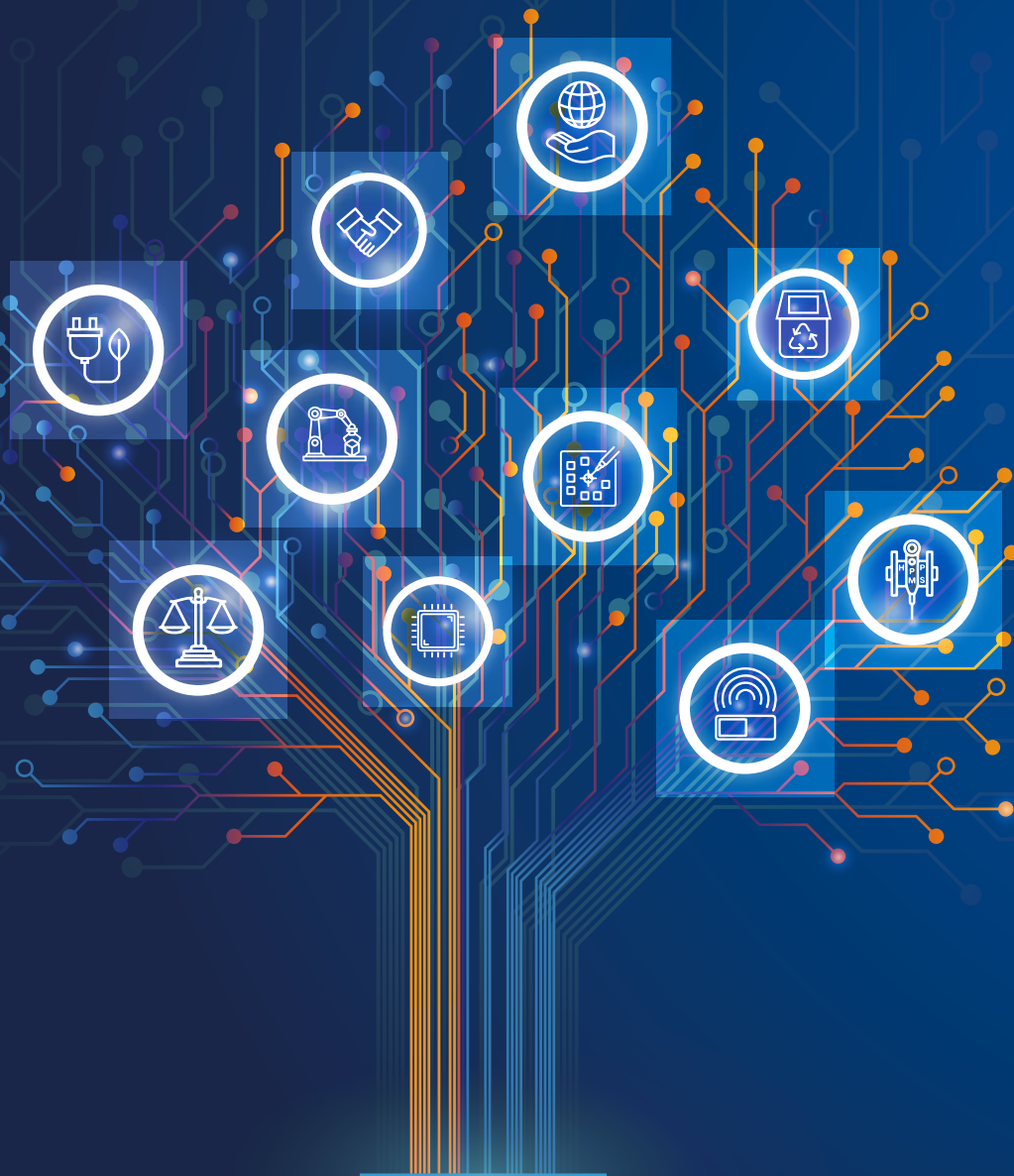




Aethertek

2025

**倚強科技
永續報告書**



倚重創新智測，強化永續未來

Empowering Innovation, Strengthening a Sustainable Future

2025 倚強科技 永續報告書



前言：關於報告書

關於報告書	01
領導者的話	03
聯合國永續發展目標 (SDGs)	04



第二章：公司治理

2.1 營運績效	23
2.2 風險管理	42
2.3 資訊安全與客戶隱私	43
2.4 創新研發	47
2.5 永續供應鏈	57



第四章：員工關係與社會參與

4.1 員工結構	76
4.2 勞雇關係	79
4.3 人才培育	87
4.4 薪酬福利	90
4.5 社會共好	93



第一章：永續管理

1.1 企業願景	06
1.2 利害關係人議和	12
1.3 重大主題鑑別	16



第三章：永續環境

3.1 氣候變遷因應	63
3.2 綠色措施	70



附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表	95
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	103
附錄三：附表一之八至附表一之十四永續揭露指標 — 半導體業、電腦及週邊設備業、光電業、通信網路業、電子零組件業、電子通路業、其他電子業 (修正後)	105
附錄四：第三方驗證機構聲明書及通知書	106

關於報告書

倚強科技股份有限公司（以下簡稱「倚強」、「倚強科技」、「本公司」或「我們」）之永續報告書（以下簡稱「本報告書」）由本公司永續資訊揭露小組編撰。本公司透過報告書的發行，檢視環境、社會、公司治理及經濟等永續發展面向的實踐成果，並持續優化精進。我們不僅專注於經濟績效的成長，更致力於創新研發、人才培育及環境永續，作為企業永續經營的核心策略。

報告書範疇

本報告書揭露資訊涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日在 ESG 三大面向的行動與績效，一般 ESG 揭露範疇以倚強科技股份有限公司單一法人個體為主，惟 GRI 201 經濟績效採經會計師查核之合併財務報表，包含倚強及其關聯企業，其他如溫室氣體盤查存有邊界差異者已於相關章節同步註明。

資訊重編

本報告書所揭露的統計數據皆來自於公司內部統計、申報資料或經第三方查證與調查結果，財務相關數據亦係經會計師查核後公開發表之資訊，若本報告書存有推估、假設及其他例外條件，或相較上一版內容有更動統計方式或內容重大變更之部分，將於各相關章節中特別註明。

編撰原則

本報告書以全球報導倡議組織 (GRI) 發布之《GRI Standards 2021》為主要編製架構，並依本公司主要營運項目採用永續會計準則 (SASB) 相關產業別揭露指標進行補充揭露；另於在地法規遵循方面，本報告書依金融監督管理委員會《上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》、《上市上櫃公司永續發展守則》、《上市上櫃公司氣候相關財務揭露指引》及《上市上櫃公司永續發展路線圖》等規範編製。揭露內容亦參照《AA1000 當責性原則 (2018)》之包容性 (Inclusivity)、重大性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness) 與衝擊性 (Impact) 四大原則作為內容出現之依據，並連結聯合國永續發展目標 (SDGs) 及《公司治理 3.0 - 永續發展藍圖》推動重點。



報告書品質與第三方查證

報告書之資訊蒐集與審核採三層級把關，第一層由各部門主管就所轄業務範圍之永續績效指標與揭露資訊，進行完整性與正確性之初步審核；第二層由本公司「永續發展委員會」轄下「永續發展推動辦公室」統籌彙整，進行數據交叉檢驗、內容規劃與編輯修訂；第三層則委由獨立第三方外部機構執行查證作業，經提報「永續發展委員會」審議定稿，並提請董事會決議通過後，正式對外公開發布，以確保本報告書內容之公信力與透明度，本報告書揭露之相關財務數據係經勤業眾信聯合會計師事務所查核。

本報告書委託第三方驗證機構法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.) 根據 AA1000 V3 保證標準之第一應用類型 (Type 1) 中度保證等級進行獨立查證，相關結果請詳見本報告書附錄之獨立保證聲明書。



報告書發行

倚強科技自 2025 年 8 月首次發行《2024 年永續報告書》起，規劃每年定期出版永續報告書，作為對外溝通永續經營成果之主要管道。本次《2025 年永續報告書》發行日為 2026 年 8 月，報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與本公司年度財務報告所涵蓋之會計年度一致；下一次永續報告書預計於 2027 年 8 月發行。報告內容完整揭露本公司於環境永續 (E)、社會參與 (S) 及公司治理 (G) 三大面向之永續經營策略、執行成效與利害關係人溝通成果，展現本公司積極承擔企業永續發展責任的決心。本報告書並同步公告於本公司官方網站 (<https://www.aether-tek.com/zh/esg-report/>)，供各界查閱。

意見回饋

本報告書責任單位為本公司永續發展推動辦公室，對於本報告書內容有任何疑問或建議，歡迎透過以下方式與我們聯繫。

	地址	台北市內湖區瑞光路 607 號 9 樓
	電話	(02) 26582068
	信箱	contact@aether-tek.com

領導者的話

倚強科技董事長
吳聲喆



回首 2025 年，面對全球政經環境快速變化、科技產業高度波動與地緣政治風險升溫，「永續發展」(ESG) 的浪潮以前所未有的速度席捲各行各業。

經由全體同仁努力，倚強科技於 2025 年創下年度合併營收較 2024 年成長近 50% 的佳績，更積極將永續理念，植入於企業營運的每一個環節，成為公司維持長期競爭力與營運穩定性的關鍵基石。本公司深耕測試設備領域，服務據點與客戶遍及全球，並始終將永續發展視為企業核心價值，系統性地融入營運策略、供應鏈管理與企業文化，以穩健因應全球市場多元化布局的趨勢。在產品與技術策略上，隨著 AI 應用深化、5G 技術成熟並邁向次世代通訊發展，全球運算、智慧終端及車用電子市場仍具成長潛力，公司於維持既有產品之高品質與穩定度的同時，持續強化整體解決方案的設計能力，推動軟、硬體及韌體並行與多面向開發，為終端客戶提供更完整、更具附加價值的整合服務。同時，在既有產品優化基礎上，積極發展新型態測試設備與系統化產品，朝向更完整產品線與系統整合應用邁進，強化技術深度與市場競爭門檻。

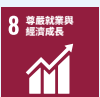
因應全球供應鏈重組，倚強科技在既有中國大陸製造基地之外，已同步於台灣、新加坡、印度、越南、香港佈建銷售及生產基地。為強化集團治理效能，本公司持續推動區域管理中心之建構，鑒於開發中國家於基礎建設及產業發展之長期成長潛力，選定新加坡作為東南亞區域管理中

心，統籌印度及越南子公司之營運；於香港透過轉投資設立中國大陸及東北亞區域管理中心，整合中國大陸地區研發、生產及製造資源。透過逐步建構多據點銷售及製造網絡，不僅強化營運效率與資源配置，亦提升供應鏈韌性與風險分散能力，使公司得以快速回應國際情勢變化，為客戶提供更具彈性的製造選擇與供應鏈韌性強化，提升整體市場競爭力及滲透率。

在此全球布局逐步到位之際，本公司進一步將經營重心由規模擴展深化為以韌性、低碳轉型與責任供應鏈為核心之永續發展策略，持續強化風險管理與營運彈性，並透過科技創新與治理優化，推動環境與社會價值之同步提升，奠定長期穩健成長之基礎。

展望未來，倚強科技將持續推進永續發展藍圖，積極接軌國際永續趨勢及產業最佳實務，深化 ESG 理念與企業文化之融合，致力實現環境 (Environmental)、社會 (Social) 及公司治理 (Governance) 之協同發展。本公司秉持世界環境與發展委員會 (WCED) 所倡議之核心精神「致力於在滿足當代需求之餘，兼顧未來世代之永續發展」。基於此理念，我們以科技創新為核心驅動力，在追求營運績效穩健成長之同時，亦持續深化企業社會責任之實踐，兼顧利害關係人之長期利益，穩步朝向永續經營與產業領導地位邁進，並攜手產業、客戶與供應鏈，共創永續價值，一同響應共好。

聯合國永續發展目標 (SDGs)

類別	重大主題	SDGs	對應 GRI 標準	管理方針
 治理 / 經濟議題	經濟績效		GRI 201	以穩健營運、全球市場布局與技術服務能力提升為基礎，持續優化經營策略、資源配置與管理模式，提升營收、獲利能力與企業長期價值，並回應股東、客戶、員工及其他利害關係人對公司永續經營的期待。
	資訊安全與客戶隱私		GRI 418	持續強化資訊安全治理、客戶資料保護與隱私管理機制，參照相關法規、客戶要求及國際管理標準，定期檢視資訊安全風險、存取權限、資料保護流程與事件應變措施，提升客戶信任與營運韌性。
	誠信經營		GRI 205	落實誠信經營守則、誠信經營作業程序、行為指南及供應商廉潔承諾，規範董事、經理人、員工、供應商與商業夥伴於業務往來中的行為準則，防範貪腐、利益衝突與不當交易風險，維護公司治理品質與商業信任。
	創新產品及技術與客戶服務		自訂主題	聚焦消費電子、車用電子、AI 伺服器、5G 毫米波及次世代通訊測試解決方案，持續投入研發、系統整合與客製化服務，提供高品質、高可靠度與高效率之產品與技術支援，協助客戶提升產品競爭力與市場回應速度。
 社會 / 員工議題	勞雇關係與訓練教育		GRI 401 GRI 404	建立合法、平等、安全且具發展性的工作環境，完善招募、任用、留任、薪酬福利與教育訓練制度，協助員工累積專業知識、跨領域能力與技術經驗，強化人才留任、知識傳承與組織永續發展能力。
 環境議題	溫室氣體排放與能源管理		GRI 302 GRI 305	正視氣候變遷與低碳轉型風險，推動溫室氣體盤查、能源使用管理與節能減碳措施，逐步建立數據化環境管理基礎，並透過減量方案、設備效率改善及供應鏈溝通，提升環境績效與營運透明度。

第一章 永續管理

Sustainable Management

CHAPTER

- 1.1 企業願景
- 1.2 利害關係人議和
- 1.3 重大主題鑑別

1.1 企業願景

1.1.1 公司簡介及產品

公司名稱	倚強科技股份有限公司
公司地址	臺北市內湖區瑞光路 607 號 9 樓
公司官網	www.aether-tek.com
產業別	其他電子業
股票代碼	3219
資本額	717,809 仟元
營業額	1,703,177 仟元

倚強科技為全球領先的消費電子與汽車電子測試方案供應商，致力於提供從設計到製造、軟體至硬體之標準化與客製化整合解決方案。公司近年成功將測試方案延伸至 AI 伺服器、AR & VR 眼鏡及車用電子等測試市場，並持續深化測試技術與 5G 毫米波相關產品服務能量，以滿足品牌客戶多元需求。同時，倚強科技於台灣、新加坡、印度、越南、香港及中國大陸均設有銷售及生產基地，可提供客戶彈性製造與供應鏈配置選擇，強化整體競爭優勢。

在業務發展方面，既有消費性電子測試業務維持穩健成長，並隨產業趨勢推動，AI 伺服器、AR & VR 眼鏡及車用電子測試相關需求持續發酵，成為帶動營收與獲利成長的重要動能。未來，倚強科技將持續以「創新

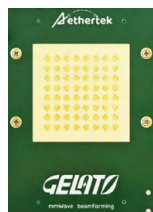
技術領先產業，創造股東利益最大化，打造共融友善職場並培育多元賦能人才」作為企業經營的核心價值，透過完整且可靠的產品與服務，深化客戶合作關係，打造長期永續經營的成長動能，朝產業領導品牌目標邁進。

隨著 2025 年 AI 應用、穿戴裝置、車用電子及高效運算等需求持續升溫，產業景氣回溫，倚強科技管理團隊秉持長期發展策略，持續深化產品與技術投入，強化核心競爭力並提升整體營運效率，在全體同仁共同努力下，2025 年營收、營業毛利率及每股盈餘均較去年同期大幅成長，反應產品定價能力、營運效率及獲利能力明顯提升，展現公司策略布局成果。

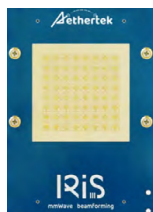
倚強科技擁有的內部工程設計和製造能力，為客戶提供全方位的技術協助，目前已為世界領先的消費電子產品提供了多樣化設備功能測試等服務。從設計到製造，軟體至硬體，主要提供客製化解決方案，同時也提供標準化測試方案供客戶全方位選擇，包括 (5G) 智慧型手機和平板電腦、AI 伺服器、穿戴式裝置 (AR & VR 眼鏡) 和智慧家庭等 IOT 終端產品等全系列產品應用，使得倚強科技一直在業界保持良好競爭力，2025 年度整體營運表現上顯著成長繳出良好獲利的成績。

倚強科技持續深耕消費型電子測試全方位解決方案之服務以及 AI 伺服器、穿戴裝置及車用電子等領域，隨著網路與資料傳輸需求只增不減，5G & 6G 網路基礎建設已在市場中布局，以因應未來多元應用趨勢，本公司將密切關注這一領域的動態，抓住潛在的商機，以滿足市場需求，整體營運將持續向穩健增長的方向發展。

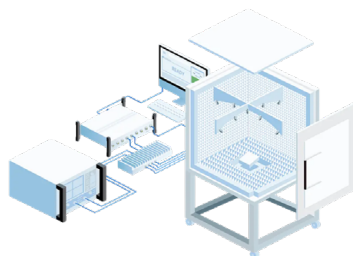
註：營業額係以倚強及關聯企業為組織揭露邊界，並以經會計師查核之合併財務報表內容為準。



Gelato



IRIS



Pluto 測試系統



T800



T1000



UDCX-2430

企業宗旨

以服務客戶為中心

本公司提供的解決方案皆以客戶需求為核心導向，致力於為客戶產品創造更高附加價值。

全球連結優化

本公司的專業領域涵蓋測試系統與 5G 創新技術，致力於提供高品質的服務與解決方案，以促進全球連結更加快速且高效。

核心優勢

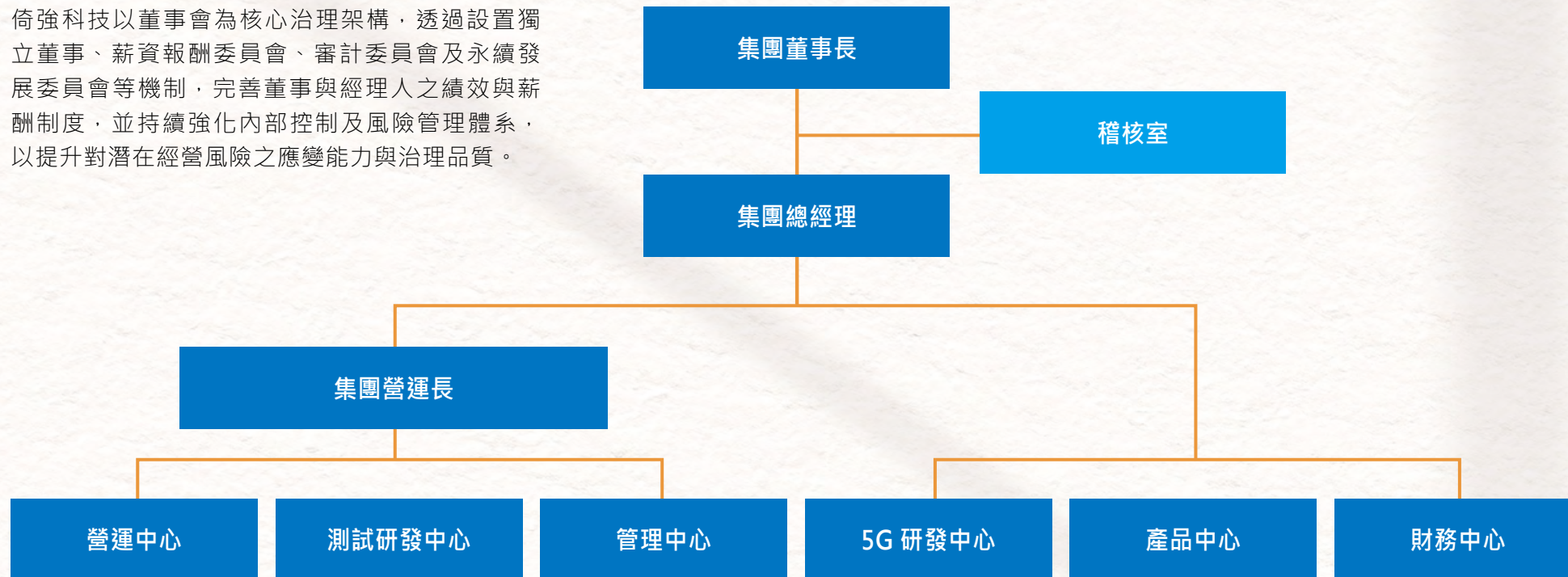
本公司以高效率服務為核心優勢，快速回應客戶需求，並與供應商和客戶建立長期良好的關係，並積極為客戶提升價值，憑藉深厚的技術能力與優質服務，本公司於消費電子產品測試領域已奠定領先優勢。

客戶導向

我們重視與每位客戶的合作關係，藉由持續且有效的溝通深入理解需求，進而為客戶創造長期價值。

組織架構

倚強科技以董事會為核心治理架構，透過設置獨立董事、薪資報酬委員會、審計委員會及永續發展委員會等機制，完善董事與經理人之績效與薪酬制度，並持續強化內部控制及風險管理體系，以提升對潛在經營風險之應變能力與治理品質。



企業沿革



- 1992 9月在台北成立
- 2004 在深圳設立生產中心 / 股票於證券櫃檯買賣中心掛牌交易 (股票代碼 : 3219)
- 2007 推出電路板測試解決方案
- 2012 成為知名消費電子品牌的主要電路板解決方案供應商 / 深圳生產中心獲得 ISO 9001 認證
- 2017 擴建深圳生產中心
- 2020 推出 5G FR1 & FR2 測試解決方案
- 2021 推出車用電子測試解決方案
- 2022 推出毫米波陣列天線模組 (n257 & 261) / 5G FR2 無線電單元射頻平台開發
- 2023
 - 推出伺服器主板 / GPU 測試解決方案推出毫米波陣列天線模組 (n258)
 - 設立印度子公司
 - 設立新北市生產線及維修中心
- 2024
 - 與義傳科技合作，共同推出 FR2 ORU 參考設計
 - 於 2024 MWC 推出首款 5G 毫米波超寬頻陣列天線模組
 - 在越南設立子公司及製造合作夥伴推出 FR2 ORU 參考設計
- 2025 成為印度運營商認可的毫米波天線模組合作伙伴。



全球據點分布圖 (Global Presence)

-  **總部 (HQ):**
- ◆ 台灣台北 (Taipei, Taiwan)
-  **區域管理中心 Regional Operations Center**
- ◆ 香港 (Hong Kong)
-  **辦公室及生產據點 (Office & Manufacturing Site)**
- ◆ 台灣新北市 (New Taipei City, Taiwan)
 - ◆ 中國深圳 (Shenzhen, China)
 - ◆ 印度班加羅爾 (Bangalore, India)
 - 2023 年 6 月設立登記・2025 年建廠完成正式營運
 - ◆ 越南海防 (Haiphong, Vietnam)
 - 為辦公室用途



■ 倚強科技致力於推動技術進步

目前參與專業組織會員：

- ◆ 台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC)
- ◆ 資安整合服務平台 (SECPAAS)



1.1.2 倚強科技的永續政策及使命

倚強科技秉持永續經營精神，從企業經營的各層面，致力於推動經濟、環境以及社會的永續發展，面向包括提供節能產品與系統方案、健全公司治理、兼顧投資人及其他利害關係人利益以及提升永續倡議等。隨著永續議題的持續發展，我們從核心能力出發，積極發揮世界級企業公民的影響力。倚強科技參照多項國際倡議及國際責任商業行為之政策，呼應的原則精神及準則包括《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs) 等，並以《責任商業聯盟行為準則》(Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA) 為依歸，制定《供應商行為準則》並執行供應商評鑑，以此落實 ESG 政策與使命。

倚強科技為了具體實踐 ESG，重要政策皆由董事會核准發布，董事會亦通過《永續發展實務守則》、《供應商行為準則》等，明確定義四項主要原則：落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益，以及加強企業社會責任資訊揭露，各項政策請參考官網。

■ 我們的承諾

- ◆ 遵守各項所在地法律規範，範圍包括但不限於資訊安全、個資保護、保密義務、勞動法規與權益、洗錢防制、反貪腐、資恐防治等不時更新之法令政策。維持良好的公司治理，嚴守商業道德規範及遵守各項法律規範創造公司價值，提升股東權益
- ◆ 提供員工安全健康的工作環境、得以充分發揮才能的空間，以及合理的報酬與福利
- ◆ 積極投入環保節能教育，並鼓勵員工參與社會公益活動

1.2 利害關係人議合

1.2.1 利害關係人鑑別

倚強科技針對利害關係人之鑑別與議合，採用國際標準 AA 1000 SES (2015) 利害關係人議合標準，依據其五大鑑別面 - 責任 (Responsibility)、影響力 (Influence)、張力 (Tension)、多元觀點 (Diverse Perspectives) 及依賴性 (Dependency)，鑑別與排序利害關係人，結合公司日常營運之經常性與重要性，並參照產業特性與外部個體互動頻率，進行系統化鑑別與排序。經發放內部問卷調查評估後 (原則上每兩年鑑別一次利害關係人)，本公司定義 2025 年五大主要利害關係人為員工、供應商、客戶、股東及政府機關。為建立與利害關係人之有效溝通機制，本公司已針對各類利害關係人規劃多元且全面之溝通管道，持續掌握其關注議題與具體訴求，深入傾聽、瞭解與分析其需求與期望。同時，本公司進一步評估該等議題於經濟、環境及社會面向之衝擊顯著性，並透過積極回應、內部檢討與持續改善，作為本公司永續發展策略規劃與執行之重要依據。



1.2.2 利害關係人議合

利害關係人	對倚強科技重要性	關注主題	溝通方式及管道	溝通頻率
員工 	員工是倚強科技持續成長與創新核心推動者，公司重視員工職涯發展，提供具競爭力之薪酬福利與專業訓練機會，鼓勵組織內部學習與跨部門合作，吸引優秀人才一同實現企業永續目標，並致於用心關懷員工需求、建立友善工作環境；實施危害鑑別及風險評估，以減少潛在危險事件，凝聚員工向心力。	- 誠信經營 - 勞雇關係與訓練教育	- 內部網站或內部電子郵件公告：不定期公告各項員工福利事項（節慶活動、家庭日、社團、特約商店）、教育訓練課程資訊、年度績效管理作業、年度健康檢查、公益活動等訊息 - 勞資會議、福委會會議、設置多元化的意見反映管道，內部管道包含設置申訴電子信箱、性騷擾申訴信箱及員工意見信箱：HRM@aether-tek.com.tw，以及於公司網站設置外部檢舉管道	- 舉辦勞資會議，討論議題包含優化職場環境、優化制度流程，提升工作品質與生活品質 - 召開福委會會議 4 次，規劃並執行推動各項福利措施以及舉辦活動 - 新進員工教育訓練，集團內部狀況、產業資訊等議題 - 召開生日會 6 次，進行新人介紹及員工表揚等議題
供應商 	供應商為公司營運中不可或缺之合作夥伴，本公司重視供應商之品質穩定、交期可靠與合規作業，與商業夥伴建構互惠互利的價值鏈，強化環境、治理與社會（ESG）平衡的合作關係，並期透過長期合作建立永續供應網絡，一同創造新商業模式提升永續競爭力。	- 經濟績效 - 誠信經營 - 創新產品及技術與客戶服務	- 擬自 2026 年起積極邀請供應商簽署《供應商永續責任承諾書》 - 議題皆可即時與窗口溝通或透過公開信箱反映 Email:contact@aether-tek.com	2025 年進行供應商評鑑，並自 2026 年起要求初次交易供應商建檔時詳閱《供應商行為準則》，並回簽《供應商履行永續責任承諾書》 - 目前採按進貨金額大小評比供應商，分別以品質、交期、成本、服務、公司與永續為五大構面，依評鑑結果列為優良（總分 90 以上）至考慮替代廠商（60 分未滿），於 2025 年開始實行，截至目前共完成 7 家供應商之評鑑報告

利害關係人	對倚強科技重要性	關注主題	溝通方式及管道	溝通頻率
客戶 	與主要客戶不定期進行會談，關注長期合作及產品議題，客戶的每一項反饋皆是本公司發展、精進客戶關係的重要養分，透過深度了解客戶在綜合面向的需求與意見，並加以分析檢討，以利後續改善。	- 經濟績效 - 誠信經營 - 資訊安全與客戶隱私 - 創新產品及技術與客戶服務	- 業務單位拜訪客戶滿意度調查，由專人處理相關客戶諮詢或產品訊息等事項，以保障消費者之權益 - 電話、電郵、書信溝通回饋，可即時與窗口溝通或透過公開信箱反映 Email:contact@aether-tek.com	- 即時與指定客戶窗口聯繫 - 不定期向客戶更新產業趨勢、市場及產品資訊
股東 	股東與投資人為公司邁向永續發展的重要夥伴與長期資本後盾，本公司秉持資訊透明與公平揭露原則，確保其及時取得重大營運資訊與經營成果，共同關注公司在環境、社會及公司治理(ESG)面向的長期價值創造，將永續理念融入營運決策，持續深化與資本市場及投資人間的信賴關係，回應其對企業長期價值與責任經營的期待。	- 經濟績效 - 誠信經營 - 創新產品及技術與客戶服務 - 溫室氣體排放與能源管理	- 將公司治理、重要業務發展、營運績效等股東及投資人關注之相關資訊同步公開於公開資訊觀測站與公司網站 - 針對重大事件之公佈，除揭露於公開資訊觀測站與公司網站外，亦視情況需要不定期發佈新聞稿或召開記者會進行說明 - 每年召開一次股東常會，定期舉辦國內法人說明會，設置投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通，為投資者與公司之間建立暢通的溝通管道 - 落實執行溫室氣體排放數據收集、分析並加強管理，並由外部獨立第三方對該數據進行查證 - 投資人反映信箱：contact@aether-tek.com - 投資人關係聯絡專線：(02)2658-2068	- 發布 40 則以上中 / 英文重大訊息及公告 5 月舉辦股東常會，建立與投資人之直接溝通平台 8 月受邀舉辦法人說明會，強化雙向互動與利害關係人參與，提升公司治理透明度與信任基礎 - 設置投資人關係聯絡信箱，秉持即時性與專業性回應投資人關切議題，強化資訊揭露透明度與利害關係人溝通品質

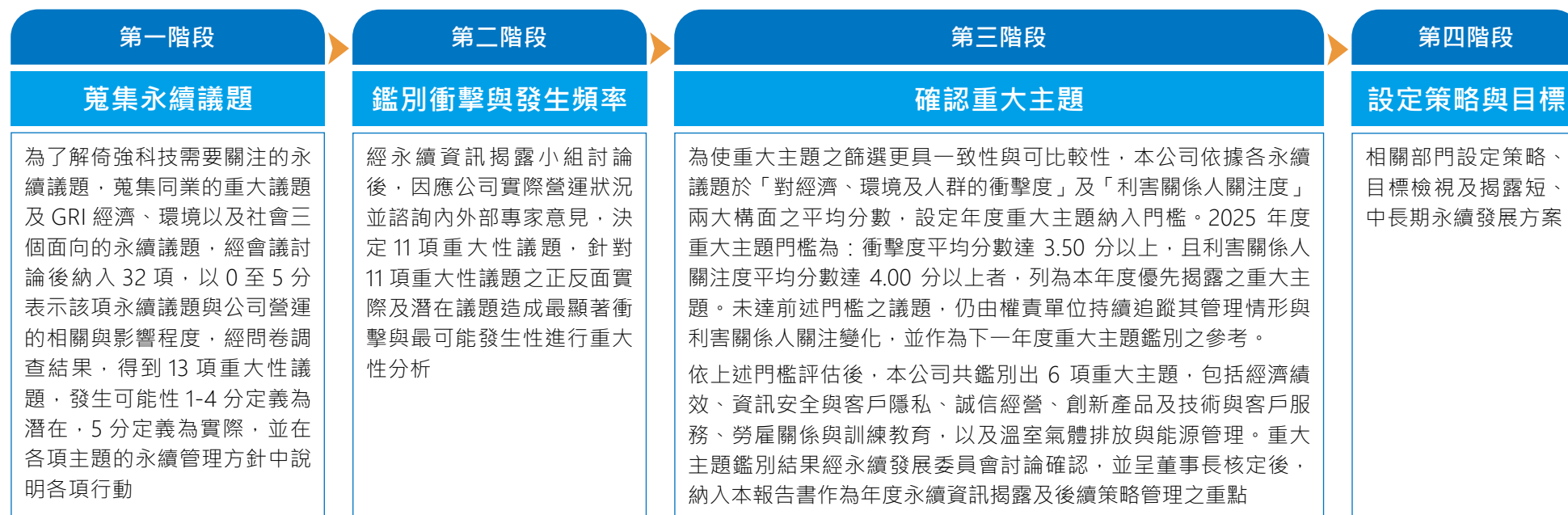
利害關係人	對倚強科技重要性	關注主題	溝通方式及管道	溝通頻率
政府 / 主管機關 	倚強科技依法規營運，配合政府推動資安、治理等政策，並依規定辦理稅務、個資保護與資訊揭露；公司重視政策動向與產業規範，積極參與公私協力機制，共創產業發展契機。	• 經濟績效 • 勞雇關係與訓練教育 • 溫室氣體排放與能源管理	• 透過公開資訊觀測站、公司網站利害關係人專區，以及電話、電子郵件等多元溝通管道，提供投資人透明且便捷之資訊取得與交流途徑 • 不定期公文往來及政令配合 • 重視政策動向與產業規範，積極參與公私協力機制，共創產業發展契機，並不定期參加研討會、說明會	• 響應政府計畫，推動溫室氣體盤查及相關 ESG 永續發展計畫 • 配合法規，定期揭露公司資訊於公開資訊觀測站，並參與政策宣導會議 • 以優於法定時程進行溫室氣體盤查，呼應政府 2050 淨零 • 擬於 2026 年導入 ISO27001，並通過查證 • 其他皆為即時溝通



1.3 重大主題鑑別

本公司依據《GRI 永續報導準則》及《AA1000 當責性原則標準》，透過包容性、重大性、回應性與衝擊性四大原則，進行重大主題之鑑別，同時依據 GRI Standards 2021 進一步評估各主題於經濟、環境及社會（含人權）層面之實際與潛在衝擊。評估結果一方面作為公司永續發展策略目標的方向指引，另一方面並作為本報告書回應利害關係人需求及揭露相關資訊之基礎。

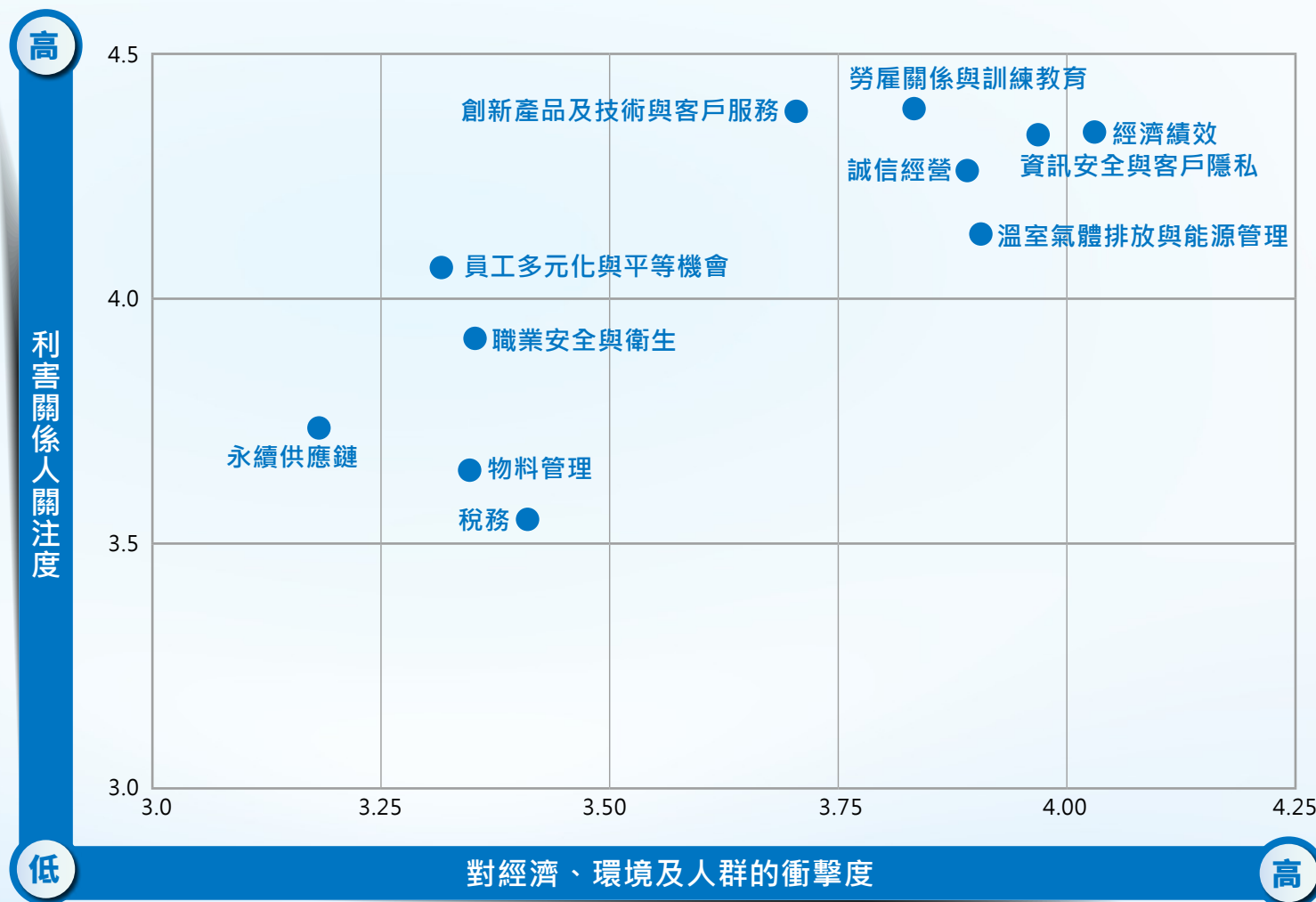
1.3.1 重大主題鑑別流程



倚強科技於 2024 年導入永續重大主題分析機制，結合產業發展趨勢、GRI 永續性報導準則實務經驗，以及 TCFD 與 SASB 等國際永續框架，系統性辨識並彙整出 13 項重大性議題，以鑑別不同利害關係人所關注之重點，並進行檢視、評估與排序，2025 年經討論，整併為 11 項。本公司依循 GRI Standards，針對「對經濟、環境與人（權）的衝擊影響程度」及「利害關係人關注度」兩大構面，採用矩陣交叉分析方式進行重大主題鑑別，針對同時具備高度影響程度與高度關注度之議題，列為優先揭露之重大主題。經評估後，共鑑別出 6 項優先揭露之重大主題，包含：經濟績效、資訊安全與客戶隱私、誠信經營、創新產品與技術暨客戶服務、勞雇關係與教育訓練，以及溫室氣體排放與能源管理，作為公司永續經營與資訊揭露之重點方向。

1.3.2 重大主題與列表

本公司透過利害關係人議合與重大主題評估，將各項永續議題依「對經濟、環境及人群的衝擊度」及「利害關係人關注度」進行矩陣分析，以辨識年度優先管理議題。評估結果顯示，經濟績效、資訊安全與客戶隱私、勞雇關係與訓練教育、誠信經營，以及溫室氣體排放與能源管理，皆位於高度關注與高度衝擊區域，為本公司後續策略規劃、風險管理與資訊揭露之重點。



重大主題列表及排序

排序	2024 年	排序	2025 年	變動原因說明
1	經濟績效	1	經濟績效	沒有異動
2	創新產品及技術	2	資訊安全與客戶隱私	本公司服務國際品牌客戶，以及處理測試資料、產品技術資料、客戶資訊及跨國營運資訊等高度敏感資料密切相關。隨著 AI、5G、車用電子及伺服器測試業務的快速成長，客戶對於資料保密、隱私保護、系統穩定性及資安治理之要求日益提高，資訊安全與客戶隱私議題之重要性亦顯著提升。
3	資訊安全與客戶隱私	3	誠信經營	本公司具有跨國供應鏈、海外據點與供應商管理需求，誠信經營不只是內部治理議題，也關係到供應商廉潔承諾、反貪腐、商業倫理、法規遵循與客戶信任。隨著供應鏈重組與國際客戶合規要求提高，誠信經營的重要性自然上升。
4	誠信經營	4	創新產品及技術與客戶服務	本年度永續報告書將「創新產品及技術」與「客戶服務」整併，較符合本公司的 B2B 測試解決方案產業特性。對公司而言，技術創新並非單獨存在，而是要透過客製化測試方案、系統整合、快速回應與長期客戶合作來創造價值，因此兩者合併後更能呈現公司實際營運邏輯。
5	客戶服務	5	勞雇關係與訓練教育	本年度永續報告書將「訓練與教育」與「勞雇關係」整併，反映人才管理已從單一教育訓練，轉向涵蓋招募、留任、薪酬福利、友善職場、專業技能養成與知識傳承的整體人力資本管理。
6	訓練與教育	6	溫室氣體排放與能源管理	氣候變遷、溫室氣體盤查、能源管理與客戶低碳供應鏈要求的重要性正在提高，本公司雖非高碳排產業，惟身為電子測試服務提供者及跨國供應鏈之一環，仍需積極回應主管機關、投資人及國際客戶對環境資訊揭露與減碳管理之要求。
7	勞雇關係	-	-	-
8	溫室氣體排放與能源管理	-	-	-

1.3.3 重大主題衝擊評估

本公司已鑑別營運與整體經濟、環境和人群（包含其人權）之正面及負面衝擊顯著程度及發生可能性，將重大主題對經濟、環境、人（權）的影響程度以 1、2、3、4、5 分表示正面及負面的衝擊度與發生可能性，發生可能性 5 分定義為實際衝擊，1-4 分為潛在衝擊。

重大主題	影響程度		發生可能性	
	正面	負面	正面	負面
經濟績效	■■■■■	■■	■■	■■
資訊安全與客戶隱私	■■■■	■■	■■	■
誠信經營	■■■	■■	■■	■■
創新產品及技術與客戶服務	■■■■	■	■■	■■
勞雇關係與訓練教育	■■■■	■	■■	■■
溫室氣體排放與能源管理	■■	■	■■	■

發生可能性：

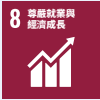
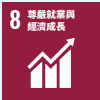
高 ■■■ (平均分數 5-4.5 分)
 中 ■■■ (平均分數 4.5-3 分)
 低 ■ (平均分數 3 分以下)

影響程度：

極高 ■■■■ (平均分數 5-4.5 分)
 高 ■■■ (平均分數 4.5-4 分)
 中 ■■■ (平均分數 4-3.5 分)
 低 ■ (平均分數 3.5 分以下)



1.3.4 重大主題價值鏈衝擊

類別	重大主題	SDGs	GRI 準則	管理方針	價值鏈衝擊					
					倚強科技	供應商	客戶	股東	政府機關	員工
治理 / 經濟議題	經濟績效		GRI 201	本公司以穩健營運成長、全球製造與服務布局、產品組合優化及成本效率提升為經營重點，持續強化測試解決方案、5G 毫米波、AI 伺服器與車用電子等核心業務，提升營收、獲利能力與企業長期價值，並透過透明揭露與穩健治理回應股東、客戶、員工及其他利害關係人期待。	■	■	■	■		■
	資訊安全與客戶隱私		GRI 418	公司服務全球品牌客戶並處理產品測試、技術資料、客戶往來及營運相關資訊，故資訊安全與客戶隱私為維持客戶信任與營運穩定的重要基礎。公司應持續建立資訊安全管理制度、權限控管、資料保護、事件通報與應變程序，並參照法規、客戶要求與國際標準進行定期檢視，以降低資料外洩、系統中斷及隱私侵害風險。	■		■	■	■	■
	誠信經營		GRI 205	公司透過誠信經營守則、誠信經營作業程序、行為指南、供應商行為準則及廉潔承諾等制度，規範員工、供應商、客戶及其他商業夥伴之互動行為，防範貪腐、賄賂、利益衝突、不當利益及不公平交易，並透過教育宣導、申訴與檢舉管道，強化公司治理與商業倫理文化。	■	■	■	■	■	■
	創新產品及技術與客戶服務		自訂主題	公司以測試系統、5G 毫米波、AI 伺服器、AR / VR、車用電子及智慧終端應用為主要技術發展方向，持續投入研發、產品優化、軟硬體整合與客製化解決方案，提供高品質、高可靠度及符合客戶需求之產品與服務。公司透過快速回應、技術支援與長期合作關係，協助客戶提升產品驗證效率、品質穩定性與市場競爭力。	■	■	■			■

類別	重大主題	SDGs	GRI 準則	管理方針	價值鏈衝擊					
					倚強科技	供應商	客戶	股東	政府機關	員工
社會 / 員工議題	勞雇關係與訓練教育		GRI 401 GRI 404	本公司視員工為技術創新、客戶服務與永續經營的重要資產，透過合法聘僱、平等就業、合理薪酬福利、友善職場、教育訓練、專業技能養成與知識傳承，協助員工因應測試設備、5G、AI 伺服器、車用電子及全球市場發展所需之能力升級，並強化人才留任、組織韌性與長期競爭力。	■				■	■
環境議題	溫室氣體排放與能源管理		GRI 302 GRI 305	因應氣候變遷、客戶低碳供應鏈要求及主管機關永續揭露趨勢，本公司持續推動溫室氣體盤查、能源使用數據管理、節能措施與減碳規劃，逐步掌握營運據點之能源消耗與排放來源，並透過設備效率改善、內部管理制度優化及供應鏈溝通，降低營運對環境之影響並提升環境管理透明度。	■	■	■	■	■	



第二章 公司治理

Corporate Governance

CHAPTER

- 2.1 營運績效
- 2.2 風險管理
- 2.3 資訊安全與客戶隱私
- 2.4 創新研發
- 2.5 永續供應鏈

2.1 營運績效

2.1.1 財務績效



重大主題：經濟績效

主題	策略	2025 年執行情形	2026 年短期目標	2027 至 2030 年中長期目標
經濟績效	• 營收、淨利持續增長 • 優化公司財務結構	達成營收、淨利預定目標	• 持續評估目標執行成效，持續滾動式檢討、隨時啟動因應管理措施 • 強化公司治理，擴大營收與獲利	創造更高的經濟價值以回饋股東、投資人等利害關係人



報導要求	永續管理方針
主題的重大原因	良好的營運績效是倚強科技一直以來努力的目標，也是對股東期待的充分回應。
本主題管理目的	• 深耕客戶：測試設備業務發展，擴展產品線，提升附加價值 • 創新研發：5G 研發及海外佈局
SDGs 對應	• 目標 8  【促進持久、包容和永續經濟增長，促進充分的生產性就業和人人獲得體面工作】
政策	• 本公司致力於透過有效資源配置與市場佈局，提升營運效能，確保穩健成長的同時，為股東及其他關係者創造長期效益 • 本公司提供之解決方案均以客戶為導向，積極優化產品與服務範圍，滿足廣大市場需求，並在激烈競爭中保持領先地位，致力於為客戶帶來更高的品質與附加價值 • 公司專業領域主要在測試系統以及 5G 創新，透過優化流程提升成本效益，同時穩定財務結構，確保公司在現今波動經濟環境中依然維持強勁盈利能力
承諾	以穩定成長的獲利，實現多方共榮，創造企業與社會的長期價值
責任	• 提升價值貢獻社會、創造股東最大利潤，並打造員工持續成長的發展環境 • 本公司秉持穩健經營策略，依法揭露每季財務與營運績效，提升資訊透明度與投資價值，以務實經營績效反應利害關係人期待，並落實對資本市場之信賴承諾
申訴機制	本公司建置發言人制度，由發言人作為與股東及利害關係人之主要溝通窗口，受理建議、疑義反應與爭議處理，並依議題屬性轉介權責單位回應與追蹤，確保溝通管道暢通與資訊揭露透明。
行動	• 每年編製並公告年報揭露營運成果，按季公告財務報告，每年舉辦法人說明會與投資人交流，並每月更新內部管理報表，同時推動關係企業間資訊整合與治理一致性，以強化資訊透明度與治理效能 • 為了落實透明治理並深化與利害關係人的溝通，於公司官網 - 投資人關係專區中揭示公司治理相關資訊，包含治理架構與運作情形、公開財務報表、股東會及股務相關資訊、前十大股東持股名單、利害關係人溝通成果等資訊，全面提升資訊揭露透明度；同時亦可藉由溝通渠道廣納利害關係人意見，作為公司推動永續營運與持續改進之重要依據
管理評量機制	每年編製年度預算作為營運規劃之依據，並每月召開經營管理會議，檢討各部門運作狀況與營收獲利績效，及時調整策略與資源配置，以務實推動經營目標之達成。

公司營運成效

單位：新臺幣仟元，惟每股盈餘為元

項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	1,157,274	1,137,860	1,703,177
營業 (運) 成本	542,167	476,392	592,454
營業毛利	615,107	661,468	1,110,723
營業外收入及支出	21,689	73,126	2,463
稅前淨利	30,022	61,831	167,203
本期稅後淨利	37,762	53,815	151,613
本期綜合損益總額	30,511	103,913	120,597
每股盈餘	0.41	0.30	1.52
股利	25,773	18,876	97,579
員工薪資福利	427,100	466,407	644,236
支付政府的款項	6,382	(6,582)	481
留存經濟價值	155,852	182,767	368,427

- 註：1. 產生的直接經濟價值：營業收入
 2. 分配的經濟價值：營業 (運) 成本、員工薪資福利、股利、按國家別支付政府的款項及社區投資。
 3. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」
 4. 「員工薪資福利」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額 (不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目) 及以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等。
 5. 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。
 6. 本公司營運成效係以倚強及關聯企業為組織揭露邊界，並以經會計師查核之合併財務報表內容為準。
 7. 資訊重編：
 (1) 核查先前數據依照「留存經濟價值」公式漏未扣除「營業 (運) 成本」及「股利」，2023、2024 年留存經濟價值經重新檢視後修正，修正後數據已列示於本表。
 (2) 核查先前本期綜合損益填寫內容為財務報表之「其他綜合損益」，本次統一修改為與財務報表「本年度綜合損益」數據一致。

倚強科技 2025 年無接受政府相關補助項目，亦無政黨捐款

2.1.2 誠信經營與法規遵循

倚強科技始秉持「誠信、正直、透明」之經營理念，視合規營運為實踐企業社會責任及推動永續發展之重要基石，並且絕不容許貪污與任何形式之舞弊行為。本公司遵循當地法令規範，並建置定期合規性審查機制，持續追蹤與評估法律變動之潛在風險，協助各單位落實內部規範與控制作業，以務實履行對利害關係人之責任，達成永續經營目標。

重大主題：誠信經營

主題	策略	2025 年執行情形	2026 年短期目標	2027 至 2030 年中長期目標
誠信經營	依據《誠信經營守則》與《誠信經營作業程序及行為指南》，倚強科技本於廉潔、透明及當責之經營理念，制定誠信營運政策，經董事會審議通過並建置完善之公司治理與風險控管機制，以營造健全之永續經營環境。	2025 年持續推動於公司業務面交易合約中納入誠信與廉潔條款，並確保相關條款具備法律效力，賦予本公司於違反時得終止合約之權利，以落實誠信經營政策之具體執行與內控效果 2025 年尚未開始進行誠信經營相關宣導	- 誠信經營宣導達成率 70%，2026 年訓練人次尚未統計，無法揭露已受反貪腐政策溝通及訓練之員工總數 - 高階經營階層【遵循誠信經營政策聲明書】簽署率達 80% - 持續向國內 / 外供應商，推動簽署《供應商行為準則》及《供應商履行永續責任承諾書》，以強化供應鏈誠信經營管理	- 誠信經營宣導達成率 75% - 高階經營階層【遵循誠信經營政策聲明書】簽署率達 85% - 持續向國內 / 外供應商，推動簽署《供應商行為準則》及《供應商履行永續責任承諾書》，以強化供應鏈誠信經營管理，並達成年度回簽率 30%

報導要求

永續管理方針

主題的重大原因	健全的誠信經營制度是企業永續發展的基石。若制度不完善，內部人員涉及貪腐事件將嚴重損害公司聲譽，削弱利害關係人對經營透明度的信心，進而影響投資人決策與市場競爭力，並可能觸發法律責任與監管裁罰風險。
本主題管理目的	以建立誠信經營之企業文化為核心，從制度建置、教育宣導至持續落實，確保全體商業活動均恪遵誠信原則。倚強科技依據誠信經營守則，推動道德合規教育訓練及反貪腐政策宣導，外顯效益為提升公司治理評價，內在效益則強化投資人及上下游合作夥伴對公司之信賴，進而鞏固倚強科技在供應鏈中之永續競爭優勢。
SDGs 對應	目標 16  【和平、正義及健全制度】

報導要求	永續管理方針
政策、承諾與責任	倚強科技以誠信經營為企業核心文化，訂定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》及《道德行為準則》，建構完整之誠信經營治理架構，並要求高階經營階層簽署《遵循誠信經營政策聲明書》。在內部培訓與宣導面，安排董監進修課程及年度法令宣導，確保高階經營階層及全體同仁深入瞭解誠信行為準則與違規態樣（如商業社交禮儀與不當利益輸送之界定與區辨），並定期盤點相關法令更新公告同仁；在供應鏈管理面，持續推動供應商簽署《供應商行為準則》及《供應商履行永續責任承諾書》，涵蓋誠信經營、勞工人權、健康安全與環境保護等面向。同時將廉潔條款納入交易合約，賦予違反時之懲罰性違約金及終止合約之法律效果，內外部及上下游供應鏈均以誠信行為為首要準則，全面落實對違反誠信行為之零容忍立場，持續強化企業倫理文化與永續治理基礎。
申訴機制	不合法（包含貪汙）與不道德行為，鼓勵舉報至以下信箱，2025 年末有違反公司規範之陳情與檢舉事件 - 檢舉制度及管道：https://www.aether-tek.com/zh/whistleblowing/ - 檢舉與申訴電子郵件：contact@aether-tek.com
行動	- 強化員工、客戶及供應商之誠信意識與反貪腐文化，全面落實公司反貪腐政策，杜絕任何形式之非法商業行為，持續推動倚強科技成為善盡社會責任、重視企業倫理之永續標竿企業 - 定期檢視內部誠信政策及防範方案措施之妥適性，並依法令修訂與監管趨勢進行滾動調整，確保制度與法規環境持續保持一致 - 要求高階經營階層簽署《遵循誠信經營政策聲明書》，彰顯自治理層向下貫徹之誠信承諾，確保各項業務執行均符合公司誠信行為準則 - 推動導入 E-learning 線上學習系統，擴充誠信經營與反貪腐課程內容，提升同仁學習參與度，並融入業務實務案例（如商業招待與餽贈之合規界定），深化同仁對違規行為態樣之辨識能力 - 針對宣導完成率偏低之部門，主動追蹤補訓進度並回報部門主管，確保誠信教育訓練達成全員覆蓋目標 - 訂定檢舉辦法並納入吹哨人保護條款，承諾不因檢舉行為對檢舉人施以解雇、調職等或其他任何不利措施，切實保障檢舉人之合法權益 - 建立獨立調查機制：設置內部受理立案與調查管道，並提供外部利害關係人多元溝通方式，依據《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》執行調查、懲處與究責，確保申訴案件處理之獨立性、公正性與保密性
管理評量機制	透過內部稽核、業務流程管控、年度宣導執行成果及檢舉案件受理統計等多項機制，進行誠信經營之事前預防與事後評估，並依評估結果擬定持續改善計畫；每年將誠信經營整體執行成果向董事會報告，接受治理層審議與督導，形成誠信治理之持續改善循環。

誠信經營是倚強科技的核心價值，深植於企業文化之中，制度面本公司輔以制訂《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》等，明確公司政策及員工應遵循之行為準則，並於公司網站揭露於各利害關係人閱讀，適用範圍包含子公司、董事、經理人、員工等全體倚強科技成員與業務夥伴之誠信行為準則，嚴厲禁止賄賂、非法政治獻金、利益衝突及不正當交易等行為。

法規遵循培訓與宣導

除對內宣導與制度建置外，倚強科技亦積極將誠信要求延伸至供應鏈與交易夥伴，自 2026 年起，本公司推動要求供應商詳閱《供應商行為準則》並簽署《供應商履行永續責任承諾書》，明訂商業活動中不得有不正當或不誠信的交易行為；違反者，倚強科技得單方終止或解除交易關係並拒絕往來。同時，於公司制式買賣契約及與供應商、客戶交易契約中明訂廉潔條款，禁止不誠信交易行為，並賦予未違反方合約終止權及違反方支付相應懲罰性違約金之法律效果。2025 年度，本公司未發生任何違反誠信原則之不法行為及貪腐事件，全體員工均符合道德法規要求，具體彰顯企業誠信經營之核心理念。



為確保倚強科技持續符合環境、社會及經濟相關法令規範與監管機關要求，本公司建立法規動態追蹤機制，即時評估法規變動之潛在影響，並研擬因應措施。於報導期間（2025 年度），本公司行銷廣告相關裁罰案件及金額分別為 0 件及 0 元（含廣告誇大不實、違法刊登等態樣），亦無任何違反自願性規約之事件；本公司產品與服務經合規評估，不存在任何安全與健康法規風險。

2025 年度，本公司無發生
任何違反誠信原則之不法行為及貪腐事件

2025 年度，本公司無行銷廣告相關裁罰案件
（含廣告誇大不實、違法刊登等）事件，
亦無因此涉訟或受有任何裁罰金額

2025 年度，本公司無任何
違反自願性規約之事件

重大裁罰事件

倚強科技嚴格遵循主管機關相關法規，確切落實人權維護、環境保護、誠信經營及商業道德管理。

2025 年度，本公司無發生任何因違反勞動人權法規或涉及反貪腐、個資保護、營業秘密保護、競爭及反托拉斯法等誠信經營相關事件而遭受重大裁罰之情事

註：本公司所稱「重大裁罰」，係指遭主管機關裁罰且裁罰金額達新臺幣 100 萬元以上者；或嗣後須依《財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序》第 4 條第 1 項任一款規定發布重大訊息，且依照公司內部重大訊息評估檢核表需進一步評估財務、業務、股東權益或證券價格之重大性者。

檢舉制度

為防範不誠信行為並建立誠信透明的企業文化，本公司訂定《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》，落實道德行為準則及誠信經營守則，鼓勵員工及相關人員檢舉任何非法或違反前述準則之行為。無論實名或匿名檢舉，本公司對檢舉資料均嚴格保密，預防且保護吹哨者遭受不當報復或不利對待，若有違反保密義務之情形，將依公司規定予以懲處，為保障相對人之正當權利，本公司亦提供相對人申訴機會，防止挾怨報復情事發生。

檢舉事件經查證屬實者，將依法令及公司相關規定處置；檢舉貢獻產生重大經濟效益者，得依獎懲規定予以適當獎勵，確保檢舉人及相對人之合法權益。惟若案件經查證係檢舉人有捏造不實之情事，檢舉人須自負相關法律責任。

2025 年度，本公司無產生任何因違反公司治理、誠信經營、反貪腐 / 賄賂或競爭法而引發之訴訟、檢舉及損失

內容	
檢舉方式及範圍	檢舉方式： • 匿名檢舉：原則不予處理，惟受理單位判定有調查必要者得分案處理，並列為內部檢討參考 • 具名檢舉：檢舉人須提供足夠資訊（包含相關人員之姓名、單位、職稱、事件發生日期及內容說明等），以利受理單位查證 檢舉範圍： • 違反公司適用的法令或規範的行為 • 違反公司的政策、制度或誠信、道德準則等相關規定的行為 • 任何損害公司權益或有損害之虞的行為，如舞弊、侵占公司資產、收取不當利益等
檢舉管道	檢舉人可以透過以下管道提出檢舉，受理單位負責人員應依敘述內容作成書面紀錄，並標示為「機密」 • 親身舉報：面對面向受理人員說明舉報內容及情形 • 電話檢舉：本公司稽核室、02-26582068（轉接稽核室） • 投函舉報：電子郵件 contact@aether-tek.com（本公司官方網站所列信箱）
吹哨人保護機制	• 公司承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置 • 不因檢舉人或其他內部人員揭發弊案或擔任證人，而意圖報復對其採行不利之人事措施（如停職、解約、降調、減薪（俸）等） • 受理揭弊及其承辦調查或稽核人員，對於檢舉人之身分應予保密，非經檢舉人本人同意，不得無故洩漏於被檢舉對象或他人

權責與職掌

本公司財務中心為專責單位，並配置充足的資源及適任之人員，辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，主要職掌下列事項：

- ◆ 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施
- ◆ 誠信政策宣導訓練之推動及協調
- ◆ 規劃檢舉制度，確保執行之有效性
- ◆ 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊

政策溝通及培訓

倚強科技透過誠信經營相關聲明書或合約中誠信經營條款置入、宣導或訓練課程等方式，積極與董事及員工溝通以傳遞反貪腐的重要性。為強化本公司員工之從業道德標準，自 2026 年起定期針對全體員工舉辦誠信經營暨相關法令宣導，持續努力推動誠信經營溝通程序。

配合稅務政策落實

倚強科技於台灣、新加坡、印度、越南、香港及中國大陸等地設有生產及銷售中心，均嚴格遵循當地稅務法規，如營業稅、企業所得稅等相關稅法。

◆ 法令遵循及合規

遵循國際租稅準則及各營運所在地國家之稅務法規，於期限內誠實申報及完納稅負，善盡納稅義務人之社會責任，拒絕以避稅為目的使用無實質營運的稅務架構或避稅天堂、低稅率國家進行租稅規劃及利潤轉移。

◆ 關係人交易

關係人交易係遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布之國際公認移轉訂價準則及各營運所在地國家之移轉訂價規範，並符合常規交易之原則。營運決策進行重大交易及決策時，同時考量公司整體稅負最適化，及供應鏈全球化經營下於各營運所在地之聲譽與永續價值之影響，審慎評估稅務風險造成之衝擊及因應措施。

◆ 資訊透明

定期揭露資訊如財務報告、年報、永續報告書等於公開管道，適當揭露予利害關係人及潛在投資人知悉公司營運概況，確保資訊透明化，以期建立平等對話。

◆ 誠信溝通

與各營運所在地國家之稅務機關建立互信尊重及誠實溝通之聯繫，適時進行稅務事項討論及釋疑，並維持和諧良好關係；透過持續的教育訓練，強化治理人員及稅務管理單位專業知識，提升因應局勢變遷下各項稅務議題之能力，以誠信穩健的態度辦理相關事務，有效控管稅務風險。



2.1.3 董事會

本公司董事會作為最高治理單位，肩負引領永續發展之核心職責。董事會定期檢視公司宗旨、願景與策略，將永續發展目標深度融入經營決策。為確保決策全面涵蓋經濟、環境與社會面向之重大議題，董事會積極納入利害關係人意見作為決策參考，以兼顧企業長期價值創造與利害關係人期望之平衡。

成員組成、任期與選任方式

倚強科技第十二屆董事會由七席董事組成，包含一席具本公司員工身分之執行董事、兩席非執行董事及四席獨立董事，獨立董事席次超過半數，且未有過半獨立董事連續任期逾三屆之情事，充分展現本公司對獨立監督之重視。董事選任係依公司法第 192-1 條採取候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任，提名時考量多元性、獨立性、產業經驗、財務會計、法律、永續發展、風險管理及與公司重大衝擊相關之能力，任期三年，連選得連任之。

本公司董事長由董事會以三分之二以上董事出席及出席董事過半同意互選產生，董事會由董事長領導運作，成員兼具多元背景與公司發展所需之專業職能，並透過《公司治理實務守則》、《董事會議事規範》、《董事選舉辦法》、《審計委員會組織規程》等規章，健全董事會運作效能與治理制度。董事會轄下設有審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，均由獨立董事擔任主席並組成，藉由專業分工與獨立超然立場協助董事會決策，藉此健全監督功能、強化管理機能及積極落實公司治理。

董事會成員多元性

本公司董事會依據《董事選舉辦法》及《公司治理實務守則》規定，積極推動董事會組成之多元化發展，確保董事選任及配置兼顧專業知識與多元性，不因性別、國籍、年齡及種族等因素而有所限制。現任董事成員涵蓋不同性別、年齡、專業背景及工作領域，具備商務、財務、會計、法律、行銷及經營管理等公司營運所需之專業經歷，形成多元互補之決策團隊，有效因應各類風險與衝擊，確保決策品質與治理效能。

本公司 2025 年共召開 1 次臨時董事會，平均出席率達 100%；7 次董事會，平均出席率達 95.91%，符合本公司《董事會議事規範》每季至少召開一次之規定，以定期審核經營績效、討論重要策略議案，並檢視環境、社會、經濟衝擊及相關風險與機會等 ESG 議題，重要議案同步於股東會年報及公司網站揭露，落實資訊透明與公司治理。



董事會成員

角色	姓名	性別	年齡區間	審計委員	薪酬委員	永續發展委員	具員工身份
法人董事代表人 - 董事長	吳聲喆	男	41-50				✓
法人董事代表人	張明杰	男	61-70				
法人董事代表人	洪如鈞	女	51-60				
獨立董事	林連興	男	51-60	✓	✓	✓	
獨立董事	黃逸宗	男	61-70	✓		✓	
獨立董事	李發耀	男	71-80	✓	✓	✓	
獨立董事	許家源	男	51-60	✓	✓	✓	

2.1.4 功能性委員會與薪資政策

審計委員會

本公司依照證券交易法第 14 - 4 條規定設置審計委員會，審計委員會主要係監督公司財務報表允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內控有效實施、公司遵循相關法令及規則以及管控公司存在或潛在之風險。本公司簽證會計師並於每季審計委員會會議報告當季財務報表查核或核閱結果。

在本報告書報導期間，包括第三屆審計委員會（任期自 2022 年 8 月 10 日至第十一屆董事會任期截止日止）以及第四屆審計委員會（任期自

2025 年 5 月 20 日至第十二屆董事會任期截止日止），審計委員會委員共計 4 人，每季至少召開一次會議，本委員會是由全體獨立董事組成。

2025 年共召開 6 次，委員出席率為 100%

■ 薪資報酬委員會

本公司依據證券交易法第 14 - 6 條設置薪資報酬委員會，旨在強化公司治理，負責制定及定期檢討本公司董事及經理人績效目標、薪資報酬政策、制度、標準與結構，使其對內具有公平性，對外具有競爭力，並定期評估其績效目標達成情形，以健全公司董事及經理人薪資報酬制度，相關績效、酬勞、報酬及薪酬合理性均經薪資報酬委員會審議通過後提報董事會決議。

本公司目前高階主管績效評核主要依據營運目標、部門管理成效及個人職責達成情形辦理。未來將評估逐步納入永續發展績效指標，作為高階主管績效管理與獎酬制度優化之參考，以強化永續發展目標與管理責任之連結。

另根據本公司《薪資報酬委員會組織規程》第 3 條規定「本委員會成員由董事會決議委任之，其人數為三人，其中過半數成員應為獨立董事」。在本報告書報導期間，包括第六屆薪資報酬委員會（任期自 2022 年 8 月 10 日至第十一屆董事會任期截止日止）以及第七屆薪資報酬委員會（任期自 2025 年 7 月 31 日至倚強科技第十二屆董事會任期截止日止），薪資報酬委員會委員共計 3 人，均符合規定。2025 年度薪資報酬委員會開會 3 次，實際出席率 100%。就決策之範圍，按照本公司《薪資報酬委員會組織規程》第 5 條規定包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施。薪資報酬委員會之職務，以專業客觀之角度，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，於董事會提出建議及提供其決策之參考，並以善良管理人之注意，忠實履行其職權將所提建議提交董事會討論。根據各單位職缺需求及應徵人員學歷、經驗、專長，及內、外部公平性決定薪資，薪資核定標準，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況和人員所參與的工會、社團等有所差異。

董事薪酬政策部分，遵循《公司章程》、《薪資報酬委員會組織規程》規範，董事薪酬依其對公司營運參與程度、貢獻價值、個人表現及公司長期經營績效，綜合考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性，並參酌同業通常水準支給情形；如公司年度經營獲利則可依不超過當年獲利 3 % 額度作為當年度董事酬勞，董事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，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

高階經理人薪酬部分，為使高階經理人重視公司長期經營目標、激勵提升經營績效及創造獲利、並落實高階經理人薪酬與公司經營績效關聯，高階經理人薪酬與整體經營、財務性及非財務性等個人關鍵績效目標高度連結，且將特殊貢獻或重大影響事件納入考量，並參酌國內外業界水準，由董事會通過訂定《限制員工權利新股發行辦法》並發行限制員工權利新股，於發行 3 年內達成各年度營運目標與個人績效目標即可依比例獲得公司股份，以作為高階經理人長期激勵機制。

2025 年共召開 3 次，委員出席率為 100%



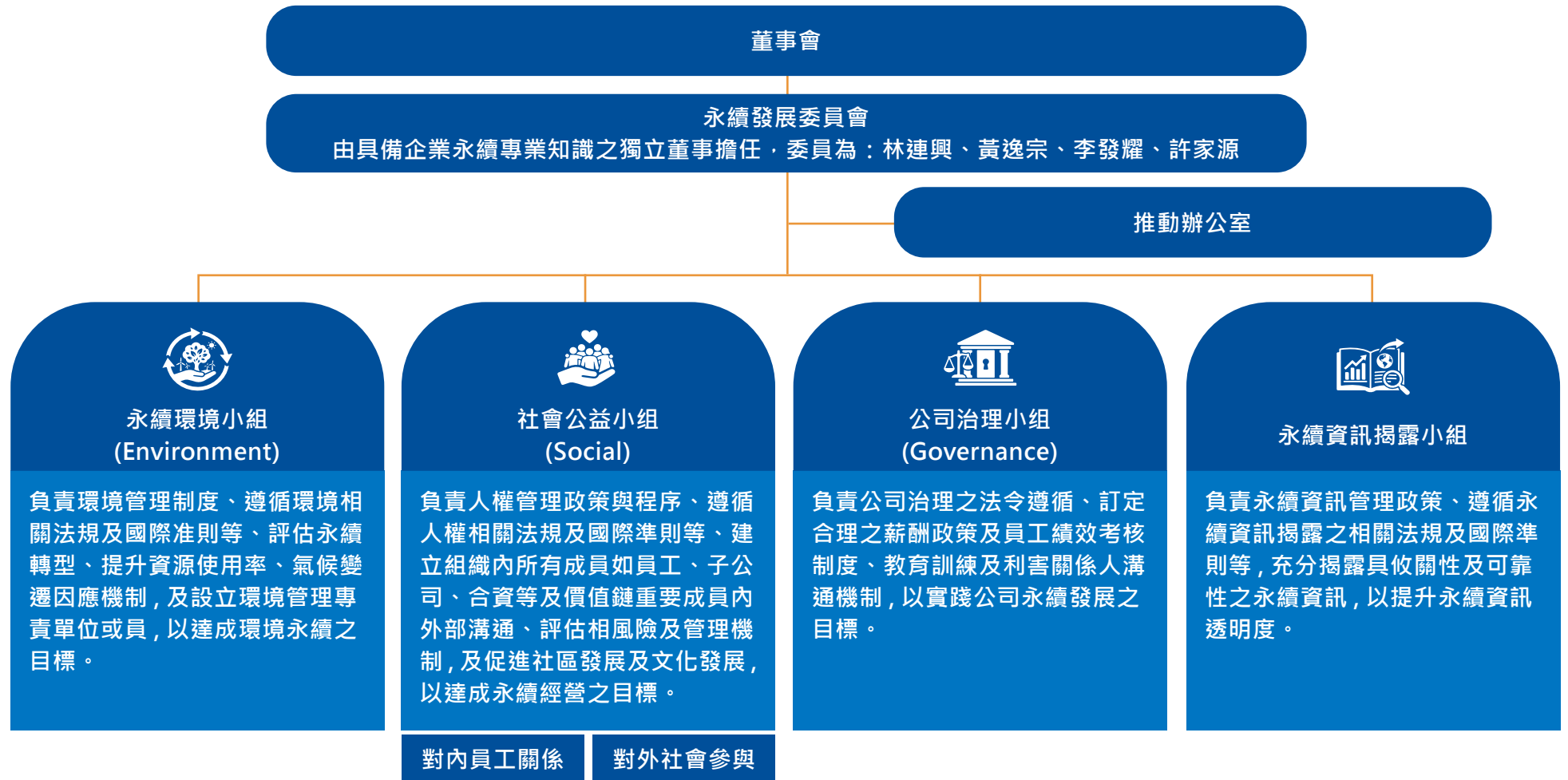
永續發展委員會

為了落實企業永續發展，本公司於 2024 年成立永續發展委員會，由林連興先生、黃逸宗先生、李發耀先生及許家源先生四位獨立董事共同出任委員，作為永續治理架構最高決策單位，轄下設置幕僚與執行機構，永續發展推動辦公室、永續資訊揭露小組負責研析國際永續發展趨勢，深入了解利害關係人需求，以判別利害關係人與重大主題，針對環境、社會、治理等重大主題對於營運可能造成的衝擊進行專案管理與推動，並配合環境、社會與公司治理各功能小組共同規劃應用策略及執行方案，並由永續發展推動辦公室統籌運作永續環境小組、社會公益小組、公司治理小組及永續資訊揭露小組，透過此治理架構，本公司得以深化永續策略之落實，並有效監督各項專案執行成效，確保跨部門協調順暢，全力推動倚強科技邁向永續發展願景。2022 年 3 月董事會通過《永續發展實務守則》，永續發展事務由董事會負責督導推動情形，發展出更穩固的永續經營模式，於 2026 年公布之《第 12 屆公司治理評鑑系統評鑑結果》中，本公司分別在全體上櫃公司及全體上市櫃公司排名中上升 2 及 1 個級距，上櫃公司排名上升列居前 21% 至 35%，藉此展現倚強科技對永續發展的愈發高度重視。

永續發展委員會每季召開一次會議，得根據需要隨時召開臨時會議，2025 年共召開 4 次，出席率達 100%。永續發展委員會透過定期會議，檢視集團永續發展策略與各項專案之推動方向，致力於建立良好的公允治理制度及強化管理機能，負責審議、評估公司治理組織和制度、永續發展策略及永續報告書，並督導執行進度與成效，提報董事會決議通過。董事會扮演最高監督角色，定期（每季）聽取永續發展委員會之報告，就公司整體永續策略、重大 ESG 議題及執行成果進行審議，並提供指導與建議，為確保永續發展策略與公司經營核心價值緊密結合，本公司永續發展委員會納入董事長與總經理之督導體系，確立高階治理之權責架構，在此架構下，董事長擔任最高指導者，負責釐定永續發展之整體方向與治理原則，確保永續策略與經營理念及長期發展目標高度一致；總經理則肩負執行中樞之責，負責統籌永續發展推動辦公室，整合跨部門資源，並有效督導環境、社會、公司治理及永續資訊揭露四大功能小組之行動方案執行，確保永續績效落實到位，發揮組織最大綜效。

2025 年共召開 4 次，出席率達 100%





	召開次數 (報導期間)	出席率
董事會	7	95.91%
審計委員會	6	100%

	召開次數 (報導期間)	出席率
薪資報酬委員會	3	100%
永續發展委員會	4	100%

註：本公司 2025 年共召開 1 次臨時董事會，平均出席率達 100%；7 次董事會，平均出席率達 95.91 %

2.1.5 強化董事會運作有效性

董事會績效評估

為了提升董事會決策品質，本公司明定《董事會績效評估辦法》建立董事會績效評估制度，並定期執行內部績效評估作業，除每年以問卷方式自行評核董事會、個別董事成員及各功能性委員會對公司之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任與持續進修以及內部控制等績效外，每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估一次，以透過外部客觀之檢視，提供精進意見，進一步尋求優化治理機制運作，達到永續治理的目標。

2025 年董事會、個別董事成員及
各功能性委員會績效自評，
已於報導期間第一季前完成並報告董事會，
整體評估結果皆為 優良



績效評估執行

- ❶ 「董事會績效考核自評問卷」由公司治理主管進行評估，評估項目包括：「對公司營運之參與程度」、「董事會決策品質」、「董事會組成與結構」、「董事之選任及持續進修」、「內部控制」等五大面向。
- ❷ 「董事成員考核自評問卷」由全體董事成員自評，評估項目包括：「公司目標與任務之掌握」、「董事職責認知」、「對公司營運之參與程度」、「內部關係經營與溝通」、「董事之專業及持續進修」以及「內部控制」等六大面向。
- ❸ 「功能性委員會績效考核自評問卷」由各功能性委員會召集人進行評估，評估項目包括：「對公司營運之參與程度」、「功能性委員會職責認知」、「提升功能性委員會決策品質」、「功能性委員會組成及成員選任」以及「內部控制」等五大面向。

以下滿分皆為 5 分

- ◆ 2025 年度「董事會」績效評估結果於各面向平均得分為 4.68 分
- ◆ 2025 年度「董事成員」績效評估結果於各面向平均得分為 4.57 分
- ◆ 2025 年度「各功能性委員會」績效評估結果於各面向平均得分為 4.62 分

公司評估單位依上述評估結果評定為「優於標準以上」，顯示董事會、董事成員及各功能性委員會之整體運作情況完善具高度專業性，善盡指導及監督公司策略之責，並能建立妥適之內部控制制度，充分體現出高效的決策過程與穩健的治理架構。

董事會減緩利益衝突

董事秉持高度自律，落實公司訂定之《董事會議事規則》，對董事會議案與其自身有利害關係，致有害於公司利益之虞者，均自行要求迴避不參與討論及表決，亦不會行使不當之行為。獨立董事亦秉持客觀公正的立場，以其專業與經驗提出建議，於董事會討論任何議案時，充分考量其意見，兼顧利益迴避原則，關於董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳本公司股東會年報。董事長專責董事會運作與重大決策之監督，營運長負責公司日常營運與執行策略，藉由職責劃分與權責互補，有效落實公司治理，同時亦避免利益衝突情形產生；本公司董事長兼任總經理一職，為降低兼任可能產生之治理風險，公司透過獨立董事過半、功能性委員會、利益迴避、內部稽核及董事會監督等機制建構完善之監督與制衡架構。

◆ 表決迴避

為建構良好的董事會運作制度與健全監督功能，本公司就各功能性委員會分別訂立組織規程，明定其職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，並於討論及表決時進行迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

◆ 重大事項之公告

除各功能性委員會定期向董事會報告外，管理階層亦定期將提供重要經營資訊予董事，並就關鍵重大事件隨時溝通，重大事件之性質與總數請參閱本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息，**本公司於報導期間無發生關鍵重大事件。**

◆ 定期申報

董事會成員須定期揭露其在其他企業董事會的任職情況、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況，以及是否存在具控制力的股東等，公司設有專責單位定期審查前述資訊之完整性與正確性，董事亦須簽署聲明確認所提供資訊之真實性，相關資訊同時於年報中揭露，以落實資訊透明並維護利害關係人的權益。

◆ 檢舉制度

本公司依據《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》，建立內、外部檢舉管道，供利害關係人揭露任何非法、不道德或違反誠信經營之行為，以維護公司健全經營及利害關係人的權益。

2.1.6 董事會成員專業性

本公司董事會為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，董事會成員除具備跨產業領域之專業經歷，涵蓋財務、法務、研發及管理等多元互補能力，對於各類風險與衝擊的因應皆保持高度敏銳及快速應變能力。

職稱	姓名	營運 判斷	會計及 財務分析	經營 管理	危機 處理	產業 知識	國際 市場觀	領導 決策	法律	永續 發展
法人董事代表 - 董事長	吳聲喆	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
法人董事代表	張明杰	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
法人董事代表	洪如鈞	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
獨立董事	林連興	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
獨立董事	黃逸宗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
獨立董事	李發耀	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	許家源	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

每年度依據公司營運發展需求、董事履行職責所需之專業知識、現行法規趨勢之要求，本公司除積極為董事會成員安排多元進修課程，亦不定期提供外部單位課程進修資訊，鼓勵董事會成員提升金融、永續、法令及財務面等專業智識及培養其他多元化能力，並持續精進董事會面對風險的管理能力，2025 年進修課程如 < 國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策 >、< 財務報表之表達與揭露 > 等，使董事具備相關知識以領導公司未來發展的方向。

董事會成員專業性

考量董事參與公司營運決策可能涉及各項法令遵循及治理實務等議題，倚強科技積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2025 年全體董事進修總時數為 60 小時，且每位董事均進修至少 6 小時，已達成董事進修計畫目標，透過董事進修保持其核心價值及專業優勢與能力，確保倚強科技在永續發展策略的擬定、規劃及執行符合公司永續發展目的，也能強化董事管理績效。同時為落實風險管理，提高專業人才出任董事的意願，每年均為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，並降低造成公司及投資人重大損害之風險。

董事會成員進修

董事會成員姓名	課程主辦單位	進修課程項目	進修日期	進修時數	課程對應之專業能力
吳聲晴	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18「財務報表之表達與揭露」重點解析	2025/11/05	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理
	社團法人中華公司治理協會	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	2025/11/05	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導決策、永續發展、氣候變遷
張明杰	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18「財務報表之表達與揭露」重點解析	2025/11/05	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理
	社團法人中華公司治理協會	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	2025/11/05	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導決策、永續發展、氣候變遷
洪如鈞	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18「財務報表之表達與揭露」重點解析	2025/11/05	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理
	社團法人中華公司治理協會	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	2025/11/05	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導決策、永續發展、氣候變遷
林連興 (獨立董事)	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18「財務報表之表達與揭露」重點解析	2025/11/05	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理
	社團法人中華公司治理協會	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	2025/11/05	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導決策、永續發展、氣候變遷
黃逸宗 (獨立董事)	社團法人中華公司治理協會	氣候法的碳定價工具：碳費與碳權	2025/05/06	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理、產業知識、國際市場觀、永續發展、氣候變遷
	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	強化組織韌性的雙軸轉型 -AI 治理與永續治理	2025/08/12	3	營運判斷、經營管理、產業知識、國際市場觀、領導決策

董事會成員姓名	課程主辦單位	進修課程項目	進修日期	進修時數	課程對應之專業能力
黃逸宗 (獨立董事)	資誠聯合會計師事務所	擁抱 AI 浪潮：掌握生成式 AI 的商業密碼	2025/11/04	3	營運判斷、經營管理、產業知識、國際市場觀、領導決策
	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18「財務報表之表達與揭露」重點解析	2025/11/05	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理
	社團法人中華公司治理協會	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	2025/11/05	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導決策、永續發展、氣候變遷
	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	誠信經營、員工舞弊與檢舉風險 (含性平)	2025/11/11	3	營運判斷、經營管理、危機處理、領導決策、法律
李發耀 (獨立董事)	社團法人中華公司治理協會	氣候變遷與 TCFD	2025/05/08	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理、產業知識、國際市場觀、領導決策、永續發展、氣候變遷
	社團法人中華公司治理協會	碳潮來襲，一覽碳權形成與交易制度	2025/08/07	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理、產業知識、國際市場觀、領導決策
	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18「財務報表之表達與揭露」重點解析	2025/11/05	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理
	社團法人中華公司治理協會	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	2025/11/05	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導決策、永續發展、氣候變遷
許家源 (獨立董事)	社團法人中華公司治理協會	IFRS 18「財務報表之表達與揭露」重點解析	2025/11/05	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理
	社團法人中華公司治理協會	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	2025/11/05	3	營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導決策、永續發展、氣候變遷

董事會成員持股

職稱	姓名	持股股數	持股比率	兼任情形
法人董事	艾瑞克森資本股份有限公司	37,251,000	51.90	不適用
法人董事代表人 - 董事長	吳聲靖	0	0	倚強科技股份有限公司 - 董事長兼總經理 弘騏科技有限公司 - 董事長 深圳市振云精密測試設備有限公司 - 董事 Trantest Enterprise (India) Private Limited - 董事長 TRANTEST ENTERPRISE (VIETNAM) COMPANY LIMITED - 董事長
法人董事代表人	張明杰	0	0	倚強科技股份有公司 - 董事 富拉凱投資銀行 - 首席經濟學家
法人董事代表人	洪如鈞	0	0	倚強科技股份有限公司 - 董事 東輝電子股份有限公司 - 財務主管
獨立董事	林連興	0	0	倚強科技股份有限公司 - 獨立董事 勛龍汽車輕量化應用有限公司 - 獨立非執行董事 亞翔系統集成科技（蘇州）股份有限公司 - 獨立董事
獨立董事	黃逸宗	0	0	倚強科技股份有限公司 - 獨立董事 原相科技股份有限公司 - 法人董事代表人 聯陽半導體股份有限公司 - 獨立董事 伊雲谷數位科技股份有限公司 - 獨立董事
獨立董事	李發耀	0	0	倚強科技股份有限公司 - 獨立董事 智邦科技股份有限公司 - 獨立董事
獨立董事	許家源	0	0	倚強科技股份有限公司 - 獨立董事 靜宜法律學系專任副教授兼秘書處法務祕書

註：本列表計算股數及持股比率係以倚強科技最近期核准變更日 2026/4/10 之資料為準。

2.2 風險管理

本公司「風險管理政策」已於 2026 年經董事會通過，由審計委員會審核公司內部控制制度有效性之考核，確保內部控制有效實施並監督公司存在或潛在風險之控管，董事會為本公司風險管理最高決策單位並擔負本公司整體風險之最終責任，直接監督集團內各關係企業風險管理機制之有效運作，並負責核定集團風險管理政策及重要風險管理制度。審視業務及經營特性，將從事各項業務所涉及之風險包括：營運風險、財務風險、資安風險、法遵風險及人力資源風險等納入管理，依據風險識別結果，由各責任部門分別擬定相對應之因應策略與管理措施，確保相關風險獲得妥適管理，並降低其對公司營運穩定性及獲利能力之潛在衝擊。

相關風險管理執行情形與控管成效，各功能單位就其職掌辨識、分析與評估其業務活動風險，以及擬訂與執行具體風險管理方案後，除定期監控風險外，並定期提報風險管理之執行狀況，以利董事會持續監督、檢討經營團隊之風險管理執行情況，進一步強化企業韌性與永續經營基礎。



2.3 資訊安全與客戶隱私



重大主題：資訊安全與客戶隱私

主題	策略	2025 年執行情形	2026 年短期目標	2027 至 2030 年中長期目標
資訊安全 與客戶隱私	建立明確的資料處理原則，實施適當的資料安全措施，以保護客戶資料免受未經授權的存取。	- 不定期分享同業間的資安新聞，包括資訊遭駭以及公司近期遭遇資安事件及內部資訊保密防範措施，包括： ▶ 宣導外部釣魚信件識別防範，以及同仁列印文件後務必「即時領取」，以免導致機密外洩、個資曝露、營業祕密遭竊等重大風險 ▶ 對內公告禁止使用盜版軟體，遵守軟體授權與合規，避免侵權風險 - 執行年度災害復原演練 - 評估導入異地備援機制 2025 年無違反資訊安全或個資保護而造成客戶或員工資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生導致司法行動之投訴案件	- 實施導入資訊安全管理系統 (ISO 27001)，預計 2026 年底導入完成，以符合國內外客戶資訊安全及個資保護要求，並強化資安風險防禦能力 - 導入資安相關管理系統及異地備援機制，輔以定期進行系統測試及社交工程演練，強化員工資安意識及資安事故應變機制，以防止可能面臨資訊外洩之風險 - 定期盤點公司員工使用軟體，比對內部採購紀錄，檢視公司內部同仁有無使用未經授權軟體之情形 - 協助導入數位學習平台，藉由平台權限及內容限制存取，達到快速佈達公司政策、法令宣導及各種內部教育訓練之同時，防範內部資訊及智慧財產權內容不被外洩之目的 - 持續保持無違反資訊安全或個資保護而造成客戶或員工資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生導致司法行動之投訴案件	- 內部導入 AI 系統，優化公司整體行政系統，包括申請用印、請款等，使幕僚及後勤在調閱或整理資料上更為快速精準，期望大幅降低公司行政作業成本 - 持續保持無違反資訊安全或個資保護事件而造成資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生，進而導致司法行動之投訴案件

報導要求	永續管理方針
主題的重大原因	公司內部資訊安全管理不當，導致發生重大資安事件、機密資訊洩露、失竊或遺失客戶資料，不僅可能造成營運中斷，亦將損及公司聲譽與客戶對公司的信任。
本主題管理目的	面對日益嚴峻資安挑戰，持續強化資訊安全管理體系為必要目標，資訊安全管理制度導入預計於 2026 年底完成，並定期實施各項危機演練，加強員工資安教育訓練，強化資安風險防禦能力。
SDGs 對應	目標 16 和平正義與 制度 【和平、正義及健全制度】
政策	- 擬訂定倚強科技《資訊安全管理政策》、《資訊安全管理辦法》等集團資訊安全相關辦法與作業細則，強化資訊安全管理，確保資料、系統、設備及網路安全以確保達到本公司及客戶資產及資料的機密性、完整性及可用性，強化資安風險防禦能力 - 新進人員須簽訂《員工保密合約》，保障公司內部機密資訊及客戶資料隱私權益 - 強化資安管理內部緊急應變流程 SOP，並將持續模擬各種資安攻擊事件且安排相關人員參與演練 - 強制要求終端防毒系統、資安鑑識工具安裝，並搭配網路存取控制與資安防護監控，強化公司內網及內外網連網設備 - 持續盤點並升級資安防護機制，持續弱掃機制，內部攻防演練尋找資安漏洞並加以補強 - 宣導資訊安全訊息，進行案例分享、學習及資安事件統計、分析，藉此提升員工資安意識，蒐集及改進組織資訊安全管理系统績效及有效性之技術、產品或程序等 - 不定期向董事長、營運長及總經理進行資訊安全報告，查核評估公司資訊作業內部控制之有效性，以及為保障資訊的機密性、完整性與可用性
責任	已明定資訊安全組織及權責，以推動及維持各類管理、執行與查核等工作之進行。
資源	加強資安宣導，資安設備汰舊換新，資料加密等措施以期達到公司資訊安全及客戶隱私保護。
申訴機制	公司提供內、外部檢舉與申訴電子郵件：contact@aether-tek.com
行動	持續優化資訊安全環境，包含資訊設備、軟體盤點、維護及資安宣導等措施。
管理評量機制	依循公司內部控制制度，由稽核室定期就電腦化資訊系統循環及資通安全檢查予以查核並執行，並每年度由會計師事務所就 System Audit 進行外部稽核程序，定期針對整體資訊進行風險評估作業及資安相關事項查核。

2.3.1 資訊安全目標與管理

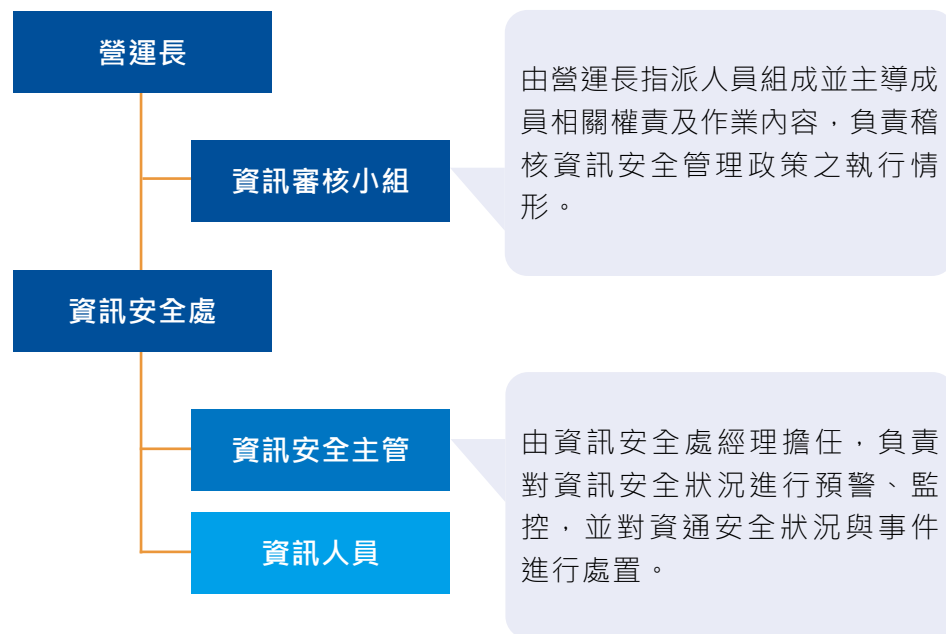


- ◆ 持續提升資安防護技術，以減少潛在威脅，並強化內部安全管理，規範員工操作行為
- ◆ 公司建立完善的數據保護機制，確保資料安全性，並定期進行資安風險評估，以提升整體防禦能力
- ◆ 加強客戶資料的存取控制，僅允許授權人員進行資料存取操作，並針對所有存取活動進行詳細記錄
- ◆ 強化數據防護技術與多層防禦措施，包括防火牆阻擋、入侵檢測、病毒防護等，以確保客戶資料不會因外部攻擊或內部漏洞而遭遇洩露或損壞
- ◆ 加強資料存儲與備份策略，確保客戶資料定期備份，並將備份資料存儲於高安全性環境中
- ◆ 在資安宣導方面，公司以電子郵件及內部公告進行資安宣導，內容包含釣魚郵件、釣魚郵件防範、資料安全及軟體版權觀念宣導

主題	管道	頻率	對象	具體成效
釣魚郵件防範	內部郵件通知	不定期，最少每季一次	全體員工	於報導期間無發生點擊釣魚郵件
病毒與惡意軟體防護	內部郵件通知	不定期，最少每季一次	全體員工	員工電腦無中毒事件
資料安全	內部郵件通知 教育訓練	每半年一次	全體員工	• 員工資料備份習慣養成 • 員工資料無外洩事件
智慧財產權觀念宣導	內部郵件通知 教育訓練	每半年一次	全體員工	員工智慧財產權觀念養成



2.3.2 資訊管理小組組織架構



2.3.3 資訊安全管理

本公司深刻理解隱私的重要性，並致力於尊重及保護客戶的隱私與機密資訊。除非獲得明確授權或法律要求，絕不會揭露或使用客戶的隱私與機密資料。為此擬制定《資訊安全管理政策》、《資訊安全管理辦法》等集團資訊安全相關辦法與作業細則，強化資訊安全管理，確保資料、系統、設備及網路安全以確保達到本公司及客戶資產及資料的機密性、

完整性及可用性，強化資安風險防禦能力，並配備防火牆、防毒系統等資通安全設備，確保電腦資料、系統、設備及網路的安全，以保護客戶的隱私資料。此外，公司亦落實新進人員簽署《員工保密合約》，要求員工謹慎管理職務中接觸之機密資訊，禁止用於工作目的以外的用途，即使在離職後亦需遵守此規範，避免因個人行為導致的機密外洩，以保障客戶權益及防止資訊外流。

公司由資安處負責規劃員工的資安教育訓練、制度導入、異地備援機制及定期資安演練。資安管理制度 (ISO 27001) 預計於 2026 年底導入完成。我們嚴格控管客戶相關資料，對內加強保護客戶文件資料及技術機密的宣導，並透過內部郵件和新人教育訓練提高員工的資訊安全意識。

針對機密文件的保護，倚強科技實行權限限制，僅允許相關作業人員及經直屬主管許可的非密切職掌同仁取得部分權限。

- ◆ **網路安全方面**，公司執行網路監控，阻擋惡意網路攻擊並蒐集資安威脅情資
- ◆ **資料保護方面**，訂定使用者密碼管理機制，並透過網路安全區域隔離維護存取控制及資料安全
- ◆ **人員帳號管理與教育訓練方面**，建立密碼原則並要求定期更新，同時定期進行員工資安意識教育訓練與測驗
- ◆ **資訊安全事件管理方面**，隨時監控並收集資安防護作業紀錄，蒐集與分析資安情資，建立資訊安全事件通報及處理程序

整體而言，公司資訊安全管理作為以人員、技術與流程三大要素出發，依據資安管理技術的辨識、保護、偵測、回應與復原五大構面，搭配各項資訊安全管理方案與流程，進一步提升資安防禦水準。

2.4 創新研發



重大主題：創新產品及技術與客戶服務

主題	策略	2025 年執行情形	2026 年短期目標	2027 至 2030 年中長期目標
創新產品及技術與客戶服務	- 持續投入資源整合，研發創新產品及優化製程，提高效率及可靠性 - 強化軟體模組化設計，推動毫米波系統與 ORU 測試方案的高度可配置性與快速客製化能力，滿足多元應用場景並提升客戶部署效率 - 原先產品的高品質維護，更加投入整套方案的設計，軟硬體並行多角開發設計，提供終端客戶更全面的服務	- 成功開發 T1000 模組化平台應用於 AI 伺服器產線 - 協同品牌客戶完成 AI 智慧眼鏡初步研發與測試認證 5G 毫米波測試方案於東南亞及印度市場落地應用 - 已建立產品分類，透過搭配的方式，滿足不同市場的需求，同時在零件或者相關組件，都可以重複利用，減少不必要的支出以及達到環保永續 - 在原先產品的維護及優化基礎上，更持續發展新型態產品，維持高效能高穩定性以外，有更多系統化、更全面的產品問世。也與國內企業合作開發技術新品	- 實現伺服器測試業務營收占比翻倍成長 - 導入 AI 驅動之自動化檢測技術，優化光學與電子功能測試精度 - 針對車用電子測試需求，擴展 PCBA 及燒機負載測試量能 - 根據客戶的需求，拓展 5G 毫米波以及低軌道的衛星，橫向縱向的佈局 - 在開發中國家需培養建設的環境中，深入各種執行機會，投入更多市場	- 建立 AI 驅動之智能測試生態系，達成預測性維護 - 成為全球穿戴式裝置光學測試方案之關鍵技術領導者 - 全系列測試產品達成低功耗設計標準，降低客戶碳足跡 - 根據客戶需求，讓產品發揮最大效率，藉由軟體開發，擴展使用情境，並符合國際市場需求

報導要求	永續管理方針
主題的重大原因	本公司專注於 5G 毫米波天線與 Radio 設備之研發、製造與銷售，產品應用於高速行動通訊、固定無線接取（FWA）及專網等場域，隨著 AI 與 5G 技術迭代，組織專注於毫米波系統軟體設計與 ORU 測試方案研發，解決高頻訊號能源效率瓶頸，為客戶提供低延遲、高可靠性的毫米波解決方案，並透過關鍵測試技術研發，解決高頻高功耗產品的檢測瓶頸，為客戶創造減排與高效能價值，確保在產業鏈之領導地位。
本主題管理目的	強化 AI 與 5G 測試核心競爭力，實現產品多元化應用，並透過自動化測試降低生產能耗。
SDGs 對應	 8 尋職就業與經濟成長 • 目標 8 【促進持久、包容和永續經濟增長，促進充分的生產性就業和人人獲得體面工作】
政策	推動「智慧研發」與「永續測試設計」政策，將節能與自動化指標納入產品開發生命週期，推動符合國際標準如 ISO 14001，將產品的運用目標為橫跨國際，拓展通用性及涵蓋的廣度。
承諾	持續投資關鍵光學與射頻技術，加速毫米波軟體開發，並確保所有 ORU 測試方案以能源節約為目標，2025 年研發投入維持高於產業平均水準，並加速專利佈局，與客戶合作推動低碳通訊。
責任	由研發處長領軍，整合硬體、軟體、韌體、機構及 FAE 部門，建立跨部門溝通機制以達成研發績效，定期追蹤報告，以確保研發活動符合永續目標。
資源	2025 年維持研發費用佔營收 25% - 30% 之高水位，並導入更先進之光學與自動化模擬設備。
申訴機制	維持現有電子郵件管道 (contact@aether-tek.com)，並建立客戶技術回饋定期審查機制，保護申訴者免受報復。
行動	• 啟動「AI 伺服器測試平台」商業化部署 • 協同 Tier 1 客戶開發 AI 智慧眼鏡測試方案 • 擴大參與國際指標性通訊與光學展會 • 參與國際 5G 展會（如 MWC），交流毫米波永續創新經驗 • 開發模組化毫米波軟體設計工具，以提升開發速率
管理評量機制	• 每季召開研發專案進度審查會議，多方配合並行，具體朝一致目標推進 • 導入 OKR 績效管理，追蹤新產品開發時程與技術達標率
績效與調整	• 2025 年度參展 WMC Barcelona、WMC Shenzhen、NEPCOM ASIA、NEPCOM Shenzhen、R & S 研討會等業界指標性活動，並根據市場需求靈活調整研發資源分配，確保專案如期達成 • 召開法人說明會展現本公司技術成果，且與產業建立關係，增加合作機會及提升產品競爭力與能見度。除了活動之外，已和多家半導體廠商合作共同推廣市場

2.4.1 亮點事蹟

倚強科技的核心技術根基於電路板測試解決方案和無線電性能解決方案，這也是公司當前主要的收入和獲利來源。依據客戶的獨特需求，倚強科技憑藉研發團隊的強大實力，積極推動創新技術，並在智慧型手機、平板電腦、穿戴式裝置及智慧家居等 IoT 終端產品領域持續創新。同時，隨著電動車與 AI 伺服器市場的快速發展，倚強科技也積極拓展這些領域，提供客戶全面的測試設備，專注於客戶產品生產過程中的各項功能測試，從而顯著提高客戶產品的良率與耐用度，進一步提升產品的市場競爭力和品牌商譽。

第五代行動通訊 (5G) 及智慧網通技術已成為未來電子產業主軸，結合無線通訊、手機功能及數位技術之未來複合性電子產品也將愈趨普遍，本公司亦將積極掌握此項趨勢提供最完整的服務，不論是 5G 智慧型手機和平板電腦、毫米波 (mmWave)、穿戴式裝置和智慧家庭等 IOT 終端產品等新技術的 ICT 電子產品或未來將可能被廣泛應用的雲端技術，尤其印度更是積極發展之首要地區，預估 2029 年 5G 滲透率將快速增長至 65%，帶給相關產業極大的發展潛力，本公司發揮倚強科技於 5G 研發之實力，密切關注這一領域的動態，抓住潛在商機。



2.4.2 產品研發與特色

倚強科技自 2020 年 4 月起即提供電路板測試 / 無線電性能 / 自動化設備檢測解決方案，公司目前主要商品及服務項目如下表：

公司目前主要商品及服務項目	特色
功能測試	功能測試 (FCT) 一般專指 PCBA 上電後的測試，主要包括電壓、電流、功率、功率因素、頻率、占空比、亮度與顏色、字元識別、聲音識別、溫度測量、壓力測量、運動控制、FLASH 和 EEPROM 燒錄等測試項目。
ICT 測試 (In Circuit est)	ICT 最主要用於電路組裝板 (PCBA, Printed Circuit Board Assembly) 的電性測試，PCB 開路、短路、漏件、錯件、變值、反向、虛焊、空焊 (包括 IC 空焊) 等，可以將其想像成高級萬用表或高端 LCR 表。
RF 射頻檢測	無線射頻 (RF) 檢測透過無線電和電子通訊設備檢測，確保設備對無線頻譜的有效使用，不會干擾到其他用戶使用無線頻譜。
毫米波陣列天線	射頻技術應用毫米波頻段為產業新趨勢，重要者包括第五代行動通訊、低軌道衛星、汽車自動駕駛與防撞雷達、醫療 / 保全影像等，確立毫米波產業來臨，其衍生價值估測達數兆美元之鉅。
5G OTA 射頻檢測方案	• 屏蔽箱：提供完整的 ODM / OEM 設計 / 製造屏蔽箱，以滿足客戶測試需求 • 號角天線；韋瓦第天線；耦合線 • 射頻開關；開關陣列



計畫開發之新商品及特色	特色
大功率毫米波陣列天線	大型毫米波陣列天線，應用於 gNodeB 基站，支援 PtP 與 PtMP (FWA) 場景，具備高功率輸出特性。
NTN 升降頻轉換器	藉由升降頻轉換器完成頻率轉換，從而實現低軌道衛星終端的測試需求。
T3000	用於板端測試的關鍵工具，具備多功能與高度靈活的特性。這款綜合測試設備整合了本公司自行開發模組、堅固的機械結構以及自主開發的測試軟體，可針對多樣化的測試需求進行客製化設計。
BFT Solution (Board Function Test)	在伺服器製造流程中，主要用於驗證電路板在實際運作條件下的整體功能是否正常，與單純檢查導通與元件數值的測試方式不同，BFT 會讓主機板或相關板卡在接近實際系統運行的環境下啟動，模擬伺服器開機與運作情境，全面檢查各項關鍵功能。在測試過程中，系統會對電源管理、CPU 與記憶體介面、高速通訊 (如 PCIe、Ethernet)、儲存控制以及各類 I / O 介面進行功能驗證，確認訊號傳輸、時序控制與邏輯運作皆符合設計預期。同時，也會監控電壓、電流與溫度等關鍵參數，確保板卡在負載條件下的穩定性與可靠度。

2.4.3 產業之現況與發展

倚強科技在客製化測試設備領域具備深厚實力，同時於 5G 毫米波 Option 7.2 O RU 解決方案及毫米波陣列天線產品設計方面持續深耕。隨著 5G / 6G 時代來臨，公司研發能力穩健成長，致力於滿足未來多元通訊市場需求。

1 電路板測試產業

2026 年電路板測試 (PCB / FCT / ICT) 產業將進入「AI 驅動、高速高密度、高可靠性需求擴張」的新階段，受 AI 伺服器、高效能運算 (HPC)、車用電子與穿戴裝置帶動，測試產業需求將穩中有升。

◆ AI 與高效能運算崛起

AI 伺服器與邊緣運算模組對高速介面與高密度 PCB 需求強勁，帶動 FCT/ATE 系統升級。測試治具需支援高速傳輸、高頻訊號完整性與熱測試能力。

◆ 汽車電子化與安全標準

隨著車用 ADAS、電動車主控板與 BMS 測試需求快速成長，車規測試對高可靠性與長壽命的要求亦持續提升，進一步帶動自動化測試與老化測試比重增加。

◆ 消費性電子市場穩健復甦

手機、穿戴裝置與 AR / VR 裝置更新帶動小型化高密度板需求，FPC 與多層板測試亦呈現成長趨勢。

◆ AI 驅動自動化測試 (ATE) 升級

在 AI 技術導入下，自動化測試設備 (ATE) 逐步升級，智慧測試、AI 輔助故障預測與自我校正已成為產業發展重點，有助於縮短開發週期並提升產品良率。亞洲仍為主力生產基地 (台灣、印度、越南、中國)，但歐美日加速回流與在地化，治具廠與系統商轉向高附加價值領域，如 AI 伺服器測試平台、車用自動測試產線。

整體而言，2026 年電路板測試產業預期將維持穩中帶升 (年增約 3-5%)，成長動能集中於 AI 伺服器、車用電子、穿戴與高階通訊等應用領域，倚強科技將持續掌握上述產業趨勢，結合既有產品、技術能力與核心競爭力，提供客戶更完整的測試解決方案，協助提升產品品質、效率與附加價值。



2 5G 毫米波市場

2026 年 mmWave 市場由高密度都市熱點、固定無線接入 (FWA) 與企業 / 私有網路驅動，市場規模持續成長，但區域與應用高度分化，北美、韓日及部分亞洲城市領先部署。

1 主要成長動力

◆ 高頻寬與低延遲需求增加

大型活動場館、機場、車站及商業中心對高速網路的需求，推動營運商加速部署 mmWave；為滿足沉浸式體驗 (AR / VR、8K 串流) 及工業控制即時通訊，mmWave 提供最佳解決方案。

◆ 固定無線接入 (FWA) 成長快速

mmWave 憑藉高頻寬特性，成為都市與郊區寬頻替代方案，低建設成本與快速部署優勢，使其成為電信商新增收入來源。

◆ 企業與私有網路應用擴張

智慧工廠、港口、醫療園區與校園採用 mmWave 提升資料傳輸與安全性，結合邊緣運算 (Edge Computing) 形成低延遲閉環。

◆ 政策與頻譜推進

各國政府開放高頻頻段 (如 26GHz、28GHz、39GHz) 推動市場成熟。

2 技術發展重點

◆ 小型基站密集化

隨著 mmWave 應用逐步發展，相關網路基礎建設與終端設備亦朝向高效率、高整合與多元應用方向推進。由於 mmWave 覆蓋距離相對較短，營運商逐步聚焦於小型基站與分佈式天線系統 (DAS) 布建，並透過波束成形 (Beamforming) 與動態波束追蹤技術提升連線品質。

◆ 高整合度射頻前端 (RF Front-End Integration)

在技術整合方面，模組化天線與收發晶片整合有助於降低功耗與成本，晶片廠商 (Qualcomm、Broadcom、Qorvo) 亦持續優化封裝與相位陣列技術。

◆ 終端裝置應用擴展

旗艦手機、CPE (家用終端) 及車載通訊模組將陸續支援 mmWave，未來亦可望有更多穿戴裝置與工業設備導入高頻連網模組。

◆ 混合頻段協作 (Sub-6GHz + mmWave)

結合中頻段覆蓋優勢與 mmWave 熱點補強能力，進一步提升使用者體驗與整體網路效率。

3 未來挑戰

◆ 建設成本與覆蓋限制

mmWave 傳輸距離短、穿透力弱，需大量基站支撐，導致 CAPEX 增加。

◆ 頻譜分配與政策差異

各國頻譜釋放時程不一致，導致全球部署進度落差。

◆ 終端成本與能耗

mmWave 晶片成本高、耗電量大，影響手機與 CPE 的普及率。

◆ 市場應用尚未全面成熟

多數需求集中於高密度都會區，商業化回收期長，需明確商業模式支撐。

◆ 從 AIM 到 ARM，因應市場需求，確立發展方向

本公司在 5G 技術的普及和應用，一直有持續在市場中擴大規模，近年也除了國內並布局至印度。去年以 AIM 及 AIM EVB 天線軟體研發上，都有顯著的展現出更多影響力，尤其 AIM EVB 天線軟體，更是讓實驗室、學術單位，能降低門檻的接觸此領域，為產業環境做出有效的推進。每年我們在毫米波天線模組的研發上，都有穩定的研發新品項，2023 年的 IRIS、GELATO；2024 年的 UNICORN、TITAN；而 2025 年，我們也未停下腳步，即將問世的 NOVA，其為天線模組與驅動主板集合為一的 ARM 模組，在原有的功能上更加簡約、便利，客戶也對這個新產品抱持高度關注與興趣，期許能成為本公司 5G 事業體上的一大主力產品。

2026 年將是 5G mmWave 從示範走向實用化的關鍵轉折期，雖短期仍受成本與部署挑戰限制，但隨著 FWA、企業專網、AR / VR、智慧工廠等應用落地，成為 5G 生態中最具潛力的高頻應用領域之一，本公司將持續掌握 5G 脈動緊抓相關契機，抓住潛在的商機。



5G / 6G 產品技術特點

5G / 6G 產品項目	產品技術特色
高頻寬支援	FR2 頻段 (24.25 GHz 至 52.6 GHz) 屬於毫米波範圍，為實現高速資料傳輸，倚強科技的毫米波陣列天線模組可支援數 GHz 頻寬，充分滿足高容量傳輸需求。
波束成形技術	透過數位或類比波束成形技術，動態調整天線單元相位，精準控制波束方向，不僅提升傳輸效率，也有效降低干擾，增強覆蓋範圍與連線穩定性。
高增益設計	針對毫米波傳輸易衰減的特性，天線模組採高增益設計，以確保通訊距離與訊號品質。
頻率彈性配置	支援寬頻段操作與頻率調整，除 FR2 應用外，亦涵蓋低軌衛星 (LEO) 相關頻段，提升系統應用彈性。
系統整合能力	可與升降頻器、基站設備及控制系統緊密整合，提供完整且高彈性的毫米波通訊解決方案。
模組校準與量產測試	提供完整的校準與生產測試機制，確保天線模組在指定角度與頻率範圍內達到最佳性能表現。

毫米波應用發展趨勢

隨著技術成熟與市場需求提升，毫米波技術已從早期探索階段逐步走向商業化，並在固定無線接入 (FWA) 與企業專網等應用中展現高度潛力，其高頻寬特性，使其成為支撐高速、大容量網路的關鍵技術。

倚強科技的市場定位

作為毫米波領域的重要供應商，倚強科技專注於高效能陣列天線開發，廣泛應用於毫米波基站及無線通訊設備，產品可支援大範圍訊號覆蓋，並在點對點 (PTP) 與點對多點 (PtMP) 應用中提供穩定連線品質。此外，公司與台灣 IC 設計夥伴合作，推出台灣首個 5G FR2 O RU / 小型基站解決方案，加速產品以及產業發展。

產品架構演進

因應市場需求，倚強科技持續推動產品升級，從 AiM (Antenna in Module) 發展至 FPGA Embedded AiM，此架構不僅支援高速傳輸與低延遲，也進一步拓展毫米波通訊的應用場景：

- ◆ 將天線模組與控制主板整合為單一模組
- ◆ 保留原有 AiM 優勢並提升系統整合效率
- ◆ 簡化系統架構，提升部署靈活性
- ◆ 適用於各類 Radio Unit (RU) 基站應用

市場拓展與技術成果

倚強科技持續擴大全球市場布局，已與合作夥伴將產品推廣至日本、印度與歐洲，並積極布局美國市場；近年在 AiM 與控制軟體研發上成果顯著，尤其在軟體介面與操作體驗方面，大幅降低學術與研發單位的使用門檻，促進產業發展。

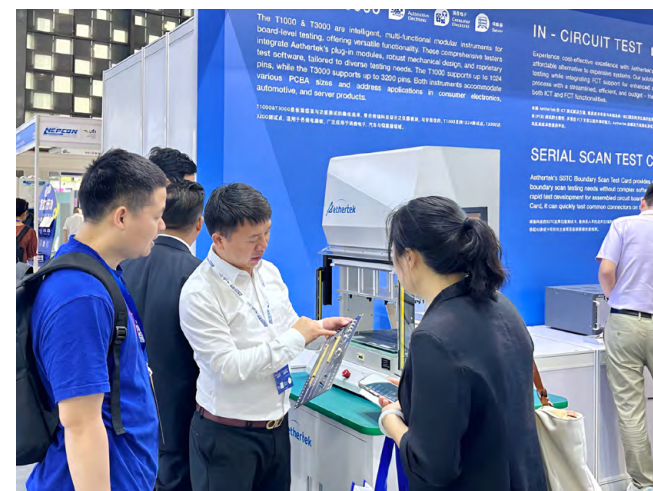
近期開發成功之技術或產品

產品名稱	主要用途
毫米波陣列天線	5G 毫米波具備更高的傳輸容量、較低延遲、以及可提供更多樣服務的能力，透過倍增的資料傳輸速度，將機會推動更多使用案例的興起。
無限電單元 (O-RU) 小型基地台	為了滿足日益成長中的無線通訊用戶對於更多語音、視訊和資料的需求，必須持續擴大無線網路的覆蓋範圍。以及為大型蜂巢式基地台增加小型基地台。隨著自動車輛控制和安全等技術以及數百萬物聯網 (IoT) 裝置湧入無線作業頻段，未來幾年內對於小型基地台的需求將會日益增加。
高度整合 毫米波陣列天線	透過將 FPGA 控制器整合至毫米波模組並導入 O-RU，提供直觀的軟體介面，讓客戶在 field trial 期間能即時監控波束成形 IC 的溫度與衰減，進而優化系統表現並實現最高吞吐量。
波束成型開發平台	利用 FPGA 控制板載入波束開發控制軟體，提供客戶簡單易用的操作介面，以加速波束成型的開發與驗證。
毫米波生產測試平台	透過自主開發的屏蔽箱，結合毫米波升降頻轉換器、被動天線及自動化測試軟體，可進行天線校準與射頻測試，確保天線在各掃描角度下的性能均符合規範標準。
T800	一款在電路板層級測試中的關鍵工具，具備高度的功能彈性與應用多樣性。該綜合測試設備整合了自行開發模組並搭配堅固的機構設計以及專為不同測試需求打造的測試軟體系統。使用者可藉由此平台獲得高效率且具成本效益的測試方案，最多可同時對多個待測裝置進行並行測試。此外，搭配軟體系統介面設計，使用者能夠輕鬆辨識並儲存測試結果至工廠端的生產管理系統進一步提升測試管理效率與可追溯性。
T1000	用於板端測試的關鍵工具，具備多功能與高度靈活的特性。這款綜合測試設備整合了倚強科技自行開發模組、堅固的機械結構以及自主開發的測試軟體，可針對多樣化的測試需求進行客製化設計。支援 1000 多個測試針腳，能夠配合不同尺寸的 PCBA，並提供 ICT (在線電路測試)、FCT (功能測試) 及 MDA (製造缺陷分析) 等完整測試能力。
ICT 3070 Fixture	專用測試治具，主要應用於電子產品製造過程中的電路板品質檢測。其功能是將待測電路板固定於治具上，並透過下方密集排列的探針與電路板上的測試點精準接觸，建立穩定的電氣連接，以便進行自動化測試。
BSI Solution (Boundary Scan Interconnect)	針對 PCB 與 IC 互連結構的測試技術，透過在晶片內部加入邊界掃描暫存器，可在不需實體測試探針或存取內部電路節點的情況下，對板上元件之間的連線進行測試與驗證。此方法可有效檢測開路、短路及焊接不良等製造缺陷。邊界掃描測試方案廣泛應用於高密度 PCB 設計中，特別適用於 ICT 難以覆蓋的區域，有助於提升測試覆蓋率、降低測試治具成本並縮短測試時間，常見於通訊設備以及伺服器等應用領域。

2.4.4 產業交流及創新

本公司於 2026 年 3 月參加全球行動通訊產業最具指標性的年度盛會——MWC Barcelona。該展會匯聚產業上下游關鍵廠商，展示最新技術與主流應用，吸引全球專業買家與決策者參與，是企業拓展國際市場的重要平台。本公司以 FR2 O-RU 解決方案為核心展示項目，透過現場展示與技術交流，有效提升國際能見度與品牌影響力，並積極拓展全球合作機會，加速毫米波市場布局與國際業務發展。

此外，本公司亦參與 MWC Shanghai，展出自主開發之新一代 AiM 產品，並結合夥伴共同開發的 RU 與多個 DU / CU 系統，進行端到端整合展示。展會期間，該整體解決方案獲得來自電信商、系統整合商及產業夥伴的高度關注，不僅強化公司技術實力的市場認知，也有效擴展潛在客戶基礎，為後續商機開發奠定良好基礎。



2.5 永續供應鏈

公司致力與國內外供應商維持長期合作關係，共同建立穩定發展的永續供應鏈，除兼顧供應商品質、交期與價格之外，亦敦促供應商落實環境保護、節能減碳、改善安全與衛生、重視人權，共同善盡企業的社會責任，做好風險管理與永續經營計畫。基於採購產品之品項繁雜且高度客製化，為達分散風險及降低採購成本，故採購策略與選擇供應商的方法，依據公司作業規定由採購與品保定期評核供應商，確保供應商交期及品質穩定度。

為降低原物料供應風險、確保產品品質，原料或產品的採購以穩定、安全為原則；堅持向品質卓越且信譽可靠之供應商採購，採購標準包括品質、供料穩定性、交期不含有害物質，並確保不採購衝突金屬與強迫勞動地區的原物料。本公司專注於提供客製化電子產品解決方案，於研發及製造階段可配合客戶指定之零組件供應商進行採購；同時，亦可依供應商家數或採購量占比建立相應之管理機制，以確保產品品質與交期之穩定。

在產業鏈分工方面，本公司定位係處於電子產業中游，並扮演整合與品質把關之關鍵角色，主要角色與特性說明如下：

- ◆ **上游：**採購客戶指定或經內部評估合格之零組件與關鍵元件，並逐步納入供應風險與合規性之考量
- ◆ **中游：**進行零組件之加工、組裝與功能性檢測，透過標準化製程與自動化檢測設備，確保產品品質一致性
- ◆ **下游：**將整合後之產品提供予消費型電子產品製造商或品牌廠之供應商，支援其於後段製程中進行功能測試作業

透過上述分工與管理機制，本公司除協助下游客戶提升生產良率與品質穩定性外，亦持續強化供應鏈韌性與跨部門協作能力，進一步鞏固於電子產業供應鏈中之關鍵協力地位，並建立長期且穩定之合作關係，以下將說明自動檢測設備於上、中、下游之產業關係示意。



本公司基於維護基本人權，履行企業社會責任及彰顯優質企業形象，並以經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展為企業目標，自 2026 年起要求並持續推動各供應商參閱本公司《供應商行為準則》，並回簽《供應商履行永續責任承諾書》，內容將包括以下重點：

1 誠信經營

- ◆ **落實誠信準則、拒絕不正當利益：**本公司及本公司董事、經理人及受雇員工已充分了解廉潔經營原則，並恪遵本公司誠信經營相關規範制度，避免不當行賄、收賄及不當捐贈或贊助，杜絕任何行賄、收賄或利益輸送之可能，並維護市場公平競爭與廣告真實性
- ◆ **嚴守資安財產權：**我們承諾依法保護機密資訊，絕不非法探詢或洩漏，並以最高標準尊重智慧財產
- ◆ **嚴格執行違規懲處：**交易過程秉持公開透明，若發生重大誠信爭議，立書人將面臨終止合作及列入拒絕往來名單之處分

2 勞工權益與人權

- ◆ **保障基本人權：**恪遵法規禁止雇用童工，並嚴格杜絕任何形式的強迫勞動
- ◆ **落實友善職場：**秉持公平對待原則，禁止各類職場歧視，打造多元包容的環境
- ◆ **合規薪酬工時：**精確落實法定工時與薪資標準，確保給付合理報酬並提供適度休息
- ◆ **確保環境安全：**全面遵循職業安全衛生法令，落實工作場所的安全風險控管

3 環境保護

- ◆ **實踐永續方針：**制定環保節能政策，將資源保護意識融入企業文化，追求環境永續發展
- ◆ **優化資源效率：**透過源頭管理減少各項資源浪費，致力於能源與水資源的極大化利用
- ◆ **管控環境風險：**嚴格依循法規處理污染物（如有）與廢棄物，確保對於廢棄物等處理符合相關法令規定，將自然環境衝擊降至最低



2.5.1 供應鏈評估

本公司將供應商管理視為落實永續經營的關鍵行動之一，具有採購交易記錄的原物料、零組件與生產耗材之合格供應商總數為 535 家，採購處根據物料採購需求，統籌供應商建檔及相關評鑑執行，針對供應商的營運績效及永續績效進行全面審查，2025 年，本公司對 7 家既有供應商完成初步評鑑，並將自 2026 年起適用，並依照評鑑分數的高低決定後續合作方向。

評鑑過程

本公司依供應商之採購金額占比、供應關鍵性及合作年限進行分級，優先針對關鍵供應商執行環境面向評估。評鑑方式以書面問卷與文件檢視為主，並由內部相關單位進行彙整與初步審查，作為後續溝通與改善之依據。

評鑑內容

- ◆ 營運績效包含品質管理、研發投入、生產製造等；
- ◆ 永續績效包含能源使用、產品碳足跡、溫室氣體減量、職業安全衛生與社會投入等面向，包括：
 - ▶ 是否建立環境相關管理制度或內部作業規範
 - ▶ 環境法規遵循情形（如環保相關法令之基本符合性）
 - ▶ 能源與資源使用管理之概況
 - ▶ 廢棄物處理及污染防制之基本作法
 - ▶ 環境風險或異常事件之通報與因應機制

為促進全球供應商夥伴共同成長並落實永續供應鏈，本公司於 2026 年經董事會通過《供應商行為準則》及《供應商履行永續責任承諾書》，係依照「責任商業聯盟行為準則」之原型五大面向為構築基礎，分別為道德規範、勞工人權、環境保護、健康與安全以及管理系統，其中更以道德規範為落實企業永續的核心。倚強科技推動要求新締約之供應商簽署《供應商履行永續責任承諾書》並以《供應商行為準則》為行動依歸，同時向未簽回之供應商持續宣導，在其所有業務活動範圍內皆應符合經營所在國或所在地區的法律規範並遵循本準則，期許所有供應商共同打造廉潔、透明、公平的供應生態體系，朝安全工作環境、尊嚴勞工關係、道德規範營運、完善的環境保護措施模式邁進。



倚強科技重視人權價值的向外延伸，除於內部落實各項人權保障措施外，公司期望供應商在營運過程中致力維護勞工基本人權，尊重其尊嚴與自由，禁止強迫勞動、契約束縛、人口販運及其他任何形式的非自願勞動，並確保所有工作均為自願，勞工可自由離職。此外，供應商不得使用童工，並須遵守所在地有關最低就業年齡及強迫教育年齡的法規。公司亦明確反對供應鏈中的任何形式歧視與騷擾，供應商在招募、薪資、晉升、獎懲與培訓等人力資源實務上，應公平對待員工，不因性別、年齡、種族、宗教、身心障礙、婚姻狀況、政治立場等因素有所差別待遇。供應商也應遵循當地有關工時、最低工資、加班與法定福利等規範，保障勞工的合理報酬與工作時數。在工作環境與結社自由方面，公司要求供應商提供安全、健康的職場條件，並致力符合或超越適用的職業安全衛生標準。同時，應尊重勞工依法組織工會、參與集體談判及和平集會的權利，以及選擇不參與的自由。

供應商評鑑



公司治理：

- 永續治理
- 供應商管理



社會責任：

- 勞工關懷
- 社區回饋



環境永續：

- 產品包裝
- 管理系統
- 廢棄物管理
- 溫室氣體

2.5.2 客戶服務

倚強科技高度重視客戶的意見和回饋，並通過建立緊密合作的關係，有效提升客戶對公司服務的認可與信任，以促進客戶的成長，通過深入對話了解客戶的意見，並根據反饋採取相應的改進措施。

2025 年，倚強科技持續穩定為既有客戶提供產品與服務，並透過客戶推薦（referral）機制，促成其下游客戶主動與本公司洽談合作，憑藉持續投入的研發能量與優異的服務品質，本公司在同類型客戶族群中的口碑逐步累積，合作對象與應用場域亦呈現穩健成長，客戶基礎持續擴大，顯示倚強科技在卓越的客戶關係管理方面取得成效，與客戶之間的信任和互動具有堅實基礎。

與夥伴互利共生的策略中，倚強科技採取一系列措施以提高服務和產品價值。通過行銷活動追蹤及售後顧問服務，提升客戶的品牌忠誠度及購買力，同時提供實務面教育訓練以增強產品競爭力和黏著性。同時，公

司致力提供具競爭力的價格與卓越技術服務來滿足客戶需求。透過進行內部組織的垂直發展整合，以跨產業領域知識精進品牌專業。追求自我學習和利用數據分析，使得我們在市場上保持敏捷和競爭優勢。

截至 2025 年為止，公司無違反任何行銷廣告相關（含廣告誇大不實、違法刊登等）事件，亦無因此涉訟或受有任何裁罰金額。



2.5.3 衝突礦產

倚強科技秉持企業社會責任，致力於確保供應鏈中的金屬原料來源符合道德標準，並遵循國際規範，避免使用來自衝突地區且涉及違反人權的礦產。基於企業社會責任、環境保護及重視國際人權，倚強科技承諾「無衝突礦產聲明」，不支持、不接受、不使用「衝突礦產 (Conflict Minerals) 」，「衝突礦產 (Conflict Minerals) 」指在武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦物，主要的管制的是金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn)、鈷 (Co) 和雲母 (Mica)，不僅限於剛果民主共和國東部省份由剛果政府軍和其他許多武裝叛亂集團及其周邊的 9 個國家，包括安哥拉、蒲隆地、中非共和國、剛果共和國、烏干達、蘇丹、坦尚尼亞、盧安達和尚比亞，所控制的礦場所開採的資源，也包括 OECD 或 同等公認之組織所定義之受衝突影響地區和高風險地區的礦產，確保此類金屬並非透過無政府軍團或非法集團於衝突區域之礦區開採或是循非法走私途徑取得，本公司並持續關注衝突礦產議題並逐步要求供應鏈採購於合法來源，以達供應鏈無「衝突礦產」之目標。

為符合責任商業聯盟行為準則所要求的企業社會責任面向，本公司持續對供應商宣導不採購材料來自於人權爭議地區之衝突礦產，以避免間接助長強迫勞動、童工濫用、武力侵犯、生態永續性遭破壞等問題，以實踐供應鏈人道主義之普世價值，持續宣導要求產品限制禁用有害化學物質，以符合產品之環境相關規定及社會環境責任。

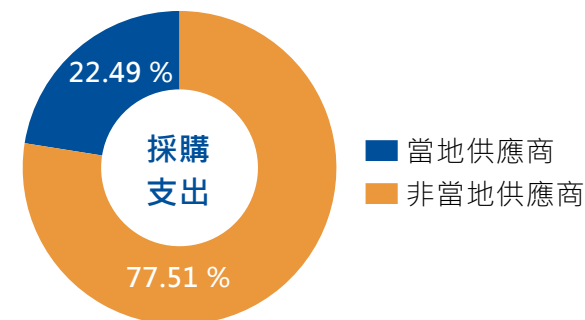


2.5.4 來自當地供應商的採購支出比例

主要營運所在地台灣地區為主，在進行相關採購時，均優先考量在地之供應商，以提升能源效率，減少供應鏈對環境的負面衝擊。期透過採購影響力，和供應商一同追求環境保護的永續發展。

2025 年在來自當地供應商採購支出比例為 22.49 %，非當地比例為 77.51 %。

註：當地指台灣地區



第三章 永續環境

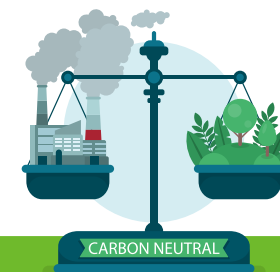
Environmental Sustainability

CHAPTER

3.1 氣候變遷因應

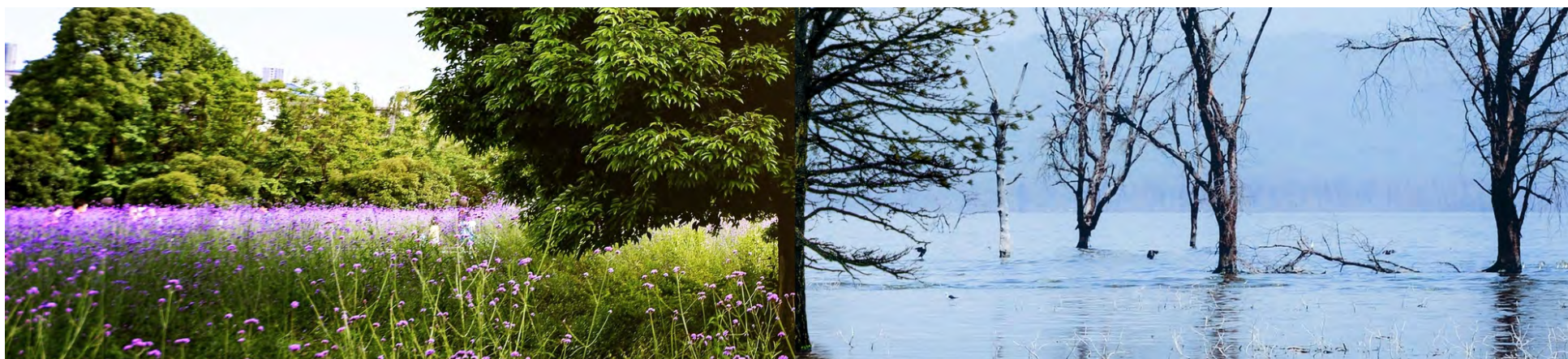
3.2 綠色措施

3.1 氣候變遷因應



重大主題：溫室氣體排放與能源管理

主題	策略	2025 年執行情形	2026 年短期目標	2027 至 2030 年中長期目標
溫室氣體排放 與能源管理	持續透過溫室氣體盤查與數據分析，強化能源使用管理與減碳規劃，並逐步優化內部管理制度，提升營運透明度與環境績效。	- 本公司持續完成 2024 年度溫室氣體盤查作業及相關資料彙整，並配合 ISO 14064 -1 標準進行內外部查證作業。 - 透過盤查結果進行排放結構分析，檢視能源使用趨勢，作為後續減量措施與管理優化之依據。 - 持續於董事會及相關管理會議中報告盤查進度與環境管理情形。	- 持續完成 2025 年度溫室氣體盤查及 ISO 14064-1 內外部查證，並依據排放數據趨勢滾動式檢討減碳策略及進程。 2026 年目標：範疇一、二碳排放量密集度減少 5 %	- 維持每年度溫室氣體盤查與外部查證機制，逐步提升能源使用效率與排放管理能力，並依公司營運發展規模調整減碳路徑，朝 2030 年減碳目標邁進。 - 持續安排公司人員進行 ISO14064-1 內部稽核員訓練。 2030 年目標：範疇一、二碳排放量密集度減少 30 % 2050 年目標：達成淨零排放



報導要求	永續管理方針
主題的重大原因	因應氣候變遷風險、國內外環境法規趨嚴及客戶對永續資訊揭露之要求，本公司持續強化環境管理制度，將能源使用、溫室氣體排放與資源管理納入營運管理範疇，以降低營運風險並提升企業競爭力。
本主題管理目的	透過制度化管理與量化盤查，降低能源使用強度與溫室氣體排放風險，提升資源使用效率，並回應利害關係人對永續發展之期待。
SDGs 對應	目標 13  【氣候行動】
政策	本公司依循永續發展委員會架構，由永續環境小組負責氣候與能源議題之管理，持續推動溫室氣體盤查、能源管理與資源減量策略，並定期檢視相關績效。
承諾	承諾依 ISO 14064-1 持續進行溫室氣體盤查，逐步強化減碳措施與能源管理制度，並設定短、中、長期減碳目標，朝 2050 年淨零碳排願景邁進。
責任	• 永續發展推動辦公室：統籌永續策略規劃與目標設定，追蹤盤查結果與改善方向。 • 行政管理處：執行能源管理措施、設備優化與節能推動。 • 各部門主管：配合執行節能減碳措施並落實日常管理。
資源	每年度編列環境管理與節能改善預算，投入能源效率提升及教育訓練，強化內部永續管理能力。
申訴機制	透過定期報告永續發展委員會及內部溝通機制，提供相關部門反映執行情形與改善建議之管道。
行動	2025 年本公司除延續既有節能措施外，進一步強化能源使用數據管理與減碳策略落實，透過制度化盤查、行為改善與設備優化三大面向，逐步建立可量化之能源管理基礎，作為未來設定減碳目標與績效評估之依據。
管理評量機制	檢視每年度的溫室氣體盤查報告，確認溫室氣體減量趨勢及比率達到原定規劃，並依據年度盤查結果及營運規模變化，滾動式調整減碳策略與管理措施，持續優化能源使用效率。

隨著全球暖化導致極端氣候事件發生頻率與強度升高，以及能源轉型與氣候變遷相關議題之影響性日益顯著，本公司深刻體認善盡企業永續發展責任，為企業長期穩健經營與產業永續發展之重要基礎。為此，倚強科技依循「氣候相關財務揭露建議」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 之架構，從治理、策略、風險管理，以及指標與目標等四大構面，系統性推動氣候相關管理作業。相關氣候風險與機會之鑑別與評估，由永續推動辦公室負責統籌執行，並據以擬定相應之因應與管理策略；執行成果則每年定期向董事會報告，由董事會進行監督與指導，以確保氣候相關議題已有效納入公司治理與永續經營決策之中。



同時，因應國際財務報導準則基金會所發布之 IFRS S1《永續相關財務資訊揭露之一般要求》及 IFRS S2《氣候相關揭露》逐步成為國際永續資訊揭露之重要參考基礎，本公司已開始檢視現行永續資訊蒐集、氣候風險管理、溫室氣體盤查、能源管理、重大主題鑑別及內部控制流程，並逐步強化永續相關財務資訊與氣候相關資訊之資料治理、跨部門協作及董事會監督機制。現階段本公司以 TCFD 架構作為氣候揭露基礎，並參考 IFRS S1、S2 對治理、策略、風險管理、指標與目標及財務影響資訊之揭露要求，逐步提升氣候相關風險與機會辨識、衡量、管理及揭露品質，作為未來接軌國際永續揭露準則與主管機關相關規範之準備。

3.1.1 治理

本公司因應氣候變遷所帶來之高度不確定性，以及相關政策與市場環境之快速變動，已建立跨部門之溝通與評估機制，並不定期召集各部門高階主管，共同辨識與檢視具重大性之氣候相關風險與機會。透過系統性評估氣候變遷可能對各營運據點及價值鏈造成之潛在影響，以即時掌握外在氣候環境與市場趨勢之變化，並將相關評估結果納入整體營運與中、長期策略規劃之考量，以提升企業營運韌性與永續發展能力。

永續發展委員會轄下設置幕僚與執行機構，「永續發展推動辦公室」、「永續資訊揭露小組」負責研析國際永續發展趨勢，深入了解利害關係人需求，以判別重大議題，針對環境、社會、治理等重大議題對於營運可能造成的衝擊進行專案管理與推動，並配合環境、社會與公司治理各功能小組共同規劃應用策略及執行方案，訂定年度永續策略規劃，同時每年編製永續報告書，提報董事會決議通過。

除前述機制外，本公司其他功能性委員會亦依其職權範疇，負責相關議題之治理與監督。其中，審計委員會定期（每季）召開會議，聽取內部稽核主管就氣候及其他相關風險之內部控制制度設計與執行有效性所進行稽核工作之報告，並審視相關稽核發現事項，以確保風險管理及內部控制機制之適切性與有效運作。

3.1.2 策略

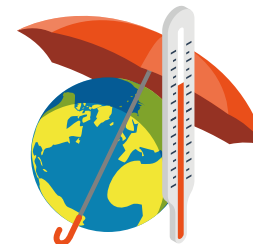
倚強科技致力於推動淨零排放目標，並已擬定明確之低碳轉型方向，針對營運活動所產生之直接溫室氣體排放（範疇一）、因能源使用產生之間接排放（範疇二），以及價值鏈上下游所衍生之其他間接排放（範疇三），分階段推動碳排放減量措施，以持續降低整體碳足跡。本公司透過「自主減碳」與「綠色能源導入」之雙軌策略，持續提升能源使用效率，降低製程及產品使用階段之碳排放，同時積極推動供應鏈協同減碳管理與合作，促進價值鏈整體減碳成效，逐步實現全面性的低碳營運轉型。

3.1.3 風險管理

本公司積極研擬並推動各項因應措施，以降低氣候變遷對營運與財務表現可能造成之衝擊，並持续提升組織面對氣候風險之韌性。依據公司所界定之短期、中期及長期時程，系統性評估氣候相關風險與機會對營運活動及財務之潛在影響，作為擬定因應策略與行動方案之重要依據，確保本公司能及早因應氣候變遷帶來之挑戰，並掌握相關發展契機。



氣候相關 風險與機會	類別	短期 (1 到 3 年) 影響	中期 (3 到 5 年) 影響	長期 (5 年以上) 影響
風險	• 轉型風險 著力於轉型至低碳經濟所產生之風險。轉型風險包括政策、法律、技術、市場及聲譽風險。	- 溫室氣體總量管制與碳稅、碳費徵收 - 電費調漲	消費者需求和偏好轉變轉型至低碳/減塑技術新增再生能源法令規範氣候因應行動不足，造成品牌聲譽下降。	淨零排放趨勢
	• 實體風險 事件驅動（立即性實體風險）或來自氣候模式之長期轉變（長期性實體風險）之氣候變遷所導致之風險。 立即性實體風險源自天氣相關事件，例如暴風雨、洪水、旱災或熱浪，其嚴重性及頻率日趨增加。 長期性實體風險源自氣候模式之長期轉變，包括降雨（水）模式變化、氣候之極端轉變，可能導致海平面與平均氣溫上升，更間接增加使用電力而提高營運成本，例如電費與設備維修費用。	氣候模式的極端變化造成災害增加，損害公司營運資產。	災害增加造成供應鏈中斷。	平均氣溫上升
機會	氣候變遷所產生對個體之潛在正面影響。氣候變遷減緩及調適之努力，可為個體創造氣候相關機會。	調適與解決方案。	低碳產品與服務之研發創新。	營運多樣化



公司針對上述風險進行評估，提出可能造成重大財務影響之氣候相關風險與機會，以及因應策略如下：

風險		財務影響	因應策略
轉型風險	國際永續政策與法規要求提高	因國際永續政策、氣候相關揭露規範、碳管理制度及客戶永續要求持續更新，公司可能需投入更多合規管理、人力訓練、資料蒐集、系統建置及第三方查證成本，導致營運成本增加。	本公司持續關注國內外永續政策與法規發展，逐步強化溫室氣體盤查、能源管理、永續揭露及內部資料管理機制，以降低法規變動對公司營運之衝擊。
	低碳技術與製程轉型需求增加	為回應客戶、法規及市場對低碳產品與低碳製程之要求，公司可能需投入節能設備、製程改善、原物料替代及研發資源，中長期將增加資本支出與研發成本。	本公司將持續評估節能減碳設備、低碳製程與替代原物料之導入可行性，並透過內部專案管理方式逐步推動製程優化與能源使用效率提升。
	市場需求與客戶偏好轉變	若客戶逐漸提高低碳產品、永續供應鏈及氣候績效要求，公司若未能即時回應，可能影響接單能力、客戶合作關係及市場銷售表現，進而造成營收下降。	本公司將持續掌握客戶永續需求，逐步提升產品與服務之低碳競爭力，並透過供應鏈合作、研發改善及永續溝通，強化公司於市場中的差異化優勢。
	企業聲譽與利害關係人期待提高	若公司氣候因應行動不足，可能無法滿足客戶、投資人、員工、供應商及其他利害關係人期待，進而影響企業聲譽、合作機會與市場信任。	本公司將持續推動氣候相關風險管理、永續揭露及減碳行動，並加強與利害關係人之溝通，以提升外部信任並降低聲譽風險。
實體風險	極端天候造成營運中斷及商譽、市場競爭力下降	- 由於極端降雨、颱風、乾旱、高溫等極端天候事件日益增加，可能導致生產中斷、產能下降、交期延誤，進而造成營收減少、客戶訂單延遲或取消，以及額外加班、趕工與緊急調度成本增加。 - 無法如期交貨，可能影響客戶信任、降低客戶滿意度，進而造成訂單流失、市場競爭力下降及未來營收減少。	本公司強化廠區防災設施，定期檢視排水、防洪、消防及關鍵設備保護措施，並建置緊急應變流程，以降低極端天候對生產與交期之影響，於生產端，強化生產排程彈性、客戶溝通機制及異常事件回報流程，於發生氣候相關營運中斷時，即時掌握影響範圍並採取應變措施，以降低對客戶關係與公司商譽之衝擊。

風險		財務影響	因應策略
實體風險	極端天候造成資產損失或設備受損	極端天候可能造成廠房、機器設備、倉儲設施及其他營運資產損壞，導致維修費用增加、資產減損、保險費提高及停工損失，進而增加營運成本並影響獲利能力。	本公司推動設備預防性維護，定期盤點高風險區域與關鍵設備，並強化廠區設施安全管理，以降低資產損失與設備損壞風險。
	供應鏈受極端天候影響	極端天候可能造成供應商停工、原物料短缺、交貨不穩定或運輸延誤，導致採購成本上升、替代供應商成本增加、安全庫存成本提高，並可能影響公司正常生產排程。	本公司採取多元供應商策略，降低單一供應來源依賴，並透過安全庫存管理與供應商風險盤點，強化供應鏈韌性，減緩原物料短缺與交貨不穩定對營運之影響。
	基礎設施中斷影響正常營運	極端天候可能造成電力、交通或物流基礎設施中斷，使生產、出貨、員工通勤及客戶交付受到影響，導致營運停頓、物流成本增加及營收遞延。	本公司建置備援電力與緊急應變流程，並持續評估主要營運據點周邊交通、電力及物流風險，以維持關鍵營運活動之穩定性。

氣候變遷相關機會識別結果與因應措施，以【低碳產品與服務之研發創新】為例

機會	財務影響	因應策略
低碳產品與服務	推動低碳產品與服務有助於提升企業品牌形象，並回應市場對低碳轉型之需求。透過新型態營運模式及低碳產品服務，公司有機會增加營收來源；惟低碳技術轉型亦可能增加研發、設備更新及製程改善等資本支出與營運成本。	本公司以關鍵技術為核心，跨領域發展新產品與加值型服務，提升營運多角化程度，並強化低碳技術研發與服務創新能力，以提高組織韌性及永續發展競爭力。





3.1.4 指標與目標

在企業永續發展策略中，因應氣候變遷已成為不可忽視之核心議題，本公司持續檢視氣候變遷對公司營運可能造成之潛在影響與衝擊，並據此規劃及執行相應之管理與因應方案。為降低氣候變遷對環境所造成之衝擊，並積極回應國際永續發展倡議，配合「**臺灣 2050 淨零排放路徑**」之國家政策目標，本公司訂定於 2050 年達成淨零碳排放之長期目標，並規劃逐步導入綠色能源及低碳營運措施。未來，倚強科技將透過提升設備能源使用效率、提高再生能源使用比例，以及其他減碳行動，分階段降低整體碳排放量，持續推動營運與能源結構之低碳轉型。

因 2024 年新增新莊佰冠，因此重新界定基準年設定為 2024 年。

2026 年目標 範疇一、二碳排放密集度減少 5 %

2030 年目標 範疇一、二碳排放密集度減少 30 %

2050 年目標 達成淨零排放

3.2 綠色措施

本公司營運型態以辦公室行政及研發作業為主，主要環境面向涵蓋能源使用、節能減碳、溫室氣體盤查及水資源管理。考量企業營運對環境之潛在影響，本公司持續推動各項環境管理措施，透過能源使用管理、日常節能作為、內部盤查制度及管理機制之逐步完善，提升整體資源使用效率，降低營運活動對環境之負荷，並回應利害關係人對企業永續發展之關注。

3.2.1 節能減碳

本公司持續推動節能減碳相關措施，並以辦公室用電管理及員工節能行為養成作為主要推動方向。因本公司主要能源使用來源為外購電力，故節能管理作為係聚焦於照明、空調、辦公設備及日常營運行為之改善。

2025 年，本公司持續採行多項節能措施，包括辦公室照明使用 LED 節能燈具，空調設備採行節能設定與分區管理，透過溫度控制、使用時段管理及設備運轉調整，提升整體設備使用效率。此外，公司亦持續宣導隨手關燈、關閉非必要設備及離座關機等節電行為，並透過日常巡檢機制，降低待機電力及非必要用電情形。

在營運管理方面，本公司持續推動線上會議、文件電子化及無紙化作業，以降低紙本作業、列印等相關資源耗用，並鼓勵員工優先採用大眾運輸工具，以落實低碳營運理念。整體而言，本公司已將節能減碳措施納入日常營運管理及永續治理機制，並透過設備改善、行為管理及流程優化等方式，逐步強化能源使用效率與減碳成效。另就節能措施成效而言，2025 年度雖持續推動照明節能、空調分區管理及行為節電等管理措施，惟整體用電量仍受人員規模、組織發展階段及營運活動增加等因素影響而有所變動。主因係部分單位於前一年度仍處於營運調整或成立初期階段，用電基期相對較低，至 2025 年逐步進入較完整之營運階段後，用電需求相應反映實際營運規模。未來，本公司將持續精進分項用電管理及節能績效追蹤機制，並評估導入用電強度等管理指標，以強化節能措施之管理品質與可比較性。



3.2.2 能源管理

本公司於日常營運中主要使用之能源為電力，2025 年度電力使用量為 2,595,944.18 度，能源密集度為 5.6 GJ/ 百萬元。未來，公司將持續推動能源管理策略，提升能源使用效率，積極降低對環境之衝擊，邁向永續發展的目標。

2025 年能源使用量統計如下表所示：

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	度 / 年	255,006.78	1,990,868.15	2,595,944.18
汽油使用量	Kg / 年	無	4,720.32	4,534.49
電力能源使用量	GJ	918.02	7,167.13	9,345.4
汽油能源使用量	GJ	無	203.55	195.55
總能源使用量	GJ	918.02	7,370.68	9,540.95
能源密集度	GJ / 百萬元	0.79	6.48	5.6

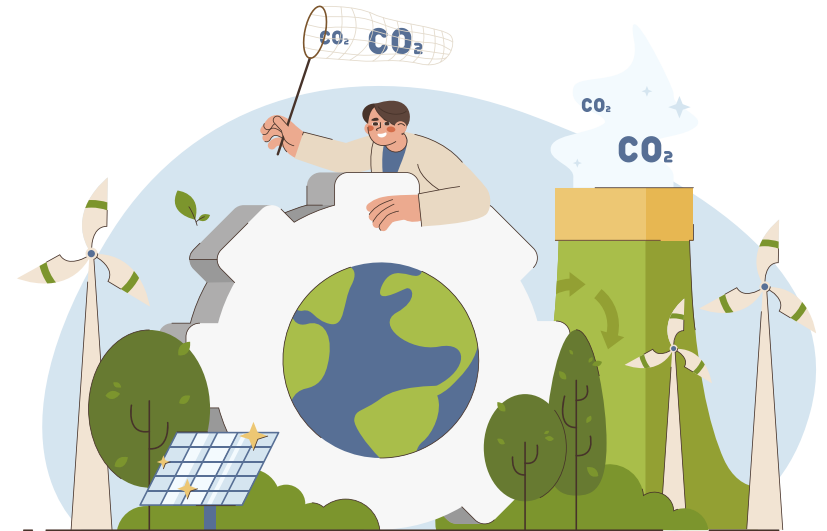
註：電力使用量

1. 組織特定度量為全年度營業收入。
2. 電力熱值換算為 $1\text{kWh}=0.0036\text{GJ}$ ； $1\text{kcal}=4.1868\text{KJ}$ 。
3. 倚強：2,595,944.18 度、佰冠：137,563.8393 度、振云：2,190,318.2 度（含綠電）。
4. 電力係數：2025 年電力排碳係數為 0.466 公斤 $\text{CO}_2\text{e}/\text{度}$ ；2024 年電力排碳係數為 0.474 公斤 $\text{CO}_2\text{e}/\text{度}$ ；2023 年電力排碳係數為 0.494 公斤 $\text{CO}_2\text{e}/\text{度}$ 。
5. 公務車汽油熱值換算：中國大陸公務車汽油發熱量係數採用《GB/T 2589-2020 綜合能耗計算通則》之汽油低位發熱量（ $43,124\text{kJ/kg}=0.043124\text{GJ/kg}$ ）換算。
 (1) 2024 年按加油量 4,720.32 kg 計算，能源消耗量為 203.55 GJ（本年度新增盤查範疇，並同步重編數據）。
 (2) 2025 年按加油量 4,534.49 kg 計算，能源消耗量為 195.55 GJ。
6. 2025 年營業收入約為 1,703.18 百萬元；2024 年營業收入約為 1,137.86 百萬元；2023 年營業收入約為 1,157.27 百萬元。

本公司持續透過設備優化、節能照明管理、空調溫度控管及員工節能宣導等方式，強化能源管理作為，提升能源使用效率，並降低營運過程對環境之影響。未來，本公司將持續檢視各年度能源使用趨勢，逐步完善能源管理機制與內部統計基礎，以作為後續節能策略擬定及環境績效揭露之重要依據。

3.2.3 溫室氣體盤查

倚強科技為提升公司的永續競爭力，並確保永續政策能夠與世界接軌，於 2023 年導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查專案，並將盤查結果進統計分析，作為日後規劃淨零碳排之計算基礎參考，本公司亦持續推動節能、環保、愛地球的永續觀念，對地球盡一份心力。本公司持續依 ISO 14064-1 標準辦理溫室氣體盤查作業，盤查範圍涵蓋直接溫室氣體排放 (Scope 1)、外購電力所產生之能源間接排放 (Scope 2) 及非企業直接擁有或控制的「其他間接溫室氣體排放」(Scope 3)，並逐步強化數據蒐集流程、內部管理程序及相關盤查基礎，以提升盤查資料之完整性與管理品質。本公司藉由持續性盤查作業，逐步掌握主要排放來源，並據以作為後續減量規劃、能源管理及氣候相關管理措施推動之基礎。未來，亦將持續精進內部資料管理及跨部門協作機制，強化溫室氣體排放資訊之揭露品質，並作為推動節能減碳及低碳轉型之管理依據。



		2023 年	2024 年	2025 年
範疇一	類別一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	40.3636	338.6497	64.5892
範疇二	類別二：能源間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	1,085.62	1047.3188	1,043.46
範疇三	類別三 ~ 六：其他間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	1,564.52	1506.3559	2,459.90
總排放量		2,690.5063	2892.3244	3,567.9465
組織特定度量 (全體員工數)		449	493	532
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 人)		5.9922	5.8668	6.7067
溫室氣體排放密度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)		2.3249	2.5419	2.0949

註：1. 組織邊界：2023 倚強 + 振云；2024 倚強 + 振云 + 佰冠；2025 倚強 + 振云 + 佰冠。
 2. 資訊重編：2024 年溫室氣體盤查數據經重新檢視後修正，修正後數據已列示於本表。
 3. 營業收入：2025 年約為 1,703.18 百萬元；2024 年約為 1,137.86 百萬元；2023 年約為 1,157.27 百萬元。

3.2.4 水資源管理

本公司營運性質以辦公室行政與研發作業為主，未涉及製造製程及高耗水活動，2025 年用水來源為第三方供應之自來水，僅供員工日常生活及辦公使用，未使用地下水、地表水或海水資源。2025 年總取水量為 883.2339 立方公尺。本公司未涉及製程用水，亦未產生工業廢水或其他污染性排放。

本公司辦公室產生之生活污水均透過建築物管線接入市政污水下水道系統，由政府統一處理，未直接排放至自然水體。依據營運所在地之水資源風險評估結果，本公司營運據點未位於高水資源壓力地區，水資源使用對當地環境影響有限。公司將持續落實節水管理措施，提升用水效率，降低營運對水資源之影響。



3.2.5 廢棄物管理

由於本公司營運內容不涉及化學品製程、金屬加工或電子廢料處理，2025 年未產生任何有害事業廢棄物，主要為一般營運所產生辦公室及倉庫的一般廢棄物，故本公司僅計算生活廢棄物，推估方式以《每人每日一般廢棄物產生量平均值 x 每人上班天數》為原則，處理方式皆為焚化，經前述推估計算得出本公司廢棄物處置過程之碳排放量為 57.2331 噸二氧化碳當量，未來若營運型態有所調整，將依相關法規辦理廢棄物分類、貯存與清運管理。

本公司 2025 年營運性質以辦公室行政及研發作業為主，未設置生產製造流程，亦未涉及大量物料加工活動；本年度產生之廢棄物僅為員工生活垃圾（如一般生活廢棄物），由大樓物業依地方環保規定統一清運處理；公司於辦公區域設置分類回收桶，鼓勵員工落實垃圾分類與資源回收，並推動無紙化作業以減少廢棄物產生。



3.2.6 生物多樣性

本公司經 2025 年度重大主題鑑別，生物多樣性未列為重大主題，惟為確保鑑別結論之完整性，仍依 GRI 101 進行營運據點篩查。

鑑別範圍與方法：涵蓋本公司自有營運（內湖總部、新莊廠、深圳廠）及上游供應鏈，以各據點座標對照國家公園、國家自然公園、自然保留區、野生動物保護區、重要濕地及 IUCN 保護區類別等法定或國際認定之生物多樣性敏感區域，檢視是否位於其內或鄰近範圍。

- ◆ **鑑別結果：**本公司三處據點均位於都市計畫工業區或科技園區內之既有建物，其中內湖總部為辦公樓層，營運型態以研發、辦公及輕型組裝測試為主，無土地開發、原物料開採行為。經檢視，各據點均未位於或鄰近上述敏感區域，亦無取水或放流水直接進入自然水體之情形。
- ◆ **直接驅動因子評估：**就土地及水域使用變化、自然資源利用、污染、外來入侵種及氣候變遷等五項驅動因子評估，本公司無新增土地開發或棲地轉換；用水全數取自市政自來水並經污水下水道系統排放；廢棄物委由合格清除處理機構處理；無涉及物種引入之營運活動，氣候變遷面向之管理請參閱 3.1 氣候變遷因應及 3.2.3 溫室氣體盤查。
- ◆ **價值鏈考量：**上游金屬原物料開採為本產業對生物多樣性之主要間接衝擊來源，本公司透過無衝突礦產政策及《供應商行為準則》環境保護章節，要求供應商遵循當地環保法令並落實污染防制，以降低間接衝擊。

本公司將持續關注 TNFD 等國際自然相關揭露趨勢，於營運據點或營運型態發生重大變更時重新評估生物多樣性之重大性。



第四章 員工關係與社會參與

Employee Relations and Social Engagement

CHAPTER

- 4.1 員工結構
- 4.2 勞雇關係
- 4.3 人才培育
- 4.4 薪酬福利
- 4.5 社會共好

4.1 員工結構

倚強科技重視性別多元與職場平等，致力營造不分性別的友善工作環境，經統計人力結構，截至 2025 年底，倚強科技全體員工數共計 115 人，其中女性員工為 30 人，占比達 26%，男性員工為 85 人，占比為 74%，在性別結構上，相較 2024 年無太大差異，顯示公司在人才招募與職涯發展上，皆秉持公平機會原則，不因性別差異而有所區別，展現對性別平等的實質落實與持續努力，未來公司將持續推動多元共融政策，強化職場性別平權文化。

本公司無成立工會和集體協商協定，定期透過勞資會議及多元方式與員工溝通；員工之工作條件和雇用條款皆不會受到其他團體協約的影響或決定。



類別	性別		年齡			學歷			合計
	男	女	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	專科以下	大學	碩士以上	
不定期契約員工 (正職)	85	30	28	81	6	1	71	43	115
定期契約員工 (約聘 / 臨時)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無時數保證員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全職員工	85	30	28	81	6	1	71	43	115
兼職員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0

- 註：1. 本次報告書員工數係以倚強科技股份有限公司個體計算，以性別、年齡做初步分類，並以報告期間結束日 (2025 年 12 月 31 日) 為基準，如關於員工數無另外特別敘明者，皆依循此規則。
2. 不定期契約的員工 (正職) 係指與公司簽訂無限期勞雇合約之員工；定期契約的員工 (約聘 / 臨時) 則為簽訂固定期限合約之人員，常見於臨時性、短期性及特定性等專案結束後合約終止者，依到班天數區分為月薪制與時薪制，前者納入「定期契約員工」，後者則歸類為「無時數保證員工」，無時數保證員工 (部分工時) 指每週工時低於全職標準者；本公司無聘請兼職員工。
3. 本公司於報告年度內並無聘用非員工之工作者 (如承攬人員、臨時派遣人力或其他受雇於第三方但於本公司工作場所執行業務之人員)。

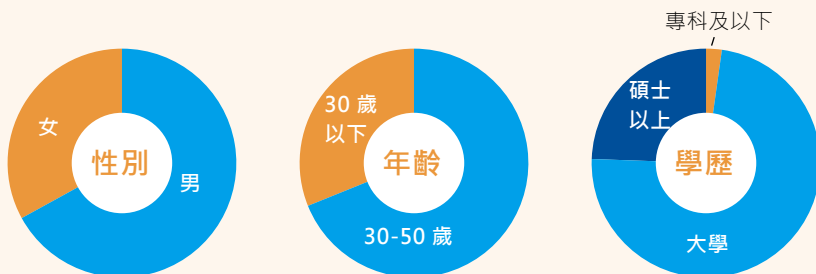
4.1.1 新進與離職

2025 年，倚強科技在擴編或人才招聘上有更積極的行動，共招募新進員工 45 人，較 2024 年的 24 人明顯增加。其中男性為 30 人、女性為 15 人，男性與女性比例約為 67 % 和 33 %。年齡層方面，2025 年新進員工中以 50 歲以下族群為主，顯示我們持續吸引年輕人才加入，也反映出公司對於初入職場者具備一定的吸引力，有助於為團隊注入創新與活力。

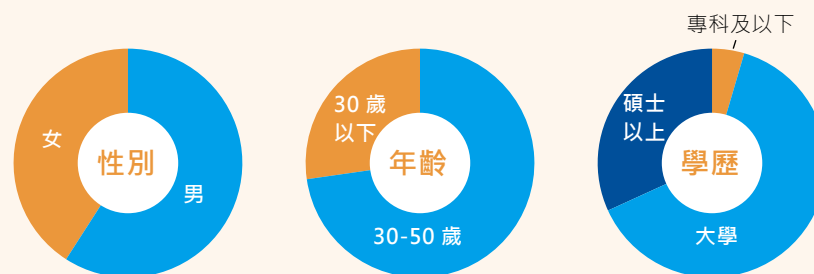
2025 年離職人數為 22 人，較 2024 年的 25 人有所減少，顯示整體人力流動率下降；其中男性離職人數為 13 人、女性為 9 人，男性比例略高，與前一年度男離職為主的情況相同，主要係由於本公司人力組成原就以男性比例為高，並反映出職場壓力、工作型態或產業景氣變動對不同性別員工的影響有所不同。年齡結構方面，離職人員仍以 50 歲以下族群為主，顯示年輕員工因個人職涯規劃流動性較高。未來，公司將持續透過離職面談與內部意見調查，深入掌握離職主因，並進一步強化員工關係經營、職涯發展規劃與職場支持系統，協助同仁在組織內穩定發展，降低非預期性的人才流失風險。

2025 年新進、離職人數		新進人數 (45 人)	離職人數 (22 人)
性別	● 女	15	9
	● 男	30	13
年齡	● 30 歲以下	14	6
	● 30-50 歲	31	16
	● 50 歲以上	0	0
學歷	● 專科及以下	1	1
	● 大學	33	14
	● 碩士以上	11	7
總計		45	22

2025 年新進人數

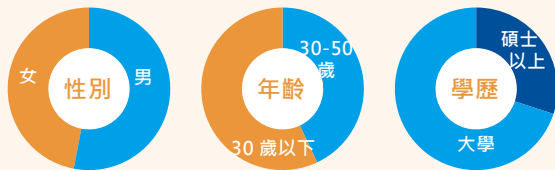


2025 年離職人數

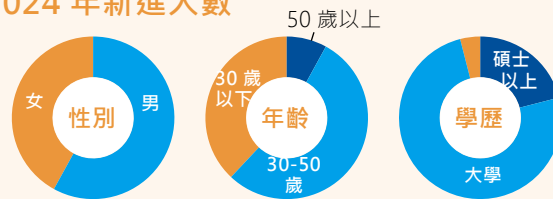


2023 年新進、離職人數及比率						2024 年新進、離職人數及比率				2025 年新進、離職人數及比率			
		新進 人數	比率	離職 人數	比率	新進 人數	比率	離職 人數	比率	新進 人數	比率	離職 人數	比率
新進、離職人數		30	32%	17	18%	24	26%	25	27%	45	39%	22	19%
性別	● 女	14	47%	10	59%	10	42%	5	20%	15	33%	9	41%
	● 男	16	53%	7	41%	14	58%	20	80%	30	67%	13	59%
年齡	● 30 歲以下	17	57%	7	41%	9	38%	6	24%	14	31%	6	27%
	● 30-50 歲	13	43%	10	59%	13	54%	17	68%	31	69%	16	73%
	● 50 歲以上	0	0%	0	0%	2	8%	2	8%	0	0%	0	0%
學歷	● 專科及以下	0	0%	0	0%	1	4%	2	8%	1	2%	1	4%
	● 大學	21	70%	13	76%	18	75%	14	56%	33	73%	14	64%
	● 碩士以上	9	30%	4	24%	5	21%	9	36%	11	25%	7	32%

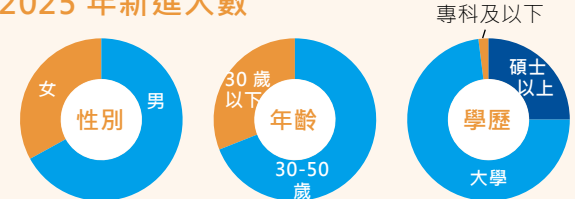
2023 年新進人數



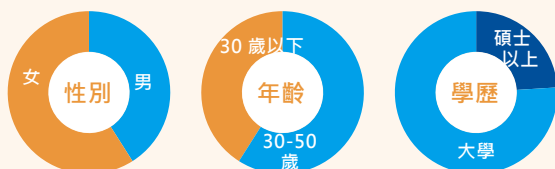
2024 年新進人數



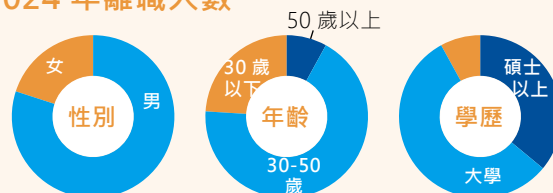
2025 年新進人數



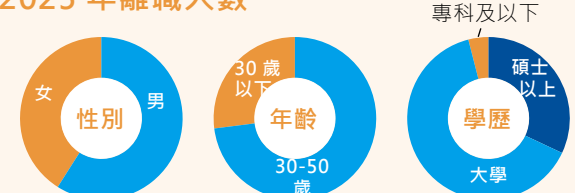
2023 年離職人數



2024 年離職人數



2025 年離職人數

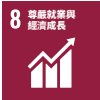


4.2 勞雇關係



重大主題：勞雇關係與訓練教育

主題	策略	2025 年執行情形	2026 年短期目標	2027 至 2030 年中長期目標
勞雇關係與訓練教育	- 公司章程明定獲利應提撥一定比例為基層員工調整薪資或分派酬勞。 - 成立職工福利委員會規劃多元福利，提升員工滿意。 - 關懷員工身心健康，打造友善健康職場。 - 制定留任及培訓計畫。	2025 年共召開 4 次職工福利委員會及勞資會議，共同商議員工權益及相關福利；除固定福利外，另定期舉辦員工生日會、年度運動會、聖誕聚餐等活動，增加員工向心力。	- 導入數位學習系統，建立學習型組織，將原單向的訓練轉化為滿足訓練需求及自我學習的多元型態，透過系統落實員工的學習發展及自我成長。 - 保持員工及其他非員工無通報職災意外事故案件及無受政府裁罰案件。	- 持續安排專業、多元發展教育訓練以提升人力素質與企業競爭力。 - 定期檢視各項薪資水準，提供員工具激勵性的薪資報酬。

報導要求	永續管理方針
主題的重大原因	人才是公司營運最重要的競爭力基礎，若企業未能依據產業趨勢與組織需求規劃明確的人才發展方向，或教育訓練資源不足，將可能導致員工技能與市場脫節，降低組織的應變與創新能力，缺乏清晰職涯發展藍圖，亦可能使員工感受到停滯不前，影響工作投入與留任意願，進而導致關鍵人才流失，引發知識斷層與內部營運風險，增加組織成本與學習落差。
本主題管理目的	- 透過全方位的員工關懷與照顧面向，促進良好和諧之勞雇關係，平衡工作與生活，共同達成公司長期願景 - 創造公平誠信的工作環境
SDGs 對應	目標 8  【促進持久、包容和永續經濟增長，促進充分的生產性就業和人人獲得體面工作】

報導要求	永續管理方針
政策	• 倚強科技以實現企業與員工雙贏為人才發展政策核心，推動系統化與規範化的人才培育機制，協助員工提升專業技能、強化產業競爭力 • 以人為本理念，從工作面、生活面照顧員工，平衡工作與生活，提供安心的工作環境 • 持續優化職場環境薪資福利制度
承諾	本公司恪遵全球各營運據點所在地法令規範，尊重並支持國際公認之人權規範與原則，勞雇關係方面遵循勞動基準、職業安全衛生等相關法令及相關細則，並實踐幸福企業的願景目標。
資源	公司以及職工福利委員會編列預算執行各項政策與活動。
申訴機制	設置多元化的意見反映管道，包含設置申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱、及性騷擾申訴信箱。 員工意見信箱：HRM@aether-tek.com。
行動	• 鼓勵參與外部專業認證與業界交流活動：支持同仁取得具公信力的證照，強化外部能見度與專業度 • 推動知識分享與內部講師制度：透過內部課程等形式，鼓勵知識在組織內部循環傳承，並拓展與外部講師 / 單位合作；補足內部講師資源與技術斷層，協助關鍵職務補強外部新知 • 定期召開勞資會議，針對勞工動態、公司營運資訊、勞工活動、福利等事項進行充分溝通
管理評量機制	由人力資源處提供教育訓練資源，持續提升員工訓練時數，藉此累積員工核心能力； • 量化指標追蹤 - 訓練參與率 - 課程滿意度 - 內部晉升率 • 質性成果評估 - 主管回饋 - 員工訪談 2025 年度無重大勞資爭議之情事發生。

4.2.1 人權

倚強科技重視員工、尊重人權，提供員工沒有歧視、開放、安全、健康及平等的工作環境，並遵守相關勞動法規及國際人權公約，公司將持續透過完善的制度機制與員工溝通平台，落實人權保障與預防措施，承諾創造優良的職場環境，確保全體員工在尊重、公平的職場環境中工作。為強化對人權議題的管理深度，倚強科技亦評估未來導入人權盡職調查機制，期以系統化方式識別、預防及回應可能存在的人權風險，並結合既有的風險管理與供應鏈審查機制，逐步建構符合國際準則的人權治理架構，並將人權教育逐步納入培訓架構中。

因應職業安全衛生法霸凌專章施行，公司目前針對新修法檢視內部現有規章，擬將性騷擾防治措施及不法侵害等相關辦法更新後置於公司入口網站，供員工自行查閱，以落實基本法遵意識，未來，公司將持續優化、深化組織對人權議題的理解與落實。另，基於保護兒童身心發展的社會責任，倚強科技嚴禁雇用未滿 16 歲之童工或對員工進行任何形式的強制與強迫勞動，包括虐待、恐嚇或其他語言暴力及其他不合法的強制勞動。

倚強科技致力於打造尊重人權、平等多元的工作環境，承諾遵循國際公認之人權標準，包括《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs) 及《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》等，並依循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別平等工作法》等相關法規，將人權保障精神融入日常營運與治理架構。

◆ 工作平等與禁止歧視

保障員工不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或工會會員身分等，而有差別待遇或任何形式之歧視，以確實保障員工職場人權，並提供有尊嚴、平等之職場環境。

◆ 禁止強迫勞動與童工

嚴禁任何形式之強迫勞動、人口販運與僱用未滿法定年齡之勞工。

◆ 合理工時與勞動權益保障

主動關心並管理異常工作負荷，依規辦理薪資給付與工時安排，並提供申訴及舉報機制以回應潛在人權風險。

◆ 安全與健康職場

提供安全的工作環境與必要健康設施，消弭危害因子，定期辦理勞安訓練與員工健檢，關注員工身心健康與工作生活平衡。

◆ 結社自由與雙向溝通

尊重員工加入各類社團或組織的權利，設置多元溝通機制，如勞資會議、匿名建言與正式申訴管道，促進勞資和諧與集體協商。於報導期間內，本公司無接獲任何涉及歧視、不當對待、強迫勞動或童工等違反人權之通報或申訴案件；因無聘雇原住民同仁，故亦未發生涉及侵害原住民權利的事件。



4.2.2 友善職場環境

倚強科技重視與員工之間的良好關係，除致力於致力於打造一個適才適所、人才盡用的工作環境，吸引及留任優秀專業人才，亦專注營造友善且具人情味的工作環境。公司積極提供多元化的員工福利，包括生育、結婚、喪葬及團體保險等個人福利補助，確保同仁在生活重要時刻獲得充分支持。同時，為促進員工之間的互動與凝聚力，公司定期舉辦生日會等活動，營造溫馨和諧的職場氛圍。為強化福利管理及確保資源合理運用，公司已成立職工福利委員會，定期召開會議討論會務，並監督經費收支，確保福利措施的透明與公正。除福委會主導的福利活動外，公司基於照顧員工及維護勞資和諧的立場，亦額外提供多項福利措施，讓員工在職場中感受到全面且持續的支持。

人才招募	面對科技產業快速變動與高度競爭，倚強科技持續強化人才招募策略，積極延攬具備創新能力與高度適應力之人才，充實公司核心戰力。 • 重視員工的長期發展與初期適應，在職涯發展方面，協助員工依據自身特質與專業能力規劃成長路徑 • 針對新進人員，公司預計導入數位學習平台，透過系統性職前訓練與入職課程，並透過部門協助機制，協助新進同仁了解公司營運模式、團隊文化與基本作業流程，逐步熟悉工作內容並融入團隊 • 公司亦重視離職員工的意見回饋，透過離職面談或其他方式了解離職原因，作為持續優化人力資源政策與提升組織穩定性的參考依據
員工權益保障及激勵機制	為激勵員工貢獻與成長，公司採取多元激勵措施，包括發行限制員工權利新股，以分享企業成長紅利。同時，公司推動工作與生活平衡政策，除持續建立開放且友善的工作環境外，亦推行彈性上下班制度，讓員工能依個人生活步調及家庭需求調整工作時間，達成工作與生活和諧共融。
營運變化的最短預告期	依勞動基準法第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定： 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。 勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。
員工保險	倚強科技提供勞保、健保、全額負擔之員工團保、意外險與職災保險及補助員工體檢。

員工退休制度	倚強科技依據《勞動基準法》第 55 條之規定，建立完善的退休制度，確保員工在退休後無後顧之憂。公司依法按月提撥勞工退休金，新制退休金提撥比例為薪資的 6%，並將提撥金額存置於政府指定之金融機構，確保資金安全與運用妥善。同時，公司亦依據相關法令訂定勞工退休辦法，定期提列退休準備金，透過嚴謹的財務規劃，確保退休金充足及妥善管理。透過這項退休制度，公司期望為員工提供穩定且安心的退休保障，體現企業對員工長期福祉的重視。
員工持股	倚強科技針對表現優良之員工或主管，發予限制員工權利新股，以強化長期激勵機制，提升人才留任意願，使員工與公司共同分享成長成果，進而達到永續留才與雙方共創雙贏之目標。

4.2.3 友善育兒環境措施

公司致力打造性別友善職場環境，為了支持員工兼顧家庭與職涯發展，對於育嬰留職停薪申請，依法提供申請及復職機制，協助同仁安心照顧家庭、無後顧之憂。符合申請條件者，可依規定提出育嬰留停申請，並於期限屆滿後申請復職。2025 年，公司共有 2 名員工申請育嬰留職停薪，一位女性同仁申請並完成 3 個月的育嬰留停，一位男性同仁申請並完成 1 個月的育嬰留停，整體復職率為 100%，顯示育嬰制度於支持工作與家庭平衡方面具一定成效。

項目	男性	女性
享有育嬰假的員工總數	2	2
實際使用育嬰假的員工總數	1	1
實際使用育嬰假的員工復職數	1	1
育嬰假後，復職十二個月後仍在職的員工達數	1	1
復職率	100%	100%
留任率	100%	100%

4.2.4 促進員工健康

為促進員工身心健康及增強團隊凝聚力，倚強科技積極推動多元健康管理措施，營造健康職場文化，主要作法包括以下幾個面向：

健康活動推廣	公司透過豐富多樣的競賽項目，鼓勵員工積極參與體育活動。運動會不僅提供員工舒展身心的機會，亦促進團隊合作及同仁之間的互動交流，進一步增強企業凝聚力。
健康檢查與保健服務	公司每年編列預算提供同仁免費健康檢查，到職隔年後即可享有。同時公司與健檢中心合作，同仁可利用健檢APP了解個人數年間身體與健康狀態變化，健檢中心也能夠針對同仁健檢報告中的檢驗結果給予同仁保健或就診建議，以維護並增進同仁健康。
運動社團與持續健康倡導	公司鼓勵員工成立運動社團，透過定期活動提升員工運動習慣，讓健康管理成為日常生活的一部分。透過多元健康促進措施，倚強科技致力於提升員工身心健康及生活品質，進一步打造活力滿滿的工作環境。



4.2.5 職業安全衛生管理

本公司深刻體認職業安全衛生是企業永續經營的基石，透過遵循職業安全衛生相關法令，確保全體員工的健康與工作安全，減少意外事故所帶來的財務損失，進而創造更高營運效益。為落實法令遵循，公司嚴格遵守《職業安全衛生法》及相關規範，設置乙種職業安全衛生業務主管一名，專責規劃、推動及監督職業安全衛生管理事項，確保符合政府法令要求及政策宣導。公司持續加強安全管理措施，提升員工自我防護意識及工作安全品質，透過定期培訓與教育活動，使員工掌握最新安全衛生知識及應變技能，確保工作環境達到「零災害」的目標。2025 年度安排「甲種職業安全衛生業務主管」員工訓練兩位，受訓費用共新台幣 7,470 元。憑藉制度化管理與全員參與，公司在 2025 年度未發生任何職業災害與職業病事件，顯示職業安全衛生管理已取得顯著成效，持續朝向工作環境零風險的目標邁進。本公司依《職業安全衛生法》及相關子法規定，建立制度化之「危害辨識、風險評估及事故調查管理程序」，主要流程如下：

◆ 危害辨識與風險評估執行時機與頻率

- 每年至少辦理一次全面性工作危害辨識與風險評估
- 當發生以下情形時，立即重新評估
 - ▶ 製程變更
 - ▶ 新設備導入
 - ▶ 作業內容調整
 - ▶ 發生職業災害或虛驚事件

◆ 危害辨識與風險評估方式

- 由職業安全衛生業務主管主導，會同各部門主管及現場作業人員共同辦理

- 透過現場巡查、作業分析 (JSA)、設備檢點及員工訪談方式辨識潛在危害
- 風險分級與管控措施：依「發生可能性 × 嚴重度」建立風險矩陣，區分為高風險、中風險、低風險三級，採分級管控原則 (工程控制優先，其次管理控制，最後個人防護具)，並訂定改善期限與責任單位。高風險項目須立即改善或停止作業，經改善確認後始得復工

◆ 事故調查與矯正預防發生職業災害或虛驚事故時，立即啟動事故調查程序。

- 由職安主管組成調查小組，查明事故經過、直接原因與根本原因
- 提出矯正與預防措施，追蹤改善成效，並納入後續教育訓練與風險再評估

◆ 確保執行人員能力職業安全衛生業務主管依法取得乙種職安衛業務主管資格。

- 相關人員定期接受職安衛教育訓練與法定在職訓練
- 各部門主管及現場負責人均接受危害辨識與風險評估基礎訓練，確保具備執行能力



危害辨識與風險評估流程圖



事故調查流程圖



4.3 人才培育

4.3.1 人才培訓

本公司致力於提升員工專業素養與技能，透過系統化的教育訓練計畫，協助同仁持續學習與成長。教育訓練主要分為新進人員訓練與專業訓練兩大類別。新進人員訓練旨在協助新加入公司的同仁迅速熟悉公司各項作業規定及工作流程，提供穩健的適應平台。2025 年度共計有 63 人參加，累計訓練時數達 345 小時。專業訓練則鼓勵同仁參與外部專業課程，透過時數與費用補助，支持員工技能提升及專業發展。為促進學習成果共享，完成訓練的同仁須撰寫書面報告或進行內部轉授，將所學知識在公司內部廣泛傳播，達成資訊共享效果。



4.3.2 績效考核

公司每年定期進行全體員工績效考核，透過職能評核與績效評核兩個層面，系統化地評估同仁的工作表現及專業能力。

- ◆ 職能評核：著重於能力檢視，透過對個人或工作行為表現過程與結果的評價，認定員工能力等級，確保能力發展與職務需求相符
- ◆ 績效評核：聚焦於年度工作成果的即時回饋，藉由具體的績效指標和評估結果，使同仁能即時了解自身表現及改進方向，達成持續進步的目標

透過完整且嚴謹的績效考核機制，公司能全面掌握同仁的工作成效，並據此進一步優化組織的人才配置及發展策略，不僅有助於提升團隊整體效能，亦為同仁創造更多發展空間，促進企業與員工共同成長。



◆ 2025 年接受考核情形如下

年度	考核人數			性別				員工類別							
	應受考核人數	實際受考核人數	比率 (%)	男	比率 (%)	女	比率 (%)	製造	比率 (%)	業務	比率 (%)	研發	比率 (%)	管理	比率 (%)
2024	93	86	92	64	74	22	26	0	0	20	23	48	56	18	21
2025	115	94	82	71	76	23	24	13	14	13	14	53	56	15	16

註：2025 年度 (含) 以前，以是否於當年度 7/1 前到職作為評列當年度績效考核之分界，時間點後到職同仁無需進行 2025 年度績效評核，故當年度績效評核人數不等於截至當年度 12/31 之同仁人數，併予說明。

◆ 2025 年接受考核情形如下

課程別	介紹與說明
新進人員訓練	- 訓練目標：使新人了解公司規章制度熟悉工作環境 - 培訓對象：新進人員 - 時程安排：於新進人員報到當日實施每次 3 小時
專業職能訓練	- 訓練目標：提升人員專業能力與知識。 - 培訓對象：所有人員 - 時程安排：依工作需求報名相關課程
共通職能訓練	- 訓練目標：依法規要求暨特定職務人員並完成與執行應有之教育訓練時數 - 培訓對象：依法規要求之人員 - 時程安排：依工作需求報名相關課程
公司治理訓練	- 訓練目標：因法規要求對公司治理人員執行持續進修及訓練 - 培訓對象：公司治理相關主管與人員 - 時程安排：依工作需求安排相關課程

◆ 2025 年度之訓練人次與時數

課程類別	課程名稱	合計 (人次)	訓練時數 (小時)
新進人員訓練	新進人員訓練	45	135
專業職能訓練	初任企業稽核人員職前訓練	1	18
	資安防護與稽核實務	1	6
	內部稽核協會訓練課程	1	6
	急救人員訓練	1	8
	職業安全衛生業務主管訓練	2	96
	產品與設備教育訓練	2	16
公司治理訓練	會計主管及代理人教育訓練	2	12
	董監事教育訓練	8	48



4.4 薪酬福利

4.4.1 薪資平均數與中位數表

根據本公司 2025 年統計資料，員工平均薪資總額為新臺幣（下同）260,369 仟元，平均員工人數為 100 人，換算後之員工薪資平均數為 2,606 仟元，薪資中位數為 1,081 仟元。相較於同業平均薪資 1,521 仟元，本公司薪資水準具一定競爭力，顯示公司在薪酬制度方面具市場吸引力，亦展現本公司對員工薪資公平與合理性的重視。

員工薪資

項目 / 年度	2024 年	2025 年
員工薪資總額 (仟元)	130,611	260,639
員工平均人數 (人)	90	100
員工薪資平均數 (仟元)	1,451	2,606
員工薪資中位數 (仟元)	1,255	1,081
同業薪資平均數 (仟元)	1,262	1,521



4.4.2 女性員工與男性員工整體薪酬比率

由於產業特性，本公司女性與男性員工在各職類的整體薪酬比率顯示，男性員工的平均薪酬普遍高於女性員工（本報告所稱「員工」包含本公司所有正式聘僱人員，含高階管理人員在內），其中以管理人員的薪酬差距最為顯著。造成此現象的主因在於公司整體員工中男性比例高於女性，且多數薪酬較高的管理職由男性擔任，導致女性在高薪職位的代表性相對不足，進而造成各職類間女性與男性薪酬比率的差異。



項目	2023 年	2024 年	2025 年	與前一年度之變動情形 (%)
非擔任主管職務之全時員工薪資總額 (仟元)	107,783	104,714	140,635	34.30
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	78	78	97	24.36
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (仟元)	1,382	1,342	1,450	8.05
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (仟元)	1,136	1,129	1,009	-10.63

類別	男性 (人)	男性比例 (%)	女性 (人)	女性比例 (%)
管理層	26	89.66	3	10.34
技術人員	51	96.23	2	3.77
所有其他員工	8	24.24	25	75.76

4.4.3 福利與退休制度

面向	內容
薪資	包含提供具市場競爭力的薪酬，並發放年終獎金、績效獎金。
退休與保險	• 公司依法按月提撥勞工退休金，新制退休金提撥比例為薪資的 6%，並將提撥金額存置於政府指定之金融機構，確保資金安全與運用妥善 • 公司提供勞保、健保、員工團保、意外險與職災保險
請 / 休假制度	公司提供週休二日、彈性上下班、生理假、陪產假、給薪疫苗假。
休閒 (依集團不同子公司會有個別差異)	提供員工旅遊、部門聚餐、電影欣賞、圖書設備、無限暢飲咖啡、零食櫃、定期慶生會、各項運動社團。
設備	公司有新穎開放的辦公環境、現磨咖啡機。
補助	公司提供結婚禮金、生育津貼、喪葬慰問金、油資補助、生日禮金。
其他	包含年度健康檢查與佳節活動。



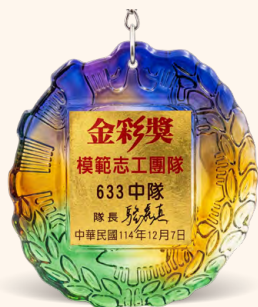
4.5 社會共好

企業社會責任願景

倚強科技重視社會公益，積極與各利害關係人建立良好的互動與合作，致力於透過多元公益活動促進社區和諧與永續發展，我們堅信企業社會責任不僅僅在於創造經濟價值，更應帶來正向的社會影響。因此，公司在推動業務發展的同時，持續投入社會公益及環境永續議題，將企業的核心價值深植於每位員工的心中，形成企業文化的重要一環。

公益活動推動策略

為實現這一目標，我們積極鼓勵員工參與各類公益計畫，透過實際行動培養社會責任感與公民意識，例如：擔任美術館、圖書館志工等。除了提供時間與資源的支持，公司也定期舉辦講座與分享會，讓員工深入了解社會公益的重要性及企業在永續發展中的角色。同時，我們與公益團體及社區組織合作，策劃並落實多樣化的社會關懷計畫，確保公益活動能夠達到長期且穩定的社會影響力。



未來展望

我們將持續鼓勵並支持員工參與各類公益活動，並與學校合作推動產學合作，致力於推動更多元的社會責任計畫，攜手為保護地球家園貢獻心力。在未來，公司將進一步結合企業營運策略與公益目標，持續深化永續發展理念，讓社會公益精神在企業中永續傳承。



附錄

Appendix

CHAPTER

附錄一 GRI 永續性報導準則對照表

附錄二 永續會計準則 SASB 對照表

附錄三 附表一之八至附表一之十四永續揭露指標——半導體業、電腦及週邊設備業、
光電業、通信網路業、電子零組件業、電子通路業、其他電子業 (修正後)

附錄四 第三方驗證機構聲明書及通知書

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表

使用聲明	倚強科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼
組織及報導實務			
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於報告書； 1.1.1 公司簡介及產品	1 6
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	1
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	2
GRI 2-4	資訊重編	關於報告書	1
GRI 2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	2
活動與工作者			
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.1 公司簡介及產品； 2.5 永續供應鏈	6 57
GRI 2-7	員工	4.1 員工結構	76
GRI 2-8	非員工的工作者	4.1 員工結構	76
治理			
GRI 2-9	治理結構及組成	2.1.3 董事會； 2.1.4 功能性委員會與薪資政策	31 32

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.3 董事會	31
GRI 2-11	最高治理單位的主席	2.1.5 強化董事會運作有效性	36
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.3 董事會； 2.1.4 功能性委員會與薪資政策	31 32
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	2.1.4 功能性委員會與薪資政策	32
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書； 2.1.4 功能性委員會與薪資政策	1 32
GRI 2-15	利益衝突	2.1.5 強化董事會運作有效性； 2.1.6 董事會成員專業性	36 38
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.3 董事會； 2.1.5 強化董事會運作有效性	31 36
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.6 董事會成員專業性	38
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.5 強化董事會運作有效性	36
GRI 2-19	薪酬政策	2.1.4 功能性委員會與薪資政策	33
GRI 2-20	薪酬決定流程	2.1.4 功能性委員會與薪資政策	33
GRI 2-21	年度總薪酬比率	保密規定限制；不揭露	-
策略、政策與實務			
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	領導者的話； 1.1.2 倚強科技的永續政策及使命	3 11
GRI 2-23	政策承諾	1.1.2 倚強科技的永續政策及使命； 4.2.1 人權	11 81

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼
GRI 2-24	納入政策承諾	1.1.2 倚強科技的永續政策及使命；	11
		2.1.2 誠信經營與法規遵循；	26
		2.5.1 供應鏈評估	59
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	2.1.2 誠信經營與法規遵循；	26
		4.2.1 人權	81
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.1.2 誠信經營與法規遵循；	26
		2.3 資訊安全與客戶隱私	43
GRI 2-28	公協會的會員資格	1.1.1 公司簡介及產品	11
利害關係人議合			
GRI 2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	12
GRI 2-30	團體協約	4.1 員工結構	76
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	1.3.1 重大主題鑑別流程	16
GRI 3-2	重大主題列表	1.3.2 重大主題與列表	17
GRI 101：生物多樣性 2024			
GRI 101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	非重大主題；不適用	-
GRI 101-2	生物多樣性衝擊之管理	非重大主題；不適用	-
GRI 101-3	獲取與惠益分享	非重大主題；不適用	-
GRI 101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	不適用	-
GRI 101-5	具有生物多樣性衝擊的地點	不適用	-
GRI 101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因子	不適用	-

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼
GRI 101-7	生物多樣性狀態之改變	不適用	-
GRI 101-8	生態系統服務	不適用	-
GRI 201：經濟績效 2016			
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1.1 財務績效	23
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1.3 風險管理	66
GRI 201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.4.3 福利與退休制度	92
GRI 201-4	取自政府之財務補助	2.1.1 財務績效	25
GRI 204 採購實務 2016			
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.5.4 來自當地供應商的採購支出比例	61
GRI 205 反貪腐 2016			
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.1.2 誠信經營與法規遵循	26
GRI 205-2	反貪腐政策和程序之溝通及訓練	2.1.2 誠信經營與法規遵循； 4.3.1 人才培訓	26 87
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.1.2 誠信經營與法規遵循	28
GRI 207 稅務 2019			
GRI 207-1	稅務方針	2.1.2 誠信經營與法規遵循	30
GRI 207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1.2 誠信經營與法規遵循	30
GRI 207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.1.2 誠信經營與法規遵循	30
GRI 302 能源 2016			
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.2 能源管理	71
GRI 302-3	能源密集度	3.2.2 能源管理	71

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼
GRI 303 水與放流水 2018			
GRI 303-1	共享水資源之相互影響	3.2.4 水資源管理	73
GRI 303-2	與排水相關衝擊的管理	3.2.4 水資源管理	73
GRI 303-3	取水量	3.2.4 水資源管理	73
GRI 303-4	排水量	資訊無法取得 / 不完整	-
GRI 303-5	耗水量	資訊無法取得 / 不完整	-
GRI 305 排放 2016			
GRI 305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.2.3 溫室氣體盤查	72
GRI 305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.2.3 溫室氣體盤查	72
GRI 305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放量	3.2.3 溫室氣體盤查	72
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	3.2.3 溫室氣體盤查	72
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	3.2.3 溫室氣體盤查	72
GRI 305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	無相關排放 ; 不適用	-
GRI 305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 、及其它顯著的氣體排放	無相關排放 ; 不適用	-
GRI 306 廢棄物 2020			
GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2.5 廢棄物管理	73
GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.2.5 廢棄物管理	73
GRI 306-3	廢棄物的產生	3.2.5 廢棄物管理	73
GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	3.2.5 廢棄物管理	73
GRI 306-5	廢棄物的直接處置	3.2.5 廢棄物管理	73

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼
GRI 401 勞雇關係 2016			
GRI 401-1	新進員工和離職員工	4.1.1 新進與離職	77
GRI 401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.4.3 福利與退休制度	92
GRI 401-3	育嬰假	4.2.3 友善育兒環境措施	83
GRI 402 勞資關係 2016			
GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2.2 友善職場環境	82
GRI 403 職業安全衛生 2018			
GRI 403-1	職業安全衛生	4.2.5 職業安全衛生管理	85
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.2.5 職業安全衛生管理	85
GRI 403-3	職業健康服務	4.2.5 職業安全衛生管理	85
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.2.5 職業安全衛生管理	85
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.2.5 職業安全衛生管理	85
GRI 403-6	工作者健康促進	4.2.5 職業安全衛生管理	85
GRI 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	4.2.5 職業安全衛生管理	85
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	資訊取得不完整；不揭露	-
GRI 403-9	職業傷害	4.2.5 職業安全衛生管理	85
GRI 403-10	職業病	4.2.5 職業安全衛生管理	85
GRI 404 訓練與教育 2018			
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3.1 人才培訓	87

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3.1 人才培訓	87
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3.2 績效考核	87
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016			
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	2.1.3 董事會； 4.1 員工結構	31 76
GRI 405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	保密規定限制；不揭露	-
GRI 406 不歧視 2016			
GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.2.1 人權	81
GRI 409 強迫或強制勞動 2016			
GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.2.1 人權； 2.5.1 供應鏈評估	81 59
GRI 418 客戶隱私 2016			
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3 資訊安全與客戶隱私； 2.3.3 資訊安全管理	43 46



GRI 準則	揭露項目	相關章節 / 說明	頁碼
自訂主題			
創新產品及技術與客戶服務			
--	重大主題管理	2.4.1 亮點事蹟	49
		2.4.2 產品研發與特色	50
		2.4.3 產業之現況與發展	51
		2.4.4 產業交流及創新	56
		2.5.2 客戶服務	60

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

本公司參考 SASB TC-HW 硬體業準則，依公司業務屬性、資料可得性及重大性判斷揭露相關指標。

代碼	指標說明	種類	章節	頁碼
產品資訊安全				
TC-HW-230.a1	描述產品資料安全風險的辨識和解決方法	討論及分析	2.3 資訊安全與客戶隱私	43-46
員工多元化與包容性				
TC-HW-330.a1	員工在 (1) 高階管理階層、(2) 非高階管理階層、(3) 技術員工及 (4) 所有其他員工之 (a) 性別及 (b) 多元群體之代表性之百分比 (* 註)	量化	4.1 員工結構； 4.2.1 人權； 4.3.1 人才培訓	76 81 87
產品生命週期管理				
TC-HW-410.a1	含有 IEC 62474 可申報物質的產品，產品佔營收之百分比	量化	2.5.3 衝突礦產； 公司對禁限用物質、RoHS、REACH、客戶有害物質要求或材料聲明的管理方式	61
TC-HW-410.a2	產品符合申請 EPEAT 或同等要求的合格產品所占百分比，按營收計	量化	本公司主要產品非 EPEAT 註冊產品類別，故本指標不適用；惟公司於產品研發階段持續考量節能、可靠度與客戶規格要求	-
TC-HW-410.a3	產品符合申請 ENERGY STAR® 或同等要求的合格產品所占百分比，按營收計	量化	本公司產品目前未屬 ENERGY STAR 或同等能源效率認證適用產品類別，故本年度無相關收入占比	-
TC-HW-410.a4	回收報廢產品重量和修復再生之電子產品重量，回收之百分比	量化	本年度尚未建立生命終結產品回收統計機制	-

代碼	指標說明	種類	章節	頁碼
供應鏈管理				
TC-HW-430.a1	第一階供應商 (1) 有接受 RBA 驗證的稽核流程 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所占之供應商類別百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	量化	尚未執行 RBA VAP 或同等查核	-
TC-HW-430.a2	第一階供應商 (1) 未通過 RBA 驗證的稽核流程 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核之受稽廠商百分比，以及 (2) 在 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率	量化	尚未執行 RBA VAP 或同等查核，故無本項量化資料；本公司已以供應商評鑑及供應商行為準則作為初步管理機制。	-
物料採購				
TC-HW-440.a1	描述與使用關鍵物質有關的風險管理	討論及分析	2.5.3 衝突礦產	61

註：個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。

活動指標

活動指標	種類	衡量單位	代碼	對應章節及說明	頁碼
生產單位數量，按產品類別劃分	量化	數量	TC-HW-000.A	公司產品以客製化測試設備與解決方案為主，部分產量資訊涉及客戶合約及商業機密，因保密規定限制不揭露，故本年度暫不揭露量化數據。	-
製造場所之面積	量化	平方公尺 (m ²)	TC-HW-000.B		
自有場所產量之百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-000.C		

附錄三：附表一之八至附表一之十四永續揭露指標——半導體業、電腦及週邊設備業、光電業、通信網路業、電子零組件業、電子通路業、其他電子業（修正後）

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
①	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	2025 年消耗能源總量為 9540.95 GJ；本公司主要能源使用來源為外購電力，外購電力百分比為 100%；本年度再生能源使用率（購買綠電 / 綠證）為 22.3%。	十億焦耳 (GJ)； 百分比 (%)	
②	總取水量及總耗水量	量化	2025 年總取水量為 0.8832 千立方公尺；用水來源為第三方供應之自來水，主要供辦公及員工生活使用。因總耗水量尚未單獨量測，資訊取得不完整，另生活污水經市政污水下水道系統處理。	千立方公尺 (1,000 m ³)	
③	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	2025 年未產生有害事業廢棄物，有害廢棄物重量為 0 公噸，回收百分比不適用。	公噸 (t)； 百分比 (%)	
④	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025 年總經歷工時為 126,378.64 小時，未發生職業災害與職業病事件。職業災害人數為 0 人；以每 200,000 工作小時計算，可記錄職業災害率為 0。	數量，； 比率 (%)	
⑤	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比（註 1）	量化	2025 年尚未建立報廢產品及電子廢棄物重量統計機制；本年度未涉及電子廢料處理，再循環百分比不適用。	公噸 (t)； 百分比 (%)	
⑥	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	本公司透過供應商行為準則、廉潔承諾、供應商評鑑及衝突礦產管理，降低關鍵材料來源不透明、供應中斷、價格波動及聲譽風險。	不適用	
⑦	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2025 年因與反競爭行為相關法律訴訟造成之金錢損失總額為新臺幣 0 元。	報導貨幣	
⑧	依產品類別之主要產品產量	量化	目前報告書尚未揭露依產品類別之主要產品產量。	依產品類型而不同	

附錄四：第三方驗證機構聲明書及通知書



Certificate

Certificat

報告編號：(TH24-718 / 第 1 版)

溫室氣體查驗報告意見書

THGHG24718-02

查驗範圍： 倚強科技股份有限公司
114 臺北市內湖區瑞光路 607 號 9 樓
☒ 涵蓋其他場域範圍如附頁所示。

查驗準則： ISO 14064-1:2018

查驗目標： 法標根據 ISO 14064-3:2019 標準，確認上述組織之溫室氣體聲明(溫室氣體盤查報告書)依據雙方協議之查驗準則進行盤查並提出報告，法標以客觀公正的立場及原則(相關性、完整性、一致性、準確性、透明度)執行查驗。

數據期間： 114 年 01 月 01 日至 114 年 12 月 31 日 (檢視的數據為歷史性質)

查驗結果： 直接溫室氣體排放量(類別 1): 64,5892 公噸 CO₂e
能源間接溫室氣體排放量(類別 2): 1,043.4565 公噸 CO₂e
間接溫室氣體排放量(類別 3-6): 2,459.9008 公噸 CO₂e

全球暖化潛勢值(GWP): 引用 IPCC 第 6 次評估報告, 2021 年

意見書依據: 本意見書必須與下列文件作為一個整體以進行解釋說明。
溫室氣體盤查報告 (版次: V3 ; 日期: 115 年 07 月 06 日)
溫室氣體盤查清冊 (版次: V3 ; 日期: 115 年 07 月 06 日)

實質性: 5% (類別 1 及類別 2)

意見類型: ☒ 不含保留意見 ☐ 含保留意見(請見附頁) ☐ 放棄簽發

查驗結論: 確認組織依據雙方協議查驗準則之要求提出溫室氣體意見書, 並公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊, 與雙方協議的查驗範圍、目標和準則一致。
意見書盤查數據之合理保證等級為類別 1 及類別 2; 有限保證為類別 3 至類別 6。

本文件核發日期: 115 年 07 月 17 日

APPROVED BY



Dr. August Tsai
Director for Certification
ON BEHALF OF
AFNOR ASIA

第 1 頁 / 共 4 頁

(本文件不可單頁使用, 單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd. - 法標國際認證股份有限公司: 20F-2, No. 162, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: + 886 3 220 0066 - F: + 886 3 220 7689 - No. 2909712 - <http://international.afnor.com/en/>





Certificate

Certificat

報告編號：(TH24-718 / 第 1 版)

多場址範圍之地理位置：

廠區 / 公司	活動範圍地址
台北辦公室/ 倚強科技股份有限公司	114 臺北市內湖區瑞光路 607 號 9 樓 114 臺北市內湖區瑞光路 605 號 9 樓
新莊工廠/ 佰冠自動化股份有限公司	242 新北市新莊區民權街 46 號
深圳工廠/ 深圳振云精密測試設備有限公司	深圳市寶安區西鄉街道龍騰社區 107 國道潤東農工業區 13 棟 2 層 深圳市寶安區西鄉街道龍騰社區 107 國道潤東農工業區 8 棟 1 層

各類別排放量數據：

類別	內容說明	溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	備註
(類別 1) 直接溫室氣體排放	移動式燃燒源、製程排放源、逸散性排放源	64,5892	
(類別 2) 輸入能源之間接溫室 氣體排放	電力	1,043.4565	市場基準
(類別 3) 運輸之間接溫室氣體 排放	原物料上游運輸、產品下游運輸、 員工通勤、商務旅行、客戶與訪客運輸	834.9899	
(類別 4) 組織使用的產品之間 接溫室氣體排放	購買產品、廢棄物處理	1,624.9109	
(類別 5) 使用組織的產品之間 接溫室氣體排放	NS	NS	
(類別 6) 其他來源之間接溫室 氣體排放	NA	NA	

生質燃燒排放: 0.0000 公噸 CO₂e

註: 本意見書之數據小數點後呈現方式, 依照受查驗方之盤查程序等文件之定義呈現; 如未定義, 則依環境部組織型方案規定呈現, 各類別排放量: 小數點後 4 位。

第 2 頁 / 共 4 頁

(本文件不可單頁使用, 單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd. - 法標國際認證股份有限公司: 20F-2, No. 162, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: + 886 3 220 0066 - F: + 886 3 220 7689 - No. 2909712 - <http://international.afnor.com/en/>





Certificate

Certificat

報告編號：(TH24-718 / 第 1 版)

多場域數據：

排放量單位：公噸 CO₂e

廠區 / 公司	直接 溫室氣體排放量 (類別 1)	能源間接 溫室氣體排放量 (類別 2)	間接 溫室氣體排放量 (類別 3~6)
台北辦公室/ 倚強科技股份有限公司	1.9753	124.9170	358.2913
新莊工廠/ 倍冠自動化股份有限公司	3.2760	64.1047	36.0619
深圳工廠/ 深圳振云精密測試設備有限公司	59.3379	854.4348	2,065.5476

其他查驗相關資訊

組織邊界設定：	營運控制權
溫室氣體類型：	二氧化碳(CO ₂)、甲烷(CH ₄)、氧化亞氮(N ₂ O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF ₆)、三氟化氮(NF ₃)
預期使用目的：	自願理解溫室氣體排放狀況做為減量策略依據。 (本聲明責任僅適用於上述預期使用目的，不適用其他任何目的。)
電力係數：	台灣：引用 115 年 06 月 02 日能源署公告之 114 年度電力係數 深圳：引用中國 2023 年全國電力平均二氧化碳排放因子
數據來源：	☒ 初級數據來源於現場營運活動的數據蒐集。 ☒ 類別 3~6 排放量計算為使用估算數據。 次級數據來源為：環境部產品碳足跡資訊網、台北捷運、Ecoinvent 3.12、交通部運輸研究所、中國產品全生命週期溫室氣體排放係數庫(CPCD)、中國南方航空公司官網 ☐ 其他說明：無
查驗方法	☒ 現場查驗 ☐ 其他
保留意見：	無
其他：	無
查驗作業實施日期：	S1：115 年 06 月 09、10、17、18 日 S2：115 年 06 月 30 日
報告日期及版次：	115 年 07 月 06 日，第 1 版。

第 3 頁 / 共 4 頁

(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd. - 法蘭西認證股份有限公司-20F-2, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: + 886 3 220 0066 - F: + 886 3 220 7859 - No. 29099712 - <http://international.afnor.com/en/>





Certificate

Certificat

報告編號：(TH24-718 / 第 1 版)

查驗團隊與技術審查

主導查驗員：吳慧宜 簽名：吳慧宜

查驗員：吳志賢 簽名：吳志賢

查驗員：王化丰 簽名：王化丰

查驗員：楊培 簽名：楊培

獨立審查者：呂木成 簽名：呂木成

查驗程序

法標以風險評估方法及管制為基礎，證據蒐集程序包括：行前評估、現場訪視、與場址的人員訪談、確認所提供的文件證據、對排放數據進行抽樣、評估數據管理系統、確認排放數據的蒐集與彙總、生產與能源消耗之間的分析，並確認所參考的協議條款是否被適當應用。

角色與職責

受查組織責任方依據查驗準則規定，負責準備並提出溫室氣體聲明。此項責任包括規劃、實施及維護與溫室氣體聲明有關的數據管理系統，溫室氣體盤查清冊和盤查報告確認。

法標對所報告的溫室氣體排放量提供獨立的第三方查驗，出具本次查驗組織型溫室氣體排放量的查驗意見。查驗團隊具獨立及公正性，不存在任何利益衝突。

第 4 頁 / 共 4 頁

(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd. - 法蘭西認證股份有限公司-20F-2, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: + 886 3 220 0066 - F: + 886 3 220 7859 - No. 29099712 - <http://international.afnor.com/en/>





驗證/查證審查結果通知書

Review result notification

File No. TH24-718

日期Date: 2026年(Y) 06月(M) 30日(D)

敬致 公司/單位名稱: 倚強科技股份有限公司

To Company:

管理代表/負責人: 吳聲崎

Management Representative/Responsible person

審查結果:

Review Result:

貴公司於2026-06-09、2026-06-10、2026-06-17、2026-06-18執行

ISO14064-1:2018 驗證/查證審查, 經本公司審查結果如下: (打✓者)

Your company conducted ISO14064-1:2018 certification review on 2026-06-09, 2026-06-10, 2026-06-17, and 2026-06-18, the review result by us is as below (see ✓)

■ 矯正措施符合驗證標準要求。

Corrective actions conform to certification requirements

□ 現場稽核未發現不符合項目。No nonconformity is found at on-site audit

經驗證決定小組核定 Determined by the certification decision team:

■ 予以發證。Acceptance of issuing certificate

□ 此次驗證通過, 證書持續有效。

This certification is completed, and maintain the effectiveness of certificate

□ 經現場查核, 尚未符合驗證標準要求, 本公司需再赴現場進行複查, 複查計畫將另行通知。

By on-site check, still in non-compliance with certification requirements, our company needs to revisit on site and revisit plan will be notified later.

法標國際認證股份有限公司

AFNOR Asia, Ltd.

驗證經理 Certification Manager

Won chin

INST-4-1 Rev. 25-Dec-2024

法標國際認證股份有限公司



www.aether-tek.com

