

SHANG YA

上亞科技股份有限公司

2025 年永續報告書

內容

前言.....	2	2.8 資訊安全.....	55
0.1 關於本報告書.....	2	CH3 幸福職場與社會共榮.....	60
0.2 經營者的話.....	5	3.1.1 人才吸引與留任.....	60
CH1 關於上亞.....	6	3.1.2 人才發展與培育.....	69
1.1 公司簡介.....	6	3.3 人權維護.....	85
1.2 永續治理.....	10	3.4 社會共榮.....	88
1.3 利害關係人鑑別與議合.....	12	CH4 永續環境.....	89
1.4 重大永續主題鑑別.....	15	4.1 氣候變遷因應.....	89
CH2 公司治理.....	19	4.2 能源管理.....	95
2.1 公司治理架構.....	19	4.3 水資源管理.....	99
2.2 營運績效.....	28	4.4 廢棄物管理.....	102
2.3 風險管理.....	32	附錄.....	105
2.4 法規遵循與誠信經營.....	34	GRI 準則對照表.....	105
2.5 供應鏈管理.....	38	SASB 指標對照表.....	111
2.6 產品安全與履約承諾.....	43	上櫃公司氣候相關資訊.....	116
2.7 研發與創新.....	51	會計師有限確信報告.....	119

前言

0.1 關於本報告書

本報告書為上亞科技股份有限公司（報告書內簡稱上亞、本公司或我們）所發行之第二本永續報告書（以下簡稱本報告書），發行目的主要是向社會大眾及利害關係人揭露公司在環境面（Environmental）、社會面（Social）、公司治理面

（Governance）三大面向所做的努力，包含實際作為、績效結果及未來規劃。我們透過發布永續報告書，全面揭示公司治理、永續服務、企業社會責任及專案推動等關鍵面向的具體行動與成果，使各界更深入了解上亞在永續發展與環境友善方面的努力。同時，我們也誠摯邀請各界提供寶貴意見，以助上亞在永續發展的道路上持續精進。

報告書範圍與邊界

本報告書揭露邊界涵蓋上亞科技股份有限公司總部（臺北市內湖區）及新竹分公司，合併報表子公司對本公司之經濟、環境及治理各方面並未產生重大之影響，故此永續報告書並未將其有關之資訊揭露於本公司之永續報告書內。若有涉及其他區域之資訊，將於報告中特別標註說明；財務資訊部分依據本公司個體財務報表揭露。

本公司 2025 年度永續報告書績效數據揭露範疇與前一年度一致，統計邊界僅限母公司（臺北總部及新竹據點）。歷年環境及社會等量化指標均以母公司為統計主體，未納入子公司數據。雖 2024 年報告書業務概況曾提及子公司（電源 IC 設計），惟不影響整體數據統計範疇之一致性與可比性，特此說明。

報告書期間

本報告書的報導期間與本公司財務報告一致，所揭露數據及內容以 2025 年度（1 月 1 日至 12 月 31 日）的資料為主，惟部分績效數據將追溯 2023 年，將於報告中標註說明。

發行概況

現行版本出版日期：2026 年 8 月，發行頻率為每年一次。

編製依據

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 GRI 準則 (GRI Standards) 2021 年版進行編撰。本報告書亦依循永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 行業指標及氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構進行揭露。本報告書於附錄提供 GRI Standards 及 SASB 內容索引，以供快速檢索及查詢。

報告書資訊編製及核准流程

本報告書相關資訊由各部門進行蒐集，送交專責主管進行資訊彙整、編製及審閱，完成之報告書經送董事會核閱通過確認後發布。

外部確信

本報告書委由國富浩華聯合會計師事務所依財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行會計師有限確信，會計師出具之確信報告請詳附錄。

資訊重編

本公司依 GRI 303 水與放流水之定義調整耗水量計算邏輯，經重新評估後，2024 年度耗水量由原揭露之 276 m³重編為 0 m³，以提升數據揭露之標準一致性，及年度可比較性；本次重編不影響其他用水相關指標數據。

意見回饋

本公司報告書負責單位由行政管理處兼任，報告書可於上亞公司網站及公開資訊觀測站下載電子檔。若您對本報告書內容有任何回饋或指教，歡迎您透過以下管道與我們聯繫。

聯絡資訊	
公司名稱	上亞科技股份有限公司
負責部門	行政管理處
聯絡人	蔡中和總經理

電話	02-27132100 分機 170
電子信箱	george.tsai@genomeib.com
公司地址	臺北市內湖區行愛路 77 巷 63 號 6 樓

0.2 經營者的話

尊敬的各位利害關係人：

2025 年，上亞迎來創立第 32 週年。三十二年來，我們始終秉持穩健經營、誠信治理及永續發展的理念，持續因應市場變化，深化企業核心競爭力，並以創新驅動成長，以責任實踐永續。面對全球經濟環境快速變遷、淨零排放、數位轉型及供應鏈重組等趨勢，上亞持續調整營運策略，建立以學名藥多元研發、太陽能發電系統及光學鍍膜服務為核心的三大事業佈局，透過多元經營與技術創新，提升企業韌性，為客戶、股東及所有利害關係人創造長期價值。我們相信，企業的永續發展建立於持續創新與跨域合作之上。在醫藥健康領域，我們持續投入學名藥研發與產品佈局，積極拓展國際合作機會，提供符合品質與安全標準的產品與服務，回應市場需求，並提升全民健康福祉。在智慧製造與技術創新方面，上亞持續推動數位轉型，導入智慧化管理機制，提升生產效率、品質管理及營運決策能力；同時透過跨領域技術合作，整合光學鍍膜、半導體及電子相關技術，持續提升產品附加價值，強化企業的創新能量與市場競爭力。環境永續是企業不可或缺的責任。上亞將綠色思維融入營運管理，持續發展太陽能發電系統事業，支持潔淨能源的推廣與應用，並逐步推動節能減碳、資源有效利用及營運效率提升，期望降低環境衝擊，朝向低碳與永續發展目標邁進。在公司治理方面，我們持續強化董事會職能、完善內部控制制度、落實法令遵循及風險管理，以誠信、透明及負責任的經營態度，建立利害關係人的信任，並持续提升企業治理品質。我們深信，企業的成長不應僅以經營績效衡量，更應重視對社會所創造的正向影響。多年來，上亞持續投入公益關懷，支持張文津基金會推動偏鄉教育，並攜手家寶寶社會福利協會及家扶基金會投入社會公益，透過實際行動回應社會需求，善盡企業公民責任。展望未來，上亞將持續秉持「取之於社會、用之於社會」的經營理念，結合 ESG 永續發展精神，將環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）融入企業決策與營運策略，持续提升企業韌性，打造兼具經濟價值、社會價值及環境價值的永續企業。感謝所有股東、客戶、合作夥伴及全體同仁一路以來的支持與信任。未來，我們將持續攜手各界，共同創造更具競爭力、更具責任感，也更具永續價值的未來，朝向下一個三十年的願景穩健前行。

董事長 蔡文杰

CH1 關於上亞

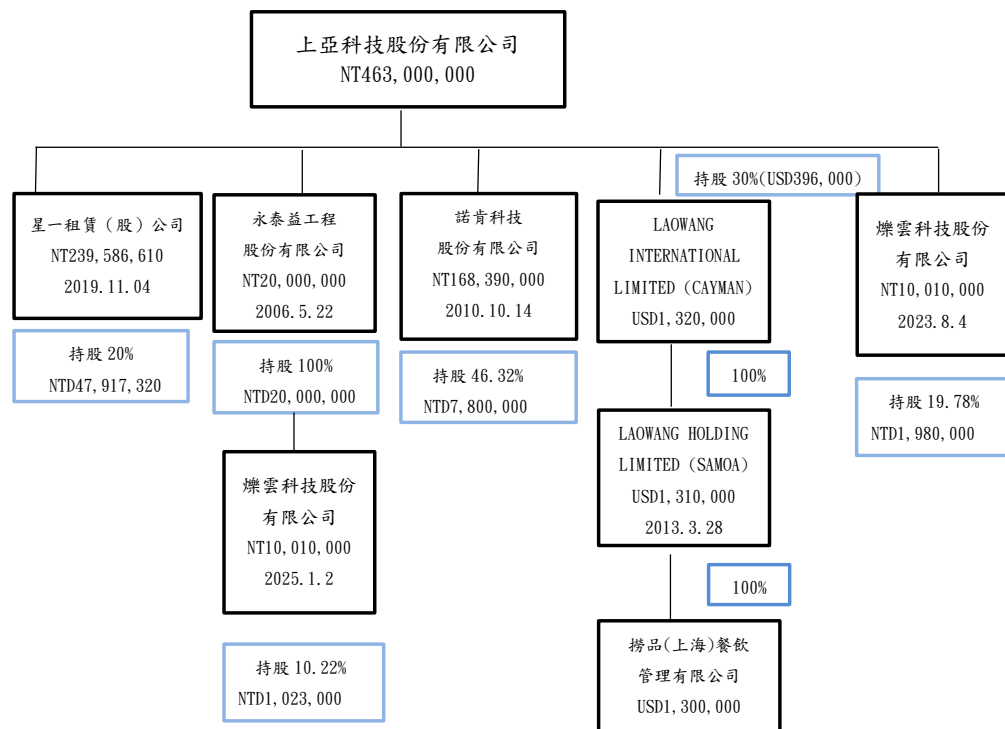
1.1 公司簡介

公司基本資料

上亞科技股份有限公司成立於台灣，現為台灣上櫃公司（股票代號：6130）。本公司主要業務涵蓋學名藥品代理與銷售、投資太陽能發電系統及光學鍍膜加工三大事業，為臺北西藥代理商同業公會會員。

基本資料	
公司名稱	上亞科技股份有限公司
股票代號	6130（證券櫃檯買賣中心上櫃公司）
主要業務	學名藥品代理銷售、投資太陽能發電系統、光學鍍膜加工
登記地址	臺北市內湖區行愛路 77 巷 63 號 6 樓
新竹分公司地址	新竹縣寶山鄉雙溪村創新一路 8 號 4 樓
聯絡電話	02-27132100
實收資本額	新臺幣 463,000,000 元
員工人數	44 人
公會會員	臺北西藥代理商同業公會

關係企業架構圖



主要產品與服務

上亞科技股份有限公司現有三大核心事業，各事業部之業務範疇及特色如下所述：

- 藥品生技事業

本公司為學名藥品代理商，代理國際藥廠生產之學名藥品於台灣市場銷售。2025 年公司目前有 23 項學名藥產品，全數持有衛生福利部食品藥物管理署 (TFDA) 頒發之有效藥品查驗登記許可證。本公司倉儲及物流作業嚴格遵循藥品優良經銷規範 (GDP)，確保藥品在儲存及運輸過程中的品質安全。主要供應商來自印度及希臘等國際認可之藥廠，均符合 PIC/S GMP 國際規範。

- 能源科技事業

本公司能源科技事業主要投資台灣的太陽能發電系統，提供台電乾淨綠電，提升台灣多元發電，實現節能減碳維護環境生態。

- 光學鍍膜事業

本公司於 2025 年正式成立新竹光學鍍膜事業部，提供光學薄膜鍍膜加工服務。新竹事業部已通過 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業

安全衛生管理系統認證，展現本公司在品質管理、環境保護及員工安全方面的全面承諾。目前光學鍍膜技術持續研發中，相關專利申請案正在審核階段。

公司發展沿革

上亞科技股份有限公司（原星寶國際股份有限公司）成立於民國 83 年（1994 年），以積體電路設計起家，歷經多次業務轉型，現已發展為學名藥品、太陽能發電及光學鍍膜三大事業並進之上櫃公司。以下為公司重要發展歷程：

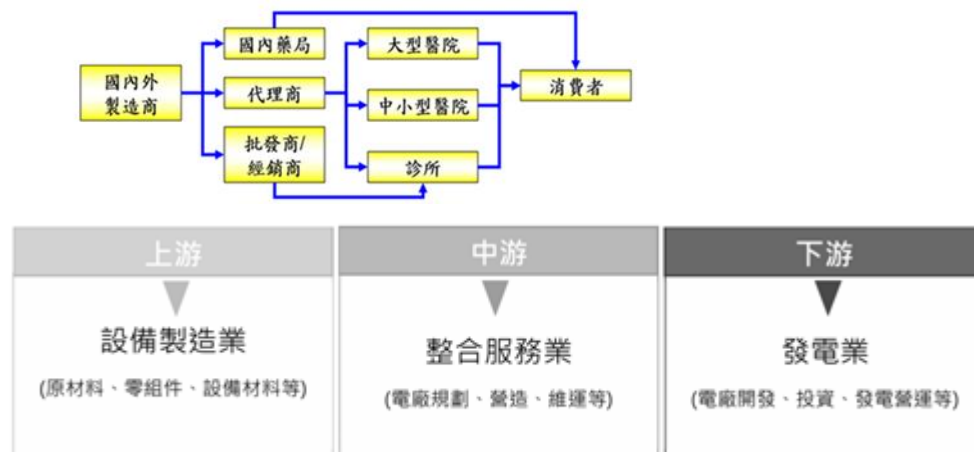
年份	重要事件
1994 年	公司成立，創立資本額新台幣 5,000 仟元，以開發無線通訊積體電路為主。
1996 年	現金增資後資本額達 21,000 仟元；推出亞洲區域第一顆內含 E2PROM 無線通訊傳呼 IC。
1998 年	與寶茂科技合併，實收資本額擴增至 140,000 仟元；加速無線通訊與資訊產品研發，年度轉虧為盈。
2000 年	通過 ISO 9001 國際品質認證；完成現金增資，資本額達 285,775 仟元。
2001 年	通過證券櫃檯買賣中心上櫃申請審查；推出整合 SoC 設計之 AR2000 個人數位助理控制 IC。
2002 年	正式掛牌於台灣證券櫃檯市場（股票代號：6130）；完成與和茂科技及宏網電訊之合併，實收資本額達 894,670 仟元。
2003 年	通過 ISO 9001-2000 國際品質認證；推出自有品牌 65K CSTN LCD 驅動/控制 IC（AR3302）及 GPS Engine Board。
2010 年	進行資本重整，辦理減資後以私募方式現金增資，調整資本結構。
2012 年	轉投資成立子公司生技達人股份有限公司，跨入學名藥事業；辦理現金增資，實收資本額達 267,000 仟元。
2019-2022 年	陸續辦理員工限制型股票、私募普通股及現金增資，持續充實資本結構，深化學名藥、太陽能及光學鍍膜三大事業佈局。
2023 年	公司正式更名為上亞科技股份有限公司

2025 年

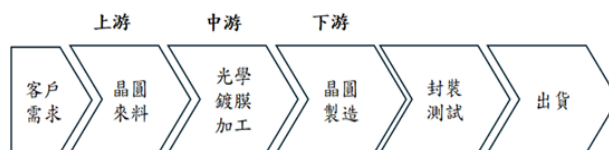
公司總部正式搬遷至臺北市內湖區

上下游實體及活動

(1)西藥產業



(4) 光學鍍膜產業：



團體協約

本公司尚未成立工會，亦未簽訂團體協約；惟公司不定期召開勞資會議，作為勞資雙方溝通與協商之管道，確保員工意見得以充分表達並獲得回應，並藉此維護員工權益與促進勞資關係和諧。

1.2 永續治理

永續發展目標與承諾

上亞永續發展之核心承諾包含：持續提升產品安全品質、確保供應鏈合規管理、保護資訊安全、落實公司治理及誠信經營、關懷員工職場安全與發展，以及善盡企業社會責任。本公司將持續檢視永續績效，定期評估目標達成情形，並於年度永續報告書中透明揭露。

永續治理架構

我們深刻認識到永續發展是企業長期競爭力的核心要素。本公司目前由董事長及總經理親自主導永續相關事務，並不定期向董事會報告。行政管理處負責永續報告書之整合編製與資訊蒐集，各業務部門及功能部門提供永續資訊並落實相關政策，確保永續理念融入公司日常營運決策。

雖然本公司 2025 年度尚未設立獨立之永續委員會，然董事會已將永續議題納入年度治理議程，由審計委員會協助監督重大風險管理事宜。未來本公司將視組織規模發展及法規要求，適時評估建立專責永續委員會之必要性。

永續治理運作機制

本公司永續治理之運作，以「全公司共同參與、行政管理處統籌協調、董事會最終決策」為原則，確保永續資訊揭露之完整性與準確性。具體機制如下：

治理層級	職責說明
董事會	■ 永續發展政策核准與方向設定 ■ 重大永續主題之最終決策 ■ 永續報告書審閱
審計委員會	■ 監督重大風險管理 ■ 內部控制稽核 ■ 重大事件之董事會報告
董事長 / 總經理	■ 執行永續相關政策

	■ 主導重大主題之行動方案 ■ 監督各部門永續績效
行政管理處	■ 永續報告書統籌編製 ■ 利害關係人溝通協調 ■ 永續資訊之蒐集、整合與驗證
各業務/功能部門	■ 提供各項永續數據與資訊 ■ 落實永續政策與行動計畫 ■ 執行部門層級之永續管理

永續報告書編製流程

本公司永續報告書之編製遵循系統化流程，確保報告書內容的完整性、準確性及與 GRI Standards 2021 版之符合性，具體流程如下：

步驟	說明
第一步 聚焦討論	組織內部就永續主題進行跨部門討論，蒐集各利害關係人意見，彙總問卷結果，確認本年度重大主題及報告書揭露範疇。
第二步 報告編製	依據 GRI Standards 2021 版框架，由各部門提供數據及相關資訊，行政管理處進行整合編輯，形成報告書初稿。
第三步 報告審查	各部門就相關章節內容進行確認與校正，確保數據正確性；董事長及相關主管進行最終內容審閱。
第四步 外部確信	委託國富浩華聯合會計師事務所依確信準則 3000 號進行有限確信，提升報告書資訊之可信度。
第五步 定稿出版	完成外部確信後，報告書經董事會核准後正式發布，並上傳至公開資訊觀測站及公司官網。

1.3 利害關係人鑑別與議合

利害關係人鑑別方法

上亞提供多種內外部利害關係人使用之溝通管道，如有影響利害關係人之負面情事發生，責任單位核實受呈報事件之原委後將交由法遵或專業部門提供員工協助，如有必要時則由權責單位至董事會報告事由及處理辦法。

利害關係人的鑑別與溝通，是落實公司永續發展的基礎。本公司經由公司主管根據 AA1000 SES 利害關係人議合參與標準的五大原則，鑑別出六大主要利害關係人群體，分別為：員工、客戶、股東與投資人、供應商、政府機關，以及社區鄰里及民間組織。

利害關係人議合方式

本公司針對各利害關係人群體，建立常態性之雙向溝通管道，定期了解其關切議題，並將相關意見納入公司治理與永續管理決策之參考，以下就各利害關係人群體之議合情形說明如下：

利害關係人	負責單位	主要關切議題	溝通管道	2025 年溝通實績
員工	行政管理處人事組	薪資福利 勞工權益 職場安全 績效評估與升遷	電子郵件：即時 職工福利委員會：不定期 勞資會議：不定期 績效考核：1 次/年	舉辦年度員工大會 1 次
客戶	業務單位	藥品品質與技術 風險管理 法規遵循	參展：不定期 廠商會議：不定期 報價與服務諮詢：即時	參與多場客戶之比議價會議

股東與投資人	財務會計處	經營績效 公司治理	公開資訊觀測站：即時 公司網站：即時 股東會：1 次/年 發言人管道回應：即時	法人說明會：1 次/年
供應商及合作夥伴	採購單位、業務單位	品質與價格 供應鏈管理	採購合約：不定期 業務溝通（電子郵件及電話）：即時 供應商評核制度：每年 供應商會議：不定期	於 CPHI 會展時，拜訪多家藥品供應商
政府機關	業務單位	公司治理 法遵與誠信經營 藥品品質與安全	往來函文：即時 電話或電子郵件：即時 公開資訊觀測站：不定期 公司網站：即時	定期向 TFDA 申請藥品許可證展期
社區鄰里及民間組織	行政管理處	汙染排放	公益活動：不定期	捐助新竹警察局新臺幣 9 萬元； 贊助台灣無人機競技發展協會新臺幣 7 萬元

補救負面衝擊的程序

本公司建立完善的檢舉與查證程序，以及時補救可能帶來的負面衝擊。當接獲利害關係人檢舉違反「誠信經營守則」或法律規定的情事時，接獲檢舉之人必須立即上報，由公司召集查證小組進行調查，於一定期限內查明事件真偽，並將查核結果上呈決策單位，必要時可呈報至董事會；如涉及法律問題，則移交警察單位處理。

為保障檢舉程序的透明與公正，公司強化內部監控機制；並設置以下多元檢舉管道，於網站及年報上提醒各利害關係人溝通與檢舉之管道。

投訴與申訴管道

本公司建立完善的投訴與申訴機制，提供利害關係人多元化的溝通管道，確保任何疑慮均能獲得妥善處理。本公司承諾對所有投訴進行保密處理，並防止任何形式的報復行為。

管道類型	聯絡方式	適用對象
電話申訴	02-27132100	員工、客戶、供應商、社會大眾
電子郵件	george.tsai@genomeib.com	員工、客戶、供應商、社會大眾
客訴處理機制	依「客戶回饋管理程序」辦理	客戶

2025 年議合成效

2025 年度，本公司積極維護各利害關係人之溝通管道暢通。全年度共收到客戶投訴案件 2 件（光學鍍膜事業處及藥品生技事業處各有 1 件），無其他正式申訴案件。本公司承諾持續強化利害關係人議合機制，將利害關係人關切議題納入永續管理決策，以提升整體治理品質。

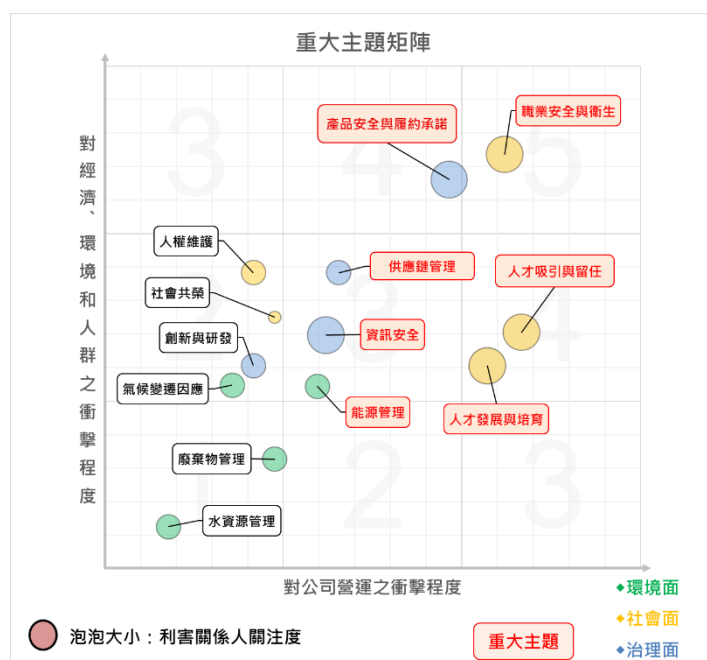
1.4 重大永續主題鑑別

重大永續主題鑑別流程

本公司藉由公司內部討論及外部專家的協助，並參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）以及國內外產業重要趨勢，蒐集各項永續議題，並透過部門訪談以及問卷等系統化的分析方式，於 2025 年針對管理階層進行各項議題衝擊程度調查，評估各項議題對經濟、環境和人群之衝擊以及對本公司營運之衝擊程度，另針對主要利害關係人發放重大主題關注程度問卷，共回收有效問卷 22 份；鑑別出利害關係人對上亞關注之永續議題，再據以繪製重大主題矩陣圖。

下方矩陣圖中 X 軸表示「對公司營運之衝擊程度」，Y 軸則代表「對經濟、環境、社會面向之衝擊程度」，泡泡大小則代表「利害關係人關注程度」。依據分數高低評估主題重大性，區分重大主題及一般主題。經整合分析排序後，並與高階主管確認後，鑑別出上亞 2025 年 7 項重大主題，分別為：供應鏈管理、產品安全與履約承諾、資訊安全、人才吸引與留任、職業安全與衛生、能源管理，我們也以此做為報告書資訊揭露的參考基礎，並持續精進。

重大主題矩陣圖



重大主題列表

面向	重大主題	重大主題說明	對應章節
治理	供應鏈管理	嚴謹執行供應商資格審查與年度績效評核，確保藥品供應商符合 TFDA 藥品法規及 PIC/S GMP 國際製造規範。透過完善的供應商管理程序，維持供貨品質之穩定性與持續性，有效降低供應鏈中斷風險，保障客戶及病患之用藥品質與安全。	2.5 供應鏈管理
	產品安全與履約承諾	確保代理藥品全數持有衛生福利部食品藥物管理署之有效查驗登記許可證，嚴格遵循 GDP 藥品優良經銷規範管理倉儲物流全程品質。建立完善之客戶服務與投訴處理機制，以嚴謹的品質管理與高標準的履約承諾，維護客戶信賴及病患用藥安全。	2.6 產品安全與履約承諾
	資訊安全	建構嚴謹的資通安全管理制度，透過完善的存取控制管理、定期員工資安意識宣導及個人資料保護委員會之運作，全面守護公司核心資訊資產與利害關係人數據安全。持續強化資安防護能力，確保業務系統穩定運作，維護企業數位治理之信賴。	2.8 資訊安全
社會	人才吸引與留任	提供具市場競爭力之薪酬福利，打造多元友善之職場環境，積極吸引具備多元背景及專業能力之優秀人才加入。透過完善的員工關懷機制與職涯發展支持，強化員工歸屬感與向心力，有效留住核心人才，厚植企業永續發展所需之人力資本。	3.1.1 人才吸引與留任
	人才發展與培育	建構系統化之員工教育訓練體系，依員工職涯發展需求規劃多元化學習資源與訓練課程。致力於打造持續學習之組織文化，全面激發員工潛能並強化專業核心實力，實現個	3.1.2 人才發展與培育

		人成長與企業發展目標之相互成就，深化組織整體競爭力。	
	職業安全與衛生	落實職業安全衛生管理法規要求，新竹鍍膜事業部已通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統國際認證，持續推動安全文化建設。致力提供安全健康之工作環境，定期執行風險評估與安全訓練，保障員工人身安全與健康，落實「友善職場」之核心承諾。	3.2 職業安全與衛生
環境	能源管理	積極推動節能減碳措施，持續監控各事業部能源使用情形，導入能源效率提升方案以減少能源消耗。本公司持續投入太陽能發電系統投資，積極推動再生能源發展，將所產生之綠電售予台灣電力公司，為能源轉型及低碳發展貢獻心力，並藉此降低環境衝擊、回應氣候變遷挑戰，落實企業永續經營理念。	4.2 能源管理

上亞於 2024 年首次編製永續報告書時，自 17 項永續議題中篩選出 9 項重大主題：法規遵循、風險管理、資安管理、產品安全管理、永續供應鏈與客戶關係、氣候變遷與環境衝擊因應、溫室氣體排放及能源管理、員工及職場、職業安全衛生。2025 年度重新鑑別並聚焦為 7 項重大主題。

面向/年度	2024 年	2025 年	變動原因與說明
環境 E	1. 氣候變遷與環境衝擊因應	調整為一般主題	年度重大主題矩陣分析結果認為其對於公司營運衝擊影響小，但仍然會以 TCFD 架構進行相關揭露
	2. 溫室氣體排放及能源管理	1. 能源管理	溫室氣體排放於氣候變遷因應章節一併揭露
社會 S	3. 職業安全衛生	2. 職業安全與衛生	未變動

	4. 員工及職場	3. 人才吸引與留任 4. 人才發展與培育	員工及職場拆分為人才吸引與留任、人才發展與培育，聚焦於人力資源管理重點。
治理 G	5. 法規遵循 6. 風險管理	調整為一般主題	法規遵循及風險管理屬基本合規事項，故列為一般揭露主題。
	7. 資安管理	5. 資訊安全	未變動
	8. 產品安全管理	6. 產品安全與履約承諾	依公司營運重點調整，將產品安全與客戶關係整併為產品安全與履約承諾，以整合產品管理及對客戶之履約表現；永續供應鏈調整為供應鏈管理，反映供應鏈管理實務。
	9. 永續供應鏈與客戶關係	7. 供應鏈管理	

整體而言，資訊安全、產品安全、供應鏈管理、職業安全衛生及能源管理為兩年度均維持之核心重大主題。

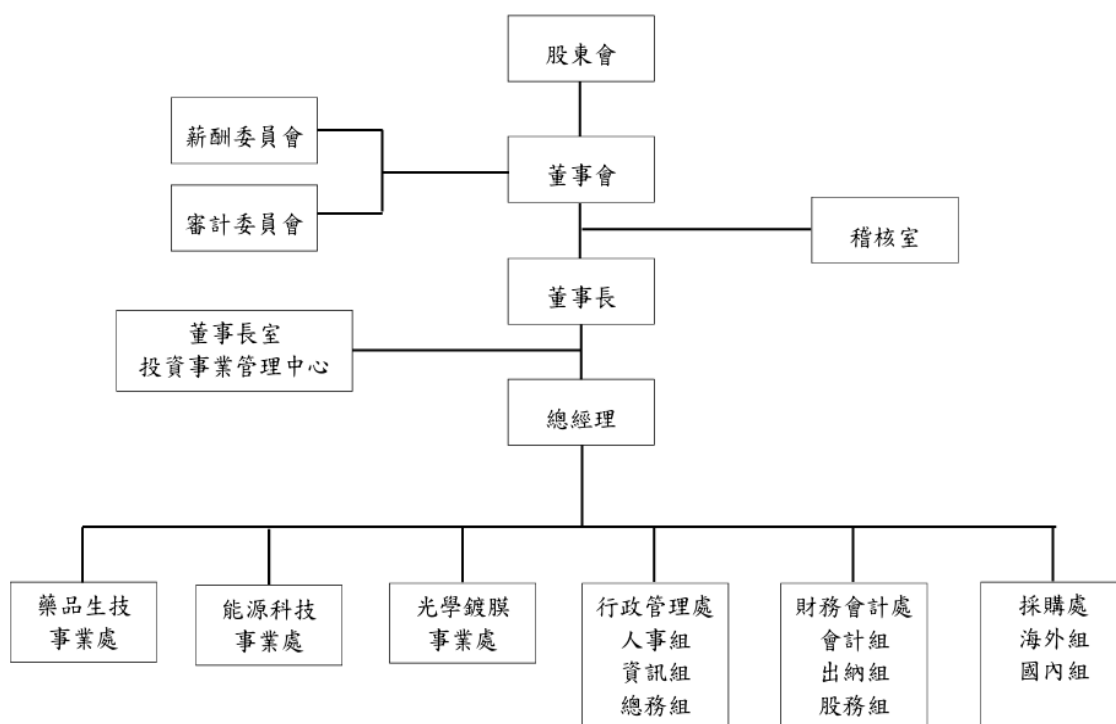
CH2 公司治理

2.1 公司治理架構

本公司以董事會為最高治理單位，董事長為最高治理單位主席，董事會平均每季至少召開一次。現行董事會成員合計 7 位，由 4 位董事及 3 位獨立董事組成。董事會成員涵蓋經營管理、財務、法律等專業背景，其中 6 位為男性，1 位女性，女性董事占比為 14.29%，平均年齡為 43 歲。

本公司重視董事會成員多元化，並於 2024 年訂定女性董事席次達三分之一之目標，以提升董事會決策之多元觀點及治理效能。截至 2025 年止，女性董事占比為 14.29%，尚未達成既定目標。未來本公司將於董事改選及董事候選人遴選過程中，持續將性別多元化納入重要考量，積極尋覓具專業能力及產業經驗之女性人才，逐步提升女性董事席次比例，朝女性董事席次達三分之一之目標邁進。

組織架構圖



董事會成員

上亞董事會依據公司章程設置，負責本公司最高決策功能。本公司董事會共由 7 位董

事組成，其中包含 4 位一般董事及 3 位獨立董事，充分體現董事會多元化及獨立性之精神。董事會以集體方式運作，就公司重大事務進行決策，並監督管理層之執行。

本公司董事（含獨立董事）之選舉，依本公司「董事選舉辦法」採候選人提名制度，獨立董事符合公開發行公司獨立董事設置及應遵行事項辦法之專業資格、獨立性及兼職限制。經本公司股務單位資格審查，由董事會決議通過後，送請股東會選任之。

董事姓名	職稱	性別	國籍	學經歷	年齡	是否具員工身分
黃謙駢	董事長	男	中華民國	尼克開發股份有限公司董事長	46	是
曹慶文	董事	男	中華民國	拾八創藝國際有限公司 負責人	25	是
吳松原	董事	男	中華民國	日鼎地政士事務所負責人	56	否
林志蓁	董事	男	中華民國	甄明法律事務所執業律師	42	否
柯翠婷	獨立董事	女	中華民國	歐亞聯合會計師事務所所長	50	否
吳礪慶	獨立董事	男	中華民國	安和國際法律事務所 律師	50	否
陳柏諭	獨立董事	男	中華民國	謙理法律聯合地政事務所 律師	32	否

年齡	男	女	合計	其它相關的多元化指標	男	女	合計
小於 30 歲	1	0	1	類別	0	0	0
30-50 歲 (含)	4	1	5	原住民身分	0	0	0
大於 50 歲	1	0	1	身障人士	0	0	0
合計	6	1	7	合計	0	0	0

董事會職能

本公司董事會負責制定公司整體發展方向、審核重大財務與業務決策，並監督管理層執行情形。董事會每年至少召開四次定期會議，必要時得召開臨時會議。董事會議案

決議均依法定程序辦理，並依規定申報重大資訊。2025 年董事會共召開 7 次會議。

董事會成員專業能力

依據本公司「公司治理實務守則」第 20 條第 4 項，董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。

職稱	姓名	性別	經營 管理	產業 經歷	決策 能力	財務 會計	法律	國際 市場 觀	危機 處理	領導 能力	系統 整合	業務 行銷
董事長	黃謙駢	男	√	√	√					√		
董事	曹慶文	男	√	√							√	√
董事	吳松原	男	√		√				√			√
董事	林志蓁	男			√		√		√		√	
獨立董事	柯翠婷	女			√	√		√			√	
獨立董事	吳礪慶	男			√		√		√		√	
獨立董事	陳柏諭	男			√		√		√		√	

董事長兼任高階主管之說明

本公司董事長黃謙駢同時具備員工身份，兼任總經理職務。公司董事長已於 2025 年 10 月份派任新任總經理，並於 2025 年 11 月 11 日經董事會核准通過該人事案，由總經理蔡中和負責日常營運管理，協助董事長黃謙駢執行董事會決議，並統籌各部門業務之推動。

另本公司於 2026 年 3 月 13 日召開臨時董事會，決議由蔡文杰董事擔任新任董事長，接續黃謙駢先生職務。經前述人事調整，本公司董事長與總經理現分由不同人選擔任，已無董事長兼任高階主管之情形。

董事進修情形

本公司依「上市上櫃公司董事進修推行要點」規定，推動董事及獨立董事持續進修，以充實最新法規資訊、永續發展知識及公司治理技能。相關進修記錄已申報於公開資訊觀測站。

2025 年度公司董事與獨立董事進修之情形

職稱	名字	進修日期 (起)	進修日期 (迄)	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	黃謙駱	2025/11/13	2025/11/13	社團法人中華公司治理協會	ESG 風險與機會對財務衝擊之影響	3.0
		2025/11/21	2025/11/21	社團法人中華公司治理協會	從股東行動主義觀點，由外資法人投票行為之實務案例解析，來落實國際思維之董監責任	3.0
		2025/12/09	2025/12/09	社團法人中華公司治理協會	永續資訊數位化對內控制度的重要性	3.0
		2025/12/10	2025/12/10	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程-碳定價機制國內外發展趨勢	3.0
董事	曹慶文	2025/12/23	2025/12/24	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人（含獨立）暨公司治理主管實務研習班-臺北班	12.0
董事	吳松原	2025/12/23	2025/12/24	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人（含獨立）暨公司治理主管實務研習班-臺北班	12.0
董事	林志蓁	2025/08/04	2025/08/04	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	談綠色及轉型金融行動方案-永續發展藍圖與董事責任	3.0
		2025/08/04	2025/08/04	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理(含性平)	3.0
獨立董事	柯翠婷	2025/05/08	2025/05/08	社團法人中華公司治理協會	數位科技與人工智慧的趨勢與風險管理	3.0

獨立董事	吳礪慶	2025/12/11	2025/12/11	社團法人中華公司治理協會	IFRS18「財務報表中之表達與揭露」與 IFRS S1 及 S2 永續揭露準則介紹	3.0
		2025/12/19	2025/12/19	社團法人中華公司治理協會	公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享	3.0
獨立董事	陳柏諭	2025/07/09	2025/07/09	中小企業網路大學	AI 助力財務數位工具-完整會計總帳工具	1.0
		2025/07/10	2025/07/10	中小企業網路大學	AI 通識-服務業(5):AI 在服務業的挑戰與未來展望	1.0
		2025/07/10	2025/07/10	中小企業網路大學	AI 通識-服務業(2):鑑別式 AI 在服務業的應用	1.0
		2025/12/09	2025/12/09	中小企業網路大學	企業資訊安全認知(一)	0.5
		2025/12/10	2025/12/10	中小企業網路大學	輕鬆讀懂財務報表	2.5
		2025/12/10	2025/12/10	中小企業網路大學	會計帳務處理與財務問題(4)-解構財務報表數據及應用實務	1.0
		2025/12/10	2025/12/10	中小企業網路大學	企業資訊安全認知(二)	1.0
		2025/12/11	2025/12/11	中小企業網路大學	ESG-社會指標	0.5
		2025/12/11	2025/12/11	中小企業網路大學	ESG-公司治理指標(下)	0.5
		2025/12/19	2025/12/19	社團法人中華公司治理協會	公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享	3.0

董事會利益迴避

上亞高度重視董事會決議之公正性，透過《誠信經營守則》建立利益迴避規則。為落實主動管理，本公司財務會計處負責建置並定期維護董事及其關係人之名單檔案，於每季董事會召集通知及議案文件中，主動提醒董事注意利益迴避事項。

在議事程序上，若董事對於會議事項與其自身或所代表之法人有利害關係，應依規於當次會議中主動揭露利害關係之重要內容；凡涉及潛在利益衝突之議案，該董事須全

程迴避討論及表決，且不得代理其他董事行使表決權，以捍衛決策之客觀性與專業度。

透過制度化的預警與監控機制，截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司未曾發生任何重大利益衝突或違背誠信經營之事件，具體實踐了對利害關係人的問責承諾。

董事會績效評估

為提升董事會運作效能，上亞訂定「董事會績效評估辦法」，確保董事會及功能性委員會能於公司治理、公司營運與企業永續實踐等各方面克盡職責，並每年執行一次董事會暨功能性委員會績效評估作業，由董事會、各功能委員會成員就各項指標進行績效評估，經董事會議事單位彙整評估結果後，提報至董事會。

董事會績效評估面向涵蓋：董事會職能運作、董事會組成、董事教育訓練、內部控制、利害關係人溝通及公司治理等六大構面。2025 年度董事會績效評估結果為「超越標準」，顯示本公司持續強化董事會治理效能之成效。

功能性委員會

● 審計委員會

本公司依據上櫃公司治理相關法規，設置審計委員會，由全體獨立董事組成，負責監督財務報告之誠信、內部控制制度之有效性、審計作業之獨立性，以及法規遵循等事宜。本年度共召開 5 次審計委員會。

成員	職務	出席率	備註
吳礪慶	召集人	100%	
柯翠婷	委員	100%	
陳柏諭	委員	0%	2025/09/25 新任
林義彬	委員	100%	2025/07/10 辭任

● 薪酬委員會

本公司設置薪酬委員會，負責審議董事及高階主管之薪酬政策與績效評核制度，以確保薪酬制度之公平性與合理性。本年度共召開 5 次薪酬委員會。

成員	職務	出席率	備註
柯翠婷	召集人	100%	
林義彬	委員	100%	2025/07/10 辭任
吳礪慶	委員	100%	
陳柏諭	委員	0%	2025/09/25 新任

薪酬政策

公司董事會績效評估結果應作為遴選或提名董事時之參考依據；並將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。

薪酬委員會將定期檢討公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

董事薪酬之訂定乃依當年度盈餘的固定比例，故與公司經營績效及未來風險有高度相關。本公司目前尚未將 ESG 永續發展目標與高階經理人薪酬評估連結，惟未來將持續評估導入之可行性，待公司 ESG 治理架構與指標體系更趨完備後，審慎研議相關機制之建置。

薪酬委員會監督薪酬流程

上亞設有薪酬委員會，薪酬委員協助董事會評估與監督公司整體薪酬政策，得邀請其他可供徵詢意見之任何人士（包括董事或外部專業顧問）列席，評估董事及高階經理人之薪酬水準，並向董事會提出建議。每年安排人事部門至薪酬委員會報告年度主管人才培訓與發展計畫報告。

根據《薪酬委員會組織規程》，以執行下列事項為薪酬委員會主要職掌：

1. 定期檢討本規程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

員工薪酬政策

新進同仁之職位薪資核敘，按工作之繁簡難易、責任輕重及學經歷專長，由勞資雙方議定之，並依本公司之職等薪資等級表規定辦理；業務同仁依其績效表現，有相關的獎勵辦法外，一般同仁的薪資調整會由人資部定期參考外部市場的水準，於每年度薪資調整作業時提出調薪建議案。

各部門執掌

本公司建立層次分明之組織職能架構，透過明確的專業分工與跨部門協作機制，構築完善之管理與研發體系，各部門依其專業執掌各盡其責，將經營策略、風險控管與核心技術開發深度整合。

董事長室	1.召開董事會決定公司經營方針。
	2.協助董監事及管理階層履行其責任。
	3.協助總經理訂定公司政策、願景、目標及企業文化等。
總經理室	1.擬定公司經營政策與策略、年度計畫及預算核定。
	2.綜理公司業務、提升經營績效、執行年度計畫及預算、督導各部門業務推展。
稽核室	1.依照企業或組織既定之政策或目標，研訂稽核工作計畫，並付之實施。
	2.主導或協助內外部稽核工作的執行以及稽核報告之呈核與改善之追蹤。
藥品生技事業處	1.進口學名藥業務推廣及銷售、售貨追蹤、接受訂單及安排出貨事宜。
	2.業務推廣及銷售、售貨追蹤、建立客情及滿意度、接受訂單及安排出貨事宜。
	3.負責經銷商管理、產品資料採集、市場行銷策略訂定與教育訓練相關業務
能源科技事業處	太陽能案場的維運管理。
光學鍍膜事業處	1. 客戶訂單需求規格確認及驗證。
	2. 鍍膜生產製造、品質管理、交貨。
採購處	1. 原物料及成品採購、委外加工作業。
	2. 供應商篩選與管理、採購交期跟催。
	3. 倉庫管理及進出貨等相關業務。
行政管理處	1.人力資源政策規劃執行、人事行政作業、教育訓練、福委會作業、總機及行政庶務。
	2.總務行政、安全衛生管理、財產管理。
	3.規劃公司整體資訊發展目標與策略，制定資訊安全管理政策與資安工作推動，管理資訊系統撰寫及維護，硬體購置、使用及維護。

財務會計處	1.執行及管理公司財務作業(出納、資金調度、銀行融資安排等)相關事宜。
	2.執行及管理公司會計作業(各項帳務、財務會計、管理會計及稅務申報等)相關事宜。
	3.股務作業管理。
薪酬委員會	1.定期檢討本規程並提出修正建議。
	2.訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
	3.定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。
審計委員會	基於董事會之授權，以下列事項之監督為主要目的:
	1. 公司財務報表之允當表達。
	2. 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。
	3. 公司內部控制之有效實施。
	4. 公司遵循相關法令及規則。
	5. 公司存在或潛在風險之管控。

2.2 營運績效

上亞科技持續深耕學名藥品代理、太陽能及光學鍍膜三大事業，以穩健多元的業務佈局強化公司競爭韌性。尤其新竹光學鍍膜事業部正式投入營運，為本公司開創新的收益來源，有效拓展業務廣度。面對全球供應鏈重組及市場競爭加劇之挑戰，本公司持續優化業務結構，強化供應鏈管理，致力於為股東及各利害關係人創造長期穩健之企業價值。

主要產品營收比重

單位：新臺幣仟元

產品別	2024 年		2025 年	
產品別	銷貨收入	比重	銷貨收入	比重
藥品	74,368	87.9%	57,249	60.9%
售電（太陽能）	8,588	10.2%	7,958	8.5%
晶圓鍍膜	0	0	27,218	28.9%
其他	1,651	2.0%	1,607	1.7%
合計	84,607	100%	94,032	100%

註：2025 年度晶圓鍍膜事業部正式投入營運，為首年揭露。銷售區域均以台灣為主。

2025 年度藥品事業仍為本公司最大收益來源，占整體營業收入 60.9%；光學鍍膜事業新加入貢獻 28.9%，太陽能（售電）事業貢獻 8.5%，業務結構較以往更趨多元且均衡。未來本公司將持續深化各事業核心競爭力，鞏固市場地位並開拓成長空間。

損益摘要

單位：新臺幣仟元

項目	2024 年	2025 年
營業收入	84,607	94,032
營業成本	56,445	68,524
營業毛利	28,162	25,508
營業費用	58,647	74,553
營業外收入及支出	(2,204)	(31,427)
稅前淨利 (損)	(32,689)	(80,472)
所得稅 (費用) 利益	(739)	4,162
稅後淨利 (損)	(33,428)	(76,310)

註：以上為近兩年個體財報金額。

2025 年度本公司營業收入持續成長，惟因新竹鍍膜事業部初期投入建置成本及費用增加，整體仍呈虧損狀態。本公司管理階層積極檢視各業務之成本結構，並持續推動效益改善方案，期望隨著鍍膜事業步入正軌及規模效益逐步顯現，能於未來年度實現獲利改善。

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新臺幣仟元

項目	2024 年	2025 年	說明
收入	84,607	94,032	見註 1
營運成本	56,445	68,524	見註 2
員工薪資與福利	25,987	38,370	見註 3

支付出資人款項	22,960	1,869	見註 4
支付政府款項	109	(2,074)	見註 5
社區投資	0	160	見註 6

註 1：收入：包括銷售淨額加上自金融投資（利息收入及股利收入等）與資產銷售所得之收入。

註 2：營運成本：購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付的現金支出（成本費用）。

註 3：員工薪資和福利：包括員工薪資、代扣所得稅及勞健保及其他員工福利費用。

註 4：支付出資人的款項：股利發放、利息費用。

註 5：按國家別支付政府的款項：稅款及罰金（不包括遞延稅款）。2025 年度因享有稅捐減免利益，數值為負數。

註 6：社區投資：向慈善組織、非政府組織、研究單位（與組織自身的商業研發無關）的捐贈及社會活動直接成本。

註 7：以上為近兩年個體財報金額。

產品銷售地區

單位：新臺幣仟元

年度	2024 年		2025 年	
項目	金額	占比	金額	占比
內銷	109,526	56.07%	125,063	80.82%
外銷	85,828	43.93%	29,673	19.18%
合計	195,354	100%	154,736	100%

註：本章節財務績效數據主要依個體財務報表資訊揭露。產品銷售地區分布資訊係依合併財務報表範圍統計，以反映集團整體市場布局情形。

轉投資事業

上亞科技除自身經營學名藥品代理、太陽能及光學鍍膜三大事業外，並透過轉投資佈局多元產業。截至 2025 年 12 月 31 日，本公司計有 7 家轉投資事業，於個體財務報表中均採權益法評價，其中以兩家子公司為核心：持股 100%之永泰益工程股份有限公司，專營太陽能光電，為集團太陽能發電之主要營運主體，2025 年度營業收入新臺幣 18,457 仟元、稅後淨利 3,403 仟元；持股 46.32%之諾肯科技股份有限公司，從事電源 IC 設計，2025 年度營業收入 42,247 仟元，惟受市場景氣及初期投入影響，認列稅後淨損 31,045 仟元。其餘尚有星一租賃（20%）、爍雲科技（30%）等關聯企業，以及 LAOWANG INTERNATIONAL（開曼）、LAOWANG HOLDING（薩摩亞）、撈品（上海）餐飲管理等海外被投資事業。若納入上開子公司編製合併財務報表，2025 年度合併營業收入為新臺幣 154,736 仟元。

政府補助

本公司積極響應國家產業政策，透過申請政府補助資源，投入創新研發及技術升級。2025 年度，本公司偕同其他 4 家企業，共同向經濟部產業技術司申請「高精度非侵入式連續血糖檢測穿戴裝置技術開發計畫」補助，獲核定補助金額新臺幣 7,385,000 元，用於購入設備及人員薪資等研發支出。本公司確保所有補助之申請與執行均符合相關法令規範，並透過透明的管理程序確保資源有效運用於提升企業核心技術競爭力。

政府補助項目名稱	補助年度	補助來源機關	補助金額 (新臺幣元)	說明用途及性質
高精度非侵入式連續血糖檢測穿戴裝置技術開發計畫	2025	經濟部產業技術司	7,385,000	用於購入設備與人員薪資等研發支出（五家企業聯合申請計畫）

2.3 風險管理

風險管理政策

上亞依據《風險管理政策與程序辦法》建立完善的風險管理框架，以系統化方式識別、評估及因應各類可能影響公司永續發展之風險；亦符合上市上櫃公司《永續發展實務守則》針對環境、社會及公司治理議題進行相關風險評估。本公司風險管理之最高目標在於確保公司業務穩健運作、保護股東及利害關係人之利益，並支持本公司永續發展目標之達成。

風險治理架構

本公司的風險管理採三層次治理架構：

層次	職責
董事會	負責最高層級之風險監督，審核重大風險管理策略及重大風險事件之因應措施，確保風險管理與公司整體治理方向一致。
總經理 / 管理階層	定期評估各類風險，整合全公司風險資訊，向董事會或審計委員會報告重要風險議題及管理成效。
各業務/功能部門	依其業務範疇執行日常風險管理，識別並回報所在領域之風險，落實風險控制措施及因應行動。

此外，公司內部稽核定期檢視風險管理機制之有效性，確認控制措施之落實情形，並向審計委員會報告稽核結果。

主要風險類型與管理策略

本公司識別之主要風險類型涵蓋 ESG 三大面向，各類風險之說明及因應策略如下：

風險類型	ESG	風險說明	因應策略
------	-----	------	------

	面向		
公司治理	G	客戶逾期貸款導致公司產生呆帳損失。	降低客戶之無擔保額度。
公司治理	G	各大品牌藥商市佔率越趨穩固，透過經銷商，進而強化其對通路的掌控力。	強化經銷商共同價值。
公司治理	G	資料庫中客戶/供應商資料因駭客或病毒問題而導致資料外洩。	建置應用層防火牆。
社會	S	外部報導不正確性。	定期揭露營運資訊，並不定期發佈重大訊息及進行說明，以提昇資訊的透明度。
環境	E	因人為或非人為意外及天災等因素造成機房損毀。	定期異地資料備份系統，以完成 BCP 計劃。

2025 年風險管理成效

2025 年度，本公司依據《風險管理政策與程序辦法》執行風險管理工作，各部門定期識別並回報重大風險。主要成效包含：

1. 藥品供應鏈持續穩定，三家主要藥品供應商（印度 2 家、希臘 1 家）均完成年度評核，合格率 100%
2. 新竹鍍膜事業部成功通過 ISO 9001、ISO 14001 及 ISO 45001 三項認證，有效降低法規遵循風險
3. 資通安全管理執行正常，2025 年度無資安事件發生
4. 法規遵循良好，2025 年度無任何法規裁罰紀錄

本公司將持續強化風險管理機制，定期檢視風險清單，確保風險管理與公司業務發展保持同步，保障公司及利害關係人之長期利益。

2.4 法規遵循與誠信經營

誠信經營與法規遵循政策

遵循法律營運為公司永續發展的基石，透過制定內部規範與持續關注與公司相關的政策與法令，以確保公司產品符合法律規定與國際標準。上亞秉持誠信、公正、透明之企業核心價值，訂定《道德行為準則》及《誠信經營守則》，作為全體董事、管理階層及員工在日常業務及決策過程中遵循之行為規範。本公司要求所有人員在從事業務活動時，嚴格遵守相關法令規章，拒絕任何形式之貪腐、賄賂、不當政治獻金及競爭違規行為。

在具體實踐層面，本公司建構了一套涵蓋董事會決策至日常作業之法規遵循框架，確保每一業務環節均符合法令要求。公司營運嚴格遵守《公司法》、《證券交易法》、《商業會計法》及上市上櫃相關規章，並隨主管機關修法動態滾動更新內部制度，以確保合規之即時性；同時，我們嚴格防範不公平競爭行為，嚴禁任何固定價格、操縱投標、限制產量或分割市場之情事，致力於維護公平市場秩序。

誠信經營架構

本公司誠信經營架構以「預防、偵測、回應」三層次機制為核心：

機制層次	具體措施
預防	1. 訂定《道德行為準則》及《誠信經營守則》，明確規範禁止行為 2. 全員宣導誠信經營政策，並納入員工教育訓練 3. 要求業務往來對象（供應商、客戶）知悉並遵守本公司誠信規範 4. 建立利益迴避制度，防範利益衝突
偵測	1. 設置投訴與申訴管道，供員工及外部人士反映違規情事 2. 內部稽核定期查核業務合規情形 3. 審計委員會監督內部控制有效性
回應	1. 建立違規案件處理程序，確保公正調查及適當懲處

2. 定期向管理階層或審計委員會報告合規情形
3. 重大違規事項依法申報及揭露

申訴管道與檢舉制度

上亞為落實執行《道德行為準則》及《誠信經營守則》，建立完善的檢舉與申訴機制。本公司提供內部員工、商業夥伴及外部組織與個人舉報任何非法、違反道德行為或誠信經營之管道，藉以確保利害關係人之合法權益，維護勞資和諧並防範不當行為。

本公司的檢舉管道均嚴格保護檢舉人之匿名性。接獲檢舉後，將立即啟動利害關係迴避機制，確認調查人員與雙方當事人並無利益衝突，以確保調查過程獨立公正。後續將依據內部標準作業程序進行事實核實與違規懲處，並將調查結果確實回報予檢舉人。

● 檢舉管道

電子郵件(外部)	shangya.tech@gmail.com
書面郵寄	臺北市內湖區行愛路 77 巷 63 號 6 樓行政管理處人事組
現場受理	本公司行政管理處人事組
電話舉報	02-2713-2100
內部網站	freya@genomeib.com

法規遵循機制

本公司建立系統化之法規遵循機制，持續追蹤與本公司業務相關之法令規章動態，包含：藥品查驗登記相關法規（藥事法及相關法規）、職業安全衛生法規、環境保護法規、個人資料保護法及公司法等。如有法規修訂，本公司將及時更新相關作業程序，並宣導全員周知。

2025 年違規事件紀錄

2025 年度，本公司嚴格落實法規遵循及誠信經營政策，整體執行狀況良好。上亞始終堅持遵循主管機關所訂定之各項法令，並於內部訂定嚴謹之作業辦法與管理守則以資遵循。

為展現對法規遵循之最高承諾，本公司對於「重大違規事件」採取零容忍態度，明確定義「任何一項違反法令或主管機關規範之事件，即認定為重大違規事項」。一旦發生任何違規情事，公司將立即啟動因應機制，落實改善行動並提出具體之未來預防措施，以確保企業維持誠信經營之永續根基。

項目	2025 年	說明
違反公平競爭法規案件	0 件	無裁罰紀錄
違反反腐敗/反賄賂法規案件	0 件	無裁罰紀錄
違反環境法規案件	0 件	無裁罰紀錄
違反勞動法規案件	0 件	無裁罰紀錄
其他重大法規違反案件	0 件	無裁罰紀錄
正式申訴案件	0 件	無申訴案件
訴訟案件（重大）	0 件	無訴訟案件

誠信經營訓練

本公司將誠信經營及法規遵循列為員工教育訓練之重要項目，透過定期宣導及訓練，確保全員了解並落實相關規範。2025 年度相關訓練情形如下：

訓練主題	參與對象	訓練方式
誠信經營守則宣導	全體員工	口頭宣達/內部公告
法規遵循宣導	全體員工	口頭宣達/內部公告

個人資料保護教育	全體員工	內部公告/資安 演練
----------	------	---------------

禁止內線交易

上亞落實公司治理單位對禁止內線交易規範之認知及遵循，於「公司治理實務守則」第十條規範：為維護股東權益，落實股東平等對待，本公司應訂定內部規範，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券。

前項規範宜包括本公司內部人於獲悉公司財務報告或相關業績內容之日起之股票交易控管措施，包括（但不限於）董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票。

反貪腐政策

本公司明確禁止任何形式之腐敗及賄賂行為，包括：直接或間接向公務員或私人提供、許諾、給予任何不當利益；接受可能影響業務公正性之任何形式餽贈或款待；以及不正當方式影響政府採購或決策。本公司定期向員工宣導反腐敗政策，確保全員知悉並落實。

內部稽核組織與管理

本公司依法設置內部稽核機制，由稽核人員依年度稽核計畫執行各部門之內部稽核作業。本公司稽核室直隸於董事會，具備高度獨立性，稽核結果定期向審計委員會報告。2025 年度內部稽核執行正常，各部門均依稽核建議完成改善，無重大缺失事項。

2.5 供應鏈管理

衝擊影響
【正面衝擊】 ● 能源科技事業處：提供長期、穩定且安全的綠色能源與綠電轉供服務，協助下游客戶落實範疇二（Scope 2）減碳績效，達成 RE100 與碳中和目標。 ● 藥品生技事業處：本公司透過嚴謹的供應商評選與管理，確保藥品原料及成品之品質安全，提供消費者有效之學名藥品，支持醫療照護體系之正常運作。與符合國際 GMP 規範之供應商合作，亦有助於提升整體藥品供應鏈之品質水準。 【負面衝擊】 ● 藥品生技事業處：若供應商未能維持藥品品質合規，可能導致不良藥品流入市場，影響病患健康安全；供應商財務或作業問題可能造成供貨中斷，影響本公司業務持續性及客戶服務。
政策承諾
● 光學鍍膜事業處：通過 ISO 14001 環境管理系統認證，建立「溝通管理程序」；制定供應商管理程序，降低供應鏈風險。 ● 能源科技事業處：承諾以最高標準守護「穩定供電、誠信履約、安全維運與隱私保障」，嚴守 NDA，與專業 O&M 廠商長期合作。 ● 藥品生技事業處：依 DMF 及 PIC/S GMP 標準篩選供應商；落實 GDP 管理；規劃要求供應商簽署《供應商行為準則》。
採取之行動
● 光學鍍膜事業處：每年進行供應商評核，評核納入環境及社會面評估標準。 ● 能源科技事業處：導入雲端即時監控系統；聯動維運團隊定期機電巡檢與結構加固；配置專人窗口每月與台電及綠電買方精準核對電量與憑證。 ● 藥品生技事業處：主動要求供應商簽署行為準則；每年對現有供應商進行品質、交期、服務等綜合評估。
目標
【短期目標】 ● 光學鍍膜事業處：完成關鍵供應商 ESG 評核達成率 100%。 ● 藥品生技事業處：盡速與各供應商完成簽署《供應商行為準則》。 【中長期目標】

● 藥品生技事業處：逐步建立全面的供應商永續評估制度，攜手打造具責任感與韌性的供應鏈網絡。
評估機制
● 光學鍍膜事業處：由 ISO 認證機構每年執行外部稽核，確保 ISO 14001 認證有效維持；公司內部每年啟動管理審查會議，由處級主管審核目標完成進度。 ● 藥品生技事業處：每年由藥品生技事業處依供應商管理辦法執行綜合評估。
績效結果
● 光學鍍膜事業處：完成 6 家關鍵供應商考核（A 級 3 家、B 級 1 家、C 級 2 家）；需改善者 1 家已結案。 ● 藥品生技事業處：完成全部國外供應商之年度評估，並預計於 2026 年陸續要求供應商簽署《供應商行為準則》。
利害關係人議合
上亞透過電子郵件、視訊會議及實體會議等方式，與供應商保持不定期溝通與聯繫，持續掌握合作情形，強化供應鏈管理與夥伴關係。

供應鏈概況

(一) 光學鍍膜事業處

光學鍍膜事業處之供應鏈結構如下：

- 上游（原料商）：本公司上游價值鏈主要包含原料供應商及設備與服務提供者，供應商據點皆位於台灣。2025 年新增供應商共 46 家，該事業處全年採購金額之 73.93% 來自台灣當地供應商，展現本公司對在地供應鏈發展與合作之重視。
- 下游（產品使用 / 客戶）：本公司產品主要銷售予感測模組製造商，客戶據點主要位於台灣，並透過產品應用滿足終端市場需求。
- 其他外部合作夥伴：本公司積極與政府及產業相關單位合作，主要合作夥伴包括經濟部產業技術司，共同推動技術研發、產業升級及創新發展

(二) 能源科技事業處

能源科技事業處供應鏈以太陽能發電案場之維運服務為核心：

- 上游供應商：本公司主要合作對象包括太陽能電廠維運服務商（O&M）及設備與零組件供應商，供應項目涵蓋逆變器、太陽能模組（面板）、支架、電纜線及

監控系統等。供應商所涉及之主要活動包括設備製造、案場定期巡檢、太陽能板清洗、除草作業、機電設備維護及故障檢修等，供應鏈據點皆位於台灣。

- 下游客戶：本公司所生產之再生能源電力主要透過再生能源固定躉購費率 (FIT) 機制售予台灣電力公司，或透過企業購售電契約 (CPPA) 轉供予民間企業用戶。客戶及用電端皆位於台灣，主要服務國內再生能源市場需求。

(三) 藥品生技事業處

藥品生技事業處為專業之進口學名藥許可證持有者，供應鏈結構如下：

- 上游製造廠商：學名藥三家製造廠商，分別位於印度及希臘，皆取得 TFDA PIC/S GMP 核准，以保證生產品質及客戶用藥安全。
- 下游客戶：透過多元經銷通路，客戶涵蓋醫學中心、公立醫院、財團醫院及診所藥局，遍及全台各地。

供應鏈管理政策

(一) 光學鍍膜事業處

光學鍍膜事業處已通過 ISO 14001 環境管理系統認證，並建立「溝通管理程序」，進行環安衛管理系統相關的內部與外部溝通，涵蓋環安衛政策、相關環安衛目標及對管理系統有效性之貢獻等面向。同時，公司制定供應商管理程序，將環保、職業安全衛生、社會面等 ESG 要素納入供應商評核標準，以降低供應鏈風險。

(二) 能源科技事業處

能源科技事業處承諾以最高標準守護「穩定供電、誠信履約、安全維運與隱私保障」，嚴格遵守與客戶之保密協議 (NDA)，在網路安全、數據權限及資料防護上落實具體管理。本事業處太陽能發電案場之日常維護、定期保養及設備汰換 (如太陽能板、逆變器等)，全面委託專業第三方維運廠商 (O&M) 進行作業，並與其簽訂正式之「案場維護保養合約」，以合約條款確保環安衛與電氣安全之合規要求。

(三) 藥品生技事業處

藥品生技事業處為確保藥品品質穩定並符合主管機關與相關法規要求，已建置並落實完整的供應商管理制度。新進合作供應商均須依據公司 GDP 作業及遵循西藥藥品優良製造規範 (第三部、運銷) PE011-1 辦理。同時，本公司嚴格依據原料藥主檔案

(DMF) 及 PIC/S GMP 標準作為篩選依據，確保所提供產品符合國際認證之高標準。本公司已規劃要求供應商簽署《供應商行為準則》，以強化供應鏈之永續合規承諾。

供應商評核制度

(一) 光學鍍膜事業處

光學鍍膜事業處每年對重要供應商進行績效考核，評核標準納入環境及社會面評估範疇。2025 年度評選 6 家關鍵供應商，考核結果如下：

- 評等 A 級：3 家
- 評等 B 級：1 家
- 評等 C 級：2 家

其中實地稽核需改善者 1 家，現已完成改善並結案。評估機制由 ISO 認證機構每年執行外部稽核，公司內部每年啟動管理審查會議，由處級主管審核目標完成進度。

(二) 能源科技事業處

能源科技事業處透過與 O&M 維運廠商簽訂之「案場維護保養合約」，建立日常監控與合規管理機制：

- 配置專人窗口每月與台灣電力公司及民間綠電買方精準核對電量與綠電憑證 (T-REC)，確保履約透明性。
- 導入雲端即時監控系統掌握各案場發電狀況，聯動維運團隊進行定期機電巡檢與結構加固，確保供電高效安全。

(三) 藥品生技事業處

藥品生技事業處每年針對供應商之產品價格、交貨速度、送貨品質、產品品質及服務品質進行綜合審核，評分標準如下：

- 平均分數 2.5 分以上：列為合格供應商，持續維持合作關係。
- 平均分數 1.5 分以上未達 2.5 分：列為待改進供應商，要求限期改善。
- 平均分數低於 1.5 分：應更換供應商。

上述評核工作每年由藥品生技事業處負責執行，依供應商管理辦法進行綜合評估。2025 年度已完成全部國外供應商之年度評估。

當地供應商採購比例

上亞以台灣為主要營運據點，2025 年度各事業處當地供應商採購情形如下：

金額單位：新台幣仟元

事業處	總採購金額	當地供應商採購金額	當地採購比例	供應來源地
光學鍍膜事業處	11,746	8,684	73.93%	台灣
能源科技事業處	-	-	-	台灣
藥品生技事業處	39,069	0	0%	印度、希臘

本公司能源科技事業處主要業務為太陽能發電廠之營運與維護，非屬生產製造循環，日常運作以委託第三方維運廠商（O&M）進行案場定期保養、清洗及設備檢修為主，相關費用列屬營運維護成本，非屬原物料或零組件之採購行為，故本表未列計相關金額。2025 年度該事業處無設備汰換或新增建置等採購需求，故無固定或例行性採購金額；未來如有案場設備汰換、擴建或新增維運合約簽訂等需求，將依實際情形辦理採購並揭露相關金額。

本公司藥品生技事業處之供應商均為國外製造廠，主要位於印度及希臘，2025 年當地採購比例為 0%。此係因本公司為專業進口學名藥許可證持有者，藥品製造須符合 PIC/S GMP 等國際品質管理規範，目前國內尚無符合相關資格及產品需求之製造廠商。未來，我們將持續關注國內生技製藥產業發展及供應鏈成熟度，若有符合國際認證標準及品質要求之在地供應商，將優先納入評估與合作，以支持在地產業發展，並降低跨境運輸所產生之環境衝擊與碳排放。同時，本公司亦將配合主管機關政策及產業發展趨勢，持續評估與當地供應商合作之可行性。

2.6 產品安全與履約承諾

衝擊影響
【正面衝擊】 本公司提供高品質學名藥品，確保藥品之安全性、有效性及品質，使病患獲得負擔得起且品質保證之藥品治療選擇，對公共衛生及病患健康產生正面貢獻。嚴格的質量管理亦建立客戶信賴，增強本公司市場競爭力。 【負面衝擊】 若藥品品質管理出現缺失，可能導致問題藥品流入市場，危及病患健康安全，並可能引發法規裁罰及商譽損失；產品召回事件可能造成業務中斷及財務損失。
政策承諾
● 光學鍍膜事業處：通過 ISO 9001 品質管理系統認證；品質政策核心為「做好品質、永續環保、友善職場」。 ● 能源科技事業處：以「穩定能源供應、落實安全維運、達成綠電履約承諾」為核心，與專業 O&M 廠商簽訂長期維護保養合約。 ● 藥品生技事業處：依 DMF、PIC/S GMP 標準管理藥品品質，遵循 GDP 規範，符合 TFDA 上市標準。
採取之行動
● 光學鍍膜事業處：每年訂定品質目標並追蹤，採用 FMEA 分析客訴，每年 11 月進行客戶滿意度調查，定期執行品質教育訓練。 ● 能源科技事業處：建置雲端即時監控系統，定期執行接地電阻量測、避雷檢查與結構安全巡檢，嚴格管控 O&M 廠商清洗面板使用高壓清水。 ● 藥品生技事業處：製造廠品管完成全項檢驗後才可放行出貨。
目標
【短期目標】 ● 光學鍍膜事業處：客戶滿意度目標提升至平均 90 分，產品良率目標 $\geq 98\%$，客訴次數 < 5 件。 ● 能源科技事業處：維持有效發電率；2026 年維持客訴 0 件、重大履約爭議 0 件、客戶個資外洩 0 件。 ● 藥品生技事業處：維持產品安全 100% 合法合規，藥品許可證展期 100% 通過。

【中長期目標】 ● 光學鍍膜事業處：系統性分析客訴根源，逐步更新管理系統。 ● 能源科技事業處：持續優化 O&M 合約管理，強化案場安全巡檢機制。 ● 藥品生技事業處：因應法規趨勢調整管理架構，維持藥品許可證 100% 展期紀錄。
評估機制 ● 光學鍍膜事業處：每月召開品質目標檢討會議，每年 11 月進行客戶滿意度調查。 ● 能源科技事業處：雲端監控系統持續追蹤，專人窗口每月核對發電數據。 ● 藥品生技事業處：每年由藥品生技事業處執行供應商及藥品品質綜合評估。
績效結果 ● 光學鍍膜事業處：客戶滿意度 85 分；客訴 1 件，已完成 8D Report 結案。 ● 能源科技事業處：發電案場健康安全衝擊評估完成率 100%，未發生任何違反健康安全法規事件；2025 年度各案場 100% 穩定履行。 ● 藥品生技事業處：完成 7 件藥品許可證展期；客訴 1 件，已完成矯正預防措施追蹤。
利害關係人議合 ● 光學鍍膜事業處：設有官網聯絡管道供客戶申訴，每年進行客戶滿意度調查。 ● 能源科技事業處：透過月度電量對帳及 T-REC 憑證透明化，與台電及企業綠電買方保持緊密溝通。 ● 藥品生技事業處：以不定期客戶拜訪與會議強化信任，深入了解下游經銷商需求。

品質管理政策

本公司依各事業處特性，建立差異化之品質管理政策，確保各事業處均能符合國際規範與主管機關要求。

(一) 光學鍍膜事業處

光學鍍膜事業處於 2025 年通過 ISO 9001 品質管理系統認證，已建立「目標與方案管理程序」，每年規劃品質目標及相關方案，品質政策核心為：

- 做好品質、永續環保、友善職場：持續改善流程與作業活動效能，促進品質提升，推動環境危害物質之禁用及削減，建構友善職場，保護員工身心健康。
- 落實要求、展現績效、溝通參與：透過教育訓練與良性溝通，提高員工對品質、環安衛法規之認知與參與，製造滿足或超越顧客期望的產品，展現管理系統績效。

(二) 能源科技事業處

能源科技事業處以「穩定能源供應、落實安全維運、達成綠電履約承諾」為品質管理核心，透過與專業第三方維運廠商 (O&M) 簽訂長期維護保養合約，建立標準化巡檢與即時監控機制，確保發電設備運作效率最大化，並達成對購電客戶之穩定供電承諾。

(三) 藥品生技事業處

藥品生技事業處嚴格依據原料藥主檔案 (DMF, Drug Master File) 及國際醫藥品稽查協約組織認證 (PIC/S GMP) 的標準管理藥品品質，並遵循藥品優良運銷規範 (GDP)，符合食品藥物管理署 (TFDA) 之藥品上市標準，嚴格管控倉儲、裝箱流程與運輸過程，確保產品品質於流通全程均符合法規要求。

品質管理作為

(一) 光學鍍膜事業處

光學鍍膜事業處主要業務為晶圓級光學鍍膜之設計、製造及銷售服務 (代工)。在品質管理上，公司依循 ISO 9001 架構，建立完整的顧客服務系統，從客戶下訂、製程開發、鍍膜生產、品質管理到出貨售後服務，均以「以客戶為關注焦點」為核心理念。主要品質管理作為包括：

- 每年訂定品質目標並追蹤達成情形，各部門主管定期將達成狀況記錄於「年度管理系統目標表」，每月定期召開品質目標檢討會議，如有未達情形須於「改善措施」欄內檢討改善。
- 採用失效模式與影響分析 (FMEA) 系統分析客訴案件發生原因，依顧客反饋需求做出適切回應，防止同類問題再發。

- 每年 11 月以實地拜訪或電話、E-mail 等方式進行客戶滿意度調查，並予以跟催回收。2025 年客戶滿意度調查結果為 85 分。
- 定期執行品質教育訓練，2025 年度涵蓋品質部、製造部、研發部及生管部共 20 名員工，累計訓練時數達 112.5 小時。

(二) 能源科技事業處

能源科技事業處依據國家電氣安全法規及建築結構標準設計各發電案場，並全面委託具備資格之專業第三方維運廠商 (O&M) 執行日常維護、定期保養及設備汰換，透過合約條款推動責任採購與風險管控：

- 落實環境友善：合約嚴格規範維運商清洗面板時，禁止使用化學清潔劑，必須 100% 採用高壓清水，避免化學藥劑滲入案場土地。
- 強化安全衛生：要求外包廠商現場作業人員必須具備法定專業證照 (如太陽光電發電系統設置技術士、電氣技術人員)，在執行高空作業及高壓電氣維護時落實防墜及絕緣措施，打造零工安事故的健康職場。
- 定期執行接地電阻量測、避雷系統檢查與結構安全巡檢，從源頭防範火災、漏電或結構倒塌風險。
- 建置雲端即時監控系統，隨時掌握各案場發電狀況；若遇發電異常，部門窗口第一時間聯動維運團隊排除故障，保障客戶權益。

2025 年度，本公司所有發電案場之健康與安全衝擊評估完成率達 100%。各發電案場均依循國家電氣安全法規及建築結構標準進行設計與建置，並定期執行接地電阻量測、避雷系統檢查及結構安全巡檢等作業，從源頭預防火災、漏電及結構損壞等風險，確保案場營運安全，並維護周邊社區、土地及相關人員之健康與安全。

在客戶服務方面，本公司對躉購客戶 (台灣電力公司) 持續落實案場安全管理與設備維護，確保綠電穩定併網供電；對企業綠電買方則精準核對綠電轉供度數，並配合台灣再生能源憑證 (T-REC) 制度進行透明化管理，協助企業夥伴掌握綠電使用情形，支持其推動 RE100 目標及永續發展承諾。

(三) 藥品生技事業處

藥品生技事業處主要藥品均為國外進口之學名藥，製造廠品管單位完成全項檢驗並取得檢驗報告後方可放行出貨，確保每批產品品質均達標準。本公司亦持續配合 TFDA

相關法令規定，於 2025 年完成 7 件藥品許可證展期作業。

主要產品共 23 項，涵蓋心血管、身心疾病、抗生素等用藥，全部品項均已取得藥證（占比 100%），並通過 GDP 認證，確保藥品於運輸流通過程中之品質安全。

產品標示與法規遵循

本公司各事業處均依適用法規與產業標準確實執行產品標示，維護消費者知情權益：

- 藥品生技事業處：23 項主要產品全數標示資訊包含產品中文名稱、許可證號、生產批號、效期及製造商資訊，符合 TFDA 法令之規定，並定期由藥品生技事業處審核與更新。
- 光學鍍膜事業處：晶圓級光學鍍膜服務之產品規格符合客戶要求。
- 能源科技事業處：各案場標識、設備銘牌及安全警示標示均依國家電氣安全法規及電力設備相關標準辦理。

2025 年度，本公司三大事業處均未發生違反產品與服務健康安全法規、未遵循產品資訊標示相關法規，以及違反行銷傳播相關法規之事件。

品質管理績效

以下彙整本公司各事業處 2025 年度品質管理關鍵績效指標（KPI）達成情形：

- 藥品生技事業處 品質管理 KPI

KPI 指標	2025 目標	2025 達成情況	2026 目標
產品安全性 100% 合法合規	達成	達成	持續維持
產品召回數量在 1 件以內	達成	達成	持續維持
後續性藥品許可證展期 100% 通過	達成	達成	持續維持

- 光學鍍膜事業處 品質管理 KPI

KPI 指標	2024 達成情況	2025 目標	2025 達成情況	2026 目標
客戶滿意度 (平均分)	無基準	80 分	85 分 (達成)	90 分
產品良率	無基準	> 97%	> 97% (達成)	> 98%
人為破片率	無基準	< 0.20%	< 0.20% (達成)	< 0.20%
長製程追加測試鍋率	無基準	< 20%	< 20% (達成)	<15%
每年客訴次數	—	< 5 次	1 次 (達成)	< 5 次

註：光學鍍膜事業處於 2025 年正式投入生產，2024 年度尚未實際營運，故無相關 KPI 目標設定，亦未發生客訴案件。

客戶關係管理

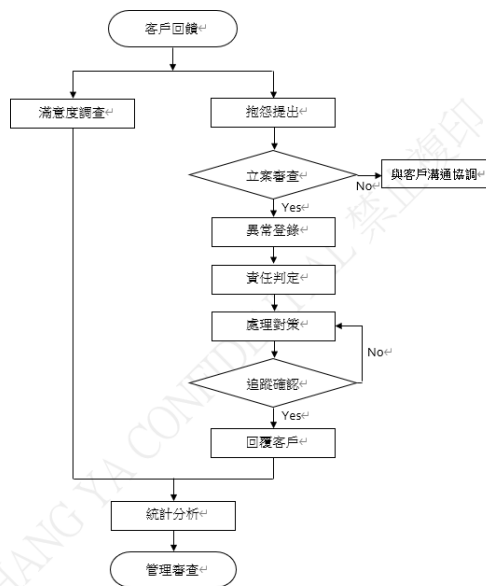
(一) 客戶溝通管道

- 光學鍍膜事業處：業務行銷部每年 11 月以實地拜訪或電話、傳真、E-mail 等方式與客戶進行滿意度調查，並設有官網聯絡管道 (<https://www.singbao.com/>聯絡我們/) 供客戶申訴與溝通。
- 能源科技事業處：建置雲端即時監控系統，異常時主動聯絡客戶；配合台電及企業綠電買方之定期報告需求，透明化提供 T-REC 發放資訊，並透過定期業務往來維持溝通管道暢通。
- 藥品生技事業處：以不定期客戶拜訪與會議強化信任關係，深入了解下游經銷商需求，透過定期往來維繫合作關係。

(二) 客訴處理機制

本公司建立標準化客訴處理流程，確保客戶反饋均能獲得及時、有效之回應。2025 年度客訴事件摘要如下：

- 光學鍍膜事業處：接獲客訴 1 件（因人員操作疏失導致客戶產品報廢），已完成加強製造部產線人員教育訓練，並對客戶完成 8D Report 結案。



（客戶回饋管理程序）

- 藥品生技事業處：接獲客訴 1 件（製造廠罐裝封膜不完整），已收回客訴產品，交由製造廠完成原因分析及責任判定，執行矯正預防措施改善追蹤。



- 能源科技事業處：2025 年度未發生客訴事件。

（三）客戶隱私保護

本公司極為重視客戶個資與資訊安全，各事業處採取下列措施保護客戶隱私：

- 光學鍍膜事業處：客戶資料以公開資料為主，內部檔案設定全線控管，防止未授權存取。
- 能源科技事業處：嚴守與台灣電力公司及民間綠電買方之合約及保密協議（NDA），涉及客戶之售電數據、商業機密及聯絡個資，均採內部系統權限隔離控管。
- 藥品生技事業處：建立資訊安全管理制度，確保資訊資產、系統、設備及網路通訊安全，有效降低人為疏失或惡意行為導致之資訊外洩、竄改或毀損風險。

2025 年度，本公司三大事業處均未接獲任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴。

2.7 研發與創新

研發策略與方向

上亞以「多元創新、技術精進」為研發核心方向，聚焦於醫療科技及光學鍍膜技術之研發創新，致力於開發具市場差異化競爭力之產品與技術。本公司研發工作由研發負責人統籌主導，跨事業部推動技術創新項目。

研發項目

- 血糖穿戴式裝置

本公司積極參與政府支持之研發合作計畫，2025 年度加入血糖穿戴式裝置研究聯盟，與其他 4 家企業共同推動醫療穿戴科技之研發創新。本計畫聚焦於非侵入式或低侵入性血糖監測技術，結合醫療、材料科學及電子工程等跨領域技術，旨在開發更便利、準確的血糖監測解決方案，造福糖尿病患者。為加速該技術之突破，本公司於此計畫已投入研發金額約新臺幣一千萬元。

本計畫成功研發「低翹曲多通道多帶通濾波片（MBPF）」與「低翹曲高通濾波片（HPF）」。此創新光學元件能於單一感測器上精準分離多組特定波長，有效克服非侵入式血糖檢測中生理訊號雜訊干擾的業界痛點。此外，該技術大幅強化了光學元件在加工過程中的物理穩定性，進而顯著提升穿戴模組的後段封裝製程良率。

項目	說明
計畫名稱	血糖穿戴式裝置研發合作計畫
計畫性質	政府研發補助計畫
參與企業數	5 家（含本公司）
2025 年度獲補助金額	新臺幣 7,385,000 元
研發方向	非侵入式/低侵入性血糖穿戴式監測技術

- 生物感測穿戴裝置

本公司致力於紅外線帶通濾波膜的技術突破，針對近紅外線（NIR）生物感測器進行深度優化。此項先進薄膜技術能精準鎖定特定紅外波段，顯著提升血氧飽和度偵測的訊雜比（SNR）。本研發成果不僅大幅強化了穿戴裝置的血氧監測精準度，更成功開發出具備高整合性、可同時支援心跳偵測與近接感測的多功能模組。

● 光學鍍膜技術研發

新竹光學鍍膜事業部自成立以來，積極投入光學薄膜鍍膜技術之研發工作，探索新型鍍膜材料與製程技術，以提升產品性能及擴大應用範疇。本公司已就相關技術創新申請專利，相關專利申請案目前正在審核中。

公司專利

本公司已申請專利包括半導體結構及其製造方法、紅外線抗噪生物感測器，共四件。

專利	國內	國外
已申請件數	2	2
已通過之專利	0	0
申請審核中之專利	2	2

研發投入概況

本公司 2025 年度研發投入概況如下：

研發指標	2024 年	2025 年
參與研發計畫數	1 項	1 項
投入研發金額	8,024 仟元新台幣	12,225 仟元新台幣
研發金額占比	9%	13%
研發人員數	2 人	3 人

研發人數占比	9%	7%
--------	----	----

註 1：研發金額占比 = 研發費用 ÷ 個體財務報表之營業收入

註 2：研發人數占比 = 研發人員數 ÷ 員工總人數

2026 年度研發投入

本公司持續落實「技術創新、永續發展」之核心理念，2026 年度針對下一代高效能通訊與前瞻感測科技，規劃投入關鍵技術研發，預計總研發經費達新臺幣二千萬元，期盼透過創新科技深化產業永續影響力：

- 前瞻高速光通訊核心技術優化

聚焦於光通訊模組「邊射型雷射技術」之開發，針對高反射膜與高穿透膜進行關鍵工藝優化，全面提升雷射二極體（LD）之輸出功率穩定性與使用壽命。本計畫旨在滿足 800G 及 1.6T 高速光收發模組對光源可靠性的嚴苛要求，自主掌握關鍵核心元件技術，不僅能有效強化國產光電元件在全球高階供應鏈的綠色韌性與競爭力，亦為數位轉型基礎建設提供更節能、高效的解決方案。（預計投入研發費用約新臺幣一千萬元）。

- 綠色與高效能特種保護薄膜開發

因應消費性電子與智慧穿戴裝置之普及與永續設計趨勢，本公司投入開發具備低雜訊干擾與高化學穩定性之「特種保護薄膜」，深度優化近接感測器之訊號辨識度。本技術能有效降低感測誤觸率並大幅縮小模組體積，滿足終端產品對於極致窄邊框、輕量化及全天候耐受性的綠色設計趨勢（Eco-design），協助客戶搶佔高端感測市場，實踐友善環境與極致使用者體驗之雙重價值。（預計投入研發費用約新臺幣一千萬元）。

未來挑戰與因應作為

本公司於推動非侵入式與低侵入性血糖監測技術的研發創新過程中，密切評估環境、技術與法規等全方位之潛在風險，並透過跨領域資源整合，建立相對應之敏捷因應機制，以確保研發成果兼具商業價值與社會正面影響力。

在技術與研發層面，非侵入式光學或電化學感測技術極易受人體皮膚厚度、體溫、汗液及外界光線等生理與環境因子干擾，難以穩定達到臨床醫療級的高精度數據要求；此外，裝置在高頻率監測下的電池續航力，以及長期配戴時感測器移位造成的失準問題，皆為硬體設計之嚴峻挑戰。為此，本公司積極導入 AI 機器學習演算法建立個人化校正模型，自動補償與過濾環境雜訊以提升數值可靠性；同時，整合跨領域技術，結合微型化低功耗晶片設計與親膚性生物材料，全面優化功耗管理並確保使用者長期佩戴之舒適度。

在市場進入與合規層面，由於血糖監測涉及使用者健康安全，屬於高風險醫療器材，各國法規主管機關（如 FDA、TFDA）之審核與醫材認證流程極為漫長且數據要求嚴苛。本公司對此實施臨床數據循環驗證機制，緊密與醫療機構展開合作，進行大規模臨床測試。透過大數據建立精準的對照常模，不僅能有效加速產品合規進程、降低上市風險，更實踐本公司對產品質量、安全與法規遵循的永續承諾。

藥品生技及能源科技事業研發說明

本公司藥品生技事業以代理銷售為主，藥品研發工作由原廠負責，本公司專注於藥品代理資格取得、許可證申辦及市場開發。

能源科技事業同樣以銷售服務為主，原廠設備之研發創新由製造商負責。本公司持續關注相關領域之技術發展，並適時引進新型態產品，以滿足客戶需求。

2.8 資訊安全

衝擊影響
【正面衝擊】 企業強化資訊安全措施，以保護敏感的商業資訊、客戶資料和智慧財產權，降低資料洩露或網絡攻擊的風險。 【負面衝擊】 未妥善保護資訊安全導致資安事件（如系統入侵、惡意程式攻擊、資料外洩）發生，可能造成業務中斷、客戶資料外洩、財務損失及商譽損害；個資外洩可能引發法律責任及主管機關裁罰。
政策承諾
上亞訂有《資通安全管理辦法》及《個人電腦使用管理》規章，作為資訊安全管理之依據，致力保障員工、供應商及公司機密資訊安全。公司透過專業資安廠商協助監控與防護機制，降低資訊外洩及資安事件風險；並規範員工郵件、軟體及網路使用行為，落實資訊安全管理。同時持續關注資安發展趨勢，強化風險預防與管控能力。
採取之行動
- 公司內部訂有「個人電腦使用管理」規章，規範員工資訊安全管理事項。公司電腦皆安裝防毒軟體並定期更新系統，嚴格控管帳號密碼，以降低病毒及駭客入侵風險。 - 為防止資訊外洩，公司控管郵件使用並加強員工對釣魚郵件及惡意程式之警覺性；同時禁止自行安裝軟體，要求使用正版軟體並定期更新。 - 不定期辦理資訊安全宣導與教育訓練，持续提升員工資安意識
目標
短期目標 - 零重大資安事件 - 端點安全強化：持續強化員工資安意識，不定期分享當前資安攻擊趨勢，並加強資訊設備管理 - 資訊韌性強化：擴大原有的備援 / 備份系統，以有效降低資訊系統異常時對公司營運可能造成的衝擊程度 - 網路安全強化：加強現有網路存取管理機制，並確保公司各營運據點網路安全、穩定、暢通

中長期目標 ● 零重大資安事件 ● 改進災害復原流程並進行演練 ● 持續對員工進行資安教育，並不定期進行社交工程演練 ● 強化 IT 基礎架構
評估機制
本公司資訊安全之權責單位為行政管理處 - 資訊部負責，進行資訊安全政策規劃、執行並評估執行成效。
績效結果
● 零重大資安事件 ● 每年進行一次核心系統的弱點掃描及漏洞修補 ● 汰換老舊網通設備，並導入重要網段流量檢查機制 ● 不定期分享當前資安攻擊趨勢，提升員工資訊安全意識
利害關係人議合
於年報及永續報告書揭露資通安全政策、管理機制及執行情形，強化資訊透明度並回應利害關係人對資訊安全管理之關注。

資安政策

上亞透過公司內部訂定之「資通安全管理辦法」進行公司內部與外部資訊安全管理，同時與專業廠商合作以維護員工、上下游廠商及公司機密資料安全。透過委外廠商協助，於第一時間偵測問題並阻擋以降低資訊外洩風險。針對個人電腦使用及登錄，上亞亦訂定「個人電腦使用管理」規章，以確保員工依規定操作郵件系統、軟體與網路，避免造成資訊外洩之事故，並透過不定期參與資通安全管理資訊交流，使資通安全觀念與作法臻於完備，且風險得以預防及控制。

資訊安全管理架構

本公司資訊安全之權責單位為資安長負責，進行資訊安全政策規劃與執行，並由行政管理處主管進行督導，且定期向總經理及董事會報告資通安全治理狀況。

在個人資料保護方面，本公司遵循《個人資料保護法》與相關法令規範，訂定《個人資料保護管理辦法》，成立「個人資料保護管理執行小組」負責相關事宜；管理辦法

適用範圍涵蓋所有分公司、營運據點、子公司、客戶及供應商。

組織層級	資安職責
管理階層	● 核准資訊安全政策，監督資安管理執行成效 ● 由行政管理處主管督導，定期向總經理及董事會報告資通安全治理狀況
個人資料保護管理執行小組	● 統籌個人資料保護相關事宜 ● 管理辦法適用範圍涵蓋所有分公司、營運據點、子公司、客戶及供應商
行政管理處 - 資訊部 資安長	● 進行資訊安全政策規劃與執行，評估執行成效 ● 日常資安管理：防火牆監控、帳密管控、設備維護、資料備份、弱點掃描 ● 辦理資安教育訓練與宣導
全體員工	● 遵守「資通安全管理辦法」及「個人電腦使用管理」規章 ● 參與資安意識宣導，發現異常時即時通報

資訊安全管理措施

本公司現行資訊安全管理措施涵蓋以下面向：

1) 網路安全管理

- 專職人員管理對外網路防火牆與監控，防止駭客入侵及病毒入侵。
- 所有電腦登入帳密管控，並在防火牆設置相關政策，阻絕不當網址之連線，確保公司內部網路安全。
- 所有電腦安裝防毒軟體，並定期更新，以防新型電腦病毒入侵。
- 禁止外部使用 RDP 連線，以防止勒索病毒攻擊。

2) 資料安全管理

- 檔案伺服器權限控管，確保資料存取安全。
- 定期進行資料庫及檔案伺服器資料備份。
- 郵件檔案大小控管，避免大量資料外洩。

3) 裝置安全管理

- 公司所有電腦安裝軟體控管，確保軟體使用之安全。
- USB 儲存裝置使用管控，防止惡意程式入侵公司內部網路。
- 安裝防毒軟體，並定期更新，以有效防止病毒入侵。

4) 應用程式安全

- 使用正版軟體，嚴格禁止私自安裝應用軟體。
- 定期更新作業系統與軟體，避免惡意軟體利用系統或軟體漏洞進行攻擊與入侵。

5) 教育訓練與宣導

- 辦理新人入職資訊安全教育訓練，說明公司資訊安全政策與規範。
- 定期資通安全宣導，提升員工資訊安全意識。
- 加強員工對電子郵件及社交軟體攻擊的警覺性，預防釣魚郵件及木馬程式攻擊。

2025 年資訊安全宣導

資訊安全為企業穩健營運之重要基礎。隨著人工智慧發展及社交工程手法日益複雜，資訊安全已不僅仰賴資訊部門，而需全體員工共同提升資安意識，協力強化防護機制，建立完善之資安防線。

為此，上亞除對新進同仁進行新進人員教育訓練之外，亦定期對全體員工實施資通安全教育訓練，並透過電子郵件進行資安宣導。以確保同仁具備基本資安認知並落實相關規範，於發現異常情況時能即時通報與應處。

2025 年度資安意識宣導執行情形如下：

日期	宣導事項	宣導內容	參與人數
2025 年 2 月 17 日	電子郵件資安宣導	釣魚郵件識別—如何判別電子郵件內嵌連結	12
2025 年 4 月 21 日	電子郵件資安宣導	高風險漏洞警示	18

2025 年 8 月 19 日	電子郵件資 安宣導	資安攻擊趨勢宣導-近期電子郵件釣魚 手法提醒	12
2025 年 12 月 9 日	電子郵件資 安宣導	資安攻擊趨勢宣導—近期電子郵件釣 魚手法提醒	34

資安管理績效

2025 年度並無發生資訊安全相關重大事件，也無內、外部資訊洩漏事件發生。本年度查無個人資料洩漏之情事。

CH3 幸福職場與社會共榮

3.1.1 人才吸引與留任

衝擊影響
【正面衝擊】 人才為企業永續發展的核心驅動力。良好的薪酬福利與職場環境可提升員工生活品質與福祉，改善員工家庭的經濟狀況，並透過彈性工作安排與優質辦公環境，促進員工身心健康與工作生活平衡。 【負面衝擊】 若薪資水準或福利制度不如同業，可能導致勞動力斷層，無法吸引年輕或關鍵技術人才；此外，因部分職缺需要夜班人員，招募難度較高，初期離職率亦偏高。
政策承諾
本公司視人才為永續發展的核心驅動力，致力於建構公平、多元且具競爭力的職場環境，實現企業與員工共同成長。本公司嚴格遵守相關法規，禁止任何形式之歧視、強迫勞動及童工聘用。薪酬方面，本公司採行績效導向之薪酬策略，雖未設固定年度調薪時點，但建立彈性調薪機制，授權主管依據員工績效表現、專業能力及職務貢獻適時進行薪資調整，確保優秀人才的付出能獲得即時且合理的回饋。
採取之行動
在人才吸引方面，本公司積極建構多元招募管道，除透過傳統人力銀行（如 104 人力銀行）招募人才外，亦運用社群媒體平台（如 LinkedIn）接觸不同專業人才，並透過員工推薦及人脈引薦等方式拓展招募來源。同時，本公司重視應徵者體驗，致力於提供尊重、專業且透明的招募流程與職務資訊，以提升雇主品牌形象。 在人才留任方面，本公司透過主管與員工之雙向溝通機制，即時了解並協助解決工作上所面臨的問題，並持續優化辦公環境及硬體設施，提升員工工作舒適度與歸屬感。此外，針對離職員工，安排與單位主管進行離職面談，了解離職原因及工作情形，必要時由總經理進一步關懷與溝通，以作為人才管理及留任機制精進之參考。
目標
短期目標： ● 建立內部人才推薦制度，透過現有員工的口碑吸引優質人才 ● 辦理首屆員工滿意度調查，針對痛點提出具體改善行動 中長期目標： ● 優化員工福利，將整體離職率控制於 10% 以下，打造高歸屬感文化

● 核心技術人才或具備高度潛力者之留任率達 70% ● 建立薪酬競爭力機制，薪資水平高於產業平均 ● 設立雇主品牌認可指標，以員工滿意度逐年提升為目標
評估機制
每年由總經理室負責評估上述目標達成情形，並呈報董事長室。
績效結果
● 2025 年整體離職率 65.67%，主要係因組織經營調整期間之職涯適應因素、辦公據點變動，以及新竹產線擴充與製程自動化升級後作業複雜度提升。 ● 2025 年正規劃員工滿意度調查，已完成前期規劃及問卷設計作業，預計於 2026 年第三季以問卷方式發放予員工填寫。
利害關係人議合
本公司已設置員工申訴管理辦法及專用信箱，提供員工多元溝通與意見反饋管道。2025 年末接獲有關人才吸引與留任相關之員工申訴案件。

員工組成

上亞透過完善的人才管理策略，建構穩健且具包容性的職場環境，支持公司於高度競爭產業中持續穩定發展。截至 2025 年 12 月 31 日，上亞科技台灣營運據點（臺北總公司及新竹廠）共有 44 名員工，其中男性 21 名（佔 47.73%），女性 23 名（佔 52.27%）。以職級結構而言，高階主管共 9 名（男性 7 名、女性 2 名，女性主管比率 22.22%），一般員工共 35 名（男性 14 名、女性 21 名）。相較於 2024 年底 23 名員工，2025 年底人力規模幾乎倍增，主要係配合公司整體業務擴張及新竹廠產線擴充之人力需求。

以聘用類型區分，本公司 44 名員工均為永久聘僱之全職員工，無臨時員工、兼職員工或無時數保證員工。以年齡結構而言，30 歲以下員工共 7 名（佔 15.91%），30 至 50 歲（含）員工共 29 名（佔 65.91%），50 歲以上員工共 8 名（佔 18.18%）。公司員工均為台灣本國籍人員，無外派至海外之人員。

多元指標方面，若員工具身心障礙身分，本公司均依相關法令保障其就業權益。2025 年本公司未進用身心障礙員工。非員工工作者部分，本公司聘用派遣型清潔人員 1 名，並與派遣機構簽訂合約，由其負責辦公環境清潔維護作業。

▼近兩年員工人數統計 (臺北+新竹)

員工人數	2024 年			2025 年		
類別/性別	男性	女性	員工總數	男性	女性	員工總數
高階主管	4	1	5	7	2	9
一般員工	7	11	18	14	21	35
合計	11	12	23	21	23	44
永久聘雇員工 ^{註 1}	11	11	22	21	23	44
臨時員工 ^{註 2}	0	1	1	0	0	0
合計	11	12	23	21	23	44
全職員工 ^{註 3}	11	11	22	21	23	44
兼職員工 ^{註 4}	0	1	1	0	0	0
無時數保證員工 ^{註 5}	0	0	0	0	0	0
合計	11	12	23	21	23	44
小於 30 歲	2	3	5	4	3	7
30-50 歲 (含)	6	8	14	12	17	29
大於 50 歲	3	1	4	5	3	8
合計	11	12	23	21	23	44

註：

- 1 永久聘雇員工：簽訂無固定期限 (即無限期) 合約的全職或兼職員工。
- 2 臨時員工：簽訂有期限 (即固定期限) 合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束 (如工作專案結束或原被代理職務的員工回任)。
- 3 全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
- 4 兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
- 5 無時數保證員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
- 6 2024 年度員工人數採用經確信後之數據，因統計期間/計算方式略有差異，故資訊將與年報有微小差異。

新進員工和離職員工

本公司主要透過 104 人力銀行招募人才，輔以員工推薦、人際介紹及 LinkedIn 社群媒體等多元管道，吸引不同族群之優質人才。

2025 年度，本公司共有新進員工 44 名（男性 18 名、女性 26 名），員工新進率為 100.00%（以年底員工總數 44 名計算）。新進員工以 30 至 50 歲（含）年齡層為主，共 26 名（佔 59.09%），其次為 50 歲以上 10 名（佔 22.73%），30 歲以下 8 名（佔 18.18%）；性別方面，女性新進員工 26 名（佔 59.09%），男性 18 名（佔 40.91%）。

▼近兩年新進員工統計

年度	2024			2025		
年齡/性別	男性	女性	合計	男性	女性	合計
小於 30 歲	2	3	5	2	6	8
30-50 歲(含)	5	1	6	12	14	26
大於 50 歲	0	0	0	4	6	10
新進人員總數	7	4	11	18	26	44
員工新進率	47.83%			100%		

註：新進率=新進人員總數/當年底員工總數

註：員工統計範圍包含臺北總公司及新竹廠區

本年度離職員工共 22 名（男性 7 名、女性 15 名），整體離職率（以期初期末員工平均數計算）約為 65.67%。其中男性離職率為 43.75%，女性離職率為 85.71%。離職類型方面，自願離職 18 名（男性 7 名、女性 11 名），非自願離職（含合約期滿、協商離職等）4 名（女性 4 名），無退休離職。另有新進一年內即離職員工 12 名（男性 6 名、女性 6 名）。

▼近兩年離職員工統計

年度	2024			2025		
類型/性別	男性	女性	合計	男性	女性	合計
小於 30 歲	0	2	2	1	4	5
30-50 歲(含)	1	0	1	4	7	11
大於 50 歲	1	0	1	2	4	6

離職人員總數	2	2	4	7	15	22
自願離職	1	2	3	7	11	18
非自願離職-退休	0	0	0	0	0	0
非自願離職-其他(如合約期滿、協商離職...等)	1	0	1	0	4	4
新進一年內即離職人數 (包含自願與非自願)	1	1	2	6	6	12
離職率	22.22%	18.18%	20.00%	43.75%	85.71%	65.67%
自願離職率	11.11%	18.18%	15.00%	43.75%	62.86%	53.73%
非自願離職率	11.11%	0	5.00%	0	22.86%	11.94%
新進一年內員工離職率	11.11%	9.09%	10.00%	37.50%	34.29%	35.82%

註：離職率=年度離職人數 / [(期初人數 + 期末人數) / 2]

註：員工統計範圍包含臺北總公司及新竹廠區

本公司視員工為最重要的永續資本。近兩年（2024 至 2025 年度）整體離職率呈現上升趨勢，2025 年度離職人數亦較前一年度有所增長。綜整以下三大核心原因：

- 1、經營權轉換期之組織文化適應：本年度公司歷經經營權轉換與管理層重組，部分員工因個人職涯規劃調整，或對新組織文化、管理方針需適應期，導致轉型期間陣痛期流失率偏高。
- 2、外部通勤與交通環境因素：因近年周邊交通流量增大，部分員工因辦公室搬遷導致通勤時間大幅拉長，在衡量工作與生活平衡後，交通因素成為部分內勤員工離職的主因之一。
- 3、新竹廠產線擴充與作業轉型挑戰：因應全球市場需求，新竹廠人力需求大幅擴增，然隨著產線自動化與製程升級，作業時間、排班彈性及技術難易度均顯著提升，新進員工在面對高強度產線適應與技術門檻時，導致初期離職率及年度新進率偏高。

面對上述挑戰，本公司已啟動相應的管理優化機制，包括：加強管理層與員工的雙向溝通、定期舉辦勞資會議確保薪酬福利與績效考核透明度；針對交通不便實施彈性上下班時間；在新竹廠推動「學長姐導師制」，延長新進員工技術培訓期並重新梳理標準作業程序，提供心理與技術雙重支持；同時優化排班，以逐步降低廠區人員流失率。

員工薪酬

上亞秉持公平對待原則，強調適才適用，確保不因性別、年齡、國籍等因素影響薪酬待遇，致力於建立公平且具尊重之職場環境。公司訂有完善之薪酬與績效評核制度，依職等及職務進行敘薪，並定期評估員工績效表現，使經營成果合理反映於薪資結構中，確保每位員工均獲得公正且合理之報酬。

依本公司章程第十八條之一規定，當年度如有獲利，應提撥稅前利益之 1%至 10%作為員工酬勞，以及提撥不高於 3%作為董監事酬勞，將企業經營績效適當反映於員工薪酬政策中。

▼ 年度總薪酬比率

年度	薪酬最高個人年度總薪酬 (元)	其他員工年度總薪酬中位 數(元)	年度總薪酬比 率
2025 年	1,901,823	610,000	3.12

▼ 年度總薪酬變化比率

組織薪酬最高個人之年度 總薪酬增加百分比	所有員工（不包括該薪酬最高之個 人） 之年度總薪酬中位數增加百分比	年度總薪資報 酬變化比率
7.54 %	2.61 %	2.88

註：薪酬最高個人職稱為總經理；計算對象不排除任何員工類型

女性對男性薪酬比率方面，2025 年度高階主管之女性對男性基本薪資及整體薪酬比率均為 0.85 比 1，一般員工均為 0.70 比 1。

薪酬差異主要原因在於職務結構與工作型態差異，高階主管中男性從事與營利相關業務之比例較高且整體職等相對較高，致平均薪酬略高；一般員工方面，新竹廠夜班人員以男性為主，因夜班津貼使薪酬相對較高，且男性工程師比例較高，進一步影響整體薪酬結構；相對地，臺北總公司女性員工比例較高，且部分職務薪資水準相對較高，亦影響整體薪酬比率分布。

▼ 女對男薪酬比率

類別	女對男基本薪資比率	女對男整體薪酬比率
高階主管	0.85:1	0.85:1

一般員工	0.70:1	0.70:1
------	--------	--------

註：

- 1 基本薪資為支付職員履行其職責而支付的最低固定金額。（不包括任何額外薪酬，如加班費或獎金）。
- 2 薪酬為基本薪資加上支付給工作者的額外金額。（支付給工作者的額外金額可包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權（如股票和股份））、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼））。
- 3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：公開資訊觀測站>單一公司>公司治理>企業 ESG>企業 ESG 公司資訊>ESG 資訊揭露（個別公司查詢）>社會面-人力發展指標項下

員工福利

上亞致力建構完善之員工福利制度，全面提升員工於工作、生活、安全與健康等面向之保障。自入職當日起，所有正式聘用員工依法參加勞工保險與全民健康保險，並加保團體傷害保險，確保員工基本權益受到完整保護。

▼ 員工福利項目一覽

類別	內容
人壽、醫療及傷殘保險	勞工保險、全民健康保險、團體傷害保險
母性關懷	生育補助； 依法提供產假（8 週）、陪產假（7 天）、陪產檢假、育嬰留職停薪等假別
退休制度	勞退新制，公司每月按薪資 6%提撥至員工個人退休金專戶
員工福利	結婚禮金、喪葬補助、生育補助； 員工紅利；年終獎金；三節獎金；每月壽星慶生+生日禮金新台幣 1,000 元； 員工持股信託（民國 111 年成立）
健康管理	每日上午及下午各 10-15 分鐘有薪休息時間
其他特別福利	職工福利金（員工聚餐、購書補助、春酒等文康活動；急難救助、疾病慰問等福利補助）

本公司依法設置職工福利委員會，建立職工福利金制度。福利金來源包括公司創立時按資本總額提撥 1%、每月依營業收入總額提撥 0.1%，以及每位員工每月薪資提撥 0.5%。福利金運用涵蓋婚喪喜慶補助（結婚禮金、生產補助、生日禮金、喪葬補助、疾病慰問、急難救助等）、文康活動（員工聚餐、購書補助等）及其他福利補助（春酒等）。2025 年度員工福利金投入總額為新台幣 94,037 元。

▼ 員工福利投入金額

項目	2024 年度	2025 年度
年度投入福委會金額	111,339	94,037
中秋	24,500	43,500
端午	34,000	52,000
生日禮金	15,000	0

註：本公司禮金由職工福利委員會及公司分別發放，福委會發放部分已計入上方「年度投入福委會金額」，本列「中秋、端午及生日禮金」金額則為公司另行發放之部分。

育嬰假

上亞致力於打造平等、友善之職場環境，持續落實並優化「工作與生活平衡（Work-Life Balance）」相關政策，並嚴格遵循《勞動基準法》及《性別工作平等法》，保障員工於生育及育兒期間之職涯發展權益，不因懷孕或育嬰需求而產生任何差別待遇。

育嬰保障措施方面，我們提供完善之生育與育嬰支持機制，包括依法提供女性員工 8 週產假及 7 天產檢假，男性員工則享有 7 天陪產檢及陪產假，以鼓勵共同分擔育兒責任。此外，凡任職滿六個月之員工，如有撫育三歲以下子女之需求，均可申請育嬰留職停薪，且留停期間持續辦理勞工保險及全民健康保險，以保障員工基本權益不中斷。

同時落實育嬰留職停薪期滿員工之原職回任制度，並於回任初期提供必要之業務銜接與協助，以降低重返職場之適應壓力，協助員工順利回歸工作崗位。

▼ 2025 年度育嬰假統計

類別	男性	女性	合計
享有育嬰假的員工總數	0	0	0

實際使用育嬰假的員工總數	0	0	0
育嬰假後應復職員工總數	0	0	0
育嬰假後實際復職員工總數	0	0	0
復職率	-	-	-
留任率	-	-	-

2025 年度無員工申請育嬰留職停薪。本公司自 2022 年至 2025 年間均無員工申請育嬰假。

退休制度

為提供安心的工作環境，並保障員工退休後的生活品質。我們依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》，自民國 94 年 7 月 1 日起實施勞退新制，所有員工均適用新制，每月依政府規定之工資分級表，按月提繳員工月薪之 6%至勞保局設立的個人退休金專戶。員工亦可依個人意願自願提繳，以達到長期儲蓄與財富累積之目標，進一步提升退休保障。若員工符合《勞動基準法》所訂定之退休條件，則依相關法規辦理退休手續，確保員工享有完善的退休福利。

勞資關係

上亞透過多元溝通管道，持續與員工對話，致力營造良好的勞資關係。並不定期召開勞資會議，確保薪酬福利、績效考核及重要政策之透明度，促進勞資雙方溝通與共識。本公司亦設置員工申訴處理管理辦法，建立暢通的申訴管道，讓員工在遭遇不公正對待、目睹不當行為或發現違反公司政策之情事時，均有權提出申訴，相關申訴均由專責單位受理並妥善處理。2025 年度，本公司未接獲任何相關申訴事件。

● 員工申訴專用信箱: freya@genomeib.com

重大營運變化最短預告期

本公司致力維護員工權益，並秉持誠信與負責的態度處理人力調整事宜。嚴格遵循《勞動基準法》及《大量解僱勞工保護法》之規範，如因重大營運變更需進行資遣，將依下列標準辦理資遣預告：

任職年資	最短預告期
繼續工作滿 3 個月未滿 1 年	10 日前預告

繼續工作滿 1 年未滿 3 年	20 日前預告
繼續工作滿 3 年以上	30 日前預告

員工於接到預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出；其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。2025 年度，本公司未發生重大影響員工權益之重大營運變化事件。

3.1.2 人才發展與培育

衝擊影響
【正面衝擊】 完善的教育訓練與職涯發展機制，有助於提升員工能力與留任意願，進而強化企業整體競爭力。 【負面衝擊】 若無配合訓練制度的建立，難以發揮個人員工潛能，可能損耗公司資源。
政策承諾
為有效提升人力資本，上亞科技除積極建構與推動具品質的訓練規劃與執行原則外，並積極地建構以職能為導向的學習地圖，協助各級部門培育與儲備潛力人才，並發展為關鍵人才，落實人員「適才·適位」的策略方針。
採取之行動
2025 年度持續辦理各類教育訓練，並加入職業安全衛生相關課程，確保人員在職場上的健康安全。訓練類型涵蓋新進人員訓練、在職專業培訓、主管管理培訓及外部證照進修等，以滿足不同層級及職務之學習需求。
目標
短期目標： ● 完成 100%員工年度績效考核面談，確保績效與調薪機制透明連結 ● 推動完善教育訓練計畫，目標員工平均受訓時數達 10 小時以上，核心技術傳承課程達成率達 100% 中長期目標： 員工平均受訓時數逐年提升，中長期目標維持 10 小時以上
評估機制
透過年度績效考核面談完成率、教育訓練時數統計及核心技術傳承課程達成率，追

蹤人才發展措施之執行成效；另規劃自 2026 年第三季起正式導入員工滿意度調查，未來納入作為評估成效之補充依據。

績效結果

- 完成員工滿意度調查問卷前期規劃
- 2025 年度員工年度績效考核面談完成率達 93.18%
- 員工平均受訓時數 6.69 小時

利害關係人議合

本公司已設置員工申訴管理辦法與信箱，員工可透過信箱反饋意見。過去至今皆未收到員工投訴信件。

員工培育

訓練制度說明

上亞深刻理解員工是企業最重要的資產，長期以培育人才為要務，依組織及部門需求規劃並安排各項內外部培訓計畫，並提供購書補助以提升員工知識與技能。針對新進同仁，由各單位主管安排教育訓練，課程內容涵蓋公司組織認識、系統操作等，協助同仁快速融入工作環境；在職專業進修部分則依職務需求及規定安排相關課程，持續強化專業知能。此外，公司亦重視職業安全衛生教育訓練，將相關課程列為重要培訓項目，並依職務需求指派同仁參加甲種職業安全衛生業務主管、防火管理人、EMT 急救人員等專業訓練課程，同時定期辦理消防演練及環安衛宣導活動，以提升員工安全意識與緊急應變能力。

職能培訓方案

因應產業趨勢與企業發展需求，本公司針對不同階層及職務類別規劃多元化職能培訓方案，協助員工持續精進專業能力與職能發展，包括：

- 新進人員訓練 (Onboarding)：提供完整基礎職能訓練，協助新進同仁快速適應企業文化與核心價值。
- 專業技術與證照培訓 (Hard Skills)：提供全額或部分補助，支持員工參與專業證照考取及外部進修課程，以強化核心專業能力與競爭力。

▼2025 年度內部教育訓練

訓練對象	訓練內容	說明	頻率	課程時數	年度參與人次
新竹廠全	消防訓練	火災發生應變措施及安	每年 1 次	2.5 小時/	15 人

體同仁		全逃生方式		次	
新竹廠全體同仁	環安衛宣導	針對工作安全的說明及宣導	每年 1 次	3 小時/次	15 人

▼2025 年度外部教育訓練

課程名稱	課程時數 (小時)	參與對象	參與 人次
發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	3	會計主管	1
發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	6	會計主管	1
發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	3	會計主管	1
企業「溫室氣體盤查」內控管理實務解析	6	會計主管	1
銷售及收款循環與採購及付款循環稽核研習班	6	會計主任	1
企業智慧財產管理、營業秘密保護與稽核實務	6	會計主任	1
上市櫃公司以風險管理推動永續發展之因應策略	6	稽核經理	1
上市櫃公司從公司治理評鑑指標提升企業價值	6	稽核經理	1
會計主管代理人進修	6	副理	1
公司治理主管進修	3	股務主任	1
甲種職業安全衛生業務主管	42	課長	1
防火管理人	12	處長	1
ISO9001 量規儀器校正與管理實務	6	副理、課長	3
光學鍍膜研習班	16	副理	1
ISO 系統簡介與觀念建立、ISO 9001	3	副理、課長	3
EMT 急救人員安全衛生教育訓練	16	工程師	2
民防團課程	8	工程師	1
保稅	24	生管管理師	1

▼2025 年度教育訓練彙總

項目	數量	單位
年度總教育訓練人時	294.5	人時
年度總教育訓練支出	411,536	新台幣 (元)

▼2025 年度各類別員工訓練時數

類別	訓練總時數(小時)			員工總數(人數)			每人平均訓練時數(小時)		
	男性	女性	合計 時數	男性	女性	合計 人數	男性	女性	平均受 訓時數
高階主管	24	18	42	7	2	9	3.43	9.00	4.67
一般員工	141.2 5	111.2 5	252.5	14	21	35	10.09	5.30	7.21
加總	165.2 5	129.2 5	294.5	21	23	44	7.87	5.62	6.69

註：

- 1.員工統計範圍包含臺北總公司及新竹廠區。
- 2.平均訓練時數=各類別員工受訓總時數/該類別年底員工人數。

員工績效考核

上亞重視人才留任與長期發展，並期望每位同仁於工作中獲得肯定與激勵。公司每年底進行員工績效考核，作為員工發展與工作成果評估之重要依據，考核項目涵蓋工作責任感、客戶及同仁服務意識、工作品質與效率及專業技能、團隊合作等面向。

評核機制採雙向評核方式，由員工先進行自評，再由部門主管依實際工作表現進行綜合評核，使整體流程兼具透明性與參與度，以建立完善之績效回饋文化。同時，員工亦填寫工作展望及目標回饋表，提供對公司及單位之建議，協助同仁檢視自身成長歷程，並促進團隊持續達成組織目標。

此外，新進同仁於到職約滿三個月後進行新人考核，依其工作表現評估留任適任性及調薪可能性，以確保人力品質與組織發展需求之一致性。

▼2025 年度績效評估結果

員工類別	性別	年終考核人數 (人)	新人考核人數 (人)
主管職	男性	3	0
	女性	1	0
非主管職	男性	16	10
	女性	21	17
合計		41	27

註：年終考核涵蓋主管職 4 人及非主管職 37 人，合計 41 人，佔年底員工總數 44 人之 93.18%；新人考核共 27 人，為當年度新進並完成試用期之人員。

員工滿意度調查

為強化企業與員工之雙向溝通機制，本公司於 2025 年完成員工意見調查問卷設計，內容涵蓋工作環境安全與健康、多元平等與包容性、員工培訓與職涯發展、人權與勞資溝通、薪酬福利與企業永續認同等五大面向，以作為後續蒐集員工回饋與優化人力資源管理之工具。該問卷預計於 2026 年第三季正式執行調查，並作為持續改善職場環境與提升員工滿意度之重要依據。

3.2 職業安全與衛生

衝擊影響
【正面衝擊】 公司透過風險管理與相關安全衛生機制，持續降低職災發生風險並強化職場安全。 【負面衝擊】 ● 光學鍍膜事業處：本公司員工於作業過程中可能面臨機械操作、設備運轉及作業環境等職業安全衛生相關風險，若未妥善管理，可能影響員工健康安全及營運穩定性。 ● 能源科技事業處：若維運商輕忽高壓電安全，可能造成人員傷亡（勞工權益/安全衝擊）；若汰換面板未依法回收，可能造成土地環境污染。
政策承諾
● 光學鍍膜事業處：上亞以「做好品質、永續環保、友善職場」為職安衛政策核心，致力做好產品、環境、安全、衛生等全方位品質，持續改善流程與作業活動效能，促進品質、環境危害物質禁用及削減、環境保護、節能減廢及安全衛生，創造人與環境共榮的生活空間。同時秉持「落實要求、展現績效、溝通參與」原則，透過教育訓練與和諧溝通，提高員工對環安衛績效之認知與參與，遵守相關法令要求，展現管理系統績效。 ● 能源科技事業處：我們承諾對購電夥伴保持誠信透明，透過與專業第三方維運廠商（O&M）的長期合作，嚴格監督案場環安衛與電氣安全，杜絕重大工安與電氣意外。
採取之行動
本公司已建立「工作者諮詢及參與程序」，實施並維持工作者諮詢及參與安衛系統的發展、規劃、實施、績效評估及改進措施。 在環安衛風險與機會管理上，建立以下三項程序： a. 「環境考量面鑑別程序」：評估並決定環境作業面風險和機會之措施及有效性 b. 「危害鑑別及風險評估程序」：評估並決定安衛作業面風險和機會之措施及有效性 c. 「符合性義務與評估程序」：評估並決定環安衛策略面風險和機會之措施及有效性 並透過「目標與方案管理程序」，每年規劃環安衛目標及其相關方案。
目標
短期目標： 零重大職業傷害事件。維持職業事故發生率為 0，確保員工職場上之健康安全。

中長期目標：

- 零工傷事故次數，每月統計<1 件。
- 持續提升緊急應變能力，將演練反應時間縮短至 5 分鐘內。
- 提供員工健康與安全之工作環境，致力於降低對員工安全與健康之危害因子，預防職業上之災害。

評估機制

本公司已建立「目標與方案管理程序」，每年規劃環安衛目標及其相關方案。

績效結果

2025 年新竹廠工傷事故次數為 3。

2025 全年共辦理 2 次緊急演練，每次反應時間均<5 分鐘。

利害關係人議合

本公司已建立「溝通管理程序」，進行環安衛管理系統相關的內部與外部溝通。

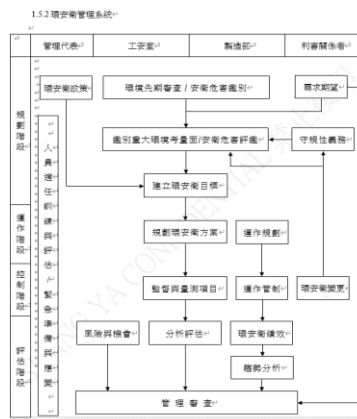
2025 年末召開勞資安全衛生相關會議，惟持續透過程序文件及日常管理落實工作者參與機制。

職業安全衛生管理系統

上亞科技新竹廠已通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及 ISO 14001 環境管理系統認證，並設有工安室，由具合格證照之工安人員負責相關管理作業。臺北辦公室為位於商業大樓內之一般辦公場域，相關安全管理配合大樓公共管理機制執行，以確保辦公環境之安全性與合規性。

管理系統涵蓋新竹廠員工、非員工工作者及受組織管控之作業活動，並透過「溝通管理程序」執行環安衛管理系統之內外部溝通作業，對象包含員工、利害關係人、承攬商及客戶等，以確保資訊傳遞與管理機制之有效運作。

管理系統	檢查類型	員工人數	比例
ISO 14001 ISO 45001 ISO 9001	內部稽核 外部稽核	24 人	100%



(新竹廠職安衛系統管理流程圖)



(新竹廠 ISO 45001 證書)

台北辦公室為一般辦公場域，員工人數 20 人（另有派遣清潔人員 1 名），非屬上述 ISO 管理系統認證範疇。台北辦公室之職業安全衛生管理依循一般商業辦公場所通用作法，配合所在大樓之公共安全管理機制（含消防安全檢查、環境安全維護等），並由相關人員對清潔人員等非員工工作者進行口頭職業安全衛生事項宣導，以確保辦公環境之安全性與合規性。

危害辨識、風險評估及事故調查

危害辨識與風險評估

為強化職業安全衛生管理績效，本公司新竹廠由工安室主辦、各部門協辦，建立危害辨識、風險評估及風險管控機制，涵蓋公司所有例行性與非例行性活動、所有進入工作場所之人員（含承攬商及訪客），以及工作場所內外部設施與作業環境等範疇。

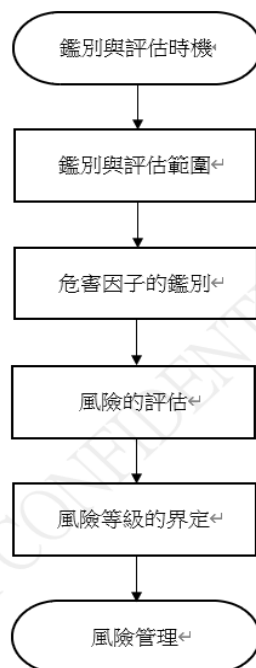
辨識與評估時機分為三類：

- (1) 初期作業：於職業安全衛生管理系統建置初期，由工安室發動全面盤點；
- (2) 非定期作業：當有新製程、新活動或新危害出現、職安衛管理方案執行完成、或本公司及同業類似製程發生意外事故並完成調查後，即啟動重新辨識與評估；

(3) 定期作業：由工安室每年至少重新評估更新一次，確保危害資訊與風險等級與現況相符。

危害辨識方式上，各權責部門將其作業展開為作業活動步驟，逐一辨識可能產生之危害型態，並列出現有工程控制措施與管理控制措施。危害型態主要分為化學性、物理性及機械性、人因工程性、不法侵害及其他安全衛生危害等四大類；辨識時並考量控制措施失效時之危害型態、不同作業階段（如開機、正常停機、緊急停機）之危害差異、自身與他人交互影響之風險，以及本公司或同業類似作業曾發生重大事故之危害型態。

風險評估則由工安室依各項作業活動之危害狀況，分別評估發生機率（P）、危害嚴重度（S）及控制成效（C），計算風險值（ $R = S \times P \times C$ ），並登錄於「環職安衛危害因子鑑別與風險評估表」。各部門依風險值排序，將分數較高之前 10%，以及屬法規要求或公司承諾須遵行之項目，列為不可接受風險或重大風險與機會，並填具「環職安衛管理系統對應風險與機會之行動規劃表」，訂定改善或控制措施。對於不可接受風險，公司納入作業管制、緊急應變措施及年度目標與管理方案追蹤，以持續降低風險。



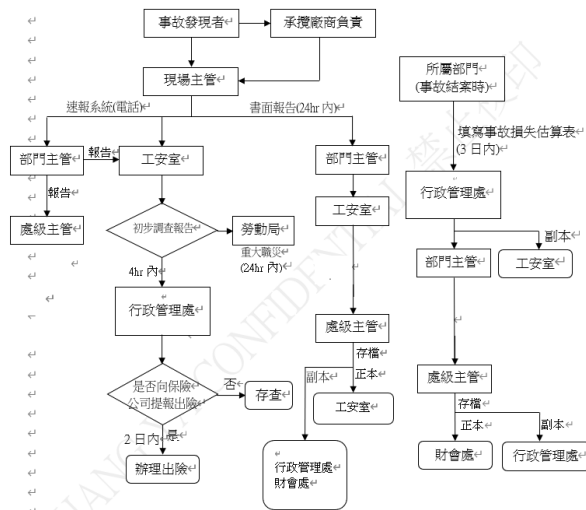
(危害因子鑑別與風險評估流程)

事故調查及工作者報告危害流程

本公司針對員工及承攬廠商於工作場所或工地發生之職業安全衛生事故，建立通報、

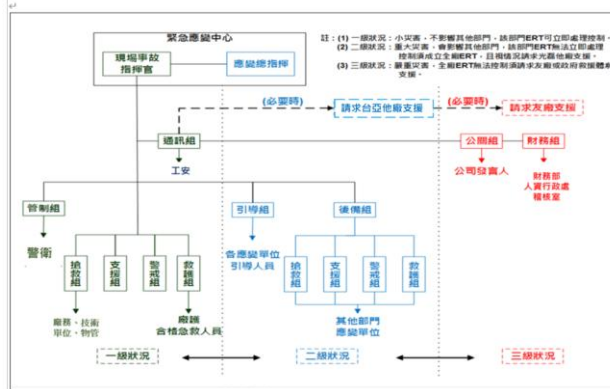
調查及統計分析機制。事故發生時，現場人員立即通報主管並依「緊急事件處理程序」進行急救與應變，內部於 24 小時內提交書面報告；發生死亡或 3 人以上重大災害時，職安衛管理員須於 24 小時內通報新竹科學園區管理局並保留現場。

輕、中度傷害由部門主管會同職安衛管理員調查填報，重大災害由職安衛管理員立即調查並提出檢討報告，均呈總經理核示，並追蹤至結案。職安衛管理員每月彙整職災資料填報勞動部系統，每季統計分析，各部門依調查結果提出矯正預防措施，相關紀錄依規定留存。



(新竹廠緊急事件處理流程圖)

附件一：緊急應變小組(隸屬集團公司)



(集團公司緊急應變小組)

本公司依職業安全衛生法第 18 條規定，工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告；雇主不得對該勞工予以解雇、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。相關程序文件依據「SP-S-06 職安衛事件調查管理程序」及「SP-S-07 緊急事件處理程序」執行。

職安衛工作者參與、諮詢與溝通

本公司由職安衛管理代表主辦，建立工作者與工作者代表（若有）參與職業安全衛生管理系統發展、規劃、實施、績效評估與改善之機制。

諮詢事項包括：利害關係者需求與期望之決定、職業安全衛生政策之建立、角色職責與權限之指派、法規及其他要求之遵循方式、職安衛目標與規劃、外包與承攬商管控、監控量測評估項目，以及稽核計畫之規劃與持續改善。

參與事項包括：決定參與及諮詢機制、危害辨識與風險評估、消除危害及降低風險之行動、能力與訓練需求、溝通資訊之決定與執行、管控措施之有效運用，以及意外與不符合事項之調查與矯正措施之決定。

職安衛權責人員依「工作者諮詢及參與作業指導書」記錄每次諮詢與參與內容，於年底整理為「工作者諮詢及參與彙整紀錄表」，並於管理審查會議中報告。

上亞之各項規定皆依勞動基準法為遵循準則，並通報臺北市勞工局審核在案，各項規範內容除隨時透過網路公告員工周知外，亦同時揭露於公司內部網站中以供員工查閱之，適用上如發生疑義，應提交勞資會議研商。

職安衛教育訓練及演練

上亞臺北辦公室所在大樓每年辦理消防安全檢查 1 次，依規定確保公共安全與工作場域之安全性。同時，公司亦持續提供員工職場健康與保健相關知識課程，強化同仁安全衛生意識與自我防護能力。

新竹廠依「職安衛訓練管理程序」辦理分級職安衛教育訓練，由工安室主辦、製造部協辦，針對職安衛管理人員、各級主管及一般勞工分別實施職前與在職訓練，以確保全體員工具備必要之安全衛生知能與風險辨識能力。

職前訓練方面，新進或轉調人員依職務類別完成規定時數之教育訓練，內容涵蓋法規概要、安全衛生守則、標準作業程序、危害辨識、緊急應變及消防急救等；主管人員則另接受管理面及改善作業方法等進階訓練，以強化現場安全管理能力。

在職訓練則依規定定期辦理，確保持續精進職安衛知識與實務能力，並依規定保存相關訓練紀錄及每年更新年度教育訓練計畫，以維持訓練制度之完整性與持續改善機制。

▼2025 年新竹廠員工職安教育訓練及演練狀況

舉辦單位	課程名稱	參與對象	課程時數	受訓人次	總受訓時數
------	------	------	------	------	-------

工安室	火災發生應變措施及安全逃生方式	新竹廠全體同仁	2.5	15	37.5
工安室	針對工作安全的說明及宣導	新竹廠全體同仁	3	15	45
員工職安衛訓練合計				30	82.5

承攬商管理

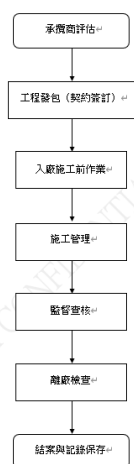
臺北辦公室設有一名清潔人員，除由相關人員進行口頭職業安全衛生事項宣導，以確保其充分了解並遵循作業安全規範。

新竹廠針對工程、維修及外包作業，建立完整之承攬商安全衛生管理機制，由工安室及製造部主辦，相關部門協同執行，以強化外包作業之職安衛管理。

於發包前，依「供應商管理程序」評估承攬商之安全衛生及環保管理能力；合約簽訂前，要求承攬商簽署「施工場所環境及危害因素告知書」、「作業安全衛生環保承諾切結書」及「施工安全告知單」，並將相關安全衛生與環保費用納入報價考量。施工前，所有入廠人員須完成 6 小時職業安全衛生教育訓練，並接受 1 小時工安講習及 1 小時施工前安全說明，同時完成相關切結文件簽署、簽到程序，並提供至少 300 萬元之意外保險證明，以確保人員保障。

施工期間由工安室執行人員名冊查核與門禁管制，未經登錄人員不得入廠作業；如有違反職安衛規範情形，將立即要求停工改善，並由發包單位及製造部共同督導改善落實。

另工安室亦不定期進行職業安全衛生巡檢並留存紀錄，相關結案資料統一彙整保存，以持續強化承攬作業安全管理與風險控管機制。



(新竹廠承攬商管理流程)

▼2025 年新竹廠承攬商職安宣導狀況

日期	舉辦單位	課程名稱	參與對象	課程時數	受訓人次	總受訓時數
9 月 9 日	工安室	施工場所環境及危害因素告知	承攬人員	2	4	8
承攬商職安衛訓練合計					4	8

職業健康服務及健康促進

本公司致力於營造健康友善之職場環境，推動多元健康促進措施，以提升員工身心福祉。

臺北辦公室方面，於每日上、下午規劃提供員工 10 至 15 分鐘之有薪休息時間，使同仁得以適度放鬆與調節工作節奏，維持良好工作狀態與效率。

新竹廠區則針對員工健康意識與自我照護能力進行強化，辦理新進人員衛教講座，並每半年定期舉行相關健康教育活動，內容涵蓋職場健康管理與基本衛生知識宣導，以持續提升同仁健康素養與預防保健觀念。另提供新進員工免費一般勞工健康檢查服務，檢查內容依相關法規辦理；如新進員工到職前六個月內已完成健康檢查並提出證明者，得免重新檢查。2025 年度 44 名新進員工中，30 人次於到職後完成新進員工健康檢查，其餘 14 人因到職前六個月內已完成健康檢查並提出相關證明，依規定免重新檢查，全體新進員工健檢涵蓋率達 100%。在職員工健康管理依「SP-S-03 勞工健康管理程序」辦理。

健康服務項目	頻率	內容說明	2025 年執行成果
新進員工健康檢查	1 次/人	提供新進員工免費一般勞工健檢，依法規項目檢查	共 30 人次接受健檢，涵蓋率 100%
在職員工健康檢查	依年齡	依規定 65 歲以上者每年實施一次，40 歲以上未滿 65 歲者，每 3 年實施一次，未滿 40 歲者，每 5 年檢查一次。	共 0 人，未有員工滿足此條件

職業傷害

本公司新竹廠作業環境中可能存在之職業危害類型包括搬運作業不當造成肌肉骨骼傷害、機具或工具使用不慎導致夾傷或砸傷、化學品或藥劑操作不當之暴露風險，以及工廠作業中潛在之火災與用電安全風險等。另於通勤或移動過程中，亦可能因交通意外造成職業傷害。上述危害若未妥善管理，可能導致員工受傷或健康影響，甚至造成較嚴重之職業災害風險。為降低相關風險，公司透過標準作業流程（SOP）、防護具配戴管理、教育訓練及安全宣導等方式進行分級管控，並持續強化現場安全管理，以將職業傷害風險降至最低。

2025 年上亞共發生 3 起職業傷害事件，類型包含搬運作業不慎、工具操作不當及通勤交通事故等情形。針對上述事件，公司已即時啟動應變機制，提供必要之休息與醫療協助，並於現場加強安全宣導與作業方式檢討，進一步強化相關預防與管理措施，以降低類似事件再次發生之風險，持續精進職場安全衛生管理成效。

另 2025 年度於本公司工作場所受組織管控之非員工工作者，未發生任何職業傷害事件。

▼2025 年職業傷害事故說明

事件	事故說明	因應措施	預防再發作為
1	搬運物品時因動作過大導致腰部扭傷	給予冰敷及休息	宣導盡量兩人搬運物品，動作需放慢
2	拿取鐵製品工具時不慎掉落砸到腳，造成腳部紅腫	現場處置	宣導避免單人作業
3	騎車上班途中與人擦撞（上班車禍輕傷）	給予公傷假一天休息並員工團保理賠醫藥費	宣導騎車時應注意四周環境、減速慢行

▼2025 年職業傷害統計

廠區/據點		臺北	新竹	合計
總經歷工時（小時）		39,250	26,520	65,770
職業傷害	一般職業傷害數量 (損工日數 180 天以內者)	0	2	2
	嚴重職業傷害數量 ^{註 6} (損工日數大於 180 天以上)	0	0	0

	可紀錄之職業傷害件數	0	2	2
	職業傷害死亡人數	0	0	0
	損工日數 ^{註 1}	0	1	1
	嚴重的職業傷害比率 ^{註 2}	0	0	0
	可記錄之職業傷害比率 ^{註 3}	0	15.08	6.08
	職業傷害所造成的死亡比率 ^{註 4}	0	0	0

註 1：自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。

註 2：嚴重的職業傷害比率 = [嚴重職業傷害數量（排除死亡人數）× 20 萬工時] / 總經歷工時。

註 3：可記錄之職業傷害比率 = （可記錄之職業傷害件數× 20 萬工時） / 總經歷工時。

註 4：職業傷害所造成的死亡比率 = （職業傷害所造成的死亡人數× 20 萬工時） / 總經歷工時。

註 5：嚴重的職業傷害定義為工作者【無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法 / 難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）】

註 6：總經歷工時統計均採推估方式呈現。臺北辦公室係按年底員工人數乘以標準工作時數推算；新竹廠則基於出勤天數並加計加班、扣除請假時數進行推算。公司未來將逐步統一各據點之數據統計邏輯。

註 7：依據 GRI 403 準則規範，一般上下班通勤事故不計入主要職業傷害統計數據中。

職業病

2025 年度，本公司員工及非員工工作者均無職業病案例，職業病件數及死亡人數均為零。

本公司針對職業病潛在危害因子，包括人因工程危害（長期負重脊椎傷害、高重複性動作造成腕道症候群）及社會心理性危害（職業促發腦血管及心臟疾病、工作相關心理壓力事件），透過提供優於勞基法規定之員工健康檢查福利加以預防：65 歲以上每年一次、40 歲至未滿 65 歲每 3 年一次、未滿 40 歲每 5 年一次定期健檢。

▼2025 年職業病統計

廠區/據點		臺北	新竹	合計
總經歷工時 (小時)		39,250	26,520	65,770
職業病	職業病件數	0	0	0
	職業病死亡人數	0	0	0
	職業病所造成的死亡比率 ^{註 5}	0	0	0
	可記錄之職業病件數	0	0	0

註 1：職業病所造成的死亡比率 = (職業病所造成的死亡人數 × 20 萬工時) / 總經歷工時。

註 2：總經歷工時統計均採推估方式呈現。臺北辦公室係按年底員工人數乘以標準工作時數推算；新竹廠則基於出勤天數並加計加班、扣除請假時數進行推算。公司未來將逐步統一各據點之數據統計邏輯。

3.3 人權維護

人權政策

上亞遵守營運所在地之相關法規，並承諾依循國際公認之人權標準，包括《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞工組織多國企業與社會政策三方原則宣言》等國際公約之基本精神，致力於保障並尊重所有工作者之基本人權。

本公司視員工及供應鏈合作夥伴為重要利害關係人，於員工任免、薪酬及日常管理等各項作業中，均遵守勞動相關法規並遵循國際人權公約，並訂有工作規則及相關人事管理規章，內容涵蓋：

- 禁止童工與強迫勞動
- 保障性別平等
- 維護工作權
- 嚴禁任何形式之歧視與不當待遇

本公司人權政策適用範圍涵蓋母公司營運據點之全體員工，並鼓勵及推動商業夥伴（包括供應商、承攬商及客戶）共同遵循本政策之精神，致力防止任何侵害人權之情事發生。

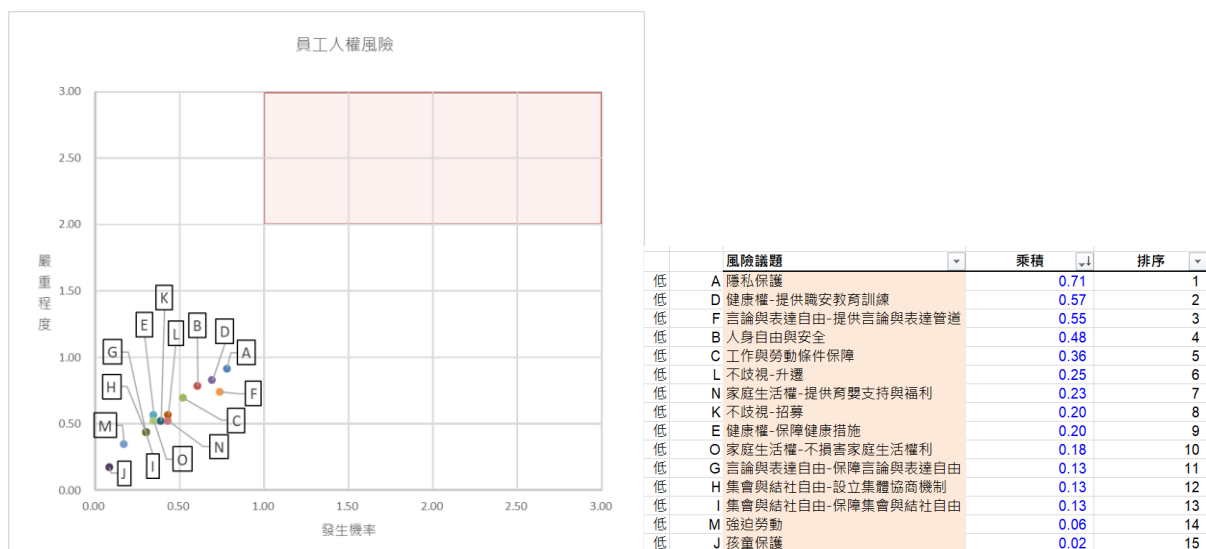
人權盡職調查

上亞參考國際人權公約、相關指引及標竿企業出具之人權盡職調查報告，彙整相關人權風險議題後，評估價值鏈中可能發生之人權風險議題，納入人權風險評估流程。本年度針對內部員工透過線上問卷方式調查，進行內部員工之人權風險評估。

問卷內容係評估各人權風險議題之「發生機率」及「嚴重程度」，發生機率分為 0 分 = 不會發生、1 分 = 機率低 (1% - 30%)、2 分 = 有一定機率 (31% - 60%)、3 分 = 機率高 (高於 61%)，嚴重程度分為 0 分 = 不會影響、1 分 = 不嚴重、2 分 = 嚴重、3 分 = 非常嚴重)，並依回收結果產出「人權風險矩陣」，並將人權風險依下列標準分為三個等級：

- 高度風險：發生機率在 1 分以上且嚴重程度在 2 分以上
- 中度風險：發生機率在 1 分以上且嚴重程度未達 2 分
- 低度風險：發生機率未達 1 分

共計回收 23 份問卷（占總員工數 52%），評估結果如下：



依據 2025 年員工人權盡職調查結果，尚未辨識出中度風險以上之人權議題，上亞將持續進行人權風險評估及管理相關風險之預防及減緩措施。

人權管理作為

人權議題	具體管理辦法/措施	2025 年執行情形
職場多元共融及平等	遵守勞動法令，杜絕任何形式之歧視，保障員工平等工作權利	無任何形式之歧視事件
資訊隱私安全	保護員工個人資訊隱私及個資安全，建立相關保護機制	無員工隱私及客戶個資外流事件
性騷擾防治	落實勞動法令規範，禁止職場暴力及性騷擾，設有申訴管道	無職場暴力或性騷擾事件

申訴管道

本公司設置員工申訴管理辦法與申訴信箱，員工可透過信箱反饋意見及進行人權相關申訴（含職場性騷擾、職場不法侵害等事件）。2025 年度截至報告書出版前，未收到任何人權相關投訴信件。

- 員工聯絡窗口：

總經理 蔡中和 / 人事 張仟又

MAIL : george.tsai@genomeib.com / freya@genomeib.com

人權教育訓練

本公司不定期對董事、經理人及受僱人辦理「保障人權政策」及相關法令之教育宣導，並透過「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」持續強化員工人權意

識。2025 年度另透過人權盡職調查問卷，了解員工對工作環境及人權保障之感受與需求，作為後續管理改善之依據。

3.4 社會共榮

上亞科技深知企業在追求營運成長的同時，亦肩負回饋社會的責任。本公司致力於在核心業務之外，透過各項社會公益活動積極參與在地社區，共同創造永續共好的社會環境。

社會公益參與

2025 年度，上亞科技持續深化社會責任理念，以誠信經營與友善職場為基石，由內而外落實企業公民義務。本公司積極推動聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs)，並透過核心產品與服務實踐社會共榮。

- 良好健康與福祉 (SDG 3)：上亞銷售各類學名藥以提升民眾健康，涵蓋心血管、呼吸道、肝炎等病症之治療；同時，特別針對憂鬱症提供相關藥物，提倡透過預防與治療促進心理健康，實質響應聯合國於 2030 年前將非傳染性疾病之過早死亡率減少三分之一的願景 (SDG 3.4)。
- 可負擔的永續能源 (SDG 7)：積極發展太陽能發電服務，致力於提高可再生能源比例 (SDG 7.2)，以實際行動支持國內能源政策並協助政府推行綠電。

在外部社區參與方面，2025 年度本公司捐助新竹警察局新臺幣 9 萬元，並贊助台灣無人機競技發展協會新臺幣 7 萬元，合計投入社區公益金額達新臺幣 16 萬元。展望未來，我們將持續評估並規劃如何進一步結合上述本業核心能力，尋求與公司營運規模相符之公益機會，為社會注入更多正面影響力。

未來規劃

邁向下一階段，上亞將引領內部團隊積極參考 SDGs 框架，鑑別本公司在社會共榮面向之潛在貢獻領域，優先聚焦於支持在地就業、提升同仁職涯發展，並逐步擴大至關懷弱勢群體等範疇。我們將循序漸進建立具體可行之社會參與策略，並於後續年度報告書中實質揭露執行成果，展現共存共榮之企業承諾。

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應

上亞科技業務涵蓋光學薄膜鍍膜製造、太陽能電廠建置與維運，以及醫藥代理等多元領域。面對全球氣候變遷加劇的趨勢，本公司深刻體認極端天氣事件與低碳轉型政策對企業營運的潛在衝擊，包括對太陽能案場、鍍膜設備及供應鏈穩定性的影響。因此，本公司積極正視氣候議題，並逐步建立氣候相關資訊揭露機制，以強化企業韌性與永續經營能力。

氣候風險與治理 (TCFD)

環境 (Environment)、社會 (Society) 與公司治理 (Governance) 已成為企業永續經營的重要指標。為提升環境品質並減緩氣候變遷的影響，本公司積極推動永續發展相關工作，致力於落實環境責任並確保企業的長期永續經營。

整體而言，本公司直接碳排放量相對有限，範疇一排放源主要來自新竹廠區空調設備之冷媒逸散，範疇二則以各據點外購電力為主。值得關注的是，本公司同時為再生能源的積極投入者，旗下 12 座太陽能電廠持續提供潔淨電力予台灣電網，體現本公司對氣候行動的實質貢獻。

為因應氣候變遷帶來的挑戰，本公司依據 TCFD 氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 建立氣候風險辨識流程，並依循四大核心架構——治理、策略、風險管理及指標與目標——揭露相關資訊，以完整呈現本公司氣候行動作為。

一、治理

董事會為上亞最高層級的氣候治理角色，負責監控和加強對永續發展管理方針的執行，並委由總經理指導日常事務，肩負著識別氣候變遷問題、達成及提升環境績效的重責大任，以確保各部門有效執行。董事會定期聽取管理階層針對氣候相關議題之執行情形報告，內容涵蓋溫室氣體排放管理、氣候風險評估及因應措施等，以強化監督機制。於管理階層執行面，目前由財務單位負責統籌推動氣候相關風險管理及溫室氣體盤查等作業，並負責跨部門協調與執行追蹤。本公司目前尚未設立專責永續推動單位，未來將視公司規模成長及法規要求，評估設置專責小組，以進一步強化氣候治理架構。

二、策略

本公司為全面掌握氣候變遷相關風險與機會對各業務板塊的影響，針對鍍膜製造、太陽能電廠及醫藥代理等核心業務，辨識可能面臨的轉型風險與實體風險，以及潛在的業務機會，並研擬對應的因應措施，以確保各項業務在氣候轉型背景下維持穩健的競爭力與韌性。

▼ 氣候風險與機會鑑別結果

轉型風險					
項目	風險/機會說明	影響期間	影響程度	財務影響	因應作為
政策法規	隨著台灣《氣候變遷因應法》碳費徵收機制啟動，以及金管會對上市櫃公司永續揭露要求逐年嚴格，本公司需投入更多行政資源進行溫室氣體盤查與第三方確信。鍍膜製造相關的能源及排放法規，亦可能增加法規遵循成本。	短期	中	增加溫室氣體盤查、第三方確信及資訊揭露的管理成本；若未能及時符合規範，可能面臨主管機關要求改善或額外罰款。	完成基準年盤查並建立定期盤查機制；持續追蹤碳費相關政策進展，評估對成本結構的影響。
技術	新竹鍍膜廠區的舊式設備面臨能源效率標準提升的壓力，若未能及時導入智慧化能耗監控系統或高效能設備，將導致單位產	中期	中	舊設備汰換將增加資本支出預算；若延誤投資，可能因能效差距擴大而影響客戶訂單。	針對新竹廠進行耗能熱點診斷，規劃設備汰換時程；評估導入能源管理系統（EMS）進行即時監控。

	值能耗偏高，降低在低碳經濟下的技術競爭優勢。				
名譽	資本市場及法人機構對企業 ESG 表現日趨重視。若公司氣候管理透明度不足，可能影響股價估值、ESG 指數納入機會，以及與銀行洽談綠色融資的信用條件。	短期	中	ESG 評等不佳將影響法人持股意願及融資利率，增加籌資成本。	持續發布符合 TCFD 與 GRI 標準之永續報告書；強化利害關係人溝通機制，提升資訊揭露品質。
實體風險					
項目	風險/機會說明	影響期間	影響程度	財務影響	因應作為
立即性（颱風/強降雨）	強烈颱風、瞬間強降雨可能對分佈全台的太陽能案場造成結構性毀損（如支架倒塌、面板受損），導致發電收益中斷並產生維修費用；同時強降雨亦可能影響新竹鍍膜廠區的製程穩定性。	短期	高	單次強烈颱風可能導致面板受損及發電收入中斷，並產生緊急維修費用。	定期盤點電廠結構安全性；建立天災緊急應變 SOP；優化保險涵蓋範圍，確保理賠條件完善。
長期性（高溫）	全球氣溫持續上升，夏季高溫天數延長，導致太陽能板在長期高溫環境	長期	中	太陽能板發電率衰減影響躉售電力收益；廠區電費支出增加，侵	導入 EMS 能源管理系統監控氣溫與能效關聯；評估採用高導熱背板材料；執行廠

	下轉換效率衰減，同時廠區空調耗電支出增加，且維運人員在高溫下作業風險提高。			蝕利潤空間。	區隔熱優化工程。
機會					
項目	機會說明	影響期間	影響程度	財務影響	因應作為
資源效率	透過推動電子化作業與數位流程優化，可精準找出能耗熱點，降低行政流程中的紙張浪費，並提升各業務單位的作業效率，降低整體營運成本。	短期	中	數位化流程可減少行政耗能及印刷成本，有效降低每單位服務之環境足跡。	導入電子簽核系統，推動行政無紙化；針對廠區進行能效診斷，持續落實節能措施。
能源來源 (太陽能)	藉由公司在太陽能電廠建置與維運的專業能力，持續擴大再生能源資產規模。在綠電需求暢旺的市場環境下，透過長期躉購合約穩定取得電費收益，並可評估未來透過綠電憑證交易創造多元收益。	中期	高	透過長期躉售合約創造穩定現金流；未來若啟動綠電憑證交易，可進一步提升資產價值。	持續優化既有 12 座太陽能電廠的維運效率；評估擴建新案場及參與綠電交易平台。
韌性 (BCP)	建立完善的氣候災害預警與營運連續	長期	中	在災害發生時能快速恢復運作，	建立全公司 BCP 計畫，針對極端氣候制

	性計畫（BCP），確保在颱風、強降雨等極端氣候事件發生時，能維持太陽能電廠發電穩定性及醫藥代理供應鏈的持續運作，提升客戶信賴度。			減少中斷損失；強化客戶對公司供應穩定性的信心。	定緊急應變手冊；定期進行通訊備援與關鍵數據備份演練。
--	--	--	--	-------------------------	----------------------------

三、風險管理

目前本公司尚未建立正式的氣候相關風險鑑別與評估流程。現階段由財務單位依據法規動態及業務需求，針對重要氣候議題進行定性評估，並將評估結果彙報管理階層參考。

未來本公司規劃逐步建立系統化的氣候風險管理機制，包含：定期蒐集氣候相關政策法規動態、辨識各業務板塊的重大風險項目、評估財務影響程度，並研擬對應的減緩或調適措施。董事會將作為氣候風險管理之最高監督單位，管理階層定期向董事會報告相關執行情形，以確保氣候風險管理與公司整體營運策略緊密連結。

四、指標與目標

本公司依據 GHG Protocol（溫室氣體盤查議定書）進行範疇一及範疇二之溫室氣體盤查作業。2025 年度隨新竹鍍膜廠區正式啟用，盤查組織邊界擴大納入新竹廠區，範疇一排放源涵蓋臺北辦公室及新竹廠區之空調設備冷媒逸散，範疇二則為各據點外購電力之間接排放。

▼ 溫室氣體盤查結果

單位：公噸 CO₂e

項目	2024 年度	2025 年度
範疇一：直接溫室氣體排放量（公噸 CO ₂ e）	1.2967	5.5564
範疇二：能源間接溫室氣體排放量（公噸 CO ₂ e）	13.1370	729.0902

合計 (公噸 CO ₂ e)	14.434	734.647
-----------------------------	--------	---------

註 1：本表溫室氣體盤查之組織邊界為臺北辦公室及新竹廠區，採排放係數法進行計算。

註 2：用電排放採用經濟部能源署公告之 114 年度電力排碳係數計算；全球暖化潛勢 (GWP) 採用 IPCC AR6 標準進行換算。

註 3：2025 年排放量較 2024 年顯著增加，主要係因盤查邊界擴大納入新竹鍍膜廠區所致。

台幣百萬元

項目/年度	2024 年	2025 年
總排放量 (公噸 CO ₂ e)	14.434	734.647
營收金額 (新台幣百萬元)	84.607	94.032
排放密集度	0.171	7.813

註：排放密集度 = 溫室氣體排放總量 (公噸 CO₂e) / 年度個體營收金額 (新台幣百萬元)

溫室氣體減量規劃

本公司目前尚未制定正式的溫室氣體減量政策與量化減量目標。現階段持續落實節能措施，並透過太陽能電廠的建置，提供潔淨能源給台電電網，累計自 2019 年起至 2025 年底已貢獻減少碳排放約 13,073.86CO₂e。

未來本公司規劃以 2025 作為溫室氣體盤查基準年，逐步研擬短中長期減碳行動方案：

- 短期 (3 年內)：以 2025 年為基準年，持續推動年度溫室氣體盤查並評估確信可行性，於 2027 年前完成範疇一、二減量目標設定及初步行動計畫研擬，並於 2028 年前完成範疇三排放源鑑別與盤查，為法規揭露要求預做準備。
- 中期 (3 至 5 年)：依據已設定之減量目標，落實具體節能與低碳措施，並積極評估綠電採購及 T-REC 憑證引進，定期追蹤執行進度並對外揭露實際減量成效。

長期 (5 至 10 年)：響應《巴黎協定》及台灣淨零排放路徑，朝 2050 年淨零排放目標邁進；評估碳權抵換機制，確保排放管理符合淨零方向。

4.2 能源管理

重大主題管理揭露

衝擊影響說明
【正面衝擊】 若持續強化 12 座太陽能電廠的維運效率，並落實辦公室與廠區的節能措施，可穩定再生能源發電收益並提升整體能源使用效率；定期維護新竹鍍膜製程設備及水循環冷卻系統，則可有效控制單位產值能耗，避免設備異常導致額外的電力損耗。若同步完善能源資訊揭露，更可提升投資人與客戶對公司永續治理的信心，強化品牌競爭力並創造綠色金融的潛在優勢。 【負面衝擊】 若未能即時汰換老舊耗能設備或疏於系統維護，則可能導致電力消耗持續攀升、能源成本增加，並因能源使用效率偏低而影響公司競爭力及 ESG 評等表現。
政策承諾
為有效管理能源衝擊，本公司遵循《能源管理法》及國際標準 ISO 50001 架構，將節能納入年度營運 KPI，秉持「節能優先、綠電次之、碳抵換為末」的原則推動能源管理。在再生能源目標上，本公司承諾於 2030 年達成辦公據點 100% 使用綠電（RE100）。
採取之行動
● 中午休息時間採全面關燈一小時，推動減少能源消耗。 ● 辦公空間全面更換為 LED 照明。
目標
短期目標： ● 臺北辦公室：每年節電較前一年度 >1%。 ● 新竹鍍膜廠：評估鍍膜機設備改裝可行性，以達成鍍膜廠區生產線每月用電量較基準降低 10% 之節電目標。 中長期目標： ● 臺北辦公室：持續每年節電較前一年度 >1%。 ● 臺北辦公室：2030 年達成辦公據點 100% 使用綠電（RE100）。 ● 新竹鍍膜廠：持續評估鍍膜機設備改裝可行性。

評估機制
根據 ISO 50001 能源管理系統架構，由光學鍍膜事業處的工安室每月蒐集、追蹤數據，年度檢視績效成果，並進行管理審查及提出因應措施。
年度績效結果
已全面完成辦公空間 LED 照明汰換。
利害關係人議合情形
● 透過 Email 分享節能知識，及藉由辦公室布置相關文宣，推廣員工節能意識，並鼓勵參與節電活動。 ● 每年召開能源議題會議，持續檢討節電方案，區分短、中長期投資改善的機會。

能源管理概況

本公司以電力為主要能源來源，運用於辦公室設備、空調及照明等日常營運活動。為落實能源永續管理，本公司依循《能源管理法》，參照 ISO 50001 能源管理系統架構，將節能目標納入年度營運計畫，並秉持「節能優先、綠電次之、碳抵換為末」的能源管理原則，持續推動節能措施與再生能源應用，以降低溫室氣體排放，實現淨零排放願景。

再生能源應用

本公司自 2019 年起積極響應政府能源轉型政策，陸續建置太陽能電廠，目前集團旗下共擁有 12 座太陽能發電裝置，總裝置容量近 5MW，其中 2 座由母公司直接持有，其餘 10 座由子公司持有並運營，所發電力均與台灣電力公司簽訂二十年躉售售電契約，全數出售予台電，提供穩定之再生能源售電收入。

自 2019 年累計至 2025 年，合計發電量達 26,888,988 度 (kWh)，展現本公司在再生能源領域的長期投入與貢獻。目前本公司辦公據點所使用之電力以外購電力 (非再生能源) 為主，未來規劃評估綠電採購及再生能源憑證 (T-REC) 等多元方案，以達成 2030 年辦公據點 100% 使用綠電 (RE100) 之目標，邁向 2050 年淨零排放願景。下表彙整近三年各年度太陽能發電情形：

▼近三年太陽能發電情形

單位:度

項目	裝置容量(kW)	2023 年	2024 年	2025 年
母公司-電廠一	1,080	1,390,392	1,177,927	1,240,460
母公司-電廠二	499.2	598,656	583,065	557,458
子公司(10 座合計)	3,334.46	4,189,415	4,117,223	3,906,790
總計	4,913.66	6,178,463	5,878,215	5,704,708

能源使用概況

2025 年，本公司能源消耗以外購電力為主，供臺北辦公室照明、空調、電腦及資訊設備，以及新竹鍍膜廠區製程設備使用，無使用燃油、天然氣或其他化石燃料之固定燃燒設備。下表彙整近兩年能源消耗情形：

▼2025 年能源消耗情形

據點	2025 年	
	臺北	新竹
外購電力 (度)	37,893	1,906,742
能源消耗量 (GJ)	136.74	6,864.27
能源消耗總量 (GJ)	7,001.01	
營收金額 (新台幣百萬元)	94.032	
能源消耗密集度 (GJ/新台幣百萬元)	74.45	

註 1：能源消耗量依電費單用電度數計算，並以環境部公告之最新熱值轉換係數換算為 GJ。

註 2：本公司外購電力均來自台電之非再生能源，目前再生能源自用比例為 0%；本公司持有之太陽能電廠所產電力全數躉售予台電，未計入自用。

註 3：能源密集度 = 組織內部能源消耗量 (GJ) / 年度個體營收金額 (新台幣百萬元) 。

註 4：新竹鍍膜廠區於 2025 年正式啟用，製程設備用電為主要能耗來源，包含鍍膜機台運作及水循環冷卻系統。

節能措施

本公司積極推動節能行動，2025 年度主要節能措施如下：

- 每日中午休息時間採全面關燈一小時，有效降低辦公區域電力消耗。
- 辦公設備設有定時休眠功能，於非使用時段自動進入省電模式，降低待機電力消耗。
- 全面完成辦公空間 LED 照明汰換，依據經濟部能源署資料，LED 燈泡能源效率較傳統省電燈泡高出六成以上，有效降低辦公區域照明用電消耗。

本公司設定年減大於 1% 電量作為節電目標，持續評估節能成效，並依 ISO 50001 能源管理系統架構進行每月數據追蹤與年度管理審查。展望未來，本公司將持續深化節能管理機制，評估老舊耗能設備之汰換時程，並積極推動綠電採購方案，逐步實現 2030 年辦公據點 100% 使用綠電之目標，朝永續能源管理邁進。

4.3 水資源管理

鑒於近年來極端氣候使得水環境產生急劇變化，頻繁的乾旱、極端的洪水及海平面上升，使得國際對於水資源議題日益重視，水資源管理也成為本公司運營中的一個關鍵議題。根據世界資源研究院（World Resources Institute，WRI）開發的水風險分析工具 Aqueduct Water Risk Atlas 進行水資源風險評估顯示，本公司臺北辦公室及新竹鍍膜廠區均非屬水資源高壓地區，水資源壓力評估結果為低至中低風險。

上亞科技主要取水來源均為市政供水，臺北辦公室由臺北自來水事業處供水，新竹鍍膜廠區則由台灣自來水公司供水，無使用地下水、地表水或海水之情形。臺北辦公室以日常生活用水為主，新竹鍍膜廠區則涵蓋製程用水及日常生活用水。本公司積極落實水資源永續管理，透過定期用水量調查掌握各據點用水情形，並配合大樓宣導節約用水，以督促同仁落實日常節水行動，共同減少水資源消耗，降低營運對水資源環境之衝擊。

水資源管理政策

本公司依據自身營運特性，制定如下水資源管理原則，由行政管理處負責統籌推動：

- **節水宣導**：配合大樓定期舉辦節約用水宣導，提升全體同仁節水意識，鼓勵員工落實日常節水行為，減少不必要之用水浪費。
- **用水量調查**：定期進行用水量調查與盤點，掌握臺北辦公室及新竹鍍膜廠區之用水來源與使用情形，即時發現用水異常並督促改善。
- **廢水合規排放**：依環保法規規定妥善處理廢（污）水，確保放流水符合環境部排放標準，不對環境造成不當衝擊。

水資源使用情況

自來水為上亞科技唯一取水來源，取水量、排水量及耗水量彙總如下表：

▼水資源使用情況

單位:百萬公升

類別		2024 年	2025 年	
據點		臺北	臺北	新竹
取水	自來水	0.276	0.274	1.26
	地表水	0	0	0

量	地下水	0	0	0
	海水	0	0	0
總取水量		0.276	0.274	1.26
總排水量		0.276	0.274	1.26
總耗水量		0	0	0
營收金額 (新台幣百萬元)		84.607	94.032	
用水密集度 (百萬公升/新台幣百萬元)		0.0033	0.0163	

註 1：本公司取水來源均為市政供水，非來自水資源高壓地區。

註 2：總耗水量 = 總取水量 - 總排水量。本公司臺北辦公室以日常生活用水為主，用水後全數排入大樓污水系統；新竹鍍膜廠區雖設有水循環冷卻系統，惟系統內循環水經冷卻後重複利用，不對外排放亦無明顯蒸發消耗，故整體耗水量趨近於零。2024 年度耗水量由原揭露之 276 m³修正為 0 m³。

註 3：新竹鍍膜廠區於 2025 年正式啟用，故 2024 年度無相關數據。

註 4：水資源密集度 = 總取水量 (百萬公升) / 年度個體營收金額 (新台幣百萬元)。

廢污水管理

本公司對於污染源防治設有廢水處理設備，並依現場作業情形加強環保人員之專業訓練及操作設備之技術，定期委託環境部認可之檢測機構進行放流水水質檢測，確保廢水排放完全符合環境部要求之排放標準。

本公司之生活污水依法規規定妥善處理後排放，確保符合環保法規標準。2025 年度無發生任何水污染事件及違規排放情事。

放流水檢測結果

新竹鍍膜廠區製程涉及用水，依《水污染防治法》規定，本公司委託環境部認可之合格檢測機構定期進行放流水水質檢測，確保廢水排放符合主管機關規定之放流水標準。2025 年度檢測結果彙整如下：

▼新竹鍍膜廠區排放水檢測結果

檢測項目	標準值	2025 年實際排放值
pH	6 ~ 9	7.8
化學需氧量 (mg/L)	≤ 500	21.9
生化需氧量 (mg/L)	≤ 300	-
懸浮物 (mg/L)	≤ 400	5.5
氨氮 (mg/L)	≤ 45	0.31
總磷 (mg/L)	≤ 8	-
陽離子表面活性 劑 (mg/L)	≤ 20	-

註 1：放流水標準值依台灣相關法規規定。

註 2：新竹鍍膜廠區於 2025 年正式啟用，故 2024 年度無相關數據。

註 3：生化需氧量、總磷以及陽離子表面活性劑因不屬本廠區列管項目，故無檢測相關數值。

4.4 廢棄物管理

廢棄物成因與評估

上亞科技因應廢棄物可能對土壤、水體及空氣環境造成之負面影響，積極建立廢棄物管理機制，確保廢棄物之產生、分類、清運及最終處置均符合相關環境法規及標準。本公司之廢棄物主要來自自身營運活動，依廠區特性可區分為以下兩大來源：

- **臺北辦公室**

臺北辦公室之廢棄物以日常辦公活動所產生之一般廢棄物為主，包含員工生活垃圾、紙類回收及塑膠回收等，均依循大樓清潔作業規定進行分類處理。

- **新竹鍍膜廠區**

新竹鍍膜廠區因涉及鍍膜製程，除一般生活廢棄物外，亦可能產生製程相關之事業廢棄物，包含無機汙泥、廢金屬屑等，依廢棄物清理法規定委託合格清除處理業者進行申報及處置管理。依 2025 年度盤點結果，新竹鍍膜廠區目前無有害事業廢棄物產生，亦無餘料產出。

特殊廢棄物

除一般辦公室與廠區廢棄物外，本公司尚有以下特殊廢棄物需進行獨立管理：

（一）過期藥品

本公司藥品生技事業部所代理之學名藥，如因庫存管理、銷售未達預期或法規異動等原因導致庫存藥品逾期失效，本公司依《藥事法》及衛生福利部相關規定，將過期藥品委託具合法資格之處理機構進行銷毀，確保廢棄藥品不流入市場或環境，以保障公眾健康安全與環境品質。2025 年度本公司無過期藥品報廢或銷毀情形。

（二）太陽能設備廢棄

本公司太陽能發電廠之汰換或故障設備，由原設備廠商負責回收，本公司不自行清運。

廢棄物管理政策

本公司致力於落實廢棄物源頭減量及合規處置，建立完善之廢棄物管理機制，並遵循政府相關法規進行廢棄物之分類、清運及最終處置。2025 年度本公司無因污染防治被主管機關裁罰之情事。

在管理原則上，本公司嚴格遵守《廢棄物清理法》及環境部相關規定，確保全程合法合規，並以每年一般辦公室廢棄物較上一年度減少 3% 為源頭減量目標，同步落實垃圾分類制度，確保紙類、塑膠、金屬等可回收廢棄物得到妥善再利用。於委外處置方面，本公司委託持有合法許可證之業者進行清運，並要求廠商提供清運聯單及處理紀錄等證明文件，確保廢棄物最終處置全程可追溯。

廢棄物減量作為

本公司透過以下具體措施推動廢棄物減量與資源再利用，以降低營運對環境之衝擊：

一、宣導減少一次性用品

不定期宣導減少使用一次性產品，鼓勵同仁自備環保杯具及餐具，減少一次性塑膠製品使用，降低生活垃圾之產生量。

二、推動垃圾分類

配合大樓清潔作業，加強宣導垃圾分類，確保可回收廢棄物（紙類、塑膠、金屬等）得到妥善分類處理及再利用，提升資源循環利用率。

三、推動無紙化辦公

持續推動電子化作業，導入行政簽核系統及電子打卡系統，鼓勵同仁減少文件列印需求，從源頭降低紙類廢棄物之產出。本公司訂有人員耗紙率管控目標，計算方式為當月紙本假勤單張數加總 / 當月員工數 $\times 100\%$ ，2025 年度每月人員耗紙率均控制於 150% 以下，達成年度管控目標。並規劃於 2026 年全面上線無紙化簽核系統，進一步提升行政效率並減少資源消耗。

四、包裝材料管理

積極與原料供應商協作，推動原料包裝紙箱與緩衝材之回收再利用，延長包材使用壽命，減少一次性包材廢棄物之產生。2025 年度新竹鍍膜廠區達成包材回收率 100%。

廢棄物統計

本公司廢棄物統計範疇涵蓋臺北辦公室及新竹鍍膜廠區，各廠區廢棄物組成如下：

臺北辦公室廢棄物組成

臺北辦公室因採大樓集中清運方式，未單獨秤重計量各類廢棄物實際產生量。爰參考環境部公告之臺北市 114 年度平均每人每日一般廢棄物產生量統計（總計約 1.156 公斤/人/日，含一般垃圾、資源回收及廚餘），並以臺北辦公室員工人數 20 人及年度上班日數約 247 日估算，2025 年度臺北辦公室廢棄物產生量約為 5.71 公噸。

新竹鍍膜廠區廢棄物組成

新竹鍍膜廠區廢棄物主要為員工日常生活垃圾，同採廠區集中清運方式，未單獨秤重計量各類廢棄物實際產生量。爰參考環境部公告之新竹市 114 年度平均每人每日一般廢棄物產生量統計（總計約 1.575 公斤/人/日，含一般垃圾、資源回收及廚餘），並以新竹鍍膜廠區員工人數 24 人及年度上班日數約 247 日估算，2025 年度新竹鍍膜廠區廢棄物產生量約為 9.34 公噸。

廢棄物處置方式

本公司 2025 年度台北辦公室及新竹鍍膜廠區之廢棄物合計約 15.05 公噸，其性質均屬一般非有害廢棄物，隨大樓/廠區集中清運系統收集後，交由當地焚化廠處理；其中台北辦公室依人均推估法計算約 5.71 公噸，新竹鍍膜廠區依人均推估法計算約 9.34 公噸。本公司主要業務為光學薄膜鍍膜製造、太陽能電廠維運及醫藥代理，製程性質不涉及有害物質之使用，未產生有害事業廢棄物。

▼廢棄物密集度

項目	單位	2025 年
廢棄物總量	公噸	15.05
營收金額	新台幣百萬元	94.032
廢棄物密集度	公噸 / 新台幣百萬元	0.16

註 1：廢棄物總量數據涵蓋臺北辦公室及新竹鍍膜廠區。

註 2：廢棄物密集度 = 廢棄物總產出量（公噸）/ 年度個體營收金額（新台幣百萬元）。

附錄

GRI 準則對照表

使用聲明	上亞科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用之 GRI 行業準則

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人		
	2-4 資訊重編		
	2-5 外部保證/確信		
活動與工作者			
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介 2.5 供應鏈管理	
	2-7 員工	3.1 幸福職場	
	2-8 非員工的工作者		
治理			
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理架構	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選		
	2-11 最高治理單位的主席		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續治理	
	2-13 衝擊管理的負責人		

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色		
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理架構	
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 永續治理	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構	
	2-18 最高治理單位的績效評估		
	2-19 薪酬政策	2.1 公司治理架構	
	2-20 薪酬決定流程		
	2-21 年度總薪酬比率	3.1.1 人才吸引與留任	
策略、政策與實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	
	2-23 政策承諾	3.3 人權維護	
	2-24 納入政策承諾		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.3 利害關係人鑑別與議合	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制		
	2-27 法規遵循	2.4 法規遵循與誠信經營	
	2-28 公協會的會員資格	1.1 公司簡介	
利害關係人議合			
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	1.3 利害關係人鑑別與議合	
	2-30 團體協約	1.1 公司簡介	
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4 重大永續主題鑑別	
	3-2 重大主題列表		
供應鏈管理			

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.5 供應鏈管理	
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例		
GRI 308：供應商社會評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商		
	308- 2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商		
	414- 2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		
產品安全與履約承諾			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.6 產品安全與履約承諾	
GRI 416：顧客健康與安全	416-1 評估產品與服務類別對健康與安全的衝擊		
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		
資訊安全			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.8 資訊安全	
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		
人才吸引與留任、人才發展與培育			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1.1 人才吸引與留任 3.1.2 人才發展與培育	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工		
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利		

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
	401-3 育嬰假		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期		
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		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		
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		
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率		
職業安全與衛生			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 職業安全與衛生	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		
	403-3 職業健康服務		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		
	403-6 工作者健康促進		
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
	403-9 職業傷害		
	403-10 職業病		
能源管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.2 能源管理	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量		
	302-3 能源密集度		
	302-4 減少能源消耗		
一般主題			
氣候變遷因應			
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷因應(TCFD)	
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放		
	305-4 溫室氣體排放密集度		
水資源管理			
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	
	303-2 與排水相關衝擊的管理		
	303-3 取水量		
	303-4 排水量		
	303-5 耗水量		
廢棄物管理			
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
	306-3 廢棄物的產生		
	306-4 廢棄物處置移轉		
	306-5 廢棄物的直接處置		

SASB 指標對照表

產業別：醫療保健配銷商 (Health Care Distributors)

揭露主題	代碼	對應指標	回應/對應章節	頁碼
船隊、機隊及車隊之燃料管理	HC-DI-110a.1	酬載燃料經濟性	本公司目前之產品物流配送皆由外部專業物流廠商承攬，公司內部並無自有或租賃之運輸車隊，故目前不直接適用於本指標。	-
	HC-DI-110a.2	為減少物流對環境之影響所作之努力之描述	本公司目前之產品物流配送皆由外部專業物流廠商承攬，公司內部並無自有或租賃之運輸車隊，故目前不直接適用於本指標。	-
產品安全	HC-DI-250a.1	與產品安全相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	本公司藥品皆為處方用藥，製造廠出廠前都完成產品分析報告，並經醫師處方，故無產品安全風險。本公司 2025 年度未發生與產品安全相關之法律訴訟或求償案件，故無相關貨幣性損失。	
	HC-DI-250a.2	為最小化已銷售產品與毒性/化學、高度濫用可能性或運送相關之健康及安全風險所作之努力之描述	本公司藥品皆為處方用藥，需醫師開立處方籤，故無濫用等安全風險。	
偽藥	HC-DI-260a.1	用於維護整體配銷鏈中產品可追溯性與避免偽造之方法與技術之敘述	本公司藥品皆為處方用藥，都符合 GDP 運銷規範，故無偽造之可能性。	

	HC-DI-260a.2	為認證藥品產品及醫療設備及器材之供應商之盡職調查流程之討論	本公司藥品皆為處方用藥，都符合 GDP 運銷規範，故無偽造之可能性。	
	HC-DI-260a.3	警示客戶及商業夥伴與偽造產品相關之潛在或已知風險之流程之描述	本公司藥品皆為處方用藥，都符合 GDP 運銷規範，故無偽造之可能性。	
產品生命週期管理	HC-DI-410a.1	對減少包裝於其整個生命週期之環境影響之策略之討論	本公司現階段之包裝策略主要遵循醫藥優良運銷規範(GDP)，確保藥品運送過程之品質與安全。雖然目前尚未訂定專門針對減輕包裝環境衝擊之量化策略，但我們已開始審視物流流程中之包裝材使用情形(如紙箱、緩衝材)，未來將視情況規劃導入環保包材或優化裝箱效率，以減少產品生命週期對環境之負擔。	-

	HC-DI-410a.2	因收回及再利用、再循環或捐贈而接受之產品總重量 (按重量)	本公司目前針對售出產品尚未建立收回再利用、再循環或捐贈之相關制度。主要係因醫藥代理產業之特殊性，為維護產品品質與用藥安全，所有退貨或過期產品之處置皆嚴格遵循政府法令進行專業銷毀。我們將先致力於完善內部廢棄物統計流程；雖目前尚無因上述循環活動產生之量化重量數據，但未來將持續評估非藥品類資產(如物流耗材)資源循環利用之可行性。	
商業倫理	HC-DI-510a.1	為最小化利益衝突及不道德商業實務所作之努力之描述	2.4 法規遵循與誠信經營	
	HC-DI-510a.2	與貪瀆、賄賂或其他不道德商業實務有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	本公司 2025 年度無此情事	-

代碼	對應指標	回應/對應章節	頁碼
HC-DI-000.A	已銷售藥品單位之數量，按產品類別劃分	1.心血管類藥品: 4,470,860 顆 2.精神科類藥品: 3,156,203 顆 3.泌尿科 / 性功能障礙類藥品: 1,104,754 顆 4.呼吸道感染類藥品: 241,620 顆 5.肝炎類藥品: 135,390 顆 6.疼痛管理類藥品 :450 支	
HC-DI-000.B	已銷售醫療器材之數量，按產品類別劃分	本公司 2025 年度無此銷售	

考量藥品生技事業處為本公司主要營收來源，因此本報告書優先揭露與藥品生技事業處相關之 SASB 指標，以反映公司主要永續議題及營運特性。

上櫃公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形 (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。 2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 短期、中期、長期。 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。 5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。 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。	4.1 氣候變遷因應	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未導入內部碳定價作為規劃工具，因此無相關價格制定基礎可供說明。	NA
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。	4.1 氣候變遷因應	
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫另填於 1 -1 及 1-2。	詳下表	NA

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

項目	執行情形 (章節)	頁碼
敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e) 、 密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍	詳下表	NA

範疇	2024 年	2025 年
範疇一	1.2967	5.5564
範疇二	13.1370	729.0902
年度總排放量 (公噸 CO ₂ e)	14.434	734.647
營收金額(新台幣百萬元)	84.607	94.032
溫室氣體排放密集度 (公噸 CO ₂ e/新台幣百萬元)	0.171	7.813

註 1：盤查範圍組織邊界為臺北辦公室及新竹廠區，採排放係數法進行計算。

註 2：溫室氣體排放密集度=年度總排放量(公噸 CO₂e)/ 年度個體營收金額 (新台幣百萬元)

1-1-2 溫室氣體確信資訊

項目	執行情形 (章節)	頁碼
敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。	本公司參照主管機關規定，母公司預計於 2028 年完成溫室氣體排放數據之第三方確信，合併財務報告範圍內之子公司則預計於 2029 年完成。	NA

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

項目	執行情形	頁碼
敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。	4.1 氣候變遷因應	

會計師有限確信報告