



正能量智能股份有限公司
EMPOWER TECHNOLOGY CORPORATION.

2024 永續報告書

Sustainability Report





Contents



1	關於本報告書	<u>03</u>	4	治理面	<u>28</u>	5	社會面	<u>52</u>
	1.01 經營者的話	<u>04</u>		4.01 經濟績效	<u>29</u>		5.01 人力發展	<u>53</u>
	1.02 關於本公司	<u>05</u>		4.02 稅務	<u>31</u>		5.02 職業安全及衛生	<u>62</u>
	1.03 報告書資訊	<u>07</u>		4.03 誠信經營	<u>32</u>		5.03 社區參與	<u>63</u>
				4.04 溝通管道及申訴機制	<u>34</u>			
2	永續經營	<u>09</u>		4.05 風險管理	<u>35</u>	6	環境面	<u>64</u>
	2.01 永續發展策略	<u>10</u>		4.06 資訊安全	<u>39</u>		6.01 氣候變遷	<u>65</u>
	2.02 推動永續發展機制	<u>11</u>		4.07 參與各類社團組織	<u>41</u>		6.02 溫室氣體排放	<u>67</u>
	2.03 董事會及功能性委員會	<u>12</u>		4.08 產品管理	<u>41</u>		6.03 能源管理	<u>68</u>
3	利害關係人與重大議題	<u>21</u>		4.09 供應商管理	<u>45</u>		6.04 水資源管理	<u>69</u>
	3.01 利害關係人議合	<u>22</u>		4.10 內控內稽	<u>50</u>		6.05 廢棄物管理	<u>70</u>
	3.02 決定重大主題的流程	<u>23</u>				7	附錄	<u>71</u>
	3.03 重大議題之管理	<u>26</u>					7.01 GRI	<u>73</u>
	3.04 重大主題對於價值鏈的 衝擊	<u>26</u>					7.02 氣候相關	<u>83</u>
							7.03 SDGs	<u>85</u>
							7.04 TCFD	<u>88</u>
							7.05 SASB	<u>91</u>





01 關於本報告書

1.01 經營者的話	04
1.02 關於本公司	05
1.03 報告書資訊	07

01 關於本報告書

1.01 經營者的話

親愛的全體同仁、合作夥伴：

2024 年對正能量智能而言，是一個承先啟後的重要年度。我們從單一運動穿戴裝置製造商，進而策略轉型，勇敢邁向「運動事業整合平台」發展，將研發技術、品牌資源及數據服務跨域整合，為客戶、夥伴與社會創造更高的價值，並積極回應全球健康、環保與數位化的趨勢。

面對快速變化的市場與挑戰，我們以 ESG+T（環境永續、社會共融、公司治理、科技創新）為核心，將永續理念內化為經營 DNA：

- 環境面：我們遵循 RoHS 無鉛製程，推行節能減碳與資源循環，持續規劃溫室氣體盤查與減碳目標，致力每年減碳 1%，以行動回應氣候變遷。
- 社會面：我們秉持「夥伴共榮」的管理理念，女性主管比例達 50%，高階主管當地人比例達 100%，零職災，落實健康安全與職涯培育，打造多元包容職場。
- 治理面：積極推動誠信經營與資訊透明，設立「永續資訊內控作業程序」，引導全公司依國際標準完善內部管理，鞏固投資人、客戶與供應鏈的信任。
- 科技創新：不斷突破研發與服務模式，結合 3D/XR、感測技術與運動社群，推出更智慧、互動與永續的產品與服務。

2024 年，我們專注於六大重大主題，包括經營績效、誠信經營、產品品質管理、產品行銷發展、勞雇夥伴關係及氣候變遷管理等，並以價值鏈視角檢視上下游影響，讓所有行動落實在具體成效及責任之中。展望未來，我們深知永續不是口號，而是一場持續的行動與承諾。我們將在 2025 年完成溫室氣體盤查與氣候政策制定，全面強化供應鏈韌性與數據驅動的經營決策，讓正能量智能在全球永續競爭的舞台上發揮更大的正向影響力。

衷心感謝全體員工的努力、合作夥伴的支持，以及利害關係人的信任。讓我們攜手邁向更健康、更綠色、更有韌性的未來，把永續發展轉化為企業成長與社會福祉的雙贏。

董事長

胡湘麒





1.01.1 企業亮點

環境（E）亮點

- 產品遵守ROHS精神
- 全面導入無鉛製程

社會（S）亮點

- 高階主管來自當地比例100%
- 女性主管占比50%
- 零職災工傷事件
- 利害關係人問卷回覆率 55 %

治理（G）亮點

- 取得ISO 9001 (正能量智能)
- 資安相關培訓56小時(正能量運動)

1.02關於本公司

1.02.01 公司簡介

正能量智能股份有限公司（股票代碼：5348），原名系通科技股份有限公司，總部設於苗栗縣竹南鎮科中路31號3樓。公司專注於無線通訊設備、GPS消費性電子產品及運動商品之研發、製造與銷售，並積極推動運動整合平台，致力於結合線上線下資源，提供全方位運動服務。

(GRI 2-1, 2-6)

項目	內容
公司名稱	正能量智能股份有限公司（EMPOWER TECHNOLOGY CORPORATION）
股票代碼	5348
成立時間	民國79年成立系通科技股份有限公司，民國112年7月更名為正能量智能股份有限公司
公司型態	上櫃公司
董事長	胡湘麒
總經理	胡湘麒
總部地址	苗栗縣竹南鎮科中路31號3樓
產業類別	通訊設備、GPS產品、運動商品
主要產品及服務	無線寬頻產品、GPS穿戴裝置、運動商品、運動整合平台
實收資本額	新台幣147,759仟元
員工人數	62人
公司網址	www.emtgroup.com.tw

1.02.02 價值鏈

正能量智能以無線通訊設備、GPS消費性電子產品及運動商品之研發、製造、銷售為核心，並積極發展運動整合平台，整合線上與線下資源，提供全方位運動服務。(GRI 2-6)

主要營運活動

- 產品研發：穿戴式GPS裝置、無線寬頻產品及運動商品的技術創新，結合3D/XR與感知技術，拓展虛擬運動與健康產業應用。
- 製造與品質管理：自有研發團隊與生產線，嚴格執行品質檢驗及流程優化，確保產品穩定與高品質。
- 市場行銷與銷售：結合集團運動品牌資源，推動運動整合平台，並透過國內外展覽、線上社群、實體通路等多元行銷管道，拓展客戶群。
- 客戶服務與回饋：建立多元客戶服務管道（官網、社群平台、客服專線），即時回應客戶需求，並定期進行客戶滿意度調查，持續優化服務品質。
- 供應鏈管理：與多家電子零組件、PCB、IC、金屬機構件等供應商合作，採分散採購策略以降低斷料風險，強化供應鏈彈性與自主性。

價值鏈結構

環節	內容與重點
上游供應商	電子零組件（PCB、IC、金屬機構件等），多家合作，確保穩定供料
製造與研發	自有團隊專注無線通訊、GPS、運動裝置技術創新，導入環保製程
品質管理	嚴格品質檢驗、流程優化，符合ISO9001及遵守ISO9001及RoHS等國際標準
銷售通路	台灣、美洲、亞洲等地，結合集團品牌，線上（網路）與線下（實體）雙軌
客戶與合作	服務消費性電子品牌、運動社群、終端消費者及企業用戶，協同發展
售後服務	建立客服專線、社群互動平台，強化客戶關係與品牌忠誠度

主要合作夥伴與客戶

- 供應商：國內外電子零組件、PCB、IC、金屬機構件等供應商。
- 經銷商與通路商：台灣及海外運動用品通路、電子產品經銷商。
- 終端消費者：運動愛好者、戶外活動族群、健康生活消費者。
- 集團協同：與集團內運動相關公司協同發展，擴大運動產業生態圈。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據 (GRI 2-3)

本報告書係依據全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之GRI 準則（GRI Standards）編製，參考2021年版GRI 通用準則，並結合正能量智能股份有限公司113年度年報之相關資訊。本報告亦依循臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」等規範，揭露公司於環境、社會與治理（ESG）三大面向之管理方針與績效，向利害關係人說明本公司在企業社會責任方面的作為與成果。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 (GRI 2-3)

本報告書涵蓋期間為113年1月1日至113年12月31日。每年定期發行永續報告書一次，並以電子形式揭露於公司官方網站，響應節能減碳的無紙化作業。本報告書於114年8月首次發行，次期報告書則預計於115年8月發行。

1.03.3 報告邊界與範疇 (GRI 2-2)

本公司集團一共有2個據點，包含正能量智能(股)公司以及正能量運動(股)公司。

本報告書資訊揭露範疇與本公司合併財務報告中之合併個體一致。

本報告書各章節揭露範疇若與上述說明有異，將於該章節補充說明。

報告書統計數據計算基礎

- 財務數據：經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣仟元」為單位。
- 環境數據：
 - 溫室氣體排放量：根據ISO 14064-1 2018 方法學進行盤點
 - 水資源與廢棄物：本公司使用後之廢水皆經由廢水處理設施。
- 其他數據：彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編 (GRI 2-4)

本報告書為首年編制，因此無前期資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形 (GRI 2-5)

本報告書2024年度未進行第三方外部確信。

1.03.6 永續報告之責任單位 (GRI 2-3)

若對本報告書內容有任何疑義或需要進一步資訊，歡迎透過以下管道

聯繫：

- 聯絡單位：財會部門
- 聯絡窗口：石經理
- 電話：037-585920
- 郵件信箱：hazel@emtgroup.com.tw
- 公司地址：新竹科學園區苗栗縣竹南鎮科中路31號3樓



02 永續經營

2.01 永續發展策略	10
2.02 推動永續發展機制	11
2.03 董事會及功能性委員會	12



02 永續經營

2.01 永續發展策略

(GRI 2-22) 正能量智能秉持企業社會責任，積極將永續發展理念納入經營核心，結合集團資源，推動健康、綠色、創新和治理優化，確立以下永續發展策略：

ESG+T 永續發展策略：中長期目標

- E (環境永續)

- 溫室氣體減量目標建立：公司正評估辦理溫室氣體排放盤查作業，並將設定減量目標與策略，以減輕營運對環境的衝擊。(年減1%)
- 持續推動綠色營運與資源效率：持續推動E化作業以降低紙張用量，並加強資源分類回收，例如碳粉盒交由原廠商回收處理、辦公環境推行節能措施，以減少電力能源消耗。

- S (社會共融)

- 建立員工職涯發展培訓計畫：為員工建立職涯能力發展培訓計畫，持續精進專業知識，以建構完整多元化的職涯發展。
- 導入供應商永續管理概念：已將永續發展管理之概念及管理指標，將社會責任、環境責任及職業健康安全方面的要求，導入於合作供應商中，以建立優質供應鏈管理體系。

- G (公司治理)

- 提升董事會多元化，特別是性別多元化：持續推動性別多元化，逐步提升董事會中女性的比例，以實現多元化治理目標。
- 研擬誠信經營守則及相關作業程序：公司將視實際狀況研擬訂定誠信經營守則及相關作業程序，以現實中秉持的廉潔誠信、公平透明經營理念。

- T (科技創新)

- 轉型為運動事業整合平台：公司將定位由單一運動穿戴裝置製造商，跨入運動整合平台，整合運動資源並提供消費者全方面服務需求。
- 發展虛擬運動體驗：擬規劃發展虛擬運動，結合3D/XR、動作感知等內容與體感關聯技術，打造沉浸互動感的運動體驗，並可結合遊戲化、競技性、打破時空限制等元素。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展治理架構 (GRI 2-9, 2-13)

永續發展治理方針與職責劃分 正能量智能深知永續發展對企業經營的重要性，儘管考量目前人力精簡，公司113年度尚未設置推動永續發展之專職或兼職單位。然而，公司已將永續發展視為各部門的共同責任，鼓勵各單位將永續理念融入日常營運之中。這表示永續發展的管理責任是分佈於各相關業務單位，而非集中於單一部門 (GRI 2-9, GRI 2-13)。

董事會與審計委員會之監督與參與 董事會對公司永續發展的推動負有監督職責。113年度，董事會已於3月13日的會議中，擬定並授權受理股東提名董事（含獨立董事）候選人名單，確保董事會組成的健全性與多元化，此為公司治理與永續發展的基礎。

未來規劃 正能量智能將持續關注永續發展趨勢，並計畫視實際營運需求，研議制定相關環境政策方針、風險管理政策或策略，以健全永續發展治理架構，確保公司在環境、社會及治理（ESG）各面向的持續進步。這將有助於更明確地界定永續發展的具體目標與各層級的責任 (GRI 2-9, GRI 2-13)。

2.02.2 運作情形 (GRI 2-16)

正能量智能積極落實永續發展治理，113年度據董事會運作情形如下：

董事會次	會議日期	主要決議事項
113年第1次 (第12屆第12次)	113.03.13	1.本公司112年度之合併財務報表案。2.本公司112年度合併財務報表案。3.民國112年度盈餘撥補案。4.本公司112年度內部控制制度聲明書案。5.本公司擬辦理減資彌補虧損事項案。6.112年度股東常會通過辦理現金增資發行普通股、發行期限限制型股票、屆期不予辦理。7.本公司擬辦理私募普通股案。8.修訂本公司「董事會議事規則」案。9.修訂本公司「審計委員會組織規程」案。10.本公司113年股東常會籌備等十三項董事及獨立董事案。11.提報各本公司第十二屆董事(含獨立董事)候選人名單案。12.解除新任董事及其代表人競業禁止案。13.受理1%以上股東提名董事(獨立董事)候選人名單相關事宜。14.召集本公司113年股東常會案。
113年第2次 (第12屆第13次)	113.05.08	1.本公司113年第1季合併財務報表案。2.本公司內部控制制度修正案。3.本公司彌補虧損與追蹤資本額訂分之一及112年度營業報告書補充說明報告案。
113年第3次 (第13屆第1次)	113.06.27	1.董事長選舉案。2.本公司委任薪資報酬委員委員案。3.本公司委任審計委員委員案。
113年第4次 (第13屆第2次)	113.08.08	1.本公司113年第2季合併財務報表案。2.本公司替子公司背書保證案。3.訂定減資基準日及減資換股作業計畫相關事宜案。
113年第5次 (第13屆第3次)	113.11.06	1.本公司113年第3季合併財務報表案。2.本公司114年度稅務計畫。3.增訂本公司「永續資訊之內控作業程序」案。4.健全營運計畫執行情形報告。5.因業務往來超過正常授信三個月且金額重大之應收帳款及其以外之款項，如「其他應收款」及「預付款項」等，是否屬資金貸與性質討論案。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 (GRI 2-12, 2-14)

董事會之永續策略制定與核心業務整合

正能量智能的董事會深知永續發展對企業長期經營的重要性，並將其理念融入公司核心營運策略之中。113年度，公司啟動重要的業務轉型，將經營重心從單一運動穿戴裝置製造商，擴展至運動整合平台。此策略性方向的設定，明確呼應全球對健康與綠色永續環保的日益重視，董事會已具體將外部永續趨勢轉化為公司的發展動能，展現了董事會對永續發展的宏觀視野與承諾，並使其成為公司長期發展策略的關鍵組成部分 (GRI 2-14)。

永續議題之治理與監督機制

在永續發展的治理與監督方面，雖考量人力精簡，尚未設置專職或兼職的永續發展單位。然而，公司已將永續發展的管理責任視為各部門的共同責任，鼓勵各單位將永續理念融入日常營運。董事會透過其健全的公司治理運作機制，對永續發展相關議題保持監督。具體而言，為確保永續資訊揭露的可靠性。

未來永續治理架構之強化規劃

為持續精進永續治理並提升企業韌性，正能量智能持續關注永續發展趨勢。公司已規劃未來視實際營運需求，研議制定相關環境政策方針及風險管理政策或策略。此外，為進一步健全公司治理，正能量智能亦計畫制定公司治理實務守則及企業永續發展委員會組織規程。這些未來的規劃，將有助於更明確界定永續發展的目標與責任，進一步強化董事會對環境、社會及治理（ESG）議題的具體管理與全面監督 (GRI 2-12, GRI 2-14)。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估 (GRI 2-18)

正能量智能的董事會將永續發展理念融入公司整體營運策略及治理架構，以確保企業能有效應對相關影響、風險與機會。

董事會永續策略引導與實質督導

113年度，正能量智能董事會將營運重心轉型為運動整合平台，此策略性方向直接呼應全球對健康與綠色永續環保的重視，展現董事會對永續發展機會的掌握與引導。儘管考量人力精簡，公司目前未設專職永續發展單位，但已將永續發展視為各部門的共同責任。為提升專業能力，董事會成員積極參與「ESG 下之企業風險管理」及「氣候變遷」等主題的進修課程，持續強化其在永續議題上的督導效能 (GRI 2-18)。

董事會及成員績效評估與永續治理連結

為確保董事會運作效率並強化公司治理，正能量智能每年年底均辦理董事會整體及董事成員的績效評估。113年度的評估結果顯示：

- 董事會整體平均分數為4.2分 (滿分5分)。
- 功能性委員會績效自評整體平均分數為4.58分 (滿分5分)。
- 個別董事成員績效自評整體平均分數為4.8分 (滿分5分)。評鑑結果普遍認為董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理要求。這些評估結果將作為遴選或提名董事（包括續任）的重要參考依據 (GRI 2-18)。

未來永續治理強化規劃

正能量智能將持續精進永續治理，以提升企業韌性。公司已規劃未來視實際營運需求，研議制定相關環境政策方針及風險管理政策或策略。同時，亦將計畫制定公司治理實務守則及企業永續發展委員會組織規程，以期更明確界定永續目標與責任，進一步完善董事會對環境、社會及治理（ESG）議題的全面管理與監督 (GRI 2-18)。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修 (GRI 2-17)

正能量智能深知董事會成員的專業能力是推動永續發展的基石。113年度，公司積極鼓勵並支持董事及獨立董事參與永續發展相關議題的持續進修，以強化其對環境、社會及治理（ESG）風險與機會的監督與決策能力 (GRI 2-17)。

113年度，正能量智能董事會成員的永續發展主題進修情形彙整如下表：

姓名	職稱	進修日期	課程名稱	進修時數 (小時)	當年度進修總時數 (小時)
宋和業	法人董事代表人	113/07/03	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
胡湘麒	法人董事代表人	113/08/06	公司治理與證券法規	3	
		113/07/22	碳交所功能及展望&董事會如何監督公司建立及完善風險管理機制	3	
		113/07/10	ESG 下之企業風險管理	3	9
關聖哲	董事	113/10/07	公司董事暨監察人研習 - 「2024 台新淨零高峰論壇」	3	
		113/09/06	公司治理與證券法規 -內線交易法律規範與實務案例解析	3	6
沈凱翎	董事	113/12/31	最新「年報/永續資訊/財報編製」相關法令彙析與內控管理實務	6	
		113/12/28	財報審閱常見缺失及取得/處分資產常見問題	3	
		113/12/12	上市櫃董事進修課程-財務報表分析與財務會計趨勢	3	12
林志茂	獨立董事	113/07/12	2024 企業董監事必修 10 大稅務議題	3	
		113/07/11	AI 與金融科技新趨勢與實務應用	3	6
王育文	獨立董事	113/10/23	董事會如何確保企業永續經營-從人才之發掘與培養談起	3	3
袁孝椿	獨立董事	113/04/19	數位時代的經營策略	3	
		113/02/21	打造企業韌性供應鏈	3	6

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化 (GRI 2-9, 405-1)

正能量智能深信多元化的成員組成是提升公司治理效能與推動永續發展的關鍵。公司致力於建立一個包容、多元且專業的團隊，從董事會到全體員工，皆重視不同背景、經驗與專業的融合，以應對不斷變化的市場挑戰 (GRI 2-9)。

董事會成員組成與多元化 (GRI 2-9)

113年度，正能量智能董事會由7位董事組成，其中包含3位獨立董事，獨立董事佔比約43%。董事會成員的組成及多元化概況如下：

113年度董事會成員組成概況

類別	國籍	人數 (位)	比例 (%)
非獨立董事	中華民國	4	57
獨立董事	中華民國	3	43
總計		7	100

113年度董事會成員組成概況

類別	人數 (位)	比例 (%)	年齡區間 (歲)
男性	6	86 (%)	51-60 (5人), 61-70 (1人)
女性	1	14 (%)	31-40 (1人)
總計	7	100	

正能量智能董事會成員均為本國籍。在專業背景方面，董事會成員具備跨產業領域之多元互補能力，包括行銷、經營管理、國際法律及教學等專業經驗。公司秉持用人唯才原則，選任具備營業判斷、領導決策、經營管理、國際市場觀及危機處理等能力的成員 (GRI 2-9)。

針對女性董事比例未達三分之一，主要原因為產業特性長期以來女性佔比較低，高階專業人才尋找相對困難。未來，將逐步提升董事會中女性的比例，以實現多元化治理目標 (GRI 2-9)。

員工成員組成與多元化 (GRI 405-1)

截至113年12月31日，正能量智能的從業員工人數為62人。公司重視員工的整體發展與平衡，透過各類人員的組成，共同推進公司營運。關於從業員工概況、員工學歷分布、員工類別與性別分布請參考第5章社會面說明。

113年度從業員工概況

項目	數據
總員工人數	62 人
平均年齡	41.27 歲
平均服務年資	9.47 年

(GRI 405-1)

113年度從業員工學歷分布

學歷	人數 (位)	比例 (%)
博士	-	-
碩士	7	11.29
大專	47	75.81
高中	6	9.68
其它	2	3.22
總計	62	100

113年度從業員工類別與性別分布

正能量智能致力於提供員工安全與健康的工作環境，並透過定期及不定期安排專業職能訓練，協助同仁持續精進與增加專業知識，建構完整多元的職涯發展 (GRI 405-1)。

項目		男性	女性	總計
員工總人數		26	36	62
階級別	主管	6	6	12
	非主管	20	30	50

2.03.2.2 運作情形

董事會定期檢視公司營運及重大事項，並討論潛在的環境、社會及治理（ESG）相關議題。113年度，董事會共召開5次會議 (GRI 2-16)。全體董事平均出席率為85.29% (GRI 2-16)。在113年度的董事會會議中，多項重要決議涉及公司治理及永續發展相關面向，包括：增訂公司「永續資訊之內控作業程序」案，以及審核財務報表、內部控制制度聲明書與修訂案，並通過減資彌補虧損及私募普通股案，以改善財務結構，健全公司未來營運發展 (GRI 2-16)。董事會歷次開會溝通事項如下 (GRI 2-16)

開會日期	通過事項
113.03.13	112年度財務報表與盈虧撥補案、內部控制制度聲明書與修訂案
	減資彌補虧損及私募普通股案
113.05.08	113年第1季財務報表及內部控制制度修正案
113.06.27	董事長選舉案、委任薪酬委員會、委任審計委員會
113.08.08	113年第2季財務報表及減資換股計畫案
113.11.06	113年第3季財務報表及114年度稽核計畫案、增訂永續資訊之內控作業程序案

2.03.2.3 提名與遴選 (GRI 2-10)

1. 董事提名與選任機制

- 。 正能量智能採候選人提名制度，董事會成員均由股東會依候選人名單選任。提名及遴選過程公開透明，符合公司章程及相關法令規定，目的在於確保董事會組成具備專業、多元和獨立性，支持公司穩健治理與永續發展（GRI 2-10）。

2. 提名標準與多元性考量

- 。 董事候選人須具備產業經驗、專業能力、誠信經營等特性，且兼顧董事會年齡、性別、學經歷等多元化構面。目前董事結構包括產業經營、財會、國際法律與管理等領域專才，女性董事占比14%。選任時亦避免同質性過高，致力於提升決策多元與治理效能（GRI 2-10）。

3. 提名與遴選流程

- 。 提名階段：依公司章程規定接受股東提名，由董事會審核資格。
- 。 遴選標準：審查候選人之獨立性、專業背景、產業經驗及對公司發展之助益。
- 。 遴選決議：董事會經審查通過後，將名單提交股東會選任。
- 。 公開揭露：全程依法揭露於年報及公開資訊觀測站，確保提名與選任之公平、公開及透明（GRI 2-10）。

4. 提升董事會組成多元之政策

- a. 正能量智能持續檢討及規劃董事多元化政策，積極尋找具備專業且多元背景之合適人選，特別於女性董事及年輕專才部分，未來將逐步提升組成多元化比重，強化董事會職能與公司治理（GRI 2-10）

2.03.2.4 利益迴避 (GRI 2-11, 2-15)

正能量智能致力於建立健全的公司治理機制，確保董事會成員與經理人在執行職務時，能夠秉持公正、客觀的原則，避免潛在的利益衝突，以維護公司與股東的最佳利益。

董事長兼任總經理之說明 (GRI 2-11)

正能量智能的最高治理單位為董事會，由董事長擔任主席，負責制定並監督公司各項業務的執行。為提升營運效率及節約管理成本，113年度正能量智能董事長胡湘麒兼任總經理。公司已規劃於114年度將聘任適當人選擔任總經理，達到完善治理分工目的。

利益衝突管理與執行 (GRI 2-15)

正能量智能的董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆設有明確的利益迴避規定。董事在審議議案時，若涉及其自身、配偶、二等親以內血親或具控制從屬關係公司之利害關係，應於當次董事會中主動說明其利害關係。若該利害關係可能損害公司利益，則該董事不得加入討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均會詳實載明於會議記錄。113年度，正能量智能的董事會及審計委員會在運作過程中，未發生任何董事或獨立董事因利害關係議案而需迴避的情形。

2.03.2.5 薪酬政策 (GRI 2-19, 2-20, 2-21)

1. 董事及高階管理階層薪酬政策 (GRI 2-19)

- 董事酬金政策：正能量智能董事酬金給付原則係依公司章程所訂，年度獲利時董事酬勞不高於當年度獲利的百分之五，但若公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補虧損的數額。董事薪資或車馬費則授權董事會依同業水準發給。若股東或董事兼任經理人或職工，其薪資比照一般職工支領。獨立董事的報酬則由董事會依其對公司營運的參與程度、貢獻價值及業界水準決定。
- 高階管理階層薪酬政策：正能量智能總經理及其他高階管理階層人員的薪酬，係由薪酬委員會依照個人績效及市場趨勢決定。薪酬委員會負責協助董事會訂定其績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。
- 索回機制：截至113年度，正能量智能尚未訂定正式董事及員工薪酬的索回機制。然而，公司秉持誠信經營原則，未來將視實際狀況研擬制定相關規範，以進一步強化公司治理及風險控管。
- 薪酬與永續績效的連結：本公司高階管理階層的獎金依據「績效指標」計算，113年度因公司虧損，尚未把薪酬與永續績效做連結，但未來會列入考量。

• 離職與退休政策：

◦ 離職政策： 正能量智能董事與高階管理階層之離職相關作業程序，皆依照當地政府法規辦理，並與其他員工無異。

◦ 退休政策：

- 董事： 針對董事會成員，正能量智能無設置董事會退休福利機制。於離任時，除依法令規定之給付外，不另行提供額外離職金或其他補償。
- 高階管理階層與員工： 高階管理階層的退休福利與全體員工享有相同之退休金提撥比例，確保全體員工退休保障。
- 正能量智能依「勞動基準法」訂定員工退休辦法，屬確定福利退休辦法。依此辦法，公司每月按員工薪資總額百分之二提撥退休金基金至勞工退休準備金監督委員會的專戶。
- 此外，公司亦採用確定提撥退休辦法（新制勞工退休金），依員工每月薪資百分之六提撥退休金至勞工保險局的個人專戶。

2. 薪酬決定流程 (GRI 2-20)

- 正能量智能設有薪酬委員會，由三位獨立董事組成，負責監督薪酬決定流程，確保客觀公正。
- 薪酬委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。
- 113年度未發生董事會不採納或修正薪酬委員會建議的情事，亦無成員針對決議事項提出反對或保留意見並有紀錄或書面聲明的情事。

3. 年度總薪酬比率 (GRI 2-21)

- 由於公司113年度處於累積虧損狀態，並未提列總經理的酬勞，因此其年總薪酬為零。
- 高階主管薪酬

(四) 主要管理階層人員薪酬

主要管理階層人員報酬包括：

	113年度	112年度
短期員工福利	\$ 3,841	4,081
退職後福利	132	128
合 計	\$ 3,973	4,209

董事及其他主要管理階層之薪酬係由薪酬委員會依照個人績效及市場趨勢決定。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形 (GRI 2-9)

1. 薪資報酬委員會

正能量智能薪資報酬委員會由3位獨立董事組成，此屆成員皆為男性 (GRI 2-9)。委員會主要職責為協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構，並定期評估與檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，與同業水準進行比較後將建議提交董事會討論 (GRI 2-9)。

本屆薪酬委員會任期自113年6月27日至116年6月26日。113年度薪資報酬委員會共舉行了2次會議。召集人袁孝椿實際出席率為50%，委員林志茂及王育文實際出席率均為100%。整體平均出席率為83.33% (GRI 2-9)。113年度，董事會未有不採納或修正薪資報酬委員會建議的情事，亦無成員提出反對或保留意見並有紀錄或書面聲明的情事 (GRI 2-9)。

2. 審計委員會

正能量智能審計委員會由3位獨立董事組成，此屆成員皆為男性 (GRI 2-9)。委員會主要職責為監督公司財務報表的真實表達、內部控制的有效實施、法令遵循情況，以及現存或潛在風險的管控。委員會亦負責簽證會計師的選任、解任、獨立性與績效評估 (GRI 2-9)。

本屆審計委員會成員任期自113年6月27日至116年6月26日。113年度審計委員會共舉行了4次會議。召集人袁孝椿實際出席率為75%，委員林志茂實際出席率為75%，王育文實際出席率為100%。整體平均出席率為83.33% (GRI 2-9)。

獨立董事於會前會與內部稽核主管及會計師進行溝通，討論公司財務、業務狀況等重大事項 (GRI 2-9)。

113年度，董事會未有不採納或修正審計委員會建議的情事，亦無成員提出反對或保留意見並有紀錄或書面聲明的情事 (GRI 2-9)。

3. 永續發展委員會

根據113年度年報，正能量智能於該年度尚未設置推動永續發展專（兼）職單位。然而，公司各單位已將永續發展視為自身責任 (GRI 2-9)。未來將進一步評估設立委員會的必要性 (GRI 2-9)。



03 利害關係人與 重大議題

3.01 利害關係人議合	22
3.02 決定重大主題的流程	23
3.03 重大議題之管理	26
3.04 重大主題對於價值鏈的衝擊	26

3 利害關係人與重大議題

3.01 利害關係人議合

本公司致力於建立與各利害關係人的有效溝通管道，為提升資訊透明度並回應各界對永續發展的期待，依據 GRI 準則與 AA1000 SES 利害關係人議合標準，結合「責任、影響力、依賴性、多元觀點、張力」五大原則，並參考產業特性與公司營運實際，鑑別與公司永續發展高度關聯的利害關係人。(GRI 2-29)

本公司依據各單位實際業務接觸、問卷調查、營運影響力及外部趨勢，經討論後鑑別出五大類核心利害關係人，分別為：股東、顧客、員工、供應商以及社區。為確保溝通成效，針對不同類別利害關係人設置多元溝通管道，並由專責窗口負責回應與追蹤。各類利害關係人之溝通議題、回應方式及年度成果，均納入 ESG 管理機制，並於年報及永續報告書公開揭露。

類別	涵蓋對象	對公司意義	主要溝通議題	主要溝通成效	負責窗口
股東	股東、投資人	維護股東權益、資訊透明、保障投資人權益	經營績效、誠信經營、符合法令規範、排放與污染管理	通過「永續資訊內控作業程序」	股務、發言人
顧客	國外客戶、國內客戶	提升滿意度、穩定長期合作、強化市場競爭力	顧客經營管理、產品品質、符合法令規範、客戶隱私	建立標準化的品質客訴處理流程 (SOP)	業務部
員工	本籍員工、外籍員工、工讀生	人才發展與關懷、提升向心力與競爭力	勞雇關係、資通安全、誠信經營、職安健康、符合法令規範	113年度零職災工傷事件資安培訓56小時	行政部
供應商	供應商、承攬商、外包商、仲介等	建立永續供應鏈、提升品質與風險控管	供應商管理、產品品質、環保、誠信經營、符合法令規範、排放管理	通過ISO 9001	採購部
社區	公司所在地理區域、非營利組織、學術單位、銀行等	在地共融、社會回饋、提升企業形象	排放與污染管理、社會參與、符合法令規範	積極參與路跑協會活動，協辦路跑活動並投入志工參與	行政部

3.02決定重大主題的流程

為確保永續報告書能有效回應內外部利害關係人的期望並聚焦於公司營運的實質影響議題，本公司依循 GRI 3：重大主題 2021 準則 (GRI 3-1, 3-2, 3-3) 並參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準中的「重大性、包容性、回應性、衝擊性」四大原則，由永續發展委員會統籌推動重大主題鑑別流程，透過以下步驟，全面評估議題在經濟、環境、人權等方面的衝擊顯著性：

一、了解組織脈絡與永續議題盤點 (GRI 3-1) 本公司永續發展委員會首先盤點公司在經濟、環境、社會三大面向的永續議題，並考量產業特性、營運布局、國內外永續趨勢與法規要求。透過審視組織的營運模式、價值鏈、利害關係人結構及外部環境變動，確保議題盤點能全面反映公司實際營運脈絡與未來發展方向。最終，本公司彙整出 26 項永續議題，涵蓋 4 個環境面向、7 個社會面向及 15 個治理面向，建立議題清單，作為後續重大性分析的基礎。

01. 永續經營策略	G	14. 勞雇勞資關係	S
02. 風險管理	G	15. 職場安全與健康	S
03. 利害關係人溝通	G	16. 人才培育與發展	S
04. 公司治理	G	17. 員工多元化與平等機會	S
05. 經營績效	G	18. 資訊安全政策	G
06. 採購政策	G	19. 誠信經營	G
07. 創新研發	G	20. 供應鏈管理	G
08. 服務創新	G	21. 社區投資與參與	S
09. 氣候變遷管理	E	22. 產品品質管理	G
10. 水資源管理	E	23. 顧客經營管理	S
11. 能源與溫室氣體	E	24. 客戶隱私	G
12. 廢棄物處理	E	25. 誠信經營及法規遵循	G
13. 人才吸引與留任	S	26. 營運持續	G

二、蒐集利害關係人意見（關注度問卷）本公司於 2024 年度針對五大核心利害關係人（股東、顧客、員工、供應商、社區）發放永續議題關注度問卷。本次共寄發 54 份問卷，回收 30 份，回函比率達 55%。問卷內容涵蓋上述主要永續議題，系統性蒐集各利害關係人對各項議題之關注程度及建議，作為議題排序與決策的重要依據。

三、雙重重大性分析（鑑別衝擊並評估顯著性）依據問卷回饋及內部專業判斷，由永續發展委員會組成跨部門小組，召開高階主管會議，從雙重重大性視角進行評估：

- 對公司營運的影響：評估各議題對公司財務績效、營運風險、法規遵循、技術創新等內部衝擊。
- 對利害關係人的影響：評估各議題對外部環境、社會及人權的實際或潛在衝擊。

本公司透過問卷與內部會議，針對各議題進行「利害關係人關注度」與「對公司營運的影響」評估，並將兩者相乘得出總衝擊分數，作為各議題的最終評分與排序依據。

永續議題雙重重大性評估結果

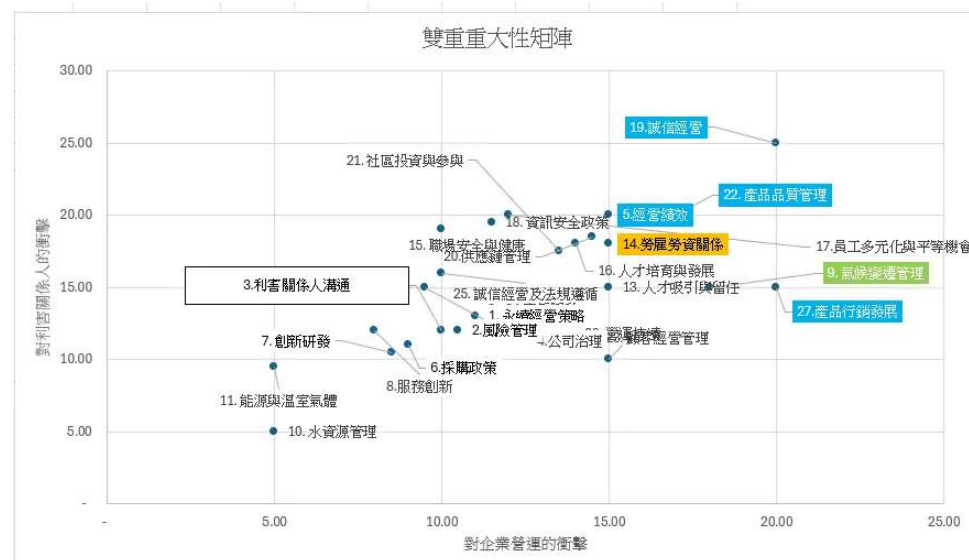
ESG 指標	ESG	對公司的影響	對利害關係人的影響	總衝擊
19. 誠信經營	G	20.00	25.00	500.0
22. 產品品質管理	G	17.00	20.00	340.0
05. 經營績效	G	15.00	20.00	300.0
27. 產品行銷發展	G	20.00	15.00	300.0
14. 勞雇勞資關係	S	15.00	18.00	270.0
09. 氣候變遷管理	E	18.00	15.00	270.0
20. 供應鏈管理	G	14.50	18.50	268.3
16. 人才培育與發展	S	14.00	18.00	252.0
17. 員工多元化與平等機會	S	12.00	20.00	240.0
21. 社區投資與參與	S	13.50	17.50	236.3
13. 人才吸引與留任	S	15.00	15.00	225.0
18. 資訊安全政策	G	11.50	19.50	224.3
15. 職場安全與健康	S	10.00	19.00	190.0
23. 顧客經營管理	S	14.50	11.50	166.8
25. 誠信經營及法規遵循	G	10.00	16.00	160.0



ESG 指標	ESG	對公司的影響	對利害關係人的影響	總衝擊
24. 客戶隱私	G	11.50	13.50	155.3
26. 營運持續	G	15.00	10.00	150.0
01. 永續經營策略	G	11.00	13.00	143.0
04. 公司治理	G	9.50	15.00	142.5
02. 風險管理	G	10.50	12.00	126.0
03. 利害關係人溝通	G	10.00	12.00	120.0
06. 採購政策	G	9.00	11.00	99.0
08. 服務創新	G	8.00	12.00	96.0
07. 創新研發	G	8.50	10.50	89.3
11. 能源與溫室氣體	E	5.00	9.50	47.5
10. 水資源管理	E	5.00	5.00	25.0
12. 廢棄物處理	E	5.00	4.50	22.5

四、排定衝擊優先順序與確認重大主題 (GRI 3-2) 根據雙重重大性分析結果 (GRI 3-2)，本公司將各項永續議題依對公司營運與利害關係人之影響程度排序，最終確認 2024 年度六項重大主題，分別為：

- 環境面:氣候變遷。
- 社會面: 勞僱/勞資關係。
- 治理面:經濟績效、誠信經營、品質管理、產品行銷發展。
- 本次為本公司首次編製永續報告書，故無前期重大主題可供比較。



3.03 重大議題之管理(GRI 3-3)

每項主題均有主辦與協辦單位，作為後續 ESG 管理的重點。針對已確認的六項重大主題 (GRI 3-3)，制定短中長期管理目標與年度績效指標，並由各責任單位負責執行與追蹤。所有重大主題的公司承諾、行動計劃、年度績效及短中長期目標，均彙整於年度 ESG 報告書中，接受各界利害關係人查閱與監督。此外，公司每年亦定期檢討重大主題鑑別流程與管理成效，持續優化議題管理，確保回應外部趨勢與利害關係人期待，充分展現本永續報告書的價值 (GRI 3-3)。

溝通關鍵重大事件-2024 年無發生關鍵重大事件。(GRI 2-16)

重大主題	E/S/G	113年度實際績效	114年度短期目標	120年度中期目標	130年度年度長期目標
誠信經營	G	落實誠信經營政策，杜絕舞弊與不當行為，保障公司財務健康	制定誠信經營政策，並經董事會通過，官網宣導誠信經營政策，納入年度員工培訓項目維持零重大違規紀錄	制定商業行為準則，一階(100%)供應商簽署維持零重大違規紀錄	維持零重大違規紀錄
人才培育	S	正能量運動已導入政府小型人才提升計畫專案安排課程主管平均培訓時數 6 小時，非主管6.14小時	建立人才發展政策，正能量智能著手申請政府人才提升計畫，並由員工參與選課	員工對於培訓資源與培訓成效的滿意度提升10%	員工對於培訓資源與培訓成效的滿意度提升15%
經濟績效	G	定期(每周產銷會議)討論呆滯料處理問題著手檢討採購政策	20%呆滯存貨處理 研擬庫存管理政策、採購政策	50%呆滯存貨處理	80%呆滯存貨處理
產品品質管理	G	品質良率提升到 70% 確保每一項產品有完善追蹤紀錄	每月召開產銷協調會議(研發部門、製造部門、品保部門)，檢討客訴案件，由事業部主管督導並向總經理彙報品質良率達75%	品質良率達85%	品質良率達95%
產品行銷發展	G	定期評估庫齡狀況，即時調節市場供貨結構。部分品項提前銷清，降低庫存呆滯率，維持商品損耗於可控範圍。多項商品改採新型環保包裝，提高消費者接受度。	規劃參考大數據資料分析，精準預估下單量，將呆滯品項損失控制在15 %以內。	控制呆滯品項損失在10%-15%	控制呆滯品項損失在10%以內。
氣候變遷	E	舉辦溫室氣體盤查的基礎教育訓練與宣導1場	完成溫室氣體盤查報告書 建立氣候政策	維持碳溫室氣體排放密集度年降1%	溫室氣體排放密集度年降1%

3.04 重大主題對於價值鏈的衝擊

企業在推動永續經營過程中，重大主題於價值鏈不同環節所產生的實質或潛在衝擊程度各異。為回應 GRI 3-3 要求，本公司依據 2024 年重大主題鑑別結果，系統性評估各主題對上游（供應商/原料）、中游（公司內部營運/製造）、下游（客戶/市場/社區）之影響，並以「***」數量分級表示其重要性（***為高度衝擊，**為中度衝擊，*為低度衝擊），有助於聚焦資源管理重點，提升整體價值鏈的永續韌性與競爭力。

重大主題	上游供應商	社區	政府	股東	員工	下游客戶	說明（對公司的意義）
19. 兼顧誠信經營	***	**	***	***	**	**	保障供應鏈誠信形象，吸引國際合作，減少企業營運風險，促進員工凝聚力，提升投資人信心及客戶信任，形成正向循環
22. 產品品質管理	***	*	**	***	**	***	強化產品品質，增強上下游信任與合作，提高品牌價值與市場競爭力，保護消費者安全，提升公司聲譽與永續發展
05. 營運績效	**	*	**	***	**	**	穩健營運績效有助創造就業與經濟效益，提升投資人信心，建立公司永續經營實力，對價值鏈正向推動發展
27. 產品行銷發展	**	*	*	***	**	***	主動創新行銷，帶動產業鏈正向成長，拓展市場，提高客戶忠誠度與企業利潤，激發員工創意與成就感
14. 勞雇夥伴關係	*	**	*	**	***	*	合理保障員工權利，提升企業凝聚力及職場幸福感，吸引人才加盟，提升企業內部穩定度，並促進社區和諧
09. 氣候變遷管理	***	***	***	**	**	**	主動投入氣候行動，有助降低高碳風險，吸引重視ESG之客戶與投資人，強化品牌永續競爭力，對上下游產業產生帶動性正向影響



04 治理面

4.01 經濟績效	29
4.02 稅務	31
4.03 誠信經營	32
4.04 溝通管道及申訴機制	34
4.05 風險管理	35
4.06 資訊安全	39
4.07 參與各類社團組織	41
4.08 產品管理	41
4.09 供應商管理	45
4.10 內控內稽	50

04 治理面

4.01 經濟績效

4.01.0 經濟績效重大主題(G)

項目	內容
重大主題	經營績效
風險／機會衝擊	採購與產銷策略不一致，造成原物料庫存呆滯，影響營運績效
政策承諾	強化庫存管理，降低存貨呆滯損失，提升公司獲利能力
行動計畫	定期盤點及清理呆滯存貨、訂定預警指標
113年度績效	定期(每周產銷會議)討論呆滯料處理問題著手檢討採購政策
114年度管理目標	20%呆滯存貨處理研擬庫存管理政策、採購政策
120年度管理目標	50%呆滯存貨處理
130年度管理目標	80%呆滯存貨處理
利害關係人溝通	透過產銷會議、月會討論經營績效與改善措施

4.01.1 產生及分配的直接經濟價值 (GRI 201-1)

在本年度，公司共產生272,525仟元經濟價值，卻分配給員工、成本、費用及其他各方利害關係人達279,135仟元，超出了所創造的總價值。

「留存的經濟價值」為-6,610仟元，反映出分配超過產出，形成當期經濟虧損。公司在分配資源時，動用了過往累積的留存或承擔短期損失，才能滿足各分配需求。由於本期經濟價值未足以支應分配，未來必須審慎檢視營運績效與分配策略，以確保長期財務健康與永續發展。以下為113年度產出及分配的直接經濟價值：

項目	金額(仟元)	營收占比
營業收入	271,492	99.6%
利息收入	947	0.3%
租金、股利、其他收入	86	0.0%
產生的經濟價值	272,525	100.0%
成本	(192,802)	-71.0%
費用	(30,144)	-11.1%
員工薪資與福利	(52,533)	-19.3%
所得稅	(3,004)	-1.1%
出資人利息	(652)	-0.2%
分配的經濟價值	(279,135)	-102.4%
留存的經濟價值	(6,610)	-2.4%

4.01.2 確定給付制義務與其他退休計畫 (GRI 201-3)

(1) 確定提撥計畫

合併公司採用確定提撥退休辦法者，係依員工每月薪資百分之六提撥退休金至勞工保險局之個人專戶，合併公司於民國一一三年度及一一二年度分別認列2,149仟元及2,035仟元之退休金費用。

(2) 確定福利計畫

合併公司依「勞動基準法」訂定之員工退休辦法，係屬確定福利退休辦法。依該辦法之規定，員工退休金係按服務年資及退休前六個月之平均薪資計算，每月按員工薪資總額百分之二提撥自退休基金至由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行專戶，年度終了前，若估算專戶餘額不足給付次一年度內預估應提到退休條件之勞工，次年度前三月應將一次提撥其差額。合併公司於民國113年度及112年度依上開退休金辦法認列之退休金費用分別為4仟元及7仟元。(GRI 201-3)

(3) 合併公司資產負債表認列之金額如下：

單位:仟元

	113.12.31	112.12.31
確定福利義務現值	3,907	3,958
計畫資產之公允價值	(4,071)	(3,595)
淨確定福利(資產)負債	(164)	363

4.01.3取自政府之財務援助 (GRI 201-4)

113年度，正能量智能未有取自政府之財務援助情事。(GRI 201-4)

4.02 稅務

正能量智能致力於遵守所有營運所在地的稅務法律與法規。公司秉持誠信經營原則，確保稅務透明並履行企業社會責任。本公司目前尚未另行訂定獨立之稅務政策，惟未來將持續研議，並視公司發展及相關法令趨勢，考量制定更具體之稅務管理方針，以強化公司治理。(GRI 207-1)

正能量智能之稅務行政與日常管理由財會部門負責。董事會作為最高治理單位，透過公司健全的內部控制制度，監督稅務相關事項，以確保公司遵循相關法規並有效管理稅務風險。公司亦持續強化資訊透明度，所有重大財務資訊均依規揭露於公開平台。(GRI 207-2)

正能量智能透過多方管道與利害關係人進行溝通，並於公司網站及公開資訊觀測站揭露財務業務相關資訊，確保稅務議題的資訊透明性。公司持續與利害關係人保持良好互動，以回應其對公司經營及永續發展的關切。(GRI 207-3)以下為正能量智能113年度及112年度合併財務報告之稅務資訊：(GRI 207-4)

項目	113年度 (新臺幣仟元)	112年度 (新臺幣仟元)
營業收入	271,492	270,143
稅前淨(損)利	(3,274)	10,404
所得稅(費用)利益	(3,004)	(1,455)
稅後純益(純損)	(6,278)	8,949
有效稅率	註	13.98%

註: 因本期為虧損狀態，有效稅率不具意義，故不予計算。

4.03 誠信經營

4.03.0 誠信經營重大主題

項目	內容
重大主題	誠信經營
風險／機會衝擊	風險:尚未建立誠信經營政策，影響公司治理形象
政策承諾	落實誠信經營政策，杜絕舞弊與不當行為，保障公司財務健康
行動計畫	建立誠信經營政策、定期舉辦誠信教育訓練、設立內部檢舉管道
113年度績效	無重大誠信違規事件
114年度管理目標	制定誠信經營政策，並經董事會通過官網宣導誠信經營政策，納入年度員工培訓項目維持零重大違規紀錄
120年度管理目標	制定商業行為準則，一階(100%)供應商簽署維持零重大違規紀錄
130年度管理目標	維持零重大違規紀錄
利害關係人溝通	年報、官網揭露誠信政策與執行情形

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 (GRI 2-23, GRI 2-24)

正能量智能將誠信經營視為企業永續發展的基石，儘管尚未正式訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及辦法」，但公司實務上一貫秉持「誠信」原則進行經營與運作 (GRI 2-23)。董事會與管理階層承諾遵循誠信經營原則，並透過員工到職時的宣導，傳達公司對此政策的重視。公司已建立會計制度及內部控制制度，並由內部稽核人員依計畫進行查核作業，以確保相關規範的有效執行 (GRI 2-24)。正能量智能未來將視實際狀況及法令規定，研擬訂定更為具體的誠信經營政策與規範，以持續強化公司治理及風險控管機制，創造永續發展的經營環境 (GRI 2-23, GRI 2-24)。

利害關係人誠信經營標準

身分別	時間點	須遵循政策	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	員工手冊	電腦軟體使用切結書工作 保密契約	113年度 100%
管理階層及 董事	每年	誠信經營守則 反貪腐政策	誠信經營與反貪腐聲明書	114年度擬 定並執行
新進供應商	簽約前	-	供應商行為準則聲明書	114年度擬 定並執行
現有供應商	簽約時	-	供應商行為準則聲明書	114年度擬 定並執行

A: 員工守則

B: 電腦軟體使用切結書(新進人員)

C: 工作保密契約(新進人員)



4.03.2 反貪腐機制 (GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3)

正能量智能致力於建立廉潔透明的營運環境。目前公司尚未另行訂定「誠信經營守則」或「誠信經營作業程序及辦法」，然而，公司在日常營運中已將誠信經營作為基本原則，並持續關注相關法規要求。

反貪腐風險評估

113年度，正能量智能尚未全面建立針對反貪腐行為的風險評估機制，未來將納入研議範圍，並視實際情況規劃具體方案。(GRI 205-1)。

反貪腐政策和程序的溝通及訓練

正能量智能在員工到職時進行誠信經營政策的宣導，未來將考量定期舉辦更為全面的誠信經營內外部教育訓練，以深化所有利害關係人對反貪腐政策與程序的認知 (GRI 205-2)。

已確認的貪腐事件及採取的行動

公司設有內部稽核單位，依計畫對會計制度及內部控制制度的執行情況進行查核，以防範不誠信行為的發生。對於檢舉制度，公司目前仍在研擬具體的檢舉及獎勵制度、便利檢舉管道、受理專責人員指派、調查標準作業程序及保密機制等 (GRI 205-3)。113年度，正能量智能未有已確認的貪腐事件發生 (GRI 205-3)。

4.03.3 反競爭行為 (GRI 206-1)

正能量智能堅守公平競爭的市場原則。113年度，公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守所有相關的反競爭法規和政策。本公司未有任何形式的反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為，亦無因此類行為而遭受法律行動或裁罰的情事 (GRI 206-1)。

4.04 溝通管道及申訴機制 (GRI 2-25,2-26)

1. 獨立溝通管道及申訴機制 (GRI 2-25)

正能量智能致力於與所有利害關係人維持開放、透明且有效的溝通管道，以即時了解並回應其所關切之議題，同時作為公司永續發展策略與計畫的重要參考 (GRI 2-29)。公司亦依循相關法規，制定管理辦法及程序以保障員工、客戶及其他利害關係人之基本權益，其中包括針對消費者或客戶權益所訂定的申訴程序 (GRI 2-25)。

以下為正能量智能目前處理各類議題的申訴與建議管道：

申訴管道	適用對象	說明	負責單位
發言人聯絡方式	所有利害關係人	電話、書信、傳真、電子郵件	財會主管
公司網站	股東、投資人	投資者關係專區、公開資訊觀測站	投資人關係部門
內部控制制度與稽核	員工、內部單位	針對不誠信行為風險之評估與查核	內部稽核
客戶申訴程序	客戶、消費者	針對產品與服務的品質或權益問題	業務部門
員工權益相關辦法	員工	依《勞動基準法》及相關法令訂定各項管理辦法	人力資源部門
勞資關係溝通	員工	確保和諧勞資關係	人力資源部門/ 管理階層

補救負面衝擊之措施及執行有效性

正能量智能針對可能對利害關係人或公司營運造成負面衝擊的事件，設有權責單位負責處理。當接獲申訴或疑慮時，相關單位將依循既有程序進行處理並制定因應措施，以期降低潛在影響。(GRI 2-25)

2. 建議管道及程序 (GRI 2-26)

正能量智能深知建立健全的建議與檢舉機制對誠信經營的重要性。113年度，公司已與所有利害關係人建立了多向的溝通管道，利害關係人可透過電話、書信、傳真及電子郵件等方式進行聯繫與建議 (GRI 2-26)。儘管公司實務上秉持誠信經營原則，針對具體檢舉及獎勵制度、便利檢舉管道、受理專責人員指派、調查標準作業程序及保密機制等正式的檢舉制度，以及保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置的措施，本公司仍在研擬訂定中。因此，本年度尚無透過此類正式機制受理檢舉案件的具體數據 (GRI 2-26)。

113年度，正能量智能未曾發生因勞資糾紛所導致的損失，顯示公司在勞資關係上維持和諧穩定 (GRI 2-26)。

4.05風險管理

4.05.1 風險管理機制

正能量智能致力於建立健全的風險管理機制，以確保公司穩健經營及永續發展。公司採行預防性政策進行風險管理，透過完善的內部控制制度、內部稽核作業，並由董事會與各權責單位協同合作，將風險控制在可承受範圍內。(GRI 2-12)

風險管理政策與組織架構

正能量智能已訂定「風險管理辦法」，作為公司風險管理之依據。此辦法旨在有效辨識、分析衡量、控制處理、持續監測各項風險，並提升全體員工的風險意識，以實現風險管理之有效性、完整性及效益最佳化。(GRI 2-12)

正能量智能的風險管理組織架構及權責如下：

- **董事會**：作為風險管理的最高決策及督導單位，負責核定風險管理政策及重要制度，並監督其執行。
- **審計委員會**：定期聽取風險管理小組報告，監督風險管理執行情形，並由稽核組提供稽核報告。
- **風險管理小組**：負責推動及監督各項風險管理工作執行，擬定政策、建置運作機制、協助監控、規劃教育訓練及協調跨部門溝通。
- **稽核組**：隸屬於董事會，協助董事會及經理人檢查內部控制缺失，每年依風險評估結果擬定年度稽核計畫，並定期向審計委員會及董事會報告。
- **業務執行單位**：作為最初風險發覺、評估及控制的直接單位，負責監督及管控所屬單位內相關風險。公司強調，風險管理是全體員工的責任，每位員工均應具備風險意識，並執行相關風險辨識、衡量及控制程序。

風險管理程序

正能量智能的風險管理程序包含I 風險辨識、II風險分析與衡量、III 風險控制與處理、IV 風險溝通等流程：

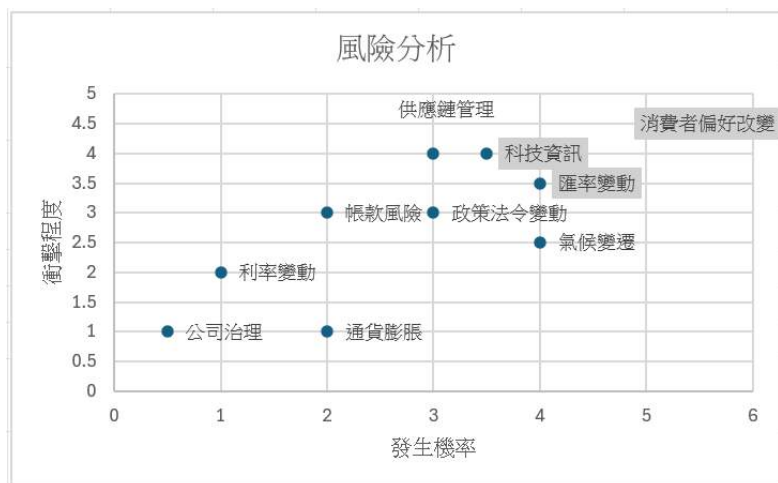
I:風險辨識：各業務單位透過填寫「風險識別管理表」來辨識各項業務經營活動或作業程序所涉及之風險。

本公司的風險管理體系涵蓋以下風險類別的辨識：

風險類別	主要風險項目	說明
策略風險	公司治理與企業文化相關風險	來自公司治理結構、決策品質、企業文化與策略方向變動，可能影響公司長期競爭力與永續發展。
法遵風險	政策法令變動的風險	未能遵循國內外政策法規或合約規範，或因法規變動導致合規成本上升，產生罰則及營運限制。
財務風險	利率變動風險	利率變動將影響借款成本與投資收益，進而影響公司財務費用及整體獲利表現。
	匯率變動風險	匯率波動將影響國際收入、成本及資產價值，造成損益不穩定。
	通貨膨脹風險	原物料、人工等成本因通膨上升，壓縮毛利率並影響營運獲利能力。
市場風險	消費者偏好風險	提前下單但市場變化快，環保布料易氧化造成風險。
營運風險	現金與帳款管理風險	現金流量、應收帳款及存貨管理的不確定性，影響資金調度與營運穩定。
	供應鏈與原物料取得風險	原材料供應不穩或價格波動，影響生產成本、交期及客戶滿意度。
	氣候變遷與環境風險	包含極端天氣、碳稅、環保法規等，導致營運中斷、成本上升或資產受損。
科技他風險	科技改變與資訊安全風險	科技手法日新月異，導致駭客入侵、資料外洩。

II: 風險分析與衡量：針對已辨識的風險因子，分析其屬性及其影響程度，並訂定量化或質化衡量指標，評估風險等級及承受度。風險等級分為極度危險(9分)、高度危險(3~6分)、中度危險(2分)及低度危險(1分)。

編號	風險類別	主要風險項目	發生機率	衝擊程度	總衝擊
4	營運風險	消費者偏好改變	5	4.5	22
1	財務風險	匯率變動	4	3.5	14
6	其他風險	科技資訊	3.5	4	14
3	營運風險	供應鏈管理	3	4	12
4	營運風險	氣候變遷	4	2.5	10
2	法遵風險	政策法令變動	3	3	9
5	營運風險	帳款風險	2	3	6
7	財務風險	通貨膨脹	2	1	2
9	財務風險	利率變動	1	2	2
8	策略風險	公司治理	0.5	1	0.5



III: 風險控制與處理：依風險分析衡量結果，考量公司資源配置的優先重要性，前3大風險項目為匯率風險、市場風險、資安風險。

其因應措施如下：

正能量智能於113年度針對各類風險進行評估，並採取相應措施，確保營運穩定。

- **匯率風險：**公司資金運用以流動性及安全性為主要考量，外銷與國外採購以美元計價(GRI 2-12)
- **市場風險：(研發計畫與科技變化)：**智能:114年度預計投入20,000仟元於新產品研發，包括觸控AMOLED GPS高爾夫球錶、彩屏GPS潛水錶、GNSS摩托賽車紀錄器及太陽能GPS軌跡紀錄器等。公司持續關注產業科技變化，以強化研發技術與提升產品品質，。(GRI 2-12)
- **資安風險：**公司資訊安全權責單位為管理處，稽核室為督導單位。資安策略包括防火牆防護、程式自動更新與定期掃描、伺服器及雲端電腦病毒搜索與操作紀錄檢視，以及員工帳號每3個月更新密碼。備援計畫包括每日資料庫備份及同地/異地備份，系統24小時監控防護。內部稽核單位每年至少對資訊系統進行一次稽核。截至113年度，未發生因資通安全造成重大影響之情事。(GRI 2-12)

- **重大性原則**：正能量智能尚未全面性依重大性原則進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略，此部分為擬於114年度著手進行。(GRI 2-12)

IV: 風險溝通：稽核部門定期執行稽核、評估風險、彙整風險管理執行情形，並向董事會提出風險管理報告。此外董事會每年至少檢討一次公司整體風險管理成效，並針對新興風險（如氣候變遷、供應鏈中斷等）即時調整因應策略與計劃，強化韌性。管理階層定期辦理風險評估與教育訓練以提升全員風險意識，推動全員參與的風險文化。(GRI 2-29)

4.05.2 法規遵循

正能量智能致力於遵循所有適用的法律、法規和相關規範，確保營運活動的合法性與透明度。公司已建立健全的內部控制制度，並由內部稽核單位依計畫進行查核，以確保法規遵循的有效性 (GRI 2-27)。

113年度，正能量智能在公司營運、財務狀況、聲譽及環境層面，未曾發生任何經判定為重大違反法規的事件 (GRI 2-27)。具體而言，公司在以下方面維持良好法規遵循紀錄：

- 環境保護：113年度，公司產品製程無環境污染情形，亦未曾因此遭受損失或處罰 (GRI 2-27)。
- 勞資關係：113年度，公司未曾發生因勞資糾紛所導致的損失 (GRI 2-27)。
- 資通安全：113年度，未發生因重大資通安全事件所造成的損失或影響 (GRI 2-27)。
- 訴訟與爭訟：113年度公司無任何對股東權益或證券價格有重大影響的訴訟、非訟或行政爭訟事件 (GRI 2-27)。



4.06 資訊安全

4.06.1 資訊安全管理

正能量智能深知資訊安全對於公司穩健營運及保護利害關係人權益的重要性，已建立全面的資訊安全管理機制，並將其納入公司整體營運策略。公司致力於透過完善的管理制度、技術防護及員工意識提升，確保資訊資產的機密性、完整性與可用性。(GRI 2-23)

資訊安全治理與政策

本公司資訊安全權責單位為管理處，負責訂定內部資訊安全政策、規劃並執行資訊安全作業，並每年檢討與更新政策，以符合公司制度及因應營運環境變化。稽核室則作為資訊安全監理的督導單位，負責督導內部資安執行狀況，並要求改善缺失及追蹤成效，以降低資安風險。(GRI 2-24)

正能量智能的資安政策核心為：

- **資安治理**：制定完整管理制度，強化教育訓練、資訊安全基礎架構設計及保護技術，確保資訊系統可用性，並限制權限管理及存取管理，有效抵抗外部威脅。
- **法令遵循**：建立符合規範的機制，定期檢視及修訂相關作業規範，以確保資安標準的遵循。(GRI 2-24)

具體管理方案與資源投入

公司實施多項具體資安管理方案：

- **系統可用性**：監控系統及網路可用狀態；每日執行資料庫備份，並進行同地/異地備份，確保資訊完整可復原；定期演練災害發生與系統還原程序，保障系統穩定運作。
- **外部威脅防範**：強化偵測病毒及惡性程式攻擊，防範資訊受損；定期進行電腦主機弱點檢測及更新。
- **權限與存取管理**：嚴格管理人員帳號及權限設定；每3個月要求員工更新密碼，並採用高安全設置規則；定期檢查盤點帳號及必要業務之使用權限；嚴格執行重要機房出入權限管理及資訊檔案存取管制，並留存資料存取紀錄，實施檔案加密機制。(GRI 2-24)

為強化資訊安全管理，正能量智能投入多方資源，包括：

- 制定資安要求與規劃網路架構。
- 委託外部資安廠商進行弱點掃描及偵測，提早發現問題並執行修補。
- 導入網路硬體設備，如防火牆、郵件防毒及垃圾郵件過濾。
- 配置專責人力進行每日各系統狀態檢查，每週定期執行備份及備份媒體異地存放。
- 每年舉辦資安宣導教育課程及災難復原演練，並對資訊循環進行內部稽核及會計師稽核。(GRI 2-24)

資通安全事件處理

正能量智能已訂立資安事件通報標準流程。若發生資安事件，將由資訊安全權責單位擔任通報窗口，並需在目標處理時間內排除及解決事件。事件處理完畢後，會進行檢討分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。(GRI 2-24)

113年度重大資通安全事件

截至113年度，正能量智能未曾發生因重大資通安全事件而導致財務業務重大影響之情事。(GRI 2-24)

113年度資安相關培訓

正能量運動針對資安主題進行研發人員的培訓，時數為 56小時。

4.06.2 客戶隱私保護

正能量智能深知客戶隱私的重要性，致力於保護客戶資料與資訊安全，並嚴格遵循台灣「個人資料保護法」等相關法律規範。公司已建立完善的資訊安全管理機制，以確保所有客戶資料的機密性、完整性與可用性 (GRI 418-1)。

113年度，正能量智能在客戶隱私保護方面維持良好紀錄，未曾接獲任何經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴，亦無來自監管機關的相關投訴 (GRI 418-1)。此外，本公司在113年度也未發生任何因重大資通安全事件而導致的損失，或對公司財務業務造成重大影響之情事 (GRI 418-1)。

正能量智能將持續強化內部資安管理流程及技術防護，並定期檢視與更新相關政策，以確保客戶隱私及資料安全能持續獲得妥善保護 (GRI 418-1)。

4.07 參與各類社團組織

正正能量智能深知企業社會責任不僅止於自我提升，更涵蓋積極回饋社會並參與各式社會團體、產業協會，共同推動產業發展與社會進步。本公司以實際行動落實與外部組織的交流與合作，分享經驗、汲取新知，並透過協同力量解決行業相關議題 (GRI 2-28)。

正能量運動積極參與協會活動，共同推動全民健康運動，如路跑活動的協辦與志工參與，結合企業資源推廣健康生活。參與的外部組織列示如下：

公協會組織	會員身分
台灣區電機電子工業同業公會	會員
台灣科學園區科學工業同業公會	會員
路跑協會	聯名合作會員

4.08 產品管理

4.08.0 品質管理重大主題

項目	內容
重大主題	產品品質管理（正能量智能）
風險／機會衝擊	產品設計不良、驗證不足，造成客訴、退貨或召回，導致成本上升以及聲譽受損。客戶因品質問題延遲付款，影響企業財務健康
政策承諾	落實品質政策，持續改善產品設計與驗證流程
行動計畫	強化研發階段的驗證與測試流程、定期執行品質稽核
113年度績效	品質良率提升到 70% 確保每一項產品有完善追蹤紀錄
114年度管理目標	每月召開產銷協調會議(研發部門、製造部門、品保部門)，檢討客訴案件，由事業部主管督導並向總經理彙報品質良率達75%
120年度管理目標	品質良率達85%
130年度管理目標	品質良率達95%
利害關係人溝通	與客戶定期交流品質需求

4.08.1 顧客健康與安全

正能量智能重視品質政策，秉持設計精心、製造細心、品質用心與服務盡心宗旨，致力於確保所有產品和服務符合高品質標準。公司產品包括無線寬頻產品、GPS消費性電子產品應用及運動商品。公司已對產品進行健康和安全的評估，以保護消費者和用戶的健康與安全。

(GRI 416-1)

公司嚴格遵循ISO 9001品質體系，並全面遵守符合歐盟RoHS/WEEE環保要求的無鉛製程，以管控有害物質，確保產品對環境和使用者健康無虞。在產品研發方面，正能量智能持續開發關鍵技術，例如GPS產品整合動態心跳與血氧飽和度(PPG/SpO2)偵測功能，並加強防水能力，提升產品可靠度與安全性。針對產品品質，風險識別管理表顯示曾發生GPS IC打件不良、錶殼供貨品質不良及PCB不良等品質異常事件，這些問題可能導致客戶滿意度下降。公司已採取加強檢驗、修改設計尺寸及要求物料廠商持續改善製程等措施應對。(GRI 416-1)

正能量智能恪守產品與服務相關之健康和安全的法規。113年度公司未接獲任何經證實違反有關產品與服務健康和安全的法規的事件，亦無導致罰款或警告的情事。過去的品質異常事件（如GPS IC打件不良、錶殼品質不佳、PCB不良）雖影響可靠度並導致客戶滿意度下降，但這些均已透過內部控制措施進行處理，並未導致重大法規違規事件。公司設有專責單位處理消費者或客戶相關事宜。(GRI 416-2)

4.08.1.1 產品健康與安全政策

正能量智能致力於確保所有產品及服務符合最高健康與安全標準，持續優化產品設計、生產與品管流程。公司要求所有產品在設計、開發到最終出貨階段，皆須導入完整的健康與安全評估與控制機制，並緊密遵循國內外相關法規及標準。

- 產品設計及開發階段即導入健康與安全風險評估，包括電氣安全、輻射、安全材質選用等項目。
- 積極檢討既有產品並推動技術創新，例如高效能晶片、低耗電、太陽能輔助供電與高安全標準穿戴式裝置，提升使用者安全。【GRI 416-1】

4.08.1.2 顧客健康與安全評估作業

- 定期盤點並執行產品健康及安全影響評估。113年度，針對智慧穿戴、GPS定位、電子組裝類產品，全面性覆蓋健康與安全風險評估流程，確保產品滿足客戶及法規健康安全之要求。
- 針對關鍵零組件進行進一步安全檢驗，包括感測元件、電池安全、元件兼容性等，並於生產流程實施電磁波、永續材質檢測。
- 每年安排產品安全合規教育訓練，提升研發、品管與生產人員健康安全意識。(GRI 416-1)

4.08.1.3 違規事件及處理

- 113年度未發生重大因違反健康與安全法規導致罰款、警告或產品下市情事。
- 若有產品涉及消費者健康安全事件，將依公司標準作業程序啟動召回、改善檢討及後續客戶溝通機制；如主管機關公告違規情形，將即時揭露內容與後續改善措施。(GRI 416-2)

4.08.1.4 持續改善與未來目標

- 針對新產品增加第三方檢驗認證，提升消費者信賴度。
- 加強與客戶之產品安全資訊透明度，持續回收產品使用者與客戶反饋，作為設計及改良依據。
- 未來將定期公開產品健康與安全相關數據，提升管理效能與資訊透明。

4.08.2 行銷與標示

正能量智能致力於提供高品質產品與優質服務，並確保所有產品與服務符合相關國內外法規標準。

4.08.2.1 產品與服務標示政策及標準遵循

正能量智能致力於提供高品質產品與優質服務，並確保所有產品與服務符合相關國內外法規標準。公司嚴格落實 ISO 9001品質體系，並全面導入符合歐盟RoHS/WEEE環保要求的無鉛製程，以管控有害物質，確保產品對環境和使用者的健康無虞。公司於每年定期檢視所有在市場銷售產品之標籤、包裝及宣傳資料，確保：

- 產品基本資訊、功能、使用方法、注意事項等皆清楚標示於包裝或說明書。
- 主要產品均貼附合法規之安全標章，並透過官方文件傳達產品規格、來源、產地及適用保固等資訊。
- 若產品含有特殊材質、成分或使用資格限制，會於商品說明及行銷資料特別揭示。(GRI 417-1)

4.08.2 行銷傳播合規與內部管理

正能量智能恪守所有產品與服務資訊、標示及行銷傳播相關法規。公司設有內部稽核機制，針對新產品上市或既有產品包裝變更時啟動合規檢查，以杜絕資訊標示疏漏或誤導。員工與經銷合作夥伴每年至少接受一次標示及行銷法規教育訓練，提升標示正確性與合法性意識。所有產品行銷訊息（包含廣告、網路行銷、公開說明會等）皆須送交法務部門審查，確保未出現誇大、不實或違法宣稱。截至113年度止，公司未接獲任何經證實違反有關產品與服務資訊與標示，或行銷傳播相關法規的事件，亦無導致罰款或警告的情事。公司設有專責單位處理消費者或客戶相關事宜，確保顧客權益獲得妥善保護。(GRI 417-2, GRI 417-3)

4.08.3 產品行銷發展重大主題

項目	內容
重大主題	產品行銷發展
風險／機會衝擊	正能量運動的產品需要提前3個季度下單，但可能會面臨消費者習慣的改變，加上環保材質隨時間容易風化，造成庫存商品的呆滯損壞。
政策承諾	公司承諾建立靈活的行銷與採購管理模式，強化市場預測與需求分析機制，確保供應效率與永續經營。
行動計畫	與主要客戶/通路密切溝通，蒐集消費者偏好資訊規劃導入大數據分析預測制度，選用保存期限較長、穩定性佳的綠色包材或原物料，評估短鏈供應方式，降低存貨風險。推出限量或預購制商品，減少庫存壓力。
113年度績效	定期評估庫齡狀況，即時調節市場供貨結構。部分品項提前銷清，降低庫存呆滯率，維持商品損耗於可控範圍。多項商品改採新型環保包裝，提高消費者接受度。
114年度管理目標	規劃參考大數據資料分析，精準預估下單量，將呆滯品項損失控制在15 %以內。
120年度管理目標	控制呆滯品項損失在10%-15%。
130年度管理目標	控制呆滯品項損失在10% 以內。
利害關係人溝通	與主要經銷商／通路建立即時交流管道，協作調整商品流向。定期與消費者互動，針對保存期限、包材設計及行銷活動收集回饋，優化產品策略。向供應商傳遞永續採購與品質優先原則，推動合作夥伴共創高效綠色供應鏈。

4.09 供應商管理

4.09.1 供應商管理政策

(GRI 2-6, GRI 204-1, GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414-1, GRI 414-2)

正能量智能致力於建立穩定、高品質且符合永續發展原則的供應鏈，以確保產品品質並實現企業永續發展目標。公司業務範圍涵蓋無線寬頻產品、GPS消費性電子產品應用及運動商品買賣。主要原料包括印刷電路板(PCB)、金屬機構料件及IC、電晶體等電子零組件。供應商管理範疇涵蓋新開發或首次往來生產用原材料、零件的供應商，以及受託從事代工、加工等勞務性工作的廠商或工作團隊。

正能量智能設有嚴謹的供應商評核機制，旨在選擇符合公司需求的合格供應商。評核權責單位包括採購課、品質管制課、研發部或產品測試課、生產技術課。供應商評核內容涵蓋供貨能力、工程技術能力及生產能力。公司已將永續發展管理概念及指標導入合作供應商中，特別是環境責任、社會責任及職業健康安全方面的要求，以建立優質的供應鏈管理體系。合格供應商需有樣品承認紀錄。供應商考核則定期進行，依品質 (40%)、交期 (20%)、價格 (30%)、協調性 (10%) 四大指標評分，滿分為100分，分為甲、乙、丙、丁四個等級。(GRI 308-1, GRI 414-1)

針對考核結果，丁級供應商將被取消合格供應商資格；若無其他合格供應商可替代，則會安排供應商輔導或加嚴進料檢驗以確保品質。公司加強市場行銷資訊的收集與掌握，並要求供應商貯存安全庫存，事先規劃各種狀況的因應措施，以降低缺料風險。113年度，正能量智能的進貨淨額總計新台幣 194,183 仟元，前三大供應商為供應商B（佔12.24%）、供應商C（佔11.26%）及供應商A（佔10.48%）。公司採取至少保持兩家以上供應商的策略，以分散供貨風險。(GRI 2-6)

正能量智能致力於追蹤稽核供應商，確保其廢棄物處理的合法性和安全性。截至113年度止，公司未接獲任何經證實違反有關供應鏈中負面環境或社會衝擊的事件，亦無導致罰款或警告的情事。(GRI 308-2, GRI 414-2)

4.09.2 供應鏈體系

正能量智能的供應鏈體系是確保產品品質與企業永續發展的基石，涵蓋其核心業務所需之關鍵資源。公司的主要業務包含無線寬頻產品、GPS消費性電子產品應用及運動商品買賣。供應商管理範疇廣泛，涵蓋新開發或首次往來生產用原材料、零件的供應商，以及受託從事代工、加工等勞務性工作的廠商或工作團隊。

為確保供應穩定性與韌性，正能量智能採取多元採購策略，持續與國內外供應商保持良好合作關係，並對重要零組件至少維持兩家以上供應商。公司積極掌握市場資訊，並要求供應商貯存安全庫存，預先規劃各種因應措施以降低潛在的缺料風險。以下表格呈現正能量智能主要產業與產品線的供應鏈上、中、下游概況：

產業/產品類別	上游 (供應商/主要原物料)	中游 (正能量智能之營運)	下游 (客戶/應用市場)
無線寬頻產品	- 印刷電路板 (PCB)	- 產品研發與設計	- 電信營運商
	- 金屬機構料件	- 進料檢驗	- 系統整合商
	- IC、電晶體等電子零組件	- 表面黏著 (SMT)	- 室內訊號改善業者
	- 積體電路	- 手鐸作業	- 企業客戶
	- 電路板	- 基板測試	- 應用於智慧型手機、平板等手持行動上網裝置
	- 顯示面板	- 組裝與成品測試	
	- 機電元件	- 產品包裝與出貨	
	- 包裝材料	- 品質管理 (ISO 9001品質體系)	
	- 製程用錫膏與錫絲	- 環保製程 (RoHS/WEEE無鉛製程) 修改	
GPS消費性電子產品	- 印刷電路板 (PCB)	- 產品研發與設計 (包含太陽能輔助供電、血氧SPO2偵測等關鍵技術)	- 主要品牌客戶 (如Garmin、Amazfit、COROS等)
	- 金屬機構料件	- 進料檢驗	- 個人用戶 (用於追蹤保全、車隊管理、運動休閒/健康管理)
	- IC、電晶體等電子零組件	- 表面黏著 (SMT)	- 新興應用市場 (如電輔車車表、潛水錶、摩托賽車紀錄器等)
	- 顯示面板	- 手鐸作業	
	- 機電元件	- 基板測試	
	- 包裝材料	- 組裝與成品測試	
	- 製程用錫膏與錫絲	- 產品包裝與出貨	
		- 品質管理 (ISO 9001品質體系)	
運動商品	- 與GPS產品類似的原物料、零組件、機構件及包裝材料	- 運動整合平台建立與營運	- 終端消費者
		- 線上 (網路通路) 與線下 (實體店面) 營運管理	- 會員
		- 跨入三鐵運動領域及社群	- 運動領域社群 (例如跑步、登山、單車等運動愛好者)
			- 線上及線下銷售網絡



4.09.3 採購支出比例

正能量運動: 正能量運動因其產業特性及營運需求，採取以國內採購為主的策略。在地採購比例高達99%，顯示絕大多數原物料與零組件皆來自本地供應商。除了有助於縮短供應鏈時程、提升溝通效率、降低物流風險，同時也能強化與當地產業的合作關係，促進本土產業發展。展現正能量運動高度重視本地供應鏈的穩定與支持，採購模式穩健且具備在地化優勢。

正能量智能: 2023年，台灣（當地）供應商佔比達76.04%，2024年進一步提升至82.21%，大陸地區的採購比重也從7.18%顯著增加至13.39%，隨著市場變化及區域優勢，美國的採購比重則呈現快速下降，從2023年的15.61%大幅下滑至2024年的2.42%。整體而言，正能量智能的採購策略不僅展現出對本地及亞洲區域供應鏈的深化，也檢視並調整國際採購比例，展現穩健而前瞻的經營佈局。

公司別	地區	112年度	1123年度
正能量智能	當地(台灣)	76.04%	82.21%
	大陸	7.18%	13.39%
	美國	15.61%	2.42%
	其他	1.17%	1.98%
	總計	100%	100%

4.09.4 供應商分級管理

正能量運動每季進行供應商績效回顧，並更新分級結果：

- 對A級供應商提供獎勵方案（如增加曝光機會，促銷活動，更多的訂單）
- 對B級供應商提供改善建議，幫助提升其各項品質
- 對C級供應商進行限縮合作範圍、警告或淘汰以及計畫替代商品(廠商)方案

4.09.5 供應商評鑑與風險管理

正能量智能一貫重視供應鏈品質與營運韌性，現行供應商評核（評鑑）制度，涵蓋供貨能力、工程技術能力、生產能力、品管制度等構面，由相關部門專責人員依據標準化評核表逐項評分，確保合作夥伴具備穩定、可靠與持續改善的能力(GRI 2-6, 204-1)。根據制度規範，合格供應商須總得分達70分以上且各項評分不可有「極差」等級，未達標者將列為重點追蹤或不合格，以保障公司供應鏈之品質與安全(GRI 308-1, 414-1)。

正能量運動供應商評鑑制度，評估內容及比重

- 品質（30%）：不良率、退貨率，交貨錯誤率
- 成本（30%）：價格競爭力及付款條件
- 交期（20%）：準時交貨率及急單處理能力
- 服務（10%）：回覆速度、客訴或瑕疵品處理能力
- 發展潛力（10%）：新產品研發能力、品牌經營能力及永續經營表現

參考評鑑制度：C: 60~70分, B: 71~80. A: 80以上

因應永續發展（ESG）趨勢與企業責任，2025年度起，公司將進一步強化供應商評核內容，除既有質量、技術與管理指標外，將規劃逐步納入環境（Environment）、社會（Social）面向，包括供應商的環保作為、能源管理、廢棄物處理、勞工權益、職業安全、社區關懷等(GRI 308-1, 414-1)。藉以建立完善的永續供應鏈管理流程，正能量智能不僅確保產品與服務的優良品質，更攜手供應商共同實踐企業永續發展的使命。

4.09.6 供應商檢舉管道及流程

正能量智能對於內部採購及供應商異常狀況，即時反映反映問題，並透過高階主管的協同監督來確保案件處理的效率與透明度。

正能量運動已建立起完善的檢舉與客服管道。無論顧客還是供應商，都能透過客服信箱主動反應品質疑慮，涵蓋標準化的品質客訴處理流程（SOP），由高階主管與主責單位同步接收，迅速處理與改善。同時，設定每月客訴案件的數量目標，有效促進品質持續進步。此外，對新進同仁也有明確的教育訓練安排，確保全員熟悉流程並落實執行。

品質客訴處理流程（SOP）

Step 1：接收客訴

- 傾聽顧客的敘述，不打斷、不辯解。
- 使用「同理+確認」話術，例如：
「了解您遇到的狀況，真的造成您的困擾，很抱歉。」
- 立即紀錄（顧客姓名、聯絡方式、購買時間、商品資訊、問題描述、顧客期待）。

Step 2：分類與判斷

將案件分類為：

- 商品瑕疵（例：鞋底脫膠、服飾髒污）
- 服務問題（例：員工態度不佳、出貨延遲）
- 物流與包裝問題（例：運送破損、少寄/錯寄）

Step 3：初步回應（即時安撫）

- 若能當場解決（如換貨/補寄）→ 立即處理。
- 若需時間查詢 → 告知「處理時程」，通常 24 小時內回覆進度。
- 給予「誠意補償」選項（視案件嚴重性）：購物金、折扣券、免費維修服務。

Step 4：進一步處理

- 商品問題 → 交由採購/供應商判斷是否屬製造瑕疵。
- 物流問題 → 通報物流，並立即補寄或退款。
- 服務問題 → 由主管與同仁了解過程，並對顧客致歉。
- 重大案件 → 上報管理層，並研擬公關回應。

Step 5：結案與回覆

- 向顧客回覆最終處理結果（電話/簡訊/Email/社群私訊）。

整體而言，正能量智能處於管理流程精進與智能化導入的過渡階段，重視問題預防與持續改善；而正能量運動則已建立標準化的回饋機制，在品質與服務之間展現企業推動永續管理、強化利害關係人保障上的積極作為。

4.10 內控內稽

1.內部稽核組織編制

本公司設有內部稽核單位,直接隸屬董事會(組織圖詳下方)

2.內部控制制度

- 依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立財務及非財務資訊的管理相關內部控制制度
- 永續資訊之內控作業程序業經民國一一三年十一月六日經董事會通過後，納入內部控制制度。
- 要求各單位、子公司及員工遵循法令與公司政策規章，並進行年度內控自評。

3.風險評估:

內部稽核每年以執行風險評估，包含財務及非財務面向，衡量對象包含全球重要營運據點。財務面向之評估包含營收、費用、利潤等趨勢變化；非財務面向之評估則包含但不限於採購、銷售等各項重要作業循環之控制要點、系統變更、管理團隊異動、內外部專家意見等。內部稽核針對風險等級進行評分，再依據衡量結果選定高風險據點或項目進行年度內部查核。

QR code: attach 風險管理政策

4. 稽核運作流程

內部稽核的主要工作包括:

- 依據董事會通過的年度稽核計畫執行各項稽核
- 覆核公司作業程序的內部控制,報告控制設計及實際運作的適當性
- 稽核範圍涵蓋公司所有單位、作業及子公司
- 視需要執行專案稽核或覆核
- 將稽核結果與後續改善方案報告董事會及管理階層
- 在董事會例行會議報告,並於每季與必要時向董事長及營運委員會報告

5. 2024年度工作重點:

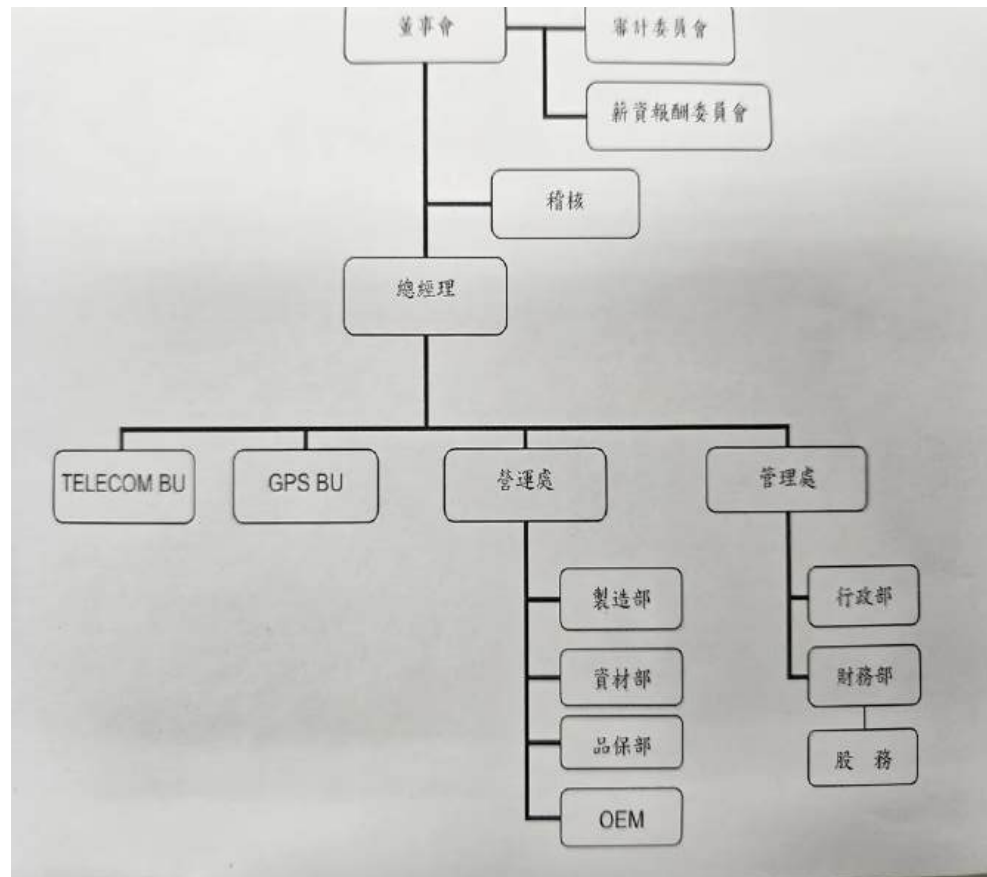
- 依稽核計畫項目作業，依風險高低強化查核。

6. 2024年度執行成果

- 查核稽核計畫項目作業結果尚屬允當，未有重大異常發現。

7.內控自評

本公司各部門透過年度內控自評（Internal Control Self-Assessment）機制，自我檢視相關的業務行為遵循法令與公司的政策及規章，並接受內部稽核單位的覆核，確保執行品質





05 社會面

5.01 人力發展	53
5.02 職業安全及衛生	62
5.03 社區參與	63

05 社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

人權承諾

正能量智能深信尊重人權是企業永續發展的核心價值。本公司嚴格遵守營運所在地的法令規範，特別是依據《勞動基準法》及相關法令訂定內部各項管理辦法及程序。本公司致力於保障員工、客戶及利害關係人的基本人權，並維護社會公益。(GRI 2-23)

適用範疇

正能量智能的人權承諾適用於本公司所有員工、非員工、供應商、客戶及利害關係人。(GRI 408-1), (GRI 409-1), (GRI 411-1)

教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，正能量智能秉持定期及不定期安排員工專職進修與訓的精神，以提高員工專業素養。本公司致力於提供完整且多元的資源，協助同仁持續精進與增加專業知識。113年度尚未落實人權保護相關教育訓練，擬於114年度納入規劃。(GRI 2-24)

溝通平台、減緩及補償措施

正能量智能為確保員工權益與福祉，已設立職工福利委員會，推動各項活動以增進同仁間的互動關係。本公司亦設有退休準備金監督委員會及遵循勞動基準法規定提撥退休金，確保員工退休保障。公司為員工投保勞工保險、全民健康保險及團體保險，妥善照顧員工及眷屬的保險措施。113年度並未發生有具體人權侵害事件。(GRI 2-25)

人權政策說明

人權政策	政策最高決策單位	監督單位	審核頻率	適用對象	調查或溝通機制
勞動基準法及相關法令規定	董事會	管理部	不定期	所有員工、客戶及利害關係人	職工福利委員會

5.01.2 人力結構

5.01.2.1 員工結構

公司目前員工總人數為62人，女性36人（占58%），男性26人（占42%），女性員工數略高於男性。

在員工型態分布上，以全職人員為主，共有54人（占總人數87%），其中女性33人（占53%）、男性21人（占34%）。兼職人員則有8人（占總人數13%），其中男性5人（占8%）、女性3人（占5%）。此外，包含晉用一位輕度身障人士。

整體來看，女性在全體員工以及全職職位中佔有較高比重，反映公司在性別多元或促進女性就業方面表現良好。公司人力結構以全職為主，兼職員工比例不高，有助於維持團隊穩定性和長期發展。(GRI 2-7)

項目	男性	女性	總計	女性占比	男性占比	總占比
員工總人數	26	36	62	58%	42%	100%
全職	21	33	54	53%	34%	87%
兼職	5	3	8	5%	8%	13%

5.01.2.2 非員工結構

本公司無非員工之人員駐廠

5.01.3 員工多元包容及平等

正能量智能致力於打造多元包容的職場環境，尊重員工的多元性與差異化需求，並確保所有員工都能獲得公平且有尊嚴的對待 (GRI 405-1)。

截至113年度底，正能量智能全體從業員工總計62人。平均年歲為41.27歲，平均服務年資為9.47年 (GRI 2-7)。在學歷分布方面，碩士7人、大專47人、高中6人、其他2人 (GRI 405-1)。

性別平等目標與現況

為落實性別平等的願景，考量產業特性，高階專業女性人才尋找相對困難，正能量女性董事佔比為14%。公司將持續積極尋找具專業能力的女性董事人選，並推動性別多元化，逐步提升董事會中女性的比例，以實現多元化治理目標 (GRI 405-1)。

本公司在主管與非主管兩個職級，均展現良好的性別多元。主管層級部分，男女各有6人，占比各為50%，呈現完全平衡，反映公司對於女性在管理職的重視，並未出現單一性別主導的現象，符合性別平等與共融的企業理念。

在非主管職級，男性有20人，占40%；女性有30人，占60%。顯示女性一般在職位上的參與度更高，基層及中階人員呈現女性主導。這種結構某程度展現公司對於女性人才友善，提供較多工作機會，或吸引較多女性投入相關職位。(GRI 405-1)

綜觀合計，本公司無論是在高階管理或基層員額，均未有明顯單一性別壟斷。主管層性別均衡，基層則略偏女性，這對於推動多元、平等、共融 (DEI) 及符合ESG揭露要求皆具正向意義。同時，更有助於女性職涯發展、升遷制度、職場培力等面向持續關注和優化，進一步鞏固多元友善職場文化。

階級	男性	女性	合計	男性占比	女性占比	合計
主管	6	6	12	50%	50%	100%
非主管	20	30	50	40%	60%	100%

新進與離職員工資訊 (GRI 401-1)

本公司持續以招募年輕間接人員為主要人力策略，新進人員幾乎全數集中在30歲以下，顯示組織著重年輕人才引進，以促進企業活力與創新。

30歲以下員工流動情形也較為顯著，無論新進或離職，皆以此年齡層居多，特別是女性離職占比偏高。另在31歲以上甚至51歲以上的資深人員流動極低，反映高齡員工留任度甚佳。整體而言，公司人力結構展現年輕化與穩定並重的特質，有助於組織活力及經驗持續積累。未來將聚焦於年輕人才的職涯培育與留任措施、女性友善政策強化，以及高齡人員經驗傳授機會，持續優化人力資源策略，促進企業的多元永續發展。

Y2023新進員工						Y2024新進員工			
類別	年齡	直接人員		間接人員		直接人員		間接人員	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男性	51歲以上	0	-	0	0%	0	-	0	0%
	31-50歲	0	-	0	0%	0	-	1	13%
	30歲以下	0	-	6	100%	0	-	7	88%
合計		0	0%	6	100%	0	0%	8	100%
女性	51歲以上	0	0%	0	0%	0	-	0	0%
	31-50歲	1	100%	1	20%	0	-	4	57%
	30歲以下	0	0%	4	80%	0	-	3	43%
合計		1	100%	5	100%	0	0%	7	100%
Y2023離職員工						Y2024離職員工			
男性	51歲以上	2	100%	0	0%	0	-	0	0%
	31-50歲	0	0%	0	0%	0	-	0	0%
	30歲以下	0	0%	2	100%	0	-	8	100%
合計		2	100%	2	100%	0	0%	8	100%
女性	51歲以上	2	50%	0	0%	0	0%	0	0%
	31-50歲	2	50%	1	14%	2	100%	4	80%
	30歲以下	0	0%	6	86%	0	0%	1	20%
合計		4	100%	7	100%	2	100%	5	100%

員工多元化 (GRI 405-1)

項目	男性 人數	女性 人數	總人數	男性 占比	女性 占比	總占比
員工總人數	26	36	62	42%	58%	100%
平均服務年資	9.84	9.60	-	-	-	-

註：113年度正能量智能從業員工總計62人，平均年歲41.27歲。

年齡層	男性	女性	合計	男性占比	女性占比	合計
51歲以上	9	5	14	64%	36%	100%
31-50歲	11	23	34	32%	68%	100%
30歲以下	6	8	14	43%	57%	100%

學歷	男性	女性	合計	男性占比	女性占比	合計
碩士以上	6	1	7			100%
大學	19	28	47			100%
高中	0	6	6			100%
高中以下	1	1	2	50%	50%	100%
合計	26	36	62	50%	50%	100%

雇用類型	男性	女性	合計	男性占比	女性占比	合計
全職(非定期契約)	21	33	54	39%	61%	100%
兼職(定期契約)	5	3	8	63%	38%	100%

高階管理階層當地居民雇用比例 (GRI 202-2)

113年度	人數
高階主管人數	12
高階主管為當地人人數	12
比例 %	100%

基層人員標準薪資與當地最低薪資比率 (GRI 202-1)

在基層非主管員工薪資與當地最低薪資的比率皆高於1，以非主管男性員工為例，正能量智能為2.27倍，女性則為1.59倍；正能量運動則分別為1.32倍及1.58倍。顯示公司除符合法規要求外，對基層人員的薪資具一定保障與競爭力，對留才及提升員工福祉具積極意義。兩公司基層非主管員工的性別薪資比分布，正能量智能之男女非主管薪資比為1.43，意即男性明顯高於女性，公司將進一步檢視相關職級、職務內容與晉升機會，強化薪資制度透明度與公平性，避免性別不平等问题，以維護企業永續發展形象，並回應GRI 202-1及SDGs對性別公正的要求。

相對而言，正能量運動之男女非主管薪資比為0.84，代表女性基層員工平均薪資略高於男性。公司也將定期檢視薪資組成並維持公開透明，防止潛在性別歧視風險。此外，無論性別薪資高低，兩家公司皆應持續關注員工報酬結構與平等治理，不僅配合法規，更能提升企業社會責任形象，吸引並留任優秀人才。

企業別	當地最低薪資 (X)	男性非主管薪資 佔X 比例	女性非主管薪資 佔X 比例	男女性薪資比
正能量智能	X	2.27	1.59	1.43
正能量運動	X	1.32	1.58	0.84

歧視事件及改善行動 (GRI 406-1)

正能量智能致力於打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為。公司依循「勞動基準法」及相關法令訂定內部各項管理辦法及程序，以保障員工基本人權 (GRI 406-1)。113年度，正能量智能無發生歧視事件。公司也將持續透過內部培訓提升員工對非歧視與職場不法侵害的認知，確保工作環境的友善與包容性。

5.01.4 員工權益及福利

員工福利

正能量智能深信員工是企業永續經營的核心關鍵，致力於構建安居樂業、多元包容、安全健康的工作環境。本公司秉持人性化管理原則，尊重員工敬業精神，並透過設立職工福利委員會推動各項活動，增進同仁間的互動關係。

本公司提供具市場競爭力的薪酬福利，並依法為員工投保勞工保險、全民健康保險及團體保險，妥善照顧員工及眷屬的保險措施。福利項目包括三節、生日、結婚、生育、喪葬等各項津貼，並定期舉辦健康檢查以促進員工健康。薪酬政策係依據個人能力、對公司貢獻度、績效表現及市場競爭力決定。此外，本公司定期實施環境消毒、消防及公共安全檢查，確保工作環境安全健康。(GRI 401-2)

育嬰假與家庭照顧、復職與留任情形

正能量智能支持員工兼顧家庭責任，並依循相關法規，提供員工育嬰留職停薪制度。(GRI 401-3)

113年度申請育嬰留停人數增加，女性申請者由5人增至8人、符合法規申請者由6人增至10人。兩年度復職率皆達100%，但復職後任職逾12個月之留任率由67%降為50%，雖復職意願高，但長期留任有待提升。本公司亦將持續關注員工育嬰假與家庭照顧平衡性。

項目	性別	112年度	113年度
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	男	1	0
	女	6	10
	合計	0	0
當年度申請留職停薪人數	男	0	0
	女	5	8
	合計	0	0
育嬰留職停薪原應復職人數 (A)	男	0	0
	女	6	9
	合計	6	9
育嬰留職停薪原應復職且復職人數 (B)	男	0	0
	女	6	9
	合計	6	9
復職率 (B/A)	男	0	0
	女	100%	100%
	合計	100%	100%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數 (C)	男	0	0
	女	6	2
	合計	6	2
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數 (D)	男	0	0
	女	4	1
	合計	4	1
留任率 (D/C)	男	0	0
	女	67%	50%
	合計	67%	50%

薪酬公平性

正能量智能致力於落實勞動力平等，並在各營運據點採取具競爭力的薪資福利政策。本公司每年透過薪資調查，衡量市場與同業的薪資水準及總體經濟指標，對同仁薪資做出適當的調整。

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率，以母公司(正能量智能)數據為例進行分析：

112與113年年底，全時非主管職員工人數皆為33人，員工結構穩定。從薪資數據看，113年平均年薪為716千元，較112年平均年薪712千元增長了4千元，成長0.57%；年薪中位數由675千元降至642千元，減少了32千元，降幅約4.8%，113年平均年薪提高，但中位數下降，主要因為部分非主管職員工資調整幅度較大，拉高平均值，致使薪資分布擴展並使低至中位區間人數增加，顯示公司積極調整基層薪酬、以提升薪資合理性。本公司未來將持續關注性別薪酬差異議題，並致力於創造公平的薪酬環境。(GRI 405-2)

非主管職務之全時員工	當年度 (12/31) 員工人數	年薪平均數(單位仟元)	年薪中位數(單位仟元)
112年度	33	712	675
113年度	33	716	642
差異	0	4	- 32
變動%		0.5%	-4.8%

5.01.5 團體協約

正能量智能尊重員工集會與結社自由。截至113年度，本公司未成立工會，亦未簽訂團體協約。(GRI 2-30)

然而，為維繫和諧的勞資關係並保障員工權益，正能量智能已於民國80年8月14日獲科學工業園區管理局核定成立職工福利委員會。該委員會由員工選派委員組成，負責推動各項活動以增進同仁間的互動關係。

本公司亦設有退休準備金監督委員會，依《勞動基準法》規定於民國80年6月6日獲科學工業園區管理局核定成立，並依規定提撥退休金至中央信託局；94年度配合政策實施退休金新制，依法令成立員工個人專戶，依薪資級距提撥6%存入勞保局員工個人專戶，確保員工退休保障。

正能量智能同時提供以下員工福利與溝通管道：

1. 依法為員工投保勞工保險、全民健康保險及團體保險。
2. 舉辦定期健康檢查，注重員工安全健康。
3. 定期及不定期安排員工專職進修與訓練，以提高員工專業素養。

本公司鼓勵同仁協調合作，激勵創新，並致力於創造一個優質的工作環境。截至113年度，未曾發生因勞資糾紛所受損失之情事。本公司透過上述多元機制與措施，確保員工意見能被聽取與回應，並致力於維持穩定、正向的勞資關係。(GRI 2-30)

5.01.6 人才培育與發展

5.01.6.0 人才培育重大主題

項目	內容
重大主題	人才培育
風險／機會衝擊	需要滿足不同部門對於培訓資源的需求
政策承諾	持續推動員工技能提升與職涯發展
行動計畫	建立人才發展政策提升員工培訓深度與廣度提升員工對於培訓的參與程度
113年度績效	正能量運動已導入政府小型人才提升計畫專案安排課程主管平均培訓時數 6小時，非主管6.14小時
114年度管理目標	建立人才發展政策正能量智能著手申請政府人才提升計畫，並由員工參與選課
120年度管理目標	員工對於培訓資源與培訓成效的滿意度提升10%
130年度管理目標	員工對於培訓資源與培訓成效的滿意度提升15%
利害關係人溝通	於內部刊物、年報揭露培訓成果

5.01.6.1 人才培育

- 員工教育訓練 (GRI 404-1)
 - 員工教育訓練總時數在全職務人員（主管、非主管）維持高標準，2024年主管總時數雖與去年持平，但非主管更微幅上升，顯示企業持續重視基層人員培訓，推動知識普及與技能升級。
 - 女性參與教育訓練的時數穩定且明顯高於男性，尤其非主管女性在2024年訓練時數達227小時，遠超男性的80小時。反映企業積極落實性別平等，鼓勵女性員工主動參與及自我提升。
 - 員工每年接受訓練的平均時數2024年均較2023年提升（主管由4.05小時降至3.86小時，非主管由7.07小時微幅成長至7.49小時），整體顯示，企業願意投入更多資源在管理者的成長，也維持基層員工培力。
 - 培訓活動覆蓋範圍擴大，各部門參與度高，培育正向學習氛圍，提升團隊凝聚力。

統計/年度	職務	2023年			2024年		
		男	女	合計	男	女	合計
員工依不同職務人數	主管	12	8	20	12	9	21
	非主管	14	28	42	14	27	41
員工教育訓練總時數	主管	14	67	81	15	66	81
	非主管	74	223	297	80	227	307
員工每年接受訓練的平均時數	主管	1.17	8.38	4.05	1.25	7.33	3.86
	非主管	5.29	7.96	7.07	5.71	8.41	7.49

- 過渡協助方案 正能量智能致力於保障員工權益，並依法規提供退休金提撥。13年度尚無針對退休或終止勞雇關係員工的具體個案協助需求 (GRI 404-2)。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

正能量智能致力於提供安全健康的工作環境，並依循職業安全衛生法規，實施職業安全衛生管理。本公司透過風險管理機制，有效辨識、評估、控制並監測各項風險，旨在將風險控制於可承受範圍內，提升全體員工的風險意識。本公司定期實施環境消毒、消防及公共安全檢查。本公司各營運據點的職業安全衛生管理依照同等級的國際標準進行，其管理系統涵蓋適用於所有營運據點之工作者，包含員工、非員工工作者以及供應商與承攬商，確保全面保障其職業安全與健康。各生產據點每年進行內部稽核以自我檢視環境安全衛生的執行成效。(GRI 403-1)

危害辨識、風險評估及事故調查

正能量智能高度重視工作者的安全與健康，秉持事前預防原則，將危害辨識、風險評估與事故調查納入管理。本公司設有風險識別管理程序，透過填寫風險識別管理表，辨識各項業務經營活動或作業程序所涉及之風險，並針對已辨識的風險因子，分析其屬性及其影響程度，評估風險等級及承受度，致力將相關風險控制在可接受的程度。在風險控制方面，公司會根據風險評估結果採取分級管控和改善措施。在新進人員訓練中，本公司強調員工在安全衛生方面的義務與自我保護的重要性，告知所有員工在工作期間如發現立即危險，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。113年度，公司無員工因通報安全疑慮或自行退避而受到懲處的記錄。(GRI 403-2)

工作者對職業安全衛生之參與、諮詢及溝通

正能量智能鼓勵工作者參與職業安全衛生管理，並透過溝通機制確保其意見獲得考量。本公司依據職業安全衛生管理辦法，致力於確保員工在工作場所的安全，除了制定職業安全衛生政策外，更要求各營運據點嚴格落實，確保公司員工在工作時不會暴露於危險環境中。(GRI 403-4)

職業安全衛生之教育訓練

為確保每位工作者熟知職業安全衛生法規，以及本公司安全衛生管理機制，正能量智能定期提供職業健康與安全相關教育訓練。113年度公司總訓練人次為75人次，總訓練時數為265小時，這些數據為所有訓練項目加總，非單指職業安全衛生訓練。本公司透過此類培訓，旨在導入公司之安全衛生健康文化與觀念。(GRI 403-5)

職業健康服務與健康促進

正能量智能始終將員工的健康與安全置於首位，並提供相關職業健康服務與健康促進活動。本公司將逐步規劃定期舉辦健康檢查，以注重員工安全健康。(GRI 403-3, GRI 403-6)

5.02.2 職業傷害

無

5.03 社區參與

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

擬於114年度陸續規畫當地的支援服務。



06 環境面

6.01 氣候變遷	65
6.02 溫室氣體排放	67
6.03 能源管理	68
6.04 水資源管理	69
6.05 廢棄物管理	70

06 環境面

6.01 氣候變遷

6.01.0 氣候變遷重大主題

重大主題	氣候變遷管理
風險／機會衝擊	氣候政策尚未制度，無法應對氣候變遷相關政策，影響長期競爭力
政策承諾	承諾減緩氣候變遷對公司的衝擊
行動計畫	響應政府減碳倡議，建立減碳目標，穩定控制溫室氣體排放
113年度績效	舉辦溫室氣體盤查的基礎教育訓練與宣導1場
114年度管理目標	完成溫室氣體盤查報告書建立氣候政策
120年度管理目標	溫室氣體排放密集度年降1%
130年度管理目標	維持碳溫室氣體排放密集度年降1%
利害關係人溝通	官網發布氣候政策以及減碳成效

6.01.1 氣候監督及治理架構

正能量智能將永續發展視為公司責任。董事會已於113年度董事會會議中，增訂「永續資訊之內控作業程序」，負責監督永續資訊的揭露與管理。本公司風險管理辦法目的在於有效辨識、分析衡量、控制處理、持續監測各項風險，將風險控制於可承受程度，以確保風險管理的有效性、完整性及效益最佳化。(GRI 2-12, GRI 2-14, GRI 201-2)

6.01.2 氣候策略

全球氣候變遷對正能量智能的營運產生直接影響。例如，受日本大雪事件頻傳影響，日本市場買氣趨緩，導致113年度個體公司稅後淨損增加，顯示極端氣候事件可能對公司營收產生負面衝擊。此外，GPS穿戴裝置整合度日漸提高，受限於公司研發資源與全球氣候變遷，本公司必須積極尋求外部資源協助，以加速產品研發速度，回應市場競爭。

本公司風險管理制度涵蓋策略風險與危險風險。策略風險包括總體經濟情勢變動、產業市場變化、技術發展變革、政策法規變更及競爭者變化。危險風險則包括颱風、地震、洪災、傳染性疾病及水電等公共設施供應中斷。公司致力於將氣候變遷議題納入營運考量，並將提升健康與綠色永續環保視為公司轉型的重要齒輪。(GRI 201-2)

6.01.3 氣候相關風險鑑別、評估與管理

在環境保護方面，正能量智能的產品製程目前並無環境污染情形，也未曾因此遭受損失或處罰。公司秉持環境保護的義務，除遵循政府各項環保法規外，亦積極配合科學工業園區管理局的污染防制措施。(GRI 201-2)

6.01.4 指標目標

正能量智能致力於提升能源使用效率，並將此概念融入日常營運與生產行為中。為減少電力消耗，辦公室推行夏日空調溫度設定為26度，並採用節能LED T8燈具，設定午休及下班關燈機制。在資源利用效率方面，公司鼓勵員工自行攜帶杯具、便當盒及環保筷以減少紙餐盒使用；信封與牛皮紙袋重複作為內部公文傳遞袋；影印機與印表機使用過的碳粉盒交由原廠商回收處理，並採用環保碳粉。此外，公司導入政府公文電子交換機制，以節省紙本作業與郵資成本。

本公司113年度在溫室氣體排放盤查作業尚未完整，目前僅針對水費、電費、公務車進行簡易盤點。由於本公司非屬製造業，碳排放量並未造成熱點風險，為響應政府淨零政策，本公司以年減1%的目標持續努力。(GRI 201-2, GRI 305-5)

6.02 溫室氣體排放

範疇1為公務車直接排放，兩年均為1.34噸，無重大增減變化。

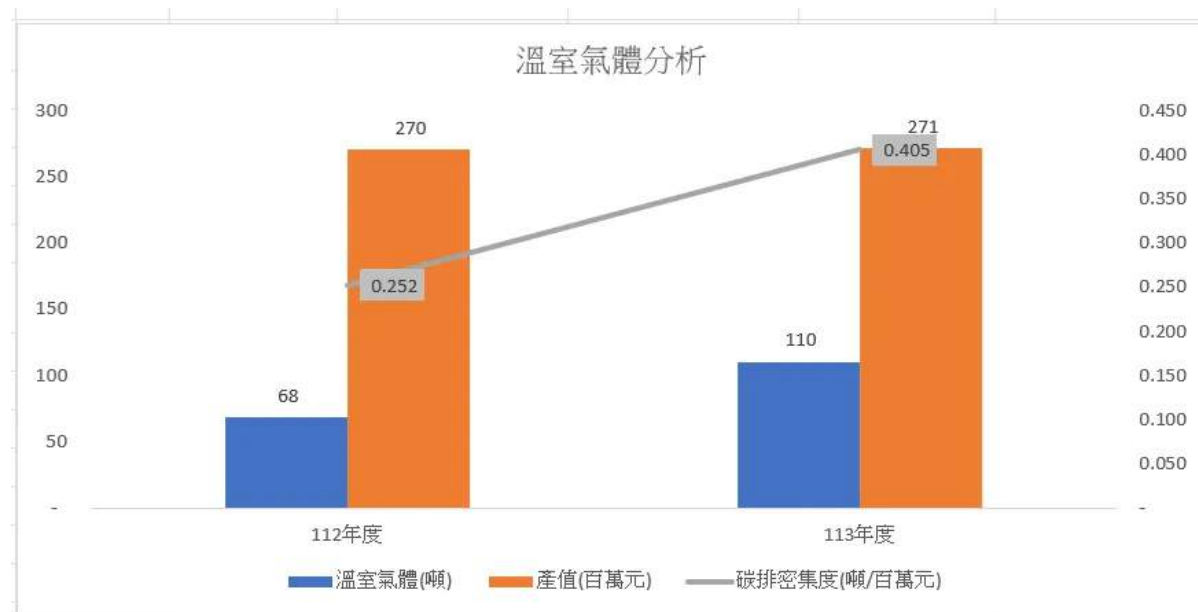
範疇2排放明顯增加，由112年度的66.78噸躍升至113年度的108.52噸，年增幅度高達41.74噸，差異率達63%。

113年度總計排放109.86噸，相較於前一年68.12噸，大幅增加41.74噸，增幅達61%。

碳排放密集度，每百萬元產值碳排放由0.25噸提升至0.41噸，顯示單位價值的環境負荷變重，碳效率下降。

本公司在提高營收的同時，也將積極找出溫室氣體排放熱點，加強節能管理，推動節約用電措施。同時，在114年度持續關注各項指標，確保碳排績效回歸正軌，以符合永續環保與ESG揭露要求。

溫室氣體數據分析表	單位	112年度	113年度	差異	差異%
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	噸	1.34	1.34	-	0%
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	噸	66.78	108.52	41.74	63%
305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	噸	-	-	-	0%
總計	噸	68.12	109.86	41.74	61%
營收總值	百萬元	270	271	1.00	0%
單位能源使用	噸/百萬元	0.25	0.41	0.15	61%



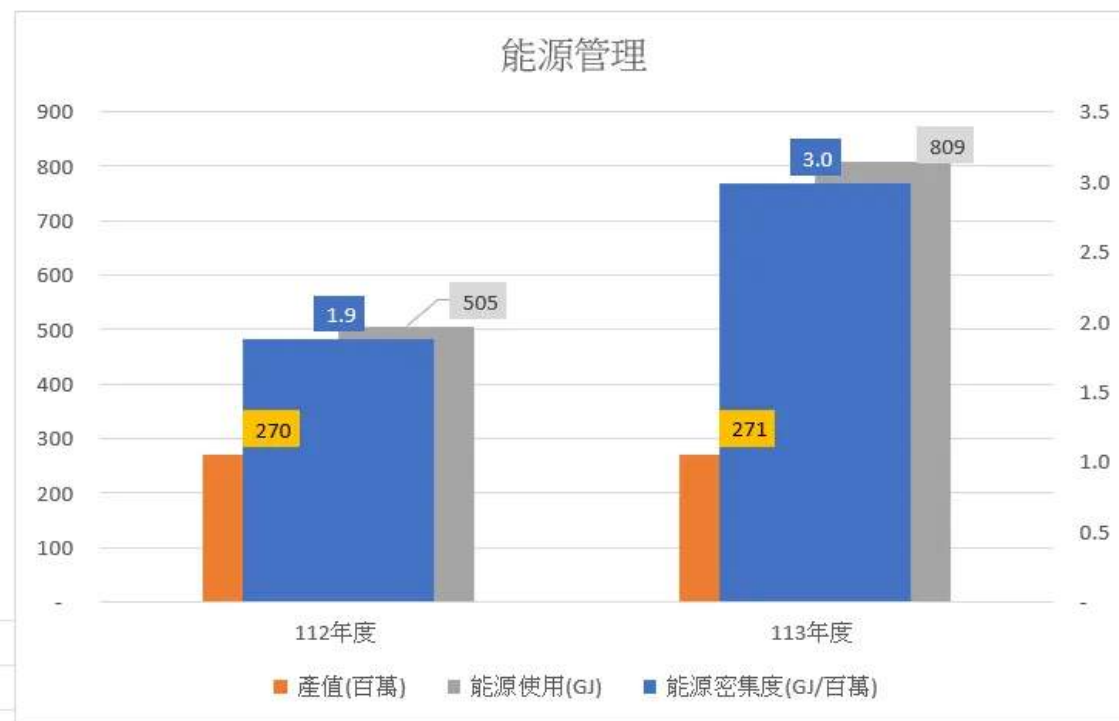
6.03 能源管理

本公司112及113年度的能源使用資料包括公務車燃料（汽柴油）及場所用電。燃料部分主要用於公務車行駛，過去兩年皆維持在19.30 GJ，數據穩定，反映出公司在公務用車調度與能源管理上表現良好，能有效控管交通能源消耗，落實節能政策。

辦公用電則為能源使用成長的主要來源。113年度用電量達到789.24 GJ，較112年度的485.65 GJ增長63%，總能源使用上升到808.54 GJ，年增率為60%。單位產值的能源密集度也從1.9 GJ／百萬元提升至3.0 GJ／百萬元。由於正能量的電費採廠區分攤計算，可能與分攤比例異動有關，本公司將於114年度進一步追查分析並予以改善，確保數據品質來源是正確的，再予以分析改善。

公司能源結構單純，用能軌跡清楚，針對數據差異的部分，公司將深入分析能源消耗變動原因，優化辦公室用電管理、提升設備能效，並倡議節約用電，以提升產值的能源使用效率，強化環境面向的永續治理。同時，將持續控管異常，強化內部稽核與數據品質，確保ESG報告反映公司對能源永續與管理責任的落實。

能源管理	能源類別	單位	112年度	113年度	差異	差異%
302-1 組織內部能源消耗量	A 燃料消耗	GJ	19.30	19.30	-	0%
	a2 柴油	GJ	19.30	19.30	-	0%
	B 購買電力	GJ	485.65	789.24	303.59	63%
	b2 來自非再生能源	GJ	485.65	789.24	303.59	63%
	總計	GJ	504.95	808.54	303.59	60%
營收總值 (產值)		百萬元	270	271	1.00	0%
單位能源使用		GJ/百萬元	1.9	3.0	1.11	60%

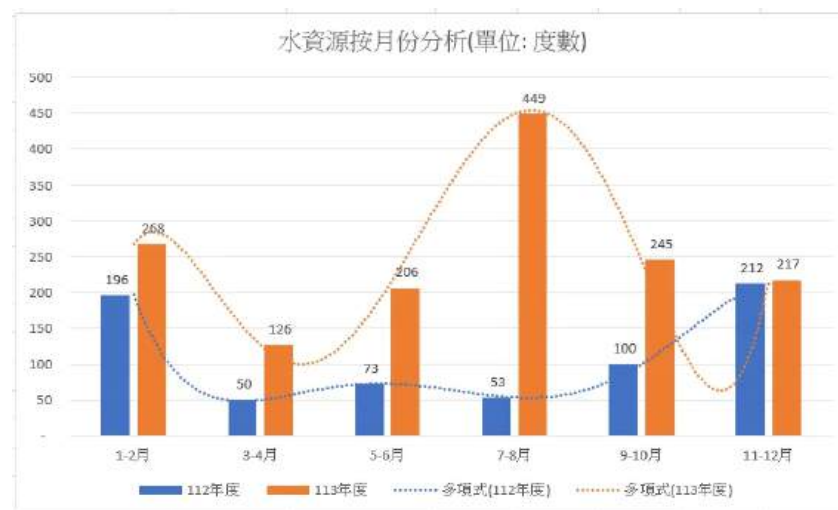
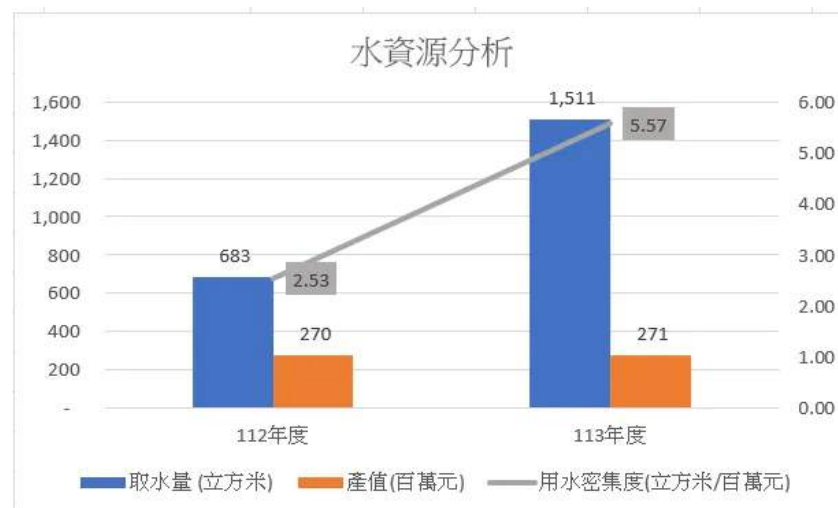


6.04 水資源管理

水資源管理成效與異常檢討

112年度的用水量為683立方米，到了113年度攀升至1,511立方米，增加幅度達827立方米，年增長率高達121%。進一步觀察各月份數據，發現113年7-8月用水量激增至449立方米，為全年中最高點，1-2月與3-4月的用水也較前一年同期明顯提升。用水密集度（每單位產值用水量）來看，112年度的密集度為2.5，113年度大幅升至5.6，增加了3.1。由於正能量的水費計採廠區分攤計算，可能與分攤比例異動有關，本公司將於114年度進一步追查分析並予以改善，確保數據品質來源是正確的，再予以分析改善。

指標名稱	單位	112年度	113年度	差異	差異%
303-3取水量-自來水	立方米	683	1,511	827	121.05%
303-4排水量-排放至污水處理設施	立方米	683	1,511	827	121.05%
303-5耗水量	立方米	-	-	-	0.00%
營收總值(仟元)		270	271	1.00	0.37%
單位能源使用(產值)		2.5	5.6	827.3	-



未來精進作為與114年度檢討計畫

針對上述異常，我們將於114年度啟動數據品質強化專案，重點包括：

- 完善用水數據收集機制，明確區分取水、排放、回收各環節，並進行定期核對，提升資料正確性。
- 設立異常用水預警機制，當月度用水量明顯異常時，立即啟動溯源檢討，確認是否為操作或抄錄失誤，或有實際管理改善空間。
- 定期檢驗及維護計量裝置，確保所有水表及相關設備正常運作，避免因硬體故障造成誤報。
- 深入盤查113年度用水高峰原因，並檢討未來節水與管理策略，如引入循環用水、推動節水專案。

面對用水數據顯示的結構性異常，我們秉持誠實揭露、持續改善原則，將水資源管理作為永續發展的重點課題，藉由完善數據治理，提升環保管理效能，並符合ESG報告的透明揭露要求。未來，相關檢討結果與改善措施將持續公開於年度永續報告書中，接受利益關係人監督與建議，持續向「企業永續經營」目標邁進。

6.05 廢棄物管理

在廢棄物回收與處理方面，皆依照環保法令規定辦理。



07 附錄

7.01 GRI	72
7.02 氣候相關	83
7.03 SDGs	85
7.04 TCFD	88
7.05 SASB	91

7.01 GRI

使用聲明	正能量智能(股)公司已依循 GRI 準則報導 113 年 1 月 1 日至 12 月31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無



7.01.1 GRI 2

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	5
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	7
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	7
		1.03.6 永續報告之責任單位	8
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	7
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	7
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02.2 活動、價值鏈和其他商業行為, 4.09.1 價值鏈	6、45

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	54
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	54
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展治理架構, 2.03.2.1 成員及多元化	11、15
		2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	20
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	17
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	18

7.01.1 GRI 2

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	12
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展治理架構	11
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	12
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避, 4.05 風險管理	18、35-38
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形、3.04 重大主題之管理	11、26
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	13
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	12

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	18
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	18
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	18
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	10
		2.02 推動永續發展機制	11

7.01.1 GRI 2

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-23	政策承諾	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範, 4.05 風險管理、4.05.2 法規遵循4.06 資訊安全, 5.01.1 人權政策與承諾	32、35、38、39、53
2-24	納入政策承諾	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範, 4.05 風險管理, 4.05.2 法規遵循, 4.06 資訊安全, 5.01.1 人權政策與承諾	32、35、38、39、53
2-25	補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制	34
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制	34
2-27	法規遵循	4.05.2 法規遵循, 6.04 廢棄物管理	38

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-28	公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織	41
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	22
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	60

7.01.2 GRI 3

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
重大主題			
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	23
3-2	重大主題列表	3.02 決定重大主題的流程	23
3-3	重大主題管理	3.03 重大主題之管理	26
		3.04 重大主題對於價值鏈的衝擊	27

7.01.3 GRI 200

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
經濟面			
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	29
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01.2 氣候策略	65
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.02 確定給付制義務與其他退休計畫	30
201-4	取自政府之財務援助	4.03 取自政府之財務援助	30

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
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	5.01.3 員工多元包容及平等	58
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.3 員工多元包容及平等	57
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	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	尚待評估
203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	尚待評估

7.01.3 GRI 200

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.09.3 供應商管理	47
GRI 205：反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.2 反貪腐機制	33
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03.2 反貪腐機制	33
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03.2 反貪腐機制	33
GRI206：反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03.3 反競爭行為	34

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 207：稅務 2019			
207-1	稅務方針	4.02 稅務	31
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.02 稅務	31
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.02 稅務	31
207-4	國別報告	4.02 稅務	31



7.01.4 GRI 300

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
環境面			
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03能源管理	68
302-2	組織外部的能源消耗量		未執行
302-3	能源密集度	6.03能源管理	68
302-4	減少能源消耗	6.03能源管理	68
GRI 303：水與放流水 2018			
303-1	共享水資源之相互影響	6.04 水資源管理	69-70
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.04 水資源管理	69-70
303-3	取水量	6.04 水資源管理	69-70
303-4	排水量	6.04 水資源管理	69-70
303-5	耗水量	6.04 水資源管理	69-70

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02溫室氣體排放	67
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02溫室氣體排放	67
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02溫室氣體排放	67
305-4	溫室氣體排放強度	6.02溫室氣體排放	67
305-5	溫室氣體排放減量	6.02溫室氣體排放	67
305-6	破壞臭氧層物質的排放		未產生

7.01.4 GRI 300

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.05 廢棄物管理	70
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05 廢棄物管理	70
306-3	廢棄物的產生	6.05 廢棄物管理	70
306-4	廢棄物的處置移轉	6.05 廢棄物管理	70
306-5	廢棄物的直接處置	6.05 廢棄物管理	70
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.09 供應商評鑑與風險管理	48
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.09 供應商評鑑與風險管理	48

7.01.5 GRI 400

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	61
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6 人才培育與發展	61
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展	61
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1 成員及多元化	15
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.3 員工多元包容及平等	58
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3 員工多元包容及平等	無此情事

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 408：童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	53
GRI 409：強迫或強制勞動 2016			
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.01.1 人權政策與承諾	53
GRI 413：當地社區 2016			
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.03 社區參與	尚未執行
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	5.03 社區參與	尚未執行

7.01.5 GRI 400

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.09.5 供應商評鑑與風險管理	48
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.09.5 供應商評鑑與風險管理	48
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.08.1.2 顧客健康與安全評估作業	42
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.08.1.2 顧客健康與安全評估作業	42

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.08.2 行銷與標示	43
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	43
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	43
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.06.2 客戶隱私保護	40

7.02 氣候相關

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
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。	6.01 氣候變遷	65-66
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)。	6.01 氣候變遷	65-66
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	65-66
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。	6.01 氣候變遷	65-66

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
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。	未使用	
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。	6.01 氣候變遷	65-66
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	未使用	65-66

7.02 氣候相關

GRI編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
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。	未使用	65-66
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02 溫室氣體排放	67
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	未使用	
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02 溫室氣體排放	67

7.03 SDGs

編號	SDGs 目標	公司具體行動	對應章節	頁碼
SDG1	消除貧窮	分配給員工、成本、費用及其他各方利害關係人總計達 279,135仟元	4.01 經濟績效	29
SDG3	良好健康與福祉	無員工因通報安全疑慮或自行退避而受到懲處的記錄積極參與路跑協會活動	5.02 職業安全及衛生 4.07 參與各類社團組織	62、41
SDG4	優質教育	導入政府小型人才提升計畫專案，主管平均培訓時數為 6小時，非主管平均培訓時數為 6.14小時	5.01.6 人才培育與發展	61
SDG5	性別平等	女性主管比例達 50%	5.01.3 員工多元包容及平等	55
SDG6	潔淨水與衛生	使用後的廢水皆經由廢水處理設施處理	6.04 水資源管理	69-70
SDG7	可負擔潔淨能源	推行辦公室夏日空調溫度設定為 26度，並採用節能 LED T8燈具	6.01.4 指標目標	66

7.03 SDGs

編號	SDGs 目標	公司具體行動	對應章節	頁碼
SDG8	尊嚴就業與經濟成長	針對職業健康與安全相關教育訓練的總訓練人次為 75人次，總訓練時數為 265小時 育嬰假復職率皆達 100%	5.02.1 職業安全衛生之教育訓練 5.01.4 員工權益及福利	62、59
SDG9	產業創新與基礎建設	戰略轉型為運動事業整合平台，並在科技創新和產品研發方面投入資源	2.01 永續發展策略	10
SDG10	減少不平等	晉用 1位輕度身障人士	5.01.2.1 員工結構	54
SDG11	永續城市與社區	正能量運動積極參與路跑協會活動，協辦路跑活動並投入志工參與，結合企業資源推廣健康生活	4.07 參與各類社團組織	41
SDG12	責任消費與生產	取得 ISO 9001 認證，確保嚴格的品質檢驗和流程優化	4.08.1 顧客健康與安全	42

7.03 SDGs

編號	SDGs 目標	公司具體行動	對應章節	頁碼
SDG13	氣候行動	設定午休及下班關燈機制，並鼓勵員工減少一次性用品使用	6.01.4 指標目標	66
SDG16	和平、正義與健全制度	董事會已於113年度增訂「永續資訊之內控作業程序」，強化永續資訊揭露與管理	2.02.1 推動永續發展治理架構	11
SDG17	夥伴關係實現目標	積極發展虛擬運動體驗，結合3D/XR、感測技術與運動社群	1.02.02 價值鏈	6

7.04 TCFD

TCFD 核心要素	揭露內容	對應章節	頁次
一、治理 (Governance)			
TCFD 1(a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	董事會通過永續資訊內控程序，董事成員參與氣候變遷課程。	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估； 2.03.1.3 對永續發展之持續進修；	12, 13
TCFD 1(b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	永續發展為各部門共同責任；風險管理小組推動監督；業務執行單位直接辨識評估風險。	2.02.1 推動永續發展治理架構； 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果；4.05.1 風險管理機制	11, 12, 35
二、策略 (Strategy)			
TCFD 2(a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	氣候變遷為六大重大主題，完成基本溫室氣體盤查，年減碳1%。	6.01.2 氣候策略	65
TCFD 2(b) 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	強化運動平台推展轉型策略 風險管理制度涵蓋氣候變遷。	1.02.01 公司簡介 6.01.2 氣候策略	5、65
TCFD 2(c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括2°C 或更嚴苛的情境）。	承諾2025年全面強化供應鏈韌性； 風險管理納入氣候變遷、供應鏈中斷等新興風險； 董事會每年檢討策略。	2.02.1 推動永續發展治理架構； 4.05.1 風險管理機制	11、35

7.04 TCFD

TCFD 核心要素	揭露內容	對應章節	頁次
三、風險管理 (Risk Management)			
TCFD 3(a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	制定風險管理辦法；氣候變遷列營運風險。	4.05.1 風險管理機制	35-37
TCFD 3(b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程。	設氣候變遷年減碳1%目標；辦公室空調26度、LED燈、午休關燈；推E化及碳粉盒回收。	6.01.0 氣候變遷重大主題； 6.01.4 指標目標	65-66
TCFD 3(c) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	以「風險管理辦法」為依據，涵蓋氣候風險；董事會每年至少檢討成效，永續資訊已納內控。	4.05.1 風險管理機制； 6.01.1 氣候監督及治理架構	35、65
四、指標與目標 (Metrics and Targets)			
TCFD 4(a) 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	溫室氣體、能源、用水密集度；辦公室空調26度、LED燈；	6.01.4 指標目標； 6.02 溫室氣體排放； 6.03 能源管理； 6.04 水資源管理	66、68-70

7.04 TCFD

TCFD 核心要素	揭露內容	對應章節	頁次
TCFD 4(b) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	範疇1排放 1.34噸； 範疇2排放108.52噸； 總排放109.86噸，	6.02 溫室氣體排放	67
TCFD 4(c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	113年已辦盤查基礎訓練1場。 114年目標完成盤查與政策，年降1%；	2.01 永續發展策略； 6.01.0 氣候變遷重大主題	10、65

7.05 SASB主題

SASB大類：科技與通訊（Technology & Communications）

SASB中類：科技（Technology）

SASB行業：硬體（Hardware）

SASB編碼：TC-HW

主題	會計指標說明	代碼	說明	頁碼
產品安全	說明資料安全風險鑑別管理	TC-HW-230a.1	正能量智能透過董事會監督，由管理處制定資安政策，確保資料機密性、完整性與可用性。公司將資訊安全視為重大風險，採防火牆、定期備份、嚴格權限管理及資安培訓（113年度56小時）等措施防範，113年度無重大資安事件或客戶隱私投訴	39-40
員工多元任用	員工性別/多元組成百分比	TC-HW-330a.1	女性比例 58% 男性比例 42%	55
產品生命週期管理	IEC 62474物質產品收入百分比	TC-HW-410a.1	不適用	

7.05 SASB主題

主題	會計指標說明	代碼	說明	頁碼
	符合EPEAT標章產品收入百分比	TC-HW-410a.2	不適用	
	能效認證產品收入百分比	TC-HW-410a.3	不適用	
	回收報廢電子產品重量及回收率	TC-HW-410a.4	小於1噸	
供應鏈管理	Tier 1供應商設施合規稽核比例	TC-HW-430a.1	尚未執行，預計114年度著手研擬	
	Tier 1供應商不合規及改進率	TC-HW-430a.2	尚未執行，預計114年度著手研擬	
原材料採購	關鍵材料風險管理說明	TC-HW-440a.1	不適用	