



正能量智能股份有限公司

EMPOWER TECHNOLOGY CORPORATION.

2025

永續報告書

ESG REPORT

連結世界 · 智能未來 · 共創永續

CONNECTING THE WORLD
EMPOWERING A SUSTAINABLE FUTURE



精準定位
PRECISION
POSITIONING



無線連結
WIRELESS
CONNECTIVITY



永續創新
SUSTAINABLE
INNOVATION

共創價值
SHARED
VALUE



目錄

CH1 關於正能量

1.00 企業亮點	3
1.01 經營者的話	4
1.02 關於本公司	6
1.03 報告書資訊	9

CH2 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

CH3 利害關係人與重大議題

3.01 利害關係人議合	16
3.02 決定重大主題的流程	17
3.03 重大主題之列表	20
3.04 重大主題之管理	21
3.05 重大主題對於價值鏈的衝擊	22

CH4 治理面

4.01 經濟績效	23
4.02 稅務	26
4.03 誠信經營	27
4.04 溝通管道及申訴機制	29
4.05 風險管理	30
4.06 資訊安全	33
4.07 參與各類社團組織	33
4.08 產品管理	33
4.09 產品行銷發展	37
4.10 供應商管理	38
4.11 客戶關係管理	41
4.12 內控內稽	43

CH5 社會面

5.01 人力發展	45
5.02 職業安全及衛生	59
5.03 社區參與	61

CH6 環境面

6.01 氣候變遷	62
6.02 溫室氣體排放	68
6.03 能源管理	69
6.04 水資源	70
6.05 廢棄物管理	72

CH7 附錄

7.01 GRI	73
7.02 SASB	78
7.03 TCFD	79
7.04 氣候相關資訊	80
7.05 SDGs	81



CH1 關於本公司

1.00 企業亮點

環境

全面導入無鉛製程

社會

高階主管來自當地比例**100%**

零職災工傷事件

員工滿意度**7.25分**(滿分10分)

客戶滿意度**84分**(滿分100分)

完成人權盡職調查

治理

取得ISO 9001

導入RBA供應商問卷

完成誠信經營培訓



1.01 經營者的話

總經理的話

各位關心正能量的夥伴、股東及利害關係人，大家好：

01 誠實面對，穩健前行

2025 年對正能量而言，是充滿挑戰的一年。合併營收淨額為新台幣 268,119 仟元，較前一年度微幅減少 3.80%；受匯率波動、日本市場同質性產品競爭加劇、新世代商品上市時程不如預期，以及全球氣候變遷影響運動消費行為等多重因素交織，公司稅後淨損為新台幣 13,843 仟元。我必須誠實地說，這個成績並非我們所樂見，但正因為如此，更堅定了我與團隊加速轉型、改善營運的決心。然而，在挑戰之中亦有亮點。114 年營業毛利較前一年度成長 11.23%，顯示我們在產品結構調整與成本管控上已見初步成效；光載分散式天線系統在台灣市場維持穩定出貨，胎壓產品銷售量穩定維持三萬顆以上，GPS 穿戴裝置亦持續深化與品牌客戶的合作。這些都是團隊一步一腳印、踏實耕耘的成果。

02 轉型：從製造商到運動整合平台

2025 年是正能量轉型的關鍵年份。自 2023 年收購正能量運動股份有限公司(馬拉松世界)後，我們開啟了從單一運動穿戴裝置製造商，跨入運動事業整合平台的轉型齒輪。2025 年，我們進一步向集團關係企業收購資訊軟體公司(捷誠科技公司)，力求結合集團資源，拓展中長期營運目標。我們的願景是打造一個全方位的運動服務平台：整合線上(網路通路)與線下(實體店面)資源，以馬拉松世界之跑步社群為摹本，建立戶外登山社群及自行車社群，運用資料分析與機器學習，串聯集團內外各項運動數據。同時，因應科技驅動趨勢及政府專案補助，我們規劃發展虛擬運動，將運動結合 3D/XR、動作感知等體感關聯技術，打造具備沉浸互動感的運動體驗，呼應國際奧會「鼓勵虛擬運動發展」的倡議，與年輕族群建立更多連結。

03 永續：我們對這片土地的承諾

作為一家紮根台灣的企業，正能量深知永續經營不僅是法規要求，更是我們對員工、對社區、對環境、對下一代的基本責任。

在公司治理方面，2025 年我們制定了《公司治理實務守則》、《誠信經營守則》及《道德行為準則》，董事會亦通過《人權政策》，將永續發展理念正式納入公司治理架構。我們設置審計委員會及薪資報酬委員會，落實獨立監督；每年定期進行董事會績效評估，2025 年董事會自評整體平均得分 4.20 分（滿分 5 分），展現治理機制的穩健運作。

在環境保護方面，我們於 2025 年首次依據 ISO 14064-1 完成溫室氣體盤查，涵蓋範疇一及範疇二排放，並設定溫室氣體排放密集度、用水密集度及廢棄物密集度每年降低 1% 之減量目標。日常營運中，我們推動公文 e 化、節能 LED 照明、資源分類回收、碳粉盒原廠回收等具體行動，從每一個小細節實踐對地球的善意。

在社會責任方面，正能量最引以為傲的是我們的團隊。截至 2025 年底，集團員工共 78 人，女性占比達 56.4%，離職率僅 3.8%，展現穩定且多元的職場環境。我們辦理人權盡職調查，涵蓋 14 項核心人權議題，針對員工與供應商分別鑑別關鍵風險並制定補救措施；我們落實同工同酬，基層員工薪資為當地最低薪資之 1.6 至 2.8 倍；我們辦理「職場不法侵害防治課程」，守護每一位同仁的尊嚴與安全。



在社區參與方面，正能量運動(馬拉松世界)與高雄市政府合作推動「走跑高雄 2.0」，吸引 7,524 人參與、累積逾 142 萬筆運動紀錄，將運動的正能量帶入社區的每一個角落。正能量智能亦受邀至大學進行產業專題演講，將實務經驗回饋教育，培育下一代人才。

04 展望未來：以科技驅動健康，以永續創造價值

展望 2026 年，我將帶領團隊聚焦以下方向：

一、深化轉型：

加速運動整合平台建置，整合集團旗下運動品牌資源，以三鐵運動為核心，擴大會員基礎與營運版圖。

二、技術創新：

持續開發高附加價值產品，包括與雷射測距儀連動之高爾夫球鍊、高精度摩托車圈賽計時器、100 米深水下推進器等，並強化 GPS 關鍵技術研發。

三、營運改善：

嚴格管理成本與現金流，提升生產效率與供應鏈韌性，追求損益平衡與獲利成長。

四、永續深耕：

持續落實減碳目標，完善人權盡職調查機制，強化供應鏈永續管理，並逐步提升 ESG 資訊揭露之完整性與透明度。

05 結語

正能量這個名字，對我而言不僅是一個公司名稱，更是一種信念：相信科技可以讓運動更親近、讓健康更普及；相信企業可以在追求營利的同時，善待每一位員工、守護這片土地；相信即使面對挑戰，只要方向正確、腳步堅定，終將迎向光明。

感謝每一位股東的信任、每一位員工的付出、每一位客戶與合作夥伴的支持。正能量的轉型之路才剛起步，我期許自己與團隊，以務實的態度、創新的精神、永續的承諾，為所有利害關係人創造更大的價值。

讓我們一起，用正能量，走出屬於我們的每一步。

正能量智能股份有限公司

總經理 蕭世芳





1.02 關於本公司

1.02.1 公司簡介 (GRI 2-1)

正能量智能股份有限公司

近年公司配合產業與消費趨勢，逐步由傳統通訊及 GPS 硬體製造角色，朝向「科技研發 × 運動科技 × 數位服務」整合發展。2025 年主要營運包含運動用品、GPS、無線寬頻及資訊軟體服務，其中運動用品已占合併營收 72%，顯示公司營運重心正逐步朝健康與運動產業轉型。

在技術發展方面，公司持續投入穿戴式運動應用、GNSS、心率與血氧感測、高度計、陀螺儀、省電 SOC 等技術，並延伸至高爾夫球錶、戶外 GPS 軌跡紀錄器、潛水裝置及賽車紀錄設備等產品，以既有硬體研發及製造能力支援未來運動科技布局。

正能量運動股份有限公司

正能量運動為正能量智能之子公司，正能量智能於 2023 年取得 51.99% 股權，將運動產業正式納入集團中長期發展布局。2025 年正能量運動對集團產生 7,477 仟元之投資效益，較前一年度提升，逐步成為集團健康與運動事業的重要營運平台。

正能量運動以運動商品、運動社群及運動數位服務為主要發展方向，並以「馬拉松世界」既有跑步社群為重要基礎，結合線上網路通路與線下實體營運，逐步串聯跑步、登山、自行車與三鐵等運動領域。

公司的角色不僅是運動商品銷售，更朝向運動整合平台發展，透過會員經營、社群互動、運動數據與內容服務，整合集團內外運動資源。未來亦規劃結合資料分析、機器學習、3D/XR 及動作感知等技術，創造更具互動性與沉浸感的運動體驗。

從集團角度，正能量智能提供科技研發、智慧裝置與數位技術能力；正能量運動則連結運動商品、社群與終端使用者。兩家公司透過「科技 × 運動 × 數據」形成互補，逐步建構集團的智慧運動生態系。

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	1990年成立系通科技股份有限公司，2023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	蕭世芳
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	147,759仟元
員工人數	正能量智能33人 正能量運動45人
公司網址	www.emtgroup.com.tw



1.02.2 活動、價值鏈和其他商業行為 (GRI 2-6)

正能量智能 | 電子通訊與 GPS 產品價值鏈

正能量智能主要從事通訊傳輸設備、無線寬頻產品及 GPS 消費性電子產品之研究開發、生產、銷售、系統安裝及相關技術服務，並提供 OEM 與代工生產服務。主要產品與應用包括 WiFi、光載微波系統、GPS 模組、GPS 軌跡紀錄器及運動用 GPS 裝置等。

2025 年正能量智能集團產品營業結構中，無線寬頻相關產品占 10%、GPS 產品占 15%；公司並持續投入穿戴運動應用、GNSS、感測器、防水、省電 SOC 平台等相關產品與技術研發。

上游 | 零件供應

正能量智能上游以電子零組件及機構材料供應為主，包括 PCB、IC、電晶體、被動元件、連接器及金屬機構料件等。公司透過供應商分散及安全庫存管理，降低關鍵零組件供應中斷風險，維持供貨穩定性與營運彈性。

中游 | 研發與製造

中游為公司核心價值創造環節，涵蓋研發設計、生產製造、SMT、組裝、測試及品質管理。研發端著重感測技術、省電 SOC 平台及 GNSS 晶片應用整合；製造端則透過功能、可靠度及環境測試與品質管控，確保產品性能與品質符合客戶需求。

下游 | 產品應用與客戶

下游主要涵蓋無線通訊、定位導航及運動穿戴電子等應用市場，包括 WiFi、LTE 室內訊號覆蓋、GPS 導航與軌跡管理，以及三鐵運動錶、登山錶、潛水錶、高爾夫球錶等產品；主要服務對象包括品牌客戶、通路商及 OEM/ODM 客戶，提供多元產品與應用解決方案。

正能量智能價值鏈





正能量運動以運動商品銷售、運動社群經營及運動整合服務為主要營運方向，結合線上網路通路與線下實體服務，串聯跑步、登山及自行車等運動領域，逐步建構涵蓋商品、社群與運動服務的整合平台。集團並規劃運用資料分析及數位科技，串聯運動數據與社群資源，持續提升會員服務及運動體驗。公司以三鐵運動為核心打造運動相關平台，整合既有銷售項目及線上、線下銷售網絡，涵蓋跑步、登山、單車等領域。



正能量運動之營運模式，其價值鏈可區分為上游供應、中游營運及下游應用三個主要環節：

上游 | 商品、技術與合作資源

正能量運動之上游主要涵蓋運動用品及相關設備供應商，以及支援數位平台運作之資訊、軟體與技術服務資源。透過供應商及合作夥伴提供商品與服務，形成運動平台營運所需的商品及技術基礎。

中游 | 正能量運動核心營運

中游為正能量運動創造價值的核心環節，涵蓋商品採購與銷售、線上平台營運、會員與運動社群經營、運動數據與內容服務，以及線上與線下資源整合。其中，「馬拉松世界」既有跑步社群亦為集團發展運動整合平台的重要基礎，並逐步延伸至戶外登山及自行車社群。年報亦提出運用資料分析及機器學習串聯運動數據的發展方向。

下游 | 會員、運動族群與消費者

下游主要為使用運動商品、平台及社群服務之會員與一般消費者，包括跑步、登山、自行車及其他運動族群。透過線上網路通路與線下服務接觸消費者，提供商品、資訊、社群互動及相關運動服務，形成持續性的會員關係與運動生態系。年報將此發展方向定位為「跨入運動整合平台，整合運動資源並提供消費者全方面之運動服務需求」。

其他商業行為與關鍵關係人

商業活動	主要內容	關鍵關係人
商品採購與銷售	運動用品及相關產品之採購、選品與銷售	供應商、品牌商、消費者
平台與社群營運	馬拉松世界及相關運動社群、會員服務	會員、運動愛好者、社群使用者
線上/線下通路	網路與實體通路整合	消費者、通路及合作夥伴
數位與資料應用	運動數據整合、資料分析及數位服務	會員、技術合作夥伴
運動生態系合作	串聯跑步、登山、自行車等運動資源	運動品牌、活動合作夥伴、運動社群



1.03 報告書資訊

1.03.1 編制依據

本報告係依循全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 2021 年版 GRI 永續報導準則（GRI Standards）作為主要編製基礎，並參考永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則及氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）。同時，本報告亦遵循財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」之相關要求進行撰寫，藉以完整呈現本公司在企業永續發展之管理作法與績效，並適切回應利害關係人關注議題，各準則之對照情形詳見本報告附錄。

報告原則

- 完整性：揭露對公司營運、財務與永續發展具重大影響之資訊，並涵蓋本公司主要合併個體。
- 可比性：財務與非財務指標採一致的計算方法與統計口徑，以利與前一年度結果進行比較與趨勢分析。
- 準確性與可靠性：各項數據均經內部審查程序確認，以確保資訊揭露之正確性與可依賴性。
- 定期性：本報告每年編製與公開發布，藉由持續性揭露機制追蹤永續績效並回應利害關係人期待。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率（GRI 2-3）

本報告涵蓋期間為2025年1月1日至2025年12月31日。

本公司永續報告書採年度編製，每年發行一次，並以電子形式揭露於公司官方網站，以響應節能減碳與無紙化作業。

本報告前次於2025年8月發行，本次於2026年8月發行，次期報告預計於2027年8月發布。

1.03.3 報告邊界與範疇（GRI 2-2）

正能量智能為集團母公司，旗下包含子公司正能量運動。本公司於2025年8月31日正式完成收購捷誠科技股份有限公司100%股權。考量捷誠科技為年度中後段納入之合併個體，初期對於合併報表不具重大性，為確保盤查數據品質之準確性與統計基準之一致性，本報告書之量化統計邊界暫不包含捷誠科技。然已著手啟動對捷誠科技之數據收集輔導，其完整數據將於2026年報告書正式納入合併揭露。

- 財務數據：經濟價值分配等財務相關資訊，係採用經會計師簽證之合併財務報告數據；除另有說明外，金額單位均為「新臺幣仟元」。
- 環境數據：溫室氣體排放量依循 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準執行盤查所得之數據；水資源與廢棄物等環境資料則由各營運據點依公司制度自行統計後彙整。
- 其他數據：包含員工、職安衛、社會參與等非財務指標，皆係彙總各營運據點依內部管理制度自行統計之資料。

1.03.4 資訊重編（GRI 2-4）

本報告書無資訊重編情事。

1.03.5 外部確信／保證情形（GRI 2-5）

本報告書尚未取得獨立之第三方查驗證機構的確信或保證意見。

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問或需要進一步資訊，歡迎透過以下管道聯繫：

- 聯絡窗口：石小姐
- 電子信箱：hazel@emtgroup.com.tw
- 電話：037585920
- 公司地址：新竹科學園區苗栗縣竹南鎮科中路 31 號 3 樓



CH2 永續經營

2.01 永續發展策略 (GRI 2-22)

正能量智能深信企業的長期價值不僅在於財務績效，更在於對環境、社會及治理的承諾。公司積極將永續發展理念納入經營核心，確立了「ESG+T」中長期永續發展策略，將科技創新（T）作為推動永續發展的核心引擎。公司透過資源整合，並推動健康、綠色、創新和治理優化，致力於與各利害關係人建立誠信互動，共同創造社會共好的永續願景。

ESG+T 中長期永續發展策略：

環境永續（綠色營運與淨零邁向）：實施溫室氣體盤查並設定排放年減 1% 目標，全面推動 e 化降低紙張用量與資源回收；將氣候變遷風險納入管理體系，研擬調適策略以提升氣候韌性。

社會共融（幸福職場與責任供應鏈）：提供多元教育訓練資源以建構職涯發展路徑，落實職安防護與員工健康照顧；持續推動廠區公益捐血與慈善參與，並將永續指標納入供應商管理以打造綠色供應鏈。

公司治理（誠信經營與多元治理）：持續提升董事會性別與專業多元化，以實現多元化治理目標；制定《公司治理實務守則》、《誠信經營守則》及《道德行為準則》，強化公司治理及企業倫理，並將永續發展之理念與相關規範納入公司整體治理架構。

科技創新（軟硬整合與創新藍海）：投入研發費用發展前瞻運動科技，升級低耗電穿戴裝置感測技術；整合線上線下資源打造虛擬運動整合平台，規劃開發高爾夫球錶與深水推進器等創新產品，以擴大市場優勢。

未來展望

正能量智能深信永續發展是企業長期競爭力的核心，未來將積極整合企業內外資源，延伸既有的高頻微波、無線通訊與 GPS 研發製造專長，結合線上及線下資源全面加速多角化經營，打造全方面之運動相關平台，朝全方位的運動事業公司發展。同時，公司積極推動能源、用水及廢棄物逐年減量之低碳政策，並持續投入研發費用加速開發新產品，在誠信經營、多層次資通安全防護及氣候轉型管理框架下，為利害關係人創造長期且穩定的共享價值。





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)

正能量智能為強化企業永續治理及實踐願景與使命，將永續發展融入董事會的策略與營運監督中。董事會負責審議與核定永續發展策略及執行計畫，並監督各項永續發展專案的推動進度。董事會並於2025年3月及11月決議通過《公司治理實務守則》、《誠信經營守則》及《道德行為準則》，將永續發展之理念與相關規範納入公司整體治理架構，作為推動永續發展及持續提升在環境、社會及公司治理面向之永續發展表現。

正能量智能現階段尚未設立專責之企業永續發展委員會，為有效落實董事會之永續決策，董事會於2025年3月決議通過《企業永續發展委員會組織規程》，由各部門主管組成永續發展小組擔任推動永續發展任務，並由財會主管兼任公司治理主管擔任最高管理階層窗口，負責協調各部門推動及落實永續相關作為。



2.02.2 運作情形 (GRI 2-16)

正能量智能為確保永續目標之達成，每年最少一次向董事會報告永續發展工作推動情形，並提出永續發展工作推動計畫及制定短、中、長期指標目標，使董事會能掌握各項永續發展之具體作為，以確保公司營運方向符合永續發展趨勢。

2024年度永續報告書為正能量智能首次編制之首年度報告書，並於2025年8月12日呈送董事會決議通過後對外發布，作為董事會督導永續發展推動情形之具體執行成果。



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 2-9, 2-12, 2-14)

正能量智能董事會為公司最高治理單位，負責指導長期經營策略及永續發展，並負有監督責任。為落實公司治理與強化董事會管理，董事會下設置審計委員會及薪資報酬委員會，以協助董事會履行其監督職責，並且設有公司治理主管，以協助董事執行職務及提供董事所需資料。

正能量智能為實踐企業社會責任，並依經營管理、永續環境及社會關懷等各方面推動公司永續發展策略，每年評估重大永續議題、制定永續發展目標與工作推動計畫並向董事會報告，經董事會核准後發佈相關政策。董事會持續評估永續策略之可行性及檢視推動進展，並在必要時敦促經營團隊進行優化調整，確保永續發展與核心營運高度連結。在永續報告方面，由永續發展小組彙整相關資訊，呈報董事會審核與同意，經董事會核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估 (GRI 2-18)

正能量智能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。為落實公司治理與提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，制定《董事及經理人績效評估辦法》，每年至少執行一次董事會整體、個別董事成員及功能性委員會（包括審計委員會、薪資報酬委員會）的績效評估，評估於年度結束時進行，於次一年度之第一季結束前呈報董事會績效評估結果，並將評估結果揭露於公司年報中。董事會績效評估結果作為遴選或提名董事時之參考依據，個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

正能量智能2025年度董事會、個別董事成員及與功能性委員會績效評估採用內部問卷自評方式，評估期間為2025年1月1日起至12月31日止，績效評估項目及結果如下，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。「2025年董事會績效評估」報告請參閱股東會年報第25頁-26頁。

範疇範疇範疇	評估構面	評分結果 (滿分5分)
 董事會	評估項目包括對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等	4.27/5
 個別董事成員	評估項目包括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等	4.87/5
 功能性委員會	對公司營運的參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等，共26項指標	4.57/5



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，為提升董事及高階主管在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，並增強面對風險之管理能力及強化監督與決策能力，公司積極鼓勵並支持董事參與公司治理、永續發展、風險控管、誠信經營、財會等相關主題課程。

正能量智能現任董事會共有7位董事，2025年全體董事進修時數達69小時，董事詳細進修情形請參閱股東會年報第30頁-31頁。

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)

正能量智能現任董事會由7位具有不同專業背景的成員所組成，包含3位獨立董事(佔比約43%)及1位女性董事(佔比約14%)，其中員工身分董事占比14%，年齡分布自31歲至70歲。董事成員專業領域涵蓋經營管理、領導決策、危機處理，且具產業知識及國際市場觀，其中1位董事具有國際法律專業能力。公司持續推動多元化政策，以性別、年齡、國籍、專業經驗與背景為遴選標準，現任董事會女性董事比例未達三分之一，主要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。未來將積極尋找具專業能力的女性董事候選人，並持續推動性別多元化，逐步提升董事會中女性的比例，實現多元化治理目標。

正能量智能董事會成員的主要學經歷、組成及多元化概況請參閱股東會年報第7頁-10頁及第14頁-15頁。

2.03.2.2 運作情形

正能量智能致力於強化董事會的運作效率與監督職能，透過董事會績效評估、設置公司治理主管及功能性委員會協助董事會職能發揮，積極強化董事會的運作及治理機制。公司董事會至少每季召開一次，檢視公司營運及重大事項，並討論潛在的環境、社會及治理相關議題。2025年度董事會共計召開了4次會議，全體董事成員實際出席率89.29%及委託出席率3.57%，重要決議事項共計24項，所有議決事項，皆無獨立董事表示反對或保留意見之情形。2025年度董事會董事出席率及重要決議事項詳見股東會年報第23頁-24頁。

正能量智能為強化監督永續資訊的揭露與管理，董事會於2024年11月通過增訂《永續資訊之內控作業程序》案，並於2025年3月通過增訂《公司治理實務守則》，將永續發展之理念與相關規範納入公司整體治理架構，作為公司推動永續發展及資訊揭露之依循。

為使董事及管理階層能全力發揮其職能，正能量智能已為董事及經理人投保責任保險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。

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選舉董事及獨立董事，並訂有《董事選任程序》，董事會成員由股東就董事及獨立董事候選人名單選任，符合《公司章程》及相關法令規定。本屆董事於2024年6月27日股東會投票選任，任期為2024年6月27日至2027年6月26日，董事會共7席董事，其中包含3席獨立董事，董事會成員資訊請參照公司官網「公司治理/董事會成員簡歷及多元化政策」及股東會年報第7頁-10頁。

2. 提名標準與多元性考量

正能量智能致力於董事會成員的專業化與多元化，董事提名及遴選標準為候選人的獨立性、產業經驗、專業背景以及與公司營運發展的關聯性，公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見及《公司治理實務守則》等相關規範，並參酌董事會組成所需之多元化、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，提出合適的候選人名單。

正能量智能為強化公司治理並提升董事會功能，制定《董事及經理人績效評估辦法》，績效評估的結果將作為遴選或提名董事的參考依據。

正能量智能現任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。



2.03.2.4 利益迴避 (GRI 2-11, 2-15)

正能量智能董事會為公司最高治理單位，負責制訂與監督公司各項業務與政策之執行，由董事長擔任主席。最高管理階層則為總經理，負責公司各項業務推展與政策執行。2025年1月-11月總經理由董事長胡湘麒兼任，考量公司最高治理單位與最高管理階層的職務分立，以達到完善治理分工目的，於2025年11月7日董事會通過新增總經理任命案，新任命之總經理於2025年12月1日上任，正能量智能自2025年12月1日起董事長與總經理非由同一人擔任。

正能量智能為確保董事會監督的獨立性，於《董事會議事規則》、《審計委員會組織規程》及《薪酬委員會組織規程》訂定董事(委員)對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次會議說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事(委員)行使其表決權。董事(委員)之配偶、二親等內血親，或與董事(委員)具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事(委員)就該事項有自身利害關係。

正能量智能2025年度無董事需對議案利益迴避之情形，請參閱股東會年報第24頁。

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)

正能量智能董事酬金給付原則係依《公司章程》所訂辦理。董事執行職務之報酬，由薪資報酬委員會依其對公司營運參與程度及貢獻價值，並參酌國內外業界水準，再提請建議予董事會議定。若年度公司有獲利時，董事酬勞將依《公司章程》規定，由董事會決議提撥不高於年度獲利的百分之五。正能量智能董事之相關績效考核及薪酬合理性皆經薪資報酬委員會及董事會審核。

正能量智能高階管理階層人員的薪酬，係由薪酬委員會依照公司經營績效、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高階管理階層績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構，經委員會檢討審議後再呈報董事會決議後執行。

• 薪資索回機制：

截至2025年底，正能量智能尚未訂定正式董事及員工薪酬的索回機制。公司秉持誠信經營原則，將進一步強化公司治理及風險控管，未來將視實際狀況研擬制定相關規範。

• 薪酬與永續績效的連結：

正能量智能高階管理階層的獎金依據「績效指標」計算，2025年度因公司虧損，尚未把薪酬與永續績效做連結，研擬於未來列入考量。

• 離職與退休政策：

對於董事會成員，正能量智能無設置董事會退休福利機制。於離職時，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。

高階管理階層的離職相關作業程序，皆依照當地政府法規辦理，與其他員工無異。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。

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。

2025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)

正能量智能最高薪資者年度薪資占其他員工薪資中位數比率，2025年及2024年倍數皆為3倍；薪資成長比方面，2024年為-0.16倍，2025年為0.08倍。



2.03.3 功能性委員會結構及運作情形 (GRI 2-9)

為健全董事會監督功能及強化管理機能，正能量智能董事會下設置審計委員會及薪資報酬委員會等功能性委員會，各功能性委員會對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。各委員會組織規程皆經由董事會決議通過，明確規範其職權範疇。

1. 審計委員會：



2. 薪資報酬委員會：



3. 永續發展委員會

正能量智能現階段尚未設立專責之企業永續發展委員會，為有效落實董事會之永續決策，由各部門主管組成之永續發展小組擔任推動永續發展之任務，並由財會主管兼任公司治理主管擔任最高管理階層窗口，負責協調各部門推動及落實永續相關作為。公司未來將進一步評估設立永續發展委員會的必要性。



CH3 利害關係人與重大議題

3.01 利害關係人議合

正能量智能致力於建立與各利害關係人的有效溝通管道，為提升資訊透明度以回應各界對永續發展的期待，公司依據 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實際營運，鑑別與公司永續發展高度關聯的利害關係人。(GRI 2-29)

1.鑑別利害關係人 正能量智能透過由各部門主管組成之永續發展小組，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，均納入公司永續管理機制，並於年報及永續報告書公開揭露。

類別	涵蓋對象	對正能量智能的意義	關注議題	負責部門
股東	股東、投資人、金融機構	資金提供者，分享經營成果，公司需保障權益與資訊透明。	經營績效、誠信經營、法令遵循、排放與污染管理	股務、發言人
顧客	國外客戶、國內客戶	產品/服務使用者，營收來源，公司提升滿意度、穩定長期合作、強化市場競爭力。	顧客經營管理、產品品質、法令遵循、客戶隱私	業務部
員工	本籍員工、工讀生	公司關注人才發展與關懷、提升向心力與競爭力、提供安全環境與發展機會。	勞僱關係、資通安全、誠信經營與法遵、職安健康	行政部
供應商	供應商、承攬商、外包商、中介等	原物料/服務供應夥伴，建立永續供應鏈、合作確保品質與永續。	供應商管理、產品品質、環保、誠信經營與法遵、排放管理	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	營運所在地，公司參與公益，促進在地共融、社會回饋、提升企業形象。	排放與污染管理、社會參與、法令遵循	行政部



2.利害關係人溝通成果

正能星智能透過多元溝通管道，持續與各利害關係人進行溝通，以了解其關注議題，並將溝通結果納入永續發展策略與日常營運決策。2025年各利害關係人關注議題、溝通管道與頻率、具體成效彙整如下：

類別	溝通管道與頻率	關注議題	2025年溝通實績
股東/投資人	- 舉辦股東常會：每年1次 - 參加法人說明會：每年至少1次 - 發行公司年報：每年1次 - 發行公司財報：每季1次 - 發行永續報告書：每年1次 - 公開資訊觀測站：依規定發布 - 以電話、電子郵件回覆股東詢問：隨時	- 經營績效 - 誠信經營 - 法令遵循 - 排放與污染管理	- 舉辦股東常會：1次，出席率56.54% - 參加法人說明會：1次 - 召開董事會：4次，實際出席率89.29%及委託出席率3.57% - 發布重大訊息：27則 - 公告自結合併營收數據：每月 - 發行2024年度年報、2025年每季財報及2024年度永續報告書
顧客	- 客戶滿意度調查：定期 - 業務人員拜訪：隨時 - 設置客訴處理專線與回饋機制：隨時，可透過公司網站/電話/電子郵件	- 顧客經營管理 - 產品品質 - 法令遵循 - 客戶隱私	2025年客戶滿意度調查84分 2025年2件客訴
員工	- 召開勞資會議：定期 - 員工教育訓練：不定期 - 設置員工意見表達機制：隨時，可透過電話/電子郵件/面談	- 誠信經營與法遵 - 勞僱關係 - 職業安全衛生 - 資通安全	- 召開職工福利委員會：2次 - 員工教育訓練：77人次、496小時 - 無重大員工意見表達事件
供應商	- 供應商評鑑與稽核：不定期 - 溝通會議與績效檢討：不定期	- 供應商管理 - 產品品質 - 誠信經營與法遵 - 排放管理	- 供應商RBA自評問卷調查覆蓋率23%，回覆率48%、評估結果為低風險 - 針對交易達6次以上供應商進行評鑑，涵蓋品質、交期、價格、協調性
社區	- 產學合作 - 社區參與活動 - 公益計畫與地方連結	- 排放與污染管理 - 社會參與 - 法令遵循	- 與高雄市政府運動發展局合辦「走跑高雄 2.0」活動 - 受邀至實踐大學以「新興產業創新與企業併購分享」為題進行專題演講

3.02決定重大主題的流程

正能星智能為確保能有效回應各界利害關係人的期望，並聚焦於公司營運的實質影響議題，根據利害關係人鑑別結果，依循 GRI 3：重大主題 2021 準則並參考 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，由永續發展小組統籌推動重大主題鑑別流程，透過以下步驟，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面的顯著衝擊，並依分析結果設定相對應之短、中、長期永續目標。



一、了解組織脈絡與永續議題盤點 (GRI 3-1)

正能量智能永續發展小組首先盤點公司在經濟、環境、社會三大面向的永續議題，並考量公司產業特性、營運模式、價值鏈、經營目標及利害關係人的期待與溝通，並參考國內外永續規範與標準、產業議題及法規要求及外部環境變動等，以確保議題能反映公司實際營運脈絡與未來發展方向。本公司2025年經評估後延續前一年度的 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。



E 環境面向



S 社會面向



G 治理面向

26項永續議題

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



二、蒐集利害關係人意見（關注度問卷）

正能量智能根據前項步驟識別出的永續議題清單，基於公司經營環境的內外部因素分析、風險的識別，進一步評估各永續議題實際與潛在衝擊。本公司規劃每三年對已辨識的五大類核心利害關係人（包含股東、顧客、員工、供應商、社區）進行一次關注度問卷調查，並於2024年發放永續議題關注度問卷，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。

除了上述對五大核心利害關係人之問卷調查，正能量智能為強化永續議題與營運績效間的連結，每年度透過公司高階主管探討各項永續議題對企業營運的衝擊程度，並進一步整合2024年度利害關係人關注程度問卷調查成果，以作為公司2025年度永續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）

正能量智能依據問卷回饋及內部專業判斷，由永續發展小組召開高階主管會議，從雙重重大性視角進行評估，每年進行檢視及評估一次，永續議題雙重重大性評估結果：

ESG	關注議題	對公司的影響	對利害關係人的影響	總衝擊
	19. 誠信經營	20	25	500
	22. 產品品質管理	17	20	340
	05. 經營績效	15	20	300
	27. 產品行銷發展	20	15	300
	14. 勞僱勞資關係	15	18	270
	09. 氣候變遷管理	18	15	270
	20. 供應鏈管理	14.5	18.5	268.3
	16. 人才培育與發展	14	18	252
	17. 員工多元化與平等機會	12	20	240
	21. 社區投資與參與	13.5	17.5	236.3
	13. 人才吸引與留任	15	15	225
	18. 資訊安全政策	11.5	19.5	224.3
	15. 職場安全與健康	10	19	190
	23. 顧客經營管理	14.5	11.5	166.8

ESG	關注議題	對公司的影響	對利害關係人的影響	總衝擊
	25. 誠信經營及法規遵循	10	16	160
	24. 客戶隱私	11.5	13.5	155.3
	26. 營運持續	15	10	150
	01. 永續經營策略	11	13	143
	04. 公司治理	9.5	15	142.5
	02. 風險管理	10.5	12	126
	03. 利害關係人溝通	10	12	120
	06. 採購政策	9	11	99
	08. 服務創新	8	12	96
	07. 創新研發	8.5	10.5	89.3
	11. 能源與溫室氣體	5	9.5	47.5
	10. 水資源管理	5	5	25
	12. 廢棄物處理	5	4.5	22.5



四、排定衝擊優先順序與確認重大主題

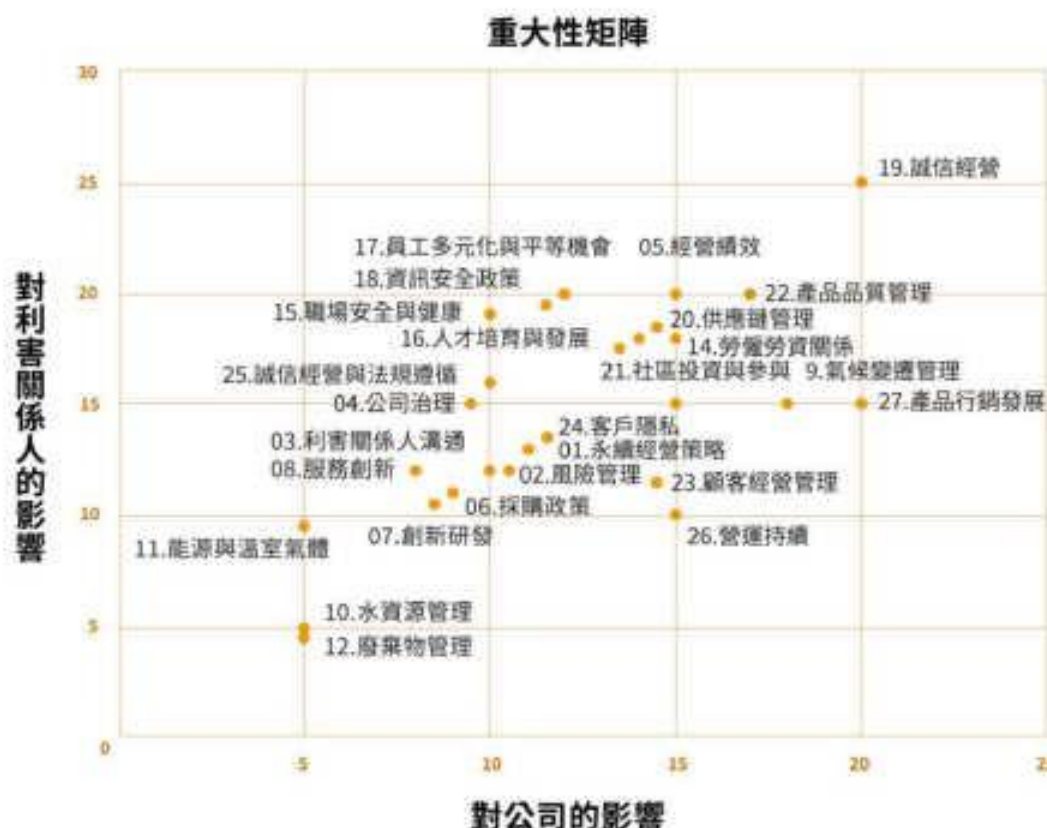
正能量智能依據上述雙重重大性分析結果，將各項永續議題依重大性程度排序，2025年維持前一年度鑑別之6項重大議題。正能量智能持續針對這些重大主題投入資源、擬定相對應的政策及目標，規劃實際行動方案，並

進行管理與揭露，以實現永續發展目標。

環境面：氣候變遷管理。

社會面：勞僱勞資關係。

治理面：經濟績效、誠信經營、產品品質管理、產品行銷發展。



3.03 重大主題之列表(GRI 3-2)

正能量智能針對已辨識的6項重大主題，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。公司每年亦定期檢討重大主題鑑別流程與管理成效，持續優化對重大主題之管理，確保回應外部趨勢與利害關係人期待，以展現本永續報告書的價值。

6項重大主題對應之GRI、SDGs 列表如下：

類別	重大主題項目	GRI 對應	對應 SDGs	報告書對應章節
	氣候變遷管理	GRI 102	SDG 13、SDG 7	6.01 氣候變遷
	勞僱勞資關係	GRI 401、GRI405	SDG 8	5.01 人力發展
	經濟績效	GRI 201	SDG 1	4.01 經濟績效
	誠信經營	GRI 205	SDG 16	4.03 誠信經營
	產品行銷發展	GRI 417	SDG 12	4.08 產品管理
	產品品質管理	自訂主題	SDG 12	4.08 產品管理



3.04 重大主題之管理(GRI 3-3)

正能星智能依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追蹤政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下說明重大主題之管理措施：

- 每項主題皆有主辦與協辦單位，作為後續永續管理的重點。
- 針對已確認的6項重大主題，制定短、中、長期管理目標與年度績效指標，由各責任單位負責執行與追蹤。
- 各項重大主題的公司政策/策略、行動計劃、年度績效及短、中、長期目標，皆彙整於年度永續報告書中，接受各界利害關係人查閱與監督。
- 公司每年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。
- 2025年無發生關鍵重大事件(重大事件以金融業100萬元為門檻)。(GRI 2-16)

重大主題清單:

E/S/G	重大主題	管理指標	2025年目標	2025年實際績效	是否達成	2026年目標
	誠信經營	制定及宣導誠信經營政策	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	1.董事會通過誠信經營政策 2.教育訓練/宣導執行	均達成	1.將董事納入誠信經營授課對象 2.將供應商納入誠信經營授課對象 3.制定道德行為準則
	產品行銷發展	呆滯品項損失比率	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	呆滯品項損失控制 8.06%	達成	控制呆滯品項損失在10%-15%
	產品品質管理	品質良率	每月召開產銷協調會議，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84.3%	達成	品質良率達80%
	經濟績效	呆滯存貨處理及管理	1.20%呆滯存貨處理 2.研擬庫存管理政策 3.制定採購政策	1.呆滯品項損失控制 8.06% 2.完成庫存管理草案，待2026年公告與培訓 3.已有採購管理程序，無明確採購政策	1.達成 2.達成 3.未達成	30%呆滯存貨處理
	勞雇勞資	人才發展政策	1.建立人才發展政策 2.著手申請政府人才提升計畫，並由員工參與選課	1.已草擬人才發展政策 2.完成AI 數位人才補助	均達成	1.公告人才發展政策 2.優化員工滿意度調查
	氣候變遷	建立氣候政策、溫室氣體盤查報告書	1.完成溫室氣體盤查報告書 2.建立氣候政策	1.完成溫室氣體盤查報告書 2.草擬氣候政策，預計於2026年通過董事會	均達成	董事會通過氣候政策



3.05 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，正能星智能依據2025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，並以星號數量表示其重要程度（***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（對正能星智能的意義）
19. 兼顧 誠信經營	***	**	***	***	**	**	強化供應鏈誠信管理與企業形象，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. 經濟 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. 勞僱 勞資關係	*	**	*	**	***	*	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





CH4 治理面

4.01 經濟績效

4.01.0 營運績效(重大主題)

4.01.0.1 治理

- **董事會與委員會監督**：2025年董事會及審計委員會各召開 4 次、薪資報酬委員會 2 次。負責審議財報、重大投資（如取得捷誠科技股權）、內控稽核及薪酬政策，確保營運透明與風險控管。
- **內控與誠信經營**：落實內部稽核並出具內控聲明書。2025/11/7 通過「誠信經營守則」與「道德行為準則」，嚴格執行客戶與供應商徵信，杜絕不誠信交易。
- **盈餘與酬勞政策**：章程規定員工酬勞 $\geq 5\%$ （基層 $\geq 30\%$ ）、董事酬勞 $\leq 5\%$ 。因尚有累積虧損，2025年暫不配發酬勞；未來現金股利承諾不低於股東紅利總額 20%。
- **子公司治理**：2025年轉投資效益分別為 7,477 仟元與 1,459 仟元，並定期提報董事會。

4.01.0.2 策略

整合集團品牌，發展虛實整合（線上通路+實體店面）之全方位運動服務。

產品線策略：

- **通訊產品**：光載分散式天線與 4G/5G 互補，穩固台灣市場並積極拓展東南亞。
- **GPS 產品**：開發太陽能供電與血氧偵測技術，拓展非穿戴應用市場；利基型胎壓產品維持年銷 3 萬顆以上。

健康產業佈局：

- 複製跑步社群成功模式，擴展至登山與自行車社群，運用 AI 與數據分析串聯運動數據。
- 結合 3D/XR 與遊戲化元素發展虛擬運動，建立穩定營收模式。

財務策略：嚴控應收帳款與現金流，追求獲利最大化。

成本與資源整合：精簡營運流程；建立共用平台優化經濟規模，提升備料與庫存管理效率。



4.01.0.3 風險管理

一、機會管理：驅動成長與綜效

- 產品與市場發展：公司持續發展通訊、GPS及運動科技產品。通訊產品以台灣市場為基礎，逐步拓展東南亞市場；GPS產品持續導入太陽能、血氧偵測等技術，並開發非穿戴式應用；運動事業則結合AI、3D/XR及既有運動社群，發展虛擬運動與數位服務，增加產品與服務的多元性。
- 集團資源整合：公司由原有硬體製造逐步延伸至運動整合平台，整合集團的硬體研發、軟體、運動商品及社群資源，減少重複投入，提升資源使用效率。

二、風險管理：強化韌性與防禦

- 市場與供應鏈風險：公司透過分散客戶及供應商降低集中風險，最大客戶銷售占比為8.46%，關鍵零組件原則上維持至少2家供應商。面對市場競爭，公司持續投入研發，2025年研發費用占營收10.29%，並運用政府研發補助資源支持新產品開發。
- 匯率與氣候風險：公司外銷業務可能受到匯率波動影響，極端氣候亦可能造成物流延誤、生產中斷或市場需求變化。公司將相關風險納入風險管理，並透過市場多元化、供應鏈管理及銷售預測調整，降低對營運的影響。

4.01.0.4 指標目標

2025年目標	2025年實際績效	是否達成	2026年目標	2027-2030年中期目標	2031-2040年長期目標
20%呆滯存貨處理 - 研擬庫存管理政策 - 制定採購政策	- 呆滯品項損失控制8.06% - 完成庫存管理草案，待2026年公告與培訓 - 已有採購管理程序，無明確採購政策	- 達成 - 達成 - 未達成	30%呆滯存貨處理 - 公告庫存管理政策並進行培訓 - 制定採購政策並進行培訓	50% 呆滯存貨處理	80% 呆滯存貨處理

4.01.1 產生及分配的直接經濟價值

正能量秉持穩健經營理念，持續透過本業創造經濟價值，並合理分配予各利害關係人。

2025年，本公司共創造直接經濟價值283,969千元，其中營業收入268,119千元（94%）、營業外收支15,850千元（6%）。本年度共分配直接經濟價值301,089千元，其中營業成本188,303千元（66%）、營業費用101,775千元（36%，含員工薪資與福利59,220千元）、股利7,110千元（3%）、所得稅3,029千元（1%）及財務成本872千元（0%）。雖合併報表呈虧損，惟集團內獲利子公司仍依法分配股利並繳納所得稅。

綜合上述，本年度留存之直接經濟價值為-17,120千元（-6%）。未來公司將持續提升營運效率、強化競爭力及推動永續策略，以改善整體獲利能力，提升對各利害關係人之價值貢獻。



經濟價值	項目	金額(仟元)	占比	金額合計(仟元)
產生的 直接經濟價值	營業收入	268,119	94%	283,969
	營業外收(支)	15,850	6%	
分配的 直接經濟價值	營業成本(註)	188,303	66%	301,089
	營業費用(註)	101,775	36%	
	股利	7,110	3%	
	所得稅	3,029	1%	
	財務成本	872	0%	
留存直接經濟價值			-6%	-17,120
(註)營業成本或營業費用包含員工薪資與福利共59,220				

4.01.2 確定給付制義務與其他退休計畫

4.01.2.1 員工退休金制度

正能量依據臺灣勞動相關法規，為員工設有完善的退休金制度。臺灣地區員工適用「勞工退休金條例」之確定提撥退休計畫，由公司依法每月提撥員工薪資6%至個人專戶。

4.01.2.2 確定提撥計畫 (GRI 201-3)

本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，本公司於2025年及2024年分別認列2,310仟元及2,191仟元之退休金費用。

4.01.2.3 確定福利計畫

本公司依「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員工退休金基金，交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之專戶，年度終了前，若估算專戶餘額不足給付次一年度內預估達到退休條件之勞工，次年度三月底前將一次提撥其差額。於2025年及2024年依上開退休金辦法認列之退休金費用分別為(3)仟元及4仟元。

項目	2024年	2025年
確定福利義務現值	3,907	4,199
計畫資產公允價值	-4,071	-4,518
淨確定福利負債(資產)	-164	-319

4.01.3 取自政府財務援助

正能量智能因為產創計畫，取自政府9,000千元補助。



4.02 稅務

4.02.1 稅務政策 (GRI 207-1)

正能量遵循各營運據點適用之稅法及國際稅務規範，依法完整申報並準時繳納各項稅負，將稅務視為回饋社會與支持公共建設的重要責任，不以違反立法意旨或缺乏經濟實質之租稅安排作為營運手段。公司提升稅務資訊透明度，將稅務治理納入公司治理與永續發展策略，以回應利害關係人對責任納稅與公平競爭的期待。董事會對稅務政策與重大稅務風險負最終監督責任，並授權財務單位統籌稅務遵循與日常稅務管理。

4.02.2 稅務治理、管控與風險管理 (GRI 207-2)

- 董事會監督：定期審閱稅務報告，確保稅務策略與營運及永續目標一致，並督導重大風險之因應方案。
- 財務單位執行：負責日常稅務申報、追蹤稅法變動及初步評估，並定期向高階管理層匯報。
- 重大交易控管：針對跨境交易、移轉訂價、組織調整或重大投資，須事前評估稅務影響，必要時引入外部專業顧問以降低爭議風險。
- 風險管理機制：將稅務風險納入公司整體風險管理架構，定期檢視各地稅法變動與查核狀況，並落實相應的減緩措施。
- 外部溝通原則：與稅捐機關保持公開、專業溝通；遇爭議時，秉持誠信透明原則主動協調或依法救濟，兼顧法規遵循與企業聲譽。

4.02.3 利害關係人稅務議題之溝通與管理 (GRI 207-3)

- 利害關係人溝通：透過多元管道，積極回應投資人、客戶、供應商等對稅務合規、有效稅率及資訊透明度的關注。
- 資訊透明揭露：於年報、永續報告書及法人說明會中，揭露主要稅負、有效稅率變動原因及其與營運績效之關聯，展現責任納稅承諾。
- 稅務機關互動：與稅捐機關維持專業互動，於稅法變動時適時提供產業意見，支持建立公平、透明的稅制環境。
- 反饋與申訴機制：設置公開聯絡窗口受理利害關係人意見，依內部權責妥善處理，確保稅務議題納入永續治理考量。



4.03 誠信經營

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

治理

- 董事會監督與承諾：已於2025年經董事會正式通過誠信經營政策，確立高階治理層級的承諾。
- 高階管理層教育：規劃於2026年將「董事」納入誠信經營授課對象，強化治理層對誠信議題的認知與監督職能。

策略

- 由內而外的推廣：內部：透過官網宣導政策，並將誠信經營納入年度員工培訓項目（2025年已執行）。
- 外部（供應鏈）：逐步將誠信管理延伸至供應鏈，2026年將供應商納入授課對象，並設定2027-2030年達成「一階供應商100%簽署」之目標。
- 長期願景：設定2031-2040年長期目標為「維持零重大違規紀錄」，將誠信視為企業永續的核心價值。

風險管理

1. 風險 - 防範與減緩

- 合規與法律風險：透過制定誠信政策與道德行為準則（2026年目標），降低因員工或董事不熟悉法規而產生的違規風險，避免法律制裁。
- 供應鏈管理風險：針對供應商進行授課與簽署要求（2027-2030年目標），防範上游廠商發生貪腐或不當行為，避免對本公司造成聲譽連累或供應鏈中斷風險。
- 聲譽風險：設定「維持零重大違規紀錄」為長期目標（2031-2040年），嚴格控管以避免因誠信缺失導致品牌價值受損或失去客戶信任。

2. 機會 - 價值創造

- 供應鏈韌性與優勢：透過推動一階供應商100%簽署（2027-2030年目標），協助公司篩選出篩選品質穩定且符合誠信要求之供應商，建立更穩定且具競爭力的供應鏈聯盟。
- 品牌商譽與信任資本：長期維持零違規紀錄（2031-2040年目標）將累積強大的企業商譽，提升投資人信心與客戶忠誠度，進而轉化為市場競爭優勢。

指標目標

2025年目標	2025年實際績效	是否達成	2026年目標	2027-2030年中期目標	2031-2040年長期目標
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	1.董事會通過誠信經營政策 2.教育訓練/宣導執行 3.零重大違規紀錄	達成	將董事納入誠信經營授課對象 供應商納入誠信經營授課對象 制定道德行為準則	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

4.03.1.1 誠信經營

正能秉持廉潔透明的經營理念，要求全體員工、董事及供應商嚴格遵守誠信原則，並將誠信與法遵課程納入新進人員訓練。公司之《道德行為準則》與《誠信經營守則》等核心規範，均由董事會核准修訂並負最高監督責任；同時，內部稽核單位定期查核反貪腐與誠信遵循情形，嚴防賄賂舞弊，以切實維護公司聲譽與利害關係人權益。



培訓對象與執行現況：

- 新進員工：規劃每年培訓，目前尚無員工手冊（預計2026年制定）
- 現有員工：全體員工每年參與，達成率100%，2025年底已透過影片及文件宣導誠信經營重要性
- 供應商：於簽約時進行宣導，預計2026年開始執行
- 董事：規劃每年培訓，目前尚未執行，預計2026年開始宣導

4.03.1.2 獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、公司官網、專屬信箱，員工、供應商及其他利害關係人如發現疑似違反誠信經營之行為，可透過上述管道匿名檢舉；如對誠信經營相關規範有疑義，亦可提出詢問。受理後由專責單位依標準流程辦理，並視案件性質回覆申訴人或提問人；若屬檢舉案件，將就相關事證進行調查，如涉及董事或經理人，則提報獨立董事處理。

4.03.1.3 申訴事件與標準處理流程





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

正能量針對財務、採購等高風險單位加強內部控制及稽核機制。截至2025年底，未發現重大貪腐風險或異常事件。

4.03.3 反競爭行為 (GRI 206-1)

本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。2025年度公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.04 溝通管道及申訴機制

4.04.1 負面衝擊補救程序 (GRI 2-25)

正能量秉持公開透明原則，建置多元且易取得的溝通與申訴管道，確保利害關係人的意見與疑慮能被適時聽取與回應，並對潛在或已發生的負面衝擊事件提供補救機制，以維護利害關係人權益與公司永續經營。公司依重大主題建置相對應的申訴機制如下。

客戶溝通與申訴

- 管道：客戶線上服務專線、客訴處理流程、年度客戶滿意度調查、技術／業務交流會與產品發表會等。
- 成效：2025年客戶滿意度為84分，客訴件數為2件；未發生重大產品品質或環保事件。
- 客戶隱私：2025年未發生任何客戶資料外洩或隱私相關申訴與裁罰案件。
- 聯絡窗口：ericlin@emtgroup.com.tw

供應商溝通與申訴

- 管道：供應商管理系統（含現場稽核與自評問卷）。
- 成效：2025年供應商違規檢舉件數為0件，全年未發生重大供應鏈中斷或重大品質糾紛事件。
- 聯絡窗口：frankie@emtgroup.com.tw

員工溝通與申訴

- 管道：透過定期勞資會議、部門會議、福委會等，保障員工表達與申訴權利。
- 所有檢舉案件均由獨立單位受理與調查，並嚴格保密檢舉人身分，禁止報復行為。
- 成效：2025年未發生勞資爭議事件、未接獲任何歧視或性騷擾申訴案件，未發生任何重大貪腐、賄賂、反競爭或舞弊事件。
- 聯絡窗口：erica.huang@emtgroup.com.tw





4.04.2 獨立溝通管道及申訴機制 (GRI 2-26)

為強化誠信與透明文化，本公司設置獨立調查單位，並於官網公開檢舉與申訴資訊，方便外部利害關係人使用。主要管道如下：

- 專屬申訴及檢舉信箱：erica.huang@emtgroup.com.tw
- 專屬申訴及檢舉電話：037-585920#122

所有申訴案件均可匿名提出，公司承諾對申訴人身份及相關資料嚴格保密，並明訂禁止報復措施，確保檢舉人不因善意揭露而遭受不當處置。

4.05 風險管理

4.05.1 管理政策

正能量以維持營運穩健為核心，嚴格依循「上市上櫃公司風險管理實務守則」建置並執行風險管理流程。主要目標為確保營運效率與效果、維持資訊揭露之可靠性，以及全面遵循相關法令規範，以落實企業永續經營基礎。

4.05.2 風險管理組織架構

本公司由董事會擔任風險管理之最高監督單位，負責審議風險管理政策並監督整體機制運作，確保風險管理方向與經營策略及永續發展目標一致。公司規劃於2026年於董事會下設置永續發展委員會，負責推動與督導相關事務，定期檢視營運、財務、法遵、資訊安全、氣候變遷及其他永續相關風險之評估與因應措施，並追蹤執行與改善成效，以提升公司整體營運韌性。

4.05.3 風險管理流程

本公司風險管理機制涵蓋風險辨識、分析、評估、回應四大環節。針對營運過程中可能面臨之各項風險，公司皆建立相應之管理措施與因應策略。評估過程採用「發生機率 × 影響程度」之量化計算方式，並透過風險矩陣進行風險分級，以精準辨識重大風險項目，作為後續風險管理與改善措施之具體依據。

4.05.3.1 風險辨識

正能量智能將風險管理納入日常營運及重大決策流程，定期檢視內外部環境變化，並由各權責單位依其業務範圍辨識可能影響公司營運、財務、法令遵循、資訊安全、人才、客戶及永續發展之風險。本公司風險辨識範圍涵蓋正能量智能與正能量運動之主要營運活動，包括數位平台與系統服務、智慧健康應用、運動課程與活動服務、客戶專案執行、個人資料管理、供應商合作及行政營運等。風險來源主要分為下列七大類別：

風險類別	主要風險項目
策略風險	市場需求變化、新技術快速演進、商業模式轉型、品牌聲譽
財務風險	現金流不足、客戶集中、應收帳款回收
法遵風險	個人資料保護、AI倫理與法規、智慧財產權爭議
營運風險	關鍵人才流失、人才招聘、系統中斷、專案延誤、供應商服務中斷
資訊安全風險	網路攻擊、惡意程式、資料外洩及權限控管
環境與永續風險	ESG法規更新、氣候變遷、能源成本及極端氣候
客戶與治理風險	客戶滿意度、產品與服務品質、內部控制、誠信經營及重大營運中斷

風險辨識資訊來源包括各部門日常營運觀察、客戶意見、資訊安全事件、法令更新、財務資訊、內外部稽核結果、供應商履約狀況及產業趨勢等，並視重大事件或營運環境變化隨時進行更新。



4.05.3.2 風險分析

本公司進一步分析各項風險之發生原因、可能影響、影響對象及現行管控機制，以掌握風險事件對營運目標的潛在衝擊。

風險分析主要考量下列面向：

- 1.財務影響：可能造成之營收下降、成本增加、罰款、賠償、呆帳或資金缺口。
- 2.營運影響：可能造成系統中斷、專案延期、服務中止或作業效率下降。
- 3.客戶影響：可能造成客戶資料受損、服務品質下降、客訴或客戶流失。
- 4.法遵影響：可能涉及個人資料保護、智慧財產權、勞動法規及其他主管機關規範。
- 5.聲譽影響：可能造成媒體負面報導、品牌信任下降或合作夥伴關係受損。
- 6.人員影響：可能影響員工安全、人才穩定、專業能力及工作負荷。
- 7.永續影響：可能影響公司長期競爭力、環境績效及利害關係人信任。

依正能智慧營運特性，個資外洩、網路攻擊、關鍵人才流失、系統中斷及服務品質異常，可能同時產生營運、財務、法遵及聲譽等複合性影響，因此列為優先分析項目。

4.05.3.3 風險評量

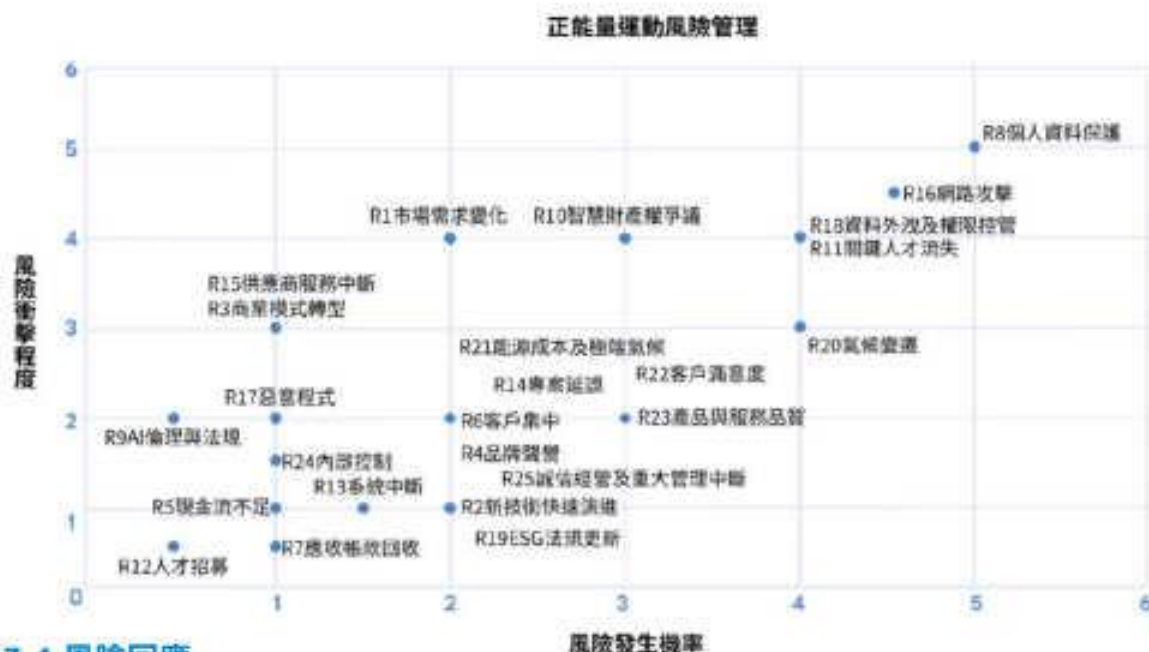
本公司依各項風險的「發生可能性」及「衝擊程度」進行評量，採五級量表計分，並以兩者相乘方式計算風險值，作為風險排序及資源配置之依據。

軸面	風險值	風險等級	管理原則
風險等級	1-4	低風險	維持既有控制措施並定期追蹤
風險等級	5-9	中風險	由權責單位持續改善及監控
風險等級	10-15	中高風險	制定具體降低風險措施及完成期限
風險等級	16-25	高風險	列為優先管理項目並提報管理階層

經評量後，將25項風險納入風險矩陣，並依評分結果篩選重大風險，作為後續風險回應與監督之重點

正能智慧風險管理





4.05.3.4 風險回應

本公司依風險評量結果及風險承受程度，採取避免、降低、移轉或承擔等不同回應策略，並由權責單位制定相應管理措施。

回應策略	說明
風險避免	停止或調整可能產生重大風險之活動
風險降低	透過制度、流程、技術及教育訓練降低風險
風險移轉	透過保險、契約或委外方式分散風險
風險承擔	對可接受之風險維持監控並預留資源

主要風險回應措施包括：

重大風險	智能	運動	主要回應措施
個資保護及資料外洩	√	√	建立資料分級、存取權限、備份、加密及個資事件通報流程
網路攻擊及系統中斷	√	√	強化防火牆、帳號權限、系統備援、弱點修補及災害復原機制
關鍵人才流失		√	建立代理人制度、教育訓練、職涯發展及人才留任措施
服務或專案品質異常	√		建立專案審查、進度控管、驗收及客戶意見處理機制
智慧財產權爭議		√	落實授權審查、合約管理及教材
客戶集中及應收帳款	√		分散客戶來源、設定授信條件並定期追蹤帳款
品牌聲譽風險	√		建立客訴、重大事件及對外溝通處理流程
活動安全風險		√	執行場地評估、教練資格管理、參與者健康告知及緊急應變措施
氣候及天然災害	√	√	建立遠距作業、備援場地及營運持續計畫



4.06 資訊安全

公司建立完善的資安管理架構，由管理處統籌政策制定與執行，稽核室負責督導改善。在具體管控上，落實系統監控與資料異地備份以確保可用性；設置防火牆與防病毒設備，並委外進行弱點掃描以抵禦外部威脅；同時嚴格管控帳號權限（每季更新）與檔案存取。此外，每年定期執行資安教育、內部與會計師年度稽核。2025年公司未發生任何重大資安事件（0件），營運與財務未受影響。（正能量智能、正能量運動）

4.06.1 資訊安全教育訓練

本公司將資安意識納入年度教育訓練，透過通識訓練等課程強化同仁於電子郵件釣魚防範、個人資料保護及資訊資產安全等面向之認知與應對能力。公司每年辦理資安宣導教育課程及災難復原演練，並落實帳號密碼每 3 個月更新之高安全設置規則，使資安實踐融入日常作業；治理層面，董事亦參與資安相關進修課程（如「營業秘密保護與公司治理」、「數位時代金融犯罪之法律責任與法遵實務解析」等共 9 小時），強化董事會對資訊安全與個資保護之監督職能（正能量智能）。

4.06.2 客戶隱私保護 (GRI 418-1)

公司訂定隱私權政策，適用範圍涵蓋集團及協力廠商，嚴格保密客戶資料（二次使用比例為 0%）。在具體防護上，落實檔案加密、存取紀錄留存、帳號權限定期盤點及機房出入管制，防止資料外洩；同時完善個資內控，設置專責窗口受理申訴。正能量運動之會員資料亦依同一規範，僅限必要服務範圍內使用。2025年公司未發生任何隱私權申訴或裁罰事件（均為 0 件），有效保障客戶權益。

4.07 參與各類社團組織

外部協會名稱	參與身份
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

4.08 產品管理

4.08.0 重大主題

4.08.0.1 治理(總經理、董事會)

總經理為產品與研發政策之總召集人，統籌產品管理方針之擬訂與執行，並由中高階主管兼任永續推動小組成員，將顧客健康與安全、產品行銷與標示等議題納入永續治理架構，定期向董事會督導匯報（正能量智能、正能量運動）。

在執行與溝通機制方面：

- 研發部門會議（每週召開）：追蹤新產品開發進度、品質驗證與導入量產狀況，確保產品開發遵循「design for quality」、「design for manufacturing」之信念與嚴謹之開發驗證流程（正能量智能）。
- 總經理會議：由總經理定期召集，檢討產品策略、客戶合作、市場動態與跨部門資源協調，並檢視研發與品質績效（正能量智能、正能量運動）。
- 產線會議：檢討生產排程、供應鏈備料與各站品質檢驗（進料檢驗、SMT、基板測試、成品測試）之執行狀況，落實 ISO 9001 品質體系及 RoHS/WEEE 環保要求，確保出貨品質與品牌聲譽（正能量智能）。

正能量運動之運動商品管理由其總經理督導選品、採購、銷售與客戶服務品質，並與集團運動整合平台策略接軌，重要事項提報母公司總經理及董事會（正能量運動）。公司另設置專責窗口受理客戶意見與申訴，並透過內部控制及個資保護措施維護客戶權益，持續檢視並精進相關政策與流程（正能量智能、正能量運動）。



4.08.0.2策略

研發升級與新產品開發

正能量智能持續整合多元感測器（如 PPG/SpO2）、強化防水與太陽能供電，並導入最新省電 SOC 及 GNSS 晶片，以符合輕薄低耗電的市場趨勢。同時，公司積極結合工研院等外部資源加速開發，並推出高爾夫球錶、摩托車計時器、水下推進器及潛水錶等創新產品，成功將業務版圖拓展至水下與車載應用市場。

通訊與 GPS 產品佈局及供應鏈管理

在產品線方面，通訊產品持續推廣光載分散式天線與 4G/5G 互補方案，並積極拓展東南亞市場；GPS 產品則透過深化品牌合作維持市占率，拓展非穿戴應用，其中利基型胎壓產品穩定維持年銷 3 萬顆以上。此外，公司嚴格落實 ISO 9001 與環保法規，關鍵零組件均採分散採購（至少 2 家供應商），並要求供應商遵循 RBA 等永續準則，以確保貨源穩定與產品品質。

運動整合平台與虛實社群經營

正能量運動致力於發展線上線下整合營運，跨足提供全方位的運動服務平台。公司以三鐵運動為核心，複製跑步社群的成功經驗並擴展至登山與自行車領域，運用 AI 與數據分析極大化社群價值。同時，積極規劃結合 3D/XR 與體感技術的虛擬運動，打造具遊戲化與競技性的沉浸式體驗，以開創穩定的營收新模式。

4.08.0.3風險管理

	目前	潛在
風險	面臨 GPS 穿戴同質化與電商競爭加劇，且極端氣候及匯率波動持續衝擊買氣與利潤；內部則因新世代商品品質待優化，加上議價與備料延誤，已實質影響出貨進度	面對未來，公司需應對技術迭代與海外法規的雙重挑戰，若無法以 AI 持續創新恐遭邊緣化，且電信寡占與法規差異亦增加海外推廣難度。
機會	公司掌握兩大成長動能：一是順應高齡健康趨勢，借虛實通路與社群經營擴大 GPS 穿戴服務版圖；二是利用 GNSS 技術成熟，將應用從運動健康延伸至追蹤保全與車隊管理等利基市場。（正能量智能、正能量運動）	公司積極佈局未來動能：一是結合 3D/XR 與遊戲化元素發展虛擬運動，建立高黏著度的穩定營收模式；二是開發水下推進器、潛水錶及摩托車計時器等新產品，開拓水下與車載市場。（正能量智能、正能量運動）

4.08.0.4指標目標(KPI)

重大主題	2025年目標	2025年實際績效	是否達成	2026年目標	2027-2030年中期目標	2031-2040年長期目標
產品品質管理	每月召開產銷協調會議，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%	每月召開1次 84.30%	達成 達成	品質良率達 80%	品質良率達 85%	品質良率達 95%



4.08.1 產品研發與創新

4.08.1.1 產品開發

公司持續推動 GPS 高爾夫球運動錶產品開發，目前 G020U 已完成開發，G020Z 及 G022 則依開發時程持續推進，以因應不同客群與市場需求。在專業運動計時產品方面，公司已完成 LT-8000 改版，LT-9000 亦持續開發中，進一步提升運動計時產品的應用與功能。各項產品目前均依開發計畫推進，公司將持續依市場需求調整產品功能與開發方向。

產品類別	開發中 (件數)	進行中 (件數)	已開發 (件數)
GPS 高爾夫球運動錶	1 (G020Z)	1 (G022)	1 (G020U)
GPS 賽車圈賽計時器	0	1 (LT-9000)	1 (LT-8000改版)

4.08.1.2 研發投資

2025 年公司研發費用為 27,600 千元，較 2024 年的 15,616 千元增加約 76%，研發費用占營業收入比率亦由 5.60% 提升至 10.29%，反映公司持續增加研發資源投入，致力於提升產品技術含量與市場競爭力。研發資源主要投入 GPS 高爾夫球運動錶、賽車圈賽計時器等新產品開發，持續提升產品功能與技術能力，並作為後續產品布局的重要基礎。

類別/年度/單位:千元	2024年	2025年
當年度研發費用	15,616	27,600
當年度營業收入	278,720	268,119
占比	5.60%	10.29%

4.08.2 產品生命週期

本報告呈現正能量智能與正能量運動兩大營運主體在企業永續發展上的具體實踐。我們秉持「從源頭到終點」的全生命週期管理理念，針對原物料採購、製程、運輸及廢棄四個關鍵階段，系統性地導入環境保護、社會責任與公司治理（ESG）措施。透過嚴謹的供應商管理、綠色製程優化、低碳運輸規劃及循環經濟實踐，我們致力於降低營運對環境的衝擊，同時創造長期共享價值，邁向永續經營的目標。



營運據點	階段	說明
正能量智能	原料採購	- 嚴選供應商：PCB/金屬/電子零組件，長期合作並分散風險（至少2家）。 - 合規標準：遵循 RBA 行為準則、ISO 9001、RoHS/WEEE 規範。 - 風險管理：新供應商評選、缺料風險預警。
正能量智能	製程階段	- 品質管理：落實 ISO 9001、DfQ/DfM 理念。 - 綠色製程：無環境污染，廢棄物減量。 - 節能措施：LED照明、空調26度、公文化、水資源管理。
正能量智能	運輸階段	- 銷售佈局：台灣(81%)、美洲(8%)、亞洲(11%)。 - 綠色物流：委託專業物流、適當包裝防損、優化出貨批次。
正能量智能	廢棄階段	- 易拆解設計：符合 WEEE/RoHS，利於回收再利用。 - 延長壽命：提供 NG 維修服務。 - 資源循環：內部資源分類回收，有害廢棄物委外處理。

營運據點	階段	說明
正能量運動	原料採購	嚴選上游：注重供應商品質、安全規範及產品耐用性/環保性。
正能量運動	製程階段	- 無製造環節：聚焦倉儲管理與品質檢視（線上/下）。 - 庫存優化：整合虛實庫存，減少滯銷與浪費。
正能量運動	運輸階段	- 綠色配送：委託合格物流、適當包裝。 - 數據驅動：未來利用數據分析優化庫存與配送，降低碳足跡。
正能量運動	廢棄階段	- 延長壽命：透過社群推廣正確使用與保養知識。 - 循環經濟：鼓勵二手轉售、捐贈或妥善回收。 - 據點管理：落實資源回收與節能減碳。

4.08.3 顧客健康與安全

管理原則與機制

本公司將顧客健康與安全視為產品管理核心，嚴格遵循 ISO、RoHS 及 WEEE 等國際規範建立品質與安全管理程序。同時設置專責窗口受理客戶意見與申訴，並透過完善的內部控制與個資保護措施，持續精進客戶權益維護機制。

產品安全評估與檢驗 (GRI 416-1)

正能量智能：全產品類別（無線寬頻、GPS、代工）均落實 ISO 9001 品質體系，全面導入無鉛製程，並於進料至出貨的各生產階段設立嚴謹檢驗機制，嚴格管控有害物質，以降低對消費者與環境的健康風險。

正能量運動：於進貨階段嚴格執行選品管理，優先與符合安全規範之品牌合作；並透過虛實通路提供完善的商品選購建議與售後服務，確保運動商品不危害消費者安全。

合規績效與零違規 (GRI 416-2)

2025 年本公司未發生任何違反產品與服務健康與安全法規或自願性準則之事件，無相關罰款、處罰或產品召回／停售情事（0 件）；且產品製程無環境污染情形，未曾因污染遭受任何損失或處罰。



4.09 產品行銷發展(重大主題)

4.09.0 重大主題

4.09.0.1 治理

數據驅動決策機制：建立大數據資料分析系統，精準預估下單量，由管理階層監督庫存管理績效。

績效監控指標：設定呆滯品項損失控制為關鍵績效指標（KPI），2025年實際達成8.06%（優於目標15%），展現有效治理成果。

跨部門協調機制：建立與主要經銷商/通路的即時交流管道，確保商品流向透明化與最佳化。

4.09.0.2 策略

短期（2025-2026）：運用大數據分析優化預測準確度，將呆滯品損失控制在10%-15%。

長期（2031-2040）：持續優化供應鏈協作，目標將呆滯品損失降至10%以內。

利害關係人協作：

- 消費者端：定期互動收集對保存期限、包材設計及行銷活動的回饋，動態調整產品策略。
- 供應商端：傳達永續採購與品管優先原則，推動合作夥伴共創高效綠色供應鏈。
- 通路端：與經銷商建立即時交流機制，協作調整商品流向，降低庫存風險。

4.09.0.3 風險管理

風險管理（防範與減緩）

庫存與效期風險：預測不準或效期管理不當，易導致呆滯品與過期報廢，影響資金周轉與獲利。

市場與供應鏈風險：消費者偏好變遷若未及時調整，加上與通路資訊不同步，易導致銷售下滑與商品流向失衡。

機會創造（價值提升）

數據驅動與營運優化：運用大數據成功將呆滯損失從 15% 顯著改善至 8.06%，有效釋放資金並提升決策準確度。

客戶與通路深化：透過即時交流與回饋收集，優化包材與行銷，提升客戶忠誠度與市場覆蓋率。

4.09.0.4 指標目標

2025年目標	2025年實際績效	是否達成	2026年目標	2027-2030年中期目標	2031-2040年長期目標
將呆滯品項損失控制在15 % 以內。	呆滯品項損失控制8.06%	達成	控制呆滯品項損失在10%-15%	控制呆滯品項損失在10%-15%	控制呆滯品項損失在10%以內

4.09.1 行銷與標示

- 本公司產品資訊、標示及行銷溝通均遵循相關法規及國際準則精神，以公平與透明之方式進行商業活動，於商業往來前進行客戶徵信及供應商評估，避免不實、誤導或欺騙性之行銷行為，並確保產品標示正確、完整（正能量智能、正能量運動）。



對產品與服務資訊與標示之要求(GRI 417-1)

- 正能智能：依 ISO、RoHS、WEEE 等規範進行產品設計與檢測，確保產品安全與標示正確；產品說明與標示載明產品規格、安全資訊、使用注意事項及環保（無鉛、可回收）資訊；銷售日本之 GPS 運動錶產品可透過手錶即時提供地震海嘯早期預警資訊（QZSS EWS），確保產品資訊之正確性與時效性。主要產品類別之標示均符合法規及自願性準則（100%）。
- 正能運動：運動商品之產品資訊與標示由品牌廠商依相關法規提供，線上線下通路均正確、完整呈現商品資訊（規格、材質、使用與保養說明），不誇大功效、不誤導消費者。
- 涉及產品與服務資訊與標示之違規事件(GRI 417-2)
- 2025年本公司未發生違反產品與服務資訊與標示之法規或自願性準則之事件，亦無相關罰款或處罰（0 件）（正能智能、正能運動）。
- 涉及行銷溝通之違規事件(GRI 417-3)
- 2025年本公司未發生違反行銷溝通（廣告、推廣、贊助等）相關法規或自願性準則之事件，無不實或誤導性行銷情事，亦無相關罰款（0 件）（正能智能、正能運動）。

4.10 供應商管理

4.10.1 供應商管理政策與規範

1. 供應商政策

正能智能訂定《採購管理程序》(P07002) 及《供應商管理程序》(P07001)，將各項產品製造之原物料採購、外包採購及勞務性採購納入供應商管理，以確保供應廠商水準、零件品質、價格競爭力及交貨進度符合需求。供應商選擇以合法經營為前提，須持有合法公司執照或工廠登記證，並能提供最佳總體競爭力之產品，優先與具備品質、價格、交期優勢之廠商合作。

2. 供應商評核與管理機制

採購單位針對供應商之品質、價格、交期等項目，以《供應商評核成績表》(FP07001-03) 定期一年評核，成績作為訂單增減甚至停止來往之參考。品質管制依《進料檢驗程序》(P08001) 辦理，檢驗不良時立即通知廠商處理並確認補入時間，必要時召開 MRB 會議或通知品保單位至供應商處實地檢測；交期管理則依「廠商預計進貨表」跟催生產進度，並透過訂單回傳、E-Mail 或電話確認訂單內容，確保準時交貨。

4.10.2 價值鏈

正能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。



4.10.3 供應商分級管理

正能智能目前針對年度合作6次以上之供應商實施年度績效評鑑，確保供應商在品質、交期、價格及服務等面向符合公司要求。未來規劃：逐步建置供應商分級管理機制，將供應商依合作重要性、採購金額及風險等級進行分類，並針對關鍵供應商導入ESG評核指標，實現差異化管理與資源優化配置。

正能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

4.10.4 當地採購比例

正能採購策略展現出高度的在地化傾向。在總計 105 家合作廠商中，台灣當地廠商高達 93 家，佔總廠商家數的絕大多數。從採購金額來看，台灣當地的採購金額占比更達到 89%，顯示公司致力於支持本土供應鏈發展。相比之下，來自中國的廠商有 11 家，貢獻了 10% 的採購金額；美國廠商僅有 1 家，占比為 1%。整體而言，公司的供應鏈佈局以台灣為核心，並適度保留部分海外採購以維持多元性。

正能智能	廠商家數	採購金額占比
台灣當地	93	89%
中國	11	10%
美國	1	1%
總計	105	100%

4.10.5 新供應商家數與篩選機制

新供應商家數與篩選機制

現況說明：2025 年新導入 11 家供應商，目前篩選機制主要聚焦於品質、產能與技術等營運面指標，環境與社會面向之標準尚待進一步整合。改善承諾與行動：本公司承諾將於下一年度啟動《供應商管理程序》之修訂作業，於現有評核表（供貨能力、工程技術、生產能力、品管制度）之外，增列 ESG 專屬評核權重。短期目標為要求新供應商簽署永續承諾聲明，中長期目標則為落實包含環安衛（EHS）與人權議題在內之全面性供應商永續評鑑。

4.10.6 現有供應商管理

4.10.6.1 供應商盡職調查(RBA問卷)





正能智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)。

正能智運動對於供應商的評鑑標準如下：

評估項目	比重	評估內容
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

因應永續發展（ESG）趨勢與企業責任，2025年起，公司進一步強化供應商評核內容，除既有品質、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(GRI308-1, 414-1)。藉以建立完善的永續供應鏈管理流程，正能智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。

4.10.6.2 供應鏈環境與社會風險管理與衝擊緩解行動

正能智深知供應鏈永續韌性除商業營運表現外，亦取決於環境與社會風險管理能力。為有效識別並緩解供應鏈潛在的 ESG 風險，本公司積極對接國際標準，將「責任商業聯盟（RBA, Responsible Business Alliance）」行為準則作為供應鏈風險盤查的重要工具，針對關鍵供應商展開系統性的環境與社會負面衝擊評估。

一、供應鏈對於環境負面衝擊的採取行動

- 盡職調查：2025 年針對關鍵供應商發放 RBA 環境問卷，落實環境盡職調查。
- 盤查維度：涵蓋環管系統、溫室氣體與能源、廢棄物與水資源、有害物質管控及法規遵循等核心指標。
- 評估結果：關鍵供應商環境風險均評為「低風險」，管理表現良好，未造成重大負面衝擊。
- 未來展望：持續追蹤環境績效，並鼓勵供應商設定減碳與資源循環目標，共創淨零供應鏈。

二、供應鏈社會負面衝擊防範行動

- 為保障人權與勞工權益，正能智於 2025 年針對關鍵供應商發放 RBA 社會與勞工問卷，進行風險盤查。
- 盤查維度：聚焦 RBA「勞工與人權」及「健康與安全」支柱。指標涵蓋：禁絕強迫勞動與童工、工時薪資合規、保障自由結社與申訴機制，以及落實職安衛管理（含工安、應急、危害物質與健康促進）。
- 評估結果：關鍵供應商皆為「低風險」（高風險為 0）。顯示供應商在勞工權益、職安環境及商業道德上均具備完善管理機制，有效避免人權侵害與職災等負面衝擊。

三、持續優化與未來展望

儘管關鍵供應商皆為低風險，正能智仍秉持「持續改善」精神，深化供應鏈 ESG 管理：

- 擴大盤查覆蓋率：逐步將 RBA 問卷擴及更多供應鏈夥伴。
- 實地稽核與輔導：針對潛在高風險或具改善潛力者，啟動實地稽核與輔導，提升其 ESG 績效。
- 融入採購決策：將 RBA 評估與 ESG 表現納入供應商評鑑及訂單分配權重，驅動供應鏈正向轉型。



4.10.7 供應商與採購人員培訓

為強化供應鏈之永續意識，並為後續升級供應商評核機制奠定基礎，正能量智能積極推動採購端與供應商端之 ESG 教育訓練。針對第一線採購人員共計 2 位人員各完成了 3 小時之 ESG 專屬培訓課程。課程內容聚焦於永續供應鏈管理趨勢、ESG 基礎認知及綠色採購概念。透過培育關鍵種子人員，本公司期望由點而面，逐步提升整體供應鏈對環境與社會議題的重視，為未來全面導入 ESG 評核標準做好充分的認知準備。

4.10.8 供應商檢舉管道

針對採購與供應商異常，正能量智能確保即時通報，並由高階主管協同監督以維持處理效率與透明度。公司已建立完善的檢舉與客服管道，客戶與供應商皆可透過信箱反映疑慮(請參考4.04溝通管道及申訴機制)。所有案件均依標準化客訴處理流程(SOP)，由高階主管與主責單位同步接收並迅速改善。此外，透過設定每月客訴件數目標驅動品質進步，並落實新進同仁教育訓練，確保全員熟悉且確實執行。

4.11 客戶關係管理

4.11.1 客戶分級管理

為優化資源配置，公司現行以「年度營收貢獻度」作為客戶分級核心指標。未來預計導入多維度評估模型，將「產品成長性」、「技術協同潛力」及「長期戰略價值」納入權重。此舉旨在提前支援高潛力客戶(精準配置)、推動關係由交易導向升級為戰略合作(價值共創)，並培育新興動能以降低單一營收依賴，全面強化公司的營運韌性與長期競爭力。

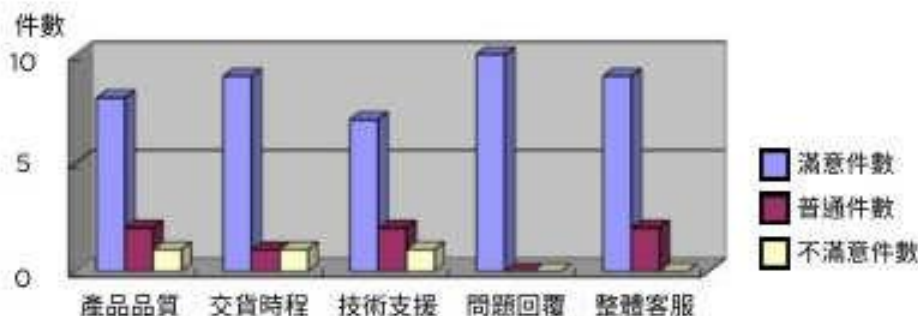
4.11.2 客戶滿意度

一、客戶滿意度調查概況與整體表現

為持續傾聽客戶聲音並提升服務品質，正能量智能股份有限公司於2025年針對主要客戶執行滿意度調查。本次調查共發出 12 份問卷，成功回收 11 份，回收率高達 91.7%。調查結果顯示，整體客戶滿意度平均達 84%，展現公司提供的產品與服務整體上獲得客戶的高度認可與信賴。

二、各服務維度滿意度分析

調查涵蓋「產品品質」、「交貨時程」、「技術支援」、「問題回覆」及「整體客服」五大核心維度。數據顯示，「問題回覆」表現最為優異，獲得 11 件滿意評價且無普通或不滿意件數，顯現公司溝通機制的效率；「整體客服」與「交貨時程」亦分別獲得 9 件滿意評價。在「產品品質」與「技術支援」方面，雖分別有 8 件與 7 件滿意評價，但仍有少數普通或不滿意反饋，此已列為公司未來持續精進與資源投入的重點方向。





三、客戶具體反饋與閉環改善對策

公司秉持客戶導向迅速落實改善對策；針對交期與品質，已加強開發階段驗證並優化備料溝通機制；針對特定產品（如 G019、DS4）的歷史品質問題，由業務主管親自溝通並推動全面改善計畫，包含優化軟硬體開發與驗證流程、分析成本結構以提升競爭力、探索新技術開發高附加價值產品，並強化設計階段風險評估與後續客訴數據追蹤，以確保改善成效。

四、ESG 永續管理承諾

綜合本次調查結論，公司現有的產品開發流程已具備完善的程序規範。未來，正能量智能將進一步強化各項標準作業程序的執行力度與加嚴標準，確保從設計源頭即導入嚴格的風險管控。透過建立完善的「客戶回饋－原因調查－改善對策－成效追蹤」閉環管理機制，公司致力於保障客戶權益，持續提升產品與服務的附加價值，以實踐企業永續經營的核心目標。

4.11.3 客訴處理流程

一、文件概述與目的

正能量智能針對客訴提供有效的回饋。其適用範圍涵蓋客戶對公司產品相關的所有客訴事件，客訴處理作業流程簡稱為 CCP (Customer Complaint Process)。

二、部門權責劃分

客訴處理主要由業務部與品保部協同完成。業務部負責作為接收與傳達客戶資訊的窗口，確認客訴事件、登錄處理報告單，並最終向客戶回覆因應對策。品保部則負責深入進行原因調查、提出改善措施供業務部回覆客戶，同時跟催對策處理的進度與結果，並負責保管所有客訴相關的記錄與文件。

三、客訴處理作業流程

完整的客訴處理流程分為五個主要步驟：

01.接收與建檔：業務人員透過傳真、電話、信函或親自拜訪等方式接收並確認客訴，將內容填寫於「客訴處理報告單」中，編號（CCP. NO.）後轉交品保單位。

02.調查與對策：品保單位依據「矯正與預防措施管理程序」進行原因調查，確認改善措施後填寫於報告單並交還業務部。

03.客戶回覆：業務人員接收品保部提供的改善措施後，向客戶回覆因應對策。

04.追蹤確認：品保部負責追蹤並確認改善措施的實際執行情況。

05.結案歸檔：確認無誤後，由品保部進行結案並將相關文件歸檔。

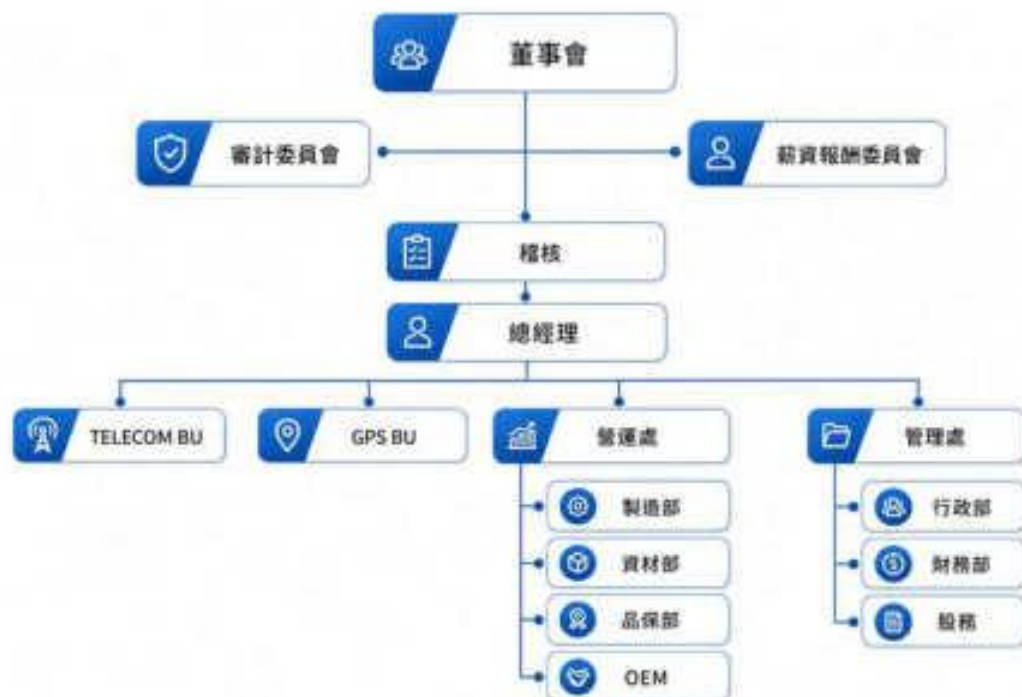




4.12 內控內稽

4.12.1 內部稽核組織編制

- 為強化公司治理與風險管理，正能量智能設置獨立內部稽核單位，直接隸屬董事會。稽核主管之任免係經董事會通過，內部稽核人員之任免、考核、薪資報酬由稽核主管呈報董事長核定。
- 為確保內部稽核人員之資格符合法定之適任條件，以及提升專業知識與職能，內部稽核人員每年持續進修並達法令規定時數。



4.12.2 內部控制制度

- 考量整體營運活動、所屬產業法令，依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立有效之內部控制制度，並隨時檢討。
- 永續資訊之內控作業程序業經2024年11月6日經董事會通過後，納入內部控制制度。
- 內部控制制度之制定及修訂皆經董事會決議通過後施行。
- 內部稽核單位依據內控制度訂有內部稽核實施細則，據以執行並持續衡量現行控制制度、程序之有效性及遵循程度。

4.12.3 風險評估

內部稽核每年執行風險評估，包含財務及非財務面向，衡量對象包含全球重要營運據點。內部稽核依風險等級進行評分，再據以衡量結果選定高風險據點或項目進行年度內部查核。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。

4.12.4 稽核運作

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



4.12.5 稽核結果

正能智能 年度稽核作業	稽核範圍	稽核重點	稽核結果
永續資訊管理作業	重大議題 揭露資訊	重大主題鑑別：查核鑑別流程之完整性與雙重重大性評估依據。 資訊蒐集與覆核：確認永續資訊蒐集、計算與內部覆核流程，確保資料可追溯且佐證齊備。 揭露內容一致性：查核報告書揭露內容與內部管理資訊及財務報表之一致性。	目前正進行永續相關管理政策制定
氣候變遷議題	氣候相關揭露資訊（範疇一、二排放數據）	1.查核溫室氣體盤查報告書之完成情形與範疇涵蓋（範疇一、範疇二）。 2.查核是否依 TCFD 架構並結合產業性質進行氣候相關風險之識別，及與法規規定、報告書揭露資訊之一致性。	已於2026/3完成範疇一和二溫室氣體盤查，依據 TCFD 架構及產業性質進行氣候相關風險的識別，符合法規規定揭露資訊。
人才培育議題	人力發展與培訓 揭露資訊	1.查核訓練主管／非主管人員平均受訓時數之統計來源與正確性。 2.查核年度培訓計畫執行率，及與報告書揭露資訊之一致性。	經核訓練主管受訓總時數為66小時，非主管人員總受訓時數為259.3小時。
永續供應鏈議題	供應鏈管理揭露 資訊	查核供應商總家數，供應商綠色指引問卷之合格比例，及與報告書揭露資訊之一致性。	供應商RBA問卷覆蓋率23%。

4.12.6 內部控制自評及內控聲明書（GRI 2-26）

正能智能由各單位每年度最少執行一次自評，依據內控自評有效性判斷項目，進行內控制度設計與執行有效性評估，再由內部稽核單位覆核各單位之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。正能智能於2025年3月11日經過董事會審議通過2024年度內部控制聲明書，聲明正能智能之內部控制制度設計及執行均屬有效，並已涵蓋公司各主要營運活動，強化合規與風險防護機制。



CH5 社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權議題

5.01.1.1 人權政策 (GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 408-1、GRI 409-1) (ESG S-1)

1. 人權政策與承諾

本公司董事會已於 2025 年 11 月 11 日正式決議通過建立《人權政策》，本政策適用於公司全體員工，包含正職人員、臨時員工、約聘人員及所有營運據點。確保員工享有免於歧視的工作環境。2025 年內未收到或鑑別出任何涉及侵害原住民權利的事件，亦未發現與童工或強迫勞動相關的重大風險。

2. 適用範疇 (GRI 2-24)

本公司之人權承諾與政策適用範疇涵蓋：本公司所有員工（含全職與兼職員工）、非員工之工作者、供應商、客戶及所有相關利害關係人。針對價值鏈夥伴，我們亦要求供應商遵循環境保護、勞動人權及職業安全衛生等相關法規與 RBA（責任商業聯盟）行為準則精神，將人權保障延伸至供應鏈。

3. 權責單位

公司由董事會負最終監督責任，透過既有之公司治理與永續管理機制進行督導。人權相關議題由人力資源單位統籌負責，涵蓋員工關係、職場安全與健康、平等與多元等面向，並依相關法規及公司內部制度推動各項人權保障措施。重大人權議題及改善情形依需要提報高階管理階層及董事會，以持續強化公司在人權保障與風險管理之治理效能。

4. 人權教育訓練 (GRI 403-5、GRI 406-1)

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司秉持定期及不定期安排員工專職進修的精神，2025 年本公司具體落實各類教育訓練與溝通說明，強化主管及同仁對職場平等與員工權益之認知，特別辦理「職場不法侵害防治課程」計 2 小時，並取得結訓證書。



5.01.1.2 人權盡職調查(ESG S-2)

5.01.1.2a 人權盡職調查依循

本公司推動人權盡職調查時，參考多項國際公約、宣言、標準、準則之內容，以確保符合全球趨勢與利害關係人期待，確保企業人權管理符合全球最佳實踐。以下為本次盡職調查主要參考之國際公約指引及標準：國際人權標準（包含聯合國《工商企業與人權指導原則》(UNGP)、國際勞工組織(ILO)公約及 OECD《跨國企業指引》等）。

5.01.1.2b 人權盡職調查範疇

正能參考 AA 1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000 SES) 五大面向，進行利害關係人討論評估，以確認利害關係人對本公司的重要性，包括：依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、關注 (Tension)、影響力 (Influence)、多元觀點(Diverse-perspectives)。經內部討論及評估營運價值鏈對人權之影響及衝擊，最終決定本次人權盡職調查之利害關係人群體為員工、一階供應商及承攬商。

5.01.1.2c 人權議題清單與鑑別

人權議題	員工	供應商	說明
1.職業安全與衛生	✓	✓	公司員工職安、供應商施工人員及供應鏈職安皆須管理
2.禁止強迫勞動	✓	✓	適用所有雇用關係及供應鏈
3.杜絕童工與青少年工保護	✓	✓	供應商亦須符合
4.合理工時與勞動條件保障	✓	✓	供應商同樣需遵守勞基法或當地法令
5.公平薪酬與同工同酬	✓	✓	供應商亦應符合公平薪酬原則
6.反歧視與多元共融	✓	✓	供應商不得有歧視行為
7.母性健康(孕期、哺乳期)保護	✓		通常以員工為主
8.結社自由與集體協商	✓	✓	供應商亦應保障勞工權利
9.反霸凌與職場騷擾防治	✓	✓	供應商員工也應納入要求
10.個人資料安全與隱私保護	✓	✓	涉及員工資料及供應商個資
11.溝通管道與申訴機制	✓	✓	員工與供應商皆應有反映管道
12.保護少數族群權利	✓	✓	供應商亦須遵守
13.居住環境權利	✓		通常僅適用提供宿舍或住宿福利之員工
14.人口販賣	✓	✓	國際供應鏈重要人權議題



5.01.1.2d 人權盡職調查流程 (GRI 2-25)

依據 OECD《負責任商業行為盡職調查指引》調查流程進行，同時參考聯合國《工商企業與人權指導原則》。實施步驟如下圖：

盡職調查流程圖 (資料來源：OECD《負責任商業行為盡職調查指引》)



5.01.1.2e 人權盡職風險矩陣與溝通平台、減緩及補償措施 (GRI 2-25)

員工

為落實企業人權承諾並強化員工權益保障，本公司針對同仁執行人權盡職調查問卷，全面評估14項核心人權議題之潛在風險與影響程度。調查結果顯示，同仁高度關注之前3大關鍵議題分別為：「5公平薪酬與同工同酬」、「4合理工時與勞動條件保障」、「1職業安全與衛生」。

人權盡職調查-員工





為積極回應同仁關切並有效降低人權風險，公司針對上述3項高衝擊議題啟動第一階段補救措施，具體行動計畫如下：

利害關係人	項目	內容
員工	衝擊議題	公平薪酬與同工同酬
	風險識別	1. 因性別、身分（正職、門市／研發）產生薪酬差距。2. 薪評標準不透明、考核主觀。3. 輪班／第一線人員薪資偏低、福利不一致。4. 缺乏明確調薪與升遷機制。
	補救措施	1. 落實同工同酬，禁止性別與身分歧視。2. 建立透明薪酬與績效考核制度，定期檢視調薪。3. 設立薪酬申訴與溝通管道。
	預期成效	1. 消除不合理差距，達成薪酬平等。2. 提升公平感與信任，穩定留任。3. 制度透明合規，減少勞資爭議。

利害關係人	項目	內容
員工	衝擊議題	合理工時與勞動條件保障
	風險識別	1. 專案時程致加班、長工時與疲勞。 2. 輪班、假日出勤，班表不規律。 3. 門市久站、戶外教學中暑等風險。
	補救措施	1. 遵守勞基法，加班申請制與工時總量管控。 2. 合理排班、保障休假，提供輪班津貼。 3. 改善環境：休息區、通風、防滑、防暑措施。 4. 疲勞預防與健康管理（健檢、EAP）。
	預期成效	1. 工時合規，降低加班與疲勞。2. 工作生活平衡，滿意度提升。3. 環境安全舒適，健康與效率兼顧。4. 減少勞資爭議，增進員工信任。

利害關係人	項目	內容
員工	衝擊議題	職業安全與衛生
	風險識別	1. 久坐、工時長→肌肉骨骼疾患、精神壓力。 2. 久站、搬運理貨→肌肉關節傷害、滑倒絆倒。 3. 測試用電安全；急救訓練與申訴管道不足。
	補救措施	1. 人因改善：可調桌椅、搬運輔具、微休息。2. 工時管理+EAP心理照顧。3. 設備用電定檢、門市防滑；匿名申訴管道與事故救濟。
	預期成效	1. 降低職災與運動傷害，零重大事故。2. 員工健康與留任提升。3. 申訴暢通、隱患即時改善。4. 符合法令，建構安全健康職場文化。



供應商

為實踐永續供應鏈管理並確保合作夥伴遵循人權標準，本公司近期針對主要供應商執行人權盡職調查問卷，全面評估其人權風險管理現況。本次調查共發出5份問卷，回收5份，回收率達100%。調查結果顯示，供應商端需優先關注之前3大關鍵議題分別為：「禁止強迫勞動」、「個人資料安全與隱私保護」以及「溝通管道與申訴機制」。



利害關係人	項目	內容
供應商	衝擊議題	禁止強迫勞動
	風險識別	1. 供應商/代工廠可能扣押證件、拖欠薪資、強迫加班。2. 供應鏈層級複雜，現場狀況難掌握。3. 訂單旺季時強迫勞動風險升高。
	補救措施	1. 供應商行為準則與契約明定禁止強迫勞動。2. 實施人權稽核，重點查核證件留存、薪資與加班。3. 違規限期改善，情節重大終止合作。
	預期成效	1. 供應鏈零強迫勞動。2. 供應商合規意識提升。3. 符合 UNGPs/ILO 標準，降低品牌與法律風險。



利害關係人	項目	內容
供應商	衝擊議題	個人資料安全與隱私保護
	風險識別	1. 合作過程共享員工／客戶資料，有外洩風險。2. 供應商資安防護能力參差。3. 保密與個資約定不完備。
	補救措施	1. 簽署保密與個資保護協議，限定利用目的。2. 要求符合《個資法》，定期稽核與存取管控。3. 訂定事故通報與補救程序。
	預期成效	1. 零個資外洩事件。2. 供應商防護與合規能力提升。3. 增進客戶與員工資料信任。

利害關係人	項目	內容
供應商	衝擊議題	溝通管道與申訴機制
	風險識別	1. 缺乏正式管道，供應商意見難反映。2. 擔心遭抽單而不敢通報問題。3. 議題（品質、交期、人權疑慮）無法及時掌握。
	補救措施	1. 設專屬窗口與申訴管道，可匿名檢舉。2. 承諾不報復，標準化調查與回饋。3. 定期會議與調查，維持雙向對話。
	預期成效	1. 管道暢通、問題及時處理。2. 不報復承諾建立供應商信任。3. 深化夥伴關係，提升供應鏈透明度。

5.01.2 員工結構

5.01.2.1 員工結構

一、整體員工組成 (GRI 2-7)

截至 2025 年底，正能量智能與正能量運動合計僱用員工 78 人。其中正能量智能 33 人（男性 16 人，占 48.5%；女性 17 人，占 51.5%），正能量運動 45 人（男性 18 人，占 40%；女性 27 人，占 60%）。全體女性占比達 56.4%，兩公司女性比例均不低於 48%，顯示本集團在僱用上無性別歧視，並落實性別平權。

二、雇用型態 (GRI 2-7)

正能量智能 33 人全數為全職（非定期契約）之永久僱用員工；正能量運動則因營運彈性需求，永久僱用 27 人（60%）、臨時（定期契約）部分工時 18 人（40%，男性 8 人、女性 10 人）。集團整體永久僱用比例為 76.9%。各類雇用型態之薪酬、福利與勞動權益，均依《勞動基準法》及相關法令平等辦理。

三、職級與管理層多元性 (GRI 405-1)

全體管理階層共 7 人（占 9%），非管理階層 71 人（占 91%）。管理層中女性 1 人，整體女性主管比率為 14.3%；其中正能量運動女性主管占該公司主管之 33%，正能量智能管理層目前則全為男性。本集團將藉由公開透明的晉升制度與人才培育計畫，提升女性參與管理職務之機會，逐步改善管理層性別多元性。

四、在地化人才 (GRI 202-2)

正能量智能 4 名主管中 3 名聘僱自當地，在地主管比例 75%；正能量運動 3 名主管全數為當地人才（100%）；集團整體在地主管比例達 85.7%，顯示本集團落實管理人才在地化、深耕當地社區之承諾。



五、年齡結構分析 (GRI 405-1)

正能量智能以 31-50 歲 (51.5%) 及 51 歲以上 (48.5%) 為主, 30 歲以下為 0, 屬經驗成熟型團隊, 惟須關注屆退潮與知識傳承議題; 正能量運動 30 歲以下占 53.3%、31-50 歲占 44.4%、51 歲以上僅 2.2%, 屬年輕化團隊, 新血充沛。集團整體 30 歲以下占 30.8%、31-50 歲占 47.4%、51 歲以上占 21.8%, 兼顧經驗傳承與年輕動能。針對正能量智能之高齡化趨勢, 本集團將加強年輕人才招聘與職務代理人訓練, 以降低斷層風險。

六、學歷結構分析 (GRI 405-1)

全體員工大專/本科以上占比達 85.9% (其中博士/碩士 10 人, 占 12.8%)。正能量智能碩士以上占比 21.2%, 高於正能量運動之 6.7%, 與其智能科技業務之專業需求相符; 正能量運動則以大專/本科 (77.8%) 為主。高學歷組成為本集團技術研發與營運服務提供穩定之專業基礎。

2025年		正能量智能			正能量運動		
項目	性別	男性	女性	總計	男性	女性	總計
員工總人數		16	17	33	18	27	45
階級別	非主管	12	17	29	16	26	42
	主管	4	0	4	2	1	3
非主管年齡	51歲以上	6	7	13	0	0	0
	31-50歲	6	10	16	6	12	18
	30歲以下	0	0	0	10	14	24
主管年齡	51歲以上	3	0	3	1	0	1
	31-50歲	1	0	1	1	1	2
	30歲以下	0	0	0	0	0	0
非主管學歷	博士/碩士(含)以上	3	1	4	2	0	2
	大專/本科	9	12	21	12	21	33
	高中/中專	0	3	3	1	4	5
	國中(含)以下	0	1	1	1	1	2



2025年		正能星智能 台灣			正能星運動 台灣		
主管學歷	博士/碩士(含)以上	3	0	3	1	0	1
	大專/本科	1	0	1	1	1	2
	高中/中專	0	0	0	0	0	0
	國中(含)以下	0	0	0	0	0	0
契約類型	全職(非定期契約)	16	17	33	10	17	27
	兼職(定期契約)	0	0	0	8	10	18
雇用類型	永久雇用員工	16	17	33	10	17	27
	臨時員工	0	0	0	0	0	0
	無時數保證員工	0	0	0	0	0	0

5.01.2.2 非員工結構 (GRI 2-8)

本公司以直接僱用為主要僱用形態，所有工作者均與公司直接簽訂僱用契約，由全職（非定期契約）與部分工時（定期契約）員工組成，其中部分工時人員仍屬員工身分，已於 GRI 2-7 員工結構中揭露，不列入非員工範疇。本公司及子公司並無承攬人、分包商、臨時工或派遣人員等非員工身分之工作者，故無非員工人數及性別分布之揭露數據。

本公司承諾，未來若因業務需要僱用非員工工作者，將依《就業服務法》及相關法令辦理，審慎評估合作對象資格，並於契約中明訂報酬、職業安全衛生與勞動權益保障等事項；同時依 GRI 2-8 要求，按工作者類型（如承攬人、派遣人員等）及性別揭露人數，確保僱用資訊之完整性與透明度。

5.01.3 員工多元包容及平等

(GRI 202-1、GRI 202-2、GRI 401-1、GRI 405-1、GRI 406-1)

5.01.3.1 基層人員薪資與當地比例(GRI 202-1)

本公司薪酬制度以同工同酬與性別平等為基本原則，員工薪資係依其職務類別、專業能力、工作經驗與績效表現核給，不因性別而有所差異。公司每年檢視薪酬制度，並參酌當地法定基本工資調整與市場薪資水準，確保員工薪酬兼具外部競爭力與內部公平性。在基層員工薪資與當地最低薪資之比較方面（GRI 202-1），2025 年正能星智能基層男性與女性薪資分別為當地最低薪資之 2.79 倍與 1.69 倍（2024 年為 2.78 倍與 1.68 倍）；正能星運動分別為 2.51 倍與 2.00 倍（2024 年為 2.21 倍與 2.01 倍）。兩公司基層薪資皆顯著高於法定標準（2025 年月最低薪資為新臺幣 28,590 元），且兩性薪資均逐年成長，調幅不低於最低薪資之調整幅度，顯示本公司致力保障員工合理生活水準，落實體面工作之承諾（SDG 8）。在基層性別薪資比方面（GRI 405-2），2025 年正能星智能男女薪資比為 1.65，與 2024 年持平；正能星運動為 1.26（2024 年為 1.10）。前述比率之差異主要源於職務類別、技術津貼、班次與職務加給及個人績效等結構性因素，與性別無關；以正能星運動為例，2025 年比率變動主因部分男性員工職務調整與技術晉級之個案調薪所致。



本公司對於相同職務與職級之員工，均依同一薪級標準核薪，落實同工同酬，並無因性別而為差別待遇之情事。為持續促進薪酬公平，本公司訂定下列承諾與措施：一、每年辦理薪資檢視，參考市場水準與法定最低薪資調整，維持薪酬競爭力；二、定期檢視各職級薪資之性別分布，關注調薪幅度之公平性；三、建立透明之晉升與薪級制度，提供員工平等之發展與升遷機會；四、按年揭露基層薪資對當地最低薪資比率及性別薪資比，並檢討相關措施之執行成效（SDG 5、SDG 8）。展望未來，本公司將持續深化多元共融之職場環境，透過人才培育、晉升機制與薪酬檢視，逐步優化薪資結構，使全體員工在同工同酬之原則下，獲得合理之報酬與發展空間。

營運據點	年度	基層男性對當地基本薪資比	基層女性對當地基本薪資比	基層男女薪資比
正能星智能	2024年	2.78	1.68	1.65
	2025年	2.79	1.69	1.65

營運據點	年度	基層男性對當地基本薪資比	基層女性對當地基本薪資比	基層男女薪資比
正能星運動	2024年	2.21	2.01	1.1
	2025年	2.51	2	1.26

5.01.3.2 雇用當地居民為高階管理階層的比例（GRI 202-2）

本公司長期落實人才在地化原則，高階管理職務之遴選以熟悉當地市場與社區文化之在地居民為優先，期能深化與當地社區之連結，並與地方經濟共同成長。截至 2025 年底，正能星智能共有高階管理階層 4 人，其中 3 人僱用自當地社區，在地比例為 75%（男性主管在地比例 75%，目前無女性主管）；正能星運動高階管理階層 3 人則全數僱用自當地，男、女性在地比例均為 100%；集團整體高階管理階層在地比例約 86%。本公司認為，在地管理階層不僅能更有效連結社區資源、回應在地需求，亦可作為基層員工職涯發展之典範，提升員工留任與發展動機。未來將透過內部培訓、接班計畫與平等之晉升機會，持續擴大在地人才庫，並積極培育女性與在地管理人才，使管理階層組成兼具在地化與多元性，落實企業與社區共榮之承諾。

類別	正能星智能			正能星運動		
性別	男性	女性	總計	男性	女性	總計
主管	4	0	4	2	1	3
主管來自當地	3	0	3	2	1	3
主管來自當地比例	75%	0%	75%	100%	100%	100%



5.01.3.3 新進和離職員工

新進員工 (GRI 401-1、GRI 405-1)、離職員工(ESG S-23)

集團2025年員工總數為 78 人（正能星智能 33 人、正能星運動 45 人），較 2024 年底之 62 人增加 16 人，增幅約 25.8%，成長動能主要來自正能星運動。2025 年集團新進員工 20 人、新進率約 25.6%，離職 3 人、離職率約 3.8%；2024 年則為新進 14 人（22.6%）、離職 2 人（3.2%）。整體離職率維持於 4% 以下，顯示僱用關係穩定、員工留任情形良好，為 ESG 評鑑中員工流動性指標之正面展現。

正能星智能屬低流動之成熟型組織，新進率由 2024 年之 3%（1 人）微升至 2025 年之 6%（2 人），離職率兩年皆為 6%（各 2 人）；正能星運動則處於業務擴張期，新進率高達 45% 與 40%（13 人與 18 人），離職率僅 0% 與 3%，反映業務擴張期間仍維持較低離職率。

性別面向，集團新進人員連續兩年完全均衡（2024 年男 7 人、女 7 人；2025 年男 10 人、女 10 人），兩年離職者全數為女性（2024 年 2 人、2025 年 3 人），正能星智能之離職性別比更連續兩年為 100% 女性，對照該公司 2025 年新進全為男性。

年齡面向，2025 年集團新進人員中 90%（18 人）為 30 歲以下，且全數來自正能星運動，顯示對青年就業之實質貢獻；正能星智能新進者集中於 31 歲以上，人才高齡化與接班斷層之結構性問題仍未改善，亟需透過年輕化招募、產學合作與知識傳承機制加以因應。

項目		正能星智能						正能星運動					
年度		2024年			2025年			2024年			2025年		
年底員工人數		33			33			29			45		
性別		男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計
新進人員	51歲以上				1		1						
	31-50歲		1	1	1		1						
	30歲以下							7	6	13	8	10	18
	總計		1	1	2		2	7	6	13	8	10	18
	新進率	0%	3%	3%	6%	0%	6%	24%	21%	45%	18%	22%	40%
離職人員	51歲以上												
	31-50歲		2	2		2	2						
	30歲以下											1	1
	總計		2	2		2	2					1	1
	離職率	0%	6%	6%	0%	6%	6%	0%	0%	0%	0%	3%	3%
離職性別比		0%	100%		0%	100%					0%	100%	



5.01.3.4 員工的多元化(GRI 405-1)(ESG S-20)

1. 職場多元化政策

本公司致力於落實 DEI (多元、平等、包容) 的企業文化。我們在招募、任用、薪酬及升遷上，嚴格落實能力導向，絕不因性別、年齡、國籍、種族、宗教或身心障礙等因素而有任何差別待遇。我們重視每一位員工的獨特價值，期望透過多元背景的交融，激發團隊的創新思維，應對快速變化的全球市場挑戰。

2. 多元職場

本公司的員工組成具備高度的多元性。整體而言，女性員工的佔比持續維持在半數以上，為電子科技及通訊產業中難得的多元表現。在年齡分佈上，我們成功地融合了充滿活力的年輕新血與具備深厚經驗的中高齡資深骨幹，形成一個穩健且具備跨世代交流能量的職場環境。

3. 女性員工與主管比例

本公司秉持性別平等與多元僱用原則，人才之招募、薪酬與晉升皆以專業能力與績效為依據，不因性別而有所差異。截至 2025 年底，集團員工總數 78 人中，女性為 44 人，占比 56.4%；其中正能星智能女性員工 17 人，占 51.5%，正能星運動女性員工 27 人，占 60%。非主管職部分，正能星智能女性占比 58.6% (17 人)、正能星運動為 61.9% (26 人)，顯示女性不僅為本集團基層人力之重要組成，亦於各業務崗位中發揮關鍵貢獻。

管理階層方面，集團 7 名主管中女性 1 人，占比 14.3%；其中正能星運動女性主管比例為 33.3% (1 人)，正能星智能目前則無女性主管。本公司重視管理階層之性別多元性，認知女性管理人才之培育為持續努力之方向，已於職務遴選與接班規劃中納入平等發展機會，透過內部培訓、職務歷練與績效導向之晉升制度，積極鼓勵並培育具備潛力之女性員工承擔管理職務，逐步提升女性主管比例，使管理團隊之組成更趨多元與均衡。(GRI 405-1)

項目	類別	正能量智能					正能量運動				
		男性	%	女性	%	總計	男性	%	女性	%	總計
員工總人數		16	48%	17	52%	33	18	40%	27	60%	45
階級別	非主管	12	36%	17	52%	29	16	36%	26	58%	42
	主管	4	12%	0	0%	4	2	4%	1	2%	3

5.01.3.5 歧視事件以及組織所採取的行動(GRI406-1)

本公司秉持平等對待原則，對任何形式的歧視行為採取零容忍態度，於僱用、薪酬、訓練、考評與晉升等各項環節，均不因性別、年齡、種族、宗教、婚姻、身心障礙等因素而為差別待遇，並嚴格遵守《勞動基準法》、《性別平等工作法》及相關人權法令。為強化全員防護觀念，本公司於 2025 年辦理「職場不法侵害防治課程」共計 2 小時，提升員工對歧視與不法侵害之認知及防範意識，營造相互尊重、多元包容之職場文化。

在事件管理方面，本公司已建立明確之申訴與處理機制，員工如遭遇不當對待，得透過專屬管道提出申訴，由專責單位依程序調查處理，並確保申訴人不受任何不利之處置。經檢視，2025 年本公司無任何已確認之歧視事件，亦無違反歧視相關法令之情事 (GRI 406-1)。

展望未來，本公司將持續定期辦理反歧視與職場不法侵害防治教育訓練，並檢討相關措施之執行成效，維護平等、安全與尊嚴之工作環境，保障每一位員工之合法權益。



5.01.4 員工權益及福利 (GRI 401-2、GRI 401-3、GRI 405-2)

5.01.4.0 勞雇勞資(重大主題)

5.01.4.0.1 治理

董事會為集團最高治理單位，負責督導勞雇與人權相關政策之訂定與執行；管理階層與人力資源單位負責執行僱用、薪酬福利、溝通申訴、訓練發展等事項，並定期將員工總數、新進率、離職率、性別比例等指標提報董事會，作為治理檢視之依據。兩公司均依《勞動基準法》及相關法令設立勞資會議，定期召開會議討論勞動條件與員工權益事項，使勞工意見得以制度化傳達，為勞資協商之重要平台。公司並訂定工作規則、員工手冊及反歧視、性別平等、職業安全衛生等相關規章，明確承諾平等對待與歧視零容忍；同時建立申訴與意見反映管道，由專責單位依程序處理，並保障申訴人權益。2025 年集團無已確認之歧視事件、無重大勞資爭議，顯示勞資治理機制運作有效。

5.01.4.0.2 策略

集團勞資關係策略以「合理薪酬、雙向溝通、人才留任、多元發展」為四大主軸。薪酬方面，兩公司基層員工薪資為當地最低薪資之 1.6 至 2.8 倍，並每年參酌法定基本工資調整與市場水準檢視調薪，維持外部競爭力與內部公平性；溝通方面，透過勞資會議、定期會議與多元反映管道，向員工說明營運狀況與福利措施，達成雙向溝通與共識凝聚。

因應兩公司不同發展階段，策略採差異化布局：正能星智能屬低流動之成熟組織，著重人才接班、年輕化招募，以及女性人才之留任與發展；正能星運動處於成長擴張期，著重高成長下之調薪公平性、年輕人才留任與勞動條件管理。集團並透過內部培訓、接班規劃與透明晉升制度，推動管理階層多元性，持續優化整體勞雇環境。

5.01.4.0.3 風險管理

類別	項目	說明
風險	福利吸引力不足	現有福利較保守，難以在競爭市場中吸引與留住人才
風險	組織缺乏創新活力	人員流動率過低，雖穩定但恐欠缺變動與創新動力
風險	退休潮與人才斷層	資深員工屆齡退休，若經驗未系統性傳承，恐導致營運與接班斷層
機會	勞資關係穩健	遵循《勞基法》、《性別平等工作法》等法規，奠定合法穩定的營運基礎
機會	知識傳承與雇主品牌升級	建立接班與知識管理機制，將資深經驗轉為組織資產；結合低離職率優勢，提升雇主品牌與 ESG 評鑑表現

5.01.4.0.4 指標目標

重大主題	2025年目標	2025年實際績效	是否達成	2026年目標	2027-2030年目標	2031-2040年目標
勞雇勞資 (包含人才培訓)	建立人才發展政策 著手申請政府人才 提升計畫 並由員工參與選課	已草擬人才發展政策 完成AI 數位人才補助	達成	公告人才發展政策 制定員工滿意度調查	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%



5.01.4.1 員工請假及退休制度(ESG S-16)

本公司嚴格遵守勞動法令規範，依法給予員工各類休假（如特休假、病假、事假、婚喪假等），保障員工充分的休息與個人生活需求。本公司為保障員工退休後的生活，設有完善的退休制度。針對適用舊制（確定福利計畫）的員工，按員工薪資總額 2% 提撥至台灣銀行專戶；針對適用新制（確定提撥計畫）的員工，則依每月薪資 6% 提撥至勞工保險局的個人專戶。此外，高階管理階層享有與全體員工相同之退休金提撥比例，確保全體人員的退休保障。董事會成員於離任時，除法令規定之給付外，不另行提供額外離職金。

5.01.4.2 友善婚育、家庭照顧之職場環境(ESG S-17)

本年度員工福利總投入 219,660 元（162 人次）。節日慰問涵蓋生日 32,340 元（33 人）、春節 32,340 元（33 人）、端午 31,360 元（32 人）及中秋 30,380 元（31 人），符合 ESG「員工福祉」指標。針對特殊需求，設立住院慰問金 1,200 元（1 人）及喪葬補助 900 元（1 人）。另編列其他禮券 91,140 元（31 人）。透過具體福利支出，落實員工保障，提升整體薪酬競爭力，有助於人才吸引與留任。

5.01.4.3 經營績效與員工薪酬連結(ESG S-18)

本公司薪酬政策依據個人能力、對公司貢獻度、績效表現及市場競爭力來決定，並視營運狀況發放獎勵，使員工共享經營成果。總經理及高階主管的薪酬由「薪資報酬委員會」依照個人績效及市場趨勢決定。針對董事酬金，章程明訂年度獲利時董事酬勞不高於當年度獲利的 5%。雖然 2025 年因公司處於累積虧損狀態而尚未將薪酬與永續（ESG）績效直接連結，但未來計畫將此納入考量與規劃。

5.01.4.4 育嬰假

本公司高度支持員工兼顧家庭責任與育兒需求，依法提供員工育嬰留職停薪制度，致力創造友善婚育的職場環境。本年度無育嬰假申請事宜。

5.01.4.5 員工滿意度機制(ESG S-22)

本公司視員工為永續發展最重要的夥伴，致力於打造安全、包容、公平且能持續成長的工作環境。為聆聽員工心聲，公司定期實施員工滿意度調查，涵蓋工作內容、主管領導、團隊關係、成長發展、薪酬福利、組織氣候與包容環境等六大構面共 16 題（10 分制；本次針對後勤人員調查回收有效問卷 20 份，回收率 100%），並依調查結果擬定改善行動，落實人才永續之承諾。



本次調查整體平均為 7.25 分，各構面結果如下：



調查顯示，員工對「主管領導與團隊關係」(8.2 分)及「工作內容與自我實現」(8.0 分)給予高度肯定，顯示公司於第一線管理與工作設計已建立良好基礎；「組織認同與留任」亦達 7.7 分，展現員工對公司的歸屬感。此外，「學習與職涯發展」為 7.0 分，「組織氣候與包容環境」為 6.8 分，展現公司推動友善職場之具體成效。

待精進面向與改善行動

根據問卷結果，「薪酬福利與公平」構面 (5.8 分) 相對偏低，其次為「組織氣候與包容環境」(6.8 分) 與「學習與職涯發展」(7.0 分)。

公司擬據此規劃改善行動如下：

薪酬制度檢討與優化：定期進行外部市場薪酬對比與內部公平性檢視，優化獎酬機制，並加強薪酬福利制度的溝通與說明，提升員工理解與滿意度。

優化組織氣候與包容環境：強化內部溝通透明度，促進跨部門協作，營造更開放、友善且具包容性的組織氛圍。

深化學習與職涯發展資源：擴充教育訓練與職涯發展資源，提供多元成長路徑，提升員工在職涯發展上的滿意度。

未來承諾

本公司將持續定期實施員工滿意度調查並追蹤改善成效，將員工回饋連結管理行動，與員工共同打造公平、包容、安全且共同成長的工作環境，達成企業與員工雙贏之永續願景。

5.01.5 團體協約 (GRI 2-30)

本公司依《職工福利金條例》設立員工福利委員會，委員由全體員工公開選拔產生，代表員工參與福利事項之決策與執行，為員工代表性與勞資溝通之重要機制。2025 年 11 月 7 日完成第 17 屆福利委員公開選拔，共選出 11 名委員，並設總務、監察、餐食、康樂、採購、主計等六個福委會組；其中監察福委由總務主管擔任，負責督導會務執行，主計福委由財會管理人員擔任，掌理活動與帳務事項，使組織權責分明、運作健全。新任委員會並已與上屆完成印鑑、歷屆議事錄本、帳冊及現金點收本等事務交接，經全體出席會員無異議通過，展現組織治理之延續性與透明度。

在員工福利方面，福委會於 2025 年度召開會議，決議按全體員工 31 人，每人發放年終獎金新臺幣 3,000 元及紅包 200 元，使員工共享公司營運成果。本公司透過福委會機制，於法定福利之外持續規劃多元福利措施，確保全體員工獲得超越法令之福利待遇 (GRI 401-2)；並藉由定期會議、公開選拔與完整交接制度，保障員工參與及福利資源運用之透明，落實照顧員工、勞資共榮之承諾。



5.01.6 人才培育與發展 (GRI 404-1、GRI 404-2、GRI 404-3)

5.01.6.1 教育訓練 (GRI 404-1)

本公司將人才發展視為永續經營之核心基礎，規劃涵蓋新進人員、專業職能、主管才能、通識及自我啟發等五大類別之訓練體系，全面提升員工專業能力、管理素養與綜合素質。正能星智能於 2025 年共辦理訓練 33 班次、參訓 77 人次，總訓練時數 496 小時，訓練投入經費新臺幣 171,500 元。就訓練覆蓋與深度而言，全體員工平均訓練時數約 15.0 小時；其中主管才能訓練 5 人參與、73 小時，人均 14.6 小時，顯示公司對領導力與治理能力培育之重視。

項目	班次數	總人次	總時數	總費用(元)
1.新進人員訓練	1	8	60	-
2.專業職能訓練	16	36	211	124,500
3.主管才能訓練	14	5	73	47,000
4.通識訓練	2	28	152	-
總計	33	77	496	171,500

通識訓練參訓 28 人次；專業職能訓練參訓 36 人次，訓練資源普及各階層，有助於形塑持續學習之組織文化，呼應 SDG 4 優質教育之精神。本公司訓練體系類別多元、覆蓋完整，並善用內部分享與外部資源高效開課，兼顧成效與成本效益。未來將持續優化新進人員訓練並規劃自我啟發課程，同時建立按性別、員工類別劃分之訓練時數統計，將訓練與晉升、接班機制連結，使人才發展成為企業永續成長之動能。

5.02 職業安全及衛生

本公司營運範圍涵蓋電子通訊及 GPS 穿戴產品研發製造與運動商品銷售，已導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，秉持「合法合規、健康優先、主動預防」原則，嚴格遵守《職業安全衛生法》、《消防法》及相關法令。

在管理措施方面，公司定期舉辦教育訓練與消防演練，每半年進行自衛消防編組訓練及不定期現場巡檢，主動辨識並改善潛在危害，並持續推動職場健康促進與安全意識宣導，保障員工身心健康。

未來將持續檢討管理成效，逐步建構系統化職安衛管理機制，提升職場安全韌性，落實職場永續經營之承諾。



GRI 指標	職安衛構面	消防構面
5.02.1 職業安全管理系統 (GRI 403-1)	本公司產線環境單純、危害風險較低，日常安全衛生管理均依《職業安全衛生法》及相關法規辦理；現雖未建立正式之「職安衛危害鑑別評估及管制程序」，未來將視風險狀況逐步建制系統化管理機制。	本公司向浩泰精準承租 3 樓，整棟消防設備之維護保養由出租方依消防法規定定期檢修及申報，權責明確，共同確保場所安全。
5.02.2 危害辨識、風險評估及事故調查 (GRI 403-2)	本公司環境單純、風險低，尚未訂定正式危害鑑別與事故調查程序；惟新進人員教育訓練均含工安教育訓練，並配合不定期現場巡檢，即時辨識與改善潛在危害。	本公司製程未使用毒性化學物品，火災風險低；每半年依法自衛消防演練，並不定期實施消防安檢，落實危害之辨識、改善與追蹤。
5.02.3 職業健康服務 (GRI 403-3) 與工作者健康促進 (GRI 403-6)	曾有客戶至廠區測試時兩度不慎擦傷，本公司隨即建議配戴防護手套並納入現場安全提醒，其後未再發生類似事件，顯示改善措施有效；平時並持續推動職場健康與安全意識，促進工作者健康。	未發生與消防安全相關之職業健康事件；透過演練與安檢，保障工作場所內人員之安全與健康。

GRI 指標	職安衛構面	消防構面
5.02.4 工作者參與、諮詢與溝通 (GRI 403-4)	本公司因組織規模尚未設置職業安全衛生管理委員會；透過勞資會議及日常溝通管道，工作者之安全衛生意見均得充分表達、諮詢與溝通。	職業安全衛生管理人員以兼任方式設置，藉由演練編組與不定期安檢，與工作者保持消防安全事項之諮詢與溝通。
5.02.5 工作者訓練 (GRI 403-5)	2025 年共辦理職安衛訓練 4 班次、22 人次、累計 89 小時，含急救人員與防火管理人法定複訓（各 1 人、3 及 6 小時），及自衛消防編組訓練 2 班次（每班 10 人、4 小時，共 20 人次、80 小時），強化員工防災意識與應變能力；未來將持續擴大訓練覆蓋率。	每半年依法自衛消防演練，並不定期消防安檢，使全體員工熟稔通報、滅火與避難引導流程，提升職場整體消防素養。
5.02.6 預防和減緩與業務關係直接相關之職安衛衝擊 (GRI 403-7)	針對客戶至廠區測試及建築租賃等業務關係，本公司提供現場安全提醒與防護建議，並與出租方明確劃分消防維護權責，預防及減緩與業務關係相關之職安衛衝擊。	未發生因業務關係衍生之職安衛衝擊事件。
5.02.7 職安衛管理系統所涵蓋之工作者 (GRI 403-8)	全體員工適用（涵蓋率 100%）。	全體員工適用（涵蓋率 100%）。
5.02.8 職業傷害 (GRI 403-9) 與職業病 (GRI 403-10)	2025 年總工時為 63,096 小時，發生 0 件職業傷害事件（職災率為 0），亦無職業病案例。	未發生火災或相關傷害事件。



5.03 社區參與

本公司深知企業的永續發展與在地社區的繁榮息息相關。我們致力於與公司所在地的地理區域、非營利組織及學術單位建立良好的互動關係。透過推動社會參與及在地共融，我們期望將企業資源與社會需求結合，發揮正向的社會影響力。

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務 (GRI 203-1)

1. 正能星運動（馬拉松世界）積極投入社區健康促進與公私協力合作。2025 年與高雄市政府運動發展局合辦「走跑高雄 2.0」活動（2025 年 2 月 27 日至 6 月 10 日），結合超過 70 萬會員之運動記錄平台，鼓勵市民規律運動、探索城市景點，吸引 7,524 人參與、累積逾 142 萬筆運動紀錄，並獲體育署智慧運動補助計畫支持；平台亦常年刊登公益路跑賽事、舉辦免費線上健康活動（如「2025 聖誕動起來・健康當禮物」），推廣全民運動風氣。2026 年更獲高雄市政府續約升級「走跑高雄 3.0」，展現本公司對社區健康議題之持續投入與社會共榮承諾。
2. 正能星智能受邀至實踐大學國際企業商務學士學位學程進行專題演講，以「新興產業創新與企業併購分享」為題，結合產業實務經驗，分享新興產業發展趨勢與企業併購實務，協助學子接軌產業、拓展國際視野，透過知識分享，支持產學基礎建設，協助培育國際商務人才。

5.03.2 顯著的間接經濟衝擊 (GRI 203-2)

本公司營運對當地社區與相關產業產生多項正向間接經濟影響，顯著衝擊包括：

- 1、帶動地方經濟與觀光——正能星運動（馬拉松世界）與高雄市政府協力推動「走跑高雄」，引導市民探索 38 行政區、70 個運動觀光熱點，為當地店家與景點帶來人流與消費，促進社區經濟；同時推廣規律運動，長期有助提升國民健康、減輕醫療照護負擔。
 - 2、就業與人才培育——集團提供穩定就業機會（2025 年底員工 78 人），正能星運動新進人員以 30 歲以下青年為主，對青年就業具實質貢獻；並透過產學合作（如大學專題演講）培育國際商務與運動科技人才。
 - 3、供應鏈共榮——與國內外供應商維持長期合作，採分散採購策略支持供應商成長，並要求遵循環保、勞動人權及職安衛規範，帶動供應鏈永續發展。
 - 4、產業發展——參與政府及工研院研究專案（如虛擬運動），促進運動科技整合，擴大相關產業成長機會。
- 上述間接經濟衝擊主要產生正向間接經濟影響，本公司將持續評估並揭露成效。

5.03.3 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動 (GRI 413-1)

本公司重視與當地社區和諧共融，主要營運據點（苗栗竹南廠區、台北辦公室及零售門市）均透過多元方式與社區互動。社區議合方面，重視敦親睦鄰，適時提供協助、不定期捐款並參與慈善活動，促進社區發展；並透過「走跑高雄」等公私協力活動，深度參與社區健康議題。衝擊評估方面，本公司產業單純、污染風險低，製程無環境污染，且遵行環保法規及園區防制措施；廠房租賃於園區內，消防與環管均依法辦理，經評估未對社區產生顯著負面影響。發展計畫方面，結合核心能力推動全民運動推廣與青年人才培育。截至 2025 年底，主要營運據點全數（100%）已完成社區議合或衝擊評估，未發生對社區造成顯著不利影響之情事。

5.03.4 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動 (GRI 413-2)

經評估，本公司營運以研發、商品銷售及簡單組裝為主，無高污染與高風險作業，製程無環境污染，亦未曾因污染遭致損失、處罰或社區陳情。潛在影響（如噪音、廢棄物）均屬輕微，皆依《環保法》及科學園區規定妥善管理；廢棄物分類回收交由合格機構處理，碳粉盒等耗材由原廠回收。

截至 2025 年底，本公司無任何對社區具顯著負面衝擊之營運活動（0 件）；未來將持續監控營運影響，維持社區良性互動，落實地方共榮承諾。



CH6 環境面

6.01氣候變遷

6.01.0.1 治理

IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措
A. 治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色	董事會為氣候風險與機會之最高治理單位，負責審議治理方針、中長期目標並定期檢視。 • 制度建置：2024/11/6 通過「永續資訊控管作業程序」，2025/3/11 通過「公司治理實務守則」及「企業永續發展委員會組織規程」，將氣候變遷納入整體治理架構。 • 監督執行：2025/8/12 審議通過 2024 年 ESG 報告書及推動計畫；每年至少一次聽取風險管理與目標達成（如年減 1% 溫室氣體）報告，確保有效監督。
B. 管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	• 組織與策略：總經理任總召集人統籌永續政策；中高階主管組永續推動小組檢視氣候風險。參考 TCFD 架構，將重大氣候風險納入中長期策略，並整合於整體風險管理制度。 • 風險管理循環：權責單位定期辨識評估實體與轉型風險並提出對策，由風險管理小組追蹤並提報董事會，形成「管理執行、董事監督」之完整治理循環。 • 意識提升：定期推動內部氣候風險教育訓練，提升員工風險意識並確保措施落實。



6.01.0.2 策略

6.01.0.2.1 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會

時間範圍定義：短期為 1-3 年以內、中期為 3-5 年、長期為 5 年以上，長期評估並參考 IPCC 第六次評估報告（AR6）SSP1-2.6、SSP2-4.5、SSP5-8.5 三種氣候情境，作為評估氣候變遷對營運與財務潛在影響之基礎。

風險／機會類型	短期	中期	長期
轉型風險	法規與供應鏈壓力 • 遵循氣候揭露法規（如 IFRS S2），已規劃導入時程。	成本與研發挑戰 • 碳定價/碳費機制推升營運與合規成本。 • 須投入資源發展低功耗產品與綠色供應鏈。	競爭優勢轉移 • 若未轉型：面臨訂單轉移、碳成本上升及聲譽受損。 • 若提前佈局：將轉型壓力轉為競爭優勢。
實體風險	營運干擾 • 極端氣候（颱風、乾旱）導致物流受阻、出貨延遲。 • 天災導致供應鏈停頓，影響需求波動。	營收與成本衝擊 • 極端氣候頻率增加，導致生產中斷、設備損壞。 • 交付延誤造成營運成本增加與營收減少。	市場結構改變 • 氣候變遷改變運動消費行為。 • 須評估供應鏈氣候韌性並納入策略規劃。
機會	資源效率 • 推動節能措施（LED、空調26度、e化）降低成本。 • 參與政府專案獲取補助資源。	產品創新與市場擴張 • 發展綠色產品（太陽能輔助、低功耗 GPS）。 • 虛擬運動結合 3D/XR，打破氣候限制擴大市場。	商業模式轉型 • 打造運動整合平台與生態系，建立穩定營收模式。 • 提升企業氣候韌性與永續競爭力。



6.01.0.2.2 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊

風險／機會類型	風險機會描述	對經營模式的影響-目前	對經營模式的影響-預期	對價值鏈的影響-目前	對價值鏈的影響-預期
實體風險 (立即性)	強降雨、颱風、乾旱、大雪等極端氣候事件頻率與強度上升。	物流受阻與出貨延遲偶發影響產品交付時程；日本大雪淹沒球場，運動用品及高爾夫球需求短期波動。	極端氣候若趨頻繁，可能致生產線（SMT／組裝）中斷、設備損壞、營運成本與資本支出增加，及出貨延遲或供應中斷導致營收減少。	上游零組件進貨與下游物流偶受天災干擾；運動事業實體門市來客數受極端天氣影響。	評估供應商與物流之氣候韌性，建立分散採購與安全庫存機制；線上／線下通路需因應氣候驅動之消費變化調整營運。
實體風險 (長期性)	長期氣候型態變遷，改變戶外運動消費意願與季節結構（如高溫、雪期縮短）。	影響尚不顯著；公司持續追蹤市場與氣候資訊，作為產品規劃參考。	高爾夫、登山、自行車等戶外產品需求結構可能改變；不受氣候限制之室內／虛擬運動需求預期上升。	目前無重大影響。	調整產品組合與市場策略，加強虛擬運動與運動整合平台布局，分散氣候依賴型單一營收來源。
轉型風險 (政策與市場)	氣候揭露、溫室氣體管理及碳定價法規趨嚴；品牌客戶要求碳足跡與供應鏈減碳資訊。	已完成溫室氣體盤查（ISO 14064-1）並建立氣候政策，合規與揭露管理成本略增。	碳成本與客戶減碳要求趨明確，可能推升營運成本；達成密集度年減 1% 目標者，可維持訂單、評鑑與聲譽優勢。	供應商評選已納入環保與 RBA 要求；客戶開始關注產品碳資訊。	需與上游 PCB、IC 供應商協作碳數據蒐集與減碳，推動綠色採購與低碳物流，強化價值鏈韌性。
轉型風險 (技術)	市場趨向低耗電、輕薄短小與環保產品，須持續投入節能與低碳技術研發。	已開發太陽能輔助供電、省電 SOC 平台及 GNSS 晶片等，研發費用占營收 10.29%，提升產品環保績效。	若未能跟上綠色技術趨勢，恐面臨市場淘汰；反之可提升產品附加價值與客戶黏著度。	全面導入無鉛製程，產品符合 RoHS／WEEE，採用環保物料與回收機制。	擴大低碳設計與環保物料於全價值鏈之應用，符合全球綠色產品法規與品牌客戶要求。
機會 (產品與服務)	氣候變遷與健康意識帶動虛擬運動發展；國際奧會鼓勵虛擬運動，不受地點、氣候及年齡限制。	規劃結合 3D／XR、動作感知之虛擬運動，參與政府研究專案獲取補助，並整合集團資源。	打造運動整合平台與虛擬運動生態系，結合遊戲化與競技性，創立穩定營收模式，將氣候趨勢轉為成長動能。	與集團內運動相關公司合作，經營跑步、登山、自行車社群。	運用資料分析與機器學習串聯集團內外運動數據，極大化社群價值，帶動線上線下通路成長。



6.01.0.2.3 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊

風險／機會類型	風險機會描述	經營模式及資源分配的變動-目前	經營模式及資源分配的變動-預期
實體風險（立即性）	強降雨、颱風、大雪等極端氣候事件頻傳，影響物流交付時程及運動市場需求。	已將氣候因素納入出貨與銷售預測之滾動式調整，並建立安全庫存與分散採購機制。	增加供應鏈氣候韌性投資；調整市場布局，降低對單一氣候敏感地區之依賴。
實體風險（長期性）	長期氣候變遷改變戶外運動消費行為與需求結構。	已啟動由單一穿戴裝置製造商轉型為運動整合平台之策略，結合線上線下通路。	產品組合朝向不受氣候限制之室內／虛擬運動調整；資源配置轉向數位平台、社群營運與數據分析，建立多元營收來源，提升長期氣候韌性。
轉型風險（政策與市場）	氣候揭露與減碳法規趨嚴（IFRS S2、碳定價），品牌客戶要求碳足跡與供應鏈減碳資訊。	已完成溫室氣體盤查（ISO 14064-1）並建立氣候政策，訂定排放密集度年減 1% 目標；董事會已通過 IFRS S2 導入期程案。	116 年起揭露合併子公司數據，117、118 年完成個體及合併確信；視法規發展評估導入內部碳定價；將碳管理納入採購、研發與客戶協作之決策流程。
轉型風險（技術）	市場趨向低耗電、輕薄短小與環保產品，須持續投資節能與低碳技術。	研發費用占營收 10.29%，全面導入無鉛製程，產品符合 RoHS/WEEE 規範。	持續投入低碳產品研發；擴大低碳設計與環保物料於價值鏈之應用，將技術轉型壓力轉化為產品競爭力。
機會（產品與服務）	氣候變遷與健康意識帶動虛擬運動發展，不受地點、氣候及年齡限制；國際奧會鼓勵虛擬運動。	參與工研院及政府研究專案獲取補助；收購捷誠科技整合資訊軟體資源；規劃結合 3D/XR、動作感知之虛擬運動。	打造運動整合平台與虛擬運動生態系，結合遊戲化與競技性創立穩定營收模式；資源配置轉向軟體、數據與社群營運，將氣候趨勢轉為成長動能。



6.01.0.2.4 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估

- 本公司參考 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 所含 SSP1-2.6 (低排放)、SSP2-4.5 (中排放) 及 SSP5-8.5 (極高排放) 三種氣候情境，結合營運與財務數據，設定三種代表性氣候情境，初步評估其對營運成本與財務韌性之潛在影響：
 - S1「加速淨零」(對應 SSP1-2.6, 1.5-2°C)：假設各國採取嚴格減碳，碳價與綠電成本逐年上升。短中期因碳價與綠電成本上升，將增加減碳投入並壓縮毛利；但長期可藉由加速低碳布局，降低未來碳成本暴露，並強化訂單與融資條件。
 - S2「延宕／當前政策」(對應 SSP2-4.5, 2-3°C)：假設減碳行動遲延。短期財務壓力相對溫和，但中長期將面臨集中轉型成本，以及因客戶與金融機構要求提高所帶來的訂單與資本成本風險。
 - S3「高排放／遲滯」(對應 SSP5-8.5, 高於 3°C)：假設氣候行動不足。雖短期碳成本較低，但極端氣候與水資源風險顯著放大，恐造成產能中斷、修復與保險費用大幅增加，帶來較高的資本支出與資產減損風險；此與本公司已辨識之生產線中斷、物流受阻及日本大雪影響運動市場需求等實體風險評估一致。
- 本公司情境分析現階段屬初步定性評估，初步結果已作為公司資本預算與風險管理決策之重要參考；未來將正式建制情境分析機制，逐步完善參數、假設與財務影響量化，以確保在不同暖化路徑下維持財務韌性並守護股東長期利益。

6.01.0.3 風險管理

本公司已將氣候風險納入「永續資訊專章」，依程序定期管理，形成「辨識→評估→整合→對策→監督」循環，確保與財務、營運等風險同步管理。

(一) 氣候風險與機會之辨識、評估及管理流程

管理階段	具體做法
1. 辨識	透過內外部資料 (法規、客戶要求、極端氣候、IPCC 研究)，辨識短長期風險與機會
2. 評估	定性評估風險與機會對財務、營運及聲譽之影響，作為排序與資源配置依據
3. 整合	將評估結果納入現有風險管理流程，由風險管理小組定期審查
4. 對策與監督	依風險層級提出對策，由小組定期追蹤執行與殘餘風險；權責單位監控作為調整依據
5. 培訓與溝通	定期推動教育訓練提升風險意識，透過多元溝通確保各部門理解並落實管理措施



(二) 主要風險與管理措施整合

風險／機會類型	管理措施	管理機制與頻率
實體風險（立即性）	建立安全庫存與分散採購機制，強化供應鏈深度及組裝生產能量；租賃廠房配合出租方依消防法規定定期檢修申報	銷售預測滾動式調整； 供應鏈與物流韌性按年檢視
實體風險（長期性）	推動運動整合平台轉型，布局不受氣候限制之虛擬運動，分散氣候依賴型業務	年度策略與產品組合檢視
轉型風險（政策與市場）	完成溫室氣體盤查，建立氣候政策與密集度年減 1% 目標；董事會已通過 IFRS S2 導入期程，2027 年揭露合併數據、2028 及 2029 年完成個體與合併確信	年度盤查與揭露；定期提報董事會
轉型風險（技術）	投入太陽能輔助供電、省電 SOC 平台及 GNSS 晶片研發；全面導入無鉛製程，產品符合 RoHS/WEEE	年度研發計畫檢視
機會（產品與服務）	發展虛擬運動與運動整合平台	專案與補助執行追蹤

(三) 監督與檢討

風險管理小組定期彙整氣候相關風險與對策之執行情形提報董事會，董事會並透過「永續資訊之內控作業程序」及年度 ESG 永續報告書與永續發展推動計劃之審議，監督氣候風險管理機制之完備性與執行成效。透過上述機制，本公司確保氣候相關風險於整體風險管理制度中獲得有效辨識、評估與管理，並定期檢討機制有效性，持續提升公司面對氣候變遷之韌性。

6.01.0.4 指標目標

6.01.0.4.1 (1) 溫室氣體有關之氣候相關指標

本公司溫室氣體排放係依 ISO 14064-1 規範方法計算，並參照環境部公告之「溫室氣體排放係數」或各營運據點之當地規定，採用營運控制法計算排放量。本公司選擇此衡量作法，係因其能準確反映公司於實際營運之控制情況，並確保溫室氣體排放數據全面且一致呈現公司在營運層面的真實影響，使報導使用者充分了解與氣候相關風險與機會有關之績效。本公司 2025 年度範疇一、範疇二溫室氣體排放量請參考 6.02 溫室氣體排放。

6.01.0.4.2 (2) 薪酬

正能量 2025 年尚未決定氣候相關目標連結之薪酬百分比，但已擬於 2026 年度永續發展委員會議案中納入討論與規劃，預計檢視高階主管及各廠主管績效考核與獎勵機制，強化薪酬與低碳轉型及中長期氣候相關目標之連結。



6.02 溫室氣體排放

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

本公司依電子資訊及 GPS 模組產業特性，針對能源、用水、溫室氣體及廢棄物等議題建立管理機制並揭露年度績效。公司及主要供應商導入 ISO 9001，產品符合 RoHS、WEEE 等規範，並針對 PCB、IC、SMT 製程設置標準作業程序，以降低環境影響。

目標範圍包括範疇一及範疇二之溫室氣體排放量、單位用電密集度、單位產品耗水量及單位廢棄物產生量，並規劃每年達成年減少 1% 之改善幅度，以逐步降低營運對氣候與環境之影響。

6.02.2 溫室氣體盤查

據點	項目	數據單位	2023年	2024年	2025年
正能量智能	範疇一排放量	tCO ₂ e	1.34	1.34	36.68
	範疇二排放量(地點基礎、市場基礎)	tCO ₂ e	66.78	108.52	104.47
	小計	tCO ₂ e	68.12	109.86	141.15
正能量運動	範疇一排放量	tCO ₂ e	-	-	-
	範疇二排放量(地點基礎、市場基礎)	tCO ₂ e	未統計	未統計	66.32
	小計	tCO ₂ e	未統計	未統計	66.32
總計	範疇一排放量	tCO ₂ e	1.34	1.34	36.68
	範疇二排放量(地點基礎、市場基礎)		66.78	108.52	170.79
	範疇一及範疇二排放量(地點基礎、市場基礎)	tCO ₂ e	68.12	109.86	207.47
營業收入		百萬元	270.14	278.72	268.12
範疇一及範疇二排放密集度		tCO ₂ e/百萬元	0.25	0.39	0.77
					基準年

為具體落實環境管理並回應氣候變遷議題，本公司於 2025 年首次依據 ISO 14064-1 標準進行溫室氣體盤查。並採用「營運控制法」作為盤查組織邊界，資料涵蓋範圍包含母公司（正能量智能）及子公司（正能量運動）。經綜合評估營運狀況與數據完整性，本公司設定 2025 年為溫室氣體盤查與減量之基準年。

2023 至 2025 年間，整體營業收入呈現持平狀態。在營收未顯著成長的狀態下，因盤查邊界擴大（納入正能量運動）以及母公司範疇一的盤查工作更加確實，整體碳排總量從 68.12 tCO₂e 一路攀升至 207.47 tCO₂e。這導致「排放密集度」指標連續三年呈現上升趨勢，由 0.25 上升至 0.77 tCO₂e/百萬元。2026 年將以 2025 年的密集度為標準，以下降 1% 為目標。



6.03 能源管理

6.03.1 能源政策

為具體落實低碳營運並追蹤能源使用績效，本公司設定量化之長期能源管理目標以「能源耗用密集度每年降低 1%」為核心指標，透過逐年檢視達成情形，確保節能減碳路徑之有效性。

為達成上述能源密集度減量目標並響應環保永續，本公司於日常營運中全面推動以下具體行動方針：

- 空調設備節能：辦公室推行夏季空調溫度統一設定為 26 度。
- 照明系統優化：辦公區域照明全面採用節能之 LED T8 燈具。
- 落實行為節能：設定午休期間及下班時段的關燈機制，嚴格管控非必要之電力消耗。



6.03.2 能源使用情況

據點	項目	單位	2023 年GJ	2024 年GJ	2025 年GJ	熱值係 數	單位	2023 年	2024 年	2025 年
正能星智能	柴油(發電機)	GJ	19.3	19.3	4.66	0.03616	L	534	534	128.8
	汽油	GJ	0	0	4.37	0.03176	L	0	0	137.7
	電力	GJ	485.65	789.24	793.44	0.0036	Kwh	134,903	219,233	220,401
正能星運動	電力	GJ	未統計	未統計	503.71	0.0036	Kwh	未統計	未統計	139,920
能源 總消耗量		GJ	504.95	808.54	1306.19	-	-	-	-	-
營業收入		百萬元	270.14	278.72	268.12	-	-	-	-	-
能源密集度 實際數		GJ/百 萬元	1.869	2.901	4.872	-	-	-	-	-
					基準年	-	-	-	-	-

本公司設定2025年為基準年，主因是該年度完成了營運邊界的完整擴充，正式將「正能星運動」納入能源盤查範圍，確立了完整的盤查基線。並以能源總消耗量密集度每年減1%為公司目標。

在 2025年總能源消耗量 1,306.19 GJ 中，電力消耗總計為 1,297.15 GJ（正能星智能 793.44 GJ + 正能星運動 503.71 GJ），占整體能源消耗的 99.3%。化石燃料部分（柴油 4.66 GJ + 汽油 4.37 GJ）總計僅 9.03 GJ，占整體約 0.7%。因2025 年邊界擴張納入子公司，導致「能源密集度」連續三年明顯上升（1.869 → 2.901 → 4.872 GJ/百萬元）。為有效執行能源耗用減量，規劃透過下列具體行動進一步落實逐年減量 1%之目標：

走樓梯以減少搭乘電梯、採用節能 LED T8 燈具並設定下班關燈機制，以及推動公文 e 化與雙面列印、紙張回收再利用等，以降低能源及紙張使用，減少溫室氣體排放。



6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理

本公司定期評估與審查水資源影響及排水相關衝擊，依據水資源風險與影響路徑評估結果，制定相對應的管理政策與目標，以減少各據點水資源風險性與對環境或社會的衝擊程度。本公司使用 WRI Aqueduct 水風險評估工具分析台灣營運據點（正能星智能與正能星運動）之水資源狀況，評估顯示兩廠區在「水資源壓力」與「河川淹水」皆屬於中低風險，「水資源枯竭」為低風險，常態供水穩定；但在極端氣候情境下，「沿海淹水」指標經鑑別落在中高風險範圍。

水風險評估項目	正能星智能 (母公司)	正能星運動 (子公司)	風險評級與量化區間
水資源壓力 (Water Stress)	中低	中低	Low - Medium (10-20%)
水資源枯竭 (Water Depletion)	低	低	Low (<5%)
河川淹水 (Riverine Flood)	中低	中低	Low - Medium (1 in 1,000 to 2 in 1000)
沿海淹水 (Coastal Flood)	中高	中高	Medium - High (7 in 100,000 to 3 in 10,000)

取水與供給端風險（水資源壓力 / 水資源枯竭）：

顯示無論是新竹地區的頭前溪水系或台北地區的淡水河水系，在常態性的營運取水、供水穩定度上，受到物理性缺水的直接衝擊威脅相對較低。

洪澇與極端事件實體風險（河川淹水 / 沿海淹水）：

此項指標說明，相較於內陸河川暴雨漫溢，兩據點更易受到因極端氣候引起的暴潮、海平面上升或沿海大潮疊加颱風所引發的實體淹水威脅。



依據GRI 303 揭露標準，此風險分析結果可轉化為以下管理方針：

因應與調適行動：新竹據點與台北據點應定期檢視防汛及機房防災應變機制，並評估購置極端暴潮的商業財產保險，以強化極端氣候事件下的營運持續韌性。

供應商水風險評估

正能星智能之三大供應商（A、B、C）分別位於台灣北部、中部與南部的沿海或臨海平原區域，詳細流域定位與水風險指標矩陣分析如下：

水風險評估項目	供應商 A (北部 / 淡水河)	供應商 B (中部 / 頭前溪)	供應商 C (南部 / 前鎮溪)	風險評級與量化區間
水資源壓力 (Water Stress)	中低	中低	中低	Low - Medium (10-20%)
水資源枯竭 (Water Depletion)	低	低	低	Low (<5%)
河川淹水 (Riverine Flood)	中低	中低	中低	Low - Medium (1 in 1,000 to 2 in 1000)
沿海淹水 (Coastal Flood)	中高	中高	中高	Medium - High (7 in 100,000 to 3 in 10,000)



- 供水端表現穩定：三大供應商在「水資源壓力」與「水資源枯竭」指標上表現良好（均低於 20%），顯示短中期內，因氣候乾旱導致供應商停工、缺水而斷鏈的物理性風險極低。
- 沿海淹水為共同核心實體風險：全數供應商在「沿海淹水」指標皆呈現 Medium - High（中高風險）。這意味著在極端氣候引發海平面上升、颱風暴潮或天文大潮疊加時，三大供應商的基礎設施與物流網路皆面臨實體洪澇衝擊。

鑑於三大供應商在沿海淹水項目皆屬中高風險，一旦發生海水倒灌或暴潮淹水，將直接導致正能量智能面臨原物料中斷或關鍵零組件斷鏈危機。為強化本公司價值鏈的韌性，應採取以下三階段管理措施：

1. 進階稽核與實體風險盤點

- 要求供應商建立高風險設備清冊：要求三大供應商針對其廠區內位於低樓層、地下室或易受潮之核心資產（如變電站、製程化學品儲槽、半導體精密機台、重要精密模具及成品/半成品倉庫）進行盤點。

2. 物流備援與安全庫存調配

- 關鍵零組件雙軌物流規劃：沿海淹水往往伴隨港口停埠、海邊聯外道路中斷。應要求供應商規劃「替代物流陸運路線」，避開常態性淹水路段，確保警報解除後成品能第一時間運出。

3. 全球營運持續計畫 (BCP) 與緊急應變

- 跨組織防汛聯防與演練：要求三大供應商將「沿海淹水與暴潮突發停電」納入其年度營運持續計畫演練項目中，並定期提供演練報告予本公司備查。

6.04.2 用水情況

據點	項目	單位	2023年度	2024年度	2025年度 (基準年)
正能量智能	取水量	立方米	554	1,358	1,400
	排水量	立方米	554	1,358	1,400
	耗水量	立方米	0	0	0
正能量運動	取水量	立方米	129	153	95
	排水量	立方米	129	153	95
	耗水量	立方米	0	0	0
總計	總取水量	立方米	683	1,511	1,495
	總排水量	立方米	683	1,511	1,495
	總耗水量	立方米	0	0	0
	營業收入	百萬元	270.14	278.72	268.12
	取水密集度實際數		2.53	5.42	5.58

- 本公司 2025 年總取水量為 1,495 千立方公尺，總排水量為 1,495 千立方公尺，總耗水量為 0 千立方公尺，用水密集度為 5.58 立方米/百萬元營業額。
- 2025 年已被確立為基準年且本公司設定「取水密集度年減 1%」的減量目標，故 2026 年的用水密集度必須管控在 5.52 立方米/百萬元以下。



6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標 (GRI 306-1, GRI 306-2)

- 為具體控管廢棄物產出並追蹤管理績效，本公司設定量化之減廢目標以「廢棄物密集度每年較前一年度降低 1%」為核心指標，透過源頭減量與強化資源回收機制，逐步降低營運過程所產生之廢棄物。
- 為達成廢棄物密集度減量目標，本公司於日常營運中全面推動以下具體行動方針：

一、源頭減量與無紙化作業

- 推廣無紙化辦公：持續推動 e 化作業及導入政府公文電子交換機制，以降低實體紙張用量。
- 減少一次性用品：鼓勵員工自備杯具、便當盒及環保筷，從源頭減少一次性餐具之使用與廢棄物產生。

二、資源循環與再利用

- 強化資源回收體系：加強宣導內部資源分類及回收規範。
- 辦公耗材循環利用：
- 重複利用信封及牛皮紙袋，作為內部公文傳遞袋使用。
- 於影印機旁設置回收架，落實廢紙張之回收再利用。
- 事務機具與包材管理：
- 影印機及印表機全面採用環保碳粉。
- 針對用罄之碳粉盒，均建立標準作業程序交由原廠進行回收處理，以避免碳粉盒廢棄造成之環境污染與資源浪費。

6.05.2 廢棄物產生狀況、績效與目標 (GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5)

據點	項目	單位	2023 年度	2024 年度	2025 年度	處置方式	項目	單位	2023 年度	2024 年度	2025 年度
正能量 智能	有害廢 棄物	公噸	未統計	未統計	0.16	直接處置& 移轉處置	焚燒（委託 清運公司外 送焚燒）	公噸	未統計	未統計	0.5
	非有害 廢棄物	公噸	未統計	未統計	0.64		再使用/回收 （回到上游）	公噸	未統計	未統計	0.8
	小計	公噸	未統計	未統計	0.8	廢棄物處理量總計		公噸	未統計	未統計	1.3
正能量 運動	有害廢 棄物	公噸	未統計	未統計	0	總回收率	（包含再使用/ 回收/出售）	%	未統計	未統計	61.54%
	非有害 廢棄物	公噸	未統計	未統計	0.50						
	小計	公噸	未統計	未統計	0.5	營業收入		百萬元	270.14	278.72	268.12
廢棄物 產生量 總計	有害 廢棄物	公噸	未統計	未統計	0.16	減廢目標		公噸/百 萬元	未統計	未統計	0.0048
	非有害 廢棄物	公噸	未統計	未統計	1.14	密集度實際數		公噸/百 萬元	未統計	未統計	0.0048
	小計	公噸	未統計	未統計	1.3						

本公司正能星智能與子公司正能星運動於2025年產生之廢棄物總量為1.3公噸，廢棄物密集度為0.0048公噸/百萬元。其中0.16公噸為有害事業廢棄物、占12.31%；1.14公噸為非有害事業廢棄物、占87.69%。本公司主要採再使用/回收、焚燒（委託清運）等方式處理廢棄物。2025年處置移轉（再使用/回收）的廢棄物量共0.8公噸，有害廢棄物中經回收處理者占100%。總回收廢棄物量占總體廢棄物總量達61.54%。除上述廢棄物外，其餘廢棄物以焚燒（委託清運）方式直接處置，本公司2025年直接處置的廢棄物量共0.5公噸。



7附錄

7.01GRI

7.01.1GRI 1

使用聲明	正能星智能（股）公司已依循 GRI 準則報導2025年1月1日至12月31日期間內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	無

7.01.2GRI 2

指引編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	1.02.1 公司簡介	6
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	9
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	9
GRI 2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	9
GRI 2-5	外部保證／確信	1.03.5 外部確信／保證情形	9
GRI 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	7
GRI 2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	50
GRI 2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	52
GRI 2-9	治理結構及組成	2.02.1 推動永續發展治理架構	11
		2.03.2.1 成員及多元化	13
		2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	15
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	13
GRI 2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	14
GRI 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 6.01.0.1 治理（氣候變遷）	12 62
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展治理架構	11
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.02.1 推動永續發展治理架構	13
		2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	13



7.01.2 GRI 2

指引編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	14
GRI 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 4.12.6 內部控制自評及內控聲明書	11 21 44
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.2.1 成員及多元化 2.03.1.3 對永續發展之持續進修	13 13
GRI 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
GRI 2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	14
GRI 2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	14
GRI 2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	14
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	10
GRI 2-23	政策承諾	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1.1 人權政策	27 45
GRI 2-24	納入政策承諾	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1.1 人權政策	27 45
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	4.04.1 負面衝擊補救程序 5.01.1.1 人權政策	29 47
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04.2 獨立溝通管道及申訴機制 4.11.3 客訴處理流程	30 42
GRI 2-27	法規遵循	4.03 誠信經營 4.12 內控內稽	27 43
GRI 2-28	公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織	33
GRI 2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	16
GRI 2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	58



7.01.3 GRI 3

7.01.3.0 重大主題

GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	重大主題之管理	3.03 重大議題之管理	20
GRI 3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	17
GRI 3-2	重大主題列表	3.03 重大議題之管理	20
GRI 3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	21

7.01.3.1 重大主題-誠信經營

適用 GRI 準則	GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題之管理	3.03 重大議題之管理 4.03 誠信經營	20 27
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實的侵犯客戶隱私及遺失客戶資料的投訴	4.06.2 客戶隱私保護	33

7.01.3.2 重大主題-產品行銷發展(包含顧客經營管理)

適用 GRI 準則	GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題之管理	3.03 重大議題之管理 4.09 產品行銷發展	20 37
GRI 2：一般揭露 2021	2-26	尋求建議與提出關切的機制(客戶抱怨處理程序)	4.11.3 客訴處理流程 4.04.1 負面衝擊補救程序	42 29
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	對產品與服務資訊與標示的要求(產品行銷與資訊透明度)	4.09.1 行銷與標示	37
	417-2	涉及產品與服務資訊與標示的違規事件	無違規情事	
	417-3	涉及行銷傳播的違規事件	無違規情事	



7.01.3.3 重大主題-產品品質管理

適用 GRI 準則	GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題之管理	3.03 重大議題之管理	20
			4.08 產品管理	33
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	對產品與服務類別之健康與安全衝擊的評估	4.08.3 顧客健康與安全	36
	416-2	涉及產品與服務之健康與安全衝擊的違規事件	4.08.3 顧客健康與安全	36

7.01.3.4 重大主題-經濟績效

GRI 編號	GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題之管理	3.03 重大議題之管理	20
			4.01 經濟績效	23
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01.1 產生及分配的直接經濟價值	24
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	62
			6.01.0.2 策略	63
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01.2 確定給付制義務與其他退休計畫	25
	201-4	取自政府之財務援助	4.01.3 取自政府財務援助	25

7.01.3.5 重大主題-勞雇勞資

適用 GRI 準則	GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題之管理	3.03 重大議題之管理	20
GRI 401：雇傭 2016	401-1	新進員工與離職員工（新進及離職人數、流動率，按性別、年齡、地區分列）	5.01.3.3 新進和離職員工	54
	401-2	提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	5.01.4.1 員工福利制度	57
	401-3	育嬰假（申請率、復職率與留任率）	5.01.4.4 育嬰假	57
GRI 402：勞資關係 2016	402-1	有關營運變更之最短通知期（如：對員工重大營運變更之通知期間）	5.01.5 團體協約	58



7.01.3.6 重大主題-氣候變遷

GRI 編號	GRI 編號	揭露項目	報告書對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題之管理	3.03 重大議題之管理	20
GRI 102:氣候變遷	102	氣候變遷	6.01 氣候變遷	62

7.02 SASB

SASB主題	指標代碼	揭露指標	說明
產品安全	TC-HW-230a.1	說明辨認及因應產品資料安全風險之方法	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，2025年度無重大資安事件或客戶隱私投訴
員工多元與共融	TC-HW-330a.1	高階管理、非高階管理、技術員工及其他員工之性別與多元群體代表性百分比	1.管理階層（主管）：男性85.7%、女性14.3%。 2.其他員工（非主管）：男性39.4%、女性60.6%。
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	含 IEC 62474 應申報物質之產品營收百分比	0% 本公司所有產品之原物料與零組件，皆已全面導入歐盟 RoHS 2.0 及 REACH 高度關注物質（SVHC）之合規審查。我們透過供應鏈管理要求一階供應商提供不使用禁用物質聲明書，確保提供給客戶之產品均符合國際環保法規與貴司之綠色採購規範，高毒性化學品之潛在曝露風險已得到有效控管。
	TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 或同等要求之合格產品營收百分比	公司目前尚無取得 EPEAT 認證之產品
	TC-HW-410a.3	符合 ENERGY STAR® 標準之合格產品營收百分比	公司產品尚無能效認證，產品設計已導入最新省電 SOC 平台及太陽能輔助供電等低功耗技術
	TC-HW-410a.4	回收之報廢產品及電子廢棄物重量與回收百分比	公司尚無電子產品回收計畫；2025年度營運廢棄物總重量 1.30 噸（有害 0.16 噸、非有害 1.14 噸），委由合格機構清運處理，內部碳粉盒交原廠回收、落實資源分類回收



7.02 SASB

SASB主題	指標代碼	揭露指標	說明
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	第一階供應商接受 RBA VAP 或同等稽核之比例，區分所有供應商與高風險供應商	公司於新供應商評選及定期評估時，要求供應商遵循環保、勞動人權、職安衛法規及 RBA 行為準則，部分關鍵供應商須完成 RBA 相關自評或稽核；Tier 1 供應商設施合規稽核比例未來量化揭露
	TC-HW-430a.2	第一階供應商未通過 RBA VAP 或同等稽核之比例，以及重大／其他缺失改善率	2025年度尚無供應商重大不合規紀錄，改進率統計機制未來建立)
材料採購	TC-HW-440a.1	說明關鍵材料使用相關風險之管理	公司主要原料為印刷電路板 (PCB)、金屬機構料件及 IC、電晶體等電子零組件，與國內外供應商維持長期良好合作；重要零組件採分散採購、至少維持二家以上供應商策略，確保貨源穩定自主；並加強市場資訊收集、由供應商貯存安全庫存及事先規劃因應措施，以免除缺料風險；供應商並須遵循 RBA 行為準則及環保、人權法規，落實責任採購
活動指標	TC-HW-000.A	各產品類別之生產數量	WiFi 無線寬頻510 個 GPS 27375 個 其他 27000 個
	TC-HW-000.B	生產設施面積	599.19坪
	TC-HW-000.C	自有設施生產之比例	100%

ESG





7.03 TCFD

面向	指導原則	報告書對應章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	6.01.0.1 治理 (A. 治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色)	62
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	6.01.0.1 治理 (B. 管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色)	62
策略	鑑別短、中、長期氣候相關風險與機會。	6.01.0.2.1 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會	63
	在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	6.01.0.2.2 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊	64
		6.01.0.2.3 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊	65
風險管理	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）。	6.01.0.2.4 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估	79
	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	6.01.0.3 風險管理 (一) 氣候風險與機會之辨識、評估及管理流程	66
	在氣候相關風險的管理流程。	6.01.0.3 風險管理 (二) 主要風險與管理措施整合	67
	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。	6.01.0.3 風險管理 4.05.3.1 風險辨識 - 環境與永續風險	66 30
指標與目標	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。	6.01.0.4 指標目標	67
	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。	6.02 溫室氣體排放	68
	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。	6.02 溫室氣體排放	68



7.04 氣候相關資訊

項目	內容	參照資訊
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。	請參考114年度年報第38-40頁
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）。	請參考114年度年報第38-40頁
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參考114年度年報第38-40頁
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。	請參考114年度年報第38-40頁
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。	請參考114年度年報第38-40頁
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。	請參考114年度年報第38-40頁
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	請參考114年度年報第38-40頁
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。	請參考114年度年報第38-40頁
9-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	請參考114年度年報第38-40頁
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	請參考114年度年報第38-40頁
9-1-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	請參考114年度年報第38-40頁



7.05 SDGs

	SDG 目標名稱	具體作為	對應章節名稱	頁碼
	消除貧窮	• 基層員工薪資為當地最低薪資之 1.6 至 2.8 倍。 • 落實同工同酬，保障員工合理生活水準。	5.01.3.1 基層人員薪資	52
	優質教育	• 辦理員工教育訓練（58人次、325.3小時）。 • 主管才能訓練覆蓋率達 100%。 • 推動產學合作，受邀至大學進行產業專題演講。	5.01.6 人才培育與發展 5.03.1 對基礎設施的投資與支援	59 61
	性別平等	• 集團女性員工占比達 56.4%。 • 落實同工同酬，不因性別產生差別待遇。 • 辦理「職場不法侵害防治課程」守護同仁。	5.01.3.1 基層人員薪資 5.01.3.4 員工的多元化 5.01.3.5 歧視事件及行動	52 55 55
	可負擔的潔淨能源	• 辦公區域全面採用 LED T8 節能燈具。 • 推動夏季空調 26 度及下班關燈機制。 • 開發太陽能輔助供電之 GPS 產品。	4.08.0.2 產品策略 6.03 能源管理	34 69
	體面工作與經濟成長	• 員工離職率僅 3.8%，展現穩定僱用關係。 • 依法提撥 6% 確定提撥退休金至員工個人專戶。 • 定期實施員工滿意度調查（平均 7.25 分）。	5.01.3.3 新進和離職員工 5.01.4.1 員工福利制度 5.01.4.5 員工滿意度機制	54 57 57
	負責任的消費與生產	• 全面導入無鉛製程，產品符合 RoHS/WEEE 規範。 • 廢棄物總回收率達 61.54%。 • 推動公文 e 化、紙張回收，碳粉盒交由原廠回收。	4.08.2 產品生命週期 6.05 廢棄物管理	35 72
	氣候行動	• 完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查（範疇一及範疇二）。 • 設定溫室氣體排放密集度、用水及廢棄物密集度「年減 1%」目標。 • 董事會通過氣候政策，並將氣候風險納入風險管理。	6.01 氣候變遷 6.02 溫室氣體排放	62 68
	和平、正義與強大機構	• 董事會通過「誠信經營守則」及「道德行為準則」。 • 維持零重大違規紀錄，設立獨立申訴與檢舉管道。 • 完成涵蓋 14 項核心議題的人權盡職調查。	4.03 誠信經營 5.01.1 人權議題	27 45
	促進目標實現的夥伴關係	• 與高雄市政府合作推動「走跑高雄 2.0」社區健康促進活動。 • 與供應商推動 RBA 問卷盡職調查，共創綠色供應鏈。	4.10.6 供應商盡職調查 5.03.1 對基礎設施的投資與支援	39 61