

瑞穎股份有限公司
PRO-HAWK CORPORATION

一一四年度 永續報告書

公開資訊觀測站網址：<http://mops.twse.com.tw>

日期：中華民國一五年六月二十日

目錄

關於本報告書	1
關於瑞穎.....	3
第一章 永續管理	5
1.1 永續治理架構.....	5
第二章 公司治理	14
2.1 公司治理	14
2.2 經濟績效	17
2.3 誠信經營與法規遵循	19
2.4 風險與資訊安全	21
第三章 研發創新	24
3.1 製程研發與創新.....	24
3.2 客戶體驗	28
3.3 永續供應鏈	31
第四章 員工照顧	34
4.1 人才招聘與福利.....	34
4.2 人才培育與發展.....	38
4.3 職業安全衛生.....	40
4.4 社會參與	44
第五章 推動環境永續.....	45
5.1 氣候策略	45
5.2 營運環境管理.....	49
6.1 GRI Standards 準則揭露索引表.....	55
6.2 氣候相關資訊揭露索引表	59

關於本報告書

(GRI 2-2、2-3、2-4、2-5)

本報告書為瑞穎股份有限公司(股票代碼 8083)發行的永續報告書。本報告的編製參考全球永續性報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)發布的2021版GRI永續報告準則，以及依據台灣證券交易所之「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」和「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行。報告詳述2025年度公司在公司治理、產品、環境及社會領域的管理資訊，並向利害關係人揭露具體表現。

報告書範疇與期間、頻率

本報告的範疇涵蓋瑞穎股份有限公司(以下簡稱瑞穎)，包括新莊辦公大樓(以下簡稱總部、新莊廠)以及桃園製造廠(以下簡稱楊梅廠)，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，並在相關章節中附註說明，以定期向各利害關係人傳達公司在永續關鍵議題上的績效與承諾。報告中所呈現的財務數據均採用經會計師簽證的公開發表資訊，並以新台幣作為計量單位。

公司每年定期編撰並發布永續報告書，該報告書將公開發布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2026年8月

報告書管理

本報告書由相關部門主管檢視各章節內容與資訊正確性，董事會檢視 ESG(環境、社會、治理)當年度執行狀況與重點績效。本報告書未經獨立之第三方查驗證機構保證或確信。本次出具永續報告書，無資訊重編情形。

聯絡資訊

聯絡人/部門：財務部楊金義

電話：02-89904567

傳真：02-89903120

Email：jiyang@prohawk.com.tw

地址：新北市新莊區五權三路八號

永續發展專區網站/永續報告書網址：<http://www.prohawk.com.tw/stock.html>

經營者的話

(GRI 2-22)

在全球日益重視永續發展的趨勢下，我們深刻體認企業肩負的責任不僅在於創造經濟價值，更需積極回應環境保護與社會共融的需求。過去一年，我們秉持「穩健創新、永續共榮」的經營理念，持續優化製程、提升產品品質，並積極落實環保與社會責任。

我們在生產過程中導入節能減碳技術，優化供應鏈管理，以降低對環境的衝擊。同時，我們也注重員工福祉與人才培育，營造安全且包容的工作環境，讓每位同仁都能安心成長。此外，我們持續與社區合作，推動多項公益與教育計畫，希望能對社會帶來正面的影響。

展望未來，我們將持續精進技術創新，以提升產品效能與壽命，進一步減少資源浪費；同時，我們亦將深化與供應商及合作夥伴的合作，打造更具韌性與永續性的產業鏈。我們相信，唯有兼顧環境、社會與公司治理（ESG）的發展，才能在全球市場競爭中立於不敗之地，並為後代子孫保留更美好的未來。

最後，感謝每位同仁的努力與各界夥伴的支持，讓我們的永續之路得以持續前行。我們將不忘初心，堅守永續承諾，與各位攜手共創繁榮且永續的未來。

瑞穎股份有限公司

董事長：陳柏峰

關於瑞穎

公司概况

(GRI 2-1、2-6)

瑞穎股份有限公司成立於 1997 年，專業從事培林機械零組件的研發與製造，產品廣泛應用於車庫門、手推車、自動倉儲及車用培林等滾動軸承領域。公司致力於創新，開發自動化機台，以取代傳統的人工操作，從而擴大生產規模，開創全新局面。我們在經營策略和產品開發方面具有明顯的競爭優勢。與客戶之間的合作緊密且和諧，進一步增強了客戶對我們產品的信任。公司培養卓越的研發團隊，並堅持對品質的嚴格要求，將經營與品質管理策略定義為「創新一卓越品質、服務—客戶滿意、誠信—永續經營」。我們提供高品質產品、具競爭力的價格和快速的交貨，逐步奠定在軸承產業中的領先地位。

成立日期	1997年
資本額	新台幣351,332仟元
地址	新北市新莊區新北產業園區五權三路八號
產業別	電機機械
服務內容	運動器材之零組件、培林、機械零組件之製造及買賣業務
主要產品	軸承：車庫門導桿、手推車、割草機、休旅車；自動倉儲設備及零組件
營運據點	新北市新莊區、桃園市楊梅區
台灣員工人數	159人(註)
服務市場	台灣、中國、東南亞、歐洲和美國

註：以 2025.12.31 在職之總人數計算

產品及服務

瑞穎專注於培林的設計、開發與製造，產品廣泛應用於輸送系統、車庫門、手推車、自動倉儲及車用滾動軸承。

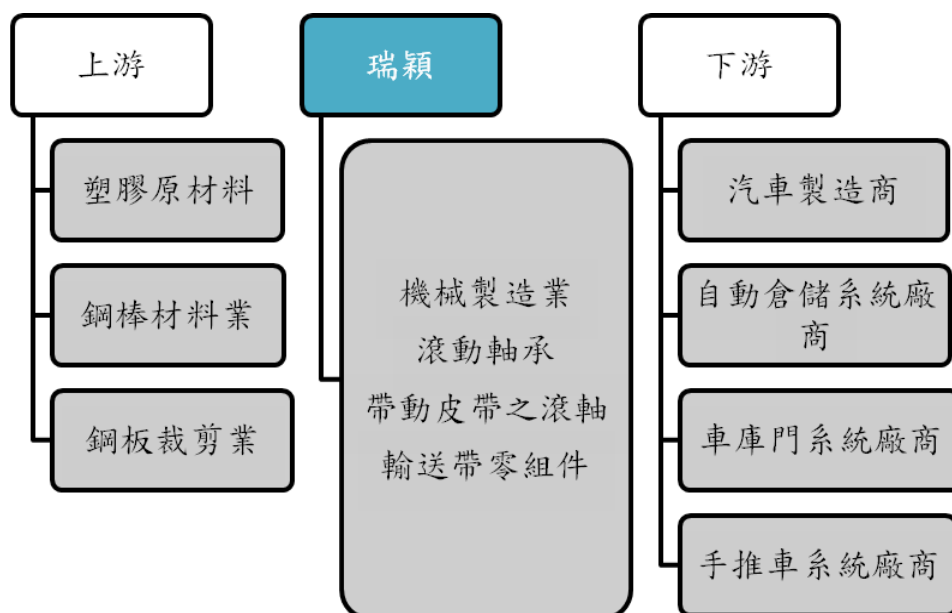
產量 主要產品	2025 年營業淨額 (新台幣千元)	占總營收比重(%)
車庫門使用之軸承	179,831	12.56%
手推車使用之軸承	107,499	7.51%
自動倉儲使用之軸承	1,061,392	74.15%
休旅車拉門軸承	11,100	0.78%

其他	71,515	5.00%
合計	1,431,337	100.00%

價值鏈資訊

本公司專注於開發迎合未來趨勢的高性能軸承，為上游供應商提供多樣化的產品組合及客製化服務。我們協助客戶進行技術整合與系統創新，憑藉穩定的品質、迅速的交期及完善的售後服務，竭力滿足客戶需求。

未來，本公司仍以國內供應商作為主要採購來源，並適度透過進口方式補充產能不足，以確保原物料供應之穩定性與彈性。為強化供應鏈韌性並提升整體競爭力，本公司持續拓展多元供應商體系，輔以交替採購策略，有效降低單一來源風險並優化採購成本。同時，藉由與關鍵供應商維持長期且互信的合作關係，穩定原物料品質與交期表現，進一步強化供應鏈整合效能，支撐產品品質與價格競爭力之持續提升。



參與公協會組織

(GRI 2-28)

瑞穎於 2025 年加入 2 個國內公協會，未來我們會積極評估參與產業相關公協會的機會。強化公司建構更多元之合作關係。

組織名稱	會員身分
新北市廠商發展促進會	會員
新北市進出口商業同業公會	會員

第一章 永續管理

1.1 永續治理架構

(GRI 2-12、2-13、2-14、2-16)

瑞穎起步於軸承產業，相關零組件是機械裝置中不可或缺的關鍵部分，廣泛應用於工業自動化、運輸物流等多元領域，並在全球製造產業中佔有重要地位。隨著自動倉儲產業的快速發展，物流倉儲正朝系統化、自動化和即時化方向前進，並帶動對輸送設備零組件的需求。我們在專注發展核心業務的同時，兼顧公司的永續發展，保護環境與社會關懷活動。於 2025 年 2 月 10 日，我們正式發布「瑞穎股份有限公司永續發展委員會組織規程」，並設立永續發展委員會，以台灣 2050 年淨零目標為努力方向，推動企業的永續管理。

永續發展委員會作為公司內部最高階的永續專責單位，其成員由董事會委任，包括由業務副總擔任委員會召集人及高階經理人組成，財務部協助擔任企業永續推動的兼職單位。委員會每年至少召開一次會議，負責制定和推進公司的永續發展政策、年度計畫及策略，涵蓋管理、決策及監督公司重大永續議題的治理策略及政策。委員會亦負責檢討、追蹤及修訂永續發展執行情況及效果，督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書，每年一次提請董事會核准永續報告書。

委員會工作小組，於不同利害關係人所關切的議題，並協同公司相關部門著手策劃、推動及執行相關業務。每年至少向董事會報告一次運作情形，首次呈報董事會議題與重大事件於 2025 年 8 月 1 日進行永續議案報告，包括永續報告書資訊揭露。委員會負責督導執行永續發展守則之業務及其他經董事會決議的永續發展相關工作，以利進行經濟、環境、社會與人群衝擊與永續議題成效之管理。

1.2 永續重大主題

瑞穎依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之永續性通用報導準則(GRI Standards 2021)，透過以下 4 個步驟辨識本公司重大主題，評估瑞穎對於永續議題辨識出公司治理/經濟、產品、環境、社會與自身營運的正面及負面衝擊，並針對重大主題設定目標與加強管理。

Step1. 盤點永續議題

- 參考永續相關行業準則及主題準則、國內外同業及客戶關注議題以及瑞穎 2023 年年報關注重大主題，彙整永續議題

Step2. 鑑別利害關係人、永續議題衝擊以及評估顯著性

- 依據 AA1000 評估各類利害關係人，鑑別瑞穎的重要利害關係人
- 調查永續議題對經濟、環境及社會評估可能或已經產生之實際與潛在之正/負面衝擊

Step3. 確認永續重大主題

- 綜合計算其衝擊程度來排定各永續議題之優先順序，依此鑑別為永續之重大主題
- 透過跨部門討論，辨識出瑞穎的重大主題

Step4. 回應重大主題

- 揭示永續重大主題的管理方針，並揭露對應的 GRI 重大主題指標

1.2.1 盤點永續議題

(GRI 3-1)

依據國際 GRI 準則，並考量產業特性、國內外標竿企業公開揭露資訊、全球永續趨勢等，蒐集與瑞穎相關的永續主題共 18 項。

各項永續議題列表

面向	永續主題	對瑞穎的意義
公司治理/經濟面	經濟績效	公司財務策略及獲利情況，以評估潛在市場和競爭情形，確保穩健的財務基礎和未來成長潛力。
	誠信經營	通過遵循道德準則和反貪腐政策，加強企業倫理，降低法律風險並維持公眾信任。
	風險管理	辨識及應對營運風險以降低財務與商譽損失，確保公司長期穩定運營和商業安全。
	法規遵循	有效遵循政府法規以避免違規罰款及制裁，確保公司運營合規並展現企業責任。
	資訊安全與隱私	建立安全管理措施和應變計畫，確保客戶隱私和公司機密，提升資訊安全。
環境面	氣候變遷管理	氣候治理制度，包含評估和監測氣候變遷對公司帶來的重大風險和機會，建立緩解氣候風險或掌握機會之策略，管理氣候變遷風險與機會財務影響。
	能源管理	能資源使用量及提高能資源使用效率的成果，包含有效率管理能源及選擇再生能源，以利減緩與調適氣候變遷。
	水資源管理	水資源使用數據及管理措施，以利有效管理用水量可降低對當地水域生態的衝擊影響。
	廢棄物管理	提升廢棄物處理和回收率，以減少環境衝擊並推動循環經濟。
	溫室氣體排放	瑞穎展現其減排承諾和成果，為全球控溫行動做出貢獻，並減少因碳法規而產生的額外成本。
社會面	勞資關係與人權	確保員工的基本權益和工作環境，以促進公正的勞動關係和保護人權。
	人才招聘與留任	提供公平和具競爭力的薪酬福利，支持企業長期的人才策略。
	人才培育與發展	透過教育訓練和職涯發展支援，強化員工職能和公司競爭力。
	職業安全衛生	實施安全管理政策和健康促進活動，降低工傷事故並增強員工福祉。
	員工多元化與平等機會	推動職場多元化和平等，促進員工間的共融及尊重多元文化。
	社會參與	公司與當地社區保持良好溝通，協助提升社會經濟基礎設施或扶助社會弱勢族群，並提升社會影響力。
產品面	研發創新	投資於創新研發和智慧財產，促進技術發展和市場競爭力，滿足顧客需求，並可增加營收。
	供應商管理	落實供應商永續管理，以確保供應鏈的責任性，更可透過提升整體供應商永續績效。

1.2.2 鑑別利害關係人與永續議題衝擊

(GRI 3-1)

瑞穎依循 AA1000 的五大利害關係人判定原則：依賴程度、責任、關注程度、影響程度與多元觀點，考量各群體受到瑞穎營運決策的直接或間接衝擊，鑑別出與瑞穎相關的 6 大主要利害關係人類別，各利害關係人對瑞穎的重要性說明如下：

利害關係人	對瑞穎的重要性
股東 / 投資人	投資人是瑞穎長期穩定發展的堅強後盾。瑞穎積極回應投資人的關注議題，定期提供公司治理和財務資訊，並保障投資人及股東權益，並公平對待所有投資人及股東。
員工	員工是公司成功的基石，瑞穎致力於為員工提供安全和健康的友善職場環境，促進安心就業並提升敬業度。公司重視與員工建立互信互賴的良好關係，確保員工的需求和權益得到充分尊重和保障。
客戶	客戶是瑞穎不斷追求卓越的驅動力，瑞穎專注於提供高品質的產品和服務，以超越客戶期望並提升自身競爭力。
政府組織	政府組織制定與監管永續政策，直接影響公司營運。瑞穎遵守法律法規與符合政府政策與規章，配合主管機關要求，更設立永續發展委員會與董事會，確實合規與積極永續管理。
供應商 / 承攬商	供應商和承攬商是瑞穎穩定運營與產品品質的重要合作夥伴。瑞穎持續與供應商及承攬商共同促進品質的提升和市場競爭力，以確保產品和服務的穩定供應及效率。
新聞媒體	新聞媒體對公司傳遞重要訊息，塑造品牌形象的關鍵管道。瑞穎穩定維持媒體關係，助於提供社會正面影響力，塑造良好的企業品牌形象。

各項永續主題對瑞穎實際或潛在的正負面衝擊

面向	永續議題	正面衝擊	負面衝擊
公司治理/ 經濟面	經濟績效	透過揭露公司財務績效，加強管理公司財務經營策略並同時達到增加投資人信心以及員工對企業未來規劃的成效。	公司缺乏財務透明度，或導致喪失吸引多元投資機會，更進一步影響企業整體對未來財務情況信心。
	誠信經營	依誠信經營守則提供道德和合規教育訓練、反貪腐政策和程序的溝通及訓練，加強公司內部宣導，以提升公司正面形象。	若因無落實誠信經營原則導致公司內部發生貪腐事件，將衝擊公司名譽、影響公司整體、投資人以及利害關係人之權益。
	風險管理	針對所有可能發生之風險進行風險管理，不僅可以加強企業韌性，在面對風險時可以減少損失甚至預防效果，更可以吸引投資人。	未辨識未來可能發生的風險及預先規劃風險管理及處理方式，造成風險實際發生時，客戶與消費者權益受損，公司無法及時處理造成財務上的損失，嚴重甚至可能造成營運中斷。

面向	永續議題	正面衝擊	負面衝擊
	法規遵循	公司營運過程中遵循主管機關各項相關法規，減少因違反法規造成的財務以及名譽受損，使公司有效正常運營。	未符合主管機關環境法規，除了遭受經濟裁罰、負面聲譽，甚至增加外部環境與社會的成本。另外，發生違法違規之事件，可能因此遭受罰款及處分，若嚴重者甚至可能因此被撤銷執照，導致企業形象受損及影響企業運作。
	資訊安全與隱私	提升公司整體資安系統，可以保障公司的機密安全，更可以保護客戶本身的隱私不被洩露，提高相關利害關係人信任。	客戶資料以及公司機密的洩露，不僅可能造成公司的財務大量損失，更會使客戶以及公司內部對於資安系統不信任。
環境面	氣候變遷管理	提早發現氣候變遷可能產生的企業營運風險及商機，提升氣候韌性調適能力，減少企業受到氣候變遷影響的衝擊，以降低對公司財務衝擊影響投資人權益，並且有效回應政府機關及投資人對相關資訊的揭露需求。	公司未積極因應氣候相關議題，導致無法有效針對氣候異常進行回應，面對極端氣候，例如：淹水、旱災來臨時對公司營運產生衝擊，導致股東及員工財務受到衝擊，造成企業在營運上及財務上的損失。
	能源管理	減少能源及原物料依賴，利用再生能源減少碳排放、降低電力市場需求，提升電力市場穩定性；有效的進行能源管理與節能，降低企業營運成本，亦可產生減碳效果。	未進行減能措施將難以協助公司推動溫室氣體減量，無法達成利害關係人期待之減量目標；於供電不穩時難以因應，可能導致營運中斷，也可能造成延遲出貨給客戶。
	水資源管理	透過積極調整設備與製程，改善水洗製程、提升水回收及廢水處理效能，提升水資源使用效率，舒緩水資源緊張，降低營運成本及環境衝擊。	若無法維持穩定的用水，將嚴重影響到公司生產製程穩定性。
	廢棄物管理	檢視生產過程產生的廢棄物，將可回收廢棄物轉賣予再生業者或自行處理後再利用，可增加營收、減低原物料購買成本，為公司創造循環經濟外，亦可減少廢棄物清運處理費用，並降低環境衝擊。	如廢棄物管理不當，將對環境(例如：土地)造成負面衝擊，並且造成企業形象的負面影響。
	溫室氣體排放	在全球推動減排和實現淨零排放的趨勢中，企業展現其減排承諾和成果不僅能提升聲譽，還能夠為全球控溫行動做出貢獻，並減少因碳法規而產生的額外成本。此外，透過減少溫室氣體排放，企業不僅能降低營運中的碳費用，還能減緩溫室效應和臭氧層的損害速度。	若未能有效控制排碳量及溫室氣體排放，除了增加碳費成本，亦可能因此受到各國主管機關、投資人、商業夥伴的關切，進而產生額外的成本、費用或甚至有可能喪失商機，並助長溫室效應，對營運自然環境有不利影響。

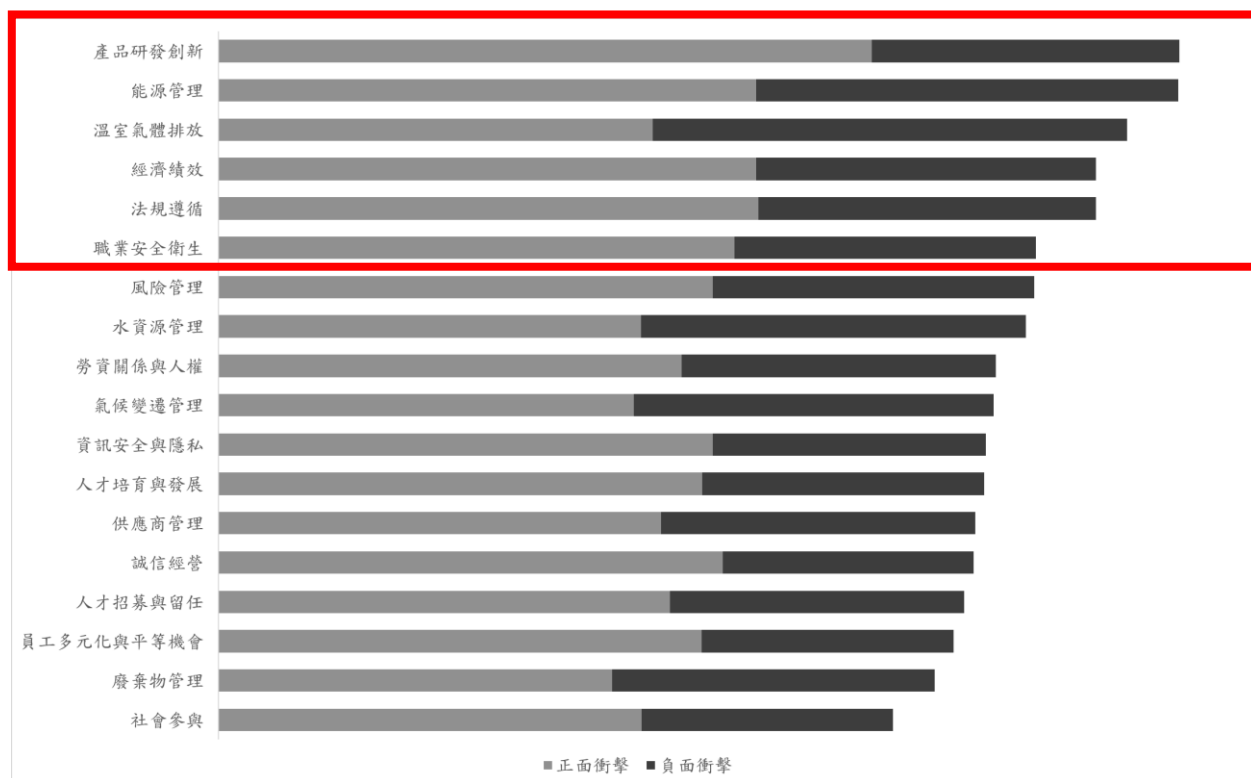
面 向	永續議題	正面衝擊	負面衝擊
社 會 面	勞資關係與 人權	積極解決勞資問題並保持充分溝通，有助於提高員工的滿意度。良好的職場環境能吸引和留住優秀人才，促進和諧並提升企業的競爭力。	若未依法提供休假、退休金和保險等福利，將損害員工權益，可能造成人才流失，對企業發展不利。此外，若發生侵害人權事件，如非法雇用童工、強迫勞動或歧視，將嚴重損害公司形象，並可能引發訴訟和罰款
	人才招聘與 留任	員工工作效率或能力增加，因而使產能上升，激發瑞穎的創新能量，並增加營收，進而提高員工向心力。	員工或因無法得到合理的薪資報酬而離開，導致失去重要人才，不透明的升遷制度也可能讓員工不會對公司有長期的規劃。
	人才培育與 發展	透過積極內部人才培育計畫，公司有效提高留任率，員工工作效率及能力因提升而使產能上升，激發企業的創新能量，並增加公司的營收；健全的教育訓練制度及職涯發展規劃也能夠增加員工對公司的認可進而提高員工向心力。	公司缺乏完善人才培育系統，員工技術和專業能力無法跟上市場發展需求，導致創新技術發展受限、內部人才流失，進而影響公司競爭力與營運績效，亦對產業人才環境造成負面影響。
	職業安全衛 生	提供員工健康與安全的工作環境、降低工安事件發生率、增加員工照護而提升員工效率，保障員工工作之健康安全權益，善盡雇主的社會責任。	若公司營運導致員工產生職業傷害、職業病或工安意外，可能增加停機及中斷造成營運成本增加、提升員工職業風險，降低工作效率、增加勞工工作安全風險，或因此產生相關費用，甚至可能因勞資糾紛而產生訴訟成本，衝擊產業聲譽及形象。
	員工多元化 與平等機會	建構多元與平等的職場，回應社會對於多元包容的期待，塑造與傳遞包容與友善的企業文化及形象，並增加員工及客戶對公司的認同感。	缺乏多元性與平等機會的企業可能會影響公司招募多元人才，公司在發展業務時也可能因缺少不同類型的想法與觀點而遭受阻礙。
	社會參與	公司與當地社區保持良好溝通，促進營運順暢；協助提升社會經濟基礎設施或扶助社會弱勢族群，增進社區機能及提升社會影響力，增加企業正面形象。	公司與營運活動未經當地社區溝通，且未透過公益活動與當地社區或社會弱勢族群建立良好關係，營運活動可能因此不受當地社區支持，影響公司日常營運，並可能因此衍生負面新聞，影響企業聲譽。
產 品 面	研發創新	提升產品競爭優勢與品牌價值以維持市場競爭力、提升產品使用安全性、保障客戶及使用者使用產品安全性、提供永續產品，滿足顧客需求，並可增加營收。	若開發商品失敗或時程過長，可能耗費公司鉅額的資源及時間成本，影響公司的市場地位與競爭力。
	供應商管理	落實供應商永續管理，除了可使原物料供應無虞，更可透過提升整體供應商永續績效，展現企業的正面	若發生供應商 ESG 相關問題，可能造成公司客戶、投資人及社會大眾對公司的負面觀感，導致收入損失，甚

面 向	永續議題	正面衝擊	負面衝擊
		外部影響力，提高企業聲譽。	至可能影響到整個供貨的穩定性。

1.2.3 確認永續重大主題

(GRI 3-2)

瑞穎綜合分析各永續議題對公司的實際或潛在正負面衝擊（包含發生機率、影響規模與範圍），辨識出重大主題的結果，由各高階經理人討論並確認排序，確認 2025 年瑞穎的永續重大主題共 6 項：經營績效、法規遵循、能源管理、溫室氣體排放、職業健康安全與研發創新。



註：紅框內為重大主題。重大性門檻係內外部衝擊程度相對分數加總，經公司內部討論，同步考量對企業未來發展等因素，決議將 6 項列為 2025 年重大主題。

1.2.4 回應重大主題

(GRI 2-25、3-2)

瑞穎各權責單位研擬重大永續主題制定策略與目標，並透過報告書各章節揭露重大主題管理資訊，以回應利害關係人的需求。2025 年度所有重大主題均無發生涉及負面衝擊的活動或商業行為。瑞穎將持續檢視和審閱報告書，以確保揭露的資訊和績效準確無誤。

瑞穎重大主題列表

面向	重大主題	對應 GRI 準則	對應報告書章節
公司治理/經濟面	經營績效	GRI 201	2.2 經濟績效
	法規遵循	GRI 2-27	2.3 誠信經營與法規遵循
環境面	能源管理	GRI 302	5.2.2 能源管理
	溫室氣體排放	GRI 305	5.2.1 溫室氣體管理
社會面	職業健康安全	GRI 403	4.5 職業安全衛生
產品面	研發創新	無	3.1 製程研發與創新

重大主題對瑞穎價值鏈之影響

價值鏈/利害關係人 重大主題	上游			公司營運	下游	
	投資人/股東	供應商/承攬商	政府機關	瑞穎 (包含員工)	客戶	新聞媒體
經營績效	●		●	●		●
法規遵循	●	●	●	●		●
能源管理	●	●	●	●		●
溫室氣體排放	●	●	●	●	●	
職業健康安全		●	●	●		●
研發創新		●		●	●	

1.3 利害關係人溝通

(GRI 2-29)

瑞穎與 6 大類利害關係人的議合，藉由多元的溝通管道與內外部夥伴密切合作。加強資訊透明度，提升公司的回應能力和風險管理。各類利害關係人的關注議題及溝通管道的詳細內容摘要如下。

利害關係人	關注議題	回應管道與頻率	負責單位	溝通結果
股東/投資人	- 經營績效 - 法規遵循 - 能源管理 - 溫室氣體排放	- 每年召開股東會 - 不定期法人說明會 - 定期公佈財報、年報 - 公開資訊觀測站 - 不定期公告重大訊息	財務單位	舉辦股東會
員工	- 經營績效 - 職業健康安全	- 每月舉辦例會 - 不定期內部宣導	管理單位	- 經營會議 0 起重大職業災害
客戶	- 經營績效 - 溫室氣體排放 - 研發創新	- 不定期業務聯繫 - 不定期客戶服務/申訴專線 - 不定期官網揭露資訊	業務單位	- 全年無品質重大疑慮事件 - 客戶滿意度 94.92 分
政府組織	- 經營績效 - 法規遵循 - 能源管理 - 溫室氣體排放 - 職業健康安全	- 不定期公文 - 不定期法規政策宣導會 - 不定期法規查核與申報事項	管理單位	- 發布重大訊息 - 申報法定資料
供應商/承攬商	- 法規遵循 - 能源管理 - 溫室氣體排放 - 職業健康安全 - 研發創新	不定期供應商宣導	採購單位	舉辦管銷會議
新聞媒體	- 經濟績效 - 能源管理 - 職業健康安全	- 定期公佈財報、年報 - 不定期公告重大訊息	管理單位	- 發布重大訊息 - 發布財務資訊

第二章 公司治理

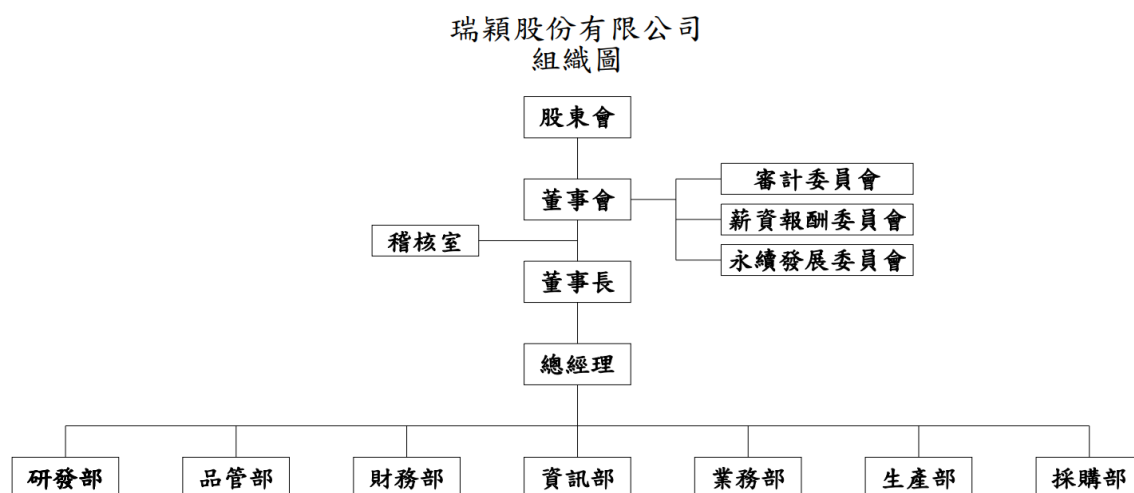
2.1 公司治理

(GRI 2-9、2-10、2-11、2-12、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、2-20、2-21)

公司依據《公司治理實務守則》設置董事會，並設立審計委員會與薪資報酬委員會之功能性委員會，分別負責公司經營策略、財務監督及薪酬制度之審議與監督。

此外，公司根據《公司組織與職掌程序》建立公司的組織架構並劃分各部門主要之工作職掌，並委任會計課課長擔任公司治理主管，課長具備公開發行公司財務職務三年以上之實務經驗，透過公司治理主管之專業協助與制度化運作，致力於強化董事會運作效率與法令遵循。

組織架構如下：



治理單位	說明	提名與遴選流程說明	人數	獨董人數	2025 年會議次數	委員親自出席比率
董事會	公司最高治理單位，負責公司策略決策、監督經營團隊執行，審議重大財務與營運事項	公司重視董事專業背景、產業經驗與經營能力作為遴選依據，並董事會績效評估結果應作為遴選或提名董事時之參考依據	10	3	5	100%
審計委員會	行使證交法、公司法及其他法令規定之職權。	審計委員會評估內容包含五大面向共計20項目：對公司營運之參與程度、功能性委	3	3	4	100%

		員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制，並由委員自行評估。				
薪資報酬委員會	協助董事會執行及評估董事及經理人之薪資報酬政策及制度，以強化公司治理，提升董事會運作職能。	薪資報酬委員會評估內容包含五大面向共計 20 項目：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制，並由委員自行評估。	3	3	2	100%

註：統計時間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日

董事會運作

董事會為公司最高治理單位，負責制定公司策略方向、監督經營團隊執行營運計畫，並審議重大財務與營運事項，另外設立公司網站利害關係人專區，提供各項業務之相關連繫窗口及方式，妥善處理利害關係人所關切之重要企業社會責任議題，並兼顧利害關係人權益。

公司第十屆董事會成員共計 10 位，其中包含 3 位獨立董事，展現公司對於董事會獨立性與專業性的重視。董事會由董事長陳柏峯先生領導，分別負責董事會運作與公司營運管理，2025 年度本公司董事長無兼任總經理之情事。

董事會成員多元性

瑞穎為強化公司治理機制並提升董事會整體效能，積極推動董事會成員之多元化組成。除遵循《公司章程》規定外，董事會成員之遴選亦考量本公司營運型態、發展需求及董事會運作實際情形，訂定具體且適切之多元化方針。公司董事成員中獨立董事占 30%，具員工身份之董事占 30%，女性董事占 10%，年齡層分布為 30-50 歲占 10%、50 歲以上占 90%。目前 3 席獨立董事任期年資均在 3 屆以下，未來目標仍朝向每屆選任獨立董事時，連續任期均不超過 9 年，以多元化方針提升公司整體表現。

此外，為提升董事會性別多元化比例，公司將積極尋找具有產業經驗、專業能力的女性人才，董事提名時，評估具備專業能力且符合公司發展需求之女性候選人，逐步提高女性董事候選人比例。

利益衝突

瑞穎為落實公司治理與保障股東權益，於《董事會議事規範》中明訂董事利益迴避制度。凡董事會議案涉及董事本人或其代表之法人具有利害關係者，該董事應主動迴避，並不得參與該議案之討論與表決，以確保決策之公正性與透明度。依據規範，董事對利害關係議案之迴避執行情形，應詳實記錄並揭露，包括董事姓名、議案內容、應利益迴避之原因及是否參與表決等資訊。詳情請參閱 2025 年度年報第 16 頁內容。

董事進修

2025 年，董事進修總時數為 60 小時，平均每位董事受訓時數為 6 小時。董事進修時數 100% 符合上市公司董事進修時數規定。主要的進修內容涵蓋 IFRS S1 及 S2 永續揭露準則趨勢，以及董事盡職治理與內部控制制度有效性等各方面議題。未來，鼓勵董事積極參加進修課程，以持續充實新知及加強董事會成員職能。

董事會績效評估

為強化董事會功能，瑞穎依據《上市上櫃公司治理實務守則》訂定董事會績效評估辦法，藉由建立具體績效目標，以提升董事會運作效率並確保治理品質。董事會績效評估採自評方式進行，涵蓋董事對公司營運之參與程度、董事會決策品質之提升、董事會組成與結構之適切性、董事之選任及持續進修機制、公司內部控制制度之健全性等五大面向，共計 45 項評量指標，2025 年整體平均得分為 4.87 分（滿分 5 分），換算百分制為 97.33 分，顯示董事會運作效率良好，並於 114 年 2 月 4 日將評估結果呈報董事會。

- **內部評估：**公司已訂定《董事會績效評估辦法》，每年評估董事會、董事會成員及功能性委員會之績效。
- **外部評估：**每三年得視需要由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

董事暨高階經理人薪酬制度

公司董事與經理人酬金之政策、標準與組合，均依循「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定，提請「薪資報酬委員會」審議。

- **董事會：**瑞穎董事酬金依公司章程規定，當年度若有獲利，應提撥不高於 1.5% 為董事酬勞，故董事酬勞與公司整體營運績效及董事會績效連結，詳細資訊可參閱 2025 年度年報薪資報酬委員會組織規程內容。
- **高階經理層^註：**經理人薪酬政策主要是參酌個人經歷、表現、對公司貢獻、未來潛力及公司經營績效而定。訂定酬金之程序除根據任職當時議定薪資外，年終獎金及員工紅利則考量公司當年度整體營運成果、個人績效及未來風險之關聯與合理性，經薪資報酬委員會審議通過後給付酬金。

註：高階經理層為總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、其他有為公司管理事務及簽名權利之人

2.2 經濟績效

(GRI 201-1、201-4)

重大主題管理

(GRI 3-3)

重大主題	經濟績效
政策與承諾	維持穩健經營，持續提升營收與獲利表現
目標	短期目標： - 訂單調整與市場應變策略密切協商，以降低營運衝擊，確保訂單穩定 中長期目標： - 持續強化及整合一條龍生產模式，提高產線效率，有效降低生產成本，提升整體營運效益
行動計畫	- 依據市場需求和生產能力，配合客戶高變化少量訂單，提供差異化客製服務 - 投入成套組裝產品研發與試樣
評量機制	以金融監督發展管理委員會發布之公司治理藍圖和台灣證券交易所公司治理評鑑指標為最高指導原則，遵守相關法律規範
申訴機制	- 公司發言人 - 聯絡專線：02-89904567 - 電子信箱：jiyang@prohawk.com.tw

瑞穎 2025 年度營業收入 1,431,337 仟元，較 2024 年度營業收入 1,467,107 仟元，減少 35,770 仟元，衰退 2.44 %；另 2025 年度稅後每股盈餘 9.80 元，比 2024 年度稅後每股盈餘 10.19 元，減少 0.39 元，衰退 3.83 %。本年度營收減少，主要係因全球貿易政策調整及關稅上升所造成的市場不確定性，導致部分客戶端需求延後與成本壓力增高。此外，本公司積極運用政府支持，於 2025 年取得經濟部中小型製造業低碳及智慧化升級轉型個案補助，獲得補助現金 2,800,000 元。本公司旨在借助此項補助，推動生產線智慧化改造及節能減碳計畫，以強化製程創新、提升能源效能與市場競爭力。

單位：新台幣仟元，惟每股盈餘為元

年度	2024	2025
營業毛利	633,293	580,265
稅後淨利	358,007	344,194
每股盈餘	10.19	9.80

單位：新台幣仟元

直接經濟價值之產生		2024 年	2025 年
直接經濟收入	營業收入	1,467,107	1,431,337
產生的直接經濟價值		1,467,107	1,431,337
經濟分配	營業成本	833,814	851,072
	員工薪資與福利	41,637	43,924
	支付給出資人者	357,386	357,706
	國家別支付政府的款項	89,870	88,180
	社區投資	0	0
分配的經濟價值		1,322,707	1,340,882
保留的經濟價值		144,400	90,455

2.3 誠信經營與法規遵循

(GRI 2-23、2-24、2-25、2-26、205-2、205-3、206-1)

2.3.1 誠信經營

瑞穎深知誠信經營是企業持續成長和與客戶建立良好關係的基礎，因此制定《道德行為準則》、《公司治理守則》、《工作規則》以及遵循《上市上櫃公司誠信經營守則》，公司全體員工均確實遵公司法、證券交易法、上市相關規章及其他相關法令，作為推動誠信經營之基本原則，亦訂有明確之內部規範，並將相關規範列入內控辦法中，並由稽核單位依公司相關制度與規範執行適當查核。透過各種方式進行不定期之教育訓練課程及宣導事項，確保經理人與員工充分理解公司誠信經營理念。

內部舉報機制

瑞穎訂定《不合法與不道德行為檢舉制度》，設置申訴電子信箱、意見箱及電話作為檢舉管道，針對被檢舉對象，立即要求被檢舉人停止相關行為，並由權責單位負責進行查證工作。並承諾保護檢舉人，對檢舉人及檢舉內容確實保密，使其不因檢舉而遭受不當處置，如有違反，將視情節輕重進行懲處。2025 年度未有內部舉報事件。瑞穎未發生任何違法或違規事件，公司亦未涉及任何貪腐、反競爭行為以及行銷與標示相關的違法事件。

2.3.2 法規遵循

(GRI 2-27)

重大主題管理

(GRI 3-3)

重大主題	法規遵循	
政策與承諾	<u>道德行為守則</u>	<u>防範內線交易之管理作業</u>
目標	短期：持續公告與宣導主管機關發布與應遵守執行政策 中長期：建立法規遵循之企業文化及健全發展	
行動計畫	- 董事和經理人簽署遵守董事法規宣導手冊、獨立董事法規宣導手冊及未有違反誠信原則行為等守則遵循聲明書 - 供應商簽署法規遵循承諾書 - 建立與推動法規遵循適法性管理 - 加強新進員工勞動契約(含保密契約)相關教育宣導訓練	
評量機制	- 定期向董事會報告履行法規遵循經營情形 - 供應商全數簽署法規遵循承諾書	
申訴機制	- 公司發言人 - 聯絡專線：02-89904567 - 電子信箱：jiyang@prohawk.com.tw	

公司因應法規環境，確保產業合法的重要性，持續關注銷售區域法規風險。公司營運管理與風險管理之內部管理制度，設置定期審查機制，以確保公司內部規章制度得以因應國內外法令變動與國際趨勢，降低因法規調整所可能造成之營運風險與衝擊。瑞穎依循財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序，明確定義重大違規事件，將單一事件罰鍰金額達新台幣 100 萬元以上者列為重大違規事項。2025 年度瑞穎未發生任何違規罰鍰事件。

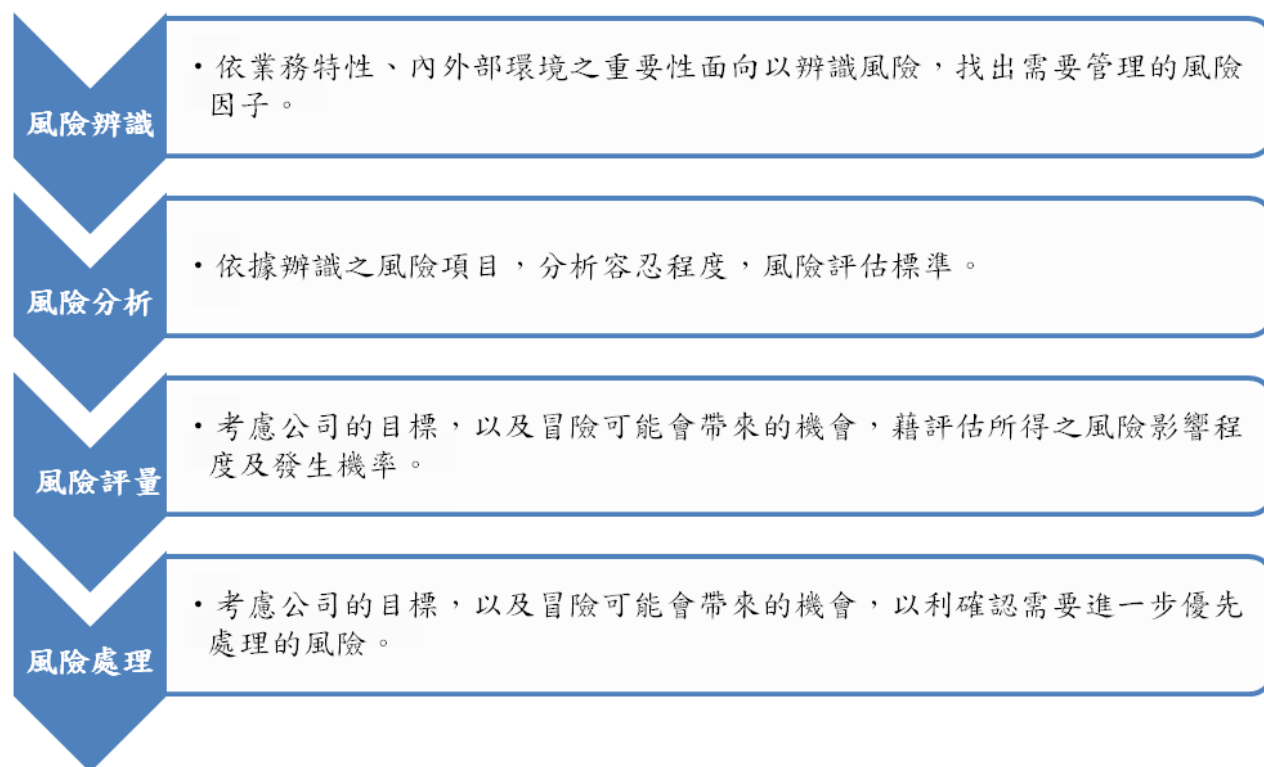
為強化公司整體法規遵循文化，瑞穎持續推動法規遵循教育訓練，提升全體主管對相關法令規範之認知與執行力。2025 年度，公司共辦法規遵循相關教育訓練總時數達 96 小時，參訓對象涵蓋董事會成員、會計主管、公司治理主管及稽核主管等主要人員。

2.4 風險與資訊安全

2.4.1 風險管理

瑞穎為制度化風險管理流程，納入公司營運管理架構，倡導全員重視風險意識，並依據風險管理成果作為制定經營策略之重要依據。公司董事會為公司風險管理之最高治理單位，負責進行風險評估與控制之決策，並擔任最終監督與控管角色，此外，稽核室負責執行風險檢查、督導、改善追蹤及定期報告，以確保風險管理措施落實執行，並持續優化風險控管成效。

風險評估方式說明



風險議題辨識及因應說明

風險議題	風險管理政策或策略
環境保護	定期宣導節約能源環保觀念，配合推動節能減碳政策。
職場安全	1.建立各項職業安全防護措施並嚴格要求所有員工遵循，以積極預防職業災害的發生。 2.所有辦公場所的安全措施定期檢查，並定期辦理消防講習演練及工安宣導，培養員工緊急應變能力。
法令遵循	透過落實內部控制機制，確保公司各項作業確實遵守相關法令規範。
強化董事職能	為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法令規定。並為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。

利害關係人溝通	建立各種溝通管理，積極溝通，減少對立與誤解。並由發言人處理並負責回應投資人問題。
資訊安全	本公司重視資訊安全與機密資訊保護，建置防火牆、資安設備、防毒軟體等資安相關防護措施。避免惡意駭客、電腦病毒、勒索郵件等外部攻擊，影響公司營運系統穩定運作。

註：詳細資訊可參閱 2025 年度年報第 65 頁內容

2.4.2 資訊安全與客戶隱私

(GRI 418-1)

瑞穎的營運仰賴穩定的資訊系統與資料正確性，為確保公司營運不中斷並維護客戶信賴，公司建構完善之資訊安全管理制度，並透過制度化之資產盤點、權限控管與作業流程管理，強化產品資料與客戶資料之保護機制，降低潛在管理風險，並提升整體資安成熟度。

資訊安全政策

為強化資訊安全管理機制，我們要求全體員工簽署《電腦資訊作業保密切結書》，以確保資訊處理過程之保密性與安全性。同時，公司亦規範所有供應商、協力廠商及委外服務廠商，須遵守本公司訂定的資訊安全約定，共同維護資訊資產安全。

資訊安全管理架構

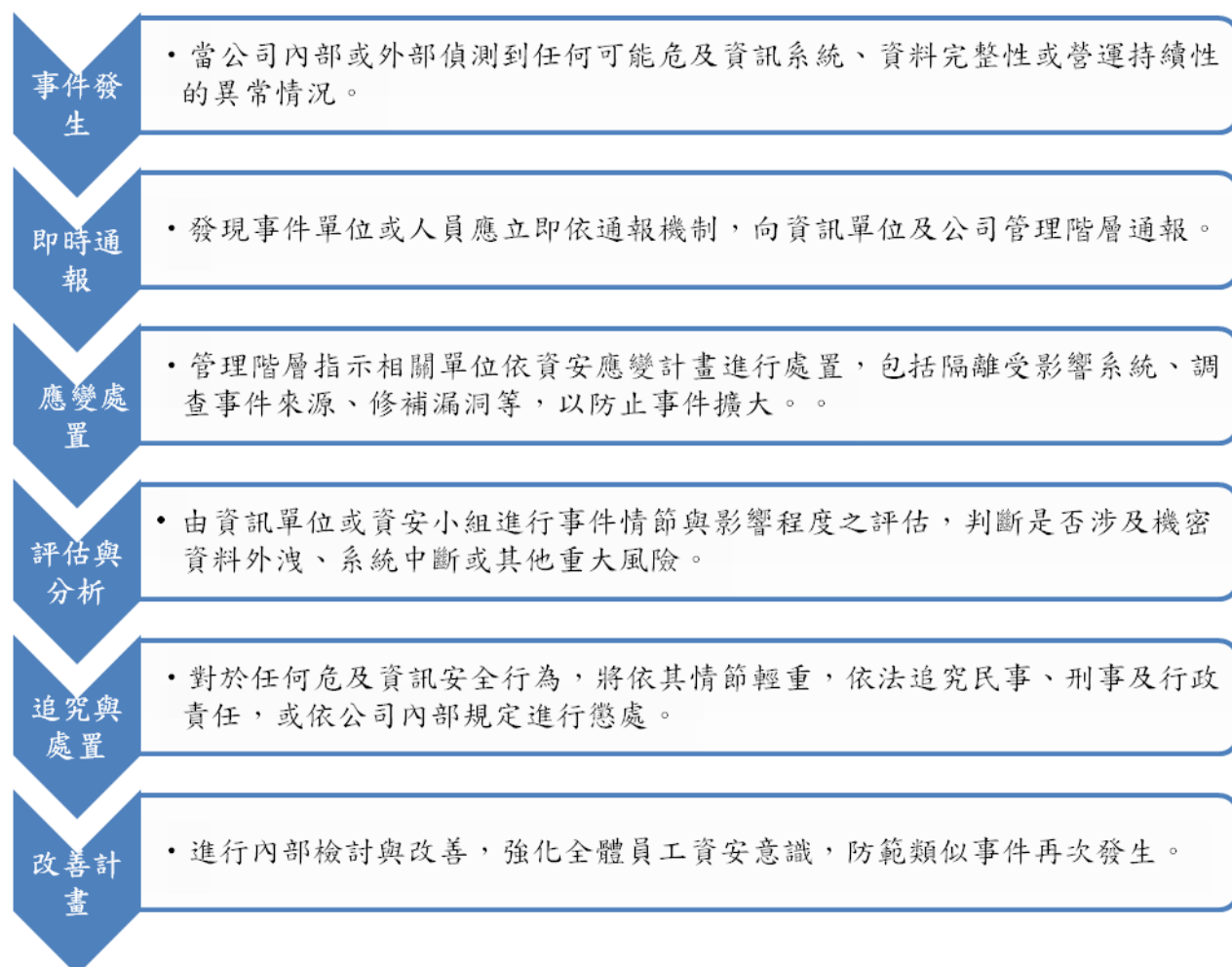
瑞穎建置明確之資訊安全風險管理架構，由資訊單位統籌推動資訊安全相關管理事項，負責規劃、執行及維護公司整體資安政策與防護機制。稽核單位則擔任資訊安全的查核角色，定期執行內部稽核作業，若查核過程中發現缺失，將要求受查單位提出具體改善計畫，並提報董事會審閱，同時持續追蹤改善進度與成效，以有效降低內部資安風險。

資訊安全管理行動

為確保資訊資產之安全與系統穩定運作，瑞穎持續強化資訊安全管理措施。公司所有電腦主機及應用伺服器均設置於專用機房，並保留進出紀錄以供查核，確保機房出入控管嚴謹性。機房內部配備獨立空調系統，以維持設備於適當溫度下穩定運行，並設置不斷電系統（UPS）及穩壓設備，以防範瞬間斷電或臨時停電對系統運作造成影響。

在資訊資產安全管理方面，公司設置網路防火牆與防毒軟體，並定期更新系統密碼，以防範外部入侵與惡意程式攻擊。同時，亦安排不定期電腦設備掃毒與維護作業，確保資訊系統整體安全性與運作效能，持續提升公司資安防護能力。

處理程序



2025 年瑞穎在營運中未發生重大資訊安全事件，未因任何資訊安全問題遭受財務損失或衍生相關賠償。

第三章 研發創新

3.1 製程研發與創新

重大主題管理

(GRI 3-3)

重大主題	研發創新
對應 GRI 指標	無對應 GRI 指標
政策與承諾	持續投入創新技術，聚焦於產品研發、強化自動化製程、客製化設計能力、產品組合製造服務等方面，確保公司在瞬息萬變的產業環境中維持長期競爭力。
目標	• 短期目標：導入 6 標準差管理，提升產品良率及生產效率。 • 中長期目標：開發新生產技術及設備，提升生產效率。
行動計畫	• 委派人員參加 6 標準差管理課程，取得相關證書。 • 制訂供應商零件管理政策，藉由實地評鑑、原物料協力廠商訪查等作為，完善供應商管理。 • 研發新生產技術並將新技術應用至新一代生產設備。
評量機制	• 依年度計劃進行內外部風險監控查核作業，確保品質管理管控執行之落實情況
申訴機制	• 公司發言人 • 聯絡專線：02-89904567 • 電子信箱：jiyang@prohawk.com.tw

為了滿足不斷改變的客戶需求以及適應充滿挑戰的全球經濟環境，瑞穎秉持穩健經營與創新發展並重策略，穩步推動業務成長。瑞穎聚焦於產品製程的研發，強化自動化製程的同時，亦具備機動調整製程的能力，提供客製化選項滿足各類客戶的需求。此外，為因應全球減碳趨勢，瑞穎致力於低碳製程創新，期望最小化公司在營運生產過程中對環境的衝擊。

3.1.1 研發策略

瑞穎深知滿足多樣化的客戶需求是維持競爭優勢的重要關鍵之一，遂積極追蹤市場最新趨勢，根據市場需求設定研發策略。為適應軸承市場競爭日趨激烈，瑞穎積極扭轉傳統產業「大規模生產降低成本」的經營思維，反之，聚焦於「少量多樣」及「高客製化的高附加價值」產品開發。為此，我們採用接單生產模式並積極進行製程創新，透過不斷優化的生產流程與技術能力，以及持續投資提升製程穩定性與效率的模具設備、檢測治具與自動化機台，瑞穎得以持續強化生產製造能力，並成功拓展多樣化套組訂單，鞏固本公司在國際市場的競爭優勢。

軸承作為機械設備中不可或缺的核心零組件，整體市場龐大且結構複雜。全球軸承產業具有高度分工特性，對產品性能、尺寸規格與使用環境各有不同要求，故在國際競爭日益加劇的軸承市場中穩固公司競爭力並不容易。瑞穎作為軸承市場競爭者之一，透過相關核心策略以及競爭利基鞏固公司在國際市場的競爭力。

瑞穎核心策略與競爭利基	
高度市場敏銳度	業務團隊能即時掌握國際產業脈動及客戶需求，並透過與客戶密切合作，提供客製化產品和服務。
彈性化生產製程	自行研發的雙軌跑道式組裝機台，可依訂單需求調整自動化製程，降低生產成本並縮短交期。
套裝模組產品	開發含軸承套裝模組產品，提高產品附加價值，創造差異化優勢。
持續改善及技術升級	持續投資模具設備、檢測治具與自動化機台，提升製程穩定性與效率。

瑞穎將持續投入資源於製程研發，強化公司為客戶提供高彈性、高附加價值產品的效能，並除了以自動倉儲和輸送設備應用領域為重點外，積極擴展發展方向，以掌握產業發展趨勢和市場需求。同時，我們也將積極投入低碳製程創新，拓展全球市場並提升國際競爭力的同時，亦不忘企業應盡的社會責任。

3.1.2 研發投入與成果

研發投入

瑞穎深知軸承為機械裝置中不可或缺之關鍵零組件，廣泛應用於工業自動化、運輸物流等多元領域，對全球製造業之發展具舉足輕重之地位。我們審慎分析產業趨勢，對自動倉儲領域之發展持樂觀態度，致力於在競爭激烈的軸承市場中維持領先地位，持續打造高品質且符合市場需求的產品。為了滿足客戶的多元需求並提升公司整體競爭力，瑞穎秉持創新、客製化和快速反應的策略，不斷精進研發能力，不斷投入研發費用試圖開發更多新製程技術，優化製程效率。2025 年度瑞穎投入之研發費用達新台幣 11,962 仟元，預計 2026 年度將持續增加研發費用支出至 12,500 仟元，以開發新製程與產品。

年度 項目	2024 年度	2025 年度
研發費用	11,305 仟元	11,962 仟元
佔營收比率	0.77%	0.84%

研發成果

近年來，隨著智慧物流與自動倉儲系統的蓬勃發展，市場對軸承產品的需求隨之增加。瑞穎為因應市場需求的轉變，致力於開發符合未來趨勢的高性能軸承，提供多樣化產品組合與客製化服務，協助客戶技術整合與系統創新。瑞穎目前的研發內容主要著重於設計客戶樣品以及研發自動化製程兩部分，並已開發多項新技術和產品，包含各式自動化組裝機台和檢測設備，有效提升生產效率和產品品質。

瑞穎亮點產品

名稱	產品亮點
車庫門使用之滾動軸承	車庫門使用之軸承能有效降低摩擦阻力，平順轉動利於開關門效率，北美市場為主要銷售地區，車庫門普及率高，新屋及既有房屋維修更換市場成熟。車庫門使用之軸承技術門檻逐步提升，本公司具備製程成熟、靈活配合及品質穩定等優勢，未來將持續深化產品開發，配合客製化模組件設計及快速供貨，以滿足不斷變化的市場需求和市場潛力。

手推車使用之滾動軸承	手推車使用之軸承在手推車整體運作中是不可或缺的關鍵零件，廣泛應用於商場、機場、物流倉儲等場域，對承載效率與操作便利性具有高度依賴，是常用的物流工具，在物流裝卸、運輸等方面均有重要作用。本公司手推車用之軸承具備優異的穩定性與靈活轉向能力，依客戶需求快速調整設計與規格，提升客戶產品整體性能與市場競爭力。受到客戶的高度肯定與認同，未來持續拓展相關套裝應用產品，提升產品附加價值，滿足市場變化及多元客戶需求。
自動倉儲使用之滾動軸承	自動倉儲使用之軸承必須具備高耐用性與穩定性的模組化設計發展，以提升整體設備效率與彈性。因應市場對客製化倉儲需求增加，軸承也需具備多元配置與高度整合能力，協助優化倉儲佈局與運輸流動。本公司致力於開發符合未來趨勢的高性能軸承，提供多樣化產品組合與客製化服務，協助客戶技術整合與系統創新，憑藉穩定品質、快速交期與完善售後服務，成為國際大型物流承運商供應商的長期合作夥伴，展現本公司在自動倉儲領域的技術優勢與市場競爭力。

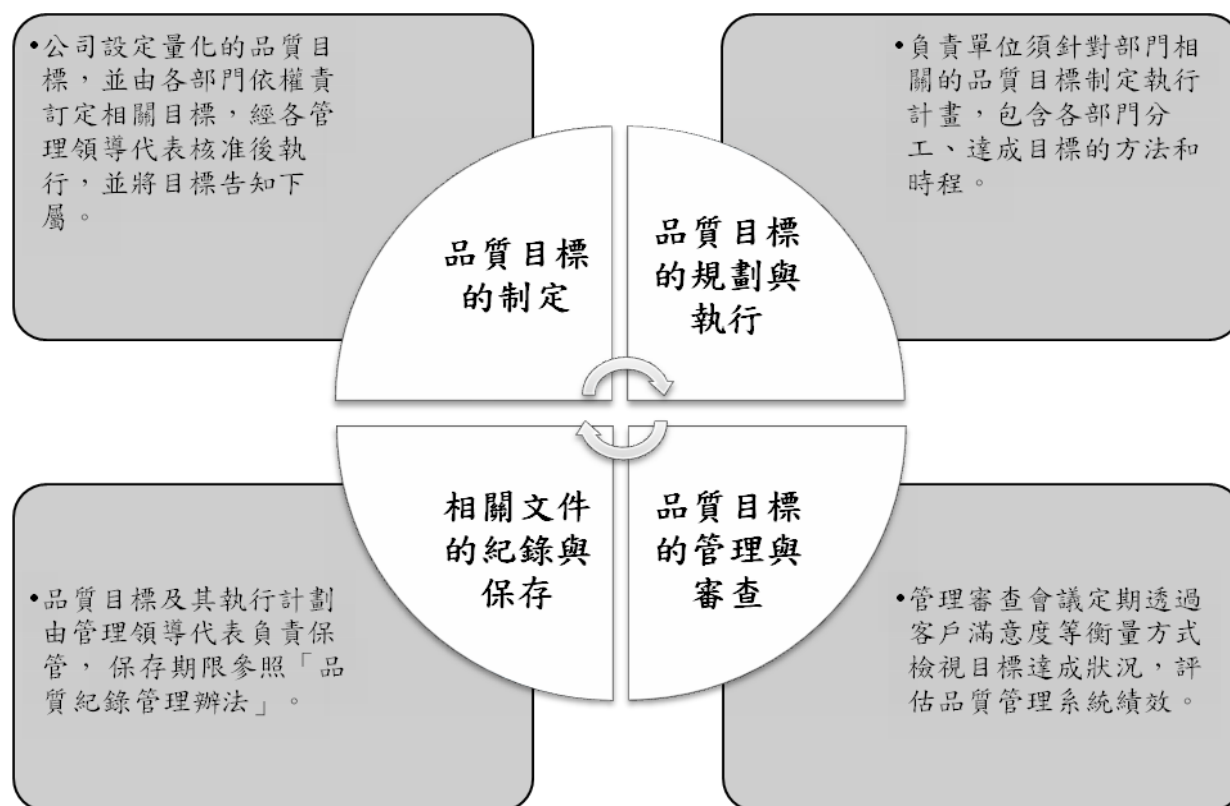
3.2 客戶體驗

客戶為瑞穎永續經營的基石，為確保與原有客戶保持良好合作關係，以及尋求開發新客戶的機會，瑞穎追求高品質的產品服務價值，秉持建立以客戶為導向的品質政策，宣告以「創新一卓越品質、服務—客戶滿意、誠信—永續經營」態度精進產品品質並完善客戶體驗，致力於提供品質良好的產品滿足客戶要求。

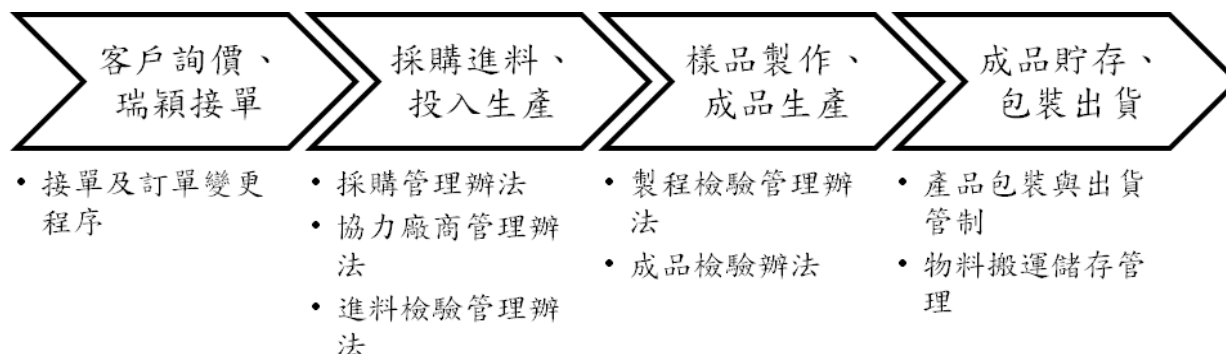
3.2.1 產品品質管理

瑞穎依國際標準 ISO 9001 建立品質管理系統，規範品質目標的管理程序，包含目標的制定、目標的規劃與執行，以及目標管理審查和相關文件的保存。此外，亦涵蓋公司從接單到出貨各階段的品質管理作業流程，確保公司有能力的提供顧客滿意的產品與服務。瑞穎致力於持續提升產品和服務品質，以滿足客戶需求並達成永續經營的目標。

品質目標管理程序



各階段業務之品質管理作業



3.2.2 客戶關係管理

瑞穎重視與客戶建立長期穩固的夥伴關係，致力於提供優質產品和客製化服務，以滿足客戶多元需求。透過業務團隊豐富的市場經驗和產品知識，能深入了解客戶需求，並提供專業的技術支援。我們積極開發客製化軸承產品和套裝模組，例如針對車庫門、手推車、自動倉儲和休旅車拉門等應用，並透過縮短試樣時間和快速供貨等策略，提升客戶產品的競爭力。透過提供快速交貨、技術支援和完善的售後服務，瑞穎得以與國際大型物流承運商建立長期合作夥伴關係，並持續拓展國際客戶群。

客訴處理

為降低因未符合客戶期望而造成客戶流失之風險，瑞穎訂有客戶抱怨處理程序，該程序旨在迅速合理的處理客戶對產品品質之反應，以爭取客戶使用信心，並且藉以研討品質的改善。本公司抱怨處理程序由業務部門負責受理，調查有關產品的品名、規格、料號及數量，並由生產單位依據有關產品的抱怨內容查閱檢驗記錄，調查產品品質，並在調查確認後填寫客戶抱怨處理報告，於生產現場實施督導改善措施，並將報告與改善情形經由品管部批示後回報業務部，給予客戶回覆。普通件抱怨之處理時間為3天內處理，急件則為1天內處理完畢，而若客戶抱怨情形嚴重，公司則派員前往客戶處，了解實際情況。

客戶滿意度調查

對於客戶關係管理，瑞穎訂有客戶滿意度調查程序，該程序旨在建立以客戶為導向的品質系統及經營理念，利用客觀的檢測系統，綜合評估客戶對公司產品或服務的滿意度，以了解客戶需求與期望之差距，作為營運管理改善之依據。瑞穎的客戶滿意度調查由業務部門負責，定期每年針對採購本公司產品金額前 25 大之重大客戶執行調查，於每年九月份進行調查問卷發放，並於月底回收統計滿意度得分。瑞穎設定平均分數達 80 分即為達成客戶滿意之標準。2025 年度瑞穎之滿意度調查分數達 94.92 分 (滿分為 100 分)，已達成所設定之標準。

3.3 永續供應鏈

永續供應鏈對企業永續發展至關重要，因此瑞穎致力於建立一個負責任、透明且具有韌性的供應鏈體系，以確保我們的營運達到永續發展的目標。為此，瑞穎努力與供應商建立緊密的合作關係，並落實永續採購措施，打造更具永續性的價值鏈。

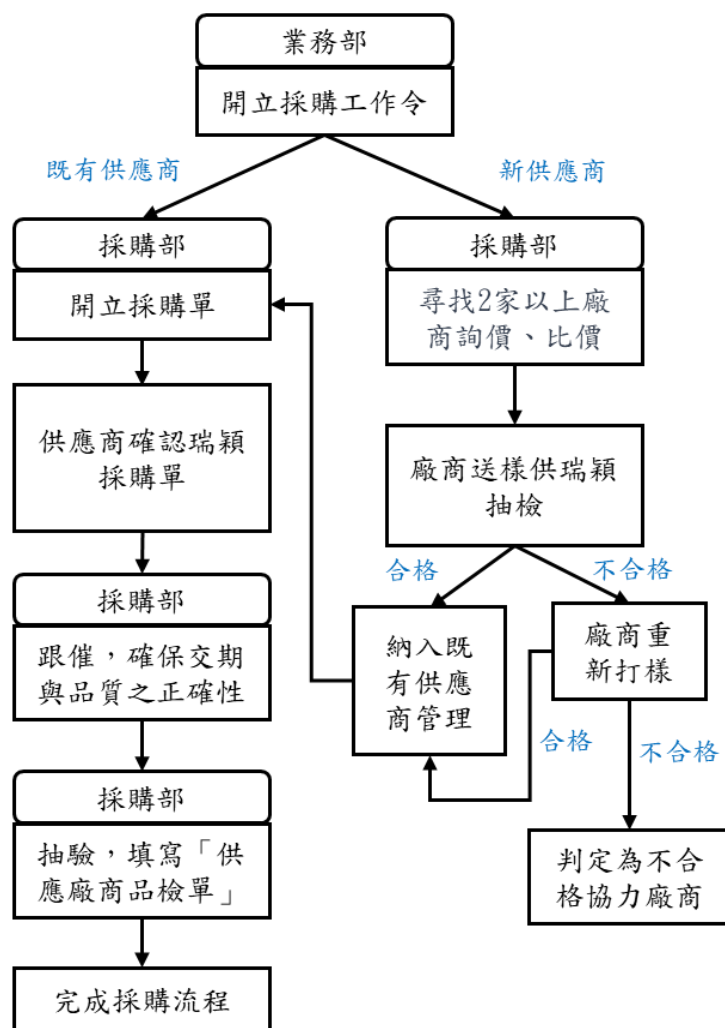
供應商管理

針對供應商管理，瑞穎訂定《協力廠商管理辦法》作為與供應商的合作原則，期望透過加強與協力廠商的聯繫，促進各供應商與公司的共榮發展。瑞穎針對供應商的管理主要有三大面向，分別為品質管理、價格管理以及評鑑管理，並規範每年交易達五次以上之廠商須接受調查與考核。此外，瑞穎透過《採購管理辦法》、《進料檢驗管理辦法》的內部規章將外包採購作業與流程標準化，對於供應商的品質建立一致的管理標準，藉此控管供應商的供貨品質與交期。

供應商管理三大面向

品質管理	供應廠商每交一批貨經由進貨檢驗後，隨即將資料記錄，每當檢驗有NG時，進貨檢驗人員立即影印「進料檢驗表單」知會承辦人並交予協力廠立即改善處理。
價格管理	採購人員可根據過去採購記錄及市場情報經詢價、比價、議價後，要求供應商提供具有競爭力之合理價格。
評鑑管理	對協力廠評鑑可由採購歷史提供之資料，定期給予協力廠作評鑑。(當協力廠被判定退貨時，必要時本公司之任何人員皆有義務協助協力廠解決供貨之問題)。

供應商採購管理流程



供應商篩選與評估

瑞穎根據《協力廠商管理辦法》建立了嚴謹的供應商篩選與評估機制，以確保合作夥伴能提供符合我們標準的產品和服務，優先選擇能長期配合、穩定供貨且具備永續發展理念的供應商，並持續與供應商合作，共同提升整體供應鏈的永續性。瑞穎針對供應商的考核內容包含品質、交期、配合度三大面向，並根據評核結果給與供應商評級(甲級~丁級)，若評核結果為丁級則中斷與該供應商的合作。

供應商篩選與評估面向

☐ 品質考核

- ☐ 可評核協力廠商之品質穩定性及品質異常時所做的任何處理方式。

☐ 交期考核

- ☐ 協力廠商除在本公司告知時間進料外，如發生特殊原因，不能如期交貨，是否能立即處理或通知本公司。

☐ 配合度考核

- ☐ 協力廠商與本公司聯絡之服務態度是否良好，或異常處理方式反應。

等級	分數區間	瑞穎之因應
甲	80 分以上	給予獎賞肯定並鼓勵繼續保持
乙	70-79 分	採購人員應適時口頭告之協力廠商，要求改善品質
丙	60-69 分	
丁	59 分以下	更換淘汰協力廠商

供應商考核成績等級

當地採購

(GRI 204-1)

瑞穎相信推動在地採購能為本公司以及環境帶來效益，一方面有助於減少公司的進貨成本以及地緣政治導致的國際供應鏈中斷的風險，另一方面則可降低採購與原料產品在運輸上產生的碳足跡，此外，更能促進台灣地方產業發展，形成公司營運、環境、在地產業三贏的局面。而作為台灣本土的軸承產品製造商，瑞穎以實際的行動支持在地採購，實施在地採購機制，2025 年度國內供應商家數達 41 家，並且佔全部供應商比例的 82.00%，展現出瑞穎深耕在地、永續經營的決心。

當地採購統計

年度	國內供應商數量	國外供應商數量	在地採購家數比例
2024	47	11	81.03%
2025	41	9	82.00%

第四章 員工照顧

4.1 人才招募與福利

4.1.1 人才概況

(GRI 2-7、2-8、401-1)

人力概況

2025 年度，瑞穎楊梅以及新莊營運據點人力結構與 2024 年相較並無顯著變化，員工組成依性別區分，女性員工共計 41 位，占員工總數之 25.79%；男性員工共計 118 位，占員工總數之 74.21%。全年新進員工人數為 4 名，新進比率為 2.52%^{註2}；離職員工人數為 0 名，離職比率為 0%^{註3}。除正式員工外，公司亦聘用非員工性質之工作者，包含保全人員、電梯保養員及垃圾清運人員等，共計 8 人。

員工-正職與臨時約聘

員工	2024 年				2025 年			
	正職	臨時約聘	無時數保證員工	總計	正職	臨時約聘	無時數保證員工	總計
女性人數(人)	39	0	2	41	41	0	0	41
男性人數(人)	112	0	2	114	118	0	0	118
年底在職總人數(人)	151	0	4	155	159	0	0	159

註 1：員工人數以各年度年底統計

註 2：新進比率=新進員工人數÷平均員工數×100%

註 3：離職比率=離職員工人數÷平均員工數×100%

員工與非員工工作者-全職與兼職

員工	2024 年			2025 年		
	全職	兼職	總計	全職	兼職	總計
女性人數(人)	39	2	41	41	0	41
男性人數(人)	112	2	114	118	0	118
年底在職總人數(人)	151	4	155	159	0	159
非員工工作者						
女性人數(人)	0	0	0	0	0	0
男性人數(人)	8	0	8	8	0	8
年底在職總人數(人)	8	0	8	8	0	8

註 1：員工、非員工工作者人數以各年度年底統計

註 2：非員工工作者包含保全、電梯保養員、垃圾清運人員

2025 年員工依職級、性別及年齡分布之情形

		高階主管	中階主管	基層主管	非主管職
女性人數	<30 歲	0	0	0	2
	31-50 歲	0	0	0	23
	>50 歲	0	1	3	12
男性人數	<30 歲	0	0	0	7
	31-50 歲	0	3	18	66
	>50 歲	7	2	5	10
小計		7	6	26	120
總計		159			

註 1：員工人數以各年度年底統計

註 2：高階主管說明:經理級以上；中階主管說明:課長與副課長；基層主管:組長與副組長；非主管員工說明:一般員工

2025 年員工依多元類別、性別以及年齡分布之情形

		身心障礙	原住民	外國籍
女性人數	<30 歲	0	0	2
	31-50 歲	0	0	4
	>50 歲	1	0	0
男性人數	<30 歲	0	0	3
	31-50 歲	1	0	17
	>50 歲	1	0	0
小計		3	0	26
總計		29		

註：員工人數以各年度年底統計

2025 年員工依學歷、性別及年齡分布之情形

		博士	碩士	專科 (含學士)	高中(含以下)
女性人數	<30 歲	0	0	0	2
	31-50 歲	0	0	9	14

	>50 歲	0	0	3	13
男性人數	<30 歲	0	0	4	3
	31-50 歲	0	2	31	54
	>50 歲	0	0	5	19
小計		0	2	52	105
總計		159			

註：員工人數以各年度年底統計

4.1.2 薪酬政策與人才福利

(GRI 2-19、201-3、401-2)

薪酬政策

瑞穎致力於保障員工基本勞動權益，所支付之薪資均符合各營運據點適用之法令規定，包括最低工資、加班費及相關福利標準。依據《公司章程》規定，當年度如有獲利，將提撥 1%至 8%作為公司員工酬勞，以實質獎勵員工貢獻並共享營運成果。台灣營運據點之標準起薪高於《勞動基準法》所訂最低工資標準(註)。

本公司於 2025 年非擔任主管職務之全時員工的薪資平均數與薪資中位數分別較前一年度提升 6.93% 與 3.47%，員工平均薪資總額亦較前一年成長 11.44%，持續提升員工整體薪酬與福利待遇。

非擔任主管職務之全時員工資訊	2024 年	2025 年	調整變動情形(%)
員工人數年度平均(人)	143	149	+4.20%
員工薪資總額(仟元)	136,068	151,635	+11.44%
員工薪資平均數(仟元/人)	952	1,018	+6.93%
員工薪資中位數(仟元/人)	894	925	+3.47%

註：2025 年台灣當地法令每月基本薪資為 28,590 元。

人才福利

瑞穎重視員工福祉，致力於提供健全之福利制度與良好工作環境。除合理薪資待遇外，公司亦依據相關法令規定，於 2001 年底正式設立《職工福利委員會》，負責統籌規

劃與執行各項福利措施。福利委員會定期召開會議，就職工福利金之運用進行審議與決策，確保資源分配公平合理，並回應員工多元需求。

	說明
員工健康保險	勞工保險，定期員工健康檢查。
員工假期	本公司員工依服務年資，每年享有特別休假。
員工退休計畫	公司員工退休準備金監督委員會依勞基法規定成立之，並定期按每月薪資總額 2% 提撥退休金，儲存於台灣銀行之勞工退休準備金專戶。
員工薪資保障	不定期調薪；有盈餘年度，提撥員工紅利。
員工進修訓練	不定期舉辦廠內外教育訓練，提高專業知識及技能。
員工家庭照顧措施	比照政府相關規定提供員工家庭照顧假、產檢假、陪產假、育嬰假（育嬰留職停薪）、哺乳室等法定項目。
其他福利	致贈生日禮品、婚喪喜慶補助、年節禮品獎金。

4.1.3 人權與勞資溝通

(GRI 2-30、407-1、408-1、409-1)

瑞穎秉持尊重人權與保障勞工權益原則，遵守相關勞動法規以及《國際人權公約》，持續關注社會與人權相關議題。公司重視弱勢族群之權益保障，嚴格禁止使用童工，並定期檢視內部制度是否充分保障員工合法權益。為落實人權保護與勞資和諧，公司已建立完善之管理規章與作業程序，供勞資雙方共同遵循，確保工作環境公平且安全。2025 年瑞穎未發生任何與人權重大風險相關的事件(註)。

註：人權重大風險相關的事件包含結社自由及團體協商、營運據點和供應商使用童工、具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商

此外，我們亦訂定《工作規則》，以明確規範勞資雙方之權利與義務，並建立企業倫理與職業道德之基本準則。透過制度化管理，協助員工清楚瞭解應遵循之行為規範與倫理標準，進而促進組織運作之透明性與一致性。

為確保勞資關係之和諧穩定，公司除重視員工福利制度之完善與落實外，亦依法推動退休制度，保障員工職涯後期之生活安全。依法規召開勞資協調會議，作為雙方溝通與協商之平台，促進意見交流與共識形成，強化彼此信任與合作。截至 2025 年 12 月 31 日公司未因勞資糾紛遭受任何損失。

4.2 人才培育與發展

(GRI 2-27、404-2)

瑞穎重視員工專業素質與工作技能之培養，為提升員工執行職務所需之技術能力與管理效能，公司持續推動職前訓練與在職教育，並建立系統化之職涯能力發展機制。透過定期訓練安排，協助員工強化專業知識、提升工作效率，並激發潛能，促進個人與組織共同成長。

人才培育

瑞穎依據《員工在職教育訓練程序》進行教育訓練作業，建構完整之教育訓練制度，致力於提升員工工作技能與專業知識，使其能有效發揮個人專長，進而提升整體工作績效。公司透過系統化的人力資源管理機制，確保人力配置與運用符合組織需求，並依據職能要求規劃相關培訓與發展計畫，協助員工持續精進專業能力，強化職涯競爭力。

瑞穎每年底各部門主管以部門需求安排部門人員年度訓練計畫，以及不定期訓練，包含各部門主管認定有必要實施訓練與新購設備時所需之訓練等，務求員工能在既有崗位上執行勤務，同時進修取得工作上必要之專業技能。

此外，瑞穎亦鼓勵員工自主學習，提供多元進修與訓練機會，積極培養公司內部學習風氣。除於定期會議中安排讀書心得分享外，亦提供在職進修補助，鼓勵員工強化專業知識，支持其長期發展。

項目	說明
外部訓練	各公營單位、財團法人基金會、顧問公司等所舉辦之講習或訓練課程。 • 由公司視實際需要選派有關人員參加。 • 參加廠外訓練或參觀工廠一天(含)以上者，回廠後應於三日內撰寫心得報告連同上課教材(講義)，呈管理領導代表或以上幹部批示後，送人資單位存檔備查。 • 受訓後如獲有證書者，應影印一份送人資單位存檔備查，用以證明其適用之資格。
不定期及新進人員訓練	• 公司由幹部或資深職員工負責指導正確操作方法。 • 進行原料名稱、製程流程、機具檢查頻率及品質要求之介紹與說明。 • 針對機具使用與安全性，公司安排相關訓練。 • 對於經常性缺失，公司統一進行解說與分析，協助員工理解問題根源並改善作業方式。

訓練成效

2025 年依公司內部需求，安排人員接受教育訓練，包含行政相關製程課程等。投入訓練費用共計 266,360 元，總受訓時數達 494 小時。

2025 年依訓練類型之平均受訓時數

訓練類型	總受訓時數	受訓人數	平均每人受訓時數
防火管理人回訓	13	1	13
堆高機初訓	198	11	18
堆高機回訓	3	1	3
六標準差	160	4	40
董事年度進修	66	11	6
稽核主管年度進修	30	2	15
公司治理主管年度進修	12	1	12
會計主管年度進修	12	1	12
總計	494	32	15.4

註：平均每人受訓時數=總受訓時數(時數)÷該類型受訓人數(人)

績效考核

瑞穎為全面掌握員工之工作能力與表現，並強化人力資源管理效能，每年度均實施員工績效考核，考核內容依據《年度績效考核表》所列評分項目執行，並納入特優事項及出勤狀況等加分項目。員工請假情形則詳實記錄於《請假卡》，以利統計分析與管理追蹤。

考勤數據經彙整後，連同績效評分結果進行總成績計算，並呈報相關單位主管進行綜合評定。此評定結果將作為年度人事決策之參考依據，包括但不限於員工之升遷安排、年終獎金核發及職涯發展規劃，藉此激勵員工持續精進，提升整體組織效能。

4.3 職業安全衛生

(GRI 403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-9、403-10)

重大主題管理

(GRI 3-3)

重大主題	職業安全衛生
政策與承諾	創造安全及健康的友善職場，並營造安全健康的組織文化，讓員工安心敬業。
目標	短期目標： • 持續加強員工工作相關證照考取 • 職業災害預防，虛驚事件檢討與改善，讓員工安心工作中 中長期目標： • 全體員工安全文化推動 • 營造零職災環境，給予員工安心的職場環境 • 員工職業安全衛生相關訓練每年成長 5% • 失能傷害頻率(FR)與失能傷害嚴重率(SR)持續下降
行動計畫	• 建立員工安全意識及推動安全管理 • 加強員工參與安全衛生教育訓練 • 評估工作環境的職業健康和安 • 健康促進及實施適當的職業病預防
評量機制	• 設置職業安全衛生委員會，讓各部門主管或組員匯報職業安全衛生相關事項，檢討與改善後續對策
申訴機制	• 負責單位：員工關懷小組、職安室 • 電子信箱：shunchan@prohawk.com.tw

瑞穎重視員工安全與健康之工作環境，持續強化職業安全衛生管理制度，該職業安全衛生管理制度涵蓋瑞穎新莊與楊梅營運據點所有員工，以保障全體員工之身心健康與工作權益。公司依據《職業安全衛生法》及《勞動基準法》等相關法規，落實各項安全衛生措施，並透過制度化管理與持續溝通，強化內外部對職安議題重視，建立全員參與安全文化。職業安全衛生管理制度涵蓋瑞穎新莊與楊梅營運據點所有員工。

職業安全衛生管理

瑞穎訂有《安全衛生工作守則》，明確規範工作環境與人身安全之保護措施，並要求全體員工確實遵守。為強化職業安全健康管理效能，瑞穎設立「職業安全衛生委員會」，由總經理擔任召集人，成員包括職安管理員、生產課長、生產組長、廠務、維修組長、模

具副組長及文管人員，共計 8 人。委員會成員涵蓋管理階層與現場單位，確保決策具備全面性與實務性。

委員會每三個月至少召開一次會議，辦理包括：對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議、協調與建議管理計畫、審議教育訓練實施計畫、作業環境監測計畫及結果與後續措施、健康管理與職業病預防、各項安全衛生提案以及其他相關職業安全衛生管理事項。透過跨部門協作與定期審議，公司持續強化職場安全文化，確保每位員工的工作安全與健康人權受到保障。

職業災害辨識與管理

積極預防職業災害之發生，瑞穎建立完善職業安全防護措施，並嚴格要求全體員工確實遵循相關規範，以落實安全作業原則。公司持續強化安全管理制度，確保各項防護設備與作業流程符合法規標準，並透過教育訓練提升員工自我防護意識。

風險辨識結果

風險議題	風險危害描述	減緩措施	提供工作者降低風險的服務
消防安全	員工在營運場所過程可能因疏失導致消防安全風險。	配合消防法規每年定期實施消防檢查，改善失效之設備。	每年兩次定期實施自衛消防編組演練。
作業安全	員工在營運場所過程可能因疏失導致作業安全風險。	改善設備缺失，定期檢查設備功能。	每年實施 3 小時以上職業安全衛生教育講習。

所有工作場所安全設施均定期進行檢查與維護，確保其功能正常且符合安全需求。公司亦定期辦理消防講習與演練，並推動工安宣導活動，藉此培養員工面對突發事件之應變能力，提升整體職場安全韌性。

職業災害管理

瑞穎秉持「安全至上」原則，依據《職業安全衛生法》建立完善之危害預防與應變管理制度，以保障員工生命安全與健康人權。當工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所；勞工於執行職務時若發現有立即危險之虞，亦得在不危及其他工作者安全之情況下，自行停止作業並退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。公司承諾不對行使此項權利之勞工予以解僱、調職、不給付工資或其他不利處分。

針對顯著產生噪音作業場所，公司配發耳塞及耳罩等個人防護具，並每年定期實施健康檢查，增加噪音相關檢查項目，以保障員工聽力健康。災害發生時，公司即啟動緊急處理機制，辦理必要之急救與搶救措施，並進行事故調查與分析，據以建立改善對策。必要時將改善機械設備或作業方法，並加強員工職業安全衛生教育訓練，要求現場主管強化巡

視與教育。此外，公司定期實施職業安全教育訓練，每季由職業安全衛生委員會檢討缺失改善情形，並鼓勵員工主動挖掘潛在危害、進行通報，以利即時改善與預防。

職業安全衛生訓練

瑞穎為保障工作者安全與健康，依據不同工作環境及職務內容，規劃並實施多元化之職業安全與健康教育訓練課程。訓練內容涵蓋職業安全健康管理、機械設備危害預防、相關法規講解、避難與急救應變等，以提升員工風險辨識能力與應變處置技能，強化職場安全文化。2025 年度，瑞穎共舉辦職業安全健康教育訓練課程，受訓人次達 425 人次，累計訓練時數共計 16 小時。

課程類別	訓練課程	受訓單位	受訓總時數及總人次數
消防演練	自衛消防編組演練，滅火訓練，急救演練，通報演練，避難逃生演練	消防編組成員	8 小時、66 人次
職業安全健康訓練	機械設備危害預防，法規講解，避難急救訓練。	全體員工	8 小時、359 人次
急救人員安全衛生教育訓練回訓課程	基本急救技能：心肺復甦術（CPR）、創傷處理、包紮技巧、休克處理等實務操作，確保人員能夠在緊急情況下有效應對。	公司指派	3 小時、1 人
職業安全衛生人員回訓	依據「職業安全衛生教育訓練規則第 18 條」規定，凡持有工安相關證書者須依其工作需求，定期參與在職訓練課程。 1.職業安全衛生相關法規。 2.職業災害案例議題。 3.職業病預防及勞工健康保護議題。 4.其他職業安全衛生相關知識與性別平等意識議題。 5.其他相關安全衛生管理專業趨勢及新修訂法令議題。	公司指派	12 小時、1 人

職業傷害與健康促進

瑞穎持續落實職業安全衛生管理制度，強化風險辨識與預防機制，並透過教育訓練、設備改善及現場巡查等多項措施，有效降低職業災害風險。2025 年度統計，全年未發生任何可記錄職業災害事件。

	2025 年	
	員工	非員工工作者
工作總時數(小時)	239,080	3,752
職業傷害人數(人)	0	0
嚴重職業傷害人數(人)	0	0
死亡人數(人)	0	0
可記錄事故人次(人)	0	0
職業傷害死亡比率(%)	0	0
嚴重的職業傷害比率(%)	0	0
可記錄事故比率(%)	0	0
職業疾病次數	0	0
職業疾病發生率(%)	0	0

註 1：職業傷害死亡比率= 職業傷害死亡人數÷工作時數×1,000,000

註 2：嚴重職業傷害比率= 嚴重職業傷害人數÷工作時數×1,000,000

註 3：可記錄之事故比率= 可記錄之職業傷害事故÷工作時數×1,000,000

註 4：職業病發生率= 職業病數量÷ 工作時數×1,000,000

健康促進

公司持續推動安全與健康教育宣導，透過定期課程與宣導活動，提升員工對職場安全與健康議題之認知與重視，強化自我防護意識與應變能力。

瑞穎積極關懷員工及其家庭之健康生活，持續推動健康促進與疾病預防觀念，並落實工作及辦公環境之清潔、消毒與日常維護作業，確保工作場所之衛生、安全與舒適性。2025 年，公司對 159 名員工進行年度健康檢查並提供健康保險，達成率 100%。

4.4 社會參與

瑞穎秉持永續發展之核心理念，積極投入社會公益事務，長期關注弱勢族群與偏鄉發展，致力於創造共好社會。公司長期深耕偏鄉地區，推動多項社會關懷計畫，包括推行閱讀推廣計畫以提升學童教育資源可近性、資助清寒學子以減輕其就學負擔、捐贈消防運輸車輛以強化地方救災能量，以及參與造林減碳行動以實踐環境永續。

瑞穎積極響應新北市政府 2014 年起推動企業防災工作，積極促進企業參與地方防災體系建構，提升整體災害應變能力。自 2018 年起，市府進一步與企業簽署「企業防災合作備忘錄」，建立公私協力的合作機制，迄今已有 187 家企業參與。公司捐贈救災勘查車、災情勘查車、協勤車，以及特種搜救大隊重機械部隊所需之相關車輛、機具與器材予新北市政府消防局，迄今捐贈總金額已達新臺幣一千四百萬元以上，往後仍將持續積極投入社會公益事務之捐贈。

另一方面，瑞穎以本業「軸承」所象徵的承載與運轉精神為出發點，長期投入偏鄉教育與兒童發展相關行動，期望透過企業支持，成為支持孩子穩定前行的重要力量。公司持續推動多元教育方案，包含資助體育活動、藝文欣賞與閱讀計畫，協助孩子透過多元學習經驗拓展視野、培養潛能；亦透過提供圓夢獎學金、偏鄉小巴士及捐贈運動服等方式，降低學童在求學過程中所面臨的經濟與生活阻力，穩定其就學條件。此外，公司定期走訪校園，與師生直接交流，並協助孩子培養溝通、合作與問題解決等關鍵能力，促進其順利融入社會與未來職涯發展。

瑞穎深信，無論身處何種環境，每一位孩子都應擁有實現自我與看見未來的機會。多年來對偏鄉基層的持續投入，仰賴全體員工的共同參與和支持，使企業在追求營運成長與永續發展的同時，也能於社會參與面向發揮正向影響力。未來，瑞穎將持續秉持誠信經營的核心價值，延續「知福、惜福、再造福」的初心，將企業成長動能轉化為回饋社會的長期行動。

第五章 推動環境永續

5.1 氣候策略

(GRI 201-2)

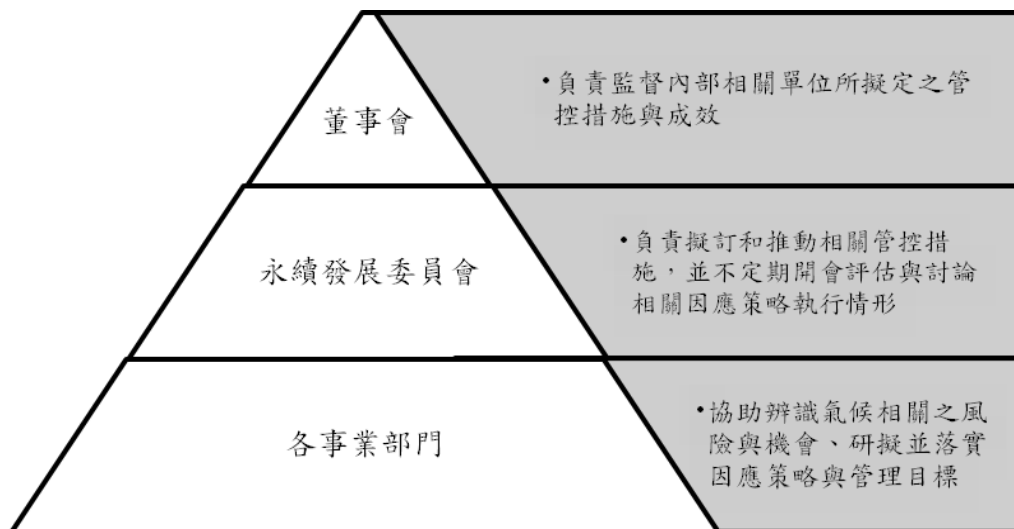
面對日益嚴峻的氣候變遷挑戰，各國政府紛紛採取行動，台灣金融監督管理委員會亦積極推動永續發展，並引導上市櫃公司遵循氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures，簡稱 TCFD)。瑞穎積極接軌國際，並符合法規要求，我們依循 TCFD 進行氣候相關風險與機會鑑別，建立治理、策略、風險管理和目標與指標的框架，並將其納入 2025 年度永續報告書進行揭露。我們分析氣候變遷帶來的風險與機會，並根據辨識出的重大風險與機會議題制定因應措施及管理目標，以提升公司的氣候治理能力，並降低氣候轉型對公司營運帶來的衝擊。

治理-氣候監督框架

瑞穎之氣候議題最高監管單位為董事會，負責監督內部相關單位所擬定之管控措施與成效，並由永續發展委員會作為主要的統籌與管理單位。本公司由永續長為委員會召集人，負責向董事會報告氣候變遷相關議題的績效、衝擊評估與氣候相關目標達成進度。

為確保氣候風險與機會相關因應措施能有效推行至全公司，瑞穎的永續發展委員會由總經理、財務部門以及業務部門的跨部門一級主管所組成，負責擬訂和推動相關管控措施，並由各事業單位協助進行氣候相關之風險與機會辨識、研擬因應策略、管理目標以及落實公司目標執行。永續發展委員會亦每年開會評估與討論相關因應策略執行情形。

瑞穎氣候治理組織架構圖

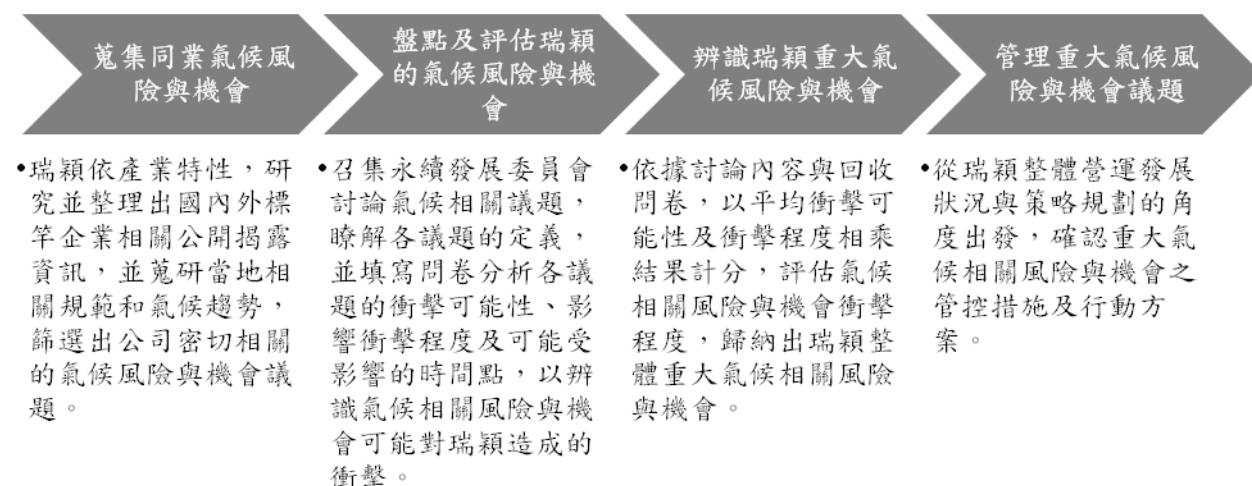


策略與風險管理

瑞穎設有完善之風險管理制度，建立相關作業規範與內控制度以降低風險。我們依法訂定並發布風險管理辦法內部規章，明確設定公司的風險管理具體方案，並進行風險管理資訊之報導與揭露，同時由稽核室進行風險之檢查、督導、改善追蹤及報告。

瑞穎的氣候風險管理機制以公司的風險管理制度為基礎，並導入 TCFD 框架，辨識與分析重要氣候風險與機會議題。我們考量氣候變遷對經營策略、營運、財務、法律遵循等多方面的潛在影響，藉此建構氣候風險議題管理，並助於公司能夠有效的監管與應對潛在氣候危機或轉機。

1. 瑞穎重大氣候風險與機會評估流程



2. 重大氣候風險與機會辨識

透過氣候相關風險與機會辨識流程機制，依產業特性、趨勢、公司發展現況，瑞穎蒐集了與公司密切相關之 3 項轉型風險、2 項實體風險及 4 項機會議題，經相關部門討論及評估各議題對於瑞穎的影響可能性及影響程度，鑑別出對瑞穎最重大的實體風險、轉型風險與氣候相關機會議題各 1 項。

風險/機會類型	風險/機會名稱	重大性排序	瑞穎重大風險/機會議題
轉型風險	低碳排放技術轉型	①	●
	溫室氣體相關監管與要求(包含碳定價機制、碳稅費、CBAM、碳交易)	②	

	自願性規範	②	
實體風險	極端氣候引起的氣候事件(包括水災、颱風)	①	●
	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	②	
氣候機會	能資源使用效率提升	①	●
	使用低碳/再生能源	②	
	低碳產品與服務的研發與創新	③	
	低碳產品的需求增加	④	

3. 重大氣候風險與機會之財務影響與因應作為

瑞穎綜合評估風險與機會的衝擊程度與衝擊可能性，從所有轉型風險、實體風險以及氣候機會中，各取相乘分數最高的一項議題作為年度重大氣候風險機會議題，其分別為轉型風險：低碳排放技術轉型、實體風險：極端氣候引起的氣候事件(包括水災、颱風)、機會：能資源使用效率提升。針對辨識出的3項風險與機會議題，瑞穎進一步評估其對於公司的財務影響，並依現況資源及未來發展規劃擬定管控措施或因應方案。

氣候風險及機會			對瑞穎的潛在影響	影響期程	財務影響	調適及管理策略
轉型風險	技術風險	低碳排放技術轉型	為應對全球減碳趨勢及企業客戶需求，瑞穎將加強低碳技術轉型，並提升低碳排放技術和改善能源效率。應用投資研發低碳原材料替換和低碳能源使用可能提高原料價格，增加採購成本。	短期(3年以下)	- 投入更多研發費用，針對產品製程方面進行低碳技術的創新。 - 投資購入低碳設備項目如節能塑膠射出成型機等，增加資本支出。	- 因應減碳趨勢或客戶要求，評估汰換並購入低碳節能塑膠射出成型機，提高能源運用效率。 - 已規劃700萬預算投入研發專案。
實體風險	急性	極端氣候引起的氣候事件(包括水災、颱風)	當極端氣候事件發生時，瑞穎可能面臨淹水、設備資產損壞、廠內存放之原物料、產品報銷、水資源匱乏、工安危機、減產/停工等	中期(3~5年)	淹水導致設備資產損壞、廠內存放物料、產品報銷，造成財產損失。	- 加強原物料安全庫存量控管及分散供應商採購風險。 - 建立人員缺工緊

氣候風險及機會			對瑞穎的潛在影響	影響期程	財務影響	調適及管理策略
		災、颱風)	直接影響，或因氣候事件造成運輸中斷、原物料供應斷鏈等間接影響，使得公司營收下降、財產損失、維運成本增加。		● 員工上下班受極端氣候影響，導致產能效率下降，收入減少。 ● 運輸中斷導致原物料運送與產品出貨受限，導致營運中斷。	急應變措施。 ● 評估製造廠區旱災/水災風險，研擬與執行風險減緩措施。
氣候機會	資源使用效率	能資源使用效率提升	應用能資源使用效率提升的措施，減少公司的溫室氣體排放量，以有效因應氣候變遷可能為公司帶來的衝擊，有助於減少成本、提升公司永續發展韌性的機會。	短期(3年以下)	● 有效應用新科技提升能資源效率可降低營運過程中的能資源損耗，減少水、電費支出。 ● 減少溫室氣體排放，提升公司永續發展韌性。 ● 推動製程廢棄物的資源回收、循環再利用，可減少廢棄物處理與原物料購買成本。	● 廠區推動製程廢氣、廢棄物的回收、循環再利用等措施以提升資源使用效率。 ● 更換節電設備、汰換老舊電器，達成能源效率提升。 ● 投入製程創新提升製程能資源運用效率。

指標與目標

瑞穎已盤點重大風險及機會議題，分析可能對公司造成的財務影響並擬定調適及管理策略方案，為確實掌握各方案的實施情形，我們進一步訂定相關的指標與目標，以利永續發展委員會定期檢視各方案實施績效與成果，並呈報董事會進行監督，促進公司的氣候轉型。

氣候風險及機會			指標與目標
轉型風險	技術風險	低碳排放技術轉型	- 投入製程創新，增加創新的低碳技術研發預算。 - 增加低碳產品的營收比例。
實體風險	急性	極端氣候引起的氣候事件(包括水災、颱風)	- 制定原物料安全庫存量控管相關程序政策。 - 建立人員缺工緊急應變措施。 - 定期評估廠區旱災/水災風險，研擬與執行風險減緩措施。
氣候機會	資源使用效率	能資源使用效率提升	- 提升廢棄物回收、循環再利用的比率，以提升資源使用效率。 - 評估汰換並購入低碳節能設備、節水設備與能源管理系統提升營運效率。

5.2 營運環境管理

瑞穎因應全球環境保護趨勢及本公司氣候策略，加強公司內部營運環境管理，針對溫室氣體排放、能源、水資源管理及廢棄物四大環境面向進行管理，分別制定相關管理措施並揭露相關數據以定期追蹤使用情況。

5.2.1 溫室氣體管理

(GRI 305-1、305-2、305-4、305-5)

重大主題管理

(GRI 3-3)

重大主題	溫室氣體排放
對應 GRI 指標	GRI 305 排放
政策與承諾	瑞穎制定溫室氣體管理政策，承諾落實溫室氣體盤查，並宣導全體員工實踐節能減碳與環境愛護，以呼應全球減碳倡議，促進達成 2050 年淨零目標。

目標	• 短期目標：溫室氣體盤查與合併財報邊界一致 • 中長期目標：溫室氣體盤查依據基準年設定減碳目標、策略與行動計畫
行動計畫	• 建立與推動溫室氣體管理機制 • 加強員工溫室氣體相關教育訓練
評量機制	• 設定減量目標，提升減碳效率 • 遵守金管會相關揭露規範，遵循上市櫃公司永續發展路徑圖進行揭露
申訴機制	• 公司發言人 • 聯絡專線：02-89904567 • 電子信箱：jiyang@prohawk.com.tw

溫室氣體管理策略

為了因應全球減碳趨勢，瑞穎於 2025 年度進行新莊廠區與楊梅廠區之溫室氣體盤查作業，並依循溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)進行溫室氣體盤查，以確實掌握公司營運中的溫室氣體排放狀況，藉以制定相關溫室氣體管理策略以及進行相關目標的研擬，並致力於以下事項，據此提出可行的減量方案：

一、持續推動節能減碳措施

二、全員參與節能減碳活動

三、遵行環保法規、客戶要求及其他相關規定

四、承諾在公司可行範圍內，以國際及國內最先進之標準為自我提升之依據

加強員工溫室氣體相關教育訓練，實踐節能減碳與環境保護，未來將持續推動節能減碳措施，逐步降低溫室氣體排放密集度，以呼應全球減碳倡議，邁向 2050 年淨零碳排目標。

溫室氣體排放情形

依台灣《上市櫃公司永續發展路徑圖》規定，瑞穎應於 2026 年起每年揭露母公司前一年碳排放量，本公司為因應全球減碳趨勢，展現進行溫室氣體排放管理的積極態度，遂提前開始執行溫室氣體盤查作業。本公司盤查邊界採營運控制權法，範圍為瑞穎在台灣之營運據點(新莊廠與楊梅廠)。

2025 年瑞穎類別 1 (範疇一)直接排放量為 739.6449 公噸 CO₂e，占總排放量 20.19%，類別 2 (範疇二)外購電力間接排放量為 2,924.6464 公噸 CO₂e，占總排放量 79.81%；瑞穎 2025 年營運範圍(類別 1 及類別 2)的溫室氣體總排放量為 3,664.291 公噸 CO₂e，排放密集度為 2.5600 公噸 CO₂e，未來將持續推動節能減碳措施，逐步降低溫室氣體排放密集度，邁向 2050 淨零碳排目標。

溫室氣體排放量統計

年度	2025	
類別	範疇一	範疇二
排放當量(tCO ₂ e)	739.6449	2,924.6464
占比	20.19%	79.81%
總排放量(tCO ₂ e)	3,664.291	
總營收(百萬新台幣)	1,431.3370	
碳排放密集度(tCO ₂ e/百萬新台幣)	2.5600	

註 1：盤查溫室氣體種類共七種：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)

註 2：類別 1 排放源包含緊急發電機、公務車、堆高機、化糞池、空氣乾燥機、飲水機、公務車冷媒與分離式冷氣；類別 2 排放源為外購電力

註 3：排放量計算以排放係數法為主，排放量=活動數據×排放係數×全球暖化潛勢係數(GWP 值)，GWP 值參考 IPCC 2021 年的第 6 次評估報告的 100 年全球暖化潛勢係數，CO₂ 為 1、CH₄ 為 27.9、N₂O 為 273

註 4：類別 1 係數主要引用環境部 113 年 2 月 5 日公告之溫室氣體排放係數；類別 2 電力排碳係數參考經濟部能源局 2025 年所公告 2025 年數值 0.474 kgCO₂e/kWh

註 5：碳排放密集度(tCO₂e/百萬新台幣)=總排放量(tCO₂e)÷總營收(百萬新台幣)

5.2.2 能源管理

(GRI 302-1、302-3、302-4)

重大主題管理

(GRI 3-3)

重大主題	能源管理
對應 GRI 指標	GRI 302 能源
政策與承諾	瑞穎制定能源政策，承諾將建立能源管理機制，持續汰換老舊設備，並監控能源使用情形，同時進行員工宣導以提升節能意識。
目標	短期：節能設備採購與評估汰舊換新

	• 中長期：節約能源降低消耗
行動計畫	• 建立與推動能源管理機制 • 加強員工節能相關教育訓練
評量機制	• 追蹤能源使用情況
申訴機制	• 公司發言人 • 聯絡專線：02-89904567 • 電子信箱：jiyang@prohawk.com.tw

能源管理策略

瑞穎深知能源管理對公司的重要性，提升能源效率不僅可以降低氣候相關風險衝擊，協助公司節省額外電費等營運費用支出外，亦能提供公司永續發展的韌性。因此為持續提高瑞穎的能源使用效率，公司逐步導入能源監控計畫，以更確實掌握能源消耗數據，並識別潛在的節能機會。

本公司因應低碳轉型節能減碳規劃，已投資約達 700 萬元進行能源效率提升相關專案，如購置節能塑膠射出成型機以節省製程耗電，並持續汰換老舊設備、電器等，為 2025 年度設定之具體節能目標奠定基礎。

能源使用

2025 年度瑞穎使用的能源種類包含汽油、柴油以及外購電力三種，汽油主要用於公務車，柴油主要用於發電機、公務車及堆高機，外購電力則用於辦公室用電及廠區製程設備用電。2025 年能源消耗總量為 19,677.8034 GJ (十億焦耳)，其中外購電力的能源消耗占 94.66%，再生能源使用為 0，能源密集度為 14.8809 GJ/百萬新台幣。

項目 \ 年度	2025 年
汽油(公升)	18,613.5600
汽油(GJ)	574.9360
柴油(公升)	13,700.9700
柴油(GJ)	123.4854
外購電力(kWh)	6,170,140.0000
外購電力(GJ)	18,627.9302
能源消耗總量(GJ)	19,677.8034
總營收(百萬新台幣)	1,431.3370
能源密集度(GJ/百萬新台幣)	14.8809

註 1：瑞穎無使用再生能源

註 2：能源熱值轉換係數參考經濟部能源署「能源產品單位熱值」，車用汽油為 7,800 kcal/L、柴油為 8,400 kcal/L、液化石油氣為 6,635 kcal/L (液化石油氣 1 kg=1.818 L)、電力(消費面)為 860 kcal/kWh。能量單位轉換 1 kcal=0.000004184 GJ

註 3：能源密集度(GJ/百萬新台幣)= 能源消耗總量(GJ)÷總營收(百萬新台幣)。僅計算組織內部能源消耗量

5.2.3 水資源管理

(GRI 303-3~GRI 303-5)

全球溫室效應導致氣候變遷加劇，影響降雨型態，使降雨時間與空間的分布更加不均，增加水資源缺乏風險。鑑於此，瑞穎認知到水資源管理的重要性日益提升，遂針對公司營運中的水資源使用情形進行盤點揭露，期望藉此評估潛在的節水機會，降低水資源缺乏風險為公司帶來的衝擊。

2025 年瑞穎總取水量為 14.089 百萬公升，用水密集度為 0.0098 百萬公升/百萬新台幣。瑞穎於 2025 年進行水龍頭等取水設施汰換為省水器具，並於對全體員工宣導省水的重要性，在生產過程與生活中節省用水，期望藉此逐年減低公司用水量。

項目	年度	2025 年
取水量(百萬公升)		14.089
排水量(百萬公升)		14.089
耗水量(百萬公升)		0
總營收(百萬新台幣)		1,431.377
用水密集度(百萬公升/百萬新台幣)		0.0098

註 1：1 度水=1 立方公尺=0.001 百萬公升

註 2：取水及排水類別為第三方的水-自來水，計算方式依據水費單計算

註 3：瑞穎營運據點用水大宗為員工之日常用水，其次製程使用上為、冰水機冷卻水塔使用抽取雨水蓄水池之雨水。排水直接進入污水下水道，無錶計量，故假設排水量等於取水量。

註 4：耗水量=取水量-排水量

註 5：用水密集度(百萬公升/百萬新台幣)=取水量(百萬公升)÷總營收(百萬新台幣)。

5.2.4 廢棄物管理

瑞穎了解廢棄物為環境帶來的影響，故致力於落實廢棄物管理，期望降低環境衝擊的同時，亦能為公司帶來減少廢棄物處理支出與減少原料採購成本等效益。2025 年瑞穎營運產生的廢棄物皆為非有害廢棄物，廢棄物種類包含員工生活垃圾、事業活動產生的一般垃圾等，垃圾之處置皆依法規規定與專業公司簽定委任合約代為清運處理。

2025 年瑞穎已於廠區內設置了廢棄物貯存區，並落實廢棄物分類，以提升清除和處理效率，各單位將廢棄物清出運至集中區域進行分類，以利廢棄物清理廠商進行清除及回收。

2025 年廢棄物總重量為 5.2 公噸，廢棄物密集度為 0.004 公噸／新台幣百萬元，其中有害廢棄物為 0 公噸，非有害廢棄物中共 5.2 公噸焚化處理。未來我們將持續探索更有效的廢棄物減量措施，例如加強資源回收和循環再利用，並研擬更全面的廢棄物管理策略，以期降低對環境的衝擊。

廢棄物種類	處置方法	單位	2025 年
非有害廢棄物	焚化	公噸	5.2
	掩埋	公噸	0
	回收	公噸	0
	總量	公噸	5.2
有害廢棄物	焚化	公噸	0
	掩埋	公噸	0
	總量	公噸	0
合計		公噸	5.2
總營收		新台幣百萬元	1,431.377
廢棄物密集度		公噸／新台幣百萬元	0.004

註 1：廢棄物 100%委託合格廠商離場處置；統計範圍僅為自身營運，不包含上下游價值鏈。

註 2：廢棄物密集度(公噸/百萬新台幣)=廢棄物合計(公噸)÷總營收(百萬新台幣)。

附錄

6.1 GRI Standards 準則揭露索引表

使用聲明	瑞穎依循 GRI 準則編制 2025 年永續報告書，揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1 Foundation 2021
GRI 行業準則	尚無可對應之 GRI 行業準則

一般揭露

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	關於瑞穎	3
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1
	2-4	資訊重編	關於本報告書	1
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	1
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於瑞穎	3~4
	2-7	員工	4.1.1 人才概況	34~36
	2-8	非員工的工作者	4.1.1 人才概況	34
	2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	14~15
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	14
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	15
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續治理架構 2.1 公司治理	5 15
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續治理架構	5
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續治理架構	5
	2-15	利益衝突	2.1 公司治理	16
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理	15
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	15
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	16
	2-19	薪酬政策	2.1 公司治理 目前評估永續績效納入薪酬政策中，將納入公司未來考量	16

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
	2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理
	2-21	年度總薪酬比率	基於內部管理之保密考量和限制，故資訊暫不揭露
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話
	2-23	政策承諾	第二章 公司治理-重大主題管理 第三章 研發創新-重大主題管理 第四章 員工照顧-重大主題管理 第五章 推動環境永續-重大主題管理
	2-24	納入政策承諾	第二章 公司治理-重大主題管理 第三章 研發創新-重大主題管理 第四章 員工照顧-重大主題管理 第五章 推動環境永續-重大主題管理
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2.4 回應重大主題 第二章 公司治理-重大主題管理 第三章 研發創新-重大主題管理 第四章 員工照顧-重大主題管理 第五章 推動環境永續-重大主題管理
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	第二章 公司治理-重大主題管理 第三章 研發創新-重大主題管理 第四章 員工照顧-重大主題管理 第五章 推動環境永續-重大主題管理

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
	2-27	法規遵循	2.3.2 法規遵循
	2-28	公協會的會員資格	關於瑞穎
	2-29	利害關係人議和方針	1.3 利害關係人溝通
	2-30	團體協約	公司雖無工會，依法規召開勞資協調會議，促進意見交流，勞資會議之決議適用所有員工。

重大主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.2.3 確認永續重大主題
	3-2	重大主題列表	1.2.3 確認永續重大主題
經營績效			
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	第二章 公司治理-經濟績效-重大主題管理
GRI 201 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 經濟績效
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.1.2 薪酬政策與人才福利
	201-4	取自政府之財務援助	2.2 經濟績效
法規遵循			
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	第二章 公司治理-誠信經營與法規遵循-重大主題管理
GRI 205 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3.1 誠信經營
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3.1 誠信經營
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	2.3.1 誠信經營

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼
產品研發創新				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	第三章 研發創新-製程研發與創新-重大主題管理	24
職業健康安全				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	第四章 員工照顧-職業安全衛生-重大主題管理	40
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.3 職業安全衛生	4141
	403-3	職業健康服務	4.3 職業安全衛生	43
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.3 職業安全衛生	41~42 43
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 職業安全衛生	42
	403-6	工作者健康促進	4.3 職業安全衛生	43
	403-9	職業傷害	2025 年未有職業傷害	-
	403-10	職業病	2025 年未有職業病	-
溫室氣體排放				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	第五章 推動環境永續-溫室氣體管理-重大主題管理	49
GRI 305 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體管理	51
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體管理	51
	305-4	溫室氣體排放強度	5.2.1 溫室氣體管理	51
	305-5	溫室氣體排放減量	5.2.1 溫室氣體管理	50
能源管理				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	第五章 推動環境永續-能源管理-重大主題管理	51
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部能源消耗	5.2.2 能源管理	52
	302-3	能源密集度	5.2.2 能源管理	52
	302-4	減少能源消耗	5.2.2 能源管理	52

一般主題

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 201：	201-2	氣候變遷所產生的財務影	5.1 氣候策略	45~49

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼
經濟績效 2016		響及其它風險與機會		
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3 永續供應鏈	33
GRI 303 水與放流水 2018	303-3	取水量	5.2.3 水資源管理	53
	303-4	廢水排放量	5.2.3 水資源管理	53
	303-5	耗水量	5.2.3 水資源管理	53
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	5.2.4 廢棄物管理	54
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.2.4 廢棄物管理	54
	306-5	廢棄物的直接處置	5.2.4 廢棄物管理	54
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1.1 人力概況	34
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.1.2 薪酬政策與人才福利	37
GRI 404 訓練與教育 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 人才培育與發展	38
GRI 407 結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4.1.3 人權與勞資關係	37
GRI 408 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1.3 人權與勞資關係	37
GRI 409 強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.1.3 人權與勞資關係	37
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	2.4.2 資訊安全與客戶隱私	22

6.2 氣候相關資訊揭露索引表

面向	建議揭露項目		上櫃公司氣候相關資	對應章節	頁碼
治理	1(a)	董事會如何監督氣候相關議題	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	5.1 氣候策略	45
	1(b)	管理階層如何評估與管理氣候相關議題			
策略	2(a)	公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機	2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、	5.1 氣候策略	46~48

面向	建議揭露項目		上櫃公司氣候相關資	對應章節	頁碼
		會	策略及財務(短期、中期、長期)		
	2(b)	氣候相關議題對公司的商業模式、策略與財務規劃的衝擊	3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	5.1 氣候策略	47~48
	2(c)	不同情境對組織業務、策略與財務規劃之潛在衝擊	5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	本年度尚未使用情境分析作為評估工具	-
風險管理	3(a)	氣候相關風險的鑑別和評估流程	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	5.1 氣候策略	46~48
	3(b)	氣候相關風險的管理流程			
	3(c)	說明上述的辨識及管理風險流程如何整合至公司整體風險管理制度			
指標與目標	4(a)	評估指標是否與公司策略與風險管理一致	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	5.1 氣候策略	48~49
	4(b)	揭露範疇一、範疇二和範疇三（如適用）溫室氣體排放與相關風險	9. 溫室氣體盤查及確信情形	5.2.1 溫室氣體管理；未取得溫室氣體盤查之第三方確信	50~51

面向	建議揭露項目		上櫃公司氣候相關資	對應章節	頁碼
				溫室氣體盤查資訊詳閱 5.2.1 溫室氣體管理之溫室氣體排放情形 減量目標與行動計畫詳閱 5.2.1 溫室氣體管理之溫室氣體管理策略	
	4(c)	管理目標及相關績效	8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs) 數量	5.1 氣候策略	48~49