



全域股份有限公司

2025

企業永續報告書

Sustainability Report

股票代號：3067

報告書目錄

經營者的話 03

編輯方針 04

一、利害關係人議合 05

1.1 永續發展專責小組 05

1.2 確認利害關係人 07

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 07

1.4 鑑別重大主題 09

1.5 確定重大主題和邊界 11

二、關於全域 12

2.1 公司簡介 12

2.2 全域產業鏈示意圖 13

2.3 全域組織結構圖 14

2.4 經營理念 15

三、誠信經營 16

3.1 治理實務 17

3.1.1 董事會 18

3.1.2 審計委員會 21

3.1.3 薪酬委員會 21

3.1.4 內部稽核 22

3.2 法規遵循 23

3.3 營運績效 24

3.4 客戶關係 26

3.5 資通安全 27

四、永續環境 28

4.1 氣候相關財務揭露 (TCFD) 28

4.2 環境管理政策 32

4.3 節能減碳 33

4.3.1 能源管理 34

4.3.2 溫室氣體管理 35

4.4 水資源管理 36

4.4.1 節水措施與技術創新 36

4.4.2 應對水資源挑戰 36

4.5 永續供應鏈 37

五、社會關懷 38

5.1 人力資源概況 38

員工類型統計 39

新進與離職員工統計 40

員工多元化指標統計 41

5.2 人才培育 42

5.2.1 教育訓練 42

5.2.2 職業發展與績效檢核 43

5.3 薪酬福利 44

5.4 勞資關係 46

5.5 人權維護 47

5.6 產品責任與顧客安全 48

附錄 49

附錄一、GRI 準則索引表 49

附錄二、上櫃公司氣候相關資訊 53

經 營 者 的 話

尊敬的各位利害關係人、股東及合作夥伴：

2025年受到國際間衝突頻發、疫情穩定控制後消費激增，以及全球永續發展觀念逐步深植人心，全球經濟充滿了挑戰與希望。全域股份有限公司秉持穩健經營的理念，掌握時代脈動的變化，並持續投入產品創新與營運韌性建設，積極迎接各項挑戰與商機。

回顧過去一年，面對美中經濟放緩與國際局勢不確定性，公司營收及營運動能受到一定影響。然而，我們積極推動組織調整與業務轉型，在專業音響及環境淨化兩大領域，持續深化產品力，並鞏固全球市場的基礎。同時，我們也深刻體認到，企業的永續競爭力必須奠基於對環境、社會及公司治理（ESG）的承諾與行動。

環境面，我們持續強化供應鏈的環保管理，並推動節能減碳措施。公司已完成永續發展推行小組的組成，並訂定永續資訊管理與永續報告書編制作業程序，將永續目標落實於日常經營。

社會面，始終以同仁的健康與福祉為本，透過多元福利、員工訓練及平等機會的創造，致力打造共好職場。未來，我們將持續以誠信經營為核心，深化對客戶與社會的責任，並透過供應鏈合作與技術創新，實現更高品質的潔淨用水體驗，落實聯合國永續發展目標SDG6的願景。

展望未來，全球對環境永續、智慧淨水與綠色科技的需求將持續成長。我們將善用技術實力與市場基礎，積極拓展環境淨化事業版圖，提升產品的差異化與附加價值，創造穩健且具韌性的營運動能。我們也將持續透過透明揭露與責任治理，與所有利害關係人攜手共創長期價值。

感謝每一位股東、客戶與夥伴對全域的信任與支持。我們將以務實與創新的精神，邁向更具永續價值的未來。

全域股份有限公司 董事長

姚天齊

編 輯 方 針

全域股份有限公司（下稱全域）為追求企業永續經營並提升資訊透明度，配合金管會公布之「上市櫃公司永續發展行動方案」精進永續資訊揭露，發行2025年永續報告書（下稱本報告書），透過本報告書向利害關係人說明2025年度全域於公司治理、環境保護、員工照護及社會關懷等各面向執行成果與績效，全域期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，協助本公司在落實永續經營上穩健前行。

關於本報告書

揭露類別	涵蓋範圍
期間	同合併財務報表為2025年1月1日至2025年12月31日。另外為考量GRI報導原則中的完整性、永續性脈絡及可比較性，部分章節內容會涵蓋2025年以外之資訊，將另行於該章節內文中說明。
資訊重編	本報告書無資訊重編情形。
外部確信/保證	本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信或保證，係由管理階層確保所揭露資訊之正確性。
營運據點	台灣
財務數據	與合併財報數據一致
環安衛數據	台灣不含合併財報中之子公司
員工數據	台灣不含合併財報中之子公司

註：本公司於2025年8月19日總公司由臺北市內湖區遷移至新北市三重區興德路96號3樓，並於2026年6月16日經股東會決議通過變更公司登記地址，續於2026年6月26日取得新北市政府核准完成公司變更登記。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。
全域股份有限公司 管理部
地址：新北市三重區興德路96號3樓
電話：02 2659 2166
Email：pnc_esg@twphonic.com
公司網站：www.twphonic.com

編製準則

- 依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》規定。
- 依循全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）最新發布之2021年版本（GRI Sustainability Reporting Standards 2021, GRI Standards 2021）。
- 同時參考永續會計準則委員會（SASB, Sustainability Accounting Standards Board）發布之準則及氣候相關財務揭露（TCFD, Task Force on Climate-related Financial Disclosures）。
- 本報告書附錄提供GRI準則對照表、上櫃公司氣候相關資訊揭露供利害關係人參閱。

資訊品質

- 本報告書揭露之財務數據經過國富浩華聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards，IFRS）查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位。
- 環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認正確性與完整性後，以國際通用指標計算方式呈現。
- 全域公司制訂「永續報告書編製及確信作業程序」，由永續發展專責小組彙整資料編撰報告。
- 本報告書呈董事長審查核准後提報董事會。並按《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》之規定辦理，上傳於公開資訊觀測站申報，發佈於公司官網。



發行頻率

全域將持續每年發布一次報告。為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於全域公司官網下載。
本次發布日期：2026年8月。
下次發行日期：2027年8月。

一、利害關係人議合

利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 永續發展專責小組

全域董事會通過「公司永續發展實務守則」，由董事會授權董事長成立永續發展專責小組，由董事長親任主席，擬定永續發展方針，於公司內部推行並且落實，逐步將永續理念融入全域的企業文化當中；另設執行秘書負責統籌、編輯每年度的永續資訊。為因應永續發展涵蓋環境、人群（含人權）與公司治理（下稱ESG）等面向，永續發展專責小組下設各功能小組，蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題。全域制訂「永續報告書編製及確信之作業程序」，並納入內部控制制度，永續發展專責小組督導每年前一年度ESG執行情形，內容包含全域鑑別的重大主題以及後續之風險因應、重大主題之目標及執行情形。董事長每年聽取永續發展專責小組報告，並評估重大主題訂出的政策、目標是否可行，檢視ESG具體落實程度，並且在必要時敦促公司進行調整，讓董事會實質參與到公司在ESG上的實踐。

全域永續發展專責小組組織圖

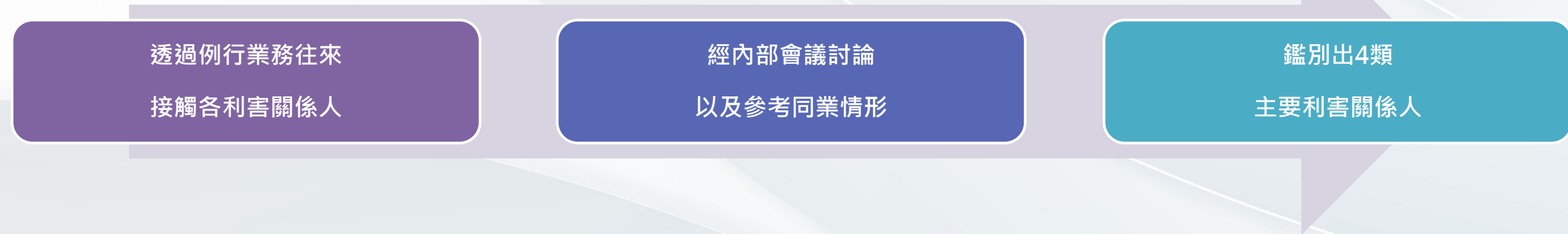


永續發展專責功能小組協助推行各項計畫，涵蓋下列編組任務，並向本小組呈報永續發展之執行情形：

1. 公司治理小組:負責公司治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練，及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。
2. 永續環境小組:負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制及設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之目標。
3. 社會關懷小組:負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等、建立組織內所有成員(如員工、子公司、合資等)及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制及促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標。
4. 永續資訊揭露小組:負責永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度。

1.2 確認利害關係人

確認主要利害關係人



1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

全域公司的主要利害關係人由於身分類別不同，使得各類別的利害關係人關注全域公司之議題亦多有差異，全域公司各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注全域公司的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時全域公司亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司不定期向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

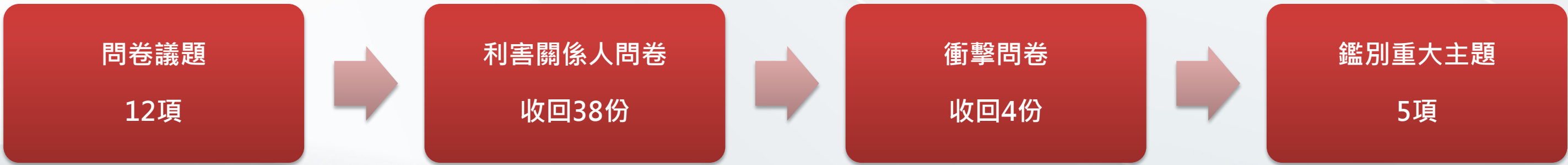
全域公司各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續發展專責小組收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出5項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保全域公司揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率
股東	股東是公司資本來源。他們的投資為公司營運提供資金，其支持與期待是公司長期穩健成長的根本動力。公司的經營成果與獲利能力，將直接關係到股東權益的保障與回饋。	● 營運績效 ● 品牌形象與產品標示 ● 產品責任與顧客安全 ● 創新研發	● 聯絡窗口：財務長兼發言人高維宏 協理 ● 投資人信箱：ir@twphonic.com ● 股東常會/每年 ● 公司網站投資人專區/每月 ● 公開資訊觀測站/不定期
客戶	客戶是公司價值的最終驗證者，也是公司生存的命脈。其需求與滿意度，不僅是產品與服務品質的指標，更直接決定了公司的收入來源與市場地位。	● 產品責任與顧客安全 ● 品牌形象與產品標示 ● 營運績效 ● 創新研發	● 聯絡窗口：業務部主管 ● 消費者信箱：advice@twphonic.com ● 客戶服務滿意度調查/每年一次 ● 各營運據點/隨時 ● 公司網站、對應部門電話/隨時
供應商	供應商與協力廠商是公司價值鏈中不可或缺的策略夥伴。其所提供的原物料與服務的品質和穩定性，直接影響公司產品的生產效率以及最終品質。與供應商建立互信共贏的合作關係，是公司維持競爭力的重要關鍵。	● 營運績效 ● 資安防護 ● 客戶關係 ● 產品責任與顧客安全	● 聯絡窗口：品保部 ● 供應商信箱：qc@twphonic.com ● 工廠稽核/配合客戶需求不定期執行 ● 供應商會議/每2年一次
員工	員工是公司最核心的資產與創新的驅動力。他們的專業知識、敬業精神和團隊合作，是推動公司營運實現策略目標的關鍵。公司的成功與否，高度仰賴員工的投入與能力。	● 薪酬福利 ● 人才培育 ● 營運績效 ● 多元平等	● 聯絡窗口：管理部 ● 信箱：report@twphonic.com ● 電話、E-MAIL/不定期 ● 勞資會議/每季 ● 員工申訴管道/不定期

利害關係人為影響全域或受全域影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與全域的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經內部會議討論並參考同業情形後，最終篩選出4類對全域公司而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東、客戶/消費者、員工、供應商。

1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



面向	2025年重大主題
環境面	節能減碳
社會面	薪酬福利、勞資關係
經濟面	營運績效、客戶關係



全域之永續推行小組擬定12項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫其對公司各項議題的關注程度，共回收38份有效問卷，涵蓋股東14份、員工9份、客戶12份、供應商3份等，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司4份主管填寫各永續議題對全域內部與外部產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖。再經由永續發展專責小組會議討論後，將環境、人群（含人權）與經濟三個面向分數高者提出討論，確認其與公司現況相符者便列入當年度的重大主題，2025年度全域應優先揭露的5項重大主題分別為營運績效、薪酬福利、客戶關係、勞資關係、節能減碳。

註：黃底為本年度重大議題。

全域—重大議題矩陣圖



歷年重大議題

重大主題	2024	2025
1	節能減碳	營運績效
2	人才培育	薪酬福利
3	產品責任與顧客安全	客戶關係
4	營運績效	勞資關係
5	客戶關係	節能減碳

1.5 確定重大主題和邊界

面向	重大主題 與衝擊面向	對全域公司的重要性	內部 邊界	外部邊界				對應GRI準則	報告書揭露
			公司	投資人	供應商	客戶	當地 社區		
經濟	營運績效 實際、正面衝擊	穩健的營運成果有助於公司維持穩定獲利，隨著業務持續拓展，不僅能創造更多成長動能與市場機會，也進一步鞏固公司在產業中的競爭優勢，並增強股東與投資人對公司發展前景的信心與支持。	●	●	●	●		✓ GRI 201經濟績效	3.4 營運績效
社會	薪酬福利	提供具競爭力的薪酬制度及完善的福利措施，吸引、留任及培育優秀人才，提升員工工作投入度與企業競爭力，支持公司永續發展。	●	●				✓ GRI 401 勞雇關係	
經濟	客戶關係 潛在、正面衝擊	客戶的需求與回饋是驅動公司永續發展的關鍵動力。唯有深入理解並積極回應客戶期望，才能強化市場競爭優勢，進而在變遷快速的時代裡即時回應市場期望。	●			●		✓ 自訂主題	3.5客戶關係
社會	勞資關係	重視勞資溝通與員工權益，建立良好的溝通機制，維持和諧穩定的勞資關係，提升員工向心力與組織穩定性，降低勞資爭議風險。	●	●				✓ GRI 402 勞資關係	
經濟	節能減碳 實際、正面衝擊	在氣候變遷與能源條件逐漸嚴苛的雙重壓力下，企業實施節能減碳措施已不僅限於成本控管，更是邁向提高適應力與競爭力的重要契機。若能及早部署減碳行動，不僅有助於順利因應未來法規趨勢與政策要求，亦能掌握淨零轉型的先機，強化企業在永續發展道路上的領先地位。	●	●		●		✓ GRI 302 能源 ✓ GRI 305 排放	4.3節能減碳

二、關於全域

2.1 公司簡介

全域股份有限公司（股票代號：3067），成立於民國62年，總部設於臺北市內湖區，專注於專業音響與環境淨化產品的開發與銷售。秉持「創新、差異化、價值、高成長」的核心理念，全域致力於提供高品質、高效能的聲學產品與潔淨水解決方案，提升生活品質，實踐永續價值。

本公司主要產品涵蓋專業音響設備、智慧型數位音訊處理器及家用 / 商用環境淨水系統。透過全球代理商網絡與在地經銷商通路，產品銷售遍及台灣、美國、伊朗、中港地區等多個市場，形成穩定的海外與內需銷售布局。

面對全球 ESG 趨勢與氣候變遷挑戰，全域積極推動企業永續轉型，深化水資源應用與淨化技術。呼應聯合國永續發展目標（SDGs），特別聚焦於SDG6「潔淨水與衛生」，致力於研發節能、高效、智能化的淨水解決方案，擴大全戶濾淨產品應用，落實潔淨用水普及。

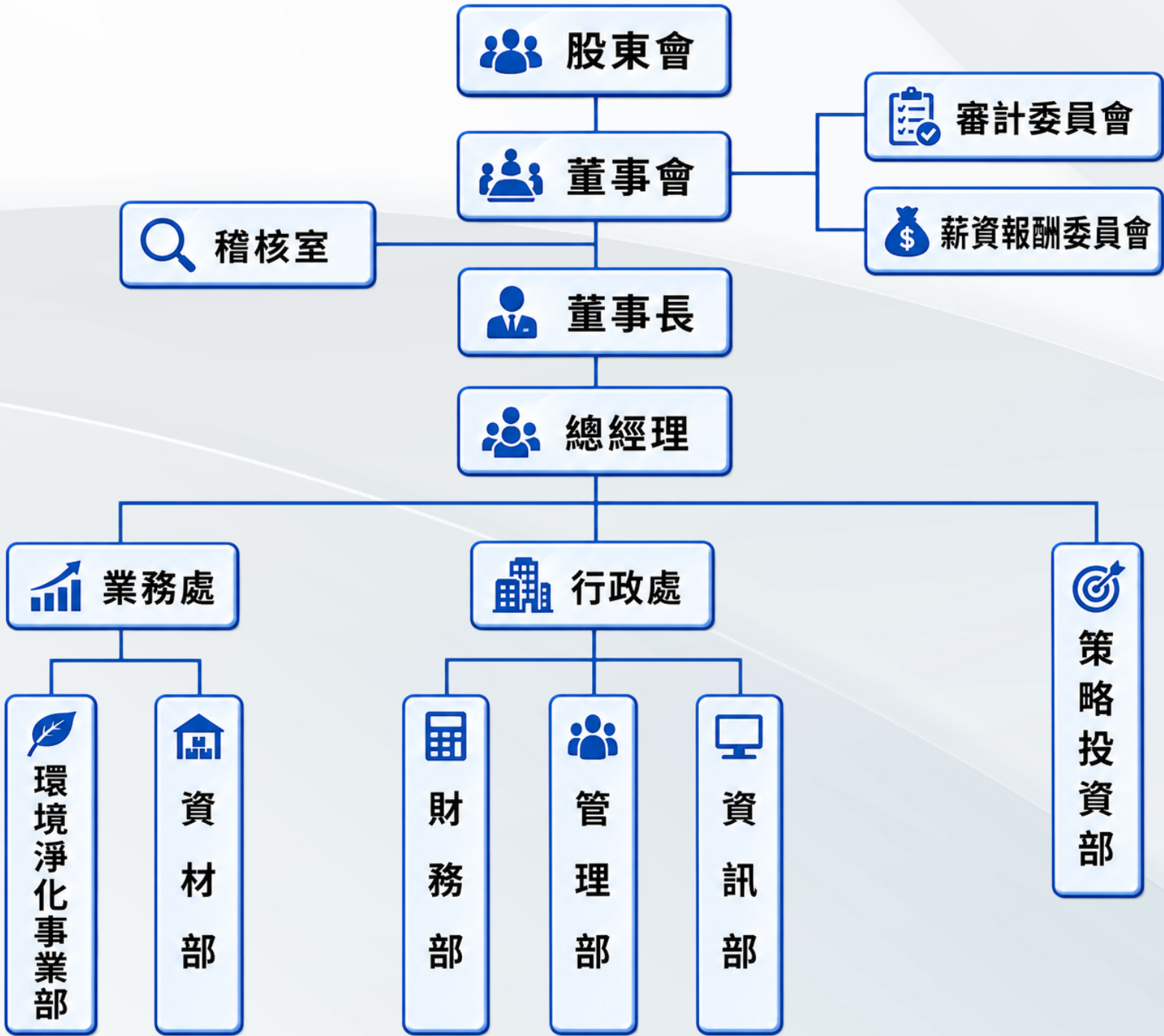
公司名稱	全域股份有限公司
行業別	居家生活 註:2026年6月1日行業別由其他電子業改為居家生活
總部位置	新北市三重區興德路96號3樓
資本額	2億元
股權結構	本國法人65.13%、本國個人34.86%、外國機構與外國個人0.01%（資料日期:2026/04/18）
當年度合併/個體營收 (單位：新台幣仟元)	新臺幣58,425仟元/新臺幣58,310仟元
員工人數	台灣：18人
營運據點	台灣 新北市三重區興德路96號3樓
主要產品/服務	專業音響系列產品 環境淨化系列產品 其他
主要產品銷售比重	專業音響系列產品（0.20%） 環境淨化系列產品（99.80%）
各區營收比重	台灣（99.80%） 其他（0.20%）
參與外部組織	無

註：本公司於2025年8月19日總公司由臺北市內湖區遷移至新北市三重區興德路96號3樓，並於2026年6月16日經股東會決議通過變更公司登記地址，續於2026年6月26日取得新北市政府核准完成公司變更登記。

2.2 全域產業鏈示意圖



2.3 全域組織結構圖



各部門所營業務

部 門	工 作 職 掌
策略投資部	規劃公司投資策略及承總經理命令執行職務。
稽 核 室	評估與追蹤查核公司內部控制制度及各項管理制度之健全性、合理性、有效性。
管 理 部	1.人力資源、教育訓練規劃管理。 2.人員之甄選、聘用、薪酬及獎勵制度規劃。 3.公司行政、總務相關事項。 4.公司治理、股務申報及董事會相關事務作業。
財 務 部	1.公司資金管理、規劃與執行。 2.公司會計事務處理及編製管理報表供決策分析。 3.稅務、成本控制規劃管理。
資 訊 部	1.規劃並管理公司電腦網路設備。 2.資訊系統維護及資安控制管理規劃。
資 材 部	管理物料採購、加工、倉儲、運輸和分配。
環境淨化事業部	1.環境淨化產品行銷及業務推廣。 2.永續節能之產品專案研發設計、行銷規劃、業務推廣。

2.4 經營理念

全域公司秉持「創新技術、專業品質、永續發展、共好價值」為核心經營理念，致力於提供專業音訊設備與環境淨化解決方案，滿足全球市場對高效、安全與環保產品的需求。公司以客戶為中心，強調產品差異化、功能優化與高性價比，持續強化品牌價值與市場競爭力。

面對快速變動的產業環境與全球ESG浪潮，全域公司積極導入永續治理，推動環境友善設計、智能化應用與節能減碳實踐，並透過跨部門協作，將永續理念融入營運決策、產品研發與供應鏈管理之中。

全域公司相信，企業的成長不僅來自營收與利潤，更應與社會、環境共榮共好。我們承諾在追求經營績效的同時，創造對人類生活品質與地球永續的正面影響，朝向「科技創新、環境友善、企業共榮」的願景穩健前行。



三、誠信經營

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；建構足以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

全域依「證券交易法」及參照金融監督管理委員會發布之「公司治理藍圖」、「上市櫃公司永續發展行動方案」等相關規範，建構公司治理制度，並經董事會通過「公司治理實務守則」。此外，全域公司亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東等利害關係人能取得公司相關之最新訊息。

全域亦建置多元的申訴機制，在公司官網提供利害關係聯絡資訊，期盼透過雙向溝通，理解利害關係人對公司的要求與期望，並努力達成利害關係人的期待。



3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務；董事長指示公司未來營運方向，由總經理與其他管理階層共同擬定營運方針、未來短中長期營運目標以及永續經營策略，經董事長核示後在董事會中報告，公司各部門日常透過例行管道定期、不定期與利害關係人互動，若遇到利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在負面重大衝擊之際，由權責部門在財務、法遵紀錄、環境污染、勞動權益與安全健康等面向展開盡職調查，雖以上面向因無遭遇故尚未全面性進行，但對供應商的人權、環保及誠信經營等已納入審核的必要項。透過董事會作出決議交辦各權責部門執行。2025年公司未有相關潛在負面重大事件發生，故亦無向董事會報告之紀錄。為完善公司治理運作，董事會轄下設置2功能性委員會，分別為審計委員會與薪資報酬委員會亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

全域重視公司治理，遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於2022年11月決議通過任命高維宏協理擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係。公司治理主管當年度進修與公司治理相關專業課程達12小時。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

另外，為有效管理風險，提高專業人才出任董事的意願，本公司已向「華南產物保險股份有限公司」承保董事及重要職員責任險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

3.1.1 董事會

3.1.1.1 董事會提名與遴選

董事會負責公司整體經營策略規劃，對股東及所有利害關係人負責。全域訂有「董事選舉辦法」，透過定期改選方式維持董事會運作穩作，提名人選參照「上市上櫃公司治理實務守則」，董事會成員中兼任公司經理人者不宜超過三分之一，並積極推動董事會多元化組成。董事遴選以技能、素養為考量依據，成員具備橫跨多元領域之專業背景與互補能力，除涵蓋年齡、性別、國籍等基本構成外，更涵蓋法律、會計、財務或公司業務相關等專業知識。全域於2024年6月21號進行董事改選，以下統計資料以現任董事為主。

董事會組成

董事會114/1/1~114/12/31					
職稱	姓名	實際出席率 (%)	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG相關背景/經驗	持有競爭同業、供應商、客戶的股份
董事長	姚天齊	100%	3	• 具商務、法務、財務、會計或公司業務所須之工作經驗，且未有公司法第 30 條各款情事。	V
董事	鄒景文	100%	4	• 具商務、法務、財務、會計或公司業務所須之工作經驗，且未有公司法第 30 條各款情事。	X
董事	吳心愷	85.71%	7	• 具商務、法務、財務、會計或公司業務所須之工作經驗，且未有公司法第 30 條各款情事。	V
董事	張智欽	85.71%	3	• 具商務、法務、財務、會計或公司業務所須之工作經驗，且未有公司法第 30 條各款情事。	X
獨立董事	黃浩杰	100%	1	• 具商務、法務、財務、會計或公司業務所須之工作經驗，且未有公司法第 30 條各款情事。 • 具會計師國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員。	X
獨立董事	邱麗梅	100%	1	• 具商務、法務、財務、會計或公司業務所須之工作經驗，且未有公司法第 30 條各款情事。 • 具會計師國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員。	X
獨立董事	姚舜晏	100%	11	• 具商務、法務、財務、會計或公司業務所須之工作經驗，且未有公司法第 30 條各款情事。	X

全域董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，2025年度全體董事進修總時數達36小時，其中ESG相關者占24小時，達總時數66.67%，顯示董事們日益關注公司的永續發展議題。董事會現有7名董事（含3名獨立董事），任期3年。董事長與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次董事會，當年度共召開7次董事會，董事平均出席率達95.92%。

董事會多元化指標

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
		女	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
	年齡	未滿50	1	14.29%	2	28.57%	2	28.57%
		50～65	4	57.14%	5	71.43%	5	71.43%
		65以上	2	28.57%	0	0.00%	0	0.00%
	學歷	研究所	5	71.43%	5	71.43%	5	71.43%
		大專院校	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

全域董事會通過「董事會議事辦法」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。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，如有害於公司利益之虞者，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。2025年4月22日董事會討論擬與關係人簽訂合約案，因本公司與愛科瀘淨實業股份有限公司之董事長為同一人且姚董事長同為鴻維瀘材科技股份有限公司之董事及吳心愷董事為愛科瀘淨實業股份有限公司之董事，同為本案利害關係人，故依法利益迴避，由現場董事推選鄒景文董事暫代主席，董事長姚天齊及董事吳心愷等2人均未參與討論與表決。

3.1.1.2 董事績效評估與薪酬

董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部自評，董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。本公司董事酬金參酌各董事(含獨立董事)公司營運參與程度及貢獻價值計算權值比重分派酬金；目前全域各項ESG活動尚屬初期推動階段，故暫未將ESG發展目標、績效與董事成員和經理人之個人薪酬連結，然公司將會持續關注發展趨勢，待未來累積足夠經驗，內部執行愈加純熟後，再交由薪酬委員會研議評估訂定相關辦法。

自評（問卷）	2023年	2024年	2025年
董事會	94.6	95.2	95.6
審計委員會	92.6	94.6	96.2
薪酬委員會	90.8	92.2	93.8

項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	○	○
簽約金或招聘獎金	X	X
索回機制	X	X
退休福利	X	○



3.1.2 審計委員會

審計委員會主要職責為建立內控制度並考核其有效性、協助董事會監督管理階層活動，包含重要資本支出、重大交易等對財務有重大影響的事項，以及與簽證會計師溝通等。全域審計委員共3位，皆由獨立董事擔任，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長。審計委員會每季至少召開一次會議，當年度共召開7次審計委員會會議，全體出席率狀況如下表。

內部稽核主管不定期與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況。2025年度獨立董事與稽核主管共召開4次會議；獨立董事亦與會計師召開2次會議。會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，也會於會議中進行法令宣導和交換意見。

審計委員會114/1/1~114/12/31	
審計委員	實際出席率 (%)
黃浩杰	100%
邱麗梅	100%
姚舜晏	100%

薪酬委員會114/1/1~114/12/31	
審計委員	實際出席率 (%)
黃浩杰	100%
邱麗梅	100%
姚舜晏	100%

3.1.3 薪酬委員會

薪酬委員會本著善良管理人之注意，薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。委員會3位成員皆由獨立董事擔任，每年度至少開會2次，2025年共召開2次會議，全體出席率達100%。

另，全域公司章程載明當年度如有獲利，應提撥不低於2%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；公司應以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於1%為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，前項員工酬勞數額中應提撥不低於50%作為基層員工分派酬勞。其餘再依前述比例提撥。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會特別決議行之，並提報股東會。

3.1.4 內部稽核

內部稽核制度係依據風險評估結果制定年度稽核計畫，明確規範稽核項目、執行時程、程序及方法，並由稽核人員定期或不定期辦理例行性及專案稽核。稽核完成後，除附上工作底稿與相關資料外，並彙整成稽核報告送交核閱，以確保內部控制制度能長期且有效執行。倘若發現內控缺失或異常事項，將據實揭露於稽核報告中，並於核閱後持續追蹤改善情形，至少每季製作追蹤報告直至完成改善為止。所有稽核報告及後續追蹤成果，均依規定於稽核項目完成之次月底前提報審計委員會與獨立董事查閱。若稽核過程中發現重大違規或公司可能蒙受重大損害之虞，則須即時彙報並通報董事會與審計委員會。2025年度稽核項目共40項，符合率99%，且所有不符合項目皆在期限內完成改善。

此外，公司亦督導各單位每年定期自行評估其內部控制制度之設計與執行有效性，由單位主管自評後交由內部稽核單位覆核，並整合各項缺失及其改善情形，作為董事會與總經理評估整體內控有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。聲明書並已依規定於會計年度結束後三個月內完成公告申報，並揭露於年報中，確保公司治理透明及符合法令要求。

並隨時檢討改進，來因應快速變化的環境。為確保獨立性與公正性，依規設置設置隸屬於董事會之內部稽核單位，專職於內部稽核之工作，配置稽核主管一名。

除稽核室把關外，董事會及管理階層亦每年檢視各部門自評結果及稽核報告。稽核主管定期列席董事會報告稽核執行情形，至少每季一次向獨立董事說明內部稽核與內控制度之運作成效。稽核室每年覆核公司各部門之內控自評報告，併同缺失與異常改善追蹤結果，提供董事會及總經理作為內控制度有效性評估及聲明書出具之依據。



3.2 法規遵循

全域參照「上市上櫃公司誠信經營守則」於2023年3月17日重新訂定本公司「公司誠信經營守則」，以配合實務運作並完備守則之內容，其範圍適用於其董事、獨立董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，涵蓋母公司營運據點內所有人員。對於在任或新任董事會成員，100%簽署未有違反誠信原則行為聲明書；公司亦於日常業務中即注意員工落實誠信原則，不定期以電子郵件方式寄發相關宣導資料。

全域2025年度在公司治理、商業會計、環境保護、勞工權益、職業安全等各面向，均未受主管機關裁罰，接獲內/外部檢舉次數為0，年度相關內部稽核項目無重大缺失。

全域設有「檢舉作業管理辦法」，並設置檢舉信箱及專線，均可匿名或具名檢舉不當行為，亦歡迎諮詢、提供意見。此辦法中定有檢舉人保護措施，公司將全力保護檢舉人身分隱私，並以保密的方式處理、調查。本年度檢舉信箱、檢舉專線等受理件數均為0件，亦無收到主管機關違反法規之裁罰。如若發生，則相關單位將即時通報管理階層，並依據內部控制及矯正機制展開調查與改善作業。



- 檢舉案件之受理單位：本公司稽核室
- 檢舉信箱：report@twphonic.com



3.3 營運績效

重大議題	營運績效
對公司的意義	穩健的營運成果有助於公司維持穩定獲利，隨著業務持續拓展，不僅能創造更多成長動能與市場機會，也進一步鞏固公司在產業中的競爭優勢，並增強股東與投資人對公司發展前景的信心與支持。
政策/承諾	1. 拓展淨水事業，產品不斷進步。 2. 濾水設備功效的品質保證。 3. 合理控管成本、預算與分配資源。
短期目標	1. 透過全球綿密代理商網，推廣公司產品，提高市場佔有率，並提升品牌形象。 2. 致力於製程改善及品質控制，以提高管理效率及客戶滿意度。 3. 繼續開發貼近一般消費大眾需求且CP值高之系列商品，透過差異化及客製化以站穩利基。
中長期目標	1. 參加國外主要市場的重要展覽以提高品牌地位和銷售量，尋找潛力客戶並建立銷售通路並將產品差異化，避免削價競爭。 2. 整合內、外部資源及充分發揮組織能力以提高產能，強化業務開發與生產製程的彈性與效率。做出產品差異化，考量以結合永續理念作為方法之一。 3. 積極培訓研發人才並累積核心技術，以取得產業領導地位。
具體作為	● 增加對環境淨化事業的投入。 ● 維持穩定的經營績效，與去年相比波動甚小。
溝通及申訴管道	● 聯絡窗口：財務長兼發言人 高維宏 協理 ● 投資人信箱：ir@twphonic.com
評估機制	● 淨水產品占總營收比重。 ● 各項財務指標波動情況。 ● 氣候風險因應政策落實程度。 ● 氣候相關機會利用執行情況。

全域產品

- (一) 專業音響系列產品：專業音響系列商品於全球通路販售，順應數位影音時代在商業及工程影音設備上提供高品質商品。
- (二) 環境淨化系列產品：全戶濾淨系列商品，家庭用水的第一防線，從源頭過濾自來水中各種餘氯、泥沙、雜質、有毒重金屬、細菌及微生物，讓全家人不管洗手、洗臉、洗澡沐浴都能享受如同礦泉水般的純淨好水。

關於本公司詳細產品與營運概況介紹，請參股東會年報。

項目/單位:新台幣千元	2023年	2024年	2025年
產生的直接經濟價值			
收入	170,925	43,649	58,425
分配的經濟價值			
營運成本	109,698	23,474	41,792
員工薪資與福利	22,751	29,416	16,362
支付出資人的款項	586	528	881
支付政府的款項	5,395	2,258	(2,941)
社區投資	-	-	-
留存的經濟價值	32,495	(12,027)	2,331



3.4 客戶關係

重大議題	客戶關係
對公司的意義	客戶的需求與回饋是驅動公司永續發展的關鍵動力。唯有深入理解並積極回應客戶期望，才能強化市場競爭優勢，進而在變遷快速的時代裡即時回應市場期望。
政策/承諾	● 建立完善的售後方案，包含安裝、保固、保養、維修等。 ● 持續強化公司人員的專業度，要求處理效率達標，力求使每位客戶滿意。
短期目標	● 設立更多元的客戶服務溝通管道。 ● 進行客戶滿意度調查。
中長期目標	● 建立客戶意見反饋資料庫，蒐集所有客戶評價與寶貴建議，作為後續精進的方向。 ● 提升客戶滿意度調查分數。
具體作為	● 透過客服專線、手機、E-mail電子郵件、社群平台、LINE應用程式等溝通方式，供不同客戶選擇自身習慣的管道，並縮短回覆客戶的時間間隔。 ● 規劃完善的客戶服務機制，提高客戶對全域的評價。
溝通及申訴管道	聯絡窗口：業務部主管 消費者信箱： advice@twphonic.com
評估機制	● 客戶評價、客戶滿意度。 ● 客訴/客怨件數。 ● 受理客戶意見數量。 ● 回覆/處理日數。

- 本公司淨水過濾設備，皆提供為期一年之保固服務，本公司承擔該產品之維護服務及保固責任。惟如超過保固期限，將酌收維修費用。



3.5 資通安全

在數位化浪潮下，資通安全問題已不容忽視。本公司深刻體認到資訊資產的重要性，並致力於建構強健的資安防護體系，以確保資訊的機密性、完整性與可用性。全域的資安治理架構，是由總經理室統籌資訊安全相關事宜的推動與管理，並定期進行資安檢查，以識別與評估潛在的資安風險。

全域具體措施如下：

管理面

- **員工行為規範**：所有員工均須遵守公司的資訊與保密安全規範。
- **員工教育宣導**：資訊部不定期宣導資訊安全意識、資安事件預防措施。
- **供應鏈資安管理**：本公司的供應商、協力廠商及委外服務廠商，皆需遵循公司的資安標準。
- **事件通報機制**：建立明確的資安事件通報流程，確保在事件發生時能迅速應變。
- **責任追究制度**：針對任何危及資訊安全的行為，公司將依情節輕重追究相關責任。

技術面

- **網路與系統安全**：設置網路防火牆與防毒軟體，嚴格管理系統存取權限。
- **資產與資料保護**：實施資訊資產安全管理，並設定資料夾存取權限與定期更新密碼。
- **定期維護與稽核**：定期及不定期進行電腦設備、網路設備與伺服器的掃毒與維護，並透過備份計畫作業進行管制與稽核，確保資訊安全。

2025年度本公司並未遭受任何重大的資通安全事件，亦未因此產生任何損失或影響。



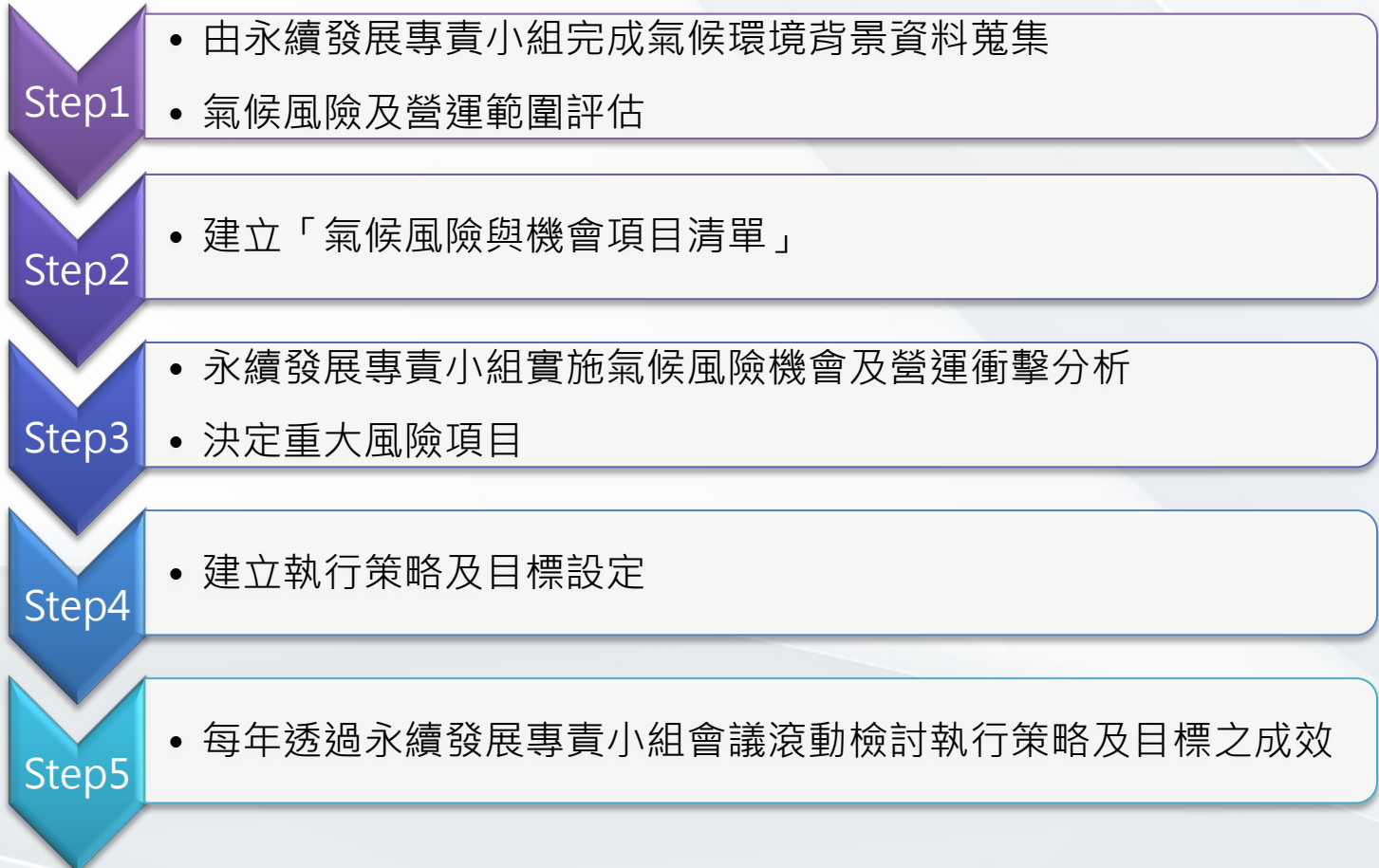
四、環境永續

4.1 氣候相關財務揭露 (TCFD)

近年來極端氣候愈發頻繁，氣候變遷已然是全人類所共同面臨的問題，不僅在日常生活上的影響愈來愈深有感觸，對企業而言如何調適其帶來巨大的衝擊，更是迫在眉睫的課題。隨著全球的危機意識提升，也因此帶動各國政府日益重視，透過各國家或區域法規之制、修訂，加強敦促企業必須將氣候變遷議題納入公司營運管理中。全域參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, (FSB))發布之TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 氣候相關財務資訊揭露建議書，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心要素，鑑別及管理公司的氣候風險與機會，並於永續報告書揭露其治理績效，幫助利害關係人藉此了解全域面對氣候變遷帶來的衝擊，以及公司的因應策略。



氣候變遷相關風險與機會揭露架構	
治理	• 全域氣候變遷相關議題，由永續發展專責小組進行跨部門整合性探討，初步擬定因應方針。 • 本公司於113年11月12日成立永續發展專責小組，由本公司由董事長擔任主席，小組得設執行秘書1名襄贊小組事務，並設公司治理、永續環境及社會關懷等功能小組，各小組成員由主席指派權責部門主管或同仁擔任。 • 每年度現況與執行成效併永續報告書揭露內容向董事長報告，在董事長的帶領下形塑重視氣候議題的企業文化，體現全域與國際組織統一陣線對抗全球暖化的決心。
策略	• 短期內，氣候相關風險與機會對本公司所屬產業影響尚不顯著，但從長期來看，氣候議題的影響將逐年加深。因此，永續發展專責小組召開TCFD氣候變遷相關財務揭露討論會議，鑑別本公司重大風險議題，以確保面對未來可能的變化，能夠應對挑戰並掌握機會。 • 由於目前氣候議題對財務影響難以量化，遂尚未針對中、長期設定明確策略，僅先規劃短期內重大風險之因應對策；然本公司將依循永續報告書之重大主題，結合環境面目標，作為布局之方向。 本公司以十年期為考量公司長期營運發展，定義短期為 1-3 年、中期為 4-6 年，長期為7-10年。 • 全域雖尚未參考2°C或更極端之情境模擬，然仍參考 TCFD 之相關情境分析，整理出符合公司特性的相關實體風險、轉型風險與機會，紀錄成項目表於永續發展專責小組會議中進行討論。以「發生可能性」與「衝擊程度」對於TCFD結論報告所列舉之情境進行探討，並參考同業相關的TCFD報告，最終鑑別出與本公司營運範疇相關的重大氣候風險與機會如下所示。 經鑑別後，氣候變遷重大風險與機會為以下：（詳「氣候變遷風險與機會因應」表） • 轉型風險-政策和法規風險 環境部氣候變遷因應法，計畫將於2026年起針對高碳排放者徵收碳費。對財務可能造成之影響為支出增加，但本公司在現行政策和條件下，尚未構成太大的衝擊。因應金管會永續發展路徑圖，須報導公司2025年及往後的溫室氣體排放量，會使人力、時間、費用成本提升。全域因應措施計畫導入ISO 14064溫室氣體盤查，並訂立減碳目標，及完成第三方驗證。 • 實體風險-立即性 因極端天氣事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造成倉庫淹水致使財務之損失。公司已宣導防災觀念並制定對策，故對整體營運風險已降至可控範圍。全域因應措施為落實建築、排水系統的定期清潔和維護保養，並建立緊急應變措施減少立即性風險。 • 機會-產品和服務 結合全域近期營運計畫，藉由發展新事業體的同時順勢帶入低碳策略，從源頭打好基礎。 • 機會-韌性 推動永續供應鏈管理，帶動產業全體培養因應氣候變遷的調適能力。
風險管理	全域的風險鑑別、評估及管理流程如下： 1. 永續發展專責小組完成背景資料蒐集 2. 建置氣候風險與機會項目表，完整涵蓋轉型風險(政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險(立即性風險、長期性風險)及機會(資源效率、能源來源、產品/服務、市場、韌性)。 3. 透過永續發展專責小組舉行「TCFD氣候變遷相關財務揭露討論會議」，召集各單位相關人員針對清單中項目討論並鑑別。 4. 營運衝擊分析，並建立相應的執行策略及設定目標。 5. 每年度透過會議檢討執行現況和當前成效，滾動式調整改善。 6. 全域針對氣候變遷風險持續追蹤監控，蒐集資料並判定風險等級以便管理，全域的風險管理制度2024研擬規畫，於2025年進行修訂納入各部門運作。
指標和目標	已於2025年推動溫室氣體排放量盤查。 依據盤查結果，訂定年度能源使用標準值，每年改善及檢討能源使用現況。適度編列節能設備或再生能源之預算，持續降低能源耗用量與降低對環境的負面衝擊。



全域每年透過永續發展專責小組評估氣候變遷帶來的風險，包含氣候變遷造成(1) 法規、當地政府政策及成本費用金額變動、(2) 溫室氣體排放揭露與減量 (3) 極端型氣候對上下游運輸影響等。鑑別風險來源、風險分析、風險評估及風險處理，持續改善並從中發現機會。

2025年度氣候變遷風險與機會項目清單表如下:

編號	氣候變遷風險議題	短期氣候風險鑑別結果
1	提高溫室氣體排放定價	低
2	強化排放量報導義務	高
3	現有產品和服務的要求及監管	低
4	以低碳商品替代現有產品和服務	中
5	低碳技術轉型的成本	低
6	客戶行為變化	中
7	市場訊息不確定	中
8	原物料成本上漲	中
9	消費者偏好轉變	中
10	產業污名化	低
11	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	高
12	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	低
13	平均氣溫上升	低

編號	氣候變遷機會議題	短期氣候機會鑑別結果
1	採用更高效率的運輸方式	中
2	使用更高效率的生產和配銷流程	中
3	回收再利用	低
4	轉用更高效率的建築物	低
5	減少用水量和耗水量	中
6	使用低碳能源	低
7	採用獎勵性政策	低
8	參與碳交易市場	中
9	開發和/或增加低碳商品和服務	高
10	業務活動多元化	低
11	消費者偏好轉變	中
12	進入新市場	中
13	韌性—永續供應鏈管理	高

氣候變遷風險與機會因應		
風險與機會議題	對公司營運的衝擊	風險與機會之因應措施
強化排放量報導義務	環境部推動〈氣候變遷因應法〉，已於2024年度經審議委員會敲定碳費費率，預計將於2026年起，針對直接或間接排放之排放量高者徵收碳費。此風險對財務可能構成的衝擊為直接增加營運成本。本公司現階段雖非高碳排產業，故衝擊相對不會太劇烈，但有鑑於國際趨勢與政府政策方向，仍舊不可輕忽其影響。	1. 規劃2025年底前盤查公司的溫室氣體排放量。 2. 根據盤查結果，分析碳排放熱點，優先針對排放量大的類別制定減量措施。 3. 規劃第三方驗證數據，確保排放數據的正確性，並能有效檢視減量績效。 4. 設定辦公室冷氣使用條件，減少不必要的耗能與碳排放。
颱風、供水等極端天氣事件嚴重程度提高	如遇颱風、豪大雨等，可能危及員工安全、減少工時，甚至造成人員傷亡，進而導致工作進度延宕，蒙受財物損失。嚴重時可能導致電力、電信等設備或建築結構損壞，致使營運活動被迫暫停。再者，物流中斷的風險也必須納入考量，可能會造成運輸成本提高、供貨中斷或交期延後。	1. 事先演練預防，逐漸建立緊急應變機制，提醒員工加固門窗、預備防水措施。 2. 定期檢查排水系統暢通及建物設施維護情況。 3. 強化緊急供電及備援機制。每次豪雨警報發布時，預先做好防護。 4. 視情況開放居家遠端辦公，或是彈性調整工作時間，與同仁保持密切溝通，確保員工安全的同時，也利於及時調整工作計畫。
開發和/或增加低碳商品和服務	透過低碳產品和服務的需求提高收入；或是改善競爭地位，以回應消費者偏好的轉變來提升收入。隨著2022年行政院國家發展委員會發布「臺灣2050淨零排放路徑」，積極落實公民參與，帶動國人對氣候變遷議題的認識與關注，可預期未來市場上將會對低碳的產品和服務有更大的偏好傾向，是潛在的機會之一。	短 期：全域近年正積極推動環境淨化事業體淨水產品，包含產品開發或升級等相關的發展規劃，優先以更低碳的選擇作為考量。 中長期：尋求新市場，將轉向偏好低碳產品的客戶/消費者納入目標客群，掌握氣候變遷帶來的新需求創造營收。
強化因應極端氣候的韌性。永續供應鏈管理	提高供應鏈可靠性和不同條件下的營運能力。極端氣候長期而言可能導致對公司及整體產業鏈不同程度的影響，需預先做好風險管理，以利將來面對可能發生的衝擊時，能更有餘裕的做出應對，維持公司穩定營運。	短 期：推動永續供應鏈管理，降低原物料供應風險，並提早替未來低碳產品鋪路。 中長期：持續追蹤國際低碳趨勢、同業動態及客戶期待，相關成果定期進行內部報告。關注碳交易市場，並評估全域適時參與碳配額交易的可能性。

4.2 環境管理政策

隨著環保意識的抬頭，環境保護與節能減碳已成為業界共識，亦是企業在追求永續發展的基本要素。全域為有效管理廠區各項對於環境產生之衝擊，積極推動各項環保措施，亦制訂環境政策，貫徹實施，以達節約能源、預防及降低環境污染、減少溫室氣體排放之目標。

本公司環境政策：

- ✓ 本公司願意遵守所在當地各項環安衛相關之法規，建立與實施各項管理方案，並在營運活動與服務中以保護員工健康安全為前提。
- ✓ 將健康衛生理念傳達至全體員工，並積極落實。
- ✓ 讓員工參與環安衛政策的執行，使其認識到對他人和自己所擔負的健康和安全責任。
- ✓ 對於各項實施之成果本公司將透過公開管道向所有相關利害關係人宣傳與溝通。
- ✓ 本公司承諾對於環境工作將本著持續精進的原則，支持環保活動減少對於環境的衝擊。



4.3 節能減碳

重大議題	節能減碳
對公司的意義	在氣候變遷與能源條件逐漸嚴苛的雙重壓力下，企業實施節能減碳措施已不僅限於成本控管，更是邁向提高適應力與競爭力的重要契機。若能及早部署減碳行動，不僅有助於順利因應未來法規趨勢與政策要求，亦能掌握淨零轉型的先機，強化企業在永續發展道路上的領先地位。
政策/承諾	為實現永續發展的承諾，本公司積極推動具體環境行動方針，涵蓋減少不必要的能源浪費、強化相關的內部管理制度等。公司亦致力於培養全體同仁的環境意識，鼓勵同仁積極參與。此外，我們也展望能攜手供應商、關係企業夥伴，建立共好關係，一同為地球環境貢獻一份心力。
短期目標	2025年度母公司導入溫室氣體盤查。
中長期目標	規劃中的新營運地點： ● 辦公室全面使用LED節能照明 ● 辦公設備、電器均優先採購擁有環保標章者
具體作為	2025年完成母公司溫盤報告書。
溝通及申訴管道	環境永續小組 電話：(02) 2659-2166 Email：pnc_esg@twphonic.com
評估機制	● 新增的設備中屬於節能設備的數量。 ● 能源密集度。 ● 溫室氣體排放密集度。

4.3.1 能源管理

能源使用量及密集度:

註：
1. 全域公司能源消耗以間接能源電力消耗及公務車汽油使用為主，且並無使用再生能源
2. 汽油資源消耗量為當年度發票之每筆油量加總
3. 電力熱值轉換係數為 1,000 kWh = 3.6 GJ
4. 車用汽油熱值轉換係數為 1,000L = 32.657 GJ (7,800,000 kcal)
5. 熱值係數參照經濟部能源局公告「能源產品單位熱值表」
6. 能源密集度計算分母為各年度查核後合併財報之營業收入
7. 資料僅為公司內部自行統計，無第三方查證

	外購電力度數(度)	公務車汽油使用(公升)
2023年	52,239.00	0.00
2024年	45,776.00	116.32
2025年	32,737.8830	1,149.83

	外購電力能源消耗量 GJ	車用汽油使用能源消耗量 GJ	總能源消耗量GJ	營收(百萬元新台幣)	能源單位營收密集度 (GJ/百萬營收)
2023年	188.06	0.00	188.06	170.925	1.1003
2024年	164.79	3.80	168.59	43.649	3.8625
2025年	117.86	37.55	155.41	58.425	2.6599

- 對於組織外部的能源消耗量：因其非屬本公司所直接控制或擁有，難以取得資訊。另外，也鑑於本公司對其能源使用情況之影響力有限，且目前尚缺乏精確的數據來源與合理之估算基礎，為避免誤導資訊使用者，對於數據可信度較低之項目，暫不予揭露。惟本公司已著手規劃導入溫室氣體盤查制度，期望透過科學化、標準化的方法學進行評估與計算，逐步提升氣候相關資訊揭露之完整性與準確性。
- 對於個別產品和服務的能源消耗：本公司生產設備無獨立監測系統，亦尚未建置完整的計算方式，故尚無此數據統計，後續導入溫室氣體盤查，並且新事業體也臻於穩定後，再行研議揭露。

4.3.2 溫室氣體管理

近年來全球受到溫室效應的影響，導致臭氧層破洞及極端氣候，本公司也極力配合全球議題以及響應政府政策，將溫室氣體逐一盤查與建立清冊，2025年總排放量為29.0882 (噸CO2e)，較2024上升約7.1229(噸CO2e)。

本公司溫室氣體依排放來源分為直接與間接排放，針對直接來自於全域公司所擁有或控制的排放源。直接排放有2025年底長期租賃之公務用車（其用油單據費用由全域核銷，故計入範疇一）；間接溫室氣體排放則是來自於外購電力，均為向台灣電力公司所購買；其他間接排放係指排放源由其他公司／單位／個人所擁有或控制的，今年度尚無法取得資訊。然全域已著手進行內部人員之教育訓練，為隔年度順利導入盤查準則做好準備。

溫室氣體排放 (公噸CO2e)	直接排放 (範疇一)	間接排放 (範疇二)
2023年	0.0000	25.8061
2024年	0.2675	21.6978
2025年	13.5704	15.5178

溫室氣體排放強度	總排放量 (噸CO2e)	營收 (百萬元新台幣)	單位排放量 (公噸CO2e/百萬元新台幣)
2023年	25.8061	170.925	0.1510
2024年	21.9653	43.649	0.5032
2025年	29.0882	58.425	0.4978

- 本公司並無臭氧層破壞物質（ODS）、氮氧化物(NOx)及硫氧化物(SOx)的排放

4.4 水資源管理

全域深知水資源對於生產運營和生態環境的重要性，並堅持可持續發展的理念，致力於水資源的合理利用與保護。我們始終認為，企業的發展應與環境保護並行，實現資源的高效使用，減少對自然資源的依賴，並積極回應全球水資源日益緊張的挑戰。



4.4.1 節水措施與技術創新

全域一直強調水資源的節約與高效利用。公司通過投入淨水事業的契機，逐步累積對水資源有效運用的專業知識，實現了水資源的節約。每年，我們對水資源使用進行定期檢查和分析，並定期評估現有設備的節水效果，確保用水量符合預期標準，最大程度減少水資源的浪費。我們向員工普及水資源保護的意識，提倡節水行為，全體同仁一心積少成多。

4.4.2 應對水資源挑戰

全域公司積極關注全球水資源的可持續性，並將水資源管理納入公司的永續發展策略考量。我們支持水資源保護行動，未來也考慮個人客戶、地方政府、或社會組織共同合作的可能性，積極參與水資源議題的探討、推廣等落實舉措，在推動業務發展的同時，也為社會與環境可持續發展貢獻力量。



4.5 永續供應鏈

供應鏈的管理在企業永續經營也是一項重大的課題，全域對主要供應商定期進行評估，以確保其可以符合本公司對環境及職業安全衛生的標準。經了解，在近三年的合作供應商皆無對環境及社會造成負面衝擊，或是違反相關法規而受懲處之記錄。

供應商篩選標準：

在永續思維的浪潮下，供應商選擇並不單僅針對其價格做為唯一考量因素，進而是拓展到除了成本考量以外的因素。諸如品質、交期、服務、內部管理，而近年全域更積極研擬增加與環保、人權、職業安全衛生等要求，希望公司重要的合作廠商都能成為我們永續道路上的助力夥伴。

◎需具有營利事業登記證及合法工廠登記者，無重大違反法規情事。

◎公司品質管理制度完善、商譽信用良好。

◎產品安全皆須符合本公司訂定的標準值以上。

◎取得ISO管理系統者優先，如環境管理系統ISO 14001 及ISO 14064-1。

◎尊重普世人權價值，如：平等待遇、不強迫勞工、不使用童工。

◎遵守當地職安法規之規範，如「職業安全衛生法」。

2025年度全域共計新增6家供應商，100%經上列標準審核，列為本公司之合格供應商。



五、社會關懷

5.1 人力資源概況

全域長年維持人力結構穩定與精簡，工作設計得宜，可以在更集中團隊中有效率的運作。公司近年也積極吸引優秀人才，員工人數有成長的趨勢，同時也重視組織穩定與人才留任，透過具市場競爭力的薪酬制度與良好的職場氛圍，進而降低人事流動率，確保經驗傳承與作業效率得以延續。

截至2025年度，全體員工皆為無固定期限契約之正職人員，無定期契約工作者，亦無人力派遣、委任等非員工之工作者的需求，反映了全域提供的工作機會皆屬長期且穩定的型態，讓員工得以安心投入工作、規劃其職涯發展，並獲得應有的勞動與經濟上的保障。

在人力組成方面，我們持續推動性別平等，員工男女性別比例維持幾近各半，展現公司在多元共融上的積極作為。全體員工人數穩定，無去年相比無顯著波動，顯示公司在人力資源管理上規劃得宜，足以支撐公司營運發展需求。



員工類型統計：

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數		17		24		18	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	7	0	14	0	12	0
	女	10	0	10	0	6	0
地區	台灣	17	0	24	0	18	0
	海外	0	0	0	0	0	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	7	0	11	3	9	3
	女	10	0	9	1	5	1
地區	台灣	17	0	24	0	14	4
	海外	0	0	0	0	0	0

註：資料統計以當年底為準。
非固定係指勞雇合約無固定期限；固定者，反之亦然。

新進與離職員工統計：

員工新進與離職統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
新進員工							
年齡	未滿30	0	0%	0	0%	1	25%
	30以上 未滿50	2	100%	2	25%	3	75%
	50以上	0	0%	6	75%	0	0%
性別	男	1	50%	7	88%	3	75%
	女	1	50%	1	12%	1	25%
學歷	研究所	0	0%	2	25%	1	25%
	大專/大學/碩士	2	100%	6	75%	3	75%
	其他	0	0%	0	0%	0	0%
離職員工							
年齡	未滿30	0	0%	0	0%	0	0%
	30以上 未滿50	2	100%	0	0%	2	100%
	50以上	0	0%	1	100%	0	0%
性別	男	1	100%	0	0%	1	50%
	女	1	0%	1	100%	1	50%
學歷	研究所	0	0%	0	0%	0	0%
	大專/大學/碩士	0	0%	1	100%	2	100%
	其他	0	0%	0	0%	0	0%

註1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。僅統計台灣地區員工。
註2：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該之員工總數）*100%。

員工多元化指標統計：

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
台灣	性別	男	7	41%	14	41%	12	67%
		女	10	59%	10	59%	6	33%
	年齡	未滿30	0	0%	0	0%	1	6%
		30以上 未滿50	6	35%	10	42%	10	55%
		50以上	11	65%	14	58%	7	39%
	學歷	研究所	4	24%	5	21%	4	22%
		大專院校	12	71%	18	75%	13	72%
		其他	1	6%	1	4%	1	6%

註：統計範圍包含非員工的工作者。計算方式如下

未滿30歲的直接人員百分比= (當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) *100%。

研究所學歷的間接人員百分比= (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數) *100%。



5.2 人才培育

5.2.1教育訓練

全域為提供同仁持續學習與成長的機會，我們依據事業經營策略、業務發展方向及未來前瞻性規劃，設計了系統化的教育訓練方案，確保訓練內容與公司目標緊密連結，同時也兼顧員工的個人發展需求。全域針對不同層級與職務需求，規劃了完整的職能訓練地圖，內容涵蓋：

- **新人訓練**：協助新進同仁快速融入公司文化，並建立基礎的職務技能。
- **專業進階訓練**：針對各部門的專業職能，提供深度與廣度兼備的進階課程，以提升專業技能並應對市場變化。
- **主管訓練**：培育各級主管的領導力、團隊管理、溝通協調等核心管理能力，以強化組織效能。

另外，我們也鼓勵同仁透過多元的學習方式持續成長，包括內部講師授課、外部專業機構研習、線上學習平台等，以滿足不同工作性質與學習習慣的需求。全域也確保公平、包容的學習環境，員工不因性別、年齡、部門而有所差異，皆能獲得同等機會爭取學習資源，詳細統計時數可詳下表：

員工受訓時數統計：

統計/年度		2023年	2024年	2025年
每名員工平均受訓時數		5.29	4.02	6.78
依性別分類員工平均受訓時數	女	4.20	6.45	11.08
	男	6.86	2.29	4.33



5.2.2 職業發展與績效檢核

全域建立完善的訓練成效評估與年度績效考核機制，設定各種不同的績效目標以考核，強化學習成果的落實與應用。本公司亦將員工的受訓紀錄及成效紀錄，作為績效考評、職務晉升、調任或職涯規劃之重要參考依據。教育訓練之整體執行進度與成效，也會在年終時彙整，供主管審核與作為未來年度訓練策略擬定之依據。提供暢通的溝通管道與輔導機制：

實際工作能力與成果的體現，會透過一年一度的績效考核來檢視，除未滿3個月試用期的新人會以新人考核替代外，所有正職員工100%皆通過，詳以下：

2025年度考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	12	12	100%
	女	6	6	100%



5.3 薪酬福利與退休保障

重大議題	薪酬福利
對公司的意義	合理的薪酬與福利制度有助於吸引與留任人才，提升員工工作動機與組織穩定度，並促進公司長期發展。
政策/承諾	本公司依相關法規與內部制度訂定薪酬及福利政策，確保薪資給付公平合理，並提供員工基本保障與福利措施。
短期目標	持續檢視薪酬與福利制度，確保符合市場水準與法令規定，並提升員工對福利制度之瞭解。
中長期目標	逐步建立具競爭力之薪酬制度，並依公司營運狀況持續優化福利內容，以提升員工滿意度與留任率。
具體作為	本年度依規定發放薪資與各項福利，並提供員工相關補助與保險措施，確保員工權益與基本生活保障。
溝通及申訴管道	行政處
評估機制	透過定期檢視薪酬制度及蒐集員工意見，作為未來調整薪酬與福利政策之參考依據。

全域建立符合市場水準且具吸引力的薪酬福利制度，並依循公平原則，確保獎酬與考核制度的透明與公正。我們期望透過正向的激勵循環，讓具備績效貢獻與長期服務精神的同仁獲得合理報酬，進而推動良性競爭的企業文化。

我們的薪酬制度不僅重視員工的績效表現，也將專業能力與個人潛力發展納入考量。每位員工皆接受年度績效與職涯發展評核，其考核結果將作為薪資調整、職位晉升及獎勵制度的重要參據。我們致力於確保每一份付出都能被公平肯定，讓員工在工作中獲得成就感與長期歸屬感。

在打造多元共融的職場環境上，我們全面遵循同工同酬原則，嚴格禁止因性別、年齡、婚姻、宗教、政治立場、身心障礙或種族背景等差異而給予不同的待遇，讓所有員工都能安心投入專業工作，進一步培養對企業的認同與向心力。此外，公司積極與員工分享經營成果，鼓勵同仁與企業共同成長，不虧待同仁付出的每一份心力。

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2024年	12	656仟元	703仟元
2025年	8	644仟元	671仟元

提供全職員工的福利

公司於民國七十四年成立職工福利委員會（核准文號74.11.8北市職福字662號），為同仁規劃並提供優質的各項福利，例如：員工旅遊補助、生日聚餐、結婚津貼、生育津貼、喪葬津貼..等，另外還提供同仁免費健檢計畫..等福利。

在休假制度上，在固定的週休二日基礎上，給予優於勞動基準法的特別休假。對於同仁遇有育嬰、種大傷病、重大變故等情況，需要一段較長的時間休假時，也能申請留職停薪，期間屆滿後再申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。

此外，本公司依「勞工退休金條例」訂定之員工退休辦法係屬確定提撥計畫。依該條例規定，本公司每月負擔之勞工退休金提撥率，不得低於員工每月薪資百分之六。本公司業已依照該條例訂定之員工退休辦法，每月依員工薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

確定提撥計畫（新制退休金）

- 全域自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶，2025年已提撥新制退休金金額為新台幣549仟元。

5.4 勞資關係

重大議題	薪酬福利
對公司的意義	良好的勞資關係有助於建立穩定的工作環境，提升員工向心力與工作效率，並支持公司長期穩定經營。
政策/承諾	本公司遵循相關勞動法令，重視勞資溝通，致力於建立互信與合作之勞資關係，保障員工基本權益。
短期目標	持續維持順暢之勞資溝通管道，並即時回應員工意見與需求，以降低勞資爭議發生風險。
中長期目標	建立更完善之勞資溝通機制，促進員工參與公司決策，營造和諧與尊重的職場文化。
具體作為	本年度未發生重大勞資爭議事件，並透過定期會議及內部溝通管道蒐集員工意見，持續改善工作環境。
溝通及申訴管道	管理部
評估機制	透過檢視勞資溝通情形及申訴案件處理結果，作為持續改善勞資關係管理之依據。

在營運過程中，全域嚴格遵循《勞動基準法》、《職業安全衛生法》、《勞工保險條例》等各項勞動法規，以確保所有員工的合法權益皆受到完善保障。本公司尚無設置工會，亦未曾接獲團體協約之協商需求，迄未與勞方簽署團體協約，然而我們對勞資關係的重視絲毫未減，提供多樣的溝通管道，使員工可以與管理階層的無障礙的交流意見。

若遇公司營運變動導致可能影響員工權益之重大決策，為盡可能保障員工權益不被影響，全域將依據《勞動基準法》相關規定，給予員工足夠的預告期間。服務滿三個月未滿一年者，提前十日預告；滿一年未滿三年者，提前二十日；服務三年以上者，則提前三十日。若涉及大規模裁員，公司將依循《大量解僱勞工保護法》，於60日前完成主管機關通報，並主動向受影響員工公告說明。在此期間，人資單位將提供一對一面談與轉職建議等協助措施，盡力降低對員工的衝擊。

5.5 人權維護

全域認同普世的人權價值，包括聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《工商企業與人權指導原則》，以及國際勞工組織所公布的《工作基本原則與權利宣言》等。本公司致力於在企業運作中實踐人權保障，並落實員工應享有的各項基本權利與工作尊嚴。全域全面遵循《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《職業安全衛生法》等法規，提供符合法定標準的福利與保障，並訂立明確的安全衛生管理制度，確保同仁在健康、安全的職場中工作。

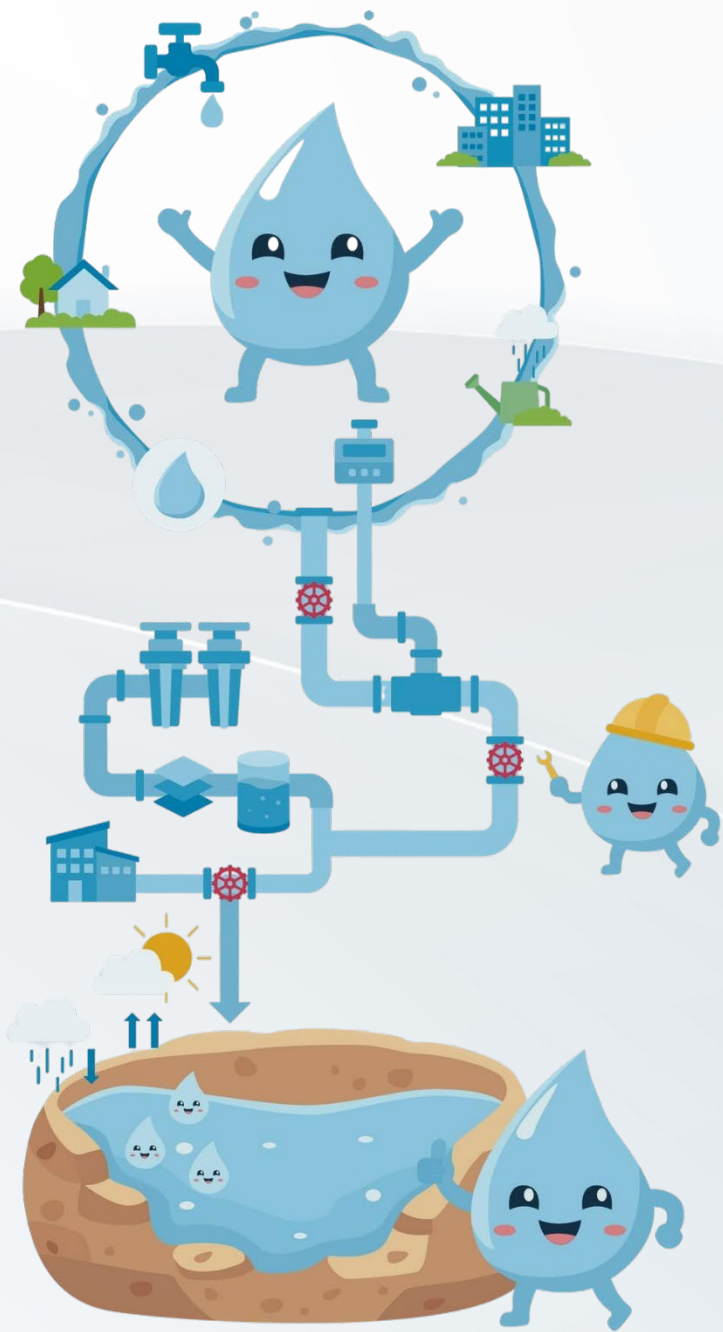
為維護工作場所的公平性與包容性，公司禁止任何基於性別、年齡、種族、宗教信仰、婚姻狀況、身心障礙、外貌或社會地位等因素的歧視行為，在薪資敘薪與職涯發展機會上，亦落實同工同酬原則。並且嚴禁聘用童工與強迫勞動，尊重所有員工結社自由與集體協商的權利。此外，公司對新進與在職同仁皆定期宣導人權保障與勞動權益等相關資訊，建立同仁對自身權利的認知與尊重文化。2025年度，全域無發生任何違反人權的紀錄。



5.6 產品責任與顧客安全

在用水設備領域，全域將產品安全與品質視為不可妥協的最高標準，我們深知選擇具備嚴謹研發製造能力與高標準品質控管的合作夥伴至關重要。因此全域透過審慎評估，與能夠展現卓越技術實力及永續發展理念的協力廠商合作，確保消費者能獲得安全、健康且符合環保標準的產品。全域已了解協力廠商在研發與製造的過程中具備以下資格，且公司所提供的產品100% 皆如此：

1. 其所研發製造的產品，已獲得多項國際級的嚴格認證。例如經SGS檢驗通過，取得 ISO 9001 國際標準品質管理系統認證。此外，其優越的濾材效率更榮獲美國國家衛生基金會NSF 42及美國國家標準協會 ANSI 的高標準認證，並通過第一級最嚴格的超精密飲用水標準與美國環保局（EPA）測試驗證。與此類夥伴合作，全域得以確保提供給消費者的產品，不僅安全無虞，更在濾淨效能上具有權威性的保障。
2. 全域高度認同其在產品研發上所融入的永續理念，持續探索與研發更高效、更低成本、更易普及的過濾材料，以實現聯合國永續發展目標 SDG6 (清潔飲水與衛生設施) 的全球使命。現階段的研發成果已成功整合了兩大成效：(1)去除危害人體的水中餘氯、病菌與(2)透過 UVC 滅菌，消滅單細胞微生物。從源頭淨化、改善水質濁度、去除重金屬與餘氯，能提供更多人群乾淨、可負擔的水資源。
3. 將全戶淨水作為家中每個龍頭的守門員，為確保有效去除危害肌膚的水中氯與雜質，其自主打造 NSF 濾效實驗室，透過粒徑分布測量系統、壓差檢測與壽命檢測，精確地評估與優化過濾效果，並訂定合適的使用期限，確保產品性能穩定可靠。
4. 在節能減碳的趨勢下，我們與協力廠商共同關注產品能耗。我國政府已於 2019 年 9 月 1 日頒佈「溫熱型飲水機節能標章及能源耗用基準」，要求飲水機需取得節能標章才可在台灣國內販售。全域也積極響應，持續研發更節能、更省電的潔淨飲水設備，致力於為消費者提供兼具潔淨與環保的飲水、用水解決方案。



附錄一、GRI 準則索引表

*係今年度重大主題

使用聲明	本公司已依參考GRI 準則報導2024年1月1日至12月31日期間的内容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	不適用

主題/類別	揭露項目	揭露項目說明	對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1公司簡介	P.12	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	2.1公司簡介	P.12	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.04	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	P.04	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	P.04	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.2全域產業鏈示意圖	P.13	
	2-7	員工	5.1人力資源概況	P.38	
	2-8	非員工的工作者	5.1人力資源概況	P.38	
治理	2-9	治理結構及組成	1.1永續發展專責小組 3.1治理實務	P.5~6 P.17	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1.1董事會提名與遴選	P.18	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1董事會	P.18	本公司最高治理單位的主席(董事長)非高階管理階層(並非同時任總經理或其他經理人職務)
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	資訊品質 1.3利害關係人溝通管道與關注議題	P.4 P.7	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1永續發展推動小組	P.5~6	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	資訊品質 1.3利害關係人溝通管道與關注議題	P.4 P.7	
	2-15	利益衝突	3.1.1.1董事會提名與遴選	P.18	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1治理實務	P.17	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1董事會	P.18	

主題/類別	揭露項目	揭露項目說明	對應章節	頁碼	備註
治理	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1.2董事績效評估與薪酬	P.20	
	2-19	薪酬政策	3.1.3薪酬委員會	P.21	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.1.2董事績效評估與薪酬	P.20	
	2-21	年度總薪酬比例	保密規定限制	-	薪資為本公司保密項目，暫不揭露
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P.3	
	2-23	政策承諾	2.4經營理念 4.5永續供應鏈 5.5人權維護 5.6產品責任與顧客安全	P.15 P.37 P.47 P.48	
	2-24	納入政策承諾	2.4經營理念 4.6永續供應鏈 5.5人權維護 5.6產品責任與顧客安全	P.15 P.37 P.47 P.48	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.2法規遵循	P.23	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.2法規遵循	P.23	
	2-27	法規遵循	3.2法規遵循	P.23	
	2-28	公協會的會員資格	2.1公司簡介	P.12	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2確認利害關係人 1.3利害關係人溝通管道與關注議題	P.7 P.7~8	
	2-30	團體協約	5.4勞資關係	P.46	
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.5確定重大主題和邊界	P.11	
	3-2	重大主題列表	1.5確定重大主題和邊界	P.11	

主題/類別	揭露項目	揭露項目說明	對應章節	頁碼	備註
經濟面					
*營運績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3營運績效	P.24	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3營運績效	P.24	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1氣候相關財務揭露(TCFD)	P.28	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3薪酬福利	P.44	
	201-4	取自政府之財務援助	不適用	-	無此事項
*客戶關係（自訂主題）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4客戶關係	P.26	
環境面					
*節能減碳					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3節能減碳	P.33	
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3.1能源管理	P.34	
	302-2	組織外部的能源消耗量	資訊無法取得	-	外部能源資料分散多處，且現階段難以蒐集完整
	302-3	能源密集度	4.3.1能源管理	P.34	
	302-4	減少能源消耗	資訊不完整	-	尚無法針對個別節能方案下直接減少的能源用量做計算待後續研議計算方法後揭露
	302-5	降低產品和服務的能源需求	資訊無法取得	-	尚無法計算出針對單獨產品所需的能源耗量
排放					
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3.2溫室氣體管理	P.35	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3.2溫室氣體管理	P.35	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排	4.3.2溫室氣體管理	P.35	資訊不完整，預計2026年完整導入溫室氣體盤查後再行揭露
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3.2溫室氣體管理	P.35	
	305-5	溫室氣體排放減量	資訊不完整	-	尚無法針對個別減量措施下直接減少的溫室氣體排放做計算，待後續研議計算方法後揭露
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	不適用	-	無此事項
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	不適用	-	無此事項

主題/類別	揭露項目	揭露項目說明	對應章節	頁碼	備註
人群 (包含其人權)					
*人才培育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2人才培育	P. 42	
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	5.2.1教育訓練	P. 42	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.1教育訓練 5.2.2職業發展與績效檢核	P. 43	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2職業發展與績效檢核	P. 43	
*產品責任與顧客安全 (自訂主題)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.6產品責任與顧客安全	P. 48	
自願性揭露指標					
環境面					
水資源管理					
GRI 303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.4水資源管理	P.36	
廢棄物管理					
GRI 306：廢棄物 2020	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5永續供應鏈	P.37	
排放					
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.5永續供應鏈	P.37	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.5永續供應鏈	P.37	
人群 (包含其人權)					
薪酬福利					
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1人力資源概況	P.38	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.3薪酬福利與退休保障	P.44	
勞/資關係					
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.4勞資關係	P.46	
員工多元化與平等機會					
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	5.1人力資源概況	P.38	
永續供應鏈					
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.5永續供應鏈	P.37	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.5永續供應鏈	P.37	

附錄二、上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	詳4.1氣候相關財務揭露(TCFD)
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	
5.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。	無
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	無
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	詳4.1氣候相關財務揭露(TCFD)/指標與目標 尚無碳抵換或再生能源憑證情事。
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	無