

2025

宜鼎國際永續報告書

Sustainability Report

innodisk



目錄

Table Of Contents

關於本報告書	3
經營者的話	4
永續發展管理	6
永續榮耀	6
永續治理架構	7
永續發展策略與目標	9
利害關係人溝通機制	11
重大主題鑑別流程	13
重大主題管理	16
附錄	168
附錄一：GRI Standards INDEX	168
附錄二：永續會計準則委員會 (SASB) 對照表	174
附錄三：產業別永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業	176
附錄四：上櫃公司氣候相關資訊	177
附錄五：第三方查證聲明書	180

永續經營

1 CHAPTER 關於宜鼎國際	22
1.1 公司簡介	23
1.2 主要產品與加成價值	29
1.3 產品品質與客戶滿意度	33
1.4 法規遵循	35
2 CHAPTER 公司治理	36
2.1 公司治理	37
2.2 經濟績效	46
2.3 資訊安全管理	49
2.4 誠信經營	53
2.5 供應商管理	54

環境承諾與氣候策略

3 CHAPTER 環境治理	61
3.1 環境政策	62
3.2 有害物質政策	64
3.3 能源管理	69
3.4 廢棄物管理	74
3.5 水資源管理	76
3.6 空氣汙染管理	78
3.7 生物多樣性支持行動	79
【環境特輯】『生物多樣性』系列活動	80
4 CHAPTER 氣候策略	85
4.1 氣候相關風險財務揭露	86
4.2 溫室氣體管理	88
【環境特輯】『響應世界地球日』系列活動	91
【環境特輯】從一次行動到日常實踐，打造低碳生活新習慣	93

社會責任與社會參與

5 CHAPTER 人力資本	95
5.1 人權政策	96
5.2 人力結構	100
5.3 員工薪酬政策	109
5.4 人力資本發展	111
5.5 員工溝通與福利	116
【DEI 活動特輯】凝聚多元力量：越南婦女節共融實踐	127
6 CHAPTER 職業安全衛生管理	128
6.1 職業安全衛生政策與目標	129
6.2 職業安全衛生法規遵循	134
6.3 健康促進管理	143
【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日	151
7 CHAPTER 社會參與	152
7.1 宜鼎國際的社會參與	154
7.2 宜鼎國際教育基金會	155
7.3 工作成果	156
7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系	157
7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性	160
7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結	165



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄



關於本報告書

關於報告書

本報告書為宜鼎國際股份有限公司（以下簡稱本公司或宜鼎）發行之第十一本永續發展報告書（以下簡稱本報告書），用以揭露宜鼎在環境、社會與公司治理（ESG）面向之推動成果與永續管理作為。宜鼎秉持誠信務實、透明公開與利害關係人共榮的經營理念，向社會大眾說明 2025 年度在企業永續發展及社會責任實踐上的努力與成果，並透過本報告書持續與各利害關係人進行溝通與互動。

報告書範疇及數據

本報告書財務及董事會運作情形資訊涵蓋全集團，環境及社會指標資訊主要以台灣區（含汐止總部、汐止工廠以及宜蘭工廠）等營運邊界為主，部分社會指標涵蓋關係企業及海外子公司之實際情形，詳細的衝擊統計邊界會在各報導章節說明。未來本公司將持續擴大報導邊界，以更全面揭露本公司在價值鏈上的影響力及成果。

本公司一直關注於環境的議題，自 2012 年起陸續導入並取得 ISO9001、ISO14001、QC080000、ISO45001、ISO14064-1 及 ISO27001、TIPS 智慧財產制度等管理系統之第三方驗證。其餘永續績效指標則以國際通用標準呈現；若有推估或假設條件，會於相關章節中註明。

報告書編撰指南

本報告書主要報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，為說明各項永續議題之管理方針與績效呈現，部分內容亦涵蓋 2025 年以前或以後資訊。

本報告書參考全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發行的永續報告指南 (GRI Universal Standards 2021)，同時參考永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 永續指標及 TCFD 氣候相關財務揭露建議書進行報導，並依據報導原則揭露本公司重大主題之相關策略、目標和具體作為，GRI 及 SASB 內容索引詳如附錄一、附錄二。

報告書審查及第三方查證

本報告書邀集各業務權責單位成立「2025 年永續報告書編輯小組」，以彙整各部門資訊並回應已鑑別之永續指標。指標資訊係經各部門處級主管初步審核後，由「永續發展室」進行統籌彙整及資訊再檢驗。經第三方查證通過後，呈報董事會核准定稿並公開揭露。

為增進報告書資訊之可靠性，本報告書已通過第三方公正單位 SGS 之查證，符合 GRI Standards(2021) 與 AA1000ASv3 Type 1 中度保證等級的要求，查證聲明書詳見附錄

發行時間

本公司每年定期發行永續報告書，同時於官網公開發行。

- ▶ 上一發行版本：2025 年 8 月發行
- ▶ 現行發行版本：2026 年 8 月發行
- ▶ 下一發行版本：預定 2027 年 8 月發行

聯絡方式

如您對本報告有任何疑問或建議，歡迎您聯絡我們，聯絡資訊如下：

宜鼎國際股份有限公司

地址 | 新北市汐止區大同路一段 237 號 5 樓 (營運總部)

電話 | +886-2-7703-3000

電子郵箱 | InnodiskCSR@innodisk.com

電話 | +886-2-7703-3000



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

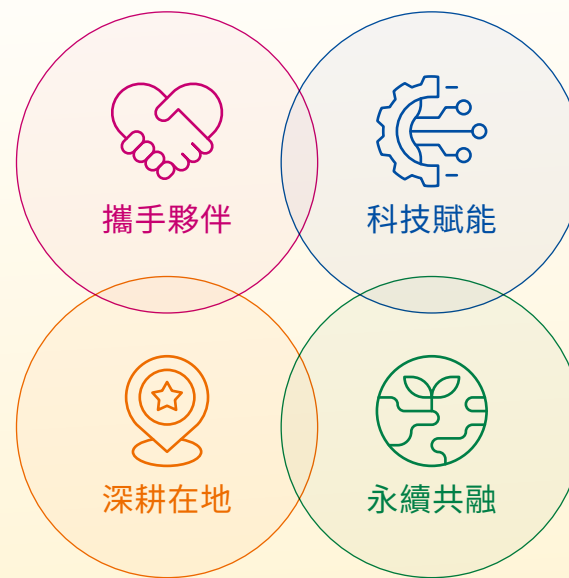
2025 年全球產業持續面對地緣政治變動、極端氣候衝擊以及科技快速發展等多重挑戰。在供應鏈重組與數位轉型加速的趨勢下，企業在追求營運成長與技術突破同時，也更加重視永續發展與社會責任。宜鼎作為全球工業級儲存與邊緣運算（Edge AI）解決方案的領導品牌，始終秉持「一群夥伴、一同經營」的理念，在推動營運績效與產品創新的同時，也積極回應環境保護、社會參與與公司治理等永續議題。我們相信，企業的長期競爭力來自於穩健治理、技術創新以及對環境與社會的承諾，因此持續將永續理念融入企業文化與營運策略之中，並透過具體行動與利害關係人共同創造長遠價值。

2025 年對宜鼎而言別具意義。我們歡慶宜鼎成立 20 週年的重要里程碑，也同步在營運成果上創造歷史性的佳績。20 年來，宜鼎從台灣出發，逐步走向全球，持續推進技術創新與市場佈局。我們不斷思考企業存在更深層意義，除了創造產品與服務價值之外，企業也能以更積極的角色回應地方、社會與環境。因此，在 20 週年之際，我們以「宜鼎返宜」作為重要行動主軸之一，不僅回到創辦人成長與扎根的重要場域，也重新連結地方、夥伴與世代之間的關係。「返宜」不只是地理上的回返，更象徵一種回饋與責任的履行。我們希望透過這樣的行動，將 20 年累積的能量，轉化為對在地共好、教育培力、環境守護與孕育未來世代，讓企業成長與社會價值同行。

- ▶ 在環境永續方面，宜鼎持續推動能源轉型與節能減碳行動，透過再生能源導入、能源管理優化與營運效率提升，逐步降低企業營運對環境所造成的影響。宜蘭廠太陽能系統於 2025 年全年發電表現穩定，達成年度發電目標，有效提升企業自發自用綠電比例，並為企業減碳行動奠定基礎。同時，公司亦持續擴大再生能源設施建置，宜蘭二廠太陽能光電系統已於 2025 年正式動工，未來完工後將進一步提升再生能源自發自用的供應能力，強化宜鼎在能源轉型與氣候治理上的長期韌性。透過持續導入再生能源與能源管理措施，宜鼎逐步建立更具效率與韌性的營運模式，並為台灣產業的低碳轉型貢獻一己之力。
- ▶ 在生物多樣性方面，宜鼎持續透過多元行動深化對自然環境的關注。2025 年公司攜手供應商與在地團體共同參與無尾港防風林植樹活動，以實際行動，支援海岸生態復育與棲地保護，並強化企業與在地社區之間的合作關係。此外，公司亦透過世界地球日、世界環境日及國際淨灘日等環境倡議活動，鼓勵員工與合作夥伴共同參與環境保護，提升同仁對環境議題的關注與行動力。透過這些行動，我們希望將永續理念落實於企業文化之中，並與員工、供應鏈夥伴及在地社區共同守護自然環境。
- ▶ 在社會回饋方面，我們以「教育」為中心，持續第 10 年扶助家逢變故的辛苦孩子「穩定就學」；鼓勵企業所在地—新北市及宜蘭縣內 16 所國中同學，培育自身技能，找到下一個求學階段的方向，進而開創學子的視野與累積其知識能量；我們也透過 2023 年啟動的三年永續影響力計畫，將環境教育與公益關懷整合，一步步完成了培訓千位學生及民眾志工的目標。此外，舉凡弱勢家庭小家電保修、長輩進行用電安全宣導等多場次的社會服務，都是宜鼎在結合聯合國永續發展目標 (SDGs) 理念上的具體社會關懷作為。我們持續將「善」的影響力拓展至宜鼎員工、上下游夥伴、學生及其家庭，使永續理念與服務精神自然而然成為我們宜鼎人的 DNA。
- ▶ 在人才培育方面，宜鼎持續打造友善與多元的職場環境，並透過制度與文化雙軌並行，支持員工在工作與生活之間取得平衡。2025 年公司優化員工福利制度，新增陪護親屬假制度，支持同仁在家庭照護需求下能安心請假照顧家人，並持續優化員工子女獎學金制度，鼓勵同仁子女追求學習與成長，打造更具溫度的家庭友善職場文化。此外，公司亦推動員工滿意度調查，建立「傾聽—改善—回饋」的正向循環，透過蒐集員工意見並落實改善措施，持續強化組織溝通與員工參與，讓每一位同仁都能在宜鼎找到發展與成長的舞台。

面對 AI 快速崛起的新時代，宜鼎有了新的成長動能，也看見了企業責任的新課題。AI 與邊緣運算的發展，將為產業效率提升、智慧決策、能源管理與營運優化帶來更多可能，同時也促使企業重新思考資料治理、資訊安全、人才能力轉型與科技倫理等議題。AI 不只是技術趨勢，更是未來競爭力與永續治理能力的重要一環。我們將持續以審慎且負責任的態度，推動 AI 技術導入與應用，讓科技成為驅動永續價值的助力。展望未來，宜鼎將持續深化「永續發展暨資安委員會」之治理功能，整合跨部門資源，推動永續、資安與營運策略的協同發展，並強化供應鏈永續管理，攜手合作夥伴打造更具韌性與責任的產業生態系。

20 週年是回顧，也是出發。站在新的起點上，宜鼎將秉持「攜手夥伴、科技賦能、深耕在地、永續共融」的精神，以實際行動回應環境與社會的期待，並與所有利害關係人攜手前行，共同邁向更具韌性、更具溫度也更永續的未來。



董事長

簡川勝



■ 永續榮耀

- 永續治理架構
- 永續發展策略與目標
- 利害關係人溝通機制
- 重大主題鑑別流程
- 重大主題管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

永續發展管理

永續榮耀

年度績效亮點



EcoVadis 評比銅牌 -Bronze Medal (Top 35%)

- 2025 年度連續兩年榮獲 EcoVadis 評比銅牌 -Bronze Medal (Top 35%)



符合《巴黎協定》1.5°C 溫控目標認證

- 2025 年度榮獲《天下雜誌》企業減碳溫度計 - 符合《巴黎協定》1.5°C 溫控目標認證



實踐海洋保育與生物多樣性之 ESG 實踐企業夥伴

- 2025 年度榮獲《海洋委員會海洋保育署》- 實踐海洋保育與生物多樣性之 ESG 實踐企業夥伴



天下永續公民獎

- 2025 年度連續兩年榮獲《天下雜誌》- 天下永續公民獎



天下人才永續獎

- 2025 年度連續兩年榮獲《天下雜誌》- 天下人才永續獎



親子天下友善家庭職場獎

- 2025 年度榮獲《親子天下》- 友善家庭職場獎

- 永續榮耀
- 永續治理架構
- 永續發展策略與目標
- 利害關係人溝通機制
- 重大主題鑑別流程
- 重大主題管理

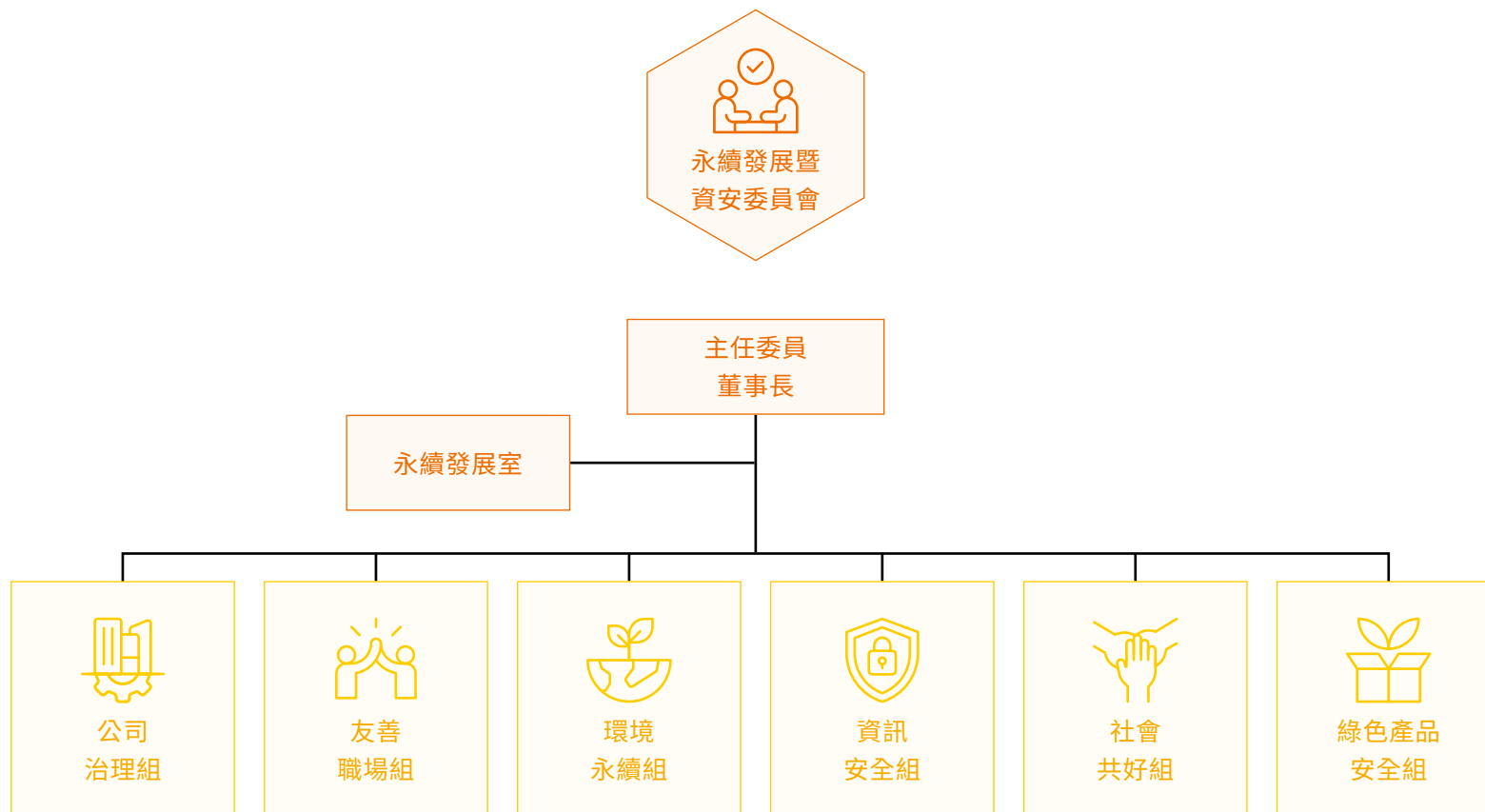
永續治理架構

為健全公司永續治理與資訊安全管理機制，本公司於 2025 年 10 月成立「永續發展暨資安委員會」，由董事長擔任主任委員，作為公司永續發展與資訊安全之跨部門最高協調平台，負責督導永續與資安相關政策、推動方向及執行情形，並整合各單位資源，強化整體治理效能。

在執行架構上，本公司於 2022 年設立「永續發展室」，並於 2026 年由董事長任命財務長郭光耀協理兼任永續長，作為永續事務之專責推動單位，負責統籌企業永續策略規劃、重大議題鑑別、風險評估、目標管理、專案推動及成果彙整等工作，並協調各功能單位共同推進環境、社會及治理相關行動。

永續發展暨資安委員會下依議題設置相關推動單位，由各權責部門依業務職掌分工執行，涵蓋環境永續、社會參與、公司治理及資訊安全等面向。各單位依年度計畫推動相關工作，並由永續發展室負責彙整執行情形、追蹤推動進度及整合內外部永續趨勢資訊，作為管理與決策參考。

在治理運作方面，永續發展室定期向「永續發展暨資安委員會」報告各項永續推動進度與執行成果，並每年至少一次向董事會報告永續發展推動情形，使董事會掌握公司永續策略、重大議題及管理成效，強化董事會對永續治理之監督職能。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

- 永續榮耀
- 永續治理架構
- 永續發展策略與目標
- 利害關係人溝通機制
- 重大主題鑑別流程
- 重大主題管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

2025 年度董事會永續治理監督情形

日期	2025 年 8 月 06 日
報告內容 討論事項	1. 淨零碳排路徑圖報告。 2. 2024 年度永續報告書案。
日期	2025 年 11 月 06 日
報告內容	2025 年度利害關係人鑑別報告

永續發展室工作項目

- ▶ 追蹤各面向永續議題的實踐，建立持續改善計畫
- ▶ 跨部門永續議題整合與落實
- ▶ 鑑別永續議題，擬定管理方針
- ▶ 風險鑑別與管理
- ▶ 利害關係人鑑別及議合
- ▶ 永續盡職調查
- ▶ 永續績效評比

本公司永續發展策略依品質 /HSF/ 環境 / 資安共四大構面規劃發展

品質政策 ISO9001	HSF 政策 IECQ : QC080000	資訊安全政策 ISO27001	環安衛政策 ISO14001、ISO45001、ISO14064-1	智慧財產管理政策 TIPS
▶ 創新、可靠的設計 ▶ 專業、用心的服務 ▶ 滿意、信賴的品質 ▶ 快速、準確的交期	▶ 有效監控 ▶ 落實法規 ▶ 綠化產品 ▶ 顧客滿意	▶ 資訊安全 ▶ 人人有責	▶ 加強環保教育、落實節能減碳 ▶ 企業永續經營、提升安全意識 ▶ 促進員工健康、控制危害風險 ▶ 落實法規、持續改善 ▶ 達成減廢、零災害目標	▶ 落實法規 ▶ 提升智財意識 ▶ 保護營業秘密 ▶ 深化永續
品質管理系統	有害物質流程管理系統	資安管理系統	環境管理系統 x 職安衛管理系統 x 溫室氣體盤查	智慧財產權知識庫



ISO9001



QC080000



ISO27001



ISO14001



ISO45001



ISO14064-1



TIPS

- 永續榮耀
- 永續治理架構
- 永續發展策略與目標
- 利害關係人溝通機制
- 重大主題鑑別流程
- 重大主題管理

永續發展策略與目標

本公司在永續發展上，訂定「Innodisk 影響力行動」，以「智構永續未來 | ARCHITECT SUSTAINABILITY INTELLIGENCE」為永續發展願景、透過「科技智能發展」及「在地環境永續」為核心，彰顯科技本業與在地深耕的企業影響力。同時，全面性展開各項永續專案與行動布局，實踐企業永續目標。

■ Innodisk 影響力行動

永續發展願景

智構永續未來 | ARCHITECT SUSTAINABILITY INTELLIGENCE

永續發展主軸

為世界多想一點，發揮影響力，成為「科技智能發展」與「在地環境永續」的關鍵推手。

永續發展主軸概述

- ▶ **科技智能發展：**透過科技發展，利用知識創新能力，實踐永續傳承
- ▶ **在地環境永續：**深化在地影響力，打造永續共榮的社區環境。

永續發展核心專案

- ▶ **科技智能發展**
 - 電子 Maker 社團
 - 未來達人築夢計畫
 - 宜鼎集團 AI 訓練大賽
 - 宜鼎 InnoGAI 智能小幫手
- ▶ **在地環境永續**
 - 萬里翡翠灣淨灘計畫
 - 無尾港生態多樣性支持
 - 手理創價系列專案
 - 在地綠電整合：自建電廠與電證合一行動

全方位永續布局

- ▶ **永續能源：**
 - 建置太陽能發電系統
 - 使用電證合一再生能源
 - 提升綠能占比，間接降低生產碳排
- ▶ **氣候行動：**
 - 依循 ISO 14064-1 標準，定期盤查與揭露溫室氣體排放量
- ▶ **多元平權：**
 - 訂定母性保護計畫
 - 提供生育補助
 - 性別平等教育訓練
- ▶ **健康與福祉：**
 - 購置安全防護設備
 - 安全健康宣導與訓練
 - 依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，強化職場安全
 - 推動運動風氣，榮獲體育署頒發之運動企業認證標章
- ▶ **減少不平等：**
 - 制定人權政策，落實無歧視、平等待遇與多元共融
- ▶ **公平正義與健全制度：**
 - 制定誠信經營政策，落實反貪腐及反賄賂管理
- ▶ **終結貧窮：**
 - 提供弱勢家庭孩童助學金，協助孩子穩定就學，獲得平等學習機會
 - 辦理職涯技能培訓，培養弱勢家庭學生專業能力，提升未來就業競爭力
- ▶ **優質教育：**
 - 推動創新教育，強化學生科技應用與前瞻思維
 - 結合公益與社會參與的學習任務，培養永續觀念
- ▶ **維護生態多樣性**
 - 宜蘭縣無尾港進行生態復育
 - 新北市翡翠灣沙灘淨灘活動

永續發展管理

- 永續榮耀
- 永續治理架構
- 永續發展策略與目標
- 利害關係人溝通機制
- 重大主題鑑別流程
- 重大主題管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

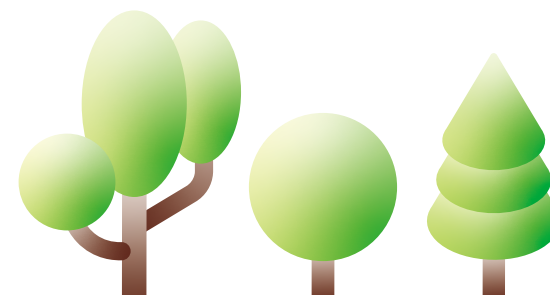
CH7 社會參與

附錄

聯合國永續發展目標 (SDGs)

本公司從自身核心價值出發，呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，將其納入日常生活及營運計劃中，展現企業推動永續發展之決心。

符合 SDGs 項目	宜鼎呼應 SDGs 作法	符合 SDGs 項目	宜鼎呼應 SDGs 作法
 1 消除貧窮 終結貧窮	▶ 弱勢家庭學生技能培育，以習得一技之長 ▶ 儲備人才獎助學金	 7 可負擔的潔淨能源 可負擔的永續能源	▶ 每年以 5% 的成長目標擴大再生能源使用比例 ▶ 廠區屋頂自建太陽能板 (宜蘭)
 3 良好健康與福祉 健康與福祉	▶ 提供免費且符合安全規範之防護設備 ▶ 提供員工協助方案 (EAPs)，並設置駐廠護理人員及醫師健康諮詢服務 ▶ 員工生育育兒津貼，每月補助薪資 *6%(0-6 歲新生兒) ▶ 提供員工免費健身設施，鼓勵規律運動，促進身心健康，打造健康職場環境 ▶ 定期舉辦環保紓壓手作課程，促進員工身心健康並培養永續意識 ▶ 實施健康與安全宣導及教育訓練，強化員工安全意識 ▶ 定期執行風險評估作業，即時辨識與控管潛在危害，以有效降低職業災害發生機率	 10 減少不平等 減少不平等	▶ 弱勢團體公益義賣及宣導活動 ▶ 宜鼎精神「3D」核心文化：「Diversity (多元夥伴)、Dedication (極致精神)、Driving Change (創造影響力)」
 4 優質教育 優質教育	▶ 弱勢家庭學童穩定就學計畫 ▶ 公司同仁擔任業師，培育及協助學生 (童) 發展 ▶ 員工子女獎學金 ▶ 定期辦理生態環境教育課程，提升員工環境保護與永續意識，落實學習與行動結合	 13 氣候行動 氣候行動	▶ 每年進行組織溫室氣體盤查，以鑑別年度減碳成效 ▶ 基於 TCFD 框架鑑別氣候風險與機會，並訂於 2027 年加入 CDP(碳揭露專案)，公開揭露宜鼎國際的環境訊息 ▶ 定期辦理淨灘活動，號召員工實際參與海洋環境保護，落實永續行動
 5 性別平等 性別平等	▶ 推動母性保育計畫，提供孕期員工完善之健康照護與支持，並於妊娠期間提供交通補助，協助減輕通勤負擔，確保孕期安全與身心健康。 ▶ 定期辦理不法侵害防治及性別平等 (DEI) 相關課程，訓練內容涵蓋申訴受理小組專業培訓、員工基本通識教育，以及主管進階通識訓練，以強化組織防治意識	 16 公平、正義與健全制度 公平、正義與健全制度	▶ 公平交易，反貪腐及禁止使用衝突礦產 ▶ 定期號召園區廠家共同辦理捐血活動，並協力捐贈禮品，鼓勵員工及合作夥伴參與公益，促進社會健康與福祉 ▶ 定期號召供應商一同參加植樹活動，透過企業夥伴合作共同推動環境保護與生態復育



利害關係人的溝通機制

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

- 永續榮耀
- 永續治理架構
- 永續發展策略與目標
- 利害關係人溝通機制
- 重大主題鑑別流程
- 重大主題管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

對象	溝通議題	溝通模式
 客戶	▶ 因應客戶要求完成年度滿意度調查 ▶ 完成年度衝突礦源調查，符合客戶要求宣告，不使用來自衝突地區之礦源 ▶ 因應客戶要求執行相關機密資訊保護措施 ▶ 客戶端要求宣告禁用童工聲明和產品產地聲明 ▶ 客戶端對供應商的稽核 ▶ 客戶端工廠生產流程導覽	▶ 年度客戶滿意度調查問卷 ▶ 針對突發議題的即時會議 ▶ 特定議題的電話會議 ▶ 每年固定客戶拜訪 ▶ 季度 QPR ▶ 外部溝通信箱 ▶ VIP 大會 ▶ 客戶實地稽核 / 參觀
 員工	▶ 建立多元且暢通之員工意見反映管道 ▶ 透過勞資會議促進雙向溝通與勞資關係和諧 ▶ 定期檢視員工滿意度與工作體驗 ▶ 關注久任員工之職涯發展與工作適應狀況	▶ 於員工餐廳設置意見箱，提供員工隨時反映建議與意見，作為公司內部改善之參考 ▶ 每季定期召開勞資會議，由勞資雙方推派代表出席，針對員工關注議題進行溝通與討論 ▶ 每兩年辦理一次員工滿意度調查，蒐集員工對工作環境、制度與發展機會之回饋，作為人力資源政策調整依據 ▶ 首次啟動針對年資 3-10 年員工之關懷措施，後續將依執行成效與實際需求，規劃對應行動
 投資者及股東	▶ 召開股東常會，由董事長、董事與高階經理人將公司財務報表、營運概況向全體股東進行報告，並於會中承認盈餘分派與完成重要議案等之通過 ▶ 於「公開資訊觀測站」公告及揭露之公司財務報表及重要財務業務資訊	▶ 每年召開一次股東常會 ▶ 定期公開財務業務資訊 ▶ 不定期於「公開資訊觀測站」資訊揭露重大訊息 ▶ 設立發言人制度回覆股東問題 ▶ 不定時舉辦或受邀參加法人說明會
 供應商	▶ 合格供應商認證 ▶ 綠色供應商 GPM ▶ IQC 檢驗狀況	▶ 新產品承認 ▶ 相關品質文件更新 ▶ 不定期電話和信箱溝通 ▶ 實地稽核 / 半年 ▶ 問卷稽核 / 半年

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

- 永續榮耀
- 永續治理架構
- 永續發展策略與目標
- 利害關係人溝通機制
- 重大主題鑑別流程
- 重大主題管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

對象	溝通議題	溝通模式
 媒體	▶ 產品訊息發佈（涵蓋新產品、新技術） ▶ 公司訊息發佈（搬遷、獲獎、社會公益等）	▶ 不定期接受媒體邀訪，並與媒體餐敘 ▶ 平均每個月發佈一次新聞稿給相關媒體 ▶ 不定期透過記者發布會、媒體參訪等活動，宣布企業重要新聞及產品新訊
 學校	▶ 透過產學合作，強化學校教育與產業實務之連結 ▶ 提供儲備人才獎助學金，培育潛在專業人才 ▶ 設立清寒獎助學金，協助弱勢學生安心就學 ▶ 提供暑期、學期及學年實習機會，協助學生累積實務經驗	▶ 每年定期檢視並更新與學校之合作合約及相關辦法，確保合作內容符合雙方需求與產業發展方向 ▶ 不定期透過電話、信件等方式與校方保持聯繫，針對產學合作、實習安排及獎助學金執行細節進行溝通與對焦
 非營利組織	▶ 公益專案合作與資源共享 ▶ 受助對象需求評估與資源投入 ▶ 培訓與志工交流 ▶ 社會影響力與永續發展	▶ 定期與基金會內部同仁及董事召開會議 ▶ 實體活動與工作坊 ▶ 相關活動紀錄以及社群平台露出
 政府及主管機關	▶ 配合政府法規辦理各項申報（如：環保、勞動、稅務、能源使用、溫室氣體盤查等） ▶ 因應主管機關推動政策執行與回應（如：ESG 揭露、節能減碳、綠色採購等） ▶ 參與政府主辦之相關永續政策說明會與推廣活動 ▶ 依主管機關要求提供稽核資料與接受實地查核 ▶ 營運相關登記、變更及合規性確認	▶ 定期或不定期填報政府規範之各類申報系統（如：溫室氣體、職安衛、節能等系統） ▶ 與主管機關舉辦之政策說明會、公聽會或諮詢會議互動 ▶ 公文往返或線上信件、電話諮詢 ▶ 依政府要求提交正式報告或佐證資料 ▶ 實地查核接待與陪同說明

- 永續榮耀
- 永續治理架構
- 永續發展策略與目標
- 利害關係人溝通機制
- 重大主題鑑別流程
- 重大主題管理

重大主題鑑別流程

重大性分析是每年度撰寫永續報告書的重要前置工作，本公司重視與利害關係人議合，採用 AA1000 SES 五大原則鑑別利害關係人群體，並參考 GRI Standards (2021)「重大主題管理」流程，進行重大主題鑑別，以識別宜鼎對經濟、環境和人群（包含其人權）的實際與潛在的、負面與正面的衝擊，並進行揭露與管理。

以下針對重大主題鑑別流程進行系統性說明：

Step 1



篩選永續相關議題

宜鼎將永續報告書視為與利害關係人溝通的重要橋梁，永續發展是廣泛蒐集永續指標，作為永續發展實踐的最佳指引，並透過鑑別 (Identification)、排序 (Prioritization)、確證 (Validation)、檢視 (Review) 4 大步驟辨識重大主題。蒐集從 GRI Standards、SDGs、TCFD、證券交易所公司治理評鑑指標、WEF 2024 全球風險報告、國內外 ESG 獎項評比標準等國內外永續指標篩選相關議題 (Relevant Topics)，並彙整出值得與永續報告書揭露的議題清單，彙整出 31 項永續相關議題，包含風險管理、環境管理、公司治理、社會參與及營運績效等五大面向。



Step 2



鑑別利害關係人

參考全球性非營利組織 AccountAbility 所制定的 AA1000 利害關係人議合 (AA1000 SES 2015) 五大原則，依利害關係人對公司的依賴程度、責任、關注度、影響力、多元觀點等面向，對所有利害關係人執行鑑別程序與重要性評分，後由本公司企業永續發展委員會成員透過內部會議，鑑別出優先議合的 8 大類利害關係人，包括 (1) 客戶、(2) 員工、(3) 投資者及股東、(4) 供應商、(5) 媒體、(6) 學校、(7) 非營利組織 (8) 政府及主管機關。



Step 3



鑑別永續重大議題

廣發永續相關議題調查問卷給各利害關係人，以利了解利害關係人對各項議題之關心程度；亦向公司內部高層主管發放各議題對公司營運衝擊影響程度及發生頻率之問卷，並整合分析兩份問卷結果，將利害關係人關注程度高、且同時對企業衝擊程度大的議題列為年度永續重大議題。

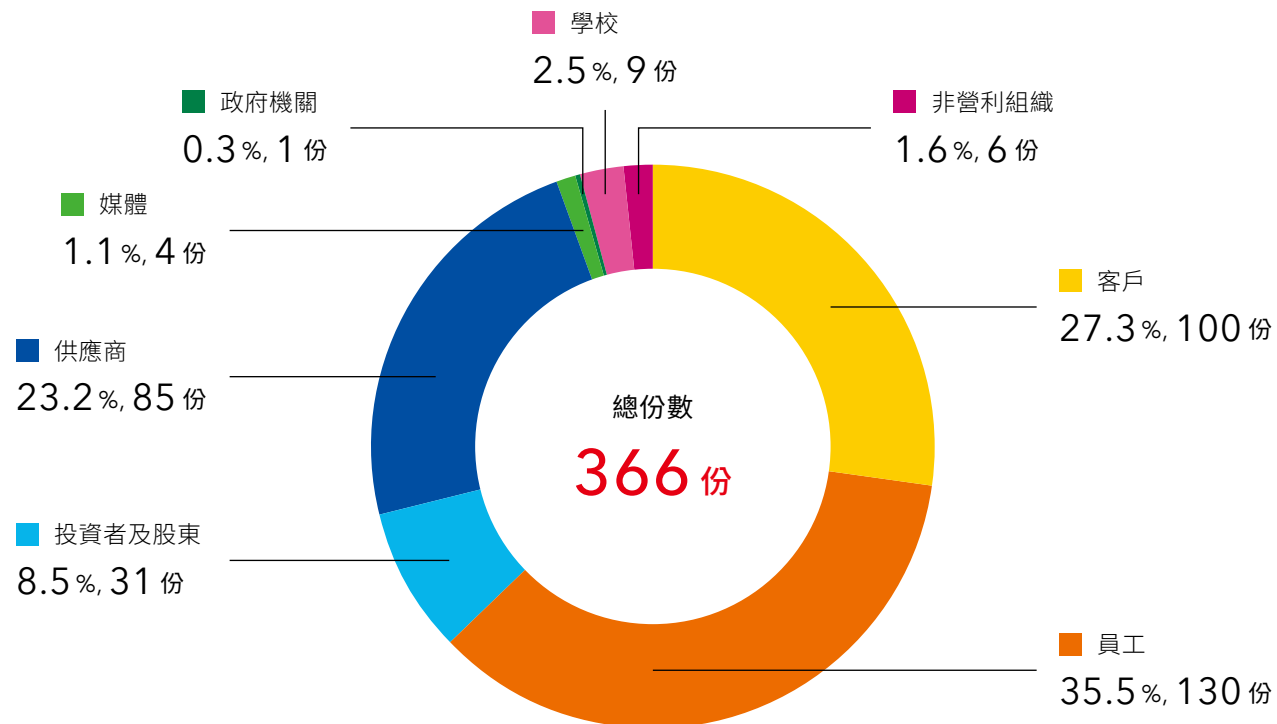
經與利害關係人議合及內部高階主管對永續議題造成公司營運衝擊度評估調查後，與永續發展暨資安委員會之成員內部討論聚焦衝擊管理實務，本年度共鑑別出 6 項重大主題進行揭露。

- 永續榮耀
- 永續治理架構
- 永續發展策略與目標
- 利害關係人溝通機制
- 重大主題鑑別流程
- 重大主題管理

■ 調查結果分析

本年度共回收 366 份利害關係人問卷，填寫問卷之利害關係人佔比如圖。

▣ 利害關係人回收份數



永續發展管理

- 永續榮耀
- 永續治理架構
- 永續發展策略與目標
- 利害關係人溝通機制
- 重大主題鑑別流程
- 重大主題管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

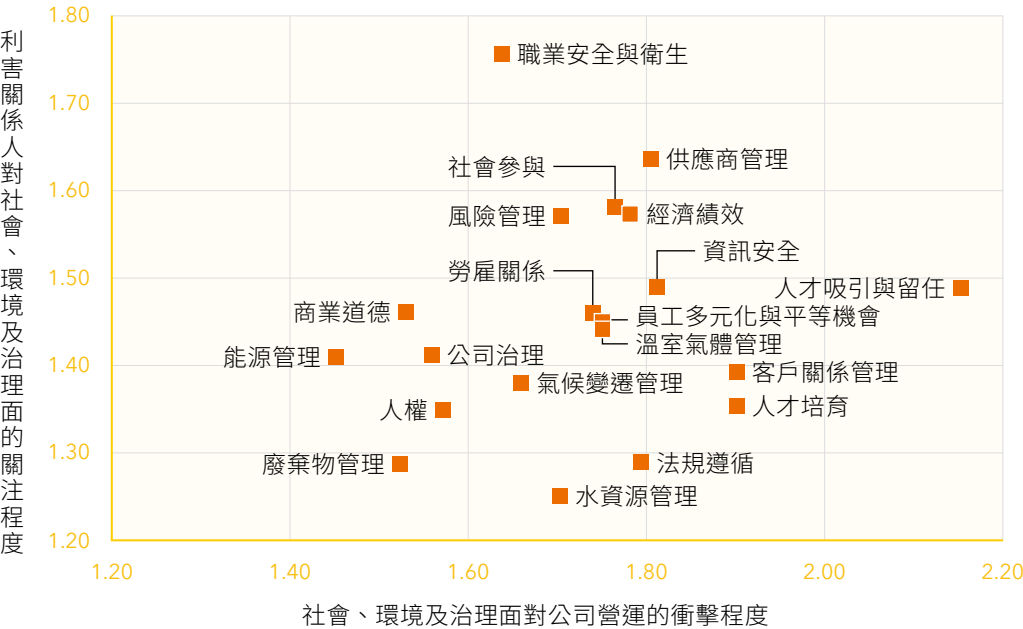
附錄

依據回收之問卷結果並加權分析，將利害關係人的關注程度及對公司營運的衝擊程度排序製作出重大主題矩陣表，鑑別出今年度的六項重大主題。

企業永續經營逐漸受到利害關係人重視並提高問卷回覆意願，本年度重大主題鑑別問卷回收數量與 2024 年相比稍微減少，根據問卷回收結果並加權分析後，識別出 2025 年度的六項重大主題。與 2024 年度相比，本年度的重大主題發生顯著變化，故 2025 年重大主題之鑑別結果有較大之差異，詳如下表：

重大議題	2024	趨勢	2025	趨勢動態解析
人才吸引與留任 S	6	↑	1	產業轉型人才戰白熱化。組織韌性與轉型能力的關鍵資產
供應商管理 G	1	↓	2	由高度警戒轉為制度化管理。
職業安全與衛生 S	8	↑	3	排名大幅躍升，顯示企業對內部營運風險與員工安全高度重視。
經濟績效 G	7	↑	4	永續與財務表現的連動性提升。
社會參與 S	11	↑	5	排名顯著上升，顯示利害關係人更重視「實質貢獻」。社會影響力開始被納入企業價值評估。
資訊安全 G	2	↓	6	排名下降並非重要性降低，而是已被視為必備治理能力。

2025 永續重大議題矩陣分佈圖



- 永續榮耀
- 永續治理架構
- 永續發展策略與目標
- 利害關係人溝通機制
- 重大主題鑑別流程

■ 重大主題管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

重大主題管理

■ 重大議題影響分析

重大主題	人才吸引與留任	
正面實際 / 潛在衝擊	1. 穩定且具競爭力的人才結構有助於支撐企業長期發展，強化核心技術累積與專業知識傳承，提升產品品質與創新能力。同時，可降低招募與教育訓練成本，提升整體營運效率，進一步強化市場競爭優勢與組織韌性。 2. 完善的人才發展制度與公平獎酬機制，有助於提升員工工作投入度與滿意度，建立明確職涯發展方向與成長機會，增進員工對組織之認同與歸屬感。 3. 透過穩定就業機會與專業能力培育，協助促進產業人才發展與技術升級，為社會創造長期價值。	
負面實際 / 潛在衝擊	1. 人才流動率偏高將可能造成專業知識斷層與技術流失，影響產品品質與專案進度，並增加招募及訓練成本。此外，關鍵職務未妥善規劃儲備機制，亦可能對營運穩定性產生衝擊。 2. 頻繁的人員異動可能導致工作負荷不均與團隊協作壓力增加，進而影響員工工作體驗與士氣。 3. 若企業人才培育機制不足，將可能影響產業專業人才之養成與技術傳承，降低產業整體競爭力。	
特定行動	人才吸引 ▶ 建立多元招募管道（如 104 人力銀行、LinkedIn、產學合作及內部推薦制度等），拓展人才來源並提升媒合效率。 ▶ 設計招募意見調查問卷，蒐集求職者面談回饋，持續優化招募流程與面談體驗。 ▶ 強化雇主品牌經營，提升公司於產業及校園之能見度與吸引力。 ▶ 提供具競爭力之薪酬福利制度，以吸引優秀專業人才加入。 ▶ 規劃實習與儲備人才計畫，提前布局關鍵技術與未來人才需求。	人才留任與發展 ▶ 建立明確之職涯發展路徑與專業分級制度，協助員工規劃長期發展方向。 ▶ 推動系統化教育訓練與人才培育計畫，涵蓋專業技能培訓、跨部門輪調及經驗傳承機制，促進員工多元成長。 ▶ 擬推動人才盤點與儲備人才制度，辨識關鍵職務並強化備援規劃，以降低人才斷層風險。 ▶ 連動績效管理與獎酬制度，每半年辦理績效考核，綜合考量員工表現、發展潛力及部門需求，作為晉升與獎勵之依據，強調實績導向與制度彈性。 ▶ 定期辦理員工滿意度調查並建立多元溝通管道；落實離職面談與人才流動監控，分析離職原因並滾動調整留才策略。 ▶ 建立多元員工關懷與激勵措施，含績效獎金、員工認股計畫、職涯諮詢服務及員工協助方案（EAPs），提升員工歸屬感與組織認同。 持續優化工作與生活平衡制度。自 2025 年起新增「陪護親屬假」2 日，並將最小請假單位調整為 0.5 小時，以提升制度彈性與員工福祉。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

- 永續榮耀
- 永續治理架構
- 永續發展策略與目標
- 利害關係人溝通機制
- 重大主題鑑別流程
- 重大主題管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

重大主題	人才吸引與留任		
管理機制	（一）管理架構 ▶ 由人力資源單位統籌規劃與執行相關制度 ▶ 定期分析人力結構與流動情形，提出並追蹤改善措施 ▶ 將人才發展納入年度營運策略與部門績效目標	（二）風險控管機制 ▶ 定期進行人才盤點與關鍵職務辨識 ▶ 建立儲備人才計畫與技術傳承機制 ▶ 定期監測各部門流動率，針對異常偏高情形進行原因分析與改善追蹤	（三）績效監督與指標追蹤 持續追蹤並檢視下列指標，以評估策略成效： ▶ 招募轉換率 ▶ 新進員工留任率 ▶ 員工離職率 ▶ 教育訓練總時數與人均訓練時數 ▶ 內部晉升比例 ▶ 員工滿意度調查結果
重大主題	供應商管理		
正面實際 / 潛在衝擊	1. 建立完善之供應商管理制度，有助於強化供應鏈穩定性與韌性，降低原物料供應中斷、交期延誤及品質異常等風險，確保企業營運穩定及客戶需求滿足。 2. 透過供應商評鑑、分級管理及持續溝通機制，可提升供應商品質、交期、技術能力及服務表現，進一步強化產品品質與市場競爭力。 3. 將環境、社會及治理（ESG）議題納入供應商管理，有助於提升供應鏈對環境保護、人權保障、勞動條件、企業倫理及法規遵循之重視，降低供應鏈永續風險，並強化企業責任採購之落實。		
負面實際 / 潛在衝擊	1. 若供應商管理機制不足，可能導致供應中斷、交期延誤、品質不良或成本波動，進而影響生產排程、產品交付及客戶滿意度。 2. 若供應商未遵循環境、勞動人權、職業安全、企業倫理或法規要求，可能使企業面臨營運、法遵及聲譽風險，並對品牌形象及利害關係人信任造成不利影響。 3. 若關鍵供應來源過度集中，或未建立替代供應商與風險分散機制，可能於突發事件、地緣政治變動或市場波動下，增加供應鏈中斷風險。		
特定行動	供應商評估與分級管理 ▶ 建立供應商評估與管理制度，依品質、交期、價格、技術能力、服務表現及永續風險等面向進行綜合評估。 ▶ 針對新供應商執行資格審查與導入評估，確認其具備符合公司要求之供貨能力與管理基礎。 ▶ 對關鍵供應商及高風險供應商建立重點管理機制，強化風險監控與合作穩定度。	永續供應鏈推動 ▶ 將環境保護、勞動人權、職業安全、企業倫理及法規遵循等永續議題納入供應商管理要求。 ▶ 推動供應商簽署供應商行為準則或相關承諾文件，以明確傳達公司對責任採購及永續管理之期待。 ▶ 透過供應商自評問卷、永續稽核、文件審查或實地訪查等方式，了解供應商於永續議題之管理現況與風險。	

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

- 永續榮耀
- 永續治理架構
- 永續發展策略與目標
- 利害關係人溝通機制
- 重大主題鑑別流程

■ 重大主題管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

重大主題	供應商管理		
管理機制	(一) 管理架構 ▶ 由採購單位統籌供應商開發、評估、管理及關係維護，並偕同品質、環安衛、永續及相關權責單位共同執行供應商管理作業。 ▶ 依供應商類型、合作重要性及風險程度進行分類管理，強化管理資源配置與風險控管。 ▶ 將供應商管理納入採購策略與永續管理機制，定期檢討執行情形與改善方向。	(二) 風險控管機制 ▶ 建立新供應商導入審查及既有供應商定期評核制度。 ▶ 針對關鍵供應商、高風險供應商及重大異常事件建立追蹤與改善機制。 ▶ 定期檢視供應來源集中度、交貨穩定性、品質異常與永續風險，並採取相應管理措施。 ▶ 必要時啟動供應商輔導、替代供應商評估或供應鏈調整，以降低營運衝擊。	(三) 績效監督與指標追蹤 持續追蹤並檢視下列指標，以評估策略成效： ▶ 供應商評鑑完成率 ▶ 關鍵供應商管理覆蓋率 ▶ 新供應商導入審查完成率 ▶ 供應商永續自評或稽核完成率 ▶ 在地採購或主要供應商合作占比
重大主題	職業安全與衛生		
正面實際 / 潛在衝擊	1. 建立完善之職業安全與衛生管理制度，有助於預防職業災害與工作場所意外事件發生，降低員工受傷、職業疾病及健康風險，保障員工身心安全，並維持正常營運秩序。 2. 透過持續推動安全衛生教育訓練、風險辨識及作業環境改善，可提升員工安全意識與自主管理能力，強化組織整體安全文化，降低事故發生率與相關損失。 3. 良好之職業安全衛生管理有助於提升員工對企業之信任感與歸屬感，增進工作穩定性與生產效率，並展現企業對員工照護及社會責任之重視。 4. 落實職業安全衛生管理及健康促進措施，亦有助於降低法規違規風險、提升利害關係人對企業治理能力之信任，並強化企業永續經營韌性。		
負面實際 / 潛在衝擊	1. 若工作場所安全管理不足，可能導致職業災害、工安事故或職業病發生，對員工生命安全、身體健康及心理狀態造成不利影響，並可能引發停工、損失賠償及法律責任。 2. 若未妥善執行危害辨識、風險評估與設備維護，可能增加作業環境中的潛在危害，影響生產穩定性及作業品質，並提高事故發生機率。 3. 若安全衛生教育訓練或緊急應變機制不足，員工可能缺乏正確應對風險之能力，進而擴大事故衝擊範圍。 4. 若企業未能持續改善工作環境與健康管理措施，可能影響員工出勤、工作士氣與留任意願，並損及企業聲譽及社會信任。		

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

- 永續榮耀
- 永續治理架構
- 永續發展策略與目標
- 利害關係人溝通機制
- 重大主題鑑別流程

■ 重大主題管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

重大主題	職業安全與衛生		
特定行動	職業安全管理 ▶ 建立並持續優化職業安全衛生管理制度，依據法規及營運特性推動各項安全衛生措施。 ▶ 定期辦理工作場所危害辨識、風險評估及控制措施檢討，針對高風險作業及區域強化管理。 ▶ 辦理消防安全、機械設備操作、化學品管理、緊急應變及職災預防等教育訓練，提升員工安全意識與應變能力。 ▶ 定期實施作業環境監測、設備檢查與巡查作業，確保工作場所、設施及設備維持安全狀態。 ▶ 建立事故通報、調查分析及改善追蹤機制，針對異常事件進行原因分析並落實預防改善措施。 員工健康照護與促進 ▶ 定期辦理員工健康檢查，並依檢查結果提供健康管理、追蹤關懷及高風險族群協助措施。 ▶ 推動職場健康促進活動，鼓勵員工建立良好健康習慣，提升身心健康與工作活力。 ▶ 提供職業醫學及健康諮詢資源，協助員工了解個人健康風險並及早介入。 ▶ 持續改善工作環境與作業條件，降低人因工程、過勞及心理壓力等潛在健康風險。 ▶ 建立緊急事故應變機制與演練制度，以提升災害應變效率並降低事故衝擊。		
	管理機制 (一) 管理架構 ▶ 由職業安全衛生相關權責單位統籌規劃與推動職業安全衛生管理事項。 ▶ 各部門依職掌配合執行安全衛生管理措施，並共同落實工作場所風險管理與員工健康保護。 ▶ 定期檢討職業安全衛生政策、目標及執行情形，持續優化管理制度與作業流程。	(二) 風險控管機制 ▶ 定期進行危害辨識、風險評估及控制措施盤點。 ▶ 建立事故通報、調查、改善及追蹤機制，防止類似事件 повтор 發生。 ▶ 對高風險設備、作業環境及特殊作業實施重點管理與定期檢查。 ▶ 透過教育訓練、作業標準及演練機制，提升員工風險辨識與緊急應變能力。	(三) 績效監督與指標追蹤 持續追蹤並檢視下列指標，以評估策略成效： ▶ 職業災害件數 ▶ 失能傷害頻率 (FR) ▶ 職業安全衛生教育訓練人次／時數 ▶ 作業環境監測結果 ▶ 健康檢查完成率 ▶ 職場健康促進活動參與情形 ▶ 職安缺失改善完成率
重大主題	經營績效		
正面實際 / 潛在衝擊	有效進行對應之資源調度與籌措，優化資源利用，從而提高整體營運效率及創造價值鏈產值。		
負面實際 / 潛在衝擊	若資源配置或供應鏈管理不佳，可能影響營運效率、成本控制及整體獲利表現。		
特定行動	存貨管理： ▶ 與多家供應商合作，避免依賴單一廠商，增強供應鏈彈性。 生產彈性： ▶ 投資高效及自動化裝置，提高生產效率，快速調整產品線。		
	資金運用： ▶ 建立流動資金管理系統，監控現金流，確保靈活運用資金，並結合短期與長期融資，確保高需求期間具備充足現金流。 人力資源規劃： ▶ 建立長期人力資源規劃機制，預測未來人力需求變化，並定期檢視與調整人力資源策略。		

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

- 永續榮耀
- 永續治理架構
- 永續發展策略與目標
- 利害關係人溝通機制
- 重大主題鑑別流程
- 重大主題管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

重大主題	經營績效		
管理機制	(一) 管理架構 ▶ 由相關權責單位依職掌執行財務管理、營運規劃、供應鏈協調及人力資源配置。 ▶ 透過跨部門協作機制，整合資源調度與經營管理作業，提升整體營運效率。	(二) 風險控管機制 ▶ 定期檢視市場需求、供應鏈狀況、存貨水位及資金流動情形。 ▶ 透過多元供應來源、生產調度及資金規劃，降低營運中斷與財務風險。 ▶ 持續追蹤外部經濟環境與產業變化，適時調整營運與資源配置策略。	(三) 績效監督與指標追蹤 持續追蹤並檢視下列指標，以評估策略成效： ▶ 營收表現 ▶ 獲利能力 ▶ 存貨週轉情形 ▶ 現金流狀況
重大主題	社會參與		
正面實際 / 潛在衝擊	1. 透過社會參與及公益投入，有助於回應在地需求，促進社區發展與社會共融。 2. 持續推動教育、關懷及環境相關行動，可提升企業正面影響力，強化利害關係人認同與信任。		
負面實際 / 潛在衝擊	1. 若社會參與投入不足，可能降低企業與在地社區之連結，影響企業社會價值之發揮。 2. 若資源投入與實際需求未能妥善對接，可能影響活動成效與資源使用效益。		
特定行動	▶ 持續推動教育支持、弱勢關懷及社區參與等公益行動。 ▶ 結合企業資源與員工參與，擴大社會影響力。 ▶ 依據在地需求規劃相關方案，提升社會參與成效。		
管理機制	(一) 管理架構 ▶ 由相關權責單位統籌社會參與活動之規劃、執行與資源整合。 ▶ 結合內部跨部門協作及外部合作夥伴，共同推動各項社會參與方案。	(二) 風險控管機制 ▶ 定期檢視社會參與主題與方案內容，確保符合企業理念及在地實際需求。 ▶ 針對資源投入、活動執行及受益對象回饋進行評估，作為後續調整依據。 ▶ 持續關注社區需求與外部環境變化，適時調整推動方向與執行方式。	(三) 績效監督與指標追蹤 持續追蹤並檢視下列指標，以評估策略成效： ▶ 活動場次 ▶ 參與人次 ▶ 受益對象人數 ▶ 資源投入情形 ▶ 活動回饋與執行成效

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

- 永續榮耀
- 永續治理架構
- 永續發展策略與目標
- 利害關係人溝通機制
- 重大主題鑑別流程
- 重大主題管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

重大主題	資訊安全		
正面實際 / 潛在衝擊	1. 建立完善之資訊安全管理制度，有助於保護公司機密資訊、營運資料、客戶資料及智慧財產，降低資訊外洩、系統中斷及網路攻擊風險，確保企業營運穩定與資料完整性。 2. 透過持續強化資訊安全防護措施、系統管理與風險監控機制，可提升組織對資安事件之預防、偵測與應變能力，強化企業營運韌性與數位治理能力。 3. 落實資訊安全管理與員工資安意識培訓，有助於提升全員對資訊風險之辨識與防範能力，降低人為疏失造成之資安事件，建立良好資安文化。 4. 健全之資訊安全管理機制有助於提升客戶、合作夥伴及其他利害關係人對企業之信任，強化企業聲譽及市場競爭力。		
負面實際 / 潛在衝擊	1. 若資訊安全管理不足，可能導致機密資訊外洩、個人資料遭未經授權存取、系統遭入侵或勒索攻擊，進而影響營運穩定性與企業信譽。 2. 若系統防護、備份或權限控管機制不完善，可能造成資料遺失、服務中斷或重要資訊遭竄改，影響業務運作、客戶服務及決策品質。 3. 若員工資安意識不足，可能因釣魚郵件、社交工程、密碼管理不當或操作疏失，提升資安事件發生機率。 4. 若未能有效因應資訊安全事件，可能衍生法規遵循風險、客戶信任下降、品牌形象受損及額外營運成本。		
特定行動	資訊安全制度與技術防護 ▶ 建立並持續優化資訊安全管理制度，訂定相關管理辦法、作業規範及管控制度。 ▶ 強化網路、主機、端點設備及系統存取控制，降低未經授權存取及惡意攻擊風險。 ▶ 定期執行系統弱點檢測、修補更新及設備維護作業，提升整體資訊環境安全性。 ▶ 建立資料備份與復原機制，確保重要資料與系統於異常情形下可儘速復原。 ▶ 導入資安監控與異常通報機制，提升資安事件之即時偵測與處理能力。	資安風險管理與應變能力 ▶ 定期進行資訊資產盤點、風險評估與權限檢視，辨識重要系統、資料及潛在風險。 ▶ 建立資安事件通報、調查、應變與改善機制，降低事件影響並防止類似事件再次發生。 ▶ 辦理災難復原、營運持續及資安應變演練，強化跨部門協作與緊急應變能力。 ▶ 持續關注外部資安威脅情勢與法規要求，適時調整防護措施與管理機制。	資安意識與教育訓練 ▶ 定期辦理全員資訊安全宣導與教育訓練，提升員工對釣魚郵件、社交工程及日常資安風險之辨識能力。 ▶ 針對資訊相關人員及關鍵職務同仁辦理進階資安課程，強化專業防護與管理能力。 ▶ 透過宣導活動、測試演練及政策公告等方式，持續深化企業內部之資訊安全文化。
管理機制	(一) 管理架構 ▶ 由資訊相關權責單位統籌資訊安全政策規劃、制度建立、風險管理及技術防護措施推動。 ▶ 各部門依業務需求與權責配合落實資訊安全管理措施，共同維護資訊資產安全。 ▶ 定期檢討資訊安全政策、風險狀況及執行成效，持續優化管理制度。	(二) 風險控管機制 ▶ 定期執行資訊資產盤點、風險評估、弱點檢測與權限管理。 ▶ 建立資安事件通報、調查分析、改善追蹤與預防機制。 ▶ 持續監測外部威脅與系統異常情形，並強化備份、復原及營運持續管理。 ▶ 透過教育訓練、演練及制度宣導，提升員工資安風險意識與應變能力。	(三) 績效監督與指標追蹤 持續追蹤並檢視下列指標，以評估策略成效： 1. 資安事件件數 2. 高風險弱點改善完成率 3. 資安教育訓練完成率 4. 釣魚郵件演練結果 5. 系統備份與復原測試執行情形 6. 權限檢視完成率

CH1 關於宜鼎國際

- 1.1 公司簡介
- 1.2 主要產品與加成價值
- 1.3 產品品質與客戶滿意度
- 1.4 法規遵循

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

CHAPTER

1

永續經營

關於宜鼎國際

1.1 公司簡介	23
1.2 主要產品與加成價值	29
1.3 產品品質與客戶滿意度	33
1.4 法規遵循	35

年度績效亮點



2025 年度入選上櫃 ESG 30 指數



客戶滿意度連續五年總平均分數 4.7 分

■ 2025 年度客戶滿意度調查連續五年總平均分數 4.7 分



每股盈餘 21.72 元

■ 2025 年度維持高獲利，每股盈餘 21.72 元



未有任何重大違反法規事件

■ 2025 年度未有任何重大違反法規事件



通過 ISO 27001 資訊安全管理系統第三方驗證

■ 2025 年度持續通過 ISO 27001 資訊安全管理系統第三方驗證



■ 1.1 公司簡介

□ 1.2 主要產品與加值價值

□ 1.3 產品品質與客戶滿意度

□ 1.4 法規遵循

1.1 公司簡介

本公司以工業級儲存奠定領導地位，總部設於台灣、事業版圖遍及全球，自 2022 年正式確立集團 AI 發展策略後，持續透過前瞻佈局與軟硬體整合實力，以「核心資料運算與儲存、邊緣 AI 系統與解決方案、電腦視覺 AI 感測」為三大經營主軸，朝全球邊緣 AI 解決方案領導品牌邁進。

呼應隨 AI 急遽成長的儲存、算力與功能擴充等需求，本公司以「Architect Intelligence」為核心精神，為客戶全方位提供工控記憶體與儲存模組、邊緣 AI 系統與運算解決方案、視覺感測相機模組、以及各式智能週邊擴充模組，全面強化從資料中心伺服器至邊緣設備端的基礎建設。此外，本公司更積極攜手國際大廠、ISV（獨立軟體供應商）與各垂直領域的專業夥伴，透過技術架構銜接與軟硬體整合，打造跨平台的一站式邊緣 AI 解決方案，並簡化 AI 訓練、推論與佈署流程，加速推動 AI 應用於全球智慧城市、智慧車載、智慧醫療、智慧製造等垂直領域落地。

我們密切關注工控及邊緣 AI 領域的市場脈動及產業需求，並秉持創新精神、長期投注研發資源，積極鞏固市佔與技術領先，同時亦致力提升全球服務滿意度，維繫長久穩健的客戶關係，打造以「極致服務」為核心的獨特價值鏈。除了產品創新與獲利成長，宜鼎亦高度重視企業永續，將「E-S-G」三大面向的響應與實踐，融入至集團經營及企業文化。宜鼎秉持「一群夥伴、一同經營」的理念，鼓勵集團員工、經營團隊、供應鏈夥伴及全體利害關係人，共同響應環境、教育、社會參與等多元議題，並結合自身科技專業與在地連結性，落實具「宜鼎特色」的企業社會責任，並以成為永續企業典範為目標，持續前行。

公司基本資料

公司名稱	宜鼎國際股份有限公司
公司簡稱	宜鼎
資本額	960,407,170 元
2025 年營業額	14,261,262 (仟元)
產業別	電腦及週邊設備業
主要經營業務	工業用嵌入式儲存裝置
董事長	簡川勝
總經理	簡川勝
發言人	郭光耀
營運總部	新北市汐止區大同路一段 237 號 5 樓
公司聯絡電話	02-77033000
公司網址	www.innodisk.com



■ 1.1 公司簡介

□ 1.2 主要產品與加值價值

□ 1.3 產品品質與客戶滿意度

□ 1.4 法規遵循

■ 全球市場認可



Gartner

全球工業級
固態硬碟
市佔第一



TrendForce

全球前
十大 DRAM 模組
供應商



Interbrand

前 40 大
臺灣最佳國際品牌



Forbes

前 200 大
亞洲中小型企業



2026 E3.L PCIe Gen5 資料中心固態硬碟

2026 LPDDR5X LPCAMM2 記憶體模組

2026 MIPI over Type-C 8MP 定焦相機模組

2026 邊緣 AI 系統 (APEX-P200)



2025 MIPI over Type-C 相機模組

2025 2025 E3.L 5QS-P 資料中心固態硬碟

2024 E1.S 4TG2-P 固態硬碟

2023 nanoSSD 微型固態硬碟



Most Innovative
Memory Technology

2025 CXL 記憶體模組

2022 極寬溫 DDR4 記憶體模組



2024 USB 嵌入式相機模組

CH1 關於宜鼎國際

■ 1.1 公司簡介

- 1.2 主要產品與加成價值
- 1.3 產品品質與客戶滿意度
- 1.4 法規遵循

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 全球營運佈局



成立 2005	營業地區 25	全球員工 1,031	每月產能 1,350K
資本額 (USD) 32.01M	2025 營業額 (USD) 475.38M	專利數 199	

匯率 USD : NTD = 1 : 30

1.1.1 組織架構

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

■ 1.1 公司簡介

- 1.2 主要產品與加成價值
- 1.3 產品品質與客戶滿意度
- 1.4 法規遵循

CH2 公司治理

CH3 環境治理

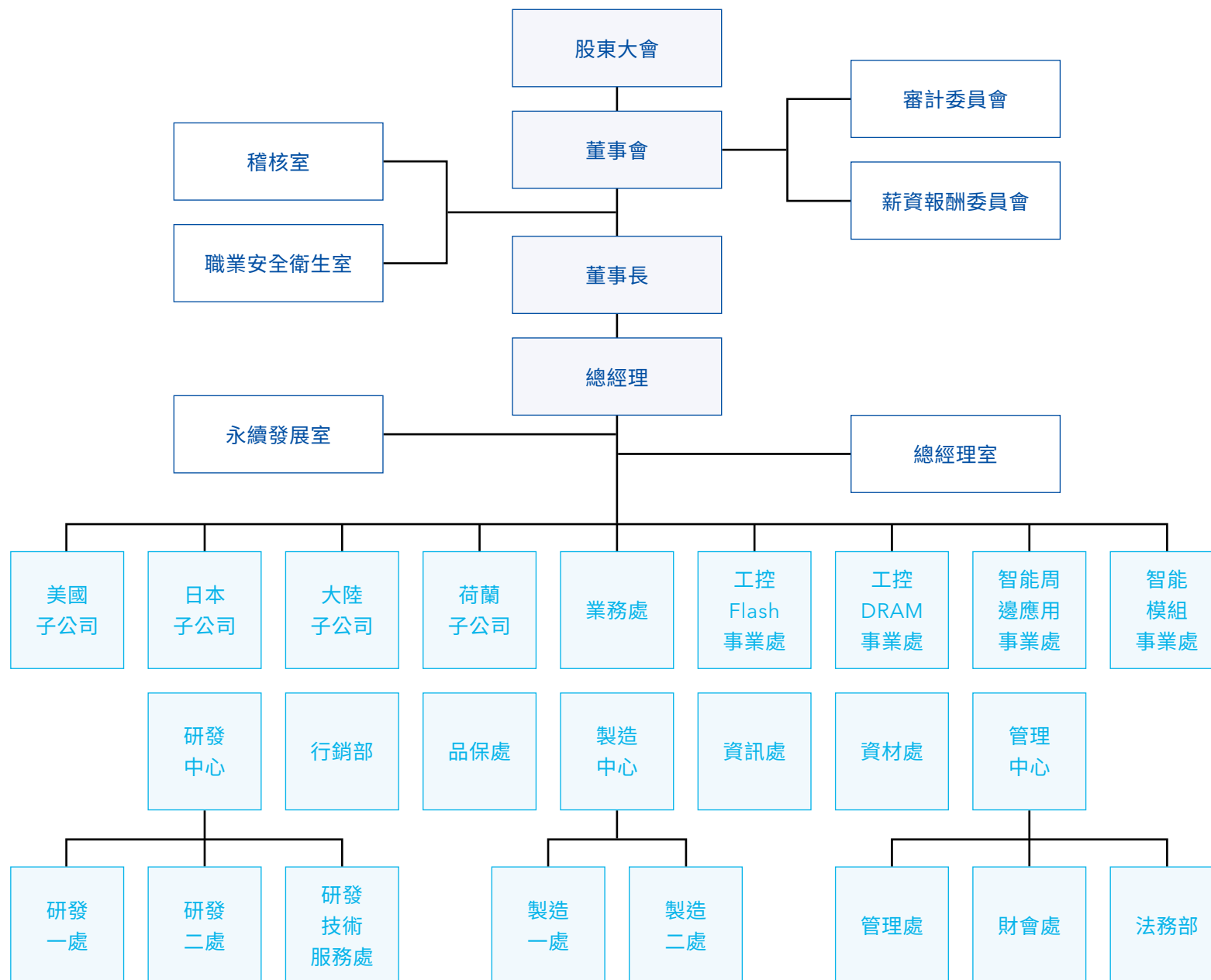
CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

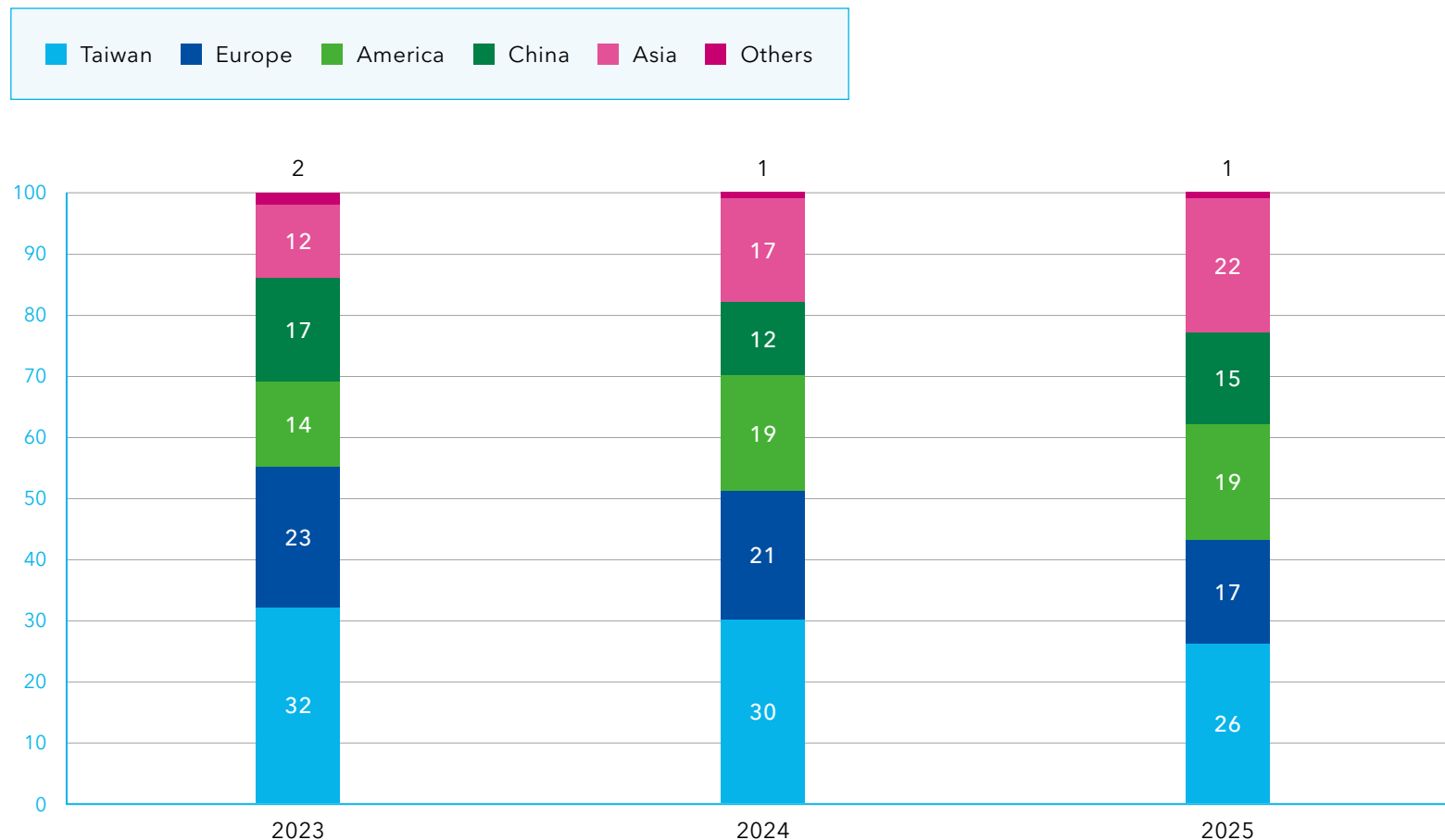
附錄



1.1.2 全球各區營收占比

宜鼎立足台灣、放眼全球，全球營運總部與研發製造中心均設於台灣；憑藉堅強的創新研發能力及極致的客製化產品能力，成功將產品事業推向全世界，並於美國、中國、歐洲與日本等地設有營業據點，提供全球客戶細膩的在地技術與業務支援。

以下為近三年本公司在全球各區域營收占比之變化：



■ 1.1 公司簡介

□ 1.2 主要產品與加成價值

□ 1.3 產品品質與客戶滿意度

□ 1.4 法規遵循

1.1.3 關係企業

單位：新台幣仟元

關係企業公司名稱	與公司之關係	持有本公司股份			本公司持有關係企業股份		
		股數	持股比例	投資金額	股數	持股比例	投資金額
Innodisk Global-M Corporation	子公司	-	-	-	665,000	100.00%	20,154
Innodisk USA Corporation	子公司	-	-	-	2,046,511	100.00%	140,499
安提國際股份有限公司	子公司	-	-	-	25,762,726	67.06	67,300
宜鼎日本株式會社	子公司	-	-	-	196	100.00%	3,533
Innodisk Europe B.V.	子公司	-	-	-	50,000,100	100.00%	17,802
Innodisk France SAS	孫公司	-	-	-	5,000	100.00%	175
Innodisk Germany GmbH	孫公司	-	-	-	250	100%	868
宜鼎芯存科技(深圳)有限公司	孫公司	-	-	-	註	100.00%	18,168
安捷科技股份有限公司	子公司	-	-	-	58,400,000	100.00%	57,133
AETINA USA CORPORATION	孫公司	-	-	-	200,000	100.00%	6,098
AETING Europe B.V.	孫公司	-	-	-	100	100.00%	-
安提日本株式會社	孫公司	-	-	-	500	100.00%	1,087
安提(深圳)人工智能有限公司	孫公司	-	-	-	註	100.00%	1,360

註：未發行股數。

1.1.4 公協會參與

宜鼎積極參與產業公協會，以促進產業發展並強化企業社會責任，透過與業界夥伴的緊密合作，關注產業政策、技術發展及永續經營議題。

透過這些公協會平台，宜鼎定期參與產業交流、政策倡議及標準制定，共同推動產業創新與永續發展。

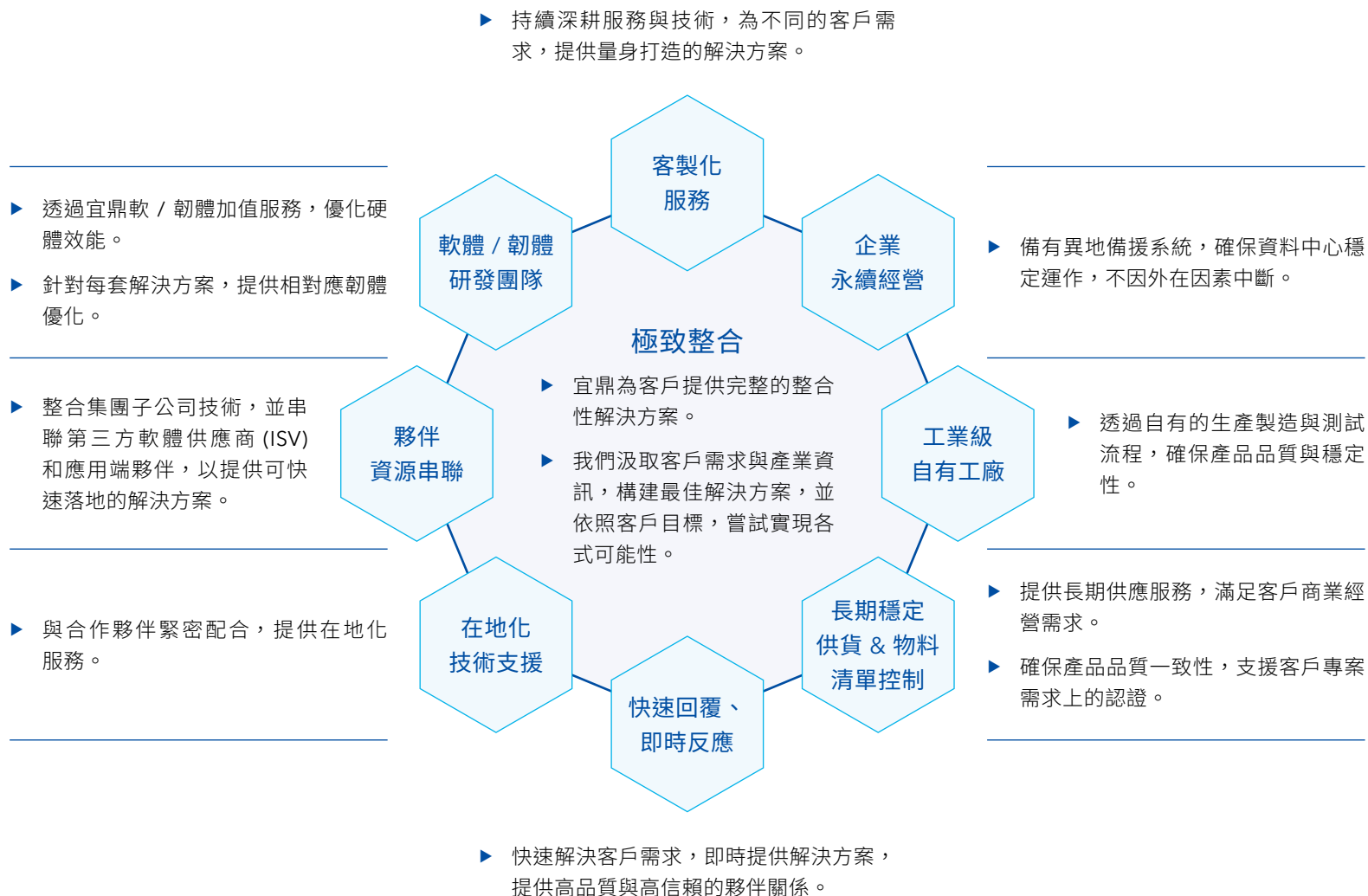
我們致力於透過跨界合作，提升台灣科技產業的競爭力，並落實企業環境、社會與治理(ESG)目標，以實際行動促進產業與社會的共同成長。

■ 2024 年宜鼎所參與的產業發展相關公協會

- ▶ 台北市電腦商業同業公會 (Taipei Computer Association)
- ▶ 新北市電腦商業同業公會 (New Taipei City Computer Association, NTCA)
- ▶ 台灣區電機電子工業同業公會 (簡稱電電公會、TEEMA)
- ▶ 智慧產業電腦物聯網協會 (Intelligent Computer&AIoT Association, ICAA)

1.2 主要產品與加成價值

1.2.1 服務價值



CH1 關於宜鼎國際

□ 1.1 公司簡介

■ 1.2 主要產品與加成價值

□ 1.3 產品品質與客戶滿意度

□ 1.4 法規遵循

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

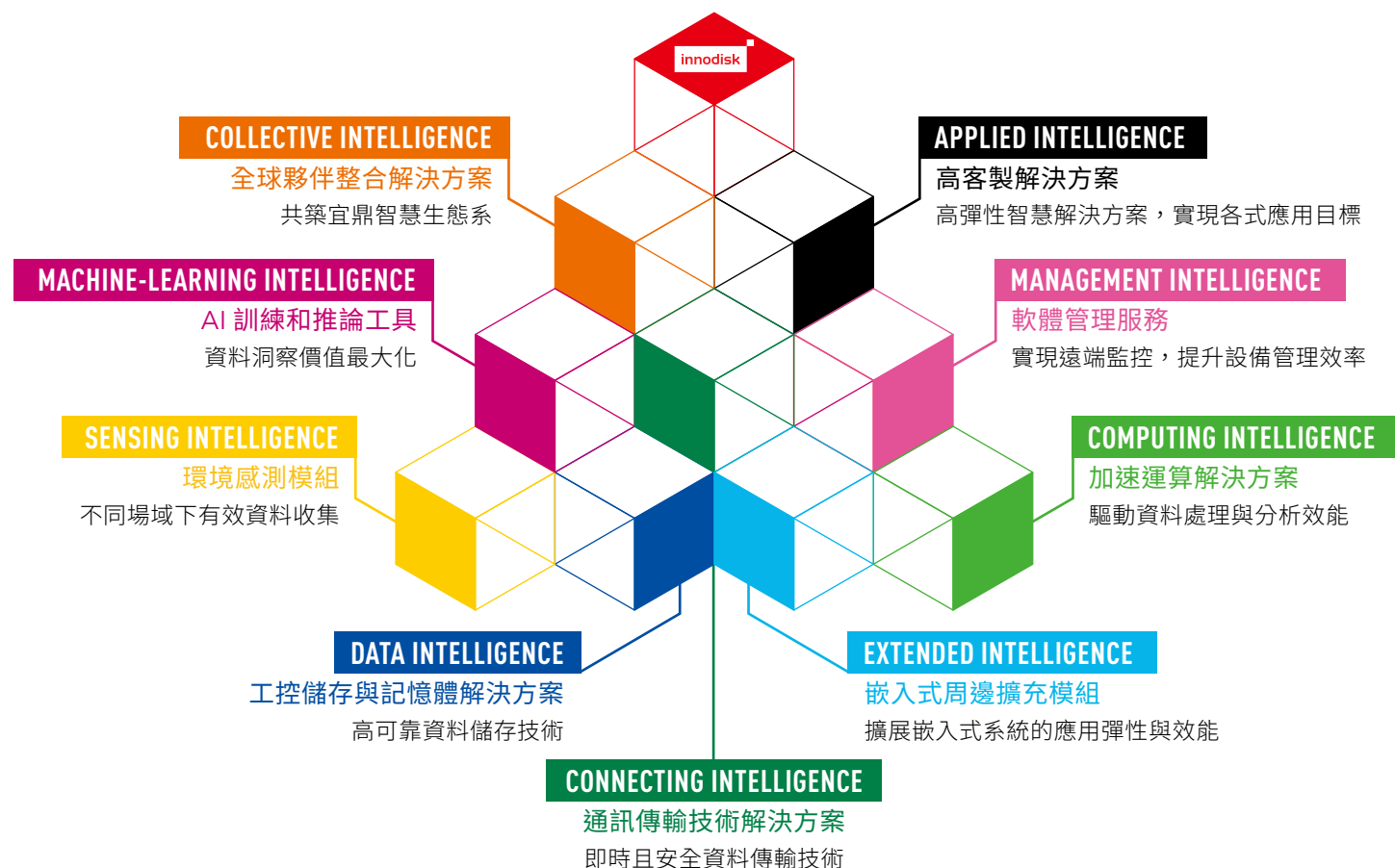
CH7 社會參與

附錄

1.2.2 主要產品

本公司的業務版圖由工控市場奠基，而今朝向 AI 應用層層遞進，逐步延伸至邊緣 AI、電腦視覺等廣泛應用領域。為清晰定義公司的 AI 發展戰略，宜鼎於 2024 年初正式確立全新「Architect Intelligence」(智構未來) 品牌主張，並在此架構下，將旗下涵蓋嵌入式儲存、記憶體模組、智能周邊擴充模組及 AI 邊緣運算解決方案的眾多產品，重新整合歸納為九大各具意涵的智能產品類別 (Intelligence)，透過各項智能的相互加乘，結合宜鼎的客製化服務專長，與客戶共同構築 AI 解決方案，加速邊緣運算效率、感知應用場域中的即時動態，為未來的技術革新奠定穩固基石。

▣ 集團旗下邊緣 AI 產品與解決方案



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

□ 1.1 公司簡介

■ 1.2 主要產品與加成價值

□ 1.3 產品品質與客戶滿意度

□ 1.4 法規遵循

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

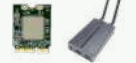
CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

▣ 集團旗下邊緣 AI 產品與解決方案

軟體 / 韌體	雲端 AI 平台		AI-Stack 工具 / SDK	
	 Remote Management / OOB / OTA / Recovery / Security / Diagnosis		   AccelBrain(RAG) / AccelTune / iVIT-Training / iVIT-Inference	
	軟體工具		作業系統	
	iSMART / iTracker / iOPAL / iRAID		x86 / Arm, Window / Linux	
AI 加速卡	NVIDIA		Intel	Qualcomm
				
AI 平台	x86			Arm
				
嵌入式周邊	Flash	DRAM	Display	Storage
				
	LAN	CAN Bus / CAN FD	GNSS	Wireless
				
感測器	Embedded Camera Module			Air & Gas Sensor
				

- 1.1 公司簡介
- 1.2 主要產品與加成價值
- 1.3 產品品質與客戶滿意度
- 1.4 法規遵循

目前，宜鼎的產品研發策略以「核心資料運算與儲存、邊緣 AI 系統與解決方案、電腦視覺 AI 感測」為三大主軸。不僅於核心的記憶體與儲存業務，透過 LPCAMM2、E3.L Gen5 固態硬碟等次世代產品持續創新，更研發銜接全球領先加速器架構的邊緣 AI 運算平台、以及助力邊緣端視覺應用的嵌入式相機模組，透過涵蓋各項邊緣端應用的多元解決方案及整合服務，鞏固市場占有率及品牌能見度，產品亦獲得 Embedded World - Best in Show、台灣精品獎等肯定。同時，宜鼎亦持續強化與全球科技大廠、獨立軟體供應商 (ISV) 的夥伴生態系，以穩健成長的企業佈局，迎向由 AI 應用及算力需求帶動的市場擴張與挑戰。



- 1.1 公司簡介
- 1.2 主要產品與加值價值
- 1.3 產品品質與客戶滿意度
- 1.4 法規遵循



1.3 產品品質與客戶滿意度

1.3.1 產品品質

在工業控制（工控）領域，固態硬碟（SSD）和動態隨機存取記憶體（DRAM）等儲存裝置的品質管理至關重要。這些產品廣泛應用於自動化、醫療、交通、國防等關鍵領域，其可靠性和穩定性直接影響系統的安全與效率。因此，從研發設計、驗證到生產的全過程中，建立嚴謹的品質管理體系，確保產品在各種嚴苛環境下的卓越性能，是企業競爭力的關鍵所在。

■ 研發設計階段的品質管理

在研發設計初期，品質管理已融入產品生命週期的每個環節。首先，制定詳細的設計規範，確保產品符合工控領域的特定需求，如抗震動、耐高溫、抗電磁干擾等。

■ 產品驗證階段的品質管理

在研發階段進行基本功能測試、長時間測試、不間斷開關機測試、電源失效測試、環境可靠度測試（高 / 低溫濕度操作、落下、震動、衝擊、儲存）、EMC 測試、安規測試、相容性測試、資料儲存測試（Data Retention Test）及可靠度驗證測試（Reliability Demonstration Test）等，確保產品在各種環境下的穩定性和可靠性。

■ 生產階段的品質管理

在生產階段，實施嚴格的品質控制措施至關重要。首先，建立完善的供應商管理體系，確保供應商提供的原材料和元件符合品質要求。其次，在生產過程中，採用統計過程控制（SPC）等方法，監控生產流程，及時發現並糾正偏差。此外，培養全員品質意識，持續改進生產流程，提高產品品質讓大家都有大 Q 的概念。

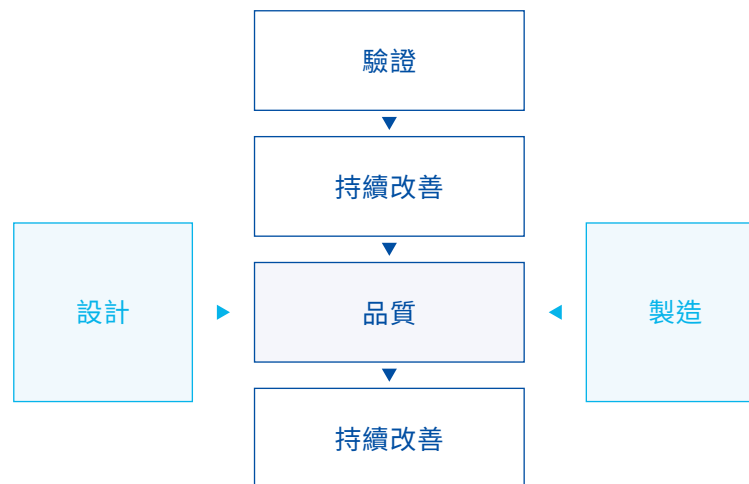
■ 環境與永續考量

在追求高品質的同時，環境與永續發展的考量也日益重要。如預計在 2025 年執行的塑膠公約專案，我司已逐步針對塑料使用進行盤查，後續將逐步地推動減塑策略，包含降低產品包裝中的塑料含量、導入可回收或生物可分解材料，以及提升供應商的環保意識。

■ 持續改進與創新

品質管理是一個持續改進的過程。透過定期的品質審核和客戶反饋，識別改進空間，推動產品和流程的持續優化。同時，積極關注行業技術發展，採用先進的製造技術和管理方法，如自動化生產、人工智慧檢測等，提高生產效率和產品品質。

在工控領域，宜鼎國際的產品品質都是從研發設計、驗證到生產的全流程嚴格控制。同時，結合環境與永續發展的考量，企業才能在滿足客戶需求的同時，履行社會責任。



- 1.1 公司簡介
- 1.2 主要產品與加成價值
- 1.3 產品品質與客戶滿意度
- 1.4 法規遵循

1.3.2 客戶滿意度

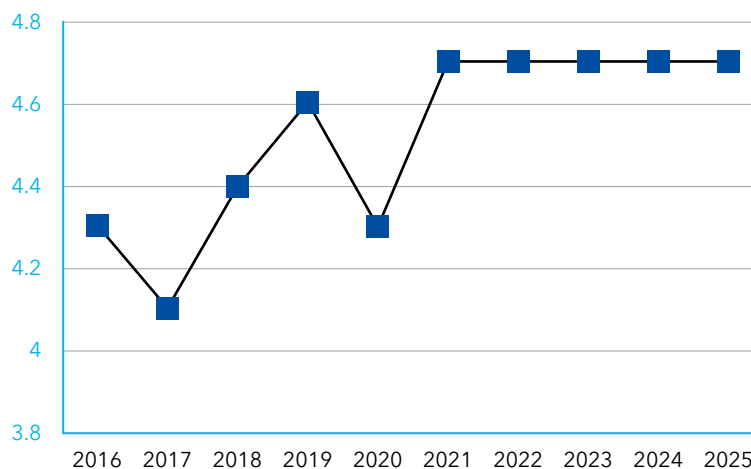
每年針對該年度有交易之客戶進行滿意度調查，調查內容包含產品品質、危害物質規範管理 (HSF)、交貨速度、售後服務、技術服務、資訊流通等項目，滿分為 5 分。問卷以系統自動發送，並排除年交易量少於新台幣 50 萬元的客戶。

若個別客戶之單項調查滿意度低於 3 分或總平均低於 3 分，將就低分項目與內部相關單位討論改善措施，並回覆客戶。

2025 年交易客戶數 1,255 家，扣除年交易量少於新台幣 50 萬元的客戶 604 家；問卷有效回收數為 328 家，總平均分數為 4.7 分。平均得分最高項目為整體客戶回應與回覆效率，達 4.8 分；得分最低項目為官網產品相關更新資訊，為 4.6 分。

有效問卷 328 家	總平均分數 4.7 分
4.8 分 平均最高分項目	4.6 分 平均最低分項目

■ 客戶滿意度歷年分數曲線圖



■ 客戶隱私權（保密條款）

嚴格遵守保密條款合約的內容是我們對客戶的基本承諾，對合作過程中，客戶所提供的相關任何需保密的資訊，從技術面的軟硬體技術資料，甚至是代理商所提供的客戶資訊，都根據客戶需求在事前與客戶簽訂保密條款，以確實維護客戶資訊安全的需求。



- 1.1 公司簡介
- 1.2 主要產品與加值價值
- 1.3 產品品質與客戶滿意度

■ 1.4 法規遵循

1.4 法規遵循

自 2005 年以來，即以遵循公開發行公司相關法規、勞動基準法、職業安全衛生法、環保法規與地方要求之標準訂定各項內部作業辦法，上櫃之後更隨時掌握主管機關修正法之脈動並適時調整，以此來要求集團內各分點與子公司共同遵守。

商業道德反映企業的文化核心，本公司禁止任何形式的貪污、敲詐、勒索及挪用公款之行為。自 2012 年即依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」，制訂「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」。

持續關注國內外政策與法令變動，鑑別影響公司營運或財務的各項風險，並建立完善嚴謹的法令遵循作業程序，由法務單位及相關部門統整，定期檢視法令遵循情形及流程精進。本公司 2024 年無任何涉及反競爭、反托拉斯或壟斷行為之訴訟，另依循 GRI Standards 要求，揭露包括經濟、環境與社會之法規遵循指標，皆無因未遵守法令而受到重大之金錢罰鍰或其他非金錢上處罰之情事。

■ 環境類別法規遵循

2025 年無任何因違反環境法律和法規而遭受重大裁罰之情事，亦無發生正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴。加強環保教育、落實節能減碳、企業永續經營、提升安全意識、促進員工健康、控制危害風險、落實法規、持續改善達成減廢、零災害目標。

本公司已建置宜鼎國際供應商行為準則，與供應商的溝通包含環境、環保、能源、人權以及職災等方向進行要求。目前整體簽署回收率已達 100%。



其供應商管理請詳本公司企業永續網站

<https://esg.innodisk.com/environment/supply-chain>

■ 社會與經濟類別法規遵循

2025 年無發生貪腐事件、侵犯顧客隱私或遺失顧客資料之投訴。為確保同仁對公司誠信經營、防貪腐政策及吹哨者機制有清晰的了解，自 2022 年起安排台灣區同仁參與課程。為確認在此溝通過程中，同仁對政策有正確的了解，課程除了影片 / 現場說明外，也設計相關提問，以檢視每位同仁的認知和公司政策一致。

■ 產品銷售法規遵循

產品銷售方面，2025 年無違反產品與服務的健康和安全法規；行銷與標示方面，無違反產品與服務之資訊標示相關法規的事件，亦無違反行銷傳播相關法規之情事。本公司針對顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等重要議題，始終秉持遵循相關法規及國際準則的原則。我們透過 QPCS000300 客戶抱怨管理程序與系統，建立了完善的申訴機制，確保客戶意見得以被有效控管與處理，同時提升產品與服務品質。

此外，公司更於永續官網 (<https://esg.innodisk.com/zh/environment/green>) 公開揭露，我們依循法規並積極推動永續發展的決心外，也提供消費者或客戶適時反饋，並於要求的時限內回應，以進一步的提升利害相關者們對宜鼎的信任。



- 2.1 公司治理
- 2.2 經濟績效
- 2.3 資訊安全管理
- 2.4 誠信經營
- 2.5 供應商管理

CHAPTER

2

永 續 經 營
公 司 治 理

2.1 公司治理	37
2.2 經濟績效	46
2.3 資訊安全管理	49
2.4 誠信經營	53
2.5 供應商管理	54

年度績效亮點



榮獲前 6%~20% 之企業

■ 2025 年度公司治理評鑑上櫃公司榮獲前 6%~20% 之企業



無貪腐及違反誠信經營相關事件

■ 2025 年度無貪腐及違反誠信經營相關事件



無洩漏資訊安全之情事

■ 2025 年度無洩漏資訊安全之情事



在地採購金額占比提升 3.31%

■ 2025 年在地採購金額與去年相較，整體占比提升 3.31%



2.1 公司治理

2.1.1 董事會

■ 董事會成員與其職務

本公司董事成員共計 9 人（含獨立董事 4 人），任期三年（2024 年 5 月 31 日 ~ 2027 年 5 月 30 日），為強調董事會之獨立性與多元性，其董事成員包括董事長、董事及獨立董事，成員分別為 8 位男士及 1 位女士，董事成員皆忠實執行業務及盡善管理人之注意義務，並以高度自律及審慎之態度行使職權，而本公司因營運所需，故董事長與總經理同一人，唯已增加獨立董事席次為四席，且公司董事過半數未兼任公司經理人及員工，促使董事會保有客觀性及監督的力量。

■ 董事會職能

本公司董事會依照「董事會議事規範」、「誠信經營作業程序及行為指南」進行公司治理運作，每季定期召開董事會（2025 年董事會召開 6 次，出席率 92.59%，請參考宜鼎 2025 年年报－董事會運作情形，查閱網址：<http://mops.twse.com.tw/>），並對於有利害關係之議案應依董事會議事規範規定於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決同時皆進行利益迴避（2025 年迴避情形參考宜鼎 2025 年年报－董事會運作情形，查閱網址：<http://mops.twse.com.tw/>）。現有董事皆忠實履行其董事職責，每位董事對公司經營方針皆能充分表達並凝聚共識，做成決議後交由經營階層執行，並持續監督其執行成效，善盡董事會之職責。

■ 董事提名及選舉

本公司訂定「董事選舉辦法」，明訂董事候選人採提名制，其提名、資格及評估之政策及標準。本公司董事成員的提名考量董事會之整體配置，並經由嚴謹的遴選程序，不僅考量多元背景、知識、技能及素養，同時也依公司未來規劃之實際需求進行遴選。且董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。

■ 獨立董事

本公司於 2012 年設置獨立董事，進而強化董事會運作，獨立董事具備專業知識，其持股及兼職皆有所限制，且於執行業務範圍內應保持獨立性，不得與公司有直接或間接之利害關係，更能發揮最大功能，並增加公司財務報表透明度，保障股東權益及提昇公司價值，達到永續經營之目標。

■ 董事會與功能性委員會（審計及薪酬）之績效評估

本公司於 2020 年 8 月訂定「董事會績效評估辦法」執行董事會績效評估，針對整體董事會、個別董事成員及功能性委員會（審計及薪酬）每年定期進行績效評估，評估作業採用問卷方式自評。2025 年評估結果良好並於 2026 年 2 月 26 日提報董事會，年度績效評估結果請參考宜鼎 2025 年年报（查閱網址：<http://mops.twse.com.tw/>）。

■ 組成多元化情形

本公司「公司治理實務守則」第二十條訂定，董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

01 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

02 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

■ 2.1 公司治理

□ 2.2 經濟績效

□ 2.3 資訊安全管理

□ 2.4 誠信經營

□ 2.5 供應商管理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 董事會整體應具備之能力

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

- | | | | |
|--------------|-----------|----------|---------|
| 1. 營運判斷能力 | 3. 經營管理能力 | 5. 產業知識 | 7. 領導能力 |
| 2. 會計及財務分析能力 | 4. 危機處理能力 | 6. 國際市場觀 | 8. 決策能力 |

■ 2025 年董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	課程類別	進修時數
董事長	簡川勝	114/10/21	社團法人中華民國內部稽核協會	風險導向內部稽核方法與實務	風險管理	6.0
董事	李鐘亮	114/12/15	社團法人中華民國內部稽核協會	商業智慧與數據分析方法	公司治理	6.0
董事	朱慶忠	114/10/17	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	詐騙手法剖析及洗錢相關法規案例介紹	風險管理	3.0
		114/10/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	AI 發展應用與法律新課題	產業發展	3.0
董事	徐善可	114/08/22	中華民國工商協進會	2025 台新新光淨零高峰論壇	永續發展	3.0
		114/09/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	公司治理	3.0
法人董事 代表人	吳錫熙	114/10/03	財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續政策與永續揭露準則實務應用解析	永續發展	6.0
獨立董事	王銀添	114/08/07	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理(含性平)	風險管理	3.0
		114/08/07	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 下美中經濟與台灣產業展望	公司治理	3.0
獨立董事	林謂立	114/10/02	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理評鑑轉型 ESG 評鑑因應策略	公司治理	3.0
		114/10/15	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業併購實務及案例解析	公司治理	3.0
獨立董事	楊鎧蟬	114/05/13	社團法人台灣董事學會	全球化企業管理策略	公司治理	3.0
		114/08/12	社團法人台灣董事學會	AI 驅動的產業數智轉型與商業創新應用	產業發展	3.0
		114/12/24	社團法人中華公司治理協會	AI 人工智慧與公司治理	公司治理	3.0
獨立董事	羅世薰	114/09/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	風險管理	3.0
		114/10/23	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	創造多元共融組織環境，從職場霸凌事件談 DEI 推動與領導力提昇之必要性	公司治理	3.0

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

■ 2.1 公司治理

- 2.2 經濟績效
- 2.3 資訊安全管理
- 2.4 誠信經營
- 2.5 供應商管理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

本公司董事會之議事規則係以建立良好治理制度、健全監督功能及強化管理機能為主要目的。除法令或章程另有規定者外，董事會議之進行應依本公司「董事會議事規則」之規定辦理。董事會召開時，董事會指定之議事單位應備妥相關資料供與會董事隨時查閱，並得視議案內容通知相關部門非擔任董事之經理人員列席，必要時亦邀請會計師、律師或其他專業人士參與會議。

本公司「誠信經營作業程序及行為指南」中明文規定，禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、提供或接受不合理原則禮物、款待或其他不正當利益、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權、從事不公平競爭之行為、產品及務於研發、採購、製造或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

■ 審計委員會

審計委員會旨在協助董事會執行監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務。審議的事項包括：公司財務報表、公司稽核及會計政策與程序、公司內部控制制度、可能的利益衝突、重大資產或衍生性商品交易、募集或發行有價證券、簽證會計師之委任、解任或報酬，以及財務、會計或內部稽核主管之任免等。依審計委員會組織章程之規定，審計委員會於其責任範圍內，有權進行任何適當的審核及調查，並且與公司內部稽核人員、簽證會計師及所有員工間皆有直接聯繫之管道。審計委員會也有權聘請律師、會計師或其他顧問協助其執行職務。審計委員會一年至少召開四次。

2025 年成員由四位獨立
董事組成並召開

5 次

出席率

100%



請參考宜鼎 2025 年年報－審計委員會運作情形，查閱網址：

<http://mops.twse.com.tw/>

■ 薪資報酬委員會

最高治理單位之薪酬政策為協助董事會執行與評估公司整薪酬政策，及董事、經理人之報酬。本公司薪酬委員會至少每年召開二次。

2025 年成員由四位獨立
董事組成並召開

3 次

出席率

100%



請參考宜鼎 2025 年年報－薪資報酬委員會運作情形，查閱網址：

<http://mops.twse.com.tw>



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

■ 2.1 公司治理

□ 2.2 經濟績效

□ 2.3 資訊安全管理

□ 2.4 誠信經營

□ 2.5 供應商管理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 經理人職稱與職責範圍

職稱	國籍	姓名	性別	選 (就) 任日期	主要學 (經) 歷
總經理	中華民國	簡川勝	男	99.06.23	▶ 淡江大學機械系 ▶ 中央大學機械碩士 ▶ 政治大學企業家班 ▶ 宜鼎國際 (股) 公司總經理
營運長	中華民國	王家瀛	男	100.11.01	▶ 中原大學企業管理研究所肄 ▶ 新埔工業專科學校工業工程系 ▶ 宜鼎國際股份有限公司行銷副總經理 ▶ 業務處副總經理 ▶ 研華科技股份有限公司海外營運中心經理 ▶ 週邊產品營業處經理 ▶ 廣積科技股份有限公司業務處業務總監 ▶ 威盛電子股份有限公司業務處副處長 ▶ 研揚科技股份有限公司工業電腦系統產品處協理
業務處副總經理	中華民國	傅豪	男	111.01.01	▶ 國立交通大學工業工程與管理研究所 ▶ 國立台北科技大學機械系 ▶ 宜鼎國際 (股) 公司總經理室特助
工控 Flash 事業處副總經理	中華民國	吳錫熙	男	101.08.01	▶ 輔仁大學資訊工程系 ▶ 勁永國際工程師 ▶ 積智科技 (股) 公司工程師
資訊處副總經理	中華民國	廖德璋	男	102.10.07	▶ 淡江大學資訊管理碩士 ▶ 台北工專工業工程系 ▶ 研揚科技資訊協理 ▶ 亞元科技副總經理 ▶ 長榮航空系統程式開發整合 Team Leader
工控 DRAM 事業處副總經理	中華民國	張偉民	男	103.02.10	▶ 政治大學全球經營與管理 ▶ 龍華科技大學 ▶ 博帝科技 (股) 公司總經理 ▶ 勁強國際 (股) 公司總經理 ▶ 聯強國際 (股) 公司協理

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

■ 2.1 公司治理

□ 2.2 經濟績效

□ 2.3 資訊安全管理

□ 2.4 誠信經營

□ 2.5 供應商管理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

職稱	國籍	姓名	性別	選(就)任日期	主要學(經)歷
研發中心資深協理	中華民國	郭進忠	男	98.05.18	▶ 國立海洋大學機械系 ▶ 國立台灣大學機械研究所控制組碩士班 ▶ 國立台灣大學機械研究所控制組博士班 ▶ 聯基科技(股)公司 -RD 技術主任 ▶ 大騰電子(股)公司 -RD 資深經理 ▶ 華碩電腦(股)公司 -RD 副理
製造處副總經理	中華民國	蔡和蒼	男	100.06.27	▶ 清華大學動機系 ▶ 中央大學機械所 ▶ 連宇(股)公司經理 ▶ 創見資訊(股)公司協理
資材處副總經理	中華民國	柯毓駿	男	94.03.22	▶ 東吳大學哲學系 ▶ 美國達拉斯大學商研所 ▶ 瑞程科技股份有限公司董事長特助 ▶ 勁永國際股份有限公司產品經理 ▶ 國眾電腦股份有限公司業務主任 ▶ 華新科技股份有限公司高級業務專員 ▶ 南港輪胎股份有限公司高級業務專員
智能模組事業處副總經理	中華民國	魏廷晃	男	110.05.10	▶ 國立台灣大學機械工程系學士 ▶ 德國 Siegen 大學機械工程系進修 ▶ 研華股份有限公司 NCG/DMSO/ISG/ECG 副總經理 ▶ 友通資訊 總經理
業務處協理	中華民國	游禮印	男	103.07.01	▶ 中原大學資管系 ▶ 技嘉科技(股)公司業務部經理
管理中心副總經理	中華民國	王立誠	男	101.04.14	▶ 成功大學工業管理科學系 ▶ 鹿特丹管理學院企管碩士 ▶ 波若威科技(股)公司財務經理 ▶ 旺玖科技(股)財務資深經理 ▶ 康聯藥業(有)訴訟及非訟代理人
財會處協理公司 治理主管	中華民國	郭光耀	男	113.11.07	▶ 國立中正大學企業管理系碩士 ▶ 安格科技(股)公司董事、副總經理暨財務長 ▶ 展匯科技(股)公司財務長 ▶ 安國國際科技(股)公司資深特助 ▶ 遠傳電信(股)公司財務規劃部經理
會計經理	中華民國	蕭文魁	男	111.08.05	▶ 東吳大學會計及企業管理雙學士 ▶ 安侯建業聯合會計師事務所審計副理 ▶ 增你強股份有限公司經理

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

■ 2.1 公司治理

□ 2.2 經濟績效

□ 2.3 資訊安全管理

□ 2.4 誠信經營

□ 2.5 供應商管理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 薪酬政策

董事

本公司支付予董事之酬勞係依據本公司章程第十九條規定，依當年度稅前利益扣除分配員工、董事酬勞前之利益於彌補虧損後，如尚有餘額應提撥董事酬勞百分之二以下，同時依本公司「董事報酬及酬勞分配辦法」採權數比例制，依照職務、參與公司事務之程度等給予不同權數，計算可分配之酬勞，並參考「董事會績效評估」結果依個人對公司營運之貢獻度及依公司整體之營運績效、產業未來之營運需求與發展，給予合理之報酬，並送請薪資報酬委員會審議後，送交董事會決議通過。

總經理及副總經理酬金

依據本公司章程第十九條規定，依當年度稅前利益扣除分配員工、董事酬勞前之利益於彌補虧損後，如尚有餘額應提撥員工酬勞百分之三以上。其中本公司支付予經理人之酬金依「經理人薪酬辦法」規定，依據其對本公司營運參與程度及績效評估做整體考量，並衡量其他特殊貢獻及參考市場行情所訂定，並送請薪資報酬委員會審議後，送交董事會決議通過。

經營績效及未來風險之關聯性

本公司酬金給付均考量未來環境變動及經營績效再予以評估及調整，且透過訂定「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」宣導提醒董事、經理人不應為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為，以避免本公司於支付酬金後卻蒙受損失等不當情事。董事與員工如有涉及不法而導致公司損失者，得依法令規定為必要之處分。

2.1.2 董事成員

本公司第八屆董事會由 9 位董事組成（包含 4 位獨立董事），成員具備執行業務所必須之知識、技能及素養，並能就公司決策適時提出建議，且為落實董事會組成之多元政策，本公司董事成員中獨立董事四位（占比 44%），任期年資為六年以下；而董事中具員工身份之董事占比為 22%、女性董事占比為 11%，已達成至少一名女生董事之目標。年齡 71~80 歲有一位（占比 12%）、年齡 61~70 歲有四位（占比 44%）、51~60 歲有四位（占比 44%）。

9 位 董事會董事	44 % 獨立董事
22 % 具員工身分董事	11 % 女性董事
12 % 71-80 歲董事	44 % 61-70 歲董事
44 % 51-60 歲董事	



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

■ 2.1 公司治理

□ 2.2 經濟績效

□ 2.3 資訊安全管理

□ 2.4 誠信經營

□ 2.5 供應商管理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 個別董事成員多元化政策之情形

董事姓名 / 多元核心項目	國籍	性別	具員工 身分	年齡			獨立董事任期			營運 判斷能力	會計 及財務 分析能力	經營 管理能力	危機 處理能力	產業 知識	國際 市場觀	領導 能力	決策 能力
				51-60	61-70	71~80	3 年 以下	3 至 6 年	9 年 以上								
簡川勝	中華民國	男	■	■						■	■	■	■	■	■	■	■
李鐘亮	中華民國	男			■					■	■	■	■	■	■	■	■
睿鼎投資(股) 公司 代表人：吳錫熙	中華民國	男	■	■						■		■	■	■	■	■	■
朱慶忠	中華民國	男		■						■	■	■	■		■	■	■
徐善可	中華民國	男				■				■	■	■	■	■	■	■	■
王銀添	中華民國	男			■			■		■		■	■	■	■	■	■
林謂立	中華民國	男		■				■		■		■	■	■	■	■	■
楊鎧蟬	中華民國	女			■			■		■	■	■	■		■	■	■
羅世薰	中華民國	男			■			■		■		■	■		■	■	■

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

■ 2.1 公司治理

□ 2.2 經濟績效

□ 2.3 資訊安全管理

□ 2.4 誠信經營

□ 2.5 供應商管理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

董事學經歷及主要兼任情形

董事長	簡川勝	▶ 淡江大學機械系 ▶ 中央大學機械碩士 ▶ 政治大學企家班 ▶ 宜鼎國際(股)公司總經理	▶ 宜鼎國際(股)公司總經理 ▶ 宜鼎芯存科技(深圳)有限公司董事長 ▶ Innodisk USA Corporation 董事 ▶ 宜鼎日本株式會社代表取締役 ▶ Innodisk Europe B.V. 董事 ▶ Innodisk France SAS 董事 ▶ 模里西斯 Innodisk Global-M 董事長 ▶ 安提國際(股)公司法人董事代表人 / 董事長 ▶ 巽晨國際(股)公司法人董事代表人 ▶ 維新應用科技(股)公司法人董事代表人 ▶ 茂達電子股份有限公司獨立董事
董事	李鐘亮	▶ 交通大學管理科學系 ▶ 淡江大學管研所 ▶ 勁永國際(股)總經理	▶ 睿鼎投資股份有限公司董事長 ▶ 宜鉅科技股份有限公司董事 ▶ 安提國股股份有限公司董事
董事	徐善可	▶ 交通大學管理科學系 ▶ 政大企管碩士 ▶ 裕隆企業集團總管理處副執行長 ▶ 新揚管理顧問(股)公司董事長	▶ 怡忠科技股份有限公司董事長 ▶ 新唐科技股份有限公司獨立董事 ▶ 越峰電子材料股份有限公司法人董事代表人 ▶ 華邦電子股份有限公司獨立董事
董事	睿鼎投資(股)公司 代表人：吳錫熙	▶ 輔仁大學資訊工程系 ▶ 勁永國際(股)公司工程師 ▶ 積智科技(股)公司工程師	▶ 宜鼎國際(股)公司 - 工控 Flash 事業處副總經理
董事	朱慶忠	▶ 交通大學管理科學系 ▶ 交通大學管理科學研究所碩士 ▶ 小林眼鏡公司總經理	▶ 國立陽明交通大學管理科學系兼任教授 ▶ 安提國際股份有限公司董事 ▶ 中華中小企業領袖經營協會常務理事
獨立董事	王銀添	▶ 美國賓西法尼亞大學機械博士 ▶ 淡江大學機械與機電工程學系副教授	▶ 淡江大學人工智慧學系暨機械與機電工程學系教授 ▶ 詮欣股份有限公司獨立董事
獨立董事	林調立	▶ 國立交通大學資訊管理研究所博士 ▶ 台林電通股份有限公司 - 技術長 ▶ 東碩資訊股份有限公司 - 副總經理 ▶ 新金寶集團 - 研發總管理處技術長 ▶ 合勤 / 盟創科技 - 業務副總暨總經理首席助理 ▶ 美商現觀科技 - 副總經理 / 大中華區執行副總 ▶ 亞太電信 - 協理	▶ 五十五巷慢工房 - 總顧問 ▶ 女媧創造股份有限公司 - 法人監察人 - 代表人 ▶ 開曼商 NUWA Robotics Corp. 香港子公司 - 台灣分公司 - 策略長 (CSO, Chief Strategy Officer)

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

■ 2.1 公司治理

□ 2.2 經濟績效

□ 2.3 資訊安全管理

□ 2.4 誠信經營

□ 2.5 供應商管理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

獨立董事	楊鎧蟬	▶ 政治大學企管系 ▶ 美國堪薩斯六大學企管碩士 ▶ 政治大學企業家班 ▶ 中華開發資本股份有限公司 - 資深副總經理、創業及產業投資部主管 ▶ 中華開發資本管理顧問公司及中華開發創投公司總經理	▶ 大中積體電路股份有限公司 - 獨立董事 ▶ 大聯大投資控股股份有限公司 - 獨立董事 ▶ 湧盛電機股份有限公司 - 董事 ▶ 信驊科技股份有限公司 - 獨立董事
獨立董事	羅世薰	▶ 國立陽明大學醫學系 ▶ 國立陽明大學 - 外科教授 ▶ 台北榮總 - 一般外科主治醫師 ▶ 陽明大學附設醫院 - 副院長 ▶ 陽明大學附設醫院 - 院長	▶ 國立陽明交通大學附設醫院 約用醫師

2.1.3 宜鼎的治理

本公司致力於維持最高道德標準及有效的權責機制，我們相信良好的公司治理，能為營運發展建立穩固基礎，為市場提供高品質的產品及服務，同時提升長期的公司價值。透過完善的公司治理制度，，2025 年度宜鼎獲得上櫃公司公司治理評鑑結果為 6%~20% 亮眼的成績，另外公司治理政策依「上市上櫃公司治理實務守則」及相關法令規範辦理，並訂定與公司治理相關辦法如下表：

- | | | |
|----------------|----------------------|-----------------------|
| 01 董事會議事規範 | 07 董事選舉辦法 | 13 集團企業、特定公司關係人交易作業程序 |
| 02 股東會議事規則 | 08 誠信經營作業程序及行為指南 | 14 內部重大資訊處理作業程序 |
| 03 內部控制制度 | 09 道德行為準則 | 15 獨立董事之職責範疇規則 |
| 04 取得或處分資產處理程序 | 10 審計委員會組織規程 | 16 申請暫停及恢復交易作業程序 |
| 05 資金貸與他人作業程序 | 11 薪資報酬委員會組織規程 | 17 處理董事所提要求之標準作業 |
| 06 背書保證作業程序 | 12 關係企業相互間財務業務相關作業程序 | 18 公司治理實務守則 |

除審計委員會依相關規定查閱、追蹤內控與內稽之執行情形外，董事會及管理階層亦每年檢討各單位自行評估結果及稽核單位之稽核報告，作成內部控制聲明書按期陳報主管機關。

2.2 經濟績效

▣ 重大主題管理方針

經濟績效

政策與承諾

- ▶ **政策：**宜鼎致力於建立增值技術與服務，洞察產業與市場經驗，悉心打造專屬的基礎架構，全面釋放 AI 潛能，塑造智慧未來。
- ▶ **承諾：**持續創造卓越價值，與所有利害關係人分享經濟成長的成果，確保每一位合作夥伴和利益相關者都能共同受益，攜手推動企業的可持續發展與繁榮。

申訴 / 補救機制

1. 風險評估與管理：

建立全面的資本市場風險評估體系，定期召開經營會議，追蹤檢討營運數據及擬定未來所需因應措施，並對於市場波動、供應鏈情勢、法令變遷、利率變動和信用風險動態評估，進行對應之資源調度與籌措，包括資金，存貨，設備機具投資，人力聘僱等。

2. 靈活調整資源調度與籌措策略：

根據市場需求與公司目標，優先配置資源到最具潛力的產品及研發專案。

3. 回饋機制：

不定期與利害關係人保持透明的溝通，針對所提出經濟效益回饋，持續最佳化資源配置。

2026 年目標與績效

針對資源調度與籌措，進一步提升公司的經濟績效目標如下：

1. 存貨管理：

多元供應鏈：與多家供應商合作，避免依賴單一廠商，增強供應鏈彈性。

2. 生產彈性：

自動化裝置：投資高效及自動化裝置，提高生產效率，快速調整產品線。

3. 資金運用：

建立流動資金管理系統，監控現金流，確保靈活運用資金，並結合短期與長期融資，確保在高需求期間有足夠現金流。

4. 人力資源規劃：

建立長期的人力資源規劃，預測未來的人力需求變化，定期檢視與調整人力資源策略。

中長期目標

將專注於增強公司核心競爭力及擴充市場佔有率。具體措施包括：

1. **增強研發投入：**加大對產品和服務創新的投入，開發符合市場需求的新產品，提升市場競爭力。
2. **擴充產品市場：**探索國內外市場的拓展機會，以提高銷售和利潤來源。
3. **最佳化成本結構：**透過流程改善和技術升級，降低生產成本，提高整體運營效率，確保利潤的可持續性。
4. **持續監控與評估：**建立完整的績效監控體系，定期對公司營運及財務狀況進行評估，及時調整策略以確保長期穩定的增長。

長期目標

1. 建立具備高度韌性與永續競爭力之企業體質。
2. 實現經濟價值與永續發展並行之長期成長模式。
3. 成為工業級儲存與邊緣運算領域具領導地位之企業。
4. 打造穩定且可持續之獲利結構與營運模式。
5. 深化與利害關係人之長期合作關係，創造共享價值。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

□ 2.1 公司治理

■ 2.2 經濟績效

□ 2.3 資訊安全管理

□ 2.4 誠信經營

□ 2.5 供應商管理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

2.2.1 宜鼎的財務狀況

2025 年本公司營業收入為新台幣 14,261,262 仟元，較前一年增加 59.96%；歸屬於母公司業主淨利新台幣 2,035,643 仟元，每股盈餘 21.72 元，受產品出貨量增加及記憶體產品銷售單價上漲等因素影響，相關獲利表現較上期大幅上升。應收款項總額為新台幣 3,297,117 仟元，較前一年增加 178%；存貨總額為新台幣 5,772,313 仟元較前一年增加 206%，主係因應 2026 年銷售及考量市場價格因素，計畫性原料備貨所致；另因應營運姿君所需，負債比率 37% 較前一年度增加 16%，財務結構尚屬穩健，且財務收支情形正常。詳細之營運績效及財務資訊，請參考本公司 2025 年年報。查閱網址：<http://mops.twse.com.tw/>

■ 三年度合併簡易損益表

單位：新台幣仟元（除每股盈餘 / 股利為新台幣元外）

	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入 (A)	8,313,778	8,915,642	14,261,262
分配的經濟價值 (B)	2023 年	2024 年	2025 年
營業成本	5,467,866	6,090,393	9,829,334
每股盈餘	12.73	12.20	21.72
每股股利	10.40	9.60	17.10
每股現金股利	10.20	9.40	16.90
每股股票股利	0.20	0.20	0.20
所得稅 (台灣)	285,525	214,242	418,903
所得稅 (亞洲)	599	1,506	1,964
所得稅 (歐洲)	1,173	1,977	(757)
所得稅 (美國)	(376)	26,870	15,940
員工薪資與福利	1,395,071	1,559,091	1,944,035
社區投資	3,000	4,000	4,000
留存的經濟價值 (C)	2023 年	2024 年	2025 年
保留盈餘	4,727,670	4,914,506	6,072,171

註：每股股利、每股現金股利及每股股票股利最終值待 2026 年股東會決議。

2.2.2 稅務治理

■ 稅務方針

本集團根據營運及產生應課稅所得之所在國家在資產負債表日已立法或已實質性立法之稅率計算當期所得稅。管理階層就適用所得稅相關法規定期評估所得稅申報之狀況，並在適用情況下根據預期須向稅捐機關支付之稅款估列所得稅負債。

■ 稅務治理、管控與風險管理

董事會為建立本公司有效稅務風險管理機制之最高決策單位，依整體營運策略及經營環境，核定整體之稅務治理政策以確保稅務管理機制之有效運作；稅務管理單位為本公司財會處，本公司及子公司依分層管理呈報稅務事項，並由財務管理處之最高主管視議題之重大性，不定期向總經理報告相關稅務執行情形，以確保稅務管理機制之有效運作。

本公司本期稅前淨利與所得稅費用較前一年度增加，主係受本期獲利大幅增加，相對所得產生之所得稅增加所致，另所得稅費用因認列以往年度未分配盈餘退稅額及本期投資抵減金額較上期增加之影響，致本期有效稅率較前一年度略低。



■ 有效稅率

單位：仟元

	2024 年	2025 年	兩期平均
稅前淨利 (A)	1,349,139	2,457,312	1,903,226
所得稅費用 (B)	244,595	436,050	340,323
有效稅率 (B) / (A)	18.13%	17.74%	17.94%
調節項之稅額影響數 (D)	15,884	34,969	25,427
暫時性差異	15,884	34,969	25,427
其他	-	-	-
調節後所得稅費用 (E) = (B) + (D)	260,479	471,019	365,749
調節後有效稅率 (E) / (A)	19.31%	19.17%	19.24%
已納所得稅 (F)	449,572	237,554	343,563
現金稅率 (F) / (A)	33.32%	9.67%	21.50%

■ 稅務相關議題之利害關係人議合與管理

本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並實際參與稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，共同建立良善的稅務環境。本公司於稅務處理如有法令適用之疑慮，會主動與稅捐稽徵機關洽詢討論，接獲稅務主管機關來函要求提示資訊時，全力配合和提交相關文件及說明。

■ 國別報告

本公司及各子公司在處理各項稅務作業以誠信穩健為原則，充分了解及遵循營運所在地稅務法規，解讀稅務法規時應同時考慮字面文義和立法旨意，正確計算稅賦並按規定期限內申報繳納，善盡納稅義務人之社會責任；不建置意圖規避稅負之稅務架構，稅務規劃具有合理之商業目的，不進行無商業實質之交易，刻意移轉利潤於國際經濟合作開發組織及歐盟委員會所定義之不合作黑名單暨租稅天堂國家（低稅率國家）進行避稅。

2.3 資訊安全管理

▣ 重大主題管理方針

資訊安全

政策與承諾

本公司致力於資訊安全管理，遵循 ISO 27001 資訊安全管理系統及相關法規，確保企業營運及客戶資訊的安全。

申訴 / 補救機制

本公司建立完善的資安事件通報與補救機制，確保在發生資訊安全事件時能迅速回應與處理。

我們設有 PSIRT (產品安全應變小組)：專責產品與服務漏洞管理。於官網建立外部通報窗口，落實漏洞披露政策 (VDP)，確保客戶數據與數位資產安全

我們設有資訊安全應變小組 ISIRT (資訊安全應變小組)，專責內部營運系統監控當發生資安事故時，能在第一時間展開應對與復原工作。此外，員工可透過內部申訴管道通報疑似資安風險，並由專業團隊進行風險評估與補救措施，確保事件影響降至最低。

2025 年目標與績效

1. **資安事件件數**：2025 年透過資安監控與通報機制，有效控管資安風險，全年未發生重大資安事故。
2. **高風險弱點改善完成率**：完成外部滲透測試並依結果進行弱點修補，高風險弱點均依計畫完成改善。
3. **資安教育訓練完成率**：已完成全員資安教育訓練，整體參與率達 100%，有效提升員工資安意識。
4. **釣魚郵件演練結果**：定期辦理釣魚郵件演練，持續強化員工對社交工程攻擊之辨識與防範能力。
5. **系統備份與復原測試執行情形**：完成系統備份與災難復原演練，確保核心系統可於目標時間內順利復原。
6. **權限檢視完成率**：定期執行系統權限盤點與檢視作業，確保存取權限控管符合內部規範。

中長期目標

1. 持續強化資安防禦機制，導入 AI 威脅監控技術，提升資安監測與風險應變能力
2. 深化供應商資安管理，確保所有供應商符合資安標準，降低供應商資安風險
3. 推動企業內部 AI 資安治理與教育，建立安全且合規的 AI 使用環境
4. 持續落實零信任網路架構與 SASE 框架，確保企業網路安全性與穩定性

長期目標

1. 達成全球營運據點資安合規 100%，確保所有據點符合 ISO 27001 等國際標準
2. 持續優化資安防護策略，採用新興技術（如量子加密、AI 驅動資安防禦）
3. 建立自動化資安監控與事件回應機制，減少人工作業風險，提高資安事件處理效率
4. 深化 AI 驅動資安防護體系，保障數位資產與客戶數據安全，建構具備永續韌性的企業競爭力

本公司亦建立完善的營運持續管理機制（Business Continuity Management, BCM），以因應天然災害、資訊系統災變或其他突發事件。

透過災害復原與備援機制，公司得以在危機情境下維持關鍵營運並迅速恢復正常運作，以保障客戶與股東權益並降低營運風險。

隨著全球數位化營運環境日益複雜，公司亦持續關注 地緣政治風險、區域性衝突以及關鍵數位基礎設施事件（如大型雲端服務中斷或網路攻擊）等可能對資訊系統與供應鏈帶來的潛在影響，並透過強化備援架構、營運持續計畫及資安韌性建設，確保在高度不確定的外部環境下仍能維持關鍵營運與服務穩定。

2.3.1 資訊安全管理與營運韌性

為確保資訊安全治理制度有效運作，本公司建立資訊安全治理架構，由資訊部門負責資安策略規劃與執行，並定期檢視資訊安全風險與管理績效。

公司每年定期向董事會報告資訊安全管理狀況與重大資安風險，確保管理階層充分掌握企業資安風險並制定適當因應策略，將資訊安全納入企業風險管理與營運決策的重要考量。

此外，公司建立跨部門協作機制，確保資安政策落實於企業營運流程與產品服務開發中，以持續強化企業整體資安治理能力。

本公司將資訊安全視為企業永續營運的重要基礎。面對全球化生產與數位轉型挑戰，公司透過技術防護（Technology）、管理制度（Process）與持續演練（Exercise）三大面向，建立完整的數位防禦體系。

2025 年度，公司持續強化關鍵資訊系統防護能力，並導入持續資料保護（Continuous Data Protection, CDP）與多層次備份機制，以確保在極端資安威脅或災害情境下仍具備高度營運恢復能力。

▣ 2025 年度資訊安全管理與營運韌性績效摘要

類別	管理指標 / 關鍵行動	2025 年度執行實績 與目標達成狀況	韌性價值
營運持續管理	核心系統異地備援演練	2025/01/05 完成汐止宜蘭廠切換演練，資料移轉恢復時間 <1 小時。	確保生產線於災害發生時不中斷營運。
資料安全防护	離線備份與還原演練	2025/12/18 完成生產系統離線還原測試，驗證資料 100% 可恢復性。	抵禦勒索軟體攻擊，確保極端情境下的資料完整。
技術防禦強化	滲透測試與漏洞管理	2025/02/24 完成年度外部專家滲透測試，針對高 / 中風險漏洞 100% 完成修補。	預防駭客入侵，強化對外服務站台安全性。
網路架構升級	SASE 框架與動態分段	2025 年度完成廠區網路資安架構規劃，實施角色定義權限 (RBAC) 與網路分段。	嚴格限制 OT 環境威脅橫向移動，保護生產核心。
國際認證	IEC 62443-4-1 認證	2025 年正式取得工控產品資安開發流程認證。	提升供應鏈信任度，落實 Security by Design。
全球治理	海外分公司資安合規	總部資安政策 100% 覆蓋（含 MFA、密碼強度、SOC 監控等）。	構建全球資安防護網，消除管理死角。

- 2.1 公司治理
- 2.2 經濟績效
- 2.3 資訊安全管理
- 2.4 誠信經營
- 2.5 供應商管理

配合本公司資安中長期策略，我們於 2025 年正式完成基於 Purdue Model (普渡模型) 之「下一代 OT 網路資安防禦架構」規劃 (如圖 2.3-2 所示)。此架構前瞻性地整合了 SASE (安全存取服務邊緣) 與零信任 (Zero Trust) 核心原則，建立嚴格的跨域存取控制 (Strict Access Control, IT/OT 單向受控傳輸)，大幅強化工業物聯網 (IIoT) 環境之防護韌性。該計畫預計自 2026 年起分階段上線實施，建構永續韌性的工業控制網路基礎架構。

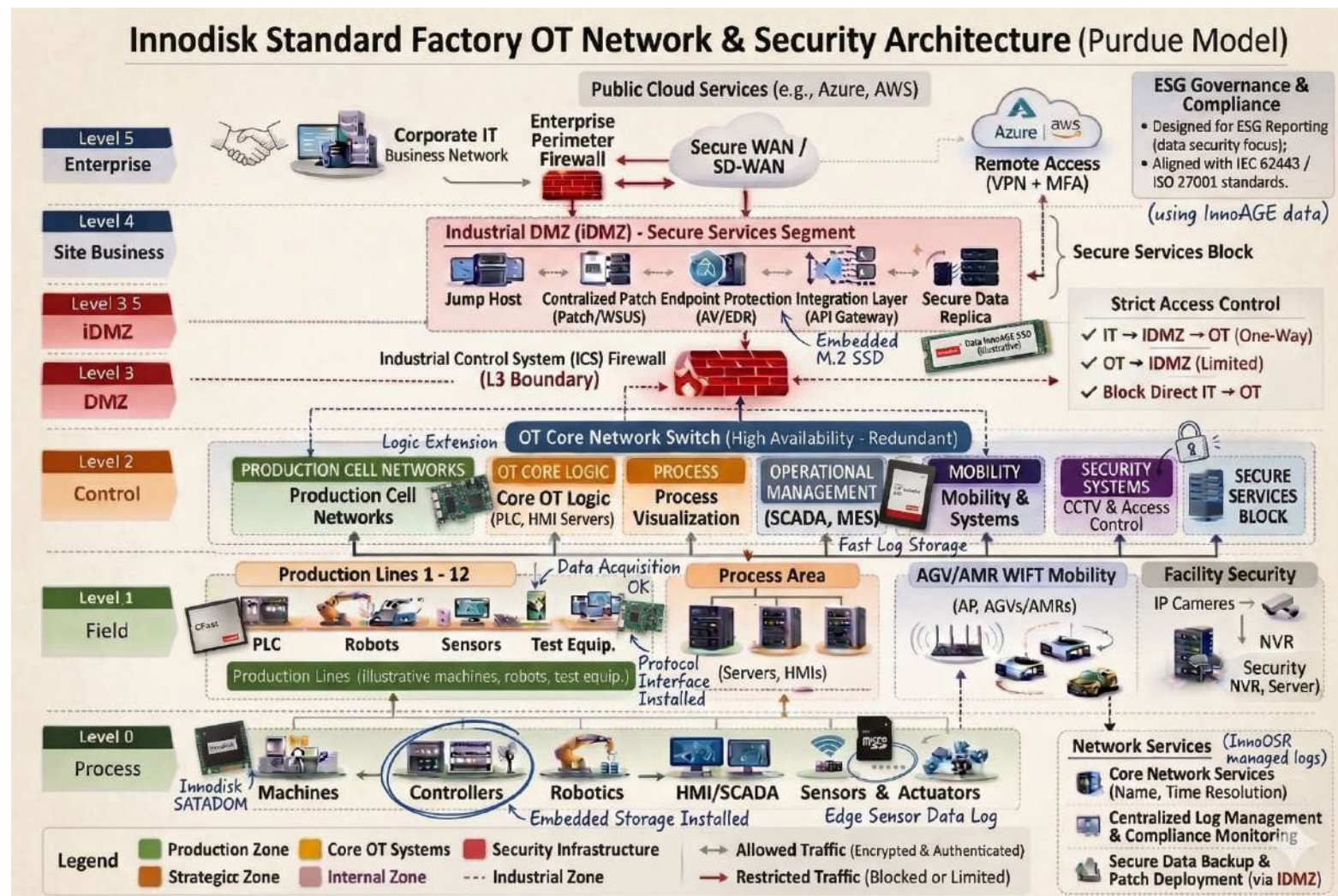


圖 2.3-1 宜鼎 OT 網路資安防禦架構示意圖

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

□ 2.1 公司治理

□ 2.2 經濟績效

■ 2.3 資訊安全管理

□ 2.4 誠信經營

□ 2.5 供應商管理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄



圖 2.3-2 資訊安全與營運韌性治理框架流程圖

2.3.2 資安教育訓練與全員資安意識提升

為提升公司整體資訊安全防護能力並強化員工資安意識，本公司持續推動全員資安教育訓練與宣導機制，培養員工在數位環境中的資安素養（Cybersecurity Literacy）與資訊素養（Information Literacy），使資訊安全成為企業營運與日常工作的重要基礎能力。資訊部門每月定期發布「資訊安全月報」，主動向全體同仁宣導最新資安威脅、漏洞修補資訊及資安防護觀念，協助同仁瞭解常見資安風險與防護要點。宣導內容涵蓋密碼安全管理、釣魚郵件防範、機敏資料保護、合法軟體使用及新興科技（如 AI 應用）之資安風險等主題，以提升同仁在日常工作中的安全操作意識。此外，公司亦透過線上資安課程、案例分享及模擬釣魚郵件演練等多元教育訓練方式，協助員工辨識社交工程攻擊與新興資安威脅，強化其應對能力。資訊部門並持續關注國內外資安發展趨勢，針對重大漏洞或潛在風險即時發布修補與因應指引，確保資安政策與防護措施能有效落實於企業營運之中。透過持續性的教育宣導與訓練，公司逐步建立全員參與的資安文化，落實「預防勝於補救」之管理精神，強化企業資訊資產與數位營運之安全保障。

▣ 2025 年度資訊安全教育訓練績效指標

指標	2025 成果
員工資安教育訓練參與率	≥95%
平均每人資安訓練時數	約 2-3 小時
資安宣導頻率	每月發布資安月報
新進員工資安教育訓練完成率	100%
AI 與生成式 AI 安全使用宣導	已納入年度資安教育
資安政策宣導覆蓋率	≥95%

2.4 誠信經營

2.4.1 誠信經營 - 最高指導原則

企業道德及社會永續責任愈發受到國際重視，企業如要長遠經營，必須贏得社會大眾的期待與尊重。商業道德反映著企業的文化核心，亦是宜鼎對員工最基本的紀律要求。

本公司致力奉行商業道德，以誠信經營為最高指導原則，所有同仁皆須遵守廉潔的最高標準，禁止任何形式的貪污、敲詐、勒索及挪用公款之行為。自 2012 年即依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」，制訂「誠信經營作業程序及行為指南」與「道德行為準則」，並持續強化員工的教育訓練，透過司法介紹及案例分享等方式，提升大家於法規的認識。同時，將根據法規及社會趨勢的變動，更新和修訂相關規範，並經董事會核可公告、運作。至 2025 年止，本公司未涉及任何反競爭行為、反托拉斯及壟斷法規相關的訴訟或法律行動。

2.4.2 防範營私舞弊

本公司為上櫃公司，各項營運做法除需遵循一般公司及稅務等法令規範外，更應符合證券交易等法令及相關公司治理的要求。有鑑於此，除了透過教育訓練、各類內部會議等強化各級主管及從業人員的守法意識，亦藉由內部控制及稽核機制來達成，確保防範弊端的效果。

吹哨者機制

依「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」規定，本公司設有匿名申訴信箱，並公告於公司官方網站。無論是公司員工、供應商、客戶或其他利害關係人，均可具名檢舉涉及人權或道德經營問題的事件。公司收到檢舉後，將在保護檢舉人身份及內容的前提下，釐清檢舉事件的相關事證，並視情節輕重採取適當的處理措施。過程中將確保檢舉人及參與調查之同仁免於不公平報復或對待，保障所有人員可在安全且保密的環境中自由表達意見，有效防範營私舞弊及不實指控。

宣導及教育

為確保同仁對公司誠信經營、防貪腐政策及吹哨者機制有清晰的了解，自 2022 年起，安排台灣區全體同仁參與線上／實體的教育訓練課程。為確認同仁在此溝通過程中能夠準確理解政策內容，課程除了提供影片或現場說明外，亦設計相關提問，以檢視每位同仁的認知和公司政策一致。2025 年持續開設線上課程，調訓前一年度未完訓及 2025 年度新進同仁，仍在職之當年度新進同仁完成率為 100%。

截止年底台灣區 900 人中，共有 891 人完成受訓，完成率 99%。將持續開設線上課程，調訓未完訓同仁及隔年度新進同仁。

項目	年底總人數	完訓人數	完訓比率
基層員工	774	767	99.10%
經副理級	94	93	98.94%
協理級	22	21	95.45%
副總級以上	10	10	100%

註：考量各地法令差異性，2025 年末對海外進行反貪腐培訓測試，相關措施仍在持續評估中。

案件及處理

本公司 2025 年末發生任何貪腐申訴案件。

貪腐申訴

0 件



- 2.1 公司治理
- 2.2 經濟績效
- 2.3 資訊安全管理
- 2.4 誠信經營
- 2.5 供應商管理

2.5 供應商管理

▣ 重大主題管理方針

供應商管理

政策與承諾

本公司致力於建立負責任的供應商管理，確保供應商在環保、勞工權益、職業安全與企業倫理等方面符合國際標準。

申訴 / 補救機制

為確保供應商管理的透明度與公正性，公司設立了供應商申訴與補救機制，供應商及相關利害關係人可透過以下管道：

1. 聯絡信箱
2. 內部稽核與申訴調查小組，負責處理供應商相關違規行為

申訴案件經調查屬實者，公司將要求供應商改善，嚴重者將取消合作資格，確保供應商合乎誠信經營與永續標準。

2025 年目標與績效

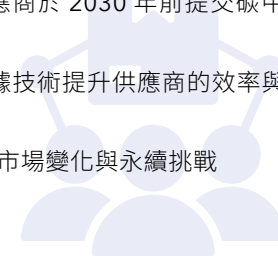
1. 供應商永續發展行為準則簽署率達 100%，確保供應商負責任經營
2. 截至 2025 年底，供應商評鑑已涵蓋 115 家供應商，內容包含環保、勞工與職業安全健康等面向
3. 供應商改善計畫完成率 100%，針對評鑑結果 C 級的供應商進行輔導與提升
4. 在地供應商採購比例達 93.55%，減少供應商碳足跡

中長期目標

1. 建立供應商永續評估機制，定期審查供應商在 ESG（環境、社會、治理）方面的表現
2. 供應商風險管理機制強化，確保供應商在環境變遷與市場變動中保持韌性
3. 供應商數位化管理平台導入，提升供應商透明度與即時監控能力

長期目標

1. 建立全球供應商綠色採購標準，確保所有供應商符合環保與減碳目標
2. 提升供應商 ESG 績效，確保 80% 以上供應商通過國際永續認證（如 ISO 14001、ISO 45001）
3. 達成供應商碳中和，要求所有主要供應商於 2030 年前提提交碳中和計畫
4. 強化供應商智慧管理，透過 AI 與大數據技術提升供應商的效率與風險預警能力
5. 與供應商建立長期夥伴關係，共同應對市場變化與永續挑戰



- 2.1 公司治理
- 2.2 經濟績效
- 2.3 資訊安全管理
- 2.4 誠信經營
- 2.5 供應商管理

本公司自成立初始，即以立足台灣放眼全球為基本經營策略，採購方針亦是如此。為因應工業用產品少量多樣的特性，即設定以台灣為生產基地，配合多樣化的產品組合，以彈性的生產策略，滿足全球客戶多樣化的需求。為此，供應商的選擇，也是以台灣本地註冊的廠商為優先。

經過二十年的成長及茁壯，本公司已達國際大廠規模，在此同時，我們對供應商的遴選，也開始針對許多國際客戶的嚴格需求，做了許多的調整。

除了原本重視的產品品質、成本競爭、交期穩定、及技術服務之外，也開始對於供應商勞工權益、環保、安全與衛生風險管控的要求，採取許多方法來幫助供應商提高管理水準，希望以降低本公司本身及供應商的經營風險和成本，來達成共同成長的夥伴關係。宜鼎國際所有供應商的遴選皆遵照本公司「供應商管理程序」，且要求供應商在經營公司業務的同時，必須完全遵照台灣或是註冊國當地所有相關之法令及規章，除此之外，也特別要求供應商對於 ESG 永續經營、商業道德、勞工權益、工作環境、安全衛生等必須特別重視。



2.5.1 供應商管理流程



書面審查

供應商初評資料表：以品質 / 交期 / 價格 / 服務作為篩選供應商的依據。



實地稽核

PCB/ 機構廠商由品管 / 工程 / 品保人員到供應商的廠區進行文件 / 實地的稽核。



供應商評鑑

經過書面審查或實地稽核並經評鑑合格，始成為合格供應商。



入料檢驗紀錄

確實記錄每一筆的入料檢驗狀況並反映給供應商作為持續改善的依據。



定期評鑑

由採購和品管依據供應商在交貨期間的表現給於評價以進行供應商品質改善措施及評估後續採購作業。

品質

HSF

交期

服務

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

- 2.1 公司治理
- 2.2 經濟績效
- 2.3 資訊安全管理
- 2.4 誠信經營
- 2.5 供應商管理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

除了對於供應商的品質、成本、交期、服務、及技術能力的評估之外，本公司採購管理以綠色供應商為基礎，依下列基本原則評估供應商：

- ☑ 本公司供應商需完全符合當地相關法律與規章並定義其風險管控機制。
- ☑ 本公司供應商應建立環境、職業衛生與安全及無有害物質管理體系。
- ☑ 供應商必須承諾與保證其產品「不含環境管理禁用物質」，並提供以下資訊：
 - ▶ 產品環境管理物質的檢測與報告
 - ▶ 材料和零件相關成分的瞭解和收集
 - ▶ 相關化學物質的毒性和禁用資訊（安全資料表）的收集
 - ▶ 簽署有害物質不使用保證書



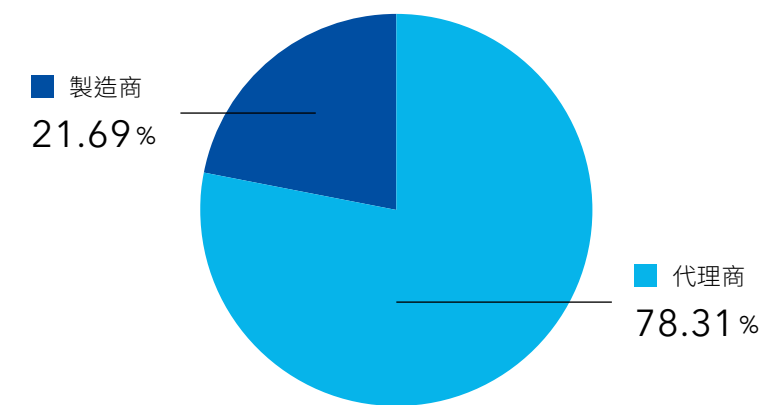
2.5.2 供應商組成

如前面所提，為了滿足全球客戶多樣化的需求，本公司的產品相當多元，因此，我們也需要相當多的供應商協助提供各式各樣的產品。在 2025 年，本公司供應商共有 186 家。供應商的來源相當多元，有一流的國際知名電子元件大廠，也有本地提供特殊客製化生產服務的廠家。採購對象主要以與生產材料相關性來做區分，區分為生產材料的製造商及代理商。

以金額來計算，2025 年代理商占比 78.31% 及製造商占比 21.69%。

	2023 採購 金額占比	2024 採購 金額占比	2025 採購 金額占比
代理商	85.24%	82.42%	78.31%
製造商	14.76%	17.58%	21.69%

2025 採購金額占比



製造商採購占比由 2023 年 14.76% 提升至 2025 年 21.69%，兩年增加 6.93 個百分點，顯示供應鏈結構持續優化。

- 2.1 公司治理
- 2.2 經濟績效
- 2.3 資訊安全管理
- 2.4 誠信經營
- 2.5 供應商管理

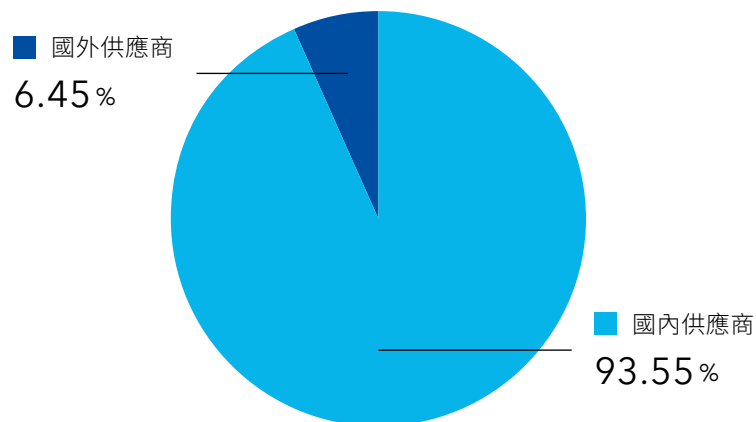
在地採購政策

一直以來本公司以立足台灣放眼天下的原則持續努力，希望對本地的經濟及就業有所貢獻，並減少生產與運輸過程所產生的溫室氣體排放，供應商的選擇都是以本地廠商為優先，以家數來看，在台灣註冊之供應商已達 174 家，佔比達 93.55%。

雖然 2025 年國內供應商家數占比略有下降，然整體採購金額仍以在地採購為主，且國內供應商採購金額占比呈現提升趨勢，顯示公司持續深化與關鍵在地供應商之合作關係，並提高採購集中度，有助於強化供應鏈穩定性與在地連結。

	2023 供應商 家數占比	2024 供應商 家數占比	2025 供應商 家數占比
國內供應商	93.90%	95.21%	93.55%
國外供應商	6.10%	4.79%	6.45%

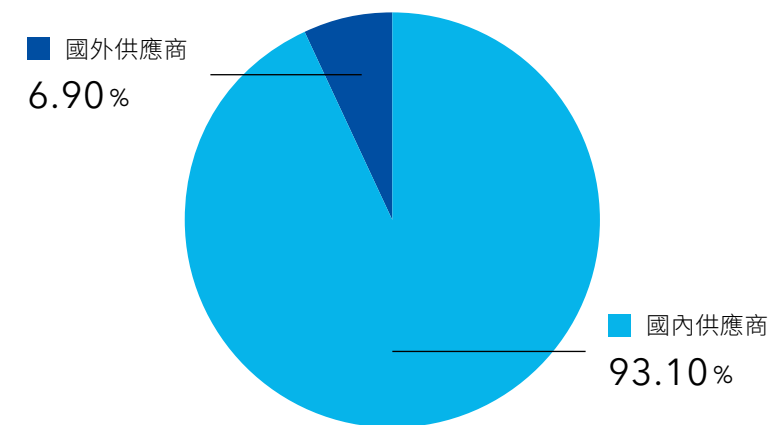
2025 供應商家數占比



國內外供應商採購金額佔比

	2023 採購 金額占比	2024 採購 金額占比	2025 採購 金額占比
國內供應商	91.19%	89.79%	93.10%
國外供應商	8.81%	10.21%	6.90%

2025 採購金額占比



與去年相比在地採購金額占比提升 3.31%。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

- 2.1 公司治理
- 2.2 經濟績效
- 2.3 資訊安全管理
- 2.4 誠信經營
- 2.5 供應商管理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

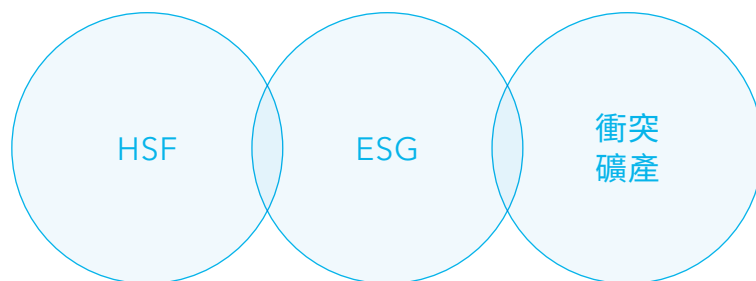
2.5.3 供應商社會責任稽核與輔導

本公司建有供應商管理程序，將 RBA（責任商業聯盟）行為準則導入供應商管理體系中，針對供應商進行「人權、環境、安全、衛生與管理系統」的相關稽核與輔導，並掌握供應商在環安衛面向的管理與落實程度。



最新相關要求請參照 RBA 官網資訊
<https://www.responsiblebusiness.org>

本公司制定「宜鼎國際供應商永續發展行為準則」，為供應商在永續發展所應遵循的行為準則。制定本準則是為了保護人權，促進公平的僱用條件，安全的工作環境、對環境問題負責的管理樹立道德標準。排除現貨商與雜項供應商，2025 年已簽屬供應商比例為 100%，後續本公司將持續與供應商溝通，共同落實企業永續發展。



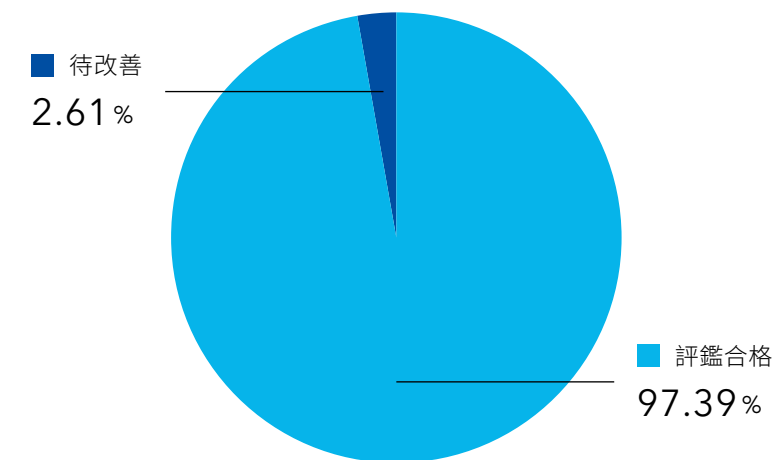
2.5.4 供應商評鑑

本公司建立嚴謹的供應商篩選標準與稽核管理制度，為確保供應商符合本公司標準，新供應商的遴選必須先由品保單位做第一次的現場稽核或完成供應商自評，通過後再由本公司內部權責單位進行評鑑。

除了初次篩選嚴格，每半年更定期對重點供應商進行年度書面審查或實地稽核，表現優異且通過各項審核的供應商可適時增加採購量成為本公司長期合作夥伴，如評鑑 C 級雖為合格供應商，仍須提供改善計畫，在 2025 年列入評鑑的 115 家廠商中，有 3 家需提出改善計畫。

	2023 供應商 家數比例	2024 供應商 家數比例	2025 供應商 家數比例	與去年 相比
合格	93.90%	99.08%	97.39%	-1.69%
待改善	6.10%	0.92%	2.61%	+1.69%

2025 年供應商評鑑



- 2.1 公司治理
- 2.2 經濟績效
- 2.3 資訊安全管理
- 2.4 誠信經營
- 2.5 供應商管理

2.5.5 供應商風險管理

本公司為確保所有原物料都能持續穩定的供應，積極作替代料的導入，其次能找到二家以上的供應商提供料件，若是特殊料件無法替代只有單一供應商，則會與供應商協議長期供貨保證。

依供應商品質保證合約書所有料件要求供應商若有產品製程變更或停產計畫，必須在半年前通知本公司，並提供本公司最終購買的權力，確保料件轉換順利。

為預防供應商本身產能吃緊或是其他突發狀況，導致無法準時交貨，也制定備貨原則，基本上大多數原料保有 3 個月以上庫存，1 個月在外訂單，確保調度無虞。

採購與供應商端的道德行為準則

為避免人員與供應商舞弊，本公司採購人員採定期輪調，嚴禁採購人員收受供應商金錢或物質回饋，且如無得到主管同意，亦不得隨意與供應商餐飲聚會。

為確保所有採購資訊不外流，依供應商品質保證合約制定供應商不得對其他公司及個人透漏本公司所採購的物料之相關料號、金額、數量等資訊。



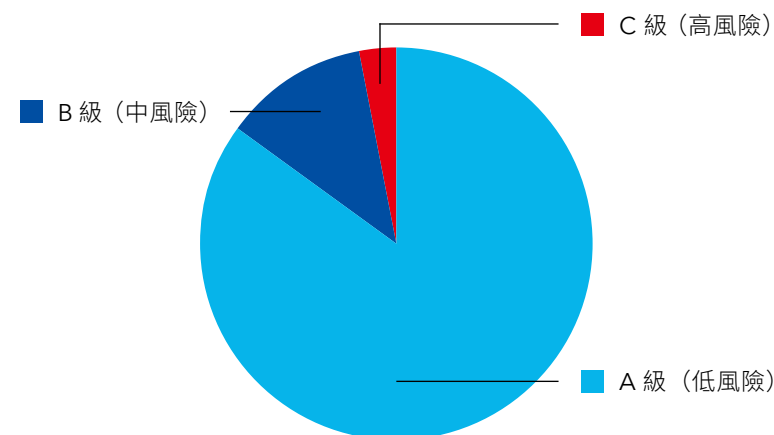
2.5.6 供應商永續管理調查

宜鼎國際積極建構永續供應鏈，為有效掌握合作夥伴在環境、社會及治理（ESG）面向的合規與管理現況，本公司於 2025 年底針對關鍵供應商發起「永續管理問卷調查」。透過系統化的量化評比，將供應商區分為不同風險等級，作為後續管理與日常溝通之重要依據。

調查現況分析

本次調查展現了供應商夥伴對宜鼎永續政策的高度響應：

- ▶ **高回收效率**：總計發出 **170** 份問卷，成功回收 **153** 份有效問卷，回收率 **90%**。
- ▶ **供應鏈韌性穩健**：調查結果顯示，**85.0%**（共 **130** 家）的供應商評比為 **A 級（低風險）** 優良廠商，顯示多數夥伴均能符合本公司之永續門檻，整體供應鏈風險尚在可控範圍內。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

- 2.1 公司治理
- 2.2 經濟績效
- 2.3 資訊安全管理
- 2.4 誠信經營
- 2.5 供應商管理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 評分分級與管理機制

本公司採取嚴謹的評分分級制度，將問卷總分轉化為評級，並對應相處置作為：

A 級 低風險	優良廠商：持續維持日常溝通，觀察配合度之穩定性。
B 級 中風險	可持續配合廠商：針對缺失項目提出改善計畫並由本公司進行追蹤。
C 級 高風險	待觀察廠商：改採書面或郵件正式通知其缺失，要求自行檢視改善；必要時安排實地稽核並追蹤改善進度。

■ 後續行動與永續承諾

基於本次調查之現況分析，宜鼎國際已建立明確的後續處置計畫：

01

分級處置精準化：針對 C 級廠商採取嚴格控管，要求其針對特定缺失提出改善計畫，落實風險管理。

02

持續日常監控：針對 A/B 級廠商則維持日常穩定溝通，動態觀察其永續配合度，確保供應鏈之長期穩定。

03

深化夥伴關係：透過此管理模型，宜鼎國際將持續推動供應商參與更深層次的永續行動（如生物多樣性計畫、淨灘與植樹等），將調查結果轉化為推動供應鏈實質改變的動力。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

- 3.1 環境政策
- 3.2 有害物質政策
- 3.3 能源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 水資源管理
- 3.6 空氣汙染管理
- 3.7 生物多樣性支持行動
- 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

CHAPTER

3

環境承諾與氣候策略

環境承諾

3.1 環境政策	62
3.2 有害物質政策	64
3.3 能源管理	69
3.4 廢棄物管理	74
3.5 水資源管理	76
3.6 空氣汙染管理	78
3.7 生物多樣性支持行動	79
【環境特輯】『生物多樣性』系列活動	80

年度績效亮點



綠電使用量增加逾 57 萬度

■ 2025 年綠電使用量較 2024 年成長約 35.1%，增加逾 57 萬度



太陽能光電模組發電系統發電 30.9637 萬度

■ 2025 年度宜蘭廠太陽能光電模組發電系統共計發電 30.9637 萬度



採購電證合一再生能源 190.6368 萬度

■ 2025 年採購電證合一再生能源 190.6368 萬度，並且參與國家再生能源憑證中心競標取得太陽能發電憑證 7,000 度



客戶 HSF 滿意度調查 4.7 分

■ 2025 年客戶 HSF 滿意度調查為 4.7 分



參與生物多樣性維護小燕鷗棲地植樹活動

■ 2025 攜手供應商參與生物多樣性維護小燕鷗棲地植樹活動



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

■ 3.1 環境政策

- 3.2 有害物質政策
- 3.3 能源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 水資源管理
- 3.6 空氣汙染管理
- 3.7 生物多樣性支持行動
- 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

3.1 環境政策



■ ISO14001 環境管理系統認證

自宜鼎成立以來，我們不僅專注於工控領域的產品研發，除致力成為該領域的領導廠商，同時將環境保護視為企業最重要的責任。為了確保我們的運營與全球環保趨勢相符，本公司自 2012 年起導入 ISO 14001 環境管理體系，並於同年順利通過認證。這一舉措體現了我們對持續改善和實現愛護地球、支持永續發展的承諾。為進一步降低企業營運對環境的影響，本公司每年定期進行組織溫室氣體盤查，從能源使用的各個層面尋求節能與效率提升的機會，並確保採取適當措施來降低碳排放，我們的終極目標是實現淨零排放，並且將繼續優化能源使用，推動低碳運營。

儘管目前本公司不受空氣汙染管制的直接要求，但我們仍積極管理並監控空氣質量，確保企業營運不對周邊環境造成負面影響。為此，我們定期委託合格廠商進行周界環境檢測，對空氣污染物進行監控，確保其濃度均低於當地法規標準。此外，我們將根據檢測結果及時調整運營方式，並加強內部環境管理措施，推動空氣汙染防治。透過這些管理舉措，我們承諾不斷提升空氣品質，保障員工及社會大眾的健康，並為達成全面的環境永續目標不懈努力。

■ 2025 年環境管理推動成效

本公司 2025 年之環境管理制度主要涵蓋以下四大面向，並取得顯著進展：

01 污染防治與監控 積極設置並升級污染防治設備，結合異常運轉監控系統及標準操作規範。2025 年透過強化監測機制，成功將環境異常事件發生率較去年降低，確保生產過程對環境的衝擊降至最低。 	02 能源與資源優化 持續導入省電裝置與用水優化措施。2025 年能源管理重點在於提高綠電使用率，透過「太陽能自發自用」及「綠電採購」，全年度再生能源使用量達 8,002,818.0 MJ。此外，透過雨水回收設施，有效落實水資源循環利用。 
03 廢棄物與無紙化管理 全面實施垃圾分類與標籤化管理，2025 年重點推動「薪資單 E 化」&「呼吸防護計畫問卷 E 化」，從源頭減少紙張浪費。 	04 化學品分級管理 嚴謹評估化學品潛在暴露風險，並依據風險等級採取分級管理。針對化學品種類或製程變更，均落實於變更前或變更後三個月內重新進行暴露評估與分級，確保作業環境安全，避免勞工健康受損。 

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

■ 3.1 環境政策

- 3.2 有害物質政策
- 3.3 能源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 水資源管理
- 3.6 空氣汙染管理
- 3.7 生物多樣性支持行動
- 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 2025 年度執行績效與驗證狀況

整體而言，2025 年本公司環境管理執行成效卓越。於能源面，一廠太陽能發電貢獻了 309,637 度綠電；廢棄物管理方面，透過各項 E 化專案顯著降低辦公室用紙量。為確保管理系統之有效性，本公司 2025 年順利通過 SGS 外部稽核驗證，且無任何重大缺失。2025 年共辦理多場環境教育訓練（包含法規鑑別與內部稽核培訓），並透過「國際淨灘日」及「植樹活動」等具體行動，提升員工之環保意識。

■ 為了節省能源，我們長期宣導同仁並採取以下節能減碳措施



■ 環境管理體系驗證狀況

- ▶ **ISO 14001 驗證歷程：**本公司自 2012 年起即順利通過 SGS 外部驗證，並持續配合標準改版（如 ISO 14001:2015）進行系統升級。
- ▶ **最新證書效期：**起訖期間為 2023/09/29 至 2026/09/29。本公司每年均定期執行內部稽核與外部追查，確保管理體系持續符合國際最新標準，落實環境永續承諾。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

□ 3.1 環境政策

■ 3.2 有害物質政策

□ 3.3 能源管理

□ 3.4 廢棄物管理

□ 3.5 水資源管理

□ 3.6 空氣汙染管理

□ 3.7 生物多樣性支持行動

□ 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

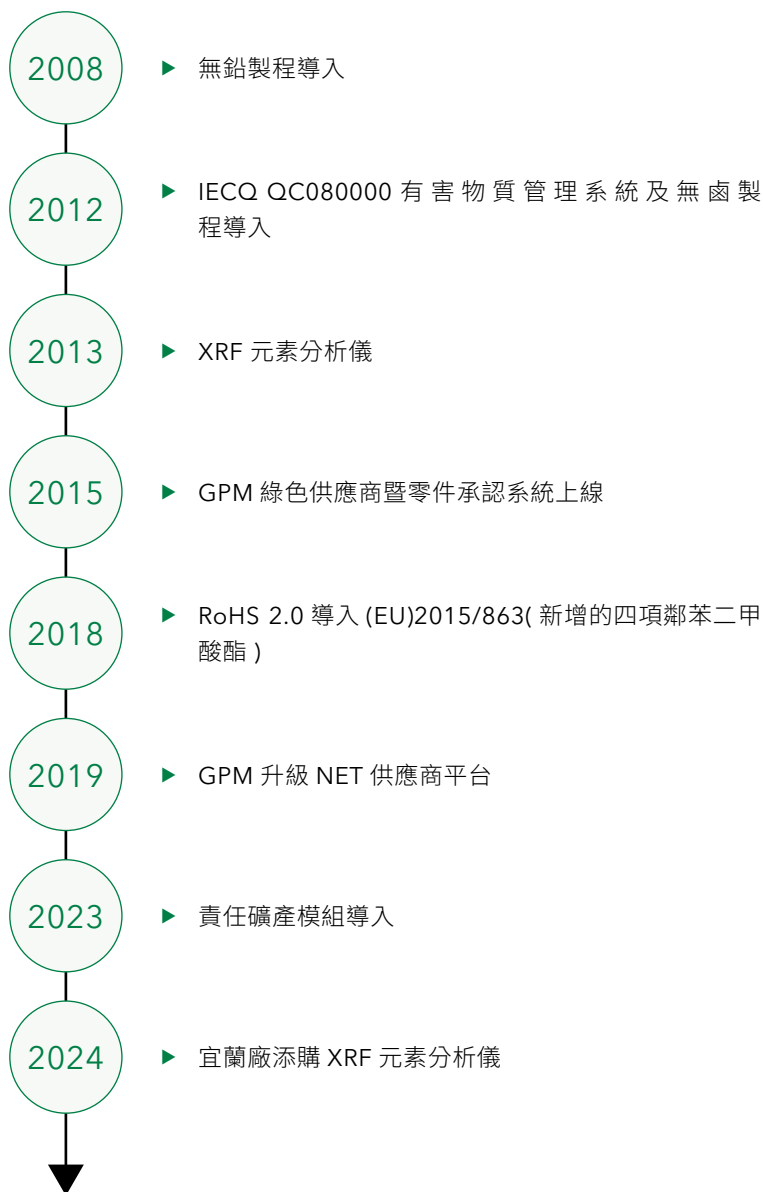
CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

3.2 有害物質政策

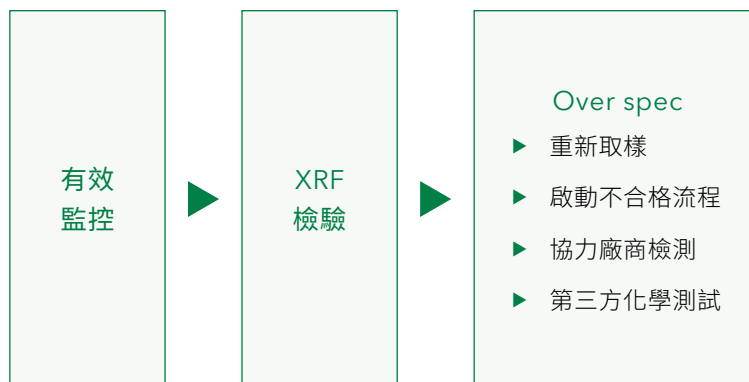
重要的里程碑



3.2.1 綠色供應商管理

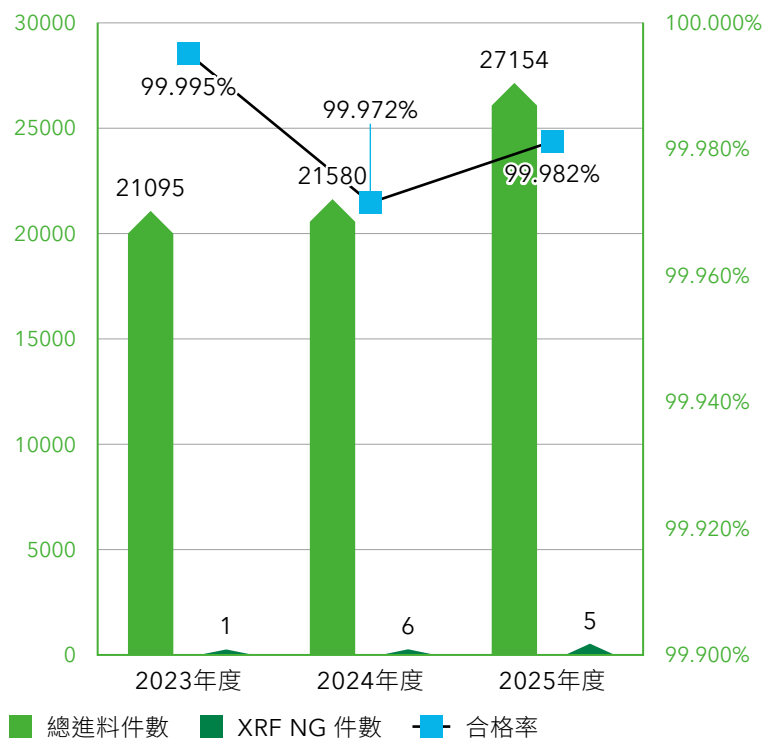
項目	說明
供應商評鑑	制訂評鑑標準，針對供應商進行文件審核與實地稽核。每半年對供應商進行評鑑，要求供應商應盡力達到綠色項目要求。同時持續對供應商進行實地稽核、要求改善，經由系統化運作與管理，確保提供品質精良之卓越產品給宜鼎的客戶。
物料承認管理 (GPM NET)	建構系統化資料庫輔助管理系統，以物料源頭資訊宣告揭露為基礎，要求供應商提供安全資料表、有害物質相關檢測報告、揭露物質成分，並進行物料綠色宣告，藉此系統平台審查及過程溝通等，提升物料承認之作業效率、並可有效運用及掌握產品環境物質資訊。
產品管制規範	制訂 HSF 產品作業標準，其中包括禁 / 限用物質與管制使用物質之管控標準，以及未來關注之物質揭露要求等，作為綠色產品及採購物料遵循之方向。
訊息溝通	除在日常的系統平台或電話書信緊密溝通外，宜鼎透過舉辦供應商大會，邀請重要的供應商夥伴出席參與，會中宣達未來階段中包括了綠色產品、企業永續責任等目標與要求，讓供應商夥伴們了解宜鼎的測策方向，並做好支持與配合下一階段的所有充分準備。

有效監控



合格統計

2023 ~ 2025 年 進料 XRF 合格率統計



2023-2025 年不合格類別總件數

零件類別	件數	不合格項目
CF CARD FRAME	1	總溴 (Br) 超標
PIN HEADER	3	總溴 (Br) 超標
間隔柱	1	總鉛 (Pb) 超標
Top Cover	1	總溴 (Br) 超標
Bottom Cover	1	總溴 (Br) 超標
WAFER	5	總溴 (Br) 超標

落實法規



RoHS
2011/65/EU
EU/2015/863



PPW
94/62/EC



REACH
1907/2006



SCIP



Halogen Free
IEC 61249-2-21

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

□ 3.1 環境政策

■ 3.2 有害物質政策

□ 3.3 能源管理

□ 3.4 廢棄物管理

□ 3.5 水資源管理

□ 3.6 空氣汙染管理

□ 3.7 生物多樣性支持行動

□ 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

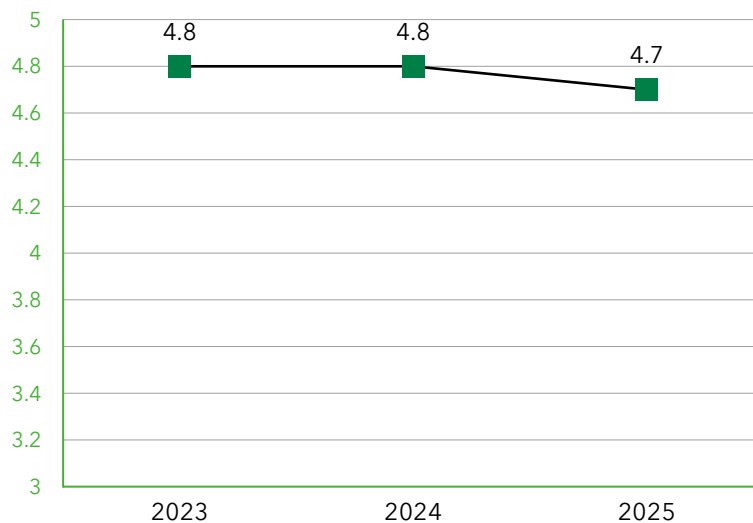
3.2.2 綠色產品

項目	說明
綠色設計	增加可回收重複使用之可能
綠色採購	供應商提供的原物料必須符合國際法規與客戶要求
綠色資料庫管理	有效的管理技術文件保存
綠色供應商	上下游皆須串起一條龍
綠色供應商	IECQ:QC080000/ISO14001

■ 客戶 HSF 滿意度調查

本公司於每年第一季進行客戶滿意度調查，以確認客戶對公司的產品面、公司面、服務面、有害物質管理、行銷面等滿意度。蒐集客戶對交付產品、服務品質的回饋，作為後續評估或持續改善之依據。確保客戶的需求得到了了解與妥善的處理。

□ 平均分數 (滿分 5 分制)



■ 綠色產品管理系統建立

本公司建置無有害物質管理系統 HSF MS (HSF Management System)，並導入綠色供應商平台 GPM，結合料件、國際法規、客戶規範及供應商等面向，由供應商於 GPM 直接申報綠色產品檢測、管制現況與圖面規格等內容，再由宜鼎審核單位群檢核確認分析，並確認與綠色產品規範之符合程度後，結合國際大廠綠色設計概念的要求，對外既可更進一步的提供客戶綠色產品管理訊息，對內將客戶的綠色條款及產品環保要求，納入現有運作的管理系統中，成為公司日常綠色產品設計之參照。

透過 GPM 平台可更有效率進行供應商管理，篩選具能力的供應商，持續提供符合規格之電子與機構零件，以生產綠色產品及提高各國客戶的滿意與信賴。針對產品中之有害物質管理，制定了「HSF 產品作業標準」，涵蓋了歐盟危害物質限用指令 (RoHS)、無鹵 (Halogen Free) 等要求，歐盟化學品政策 (Registration, Evaluation, Authorization and restriction of Chemicals; REACH)，及歐盟包材 (PPW) 指令等，確保產品所使用的零件及物質符合客戶與法規之環保要求，藉由研發設計至供應商管理嚴格要求供應商依階段限用，或禁用列管的有害化學物質，減少廢棄電子產品所造成的環境污染及影響人體健康。2025 年本公司的產品提供與使用無違反法律和規定而被罰款的紀錄。

問題 / 挑戰：不可回收包材之材質替代，PU 泡棉改用 EPE 泡棉；靜電袋主要是複合式材質，因貼合所以才有防潮效果，如果改為環保可回收氣泡袋或 PE 袋仍可防撞保護但無防潮功能，因此針對防潮這點尚無替代材質。

■ 綠色供應商暨零件承認系統

2015 年底導入 GPM 後將原先的零件承認與綠色供應商管理流程由傳統的紙本與電子合併使用方式一改為線上系統填寫運作、審查，不僅減少紙張的輸出、降低資源浪費，也提供一個供與需的良好互動平台。並致力於系統客製優化流程，將零件規格與綠色文件審查流程分開，優化了退件後的重啟時效性。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

□ 3.1 環境政策

■ 3.2 有害物質政策

□ 3.3 能源管理

□ 3.4 廢棄物管理

□ 3.5 水資源管理

□ 3.6 空氣汙染管理

□ 3.7 生物多樣性支持行動

□ 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

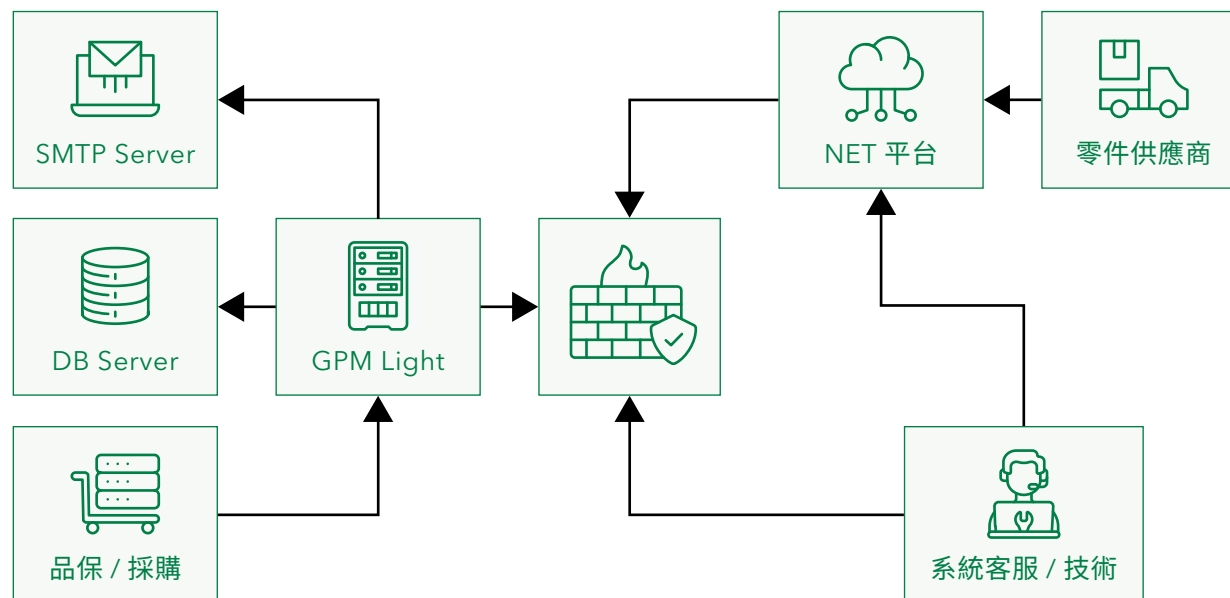
CH7 社會參與

附錄

■ 供應商大會

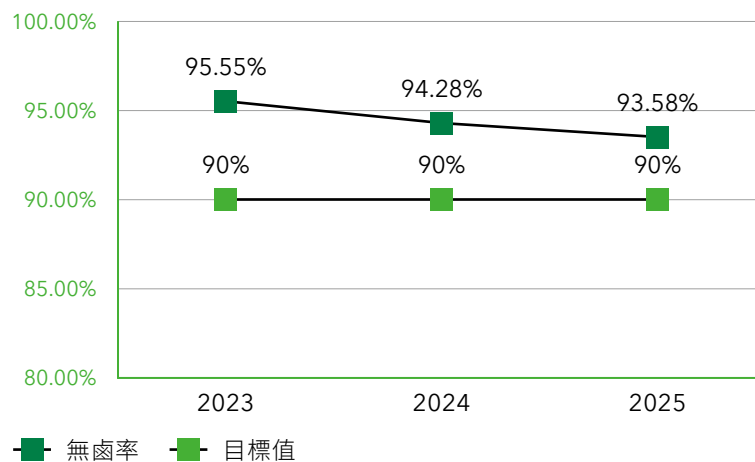
為因應有害物質管理政策與國際法規變化，本公司將於 2026 年度起，定期舉辦供應商大會，向供應鏈夥伴傳達最新政策、要求與綠色產品管理措施，並分享年度績效與改善重點。透過大會交流機制，強化供應商對環境責任、材料管理及減碳行動的認知，提升整體供應鏈的合規能力與永續韌性。

■ 2019 年 GPM 升級 NET 供應商平台，結合雲端系統



■ 無鹵素料件持續監控

■ 零組件無鹵率



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

□ 3.1 環境政策

■ 3.2 有害物質政策

□ 3.3 能源管理

□ 3.4 廢棄物管理

□ 3.5 水資源管理

□ 3.6 空氣汙染管理

□ 3.7 生物多樣性支持行動

□ 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

3.2.3 責任礦產政策

為降低礦產原料對人權與環境可能造成的負面影響，本公司持續依循國際負責任採礦與供應鏈盡職調查原則，推動責任礦產管理。剛果民主共和國及其鄰國所開採的鈹、錫、鎢與金（3TG），長期被武裝組織非法控制並利用其交易所得作為資金來源，嚴重侵害當地人權，因此被界定為「衝突礦產」。此類礦產亦可能透過全球供應鏈進入電子產品等消費性市場，使企業需承擔更高的社會與環境風險。

除 3TG 外，金屬鈷與雲母，以及近年在 EMRT 列入之銅、鋰、鎳與天然石墨等原物料，同樣常見於衝突受影響及高風險區域（CAHRAs），其開採過程亦可能涉及人權侵害、強迫勞動、童工與環境破壞等議題，已逐漸成為國際關注的責任礦產範疇。

本公司身為供應商其中一員承諾落實責任礦產盡職調查，透過官方網站及品質合約，向供應商明確傳達不支持、不使用衝突礦產的要求。透過盡職調查與負責任採購管理等方式，期望與供應商共同邁向企業永續發展，遵守國際規範、齊心確保產品不含有衝突礦產。



負責任礦產管理流程



發佈

innodisk

宜鼎國際

礦產模板



回覆



供應商

如實申報



查核

innodisk

宜鼎國際

檢視內容



審視



客戶

公開揭露

- 3.1 環境政策
- 3.2 有害物質政策
- 3.3 能源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 水資源管理
- 3.6 空氣汙染管理
- 3.7 生物多樣性支持行動
- 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

3.3 能源管理

■ 節能策略與措施

能源消耗是導致氣候變遷的主要原因之一，本公司將能源管理視為氣候變遷應對策略的核心之一，透過有效率的能源使用，朝向低碳轉型邁進。為提升能源使用效率並降低碳排放，本公司推動多項節能改善方案，涵蓋設備優化與照明系統升級：

01



中央空調系統優化

於汐止廠導入冰水主機定時控制系統，結合流量與時間雙重管理，在夜間或非工作時段自動降低設備負載，並透過新設置的遠端監控系統強化管理效率。此外，進行冰水主機併聯管路工程，進一步提升整體系統效能。

02



LED 照明升級

全面汰換廠區與辦公室之傳統照明設備，改用高效率 LED 燈具。此舉不僅改善工作環境照度品質，更有效降低電力使用與碳排放，展現本公司實踐節能減碳、落實綠色營運的具體行動。



■ 能源成效與管理目標

本公司訂定年度用電減量目標為 1%，並持續追蹤各據點能源使用情形：



本公司持續推動能源管理與節能改善措施，並訂定年度用電減量目標，定期追蹤整體用電情形及能源使用效率。



2025 年總用電度數為 10,089,291.8574 度，較 2024 年增加約 11.6%，主要係因營運規模擴大、設備使用增加及新增投入運作所致；總能耗為 36,321,450.6866 百萬焦耳，CO₂ 排放量為 4,782,324.7404 kg CO₂e。

儘管整體用電量較前一年度增加，惟以營業額為基礎衡量，能源使用效率已有明顯改善。2025 年能源密度為 1,987.4507 百萬焦耳／百萬營業額，較 2024 年下降約 30.8%，顯示公司於營收成長下，已有效降低單位營收所對應之能源耗用，整體能源使用效率持續提升。

未來，本公司將持續透過能源管理制度、設備效能優化及節能改善措施，提升各據點能源使用效率，降低單位營運活動之能源耗用與溫室氣體排放，穩健朝低碳營運與永續發展目標邁進。

2025 年能源密度較 2024 年下降約

30.8%

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

□ 3.1 環境政策

□ 3.2 有害物質政策

■ 3.3 能源管理

□ 3.4 廢棄物管理

□ 3.5 水資源管理

□ 3.6 空氣汙染管理

□ 3.7 生物多樣性支持行動

□ 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

透過持續的能源管理與設備升級，我們將穩健推進節能路徑，降低溫室氣體排放，同時強化營運效率與韌性，為邁向永續發展奠定堅實基礎。

■ 近三年電力能源消耗統計

汐止廠			
年度	外購電力度數	CO ₂ 排放量 (kg CO ₂ e/ 度)	能耗 (單位：百萬焦耳)
2023	2,616,021.3730	1,292,314.5583	9,417,676.9428
2024	2,087,270.6781	1,031,111.7150	7,514,174.4412
2025	2,385,864.8574	1,130,899.5424	8,589,113.4866

註 1：2023 年每度電碳排放以 0.494 公斤 CO₂ 計算。

註 2：2024 年每度電碳排放以 0.494 公斤 CO₂ 計算。

宜蘭廠			
年度	外購電力度數	CO ₂ 排放量 (kg CO ₂ e/ 度)	能耗 (單位：百萬焦耳)
2023	4,273,360.0000	2,111,039.8400	15,384,096.0000
2024	5,029,040.0000	2,484,345.7600	18,104,544.0000
2025	5,487,422.0000	2,601,038.0280	19,754,719.2000

註 3：2025 年每度電碳排放以 0.474 公斤 CO₂ 計算。

註 4：能耗計算：一度電 = 3.6 百萬焦耳。

■ 汐止廠及宜蘭廠

年度	外購電力總度數	CO ₂ 排放量 (kg CO ₂ e/ 度)	能耗 (單位：百萬焦耳)	能源密度 (百萬焦耳／百萬營業額)
2023	6,889,381.3728	3,403,354.3982	24,801,772.9421	2,983.0701
2024	7,116,310.6781	3,515,457.4750	25,618,718.4412	2,873.4478
2025	7,873,286.8574	3,731,937.5704	28,343,832.6866	1,987.4507

註 1：2023 年每度電碳排放以 0.494 公斤 CO₂ 計算。

註 2：2024 年每度電碳排放以 0.494 公斤 CO₂ 計算。

註 3：2025 年每度電碳排放以 0.474 公斤 CO₂ 計算。

註 4：能耗計算：一度電 = 3.6 百萬焦耳。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

- 3.1 環境政策
- 3.2 有害物質政策
- 3.3 能源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 水資源管理
- 3.6 空氣汙染管理
- 3.7 生物多樣性支持行動
- 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

▣ 近三年非再生能源消耗統計

年度	油種	1 至 12 月油耗量 (單位：公升)	能耗 (單位：百萬焦耳)
2023 年	汽油	759.4900	26,692.7317
	柴油	5870.9500	191,599.6274
	總計	6630.4400	218,292.3592
2024 年	汽油	1149.0370	40,383.5948
	柴油	5745.9700	187,520.8801
	總計	6895.0070	227,904.4749
2025 年	汽油	815.7200	28,674.0040
	柴油	5831.2600	190,304.0755
	總計	6,646.9800	218,978.0796

註 1：一公升汽油 = 35,145.6 千焦耳。

註 2：一公升柴油 = 32,635.2 千焦耳。



有關再生及非再生能源使用之統計，資料涵蓋範圍包含汐止總公司、汐止廠、宜蘭廠營業據點，相關能源揭露數據亦經亞瑞仕驗證完成 ISO14064-1 查證。統計詳如下表：

類別	項目	2024 年 (單位：MJ)	2025 年 (單位：MJ)
直接能源 (A)	汽油	1149.0370	815.7200
	柴油	5745.9700	5831.2600
間接能源 (B)	外購電力 (不含再生能源)	25,618,718.4412	28,343,832.6866
非再生能源 (C)	(A)+(B)	25,625,613.4482	28,350,479.6666
再生能源 (F)	自發自用 (D)	1,115,611.2	1,114,693.2
	採購 (E)	9,505,951.2	7,114,924.8
總能源 (G)	(C)+(F)	36,247,175.8482	36,580,097.6666
再生能源比例 (H)	(F)/(G)	29.30%	22.50%

宜鼎國際積極支持並響應政府推動之綠色能源政策，持續導入及擴大再生能源使用規模，逐年提升太陽能自發自用比例，降低對傳統化石燃料電力之依賴，進而達成降低溫室氣體排放之目標。



- ☐ 3.1 環境政策
- ☐ 3.2 有害物質政策
- ☒ 3.3 能源管理
- ☐ 3.4 廢棄物管理
- ☐ 3.5 水資源管理
- ☐ 3.6 空氣汙染管理
- ☐ 3.7 生物多樣性支持行動
- ☐ 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

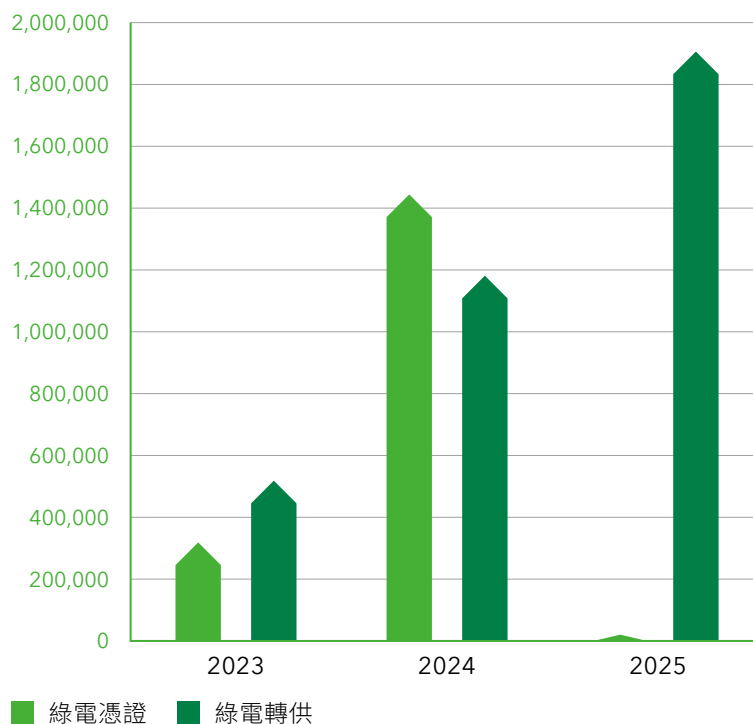
■ 再生能源使用成果與綠電取得情形

2025 宜鼎國際持續透過參與國家再生能源憑證中心競標，取得太陽能發電憑證 7 千度，並採購電證合一再生能源 190.6368 萬度，合計共取得再生能源共計 222.3005 萬度。根據能源局公告之 2024 年電力排碳係數（0.474 kg/CO₂e），此項再生能源使用相當於減少碳排放量 1,053.7044 公噸 CO₂e，有效支援公司溫室氣體減量行動。

單位：度

年度	綠電憑證	綠電轉供
2023	320,000	518,458
2024	1,450,000	1,190,542
2025	7,000	1,906,368

▣ 綠電憑證 & 綠電轉供



■ 太陽能自發自用設施推動進度

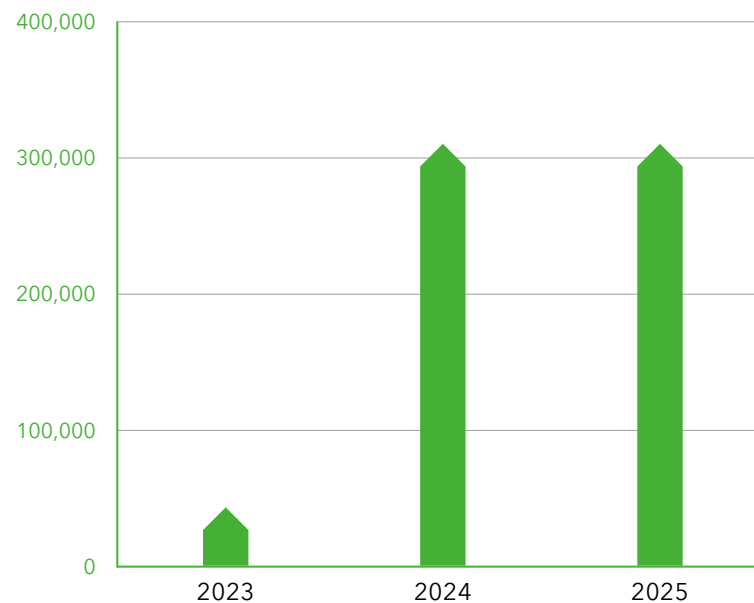
除購買綠電外，宜鼎國際更致力於提高太陽能自發自用之比例。宜蘭一廠於 2024 已完成太陽能光電模組發電系統啟用，並實際取得太陽能發電量 30.9892 萬度。依據相同排碳係數計算，此部分相當於減少碳排放 153.087 公斤 CO₂e，不僅有效減緩營運碳排放，也展現公司落實能源轉型的決心。此外，公司未來亦將持續評估其他廠區設置太陽能系統之可行性，強化能源韌性，並逐步以自發自用方式滿足內部電力需求，減少對外購電之依賴。

▣ 近兩年宜蘭廠太陽能發電能源統計

單位：度

年度	太陽能發電度數
2023	46,000
2024	309,892
2025	309,637

▣ 太陽能發電度數



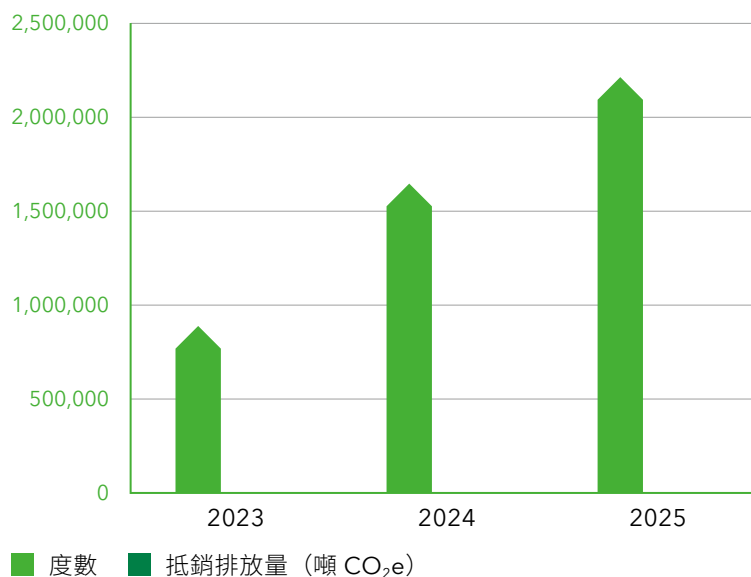
- 3.1 環境政策
- 3.2 有害物質政策
- 3.3 能源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 水資源管理
- 3.6 空氣汙染管理
- 3.7 生物多樣性支持行動
- 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動



2025 年再生能源使用量為 2,223,005 度，較 2024 年 1,645,434 度，增加 577,571 度，成長幅度約為 35.1%。佔總用電量度數佔比約 22%

■ 再生能源使用情況

年份	度數	抵銷排放量 (噸 CO ₂ e)	佔總用電比
2023	884,458	436.9223	11.3%
2024	1,645,434	812.9920	23.1%
2025	2,223,005	1,053.7044	22%



■ 再生能源使用占比及節能行動

宜鼎國際持續推動再生能源導入與節能改善，逐步提升綠電使用比例並強化能源轉型韌性。2025 年本公司共使用 2,223,005 度 再生能源，較 2024 年 1,645,434 度 持續增加，顯示公司在再生能源導入方面仍維持穩健成長；全年抵銷排放量約為 1,053.7044 噸 CO₂e。

雖然 2025 年再生能源使用總度數持續上升，惟因整體總用電量亦隨營運成長而增加，使再生能源使用占比約為 22%，較前一年度未明顯提升。然而，公司仍持續擴大再生能源布局，包含新增自發自用太陽能電廠及逐步提高轉供綠電使用比例，透過多元再生能源取得方式，穩健強化綠電供應能力。

■ 展望與承諾

再生能源導入外，公司亦同步推動各項節能行動與設備優化措施，持續檢視各據點用電效率，藉由發電、轉供及節能三軌並進，落實能源轉型策略。展望 2026 年，隨著新增再生能源設施與綠電轉供效益逐步顯現，預期可進一步提升再生能源使用比率，持續朝低碳營運與永續發展目標邁進。

宜鼎國際將持續拓展自發性再生能源發電規模，強化綠電使用效率，同時搭配節能改善方案，積極朝向低碳營運與永續能源使用邁進。公司亦將定期檢討再生能源使用占比目標，強化數據管理透明度，落實 ESG 治理精神，展現對氣候行動的高度承諾。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

□ 3.1 環境政策

□ 3.2 有害物質政策

□ 3.3 能源管理

■ 3.4 廢棄物管理

□ 3.5 水資源管理

□ 3.6 空氣汙染管理

□ 3.7 生物多樣性支持行動

□ 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

3.4 廢棄物管理

宜鼎積極推動廢棄物減量與資源循環管理，於各廠區設置資源回收區，系統性分類金屬、包裝材料、塑膠、紙類及電池等資源廢棄物，集中回收後委由合格的甲級廢棄物清除、處理及回收再利用等第三方機構執行，提升資源使用效率並降低環境影響。

除此之外積極響應循環經濟，致力於廢棄物減量與資源極大化利用。為系統化管理營運過程產生之廢棄物，製程中產生的有害事業廢棄物（例如：有機溶劑：異丙醇、助焊劑、稀釋劑以及錫膏錫渣等）在經過分類與標示後，會暫存於特定儲存區域，並委由政府核准之合格清運商負責處理；為掌握廢棄物最終流向，本公司訂定『EPAD001300_廢棄物管理程序』，確保廢棄物清運過程透明、可追溯，並持續提升環境管理績效。

■ 廢棄物管理政策與量化目標

本公司承諾透過製程優化與分類回收，降低對環境的負荷，並設定以下中長期量化管理目標：

▶ **減量目標：**每年達成廢棄物總量減量 1%，並持續優化回收流向。

主要產生的事業廢棄物種類分為兩大類『有害事業廢棄物』、『非有害事業廢棄物』，總表如下：

▣ 近三年廢棄物處理

年份	2023			2024			2025		
處理方式	焚化處理	物理處理	回收再利用	焚化處理	物理處理	回收再利用	焚化處理	物理處理	回收再利用
有害事業廢棄物 (公噸)	汐止 0.96 廢液	1.41 廢板 +0.03 空桶 =1.44	-	0.8 廢液	1.3 廢板 + 0.06 空桶 =1.37	-	1.12 廢液	1.213 廢板 +0.075 空桶 =1.288	-
		0.94 廢液 +2 廢板 +0.1 空桶 =3.04	-		0.9 廢液 +2.148 廢板 +0.145 空桶 =3.193	-		2.063 廢板 +1.63 廢液 =3.693	-
非有害事業廢棄物 (公噸)	汐止 -	-	5.92	-	-	5.41	-	-	5.55
		-	20.39		-	23.19		-	48.32

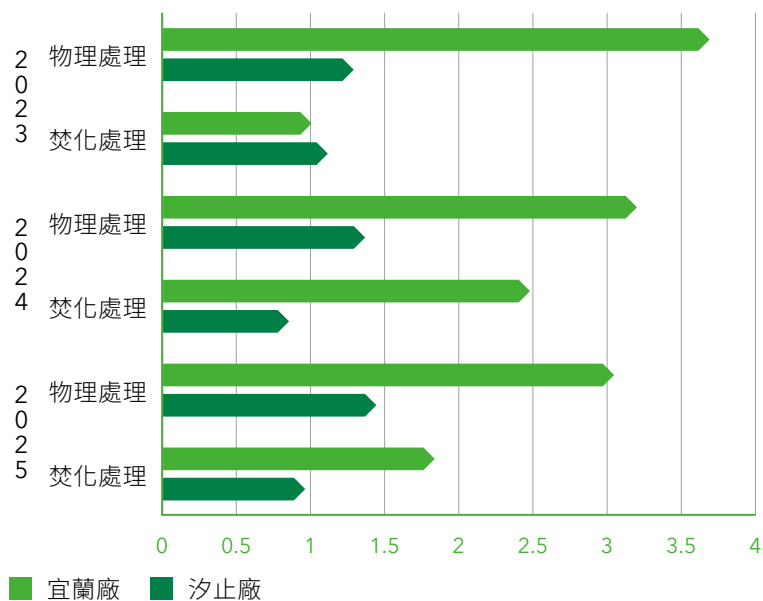
註 1：有害事業廢棄物：C-0301 廢液閃火點小於 60°C (Z05 液狀)、C-0301 廢盛裝容器 (Z06 固狀)、E-0221 含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑 (Z06)；非有害事業廢棄物：為 R 類之廢鐵、廢鋁、廢錫、廢布料、廢紙、廢寶特瓶、廢塑膠。

註 2：資料涵蓋範圍包含宜鼎汐止廠及宜鼎宜蘭廠。

- 3.1 環境政策
- 3.2 有害物質政策
- 3.3 能源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 水資源管理
- 3.6 空氣汙染管理
- 3.7 生物多樣性支持行動
- 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

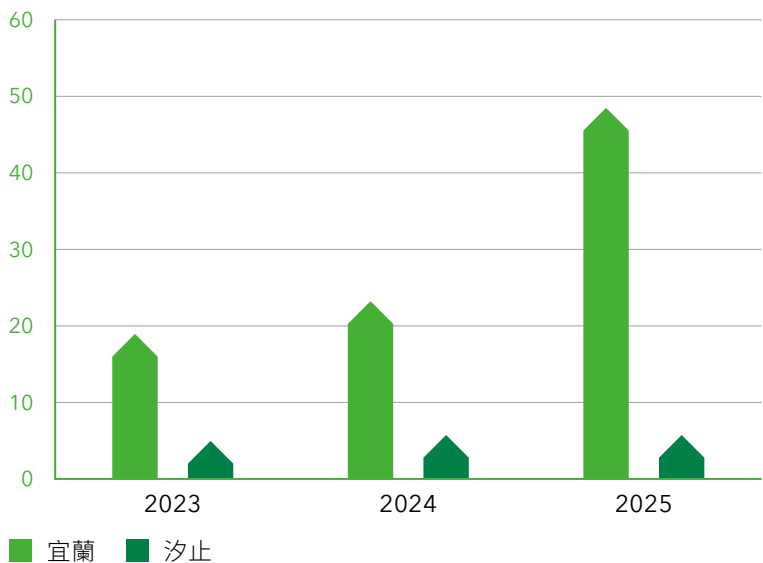
■ 近三年廢棄物處理

單位：公噸



■ 近三年非有害事業廢棄物 (一般事業廢棄物) 處理

單位：公噸



■ 廢棄物管理減量達成狀況

為落實資源循環與減廢目標，本公司於 2025 年度製程回收廢棄物共 38.1822 公噸，具體展現公司的廢棄物管理行動力。

■ 2025 年各類廢棄物回收占比 (汐止廠 & 宜蘭廠)

廠別	汐止	宜蘭
回收項目	重量 (公噸)	重量 (公噸)
廢錫 (錫渣 + 錫膏)	0.025	0.0692
廢板	1.336	2.332
廢塑膠	4.5	28.278
廢布料	0.328	0.563
廢鐵	0.698	0.053
總計	6.887	31.2952

■ 2025 年廢棄物回收比例 (汐止廠 & 宜蘭廠)

廠別	汐止	宜蘭
說明	重量 (公噸)	重量 (公噸)
廢棄物總量	35.568	101.832
廢棄物回收	9.192	48.32

宜鼎國際於營運過程中，針對各類可回收物進行完善的分類管理與流向追蹤，並建立透明、合規且可查證的回收處理流程，所有回收廢棄物均交由具合法資格之合作廠商妥善處理。公司亦將回收所產生之資金再投入永續發展相關專案，涵蓋節能減碳措施、員工環保教育及社區參與等面向，形塑由內而外的永續資源循環機制；未來，公司將持續優化回收管理流程與推動產品綠色設計，從源頭減少原物料使用，善用每一分資源價值，穩健推動永續發展目標。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

- 3.1 環境政策
- 3.2 有害物質政策
- 3.3 能源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 水資源管理
- 3.6 空氣汙染管理
- 3.7 生物多樣性支持行動
- 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

達成目標之具體推動措施

為確保量化目標之達成，本公司實施以下關鍵措施：

- ▶ **源頭分類與標示：**於各廠區設置資源回收區，系統性分類金屬、包材、塑膠、紙類及電池。有害事業廢棄物（如異丙醇、助焊劑、錫渣等）需嚴謹分類標示並暫存於特定區域。
- ▶ **合格處理體系：**委由政府核准之甲級廢棄物清除、處理機構執行清運與再利用，確保過程透明且具追溯性。
- ▶ **資金循環應用：**將回收廢棄物產生之資金再投入於永續專案，包括節能減碳設施、員工環保教育等，形塑正向的循環機制。
- ▶ **綠色設計規劃：**未來將持續推動產品綠色設計，從源頭減少原物料使用量，減少廢棄物產生。



3.5 水資源管理

宜鼎無工業用水，其水資源消耗僅限於日常生活用水，並全數來源於自來水系統。位於汐止廠的用水部分，屬於公用大樓共享用水，依比例分攤方式進行水費計算；作為負責任的企業，我們深知水資源在全球面臨的稀缺與環境壓力，因此積極推動水資源管理與永續利用，為了有效提升水資源的使用效率並減少浪費，並在洗手間安裝了感應式水龍頭，該設置能夠自動調節水流量，避免因人工操作造成的水流過多或長時間開啟，從而顯著減少水資源的無謂消耗。

用水管理與使用狀況

本公司重視水資源管理，訂定年度用水減量目標為 1%，致力於透過提升用水效率與落實節水措施，以降低對環境的影響。

本年度因生產量提升與營運規模擴大，製程用水需求增加，使年度總用水量達 23,493 噸，較前一年度成長 44%。為強化水資源管理，公司持續檢視各項用水流程並推動節水措施，同時於本年度導入回收水再利用系統，全年回收水量約 80 噸，以降低整體用水對環境之影響並提升水資源使用效率。

01

本公司無工業製程用水，亦未產生工業廢水，僅為辦公室日常生活用水。

02

汐止廠用水屬於台灣科學園區公用大樓之生活用水系統，相關用水量及水費係依實際使用比例進行分攤計算。

03

宜蘭廠設有獨立水表，可單獨量測並管理其生活用水使用情形。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

- 3.1 環境政策
- 3.2 有害物質政策
- 3.3 能源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 水資源管理
- 3.6 空氣汙染管理
- 3.7 生物多樣性支持行動
- 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

年度	汐止廠 (公噸)	宜蘭廠 (公噸)	再回收用水量 (公噸)	總用水量 (公噸)	佔總用水比	用水密度(用水量 /百萬營收)
2023	6,443	6,869	-	13,312	-	1.60
2024	7,604	8,708	-	16,313	-	1.58
2025	8,603	14,890	80	23,493	0.34	1.65

隨著營運據點與人力規模逐步擴張，公司也面臨用水量同步上升的情況，為有效控管水資源使用，降低對環境的影響，宜鼎國際持續深化節水管理，並推動執行各項節約措施，強化水資源的再利用。

本公司目前推行之節水行動包括：

- ▶ **推廣節水文化：**於各廠區明顯處設置節水標語及告示牌，提醒員工養成良好的用水習慣，並透過內部教育訓練課程，提升同仁對水資源議題的認知與責任感，強化日常行為對資源節約的正面影響。
- ▶ **定期巡檢與即時修繕：**建立設備用水點的例行巡檢制度，定期檢查管線、水龍頭與其他衛生設備的使用狀況，並設有通報機制，確保一旦發現漏水情形可立即修復，避免資源浪費。
- ▶ **導入再生水資源：**宜蘭廠區設有雨水回收系統，透過雨水集水槽與儲存裝置，每年可回收超過 40 公噸的雨水資源，主要用於廠區內部綠化植栽澆灌等非飲用用途，不僅減少對自來水的依賴，也善用天然水源，提升整體資源利用效率。

節水行動不僅協助宜鼎在營運規模持續擴大的同時，維持對水資源的負責態度，亦為企業邁向永續發展奠定穩固的環境管理基礎。

未來，公司將持續評估智慧水表、節水設備及再生水應用之可行性與擴展可能性，藉以提升水資源管理之即時性與精準度，進一步實踐對環境友善與永續經營的承諾。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

- 3.1 環境政策
- 3.2 有害物質政策
- 3.3 能源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 水資源管理
- 3.6 空氣汙染管理
- 3.7 生物多樣性支持行動
- 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

3.6 空氣汙染管理

本公司之生產製程未產生列管污染物，亦非環保署公告列管事業，惟秉持對環境保護的承諾，仍每年委託合格第三方機構執行周界環境監測，以確保營運活動對空氣品質之影響降至最低。歷年來，汐止廠與宜蘭廠之檢測結果均遠低於法規所訂之排放標準（500 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ ），顯示本公司之空氣污染防制措施具穩定性。

2025 年度汐止廠 TSP 測值為 96 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ ，較 2024 年略有上升，主要係因產量提升、製程運轉時數增加所致；相較 2022 至 2024 年測值介於 44-78 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ ，2025 年數值反映營運規模擴大的影響，惟仍僅為法規排放標準的 19.2%。宜蘭廠 2025 年 TSP 測值為 85 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ ，相較去年 159 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ 明顯下降。雖然數值下降，但仍維持在排放標準的 17% 以下，顯示整體排放控制機制仍屬穩定且符合法規要求。

未來將持續追蹤 TSP 數值變化趨勢，並依營運需求適時強化空氣污染防制設備與管理作為，在產能成長的同時，維持營運對環境影響之最低程度。



汐止廠	2022	2023	2024	2025
TSP($\mu\text{g}/\text{m}^3$) 檢測結果	44	67	78	96
排放標準	500	500	500	500
符合性	V	V	V	V

宜蘭廠	2022	2023	2024	2025
TSP($\mu\text{g}/\text{m}^3$) 檢測結果	67	97	159	85
排放標準	500	500	500	500
符合性	V	V	V	V



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

□ 3.1 環境政策

□ 3.2 有害物質政策

□ 3.3 能源管理

□ 3.4 廢棄物管理

□ 3.5 水資源管理

□ 3.6 空氣汙染管理

■ 3.7 生物多樣性支持行動

□ 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄



3.7 生物多樣性支持行動

生物多樣性保育對氣候變遷的減緩與調適至關重要。宜鼎國際參考聯合國《生物多樣性公約》之精神，致力於保護生物多樣性與資源之持續利用。我們承諾將維護廠區所在地之生物多樣性，並投入資源，降低企業營運活動的環境衝擊，積極落實聯合國永續發展目標。

本公司承諾如下：

01

法規遵循：確保營運活動符合國際、國家與地方生物多樣性法律。

02

物種棲地保護：避免營運活動破壞瀕危和受保護的物種及其棲地。

03

支持保育行動：積極支持生物多樣性保育行動或倡議。

04

探索自然碳匯：探索投入自然碳匯（包含：森林、土壤、海洋）之機會。

05

風險評估與管理：推動以適當工具進行風險管理，採取「緩解層次結構」（包含避免、減少、緩解或抵消），達成無淨損失或淨正面效益。

06

推動供應鏈參與：鼓勵供應商參與此承諾，共同保護生物多樣性。

生物多樣性是氣候減緩與生態平衡的基石。宜鼎國際（Innodisk）參考聯合國《生物多樣性公約》精神，訂定生物多樣性六大承諾，致力於維護廠區所在地生態，並將「棲地保護」與「源頭減塑」轉化為價值鏈的共同行動。2025 年，我們攜手供應商夥伴，在宜蘭無尾港留下了實質的永續足跡。

■ 陸域生態：深耕宜蘭蘇澳無尾港，築起綠色屏障

我們視廠區所在地宜蘭為保育核心，透過與專業團體合作，落實棲地復育。

- ▶ **無尾港植樹與棲地復育：**2025 年 11 月，宜鼎號召近 **150 名** 員工與供應商夥伴，於無尾港泡泡湧泉種下 **280 株** 原生樹苗。此舉不僅強化防風林功能，更成功提升棲地品質。

■ 海洋生態：從源頭減塑，守護藍色星球

面對塑膠污染，宜鼎自 2023 年起連續三年深耕萬里翡翠灣，將淨灘行動與環境教育深度結合。

- ▶ **深層淨灘與微粒移除：**2025 年淨灘行動共動員 **318 人**，清理 **2,354 公斤** 海洋廢棄物。我們特別聚焦於清理危害極大的「塑膠微粒」，雖然篩沙耗費倍數人力，但對深層生態復育具備顯著價值。
- ▶ **海廢裝置藝術與扎根教育：**將收集到的海廢轉化為裝置藝術，並導入在地學校環境教育課程，讓「減塑」理念從企業內部延伸至社會大眾。

■ 價值鏈參與：行走減碳，攜手夥伴共好

我們深信永續需由價值鏈共成。2025 年宜鼎透過「行走減碳 × 造林護岸」活動，將員工日常健走步數轉化為海岸造林基金，並鼓勵供應商參與植樹承諾。透過跨界合作，宜鼎不僅落實 SDG 13 氣候行動 與 SDG 15 陸域生態，更展現了對生物多樣性「無淨損失」及「淨正面效益」的長期追求。

- 3.1 環境政策
- 3.2 有害物質政策
- 3.3 能源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 水資源管理
- 3.6 空氣汙染管理
- 3.7 生物多樣性支持行動

■ **【環境特輯】『生物多樣性』系列活動**



【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

號召更多夥伴共同攜手實踐棲地保護——無尾港防風林植樹

宜鼎國際秉持「以行動實踐永續」理念，持續深耕生物多樣性保育。今年適逢 2025 年無尾港冬季候鳥陸續抵達停棲，宜鼎也同步回顧並延續過去一年推動的植樹、生態復育與環境教育成果，展現企業與供應鏈在無尾港長期投入環境永續的承諾。

為改善沿海侵蝕與沙塵問題，宜鼎與在地的宜蘭縣無尾港文教促進會合作推進植樹與蝙蝠棲地復育，於 11 月上旬舉辦的植樹行動中，近 150 名員工與供應商夥伴齊聚無尾港泡泡湧泉，共種下 280 株符合原生生態需求的樹苗。這些樹種皆由促進會正式向林業及自然保育署宜蘭分署申請取得，以確保能有效促進當地棲地恢復。

活動亦安排環境教育課程，由無尾港文教促進會總幹事介紹海岸文化與在地生態，說明植樹對蝙蝠與候鳥棲地的重要性，引導參與者深入理解生物多樣性價值與生態平衡的關鍵意義。

此外，受益於近年棲地復育與植栽成果，無尾港於 2024 年候鳥季的羅文鴨觀測數量突破過去 20 年的累計紀錄，顯示棲地品質顯著提升；同時，更有稀有巴鴨造訪停棲，為濕地帶來令人振奮的生態指標與重要里程碑。



展望未來，宜鼎將於 2026 年持續深化無尾港行動，視無尾港為企業長期投入生物多樣性保育的重要場域，在既有復育成果基礎上，進一步擴大防風林與原生植栽規劃規模。宜鼎亦將結合自身永續策略，持續投入長期養護、棲地監測與環境教育推廣，攜手供應鏈與在地夥伴，將企業行動深度融入無尾港生態復育歷程，共同打造更穩定且具韌性的濕地生態系，為候鳥與在地生物提供永續的棲息環境。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

- 3.1 環境政策
- 3.2 有害物質政策
- 3.3 能源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 水資源管理
- 3.6 空氣汙染管理
- 3.7 生物多樣性支持行動
- 【環境特輯】『生物多樣性』系列活動

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

守護海洋生態，從源頭減塑做起——淨灘活動

面對日益嚴重的海洋垃圾與塑膠污染問題，宜鼎國際自 2023 年起與台灣地理永續再生發展協會合作，於新北市萬里翡翠灣沙灘持續辦理淨灘活動，至今已邁入第三年，展現長期投入海洋保育的行動力與承諾。

自 2024 年起，淨灘行動由單純「清除重量」轉向更具長期環境價值的方向，聚焦從源頭減塑，降低塑膠對生態系的影響。

活動特別著重於清理沙灘中不易察覺、卻高度危害生態的塑膠微粒，並於 2025 年持續延續此行動主軸，深化同仁對微塑膠風險的認識，促進減塑行動落實於日常生活。



歷年淨灘成果

活動年份	參與人數 (員工與眷屬)	清理數量(袋)	清理重量(公斤)	主要清理物件
2023	265	189	6,838	大型垃圾
2024	277	73	429	塑膠微粒
2025	318	67	2,354	塑膠垃圾及微粒

註：自 2024 年起，淨灘策略從「清除大型垃圾」轉型為鎖定體積小、重量輕但對海洋生態危害極大的「塑膠微粒」。微粒清理需耗費倍數的人力與時間進行精細篩沙，整體清理重量雖下降，但對深層生態復育的價值更為顯著。



淨灘前



淨灘後

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

- 3.1 環境政策
- 3.2 有害物質政策
- 3.3 能源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 水資源管理
- 3.6 空氣汙染管理
- 3.7 生物多樣性支持行動
- **【環境特輯】『生物多樣性』系列活動**

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

淨灘不僅是一場環境清潔任務，更是推廣環境教育的實體教材。為延續行動的影響力，我們將沙灘上收集到的海洋廢棄物，透過設計巧思轉化為「海廢裝置藝術品」。這些作品不僅賦予廢棄物新生命，目前更已實際導入宜蘭社區與學校的環境教育課程中。透過具視覺衝擊力的實體藝術展示，讓學生與在地民眾能近距離看見海洋污染的真實樣貌，進而反思並改變日常的塑膠消費習慣。



我們相信，唯有透過親眼所見與深入理解，才能真正從源頭改變行為，減少對自然環境的長期衝擊。未來，宜鼎國際將持續透過實地淨灘、海廢藝術倡議與扎根在地的環境教育，串聯更多利害關係人參與生態保育，讓守護自然的理念從企業內部延伸至社會大眾。攜手同行，共同守護我們唯一的藍色星球。



2023 年



2024 年



2025 年

- 3.1 環境政策
- 3.2 有害物質政策
- 3.3 能源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 水資源管理
- 3.6 空氣汙染管理
- 3.7 生物多樣性支持行動
- **【環境特輯】『生物多樣性』系列活動**

宜鼎國際支持 ESG 行動：攜手慈心基金會種下希望，讓海岸更「樹」適！

在氣候變遷與環境永續議題日益受到全球關注的背景下，宜鼎國際持續實踐企業社會責任，積極投入實質行動以守護環境。作為 ESG 承諾的一環，我們以創新方式結合員工健康促進與減碳行動，號召同仁參與健走活動，並依據步行總步數進行碳排放減量計算。這些來自日常的減碳努力不僅展現了全員參與的行動力，也轉化為具體的環境貢獻。將同仁共同累積的減碳成果進一步轉換為支持海岸造林的力量，捐贈慈心有機農業發展基金會推動造林計畫，透過植樹為海岸環境建立綠色屏障，增進生態韌性與生物多樣性。藉由「行走減碳 × 造林護岸」的雙軌並進，宜鼎實踐從內部行動延伸至外部永續影響力，實現企業與環境的共好願景。

■ 海岸造林的環境與生物多樣性價值

本次造林計畫位於宜蘭縣五結鄉，種植區域涵蓋季新段與季實段的部分土地，總面積約 1.5 公頃，其中宜鼎國際所支持的造林範圍約 0.032 公頃。這片海岸林對於沿海環境具有重要保護作用，能夠減緩強風、飛沙、海潮侵蝕及鹽霧影響，進而維護海岸線的穩定性。此外，造林區鄰近當地居民住所與五結新水自行車道，透過植樹不僅能達到防風定沙的效果，也能提升沿岸的綠化與景觀。更重要的是，海岸林在生態系統中扮演關鍵角色，有助於穩定沙地、涵養水源、促進土壤固著，進而守護多樣生物的棲息空間。當海岸線獲得維持，濕地、灘地與林帶交界的複合生態環境也得以保存，讓候鳥、昆蟲、兩棲爬蟲與沿海植物等原生生物擁有良好的生存條件。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

- 3.1 環境政策
- 3.2 有害物質政策
- 3.3 能源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 水資源管理
- 3.6 空氣汙染管理
- 3.7 生物多樣性支持行動

■ **【環境特輯】『生物多樣性』系列活動**

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

▣ 造林進度與成果

由慈心基金會執行的本次造林計畫，自 2024 年 10 月起陸續展開，首先完成防風圍籬設置，以保護植樹區免受強勁海風及冬季東北季風侵襲。隨後於 2024 年 12 月中旬完成所有樹苗種植。期間雖遭遇 10 月康芮颱風，造成部分防風圍籬受損，但經修復後，樹苗皆已順利完成補植。追蹤至 2025 年，樹苗逐漸適應現地環境，經過一年生長與持續補植後，整體存活率達 95% 以上。



耐鹽、抗風的草海桐



抗風、乾旱及鹽份的木麻黃



抗風及鹽份的黃槿



於第一線種植抗風、抗旱且固沙的林投

▣ 未來維護計畫

植樹活動的完成並不代表任務結束。宜鼎將持續關注這片造林區的發展，慈心基金會也將負責後續的巡查與養護，並持續記錄樹苗的存活率與生長狀況，以確保造林成果得以落實。期待這片海岸林的茁壯，能為宜蘭沿岸帶來長遠的生態效益；透過具體的棲地建構與維護行動，不僅為自然環境提供氣候緩衝，也為未來世代保留更豐富的生命共生空間。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

- 4.1 氣候相關風險財務揭露
- 4.2 溫室氣體管理
- 【環境特輯】『響應世界地球日』系列活動
- 【環境特輯】從一次行動到日常實踐，打造低碳生活新習慣

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

CHAPTER

4

環境承諾與氣候策略

氣候策略

4.1 氣候相關風險財務揭露	86
4.2 溫室氣體管理	88
【環境特輯】『響應世界地球日』系列活動	91
【環境特輯】從一次行動到日常實踐，打造低碳生活新習慣	93

年度績效亮點



持續投入宜蘭二廠太陽能發電設施的建置與優化

- 2025 年度本公司持續投入宜蘭二廠太陽能發電設施的建置與優化，有效提升綠電自發自用比例，進一步降低對傳統電力的依賴



綠電使用量增加逾 57 萬度

- 2025 年綠電使用量為 222.3005 萬度較 2024 年成長約 35.1%，增加逾 57 萬度



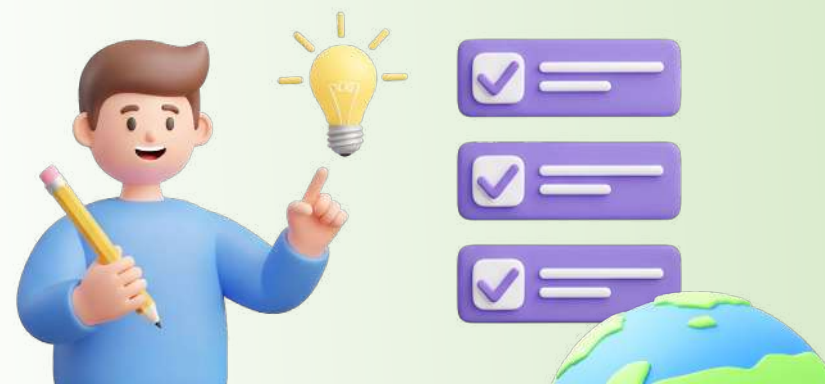
溫室氣體排放強度降至 0.713

- 2025 年溫室氣體排放強度降至 0.713，較 2024 年降低約 29.5%，展現公司在營收成長與營運擴張下，仍能有效提升碳管理效率，達成減碳與成長並行



世界地球日系列減碳約 8,279 公斤 CO₂e

- 2025 年透過世界地球日系列環境倡議及低碳健走等員工參與機制，累計超過 5,700 萬步、減碳約 8,279 公斤 CO₂e，並結合關燈與資源回收行動，將減碳行動由策略推動深化至日常實踐，強化低碳文化並擴大永續影響力



■ 4.1 氣候相關風險財務揭露

- 4.2 溫室氣體管理
- 【環境特輯】『響應世界地球日』系列活動
- 【環境特輯】從一次行動到日常實踐，打造低碳生活新習慣



4.1 氣候相關風險財務揭露

本公司之風險管理制度係為辨認及分析公司所面臨之風險，及設定適當風險限額及控制，並監督風險及風險限額之遵循。透過風險管理機制，發掘公司潛在風險與機會，有效執行風險控管以確保公司正常營運，為股東、員工、客戶、社會等創造價值，達成公司永續經營目標。

面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應舉措			
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	本公司自 2022 年起成立永續發展室，由董事長指派王立誠副總經理擔任永續長，永續發展室與各部門合作，進行氣候風險與機會之鑑別，並將相關成果每年至少向董事會呈報一次，作為董事會進行氣候治理之依據。			
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	由永續發展室進行跨部門整合溝通，協助各單位鑑別日常業務中所面臨的氣候風險與機會，並依據鑑別結果進行彙整統籌，擬定相關改善措施與管理方針，並由永續長將相關改善措施與管理方針定期向董事會報告，以降低氣候風險衝擊並掌握發展機會。			
策略	所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會		短期	中期	長期
			▶ 轉型風險 ：地緣政治、法令 / 規及市場變化之不確定性	▶ 轉型風險 ：加強排放報告義務、利害關係人的顧慮與負面的回饋增加、產品與服務的要求與監管	▶ 轉型風險 ：國際或政府碳稅 (費) 的徵收，增加營運環境成本
			▶ 實體風險 ：颱風、洪水等極端天氣程度提高。天災後，水資源與電力中斷的不穩定造成公司營運中斷風險	▶ 市場機會 ：新產品與服務的研發與創新 (如 AI 伺服器可能會是未來的走向)	▶ 實體風險 ：升溫超越 1.5°C，冰川融化導致海平面上升，生產場域可能面臨淹水風險
		▶ 市場機會 ：新技術、新能源的使用，提升企業營運效率及韌性	▶ 市場機會 ：使用更有效率的生產與研發節能減廢產品		
	在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	本公司面臨的主要氣候風險來自於重要利害關係人，對企業減少溫室氣體排放以及符合產品能源效率標準的需求。然而，氣候變遷也帶來了機遇，特別體現在產品和服務方面。本公司致力於研發符合永續趨勢的產品線，也將開發節能減廢的產品和服務，以滿足市場需求並拓展新的市場。			
	主要轉型風險	主要實體風險	主要氣候機會		
	為了因應相關法遵與綠色標準變動的風險，積極布局綠色研發，在新產品研發的過程中，考量永續議題，導入節能、綠色產品、包材減量…等議題。	為降低乾旱與缺電事件的影響，公司陸續進行節水與節能設施的投資，強化水資源循環利用，持續節能減碳管理、提升風險管理意識。	本公司持續耕耘永續議題並與客戶保持長年的緊密信任關係。以市場需求投入研發，因此在永續浪潮興起時，將持續爭取及提供客戶解決方案。		

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

■ 4.1 氣候相關風險財務揭露

- 4.2 溫室氣體管理
- 【環境特輯】『響應世界地球日』系列活動
- 【環境特輯】從一次行動到日常實踐，打造低碳生活新習慣

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應舉措		
策略	在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	本公司非「事業應盤查登錄及查驗溫室氣體排放量之排放源」納管企業，惟仍積極採取相關措施以配合政府推動之節能減碳政策，並持續關注國內外法規及技術之變化，善盡企業在環境保護的責任。		
	在氣候相關風險的鑑別和評估流程	面對氣候變異議題，正視溫室氣體對全球與事業的影響，支持主管機關推動 2050 淨零碳排，配合利害相關者要求之碳中和，持續擬定減碳對策。		
風險管理	在氣候相關風險的管理流程	永續發展室定期邀集各單位針對業務上所面臨的氣候風險進行鑑別，依鑑別成果擬定相對應之策略，並定期對董事會進行報告。		
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在公司的整體風險管理制度	將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目，建立短中長期因應措施。		
		依據中長期目標，建立 PDCA 運作模式，持續精進環境面氣候變遷風險管理與管理面企業整體風險管理系統整合。		
指標和目標	說明公司依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	氣候變遷減緩方面，本公司以單位營收溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，並同時設定再生能源使用比例、單位營收電力使用量、單位營收用水量等指標。		
	範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險	自 2021 年起，公司持續執行範疇一、二、三溫室氣體盤查並取得亞瑞仕第三方查證；2025 溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e) 如下列：		
		範疇一	範疇二	範疇三
		443.2243 CO ₂ e	3,731.8099 CO ₂ e	5,987.7071 CO ₂ e
	管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	-	提升再生能源使用占比	-
		本公司無固定燃燒源及製程排放，僅有冷媒及化糞池逸散排放	每年以 5% 的比例增加再生能源使用占比	-

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

□ 4.1 氣候相關風險財務揭露

■ 4.2 溫室氣體管理

□ 【環境特輯】『響應世界地球日』系列活動

□ 【環境特輯】從一次行動到日常實踐，打造低碳生活新習慣

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

4.2 溫室氣體管理

溫室氣體盤查與減碳行動

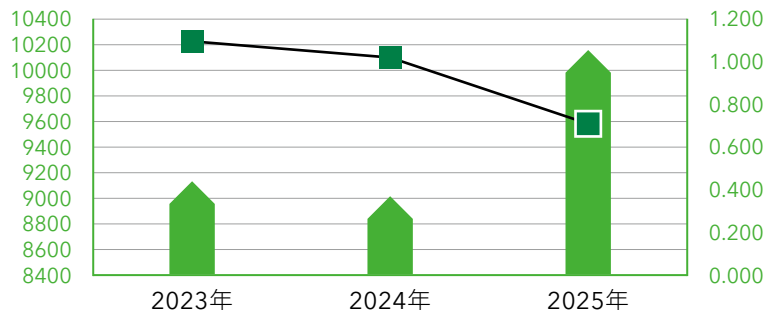
宜鼎國際響應全球淨零碳排趨勢，承諾於 2050 年達成零碳排放。公司深知減碳的第一步即是確實掌握碳排現況，故每年依 ISO 14064-1:2018 版本進行溫室氣體盤查，並由第三方查證，盤查範圍涵蓋汐止總部及宜蘭廠，依營運控制權原則進行。

本公司訂定長期目標為逐年降低整體碳排放量，並以設定每年需較前一年度減少 1%。以排放總量與營業收入對照，衡量溫室氣體強度，有助於在產能擴增與營運規模成長的情況下，仍保有管理碳排放的能力。

近三年度之溫室氣體盤查總量

年度	溫室氣體排放總量 (Ton/CO ₂ e)	溫室氣體排放強度 (單位：Ton / 每百萬元營業額)
2023 年	9133.59	1.099
2024 年	9023.709	1.012
2025 年	10162.741	0.713

溫室氣體排放強度



■ 溫室氣體排放總量 (Ton/CO₂e)
 ■ 溫室氣體排放強度 (單位：Ton / 每百萬元營業額)

2025 年本公司溫室氣體排放總量為 10,162.741 公噸 CO₂e，較 2024 年 9,023.709 公噸 CO₂e 增加約 12.62%；然以營收為基礎計算之溫室氣體排放強度為 0.713 Ton / 每百萬元營業額，較 2024 年 1.012 下降約 29.55%。此結果顯示，雖然受營運規模擴大、產能提升及新增廠區投入使用影響，整體排放總量上升，但在營收成長帶動下，單位營業額所對應之碳排放已明顯下降，反映公司在營運效率與碳管理上持續展現改善成效。

2025 年排放總量增加，主要係因宜蘭二廠投入營運後，用電需求及相關能源使用同步提升，帶動範疇一與範疇二排放增加。然而，公司持續推動節能管理、再生能源導入及能源使用效率提升措施，使排放強度維持下降趨勢，顯示低碳轉型措施已逐步發揮效果。未來，本公司將持續強化能源效率管理、提升綠電使用與自發自用比例，並精進各據點與部門別排放密度追蹤機制，在支撐營運成長的同時，穩健推進溫室氣體減量與低碳轉型目標。

近三年度之溫室氣體盤查結果如下：

年度	溫室氣體排放量 (公噸 / CO ₂ e)	溫室氣體排放強度 (單位：公噸 / 每百萬元營業額)
2023 年	類別一 131.2309	0.016
	類別二 3421.0066	0.411
	類別四 5581.3526	0.671
2024 年	類別一 277.2465	0.031
	類別二 3515.4575	0.394
	類別四 5228.3071	0.586
2025 年	類別一 443.2243	0.031
	類別二 3731.8099	0.262
	類別四 5987.7071	0.420

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

□ 4.1 氣候相關風險財務揭露

■ 4.2 溫室氣體管理

□ 【環境特輯】『響應世界地球日』系列活動

□ 【環境特輯】從一次行動到日常實踐，打造低碳生活新習慣

CH5 人力資本

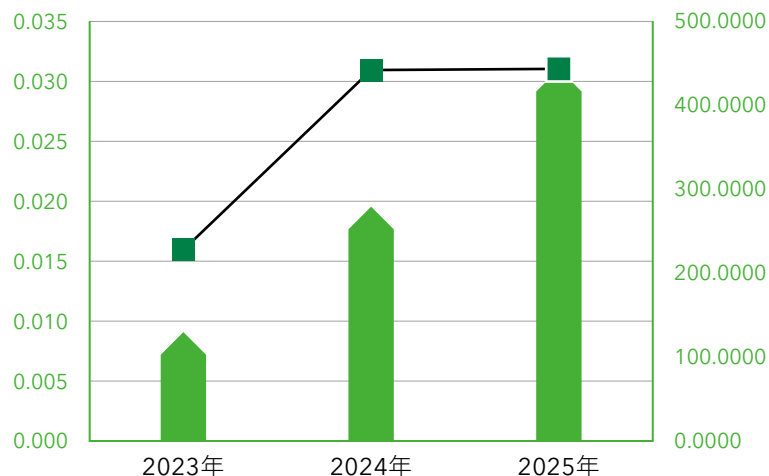
CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 範疇一 直接排放

單位：公噸 / 每百萬元營業額

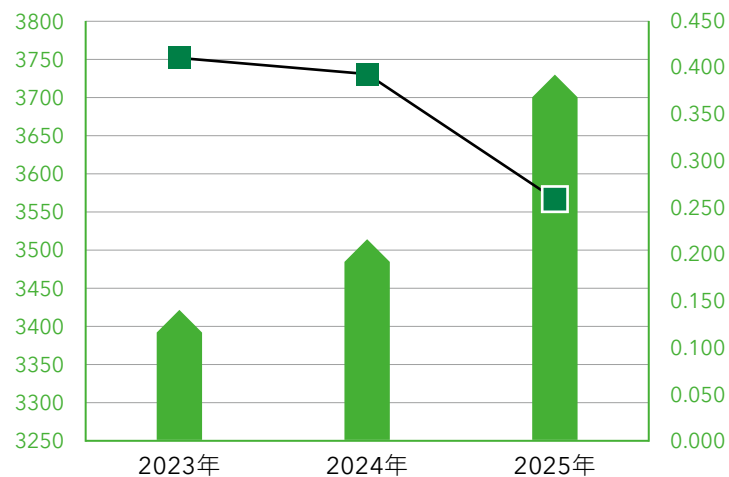


■ 範疇一排放量 (公噸 / CO₂e)

■ 範疇一溫室氣體排放強度 (單位：公噸 / 每百萬元營業額)

■ 範疇二 間接溫室氣體排放—外購電力

單位：公噸 / 每百萬元營業額

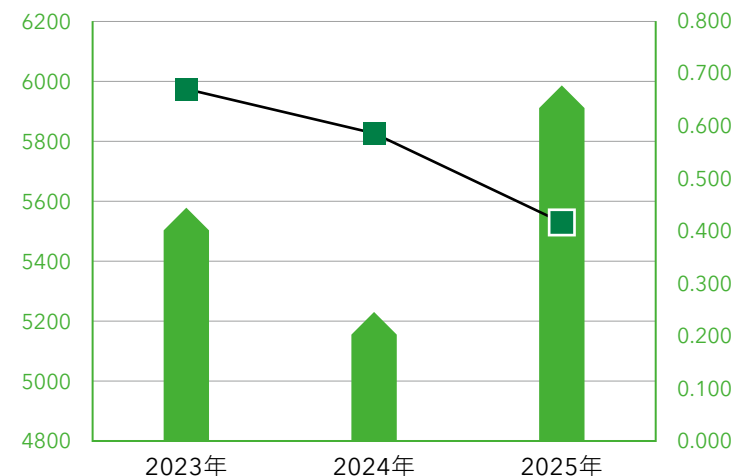


■ 範疇二排放量 (公噸 / CO₂e)

■ 範疇二溫室氣體排放強度 (單位：公噸 / 每百萬元營業額)

■ 範疇三 間接溫室氣體排放—組織使用產品

單位：公噸 / 每百萬元營業額



■ 範疇三排放量 (公噸 / CO₂e)

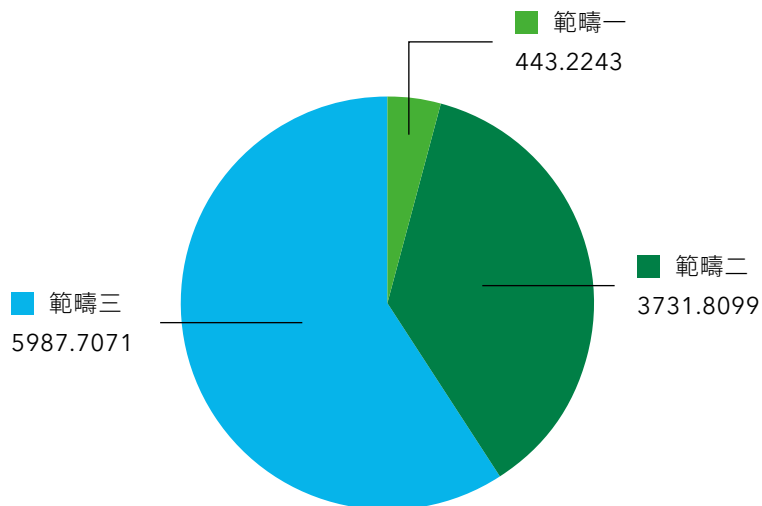
■ 範疇三溫室氣體排放強度 (單位：公噸 / 每百萬元營業額)

2025年範疇一與範疇二排放總量合計為 4,175.0343 公噸 CO₂e，較2024年 3,792.7045 公噸 CO₂e 增加 382.3298 公噸 CO₂e，增幅約 10.08%，主要係受宜蘭二廠投入營運後，用電與燃料使用需求增加所致。雖然直接與能源間接排放上升，但此變化與公司營運規模擴大及產能成長趨勢一致，亦反映出營運發展下的碳管理壓力持續存在。

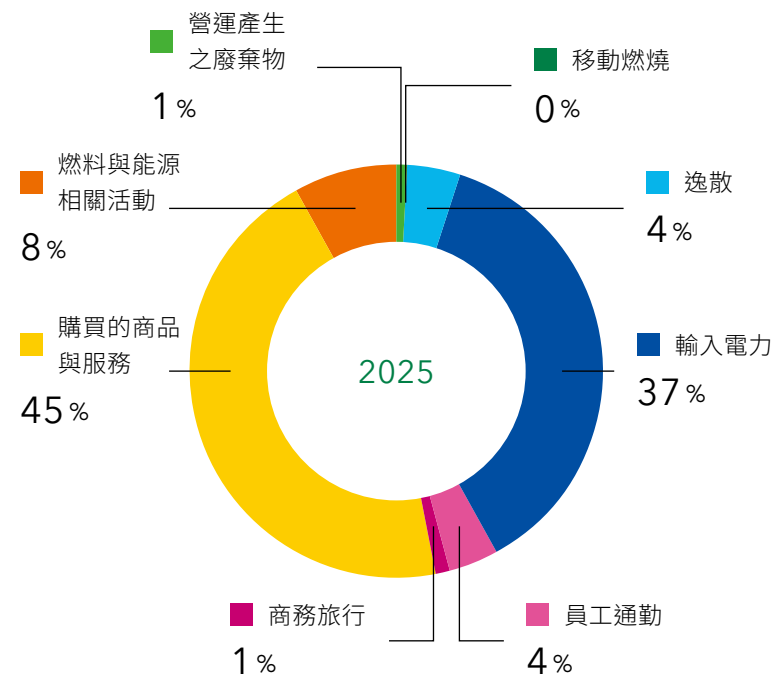
依據2025年全公司盤查結果，市場基準總排放量為 10,162.741 公噸 CO₂e，較2024年 9,023.709 公噸 CO₂e 增加約 12.62%。其中，範疇四仍為本公司最大排放來源，2025年排放量為 5,987.707 公噸 CO₂e，約占總排放量 58.92%，顯示上游與下游價值鏈相關活動仍為主要碳排熱點。相較於總排放量上升，2025年溫室氣體排放強度降至 0.713 公噸 / 每百萬元營業額，較2024年 1.012 下降約 29.55%，顯示公司在營收成長下，單位營業額所對應之碳排放已有效降低，整體碳管理效率持續改善。

- 4.1 氣候相關風險財務揭露
- 4.2 溫室氣體管理
 - 【環境特輯】『響應世界地球日』系列活動
 - 【環境特輯】從一次行動到日常實踐，打造低碳生活新習慣

面對營運成長與排放增加的雙重挑戰，公司將持續以 2024 年為盤查基準年，作為後續溫室氣體減量績效追蹤與趨勢分析之基礎。未來將透過再生能源使用擴大、節能措施優化及供應鏈合作減碳等行動，逐步降低排放強度，強化低碳轉型韌性，朝中長期永續發展目標穩健邁進。



本年度盤查所使用係數來源包括環境部公告之 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數、產品碳足跡資訊網、以及經濟部能源署公告之 113 年度電力排碳係數（適用於類別二）。GWP 值（全球暖化潛勢）採用 IPCC 第六次評估報告（AR6, 2023 年版本），範疇一涵蓋 CO₂、CH₄、N₂O 及 HFCs 四種氣體，範疇二以 CO₂ 為主。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

□ 4.1 氣候相關風險財務揭露

□ 4.2 溫室氣體管理

■ **【環境特輯】『響應世界地球日』系列活動**

□ **【環境特輯】**從一次行動到日常實踐，打造低碳生活新習慣

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄



【環境特輯】『響應世界地球日』系列活動

■ 實踐減碳與環境關懷的具體行動

為呼應全球氣候變遷議題，本公司自 2024 年起持續推動「響應世界地球日」系列環境永續活動，並於 2025 年逐年擴大與深化行動內容，活動初期以內部員工參與為核心，逐步延伸至 號召子公司共同投入，透過多元且高度參與的方案，結合節能減碳、社會公益與員工實踐，展現企業落實環境責任的具體行動，並持續強化內部永續文化的養成。

歷年活動主軸涵蓋「關燈一小時」、「二手玩具零廢棄捐贈」及「廢電池回收」等三大面向，鼓勵同仁從日常生活中實踐低碳行動，將永續理念內化為工作與生活的一部分。自 2023 年辦理至今，累計參與人次已逾千人，顯示員工對永續議題的高度認同與持續投入，也展現公司上下對聯合國永續發展目標（SDGs）的積極回應與長期承諾。

▣ 系列活動

歷年成果紀錄			
活動名稱	【世界地球日】 地球一小時，宜鼎來 +1	【世界地球日】 玩具回收 2.0 好物循環戰	【世界地球日】 電池回收，源救地球
活動目的與期望	本次行動旨在深化員工對節能減碳議題的認識，並鼓勵大家在日常生活中養成隨手關燈的良好習慣。透過跨據點協作與統一時段執行，公司成功凝聚內部團隊力量，建立節能示範標竿。 此外，公司利用內部電子報、LINE 群組及辦公區公告等多元管道，持續強化活動宣傳與參與意識，並提供節電知識與成效回饋，讓每位參與者清楚了解自身行動對環境帶來的正面影響。	所回收的玩具經過分類、清潔與整理後，全數捐贈予愛恒啟能中心與宜蘭婦幼中心，供當地孩童與弱勢家庭使用，使物品不僅獲得再利用，更成為傳遞溫暖與關懷的橋樑。未來規劃將新增民生用品捐贈，進一步滿足個案家庭的日常需求，深化企業的社會關懷。 此活動不僅彰顯企業對社會責任的承諾，也促使員工反思消費與丟棄行為對環境的影響。透過設置實體回收箱及公開回收數據，公司讓每位參與者切身感受到自身行動的具體價值，進一步強化環保行為的自我認同與持續推動。	鑑於生活中常被忽略之有害廢棄物處理議題，本公司推動「電池回收」措施，於辦公據點設置定點回收箱，鼓勵同仁將使用後之乾電池集中回收。 透過完善的回收機制，有效避免廢電池中重金屬成分滲入土壤與水源，降低對環境生態及人體健康所可能造成之潛在影響，展現公司對環境保護與資源循環利用之承諾。
參與對象	► 宜鼎：汐止廠（辦公室、倉儲區）、宜蘭一廠 / 二廠、新竹辦公室、台中辦公室 ► 子公司：安提、巽晨、維新	► 宜鼎：汐止廠、宜蘭一廠 / 二廠、新竹辦公室、台中辦公室	► 宜鼎：汐止廠、宜蘭一廠 / 二廠、新竹辦公室、台中辦公室 ► 子公司：安提、巽晨、維新

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

□ 4.1 氣候相關風險財務揭露

□ 4.2 溫室氣體管理

■ 【環境特輯】『響應世界地球日』系列活動

□ 【環境特輯】從一次行動到日常實踐，打造低碳生活新習慣

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

歷年成果紀錄			
活動名稱	【世界地球日】 地球一小時，宜鼎來 +1	【世界地球日】 玩具回收 2.0 好物循環戰	【世界地球日】 電池回收，源救地球
2024 年	▶ 總關燈數量： • 共計 2,639 盞燈 • 相當於減碳約 13kg CO₂e	▶ 總回收量： • 共計 80.5KG • 相當於減碳約 165.8kg CO₂e	▶ 總回收量： • 共計 62KG • 相當於減碳約 9.92kg CO₂e
2025 年	▶ 總關燈數量： • 共計 13,555 盞燈 • 節電 271.1 度 • 相當於減碳約 128.5kg CO₂e 註：以經濟部能源局 113 年電力排放係數，每度電約減少 0.474 kgCO₂e	▶ 總回收量： • 共計 56.1KG • 相當於減碳約 115.57kgCO₂e 註：碳排放計算以行政院環保署推估每減少 1KG 垃圾產出量，約減少產生 2.06 kgCO₂e	▶ 總回收量： • 共計 17KG • 相當於減碳約 2.72 kgCO₂e 註：碳排放計算以碳足跡推估每減少 1KG 碳鋅電池，約減少 0.16 kgCO₂e



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

□ 4.1 氣候相關風險財務揭露

□ 4.2 溫室氣體管理

□ 【環境特輯】『響應世界地球日』系列活動

■ 【環境特輯】從一次行動到日常實踐，打造低碳生活新習慣

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄



【環境特輯】從一次行動到日常實踐，打造低碳生活新習慣

宜鼎國際持續將 ESG 理念融入企業文化與員工日常，透過具參與感與行動力的環境倡議，鼓勵同仁從生活中落實低碳實踐。2025 年，公司以「從活動倡議走向日常習慣」為推動主軸，結合 20 週年廠慶活動與健康促進機制，推出多項兼具環境效益、員工參與及公益價值的行動方案，讓永續不只是理念，更成為可以被感受、被參與、被累積的具體行動。

透過低碳健走與日常計步兩項活動，宜鼎將節能減碳、健康促進與社會回饋相互串聯，展現企業在推動低碳文化上的具體成果，也讓同仁在每一步之中，累積對環境與社會的正向影響。

活動一 | 宜鼎返宜 Founding Footsteps Back to Yilan

在宜鼎國際成立 20 週年之際，公司以「宜鼎返宜」作為系列活動的重要主軸之一，並將永續精神融入廠慶安排中，發起「低碳永續健走，欣賞宜蘭風光」徒步行動。活動由董事長親自帶領同仁自宜蘭火車站步行前往宜蘭廠，以實際行動取代短程接駁移動，將對環境的尊重轉化為企業慶典的重要精神。

這場健走不僅讓同仁在行進之中感受宜蘭在地風景與企業發展脈絡，也透過低碳出行的方式，讓 20 週年不只是回顧成長，更成為重新連結土地、夥伴與永續價值的重要時刻。本次活動共減少約 200 公斤 CO₂e，公司並進一步將每一公斤所減少的碳排放轉化為新台幣 1,000 元的公益回饋，累積形成 20 萬元捐款予無尾港文教促進會復育小燕鷗，使環境行動的效益延伸至社會關懷，實踐企業永續的多元價值。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

- 4.1 氣候相關風險財務揭露
- 4.2 溫室氣體管理
- 【環境特輯】『響應世界地球日』系列活動
- 【環境特輯】從一次行動到日常實踐，打造低碳生活新習慣

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

活動二 | 健康第一，走為上策：把每一步走成減碳行動

為將一次性的倡議活動進一步轉化為可持續的生活習慣，宜鼎國際於 2025 年推動「健康第一，走為上策」健走計步活動，運用健康管理系統結合行動裝置計步 APP，鼓勵同仁在日常生活中以步代車，讓健康管理與環境行動同步發生。

活動期間，參與同仁累計邁出 57,162,322 步，經換算共達成 8,279 公斤 CO₂e 的減碳績效。這項成果不僅展現同仁對健康促進活動的高度參與，也說明企業可透過制度設計與數位工具導入，將個人日常行為轉化為可衡量的環境成果。從通勤、移動到生活選擇，每一步都成為低碳生活的一部分，也讓永續從活動現場延伸到每一天的日常實踐。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

CHAPTER

5

社會責任與社會參與

人力資本

5.1 人權政策 96

5.2 人力結構 100

5.3 員工薪酬政策 109

5.4 人力資本發展 111

5.5 員工溝通與福利 116

【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐 127

年度績效亮點

生育／育兒相關補助津貼累計發放金額為 3,841,109 元



■ 2025 年度生育／育兒相關補助津貼累計發放金額為 3,841,109 元。除提供妊娠期間的交通補助外，員工在職期間若育有 0 至 6 歲子女，每月可獲得薪資 6% 的補助；若子女超過一人，補助最高可達薪資的 10%。此外，生產胎次為第二胎（含）以上者，另提供一次性 30,000 元補助金，支持員工安心育兒

員工子女獎學金累計發放金額為 1,277,000 元



■ 2025 年度員工子女獎學金累計發放金額為 1,277,000 元。針對國小至碩士各教育階段，提供每學年新臺幣 4,000 元至 10,000 元不等之獎學金；並擬於 2026 年新增學習里程獎勵金，將於各教育階段的重要學習里程，提供祝賀與獎勵，以支持員工子女學習歷程之穩健發展



全公司滿意度平均分數達 4.88 分

■ 2025 年度員工滿意度調查問卷回收率達 71%，全公司滿意度平均分數達 4.88 分（滿分 6.00 分），反映整體工作體驗良好



100% 接受績效評核

■ 2025 年度在職同仁及主管，不因性別或職類 100% 接受績效評核



2025 年度全球高階主管高達 86.96% 具備永久法定居住權的當地居民擔任



打造具文化尊重與歸屬感的多元共融職場

■ 2025 年度以越南婦女節為契機，透過越南語祝福、跨文化互動及關懷行動，深化員工情感連結，打造具文化尊重與歸屬感的多元共融職場

■ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐 5.1 人權政策

5.1.1 人權政策

本公司恪遵全球各營運據點所在地的勞動相關法規，保障員工之合法權益。公司遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織_工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭露之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴及尊重地對待全體同仁，包含契約人員、實習生等。維護人權的落實方針包含「多元包容性與工作機會均等」、「提供安全與健康的工作環境」、「尊重員工集會結社自由」及「協助員工維持身心健康及工作平衡」。人權政策的方針及其詳細內容公告於公司企業永續的網站上：<https://esg.innodisk.com/zh/about/promise>。

1. 多元包容性與工作機會均等

符合國家相關勞動法令，禁用童工、禁止人口販運、禁止強迫勞動，無就業歧視，致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，絕不允許任何違反人權之行為。全體同仁不因個人性別（含性傾向）、種族、階級、年齡、血型、婚姻、語言、宗教、黨派、籍貫、出生地、外貌、身心障礙等，而有任何差別待遇或任何形式之歧視。提供有效保障勞動權益及友善和諧的勞資關係，落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益。

2. 提供安全與健康的工作環境

提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救設施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。主動關心並管理同仁異常工作負荷情形，避免超時工作，定期實施勞安相關教育訓練。

3. 尊重員工集會結社自由

尊重員工的基本人權保障，維護員工享有組織工會與團體協商之權利，並提供多元化的溝通機制及平台確保和諧雙贏的勞資關係。

4. 協助員工維持身心健康及工作平衡

關懷員工身心健康，另積極舉辦健康管理講座；除了舒壓按摩措施，提供多元化活動，如：藝文類、運動類、家庭日等鼓勵親子參與各式活動，全體亦透過社團參與來拓展同仁的人際互動，豐富工作生活平衡理念，全面照顧員工身心靈健康。

5.1.2 工作場所性騷擾防治

為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依「性別平等工作法」第三十條第一項及「工作場所性騷擾防治措施準則」之相關規定，訂定管理辦法。

隨著 me too 運動的興起，立法院於 2024 年修訂並實施性騷擾防治法。職場不法侵害的新聞層出不窮，為提供受僱者及求職者一個免於職場不法侵害之工作環境，宜鼎開設相關教育訓練課程，並要求全體員工參與。公司嚴禁任何有形或無形的不法侵害行為，員工可通過專線電話（02-7703-3000#1225），或專用信箱（inno_members@innodisk.com）進行性騷擾案件的申訴。一旦公司知悉有不法侵害情形，將召開調查委員會確認事實真相，如為性騷擾案件，將安排外部專家協助調查處理及決議，並在保護被害人權益和隱私的前提下，採取立即且有效的糾正和補救措施。2024 年內共收到 2 筆申訴案件，經與外部專家調查後決議，該案件未成立。

性騷擾申訴

2 件

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

■ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

5.1.3 禁止使用童工

本公司嚴格遵循《勞動基準法》及相關勞動法規，並依據人權保障原則，堅決禁止任何形式之童工使用。根據本公司「工作規則」，不得聘用未滿 15 歲之人從事工作；如符合法令例外規定者，亦須依法辦理，並確保其工作內容及環境不影響身心健康。

■ 一、事前預防與管理機制

為避免童工風險，本公司於招聘及報到流程中建立多重查核機制，確保所有任用人員皆符合法令規範及公司用工標準。

Step 1



招聘流程

1. 年齡確認與資格審查：

- ▶ 於招聘階段即確認求職者之基本資料與年齡資訊。
- ▶ 本公司原則上不於招聘初期要求提供身分證明文件；惟若對其年齡資訊存有疑義，將請求職者提供學歷證明或其他相關文件進行佐證，以確保符合法定工作年齡。

2. 專業能力評估

- ▶ 依據求職者之學經歷背景、專業能力及職務適配度進行綜合評估，確保其具備履行職務之能力與資格。

3. 預聘背景審查

- ▶ 對擬聘用人員進行必要之背景查核，確認其過往工作資歷及表現之真實性，並確保無涉及違法或違反勞動法規之情事。

4. 薪資與合規標準

- ▶ 所有敘薪均符合或優於法定最低工資標準，確保提供公平、合理且符合法規要求之勞動報酬

Step 2



報到流程

1. 身分驗證

- ▶ 新進員工報到時，查驗國民身分證或其他合法身分證明文件正本，並依法留存影本備查，以再次確認其身分及年齡符合規定。

2. 返還身分證明文件

- ▶ 完成身分核驗後，即刻歸還身分證明文件正本予員工，不予扣留，以保障員工基本權益並符合相關法規要求。

3. 簽署勞動契約

- ▶ 提供員工母語版本之勞動契約，確保其充分理解聘僱條件、工作內容及相關權利義務；契約簽署後，由員工持有一份副本留存，以保障雙方權益。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

■ 5.1 人權政策

- 5.2 人力結構
- 5.3 員工薪酬政策
- 5.4 人力資本發展
- 5.5 員工溝通與福利
- 【DEI 活動特輯】凝聚多元力量：越南婦女節共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 二、查核與內部控管

透過制度化流程與定期檢視，確保所有聘僱行為符合最低工作年齡規範：

- ▶ 人資單位負責身分文件查核與建檔管理
- ▶ 內部稽核機制定期抽查聘僱程序

■ 三、異常事件處理機制

若於招聘或任用期間發現未達法定工作年齡之情形，公司將立即採取以下措施：

- 01 立即停止其勞務提供並帶離工作場所，以確保其人身安全
- 02 進行身分與背景查核，釐清原因
- 03 視情況通報主管機關並配合調查
- 04 檢討招聘及報到流程，提出改善措施並強化教育訓練



■ 四、2025 年度執行情形

當年度童工違規案件數

0 件

招聘身分文件查核覆蓋率

100%

報到身分驗證比例

100%

截至報告年度，本公司未發現或通報任何違反最低工作年齡規定之情事。

▣ 招聘流程篩選



年齡與資格確認

核實應聘者是否符合法定工作年齡。



能力評估

根據經驗和技能評估應聘者。



背景審查

檢查任何法律問題或合規性。



薪資合規

確保薪資符合法定標準。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

■ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

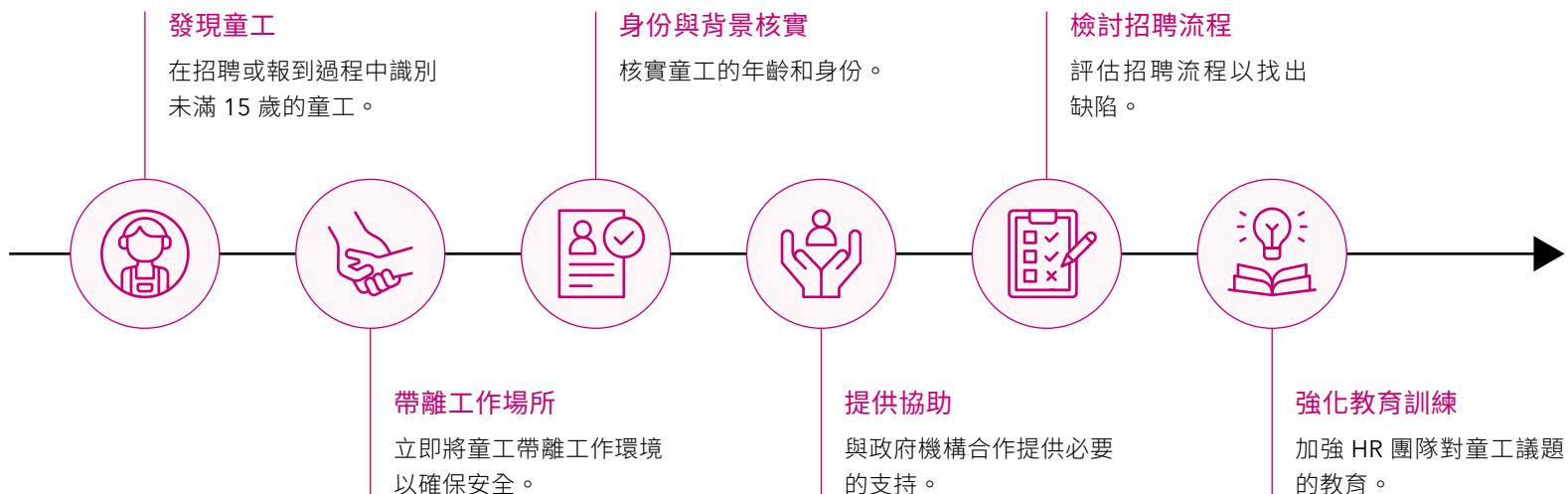
CH7 社會參與

附錄

■ 新員工報到流程



■ 童工發現與處置流程



5.2 人力結構

性別／職級

職級	性別	台灣區			海外區		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
基層員工	男	326	348	362	39	45	44
	女	354	369	412	47	47	47
經副理級	男	64	71	69	22	22	25
	女	19	23	25	3	6	7
協理級 (含處長)	男	10	15	16	6	4	3
	女	6	6	6	0	0	0
副總級以上	男	10	10	10	4	4	4
	女	0	0	0	1	1	1
總計		789	842	900	122	129	131

註：人力結構統計時間為 2025/12/31（不含留職停薪員工、常態性外包人力）。

全球員工人數	男性員工	女性員工	女性主管比例	女性員工比例
1,031 人	533 人	498 人	23.49 %	48.30 %

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

■ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

性別／職級

職級	性別	台灣區			海外區		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
正職／全職 ^{註1}	男	402	439	453	69	74	73
	女	318	341	354	48	49	51
臨時 ^{註2}	男	1	3	2	2	1	3
	女	59	55	85	2	1	1
兼職 ^{註3}	男	7	2	2	0	0	0
	女	2	2	4	1	4	3
常態性外包人力 ^{註4}	男	2	2	2	0	5	3
	女	3	4	4	3	7	7
總計		794	848	906	125	141	141

註1：正職人員等同於全職人員，週一至週五全日工時8小時／日。

註2：簽署定期契約的全時同仁（外籍同仁、實習生）。

註3：非正職／全職，簽署不定期契約的同仁（工讀生）。

註4：每周常態性會在公司內工作的人員（保全人員、清潔人員），非屬公司員工。

直接／間接人員

職級	性別	台灣區			海外區		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
直接人員	男	109	126	122	0	0	0
	女	198	197	201	0	0	0
間接人員	男	301	318	335	71	75	76
	女	181	201	242	51	54	55
總計		789	842	900	122	129	131

註1：直接人員：從事生產製造的產線作業員工。

註2：間接人員：除了直接人員以外，泛指辦公室辦公員工。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

■ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

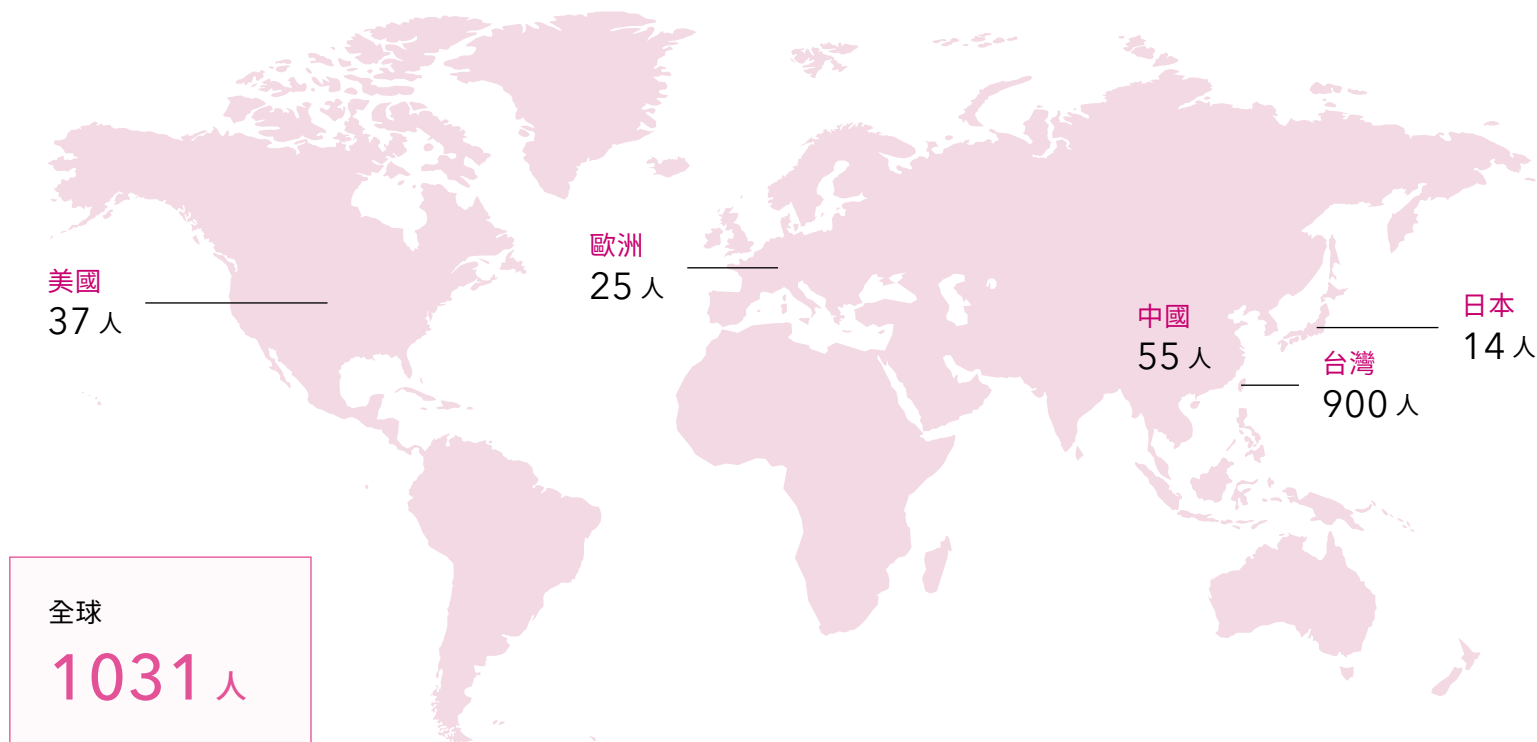
□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

2025 年全球人力分布



註：人力結構統計時間為 2025/12/31（不含留職停薪員工、常態性外包人力）。

依當地／外籍／身心障礙人員

- ▶ 2025 年員工總數為 1031 人，其中：
 - 外籍員工總數 127 人，男性 32 人、女性 95 人，外籍員工佔全體員工數比例為 12.32%。
 - 身心障礙員工總數 11，男性 7、女性 4 人，身心障礙員工佔全體員工數比例為 1.07%。
- ▶ 本公司秉持公平與多元共融之理念，廣納不同國籍與背景之人才，尊重個體差異，致力於打造平等且包容之職場環境。台灣區外籍同仁國籍涵蓋香港、中國大陸、馬來西亞、日本、俄羅斯及越南；海外據點則涵蓋台灣、法國、德國、荷蘭、羅馬尼亞、越南及中國大陸，展現組織多元化之人力結構。
- ▶ 截至報告期間，台灣區越南籍員工共計 85 人。為保障藍領外籍員工之工作權益，公司提供與本籍員工同等之薪資福利、保險保障及相關關懷措施，並透過溝通與支持機制，強化其對組織之認同與歸屬感。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

■ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

▣ 男性

年齡區間			< 31		31-50		> 50	
地區	類別	總人數	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台灣區	當地同仁	454	112	24.67%	312	68.72%	30	6.61%
	外籍同仁	3	1	33.33%	1	33.33%	1	33.33%
海外區	當地同仁	47	6	12.77	28	59.57	13	27.66
	外籍同仁	29	6	20.69	17	58.62	6	20.69

▣ 女性

年齡區間			< 31		31-50		> 50	
地區	類別	總人數	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台灣區	當地同仁	357	81	22.69%	244	68.35%	32	8.96%
	外籍同仁	86	61	70.93%	25	29.07%	0	0.00%
海外區	當地同仁	46	5	10.87%	36	78.26%	5	10.87%
	外籍同仁	9	2	22.22%	7	77.78%	0	0.00%

▣ 身心障礙員工

年齡區間			< 31		31-50		> 50	
地區	性別	總人數	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台灣區	男	6	2	33.00%	3	50.00%	1	17.00%
	女	4	0	0.00%	2	50.00%	2	50.00%
海外區	男	1	0	0.00%	0	0.00%	1	100.00%
	女	0	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

■ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 招募暨聘用

本公司秉持公平、公正、公開的招聘原則，依據內部作業規範，皆以職務需求為核心進行招募評估及聘用，不以國籍、性別等非關職務需求之條件篩選人才，致力於打造平等的職場環境；招募對象皆為 18 歲以上成年人，未有聘用童工之情形。此外，本公司嚴格遵守各項勞動法令的規定，對於各項勞務條件的變更，悉照法令規定完成通知程序，完整落實合法聘僱。

全球高階主管（協理／Director 以上）高達 86.96% 具備永久法定居住權的當地居民擔任。

■ 2025 年度新進率

細分各年齡層的新進率如下：

新進人員比率						新進率
地區	年度總人數	男性		女性		
		人數	比率	人數	比率	
台灣	872	88	10.09%	104	11.93%	22.02%
中國	55	3	5.45%	1	1.82%	7.27%
日本	13	1	7.69%	2	15.38%	23.08%
美國	37	3	8.11%	2	5.41%	13.51%
歐洲	26	6	23.08%	1	3.85%	26.92%

註 1：年度總人數計算公式：（期初人數 + 期末人數）/ 2。

註 2：新進率計算公式：（男性 / 女性同仁）全年新進人數 / （期初人數 + 期末人數）/ 2。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

■ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

▣ 男性

年齡區間	< 31		31-50		> 50	
地區	人數	比率	人數	比率	人數	比率
台灣	48	5.50%	39	4.47%	1	0.11%
中國	0	0.00%	3	5.45%	0	0.00%
日本	1	7.69%	0	0.00%	0	0.00%
美國	1	2.70%	2	5.41%	0	0.00%
歐洲	3	11.54%	2	7.69%	1	3.85%

▣ 女性

年齡區間	< 31		31-50		> 50	
地區	人數	比率	人數	比率	人數	比率
台灣	73	8.37%	31	3.56%	0	0.00%
中國	0	0.00%	1	1.82%	0	0.00%
日本	0	0.00%	2	15.38%	0	0.00%
美國	0	0.00%	2	5.41%	0	0.00%
歐洲	0	0.00%	1	3.85%	0	0.00%



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

■ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 2025 年度離職率

細分各年齡層的離職率如下：

離職人員比率						離職率
地區	年度總人數	男性		女性		
		人數	比率	人數	比率	
台灣	872 人	74 人	8.49%	64 人	7.34%	15.83%
中國	55 人	2 人	3.64%	2 人	3.64%	7.27%
日本	13 人	0 人	0.00%	0 人	0.00%	0.00%
美國	37 人	4 人	10.81%	1 人	2.70%	13.51%
歐洲	26 人	5 人	19.23%	2 人	7.69%	26.92%

註 1：年度總人數計算公式：（期初人數＋期末人數）／2。

註 3：離職人數包含外籍同仁、實習生、工讀生及留職停薪人數。

註 2：離職率計算公式：全年離職人數／（期初人數＋期末人數）／2。

▣ 男性

年齡區間	< 31		31-50		> 50	
地區	人數	比率	人數	比率	人數	比率
台灣	46	5.28%	27	3.10%	1	0.11%
中國	0	0.00%	2	3.64%	0	0.00%
日本	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
美國	0	0.00%	3	8.11%	1	2.70%
歐洲	1	3.85%	4	15.38%	0	0.00%

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

■ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

女性

年齡區間	< 31		31-50		> 50	
地區	人數	比率	人數	比率	人數	比率
台灣	33	3.78%	30	3.44%	1	0.11%
中國	0	0.00%	2	3.64%	0	0.00%
日本	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
美國	1	2.70%	0	0.00%	0	0.00%
歐洲	0	0.00%	2	7.69%	0	0.00%

2024 & 2025 年度離職率

本公司 2024 年離職率性別及年齡別分布

區間	女性		男性	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
31 歲以下	28	2.97%	46	4.88%
31~50 歲	22	2.33%	34	3.61%
50 歲以上	6	0.64%	1	0.11%
合計	56	5.94%	81	8.59%
離職性別占比	41%		59%	

註 1：離職員工比例 (%)= 各區間離職人員數 / 年度總人數。

註 2：離職員工性別占比 (%)= 各性別離職人員數 / 總離職人數。

本公司 2025 年離職率性別及年齡別分布

區間	女性		男性	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
31 歲以下	34	3.39%	47	4.69%
31~50 歲	34	3.39%	36	3.59%
50 歲以上	1	0.10%	2	0.20%
合計	69	6.88%	85	8.48%
離職性別占比	45%		55%	



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

■ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

男／女育嬰假復職留任分析

本公司依《性別工作平等法》規定提供育嬰留職停薪制度，保障員工於育兒期間之工作權益，確保不因性別或家庭照護責任而影響其職涯發展。凡符合資格且有育兒照護需求之員工，均得依法提出申請。為協助員工順利返回職場，人資單位將於留職停薪期滿前 30 日主動聯繫員工，確認回任意願並協助後續復職安排。

此外，因應 2025 年相關法規修訂，公司已完成彈性育嬰留職停薪制度之內部流程規劃，並自 2026 年 1 月 1 日起正式實施。符合資格之員工得申請最多 30 日之「單日型」育嬰留職停薪，以提供更具彈性之育兒支持措施，強化家庭友善職場環境之建構。

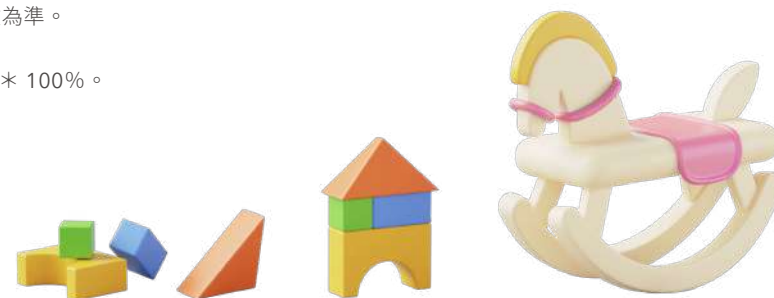
- ▶ 2023-2025 年申請陪產（檢）假男性共 36 人、申請產假女性共 30 人。
- ▶ 2023-2025 年實際申請育嬰留停的男性共 4 人、女性共 22 人。

員工育嬰留停／年度	性別	2023 年	2024 年	2025 年
申請育嬰留停的員工數	男	2	0	2
	女	7	5	10
育嬰留停期滿應復職的員工數（A）	男	1	2	2
	女	5	4	12
育嬰留停期滿後實際復職的員工數（B）（含提前復職）	男	1	1	1
	女	5	4	12
復職率（B／A）	男	100%	50%	50%
	女	100%	100%	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數（C）	男	1	0	1
	女	4	5	2
留任率（C／前一年 B）	男	100%	0%	100%
	女	100%	100%	50%

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註 2：復職率 =（當年度實際復職員工總數／當年度應復職員工總數）× 100%。

註 3：留任率 =（前一年復職後十二個月仍在職員工總數／前一年實際復職人數）× 100%。



5.3 員工薪酬政策

■ 薪酬及其相關保障

本公司重視同仁的待遇與福利，員工薪資及報酬決定係依據學經歷、專業知識技能、專業年資及個人績效表現，不因員工性別、年齡、地域、種族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性取向、懷孕、婚姻狀況等而有不同；並採取整體薪酬概念，綜合考量薪資、福利、獎金及酬勞等各項元素。

宜鼎的薪酬政策係依據下列原則制定：

- ☑ 掌握並遵循當地的相關法令，在法律規範內創造和諧勞資關係，進而走向永續經營。
- ☑ 對於無經驗工作者之起薪標準，優於政府基本薪資。
- ☑ 針對僱用短期或兼職人員，皆要求自其受僱日第一天起，提供法令應有之保險及福利。
- ☑ 不定期進行業界薪資調查，每年根據就業市場變化、公司營運狀況及個人績效表現予以調整薪資，以確保薪資符合市場水準及公平性。
- ☑ 為提升公司營運績效，依據公司營運狀況及事業部經營目標，訂定相對應之績效獎金辦法，並依公司年度盈餘分配年終獎金與員工紅利，以獎勵同仁的貢獻，激勵同仁參與；每位同仁被分配的獎金，皆依公司營運狀況、職務、貢獻及績效表現而定，不因性別及年齡等其他因素而有差異。
- ☑ 海外地區同仁依據當地法令及勞動環境狀況，訂定合理且具競爭力之薪資水準，各項社會保險制度亦依當地法令規定辦理；同時參考其他業界的作法及營運績效，發給長、短期激勵獎金，以鼓勵員工長期貢獻並與公司共同成長。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

■ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 薪酬決定流程

為協助董事會執行與評估公司整體薪酬政策，及董事、經理人之報酬，本公司設立薪酬委員會，旨在確保薪酬決策的透明性、公正性和合理性，並與公司的整體戰略目標和長期發展相契合。

薪酬委員會以專業客觀之地位，每年至少召開二次會議，就本公司董事、經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考；並應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

- ▶ 定期檢討「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議
- ▶ 訂定並定期檢討本公司董事、經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構
- ▶ 定期評估本公司董事、經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額



為確保公司之薪資報酬安排符合法令並足以吸引優秀人才，故在績效評估及薪資報酬訂定上，遵循相關規範，參考市場狀況，並以公平、透明的方式進行。

01

董事及經理人：參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。

02

一般員工：參考市場的薪資水平及內部同仁的薪資狀況，考量外部競爭力及內部公平性，進行薪資核定。同時依據本公司章程第十九條規定，依當年度稅前利益扣除分配員工、董事酬勞前之利益於彌補虧損後，如尚有餘額應提撥員工酬勞百分之三以上，而該酬勞以股票或現金為之，應由董事會特別決議行之，並報告股東會。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：



公開資訊觀測站 > 單一公司 > 公司治理 > 企業 ESG > 企業 ESG 公司資訊 > ESG 資訊揭露 (5289 - 宜鼎) > 社會面 - 人力發展指標項下
<https://esggenplus.twse.com.tw/inquiry/info/individual>

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

■ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚多元力量：越南婦女節共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

5.4 人力資本發展

InnoPro 人才培育架構

人力資源為宜鼎最重要的資產之一，我們重視每一位夥伴的學習成長，提供完善的教育訓練課程與多元學習管道，培養每位同仁職場所需的知識技能及當責進取的工作態度。除了定期舉辦內部教育訓練，亦提供補助鼓勵同仁參與外部認證機構所承辦之在職訓練、講座及研討會，強化同仁專業技能的同時，提升整體績效水準與公司營運效能。

類別	說明
 通識課程	協助全體同仁持續發展及成長，針對所有新進同仁安排新人訓練課程，依不同職務設計入職三個月內的「新進同仁教育訓練」；此外，內部不定期舉辦提升工作效能之培訓課程、了解產業新知與技術發展的趨勢講座，以及身心陶冶等軟性講座，讓同仁在工作之餘，能夠提升自我、陶冶身心靈。
 技術學院	因應不同專業與技術領域，如：生產與作業、行銷與銷售、人力資源與發展、財務與會計、品保稽核與環安衛，及資訊系統等，各部門不定期辦理內部教育訓練；同時開放外部進修機會，大力支持同仁全面發展的機會。
 管理學院	放眼公司及各部門組織發展需求，針對各層級主管及儲備人才，定期舉辦適性的職能訓練。積極培養菁英幹部、建立核心團隊，並強化管理職能，打造出高效能且卓越的團隊。
 語言學院	全球化時代來臨，企業經營須與國際接軌，於 2021 年導入語文線上測驗平台，鼓勵同仁使用並舉辦英語相關活動，力求全面提升在職同仁英文能力，保有競爭力。
 國際學院	展望未來、佈局全球市場，每年依各地組織發展需求，安排相關教育訓練，協助全球員工的成長與發展。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

■ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 持續導入並深化線上系統的應用

因應組織持續成長及後疫情時代的需求，加速應用數位學習工具的腳步。除了持續自製數位學習課程，也協助同仁利用通訊工具 Teams，參與線上同步的面授課程。此外，更陸續將「學習模組」與「績效模組」線上人力發展系統（以下簡稱 eHRD）導入海外子公司。2025 年持續製作線上課程，讓同仁可不受空間與時間限制，無障礙地進行學習；面授課程方面，由紙本轉為電子 APP，以無紙化方式進行 QR Code 簽到、教材閱讀、問卷填寫、測驗及後續檢核。每年至少節省 3000 張的紙張印製及存放空間，落實環保愛地球理念。



網頁版本學習平台



手機版本學習平台

年度培訓統計	2023 年	2024 年	2025 年	2025 年成長率
學習總時數	13,097 小時	14,535 小時	10,132 小時	-30.29%
人次	7,882 人次	8,076 人次	7,574 人次	-3.45%
平均受訓時數 (以年末人數計算)	14.38 小時	14.97 小時	9.83 小時	-0.04%

註 1：不足 1 小時部分採四捨五入方式計算。

註 2：2025 年培訓數據較前一年度減少，主要因為年度專案規劃與營運排程差異所致。本公司將持續聚焦關鍵職能與各單位發展需求，規劃及安排對應訓練資源，確保關鍵能力培育不中斷。

□ 年度培訓類別時數統計

外部訓練		
2023 年	2024 年	2025 年
1,163 小時	1,352 小時	1,061 小時

內部訓練		
2023 年	2024 年	2025 年
11,934 小時	13,183 小時	9,071 小時

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

■ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

▣ 新進人員訓練（台灣區）

每位新進同仁於部門報到後，須接受完整的工作系統操作、專業、實作訓練與工作驗收，以確保能快速地投入工作崗位發揮能力。此外，為協助新進同仁快速熟悉產品、品質政策、背景文化及公司規則，安排所有新進同仁自入職第一天起至三個月內，上線完成新人基礎 & 進階課程及相關通識課程。

項目	梯次	2025 年培訓時數
一日新人營	4 梯	523 小時
教育訓練介紹		22 小時
公司同仁的 RBA 義務與權益		11 小時
ESG 教育訓練		67 小時
資訊安全宣導	線上不分梯	35 小時
一般資安通識		31 小時
保密與合約流程		56 小時
智財管理規則		172 小時
智慧財產權：專利、商標、著作權		56 小時
綠色產品概述		40 小時
綠色產品進階課程		24 小時
品質系統介紹 & 管理系統的基礎認識		42 小時
生產流程與 5S 現場規範		84 小時
危害性化學品標示及通識規則		264 小時

註：不足 1 小時部分採四捨五入方式計算。

▣ 主管教育訓練（台灣區）

為協助各階主管持續學習成長，本公司深入了解主管們在領導管理的學習需求，為各職類及各階層主管規劃相關訓練。透過領導管理能力的提升，以期增進同仁們的績效及滿意度。主管亦可根據自我發展目標，申請相關外部訓練，強化個人特定的領導管理能力。

課程類別	內容	堂數	2025 年 受訓總人次	2025 年 受訓總時數
產線管理 領導	▶ 工作指導 ▶ 工作關係 ▶ 工作管理	6 堂	63 人	238 小時
團隊管理 領導	▶ 招募／培訓／績效制度及作業說明 ▶ 常見疑難案例分享	2 堂	40 人	112 小時
經營管理 領導	▶ 年度策略研討會 ▶ 中高階幹部強化	2 堂	32 人	301 小時

註：不足 1 小時部分採四捨五入方式計算。

趨勢講座

針對產業趨勢新知，邀請產業專家，透過實體／線上訓練課程，即時與同仁分享最新資訊及發展方向，以協助每位夥伴做好準備，迎戰未來。

課程	時數	2025 年 受訓總人次	2025 年 受訓總時數
打造 AI 辦公新體驗， 掌握 Prompt 用法	1.5 小時	301 人	452 小時

註：不足 1 小時部分採四捨五入方式計算。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

■ 5.4 人力資本發展

□ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

製造職能認證數位化

透過完善的職能架構，幫助產線同仁系統化的學習，進而提高工作的熟悉及上手度。

01 建置 eHRD 認證資料

由人資單位與產線主管確認同仁所需認證的工作站別及對應的認證條件後，於 eHRD 系統建置各站的「測驗卷」、「實作檢核－工作分解檢核表」及「工作崗位站別證照認證」。

02 電子職能卡開發

使用 eHRD 進行認證作業並串接內部人事資訊系統，自動生成每位同仁專屬的電子職能卡（QR Code）；認證通過後，透過手機掃描可即時得知同仁目前所負責的工作站別。



工作崗位站別證照認證



職能認證檢核畫面

完整的廠區職能培訓

隨著公司規模的快速成長，自 2016 年起規劃並建置完整的「製造職能認證」系統，旨在全面檢核與管理人才，快速檢視人員現有工作技能，同時加強其專業技術以進行多能工配置；搭配明確的訓練機制，讓同仁有實際的作業方針可依循。透過完善且全面的訓練機制，除了確保每位同仁於工作環境中的作業品質，還為同仁的職涯發展提供清晰的成長路徑，激勵他們持續提升自我價值，並實現職涯的進一步突破與發展。

類別	說明
新進人員	到職至試用期滿前，配戴黃色臂章辨別。進行 3 個月的工作站別職能學習安排，通過認證後始能獨立作業。
在職人員	每年 3 月進行「製造職能認證數位化」作業，快速確認人員工作技能，以確保符合站別需求。
教導員認證	為了讓同仁擁有穩固的工作基礎，公司格外重視態度積極並致力於自我提升的同仁。每季度由主管推薦表現優異的同仁參加內部培訓，協助他們深入學習系統操作與技巧，逐步培養其成為能夠指導新進人員的站別教導員。此外，公司每年定期進行複核認證，以確保教導員能夠掌握最新技能並具備有效的教學能力。
跨站別學習	考量各單位間有借調人力的工作支援需求，將視同仁的能力，靈活培養其多工處理與輪調的能力。同仁在完成 1 至 3 個月的工作站別職能訓練並通過線上檢核後，方可進行獨立作業。訓練期間，需配戴黃色臂章以便識別，待訓練通過後方可將臂章取下。



站別訓練指導畫面

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

■ **5.4 人力資本發展**

□ 5.5 員工溝通與福利

□ **【DEI 活動特輯】**凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 績效管理與職涯發展

本公司績效考核制度不因員工性別、年齡、地域、種族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性取向、懷孕、婚姻狀況等而有不同。績效管理與發展的核心目的在於整合並提升個人及組織整體績效，落實雙向溝通與員工發展規劃，以作為職位晉升、薪資調整、紅利發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。若發現同仁無法適任其工作崗位，將擬定適當的輔導計劃或協助轉調至合適的單位；倘若公司與同仁的合作關係仍無法取得平衡，則依法提供合理的資遣費及相關措施，確保其工作權益。

整體績效制度重視個人價值，強調員工個人的自主性，溝通與追蹤，以協助員工達成目標。主管則可視個別人員結果，規劃團隊整體發展需求，安排工作任務給予歷練，並輔以內部或外部訓練課程，以達成每位同仁與單位的整體成長。

檢視同仁現有工作表現同時，也關注其在公司的職涯發展，幫助同仁在工作中發揮所長並持續成長，進而提升公司整體士氣及發展。



【績效管理】

▶ 新進人員考核

為協助新進人員順利適應工作環境並符合職位要求，本公司於員工入職後十週內安排新進人員考核，以評估其工作表現與培訓成效。針對考核結果未達預期標準者，將提供進一步的培訓或輔導措施，協助其強化職務所需能力並持續改善表現，以確保新進同仁能逐步掌握關鍵技能，並於組織中發揮其價值。

▶ 定期績效評核

本公司同仁每年須接受兩次績效評核。2025 年度除 27 位於 10 月 1 日後報到之新進同仁（另適用新進人員考核）外，其餘同仁全數接受績效評核，整體評核覆蓋率達 97.4%。評核標準不因性別或職類而所有差異，以確保評估機制之公平性與一致性。評核內容主要包含：

1. 年初及年中所設定之工作目標達成情形。
2. 職務相關職能表現，如團隊合作、持續改善、資料分析與決策等。
3. 個人發展及改善計劃之規劃與執行情形。

▶ 績效評等溝通

旨在回顧員工的工作表現、討論達成的目標以及未來發展計劃。透過面談，員工可了解自己的優勢與改進空間，並與主管共同檢視過去的工作成效與挑戰。此過程有助於加強雙向溝通，提升員工的工作動力與未來成長。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

■ 5.4 人力資本發展

■ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

【職涯發展】

▶ 個人發展及改善計畫 (IDP)

結合績效管理循環，本公司每半年進行一次個別員工發展計劃的討論。同仁可在績效面談時提出對於自身職涯發展的需求和想法，主管可綜合考量員工的工作目標達成情形、能力優缺點及部門現況與未來目標等，提供回饋與建議。後續主管可視計畫內容，安排工作任務給予歷練，並輔以內、外部訓練課程，以達到整體的永續成長。整體制度重視個人價值，強調員工個人的自主性，並透過主管定期的支援與追蹤，串聯員工及組織的發展方向，進而創造員工與公司共同成長，達成雙贏。

▶ 內部轉任或輪調政策

- **內部轉任：**配合「個人發展及改善計劃」與「組織發展需求」，主管可在組織有對應的職務需求時，提供適合且有興趣的同仁參考，並一同討論轉任的可能性及相關安排。不論同仁是為求職涯發展成長，或為平衡家庭生活考量等因素，皆能進行充分地溝通並獲得重視。2025 年全球共有 73 位同仁轉任公司不同單位的工作職務，佔公司年底全球人數 7%。透過內部轉任，一方面能培養同仁新的技能、拓展工作視野；另一方面，能讓同仁依自己的興趣及工作適性度，嘗試新的職務，強化留任率。

- **輪調政策：**為促進員工多元發展，各單位依職務職涯發展，安排內部工作輪調，協助同仁擴展技能、增加工作歷練，並提升跨部門協作能力。不僅有助於同仁了解公司運營的全貌，也為其未來的職業發展提供更多機會。

▶ 跨國（外派）歷練機制

旨在協助公司拓展海外市場，宜鼎視同仁的工作表現和個人意願，遴選優秀的同仁和主管外派歷練。外派同仁需深入了解當地市場需求，並將資訊統整回報總部，以促進新品推廣和發展，進而為公司在全球市場中取得競爭優勢、奠定良好根基。截至 2025 年底，共有 21 位同仁在派駐地開展工作，歷練地點包括日本、中國大陸、荷蘭、德國、法國和美國等。

5.5 員工溝通與福利

我們深信，員工是企业成長與創新的重要動能。為吸引並留任關鍵人才，公司持續優化人才管理制度，並透過良好的溝通文化與完善的福利支持，打造尊重、多元且具發展機會的職場環境。藉由系統化的人才策略與具體行動，我們期望提升員工敬業度與組織向心力，實現企業與員工共同成長。

5.5.1 人才吸引與留任

人才是企业永續發展的核心動力，本公司持續優化人才吸引與留任機制，透過具競爭力的薪酬制度、透明的績效管理與多元發展機會，吸引並支持關鍵人才的成長，以促進組織穩健發展與員工長期投入。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

■ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

重大主題管理方針

人才吸引與留任

政策與承諾

公司秉持「人才是企業最重要資產」的理念，致力於打造公平、多元與具發展性的職場環境。透過完善的人才管理制度與持續優化之培育機制，保障員工發展機會與職涯成長權益，並以建立長期穩定之人力資本為目標。

申訴 / 補救機制

為確保人才吸引與留任制度之公平性與透明度，本公司建立涵蓋招募及在職階段之溝通與申訴機制：

- ▶ **招募階段回饋機制：**透過招募意見調查問卷蒐集求職者對面談流程安排與溝通品質之意見，作為內部優化依據。
- ▶ **招募申訴管道：**若對招募程序有疑義，可透過對應窗口提出相關回饋或建議，並由人力資源單位進行後續查證與回覆。
- ▶ **開放式溝通機制：**員工可直接向人力資源單位或直屬主管反映職涯發展、培訓需求或制度建議，人資單位將依議題性質提供協助與回應。
- ▶ **匿名申訴管道：**針對培訓資源分配、晉升公平性或其他相關議題，提供匿名反映機制，保障員工表達權益。
- ▶ **定期主管與員工面談：**透過績效考核及發展討論，檢視員工職涯規劃與發展需求，促進雙向溝通。
- ▶ **課程回饋與評估機制：**針對培訓課程設置即時評估與改善機制，持續優化學習成效。

所有意見與申訴事項均由人資部門會同相關主管依內部規範進行調查與處理，並追蹤改善措施之執行情形。透過定期檢視與持續優化，確保制度公平性與人才發展機制之有效運作。

2025 年目標與績效

1. **招募意見調查問卷：**完成 154 份，持續蒐集招募流程改善建議。
2. **年度離職率：**2025 年全公司離職率為 15.35%，較 2024 年 14.53% 略為上升 0.82%，主要受產業環境與人力市場影響，公司將持續優化留任措施。
3. **員工滿意度調查：**問卷回收率達 71%，全公司滿意度平均分數達 4.88 分（滿分 6.00 分），反映整體工作體驗良好。
4. **久任員工關懷訪談：**目標覆蓋率達 71%，將定期辦理，以關注員工長期發展與留任需求。
5. **新進人員訓練時數：**達 1,427 小時，確保新進員工能快速融入組織並掌握必要職能。
6. **主管教育訓練時數：**為 651 小時，將持續強化企業領導力與管理能力。

中長期目標

1. 建立具差異化之雇主品牌定位，提升公司於產業及校園之辨識度與吸引力。
2. 深化產學合作與實習培育機制，形成穩定之潛力人才來源。
3. 強化數位化招募與人才資料庫管理機制，提升招募效率與人力配置精準度。
4. 持續優化求職者體驗，建立正向雇主形象與人才口碑。
5. 建構完整人才梯隊與關鍵職務儲備制度，提升組織穩定度與風險應對能力。
6. 提升內部晉升比例與跨部門輪調機會，強化人才多元發展。
7. 持續優化績效管理制度與獎酬連動機制，強化制度公平性與激勵效果。
8. 建立系統化能力盤點與職能模型，確保關鍵技術與專業知識之延續。

長期目標

1. 建立具代表性之優質雇主品牌，吸引具創新能力與專業潛力之人才加入。
2. 建立穩定且多元的人才來源結構，降低外部勞動市場波動之影響。
3. 建立具國際競爭力之人力資本體系，強化組織整體創新能力與專業深度。
4. 打造學習型組織文化，促進持續成長與知識共享。
5. 形塑高信任與高投入度之工作環境，提升員工長期留任率與組織認同。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

■ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚多元力量：越南婦女節共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

5.5.2 員工溝通機制

宜鼎重視勞資關係之和諧，建立多元且雙向之溝通管道，鼓勵員工主動表達意見，並積極回應同仁需求。透過定期勞資會議、內部溝通平台及員工滿意度調查等制度，確保員工意見得以反映於管理決策，強化組織信任基礎與合作氛圍。開放式的溝通文化有助於提升員工向心力與認同感，使同仁能在尊重與關懷的環境中持續成長。

	管道	說明
員工溝通	網站	▶ 內部網站：依資訊屬性區分為公司公告、公司消息、資安新聞及各單位專屬區域，作為員工即時掌握重要資訊之主要平台。網站內同步揭露公司規章制度與作業辦法，確保資訊透明與一致性，提升組織內部溝通效率。
	線上	▶ 管理處：公告公司重要政策、制度異動、教育訓練課程、福利薪酬與差勤等相關資訊。 ▶ 職安室：定期宣導健康相關衛教資訊與布達職場健康促進相關措施。 ▶ 永續發展室：分享國內外 ESG 趨勢規範、公司永續績效成果、ESG 主題活動等永續相關議題。 ▶ 福委會：不定期上架多元福利活動（電影票券、餐券、員工旅遊、展覽等），促進跨部門交流與情感連結，提升組織凝聚力與員工滿意度。 ▶ 行銷部：透過公司簡介與產品新知等分享文件，協助員工了解公司整體營運布局、產業發展趨勢與市場定位，強化對公司策略方向之認同。 ▶ 資訊處：定期宣導資訊安全議題，強化員工對資訊保護與資安風險之認知，提升組織整體資安意識與風險防範能力。
	社群媒體	▶ Facebook — 「Inno Life 宜鼎夥伴生活看板」：透過官方粉絲專頁，分享公司活動紀錄、友善職場、營運成果及永續發展等相關資訊，強化內外部溝通與互動，提升企業形象與員工參與感。
	實體會議	▶ 勞資會議：每季分別於汐止廠及宜蘭廠辦理，由勞資雙方代表共同參與，針對薪資制度、福利措施、工作環境及重大政策等議題進行討論與溝通。透過制度化會議機制，確保員工意見獲得充分表達與有效回應。 ▶ 移工溝通會議：汐止廠及宜蘭廠每月定期召開移工座談會，向移工同仁說明公司政策與重要決策事項，並透過宿舍公告欄同步張貼會議重點內容，確保資訊傳遞一致性，同時促進多元族群之平等參與及權益保障。 ▶ 部門會議：由各部門自行召開內部溝通會議，說明營運方向、工作進度與專案規劃，確保團隊目標一致並提升協作效率。
	線下	▶ Workshop 與 Team Building：透過部門工作坊與團隊建立活動，提升跨部門溝通與合作能力，強化團隊關係與組織向心力。
	員工滿意度調查	▶ 每兩年定期辦理員工滿意度調查，調查範圍涵蓋工作內容與價值、領導與溝通、企業價值與文化、團隊互動、獎酬與福利及學習與發展六大面向，全面了解員工需求與意見。 ▶ 調查結果由人資單位進行彙整與分析，針對需改善項目與單位主管共同提出具體行動方案，並納入年度人力資源策略規劃，以持續優化職場環境與員工體驗。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

■ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

	管道	說明
員工 溝通	久任員工 關懷	▶ 針對服務年資達一定期間之員工辦理定期關懷訪談，透過一對一交流了解其工作適應情形、職涯發展規劃及組織支持等需求。相關回饋將作為人資制度優化與人才發展規劃之參考，以提升員工留任率與組織穩定性。
	線下 其他	▶ 佈告欄 ：建置透明且開放之內部資訊佈告欄，作為同仁即時取得公司資訊之重要平台。佈告欄內容依性質區分為「最新動態」、「基金會」、「ESG」及「職安」四大區塊，強化資訊透明度與內部溝通效率，確保同仁能即時取得相關資訊。
員工 申訴	線上／ 線下	▶ 設置多元申訴與回饋管道（含書面、電子信箱及實體窗口），員工如有建議或疑義，可隨時提出。所有案件均依內部規範進行處理與回覆，確保溝通管道暢通並維護員工權益。

勞資會議

為強化勞資關係治理、促進勞資雙方良性互動與合作，公司建立制度化之勞資溝通平台，透過定期召開勞資會議，確保重要勞動議題得以充分討論並獲得適切回應。會議討論範疇涵蓋勞動條件、工作環境、薪酬福利、員工關係及員工活動等議題。藉由定期且雙向之意見交流機制，促進勞資雙方理解與共識形成，妥善處理勞動關係相關事項，維持組織之和諧與穩定。



- ▶ **勞資會議代表組成**：勞資雙方於各廠區（汐止廠／宜蘭廠）各設代表 5 名。勞資會議決議項目適用於各廠區全體受僱員工，並涵蓋外籍移工，以確保勞動權益之公平性與一致性。
- ▶ **運作方式與召開頻率**：依《勞動基準法》第 83 條及《勞資會議實施辦法》規定，每 3 個月召開一次，並應於會議召開前 15 日發出會議通知及議程，供雙方事前準備與資料蒐集。2025 年每季分別於汐止廠和宜蘭廠各辦理一次，共計召開 8 次。
- ▶ **勞方代表遴選機制**：
 - 正職同仁具有選舉及被選舉為勞方代表之權利；惟代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員，依法不得為勞方代表。
 - 應選勞方代表 8 名，依得票數高低排序，前 5 名為正選代表，第 6 至 8 名為遞補代表。
 - 依《勞資會議實施辦法》第 6 條規定，當事業單位單一性別勞工人數逾勞工人數二分之一者，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額三分之一。
 - 採線上投票方式選舉，並以電子郵件及紙本方式公告遴選結果。
 - 本屆代表任期自選出之翌日起算。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

■ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 員工滿意度 & 久任員工關懷

為強化組織溝通與人才留任管理機制，本公司於 2025 年透過員工滿意度調查及久任員工關懷訪談，系統性掌握員工對工作、組織及薪酬福利面向之回饋，作為優化人力資源策略及提升員工敬業度的重要依據。以下呈現本年度執行摘要、內部溝通及後續行動規劃。

▣ 一、執行摘要

	 員工滿意度	 久任員工關懷
目的	傾聽員工心聲、促進雙向溝通，並依據結果共同打造更具歸屬感的優質工作環境	肯定長期貢獻、強化歸屬感，並及早掌握潛在離職風險；同時也鼓勵資深同仁參與經驗傳承，營造正向穩定的職場文化
調查／執行期間	2025 年 08 月 11 日－2025 年 08 月 31 日	2025 年 03 月－2025 年 06 月
結構	六大核心向度，含 53 題量化問題與 6 題選填開放式問題 1. 工作內容與價值 2. 領導與溝通 3. 企業價值與文化 4. 團隊互動 5. 獎酬與福利 6. 學習與發展	共 15 題開放式問題 1. 工作挑戰與成就感 2. 學習成長與職涯發展 3. 主管互動與管理方式 4. 團隊合作與氛圍 5. 薪酬福利制度 6. 組織文化與認同 7. 制度與溝通管道
成果	▶ 問卷填答率：71% ▶ 全公司滿意度平均：4.88 分（滿分 6 分）	▶ 目標覆蓋率：71%

▣ 二、內部溝通

- ▶ **單位主管說明：**人資單位與各部門主管說明調查結果，分析高低分項，並提出改善建議。依據結果制定部門行動計畫，人資單位將追蹤落實進度，確保改善措施有效執行並回饋員工。
- ▶ **全體員工說明：**透過公司公告信件向全體員工說明調查結果及後續行動，確保資訊透明，並促進員工對改善措施之理解與參與。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

■ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 三、後續行動

2025 年已完成優化：

- ▶ **改善工作環境與硬體設施：**兼顧日常工作便利性與安全性，提供員工舒適的工作條件。
- ▶ **檢視並優化福利及相關制度：**提升幸福感，讓員工切實感受到公司對生活與工作的關懷及支持。

2026 年計畫行動：

- ▶ **優化雇主品牌經營：**提升公司品牌吸引力，強化對關鍵人才的吸引與留任力。
- ▶ **增加主管溝通與管理能力培訓：**提升領導效能及管理成熟度，促進部門協作並增進員工向心力。
- ▶ **完善職涯發展制度：**明確連結績效與發展路徑，幫助員工看見發展機會，提升工作投入度。
- ▶ **強化內部溝通管道：**建立並宣傳多元溝通管道，促進資訊透明與公平，提高員工對組織的信任度。
- ▶ **持續追蹤關鍵人才留任狀況：**及早掌握核心人才需求與風險，確保組織穩定性與長期發展。

未來將定期辦理相關專案並檢視改善成效，以提升員工敬業度與組織穩定度。



5.5.3 員工關懷措施

■ 階段性員工關懷

員工是公司最重要的資產之一，創造一個積極正向的工作環境是本公司核心價值。無論是在入職初期的適應階段、職涯中期的發展過程，還是面臨離退的過渡階段，公司會定期評估員工的工作狀況和福祉。透過提供專業的職涯規劃、技能提升及健康管理等方面的支持，幫助員工在不同階段實現更好的工作與生活平衡。不僅有助於提升員工的工作滿意度和忠誠度，也能加強公司的凝聚力與長期發展潛力。

類別	說明
新進同仁	新進同仁入職滿一個月及三個月時，人資夥伴透過輕鬆的談話方式進行關懷，了解同仁在工作、部門及環境等方面的適應情況。過程中解答同仁疑惑，並提供適當的協助與建議，以幫助新進同仁快速融入團隊，並舒緩初到職時的緊張與不安。
在職同仁	從體貼員工需求的角度出發，定期進行員工滿意度調查，了解同仁於各面向的體驗與回饋；並透過各單位專屬的人資夥伴，不定期關心員工狀況，適時提供相應協助，特別是對於經歷部門轉調、新晉升的主管、外派或留停復職等異動的同仁，確保他們在變動過程中獲得充分的支援。
離職同仁	當同仁提出離職，並經主管與同仁決議離職日期後，主管將發信通知相關單位，人資夥伴將協助離職同仁辦理手續，安排離職面談了解其離職原因和考量，並根據同仁反饋適時調整與優化內部作業流程及制度。過程中保持員工與公司的良好關係，確保員工在離職時感受到尊重和關懷，同時為未來可能的合作奠定良好基礎。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

■ **5.5 員工溝通與福利**

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 外籍勞工關懷與照顧

宜鼎致力打造溫馨及友愛的工作環境，我們提供開放且充滿溫情的溝通管道，真誠傾聽每位外籍同仁的心聲與需求。公司鼓勵多元文化的交流與融合，並積極創造一個支持每位員工的氛圍，無論是在工作挑戰、生活適應還是個人成長方面，隨時提供協助與支持。透過有效的溝通和關懷，期望讓每位外籍同仁皆能在宜鼎找到屬於自己的成長目標，發揮自身最大潛力，實現職涯成就與個人願景。

身心健康照顧

- ▶ 宿舍方面，公司提供優於政府規定每人 3.6 坪的標準，每位同仁的宿舍空間可達 6.74 坪，讓同仁享有更寬敞、舒適的居住環境；定期進行宿舍消毒與巡檢，致力維護清潔與安全，讓同仁住的安心且放心。

此外，為保障宿舍安全，公司定期進行消防安全檢查，並安排火災預防與逃生演練，提升同仁的安全意識和應變能力，進一步保障他們的居住安全。

- ▶ 為提升同仁的生活品質及安全，公司特別安排同為外籍的生活照護員，全方位關心及了解同仁的生活需求，協助排除並提供相關輔導。

平日若有身體不適情形，生活照護員陪同就診，提供用藥指導並定期進行健康追蹤。此外，與單位主管保持溝通，讓主管了解同仁的健康狀況，確保同仁在工作環境中的安全。

- ▶ 透過主管轉介或仲介觀察，不定期關懷、諮詢及輔導同仁，以減少工作不適情形的發生。各班別上下班確實點名，並設立夜班離場回報機制，確保員工的工作品質與身心安全。

此外，除了新進入境體檢及定期健康檢查外，職護將依照檢查結果，加強一對一關懷及追蹤同仁身體異常數據，並提供有翻譯的衛教資訊，確保每位同仁獲得全面且有效的健康照顧。

福利規劃方案

- ▶ 公司特別規劃寬敞的交通工具停放空間，並設有完善的雨遮設施，以確保車輛免受風雨侵害。此外，為避免車輛因違規停放而遭受拖吊或人為損壞，公司積極維護停車秩序，讓同仁能夠安心使用設施。

為保障使用電動車同仁的權益，公司依照相關法規提供掛牌及保險協助。截至 2025 年，已完成所有電動車掛牌作業，並順利辦理保險續約，確保同仁的通勤安全及符合法規要求。公司將持續優化通勤環境，讓同仁在上下班過程中無後顧之憂，安心駕駛。

- ▶ 外籍同仁與本地同仁享有相同之權利與福利，均可參與由福委會辦理之各項活動與措施，包括節慶慶祝、運動競賽、社團活動及家庭日等，讓同仁在工作之餘適度放鬆身心，增進彼此交流。

公司亦尊重外籍同仁之文化背景與宗教信仰，於重要節慶期間透過多元形式表達關懷與祝福，肯定同仁在工作崗位上的投入與貢獻。透過持續推動多元參與機會與文化理解，公司致力於營造相互尊重、包容共融的職場環境，使不同背景的同仁皆能安心投入工作與生活。

- ▶ 為鼓勵外籍同仁期滿後續約留任，公司提供續聘獎金，藉此肯定並支持同仁的努力與貢獻。自 2024 年 9 月起，公司進一步承擔包括招募辦件費、定期體檢費用（包括第 6 個月、18 個月及 30 個月的健康檢查）、到期續聘相關費用以及每月服務費等多項開支。不僅有效減輕同仁的經濟負擔，更充分體現公司對外籍同仁的重視與關懷，讓同仁在穩定的工作環境中安心留任，並持續成長與發展。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

■ **5.5 員工溝通與福利**

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

員工溝通管道

定期舉辦月會，提供同仁暢通的溝通管道，邀請主管與全體外籍同仁與會，確保移工同仁有機會提出需求與建議，並獲得即時反饋；每場會議皆有翻譯人員在場，確保移工同仁的意見能完整且明確地表達，2024 年於汐止廠與宜蘭廠共辦理了 24 場月會。此外，本公司提倡開放溝通，若同仁有疑慮或遇到任何不法侵害時，均可選擇具名或匿名的方式進行舉報，公司提供 24 小時的申訴管道，並支持中、英、越文等多語言，確保同仁的申訴不受到語言及時間的限制。

新進同仁輔導

新進外籍移工同仁到職後，公司即提供完整之新人訓練，並安排翻譯人員協助說明，確保同仁能充分理解公司政策、企業文化及工作要求；同時，由資深外籍同仁從旁引導，協助其儘速熟悉工作內容與環境，強化適應力與融入感。

為排除語言障礙，所有工作相關 SOP 及操作須知均提供中、越文版本，並編制中越雙語產線作業流程學習講義，作為在職訓練與自主學習之輔助教材。此外，公司亦安排中文課程，鼓勵同仁持續精進語言能力，提升工作溝通效率與職場發展機會。

針對 2025 年度新到職之外籍移工，公司進一步提供在臺銀行開戶輔導服務，由人資人員及翻譯人員全程陪同，協助填寫文件並確認相關流程，降低語言隔閡與行政程序之不便；同時邀請薪資往來銀行行員至公司現場辦理開戶，免除同仁自行前往銀行久候與往返奔波之困擾。透過貼近需求的報到支持措施，協助外籍同仁順利完成薪資帳戶設定，安心展開在臺工作的第一步。



宿舍清潔消毒作業



雨遮停放車輛空間



多元節慶活動



不定期員工關懷



月會溝通



宿舍消防逃生演練



不定期產線作業關懷



產線現場輔導



宿舍滅火器操作演練

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

■ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

5.5.4 員工福利

本公司提供全面且多元之福利措施，涵蓋健康促進方案、多元班別選擇及家庭支持計畫等，以協助員工兼顧工作與生活平衡。我們深知員工福祉是企業穩健發展的重要基礎，因此透過制度化之關懷與支持機制，提升員工敬業度與組織歸屬感。透過持續優化福利制度與關懷措施，公司期望營造積極正向之工作環境，實現企業與員工共榮共贏之願景。

福利與保障

保險福利

為完善員工人身安全與健康照護，本公司於員工到職當日即辦理團體保險投保作業，保障範圍涵蓋團體傷害醫療保險、癌症醫療健康保險、住院醫療健康保險、倍數型意外傷害保險、重大疾病保險及職業災害傷害保險等項目，相關保費均由公司全額負擔。透過完整保險規劃，強化員工於日常工作及突發事故情境下之風險保障機制，降低個人及家庭可能承擔之風險衝擊。此外，公司定期安排保險專員每兩個月到廠提供免費保單諮詢服務，協助同仁了解保障內容並進行適切規劃，提升整體保障意識。

員工認股權福利

為激勵與留任關鍵人才，本公司訂定員工認股權辦法，提供符合資格之重點培育員工，除既有現金獎勵外，得依相關辦法取得一定數量之認股權。透過將員工利益與公司長期發展連結，強化組織向心力與參與感，同時提升績優員工之整體報酬水準，達成吸引、激勵與留才之多重效益。



友善職場福利與補助

為支持員工在人生不同階段之重要時刻，公司提供多元關懷補助措施，包括：

婚娶補助

提供結婚禮金新臺幣 6,000 元及祝賀禮品 1 份，以表達公司對員工人生重要里程碑之祝福與支持。

項目	受惠人數	累積發放金額
結婚禮品	15	-
結婚禮金	18	108,000



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

■ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚多元力量：越南婦女節共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

生育支持措施

為協助員工於生育及育兒階段兼顧家庭與職涯發展，公司除依法提供育嬰留職停薪及家庭照顧假外，另規劃多項補助措施，建構友善育兒職場環境。

01



交通支持措施

考量懷孕期間通勤安全與身體負擔，公司提供妊娠期間交通補助方案，員工可依需求申請免費汽車停車位或通勤補助新臺幣 6,000 元，以降低通勤壓力並提升職場友善度。

02



生育與育兒補助措施

為減輕員工於生育及育兒階段之經濟負擔，公司提供生育禮品及生育禮金新臺幣 3,000 元，並發給薪資 6% 至 10% 之育兒津貼，協助支持初期育兒支出。此外，針對第二胎再加碼提供新臺幣 30,000 元之生育補助，以實質行動鼓勵並支持員工家庭發展。

項目	受惠人數	累積發放金額
妊娠交通補助	7	42,000
免費停車位	0	-
生育禮品	7	-
生育禮金	12	36,000
生育補助	7	210,000
育兒津貼	78	3,553,109
合計	111	3,841,109

員工子女獎學金

為支持與鼓勵員工子女之自主學習與學業成長，本公司訂有《員工子女獎學金辦法》，員工得依當年度公告內容為子女提出申請。2025 年度持續優化相關辦法並調升獎學金金額，針對國小至碩士各教育階段，提供每學年新臺幣 4,000 元至 10,000 元不等之獎學金，以資鼓勵。

此外，本公司於同年度另行推動並完成《學習里程獎勵金辦法》之制定，預計自 2026 年 6 月起正式實施。員工得為符合資格之子女提出申請，於各教育階段的重要學習里程，提供祝賀與獎勵，以支持其學習歷程之穩健發展。

項目	受惠人數	發放金額
員工子女獎學金	234	1,277,000

員工急難救助補助金

提供員工本人住院醫療與重大疾病協助，或家庭遭逢意外災害與重大急難事件之救助，陪伴同仁度過急難。

項目	受惠人數	發放金額
急難救助金	28	385,000

員工或家屬喪葬關懷

提供員工或家屬喪葬補助及死亡慰問金，並致贈花籃。

項目	受惠人數	累積發放金額
高架花籃	67	-
慰問金	0	0
喪葬補助	12	25,200

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

□ 5.1 人權政策

□ 5.2 人力結構

□ 5.3 員工薪酬政策

□ 5.4 人力資本發展

■ 5.5 員工溝通與福利

□ 【DEI 活動特輯】凝聚
多元力量：越南婦女節
共融實踐

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

優於法規之假別

項目	說明
婚假	可於 1 年內分次使用。
家庭照顧假	申請家庭照顧假最小使用單位為 0.5 小時，無需提供相關證明。
產假	1. 妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，應停止工作，給予產假 1 星期，停止工作期間工資照給。 2. 妊娠未滿 2 個月流產者，應停止工作，給予產假 5 日，停止工作期間工資照給。
新人假	到職當日即享有特休假的使用權利，除法令規範的半年 3 天，再另外新增 2 天的新人假。
陪護親屬假	為協助同仁在工作之餘，亦能妥善陪伴與照顧家人，自 2025 年 1 月 1 日起，提供每年 2 天給薪假。本假別不影響全勤獎金之計算。

外派家庭津貼

依各地區辦法，提供員工家庭津貼、眷屬保險、住宿（雜支）補助及返台機票等相關補貼。

地區	發放頻率	金額	實際請領人數	說明
大陸	每月	RMB 2,800	4	▶ 家庭津貼 ：派駐同仁若攜眷屬同行，給予家庭津貼 RMB 2,800 元。 ▶ 住宿補助 ：依區域補貼金額之 1.1 倍。 ▶ 返台機票 ：每年提供每位眷屬（含配偶及未成年子女）來回機票共 4 張。
日本	每月	¥100,000	1	▶ 家庭津貼 ：每月給予家庭津貼 ¥100,000 元。 ▶ 眷屬保險 ：依派駐地區分公司之保險方案，提供眷屬與同仁相同之保險內容。 ▶ 住宿補助 ：依原同仁定額補貼金額之 1.1 倍。 ▶ 返台機票 ：每年提供每位眷屬來回機票共 4 張。
美國	每月	US\$1,000	2	▶ 家庭津貼 ：每月給予家庭津貼 US\$1,000 元，每位子女增加 US\$500 元。 ▶ 眷屬保險 ：依派駐地區分公司之保險方案，提供眷屬與同仁相同之保險內容。 ▶ 住宿補助 ：依原同仁定額補貼金額之 1.1 倍。 ▶ 住宿雜支補助 ：依原同仁定額補貼金額之 1.5 倍。 ▶ 返台機票 ：每年提供每位眷屬來回機票 2 張。
歐洲	每月	€800	0	▶ 家庭津貼 ：每月給予家庭津貼 €800 元。 ▶ 眷屬保險 ：依派駐地區分公司之保險方案，提供眷屬與同仁相同之保險內容。 ▶ 住宿補助 ：依原同仁定額補貼金額之 1.1 倍。 ▶ 返台機票 ：每年提供每位眷屬來回機票 2 張。



【DEI 活動特輯】凝聚多元力量：越南婦女節共融實踐

10 月 20 日為越南女性一年中最受重視的節日——越南婦女節（Vietnamese Women's Day），象徵對女性的敬意與祝福，亦是越籍同仁心中極具意義的重要時刻。

為使在台工作的越南籍同仁亦能感受到節日氛圍與關懷，宜鼎國際以「感謝有妳」為主題，規劃越南婦女節系列活動，透過文化交流與情感連結，實踐多元、公平、共融與歸屬感（DEIB）之企業承諾。

■ 以文化連結情感：從祝福牆開始的溫暖傳遞

為提前營造節慶氛圍，公司於迎賓接待大廳設置「祝福牆」，並於 9 月 26 日至 10 月 14 日期間邀請全體同仁寫下祝福。特別鼓勵同仁以越南文字寫下心意，「Chúc mừng ngày phụ nữ Việt Nam!」，讓祝福更貼近文化本身，也讓遠離家鄉的越籍同仁在節日前夕即能感受到來自職場的溫暖與重視。一張張便利貼，不僅承載著祝福，更成為跨文化理解與尊重的具體展現。

■ 面對面的溫度：讓關懷被看見與感受

活動當天安排台籍同仁擔任「小天使」，親手將祝福與小禮物送至越籍同仁手中，透過實際互動強化情感連結，使關懷從文字延伸至真實的交流。

多位越籍同仁於活動中分享回饋：「真的很驚喜，公司特別為我們準備這樣的活動，讓我們感受到被尊重與重視。」「雖然身在異鄉，但公司讓我覺得像家一樣溫暖。」「看到牆上有越南文的祝福，真的很感動，謝謝同事們的用心。」，這些真摯的回應，讓活動現場洋溢著溫馨與笑聲，也象徵跨文化之間建立起真誠且深刻的連結。

■ 從多元到歸屬：DEIB 的具體實踐

透過祝福牆、小天使行動及跨文化交流，宜鼎國際將「多元共融」轉化為具體行動，讓員工不僅被接納，更能在組織中感受到被理解與支持，進一步提升歸屬感與團隊凝聚力。透過一份份小禮物，以及一句句暖心的祝福，我們讓關懷在日常中被看見，也讓多元文化之間的連結更加緊密。這不僅是一場節慶活動，更是企業對員工的重視與支持的具體展現。

■ 持續打造多元共融的職場文化

未來，宜鼎國際將持續推動多元文化交流與員工關懷活動，讓「多元共融」不僅存在於制度中，更落實於日常互動與企業文化之中。每一份跨越文化的祝福，都是連結彼此的重要力量；每一位員工的獨特性，也都是推動企業前進的關鍵動能。宜鼎將持續匯聚多元聲音，讓每個角落都閃耀著共融與尊重的光。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

- 6.1 職業安全衛生政策與目標
- 6.2 職業安全衛生法規遵循
- 6.3 健康促進管理
- 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

CHAPTER

6

環境承諾與氣候策略

職業安全衛生管理

6.1 職業安全衛生政策與目標	129
6.2 職業安全衛生法規遵循	134
6.3 健康促進管理	143
【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日	151

年度績效亮點



「ISO45001 職業安全衛生管理系統」通過第三方驗證

- 2025 年連續八年「ISO45001 職業安全衛生管理系統」通過第三方驗證。



未發生因違反職業安全衛生法規而遭受罰款或處分相關事件

- 2025 年度全面遵循職業安全衛生相關法規，未發生任何因違反職業安全衛生法規而遭受罰款或處分相關事件。



職業安全衛生內部員工訓練總時數達 2,620 小時

- 2025 年度有關職業安全衛生內部員工訓練總時數達 2,620 小時，總參訓達 2,416 人次。



零職災工作環境

- 2025 年榮獲中華民國工業安全衛生協會頒發的第 7 張無災害工時紀錄證明，展現對零職災工作環境的堅定承諾。



健康檢查參與率達 99.8%

- 2025 年持續強化職場健康管理機制，健康檢查參與率達 99.8%，有效提升員工健康風險辨識與管理效能。



導入員工協助方案（EAPs），2025 年使用人次達 523 人次

- 2022 年導入員工協助方案（EAPs），提供跨領域專業諮詢服務，2025 年使用人次達 523 人次，較前一年度大幅成長，顯示員工對身心健康支持機制之高度信任與需求，成功強化職場關懷與心理安全。

■ 6.1 職業安全衛生政策與目標

□ 6.2 職業安全衛生法規遵循

□ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

6.1 職業安全衛生政策與目標

▣ 重大主題管理方針

職業安全與衛生

政策與承諾

- ▶ **法規與其他要求遵循：**本公司遵循國內外適用之職業安全衛生、環境及相關法規要求，並持續回應利害關係人之相關期待與承諾，確保各項營運活動符合法規與其他要求。
- ▶ **危害鑑別與風險評估：**系統性進行作業環境之危害鑑別與職業安全衛生風險評估，訂定適切之風險控制措施，以預防職業傷害、疾病及事故發生。
- ▶ **安全健康之工作環境：**致力提供安全、健康且具韌性之工作環境，透過預防導向管理，降低職業災害風險，並促進員工身心健康。
- ▶ **員工參與與溝通諮詢：**落實員工參與機制，透過雙向溝通與諮詢管道，使員工及其代表得以參與職業安全衛生相關議題之決策與改善作業。
- ▶ **績效評估與管理審查：**藉由內部稽核、績效指標追蹤及管理審查，定期檢視職業安全衛生管理系統之適切性、充分性與有效性。

持續改善：依據 ISO 45001 管理循環（PDCA），持續提升職業安全衛生管理績效，強化風險控制能力，支持公司永續經營目標。

申訴 / 補救機制

- ▶ **內部通報管道：**公司設有舉報申訴專屬之電子郵件信箱（inno_members@innodisk.com）或 EAPs(world.wide.union3@gmail.com)，員工可透過主管、職業安全衛生室或專設通報平台反應安全衛生及作業環境問題。
- ▶ **匿名申訴機制：**提供匿名通報管道，保障申訴者身分，避免因反映問題而受到不利對待。
- ▶ **承攬商回饋機制：**承攬商及供應商可針對安全衛生要求、教育訓練及作業規範提出改善建議，公司將審核並落實適當改善措施。
- ▶ **處理與補救：**收到申訴或通報後，公司職業安全衛生室將立即進行調查，必要時採取立即改善或暫停作業措施，並追蹤落實改善結果。

持續追蹤與管理審查：申訴紀錄與處理結果納入年度管理審查與績效評估，作為持續改善職業安全衛生管理系統的重要依據。

2025 年目標與績效

- ▶ 連續第八年通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統第三方認證，展現管理體系之穩定運作與持續精進。
- ▶ 連續第二年辦理健康促進活動【兒女宜起上班日】，關懷員工家庭需求，營造工作與家庭生活平衡的友善職場環境。維持零重大職業災害及零政府主管機關違規裁罰之紀錄。
- ▶ 年度職業安全衛生教育訓練人均受訓時數達至少 1 小時。
- ▶ 呼吸防護計畫相關表單完成導入健康管理系統，全面推動表單電子化，提升填報、追蹤與管理效率。

公司所有主管職員工皆完成不法侵害預防及性別平等教育訓練，提升管理階層對性別議題之認知與落實能力。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

■ 6.1 職業安全衛生政策
與目標

□ 6.2 職業安全衛生法規
遵循

□ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 -
兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

職業安全與衛生

中長期目標

1. 持續通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統第三方認證，確保管理體系之有效運作與持續改善。
2. 維持零重大職業災害及零政府主管機關違規裁罰之紀錄。
3. 年度職業安全衛生教育訓練人均受訓時數達至少 1 小時。
4. **急救應變能力提升**：持續推動全體員工完成 AED（自動體外心臟電擊去顫器）教育訓練並取得合格資格，建構完善之黃金救命圈。
5. **友善家庭職場**：持續推動「兒女宜起上班日」活動，落實企業與家庭兼顧之精神，營造工作與家庭生活平衡的友善職場環境。
6. **健檢覆蓋與健康監測**：持續精進健康檢查品質，確保員工年度健康檢查實施率穩定維持於 95% 以上。
7. **持續通過運動企業認證**：深化企業運動文化，鼓勵員工養成規律運動習慣，促進員工身心健康。

長期目標

1. 維持零重大職業災害及零政府主管機關違規裁罰之紀錄。
2. 年度職業安全衛生教育訓練人均受訓時數達至少 3 小時。
3. **急救應變能力提升**：持續推動全體員工完成 AED（自動體外心臟電擊去顫器）教育訓練並取得合格資格，建構完整之黃金救命圈。
4. **家庭心理諮商服務**：擴大 EAPs（員工協助方案）服務範疇至員工眷屬，提供親職教育、婚姻諮詢及家庭溝通輔導，以協助減輕員工家庭壓力。
5. **持續通過運動企業認證**：深化企業運動文化，鼓勵員工養成規律運動習慣，促進身心健康。
6. **健康福祉延伸與共享**：規劃推動眷屬健康檢查優惠與補貼措施，定期開放員工家屬以企業優惠方案參與年度健檢，並針對資深或特定職級員工提供家屬健檢全額或部分補貼，協助員工共同守護家人健康。
7. 逐步推動全國各子公司全面導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建立一致之管理架構與標準作業流程，確保各營運據點符合相關法規及國際標準要求。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

■ 6.1 職業安全衛生政策與目標

□ 6.2 職業安全衛生法規遵循

□ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

■ ISO45001 職業安全衛生管理系統

本公司高度重視職業安全衛生，將其視為企業永續發展的重要核心之一，並納入整體經營策略，持續提升職安衛管理績效，以保障員工權益、降低營運風險並落實 ESG 目標。

透過制定並落實「職業安全衛生政策」，本公司建置系統化之風險辨識、評估與控制機制，積極推動職安衛管理，確保工作場所安全與法規遵循，並藉由內部稽核、第三方驗證及與內外部利害關係人之溝通，強化管理效能，確保管理體系有效運作與持續改善。

在人員健康促進方面，本公司定期辦理職業安全衛生教育訓練，提升全體員工安全意識，降低職業災害與健康風險，並依循勞動部相關健康促進計畫推動各項措施；同時，由專業職業健康醫護人員定期執行健康關懷與諮詢，掌握員工作業適性與潛在危害，進行分級管理與追蹤改善，另每月辦理健康知識宣導，協助員工建立正確飲食觀念與壓力調適能力。本公司依循國際標準 GRI 403 及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，自 2018 年通過認證以來，已連續第八年通過第三方驗證，展現職業安全衛生管理體系之穩定運作與持續精進，並持續朝向提供安全健康工作環境及實現「零職業災害」目標邁進。



6.1.1 風險預防與安全管理措施

為有效降低作業風險並防範職業傷害，本公司實施以下預防措施：

■ 風險評估與管理

本公司依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，制定「危害鑑別暨風險評估管理程序」，以系統化管理方式識別、評估並降低各項作業風險。

由內部各單位每年定期依危害發生之頻率、發生機率及影響嚴重程度，運用風險矩陣（Risk Matrix）工具，鑑別各項職務及作業活動之風險等級。

針對鑑別結果，本公司依風險層級提出並執行相應之風險控制措施，包含工程控制（Engineering Controls）及作業／管理控制（Administrative Controls）等，落實預防導向之改善行動，使風險降低至可接受範圍，並持續強化職業安全衛生管理效能。

若風險評鑑結果屬不可接受風險（如重大風險或高度風險）時，將彙整列入「重大危害鑑別管制表」進行管控，並由權責部門負責執行必要之風險控制與改善措施，持續追蹤改善成效，確保風險有效降低。

2025 年度定期危害鑑別與風險評估結果顯示，本公司鑑別之危害類型中，物理性及化學性危害為多數，其他如心理性、生物性等危害類型相對較少；經評估後，相關風險皆屬於可控範圍，風險等級以中度及低度風險為主，未發現超出可接受範圍之情形，顯示整體風險控管措施具實質成效。

廠別	汐止廠	宜蘭廠
全廠危害鑑別結果 (項)	149	229
列入重大危害鑑別 (項)	1	1
化學性危害占比 (%)	19.4	15.7
物理性危害占比 (%)	68.4	58.1

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

■ 6.1 職業安全衛生政策與目標

□ 6.2 職業安全衛生法規遵循

□ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

■ 設備與設施管理

A 定期執行機械設備及電力設施的自主檢查，並落實電盤上鎖管制，防止未經授權的操作，降低感電風險。

B 廠區內增設危害識別標示，包括噪音作業場所標示及化學品 GHS 危害標示，並依照法規規範標示消防設備，以提升風險意識與安全認知。

C 提供符合國際標準的個人防護裝備（PPE），並定期檢查與維護，以確保其有效性。

■ 作業環境監測與維護

依各項法規要求，本公司定期進行作業環境監測，檢測範圍完整涵蓋相關項目。監測結果會進行趨勢分析，並即時採取必要的改善措施，以確保作業環境符合法規規定，並有效預防職業病的發生。

■ 飲水機之飲用水質

廠別	汐止廠	宜蘭廠
每季測定數量 (台)	5	2
結果	符合大腸桿菌群應 <6 (CFU/100mL)	符合大腸桿菌群應 <6 (CFU/100mL)

■ 噪音音壓

廠別	汐止廠	宜蘭廠
每半年測定位置 (點)	4	11
結果	均小於 90dBA 以下	均小於 90dBA 以下

■ 有機溶劑濃度

廠別	汐止廠	宜蘭廠
有機溶劑種類 (項)	8	8
結果	均屬於第一級管理	均屬於第一級管理

■ 二氧化碳濃度

廠別	汐止廠	宜蘭廠
每半年測定位置 (點)	32	25
結果	均低於容許標準值 5000ppm 以下	均低於容許標準值 5000ppm 以下

■ 溫溼度及照度

廠別	汐止廠	宜蘭廠
每半年測定溫濕度位置 (點)	20	24
每半年測定照度位置 (點)	32	44
結果	均低於 法令標準值以下	均低於 法令標準值以下



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

■ 6.1 職業安全衛生政策與目標

□ 6.2 職業安全衛生法規遵循

□ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

6.1.2 特殊作業管理與控制

針對從事高風險特殊作業（如焊錫作業、游離輻射操作、危害性化學品使用、噪音環境作業等），本公司已制定相關管制作業辦法，並依風險評估結果採取適當的控制措施，包括：

■ 管制計畫與改善措施

根據風險評估結果，制定並執行風險管制計畫或改善措施，降低潛在風險對員工健康的影響。

■ 危害性化學品管理

本公司每年定期實施完整的安全教育訓練，涵蓋化學品操作規範、緊急應變程序及相關安全知識，旨在持續提升員工的安全意識與應變能力。化學品管理由具備專業資格的「有機溶劑作業主管」負責，確保領用、儲存及使用皆符合法規要求，並嚴格管控作業風險；公司持續推動未導入或使用高風險及高危害化學品（如 CMR 物質），以保障員工健康及工作安全；其作業區域均設置完整、明確的「安全資料表（SDS）」，確保員工在緊急狀況下能迅速查閱並採取適當應變措施：

01

SDS(至少每三年一次)：2025 年定期檢視：無須更新 7 項，已更新 19 項，並新增 5 項。

02

化學品暴露濃度評估（CCB 評估）亦每三年執行一次（本公司暴露濃度低於容許標準的一半），2025 年已完成評估共 28 項。

03

新進員工教育訓練：依「危害通識計畫」額外增加 3 小時的化學品安全訓練，2025 年度汐止廠 / 新竹 / 台中共 36 位；宜蘭廠共 57 位。

■ 緊急應變計畫與演練實施

本公司依據風險管理與永續經營原則，制定全面的「緊急應變管理程序」，涵蓋自然災害、營運中斷及各類突發事件。計畫明確界定各部門責任、通報機制與資源調度流程，確保在緊急狀況下迅速有效應對。每年度依計畫進行至少一次演練，並透過演練結果進行改進與優化，形成可追蹤的持續改進循環。本措施旨在提升組織韌性，降低營運中斷風險，並增強利害關係人對公司永續管理能力的信任。

廠別	演練項目	辦理場次	參與人數
 汐止廠	有機溶劑洩漏講習	1 場	16 位
	全廠消防逃生演練 (火災 / 地震)	1 場	608 位
	上半年消防自衛 編組演練	1 場	27 位
	下半年消防自衛 編組演練	1 場	24 位
 宜蘭廠	有機溶劑洩漏講習	1 場	12 位
	全廠消防逃生演練 (火災 / 地震)	2 場	230 位 /220 位
	上半年消防自衛 編組演練	1 場	22 位
	下半年消防自衛 編組演練	1 場	26 位

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

■ 6.1 職業安全衛生政策與目標

■ 6.2 職業安全衛生法規遵循

□ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

6.1.3 持續改善與內部審查

本公司透過內部稽核機制，持續檢視並改進安全管理成效，相關措施包括：



定期內部稽核

每年依據職業安全管理規範，進行內部稽核，審查職安衛管理執行情況，並針對發現的不符合事項提出改善計畫。

2025 年度，汐止廠與宜蘭廠的稽核結果均未發現重大或觀察事項，顯示管理措施持續有效且維持良好。



持續改善機制

針對稽核發現事項，相關管理單位將制定並執行即時改善措施，並追蹤其執行情況，以確保問題獲得有效解決。



資訊透明度

稽核結果及改善行動計畫將彙整於內部報告，並於管理審查會議時提出，供管理階層檢視並作為未來決策參考，確保職業健康與安全政策的持續進步。



6.2 職業安全衛生法規遵循

本公司於 2025 年度全面遵循各項職業安全衛生相關法規，未發生任何因違反職業安全衛生法規而遭受罰款或行政處分之情形。

公司持續透過完善之法規鑑別、內部稽核及法規遵循管理機制，確保各項營運活動符合適用之法規與相關標準，致力於提供安全、健康之工作環境。

上述合規成果顯示本公司對職業安全衛生法規之高度重視，未來亦將持續透過預防性管理措施與持續改善作為，降低營運風險，確保法規遵循並維護員工福祉。

2025 年度法規鑑別結果說明：

本公司定期每季執行職業安全衛生相關法規鑑別與符合性評估，汐止廠及宜蘭廠各自鑑別 65 部職業安全衛生相關法令，經檢視結果，兩廠區均未發現不符合事項，顯示本公司於職業安全衛生法規遵循方面維持良好之管理成效。

6.2.1 溝通、參與及諮詢程序管理

為有效落實安全衛生管理，建立透明且可持續的溝通機制，本公司已制訂對內及對外的安全衛生溝通、參與及諮詢程序管理，具體措施如下：

■ 安全衛生資訊宣導

本公司透過多元管道持續宣導職業安全衛生法令及相關規範，確保員工了解並遵循。宣導方式包括定期內部公告、教育訓練及電子通訊平台，並配合外部專業機構引進最新安全衛生技術與最佳實務，持續提升員工安全意識與職安衛管理水準。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

□ 6.1 職業安全衛生政策與目標

■ 6.2 職業安全衛生法規遵循

□ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

員工多元溝通管道與申訴機制

本公司建置暢通之員工溝通與申訴管道，鼓勵員工就職業安全衛生相關議題提出建議或反映意見。員工可透過內部管理系統、電子郵件、實體意見箱或匿名舉報方式反映事項。各部門代表定期彙整員工意見，並於職業安全衛生委員會會議中提出討論與改善建議，促進高階主管與基層員工間的雙向對話，持續強化管理制度的有效性。2025 年度汐止廠與宜蘭廠經查核，未接獲相關申訴案件，顯示管理措施運作穩定。

職業安全衛生委員會設置與運作

A

本公司成立職業安全衛生委員會，汐止廠共 12 名委員，其中勞方代表 4 名，占比 33.3%；宜蘭廠共 9 名委員，其中勞方代表 3 名，占比 33.3%

B

委員會由董事長擔任會議主席，每季召開一次會議，邀集各相關安委會成員及勞方代表共同討論安全衛生事務。

C

職安衛管理與目標：討論及制定公司職業安全績效目標，包括傷害指數低於勞動部職安署公布之近三年電子用品製造業平均值。

D

成效與承諾：透過上述管理制度及定期會議，每年確保無重大職災事件發生，保障員工安全與健康。

2025 年	第一季	第二季	第三季	第四季
會議日期	2025 年 4 月 24 日	2025 年 7 月 30 日	2025 年 11 月 27 日	2026 年 1 月 29 日
汐止廠 宜蘭廠	會議內容： 1. 職業傷害案件檢討及預防 2. 有害事業廢棄物清運(廢液、廢空桶及廢板) 3. 法規鑑別執行與符合性結果 4. 審議承攬業務安全衛生管理事項 5. 健康關懷與新進體格檢查	會議內容： 1. 上半年度作業環境測定結果 2. 職業傷害案件檢討及預防 3. 上半年自衛消防編組逃生演練結果 4. 職業安全衛生宣導活動內容 5. 法規鑑別執行與符合性結果 6. 有害事業廢棄物清運(廢液、廢空桶及廢板) 7. 變更管理進度	會議內容： 1. 危害鑑別與風險評估結果、重大危害鑑別項目及改善對策 2. 職業傷害案件檢討及預防 3. 下半年自衛消防編組逃生演練結果 4. 全廠消防逃生演練 5. 職業安全衛生宣導活動內容 6. 法規鑑別執行與符合性結果	會議內容： 1. 下半年度作業環境測定結果 2. ISO45001 內部稽核執行結果 3. ISO45001 外部稽核執行結果 4. 職業傷害案件檢討及預防 5. 職業安全衛生宣導活動內容 6. 法規鑑別執行與符合性結果

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

□ 6.1 職業安全衛生政策
與目標

■ 6.2 職業安全衛生法規
遵循

□ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 -
兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

6.2.2 職業安全衛生教育訓練

為提升同仁對職業安全衛生的認知，並強化職業災害的預防能力，本公司每年定期實施各項職業安全衛生教育訓練，並安排相關職能證照之回訓課程。

項次	廠別	課程名稱	參與人數 (位)	課程時數
1	汐止廠 / 新竹 / 台中 / 宜蘭廠	職場不法侵害與性平相關課程 (受理小組)	29	58
2	汐止廠	職場不法侵害與性平相關課程 (高階主管受訓 - 實體)	18	36
3	汐止廠 / 新竹 / 台中 / 宜蘭廠	職場不法侵害與性平相關課程 (一般主管受訓 - 線上)	144	72
4	汐止廠 / 宜蘭廠	聽力保護教育訓練 (線上課程)	18	18
5	汐止廠 / 宜蘭廠	新進員工基礎職安衛通識訓練 (線上課程)	98	294
6	汐止廠 / 宜蘭廠	新進員工危害性化學品通識 (線上課程)	93	279
7	汐止廠 / 宜蘭廠	呼吸防護教育訓練 (實體)	14	14
8	汐止廠 / 宜蘭廠	呼吸防護教育訓練 (線上課程)	80	80
9	汐止廠 / 宜蘭廠	上 / 下半年度自衛消防編組 - 上半年度 (日間)	49	196
10	汐止廠 / 宜蘭廠	上 / 下半年度自衛消防編組 - 下半年度 (日 / 夜間)	49	196
11	汐止廠	年度全廠逃生演習	608	176
12	汐止廠 / 宜蘭廠	外籍宿舍消防逃生演練	83	125
13	宜蘭廠	上 / 下半年度全廠逃生演習	450	225
14	汐止廠 / 宜蘭廠	有機溶劑洩漏演練	27	27
15	汐止廠 / 宜蘭廠	永續環境講座 (無尾港生態復育及植樹減碳)	55	110
16	汐止廠 / 宜蘭廠	永續環境講座 & DIY 海廢手作課	214	214
17	汐止廠 / 宜蘭廠	海洋環境永續講座 零廢棄環境講座	56	56
18	汐止廠	永續講座 x 手作課 咖啡渣環保通識 & 手作體驗	14	28
19	宜蘭廠	永續講座 x 手作課 牡蠣殼環保通識 & 手作體驗 (多肉盆栽)	30	45

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

□ 6.1 職業安全衛生政策
與目標

■ 6.2 職業安全衛生法規
遵循

□ 6.3 健康促進管理
□ 【特輯】幸福職場 -
兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

項次	廠別	課程名稱	參與人數 (位)	課程時數
20	宜蘭廠	永續講座 x 手作課 瓶蓋環保通識 & 手作體驗 (瓶蓋吊飾)	27	41
21	宜蘭廠	永續講座 x 手作課 牡蠣殼環保通識 & 手作體驗 (聖誕樹)	30	45
22	汐止廠 / 宜蘭廠	職業安全衛生委員會成員 (含勞工代表) 教育訓練	18	54
23	汐止廠 / 宜蘭廠	用電安全通識	267	267
24	汐止廠 / 新竹 / 台中 / 宜蘭廠	外部安全衛生證照教育訓練 (委外合格機構訓練)	-	-

上述教育訓練旨在加強員工自身安全衛生
意識及提升與工作相關之專業核心職能。

2025 年度內部完訓總參與人次為

2,472 人

總訓練時數

2,659 小時



有機溶劑洩漏演練



外籍宿舍消防逃生演習



自衛消防編組演練



消防火災與地震逃生演習



職場不法侵害預防課程
(受理小組受訓 - 實體)



環境永續講座



呼吸防護教育訓練



職場不法侵害預防課程
(高階主管受訓 - 實體)

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

□ 6.1 職業安全衛生政策與目標

■ 6.2 職業安全衛生法規遵循

□ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

6.2.3 職業災害統計及事故調查

為進一步落實高標準的職業安全衛生管理，本公司自 2014 年 3 月起積極推動無災害工時紀錄制度，並持續申請累計無災害工時月報。截至 2025 年 12 月：

A

汐止廠：已成功累計超過約 **1,136 萬小時** 的無災害工時紀錄。在此期間，本公司持續強化職業安全管理，並於 2025 年榮獲中華民國工業安全衛生協會頒發的第 7 張無災害工時紀錄證明，彰顯我們對員工安全與健康的承諾。

B

宜蘭廠：已成功累計超過約 **208 萬小時** 的無災害工時紀錄。在此期間，本公司持續強化職業安全管理，並於 2025 年榮獲中華民國工業安全衛生協會頒發的第 3 張無災害工時紀錄證明，彰顯我們對員工安全與健康的承諾。

這不僅肯定了我們的努力，也彰顯公司對零職災工作環境的堅定承諾。在持續維持無災害工時的基礎上，我們致力於風險預防與員工安全保障，並不斷強化安全教育與訓練，確保所有員工皆能在符合職業安全衛生規範的環境中工作；迄今為止，廠內未發生任何職業災害或工安事件，失能傷害頻率及失能傷害嚴重率均為零，顯示我們在風險管理方面取得顯著成效。

而 2025 年宜鼎共發生 15 起員工上下班的交通意外事故，但上述事件不屬於職業災害範疇，故不列入工安統計數據中。

我們將繼續密切關注交通安全管理，並進一步加強提升員工通勤安全通識，力求從每一方面降低職業災害及意外事故的發生，為員工提供一個更加安全、健康的工作環境。

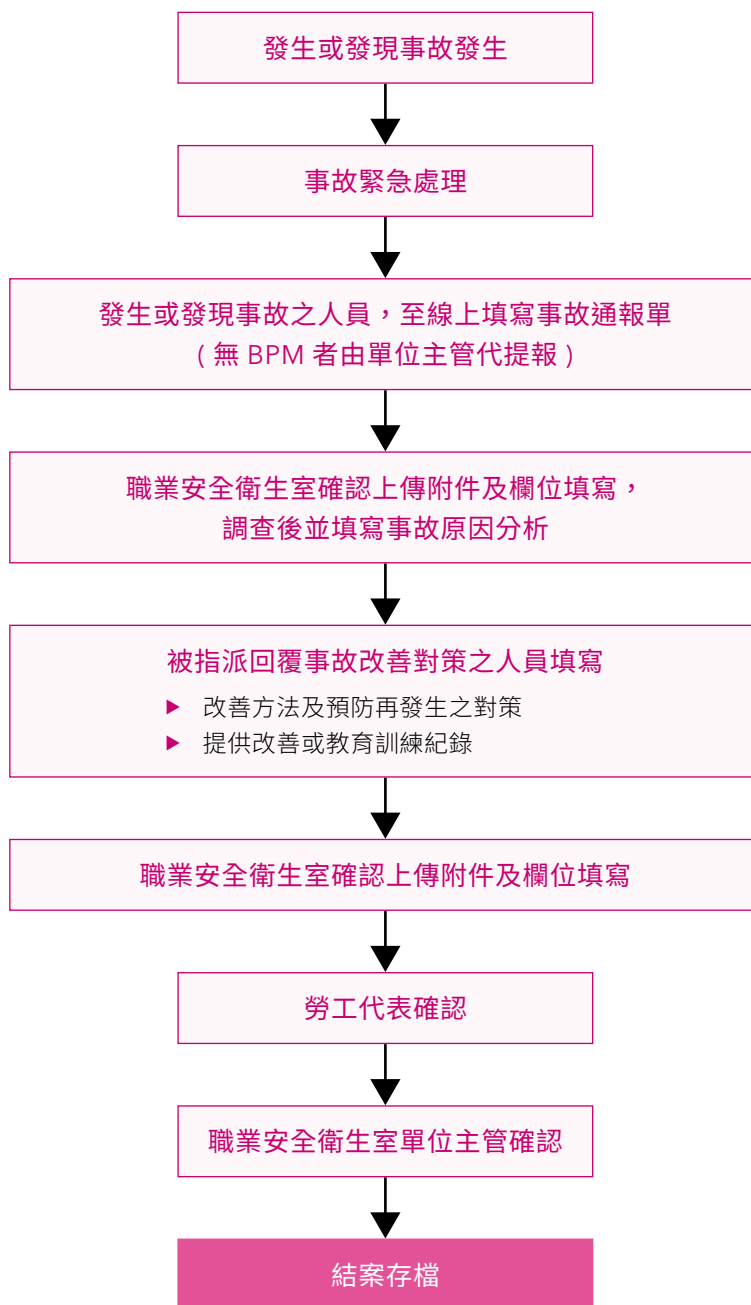
廠區	年份	失能傷害人次	失能傷害日數	總經歷工時	失能傷害頻率 FR	失能傷害嚴重率 SR	總合傷害指數 FSR
汐止	2023	0	0	1,159,552	0	0	0
	2024	0	0	1,209,128	0	0	0
	2025	0	0	1,177,904	0	0	0
宜蘭	2023	0	0	444,464	0	0	0
	2024	0	0	525,906	0	0	0
	2025	0	0	549,544	0	0	0

各項定義說明：

- ▶ 總合傷害指數 ("FSI") = $\sqrt{(FR \times SR / 1000)}$
- ▶ FR = 失能傷害人次 x 百萬工時 / 總經歷工時
- ▶ SR = 失能傷害日數 x 百萬工時 / 總經歷工時



■ 事故通報調查程序流程圖



6.2.4 承攬商管理與評量及篩選機制

為降低承攬工作過程中的傷害風險，本公司制定並嚴格執行「承攬商管理程序」，旨在防範承攬商作業期間，因對工作場所危害因素認知不足或在安全衛生管理上出現疏忽而引發職業災害。此程序的核心在於加強承攬商及供應商對安全衛生及工作環境管理的重視，確保其在執行工作前，已全面落實相關職業安全衛生措施，並對可能的風險進行充分識別和控制。

■ 承攬商管理與諮詢溝通

宜鼎重視非員工工作者之職業安全與溝通管理，透過定期召開承攬商協議組織會議及安全宣導會議，向承攬商明確傳達職業安全衛生政策與作業要求，並確保溝通管道之暢通與有效運作。同時，要求所有入廠施工人員於作業前完成工作場所危害辨識與告知，並透過制度化之施工申請與管控制制，強化工程作業於施工前、施工期間及完工後之安全管理，持續降低職業災害發生風險。

2025 年本公司營繕工程所有承攬商未發生職業災害事故，亦無違反安衛規定情形，顯示管理制度與執行成效。

■ 承攬商評鑑與篩選

此外，公司每年定期於 12 月進行承攬商評鑑，評估安全衛生執行情形及作業表現，作為下一年度合作與改進依據。

廠別	汐止廠	宜蘭廠
年度總承攬案 (件)	12	20
年度總承攬安衛訓練數 (場)	12	20
年度總承攬違規數 (件)	0	0
年度總承攬職災數 (件)	0	0
年度承攬評鑑數 (家)	31	32

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

□ 6.1 職業安全衛生政策與目標

■ 6.2 職業安全衛生法規遵循

□ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

6.2.5 職場健康計畫

本公司深知高科技產業工作型態對員工身心健康之影響，亦將職場健康管理納入永續經營策略，針對長時間使用電子設備、久坐及高專注度工作特性，本公司推動職場健康促進計畫，包含依法辦理定期健康檢查、落實職業安全衛生教育訓練、進行作業環境與人體工學風險評估，並持續優化辦公環境與設備配置。

自 2023 年底起，本公司導入健康管理系統，將職業安全與健康法規中的四大計畫（母性健康保護、人因性危害預防、過負荷預防及執行職務遭受不法侵害預防），以及中高齡與夜間工作等特殊群體需求納入考量。透過線上系統，我們能精確追蹤員工及非員工健康狀況，依據數據制定個人化改善方案，並定期提供分級管理與健康諮詢，協助員工維持良好生活品質與工作動力。公司將員工身心健康視為永續發展的重要支柱，落實社會責任，並體現對環境永續的長遠規劃。

在執行健康管理計畫過程中，傳統紙本流程與資料收集易造成紙張浪費，並增加人力與時間成本。導入數位化系統後，不僅大幅減少紙張使用，也提升資料追蹤與分析效率，兼顧環境與經濟效益，展現公司對永續發展與資源節約的持續努力。

廠別	汐止廠 / 新竹 / 台中		
	2025 年成效	評估頻率	健康諮詢及採取措施
異常工作負荷促發疾病預防	完成 649 人負荷量表，由職護進行評估及後續關懷，其問卷完成率達 94.7%，共辨識出 23 人為異常工作負荷促發疾病高風險者。	每月評估加班工時、每兩年一次問卷調查	1. 安排醫師面談及健康指導，並依專業建議進行工時調整等行政管理。 2. 依問卷結果規劃心理健康促進活動，共計辦理 3 場心理講座及 3 場紓壓手作課。 3. 積極推廣員工協助方案 (EAPs)，統計 2025 年共有 523 人次使用諮詢服務，其中以心理諮商及工作諮商占多數。
母性健康保護	母性保護個案共 6 人，完成母性環境評估、職醫諮詢及職護關懷，其問卷完成率達 100%	不定期	1. 安排職醫進行健康諮詢與專業指導。 2. 提供健康風險評估、工作場所環境及作業評估。 3. 由人力資源部提供母性保護對象之名單。 4. 於廠內設置哺(集)乳室，提供員工使用。
人因性危害預防	完成 649 人肌肉骨骼自評表調查，其問卷完成率達 94.7%	每兩年一次	1. 安排人因工程預防宣導、評估及關懷。 2. 依據健康問卷調查結果，針對重複性作業之工作站進行實地評估，推動人因工程改善計畫，提供高風險單位調整建議。 3. 2025 年導入符合人體工學之設備，如可調式手臂支撐架、電動式拖板車、真空搬運機、踩踏板型活動梯及護腕。 4. 加強行政改善，如輪調作業等。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

□ 6.1 職業安全衛生政策與目標

■ 6.2 職業安全衛生法規遵循

□ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

廠別	汐止廠 / 新竹 / 台中		
	2025 年成效	評估頻率	健康諮詢及採取措施
職場不法侵害預防	完成 649 人自主檢核，無發生重大職場不法侵害事件，其問卷完成率達 94.7%	每兩年一次或當年度發生不法侵害且成立時。	1. 提供申訴管道。 2. 由董事長親自簽署「預防職場不法侵害聲明」，並公開宣示。 3. 完成工作場所內部及外部危害辨識。 4. 落實相關課程宣導，並加強主管階級訓練。
中高齡及高齡工作安全	完成 160 人工作適能指數評估，其評估問卷完成率達 92.5%	每年一次	1. 透過工作適能健康問卷，辨識高風險之同仁。 2. 安排醫師諮詢，提供個別化之健康指導與建議；視實際需求轉介至員工協助方案（EAP）等資源，協助員工因應工作中所面臨之身心健康問題。
職場夜間工作預防	完成年度職場夜間工作安全衛生重點查核，相關問卷完成率達 100%；夜間工作相關異常通報共計 0 件。	每年一次	1. 安排職醫提供健康諮詢與工作適應性指導。 2. 實施在職教育訓練，提升夜間工作人員對潛在危害之風險意識，並具備基本緊急應變與處理能力。 3. 由製造單位提供從事夜間作業人員名冊，以利健康管理與追蹤。
呼吸防護	完成 8 人呼吸防護具密合度測試與相關訓練，問卷完成率達 100%；另完成 63 人次線上教育訓練，持續強化人員之呼吸防護知能。	每年一次	1. 安排職醫進行健康諮詢與專業指導。 2. 辦理呼吸防護相關教育訓練，並執行密合度測試與適用性篩選。 3. 由製造單位提供作業中使用之化學品清冊，作為風險評估與防護依據。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

□ 6.1 職業安全衛生政策與目標

■ 6.2 職業安全衛生法規遵循

□ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

廠別	宜蘭廠		
	2025 年成效	評估頻率	健康諮詢及採取措施
異常工作負荷促發疾病預防	完成 331 人疲勞量表，由職護進行評估及後續關懷，其問卷完成率達 100%	每月評估加班工時	由臨場醫師及護理師執行未來 10 年心血管疾病風險評估、工作與個人負荷評估。
母性健康保護	母性保護個案共 5 人，完成母性環境評估、職醫諮詢及職護關懷，其問卷完成率達 100%	不定期	1. 安排臨場醫師及護理師進行健康諮詢與專業指導。 2. 提供健康風險評估、工作場所環境及作業評估。 3. 由人力資源部提供母性保護對象之名單。 4. 於廠內設置哺(集)乳室，提供員工使用。
人因性危害預防	完成 331 人肌肉骨骼自評表調查，其問卷完成率達 100%	每兩年一次	1. 安排人因工程預防課程、評估及關懷。 2. 由臨場醫師及護理師執行工作現場訪視。
職場不法侵害預防	完成 331 人自主檢核，無發生且成立職場不法侵害事件，其問卷完成率達 100%	每兩年一次或當年度發生不法侵害且成立時。	1. 提供申訴管道。 2. 由董事長親自簽署「預防職場不法侵害聲明」，並公開宣示。 3. 完成工作場所內部及外部危害辨識。 4. 落實相關課程宣導，並加強主管階級訓練。
中高齡及高齡工作安全	完成 17 人工作適能指數評估，其評估問卷完成率達 100%	每年一次	1. 透過工作適能健康問卷，辨識高風險之同仁。 2. 安排臨場醫師及護理師諮詢，提供個別化之健康指導與建議；視實際需求轉介至員工協助方案（EAP）等資源，協助員工因應工作中所面臨之身心健康問題。
職場夜間工作預防	完成年度職場夜間工作安全衛生重點查核，相關問卷完成率達 100%；夜間工作相關異常通報共計 0 件。	每年一次	1. 安排臨場醫師及護理師提供健康諮詢與工作適應性指導。 2. 實施在職教育訓練，提升夜間工作人員對潛在危害之風險意識，並具備基本緊急應變與處理能力。 3. 由製造單位提供從事夜間作業人員名冊，以利健康管理與追蹤。
呼吸防護	完成 6 人呼吸防護具密合度測試與相關訓練，問卷完成率達 100%；另完成 16 人次線上教育訓練，持續強化人員之呼吸防護知能。	每年一次	1. 安排臨場醫師及護理師進行健康諮詢與專業指導。 2. 辦理呼吸防護相關教育訓練，並執行密合度測試與適用性篩選。 3. 由製造單位提供作業中使用之化學品清冊，作為風險評估與防護依據。

- 6.1 職業安全衛生政策與目標

- 6.2 職業安全衛生法規遵循

■ 6.3 健康促進管理

- 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

6.3 健康促進管理

6.3.1 健康促進活動

員工健康及生活平衡為本公司經營的重要理念與文化，我們持續進行員工健康資料與需求盤點，作為健康促進計畫的基礎依據，以預防醫學之概念，加強員工健康知識的建立，期望藉由每月至少一場次的健康促進課程，引發同仁產生自主學習之動力，2025 年共舉辦 18 場健康促進課程，主題包含身心健康、心理紓壓、友善家庭、理財、急救等多元內容，累計 665 人次參與；以及辦理「健康第一 走為上策」健走計步活動、「放下重擔 享瘦人生」減重活動，系列健康活動累計共 212 人次參與，其中減重活動更是繳出團體減重 136 公斤的好成績。本公司也透過系統性推動健康促進，於 2025 年申請衛生福利部國民健康署之職場健康促進自主評核認證合格，未來將會持續建立更完善的健康促進推動架構。

2025 年辦理之健康促進課程：教育訓練旨在加強員工自身安全衛生意識及提升與工作相關之專業核心職能。

2025 年度內部完訓總參與人次為

665 人

總訓練時數

1,008 小時



職場健康促進自主評核合格證明

項次	廠別	健康促進課程名稱	參與人數 (位)	課程時數
1	汐止廠 / 新竹 / 台中 / 宜蘭廠	改善腸道菌相 _ 打造不復胖的易瘦體質	28	1.5
2	汐止廠	身心紓壓 有犬同行	30	1
3	新竹	營養餐盤 DIY	14	1.5
4	汐止廠 / 新竹 / 台中 / 宜蘭廠	善用零用錢，溝通親子價值觀	22	1.5
5	汐止廠 / 新竹 / 台中 / 宜蘭廠	感動 NO.1 ——藍波老師的人生勵志講座	49	1.5
6	汐止廠 / 新竹 / 台中 / 宜蘭廠	教你讀懂孩子的心：正向教養原則	24	1

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

□ 6.1 職業安全衛生政策與目標

□ 6.2 職業安全衛生法規遵循

■ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

項次	廠別	健康促進課程名稱	參與人數(位)	課程時數
7	汐止廠 / 新竹 / 台中 / 宜蘭廠	婚姻溝通贏家的必修課！你也能健康化解衝突	18	1
8	汐止廠 / 新竹 / 台中 / 宜蘭廠	情緒管理技巧，找回平靜的心	40	1
9	汐止廠 / 新竹 / 台中 / 宜蘭廠	雙薪夫妻理財新視野	31	1
10	汐止廠	富爸爸 窮爸爸 (現金流桌遊)	21	2
11	宜蘭廠	紓壓講座 - 【如何快樂】讓自己快樂的 12 個秘訣與轉移焦點法	178	2
12	宜蘭廠	健康講座 - 健康飲食的回春術	34	1
13	宜蘭廠	健康講座 - 癌症的可怕	32	1
14	汐止廠	紓壓手作課 - 鹽，續地球生命力！沐浴鹽手作	20	1.5
15	汐止廠	紓壓手作課 - 謝謝你，爸爸！蒸氣龐克風機器人吊飾手作課程	20	1.5
16	汐止廠	紓壓手作課 - 聖誕樹油畫棒創意手作課	25	1.5
17	汐止廠 / 新竹 / 台中 / 宜蘭廠	守護『胃』來：遠離幽門螺旋桿菌與胃癌風險	24	1
18	汐止廠	大人與毛小孩之基本救命術——急救訓練課程	55	2



健康促進課程

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

□ 6.1 職業安全衛生政策與目標

□ 6.2 職業安全衛生法規遵循

■ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

■ 宜享運動，打造健康職場

宜鼎國際重視每位同仁的健康，秉持「員工為公司最重要的資產」！

透過健康促進活動，主動積極推動員工健康管理，期能帶動同仁聰明吃、健康動的風潮，增加職場健康力及生產力，並為自身健康加值，為工作績效加分，達到雙贏的目的。

為推動同仁運動風潮，公司定期舉辦全體運動會、運動相關課程及社團活動，積極鼓勵同仁參與提升自我體能，並透過跨部能合作凝聚內部整體向心力。公司運動性社團也琳瑯滿目、種類多元，並提供給予同仁良好舒適又寬敞的獨立運動空間，包括室內桌球、有氧、瑜珈及肌力等各類課程場地以及健身房等，讓員工根據自身喜好、興趣，選擇適合自身體能的運動積極健身、舒緩壓力。

- ▶ 於 2025 年度辦理全體運動會共花費近 227 萬元，展現公司對健康促進與團隊凝聚力的高度重視與投入。
- ▶ 為鼓勵同仁更積極參與運動類型社團活動，2025 年度公司特別提供運動類型之社團經費補助近 48.7 萬元，有效支持社團活動開辦與推廣，進一步建立同仁規律運動習慣，對身體健康及工作表現皆有助益。
- ▶ 於 2023 年，宜鼎國際已通過「運動企業認證」，認證效期自 2023 年 11 月 1 日至 2026 年 10 月 31 日止；未來，公司將持續推動職場運動與健康促進措施，並積極維持相關認證，以落實企業永續發展目標。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

□ 6.1 職業安全衛生政策與目標

□ 6.2 職業安全衛生法規遵循

■ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

6.3.2 健康管理

宜鼎將「員工健康管理」劃分為四大流程：預防風險監控、治療、輔導與教育訓練，旨在建立正向、循環的健康管理機制。每年，我們透過完善的健康檢查協助同仁維護健康，由合格的健檢團隊巡迴至各辦公室及廠區，提供就近便利的檢查服務。

除了依法規定需每年接受特殊健康檢查的作業人員外，公司亦提供一般在職健康檢查：未滿 40 歲之員工，由公司負擔每 2 年一次檢查費用；65 歲以上者則每年一次。檢查內容除法規規定之基本項目外，亦涵蓋多種預防保健項目，同時也配合當地衛生機關進行五癌篩檢。

全面評估員工身體狀況，協助及早發現潛在健康風險，並提供健康諮詢與追蹤建議，讓同仁維持良好健康，提升工作效率與生活品質。

此外，本公司廠內設有 X 光設備、XRF 設備及震動室 Router 機操作之作業，相關作業人員可能暴露於游離輻射及噪音等特殊作業環境，爰依相關法規規定，每年定期辦理一次特殊健康檢查，以確保員工健康與作業安全。

實施檢測完成後，各辦公廠區的健康管理人員會安排專業諮詢服務，由醫事人員一對一解說檢查報告。對於檢查結果顯示重大異常的員工，公司會提供就醫協助與後續醫療建議，切實關懷每位員工的健康，確保健康管理制度落實到位。

一般健康檢查與特殊健康檢查

- ▶ **2025 年度一般健康檢查**：經內部宣導及職護追蹤提醒，全體參檢率約為 99.8%，充分展現員工對健康管理重視以及公司健檢政策推動的成效。
- ▶ **2025 年度特殊健康檢查**：共有 54 名作業人員參與（游離輻射作業人員 35 位、噪音作業人員 19 位），檢查結果多屬第一至第二級健康管理，顯示整體健康風險控制良好。其健康管理分級人數分布如下：

特別 危害 健康 作業	廠區	應檢	完檢	未完檢	2025 分級健康管理			
					第一級	第二級	第三級	第四級
噪音 作業	汐止	4	4	0	1	3	0	0
	宜蘭	15	15	0	8	6	1	0
游離 輻射 作業	汐止	18	18	0	3	15	0	0
	宜蘭	17	17	0	3	14	0	0



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

□ 6.1 職業安全衛生政策與目標

□ 6.2 職業安全衛生法規遵循

■ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

■ 勞工健康服務醫護人員臨場服務

□ 勞工健康服務醫護人員之臨場服務頻率

廠區	職護設置規定	設置人數 / 臨場服務頻率
汐止	所僱用勞工人數 300-999 人 特別危害健康作業勞工人數 0-99 人	專任職護 1 位
宜蘭	所僱用勞工人數 1-299 人 特別危害健康作業勞工人數 0-99 人	特約 1 位 / 每月臨場服務 6 次 / 每次 2 小時

廠區	職護設置規定	設置人數 / 臨場服務頻率
汐止	所僱用勞工人數 300-999 人	特約 1 位 / 每月臨場服務 1 次 / 每次 3 小時
宜蘭	所僱用勞工人數 特別危害健康作業 50-99 人	特約 1 位 / 每年臨場服務 6 次 / 每次 2 小時

□ 臨場服務項目

- 提供員工健康諮詢服務，每人次約 15-20 分鐘，協助提升健康意識與職場健康管理。
- 進行作業現場危害辨識與風險評估，強化職業安全衛生管理，降低潛在風險。
- 針對特殊作業環境（如游離輻射、噪音等）提供健康風險說明與預防建議，提升員工對職業病預防之認知。
- 協助檢視並優化職場健康管理措施，提供改善建議，以持續降低作業相關健康風險。
- 配合年度健康檢查結果進行後續追蹤與健康管理分級說明，確保異常個案獲得適當關懷與管理。
- 透過現場宣導與個別說明，推動安全衛生與健康促進觀念，強化員工自我健康管理能力。
- 2025 年度臨場醫護人員健康諮詢服務累計達 353 人次，展現公司對員工健康促進之重視。

■ 職業傷害與工作相關疾病

為促進員工健康與福祉，本公司每年定期舉辦健康促進講座與相關活動，並透過現場訪查及專業醫護人員評估。持續檢視作業環境與員工健康狀況，確保同仁能在安全、健康的職場環境中發揮最佳工作表現，並透過預防導向的健康管理措施，我們有效降低職業病職業傷害的發生風險，將員工健康納入企業永續發展的核心價值。

上述作為不僅有助於保障員工身心健康，也同步降低因職業傷病可能衍生之醫療、補償與營運中斷等潛在成本，將職安衛投入轉化為具體的永續與營運價值。

2025 年度本公司職業病診斷案例為 0 件，顯示健康管理制度已發揮實質成效，並成功將健康管理與企業永續發展目標緊密結合，展現公司對員工福祉與長期永續經營的承諾。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

□ 6.1 職業安全衛生政策與目標

□ 6.2 職業安全衛生法規遵循

■ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

員工協助方案 (EAPs)

此服務旨在協助員工維持工作與生活平衡，引導同仁有效調適壓力、紓解各類壓力來源，改善現有困擾，確保員工在安心、安全的環境中獲得專業支持。

宜鼎自 2022 年起導入「員工協助方案」(Employee Assistance Programs, EAPs)，期望透過各類專業人員(含律師、心理師等)的協助，幫助員工及時發現與解決問題，將照顧延伸至管理、財務、法律、心理及健康層面，並提供員工免費 5 次顧問諮詢服務，全方位照顧員工身心健康，營造健康友善職場，並促進工作與生活的平衡。主要措施包括：

A 於新人訓練時主動介紹 EAPs 服務，並提供中、越文服務介紹隨身小卡，讓同仁清楚了解使用方式。

B 每月透過電子郵件分享員工身心健康與工作管理相關文章，提升員工自我關懷與健康意識。

C 提供身心關懷平台，員工可經由平台進行自我身心健康檢測及預約諮詢，並可閱覽網站內涵蓋工作、生活及健康面向的相關文章。

成效方面：

- ▶ 2023 年共有 **50 人次** 透過個管師及專業顧問解決心理、法律及管理相關議題。
- ▶ 2024 年共有 **94 人次** 透過個管師及專業顧問解決心理、法律及管理相關議題。
- ▶ 2025 年共有 **523 人次** 透過個管師及專業顧問解決心理、法律及管理相關議題。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

□ 6.1 職業安全衛生政策與目標

□ 6.2 職業安全衛生法規遵循

■ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

附錄

6.3.3 工作生活平衡



健康管理

- ▶ **健康諮詢**：2025 年度勞工健康服務醫護人員諮詢服務共 346 人次數。
- ▶ **健康檢查**：提供每兩年一次到場健康檢查，並結合衛生所辦理癌症篩檢。
- ▶ **每年特殊作業健康檢查**：每年安排特殊作業員工進行特殊作業健康檢查，包含游離輻射作業及噪音作業。
- ▶ **健康管理系統**：自 2023 年起導入健康管理系統，提供健檢各項目分級評估、每月推播健康文章、健康活動報名參與等。



友善環境

- ▶ **AED、急救箱設置**
- ▶ **哺(集)乳室**：每間哺乳室均配備完善之設施與貼心用品（母乳儲存袋、奶瓶清潔精、消毒鍋等），皆為免費提供。
- ▶ **藝文走廊**：與研揚文教基金會合作，提供台灣在地藝術家之作品觀賞，定期更新藝術畫作。
- ▶ **員工餐廳**：設置大坪數員工餐廳，另外提供自動販賣機，給予半價優惠，創造多元的健康飲食支持性環境。
- ▶ **InnoMusic 音樂欣賞**：每日 15:00~15:30 屬於宜鼎人的專屬音樂撥放時間，員工可以自由點播歌曲。
- ▶ **女性關懷**：免費提供女性衛生用品。



健康促進

- ▶ **員工協助方案**：為使工作與生活可達到平衡，將員工照顧延伸至管理、財務、法律、心理及健康層面，並提供每年 5 次免費專業顧問諮詢。
- ▶ **LDCT 補助**：擴大肺癌篩檢，提供 50 歲以上員工最高 6,000 元之肺部電腦斷層補助乙次。
- ▶ **運動專區**：將員工餐廳進行多功能運用，除設置運動器材、體脂量測專區外，亦提供社團活動使用。

舒壓按摩服務

- ▶ 實踐社會責任與支持身心障礙者就業，本公司聘用 2 名視障按摩師，提供員工舒壓按摩服務，協助同仁紓解工作壓力、促進身心健康。同時，將按摩服務所得全數轉作公益捐贈，形成健康促進及公益回饋之正向循環。2025 年度共服務 **1520 人次**，並捐贈 **76,000 元** 予宜鼎國際教育基金會，透過基金會資源投入教育扶助，將企業與員工的愛心轉化為支持孩童成長的力量，擴大社會正向影響力。
- ▶ 2025 年舒壓按摩年度平均滿意度達 90.6 分 (滿分 100 分)。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

□ 6.1 職業安全衛生政策與目標

□ 6.2 職業安全衛生法規遵循

■ 6.3 健康促進管理

□ 【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

CH7 社會參與

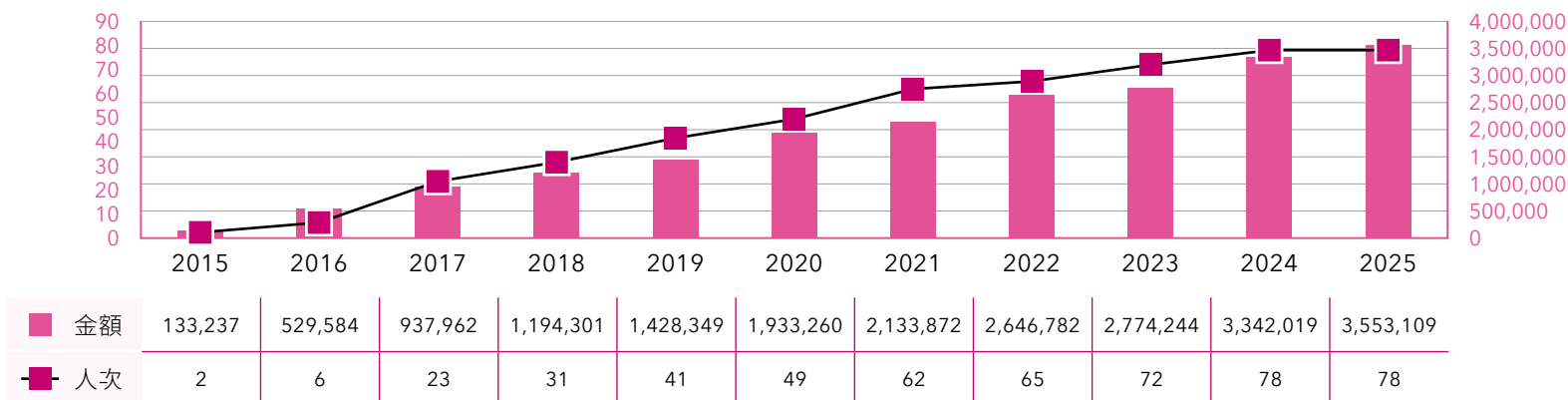
附錄

■ 鼓勵生育，幸福專案

自 2015 年起，本公司善盡企業社會責任，提供相關福利措施以鼓勵生育，減輕同仁育兒負擔。

生育補助辦法	▶ 禮金 3,000 元 ▶ 生產胎次為第二胎 (含以上) 者另提供 30,000 元補助金。 ▶ 截至 2025 年補助總金額 1,530,000 元。(2025 年補助 210,000 元、申請人數 7 人)
育兒津貼辦法	▶ 在職期間生育的幼兒，於 0 至 6 歲按月補助薪資 6%，若超過一名新生兒，補助金額上限為薪資 10%。 ▶ 截至 2025 年補助總金額 20,606,719 元。(2025 年補助 3,553,109 元、申請人數 78 人)
妊娠交通補助	▶ 為照顧妊娠同仁辛苦，2023 年起新增妊娠交通補助，凡妊娠滿 6 個月即補助 6,000 元或提供汽車車位，以減少妊娠同仁交通之辛勞。 ▶ 截至 2025 年補助總金額 150,000 元、申請人數 17 人。(2025 年補助 42,000 元、申請人數 7 人)

■ 育兒津貼



■ 員工子女獎學金

- ▶ 自 2019 年起，新增子女獎學金，鼓勵在校成績優良之員工子女。
- ▶ 每學期就學獎勵金額：國小 2,000 元、國中 3,000 元、高中職 4,000 元、大學 / 專科 / 研究所 5,000 元。
- ▶ 申請人數：2019 年 /59 位；2020 年 /67 位；2021 年 /95 位；2022 年 /115 位；2023 年 /128 位；2024 年 /163 位；2025 年 /234 位。
- ▶ 2025 年共補助 1,277,000 元。自 2019 年起，累計就學獎勵金共發放 2,810,500 元。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

□ 6.1 職業安全衛生政策
與目標

□ 6.2 職業安全衛生法規
遵循

□ 6.3 健康促進管理

■ **【特輯】幸福職場 -
兒女宜起上班日**

CH7 社會參與

附錄



【特輯】幸福職場 - 兒女宜起上班日

本公司始終將員工健康與福祉視為核心價值，除關注員工個人身心健康外，自 2024 年度起更進一步將健康關懷延伸至家庭層面，深化員工關係經營，辦理兒女「宜」起上班日活動，旨在鼓勵職場父母帶領子女進入工作場域，讓孩子認識父母的工作內容與職場環境，增進親子互動與情感連結，培養同理心與團隊合作觀念，並啟發對未來生涯發展的想像。此舉不僅為難得的機會教育，更為企業實踐家庭友善文化的具體展現，2024 年參與人數共 103 人，首屆即達報名額滿，活動滿意度平均分數 98.1 分 (滿分 100 分)；而 2025 年共計 105 位家長與孩童共同參與親子日，活動滿意度平均達 99 分 (滿分 100 分)。



董事長致詞



宜鼎導覽



ESG 手作課程



大合照



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

- 7.1 宜鼎國際的社會參與
- 7.2 宜鼎國際教育基金會
- 7.3 工作成果
- 7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系
- 7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性
- 7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結

附錄

CHAPTER

7

環境承諾與氣候策略

社會參與

7.1 宜鼎國際的社會參與	154
7.2 宜鼎國際教育基金會	155
7.3 工作成果	156
7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系	157
7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性	160
7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結	165

年度績效亮點



捐贈及社會參與支出達 698 萬元

- 2025 年宜鼎國際捐贈及社會參與支出達 698 萬元，主要用於教育、環境、技能、公益類專案。



員工志工參與時數超過 2,500 小時

- 2025 年員工志工參與時數超過 2,500 小時，類型以自然環境保育及維護、教育紮根、弱勢關懷為主；此外同仁不僅出力，亦捐出超過 180 萬元的善款予基金會。



教育獎助學金累積已扶助 369 人次

- 2025 年宜鼎國際教育獎助學金扶助 38 人次，累積至 2025 年已扶助 369 人次，最長扶助年數達 8 年。並且除經濟扶助之外，為拓展學生視野、豐富生命經驗，每季辦理多元體驗活動。



與新北、宜蘭共 16 所學校合作

- 2025 年持續與新北、宜蘭共 16 所學校合作，推動「PowerTech 仿生機器人課程」及辦理「未來達人築夢計畫」。



與學校、社福單位合辦 12 場活動，協助弱勢戶 38 戶、18 所學校或社區組織清潔保養及再生家電 528 件

- 2025 年度手理創價環境友善營與學校、社福單位合辦 12 場活動，三年培訓千位學生民眾的目標達成。
- 協助弱勢戶 38 戶、18 所學校或社區組織清潔保養及再生家電 528 件，辦理 15 場中高齡用電安全講座，共計 455 人參加，後測平均成績達 88 分。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

- 7.1 宜鼎國際的社會參與
- 7.2 宜鼎國際教育基金會
- 7.3 工作成果
- 7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系
- 7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性
- 7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結

附錄

重大主題管理方針

社會參與

政策與承諾

宜鼎國際以「分享、承擔、創新、紀律」為核心，透過教育基金會推動教育培力、社區服務與公益關懷，將企業專業轉化為回應社會需求的具體行動，促進企業與社會共榮發展。

申訴 / 補救機制

透過基金會及合作單位之溝通窗口蒐集利害關係人意見，並依回饋進行檢討與調整，確保專案執行符合需求並持續優化。

2025 年目標與績效

1. 志工參與時數累計超過 2,500 小時，展現同仁高度參與及文化認同。
2. 同仁公益捐款超過 180 萬元，強化企業內部支持動能。
3. 教育扶助 38 位經濟弱勢學生穩定就學，並提供升學與圓夢支持。
4. 辦理團體活動 5 場次，累計 168 人次參與，拓展學子視野。
5. 電子 Maker 社團與 10 所學校合作，開設 22 個社團，培育 383 位學生，累積 4,596 小時學習時數，完成 360 件作品
6. 未來達人築夢計畫合作 16 所國中，辦理 13 場啟動儀式、13 場達人沙龍、14 場業界參訪及 4 場公益服務，獎勵 175 人次學生，表揚 50 位競賽得獎者。
7. AI 教育體驗計畫辦理 2 場次，共 52 位學生參與。
8. 手理創價計畫培訓 251 位學員，完成 528 件小家電維修與保養服務。
9. 辦理用電安全宣導 15 場次，累計 455 人次參與。
10. 捐血活動共 381 人次參與，募集 148,750cc 血液。

中長期目標

1. 志工服務時數逐年上升，持續提高同仁參與深度。
2. 教育培力累計服務學生人次，擴大人才培育影響力。
3. 穩定與合作學校與社福單位，建立長期合作網絡。

長期目標

建構結合教育培力、社區安全與技術應用之社會參與模式，提升整體社會影響力與企業永續價值，並逐步擴大跨區域推動規模。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

■ 7.1 宜鼎國際的社會參與

□ 7.2 宜鼎國際教育基金會

□ 7.3 工作成果

□ 7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系

□ 7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性

□ 7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結

附錄



7.1 宜鼎國際的社會參與

宜鼎國際的社會參與理念，源自於最基礎的「把本業經營好」，進一步延伸至「照顧好同仁及家人」，並持續朝向「推動社會美善」的方向實踐企業責任。宜鼎國際相信，企業所具備的韌性，不僅建立於技術能力與穩健經營之上，更來自於穩定的人才培育、強韌的在地連結，以及對社會需求的敏銳感知。

在此理念下，宜鼎國際於 2015 年成立「宜鼎國際教育基金會」，作為連結企業、學校與社區的重要平台，長期投入教育扶助、技能培力、公益關懷與社區服務。基金會不僅是資源整合的平台，更扮演企業與社會議題之間的雙向轉譯角色，將企業的專業能力與核心價值轉化為回應社會需求的具體行動，逐步建構兼具人才培育、社區安全與人文關懷的社會韌性網絡。



2025 年策略架構：建構三位一體的雙向韌性循環

宜鼎國際深知，一個具備「防禦」能力與「韌性」的供應鏈，不僅建立企業技術上，更根植於穩定的人才供應與強韌在地網絡。2025 年，宜鼎國際教育基金會持續扮演企業、學校、與社區間的「雙向轉訊站」，將社會參與轉化為推動企業永續的核心動能。

我們將企業核心價值—「分享、承擔、創新、紀律」—深刻植入各項行動。基金會透過三位一體的定位布局，確保資源、技術與議題能有效流動與轉化，構築全方位的社會韌性生態系：

01



對學校

研發動能的孵化器
(輸出賦能)

我們將企業的「創新」與「技術」資源向校園輸出，建立全齡化教育垂直鏈。從國小至高中職，透過經濟扶助確保求學穩定，並以科技啟蒙點燃研發原力。

- ▶ **關鍵精神：**承擔、創新
- ▶ **核心目標：**紮根基礎教育，確保人才供應鏈穩定，儲備長期科技動能。

02



對社區

社會安全的守護者
(實踐防禦)

我們將企業的「紀律」與「專業維修」能力應用於社區守護。透過家電保養、入戶服務與用電安全宣導，在基層社區補強物理環境的安全漏洞。

近年 AI 發展與高度耗能的關聯，讓我們思索在生活中各種「節能」的可能；更進一步發現在社區中落實「節能」、除可減少「電力」耗損、更可達到「安全」生活的效益，降低社區負面事件發生的機率。

- ▶ **關鍵精神：**紀律、分享
- ▶ **核心目標：**降低意外風險、實踐預防性防禦，建構穩定社區環境。

03



對企業

人文關懷的情感點
(輸入感知)

這是我們的「雙向體系」設計。我們將新興社會議題（家庭照顧、遊民、流浪動物、特殊兒教養、移工黑戶寶寶）引入內部，強化同仁的多元觀點與共情能力。

- ▶ **關鍵精神：**分享、承擔
- ▶ **核心目標：**建立多元觀點能力及對多變環境的人文關懷與心理韌性。

■ 7.1 宜鼎國際的社會參與

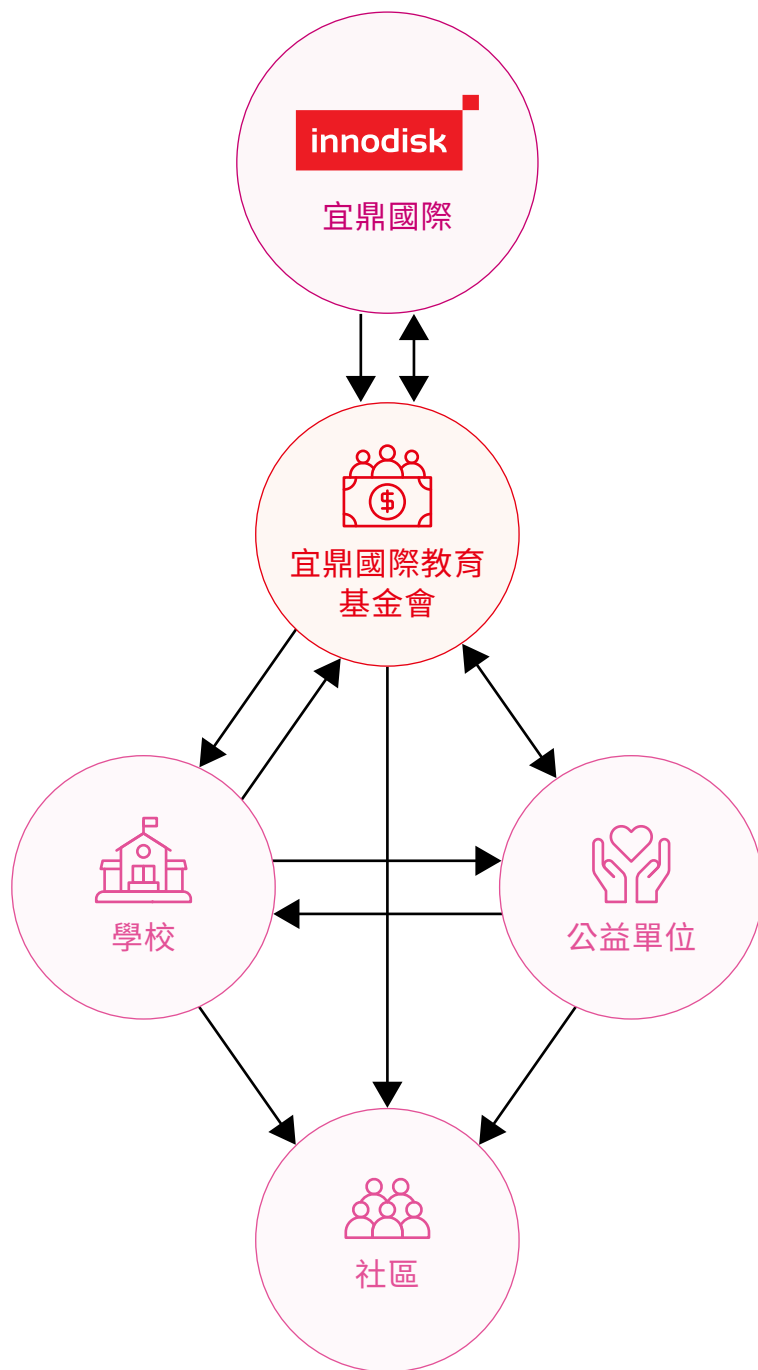
■ 7.2 宜鼎國際教育基金會

□ 7.3 工作成果

□ 7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系

□ 7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性

□ 7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結



7.2 宜鼎國際教育基金會

■ 基金會簡介

宜鼎國際教育基金會成立於 2015 年，秉持「分享」與「承擔」的核心精神，致力於成為串聯企業、學校與社區的關鍵平台，長期深耕教育培力、公益關懷與永續行動。

基金會以宜鼎國際企業文化「分享、承擔、創新、紀律」為基礎，透過系統化的計畫設計，將企業專業能力轉化為具體的社會行動，逐步建構兼具人才培育、社區安全與人文關懷的永續生態系。

2025 年，基金會進一步強化「雙向韌性循環」的運作模式，扮演企業與社會之間的「轉訊站」角色：

一方面將企業技術、教育資源與專業能力輸出至學校與社區；另一方面引入多元社會議題，促進企業內部的理解與共感，形塑更具包容性與心理韌性的組織文化。



7.3 工作成果

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

□ 7.1 宜鼎國際的社會參與

□ 7.2 宜鼎國際教育基金會

■ 7.3 工作成果

□ 7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系

□ 7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性

□ 7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結

附錄

	社會關懷
宜鼎國際教育獎助學金	
公益採購	
其他公益	

	技能教育
電子 Maker 社團	
未來達人築夢計畫	
AI 驅動教育體驗計畫	

	永續環境
手理創價環境友善營	

分類	專案項目	執行方式
 社會關懷	宜鼎國際教育獎助學金	提供經濟弱勢學生每年 24,000 元補助，2025 年扶助 38 位學生穩定就學，並透過團體活動、升學關懷及圓夢築學金（10 位學生、14 人次）支持多元發展。累計自 2015 年至今已扶助 180 位學生，支出達 1,342 萬元。
	公益協銷與支持	協助唐氏症基金會、耕心及新事等單位銷售產品，將同仁日常消費轉化為公益支持，2025 年銷售金額逾 20 萬元。
	其他公益行動	辦理 4 場園區捐血活動（汐止、宜蘭），共 381 人次參與，募集 148,750cc；推動春聯傳愛活動，義賣所得 3 萬元捐助公益單位；並透過手作活動深化同仁與家庭參與。
 技能教育	電子 Maker 社團	與 10 所學校合作，開設 22 個社團，383 位學生參與，累積 4,596 小時學習，完成 360 座電子機械獸，並辦理跨校競賽與全國賽銜接。
	未來達人築夢計畫	與 16 所國中合作，辦理 13 場啟動儀式、13 場達人沙龍、14 場業界參訪及 4 場公益服務，並獎勵 175 人次學生，表揚 50 位競賽得獎者。
	AI 驅動教育體驗計畫	運用企業 AI 設備與工程師資源，辦理 2 場 AI 實作體驗，共 52 位學生參與，導入模型訓練與影像辨識實務操作。
 永續循環	手理創價計畫	辦理 12 場培訓，培育 251 位學員；透過定點與入戶服務（38 戶），完成 528 件小家電維修與保養，並辦理 15 場用電安全宣導（455 人參與）。累計投入達 829 萬元。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

□ 7.1 宜鼎國際的社會參與

□ 7.2 宜鼎國際教育基金會

□ 7.3 工作成果

■ 7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系

□ 7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性

□ 7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結

附錄



7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系

實際行動

基金會將自己視為企業與社會議題間的「轉訊站」。我們深信，企業除了專業技術，更需具備敏銳的社會洞察力與同理心。透過引入新興社會議題，我們與同仁一起打破同溫層，在雙向互動中建構更具包容性的企業文化與心理韌性。

□ 由理解出發，建構具同理力的組織韌性

基金會透過連結多元社會議題，協助企業拓展對外部環境的理解，讓同仁在不同生命經驗與社會情境的交會中，培養更深層的同理心與感知能力。使企業在面對變動與挑戰時，具備更穩定的心理韌性基礎。

□ 由參與深化，形塑企業與社會的共融關係

切身的照顧議題，我們亦引進遊民、流浪動物及黑戶寶寶等主題，邀請相關人士親身說法，以了解取代偏見。此外，同仁更走出辦公室前往「巴克幫」參與浪犬服務，並與「人生百味」合作桌遊以理解遊民的心態與想像。這些安排在午餐時間的生命對話，常引發同仁欲罷不能的熱烈提問，展現了從認知到行動的深刻轉化。

□ 由行動延伸，擴大影響力與永續價值

透過持續的投入與參與，基金會將關懷從企業內部延伸至更廣泛的社會場域，形成跨越個人、家庭與社區的連結網絡。這樣的行動不僅強化組織內部凝聚力，也讓企業價值能在不同層次中被實踐與擴散，逐步累積成具延續性的社會影響力，並為整體社會韌性提供穩定支持。

亮點專案呈現

亮點案例 1

「真人圖書館」計畫主題兼具「同仁生命階段的共鳴」與「社會邊緣議題的關注」。

計畫議題選擇與身分共融：我們邀請了特殊兒家長以及家庭照顧者進行分享。特別的是，分享者中包含了同時兼具工作與照顧者雙重身分的公司同仁。當夥伴親身訴說如何在職場與家務間取得平衡，這種「真實性」就在自己的身邊，這些議題也非遙不可及。而這份理解也連結制度支持：2025 年宜鼎國際正式提供 2 天帶薪的「陪護親屬假」。從感性共鳴延伸至理性制度，成為同仁強韌的後盾。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

□ 7.1 宜鼎國際的社會參與

□ 7.2 宜鼎國際教育基金會

□ 7.3 工作成果

■ 7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系

□ 7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性

□ 7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結

附錄

亮點專案呈現

亮點案例 2

生命資源的韌性守護：科學園區定期捐血行動

我們將「韌性供應鏈」的概念延伸至生命資源的穩定供應，發揮區域影響力，將捐血定標為長期的「定期守護行動」。

- ▶ **定期的紀律與穩定性：**每年固定於一、七月在新北汐止台灣科學園區；四、十月在宜蘭科學園區辦理捐血活動，在用血高峰期略盡一份心力。共計 381 人次參與，募集 148,750CC 的熱血。
- ▶ **深耕宜蘭，開發據點：**基金會主動邀集宜蘭科學園區內其他廠戶參與(如立達、力信、日計等公司)，將公益擴散為園區文化。更重要的是，我們協助宜蘭捐血站開發了宜科這一全新的捐血據點，為在地醫療韌性做出實質貢獻。



亮點案例 3

價值鏈結與共融循環：公益協銷與春聯傳愛

基金會扮演 NPO 組織與同仁間的橋樑，將日常支持轉化為推動社會穩定的能量。

- ▶ **協銷與支持：**協助唐氏症基金會、耕心、新事等單位銷售產品，將同仁的日常消費轉化為支持公益單位穩定運作的經費。銷售金額合計超過 20 萬元整。
- ▶ **歲末的溫情凝聚：**每年歲末的「春聯傳愛」，2025 年義賣所得 3 萬元全數捐助世界展望會宜蘭中心。透過墨香與喜氣，我們在企業內部營造濃厚的春節氛圍。「期待春聯傳愛的開始」已成為同仁在歲末忙碌工作中的共同心聲，在歡慶氣息中大幅提升了組織歸屬感。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

□ 7.1 宜鼎國際的社會參與

□ 7.2 宜鼎國際教育基金會

□ 7.3 工作成果

■ **7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系**

□ 7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性

□ 7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結

附錄

亮點專案呈現

亮點案例 4

心意的手作轉譯：從全家參與到社區補強

透過「手作參與」模式，讓關懷的溫度從辦公室延伸至同仁的家庭生活。

- ▶ **共學與全家參與：**在辦理專業培訓後，同仁將材料包帶回家中邀請家人共同製作。這種參與模式創造了珍貴的生命教育契機，例如製作康乃馨與孝親槌時，花飾由同仁打磨，祝福小卡則由就讀國小的小孩親筆撰寫。
- ▶ **社會韌性的微光補強：**這些承載同仁全家心意的小物，隨後贈予社區長輩。這不只是物資傳遞，更是具備家庭溫度的守護與陪伴，實踐了宜鼎「極致服務」的精神，補強了社會中最微小卻最關鍵的人情防禦網。



亮點案例 5

行動與資源的反哺：企業志工的實質參與

同仁對基金會的支持，具體落實在「時間」與「金錢」兩大關鍵指標上，成為基金會推動各項社會專案最堅實的底氣：

- ▶ **志工服務時數：**2025 年，宜鼎同仁積極投入各項基金會事務，從協助捐血、手作小物、到各項環境、教育、社區服務，累積超過 2,500 小時的參與時數。這份時間的投入，展現了人才對企業文化的高度認同。
- ▶ **年度資金支持：**2025 年，同仁主動對基金會的年度捐款超過 180 萬元，這份來自基層的實質經濟支持，讓基金會運作除仰賴企業提撥，更具備了全體同仁共同維護的社會韌性。



□ 7.1 宜鼎國際的社會參與

□ 7.2 宜鼎國際教育基金會

□ 7.3 工作成果

□ 7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系

■ 7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性

□ 7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結

7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性

實際行動

基金會長期扮演企業與學校之間的橋梁，透過獎助支持、職能培育、科技啟蒙、職涯探索及 AI 體驗等多元行動，陪伴不同學習階段的學生穩定成長，並協助其在求學、升學與面對未來職涯時，建立更具韌性的能力與信心。

□ 由穩定支持出發，陪伴學生跨越成長關卡

長期且持續的教育支持作為人才韌性培育的起點，針對家逢變故或經濟弱勢的學生提供獎助學金、升學關懷與生活陪伴，協助學子在面對外在環境變化時，仍能穩定就學、持續前行。我們相信，當學生能在關鍵時刻獲得支持，不僅能降低中斷學習的風險，更能逐步累積面對未來挑戰的心理韌性與自我信任。

□ 由職能培力深化，建立接軌未來的實作能力

進一步導入企業專業資源，將產業知識與實務經驗帶入校園，協助學生從課堂走向真實世界。無論是透過「以工代訓」模式培養可實際運用的數位技能，或藉由電子 Maker 社團、手理創價與 AI 教育體驗等課程，讓學生在實作中建立邏輯思考、問題解決與跨域應用能力，皆是希望協助學子提早建立面對未來產業變化所需的基礎能力與適應力。

□ 由教育陪伴串聯，形塑企業與學校共育的韌性網絡

長期投入為基礎，串聯企業資源、校園場域與在地需求，逐步建構出一個從國中、高中職到升學階段皆可連續支持的教育陪伴體系。這樣的行動，不只是對個別學生的支持，更是對未來人才鏈的前瞻投資。透過持續性的陪伴與共育，基金會讓企業的專業能力轉化為社會支持力量，並在學校、家庭與社區之間，穩健累積具延續性的教育影響力與人才韌性。

亮點專案呈現

亮點案例 1

深度陪伴的求學基石：宜鼎國際教育獎助學金

我們針對家逢變故、經濟弱勢的學子提供長期且穩定的支持（每年 24,000 元 / 人），確保每一顆具備潛力的研發種子不因環境變遷而中斷求學，從根本穩固未來人才鏈的韌性。

▶ **長期的承諾與數據實績：**2025 年共扶助 38 位經濟弱勢學子穩定且持續就學，8 位考取大學 / 大專，其中 6 位考取國立院校；4 位升學高中 / 職。我們陪伴同學穩定銜接高等教育的實質目標。

▶ **視野拓展與圓夢支持：**為打破環境限制並重建學子自信，我們辦理了 5 場次團體活動，主題涵蓋：自我探索、生態（種樹、淨灘）及藝術類型活動，引導學子拓展視野，同學及與親人共計 168 人次參與。為鼓勵學子挑戰自我，增設「圓夢築學金」支持考取專業證照或參加校外競賽，共計 10 位同學、14 人次獲得獎勵，將被動扶助轉化為主動追夢的推動力。另有升學關懷餐敘、節慶家訪贈禮等活動，將「照顧一個學生，就是照顧一個家庭」的理念落實。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

□ 7.1 宜鼎國際的社會參與

□ 7.2 宜鼎國際教育基金會

□ 7.3 工作成果

□ 7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系

■ 7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性

□ 7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結

附錄

亮點專案呈現

亮點案例 2

專業職能的反哺：從受助到回饋的「以工代訓」

我們針對家逢變故、經濟弱勢的學子提供長期且穩定的支持（每年 24,000 元 / 人），確保每一顆具備潛力的研發們創新地推動「以工代訓」模式，不僅提供經濟支持，更導入宜鼎國際的專業資源，協助學子在求學期間便能接軌產業實務，達成人才培育與社會服務的雙向循環。

- ▶ **企業專才領航：**2025 年，我們特別邀請宜鼎國際行銷部同仁親自開班培訓，將業界前線的影片剪輯、視覺敘事與數位行銷技巧手把手傳授給助學生。透過企業專業職人的引導，學子不僅習得具競爭力的數位技能，更能理解職場對於品質與紀律的要求，將課堂知識轉化為具備商業價值的專業職能。
- ▶ **身分翻轉與實務產出：**經過培訓的助學生轉化身為基金會的專案助教、影像剪輯師或宣導員，協助辦理科學園區捐血活動、手理創價專案等核心業務。這種模式讓學子從「受助者」翻轉為「貢獻者」，在服務過程中建立自信與職人精神，為其未來的職涯韌性打下堅實基礎。
- ▶ **累積：**自 2015 年至今，已扶助 180 位學子，369 人次，平均扶助年度為 2.05 年，最長扶助學生年限達 8 年。累積支出達 1,342 萬元。



亮點案例 3

科技原力的邏輯啟蒙：電子 Maker 社團

我們針對國中七、八年級學生，我們將企業核心的研發基因轉化為具體的實作體驗，透過「教練式賦能」將科技種子深耕於校園日常。

- ▶ **深耕區域校園與量化實績：**2025 年，基金會與十所學校深度合作：包含新北的樟樹、汐止、青山、瑞芳；基隆的暖暖、中山；以及宜蘭的頭城、中華、凱旋、國華。全年共開設 22 個社團，帶領 383 位學子投入科技實作。在總學習時數達 4,596 小時的歷程中，產出 360 座電子機械獸，將組裝與解決問題的邏輯轉化為可見的學習成果。
- ▶ **師資培訓與專業轉移：**為了讓科技教育具備長期永續的生命力，我們不僅提供機械獸教材，更辦理「師資培訓」。透過系統化課程，培訓老師具備授課能力。讓第一線教師成為校內科技教育的種子推手，確保社團能穩定且自主地運作，達成真正的知識傳承與教育韌性。
- ▶ **從廠區賽到全國賽的舞台：**我們建構層次分明的競賽舞台以激發學子潛能。2025 年辦理新北與宜蘭跨校比賽，其中宜蘭跨校賽特別安排於「宜鼎宜蘭廠」舉行。雖然教學由老師主導，但宜鼎宜蘭廠同仁全員動員協助賽事辦理，讓學子在競賽之餘，能親身感受科技產業的氛圍。此外，我們串接 Powertech 全國賽與全國生科競賽作為學習延伸，建構從校園社團、企業廠區賽到全國性賽事的學習階梯。
- ▶ **累積：**自 2018 年至今，累積投入達 445 萬元。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

□ 7.1 宜鼎國際的社會參與

□ 7.2 宜鼎國際教育基金會

□ 7.3 工作成果

□ 7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系

■ 7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性

□ 7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結

附錄

亮點專案呈現

亮點案例 4

職涯視野的引路人：未來達人築夢計畫

我們針對國中九年級技藝教育課程班的學生，宜鼎將計畫定位為「生涯教育」的關鍵補強，以企業專業資源作為第一線教師最堅實的後盾。

- ▶ **深耕區域校園與教師後盾：**2025 年，我們與新北及宜蘭共十六所國中深度合作（新北：汐止、樟樹、青山、秀峰、中正、瑞芳、欽賢、萬里；宜蘭：吳沙、凱旋、中華、壯圍、興中、文化、蘇澳、岳明）。透過「陪著老師一同帶領」的模式，協助 15 歲的孩子在人生第一個分水嶺前，系統性地認識產業脈動。
- ▶ **前瞻視野與榜樣模仿：**辦理 13 場啟動儀式（主題：AI 與技能學習的關係）及 13 場小班制「達人沙龍」。依據學校開設職群精準媒合業師，為學子提供可供模仿生命榜樣，引導學生在探索起點便具備科技韌性。
- ▶ **具象職場：**多元職群的業界參訪：透過 14 場業界參訪，讓學生走出校園實地觀察職場樣貌，有效消除對社會的未知恐懼。參訪場域依職群精準設計：
 - **電子電機職群：**走訪宜鼎國際研發與生產線，感受科技產業的嚴謹。
 - **食品職群：**與宜蘭菜市場團隊走進傳統市場，看見食材供應鏈的生命力。
 - **農業職群：**前往台北花市，理解產銷運作與美感經濟。
 - **家政職群：**參訪壯圍親子館，落實對幼教與照顧服務專業理解。
- ▶ **社會價值的啟蒙：**有愛公益任務：透過 4 場公益服務，讓學生看見技術如何轉化為溫暖社會的力量：
 - **農業職群：**進行社區空間美化。
 - **設計職群：**陪伴社區長輩進行工藝創作。
 - **食品職群：**前往唐氏症基金會參與耶誕禮盒包裝，理解包裝對於產品在品質保存、物流運送與品牌增值上的意義，並在共融教育中修煉同理心。
- ▶ **實質肯定與自信建立：**2025 年，表現優良獎勵達 175 人次，另公開表揚代表學校參加各縣市技藝競賽得獎的學子共 50 人，實踐技能好也能接受公開表揚的承諾。
- ▶ **累積：**自 2016 年至今，累積投入達 440 萬元。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

□ 7.1 宜鼎國際的社會參與

□ 7.2 宜鼎國際教育基金會

□ 7.3 工作成果

□ 7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系

■ 7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性

□ 7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結

附錄

亮點專案呈現

亮點案例 5

職人精神的社會實踐：手理創價——技術、安全與永續的交會

針對技術高中（技高）及高職一、二年級的學子，基金會結合學校教育體系，透過「手理創價」計畫，將職人紀律與環境永續基因植入準職人的養成過程中。

- ▶ **多元教育場域的深度融合：**2025 年，我們與多所指標性技職學校深度合作，依據學校特性彈性規劃教育模式：包含與樟樹實中結合正式實務實習課程、利用鶯歌工商的社團時間，以及辦理瑞芳高工寒暑期營隊。這種深入校園日常的合作方式，確保技術教育能精準對接學子專業成長的黃金期。
- ▶ **跨世代的技术傳承：**為了傳遞最純粹的職人經驗，基金會特別聘請家電產業退休業師與社區維修團隊講師進入校園。透過業界前輩的手把手指導，學生不僅學到修繕技術，更在深度對話中承接了前輩對於專業的嚴謹態度、應對邏輯與解決問題的智慧。
- ▶ **循序漸進的職人養成與校內實踐：**計畫引導學生經歷一套嚴謹且具備高度紀律的修煉路徑，落實對專業細節的敬畏：
 1. **環境永續的自覺：**課程由「為什麼要做這件事」出發，引導學生思考「維修」與「減廢」的關係，建立對地球環境的使命感。
 2. **動手學習基本手工具操作：**堅持從最基礎的工具使用教起。我們深信，正確工具的選用能避免物件受損，這是身為職人對設備最基本的尊重與專業紀律。
 3. **小家電清潔保養實作：**以日常最常見的桌立扇、箱型扇、循環扇為教具。透過實際的拆解、清潔與保養，讓學生磨練專業技術並理解維持設備穩定運作的關鍵。
 4. **校內實踐服務與技術檢核：**課程完成後，學生隨即於校內進行電扇巡檢服務。一方面協助學校整理教室中久未維護的電扇，優化校園環境；二方面透過真實的服務情境，由業師確認同學皆已熟練掌握相關維修保養技能，確保教學品質的落實。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

- 7.1 宜鼎國際的社會參與
- 7.2 宜鼎國際教育基金會
- 7.3 工作成果
- 7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系
- 7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性
- 7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結

附錄

亮點專案呈現

亮點案例 6

科技賦能：宜鼎 AI 驅動教育體驗計畫

基金會發揮公司宜鼎國際（Innodisk）在邊緣運算與人工智慧領域的領先優勢，將前瞻的產業設備轉化為具象的教育教具，縮短學子與 AI 時代的距離。

- ▶ **原廠設備與實務流程的深度操作：**我們運用宜鼎國際原廠 AI 伺服器，為學子規劃深度實作課程。不同於一般的科普教育，我們讓同學實地操作從「模型訓練（Training）」到「終端推論（Inference）」的完整影像辨識流程。透過親手標記數據、訓練模型並觀察 AI 判斷的結果，學生能直觀理解 AI 運作的底層邏輯，消除對尖端科技的恐懼。
- ▶ **企業專才與知識傳承：**這項體驗課程由宜鼎國際的專業工程師，或經由工程師深度培訓後的專屬講師親自帶領。透過產業界第一線專才的逐步引導，學生不僅學到程序操作，更能在互動中體會科技職人嚴謹的邏輯思維。
- ▶ **深耕在地與成果實績：**2025 年，我們與瑞芳高工及汐止國中合作辦理兩場次 AI 體驗活動，共計 52 位學生參與。這兩場橫跨國中與技高的活動，讓不同學習階段的學生都能在職涯探索早期便具備「科技韌性」，建立與未來技術協作的心理準備與數位素養。
- ▶ **累積：**2025 投入達 18 萬元。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

□ 7.1 宜鼎國際的社會參與

□ 7.2 宜鼎國際教育基金會

□ 7.3 工作成果

□ 7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系

□ 7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性

■ 7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結

附錄

7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結

實際行動

企業的影響力不應侷限於內部或校園，而應進一步延伸至所在社區，透過實際行動回應在地需求，並建立長期且穩定的互動關係。基金會以「職人精神」為核心，將專業能力、實作經驗與服務精神帶入社區場域，讓永續不僅是理念，更成為可被感受與參與的日常實踐，逐步深化企業與在地之間的連結與信任。

□ 由專業出發，將技術轉化為在地服務能量

基金會將企業所累積的技術能力與職人經驗，轉化為可回應社區需求的實際行動，例如推動小家電維修、設備保養及用電安全宣導等服務，讓專業知識不僅停留於產業應用，更能直接改善社區生活品質。透過「做中學、學中做」的模式，不僅提升服務品質，也讓參與者理解專業背後的價值與責任。

□ 促進跨世代共學，實現角色轉化與能力傳承

業師帶領學生深入社區服務，建立跨世代技術傳承機制，同時引導受助學子從「接受支持」轉化為「回饋社會」的傳習者，形塑從學習、實踐到再傳承的正向循環，強化個人與社會的雙向韌性。

□ 整合培力與服務，擴大社區永續影響力

結合專業培訓、社區服務與安全教育，形成具系統性的行動模式，不僅回應高齡社會用電安全需求，也同步創造環境（減廢再生）、社會（安全提升）與個人（技能養成）三重價值，逐步累積可延續的在地永續影響力。

亮點專案呈現

亮點案例 1

職人精神與社區共好：在地永續的溫暖連結

宜鼎國際教育基金會深耕營運據點周邊社區，透過「手理創價」計畫的延伸，將職人專業轉化為守護鄰里的安定力量。2025 年，我們透過三大行動路徑，建立全方位的社區安全防護網：

► 技職新秀的專業實踐：從校園走向社區服務

我們帶領培訓成熟的樟樹實中學生，在退休業師陪同下，落實跨世代技術傳承。

- **深耕在地與入戶守護**：2025 年 4 月起至今，維持「每月第三個星期六」服務傳統，與老五老、華山基金會合作。於汐止入戶服務 28 戶、萬華入戶服務 10 戶（合計 38 戶），為獨居老人或身障行動不便者提供到府修繕。

- **預防性減災**：業師帶領學生查核電線金屬絲外露或延長線過載等危機，並由基金會支持更換老舊延長線，防範火災於未然。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

- 7.1 宜鼎國際的社會參與
- 7.2 宜鼎國際教育基金會
- 7.3 工作成果
- 7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系
- 7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性
- 7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結

附錄

亮點專案呈現

亮點案例 2

課輔學子的價值翻轉：從受助者到「傳習者」的賦能轉身

針對台北「牧人關懷協會」與宜蘭「博幼基金會宜蘭中心」學子專業培力。

- ▶ **精準社區深耕**：台北牧人學子深入大同區國順里、國慶里及永樂里等老舊社區，與里長合辦進行定點小家電清潔服務。
- ▶ **生命影響生命**：博幼宜蘭中心學子展現卓越影響力，曾參與培訓的學生將所學轉化為教學：2 月份於交流會擔任小老師教導同儕；暑假期間更從大同鄉繞道前往南澳鄉武塔國小舉辦夏令營，將小家電保修技能傳遞給另一個部落的孩子。



亮點案例 3

社區居民的風險防禦：中高齡用電安全守護計畫

根據消防署統計，家戶火災發生率第一名為電器使用，且 65 歲以上族群的死傷率最高。

- ▶ **趣味化教學**：透過遊戲、帶動唱、簡化概念等方式，引導長輩理解合格安全延長線的重要性與負載計算、認識高功率家電等基本概念。
- ▶ **量化教育成果**：2025 年共計辦理 15 場次，455 人參與。會後測驗顯示長輩平均分數達 88 分。我們鼓勵長輩將所學帶回鄰里，成為守護居家安全的社區種子。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

- 7.1 宜鼎國際的社會參與
- 7.2 宜鼎國際教育基金會
- 7.3 工作成果
- 7.4 基金會與企業：從社會感知到心理韌性的雙向體系
- 7.5 基金會與學校：以教育陪伴穩固未來人才韌性
- 7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結

附錄

2025 專業實績：數據見證永續影響力

透過系統化的培力與服務，我們在 2025 年交出了紮實的成績單，共計有

18 家社福與教育單位共同受益



專業培力

全年辦理 **12** 場深度培訓，共培育 **251** 位具備維修保養能力的種子學員。



服務能量

透過 **3** 場社區定點服務與 **38** 戶入戶行動，共計完成 **528** 件小家電的再生與清潔保養。



三重價值

這些行動不僅讓家電效能復原（實踐環境永續），更透過排除用電隱患，讓**居家安全加倍**（實踐社會責任）。更重要的是，讓學員習得帶得走的基礎能力。

► **累積**：自 2018 年至今，累積投入達 829 萬元。



回望 2025 年，宜鼎國際教育基金會持續以教育為核心，串聯企業、學校與社區三大場域，逐步建構具延續性的社會參與模式。我們相信，教育不僅是知識的傳遞，更是價值形塑與行動實踐的過程；而企業的角色，也不僅止於資源投入者，更是推動社會正向循環的重要參與者。

透過長期的深耕與多元行動，基金會將企業核心能力轉化為對社會的具體貢獻，讓技術、人才與關懷在不同場域中持續流動與累積。從培育學生的未來發展能力，到強化社區安全與支持網絡，逐步形成跨世代、跨領域的連結體系，提升整體社會的韌性與包容性。

展望未來，宜鼎國際教育基金會將持續深化其「專業轉譯者」的角色，連結企業資源與社會需求，推動教育扎根、技職培力與在地關懷的整合發展。我們將以更系統化的方式擴展影響力，攜手利害關係人，共同打造一個更安全、更具韌性且永續共好的社會環境。



關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 附錄一：GRI Standards INDEX

□ 附錄二：永續會計準則委員會（SASB）對照表

□ 附錄三：產業別永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業

□ 附錄四：上櫃公司氣候相關資訊

□ 附錄五：第三方查證聲明書



附錄一：GRI Standards INDEX

■ 使用聲明

宜鼎國際參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊

■ GRI 1 使用

GRI 1：基礎 (2021)

■ 適用 GRI 行業準則

不適用

GRI 準則	揭露項目	章節或說明	頁碼	省略說明或備註
GRI 2: 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於本報告書	3	
		1.1 公司簡介	23	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
		全球營運布局		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4 資訊重編	--	--	2025 年度無資訊重編
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	3	
		永續治理架構	7	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.2.1 服務價值	29	
		1.2.2 主要產品	30	
	2-7 員工	5.2 人力結構	100	
	2-8 非員工的工作者	5.2 人力結構	100	
	2-9 治理結構及組成	1.1.1 組織架構	26	

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 附錄一：GRI

Standards INDEX

□ 附錄二：永續會計準則委員會（SASB）對照表

□ 附錄三：產業別永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業

□ 附錄四：上櫃公司氣候相關資訊

□ 附錄五：第三方查證聲明書

GRI 準則	揭露項目	章節或說明	頁碼	省略說明或備註
GRI 2: 一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理	37	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	37	
	2-11 最高治理單位的主席	2.1 公司治理	37	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續發展管理	6	
	2-13 衝擊管理的負責人	永續發展管理	6	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	3	
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理	37	
	2-16 溝通關鍵重大事件	--	--	除例行性重大訊息溝通案發佈外，本公司於 2025 年發布之重大訊息共 24 條，其中經董事會通過並發佈之重大訊息彙整如下：
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	37	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	37	
	2-19 薪酬政策	5.3 員工薪酬政策	109	
	2-20 薪酬決定流程	5.3 員工薪酬政策	109	
	2-21 年度薪酬比率	--	--	公司機密資訊，因「保密規定限制」之緣由，故不進行揭露。
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	4	
	2-23 政策承諾	永續發展管理	6	
		2.4 誠信經營	53	
		5.1 人權政策	96	
	2-24 納入政策承諾	2.4 誠信經營	53	
		2.5 供應商管理	54	

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

- 附錄一：GRI Standards INDEX
- 附錄二：永續會計準則委員會（SASB）對照表
- 附錄三：產業別永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業
- 附錄四：上櫃公司氣候相關資訊
- 附錄五：第三方查證聲明書

GRI 準則	揭露項目	章節或說明	頁碼	省略說明或備註
GRI 2: 一般揭露 2021	2-24 納入政策承諾	3.1 環境承諾	62	
		5.1 人權政策	96	
		6.1 職業安全衛生管理	129	
	2-25 補救負面衝擊的程序	利害關係人溝通機制	11	
		2.4 誠信經營	53	
		5.1 人權政策	96	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 誠信經營	53	
		5.1 人權政策	96	
	2-27 法規遵循	1.4 法規遵循	35	
	2-28 公協會的會員資格	1.1.4 公協會參與	28	
	2-29 利害關係人議和方針	利害關係人的溝通機制	11	
	2-30 團體協約	不適用，照法令符合集體協商協定，無簽屬團體協約	--	

重大主題

GRI 主題	揭露項目	章節或說明	頁碼	省略說明或備註
GRI 3: 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	重大主題鑑別流程	13	
	3-2 重大主題列表	重大主題管理	16	
	3-3 重大主題管理	重大主題管理	16	
經濟績效				
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	16	
		2.2 經濟績效	46	
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	2.2.1 宜鼎的財務狀況	47	

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

- 附錄一：GRI Standards INDEX
- 附錄二：永續會計準則委員會（SASB）對照表
- 附錄三：產業別永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業
- 附錄四：上櫃公司氣候相關資訊
- 附錄五：第三方查證聲明書

GRI 主題	揭露項目	章節或說明	頁碼	省略說明或備註
GRI 201：經濟績效 2016	GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.2.1 宜鼎的財務狀況	47	
供應商管理				
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	16	
		2.5 供應商管理	54	
GRI 308 供應商環境評估 2016	GRI 308-1 使用環境標準篩選新供應商	2.5 供應商管理	54	
	GRI 308-2 供應商中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.5 供應商管理	54	
GRI 414：供應商社會評估 2016	GRI 414-1 使用社會標準篩選新供應商	2.5 供應商管理	54	
	GRI 414-2 供應商中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.5 供應商管理	54	
資訊安全				
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	16	
		2.3 資訊安全管理	49	
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	1.3.2 客戶滿意度	34	2025 年度未接獲相關投訴
人才培育與留任				
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	16	
		5.4 人力資本發展	111	
GRI 401 勞雇關係 2016	GRI 401-1 新進員工和離職員工	5.2 人力結構	100	
	GRI 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.5.3 員工福利	121	
	GRI 401-3 育嬰假	5.2 人力結構 5.5.3 員工福利	100 121	

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 附錄一：GRI

Standards INDEX

□ 附錄二：永續會計準則委員會（SASB）

對照表

□ 附錄三：產業別永續

揭露指標 - 電腦及週邊設備業

□ 附錄四：上櫃公司氣候

相關資訊

□ 附錄五：第三方查證

聲明書

GRI 主題	揭露項目	章節或說明	頁碼	省略說明或備註
GRI 404 訓練與教育 2016	GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人力資本發展	111	
	GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4 人力資本發展	111	
職業安全與衛生				
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	16	
		6.1 職業安全衛生政策與目標	129	
GRI 403：職業安全衛生 2018	GRI 403-1 職業安全衛生管理系統	6.1 職業安全衛生政策與目標	129	
	GRI 403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	6.1.1 風險預防與安全管理措施	131	
	GRI 403-3 職業健康服務	6.3 健康促進管理	146	
	GRI 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.2.1 溝通、參與及諮詢程序管理	134	
	GRI 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.1.2 特殊作業管理與控制	133	
	GRI 403-6 工作者健康促進	6.2.5 職場健康計畫	140	
	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	6.2.5 職場健康計畫	140	
	GRI 403-9 職業傷害	6.2.5 職場健康計畫	140	
	GRI 403-10 職業病	6.2.5 職場健康計畫	140	
	社會參與			
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理	16	
		7.1 宜鼎國際的社會參與	154	
GRI 413：當地社區 2016	GRI 413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	7.6 基金會與社區：以職人精神深化在地永續連結	165	

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

■ 附錄一：GRI

Standards INDEX

□ 附錄二：永續會計準則委員會（SASB）對照表

□ 附錄三：產業別永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業

□ 附錄四：上櫃公司氣候相關資訊

□ 附錄五：第三方查證聲明書

GRI 準則	揭露項目	位置
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 員工薪酬政策
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人力結構
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	七、社會參與
GRI 205：反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營 - 最高指導原則
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.2 防範營私舞弊
GRI 207：稅務	207-1 稅務方針	2.2.2 稅務治理
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	
	207-4 國別報告	
GRI 302：能源 2016	302-3 能源密集度	3.3 能源管理
GRI 303：水與放流水 2018	303-5 耗水量	3.5 水資源管理
GRI 304：生物多樣性 2016	304-3 受保護或復育的棲息地	【環境特輯】『生物多樣性』系列活動
GRI 305：排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	
	305-4 溫室氣體排放強度	
GRI 306：廢棄物	306-3 廢棄物的產生	3.4 廢棄物管理
GRI 405 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	5.5 員工溝通與福利
GRI 406 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權政策
GRI 408 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人權政策

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

- 附錄一：GRI Standards INDEX
- 附錄二：永續會計準則委員會（SASB）對照表
- 附錄三：產業別永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業
- 附錄四：上櫃公司氣候相關資訊
- 附錄五：第三方查證聲明書



附錄二：永續會計準則委員會（SASB）對照表

■ 技術與通訊 / 硬件 (TECHNOLOGY & COMMUNICATIONS/HARDWARE)

主題	會計指標	類別	衡量單位	編號	回應		
產品安全	識別和解決產品數據安全風險的方法描述	描述與分析	無	TC-HW-230a.1	依《資訊安全政策》相關程序，讓資訊安全管理系統就產品研發流程安全更加完善與全面，詳細內容請參閱【本公司資訊安全政策】		
員工多元化和包容性	(a) 執行管理階層、(b) 非執行管理階層、(c) 技術員工和 (d) 所有其他員工的 (1) 性別和 (2) 多元化群體代表性百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-330a.1		男性比例	女性比例
					管理階層	76.51%	23.49%
					非管理階層	46.94%	53.06%
					技術人員	78.72%	21.28%
					所有其他員工	43.72%	56.28%
產品生命週期	按收入劃分的產品中包含 IEC 62474 申報物質的百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.1.	宜鼎除了因應客戶的需求進行有害物質揭露，也參考國際電工委員會制定材料聲明，100% 皆能符合 IEC 62474 要求，相關管理方針請見 [綠色產品管理系統建立] 及 [有害物質政策] 的落實法規。		
	符合 EPEAT 註冊或同等要求的符合條件產品的百分比 (按收入)	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.2.	0% 宜鼎非終端產品，無法直接取得對終端電子電器產品進行驗證的 EPEAT 標章。		
	符 合 ENERGY STAR® 標準的合格產品的百分比 (按收入)	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.3.	0% 宜鼎非終端產品，無法直接取得對終端電子電器產品進行驗證的 Energy Star 標章。		
	已報廢產品和電子廢棄物回收的重量，回收百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.4.	宜鼎非終端產品，難以收集相關數據。		

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

□ 附錄一：GRI

Standards INDEX

■ 附錄二：永續會計準則委員會 (SASB) 對照表

□ 附錄三：產業別永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業

□ 附錄四：上櫃公司氣候相關資訊

□ 附錄五：第三方查證聲明書

主題	會計指標	類別	衡量單位	編號	回應	
供應商管理	第一階供應商有接受 RBA 有效性稽核程序 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所占之供應商類別百分比，區分 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	量化	百分比 (%)	TC-HW-430a.1	一階供應商取得 RBA VAP 認證比例為 30%。 （一階供應商定義為：PCB、NAND IC、Controller 料件廠牌）	
	第一階供應商 (1) RBA 有效性稽核程序 (VAP) 或同等程序的不合格率；以及 (2) 相關改善率，區分為 (a) 優先不符合項和 (b) 其他不符合項	量化	比率	TC-HW-430a.2	宜鼎暫無蒐集及統計相關資料	
原物料溯源	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	描述與分析	無	TC-HW-440a.1	宜鼎制定責任礦產的盡責調查要求，要求供應商共同重視、履行並提供相關資料，並定期統整監控以確保落實責任礦產政策。 可參閱【3.2.3 責任礦產政策】	
活動指標	按產品類別生產的單位數	量化	數量	TC-HW-000.A	單位：PCS	
					主要商品 \ 產量	2025
					工業用嵌入式儲存裝置	3,406,202
					工業用動態隨機記憶體模組	4,505,456
					AI 邊緣運算解決方案	54,302
					其他	169,790
	合計	8,135,750				
生產設施面積	量化	平方英尺 (ft²)	TC-HW-000.B	汐止廠：12,966.07 m ² 宜蘭廠：12,056.69 m ²		
自有設施的生產百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-000.C	營運考量，不進行揭露		

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

- 附錄一：GRI Standards INDEX
- 附錄二：永續會計準則委員會（SASB）對照表
- 附錄三：產業別永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業
- 附錄四：上櫃公司氣候相關資訊
- 附錄五：第三方查證聲明書



附錄三：產業別永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業

編號	指標	回應																		
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	2025 年度本公司消耗能源總量 36,580,097.6666 (單位:百萬焦耳), 可參閱【4.2 溫室氣體管理】 2025 年度本公司外購電力百分比為 77.5%, 可參閱【4.2 溫室氣體管理】 2025 年度本公司共使用 2,223,005 度的綠電, 佔總用電量度數佔比約 22.7%。 可參閱【3.3 能源管理】																		
二	總取水量及總耗水量	本公司因製程無用水, 故皆為生活用水, 2025 年度總取水量及總耗水量皆為 23,493 公噸, 可參閱【3.5 水資源管理】																		
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	2025 年度本公司有害廢棄物之重量為 10.804 公噸 2025 年度本公司有害廢棄物之回收百分比 55.1% 可參閱【3.4 廢棄物管理】																		
四	說明職業災害類別、人數及比率	2025 年度無造成之職業災害。本公司自 2014 年 3 月起便積極推動並申請累計無災害工時月報記錄, 至 2025 年 12 月為止, 已成功累計超過約 1,344 萬小時的無災害工時紀錄																		
五	產品生命週期管理之揭露: 含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	宜鼎非終端產品, 難以收集相關數據。																		
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	宜鼎制定責任礦產的盡責調查要求, 要求供應商共同重視、履行並提供相關資料, 並定期統整監控以確保落實責任礦產政策。可參閱【3.2.3 責任礦產政策】																		
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2025 年度因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失為 0 元																		
八	依產品類別之主要產品產量	單位: PCS <table> <tr> <th>主要商品</th><th>產量</th><th>2025</th></tr> <tr> <td>工業用嵌入式儲存裝置</td><td></td><td>3,406,202</td></tr> <tr> <td>工業用動態隨機記憶體模組</td><td></td><td>4,505,456</td></tr> <tr> <td>AI 邊緣運算解決方案</td><td></td><td>54,302</td></tr> <tr> <td>其他</td><td></td><td>169,790</td></tr> <tr> <td>合計</td><td></td><td>8,135,750</td></tr> </table>	主要商品	產量	2025	工業用嵌入式儲存裝置		3,406,202	工業用動態隨機記憶體模組		4,505,456	AI 邊緣運算解決方案		54,302	其他		169,790	合計		8,135,750
主要商品	產量	2025																		
工業用嵌入式儲存裝置		3,406,202																		
工業用動態隨機記憶體模組		4,505,456																		
AI 邊緣運算解決方案		54,302																		
其他		169,790																		
合計		8,135,750																		

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

- 附錄一：GRI Standards INDEX
- 附錄二：永續會計準則委員會 (SASB) 對照表
- 附錄三：產業別永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業
- 附錄四：上櫃公司氣候相關資訊
- 附錄五：第三方查證聲明書



附錄四：上櫃公司氣候相關資訊

1. 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形
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。	宜鼎國際已將氣候風險議題列入企業永續及環境治理的重要課題之一，氣候治理報告將由永續發展室完成後提報至永續長，並再往上提報至董事會層級確保此風險與機會受到間度及治理。
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)。	主要報告氣候相關背景資訊、風險機會鑑別結果、各項財務資訊量化結論、應處理風險及應持續關注之議題、短 / 中 / 長期策略與績效與面臨之困境議題等，會後依董事 / 委員意見修訂、制訂相關因應行動計畫與預算等。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	因應極端氣候事件的風險，宜鼎國際財務已進行一些轉型行動。 (1) 提升再生能源使用占比 (2) 電證合一 (3) 子公司溫室氣體盤查 (4) 自蓋廠房新建太陽能光電發電系統 這些轉型行動可能會對公司產生一些影響，進而增加公司的財務成本。然而，這些轉型行動可能也會為公司帶來一些機會，例如增加公司的形象和聲譽，進而增加消費者的忠誠度和品牌價值；以及滿足投資者和社會的期望。
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。	在整個氣候風險評估中，我司先識別可能對公司造成影響的氣候風險，例如極端氣候事件、氣候變遷和政策變化等。確認可能受到影響的區域和業務後，對識別的氣候風險進行評估，包括風險的概率、影響程度和可能帶來的財務和非財務影響等。最後再針對評估出的氣候風險進行管理，包括制定風險應對策略、制定應急計劃、實行風險監控和預警等。
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。	我們使用了國家自定預期貢獻 (Intended Nationally Determined Contribution, INDC) 與 RCP 等情境模擬，來分析我們可能會遭受到的營運衝擊與物理衝擊。經 INDC 評估，對宜鼎的營業成本僅為上升 0.14%，影響程度輕微。RCP8.5 情境，所鑑別出之實體風險情形。氣溫上升，對宜鼎的營業成本僅為上升 0.01%，影響程度輕微。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

- 附錄一：GRI Standards INDEX
- 附錄二：永續會計準則委員會（SASB）對照表
- 附錄三：產業別永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業
- 附錄四：上櫃公司氣候相關資訊
- 附錄五：第三方查證聲明書

項目	執行情形
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。	風險之轉型計畫 (1) 提升再生能源使用占比 再生能源的使用目前將以每年 5% 的比例持續向上提升。 (2) 電證合一 已與廠商簽約完成，2024 年度使用再生能源比例目標 20% 實際達到 22%、2025 年度使用再生能源比例目標 25%，規劃於 2030 年度達到使用再生能源比例 50%。 (3) 子公司溫室氣體盤查 依據金管會之規定，我司已排定子公司溫室氣體盤查的導入期程。2023 年已導入第一家子公司安提國際股份有限公司，2024 年已導入第二家子公司芯存國際股份有限公司，2025 年已導入第三家子公司宜鼎日本株式會社，後續將以每年至少一據點的速度持續導入。 (4) 自蓋廠房新增太陽能板 宜鼎位於宜蘭科學園區中的廠房，於 2023 宜蘭一廠太陽能光電模組發電系統，已建置完成，並於 2025 年度共計發電 30.9637 萬度年，此外，於宜蘭二廠，設計時已導入太陽能板的規劃，目前在審查階段，預計 2026 年竣工。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前針對內部碳定價，宜鼎規劃於 2027 年開始執行。
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。	氣候相關目標宜鼎已於網站上公告於 2030 年做到 50% 的減量以及 2050 年的淨零碳排。 ► 2025 年競標得標憑證： (1) 臺北市立南港高級工業職業學校 7,000 度 ► 2025 年電證合一憑證： (1) 崑鼎能源科技開發股份有限公司 1,906,368 度綠電 ► 2025 年宜蘭 1 廠自發自用憑證：309,637 度綠電 以上總計 2,223,005 度再生能源電力
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	詳下表 1-1 及 1-2

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

- 附錄一：GRI Standards INDEX
- 附錄二：永續會計準則委員會 (SASB) 對照表
- 附錄三：產業別永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業
- 附錄四：上櫃公司氣候相關資訊
- 附錄五：第三方查證聲明書

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度公噸 CO₂e/百萬元及資料涵蓋範圍。

本公司 2025 年度之直接溫室氣體排放量為 443.2243 公噸 CO₂e 佔本公司溫室氣體總排放量 1.44%，密集度為 0.031 公噸 CO₂e/百萬元。其中汐止總部第一類排放量為 69.8905 公噸 CO₂e 宜蘭廠第一類排放量 373.3338 公噸 CO₂e。

本公司之能源間接溫室氣體排放源為外購自台灣電力公司所販售之電力。本公司 2025 年度輸入能源之間接溫室氣體排放量為 3731.8099 公噸 CO₂e，密集度為 0.2617 公噸 CO₂e/百萬元營收。其中汐止總部第二類排放量為 1130.7719 公噸 CO₂e；宜蘭廠第二類排放量為 2601.0380 公噸 CO₂e。

本公司 2025 年度溫室氣體盤查於 2025/3/31 完成第三方查證並取證。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司邊界設定涵蓋宜鼎國際股份有限公司下共兩個據點的直接溫室氣體排放量與移除量及鑑別為顯著之間接溫室氣體排放量，廠址如下：

- (1) 汐止總部：新北市汐止區大同路一段 237 號 2 樓之 1、3、4、5、7 樓
- (2) 宜蘭廠 (1 廠 / 2 廠)：宜蘭市宜科路 128 號

本公司邊界設定方法為「營運控制權法」，本公司範圍內使用樓層揭露所有排放源皆為本公司完全擁有，並以其方法彙總其設施層級溫室氣體排放量與移除量。

外部查證報告書由宜鼎依據 ISO14064-1:2018 盤查，SGS 依據 ISO14064-3:2006 查證，直接溫室氣體排放及移除量以及能源間接溫室氣體之查證等級為合理保證等級，其他間接溫室氣體排放量為之查證等級為有限保證等級，實質性門檻為 5% 目前規劃於 2025 年 4 月 10 日完成第三方外部查證。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

宜鼎致力於持續研發創新技術，開發低能耗且對環境友善的產品，以降低公司的溫室氣體排放。公司的中期目標設定在 2024 年為基準年，力求在達到 50% 的溫室氣體排放減量。此外，宜鼎更積極地預計在 2050 年達成淨零排放的目標。為實現這一目標，公司將持續設定每年 5% 的減量目標，以基準年為參考，持續不斷地改進。

具體行動計畫：

宜鼎已經開始採取多項具體行動以達成溫室氣體減量目標。首先，公司位於宜蘭的自有廠房已經取得綠建築標章，這證明了公司在建築方面的環保努力。另外，宜蘭一廠於 2024 年度已經開始運作太陽能光電發電系統，這一舉措將有助於降低公司的能源消耗和溫室氣體排放。同時宜蘭二廠的太陽能光電發電系統建置預計於 2026 年度竣工，這將進一步提高公司的生產效率和能源利用效率，從而促進溫室氣體的減排工作。

- ▶ 2025 年參與國家再生能源憑證中心競標取得太陽能發電憑證 7,000 度及與採購電證合一再生能源 190.6368 萬度，其競標再生能源憑證 / 綠電共計 222.3050 萬度綠電；再生能源共計相當於減少碳排放量 659.758ton/CO₂e。
- ▶ 宜蘭一廠建置太陽能光電模組發電系統，於 2025 年已取得取得太陽能發電 30.9892 萬度，相當於減少碳排放量：1053.72 ton/CO₂e。
- ▶ 2025 年實際使用再生能源比例為 22.7%(222.3050 萬度)。

註：依據能源局 2024 年電力排碳係數 0.474kg/CO₂e。

透過這些具體行動，宜鼎將不斷努力實現其溫室氣體減量目標，為環境保護作出積極貢獻，同時實現公司的永續發展。

關於本報告書

經營者的話

永續發展管理

CH1 關於宜鼎國際

CH2 公司治理

CH3 環境治理

CH4 氣候策略

CH5 人力資本

CH6 職業安全衛生管理

CH7 社會參與

附錄

□ 附錄一：GRI

Standards INDEX

□ 附錄二：永續會計準

則委員會 (SASB)

對照表

□ 附錄三：產業別永續

揭露指標 - 電腦及週邊

設備業

□ 附錄四：上櫃公司氣候

相關資訊

■ 附錄五：第三方查證
聲明書

附錄五：第三方查證聲明書

SGS ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE INNODISK CORPORATION'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2025

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE
SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Innodisk Corporation (hereinafter referred to as Innodisk) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2025 (hereinafter referred to as the Report). The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level during 2026/3/17 to 2026/5/12. The boundary of this report includes Innodisk Taiwan and overseas operational and service sites as disclosed in Innodisk's Sustainability Report of 2025. The boundary is not the same as Innodisk's consolidated financial statements. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT
This Assurance Statement is provided with the intention of informing the stakeholders in Innodisk's Sustainability Report of 2025.

RESPONSIBILITIES
The sustainability information in the Innodisk's Sustainability Report of 2025 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body and management of Innodisk. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE
The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the Accountability Principles (AA1000AP, 2018).

Assurance has been conducted at a type 1 moderate level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA
The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	Reporting with Reference to GRI Standards (2021)

TWLPP 5008 Issue 2601

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) is conducted at a moderate level of scrutiny, and therefore the reliability and quality of specified sustainability performance information is excluded.
- The evaluation of the Report against the requirements of GRI Standards is listed in the GRI content index as material in the Report and is conducted with reference to the Standard.

ASSURANCE METHODOLOGY
The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability and Information Security committee members and the senior management in Taiwan, documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS
Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Greenhouse Gas Emission, SASB related disclosures, as well as non-material topics and the related indicators have not been checked back to source as part of this assurance process.

INDEPENDENCE AND COMPETENCE
The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirms our independence from Innodisk, being free from bias and conflicts of interest with the organization, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment and comprised auditors registered with professional qualifications such as ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMs, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS
ASSURANCE OPINION
On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 Accountability Principles (2018).

We believe that the organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY
Innodisk has demonstrated stakeholder inclusivity and stakeholder engagement through a variety of engagement efforts such as survey and communication to stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

TWLPP 5008 Issue 2601

MATERIALITY
Innodisk has conducted processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group. Integration of the assessment process across the organization, including through relevant processes, such as risk management and compliance with laws, regulations, and internal policies and procedures are expected to be enhanced in the future reporting.

RESPONSIVENESS
The Report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. The integration of this process into the organization, including incorporation into relevant organizational frameworks such as risk management, compliance, and strategic planning, shall be thoroughly implemented and formally reflected in the subsequent disclosure.

IMPACT
Innodisk has included in the Report the disclosures of the organization's impacts on stakeholders and on the organization itself. Measurements and evaluations on potential impacts, such as direct and indirect, intended and unintended, and positive and negative impacts and the relevant management process to address these impacts are to be further described in future report.

ADHERENCE TO GRI
The report, Innodisk's Sustainability Report of 2025, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed with reference to the guidance defined in GRI 3: Material Topics 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standards related to the material topics claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to Innodisk's contributions to sustainability development.

For future reporting, it is recommended Innodisk to improve its processes of assessing impacts on the economy, environment, and people as well as the management of significant impacts, and further to conduct due diligence in GRI Standards, to fairly present the impacts management process, and disclose the measurement and monitoring process of impact identified with responsive indicators based on application of due diligence.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.


Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
23 June, 2026
www.sgs.com


AA1000
Licensed Report
000-8/V3-1RQBC

TWLPP 5008 Issue 2601

innodisk

