



今皓實業股份有限公司

2025 年永續報告書

Ji-Haw Industrial Co., Ltd.

2025 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.....	1
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.....	3
1.2.1 董事長的話.....	4
1.2.2 永續績效.....	4
1.3 利害關係人議合.....	5
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.....	10
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.....	16
2.2 治理結構.....	17
2.2.1 治理架構.....	17
2.2.2 功能性委員會.....	30
2.3 經濟績效.....	34
2.3.1 經濟價值.....	34
2.4 責任商業行為.....	38
2.4.1 誠信經營.....	38
2.4.2 人權政策.....	41

2.4.3	法規遵循	42
2.5	風險管理.....	43
2.5.1	風管組織	43
2.5.2	風險鑑別與因應措施.....	45
2.6	氣候變遷風險機會	47
2.7	資訊安全.....	61
2.7.1	資安管理政策.....	61
3	產品服務.....	64
3.1	產品服務.....	64
3.1.1	產品服務簡介	64
3.1.2	生命週期管理.....	66
3.2	產品健康與安全.....	67
3.2.1	產品品質安全	67
3.2.2	客戶關係管理.....	71
4	永續供應.....	74
4.1	產業供應鏈	74
4.1.1	產業概況	74
4.1.2	供應鏈結構	75
4.2	供應鏈管理	76
4.2.1	供應鏈管理政策	76
4.2.2	供應鏈稽核成效	78
5	環境友善.....	80
5.1	物料管理.....	80
5.1.1	物料管理政策.....	80
5.2	能源治理.....	81
5.2.1	能源管理	81
5.2.2	能源消耗	81
5.2.3	節能措施	83
5.3	排放監控.....	84
5.3.1	溫室氣體盤查.....	84
5.3.2	溫室氣體減量.....	87
5.4	水源管控.....	87
5.4.1	取水排水耗水.....	88

5.4.2 用水減量推動措施與達成情形	89
5.5 廢棄物監管	90
5.5.1 廢棄物管理政策	90
5.5.2 廢棄物清運處置	90
5.5.3 廢棄物減量推動措施與達成情形	93
5.6 生態永續行動	94
5.6.1 生態多樣性維護	94
5.6.2 自然碳匯	95
6 社會關懷	97
6.1 人力資本	97
6.1.1 人力管理	97
6.1.2 人才聘雇	97
6.1.3 勞資協議	113
6.2 薪酬與福利	113
6.2.1 平等優渥薪酬	113
6.2.2 完善福利措施	116
6.2.3 友善育兒職場	117
6.3 多元發展	120
6.3.1 培育訓練	120
6.3.2 績效考核	125
6.4 職場安全	126
6.4.1 職業安全衛生管理	126
6.4.2 職業傷害與職業病	130
6.5 社會永續行動	131
6.5.1 社會公益	131
附錄	133
GRI 準則索引表	133
SASB 準則索引表	139
加強揭露永續指標	143
氣候相關資訊	144

1 基本資訊

1.1 關於本報告書

本報告書為今皓發行之第三本永續報告書，記錄本公司於 2025 年度在環境保護、社會責任及公司治理（ESG）各面向之推動成果與管理作為。隨著全球對永續發展議題的重視持續提升，今皓深刻體認企業不僅肩負經營責任，更應積極回應環境保護與社會共好的期待，因此我們期望透過本報告書，真實呈現今皓在永續發展上的努力與進程，並以透明、負責的態度回應利害關係人所關注之議題。未來亦將持續精進永續管理機制，深化與各界之溝通與合作，攜手朝向更穩健且具長期價值的永續未來前進。

1.1.1 報導期間

本報告書為今皓實業股份有限公司（以下簡稱今皓、今皓公司、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 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 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，並公布於公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2027 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 2025 年 1 月 1 日以前以及 2025 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) 2021 年版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，國際會計準則理事會 (IASB) 制定的 IFRS (國際財務報導準則)，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

本報告書之揭露範圍以本公司具代表性之重要營運據點為主，包含今皓實業股份有限公司 (以下簡稱今皓實業)、南港子公司 (皓飛思科技、勤天科技、湧現智庫)、今皓光電 (昆山) 有限公司 (以下簡稱今皓光電)，以及泰國廠 J.B.T Industrial Co., Ltd. (J.B.T) (以下簡稱泰國廠 J.B.T) 等據點。由於南港據點共用辦公空間及相關能源資源，故統一合併揭露相關資訊，而部分納入合併財務報表之子公司，則因營運規模與永續風險影響程度較低，故未列入本次永續績效揭露範圍；完整合併個體資訊請參閱本公司財務報表。

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，除另有註明外，財務數據皆以「新台幣」為計算單位。
環境數據	溫室氣體排放數據係依循 ISO 14064-1：2018 進行盤查與統計；水資源及廢棄物相關數據，則依各營運據點之內部管理資料進行統計彙整。
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，作為永續資訊蒐集、揭露與管理之依循基礎，並由永續發展委員會檢視當年度適用之編製準則及揭露要求，確保報告內容符合國內外永續趨勢與利害關係人關注議題。於報告書編製過程中，各相關部門依職責提供年度績效資料及管理資訊，並由永續發展事業部進行整合與彙編。完成編製後，報告書亦透過內部稽核確認內容之一致性與完整性，並提交永續發展委員會審閱，最後經由董事會核決後正式定稿。

1.1.6 外部保證 / 確信

本報告書依循 GRI 準則 (2021 版) 編製，資料均經公司內部管理系統與權責單位核對。為強化揭露品質，報告內容已完成內部審查程序，並提報永續發展委員會審閱及向董事會報告。本年度報告書目前採取內部審查機制，未來今皓將持續評估導入 AA1000AS 或 ISAE 3000 等第三方確信標準，委由專業機構進行查證，以深化資訊透明度並回應外部期待。

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：新北市新店區中興路二段 192 號 7 樓

1.2 永續策略與績效

1.2.1 董事長的話

在全球持續關注永續發展的趨勢下，今皓始終相信，企業的價值不僅來自經營成果，更來自對環境、社會與利害關係人的責任與承諾。一路走來，我們持續以「品質第一、顧客至上、永續經營」作為經營核心，在穩健成長的同時，也積極面對永續轉型所帶來的挑戰與機會。

過去一年，今皓在永續治理上持續精進，逐步建立更完善的管理機制。我們也很榮幸在 2025 年公司治理評鑑中取得明顯進步，構面四得分較 2024 年進步 362%，於市值未達 50 億元之上市櫃公司類組排名提升至 11%至 20%，在上市公司類組之排名則提升至 51%至 65%。對今皓而言這份成績不只是肯定，更代表我們在永續道路上的努力正逐漸累積成果，也鼓勵我們持續朝更高標準邁進。

面對全球淨零與低碳轉型趨勢，今皓也逐步將永續思維融入日常營運與管理決策中，我們持續培育內部永續與碳管理人才，希望透過扎實的基礎與持續改善的精神，讓永續不只是口號，而是真正落實在企業文化與每一項行動之中。

此外，我們始終相信，企業的成長來自每一位同仁的努力與投入，因此除了重視營運發展，也持續關注員工的健康、安全與職涯成長，期望打造一個更安心、友善且具凝聚力的工作環境。

展望未來，今皓將持續強化永續治理，深化 ESG 理念於企業經營之中，同時積極投入創新技術與 AI 應用發展，提升企業競爭力與長期韌性。我們深知永續不是短期目標，而是一條需要長期投入與持續實踐的道路。未來，今皓也將攜手所有利害關係人，共同朝向更穩健、更具責任與更永續的未來前進。

1.2.2 永續績效

面向	永續成果
公司治理面	1. 本公司 2025 年公司治理評鑑大幅進步，構面四得分較 2024 年進步 362%，於市值未達 50 億元之上市櫃公司類組排名提升至 11%至 20%，在上市公司類

	組之排名則提升至 51%至 65%。 2. 深化董事會多元性，女性董事比例提升為 12.5%。 3. 公司董事會成員對董事會運作積極參與，2025 年全體董事出席率達 96.62%。 4. 2025 年董事會績效外部評估報告指出，本公司董事會及各功能性委員會整體運作情形良好，治理效能評估結果為優良。
環境面	1. 本公司已有 20 位員工取得 ISO 14064-1：2018 (GHG Internal Verifier Level C) 相關證書。 2. 2025 年廢棄物總產生量較 2024 年減少 25.70%。 3. 2025 年度無因違反環境法律或相關法規被處罰款或制裁。 4. 2025 年新增南港子公司範疇一至範疇三之溫室氣體盤查，及泰國廠 J.B.T 範疇三之盤查。已達成全集團之溫室氣體盤查目標。
社會面	1. 2025 年女性主管比例達 49%。 2. 2025 年執行寶福里活動場地布置、防疫宣導及物資發放等措施，服務 400 餘位里民。 3. 本公司 2025 年以協辦單位身分捐贈價值新台幣 30 萬元之公益物資於第 24 屆「1919 愛走動急難家庭救助計畫」，為社會弱勢救助帶來長遠且持續性的助益。 4. 2025 年全體員工未發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及因職業病造成死亡或可記錄的職業病。 5. 今皓光電 2025 年度員工滿意度調查達平均分數 80 分以上。

1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

為深入瞭解與本公司營運相關之重要利害關係人及其關注議題，今皓整合永續發展事業部及各業務單位主管，參考 AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, SES 2015) 之五大評估原則——依賴程度 (Dependency) 、責任 (Responsibility) 、張力 / 急迫性 (Tension) 、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) ，並結合內部專業判斷，全面辨識與公司營運具有實質互動或受營運活動影響之對象。

經系統化評估與排序，今皓將 2025 年度核心利害關係人歸納為五大類別：員工、客戶 / 消費者、供應商、股東 / 投資人，以及政府與主管機關。

1.3.2 利害關係人溝通

今皓依據各利害關係人之特性與互動需求，透過多元管道落實常態性溝通與意見蒐集。相關訊息由專責單位定期彙整，作為公司鑑別重大議題、調整營運策略及規劃資訊揭露之重要依據，確保外部期待能有效轉化為企業持續改進與永續發展之動力。

▼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	永續發展委員會	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

今皓以永續發展委員會作為重大議題管理之推動單位，依據公司營運特性、產業發展趨勢及利害關係人關注事項，持續檢視永續議題管理成效。考量重大議題具延續性及可比較性，2025 年度報告書沿用 2024 年度經董事會核定之 5 項重大議題，聚焦追蹤各項議題之管理措施、目標達成情形及執行成果，以作為

持續精進永續管理的重要依據，並定期向董事會報告各重大議題推動進度，確保公司永續治理方向符合營運需求及外部期待。2024 年重大議題評估流程詳見 [2024 年今皓實業股份有限公司永續報告書](#) 第 9、10 頁，2025 年重大議題詳細流程如下：

Step 1. 重大議題確認

考量 2024 年度已依循 GRI 3 重大性原則完成重大議題鑑別程序，並經董事會確認重大議題內容，2025 年度為持續追蹤管理成效，沿用前一年度所辨識之重大議題作為本年度永續管理重點，不另重新進行重大議題鑑別，透過持續關注產業趨勢、法規要求及利害關係人意見，確認重大議題仍符合公司營運現況及永續發展方向。

Step 2. 重大議題執行情形追蹤

本年度針對既有重大議題，持續追蹤各正負面衝擊、管理方針、短中長期目標、投入資源、實際行動及評估機制，由各權責單位定期提供執行成果及改善進度，並檢視相關風險與機會是否產生重大變化，藉由年度管理成果盤點，作為持續優化永續管理策略及未來重大議題檢視之參考依據。

順帶一提，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，故 2025 年沿用之重大主題也為 5 項。

排序	2024 年重大主題	2025 年沿用之重大主題	比較
1	經濟績效	經濟績效	沿用
2	誠信經營	誠信經營	沿用
3	產品品質安全	產品品質安全	沿用
4	客戶關係管理	客戶關係管理	沿用
5	員工聘僱與留任	員工聘僱與留任	沿用

Step 3. 重大議題資訊報導

永續發展事業部依據重大議題之管理成果及相關國際揭露準則，彙整各項政策、管理方針及年度成果，完整揭露於本年度永續報告書中。報告書完成後，由永續發展委員會審閱內容，並提報董事會核閱，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4. 持續檢視

本公司透過各項評估管理措施，持續檢視重大議題之管理績效及目標達成情形，未來亦將依據營運環境、法規趨勢及利害關係人關注事項，調整永續策略規劃。

1.4.2 重大議題衝擊管理

● 重大議題管理策略

董事會為本公司重大議題管理之最高監督與決策單位，負責督導永續發展策略及重大議題推動方向；永續發展委員會則負責重大議題之執行管理與追蹤，定期整合利害關係人意見，檢視各項管理措施、成果及改善進度，適時提出精進建議及因應措施，並向董事會報告執行情形，以共同推動公司永續發展目標。

● 重大議題列表

2025 年度重大議題沿用 2024 年度鑑別結果，以利持續追蹤各項重大議題之管理成效及目標達成情形。各重大議題之衝擊、管理方針、具體行動及短中長期目標，請參閱本報告書各對應章節。

▼2025 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

今皓於 1983 年成立，從連接線產品製造起步，持續累積技術實力，現已發展為提供 AI 軟硬體整合方案的企業，我們以「Connecting AI」為核心理念，憑藉深厚的技術基礎與創新能力，今皓致力將先進的 AI 技術導入不同產業場域，協助客戶提升營運效率及加速數位轉型與智慧升級，以強化企業市場競爭力。本公司總部位於新北市，並於台灣南港、中國昆山及泰國等地區佈局營運據點，旗下擁有皓飛思科技、勤天科技、湧現智庫、今皓光電及泰國廠 J.B.T 等子公司，我們持續拓展全球市場，打造完整的智慧科技服務版圖。

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	1,251,468,510 元
淨銷售額	754,644,000 元
員工人數	475 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。 * 成立康成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
114	* 私募普通股 12,427,600 股，資本額新台幣 1,251,468,510 元。

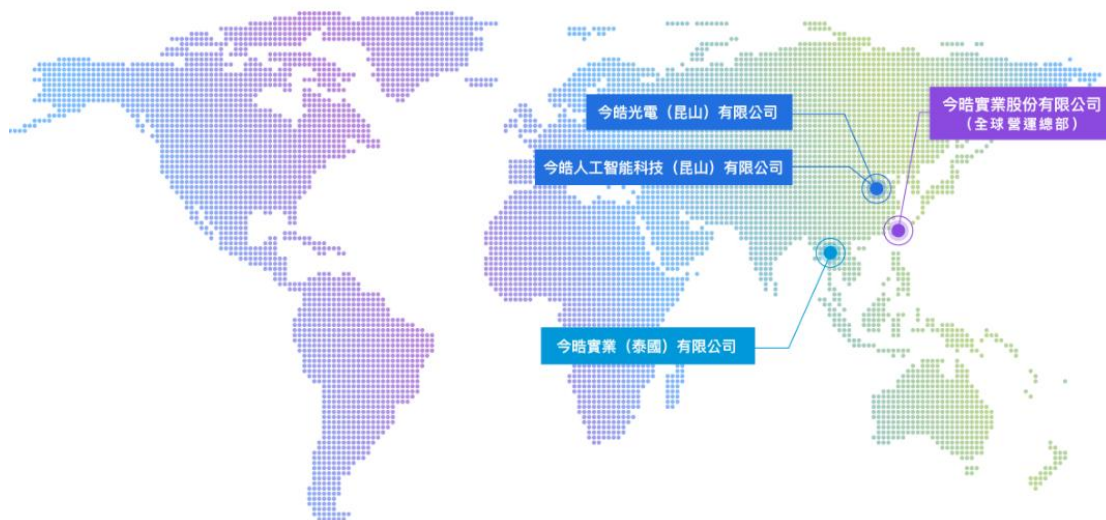
● 公協會會員

今皓實業參與了國際序列式 ATA 組織 (SATA)、台灣電子連接產業協會 (TECA)、視訊電子標準協會 (VESA)、台北市電腦商業同業公會 (TCA)、台灣區電機電子工業同業公會、HDMI Licensing Administrator, Inc.、USB Implementers Forum, Inc.及 UL GmbH，以與社會先進賢達進行交流。而中國子公司今皓光電則加入昆山市台灣同胞投資企業協會張浦分會。未來，今皓將持續關注與營運相關之產業政策、法規變化及公協會發展動態，並評估強化參與產業交流與合作之機會，以促進資訊共享及產業合作，進一步擴大企業永續發展之影響力。

2.1.2 營運據點

● 今皓營運佈局

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 (昆山)	生產基地	1
泰國	生產基地	1



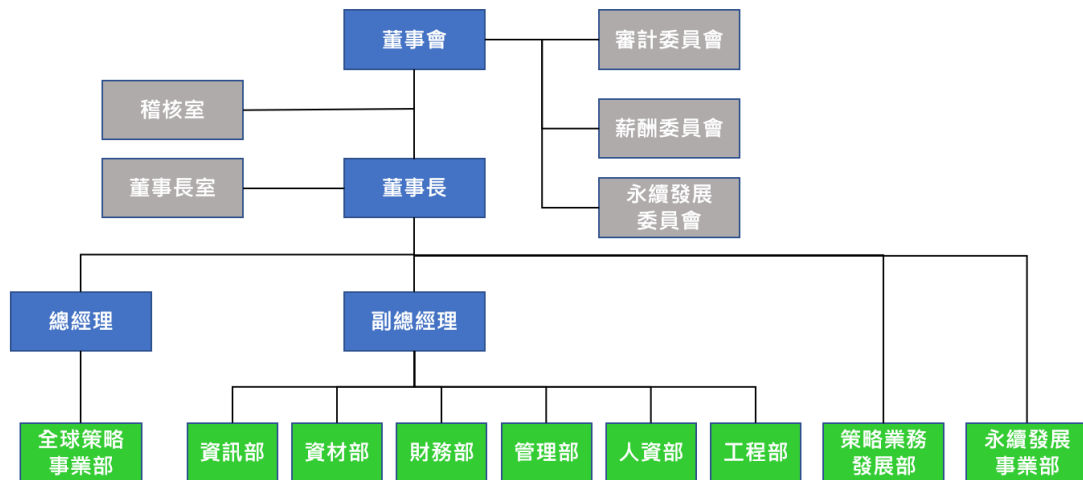
2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

今皓以股東會為最高權力機關，由股東選舉董事組成董事會。董事會為最高治理單位，肩負督導營運方向、永續策略及重大決策重任，持續深化治理透明度與營運韌性。

為提升治理效能，董事會下設薪酬委員會、審計委員會及永續發展委員會，分別就薪酬政策、財務品質、ESG 關鍵目標進行專業審議與監督。直屬董事會之稽核室則定期檢核內控制度，積極識別營運風險。各單位皆需定期向董事會呈報執行成果，以嚴謹治理機制守護公司價值與利害關係人權益。

● 今皓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。

本公司依章程設董事 7-9 人，本屆董事經 2023 年 6 月 29 日股東常會選任，設置 7 席董事（含 3 席獨立董事）；2025 年股東常會選任二席董事，另 2025 年 7 月一席獨立董事辭任；截至年報刊印日，共設有 8 席董事（含 3 席獨立董事），其中包含一席女性董事成員，展現公司對多元共融治理的重視與持續精進的決心。

董事會原則上每季召開一次會議，2025 年共召開 8 次董事常會，平均出席率達 93.65%，顯示董事對公司治理的高度參與與重視。各董事實際出席情形及議案內容，詳載於 2025 年年報第 16 頁。

▼今皓董事資料

(本屆董事會任期：2023 年 6 月 29 日至 2026 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	-	• 智曲資產投資股份有限公司監察人 • 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 • J.B.T INDUSTRIAL.,LTD.董事長 • JI-HAW INVESTMENT CO.,LTD.董事長 • 皓飛思科技股份有限公司董事長			✓

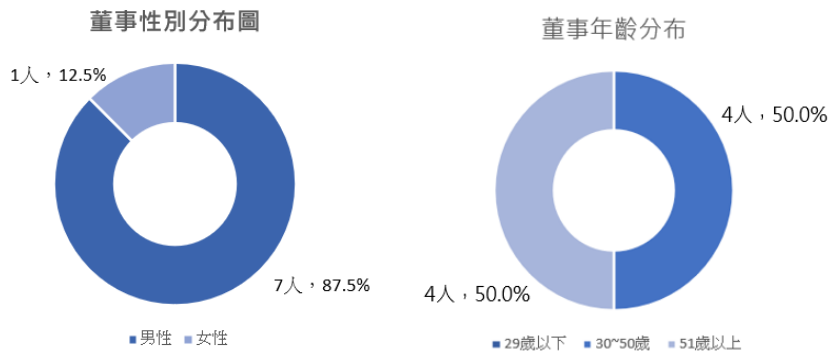
						- 湧現智庫科技股份有限公司董事長 - 勤天科技股份有限公司董事長 - 今鑽半導體科技股份有限公司董事長 - 善宜投資股份有限公司董事長今皓光電（昆山）有限公司董事長			
董事	3	何昭陽	男性	51 歲（含）以上	-	立鑽工業股份有限公司監察人			
董事	3	曾柏湖	男性	51 歲（含）以上	-	-			
董事	3	郭琛	男性	30-50 歲	-	OneConnect Financial Technology（Singapore）Co. Pte. Ltd 專案管理最高主管			

董事	1	金緻人工智能投資有限公司（代表人:張嘉伶）	女性	30-50 歲	今皓實業（股）公司投資總監	-			
獨立董事	3	王恩國	男性	51 歲（含）以上	-	- 天達諮詢顧問有限公司董事長 - 富國網絡直播股份有限公司董事長 - 心本投資股份有限公司董事長 - 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 - 晟宇康科技股份有限公司董事	✓	✓	✓
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			
獨立董事	1	吳子祺	男性	51 歲 (含) 以上	-	- 康儲聯合會計師事務所所長 - 松鈺財務顧問有限公司董事 - 欣訊科技股份有限公司獨立董事 - 福裕事業股份有限公司獨立董事 - 海柏特股份公司獨立董事	✓		

本公司董事長未兼任總經理或高階管理職務，落實董事會監督與經營團隊執行之權責分立。藉此維持決策獨立性與公司治理透明度，奠定企業永續經營之穩健基礎。

▼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	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
何昭陽	董 事		男	✓		✓	✓	✓	✓	✓			
曾柏湖	董 事		男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
郭 琛	董 事	新加坡	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
張嘉伶	董 事	中華民國	女	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		
王恩國	獨立董事		男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
龔新傑			男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
吳子祺			男	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	

今皓重視董事會成員之專業多元化與性別平等。現任董事成員兼具科技、金融、財會及技術研究等跨領域專長；在性別多元化上，目前設有 1 席女性董事，未來將持續宣導並遴選具國際視野之優秀女性人才加入董事會，以落實成員多元化政策並提升治理品質。

● 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，2025 年累積參與 57 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	智慧財產權態樣、權利保護與 AI 相關議題	3.0
		2026 年企業治理新視角-擁抱變革	3.0
董事	何昭陽	第十五屆臺北公司治理論壇	3.0
		我國推動永續發展政策及證券相關法令規定	3.0
董事	曾柏湖	國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6.0
		我國推動永續發展政策及證券相關法令規定	3.0
董事	郭琛	國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6.0
法人董事 代表人	張嘉伶	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維	3.0
		川普對等關稅風暴下臺灣 PMI 廠商下半年營運策略與展望	3.0
		最新企業併購法與公司治理實務案例	3.0
		晶圓世紀大戰台積電的關鍵技術與全球布局對半導體產業的影響	3.0
獨立董事	王恩國	美中台三邊關係變化下的台灣大未來	3.0
		2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3.0
獨立董事	龔新傑	公司治理主管與永續治理	3.0
		輝達的三兆奇蹟-人工智慧背後的半導體產業革命新思維	3.0

獨立董事	吳子祺	公司治理與證券法規	3.0
		破權交易與確信流程	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，若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。2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考今皓 2025 年年報第 13、14 頁。

● 董事及高階管理階層離職與退休政策

今皓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

目前公司董事及高階管理階層之薪酬制度，尚未將 ESG 或永續績效指標納入評估機制。現行薪酬規劃主要綜合考量職務責任、個人績效表現、公司經營成果及市場薪酬水準，並由薪酬委員會定期審議與檢討，以確保薪酬制度具合理性與競爭力。未來，公司將持續關注國際永續發展趨勢及法規動向，並依實際營運需求，審慎評估將 ESG 相關績效指標納入薪酬制度的可行性，逐步強化永續治理與長期價值創造。

● 索回機制

為確保高階薪酬與企業長期績效及風險管控相連結，今皓建立嚴謹之薪酬審查機制。目前雖尚未訂定單一獨立之薪酬索回管理辦法，然董事及高階管理階層之薪酬核發，均須經薪酬委員會參酌公司整體經營成果、個人績效達成度及風

險控管表現進行審查，並結合內部控制與稽核制度，嚴格防範因重大錯誤、舞弊或財務資訊重編而導致不當給付之風險。

未來，今皓將持續關注國內外法規趨勢、主管機關指引及標竿企業最佳實務，積極評估將薪酬索回條款納入高階主管薪酬管理制度之可行性，以深化薪酬治理並落實風險控管承諾。

● 董事會績效評估

本公司深信，健全且具前瞻性的董事會運作，是推動企業永續發展的重要基礎。為持續強化董事會治理效能與決策品質，公司依整體營運方向及治理需求，訂定「董事會績效評估辦法」，並經薪酬委員會審議後提報董事會核准實施，作為董事會運作與精進的重要依循。

依相關辦法規定，公司每年定期辦理董事會、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）及個別董事成員之內部績效評估，多面向檢視治理效能、專業參與及運作情形，持續優化董事會職能與監督能力。

此外，公司每三年亦委由外部專業獨立機構或專家學者團隊進行客觀的全面性評估，藉由第三方觀點深入檢視治理實務與精進方向，並提出分析與建議。相關評估結果與改善建議，將於次年第一季結束前提送薪酬委員會討論，並進一步向功能性委員會及董事會報告，作為未來持續提升治理品質與永續經營能力的重要參考。同時，公司亦將相關資訊揭露於官方網站，持續強化資訊透明度，回應投資人及利害關係人對公司治理的期待。

● 2025 績效評估結果

1. 內部評鑑

- 評鑑方式

評估等級說明：

數字 5：極優（非常同意）

數字 4：優（同意）

數字 3：中等（普通）

數字 2：差（不同意）

數字 1：極差（非常不同意）

- 評鑑結果：

今皓本年度內部評估結果優異，2025 年董事會整體自評平均分數為 4.71 分，相較 2024 年度（4.44 分）成長 6.08%；董事個別成員績效自評平均分數為 4.78 分，相較 2024 年度（4.59 分）成長 4.14%，顯示董事會於策略監督、風險管理及營運決策等面向精益求精之良好運作效能。

各功能性委員會 2025 年亦展現完善之治理效能，其中薪酬委員會績效自評平均分數為 4.84 分，相較 2024 年度（4.54 分）成長 6.61%；審計委員會績效自評平均分數為 4.94 分，相較 2024 年度（4.61 分）成長 7.16%；永續發展委員會績效自評平均分數則為 4.91 分。

▼ 2025 年董事會自我評鑑執行情形

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估內容	評估結果
每年一次	2025.01.01 ~ 2025.12.31	董事會內部自評「董事會績效評估自評問卷」	董事會	A.對公司營運之參與程度（包含 ESG 之參與與決策） B.提升董事會決策品質 C.董事會組成與結構 D.董事的選任及持續進修 E.內部控制內部評估董事會整	董事會自評平均分數為 4.71 分。

			體績效自評	
	董事成員自評 「董事成員績 效評估自評問 卷」	個別董事成 員	A.公司目標與任務之掌握 B.董事職責認知 C.對公司營運之參與程度 D.內部關係經營與溝通 E.董事之專業及持續進修 F.內部控制	董事會個別成員績效自 評平均分數為 4.78 分。
	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)	A.對公司營運之參與程度 B.功能性委員會職責認知 C.提升功能性委員會決策品質 D.功能性委員會組成及成員選 任 E.內部控制	薪酬委員會績效自評平 均分數為 4.84 分；審 計委員會績效自評平均 分數為 4.94 分；永續 發展委員會績效自評平 均分數為 4.91 分。

2. 外部評鑑：

• 評鑑方式：

為落實公司治理並提升董事會運作效能，今皓委請第三方獨立專業機構「誠一管理顧問股份有限公司」，採視訊訪談及書面審查方式，順利完成 2025 年度董事會 / 功能性委員會運作及董事成員績效之外部評鑑。

• 評鑑結果：

經評估認為本公司董事會在各方面已依據相關法令及國內公司治理指標制定董事會運作之相關政策及流程，董事會係由具備相關專業能力之董事所組成，並依據不同專業及經驗進行工作分配，董事會及各功能性委員會之職能均能有效運作，評估結果為優良。

• 優化建議：

持續提升董事會多元化，規劃於下屆董事改選時增加女性董事席次，以進一步強化董事會之多元觀點與獨立性。

針對公司轉型、重大策略議題，建議提前提供、加強重點會議資料，協助董事有更充足時間深入理解與思考，以提升董事會討論品質與決策效率，並提升對公司重大投資、技術發展及 2 策略議題的整體掌握。

建議公司治理主管可於年初預先規劃董事會及各功能性委員會會議時程，董事會主席及功能性委員會召集人可訂定每一屆任期或任期內各年度之工作計劃與目標，並獲董事共識，讓公司之董事會與功能性委員會對公司監督及管理職責更加強化，發揮公司治理標竿企業之示範效果。

● 利益衝突管理

今皓訂有《誠信經營作業程序及行為指南》、《董事會議事規範》及《道德行為準則》等相關辦法，建立完善之利益衝突鑑別、監督與管理機制，以嚴格控管不誠信行為風險。本公司提供健全之主動申報與揭露管道，供董事、經理人及列席之利害關係人落實誠信自律。

凡董事、經理人或列席會議之利害關係人，就董事會議案與其本人或所代表之關係人（包括配偶、親屬或所代表之法人）存在利害關係，應於會議中主動說明其重要內容；若有損及公司或全體利害關係人權益之虞，該成員須主動迴避討論與表決，且不得代理其他董事行使表決權。此外，董事間嚴禁不當相互支援，本公司董事、經理人、受僱人及實質控制者，亦不得利用職務或影響力使本人或關係人獲取不正當利益，全方位落實誠信經營與健全公司治理。

▼2025 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
2025.10.15	金緻人工智能投資有限公司 代表人：張嘉伶	擬訂定本公司民國 114 年第一次辦理私募現金增資發行普通股之定價日、發行價格及增資基	迴避之董事為本案之應募人。	討論及表決時離席迴避。

2025.11.13	石浩吉、金 繳人工智能 投資有限公 司代表人： 張嘉伶	準日等相關事項。 1、擬發行民國 113 年度限制員工 權利新股訂定增資 基準日暨受領人名 冊及數量案。 2、擬發行民國 113 年度員工認股 權憑證發行日期、 認股價格暨受領人 名冊及數量案。	迴避之董事為 本案之受領 人。	討論及表決 時離席迴 避。
2025.12.31	石浩吉、金 繳人工智能 投資有限公 司代表人： 張嘉伶	本公司董事長、具 員工身分之董事及 經理人年終獎金發 放案。	迴避之董事為 本案之受領 人。	討論及表決 時離席迴 避。

截至 2025 年底止，今皓並未發生任何重大利益衝突事件。為持續提升董事會職能與公司治理品質，本公司近年積極推動多項治理精進措施，包括由全體獨立董事組成審計委員會及薪資報酬委員會，以強化獨立監督功能，並透過公司網站即時揭露公司治理及董事會重大決議等資訊，持續提升資訊透明度與股東溝通品質。此外，今皓每年均為董事及重要管理階層投保責任保險，以完善執行職務之風險保障機制；董事成員亦持續透過專業進修掌握最新治理、永續及產業趨勢。

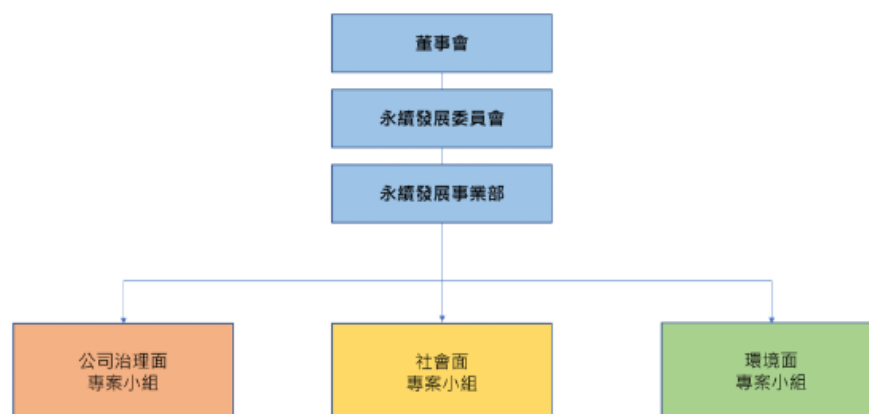
未來，本公司將持續以誠信治理、專業監督及永續發展為核心，精進董事會運作效能，強化企業韌性與長期價值，朝向更具永續競爭力之治理目標邁進。

2.2.2 功能性委員會

● 永續發展委員會

為了將永續發展理念深植於公司治理與營運決策之中，今皓於 2024 年 1 月 30 日成立「永續發展委員會」，作為公司推動永續治理之最高專責單位。永續發展委員會由王恩國（獨立董事）擔任召集人，並由石浩吉（董事長）及陳文偉（總管理處副總經理）共同組成，結合董事會及高階管理階層共同監督職能與經營管理專業，強化公司永續治理架構。此外，三位委員持有 ISO 14064-1:2018（GHG Internal Verifier Level C）證書或具備 ESG 相關實戰經驗，以確保各委員具備充分企業永續知識與能力。

永續發展委員會已訂定「永續發展委員會組織規程」，並經董事會通過施行，明確規範委員會之權責與運作機制，負責管理、決議及監督公司重大 ESG 議題之治理策略、政策推動成效及目標達成情形，並定期向董事會報告執行成果，確保永續發展方向與公司整體經營策略緊密結合。在完善治理架構及持續推動永續發展措施下，今皓於 2025 年公司治理評鑑「構面四 - 推動永續發展」表現顯著提升，該構面得分較前次成長 362%；整體評鑑排名亦大幅躍進，由市值未達 50 億元上市櫃公司組別排名提升至 11%至 20%區間；於上市公司類組排名提升至 51%至 65%區間，展現本公司持續精進 ESG 治理與永續經營的具體成果。



● 永續發展委員會執行情形

2025 年今皓永續發展委員會共召開 2 次會議，委員平均出席率達 100%，全年共就 8 項重大永續議題進行溝通與討論，相關議案經董事會審慎討論後，全體出席董事一致支持推動，展現公司對永續發展議題之高度重視，以及朝向永續經營的積極承諾。

▼第一屆永續發展委員會 2025 年成員出席情形

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	2	0	100	
委員	石浩吉	2	0	100	
委員	陳文偉	2	0	100	

▼2025 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 第四次 2025.8.11	提報 2024 年今皓實業溫盤報告書。	無	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。
	提報 2024 年今皓實業永續報告書。	無	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。
	於 2025 年底前完成 2024 年今皓實業永續報告書之美編設計，及英文版永續報告書。	無	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。
	2025 年溫室氣體盤查及永續報告書揭露範圍為今皓實業股份有限公司、今皓光電（昆山）有限公司、泰國廠 J.B.T Industrial Co., Ltd.（J.B.T）及皓飛思科技股份有限公司、勤天科技股份有限公司、湧現智庫股份有限公司。	無	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。
	推動第 12 屆公司治理評鑑第 4.3 項之執行。	無	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。
第一屆	提報 2025 年公司治理評鑑構面四（推動永續發	無	全體出席委員同意通	全體出席董事同意通過。

第五次 114.12.30	展) 成果及未竟事項因應措施。		過。	
	提報 2024 年今皓實業英文版永續報告書及中文永續報告書美編設計。	無	全體出席委員同意通過。	全體出席董事同意通過。
	提報 2026 年永續規範重大變更與因應措施。	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

在薪酬治理方面，本公司設置薪酬委員會，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 2023 年 7 月 19 日至 2026 年 6 月 28 日。本公司訂定「薪資報酬委員會組織規程」，作為委員會執行職務之依循，以建立兼顧績效、責任與長期發展之薪酬機制。薪酬委員會負責制定並定期檢視公司董事及高階經理之薪酬制度與標準，原則上每年召開 2 次會議，2025 年實際召開 3 次，成員出席率達 88.89%。

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	2	1	66.67	

為持續提升薪酬制度之透明度與公平性，並兼顧利害關係人權益，今皓亦建立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定期檢視薪酬政策。此外，董事及員工酬勞之發放，均須提報股東會決議通過，以落實公開透明及公司治理精神。

● 審計委員會

為強化財務監督及風險管理機制，本公司設置審計委員會，並由 3 位獨立董事

組成，任期為 2023 年 6 月 29 日至 2026 年 6 月 28 日。審計委員會依照本公司《審計委員會組織規程》，主要負責審核財務報表、監督簽證會計師之獨立性與選任程序、檢視內部控制制度及督導法令遵循情形、管控公司現有或潛在風險，以協助董事會落實誠信經營與健全治理。委員會原則上每季召開一次會議，並視議題需要邀請相關部門主管、內部稽核人員、會計師及法律顧問列席參與討論。2025 年共召開 8 次會議，成員出席率達 96%，展現高度參與及專業監督效能。

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	7	1	87.5	
獨立董事	林財福	3	0	100	2025.7.31 辭任； 2025 年應出席 3 次。
獨立董事	吳子祺	6	0	100	2025.6.30 新任； 2025 年應出席 6 次。

未來，今皓將持續深化董事會及功能性委員會之治理效能，並以透明、負責及永續的治理精神，積極回應利害關係人期待，穩健推動企業永續發展。

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：持續透過穩健的經營策略、技術創新與 AI 應用導入，強化企業核心競爭力，並積極提升整體產業附加價值。公司藉由深化與客戶及供應鏈夥伴之合作關係，帶動上下游供應鏈之經濟效益與產業協同發展，同時創造更多就業機會，促進區域經濟穩定成長與產業升級。 - 負面衝擊：公司未能持續提升營運效率、掌握市場趨勢或推動技術創新，可能影響企業成長動能，進而造成供應商訂單波動、

	人才穩定度下降，甚至降低市場與投資人對產業發展之信心。因此，今皓持續強化風險管理與營運韌性，以降低潛在經濟衝擊。
主要管理方針	1.持續深化顧客與供應商合作關係，強化供應鏈協作效率與價值鏈韌性，提升整體營運穩定性與市場應變能力。 2.積極推動 AI 數位轉型與智慧化管理，持續優化內部作業流程與營運效率，並主動研發創新解決方案，以掌握未來市場發展契機與產業趨勢。
短期目標 (3 年內)	· 2024 年短期目標：年度營收正成長。 · 2025 年執行情況：年度營收受 2025 年國際局勢影響尚未成長，今皓加強推動「一站式 AI 全場域解決方案」，以持續提升營運績效與市場拓展能力，並強化經營效率。
中期目標 (中期 3~5 年)	· 2024 年中期目標：導入 ESG 財務揭露機制。 · 2025 年執行情況：持續推進 ESG 資訊揭露制度建置，並強化跨部門數據整合與分析能力，依主管機關規範進程執行 IFRS 相關揭露。
長期目標 (長期 5~10 年)	· 2024 年長期目標：建立永續營運模式，平衡經濟、環境與社會績效。 · 2025 年執行情況：持續朝向永續營運模式發展，透過 AI 技術導入、營運流程優化及資源整合管理，逐步強化企業韌性與永續競爭力，並致力於平衡經濟、環境與社會面向之整體績效表現。
投入資源與實際行動	1.持續強化供應鏈管理與外部資源整合能力，透過供應商評估、篩選及培訓機制，提升供應品質、外部整合能力與交期穩定性，並建立更具韌性之供應鏈合作體系，以因應市場快速變化與客戶需求，加強競爭力。 2.積極投入 AI 技術研發與智慧應用發展，持續開發 AI 驅動之數據分析解決方案，並優化產品組合與技術服務能力。今年度更加聚焦於車用 AI、生成式 AI、半導體自動化及工業 AI 視覺檢測等核心領域，逐步提升市場競爭優勢。
評估機制	本公司透過多項營運指標持續追蹤與評估經濟績效，包括營收成長率、營業利益率、每股盈餘 (EPS) 等關鍵指標。相關數據由財務部門每季彙整分析，並於高階經營管理會議中進行檢討與追蹤，確保經營目標與公司發展策略一致。此外，公司持續強化內部控制

與風險管理制度，定期執行內部稽核作業，並委託第三方會計師辦理財務報告查核，以提升資訊透明度與財務數據之正確性，相關評估結果亦作為年度預算規劃、資源配置及策略調整的重要依據，滾動式推動企業永續經營與創造長期經濟價值。

● 經濟績效

2025 年全球市場受關稅政策不確定性及國際降息步調趨緩等影響，整體消費力道未見明顯復甦，經營環境充滿挑戰，致使今皓 2025 年度營業收入較前一年度有所下滑。財務表現方面，受原物料成本波動及產能配置調整影響，加上公司積極推動策略轉型、成立 AI 相關新事業，致使營運初期之研發與營業費用增加，營業淨損較 2024 年擴大。

總結 2025 年度，本公司合併營業收入為 754,644 仟元；合併稅後淨損為 299,097 仟元，稅後每股虧損（EPS）為 2.55 元。面對大環境變局，今皓將持續檢視並優化營運結構，發揮新事業之綜效，同時精實成本管控，積極提升整體獲利能力與營運韌性，以落實企業永續經營目標。（更多財務績效分析請參閱本公司 2025 年年報）

▼ 今皓合併財務績效

項目	2025 年
營業收入（仟元）	754,644
稅前淨利（淨損）（仟元）	（ 321,239 ）
稅後淨利（淨損）（仟元）	（ 299,097 ）
每股盈餘（虧損）（元）	（ 2.55 ）
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 797,414 仟元，分配之總金額為 1,096,511 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本 70.88%、員工薪資與福利 27.15%及支付給出資人款項 1.91%。

▼ 2025 年產生及分配的經濟價值（單位：仟元）

經濟價值	項目	2025 年
直接經濟收入	營業收入淨額	754,644
	金融投資收入	31,133
	資產銷售收入	(77)
	權利金收入	0
	取得政府補助款	3,707
	其他收入	8,007
產生的直接經濟價值		797,414
經濟分配	營運成本	777,183
	員工薪資與福利	297,675
	支付給出資人款項	20,896
	支付給政府款項	(14,286)
	社區投資	41
	其他支出	15,002
分配的經濟價值		1,096,511
保留的經濟價值		(299,097)

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

今皓秉持獨立經營與法規遵循原則，於本報告期間（2025 年度）除接受政府補助員工之生育獎勵金，本公司配合 AI 轉型業務，依法向經濟部申請產業升級創新平台輔導計畫，本案擬開發創新移動式智慧導覽服務型機器人，其具備模組化擴充能力，可滿足不同場域如社區、醫院、校園等之需求。後續可協助缺工問題，並帶動服務型機器人於產業之擴散應用。本案開發時程 16 個月（2025 年 9 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日），開發總經費為 22,980 仟元，總補助 9,200 仟元，隨著開發進度做請款。

● 政治獻金捐贈

今皓秉持依法經營與政治中立原則，對政治獻金採取「**不參與、不提供、不資助**」之三不原則。於本報告期間（2025 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，亦未透過第三方進行任何間接政治捐助，避免政治因素影響公司營運決策，以確保企業治理之獨立性、公平性與透明度。

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：若持續深化誠信經營與公司治理制度，透過完善內控制度、法規遵循及透明化管理機制，強化企業聲譽與利害關係人信任，並有效降低營運風險。此外，持續推動誠信文化與法遵教育，將大幅提升投資人、客戶及合作夥伴對公司與整體產業之信心，進一步強化企業永續經營基礎。 - 負面衝擊：若企業發生貪瀆、舞弊、虛偽財報、商業賄賂、內線交易或其他不誠信行為，除可能造成企業商譽受損與法律風險外，亦將影響投資人及市場對產業之信任，甚至造成合作關係中斷與營運衝擊。
主要管理方針	- 於 2024 年 11 月 13 日經董事會通過《誠信經營作業程序及行為指南》，並持續檢視並完善相關管理辦法，強化誠信治理制度與法令遵循機制。 - 持續對員工、供應商及合作夥伴推動誠信經營宣導與教育訓練，深化反貪腐、利益衝突防範及個資保護等法遵意識。 - 建立多元且獨立之申訴與檢舉管道，提供匿名保護機制與公正調查流程，保障檢舉人權益。
短期目標 (3 年內)	2024 年短期目標：完善檢舉與懲處制度，回覆率與結案率達 100%。 2025 年執行情況：已於公司官網明確公布內、外部人員對於不合法（包括貪汙）、不道德行為與人權之檢舉方式，並持續優化檢舉申訴流程與案件管理機制，強化匿名保護與案

	件追蹤效率，並透過專責單位定期檢視處理情形，以提升誠信管理效能與利害關係人信任度。
中期目標 (中期 3~5 年)	· 2024 年中期目標：建立完整誠信文化，形成由上而下的誠信驅動管理模式。 · 2025 年執行情況：本公司於 2025 年 2 月 11 日及 2025 年 12 月 23 日，向全體員工及董事發布誠信經營暨防範內線交易之宣導信函，以強化法令遵循意識。此外，今皓亦不斷深化董事會、高階主管及各部門共同落實誠信治理，於 2025 年 5 月 13 日經董事會通過並發布《關係人相互間財務業務相關作業規範》，不斷強化全員法遵意識與誠信責任。
長期目標 (長期 5~10 年)	· 2024 年長期目標：持續推動誠信文化。 · 2025 年執行情況：本公司透過日常行動，持續將誠信經營理念融入企業文化與營運管理中，並強化公司治理、內控制度及風險管理機制，建立更具透明度、公平性與永續性的經營環境，以提升企業長期競爭力與社會信任。
投入資源與實際行動	1. 今皓已經董事會通過並發布《誠信經營守則》、《道德行為準則》、《公司治理實務守則》、《內部重大資訊處理作業程序》、《審計委員會組織規程》、《防範內線交易管理辦法》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《關係人相互間財務業務相關作業規範》等相關道德準則內規，以展現完善誠信治理架構與法遵制度的決心。 2. 於官方網站設置多元申訴與檢舉管道，由專責單位負責受理與後續追蹤，並建立匿名保護與保密機制，以確保案件處理之公平性與透明度。 3. 持續於內外部推動誠信教育宣導，內容涵蓋反貪腐、防止利益衝突、內線交易防範、個資保護及法令遵循等議題，以提升全體員工及合作夥伴之誠信意識與風險管理能力，並深耕誠信經營文化。
評估機制	配置適當資源及專責人員，定期檢視誠信經營政策與防範措施之執行情形，並參考國內外企業之執行情況，不斷優化誠信經營管理相關政策，並每年向董事會報告相關推動成果與風險管理情況。公司亦設有匿名檢舉機制及內部稽核制度，透過定期

	查核與風險評估，持續掌握誠信經營風險並強化改善措施，若發生違規事件，將依規定提報董事會進行審議與處理。
--	---

● 誠信經營管理機制

今皓以正直誠信為企業營運之核心價值。本公司訂有《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》，並於 2025 年 5 月 13 日經董事會通過發布《關係人相互間財務業務相關作業規範》。相關制度參酌責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct）及證交所《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》等國際治理標準設計，建立涵蓋全員之法遵與誠信行為框架。

【專責單位與執行監督】

本公司指定總管理處為誠信經營專責單位，協助董事會及管理階層制定、落實與監督誠信經營政策。內部稽核人員定期查核制度遵循情形，若有異常即提報董事會。公司治理主管定期向董事會呈報執行成果，2025 年已於 12 月 31 日完成年度報告；同時，公司治理主管分別於 2025 年 2 月 11 日及 12 月 23 日，向全體同仁與董事發送誠信經營暨防範內線交易之宣導信函，深化全員誠信意識。

【價值鏈管理與檢舉機制】

在內部管理方面，新進人員均須簽署包含保密義務、競業禁止及誠信規範之同意書；對外則要求所有供應商簽署《廉潔承諾書》，嚴格遵守不收禮、不收回扣及防範不當關係人利益輸送等原則，若有違規即依懲戒制度處理或終止業務往來，共同維護公平透明的商業環境。

【2025 年推動績效】

今皓建立健全之檢舉管道與申訴制度，2025 年度收受檢舉案件為 0 件，且未發生任何貪腐或違反誠信經營之事件。相關誠信政策與推動成果均定期公開於公司官網、年報及永續報告書，以落實資訊透明度，強化利害關係人對今皓治理品質之信任。

● 檢舉申訴機制

今皓具備完善的檢舉與申訴制度，員工、供應商及其他利害關係人皆可透過電子郵件、[公司網站](#)等多元管道通報不當或潛在不道德行為。

所有檢舉申訴案件均由專責單位受理並進行調查，如涉及董事或高階管理階層，則呈報獨立董事審理，以確保案件處理之獨立性、公正性與透明度。

● 反托拉斯規範

今皓嚴格遵循各項競爭法令，積極維護公平交易與市場競爭秩序，並持續強化內部法遵管理與教育宣導，以防止任何不正當競爭行為發生。今皓集團截至2025年底，皆未涉及任何壟斷、不公平競爭、反競爭行為、反托拉斯與壟斷相關法律之情事或其他反托拉斯案件，亦未遭主管機關裁罰或調查。未來將持續精進並落實相關管理措施，以避免法遵風險並維持良好市場秩序。

2.4.2 人權政策

今皓高度重視員工權益與人權保障，以「尊重、平等、包容」為企業文化核心，致力打造安全、友善且具多元共融（DEI）的職場環境。我們深知企業的穩健發展建基於對每一位工作者的尊嚴與保障，因此持續將人權管理深化至日常營運與決策之中。

【國際人權準則承諾與日常落實】

本公司恪遵國內勞動法規，並自願參照《聯合國世界人權宣言》、《聯合國企業與人權指導原則（UNGP）》、《聯合國全球盟約》、國際勞工組織（ILO）公約及責任商業聯盟（RBA）行為準則等國際規範。今皓於人才招聘、薪酬福利、職涯發展及退休制度等全職涯流程中落實人權保障；堅決禁止任何形式之歧視、騷擾、強迫勞動及童工，並確保員工享有公平就業機會、合理工時及安全健康的職場環境。

【人權風險管理與多元溝通】

為有效推動人權盡職調查（Human Rights Due Diligence, HRDD），今皓主

動鑑別員工潛在人權風險，範疇涵蓋工時負荷、薪資平權、職業安全衛生及申訴管道有效性等議題。本公司設有意見信箱與匿名申訴機制，並結合日常部門會議，建立暢通之雙向溝通管道；同時積極執行職業安全衛生管理與性別平等政策，確保所有員工聲音獲得妥善處理與持續改善，建立和諧勞資關係。

【責任供應鏈人權盡職調查】

今皓將人權關注延伸至價值鏈夥伴，針對中小企業或海外供應商可能面臨之強迫勞動、工安或環境合規等潛在風險，本公司依循 RBA 準則，將人權指標納入供應商評核與評分機制。透過日常溝通、不定期現場檢核及盡職調查作業，攜手供應鏈夥伴落實責任商業行為，共創永續生態圈。

【未來展望】

未來，今皓將持續關注國際人權趨勢，深化組織內部人權教育訓練，健全人權風險鑑別與管理機制，朝向更加公平、共融且具永續韌性的企業目標邁進。

● 人權政策或案件之溝通與補救措施

今皓重視每一位工作者與利害關係人的聲音，致力建立公開、透明且值得信任的溝通環境，因此公司設置意見信箱及申訴管道，並於工作場所明確標示性騷擾防治及申訴電話，以提供員工與外部利害關係人反映各項人權相關議題，包括潛在風險、申訴案件或疑似違反人權之情事，確保相關意見皆能獲得適當回應與處理，透過制度化管理與持續改善機制，建立互相尊重與安心溝通的職場文化。

2.4.3 法規遵循

本公司高度重視法規遵循，已建立完善且嚴謹的內控制度與合規管理機制，並定期辦理內部稽核與教育宣導，以落實全體員工之法令遵循意識。為確保資訊揭露之一致性與透明度，本公司結合內部風險管理政策，採取量化與質化雙軌標準，定義「重大違規事件」之判定基準如下：

● 量化標準（財務影響）

1. 單一事件受主管機關罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。

2. 依證券交易所相關規定，須即時發布「重大訊息」之法規違悖事件。

● **質化標準（非財務影響）**

1. 導致人員重大傷亡，或引起重大社會關注之職業安全、人權或環境保護事件。
2. 涉及核心業務停工、遭勒令停業，或撤銷營運許可證之行政處分。
3. 發生涉及董事或高階管理階層之重大誠信、貪腐、反托拉斯或舞弊犯罪訴訟。

於本報告年度內，集團內未發生任何違反環境、社會或經濟相關法律與規範之情事，亦無遭受主管機關裁罰或其他重大處分，且無須依規定即時公告之重大訊息事項，整體合規表現穩健。

2.5 風險管理

2.5.1 風管組織

● **風險管理政策**

面對快速變動的經營環境與永續發展趨勢，今皓持續強化風險管理制度，將風險意識融入日常營運與決策流程之中。我們相信，完善的風險管理不僅是企業穩健經營的重要基礎，更是保障客戶、員工、股東及其他利害關係人權益的重要責任，以達成公司資源配置之最佳化。

本公司透過持續性的風險辨識、分析與管理機制，主動掌握內外部環境變化及潛在挑戰，降低營運不確定性與可能損失，並提升風險管理意識與執行力，我們透過資源有效配置，全面加強企業整體經營韌性與永續發展能力。

● **風險管理範疇**

今皓重視利害關係人所關注之環境、社會及公司治理（ESG）議題，並依據「電子工業行為準則（EICC, Electronics Industry Citizenship Coalition）」、營運模式、公司規模、業務特性及永續發展方向，持續辨識與

檢視可能影響公司營運之風險類型，作為風險管理與決策的重要依據。

- A. 策略風險：針對市場需求變化、產業技術快速更迭、競爭者策略調整、新產品開發未達預期、投資方向判斷失準、營運擴張效益不如預期，以及全球經濟或政策變化對公司長期發展造成之影響。
- B. 營運風險：包含原物料價格波動、供應鏈中斷、供貨延遲、人力資源不足、生產效率下降、設備故障、客戶需求變動，以及市場景氣變動對日常營運造成之影響。
- C. 財務風險：包含資金調度不足、現金流壓力、匯率及利率波動、信用管理風險、投資損失、應收帳款回收不佳，以及財務規劃或決策失當所產生之風險。
- D. 資訊風險：包含資訊系統遭受入侵、資料外洩、系統異常中斷、人員操作錯誤、營業秘密洩漏，以及資訊設備損壞影響營運之風險。
- E. 法遵風險：包含未符合主管機關法令規範、未即時因應法規修訂、契約管理不當、內部制度不完善、員工違反法令規定、越權行為、規範不周、條款疏漏，或相關文件作業疏失所衍生之風險。
- F. 誠信風險：員工違反誠信原則，或發生舞弊行為、利益衝突、不當收受利益、資訊不實揭露、違反道德規範、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，以致發生違法情事，進而衍生商譽風險。
- G. 其他新興風險：非屬上述之風險，包含氣候變遷、極端氣候、天然災害、傳染病、能源供應不穩，以及其他重大外部事件對公司營運造成之風險。

● 風險管理流程

為有效掌握各項風險議題，今皓建立系統化風險管理流程，由各單位管理階層定期於內部營運會議中，就風險管理範疇進行檢視與討論，並依據風險發生可能性及衝擊程度，執行風險辨識、分析、評估、回應及後續追蹤作業，必要時向高階管理階層進行報告，以即時掌握重要風險與因應方向。

- A. 風險辨識：各事業及功能單位依據公司策略目標、營運計畫及業務特性，辨識可能影響公司營運之內外部風險，並分析其短、中、長期目標與掌控方向，以作為後續風險管理之基礎。

B. 風險分析：針對已辨識之風險事件，分析其特性、發生原因、可能的發生頻率及對公司營運之影響程度，並交叉整合性考量既有控制措施、歷史經驗，及參考同業案例與外部環境資訊，評估風險發生之機率與衝擊程度，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，並考量公司風險承受能力，以評估各項風險對公司營運及目標達成之影響程度及訂定風險優先順序。此外，本公司依據風險等級擬定執行方案，作為後續風險管理及改善措施推動之依據，並將相關風險分析與評量結果確實記錄、保存。

D. 風險回應：針對風險事件，本公司依其性質及影響程度擬定相應管理措施，並考量企業策略、利害關係人觀點等因素，抉擇風險回應方式及處理順序，透過多重考量降低風險衝擊，使風險得在有限成本考量中取得控制。而我們也會持續追蹤風險回應執行情形，確保相關風險可以被妥善理解與處理，降低風險對公司營運之衝擊。

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。	本公司關注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。

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。	本公司已建立資訊安全專責組織，統籌資訊安全政策之制定、資源配置與整體防護策略之規劃，並負責資通安全維護計畫之推動、執行與成效檢討。期間所投入資通安全管理之資源包含人力與訓練投入、郵件安全防護、端點安全防護、備份與營運持續管理與資安提醒與宣導等。
經營權改變	公司股權集中度或股東結構若出現重大變動，可能影響經營穩定與策略推動。	本公司擁有專業之經營團隊，並不會因為經營權改變損及公司各項管理及經營優勢。

此外，本公司深知企業成長應與環境永續並行，所以除了持續精進營運效能外，亦積極將永續理念落實於日常管理與生產活動中。南港子公司勤天、今皓光電及泰國廠 J.B.T 已導入並取得 ISO 14001 環境管理系統認證，藉由制度化、管理方式，持續檢視能源使用、廢棄物管理及營運過程對環境可能造成之影響，並審慎考慮各項改善方案。我們依循 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，期望透過更嚴謹的管理制度，降低環境負荷及提升資源使用效率，朝向兼顧企業發展與環境共好的永續目標穩健前行。



2.6 氣候變遷風險機會

面對全球氣候變遷、能源緊縮與極端氣候事件日益頻繁所帶來的挑戰，本公司體認氣候議題已不僅是責任，更與企業長期競爭力及營運韌性密切相關。因此，為了減緩氣候變遷對營運造成的衝擊，公司參考氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）及 IFRS 架構精神，從「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大面向進行應對，以加強今皓集團之氣候風險管理機制。未來將持續關注能源轉型、碳排放管理及國際永續趨勢對企業可能產生之影響，並強化相關因應措施，提升企業面對環境變遷之調適能力，以實踐永續經營與企業責任。

▼揭露範圍：與合併財務報表的編製範圍一致。

面 向	IFRS S2 氣 候相關揭露	本公司回應舉措		
治 理	A. 治理單位 在氣候相關 風險與機會 治理的角色	- 本公司董事會為氣候相關議題與 ESG 事項之最高治理與監督單位，隨時監督氣候變遷相關風險與機會之辨識、評估及管理方向，並確保相關策略與公司整體營運及永續發展目標保持一致。 - 本公司設置永續專責單位，每年固定向董事會報告氣候相關議題之管理情形，包括溫室氣體排放管理、ESG 議題之成效、氣候風險與機會評估，以及永續發展相關策略，以確保氣候相關議題納入公司決策流程及營運管理之考量。		
	B. 管理階層 在氣候相關 風險與機會 治理的角色	本公司於 2024 年成立永續發展委員會，成員包括董事長石浩吉、獨立董事王恩國，以及總管理處副總經理陳文偉。委員會每年定期召開會議，將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，透過高階管理層的持續監督，以及各部門主管的積極參與，強化今皓在氣候變遷治理與永續發展策略之落實，進而提升公司在面對氣候風險與機會時的韌性與競爭力。		
策 略	A. 可合理預 期將影響個 體展望之氣 候相關風險 與機會	短期	中期	長期
		- 轉型風險：原物料成本上漲。 - 實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高。 - 市場機會：減少用水量和耗水量有助於提升商譽，也可降低公司營運成本	- 轉型風險：提高溫室氣體排放碳定價。 - 實體風險：降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化。 - 市場機會：透過回收再利用，不僅可提升品牌形象，還可降低原物料採購成本，達成循環經濟。	- 轉型風險：對新技術投資失敗。 - 實體風險：海平面上升。 - 市場機會：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。
			對經營模式的影響	對價值鏈的影響

	B. 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊	風險 / 機會描述	目前	預期	目前	預期
		原物料成本上漲	銅材、塑膠原料及金屬等材料價格波動增加生產成本，壓縮產品利潤空間。	若原物料價格持續上升，公司可能需調整產品組合、提升生產效率或適度反映成本於售價。	部分供應商因原料價格上漲調整報價，增加採購成本。	公司將持續考慮推動供應商分散策略及替代材料評估，以提升供應鏈韌性與成本控制能力。
		提高溫室氣體排放碳定價	暫無影響。	未來碳定價制度若趨嚴，可能增加能源使用及製造成本，促使公司投入低碳製程與節能設備。	暫無影響。	客戶及供應商對碳排管理要求將持續提高，公司需強化產品碳足跡盤查及供應鏈減碳合作。
		對新技術投資失敗	暫無影響。	若新技術開發未達市場需求或產品導入進度不如預期，可能影響投資報酬及市場拓展成效。	暫無影響。	可能影響設備供應商、技術合作夥伴及客戶共同開發專案之進度，進而延長產品驗證及量產時程。
		颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	暫無影響。	颱風、洪水發生頻率與強度增加，可能導致營運中斷或成本增加。	暫無影響。	極端氣候可能影響供應商生產、物流運輸及原物料供應，進而對整體供應鏈穩定性造成潛在影響。
		降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	暫無影響。	降雨模式變化可能導致降雨分布不均或乾旱等極端現象增加，進而影響水資源取用成本。	暫無影響。	降雨模式變化可能間接影響供應商取水之容易度，進而影響生產及原物料供應，對整體供應鏈穩

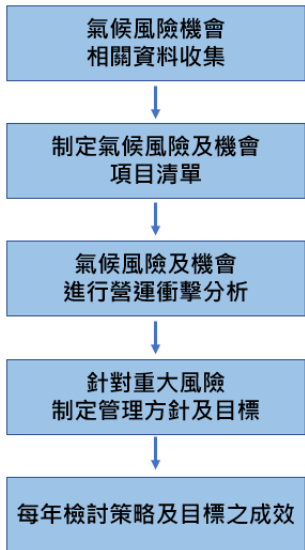
						定性造成潛在影響。
		海平面上升	暫無影響。	海平面上升可能對沿海地區的產業設施造成風險。	暫無影響。	海平面上升將增加位於低海拔地區之供應商設備損壞之風險，進而影響供應穩定度。
		減少用水量和耗水量	透過製程優化及用水監控機制，提高用水效率並降低生產過程中的水資源消耗。	若推動廢水回收再利用及節水措施導入，將有助於降低營運成本並提升資源管理效益。	暫無影響。	隨著客戶對環境管理要求提高，若公司攜手供應商推動水資源管理措施，將提升整體價值鏈永續競爭力。
		回收再利用	本公司目前積極將還可使用的產品外包裝回收使用，並推動最大化無紙辦公室及鼓勵員工使用回收紙列印。	推動資源回收與再利用有助於降低原物料消耗及廢棄物產生，藉此提升資源使用效率，也有助於降低營運成本並提升企業永續形象。	本公司積極要求供應商包材減量，並優先採購包材減量商品，以降低廢棄物產生。	推動回收再利用可促使公司與循環資源廠商合作，逐步建立循環經濟之概念與價值鏈模式。
		低碳產品及服務	暫無影響。	隨著全球低碳經濟發展，積極開發低碳產品與服務將可回應市場低碳產品之趨勢，此舉有助於拓展新市場機會，並提升公司在永續發展與綠色產業中的競爭優勢。	暫無影響。	短中期而言，開發低碳商品與服務將提升人力及研發成本，但長期而言，若與供應商相互配合，將能推動綠色供應鏈的形成，並會因符合國際趨勢而

						使產品銷量大增。
C.氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊	風險 / 機會類別	風險描述	經營模式及資源分配之變動			
			目前	預期		
	實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	定期辦理緊急應變演練與教育訓練，強化員工災害應對能力。	須投入更多資源於防災設備、營運備援及緊急應變措施，也須加強員工防災能力之教育訓練，以降低極端氣候對營運造成之衝擊。		
		降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	降水模式的變化，將導致用水供應量的不穩定，因此本公司持續調節用水量、優化製程用水配置及安裝節水設備等措施，加強日常管理與即時巡檢機制。	須持續監督製程用水配置，並積極評估相關節水設備或管理措施之投入，以增進水資源管理與用水效率，強化水資源使用效率與營運韌性。		
		海平面上升	海平面上升將導致位於低海拔處的廠區遭受風險，本公司培育 10 位種子成員，負責推動及協助各項安全管理工作，確保各項安全措施全面落實。另透過廠區安全稽核機制，持續檢視執行情形。	未來將依實際營運需求，持續評估針對海平面上升之調適可行性，並適度強化營運據點之環境風險管理與基礎設施維護，以提升整體營運韌性。		
	轉型風險	原物料成本上漲	公司持續強化採購管理及庫存規劃，以降低價格波動對營運之影響。	未來將持續投入供應鏈管理、替代材料評估及成本優化措施，以維持產品競爭力及獲利能力。		
		提高溫室氣體排放碳定價	現階段碳費及碳管理相關支出對整體營運影響有限，公司已積極投入溫室氣體盤查及減碳管理作業。	隨著碳定價制度逐步推動，將導致未來碳排放成本提高，本公司將增加節能設備、低碳製程及能源管理相關投資，以降低碳排放風險。		

			對新技術投資失敗	目前尚無重大投資失敗情形，資源配置維持既定規劃。	若新技術未能符合市場需求或商業化效益不如預期，可能影響研發資源配置及投資報酬表現。
		機會	減少用水量和耗水量	透過製程優化及用水監控機制，提高用水效率並降低生產過程中的水資源消耗。	未來須更積極導入節水設備及循環用水系統，以降低用水成本並提升資源使用效率。
			回收再利用	本公司積極將還可使用的產品外包裝回收使用，並鼓勵員工使用回收紙列印，以推動最大化無紙辦公室。	未來須更積極將廢棄物回收再利用，透過跨部門的溝通與協調，適當導入再製設備，以符合循環經濟之理念。
			開發或增加低碳產品和服務	本公司持續關注低碳與環境友善材料之發展趨勢，目前雖未推出明確之低碳商品或服務，但已成立專案小組投入研發資源，開發符合環保規範之電線塑膠材料及非鹵材料，藉由材料優化降低環境衝擊，作為未來低碳與綠色產品發展之基礎。	未來須考慮增加研發低碳商品之資源投入，以推動低碳產品與服務之開發，拓展市場機會。
		氣候變遷所帶來之實體風險與轉型風險，可能於不同時間尺度對本公司營運及財務狀況產生影響，具體說明如下：			
D.氣候相關風險與機會對個體於目前及預期之財務狀況、財務績效及現金流量之影響	1. 短期： （1）目前未因重大氣候事件造成顯著財務損失，但極端天氣事件可能造成生產中斷、設備損害、物流延誤或額外維修支出，進而影響營收表現及現金流量。 （2）原物料價格波動可能增加採購成本，對產品毛利率及營運成本造成一定壓力，若原物料價格持續上升，可能增加營運支出及資金需求，並對獲利能力及營業現金流量造成影響。 （3）減少用水量和耗水量，有助於提升資源使用效率，預期可降低用水成本及相關營運支出，並提升資源管理效益，對財務績效及現金流量產生正面效益。 2. 中期：				

	(1) 未來若碳費或碳定價制度逐漸嚴謹，將增加營運成本及資本支出需求，並影響獲利能力與現金流量表現。 (2) 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化目前尚未對生產營運造成重大影響，但若水資源供應穩定性下降或氣候異常加劇，可能增加營運管理成本及供應鏈風險，進而影響生產效率及現金流量。 (3) 持續推動資源回收與廢棄物管理措施，預期可降低部分原物料採購及廢棄物處理成本，並提升資源利用效率，對財務績效及現金流量帶來正面效益。 3. 長期 (1) 若新技術投資未達預期效益或市場接受度不如預期，可能影響投資報酬率、資產價值及未來獲利能力。 (2) 海平面上升對於目前營運據點未受到直接影響，若未來營運據點或供應鏈受海平面上升影響，可能增加防護、搬遷或營運調整成本，並對長期現金流量造成影響。(3) 低碳產品及服務可提高市場占比與營收，並為客戶達成減碳效益，本公司將持續關注低碳產品市場發展，預期低碳產品需求成長將帶動營收機會及市場競爭力提升，並有助於創造長期穩定現金流及提升企業價值。			
E. 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估	類型	主要假設	選用情境	評估影響及韌性能力
	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期內，本公司目標於具備條件之據點小幅提升再生能源使用比例（如 3%以下），中長期則依政策發展與市場供給情形，逐步擴大再生能源使用範圍及比例。	1. SSP2-4.5 2. SSP5-8.5	1. 評估影響：在 SSP2-4.5 情境下，全球逐步推動減碳政策，企業將面臨一定程度之能源轉型與碳管理壓力。本公司長期而言有可能面臨極端氣候事件發生之實體風險；在 SSP5-8.5 情境下，本公司將面臨中長期極端氣候事件發生頻率及強度增加甚至是海平面上升之危機，可能對營運據點及供應鏈造成顯著衝擊。 2. 韌性能力：本公司透過強化能源管理、評估再生能源導入及提升營運韌性等措施進行因應。另目前以質化方式進行情境分析及推估，未來將逐步強化量化評估能力。
	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化			
	海平面上升		2050 年淨零排放情境（NZE）	1. 評估影響：本公司參考國際淨零排放發展趨勢，採用「2050 淨零排放（Net Zero Emissions by 2050）」情境作為評估基礎，考量未來全球碳
	原物料成本上漲			
	提高溫室氣體排放碳定價			

		對新技術的投資失敗			排放管制趨嚴、能源轉型加速及市場對低碳產品需求提升等發展方向。在該情境下，預期碳排放管理及減碳投資需求將持續增加，部分原物料及碳成本可能受到影響，間接導致新技術的研發和投資成為必須。整體而言，公司認為現行營運模式具備一定適應能力，短期內對營運持續性影響有限，未來將持續透過技術創新、產品升級及供應鏈管理等措施，提升面對氣候變遷及產業轉型之韌性。 2. 韌性能力：為提升面對氣候轉型風險之韌性，本公司持續強化供應鏈管理机制，透過多元採購策略及供應商管理，降低原物料價格波動風險；持續推動節能減碳及能源管理措施，降低未來碳定價政策對營運成本之衝擊。並透過市場需求分析及技術發展評估機制，審慎執行新技術與新產品投資，降低投資失敗風險。
風險管理	辨認、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程	在評估氣候相關風險的過程中，本公司依據風險之性質、發生可能性及潛在影響程度建立評估機制，並設定質性與量化評估標準。就風險性質而言，本公司將氣候相關風險區分為實體風險與轉型風險進行評估。實體風險方面，主要考量氣候變遷可能導致颱風、洪水等極端天氣事件強度與頻率增加，並因海平面上升及降雨模式改變，提高營運據點淹水及供應鏈中斷之風險。本公司持續透過營運風險評估機制檢視相關影響，並加強廠區防災管理、設備維護及供應鏈管理，以提升營運韌性並降低極端氣候對公司營運之衝擊；轉型風險方面，隨著碳定價機制推動，溫室氣體排放成本可能提高，進而增加營運成本。此外，原物料價格亦可能因環保法規或市場供需變動而上升。企業投入節能減碳或低碳技術時，亦可能面臨投資效益未達預期之風險，本公司將透過強化能源管理與審慎投資評估，以降低轉型風險對營運之影響；機會方面，本公司積極推動節能減碳與資源管理，有助於提升品牌形象，同時亦可透過再利用機制及製程優化，降低原物料浪費並減少用水量。本公司將持續推動節能減碳措施、強化資源循環利用及提升製程效率，以掌握低碳轉型帶來之市場機會並提升企業永續競爭力。 本公司透過風險矩陣分析方法進行風險機會辨識與評估，依據不同風險之嚴重程度制定相應之管理策略。在發生可能性評估方面，本公司參考氣候情境發展趨勢並結合相關政策與產業發展方向，將風險發生機率區分為六個等級。在影響程度評估方			

		面，則依對公司營運、財務及供應鏈可能造成之衝擊程度區分為高、中、低三個等級。若風險屬於發生機率高且影響程度高者，則列為高度風險並優先制定管理與因應措施；若為可能發生且影響程度為中者，則列為中度風險並持續追蹤其變化；其餘風險則歸類為低度風險，屬於目前可接受之風險範圍，但仍將持續進行監測與管理。 本公司針對氣候相關風險建立持續性的監控機制，具體流程如下： 1. 收集氣候風險資料：持續蒐集國內外氣候變遷相關資訊，包括氣候情境發展、政府政策法規、產業趨勢及極端氣候事件等資料，作為評估公司氣候相關風險與機會之基礎。 2. 制定風險及機會清單：依據蒐集之資訊及公司營運特性，辨識可能影響營運之氣候相關實體風險、轉型風險及潛在機會，並建立風險與機會清單，以利後續評估與管理。 3. 進行營運衝擊分析：針對已辨識之氣候相關風險與機會，評估對公司營運活動、供應鏈管理、成本支出及財務表現可能產生之影響，以了解相關風險之重要性與潛在衝擊程度。 4. 制定管理方針及目標：依據風險評估結果，研擬管理措施與因應策略，並視需要設定相關管理目標，以降低氣候風險對公司營運之影響。 5. 檢討策略及目標：定期檢視氣候相關風險管理策略及目標之執行情形，並依據外部環境變化與公司營運狀況進行適時調整，以確保相關管理措施之有效性。  <pre> graph TD A[氣候風險機會 相關資料收集] --> B[制定氣候風險及機會 項目清單] B --> C[氣候風險及機會 進行營運衝擊分析] C --> D[針對重大風險 制定管理方針及目標] D --> E[每年檢討策略及目標之成效] </pre>
指標與目標	A.與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標）- 溫	本公司 2025 年度溫室氣體排放量依 ISO 14064 規範進行盤查與計算，並採用環境部公告之最新溫室氣體排放係數。排放量衡量方式採營運控制法，以反映本公司對營運活動之實際控制範圍，使排放資訊能較完整呈現公司營運對環境之影響，並協助使用者了解與氣候相關風險與機會之績效表現。2025 年度報導期間類別一至類別四之溫室氣體排放量如下：

	室氣體有關之氣候相關指標	範疇一： 112.3453 tCO ₂	範疇二： 1710.6328 tCO ₂	範疇三： 1332.7865 tCO ₂
	B.行業基礎指標之資訊	本公司在「電氣與電子設備」業的特定經營模式、活動與其他共同特性有關之行業基礎指標，請詳見附錄：SASB 準則索引表。		
	C.揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊（氣候相關目標）	本公司持續關注氣候變遷議題，並以長期低碳發展為方向，逐步推動溫室氣體管理及能源效率提升相關措施。目前已訂定相關環境與氣候風險管理目標：節能減碳方面，由於本公司預計於 2026 年辦理都更案，並計畫採購較傳統燈泡節能效率 15% 以上之 LED 燈泡，預計於 2028 年建成後，達成總排放減量 1%目標，並預計 2029 年完成全集團溫室氣體第三方查證；廢棄物減量方面，則是希望透過要求供應商包材減量，及優先採購包材減量商品等措施，以減少非有害事業廢棄物產生量，預計於 2028 年達成事業廢棄物較 2025 年再減量 1%目標。此外，本公司也透過年度績效檢視與持續改善機制追蹤執行情形，以逐步降低營運過程中的溫室氣體排放及能源使用強度。		

▼ 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			· R6 對新技術的投資失敗 · R7 低碳技術轉型的成本			· R1 提高溫室氣體排放定價
	3		· R4 面臨訴訟風險 · R5 以低碳商品替代現有產品和服務	· R11 消費者偏好轉變 - 產業污名化			· R13 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
	2		· R8 客戶行為變化 · R12 利害關係人的關注與負面回饋日益增加			· R15 平均氣溫上升	· R14 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化
	1		· R9 市場訊息不確定	· R3 現有產品和服務的要求及監管	· R16 海平面上升		· R2 強化排放量報導義務
	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		· O6 使用低碳能源	· O2 使用更高效率的生產和配銷流程 · O13 開發新產品 · O19 參與可再生能源項目並採用節能措施		· O11 開發和 / 或增加低碳商品和服務	
	4		· O3 回收再利用 · O8 使用新技術	· O1 採用更高效率的運輸方式 · O16 進入新市場			
	3			· O15 消費者偏好轉變			· O5 減少用水量和耗水量
	2		· O4 轉用更高效率的建築物 · O10 轉變至非集中式能源		· O9 參與碳交易市場 · O17 善用公共部門獎勵辦法	· O12 開發氣候調適和保險風險解決方案	
	1		· O18 獲得需要投保的新資產和地區	· O5 減少用水量和耗水量		· O7 採用獎勵性政策	· O14 業務活動多元化
	0						
		0	1	2	3	4	5

● 重大氣候風險機會

本公司在董事會及永續發展委員會的督導下，審視相關風險與機會對公司未來發展之重大衝擊。評估內容除考量影響程度與財務影響外，亦納入風險發生時點及持續期間，藉以擬定相應管理與因應措施，逐步提升公司面對氣候變遷之調適能力與營運韌性。為強化管理基礎，本公司將氣候議題之影響期間區分為短期（1 至 3 年）、中期（3 至 10 年）及長期（10 年以上），作為後續風險分析與策略規劃之依據。

▼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	目前本公司所屬產業之碳排放強度相對較低，短期內對整體財務影響較小。然而，隨著各國減碳政策與碳管理制度逐步趨嚴，未來仍可能面臨碳費增加、法規遵循成本提高，以及供應鏈將相關成本轉嫁至企業等情形，進而增加整體營運成本與管理壓力。	營運或資本成本增加	4	1	短中期	5	本公司完成集團內部溫室氣體盤查，根據盤查結果鑑別重大排放源，並制定相關因應措施，以降低溫室氣體排放量。本公司將持續關注國內外氣候政策發展及市場趨勢，提前規劃相關因應措施，以降低長期營運風險。

	市場風險	R10 原物料成本上漲	極端氣候事件發生頻率與強度提升，可能對供應鏈穩定及日常營運造成影響。例如原物料供應不穩、物流運輸受阻及運輸成本上升等情況，皆可能增加營運支出與交期風險。	營運或資本成本增加	5	2	中長期	5	為降低原物料價格波動與供應不確定性所帶來之市場風險，本公司持續深化供應鏈管理機制，積極開發多元供應來源，以提升供應鏈韌性與採購彈性。同時，本公司持續關注國際原物料市場變化趨勢，以提前規劃採購策略，降低原物料波動對營運及成本之衝擊。
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	極端氣候所造成的潛在衝擊，可能影響員工通勤安全及工作環境穩定性，甚至因停電、設備異常等情形造成生產或服務中斷，進一步影響客戶服務品質及營運績效。	營業收入減少，營運或資本成本增加	3	2	短中長期	5	本公司持續透過營運風險評估機制檢視相關影響，並加強廠區防災管理、設備維護及供應鏈管理，以提升營運韌性並降低極端氣候對公司營運之衝擊。
機會	產品和服務	O5 減少用水量和耗水量	面對全球減碳與綠色轉型趨勢，本公司持續鼓勵各據點改善用水效率。	產品成本下降	3	3	短期	5	持續調節用水量、優化製程用水配置及安裝節水設備等措施，加強日常管理與即時巡檢機制，落實用水監控與異常改善作業，以實質行動降低人均用水量，強化水資源使用效率與營運韌性。

	市場機會	O11 開發或增加低碳商品和服務	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	2	長期	4	本公司積極拓展符合市場需求之低碳產品與服務應用領域，並強化市場開發與客戶合作機制，以提升品牌競爭力及市場滲透率。同時，透過掌握產業轉型契機與新興市場需求，持續擴大潛在客戶群與業務布局，進一步提升營收成長動能與企業永續發展能力。
--	------	------------------	------------------------------	------------------	---	---	----	---	---

綜合評估後，本公司目前所關注之重大氣候議題，包括溫室氣體排放成本提升、原物料價格波動，以及颱風、洪水等極端氣候事件對營運與供應鏈帶來之衝擊。同時，公司除推動節約用水亦積極掌握低碳轉型所帶來之新興商機，持續評估新產品開發及市場拓展之可能性，期望在降低氣候風險的同時，強化企業永續發展與長期競爭力。

▼管理重大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	2	3	3	3	0	0	2	0
市場風險	R10 原物料成本上漲	3	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	1	3	1	2	4	1	3
產品和服務	O5 減少用水量和耗水量	1	3	3	1	0	0	3	0
市場機會	O11 開發或增加低碳商品和服務	5	5	4	5	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。

2.7 資訊安全

2.7.1 資安管理政策

今皓高度重視資訊資產保護，深知資訊安全為企業穩定營運、客戶信賴及永續發展之重要基礎，因此持續強化資訊安全管理制度與風險防護機制。我們已建立基礎資訊安全管理架構，包含帳號與權限管理、資料備份與復原、網路使用規範、防毒防駭措施、異常事件通報及系統維護管理等作業流程，並由專責人員負責資訊系統維運與例行檢查，以確保系統穩定運作及資訊資產安全。

● 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	持續蒐集資訊安全相關法規與管理資訊，並積極派員參與資安教育訓練及專業課程，逐步建立符合公司營運需求與產業特性之《資訊安全管理辦法》及相關作業規範，以提升整體資訊安全治理能力。
個人資料安全維護	雖今皓實業目前營運模式以 B2B 為主，未直接與自然人客戶交易，目前仍持續規劃及強化內部個人資料與機敏資訊管理機制，透過權限控管、資料加密及使用規範等

	措施，強化資料安全維護。
資安風險管控措施-資料備份備援	公司採自行架設機房方式管理資訊系統，並建立定期備份、本地備援及異地備份機制，重要備份資料另存放於異地銀行保險箱，以提升資料安全性及災難復原能力。
資訊服務中斷	建立災難復原與緊急應變機制，當發生人為、設備異常或天然災害等事件時，可迅速執行系統復原作業，降低資訊服務中斷對營運造成之衝擊。
其他資訊安全風險	已建置企業內部防火牆，並與中華電信簽訂資安防護攔阻服務合約，透過網路源頭監控與異常流量攔截機制，持續提升整體資安防護能力，降低資訊安全風險。

同時，今皓亦要求全體員工遵循資訊使用與保密相關規範，並不定期辦理資訊安全意識宣導，以提升同仁資安風險辨識能力及降低人為疏失風險。此外，針對公司內部敏感資料或客戶資訊，本公司採取加密存取的方式，防範未經授權的存取、洩漏或竄改行為，2025 年度內，未發生重大資訊安全事件或客戶資料外洩情形。

▼2025 年今皓實業資訊安全量化指標

指標類別	量化成果	說明
資安教育訓練	年度累計 28 小時，平均每人 9 小時以上	資訊人員完成資安專業課程訓練
郵件安全防護	攔截垃圾郵件逾 12 萬封；病毒郵件逾百封	多層式郵件安全機制，有效降低惡意郵件與詐騙風險
端點安全防護	偵測並阻擋惡意程式與可疑行為 2,800 餘次	端點防護系統偵測木馬、密碼竊取程式、惡意腳本等威脅
備份與異地備援	每日進行 NAS 備份；每週異地備援	備份作業均正常完成，確保資料可復原
威脅情資掌握	全年定期接收 每週威脅情資週報	掌握最新攻擊趨勢，提前防範資安風險
資安提醒與宣導	全年定期發布資安提醒	協助同仁辨識詐騙郵件與惡意連結
重大資安事件	0 件	最近兩年度未發生重大資安事件

未來，今皓將持續依據營運需求、資訊安全風險及產業發展趨勢，逐步強化資

訊安全政策、管理工具及防護措施，2025 年今皓共計三名資訊安全相關人員參與總時數達 28 小時的 ISO 27001 訓練課程，展現本公司積極維護資訊保護的企圖心，南港子公司也已導入更完善之資訊安全管理系統 (ISO 27001)，以提升企業整體資安韌性、管理效率與客戶信賴度。

3 產品服務

3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

● Connecting AI

作為兼具硬體製造與系統整合能力之企業，今皓以「Connecting AI」為核心使命，持續深化從產品設計、研發、生產製造到銷售服務之整合能力，並積極拓展 AI 應用場域與客戶合作機會。透過跨領域技術整合與客製化服務，公司已逐步建立 AI 全場域解決方案供應能力，協助客戶提升系統效能、縮短導入時程及快速接軌 AI 產業生態系，同時也為公司創造新的成長動能與市場機會。

● AI 全場域解決方案

今皓提供從設計、製造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

今皓實業致力於提供高品質連接線及線束解決方案，產品涵蓋電腦、通訊、消費電子、伺服器及車用電子等領域。主要產品包括內外部傳輸線材、影音傳輸線、訊號轉接線、LVDS、FFC、極細同軸線及車用線束等。隨著高速運算與 AI 應用的發展，公司持續投入高速傳輸與高頻連接技術開發，並拓展於伺服器、資料中心及車載電子之應用。同時，公司提供從設計、製造到組裝的一站

式服務，依客戶需求提供客製化解決方案，以提升產品附加價值與市場競爭力。

● 產品及服務

- (1) 內外部傳輸線材。
- (2) 影音傳輸線。
- (3) 訊號轉接線。
- (4) LVDS。
- (5) FFC。
- (6) 極細同軸線及車用線束。
- (7) 高速傳輸線
- (8) 車用 AI。
- (9) 生成式 AI。
- (10) 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

在數位化與智慧化浪潮全面加速的今天，連接技術已不再只是電子產品中的基礎零組件，而是支撐高速運算、智慧交通與萬物互聯的重要基礎設施。面對新世代科技應用所帶來的龐大資料傳輸需求，今皓正積極從傳統連接器製造商，轉型為高效能連接與整合解決方案提供者，持續推動技術升級與產業創新。

隨著市場對於高頻、高速與高可靠度傳輸技術的需求持續攀升，今皓聚焦於新世代連接技術研發，積極投入高速傳輸線材、高精密連接模組、以及高速互連技術，包括 PCIe、CXL 以及光電整合傳輸解決方案，協助客戶建構更高頻寬、更低延遲且更具能源效率的運算環境，並將應用版圖延伸至伺服器、資料中心、車載電子及智慧工業等高成長領域，掌握未來產業升級所帶來的新契機。

另一方面，智慧移動與電動車產業的快速發展，也重新定義了連接技術的重要性。車用環境對於耐久性、安全性與穩定性的要求遠高於一般消費性產品，因此，具備高門檻與長期驗證特性的車用市場，已逐漸成為產業成長的重要驅動力，今皓透過與國際車廠及供應鏈夥伴深化合作，持續開發符合嚴苛標準的車

載連接方案，並積極切入智慧交通與未來移動應用市場。

除了產品技術的精進，今皓更致力於打造完整的價值服務體系，透過整合設計開發、精密製造、組裝生產及供應鏈管理能力，提供從概念驗證到量產交付的一站式服務，並依據客戶需求量身打造客製化解決方案，協助客戶縮短開發時程、提升產品附加價值，並強化市場競爭優勢。

我們秉持「Connecting AI」的發展理念，透過持續投入核心技術與跨領域整合能力，將攜手合作夥伴共同建構 AI 產業生態系，讓連接不只是傳輸訊號，更成為驅動未來創新的關鍵力量！

3.1.2 生命週期管理

為了提升產品於整體生命週期中的環境與社會效益，今皓持續深化永續產品管理機制，並將「可持續設計」理念逐步導入產品開發與營運流程中。公司除重視產品效能與品質外，亦積極將環境保護、資源效率及法規遵循納入產品管理考量，以符合 RoHS、REACH 等相關環保法規要求。

此外，今皓也秉持著「三不原則」：不使用有害物質、不使用含鹵材料、不使用衝突礦產，期望在滿足客戶需求的同時，亦降低產品對環境與社會之潛在衝擊。

1. 設計與開發階段

透過設計優化與產品耐用性提升，降低能源消耗與資源浪費，延長產品使用壽命，以減少產品對環境的負擔，同時也提升產品使用價值與市場競爭力。

2. 原料採購階段

導入永續採購理念，優先選用品質穩定且具國際合格認證之材料，全面杜絕各類有害物質進入今皓公司生產鏈，以降低產品對環境造成之負擔。此外，我們也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

持續推動製程優化與設備改善，提升生產效率與產品良率，降低能源使用、製

造廢棄物及碳排放，以逐步強化綠色製造管理能力。

4.運輸與銷售階段

在地採購，持續優化物流動線與運輸管理，以降低運輸能源消耗及碳足跡，並透過完整產品標示與使用說明，協助客戶正確使用產品並利於後續分類回收。

5.使用階段

提供完整且詳細的產品使用說明及注意事項，協助客戶正確操作與維護產品，以延長產品使用壽命，並降低對健康、安全及環境可能造成之風險。

6.回收與處置階段

今皓亦持續評估回收再利用機制與循環經濟可行性，並鼓勵客戶妥善處理產品及包材，期望逐步提升資源使用效率與產品生命週期管理效益。

3.2 產品健康與安全

3.2.1 產品品質安全

- **產品品質管理**

今皓集團南港子公司勤天、今皓光電與泰國廠 J.B.T 已正式導入 ISO 9001 品質管理系統，並持續將品質管理思維深化至產品開發、生產製造及客戶服務等各項營運流程中。我們相信，品質不只是檢驗出來的結果，更是從設計、製程到交付過程中，每一個細節累積而成的承諾。因此，除建立標準化作業流程外，亦持續透過流程優化、製程管理及跨部門協作機制，強化產品穩定性與一致性，提升整體品質管理效能。

此外，本公司亦高度重視客戶使用心得與市場回饋，建立完整之客訴處理、異常分析及改善追蹤機制。當產品發生異常情形時，相關單位可即時進行原因分析、風險評估與改善措施執行，並透過 PDCA 循環管理模式持續檢討與優化，將問題改善經驗轉化為制度化管理能力，降低類似風險再次發生之可能性。

2025 年度內，今皓集團內未發生任何重大產品品質事故，亦無因產品品質遭主管機關裁罰之情事，顯示品質管理制度已建立穩定基礎。展望未來，今皓將持續推廣品質文化，加強全員品質意識與持續改善機制，並透過品質管理數位化、流程精進及供應鏈協同管理，進一步提升產品品質、客戶滿意度與市場競爭力。

此外，為了確保產品品質之穩定性及可靠性，今皓於新店總部實施供應商評鑑計畫，評鑑內容涵蓋供應商採購情況、品質管理情況及工程單位情況等共計 20 項次之評分項目，並由新店總部進行相關稽核及評分，2025 年供應商數量為 19 間，評鑑覆蓋率達 100%。

● 產品風險評估

今皓重視產品品質、安全性與法規遵循，持續強化產品風險評估與管理機制，針對產品可能涉及之健康、安全、使用及合規風險進行事前辨識、分析與控管，作為產品設計、開發及製程管理的重要依據。

在產品開發階段，我們導入風險預防思維，針對材料選用、產品設計及製程規劃進行事前全面評估，以降低品質異常或安全風險發生機率；於量產階段，則透過關鍵製程監控、品質檢驗及成品抽測等管理機制，持續提升產品品質穩定性與可靠度，確保產品風險維持於可控範圍內。

產品上市後，公司亦建立異常通報與客戶回饋處理機制，能即時掌握市場端可能發生之產品異常或潛在風險，並迅速啟動內部改善與矯正措施，以持續提升產品品質與客戶滿意度。

此外，本公司持續追蹤國內外產品安全、環保物質限制及標示規範等相關法規要求，並針對 RoHS、REACH 等環保法規進行合規性稽核與管理，降低違規及品牌信譽受損風險。

雖目前尚未全面完成各項產品健康與安全影響評估之統計揭露，但本公司已逐步規劃建立相關評估與統計管理機制，未來將持續強化產品安全管理制度與績效追蹤，期望逐步系統化揭露相關管理成果與改善成效，以提升企業永續治理與客戶信賴。

	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：持續強化品質與安全管理機制，有助於提升客戶滿意度、深化合作關係及提升市場競爭力，同時降低售後維修、客訴及營運風險，進一步創造長期且穩健的永續價值。 - 負面衝擊：若產品發生品質異常、安全疑慮或不符合相關法規要求，除可能造成退貨、召回、賠償或主管機關裁罰外，亦可能影響供應鏈合作關係與整體產業信譽。
主要管理方針	1. 持續深化 ISO 9001 品質管理制度之落實，並將品質管理思維深化至產品開發、供應鏈管理及客戶服務流程中。 2. 強化供應商品質管理與風險評估機制，透過供應商稽核、品質追蹤及異常改善管理，提升供應鏈整體品質穩定度。 3. 建立即時客戶回饋與異常處理機制，透過跨部門協作快速回應問題，並持續追蹤改善成效。 4. 持續提升品質數據分析與製程管理能力，以降低不良率與品質風險。
短期目標 (3 年內)	2024 年短期目標：加強全員產品品質與安全意識訓練。 2025 年執行情況：持續辦理內部品質教育訓練與異常案例宣導，並加強跨部門品質管理協作機制，以提升產品穩定性與客戶滿意度。
中期目標 (中期 3~5 年)	2024 年中期目標：檢視及補強各據點相關檢驗及認證。 2025 年執行情況：南港子公司勤天、今皓光電及泰國廠 J.B.T 已導入 ISO 9001，今皓持續加強各據點品質管理流程，並評估高規格產品所需之驗證資源與測試需求，以因應高速傳輸市場對產品品質與安全性日益提高之要求。
長期目標 (長期 5~10 年)	2024 年長期目標：推動關鍵供應商全面取得品質與安全相關認證。 2025 年執行情況：持續強化供應商管理與品質稽核機制，並鼓勵關鍵供應商導入品質與安全相關管理制度，期望透過供應鏈共同提升品質管理成熟度與風險控管能力。

投入資源與實際行動	1. 南港子公司勤天、今皓光電及泰國廠 J.B.T 已導入 ISO 9001 品質管理系統，並持續依循制度要求深化內部品質管理流程。 2. 持續投入供應商品質管理與稽核作業，強化原料與製程品質穩定度，今皓總部 2025 年供應商評鑑表覆蓋率達 100%；今皓光電則針對 31 家供應商（占比 20.26%）進行稽核。 3. 建立產品服務專線與客戶回饋處理機制，即時掌握客戶需求與市場異常資訊。 4. 持續優化品質檢驗流程與異常分析機制，提升問題預防與改善效率。
評估機制	定期追蹤顧客滿意度、不良率、客訴案件及異常改善情形，並持續檢視最新產品品質、安全及法規要求，以確保產品符合市場與客戶需求。同時，針對重大品質議題建立即時檢討與改善機制，並逐步強化品質數據管理與資訊揭露透明度，期望透過持續改善與制度化管理，提升產品責任管理效能與客戶信任基礎。

● 產品服務標示規範

今皓提供之產品與服務以 B2B 企業客戶為主要對象，雖非直接面向終端消費市場，但本公司仍高度重視產品資訊透明度與標示管理，持續檢視產品標示、技術資料及相關文件內容之正確性與完整性，使產品資訊、規格內容及注意事項皆能清楚揭露，以確保客戶使用安全及符合法律規範，並建立長期客戶信任與維持合作關係的重要基礎。

● 產品服務行銷宣傳

今皓重視與客戶、合作夥伴及市場之間的誠信溝通。我們相信，真實、透明且負責任的資訊揭露，是企業建立長期品牌價值與市場信任的重要核心。因此，公司於產品與服務行銷過程中，均遵循相關法規及內部審查程序，確保對外資訊真實、正確且不具誤導性。所有對外發布之產品型錄、網站內容及業務簡

報，皆需經內部嚴格審核機制確認後方可使用。

此外，本公司不從事不實宣傳或貶抑競爭者之行銷行為，並確保產品性能、品質與環保資訊揭露具一致性與透明度。於 2025 年度未發生因產品與服務之資訊與標示導致罰款警告違規等情事或違反有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）之情事，展現今皓在品牌經營與企業誠信管理上的持續投入。

未來，我們將持續深化產品資訊透明化管理、強化內部法遵與審查機制，並配合市場與客戶需求，優化產品資訊呈現方式與多語言溝通內容，期望透過更清楚、更透明且更負責任的資訊溝通模式，持續提升客戶體驗、品牌信任及企業永續價值！

3.2.2 客戶關係管理

今皓深信良好的客戶互動不僅是服務的一部分，更是建立長期信任與共同成長的重要基礎。因此，公司持續強化客戶關係管理機制，並努力超越客戶所訂定之行為準則，以快速回應市場變化與客戶期待。

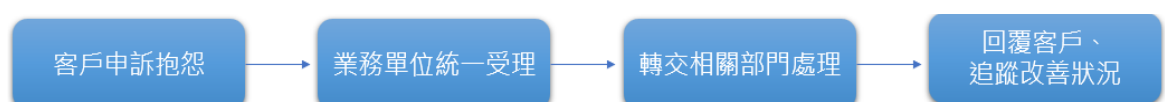
	重大主題：客戶關係管理
對公司的影響 (正、負面衝擊)	- 正面衝擊：良好的客戶關係有助於提升客戶滿意度與長期合作關係，進而穩定訂單來源並促進新產品開發合作機會。 - 負面衝擊：若客戶溝通或服務未能即時回應，可能導致客訴、交期爭議或品質疑慮，影響客戶信任與公司商譽。
主要管理方針	1. 建立與重點客戶之定期溝通機制（包含會議與日常聯繫）。 2. 強化客訴處理與跨部門協調效率。 3. 持續追蹤訂單交期、品質與服務表現。 4. 透過業務窗口整合客戶需求並回饋內部改善。
短期目標 (3 年內)	2024 年短期目標：強化顧客溝通流程。 2025 年執行情況：持續優化客戶聯繫與回饋追蹤機制，並透過業務、客服及跨部門協作，提升客戶需求回應

	效率；同時加強客戶滿意度調查執行與後續改善追蹤，以提升整體服務品質與客戶體驗。
中期目標 (中期 3~5 年)	· 2024 年中期目標：提升客戶回饋處理時效。 · 2025 年執行情況：持續檢視客訴處理流程與內部回應機制，逐步強化問題分類、追蹤及改善管理作業，並透過定期會議檢討客戶反饋事項，以提升整體處理效率與客戶滿意度。
長期目標 (長期 5~10 年)	· 2024 年長期目標：持續改善顧客溝通及回饋處理流程。 · 2025 年執行情況：本公司持續朝數位化與制度化客戶管理方向推動，逐步整合客戶溝通、回饋與服務資訊，期望建立更即時、透明且高效率之客戶服務管理模式，深化長期合作關係與品牌信任。
投入資源與實際行動	1. 針對主要客戶定期執行客戶滿意度調查，並追蹤回覆與改善狀況。 2. 透過業務定期拜訪與會議，維持與客戶的即時溝通。 3. 建立客訴回應與內部改善流程，跨部門協同處理問題。 4. 利用電子郵件與即時通訊工具提升溝通效率。
評估機制	透過客戶滿意度結果、客訴處理時效及回饋紀錄進行定期檢視，評估客戶關係管理成效，並作為流程優化之依據。

● **客戶滿意度調查流程：**



● **客戶申訴處理流程：**



● 客戶隱私管理：

今皓高度重視客戶資料保護與隱私權管理，並將資訊安全與資料保密視為企業誠信經營及永續發展的重要基石。隨著數位化程度提升與資訊流通日益頻繁，本公司深知客戶資料安全不僅關乎法規遵循，更直接影響客戶信任與企業聲譽，因此持續投入相關管理機制與防護措施之強化。

為降低資料外洩、未授權存取或不當使用等風險，公司已建立資訊安全與隱私保護相關管理制度，針對客戶名單、訂單資訊、聯絡資料及商業往來文件等重要資訊進行權限分級管理，僅授權相關業務需求人員依職務範圍進行存取與使用，並持續強化內部資料管理與保密機制。

此外，公司亦定期辦理資訊安全與保密意識宣導，提升員工對資訊安全、商業機密及個人資料保護之風險認知與責任意識，降低因人為疏失所衍生之資訊安全風險，2025 年為了加強同仁資訊安全之概念，今皓實業共指派 3 位資安專業人員參與 ISO 27001 資訊安全管理系統風險評鑑課程，共計 28 小時。同時，針對外部合作夥伴與供應商，亦要求簽署保密協議，並持續強化合作過程中的資料保護要求，以降低與客戶合作往來可能產生之資訊外洩風險。

在數位資訊管理方面，公司針對企業網站及相關數位平台所蒐集之資料，皆明確揭露使用目的、資料保護措施及相關管理原則，以符合個人資料保護法及相關法規要求，持續提升資訊透明度與客戶信任基礎。

截至 2025 年度止，今皓集團內部未發生任何客戶隱私洩露事件，亦無因資料保護或資訊安全管理遭主管機關裁罰之情形，顯示公司已逐步建立穩定之資料安全管理基礎。

未來，今皓將持續依據營運發展需求與資訊安全風險變化，逐步強化資訊安全管理制度、資料保護流程及風險防護能力，目前南港子公司（湧現智庫）已成功導入取得 ISO / IEC 27001 認證，以提升整體資訊安全治理能力與客戶信賴度，持續打造更安全、可靠且值得信任之合作環境。

4 永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

2025 年，全球連接線與連接器產業持續受到 AI 應用影響，高速傳輸成為連接線產業的重要核心技術，Type-C、Thunderbolt、HDMI 2.1 及高速光電傳輸線材等應用持續普及，客戶對產品傳輸速度、穩定性、耐用性及低延遲表現之要求亦同步提高。除消費性電子市場外，AI 伺服器、雲端資料中心及高速運算設備所帶來的大量資料傳輸需求，也推動高速線材與高階連接器市場快速成長，使產業技術門檻與品質要求持續提升。

今皓定位於產業中游，我們持續強化高附加價值產品開發，以因應市場競爭與產業升級趨勢。持續由傳統連接線產品朝高速傳輸、AI 應用及高階客製化產品方向發展，並結合既有連接線技術與軟硬體整合能力，逐步切入 AI 管理系統、高速運算及智慧應用相關市場，以提升產品附加價值與市場競爭力。

另一方面，近年全球原物料價格波動亦持續對產業帶來壓力，由於銅為連接線產品的重要原料，國際銅價受能源價格及全球供需變化影響而持續波動，對企業採購成本、產品報價及獲利表現皆帶來一定挑戰。因此，今皓持續強化供應鏈管理與原料採購策略，透過多元供應來源、庫存管理及生產效率提升等方式，降低原物料波動對營運之影響。

此外，在全球淨零碳排與綠色供應鏈趨勢下，市場對無鹵材料、低功耗設計及環保法規符合性要求亦持續提高。今皓除持續符合 RoHS、REACH 等國際規範外，也逐步將永續管理理念導入產品開發、原料選用及製造流程中，以提升產品競爭力並因應全球供應鏈轉型需求。

本公司企業總部設於新北市，產品製造基地主要位於中國昆山及泰國，並持續依據全球市場與客戶需求，強化跨區域供應鏈布局與生產調度能力，以提升整體營運韌性與供貨穩定性。

▼主要銷售市場（單位：新台幣仟元；%）

銷售地區		2024 年		2025 年	
		銷貨金額	百分比	銷貨金額	百分比
外 銷	亞洲	997,305	86.55	578,093	76.61
	美洲	6,770	0.59	49,800	6.60
	歐洲	33,034	2.87	30,803	4.08
小計		1,037,109	90.01	658,696	87.29
內銷		115,061	9.99	95,948	12.71
合計		1,152,170	100	754,644	100.00

4.1.2 供應鏈結構

連接器與連接線產業主要由上游原材料、中游製造組裝及下游應用市場共同構成。上游前三大原料依序為：金屬材料、塑膠材料及電鍍材料，整體約占 6 成製造成本；中游廠商則主要負責產品設計、組裝與製造；下游應用範圍則廣泛涵蓋汽車、電腦、通訊、工業、醫療、運輸、軍工航太及 AI 伺服器等多元產業。

▼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、隆濤
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

本公司主要原料包括 CABLE、銅絲、FFC 膠膜及 PVC 粉等，因與主要供應商已

建立多年穩定合作關係，雙方於品質、交期及技術配合上皆具良好默契，使整體供料來源維持穩定，面對近年國際銅價波動、供應鏈重組及原物料市場不確定性增加，本公司除持續強化供應鏈風險管理外，亦積極透過多元供應來源、庫存調整及採購策略優化等方式，提升原料供應穩定度與風險應變能力，以降低外部市場變動對營運造成之影響。

此外，今皓集團逐步推動在地採購與區域供應鏈合作，希望在兼顧品質與供貨穩定性之下，降低運輸碳足跡，同時促進營運所在地之經濟發展。根據內部統計資料，2025 年度今皓實業約有 5%採購金額來自當地供應商；南港子公司湧現與皓飛思主要銷售非實體產品，因此無當地供應商採購相關數據，勤天當地供應商採購比率則達 75.06%；今皓光電當地供應商採購比例為 33.33%，雖然泰國廠無統計相關資料，但本公司 2025 年之當地原物料採購比例數據仍較去年完善，展現本公司深化在地供應鏈合作之企圖心。未來，今皓亦將持續強化採購數據整合與管理透明度，逐步提升永續供應鏈管理能力。

今皓位於连接器產業中游，產品應用涵蓋 PC、NB、平板電腦、監視器、伺服器、通訊設備、遊戲主機、網路系統及周邊設備等領域，並持續朝高速傳輸、光通訊、車用電子及 AI 應用市場發展，以滿足 AI 與新能源車需求。並透過「AI 伺服器高速線與硬體」、「車用 AI 系統與機器人」及「企業用第二大腦 Agatha」等產品與解決方案，拓展 AI、高速運算及智慧應用市場布局，持續提升產品附加價值與市場競爭力。與 2025 年相比，今皓所屬之行業、上游供應商、下游客戶，以及其他商業關係，未有重大商業關係變動。

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

今皓一向將供應商視為企業永續發展的重要合作夥伴。我們深知，供應鏈不僅僅是交易關係，而是共同成長、共同承擔責任與共享成果的重要夥伴，唯有建立穩定、互信且共同成長的供應鏈關係，才能在快速變動的市場環境中持續提升競爭力。

因此，今皓不僅重視供應商品質與交付能力，更持續推動供應鏈永續管理，像

是不定期召開供應商夥伴大會，積極邀請各供應商出席，除採購部門外，亦指派副總級以上高階主管出席，結合自身技術、經驗與市場資源與供應商夥伴進行深度溝通與經驗交換。此外，針對主要供應商，由總經理以上高階主管不定期拜訪，確實與供應商建構長期夥伴關係，並依照各專業項目進行策略聯盟，以全球最優質的客戶為共同標的，提供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，及全方位的水平拓展，最終共享利益與成果！

為建立公平、誠信且負責任之合作基礎，公司持續要求供應商遵循相關法規與國際規範，並簽署供應商社會責任確認書及環保協議書，明確規範有害物質管理要求，謹慎落實 RoHS、REACH 等國際環保規範，全面杜絕有害物質進入今皓生產鏈，並持續提升產品安全性與環境友善程度。

此外，今皓亦導入 RBA 責任商業聯盟行為準則作為供應鏈重要行動依歸，針對供應商之勞工權益、職業安全、環境管理、商業道德及管理制度等面向進行推動與管理，期望與供應商共同朝向永續發展與責任供應鏈目標邁進。

為進一步確保供應鏈落實永續管理，今皓持續推動年度供應商稽核與風險評估機制，並依據各供應商管理現況進行滾動式檢視與改善。2025 年度之稽核成果以今皓實業及今皓光電為主要執行據點。未來，我們將持續深化各據點供應鏈資料整合、管理一致性及資訊揭露透明度，逐步建立更完整之永續供應鏈管理架構。

● 新供應商評估

在新供應商導入階段，今皓除評估品質、交期及技術能力外，亦將環境與社會面向納入供應商評估機制。雖目前尚未全面要求供應商須通過永續相關驗證始得合作，惟公司已持續提升永續議題於供應商評估中的重要性。2025 年度經環境與社會衝擊評估程序後完成簽約之供應商共 56 家，占年度新增供應商 36.6%，展現本公司嚴格推動供應鏈永續管理之方向。

▼ 經環境與社會衝擊評估程序後完成簽約之新供應商數量

	2024 年	2025 年
經評估後完成簽約之供應商	4	56

占年度新進供應商比例 (%)	4%	36.6%
-------------------	----	-------

● 現有供應商風險管理

針對既有供應商，今皓每年定期依供應商稽核表，就產品品質、交期管理、配合度、穩定性及風險管理能力等面向進行綜合評核，並同步執行環境衝擊風險與社會衝擊風險相關調查與評估作業，以持續掌握供應鏈潛在風險與改善需求。

截至 2025 年底，今皓光電身為今皓重要生產工廠之一，已有 108 家供應商完成簽署供應商社會責任確認書及環保協議書，占比達 70.59%。相較於 2024 年簽署比例成長 86.80%，顯示今皓履行永續之決心。未來，本公司將持續提升供應商簽署永續協議書之參與比例，並加強供應鏈永續要求與合作深度，期望攜手供應商共同建構更具韌性、責任與永續價值之供應鏈體系。

此外，自 2000 年起，本公司即配合全球主要客戶推動八大重金屬管制及禁用各類有害物質，並逐年擴大管理範疇，全面導入 RoHS 及 REACH 等國際環保準則，且將管理要求擴大至上游供應鏈。公司除要求供應商簽署不使用有害物質聲明書外，還要求落實禁用物質成分調查機制，並從自我管理做起，層層把關。

▼ 完成簽署社會責任確認書及環保協議書之供應商數量

	2024 年		2025 年	
	數量	占比	數量	占比
社會責任確認書	82	37.79%	108	70.59%
環保協議書	82	37.79%	108	70.59%

4.2.2 供應鏈稽核成效

● 稽核狀況

根據 2025 年內部統計，今皓合作之合格供應商共計 89 家，其中 71 家為年度新進供應商。為從源頭管控供應鏈風險，本公司針對新進供應商實施永續

風險評估與稽核機制，2025 年共計完成 25 家新進供應商之專案稽核，新進供應商稽核覆蓋率達 35.2%。稽核範疇涵蓋環境保護與社會衝擊等指標，評估結果顯示，本年度未鑑別出任何具重大實際或潛在負面衝擊之新進供應商。

針對既有供應商，今皓亦透過政策宣導、合約約定與日常溝通機制，引導全體合作夥伴落實環境與社會責任，持續降低供應鏈潛在風險，強化整體供應鏈之穩定性與營運韌性。

5 環境友善

5.1 物料管理

5.1.1 物料管理政策

隨著全球環保法規及客戶要求日益提升，今皓致力將永續理念導入產品設計、材料選用及供應鏈管理流程中，持續強化原物料與有害物質管控機制，從源頭落實綠色產品管理，嚴格控管原物料來源、成分及供應流程，以提供符合國際規範、安全、低污染且具環境友善性的產品，本公司物質管理政策如下：

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)

今皓全面遵循有害物質限制指令，針對鉛 (Pb)、汞 (Hg)、鎘 (Cd)、六價鉻 (Cr⁶⁺)、多溴聯苯 (PBB)、多溴二苯醚 (PBDE) 及四項鄰苯二甲酸酯等十項有害物質進行嚴格管理與管制。本公司持續透過原料檢驗、供應商管理及生產流程控管等機制，確保產品符合 RoHS 限值要求，以降低有害物質對環境與人體健康之風險，截至 2025 年度止，本公司產品皆符合 RoHS 相關規範，未發生違規事件。

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

今皓持續關注國際法規更新趨勢，定期追蹤高度關注物質 (SVHC) 及相關限制物質清單，並依最新法規要求即時調整公司物質管理策略與原料管控方向。此外，公司每年透過供應商稽核及資料調查機制，以降低產品環境風險及法規不符合風險，提升整體供應鏈綠色管理能力。

3.IECQ QC08000 有害物質流程管理系統

為進一步提升有害物質管理制度化與流程化能力，今皓已導入 IECQ QC08000 有害物質流程管理系統，從原料進料、生產製程至成品出貨等各階段，全面強

化有害物質管理與風險控管機制。本公司將持續透過系統化管理與內部稽核作業，確保產品、生產流程及原料使用皆符合國際法規與客戶要求，並逐步提升產品環境安全性與供應鏈管理透明度，以因應全球市場對綠色產品與責任供應鏈日益提升之要求。

5.2 能源治理

5.2.1 能源管理

面對全球氣候變遷、能源轉型及淨零碳排趨勢，今皓深知能源管理已不僅是成本控制議題，更是企業推動低碳轉型、提升營運韌性及實踐永續發展的重要責任。因此，本公司持續推動及評估更有效的能源管理與節能改善作業，期望透過能源效率提升及管理制度強化，以降低營運過程對環境之影響。

除制度面管理外，公司亦積極透過教育訓練、節能宣導及內部推廣活動，持續提升員工對節能減碳與氣候風險之認知與參與度，將節能觀念逐步融入日常營運與工作文化中。目前本公司已有 20 位員工取得 ISO 14064-1：2018 (GHG Internal Verifier Level C) 相關證書，展現公司持續強化內部永續管理與碳管理能力之成果。

未來，今皓將持續檢視能源使用效率與設備改善方向，並逐步評估導入更多節能設備、能源管理措施及低碳營運方案，以提升能源使用效率與企業永續競爭力。

5.2.2 能源消耗

2025 年今皓能源總消耗量為 12,373.577 GJ，能源密集度為 16.397 GJ / 百萬元營收。能源結構以外購電力為大宗 (占 66.98%)，其餘包含化石燃料 (占 6.16%) 及太陽能發電 (占 26.87%)。

▼今皓能源消耗分析表 (單位：十億焦耳 GJ)

能耗項目	2024 年		2025 年	
	能源消耗量 ^註	能源消耗	能源消耗量 ^註	能源消耗

			百分比		百分比
外購再生能源					
2024 年：生質燃料		0.525	0.01%	3,324.400	26.87%
2025 年：太陽能					
外購非再 生能源	化石燃料	760.059	7.04%	761.809	6.16%
	外購電力	10,030.772	92.95%	8,287.368	66.98%
再生能源總消耗量		0.525	0.01%	3,324.400	26.87%
非再生能源總消耗量		10,790.831	99.99%	9,049.177	73.13%
能源總消耗量		10,791.356	N / A	12,373.577	N / A
能源密集度 (GJ / 每百萬元營 收)		9.366		16.397	
備註		註 1：2024 年資料涵蓋範圍：今皓實業、今皓光電及泰國廠 J.B.T。 註 2：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 3：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 4：今皓光電電力、車用汽油、柴油及乙醇汽油採用綜合能耗計算通則 GB T 2589-2020 公告熱值，並透過單位換算後進行計算。 註 5：泰國廠電力、車用汽油及柴油使用 Thailand GHG Management Organization		註 1：2025 年資料涵蓋範圍：今皓實業、南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）、今皓光電及泰國廠 J.B.T。 註 2：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 3：今皓實業及南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）之電力、車用汽油及柴油採用經濟部能源署公告最新低位熱值進行計算。 註 4：今皓光電電力、車用汽油及柴油採用綜合能耗計算通則 GBT 2589-2020 公告熱值，並透過單位換算後進行計算。 註 5：泰國廠電力、車用汽油及柴油使用 EPPO（Energy Policy and Planning Office），Ministry	

	公告熱值，透過單位換算後進行計算。 註 6：因本公司能源消耗主要來源屬於工廠性質產業故選用百萬營收為密集度分母。	of Energy, Thailand 公告熱值，透過單位換算後進行計算。 註 6：因本公司能源消耗主要來源屬於工廠性質產業，故選用百萬營收為密集度分母。
--	---	--

▼今皓化石燃料細項分析表（單位：十億焦耳 GJ）

能耗項目	能源消耗量	
	2024 年	2025 年
車用汽油	416.114	531.080
柴油	343.945	230.729

5.2.3 節能措施

為提升能源使用效率並降低營運能源消耗，今皓推動節能改善與設備優化作業，透過設備更新、能源管理及節能措施推動，降低用電負荷並提升整體能源使用效率。

（一）推動照明節能改善

為降低公共照明能源消耗，今皓光電已規劃逐步將廠區 21 盞路燈全面更換為太陽能光控路燈，透過再生能源應用與智慧光控管理機制，降低照明用電需求及不必要能源浪費，預計於 2026 年 12 月前完成改善作業。此外，南港辦公室全面採用高效能的 LED 照明設施，以提升能源使用效率。

（二）推動生活能源管理措施

針對員工宿舍洗浴熱水系統，今皓光電採定時供應管理方式，避免長時間持續加熱不必要之水電，兼顧能源使用效率與水資源管理。

（三）落實節約能源管理

今皓積極落實節約能源政策，於新店總部及南港子公司之辦公區域採分區用電管理，並結合「人走燈滅」，規範在非工作時段，設備須保持關閉狀態，確保

降低不必要之能源消耗。此外，今皓光電已建立空調使用管理原則，依據室內溫度與實際需求進行設備啟用控管，避免不必要之空調使用，以降低能源耗用與尖峰用電負荷，同時持續宣導員工節能觀念，逐步養成節能管理文化。

由於今皓整體營運及生產過程以電力使用為主要能源型態，因此今皓已將提升用電效率列為後續節能管理的重要方向，並持續檢視設備耗能情形、生產效率及營運管理流程，逐步推動節能改善措施，以降低能源消耗與碳排放對環境造成之影響。2025 年能源使用量較 2024 年成長 14.66%，主要是因為 2025 年資料範圍新增南港子公司（勤天、湧現與皓飛思），使整體能源使用量上升，但我們仍期待透過上述節能措施，使 2028 年能源使用量可以較 2025 年減少 1%。

未來，公司亦將持續強化能源數據管理與分析能力，評估建立更完整之能源管理機制，並評估進一步導入節能設備、營運優化及員工節能意識提升等措施，朝低碳營運與永續發展目標穩步邁進！

5.3 排放監控

5.3.1 溫室氣體盤查

面對全球氣候變遷與淨零排放趨勢，今皓持續關注營運活動對環境所造成之影響，並積極建立溫室氣體管理制度與碳排放盤查機制，期望透過數據化管理、排放熱點分析及減量措施評估，提升企業低碳轉型能力與氣候風險因應韌性。

● 溫室氣體盤查標準

今皓依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採營運控制法設定組織邊界，並依據風險與機會、排放影響程度、利害關係人關注事項、員工參與情形、活動數據完整性及排放係數可取得性等面向，評估各類排放源重大性，作為類別 3 至類別 6 是否納入盤查範圍之依據。

本公司自 2023 年起持續執行年度溫室氣體盤查作業，並逐步擴大盤查範圍與提升數據完整性。因應 2025 年盤查新增南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）

據點納入管理範圍，公司已將溫室氣體盤查基準年調整為 2025 年，以建立更完整且具一致性之碳管理基礎，作為後續減碳推動與長期管理的重要依據。

● 組織邊界及報告邊界

2025 年度溫室氣體盤查範圍涵蓋今皓實業、南港子公司 (勤天、湧現與皓飛思)、今皓光電及泰國廠 J.B.T.等營運據點。

· 盤查範圍涵蓋：

類別 1：固定排放源、移動排放源、逸散排放源及製程排放源。

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、外購燃料與能源上游排放、廢棄物處置及清運。

我們透過排放源鑑別與活動數據盤點，持續掌握營運過程中主要溫室氣體排放來源，作為後續減量措施規劃與能源改善的重要參考依據。本次盤查涵蓋之溫室氣體種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O) 及氫氟碳化物 (HFCs) 等 4 類主要溫室氣體，並依 IPCC AR6 全球暖化潛勢 (GWP) 進行二氧化碳當量 (CO₂e) 換算。

● 溫室氣體排放量及密集度

2025 年度今皓溫室氣體總排放量為 3,155.765tCO₂e，若以每百萬元營收計算，排放強度為 4.1818 tCO₂e / 每百萬元營收。

▼ 溫室氣體排放量分析 (單位：tCO₂e)

溫室氣體排放量	2024 年	2025 年
類別 1	175.8944	112.3453
佔比 (%)	7.24	3.56
類別 2	1,449.8992	1,710.6328
佔比 (%)	59.66	54.21

類別 3	154.7270	198.5761
佔比 (%)	6.37	6.29
類別 4	649.8391	1,134.2104
佔比 (%)	26.74	35.94
類別 5	0.0000	0.0000
佔比 (%)	0.00	0.00
類別 6	0.0000	0.0000
佔比 (%)	0.00	0.00
溫室氣體總排放量	2,430.360	3,155.765
排放強度 (tCO ₂ e / 每百萬元營收)	2.1094	4.1818

註 1：2024 年盤查據點僅涵蓋今皓實業、今皓光電與泰國廠 J.B.T.，2025 盤查據點新增南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）。

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（CO₂e），以公噸二氧化碳當量（tCO₂e）為單位。

註 3：今皓實業及南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）排放係數來源包含環境部、經濟部能源署、產品碳足跡資訊網及 Ecoinvent；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、中國產品全生命週期溫室氣體排放係數庫及 Ecoinvent；泰國廠排放係數來源包含泰國溫室氣體管理組織及 Ecoinvent。

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。

整體排放結構中，類別 2 外購電力為主要排放來源，占總排放量 54.21%，顯示公司營運及生產活動仍以電力使用為主要能源型態；其次為類別 4 排放，占比 35.94%，主要與產品、能源上游及廢棄物處理相關。相較 2024 年度，2025 年排放總量增加，主因為本年度新增南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）納入盤查邊界，且泰國廠盤查範圍由類別 1~2 新增至類別 1~4。未來，今皓將持續強化各據點碳排數據管理能力，提升盤查品質與揭露完整性，並以高排放熱點作為減量優先改善方向，持續推動低碳營運與節能減碳措施。

5.3.2 溫室氣體減量

為降低營運活動所產生之溫室氣體排放，今皓持續從供應鏈管理、能源使用、設備改善及日常營運等面向推動減碳行動，並逐步將低碳管理理念導入企業營運流程中，具體減量措施如下：

（一）推動運輸車輛低碳轉型

今皓光電使用之汽油及柴油運輸車輛，將依營運需求與設備汰換規劃，逐步導入新能源車輛，以降低化石燃料使用量及運輸過程碳排放，朝低碳運輸與綠色物流方向持續推進。

（二）推動綠色工廠規劃

為積極響應國家節能減碳與綠色製造政策，本公司已啟動綠色工廠推動規劃，並積極參與 2026 年綠色工廠申報作業，期望逐步提升能源管理、污染防制、資源使用效率及低碳製造能力，朝電子資訊產業國家級綠色示範工廠目標邁進，持續深化企業永續發展基礎。

（三）推動在地化生產與運輸減碳

面對全球供應鏈重組與減碳趨勢，今皓持續優化供應鏈與物流規劃，透過垂直整合與區域化供應模式，並配合客戶推動在地化生產策略，降低原物料及產品長距離運輸需求，以減少燃油耗用及運輸碳排放。

未來，今皓將持續建立更完整之節能減碳措施與低碳管理方案，希望透過上述措施逐步減量，預計於 2028 年達成碳排放量較 2025 年減少 1%目標，以朝向低碳轉型與永續發展目標穩步邁進。

5.4 水源管控

水資源為企業營運不可忽視的重要環境議題，尤其在全球氣候變遷與極端氣候事件日益頻繁下，水資源穩定供應與使用效率已成為企業永續管理的重要挑戰。今皓持續關注各營運據點之用水情形，並逐步建立水資源管理與監測機制，期望透過節水觀念推廣及日常營運改善，降低營運活動對水資源之影響。

5.4.1 取水排水耗水

2025 年度今皓總取水量為 50.945 千立方公尺（百萬公升），所有營運據點取水來源皆為第三方供應之自來水系統，水質均屬淡水；總排水量為 50.945 千立方公尺（百萬公升），排放終點皆為第三方污水處理系統（污水處理廠），排放水質亦均為淡水；年度總耗水量為 0.000 千立方公尺（百萬公升）。

本年度水資源統計範圍涵蓋今皓實業、南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）、今皓光電及泰國廠 J.B.T，其中今皓光電與泰國廠位於水資源壓力較高地區，因此公司持續關注當地水資源風險與供水穩定性，並加強用水管理與節水措施，以降低營運對水資源環境之衝擊。

▼水資源管理 2024 vs 2025 年度綜合比較（單位：千立方公尺（百萬公升））

水資源管理 2024 vs 2025 年度綜合比較 （單位：千立方公尺（百萬公升））							
		2024		2025		增減（2025 - 2024）	
類別	水質指標	所有地區	具水資源 壓力地區	所有地區	具水資源 壓力地區	所有地區	具水資源 壓力地區
取水量							
第三方的水	淡水	44.751	43.076	50.945	46.766	+6.194	+3.690
第三方的水	其他的水	0	0	0	0	—	—
總取水量		44.751	43.076	50.945	46.766	+6.194	+3.690
取自水資源壓力地區 比例（%）		96.30%		91.80%		-4.50%	
排水量							
第三方的水	淡水	44.751	43.076	50.945	46.766	+6.194	+3.690

第三方的水	其他的水	0	0	0	0	—	—
總排水量		44.751	43.076	50.945	46.766	+6.194	+3.690
耗水量							
總取水量		44.751	43.076	50.945	46.766	+6.194	+3.690
總排水量		44.751	43.076	50.945	46.766	+6.194	+3.690
總耗水量		0	0	0	0	—	—
水資源壓力地區耗水量占比 (%)		0.00%		0.00%		—	

5.4.2 用水減量推動措施與達成情形

為提升水資源使用效率並降低營運過程之用水負荷，今皓持續推動節水管理與用水改善措施，將節約用水理念逐步融入日常營運與員工生活管理中，期望透過設備改善、制度管理及觀念宣導，降低水資源浪費並提升整體用水效率。

(一) 推動節水設備與用水管理改善

今皓持續檢視各據點用水情形，今皓光電依實際需求導入節水裝置與用水調節措施，以降低日常營運用水量，提升水資源使用效率。

(二) 強化節約用水教育宣導

透過內部宣導與日常提醒機制，持續提升員工節水意識，鼓勵同仁於工作與生活中落實節約用水習慣，建立珍惜水資源之企業文化。

(三) 落實用水設備巡檢與維護

今皓光電定期進行巡檢與維護作業，若發現設備老化、漏水或損壞情形，將即時修繕或更換，以降低不必要之水資源流失。

未來，今皓將持續建立更完整之用水管理機制，希望透過上述措施逐步減量，預計於 2028 年達成用水量較 2025 年減少 1%目標，強化企業水資源管理韌性與永續發展能力。

5.5 廢棄物監管

5.5.1 廢棄物管理政策

今皓持續將廢棄物管理視為企業落實環境責任的重要工作之一。隨著全球企業愈加重視循環經濟與環境永續，本公司亦逐步由過往「廢棄物處理」思維，轉向「源頭減量及風險預防」之管理方向，希望在維持營運與生產品質的同時，降低對環境造成之負擔。

除了依法落實廢棄物分類、清運、申報與處理作業外，本公司亦持續檢視生產流程、耗材使用及現場管理方式，期望從源頭減少廢棄物產生量，並提升資源再利用效益，2025 年泰國廠 J.B.T 實施廢棄物和廢料管理培訓與考核，上課時數達 47 小時，並實施相關考核，顯示今皓積極建立更完善之廢棄物管理機制。

● 廢棄物處置方式

今皓持續強化廢棄物管理制度，透過系統化方式掌握各類廢棄物之產生、流向及處理情形，逐步提升環境管理透明度與管理效率。在廢棄物數據管理方面，今皓實業及南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）以估算方式進行統計彙整；今皓光電及泰國廠 J.B.T 則導入實際測量與秤重管理方式，以提升數據準確性與一致性，並作為後續廢棄物減量與資源循環管理的重要基礎。

此外，本公司所有廢棄物皆委由具合法資格之專業處理業者進行清運與處置，並持續檢視合作廠商之合規資格與處理狀況，降低廢棄物處理過程對環境可能造成之衝擊。

5.5.2 廢棄物清運處置

● 廢棄物產生量及處置方式

2025 年度今皓廢棄物總產生量為 62.894 公噸，全數為非有害事業廢棄物，本次雖新增南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）廢棄物統計，但廢棄物總產生量仍較 2024 年減少 25.70%，展現今皓廢棄物減量政策之成效及決心。

除持續加強源頭減量管理外，本公司亦積極提升廢棄物資源再利用效益，希望透過回收處理及循環利用方式，降低最終廢棄物處置量與環境負擔。在符合當地法規及現有技術條件下，今皓優先評估具回收價值之廢棄物處理方式，以提升資源循環利用效率。2025 年度本公司採回收方式處理之廢棄物共 4.224 公噸，占整體廢棄物總量 6.72%。

▼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
2025 年	有害事業廢棄物	0.000	0.000	0.000	0.000
	非有害事業廢棄物	62.894	4.224	58.670	0.000
	總量	62.894	4.224	58.670	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 2：2024 統計據點為今皓實業、今皓光電及泰國廠 J.B.T；2025 統計據點包含今皓實業、南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）、今皓光電及泰國廠 J.B.T。

● 事業廢棄物處置移轉（回收）之方式

本公司採回收方式處理之廢棄物，主要以餐廚垃圾等非有害事業廢棄物為主，回收方式以其他資源回收作業進行處理。2025 年度處置移轉之廢棄物總量為 4.224 公噸，占整體廢棄物總量 6.72%，委由第三方合法處理機構離場回收與處理。本公司亦持續配合當地環保規範，落實廢棄物流向管理與回收追蹤作業，以提升資源再利用效益及廢棄物管理透明度。

▼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	2025		
		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	4.224	4.224
	小計	0.000	4.224	4.224

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

除回收再利用之廢棄物外，其餘廢棄物則依性質分類進行最終處置，其中，非有害事業廢棄物包含一般事業廢棄物、生活垃圾及生產廢料等。2025 年度共計 58.670 公噸廢棄物採焚化處理（含能源回收）方式進行最終處置，並全數委由具合法資格之第三方專業處理機構離場處理，以確保處理程序符合環保法規要求，並降低對環境與生態之影響。

▼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	2025		
		現場	離場	小計

有害事業 廢棄物	掩埋、焚化 處理 (含能 源回收)	0.000	0.000	0.000
	總量	0.000	0.000	0.000
非有害事業 廢棄物	掩埋、焚化 處理 (含能 源回收)	0.000	58.670	58.670
	總量	0.000	58.670	58.670

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。

5.5.3 廢棄物減量推動措施與達成情形

今皓積極推動廢棄物減量與環境友善管理政策，從製程改善、產品品質提升及有害物質管理等面向著手，降低廢棄物產生量及對環境造成之影響。

（一）持續提升產品品質與製程管理

持續強化產品品質穩定性與製程管理，並加強產品外觀保護及現場作業改善，以降低不良品與耗材使用情形，進一步減少廢抹布等危險廢棄物之產生，提升整體資源使用效率。

（二）推動環保照明設備更新

為降低環境污染風險與有害廢棄物產生，今皓光電採購 LED 節能燈管，持續淘汰含汞之傳統老舊燈具，不僅提升能源使用效率，也降低燈管淘汰速度及廢棄物處理負擔。

（三）落實最大化無紙辦公

在行政管理層面，今皓全面推動最大無紙化辦公室，將文件逐步電子化，以降低紙張使用量，且針對非重要文件，鼓勵員工採回收紙列印，積極降低廢棄物

之產生。

(四) 產品包裝減量

已於 2025 年透過要求供應商包材減量，並優先採購包材減量商品等措施，以減少非有害事業廢棄物產生量。

(五) 資源節約訓練

今皓相信環境教育是廢棄物減量的重要地基，2025 年於泰國廠 J.B.T 實施資源節約宣導、隔油地清理與正確廢棄物處理之相關訓練，透過總時數達 48 小時的課程，加強員工對於廢棄物減量與處置的概念，以降低對地球的負擔。

2025 年度今皓廢棄物總產生量為 62.894 公噸，雖本年度新增南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）納入廢棄物統計範圍，整體廢棄物產生量仍較 2024 年度減少 25.70%，希望持續透過上述措施減量，於 2028 年可達成事業廢棄物較 2025 年再減量 1%的目標，以顯示公司持續推動源頭減量、製程改善及資源管理等措施之決心！

5.6 生態永續行動

5.6.1 生態多樣性維護

面對全球生物多樣性流失與氣候變遷挑戰，本公司將生物多樣性視為永續經營的重要議題之一，持續深化自然環境保護與永續管理作為。我們積極關注營運活動與生態環境之連結，並參考聯合國《生物多樣性公約》之精神訂定承諾，希望藉此促進生態環境韌性提升，朝向企業成長與自然共榮的目標邁進。

本公司承諾如下：

1. 持續關注並遵循國際、國家及地方有關生物多樣性之法規與規範，強化相關管理作為。
2. 將生物多樣性保護納入營運考量，致力降低營運活動對瀕危、受保護物種及其棲地之潛在影響。

3. 於營運規劃與決策過程中，審慎評估受法律保護之重要生物多樣性區域，避免對其生態價值造成不利影響。
4. 持續檢視產品及服務所涉及之原物料來源，優先避免使用國際自然保護聯盟（IUCN）紅色名單及《瀕危野生動植物種國際貿易公約》（CITES）所列受威脅或瀕危物種相關資源。
5. 強化供應鏈永續管理，於合理可得資訊範圍內關注供應商之生物多樣性風險，並鼓勵採取負責任之資源管理措施。
6. 持續評估參與自然碳匯相關行動與合作機會。
7. 建立並持續完善生物多樣性風險評估與管理機制，參考國際倡議及適當工具，逐步降低營運活動對生態環境之潛在影響。
8. 尊重原住民族及在地社群權益，重視自由、事先及知情同意原則，並促進良好溝通與合作。

本公司將持續深化生物多樣性管理作為，積極推動自然環境保護與永續發展行動，朝向人與自然和諧共榮的願景邁進，期望能打造更具韌性與永續性的企業力量。

5.6.2 自然碳匯

本公司自 2025 年起持續關注國內外自然碳匯發展趨勢及相關政策，並積極評估實際參與生態保育與氣候變遷減緩工作。為響應政府推動淨零排放政策，本公司規劃於 2026 年參與農業部林業及自然保育署推動之「民間企業認養林地計畫」，預計於 2026 年底完成相關造林作業，以提升森林覆蓋面積及林地碳儲存能力，強化自然碳匯效益。

本計畫亦呼應「臺灣 2050 淨零轉型自然碳匯關鍵戰略行動計畫」中「森林 1-1：辦理國、公、私有土地新植造林工作，以提升森林覆蓋面積及碳匯量」之政策方向。並規劃投入經費支持造林工作，透過實際參與森林復育及生態保育行動，為減緩氣候變遷及提升自然碳匯貢獻一份心力。

除支持外部造林計畫外，今皓亦持續推動內部環境永續措施，鼓勵員工落實最大化無紙化辦公，優先採用電子化文件傳遞、電子簽核及數位化管理流程，以降低紙張使用量。對於必要之文件列印，則倡導雙面列印、重複利用紙張及適量列印等措施，減少紙張浪費與森林資源消耗，從日常營運中降低破壞碳匯。

6 社會關懷

6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

今皓始終相信，員工是企业持續成長與推動永續發展最重要的力量，面對快速變動的產業環境與全球市場競爭，本公司除持續強化營運發展外，也同步投入人力資源制度優化，致力打造兼具安全感、成長性與尊重多元的工作環境，讓員工能在穩定且被重視的環境中發揮專業價值。

本公司依循各營運據點所在地之勞動法規，建立人力資源管理作業辦法、薪酬福利制度及工作規章，並持續關注與調整相關管理措施，以保障員工勞動權益與工作條件，我們嚴格禁止童工、強迫勞動、歧視及職場騷擾等情形，並明確於公共環境設置申訴與溝通機制，希望建立公開、公平且相互尊重的職場文化，提升員工歸屬感與組織信任。

在人才任用方面，今皓除重視專業能力與工作經驗外，也關注人才之責任感、團隊合作及長期發展潛力，並持續提供平等就業機會，依法聘用身心障礙人士，落實多元與包容精神。針對相同職務與職級之員工，公司提供一致性之薪酬、福利及教育訓練制度，不因性別、年齡或國籍而有差異待遇。此外，我們持續透過績效考核及人才培育機制，協助員工強化專業能力與職涯成長，並作為晉升、調薪及獎酬制度的重要依據，希望透過人才發展與組織成長相互結合，逐步建立更具韌性與永續競爭力的人才體系。

6.1.2 人才聘雇

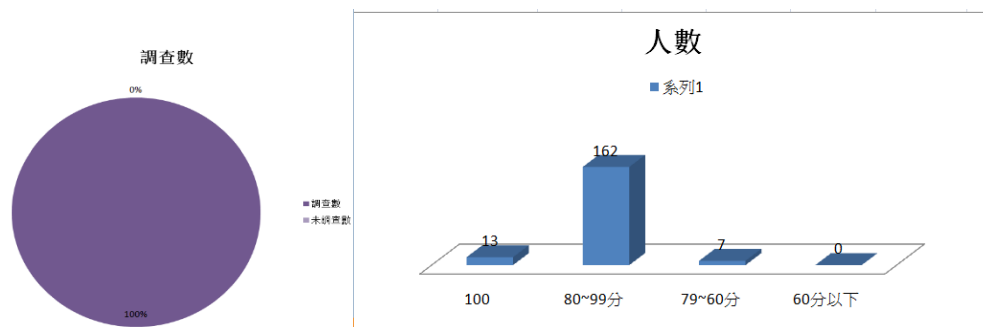
	重大主題：員工聘僱與留任
對公司的影響 (正、負面衝擊)	・正面衝擊：透過持續優化聘僱制度、提升員工照顧與打造具發展性的工作環境，公司得以穩定專業技術與管理能量，強化團隊凝聚力與跨部門協作效率，進一步提升產品品質、客戶服務與創新能力。同時，穩定且具向心力的人

	才團隊，也有助於企業面對 AI、高速傳輸及全球市場變動時，具備更強韌的競爭基礎。 ・負面衝擊：若企業忽視人才發展與員工需求，可能造成關鍵人才流失、團隊士氣下降及經驗斷層，進而影響營運效率與客戶信任。在產業競爭與人才市場快速變動下，若缺乏完善的人才培育與留任機制，亦可能提高招募與訓練成本，對企業長期發展造成影響。
主要管理方針	1. 持續深化公平、多元與尊重的人才聘僱制度，打造安心且具歸屬感的工作環境。 2. 透過具市場競爭力之薪酬、福利與激勵制度，提升員工留任意願與工作投入度。 3. 建立更即時且雙向的人才溝通機制，強化主管關懷與跨部門協作文化。 4. 持續完善教育訓練、接班培育及職涯發展制度，協助員工與公司共同成長。 5. 推動集團各據點人力資源制度整合，逐步提升管理一致性與人才發展透明度。
短期目標 (3 年內)	・2024 年短期目標：員工提出意見，公司均在 10 天內善意回覆。 ・2025 年執行情況：今皓在辦公場所明確張貼性騷擾申訴管道，且除了進一步落實意見回覆機制外，亦透過主管訪談、跨部門交流及員工關懷方式，即時掌握同仁需求與工作狀況，積極建立更具信任感與參與感的職場文化。
中期目標 (中期 3~5 年)	・2024 年中期目標：新進人員，針對其職場生活進行訪談，訪談率達 100%。 ・2025 年執行情況：今皓除持續推動新進同仁訪談外，亦透過主管約談或員工交流的方式，同步關注新人適應狀況、工作學習與團隊融入情形，協助員工降低適應壓力並提升留任穩定度，朝建立更完善的人才陪伴制度邁進。
長期目標 (長期 5~10 年)	・2024 年長期目標：新進人員職能受訓率達 100%，並針對新進人員職場生活進行訪談，訪談率達 100%。 ・2025 年執行情況：今皓持續朝「人才永續發展」目標

	邁進，除深化新進人員教育訓練與關懷制度外，亦強化跨部門學習、專業技能培育及內部人才接班規劃。此外，我們也透過主管約談或員工交流的方式，建立兼具成長性、穩定性與向心力的人才發展環境，讓員工能與公司共同長期成長。
投入資源與實際行動	1. 持續優化人才招募與任用流程，透過數位化平台、多元招募管道及人才推薦制度，提升招募效率與人才媒合品質。 2. 除提供具競爭力之薪酬制度，亦提供彈性工時、多元獎金及福利政策，提升員工整體工作滿意度與歸屬感。 3. 強化為期三個月的「新人導入計畫」，透過教育訓練、實務帶領與部門協作，加速新人融入組織與職務學習。 4. 建立多元溝通與意見反饋機制，鼓勵員工提出建議與需求，持續優化工作環境與管理制度。 5. 持續推動主管關懷文化，透過定期訪談與日常互動，提升團隊凝聚力與員工穩定度。 6. 執行員工滿意度調查，並針對問題點提供因應政策。
評估機制	今皓透過員工滿意度調查、新進率、離職率、留任情形及員工回饋等指標，定期檢視人才聘僱與留任成效，並結合離職面談、新人訪談及主管回饋機制，分析人力流動原因與組織需求。未來亦將持續強化各據點人力資源數據整合與分析能力，作為人才發展與制度優化的重要依據。

● 員工滿意度調查

本次員工意見調查於今皓光電之人資單位辦理，調查期間為 2025 年，調查頻率為一年一次，主要調查員工於工作環境及公司福利之滿意度，共發放問卷 182 份，實際回收 182 份，覆蓋率及回收率達 100%，顯示員工參與度高，調查結果能充分反映員工對公司各項管理制度及工作環境的意見與建議。



調查結果顯示，員工整體滿意度表現良好，各項評分多落在 80 至 99 分區間，反映員工對公司現行管理措施、工作環境及相關制度普遍給予正面評價。其中，員工提出的建議主要集中於福利待遇及食堂伙食兩個面向。在福利待遇方面，部分員工認為公司福利項目仍有提升空間，因此我們透過增加員工福利措施及節慶禮品發放，以提升員工歸屬感與工作滿意度；在食堂伙食方面，部分員工反映餐食品質及份量有待改善。針對相關意見，公司已與食堂單位進行溝通協調，並針對餐點品質、份量及菜色多樣性進行改善，同時規劃不定期更新菜單內容，以持續提升員工用餐體驗。整體而言，本次調查結果顯示員工滿意度維持在良好水準，未來公司將持續關注員工需求，透過優化福利制度、改善員工照顧措施及提升工作環境品質，進一步提高員工滿意度與向心力。下年度將以維持各項滿意度指標達 80 分以上為目標，並持續推動各項改善計畫，打造更完善且友善的工作環境。

● 員工概況

截至 2025 年底，今皓公司包含今皓實業、南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）、今皓光電及泰國廠 J.B.T，共聘用 475 位員工，全數皆為正職全職人員，無臨時工、兼職人員或無固定工時聘用情形，顯示公司持續以穩定聘僱與長期人才發展作為人力管理基礎。

隨著集團營運版圖與 AI 相關事業布局逐步擴展，本公司近年亦持續強化跨據點人力內部資訊整合與人才配置，希望透過更完整的人力資源管理架構，提升組織協作效率與人才發展彈性。目前今皓實業與南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）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，未來公司將持續推動各據點人力資訊管理一致化，以逐步提升資訊透明度與揭露完整性。

▼2025 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 (勤天、湧現與皓飛思)	今皓光電	泰國廠 J.B.T	
全體員工	男性	33	21	57	26	137
	女性	26	15	96	201	338
	小計	59	36	153	227	475
正職員工	男性	33	21	57	26	137
	女性	26	15	96	201	338
	小計	59	36	153	227	475
全職員工	男性	33	21	57	26	137
	女性	26	15	96	201	338
	小計	59	36	153	227	475

註 1：當年度員工總數以 2025 年 12 月 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：

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。

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)。

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。

▼2025 年員工人數 (單位：人)

年度	2025 年底
男性員工人數	137
女性員工人數	338
員工總人數	475

● 員工多元結構

今皓重視多元、平等與包容的組織文化，尊重不同性別、年齡、背景及專業特質之人才發展，並相信多元人才的投入能為企業帶來更多創新思維與組織成長動能。

截至 2025 年報導期末，今皓合併員工總人數為 475 人，較 2024 年度之 523 人減少 48 人，年度人力規模降幅約 9.2%，人員流動率亦較前一年度有所上升。此波動主要受全球關稅政策調整所引發之市場不確定性，以及海外區域勞動市場之結構性特性所影響；公司因應上述外部環境變化，以自然減員（Natural Attrition）為核心策略，有序推動整體人力結構之政策性優化調整，並確保各營運據點核心業務之人力配置維持穩定。

由於各營運據點之產線型態與組織架構不同，人員分類方式亦依實際營運需求進行管理，例如今皓光電和泰國廠 J.B.T 區分為一般職員與生產人員，以更貼近各據點營運特性。

今皓實業目前男性員工占 56%、女性員工占 44%，年齡層以 30 至 50 歲為主，占總員工 63%；南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）男性員工占 64%、女性員工占 36%，年齡層以 30 至 50 歲為主，占總員工 62%，顯示公司具備穩定且成熟的人才結構。

今皓光電和泰國廠 J.B.T 因考量人員結構及現有資料分類方式，年齡區間採不同分組進行統計，以利各單位資料彙整與分析。今皓光電男性員工占 37%、女性員工占 63%，年齡層以 30 至 50 歲為主，占總員工 73%；泰國廠 J.B.T 男性員工占 11.45%、女性員工占 88.55%，年齡層以 29 歲（含）以下為主，占總員工 54.19%。

此外，今皓實業與南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）之高階管理職皆由當地人才擔任，展現公司對在地人才培育、組織授權及在地經營發展之重視，且本公司亦依法聘用身心障礙人士，持續實踐友善與包容的就業精神。未來，公司亦將持續強化各據點多元人才統計與資料整合機制，逐步提升人力資源資訊揭露之完整性與一致性。

▼今皓實業 2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數

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		9		0		44		59	
各職級員工總人數佔全體百分比 (%)		10.17%		15.25%		0%		74.58%		100%	
多元指標											
項目		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男性	6	100.00%	6	66.67%	-	0.00%	21	47.73%	33	55.93%
	女性	-	0.00%	3	33.33%	-	0.00%	23	52.27%	26	44.07%
	其他	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	0	0.00%	-	0.00%
年齡	29 歲 (含) 以下	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	2	4.55%	2	3.39%
	30-50 歲	4	66.67%	5	55.56%	-	0.00%	28	63.64%	37	62.71%
	51 歲 (含) 以上	2	33.33%	4	44.44%	-	0.00%	14	31.82%	20	33.90%
多元平等任用	原住民身分	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	0	0.00%	-	0.00%
	身心障礙身分	-	0.00%	1	11.11%	-	0.00%	0	0.00%	1	1.69%

※ 註：

1. 百分比計算基準為該職級之總人數 (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)。
2. 符號「-」代表該項目無相關人員。
3. 本表統計基準日為 2025 年 12 月 31 日。

▼南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數

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		5		2		0		29		36	
各職級員工總人數佔全體百分比 (%)		13.89%		5.56%		0%		80.56%		100%	
多元指標											
項目		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男性	3	60.00%	1	50.00%	-	0.00%	17	58.62%	21	58.33%
	女性	2	40.00%	1	50.00%	-	0.00%	12	41.38%	15	41.67%
	其他	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%
年齡	29 歲 (含) 以下	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	11	37.93%	11	30.56%
	30-50 歲	5	100.00%	2	100.00%	-	0.00%	16	55.17%	23	63.89%
	51 歲 (含) 以上	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	2	6.90%	2	5.56%
多元平等任用	原住民身分	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%
	身心障礙身分	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%

▼今皓光電 2025 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		2		11		10		130		153	
各職級員工總人數佔全體百分比 (%)		1%		7%		7%		85%		100%	
多元指標											
項目		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男性	2	100.00%	9	81.82%	4	40.00%	42	32.31%	57	37.25%
	女性	-	0.00%	2	18.18%	6	60.00%	88	67.69%	96	62.74%
	其他	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%
年齡	29 歲 (含) 以下	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	21	16.15%	21	13.72%
	30-50 歲	1	50.00%	7	63.63%	9	90.00%	102	78.46%	119	77.78%
	51 歲 (含) 以上	1	50.00%	4	36.36%	1	10.00%	7	5.38%	13	8.49%
多元平等任用	原住民身分	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%
	身心障礙身分	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%

▼泰國廠 J.B.T 2025 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		1		6		17		203		227	
各職級員工總人數佔全體百分比 (%)		≈1.00%		2.64%		7.49%		89.43%		100%	
多元指標											
項目		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男性	1	100.00%	3	50.00%	6	35.29%	16	7.88%	26	11.45%
	女性	-	0.00%	3	50.00%	11	64.71%	187	92.12%	201	88.55%
	其他	-	0.00%	-	-	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%
年齡	29 歲 (含) 以下	-	0.00%	2	33.33%	7	41.18%	114	56.16%	123	54.19%
	30-50 歲	1	100.00%	2	33.33%	5	29.41%	83	40.89%	91	40.09%
	51 歲 (含) 以上	-	0.00%	2	33.33%	5	29.41%	6	2.96%	13	5.73%
多元平等任用	原住民身分	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%
	身心障礙身分	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	1	≈1.00%	1	≈1.00%

▼南港各子公司（勤天、湧現與皓飛思）2025 年底多元指標劃分之員工總數及百分比

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	性別	男	4	66.67%	3	50.00%	14	58.33%
		女	2	33.33%	3	50.00%	10	41.67%
	年齡	29 歲 (含) 以 下	2	33.33%	1	16.67%	8	33.33%
		30-50 歲	4	66.67%	5	83.33%	14	58.33%
		51 歲 (含) 以 上	-	0.00%	-	0.00%	2	8.33%
	學歷	研究所	2	33.33%	2	33.33%	10	41.67%
		大專院校	4	66.67%	4	66.6%	14	58.33%
		其他	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%

▼ 2025 年底今皓光電及泰國廠 J.B.T 多元指標劃分之員工總數及百分比（單位：人；%）

多元化統計				今皓光電		泰國廠 J.B.T	
				人數	百分比	人數	百分比
員	一	性	男	34	39.53%	26	27.96%

工	般 職 員	別	女	52	60.47%	67	72.04%
		年 齡	29 歲 (含) 以 下	6	6.98%	39	41.94%
			30-50 歲	69	80.23%	42	45.16%
			51 歲 (含) 以 上	11	12.79%	12	12.90%
		學 歷	研究所	0	0.00%	1	1.08%
			大專院校	34	39.53%	36	38.71%
			其他	52	60.46%	56	60.22%
	生 產 人 員	性 別	男	23	34.33%	-	0.00%
			女	44	65.67%	134	100.00%
		年 齡	29 歲 (含) 以 下	15	22.39%	74	55.22%
			30-50 歲	50	74.63%	57	42.54%
			51 歲 (含) 以 上	2	2.99%	3	2.24%
		學 歷	研究所	0	0.00%	-	0.00%
			大專院校	3	4.48%	37	27.61%
			其他	64	95.52%	97	72.39%

● 員工流動情形

【各營運據點人力流動現況】

- ◆ 今皓實業 (母公司) : 2025 年度共招募 20 位新進員工 (男性 14 位、女性 6 位) , 主力以 30 至 50 歲人才為主 ; 離職員工共 28 位 , 離職主因多為個人生涯規劃、家庭照護與職涯轉換。

◆ 南港子公司：

- 勤天：新進 2 人、離職 15 人。
- 湧現：新進 3 人、離職 2 人。
- 皓飛思：新進 20 人、離職 8 人。離職原因主要為個人職涯發展規劃。

◆ 今皓光電：受產業特性與區域勞動市場影響，持續推動人力穩定優化機制（包含深化教育訓練、現場管理優化與同仁關懷）。目前一般職員平均服務年資已達 7.24 年，顯見核心人才培育與組織穩定之具體成效。

◆ 泰國子公司 (J.B.T.)：受海外區域勞動市場特性影響，2025 年人員流動率較 2024 年有所上升。J.B.T. 已啟動專案人力資源優化方案，包含檢討並完善整體薪酬福利政策、深化日常勞資溝通與員工滿意度調查，以建立良性雙向互動並降低離職率。

【未來管理作為】

今皓及各子公司將持續健全內部人力資源數據管理，逐步擴大並提升永續資訊揭露之完整性，以打造具競爭力且永續共融的職涯環境。

▼ 今皓集團 2025 年新進人員與離職人員總數及比例

※ 註：

1. 各項百分比 (%) 計算基準為該營運據點 (公司) 之「當年度員工總數」。(例如：

今皓實業地區本地新進人員占比 33.33% = 今皓實業本地新進人員 20 人 ÷ 今皓實業

當年度員工總數 60 人) 。

2. 符號「-」代表該項目無相關人員。

3. 本表統計基準日為 2025 年 12 月 31 日。

4. 標註「▲」說明：

中國及泰國廠區因 2025 年進行組織重組與數據整合，暫未納入本次揭露。

項目 / 年度		今皓實業		勤天		湧現		皓飛思		今皓光電		泰國廠 J.B.T	
當年度 員工總數		59		6		6		24		153		227	
員工新進與離 職統計		人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例
新進員工													
年齡	29 歲 以下	1	1.69%	-	0.00%	-	0.00%	7	26.92%	111	72.55%	24	16.78%
	30-50 歲	12	20.34%	1	4.76%	2	33.33%	8	30.77%	89	58.17%	26	18.18%
	51 歲 以上	7	11.86%	1	4.76%	-	0.00%	5	19.23%	4	2.61%	1	≈1.00%
性別	男	14	23.73%	1	4.76%	1	16.67%	12	46.15%	114	74.51%	10	6.99%
	女	6	10.17%	1	4.76%	2	33.33%	8	30.77%	90	58.82%	41	28.67%
學歷	研究 所	4	6.78%	0	0.00%	-	0.00%	6	23.08%	1	≈1.00%	2	1.40%
	大專 院校	16	27.12%	2	9.52%	3	50.00%	12	46.15%	26	16.99%	13	9.09%
	其他	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	2	7.69%	177	115.69%	36	25.17%
地區	本地	20	33.90%	2	9.52%	3	50.00%	19	73.08%	203	132.68%	49	34.27%
	海外	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	1	3.85%	1	≈1.00%	2	1.40%
離職員工													
年齡	29 歲	2	3.33%	2	9.52%	-	0.00%	1	3.85%				

	以下									▲	▲
	30-50 歲	22	36.67%	9	42.86%	2	33.33%	5	19.23%		
	51 歲以上	4	6.67%	4	19.05%	-	0.00%	2	7.69%		
性別	男	19	31.67%	12	57.14%	1	16.67%	4	15.38%		
	女	9	15.00%	3	14.29%	1	16.67%	4	15.38%		
學歷	研究所	10	16.67%	4	19.05%	-	0.00%	-	0.00%		
	大專院校	18	30.00%	11	52.38%	2	33.33%	7	26.92%		
	其他	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	1	3.85%		
地區	本地	28	46.67%	15	71.43%	2	33.33%	8	30.77%		
	海外	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%		

▼今皓集團近兩年離職率變化（單位：％）

據點 / 項目		今皓實業		勤天		湧現		皓飛思	
年份		2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
年齡	29 歲以下	10.00%	80.00%	57.00%	67.00%	-	-	-	5.13%
	30-50 歲	50.00%	53.00%	109.00%	36.00%	-	36.36%	-	25.64%
	51 歲以上	48.00%	22.00%	67.00%	-	-	-	-	10.26%
性別	男	47.00%	53.00%	86.00%	29.00%	-	18.18%	-	20.51%
	女	52.00%	34.00%	80.00%	50.00%	-	18.18%	-	20.51%
年度離職率		32.29%	45.16%	50.98%	111.11%	-	40.00%	-	40.00%

※ 註：

1. 離職率計算公式：各項目離職率（％）係以當年度離職人數 ÷ 該據點期末員工

總人數計算。

2. 數據說明：勤天 2025 年離職率較高，主係因應營運策略進行人力組織重組，致

期末人數精簡而影響統計比率。

3. 揭露範疇說明：中國及泰國廠區因 2025 年進行組織重組與數據整合，暫未納入本次揭露。

4. 符號說明：「-」代表該項目無相關人員或當年度未納入統計。

5. 統計期間：本表統計起訖日為 2025 / 01 / 01 ~ 2025 / 12 / 31。

【近兩年離職率趨勢與改善管理作為】

今皓集團近兩年離職率呈上升趨勢，反映出產業競爭及勞動市場流動性增加。公司已啟動組織留才優化機制，未來將針對關鍵職務精進薪酬福利結構、完善職場與教育訓練體系，並落實離職面談意見反饋，以持續提升人才留任率與組織穩定度。

● 資遣的執行與流程

今皓高度重視員工工作權益與勞資關係和諧，若因重大營運調整、組織變動、不可抗力因素或員工不適任等情形需進行資遣時，公司皆依法辦理相關程序，並依《勞動基準法》規定提前通知員工及提供相關協助，以降低對員工工作與生活之影響。

➤ 今皓實業、南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）：

工作年資 / 條件	預告期天數	資遣費發給標準	備註說明
滿 3 個月 ~ 未滿 1 年	10 天	每滿 1 年給與 0.5 個月平均工資 (未滿 1 年按實際天數比例計算)	• 預告期間每 7 日得請最多 2 日謀職假 (工資照給)。 • 未依規定提前預告者，須給付預告期間工資 (代通知金)。
滿 1 年 ~ 未滿 3 年	20 天	每滿 1 年給與 0.5 個月平均工資	
滿 3 年以上	30 天	每滿 1 年給與 0.5 個月平均工資 (最高上限為 6 個月平均工資)	

➤ 泰國 J.B.T：

1. 法定資遣費給付標準（依服務年資）：

- 滿 4 個月至未滿 1 年：給付 30 日工資。

- 滿 1 年至未滿 3 年：給付 90 日工資。
- 滿 3 年至未滿 6 年：給付 180 日工資。
- 滿 6 年至未滿 10 年：給付 240 日工資。
- 滿 10 年至未滿 20 年：給付 300 日工資。
- 滿 20 年以上：給付 400 日工資。

2. 契約終止預告期與補償給付機制（依終止原因）

- 常態性資遣：應於 15 日 前依法預告；若未於法定期限內預告，應給付預告期間工資（代通知金，不低於 30 日工資）。
- 營運據點遷移：應於 30 日 前依法預告；若勞工無意願隨同前往新據點，得終止勞動契約，公司並應給付不低於法定資遣費 50% 之離職補償金。
- 組織架構調整或引進新技術：應於 60 日 前依法預告；未依法預告者應給付代通知金，符合特定條件之勞工，公司並應依法給付特別資遣補償金。

6.1.3 勞資協議

今皓重視每一位員工的聲音，並相信良好的勞資關係，是企業穩健經營與永續發展的重要基礎。因此，我們透過福委會、員工意見信箱、跨部門交流及日常溝通機制，建立多元且暢通的雙向溝通平台，鼓勵員工表達意見與需求，讓員工能在被尊重與理解的環境中安心工作。

除重視日常溝通外，公司亦持續關注勞動法規修正趨勢與職場議題變化，定期檢視內部制度與管理措施，以優化工作規範、員工照護及管理流程。2025 年本公司與個別員工間有一件勞資爭議，經新北市政府於 2025 年作成仲裁判斷後，雙方於 2026 年仍分別向法院聲請相關程序中。若未來因重大營運調整涉及大量資遣情形，公司亦將依法依循《大量解僱勞工保護法》辦理，提前於 60 天內依法完成預告與溝通程序，保障員工知情權益並降低對員工生活之影響。

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

人才是企業持續成長的重要根本，因此今皓持續投入具競爭力的薪酬制度與人才留任機制，希望透過公平、合理且具激勵性的薪酬政策，吸引並留住優秀人才，與公司共同成長。本公司薪資制度綜合考量當地法規、市場薪酬水準、產業趨勢及營運表現訂定，並秉持平等原則，不因性別、種族、年齡、宗教、婚姻狀況或其他身分條件而有差異待遇。在相同職務與職級下，男女員工皆享有一致的起薪標準與發展機會，最終薪酬則依據員工專業能力、工作績效、年資及職務責任等因素綜合評估。

除固定薪資外，公司亦透過績效獎金、年終獎勵、限制股發放及調薪制度，鼓勵員工持續精進專業能力，並讓同仁共享公司營運成果，建立人才與企業共同成長的良性循環。

2025 年度今皓實業最高個人年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數（排除最高薪酬個人）比率為 5.49，顯示公司薪酬制度維持合理與穩定結構。本年度最高薪酬個人薪酬未調整，因此與公司平均薪酬增幅中位數之比率為 0。

另外，泰國廠 J.B.T 2025 年最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數比率為 7.34，最高個人薪酬與公司平均薪酬增幅中位數之比率為-2.5，基層人員薪資與法定最低薪資比例為 1.14 倍。

南港子公司（勤天、湧現、皓飛思）及今皓光電基於員工個人隱私保護及薪酬保密等相關政策考量，未對外揭露個別或細部薪酬數據，以維護員工權益及資訊安全。

● 基層人員與當地法規最低薪資比

今皓絕對恪守各營運據點所在地之勞動法令與最低薪資規範，並持續提供優於法定基本薪資之薪酬條件，以保障基層員工基本生活與工作權益。2025 年度，各重要營運據點基層員工平均每月基本薪酬約高於當地法定最低薪資 1.14 倍至 2.34 倍，顯示本公司積極以實際薪酬制度提升員工工作穩定性與生活保障。

▼今皓總部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
今皓實業	男	1.88
	女	2.85

註 1：2025 年台灣當地法令每月基本薪資為 28,590 元。

註 2：今皓實業對基層人員標準薪資的定義為除了高階管理階層及中階管理階層以外皆計算為基層人員。

註 3：本表僅涵蓋今皓實業之統計資料，未納入其他子公司數據。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

今皓實業同步揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。2025 年度今皓實業非主管職全時員工平均人數為 44 人；薪資平均數為 588 仟元，薪資中位數為 535 仟元。受整體產業市場環境變化及內部人力結構調整（如新進人員增加或獎金核發變動）影響，2025 年非主管職全時員工之薪資平均數與中位數較 2024 年有所下降。本公司將持續參考市場薪資調查標準，滾動式檢討並優化薪酬競爭力，以健全人才留任機制。

▼今皓實業非主管職員工薪資資訊（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
2024 年	44	761	664
2025 年	44	588	535
差異	-	-173	-129

註：2025 年依據市場調查資料，調整同仁薪資。

▼泰國廠 J.B.T 非主管職員工薪資資訊（人；泰銖 / 天）

非主管職務之全時員工	員工人數	薪資平均數	薪資中位數
2024 年	-	-	-
2025 年	105	454	405

註：2024 年泰國廠 J.B.T 無相關統計資料。

6.2.2 完善福利措施

今皓重視員工身心健康與工作生活平衡，持續強化員工福利與照護措施，希望打造兼具安全、幸福感與成長性的工作環境，讓員工能與公司長期發展。本公司福利制度涵蓋健康照護、家庭支持、休閒活動、旅遊補助及職涯發展等多元面向，並依不同據點及營運需求持續優化福利內容，逐步提升員工照顧深度與組織向心力。

● 今皓實業員工福利

- A. 基本權益：辦理勞健保、駐國外人員團保、週休二日。
- B. 多樣獎金：限制股發放、年終獎金、開工紅包、勞動節獎金及三節禮金。
- C. 工作環境：實施彈性工時（上班時間為 8:00~9:00，下班時間為 17:00~18:00）、員工定期健康檢查、員工免費停車位、依職務及勤務配車或補助汽機車油資。
- D. 休閒娛樂：國內外旅遊補助金 3,000 元、生日禮金 1,000 元、聚餐禮金 500 元、歲末尾牙、抽獎活動。
- E. 婚喪喜慶：住院慰問金、結婚禮金 10,000 元、生育禮金 1,600 元、喪葬奠儀（含眷屬）。

此外，公司已成立職工福利委員會，定期辦理慶生活動、節慶禮金、休閒活動及員工交流活動，提升團隊凝聚力與員工歸屬感。

● 今皓子公司員工福利

各子公司依營運特性與人才需求，建立符合組織發展之福利制度：

- 今皓光電：年終獎金。

- 南港子公司（勤天、湧現、皓飛思）：勞保、健保、週休二日、特別休假、產檢假、家庭照顧假、職業災害保險。

- 泰國廠 J.B.T：午餐補貼、交通補貼、全勤獎金、年終獎金。

● 退休福利制度

今皓依法辦理各項退休金提撥與退休制度，保障員工退休後生活安全。

- 今皓實業：針對適用舊制退休制度之員工，依法按月提撥薪資總額 5.8% 退休準備金，存入設於中央信託局之專戶，並依法辦理退休給付；適用勞工退休金新制之員工，則依規定按月提撥 6% 至勞保局個人退休金專戶。2025 年度今皓實業退休準備金提撥金額為新台幣 1,816 千元。

- 今皓光電：提供社保中包含之相關福利。

- 南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）：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 2025 年年報第 81 頁。

6.2.3 友善育兒職場

● 育嬰政策說明

今皓重視員工於工作與家庭間之平衡，理解育兒照顧需求對員工職涯發展的重要影響，因此持續推動友善育兒與彈性照顧制度，希望讓員工能在兼顧家庭責任的同時，維持穩定工作與職涯發展。

此外，今皓依法提供育嬰留職停薪制度，並持續優化相關管理流程與人力資料整合機制，逐步建立更完整之育嬰復職與留任追蹤制度，作為後續友善職場政策改善的重要基礎。目前已統計今皓集團全據點育嬰留停情形，其中今皓光電及泰國廠 J.B.T 因育嬰假屬於帶薪假期，因此無申請留職停薪的相關數據，故特別獨立計算申請育嬰假人員之分析，其餘據點則揭露育嬰留停情形於下方表

格。

▼今皓集團育嬰留停情形

員工育嬰留停	性別	2024 年				2025 年			
		今皓實業	勤天	湧現	皓飛思	今皓實業	勤天	湧現	皓飛思
享有育嬰留停資格的 員工人數 (A)	男	0	1	0	0	1	1	0	0
	女	1	1	0	0	1	1	0	0
實際申請育嬰留停的 員工數 (B)	男	0	0	0	0	1	0	0	0
	女	1	0	0	0	1	0	0	0
育嬰留停期滿應復職 的員工數 (C)	男	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	1	0	0	0
育嬰留停期滿後實際 復職的員工數 (D)	男	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實 際復職人數 (E)	男	0	-	-	-	0	-	-	-
	女	1	-	-	-	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 (F)	男	0	-	-	-	0	-	-	-
	女	1	-	-	-	0	-	-	-
育嬰留職停薪申請率 % (=B / A)	男	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
	女	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
復職率% (=D / C)	男	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	女	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
留任率% (=F /	男	0%	-	-	-	0%	-	-	-

E)	女	100%	-	-	-	0%	-	-	-
----	---	------	---	---	---	----	---	---	---

▼今皓光電及泰國廠 J.B.T 育嬰假人員分析

員工育嬰留停	性別	2024 年		2025 年	
		今皓光電	泰國廠 J.B.T	今皓光電	泰國廠 J.B.T
當年度享有育嬰假資格人數 (A)	男	3	-	3	0
	女	11	-	9	1
當年度實際申請育嬰假人數 (B)	男	3	-	3	0
	女	11	-	9	1
當年度育嬰假應復職人數 (C)	男	3	-	3	0
	女	11	-	9	1
當年度育嬰假實際復職人數 (D)	男	3	-	3	0
	女	11	-	9	0
前一年度育嬰假實際復職人數 (E)	男	-	-	3	-
	女	-	-	11	-
前一年度育嬰假復職後 12 個月仍在職員工人數 (F)	男	-	-	1	-
	女	-	-	7	-
育嬰假申請率 (%) (=B / A)	男	100%	-	100%	0%
	女	100%	-	100%	100%
復職率 (%)	男	100%	-	100%	0%

(=D / C)	女	100%	-	100%	0%
留任率 (%)	男	-	-	33%	-
(=F / E)	女	-	-	64%	-

註：泰國廠 J.B.T 2024 年無相關統計資料。

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

今皓重視員工的職能發展，深信人才成長是企業持續創新與穩健經營的重要根基。我們持續投入教育訓練與人才培育資源，期望透過多元且系統化的學習機制，協助員工提升專業能力、跨域整合能力與未來競爭力，與公司共同成長。

近年來，今皓持續鼓勵員工透過內外部訓練、自主進修及跨領域交流，持續精進專業知識與實務能力，學習管道與培訓課程請詳見下方：

- A. 由主管透過會議、工作指導及日常交流進行實務經驗傳承與機會教育。
- 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. 支持員工進修大專院校、研究所及專業認證課程，提升專業能力。
- D. 鼓勵參與國內專業機構舉辦之教育訓練與論壇活動，掌握產業趨勢。
- E. 安排員工觀摩交流及實地考察，拓展跨領域視野與管理思維。
- F. 視業務與人才發展需求，安排海外受訓或考察機會，提升國際視野與市場敏感度。

▼今皓實業 2025 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
傑報製造業薪資福利調查成果發表會	基礎專業職能課程	1	2	6
伺服器應用概論	基礎專業職能課程	1	15	22.5
高速線市場分析	基礎專業職能課程	1	14	21
職業安全衛生業	基礎專業職能課程	1	1	6

主管回訓				
合計		4	32	55.5

▼今皓實業每名員工每年接受訓練的平均時數

統計 / 年度		2024 年	2025 年
每名員工平均受訓時數		2.30	1.73
依性別分類員工平均受訓時數	男	2.58	1.67
	女	1.91	2.10

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）。

▼今皓實業各職級平均受訓時數

職級	2024 年	2025 年
高階主管	4.58	1.75
中階主管	3.57	0.50
基層人員	1.60	0.92

註：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

● 今皓子公司辦理教育訓練執行情形

2025 年，今皓光電持續精進教育訓練架構與學習成效管理。除了深化專業知識與實務技能外，亦涵蓋管理能力、品質管理及職業安全等多元領域，全方位提升組織效能與人才留任率。此外，今皓光電亦落實跨部門交流與經驗傳承機制，打造兼具團隊協作與問題解決能力的人才發展環境，為公司營運成長與產業轉型奠定關鍵人才資本。

※ 註：報告期間內，南港子公司（勤天、湧現與皓飛思）無執行教育訓練。

未來將視營運規模與實際業務需求，逐步建置培訓機制，以強化員工職能並落實永續發展目標。

▼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
2025 年			
時數	542	906	1,448
人數	271	453	724
平均人時	2.00	2.00	2.00

名稱	課程類別	培訓類型	培訓日期	培訓時段	部門	參訓人數	時長 (小時)	合格人數	男	女
新進員工 教育訓練	基礎職能	內部 培訓	2025 / 12 / 01	08:00 - 09:00	PR	1	1	1	-	1
標準作業程式 操作培訓 (Procedure)	專業技能		2025 / 12 / 01	08:30 - 10:00	PR	2	1.5	2	-	2
化學品 管理培訓	環境安全		2025 / 12 / 09	10:00 - 11:00	EN	10	1	10	4	6
製程 HSF 要求培訓	品質管理課程		2025 / 12 / 22	15:00 - 16:00	PD	25	1	25	-	25
HSF 區域劃分 與標識培訓			2025 / 12 / 22	15:00 - 16:00	PD	25	1	25	-	25
製程 HSF 、 IECQ QC 080000 要求 培訓			2025 / 12 / 17	09:00 - 10:00	GA	4	1	4	4	-
數據管理與 細心作業培訓	基礎職能課程		2025 / 12 / 09	10:00 - 11:00	ACC	4	1	4	-	4
SA-P01	專業技能課程	外部	2025 / 12 / 11	08:00 - 12:00	SA	2	4	2	-	2

作業程式培訓		培訓								
--------	--	----	--	--	--	--	--	--	--	--

▼泰國廠 J.B.T 辦理教育訓練執行情形

● 員工過渡協助政策

今皓重視員工於不同職涯階段之發展與權益，除專注在職期間的技能提升外，亦關注同仁在職涯轉折、組織調整及退休規劃期間之過渡需求，致力以全方位的支持體系陪伴員工順利銜接人生新階段。

在法定資遣補償與退職保障之外，本公司針對即將退休之同仁提供退休金請領程序輔導、健保與勞保銜接諮詢等基礎服務。同時，今皓正積極優化員工過渡協助機制，逐步整合職涯轉銜諮詢、心理適應關懷與外部職能轉介等多元資源，建立具備溫度與包容力的轉銜支持環境，實踐企業對員工的全職涯照護承諾。

6.3.2 績效考核

● 績效考核政策說明

今皓訂有員工績效考核辦法，並持續精進績效管理制度。期望透過公平、透明且具發展性的評核機制，協助員工了解自身優勢與成長方向，並建立正向回饋文化，促進個人與組織共同成長。

本公司目前已建立包含新進試用期考核、年度績效評估及主管雙向回饋等制度，讓績效考核不僅作為調薪、獎金與晉升的依據，更成為人才培育與職涯發展的重要工具。

2025 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

本公司以「以人為本」為核心理念，相信員工的安全與健康，是今皓永續經營最重要的基礎。因此我們不斷深化職業安全衛生管理制度，致力打造安全、健康、友善且具韌性的工作環境。

今皓持續依循職業安全衛生相關法規，落實各項安全管理措施，並透過制度建立、教育宣導及日常查核，降低職場潛在風險。面對突發災害等風險情境，我們亦持續強化防災與應變機制，由新店總部安全防災中心統籌各據點資訊整合與即時通報，並定期辦理防災演練與應變訓練，提升整體營運韌性與危機應變能力。

今皓光電導入 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，並取得國際認證，持續透過 PDCA 循環管理模式推動制度優化與風險改善，展現對於完善職業安全文化之決心。此外，今皓光電已於 2024 年度達成職業場所的職業安全衛生管理涵蓋率 100%之目標，將職安衛管理全面融入日常作業流程，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，以提出具體的預防與改善對策。我們也持續強化承攬廠商安全管理、作業風險辨識與現場查核機制，落實供應鏈安全管理一致性和有效性，以提升整體產業鏈對於工作環境之安全水準。

今皓設有職業安全衛生管理人員，並建立多元且暢通的溝通管道，鼓勵員工無論是發現潛在危害、工作環境風險，或對安全衛生管理有任何建議，都能透過口頭反映或電子郵件即時提出，由人資部門或職安衛人員共同受理與追蹤改善。除了持續優化管理機制，本公司亦透過政策宣導、教育訓練與內部溝通活動，深化員工對職業安全衛生制度的理解與實踐。我們期待將安全意識內化為日常工作的一部分，使每位同仁都具備自主辨識風險與即時應變的能力。

未來，今皓也將持續以「全員參與、持續改善」為核心精神，打造安心工作、穩健成長的工作環境。

● 危害辨識、風險評估及事故調查

今皓光電每年針對各廠區工作環境執行危害辨識與風險評估，透過系統化盤點與分析，掌握各類潛在風險，並依風險程度制定相應的管理與改善措施，納入年度職業安全衛生推動計畫中持續追蹤執行。我們不僅關注傳統職業危害，更進一步將倫理風險、社會責任及特殊族群需求納入管理範疇，期望建立更全面、更具包容性的職安衛管理架構。

針對在勞動權益與友善職場推動方面，我們依循勞工與道德風險因素進行檢視，並將評估結果綜合人力資源制度與職安衛管理措施，確保勞動條件符合相關法規與企業社會責任要求。針對懷孕、產後及哺乳期間之三期員工，本公司亦建立專屬風險評估與照護機制，依據作業環境、暴露頻率及可能影響進行風險分級，將等級分為：稍有危險、一般危險、中等危險、高度危險、極其危險，並搭配職務調整、工時安排、彈性作業與個案追蹤等措施，致力營造安全、友善且具支持性的女性工作環境。

當職業災害或未遂事件發生時，本公司將立即啟動事故調查與通報程序，由跨部門團隊共同進行原因分析、改善追蹤及預防措施規劃，從制度面與管理面檢視缺失，降低相似事件再次發生的可能性。我們相信，安全文化的建立來自於每一次經驗的檢討與改善，今皓也將持續朝向「零災害職場」的目標努力，以更高標準守護所有工作者的安全與健康。

▼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，可能會影響身體狀況。	不允許從事該崗位。	不允許從事該崗位。
調油	因涉及使用油漆等危險	不允許從事該崗	不允許從事該崗

	化學品，可能會影響身體狀況。	位。	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

為了讓每位同仁都能在安心的環境工作，本公司持續推動職業安全衛生教育與訓練，透過系統化課程與實務演練，提升員工及承攬人員對環安法規、作業風險及緊急應變措施的認知與應對能力，進一步強化全體同仁的安全意識與自我保護觀念。

針對新進員工，今皓於到職當日即安排職前安全衛生教育訓練，協助同仁在進入工作場域前，即建立正確的安全觀念與風險認知。訓練內容涵蓋環境安全衛生法規、公司管理政策、防災避難措施及作業安全注意事項等，讓員工充分理解本公司對安全文化的重視，並將安全意識落實於日常工作中。

此外，我們每年定期辦理職業安全衛生教育訓練及消防疏散演練，並依實際需求規劃多元宣導活動，包括辦公場所環安介紹、緊急應變程序演練等，持續提升員工面對突發狀況時的應變能力。我們深信，唯有透過持續溝通、教育與全員參與，才能建立以預防為核心的安全文化，讓每位員工都能在健康、安全且值得信賴的工作環境中穩定成長。

▼ 今皓集團職業安全訓練情形

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數 / 次數
危險狀況訓練	消防安全演練	1.全體員工 2.各事業部相關使用人員	課程為 4 小時 / 一次，一年 2 次，共計 8 小時。
危險狀況訓練	安全操作規程	各事業部相關使用人員	課程為 2 小時 / 一次，一年 6 次，共計 12 小時。
危險狀況訓練	基礎消防和疏散訓練課程	各事業部相關使用人員，共計 77 人。	課程為 7 小時 / 次。
危險狀況訓練	工作場所安全	各事業部相關使用人員	課程為 6 小時 / 一次，一年 47 次，共計 282 小時。
基本職業安全訓練	正確使用個人防護裝備 (PPE)	各事業部相關使用人員	課程為 1 小時 / 一次，一年 47 次，共計 47 小時。
危險狀況訓練	緊急應變程序和化學品洩漏管理	各事業部相關使用人員	課程為 1 小時 / 一次，一年 47 次，共計 47 小時。
危險狀況訓練	職業病	各事業部相關使用人員	課程為 2 小時 / 一次，一年 47 次，共計 94 小時。
基本職業安全訓練	堆高機安全訓練	各事業部相關使用人員	課程為 3 小時 / 一次，一年 4 次，共計 12 小時。
危險狀況訓練	危害評估技術	各事業部相關使用人員	課程為 3 小時 / 一次，一年 1 次，共計 3 小時。
基本職業安全訓練	職業安全法修訂版審查	各事業部相關使用人員	課程為 6 小時 / 一次，一年 1 次，共計 6 小時。

● 職業健康服務及健康促進活動

今皓持續努力完善職業健康管理措施，於今皓光電及泰國 J.B.T 依各部門作業特性與風險等級，提供符合法規要求之個人防護用品 (PPE)，確保員工於不同工作環境中皆能獲得適當防護，降低職業傷害與健康風險，落實預防重於補救的管理理念。

除了作業安全管理外，本公司亦重視員工身心健康與多元需求，於今皓光電特

別設置專用哺乳室，提供哺乳期同仁安心且具隱私性的使用空間，並依循性別工作平等相關規定提供彈性哺乳時間，協助員工兼顧工作與家庭照顧責任。我們相信，尊重不同生命階段的需求，是建立友善職場的重要一環，也是企業落實人本精神與多元共融價值的具體展現。

未來，今皓將持續優化職場安全設備與健康措施，透過更完善的照護制度與友善環境，提升員工福祉與職場滿意度，攜手打造健康與安全的工作環境。

6.4.2 職業傷害與職業病

依據今皓 2025 年度職業傷害與職業病統計結果，未發生虛驚事件或相關通報案件，惟今皓光電與泰國廠 J.B.T 各有一名員工接觸到有毒化學物質，已妥善進行處理，顯示本集團各項預防措施、教育訓練與風險管理機制已有效落實於日常作業之中，我們將持續加強職業安全宣導與管理，追求零職業傷害。

目前外部工作者之總工時及職業災害相關數據尚未完全納入統計範圍，未來今皓將持續推動與外部合作夥伴之資訊整合與管理機制強化，以提升職安衛資料之完整性與透明度。

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 (勤天、湧現與皓飛思)
總經歷工時		104,490	481,384	520,000	73,448
職業傷害造成的死亡	人數	-	-	-	-
	比率	0%	0%	0%	0%
嚴重的職業傷害	人數	-	-	-	-
	比率	0%	0%	0%	0%
可記錄之職業傷害	人數	-	1	-	-
	比率	0%	2.07%	0%	0%
職業病造成的死亡	人數	-	-	-	-
	比率	0%	0%	0%	0%
可記錄之職業病	人數	-	-	-	-

	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。

6.5 社會永續行動

6.5.1 社會公益

● 今皓對社區之風險及機會採行之相應措施

本公司所屬社區鄰近山區，周邊自然環境較為豐富，易於季節交替間易孳生病媒蚊，本公司與寶福里辦公處合作，於 2025 年 12 月 13 日，針對寶福里民辦理病媒蚊防疫宣導活動，有 2 位專責人員以志工方式參與，執行活動場地布置、防疫宣導及物資發放等措施，服務 400 餘位里民。志工於活動過程中亦主動與在地里民進行關懷互動，服務對象多為年長者，透過面對面交流，加強防疫觀念傳達，並促進社區情感連結，進一步提升社區整體健康與安全意識。



● 公益活動

本公司 2025 年透過實際行動積極參與公益關懷活動、支持弱勢族群與慈善計畫，包含由中華基督教救助協會舉辦之第 24 屆「1919 愛走動 急難家庭救助計畫」。該計畫透過系列募款活動目標籌集 4000 萬元急難救助金，以提供

1600 多個經濟困境家庭各 24000 元救助金（分 4 個月連續提供）。該協會於 2025 年 12 月 20 日舉辦之「台北陪騎」為募款活動之一，本公司以協辦單位身分，共投入 12 人次，並捐贈價值新台幣 30 萬元之公益物資。該活動直接觸及 1000 餘人，並透過媒體廣宣方式觸及 42 萬餘人，為社會弱勢救助帶來長遠且持續性的助益。



附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：今皓已依循 GRI 準則報導 2025 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	64		
		4.1.2 供應鏈結構	75		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	12		
		6.1.2 人才聘雇	97		
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才聘雇	97		
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	17		
		2.2.2 功能性委員會	30		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	17		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	17		
	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	10		

		理	
		2.2.1 治理架構	17
		2.2.2 功能性委員會	30
	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	10
		2.2.2 功能性委員會	30
	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	30
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	17
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.2 功能性委員會	30
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	17
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	17
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	17
		2.2.2 功能性委員會	30
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	17
		2.2.2 功能性委員會	30
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	113
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 董事長的話	4
		1.2.2 永續績效	4
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	38
		2.4.2 人權政策	41
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	38
		2.4.2 人權政策	41
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	10
		2.4.1 誠信經營	38

		2.4.2 人權政策	41	
		6.4.1 職業安全衛生管理	126	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	38	
		2.4.2 人權政策	41	
		6.1.2 人才招聘	97	
	2-27 法規遵循	2.4.1 誠信經營	38	
		2.4.3 法規遵循	42	
	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	113	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	1.4.1 重大議題評估流程	8	
		1.4.2 重大議題衝擊管理	10	

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	34		
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	34		
誠信經營					
3-3 重大主題管理		2.4.1 誠信經營	38		
GRI 205：反貪腐	205-3 已確認的貪腐事件及採	2.4.1 誠信經營	38		

2016	取的行動				
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	38		
產品品質安全					
3-3 重大主題管理		3.2.1 產品品質安全	67		
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	67		
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2.1 產品品質安全	67		
客戶關係管理					
3-3 重大主題管理		3.2.2 客戶關係管理	71		
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	3.2.2 客戶關係管理	71		
員工聘雇與留任					
3-3 重大主題管理		6.1.2 人才聘雇	97		
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	97		
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	97		
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	17		
		6.1.2 人才聘雇	97		

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 氣候變遷風險機會	47		

	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	116		
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	113		
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	75		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2.2 能源消耗	81		
	302-3 能源密集度	5.2.2 能源消耗	81		
	302-4 減少能源消耗	5.2.3 節能措施	83		
	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.1.2 生命週期管理	66		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.4.1 取水排水耗水	88		
	303-4 排水量	5.4.1 取水排水耗水	88		
	303-5 耗水量	5.4.1 取水排水耗水	88		
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	84		
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	84		
	305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	84		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.3.1 溫室氣體盤查	84		
	305-5 溫室氣體排放減量	5.3.2 溫室氣體減量	87		
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	90		
		5.5.3 廢棄物減量推動措施與達成情形	93		

	306-3 廢棄物的產生	5.5.2 廢棄物清運處置	90		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.5.2 廢棄物清運處置	90		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.5.2 廢棄物清運處置	90		
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	76		
	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	78		
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	116		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	117		
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	97		
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	126		
	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	126		
	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	126		
	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	126		
	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	126		
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	126		
	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	126		
	403-8 職業安全衛生管理系統	6.4.1 職業安全衛生管理	126		

	所涵蓋之工作者	生管理			
	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	130		
	403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病	130		
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	120		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	120		
	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	125		
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	113		
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	76		
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈稽核成效	78		
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	2.3.1 經濟價值	34		
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	67		
	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	67		
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	61		
		3.2.2 客戶關係管理	71		

SASB 準則索引表

使用聲明：今皓已依循 SASB 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

SASB 行業別：RT-EE

SASB 指標代 碼	主題	指標	種類	年度揭露情形	單位
RT-EE-130a.1	能源管理	(1) 總能源消耗量	量化	12,373.577	十億焦耳 (GJ)
		(2) 電網電力百分比		66.98%	百分比 (%)
		(3) 再生百分比		26.87%	百分比 (%)
RT-EE-150a.1	有害廢棄物管理	(1) 產生之有害廢棄物重量	量化	0.000	公噸 (t)
		(2) 產生之有害廢棄物再循環百分比		不適用	百分比 (%)
RT-EE-150a.2	有害廢棄物管理	(1) 應報導洩漏之次數	量化	0	數量
		(1) 應報導洩漏之總重量		0	公斤 (kg)
		(2) 應報導洩漏之回收量		0	公斤 (kg)
RT-EE-250a.1	產品安全	(1) 公布召回之次數	量化	2025 年無召回事件， 為 0 次	數量
		(2) 召回之單位總數量		2025 年無召回數量， 為 0 件	數量
RT-EE-250a.2	產品安全	與產品安全相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	2025 年無相關法律事件，損失總額為 0 元	表達貨幣
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 (%)
RT-EE-410a.2	產品生命週期管理	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	2025 年無相關收入， 百分比為 0%。	按收入計算之百分比 (%)
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	2025 年無相關收入， 為 0 元。	表達貨幣

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	本公司關鍵材料以各項零組件為主，為降低供應中斷、價格波動及品質異常等風險，採取分散採購策略，建立多元供應來源及合格供應商管理機制，並定期評估供應商之品質、交期、供貨能力及營運狀況，以確保原物料供應穩定。此外，本公司持續關注市場供需、國際情勢及供應鏈變化，適時調整採購及庫存管理策略，以降低營運風險，維持生產穩定及企業永續經營能力。"	-
RT-EE-510a.1	商業	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	-
	倫理	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	-
RT-EE-510a.2	商業倫理	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	2025 年無違反相關事件，損失總額為 0 元	表達貨幣
RT-EE-510a.3	商業倫理	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	2025 年無違反相關事件，損失總額為 0 元	表達貨幣
RT-EE-000.A		生產單位數量，按產品類別劃分	量化	連接線 39,668 仟條	數量

RT-EE-000.B		員工人數	量 化	475 人	數量
-------------	--	------	--------	-------	----

加強揭露永續指標

附表一之八至附表一之十四 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：12,373.577GJ · 外購電力百分比：66.98% · 再生能源使用率：26.87%	十億焦耳 (GJ) , 百分比 (%)	81
二	總取水量及總耗水量	量化	· 總取水量：50.945 · 總耗水量：0	千立方公尺 (1,000m ³)	88
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：0t · 回收百分比：不適用	公噸 (t) , 百分比 (%)	140
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 (%)	130
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	2025 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 產量	量化	主要產品數量：39,668 仟條連 接線	依產品類型 而不同	141
---	------------------	----	-------------------------	--------------	-----

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 氣候變遷風險機會。	47
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 氣候變遷風險機會。	47-52
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 氣候變遷風險機會。	51
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 氣候變遷風險機會。	53-54
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。	請參閱 2.6 氣候變遷風險機會。	52
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 氣候變遷風險機會。	53-55
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	本公司已完成今皓實業股份有限公司、南港子公司（勤天、湧現、皓飛思）、今皓光電有限公司及泰國廠 J.B.T 之 2025 年類別 1~6 溫室氣體盤查，詳見 5.3.1 溫室氣體盤查。我們	NA

(RECs) 數量。	將審慎評估碳抵換及再生能源等方案。	
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 (另填於 9-1 及 9-2) 。	請參閱下表「9-1 近二年度今皓溫室氣體盤查及確信情形」及「9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫」。	144、 145

9-1 近二年度今皓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 (tCO₂e) 、密集度 (公噸 CO₂e / 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

類別	2024 年		2025 年	
範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)
	175.8944	0.1527	112.3453	0.1489
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)
	1449.8992	1.2584	1710.6328	2.2668
範疇三	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)
	804.5661	0.6983	1332.7865	1.7661

註 1：2024 年資料涵蓋今皓實業股份有限公司、今皓光電 (昆山) 有限公司之範疇 1~3，以及泰國廠 J.B.T 之範疇 1 與範疇 2；2025 年資料新納入泰國廠 J.B.T 範疇 3 及南港子公司 (勤天、湧現與皓飛思) 範疇 1~3，涵蓋今皓實業、南港子公司、今皓光電 (昆山)、泰國廠 J.B.T 之範疇 1~3。

註 2：2024 年度營收 1,152.17 百萬，2025 年度營收 754.64 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 年及 2025 年：尚未取得第三方驗證機構查證，預計未來導入查證機制。

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。

本公司積極執行溫室氣體減量，透過優化供應鏈與物流規劃，縮短原物料與成品的運輸距離；透過推動 LED 照明替換計畫，延長燈泡使用壽命、減少資源消耗；透過推動電瓶車作為日常代步工具，減少溫室氣體排放；透過落實「人走燈滅」政策，降低不必要的電力消耗。此外，今皓光電已逐步導入太陽能相關設施，今皓新店總部則預計於 2026 年辦理都更案，並計畫採購較傳統燈泡節能效率 15% 以上之 LED 燈泡，預計於 2028 年建成後，可達成總排放減量 1% 目標，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。