今皓實業股份有限公司

2024 年永續報告書

Ji-Haw Industrial Co., Ltd.

2024 Sustainability Report

目錄

1 基本資訊 1
1.1 關於本報告書 1
1.1.1 報導期間 1
1.1.2 依循準則 2
1.1.3 邊界範疇 2
1.1.4 資訊重編 3
1.1.5 內部控制 3
1.1.6 外部保證/確信 3
1.1.7 聯絡資訊 3
1.2 永續策略與績效 4
1.2.1 經營者的話 4
1.2.2 永續績效 5
1.3 利害關係人議合 6
1.3.1 鑑別利害關係人 6
1.3.2 利害關係人溝通 6
1.4 重大議題管理 8
1.4.1 重大議題評估流程 8
1.4.2 重大議題衝擊管理 11
2 公司治理 12
2.1 公司簡介 12
2.1.1 基本資訊 12
2.1.2 營運據點 17
2.2 治理結構 18
2.2.1 治理架構 18
2.2.2 功能性委員會 28
2.3 經濟績效 33
2.3.1 經濟價值 33
2.4 責任商業行為 36
2.4.1 誠信經營 36
2.4.2 人權政策 38

2.4.3 法規遵循 39
2.5 風險管理 40
2.5.1 風管組織 40
2.5.2 風險鑑別與因應措施 42
2.6 氣候變遷風險機會 43
2.6.1 氣候治理 43
2.6.2 氣候風險機會鑑別評估 44
2.6.3 氣候風險機會衝擊評估 48
2.6.4 氣候相關指標與目標 50
2.7 資訊安全 51
2.7.1 資安管理政策 51
3 產品服務 53
3.1 產品服務 53
3.1.1 產品服務簡介 53
3.1.2 生命週期管理 55
3.2 產品健康與安全 56
3.2.1 產品品質安全 56
3.2.2 客戶關係管理 59
4 永續供應 62
4.1 產業供應鏈 62
4.1.1 產業概況 62
4.1.2 供應鏈結構 63
4.2 供應鏈管理 64
4.2.1 供應鏈管理政策 64
4.2.2 供應鏈稽核成效 65
5 環境友善 66
5.1 物料管理 66
5.1.1 物料管理政策 66
5.2 能源治理 68
5.2.1 能源管理 68
5.2.2 能源消耗 68
5.2.3 節能措施 70
5.3 排放監控 71

5.3.1 溫室氣體盤查 71
5.3.2 溫室氣體減量 73
5.4 水源管控 74
5.4.1 取水排水耗水 74
5.5 廢棄物監管 76
5.5.1 廢棄物管理政策 76
5.5.2 廢棄物清運處置 76
6 員工照護 79
6.1 人力資本 79
6.1.1 人力管理 79
6.1.2 人才聘雇 79
6.1.3 勞資協議 89
6.2 薪酬與福利 89
6.2.1 平等優渥薪酬 89
6.2.2 完善福利措施 91
6.2.3 友善育兒職場 92
6.3 多元發展 95
6.3.1 培育訓練 95
6.3.2 績效考核 97
6.4 職場安全 98
6.4.1 職業安全衛生管理 98
6.4.2 職業傷害與職業病 101
附錄 103
GRI 準則索引表 103
SASB 準則索引表 110
加強揭露永續指標 112
氣候相關資訊 113

1 基本資訊

1.1 關於本報告書

本報告為今晧發行之第二本永續報告書，旨在揭露公司於 2024 年度在環境保護、社會責任與公司治理（ESG）各面向之政策規劃、管理架構、具體作為與執行成果。我們透過本報告回應利害關係人對永續議題的關注與期許，並希望透過持續且透明的溝通，促進各界對本公司永續發展進程的理解與支持。誠摯歡迎利害關係人提供寶貴意見，協助我們精進永續表現、共創長遠價值。

1.1.1 報導期間

本報告書為今晧實業股份有限公司（以下簡稱今晧、今晧公司、本公司或我們）發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）在治理、產品、供應鏈、環境及社會五大面向的績效、管理政策與目標。本公司定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2024 年 12 月
- 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）並參考永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB）發布之 RT-EE / 電氣與電子設備準則及國際金融穩定委員會（Financial Stability Board，簡稱 FSB）發布之氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）等架構撰寫。

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇以本公司重要營運據點為主，包含：今皓實業股份有限公司(以下簡稱今皓實業)、今皓光電(昆山)有限公司(以下簡稱今皓光電)、泰國廠 J.B.T Industrial Co., Ltd. (J.B.T)(以下簡稱泰國廠 J.B.T)及南港子公司(皓飛思科技、勤天科技、湧現智庫)，南港據點共用辦公空間與水電故同列。

註：合併財報中部份個體之永續績效並未納入本報告書中，主要原因為部份子公司公司營運規模及永續風險影響程度較低，因此未納入本次報告書之績效揭露範圍。合併財報所有個體請詳財報。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點內部統計之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.1.4 資訊重編

本報告書前期資訊並無進行任何重編。

1.1.5 內部控制

本公司訂有永續報告書編製管理辦法，由永續發展委員會對當年度適用的編製準則進行檢視與對應分析，並由永續發展事業部 負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度永續發展事業部、各相關部門負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編製後，由永續發展事業部 執行內部稽核，最後由永續發展委員會審閱並提董事會報告，核決後定稿。

1.1.6 外部保證/確信

本報告是由本公司依據 GRI 準則 (2021 版)進行編製，內容涵蓋之資料主要來源於公司內部系統及各部門提供之資訊。本次永續報告書未進行第三方確信，但資料是依據內部審查流程整理與彙編，並提交永續發展委員會審閱後提交董事會報告。然而，鑒於利害關係人對報導品質的期待日益提高，公司未來撰寫報告書時將持續參考 GRI 準則，對外將視需要引進 AA1000AS、ISAE 3000 等查證與確信機制，委託具備專業資格之獨立第三方機構協助執行相關作業，以提升報告的透明度與可信度。

1.1.7 聯絡資訊

聯絡單位：今皓實業股份有限公司 永續發展事業部
聯絡窗口：邱榮振
電話：(02)2918-9189
電子信箱：cioujonathan@jh.com.tw
公司網站：https://www.jh.com.tw/
地址：新北市新店區寶興路 53 號

1.2 永續策略與績效

1.2.1 經營者的話

在全球永續發展浪潮中，今皓秉持「品質第一、顧客至上、永續經營」的核心理念，持續推動企業轉型與創新。我們深知，企業的成長不僅僅是營收的提升，更在於對環境、社會與治理（ESG）責任的全面履行。

為實現永續目標，我們積極導入國際標準，如 GRI、TCFD、SASB 等準則，執行各項重大永續議題，包括經濟績效、誠信經營、產品品質安全、客戶關係管理、員工聘僱與留任等面向。在強化碳管理方面，依循 ISO14064 標準進行溫室氣體盤查，評估氣候變遷對營運的影響，並超前法規要求，主動推動子公司實施盤查計畫。今皓透過出資開辦培訓課程，培養碳管理專業人才，已有 20 位員工取得 ISO 14064-1:2018（GHG Internal Verifier Level C）證書，強化組織內部盤查與執行力。此外，我們也致力於提升供應鏈的透明度與韌性，確保從原材料取得到產品交付的每一環節都符合永續原則。

在社會責任方面。今皓積極推動全員培訓，確保職場安全與健康，我們相信，員工是企業最重要的資產，他們的成長與幸福是公司永續發展的基石。今皓公司已落實多項員工身心照護行動，包含員工健檢、聚餐聯誼、退休金提撥等。

展望未來，今皓不僅在公司治理面持續不斷創新，將 AI 技術融入產品，致力成為全球領先的 AI 軟硬體整合解決方案並將持續強化永續治理架構，深化 ESG 策略，與利害關係人攜手合作，共同邁向更綠色更具韌性的未來。我們承諾，將以實際行動回應社會的期待，為實現聯合國永續發展目標（SDGs）貢獻一己之力。

1.2.2 永續績效

面向	永續成果
公司治理面	1. 2024 年設置永續發展委員會並訂定永續發展委員會組織規程。 2. 針對供應鏈每年進行一次審核流程。 3. 董事績效評估自評分數-優良。 4. 董事合計進修專業課程時數達 51 小時。 5. 2024 年度無重大違規事件。
環境面	1. 自主進行溫室氣體盤查，溫室氣體排放量如下:今皓實業：291.431 tCO2e；今皓光電：1762.123 tCO2e；泰國廠 J.B.T：376.805 tCO2e。*泰國廠僅盤查範疇一、二。 2. 由本公司出資開辦課程，協助共 20 位員工持有 ISO 14064-1：2018（GHG Internal Verifier level C）證書。 3. 南港子公司原物料當地採購比率，勤天科技與湧現智庫分別達 63%及 100%。 4. 2024 年度無因違反環境法律或相關法規被處罰款或制裁。
社會面	1. 未有重大勞資爭議事件。 2. 提供申訴管道，維護所有員工權利。 3. 2024 年維持零災害，全體員工無發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可記錄職業傷害事件，也無發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病。

1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

今皓考量公司行業屬性及營運模式，由永續發展事業部參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015)（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，由部門主管判斷對今皓具有影響性及受今皓影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共五類，包含供應商、員工、客戶/消費者、股東/投資人及政府單位/主管機關。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

▼今皓利害關係人溝通機制與管理程序

序號	溝通程序	說明
1	利害關係人關注議題	永續發展事業部根據利害關係人議合原則(AA1000 Stakeholder Engagement Standard 簡稱 AA1000SES)重大議題之鑑別，由部門主管判斷對今皓具有影響性及受今皓影響的團體或組織，並參考全球性規範與標準(GRI、SASB)和同業及異業標竿蒐集相關永續議題。
2	擬定關注議題	利害關係人之相關意見回饋給予各相關負責單位，由此擬定關注議題之因應做法。
3	永續發展委員	將鑑別出利害關係人及相關永續議題彙整後呈報永續發展

	會	委員會，永續發展委員會整合議合結果。
4	董事會	利害關係人議合結果與相關永續議題，經永續發展事業部編撰至永續報告書中，提交永續發展委員會審閱後，提交董事會報告，董事會檢視與利害關係人議合結果。
5	對外揭露	每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書及官網。

▼今皓主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	溝通方式	頻率	重要關注議題	回應章節
股東/投資人	• 股東常會 • 法人說明會 • 財務報告書 • 公開資訊觀測站重大訊息 • 公司官網 • 投資人來訪	• 1次/年 • 1次/年 • 每季 • 即時 • 不定期 • 不定期	1.經濟績效 2.誠信經營 3.產品品質安全 4.客戶關係管理 5.員工聘僱與留任	2.3經濟績效 2.4責任商業行為 3.2產品健康與安全 6.1人力資本
客戶	• 客戶滿意度調查 • 業務拜訪 •官方網站/電話/Email聯繫	• 不定期 • 不定期 • 不定期	1.經濟績效 2.誠信經營 3.產品品質安全 4.客戶關係管理	2.3經濟績效 2.4責任商業行為 3.2產品健康與安全
供應商	• 供應商考核 • 電話/Email聯繫 • 業務拜訪	• 1次/年 • 不定期 • 不定期	1.經濟績效 2.誠信經營 3.產品品質安全 4.客戶關係管理	2.3經濟績效 2.4責任商業行為 3.2產品健康與安全

員工	• 工作績效面談 • 勞資協調會議 • 職工福利委員會會議 • 員工協助與申訴管道 • 內部會議/關懷面談	• 2次/年 • 1次/季 • 1次/月 • 即時 • 不定期	1.經濟績效 2.誠信經營 3.產品品質安全 4.客戶關係管理 5.員工聘僱與留任	2.3經濟績效 2.4責任商業行為 3.2產品健康與安全 6.1人力資本
政府	• 於公司網站、公開資訊觀測站主動揭露資訊 • 透過公文、信件進行雙向溝通 • 與政府及主管機關電話溝通討論	• 不定期 • 不定期 • 不定期	1.經濟績效 2.誠信經營 3.產品品質安全 4.客戶關係管理 5.員工聘僱與留任	2.3經濟績效 2.4責任商業行為 3.2產品健康與安全 6.1人力資本

註：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

今皓由永續發展委員會每年依據本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會，由董事會決議當期關鍵永續議題。並且永續發展委員會負責決議，每一年定期與各利害關係人溝通情形報告至董事會。詳細評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題

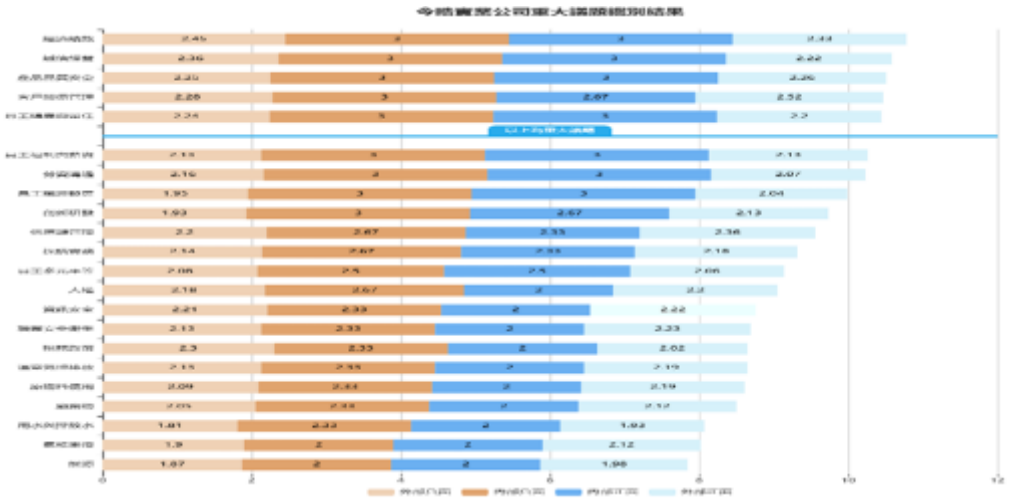
(1) 歸納產業屬性：盤點今晧之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析今晧相關之所有產業屬性。

(2) 辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準（GRI、TCFD 及 SASB 等）、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出 22 項永續議題。

Step 2. 決定重大議題

我們透過問卷調查，邀請本公司內部主管及外部利害關係人填答，評估每個永續議題的正面及負面衝擊程度，內部主管評估對公司營運的影響，外部利害關係人評估對環境、社會、人權的影響。衝擊程度大小則根據影響的嚴重性、發生機率或頻率、波及範圍，以及負面影響是否可以被彌補等因子綜合評估。

2024 年共計回收 55 份問卷，皆為有效問卷，內外部分別為 4 份與 51 份。計算出各議題對公司營運及外部利害關係人的正面及負面衝擊分數後，我們按照各議題衝擊總分由大至小排序，並設定以「總分排序前 5 大」作為重大性門檻，篩選出本期 5 項重大議題。



為聚焦於與企業長期營運策略密切相關之核心永續議題，本公司於 2024 年鑑別之重大議題數量由 12 項減少至 5 項，以提升報告揭露的深度與效益。

排序	2023 年重大主題	2024 年重大主題	比較
1	供應商管理	經濟績效	↑4
2	勞雇關係	誠信經營	新增
3	客戶隱私	產品品質安全	新增
4	員工教育訓練	客戶關係管理	新增
5	經濟績效	員工聘僱與留任	新增
6	職業安全衛生	x	NA
7	採購管理	x	NA
8	顧客健康與安全	x	NA
9	員工多元化	x	NA
10	政府公共政策	x	NA
11	溫室氣體排放	x	NA
12	廢棄物	x	NA

Step 3. 重大議題資訊報導

由永續發展事業部判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，交由永續發展委員會審閱報告書內容，後提報董事會，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4. 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

1.4.2 重大議題衝擊管理

- **重大議題管理策略**

本公司董事會為今晧重大議題管理的最高決議及監督單位，指派永續發展委員會負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每年與永續發展委員會至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

- **重大議題列表**

本管理方針列表僅條列重大議題，關於各重大議題之衝擊、行動或補救措施以及短中長期目標，詳情請見本報告各對應章節。

▼2024 年重大議題影響邊界

重大主題排序	GRI 主題準則	影響範圍			報告書揭露章節
		上游	公司	下游	
經濟績效	GRI 201-1	●	●	●	2.3 經濟績效
誠信經營	GRI 2-23~26、GRI 205-3、GRI 206-1	●	●	●	2.4 責任商業行為
產品品質安全	GRI 416-1、GRI 416-2	○	●	○	3.2 產品健康與安全
客戶關係管理	自訂主題	○	●	●	3.2 產品健康與安全
員工聘僱與留任	GRI 2-7、GRI 202-2、GRI 401-1、GRI 405-1	○	●	○	6.1 人力資本

註：●為直接衝擊；○為公司透過商業關係而衝擊(間接)

2 公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

今皓成立於 1983 年，以連接線產品起家。如今致力於開發和提供創新的 AI 全場域解決方案；是一家以「Connecting AI」協助客戶跨足並連結至 AI 產業之軟硬體整合企業。我們專注於將最先進的 AI 軟體支援技術應用於不同行業的實際需求。通過我們的技術和產品，幫助客戶提高效率、創造更好的用戶體驗，並實現業務增長和競爭優勢。總部位於臺灣新北市，並在台灣南港、中國崑山、泰國等地設有皓飛思科技、勤天科技、湧現智庫、今皓光電及泰國廠 J.B.T 等子公司。

公司名稱	今皓實業股份有限公司
公司型態	上市&股份有限公司
組織創立時間	1983 年 1 月 11 日
總部位置	新北市新店區寶興路 53 號
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品或服務	有關電腦及其周邊產品、電子消費性與通訊用產品之連接線
實收資本額	1,127,192,510 元
淨銷售額	1,152,170,000 元
員工人數	523 人

公司沿革

年度	重要紀事
72	本公司創立今皓實業有限公司於台北市木新路三段，資本額新台幣 2,100,000 元。

74	改組為今皓實業股份有限公司。
75	* 為擴廠需要資本額增至新台幣 15,000,000 元。 * 同年並遷入新店自購之廠房。
78	現金增資新台幣 15,000,000 元，使公司實收資本額達新台幣 30,000,000 元。
79	現金增資新台幣 30,000,000 元，使公司實收資本額達新台幣 60,000,000 元。
84	* 轉投資今皓電子（上海）有限公司。 * 轉投資美國今皓公司。
86	* 現金增資新台幣 116,950,000 元，使公司實收資本額達新台幣 176,950,000 元。 * 轉投資泰國 J.B.T 及 J.H.T。
87	* 現金增資新台幣 22,050,000 元，使公司實收資本額達新台幣 199,000,000 元。 * 10 月辦理股票公開發行。 * 辦理盈餘轉增資 14,925,000 元，資本公積轉增資 19,900,000 元，現金增資 31,250,000 元，資本額增至新台幣 258,825,000 元。
88	* 辦理盈餘轉增資 103,530,000 元，員工紅利轉增資 5,626,630 元，資本額增至新台幣 367,981,630 元。 * 轉投資今皓電子（昆山）有限公司。 * 投資研發軟性排線（FFC）產品。
89	辦理盈餘轉增資 110,394,490 元，員工紅利轉增資 9,071,100 元，資本額增至新台幣 487,447,220 元。
90	* 辦理盈餘轉增資 73,117,080 元，員工紅利轉增資 10,322,410 元，資本公積轉增資 48,744,720 元，資本額增至新台幣 619,631,430 元。 * 增加轉投資今皓電子（昆山）有限公司美金 90 萬元。

	* 轉投資今皓精密陶瓷（昆山）有限公司美金 300 萬元。
91	* 辦理盈餘轉增資 41,515,300 元，員工紅利轉增資 5,860,980 元，資本公積轉增資 20,447,830 元，資本額增至新台幣 687,455,540 元。 * 獲財政部證期會核准股票上櫃轉上市（91/7/22）。 * 成立全球營運總部。 * 發行可轉換公司債 359,000 仟元。
92	* 辦理盈餘轉增資 60,077,970 元，員工紅利轉增資 12,114,060 元，資本額增至新台幣 818,441,840 元。 * 同年本公司遷入全球營運總部大樓。 * 轉投資今皓精密陶瓷（昆山）有限公司更名為今皓光電（昆山）有限公司。
93	* 實施庫藏股。 * 辦理盈餘轉增資 57,173,880 元，員工紅利轉增資 16,143,210 元。 * 註銷庫藏股 43,240,000 元。 * 轉投資今皓光電（昆山）有限公司美金 290 萬元。 * 申請轉換公司債為普通股 17,194,409 股。 * 可轉換公司債全數轉換為普通股。
94	* 辦理盈餘轉增資 3,061,380 元，員工紅利轉增資 3,313,500 元，資本公積轉增資 58,166,390 元，資本額增至新台幣 1,085,004,290 元。 * 轉投資今皓光電（昆山）有限公司美金 460 萬元。
95	* 辦理盈餘轉增資 54,250,210 元，員工紅利轉增資 15,317,700 元，註銷庫藏股 18,000,000 元，資本額新台幣 1,136,572,200 元。 * 11 月解散清算轉投資今皓電子（上海）有限公司。
96	* 辦理盈餘轉增資 45,462,880 元，員工紅利轉增資 9,627,430 元，資本額新台幣 1,191,662,510 元。 * 轉投資今皓光電（安徽）有限公司美金 100 萬元。

97	註銷庫藏股 32,540,000 元，資本額新台幣 1,159,122,510 元。
98	* 註銷庫藏股 31,930,000 元，資本額新台幣 1,127,192,510 元。 * 轉投資今皓光電（安徽）有限公司美金 100 萬元。
99	* 減少投資設立大陸子公司今皓光電（安徽）有限公司。 * 全面改選董監事。 * 成立綠能 99 購物網，建立通路及自有品牌價值。
100	* 轉投資今皓光電（安徽）有限公司美金 100 萬元。 * JHA 暫停營運。
101	採用國際會計準則 IFRSs 之因應計劃執行進度已執行完畢完成編製 IFRSs 財務報表。
102	* 對 S Square System Limited 募股增資，現金投資新台幣 300 萬，整合 3D 列印異業合作。 * 全面改選董監事。
103	* JHB 暫停營運。 * 成立康宬生技有限公司子公司，從事醫療器材、中西藥品零售批發營運。 * 對立旺科技股份有限公司募股增資，現金投資新台幣 500 萬，並行異業合作。 * 對照宥能源科技股份有限公司募股增資，現金投資新台幣 600 萬，並行異業合作。
104	減少投資設立大陸子公司今皓電子（昆山）有限公司。
105	* 轉投資今皓投資有限公司海外子公司。 * 全面改選董監事。
106	* 泰國子公司 JBT 現金投資今皓光電(昆山)有限公司 JHP 300 萬美元。 * 現金增資今皓投資有限公司 JHI 美金 10 萬。

107	* 解散清算子公司康成生技有限公司。 * 轉投資今皓光電（昆山）有限公司美金 290 萬元。 * 減少投資設立大陸子公司今皓電子（昆山）有限公司。
108	* 全面改選董監事。 * 清算結束子公司美國今皓公司 JH AMERICA,INC.。
109	* 大陸子公司公告春節復工時間延後 (有關武漢肺炎影響)。 * 本公司監察人異動。
110	* 海外子公司今皓電子(昆山)有限公司公告處分不動產。 * 處分子公司 今皓光電(安徽)有限公司 (J.H.E.) 股權出售及處分利益。
111	* 全面改選董事。 * 設立審計委員會。
112	* 全面改選董事。 * 董事會推舉新任董事石浩吉為董事長。 * 今皓電子(昆山)有限公司更名為今皓人工智能科技(昆山)有限公司。 * 取得子公司勤天科技股份有限公司 100%股權。 * 設立子公司越南 JI-HAW TECHNOLOGY VN CO., LTD (J.H.V)。 * 取得關聯企業立鑽工業股份有限公司 25.04%股權。
113	* 設立永續發展委員會 * 轉投資正誠電子股份有限公司/湧現智庫股份有限公司/皓飛思股份有限公司/今鑽半導體投資股份有限公司

- **公協會會員**

目前尚未參與任何業界協會、公會或非營利倡議組織。未來將持續關注與本業務相關之產業政策發展與公協會動態，評估適當參與以促進資訊交流、產業合作與永續影響力擴散的機會。

2.1.2 營運據點

今晧營運佈局

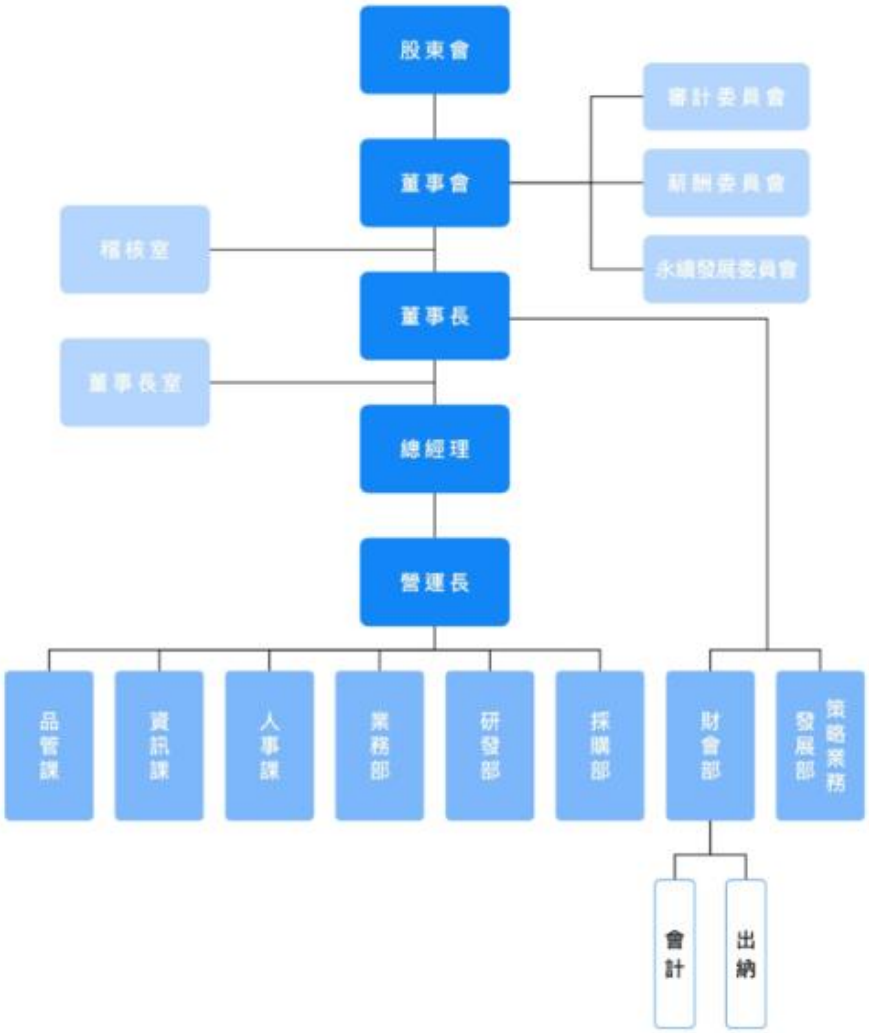
地區	營運據點業務性質	營運據點數量
台灣(新店)	全球營運總部	1
台灣(南港)	車用 AI、生成式 AI、半導體自動化與工業質檢及企業 AI 整合服務。	3
中國(崑山)	生產基地	1
泰國	生產基地	1

2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

今晧最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會、審計委員會及永續發展委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。

今晧實業股份有限公司
組織結構圖



- **董事會運作與組成**

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任七人，董事任期為三年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 7 位董事（含 3 位獨

立董事），男女比為 7:0。截至 114 年 6 月底，公司於股東會增選兩席董事，其中一名為女性董事。

今皓原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 8 次董事常會，平均出席率為 98.08%。各董事出席情形與議案內容請詳今皓 2024 年年報 13 頁。 董事出席率與年報揭露數據略有差異，主因在於計算方式不同所致。

▼今皓董事資料

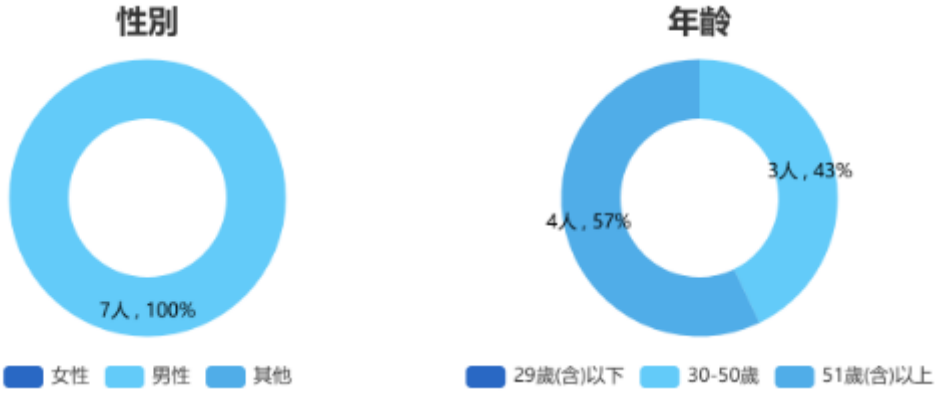
(本屆董事會任期：112 年 6 月 29 日至 115 年 6 月 28 日)

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計委員會	薪酬委員會	永續發展委員會
董事長	3	石浩吉	男性	30-50 歲	-	• 今皓光電(昆山)有限公司董事長 • 今皓人工智能科技(昆山)有限公司董事 • 勤天科技(股)公司董事長 • 智曲資產投資(股)公司監察人			V
董事	3	何昭陽	男性	51 歲(含)以上	-	-			
董事	3	曾柏湖	男性	51 歲(含)以上	-	-			
董事	3	郭琛	男性	30-50 歲	-	• OneConnect Financial Technology (Singapore) Co. Pte. Ltd 專案管理最高			

						主管			
獨立董事	2	林財福	男性	51 歲(含)以上	-	• 三顧(股)公司獨立董事	V		
獨立董事	3	龔新傑	男性	30-50 歲	-	• 環群商務法律事務所主持律師 • 福裕事業股份有限公司獨立董事 • 龍合企管顧問有限公司董事	V	V	
獨立董事	3	王恩國	男性	51 歲(含)以上	-	• 南昌菱光科技有限公司董事長 • 無錫菱光科技有限公司董事 • 能海電能科技(股)公司獨立董事 • 富國網絡直播(股)公司董事長 • 天達諮詢顧問有限公司負責人 • 心本投資(股)公司負責人	V	V	V

為維護公司治理之健全性及強化董事會之監督職能，本公司董事長未兼任總經理或其他高階管理階層職務，藉此確保董事會與經營團隊間職責分工明確，提升治理效能。

▼董事性別及年齡分布圖



▼董事專業能力與經驗分布

姓名	職稱	國籍	性別	專業知識與技能						專業背景			
				營運判斷能力	經營管理能力	領導決策能力	危機處理能力	產品知識	國際市場觀	科技產業	金融投資	財務會計	技術研究
石浩吉	董事長	中華民國	男	V	V	V	V	V	V		V	V	
何昭陽	董　事		男	V	V	V	V	V	V	V			
曾柏湖	董　事		男	V		V	V	V	V	V			
郭　琛	董　事	新加坡	男	V	V	V	V	V	V	V			V
王恩國	獨立董事	中華民國	男	V	V	V	V	V	V	V	V		
龔新傑			男	V	V	V	V	V	V	V			
林財福			男	V	V	V	V		V		V	V	

- **董事進修**

今皓每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修課程，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2024 年累積參與 51 小時之進修計畫與課程。

職稱	姓名	進修課程名稱	進修時數
董事長	石浩吉	台灣企業如何因應美中關係變化	3.0
		生成式 AI 的金融產業應用與評估、管理	3.0
		公司治理-生成式 AI 產業發展趨勢	3.0
董事	何昭陽	台灣企業如何因應美中關係變化	3.0
		113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3.0
董事	曾柏湖	台灣企業如何因應美中關係變化	3.0
		113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3.0
董事	郭琛	台灣企業如何因應美中關係變化	3.0
		113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3.0
獨立董事	王恩國	美中台強力對抗下的台商未來	3.0
		美中強力對抗下台灣的未來	2.0
		台灣企業如何因應美中關係變化	1.0
獨立董事	龔新傑	全方位的智財保護策略-以 AI 協助制裁合規管理新思維	3.0
		台灣企業如何因應美中關係變化	3.0

獨立董事	林財福	零碳布局思考，企業應具備的 ESG 思維與能源實務	3.0
		公司治理之最新規範與趨勢	3.0
		綠電、憑證與永續發展-企業淨零之路	3.0
		上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3.0

- **董事及高階主管薪酬結構**

發放董事之酬金給付政策明訂於公司章程內。總經理及副總經理之酬金由本公司薪工循環辦法執行。依公司章程規定，年度如有獲利，應提撥 1%~5 %為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補虧損數。董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、績效評估結果、公司經營績效及未來風險之關連合理性。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考今晧 2024 年年報第 11、12 頁。

- **董事及高階管理階層離職與退休政策**

今晧董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

- **董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形**

目前尚未將 ESG 相關績效納入董事與高階管理階層薪酬制度中。薪酬核定主要依據個人職責、營運績效及市場行情，並由薪酬委員會定期檢視調整。未來將視國內外趨勢與實務需求，評估是否引入相關永續績效考量，以強化企業永續承諾。

- **索回機制**

雖尚未建立明文之薪酬索回機制，但薪酬發放前即由薪酬委員會依據個人績效與財務報表結果進行多面向審查，並結合內稽內控進行把關，降低因舞弊或重大錯誤資訊導致不當發放之風險。未來將視實務需求與法遵趨勢，評估納入相

關制度之可行性。

- **董事會績效評估**

今皓原則上每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會）及個別董事成員之自我績效評估。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：
1. 對公司營運之參與程度（包含 ESG 之參與與決策）
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會組成與結構
4. 董事之選任及持續進修
5. 內部控制

個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：
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

- **2024 績效評估結果**

今皓本年度內部評估結果優異，顯示董事會及各功能性委員會運作完善，符合公司治理要求。2024 年評鑑結果分為 5 個等之方式呈現，數字 1：極差(非常不同意)；數字 2：差(不同意)；數字 3：中等(普通)；數字 4：優(同意)；數字 5：極優(非常同意)。整體董事會自評平均分數為 4.44 分， 董事會個別成員績效自評平均分數為 4.59，全體董事給予肯定之評價，顯示整體董事會運作良好；薪酬委員會績效自評平均分數為 4.54 分、審計委員會績效自評平均分數為 4.61 分、永續發展委員會績效自評平均分數為 4.95 分；顯示功能性委員會運作完善，皆能充分發揮其職能(以上評分滿分皆為 5 分)。本公司已將報告結果提報予董事會。

▼ **董事會評鑑執行情形**

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	董事會內部自評「董事會績效評估自評問卷」	董事會	董事會自評平均分數為 4.44 分 (滿分 5 分)
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	董事成員自評「董事成員績效評估自評問卷」	個別董事成員	董事會個別成員績效自評平均分數為 4.59 分 (滿分 5 分)
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	功能性委員會自評「功能性委員會績效評估自評問卷」	功能性委員會(審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會)	薪酬委員會績效自評平均分數為 4.54 分、審計委員會績效自評平均分數為 4.61 分、永續發展委員會績效自評平均分數為 4.95 分 (滿分 5 分)

- **利益衝突管理**

今皓訂有誠信經營守則，制定防止利益衝突之政策，據以鑑別、監督並管理利益衝突所可能導致不誠信行為之風險，並提供適當管道供董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。 本公司董事、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，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。董事間亦應自律，不得不當相互支援。本公司董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者不得藉其在公司擔任之職位或 影響力，使其自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益。

▼2024 年董事對利害關係議案迴避之執行情形

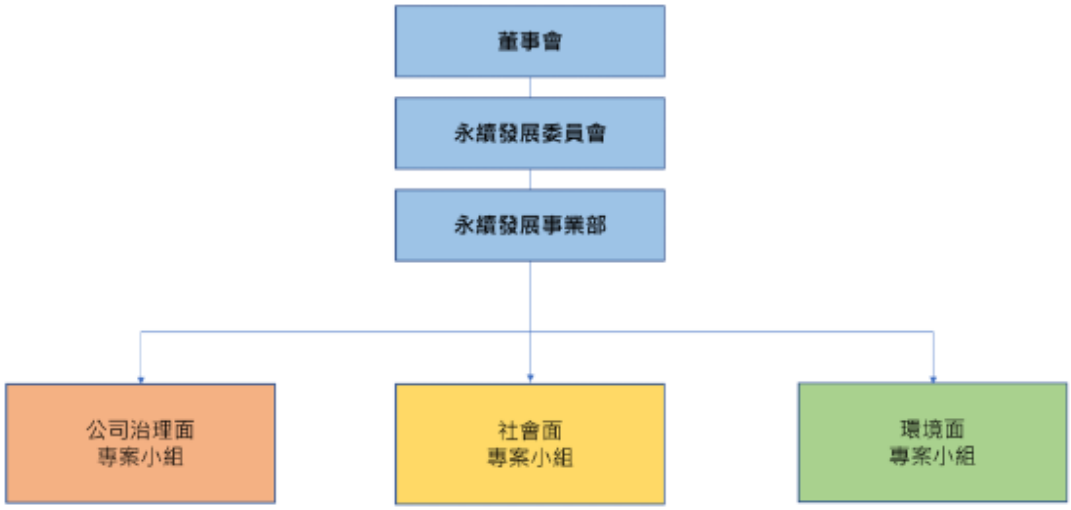
開會日期	應迴避董事	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
113.01.30	石浩吉	本公司董事長暨經理人年終獎金發放案	迴避之董事為本案之年終獎金發放對象	討論及表決時離席迴避。
	石浩吉 王恩國	本公司第一屆永續發展委員會委員委任案	迴避之董事為本委任案對象	討論及表決時離席迴避。
113.12.26	石浩吉	本公司董事長暨經理人年終獎金發放案	迴避之董事為本案之年終獎金發放對象	討論及表決時離席迴避。

截至 2024 年底止，今皓並未發生重大利益衝突事件。

2.2.2 功能性委員會

- **永續發展委員會**

今皓成立永續發展委員會，做為公司內部最高階的永續發展專責單位，永續發展委員會由石浩吉(董事長)；王恩國(獨立董事)；陳文偉(總管理處副總)組成。永續發展委員會訂定永續發展委員會組織規程並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果。



- **永續發展委員會執行情形**

2024 年今皓永續發展委員會共召開 3 次會議，成員平均出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項有 7 件，主要為因應全球氣候變遷趨勢及強化永續經營作為，已正式啟動溫室氣體盤查與永續報告書編制相關工作。經由董事會審慎討論後，全體出席董事一致同意推動相關專案，展現對永續發展議題之高度重視與積極承諾。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率%	備註
召集人	王恩國	3	0	100	新任
委員	石浩吉	3	0	100	新任
委員	陳文偉	3	0	100	新任

▼2024 年永續發展委員會溝通事項

委員會開會日期	議案內容	獨立董事反對、保留意見或重大建議事項	決議結果	公司對永續發展委員會意見之處理
第一屆 第一次 113.03.18	執行今皓實業碳盤查及第三方驗證。	無	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。

第一屆 第二次 113.05.02	整合本公司資源落實促進利害關係人之 ESG 推動。	無	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。
第一屆 第三次 113.12.25	今皓實業永續報告書編制管理辦法。	無	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。
	今皓實業 2023 年永續報告書。	無	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。
	第三方之溫室氣體盤查驗證。	無	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。
	完成今皓實業、今皓光電(昆山)與 J.B.T INDUSTRIAL CO., LTD.2024 年之溫室氣體盤查。	無	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。
	完成今皓實業及其所有子公司 2024 年之永續報告書。	無	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。

- **薪資報酬委員會**

本屆薪酬委員會成員共 3 人，其 2 人為獨立董事；1 人為外部獨立第三人，符合法規要求之獨立性，任期為 112 年 07 月 19 日至 115 年 06 月 28 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每年召開 2 次會議，2024 年共召開 3 次會議，成員出席率為 100%。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率%	備註
召集人	王恩國	3	0	100	
委員	龔新傑	3	0	100	
委員	徐世敏	3	0	100	

為使薪酬制度更透明公平及維護利害關係人權益，今皓設置外部利害關係人參與機制，由股東會或第三方獨立薪酬顧問等定期審視本公司薪酬政策，且每年度發放之員工與董事酬勞必須經由股東會決議通過。

- **審計委員會**

本公司審計委員會成員由 3 位獨立董事組成，任期為 112 年 06 月 29 日至 115 年 06 月 28 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2024 年共召開 8 次會議，成員出席率為 100%。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率%	備註
獨立董事	王恩國	8	0	100	
獨立董事	龔新傑	8	0	100	
獨立董事	林財福	4	0	100	113.06.28 新任；113 年度應出席 4 次

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

	重大主題:經濟績效
對公司的影響 **(正、負面衝擊)**	正面衝擊：公司透過穩健的經營策略與創新商業模式，提升整體產業附加價值，促進上下游供應鏈的經濟效益，進而帶動就業機會及區域經濟發展。 負面衝擊：公司未能持續成長或營運效率不彰，可能造成供應商訂單減少、員工就業不穩，甚至影響金融市場對產業的信任。
主要管理方針	1.強化顧客與供應商關係，提升價值鏈韌性。 2.推動 AI 轉型效率提升，推出創新解決方案，搶占未來市場先機。
短期目標 (3 年內)	年度營收正成長。
中期目標 (中期 3~5 年)	導入 ESG 財務揭露機制，納入經濟績效指標。
長期目標 (長期 5~10 年)	建立永續營運模式，平衡經濟、環境與社會績效。
投入資源與實際行動	1.強化供應鏈管理，提升外部資源整合能力，透過篩選與培訓合適供應商，確保即時供應與品質穩定，以加強競爭力。 2.開發 AI 驅動的數據分析解決方案，持續優化產品組合，提升技術研發能力並將 AI 技術融入產品線，並聚焦於車用 AI、生成式 AI、半導體自動化與工業質檢三大核心領域。
評估機制	本公司透過多項財務與營運指標評估經濟績效之管理成效，包括營收成長率、營業利益率、每股盈餘（EPS）等。相關指標由財務部門每季彙整，並於高階經營會議中進行檢討，以確保財務目標達成與經營策略一致性。此外，公司亦定期進行內部稽核，並委託第三方會計師查核年度財務報告，確保數據之正確性與透明度。評估結果將作為年度預算規劃、資源配置與經營策略調整之

	參考，持續推動企業永續經營與創造經濟價值。

- **經濟績效**

雖然整體經營環境充滿挑戰，今皓於 113 年度營業收入仍然較 112 年度呈現微幅成長，反映公司持續透過優化產品組合與強化市場行銷策略，維持營收穩定表現。然而，受到原物料成本上揚、產能調整與費用支出增加等因素影響，113 年度營業淨損較前一年度增加，主因是本年度部分子公司為新設立，營運初期之營業費用較多所致。公司將持續檢視營運策略，積極尋求提升獲利能力的契機，以邁向永續經營。

總結 2024 年，本公司合併營收為 1,152,170 仟元；合併稅後淨損 254,989 仟元，稅後每股虧損 2.21 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報。

▼ 今皓合併財務績效

項目	2024 年
營業收入(仟元)	1,152,170
稅前淨利(淨損)(仟元)	(271,627)
稅後淨利(淨損)(仟元)	(254,989)
每股盈餘(虧損)(元)	(2.21)
現金股利(元/股)	0.00

本公司將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入(營業收入及營業外收入)共計 1,196,530 仟元，分配之總金額為 1,451,519 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本(74.7%)、員工薪資與福利(22.7%)、其他支出(1.0%)。

▼ 2024 年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值	項目	2024 年
直接經濟收入	營業收入淨額	1,152,170
	金融投資收入	8,416
	資產銷售收入	(96)
	權利金收入	0
	取得政府補助款	597
	其他收入	35,443
產生的直接經濟價值		1,196,530
經濟分配	營運成本	1,084,301
	員工薪資與福利	329,714
	支付給出資人款項	12,250
	支付給政府款項	10,341
	社區投資	44
	其他支出	14,869
分配的經濟價值		1,451,519
保留的經濟價值		(254,989)

註：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值–分配的經濟價值。

- **取自政府的財務補助**

今晧秉持獨立經營與法規遵循原則，於本報告期間（2024 年度）僅接受政府補助員工之生育獎勵金，並未接受任何來自政府單位之大額補助金、貸款優惠、稅負減免或非金錢形式之資源支持。如未來獲有相關補助，將依據 GRI 準則揭

露受補助項目、金額及條件。

- **政治獻金捐贈**

今皓致力於依法經營與政治中立，對於政治獻金一律採取不參與、不資助之原則。於本報告期間（2024 年度）內，未提供任何形式之政治捐獻予政黨、政治人物或相關團體，亦無透過第三方進行間接捐助，確保公司營運不受政治因素干擾，並維持公開透明的治理標準。

2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

	重大主題:誠信經營
對公司的影響 **(正、負面衝擊)**	正面衝擊：誠信經營有助於建立企業聲譽與利害關係人信任，降低營運風險，強化公司治理，並提升投資人及消費者對整體產業的信心。 負面衝擊：企業內部出現貪瀆、舞弊、虛偽財報、商業賄賂等不誠信行為，將對整體產業造成嚴重傷害，可能導致品牌信譽受損、投資者撤資，甚至觸法受罰。
主要管理方針	1.訂定並公布《誠信經營守則》。 2.設立獨立申訴與檢舉管道，提供匿名保護機制。 3.不定期對員工、供應商與合作夥伴進行宣導，強化誠信意識與法規遵循能力。
短期目標 (3 年內)	完善檢舉與懲處制度，回覆率與結案率達 100%以上。
中期目標 (中期 3~5 年)	建立完整誠信文化，形成由上而下的誠信驅動管理模式。
長期目標 (長期 5~10 年)	持續推動誠信文化。
投入資源與實際行動	1. 修訂「董事會議事規範」、「誠信經營守則」、「審計委員會組織規程」、「內部重大資訊處理作業程序」及「公

	司治理實務守則」部分條文案，並增訂「獨立董事之職責範疇規則」、「防範內線交易管理辦法」及「誠信經營作業程序及行為指南」。 2. 官網設置申訴及檢舉管道，並由專責單位負責。 3. 於內外部加強宣導誠信經營，包括反貪腐、防止利益衝突、個資保護等議題。
評估機制	今皓配置充足之資源及適任之人員，每年定期將誠信經營政策與防範方案之執行狀況向董事會報告。並且設有匿名舉報管道與內部稽核制度，透過定期審視，掌握誠信經營風險。若有重大違規情事，須依規定向董事會報告。

- **誠信經營管理機制**

今皓已制定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序與行為指南》、《道德行為準則》及《防範內線交易管理辦法》，並經董事會通過實施，以作為全體同仁遵循之行為準則。相關制度係參酌責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則、證券交易所公告之「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」及其他國際標準進行設計，藉以形塑企業內部正直誠信的文化基礎。後續將由公司治理單位對全體員工進行宣導；同時，稽核單位亦已將誠信經營相關作業納入年度稽核計畫，確保相關制度落實執行。

為落實董事誠信治理與法令遵循，本公司安排董事參與誠信經營及公司治理相關課程，內容包含內部人股權交易法律遵循宣導說明會及公司治理之最新規範與趨勢課程，以強化董事對誠信經營及相關法規之認知與執行力，確保公司治理之健全與透明。

此外，為提升全體同仁的誠信意識，所有新進人員皆須簽署員工同意書，內容涵蓋保密義務、競業禁止等條款；對外則要求供應商簽署廉潔承諾書，共同維護公平、公正且無不當行為之商業往來環境。2024 年報導期間內，未發生任何貪腐事件。

為展現本公司對責任商業行為的承諾，亦已對外公開本公司之誠信經營政策，相關資訊除揭露於年度報告及永續報告書中，亦可於本公司網站等管道取得，

藉以強化內外部利害關係人對今晧誠信價值的認同與支持。

- **檢舉申訴機制**

公司設有完善的檢舉申訴機制：

員工、供應商及其他利害關係人則可利用公司檢舉管道通報不當或潛在不道德的行為。

檢舉方式包括透過電子郵件及公司網站等多元管道。所有檢舉案件由專人受理並進行調查；若涉及董事或經理人等高階管理階層，將呈報獨立董事審理，以確保案件處理之公正性與透明度。

- **反托拉斯規範**

本公司遵守各項競爭法令，致力於維護公平交易與市場競爭秩序，並於內部建立相關合規制度，以防範不正當競爭行為。報告期間內，公司未涉及任何壟斷、不公平競爭或其他反托拉斯行為，亦未遭受主管機關之處分或調查。今晧截至 2024 年止均無違反競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事，我們將持續實施上述管理措施，降低潛在風險及避免負面事件之發生。

2.4.2 人權政策

今晧重視員工權益與人權保障，秉持尊重與平等的原則，致力於營造安全、友善且多元的工作環境。公司依據責任商業聯盟 RBA 行為準則，於日常營運與管理實務中，落實人權保護相關作為，包含禁止任何形式之歧視、騷擾、強迫勞動與童工使用，並確保員工享有公平就業機會、合理工時與安全職場等基本勞動保障。

針對員工部分，公司關注之潛在風險包括工時過長、薪資差異、職災風險性騷擾及申訴不暢通等問題。為保障員工基本勞動權益，今晧承諾遵守勞動基準法等相關法令，落實職業安全衛生管理，推動性別平等政策，並設置申訴信箱與

溝通機制，讓員工意見能獲得即時回應與改善。公司亦透過日常部門會議與主管溝通，加強雙向溝通機制，確保勞資關係和諧穩定。

在供應商管理方面，公司認知供應鏈中部分中小企業或海外廠商，可能因管理能力不足而面臨強迫勞動或環境違規等風險。為了強化人權保障，我們參照 RBA 準則，已於供應商稽核評分表中增列人權相關條款，並透過日常溝通及不定期檢核，達成盡職調查，持續傳達公司對人權與環境議題的重視並確保人權政策在供應商端同步落實執行。未來，今晧亦將持續關注人權議題趨勢，逐步強化相關制度與教育訓練，提升組織整體對人權尊重的實踐力。

- **人權政策或案件之溝通與補救措施**

設置意見信箱，使所有工作者與外部利害關係人能夠與專責部門溝通各項人權事件，包含政策改進建議、潛在風險、申訴違反人權案件等。為維持申訴或檢舉案件之審核與調查公正程序，由 HR 及管理處主管，負責調查與審核人權事件並訂定改善措施。

2.4.3 法規遵循

本公司重視法規遵循，建立完善的內控制度與合規管理機制，並定期進行內部稽核，以強化員工法令遵循意識。報告期間內，未發生任何重大違反環境、社會或經濟相關法律與規範之情事，亦未遭主管機關處以罰鍰或其他處分。

2.5 風險管理

2.5.1 風管組織

- **風險管理政策**

本公司風險管理政策係辨認對營運目標達成有所影響的各類風險，建立並提升風險管理意識與執行力，持續掌握內外部議題與環境變化，減少可能的損失使風險落於可承受之範圍內，以保障客戶、員工、股東與其他利害關係人之權益，並達成公司資源配置之最佳化。

- **風險管理範疇**

本公司重視利害關係人關注於環境、社會與公司治理等議題，依據本公司之規模、 所屬產業、業務特性及營運活動並考量永續發展(含氣候變遷)各面向予以分析及辨識下列風險。

A. 策略風險：企業於考量內外部環境、國際政經趨勢、國家政策、競爭對手及有限資源之下所訂定之策略對公司經營之影響。

B. 營運風險：包括但不限於公司因產業景氣變化或國內外重要政經政策變動等對公司永續經營之影響。

C. 財務風險：包括籌資或融資風險、投資或併購風險、流動性風險、利率風險、匯率風險、存貨風險、信用風險、資金貸予他人風險、背書保證風險及衍生性商品交易風險及財務決策風險等。

D. 資訊風險：由於不適當或失敗的內部作業流程、人員與系統、或因外部事件而造成損失之風險，其中包括資產設備毀損造成營業中斷、營業秘密洩漏與系統失效等。

E. 法遵風險：因未能遵循相關法令、未及時因應法令變動、法律文件簽署及執行不當或契約本身不具法律效力、越權行為、規範不周、條款疏漏或其他因

素，以致危害公司商譽造成重大損失之風險。

F. 誠信風險：未能執行企業文化重要的核心價值經營理念、未能於執行職務時遵守道德規範並落實誠信管理，以致發生違法之情事造成企業未盡公民責任所產生之風險。

G. 其他新興風險：非屬上述之風險包括氣候變遷風險、天然災害風險及重大外部危害風險等。

- **風險管理流程**

本公司各單位管理階層定期於內部營運會議，就本程序所訂之風險管理範疇，考量發生可能性與衝擊程度，進行風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應及監督與審查機制，並適時向高層報告。

A. 風險辨識：各事業單位及功能單位應依據公司策略目標及董事會核定之風險管理政策與程序，就其所屬單位之短、中、長期目標與業務執掌進行風險辨識。

B. 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，各事業單位及功能單位應針對已辨識出之風險事件，考量現有相關管控措施之完整性、過往經驗、同業案例等，分析風險事件之發生機率與影響程度，據以計算風險值。

C. 風險評估：透過將風險分析結果與風險胃納加以比對，決定需優先處理之風險事件，並依據風險等級擬定執行方案，作為後續風險回應措施選擇之參考依據。相關風險分析與評量結果應確實記錄並保存。

D. 風險回應：企業應考量企業策略目標、內、外部利害關係人觀點、風險胃納及可用資源，擇定風險回應方案及順序，使風險回應在實現目標與成本效益之間取得平衡，確保相關人員充分理解與執行，並持續監控相關處理計劃之執行情形。

2.5.2 風險鑑別與因應措施

風險項目	可能對公司影響	管理措施
利率變動	利率上升將提高本公司借款成本，進而影響財務支出與投資決策。	本公司與銀行保持密切聯繫，並注意市場之變化，以向銀行取得較優惠之借款利率。
匯率變動	本公司主要係供應予各類資訊產品及消費性電子產品之連接器零組件，外銷比例約九成，其中以美元收、付款之比重最大，故美元匯率走勢對本公司匯兌變化影響甚鉅。當美元處於貶值階段，本公司有匯兌損失；反之升值，則有匯兌利益。整體而言，匯兌損益尚可接受範圍。	本公司產品部份銷售係以外幣報價，除利用匯市即時變動資訊隨時掌握最新匯率外，財會部亦隨時留意國內外經濟環境之變化，對匯率走勢作預測，依每日外幣結存及預計收支情形作規劃安排，以預結或預售外幣方式規避匯率之風險。
併購風險	併購過程中可能出現文化整合不良或營運協同不彰等風險。	併購勤天後，預期能直接取得部分日系車廠認證，與數項車用等自有 AI 演算法與相關算力，加快落實今皓未來的車載產品與 AI 業務之整體佈局，無其他重大風險。
資通安全風險	在數位轉型趨勢下，資安事件如勒索病毒、資料外洩等可能對營運穩定與客戶信任造成衝擊。	本公司自 2010 年起，導入企業資源規劃系統(ERP)，並後續因應業務的成長與調整，持續優化且升級 ERP 系統，符合公司系統資源整合的精簡與最佳化。2012 年，導入電子商務系統，優化銷售的人工流程，大大增加處理的效率。公司與分公司的管理，架設虛擬私有網路(SSL-VPN)，有效的運用資訊人力，以達到降低成本，提升企業競爭。
經營權	公司股權集中度或股東結構若出現	本公司擁有專業之經營團隊，並不會因

改變	重大變動，可能影響經營穩定與策略推動。	為經營權改變損及公司各項管理及經營優勢。

此外，為落實環境保護與永續經營，今皓光電、南港子公司勤天，已正式導入並通過 ISO 14001 環境管理系統認證。該系統協助本公司建立一套系統化管理架構，辨識並控管營運活動中可能對環境造成之衝擊。依循 ISO 14001 要求，定期進行環境層面鑑別與風險機會評估。公司將持續優化環境管理系統，確保營運符合國際永續標準，進一步降低環境風險並創造綠色價值。

2.6 氣候變遷風險機會

因應全球暖化導致的極端氣候，以及能源與氣候變遷議題日益受到重視，本公司為減緩氣候變遷對營運造成的衝擊，依循氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）之架構，從四大面向進行應對，包括「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」。

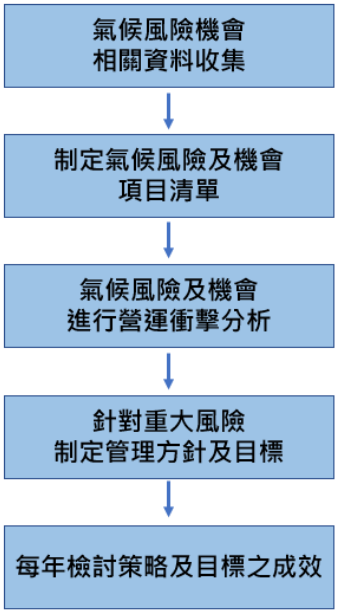
2.6.1 氣候治理

本公司由永續發展委員會負責統籌氣候變遷相關議題之討論與評估，針對氣候風險與機會進行整體性審視，並將重要決策提報董事會審議與核准，確保氣候議題被納入公司高層決策流程之中。

在組織運作層面，由永續發展事業部擔任執行統籌單位，負責氣候相關議題之資料蒐集、內外部利害關係人調查、風險辨識與機會分析，作為決策依據。透過跨部門合作與內部整合，將氣候風險與機會融入公司風險管理之中，以強化氣候治理作業的系統性與效率。

此外，公司每年定期就氣候相關治理作為（如溫室氣體盤查、氣候風險評估、減碳目標推動進度等）向董事會及永續發展委員會報告執行情形與成效。透過高階管理層的持續監督，強化氣候變遷治理與永續發展策略之落實，提升公司在面對氣候挑戰時的韌性與競爭力。

- **風險管理流程**



2.6.2 氣候風險機會鑑別評估

為了促使氣候相關風險及機會之資訊揭露透明化，本公司參考氣候相關財務揭露（TCFD），並召集相關部門與徵詢外部顧問專家觀點，從風險與機會之「影響程度」與「發生可能性」評分，根據評分結果繪製風險與機會矩陣圖，確認各項目影響等級及重大性。

依據上述分析結果，本公司篩選出重大轉型風險及實體風險 (共 3 項)與潛在可能機會 (共 2 項)，分別為原物料成本上漲、提高溫室氣體排放定價、颱風、洪水等極端天氣嚴重程度提高、開發新產品和服務的研發與創新、進入新市場。

▼ **氣候變遷風險矩陣圖**

風險影響程度	發生可能性						
	5						• R10 原物料成本上漲
	4						• R1 提高溫室氣體排放定價
	3				• R6 對新技術的投資失敗		• R13 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
	2		• R4 面臨訴訟風險		• R11 消費者偏好轉變 - 產業污名化 • R5 以低碳商品替代現有產品和服務 • R2 強化排放量報導義務		
	1		• R12 利害關係人的關注與負面回饋日益增加 • R3 現有產品和服務的要求及監 • R8 客戶行為變 • R9 市場訊息不確定	• R16 海平面上升	• R14 降雨（水）模式變化和氣候模式 的極端變化 • R15 平均氣溫上 • R7 低碳技術轉型的成本		
	0						
		0	1	2	3	4	5

▼ 氣候變遷機會矩陣圖

機會影響程度	發生可能性						
	5					• O16 進入新市場	• O13 開發新產品和服務的研發與創新
	4						
	3				• O19 參與可再生能源項目並採用節能措施 • O8 使用新技術 • O6 使用低碳能源 • O15 消費者偏好轉變 • O20 能源替代/多元化 • O11 開發和/或增加低碳商品和服務		
	2			• O3 回收再利用 • O12 開發氣候調適和保險風險解決方案 • O9 參與碳交易市場 • O17 善用公共部門獎勵辦法 • O1 採用更高效率的運輸方式	• O14 業務活動多元化 • O7 採用獎勵性政策		
	1		• O18 獲得需要投保的新資產和地區 • O10 轉變至非集中式能源 • O4 轉用更高效率的建築物 • O5 減少用水量和耗水量	• O2 使用更高效率的生產和配銷流程			
	0						
		0	1	2	3	4	5

2.6.3 氣候風險機會衝擊評估

本公司在董事會與永續發展委員會的監督與推動下，評估氣候相關風險與機會將對本公司業務面、策略面及財務面造成何等實際及潛在影響，考量面向涵蓋影響程度、時間、財務影響等，並研擬策略解決方案，以期即時因應氣候變遷所帶來的實際與潛在影響，提升組織氣候韌性。而為瞭解氣候變遷相關風險與機會對本公司的短、中、長期影響，本公司設定之時間區間分別為：短期 1~3 年、中期 3~10 年、長期 10 年以上。

▼氣候變遷風險衝擊及因應之機會

主類別	子類別	風險或機會項目	說明	財務影響	影響程度	發生頻率	發生時間	發生可能性	管理方針
轉型風險	政策和法規風險	R1 提高溫室氣體排放定價	目前公司屬於低碳排產業對公司財務短期對財務衝擊影響不大，但長期來說可能因法規之變更加上供應鏈廠商轉嫁碳費也可能造公司營運成本提高。	營運或資本成本增加	4	1	長期	5	依據 ISO 14064-1 溫室氣體自主盤查， 自主揭露並減少溫室氣體排放，並增加能源效率設備提升，供應鏈管理合作低碳創新專案。
	市場風險	R10 原物料成本上漲	極端氣候可能造成無論是原料取得不易或是運輸成本提高，皆可能造成公司營運成本增加。	營運或資本成本增加	5	3	中期	5	開發多個來源供應商，不過度依賴單一供應商。 關注市場波動風險，提前因應。

實體風險	立即性風險	R13 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	極端氣候可能造成，員工通勤過程易發生意外風險造成公司人力損失與業務中斷。另外，停電斷電也造成公司營運中斷，導致客戶流失造成營運損失。	營業收入減少,營運或資本成本增加	3	3	中期	5	提高緊急通報系統，特殊情況下具有完善通報與應變措施，逐步調整遠距上班模式。
機會	產品和服務	O13 開發新產品和服務的研發與創新	因應氣候變遷情況下，市場所需之低碳產品與服務日益增加，研發新產品所需設備與人力雖然會提高公司營運成本，但也提升市場所需低碳服務，增加產品市占率進而增加產品營收。	營業收入增加,營運或資本成本增加,產品或服務需求增加	5	4	長期	5	因應市場不斷研發使產品多元與創新，符合低碳服務與產品需求。
	市場機會	O16 進入新市場	低碳產品及服務提高市場占比與營收，並為客戶達成減碳效益。	營業收入增加,產品或服務需求增加	5	4	長期	4	持續不斷推動市場所需低碳產品與服務，滿足客戶需求，增加市占率進而增加營收。

▼管理風險或機會所採取之行動對成本的影響程度

子類別	風險或機會項目	人力成本	設備成本	資本支出	研發費用	社會活動支出	損失及補救	委外成本	保險費用
政策和法規風險	R1 提高溫室氣體排放定價	1	3	3	0	0	0	2	0
市場風險	R10 原物料成本上漲	2	1	3	1	0	1	1	0
立即性風險	R13 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	3	2	3	2	1	3	1	3
產品和服務	O13 開發新產品和服務的研發與創新	4	4	4	4	0	0	1	0
市場機會	O16 進入新市場	2	4	4	3	0	0	1	0

註：評分為 1~5 分，分數越大，代表影響程度越大，0 代表不會造成影響。

2.6.4 氣候相關指標與目標

本公司依據業務特性與風險評估結果，設定氣候相關指標與目標，涵蓋溫室氣體排放、能源使用、水資源管理等面向，以持續追蹤管理績效，並推動永續營運目標的實現。

指標與目標	1.今晧致力於降低營運對環境的影響，聚焦節能減碳、水資源效率與有害物質管理等環保措施，以落實環境責任，推動綠色永續營運。 2. 2029 年完成全集團溫室氣體第三方查證。

2.7 資訊安全

2.7.1 資安管理政策

今晧重視資訊資產的保護，認知到資訊安全是企業穩定營運與客戶信任的關鍵基礎，因此持續強化內部資訊安全管理機制。公司已建立基本的資訊安全管理制度，涵蓋帳號權限控管、資料備份、網路使用規範、防毒防駭措施及異常事件回報處理機制等，並委由專責人員進行資訊系統維護與例行檢查，以確保營運系統的穩定性與資料安全性。

- **因應相關風險及對策**

風險項目	相對應的對策作法
資訊安全管理	本公司正多方蒐集相關資料並積極派員參與資安培訓課程，將視企業經營情況制定符合自身產業發展且合法合規之「資訊安全管理辦法」及相關作業細則。
個人資料安全維護	當前企業經營屬 B2B 模式，未與個別自然人客戶交易，故研議企業內部「個人資料安全維護管理辦法」嚴格管理內部資料之利用與安全維護。
資安風險管控措施 資料備份備援	公司自行架設機房。定期備份於本地第二台設備上，並採異地備份，將備份資料存放在距離公司 2 公里外之銀行保險箱。
資訊服務中斷	當人為、非人為、自然災害等導致危害公司資訊系統時，可迅速執行災難復原計畫恢復系統運作，減少營運中斷所衍生之損失。
其他資訊安全風險	已建置企業內部防火牆，並進一步與中華電信簽訂資安防護攔阻服務合約。從網路源頭進行資安防護與攔截，全面降低資安風險。

此外，公司員工需遵守資訊使用與保密規範，不定期接受內部資安意識宣導，以降低人為疏失風險。針對內部敏感資訊與客戶資料，亦採加密存取等方式，

防範未經授權的存取、洩漏或竄改行為。2024 年度內，無發生重大資訊安全事件或客戶資料外洩紀錄。

今晧將持續依據業務需求與資安風險，逐步強化資訊安全政策與管理工具，並評估未來於南港子公司導入更完善之資訊安全管理系統(ISO 27001)或外部驗證機制，以提升公司整體資安韌性與信賴度。

3 產品服務

3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

- **Connecting AI**

我們旨在協助客戶進入參與 AI 產業，並建立與該行業的緊密聯繫。今皓擁有強大的硬體實力，包括先進的連結線技術，並結合了先進的 AI 平台系統軟體支援。今皓身為軟硬體整合企業，我們以「Connecting AI」為使命；透過設計、製造、生產到銷售等多元服務的覆蓋能力；為客戶提供多元的 AI 全場域解決方案。

- **AI 全場域解決方案**

今皓提供從設計、製造 / 生產到銷售的一站式服務；我們擁有導入自動識別技術、AI 晶片、大模型、訓練框架到應用解決方案的 AI 系統設計服務；多元的模組化產品和整機銷售服務以及針對客制化場域解決方案服務。除了針對不同階段提供多元需求的服務之外，同時也提供從最初設計到最終應用場景的一站式 AI 全場域解決方案。

- **連接線產品**

今皓同時也是電腦、電腦周邊及通訊等產品連接線之專業製造大廠；我們提供顧客高品質及兼具價格競爭力的產品。主要生產之連接線包括電子內、外部傳輸線材；影音傳輸線材；訊號轉接線材；LVDS 傳輸線材；FFC 軟排線材以及汽車專業線材等。我們的產品應用範圍廣泛，包括從電腦內部到外部的連接，以及將影音訊號轉接至汽車模組線束等領域。

- **產品及服務**

(1)電線、電纜加工製造之電線電路板線材組合件。
(2)精密電子接頭插座、連接器及相關組件。
(3)電子零組件之模具、射出品、沖壓零件及其他電子零組件。
(4)各種傳輸信號之電線組合件及各種電源線。
(5)汽車電線線纜組合件、汽車感測器電線組合件、其他電線電纜組合件應用。
(6)NB/TV/monitor 用之軟排線及極細同軸線。
(7)車用 AI。
(8)生成式 AI。
(9)半導體自動化與工業質檢及企業 AI 整合服務。

- **計劃開發之新產品**

雖然連接器產業屬於相對成熟的市場，但其需求始終穩定且持續增長。展望未來，今皓將專注於高頻、高速及高精度的連接產品，並深化在伺服器、車載電子領域的布局。我們不僅以連接器及組合零組件為核心發展方向，更致力於提供完整的製程技術解決方案，以滿足未來科技創新與智慧生活的應用需求，開拓更多發展可能性。

在 3C 市場方面，隨著高頻高速產品的不斷演進，Type-C 已成為主要連接標準。輕薄化筆電減少傳統插槽數量，使 Type-C 的需求更加迫切。其不僅提供高速數據傳輸與影音輸出能力，在電力傳輸方面亦大幅提升，成為現代設備的關鍵介面。今皓的產品開發將著重於輕巧化、短小高效與多功能整合，並導入適合大規模生產與組裝的低成本製造技術，以提升市場競爭力。

在伺服器與資料中心應用領域，隨著雲端運算與 AI 高速運算需求持續增長，伺服器的高速傳輸技術成為關鍵發展趨勢。今皓積極開發伺服器專用高速線，如 PCIe、CXL 及光電混合傳輸技術，以支援更高頻寬、更低延遲的數據處理需求。

此外，在車用電子與智慧工業領域，全球供應鏈的穩定度與產品可靠性成為決勝關鍵。由於車用連接器技術門檻較高，且認證與導入時間較長，該市場近年

來成為連接器產業營收穩定成長的動能之一。今皓將與國際主流車廠及供應鏈夥伴攜手開發高耐用、高安全性的車用連接方案，並逐步導入各類車型與智慧交通系統，以擴大市場佔有率。

秉持「Connecting AI」的核心理念，今皓致力於協助客戶進入並深耕 AI 產業。我們作為軟硬體整合企業，透過設計、製造、生產至銷售的一體化服務模式，提供涵蓋 AI 運算、智能邊緣設備及自動化應用的全方位解決方案。未來，今皓將持續深化技術創新，串聯 AI 產業鏈，為智能化時代帶來更多可能性。

3.1.2 生命週期管理

為了提升產品在整個生命週期中的環境與社會效益，從設計初期即導入「可持續設計」理念，選用符合法規標準的材料，並避免使用有害物質，以符合 RoHS 與 REACH 等國際法規要求。在生產階段，透過製程優化與設備升級，降低能源使用與製造廢棄物。產品使用階段，我們強化產品耐用性與生產良率提升，延長使用壽命、降低更換頻率，減少資源浪費。

1. 設計與開發階段

推動產品朝向高耐用性與降低能源消耗等方向設計，減少對環境造成負擔。

2. 原料採購階段

優先採用品質穩定、具合格證明之供應來源，並鼓勵供應商落實環保與人權責任，減少供應鏈對環境與社會的負面影響。

3.製造階段

持續改善製程效率，降低能源使用與碳排放，並確保產品製造過程符合安全與環保法規。

4.運輸與銷售階段

優化物流動線，以減少運輸能源消耗及碳足跡；產品包裝標示清楚完整，利於使用者正確使用與後續分類回收。

5.使用階段

提供產品使用說明及注意事項，協助客戶正確使用產品，延長產品壽命，並降低對健康或環境造成潛在影響的風險。

6.回收與處置階段

視產品屬性與市場需求，持續評估回收機制或再利用計畫，並鼓勵客戶妥善處

理產品與包材。

3.2 產品健康與安全

3.2.1 產品品質安全

- **產品品質管理**

今皓光電、南港子公司勤天已導入 ISO9001 品質管理系統。在生產過程中，採行標準化作業程序，確保製品一致性與穩定性。所有出貨產品均須通過最終品質檢驗，必要時亦會委託第三方檢驗單位執行品質測試，以提升產品公信力與競爭力。

為即時回應市場與顧客反饋，公司設有客訴處理與異常改善機制，發生品質問題時可迅速分析原因、啟動對策，並以 PDCA 循環進行持續改善。2024 年度內，未發生重大產品品質事故，亦無主管機關裁罰紀錄，顯示本公司在品質管理方面已具穩健基礎。未來，將持續強化品質文化，以提升整體品質水準與顧客滿意度。

- **產品風險評估**

針對產品可能帶來之健康風險、安全風險、使用風險及合規風險，進行事前辨識、分析與管控，作為產品設計與製程開發之依據。在產品開發階段，即導入風險預防思維，預先評估材料可能導致的品質或安全問題；於量產階段則透過關鍵製程監控及成品抽檢，確保風險處於可接受範圍。產品上市後，公司設有異常通報與顧客反饋機制，可即時掌握市場端可能潛在風險，並啟動內部改善作業。

此外，亦持續追蹤國內外相關法規標準，針對涉及產品安全、環保物質限制（如 RoHS、REACH 等）或標示規範之法令進行合規性盤點與稽核，降低法規違規或品牌信譽受損之風險。雖然本公司尚未全面統計各產品或服務是否進行健康與安全影響評估之百分比。但公司重視產品品質與顧客安全，未來將逐步建置產品安全評估統計機制，期望於後續年度能系統性揭露相關指標與改善成效。

	重大主題:產品品質安全
對公司的影響 **(正、負面衝擊)**	正面衝擊：確保產品品質與安全有助於提升消費者信任與品牌忠誠度，進而強化企業競爭力也有助於降低售後成本與風險，創造長期商業價值。 負面衝擊：產品若出現品質瑕疵或安全問題，可能引發退貨、召回、訴訟、罰款、品牌信譽受損，甚至對使用者造成傷害。此類事件不僅損害企業本身，也可能擴及整個產業的公信力。
主要管理方針	1.導入 ISO 9001 品質管理系統。 2.對供應商進行品質稽核與評鑑，確保原料與製程符合安全標準。 3.設立客訴與產品回饋機制，快速處理異常並追蹤改善成效。
短期目標 (3 年內)	加強全員產品品質與安全意識訓練。
中期目標 (中期 3~5 年)	檢視及補強全據點相關檢驗及認證。
長期目標 (長期 5~10 年)	推動關鍵供應商全面取得品質與安全相關認證。
投入資源與實際行動	1. 今皓光電、南港子公司(勤天)已取得 ISO 9001 品質管理系統並依循準則加強內部管理。 2. 加強供應商稽核。 3. 已設立產品服務專線。
評估機制	定期追蹤顧客滿意度。檢視最新相關法規、不合格品率、召回事件數，以確保符合法規與市場標準。所有重大品質議題即時檢討，並揭露於年度永續報告書中，以強化產品責任與顧客信任。

- **產品服務標示規範**

在產品標示方面，今皓提供之產品屬於 B2B 性質，主要銷售對象為企業客戶。雖不直接面對最終消費者，但本公司仍重視產品標示與資訊透明，致力於提供清楚、正確且符合法規的產品資料，以確保客戶使用安全、合規無虞。

- **產品服務行銷宣傳**

產品與服務的行銷宣傳活動中，確保所有資訊皆為真實、正確且符合法令規定，不誤導客戶或損及市場公平交易機制。公司行銷資料的內容，包括產品型錄、業務簡報、網站資訊與宣傳品等，皆須經內部審查機制核可。

此外，公司不進行具誤導性、比較性或貶抑競爭者的廣告行為，也未針對產品性能、安全性或環保特性進行不實宣稱。2024 年度內，今皓無因產品與服務之資訊與標示導致罰款警告違規等情事。亦無違反有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）等相關情事。今皓將持續落實產品資訊透明化原則，強化內部標示審查與法遵機制，並評估導入更多友善標示設計與多語言資訊，以強化顧客體驗與品牌信任。

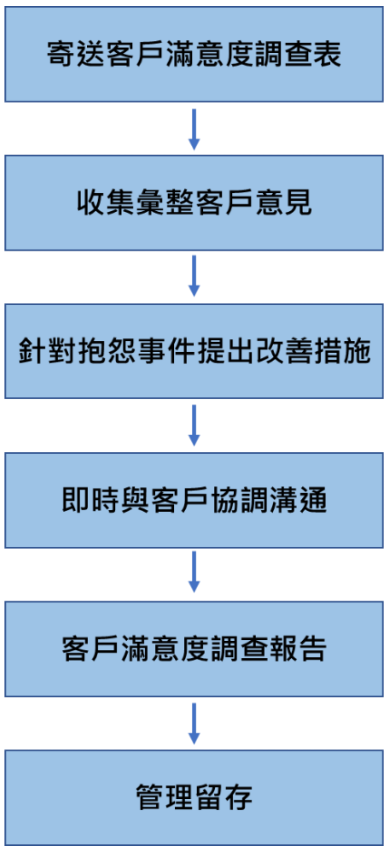
3.2.2 客戶關係管理

今皓重視客戶聲音，致力於建立雙向且即時的溝通管道。除了由業務團隊定期主動拜訪客戶外，亦透過客戶滿意度調查，持續優化客戶溝通機制與服務體驗，深入了解客戶需求，並即時回應客戶意見與問題。我們致力於強化客戶滿意度與忠誠度，達成長期價值創造與利害關係人共好。

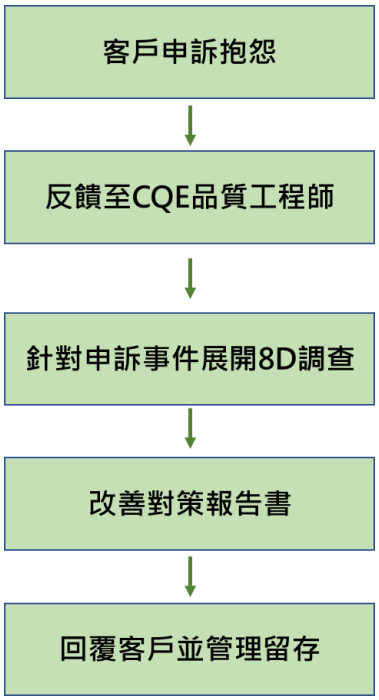
	重大主題:客戶關係管理
對公司的影響 **(正、負面衝擊)**	正面衝擊：有效的客戶關係管理能提升顧客滿意度與忠誠度，促進重複購買與品牌推薦，進而帶動企業的服務品質與價值鏈升級。此外，透過數據分析與精準行銷，企業可更了解客戶需求，創造更高價值的產品與服務。 負面衝擊：若企業忽視客戶關係，或出現服務失誤、資訊不透明、售後支持不足等情況，將導致客訴增加、顧客流失，甚至社群輿論危機，損害品牌信譽。
主要管理方針	1. 定期進行顧客滿意度調查。 2. 強化售後服務體系與回饋處理時效，提升整體顧客體驗。
短期目標 (3 年內)	強化顧客溝通流程。
中期目標 (中期 3~5 年)	提升客戶回饋處理時效。
長期目標 (長期 5~10 年)	持續改善顧客溝通及回饋處理流程。
投入資源與實際行動	1. 按上年度營業額達到公司所設定標準之 80%的客戶由業務每年採用 E-MAIL、傳真等方式發出客戶滿意度調查表并及時跟催回率狀況，該內容范圍涵蓋人員服務、客訴處理、品質與交期、HSF 等 2. 設置客服專線、電子郵件、即時通訊平台（如 LINE、

	Messenger）及線上表單，提升客戶溝通便利性。 3. 在會議中定期檢視客戶溝通及回饋處理狀況。
評估機制	整合客戶資料並進行系統性追蹤與管理。針對客戶滿意度、投訴回應效率及互動成效，進行評估與檢討。

- **客戶滿意度調查流程：**



- **客戶申訴處理流程：**



- **客戶隱私管理：**

今皓重視客戶資料保護與隱私權保障，視之為企業信譽與永續經營的重要基石。隨著資訊技術發展與數據使用日益頻繁，今皓已建立相應的資料安全與隱私保護機制，防止客戶資料遭未授權存取、使用、洩漏或其他風險情形。

於內部管理上，制定相關資訊安全與個人資料保護政策，針對客戶名單、訂單資訊、聯絡資料及商業往來文件等進行權限控管，僅授權必要人員依職務需求查閱與處理，並不定期進行資訊安全教育訓練以強化員工保密意識。在外部合作上，今皓亦要求關鍵供應商簽署保密協議，避免在合作過程中發生資料外洩風險。針對企業網站或數位平台收集之資料，亦明確揭露使用目的與保護措施，符合個人資料保護法相關規範。

截至 2024 年度止，今皓無客戶隱私洩露事件，亦未遭主管機關處分。未來將持續強化資安與隱私保護措施，並視公司營運成長需求，研議導入如 ISO/IEC 27001 等資安管理系統，以保障客戶權益並強化外部信任。

4 永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

隨著科技持續進步與市場需求變遷，消費性電子連接線產業在 2024 年面臨多元應用市場的挑戰與機會。傳統應用如 PC、NB、平板、顯示器等產品雖仍具穩定需求，但市場成長趨緩，連接線廠商逐步轉向汽車、伺服器、工業設備與 AI 應用，以拓展新市場並提高產品附加價值。

2024 年高速傳輸與高功率充電技術已成為連接線發展的關鍵方向。隨著 Type-C、Thunderbolt、HDMI2.1 等技術的普及，消費性電子產品的連接需求更趨標準化與高效能。此外，汽車電子、雲端伺服器、5G 通訊設備等應用帶動高速線束與光電轉換技術的需求成長，使連接線產品朝向更精密、更穩定的方向發展。

在汽車領域，隨著電動車（EV）與自駕車技術的發展，汽車領域的線束需求顯著增加。另一方面，伺服器市場受 AI 運算與資料中心擴展的影響，對於高速傳輸線材與光纖連接技術的需求持續提升。

進入 2025 年，連接線廠商將持續向高效能應用與智慧化製造邁進。AI 伺服器、高速通訊、工業自動化等領域的發展，將帶動市場對高速傳輸線材、光電轉換技術的需求提升。此外，全球環保趨勢推動無鹵材料、可回收線材、低功耗技術，企業須加強研發與生產策略，以符合綠色供應鏈標準。

為了應對市場變化，連接線產業將加快導入智慧製造、自動化檢測、AI 質量管理系統，提升生產效率與產品可靠度。預計 2025 年，高速傳輸、環保技術、多功能整合將成為連接線廠商競爭的核心方向，並驅動市場邁向新一波成長。

本公司企業總部設在台灣新北市，本公司之產品製造廠區主要位於中國崑山及泰國。

主要銷售市場如下：

單位：新台幣仟元；%

銷售地區		2023 年		2024 年	
		銷貨金額	%	銷貨金額	%
外銷	亞洲	1,063,594	92.43	997,305	86.55
	美洲	415	0.03	6,770	0.59
	歐洲	48,981	4.26	33,034	2.87
小計		1,112,990	96.72	1,037,109	90.01
內銷		37,699	3.28	115,061	9.99
合計		1,150,689	100.00	1,152,170	100.00

4.1.2 供應鏈結構

連接器產業係由上游原材料產業、中游連接器製造業、下游應用產業所建構而成。上游是屬原料材料業，約占用 6 成製造成本，以金屬材料耗用最大，塑膠材料次之，最後才是電鍍材料。連接器中游廠商是以設計、組裝和製造為主。而下游連接器層面是廣泛包含汽車、電腦、通信、工業、軍事航太、運輸、醫療等產業。

上游供應商-主要原料之供應狀況

主要原料	供應地區	供應廠商
CONNECTOR	台灣，大陸	好德、宏致、順騰、龍濤
銅　絲	台灣，大陸	興揚、正導、明星、太空梭、中鉅
FFC 膠膜	台灣，大陸	廣弘達、泓智
塑膠粉，PVC，原料	台灣，大陸	台塑、鑫廣

本公司主要原料為 CABLE、銅絲、FFC 膠膜、PVC 粉等，由於雙方經歷多年之合作，關係發展良好，供貨來源十分穩定。為促進當地經濟發展並降低運輸碳足跡，今晧支持在地採購策略，積極與營運所在地供應商合作。雖目前整體尚未建立完整統計系統，惟依內部估算，約有 5%採購金額來自當地供應商。南

港子公司因產業性質，其主要原物料當地採購比例顯著提高，2024 年度勤天科技與湧現智庫當地供應商採購比率分別達 63%及 100%。未來本公司亦將逐步強化採購數據管理機制，以更精準掌握當地採購比例，並推動永續供應鏈發展。

今皓位於連接器產業之中游，提供涵蓋 PC、NB、平板電腦、監視器、伺服器及周邊設備之連接線，亦提供遊戲主機、液晶電視、液晶顯示器連接線，以及通訊設備、辦公設備、網路系統間的連接技術。光通訊領域包含主動式光元件與轉換器，機械與車用領域則專注於連接器組件、汽車電路組裝代工、車用線束、高速線束技術，以滿足 AI 與新能源車需求。此外，致力於環保設備與零組件生產銷售，並導入環保材料。AI 方面，透過旗下『AI 伺服器高速線與硬體』、『車用 AI 系統與機器人』、『企業用第二大腦 Agatha』、『數字人應用平台 TUAN』等產品線，全面切入 AI 領域，搶攻雲端算力、邊緣裝置 AI 介面等相關領域。與 2023 年相比，本公司所屬之行業、上游供應商、下游客戶，以及其他商業關係，無發生的顯著變化。

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

今皓一向視供應商為緊密合作夥伴，我們深知，供應商夥伴是今皓公司堅強的後盾，唯有與供應商攜手前進，才能互利雙贏。因此今皓願以自身的經驗與資源與各供應商共享，讓供應商加入今皓互惠圈，以全球最優質的客戶為共同標的，提供尖端高品質與創新高科技的產品與服務，從而完成上下游的垂直整合；並在客戶與供應商夥伴的充分合作下，將產品與所能提供的服務面擴展開來，達成全方位的水平發展。我們認為，對於供應商夥伴，唯有先利他，最終始能利我。

因此，積極讓供應商融入今皓的系統，了解今皓的文化，從而共享彼此的利益，這是我們長久以來持續且堅持積極的作為。首先，我們確立了供應商與今皓的夥伴關係，必須建立在彼此對等與相互誠信的架構上；因此，我們與各供應商夥伴簽訂了，供應商社會責任確認書及環保協議書，並明確訂定各項有害物質管制要求標準，嚴格遵守 RoHS 及 REACH 等各項環保準則，全面杜絕各

類有害物質進入今皓生產鏈。

今皓透過設置 RBA 責任商業聯盟行為準則來管理供應商之永續發展，針對供應商的勞工、健康與安全、環境、道德規範與管理系統，並要求新供應商、現有供應商以此為行動依歸，共同朝永續發展、環境保護等目標前進。

為強化供應鏈在環境與社會議題上的管理與責任落實，今皓持續推動年度稽核機制，並依據據點管理現況進行滾動式檢視。2024 年度之稽核成果以子公司今皓光電為主，為今皓供應鏈永續管理政策的具體實踐例證。未來今皓將持續強化各據點之資料整合與管理一致性，提升永續揭露的完整性與透明度。本公司供應鏈管理政策包含，新供應商評估及現有供應商風險管理。

- **新供應商評估**

今皓與新供應商建立新關係過程中，根據新供應商稽核表之永續發展環境與社會衝擊標準進行篩選與評核。雖然目前並無強制要求通過環境、社會指標之永續稽核，才可取得與本公司合作資格。2024 年經過環境衝擊評估程序簽約之供應商為 4 家（占 4%），經過社會衝擊評估程序後，簽約之供應商為 4 家（占 4%）。

- **現有供應商風險管理**

今皓每年根據供應商稽核表，針對年度中合作供應商之產品品質、產品交期、配合度、穩定性等面向進行考核。同時所有供應商必須配合與環境衝擊風險與社會衝擊風險相關進行年度調查與評估。此外，報導期間內，本公司已有 82 家供應商簽署供應商社會責任確認書及環保協議書，佔全部供應商之 37.79%。

4.2.2 供應鏈稽核成效

- **稽核狀況**

2024 年，今皓公司共有 217 家合格供應商，其中 100 家為年度新進廠商。全年完成 43 家供應商之年度稽核作業，並同步納入環境與社會衝擊評估。評估

結果顯示，未鑑別出任何重大實際或潛在之負面衝擊。
目前雖尚未全面要求既有供應商通過永續稽核，今皓公司已透過日常溝通與政策推動機制，促使供應商持續強化環境與社會責任之落實，進一步降低潛在風險，強化整體供應鏈之穩定性與韌性。

5 環境友善

5.1 物料管理

5.1.1 物料管理政策

本公司嚴密管控採用的原物料來源、成分等，以確保所有產品皆符合國際相關倡議、指令及法規，提供最綠色、環保且無毒的產品。針對本公司物質管理政策分述如下：

1.電機電子設備有害物質限制指令(The Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and electronic equipment, RoHS)

歐盟管制的有害物質包含鉛 (Pb)、汞 (Hg)、鎘 (Cd)、六價鉻 (Cr VI)、多溴聯苯 (PBB)、多溴二苯醚 (PBDE)、鄰苯二甲酸二 (2-乙基己基) 酯 (DEHP)、鄰苯二甲酸甲苯基丁酯 (BBP)、鄰苯二甲酸二丁基酯 (DBP)、鄰苯二甲酸二異丁酯 (DIBP)等十項。本公司所有產品皆符合 RoHS 規範的限值，2024 年無違規事件發生。

2.關於化學品註冊、 評估、授權及限制法規(Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals, REACH)

本公司定期追蹤歐盟規範之高度關注物質及有害物質清單，根據歐盟最新規範修訂本公司物質管理策略與方針。同時，本公司每年透過供應商稽核，要求供應商揭露使用之有害物質，並擬定減量計畫，以管控限制有害物質的使用。

3.IECQ QC08000 有害物質流程管理系統

本公司導入 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統認證，確保廠內生產流程中所有原料、產品，均符合有害物質使用規範與法規。

5.2 能源治理

5.2.1 能源管理

隨著全球面臨氣候變遷、能源短缺與碳排放控管等挑戰，能源管理已成為企業邁向低碳轉型與永續發展的關鍵議題。有效的能源管理不僅有助於提升營運效率與降低成本，更能減緩對環境的衝擊，展現企業對永續責任的重視與承諾。

為有效提升能源使用效率，本公司永續發展事業部依據 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準進行能源與資源盤點，並積極推廣節能政策，透過宣導活動與教育訓練課程，提升員工節能減碳的意識與能力，目前本公司共 20 位員工持有 ISO 14064-1：2018（GHG Internal Verifier level C）證書。

5.2.2 能源消耗

2024 年度今晧能源總消耗量為 10,791.356 十億焦耳(GJ)，能源密集度為 9.366(GJ/每百萬元營收)，本公司能源消耗以外購電力為大宗，約佔總能耗 92.95%，其餘能源佔比分別為化石燃料 7.04%及生質燃料 0.01%，故於後續節能規劃上，將以降低電力為主要目標。

▼今晧能源消耗分析表（單位：十億焦耳 GJ）

能耗項目		能源消耗量[註]	能源消耗百分比
		2024 年	2024 年
外購再生能源	生質燃料	0.525	0.01%
外購非再生能源	化石燃料	760.059	7.04%

	外購電力	10,030.772	92.95%
再生能源總消耗量		0.525	0.01%
非再生能源總消耗量		10,790.831	99.99%
能源總消耗量		10,791.356	註 1：熱值計算為能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。 註 2：今皓實業電力採用經濟部能源署公告熱值進行計算，車用汽油及柴油使用環境部 2025 年公告之低位熱值進行計算。 註 3：今皓光電電力、車用汽油、柴油及乙醇汽油採用綜合能號計算通則 GB T 2589-2020 公告熱值，並透過單位換算後進行計算。 註 4：泰國廠電力、車用汽油及柴油使用 Thailand GHG Management Organization 公告熱值，透過單位換算後進行計算。 註 5：因本公司能源消耗主要來源屬於工廠性質產業故選用百
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)		9.366	

		萬營收為密集度分母。 註 6：統計據點包含今皓實業、今皓光電及泰國廠。

▼化石燃料細項分析（單位：十億焦耳 GJ）

能耗項目	能源消耗量
	2024 年
車用汽油	416.114
柴油	343.945

5.2.3 節能措施

能源節能減排上，今皓公司配合客戶落實在地化生產，與客戶攜手建立強大的生產基地，並透過垂直整合與水平發展的十字交叉模式，大幅降低原物料與產品的長途輸運鏈。同時，公司亦於昆山主要生產基地導入 LED 節能照明設施，從基礎硬體建設開始做起，大幅汰換高耗能水銀汞燈的使用，不僅做到不使用高耗能產品，同時又杜絕高汙染水銀的使用。此外，本公司辦公區域採分區用電管理，並指定專責人員於下班後關閉非必要電源，結合「人走燈滅」、非正常工作時設備保持關閉狀態等節電行為管理措施，全面落實節能用電。

5.3 排放監控

5.3.1 溫室氣體盤查

- **溫室氣體盤查標準**

今皓依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，並依風險與機會、影響程度、利害相關者關切事項、員工參與、活動資料及排放係數可取得數來衡量排放源的重大性，作為類別 3 至類別 6 是否納入盤查的標準。本公司自 2023 年起每年執行溫室氣體盤查，基準年原設定為 2023 年，但因計算邏輯改變與新增泰國廠據點，因此基準年改為 2024 年，並定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

- **組織邊界及報告邊界**

本年度溫室氣體盤查組織邊界包含今皓實業、今皓光電、泰國廠 J.B.T。泰國廠因首次執行盤查作業，受限人力資源，本年度盤查範圍為類別 1 與類別 2 。其餘據點報告邊界包含類別 1（固定排放源、移動排放源、逸散排放源、製程排放源）、類別 2（外購電力）、類別 3（員工通勤、商務旅行、上下游運輸與配送）、類別 4(產品購買與使用、外購燃料及能源上游排放、廢棄物處置及清運)，鑑別報告邊界內可能主要產生溫室氣體的排放源以及發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳(CO_2)、甲烷(CH_4)、氧化亞氮(N_2O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF_6)及三氟化氮(NF_3)共 7 種溫室氣體。實際盤查包含之溫室氣體種類為二氧化碳(CO_2)、甲烷(CH_4)、氧化亞氮(N_2O)與氫氟碳化物(HFCs)共 4 種溫室氣體。

- **溫室氣體排放量及密集度**

2024 年今皓溫室氣體總排放量為 2,430.360 tCO_2e，以總營收(百萬元)為強度換算單位，排放強度為 2.1094/每百萬元營業收入。

▼溫室氣體排放量分析表

（單位：tCO_2e）

溫室氣體排放量	2023 年	2024 年
類別 1	208. 5234	175.894
佔比（％）	9.64	7.2
類別 2	1,403.8851	1,449.899
佔比（％）	64.93	59.7
類別 3	232.3718	154.727
佔比（％）	10.75	6.4
類別 4	317. 4025	649.839
佔比（％）	14.68	26.7
類別 5	0.000	0.000
佔比（％）	0.0	0.0
類別 6	0.000	0.000
佔比（％）	0.0	0.0
溫室氣體總排放量	2,162.1828	2,430.360
排放強度(tCO_2e/每百萬元營收)	1.8790	2.1094

註 1：2023 年盤查據點僅涵蓋今皓實業與今皓光電，2024 盤查據點新增泰國廠。

註 2：溫室氣體排放量採用排放係數法進行計算：活動數據×排放係數×全球暖化潛勢(GWP 值)，換算成二氧化碳當量(CO_2e)，以公噸二氧化碳當量(tCO_2e)為單位。

註 3：今皓實業排放係數來源包含環境部、經濟部能源署、產品碳足跡資訊網；今皓光電排放係數來源包含中國綜合能耗通則、中國生態環境部及 Ecoinvent；泰國廠排放係數來源包含泰國溫室氣體管理組織及 IPCC。

註 4：全球暖化潛勢(GWP 值)引用 IPCC 第六次評估報告(AR6)之數值進行計算。

5.3.2 溫室氣體減量

為有效降低營運活動所產生的溫室氣體排放，本公司自源頭管理及日常運作面著手，推動以下具體減量措施：

1.降低原物料與產品運輸距離

優化供應鏈與物流規劃，配合客戶落實在地化生產，以縮短原物料與成品的運輸距離。此舉可有效減少運輸過程中的燃油消耗與碳排放，提升整體營運的低碳效益。

2.LED 照明全面汰換水銀燈與汞燈

為提升能源使用效率並減少間接碳排放，今皓光電推動 LED 照明替換計畫，逐步汰換耗能高且含有汞等有害物質之傳統水銀燈。LED 燈具不僅能顯著降低耗電量，亦有助於延長使用壽命，進一步減少資源消耗。

3.鼓勵使用電瓶車代步

為降低廠區內及短程交通中的碳排放，本公司推動以電瓶車作為日常代步工具，並設置相關充電設施鼓勵員工使用。此舉不僅有助於減少溫室氣體排放，亦展現本公司對於潔淨能源轉型的積極作為。

4.落實「人走燈滅」原則

內部宣導節能觀念，強化節電行為融入日常營運管理，於非正常工作時段（如休息時間、下班後）關閉辦公區域及生產設備電源，避免待機耗能。

5.4 水源管控

5.4.1 取水排水耗水

2024 年今皓總取水量為 44.751 千立方公尺(百萬公升)，所有據點取水來源均為第三方的水(自來水)，水質均為淡水；總排水量為 44.751 千立方公尺(百萬公升)，所有據點排水終點均為第三方的水(污水處理廠)，所有水質均為淡水；總耗水量為 0.000 千立方公尺(百萬公升)。水資源統計據點包含今皓實業、今皓光電及泰國廠，其中今皓光電與泰國廠位於水資源壓力地區。

▼取水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

取水來源類別	水質指標	取水量	
		2024	
		所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	44.751	43.076
	其他的水	0	0
總取水量		44.751	43.076
取自水資源壓力地區比例(%)		96.3	

▼排水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

排水終點類別	水質指標	排水量	
		2024	
		所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	44.751	43.076
	其他的水	0	0
總排水量		44.751	43.076

▼耗水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

項目	2024	
	所有地區	具水資源壓力地區
總取水量	44.751	43.076
總排水量	44.751	43.076
總耗水量	0.000	0.000
水資源壓力地區耗水量占比(%)	0.0	

5.5 廢棄物監管

5.5.1 廢棄物管理政策

今晧公司重視廢棄物管理，視其為企業環境責任的重要一環。透過管理營運過程中所產生之事業廢棄物，包含分類、暫存、清運、申報及稽核管理等作業，並確保所有處置程序皆依循當地相關環保法規及規範辦理。針對有害及特殊廢棄物，亦委由具備合法資格之處理業者清運與處理，確保環境風險降至最低。

- **廢棄物處置方式**

今晧透過線上管理系統記錄廢棄物之種類、數量及流向，並進行完整的追蹤與管理。廢棄物產生量方面，今晧實業採用估算方式進行彙整，而今皓光電及泰國廠則以實際測量方式統計年度產出，確保數據之準確性與一致性。所有廢棄物皆委由具備合法資格之外部處理業者清運與處置，確保處理流程符合環保法規並降低對環境之影響。

5.5.2 廢棄物清運處置

- **廢棄物產生量及處置方式**

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 84.643 公噸，其中有害事業廢棄物為 1.285 公噸，佔 1.5%；83.358 公噸為非有害事業廢棄物，佔 98.5%。

除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，今晧在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。2024 年本公司採用回收方式處理之廢棄物主要為非有害事業廢棄物，回收重量為 8.753 公噸，佔整體廢棄物 10.3%。

▼事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目[註]	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2024年	有害事業廢棄物	1.285	0.000	1.285	0.000
	非有害事業廢棄物	83.358	8.753	74.605	0.000
	總量	84.643	8.753	75.890	0.000

註 1：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

註 2：統計據點包含今皓實業、今皓光電及泰國廠。

- **事業廢棄物處置移轉（回收）之方式**

本公司採用回收方式處理的廢棄物主要為餐廚垃圾，屬非有害事業廢棄物，回收方式以其他回收作業為主。2024 年處置移轉的廢棄物量共 8.753 公噸，皆為委外第三方離場處理。

▼按回收作業從處置中移轉的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	處置移轉方式	2024		
		現場	離場	小計
非有害事業廢棄物	再使用準備	0.000	0.000	0.000
	再生利用	0.000	0.000	0.000
	其他回收作業	0.000	8.753	8.753
	小計	0.000	8.753	8.753

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

- **事業廢棄物直接處置之方式**

除上述廢棄物外，非有害廢棄物包含一般事業廢棄物、生活垃圾、樹葉、生產廢料，有害事業廢棄物包含廢包裝物、實業室廢液、廢活性碳、廢乳化液/火花油/廢液/淬火油廢液等共 75.890 公噸，以焚化處理(含能源回收)方式進行處理，皆委由第三方離場處理。

▼按處置作業直接處置的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	直接處置方式	2024		
		現場	離場	小計
有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0.000	1.285	1.285
	總量	0.000	1.285	1.285
非有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0.000	74.605	74.605
	總量	0.000	74.605	74.605

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

6 員工照護

6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

今皓視員工為最重要的資產，致力於提供安全、平等與尊重的工作環境。依據公司營運所在地之勞動法規，我們制定人力資源管理作業辦法、獎酬機制及工作規章，並定期檢視相關法規變動，確保員工基本勞動權益受到保障。公司嚴禁雇用童工、歧視、職場性騷擾及強迫勞動，並設置獨立申訴管道，保障員工能在自由、公正的環境中安心工作。

在用人原則上，我們重視應徵者的學經歷、專業技能、誠信與熱忱，並依法聘僱身心障礙人士，保障其平等就業權利。所有同職級（能）員工皆享有一致的福利措施、薪資結構與教育訓練制度，聘用與待遇不因性別、年齡、國籍等條件有所差異。此外，我們每年定期執行績效考核，做為員工留任、晉升、調薪及獎酬分配的依據，強化人才發展與組織永續經營。

6.1.2 人才聘雇

	重大主題:員工聘僱與留任
對公司的影響 **(正、負面衝擊)**	正面衝擊：良好的聘僱與留任制度有助於吸引優秀人才、累積組織知識與經驗，提升企業競爭力，進而促進企業人力資源素質與勞動市場正向發展。穩定的人力結構亦有助於提升工作效率、顧客服務品質與創新能力。 負面衝擊：若企業內部存在高離職率、聘僱歧視、人才斷層或缺乏職涯發展機制，將導致企業營運不穩、訓練成本提高，甚至影響產品與服務品質。長期而言，也可能造成企業對勞工的吸引力下降，形成人力斷層危機。
主要管理方針	1.建立多元化、無歧視的招募與聘僱制度，確保招募公平

	與職務適配。 2.提供具市場競爭力之薪酬與福利制度。 3.透過面談與關懷制度，即時掌握員工需求與滿意度。 4.設計完善的員工職涯發展路徑，提供內部輪調、晉升與學習機會。
短期目標 (3 年內)	員工提出意見，公司均在 10 天內善意回覆。
中期目標 (中期 3~5 年)	新進人員，針對其職場生活進行訪談，訪談率達 100%。
長期目標 (長期 5~10 年)	1.新進人員職能受訓率達 100%。 2.新進人員，針對其職場生活進行訪談，訪談率達 100%。
投入資源與實際行動	1.導入數位化招募平台，簡化應徵流程，並透過社群媒體與人才推薦制度，強化僱主品牌形象。 2.提供具市場競爭力之薪酬制度，並提供旅遊補助，營造正向與支持性的工作環境。 3.針對新進同仁設計為期三個月的「新人導入計畫」，結合企業文化、職能訓練與師徒制度，協助新人快速融入組織。 4.建立多元管道傾聽員工心聲。
評估機制	透過新進與離職率，定期檢視聘僱效率與留任穩定性，並結合離職面談，深入分析人力流動原因。

- **員工概況**

截至 2024 年底，今皓公司包含今皓實業、今皓光電、泰國廠 J.B.T，以及南港子公司（勤天、湧現與皓飛思），共聘用員工 523 人，皆為正職全職人員，無臨時、兼職及無時數保證之聘用情形。其中，今皓實業與南港子公司無聘用外部工作者；今皓光電與泰國廠 J.B.T 則因人力資訊尚未完整盤點，目前尚無外部人員聘用之明確統計。近兩年各據點整體聘僱人數編制規模維持穩定。今皓公司已啟動內部資料整合作業，期於後續年度逐步提升資訊完整性與揭露品質。

▼2024 年底員工結構（單位：人）

聘僱類型	性別	新北市	台北市	中國(昆山)	泰國	合計
		今皓實業	南港子公司	今皓光電	泰國廠 J.B.T	
全體員工	男性	38	25	76	24	163
	女性	28	14	125	193	360
	小計	66	39	201	217	523
正職員工	男性	38	25	76	24	163
	女性	28	14	125	193	360
	小計	66	39	201	217	523
全職員工	男性	38	25	76	24	163
	女性	28	14	125	193	360
	小計	66	39	201	217	523

註 1：
當年度員工總數以 2024.12.31 日的員工總數為準。與先前向主管機關申報之年報資料略有差異，主要係年報計算基準略有不同，特此說明。

註 2：
正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工。

▼2024 年員工人數（單位：人）

年度	2024 年底
男性員工人數	163
女性員工人數	360
員工總人數	523

註：2023 年未區分統計男、女員工人數，員工總人數為 543 人。

- **員工多元結構**

今皓公司重視組織內的多元與包容，尊重每位員工的性別、年齡、學歷背景與身分特徵。鑒於各營運據點在產線性質與組織規模上各有差異，所採用的人員分類方式亦略有差異，例如：今皓光電將員工區分為生產人員與一般職員，南港子公司（勤天、湧現、皓飛思）則依直接人員與間接人員進行分類。

今皓實業員工男女性占比分別為 58%及 42%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 71%，另依法聘雇身心障礙者 1 人，展現公司對於包容性就業的積極實踐。惟其他營運據點目前尚無身心障礙及原住民等多元結構的完整統計資料，今皓公司將持續推動據點間統計架構與揭露機制之整合，以提升人力資源資訊的一致性與完整性。

整體而言，今皓實業與南港子公司高階管理職（副總經理以上）由當地員工擔任，體現對在地決策、自主營運及本地人才培育的重視與承諾。

▼今皓實業 2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		6	14	0	46	66
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		9%	21%	0%	70%	100%
多元指標						
性別	男性	6	10	0	22	38
	女性	0	4	0	24	28
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	0	1	0	2	3
	30-50 歲	3	6	0	38	47
	51 歲(含)以上	3	7	0	6	16
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	1	0	0	1

▼今皓實業 2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比（單位：%）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	100%	71%	0%	48%	58%
	女性	0%	29%	0%	52%	42%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	7%	0%	4%	5%
	30-50 歲	50%	43%	0%	83%	71%
	51 歲(含)以上	50%	50%	0%	13%	24%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	7%	0%	0%	2%

註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數

▼南港子公司 2024 年底多元指標劃分之員工總數及百分比（單位：人；%）

多元化統計				勤天		湧現		皓飛思	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	15	78.95%	3	60.00%	7	46.67%
			女	4	21.05%	2	40.00%	8	53.33%
		年齡	29 歲(含)以下	4	21.05%	0	0.00%	3	20.00%
			30-50 歲	12	63.16%	5	100.00%	12	80%
			51 歲(含)以上	3	15.79%	0	0.00%	0	0.00%
		學歷	研究所	7	36.84%	3	60.00%	3	20.00%
			大專院校	12	63.16%	2	40.00%	12	80.00%
			其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	間接	性別	男	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			女	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		年齡	29 歲(含)以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			30-50 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

			51 歲(含)以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

▼今皓光電年底多元指標劃分之之員工總數（單位：人；%）

多元化統計				今皓光電	
				人數	百分比
員工	一般職員	性別	男	55	27.36%
			女	80	39.80%
		年齡	29 歲(含)以下	14	6.97%
			30-50 歲	105	52.24%
			51 歲(含)以上	16	7.96%
		學歷	研究所	0	0.00%
			大專院校	52	25.87%
			其他	83	41.29%
	生產人員	性別	男	21	10.45%
			女	45	22.39%
		年齡	29 歲(含)以下	14	6.97%
			30-50 歲	50	24.88%
			51 歲(含)以上	2	1.00%
		學歷	研究所	0	0.00%
			大專院校	1	0.50%
			其他	65	32.34%

- **員工流動情形**

2024 年度，今晧公司各據點在人力流動統計上呈現差異化情形。

今晧實業共招募 35 位新進員工，其中男性 20 位、女性 15 位，主要年齡層落於 30-50 歲；另有 31 位員工離職，包含 17 位男性與 14 位女性。離職原因多以家庭照護、職涯轉換等個人規劃為主，公司亦安排各單位主管與離職員工進行面談，以深入了解離職動機，作為後續人力制度優化之參考。

南港子公司中，勤天新進 19 人、離職 13 人；湧現與晧飛思分別新進 5 人與 15 人，皆無離職紀錄。雖部分據點已建立流動資料，惟統計架構尚待與集團標準整合。

今晧光電因受產業特性及區域就業市場影響，整體人員流動性相對較高，屬於區域及產業常見現象，目前僅統計離職人數（407 人），尚無新進資料；泰國廠 J.B.T 亦無相關統計。今晧公司將持續強化據點間資料整合與格式一致性，提升流動資訊的揭露完整性與代表性。

- **今晧資遣預告期**

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

資遣預告期規範如下：工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前；工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前；工作 3 年以上：30 日前。

▼今晧實業 2024 年新進人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	新進比率（%）
		臺灣(臺灣)		
男性	29 歲(含)以下	1	1	53%
	30-50 歲	15	15	
	51 歲(含)以上	4	4	
	小計	20	20	
女性	29 歲(含)以下	1	1	54%
	30-50 歲	11	11	
	51 歲(含)以上	3	3	
	小計	15	15	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		35	35	53%

▼今晧實業 2024 年離職人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	離職比率（%）
		臺灣(臺灣)		
男性	29 歲(含)以下	0	0	45%
	30-50 歲	11	11	
	51 歲(含)以上	6	6	
	小計	17	17	
女性	29 歲(含)以下	1	1	50%
	30-50 歲	11	11	
	51 歲(含)以上	2	2	
	小計	14	14	

其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		31	31	47%

▼南港子公司 2024 年新進人員與離職人員總數及比例

項目/年度		勤天		湧現		皓飛思	
當年度員工總數		19		5		15	
員工新進與離職統計		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工							
年齡	29 歲(含)以下	8	42.11%	0	0.00%	3	20.00%
	30-50 歲	9	47.37%	5	100.00%	12	80.00%
	51 歲(含)以上	2	10.53%	0	0.00%	0	0.00%
性別	男	16	84.21%	3	60.00%	7	46.67%
	女	3	15.79%	2	40.00%	8	53.33%
學歷	研究所	10	52.63%	3	60.00%	3	20.00%
	大專院校	9	47.37%	2	40.00%	12	80.00%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
地區	台灣	19	100.00%	5	100.00%	15	100.00%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
離職員工							
年齡	29 歲(含)以下	5	26.32%	0	0.00%	0	0.00%
	30-50 歲	6	31.58%	0	0.00%	0	0.00%
	51 歲(含)以上	2	10.53%	0	0.00%	0	0.00%
性別	男	10	52.63%	0	0.00%	0	0.00%
	女	3	15.79%	0	0.00%	0	0.00%
學歷	研究所	7	36.84%	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校	6	31.58%	0	0.00%	0	0.00%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

地區	台灣	13	68.42%	0	0.00%	0	0.00%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

6.1.3 勞資協議

今皓戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，致力於建立多元且暢通的溝通管道，包含福委會、員工意見信箱等，以充分保障勞資雙方的權利與義務，促進相互理解與信任。此外，公司亦持續關注勞動法規之修正與實務趨勢，適時檢視並優化相關制度，積極營造尊重、平等、安全的職場文化，實現永續與責任並重的企業價值。截至 2024 年底未接獲任何員工對於人權及勞動法規的申訴，亦未發生勞資爭議情事且無因勞資糾紛所遭受之損失，亦無大量資遣員工情事(若發生將依據大量解雇勞工保護法於 60 日前預告以利員工知悉)。

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

今皓重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪酬)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

今皓實業 2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數 (排除該最高薪酬個人) 的比率為 3.0769 。本年度最高薪酬個人薪酬未調整，故與公司平均薪酬增幅中位數之比率為 0。

- **基層人員與當地法規最低薪資比**

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於勞動基準法所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2024 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資 1.71~3.64 倍。

▼重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

據點	性別	標準薪資與當地基本工資比率
今晧實業	男	2.97
	女	1.86
南港子公司 (勤天)	男	2.17
	女	1.71
南港子公司 (湧現)	男	-
	女	3.64
南港子公司 (晧飛思)	男	2.56
	女	1.89

註 1：2024 年台灣當地法令每月基本薪資為 27,470 元。

註 2：因湧現男性皆為主管職，故未納入計算。

註 3：公司對基層人員標準薪資的定義：今晧實業(除了高階管理階層及中階管理階層外皆計算為基層人員)；勤天、湧現、晧飛思(除了高階主管以外，其他員工都算基層人員)。

註 4：本表僅涵蓋台灣地區之統計資料，尚未納入海外據點或其他子公司數據。未來將視資料可得性及一致性，逐步擴大揭露範圍以提升資訊完整性。

- **非主管職員工薪資資訊**

另今皓因應法規要求揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。2024 年非擔任主管職務之全時員工人數-年度平均為 43 人，其薪資平均數及薪資中位數分別為 881 仟元及 698 仟元，較 2023 年皆有所增加。

(人；仟元)

非主管職務之全時員工	員工人數	薪資平均數	薪資中位數
2023 年	44	761	664
2024 年	43	881	698
差異	-	120	34

註：2024 年依據市場調查資料，調整同仁薪資。

6.2.2 完善福利措施

今皓重視員工福祉，致力於營造安全、健康、友善且具包容性的工作環境，提供具市場競爭力的薪資制度與多元化的福利措施，涵蓋健康照護、家庭支持、休閒活動等面向，並支持職涯發展，期盼員工與公司共同成長。以下為母公司及重要子公司之福利措施說明。

- **今皓實業員工福利**

A. 今皓實業：辦理勞健保，實施員工分紅入股制度、駐國外人員團保。
B. 今皓實業已成立職工福利委員會，以辦理各項康樂、休閒、慶生及年節賀禮等。
C. 實施彈性工時。
D. 國內外旅遊補助。
E. 員工健康檢查。
F. 今皓實業：住院慰問金、結婚禮金、喪葬奠儀(含眷屬)、 三節獎金(勞動節、中秋節、端午節)、年終獎金等。
G. 依職務及勤務配車或補助汽機車油資。
H. 提供員工免費停車位。
I. 公司補助社團活動場地租金(如羽球社等)，鼓勵員工多元交流與身心健康。

- **今皓子公司員工福利**

今皓光電：年終獎金。
勤天科技：年度考核調薪制度、研發及績效獎金、員工分紅、多元化福利措施(三節獎金、年度旅遊、婚喪/生育補助、團體保險)。
皓飛思科技：年終獎金。
湧現智庫：團體保險、三節獎金。

- **退休福利制度**

今皓實業：本公司依員工選擇適用之退休金制度，分別辦理提撥與退休金支付作業。對於適用勞動基準法舊制之員工，依規定按其每月薪資總額 5.8% 提撥退休準備金，存入設於中央信託局之專戶，並依同法規定辦理退休金給付；提撥金額為新台幣 1,502 千元。至於自 2005 年 7 月 1 日起選擇適用勞工退休金條例新制之員工，則本公司依規定按其每月薪資 6% 提撥至勞工保險局設立之個人退休金專戶。

今皓光電：提供社保中包含之相關福利。

南港子公司：按其每月薪資 6%提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。

註：詳細退休金提撥金額請參考 113 年年報第 64 頁。

6.2.3 友善育兒職場

- **育嬰假政策說明**

今皓重視員工在工作與家庭間的平衡，並設有育嬰留停機制，以協助員工兼顧職涯發展與家庭照顧需求。針對育嬰復職與留任情形，母公司及子公司之資訊說明如下：

今皓光電及勤天科技於本報告期間前尚未建置系統化之育嬰留停統計機制，相關資料未完整保留，故無法揭露前期數據；湧現智庫與皓飛思則為 2024 年新

成立，亦無前期資料可供提供；泰國廠 J.B.T 於本報告期間尚未建置系統化之育嬰留停統計機制，故無法揭露數據。未來公司將持續優化人力資源資料之記錄與留存流程，以提升統計完整性並強化資訊揭露品質。

▼育嬰假人員分析

	2023 年			2024 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	0	0	0	0	1	1
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	1	1	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F)	0	0	0	0	1	1
育嬰留職停薪申請率(%) (=B/A)	0%	0%	0%	0%	100%	100%
復職率 (%) (=D/C)	0%	100%	100%	0%	0%	0%

留任率 (%) (=F/E)	0%	0%	0%	0%	100%	100%

▼今皓子公司育嬰留停情形

員工育嬰留停	性別	2024 年			
		今皓光電	勤天	湧現	皓飛思
享有育嬰留停資格的員工人數	男	3	1	0	0
	女	11	1	0	0
申請育嬰留停的員工數	男	3	0	0	0
	女	11	0	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數	男	3	0	0	0
	女	11	0	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數	男	3	0	0	0
	女	11	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數	男	-	-	-	-
	女	-	-	-	-
育嬰留職停薪申請率	男	100%	0%	0%	0%
	女	100%	0%	0%	0%
復職率	男	100%	0%	0%	0%
	女	100%	0%	0%	0%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數	男	-	-	-	-
	女	-	-	-	-
留任率	男	-	-	-	-

	女	-	-	-	-

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

今晧重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。學習管道與培訓課程請詳見下方：

A.由主管人員利用會議、面談等機會，向部屬施行機會教育。
B.由公司自行辦理教育訓練或參加其他單位舉辦之教育訓練。
C.選修大專院校、研究所之教育訓練課程。
D.參加國內訓練單位舉辦之教育訓練。
E.參加國內觀摩考察。
F.派赴國外受訓或考察。

▼今晧實業辦理教育訓練執行情形

課程	類別	開課班次	總人次	總人時數
高速線教育訓練	基礎專業職能課程	1	13	19.5
ISO14064 溫室氣體盤查	基礎專業職能課程	1	20	130.0
合計		2	33	149.5

▼今晧實業每名員工每年接受訓練的平均時數

統計/年度		2024 年
每名員工平均受訓時數		2.3
依性別分類員工平均受訓時數	男	2.58
	女	1.91

註 1：全體員工平均受訓時數為 (當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總

人數）。
註 2：每名男性員工平均受訓時數為（當年度男性員工受訓總時數 / 當年底男性員工總數）。
註 3：每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。
註 4：因過去年度尚未採用統一之統計系統尚未全面建置，故本報告僅揭露 2024 年度資料。未來將逐步整合內部資料系統，提升歷年資料的一致性與可比較性。

▼今皓實業各職級平均受訓時數

職級	2024 年
高階主管	4.58
中階主管	3.57
基層人員	1.60

註：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

- **今皓光電辦理教育訓練執行情形**

今皓光電針對新進人員提供新人教育訓練，協助其快速適應工作環境與了解公司文化。此外，依據各部門業務需求，分別規劃基礎專業職能課程與管理類訓練課程，強化員工之專業知識、實務技能及職場健康與安全意識，藉此提升整體組織效能與員工職涯發展。

▼今皓光電每名員工每年接受訓練的平均時數

	2024 年		
	男	女	小計
時數	977	2,300	3,277
人數	70	129	199
平均人時	13.96	17.83	16.47

報告期間內，南港子公司尚未推動員工教育訓練，未來將視營運規模擴展與工作需求，逐步導入教育訓練制度，強化員工職能並支持永續發展目標的實現。泰國廠 J.B.T 於本報告期間尚未完整統計員工教育訓練資訊，故無法揭露數據。

- **員工過渡協助政策**

本公司理解員工在職涯轉換或組織調整期間的支持需求，並已具備部分過渡協助措施。現行政策包括依勞動法規提供資遣補償。此外，針對達退休年齡之員工，亦會提供退休流程說明與基本諮詢協助。

目前尚未建立全面性的過渡協助制度，未來公司將持續評估實務需求與員工意見，逐步規劃如職涯轉型諮詢、再就業資源等進階措施。

6.3.2 績效考核

- **績效考核政策說明**

本公司訂有員工績效考核辦法，透過新進人員試用期滿考核、員工年度績效考核，主管邀請下屬給予回饋等評比制度，期能真實反映出員工的工作表現，並給予正向回饋。員工年度績效考核結果為員工晉升、調薪或分配獎金的依據。

2024 年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，而於年度績效考核中，除當年度到職及留職停薪之同仁外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理

員工是今皓營運中不可或缺的關鍵夥伴，其健康與安全對企業永續經營具有決定性影響。秉持「以人為本」的核心理念，我們致力打造安全、健康的工作環境，積極防範職業風險，全面守護所有工作者的身心福祉。

今皓實業則依據職業安全衛生法相關規範，持續落實各項職場安全管理措施，確保作業環境符合健康與安全標準，以維護員工的工作權益與福祉。面對各類突發災害風險，今皓實業於新店總部設立「安全防災中心」，統籌各廠區安全資訊之即時掌握與通報，針對颱風、地震及重大疫情等情境，亦建立應變組織與通報機制，並定期為相關人員辦理演練與教育訓練，全面強化企業防災與應變韌性。

今皓光電導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統標準，建構完善的職安衛生管理架構，並取得國際認證。展現對安全治理的高度承諾。我們導入 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環管理模式，持續精進制度執行與改善流程，深化風險預防機制，推動安全文化向下扎根。截至 2024 年底，今皓光電作業場所的職業安全衛生管理涵蓋率已達 100%，無任何工作者被排除於管理範圍外，確保管理制度全面融入日常營運流程。同時，我們將職安衛管理要求擴及至承攬廠商，透過明確規範、現場稽核及教育訓練，確保其遵循相關法規與公司標準，落實供應鏈安全管理一致性與有效性。針對任何職業災害或未遂事故，今皓光電均啟動跨部門調查機制，運用根本原因分析法進行系統性檢討，據以提出具體的預防與改善對策，防止類似事件再度發生，保護所有內外部工作者的健康與生命安全。

今皓設有職業安全衛生管理人員，員工如發現職場潛在危害或有安全衛生相關建議，得以口頭或電子郵件方式反應，經由人資部或職業安全衛生管理人員受理，依據情況採取必要改善措施，以落實職場風險控管與預防。此外，我們持續透過政策宣導、內部溝通及教育訓練活動，提升全體員工對職安衛管理制度的認識與遵循度，強化自主安全意識與風險控管能力。今皓將職安衛視為共同

責任，致力建立全員參與、持續改善的安全文化，確保每一位工作者皆能在安全、健康的環境中安心工作、穩健成長。

- **危害辨識、風險評估及事故調查**

今皓光電每年定期執行全廠區工作場所之危害辨識與風險評估，並依據結果進行風險分級與對應控制措施，納入年度職安衛改善計畫，以確保管理策略具針對性、實務性與持續改善性。辨識範疇涵蓋物理性、化學性、生物性、人因工程等傳統職業危害，並同步納入倫理風險、社會責任與特殊族群相關議題，建構全面化的職安衛管理體系。

針對道德與社會責任風險，公司依據勞工與道德風險因素識別評估表定期進行評估，並將結果納入職安衛管理計畫及人力資源制度，確保勞動條件符合勞動法規與企業社會責任標準。特別對於懷孕、產後與哺乳期等三期女工，根據事故發生可能性、暴露在該危險環境中的頻度與事故發生的後果，進行評分並劃分危害等級分為稍有危險、一般危險、中等危險、高度危險、極其危險；再依相同評估表進行專屬風險辨識與防護規劃，搭配調職與工時調整標準、彈性作業安排及個案追蹤機制，營造包容性與前瞻性的女性友善職場。

若發生職業災害或未遂事故，公司即啟動標準化事故調查機制，由跨部門小組負責通報、調查、分析及改善追蹤，檢視潛在系統缺失，據以擬定預防與矯正對策，降低類似事件再發風險。此一制度體現今皓光電對「零災害職場」的長期承諾與安全文化的落實。

▼三期女工風險因素及其風險類別

崗位名稱	崗位可能造成的危險因素	控制措施	
		準媽媽	新生媽媽
打樣	因作業過程中使用油漆等危險化學品，可能會影響身體狀況	不允許從事該崗位	不允許從事該崗位
噴漆	因作業過程中使用油漆等危險化學品，可	不允許從事該崗位	不允許從事該崗位

	能會影響身體狀況		
調油	因涉及使用油漆等危險化學品，可能會影響身體狀況	不允許從事該崗位	不允許從事該崗位
工業廢水藥劑管理	因涉及接觸藥劑，可能會影響身體狀況	不允許從事該崗位	不允許從事該崗位
試噴員	因作業過程中使用油漆等危險化學品，可能會影響身體狀況	不允許從事該崗位	不允許從事該崗位
危廢處理	因涉及接觸危廢，可能會影響身體狀況	不允許從事該崗位	不允許從事該崗位
化學品管理和使用	因涉及使用油漆等危險化學品，可能會影響身體狀況	不允許從事該崗位	不允許從事該崗位

- **職安衛教育訓練**

為確保全體員工在健康與安全的工作環境中工作，今皓光電持續推動職業安全衛生教育與訓練，致力提升員工及承攬人員對環安法規、緊急應變措施與潛在風險的認知與應對能力。

對於新進員工，公司於報到當日即安排職前安全衛生教育訓練，課程內容涵蓋環境安全衛生相關法規、公司政策、基本安全觀念、防災避難及作業注意事項，協助員工理解並認同公司對職業安全衛生的重視與承諾，強化其風險意識，降低工安事件發生的可能性。

此外，為全面提升全體同仁之安全意識與應變能力，公司每年定期辦理年度職業安全衛生教育訓練及消防疏散演練，並視需要不定期規劃相關課程與宣導活動，如辦公場所環安介紹、緊急應變程序演練等，建立完善的安全文化，確保每位員工皆能在健康、安全的職場中安心工作。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
職業危害	1.實驗室安全知識培訓 2.電氣防護措施培訓 3.ISO45001 個人防護用品佩戴	1.全體員工 2.全體員工 3.制程全員、FFC 相關人員	1.課程為一小時/一次。 2.課程為一小時/一次。 3.制程全員課程為一小時/一次；FFC 相關人員課程為 0.5 小時/一次。
危險狀況訓練	1.全員消防演習 2.危險化學品應急演習	1.全體員工 2.各事業部相關使用人員	1.課程為一小時/二次。 2.課程為一小時/一次。

- **職業健康服務及健康促進活動**

為保障員工的健康與職場安全，今皓光電全面提供符合職業安全衛生法規範的個人防護用品（PPE），並依各部門與作業環境進行風險等級分類，確保員工獲配適當且合格的防護裝備，有效預防職業傷害與健康風險。

此外，公司亦重視女性員工的身心福祉，特別設置專用哺乳室，營造安心、私密的空間，供哺乳期同仁使用。並依據性別工作平等法提供彈性哺乳時間，協助員工在工作與育兒之間取得平衡，展現對多元與友善職場文化的承諾。

透過完備的職場安全配備與性別友善設施，今皓光電持續優化工作環境，營造健康、安全、包容的職場氛圍，進一步提升員工福祉與整體職場滿意度。

6.4.2 職業傷害與職業病

今皓 2024 年度職業傷害與職業病統計與分析結果，本公司所有正式員工均未發生任何因職業傷害或職業病造成之死亡事件、嚴重傷害或可記錄案件，顯示職場安全管理措施有效執行。惟本年度尚未納入外部工作者之總工時與職業災害紀錄，未來將持續推動與外部合作夥伴之資訊整合，提升資料透明度。此

外，2024 年內亦未發生虛驚事件或接獲相關通報。公司未來將持續強化內部員工與外部人員之風險辨識與通報能力，提升整體職業安全衛生文化。

員工-職業傷害及職業病統計表					
統計/年度		今皓實業	今皓光電	泰國廠 J.B.T	南港子公司
總經歷工時		124,083	661,360	630,037	-
職業傷害造成的死亡	人數	0	0	0	0
	比率	0%	0%	0%	0%
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0	0
	比率	0%	0%	0%	0%
可記錄之職業傷害	人數	0	0	0	0
	比率	0%	0%	0%	0%
職業病造成的死亡	人數	0	0	0	0
	比率	0%	0%	0%	0%
可記錄之職業病	人數	0	0	0	0
	比率	0%	0%	0%	0%

註 1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×1,000,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。

註 4：可記錄職業傷害人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之職業傷害比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。

註 6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×1,000,000。

註 7：南港子公司之職業傷害與職業病資料因未納入總工時統計，未來將納入完整統計，以提升職安資訊的完整性與準確性，確保後續報告之揭露符合 GRI 與其他國際準則之要求。

附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：今皓已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	12	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	2		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	1		
		1.1.7 聯絡資訊	3		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	3		
	2-5 外部保證/確信	1.1.6 外部保證/確信	3		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1.1 產品服務簡介	50		
		4.1.2 供應鏈結構	60		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	12		
		6.1.2 人才聘雇	75		
	2-8 非員工的工作者	2.1.1 基本資訊	12		
		6.1.2 人才聘雇	75		
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	18		
		2.2.2 功能性委員會	27		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	18		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	18		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3.2 利害關係人溝通	6		
		1.4.1 重大議題評估流程	8		

		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
		2.2.2 功能性委員會	27		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	8		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
		2.2.2 功能性委員會	27		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1.5 內部控制	3		
		1.4.1 重大議題評估流程	8		
		2.2.2 功能性委員會	27		
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	18		
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.2 功能性委員會	27		
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	18		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	18		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	18		
		2.2.2 功能性委員會	27		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	18		
		2.2.2 功能性委員會	27		
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	85		
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	4		
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	34		
		2.4.2 人權政策	36		
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	34		
		2.4.2 人權政策	36		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
		2.4.1 誠信經營	34		
	2-26 尋求建議和提出疑慮	2.4.1 誠信經營	34		

	的機制	2.4.2 人權政策	36		
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	37		
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	12		
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	6		
		1.3.2 利害關係人溝通	6		
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	85	本公司目前未設置工會，亦無簽訂團體協約	
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	8	NA	
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	11		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
經濟績效					
3-3 重大主題管理		2.3.1 經濟價值	31		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	31		
誠信經營					
3-3 重大主題管理		2.4.1 誠信經營	34		
GRI 205：反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	34		
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.1 誠信經營	34		
產品品質安全					
3-3 重大主題管理		3.2.1 產品品質安全	53		
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	3.2.1 產品品質安全	53		
	416-2 違反有關產品與服務的	3.2.1 產品品質安	53		

	健康和安全法規之事件	全			
客戶關係管理					
3-3 重大主題管理		3.2.2 客戶關係管理	56		
員工聘雇與留任					
3-3 重大主題管理		6.1.2 人才聘雇	75		
GRI 202：市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才聘雇	75		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才聘雇	75		
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	2.2.1 治理架構	18		
		6.1.2 人才聘雇	75		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	45		
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	87		
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	85		
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	60		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2.2 能源消耗	64		
	302-3 能源密集度	5.2.2 能源消耗	64		
	302-4 減少能源消耗	5.2.3 節能措施	66		
	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.1.2 生命週期管理	52		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.4.1 取水排水耗水	70		

	303-4 排水量	5.4.1 取水排水耗水	70		
	303-5 耗水量	5.4.1 取水排水耗水	70		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	67		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	67		
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	67		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.3.1 溫室氣體盤查	67		
	305-5 溫室氣體排放減量	5.3.2 溫室氣體減量	69		
GRI 306：廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5.1 廢棄物管理政策	72		
	306-3 廢棄物的產生	5.5.2 廢棄物清運處置	72		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.5.2 廢棄物清運處置	72		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.5.2 廢棄物清運處置	72		
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	61		
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈稽核成效	62		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利。	6.2.2 完善福利措施	87		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	88		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才聘雇	75		

GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.4.1 職業安全衛生管理	94		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.1 職業安全衛生管理	94		
	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	94		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4.1 職業安全衛生管理	94		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4.1 職業安全衛生管理	94		
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	94		
	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	6.4.1 職業安全衛生管理	94		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4.1 職業安全衛生管理	94		
	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	97		
	403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病	97		
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	6.3.1 培育訓練	91		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	91		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.2 績效考核	93		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	85		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	61		
	414-2 供應鏈中負面的社會衝	4.2.2 供應鏈稽核	62		

	擊以及所採取的行動	成效			
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	2.3.1 經濟價值	31		
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2.1 產品品質安全	53		
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2.1 產品品質安全	53		
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	2.7.1 資安管理政策	48		
		3.2.2 客戶關係管理	56		

SASB 準則索引表

使用聲明：今皓已依循 SASB 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

SASB 行業別： RT-EE

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	年度揭露情形	單位
指標	RT-EE-130a.1	能源管理	(1)總能源消耗量	量化	10791.3555	十億焦耳 (GJ)
			(2)電網電力百分比		92.95%	百分比(%)
			(3)再生能源百分比		0%	百分比(%)
指標	RT-EE-150a.1	有害廢棄物管理	(1)產生之有害廢棄物重量	量化	1.2845	公噸(t)
			(2)產生之有害廢棄物再循環百分比		0%	百分比(%)
指標	RT-EE-150a.2	有害廢棄物管理	(1)應通報洩漏之次數	量化	0	次數
			(1)應通報洩漏之彙總數		0	公斤 (kg)
			(2)應通報洩漏之回收量		0	公斤 (kg)
指標	RT-EE-250a.1	產品安全	(1)公布召回之次數	量化	2024 年無召回事件，為 0 次	數量
			(2)召回單位之總數量		2024 年無召回數量，為 0 件	數量
指標	RT-EE-250a.2	產品安全	與產品安全有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	2024 年無相關法律事件，損失總額為 0 元	表達貨幣
指標	RT-EE-410a.1	產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	0%	按收入計算之百分比 (%)
指標	RT-EE-410a.2	產品生命週期	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	2024 年無相關收入，百分比為 0%	按收入計算之百分比

		管理				(%)
指標	RT-EE-410a.3	產品生命週期管理	再生能源相關及能源效率相關產品之收入	量化	2024 年無相關收入，為 0 元	表達貨幣
指標	RT-EE-440a.1	材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	本公司產品及生產過程中未使用關鍵材料，故無相關資源稀缺性、供應中斷或替代風險。但仍持續關注原物料市場變化，確保供應鏈穩定與永續性。	-
指標	RT-EE-510a.1	企業倫理	預防(1)貪瀆及賄賂之政策及實務之描述	討論及分析	請參考 2.4.1 誠信經營	-
			預防(2)反競爭行為之政策及實務之描述		請參考 2.4.1 誠信經營	-
指標	RT-EE-510a.2	企業倫理	與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	2024 年無違反相關事件，損失總額為 0 元	表達貨幣
指標	RT-EE-510a.3	企業倫理	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	2024 年無違反相關事件，損失總額為 0 元	表達貨幣
活動指標	RT-EE-000.A		生產單位數量，按產品類別劃分	量化	連接線 73,414 仟條	數量
活動指標	RT-EE-000.B		員工人數	量化	523 人	數量

加強揭露永續指標

附表一之十二 永續揭露指標-電子零組件業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量：10,791.3555GJ 購電力百分比：92.95% 再生能源使用率：0%	十億焦耳(GJ), 百分比(%)	64
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：44.7511 總耗水量：0	千立方公尺(1,000m³)	70
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物重量：1.2845t 回收百分比：0%	公噸(t), 百分比(%)	72
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業災害人數：0 人 職業災害比率：0%	數量, 比率(%)	97
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明)	量化	報廢產品及電子廢棄物：0t 再循環之百分比：0%	公噸(t), 百分比(%)	NA
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	本公司產品及生產過程中未使用 SASB 所界定之關鍵材料，故無相關資源稀缺性、供應中斷或替代風險。但仍持續關注原物料市場變化，確保供應鏈穩定與永續性。	不適用	NA
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2024 年無違反相關事件，損失總額為 0 元	報導貨幣	NA
八	依產品類別之主要產品	量化	主要產品數量：73,414 仟條連	依產品類型	NA

	產量		接線	而不同	

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	請參閱 2.6.1 氣候治理。	41
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)。	請參閱 2.6.2 氣候風險機會鑑別評估、2.6.3 氣候風險機會衝擊評估。	42、45
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參閱 2.6.3 氣候風險機會衝擊評估。	45
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。	請參閱 2.6.2 氣候風險機會鑑別評估。	42
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。	本公司目前尚無使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。	NA
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	請參閱 2.6.4 氣候相關指標與目標。	47
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未實施內部碳定價。	NA
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。	本公司已完成今皓實業股份有限公司、今皓光電（昆山）有限公司之類別 1~6 及泰國廠 J.B.T 類別 1 及類別 2 溫室氣體盤查。 將逐年納入其餘子公司之溫室氣體盤查。並同時審慎評估碳抵換及再生能源等方案。	NA
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策	請參閱下表「9-1 溫室氣體盤查資訊	NA

略及具體行動計畫(另填於 9-1 及 9-2)。	及確信情形」及「9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫」。	

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO2e)、密集度(公噸 CO2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

類別	2023 年		2024 年	
範疇一	總排放量(公噸 CO_2e)	密集度(公噸 CO_2e/百萬元)	總排放量(公噸 CO_2e)	密集度(公噸 CO_2e/百萬元)
	208.5234	0.1812	175.8944	0.1527
範疇二	總排放量(公噸 CO_2e)	密集度(公噸 CO_2e/百萬元)	總排放量(公噸 CO_2e)	密集度(公噸 CO_2e/百萬元)
	1403.8851	1.22	1449.8992	1.2584
範疇三	總排放量(公噸 CO_2e)	密集度(公噸 CO_2e/百萬元)	總排放量(公噸 CO_2e)	密集度(公噸 CO_2e/百萬元)
	549.7743	0.4777	804.5661	0.6983

註 1：2023 年資料涵蓋今皓實業股份有限公司及今皓光電（昆山）有限公司之範疇 1~3；2024 年資料新增納入泰國廠 J.B.T，涵蓋今皓實業、今皓光電（昆山）之範疇 1~3，以及 J.B.T 廠區之範疇 1 與範疇 2。

註 2：2023 年度營收 1,150.689 百萬，2024 年度合併營收 1,152.17 百萬。

9-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

2023 年：今皓實業股份有限公司及今皓光電（昆山）有限公司之類別 1~6 已通過第三方驗證機構 AFNOR 查證。

查證準則：ISO 14064-3：2019

查證意見：今皓實業股份有限公司，類別 1 及類別 2 為合理保證等級，類別 3 及類別 4 為有限保證等級；今皓光電（昆山）有限公司為遠距查證故類別 1、類別 2、類別 3 及類別 4 皆為有限保證等級。

2024 年：尚未取得第三方驗證機構查證，預計未來逐步導入查證機制。

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

目前雖尚未設定明確之溫室氣體減量目標，惟公司已展開多項減碳相關措施，如辦公區節電管理、鼓勵使用電瓶車代步等，並持續關注法規及國際減碳趨勢。未來將逐步建立碳管理目標與路徑，完善各據點之溫室氣體管理機制。