



2024永續報告書 Sustainability Report —

ESG

發 行 日 期：2025 年 8 月 11 日

本報告書公告位址：<https://www.sunrex.com.tw/>

ESG 資訊申報資訊：<https://mops.twse.com.tw/>

CONTENTS 目錄

以人為本。精元電腦，數十載經營，奉行「以人為本、以器載道」的製造工法，打造符合“人體工學”無毒無害的產品，因應氣候變遷，陪伴全球經濟一起邁向永續環境的成長茁狀。

00 關於本報告書

- 0.1 報告書說明 5
- 0.2 經營者的話 7
- 0.3 永續發展推動及執行情形 9

01 永續管理

- 1.1 永續發展管理機制 13
- 1.2 利害關係人議合 15
- 1.3 重大議題分析 17

02 公司簡介

- 2.1 關於精元電腦 27
- 2.2 產品簡介及營運概況 31
- 2.3 主要產品服務及價值鏈 .. 33
- 2.4 製程專業技術與製程管理 34

03 營運與治理

- 3.1 營運績效 39
- 3.2 治理結構 40
- 3.3 公司治理 / 誠信經營 45
- 3.4 法律遵循 48

04 產品創新

- 4.1 產品創新 50
- 4.2 專業 OEM/ODM 52
- 4.3 供應商管理 52
- 4.4 客戶關係 57



05 落實環保

5.1 環境保護政策	60
5.2 節能減碳	63
5.3 能源管理及溫室氣體管理	64
5.4 廢汙水管理與水資源管理	67
5.5 廢棄物管理	70
5.6 氣候變遷因應與調適	72

06 幸福職場

6.1 員工結構 - 落實多元化與 平等機會	85
6.2 人才招聘及培育	88
6.3 薪酬福利與權利保護	92
6.4 職業健康與安全	101

07 社會共榮

7.1 社會責任	108
7.2 社會責任政策	108
7.3 社會關懷	109

附錄

附錄一

GRI 準則內容索引表	111
-------------------	-----

附錄二

SASB 揭露內容對照表	115
--------------------	-----

附錄三

氣候相關資訊	116
--------------	-----

附錄四

永續指標有限確信報告	117
------------------	-----

附錄五

溫室氣體盤查聲明有限 確信報告	122
--------------------------	-----



精元電腦股份有限公司



CHAPTER 00

關於本報告書

- 01. 報告書說明
- 02. 經營者的話
- 03. 永續發展推動及
執行情形



0.1 報告書說明

精元電腦股份有限公司 (以下簡稱為「精元電腦或本公司」) 2024 年永續報告書 (以下簡稱為「本報告書」) 編製之相關資訊如下：



報告目的

精元電腦發行永續企業報告書，主要目的是揭露及說明本公司邁向永續發展的目標，以及過去一年在環境、社會和治理 (ESG) 的承諾、策略、行動及表現狀況。希望藉由本報告書向長期關心本公司的所有利害關係人，詳細報告本公司推動企業永續發展的相關做法及成果，透過透明、誠信、客觀準確的報告，加強與各利害關係人之間的信任和理解，也期望所有利害關係人能給予指正，本公司會廣納各界的指正意見，讓公司得以永續經營，持續成長。



編制依據

本報告依循臺灣證券交易所發布之《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，以全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 發布之通用準則、行業準則及重大主題準則為主要架構進行撰寫，並參考聯合國 2030 年永續發展目標 (SDG)、永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 及氣候變遷相關財務揭露專案小組 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 資訊揭露報導要點，揭露本公司重大主題相關策略、目標、治理結構及績效指標。



報告書組織邊界 GRI 2-2

本報告書財務績效相關數據揭露範疇與合併財務報告書一致，以精元電腦及所有子公司為範圍。環境面及社會面指標揭露涵蓋精元電腦總公司 (包括總公司、大雅廠及新北辦公室) 及中國主要生產廠區 (重慶廠、江蘇廠、深圳廠、常熟廠及江西廠)，若有範疇不一致情形，將於各相關章節註明。



報導期間及頻率 GRI 2-3

本報告書為年度定期發行，於當年度發行上一年度的永續報告書，報導資訊涵蓋的期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期間一致。為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日之前，以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，如涉及 2024 年 12 月 31 日之後的資料，將於報告內文中詳細註明。

本報告書於 2025 年 8 月發行，下一版本預計於 2026 年發布。



資訊重編 GRI 2-4

本報告書重編資訊如下：

1. 臺灣地區 2023 年溫室氣體排放量原列示 1,310.03 公噸 CO₂e，係包括非邊界內共用廠區公司的電力使用量，本報告扣除非邊界內公司電力使用量重新計算溫室氣體排放量，重編 2023 年資訊。
2. 臺灣地區 2022 年及 2023 年取水量原包括非邊界內共用廠區公司的排放量，本報告扣除非邊界內公司取水量後重新計算，重編 2022 年及 2023 年資訊。



審查與確信 GRI 2-5

內部管理：本公司由永續發展委員會及其轄下所設之「公司治理」、「永續環境」、「社會公益」及「永續資訊揭露」小組負責永續報告書編撰業務，永續議題資訊由公司各部門蒐集及整理相關數據與內容，經主管審核後提交予永續發展委員會進行報告之彙整、分析及編輯，完成後由董事會通過後定稿出版。在編製過程中，報告書內容經過多層級審核，永續發展委員會盤點永續活動與永續報導，確保相關資訊處理之完整性、可靠性、有效性，董事會建立永續資訊治理架構與呈報體系，確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。

外部保證 / 確信：為確保本報告書資訊的可靠性，各項數據的依循及查證機構如下：

數據	依循標準	查證機構
財務	會計師受託查核簽證財務報表規則及一般審計準則	資誠聯合會計師事務所
永續報告書確信	財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」（參考國際確信準則 ISAE 3000 訂定）	維揚聯合會計師事務所
溫室氣體聲明之有限確信	財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」	維揚聯合會計師事務所



報告書編輯聲明

報告書所揭露的統計數據皆來自於自行統計與調查結果，並以一般慣用的數值描述方式呈現。本報告書財務報表數字以新台幣計算，職業安全衛生相關績效則以國際通用指標表達。

本報告書同時發行中文及英文版本，揭露之永續資訊與績效放置於精元電腦官網公開下載，如您對於本公司永續報告書有任何意見指正，竭誠歡迎您透過以下方式聯繫我們。

聯絡窗口 GRI 2-3



地址：臺中市大雅區大楓里昌平路四段 475 號

公司網址：<http://www.sunrex.com.tw/>

聯絡人：陳冠廷

電話：(04)2568-6983

傳真：(04)2568-3429

0.2 經營者的話 GRI 2-22

隨著全球氣候變遷的壓力日益加劇，永續發展已成為企業經營不可忽視的重要課題。面對國際間對企業社會責任、淨零碳排與供應鏈永續管理的高度關注，我們深刻理解，在追求財務穩健與績效成長過程中，必須建立在永續發展的基礎下，同時兼顧社會包容性與環境永續性，以期能在滿足當代重要利害關係人利益之際，確保不損及未來世代的權益。

精元電腦自成立以來，致力在筆記型電腦鍵盤及週邊輸入設備提供高品質、高效能的產品，透過領先的研發技術、垂直整合的生產優勢與完整的服務網絡，在競爭激烈的市場中成為產業領導廠商。本公司營運過程中秉持著對公平社會的追求，持續為永續發展而努力的精神，設定「落實公司治理與價值創造」、「資源管理與環境友善」與「幸福職場與社會參與」的目標，並將相關之重大議題納入營運策略、行動方針及風險管理，盤點各項議題的風險與機會，及制定相關策略及作法，希望能兼顧利害關係人的權益，達到企業永續與環境永續目標。



精元電腦股份有限公司
董事長 蔡火爐

落實公司治理與價值創造

精元電腦堅信良好的公司治理及誠信經營是公司奠立永續經營重要的基礎，透過形塑公司誠信文化與建立完善治理架構以達到永續經營的目標。本公司制定公司治理與誠信經營相關之管理政策，並落實執行內控防線機制。此外，要求董事、高階主管及新進員工簽署《誠信經營承諾書》，承諾遵守誠信經營規範，杜絕不誠信行為。在外部商業關係方面，要求供應商簽署《廉潔承諾書》，承諾遵守本公司有關廉潔管理相關規定。

2024 年是充滿變化與挑戰的一年，在高通膨、高利率、美中經濟制裁擴大，以及俄烏戰爭、加薩走廊衝突及紅海危機等地緣政治風險升高下，全球經濟景氣表現疲軟，亦影響到終端產品消費需求。儘管 2024 年面臨諸多的困難與挑戰，精元電腦在全體員工的不懈努力和各方支持下，仍交出營業收入成長 8.94%，每股盈餘 7.81 元，較前一年度 6.50 元成長 20.15% 的經營佳績。

資源管理與環境友善

精元電腦為保護自然環境和減少對環境的影響，制定的一系列政策和行動，包括下列措施：



推動節能減碳

持續監控營運活動所耗用之能源與溫室氣體排放，並建構員工節能減碳認知，2024 年範疇一及範疇二溫室氣體排放密集度相較 2023 年度降低了 26.70%。



減少資源浪費與污染

將生產或消費過程中產生的廢料和廢棄物進行回收再利用，通過循環再造，實現資源的有效利用和減少對環境的污染。



資源管理

對水資源、廢污水、廢棄物、有害物質進行管理



導入綠色產品認證

成為少數能同時獲得多家品牌客戶認證的 PC 周邊供應商之一。目前本公司各廠陸續通過以下認證：ISO9001、IECQ QC080000、ISO14001、OHSAS18001、ISO14064-1、RBA VAR。

幸福職場與社會參與

員工是本公司邁向世界級卓越公司與永續發展最為重要的夥伴，本公司重視每一位員工的生涯發展，無分性別、職等或任何部門均以全面發展為核心，爭取並拔擢優秀的人才。此外，本公司塑造良好工作環境以協助員工發揮專業、創意並激發潛能，同時要求公司主管以關懷為出發點，最終達到員工與公司雙贏之營運循環。

精元電腦在 2025 年將持續深耕本業，運用核心技術建立持久、獨特之競爭優勢，並投入新產品研發，及在多種產品類別進行投資，以提供多元化產品。而在公司營運過程中，本公司會持續落實節能減碳與進行資源管理，推進綠色環保製程符合歐盟 ROHS 環保規範，並因應氣候變遷所帶來的風險與機會。本公司將致力於提升對環境、社會及經濟的貢獻，達成永續共好的未來。

0.3 永續發展推動及執行情形

0.3.1 2024 年永續發展執行情形

精元電腦積極實踐永續發展，將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，以具體行動落實及達成永續承諾。2024 年度有關公司治理、永續環境及社會公益之推動及執行情形如下：

公司治理



【董事會及股東會運作】

法令遵循

1. 會議前七日通知董事，並提供議程資訊，董事對於會議事項若涉及自身利害關係時，均依法進行利益迴避。會後 20 日內完成議事錄發送。
2. 股東會事前登記，依法製作及公告股東會開會通知、議事手冊、股東會年報，及會後股東會議事錄公告。
3. 2024 年度召開 2 次會計師與審計委員會、董事會之溝通會議。

董事會及功能性委員會績效評估

1. 2025 年 02 月 26 日完成董事會、董事會成員及功能性委員會績效自評問卷，並提報第九屆第 18 次董事會。
2. 董事會績效自評加權平均分數為 93.51 分、董事會成員績效評估加權平均分數為 94.30 分。功能性委員會績效評估加權平均分數為 93.79 分。



【推動誠信經營】

本公司訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「防範內線交易管理作業程序」、「內部重大資訊處理作業程序」等規章辦法。

2024 年誠信經營執行狀況

1. 2024/9/24 以電子郵件方式傳送內線交易宣導資料給內部人進行法令宣導。
2. 每季以電子郵件提醒內部人不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票。
3. 以授課、電子郵件及紙本傳簽方式進行教育訓練，以落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為。
4. 董事、高階主管及新進員工入職簽署誠信經營承諾書。
5. 本公司於公司網站及內部網站建立並公告內部獨立檢舉信箱，供本公司內部及外部人員使用。



【環境永續】

2024 年溫室氣體排放量較 2023 年度減少 21.55%; 排放密集度降低 26.70%。

2024 年度永續報告書及溫室氣體盤查之聲明委任獨立第三方維揚聯合會計師事務所出具有限確信報告。

0.3.2 精元電腦呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)

聯合國於 2015 年通過並宣布了「2030 永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，SDGs 包含 17 項核心目標，其中又涵蓋了 169 項細項目標、230 項指標，包括貧困、飢餓、教育、性別平等、能源、環境、氣候變化、和平與正義等問題，涵蓋「經濟成長」、「社會和諧」與「環境保護」等永續發展的三大面向，以多元角度勾勒全球整體發展各領域層面，引導政府、企業、民眾，透過每次的行動與決策，達到永續發展的目標。



精元電腦關注並響應聯合國提出之 17 項 SDGs 核心理念，希望經由本身的推動及參與，減低人類所面臨的永續挑戰。本公司檢識自身的永續目標、策略及資源投入，鑑別出 7 項與聯合國永續發展目標 (SDGs) 相關聯的永續發展指標 (第 3 項 / 第 4 項 / 第 5 項 / 第 8 項 / 第 10 項 / 第 12 項 / 第 13 項)。

SDGs 核心目標	精元電腦因應 SDGs 做法	對應章節
 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	本公司聘有特約臨場服務護理師，提供員工進行健康諮詢，並分析健檢檢查結果，依異常類別及程度進行完整健康管控機制，藉以打造「工作零病痛、生活有健康」環境，讓員工提昇健康自主管理能力，建立健康文化。	6.4 職業健康與安全
 4 QUALITY EDUCATION	本公司認為員工是公司重要的資產核心，為公司永續經營的基礎，為此打造多元、自主的學習環境，亦希望透過良好的訓練環境培養出具有樂觀、積極、專業、創新的優秀人才，本公司鼓勵員工參與各式不同的訓練課程，增加本身的競爭力。	6.2 人才招募與培育
 5 GENDER EQUALITY	本公司落實職場環境男女平等雇用，2024 年底臺灣及中國地區的女性與男性員工占整體員工比例分別為 49.04% 與 50.96%。	6.1.2 員工多元化與平等機會
 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	本公司致力於維持穩定的營運成長，提供充足且適定的工作機會。	6.2 人才招募與培育
 10 REDUCED INEQUALITIES	本公司營造公平公正的工作環境，人才招募不因種族、宗教、膚色、國籍、性別、政治傾向、出身背景等因素而有所差異。	6.1.2 員工多元化與平等機會
 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	本公司配合產品品質及業務需要，建立符合規範之品質管理系統，確保產品品質，並符合歐美、日本等國家之綠色產品認證。	2.4 製程專業技術與製程管理
 13 CLIMATE ACTION	全球氣候變遷與能源管理為精元電腦永續發展的重大課題與關鍵性重大風險項目之一，針對其可能造成的營運衝擊，進行實體、轉型風險與機會的鑑別，以及發生可能性評估與影響程度分析，並研議適當的應對措施。推動各項節能減碳措施。	5.6 氣候變遷因應與調適

0.3.3 精元電腦永續發展願景與目標 GRI 2-22

永續發展願景

引領電腦周邊設備產業實踐 ESG 永續價值。

永續發展承諾

攜手利害關係人，實踐客戶滿意、員工保障、環境守護與永續成長。

永續發展 經濟面目標

本公司秉持「對公平社會的追求，持續為永續發展而努力」的精神，落實公司治理與價值創造，追求穩健獲利與永續成長，發揮企業核心能力，回應聯合國永續發展目標 (SDGs)，採取永續行動，為全球永續發展貢獻力量。

永續發展 環境面目標

溫室氣體排放、水資源及污水管理、廢棄物管理等環境污染防治與控制。在價值鏈中落實資源管理與環境友善，以達成環境永續的目標。

永續發展 社會面目標

落實幸福職場與社會參與，關心客戶福利、勞工關係、多樣化與共融等受產業影響之利害關係人面向。兼顧關鍵利害關係人的多元發展，以達到共同包容成長的影響力。

CHAPTER 01

永續管理

- 1.1 永續發展管理機制
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大議題分析

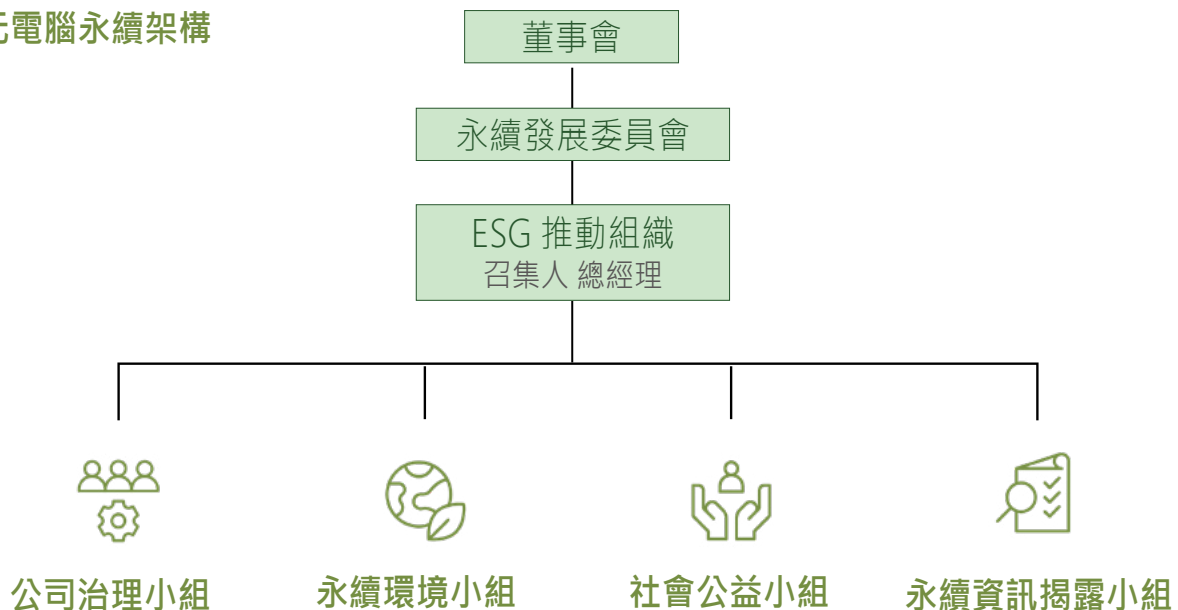


1.1 永續發展管理機制

1.1.1 永續發展組織職責與架構 GRI 2-13

精元電腦為實踐永續發展目標，有效推動永續發展計畫，採取由上而下之方式，建置永續發展組織架構，以董事會作為最高治理單位，並於 2024 年 11 月經董事會通過設置隸屬於董事會之永續發展委員會，作為永續發展相關工作之決策及督導單位。永續發展委員會轄下設有永續辦公室，並依據環境、社會、公司治理等構面，分責設立永續環境小組、社會公益小組、公司治理小組及永續資訊揭露小組等四大功能小組，各功能小組由相關業務主管及專業人員組成，針對永續發展相關議題進行管理及落實各項永續發展計畫，以確保永續發展目標及行動的達成。

精元電腦永續架構



董事會

董事會透過核定、監督及分配足夠資源，以確保永續資訊管理政策與營運策略目標方向一致，使管理機制有效運作。其職責如下：

1. 核定本規範或相關管理辦法（如：上市公司編製與申報永續報告書作業辦法）。
2. 核定本公司永續策略目標及具體推動計畫（如：永續發展策略、年度計畫與預算等）。
3. 監督本公司永續資訊管理情形與其內部控制，相關監督活動包括但不限於下列事項：
 - (1) 監督本公司建立適當之永續資訊管理文化與機制。
 - (2) 監督本公司永續資訊管理內部控制於設計與執行之有效性。
 - (3) 監督內部稽核對永續資訊管理內部控制之稽核結果。
 - (4) 監督內部稽核及執行獨立確信 / 查證之第三方機構成員之專業知識與能力。
 - (5) 分配與指派充足且適當之資源，使永續資訊管理機制有效運作。
 - (6) 決定永續資訊受獨立確信或查證之程度；必要時，委任適任之第三方機構執行獨立確信或查證。
4. 審議年報中永續相關揭露資訊及永續報告書。
5. 核定永續報導架構或準則之採納與執行進度。
6. 其他。



永續發展委員會及任務小組

永續發展委員會為永續發展相關工作之決策及督導單位，成員均由董事組成，由李明擇董事暨總經理擔任召集人，委員包括蔡火爐董事長、郭元慶獨立董事、彭玉玲獨立董事及吳元富獨立董事。

永續發展委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並提報董事會：

1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
4. 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

任務小組協助永續發展委員會推行各項計畫，編制「公司治理」、「永續環境」、「社會公益」及「永續資訊揭露」小組，並向永續發展委員會呈報永續發展之執行情形。

1.1.2 ESG 營運稽核

為確保公司整體經營目標應與永續經營目標相連結，確保相關資訊之揭露能適當反應永續經營活動，精元電腦將永續資訊管理作業納入內部控制制度及稽核計畫，稽核重點包括：

1. 永續資訊編製應參考並選擇適用之法令、準則、架構與利害關係人關注之重大永續議題要求，以確保相關資訊揭露反映企業的永續經營活動。
2. 應訂定重大性原則，並依此原則進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估。
3. 永續揭露清單應經權責主管核准後分配予各相關單位進行資料蒐集。
4. 永續資訊應考量估計、假設、判斷對資訊精確度的影響，其判斷、估計之評估及決策應經權責主管核准。
5. 與永續資訊編製攸關之組織架構變更，估計與假設方法之變更及科技系統之變更等，應經相關之評估及內部權責主管核准。
6. 應定期檢視指標之合理性及前期評估結果、假設變動對估計之影響性，以及評估國內外趨勢及法規對永續資訊編製的影響性。
7. 應於公司網站、年報及公開資訊觀測站揭露其永續發展採行措施、履行情形及推動永續發展量化數據與成效。
8. 公司之永續資訊如有資料由第三方代為蒐集或編製，應確保永續資訊的完整性、準確性及可靠性。
9. 董事會及審計委員會應定期評估永續資訊相關內部控制制度設計及執行之成效。
10. 公司應評估執行獨立確信或查證之第三方機構成員的適性。

稽核單位定期評估內部控制機制的運作成效，據此進行相關查核，並定期向董事會報告查核結果。內部稽核人員每年至少稽核一次公司永續資訊管理，確認其遵循情況，並將分析結果彙整成稽核報告。如發現重大違規事項，稽核單位將以書面形式向董事會報告。

1.2 利害關係人議合 GRI 2-29

1.2.1 利害關係人鑑別與分類

精元電腦參照國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, 簡稱 AA1000 SES) 的五大原則 (依賴性、責任、關注/張力、影響力與多元觀點) 鑑別利害關係人, 鑑別過程係透過內部問卷發放, 發放對象為永續發展推動小組成員及各部門主管, 問卷共回收 18 份, 永續發展推動小組依據問卷回覆將各類利害關係人的五大原則平均分數進行排序, 鑑別出利害關係人重要程度, 依序分別為: 客戶、員工、股東/投資人、供應商、政府機關、金融機構、社區居民及媒體, 以客戶、員工、股東/投資人為重要利害關係人。

利害關係人議合標準



Dependency 依賴性

直接或間接地依賴企業的經營活動、產品或服務及相關績效的個人或團體, 或企業本身為維持營運而依賴的個人或團體。



Responsibility 責任

企業對利害關係人在現在或未來負有法律、商業、營運、道德的責任。



Influence 影響力

對企業或利害關係者的策略或者運營決策具影響力的個人或團體



Diverse Perspective 多元觀點

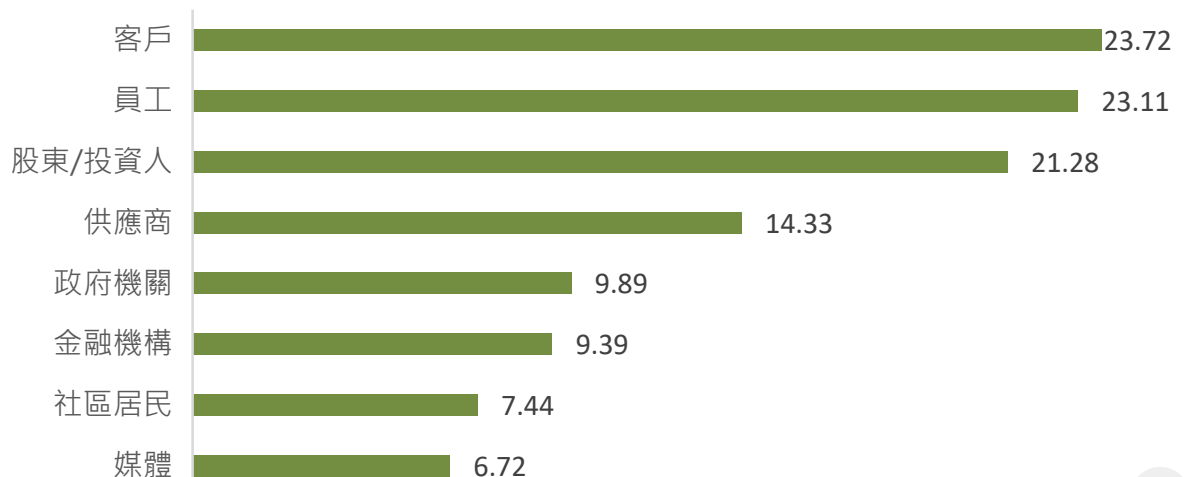
可以為企業帶來新的見解與視野, 並協助企業了解現況, 鑑別新的機會與行動的個人或團體。



Tension 張力 \ 關注

在財務、廣泛經濟、社會或環境議題, 需要企業立即給予關注與回應的個人或團體。

利害關係人鑑別評量結果



1.2.2 利害關係人議合

精元電腦重視利害關係人之權益與意見，透過多元管道對利害關係人進行長期的議合活動，包括永續報告書編撰的事前議合、事中設有公開、直接之溝通管道聽取需求，及事後的持續追蹤。利害關係人主要包括客戶、股東與投資人、員工、供應商、金融機構、政府主觀單位與當地居民，本公司依各利害關係人屬性及需求，建立適切的溝通管道，了解利害關係人所關注之議題，並具體傳達本公司在企業永續經營之具體作為，以回應利害關係人之期待。

利害關係人溝通情形及內容，每年由「永續發展委員會」定期向董事會報告。

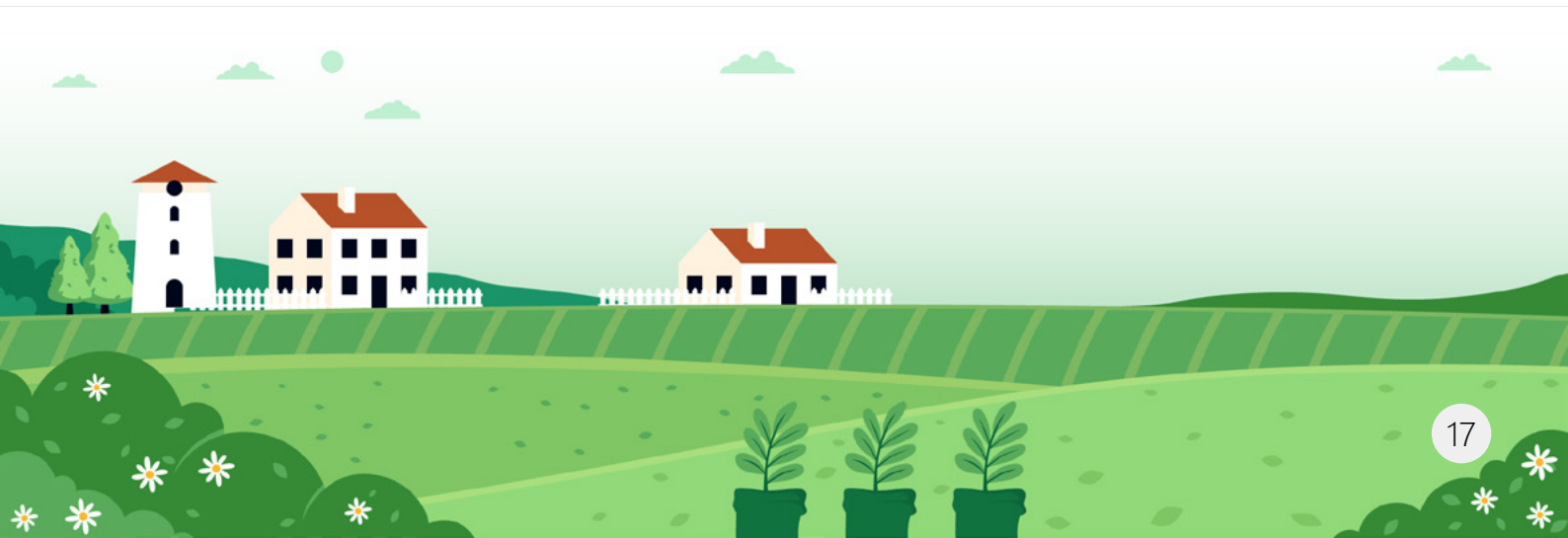
利害關係人	對精元電腦的重要性	關切議題	溝通管道	溝通頻率
客戶	精元電腦遵循客戶至上的原則，全力為客戶提供最好的產品品質及服務。	• 客戶關係 • 客戶隱私權 • 氣候變遷因應 • 反歧視、反腐敗及反賄絡政策	品質管理稽核	每年定期
			客戶滿意度調查	每年定期
			實地審查	視需求而定
			官網資訊、電話、電子郵件	即時
員工	員工是公司重要的資產，協助公司創造營運價值。精元電腦重視員工的意見，致力於提供員工良好的職場環境，成為員工心中的良好雇主。	• 職場平等與多元化 • 勞資關係 • 員工薪酬福利 • 員工權益保護	員工信箱	即時
			勞資會議	視需求而定
			福委會議	每三個月舉行
股東 / 投資人	精元電腦致力於創造穩定的獲利及投資報酬率，並尋求良好的永續治理表現。	• 短中長期發展策略 • 公司治理/誠信經營 • 風險管理 • 營運績效	股東大會 股東臨時會	每年召開 不定期
			公開資訊觀測站	即時
			法人說明會	每年舉辦至少一次
			官網資訊、電話、電子郵件	即時
供應商	供應商夥伴與精元電腦建構互惠互利的價值鏈，在環境、治理與社會面合作提升永續競爭力。	• 職業安全衛生 • 供應商管理	供應商評鑑	定期舉行
			實地稽核	視需求而定
			官網資訊、電話、電子郵件	即時
金融機構	金融機構夥伴與精元電腦建構互惠互利的價值鏈，在環境、治理與社會面合作提升永續競爭力。	• 營運績效 • 公司治理 / 誠信經營	實地拜訪	視需求而定
			信用調查	定期財務與稅務查核
			官網公開資訊、電話、電子郵件	即時
政府機關	精元電腦遵守法令規章並配合政府政策，積極發揮領導品牌的帶動性。	• 遵守環境法規 • 水管理 • 有害物質管理 • 氣候變遷因應	參加政府機關之研討會	不定期參加
			書面查核、實地查核、公文往來	視需求而定
			官網資訊、電話、電子郵件	即時
社區居民	精元電腦善盡企業社會責任，積極解決環境與社會問題，創造正面影響力。	• 社區參與及社會公益	實地拜訪關切居民需求	不定期參與
			社會 / 社區公益活動	不定期參與

1.3 重大議題分析 GRI 3-1

本報告書 2024 年之重大主題係依循「GRI 3：重大主題 2021 準則」的重大議題分析流程，在進行分析流程之過程中，遵行利害關係人包容性、永續性的脈絡、重大性及完整性之原則。

重大議題的分析程序分成 1. 了解組織脈絡 2. 鑑別實際及潛在衝擊 3. 評估衝擊顯著性 4. 排定最顯著衝擊的報導優先順序等程序，透過重大性分析流程分析出精元電腦 2024 年重大性議題。

1  了解組織脈絡	精元電腦經由了解組織脈絡進行重大主題分析。議題的蒐集有內部及外部兩個來源，外部來源參考國際永續規範及標準，國際評比要求以及產業永續發展趨勢為基礎。內部來源則係分析營運和價值鏈活動，以及與利害關係人議合過程取得的回饋意見為基礎。綜合各項資料分析，共彙整 18 項永續議題，包括：經濟／治理面議題（7 項）、社會面議題（5 項）、環境面（6 項），並擬定重大議題調查問卷，納入對於經濟、環境與社會之衝擊程度及關注度調查。
2  鑑別實際及潛在衝擊	精元電腦進一步鑑別實際與潛在之負面及正面衝擊。實際或潛在的負面衝擊可能來自於企業的活動對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，而造成對經濟、環境、社會產生負面影響，實際或潛在的正面衝擊可能源於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好績效時，在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
3  評估衝擊顯著性	精元電腦設計永續議題衝擊分析及關注度問卷發放給中階以上主管及重要利害關係人填寫，評估各項議題衝擊之衝擊程度、發生可能性及關注度，共收到 97 份有效回饋。
4  依顯著衝擊程度排定報導優先順序	精元電腦進行議題檢視，將各項議題按照衝擊顯著性排序，另參考利害關係人關注主題，經綜合考量後最終選定 8 項重大主題提送董事會確認重大主題。





Step1. 了解組織脈絡

1. 了解企業營運和價值鏈

精元電腦從事筆記型電腦鍵盤、HID (Human Interface Device) 的研發、生產與銷售，在臺灣、中國、越南及泰國分別佈建產銷據點，臺灣總部作為技術研發、行銷與管理中心，中國、越南及泰國等生產基地則具備從模具設計、噴塗、SMT 到組裝全線在廠生產的能力。

原物料包括鋁板、Membrane、鍵帽、橡膠等，產品項目包括筆記型電腦鍵盤、桌上型電腦鍵盤 (含無線電腦鍵盤)、電子產品 (滑鼠、觸控板、數位筆) 及背光模組，應用下游主要為筆記型電腦及桌上型電腦，銷售客戶涵蓋全球重要筆記型電腦品牌廠商。

精元電腦考量公司營運活動類型 (包括生產、銷售、研發)、提供產品或服務的市場 (亞洲、歐洲、美國)、商業關係 (客戶、供應商) 以及行業特性，將「資訊安全與客戶隱私權保護」、「營運策略與經濟績效」、「法律遵循」、「公司治理 / 誠信經營」、「供應鏈永續管理」、「水資源及廢水管理」、「廢棄物管理與資源循環」列為永續議題。

2. 參考國際永續發展趨勢

精元電腦參考國際永續發展趨勢，例如聯合國永續發展目標 (SDGs) 設定之 17 項推動永續發展目標，聯合國國際人權憲章，聯合國 (UN) 氣候變遷綱要公約 (FCCC) 巴黎協定等，考量國際對人權保護及氣候變遷的關注持續提升，亦為我國政府積極推動之政策，將「人權」、「氣候變遷與調適」列為永續議題。

3. 參考國際評比要求

精元電腦參考 Dow Jones Sustainability Index (DJSI)、Morgan Stanley Capital International (MSCI) 等國際主要評比機構對企業永續發展的要求，分析這些評比機構在環境、社會和治理方面的評價構面及準則，據此識別需關注的永續議題。

DJSI

DJSI 由美國標準普爾指數公司 (S&P Dow Jones Indices) 與瑞士永續集團 (RobecoSAM) 於 1999 年共同推出的指數，為全球第一個企業永續投資評比指標。該指標透過企業永續評鑑方法 (Corporate Sustainability Assessment，簡稱 CSA)，針對企業經濟、社會與環境三大面向，評價組織永續發展的能力。精元電腦在 DJSI 產業分類中屬於電子零件及設備產業，該產業在經濟面向關注議題包括商業行為準則、公司治理、創新管理、供應鏈管理；在環境面向關注議題包括氣候策略、營運生態效率、產品管理；在社會面向關注議題包括人力資本發展、職業健康與安全。

MSCI ESG 指數

MSCI ESG 的評級架構主要由 3 大範疇、10 個主題及 33 個關鍵議題組成，每個行業的關鍵議題都會有不同的權重，就精元電腦所屬電子零件及設備產業而言，MSCI ESG 指數主要關注議題包括環境面的清潔能源科技的機會、有毒物排放及廢棄物、社會面的勞動力管理，以及治理面的公司治理，此外，水資源壓力、碳排放、人力資源發展與化學品安全議題亦佔小許權重 (小於 1%)

「永續發展推動小組」參考 DJSI 及 MSCI 永續指數對所屬產業的關注議題，將「公司治理 / 誠信經營」、「供應鏈永續管理」、「廢棄物管理與資源循環」、「氣候變遷與調適」、及「職業健康與安全」列為企業的永續議題。

4. 分析產業趨勢

在搜集永續議題時，精元電腦考量所在行業的永續發展趨勢和主要挑戰，由於筆記型電腦鍵盤競爭者眾，且電子及電腦週邊產品生命週期短，產品創新及研發為維持市場領先地位及提升獲利能力之主要關鍵，因此將「研發創新能力」列為企業的永續議題。

此外，因應國際淨零要求，客戶對永續議題關注度提高，企業在風險轉型過程亦將面臨嚴格的法令規範，促使企業需要強化產品能耗，並配合執行廢棄物、水資源及責任商業行為的管理等，因此將「水資源及廢水管理」、「廢棄物管理與資源循環」、「法律遵循」、「風險管理」列為企業的永續議題。

5. 參考同業公司重大主題項目

精元電腦營運據點包括臺灣、中國、越南及泰國等地，產品行銷至全世界，與營運性質相近的同業公司同樣面臨永續發展趨勢下的挑戰與機會，分析同業公司在永續發展方面設定的重大主題和具體措施，有助於精元電腦完整匯集永續議題並在重大主題方面制定管理方式。

因應國際淨零趨勢，同業公司重視氣候變遷、廢棄物的管理，故將「氣候變遷與調適」及「廢棄物管理與資源循環」列為永續議題。此外，員工為公司營運的重要資源，精元電腦也關注同業之間對員工招募與培育、員工薪酬與福利、職業安全衛生等方面的制度，因此將「員工福利與權利保障」、「人才招募及培育」、「職業健康與安全」列為永續議題。

綜合上述，精元電腦綜合考量公司營運活動類型、提供產品或服務的市場、商業關係、行業特性、國際永續發展趨勢、國際評比機構永續標準指標、同業公司關注主題，以及與利害關係人之議合過程，共彙整 18 項永續議題。

永續議題清單如下：

重大性議題	
經濟與治理面 	1【資訊安全及客戶隱私權保護】
	2【營運策略與經濟績效】
	3【風險管理】
	4【法律遵循】
	5【公司治理 / 誠信經營】
	6【研發創新能力】
	7【供應鏈永續管理】
社會面 	8【員工福利與權利保障】
	9【人才招募及培育】
	10【人權】
	11【職業健康與安全】
	12【社會關懷與回饋】
環境面 	13【廢棄物管理與資源循環】
	14【水資源與廢水管理】
	15【氣候變遷與調適】
	16【溫室氣體排放管理】
	17【能源管理】
	18【有害物質管理】



Step2.

鑑別實際及潛在衝擊

精元電腦在此階段分別就 18 項永續議題，鑑別營運、產品或服務活動對經濟、環境和、社會的實際和潛在衝擊。鑑別結果如下：

議題	衝擊面向	衝擊說明
資訊安全及客戶隱私權保護	負面衝擊	遭遇網路攻擊或竊盜資訊，使客戶資料洩露，對企業經營造成衝擊
	正面衝擊	建立資訊安全管理機制，保障客戶資訊及安全隱私，防止洩露機密資訊
營運策略與經濟績效	負面衝擊	營運績效不佳損害股東經濟利益，影響對股東承諾
	正面衝擊	創造經濟價值，提升股東經濟利益，實現對股東承諾
風險管理	負面衝擊	未能即時應對經濟、社會與地緣政治的變化，影響供應鏈與貿易夥伴
	正面衝擊	建立風險管理機制，確保供應鏈穩定及貿易順暢
法律遵循	負面衝擊	未能遵守法規及主管機關要求，傷害利害關係人，使企業面臨裁罰增加營運成本
	正面衝擊	嚴格遵守法律規範，降低營運風險，同時避免遭受裁罰，促進社會經濟正向發展
公司治理 / 誠信經營	負面衝擊	公司治理不佳，違反商業道德規範，產生舞弊行為重創公司形象及相關利害關係人權益
	正面衝擊	建立完善之公司治理制度與規章，遵守商業道德規範，避免不正當商業行為，同時符合政府及利害關係人之期許與要求
研發創新能力	負面衝擊	未洞察趨勢改變，錯失研發與發展創新技術機會，或產品未達到國際要求標準或貼近市場需求，影響營收
	正面衝擊	產品研發與技術創新，新研發產品或綠色產品增加產品價值，提高客戶消費意願，提升企業收入
供應鏈永續管理	負面衝擊	供應鏈中斷或供應商不符合公司或客戶業主要求，影響與客戶承諾
	正面衝擊	積極篩選優良供應商，為雙方創造雙贏局面
員工福利與權利保障	負面衝擊	未提供員工基本保障，違反勞基法，侵害勞工權益
	正面衝擊	提供優質員工福利，保障勞工基本需求，增加員工對公司認同
人才招聘及培育	負面衝擊	忽視員工育成或提供適當升遷管道，無法招募留用優秀人才
	正面衝擊	招募及留用優秀人才，提升強化員工專業能力，提高企業競爭力
人權	負面衝擊	產生歧視或不公平行為，無法保障公司員工及非員工權益，導致員工權益受損，失去員工信任與喪失向心力
	正面衝擊	尊重員工多元及包容性，保障公司員工及非員工權益，建立透明溝通管道，增進員工信任和向心力
職業健康與安全	負面衝擊	人員未落實安全規範，發生職業災害，影響員工及其他利害關係人的生命 safety 及工作能力
	正面衝擊	落實職安管理，提供員工健康良好的工作環境，降低意外發生機率

議題 (續)	衝擊面向	衝擊說明
社會關懷與回饋	負面衝擊	未能適當回饋社會，未盡善企業社會責任，削弱社會凝聚力而增加社會成本
	正面衝擊	回應和解決社會議題，促進公益活動回饋社會，創造社會價值，增進社會凝聚力
廢棄物管理與資源循環	負面衝擊	公司未能妥善處理廢棄物，影響環境生態
	正面衝擊	適當管理廢棄物排放，降低環境污染，促進循環經濟
水資源及廢水管理	負面衝擊	肆意排放廢水，汙染生態環境、違反政府法規使企業聲譽受損
	正面衝擊	積極管理水資源運用，增進資源運轉效率，降低生態負擔
氣候變遷與調適	負面衝擊	無法有效實施調適措施，導致全球氣候變遷加劇，並提升氣候風險，導致公司經營環境及財務情況惡化
	正面衝擊	良好的調適策略，有效控管氣候相關風險，降低氣候變遷所帶來對公司營運及財務的潛在影響
溫室氣體排放管理	負面衝擊	未有效控制溫室氣體排放，使企業排放超標，因而破壞氣候環境，失去接軌淨零排放政策的機會
	正面衝擊	制定明確減量計畫嚴格監控溫室氣體排放，減輕溫室效應，抑制環境衝擊，接軌淨零路徑
能源管理	負面衝擊	未有效控制能源消耗，導致營運成本增加及對環境造成負面衝擊。
	正面衝擊	採取節能措施，有效管理能源消耗量，有助於減緩對環境負面衝擊。
有害物質管理	負面衝擊	產品如使用有害物質材料，將對環境與人體造成嚴重影響。
	正面衝擊	產品品質嚴格把關，不會對環境及人體造成危害，且符合外部利害關係人之期待。



Step3. 評估衝擊顯著性

為鑑別各項永續議題實際和潛在的負面及正面衝擊顯著性程度，精元電腦設計永續議題問卷調查，負面和正面衝擊的顯著程度參考 GRI 3 重大主題 2021 之定義，負面衝擊顯著程度取決於衝擊的嚴重性（由規模、範疇和無法補救程度特徵決定）及發生可能性（發生的機率）。正面衝擊的顯著程度取決於衝擊的規模和範疇及發生可能性。

此外，為了解重要利害關係人對於精元電腦推動各項永續議題的關注與期望，本公司透過發放永續議題關注度問卷給重要利害關係人，由各單位邀請其接觸之利害關係人填答對各項議題的關注程度問卷，問卷調查結果，共收到 97 份有效回饋。



Step4. 依顯著衝擊程度排定報導優先順序

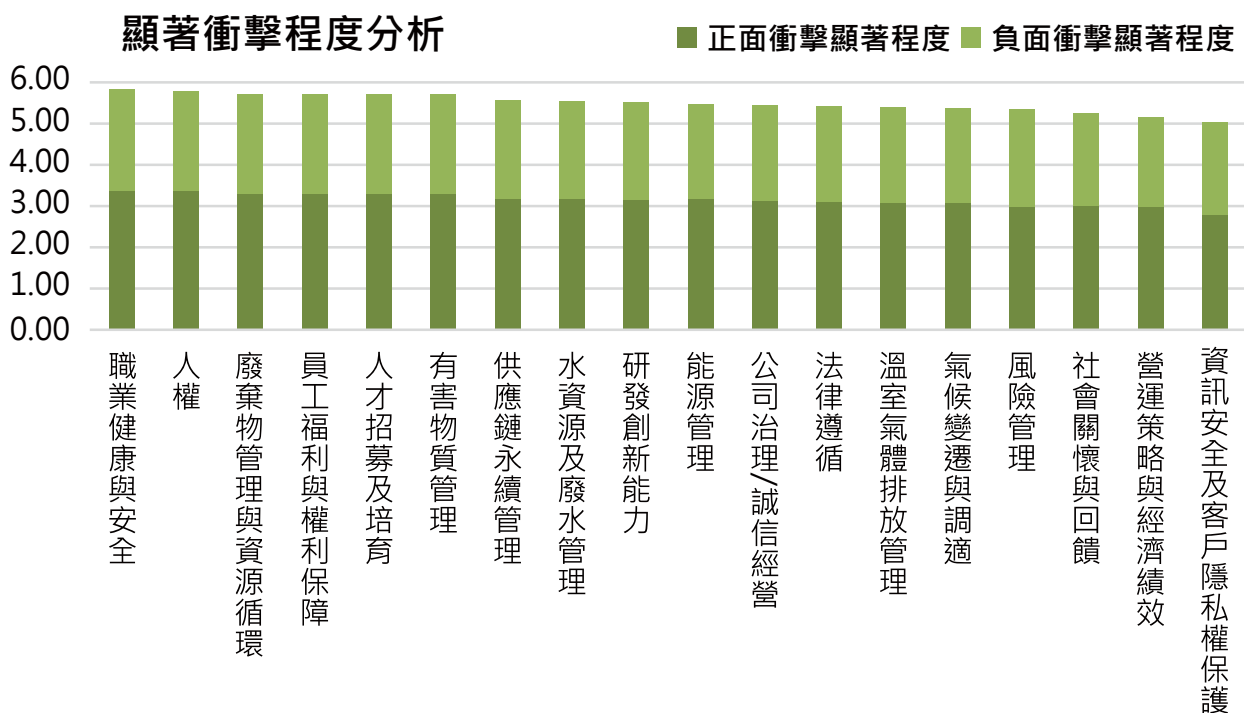
精元電腦依據問卷之回饋結果，並納入利害關係人觀點，自 18 項永續議題遴選 8 項議題為 2024 年度重大主題，提報高層管理者及董事會，經高層決策者核准後，依循 GRI Standards: 2021 定義報告品質的六大原則進行報導與揭露。

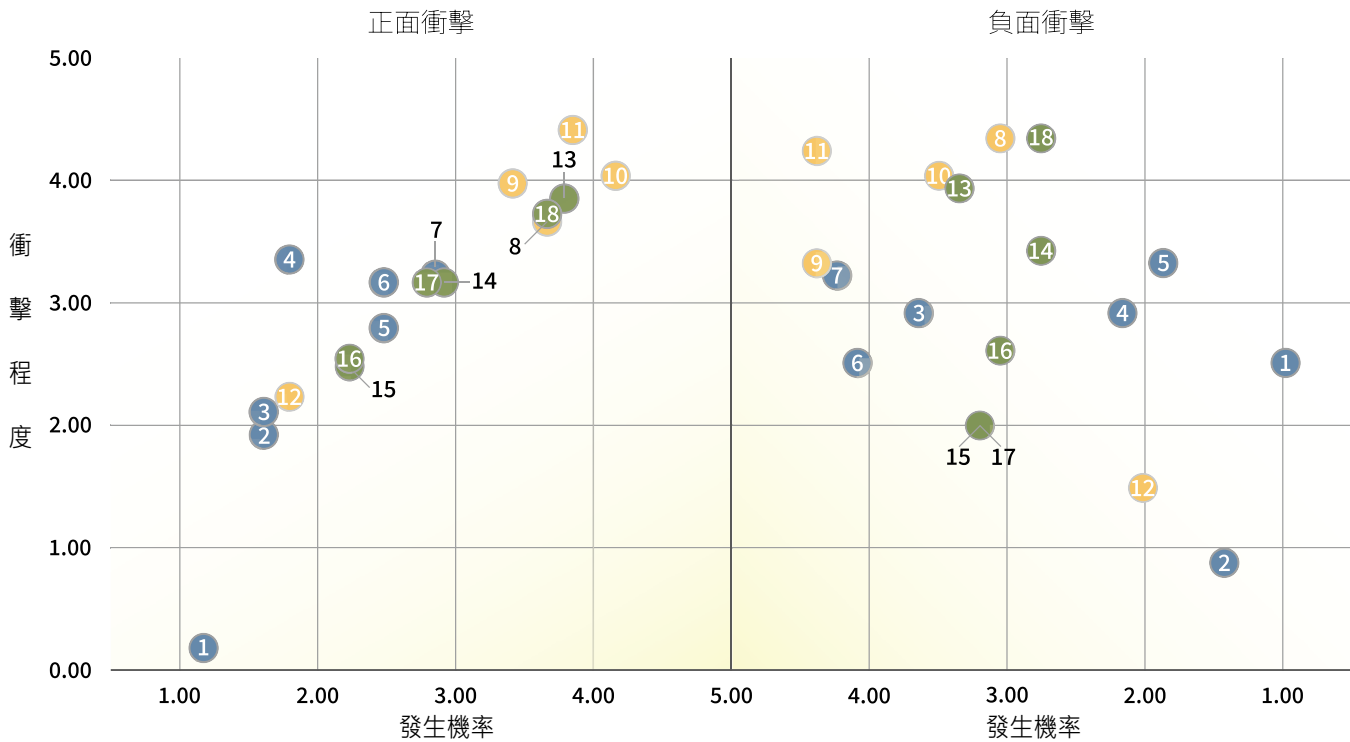
決定重大主題步驟如下說明：

1. 計算問卷分析結果

精元電腦依據問卷之回饋結果進行統計，分別計算負面及正面衝擊程度平均數及發生可能性平均數，衝擊程度平均數係以所有有效問卷的衝擊程度總分除以有效回收問卷數；發生可能性平均數係以所有有效問卷的發生可能性總分除以有效回收問卷數。

接續再將衝擊程度平均數及發生可能性平均數進行平均得出衝擊顯著程度，最後加總負面衝擊顯著程度及正面衝擊顯著程度分數，得出綜合衝擊顯著程度分數，並依據各項議題分數高低排序。





公司治理



- 01. 資訊安全及客戶隱私權保護
- 02. 營運策略與經濟績效
- 03. 風險管理
- 04. 法律遵循

- 05. 公司治理 / 誠信經營
- 06. 研發創新能力
- 07. 供應鏈永續管理

社會責任



- 08. 員工福利與權利保障
- 09. 人才招聘及培育
- 10. 人權

- 11. 職業健康與安全
- 12. 社會關懷與回饋

環境保護



- 13. 廢棄物管理與資源循環
- 14. 水資源及廢水管理
- 15. 氣候變遷與調適

- 16. 溫室氣體排放管理
- 17. 能源管理
- 18. 有害物質管理

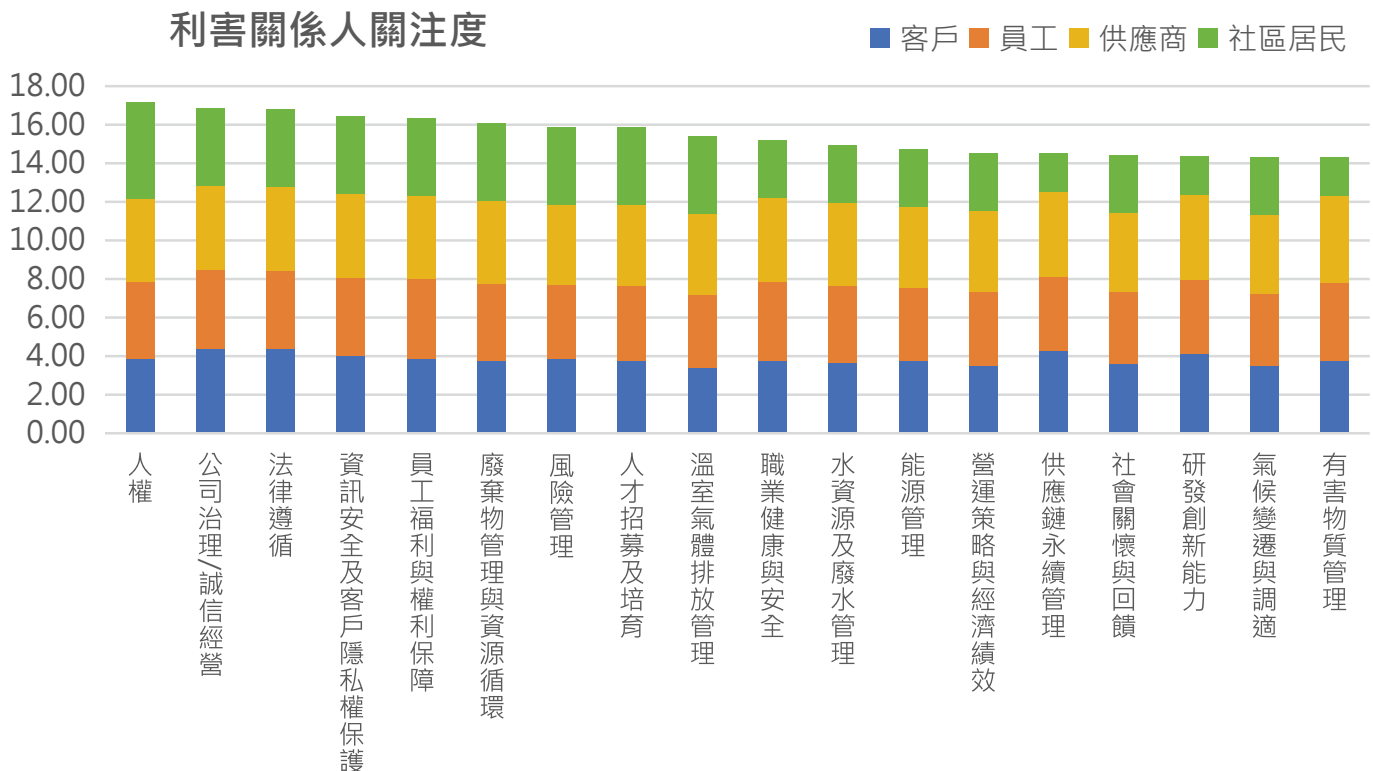
2. 設定重大性門檻值

精元電腦以綜合衝擊顯著程度分數排序前六大者定義為重大主題，分別為「職業健康與安全」、「人權」、「廢棄物管理與資源循環」、「員工福利與權益保障」、「人才招募及培育」及「有害物質管理」。

3. 納入利害關係人觀點

精元電腦於進行重大主題分析時，納入利害關係人的回饋意見，本公司首先將不同類別的利害關係人關注主題計算個別平均數並進行排序，由於不同類別的利害關係人樣本數量可能具有差異，個別平均數排序可避免因樣本數差異造成分析結果偏誤。

得出各利害關係人類別對於永續議題關注度的分析結果後，再綜合平均各利害關係人類別對於永續議題的關注程度。依據關注度調查結果，利害關係人關注人權、公司治理／誠信經營等議題。



綜合上述重大主題分析流程，精元電腦依據各項議題的負面及正面衝擊顯著程度分數排序，並納入利害關係人的意見反饋，再由管理階層綜合各項永續議題對經濟、環境、社會的實際或潛在影響，自 18 項永續議題遴選「公司治理／誠信經營」、「有害物質管理」、「廢棄物管理與資源循環」、「氣候變遷與調適」、「人才招募及培育」、「員工福利與權益保護」、「人權」及「職業健康與安全」等 8 項議題作為 2024 年度重大主題。

2024 年重大主題與 2023 年相較，「供應鏈管理」、「營運策略與經濟績效」、「資訊安全及客戶隱私權保護」、「法律遵循」等 4 項在分數排序上不再具重大性，故未被納入為重大議題。另「產品物料管理與發展」整併至「有害物質管理」中分析；「勞工權益保護」、「員工福利與薪資」、「勞雇關係」整併至「人才招募及培育」、「員工福利與權益保護」、「人權」章節中報導。

2024 重大主題列表 GRI 3-2

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊 ◎ 商業關係

永續主題	GRI 準則主題	永續報告書對應章節	衝擊邊界					
			公司	員工	客戶	供應商	投資者	政府機關
公司治理 / 誠信經營	自訂主題	3.2 公司治理 / 誠信經營	●	○	◎	◎	○	●
有害物質管理	GRI 416 顧客健康與安全 2016	5.1.2 有害物質管理	●	○	◎	◎		●
廢棄物管理與資源循環	GRI 306 廢棄物：2020	5.5 廢棄物管理	●	○	◎	◎		●
氣候變遷與調適	TCFD	5.6 氣候變遷因應與調適	●	○	◎	◎		●
人才招募及培育	GRI 404 訓練與教育：2016	6.2 人才招募及培育	●	●	◎	◎		
員工福利與權益保護	GRI 401 勞雇關係：2016 GRI 402 勞 / 資關係：2016 GRI 405 員工多元化與平等機會：2016	6.3 薪酬福利與權利保護	●	●				○
人權	GRI 2-23	6.3.4 人權管理	●	●	◎	◎		
職業健康與安全	GRI 403 職業健康安全：2018	6.4 職業健康與安全	●	●				●



CHAPTER 02

公司簡介

- 2.1 關於精元電腦
- 2.2 產品簡介及營運概況
- 2.3 主要產品服務及價值鏈
- 2.4 製程專業技術與製程管理



2.1 關於精元電腦 GRI 2-1

2.1.1 精元電腦簡介

精元電腦創立於 1975 年，在 1999 年掛牌上市，主要從事輸入端產品之研發、生產與銷售，產品包括筆記型電腦鍵盤、桌上型鍵盤、電競鍵盤、滑鼠、鍵盤背光模組、手寫板、簡報器等，其中筆記型電腦鍵盤為佔營收比重最高之主要產品。精元電腦擁有生產資源垂直整合的競爭優勢，從模具設計、噴塗、SMT 到組裝測試，皆可在集團廠內獨立完成，加上優異的生產技術和高彈性產能規劃，以及持續導入新技術 / 新應用，主動協助客戶創新產品，目前為世界第一大筆記型電腦鍵盤製造商。



精元電腦基本資料

營運總部

臺灣臺中市大雅區昌平路 4 段 475 號

☎ 04-2568-6983

📠 04-2568-3429

設立日期	1991/07/22
上市股票代碼	2387
資本額	新臺幣 1,952,510 仟元
營業項目	◆電腦及其附屬設備軟硬體之設計製造加工買賣。 ◆各項鍵盤塑膠射出字鍵及模具設計製造內外銷。 ◆系統、應用軟體及電腦通訊控制器之設計開發製造買賣。
董事長 / 總經理	蔡火爐 / 李明擇
2024 年合併營收	新臺幣 23,548,015 仟元

2.1.2 精元電腦所屬產業類別

精元電腦為電腦鍵盤及輸入端裝置產品之專業製造商，以上下游整合之製程能力及自有品牌行銷全球，依據 SASB SICS 產業分類標準，精元電腦分類在科技與通訊 (Technology & Communications) 部門的硬體 (Hardware) 產業。在臺灣證券交易所產業類別為電腦及週邊設備業。



主要產品

73% 筆記電腦鍵盤

27% 薄型 / 無線等鍵盤、滑鼠、觸控板、觸控筆及背光模組等



SASB 產業類別

SASB 大類 科技與通訊 (Technology & Communications)

SASB 中類 科技 (Technology)

SASB 行業 硬體 (Hardware)

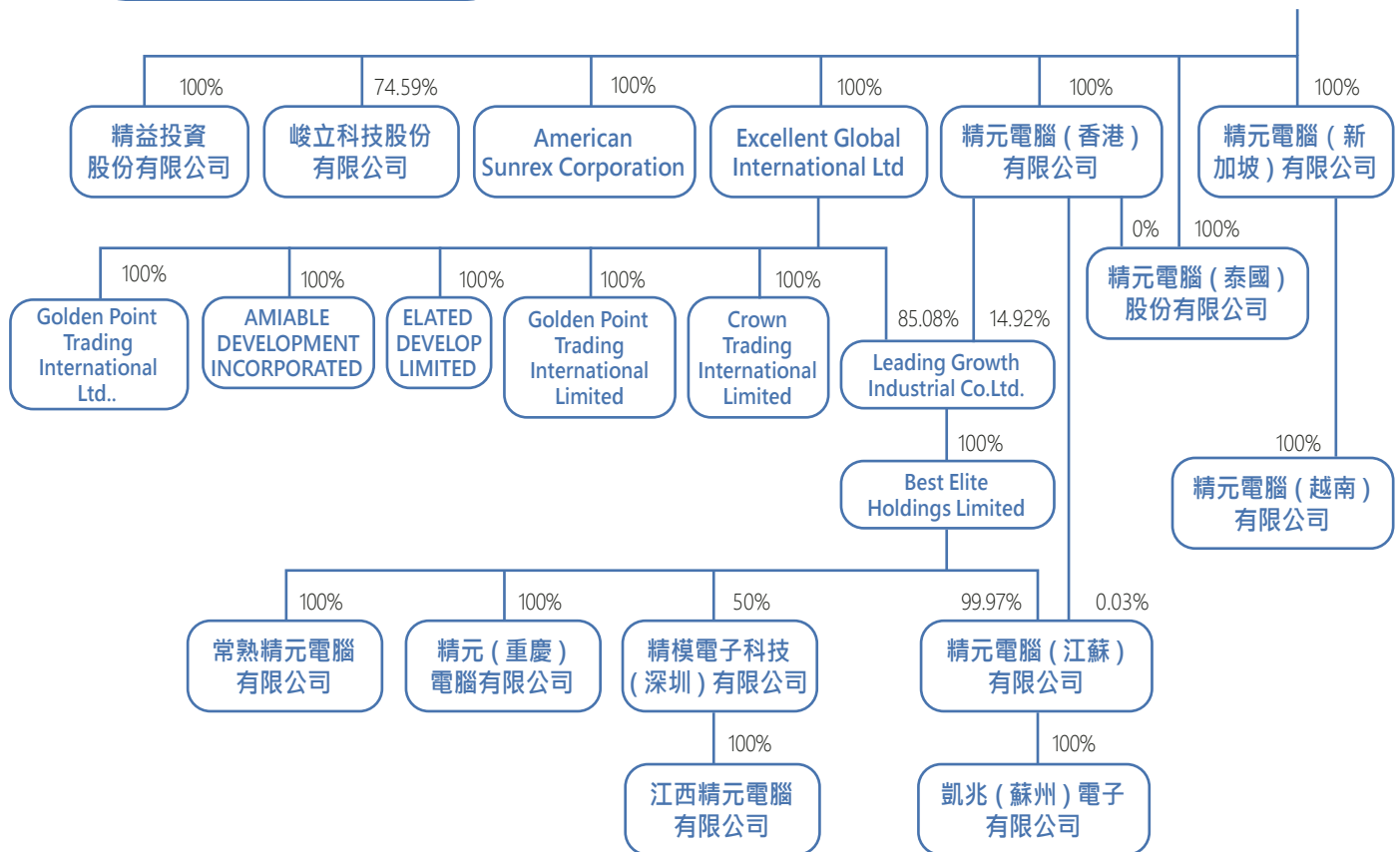


臺灣證券交易所產業類別

電腦及週邊產業

2.1.3 海內外營運據點

精元電腦股份有限公司



精元電腦客戶多為國際大廠，配合客戶業務需求，精元電腦透過轉投資事業在中國、泰國、越南設立生產及營運據點以就近服務客戶。此外，精元電腦亦透過轉投資事業進行產品多元化及多角化佈局，使集團的產品組合更多元，降低營收過度集中於單一產品的風險，以面臨嚴峻之產業競爭環境，確保公司穩健成長。

營運據點



台灣總公司

負責集團的行銷、銷售、採購、研發、資源整合、財務、管理



江蘇廠

NB 鍵盤之生產、銷售



重慶廠

Click Pad 模組組裝、NB 鍵盤之生產、銷售，服務大西部組裝廠



深圳廠

NB 鍵盤、桌上型鍵盤、滑鼠、觸控筆之生產、銷售



常熟廠

NB 鍵盤之生產、銷售，服務華東組裝廠，背光模組生產



江西廠

負責集團鍵盤零組件生產，服務陸系組裝廠



泰國廠

NB 鍵盤之生產、銷售，Click Pad 模組組裝，服務泰國組裝廠



越南廠

NB 鍵盤之生產、銷售，服務越南組裝廠

關係企業營運內容

國家地區	位置地點	營運據點	營運內容
臺灣	臺中市大雅區昌平路 4 段 475 號	總公司	營銷 / 研發 / 物流 / 財務 / 管理
中國	深圳市寶安區沙井鎮新橋第三工業區	精模電子科技 (深圳) 有限公司	中國地區 OEM/ODM 桌上型鍵盤供應 建築面積：42,000 m ² 產品種類： 1. 鍵盤 2. 平板顯示器 3. 滑鼠及數位板 4. 外接控制器及儲存設備 5. 觸控板
	江蘇省吳江市蘆墟鎮汾湖經濟開發區	精元電腦 (江蘇) 有限公司	建築面積：120,000m ² 產品種類： 1. 筆記型電腦鍵盤 2. 超薄桌上型鍵盤 3. 手機鍵盤 4. 導光板用橡膠成型
	江西省廣豐縣蘆林工業區	江西精元電腦有限公司	負責集團鍵盤零組件生產，服務陸系組裝廠 建築面積：60,000 m ² 產品種類： 1. 筆記型電腦鍵盤 2. 可折疊鍵盤
	江蘇省常熟經濟開發區高新技術產業園煙台路	常熟精元電腦有限公司	IMR 機殼與鍵盤之生產基地 建築面積：60,000 m ² 產品種類： 1. 筆記型電腦鍵盤 2. 超薄桌上型鍵盤 3. IMR 鍵盤與機殼
	重慶市璧山縣福順大道 1 號 1 樓	精元 (重慶) 電腦有限公司	Click Pad 模組組裝、NB 鍵盤之生產、銷售，服務大西部組裝廠
	蘇州市吳江區黎里鎮汾越路南側	凱兆 (蘇州) 電子有限公司	筆記型電腦鍵盤及相關產品之生產、銷售
泰國	No. 700/50 52, 54 M' oo 6, Amata City Chonburi Industrial Estate Tmbof Nongmaidane. Amphur. Muang.Chonburi.Chonburi. Province	Sunrex Technology (Thailand) Co. Ltd	NB 鍵盤之生產、銷售，Click Pad 模組組裝，服務泰國組裝廠
越南	越南，廣寧省，廣安市，豐谷區，廣安沿海經濟區邊界，北前風工業區，CN2.1 地塊 (属于 CN2.1D)	SUNREX TECHNOLOGY (VIETNAM) COMPANY LIMITED	NB 鍵盤之生產、銷售，服務越南組裝廠

2.1.4 公司重大事項沿革

1992-1999

- 購買自動化生產設備，增大生產容量可達每月 8,000 台。
- 多媒體高功能之新產品 HB370MX 投入量產，大幅度提昇公司形象及產品銷售之獲利率。
- 購入大雅土地進行三廠合一，設立臺中大雅廠與深圳廠。
- 1999 年 01 月 25 日公司上市。

2016-2024

- 擴大非中國布局，技術方面整合現有無線射頻、藍牙模組、光學技術。
- 開發及投資新產品手寫筆技術、觸控板、背光模組。

1975-1991

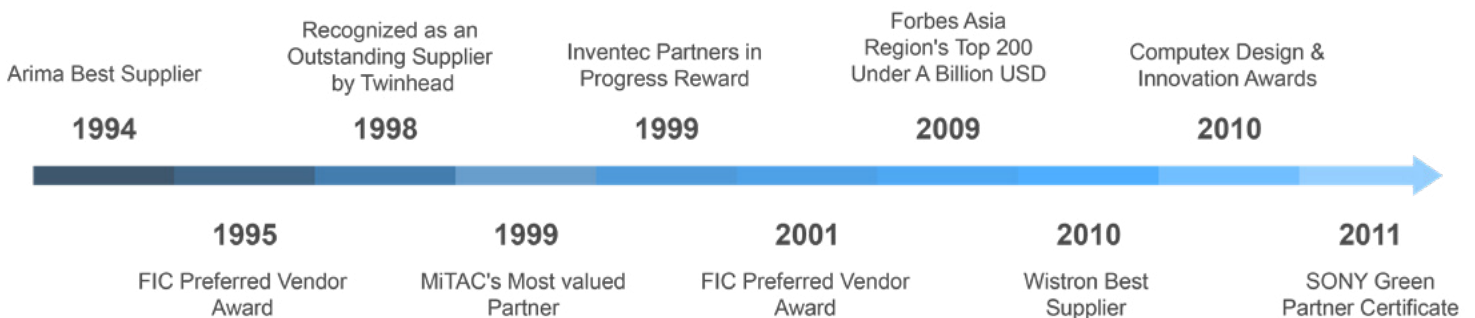
- 精元電腦正式成立，資本額為 198,000,000 元，主要業務係專營電腦及附屬設備硬體之設計開發暨製造加工賣，並經營各種電腦、電話鍵盤。

- 精模科技創立，為臺灣首家引進雙射技術並且開始投入生產桌上型電腦周邊產品及筆記型電腦鍵盤的廠商。

2000-2015

- 2002 年精元電腦與精模科技合併完成，並設立江蘇廠、江西廠、常熟廠、重慶廠。
- 2005 年併購廣達上海 Techway 工廠。
- 2006 年開始投入自動化生產。
- 重點產品量產：
 1. 筆記型電腦鍵盤 KB990305
 2. 攜帶式硬碟儲存設備 (USB)
 3. 影音多媒體個人電腦 (ADSIII) KB982202
 4. 攜帶式硬碟儲存設備 (IEEE1394) KB001519
 5. TEN K/B KBN-211 正式量產。

2.1.5 榮耀肯定與重要成果



2.1.6 公協會會員資格 GRI 2-28

精元電腦參與臺灣區模具工業同業公會與台中市電腦商業同業公會。



臺灣區模具工業同業公會

會員



台中市電腦商業同業公會

會員

2.2 產品簡介及營運概況 GRI 2-6

2.2.1 主要產品服務項目

精元電腦主要從事輸入端裝置，包含筆記型電腦鍵盤、桌上型電腦鍵盤、滑鼠、鍵盤背光模組、Click Pad 模組、手寫筆等產品之研發、生產與銷售，其中筆記型電腦鍵盤佔營收比重約 7 成，為全球最大筆記型電腦鍵盤製造商。主要產品介紹如下：

1. 筆記型電腦鍵盤



精元電腦提供客戶全尺寸的完整解決方案，從掌上型 PDA 到大尺寸行動電腦，都能藉由本公司專業的設計團隊，以各項獨家專利與技術，協助客戶達成設計要求。剪刀腳結構為目前市場上主流的鍵盤設計元素，本公司於 90 年代即開發剪刀腳結構並成功取得專利，透過不斷累積的研發經驗，以高達一千萬次以上的按壓壽命及絕佳手感，替行動裝置鍵盤創造前所未有的使用者經驗。



金屬 Key Metal Key
(提供多種金屬質及表面處理)



水晶 Key Crystal Key
(利用雙料射出達到美觀、耐用的目的)

精元電腦透過與全球前十大 PC 品牌和各 ODM 多年的合作經驗，研發團隊定期針對不同屬性的客戶研發各式各樣的鍵盤，並從外觀面、功能面及結構面不斷精進，最終完成符合客戶期待且具量產性的產品。



防水鍵盤
Waterproof/Anti-Spill Keyboard
提供不同防水等級的設計



迷你剪刀腳結構
Mini Scissor Structure
最迷你的剪刀腳結構 - 鍵盤尺寸最小化



防震鍵盤
Shockproof Keyboard
特別加強結構設計以達到防震、防摔作用



雷射雕刻技術
Laser Printing Technology
利用雷射技術在噴漆鍵盤上刻印文字



金屬 Key
Metal Key
提供多種金屬材質及表面處理



背光鍵盤
LED Backlight Keyboard
提供精元客製高亮度、高均勻度的多樣背光解決方案



水晶 Key
Crystal Key
利用雙料射出達到美觀、耐用的目的



高耐磨印刷技術
High Durability Printing Technology
利用特殊製程在鍵帽表面形成透明但堅硬的保護塗層



低行程結構
Low Stroke Key Structure
超薄鍵盤 - 領先業界的超低行程

2. 桌上型電腦鍵盤 / 滑鼠



精元電腦藉由筆記型電腦鍵盤所建立起來的專業技術與一條龍生產製程，成功地将垂直整合的優勢運用至桌上型鍵盤 / 滑鼠周邊商品。本公司提供的桌上型電腦周邊產品跨足各項範疇，從全區有線 / 無線鍵盤滑鼠、HTPC 多媒體鍵盤、平板專用皮套鍵盤、觸控鍵盤、gaming 鍵盤滑鼠、至 3D Air 鍵盤滑鼠等等，都包含在本公司多樣化的產品線裡。

**有線產品**

Wired Solution-USB,PS/2

**其他 HID 產品**

Presenter

**無線產品**

Wireless Solution-IR,2.4GHz,Bluetooth

**相容作業系統**

Compatible OS-Windows, Android,Mac,iOS

**滑鼠 Sensor**

Mouse Sensor-Optical,Infrared Rays,Laser

**指向裝置**

Point Device on Keyboard-Trackball,Touchpad,Point Stick,OFN

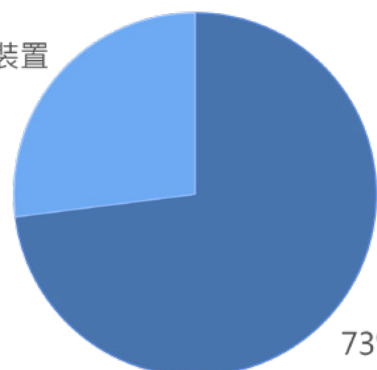


2.2.2 營收比重及銷售市場

精元電腦 2024 年公司產品營業主要為筆電鍵盤，佔 73 %，其他產品（包括薄型 / 無線 / PDA 等鍵盤、滑鼠、觸控板、觸控筆及背光模組等）佔 27 %。

2024年銷售產品類別

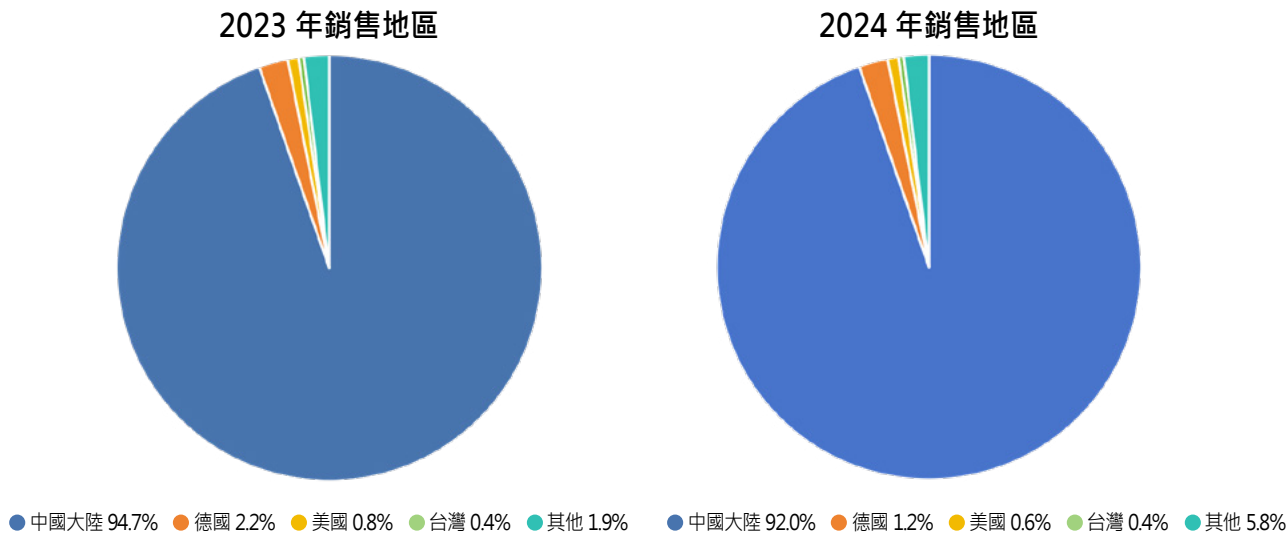
27% 其他裝置



73% 鍵盤裝置

筆記型電腦鍵盤與其他商品銷售地區

產品類別	銷售地區
筆記型電腦鍵盤	中國大陸、美國、巴西、荷蘭、馬來西亞、德國、臺灣、匈牙利
其他電子產品	中國大陸、美國、德國、法國、韓國、荷蘭、英國、新加坡、捷克、匈牙利



2.3 主要產品服務及價值鏈

2.3.1 組織價值鏈 GRI 2-6



上游原物料供應情形

精元電腦研發生產筆記型電腦鍵盤、桌上型電腦鍵盤、滑鼠、鍵盤背光模組等輸入端裝置產品，上游零組件包含鍵帽、支撐架、中板、橡膠、背光、線路板、鐵板或鋁板等，合作往來之供應廠商共數百家，主要原物料之供應情況：



鍵帽

臺灣、中國大陸



鋁板

臺灣、中國大陸



Membrane 薄膜開關

臺灣、中國大陸

產品應用下游領域

精元電腦產品主要應用在筆記型電腦、桌上型電腦，客戶為國內外品牌製造廠商及代工廠，產品以外銷為主，2024 年度外銷比率約為 99%。

2.4 製程專業技術與製程管理

2.4.1 製程專業技術

為掌握關鍵生產技術與提供高彈性的產能規劃，精元電腦專注於製程技術的開發與改良，建立了從塑膠射出、模具設計、噴塗、SMT 到組裝測試製程均可在集團廠內完成的一條龍生產模式，近年來並導入自動化設備與 AI 測試設備輔助，提升生產速度與縮短訂單製造排程。

(1) INJECTION SHOP 塑膠射出

塑膠射出為精元電腦重要的資產之一，也是製程關鍵技術所在。本公司擁有眾多不同噸數的射出設備，可射出的產品從精密零件到機殼等級，提供客戶極高彈性的需求。

(2) IN-HOUSE TOOLING SHOP 模具設計、放電加工、模具修整



(3) IN-HOUSE MEMBRANE FABRICATION 薄膜式鍵盤的關鍵零組件

Membrane 為薄膜式鍵盤的關鍵零組件之一，精元電腦擁有 membrane 製造部，除了可完全掌握關鍵技術之外，更可免於旺季時外包廠商產能不足的問題。



(4) PAINTING & PRINTING SHOP 噴漆塗裝及印刷設備

本公司噴塗廠擁有完整的噴漆塗裝及印刷設備，所有繁複的噴塗印刷製程皆可由廠內資源獨立完成。



(5) SMT 線



(6) ASSEMBLY LINES

本公司的組裝線都是由訓練有素的員工組成，每一個工站都有詳細的 SOP 協助產線人員完成組裝。每條線則會配置一至兩個品質檢驗工站，以確保生產品質能維持在最佳狀態。



(7) 專業 ODM / OEM

本公司多年來一直致力於產品開發與製程研究，擁有一套完整且值得信賴的設計開發流程，從規格訂立、專案評估、設計提案到後段的產品驗證、信賴性測試等，每個環節都可看出精元電腦高度成熟的專業。

2.4.2 製程管理系統

1. ISO 管理系統

為確保產品品質，精元電腦各廠區均取得 ISO 9001：2015 品質管理系統認證，生產製程依循國際品質管理標準所規範的作業流程執行，包括設計與開發、採購質量標準、製造及服務控制、以及監視與測量裝置的管理，全面落實品質管控要求，建立符合規範之品質管理系統。此外，本公司重慶廠、江蘇廠、深圳廠、江西廠及常熟廠已取得 ISO 14001：2015 環境管理系統、ISO 45001：2018 職業安全衛生管理標準認證，各廠區並依據實際營運需求與條件，持續推動 ISO 14064-1：組織型溫室氣體盤查、ISO 27001 資訊安全管理標準等認證，確保工作場域能建立良好的環境與安全衛生管理制度，降低對環境負面的衝擊，及維護員工之健康安全，本公司建置完善的製程管理系統，以符合法令與客戶要求，並提升生產效能。

2. 企業認證與其他相關認證

本公司全力配合導入歐美、日本等地客戶嚴格的綠色產品認證，成為少數能同時獲得多家品牌客戶認證的 PC 周邊供應商之一。

以下是經主管機關核准或認可項目：



各廠區通過核准項目

認證	台灣	重慶	江蘇	深圳	江西	常熟
ISO 9001:2015	◆	◆	◆	◆	◆	◆
ISO 14001:2015		◆	◆	◆	◆	◆
ISO 45001:2018		◆	◆	◆	◆	◆
ISO 14064-1		◆	◆			◆
ISO 27001		◆				
IECQ QC 080000		◆	◆	◆	◆	◆
RBA 管理手冊		◆	◆	◆		◆

各廠陸續通過以下認證：



CHAPTER 03

營運與治理

3.1 營運績效

3.2 治理結構

3.3 公司治理 / 誠信經營

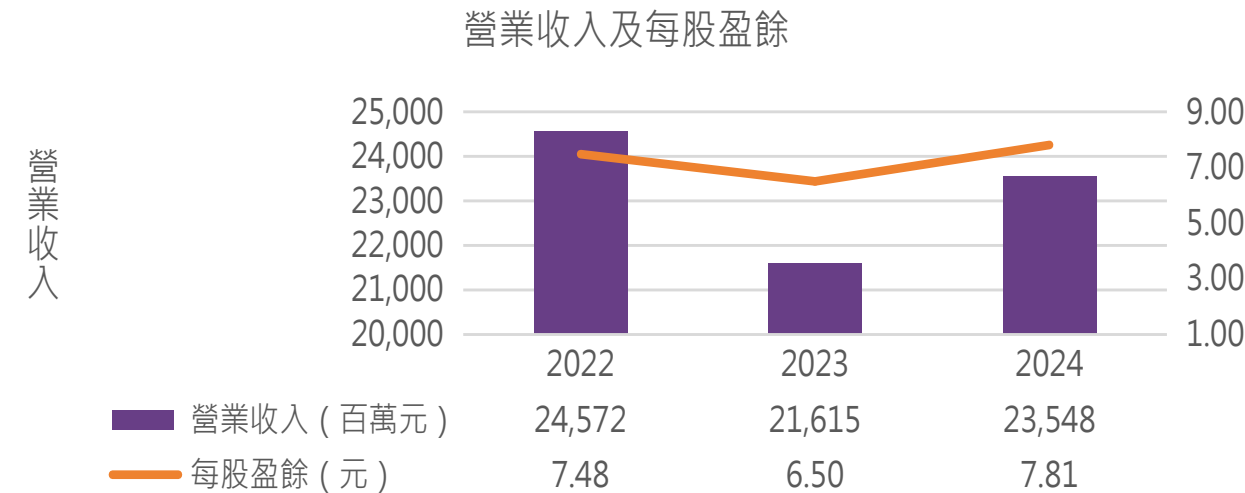
3.4 法律遵循



3.1 營運績效

3.1.1 最近三年度財務績效指標

2024年精元電腦合併營業收入為新臺幣23,548,015千元，每股盈餘為7.81元，營運表現穩健成長。



3.1.2 組織所產生及分配的直接經濟價值 GRI 201-1

單位：新臺幣仟元

項目	基本要素		2022 年度	2023 年度	2024 年度
產生的直接經濟價值 (A)	收入	銷貨收入、利息收入、其他收入	24,879,508	21,787,194	23,727,213
	營運成本	營業成本 + 營業費用 - 員工薪資與福利 - 社區投資	18,561,564	16,092,402	17,248,158
分配的經濟價值 (B)	員工薪資和福利支出	薪資、紅利、獎金、員工福利	4,398,853	3,865,564	4,318,101
	支付給資金提供者的款項	利息費用、股利支付	720,828	884,054	703,527
	支付政府的款項	所得稅費用	556,754	562,478	976,979
	社區投資	捐贈、贊助、投資	0	0	0
留存的经济價值 (A) - (B)			641,509	382,696	480,448

3.1.3 自政府取得之財務補助 GRI 201-4

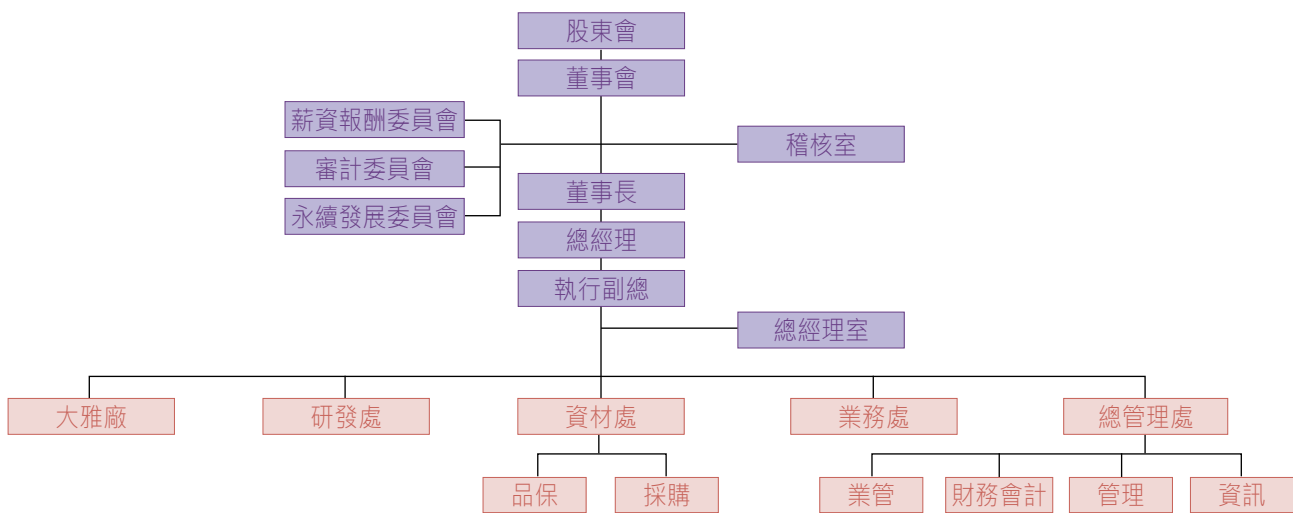
精元電腦 2024 年度並無自政府取得財務補助。

3.2 治理結構

3.2.1 治理結構及組成 GRI 2-9

精元電腦最高治理機構為董事會，董事會下設有審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會三功能性委員會，協助董事會進行監督之職責，並定期向董事會報告其活動、議案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織。

精元電腦治理架構圖



3.2.2 股東大會及投資人關係

精元電腦重視投資人與股東之意見，設有發言人制度及投資人關係聯絡窗口，並定期舉辦股東大會及董事會，加強資訊揭露的即時性與透明度，保障投資人和股東的權益。投資人如需了解公司最新的營收增長情況，本公司除每月發布營收報告外，每年舉辦股東會，股東可依公司法規定，於每年股東會以書面向公司提出議案，此外，官網設立投資人專區：股東可點閱營運、財務、股東專欄區（揭露營收及股利）股東及投資人亦能透過投資人聯繫，表達問題和建議，相關資訊皆可於[官網](#)或[公開資訊觀測站](#)查詢。

3.2.3 董事會功能、組成及運作

董事會功能

董事會為公司最高治理單位以及重大經營決策的中心，其職責包括任命與監督公司管理階層、監督經營績效、防制利益衝突及確保公司遵循各種法令、公司章程及股東會決議以行使職權，並維護股東權益。

董事會組成

董事與獨立董事任期、多元化和專業性 GRI 2-9、GRI 2-10

精元電腦董事會依[章程](#)設置董事（含獨立董事）7 至 9 人，其中獨立董事不得少於 3 人，董事任期為三年，得連選連任。本公司董事選舉採取候選人提名制度，均由股東會就有行為能力之人選任，每屆成員皆考慮是否符合公司的發展計劃及成員多元化，並定期選任符合資格之專業人士擔任，以強化董事會職能。

本屆董事會席次共 9 席，其中 3 席為獨立董事，董事會成員中女性董事為 4 席，佔董事席次比例為 44.44%。董事會成員各自具備不同專業領域及豐富產業經驗，對董事執行職務及公司治理可達成多元互補功效，目前在全體董事的帶領下，不論在經營策略及資訊透明二方面，均有顯著成效。董事專業背景請參下表，董事任期、性別、學經歷及專業資格與經驗等詳細資訊請詳本公司 2024 年度[年報](#) P.4-P.8 或至公司網站[企業永續發展專區](#)或[公開資訊觀測站](#)查詢。

	性別	兼任本公司員工	年齡				擔任獨立董事年資		產業經驗			專業能力		
			40 以下	40 至 50	51 至 60	71 至 75	3 年以下	6 至 9 年	製造	財務金融	行銷服務	財務會計	危機處理	國際市場觀
蔡火爐	男	◆				◆			◆	◆	◆	◆	◆	◆
蔡曾淑萍	女	◆				◆			◆	◆	◆	◆	◆	◆
曾素娥	女	◆				◆			◆	◆	◆	◆	◆	◆
李明擇	男	◆			◆				◆	◆	◆	◆	◆	◆
蔡侑學	男		◆							◆	◆	◆	◆	◆
葉曄	女				◆					◆	◆	◆	◆	◆
彭玉玲	女				◆			◆		◆		◆	◆	◆
郭元慶	男				◆			◆		◆		◆	◆	◆
吳元富	男			◆			◆			◆		◆	◆	◆

董事會出席率與溝通關鍵重大事件 GRI 2-16

2024 年度董事會開會 6 次，董事會出席率請詳本公司[年報](#) P.19，重要決議事項請詳本公司[年報](#) P.54-P.58。

董事會獨立性 GRI 2-10

本公司董事會由 9 席董事（含 3 席獨立董事）組成，獨立董事占全體董事比例達三分之一。董事間 3 席具有一親等之親屬關係，2 席具有二親等之親屬關係，符合證券交易法第 26 條之 3 第 3 項規定。本公司已設立審計委員會，故無監察人間或監察人與董事間為配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 之 3 第 4 項規定。有關董事會獨立性。詳細資訊請詳本公司 2024 年度[年報](#) P.6-P.8 或至[公司網站企業永續發展專區](#)。

董事會（最高治理單位）的提名及選舉 GRI 2-10

精元電腦董事選舉依據「公司法」第 192-1 條及本公司章程及「[董事選舉辦法](#)」規定採候選人提名制度，持有已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得以書面向本公司提出董事候選人名單，由股東會就符合資格之候選人投票選舉產生。董事候選提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊具備豐富的管理經驗。本公司章程規定董事名額中，設置獨立董事人數不得少於三人。有關獨立董事之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式及其他應遵行事項，依證券主管機關之相關規定辦理。

董事會（最高治理單位）的主席 GRI 2-11

精元電腦本屆董事會由蔡火爐先生擔任董事長，蔡火爐先生並未兼任本公司其他職務以確保企業運作之獨立性。

董事會（最高治理單位）於監督衝擊管理的角色 GRI 2-12

精元電腦董事會為本公司監督衝突管理的最高治理單位，負責制定本公司在經濟、環境和社會議題之政策、策略及目標，並負監督之責。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。2024 年度重大主題衝擊管理請詳見本報告各相關章節。

董事會（最高治理單位）於永續報導的角色 GRI 2-14

永續報告書由本公司永續發展委員會負責整合各小組蒐集之資訊，並確認報告書已遵循相關法令要求編製報告，完成後經董事會決議通過後定稿出版，董事會核定永續發展使命或願景、永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫，確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。

董事會利益迴避 GRI 2-15

防止利益衝突的規章制度

精元電腦董事會在規避利益衝突的程序方面訂定完備的制度與措施，包括：

1. 本公司「[公司治理實務守則](#)」第 32 條、「[誠信經營守則](#)」第 19 條、「[誠信經營作業程序及行為指南](#)」第 11 條及「[董事會議事規則](#)」第 15 條均明定董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。
2. 本公司制定「[道德行為準則](#)」導引董事及經理人之行為符合道德標準，內容涵蓋防止利益衝突及避免圖私利之機會，要求公司應避免董事及經理人避免利用其在公司擔任之職務，而獲致不當利益。本公司人員應以客觀及有效率之方式處理業務，避免利用其在公司擔任之職務，而使下列人員或企業獲致不當利益：一、自身、配偶或二親等以內之親屬。二、前款人員直接或間接享有相當財務上利益之企業。三、自身兼任董事長、董事或高階經理人之企業。

2024 年防止利益衝突執行情形

2024 年董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳本公司[年報](#) P.19。

董事會（最高治理單位）的群體智識 GRI 2-17

精元電腦董事於 2024 年度均完成當年度至少進修 6 小時之規定，此外，為了強化董事在經濟、環境、社會、法規及風險管理等議題上的專業素養，本公司鼓勵董事持續進修，亦不定期提供外部機構舉辦之多元化課程或研討會訊息，2024 年度董事進修課程請詳公開資訊觀測站[董事進修情形](#)。

董事會（最高治理單位）的績效評估 GRI 2-18

為落實公司治理並提升董事會功能，精元電腦訂定「[董事會績效評估辦法](#)」，規範每年應至少執行一次內部董事會績效評估，至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

績效評估由各執行單位收集董事會及功能性委員會活動相關資訊，並分發填寫「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」或「功能性委員會績效評估自評問卷」等相關自評問卷，最後由統籌之執行單位或董事會秘書室將資料統一回收後，針對評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進，並作為遴選或提名董事及功能性委員時之參考依據。

2024 年度董事會績效自評加權平均分數為 93.51 分、董事會成員績效評估加權平均分數為 94.30 分。功能性委員會績效評估加權平均分數為 93.79 分，顯示董事會及功能性委員會運作績效良好。

3.2.4 功能性委員會功能、組成及運作

為健全監督及強化公司治理功能，精元電腦於董事會轄下設置「薪資報酬委員會」、「審計委員會」及「永續發展委員會」三個功能性委員會，功能性委員會協助董事會進行監督之職責，並定期向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。

薪資報酬委員會

1. 薪資報酬委員會組成與運作 GRI 2-9、GRI 2-16、GRI 2-20

精元電腦於 2011 年 12 月 16 日成立薪資報酬委員會，成員由全體獨立董事組成，依組織規程職責以善良管理人之注意，忠實執行職務，協助董事會執行與評估董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構。

薪資報酬委員會依組織規程每年至少召開兩次會議，2024 年共召集 3 次，委員出席率為 100%。會議討論議案包括董事及經理人薪酬、薪酬調整、員工績效獎金等，薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2024 年度[年報](#) P.30，薪資報酬委員會運作情形資訊。

2. 董事會和經理人的薪酬政策 GRI 2-19

薪資報酬委員會致力協助公司建置一個公平的薪酬與績效制度，定期檢討董事和經理人的績效評估以及薪資報酬政策、制度、標準和結構等，確保公司治理和薪資管理的有效運作。董事酬金包含酬勞及業務執行費用，董事酬勞依據[章程](#)第 30 條規定，依當年度稅前獲利總額提撥不高於 3%，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。精元電腦董事酬金經薪酬委員會參酌同業水準給予合理報酬。

經理人酬金包括薪資、獎金、員工酬勞及退休職、退休金等，由薪資報酬委員會參酌經理人所擔任之工作性質、責任，並考量其學歷、經歷、工作年資、績效等因素後，由薪資報酬委員會評估後，提報董事會決議之。員工酬勞金額依據章程規定依當年度稅前獲利總額提撥 1% 以上，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。員工酬勞每年度經董事會通過及股東會報告後，依員工年資、年度在職期間、考核分數、年度績效做為核定參考基準分配。

董事及經理人之薪酬均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況檢討酬金制度，以達永續經營與風險控管之平衡。董事及經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳本公司 2024 年度年報 P.10-P.18，最近年度支付董事、監察人、總經理及副總經理之酬金資訊。

審計委員會 GRI 2-9、GRI 2-16

精元電腦於 2022 年 6 月 17 日成立審計委員會，由全體獨立董事組成，協助董事會強化公司內部監管機制，提高公司治理績效。2024 年審計委員會共召集 5 次，委員出席為 100%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2024 年度年報 P.21-P.25，審計委員會運作情形資訊。

永續發展委員會 GRI 2-9

精元電腦於 2024 年 11 月經董事會通過設置永續發展委員會，以強化公司經營體制、致力環境保育及善盡社會責任，使董事會得履行保障公司、員工、股東及利益相關者權益之職責。永續發展委員會成員五名，均由董事組成，組織架構及主要職掌請詳 1.1 永續發展管理機制。

3.2.5 內部稽核制度

精元電腦遵循法令規定設置直接隸屬於董事會之稽核部門，秉持獨立、客觀精神執行稽核業務，以確保下列目標之達成：

內部稽核負責單位與主要職掌



營運之效果與效率



報導具可靠性、即時性、有效性
並符合相關規範



相關法令規章之遵循

稽核單位提供管理階層瞭解潛在的風險、評估公司內部控制制度的執行情形，確保內部控制制度之完整性與有效性。提供相關調查、評估或諮詢服務，以協助董事會與高階管理階層履行其公司治理的責任。

稽核範圍



各營運循環之稽核



擬訂營運績效之事後追蹤稽核



保護資產安全，提高會計資訊
之有效性，以達成經營目標

3.3 公司治理 / 誠信經營

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

公司治理 / 誠信經營對公司之意義

精元電腦堅信良好的公司治理及誠信經營是公司奠立永續經營重要的基礎，透過形塑公司誠信文化與建立完善治理架構以達到永續經營的目標。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：公司治理不佳，違反商業道德規範，產生舞弊行為重創公司形象及相關利害關係人權益。

正面衝擊：建立完善之公司治理制度與規章，遵守商業道德規範，避免不正當商業行為，同時符合政府及利害關係人之期許與要求。

政策與承諾

制定公司治理與誠信經營相關之管理政策，包括「[誠信經營守則](#)」、「[道德行為準則](#)」及「[誠信經營作業程序及行為指南](#)」等，並將公司治理與誠信經營風險管理整合至公司內控制度，防止公司（包含員工、董事及經理人）做出違反誠信、違背受託義務甚至違法等行為所造成的損失。

採取行動

1. 內部人簽署遵循誠信經營聲明書。
2. 不定期轉知主管機關函文給予內部人，每月提醒內部人申請股權異動，每季宣導內線交易與相關法令等規範。
3. 安排公司治理與誠信經營相關課程。
4. 落實內控三道防線機制，以確保內部控制制度之設計持續有效。

追蹤行動有效性

公司營運或員工違反道德誠信或從事不法遭申訴舉報事件。

目標

2025 年短期目標
2027 年中期目標
2030 年長期目標

持續維持零發生違反誠信與不法事件

與利害關係人的議合對行動的影響

公司每年召開股東會及每季至少一次董事會，充分與董事、股東進行雙向溝通，會議中對於公司內控稽查與誠信經營等進行報告說明；公司官網亦設有利害關係人服務窗口，提供給投資人、員工及客戶 / 供應商之溝通管道。

3.3.1 誠信經營相關政策與辦法

精元電腦訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」，前述辦法之規範重點參見下表，詳細條文請參考本公司官網或點選辦法名稱進行連結。

誠信經營守則

項目	內容
適用對象	本公司人員，係指本公司及子公司董事、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人。
規範內容	1. 禁止行賄及收賄 2. 禁止提供非法政治獻金 3. 禁止不當慈善捐贈或贊助 4. 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益 5. 禁止侵害智慧財產權 6. 禁止從事不公平競爭之行為 7. 防範產品或服務損害利害關係人
執行項目	1. 將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。 2. 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，並於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。 3. 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。 4. 誠信政策宣導訓練之推動及協調 5. 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。 6. 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

道德行為準則

項目	內容
適用對象	本公司全體董事及經理人。
規範內容	1. 防止利益衝突，避免董事及經理人利用其在公司擔任之職務，而獲致不當利益。 2. 避免董事或經理人使用本公司財產、資訊或藉由職務之便而獲取私利。 3. 董事或經理人對於公司或其進（銷）貨客戶之資訊，應負有保密義務。 4. 董事或經理人應公平對待公司進（銷）貨客戶、競爭對手及員工，不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。 5. 董事或經理人均有責任保護公司資產，並確保其能有效合法地使用於公務上。 6. 公司應加強證券交易法及其他法令規章之遵循。 7. 公司應加強宣導道德觀念，並鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向審計委員會、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報。 8. 董事或經理人有違反道德行為準則之情形時，公司應依據其於道德行為準則訂定之懲戒措施處理。

3.3.2 落實誠信經營 GRI 2-26

執行措施	2024 年執行成效
將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。	公開揭露「誠信經營守則」及「道德行為準則」於公司官網。
規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。	1. 政治捐獻 精元電腦秉持政治中立，不對任何黨派或參選人提供政治獻金。 2. 違反社會與經濟領域之法律和規定 2024 年精元電腦未有違反環境保護、社會與經濟領域，或是未遵循產品與服務之資訊與標示及未遵循行銷傳播相關法規之情事。 3. 反競爭行為 精元電腦的產銷價格取決於市場及原料來源價格機制，並無削價競爭或壟斷行為。
誠信政策宣導訓練之推動及協調。	1. 2024 年 9 月以電子郵件方式傳送內線交易宣導資料給內部人進行法令宣導。 2. 每季以電子郵件提醒內部人不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票。 3. 以授課、電子郵件及紙本傳簽方式進行教育訓練，將公司治理及誠信經營的理念推行至員工日常的業務執行。 4. 董事、高階主管及新進員工入職簽署誠信經營承諾書。
規劃檢舉制度，確保執行之有效性。	本公司於公司網站及內部網站建立並公告獨立檢舉信箱，提供正當且獨立之檢舉管道，並對於檢舉人身分及檢舉內容確實保密，以維護檢舉人之人身安全。對違規行為將依照公司規定予以處理，並即時於公司內部網站揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。2024 年度並未收到違反誠信經營的舉報。

檢舉管道



3.4 法律遵循 GRI 2-27

精元電腦在營運過程中，一直秉持遵守相關法規的原則，並透過管理方針與行動，確保各項業務活動符合當地法律法規要求。



法律遵循管理方針

本公司建立法規管理制度，包括：

1. 公司各權責單位與對應的主管機關保持密切聯繫，掌握最新的法規變動訊息並配合更新。
2. 營造良好法規遵循文化，透過法規宣導，強化同仁守法觀念。
3. 重要交易合約委請外部律師實施合約審查。
4. 透過稽核室稽核及管理系統之內部稽核確保符合法規遵循。

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 GRI 206-1

精元電腦致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策，公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。在 2024 年度，本公司並無涉入反競爭行為及違反反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟。



違規裁罰案件統計

本公司 2024 年度及 2023 年度並無任何因未遵守法規而遭受重大罰款的事件。

所有稅務法規、勞動法規、環保法規以及其他相關行業規範（如反競爭行為）都嚴格遵守，保持著高度的法規意識，並積極與監管機構保持良好的合作關係，確保本公司的經營活動不會受到任何法律風險的影響。

若有發現本公司員工有違操守嫌疑之事件，所有員工均有義務向管理階層舉報。

重大違反法規事件		支付違反法規罰款的總數		支付違反法規罰款的金額	
2024 年度	2023 年度	2024 年度	2023 年度	2024 年度	2023 年度
0 件	0 件	0 件	0 件	0 元	0 元

註：重大違規事件定義係依據財團法人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第四條第 26 款之規定，重大情事之定義為（一）造成公司重大損害或影響者；（二）經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者；（三）單一事件罰鍰金額累計達新臺幣一百萬元以上者。

CHAPTER 04

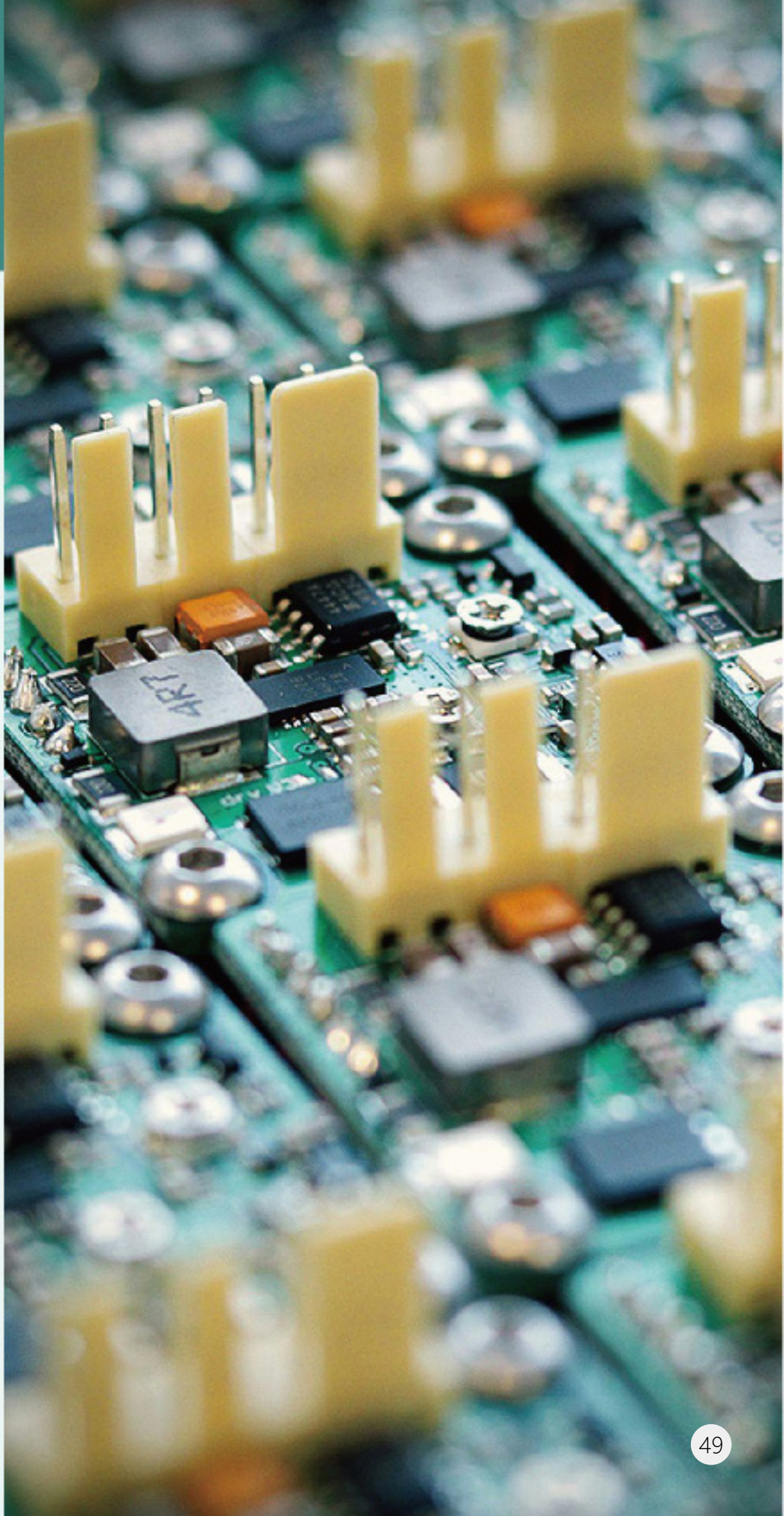
產品創新

4.1 產品創新

4.2 專業 OEM/ODM

4.3 供應商管理

4.4 客戶關係



4.1 產品創新

精元電腦重視產品創新，通過技術改進、設計創新、功能增強、成本降低等方式滿足市場需求和提高企業競爭力。

4.1.1 產品與技術研發概況

專業技術



1. 迷你剪刀腳結構

Mini Scissor Structure

最迷你的剪刀腳結構使鍵盤尺寸最小化，其鍵盤導光板通過知名品牌大廠 APPLE 品質認證。



2. 雷射雕刻技術

Laser Printing Technology

利用雷射技術在噴漆鍵盤上刻印文字。



3. 背光鍵盤

LED Backlight Keyboard

提供精元電腦客製高亮度，高均勻度的多樣背光解決方案。



4. 高耐磨印刷技術

High Durability Printing Technology

利用特殊製程在鍵帽表面形成透明且堅硬保護塗層。



5. 防水鍵盤

Waterproof/Anti-Spill Keyboard

提供不同防水等級的設計。



6. 防震鍵盤

Shockproof Keyboard

特別加強結構設計以達到防震、防摔功用。



7. 低行程結構

Low Stroke Key Structure

超薄鍵盤 - 領先業界的超低行程。



8. 金屬 Key

Metal Key

提供多種金屬材質及表面處理。



9. 水晶 Key

Crystal Key

利用雙料射出達到美觀，耐用的目的。

產品研發方向



鍵盤裝置

筆記型電腦鍵盤、超薄鍵盤、無線鍵盤、平板電腦外接鍵盤等、機械式鍵盤



指向裝置

滑鼠、觸控板



觸控筆

觸控筆

(())) 無線射頻、藍牙技術

無線模組技術、Blue Tooth 應用技術

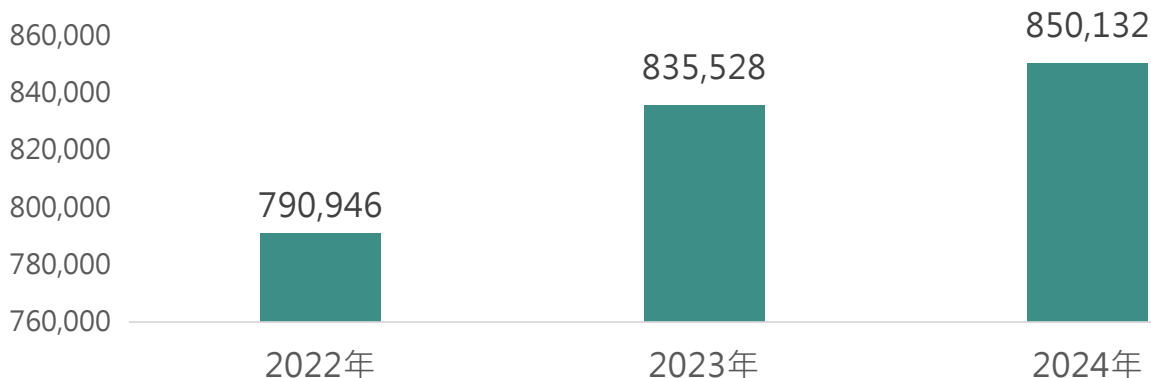


筆電鍵盤關鍵零組件開發及應用

背光模組

最近三年度研發費用

新臺幣仟元



最近三年度精元電腦持續增加研發經費，反映出公司對新產品開發和新技術創新的重視。公司持續培育優秀的研發人才；加強新產品新製程的開發，縮短導入量產時程；研究開發各類型的電腦週邊輸入裝置及鍵盤的關鍵零組件，拓展更多元的市場機會。此外，面對國際對環保高度重視，本公司也加強投入綠色製程及綠色產品的研發，以符合歐盟 ROHS 環保法規。

專利績效

精元電腦致力強化創新研發能力，並申請專利保護研發成果之智慧財產權。
2024 年專利申請數量 69 件，專利獲證數量 7 件。

2024 年申請及取得之各類型專利數量

專利類型	發明	新型	設計	合計
專利申請數量	44	16	0	60
專利獲證數量	3	4	0	7

2024 年核准專利

專利名稱	專利地區	申請日	證書號	專利類別
觸控板裝置	中國	2024/4/1	CN222071190U	發明
發光鍵盤的發光模塊	中國	2024/1/22	CN221529768U	新型
防渲染發光鍵盤的發光模組	美國	2024/3/26	US12105312B1	發明
全區域均勻型按壓控制板	臺灣	2024/5/22	M659008	新型
具隱藏字符的背光鍵帽	臺灣	2024/4/24	M664098	發明
觸控板裝置	臺灣	2024/3/20	M657216	新型
發光鍵盤之發光模組	臺灣	2024/1/12	M653833	新型

截至 2024 年 12 月 31 日為止，精元電腦有效專利件數共計 312 件。

其中臺灣地區發明專利 37 件，新型專利 88 件，設計 6 件；中國地區發明專利 8 件，新型專利 113 件，設計 4 件；美國地區發明專利 52 件，設計 1 件；及日本、韓國等其他地區新型專利 3 件。

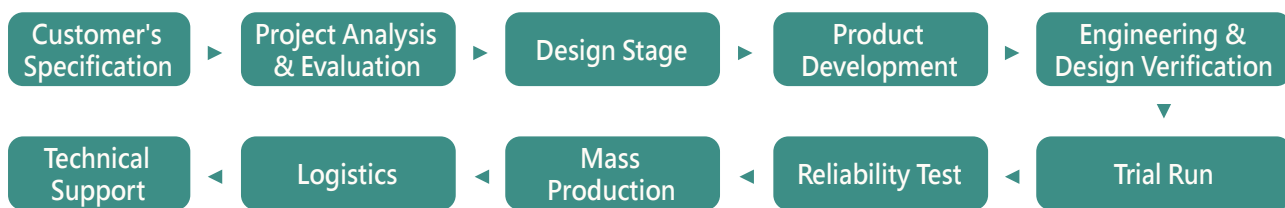
地區	臺灣	中國	美國	其他地區	合計
發明	37	8	52	0	97
新型	88	113	-	3	204
設計	6	4	1	0	11
合計	131	125	53	3	312

4.2 專業 OEM/ODM

精元電腦具備 OEM (Original Equipment Manufacturer) 和 ODM (Original Design Manufacturer) 的專業能力。

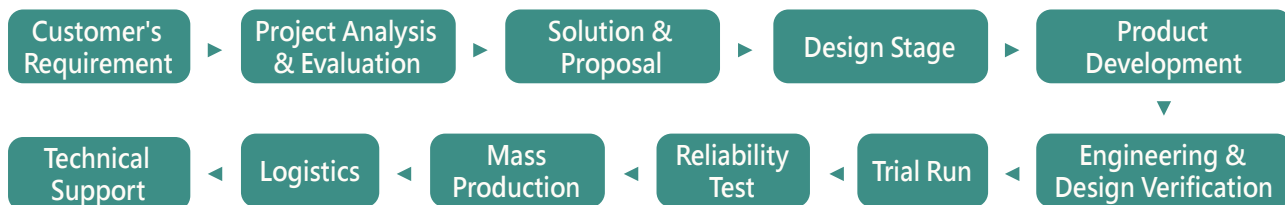
OEM PROCESS

OEM 服務根據客戶的需求和規格來生產高品質的產品，服務涵蓋客戶需求分析、設計開發、工程設計驗證、試產、可靠度測試、量產、物流和技術支援等步驟，本公司專業團隊確保從客戶提供的規格到最終產品的每個細節都符合嚴格的品質標準。



ODM PROCESS

ODM 服務流程包括客戶需求分析、方案設計、產品設計、可靠性測試、試產、產品開發、工程驗證、量產、物流配送和技術支援等多個階段，透過優秀的產品研發團隊和經驗豐富的工程師，確保產品能夠符合客戶的要求和市場需求。



4.3 供應商管理

健全的供應鏈管理可以避免供應不及的營運中斷風險，從而確保業務連續性和穩定運行，為有效推動供應鏈管理，精元電腦訂有「採購管理辦法」、「供應商評鑑作業程序 / 評鑑標準」等管理規章，對供應商之遴選、評鑑、稽核及管理訂有明確規範。另精元電腦致力與供應商共同協力促進永續發展，合作之供應商須承諾遵循責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則、誠信經營 (廉潔及反貪腐) 及法規遵循 (不使用衝突金屬及禁用有害物質)。

供應商之評鑑考核除原有之質量品質、環境管理體系狀況、生產及物料管制、工程技術管理及履行合約能力之外，2024 年度起邀請重要供應商填寫 ESG 自評問卷，以全面了解供應鏈在推動永續發展方面的現況及面臨的 ESG 相關潛在風險，問卷內容涵蓋氣候風險管理、溫室氣體盤查、再生能源使用、減碳目標設定、安全衛生管理機制、衝突礦產政策，以及人權議題相關的風險評估等，藉此強化供應鏈永續管理能力並促進合作夥伴共同邁向永續發展目標。

供應商管理流程



1. 供應商遴選

新供應商需進行品質管理體系、環保體系及職業健康安全審查，審查通過始能成為合格供應商。



2. 供應商永續管理

- 供應商需承諾遵守對責任供應鏈的相關規範。
- RoHS 標準規範與無鹵 (BFR/PVC/Halogen free) 產品，需符合相關承諾書、成分表及測試報告的要求。



3. 供應商評鑑及稽核

- 採購與品保評核供應商，確保供應商交期及品質穩定度。
- 原料廠商每年都需定期接受 SQE 稽核，每樣送交本公司的原材料都需附上第三方檢測機關的認證報告。
- 2024 年起進行供應商 ESG 自評問卷，將永續績效納入考核機制。



4. 分級管理

評鑑結果採用分級管理，對於不合格供應商取消合作資格。

4.3.1 新供應商遴選

新供應商合作之前，本公司首先請廠商提供營業執照、稅務登記證、ISO 證書等組織基本資訊，並由採購、品保、工程技術單位進行品質管理體系、環保體系與職業健康安全調查。

通過 ISO9000、ISO14001 認證之供應商將優先評估。另依據材料特性對新供應商進行書面審查、實地審查或試樣評估，新供應商需提供對應相關環境物質保證資料 (第三方物質環境檢測測試報告 / MSDS / 材質成份表 / 材質證明等文件)，經過評鑑審查合格後，始正式成為本公司合格供應商。



4.3.2 供應商永續管理

供應商提供的產品與勞務除直接影響產品、服務與營運之品質外，若有違反企業社會責任的行為，亦將間接影響本公司形象聲譽或成為潛在風險。為促進供應鏈之永續發展，本公司制定供應商相關管理規範，以共同落實企業社會責任。

主要管理政策方針

1. 查檢與稽核

主要材料類交貨占比超過 30% 以上廠商，參考『環境職業健康安全及 RBA 目標、指標及管理方案程序』，要求廠商定義其公司目標指標，由採購列出清單並列出稽核計畫，由品管提前發出“稽核查檢表”，廠商自評後進行現場正式稽核，稽核缺失問題廠商提供改善對策後跟進追蹤結案。

2. 符合 RoHS 標準規範證明

RoHS 標準規範與無鹵 (BFR/PVC/Halogen free) 產品，需符合相關承諾書、成分表及測試報告的要求。

3. 供應商需承諾遵守對責任供應鏈的相關規範

供應商承諾遵守對責任供應鏈的相關規範，包括：

簽署《廉潔承諾書》、《精元供應商行為準則同意書》、《社會責任承諾書》以及《RBA 承諾書》、《不使用衝突金屬聲明書》等文件。



供應商簽署廉潔承諾書

精元電腦要求供應商簽屬《廉潔承諾書》，承諾嚴格遵守精元電腦制定之所有對交易往來廠商的廉潔管理相關規定，絕不向精元電腦之所有人員或其關係人或指定人邀請、期約、提供任何賄賂或給付其它不正當利益（如聯營、合作、內外勾結利潤分成或其他類似行為），亦不得直接或間接圖利精元電腦人員或其關係人或指定人以上行為。



供應商簽署「供應商行為準則同意書」

精元電腦要求供應商簽屬《精元供應商行為準則同意書》，供應商行為準則內容主要依據「責任商業聯盟行為準則」（Responsible Business Alliance, RBA）規範訂定，並參考《世界人權宣言》（UN Universal Declaration of Human Rights）、社會責任國際組織（Social Accountability International, SAI）和道德貿易聯盟（Ethical Trading Initiative, ETI）等標準，要求供應商簽署承諾該公司及其供應鏈或轉包商提供之工作條件是安全的，員工需受到尊重、有尊嚴，生產流程符合環境責任要求，供應商對其所舉辦的任何活動皆須符合政府的法律、規定及條例。



供應商須遵循 RBA 管理

為維護整體供應鏈的環境、安全、人權、健康，且能夠永續發展，精元電腦已推行 RBA 管理體系，要求供應商簽屬《供應商行為準則同意書》、《社會責任承諾書》以及《RBA 承諾書》等，並舉行 RBA 責任商業聯盟行為準則相關教育訓練等，以掌握供應商在環境保護、道德誠信、保障勞工人權、工作環境與安全衛生管理與管理系統之落實程度，並鼓勵供應商開發削減環境衝擊的材料和製程。

本公司亦以身作則，常熟廠與重慶廠、深圳廠接受驗證單位稽核，並核發稽核報告 (Validated Audit Report, VAR)。



向供應商宣導 RBA 等社會責任體系標準，並做出承諾

精元電腦為符合 RBA 等社會責任管理系統，要求供應商應遵守社會責任準則：

1. 不使用、也不支持使用童工；不使用、也不支援使用奴役和販賣人口等相關勞工。
2. 禁止出現押扣身份證、扣繳押金等強迫勞動現象。
3. 持續改善工作環境，完善健康和安全的機制，以培訓等手段加強員工的健康和安全意識。
4. 尊重員工參加工會及員工享有的集體談判權利。
5. 禁止對員工進行歧視，禁止實施違法的懲戒性措施。
6. 遵守勞動法和各法律法規的規定，持續改善工作時間及休息休假安排，努力創建合法合理的工資核算制度，並依法進行核算和發放。
7. 當精元電腦需對供應商進行社會責任監察活動時，供應商應積極委派主管人員參與和組織。
8. 對於精元電腦社會責任評估中發現的不符合，供應商將積極查找原因，並在可行條件下，積極組織資源力量進行整改（包括糾正行動和補償行動）。

4.3.3 供應商審查與評鑑制度

供應商評鑑

為達分散風險及降低採購成本，確保供應商交期及品質穩定度，本公司由採購與品保單位對供應商之成本、質量、環境、EICC 要求、技術及其服務等進行評估，藉以了解供應商之供貨能力。

分級管理

本公司依據評核結果制定相應的處置，評核等級如下：

優先供應商 (A 級)

連續六個月列為 A 級供應商，採購新開發零組件時優先考慮。

輔導供應商 (C 級)

調低訂單量，駐廠輔導，交貨時可要求供應商提供品管外驗相關證明。



觀察供應商 (B 級)

維持訂單量及進行個案輔導，進料檢驗以一般檢驗標準檢驗。

不合格供應商 (D 級)

經本公司品管及工程進行輔導後，如次月未能達到及格，即取消合格供應商資格。

不定期評估

當合格供應商交貨品質或交期出現異常時，公司採購、品保、工程技術單位進行突擊稽核及現場輔導。

ESG 供應商自評

精元電腦自 2024 年起邀請重要供應商填寫 ESG 自評問卷，以全面了解供應鏈在推動永續發展方面的現況及面臨的 ESG 相關潛在風險。問卷內容涵蓋環境面相關之氣候風險管理、溫室氣體盤查、再生能源使用、減碳目標設定；社會面相關之安全衛生管理機制、衝突礦產政策，以及人權議題相關風險評估。人權相關風險包含「多元任用、反歧視與反騷擾」、「職場安全與健康」、「自由就業與強迫勞動」、「薪酬與福利」與「言論自由與申訴管道」等五大議題。

自評結果



55 家

參與 ESG 自評重要
供應商數量



69%

已設定減碳目標比例



80%

定期編制並出版
ESG 報告書比例



94%

各項風險議題平均
低風險比例

本公司將基於此結果，持續深化與供應商的合作，透過雙向溝通與交流，協助供應鏈進一步提升永續表現，並依循 RBA 準則等國際倡議，逐步降低 ESG 相關風險，以共同實現社會共榮及環境永續的目標。

4.3.4 責任衝突礦產 (金屬) 採購政策

金屬採礦對已開發國家和發展中國家帶來了巨大的經濟效益，比如，加速經濟增長，提高生活質量和優化公共基礎設施等。同時，採礦也帶來了很多社會和環境負面影響。

我們意識到採礦所帶來的利益是以社會和環境問題為代價的。因衝突礦產所引發的人權侵犯和衝突問題已引起了 RBA 責任商業聯盟等國際倡議組織的高度關注，精元電腦宣示並承諾不接受使用來自衝突礦區不合格冶煉廠提供的金屬，同時依據 RBA 網站公告最新版電子行業行為規範 (Responsible Business Alliance) 訂立「供應商行為準則同意書」，要求供應商必須遵守本公司責任礦產 / 金屬採購政策，合理確保其製造產品中所含的鉭、錫、鎢和金不會以直接或間接的方式為剛果民主共和國或周邊國家 / 地區中嚴重侵犯人權的武裝團體提供資金或利益。供應者應對這些礦物的來源和產銷監管鏈進行盡職調查，並按照客戶要求向客戶提供所採取的盡職調查措施。

4.4 客戶關係

精元電腦致力於與客戶建立互信、長期且穩定的合作關係，並藉此共同發展與成長。我們認為，成功的合作源於深刻了解客戶需求，並積極提供相應的解決方案。因此，我們秉持客戶為先的理念，強化與客戶之間的溝通與協作，致力於實現雙方共同成長與發展。

資訊安全與客戶隱私



資通安全管理政策

精元電腦依據 ISO 27001 國際資安管理標準，建立資訊安全政策，各廠區遵循資安政策，考量當地的法規與業務規範，設定各廠資安目標。透過導入符合 ISO 27001 架構的資訊安全管理流程，持續強化資安風險管理與作業規範，提升整體資訊安全韌性，滿足客戶對於精元電腦資安的期望。



資通安全管理與持續改善架構

精元電腦資訊安全政策，以 PDCA 管理循環機制，落實資訊安全工作推動，防止違規及非法操作，持續給予員工資安教育訓練，主動進行風險弱點管理，確保實體環境安全、電腦主機安全、網路使用安全、系統存取安全、開發維護安全、移動與行動裝置安全，對於員工違反資訊安全政策時，按照公司獎懲辦法給予懲處並做為績效管理之參考依據，以降低資訊安全之風險，與對公司營運衝擊。



資通安全及客戶隱私保護機制

1. 強化公司員工資安意識

- (1) 新進人員入職時簽署「員工使用網路規範」文件，包含資安防護事項，明確宣導員工應履行之義務及應遵守之資安規定並提醒同仁小心資安風險。
- (2) 資通安全教育訓練：精元電腦每年度規劃資訊安全教育訓練，2024 年度臺灣地區舉辦資訊相關課程共 24 時，提升員工資訊安全意識，並不定期宣導同仁資訊安全相關注意事項。

課程名稱	人次	訓練時數
中級資訊安全規劃與防護實務	2	12
智慧製造生產線管理與實務應用	1	12

2. 資安檢查

每年由總公司資安主管帶各廠各廠資安人員進行自評工作，參照上市櫃製造業資通系統安全指引及 ISO27001 等資安架構及控制項進行檢核，包含安全政策、資訊安全組織、人力資源安全、資產管理、存取控制、密碼學、物理與環境安全、操作安全、通信安全、資訊系統開發獲取與維護、供應商關係、資訊事件管理、持續營運管理及合規性的檢查。

自評結果匯報總經理並送至稽核單位備存，並依風險程度要求各廠資安人員進行限時改善並經由複查通過後得以結案，落實 PDCA 管理循環機制。

每年均接受客戶及外部第三方的資訊安全稽核，並依要求及建議修正及強化資安管理措施。

3. 定期演練

- (1) 對同仁進行社交工程釣魚郵件演練，針對演練結果針對高風險同仁進行資安安全教育訓練，提升資安意識。
- (2) 定期執行資訊系統資料備份及災難還原演練，並將演練結果匯報總經理。
- (3) 不定期進行系統異常運作、模擬網路攻擊、病毒感染等異常資安事件進行演練，確保同仁能即時處理與正確反應，保證營運不中斷。
- (4) 定期進行滲透測試，找出潛在的網路及系統弱點，進行修補與防禦。
- (5) 定期進行弱點掃描，檢查服務主機及終端電腦是否存在漏洞，並落實弱點管理執行 Patch 更新動作，採取必要的漏洞修補或防護措施。

4. 建構多層次安全防禦

- (1) 網路安全：網路准入管理、網路威脅監控 (NDR)、內部威脅偵測防火牆。
- (2) 端點管理：防毒軟體、郵件防護、上網行為管控、端點威脅監控 (EDR)。
- (3) 最小權限：訪問控制清單、堡壘機及特權管理帳號機制。

2024 年採取行動



資安會議

集團召開資安相關會議計 194 場次 (集團等級 14 場、廠區等級 180 場)，包含每年資安年會、每季 ISMS 管理審查會議，每月資安月會，每周資安例會，以落實資安管理。



資安文件

集團計有 9 份資安相關文件進行新增及修訂。



社交工程演練

集團執行乙次社交工程演練，發送 530 封信共有 33 員點擊。



災難還原演練

集團執行三次核心系統災難還原演練，完成資料備份檔及還原環境可行性驗證無誤。

執行成果 GRI 418-1

1. 強化資安意識 (已達成目標)：

- ◆ 全體同仁簽署員工行為準則達成率為 100%。
- ◆ 辦理社交工程演練，針對未通過同仁進行教育訓練，完訓率為 100%。
- ◆ 提升同仁資安意識，資訊安全宣導次數共 6 次。

2. 嚴守資安規定 (已達成目標)：

- ◆ 蒐集資訊安全相關法規，並鑑定新增 / 修訂的法規，已完成執行。
- ◆ 檢視資通安全政策及目標的有效性，已完成執行。
- ◆ 每季舉行會議討論資安 ISMS 規範，檢討資安執行成效，已完成執行。

3. 落實資安管理 (已達成目標)：

- ◆ 公司重要主機進行弱點掃描每季一次，高風險嚴重弱點修補率為 100%。

- ◆ 終端電腦列入白名單並安裝防毒軟體得以使用網路，不符合件數 0 台。
- ◆ 病毒偵測數量達 10 個以上的電腦應開立處理單，未開單不符合件數 0 次。

4. 確保公司維運：

- ◆ 對外網路服務等級為 SLA99.9%。
- ◆ 為避免意外事件影響公司營運，進行業務持續演練 (BCP)，已執行 5 次。
- ◆ 強化資安事件因應能力，規劃資安通報演練，已執行完成。

5. 在 2024 年度，無發生任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料情形。

CHAPTER 05

落實環保

- 5.1 環境保護政策
- 5.2 節能減碳
- 5.3 能源管理及溫室氣體管理
- 5.4 廢汙水管理與水資源管理
- 5.5 廢棄物管理
- 5.6 氣候變遷因應與調適



5.1 環境保護政策

精元電腦的環境保護政策為保護自然環境和減少對環境的影響而制定的一系列政策和行動，環境保護政策不僅符合公司的社會責任和道德要求，同時也有助於提高企業的永續發展能力和競爭力。

近年來，北美、歐盟與日本等主要市場皆立法嚴格規範產品材質，讓消費者能在安全無虞的環境中使用，精元電腦遵循環境相關法規及國際準則規範，逐步導入綠色產品的生產，從設計、研發端開始著手，一直到終端零配件採購，都以最嚴謹的流程管控，達到全綠色產品的訴求。除了無毒、無鉛以外，本公司亦積極提升產品回收率，降低恆久性廢料破壞環境，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用。此外，本公司依營運活動性質建立合適之環境管理制度，由環境管理專責單位或人員，推動、維護環境管理相關系統，並舉辦對管理階層及員工愛護環境的訓練課程。

環境保護措施包括：



推動降低自身營運環境衝擊

精元電腦針對生活與辦公區產生之環境影響持續進行簡易節能減量如下：

1. 精元電腦推動全面 e 化，讓集團內的公文往來、文件歸檔以及資料流通都可以利用 ERP 系統迅速溝通，並節省每年花在複印、紙張上的可觀費用。
2. 辦公室使用之影印紙主要選購環保認證標誌之再生紙。
3. 宣導同仁回收單面影印紙可再影印反面，落實公司內部信封重覆利用，以節省紙張資源。
4. 徹底執行垃圾分類，設置資源回收處，以期能對環保盡心力。
5. 要求同仁在離開會議室、午休期間及下班時隨手關燈節約能源。
6. 宣導同仁洗手間使用省水龍頭或調小水量。



節能減碳方法

考慮對生態效益之影響，促進並教育永續性消費之概念，以降低公司營運對自然環境之衝擊，從事銷售及服務等營運活動，依下列節能減碳方法執行之：

1. 減少產品與服務之資源及能源消耗，增加產品與服務之效能。
2. 減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。
3. 增進原料或產品之可回收性與再利用。
4. 使可再生資源達到最大限度之永續使用。
5. 透過資源的減量使用及回收再利用，達到資源有效利用及減廢之目的。
6. 持續推動節電、節油減碳與污染預防，降低環境衝擊。



減少資源浪費與污染

精元電腦力行減少資源浪費和污染，實現永續發展和保護環境。公司為提升水資源之使用效率，將妥善與永續利用水資源，並訂定相關管理措施。

同時計畫興建與強化相關環境保護處理設施，以避免污染水、空氣與土地；並盡最大努力減少對人類健康與環境之不利影響，採行最佳可行的污染防治和控制技術之措施。

電力能源的耗用與廢棄物的排放為精元電腦主要的環境考量面，公司營運至今，陸續建置與驗證 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查等，秉持著保護環境以及永續經營的理念與政策。本公司承諾在營運過程中以符合中央與當地主管機關所頒訂之各項環保法規與要求為最基本原則，致力提升能源效率，降低溫室氣體排放，以源頭減量與可循環再利用資源概念減少營運過程所產生的廢棄物，並持續改善作業面、管理面等各式環境績效，確實落實環境維護之責任，與地球共生共榮。

此外，精元電腦設置隸屬於董事會由董事組成之永續發展委員會，由李明擇董事暨總經理擔任召集人，向董事會報告公司在環保及員工安全作為，定期配合政府與地區管委會運作持續進行垃圾分類、回收與減量活動，希望藉由對公司內部環境的改善及有效的環保措施來提昇營運績效，也為外部環境與同業帶來正面的示範效應。

減少資源浪費和污染是本公司實現永續發展和保護環境的重要任務。未來公司將制定更多相應的政策和制度，鼓勵和支持員工參與環境保護，加強供應鏈管理，實現資源的最大化利用，減少對環境的影響，從而實現永續發展的目標。

5.1.1 綠色產品

綠色產品是指在生產、使用和處理過程中對環境和健康影響較小的產品。綠色產品不僅符合環境保護的要求，同時也能滿足消費者對健康和安全的需要。精元電腦身為筆記型電腦鍵盤製造業的龍頭廠商，在擴大生產規模之際，也時時關切隨之而來的環保議題，不停的思考如何降低產品對生態環境造成的衝擊。

近年來，北美、歐盟與日本等主要市場皆馬不停蹄的立法嚴格規範產品材質，設法讓消費者能處在安全無虞的環境中。



綠色設計

採用綠色設計，從產品設計階段開始考慮環境和健康因素，如減少使用有害物質、提高產品耐用性等。



綠色原材料

使用綠色原材料和供應鏈，確保產品材料和供應商符合環境和健康要求，並盡量減少對環境的影響。



綠色生產流程

導入綠色生產流程、節能技術等，減少對環境的影響，提高資源利用效率。



認證和標識

通過產品認證和標識，如綠色標誌、環保認證等。

5.1.2 有害物質管理

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

有害物質管理對公司之意義

為減輕原物料及產品對人體、環境與生態造成負面之影響，並符合客戶及國際法規要求，精元電腦主要生產工廠訂定和實施有害物質管理規範，以確保公司活動、產品和服務能夠識別及有效控制有害物質。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：有害物質若未獲得妥善的管理與處置，將危害使用者與周邊環境與社會。

正面衝擊：確保生產所需的原物料不含對人體或環境有害的物質，讓產品符合法規及客戶對永續的要求。

政策與承諾

遵守各國及客戶對於有害物質的相關要求，並嚴格地要求供應商限用或禁用列管之有害物質。

採取行動

1. 中國主要工廠明訂並實施有害物質過程的識別與評估控制程序。
2. 推行 IECQ QC0800000：2017 有害物質流程管理系統，並委任第三方機構執行驗證。
3. 供應商簽署「供應商行為準則同意書」，承諾遵守所有關於禁止或限制在產品和製造過程中使用特定物質（包括有關回收和處置的標識）的適用法律法規和客戶要求。
4. 原料廠商每年需定期接受 SQE 稽核，送交本公司的原材料需附上第三方檢測機關的認證報告。

行動有效性評估指標

產品或服務違反健康與安全法規被處罰事件。

目標

2025 年短期目標
2027 年中期目標
2030 年長期目標

違反健康與安全法規被處罰 0 事件

與利害關係人的議合對行動的影響

向供應商即時傳遞客戶及法規最新管控標準；供應商須簽署「供應商行為準則同意書」、「環保承諾書」等文件，承諾禁止使用有害物質。

有害物質管理方針

制定有害物質管理規範

- 江蘇廠、常熟廠、重慶廠：「有害物質過程的識別與評價控制程序」
- 深圳廠、江西廠：「產品環境負荷物質管制作業程序」

供應商簽署同意書

- 承諾遵守所有關於禁止或限制在產品和製造過程中使用特定物質（包括有關回收和處置的標識）的適用法律法規和客戶要求。



原料商定期稽核及提交檢驗報告

- 原料廠商每年需接受 SQE 稽核，其中有害物質被列為稽核重點之一，每樣送交本公司的原材料都需附上第三方檢測機關的認證報告，不合格的廠商，必須在限期內改善，再透過覆核機制判定是否能恢復交貨。

推行 IECQ 有害物質流程管理系統

- 符合 RoHS 標準規範導入無鉛無鹵產品。
- 推行 IECQ 有害物質流程管理系統。
- 常熟廠取得 IECQ 有害物質流程管理符合性證書。

違反有關產品與服務的健康和安全法規和自願性規約的事件 GRI 416-2

違反健康和 safety 法規和自願性規約			
	導致罰款的事件	導致警告的事件	違反自願性規約的事件
2023 年	0	0	0
2024 年	0	0	0

5.2 節能減碳

近來全球溫室效應造成氣候異常，世界各地區能源吃緊，對環境及企業嚴重衝擊，為落實精元電腦的永續環境承諾，我們秉持永續策略藍圖中之責任生產策略理念，以綠色營運與低碳產品為環境永續策略方針，持續推動節能減碳與溫室氣體管理等機制，以提高能資源使用效率，減少生產過程對環境之衝擊，並提升因應永續議題之韌性。

5.2.1 綠色廠房設計

綠色廠房設計考慮到環境保護和節能減排的要求，從而實現永續發展。精元電腦生產車間皆以挑高樓板為設計基礎，並強化通風 / 換氣功能，除特定生產區域外，皆可不必要依賴空調或風扇達到降低室溫的效果。廠房及接待大廳皆使用大面積窗戶或落地窗，讓陽光自由穿透，減低照明燈具使用數量，節省電力消耗。精元電腦持續推動綠色建築和永續發展的理念，鼓勵和支持員工參與環保活動，並進一步推動綠色生產和消費，從而實現永續發展的目標。

5.2.2 耗能管控

精元電腦推動耗能管控，在生產和運營過程中通過管理和控制減少能源消耗，實現節能減排的目標。例如：辦公室與生產車間的空調採用定時、定溫、定點管理，除了上班時間開啟空調之外，若周遭溫度達 26 度則轉為送風模式或關閉空調。此外，空調設備及出風口位置也經過專業設計考量，以在最短時間內達到降溫目的。

產線生產、測試設備只有在生產時才會運作，作業人員在下班離開操作機台時，一定會遵循 SOP 操作將所有設備、照明燈具的電源關閉，避免能源浪費。

5.2.3 節能耗品

精元電腦在日常生活和工作中使用的能源消耗產品，如照明、空調、電腦等，採用節能技術和設計的耗品，可以減少能源消耗和碳排放，從而實現節能減排的目標。例如：工廠照明設備等皆盡量以節能作為採購訴求，工廠逐漸汰換舊式燈管，改以 LED 節能燈管代替，不僅大幅增加照明亮度，也減輕工廠電力負荷，而 LED 高使用壽命的特性，減緩燈具汰換速度，真正達到節能暨環保目的。

5.2.4 物料回收

精元電腦將生產或消費過程中產生的廢料和廢棄物進行回收再利用，通過循環再造，實現資源的有效利用和減少對環境的污染。例如：針對生產時所產生的餘料 / 廢料，公司皆有完整的管控制度，減低環境衝擊。塑料部分，生產單位收集餘料，將可利用的部份重新製粒，作為非量產品的測試原料。其餘電子、金屬耗材等無法在廠內做回收再製的物料，則會委請專業廠商進行廢料處置，達到零污染的宗旨。

5.2.5 E 化少紙

精元電腦通過使用電子化技術和數位產品來減少使用紙張的量，從而實現節能減排和環保的目標。公司投入大筆經費推動全面e化，讓集團內的公文往來、文件歸檔以及資料流通都可以利用ERP系統迅速溝通，並節省每年花在複印、紙張上的可觀費用。

5.3 能源管理及溫室氣體管理

能源管理及溫室氣體排放對公司之意義

為因應極端氣候變遷帶來的重大衝擊，能源管理及溫室氣體減量為我國政府與國際致力推動之方向，精元電腦依循政府能源發展政策，陸續推動臺灣總公司及中國子公司實施查核溫室氣體盤查，估算能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據，以減少因應碳排產生之營運成本。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

未有效控制溫室氣體排放，使企業排放超標，因而破壞氣候環境，失去接軌淨零排放政策的機會。

正面衝擊：

制定明確減量計畫嚴格監控溫室氣體排放，減輕溫室效應，抑制環境衝擊，接軌淨零路徑。

政策與承諾

本公司重視能源及溫室氣體管理、持續進行能源使用管理及設備效率提升，亦持續推動溫室氣體盤查，達到溫室氣體減量目標。



治理組織

1. 本公司「永續發展委員會」及工作小組
2. 各廠區管理部及環保專責單位



管理作法

1. 製程與設備優化。
2. 遵循 ISO 14064-1 或主管機關標準執行溫室氣體盤查。
3. 持續推動溫室氣體減量措施。



管理指標

1. 能源消耗及密集度
2. 溫室氣體排放量減量。



利害關係人的參與

1. 遵循國際和政府法規，積極進行能源管理和節能減碳。
2. 回應商業合作夥伴永續調查問卷，共同努力推動永續發展。

5.3.1 能源管理

能源使用及能源密集度 GRI 302-1、GRI 302-3

精元電腦使用的能源涵蓋電力、天然氣、汽柴油，2024 年無出售能源情形。

2024 年組織內部的能源消耗量

單位：吉焦（GJ）

能源類別		臺灣		中國大陸		合計	
		使用量	%	使用量	%	使用量	%
非 再 生 能 源	汽油	236	5.30%	1,683	0.44%	1,919	0.50%
	柴油	60	1.35%	2,077	0.55%	2,137	0.56%
	天然氣	0	0	1,818	0.48%	1,818	0.47%
	外購電力	4,164	93.35%	373,698	98.53%	377,862	98.47%
能源消耗總量		4,460	100.00%	379,276	100.00%	383,736	100.00%

註：1. 本數據使用量統一四捨五入以整數表達。
2. 本數據統計自油品採購紀錄及政府用電資料。
3. 臺灣各類能源熱值轉換係數依據經濟部能源局之能源常用單位換算表，汽油 1L 公升 =7,800kcal；柴油 1L 公升 =8,400kcal；電力 1 度 =860 kcal；1 kcal=4.187 千焦（KJ）。1,000,000 千焦（KJ）=1 吉焦（GJ）

2024 年度能源密集度

能源類別		臺灣		中國大陸	
		GJ/ 營業收入	GJ/ 員工人數	GJ/ 營業收入	GJ/ 員工人數
非 再 生 能 源	汽油	0.02	1.23	0.08	0.17
	柴油	0.00	0.31	0.10	0.21
	天然氣	0	0	0.08	0.18
	外購電力	0.32	21.68	17.13	37.21
合計		0.34	23.23	17.39	37.77

註：1. 能源密集度分母分別以營業收入（新臺幣百萬元）和員工人數為分母。
2. 能源密集度統一四捨五入至小數點第二位。

能源節約 GRI 302-4

2024 年度臺灣及中國各營運據點陸續汰換老舊設備，選用節能空調設備，進行空壓機變頻改造與餘熱回收，並針對照明、電力系統及空調系統作規劃，對於作業空間燈具進行有效配置及分區開關控制，持續降低能源消耗及減少二氧化碳之排放，以實踐節能減碳的理念。

2024 年度節能減碳相關措施

廠別	實施範圍	節能減碳措施	預估節省能耗
總公司	辦公區	更換老式水冷式空調為變頻空調。	66,800kWH
江蘇廠	廠區	空壓機餘熱回收。	78,240 升 / 柴油
深圳廠	中央空調	空壓機變頻改造。	150,000kWH
常熟廠	廠區	夏季溫度車間管控 (無塵車間 20-25℃，其他車間夏季不低於 26℃，冬季不高於 16℃)。	20,000kWH
	廠區	加強巡檢，無人及無區域及時關閉照明設備。	1,000kWH
江西廠	配電房	更換配電房節能主設備。	2,253,927kWH

5.3.2 溫室氣體管理 GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-4

為響應臺灣 2050 年淨零碳排目標，精元電腦對於溫室氣體排放量進行監控、評估和管理，自 2022 年度起已對集團各公司進行溫室氣體排放的盤查工作，另於 2024 年度委由第三方獨立機構依據 TWSAE 3410 確信準則公報對精元電腦母公司提供確信服務，並出具溫室氣體確信報告，提前完成永續發展路徑圖所規定的時程規定。

最近二年度溫室氣體排放統計

	臺灣		中國大陸	
	2023 年	2024 年	2023 年	2024 年
範疇一 (公噸 CO ₂ e)	117.20	80.32	2,455.09	1,504.00
範疇二 (公噸 CO ₂ e)	581.08	571.22	72,917.41	58,701.11
範疇一及二排放總量 (公噸 CO ₂ e)	698.29	651.54	75,372.50	60,205.11

註：臺灣 2023 年溫室氣體排放量原列示 1,310.03 公噸 CO₂e，係包括非邊界內共用廠區公司的排放量，本報告扣除非邊界內公司排放量後重新計算，重編 2023 年資訊。

最近二年度溫室氣體排放密集度

相較於 2023 年，2024 年溫室氣體排放密集度降低了 26.70%。

溫室氣體年度排放量	2023 年	2024 年
範疇一 (公噸 CO ₂ e)	2,572.29	1,584.32
範疇二 (公噸 CO ₂ e)	73,498.49	59,272.33
範疇一及二排放總量 (公噸 CO ₂ e)	76,070.79	60,856.65
排放密集度 (公噸 CO ₂ e /NTD 百萬營收)	3.52	2.58



溫室氣體量化原則

溫室氣體排放量計算主要採用排放係數法，即活動數據乘以排放係數乘以 IPCC 全球暖化潛勢 (Global warming potential, GWP)，將所有計算結果轉換為二氧化碳當量 (CO₂e)。

1. 排放係數主要選用國家公開資訊：

臺灣地區

- ◆ 環境部最新公告之「溫室氣體排放系數管理表」(6.0.4 版本)
- ◆ 電力係數引用經濟部能源署公告 2023 年度電力排碳係數。

中國大陸

江蘇廠、常熟廠、江西廠、深圳廠採用中國大陸生態環境部公告 2022 年電力平均二氧化碳排放係數；重慶廠採用中國大陸生態環境部公告重慶 2022 年省級電力平均二氧化碳排放係數。

2. 全球暖化潛勢 GWP 採用 IPCC AR6 (2021 年) 版公告之數值。

3. 二氧化碳排放量為各種溫室氣體排放量換算之二氧化碳當量值總和，單位為公噸 CO₂e。

精元電腦溫室氣體減碳目標

氣候變遷與溫室效應已被認定為未來數十年間國家、政府、企業及民眾所要面臨的最大挑戰之一。溫室氣體排放管制的實施，應該具體落實在國家、產業及個別企業等不同層次。精元電腦溫室氣體排放設定減碳目標，涵蓋範疇一與範疇二，以 2023 年為基準年，設定至 2033 年總體減量 42% 的目標，因應國內外減碳政策與碳定價機制。

5.4 廢汙水管理與水資源管理

能源管理及溫室氣體排放對公司之意義

極端氣候導致乾旱和缺水風險加劇，珍惜用水和保護水資源為精元電腦的重要責任。

精元電腦依據 ISO 14001 管理體系，積極推動水資源與廢污水管理，透過有效的水資源管理，減少用水需求，並降低對水生生態系統的依賴。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

肆意排放廢水，汙染生態環境、違反政府法規，造成企業聲譽受損。

正面衝擊：

積極管理水資源運用，有助於提升資源運轉效率，降低生態負擔。

政策與承諾

1. 本公司體認水資源之有限，致力於優化水資源的利用，提昇用水效率。
2. 遵循政府相關環保法規與政策，確保廢水經過處理後符合排放標準，降低環境負荷。



治理組織

1. 「永續發展委員會」及工作小組。
2. 各廠區管理部及環保專責單位。



管理作法

- 增設水回收措施，並持續推動節約措施，包括舊管線汰換與更新、用水開關點檢與用水巡檢、增加水資源回收及再利用措施、以及加強各廠區日常管理如教育宣導等。
- 排水：提升廢水處理效能、處理後水質定期檢討。



管理指標

- 取水量：總取用水項目（自來水、地下水、工業水）之加總。
- 回收：用水回收量。
- 排水量：廢水處理符合率（%）



利害關係人的參與

向員工、供應商宣導水資源管理政策。

5.4.1 廢污水管理 GRI 303-2

廢污水管理政策

精元電腦依據 ISO 14001 環境管理系統對廢水之處理、排放和監控的過程進行管理，以減少對環境和公共衛生的危害。

臺灣總公司無生產產線，廠區大部份為生活污水，因此直接逕流排放至污水下水道，而大陸地區各廠廢（污）水收集經處理設施流程，定期針對廠區進行水質化驗，可有效控管並穩定放流水水質，用後廢水經由廠內污水處理設施處理（如自然沉降法、化學混凝法），處理至符合各廠所在主管機關之排放水質要求後排放，以符合排放標準。

廢水污染檢測

廢水管理包括廢水處理、排放和監控等方面。2024 年各廠之排放水質生化需氧量（BOD）、化學需氧量（COD）及懸浮固體（SS），均遠優於法規標準。

各廠區水污染檢測項目及結果如下表

水污染檢測項目	排放標準 (ppm)	2024 年平均監測值 (ppm)				
		重慶廠	江蘇廠	深圳廠	常熟廠	江西廠
化學需氧量 COD (mg/L)	500	64	160	28	32	66
生化需氧量 BOD (mg/L)	300	12.8	60.2	-	5.4	20
懸浮固體物 SS (mg/L)	400	66	19	9	29	-

5.4.2 水資源管理

水資源管理政策

本公司對於水資源管理的目的是確保水資源的永續利用，同時保護水資源的生態功能和水生態系統的健康。臺灣廠區使用範圍分別為空調設備的供水系統及一般生活用水，排出的生活污水對於環境衝擊並無顯著影響。大陸各廠區因有實際生產行為，增設水回收措施，江蘇廠設置水循環設備，常熟廠設置迴圈水池，製程用水通過過濾淨化回收再利用，以增加水資源重複使用之次數，降低水資源之耗用，珍惜地球水資源。

公司以 ISO 14001 的管理體系為基礎進行水資源管理，並持續推動水資源的節約措施，包括舊管線的汰換與更新、用水開關點檢與用水巡檢、增加水資源回收及再利用措施、以及加強各廠區日常管理如教育宣導等，以減少在基礎廠務設施，如空調、空壓等循環用水及員工生活用水的使用。

取水來源及用途

精元電腦依據世界資源研究所的水資源風險評估工具 (Aqueduct Water Risk Atlas) 評估臺灣及中國大陸水資源壓力指數，評估水資源的風險程度，藉以擬訂水資源管理政策。臺灣屬低至中度水資源風險區。取水來源主要來自臺灣自來水公司供應的自來水，未使用地下水或其他水源，臺中區供水系統水源主要為鯉魚潭水庫、大甲溪。中國大陸取水來源來自水廠供應的自來水，未使用地下水或其他水源。

	臺灣總公司	重慶廠	江蘇廠	深圳廠	常熟廠	江西廠
水壓力指數	中低度	低度	低度	中低度	中高度	中低度
取水來源	鯉魚潭水庫、大甲溪	嘉陵江	太湖	羅田水庫 石岩水庫 鐵崗水庫	長江	九仙湖水庫
排水承受水體	筏子溪	璧南河	太浦河	茅洲河	走馬塘	豐溪河

取水量、排水量及耗水量 GRI 303-3、GRI 303-4、GRI 303-5

在取水量方面，精元電腦 2024 年取水量為 704.12 百萬公升，較 2023 年 889.30 百萬公升，減少 185.18 百萬公升，減少幅度為 20.82%，其中臺灣較 2023 年度減少 3.97 百萬公升，中國大陸較 2023 年度減少 181.21 百萬公升。排水量部分，由於本公司非用水大戶，未設置流量計，參考產業實務，以取水量之 80% 作為排水量，耗水量則以取水量減排水量估計之。

2024 年度取水量、排水量及耗水量統計

水量	單位	臺灣	中國大陸	合計
取水量	百萬公升	6.92	697.20	704.12
排水量	百萬公升	5.54	557.76	563.29
耗水量	百萬公升	1.38	139.44	140.82

2022 年至 2024 年取水量統計

地區 \ 年度	2022 年	2023 年	2024 年
臺灣 (百萬公升)	5.05	10.90	6.92
中國大陸 (百萬公升)	981.01	878.41	697.20
合計取水量 (百萬公升)	986.06	889.30	704.12

註：臺灣地區 2022 年及 2023 年取水量原包括非邊界內共用廠區公司的排放量，本報告扣除非邊界內公司取水量後重新計算，重編 2022 年及 2023 年資訊。

2024 年各廠實施節水措施



50 公噸

深圳廠廠區廢水回收



200 公噸

常熟廠衛生間沖水閥更換節水型器具，水龍頭增加節水器



137,411,208 公噸

江蘇廠廠區間接冷卻水、工藝回用水及生活用水回收



15,000 公噸

江西廠車間建置迴圈水池

2024 年集團回收再利用用水量



回收用水

2024 年總回收用水量：137,426.20 百萬公升

5.5 廢棄物管理

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

廢棄物管理對公司之意義

國內外對資源廢棄之監管力度加大，精元電腦以合規方式處理營運過程中產生的廢棄物，以降低對環境的負面衝擊。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

公司未能妥善處理廢棄物，影響環境生態。

正面衝擊：

適當管理廢棄物排放，降低環境污染，促進循環經濟。

政策與承諾

本公司珍惜自然資源，積極推動廢棄物減量與廢棄物妥善處理。



治理組織

1. 「永續發展委員會」及工作小組。
2. 各廠區管理部及環保專責單位。



管理作法

- 強化廢棄物回收與再利用。
- 持續推動源頭分類與減廢。
- 廢棄物之妥善處理與追蹤。



管理指標及目標

指標

- 單位營收廢棄物產出量
- 有害事業廢棄物妥善處理率



利害關係人的參與

- 遵循環保主管機關公告標準分類、儲存、清除與處理廢棄物，減少環境負擔。
- 與供應商及客戶共同協力合作，減少包裝材使用量，並採用可回收包裝材。

目標

短期目標 (2025 年)

- 有害事業廢棄物妥善處理率 100%

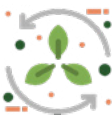
中期目標 (2027 年)

- 每年單位營收之廢棄物產出量降低 1%
- 有害事業廢棄物妥善處理率 100%。

長期目標 (2030 年)

- 每年單位營收之廢棄物產出量降低 1%。
- 有害事業廢棄物妥善處理率 100%。

5.5.1 減少產生廢棄物之措施 GRI 306-2



精元電腦減少產生廢棄物之具體執行措施

1. 電腦及資訊設備辦理報廢作業時，係將媒體儲存設備予以破壞至無法讀取使用，再委由資源回收專業處理廠商辦理資源回收處理，以防資訊外洩，並符合廢棄物減量、避免汙染及再利用原則。
2. 一般無機密性及個資資訊紙張，採取廢紙再利用方式，藉此提醒員工節約用紙重要性，要求同仁使用雙面列印輸出及單面回收紙再利用。
3. 處理有機密性及個資資料紙張，則採匯集定期達銷毀量總量效益後，委託專業銷毀單位進行一次性銷毀，符合個資法資料保護規定。
4. 用 ERP 系統電子化表單代替紙本申請單。

5.5.2 廢棄物的產生及組成 GRI 306-3

精元電腦對廢棄物管理，從日常生產和生活中產生的廢棄物進行收集、運輸、處理和利用，以減少對環境和人類健康的危害。各廠廢棄物分為有害廢棄物以及非有害廢棄物，臺灣營運據點無生產產線，產生之廢棄物為一般生活垃圾及紙類、塑膠、鐵鋁罐等可回收廢棄物，無有害廢棄物產生，2024 年度非有害廢棄物共計 85.26 公噸，皆委由合格專業廠商處理。

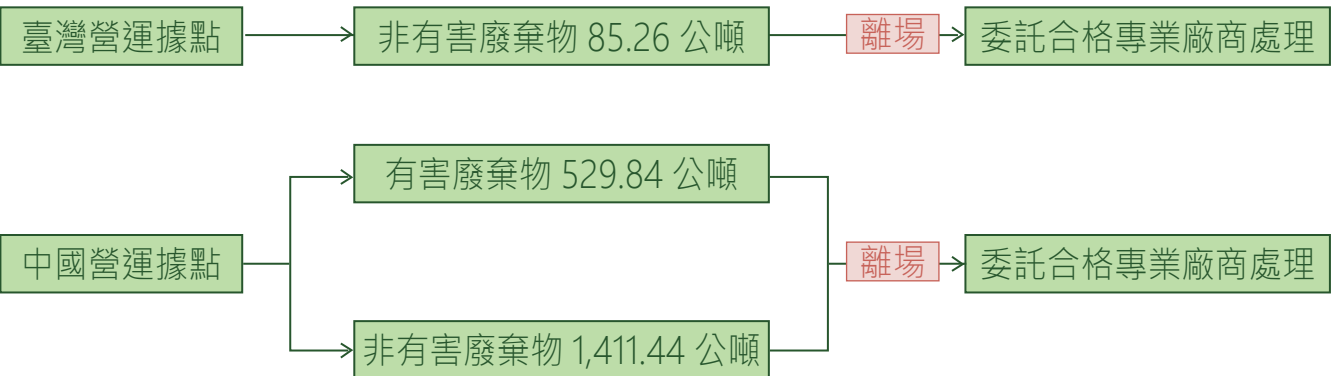
大陸廠區有害廢棄物主要來自產品製程中產出，包含漆渣、汙泥、廢包裝桶等，2024 年度有害廢棄物為 529.84 噸，非有害廢棄物為 1411.44 公噸，全數委託專業廠商回收處理，妥善處理率達 100%。

廢棄物類型 \ 地區	臺灣		中國大陸		合計	
	2024 年	2023 年	2024 年	2023 年	2024 年	2023 年
有害廢棄物 (公噸)	0	0	529.84	304.03	529.84	304.03
非有害廢棄物 (公噸)	85.26	83.38	1,411.44	1,475.17	1,496.70	1,558.55
合計	85.26	83.38	1,941.28	1,779.20	2,026.54	1,862.58

註：1. 臺灣營運據點一般廢棄物產生量以行政院環境部公告平均每人每日一般廢棄物產生量為計算基準，因環境部於本報告書出版時尚未發佈 2024 年資料，故沿用 2023 年數據（新北 1.274 公斤 / 人、臺中 1.632 公斤 / 人）。

2. 臺灣一般廢棄物年產生量計算方式：每月日數 × 各據點每月上班人數 × 各據點平均每人每日一般廢棄物產生。

5.5.3 廢棄物清運及管理 GRI 306-2、GRI 306-4、GRI 306-5



精元電腦除委託合格清除處理商進行焚化處理或再利用處理之外，並秉持著責任生產之理念，定期進行處理業者之稽核，以確保妥善處理。此外，本公司亦透過與供應商的合作將部份資源類廢棄物進行再利用。除遵守環保法規無違反法規紀錄，且完全符合政府環保規範並不定期接受政府單位抽樣查驗。

以下範例是本公司在江蘇廠的危險廢棄物處理的模式

[精元電腦江蘇廠 - 危險廢棄物處理等相關處理措施與辦法](#)

精元電腦（江蘇）有限公司 危險廢物污染防治措施

- 一、設立獨立的危險廢物專用倉庫，貯存危廢。
- 二、液體危險廢物存放於噸桶內並蓋好，貯存、運送時必須採取有效的平安防範措施，防止發生洩漏和火災事故。
- 三、固體危險廢物應分類、集中存放於專用包裝容器內，並密封。以防貯存、運送時洩漏、擴散、污染。
- 四、危險廢物張貼危廢標籤，標明名稱、編號、類別、數量、日期及需要特別說明的內容。
- 五、長期存放危險廢物的容器必須加蓋，並密封蓋好
- 六、盛裝危險廢物時，不得超過包裝物或者容器，應當使用有效的封口方式，使包裝物或容器的封口緊實、嚴密。
- 七、各車間每天定時從危險廢物產生地點將分類好的危險廢物按照規定的要求送至公司危廢倉庫。
- 八、危險廢物存放點、危險廢物暫存處要有相關標識及嚴密的封閉措施，防止非工作人員接觸危險廢物。
- 九、一旦發生危險廢物流失、洩漏、火災等意外事故時，及時採取緊急措施，並啟動應急方案，實施救援處理工作，同時上報相關負責人。

十、建立危險廢物台賬，登記內容為日期、危險廢物種類、數量或重量，處置情況及相關人員簽名，保持記錄備查。

十一、危險廢物由具有資質的機構或環保部門指定單位接受，公司與之簽訂危廢轉移協議，並依照有關規定填寫和保存廢物專移聯單。嚴禁有關人員私自轉讓、買賣危險廢物。

十二、危險廢物處置流程：

- 1) 產生廢物者按要求對危險廢物進行分類投放；
- 2) 廢物收集人員定期將部門內廢物集中收存並運至制定地點和存儲容器中；
- 3) 填好危險廢物轉移聯單
- 4) 危險廢物運送到指定處置場所並繳納危廢處理費統計上報政府機構廢物管理部門
- 5) 妥善保管危險廢物轉移聯單

5.6 氣候變遷因應與調適

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

溫室氣體排放引起的全球暖化為全球經濟帶來巨大風險，並將影響諸多的經濟部門和產業，為協助市場參與者取得一致、可比較、可靠且完整的資訊，以瞭解企業面對氣候變遷的風險與機會，及評估企業因應氣候變遷的營運韌性，以進行適當的投資規劃與有效的資產配置，國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）於 2015 年成立氣候相關財務揭露工作小組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），協助設計一套氣候相關財務資訊揭露與實施指引，提供企業編製揭露資訊時使用。TCFD 分別於 2017 年及 2021 年發布「氣候相關財務揭露建議（Recommendations of the TCFD, 2019）」、「氣候相關財務揭露建議的執行（Implementing the Recommendations of the TCFD, 2021）」、「指標、目標和計畫轉型指南（Guidance on Metrics, Targets, and Transition Plans, 2021）」等報告書。

TCFD 建議企業透過治理、策略、風險管理、指標和目標等四大核心要素辨認重大氣候風險，並將氣候相關風險與機會的財務影響量化揭露。



精元電腦重視氣候變遷帶來的影響，並積極回應 TCFD 之氣候相關財務揭露建議，由本公司「永續發展委員會」負責擬定四大核心要素（治理、策略、風險管理、指標和目標）相關工作之政策、規劃、執行與檢討，定期向董事會報告，及內部查證工作。

氣候變遷管理流程



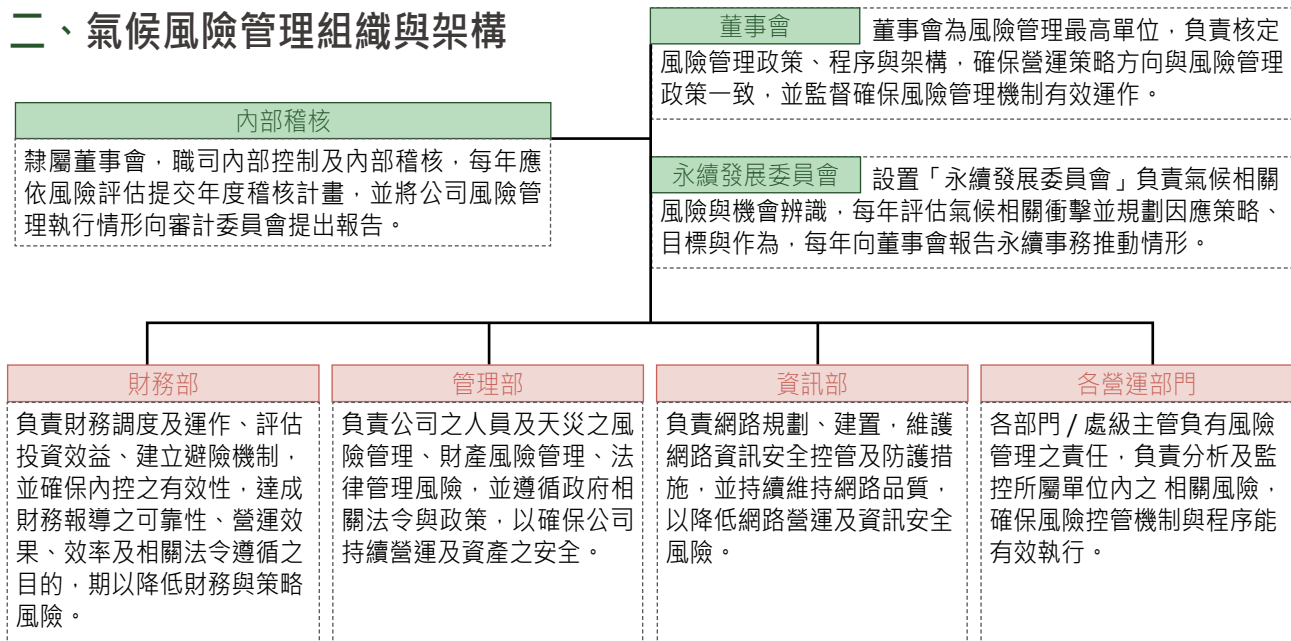
5.6.1 氣候治理



一、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

- 精元電腦於氣候議題上以董事會為最高監督單位，統籌整體氣候策略並監督高階經理人執行氣候相關風險管理情形及關鍵績效。執行單位為「永續發展委員會」及轄下的永續環境小組負責鑑別氣候相關風險及機會，擬訂氣候變遷因應機制、蒐集氣候風險之最新法令訊息，並每年落實定期公開揭露資訊。
- 為追蹤氣候風險管理執行成效，永續發展委員會每年至少一次向董事會報告公司在氣候變遷方面的執行成果，確保其與全球氣候政策趨勢和投資人期望一致。
- 本公司已訂定經董事會通過之「[風險管理政策及程序](#)」，董事會為風險管理最高決策單位，為強化氣候相關風險管理，已建立相關管理制度與規範。
- 精元電腦透過 PDCA 管理循環的觀念，不斷更新氣候風險及機會的鑑別，用來了解未來資源投入產生的機會與風險的控管，對本公司永續的發展是極為重要的措施。

二、氣候風險管理組織與架構



5.6.2 氣候策略

一、辨識氣候風險與機會

TCFD 在策略核心目標方面，建議針對重大資訊，應揭露組織業務、策略和財務規劃中，因氣候相關風險與機會帶來的潛在及實際的衝擊，建議揭露事項包括：



組織鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。



所鑑別的氣候相關議題對業務、策略及財務規劃的影響。



考量不同氣候相關情境下，組織在策略上的韌性。

精元電腦依據 TCFD 核心要素「策略」，於 2024 年 8 月 16 日氣候變遷風險 / 機會鑑別會議，由總經理召集各部門主管，依情境分析及 PESTLE (Political, Economic, Sociological, Technological, Legal and Environmental) 分析執行氣候變遷風險與機會之辨識與分析，分析邊界為精元電腦總公司。

本年度經分析與會議討論羅列出 3 項實體風險、5 項轉型風險及 4 項機會，依據各項風險 / 機會議題之發生可能性 (A) 及風險衝擊性 / 機會效益性 (B)，計算各項指標的風險暴露度 / 機會價值度 ($C = (A) \times (B)$)，作為鑑別重大風險 / 機會等級區分指標，並評估可能發生時程 (短期為 <3 年、中期為 3~5 年、長期為 >5 年)。本年度共鑑別出 3 個中度風險、1 個高度機會、3 個中度機會，並由永續專責單位統整風險與機會鑑別結果、財務影響、因應對策、指標與目標，提報 2024 年 12 月 24 日永續發展委員會，並向董事會報告執行情形。

氣候變遷風險 / 機會分析

類別	因素	分析內容
政治 (P)	碳關稅與永續法規政策	◆ 碳關稅和碳費政策：多個國家（如歐盟、美國等）已提出碳關稅和碳費政策，對高碳排放產品加徵稅費，可能導致出口成本增加，進一步增加企業的合規壓力。 ◆ 永續法規增多：全球各國逐步加強與環保和永續相關的法規和合規要求，例如碳排放報告要求、環境保護標準等，企業若未能及時調整運營策略，將面臨合規風險和潛在罰款。 ◆ 推動再生能源使用：許多政府提供再生能源相關的補貼和優惠政策，鼓勵企業採用再生能源，減少對傳統化石燃料的依賴。
經濟 (E)	低碳產品市場需求與供應鏈中斷風險	◆ 低碳產品市場需求增加：隨著全球市場對環保和永續產品需求的增長，企業將面臨來自國際市場的低碳產品需求壓力，並需要投入更多資源進行技術創新和產品改進。 ◆ 供應鏈中斷風險增加：全球極端氣候頻發，加上疫情對供應鏈的衝擊，導致原物料價格波動和供應鏈中斷風險加劇。企業需考慮增加安全庫存或尋找多元供應來源，以確保供應穩定性。
社會 (S)	客戶環保意識提升與企業社會責任壓力	◆ 客戶環保意識提升：消費者對於環保產品的偏好日益增強，尤其是低碳和綠色產品，這為企業創新和形象提升帶來了新機會，同時也需要對現有產品和包材進行改進，以滿足市場需求。 ◆ 企業社會責任 (CSR) 壓力：社會對於企業在環境保護和社會責任方面的要求日益增多，企業需要在運營中充分體現永續發展的責任，以維持品牌形象和市場信任度。
技術 (T)	低碳技術轉型需求與能源效率提升技術	◆ 低碳技術轉型需求：隨著低碳技術的快速發展，企業需在技術研發和生產設備上投入更多資源，以跟上市場對低碳產品的需求，若未能及時採用低碳技術，可能導致競爭力下降。 ◆ 能源使用效率技術提升：許多新興技術（如、源管理系統等）正在幫助企業提高能源使用效率，減少資源浪費，這將使企業在長期內減少營運成本並達成碳排放目標。
環境 (E)	極端氣候影響供應鏈	◆ 極端氣候增加：由於氣候變遷，極端氣候事件（如颱風、乾旱、洪水等）發生頻率增加，可能導致生產設施損壞、供應鏈中斷或營運停工等問題，對企業的正常營運構成風險。 ◆ 資源供應不穩：水資源和能源等自然資源的可獲取性受氣候變遷影響，可能會導致企業原物料和能源成本的波動，影響長期營運成本。
法律 (L)	合規需求加強與氣候變遷因應法	◆ 合規需求加強：許多國家和地區正逐步加強對碳排放、污染控制和資源保護的法律要求，未來將要求企業進一步達成減碳目標並進行碳足跡報告，合規需求將上升。 ◆ 氣候變遷因應法：該法案進一步規範企業在氣候變遷方面的責任和措施，要求企業積極參與碳減排，確保環境保護和資源永續。

氣候變遷風險鑑別結果與因應策略

風險	轉型風險	類別	政策與法規	代碼	R1
風險名稱	碳關稅與碳費	時間範疇	中期	負責單位	財務 / 管理
風險描述	臺灣環境部正式訂定碳費制度，各國陸續實施碳邊境調整機制，可能造成產品銷售成本提升。				
可能影響	成本上升，導致競爭風險增加。				
管理 / 應對策略	增強碳排放管理系統，優化節能措施，降低成本轉嫁風險。				
2024 運作情形	本公司非首波碳費開徵對象暫未受影響。				

風險	轉型風險	類別	市場	代碼	R2
風險名稱	低碳產品與市場需求改變	時間範疇	中期	負責單位	研發 / 業務
風險描述	因國際市場對低碳技術轉型需求增長及客戶氣候意識提升，增加研發及資源投入壓力，並推動綠色產品的市場需求。				
可能影響	若未能符合市場轉型需求，可能影響企業競爭力，導致訂單減少及財務效益下降。				
管理 / 應對策略	強化創新研發，推動低碳產品與服務創新，並採用綠色包材以滿足客戶需求。				
2024 運作情形	持續關注市場與客戶對低碳產品及綠色技術的需求變化及偏好。				

氣候變遷風險鑑別結果與因應策略（續前）

風險	轉型風險	類別	政策與法規	代碼	R3
風險名稱	永續法規合規需求	時間範疇	長期	負責單位	管理
風險描述	政府政策推動永續法規日益增多，企業需擬定相關計畫入和提升合規成本。				
可能影響	營運成本上升，低碳轉型增加財務負擔。				
管理 / 應對策略	設立永續專 / 兼職單位，監控法規變動，確保公司符合要求。				
2024 運作情形	將最新 ESG 報告書提報董事會，強化永續資訊揭露，並啟動總公司溫室氣體盤查計畫。				

風險	轉型風險	類別	技術	代碼	R4
風險名稱	技術轉型需求	時間範疇	中期	負責單位	研發
風險描述	未投入於低碳技術轉型，錯失投入低碳研發的機會。				
可能影響	低碳產品和新技術成本增加。				
管理 / 應對策略	密切與供應鏈合作，評估技術發展的可行性。				
2024 運作情形	持續關注供應鏈中相關技術的發展情況。				

風險	轉型風險	類別	名譽	代碼	R5
風險名稱	環保形象風險	時間範疇	中期	負責單位	總經理
風險描述	公司被視為不環保，影響品牌形象。				
可能影響	永續績效不佳可能影響聲譽。				
管理 / 應對策略	積極推動減碳計畫，設置溝通管道與利害關係人互動。				
2024 運作情形	2024 年度 ESG 報告書提報董事會，於新官網建置企業永續發展專區，強化利害關係人溝通。				

風險	實體風險	類別	長期性	代碼	R6
風險名稱	極端氣候風險	時間範疇	長期	負責單位	管理
風險描述	氣候變遷導致限水限電。				
可能影響	倉儲設施損壞、物流中斷，增加成本。				
管理 / 應對策略	定期關注即時水情、增加儲水設備與備用發電機。				
2024 運作情形	2024 年不因水電因素影響營運與生產。				

風險	實體風險	類別	長期性	代碼	R7
風險名稱	天然災害及重大外部危害風險	時間範疇	長期	負責單位	管理
風險描述	由於自然災害或人為不可控因素，導致公司營運中斷。				
可能影響	生產停工，收入損失。				
管理 / 應對策略	制定營運持續管理指導方針，以確保本公司能持續營運，並降低對公司之衝擊。				
2024 運作情形	2024 年度無因地震、颱風等天然災害導致人員傷害與財物損失之情事。				

風險	實體風險	類別	長期性	代碼	R8
風險名稱	供應鏈中斷風險	時間範疇	中期	負責單位	採購
風險描述	極端氣候影響供應商營運，可能導致供應中斷或延誤。				
可能影響	原物料供應不穩，增加庫存及延誤成本。				
管理 / 應對策略	增加安全庫存，啟動第二供應商策略。				
2024 運作情形	與主要供應商保持定期溝通維持良好關係，並密切關注極端氣候災害對供應鏈的影響。				

氣候變遷機會鑑別結果與因應策略

機會	機會	類別	產品 / 服務	代碼	01
機會名稱	低碳產品需求增長	時間範疇	中期	負責單位	研發 / 業務
機會描述	全球對低碳和綠色產品需求上升，促使公司提升技術應用。				
可能影響	產品需求上升，帶動收入增長。				
管理 / 應對策略	增加低碳產品的研發和市場推廣，提升品牌價值。				
2024 運作情形	密切關注全球市場對低碳和綠色產品需求的增長趨勢。				

機會	機會	類別	市場	代碼	02
機會名稱	客戶偏好轉變	時間範疇	中期	負責單位	業務
機會描述	客戶偏好符合環保規範的產品，提高公司形象。				
可能影響	提升品牌形象，增強競爭力。				
管理 / 應對策略	強化環保認證，提升透明度，滿足客戶環保需求。				
2024 運作情形	觀察客戶對環保產品的需求變化，並保持對環保認證標準的最新了解。				

機會	機會	類別	資源效率	代碼	03
機會名稱	能源使用效率提升	時間範疇	短期	負責單位	製造 / 管理
機會描述	提升工廠設備及辦公室能源使用效率，減少資源浪費。				
可能影響	減少能源消耗，營運成本降低。				
管理 / 應對策略	更換老舊高耗能設備。				
2024 運作情形	定期檢視能耗數據，2024 年度更換多台老舊水冷式冷氣為變頻冷氣。				

機會	機會	類別	韌性	代碼	04
機會名稱	營運多樣性	時間範疇	長期	負責單位	總經理 / 研發
機會描述	透過產品或服務的推陳出新。降低全球因氣候變遷風險所帶來之衝擊。				
可能影響	以關鍵技術為核心，跨領域發展新產品或服務，提升組織彈性。				
管理 / 應對策略	持續研發不同領域技術、新產品或服務，增強動態能力。				
2024 運作情形	持續探索公司核心技術在不同領域中的應用潛力，並關注各技術領域的市場趨勢。				

氣候風險與機會矩陣

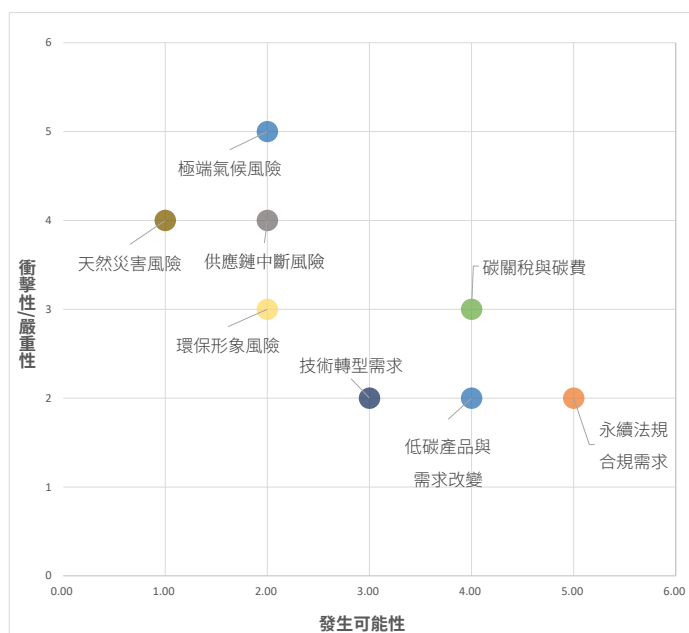
以下為風險等級的分配情況，根據風險發生的可能性（A 值）和衝擊性／嚴重性（B 值）計算風險暴露度（ $C = A * B$ ），C 值 15 分（含）以上屬高度風險／機會，9 分（含）以上屬中度風險／機會：

風險代碼	風險名稱	發生可能性 (A)	衝擊性 / 嚴重性 (B)	暴露度 (C)	風險等級
R1	碳關稅與碳費	4	3	12	中度
R2	低碳產品與需求改變	4	2	8	低度
R3	永續法規合規需求	5	2	10	中度
R4	技術轉型需求	3	2	6	低度
R5	環保形象風險	2	3	6	低度
R6	極端氣候風險	2	5	10	中度
R7	天然災害風險	1	4	4	低度
R8	供應鏈中斷風險	2	4	8	低度

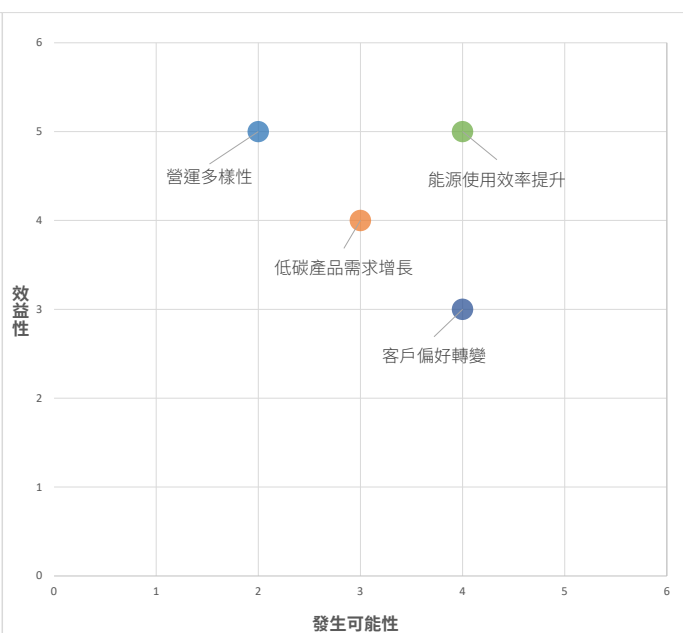
以下為機會等級的分配情況，根據機會發生的可能性（A 值）和效益性（B 值）計算機會價值度（ $C = A * B$ ）：

機會代碼	機會名稱	發生可能性 (A)	效益性 (B)	機會價值度 (C)	機會等級
O1	低碳產品需求增長	3	4	12	中度
O2	客戶偏好轉變	4	3	12	中度
O3	能源使用效率提升	4	5	20	高度
O4	營運多樣性	2	5	10	中度

氣候風險矩陣



氣候機會矩陣



二、極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

(一) 氣候變遷風險定義

IPCC 定義氣候變遷風險為脆弱度、暴露度以及危害的相互作用，其中**危害 (Hazard)**是指與氣候相關的物理事件、趨勢或其物理影響，可造成生命損失、傷害或其它健康影響，以及財產、基礎設施、生計、服務提供、生態系統以及環境資源的損害和損失。

暴露 (Exposure)是指對於人類生命、生計、物種或生態系統、環境服務與資源、基礎建設、經濟、社會與文化資產有可能遭受不利影響的位置與設置。

脆弱度 (Vulnerability)是指容易受到負面影響的傾向 (propensity) 與本質 (predisposition)。脆弱度涵蓋多種概念，包括敏感性、容易受災特性、以及缺乏應付與適應的能力。

風險值 = 危害度 x 脆弱度 x 暴露度

(二) 情境分析

精元電腦參考 IPCC 定義，評估在極端氣候情況下發生乾旱缺水、淹水潛勢的風險。

資料主要參考臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 (Taiwan Climate Change Projection Information and Adaptation Knowledge Platform, TCCIP)、國家科學及技術委員會 (National Science and Technology Council, NSTC) 與國家災害防救科技中心 (National Science and Technology Center for Disaster Reduction, NCDR) 的資料，以多種氣候模型進行情境模擬，避免產出結果有所偏差。



臺灣最長連續不降雨日及水資源影響

依據 TCCIP 在不同情境下連續不降雨日預估，在 SSP2-4.5 情境下，短期 (2021-2040 年) 將較基期年 (1995-2014 年) 的 40.5 天平均增加 2.2 日，中期 (2041-2060 年) 將較基期年平均增加 1.3 日，長期 (2081-2100 年) 將較基期年 (1995-2014 年) 平均增加 2 日，達到 42.5 天連續不降雨。

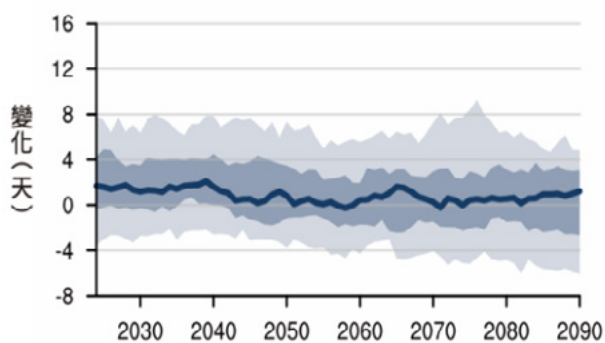
在 SSP5-8.5 情境下，短期 (2021-2040 年) 將較基期年 (1995-2014 年) 的 40.5 天平均增加 2.2 日，中期 (2041-2060 年) 將較基期年平均增加 2.4 日，長期 (2081-2100 年) 將較基期年 (1995-2014 年) 平均增加 5.7 日，達到 46.2 天連續不降雨。

臺灣年最長連續不降雨日變化(天)

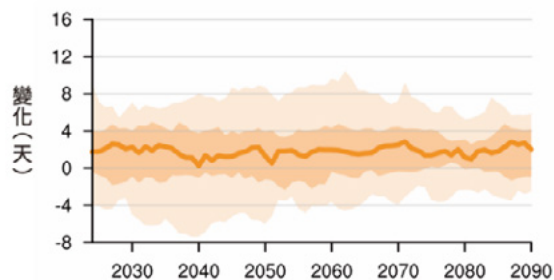
未來時期		短期 2021-2040 年				中期 2041-2060 年				長期 2081-2100 年			
SSP 排放情境		1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5	1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5	1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5
系集平均		1.5	1.7	0.7	1.4	1.3	1.3	3.1	2.5	0.4	1.8	5.2	5.2
百分位數	5	-2.7	-5	-4.1	-4.6	-3.7	-6	-2.9	-3.5	-6	-2.5	-1.2	-1.7
	25	-0.3	-0.9	-1.4	-0.5	-1.1	-1.2	0.8	0	-2.6	-0.9	1.8	2
	50	1.2	2.2	0.9	2.2	0.8	1.3	4.1	2.4	1.2	2	5.8	5.7
	75	3.5	4.1	2.8	3.3	3.5	3.9	5.2	4.8	3.1	4.2	7.5	7.5
	95	6.3	7	6	6.4	7.4	8.7	9.1	10.3	4.8	5.8	12.8	13

臺灣 氣候平均值：40.5天

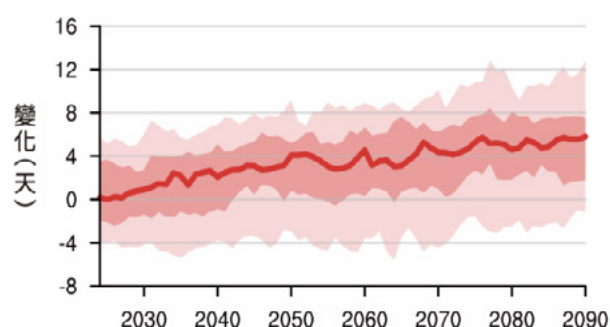
SSPI-2.6



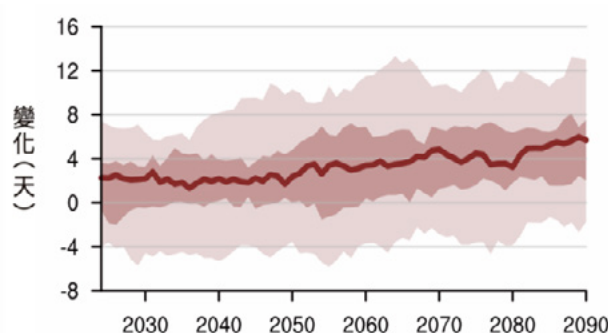
SSP2-4.5



SSP3-7.0

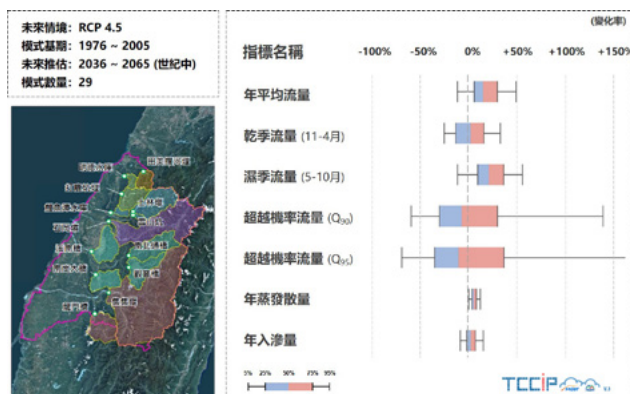


SSP5-8.5

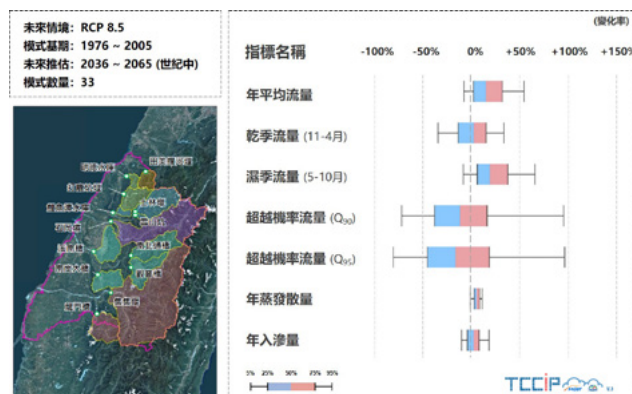


另依據 TCCIP 水資源衝擊指標，中部地區在 SSP2-4.5 情境下，推估世紀中（2036-2065）之集水區年平均流量指標平均改變率為 18%，乾季流量指標平均改變率為 3%，濕季流量指標平均改變率為 23%。

在 SSP5-8.5 情境下，推估世紀中（2036-2065）之集水區年平均流量指標平均改變率為 18%，乾季流量指標平均改變率為 1%，濕季流量指標平均改變率為 24%。



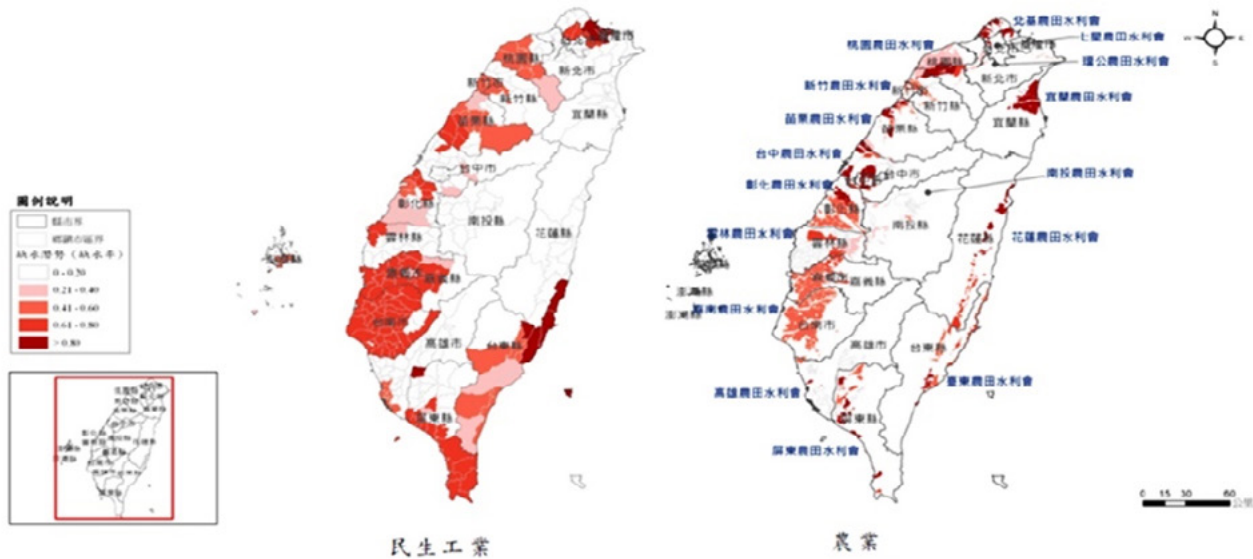
中部地區在 SSP2-4.5



中部地區在 SSP5-8.5

臺灣的乾旱災害有區域差異的特性，以豐枯水期的水量比值（總降雨量比值）而言，豐枯懸殊的趨勢自北部向南部愈加明顯，北部區域的豐枯期水量比為 6：4；中部為 8：2；南部為 9：1；東部為 8：2。乾旱發生的機率、延時、乾旱週期也有類似的空間趨勢，也就是南部發生乾旱的風險較北部大。

經濟部水利署假設我國嚴重乾旱的最劣情境（全年流量為 Q90 且水庫水位為嚴重下限的情形），模擬我國民生工業的缺水率，並繪製和缺水潛勢圖，結果發現在民生工業標的方面，北部都市區域與嘉義、臺南及臺東部分鄉鎮為高旱災潛勢區域。



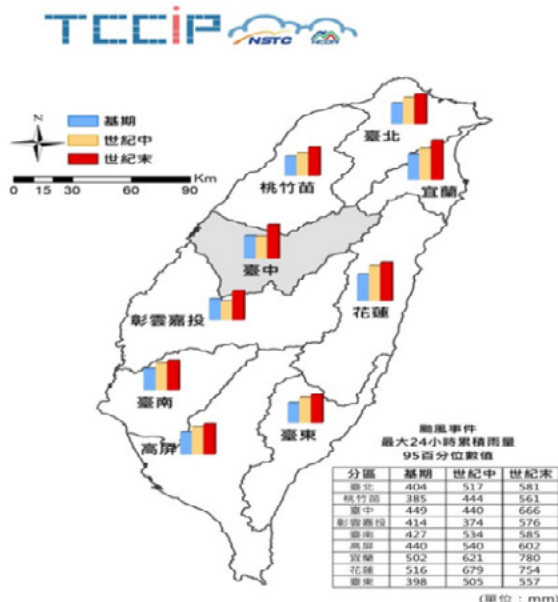
整體而言，就短期及中期而言，精元電腦臺灣總公司所在區域發生乾旱及水資源短缺風險程度並不高，公司在因應措施上短期將採取水車補水，中長期將評估添置水回收設備及大型蓄水機之需求性。

風險事件	危害度	脆弱度	暴露度	風險評估結果	因應措施
乾旱	低	低	低	低風險	短期：水車補水。 中長期：添製水回收設備及大型蓄水設備。



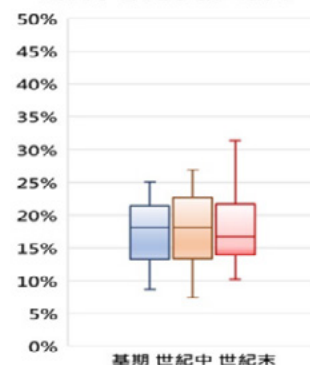
淹水風險

精元電腦總公司位在臺中地區，依據 TCCIP 的淹水衝擊指標圖，在暖化推估情境 RCP8.5 情境下，臺中最大 24 小時累積雨量 95 百分位數值（區域平均），臺中地區基期為 449mm、世紀中為 440mm、世紀末為 666mm，颱風事件極端平均雨量呈現增加趨勢。



模式基期：1979-2008
未來推估：2039-2065(世紀中)
2075-2099(世紀末)
模式數量：1(動力降尺度)
資料版本：V3.3

颱風事件淹水發生機率



衝擊分析成果展示 0.5m 以上淹水發生機率變化趨勢，基期至世紀中變化幅度呈現持平，至世紀末方有些微增加之趨勢，且精元電腦位在臺中市大雅區，依據臺中市淹水潛勢圖，在 24 小時強降雨 650 毫米情況下，大雅區淹水深度多在 0.3m 至 0.5m 之間，發生淹水實體風險尚非為重大。

風險事件	危害度	脆弱度	暴露度	風險評估結果	因應措施
淹水	低	低	低	低風險	短期： 即時掌握氣象單位發布颱風或暴雨警報，以便提前安排相關貿易交易，避免災害所造成之營運中斷或延遲。 長期： 定期檢查評估營運據點之天災防禦措施以及流程，投入增加防禦力之設備，強化硬體防禦提升組織防災韌性。

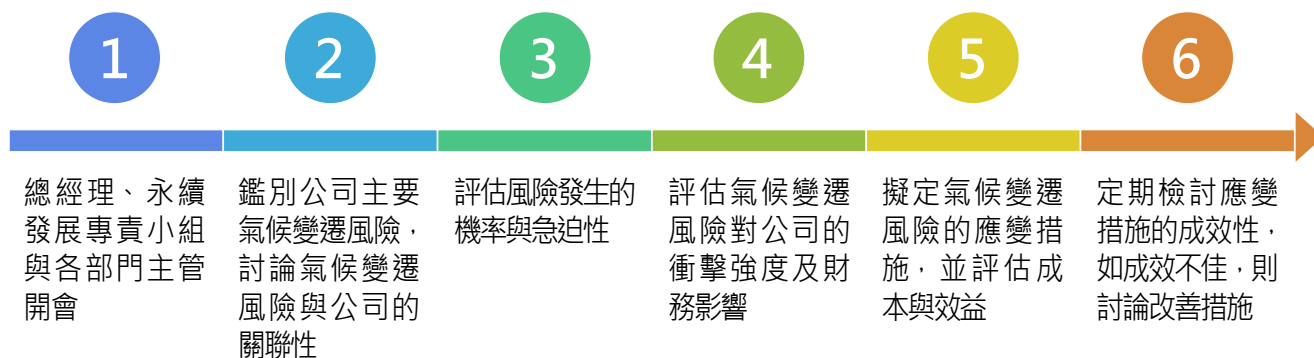
5.6.3 風險管理

董事會為集團內各公司風險控管的最高決策單位，直接監督集團內各公司風險治理架構。為有效管理本公司在營運過程中可能面臨的各種內、外部風險，確保營運目標的達成，精元電腦於 2024 年 8 月經董事會通過「[風險管理政策及程序](#)」，明定風險範疇、風險管理政策及風險管理組織架構。

本公司每年由總經理、各部門主管負責辨識和管理企業營運之風險，風險管理範疇包括策略風險、營運風險、財務風險、資訊風險、法遵風險，誠信風險及其他新興風險，其中包括氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險。

將氣候相關風險與機會的鑑別與管理，納入公司整體風險管理的機制當中，可確保氣候變遷相關風險能與公司其他重大營運風險獲得同步管理。

氣候變遷風險鑑別與管理流程如下：



5.6.4 管理氣候相關風險之指標與目標

精元電腦針對氣候實體風險與轉型風險的中度風險（碳關稅與碳費、永續法規合規需求、極端氣候風險）設立了具體管理指標與目標，以有效應對其潛在影響。針對碳關稅與碳費管理，總公司設立了以 2022 年為基準年，至 2030 年每年能源耗用減少 1% 的目標，以降低碳費合規成本及競爭風險。

此外，為確保法規合規，公司致力每年達成 100% 的環保與永續法規合規率，並設立專責單位定期監控法規變動，確保符合法規要求並提升永續報告資訊揭露的透明度。針對極端氣候風險，公司定期監測水電狀況，並增設儲水及備用電力設施，以提高應變能力並確保營運穩定性。

在機會方面，公司識別並把握低碳產品需求增長、能源使用效率提升及水資源管理等機會，並設定相應的目標和資源投入。針對低碳產品需求，積極減少公司範疇一及範疇二的溫室氣體排放，以提升公司在低碳市場的競爭力，並強化市場推廣以提升品牌競爭力。

對於能源使用效率，設定能源管理目標，並透過設備升級和能源管理技術達成節能目標。此外，為有效進行水資源管理，總公司設立用水管理目標，以 2022 年為基準年，至 2030 年每年降低取水量 1%，以減少對水資源的依賴。2024 年運作情形請詳本公司[官網氣候變遷、機會與財務相關揭露](#)內容。

類別	風險 / 機會名稱	目標	衡量指標
風險	碳關稅與碳費	降低碳費合規成本，減少因碳關稅帶來的競爭風險	◆ 以 2022 年為基準年，至 2030 年臺灣總公司每年能源耗用減少 1%
風險	永續法規合規需求	確保公司運營符合法規要求，減少法規變動導致的合規風險	◆ 每年合規審查的合格率（100% 合規） ◆ 法規變動更新（每年至少一次）
風險	極端氣候風險	提高對極端氣候的應變能力，確保供應鏈和生產的穩定性	◆ 設置儲水及備用電力設備，以應對極端氣候的影響 ◆ 全年度不因極端氣候影響營運
機會	低碳產品需求增長	減少公司範疇一及範疇二的溫室氣體排放，實現永續發展目標，以提升公司在低碳市場的競爭力	◆ 以 2023 年為基準年，至 2033 年臺灣總公司溫室氣體範疇一及範疇二排放量減少排放 42%
機會	能源使用效率提升	提升能源使用效率，降低運營成本並減少碳排放	◆ 以 2022 年為基準年，至 2030 年臺灣總公司每年能源耗用減少 1%
機會	水資源管理	確保水資源利用效率提升，減少水資源依賴	◆ 以 2022 年為基準年，至 2030 年臺灣總公司每年取水量下降 1%
機會	營運多樣性	透過多樣化產品和服務應對氣候變遷風險，提高公司營運彈性	◆ 營收來源多樣化，減少對單一產品或市場的依賴。

CHAPTER 06

幸福職場

- 6.1 員工結構 - 落實多元化與平等原則
- 6.2 人才招聘及培育
- 6.3 薪酬福利與權利保護
- 6.4 職業健康與安全



6.1 員工結構 - 落實多元化與平等原則

精元電腦近年來生產基地不斷擴充，秉持人才多元化的原則，本公司透過所屬據點的人力資源機構，積極尋找具有相關長才的菁英，選用與晉升人才不受性別、文化、國籍等因素影響。

除了向外招聘人才外，當地營業據點會定期進行內部評核，透過績效考核、主管推薦等方式，內升組織員工擔任主管職務，期望藉由各地不同文化背景的特色，一起替本公司及客戶創造最高價值。

6.1.1 員工結構

勞雇類型按性別及地區統計 GRI 2-7

截至 2024 年 12 月 31 日，精元電腦臺灣總公司的員工總人數為 192 人，如依契約型態劃分，全數均為不定期契約員工，並無臨時員工及無保證時數的員工。如依勞雇類型劃分，全數為全職員工，並無兼職員工。不定期契約員工中，男性員工人數為 131 人，女性為 61 人。

中國子公司的員工總人數為 10,042 人，如依契約型態劃分，不定期契約員工為 10,042 人，臨時員工為 0 人。如依勞雇類型劃分，全職員工為 10,042 人，兼職員工為 0 人。不定期契約員工中，男性員工人數為 5,084 人，女性為 4,958 人。2024 年度員工總數和前二年度相較並無顯著波動情形。

地區 類型		類別	2022 年			2023 年			2024 年		
			女性	男性	總數	女性	男性	總數	女性	男性	總數
臺灣	契約類型	不定期契約員工	75	193	268	77	196	273	61	131	192
		臨時員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		無時數保證的員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	勞雇類型	全職員工	75	193	268	77	196	273	61	131	192
		兼職員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	員工總數		75	193	268	77	196	273	61	131	192
中國大陸	契約類型	不定期契約員工	4,047	3,872	7,919	4,278	4,450	8,728	4,958	5,084	10,042
		臨時員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		無時數保證的員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	勞雇類型	全職員工	4,047	3,872	7,919	4,278	4,450	8,728	4,958	5,084	10,042
		兼職員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	員工總數		4,047	3,872	7,919	7,919	4,450	8,728	4,958	5,084	10,042

註：依地區分類的員工人數係以員工實際工作地點進行歸屬。

員工年齡結構按性別及地區統計

地區	年度 年齡	2022 年			2023 年			2024 年		
		女性	男性	總數	女性	男性	總數	女性	男性	總數
臺灣	30 歲以下	14	18	32	2	11	13	11	18	29
	30~50 歲	39	117	156	19	76	95	29	77	106
	50 歲以上	22	58	80	56	109	165	21	36	57
	合計	75	193	268	77	196	273	61	131	192
中國大陸	30 歲以下	1,343	1,928	3,271	1,434	2,357	3,791	1,768	2,689	4,457
	30~50 歲	2,569	1,818	4,387	2,710	1,938	4,648	3,013	2,192	5,205
	50 歲以上	135	126	261	134	155	289	177	203	380
	合計	4,047	3,872	7,919	4,278	4,450	8,728	4,958	5,084	10,042

非員工的工作者 GRI 2-8

精元電腦臺灣總公司於報導期間內並無由公司控制之非員工工作者。例行性維修與設備保養作業（如影印機、飲水機、廠務水電維修等）皆由各設備供應商或外包商依自主安排進行，工作方式與人員安排並未由公司指揮或監督，故不納入本揭露項目之統計範圍。

6.1.2 員工多元化與平等機會

治理單位按性別及年齡統計 GRI 405-1

2024 年度精元電腦董事會成員共 9 人，其中女性佔董事會比例為 44.44%，男性人數佔董事會比例為 55.56%，女性及男性人數無顯著差異。如按年齡統計，30 歲至 50 歲人數為 2 名，比例為 22.22%，50 歲以上為 7 名，比例為 77.78%。

年齡	年度	2022 年		2023 年		2024 年	
		董事會人數	佔董事會人數比例	董事會人數	佔董事會人數比例	董事會人數	佔董事會人數比例
性別	女性	3	42.86%	3	42.86%	4	44.44%
	男性	4	57.14%	4	57.14%	5	55.56%
	合計	7	100.00%	7	100.00%	9	100.00%
年齡	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	30~50 歲	1	14.29%	1	14.29%	2	22.22%
	50 歲以上	6	85.71%	6	85.71%	7	77.78%
	合計	7	100.00%	7	100.00%	9	100.00%

註：本表治理單位為臺灣總公司的董事會。

各項員工類別按性別及年齡統計 GRI 405-1

精元電腦在員工之聘僱和升遷上無分性別、年齡或種族，均提供平等機會，主要依據各職務類別所需之技能、專業與工作表現作為徵才條件。

2024 年度臺灣地區員工中女性員工人數為 61 人，佔員工人數之 31.77%，男性人數為 131 人，佔員工人數之 68.23%。另員工年齡層比例分佈，30 歲至 50 歲人數比例為 55.21%，50 歲以上員工及 30 歲以下員工佔總人數比例為 44.79%。

臺灣

員工類別 性別 / 年齡		間接		直接		總員工	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
女性	30 歲以下	11	6.40%	0	0.00%	11	5.73%
	30~50 歲	29	16.86%	0	0.00%	29	15.10%
	50 歲以上	20	11.63%	1	5.00%	21	10.94%
	小計	60	34.89%	1	5.00%	61	31.77%
男性	30 歲以下	16	9.30%	2	10.00%	18	9.38%
	30~50 歲	65	37.79%	12	60.00%	77	40.10%
	50 歲以上	31	18.02%	5	25.00%	36	18.75%
	小計	112	65.11%	19	95.00%	131	68.23%
合計	30 歲以下	27	15.70%	2	10.00%	29	15.10%
	30~50 歲	94	54.65%	12	60.00%	106	55.21%
	50 歲以上	51	29.65%	6	30.00%	57	29.69%
員工總人數		172	89.58%	20	10.42%	192	100%

中國地區總員工中女性員工人數為 4,958 人，佔總人數比例為 49.37%，男性人數為 5,084 人，佔總人數比例為 50.63%，性別人數並無顯著差異。

中國大陸

員工類別 性別 / 年齡		間接		直接		總員工	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
女性	30 歲以下	283	14.48%	1,485	18.36%	1,768	17.61%
	30~50 歲	554	28.35%	2,459	30.40%	3,013	30.00%
	50 歲以上	17	0.87%	160	1.98%	177	1.76%
	小計	854	43.70%	4,104	50.74%	4,958	49.37%

中國大陸 (續前)

員工類別		間接		直接		總員工	
性別 / 年齡		人數	比例	人數	比例	人數	比例
男性	30 歲以下	340	17.40%	2,349	29.04%	2,689	26.78%
	30~50 歲	684	35.01%	1,508	18.65%	2,192	21.83%
	50 歲以上	76	3.89%	127	1.57%	203	2.02%
	小計	1,100	56.30%	3,984	49.26%	5,084	50.63%
合計	30 歲以下	623	31.88%	3,834	47.40%	4,457	44.39%
	30~50 歲	1,238	63.36%	3,967	49.05%	5,205	51.83%
	50 歲以上	93	4.76%	287	3.55%	380	3.78%
員工總人數		1,954	19.46%	8,088	80.54%	10,042	100.00%

身心殘障人數 GRI 405-1

類別	人數及比例	臺灣			中國大陸		
		2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年
身心殘障	人數	0	1	1	24	24	24
	佔員工人數比例	0%	0.37%	0.52%	0.30%	0.27%	0.23%

雇用當地居民為高階管理階層的比例 GRI 202-2

地區	臺灣	中國大陸
高階管理階層人數	40	82
採用當地人數	40	31
比例	100%	37.80%

註：高階主管係指經（副）理級等級以上。

精元電腦聘僱對象以在地員工為主，臺灣地區 2024 年度高階管理階層全數為當地居民，比例達 100%，中國大陸高階管理階層雇用當地居民比例為 37.80%。

6.2 人才招募及培育

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

人才招募及培育對公司之意義

員工是公司重要的資產，協助公司創造營運價值。精元電腦致力於提供員工持續學習與成長的機會，並創造一個多元共融的工作環境，確保能持續吸引與留任關鍵及優秀的人才資源，支持公司長期營運成長。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

未能招募留用優秀人才，忽視員工育成或提供適當升遷管道，造成人才流失與經驗、技術的斷層。

正面衝擊：

招募及留用優秀人才，提升強化員工專業能力，提高企業競爭力。

政策與承諾

1. 持續推動員工培訓計劃，提供更好的職涯發展機會。
2. 舉行職涯會議，定期追蹤及檢視員工職涯發展，以期能適才適所。

採取行動

1. 提供職前訓練：

新進人員及轉調人員，輔導了解公司組織、業務狀況、環境安全衛生、規章制度等知識。

2. 提供職能訓練：

提升職務所應具備之基礎職能及專業職能，強化職場工作能力。

3. 外部訓練：

選派外訓以補充、發展或提升員工職能。

4. 提供專業技能或證照獎勵：鼓勵員工參加與工作相關之進修課程，並安排輔導員工取得相關專業證照。

追蹤行動有效性

員工留任情形與招聘績效。

目標

2025 年短期目標：員工滿意度 >80%

2027 年中期目標：員工滿意度 >85%

2030 年長期目標：員工滿意度 >88%

與利害關係人的議合對行動的影響

員工注重公司是否能提供培育和職能發展的環境，因此公司提供完整的培訓體系，包含職前訓練、職能訓練、外部培訓等，並舉辦職涯規劃會議及績效考核，具備制度化之升遷與調遷管道。

精元電腦每年在人員招募的過程中慎選優質員工，在本公司裡，每一位員工都是重要的資產，提供適切的員工關懷、健全薪資制度、安全工作環境以及完善的升遷管道，一直都是我們長久以來遵守的信念。

本公司誠摯的邀請各界專業人士一起加入這個大家庭，共同為理想打拼，延續歷來的輝煌記錄並創造美好未來。

6.2.1 員工流動情形

離職員工按性別、年齡及地區統計 GRI 401-1

精元電腦臺灣及中國大陸 2024 年度的離職員工數統計如下表：

年齡 / 性別 / 員工類別		地區		臺灣		中國大陸	
				人數	比例	人數	比例
年齡	30 歲以下			9	27.27%	19,595	72.06%
	30-50 歲			13	39.40%	7,509	27.62%
	50 歲以上			11	33.33%	88	0.32%
性別	女性			9	27.27%	10,517	38.68%
	男性			24	72.73%	16,675	61.32%
員工類別	直接員工			0	0.00%	26,640	97.97%
	間接員工			33	100.00%	552	2.03%
離職員工總數				33		27,192	

各地區新進同仁統計 GRI 401-1

精元電腦臺灣地區 2024 年新進員工人數以 30 歲至 50 歲最多，佔新進員工總數比例近五成。

精元電腦大陸地區 2024 年新進員工，以 30 歲以下的直接員工人數佔新進員工總數比例最高，佔新進員工總數比例 71.53%。

年齡 / 性別 / 員工類別		地區		臺灣		中國大陸	
				人數	比例	人數	比例
年齡	30 歲以下			12	42.86%	19,340	71.53%
	30-50 歲			13	46.43%	7,669	28.36%
	50 歲以上			3	10.71%	29	0.11%
性別	女性			8	28.57%	10,750	39.76%
	男性			20	71.43%	16,288	60.24%
員工類別	直接員工			1	3.57%	26,503	98.02%
	間接員工			27	96.43%	535	1.98%
新進員工總數				28		27,038	

6.2.2 人才培育

精元電腦致力於員工技能提升與公司共同成長，規劃多元化的內部教育訓練，傳承並提升各部門專業能力，並鼓勵員工參與政府補助的在職訓練課程，支持員工持續學習與職涯發展。此外，公司持續推動多元化政策，透過新進教育訓練與定期宣導，減緩人權風險，全面實踐企業社會責任。



各階段人員培訓課程如下：

- 1. 內部訓練：**由同仁在其專業領域內擔任講師，傳授自身經驗與專業知識；在不同階段進行培訓，例如新進人員；公司亦採取不同的訓練計畫，如員工職務基礎訓練、一般專業知識（個人資料保護法、營業秘密法、資訊會計流程等）等，務求達到最佳效果。
- 2. 新進人員訓練：**說明組織與制度、工作規則與職掌，並定期進行考核及督導。
- 3. 外部訓練：**由同仁自行報名，參與企管顧問公司、教育訓練機構及政府機關開辦之專業課程，如研發、生產流程、品質管理，員工職務專業訓練與自我進修等，公司每年提供同仁外訓補助經費。
- 4. 專業進修：**鼓勵優秀同仁赴國內知名學術機構進修學位，在工作中持續學習相關的知識與技能。

每名員工每年接受訓練的平均時數 GRI 404-1

本公司積極響應 GRI 準則（GRI 404-1）及其他國際永續倡議，投入教育訓練資源以提升員工能力，並特別重視多元性別領導者的發展。在 2024 年度臺灣地區的教育訓練時數統計中，女性的平均訓練時數為 0.96 小時，男性的平均訓練時數為 1.15 小時，中國大陸女性的平均訓練時數為 15.67 小時，男性的平均訓練時數為 16.51 小時，在不同性別的教育訓練時數上並無顯著差異。此外，不同職級均能獲得適切的學習資源，展現公司持續推進人力資源的永續發展。未來，公司將進一步優化訓練計畫，縮小性別與職級間的資源差距，持續提升人才培育效能，為永續經營注入更多多元且創新的動能。

性別 / 員工類別		臺灣			中國大陸		
		時數	人數	人均時數	時數	人數	人均時數
性別	女性	58.83	61	0.96	77,711.00	4,958	15.67
	男性	150.50	131	1.15	83,930.00	5,084	16.51
員工類別	高階管理階層	77.33	40	1.93	698.50	82	8.52
	中階管理階層	43.50	27	1.61	1,559.50	151	10.33
	一般員工	88.50	125	0.71	159,383.00	9,809	16.25
全體員工		209.33	192	1.09	161,641.00	10,042	16.10

註：高階管理階層為經（副）理級等級以上。中階管理階層為課長、主任及副主任。

精元電腦持續依據企業營運需求與員工職涯發展規劃多元訓練課程，涵蓋新進人員訓練、專業技能提升、管理職能強化等，協助員工在職涯各階段穩健成長，並提升整體組織的韌性與競爭力。

臺灣 2024 年度教育訓練內容

訓練	訓練內容	參加對象
內部訓練	新進人員基礎訓練，含公司制度、職安衛生等	新進人員
	誠信經營、禁止內線交易、人權宣導	高階主管（含在職董事）
	誠信經營、人權宣導	全體員工
	職業安全宣導	全體員工
	健康講座	各部門派員參加
外部訓練	資通安全	資訊部
	智慧製造生產線管理與實務應用	資訊部
	溫室氣體盤查	管理部
	職業安全衛生管理 職場勞動安全及身心健康保護	職安人員 管理部
	上市公司永續揭露實作研習 永續資訊之管理內部控制制度宣導會 永續資訊揭露和管理政策及相關稽核要點之解析	管理部 稽核室
	會計主管進修課程	會計主管
	稽核人員進修課程	稽核主管

6.3 薪酬福利與權利保護

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

薪酬福利及權利保護（包括人權）對公司之意義

員工是公司重要的資產，協助公司創造營運價值。精元電腦致力於提供完善的薪資、福利、休假、退休制度，並制定「反歧視管理程序」、「禁止騷擾或虐待管理程序」、「RBA 管理手冊」等權利保護管理政策，保障員工合法權益，確保能持續吸引與留任關鍵及優秀的人才資源，支持公司長期營運成長。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

未提供員工基本保障，違反勞基法，侵害勞工權益。

正面衝擊：

提供優質員工福利，保障勞工基本需求，增加員工對公司認同。

政策與承諾

1. 提供優於法令的薪酬水準與福利
2. 持續優化對員工的照顧與福利制度。
3. 遵循國際人權公約，制定員工權利保護之政策與辦法，並落實執行。
4. 恪遵人權政策、建立完備福利制度、遵守法令規範。

追蹤行動有效性

1. 不定期召開勞資會議、定期召開福利委員會，執行績效評核機制。
2. 違反人權事件數量。

採取行動

1. 依據員工學經歷、專業知識與工作表現，每年對薪酬進行評估和調整。
2. 成立職工福利委員會，辦理員工勞、健保，提供生育津貼、健檢補助等各項員工福利。
3. 遵循國際人權公約所揭示之人權保護精神與基本原則，訂有「保障人權政策及具體管理方案」、「禁止騷擾或虐待管理程序」與「反歧視管理程序」等內部規範。
4. 向新進人員進行職前訓練涵蓋法規宣導，包括禁止強迫勞動、反歧視、反騷擾等內容，並加強性騷擾預防教育。
5. 每年定期向在職員工進行宣導，減緩人權風險，促進社會責任提升。
6. 設有申訴及檢舉信箱、申訴制度、勞資會議等，使員工能充分表達意見。

目標

2025 年短期目標

2027 年中期目標

2030 年長期目標

1. 無重大勞雇事件
2. 無違反人權及歧視事件發生

與利害關係人的議合對行動的影響



1. 定期舉辦勞資會議

聽取員工意見。



2. 執行員工績效考核作業及職涯會議

做為晉升的依據及人員的職涯發展規劃。



3. 訂定「保障人權政策與具體管理方案」

並設有員工申訴或建議管道，可針對福利制度、勞資關係、升遷進修、教育訓練、環安措施提出建議。

精元電腦依法遵守勞動相關法規，訂定各類薪資、福利、休假、退休等辦法，從優保障員工薪酬福利，並提供優質安全的工作環境，使員工勞有所得，從而安心工作。

精元電腦一向秉持優於同業的薪酬福利條件，希望吸引和留住優秀人才，因此，本公司每年根據需求和預算，選擇最佳的薪酬福利策略和方案照顧員工。

6.3.1 薪酬制度

精元電腦的薪酬制度希望盡力照顧員工生活的安定基礎。因此，本公司薪資標準依據《勞動基準法》及《基本工資審議辦法》所公告之基本薪資為基礎以外，乃取決於學經歷背景及專業知識與能力、個人績效表現，對相同工作能力需求男女給薪標準一致，並無差異，且起薪標準皆符合勞動基準法所訂的最低薪資。

精元電腦根據業務特點和文化價值觀，制定出最好的的薪酬制度留住人才。此外，本公司每年對薪酬制度進行評估和調整，以確保公正性和有效性，符合外部環境的變化並為員工提供合理的報酬和福利。

非擔任主管員工薪資平均數、中位數及變動

	2023 年	2024 年	相較前一年度變動情形
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (仟元/人)	742	768	↑ 3.50%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (仟元/人)	672	679	↑ 1.04%

6.3.2 員工福利制度 GRI 401-2

精元電腦為員工提供的一系列福利和補貼，提高員工的生活品質和工作滿意度，增強員工對企業的忠誠度和歸屬感。

本公司依法設置職工福利委員會並依營業收入比例提撥職工福利金，作為推動職工福利措施之費用，提高員工向心力與促進勞資和諧。

員工福利項目彙集如下表：



法定福利

依法提撥退休金、勞保與健保、職災保險、特別休假、定期免費健康檢查、育嬰留職停薪、女性產假與產檢假、配偶陪產假、職災公傷病假 (含上下班交通必經道路) ...等。



員工福利

婚喪喜慶慰問金、春節中秋端午禮金、生日禮金、生育津貼、每三年提供一次免費勞工基本健康檢查等員工福利。海外各廠員工福利包括五險一金 (養老保險、醫療保險、失業保險、生育保險、工傷保險以及住房公積金)、商業險、補充工傷險、意外險、員工宿舍收費優惠、每月用餐補貼、免費提供中餐、夜班人員免費提供夜宵和子宵、免費提供工作服及工作帽等。



健康交流

精元電腦致力於公司內健康交流促進員工健康，根據業務特點和員工需求，選擇適當的健康交流方式，提高員工的健康意識和健康水平。

在工作環境的建構上，深植以人為本的企業安全文化，除了聘有特約臨場服務護理師，提供員工健康諮詢，考量到員工多數為離鄉背井到外地工作，難免會因環境陌生而思鄉情怯，為了促進員工間彼此感情交流，本公司各廠在重大節日都會在廠內舉辦各項活動或比賽，並提供獎金、獎品鼓勵員工踴躍參加，激勵員工士氣，使員工享有身心平衡、健康快樂的工作環境，照顧員工的身心健康。

此外，本公司為促進同仁身心健康，鼓勵同仁自費參加一般健檢，如有從事特別危害健康作業之在職員工，由各廠提供相關同仁進行特殊健康檢查，檢查項目包括特粉塵、噪聲、X 射線、苯、正乙烷、內外科、五官、心電圖、X 光、電測聽、血常規、肝功能、腎功能、臭氧、二氧化錫、二氧化氮、鎘及其化合物、甲苯、二甲苯、乙苯、乙酸乙酯、乙酸丁酯、丙酮、丁酮、異丙醇、異氟爾酮、異丙醇、高頻磁場、正庚烷、輻射等項目。



保險及退休制度

精元電腦規劃保險和退休制度，提供給員工重要的生活保障，可以幫助員工減輕經濟負擔和提高生活品質。公司對員工的權益及僱員關懷以誠信以待，成立職工福利委員會，辦理員工勞、健保、就業保險、職災保險、團體保險（包含壽險、意外險、醫療住院險、防癌險及傷害險等），對於因公出差的同仁，另加保旅平險，依據法規提供員工本人及家屬應有之生活保障，使員工能安心工作無後顧之憂。

有關退休事項，本公司各廠區依據各地之法定退休制度，依相關規定為每位員工提撥退休金，員工參與退休計劃比率 100%，臺灣地區悉依「勞動基準法」與「勞工退休金條例」相關規定辦理。精元電腦依據「勞動基準法」之規定，訂有確定福利之退休辦法，適用於 2005 年 6 月 30 日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前一個月之平均薪資計算，為保障員工退休生活。

符合勞基法規定，員工有下列情形之一者，得自請退休：

- (1) 工作十年以上年滿六十歲者。
- (2) 工作十五年以上年滿五十五歲者。
- (3) 工作二十五年以上者。
- (4) 如情形特殊，經總經理特准者，服務年資滿二十年，亦得自請退休。

目前本公司臺灣廠區有部分員工適用舊制勞退制度，針對舊制員工之退休金，勞動基準法之勞工退休準備金提撥及管理辦法第 3 條規定，勞工退休準備金由事業單位依每月薪資總額 2% 範圍內按月提撥；採用新制之員工，每月均提列 6% 作為退休金提撥，員工亦可自行於每月工資 6% 範圍內，自願提繳退休金，自願提繳部分，該金額可自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。



育嬰留停政策 GRI 401-3

精元電腦的育嬰留停政策為員工提供安心生養子女的條件，幫助員工在育嬰期間有足夠的時間和資源照顧孩子，同時保持工作穩定和生活平衡。公司遵循性別工作平等法訂有育嬰留職停薪規定，員工符合資格且有此需求者，均可依規定申請。2024 年臺灣地區符合育嬰留停員工共有 3 名，申請與實際留職停薪人數與復職人數，及其申請、復職率等。

統計如下表：

類別項目	女性	男性	合計
(a)2024 年 符合申請資格人數	1	2	3
(b)2024 年 實際申請人數	1	0	1
(c) 預計於 2024 年復職人數	1	0	1
(d)2024 年 實際復職人數	1	0	1
(e)2023 年 實際復職人數	0	0	0
(f)2023 年 復職後持續工作一年人數	0	0	0
育嬰假申請率 b/a	100%	0%	33%
育嬰假復職率 d/c	100%	0%	100%
育嬰留任率 f/e	-	-	-

註：1. 育嬰假復職率 = 育嬰假後復職之男（女）性員工人數 / 育嬰假後應復職之男（女）性員工人數 X 100%

2. 育嬰假留職任率 = 休完育嬰假復職後滿 12 個月仍在職之男（女）性員工人數 / 上個報導期間內休完育嬰假後復職之男（女）性員工人數 X 100%

6.3.3 營運變更之最少公告期限 GRI 402-1

精元電腦以優於勞動基準法內容善待員工，讓員工在工作中得到應有的生活保障和各項身心安頓安心的心情。本公司依據勞動基準法，於工作規則中明訂勞務變更的最短通知期，勞資雙方皆遵守法規準則，大陸地區各廠亦遵循中華人民共和國勞動法第二十七條進行相關預告期通知。

6.3.4 人權管理

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

人權承諾與政策 GRI 2-23、GRI 2-24

精元電腦支持並遵循「世界人權宣言」、「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」、「經濟、社會及文化權利國際公約」、「公民與政治權利國際公約」、「國際人權公約」「全球盟約」與「勞動基準法」等相關法令規範，堅守人權保障原則，致力於維護員工、客戶及利害關係人的基本權益。

為了落實尊重人權理念，本公司制定「保障人權政策與具體管理方案」，經董事長核定後公告，作為人權治理工作的指導原則，並在保障人權政策基礎下，制定「反歧視管理程序」、「禁止騷擾或虐待管理程序」、「RBA 管理手冊」等相關管理辦法，將人權管理落實於公司營運作業中。公司透過完善的制度與具體行動，強化人權保障、促進勞資和諧，並確保安全、健康且友善的職場文化，進一步奠定企業永續發展的堅實基礎。除此之外，精元電腦也建立暢通的申訴與溝通管道，鼓勵員工積極反映意見，並定期舉辦員工教育訓練與宣導活動，深化對多元、平等與尊重的認同。公司同時持續關注並評估供應鏈內部的人權風險，要求合作夥伴一同遵循相關國際標準與合規規範，藉此形成更廣泛的正向影響力，為所有利害關係人創造安全且信賴的營運生態系。

公司各項人權政策適用範疇涵蓋本公司所有成員，並推廣至合作之供應商，公司各項人權政策請參考本公司官網。

人權減緩措施 GRI 2-25

職場不法侵害預防

保障員工在執行職務過程免於遭受身體或精神不法侵害，並進行內部宣導，提供員工遇到職場不法侵害預防職場不法侵害處理程序指引與相關申訴管道。接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，經調查屬實者，依公司管理規章進行懲處。

禁用童工

基於保護兒童身心發展之社會責任，不聘用年齡未滿法定工作年齡的兒童勞工，於徵聘與報到時嚴格實施身分審查，保障兒童的權利和利益。

法規遵循

嚴格遵守各勞動法令的規定，包括禁用童工、禁止任何形式之強迫與強制性的勞動、結社自由、隱私及任何不當聘僱。



提供安全健康的工作環境

進行完善的職業健康與安全管理，防止職業災害，定期提供免費勞工基本健康檢查，並聘有特約臨場服務護理師，提供員工健康諮詢。促進勞工安全與健康。

禁止強迫勞動

遵守當地法規於人權政策，尊重勞工自由，不強迫勞工在不自願的情況下被迫從事工作。

溝通機制

設置有效員工溝通管道，收集員工的意見，改善公司內部運作。

行動有效性評估指標

無發生重大違反人權事件。

目標

2025 年短期目標

2027 年中期目標

2030 年長期目標

無發生重大違反人權事件

與利害關係人的議合對行動的影響

1. 不定期進行勞資協調會議，傾聽員工意見。
2. 制訂人權保護相關政策和措施，並設有員工申訴或建議管道。

反歧視管理政策 GRI 406-1

範圍

精元電腦充分實踐平等權益，公司在聘用、培訓、晉級、工資報酬、解聘或退休等事務，員工均享有相同的權利和待遇，不受種族、膚色、性別、年齡、宗教、殘疾、懷孕、政治派別、性取向等因素的影響。在精元電腦的職場上，每個員工都有機會平等地獲得工作機會、薪資待遇、培訓機會、晉升機會等，並受到公正、合理的對待。

職責單位

1. 公司及外界人員、社會團體均有權對公司行為進行監督或投訴。
2. 行政部門作為公司內部職能機構，對歧視行為進行監督及受理投訴。

申訴處理

精元電腦積極處理申訴，如果員工遇到不公平待遇或歧視等問題，可以通過正式或非正式的途徑向本公司申訴，尋求解決。

本公司為建立良好企業職場和諧與員工申訴管道，持續以員工不公平及歧視申訴等重大申訴為「零」為努力目標，期望員工能夠全力與公司一同邁向永續卓越。公司勞資溝通管道暢通，員工關係和諧，2021 至 2024 年並無發生重大申訴案件。

程序

1. 公司在聘用、培訓、工資報酬、晉級、解聘或退休等事務上，不可從事或支持任何因人種、膚色、年齡、性別、性取向、性別認同和性別表現、種族或民族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治派別、社團成員身份、受保護的退伍軍人身份、受保護的基因信息或婚姻狀況歧視員工。
2. 公司不可干涉員工尊奉涉及種族、社會階級、國籍、宗教、殘疾、性別、性別取向和工會的信條、規範或要求的權力；根據實際情況，必要時，公司提供適當的宗教活動場所，以避免員工因為宗教信仰被歧視。
3. 公司不允許帶有強迫性、威脅性、凌辱性或剝削性的性侵犯行為，包括姿勢、語言和實際的接觸。任何時候，不得安排員工接受有歧視目的的醫院檢驗，如：孕檢等。
4. 凡有歧視行為的公司管理人員（包括公司保安人員），一經查實，均將受到公司處分。

禁止騷擾或虐待管理

範圍

精元電腦提供所有人員（包含受僱者、派遣勞工等）及求職者免於性騷擾之工作及諮詢環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。

職責單位

管理部作為公司內部職能機構，對騷擾或虐待行為進行監督及受理投訴。

程序

1. 所有員工，不得對員工實施性騷擾、性虐待、體罰、精神、肉體脅迫或言語侮辱等嚴苛的非人道待遇；亦不得威脅實施此類行為。
2. 各部門負責人不得因員工工作或生活上的失誤或差錯而對其進行肉體上的懲罰或當眾語言上的凌辱。嚴禁以暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段強迫勞動，也不得污辱、體罰、毆打、非法搜查和拘禁員工。
3. 如果出現嚴重的違紀甚至違法行為或者蓄意造成重大經濟損失的，將依法送交上級勞動人事部門或公安機關處理。
4. 公司不應當反對或壓制員工對管理層的不滿，員工可以口頭或書面形式直接向管理部、總經理投訴，或將投訴書投遞到意見箱。管理部將在一周內對員工意見或投訴進行調查，做出答復。

申訴處理

精元電腦強調工作場所禁止任何性騷擾行為、並提供申訴管道，以預防職場員工執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶等）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對前揭人員及求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、升遷、降調、獎懲之交換條件。本公司實現職場性別尊重，不僅符合道德和法律的要求，為防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工兩性平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應立即檢討、改善防治措施。

如有發現或接收到有性侵害或性騷擾之情形時，性騷擾行為經調查屬實者，公司將視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處置。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本公司將視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為適當之懲戒或處理。



權益及隱私

保護被害人之權益及隱私



空間安全

對所屬場域空間安全之維護或改善



懲處

對行為人之懲處



防治及改善

其他防治及改善措施

職場性騷擾事件數申訴統計表

項目	2022 年	2023 年	2024 年
性騷擾事件	0	0	0



保障懷孕女性員工

精元電腦對於保障懷孕女性員工列為首要應承擔的責任。懷孕女性員工需要得到特別關注和照顧，以確保她們的健康和安全，同時保障其工作權益。

在本公司工作的女性員工皆享有法律制定的應有保障，單位主管會依女性同仁身體狀況適當調整工作內容，讓員工受到尊重。生育後，公司保障工作職位，歡迎同事返回工作崗位，讓員工在擁有新成員的喜樂時，毋須擔心會對工作造成影響。

以下方式保障懷孕女性員工的權益：

1. 提供充分的健康和安全保障，確保懷孕女性員工的身體健康和 safety，如提供必要的安全防護裝備和工作場所調整等。
2. 提供靈活的工作安排和休假制度，讓懷孕女性員工能夠平衡工作和生活的需要，如提供加班和夜班的豁免等。
3. 提供相應的培訓和指導，幫助懷孕女性員工了解懷孕期間的身體變化和健康狀況，以及如何保持良好的工作狀態。
4. 確保懷孕女性員工的隱私和個人資訊的保密，不得對她們進行歧視、騷擾和排斥。
5. 給予懷孕女性員工必要的補貼和福利待遇，如懷孕期間的病假、產假、哺乳假等。
6. 建立反歧視和反騷擾的政策和機制，保護懷孕女性員工免受歧視和騷擾。
7. 建立有效的溝通機制，確保懷孕女性員工能夠與企業進行充分的溝通和協商，以確保她們的權益得到保障。



禁用童工 GRI 408-1

精元電腦禁用童工，不聘用年齡未滿法定工作年齡的兒童勞工，保障兒童的權利和利益。禁用童工是國際勞工組織、聯合國和各國政府都非常重視的一個問題，也是精元負責任的行為。

精元電腦本於人道精神與遵守勞基法的規範，堅持不雇用童工，以確保未成年的青年能在身心健康的環境中成長。招聘時面試官會強力向求職者宣導公司禁雇童工政策，同時嚴格把關身分稽查流程，杜絕任何可能雇用使用偽造證件的童工。

2024 年度未發生僱用童工事件。



防止強迫勞動 GRI 409-1

強迫勞動是一個嚴重侵犯勞工權益的問題，涉及人權和社會公義，精元電腦不強迫勞工在不自願的情況下被迫從事工作，公司實施多項措施，最大限度降低在營運過程中和供應商中產生強迫勞動的風險，包括奴役和人口販運是絕對不被允許的。這些措施包含但不限於供應商合約、培訓、和溝通，以及 RBA 的審核核實。如果有任何強迫勞動的證據引起公司注意，公司會立即採取措施，並在必要的時候終止合作。

2024 年度未發生強迫勞動事件，亦無主管機關裁罰情事。

6.3.5 雙向溝通 GRI 2-30

精元電腦以相互信賴作為溝通的基礎，提供定期與非定期的溝通方式，使員工有多元管道可以充分表達其意見與想法。

溝通管道	頻率	與會者	功能
勞資協調會議	視需求而定	勞方代表 資方代表	由勞方、資方代表於公司治理與員工權益之間進行充分溝通與協調，使勞資雙方互信互利、合則共利。
內部網站 / 信箱	隨時	全體員工	公告員工福利事項（健檢等）、福委會資訊、公司重要營運訊息與教育訓練課程等訊息。 作為資訊即時傳達與反映意見的管道。

6.4 職業健康與安全

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

職業健康與安全對公司之意義

精元電腦深知確保員工職業健康與安全是實現永續發展的重要基礎，公司致力於提供安全、健康的工作環境，關注工作場所中勞工的健康、安全和福利。

實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

人員未落實安全規範，發生職業災害，影響員工及其他利害關係人的身生命安全及工作能力。

正面衝擊：

落實職安管理，提供員工健康良好的工作環境，降低意外發生機率。

採取行動

1. 於主要生產工廠導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統風險。
2. 依循 ISO 45001 對於作業場所進行危害鑑別與風險管理。
3. 教育訓練：專業人員具備專責訓練證照、舉辦全員健康講座。

政策與承諾

遵守勞動與環境安全法規，建立健康與安全的職場環境。

追蹤行動有效性

職業傷害與職業病等職災事件發生率、職業安全衛生教育訓練時數。

目標

2025 年短期目標

2027 年中期目標

2030 年長期目標

無重大職業傷害及職業病事件

與利害關係人的議合對行動的影響

良好的職業安全衛生系統，可以創造友善的工作環境，強化同仁職場安全，本公司定期召開職安會議，檢討作業情境，並設有內部信箱，獲取員工對環境安全衛生系統的意見。

6.4.1 管理方針

精元電腦深知實施職業健康與安全管理是實現永續發展的基礎，有助於確保員工的健康和安全，提高工作場所的生產力和效率，增強企業的競爭力和永續發展能力。本公司員工遍佈全球三大洲，基於人權精神，本公司致力於提供安全、健康的工作環境，讓每位默默奉獻的員工，在辛勤工作之餘，也能享有人身保障。

在公司裡，無分男女、宗教、黨派，在就業機會上一律平等，並塑造良好的工作環境，確保員工免受歧視及騷擾，同時要求公司主管時時以關懷為出發點，讓員工能在身心不受壓迫的環境下完成工作。身為國際化企業，本公司恪守各國法律規範。

精元電腦強調職業健康與安全，關注工作場所中勞工的健康、安全和福利的領域，包括設計和實施工作場所的安全標準、識別和控制工作場所中的危險和風險、提供必要的培訓和教育，以及確保員工能夠安全地進行工作。

充分的保護措施

精元電腦對工作環境與員工安全提供充分的保護措施：為保護員工健康及安全，就工作場所之各項均有妥善之規劃，如下說明：



工作環境

1. 本公司非常重視員工工作環境之安全，不定期進行消防演習之宣導作業，以確保同仁生命安全以及從容應對緊急事故，以達成零災害最終目標。
2. 對工作環境與員工人身安全保護措施亦訂有員工安全衛生工作守則，並要求所屬同仁必須遵守落實執行。
3. 於辦公室的設計裝潢方面，除考量防震及防焰等因素，以提供員工最舒適安全的工作環境外，進出口處已安裝保全系統及監視器。
4. 清潔公司定期整理整頓與定期消毒工作場所，經常保持整齊清潔，以維持舒適明亮工作環境。



多元健康促進，持續改善創新

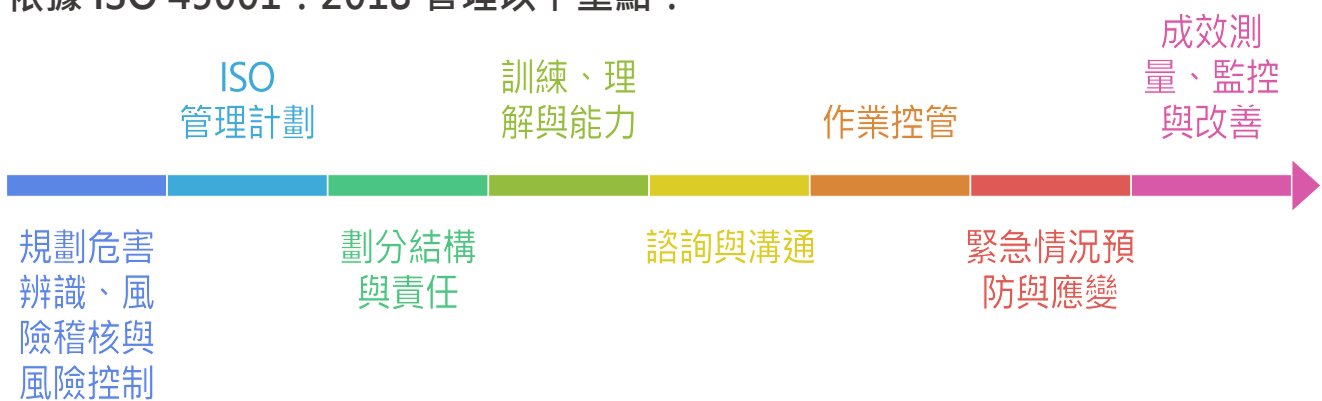
1. 宣導職業健康與安全觀念：透過教育訓練與安全衛生宣導分享相關資訊。
2. 在防火避難方面，每月進行消防及逃生設備的自主檢查，每半年實施消防避難逃生演練，並每年舉辦各類災害的緊急應變演練、與急救訓練，藉以全面防止意外事故的發生。
3. 持續進行各項作業巡檢，鑑別出高風險或危害之場所或環境，並定期控管與進行相關工程或工作環境的改善措施。
4. 員工僱用前身體健康檢查及年度定期健康檢查。

6.4.2 職業安全衛生管理系統 GRI 403-1、GRI 403-8

精元電腦遵循各營運據點有關職業安全規範法規，例如台灣《職業安全衛生法》、《職業安全衛生設施規則》；中國大陸《職業病防治法》、《安全生產法》等相關法律法規，持續推動職業安全衛生管理體系之建置與完善，並由各子公司陸續制定相關管理程序，逐步落實安全衛生管理制度。

為確保勞工在工作場所的健康和安全，精元電腦各廠成立後皆積極導入「ISO 45001:2018 (Occupational Health and Safety Management Systems) 職業健康與安全管理認證」，運用專業系統性的管理方式，落實各項認證中要求的項目，防治職災事件發生，目前包括常熟廠、重慶廠、江西廠、江蘇廠及深圳廠均通過 ISO 45001:2018 驗證。

依據 ISO 45001:2018 管理以下重點：



6.4.3 危害鑑別與風險評估 GRI 403-2、GRI 403-7

精元電腦依據 ISO 45001 規劃危害辨識、風險稽核與風險控制，建立一套完整的年度安全衛生計畫，涵蓋了環保措施、職業災害預防與應變機制等多方面內容，公司定期舉辦員工安全衛生教育訓練和防災演練，持續強化員工的危機意識與應對能力。

此外，本公司每年進行作業環境監測及設備自動檢查，定期提供特殊健康檢查服務，以確保每位員工都能在安全無虞的環境中工作。



年度安全衛生管理計畫

年度安全衛生管理計畫目標：為防止職業災害，保障全體安全與健康，特制定勞工安全衛生管理計畫，本計畫在於確保工廠（實驗室）等場所之安全運作，達到零重大職業災害的目標。

2024 年安衛管理計畫項目如下表：

項次	計畫項目	實施細目
1	工作環境或作業危害之辨識、評估及控制	工作環境或作業危害鑑別、辨識
		工作環境或作業危害之風險評估
		依危害鑑別、風險評估結果決定控制措施
2	機械、設備或器具之管理	高壓氣體特定設備之管理
		檢查高壓氣體特定設備
3	危險物與有害物之標示及通識	更新物質安全資料表
		製作危害物質清單、標示以及其他形式的警告
4	安全衛生作業標準訂定	依工廠需求制（修）訂安全衛生作業標準
5	定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視	定期檢查、重點檢查、作業檢點
		作業檢點及現場巡視
6	安全衛生教育訓練	異動勞工安全衛生教育訓練
		勞工安全衛生在職教育訓練（法定回訓）
		急救人員訓練
7	個人防護具之管理	安全衛生防護具一般原則、配戴時機、防護具選擇、清潔與保管、使用期限等
8	健康檢查、健康管理及健康促進事項	新進勞工體格檢查
9	緊急應變措施	在職勞工定期健康檢查
10	員工飲用水的管理	急救與緊急應變演練、訓練

此外，精元電腦在辦公室區域每年定期委託合格消防檢修設備機構至辦公場所檢修消防預警與應變設施，以及參與消防應變演練，並進行緊急逃生避難演練。訓練員工在危急時能以最迅速的方式降低災害，並疏散人群。



職業災害防治機制

精元電腦提供員工一個安全、健康的工作環境，從而降低事故和傷害的風險，促進工作場所的生產力和效率。公司集團內各據點皆會進行定期消防設備檢查，工廠端則會舉辦防災演練，訓練員工在危急時，能以最迅速的方式降低災害，並疏散人群。公司成立至今，鮮少發生職災事件，且重視職業災害的防治，包括對物理因素（如噪音、震動、放射性和化學物質）、生物因素（如病原體）、心理和社會因素（如壓力、工作壓力和職業暴力），以及工作場所的設計和組織（如工作時間、工作強度和工作排程）等可能造成職業災害的原因進行預防，公司對於職業健康與安全的實踐，結合科學、技術、管理和社會學等多個領域的知識和技能，並採取措施來預防和控制相關風險。



風險評估及分級管理

精元電腦依據安全衛生管理系統之規定，對於員工、工作者、承攬商及來賓訪客等所從事有關之各項作業活動，每年於風險管理評估時，由安全衛生管理專責單位負責組織危險源的識別、登記、彙總及審核重大危險源清單，再經管理階層核定重大危險源清單。危險源依照各種作業活動可能造成事故之嚴重度、發生可能性及發生之頻率定義出量化之風險評分區分風險等級，若當風險評分屬於高風險程度時，則需停止作業並制定應急準備和運行控制文件，在現場制定「安全風險告知牌」，繪制安全風險分布圖，以及檢討現有保護措施之完整性或進行改善方案或加強應變能力。

在執行任何操作過程中，如果發生立即危險緊急事件，員工依現場危險程度自行判斷是否停止作業或採取必要的防護措施後，離開工作崗位進行避難，將不會受到任何不利處分。

6.4.4 工作者健康促進 GRI 403-3、GRI 403-6

精元電腦長期以來堅持「尊重生命、安全第一」的核心價值，深刻了解員工健康與安全的重要性，努力打造一個友善且安全的工作環境。每年為全體員工提供身體健康檢查，幫助員工了解自身健康狀況，並作為調整工作分派與改善作業環境的依據。此外，公司每年進行工作環境檢測和消防演練，全面推行無菸職場政策，致力於營造健康舒適的職場文化。

除了例行健康管理，公司還落實員工健康照護制度，每月特約職業專門醫護臨場辦理服務，依法令實施員工健康檢查，不定期舉辦健康講座，關懷同仁健康，提供友善職場。



6.4.5 職業病及職業災害分析 GRI 403-9、GRI 403-10

精元電腦建立完善工安環保事故處理及調查管理辦法機制，當發生職業災害個案時進行原因分析，研擬與執行改善方案，並將事故調查報告在月會中宣導，避免類似再發防止。

2024 年並無發生員工或非員工的工作者嚴重職業傷害或死亡事件，亦無發生職業病事件，統計工傷事件，主要來自於員工上、下班的交通意外及營運工作中執行業務所發生之事故。經包紮後所幸無礙繼續工作，其公司與直屬主管皆能充分掌握狀況，並於第一時間致電關懷或親自慰問探視。

2024 年度	臺灣	中國大陸
1. 總工作小時	516,832	54,970,634
2. 主要工傷類別	無	交通事故 機械傷害
3. 可記錄之職業傷害總數	0	22
4. 可記錄之職業傷害率	0	0.4
5. 職業傷害所造成的死亡數	0	0
6. 職業傷害所造成的死亡率	0	0
7. 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數)	0	0
8. 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	0	0
9. 損失工作日總數	0	533.5
10. 損失工作日比率	0	9.71
11. 職業病總數	0	0
12. 職業病率	0	0

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡數 / 總工作小時 * 1,000,000 (以百萬工時計)
2. 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 總工作小時 * 1,000,000 (以百萬工時計)
3. 可記錄之職業傷害率 = 可記錄之職業傷害總數 / 總工作小時 * 1,000,000 (以百萬工時計)
4. 職業病率 = 職業病人次數 / 總工作小時 * 1,000,000 (以百萬工時計)
5. 總工作小時 = 地區人數 * 年度工作日 * 每日工作時數



CHAPTER 07

社會共榮

7.1 社會責任

7.2 社會責任政策

7.3 社會關懷



7.1 社會責任

精元電腦實踐企業社會責任，除了追求獲利之外，還承擔對社會、環境等方面的責任。具體而言，尊重員工權益、保護環境、履行社會義務、提高產品品質、推動公益事業等，以實現本公司在經濟、社會和環境面向的永續發展。

精元電腦的社會責任實踐方式包括：建立健全的企業社會責任管理體系、支持社會公益事業、積極參與環境保護、促進員工發展和福利、優化供應鏈管理、遵守法律法規等。

本公司秉持企業社會責任為核心理念，落實 ESG (Environment , Social, Governance) 永續發展的精神 (效率、公平、仁慈) 經營企業，強化公司治理、善盡企業公民責任。



在精元電腦

1. 正面支持員工參加環保、社區參與、社會貢獻等活動，並確實遵循各法規法令之規定。
2. 透過企業公民擔當，履行社會責任。
3. 致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料，對於事業廢棄物分門別類妥慎積存，並委託國家機關認可之廢棄物處理機構清除。
4. 恪守國際環保標準，研發綠色環保耐火、耐燃、低煙無毒且符合 Ro HS 歐盟有害物質限用指令規範之產品。
5. 積極鼓勵員工參與社區活動，藉由福委會對公益活動之參與以回饋社會。
6. 不定期響應各界發起之公益活動，對於社區之環境清掃清潔積極維護，設立路燈，指示路牌。

7.2 社會責任政策

精元電腦制定的社會責任政策，目的在促進企業在經濟、社會和環境三個方面的永續發展，並落實企業社會責任。這些政策可以覆蓋全公司的各個面向，包含內部管理、生產、產品研發、環境保護、員工培訓、社區參與等。

精元電腦的社會貢獻：本著「取之於社會，用之於社會」的理念，本公司的社會責任政策根據企業的實際情況及發展需求，制定符合企業核心價值觀和經營策略的方針和措施。

因此，本公司在追求企業永續經營的目標之餘，同時考量利害關係人的需求和利益，建立完善的政策執行和監測機制。以實際行動支持和參與教育、技術研發、人才培育、運動等項目，並期許精元能拋磚引玉，透過各種公益活動的參與，連結內部同仁甚至擴及整個社會，讓更多人關注社會公益並且投入其中。

社會責任政策

健康安全

為照顧員工身心健康，本公司安排為員工實施健康檢查，讓其瞭解自身健康狀況，進而愛護與強化自己的身體健康。



社會服務

對於社區之環境清掃清潔積極維護，設立路燈，指示路牌。

人權保障

無分其種族、性別、年齡皆享有同等的工作權利，亦提供個人自由表達和發展的機會，以達到尊重個人。

7.3 社會關懷

2024 年，精元電腦持續以實際行動關懷社會，鼓勵同仁共同參與一系列充滿愛心的公益活動，通過實際活動履行社會責任。



江蘇廠捐血活動



江蘇廠社會福利捐贈



江蘇廠重陽敬老活動

CHAPTER 附錄

附錄一

GRI 準則內容索引表

附錄二

SASB 揭露內容對照表

附錄三

氣候相關資訊

附錄四

永續指標有限確信報告

附錄五

溫室氣體盤查聲明有限
確信報告



附錄一、GRI 準則內容索引表

GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目	章節	頁碼
2-1 組織詳細資訊	2.1 關於精元電腦	27
2-2 組織永續報導中包含的實體	0.1 報告書說明	05
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	0.1 報告書說明	05
2-4 資訊重編	0.1 報告書說明	05
2-5 外部保證 / 確信	0.1 報告書說明	05
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2.2 產品簡介及營運概況	31
	2.3.1 組織價值鏈	33
2-7 員工	6.1.1 員工結構	85
2-8 非員工的工作者	6.1.1 員工結構	85
2-9 治理結構及組成	3.2.1 治理結構及組成	40
	3.2.3 董事會功能、組成及運作	40
	3.2.4 功能性委員會功能、組成及運作	43
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.2.3 董事會功能、組成及運作	40
2-11 最高治理單位的主席	3.2.3 董事會功能、組成及運作	40
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2.3 董事會功能、組成及運作	40
2-13 衝擊管理的負責人	1.1.1 永續發展組織職責與架構	13
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.2.3 董事會功能、組成及運作	40
2-15 利益衝突	3.2.3 董事會功能、組成及運作	40
2-16 溝通關鍵重大事件	3.2.3 董事會功能、組成及運作	40
	3.2.4 功能性委員會功能、組成及運作	43
2-17 最高治理單位的群體智識	3.2.3 董事會功能、組成及運作	40
2-18 最高治理單位的績效評估	3.2.3 董事會功能、組成及運作	40
2-19 薪酬政策	3.2.4 功能性委員會功能、組成及運作	43
2-20 薪酬決定流程	3.2.4 功能性委員會功能、組成及運作	43
2-21 年度總薪酬比率	保密資訊	-
2-22 永續發展策略的聲明	0.2 經營者的話	07
	0.3.3 精元電腦永續發展願景與目標	11

揭露項目	章節	頁碼
2-23 政策承諾	3.3 公司治理 / 誠信經營 重大主題管理	45
	5.1.2 有害物質管理 重大主題管理	61
	5.5 廢棄物管理 重大主題管理	70
	5.6 氣候變遷因應與調適 重大主題管理	72
	6.2 人才招募及培育 重大主題管理	88
	6.3 薪酬福利與權利保護 重大主題管理	92
	6.3.4 人權管理 重大主題管理	96
	6.4 職業健康與安全 重大主題管理	101
2-24 納入政策承諾	3.3 公司治理 / 誠信經營 重大主題管理	45
	5.1.2 有害物質管理 重大主題管理	61
	5.5 廢棄物管理 重大主題管理	70
	5.6 氣候變遷因應與調適 重大主題管理	72
	6.2 人才招募及培育 重大主題管理	88
	6.3 薪酬福利與權利保護 重大主題管理	92
	6.3.4 人權管理 重大主題管理	96
	6.4 職業健康與安全 重大主題管理	101
2-25 補救負面衝擊的程序	3.3 公司治理 / 誠信經營 重大主題管理	45
	5.1.2 有害物質管理 重大主題管理	61
	5.5 廢棄物管理 重大主題管理	70
	5.6 氣候變遷因應與調適 重大主題管理	72
	6.2 人才招募及培育 重大主題管理	88
	6.3 薪酬福利與權利保護 重大主題管理	92
	6.3.4 人權管理 重大主題管理	96
	6.4 職業健康與安全 重大主題管理	101
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.3.2 落實誠信經營	47
2-27 法規遵循	3.4 法律遵循	48
2-28 公協會的會員資格	2.1.6 公協會會員資格	30
2-29 利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	15
2-30 團體協約	6.3.5 雙向溝通	100

GRI 3：重大主題 2021

揭露項目	章節	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	1.3 重大議題分析	17
3-2 重大主題列表	1.3 重大議題分析	17
3-3 重大主題管理	3.2 公司治理 / 誠信經營 重大主題管理	40
	5.1.2 有害物質管理 重大主題管理	61
	5.5 廢棄物管理 重大主題管理	70
	5.6 氣候變遷因應與調適 重大主題管理	72
	6.2 人才招聘及培育 重大主題管理	88
	6.3 薪酬福利與權利保護 重大主題管理	92
	6.3.4 人權管理 重大主題管理	96
	6.4 職業健康與安全 重大主題管理	101

特殊主題揭露

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1.2 組織所產生及分配的直接經濟價值	39
	201-4 取自政府之財務援助	3.1.3 自政府取得之財務補助	39
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 員工多元化與平等機會	86
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.3.1 能源管理	65
	302-3 能源密集度	5.3.1 能源管理	65
	302-4 減少能源消耗	5.3.1 能源管理	65
GRI 303：水與放流水 2018	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.4.1 廢污水管理	68
	303-3 取水量	5.4.2 水資源管理	69
	303-4 排水量	5.4.2 水資源管理	69
	303-5 耗水量	5.4.2 水資源管理	69
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.3.2 溫室氣體管理	66
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.3.2 溫室氣體管理	66
	305-4 溫室氣體排放強度	5.3.2 溫室氣體管理	66

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 306：廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5.1 減少產生廢棄物之措施 5.5.3 廢棄物清運及管理	71
	306-3 廢棄物的產生	5.5.2 廢棄物的產生及組成	71
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.5.3 廢棄物清運及管理	71
	306-5 廢棄物的直接處置	5.5.3 廢棄物清運及管理	71
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.2.1 員工流動情形	90
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.3.2 員工福利制度	94
	401-3 育嬰假	6.3.2 員工福利制度	94
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.3.3 營運變更之最少公告期限	96
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.4.2 職業安全衛生管理系統	103
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.3 危害鑑別與風險評估	103
	403-3 職業健康服務	6.4.4 工作者健康促進	105
	403-6 工作者健康促進	6.4.4 工作者健康促進	105
	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	6.4.3 危害鑑別與風險評估	103
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4.2 職業安全衛生管理系統	103
	403-9 職業傷害	6.4.5 職業病及職業災害分析	105
	403-10 職業病	6.4.5 職業病及職業災害分析	105
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	6.2.2 人才培育	91
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	6.1.2 員工多元化與平等機會	86
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6.3.4 人權管理	96
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.3.4 人權管理	96
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	6.3.4 人權管理	96
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.1.2 有害物質管理	61
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	4.4 客戶關係	57

附錄二、SASB 揭露內容對照表

精元電腦自 SASB 之重大性地圖索引內的 11 項產業別 (sector)、77 項行業別 (industry) 中，選出適用之指標進行揭露：

產業類別 (sector)：
科技與通訊 (Technology & Communications)

行業 (industry)：
硬體 (Hardware)

版本：
2023-12

永續揭露主題及指標

揭露主題	指標代碼	揭露指標	章節	頁碼
產品安全	TC-HW-230a.1	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	相關資訊請參考 Ch4.1 產品創新、Ch4.2 專業 OEM/ODM 及 4.3 供應商管理	50 52
員工多元及包容性	TC-HW-330a.1	針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	相關資訊請參考 6.1 員工結構 - 落實多元化與 平等原則	85
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	相關資訊請參考 5.1.2 有害物質管理	61
	TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	精元電腦之產品為電子零組件，非直接適用於 EPEAT/ 能源效率認證規範之產品	
	TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比		
	TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	相關資訊請參考 5.2.4 物料回收 5.5 廢棄物管理	63 70
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	一階供應商場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	相關資訊請參考 4.3 供應商管理	52
	TC-HW-430a.2	一階供應商就 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率，以及 (2) 相關改正行動比率		
材料取得	TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	相關資訊請參考 4.3.4 責任衝突礦產 (金屬) 採購政策	56

活動指標

活動指標	指標代碼	精元回應內容	頁碼
生產單位數量，按產品類別劃分	TC-HW-000.A	精元電腦以產品營收比例作為主要揭露資訊，相關資訊請參考 Ch2.2.2 營收比重及銷售市場	32
製造場所之面積	TC-HW-000.B	相關資訊請參考 Ch2.1 關於精元電腦	27
自有場所產量之百分比	TC-HW-000.C	因少數產品之組裝配合客戶之訂單需求指定由委外廠商進行生產，惟實際百分比不便對外揭露。	-

附錄三、氣候相關資訊

內容	對應 TCFD 項目	章節	頁碼
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。	TCFD 治理 a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。 b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	5.6.1 氣候治理 年報 P.43	73
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)。	TCFD 策略 a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	5.6.2 氣候策略 年報 P.44	74
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	TCFD 策略 b) 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	5.6.2 氣候策略 年報 P.44-P.45	74
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。	TCFD 風險管理 a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。 b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程。 c) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	5.6.3 風險管理 年報 P.45	82
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。	TCFD 策略 c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境 (包括 2°C 或更嚴苛的情境)。	5.6.2 氣候策略 年報 P.45	74
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。		5.6.4 管理氣候相關風險之指標與目標 年報 P.44-P.46	83
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	TCFD 指標和目標 a) 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	年報 P.46	-
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。		5.6.4 管理氣候相關風險之指標與目標 年報 P.46-P.47	83
最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	TCFD 指標和目標 b) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	0.1 報告書說明 5.3.2 溫室氣體管理 年報 P.46	05 66
最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	0.1 報告書說明 年報 P.47 P.48	05
溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。		年報 P.48	-

附錄四、永續指標有限確信報告

維揚聯合會計師事務所
WEYONG INTERNATIONAL CPAs & CO.

台中市40350西區公益路52號10樓之1
10F-1, No. 52, Kong-I Rd. Taichung City 40350 Taiwan
Tel: +886-4-23192789 Fax: +886-4-23225038



會計師有限確信報告

精元電腦股份有限公司 公鑒：

精元電腦股份有限公司民國 113 年度(2024 年度)永續報告書，業經本會計師針對精元電腦股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

精元電腦股份有限公司所選定之績效指標(以下簡稱標的資訊)與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之通用準則、行業準則及主體準則編製標的資訊，並維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊(詳附件一)是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 取得精元電腦股份有限公司民國 113 年度(2024 年度)永續報告書，並閱讀其內容；
- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行訪談，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；

- 對於上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之標的資訊執行分析性程序，或於必要時檢視相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，精元電腦股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

維揚聯合會計師事務所

會計師 王子揚



中 華 民 國 1 1 4 年 0 7 月 2 3 日

附件一

確信項目彙總表

編號	標的資訊	對應 章節	適用 基準																																																			
1	2024 年組織內部的能源消耗量 單位：吉焦（GJ） <table><tr><th colspan="2" rowspan="2">能源類別</th><th colspan="2">臺灣</th><th colspan="2">中國大陸</th><th colspan="2">合計</th></tr><tr><th>使用量</th><th>%</th><th>使用量</th><th>%</th><th>使用量</th><th>%</th></tr><tr><td rowspan="4">非 再 生 能 源</td><td>汽油</td><td>236</td><td>5.30%</td><td>1,683</td><td>0.44%</td><td>1,919</td><td>0.50%</td></tr><tr><td>柴油</td><td>60</td><td>1.35%</td><td>2,077</td><td>0.55%</td><td>2,137</td><td>0.56%</td></tr><tr><td>天然氣</td><td>0</td><td>0</td><td>1,818</td><td>0.48%</td><td>1,818</td><td>0.47%</td></tr><tr><td>外購電力</td><td>4,164</td><td>93.35%</td><td>373,698</td><td>98.53%</td><td>377,862</td><td>98.47%</td></tr><tr><td colspan="2">能源消耗總量</td><td>4,460</td><td>100.00%</td><td>379,276</td><td>100.00%</td><td>383,736</td><td>100.00%</td></tr></table> 1. 本數據使用量統一四捨五入以整數表達。 2. 本數據統計自油品採購紀錄及政府用電資料。 3. 臺灣各類能源熱值轉換係數依據經濟部能源局之能源常用單位換算表，汽油 1L 公升=7,800kcal；柴油 1L 公升=8,400kcal；電力 1 度=860 kcal；1 kcal=4.187 千焦（KJ）。1,000,000 千焦（kJ）=1 吉焦（GJ）	能源類別		臺灣		中國大陸		合計		使用量	%	使用量	%	使用量	%	非 再 生 能 源	汽油	236	5.30%	1,683	0.44%	1,919	0.50%	柴油	60	1.35%	2,077	0.55%	2,137	0.56%	天然氣	0	0	1,818	0.48%	1,818	0.47%	外購電力	4,164	93.35%	373,698	98.53%	377,862	98.47%	能源消耗總量		4,460	100.00%	379,276	100.00%	383,736	100.00%	5.3.1 能源管理	GRI 302-1 2016 組織內部的能源消耗量
能源類別				臺灣		中國大陸		合計																																														
		使用量	%	使用量	%	使用量	%																																															
非 再 生 能 源	汽油	236	5.30%	1,683	0.44%	1,919	0.50%																																															
	柴油	60	1.35%	2,077	0.55%	2,137	0.56%																																															
	天然氣	0	0	1,818	0.48%	1,818	0.47%																																															
	外購電力	4,164	93.35%	373,698	98.53%	377,862	98.47%																																															
能源消耗總量		4,460	100.00%	379,276	100.00%	383,736	100.00%																																															
2	在 2024 年度本公司並無涉入反競爭行為之訴訟及違反反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟。	3.4 法律遵循	GRI 206-1 2016 反競爭行為、反托拉斯及壟斷的法律行動																																																			
3	<table><tr><th>年度</th><th>臺灣</th><th>中國大陸</th></tr><tr><td>1. 總工作小時</td><td>516,832</td><td>54,970,634</td></tr><tr><td>2. 主要工傷類別</td><td>無</td><td>交通事故 機械傷害</td></tr><tr><td>3. 可記錄之職業傷害總數</td><td>0</td><td>22</td></tr><tr><td>4. 可記錄之職業傷害率</td><td>0</td><td>0.4</td></tr><tr><td>5. 職業傷害所造成的死亡數</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>6. 職業傷害所造成的死亡率</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>7. 嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>8. 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>9. 損失工作日總數</td><td>0</td><td>533.5</td></tr><tr><td>10. 損失工作日比率</td><td>0</td><td>9.71</td></tr><tr><td>11. 職業病總數</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>12. 職業病率</td><td>0</td><td>0</td></tr></table> 註： 1. 職業傷害所造成的死亡比率 =職業傷害所造成的死亡數/總工作小時*1,000,000（以百萬工時計） 2. 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）= 嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）/總工作小時*1,000,000（以百萬工時計） 3. 可記錄之職業傷害率＝可記錄之職業傷害總數/總工作小時*1,000,000（以百萬	年度	臺灣	中國大陸	1. 總工作小時	516,832	54,970,634	2. 主要工傷類別	無	交通事故 機械傷害	3. 可記錄之職業傷害總數	0	22	4. 可記錄之職業傷害率	0	0.4	5. 職業傷害所造成的死亡數	0	0	6. 職業傷害所造成的死亡率	0	0	7. 嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）	0	0	8. 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）	0	0	9. 損失工作日總數	0	533.5	10. 損失工作日比率	0	9.71	11. 職業病總數	0	0	12. 職業病率	0	0	6.4.6 職業病及職業災害分析	GRI 403-9 2018 職業傷害； GRI 403-10 2018 職業病												
年度	臺灣	中國大陸																																																				
1. 總工作小時	516,832	54,970,634																																																				
2. 主要工傷類別	無	交通事故 機械傷害																																																				
3. 可記錄之職業傷害總數	0	22																																																				
4. 可記錄之職業傷害率	0	0.4																																																				
5. 職業傷害所造成的死亡數	0	0																																																				
6. 職業傷害所造成的死亡率	0	0																																																				
7. 嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）	0	0																																																				
8. 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）	0	0																																																				
9. 損失工作日總數	0	533.5																																																				
10. 損失工作日比率	0	9.71																																																				
11. 職業病總數	0	0																																																				
12. 職業病率	0	0																																																				

編號	標的資訊	對應 章節	適用 基準																																																																																																												
	工時計) 4. 職業病率=職業病人次數/總工作小時*1,000,000（以百萬工時計） 5. 總工作小時=地區人數*年度工作日*每日工作時數																																																																																																														
4	2024 取水量統計 <table><tr><th>地區</th><th>年度</th><th>2024 年</th></tr><tr><td>臺灣（百萬公升）</td><td></td><td>6.92</td></tr><tr><td>中國大陸（百萬公升）</td><td></td><td>697.20</td></tr><tr><td>合計取水量（百萬公升）</td><td></td><td>704.12</td></tr></table>	地區	年度	2024 年	臺灣（百萬公升）		6.92	中國大陸（百萬公升）		697.20	合計取水量（百萬公升）		704.12	5.4.2 水資源管 理	GRI 303-3 2018 取水 量																																																																																																
地區	年度	2024 年																																																																																																													
臺灣（百萬公升）		6.92																																																																																																													
中國大陸（百萬公升）		697.20																																																																																																													
合計取水量（百萬公升）		704.12																																																																																																													
5	資通安全教育訓練：精元電腦每年度規劃資訊安全教育訓練，2024 年度臺灣地區舉辦資訊相關課程共 24 時。 <table><tr><th>課程名稱</th><th>人次</th><th>訓練時數</th></tr><tr><td>中級資訊安全規劃與防護實務</td><td>2</td><td>12</td></tr><tr><td>智慧製造生產線管理與實務應用</td><td>1</td><td>12</td></tr></table>	課程名稱	人次	訓練時數	中級資訊安全規劃與防護實務	2	12	智慧製造生產線管理與實務應用	1	12	4.4 客戶關係	2024 年度 依據公司資 訊安全定義 完成教育訓 練時數總 和。																																																																																																			
課程名稱	人次	訓練時數																																																																																																													
中級資訊安全規劃與防護實務	2	12																																																																																																													
智慧製造生產線管理與實務應用	1	12																																																																																																													
6	1. 離職員工總數： <table><tr><th colspan="2" rowspan="2">地區 年齡/性別/員工類別</th><th colspan="2">臺灣</th><th colspan="2">中國大陸</th></tr><tr><th>人數</th><th>比例</th><th>人數</th><th>比例</th></tr><tr><td rowspan="3">年齡</td><td>30 歲以下</td><td>9</td><td>27.27%</td><td>19,595</td><td>72.06%</td></tr><tr><td>30-50 歲</td><td>13</td><td>39.39%</td><td>7,509</td><td>27.62%</td></tr><tr><td>50 歲以上</td><td>11</td><td>33.33%</td><td>88</td><td>0.32%</td></tr><tr><td rowspan="2">性別</td><td>女性</td><td>9</td><td>27.27%</td><td>10,517</td><td>38.68%</td></tr><tr><td>男性</td><td>24</td><td>72.73%</td><td>16,675</td><td>61.32%</td></tr><tr><td rowspan="2">員工類別</td><td>直接員工</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>26,640</td><td>97.97%</td></tr><tr><td>間接員工</td><td>33</td><td>100.00%</td><td>552</td><td>2.03%</td></tr><tr><td colspan="2">離職員工總數</td><td colspan="2">33</td><td colspan="2">27,192</td></tr></table> 2. 新進員工總數： <table><tr><th colspan="2" rowspan="2">地區 年齡/性別/員工類別</th><th colspan="2">臺灣</th><th colspan="2">中國大陸</th></tr><tr><th>人數</th><th>比例</th><th>人數</th><th>比例</th></tr><tr><td rowspan="3">年齡</td><td>30 歲以下</td><td>12</td><td>42.86%</td><td>19,340</td><td>71.53%</td></tr><tr><td>30-50 歲</td><td>13</td><td>46.43%</td><td>7,669</td><td>28.36%</td></tr><tr><td>50 歲以上</td><td>3</td><td>10.71%</td><td>29</td><td>0.11%</td></tr><tr><td rowspan="2">性別</td><td>女性</td><td>8</td><td>28.57%</td><td>10,750</td><td>39.76%</td></tr><tr><td>男性</td><td>20</td><td>71.43%</td><td>16,288</td><td>60.24%</td></tr><tr><td rowspan="2">員工類別</td><td>直接員工</td><td>1</td><td>3.57%</td><td>26,503</td><td>98.02%</td></tr><tr><td>間接員工</td><td>27</td><td>96.43%</td><td>535</td><td>1.98%</td></tr><tr><td colspan="2">新進員工總數</td><td colspan="2">28</td><td colspan="2">27,038</td></tr></table>	地區 年齡/性別/員工類別		臺灣		中國大陸		人數	比例	人數	比例	年齡	30 歲以下	9	27.27%	19,595	72.06%	30-50 歲	13	39.39%	7,509	27.62%	50 歲以上	11	33.33%	88	0.32%	性別	女性	9	27.27%	10,517	38.68%	男性	24	72.73%	16,675	61.32%	員工類別	直接員工	0	0.00%	26,640	97.97%	間接員工	33	100.00%	552	2.03%	離職員工總數		33		27,192		地區 年齡/性別/員工類別		臺灣		中國大陸		人數	比例	人數	比例	年齡	30 歲以下	12	42.86%	19,340	71.53%	30-50 歲	13	46.43%	7,669	28.36%	50 歲以上	3	10.71%	29	0.11%	性別	女性	8	28.57%	10,750	39.76%	男性	20	71.43%	16,288	60.24%	員工類別	直接員工	1	3.57%	26,503	98.02%	間接員工	27	96.43%	535	1.98%	新進員工總數		28		27,038		6.2.1 員工流動 情形	GRI 401-1 2016 新進 員工和離職 員工
地區 年齡/性別/員工類別				臺灣		中國大陸																																																																																																									
		人數	比例	人數	比例																																																																																																										
年齡	30 歲以下	9	27.27%	19,595	72.06%																																																																																																										
	30-50 歲	13	39.39%	7,509	27.62%																																																																																																										
	50 歲以上	11	33.33%	88	0.32%																																																																																																										
性別	女性	9	27.27%	10,517	38.68%																																																																																																										
	男性	24	72.73%	16,675	61.32%																																																																																																										
員工類別	直接員工	0	0.00%	26,640	97.97%																																																																																																										
	間接員工	33	100.00%	552	2.03%																																																																																																										
離職員工總數		33		27,192																																																																																																											
地區 年齡/性別/員工類別		臺灣		中國大陸																																																																																																											
		人數	比例	人數	比例																																																																																																										
年齡	30 歲以下	12	42.86%	19,340	71.53%																																																																																																										
	30-50 歲	13	46.43%	7,669	28.36%																																																																																																										
	50 歲以上	3	10.71%	29	0.11%																																																																																																										
性別	女性	8	28.57%	10,750	39.76%																																																																																																										
	男性	20	71.43%	16,288	60.24%																																																																																																										
員工類別	直接員工	1	3.57%	26,503	98.02%																																																																																																										
	間接員工	27	96.43%	535	1.98%																																																																																																										
新進員工總數		28		27,038																																																																																																											

編號	標的資訊					對應 章節	適用 基準																																																																																																																											
7	<table><tr><th colspan="2" rowspan="2">性別/年齡</th><th colspan="2">2024年</th></tr><tr><th>董事會人數</th><th>佔董事會人數比例</th></tr><tr><td rowspan="3">性別</td><td>女性</td><td>4</td><td>44.44%</td></tr><tr><td>男性</td><td>5</td><td>55.56%</td></tr><tr><td>合計</td><td>9</td><td>100.00%</td></tr><tr><td rowspan="4">年齡</td><td>30歲以下</td><td>0</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>30~50歲</td><td>2</td><td>22.22%</td></tr><tr><td>50歲以上</td><td>7</td><td>77.78%</td></tr><tr><td>合計</td><td>9</td><td>100.00%</td></tr></table>					性別/年齡		2024年		董事會人數	佔董事會人數比例	性別	女性	4	44.44%	男性	5	55.56%	合計	9	100.00%	年齡	30歲以下	0	0.00%	30~50歲	2	22.22%	50歲以上	7	77.78%	合計	9	100.00%	6.1.2 員工多元 化與平等 機會	GRI 405-1 2016 治理 單位與員工 的多元化																																																																																														
性別/年齡		2024年																																																																																																																																
		董事會人數	佔董事會人數比例																																																																																																																															
性別	女性	4	44.44%																																																																																																																															
	男性	5	55.56%																																																																																																																															
	合計	9	100.00%																																																																																																																															
年齡	30歲以下	0	0.00%																																																																																																																															
	30~50歲	2	22.22%																																																																																																																															
	50歲以上	7	77.78%																																																																																																																															
	合計	9	100.00%																																																																																																																															
<table><tr><th colspan="8">臺灣</th></tr><tr><th colspan="2" rowspan="2">性別/年齡</th><th rowspan="2">員工類別</th><th colspan="2">間接</th><th colspan="2">直接</th><th colspan="2">總員工</th></tr><tr><th>人數</th><th>比例</th><th>人數</th><th>比例</th><th>人數</th><th>比例</th></tr><tr><td rowspan="4">女性</td><td>30歲以下</td><td></td><td>11</td><td>6.40%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>11</td><td>5.73%</td></tr><tr><td>30~50歲</td><td></td><td>29</td><td>16.86%</td><td>0</td><td>0.00%</td><td>29</td><td>15.10%</td></tr><tr><td>50歲以上</td><td></td><td>20</td><td>11.63%</td><td>1</td><td>5.00%</td><td>21</td><td>10.94%</td></tr><tr><td>小計</td><td></td><td>60</td><td>34.89%</td><td>1</td><td>5.00%</td><td>61</td><td>31.77%</td></tr><tr><td rowspan="4">男性</td><td>30歲以下</td><td></td><td>16</td><td>9.30%</td><td>2</td><td>10.00%</td><td>18</td><td>9.38%</td></tr><tr><td>30~50歲</td><td></td><td>65</td><td>37.79%</td><td>12</td><td>60.00%</td><td>77</td><td>40.10%</td></tr><tr><td>50歲以上</td><td></td><td>31</td><td>18.02%</td><td>5</td><td>25.00%</td><td>36</td><td>18.75%</td></tr><tr><td>小計</td><td></td><td>112</td><td>65.11%</td><td>19</td><td>95.00%</td><td>131</td><td>68.23%</td></tr><tr><td rowspan="3">合計</td><td>30歲以下</td><td></td><td>27</td><td>15.70%</td><td>2</td><td>10.00%</td><td>29</td><td>15.10%</td></tr><tr><td>30~50歲</td><td></td><td>94</td><td>54.65%</td><td>12</td><td>60.00%</td><td>106</td><td>55.21%</td></tr><tr><td>50歲以上</td><td></td><td>51</td><td>29.65%</td><td>6</td><td>30.00%</td><td>57</td><td>29.69%</td></tr><tr><td colspan="2">員工總人數</td><td></td><td>172</td><td>89.58%</td><td>20</td><td>10.42%</td><td>192</td><td>100%</td></tr></table>								臺灣								性別/年齡		員工類別	間接		直接		總員工		人數	比例	人數	比例	人數	比例	女性	30歲以下		11	6.40%	0	0.00%	11	5.73%	30~50歲		29	16.86%	0	0.00%	29	15.10%	50歲以上		20	11.63%	1	5.00%	21	10.94%	小計		60	34.89%	1	5.00%	61	31.77%	男性	30歲以下		16	9.30%	2	10.00%	18	9.38%	30~50歲		65	37.79%	12	60.00%	77	40.10%	50歲以上		31	18.02%	5	25.00%	36	18.75%	小計		112	65.11%	19	95.00%	131	68.23%	合計	30歲以下		27	15.70%	2	10.00%	29	15.10%	30~50歲		94	54.65%	12	60.00%	106	55.21%	50歲以上		51	29.65%	6	30.00%	57	29.69%	員工總人數			172	89.58%	20	10.42%	192	100%
臺灣																																																																																																																																		
性別/年齡		員工類別	間接		直接		總員工																																																																																																																											
			人數	比例	人數	比例	人數	比例																																																																																																																										
女性	30歲以下		11	6.40%	0	0.00%	11	5.73%																																																																																																																										
	30~50歲		29	16.86%	0	0.00%	29	15.10%																																																																																																																										
	50歲以上		20	11.63%	1	5.00%	21	10.94%																																																																																																																										
	小計		60	34.89%	1	5.00%	61	31.77%																																																																																																																										
男性	30歲以下		16	9.30%	2	10.00%	18	9.38%																																																																																																																										
	30~50歲		65	37.79%	12	60.00%	77	40.10%																																																																																																																										
	50歲以上		31	18.02%	5	25.00%	36	18.75%																																																																																																																										
	小計		112	65.11%	19	95.00%	131	68.23%																																																																																																																										
合計	30歲以下		27	15.70%	2	10.00%	29	15.10%																																																																																																																										
	30~50歲		94	54.65%	12	60.00%	106	55.21%																																																																																																																										
	50歲以上		51	29.65%	6	30.00%	57	29.69%																																																																																																																										
員工總人數			172	89.58%	20	10.42%	192	100%																																																																																																																										
<table><tr><th colspan="8">中國大陸</th></tr><tr><th colspan="2" rowspan="2">性別/年齡</th><th rowspan="2">員工類別</th><th colspan="2">間接</th><th colspan="2">直接</th><th colspan="2">總員工</th></tr><tr><th>人數</th><th>比例</th><th>人數</th><th>比例</th><th>人數</th><th>比例</th></tr><tr><td rowspan="4">女性</td><td>30歲（含）以下</td><td></td><td>283</td><td>14.48%</td><td>1,485</td><td>18.36%</td><td>1,768</td><td>17.61%</td></tr><tr><td>30~50歲</td><td></td><td>554</td><td>28.35%</td><td>2,459</td><td>30.40%</td><td>3,013</td><td>30.00%</td></tr><tr><td>50歲以上</td><td></td><td>17</td><td>0.87%</td><td>160</td><td>1.98%</td><td>177</td><td>1.76%</td></tr><tr><td>小計</td><td></td><td>854</td><td>43.70%</td><td>4,104</td><td>50.74%</td><td>4,958</td><td>49.37%</td></tr><tr><td rowspan="4">男性</td><td>30歲（含）以下</td><td></td><td>340</td><td>17.40%</td><td>2,349</td><td>29.04%</td><td>2,689</td><td>26.78%</td></tr><tr><td>30~50歲</td><td></td><td>684</td><td>35.01%</td><td>1,508</td><td>18.65%</td><td>2,192</td><td>21.83%</td></tr><tr><td>50歲以上</td><td></td><td>76</td><td>3.89%</td><td>127</td><td>1.57%</td><td>203</td><td>2.02%</td></tr><tr><td>小計</td><td></td><td>1,100</td><td>56.30%</td><td>3,984</td><td>49.26%</td><td>5,084</td><td>50.63%</td></tr><tr><td rowspan="3">合計</td><td>30歲（含）以下</td><td></td><td>623</td><td>31.88%</td><td>3,834</td><td>47.40%</td><td>4,457</td><td>44.39%</td></tr><tr><td>30~50歲</td><td></td><td>1,238</td><td>63.36%</td><td>3,967</td><td>49.05%</td><td>5,205</td><td>51.83%</td></tr><tr><td>50歲以上</td><td></td><td>93</td><td>4.76%</td><td>287</td><td>3.55%</td><td>380</td><td>3.78%</td></tr><tr><td colspan="2">員工總人數</td><td></td><td>1,954</td><td>19.46%</td><td>8,088</td><td>80.54%</td><td>10,042</td><td>100.00%</td></tr></table>								中國大陸								性別/年齡		員工類別	間接		直接		總員工		人數	比例	人數	比例	人數	比例	女性	30歲（含）以下		283	14.48%	1,485	18.36%	1,768	17.61%	30~50歲		554	28.35%	2,459	30.40%	3,013	30.00%	50歲以上		17	0.87%	160	1.98%	177	1.76%	小計		854	43.70%	4,104	50.74%	4,958	49.37%	男性	30歲（含）以下		340	17.40%	2,349	29.04%	2,689	26.78%	30~50歲		684	35.01%	1,508	18.65%	2,192	21.83%	50歲以上		76	3.89%	127	1.57%	203	2.02%	小計		1,100	56.30%	3,984	49.26%	5,084	50.63%	合計	30歲（含）以下		623	31.88%	3,834	47.40%	4,457	44.39%	30~50歲		1,238	63.36%	3,967	49.05%	5,205	51.83%	50歲以上		93	4.76%	287	3.55%	380	3.78%	員工總人數			1,954	19.46%	8,088	80.54%	10,042	100.00%
中國大陸																																																																																																																																		
性別/年齡		員工類別	間接		直接		總員工																																																																																																																											
			人數	比例	人數	比例	人數	比例																																																																																																																										
女性	30歲（含）以下		283	14.48%	1,485	18.36%	1,768	17.61%																																																																																																																										
	30~50歲		554	28.35%	2,459	30.40%	3,013	30.00%																																																																																																																										
	50歲以上		17	0.87%	160	1.98%	177	1.76%																																																																																																																										
	小計		854	43.70%	4,104	50.74%	4,958	49.37%																																																																																																																										
男性	30歲（含）以下		340	17.40%	2,349	29.04%	2,689	26.78%																																																																																																																										
	30~50歲		684	35.01%	1,508	18.65%	2,192	21.83%																																																																																																																										
	50歲以上		76	3.89%	127	1.57%	203	2.02%																																																																																																																										
	小計		1,100	56.30%	3,984	49.26%	5,084	50.63%																																																																																																																										
合計	30歲（含）以下		623	31.88%	3,834	47.40%	4,457	44.39%																																																																																																																										
	30~50歲		1,238	63.36%	3,967	49.05%	5,205	51.83%																																																																																																																										
	50歲以上		93	4.76%	287	3.55%	380	3.78%																																																																																																																										
員工總人數			1,954	19.46%	8,088	80.54%	10,042	100.00%																																																																																																																										

附錄五、溫室氣體盤查聲明有限確信報告

維揚聯合會計師事務所
WEYONG INTERNATIONAL CPAs & CO.

台中市40350西區公益路52號10樓之1
10F-1, No. 52, Kong-I Rd. Taichung City 40350 Taiwan
Tel: +886-4-23192789 Fax: +886-4-23225038



會計師有限確信報告

精元電腦股份有限公司 公鑒：

本會計師受託執行精元電腦股份有限公司民國113年1月1日至12月31日溫室氣體聲明之有限確信案件，該溫室氣體聲明請詳附件一。

精元電腦股份有限公司對溫室氣體聲明之責任

精元電腦股份有限公司之責任係依照國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之ISO 14064-1：2018「溫室氣體－第一部分：規範組織層級溫室氣體排放量及移除量之量化與報導」（以下簡稱ISO 14064-1：2018）編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

如溫室氣體聲明附註6所述，溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同溫室氣體之排放。估計溫室氣體排放所依據之資料及使用的方法亦可能導致衡量不確定性，因不同的衡量技術可能產生重大不同的衡量結果，而使溫室氣體聲明之量化資訊受衡量不確定性的影響。

會計師之獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對第一段所述精元電腦股份有限公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3410 號之規定，本有限確信案件工作包括評估精元電腦股份有限公司採用 ISO 14064-1:2018 編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述精元電腦股份有限公司溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

已透過查詢，取得對精元電腦股份有限公司排放量化及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。

已評估精元電腦股份有限公司建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立會計師之估計，以評估精元電腦股份有限公司所作之估計。

已抽選實地訪查 2 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對精元電腦股份有限公司溫室氣體聲明在所有重大方面，是否

依照 ISO 14064-1:2018 編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述精元電腦股份有限公司民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明在所有重大方面有未依照 ISO 14064-1:2018 編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，精元電腦股份有限公司對任何確信標的或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

維揚聯合會計師事務所

會計師 王子揚

王子揚 

會計師 林惠芬

林惠芬 

中 華 民 國 1 1 4 年 0 4 月 1 7 日



Sustainability Report