能源	汽油	303.85	336.08	286.98
	柴油	1.48	2.46	29.98
	蒸汽	3,555.17	4,473.89	5,116.99
	外購電力	22,625.86	34,865.87	37,259.83
非再生能源消耗總量 (a)		26,486.36	39,678.29	42,693.78
再生 能源	太陽能發電	3,292.79	3,291.83	3,321.59
	購買綠電	0	0	6,285.60
再生能源消耗總量 (b)		3,292.79	3,291.83	9,607.19
能源消耗總量 (a+b)		29,779.15	42,970.12	52,300.97
再生能源百分比 (b/a+b)		11.06 %	7.66 %	18.37%
營收金額 (新台幣百萬元)		2,685.95	4,612.42	3,952.72
能源密集度		11.09	9.32	13.23

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溫室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 3：2023、2024 年數據涵蓋範圍為臺北營運總部、臺北廠、中國大陸廠。
註 4：2025 年數據涵蓋範圍為臺北營運總部、臺北廠、中國大陸廠、日本辦公室、美國廠、越南廠。

2025 年，永道之能源消耗總量與能源密集度較 2024 年呈現上升趨勢，主要源於兩大營運變動因素。首先，為精進資訊揭露之完整性，2025 年我們大幅擴大了數據盤查邊界，新增納入日本辦公室、美國廠及越南廠，本年度的能源統計範圍已首度全面涵蓋永道全球所有營運與活動據點，真實且透明地呈現集團整體能耗現況。其次，因應全球市場需求，永道正積極推進各區擴廠與產能擴張計畫，隨著廠區規模與設備運轉量提升，亦帶動了整體能源需求的成長。未來，我們將在 100% 涵蓋所有據點的盤查基礎上，持續深化各項節能減碳專案。

能源管理目標

為落實前述政策方向，本公司依據點營運特性訂定下列量化管理目標：
臺北據點以「降低用電密集度」為核心能效目標，以 2026 年為基準年，目標於 2030 年前將單位產值用電強度累計降低 3%，為達成此目標，並訂定以下執行面目標：

- 設備能效提升
全面檢視各設備用電狀況，於 1 年內提出並執行至少 1 項能效改善計畫。
- 空壓系統優化
未來 2 年內，透過定期空壓管路巡檢防漏、優化供氣壓力設定及汰換老舊空壓機，降低該區域空壓機用電。
- 辦公區空調與公共區域照明管制
非辦公時段（夜間、假日）實施強制分區控電，減少辦公區及公共區域之閒置電力浪費。
- 節能宣導與稽核
每年定期辦理至少 2 場次能源稽核與節能宣導活動。

中國大陸據點延續「自主發電、內部節能、外部綠電」之策略，目標維持屋頂光伏年發電量不低於 92 萬 kWh、綠色電力證書年採購量 1,746 張以上，逐年提升再生能源使用占比。

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

1. 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。

2. 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。

3. 冬季車間降溫採用冷回收設備，降低冰機電量以達到節能。

4. 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。

5. 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。

6. 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。

7. 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。

8. 中國大陸廠一廠 2025 年 9 月啟動照明系統升級，將 1,200 盞舊型燈具更換為高效能 10W LED 燈管，節電 24,964 kWh 並省下約 RMB 15,566 元電費。

9. 中國大陸廠 2025 年 10 月一廠空壓系統升級，將定頻空壓水泵更改為空壓壓力自動控制啟停，節電 9,184KWh 並省下約 RMB 5,753 元電費。

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%，2025 年則提升至 18.37%，顯示再生能源使用比重持續增加。

中國大陸廠自 2022 年起於一、二廠建置容量 756kWp 的屋頂太陽能光伏系統，採「自發自用、餘電上網」模式，於 2025 年產生 922,790 kWh 綠電。此外，公司同步開拓外部綠電來源，於 2025 年試點參與綠色電力證書交易，年度採購 1,746 張綠證。透過多元化的能源佈局與能效提升，永道持續強化能源使用韌性，朝向永續營運的長期願景邁進。

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，臺北與美國據點目前面臨低至中等風險；中國大陸據點處於中至高風險狀態；而越南據點則面臨較高的實體風險（高風險），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。

本公司海外據點越南廠因於 2025 年正式落成營運，目前正處於產能整合與數據監控機制之建置期，尚無完整年度數據；美國據點性質屬委外倉庫，因環境數據取得受限，故無完整年度數據。相關環境數據將於後續年度營運穩定並完成資料蒐集機制後，逐步納入統計與揭露範圍。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 / 千立方公尺

	2023 年		2024 年		2025 年	
	臺北	中國大陸	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	1.82	25.08
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	1.82	25.08
回收再利用水的總量	-	-	-	-	-	-
排水量	1.909	17.73	1.75	26.63	1.82	25.08
耗水量	0	0	0	0	0	0

註 1：涵蓋範疇為臺北總部、臺北廠、中國大陸廠。

近三年用水密集度

項目 / 年度	單位	2023 年	2024 年	2025 年
總取水量	百萬公升	19.639	28.38	26.90
營收金額	新台幣百萬元	2,685.95	4,612.42	3,952.72
密集度	百萬公升 / 新台幣百萬元	0.0073	0.0062	0.0068

註 1：營收金額係依本公司合併財務報表資料揭露。

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污水管網，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。



水資源管理績效

永道致力於提升整體水資源利用效率，透過用水計畫優化、技術改造與節水管理，持續減少水資源浪費。2025 年度，面對企業規模與產能雙雙擴張的挑戰，公司依據實際營運狀況，秉持透明與務實的原則進行目標檢視與策略調整。

在生產端方面，中國大陸廠 2025 年因產能與廠房面積增加，帶動冰水主機等設備耗水需求上升；但在嚴格的節水管控下，全年總用水量仍成功與 2024 年保持持平。為逐步實現多元化水源與循環再利用，中國大陸廠於年內導入「蒸汽冷凝水回收裝置」，該裝置運行後已使整體用水量顯著下降，並已於年底完善水表建置，預計 2026 年將能具體量化回收利用之實質數據。

在辦公營運端方面，主要以員工生活用水為主的臺北廠，2025 年因員工人數增加約 15%，且 9 月份遭遇管線破裂之異常漏水事件（已於 10 月妥善修復），以致未能達成原訂減水 10% 之目標。考量臺北廠用水耗量原已極少且缺乏大量調整之空間，該廠區的年度減水目標調整為「每年降低 5%」，並將資源投入於基礎設施改善，增列「全面汰換省水水龍頭」之具體行動。未來，永道將持續透過多元節水專案與即時的異常防範機制，確保水資源的永續利用。

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。各據點依營運特性訂定用水管理目標，其中臺北據點以每年用水量較前一年度減少 5% 為管理目標；中國大陸廠區則綜合考量產量及員工人數等因素，訂定水管控目標，持續提升用水效率。

實務上，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。2025 年度，中國大陸廠區將部分水龍頭更換為自動感應水龍頭，並導入蒸汽冷凝水回收再利用系統。此外，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：

1. 資源消耗

處理廢棄物的資源中，包含人力、設備等。

2. 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。

3. 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。

4. 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。

5. 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。

6. 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。

7. 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。

8. 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。

9. 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，應符合環境部規定之範圍內。

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。

前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

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 綠色產品與循環經濟

附錄

廢棄物管理機制

在環境管理方面，永道致力於推動環境永續發展，已取得相關管理系統認證，並建立制度化管理程序，兼顧環境保護與營運效率。透過系統性改善機制及跨部門協作，及持續檢視營運活動所造成的環境影響，並針對廢棄物管理、資源循環利用及污染預防等核心領域推動各項優化措施。



本公司遵循相關環境保護法規，訂定廢棄物管理作業程序，並持續推動 ISO 14001 環境管理系統，強化環境風險辨識、法規遵循及持續改善機制。廢棄物管理主要聚焦於源頭減量、分類回收及提升資源再利用率，以減少廢棄物產生及最終處置量，降低營運活動對環境造成的污染風險及溫室氣體排放。透過持續推動減廢與資源循環措施，本公司致力於降低營運對環境的影響，落實企業環境責任及永續發展承諾。

臺北廠已於 2024 年 11 月 2 日取得 ISO 14001:2015 環境管理系統第三方驗證（證書證號：TW21/10525，有效期限：2024.11.2 – 2027.11.2），秉持「防止地球暖化」及「保護自然資源」之核心理念，將「降低廢棄物量」列為短中期環境績效指標，持續監測與改善。2025 年度完成 1 項環境管理方案，聚焦於減少廢棄物丟棄並提升回收利用率，降低環境污染風險。另因應 ISO 14001 預計於 2026 年改版，臺北廠已提前展開教育訓練與內部準備作業，預計於 2027 年通過改版驗證，確保環境管理系統持續有效運作。

中國大陸廠建置並持續深化 ISO 14001 環境管理系統，完備包含管理手冊、程序文件及各項管理制度在內之全套文件。為確保系統運作之有效性，每年初均訂定年度推行計畫，落實環保法規蒐集、合規性評估、環境考量面鑑別與評估、內部稽核及管理審查等核心工作。2025 年 8 月，中國大陸廠順利通過第三方認證機構之監督稽核，確保 ISO 14001 認證持續有效（證書編號：CN15/21204，有效期限：2024.9.2 - 2027.9.1）。在系統運行期間，中國大陸廠嚴格落實各項環境管理要求。每年定期委託具備合格資質之第三方機構進行年度環境檢測，確保各項污染物排放皆符合法規標準，2025 全年無任何環保違規與行政裁罰紀錄。此外，針對廢棄物管理，中國大陸廠嚴格規範有害廢棄物之處理流程，全數委託具備合法資質的專業廠商進行合規處置，有害廢棄物妥善處置率達 100%，具體落實環境保護之承諾。



臺北廠及中國大陸廠 ISO 14001 管理系統認證證書

前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

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 綠色產品與循環經濟

附錄

永道並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。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。為落實廢棄物源頭減量與資源循環，本公司持續推動一般事業廢棄物之再利用作業。針對製程中產生的離型紙，現階段已正式啟動回收再利用測試計畫，積極評估在確保產品品質不受影響之前提下，將其導入再生利用製程，以進一步減少廢棄物產出，具體實踐循環經濟。

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
	不可回收	集中後轉環衛部門處理	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



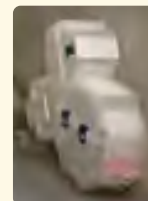
其他與勞工作業有關之安全衛生知識

有疑義的回收廢棄物說明

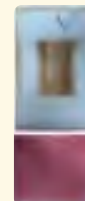
有關生產線原物料或其他包裝廢棄物，請依下圖確認是否可以回收。

備註：若新廢棄物或其他無法判別，請與環安單位聯絡。

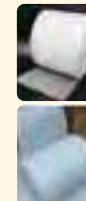
✓ 可以回收的廢棄物



PE 塑膠盒



有色與一般氣泡袋



氣泡袋與珍珠棉 (EPE)



PE 伸縮膜



銅版紙 (西卡紙)

X 不可以回收的廢棄物



PET 緩衝氣泡袋



靜電袋

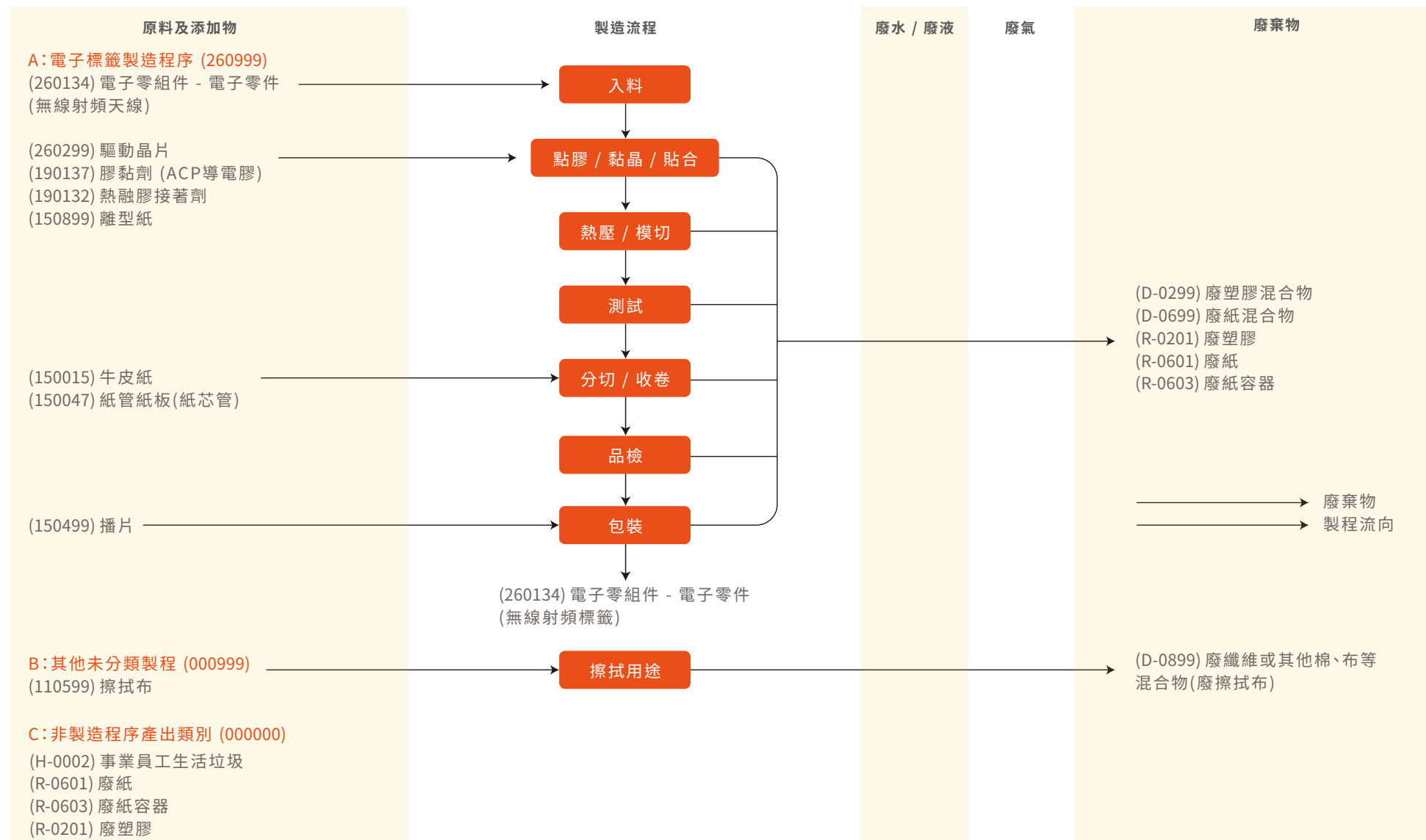


PET 打包袋



離型紙

臺北廠廢棄物產生流程圖



廢棄物處理流程圖

臺北廠清運事業廢棄物聯單 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（混雜形紙屬廢棄物）、一般用紙、紙箱、洗淨後餐具等。
鐵類、鋁類、一般是指飲料瓶罐等。玻璃類、塑膠類。生活回收項目為主

管制時間：暫無

放置地點：如藍圈處

備註：擺放整齊，若為袋裝應細綁整齊；紙類應用紙箱整齊放置等





前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

4.2 能源管理

4.3 水資源管理

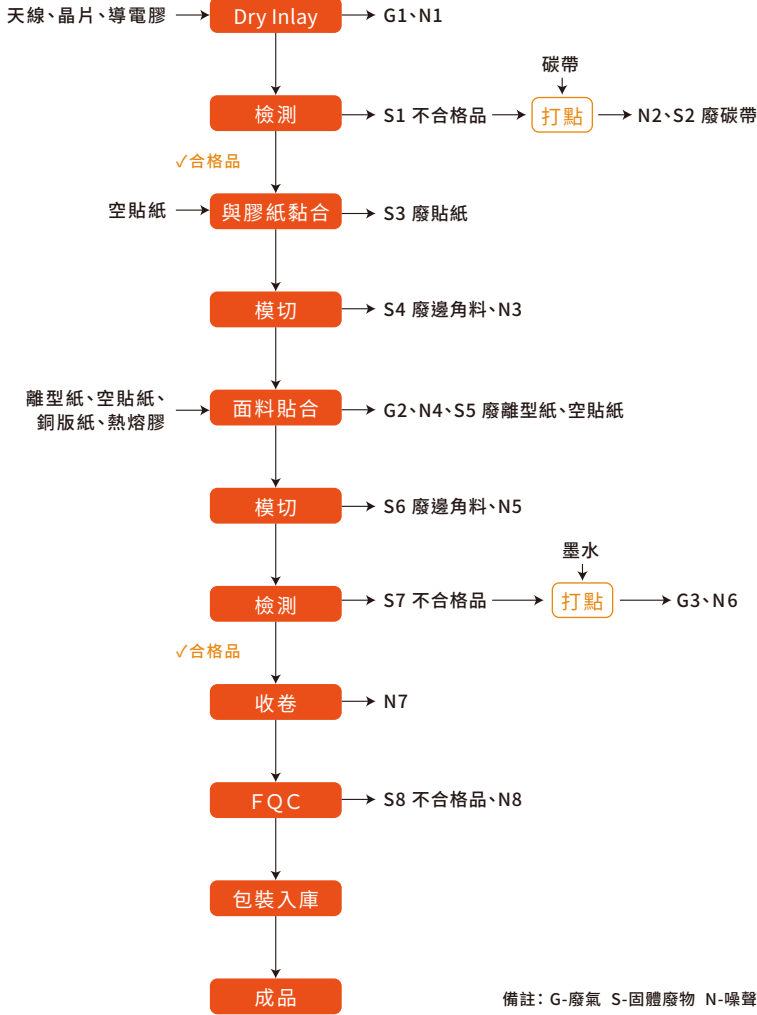
4.4 廢棄物管理

4.5 有害物質管理

4.6 綠色產品與循環經濟

附錄

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		2023 年		2024 年		2025 年	
		臺北	中國大陸	臺北	中國大陸	臺北	中國大陸
非有害	一般垃圾	11.48	394.71	14.99	3,480	16.69	3,203.84
	紙類回收	4.31	262.67	26.25	40.44	47.85	54.68
	塑膠回收	10.05	0	5.25	0	4.15	0
	廢棄金屬類回收	0	0	3.01	0	0.95	0
	其他一般廢棄物 (D-0899)	0.02	0	0.02	0	0.02	0
	一般廢棄物 (D-0299)	9.47	0	18.42	0	14.34	0
	一般廢棄物 (D-0699)	10.89	0	35.10	0	31.01	0
廚餘		0	256.77	0	190.75	0	225.45
廢包裝容器		0	0.52	0	0.41	0	0.50
沾染有機溶劑或油墨的 廢無塵布、手套等		0	0.52	0	0.61	0	1.05
廢油墨		0	0.17	0	0.25	0	0.17
廢機油		0	0.13	0	0.23	0	0.19
有害	廢有機溶劑	0	0.04	0	0.02	0	0.00
	廢乙酸丁酯	0	0	0	0.05	0	0.06
	廢酒精	0	0.12	0	0.10	0	0.06
	廢活性炭	0	7.07	0	4.53	0	4.24
	清洗廢液	0	2.32	0	1.91	0	2.19
	不合格品	0	5.89	0	9.21	0	12.71
	廢鉛酸蓄電池	0	0.20	0	0.25	0	0.69
總量		46.22	931.12	103.04	3,728.76	115.01	3,505.83



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應 (TCFD/IFRS S2)

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 綠色產品與循環經濟

附錄

永道近三年廢棄物數據

廠外		2023 年		2024 年		2025 年	
		臺北	中國大陸	臺北	中國大陸	臺北	中國大陸
一般事業	再生利用	14.36	0	34.51	0	52.95	0
	焚化（不含能源回收）	20.38	0	53.54	0	45.37	0
一般事業廢棄物合計		34.73	0	88.05	0	98.32	0
有害	焚化（不含能源回收）	0	16.77	0	3.57	0	4.54
	其他處置作業	0	0.20	0	14.00	0	17.32
有害廢棄物合計		0	16.97	0	17.57	0	21.86
非有害	焚化（不含能源回收）	11.48	907.77	14.99	3,670.75	16.69	3,429.29
	掩埋	0	6.38	0	40.44	0	54.68
其他處置作業		0	0	0	0	0	0
非有害廢棄物合計		11.48	914.15	14.99	3,711.19	16.69	3,483.97
廢棄物總量（公噸）		46.22	931.12	103.04	3,728.76	115.01	3,505.83
再利用總量（公噸）		14.35	0	34.51	0	52.95	0
循環再利用率（%）		31.05%	-	33.49 %	-	46.04 %	-

註 1：廢棄物數據涵蓋範疇為臺北總公司、臺北廠、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。
註 4：本公司海外據點越南廠因於 2025 年正式落成營運，目前正處於產能整合與數據監控機制之建置期，尚無完整年度數據；美國據點性質屬委外倉庫，因環境數據取得受限，故無完整年度數據。相關環境數據將於後續年度營運穩定並完成資料蒐集機制後，逐步納入統計與揭露範圍。
註 5：本表廢棄物產出及處置數據係採用「當年度實際產出量」為統計基準。若有部分廢棄物於當年末產出、並於次年初始完成實際清運與最終處置者，其數量歸入產出當年度統計，致與清運執行時間可能存在跨年度時間差。

廢棄物密集度

項目 / 年度	單位	2023 年	2024 年	2025 年
廢棄物產出量	公噸	977.34	3,831.80	3,620.84
營收金額	新台幣百萬元	2,685.95	4,612.42	3,952.72
密集度	公噸 / 新台幣百萬元	0.36	0.83	0.92

註 1：營收金額係依本公司合併財務報表資料揭露。

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。

1. 資源回收管理

- A. 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。
- B. 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。
- C. 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。

2. 源頭減量措施

- A. 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。
- B. 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。
- C. 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。

2025 廢棄物減量成果

2025 年，中國大陸廠選用高質量活性炭用於廢氣吸附處理，減少廢活性炭約 0.29 公噸，有效降低運營成本與環境負荷。同時將部分粘晶機不合格品打點油墨標識改為碳帶標識，減少廢油墨約 0.08 公噸，降低 VOCs 排放，持續踐行綠色環保生產。

危險廢物資源化專案： 推動循環經濟，實現廢棄物減量與再生利用

為踐行公司可持續發展承諾，推動循環經濟理念深入日常營運，永道於 2024 年 11 月正式啟動「危險廢物資源化專案」，將原本委託協力廠商焚燒處理的不合格品，轉為經由具備專業技術的新供應商進行金屬與金屬化合物回收再利用。過去，公司對生產過程中產生的部分危險廢物採用焚燒方式處理，現基於「由末端處理轉向源頭減量與資源循環」的理念，公司管理層推動了此項資源化轉型決策，並經嚴格的供應商審查與技術評估，引入具備再生金屬回收資質的合作夥伴，重新定義廢棄物為可再利用之「錯位資源」。



截至 2025 年 12 月 31 日，該專案已成功完成危險廢物 15.5524 公噸的資源化處理，實現以下顯著的环境效益：

- **資源循環與減碳效益**

經由金屬成分的回收與再利用，減少了對原生礦石開採及金屬冶煉的依賴，從而降低碳排放與能源消耗。有助於形成「減量—再生—再利用」的閉環管理模式，推動資源使用效率最大化。

- **污染減排與環境風險**

相較於焚燒處理，資源化流程完全避免了焚燒過程中可能產生的溫室氣體、飛灰及其他二次污染物。有效減輕廢物最終處理對大氣及土壤環境的潛在影響，進一步提升企業環境管理績效。

- **綜合效益與永續意涵**

此專案的成功實施，標誌著永道在危險廢物管理及資源循環利用領域的重大突破，具體落實了公司在 ESG 架構中「環境（E）責任」的核心承諾。透過將危險廢物由「終端處理」轉向「再生利用」，公司不僅減少環境負荷，亦創造了環境與經濟的雙重價值，展現出企業以創新思維推動綠色轉型的決心。

永道致力於深化危廢資源化經驗，透過完善分級回收管理制度將循環利用擴大至更多製程環節，並以「零廢棄物處置（Zero Waste to Landfill）」為長期願景。本公司規劃自 2028 年起，持續推動製程端減量與材料替代，並強化供應鏈綠色生態圈之共創，將再生資源利用率與碳減排量納入核心績效指標。藉由優化資源化流程與擴大綠色合作網絡，永道期望於 2030 年前達成整體危廢零焚燒目標，全面建構循環製造價值鏈，實現「由廢為材、綠色再生」的永續轉型承諾。



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）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。
- 透過供應鏈管理與協力廠商驗證，確保產品不含受管制的有害物質。



鑑別國際法規
及客戶要求



永道有害物質
管理規範



供應商提供
符合報告



通過第三方
檢測

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

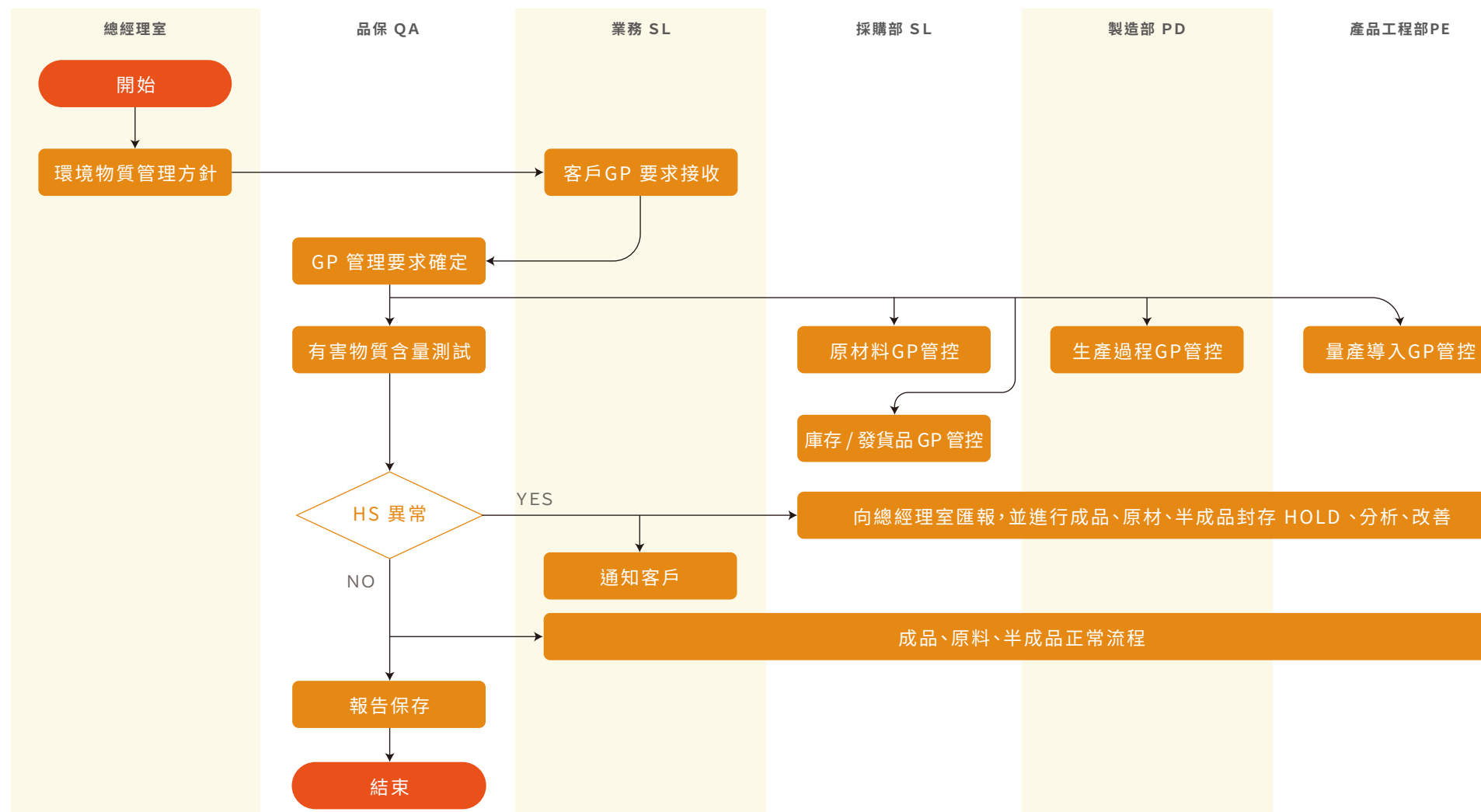
化學品之導入管理

1. 使用單位：提供新化學品給員工使用前需先提供當地語言版本的安全資料表供環安單位進行分類判定、規劃安全管理事宜。
2. 對於經由採購單位導入新化學品，於導入前需告知採購單位為新化學品，以便通知供應廠商提供中文版安全資料表及容器上有當地語言版本的危害警告標示。
3. 使用單位有從事接觸危險化學品的工作崗位附近配置洗眼器、防護口罩、護目鏡、防護手套等。
4. 使用單位應針對化學品特性設置適當防止洩漏之措施。
5. 使用單位之化學品工作場所、貯存場所應有足夠之通風換氣裝置，並確保其功能性正常。



有害物質管理流程圖

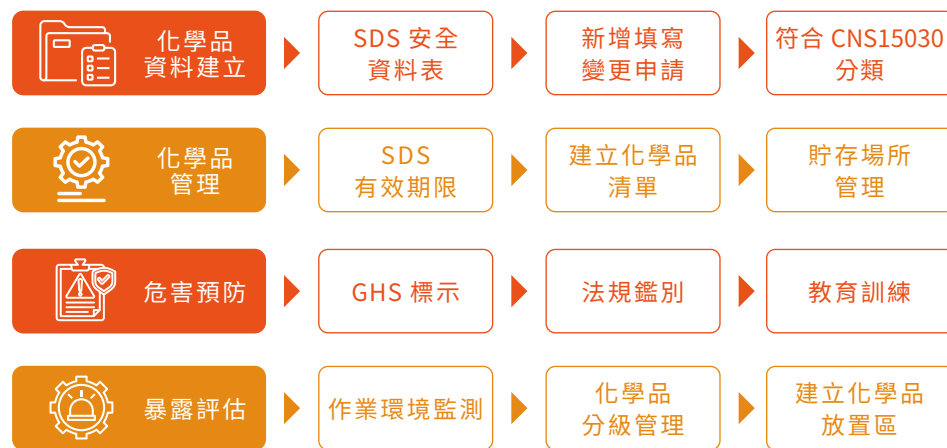
環境物質管理流程 Environmental material management process



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、平均使用量、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。

化學品危害通識及管理



2025 年臺北及中國大陸有害物質管理成果

指標	2024 年 管理目標	達成狀況	2025 年 管理目標	達成狀況
產品 RoHS 符合率	100%	達成	100%	達成
REACH 高關注物質 (SVHC) 符合率	100%	達成	100%	達成
無鹵 (Halogen-Free) 產品符合率	100%	達成	100%	達成
供應商合規文件提交	100%	達成	100%	達成
產品通過協力廠商有害物質檢測	100%	達成，38 項	100%	達成，39 項
HFS 不合規事件	0 件	0 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。

• 緊急應變程式

應對化學品事故和緊急情況，包括事故報告和通知程式、疏散程式、急救措施等。

• 個人防護措施

教育人員瞭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。

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。

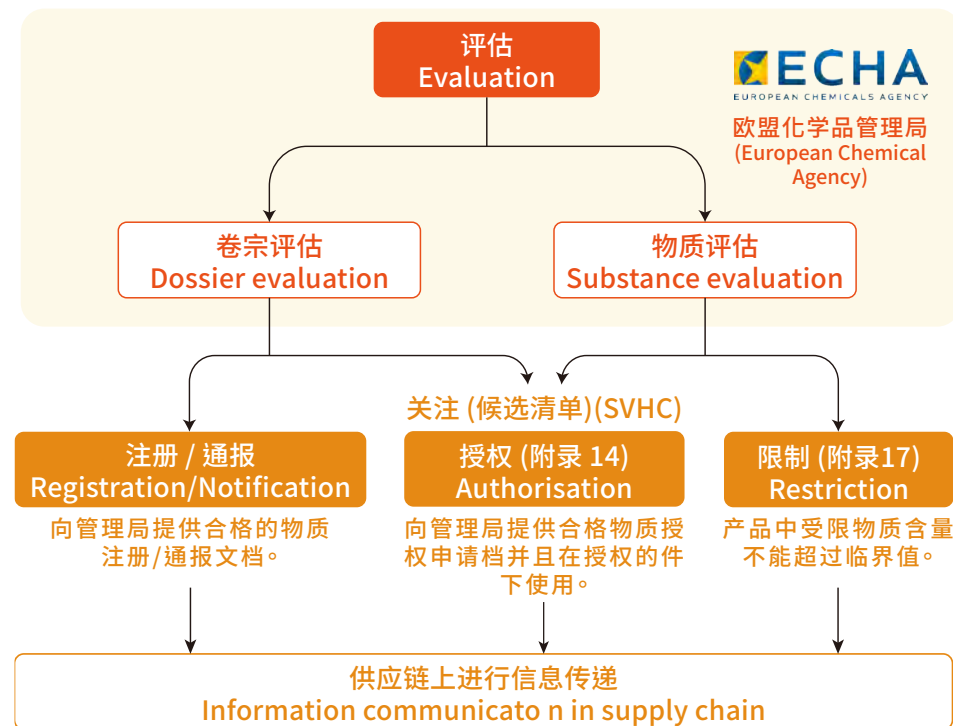
2025 年中國大陸廠教育訓練課程與辦理情形

2025 年 9 月組織《最新環保動態及企業應對措施》的培訓，培訓的參與人員分別來自品保部、業務部、採購部、產品研發部等部門，共計 29 人參加。



歐盟 REACH

REACH：Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals
《化學品的註冊、評估、授權和限制法規》2007 年 6 月 1 日生效



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當地語言版本的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：

A. 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式進行報告和通知。

B. 疏散和撤離

根據公司的疏散程式，迅速疏散工作場所，確保所有人員安全撤離到安全地點。

C. 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。

D. 控制事故擴散

儘可能採取措施控制事故的擴散，如停止洩漏、封鎖危險區域等。

E. 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。

F. 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。

2025 年緊急應變與演練次數統計

演練項目	臺北	中國大陸
人員緊急應變與演練	2	2
火警警報器與消防設備器材演練	2	2
總計	4	4

4.6 綠色產品與循環經濟

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。

1. 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。

2. 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提升材料利用效率。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製程，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。

3. 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。

循環經濟理念及政策

永道致力於將循環經濟理念融入產品設計與製程管理，以「源頭減量、材料循環、資源再利用」為推動方向，優先採用再生及可回收材料、提升物料使用效率，並要求供應鏈共同落實包材回收再利用，逐步降低對原生資源之依賴及營運過程之環境衝擊。具體作法如下：

1. 永道 RFID 類產品內含晶片，可以重複讀寫相關資料 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。
2. 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。
3. 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。

循環經濟執行成果

2025 年度各據點循環經濟具體執行成果如下：

臺北

Reader 產品外殼採用具備高回收特性之 ADC12 循環再生鋁合金，可回收鋁佔機殼材料比例達 85% 以上。透過使用環保再生鋁錠取代高碳排之原生電解鋁，本產品機殼材料於源頭製造階段之碳排放量，較使用 100% 原生鋁減少約 90%，在維持產品品質的同時降低對原生資源之依賴。

中國大陸

推動來料包裝材料之回收再利用，來料塑膠套及塑膠托盤均達成 100% 回收，減少一次性包材之使用與廢棄物產生。

附 錄



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

GRI 準則對照表

SASB 指標對照表

會計師有限確信報告

GRI 準則對照表

使用聲明	Arizon RFID Technology 已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容。		
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021		
適用的 GRI 行業準則	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		
	2-4 資訊重編	1. 平均訓練時數：因計算方式修正，重編 2024 年度平均訓練時數（詳 3.1.2 章節）。	75
		2. 範疇三溫室氣體排放量：2024 年度數據經第三方確信作業後調整部分排放源計算，予以重編（詳 4.1 章節）。	123
	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	7
		2.4 供應鏈管理	34
	2-7 員工	3.1 幸福職場	65
	2-8 非員工的工作者		

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
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	20
	2-10 最高治理單位的提名與遴選		
	2-11 最高治理單位的主席		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 永續治理	11
	2-13 衝擊管理的負責人		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.1 公司治理架構	22
	2-15 利益衝突		
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.3 永續治理	11
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構	25
	2-18 最高治理單位的績效評估		24
	2-19 薪酬政策	2.1 公司治理架構	27
	2-20 薪酬決定流程	3.1 幸福職場	68
	2-21 年度總薪酬比率	因涉及薪酬機密，故不予揭露薪酬比率。	
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	93
	2-24 納入政策承諾		



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

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	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4 利害關係人鑑別與 議合	12
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制		
	2-27 法規遵循	2.3 法遵與誠信經營	31
	2-28 公協會的會員資格	1.1 公司簡介與沿革	8
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	12
	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	14
	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		33
GRI 204： 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例		40
GRI 308： 供應商環境 評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	2.4 供應鏈管理	37
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		38
GRI 414： 供應商社會 評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商		37
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		38

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
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	42
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		45
	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		47
	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		
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	48
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	54
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		55
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	57



前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

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
人才吸引與留任、人才發展與培育			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		63
			74
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工		66
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		70
	401-3 育嬰假	3.1 幸福職場	69
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期		67
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		75
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案		77
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		78
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	2.1 公司治理架構	22
		3.1 幸福職場	65
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3.1 幸福職場	68
職業安全與衛生			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		79
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	3.2 職業安全與衛生	81
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		84
	403-3 職業健康服務		90

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		83
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		86
	403-6 工作者健康促進		90
	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	3.2 職業安全與衛生	88
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		82
	403-9 職業傷害		91
	403-10 職業病		91
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	92
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		112
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放		
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1 氣候變遷因應（TCFD / IFRS S2）	123
	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		125

前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

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
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	9
	201-4 取自政府之財務援助		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	127
	302-3 能源密集度		
	302-4 減少能源消耗		128
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	
	303-2 與排水相關衝擊的管理		
	303-3 取水量		129
	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	131
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		132
	306-3 廢棄物的產生		136
	306-4 廢棄物處置移轉		
	306-5 廢棄物的直接處置		137





前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

GRI 準則對照表

SASB 指標對照表

會計師有限確信報告

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 (%)	高階主管：女性占比 32%、男性占比 68%；非高階管理階層 (中階主管)：女性占比 47%、男性占比 53%；技術 / 專業人員：職級與內部統計以「高階主管、中階主管、一般員工」進行劃分，並未獨立劃分「技術員工」之類別；其他員工 (一般員工)：女性占比 49%、男性占比 51%；身心障礙員工占總員工的 0.25% (占台灣人數 2%)
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 (%)	0%。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

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

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）有效性查核程式（VAP）或同等程式中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	百分比 (%)	0%。2025 年度，本公司尚未對第一階供應商執行 RBA 有效性查核程式（VAP）或同等程式之稽核，故 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所之查核覆蓋比例均為 0%。
	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 有效性查核程式 (VAP) 或同等程式 之不合格比率，以及 (2) 相關改正行動比率	比率	0%。第一階供應商中，永道臺北廠及其合作的供應商均未進行 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	自有場所產量之百分比	百分比（%）	100%，所有生產均來自於自有設施

前言

CH1 永續管理

CH2 公司治理

CH3 企業關懷

CH4 永續環境

附錄

GRI 準則對照表

SASB 指標對照表

會計師有限確信報告

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
建昌街 122 號 8 樓
8F, No. 122, Dunhua N. Rd.,
Songshan 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

Arizon RFID Technology (Cayman) Co., Ltd. 公鑒：

Arizon RFID Technology (Cayman) Co., Ltd. 民國 114 年度永續報告書。業經本會計師針對 Arizona RFID Technology (Cayman) Co., Ltd. 所揭露之特定績效指標執行確信程序後，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

Arizon RFID Technology (Cayman) Co., Ltd. 所揭露之特定績效指標 (以下簡稱確信標的資訊)與適用基準，詳見附件一「確信標的資訊彙總表」。

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」及全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之通用原則、行業準則及主題準則編製確信標的資訊，且維持與確信標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保確信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，對確信標的資訊(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，以獲取相關確信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：

- 對參與編製確信標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製確信標的資訊之政策、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；
- 對確信標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，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，不同利害關係人對該等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、保密及專業行為。

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

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現確信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，Arizon RFID Technology (Cayman) Co., Ltd. 對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師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：林品瑛



中 華 民 國 1 1 5 年 8 月 1 日

附件一

確信標的資訊彙總表

編號	確信項目	指標敘述	對應章節	適用基準
一	消耗能源總量：外購電力百分比、再生能源使用率	2025 年總能源消耗量 \$2,500.97 GJ，使用的電網電力百分比 71.24%，再生能源使用率 18.37%	4.2 能源管理	-
二	進取水質、進耗水量	2025 年進耗水量 26.90 千立方公尺及進耗水量 0 千立方公尺	4.3 水資源管理	-
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	所產生廢棄物之重量 21.86 公噸及回收百分比 0%	4.4 廢棄物管理	-
四	職業災害類別、人數及比率	職業災害人數 1 人，職業比率 0.10	3.2 職業安全與衛生	-
五	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	2025 年度供應商通過稽核比例達 100%；供應商定期評估通過比例達 100%；供應商年度稽核合格比例達 100%。	2.4 供應鏈管理	TC41W-440a.1
六	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金融損失總額	2025 年公司未發生因反競爭行為而產生的法律事件或金融損失。	2.5 法律與誠信經營	-