2025 SUSTAINA BILITY REPORT

宇隆科技股份有限公司

永續報告書

目錄

經營層的話 3
關於本報告書 5
實踐聯合國永續發展目標 7

1. 經營概況 8
1.1 公司簡介 9
1.2 主要產品與銷售地區 12
1.3 營運概況與財務資訊 13

2. 利害關係人溝通 16
2.1 利害關係人組織與鑑別 17
2.2 鑑別主要利害關係人 19
2.3 主要利害關係人溝通管道 19
2.4 利害關係人關注議題的溝通分析與產生過程 20
2.5 重大主題分析結果 21
2.6 利害關係人員重大主題 21
2.7 重大議題回應 22

3. 公司治理與誠信經營 23
3.1 誠信經營 33
3.2 經營理念、倫理道德 34
3.3 法規遵循 34
3.4 內部稽核與管理系統 35
3.5 資通安全 36
3.6 風險管理 37

4. 永續產品、服務與供應鏈 39
4.1 客戶經營與服務 40
4.2 產品的品質與安全 41
4.3 創新研發 42
4.4 供應鏈永續管理 46

5. 友善職場 50
5.1 人才政策與承諾 52
5.2 厚植人才 52
5.3 訓練發展 54
5.4 薪酬福利 55
5.5 重視人權 57
5.6 關懷與溝通-人權維護 57
5.7 職業安全衛生 59
5.8 健康促進 61

6. 永續環境 63
6.1 環境政策與承諾 65
6.2 溫室氣體盤查 67
6.3 能源管理 68
6.4 水資源管理 69
6.5 廢棄物管理 71
6.6 空氣污染防制 72
6.7 綠美化環境 72
6.8 氣候變遷策略與管理 73
6.9 氣候變遷風險 73

附錄 74
附錄1: GRI Standards(2021)與2025 ESG永續報告章節對照表 75
附錄2: SASB對照表 SASB Index 82
附錄3: 氣候相關資訊執行情形 83

經營層的話

2025年，全球經濟持續受地緣政治、關稅政策與供應鏈重組等多重挑戰，市場環境的高度不確定性已成為新常態。面對瞬息萬變的產業格局，宇隆始終秉持穩健務實的經營理念，持續深化精密製造核心能力，不斷提升企業韌性與長期競爭力。與此同時，我們積極把握產業智慧化升級的戰略機會，拓展高附加價值應用領域，深化技術積累與全球市場布局，為企業永續成長注入動能。

深耕 ESG，凝聚永續動能

宇隆將 ESG 理念融入企業治理與營運管理，依循 GRI、TCFD、SASB 及聯合國永續發展目標（SDGs）等國際框架，持續完善永續管理體系，並由永續發展委員會統籌各項永續工作。

2025年，宇隆溫室氣體減量目標正式通過科學基礎減量目標倡議（SBTi）審查，展現公司在接軌國際淨零趨勢上邁出重要一步。透過能源管理、製程優化及設備效能提升，持續降低能源消耗與碳排放；同步推動太陽能發電與綠電自發自用，逐步建構低碳營運體系。新廠區更榮獲美國 LEED 銀級綠建築認證，具體體現宇隆在綠色製造、節能設計與環境永續上的實踐成果。

治理與人才

宇隆持續強化供應鏈永續管理、資訊安全與內部控制機制，並通過 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，有效提升營運韌性與客戶信賴。

我們深信，人才是企業永續發展最根本的力量。公司持續投入人才培育與員工照護，透過教育訓練、健康促進及多元員工活動，打造安全、健康且具向心力的工作環境，將以人為本的理念真正落實於企業文化之中。

攜手合作夥伴，共創長期價值

展望未來，智慧製造、數位轉型與淨零減碳將持續驅動全球產業變革。宇隆將以精密製造核心能力為基石，持續穩固汽車零組件市場競爭優勢，深化工業應用與精密傳動產品布局，並積極掌握人工智慧與智慧自動化產業發展契機，拓展精密傳動產品於相關產業之應用機會。同時，公司將攜手供應鏈夥伴，在品質、交期、技術創新與永續管理等面向共同精進，攜手提升產業鏈體質與競爭力。

永續，是一條需要長期投入、持續精進的道路。宇隆將秉持誠信、創新、責任與共榮的核心理念，與客戶、供應商、合作夥伴及社會各界並肩同行，共同邁向更具韌性、更低碳、更永續共好的未來。

宇隆科技股份有限公司　經營團隊 敬啟

2026年8月1日

關於本報告書

宇隆科技股份有限公司 (以下稱宇隆科技、宇隆、本公司、公司或我們) 自2024年起發行永續(Sustainability)報告書，積極回應利害關係人組織對經濟、環境和人權造成之顯著衝擊及管理策略。三大面向成效及策略，將秉持透明、誠信及客觀立場，持續與利害關係人溝通，並每年發行永續報告書，歡迎至官網下載瀏覽「 http://www.turvo.com.tw/ 」

• 資料期間

本報告書一年一次更新所揭露數據及內容，若無特別說明，以2025年度(2025年1月1日至12月31日) 之資料為主，部分績效數據將會追溯2025年前資訊或延伸至2025年最近年度資訊。

• 範圍邊界

本報告的範疇係依宇隆科技設定組織邊界，本次邊界：

台灣總公司：台中市梧棲區臺中港科技產業園區經二路27號

內容所載資訊係以宇隆科技公司在台灣總公司，在公司治理、營運績效、供應鏈管理、永續環境、友善職場與社會共榮等章節揭露，財務則合併報表呈現且不含其他子公司績效，以及宇隆組織外的客戶、供應商及投資者為揭露相關重大性主題。其他則以一般慣用文字、數值與照片或證書佐證，財務則以新台幣千元的描述方式呈現。

• 原則與指南

為持續強化績效的可比較性和報告實質性，本報告書公佈的所有資訊，並採用國際通用標準：GRI、TCFD、SASB、SDGs等，及台灣上市上櫃公司企業永續發展實務守則等規定所呈現，其標準如下：

◆Global Reporting Initiative 永續性報導準則 (參考GRI Standards：2021)。

◆TCFD：氣候變遷的風險、機會與財務影響。

◆SASB：發佈資源轉型的產業永續會計標準：運輸-汽車零件業：可持續發展主題與會計指標。

◆SDGs：聯合國永續發展目標。

◆上市上櫃公司永續發展實務守則(2021年12月修正版)。

上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法(2022年9月修正版)。

- **保證公開資訊的準確性**

公開 ESG 相關資訊，會給利害關係人帶來重大的影響，因此我們需要盡最大的努力，注意到每一項細節，保證公開資訊的合理、正確與完整，並符合原則與指南的規定。

- **內部確認**

如果沒有特別加註，本報告中所有的貨幣單位為新台幣、數字部份採四捨五入後小數第二位。

部份指標為突顯中長期趨勢，在非財務提供二年，財務則三年(2023~2025年)的連續數據報表。

本報告書所揭露的每項資料、數據、審查及確信資料均已文件化，皆經過各相關部門主管的確認及核定，以及經最高管理階層審閱。

- **外部確認**

財務確信數據：安永聯合會計師事務所簽證114(2025)年財報。

ESG永續報告書：暫未查證。

- **發行頻度**

發行頻度：每年1次。

首次出版日期：2025年8月。

現行版本出版日期：2026年8月。

下一版本出版日期：2027年8月。

- **聯絡窗口**

聯絡人：宇隆科技股份有限公司總經理室

地　址：台中市梧棲區臺中港科技產業園區經二路27號

電　話：04-26575790

E-mail ：turvoesg@turvo.com.tw

實踐聯合國永續發展目標

宇隆為實踐聯合國永續發展目標，持續聚焦 SDG 3 (健康與福祉)、SDG 4 (優質教育)、SDG 5 (性別平等)、SDG 6 (淨水與衛生)、SDG 12 (責任消費與生產) 、SDG 13 (氣候行動)與等6個永續目標，透過經濟、環境、社會面設定2025年目標及其管理措施，以具體的行動實踐永續影響力。

經 濟 面			
SDGs 目標對應：12 負責任的消費與生產 13 氣候的行動			
公司目標	管理措施	對應SDGs 目標	對應章節
揭露相關資訊配合政府推動公司治理藍圖	揭露公司非財務資訊， 參考國際通用報告書編製準則。	12.b	報告概要與範圍
因應氣候變遷與能源供應風險，積極鑑別氣候變遷帶來的風險，持續控管極端氣候對營運衝擊與損害	針對水災、颱風、停電及氣溫上升等實質風險，發展調適政策與解決方案， 積極執行相關應對作為， 確保災害發生後可迅速恢復營運	13.3	6.8氣候變遷策略與管理

環 境 面			
SDGs 目標對應：06 淨水與衛生 13 氣候的行動			
公司目標	管理措施	對應SDGs 目標	對應章節
推動節水節能	雨水收集槽及太陽能板設置	06.3, 06.4	6.3能源管理 6.4水資源管理
範疇一與二導入溫室氣體範疇三盤查及驗證工作	已導入碳管家系統輔助碳排資料蒐集，並出具碳盤查報告書	13.3	6.2溫室氣體盤查

社 會 面			
SDGs 目標對應：03 健康安全 04 優質教育 05 性別平等			
公司目標	管理措施	對應SDGs 目標	對應章節
提升員工的知識與技能	各單位可自行辦理教育訓練或參加外部訓練課程，並依據個人需求做彈性調整，對於職涯提供有效的培訓計畫，且不定期聘請專業講師授課，進行專業與技術講授。	04.4	5.3訓練發展
推動職安衛自主檢查與管理措施，防範廠內災害及減少風險產生	1.依據職安相關法令及「ISO 45001職業安全衛生管理系統」及職安相關法令，訂定職業安全衛生工作守則，鑑別危害作業，建立自主檢查與安全作業標準，預防各種潛在危害事故發生。 2. 每年度定期為員工提供免費健康檢查，針對健康檢查結果進行統計並分析可能致病因子，依照健康風險管理實施分級，追蹤高風險健康族群，推動職場健康促進與職業病預防，提供員工全方位醫療保健服務。	03.4 03.8	5.7職業安全衛生 5.8健康促進活動
禁止性別歧視，在招聘、任用、薪酬、晉升、訓練等	公司訂定『工作規則』送主管政府機關核備在案，明確規定禁止性別歧視政策與制度	05.1,05a, 05b	5.1人才政策與承諾

1 經營績效

01 1.1 公司簡介

02 1.2 業務內容

03 1.3 營運概況與財務資訊

04 1.4 參與組織

1.1公司簡介

宇隆科技成立於1987年，專注於高精密金屬零組件之研發與製造，產品應用領域涵蓋汽車工業、自行車、工業應用、自動化控制等領域，為全球客戶提供高品質、高精度及高可靠度的產品與服務，憑藉多年累積之精密加工技術、品質管理能力及量產製造經驗，宇隆已建立完整的研發、生產與品質管理體系，並透過智慧製造、自動化生產及數位化管理，持續提升產品競爭力與客戶服務能力。

面對全球產業升級與科技發展趨勢，宇隆除持續深化精密零件本業競爭力外，亦積極布局高附加價值新興應用市場，包括智慧製造、人形機器人減速機及 AI 資料中心液冷散熱系統所需之 UQD等產品，打造企業未來成長動能；目前營運據點涵蓋台灣及中國生產基地，並積極規劃布局海外市場，以強化全球供應鏈服務能力及提升客戶在地化支援效率。

未來，宇隆將持續深耕精密製造核心技術，以本業獲利支撐轉型投資，積極發展人形機器人減速機與 AI 液冷關鍵零組件等新事業，朝向全球精密零組件關鍵供應商目標邁進，致力成為全球領先之精密製造解決方案提供者。

公司名稱	宇隆科技股份有限公司
總部位置	台中市梧棲區臺中港科技產業園區經二路27號
創立時間	1987年12月
股票上市	2019年9月，股票代碼：2233
董事長	劉俊昌
總經理	蔡銘東
資本額	602,881仟元（2025.01.03）
員工人數	431人（截至2025.12.31台灣廠區）

公司沿革

公司創立與最近10年大事記

1987 - 2010

創立與根基奠定

宇隆科技成立，從精密金屬零組件起步，導入 ERP、通過 ISO 認證並完成股票公開發行，建立完整研發與量產體系。

2011 - 2022

技術深化與佈局

完成台中廠擴建與營運，從代工走向自有品牌。

2023 - 2025

創新與永續轉型

啟動台中科技園區二廠、取得 LEED 美國綠建築認證、通過 SBTi 科學基礎減量目標審查， TUF ONE 正式發表。

發展歷程

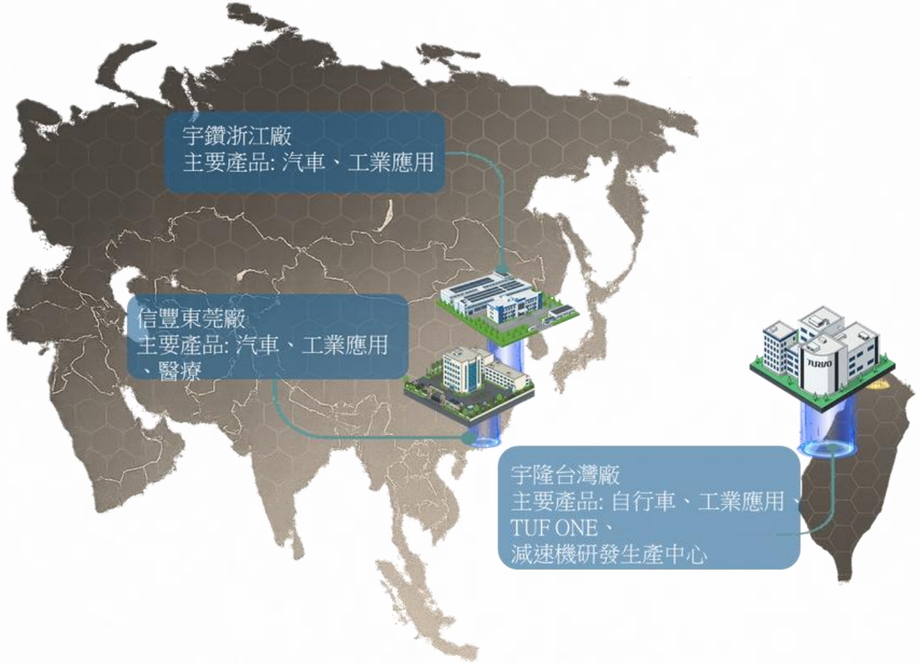
Milestones 1987 - 2025

- **1987** 公司成立
- **2008** Robert Bosch 優良供應商
- **2019** 經臺灣證券交易所核准股票上市
- **2021** 配合經濟部加工出口區管理處將中港加工出口區更名為臺中港科技產業園區
- **2024** 台中科技園區二廠啟用
- **2025** TUF ONE 減速機正式發表

年度	公司創立與最近10年大事記
1987年	宇隆精密工業股份有限公司成立，設立時資本額為新台幣2,000仟元。
1998年	通過IBM合格認證。 通過ISO 9002合格認證。
2005年	擴大規模，遷廠於中港加工出口區，公司名稱更名為宇隆科技股份有限公司。
2008年	成為Robert Bosch優選供應商。
2009年	經投審會核准透過第三地區間接投資大陸東莞信豐五金機械塑膠工業有限公司。
2010年	經投審會核准透過第三地區間接投資大陸浙江宇鑽精密元件有限公司。 經行政院金融監督管理委員會核准股票公開發行。 經財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准股票興櫃買賣。
2011年	經財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准股票上櫃。 正式於財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心掛牌買賣。
2019年	經臺灣證券交易所核准股票上市。
2021年	中港加工出口區梧棲廠房新建工程動土。 配合經濟部加工出口區管理處將中港加工出口區更名為臺中港科技產業園區，變更公司現址區域相關標示。
2022年	發表公司第一個自有品牌及產品「TUF ONE行星減速機」，從代工走向自有品牌的里程碑。
2024年	臺中港科技園區二廠落成啟用。
2025年	宇隆新廠 榮獲 LEED 美國綠建築「銀級認證」。 通過 SBTi 科學基礎減量目標審查 榮獲 經濟部「第五屆機器人智動系統優質獎」 通過 ISO 27001 資訊安全管理系統認證 首次於廠內舉辦家庭日 德國紐倫堡展：TUF-X 、諧波與微型諧波減速機系列正式發表

生產據點

宇隆科技於台灣及中國設有生產基地，依據產品特性與技術需求進行專業分工。台灣廠為集團技術與研發中心，負責自行車、工業應用產品生產及 TUF ONE 減速機研發製造；浙江廠主要生產汽車及工業應用產品，具備大規模量產能力；東莞廠則聚焦汽車、醫療及工業應用產品之精密加工製造。各據點透過資源整合與協同合作，建構具競爭力之全球供應鏈體系，持續提升客戶服務效率與市場競爭優勢。



台灣廠

技術與研發中心

自行車．工業應用

TUF ONE 減速機

浙江廠

大規模量產基地

汽車．工業應用產品

東莞廠

精密加工製造

汽車．醫療．工業應用

1.2業務內容

宇隆科技主要從事高精密金屬零組件之製造，依據客戶產品設計需求提供生產製造服務，產品廣泛應用於汽車工業、自行車、醫療、工業應用等領域，公司憑藉多年累積之精密加工技術、製程整合能力及量產製造經驗，持續提供符合客戶品質、精度及交期要求之產品與服務，並與全球客戶建立長期穩定合作關係。因應市場需求及產業發展趨勢，公司持續投入新技術及新應用領域之研究與布局，提升企業長期競爭力。以下就公司主要業務及應用領域進行介紹，本公司主要產品銷售佔比及應用領域說明如下：

主要產品	營收比重	主要應用
汽車金屬零件	79.64%	產品包括汽柴油直噴系統零組件、高壓油泵零組件、變速箱控制單元、汽門正時控制單元、燃料電池相關零組件、ADAS等
自行車零件	11.77%	產品涵蓋前後避震器、前叉、花鼓、座桿零件等
醫療金屬零件	1.18%	產品包括胰島素給藥系統產品及胰島素注射器核心部件
工業應用零件	7.41%	產品應用於工業自動化、航太感應器等領域
合計	100%	

市場分佈

宇隆科技股份有限公司的主要銷售地區包括台灣、亞洲、美洲和歐洲，宇隆科技產品銷售遍及亞洲、歐洲及美洲等地區，其中亞洲市場為主要銷售區域。2025年度亞洲地區營收占比47.47%，歐洲地區占比32.02%，台灣地區占比11.70%，美國地區占比8.81%。近三年來，公司持續拓展全球市場布局，歐洲及美國市場營收占比逐步提升，市場結構趨於多元化。宇隆將持續深耕既有市場與客戶基礎，並透過全球供應鏈布局及客戶服務能力提升，強化整體市場競爭優勢。

單位：新台幣仟元

年度 / 區域	2023年		2024年		2025年	
	金額	比例%	金額	比例%	金額	比例%
台灣	321,604	9.64%	425,040	11.62%	383,230	11.70
亞洲	1,924,628	57.67%	2,053,257	56.12%	1,554,621	47.47
美國	164,285	4.92%	215,823	5.9%	288,587	8.81
歐洲	926,968	27.77%	964,585	26.36%	1,048,501	32.02
其他	0	0%	0	0%	-	-
合計	3,337,485	100%	3,658,705	100%	3,274,939	100%

*資料來源：宇隆科技股份有限公司

隨著汽車電子化程度提高，汽車電動化趨勢明確，宇隆持續投入研發、開發相關領域之技術與產品，截至2025年底於全球專利獲准總數累積7件，並持續申請增加專利件數中，配合公司市場發展與運營，積極全球專利佈局，使營業績效持續成長。

1.3營運概況與財務資訊

宇隆台灣營運總部位於台中港科技園區，公司專精技術在精密金屬零件的開發生產製造。本公司自設立以來秉持「誠信正直、品質導向、年輕活力、團隊合作」的理念，朝向技術引導市場的研發方向，以技術、產品創新超越競爭者來提高獲利，掌握趨勢研發新世代產品為目標。

宇隆的願景

成為最值得信賴的跨領域合作夥伴

宇隆的營運策略

1 生產策略

專業精密金屬零件加工、生產與銷售，秉持「提供安全的工作環境、有效防止職業災害、恪盡環境保護責任、綠色經營」為公司經營目標。

2 銷售策略

現有客戶提供市場競爭力產品與服務；潛在新客戶以現有技術積極開發液冷系統相關應用潛在客戶群。

3 研發策略

積極拓展多元化產品線，強調技術創新與市場需求的結合。

4 營運策略

組織扁平化及強化專案性結構組織，加強員工在職訓練，積極招募優秀人才，提升公司競爭優勢。

5 財務策略

保持良好財務結構，做銷售、生產、研發等堅強後盾，規劃短中長期資金運用方式，創造最大資金報酬。

未來策略 發展自有品牌及產品類別多元化

本公司從代工走向品牌，以自有品牌 TUF ONE 行星減速機推向世界。面對未來市場環境的快速變遷與挑戰，本公司及子公司秉持長期以來對於技術開發及生產製造品質堅持，將不斷加強技術的創新研發，提高營運績效，持續保持高品質表現。

隨著人工智慧（AI）技術的快速發展與應用普及，將以積累豐富的領域知識及資源，致力於人工智慧自動化技術開發，積極佈局 AI 市場，以差異化及獨特性創造自有價值。

並持續著重在自動化、鍛造、熱處理、多軸機等一貫化服務作業，擴大產品核心應用及多元發展，推動智慧製造並創造附加價值，期使本公司及子公司成為業界之頂尖，為股東創造最高之價值及獲利。

經濟效益

2025年全球經濟環境仍受市場需求波動、產業庫存調整及地緣政治風險等因素影響，整體製造業經營環境充滿挑戰。面對外部環境變化，宇隆持續強化營運管理效率與財務體質，並穩健推動新興應用領域布局，以提升企業經營韌性及永續發展能力。宇隆2025年度合併營業收入為新台幣32.75億元，稅後淨利為新台幣4.00億元，每股盈餘為6.70元。

合併財務概況

項 目	2023年	2024年	2025年
合併營業額	3,337,485	3,658,705	3,274,939
營業毛利	1,091,194	1,360,228	1,015,019
稅前淨利	571,240	786,742	493,661
稅後淨利	529,930	657,896	399,942
淨利歸屬於母公司業主	533,958	661,028	403,761
淨利歸屬於非控制權益	(4,028)	(3,132)	(3,819)
其他綜合損益	(32,632)	133,134	(67,929)
綜合利益總額	791,030	791,030	332,013
每股盈餘(元)	10.96	10.96	6.70
負債比率	33.38%	33.38%	40.15%
權益報酬率	17.23%	17.23%	9.97%
董監事持股比例	25.51%	25.51%	34.27%

經濟價值共享

宇隆重視企業經營成果與利害關係人共享，透過員工薪資與福利、股東股利、政府稅捐及金融機構利息支付等方式，將企業所創造之經濟價值回饋員工、股東、政府及社會各界。2025年度員工薪資及福利費用為新台幣7.91億元，雖受整體營運績效影響較前一年度略有下降，惟公司仍持續提供具競爭力之薪酬與福利制度，重視員工照顧與人才發展；同時透過穩定之股利政策回饋股東支持，依法履行納稅義務，並維持良好信用及財務管理能力，與金融機構建立長期穩定合作關係。未來，宇隆將持續兼顧企業成長與利害關係人權益，透過穩健經營與永續發展，創造並共享長期經濟價值。

合併財務概況

單位：新台幣仟元

年度 項目	2023	2024	2025
營業成本	2,246,291	2,298,477	2,259,920
員工薪資福利費用(註)	747,944	862,817	791,044
支付所得稅	148,006	119,318	73,279
支付股利	361,729	319,527	422,017
支付銀行借款利息	2,823	10,121	23,641

註：係薪資費用、勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用。

1.4 參與組織

2025 年參與公協會、聯盟、倡議列表

類別	公協會、聯盟、倡議名稱	宇隆角色 / 參與方式
產業相關	園區中港協進會	會員之一，參與園區發展與交流事務
	台中工業會	會員之一，參與不定期舉辦之產業座談會
	臺灣機械工業同業公會 (TAMI)	會員之一，掌握機械產業趨勢並促進技術交流
	社團法人台灣智慧自動化與機器人協會 (TAIROA)	會員之一，參與智慧自動化技術研討與合作方案
產學相關	台灣中部科學園區產學訓協會	會員之一，推動產學合作交流與人才培育計畫
社會/一般	園區警察之友會	會員之一，支持園區治安維護與社會服務工作

CHAPTER

02

利害關係人溝通

Stakeholder Engagement
& Material Topics

目錄

CONTENTS

2.1 利害關係人組織與鑑別

2.2 鑑別主要利害關係人

2.3 主要利害關係人溝通管道

2.4 關注議題的溝通分析與產生過程

2.5 重大主題分析結果

2.6 利害關係人與重大主題

2.7 重大議題的回應

永續治理架構

以誠信為本、共榮為念，宇隆透過與各方利害關係人的深度對話，將永續理念轉化為具體行動。公司依循「公司治理守則」建立完善的溝通機制，傾聽並積極回應利害關係人關切議題，並以此作為調整永續策略的重要依據。充分揭露公司在公司治理、經濟發展、環境永續與社會公益各面向的實踐成果，以實際行動回應社會各界的期待與信賴。

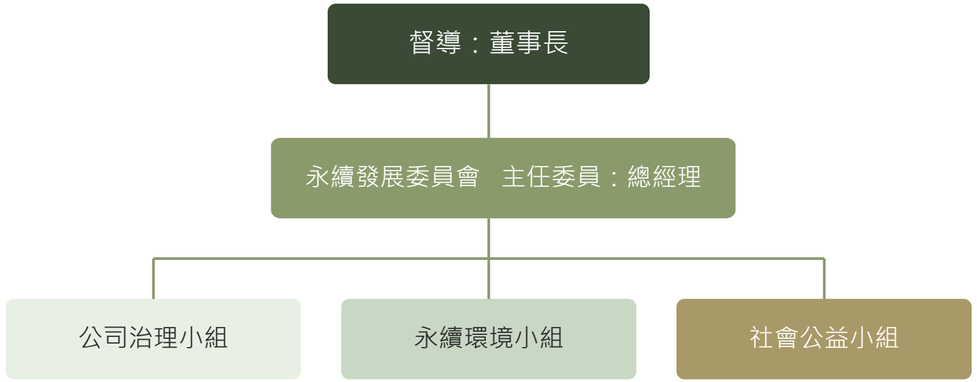
本公司成立**永續發展委員會（ESG 委員會）**為執行管理單位，由各相關部門主管擔任公司治理小組(含經濟與風險組)、永續環境小組、社會公益等小組(含供應鏈、員工與社區)的委員，主任委員負責執行管理，董事長督導並每年定期向董事會報告，董事會就ESG委員會提出之永續發展策略及行動規劃，檢視執行情形，以及必要時督促進行調整。其組織架構如右圖示：

ESG 委員會職掌

ESG委員會為跨部門溝通平台，負責規畫與執行及管控各項行動方案，整合與監督公司治理、永續環境、社會公益三大面向的執行進度與成效，確保組織橫向與縱向溝通的有效性，具體實踐永續發展。該委員會職掌

(1) 訂立企業永續發展年度計劃策略方向。
(2) 規劃與執行企業永續發展與風險評估各項活動計畫。
(3) 追蹤與檢討企業永續發展與風險評估計畫執行與成效。
(4) 其他ESG公司治理、永續環境與社會公益等永續發展相關事項。
(5) 每年定期向董事會報告執行成果與未來永續發展計畫。
(6) 每年定期召開檢討會議，共同討論企業永續發展相關議題與業務推動成效，工作時執行ESG相關業務並參與相關活動。

ESG 組織架構圖



上述ESG報告書編撰小組係ESG委員會主任委員下設副主任委員暨報告書編撰小組，委由公司治理、永續環境與社會公益小組相關單位主管負責撰述ESG報告。

公司治理小組

- **董事會職能**　強化董事會職能
- **資訊透明**　經營資訊揭露與透明化
- **制度推行**　執行公司內稽內控制度
- **法令遵循**　遵循國際法規與政府法令
- **權益保障**　保障股東與利害關係人權益
- **風險管理**　控管投資與經營風險
- **誠信經營**　防範賄賂與貪污等不當行為

永續環境小組

- **污染防治**　管控空氣、水、廢棄物、毒化物、噪音等汙染
- **碳排管理**　推動溫室氣體盤查改善
- **綠色足跡**　推行碳足跡計算與碳標籤
- **資源管理**　管理與再生能源（水、電等）
- **綠色供應**　落實綠色產品設計與供應鏈管理
- **氣候防護**　推動氣候變遷防護與森林保護

社會公益小組

- **員工權益**　維護勞工薪酬福利權益
- **社會共好**　推展社區關係與社會公益
- **職場規範**　落實員工職業道德與規範
- **多元包容**　推動多元族群融合及保護
- **職安健康**　維護工作環境職業安全與健康
- **雙向溝通**　協調溝通各方利害關係者(員工、客戶、政府、供應商、股東及設為大眾等

ESG委員會的組織，各類別面的ESG重點工作項目與負責單位如下：

各類別面			ESG重點工作項目	負責單位
公司治理面	公司治理		公司治理-董事會運作、財務管理體系、誠信經營、綠色營運	財管處、公司治理主管
			各項管理體系：財務/稅務/內部稽核	
			道德管理體系：法規遵循、職業道德、反貪腐與收賄等	人資暨行政部/各級員工/勞工代表
			資訊安全	資訊室
			風險管理	總經理室/安全衛生室
			客戶隱私	業務處
			永續發展管理機制與目標	ESG委員會
			申訴機制-員工/客戶/供應商/股東	人資暨行政部/業務處/台灣廠(宇隆)/發言人
	經濟		經營績效	業務處
環境面	環境管理/節能減碳		能源管理、溫室氣體管理(含碳排放量)、氣候變遷策略與因應 水資源管理	安全衛生室
			污水/廢氣/廢棄物管理/工作環境管理設備改善	安全衛生室、工程部
			公共區域管理	人資暨行政部
社會面	產品面	供應商	供應商永續管理(含承攬商)	資管部
		產品安全 客戶關係管理	產品的品質與安全、客戶服務與滿意度/客戶隱私、綠色產品 永續產品服務	生產部、品質部、業務處、開發技術部 減速機事業部
		產品的品質 管理與交期	產品的產量與品質/ISO品質系統、品質管理的重點流程與管制方式、產品品質的良品率與交期	生產部、品質部
	員工管理	員工管理 機制/勞資關係/健康安全	員工選育用留管理/人才吸引與留任、人才培育與發展、薪資福利、勞資關係/勞動人權/職場多元等人員管理	人資暨行政部
			職業安全與健康	安全衛生室
	社區與公益活動		當地社區睦鄰	人資暨行政部
			回饋社區與公益活動	

2.2 鑑別主要利害關係人

宇隆根據六大篩選原則「責任」、「影響力」、「親近度」、「依賴性」、「代表性」、「政策及策略意圖」，在ESG委員會會議鑑別出五個主要的利害關係人，包含投資人(股東)、員工、客戶、供應商、政府機關。透過各種溝通管道傾聽利害關係人的聲音，蒐集利害關係人對本公司的關注議題與重大議題，接受並回應利害關係人的期待。

2.3 主要利害關係人溝通管道

宇隆亦設有以下專線及電子郵件，作為本公司各項訊息傳遞與溝通之管道

關係人專區	聯絡窗口	申訴專線	電子信箱
投資人專區	發言人	+886-4-26575790	IR@turvo.com.tw
員工專區	人資暨行政部	+886-4-26575790 #8005	angel-wang@turvo.com.tw
企業社會責任/誠信廉潔/反貪腐	總經理室	+886-4-26575790	turvoesg@turvo.com.tw
供應商專區	台灣廠(宇隆)	+886-4-26575790	johnnie-chiang@turvo.com.tw
客戶專區	業務處	+886-4-26575790 #6001	emily-siao@turvo.com.tw

2.4 利害關係人關注議題的溝通分析與產生過程

宇隆依據永續發展目標、產業規範與標準、組織年度目標等，蒐集永續相議題。透過各項利害關係人溝通管道，由單位代表定期/不定期與利害關係人交流，透過公司營運所產生的衝擊有所影響，及是否會對公司營運造成衝擊，彙整出利害關係人關注議題，詳列如下表：

利害關係人溝通分析

利害關係人	關注議題	主要溝通管道	2025年溝通頻率
投資人	營運績效、誠信經營、 風險管理、法規遵循、 創新研發、永續產品服務 公司治理、資訊安全、倫理道德 溫室氣體管理、氣候變遷策略、 綠色營運、社會公益等	•董事會/審計/薪酬委員會 •股東常會 •法說會 •公開資訊觀測站 •企業網站 •ESG永續報告/年報	•4次(含)以上/年 •2次(含)以上/年 •1場/年 •2次(含以上)/年 •每月/季/年度/不定期 •適時/每年
員 工	職業安全健康、節能減碳 人員任用、薪酬福利、訓練發展 員工留任、勞動人權、人權維護職場多元、水資源管理、廢棄物管理等	•雙向溝通會議 •勞資會議 •教育訓練課程 •內部網站/Email通知、/公文公告/申訴信箱	•不定期 •每季1次 •不定期 •不定期
政府機關	法規遵循：安全衛生法令、 環境保護、公司治理法令、 水資源、廢棄物管理法令、 資訊安全、勞動相關法令等	•公函/電話諮詢 •參加宣導會議 •法規說明會 •主管機關訪查	•不定期 •不定期 •不定期 •定期/不定期
供應商	供應商永續管理、法令遵循、 廢棄物管理、節能減碳、 勞動人權、溫室氣體管理等	•書面稽核 •書面/實地評鑑 •實地稽核	•不定期 •一年/次 •一年/次
客 戶	產品品質、產品安全、 客戶關係管理、客戶隱私、 法規遵循、節能減碳、 永續產品服務等	•客訴處理與回應 •客戶滿意度調查 •客戶會議 •電話/郵件/網站	•不定期 •年度 •不定期 •不定期

有關重大議題產生過程如下：

步驟階段	核心執行項目	具體流程與重大性內涵	關鍵量化 / 成果指標
1. 鑑別	利害關係人與議題辨識	• 永續委員會於2024年底邀請委員共同進行利害關係人鑑別，並由各部門主管辨識利害關係人時依據其重要性，鑑定主要與次要利害關係人，確認主要利害關係人：投資人、客戶、員工、供應商與政府機關等五類。 • 檢視國內外標竿同業的重大主題以及國際永續趨勢發展、台灣證交所相關要求，確保重大主題之客觀性、完整性與包容性。	5 大類利害關係人(投資人、客戶、員工、供應商、政府)
2. 重大主題分析與排序	衝擊評估與重大性排序	• 重大主題鑑別由永續委員會對各類利害關係人及內部中高階主管依公司於該主題對經濟、環境、社會之實際或潛在的負面衝擊與正面影響評分，其評分為1~5分。依據調查結果，永續發展委員會再依據結果進行分析討論，將具重大性且需要被管理的主題列為重大主題，並針對主題訂定管理方針。 • 宇隆注重與利害關係人之雙向溝通，2025年再次歸納重整永續議題並於2024年底永續委員會決議，聚焦於8 項重大主題。	1~5 分衝擊評等 2025 年重大主題：8項
3. 確認	組織邊界與範疇確認	• 完成重大主題排序後，經由內部討論方式鑑別各主題組織內與組織外的對象與邊界，並作為未來宇隆永續報告書資訊揭露的參考基石。	確認組織內外邊界 (作為報告書揭露基石)
4. 檢視	日常管理與策略融入	• 將重大主題納入本公司日常工作及年度計畫中，做為宇隆與利害關係人溝通，以及永續發展策略的重要依據。	納入年度計畫執行 (滾動式檢視與溝通)

上述關注議題參考GRI永續性報導準則(GRI Standards, GRI 準則)，依據鑑別、排序、確認、檢視等步驟，進行關注議題的分析，確認報告書揭露重大性議題範疇，以及公司之內、外部所面臨重大議題的永續發展挑戰，全面檢視永續經營成效。

2.5 重大主題分析結果

本公司 ESG 委員會於 2024年12月17日召開專案檢視會議，針對利害關係人關注議題及其對經濟、環境與社會之（潛在）衝擊程度進行審議。經對照同業趨勢與內外部環境評核，決議8項重大議題。本項評核結果已詳實做成會議紀錄，並呈主任委員核定。2025年度揭露之議題分類如下：

排序	重大主題	關注程度	衝擊程度	重大性等級
1	產品品質與安全	4.57	4.15	★★★★★
2	客戶關係管理	4.34	3.82	★★★★★
3	誠信經營與商業道德	4.27	3.73	★★★★☆
4	職業安全衛生	4.37	3.64	★★★★☆
5	供應商永續管理	4.23	3.88	★★★★☆
6	資訊安全	4.20	3.73	★★★★☆
7	法規遵循	4.34	3.76	★★★★☆
8	氣候變遷調適方法	3.82	3.61	★★★☆☆

資料來源：針對利害關係人關注議題及其對經濟、環境與社會之（潛在）衝擊程度進行審議，經對照同業趨勢與內外部環境評核。 註：關注程度評估分數：1=不關注，2=低度關注，3=中度關注，4=高度關注，5=非常關注；衝擊程度評估分數：1=無衝擊，2=低度衝擊，3=中度衝擊，4=高度衝擊，5=極度衝擊。

2.6 利害關係人與重大主題

● = 高度關注 ○ = 關注

2025年重大主題排序結果

重大主題	投資人	供應商	客戶	員工	政府機關
產品品質與安全	●	○	●	●	
客戶關係管理	●	○	●	●	
誠信經營與商業道德	●	●	○	●	
職業安全衛生	●	●	○	●	○
供應商永續管理	●	●	○	●	
資訊安全	●	●	○	●	
法規遵循	○	○		●	●
氣候變遷調適方法	●	○		●	

重大議題的回應

2025年鑑別出8項議題，摘要管理行動及相關措施說明如下：

˙公司治理面/經濟面			
項 目	GRI準則	對宇隆科技的重要性	推動措施
產品品質與安全	416-2、417	客戶對產品品質與交期是很重視也是與客戶建立信任與良好口碑的重要因，並落實保護客戶隱私。	通過ISO9001品質管理認證(程序書、作業標準等)並持續維持其有效性。
客戶關係管理	416-2、417	客戶對產品服務與滿意度是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	定期年度客戶滿意度調查，對客戶抱怨要求權責單位限期改善。
誠信經營與商業道德	2-18、2-15	讓股東滿意是公司很重要的任務。 落實誠信經營政策，對公司建立信譽與口碑很重要。	建立公司章程，明定股東分紅作業辦法。 訂定「誠信經營守則」。
供應商永續管理	308-1、414	宇隆科技為推動的事業永續發展 ，需與供應鏈的各廠商建立夥伴關係，各供應商也要遵守的環境與社會責任法規。	制定「供應商管理辦法」，與供應商建立互信且穩定夥伴關係，共同成長，建構永續供應鏈。
資訊安全	418	致力保護客戶、員工及供應商的資訊安全，確保其隱私及機密資訊不受未經授權的存取、使用或洩漏。	已導入ISO 27001資訊安全管理系統，讓資訊安全有效的管控。
法規遵循	2026/2/27	誠信經營是政策，對建立公司信任、信譽與口碑的基礎。	誠信經營須經由遵守法規 ，訂定反貪腐及賄絡、利益迴避的制度落實。
˙環境面			
氣候變遷調適方法	303-1,2,3、2-27	生活污水與事業廢水之排放符合園區內之納管標準，降低納管費用及符合水污染防治法規定。	依 ISO 14001環境管理系統及水污染防治法規定，定期委託環境部認可之第三方檢測公司進行放流水檢測，並完成申報。
˙社會面			
職業安全衛生	403	遵守「職業安全衛生法」，提供員工安全、健康的優質與友善職場。	訂定年度「職業安全衛生管理計畫」並依內容執行，且依據ISO45001條文，建立危害鑑別與管控機制。

CHAPTER

03

公司治理

Corporate Governance

CONTENTS

目 錄

3.1 公司治理

3.2 誠信經營

3.3 經營理念、倫理道德

3.4 法規遵循

3.5 內部稽核與管理系統

3.6 資通安全

3.7 風險管理

宇隆對公司治理之誠信經營、風險管理與法規遵循等永續經營管理與目標的短中長期指標如下表：

短中長期績效指標

	短期指標 (2025~2026年)	中期指標 (2027~2030年)	長期指標 (2031年以上)
公司治理	公司治理評鑑排名級距為全上市公司的65%以內	公司治理評鑑排名級距為全上市公司的50%以內	公司治理評鑑排名級距為全上市公司的50%以內
法規遵循	違反公司法或稅務法規:0件	違反公司法或稅務法規:0件	違反公司法或稅務法規:0件

3.1公司治理

宇隆對公司治理與永續經營管理，本著誠信經營與資訊公開透明的理念，遵循法規、提升經營績效，健全內控與人員管理機制與ISO管理系統驗證，落實經營理念與道德規範的優質的企業文化，訂定目標與績效如下：

◆公司治理

2026年目標	2025年目標	2025年績效達成度
公司治理評鑑排名級距為全上市公司的50%以內	公司治理評鑑排名級距為全上市公司的65%以內	公司治理評鑑排名級距為全上市公司的65%以內 →達成

◆法規遵循

2026年目標	2025年目標	2025年績效達成度
違反公司法或稅務法規:0件	違反公司法或稅務法規:0件	0件→達成

宇隆(股票代碼:2233)成立於1987年，為專業之精密金屬零組件加工廠商，透過CNC車床、銑床、車銑複合機、精密磨床、精密量測及產品製程改善。客戶領域擴及汽車、自行車零組件、消費性電子產品的零件、工業應用零組件、醫療器材零組件...等。本公司研發著重於新產品的製程設計、既有產品的製程改善、專用加工機及檢測設備的設計及開發、追求新加工技藝開發及研究，不斷增加客戶服務之廣度與深度。

TURVO累積多年設計、製造、整合經驗成功開發精密行星減速機，並以自有品牌 TUF ONE推向世界，亦將延續此精神為客戶及使用者創造無限可能、共享美好的成果。

˙ **總公司及各子公司：**

本公司在海外亦設有工廠(中國)，全球員工總數近1221餘人。

一、總公司：台中市梧棲區臺中港科技產業園區經二路27號
二、信豐廠：廣東省東莞市長安鎮上角管理區上興路45號
三、宇鑽廠：浙江省嘉興市嘉善縣姚庄鎮洪福東路69號

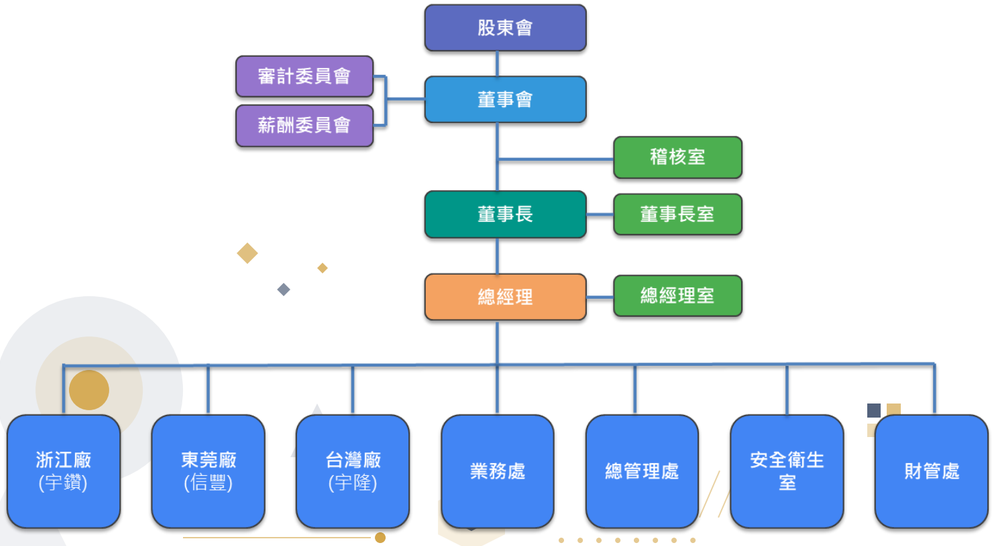
經營理念與企業願景

TURVO的中心思想為Keep Life Moving
期望以優良品質所生產之產品為人類提供貢獻。

TURVO於1987年成立以來，秉持的**經營理念**: 誠實正直、品質導向、青春活力、團隊合作。
營運原則與價值觀如下：

Turning / **U**stomer / **R**ight / **V**ertical / **O**pen

車加工的專業 / 顧客至上的精神 / 精確的工作態度 / 垂直整合的管理效率 / 開放進取的態度



治理機構

宇隆公司落實營運透明，注重股東權益，並確保執行有效率之董事會公司治理基礎。董事會授權其下設立之審計委員會及薪酬委員會，各委員會的組織章程皆經董事會核准，並協助董事會監督職責行使職務為達公司治理之理想目標。

本公司為善盡企業社會責任，保障全體員工、客戶及利害關係人之基本人權，支持並遵循各項國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，並充分體現尊重與保護人權之責任，致力確保公司內、外部成員，均能獲得公平而有尊嚴的對待，積極政策推動。

董事會運作遵循「董事會議事規則」，每季至少召開一次董事會詳細審核企業經營績效，並討論未來發展策略；董事皆秉持高度自律，若議案涉及自身利害關係，依據公司治理實務守則中董事會議事規則及決策程序第32條利益迴避規定「公司董事應秉持高度之自律」，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。董事自行迴避事項，應明訂於「董事會議事規則」。

董事會職權

本公司董事會職權包括：

1、審議本公司之營運計畫。
2、審議年度財務報告及半年度財務報告。
3、訂定或修正內部控制制度，及內部控制制度有效性之考核。
4、訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
5、審議募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
6、財務、會計或內部稽核主管之任免。
7、審議對關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈。
8、促進永續經營的願景、策略及查證時程。
9、依證交法第十四條之三、其他依法令或章程規定應由股東會決議或提董事會之事項或主管機關規定之重大事項。

董事會成員的學經歷

Education & Career Background of Board Members

9 董事席次

3 獨立董事

專業領域涵蓋

- 產業實務
- 經營管理
- 財務會計
- 金融科技
- 法律治理
- ESG永續

董事會專業組成

職稱	姓名	性別	主要經（學）歷
董事長	伸興工業股份有限公司代表人： 劉俊昌	男	逢甲大學建設規劃與工程博士 宇隆科技股份有限公司總經理
董事	伸興工業股份有限公司代表人： 林志誠	男	逢甲大學工業工程學系畢 中興大學高階經理人碩士在職專班-企業領袖組 伸興工業股份有限公司總經理
董事	程泰機械股份有限公司代表人： 楊丞鈞	男	中興大 EMBA 碩士 金丞投資有限公司負責人 益全機械工業(股)公司董事長 YAMA SEIKI 創辦人暨董事長 亞崴機電股份有限公司 總經理 程泰機械股份有限公司業務售服協理 程泰機械股份有限公司外銷業務經理 台灣科學園區科學工業同業公會監事 台中市工業區廠商協進會理事
董事	伸興工業股份有限公司 代表人： 蔡銘東	男	美國加州SAN BERNARDINO 財管研究所 碩士 宇隆科技(股)公司執行副總經理
董事	伸興工業股份有限公司代表人： 劉棟樑	男	龍華科技大學企業管理學碩士 台灣松下電器股份有限公司處長
董事	伸興工業股份有限公司代表人： 蔡崇廷	男	加州州立大學聖伯納迪諾分校企業管理系研究所碩士 伸興工業(股)公司行銷企劃中心經理
獨立董事	施芸婷	女	私立東吳大學法律系學士 謝文田律師事務所/受雇律師 家和國際法律事務所/受雇律師
獨立董事	易昌運	男	私立逢甲大學經營管理研究所碩士 安侯建業聯合會計師事務所審計組主任 政伸企業股份有限公司獨立董事 美律實業(股)公司獨立董事
獨立董事	薛富盛	男	美國康乃爾大學(Cornell University)博士 中華民國行政院環境部/部長 國立中興大學/校長 台灣國立大學系統/總校長 大學入學考試基金會/董事長 財團法人工業技術研究院/董事 財團法人工業技術研究院/監事 漢翔航空工業(股)公司/董事

董事會成員進修情形

董事會成員除具相關產業背景及經營管理實務經驗外，2025年度本公司全體董事依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定進修並定期揭露，課程內容包括財務會計、金融法令、ESG及職業道德法律責任等，董事進修時數如下：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	進修是否符合規定
董事長	伸興工業股份有限公司 代表人：劉俊昌	114.04.18	財團法人商業發展研究院	公司治理研習	3	是
		114.09.26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度防範內線交易宣導會	3	是
董事	伸興工業股份有限公司 代表人：林志誠	114.06.13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普2.0顛覆全球經濟秩序-衝擊與因應之道	3	是
		114.11.06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從核心能力出發的永續策略：企業如何用ESG打造長期韌性與競爭優勢-	3	是
董事	程泰機械股份有限公司代表人：楊丞鈞	114.08.25	社團法人中華公司治理協會	從董監角度看企業併購之發展趨勢與實務案例探討	3	是
		114.11.10	台灣科學園區科學工業同業公會	高階經理人薪酬與ESG績效制度設計	3	是
董事	伸興工業股份有限公司 代表人：劉棟樑	114.06.13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普2.0顛覆全球經濟秩序-衝擊與因應之道	3	是
		114.11.06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從核心能力出發的永續策略：企業如何用ESG打造長期韌性與競爭優勢	3	是
董事	伸興工業股份有限公司 代表人：蔡崇廷	114.06.13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普2.0顛覆全球經濟秩序-衝擊與因應之道	3	是
		114.11.06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從核心能力出發的永續策略：企業如何用ESG打造長期韌性與競爭優勢	3	是
董事	伸興工業股份有限公司代表人：蔡銘東	114.04.22	台灣董事學會	如何維持核心競爭力從台灣走向全球	3	是
		114.07.09	臺灣證券交易所	國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	是
		114.07.22	社團法人中華公司治理協會	永續發展宣導會-台中場	3	是
獨立董事	易昌運	114.05.09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度防範內線交易宣導會	3	是
		114.06.15	財團法人中華公司治理協會	掌握產業控股與集團化運作的的關鍵	3	是
獨立董事	薛富盛	114.09.26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度防範內線交易宣導會	3	是
		114.10.31	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會(線上宣導會)	3	是
獨立董事	施芸婷	114.07.09	臺灣證券交易所	國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	是

董事會多元性與獨立性 / 能力與智識

董事會多元性與獨立性

1. **董事會多元化：**本公司為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司董事會已通過訂定「公司治理實務守則」，其中第二十條：董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型及需求擬定適當之多元化方針，宜包括但不限於基本條件與價值(性別、年齡、國籍及文化)及專業知識與技能(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經驗等二大面向。董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程規定，採用候選人提名制，除評估各候選人學歷資格外，亦遵守「董事選舉辦法」及「公司治理實守則」，確保董事成員之多元性。

2. **具體管理目標：**本公司董事會指導公司策略及監督各項執行成果，並向股東會負責，其公司治理制度之各項作業與安排，確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。本公司董事成員均具備執行業務所必之知識、技能、素養及產業決策與管理等各項能力。本公司持續為董事成員安排多元進修課程，以提升決策品質並善盡督導能力，進行強化董事會職能。

董事會多元化政策之具體管理目標及達成情形

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	已達成
獨立董事至少三分之一席次具備財會或產業專長	已達成
獨立董事席次不少於董事席次三分之一	已達成
獨立董事連續任期不宜逾三屆	已達成

董事會能力與智識

職稱	董事姓名	國籍	性別	具有員工身份	年齡				獨立董事任期年資			產業經歷					專業能力						
					30~39歲	40~49歲	50~59歲	60~69歲	3年以下	3至9年	9年以上	電機機械	工商財經	械械加工	產官學	營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
董事長	伸興工業股份有限公司 代表人：劉俊昌	中華民國	男	v				v				v				v	v	v	v	v	v	v	v
董事	伸興工業股份有限公司 代表人：林志誠	中華民國	男					v				v	v			v	v	v	v	v	v	v	v
董事	伸興工業股份有限公司 代表人：蔡銘東	中華民國	男	v			v					v				v	v	v	v	v	v	v	v
董事	伸興工業股份有限公司 代表人：劉棟樑	中華民國	男					v				v	v			v	v	v	v	v	v	v	v
董事	伸興工業股份有限公司 代表人：蔡崇廷	中華民國	男				v						v					v	v		v	v	v
董事	程泰機械股份有限公司 代表人：楊丞鈞	中華民國	男				v								v	v		v	v	v	v	v	v
獨立董事	易昌運	中華民國	男			v				v			v			v	v	v	v		v	v	v
獨立董事	薛富盛	中華民國	男					v	v						v	v		v	v		v	v	v
獨立董事	施芸婷	中華民國	女		v				v				v			v		v	v	v	v	v	v

董事酬金

本公司給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性:

(1) 給付酬金之政策、標準與組合:
本公司董事酬金依本公司章程第23條規定「全體董事之報酬，授權董事會依其對本公司營運參與之程度及貢獻價值，並參酌同業通常之水準議定之」辦理；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第26條規定「本公司依當年度獲利狀況(即稅前利益扣除分派員工、董事酬勞前之利益)扣除累積虧損後，如尚有餘額，就餘額提撥員工酬勞3.5%至7%及董事酬勞不高於1.7%」。前項員工酬勞數額中，應提撥不低於20%為基層員工分派酬勞。本公司依「董事會績效評估辦法」、「獨立董事、董事及經理人薪資酬勞辦法」定期評估董事酬金，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。
本公司經理人酬金，依「獨立董事、董事及經理人薪資酬勞辦法」訂定各項報酬，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第26條規定「本公司依當年度獲利狀況(即稅前利益扣除分派員工、董事酬勞前之利益)扣除累積虧損後，如尚有餘額，就餘額提撥員工酬勞3.5%至7%及董事酬勞不高於1.7%。
前項員工酬勞數額中，應提撥不低於20%為基層員工分派酬勞。本公司依「考績管理辦法」執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目為部門經營績效及個人績效綜合評分結果。

(2)訂定酬金之程序:
為定期評估董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司「董事會績效評估辦法」及適用經理人與員工之「考績管理辦法」所執行之評核結果為參考，另本公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

(3)經營績效及未來風險之關聯性:
本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及整體組織團隊效能。本公司經理人績效目標均與風險控管結合，以確保職責範圍內可能之風險得以管理及防範，並依實際績效表現核給評等之結果，連結各相關人力資源及相關薪資報酬政策。本公司經營階層之重要決策，均衡酌各種風險因素後為之，相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，進而經營階層之薪酬與風險之控管績效相關。

董事會運作情形

2025年度董事會共召開 8次會議，董事出列席情形如下：

職稱	姓名	應出(列)席次數(A)	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席率(%)【B/A】
董事	伸興工業(股)公司代表人-劉俊昌	8	8	0	100%
董事	伸興工業(股)公司代表人-林志誠	8	8	0	100%
董事	伸興工業(股)公司代表人-司晴星（註1）	2	2	0	100%
董事	伸興工業(股)公司代表人-蔡銘東（註2）	6	6	0	100%
董事	伸興工業(股)公司代表人-劉棟樑	8	8	0	100%
董事	伸興工業(股)公司代表人-蔡崇廷	8	8	0	100%
董事	弘聚投資(股)公司代表人-楊丞鈞（註2）	8	8	0	100%
獨立董事	程泰機械(股)公司代表人-楊丞鈞（註3）	8	8	0	100%
獨立董事	易昌運	4	4	0	100%
獨立董事	黃立恒（註3）	4	4	0	100%
獨立董事	駱世民（註4）	4	4	0	100%
獨立董事	施芸婷（註5）	4	4	0	100%
獨立董事	薛富盛(住6)	4	4	0	100%

註1:伸興工業股份有限公司代表人司晴星，114/03/28解任。
註2:伸興工業股份有限公司於114/03/28指派蔡銘東擔任代表人。
註3: 114年05月29日進行董事改選，黃立恒解任獨立董事。
註4: 114年05月29日進行董事改選，駱世民解任獨立董事。
註5: 114年05月29日進行董事改選，施芸婷選任獨立董事。
註6: 114年05月29日進行董事改選，薛富盛選任獨立董事。

其他應記載事項

一、董事會之運作如有下列情形之一者，應敘明董事會日期、期別、議案內容、所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理：

(1)證券交易法第14條之3所列事項：本公司已設置審計委員會，適用證券交易法第14條之5相關事項，相關資料請參閱年報「審計委員會運作情形」。

(2)除前開事項外，其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決 事項：無

二、董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決。

董事會　日期	董事姓名	董事會屆次	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
114/1/8	伸興工業股份有限公司 代表人：劉俊昌	第十五屆第十三次	審議本公司113年度經理人年終獎金分配案，提請　核議。	董事兼任本公司經理人	本案關係人劉俊昌董事長因利益迴避原則，未參與表決，經其餘出席董事決議，無異議照案通過後執行。
114/3/5	伸興工業股份有限公司 代表人：劉俊昌	第十五屆第十四次	審議本公司114年度經理人薪資調整案，提請　討論。	董事兼任本公司經理人	本案關係人劉俊昌董事長因利益迴避原則，未參與表決，經其餘出席董事決議，無異議照案通過後執行。
114/3/5	伸興工業股份有限公司 代表人：劉俊昌	第十五屆第十四次	審議本公司113年度經理人第二次發放年終獎金分配案，提請 討論。	董事兼任本公司經理人	本案關係人劉俊昌董事長因利益迴避原則，未參與表決，經其餘出席董事決議，無異議照案通過後執行。
114/3/5	伸興工業股份有限公司 代表人：劉俊昌	第十五屆第十四次	審議本公司113年度經理人之員工酬勞分配案，提請 討論。	董事兼任本公司經理人	本案關係人劉俊昌董事長因利益迴避原則，未參與表決，經其餘出席董事決議，無異議照案通過後執行。
114/3/5	伸興工業股份有限公司 代表人：劉俊昌	第十五屆第十四次	公司113年提撥額外年終獎金之激勵方案，經理人之分配案，提請　討論。	董事兼任本公司經理人	本案關係人劉俊昌董事長因利益迴避原則，未參與表決，經其餘出席董事決議，無異議照案通過後執行。
114/11/5	伸興工業股份有限公司 代表人：劉俊昌、蔡銘東	第十六屆第三次	擬更新本公司第十五屆第十四次董事會審議通過本公司113年度經理人員工酬勞分配案，提請　討論。	董事兼任本公司經理人	本案關係人劉俊昌董事長、蔡銘東董事因利益迴避原則，未參與表決，經其餘出席董事決議，無異議照案通過後執行。

績效評估

上市上櫃公司應揭露董事會自我(或同儕)評鑑之評估週期及期間、評估範圍、方式及評估內容等資訊：

- 評分標準：完全符合以1分計算、大部分符合以0.75分計算、部分符合以0.5分計算、少部分符合以0.25分計算、不符合以0分計算，加總後除以總題數x100即為最終得分。

董事會成員績效評估-全體董事平均分數		
評估構面	2024	2025
A. 公司目標與任務之掌握	96	93
B. 董事職責認知	100	96
C. 對公司營運之參與程度	94	95
D. 內部關係經營與溝通	94	96
E. 董事之專業及持續進修	100	98
F. 內部控制	99	96

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	114.01~ 114.12	董事會	董事會 內部自評	1. 對公司營運之參與程度。 2. 提升董事會決策品質。 3. 董事會組成與結構。 4. 董事的選任及持續進修。 5. 內部控制。
每年執行一次	114.01~ 114.12	董事會成員	董事成員 自評	1. 公司目標與任務之掌握。 2. 董事職責認知。 3. 對公司營運之參與程度。 4. 內部關係經營與溝通。 5. 董事之專業及持續進修。 6. 內部控制。
每年執行一次	114.01~ 114.12	審計委員會	審計委員會 內部自評	1. 對公司營運之參與程度。 2. 功能性委員會職責認知。 3. 提升功能性委員會決策品質。 4. 功能性委員會組成及成員選任。 5. 內部控制。
每年執行一次	114.01~ 114.12	薪資報酬委員會	薪酬委員會 內部自評	1. 對公司營運之參與程度。 2. 功能性委員會職責認知。 3. 提升功能性委員會決策品質。 4. 功能性委員會組成及成員選任。 5. 內部控制。
每三年執行一次	111.10~112.09	董事會績效評估	外部評估機構：台灣投資人關係協會	1. 董事會組成及專業發展。 2. 董事會決策品質。 3. 董事會運作效能。 4. 內部控制及風險管理。 5. 董事會參與企業社會責任程度。

當年度及最近年度加強董事會職能之目標 (例如設立審計委員會、提昇資訊透明度等)與執行情形評估；本公司為落實公司治理，明確定義績效目標，以提升董事會功能與運作效率，本公司於109年08月06日董事會決議通過修訂「董事會績效評估辦法」案。於每年年度結束時，由總經理室收集董事會活動相關資訊，並分發填寫相關自評問卷，並將記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

本公司經112年08月07日董事會決議通過，指定本公司總經理室李怡燕協理擔任公司治理主管，其具備公開發行公司從事財務之主管職務經驗達三年以上，公司治理主管負責依法辦理董事會、審計委員會、薪酬委員會及股東會之會議相關事宜；協助董事就任及持續進修；提供董事執行業務所需資料；及協助董事遵循法令等。本公司董事會均確實遵循「董事會議事規則及運作管理辦法」運作及相關法令辦法，會計主管及稽核主管亦出席董事會並出具相關報告供董事參考。另為提升董事會成員之職能，安排外訓進修或外部講師授課。

依本公司董事會暨功能性委員會績效評估辦法，應至少每三年委任外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估。本公司於114年11月進行114年度董事/董事會及功能性委員之績效評估，評估結果於115年1月21日之董事會進行董事評鑑評估報告。

審計委員會

1.審計委員會之工作重點：

本公司審計委員會由三位獨立董事組成，審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。

審議的事項主要包括：

財務報表稽核及會計政策與程序。
涉及董事自身利害關係之事項。
內部控制制度暨相關之政策與程序。
防止舞弊計劃及舞弊調查報告與申訴報告。
重大之資產或衍生性商品交易。
公司風險管理。
重大資金貸與背書或保證。
簽證會計師之委任、解任、報酬、資歷、獨立性及績效評量。
募集或發行有價證券。
財務、會計或內部稽核主管之任免。
衍生性金融商品及現金投資情形。
審計委員會職責履行情形。
審計委員會績效評量自評問卷。
法規遵循。

2.審計委員會運作情形：

本公司2025年12月底止，審計委員會開會5次，獨立董事出列席情形如下：

職稱	姓名	應出(列)席次數(A)	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席率(%)【B/A】
獨立董事	易昌運	7	7	0	100%
獨立董事	黃立恒	4	4	0	100%
獨立董事	駱世民	4	4	0	100%
獨立董事	施芸婷	3	3	0	100%
獨立董事	薛富盛	3	3	0	100%

薪資報酬委員會

宇隆依證券交易法第十四條之六，於2011年設置薪資報酬委員會，本公司於2022年11月3日董事會決議委任第五屆薪資報酬委員會成員，本屆委員會任期為2022年11月03日至2025年8月30日，由召集人獨立董事黃立恒、獨立董事易昌運及獨立董事駱世民三人組成。

薪資報酬委員會職權範圍如下，並將所提建議提請董事會討論：

一、定期檢討本規程並提出修正建議。
二、訂定並定期檢討本公司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。
三、定期評估並訂定本公司董事及經理人之薪資報酬。

(1)本公司之薪資報酬委員會委員計3人。
(2)第五屆薪酬委員任期：111年11月03日至114年05月29，第六屆薪酬委員任期：114年05月29日至117年5月29，114年度薪資報酬委員會開會4次，委員資格及出席情形如下:

職稱	姓名	應出(列)席次數(A)	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席率(%)【B/A】
獨立董事(第五屆召集人)	黃立恒	3	4	0	100%
獨立董事	易昌運	4	4	0	100%
獨立董事	駱世民	3	3	0	100%
獨立董事(第六屆召集人)	施芸婷	1	1	0	100%
委員	嚴文筆	1	1	0	100%

資訊揭露

宇隆設有官方網站(https://www.turvo.com.tw/)，揭露公司基本資料、產品及財務資訊，並設有發言人及代理發言人，專責處理及回應股東權益相關事宜，除不定期舉辦法人說明會，或透過法人舉辦的投資論壇，在會中公佈並說明營運狀況、及未來展望，亦將相關資料上傳至「公開資訊觀測站」供利害關係人參考。此外，我們依照相關適用法規及主要的行業慣例，定期公開有關商業活動、組織結構、財務狀況和營運績效資訊。

3.2 誠信經營

本公司於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，本公司訂有「誠信經營守則」及「道德行為準則」並經董事會通過，明確訂定董事會及管理階層的責任，誠信經營亦是公司核心價值，此準則亦適用於公司全體董事、經理人及受僱人或具實質控制能力者。於公司內部網站、年報及公司網站等揭露誠信經營政策，使供應商、客戶及其它業務相關往來機構與人員均能清楚瞭解公司誠信經營理念與規範。

本公司指定總經理室為專責單位，並配置充足之資源及適任之人員，辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，並定期(至少一年一次)向董事會報告：主要職掌與重點工作事項如下：

一、協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。

二、定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。

三、規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。

四、誠信政策宣導訓練之推動及協調。

五、規劃檢舉制度，確保執行之有效性。

六、協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

七、製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

重大議題：誠信經營商業道德		
管理方針	政策	遵守誠信經營原則、商業道德與法律規章。
	目標	不斷成長與永續經營，提高企業整體競爭力的過程遵守誠信經營及商業道德與職業道德，並遵守環境與勞動、安衛及公司治理相關法令。
	承諾	運用盡職調查與預警溝通方法，落實誠信經營與商業道德，並遵守法規，保障利害關係人權益。
	管理措施	(1)建立有效之內部控制制度與管理系統，落實執行公司的廉潔與誠信經營。 (2)遵循相關法令規範與要求，配合政府共同推動製造業的永續發展。 (3)重視商業道德與員工職業道德，尊重智財權與個人或客戶隱私等。 (4)強化與各利害關係人溝通，致力符合利害關係人對公司永續經營的期待。

3.2.1 誠信經營商業活動

本公司與他人建立商業關係前，應先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾涉有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。

本公司進行前項評估時，可採行適當查核程序，就下列事項檢視其商業往來對象，以瞭解其誠信經營之狀況：

一、該企業之國別、營運所在地、組織結構、經營政策及付款地點。

二、該企業是否有訂定誠信經營政策及其執行情形。

三、該企業營運所在地是否屬於貪腐高風險之國家。

四、該企業所營業務是否屬賄賂高風險之行業。

五、該企業長期經營狀況及商譽。

六、諮詢其企業夥伴對該企業之意見及業界口碑。

七、該企業是否曾涉有貪腐、賄賂或非法政治獻金等不誠信行為之紀錄。

公平	誠實	守信	透明
FAIRNESS	HONESTY	INTEGRITY	TRANSPARENCY

CORE VALUES · 核心價值

3.2.2 舉報 / 申訴機制

宇隆以尊重人權、保護智慧財產、防止不當利益輸送損害公司、客戶及供應商權益為執行重點，為確保誠信經營之落實，我們設立獨立運作之稽核室部門，每年定期或不定期執行內部稽核作業，並設有便捷與暢通的申訴管道供內、外部利害關係人舉報且與以妥適之回應，以降低公司營運風險、建立與利害關係人間良好的互動模式。

2025 年實施成效：無主管或員工違反誠信原則。

誠信為本，永續經營

Integrity-driven governance for sustainable growth.

持續落實誠信經營政策、強化內部稽核與舉報機制，建構透明、公平、可信賴的企業文化。

3.3 經營理念、倫理道德

經營理念

宇隆於1987年成立以來，秉持的經營理念：**誠信正直、品量導向、年輕活力、團隊合作**，並以追求利潤與盈餘為最大目標，致力確保公司的資訊透明度，創造產品更高的附加價值，努力提升團隊專業及領導管理能力，持續提高營運績效。

倫理道德與法規遵循

宇隆重視員工的廉潔與誠信，訂有「公司治理實務守則」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「防範內線交易管理辦法」及「檢舉與申訴通報作業辦法」等相關辦法並透過公司內部網站公告宣導及線上課程內容提供給全體員工隨時閱讀並列為教育訓練課程與進行企業社會責任及道德相關理念倡導。另外，新進員工到職時與本公司締約之勞動契約也包含營業秘密與保密義務之相關遵守條文，以杜絕貪腐情事。

本公司人員將參考RBA準則，未來將進行課程宣導，預計人數如右：

廠區 / 年度	台灣廠區	
	主管職級 (董事、經理人、中高階以上管理職)	新進員工
年份(2025/2026)	40人	50人

註：主管係指課長級(含)以上主管，員工則為非主管的職員或工程師。所有往來的商業合作夥伴，亦皆遵循「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「防範內線交易管理辦法」之最高的誠信標準，落實「誠信正直」的企業文化與經營理念。

反賄賂反貪腐

宇隆訂有「道德行為準則」，為保證企業正常的經營秩序，維護公平競爭，用以規範商業購銷行為，禁止任何形式的貪污、敲詐勒索和挪用公款等不正當收益行為。明確規範宇隆的一切商業活動或對外接觸的活動：包括與政府部門接觸，客戶業務代表洽談訂單，客戶QC驗貨，公正執行產品檢測，驗貨和審核等活動中，禁止在交易之外以回扣、促銷費、宣傳費、勞務費、報銷各種費用、提供國內外旅遊等各種名義直接或間接給付或收受現金、實物和其他利益的一種不正當收益行為。

宇隆在2025年，透過全年度供應商考核表單進行所有供應商之考核，項目包含合格率、退貨率、準時交貨率、品質可靠性、交貨準確性等評估。除了供應商考核，亦分開進行當年度新遴選之委外及原材料供應商調查；在進行的採購交易前，供應商必須自主承諾交易條款滿足符合落實RoHS、REACH之相關法令法規要求及使用非衝突礦產地區來源之原料。宇隆台灣廠部分亦將於2025年全面實施進行「往來廠商誠信廉潔暨保密承諾書」簽屬，明確規範供應商、所屬人員及關係企業在相關業務活動中，為實踐廉潔交易，承諾願遵循宇隆採購及發包之作業規定，堅決抵制串通投標（報價）、賄賂、徇私舞弊等行為發生。

3.4 法規遵循

宇隆遵守法規，定期蒐集彙整經營相關之法令規範予以鑑別，如有新增或修訂，權責單位立即檢視現行組織行為是否符合，並協助政令宣導予各單位知悉。為維護企業之合法權益，適時更新相關法律知識、製作文宣，充實員工法律常識。

本公司對公司治理、環境、經濟與社會法規遵循的相關重要法源、內部辦法或程序書與是否在2025年發生違法事件等整理如下表：

類 別	台灣的相關重要法源	本公司的對應辦法或程序書	2025年是否有違法事件
公司治理	公司法、公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則、審計委員會組織章程、薪酬委員會組織規程、證券交易法等。	公司組織章程、公司治理實務守則、道德行為守則、誠信經營守則、防範內線交易管理辦法、檢舉與申訴通報作業辦法等。	本公司均依法行事，故無遭受到重大之金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。
員工 勞動人權與條件	勞動基準法、就業服務法 性別工作平等法、勞工保險條例、勞工退休金條例、全民健保條例、職工福利金條例、勞工請假規則、勞資會議實施辦法等。	工作規則核備、勞資會議代表名冊核備、新進人員任用管理辦法、員工離職移交管理辦法、薪資作業管理辦法、員工獎懲作業辦法等。	2025年無違反勞動人權與勞動條件紀錄與被罰款事件。 本公司營運據點無強迫勞動事件。
健康安全	職業安全衛生法、職業安全衛生法施行細則、勞工健康保護規則、勞工安全衛生設施規則、勞工安全衛生教育訓練規則等。	職業安全衛生工作守則核備、職業安全衛生組織及人員核備、ISO 45001職業健康管理系統與相關程序書等。	2025年無違反職業安全衛生相關法令
環境	環境基本法、氣候變遷因應法、廢棄物清理法、資源回收再利用法、空氣污染防制法、噪音管制法、飲用水管理條例、放流水標準、水污染防治法及其施行細則等。	ISO 14001環境管理系統與相關程序書、SOP及表單，包含廢水處理管理程序、廢棄物管理程序、噪音管理程序等。 依GHG Protocol 全球公認的溫室氣體盤查標準出具溫室氣體盤查報告。	2025年無違反環境保護紀錄與被罰款事件。
經濟 社會	公平交易法、專利法、著作權法、智慧財產權法、營業秘密保護法、電腦處理個人資料保護法、民法、傳染病防治法、性騷擾防治法等。	勞動契約、道德行為準則、誠信經營守則、防範內線交易管理辦法、永續資訊管理作業辦法、智慧財產權管理辦法、 個人資料保護管理辦法等。	2025年本公司無違反經濟與社會法規紀錄與被罰款事件。
產品	公平交易法、電腦處理個人資料保護法、客戶合約、ISO、IATF流程管理系統等。	IATF16949汽車品質管理系統、ISO 13485醫療器材品質管理系統、ISO 9001品質管理系統與相關管理辦法及表單，導入ERP系統，有效管控以符合國際標準避免傷害消費者。	2025年本公司未發生因洩漏客戶隱私，而遭到客戶罰款賠償。 本公司遵守行銷與傳播法無違法事件、亦無違反產品及服務的健康安全法規事件。

3.5 內部稽核與管理系統

內部稽核

為完整檢視與評估內部控制的有效性，衡量營運之效果及效率、報導之可靠性、即時性及透明性以及法令遵循，宇隆設立稽核室直接隸屬董事會之獨立內部稽核單位。

˙稽核流程

(1) 依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，並依年度稽核計畫執行稽核作業。

(2) 視需要執行專案稽核並及時提供管理階層瞭解已存在的缺失或潛在的風險。

(3) 執行稽核工作後出具稽核報告並提出建議和改善方法。

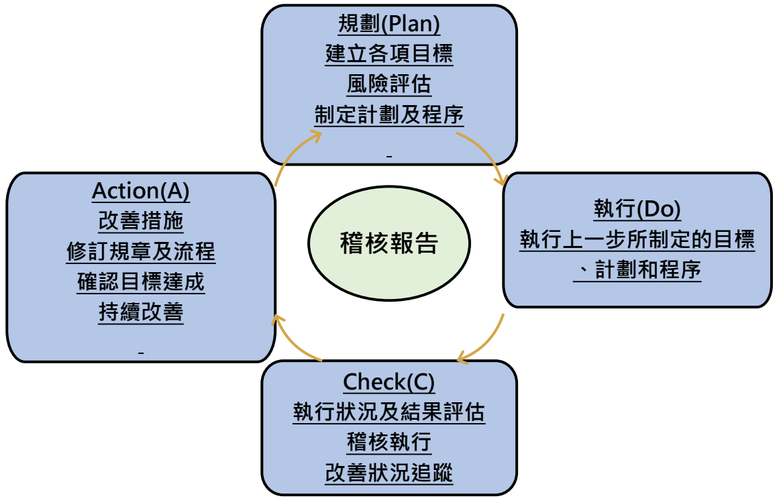
(4) 稽核缺失項目持續追蹤改善情形，按季作成追蹤報告至確認改善完成才結案。

(5) 稽核報告及追蹤報告呈核後，於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事核閱。

稽核工作係依據風險評估結果，擬訂年度稽核計畫並經董事會通過後執行，以提供管理階層內部控制運作狀況，並視需要執行專案稽核，缺失項目並與受稽核單位充分溝通，以利管理階層了解現行缺失或潛在風險。內部稽核於執行查核作業後出具書面稽核報告及追蹤報告陳核後，每月交付各獨立董事查閱，並定期（每季至少一次）在審計委員會和董事會例行會議報告稽核業務。

2025 年度共有 76 件缺失並已全部改善完成，無重大內控缺失事項

˙稽核作業管理以 P-D-C-A 管理作業循環如下圖：



內部管理系統

本公司董事會及經理人依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令規定，建立內部管理制度，以提升經營管理成效與產品品質。內部管理系統主要分為下列三項：

(1) 內部控制制度

內部控制制度涵蓋整個公司作業，舉凡公司在計畫、組織、控制等「管理」方面的職能，以及有關銷售及收款、採購及付款、生產、薪工、融資、不動產廠房及設備、投資、研發等業務範圍所採行的八大循環程序和其他營運活動所涉及管理性控制作業，以及電腦化資訊系統之控制作業，均為內部控制制度的範疇。其主要目的：達到「促進企業組織的有效營運作業」。

(2) ISO 管理系統

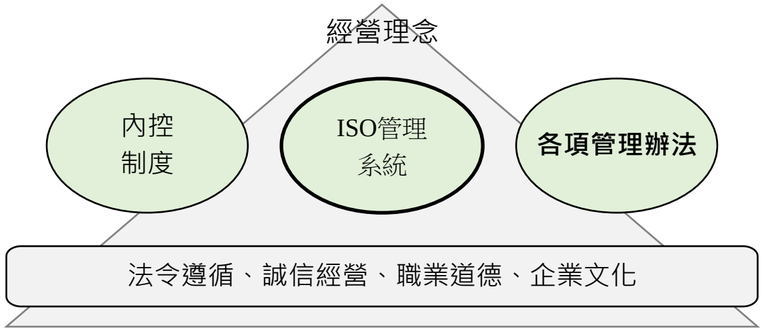
針對生產及品質、環境等議題，建立 ISO 管理制度。目前已通過的相關 ISO 認證有：ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統的認證、IATF 16949 汽車產業品質管理系統、ISO 13485 醫療器材品質管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查，以及 AS9100 航太系統進行第一階段驗證。

(3) 各項管理辦法

對於高營運風險的特別控制項目，如人員管理制度、授信管理作業及各項費用核決權限等，均已訂定相關管理辦法，以降低營運風險。

就上述內部控制制度、ISO　管理系統與各項管理辦法的三項內部控制管理系統，乃奠基在法規遵循、誠信經營與倫理道德、企業文化與經營理念上，使這三項管理體系有效運行及持續改善，並符合宇隆永續經營理念，進而提升經營管理成效與產品的品質及附加價值，達成企業永續經營願景與使命。

內控管理體系圖示：



3.6 資通安全

重大議題：資訊安全

- **政策：**遵守資訊安全相關法令、保護股東、客戶、供應商及個人資料保護等規定，預防駭客不當行為。
- **目標：**建保短護業務和關供通設系統之機密性、完整性與可用性，並提供持續可用之服務。
- **承諾：**運用嚴謹資訊作業遵守法令、保護股東、客戶、供應商及個人資料保護的供應商遵守法、建保短護業務和關供通設系統之機密性，建護一資料外洩。

(1)網路安全偵測管控，防毒軟體安全措施，阻擋駭客非法入侵。
(2)病毒防護：伺服器均安裝防護軟體(MDR)及惡意程式監控軟體。
(3)漏洞管理：不定期弱點掃描進行漏洞填補並追蹤改善。
(4)資安宣導：不定期舉辦資訊安全宣導講座。

資通安全風險管理架構

宇隆依「內外部利害關係方」之關注事項，參照國際資安管理作業、上市上櫃公司資通安全管控指引、個人資料保護等標準及相關法令規定，訂定本公司「資訊安全管理制度」及「永續資訊管理作業辦法」，確保本公司資通訊基礎設施、資訊系統符合機密性、完整性、可用性及合法性要求。並以持續改善PDCA循環流程管理模式，整合及強化資訊安全管理體系。2025年資訊安全管理執行情形及已於2025年11月向董事會報告執行成果。

資通安全風險管理架構、資通安全政策、具體管理方案及投備資通安全管理之資源

1. 資通安全風險管理架構與組織運作模式：

(1) 本公司資訊室為資通安全之權責單位，負責公司整體資安規劃、風險管理、推動與執行，並指派專責人員擔任資安主管統籌日常運行管理。本公司資訊室於2024年10月開始進行ISO 27001資訊安全管理系統輔導，並於2025年5月取得ISO 27001認證。

(2) 本公司稽核室為資通安全監理之查核單位，資訊安全管理列為定期重要風險評估項目、定期檢視風險對應成果，以降低內部資安風險；併同永續發展委員會議推動結果定期向董事會報告，且定期追蹤改善成效。

2. 資通安全目標：

(1) 確保組織內資訊資產受到適當的管理和保護、運作不中斷。
(2) 識別和評估潛在的資訊安全風險，防止駭客、各種病毒入侵及破壞。
(3) 風險偵防，資料隱私保護避免資料外洩。

資通安全具體管理方案

(1) 網路安全與存取控制
a. 配置企業級防火牆及安全政策、入侵檢測系統和防毒軟體等安全措施，阻擋駭客非法入侵。
b. 各作業系統存取權限皆經權責主管核准後開啟使用，並記錄存取軌跡。

(2) 病毒防護
a. 伺服器均安裝防護軟體(MDR)及惡意程式監控軟體。
b. 端點電腦病毒碼採自動更新方式，亦定期查看防毒軟體更新狀況。

(3) 漏洞管理
a. 不定期弱點掃描進行漏洞填補並追蹤改善。

(4) 資產保全管理
a. 機房門禁進出管制與電腦主機、伺服器等設備進出皆有記錄存查。
b. 機房內部設置獨立空調，維持機房於適當的溫度環境下運轉。

資通安全的資源投入

本公司資訊室共4人，負責公司資通安全，並每週內部會議檢討各項資安設施監看與異常排除情形，確認設施有效運作；針對系統主機的作業系統或重要軟體升級、災害復原演練等重要的資安工作亦有規劃執行，不定期委託專業機構弱點掃瞄，適時漏洞填補，並每年編列資安升級預算汰換老舊設備，確保整體資訊安全。

本公司最近於年度無發生因重大資通安全事件所受之損失，亦無可能影響與因產生之對應措施，以上狀態皆無造成無合理估計之事實。

資安管理循環

資通安全管理措施與執行情形

資通安全管理措施有制度/辦法教育宣導、網路安全防護、郵件安全控管、裝置安全防護、災難備援應變等五大管理措施。其執行情形如下：

˙資通安全管理執行情形

管理措施	執行情形
制度/辦法教育宣導	1. 2025年取得ISO 27001國際資安認證，建置多項公司資通安全管理規範。 2. 新進員工完成資訊安全宣導課程。 3. 定期宣導資安政策、威脅辨識與行動辦公等安全防禦意識共2次。 4. 執行4次社交工程演練。
網路安全防護	1. 入侵防禦系統主動阻斷外部入侵威脅，有效攔阻率達100%。 2. 生產機台因資安威脅連網中斷次數0次。 3. 系統入侵資安事件0次。
郵件安全控管	1. 2025年通報進入公司風險郵件數0件。 2. 外部郵件由SPAM SQR全方位郵件過濾–抵禦各式郵件攻擊。
裝置安全防護	1. PC/NB端點保護軟體安裝率100%，資訊服務主機安裝率100%。 2. IT/OA設備無病毒感染/入侵案件，機台病毒事件持續改善0件/季。 3. 納管資訊系統主機、網管設備登入權限，無例外帳號登入事件。 4. 系統弱點持續改善，強化主機系統防護。
災難備援應變	1. 執行1次機房服務失效情境演練及1次備份資料復原演練，結果符合預期。 2. 執行 1次宇隆新廠地端系統失效情境演練，啟用備援系統及異地備份機制，使關鍵系統服務於預期時間內提供服務減少損失。

3.7 風險管理

重大議題：風險管理

為強化董事會職能及風險管理機制，本公司訂有「風險管理政策」，由董事會核定通過，其中之風險管理政策，風險類別、有效辨識、風險分析與管理之應變及流程，以及持續監測各項風險發生可能性與評估嚴重性，提升全體員工之風險意識，期將各類風險控制於可承受之程度內，確保風險管理之完整性、有效性及效益最佳化。

風險管理使命：

為符合法令法規、展現企業營運能力、降低意外發生機率，減少資產的損失，追求公司永續經營，本公司視永續發展及風險管理為拓展業務的優先考量事項，為確保這些理念全面融入營運作業，我們透過積極的控管行動作為，進行不確定因素的控管及因應，我們將持續建置企業風險管理相關制度，並持續提高員工風險管理意識，積極掌握與管理風險及不確定性。

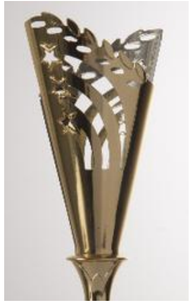
建構並維持有效之風險管理系統且持續改善，降低營運成本，確保公司持續獲利，創造優質的工作環境，達成公司永續經營目標。其目標與標的、承諾及管理措施如下表：

˙風險與機會

ESG面向	風險因子	威脅與影響	因應對策
E 環境	氣候變遷影響	氣候變遷所引發之實體風險持續增加，另因應低碳轉型需投入相關設備與綠色產品開發成本。	電力管理方面，增設太陽能綠電系統並導入 LED 照明、變頻空調等節能設備，優化生產排程以降低能源浪費；水資源管理方面，導入節水設備並改善高耗水製程；環境管理方面，落實垃圾分類、提高資源回收率、定期監測工作環境，並採用低碳原料及低碳製程以降低碳排放。
	減碳管理	溫室氣體排放管理要求日益提升。	建立溫室氣體排放數據管理系統(碳管家)，透過數據化管理找出減量改善機會。
	能源效率	能源使用效率不足將增加營運成本與碳排放。	持續改善作業環境，強化能源使用效率評估，投資能源控制設備並推動能源轉型，以達成減碳目標。
	供應鏈 環境風險	切削液、廢金屬及冷卻水處理不當，可能違反環保法規，導致罰款或停工風險。	建立循環經濟模式，回收切削液與廢金屬再利用，並投資污水處理及廢氣回收設備，以符合環保法規要求。
S 社會	環安衛管理	員工於工作環境中受傷可能造成工時損失與人力缺口。	提供安全職場環境，依風險類別實施教育訓練、應變演練及廠區巡檢，降低作業風險並保障員工安全。
	供應鏈 職安風險	高速切削、焊接等高風險作業可能造成工傷事故與企業責任風險。	提供安全訓練及個人防護設備，並導入自動化設備與機械手臂，以降低人為作業風險。
	客戶對應	客戶需求及市場價格波動可能影響客戶關係與訂單穩定性。	透過高精度設備與製程工藝提升產品品質與交付效率，快速滿足客戶需求，並持續提供營運持續管理所需資源，以維持客戶正常營運。
G 公司治理	產業競爭	產業供需變化可能影響產品出貨及營運績效。	密切關注產業趨勢並拓展不同產業客戶，以分散市場變化所帶來之營運風險。
	業務營運	自然災害或突發事故可能造成營運中斷與財務損失。	建立緊急應變計畫與營運持續計畫，並定期演練，以降低營運中斷衝擊。
	資通安全	科技發展使企業面臨日益增加之資安風險。	落實資訊安全管理制度，遵循智慧財產權及個資保護相關法規，並執行實體安全、系統安全及電子文件保全措施，以保障客戶資訊與公司資產安全。

榮耀與肯定

Honors & Recognition



4 永續產品、服務供應鏈

4.1
客戶經營與服務

Customer Relations & Service

4.2
產品的品質與安全

Product Quality & Safety

4.3
創新研發

Innovation & R&D

4.4
供應鏈永續管理

Sustainable Supply Chain

4.1客戶經營與服務

重大議題 → 客戶關係管理	
管理方針	˙**政策：用心經營客戶關係，提升其服務滿意度。** ˙**目標：**定期與不定期經營客戶關係與服務，確保客戶訂單不流失且滿意度不斷提高。 ˙**承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，**遵守商業的適用法規與倫理道德，並保護客戶隱私。 ˙**管理措施：** (1) 為達成持續營運與成長的目標，定期做客戶滿意度調查，並重視客戶反饋意見，確保客戶關係之維持。 (2) 維持客戶優良滿意度並持續提升客戶滿意度，確保客戶訂單持續不斷。 (3) 規劃短中長期資客戶滿意度提升計畫，確保客戶訂單持續不斷。

宇隆專精技術在精密金屬零件的開發生產製造，提供全球客戶安心且可靠的金屬製造解決方案與服務。協助客戶高階產品開發與穩定量產供應，成為客戶信賴的戰略夥伴。有關經營績效與客戶服務的短、中、長期計畫如下表：

	短期指標(2025~2026年)	中期指標(2027~2030年)	長期指標(2031年以上)
經營績效	客戶滿意度維持90分以上	客戶滿意度維持93分以上	客戶滿意度維持93分以上
法遵	違反公平交易法規：0件	違反公平交易法規：0件	違反公平交易法規：0件
	違反顧客隱私或資訊安全法規：0件	違反顧客隱私或資訊安全法規：0件	違反顧客隱私或資訊安全法規：0件

目標與績效：宇隆為達成營運績效的穩健成長，提供客戶良好服務與高滿意度，我們訂定目標與績效如下：

營業額與客戶滿意度

2026年目標	2025年目標	2025年績效達成度
客戶滿意度維持93分以上	客戶滿意度維持90分以上	客戶滿意度93分→達成

法規遵循

2026年目標	2025年目標	2025年績效達成度
違反公平交易法規：0件	違反公平交易法規：0件	違反公平交易法規0件→達成
違反顧客隱私或資訊安全法規：0件	違反顧客隱私或資訊安全法規: 0件	違反顧客隱私或資訊安全法規0件→ 達成

客戶維護與滿意度調查

依「客戶滿意度評估管理辦法」，定期展開客戶滿意度調查：每年由業務處人員以拜訪、E-MAIL、電話及問卷等方式展開客戶滿意度調查。由業務人員每一年匯總『客戶滿意度調查表』所得到之相關資料，依『客戶滿意度評分標準』進行並整理報告。

客戶滿意度調查為達成持續營運與成長的關鍵目標。基於強化顧客滿意度的理念，善用企業資源管理規劃(ERP)管理系統，積極提供客戶、供應商與宇隆三贏哲學。宇隆期能在成本、品質、服務(含交期)等面向的最佳化解決方案，定期提供客戶做滿意度問卷調查，成為業務長期發展的基石。

最近二年客戶滿意度調查結果如下表

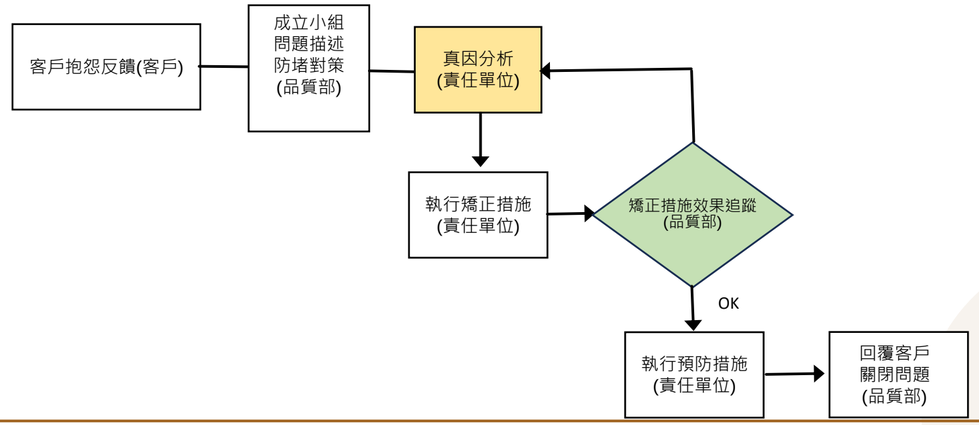
項目	2024年度	2025年度
平均滿意度	93	93
目標值	90	90
達成狀況	達成	達成

客戶意見反應及處理

為能及時解決客戶疑問與需求，除業務處、業務工程課與品保部依照既有標準作業程序處理外，本公司於官網設置留言系統，客戶得於官網上所提供留言系統直接反應意見，確保客戶需求均能及時獲得處理，且公司於收到申訴後會立即將意見回饋給內部進行處理，以期保護權益。

客訴處理機制流程圖簡序

(1) 當客戶抱怨或意見反饋時，即啟動客訴處理程序，由品保部門負責確認客戶反饋的異常內容並立即處理，以減少相同事件的再發率及客訴件的產生。
(2) 客訴異常發生時，視情況使用8D問題求解決法成立改善小組以找出問題真因，並執行短期與長期對策進行改善作業，最後檢視執行成效。同時藉由人員再教育建立起內部持續改善活動文化，不斷提升宇隆產品的品質水準。



客戶隱私

宇隆在與客戶合作之初，為確保雙方揭露之營業秘密能為他方妥善保護及運用，宇隆均與客戶簽議保密協定，此外本公司員工於就職時均須簽署勞動契約，透過各項保密措施、強化資訊安全以落實本公司「保護所有商業合作夥伴的知識產權」之承諾，嚴格保護客戶與供應商之商業秘密安全。

在保密措施部分，宇隆定有「文件管制管理辦法」，適用於公司全體員工，以維護客戶或供應商的商業秘密。

保密與處置措施

1.客戶隱私屬於公司的秘密文件、資料，公司有專用文件室保管客戶資料，文件室上鎖、採用電子技術存取、處理、傳遞之文件資料，均由各廠內資訊中心由專人負責保密，非授權其他單位不得讀取。

2.若發現客戶/供應商秘密已經洩露或者可能洩露時，會採取緊急應變措施，立即通知客戶/供應商協議相關處置與責任賠償等事宜。

在強化資訊安全部分，宇隆貫徹執行內部訂定之資訊安全管理制度ISMS，以確保業務資料及文件之機密性、完整性及可用性，透過裝置安全、網路安全防護、郵件安全控管等措施，免於因外在之威脅或內部人員不當的管理，使客戶秘密遭受洩露、破壞或遺失等風險，提升服務水準同時強化客戶之信賴。

˙ 2025年期間宇隆並未發生因洩漏客戶隱私，而遭到客戶罰款賠償之情事。

保護所有商業合作夥伴的知識產權

嚴格保護客戶與供應商的商業秘密
落實資訊安全管理制度（ISMS）
強化裝置、網路與郵件安全防護

4.2產品的品質與安全

重大議題 →產品品質與安全	
管理方針	˙ **品質政策：優良品質，客戶滿意。** ˙ **目標：**提高各類產品的良品率，符合客戶要求的產品品質及交期準確。 ˙ **承諾：**運用盡職調查與預警溝通方法，符合客戶要求的產品品質與安全性，及準確交期。 ˙ **管理措施：** (1) 產品產出過程，遵循國際相關法規與準則以及台灣法律。 (2) 提高各類產品的良品率，確保符合客戶要求的產品品質、安全性及交期準確。 (3) 提供客戶申訴管道，保護客戶隱私與其權益。

本公司基於經營管理最重要之課題，堅持對品質管理之重視與關心，我們承諾品質管理措施如下：

全公司整體流程從客戶需求接單、產品與過程開發、採購、生產...到出貨、售後服務之規劃與運作，致力於不斷地改善與提升品質與技術，預防缺失發生，降低變異與浪費，使客戶在產品、價格、品質、交期與服務得到全面性的滿意，致而提升公司營運績效，得以永續經營。

重視客戶在產品使用上的安全性及健康影響，在產品開發、認證、客戶使用經驗等各階段持續進行評估與改善，並具體表現在產品的品質上，以提升產品的安全性及可靠性。

依據國際產品環保法規、產業規範及客戶規範之有害物質禁/限用要求為基準，同時遵守歐盟危害性物質限制指令(RoHS)規範。本公司與客戶間保持良好之溝通管道，並對提供之產品與服務訂有「客戶抱怨管理辦法」，以有效處理客訴問題，依此嚴格把關所有零部件及材料，作為對供應商的禁/限用化學物質管理之標準，以滿足客戶與法規對產品有害物質之要求。同時遵守歐盟危害性物質限制指令(RoHS)規範，本公司亦遵守歐盟法規(REACH)所有出口至歐盟之本公司商品都均符合REACH法規。本公司與客戶間保持良好之溝通管道，並對提供之產品與服務訂有客戶抱怨管理辦法，以有效處理客訴問題。

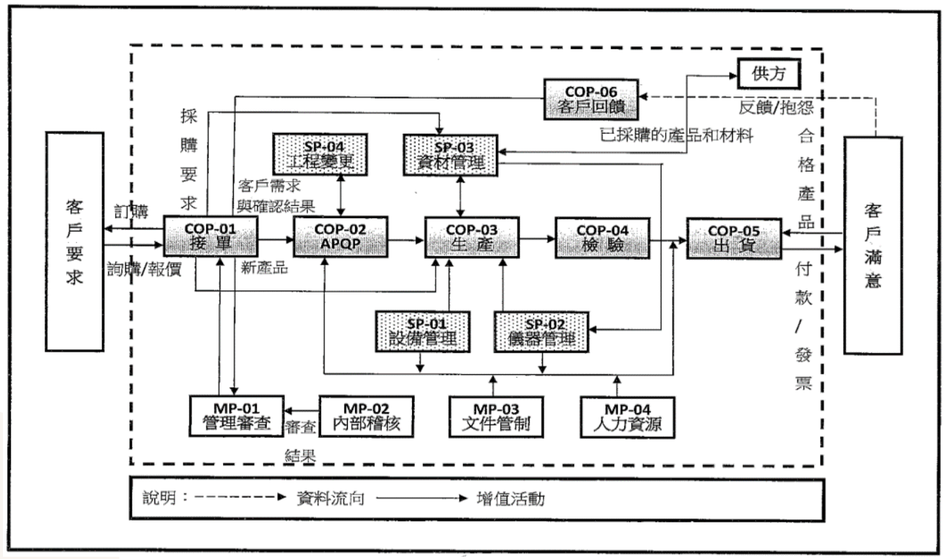
本公司安全衛生室為環境安全管理專責單位，從知識、物料、生產、檢驗各個層面重新檢視，不單僅限於材料的導入，生產製程監控與進料出貨的把關，更透過宣導與教育訓練，強化同仁對環保法規的重視，納入日常的作業管理中。

2025年未發生違反產品及服務的健康安全法規事件，並遵守國際法規、客戶要求以及環保趨勢，審視有害物質管理現況並更新有害物質管理規範，以達到保護地球環境及減輕對生態系統的影響。

落實原物料及供應商管理，採購課建立原物料供應鏈管理系統，進料日常監測管控，有效強化識別物料品質的符合性。且出貨產品符合客戶對產品與服務之健康安全的規格，以及產品與服務資訊的標示。

品質部推動內部品質訓練課程(在職訓練)與品質提升專案(TPS活動、持續改進)，深化員工解決問題的能力。

品質管理體系圖



2025 年主要產品整體平均良率為97.88%，台灣廠產品平均良率如下:

Factory Location	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Average
台灣廠宇隆	98.08%	98.12%	98.38%	98.55%	98.17%	97.83%	98.04%	98.27%	97.88%	97.69%	96.22%	97.31%	97.88%

˙本公司2025年未發生違反產品及服務符合客戶對產品與服務的健康安全的法規事件。

4.3創新研發

宇隆致力於精密金屬產品開發與品質提昇，持續創造獲利成長為重要目標有：產品研發與創新、確保專利研發成果、保護營業秘密與法規遵循、產品品質管理以及評估產品的市場未來性，特規劃短、中長期指標如下表：

目標項目		短期 (2025-2026)	中期 (2027-2030)	長期 (2031以後)
創新研發	專利通過件數/年	1-2件	2-3件	3-4件
	研發費用佔營業額比率	7%	7.5%	8 %
法規遵循	無違反產品法或專利法規	0件	0件	0件

˙宇隆致力於產品研發與創新、研發專利成果、產品品質管理、法規遵循等，最近二年的重要目標與績效的達成度如下表：

◆創新研發

2026年目標	2025年目標	2025年績效達成度
專利通過 2-3件	專利通過 1-2 件	專利通過→未達成 減速機相關專利已提出申請，目前審查中
產品研發費用佔營業額 7.5%	產品研發費用佔營業額 7%	7.61%→達成

◆法規遵循

2026年目標	2025年目標	2025年績效達成度
違反產品標示或專利法規: 0件	違反產品標示或專利法規: 0件	違反產品標示或專利法規: 0件 → 達成

4.3.1產品研發與創新

宇隆致力於產品開發與品質提昇，不斷自我要求與成長，持續創造獲利成長為重要目標。
我們的研發策略：以減速機、液冷快接頭、自行車零組件等三大類產品作為營運成長主要動能，尤其將積極布局人工智慧（AI）伺服器及人形機器人領域，轉型發展產銷競爭力，創新研發具體的政策與管理方針如下：

宇隆的研發方向聚焦於產品創新升級、產能擴充以及永續經營三大領域

˙產品創新升級

宇隆積極開發新世代車用零組件，涵蓋氫能源系統之精密零組件、先進駕駛輔助系統（ADAS）等領域。同時，拓展AI伺服器液冷系統及機器人相關零件的研發，並強化醫療器材產品線，提升高階產品的比重。

產能擴充與智慧製造推動

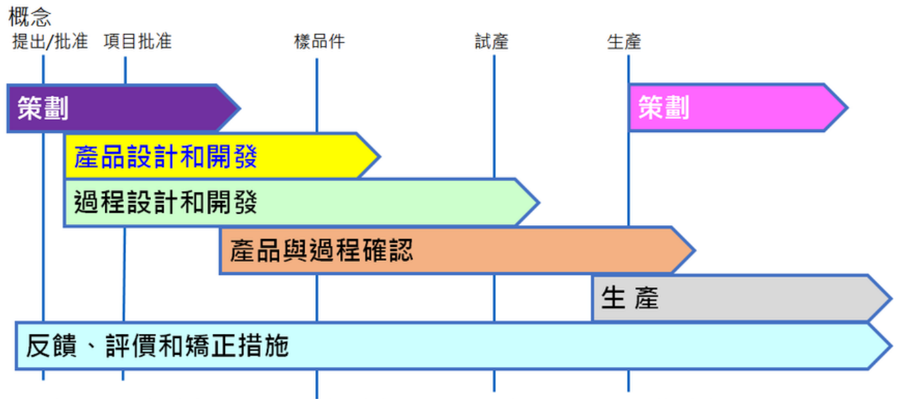
2025年持續推動產能優化與智慧製造布局，專注於行星減速機產品生產及自動化生產系統導入，提升生產效率、產品品質及交期穩定性。同時，透過智慧化設備整合、製程優化及自動化管理，降低人工作業負荷與生產能耗，強化營運韌性與高值化產品競爭力，逐步朝向高效率與永續製造目標邁進。

˙永續經營發展

宇隆持續推動永續轉型與低碳營運發展，於2024年已正式向科學基礎減量目標倡議組織（SBTi）提交減碳承諾書，逐步建立中長期溫室氣體減量目標與管理機制。2025年持續推動減碳行動計畫，包含導入太陽能發電系統、建置廢水回收處理設施、提升能源使用效率及榮獲綠建築認證等，以降低環境衝擊並強化企業永續治理績效。
此外，宇隆持續深化精密製造與研發創新能力，透過智慧製造、自動化技術及跨領域研發整合，提升產品品質與市場競爭力，並積極拓展AI伺服器、機器人減速機等新興應用領域之專業技術與市場布局。
未來將持續結合永續經營策略與核心技術優勢，深化客戶合作關係、強化全球市場布局，朝向高附加價值、低碳製造與永續成長目標穩健邁進。

˙研發創新管理流程

宇隆研發流程如下：



˙近三年研發費用佔營收金額如下表：

單位：新台仟元

年度	研發費用	佔營收比例(%)
2023	224,708	6.73
2024	257,984	7.05
2025	249,251	7.61

4.3.2 智慧財產管理措施

慧財產布局與研發成果

本公司持續投入精密製造、減速機及機器人關鍵零組件等領域之研發創新，專利布局涵蓋「減速機與傳動系統技術」、「諧波減速機關鍵零組件技術」及「精密加工製程技術」等方向，並於全球進行專利申請與布局。

其中，專利技術應用包含減速機潤滑結構、偏擺減速機、柔輪及諧波減速機等產品技術，積極拓展機器人、自動化設備及高階精密傳動市場應用。同時，本公司亦投入精密製程技術開發，以提升產品品質、加工效率及市場競爭力，未來將持續強化全球智慧財產布局與核心技術研發，深化高附加價值產品應用，提升企業創新能量與永續競爭優勢。

• 專利管理

公司已訂定「智慧財產權管理辦法」，針對專利之申請、審查、取得、維護、保護、獎勵措施及法律案件管理等事項建立完善管理機制。各項技術研發成果及專利提案均須經過審查與評估程序，以有效保護公司核心技術與研發成果。同時，為強化專利案件管理與追蹤，已建置「專利清單」管理機制，定期檢視專利狀態及維護情形。

• 商標管理

公司已建立商標管理制度，明確規範商標之申請、使用、管理及授權範圍，並建置「商標明細」管理清單，定期檢視商標使用情形及評估後續維護必要性，以強化品牌識別度及市場競爭力，持續推動商標品牌布局與企業形象建立。

• 營業秘密管理

本公司重視營業秘密及機密資訊保護，員工於到職及離職時均須簽署相關保密及權益協議，以確保公司機密資訊與雙方權益受到保障，公司定期辦理員工教育訓練，加強同仁對營業秘密之識別、處理與保護能力。同時，與供應商、客戶及合作夥伴間簽署保密協議（NDA），以降低機密外洩風險並保護核心技術。

此外，本公司落實門禁安全管理機制，依據職務需求設定人員進出權限，並管制訪客參訪區域與動線，以強化廠區及機密資訊安全管理。

專利獲證-2025年全球累績專利

商標為宇隆於全球市場拓展及品牌經營的重要識別資產，公司已於多國完成商標註冊布局，以強化品牌保護機制與提升品牌識別度，展現宇隆專業創新、穩健發展及永續經營之企業形象。宇隆透過持續深化市場布局、技術研發及產品創新策略，積極提升品牌價值與國際競爭力，使客戶充分認知宇隆除具備精密製造與客製化產品開發能力外，亦擁有完整之技術研發與服務團隊，可提供穩定且高品質之整體解決方案。未來，宇隆將持續強化全球品牌布局與智慧財產保護機制，深化客戶合作關係，提升市場信賴與品牌影響力，朝向國際化精密製造與高值化技術品牌目標穩健邁進。

2025年全球商標註冊

4.3.3綠色永續產品的研發與服務

1.持續加工技術提升與生產自動化、降低損耗，提高能源使用效率

宇隆在環境保護及持續發展宗旨，生產工藝非常注重能源及資源的使用效率、回收及材料利用率的持續優化。宇隆已通過ISO 14001（環境管理系統）認證及ISO 45001（職業安全衛生管理系統），力圖降低對環境的負面影響、幫助提升整體環境品質。

2.產品服務

使用之軟體及生產機具皆著重依據切削力學受力狀況，可智慧化調整刀具負載，提高刀具效率，進而保護主軸、刀具、工件，並加速樣品完成時間。採用監控軟體，掌握刀具異變，在工件出現品質異常前進行預防，並同時清楚計算生產成本，藉此改善前期製程，提早實現最佳量化行為的模式。採用低碳類型切削油，輔佐刀具，減少霧化產出與油氣回收負載。導入智慧管控系統，以刀具為切入點，加速樣品完成時間，及時預防過多不良品產生，避免能源浪費，進而達成維護的環境目標，更能滿足客戶急樣需求，持續提升競爭力。

4.3.4未來創新研發策略

宇功能隆在自有研發中心仍積極拓展新契機、業務與採購有關製造生產與銷售，提高各種新研發產品的品質與的附加價值，以維持公司產品及技術的競爭力。本公司未來技術、產品與管理策略如下圖：

˙技術創新：生產/設備/產品
˙綠色永續的環保新產品
˙運用工業4.0及AI改善效率
˙製程設備降低耗能
˙倉儲自動化與數位化

˙開發有專利的新產品
˙內部產品的改善
- 高效率低耗能新產品
- 綠色永續的環保新產品
- 提高產品的良率

˙內部專利獎勵制度與維護
- 產品創新與專利
˙內部提案改善獎勵制度
- 製程技術與設備改善
- 製程設備新創開發
- 品質改善與可靠度
- 營運效率與倉儲自動化
˙保護智慧財產

4.4供應鏈永續管理

重大議題 →供應商永續管理	
管理方針	˙**政策：建立永續供應鏈** ˙**目標**：致力與國內外供應商維持長期合作關係，建立互信且穩定的夥伴關係，降低營運中斷風險穩定發展的永續供應鏈。 ˙**承諾**：運用盡職調查與預警溝通方法，確保提供原材料、零件給公司之供應商為合格供應商，保障供應商符合本公司原材料及零件的規格與條件。 ˙**管理措施：** 1.制定「供應商管理辦法」，進行供應商品質評鑑及交貨管理確保合格供應商管理。 2.定期舉辦供應商大會，與其保持良好的互動及訊息傳遞，創造雙贏的合作關係。 3.提高在地採購供應商比例，減少能源消耗。 4.讓主要供應商承諾實施社會責任並進行自評，高風險與交易金額高廠商則執行實地稽核，落實環境保護等。 (5)原物料不採購有害物質或符合RoHs國際標準，禁止使用衝突區礦產。

針對供應鏈的永續管理，我們規劃短、中、長期的永續經營目標、工作計畫與績效成果如下表：

	項目	短期指標 (2025-2026)	中期 (2027-2030)	長期 (2031以後)
永續供應鏈	合格供應商比例	達90%以上	達92%以上	達94%以上
	提升在地採購供應商比例	原物料達92.00%	原物料達96%	原物料達96%
		零配件達93.00%	零配件達96%	零配件達96%
	要求供應商完成「往來廠商誠信廉潔暨保密承諾書」	達80%以上	達80%以上	達90%以上
遵循RBA	不使用有害物質	合規率100%	合規率100%	合規率100%
	供應商「負責任礦產」盡職調查	合規礦產使用率100%	合規礦產使用率100%	合規礦產使用率100%

經營目標與績效：

◆合格供應商比例

2026年目標	2025年目標	2025年績效達成度
合格供應商達90%以上	合格供應商達90%以上	合格供應商95%→達成

◆提升在地採購比例

2026年目標	2025年目標	2025年績效達成度
原物料達96%	原物料達92%	原物料70%→未達成 原物料的材料商需依客戶指定， 所以無從更換
零配件達96%	零配件達93%	零配件達97.31%→達成

原物料的材料商需依客戶指定，所以無從更換

◆完成「往來廠商誠信廉潔暨保密承諾書」

2026年目標	2025年目標	2025年績效達成度
完成承諾書達80%	完成承諾書達80%	供應商完成承諾書80%→達成

◆不使用有害物質

2026年目標	2025年目標	2025年績效達成度
合規率100%	合規率100%	合規率100%→達成

◆供應商「負責任礦產」盡職調查

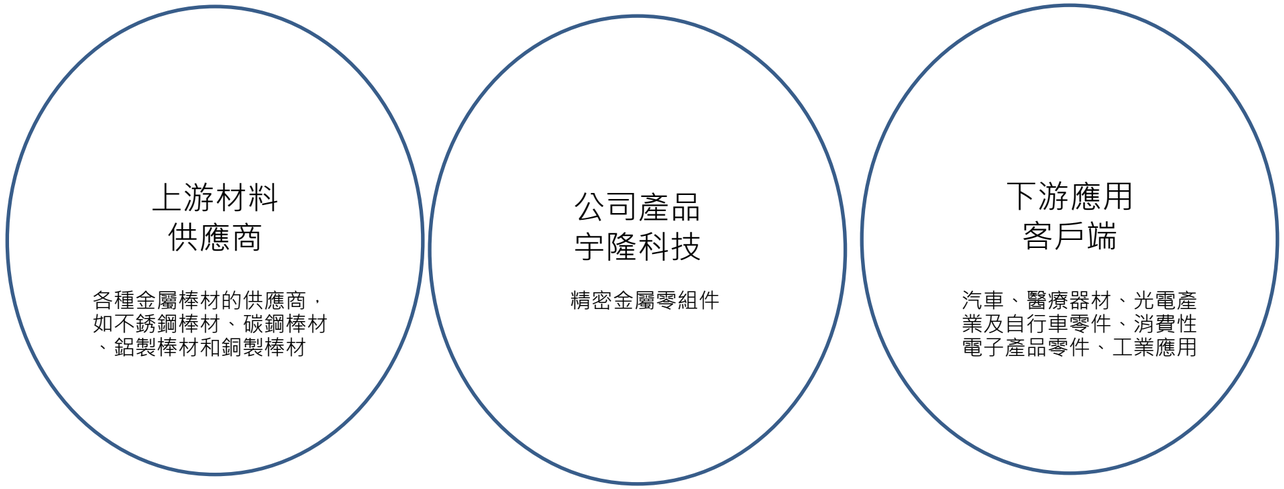
2025年目標	2025年目標	2025年績效達成度
合規礦產使用率100%	合規礦產使用率100%	合規礦產使用率100%→達成

4.4.1供應商管理政策與承諾

為建立永續供應鏈，協助供應鏈永續經營，我們非常重視供應商的永續管理，依據「供應商管理辦法」，本公司與供應商往來前皆須進行供應商審查作業，除確保供應商供貨的品質、交期、價格及服務之能力，並要求供應商必須符合職業安全衛生、環保、人權等相關規範，共同致力提升企業社會責任，共創永續發展的合作夥伴關係。

4.4.2產業供應鏈

宇隆屬於精密金屬加工製造業，上游產業以金屬之材料供應商為主，下游則為客戶應用端，涵蓋汽車、醫療器材、光電產業及自行車零件、消費性電子產品零件、工業應用，為提供客戶全方位的精密金屬加工服務。

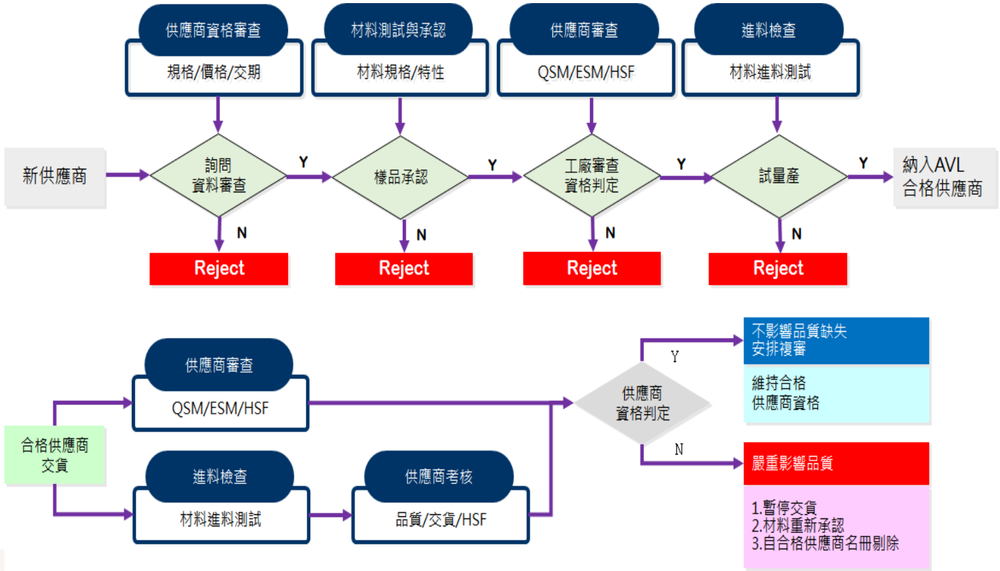


因應國際局勢變遷，本公司一向與上游供應廠商保持良好合作夥伴關係，原則上定期提供一個月以上之需求量以供備料及產能安排，如此才可確保上游原物料供應無虞。

4.4.3供應商管理

˙新供應商導入流程

新廠商導入時，由採購部門擔任評鑑小組召集單位，召集相關部門組成評鑑小組進行評鑑作業程序。本公司要求往來之供應商，皆需依規定提交廠商基本資料、供應商電匯資料表，並簽署往來廠商誠信廉潔暨保密承諾書、承諾須符合落實RoHS、REACH之相關法令法規要求及使用非衝突礦產地區來源之原料，須同步傳達至整個上游供應鏈等，本公司新供應商導入判定流程如下圖：



˙供應商評估制度

為慎選供應商，制定選擇合格供應商程序及透過適當的管理和評核，來確保原物料、零件供應商在提供產品品質、交期、價格及技術能符合本公司和客戶需求，並不間斷的持續改善，以確保穩定之供應來源，減少供應不足而影響生產之機會，與供應商建立互信且穩定的夥伴關係共同成長，建構永續供應商關係。宇隆建立供應商管理體系與規範，定期進行供應商評鑑及稽核，並積極與供應商維持長期合作的良好關係，降低成本、快速及彈性交期，提高產品競爭力、創造最大利潤及建立雙贏局面。

˙合格供應評鑑結果判定與處置

合格供應商之評比：

NO.	考核項目	評價指標	權重
1	供貨滿足指標	品質可靠性	60%
		交貨準確性	40%

˙評比結果判定與處置：

等級	評價(分)	新供應商判定	現有供應商處置
A	≧90	合格(優秀)	可採購交貨，可考慮增加採購份額，持續發展成為戰略合作夥伴供應商
B	≧80 to <90	合格(優良)	可採購交貨
C	≧70 to <80	合格(尚佳)	可採購交貨
D	<70	不合格	減量採購；期限整改再評鑑，並同步尋找替代供應商，若下一季仍未合格者則禁止採購。

因產業特性，加上與現有之供應商關係維繫良好，因此2025年並無增加新供應商之情況，針對現有之主要原物料之供應商進行評級，評鑑結果如下表：

2025年主要原物料供應商家數及等級

級別 / 廠區	A等級	B等級	C等級 合格廠商 70分以上	D等級	合計
台灣廠	28	2	2	0	32

˙供應商稽核

為控管供應退貨率、準時交貨率和影響客人產線次數等，公司每季產出「供應商考核表」，並經權責主管核准後存查，考核標準依「供應商考核表」執行。

公司依據供應商稽核計畫進行第二方稽核，包括產品安全/法規要求、供應商績效核品質管理系統認證水準，採購/委外人員依「供應商稽核報告」對供應商稽核並記錄存查。依據審查結果出具供應商審查缺失報告並進行輔導，持續要求改善缺失，如無改善能力，則禁止採購。

˙供應商輔導

供應商評鑑等級為 D 級者，列入優先輔導對象。

依輔導時程完成後，在依供應商稽核對供應商評鑑整體運作。

稽核評鑑後仍不符合，則以減少採購量、暫停或終止採購方式處理。

˙供應商溝通

針對供應商異常事項，即時安排與會共同檢討改善並提出解決方案。

採購進行供應商評鑑，在拜訪時了解供應商的配合計畫與方向。

未來將規劃定期舉辦供應商大會，與供應商交流，傳遞公司目標、推動計畫及表揚優良供應商。

4.4.4在地採購

宇隆視供應商為企業永續營運的重要夥伴，我們希望能與整個供應鏈共同打造永續發展的產業環境，在採購策略上，宇隆除了選擇品質優良的供應商，我們也傾向於在地採購，所謂在地採購係指供應商製造工廠與宇隆生產據點座落於同一國家。宇隆為支持生產據點當地的經濟及就業機會，會以在地供應商為採購的優先選擇，具體落實材料在地化，減少不必要的空運或海運費用，並降低材料運送過程中產生的碳足跡，不僅能善盡節能減碳的環保責任，也直接降低採購成本。

針對宇隆合作之供應商，我們依採購類型將其區分為：主要材料(原材料)/次要材料(配件)供應商，2025年宇隆原物料，由台灣廠負責之供應商於在地於海外採購情形如下表：

2025年主要材料/次要材料原物料供應商在地採購家數佔比

採購區域 / 採購家數	台灣	
	主要	次要
當地採購家數	21	543
總採購家數	30	558
當地採購比例	70.00%	97.31%

宇隆2025年主、次要原物料的在地採購家數比例如下表：

主要/次要 / 採購區域	2025年主/次要原物料供應商家數	
	主要	次要
台灣	70.00%	97.31%
其他 (含中國)	30.00%	2.69%
總計	100%	100%

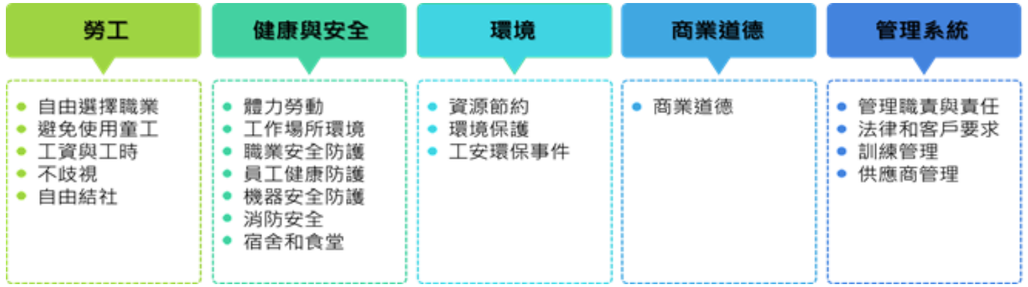
4.4.5供應商實施社會責任

宇隆為建立永續供應鏈，協助供應鏈永續經營，我們非常重視供應商的永續管理，本公司與供應商往來前皆須進行供應商審查作業，除了確保供應商供貨的品質、交期、價格及服務之能力，並要求供應商必須符合職業安全衛生、環保、人權等相關規範，共同致力提升企業社會責任，共創永續發展的合作夥伴關係。

另外，本公司參考責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance) 訂定供應商企業社會責任承諾書，供應商應承諾遵循之範疇包含勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理系統等社會責任，確保供應商的工作環境安全、員工受到尊重並富有尊嚴、商業營運環保並遵守道德操守。本公司要求供應商盡可能避免有關環境、人權/勞工、企業倫理、勞工標準，及事先預防罷工衍生的停產風險，與供應商建立共存共榮的關係。

宇隆要求合作的供應商夥伴須參照RBA行為準則之規範，並簽署「往來廠商誠信廉潔暨保密承諾書」，承諾所進行的任何活動皆符合相關法律及道德準則。我們計劃未來將舉辦供應商大會，持續向供應商說明宇隆的永續經營目標與管理方針，再透過定期的稽核確認供應商的永續發展表現是否符合各管理系統的要求，確保供應商能持續地符合我們的期待。

˙供應商社會責任管理自評表五大面項內容：



項目 / 年度	2024	2025
新供應商家數 (註1)	11	17
供應商考核次數 (註2)	536	630

註1: 供應商調查表為各年度新遴選之委外或原物料廠商。
註2: 供應商考核次數為各季度考核之廠商。

4.4.6道德採購

與供應商共同打造一個永續的環境是宇隆致力發展的方向之一，因此我們希望能透過採購行為影響供應商的永續管理作為。為此，我們闡明本公司不使用衝突礦產之原材料的決心並約束供應商須符合落實RoHS、REACH之相關法令法規要求及使用非衝突礦產地區來源之原料且須同步傳達至整個上游供應鏈；同時要求供應商承諾不使用禁/限用物質，且須提供無有害物質(HSF)檢測報告。採購單位對於研發鑑定會影響或可能影響重大環境考量面的原物料廠商，要求其盡可能配合環境管理與相關法規要求，降低可能的污染。

˙符合有害物質物質管理規範

為維護健康與環境安全，宇隆符合歐盟RoHS指令(2011/65/EU)、歐盟化學品政策法案(REACH)規範以及加利福尼亞州第65提案。同時，我們也致力於遵守各國及客戶對於化學物質的相關要求，也要求供應商遵守限用或禁用列管之有害化學物質規範。

˙負責任礦產採購

宇隆目前與供應商協議使用非衝突礦產地區來源之原料，與供應商共同遵守責任商業聯盟(RBA)行為準則承諾不採購與使用來自受衝突影響和高風險地區，並將禁用衝突礦產政策傳達給供應商，要求其承諾與遵守，追溯產品中所使用鉭、鎢、錫、金和鈷之來源。同時也要求供應商須符合落實RoHS、REACH之相關法令法規要求及使用非衝突礦產地區來源之原料且須同步傳達至整個上游供應鏈，保證所有交貨給宇隆的材料、產品或零部件中沒有直接或間接地使用衝突金屬。

友善職場

A Workplace that Cares

5.1 人才政策與承諾
5.2 厚植人才
5.3 訓練發展
5.4 薪酬福利
5.5 重視人權
5.6 關懷與溝通
5.7 職業安全衛生
5.8 健康促進

為建立永續發展的企業，宇隆永續任務之一友善職場：吸引與留住人才(薪資福利)、員工訓練發展、促進勞資關係和諧、訓練發展、人權維護與安全衛生、關懷與照護等人員管理的之短中長期指標如下表：

	短期指標(2025~2026)	中期指標(2027~2029年)	長期指標(2030年以後)
勞資關係	總離職率：<10%	總離職率：<5%	總離職率：<4%
	台籍新進留任率(滿3個月): 65%	留任率(滿3個月): 75%	留任率(滿3個月): 90%
訓練發展	職前訓練班(職訓中心預聘) 錄取人數≥2人	職前訓練班(職訓中心預聘制) 錄取人數≥3人	職前訓練班(職訓中心預聘制) 錄取人數≥4人
	人平均訓練時數12H	人平均訓練時數12H	人平均訓練時數12H
	新人訓練測驗通過率100%	新人訓練測驗通過率100%	新人訓練測驗通過率100%
人權維護	職場不法侵害/霸凌0件	職場不法侵害/霸凌0件	職場不法侵害/霸凌0件
	員工申訴/調解案件1件	員工申訴/調解案件1件	員工申訴/調解案件1件
安全衛生	健康檢查參與率90%	健康檢查參與率90%	健康檢查參與率90%
	重大職業災害≤0件/年	重大職業災害≤0件/年	重大職業災害≤0件/年
	化學暴露造成職業病維持0件	化學暴露造成職業病維持0件	化學暴露造成職業病維持0件
	失能傷害頻率(FR)≤3 失能傷害嚴重度(SR)≤200 綜合傷害指數(FSI) ≤1	失能傷害頻率(FR)≤2.8 失能傷害嚴重度(SR)≤180 綜合傷害指數(FSI) ≤0.8	失能傷害頻率(FR)≤2.5 失能傷害嚴重度(SR)≤150 綜合傷害指數(FSI) ≤0.6

人才發展與永續目標與績效

宇隆承諾為建立友善職場-員工關懷與照護的環境，善盡人才的選育用留的責任，成為企業永續發展與持續成長的動力，依據上述勞資關係、訓練發展、人權維護與健康安全之短期指標與相關執行計畫並做到最近二年績效目標與達成度(如下表)，以留住適任穩定與有發展與潛力的人才，確保企業永續發展的競爭力。

	2026年目標	2025年目標	2025年績效達成度	
勞資關係	總離職率:<10%	總離職率:<10%	總離職率:28.06%	未達成
	▲2025年因應公司轉型與人才結構調整，年度離職率為28.06%，惟年底總人數仍較前一年成長3%，且新進人員三個月留任率達75%，顯示整體人力規模持續擴充並逐步趨於穩定。			
	台籍新進留任率(滿三個月) 75%	台籍新進留任率(滿三個月) 65%	台籍新進留任率(滿三個月) 75%	達成
訓練發展	職前訓練班(職訓中心預聘) 錄取人數≥2人	職前訓練班(職訓中心預聘) 錄取人數≥2人	職前訓練班(職訓中心預聘) 錄取人數≥2人	達成
	每人平均訓練時數:12H	每人平均訓練時數:12H	平均訓練時數20.47H	達成
	新人訓練測驗通過率100%	新人訓練測驗通過率100%	新人訓練測驗通過率100%	達成
人權維護	職場不法侵害/霸凌0件	職場不法侵害/霸凌0件	職場不法侵害/霸凌0件	達成
	員工申訴/調解案件1件	員工申訴/調解案件1件	員工申訴/調解案件0件	達成
安全衛生	健康檢查參與率90%	健康檢查參與率90%	健康檢查參與率90%	達成
	重大職業災害≤ 0件/年	重大職業災害≤ 0件/年	重大職業災害0件/年	達成
	化學暴露造成職業病維持0件	化學暴露造成職業病維持0件	化學暴露造成職業病維持0件	達成
	失能傷害頻率≤2.8	失能傷害頻率≤11.76	失能傷害頻率9.8	未達成
	▲主要係發生數起輕傷失能事件所致，已完成事故原因分析，強化高風險作業管理、安全教育訓練及現場巡查，持續降低職業災害發生風險。			
	失能傷害嚴重度≤180	失能傷害嚴重度≤31	失能傷害嚴重度31	達成
	綜合傷害指數(FSI) ≤0.8	綜合傷害指數(FSI) ≤0.43	綜合傷害指數(FSI)0.43	達成

註：*1 失能傷害頻率(FR)=(失能傷害次數 x 1,000,000)/總經歷工時
*2 失能傷害嚴重度(SR)=(失能傷害損失日數 x 1,000,000)/總經歷工時
*3 綜合傷害指數(FSI)= √(失能傷害頻率×失能傷害嚴重率/1000)
*4 公司已持續推動多項改善措施，包括優化新人訓練與關懷機制、強化主管領導與溝通管理能力、檢視薪酬福利制度競爭力，持續掌握員工需求。強化人才留任與組織穩定。

5.1人才政策與承諾

宇隆遵守勞動相關法規，制訂『工作規則』與『職業安全衛生工作守則』並送主管政府機關核備在案，合法保障的勞動條件與維護員工安全衛生的權益，提供員工健康與安全的工作環境、建構多元開放的勞資溝通管道，搭配公平的薪酬與晉升、完整的訓練發展體系、培養員工的職業道德與保護營業秘密、健全的福利制度以及營造溫馨和諧的工作氛圍，藉由激勵獎金讓員工安心貢獻其能力與績效，與公司共同成長與發展，奠定永續經營深厚的基石。

企業永續發展政策

宇隆在誠信經營的原則，公司有具『創新、專業、速度、彈性』的經營理念，努力落實**「環境保護、照護員工、友善職場、社會共榮、誠信經營、全員參與」**的永續發展的政策。
為提升勞動人權，除遵守台灣「勞動基準法」及相關法令，訂定工作規則核備在案、性騷擾防治、反貪腐及賄賂、公平交易、申訴程序等內部辦法，並設立管理機制，以保障同仁權益為使員工意見充分表達，廠區設有「員工意見箱」，並建立個人資料保護機制，避免當事人遭受不公平對待，致力維持良好勞資關係並落實友善職場與照護員工的各項人員管理制度。在遵守照護員工、友善職場的人權政策，我們承諾：

不聘用未滿16歲之童工	**禁止任何形式的強迫勞動**
尊重員工自由結社及集體談判權	**禁止任何形式的歧視、騷擾與報復行為**
提供合理的薪資福利	**提供多元溝通管道，維持勞資和諧**
提供安全的工作環境，並建立防範措施	**保障身心障礙者就業機會**

5.2厚植人才

隨著大環境的變化與時勢的動盪，產業競爭也隨著國際趨勢的走向而有所影響，所以宇隆堅持在研發的工作一定要走在產業趨勢的尖端，才能克服大環境的變遷造成的產業撼動。所以宇隆致力擴大研發團隊規模，持續網羅產業頂尖與優秀人才的加入，為產品的開發及公司營運管理不斷的挹注活力新血，促進管理思維走在業界的前端不落人後。
人才為公司重要資產，致力營造一個具挑戰性、可持續學習又有樂趣的工作環境。除依據員工學經歷背景、專業知識技術、年資經驗等核定薪資水準，招募適任穩定的人才，提出具產業競爭力的整體薪酬策略、人才培育與發展機制、績效考核與晉升、多元的福利項目與法定的退休制度等人員管理制度。
為確保勞動市場競爭力，公司設立薪資報酬委員會(3人)，每年召開兩次會議，討論董監酬勞及員工酬勞分配案，並提請董事會決議通過。薪資報酬委員會運作情形，可參閱內部辦法薪資報酬委員會運作管理作業。
宇隆每年度擬定營業計劃，由用人單位擬定部門新年度的人力需求與方向，依實際需求向人力資源部門提出用人申請，由人力資源部門透過各種徵才管道發佈職缺訊息及內部轉調，同仁透過內部轉調提升專業能力，設置內部職缺專區，有助同仁依個人職涯規劃主動應試公司職缺。

(1)招募來源
2025年人才招募管道方式由人力銀行、校園徵才、員工推薦、職業訓練中心、政府就服站、就業博覽會、廠外紅布條、獵人頭公司、大學院校合作、線上徵才、內部徵才等多緯度的方向進行；持續鎖定招募有相關理工背景或是跨領域整合能力的頂尖人才，積極開發汽車零組件等高附加價值之產品及服務產業相關之產品及AI產業相關之水冷接頭零組件，提升產能規模，加強機台自動化程度，創造獲利成長。

截至2025年12月宇隆人數為431人，最近二年人力結構女性比例多於男性，宇隆平等對待所有面試者，不因性別或是身體殘疾而有差別待遇。藉由多元招募管道，任用更多的女性工作者與身心障礙人士，使其發揮個人價值並對公司及產業做出貢獻，分佈如下：

- 依職類、年齡、國籍分類

類別	項目	2024年				2025年			
		女性		男性		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
職類	直接	130	31.03%	68	16.23%	121	28.07%	94	21.81%
	間接	74	17.66%	78	18.62%	73	16.94%	69	16.01%
	管理職	27	6.44%	42	10.02%	28	6.50%	46	10.67%
合計：		231	55.13%	188	44.87%	222	51.51%	209	48.49%
總計：		417人				431人			
本國	30歲以下	24	5.73%	19	4.53%	23	5.34%	20	4.64%
	31~50歲	115	27.45%	115	27.45%	116	26.91%	128	29.70%
	51歲以上	10	2.39%	26	6.21%	13	3.02%	25	5.80%
外籍	30歲以下	38	9.06%	16	3.82%	26	6.03%	25	5.80%
	31~50歲	44	10.50%	12	2.86%	44	10.21%	11	2.55%
	51歲以上	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計：		231	55.13%	188	44.87%	222	51.51%	209	48.49%
總計：		417人				431人			

宇隆平等對待所有面試者，不因性別或是身體殘疾而有差別待遇。藉由多元招募管道，任用更多的女性工作者與身心障礙人士，使其發揮個人價值並對公司及產業做出貢獻。

- **依工時、契約類型分類**

類別	項目	2024年				2025年			
		女性		男性		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
工作時數	**全時員工**	228	54.68%	188	45.08%	221	99.55%	207	99.04%
	部分工時員工	1	0.24%	0	0%	1	0.45%	2	0.96%
合計：		**229**	**54.92%**	**188**	**45.08%**	**222**	**51.51%**	**209**	**48.49%**
總計：		**417人**				**431人**			
契約類型	**正職員工**	229	54.92%	188	45.08%	222	100%	209	100%
	約聘員工	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計：		**229**	**54.92%**	**188**	**45.08%**	**222**	**51.51%**	**209**	**48.49%**
總計：		**417人**				**431人**			

- **2025年非員工資訊**

廠區營運另將團膳、保全、宿舍管理工作委外承攬，說明如下:

承攬項目	家數	工作內容摘要
團膳供餐	1	1.委外團膳公司供餐。 2.負責整理廚房區域環境之清潔維護。
系統保全	1	1.由系統管制門禁，如有非員工人員及訪客進出於總機登記及管制。 2.對廠區外圍環境進行管制，維持公共安全，減少竊盜或其他危險。
宿舍委外管理	3	1.由配合仲介接送勞工就醫或其他服務。 2.由委外宿舍管理單位環境維護、內務整潔、周圍環境整潔、其他事項等。 3.由委外宿舍管理單位維護、設備修繕管理。

(2)男女性新進與離職比例

為鼓勵多元、促進平等的就業環境，面試時以人員能力及職務合適度作為考量，不因性別、宗教、種族、國籍、黨派而有所不同。惟依年齡或性別劃分，有離職率不均的情形，可能顯示工作場所存在著不合理或潛在不公平的現象。故新進率與離職率以該類別人數為計算基準，以利不同類別間比較。

年度	2024年		2025年	
項目	男女人數		男女人數	
	女性	男性	女性	男性
新進人數	89	89	61	71
新進比例	50%	50%	46.21%	53.79%
離職人數	75	78	70	49
離職比例	49.02%	50.98%	58.82%	41.18%
期初員工總人數	392人		417人	
期末員工總人數	419人		431人	

(3)僱用身心障礙者

依據台灣「身心障礙者權益保障法」，針對企業進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數1%。若加權總值未達標準，公司需定期向勞工主管機關之身心障礙者就業基金會繳納「差額補助費」。

宇隆提供正職機會給身心障礙者，截至2025年12月31日聘雇5名身障者(較法令規定多1名)，聘用加權佔比達總員工人數比率約1.19%。

本公司採人性化管理，勞資雙方建立共存雙贏之觀念，勞資關係和諧，2025年無發生勞資糾紛而導致損失之情形。

5.3訓練發展

為了使員工具備應有工作技能，各單位可自行辦理教育訓練或參加外部訓練課程，並依據個人需求做彈性調整，對於職涯提供有效的培訓計畫，且不定期聘請專業講師授課，進行專業與技術講授。

進修及訓練體系及制度

每年依照公司營運計畫與訓練體系如圖示，編訂年度訓練計劃，包含文化月會、新進人員教育訓練、共通核心職能訓練、專業技能訓練、管理與領導課程訓練等，在新進人員訓練課程中囊括內容有公司沿革、組織、經營理念、企業文化、誠信經營守則、勞工與人權法令、規章制度、品質政策、職業安全與衛生等簡介，以及公司環境與福利等。人員熟悉環境與制度；在職期間，根據不同職務與職級所需之職務能力，排定共通核心職能課程及專業技能等課程，提升各級員工職務應備之能力與未來職涯發展之藍圖。透過訓練系統追蹤與管理，掌握訓練課程的執行進度，創造具體的訓練效益，培育符合組織發展所需求的人才，確保企業得以永續成長。

員工平均訓練時數

2024年員工總訓練時數9,096.5小時，年度每人總平均受訓時數為15.15小時；2025年員工總訓練時數11,280.99小時，年度每人總平均受訓時數為20.47小時。以下為近二年的員工訓練總時數統計如下表：

員工部門 \ 年度	2024	2025
董事會+董事長室+稽核室	28.0	292.49
總經理室	195.0	238.50
總管理處+安全衛生室+TURVO學苑	3,588.5	1,176.50
財管處	111.5	387.50
台灣廠(宇隆)	3,893.0	8,505.50
技研處(2025年合併台灣廠宇隆)	149.0	-
產品事業處(2024年合併台灣廠宇隆)	1,011.5	-
業務處	120.0	626.50
派駐海外人員	-	54.00
合計時數：	9,096.5	11,280.99
平均時數：	**15.15**	**20.47**

註：年度平均時數=年度小計總時數/(前一年度12/31在職總人數+當年度新進總數)

績效管理與員工發展

(1)員工職涯發展

績效評核有助於健全公司人力資源體系，進一步完善整體經營體系，宇隆新進員工到廠3個月進行試用期滿考核，引導主管與同仁瞭解公司在行為面、結果面及人格特徵面向上對大家的期待，朝共同的目標前進。主管依據作業規範執行公平、合理、客觀的績效考核作業，讓團隊中的每一份子，皆能清楚的認識其職務應扮演的角色，並努力達成各類職位上之績效要求，同時給予員工明確工作目標與未來績效改進方針，以達到整體性之經營目標。2025年度共413人參與年度績效考核。制度的目的除強調同仁與主管間工作目標達成共識外，亦善用系統，將功能調整為「發展員工為主、評核績效為輔」的機制，使系統兼顧評量性與發展性二大目標功能，希望藉此培育及發展員工個人能力，使其獲得嫻熟掌握業務的能力，成為主管的左右手、公司的棟樑，進而提升公司競爭力及整體組織效能。同時透過內部推薦之方式，任用所需之管理職位人員，使推薦晉升的人員都可適才適所。

台籍新進員工考核：最近兩年績效考核人數統計如下表

考核人數 \ 年度	2024年	2025年
	考核人數	考核人數
合 計：	397	413

5.4 薪酬福利

重大議題：薪酬福利	
管理方針	˙政策：提供具競爭力的薪酬福利，吸引與留住人才。 ˙目標：兼顧產業競爭力、總體經濟與企業文化的永續經營考量，訂定薪資管理辦法與福利制度，吸引與留住關鍵人才。 ˙承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，完善員工薪酬福利，以營運獲利表現提撥金額做為員工酬勞。 ˙管理措施： (1) 依照本公司薪酬福利制度，提供穩定的員工薪酬結構。 (2) 制定「職工福利委員會組織章程」之規定提撥職工福利金，辦理福利事項。 (3) 績效評核有助於健全公司人力資源體系，藉此培育及發展員工個人能力。

人才是宇隆的重要資產，公司提供具產業競爭力的整體薪酬策略，吸引及留任傑出人才，成為公司永續發展的成長來源。除晉升的薪資調整外，另依據個人績效表現，以每年進行年度調薪，進行適當的薪資調整，維持公司整體薪酬競爭力，依公司章程規定，以營運獲利表現提撥3.5%~7%做為員工酬勞，期望吸引與留住優秀人才，獎勵貢獻度大的員工，進而達到激勵士氣及提升工作效能。

最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

(1) 給付酬金之政策、標準與組合：

本公司董事酬金，依本公司章程第23條規定「全體董事之報酬，授權董事會依其對本公司營運參與之程度及貢獻價值，並參酌同業通常之水準議定之」辦理；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第26條規定「本公司依當年度獲利狀況(即稅前利益扣除分派員工、董事酬勞前之利益)扣除累積虧損後，如尚有餘額，就餘額提撥董事酬勞不高於1.7%」。本公司依「董事會績效評估辦法」、「獨立董事、董事及經理人薪資酬勞辦法」定期評估董事酬金，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。

本公司經理人酬金，依「獨立董事、董事及經理人薪資酬勞辦法」訂定各項報酬，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第26條規定「本公司依當年度獲利狀況(即稅前利益扣除分派員工、董事酬勞前之利益)扣除累積虧損後，如尚有餘額，就餘額提撥員工酬勞3.5%-7%」。本公司依「考績管理辦法」執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目為部門經營績效及個人績效綜合評分結果。

(2) 訂定酬金之程序：

為定期評估董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司「董事會績效評估辦法」及適用經理人與員工之「考績管理辦法」所執行之評核結果為參考，另本公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

(3) 經營績效及未來風險之關聯性

本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及整體組織團隊效能。本公司經理人績效目標均與風險控管結合，以確保職責範圍內可能之風險得以管理及防範，並依實際績效表現核給評等之結果，連結各相關人力資源及相關薪資報酬政策。本公司經營階層之重要決策，均衡酌各種風險因素後為之，相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，進而經營階層之薪酬與風險之控管績效相關。

5.4 薪酬福利（續）/ 員工福利

薪酬結構，包括：薪資、津貼、三節、獎金季紅利以及久任獎金，近三年非主管職務之全時員工薪資及人數如下表：

年 度	薪資平均數 單位(新台幣：元)	薪資中位數 單位(新台幣：元)	非擔任主管職務之全時員工人數
2023	631,000	522,000	340
2024	770,000	626,000	329
2025	649,000	596,000	471

2024年度及2025年度發生之員工福利、折舊及攤銷費用功能別彙總表如下(單位：仟元)：

性質別＼功能別	2024年度			2025年度		
	屬於營業成本者	屬於營業費用者	合計	屬於營業成本者	屬於營業費用者	合計
員工福利費用	17,964	21,267	39,231	19,476	17,660	37,136
薪資費用	404,643	328,204	732,847	394,843	262,560	557,403

2023年與2024年員工薪資費用分別為634,775仟元與732,847仟元，員工薪資費用增加約15.5%。
2023年與2024年員工福利費用分別為32,392仟元與39,231仟元，員工福利費用增加約21.1%。
2024年與2025年員工薪資費用分別為732,847仟元與657,403仟元，員工薪資減少約10.29%。
2024年與2025年員工福利費用分別為39,231仟元與37,136仟元，員工福利費用減少約5.3%。

員工福利

本公司依照「職工福利金條例」之規定提撥職工福利金，辦理福利事項。保險給付依相關法令提供員工各項保險給付權利；法定保險：勞工保險、全民健康保險，公司增加意外險與團體保險。

1.對員工的健康照護：依法規聘用廠區護理師，提供同仁最即時的護理資源每月辦理醫生駐廠服務，有需要同仁可自主申請主動電話關懷受傷、生病同仁，適時進行復工評估每年提供1次免費勞工健康檢查，確保員工健康狀況提供。

2.友善育兒措施：各廠區均設立哺(集)乳室、福委會與鄰近幼托機構簽訂特約，提供員工多元托育方案。

3.急難救助：依據宇隆制定婚喪喜慶管理辦法，在職同仁及眷屬若因疾病住院等給予關懷。

˙員工其他福利如下表：

津貼補助	其他福利
聚餐津貼、旅遊津貼、生育津貼、结婚津貼、住院津貼、喪事慰問金、生日禮金、三節獎金、勞動節禮金	特約商店、免費停車場、家庭日、用餐補助、
2025年耶誕嘉年華活動	2025年家庭日活動

˙員工退休金

退休金制度規劃依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，保障員工未來請領退休金的權益。

˙退休資格：

從業人員有下列情形之一者，得自請退休：

(1)服務十五年以上，且年齡滿五十五歲者。

(2)服務二十五年以上者。

從業人員有下列情形之一者，本公司得強制退休：

(1)年滿六十五歲者。

(2)心神喪失或身體殘廢，不堪勝任工作者。

˙新制退休金提繳：公司每月按個人工資之提繳分級表，依百分之六提繳率提存至勞保局之個人退休金帳戶。

功能別 / 性質別	2024年度			2025年度		
	屬於營業成本者	屬於營業費用者	合計	屬於營業成本者	屬於營業費用者	合計
員工福利費用	17,964	21,267	39,231	19,476	17,660	37,136
薪資費用	404,643	328,204	732,847	394,843	262,560	657,403

留職停薪

宇隆依據政府法令規定，只要員工符合申請資格不論性別均可申請。

(台灣總部) 類別項目/年度/姓別	2024年			2025年		
	男	女	合計	男	女	合計
當年度符合育嬰假資格人數	0	7	7	6	4	10
當年度申請育嬰假人數	1	4	5	0	1	1
當年度應復職人數（A）	2	3	5	0	1	1
當年度復職人數（B）	1	3	4	0	0	0
復職率（B/A）	50%	100%	—	0%	0%	—
前一年度育嬰留停應復職且復職人數（C）（2023、2025年）	1	2	3	0	2	2
育嬰留停應復職後超過12個月人數（D）（2023、2025年）	1	2	3	0	2	2
留任率（D/C）	100%	100%	—	0%	100%	—

註：復職率=育嬰假後實際的員工總數(B)/育嬰假後應該復職的員工總數(A)*100%
留任率=休完育嬰假後12個月仍在職員工總數(D)/上個報導期間內休完育嬰假後復職員工總數(C)*100%

5.5 重視人權

本公司遵守勞動法規及訂定外籍勞工管理辦法，保障員工的勞動人權與其權益。

承諾：100%符合相關勞動法規要求，管理措施有制定勞工人權保護守則及定期評估強制勞工風險。

宇隆致力遵守台灣勞動相關法律，制定內容包含工時工資、人道待遇、不歧視、反職場霸凌且自由結社等勞工人權保護管理的守則，遵守性騷擾防治、職場母性保護、執行職務遭受不法侵害、中高齡及高齡工作者安全衛生預防辦法之規範。禁用童工、青少年勞工夜間工作保護等標準；針對外籍勞工部分，遵守勞動法規之規範，使其勞動權益獲得保障。定期評估勞工風險若有違反之情況，會揭露資訊給相關單位主管，並做提醒，以確保之後類似情況不會再發生。

項目	風險評估	目標	管控措施
禁止強迫勞動	內部控管工時。	不強制或脅迫無意願人員進行勞務行為。	• 工時控管 • 連續出勤、例假日出勤追蹤。
禁用童工與未成年工保護	依身分證核實面試者年齡是否年滿18歲。	政策：禁用童工；若僱用未成年工應依法保護。	• 未成年工工時控管。 • 禁止連續出勤、夜班、例假日出勤。 • 提供意見反應管道。
杜絕不法歧視	依台灣勞動法令，於新人面試、在職員工訓練、薪酬與晉升等作業中，揭示不歧視原則。	新人面談不詢問與工作無關之個人資訊；在職員工與主管、同事間禁止言語歧視。	定期檢視法規與內部管理制度是否符合法律規定。
安全衛生環境	• 做好危害識別與風險評估。 • 高風險工作崗位應特別關注，並進行工程改善或其他預防措施。 • 落實職業疾病預防，促進員工身心健康。	建立公司健康安全文化，打造友善工作環境。	• 訂立人身安全與工作環境保護措施。 • 提供醫療協助、護士駐廠服務、醫生PT 臨場診療。 • 辦理人員教育訓練及宣導。
工作生活平衡	藉由家庭日與手作課程參與，拓展同事間的人際互動。	提高員工參與率。	加強福委會廠內宣傳，提高參與度。

最近二年各項人權指標落實情形

2024年				2025年			
無發生歧視事件	無禁止自由結社	未發生聘用童工事件	無發生重大強迫及強制勞動事件	無發生歧視事件	無禁止自由結社	未發生聘用童工事件	無發生重大強迫及強制勞動事件

5.6關懷與溝通-人權維護

宇隆提供各種溝通管道以促進勞資雙方之溝通協調，深入瞭解員工對管理與福利制度之滿意度，持續良好之勞資關係。成立至今，勞資關係和諧，並無發生因勞資糾紛而導致損失之情事，預估未來因勞資糾紛而導致損失的可能性極低。

此外，透過勞資會議員工代表能針對特定議題反應同仁的建議及看法，並藉由議程中的討論，與公司達成共識，確保溝通管道暢通。同時，依法成立職工福利委員會、職業安全衛生委員會、勞工退休準備金監督委員會，並送主管機關核備後正式運作。目前勞資會議每季定期開會，職工福利委員會與職安委員會亦定期開會，各勞資溝通組織各司其職，針對不同議題溝通，共同促進勞資和諧與共榮共存而努力，創造勞資互利與雙贏。

全方位溝通管道，多元、雙向、開放的反應機制，透過落實員工溝通、意見傳達，使同仁的心聲得以有效處理及獲得回覆，透過公正、保密、迅速處理過程，解決同仁疑惑，建構良好勞資關係。

˙勞資溝通管道多元化

本公司尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利，不反對也未阻止或妨礙員工集會。上述勞資溝通組織，除勞資會議外，勞方代表均多於資方，另依法設置**職業安全衛生委員會、職工福利委員會，2025年勞資雙方代表人數**如下表：

溝通組織名稱	勞方代表	資方代表
勞資會議	5	5
職業安全衛生委員會	4	12
職工福利委員會	13	1

勞工意見

工作環境

· 緊急逃生門增加監控攝影機，減少廠區死角，增進工作環境安全。
· 改善廢棄物儲存區之環境及標示，提高儲存區的安全衛生。
· 改善行車動線標示、標示及交通管制措施，提高廠區行車安全。
· 增加邊界噪音量測，積極改善廠區噪音。
· 其他與工作場所相關建議事項等。

勞資會議員工反應意見的處理

本公司勞資會議設資方代表五位及勞方代表五位，代表參與勞資會議之相關會議活動；勞資會議之勞方代表，由全體勞工直接選舉之，得票數最高五位為勞工代表，並有男性、女性及外勞保障名額，可兼顧各類勞工的意見表達；勞資會議是為協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然所制定的一種勞資諮商制度。其基本精神係鼓勵勞資間自願性的諮商與合作，藉以增進勞資雙方的溝通，減少對立衝突，使雙方凝聚共識，匯集眾人的智慧與潛能，共同為執行決議而努力。

5.6 關懷與溝通（續）/ 勞資溝通

˙勞資會議討論事項

- 營業額達成激勵獎金。
- 三節獎金發放。
- 公司股東會。
- 員工年度體檢及員工健康咨詢服務事宜。
- 員工酬勞發放事宜。
- 辦理年度尾牙及同仁配合相關事項。
- 發送年終獎金相關事宜。
- 建置社群網站官網，增加與員工之雙向溝通管道。

˙員工意見箱

本公司於工作場所設立員工意見箱供員工表達建議及意見，我們鼓勵員工，應循正常管理體系及管道反應問題，但對於以下事項員工得以【員工意見箱】直接反應。

- 循正常管道已無法或不能得到回應之事項。
- 發現公司內有不合法或不道德之行為時。
- 對公司營運管理有重大建議，但因故無法循正常管理提出時。
- 推舉優秀同事默默付出之重大貢獻。
- 其他直接須向部門經理以上反應之事項。

【員工意見箱】反應事項可包括但不限於解決下列相關問題：

- 反歧視、反騷擾與虐待。
- 預防非自願勞工的強迫勞動。
- 外勞仲介招聘代理管理及保護外籍勞工。
- 預防雇用童工、保護未成年工人及保護學生工人。
- 工作時間、工資、福利與勞動契約。
- 結社自由與集體協商。
- 職業健康與安全管理、事故管理及緊急事件準備和應對。
- 宿舍和餐廳管理。
- 危險廢棄物管理、廢水管理、雨水管理、空污排放管理及廠界雜訊管理。

員工或潛在員工本著善意誠信原則向主管或管理人員提出任何問題、建議、投訴或申訴，或以任何方式參與其中任何一項的調查或處理，不對任何此類員工實行解雇、列入黑名單，歧視、騷擾、恐嚇、報復或其他雇傭決策。

2025年共0件反應意見，全數如期結案 (匿名信件)。

年度	反應件數	結案件數
2025	0	0

重大議題：職業安全衛生	
管理方針	˙政策：【零職災】健康安全的優質工作環境 ˙目標與標的：辨識所有工作及工程之種類，執行風險評估及危害鑑別、改善工安制度，提升職安衛績效。 ˙承諾：提供安全健康職場，保障員工、承攬商、訪客。依循ISO 45001及法規，落實危害辨識、教育訓練、緊急應變，持續改善。 ˙管理措施： (1) 依據「ISO 45001職業安全衛生管理系統」及「職業安全衛生法」為基準。 (2) 遵守職安衛法令和其他要求，建立危害辨識和降低職安衛風險。 (3) 職業安全衛生體系與自主檢查及管理。 (4) 職業安全衛生教育訓練、緊急應變與演練及作業環境測定。

afaq
AFNOR CERTIFICATION

Certificat
Certificate

N° 2024/108542.1 Page 1 / 1

AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:
AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :

TURVO INTERNATIONAL CO., LTD.
宇隆科技股份有限公司

for the following activities:
pour les activités suivantes :

MANUFACTURE OF PRECISION METAL PARTS.
精密金屬零件製造

has been assessed and found to meet the requirements of:
a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :

ISO 45001:2018

and is developed on the following locations:
et est déployé sur les sites suivants :

TURVO INTERNATIONAL CO., LTD.(PLANT 2)
宇隆科技股份有限公司(二廠)

NO.59,JING 2 RD., WUCI DIST TAICHUNG CITY 435059 TAIWAN
435059 台中市梧棲區精二路 59 號
NO.27,JING 2 RD., WUCI DIST TAICHUNG CITY 435059 TAIWAN(PLANE 2)
435059 台中市梧棲區精二路 27 號(二廠)

This certificate is valid from (year/month/day):
Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour) 2024-03-12 Until Jusqu'au 2027-03-11

Julien NIZRI
Managing Director of AFNOR Certification
Directeur Général d'AFNOR Certification

Scan this QR code to check the validity of the certificate
Flashez ce QR Code pour vérifier la validité du certificat

afnor CERTIFICATION

宇隆承諾提供員工安全、健康與優質的職場，同時維護承攬商及訪客的安全，依據「ISO 45001職業安全衛生管理系統」及「職業安全衛生法」為基準，訂定職業安全衛生工作守則，協助部門鑑別作業危害，建立安全作業標準，並預防各種潛在危害事故發生。針對風險與機會進行評估、改善或管制，提升職安衛績效，降低職安衛風險。於2020年完成ISO 45001系統轉版後，宇隆持續監督職安衛查核，落實職安衛政策。藉由規劃(Plan)、實施(Do)、查核(Check) 及改進 (Action)循環過程，不斷提升宇隆安全衛生管理績效。

宇隆職業安全衛生政策，採取措施：

實施 ISO 45001 職業安全衛生管理體系，提供安全健康工作環境及人身安全保護。

遵守職安衛法令和其他要求，建立危害辨識和降低職安衛風險。

促進良好的安全衛生與健康關懷參與諮詢與溝通管道。

˙安全健康的法定專業證照人員

新建廠或部分改建時，製造、管理、資訊與安衛等相關單位均進行安全與衛生風險評估。

安衛室編列足額人員，2025年法定證照的專業與安衛相關人員的人數如下表

專業安衛人員證照名稱	人數
安全衛生管理師	1
安全衛生管理員(乙級技術士)	1
勞工健康服務護理人員	1
安全衛生業務主管(甲種)	1
防火管理員	2
急救人員	9
有機溶劑作業主管	1
粉塵作業主管	1
堆高機作業人員	5
高空自走車作業人員	3
固定式起重機操作人員	3
能源管理人員	1
ISO 14001 (環境管理系統)內稽人員	24
ISO 45001 ((職業健康安全管理系統))內稽人員	29

職業安全衛生體系與自主檢查及管理

宇隆依法建置『職業安全衛生管理體系』包含：安衛管理制度與訓練、生產設備自主檢查、作業環境測定、內部安全衛生查核、健康檢查與醫療照護、緊急應變與演練、職業災害管理、法定報備以及承攬商管理與施工查核等安衛工作事項。

職安衛自主管理措施，包含人員職前訓練、在職訓練及證照訓練等；對潛在危險加以識別並分級管控，機器設備安全操作標準以降低員工作業的風險，以及提供必要之保護措施或個人防護配備、實施作業環境測定、緊急應變與逃生演練、定期健康檢查並分級主動關懷，若發生災害及時提供醫療照護、職業災害管理與內部安全衛生查核，防範廠內災害及減少風險產生，持續改善安衛工作。

在硬體設施，則依據各種法規、國際規範與公司標準進行規劃、設計與施工，由稽核與安衛單位負責安全與衛生的管理、查核及改善，將安全衛生做到事半功倍之效。

作業安全衛生管理，除了有高風險作業管制、承攬商入廠管控及施工安全管理、化學品安全管理及職災分析與統計外，妥善規劃作業環境測定、災害緊急應變程序及定期消防演練，萬一災害發生時，對公司財物、人員、社會、環境的損傷與衝擊降至最低。

'職業安全衛生教育訓練

為使新進員工第一時間熟悉公司相關作業，安排新進 人員報到時參與職業安全衛生教育訓練，依據課程內 容進行考核評鑑，以促進人員安全衛生防護意識及作業內容，參與安衛教育訓練班次、人數與時數如下表：

訓練類別 \ 年度時數	2024年			2025年		
	班次	人數	總人時	班次	人數	總人時
新進員工教育訓練(含安衛教育訓練)	181	543	225	62	132	756
在職員工安衛教育訓練(註)	464	179.5	167	48	314	827.5

備註：1.依法在職員工安衛教育訓練3年3小時

2.在職教育訓練模式:專案教育訓練安排、實體演練(以上有紀錄)、佈告欄、公司網頁、郵件、文化月會宣導

廠區內作業環境測定

為保障廠內作業環境安全，依規定每半年定期實施作業環境測定來瞭解工作環境危害暴露實際情況，監控廠內作業環境造成人員暴露情形，監測種類包含粉塵、噪音、二氧化碳及有機溶劑，若測量結果顯示為異常，將針對異常區域進行工程控制與行政管理改善。

每年依法規安排作業環境監測，於2023~2025年一、二兩廠區上下年度皆各安排1梯次作業環境測定，自2023~2025共計累積安排12梯次，皆在可控制範圍，化學性監測符合勞工作業環境之容許標準；物理性測定屬於噪音工作場所者，部分進行設備調整改善，無法改善者區域範圍人員皆提供個人噪音防護具，並年度安排特殊作業健康檢查(精密聽力)，符合聽力保護計畫內容。另外二氧化碳檢測符合作業環境之容許標準，但有加強宣導廠內氣體循環概念，避免因濃度過高影響人員精神狀況。

年度	一廠作業環境測定梯次	二廠作業環境測定梯次	總梯次
2023	2	2	4
2024	2	2	4
2025	2	2	4

緊急應變與演練

員工為公司重要資產，為降低災害影響，各廠設置自衛消防編組，每半年定期安排消防及其他相關情境之演練，同時安排轄區消防隊到廠指導，觀察緊急逃生應變之成效，依不足處進行通盤檢討，提升員工參與率及落實度，將災害對於員工及公司影響降至最低。

總機、消防受訓總機處及緊急應變小組(消防防護小組)人員配置以下設施：

應變資訊：廠區平面圖、疏散逃生路線圖、化學品清冊、安全資料表、緊急應變管理程序。

消防與維生監控：消防警示系統、消防灑水系統、緊急排煙系統、監視與錄影系統、電力緊急系統、廠區廣播系統等。

應變器材：滅火器、防火毯、個人示警用具(口哨)、緊急照明燈具、方向引道器材等。為因應緊急應變中心可能遭受災害波及，各廠均在適當處配置較簡易可獲取充份資訊的應變器材，必要時供應持續應變運作。**救護設備：**依緊急救護實務，於工作場所危害建議設置AED、緊急沖淋設備、洗眼器、急救箱等救護用物。

救護醫療演練	逃生演練的集合活動	消防滅火器演練

職業災害管理

宇隆重視每件職業災害發生原因，為有效進行管理，我們訂定『職業災害事故調查及處理程序』，一旦單位發生事故後，需依照流程通報處置，並由安全衛生室、單位勞工代表與其主管共同針對事故進行調查分析，檢討事發根本原因，釐清案件與工作內容關聯性，並研擬矯正預防措施，如重複再發則需重新檢討其有效性對策。此外，安全衛生室協同各部門透過作業觀察、教育訓練、作業環境巡檢、內/外部稽核等措施，降低潛在作業危害及環境風險，提升整體人員安衛意識。

除管控廠內工作場所風險外，公司也同樣重視員工於上、下班的安全性，透過單位不定期集會及定期性的全員文化月會宣導，並在員工每日必經的公佈欄等處設置交通安全與防衛駕駛文宣，加深員工對於行車安全的認知，降低交通意外的發生機率。

˙2025年職災通報4件，FR=9.8、SR=31、FSI=0.43。

職業傷害比率/指數	2024	2025
通報件數	2	4
失能傷害頻率(FR)	2.26	9.8
失能傷害嚴重率(SR)	208.136	31
綜合傷害指數(FSI)	0.686	0.43
職業傷害造成死亡比率	0	0

備註：職災統計排除交通意外

失能傷害頻率(FR)=失能傷害總次數/工作小時×1,000,000 失能傷害嚴重率(SR)=失能傷害總損失日數(排除死亡人數)/工作小時×1,000,000

綜合傷害指數(FSI)= √(失能傷害頻率×失能傷害嚴重率/1000) 職業傷害造成的死亡比率=職業傷害所造成死亡人數/工作小時×1,000,000

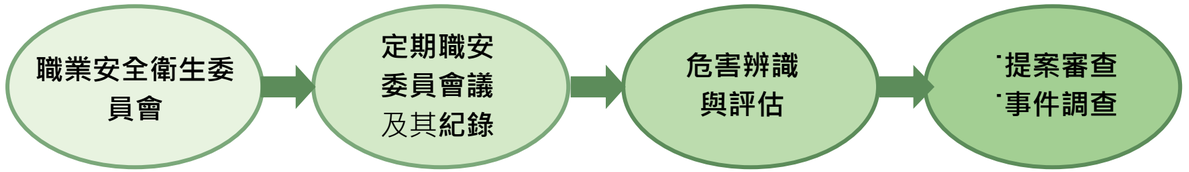
內部安全衛生查核

為使人員對機械、設備及安全衛生事項實施內部自動檢查，以消除潛在作業危害，安全衛生室針對各單位日常作業進行五大重點稽核，包括化學品、機械設備、現場環境、消防設備及廢棄物處置等。

2025年針對公司9個現場部門進行查核，共計開立4件缺失事項，經分析統計前三大類型依序為：化學品25%、機械設備/現場環境25%及其他50%，其他類型包含防護具及醫藥箱等細項缺失。同時輔導並追蹤單位改善，完成率為100%。

年度	查核現場部門數	缺失事項	化學品	機械設備/現場環境	消防設備	其他
2025	9	4	25%	25%	-	50%

內部參與諮詢與溝通管道



職業安全衛生委員會

宇隆設有職業安全衛生委員會，依法推舉勞工代表提供管理者與員工面對面溝通環境安全衛生議題的正式管道。每季召開會議討論環境安全衛生相關事項，適時檢討修正執行措施。2025年共計有9位勞方與資方委員參與職安衛委員會定期會議。

危害辨識、機會及風險評估

部門間建立危害鑑別小組，針對單位作業、區域、設備、人員身體及精神項目鑑別可能引起例行性及非例行性危害事件，由人員進行風險評估，做為職安衛系統風險控制、事件預防及持續改善依據。2025全年度9個部門參與填寫風險評估表，並完成制訂因應管制措施。

5.8健康促進

˙健康工作促進

工作項目：健康關懷與醫療照護、人因性危害評估與管理、異常工作負荷預防、職場不法侵害預防、母性健康保護與管理、中高齡及高齡工作者安全工作環境。公司積極推廣職場健康。除了達到勞動安全及健康照顧等相關法規要求外，於健康意識、健康活動、健康飲食及健康管理等各健康措施構面，投入心力和資源，真心照顧每一位員工的健康。

有關健康促進措施如下表：

項目	內容
健康意識	(1) 流行性疾病預防教育宣導公告。(2) 防疫觀念宣導。(3) 醫用口罩免費提供員工使用。(4) 提供可調整高度之辦公椅，預防長期久坐造成肌肉骨骼傷害。(5) 確保通風良好（監測二氧化碳濃度）、噪音控制及充足飲用水供應。
健康活動	(1) 舉辦家庭日活動。(2) 提倡多走樓梯，以降低心血管疾病風險，增強心肺功能及免疫力。(3) 安排職業醫師、護理師提供一對一健康與壓力諮詢。(4) 員工餐廳提供免費新鮮水果。
健康飲食	(1) 食材、調味品及油品皆符合國家認證合格標準。(2) 不使用人工調味劑。(3) 採低油、低糖、低鈉飲食。(4) 提供熱量標示。(5) 鼓勵自備環保餐具。(6) 提供健康餐食選項。
健康管理	(1) 每年辦理健康檢查。(2) 推動人因危害預防與改善措施。(3) 落實健康風險管理。(4) 提供專業心理諮商管道，協助處理工作壓力及家庭人際問題。(5) 安排職業醫師或護理師進行一對一諮詢，針對高風險員工提供復工評估或職務再設計建議。

˙健康關懷與醫療照顧

健康檢查：公司優於法規規定下，其中除了2023年度外，其餘每年度定期為員工提供免費健康檢查及依照每半年環境監測結果執行特別危害健康作業人員之特殊健康檢查，針對健康檢查結果進行統計並分析可能致病因子，依照健康風險管理實施分級，追蹤高風險健康族群，推動職場健康促進與職業病預防，提供員工全方位醫療保健服務。

近年健康檢查類別項目與參與人數如下表：

年度\項目	2025年	
	檢查項目	參與人數
一般健康檢查	依據勞工健康保護規則	321
特殊健康檢查(粉塵、噪音)		160 環測未超標

藉由職醫定期駐廠服務，主動安排健檢異常、母性族群、異常工作負荷、肌肉骨骼疾病高風險者及職業災害人員重返職場前進行專業醫師諮詢。分類屬二級管理以上者，由醫師綜合評估健康狀況與工作性質，提供單位職務安排之適切性，最近二年參與健康諮詢服務的人次如下表：

項目＼年度	2024年健康諮詢服務	2025年健康諮詢服務
參與人次	76	199

˙健康風險:

一般健檢:分1-4級管理:管理模式如下

分級	管理措施
1級管理	健康檢查結果項目全部正常，且醫師判定無異常者。
2級管理	健康檢查結果項目部分異常，提供衛生教育單張與健康指導，及關懷員工狀況。
3級管理	健康檢查結果項目異常，執行健康異常訪視紀錄，3~6月內追蹤及關懷員工狀況。
4級管理	健康檢查結果項目異常，執行健康異常訪視紀錄，1~3月內或即時追蹤及提供複檢資源。

2.特殊健檢:廠內未來將針對噪音作業、粉塵作業人員依法進行分級管理，管理模式如下

分級	管理措施
1級管理	檢查結果，全部項目正常，或部分項目異常，而經醫師綜合判定為無異常者。
2級管理	檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而與工作無關者。
3級管理	檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而無法確定此異常與工作之相關性，應進一步請職業醫學科專科醫師評估者。
4級管理	檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，且與工作有關者。

永續醫療保健的夥伴關係
宇隆與專業院所童綜合醫療社團法人童綜合醫院及台中榮總合作簽立特約，提供優惠的醫療費用及完善的醫療服務，協助員工得到妥善的照護及緩解生活壓力等問題，並維持良好醫病關係。

˙流行傳染病防疫方案
公司認為健康的員工是企業正常營運的棟樑，照顧員工的身心健康是公司的責任。面對流行性傳染病對職場的潛在威脅，公司由專責單位持續監看全球是否有新興傳染病發生，評估其後續影響，並擬定工作場所防疫因應計劃，如面對COVID-19新冠肺炎新型變異株資訊更新以及每年秋冬常見季節性流感、腸胃型病毒(諾羅)、夏季登革熱等其對於職場的潛在威脅，透過具體措施，將感染性降至最低。
相關具體措施如下:
→不定期將疾管署與衛服部最新疫苗施打資訊張貼於內部公告網、各廠區佈告欄以及透過個人公司郵件宣導。
→放置體溫、血壓計等量測設備，以隨時協助員工量測生理變化。
→落實生病在家休息，減少傳染風險疑慮。
→提升員工對於流行性傳染病的認識與防疫對策宣導。
→宣導呼吸道衛生與咳嗽禮節。
→訪客健康狀況管控，必要時提供口罩或相關醫療協助。
→增加廠區環境巡視與清潔、清掃、清消頻率，使公共區域清消處置流程優化。
→與外籍管理仲介合作協調移工健康管理事項，如入境檢查、定期檢查的執行與追蹤，必要時採取隔離措施，避免交互感染。
設置流行病通報機制，以利追蹤員工身體狀況及相關接觸史，範圍擴大包含至來訪賓客、廠商、面試者等；期間員工若有身體不適等異常狀況，須立即回報並由廠區職護針對通報案例進行名單列管以及專案追蹤，以利確認後續病況，避免出現防疫漏洞。

人因性危害評估與管理
針對生產區的機台硬體設計與搬運作業至辦公室作業人員，公司從源頭把關，提供廠區同仁人因工程安全教育訓練，建立正確的安全認知，並有人因評估、改善的專案，例如：機台維修保養作業之人因評估與改善，包括提供吊具、升降台車、手推車與更換零組件的治具等。
檢討以全自動及半自動化輔助設備，降低人員工作上危害。針對工作安排，導入MES看板排定工作任務，並控卡相對勞累之工作人員會有輪替安排。
需長期使用顯微鏡進行外觀檢驗人員，陸續導入影像輔助檢查設備，減少凝視作業時間與設置可調控式燈光照明，並於年度健康檢查追蹤此類員工視力狀況。
為預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病，勞工健康服務人員規劃每年配合年度健康檢查，對所有員工進行身體各部位痠痛與對工作影響程度之問卷評量，找出高風險族群，由廠護與公司配合之職醫提供健康指導與調整建議，除採行個案管理措施外，不定期提供人因危害預防宣導單張或影片於內部網站－健康宣導專區中，並進行人因風險鑑別及研擬改善方案。

˙母性健康保護與管理
在母性健康保護除依法「性別平等工作法」給予產前檢查假七日、產假八週與配偶陪產假七日外，若撫育幼嬰的需要，男女雙方均可申請育嬰留職停薪假等；同時，公司內部設置哺(集)乳室，方便分娩後返回工作崗位的女性員工依法到哺(集)乳室哺(集)母乳，並存放冰箱，下班後攜回以增加分娩後女性員工哺餵母乳的便利性。

為預防女性員工暴露於母性健康危害作業場所，健康中心訂定母性健康保護與管理流程，除對有母性健康危害之虞的作業執行定性與定量的風險評估，並考量個別差異，經特約職業醫學專科醫師綜合評估後，採行分級管理與現場改善等措施，以確保女性員工之母性健康。宇隆除發放自我評估問卷、執行環境危害評估並安排醫師面談外，另提供孕期、產前、產後等相關育兒資訊。

宇隆一廠哺集乳室

宇隆二廠哺集乳室

˙異常工作負荷促發疾病預防
勞工健康服務人員於規劃每年度健康檢查時一併提供工作異常過負荷評估問卷讓員工填寫，並透過人資部提供每月加班工時資料、健檢報告十年心血管風險等進行綜合評估，針對輪班或夜間工作者加強其按時健康檢查及疾病追蹤的重要性，篩選出中、高風險者由醫護人員進行面談，給予健康指導並適性調整工作內容。
安全衛生室也不定期於公告欄、內部網站－健康宣導專區宣導如何辨識與預防過勞的發生，以確保員工能保有良好的體能與健康狀態，達到工作與生活平衡的目標。

執行職務遭受不法侵害流程處置
為防止員工因執行職務，遭受他人行為身體或精神之不法侵害，故妥善規劃及採取必要之安全衛生措施以預防及處置職場暴力事件，以確保員工身心健康；其中包含職場暴力、職場霸凌、性騷擾、就業歧視等防範，除公開公告譴責暴力書面聲明外，另設置申訴機制，成立調查小組並透過外部專業人員進行調查，必要時，得視事件情節或個人需求予以調整職務或單位。
公司內定期舉辦心理健康以及不法侵害講座，提供員工面對相關職場暴力、衝突管理技能等危害預防教育訓練，提昇員工健康意識及凝聚向心力，朝優質的工作環境目標邁進。

˙建立中高齡及高齡工作者安全工作環境
以現行高齡化社會環境，為確保中高齡及高齡工作者安全及健康外，亦提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業等，並鼓勵世代合作與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者就業權益，以此建構友善的就業環境。
從工作場所風險評估及個人健康風險評估到肌肉骨骼疾病、心血管疾病風險評估等，由勞工健康服務人員評量各項指標後，提供工作適性評估與建議，以移除危害性工作環境、工作內容調整與職能訓練，以增進其工作效能。
另增加工作環境硬體設備檢視與更新頻率，使廠區有充足的照明，保持工作場所通道、地板、階梯等保持乾燥、乾淨及暢通；危害作業現場人員提供個人防護具，如耳塞、安全鞋具等，以及提供防止肌肉骨骼危害之省力機械、設備或裝置，打造中高齡及高齡者安全無虞的工作環境。

CHAPTER 06

永續環境

Sustainable Environment

6.1 環境政策與承諾

6.2 溫室氣體盤查

6.3 能源管理

6.4 水資源管理

6.5 廢棄物管理

6.6 空氣污染防制

6.7 綠美化環境

6.8 氣候變遷策略與管理

OVERVIEW

2025-2030

面對氣候變遷議題,宇隆對環境管理各項短中長期指標如下表:

目標		短期指標 (2025-2026年)	中期指標 (2027-2029年)	長期指標 (2030年以後)
節能減碳	節電量 (每百萬營業額)	每年節電1%	每年節電1%	每年節電1%
	溫室氣體排放減量 (每百萬營業額)	每年減排1%	每年減排1%	每年減排0.5%
	無違反環保法規	0件	0件	0件
廢棄物	妥善處理廢棄物	100%合法業者處理	100%合法業者處理	100%合法業者處理
	無違反廢棄物法規	0件	0件	0件
空污	無違反空污法規	0件	0件	0件
水資源	節水量(每百萬營業額)	每年節水1%	每年節水0.5%	每年節水0.5%
	無違反污水排放法規	0件	0件	0件

重大議題目標與績效

宇隆承諾善盡企業社會責任、為環境盡一份力,朝向企業永續邁進,因此,公司擬定節能減碳短中長期指標與相關執行,降低對社會與環境的可能衝擊,最近二年目標與達成度(如下表)

節能減碳

項目	2026年目標	2025年目標	2025年績效達成度
節電管理	節電1% (每百萬營業額)	節電1% (每百萬營業額)	節電3.61% → 達標
溫室氣體管理	室氣體排放減量1% (每百萬營業額)	溫室氣體排放減量1% (每百萬營業額)	排放減量未達標 2025年因擴大範疇三盤查邊界，新增供應鏈及價值鏈相關排放數據，使整體溫室氣體排放量增加，導致減量目標未達成。未來將透過供應鏈減碳管理、再生能源使用及設備節能改善，逐步降低排放強度。
環保法規遵循	無違反環保法規（0件）	無違反環保法規（0件）	已達成

廢棄物管理

項目	2026年目標	2025年目標	2025年績效達成度
廢棄物處理	100%由合法業者妥善處理	100%由合法業者妥善處理	已達成
環保法規遵循	無違反廢棄物環保法規（0件）	無違反廢棄物環保法規（0件）	已達成

空氣污染

項目	2026年目標	2025年目標	2025年績效達成度
空污法規遵循	無違反空氣污染防制法規（0件）	無違反空氣污染防制法規（0件）	已達成

水資源管理

項目	2026年目標	2025年目標	2025年績效達成度
節水管理	節水1% (每百萬營業額)	節水1% (每百萬營業額)	節水量未達標 2024 年下半年新廠搬遷完成後，2025 年為新廠全面營運階段，因設備試車、公共設施運轉及生產規模增加，導致用水需求提高，因此未達年度節水目標。
污水管理	無違反污水排放法規（0件）	無違反污水排放法規（0件）	已達成

6.1 環境政策與承諾

為遵守國際環保規範，符合國家環保法令，宇隆建立 ISO 14001 環境管理系統，確保環境品質，達成環保規範，致力於環境保護及節能減碳，且實施工業減廢，推動資源回收再利用，並持續改善，落實全員參與綠色環保活動，向廠商及社會大眾宣導正確環保觀念，維護地球自然環境生態，確保企業永續綠色經營。

˙宇隆的環境政策

・遵守法規：遵守國際公約、國家各項環保法令，建立良好的環境管理系統，確保環境品質。
・善用資源：致力於環境保護、節約能源、工業減廢及資源回收再利用。
・全員參與：宣導正確環保觀念，養成防污及減廢良好習慣，全員參與綠色環保活動。
・持續改善：定期稽核審查其執行成效，持續改善，為永續經營而努力。
・企業形象：提供環保資訊與經驗交流，使社會民眾、客戶及供應商能瞭解本公司環境政策。
・企業責任：公開本公司環境政策及實施狀況，為地球保持與自然和諧共生作貢獻。

˙環境管理系統

在環境保護方面，宇隆務求符合國內相關法令規定並與國際標準接軌，因此我們自 2009 年起即導入 ISO 14001 環境管理制度，並定書面化的環境管理系統，各相關單位必須落實執行，以維持環境管理系統有效運作，並透過內部管理方式，持續改善環境系統，減少負面衝擊，期望對環境保護有所貢獻。

˙環境管理實績

宇隆於 2025 年無違反環保法規而被主管機關裁罰之事件，並持續導入相關環境驗證與專責人員制度。

ISO 14001
環境管理系統認證

自 2009 年起導入並持續通過驗證，建立書面化的環境管理系統，由專責單位執行內部稽核與持續改善。

˙環保專責人員設置

因應環境迅速變遷與環境污染有效預防及控制，宇隆提前部屬設置一名甲級廢水處理專責人員，降低事故對環境及人體健康的衝擊與影響，並參與政府環保機關辦理之外派訓練，已做好污染防制及設備管理之良好能力。

類別	設置人數	實際人數	結果
廢水（甲級廢水處理專責人員）	1 名	1	符合

環境管理方針

近年來環保意識高漲，環境管理之要求與日俱增，各項污染物排放標準亦逐漸提高。本公司持續針對各項污染物支出相關檢驗與處理等費用，全力做好污染防治工作及落實節能減碳，並透過持續的管理系統導入與驗證，達成企業推動環境永續的決心。

2025 年環境相關支出費用與效益如下：

單位：新台幣元

年份	2025年	效益
相關環境檢驗費	307,765	1. 水:原廢水、放流水檢測，確保水質符合水污染防治法及園區納管標準。 2. 空氣:煙道檢測，包含周界異味、異味、粒狀物，確保排放之污染物符合排放標準。 3. 勞工作業環境:依廠內使用之原物料排定檢測計畫，確保作業環境不會對員工造成身心靈上的重大衝擊。 4. 飲用水:確保人員之日常飲用水，大腸桿菌及總菌落數符合飲用水標準。
事業廢棄物處理費	451,928	符合法規：妥善處理事業生產過程及員工活動產生之廢棄物清除處理。
空污費	212,940	落實「污染者付費」的原則，用於改善空氣品質、維護國民健康。
土壤及地下水整治費	225,550	落實「污染者付費」的原則，納入水污染防治基金專款，專用於污染整治、水質監測、水質改善、處理設施建設、研究發展及公共污水下水道系統建設等水污染防治工作，達到維護水資源清潔、改善環境、增進國民健康的目的。
水污納管費	600,934	園區內管理規定，污水得到妥善處理，保護環境和公共衛生，並確保污水下水道系統的正常運作。
廢水處理廠操作維護費	237,893	確保廢水處理廠的正常運作，以達到排放標準，並維護公共環境衛生
管理成本 (環境驗證及相關環境文書申請費用)	7,600	透過管理系統驗證，達成環境永續KPI。 如： ISO 14001、ISO 14064-1。
環境支出費用合計	2,044,610	未來規劃溫室氣體自願減量成本參考的部分依據。

重大議題 → 能資源管理與節能減碳

管理方針

- **政策：**節約能源並有效管理與低碳製造。

- **目標：**因應全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略發展，掌握公司之溫室氣體排放量，擬定氣候變遷之預防措施。

- **承諾：**運用盡職調查與預警溝通方法，致力溫室氣體排放盤查並依據盤查結果，進行溫室氣體自願減量相關計劃。

- **管理措施：**
  (1) 有效的節約能資源，用油、電及水節省目標 1%/年。
  (2) 執行溫室氣體盤查，以掌握整體排放情形。
  (3) 成立《溫室氣體盤查推動小組》組織，以落實目標與相關改善計畫。

溫室氣體盤查與政策

6.2 溫室氣體盤查

有鑑於全球氣候環境的極端變化，南北半球乾旱與水災頻傳，明顯影響各地區的經濟發展，氣候變遷成為各國政府與企業必須重視的議題，隨著聯合國通過《巴黎氣候協定》，確立全球的氣候減碳目標，根據協議其目標是將全球氣溫上升限制在攝氏2度以內，甚至努力縮小至1.5度以減緩暖化，有效減少氣候變遷的風險和影響。為了實現這一「氣候目標」，各國需採取各項具體措施以減少溫室氣體排放，而企業作為主要的經濟活動單位，更是必須要承擔相應的責任。

身為地球公民的一份子，宇隆因應氣候變遷對於經濟、社會可能的影響，擬定氣候變遷之預防措施，並依據 **GHG Protocol** 標準之規範進行溫室氣體盤查，以了解自身的碳排放情況，找出主要的排放源，從而制定有效的減排策略。

˙ 溫室氣體政策與排放

宇隆自2023年開始著手溫室氣體盤查事宜，2025年依據 GHG Protocol 標準執行年度溫室氣體排放盤查，且取得2023年的第三方查證，未來將積極規劃並將部分範疇3納入接受第三方查證之事宜，以掌握集團整體溫室氣體排放情形。

˙ 宇隆溫室氣體政策

為善盡企業對環境保護之責任，降低因溫室氣體排放對地球暖化所造成之環境及氣候之衝擊，本公司將致力以下事項：全員參與節能減碳活動；持續推動節能減碳措施；遵循國際公約及國家相關法規並符合客戶要求。

宇隆2024年以鼎新碳管家系統進行自主管理的溫室氣體盤查，並和其他管理系統結合，避免遺漏部分數據，盤查邊界主要以營運據點為單位，並將100%營運控制權設定組織邊界，查證範圍為台灣宇隆廠，目前暫時設定2023年為基準年，計算所包含的溫室氣體種類為 CO_2、CH_4、N_2O、HFCs、PFCs、SF_6、NF_3 七大類。

近兩年溫室氣體排放量

宇隆 2025 年溫室氣體盤查經由自主管理系統初步量化結果（未經第三方驗證），盤查後數據如下表：

溫室氣體排放情形	2024 年	2025年
範疇一（公噸 CO_2e）	167.7976	166.6522
範疇二（公噸 CO_2e）	4,135.2734	3,373.0229
範疇三（公噸 CO_2e）	96.3302	4,864.465
總排放量（公噸 CO_2e）	4,399.401	8,404.14
排放密集度 (公噸CO_2e /新台幣百萬元)	4,399.401/1,802=2.4413	8,404.14/1,942=4.3276

單位：公噸 CO_2e

1. 2025 年範疇一及範疇二溫室氣體排放較 2024 年減少 **17.74%**
2. 2027 年配合法令，溫室氣體盤查及揭露將擴大至合併報表之子公司
3. 2030 年範疇一及範疇二排放較 2023 年減少 **42%**，並攜手價值鏈減排

宇隆溫室氣體排放來源範疇一主要來自組織所擁有或控制的交通運輸工具之液化石油氣；範疇二 來自輸入電力，範疇三依據各據點重大性準則鑑別員工通勤、商務差旅、上下游貨物運輸、資本財、廢棄物處理等項目進行盤查，期能更精準掌握價值鏈碳排放來源，發掘減量空間與機會，並全面盤查產品及供應鏈碳足跡，以落實碳管理策略。隨著宇隆營業規模擴大及廠產能擴增，以及未來新廠投產，排放量預期將有增量情形，我們將持續執行相關節能設備改善及汰換。宇隆將積極落實公司減碳責任並積極回應內外部利害關係人期望。

6.3 能源管理

鑑於近年來全球暖化造成氣候變遷，對世界各地造成嚴重程度不一的環境災害，不僅影響各國經濟社會發展，也衝擊產業的供應鏈與生產規劃，因此宇隆期盼能透過定期追蹤能源使用情況、提高能源效率、推動並落實節能減碳等各項措施，不僅有助於降低運營成本，更履行對環境保護做出貢獻的政策承諾，實踐永續發展。

本公司配合政府節能規定，設定每年節電 1% 之目標，為確保公司能源的有效使用，防止不必要的浪費，本公司訂有「能資源使用管理程序」，針對生產設備、電力系統、用水系統、及其他資源進行規範，以盡節約自然資源之責，並適時謀求提升使用效率。

能源使用情形

能源類型/單位/年度		2024年	2025年
外購電力(一般)	度	8,415,248	7,123,000
熱能	千兆焦耳	30,294.8928	25,642.8000
能源密集度	熱能/百萬營業額	30,294.4098/1,802=16.8118	25,642.8000/1,942=13.2043

再生能源建置

考量電力是生產使用的主要能源，並且因應再生能源趨勢，宇隆積極規劃再生能源(太陽能發電) 設備的建置與規畫使用，期望透過再生能源的使用，降低使用電力所間接排放的二氧化碳減量，實現環境永續的未來。

太陽能建置與發電情況

本公司二廠第一期太陽能發電系統已於2024年完成建置，並於2025年正式啟用，採自發自用供電模式，裝置容量為499.05kW。2025年度總發電量約65.3萬度電，不僅有效節省用電成本，亦降低溫室氣體排放，具體展現本公司推動再生能源應用與節能減碳之成果。另本公司亦同步規劃第二期太陽能發電系統，預計裝置容量為76.05kW，以持續提升綠色能源使用比例，落實永續發展目標。

環境永續推展

不定期針對設備與製程環節進行鑑別與評估，提出可提升能源效率與節能減碳的項目，並於擬定計畫及評估效益後執行推動。同時，亦持續致力於節能減碳措施，例如將燈具更換為高效節能的 LED 燈、設置感應式照明、加裝變頻設備，以及於新建廠房設置太陽能發電系統，作為有效的節電方式。

項目	更換LED燈具
說明	全廠燈具採用LED
照片	

廠區節能減碳作為

項目	大門口及ATM感應燈
說明	共設置5座感應燈
照片	

6.4 水資源管理

近年受全球氣候變遷影響，水資源的開發與分配成了各國重要課題，水資源管理、節水與缺水緊急應變也成了企業風險管理與災害調適極為重要的一部分。體認到水資源的有限性，節約用水一直是宇隆最重視的資源管理項目之一，除改善設施設備外，亦於公司內部倡導改變用水行為以提升節約用水效率。

宇隆位於經濟部的中港科技產業園區，生活取水及製程用水之來源皆透過自來水公司，並無使用地表水、地下水、海水等其他水源；且製程所產生之廢水皆經過廠內之廢水處理廠處理至符合區內的納管標準，更甚已達環境部的放流水標準才放流至納排放流口之污水下水道，並經園區污水處理廠處理後，最終排放至安良港(台中港內港)。2025年廠區總取水量為34,067公噸，日均用水量為93.33公噸。

宇隆水資源利用情形分析表

單位：公噸

項目 \ 年份	2024年	2025年
取水量(自來水)	26,443	34,067
日均用量	72.44	93.33
碳排放量(kgCO2e)	4,125.108	5,110.05
用水密集度(百萬公升/百萬營業額)	26,443*0.001/1,802 =0.0147	34,067*0.001/1,942 =0.0175

註1：每噸用水排放CO_2約當量 = 0.150 $KgCO_2$/噸。（依據經濟部台灣自來水公司113年公告）

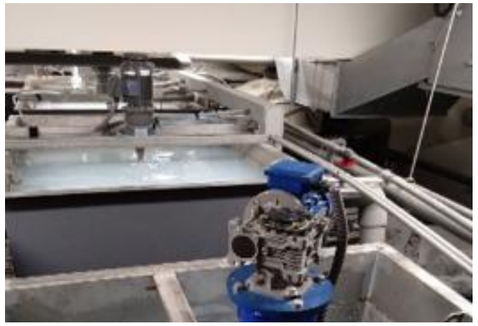
廢水管理措施

為確保本公司之廢（污）水排放符合水污染防治法規的規定，宇隆制定「廢水處理管理程序」，以規範本公司廢（污）水排的處理、排放標準、管制措施、監督量測與事故處理等事宜，並針對各廠區的廢水定期監控，且持續關注及落實國內環保法規之要求。負責操作污水處理的人員皆須經過事業廢水設備教育訓練，未經培訓之人員不得擅自操作廢水處理。製程廢水依水污染防治法規定每半年委由環境部認可之合格檢測機構採樣分析，並上網申報並提送廢(污)水檢測申報表，函報當地環保主管機關核備。

水污染預防措施

措施	說 明
生活污水	1.廚房清洗用水加設截油槽，將油脂攔截後，下層液直接排放至廠內的放流口，接至區內污水下水道。 2.浴廁的民生用水，接至廠內化糞池，經沉澱後上層液直接排放至廠內的放流口，接至區內污水下水道，下層液定期委託台中市政府環保局認可的處理廠處理。
事業廢水	1.廠內設置廢水處理設備，對於事業廢水進行處理，依規定處理至區內的納管標準後排放，再由區內的污水下水道接至園區的廢水處理廠處理到達放流水標準後排放。 2.廢水處理設施已取得水污染防治措施計畫核可，並依規定進行定期檢測及申報，以管控符合納管標準，且區內廢水代操作單位亦會不定期抽查放流口水質，平均每月最少一次以上，雙重以上管制措施監控放流水質。
雨、污水	廠區進行雨污分流及管理，減少水污染的發生，雨水部分廠內於停車場處設置貯存槽，作為日常澆灌使用。

廠內廢水處理設施及水質



事業廢水處理設備 | 廠內廢水處理設施及水質

區廢（污）水水質檢測數據

	檢測項目(單位)	納管限值	年度	上半年	下半年
製程與生活廢污水	PH值	5-9	2024	8.5	7.3
			2025	7.7	7.6
	懸浮固體PM (mg/L)	250	2024	76	38.8
			2025	44.5	39.6
	化學需氧量 COD(mg/L)	450	2024	303	118
			2025	573	482

2025年因部分製程調整及廢水有機物濃度增加，導致COD監測值較前一年上升。本公司已檢討廢水處理系統操作參數，強化藥劑投加管理及設備維護，持續改善放流水品質，以確保符合相關法規及納管標準。

節水措施

宇隆不斷創新、以持續精進為首要考量，透過節水措施達到開源節流，亦不斷尋求新的節水機會點。

(1) 雨水回收系統：建立雨水收集系統，對雨水進行收集，用於廠區草皮與植栽澆灌。

(2) 冷卻水塔管理：提高水質濃縮倍數，節省排放量、水質監控與藥劑評估、每季定期清理，確保水塔不因阻塞而使水溢出、定期維修，確保水塔正常不漏水。

(3) 不定期宣導員工節水觀念及資訊：日常觀念宣導 — 訂立水資源使用應遵守事項，定期維護各項用水設備，並且不定期向員工宣導相關節水觀念，並在用水處張貼節約用水標語以養成員工節約用水習慣。

(4) 感應式調節設備：本公司各廠區的茶水間及洗手間均採用霧化感應水龍頭及感應式省水型小便池，以節約用水並自動調節日常用水之出水量，避免因人為疏忽而浪費水資源。

雨水回收系統 | 感應式水龍頭 | 感應式省水小便池

6.5 廢棄物管理

為防範因工廠產生之廢棄物所引起之污染，預防事故發生於未然，並造就一個安全、清潔之工廠作業環境，進而達到工業減廢及資源再利用回收。宇隆內部訂立「廢棄物管理程序」，針對本公司作業與活動所產生的廢棄物含報廢品之分類、回收、貯存及清除等程序進行規範，期望在產能持續增加下，運用管理措施，清除廢棄物，改善環境衛生，避免廢棄物產出量比例擴大，而造成環境威脅。

事業廢棄物分類

一般廢棄物	一般事業廢棄物	回收類廢棄物
H-0002生活垃圾(辦公室產出之廢棄物)	D-1801事業活動產生之一般性垃圾	R-0601廢紙類
H-1002廚餘	D-1703廢潤滑油類	R-1306廢鐵容器
H-1001水肥	D-0902無機性污泥	R-1301廢鐵
		R-1304廢鋁
		R-0204廢塑膠容器(PE)

事業廢棄物處理狀況一覽表

類別	廢棄物處理狀況	委外廠商	處理方式
一般廢棄物	H-0002生活垃圾(辦公室產出之廢棄物)	✓	焚化
	H-1002廚餘	✓	生物
	H-1001水肥	✓	物理
一般事業廢棄物	D-1801事業活動產生之一般性垃圾	✓	焚化
	D-1703廢潤滑油類	✓	物理/化學
	D-0902無機性污泥	✓	物理
回收類廢棄物	R-0601廢紙類	✓	公告應回收
	R-1306廢鐵容器	✓	公告應回收
	R-1301廢鐵	✓	公告再利用
	R-1304廢鋁	✓	公告再利用
	R-0204廢塑膠容器(PE)	✓	公告應回收

近兩年廢棄物產生量及回收量

類別	年份	2024年	2025年
	項目	產出量	產出量
一般生活廢棄物	垃圾	293.92	112.21
一般事業廢棄物	潤滑油類	44.35	32.19
	污泥	4.56	8.31
廢棄物密集度(不含回收類)	公噸/百萬元營業額	(293.92+44.35+4.56)/1,802 =0.1902	(112.21+32.19+8.31)/1,942 =0.0786
回收類廢棄物	不鏽鋼鐵屑	106.611	118.057
	一般鐵屑	143.645	125.277
	鋁屑	216.438	251.684
	廢紙	9.36	9.36
	廢塑膠	1.2	1.2
總量		820.084	658.288
回收再利用總量		477.254	505.578
廢棄物回收率		58.20%	76.8%

註1：污泥為廢水處理室產生之污泥。
註2：垃圾為生活廢棄物、木材、其他無法分類者。

6.6 空氣污染防制

˙空氣污染管理

近年各國政府對於改善空氣品質日趨重視，空氣污染物已然成為全球所關切的重要環境議題，宇隆因應全球趨勢從設廠開始即著手空氣污染防制的規劃與執行，透過內部稽核及自我檢視，並配合確實的預防保養、訓練及操作，有效做好污染防治工作，並承諾持續改善污染及危害預防。2025年無違反空氣污染防制法之罰緩。

˙空污設備最佳化

宇隆主要生產區位在梧棲區產業園區內，已取得固定污染源排放許可證，為確保廢氣排放符合環保法規，設有廢氣排放管道及採樣口，定期檢測污染排放物排放情況，確保廠區規範之排放物在法規規定的範圍內，另廠內亦每季定期申報空污費。展現宇隆對於環境保護的承諾。

˙ 廢氣排放管道及採樣

˙ 2025年採樣口採樣結果紀錄

採樣點	採樣項目	採樣結果	排放標準	符合與未符合
P001(頂樓煙道)	PAR	2mg/Nm3	100 mg/Nm3	符合標準
P001(頂樓煙道)	煙道異味	550	2000	符合標準
當日上風處	周界異味	30	30	符合標準
當日下風處	周界異味	30	30	符合標準
當日下風處	周界異味	21	30	符合標準

6.7 綠美化環境

宇隆2024年於台中港科技園區建立第1　座綠建築，主動承諾未來所有新設廠辦都必須實行綠建築理念，已於2025年取得LEED　美國綠建築銀級認證。考慮美化環境、淨化空氣，並減少工廠產生之廢氣促進健康，於廠區大門及廠房周圍加強樹木植栽，不僅改善空氣品質，且讓員工上班心情變好，幸福感增加，讓營運活動、產品及服務，對生物多樣性方面的衝擊減到最低，這也是宇隆在環境綠美化規劃與執行上之特色。

6.8 氣候變遷策略與管理

近年來，氣候變遷所帶來的影響正在世界各地顯現，暴風雨、旱災、全球暖化等異常氣候現象，不僅為世界經濟帶來巨大衝擊，也對企業營運和生產造成威脅。面對日趨嚴峻的氣候議題，各國政府、社會、產業界無不積極討論氣候解方。對企業而言，更需要正視氣候變遷所帶來的風險與潛在機會，提升企業面對氣候風險的承受能力，加強企業韌性，才能降低氣候變遷帶來的衝擊與損失。宇隆意識到正視氣候變遷的必要性，積極提升本公司的氣候韌性，除了致力於環境保護、落實節能減碳策略，我們也參考「氣候相關財務揭露」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）框架，初步建立本公司的氣候風險管理架構，透過治理、策略、風險管理、指標與目標等四項核心要素，辨識氣候相關的潛在風險與機會，評估可能帶來的衝擊，透過預先掌握以降低風險帶來的傷害。

˙ TCFD 核心架構

核心架構	宇隆的因應措施
治理	˙由永續委員會進行氣候相關風險與機會的識別、衝擊評估與擬定因應對策，定期呈報董事會與高階管理階層檢視風險控管的執行成效。 ˙本公司氣候相關風險與機會的最高管理單位為董事會，透過定期呈報以掌握公司面臨的氣候相關風險與機會，並提供決策與指導。
策略	˙針對氣候變遷相關的風險與機會之評估結果，建立因應措施以及應變策略，以降低風險發生時的損害，提升企業的氣候韌性、掌握氣候相關機會。 ˙本公司目前並無導入氣候情境模擬程序，僅參考TCFD架構預先進行相關資訊揭露，針對初步鑑別出來的各種氣候變遷風險制定因應對策。未來將視情況逐步導入TCFD，將其納入企業的永續發展政策中。
風險管理	˙據TCFD的架構，並參考國際機構報告、同產業分析與相關法規，建立氣候變遷風險與機會清單，進行氣候風險變遷特定議題的鑑別與評估，利用財務或策略影響強度與發生可能性判斷風險與機會值的大小，考量影響的範圍和狀況，執行實體與轉型風險的重大性評估與擬定風險管理機制。
指標與目標	為強化氣候變遷時企業因應韌性與效能，降低營運對氣候造成的影響以及因應相關氣候風險，宇隆針對幾項氣候管理項目設定衡量指標並訂定目標。 • 目標 - 2026年至2029年，每年減排1% - 2030年以後，每年減排0.5% • 管理指標 - 再生能源使用 (太陽能) - 溫室氣體排放 - 水資源使用與回收 - 能源管理 - 廢棄物減量

6.9 氣候變遷風險

宇隆永續委員會參考國際機構報告、同產業分析與相關法規，進行氣候相關風險的識別，利用財務或策略影響強度與發生可能性判斷風險值的大小，建立氣候變遷風險清單，並區分為實體風險與轉型風險，以評估潛在營運影響及擬定風險管理機制。

為因應氣候變遷與能源供應的風險，宇隆積極鑑別帶來的風險，定期控管極端氣候所造成的營運衝擊與損害，針對氣候風險調適政策與解決方案，積極執行相關措施。

- ˙ 氣候變遷的風險類型、潛在營運影響與調適及因應方法

風險類型		潛在營運影響	調適與因應方式
實質風險	地震、水災、颱風、污水排放	• 影響產能、營運成本增加營收下降 • 無法如期或中斷交貨，因未如期交貨被客戶扣款 • 違反法規遭罰款 • 供應鏈中斷會影響產能下降	• 建立完善水資源調控 • 巡視檢查各廠製程設備 • 污水管理政策，符合環保法規
	乾旱或旱災、停電、停水、跳電		• IT設有不斷電系統(UPS)支援電力 • 發電機自動投入，供消防緊急用電需求 • 太陽能發電可提供緊急用電
	氣溫上升	• 用電量提升，溫室氣體排放量增加	• 節電觀念與措施；電燈改為LED省電燈泡及感應式燈具
轉型風險	排放量管制	• 營運成本提升：超過碳排放量國際標準需繳交碳稅 • 排放量增加	• 汰換老舊高耗能設備 • 生產製程環節，掌控氣體排放情況
	綠色產品與製程	• 研發綠色產品 • 配合綠色產品製程設備改善	• 由企業永續發展委員會管理與改善相關措施 • 強化執行節能、省水相關設施的綠色製程

- 氣候變遷重要風險管控方式

	節能減碳	水資源	廢棄物管理
管控方式	˙每年節電1%，透過廠區綠化、設備改善達成節能減碳目標。 ˙自備環保餐具減少一次性使用。 ˙汰換老舊設備並計畫採購節能效果佳之設備及各項改善專案。	˙每年節水1%，藉由雨水回收利用、安裝節水型設備，落實節約水資源。	˙訂立「廢棄物管理程序」，針對事業廢棄物分類、收集、儲存、處理等程序進行規範。 ˙提高可回收廢棄物比例並降低不可回收廢棄物焚燒處理量。

CHAPTER 7

附錄

附錄1
GRI Standards(2021)與2025 ESG永續報告章節對照表

附錄2
SASB對照表 SASB Index

附錄3
氣候相關資訊執行情形

使用聲明｜宇隆科技股份有限公司參考GRI準則報導（報導期間：**2025年1月1日至12月31日止**）
使用GRI 1｜基礎2021
適用GRI行業準則｜無

附錄1：GRI Standards(2021)與2025 ESG永續報告章節對照表

GRI指標		2025 ESG對應章節	頁數	備註
一般揭露(2-1~2-30)				
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	1.1公司簡介	P9	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	˙關於本報告書 ˙範圍邊界	P5	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	˙資料期間 ˙報導期間與發行頻度、聯絡窗口	P5–6	
	2-4 資訊重編	˙範圍邊界	P5	
	2-5 外部保證/確信	˙保證公開資訊的準確性 ˙外部確認查證	P6	
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.3營運概況與財務資訊 4.1客戶經營與服務	P13–14 / P40–41	
	2-7 員工 a.員工總數，及按性別及地區分類的總數 b.報導不同類別員工的總數	5.2厚植人才 最近二年人力結構分佈	P52–53	以台灣為主
	2-8非員工的工作者	最近二年人力結構分佈	P53	無派遣/約聘/外包非員工

GRI指標		2025 ESG對應章節	頁數	備註
治理	2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理 / 治理機構：董事會	P25–31	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理 / 董事會組成與遴選	P25–31	董事選舉採候選人提名制。
	2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理 / 治理機構：董事會	P25–31	董事會主席：董事長
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 a.最高治理單位的角色和高階管理層在組織宗旨、價值或願景、策略的角色 b.最高治理單位於監督組織盡職調查的角色，及其檢視組織程序有效性	3.1 公司治理 / 董事會職權；2.1 利害關係人組織與鑑別；3.2 誠信經營 / 舉報申訴機制；3.3 經營理念、倫理道德；3.5 內部稽核與管理系統	P25–32 / P17–18 / P33 / P34–35	
	2-13 衝擊管理的負責人 a.最高治理單位如何委派管理組織的經濟、環境和人群衝擊的責任 b.高階管理階層或其他員工向最高治理單位對經濟、環境與人群衝擊管理程序	2.1 利害關係人組織與鑑別 / 3.1 公司治理 / 3.7 風險管理	P17–18 / P24–32 / P37	永續委員會主席由董事長授權總經理擔任
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色 a.最高治理單位應具檢視和核准報導資訊 b.如果最高治理單位不具檢視和核准報導資訊（包括組織的重大主題）的責任說明原因	3.1 公司治理 / 董事會職權	P25–32	本公司董事會在ESG係策略規劃單位，【永續發展委員會】為督導管理與負責執行單位
	2-15 利益衝突 a.描述最高治理單位確保避免及減緩利益衝突流程 b.報導是否向利害關係人揭露利益衝突	3.2 誠信經營 / 誠信經營商業活動 / 舉報申訴機制	P33	
	2-16 溝通關鍵重大事件 a.如何與最高治理單位溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理 / 董事會職權；2.1 永續發展委員會職掌	P25–32 / P17–18	
	2-17 最高治理單位的群體智識 a.最高治理單位在永續發展上的群體智識、技能及經驗	3.1 公司治理 / 董事會成員學經歷、進修、多元化	P27–31	
	2-18 最高治理單位的績效評估 a.最高治理單位在監督組織管理經濟、環境與人群相關衝擊之績效的程序	3.1 公司治理 / 董事會運作；2.1 永續發展委員會組織與職掌	P27–32 / P17–18	(六)定期向董事會報告企業永續發展執行成果
	2-19 薪酬政策	3.1 公司治理 / 董事酬金、薪資報酬委員會；5.4 薪酬福利	P27–32 / P55–56	
	2-20 薪酬決定流程 a.組織設計其薪酬政策與薪酬決定流程	3.1 公司治理 / 董事酬金；5.4 薪酬福利	P27–32 / P55–56	
	2-21年度總薪酬比率	5.4 薪酬福利 / 薪酬政策	P55–56	

GRI指標		2025 ESG對應章節	頁數	備註
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明 a.最高治理單位或最高階的管理階層與永續發展的關係及其投入永續發展的策略之聲明。	經營層的話 / 永續發展策略	P3–4	
	2-23 政策承諾 a.描述有關責任商業行為之政策承諾 b.描述尊重人權的特定政策承諾	5.1 人才政策與承諾 / 企業永續發展政策與人權承諾	P52	承諾落實執行12項重大議題政策與管理方針
	2-24 納入政策承諾 a.如何使每個責任商業行為之政策承諾納入其活動與商業關係	2.7 重大議題的回應	P22	
	2-25 補救負面衝擊的程序 a.組織認定造成或促成的負面衝擊 b.描述鑑別與處理申訴的方法	5.5 重視人權 / 5.6 關懷與溝通 - 人權維護 / 員工意見箱	P57–58	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 鑑別主要利害關係人 / 2.3 主要利害關係人溝通管道	P19	
	2-27 法規遵循 a.報導期間發生的重大違反法規事件總數	3.4 法規遵循	P34	
	2-28 公協會的會員資格	1.4 參與組織	P15	
利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針 a.描述與利害關係人議合的方針	2.2 鑑別主要利害關係人 / 2.3 主要利害關係人溝通管道	P19–20	
	2-30 團體協約 a.報導團體協約涵蓋的總員工數百分比	5.5 重視人權 / 5.6 關懷與溝通 - 人權維護	P57–58	無團體協約，有勞資會議

GRI指標		2025 ESG對應章節	頁數	備註
重大主題(3-1~3-3)				
重大議題	˙決定重大議題的指引 3-1 決定重大議題的流程	2.2 鑑別主要利害關係人 / 2.4 關注議題的溝通分析與產生過程 / 2.5 重大主題分析結果	P19–21	
	3-2 a.重大議題的列表 b.重大主題列表的變動	2. 利害關係人溝通 / 2.5 重大主題分析結果 / 2.7 重大議題的回應 / 關於本報告書	P16–22 / P5–6	
	3-3重大議題的管理	2.7 重大議題的回應	P22	附錄2-1

8項重大主題列表與管理及ESG回應章節

NO	條文	GRI條文規定重點	ESG對應章節	頁數	備註
1.經營績效	201	主題管理揭露3-3	1.3 營運概況與財務資訊	P13–14	宇隆的願景與營運策略
	201-1	組織所產生的直接經濟價值	1.3 營運概況與財務資訊 / 經濟價值共享	P14	˙按產品類別生產的單位數量佔營收百分比
	201-2	氣候變遷對財務影響及風險	6.8 氣候變遷策略與管理 / 6.9 氣候變遷風險	P73	氣候變遷的治理、策略、風險與目標指標
	201-3	定義福利規畫義務與退休計畫	5.4 薪酬福利 / 員工退休金	P55–56	
	201-4	取至政府的財政補助	1.3 營運概況與財務資訊	P13–14	無政府財政補助
2.誠信經營	2-15	利益衝突	3.2 誠信經營 / 誠信經營商業活動 / 舉報申訴機制	P33	誠信經營政策與制度
3.風險管理	3-3	主題管理揭露	3.7 風險管理	P37	
	2-25	補救負面衝擊的程序	5.5 重視人權 / 5.6 關懷與溝通 - 人權維護	P57–58	
	TCFD	氣候變遷對財務影響及風險	6.8 氣候變遷策略與管理 / 6.9 氣候變遷風險	P73	氣候變遷的治理、策略、風險與目標指標
4.法規遵循	3-3	主題管理揭露	3.4 法規遵循	P34	
	2-27	法規遵循	3.4 法規遵循	P34	
5.產品品質	417	主題管理揭露 3-3	4.2 產品的品質與安全	P41–42	
	417-1	產品與服務資訊與標示的要求	4.2 產品的品質與安全 / 品質管理體系 / 2025年主要產品良率	P41–42	
6.產品安全	416	客戶健康安全：主題管理揭露	4.2 產品的品質與安全 / 有害物質管理	P41–42	
	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.2 產品的品質與安全 / 產品健康與安全衝擊評估	P41–42	
	416-2	違反產品及服務的健康安全法規事件	4.2 產品的品質與安全 / 2025年無違反產品健康安全法規事件	P42	

NO	條文	GRI條文規定重點	ESG對應章節	頁數	備註
7.創新研發	3-3	主題管理揭露	4.3 創新研發 / 創新研發政策與管理方針	P42–43	含專利研發累計成果
			4.3.1 產品研發與創新 / 4.3.2 智慧財產管理措施	P43–44	
8.永續產品服務	3-3	主題管理揭露	4.3.3 綠色永續產品的研發與服務	P45	
			4.3.2 智慧財產管理措施 / 4.3.3 綠色永續產品的研發與服務 / 4.3.4 未來創新研發策略	P44–45	
9.客戶關係管理	416	主題管理揭露	4.1 客戶經營與服務	P40–41	416
	416-1 416-2	產品及服務對健康安全的衝擊 違反產品及服務的健康安全法規事件	4.2 產品的品質與安全 / 2025年無違反產品健康安全法規事件	P42	416-1 416-2
	418	客戶隱私主題管理揭露	4.1 客戶經營與服務 / 客戶隱私	P40–41	418
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.1 客戶經營與服務 / 客戶隱私	P41	418-1
10.供應商永續管理	308	主題管理方針揭露 3-3	4.4.1 供應商管理政策與承諾	P46	308
	308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.4.3 供應商管理 / 供應商評估制度	P47–48	308-1
	414	題管理方針揭露 3-3	4.4.1 供應商管理政策與承諾 / 4.4.3 供應商管理	P46–48	414
	414-1 414-2	使用社會標準篩選新供應商 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.4.3 供應商管理 / 供應商稽核與輔導	P47–48	414-1 414-2
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.4.4 在地採購	P48	204-1

NO	條文	GRI條文規定重點	ESG對應章節	頁數	備註
11.節能減碳	302	能源：主題管理揭露3-3	6.1 環境政策與承諾 / 6.3 能源管理 / 再生能源建置	P65 / P68	
	302-1 302-2 302-5	組織內的能源消耗量 外部的能源消耗量 降低產品與服務的能源需求	6.3 能源管理 / 能源使用情形與節能減碳作為	P68	
	305	排放：主題管理揭露	6.2 溫室氣體盤查	P67	
	305-1 305-2	直間溫室氣體排放(範疇一) 間接溫室氣體排放(範疇二)	6.2 溫室氣體盤查 / 各類別溫室氣體排放量	P67	
12.職業安全與健康	403	職場健康安全：主題管理揭露：	5.7 職業安全衛生 / 5.8 健康促進	P59–61	通過驗證證書如照片 內含危害識別風險評估與事故調查 2025年各廠員工職安衛教育訓練情形統計
	403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7 403-8 403-9 403-10	職業安全衛生管理系統 危害識別風險評估與事故調查 職業健康服務 職安衛工作者參與、諮商與溝通 職安衛工作者的訓練 工作者健康促進 減輕或減緩職安衛的直接衝擊 職安衛管理系統的工作者 職業傷害與職災統計 職業病	5.7 職業安全衛生 / 5.8 健康促進	P59–61 P59–60	˙職業健康安全證照數 ˙最近二年職災統計表 2025年本公司未發生法定職業病

附錄2：SASB對照表 SASB Index

運輸-汽車零件：可持續發展主題與會計指標及ESG章節對照表

永續主題（SASB）	會計指標摘要	對應 ESG 章節	指標編號
溫室氣體排放管理（GHG Emissions）	範疇1和2排放量、碳減量策略與風險揭露	6.2溫室氣體盤查	TR-AP-110a.1 / 110a.2
能源管理（Energy Management）	總能耗、再生能源比例、節能措施	6.3能源管理	TR-AP-130a.1
材料採購與效率	關鍵材料來源、回收再利用情形	4.4.1 供應商管理政策與承諾	TR-AP-440a.1
產品生命週期管理	產品設計中可回收性、合規性（如REACH、ELV）	4.3.3 綠色永續產品的研發與服務	TR-AP-410a.1 / 410a.2
供應鏈管理	供應商ESG評估與稽核、衝突礦產盡職調查	4.4.2 產業供應鏈 4.4.6 道德採購	TR-AP-430a.1
勞工健康與安全	員工職災比率、改善措施	5.7 職業安全衛生 5.8 健康促進	TR-AP-320a.1
業務道德	反貪腐政策、違規揭露	3.2 誠信經營 / 3.3 經營理念、倫理道德	TR-AP-510a.1
產品品質與安全	召回件數、品質管理系統（如IATF 16949）	4.2 產品的品質與安全	TR-AP-250a.1 / 250a.2

附錄3：氣候相關資訊執行情形

項　目	執行情形
(1)敘明董事會與管理階層對於氣候相關 風險與機會之監督及治理。	本公司董事會有監督管理階層依法推動永續發展之職責。依金融監督管理委員會111年3月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司於 112年第1季底前已向董事會提報母、子公司溫室氣體盤查推動時程計劃表，也於112年底前訂定「溫室氣體盤查作業管理程序」明確訂定溫室氣體盤查相關作業、各部門配合推動及執行，並定期年度向董事會報告。
(2)敘明所辨識之氣候風險與機會如何影 響企業之業務、策略及財務(短期、中 期、長期)。 (3)敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	為響應及確實執行減碳方法，本公司座落於臺中港科技園區之廠房為園區第1 座綠建築，並於2025年1月獲得LEED美國綠建築銀級認證。另外，本公司之生產機台、硬體設施、各項指數監控等設備皆漸進式汰換符合環保法規，以上皆為降低氣候風險行動促成的企業硬體設施轉型的短期性任務達成。本公司於113年5月通過艾法諾 ISO14064-1溫室氣體盤查認證，並將於114年年底前推動科學基礎減量目標倡議（Science Based Targets initiative, SBTi）。持續進行相關性的倡議推動為本公司預設之中期性任務，為所生產之環境盡一份心力。為強化公司治理及推動永續發展，自2024年起高階經理人KPI設計中已包含財務績效指標之達成(30%)；及永續相關指標(權重8%)包含通過溫室氣體盤查外部驗證、製程減碳、參與SBT科學減量與推動ISO 27001認證等目標項目；期望於 2025年持續透過SBT科學減量方法制訂減碳目標及展開各項ESG 指標，提升本公司財務績效表現並落實本公司永續發展政策。
(4)敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	本公司訂有「EP-22 議題鑑別與風險管理程序」，透過公司現況內、外部環境議題及利害關係人關注議題之分析，了解公司所處之環境，並制訂公司經營方針，以因應情勢變化可能產生之風險與機會，來確保環境管理系統有效運作，有效提升環境保護理念，傳達內外部有關環境污染對地球生態嚴重破壞，及提供安全與健康的工作場所之過程，符合相關法規及其他要求事項，使環境所造成之衝擊降至最低，進而提高公司營運的績效，建立公司信譽，達到永續發展目的。
(5)若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司尚未採用情境分析評估氣候變遷。
(6)若有因應管理氣候相關風險之轉型計 畫，說明計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	本公司尚未制定氣候相關風險之轉型計畫，將於114年年底前推動科學基礎減量目標倡議目標設定（Science Based Targets initiative, SBTi）。
(7)若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明定價制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價機制。
(8)若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	本公司將於114年年底前推動科學基礎減量目標倡議目標設定（Science Based Targets initiative, SBTi）。

附錄3：氣候相關資訊執行情形

項　目	執行情形
(9)溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	宇隆自2023年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查標準，目前揭露為台灣廠生產範圍。 隨著年公司營業規模及發展不斷擴大，溫室氣體排放量即逐年上升，營運廠區也相繼執行節能減碳設備改善及汰換，致力減少溫室氣體排放。 溫室氣體排放情形

溫室氣體排放情形	2024年	2025年
範疇一（公噸CO2e）	167.7976 CO2e	166.6522 CO2e
範疇二（公噸CO2e）	4,135.2734 CO2e	3,373.0229 CO2e
範疇三（公噸CO2e）	96.3302 CO2e	4,864.465 CO2e
總排放量（公噸CO2e）	4,399.401 CO2e	8,404.14 CO2e
排放密集度(公噸CO2e /新台幣百萬元)	4,399.401/1,802=2.4413	8,404.14/1,942=4.3276