

同泰電子科技股份有限公司

2025 年永續報告書

UNIFLEX TECHNOLOGY INC.

2025 Sustainability Report

目錄

經營者的話.....	2
關於本報告書.....	3
Chapter 1 企業永續經營.....	4
1.1 關於同泰電子科技股份有限公司.....	4
1.2 企業永續治理架構.....	7
1.3 重大議題鑑別與分析.....	8
1.4 利害關係人議合溝通.....	14
Chapter 2 企業穩健經營.....	16
2.1 公司治理.....	16
2.2 誠信經營.....	28
2.3 法規遵循.....	32
2.4 營運績效.....	33
2.5 風險管理.....	36
Chapter 3 環境永續.....	43
3.1 氣候變遷因應與溫室氣體管理.....	43
3.2 能源管理.....	50
3.3 廢棄物管理.....	52
3.4 水資源管理.....	57
Chapter 4 產品管理與客戶服務.....	62
4.1 主要產品與服務.....	62
4.2 永續供應鏈管理.....	64
4.3 客戶關係管理.....	71
4.4 產品品質與責任.....	75
4.5 產品創新及研發.....	79
Chapter 5 和諧健康職場與社區公益.....	82
5.1 員工人權保障.....	82
5.2 人才吸引與留任.....	86
5.3 人才培育與發展.....	90
5.4 職業安全與衛生.....	93
5.5 社會公益.....	108
附錄一、GRI Standards 索引表.....	109
附錄二、上市公司氣候相關資訊索引表.....	114
附錄三、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法_永續揭露指標 - 電子零組件業」索引..	115

經營者的話

2025 年仍面臨國際地緣政治及全球經濟循環波動，受益於技術創新及多元應用需求推動，隨著 AI 應用在手機與電腦市場逐漸普及，電動車持續擴展，軟板需求有望持續升溫，儘管全球面臨關稅政策與終端需求的波動等不確定因素，軟板產業仍維持穩定成長態勢，AI 技術的滲透為產業注入了全新動能。我們持續與客戶在利基型高單價車載及消費型電子產品合作開發，另佈局智慧眼鏡、機器人靈巧手、AI 液冷模組及 CPO(Co-Packaged Optics)，同時進行國內外品牌客戶開發深耕與既有客戶服務最佳化，建立多元化的行銷通路，分散市場風險及提高公司獲利能力，並朝產品組合優化以及良率改善持續精進。

同泰電子將持續深耕高階軟板技術。繼續秉持「專業製造、技術領先、品質保證、共創雙贏」之經營理念，持續加強務實治理、彈性經營的原則及實踐永續發展理念，積極回應綠色供應鏈趨勢，推動綠色製造及材料回收，將低碳生產、資源循環納入日常管理，配合節能減碳製程，滿足企業社會責任及市場環保需求。而員工是公司寶貴的資產，也是推動創新永續的基礎，落實職業安全衛生管理，同時建立完善的薪酬福利與人才發展策略，期望以兼具財務健康與環境永續的姿態，為客戶提供更具競爭力的產品。

面對外部競爭環境、法規環境及總體經營環境變遷快速，同泰電子將秉持創新及務實穩健，落實 ESG 策略，攜手員工及上下游夥伴共同合作，迅速地回應客戶和市場需求，實踐與環境共榮共好，照顧員工、回饋股東與社會，善盡企業社會責任，創造企業永續經營價值。

關於本報告書

編製原則

本報告書為同泰電子科技股份有限公司（以下簡稱本公司、同泰或我們）發行之永續報告書（Sustainability Report），主要依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年公布之 GRI 準則 2021（GRI Standards 2021）進行編製，並參考「上市公司氣候相關資訊」及「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2023 年度之資訊或延伸至 2026 年，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書資訊揭露與合併財報範圍不一致，報告書範疇僅涵蓋同泰電子個體營運與生產據點，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新臺幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

發行日期

本報告書為同泰電子科技股份有限公司發行的第 2 本企業永續報告書，每年定期發行，並於同泰電子科技股份有限公司官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2026 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2027 年 8 月

意見回饋

任何有關本報告書或對同泰電子科技股份有限公司永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位主管：孫茂綸副總經理

電子信箱：douglas.sun@uniflex.com.tw

聯絡電話：04-26817070

ESG 網站：<https://www.uniflex.com.tw/>

聯絡地址：437 台中市大甲區東二街 28 號

Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於同泰電子科技股份有限公司

1.1.1 公司簡介

同泰電子科技股份有限公司創立於西元 1990 年，以「成為滿足客戶軟板需求的專業製造廠」為企業使命。秉持「專業製造，技術領先，品質保證，共創雙贏」的經營理念，以一流的技術、高品質的產品和滿意的服務，打造同泰成為世界級的專業軟板設計製造廠。

人才是公司發展的基礎，同泰始終堅持「以人為本，培養人才」的宗旨，幫助每位員工在計畫性和目標導向下學習與成長。透過各類教育訓練和在職進修，員工能夠逐步增強各方面的專業技能與知識。同時，同泰設立了盈餘分紅計畫、員工認股等多項豐厚的福利制度，鼓勵每位員工充分發揮才能，接受挑戰，實現個人夢想。

在業務發展方面，同泰以高品質、高良率的 FPC 業務為基礎，結合高效能的 EMS 服務、高附加價值的材料業務，以及策略聯盟下創造綜效的投資事業，進一步推動資本及技術密集型的 FPC 電子產業發展，致力於打造一個具有全球視野、大規模、寬廣胸懷的同泰企業集團，實現「創新科技，精緻人生」的企業願景。

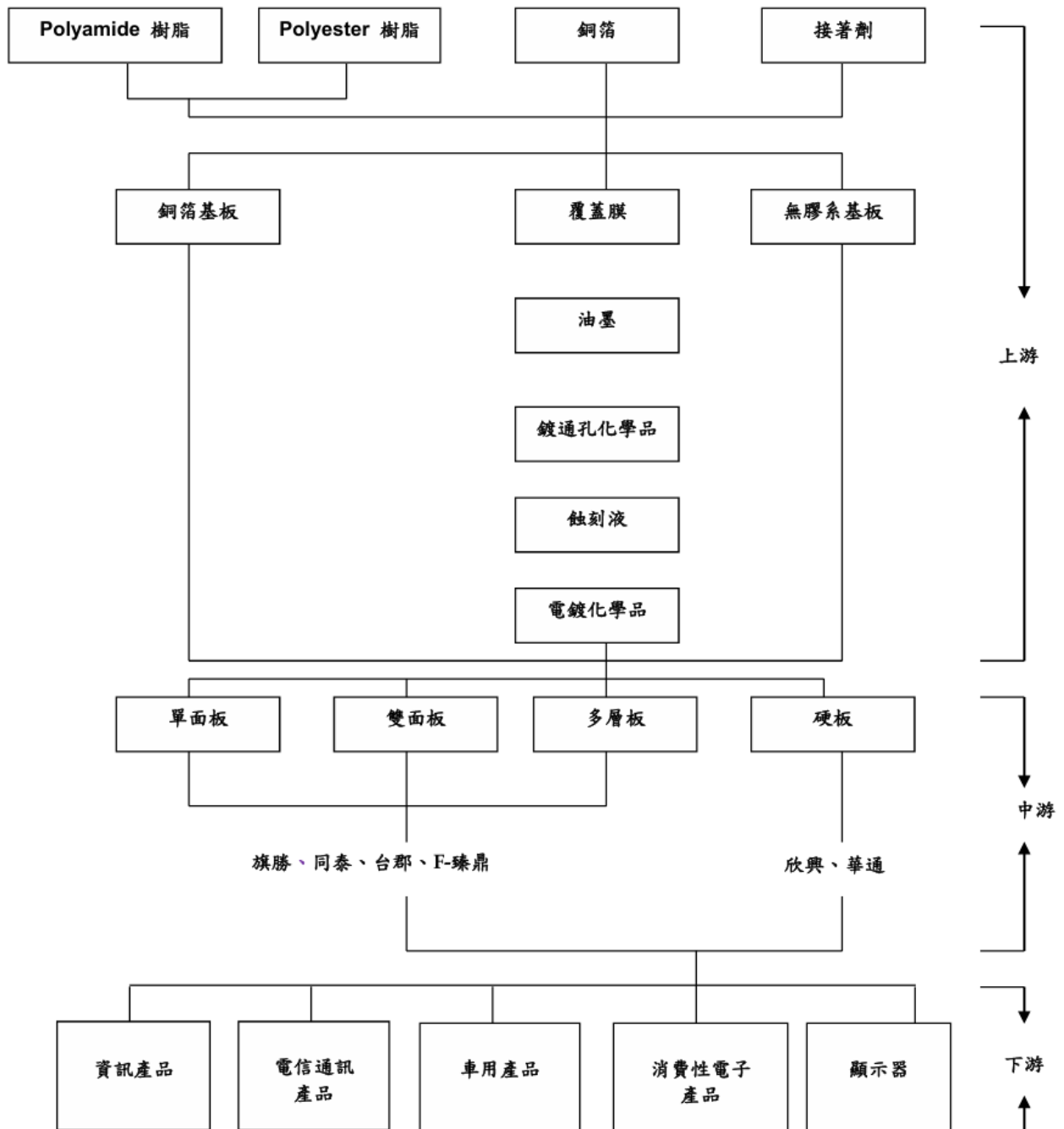
此外，同泰擁有出色的研發團隊，始終專注於生產設備的自動化，並在精密化、多層化 FPC 的發展中取得優勢。我們擴大在中國大陸的生產基地，以兩岸合作模式為客戶提供最準確的交期和最滿意的服務。同泰在品質方面一直保持高標準，先後通過了 ISO 9001、IATF 16949、ISO 14001、ISO 45001 及 UL 安規等國際品質認證，以及 ANSI_ESD S20.20-2014 靜電放電防護系統認證，徹底實施全面品質管理系統以提升產品品質，滿足未來需求。

公司基本資訊	
公司全稱	同泰電子科技股份有限公司
公司簡稱	同泰
設立日期	西元 1990 年 11 月 19 日
企業總部	臺灣桃園市桃園區興邦路 38 號
董事長	簡山傑
總經理	曾山一
產業別	電子零組件製造業
股票代號	3321
股票上市日期	西元 2015 年 12 月 15 日
資本額	861,137,690 元
主要產品項目	多層及軟性印刷電路板
營運據點	臺灣桃園市桃園區、台中市大甲區

1.1.2 活動、價值鏈和其他商業關係

同泰的產品主要使用的材料和零件包括 FCCL、覆蓋膜、氰化亞金鉀等金鹽以及各類電子元件。目前，我們除了和主要供應商保持穩定的合作關係外，也與另外至少兩家相同類型的供應商維持聯繫，以保障供貨的穩定性和可靠性。公司主要銷售的產品是軟性印刷電路板（FPC），並提供多種選擇，包括單面板、雙面板、純銅板以及多層板，滿足客戶的不同需求。

■ 同泰電子科技股份有限公司價值鏈



1.1.3 參與公協會組織

同泰亦積極參與各類公協會的活動，充分發揮團體協作的力量，以促進行業發展和社會福利。我們不僅是相關協會的活躍成員，還致力於在協會框架內推動創新的思維和永續的實踐。透過這些合作平台，我們不斷分享技術和專業知識，參與政策制定和標準提升，並與其他成員單位共同應對挑戰。這種協同合作不僅增強了公司的行業影響力，也為廣泛的社會進步和行業創新提供了支持。

■ 2025 年參與之公協會

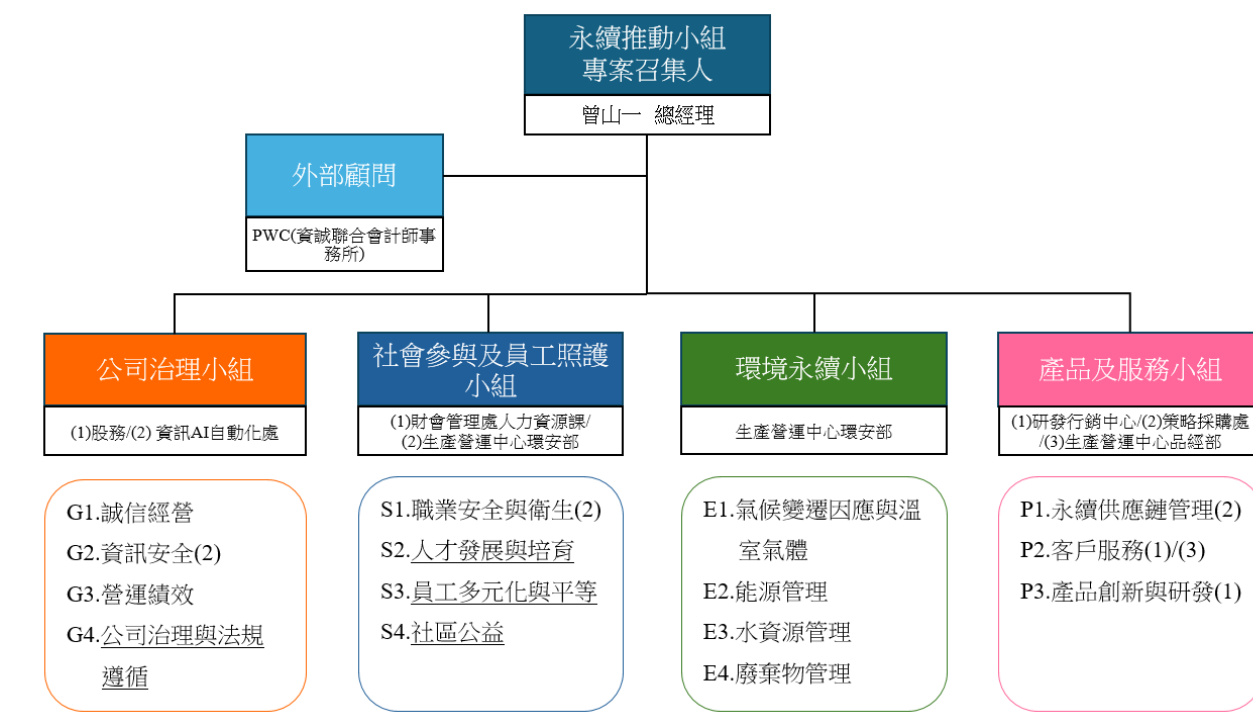
公協會組織名稱	公協會介紹	參與形式	本年度貢獻
台灣電路板協會	台灣廠商在全球市場中的競爭，將不再是孤軍奮戰、單打獨鬥。透過 TPCA，能將各種資源做最充分的整合、發揮，以提升整體產業競爭力，進而帶領台灣印刷電路板產業邁向另一個新紀元！	一般會員	會費 48,000 元
台中市大甲幼獅工業區廠商協進會	為區內廠商共同組成，宣導政府經濟及勞工政策，改善工業區的投資(就業)環境，排除投資障礙，推動公共事務及發掘公共議題，確保廠商權益。	理事 (洪政輝 特別助理)	會費 9,406 元

1.2 企業永續治理架構

董事會為同泰最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，同泰之年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。

為推展公司永續發展及推動相關政策，同泰於 2024 年 10 月成立了永續推動小組，由總經理擔任召集人專責統籌和推動公司的永續發展事務。該小組下設有 4 個子小組，包括公司治理小組、環境永續小組、社會參與及員工照護小組和產品及服務組。這些小組的成員由各部門推派代表參與，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行，旨在匯聚多元背景、專業知識和經驗的人才。未來，小組預計定期向董事會報告各項永續發展的成果。

■ 永續推動小組架構圖



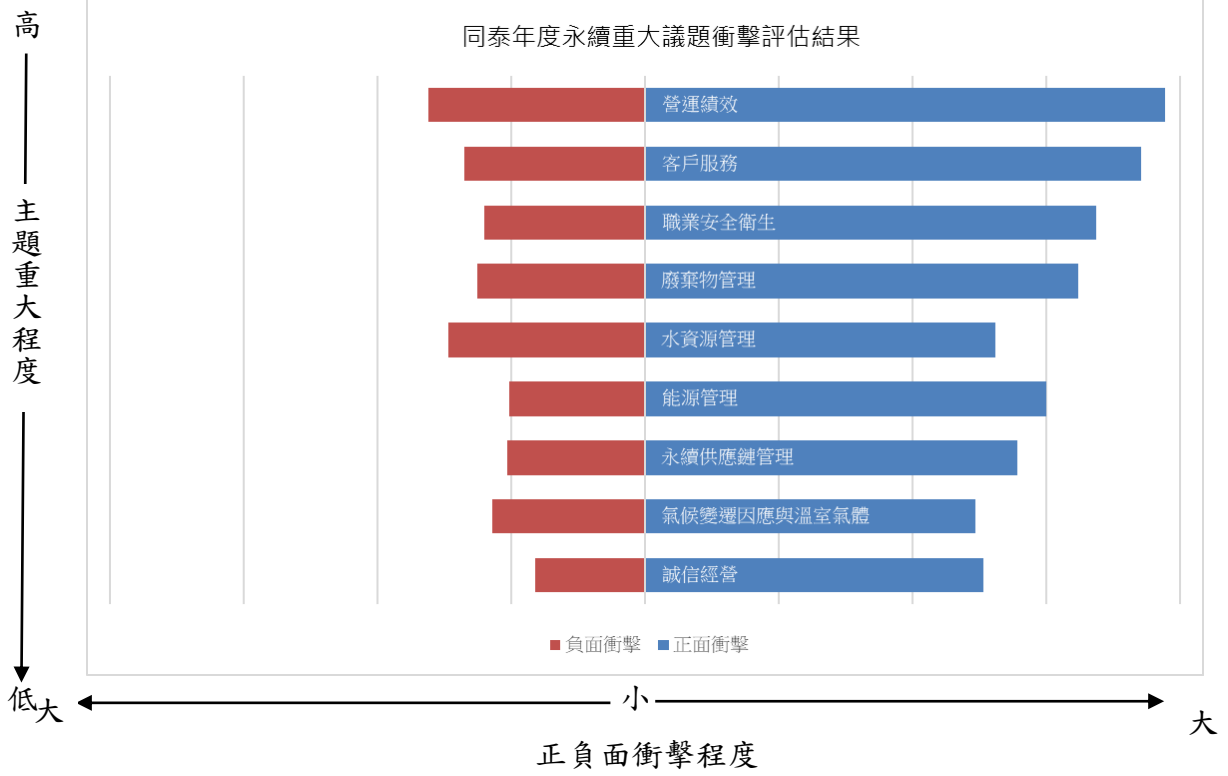
1.3 重大議題鑑別與分析

同泰依據臺灣「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用 GRI 永續性報導準則(GRI Universal Standards 2021)鑑別出同泰重要利害關係人及各項永續議題衝擊程度。此等準則及法令，不僅作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。而同泰每年定期重新檢視上一年度所識別之重大主題，以評估前次識別之重大主題是否可代表同泰於本年度營運中最顯著之衝擊。鑑於前一年度所識別之重大主題仍具高度關聯性與重要性，本年度持續沿用前述主題，並依實際執行情況進行相關揭露與管理。

■ 重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 16 項永續議題	■ 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 16 項永續議題。
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性 11 份內部問卷	■ 採問卷形式，請協助永續推動小組執行各項作業之各部門同仁，對 16 項永續議題進行評分，最後回收 11 份有效問卷。 ■ 評估 16 項永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 9 項重大主題	■ 同泰永續推動小組依據衝擊程度排序結果並進行討論後，共辨識出 9 項重大主題，分別為：誠信經營、經營績效、氣候變遷因應與溫室氣體、能源管理、水資源管理、廢棄物管理、職業安全與衛生、永續供應鏈管理、客戶服務。 ■ 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	■ 由永續推動小組制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由永續推動小組總召集人進行檢視與審閱，並對外發布，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，並於每年 8 月 31 日前發行。未來報告書的編製流程將依循臺灣證券交易所發布的「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，由最高治理單位進行最終檢視與核准。

■ 同泰電子科技股份有限公司永續主題衝擊度排序圖



■ 同泰電子科技股份有限公司重大主題列表

面向	2025 年度 重大主題	對同泰的意義	衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			同泰	上游 (供應商)	下游 (客戶)	當地社區		
治理	誠信經營	建立誠信經營管理，可降低本公司企業營運風險。誠信經營可提升投資人對公司信賴、保障投資人投資決策，並使公司營運更具韌性。若未秉持誠信經營原則，將可能影響公司聲譽、影響公司投資人權益、衝擊資本市場造成不穩定。	V	V	V		2.2 誠信經營	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為
治理	營運績效	同泰會定期發布營收資訊及不定期發布營運重大訊息。好的營運績效，能為公司創造高績效累積盈餘，能讓公司更有能力購買節能減碳設備、提高員工薪資福利，創造勞資雙贏及投入社會公益。營運績效差，無法帶來高報酬，相關節能減碳設備無法購置及員工福利無法有效實施，員工流動性高，無法達到留才適任及社會公益活動受限。	V	V	V		2.4 營運績效	GRI 201 經濟績效

面向	2025 年度 重大主題	對同泰的意義	衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			同泰	上游 (供應商)	下游 (客戶)	當地社區		
環境	氣候變遷因應與溫室氣體	氣候變遷主題對於本公司相對重要，如不進行溫室氣體排放管理及減量，公司未來將可能面臨相關法規的裁罰、未符合客戶需求導致轉單、未符合 ESG 關注趨勢導致投資人投資意願降低等經濟面衝擊。相反地，積極的妥善管理，將可降低產品的成本風險與提高公司在永續經營的競爭力。	V	V	V	V	3.1 氣候變遷因應與溫室氣體管理	GRI 305 排放
環境	能源管理	本公司製造活動具高度能源密集特性，主要衝擊包括： 1. 溫室氣體排放：電力多來自化石燃料，助長氣候變遷。 2. 資源耗竭：對不可再生能源的依賴持續加劇。 3. 營運成本壓力：能源使用效率不佳，推高成本。	V	V	V	V	3.2 能源管理	GRI 302 能源
環境	水資源管理	本公司製造活動高度依賴水資源，主要在清洗、蝕刻與電鍍階段耗水量大，並產生含重金屬與化學物質之廢水，若處理不當恐污染水體與地下水。	V	V	V	V	3.4 水資源管理	GRI 303 水與放流水

面向	2025 年度 重大主題	對同泰的意義	衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			同泰	上游 (供應商)	下游 (客戶)	當地社區		
環境	廢棄物管理	本公司製造活動包含切割、蝕刻、電鍍等步驟，會產生大量邊角料、廢液、污泥及電子報廢品，部分屬有害事業廢棄物。若處理不當，不僅浪費資源，還可能污染土壤、水體及空氣，對環境與健康造成風險。	V	V	V	V	3.3 廢棄物管理	GRI 306 廢棄物
社會	職業安全與衛生	為了實現「顧客滿意、持續改善、團隊合作、危害預防」，也避免可能帶來負面後果的情況，如監管處罰、生產中斷和增加運營成本。同泰重視提升員工的凝聚力，承諾打造一個安全健康的工作環境。為達成這一目標，同泰設置了勞安室和環安部，負責全面的職業安全衛生監督及規劃，包括對新進員工的入職培訓、年度教育訓練計畫，以及通過 ISO 45001 和 ISO 14001 等標準的認證和審核。	V		V		5.4 職業安全與衛生	GRI 403 職業安全衛生
產品	永續供應鏈管理	落實供應鏈永續管理，可確保原物料供應無虞、提升整體供應鏈永續績效	V	V			4.2 永續供應鏈	GRI 204 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估

面向	2025 年度 重大主題	對同泰的意義	衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			同泰	上游 (供應商)	下游 (客戶)	當地社區		
產品	客戶服務	提供客戶自身最適合的方案與服務，將提升客戶滿意度、信賴感以及黏著度，邁向永續經營及發展。若客戶關係管理不當，將導致申訴、客訴案例增加，及額外付出排解糾紛的成本，並損害商譽。	V		V		4.3 客戶關係管理	-

1.4 利害關係人議合溝通

同泰進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出 4 類利害關係人：股東/投資人、客戶、供應商、員工。同泰建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道	2025 年度溝通情形
股東/投資人	營運績效 氣候變遷因應與 溫室氣體 廢棄物管理	1. 新聞消息/重大訊息 2. 每年召開股東常會及出版年報 3. 公司網站及公開資訊觀測站揭露相關財會資訊 4. 不定期法說會或記者會	1. 公司網站 2. 公開資訊觀測站 3. 官方 E-mail 4. 環安部 E-mail	1. 公開資訊觀測站 2025 年共發布 34 則重訊。 2. 已於公司網站及公開資訊觀測站公告股東會開會通知書、議事手冊、年報及股東會議事錄 3. 已於公司網站及公開資訊觀測站公告每月營收及每季財報 4. 2025 年 12 月 26 日召開 1 場法說會
客戶	客戶關係管理 氣候變遷因應與 溫室氣體 廢棄物管理	1. 企業官網 2. 不定期客戶滿意度調查	1. 公司網站 2. 電話/E-mail 3. 客戶滿意度調查 4. 環安部 E-mail	1. 公司網站有產品種類、產品製程及技術能力等資訊 2. 2025 年度客戶滿意度調查問卷收回 21 份
供應商	誠信經營 永續供應鏈管理 氣候變遷因應與 溫室氣體 廢棄物管理	1. 定期召開供應商大會，與供應商溝通合作狀況 2. 供應商定期稽核評鑑 3. 不定期供應商價格洽談交流	1. 電話 2. 採購、品保部 E-mail 3. 面對面會談 4. 環安部 E-mail	1. 2025 年度新進供應商簽署「供應商廉潔承諾書」達 4 家。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道	2025 年度溝通情形
員工	誠信經營 職業安全與衛生 員工人權保障 人才培育與發展 氣候變遷因應與 溫室氣體 廢棄物管理	1. 每季定期舉辦勞資會議 2. 內部郵件不定期公告各項員工福利、福委會資訊、教育訓練資訊等。 3. 員工績效回饋 4. 員工教育訓練課後調查	1. 稽核室/人資部電話及 E-mail 2. 員工匿名實體申訴信箱 3. 勞資會議 4. 年中/年末績效考核 5. 員工教育訓練課後調查表 6. 環安部 E-mail	1. 2025 年舉辦 4 場勞資會議 2. 2025 年 7 月年中考核，2026 年 1 月年終考核 3. 2025 年員工教育訓練課後調查表收回 35 份

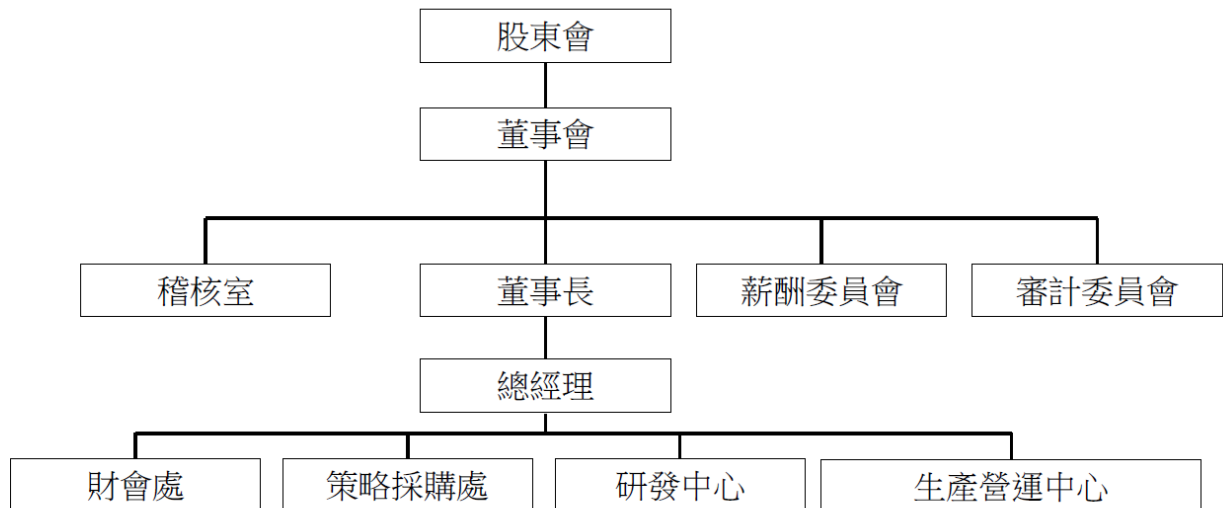
Chapter 2 企業穩健經營

2.1 公司治理

2.1.1 公司治理架構

本公司最高治理單位為董事會，負責監督、任命、指導公司之管理階層，並指導公司之經營方向。同泰亦遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運績效。

本公司現行董事會共 7 席，分別由 4 名一般董事與 3 名獨立董事組成，而女性董事占 2 席，女性董事占比 28.57%。成員年齡 1 位 71~80 歲、2 位 61~70 歲、4 位 51~60 歲，專業背景包含經營管理、財務會計、相關產業知識及領導決策等，每位董事在產業均具備豐富經驗，預期可在本公司擬訂經營方向時，透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。2025 年，董事會出席率為 95%，充分展現董監事對公司治理的高度參與。而為讓股東了解公司財務情況與營運展望，我們亦依法每年舉行 1 次法說會。



公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，2025 年全體

董事進修時數至少進行 3 小時，符合法律規定，個別董事進修時數請詳閱公開資訊觀測站，2025 年度董事進修時數共計 48 小時。

■ 2025 年度董事進修情形

主辦單位	課程名稱	進修時數 (小時)	經濟面向	環境面向	社會面向
臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	18	v	v	
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研習班	12	v	v	v
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監自保必知：洞悉犯罪者如何利用非常規交易、關係人交易之手法	3	v		
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	v	v	
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3	v		v
社團法人中華獨立董事協會	碳定價機制及最新 IFRS 國際永續準則(S1&S2)的介紹	3	v		
社團法人中華獨立董事協會	美國關稅政策對我國經濟與企業的衝擊及因應措施	3	v		
社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	v		v

■ 公司董事成員與背景

職稱	董事姓名	性別	年齡	選(就)任日期	任期	主要學經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	欣揚投資(股)公司	法人董事					
	簡山傑	男	61-70	2026 年 3 月 19 日	1 年	台大化工系 聯華電子股份有限公司 總經理	欣興電子股份有限公司董事長暨集團策略長 HEMINGWAY INT'L LIMITED 董事長 UMTC HOLDINGS LIMITED 董事長 UniBest Holding Limited 董事長 UniWonderful Holding Limited 董事長 UNIMICRON HOLDING LIMITED 董事長
副董事長	欣揚投資(股)公司	法人董事					
	郭政輝	男	71-80	2024 年 6 月 27 日	3 年	淡江大學化工系 華通電腦股份有限公司 副總經理 欣興電子股份有限公司 品質長	欣興電子股份有限公司顧問 昆山欣富興企業管理有限公司董事 昆山鼎昌鑫電子科技有限公司董事 昆山鼎盛鑫電子有限公司董事 欣興同泰科技(昆山)有限公司法定代表人 黃石欣立企業管理有限公司董事 群景投資有限公司董事 BEST OPTION INVESTMENTS LIMITED 董事 NEOCONIX, INC. 董事 Unimicron Germany GmbH 監察人 Uniflex Investment Limited 董事
董事	欣揚投資(股)公司	法人董事					

職稱	董事姓名	性別	年齡	選(就)任日期	任期	主要學經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
	鍾明峰	男	51-60	2024 年 6 月 27 日	3 年	陽明交通大學管理學院 碩士 旭德科技(股)公司資深 副總經理	欣興電子股份有限公司副總經理 Advanced Numicro System Inc. 董事 Maruwa Corporation 監察人 SMART IDEA HOLDINGS LIMITED 董事 Unimicron JAPAN Co., Ltd. 監察人 同揚光電(江蘇)有限公司董事 旭興電子股份有限公司監察人 亞太優勢微系統股份有限公司董事 昆山鼎盛鑫電子有限公司董事 欣揚投資股份有限公司監察人 欣鮮團股份有限公司董事長 焱元投資股份有限公司董事 黃石晶曄達光電科技有限公司董事 諧永投資股份有限公司監察人 蘇州群曄企業管理有限公司總經理
董事	曾山一	男	51-60	2024 年 6 月 27 日	3 年	淡江大學企管系	同泰電子科技股份有限公司總經理 同揚光電(江蘇)有限公司法定代表人暨總經理 Uniflex Group Limited 董事
獨立董事	李松山	男	51-60	2024 年 6 月 27 日	3 年	國立中正大學財務金融 研究所 京元電子股份有限公司 財務協理 閱康科技(股)副總經理	地心引力股份有限公司獨立董事 閱康科技(股)公司顧問

職稱	董事姓名	性別	年齡	選(就)任日期	任期	主要學經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
獨立董事	曾雯如	女	61-70	2024 年 6 月 27 日	3 年	陽明交通大學管理學院 碩士 智原科技股份有限公司 副總經理	智原科技(股)公司董事暨副總經理 Faraday Technology (Mauritius) Corp. 董 事長 Faraday Technology (Samoa) Corp. 董事長 Bright Capital Group Limited (BCGL)董 事 長 Faraday Technology Corp. (B.V.I)董事長 Artery Technology Corporation 董事 Sinble Technology Pte. Ltd. 董事 諧永投資(股)公司董事 雅特力科技(股)公司董事 雅特力科技(重慶)有限公司董事 智原科技(上海)有限公司監察人 智原微電子(蘇州)有限公司監察人 原環科技(重慶)有限公司監察人 重慶寅通科技有限公司監察人 上海環創電子科技有限公司監察人 昇邁科技(股)公司監察人 Faraday Technology Japan Corp. 監察人
獨立董事	張淑如	女	51-60	2024 年 6 月 27 日	3 年	中華大學工業管理學系 兆遠科技股份有限公司 行政財務協理	無

註：同泰於 2026 年 3 月 19 日法人董事欣揚投資股份有限公司改派代表人，由曾子章先生改派為簡山傑先生，並由簡山傑先生接任董事長。

2.1.2 董事會成員提名及遴選

根據本公司的章程，董事會設置七至十人，採候選人提名制度，任期三年，由股東會就有行為能力之人中選任，連選得連任。董事席次中，獨立董事不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，依相關法令辦理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織之，由三分之二以上董事之出席及出席董事過半數之同意互選董事長一人，董事長對外代表本公司，對內為股東會、董事會主席。目前本公司的董事長由簡山傑擔任，並由曾山一擔任總經理。

為避免利益衝突，同泰於「董事會議事規則」明確規定董事利益迴避之條款，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及查詢，但不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

2025 年董事利益衝突之情形說明	2025 年董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形： 1. 董事會日期：2025. 4. 21 董事姓名：曾山一董事。 議案內容：通過評估經理人年終獎金案。 應利益迴避原因：曾山一董事兼任同泰總經理。 表決情形：除曾山一董事迴避討論表決外，其餘出席董事無異議照案通過。 2. 董事會日期：2025. 10. 27 董事姓名：曾山一董事。 議案內容：通過評估經理人酬勞案。 應利益迴避原因：曾山一董事兼任同泰總經理。 表決情形：除曾山一董事迴避討論表決外，其餘出席董事無異議照案通過。 3. 董事會日期：2025. 11. 28 董事姓名：曾山一董事。 議案內容：通過本公司 2025 年現金增資員工認股辦法案。 應利益迴避原因：曾山一董事兼任同泰總經理。 表決情形：除曾山一董事迴避討論表決外，其餘出席董事無異議照案通過。
-------------------	---

	4. 董事會日期：2025.12.16 董事姓名：曾子章董事長、鍾明峰董事及郭政輝董事。 議案內容：通過本公司出租幼七廠部分土地及廠房給關係人欣興電子股份有限公司案。 應利益迴避原因：由於欣興、欣揚兩公司間具有控制從屬關係，即視為欣揚有自身利害關係，因此三位代表欣揚之董事（曾子章董事長、鍾明峰董事及郭政輝董事）進行利益迴避。 表決情形：除曾子章董事長、鍾明峰董事及郭政輝董事迴避外，其餘出席董事均無異議照案通過。
--	--

2.1.3 功能性委員會

同泰為落實誠信、透明的公司治理下設有完善治理架構，董事會下依職權及功能分設「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，以強化董事會職能，審計委員會執行監督責任，薪酬委員會負責訂定、評估及檢討董事以及經理人薪資報酬政策及制度。各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

■ 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成	2025 年實際運作情形
審計委員會	本委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的： 一、公司財務報表之允當表達。 二、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。 三、公司內部控制之有效實施。 四、公司遵循相關法令及規則。 五、公司存在或潛在風險之管控。 本委員會之職權事項如下： 一、依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 二、內部控制制度有效性之考核。 三、依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。 四、涉及董事自身利害關係之事項。 五、重大之資產或衍生性商品交易。 六、重大之資金貸與、背書或提供保證。 七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 八、簽證會計師之委任、解任或報酬。 九、財務、會計或內部稽核主管之任免。 十、由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。 - 十一、其他公司或主管機關規定之重大事項。 本委員會每季至少召開一次。	本委員會共有 3 席，其中獨董 3 席，2025 年出席率為 93%。	2025 年共召開 5 次審計委員會，討論議題包含： 1. 通過營業報告書、財務報表案、虧損撥補表案、內部控制制度聲明書案 2. 通過減資彌補累積虧損案及辦理現金增資發行新股案 3. 通過 2026 年度營運計畫、預算案、資本支出計畫案 4. 通過子公司 Uniflex Investment Limited 資金貸與本公司資金貸與案 5. 通過財務報表簽證會計師變更及委任案、簽證財務報表公費案 6. 通過修訂本公司內部控制制度及內部稽核制度案 7. 通過本公司與銀行續簽遠期外匯合約 8. 通過本公司出租部分土地及廠房給關係人案

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成	2025 年實際運作情形
薪資報酬委員會	薪酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。 1. 定期檢討薪酬委員會規程並提出修正建議。 2. 訂定並定期檢討本公司董事和經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準和結構。 3. 定期評估本公司董事和經理人之績效目標達成情形並訂定個別薪資報酬的內容和數額。 本委員會每年召開二次。	本委員會共有 3 席，其中獨董 3 席，2025 年出席率為 100%。	2025 年共召開 4 次薪酬委員會，討論議題包含： 1. 通過 2024 年度員工酬勞及董事酬勞分派案 2. 通過 2025 年度員工酬勞及董事酬勞提列比例案、評估經理人年終獎金案及酬勞案 3. 通過本公司 2025 年現金增資員工認股辦法案

2.1.4 績效評估

為落實公司治理與提升董事會的功能，我們設立了董事會的績效目標，以提高其運作效率。按照「董事會績效評估辦法」，我們制定了自我評估的時間表，董事會需要在下一年度第一季結束前完成這項自評。

在自評過程中，董事長適用「董事會績效評估自評問卷」，其他董事適用「董事成員績效評估自評問卷」，而功能性委員會適用「功能性委員會績效考核自評問卷」這些問卷用於收集董事會及功能性委員會活動相關的資訊。最後，由統籌執行單位統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。

根據本年度的董事會績效評估自評結果和董事成員績效評估自評結果，顯示績效良好。這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

■ 董事會績效評估自評各面向

類型	評估面向
內部評估	A. 對公司營運之參與程度
	B. 提升董事會決策品質
	C. 董事會組成與結構
	D. 董事之選任及持續進修
	E. 內部控制

■ 董事成員績效評估自評問卷各面向

類型	評估面向
內部評估	A. 公司目標與任務之掌握
	B. 董事職責認知
	C. 對公司營運之參與程度
	D. 內部關係經營與溝通
	E. 董事之專業及持續進修
	F. 內部控制

■ 功能性委員會績效評估自評問卷各面向

類型	評估面向
內部評估	A. 對公司營運之參與程度
	B. 功能性委員會職責認知
	C. 提升功能性委員會決策品質
	D. 功能性委員會組成及成員選任
	E. 內部控制

2.1.5 薪酬政策

本公司根據同業通常水準的支給情況，參考其進行董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策。同時，我們考慮個人所擔負的職責、所投入的時間、目標達成情況、在其他職位上的表現，以及公司近年來給予同等職位者的薪資報酬。此外，我們也評估個人的表現與公司經營績效及未來風險之間的合理關聯，同時考慮公司短期和長期業務目標的達成情況以及公司的財務狀況。

本公司的薪酬委員會定期檢討和評估董事和經理人的績效評估標準、年度和長期的績效目標，以及薪資報酬的政策、制度、標準和結構。根據董事和經理人的績效目標達成情況，制定他們的個別薪資報酬。每年薪酬委員會全體成員中需有超過二分之一的成員同意後，才將該定期檢討和評估的執行情況報告董事會。

藉由此程序，我們確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益。這也顯示了我們對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

- 薪酬與永續績效之連結：

為持續追求公司永續經營目標，未來計劃將視營運情況將永續績效納入經理人薪酬政策做為考量依據。

- 薪酬比率：

本公司 2025 年度總經理與資深副總經理的總酬金為 7,495 仟元，佔稅後損益的(4.16%)。

本公司非主管職 2025 年度總薪酬中位數為 535 仟元。

本公司非主管職 2025 年度薪酬平均數為 576 仟元。

■ 薪酬政策

董事	經理人
本公司的董事薪資報酬按照「董監酬勞分配及報酬管理辦法」所制定的規定進行。以下是所指薪資報酬的具體內容： 1. 薪資、伙食津貼及各項獎金：參與本公司日常經營管理之董事得支領薪資及年終獎金，依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，於不超過本公司「薪資管理辦法」所訂最高薪階之標準議定之。 2. 車馬費：本公司全體董事及列席之專業人士於召開董事會、股東會期間，每次得支領車馬費。 3. 獨立董事之報酬：獨立董事執行本公司職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬。 4. 董監事之酬勞：全體董監事之酬勞總額，由董事會於擬具盈餘分配案時提列，並於送請股東會通過後，由董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值另行分派之。	為落實公司治理，並健全本公司經理人、會計主管薪資、獎金、紅利、考核、福利等制度，特訂定『經理人薪資報酬管理辦法』以資依循，經理人的薪酬結構如下： 1. 薪資：每月經常性給予包括本薪、職務津貼、伙食津貼、車輛津貼、駐外津貼。 2. 獎金：年終獎金、季激勵獎金、核心關鍵人才獎金。 3. 紅利：當年度達成營業目標，依公司章程規定營業淨利金額提撥1%~20%發給員工紅利。 4. 考核：依公司經營績效並考量個人表現作為經理人、會計主管績效評估。 5. 福利：每年全身檢查、年度旅遊及福利委員會辦理之各項活動。

2.2 誠信經營

項目	內容
重大主題	誠信經營
衝擊說明	建立誠信經營管理，可降低本公司企業營運風險。 正面：誠信經營可提升投資人對公司信賴、保障投資人投資決策，並使公司營運更具韌性。 負面：若未秉持誠信經營原則，將可能衝擊影響公司聲譽、影響公司投資人權益、衝擊資本市場造成不穩定。
政策與承諾	誠信經營守則、道德行為準則(詳情請見同泰官網/利害關係人專區/公司規章)
權責單位	人力資源部門及稽核單位
短中長期目標	短期： 2026 年持續維持新進員工 100%簽署「同仁廉潔守則」(包含在「聘僱契約書」中)、工程師及管理師五職等以上員工 100%簽署「同仁廉潔守則遵循承諾書」及新進供應商 100%簽署「供應商廉潔承諾書」。 中長期： 推動透明、公正的管理流程，確保所有決策和操作符合道德標準。
行動計畫	1. 定期於會議上宣導。 2. 本公司稽核室每年度要求所有部門及子公司需就其作業項目進行自我評估，需包含法令規章遵循及可能產生之風險執行評估。此外，稽核室依法令規定及風險考量訂定年度稽核計畫進行相關查核，定期向審計委員會及董事會報告查核結果及追蹤改善情形。 3. 所有新進人員入職時，皆需簽署「同仁廉潔守則」(包含在「聘僱契約書」中)，另針對工程師及管理師五職等以上員工簽訂「同仁廉潔守則遵循承諾書」。 4. 要求新進供應商簽署「供應商廉潔承諾書」。
2025 年績效	1. 2025 年度工程師及管理師五職等以上員工簽署「同仁廉潔守則遵循承諾書」達 100%。 2. 2025 年度新進人員入職時，簽署「同仁廉潔守則」(包含在「聘僱契約書」中)達 100%。 3. 2025 年度新進供應商簽署「供應商廉潔承諾書」達 100%。
申訴機制	員工溝通管道： 1. 專用信箱設置於：青年廠一樓換鞋入口處及各廠區員工餐廳 2. 檢舉專線：03-2150198 稽核室(分機 106) 3. 申訴信箱：audit@uniflex.com.tw 供應商溝通管道： 1. 反貪腐宣導 2. 廉潔承諾書

2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練情形

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，本公司訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」，並考量公司實際營運所需建立相關評估機制。由稽核室推動企業誠信經營相關業務，以確保能更有效地處理相關問題。

依據本公司 2025 年度內部稽核執行結果，並無員工違反工作規則或內部控制辦法中誠信經營事項，亦無發現員工與往來廠商有收受不當利益之情事。也未有內部人員因違反誠信規約而受懲戒情事。2025 年度亦未接獲有違反誠信經營之申訴。

2025 年度將桃園總部辦公室、青年廠、東二廠、幼七廠共 4 個據點納入反貪腐風險評估範圍，反貪腐評估範圍占整體營運據點 100%，結果顯示據點中並未有任何貪腐情況發生，2025 年度亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

同泰積極與內部員工與供應商溝通以傳遞反貪腐之重要性，2025 年已透過簽署「同仁廉潔守則遵循承諾書」、「同仁廉潔守則」、「供應商廉潔承諾書」或其他誠信經營相關文件方式，針對員工及供應商進行反貪腐與誠信經營之溝通，合計已進行反貪腐相關溝通之員工百分比達 100%；針對供應商之反貪腐溝通比例則達 100%，未來我們將持續與公司成員及供應商進行反貪腐宣導，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

■ 對公司內部成員進行反貪腐相關溝通之占比

員工類別	已進行反貪腐相關溝通人數	該類別總人數	已進行反貪腐相關溝通百分比
管理職	62	62	100%
一般員工	321	321	100%
合計	383	383	100%

■ 對年度交易之商業夥伴進行反貪腐相關溝通之占比

商業夥伴	已進行反貪腐相關溝通家數	該類別總家數	已進行反貪腐相關溝通百分比
供應商	49	49	100%
合計	49	49	100%

在同泰推行反貪腐及反賄賂政策的過程中，我們已建立相關準則及行為指引，並努力營造誠信經營的環境。儘管目前尚未舉辦專門的反貪腐教育訓練，但未來將整合此類培訓，以增強員工和商業夥伴對反貪腐重要性的理解和認識。此外，同泰正在評估合適的培訓方案，並計劃在未來逐步實施，以確保各級員工具備辨識和預防貪腐行為的能力。我們將持續監督政策的執行情況，以確保全面遵循相關法令，並強化我們的企業文化和誠信價值。

2.2.2 吹哨者制度

同泰已設立稽核室為專責單位處理接收檢舉事項，同仁可以透過稽核室電子信箱(audit@uniflex.com.tw)、檢舉專線及置於廠區內的實體意見箱來通報檢舉事項。2025 年度並未發現有違反誠信經營之相關事項，亦未收到有關本公司誠信經營相關之內外部檢舉函或法律案件。若收到檢舉事項，同泰將按照「誠信經營守則」和「誠信經營作業程序及行為指南」的規定，執行以下內容：

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為。內部人員若虛報或蓄意提出不實指控，將受到紀律處分，情節嚴重者可能會被解雇。為了方便檢舉，本公司在公司網站和內部網站上設立了內部獨立檢舉信箱和專線。檢舉人應至少提供以下資訊：

1. 檢舉人之真實姓名、身分證號碼並提供可聯絡到檢舉人的地址、電話和電子郵件。
2. 被檢舉人的姓名或其他足以識別其身份特徵的資料。
3. 具體可供調查的事證。
4. 本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。
5. 本公司的專責單位應按照以下程序處理檢舉事項：
 - a. 若檢舉涉及一般員工，應向部門主管報告；若檢舉涉及董事或高階主管，應向獨立董事報告。
 - b. 專責單位和相關主管或人員應立即調查相關事實，必要時可尋求法律或其他相關部門的協助。
 - c. 若證實被檢舉人違反相關法令或本公司的誠信經營政策和規定，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並採取適當的處置措施。必要時應向主管機關報告，將案件移送司法機關進行調查，或透過法律程序要求損害賠償，以保護公司的聲譽和權益。
6. 檢舉受理、調查過程和結果應留存書面文件，保存期限為五年，可以使用電子方式保存。在保存期限屆滿之前，如果涉及與檢舉內容相關的訴訟，相關資料應繼續保存至訴訟結束。
7. 若檢舉事項經查證屬實，本公司應責成相關單位檢討內部控制制度和作業程序，並提出改善措施，以防止類似行為再次發生。
8. 專責單位應向董事會報告檢舉事項、處理方式和後續改善措施。

2.3 法規遵循

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。同泰秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。雖然本公司內部並未設置法務人員，但每年我們都會委任專業律師提供法律諮詢和審查利害關係人的契約，以確保我們遵守政府公告實施的法規和行政命令。

本公司訂有《誠信經營守則》，規範本公司及集團企業與其董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者執行職務時應遵循之道德標準及行為規範。該守則旨在引導同仁在業務相關活動中遵守法規，並避免員工可能涉及的不當行為。總經理室和各部門共同承擔責任，確保法規遵循的有效建立和實施。該守則由董事會轄下稽核室管理，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並不定期向董事會報告。

2025 年度本公司在經濟、社會、人權、產品及環境等相關面向無遭受主管機關之重大裁罰，且無涉及反競爭行為、反托拉斯及壟斷行為的法律行為、無政治捐獻相關支出。

本公司定義重大裁罰事件係依據《臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序》第一項第 26 款規定，發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，致有下列情事之一者：

- (一)造成公司重大損害或影響者；
- (二)經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者；
- (三)單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上者。

2.4 營運績效

項目	內容
重大主題	營運績效
衝擊說明	同泰會定期發布營收資訊及不定期發布營運重大訊息。好的營運績效，能為公司創造高績效累積盈餘，能讓公司更有能力購買節能減碳設備、提高員工薪資福利，創造勞資雙贏及投入社會公益。營運績效差，無法帶來高報酬，相關節能減碳設備無法購置及員工福利無法有效實施，員工流動性高，無法達到留才適任及社會公益活動受限。
政策與承諾	1. 持續控管品質與成本，做好完善客戶服務，創造營收及挹注獲利。 2. 增加利基型產品開發及整合公司資源，擴大營運規模及生產效益。 3. 產業鏈上下游合作夥伴共同創造產品價值。 4. 持續投資研發，以提高產品及公司的競爭力。
權責單位	生產營運中心
短中長期目標	一、短期目標： 1. 組織整併集中生產發揮綜效，並有效提升效益及減少成本。 2. 集團組織及作業效益提升(良率及流程優化)，改善公司營運。 二、中長期目標： 1. 積極開發高附加價值之利基產品，以創造更佳之營運績效。 2. 擴大營運規模，生產效率有效提升，營運持續穩健發展。 3. 持續投資研發具高附加價值，同時具有節能減碳概念為目標與現有市場區隔之產品。 4. 掌握市場需求及趨勢，開拓多元而高階的產品領域，大幅提高生產技術能力。 5. 追求高質量的品質力及客戶滿意度，並取得國際一級客戶及高階車用產品等利基型客戶之合作。
行動計畫	1. 2025 年持續整合兩事業部之資源及訂單之服務區域，就近生產及區分設備自動化與人力密集之生產需求，可有效提升生產效益，以提升客戶滿意度。 2. 開發作業整合，可避免地緣化限制，有效提升集團訂單。 3. 持續落實教育訓練，並推動三專六練之組織管理程序，持續提升組織運作績效。 4. 預防營運效益不利因素，建立日管理之監控管制。 5. 專案改善持續運作，對良率及生產效率作有效之 basic return。並有效定義流程管控，避免產生較大不利影響因子衝擊。 6. 每月透過營運會議檢視目標達成率及每季董事會定期報告營運成果。
2025 年績效	2025 年之每股盈餘為-3.36 元較 2024 年 -3.93 元（依減資後股數計算調整），每股盈餘虧損減少 0.57 元。

項目	內容
申訴機制	公司官方網站 官方 E-mail： public@uniflex.com.tw 公開資訊觀測站

2.4.1 營運與財務狀況

2025 年，同泰電子科技股份有限公司年營收為 1,202,917 仟元，較前一年度減少約 6.8%。與此同時，同泰將所產生之直接經濟價值，先用於彌補以前年度虧損。

■ 近 3 年直接經濟價值產生與分配

(單位：新臺幣仟元)

項目	2023 年	2024 年	2025 年
直接經濟價值之產生	\$ 1,264,928	\$ 1,319,760	\$ 1,214,705
營業收入	1,294,233	1,290,538	1,202,917
利息收入	19,095	5,969	4,659
租金收入	0	0	114
其他收入	9,136	8,689	2,938
其他利益及損失	2,287	4,639	3,283
採用權益法認列之關聯企業及合資損益之份額	(59,823)	9,925	794
直接經濟價值之分配	\$ 1,457,027	\$ 1,455,906	\$ 1,315,889
營運成本	1,139,480	1,105,786	964,180
員工薪資費用	264,345	293,907	290,072
員工福利費用	52,386	55,154	60,835
支付出資人款項	0	0	0
支付政府款項	755	888	781
社區投資	61	171	21
留存的經濟價值	\$ (192,099)	\$ (136,146)	\$ (101,184)

註1：此表之數據係經資誠聯合會計師事務所簽證之 2023~2025 年度個體財務數據。

註2：支付政府的款項是指所有稅款(營業稅及所得稅等)及罰金。

註3：社區投資是指捐款及捐贈。

■ 近 3 年取自政府財務補助

(單位：新臺幣元)

2025 年	
補助項目	補助金額
青年就業領航計畫	452,533
僱用獎助措施經費補助案	313,000
中高齡新進員工個別工作指導獎勵計畫	30,000
續僱高齡者補助	180,000
職場學習及再適應計畫	105,219
總計	1,080,752

2024 年	
補助項目	補助金額
青年就業領航計畫	319,034
僱用獎助措施經費補助案	207,000
中高齡新進員工個別工作指導獎勵計畫	30,000
身心障礙者超額進用獎勵金案	147,000
企業數位人才實作培育補助計畫	1,878,800
動力與公用設備補助	768,000
續僱高齡者補助	78,000
職場學習及再適應計畫	107,133
總計	3,534,967

2023 年	
補助項目	補助金額
中高齡新進員工個別工作指導獎勵計畫	80,000

安穩僱用計畫	142,500
身心障礙者超額進用獎勵金案	63,000
青年就業領航計畫	449,600
僱用獎助措施經費補助案	179,000
經濟部能源局業界能專計畫	6,591,976
總計	7,506,076

2.5 風險管理

2.5.1 風險管理架構與權責

為提升公司治理與風險控管能力，公司透過不同層級分層管理並訂定各種內部規章，進行公司之各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

■ 同泰風險管理架構與權責

組織名稱	權責範圍
董事會	確保重大風險已被辨識，決議重大風險主要策略方向，並讓組織有效控管及合理分配資源
高階管理階層	執行董事會所擬定之風險管理政策，協調跨部門風險管理事務，並追蹤各單位風險管理目標情況
稽核室	稽核日常風險管理作業
其他各部門	彙整並執行日常風險管理作業

2.5.2 關鍵風險與因應策略

公司透過風險評估單位每年蒐整產業風險趨勢、與公司各部門定期進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2025 年度同泰共辨識出 3 項主要營運風險，分別為財務風險、氣候變遷風險、營運績效風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

2025 年度風險項目與未來因應策略

ESG 面向	治理	環境	治理
風險項目	財務風險	氣候變遷風險	營運績效風險
風險因子	市場風險(包括匯率風險、利率風險、及價格風險)、信用風險及流動性風險。	溫室氣體總量管制下與碳稅、碳費及極端天氣事件造成營運中斷或損失。	倫理誠信、創新研發等。
風險管理政策與程序	財務部透過與公司內各營運單位密切合作，負責辨認、評估與規避財務風險。董事會對整體風險管理訂有書面原則，亦對特定範圍與事項提供書面政策，例如匯率風險、利率風險、信用風險、衍生與非衍生金融工具之使用，以及剩餘流動資金之投資。	目前，我們的永續發展推動小組定期進行研究和分析，以了解氣候變遷對整體經濟環境和法規的影響。未來，我們將進一步完善相關的風險管理政策和程序，以應對這些變動。	倫理誠信：建立誠信經營之企業文化，訂定「廉潔守則管理辦法」並要求所有新進人員入職時，皆需簽署「同仁廉潔守則」(包含在「聘僱契約書」中)，另針對工程師及管理師五職等以上員工簽訂「同仁廉潔守則遵循承諾書」，此外，並要求供應商簽署「供應商廉潔承諾書」。 創新研發：未來提高研發預算並制定專利申請流程辦法。

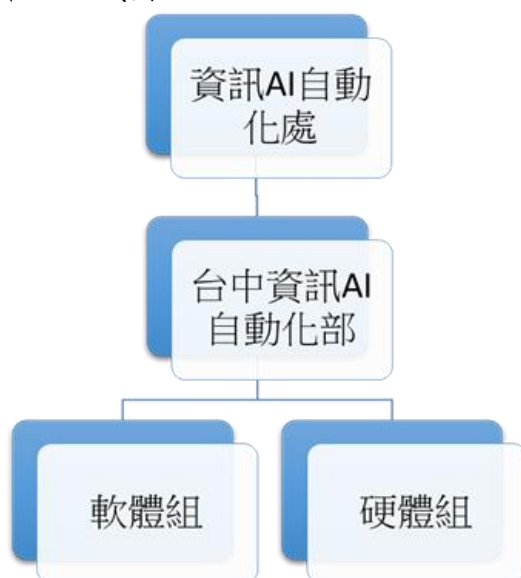
ESG 面向	治理	環境	治理
風險項目	財務風險	氣候變遷風險	營運績效風險
風險因應策略	1. 為降低匯率波動對營運及獲利之影響，持續監控外匯市場變化，並透過外幣資產與負債部位之管理，適度降低外幣曝險部位，以減少匯率變動對財務狀況及經營成果之影響。 2. 會計單位針對應收帳款部分，每月定期與內控單位召開「逾期 AR 追蹤會議」，監控帳款回收情形；另針對新客戶徵信評估開立信用額度及每月與內控單位定期檢討客戶信用額度。	由於全球溫室氣體排放總量管制和碳費徵收措施的影響，同泰可能會直接或間接受到衝擊。這些衝擊可能會對本公司的營運策略、採購方針和設計理念產生影響。為因應氣候變遷所帶來的挑戰，同泰在產品設計階段將加強與業主的溝通，並逐步擴大使用低碳環保材料，以強化永續發展理念。	1. 要求所有新進人員入職時，皆需簽署「同仁廉潔守則」（包含在「聘僱契約書」中），另針對工程師及管理師五職等以上員工簽訂「同仁廉潔守則遵循承諾書」及供應商簽署「供應商廉潔承諾書」。 2. 創新研發：持續創新研發，加強專利申請。

ESG 面向	治理	環境	治理
風險項目	財務風險	氣候變遷風險	營運績效風險
	3. 基於穩健務實之財務管理基礎下，將維持良好財務結構及償債能力，作為對金融機構議價及談判的有利籌碼，並與各銀行密切聯繫以取得較優惠的借款利率，並視利率條件適時調整短、中、長期融資額度，以降低利率變動對本公司財務之影響。 4. 為規避匯率變動對本公司獲利的潛在影響，本公司藉由外幣資產與負債相抵，利用自然避險方式，降低匯率曝險部位，將外幣淨部位維持在可控制範圍，降低匯率風險，若然匯率波動大且變化快速，則避險之效益可能會因而降低。本公司將持續監控匯率變化，採取適當措施，以降低匯率波動對公司損益所帶來之影響。 5. 為規避潛在價格變動風險，本公司隨時觀察原物料市場價格波動，並持續與供應商保持良好互動關係，因應成本變動調整進貨政策，降低通貨膨脹對本公司造成之影響。		

2.5.3 資安管理架構與權責

同泰設有「資訊AI自動化處」，其下設置「台中資訊AI部」，台中資訊AI部進一步分為「軟體組」和「硬體組」。人員編制方面，資訊AI自動化處包括1名處級人員、1名部級人員以及2名工程師，總共4名人員。資訊AI自動化處的主要職責為統籌規劃兩岸資源和資訊系統，而台中資訊AI部則專注於廠區的資訊系統導入、建置與維護，並負責資訊安全的宣導和教育工作，確保集團資訊之機密性與完整性，提高員工資安意識。

■ 資安管理組織圖



■ 各單位權責說明

單位名稱	職責說明
資訊AI自動化處	1. 統籌兩岸資源 2. 規劃資訊系統導入方針
台中資訊AI自動化部	1. 廠區資訊系統導入及建置 2. 各系統維運 3. 資訊安全宣導及防護
軟體組	1. 軟體系統導入及建置 2. 各功能性系統維運 3. 作業e化，提升效益

硬體組	1. 硬體主機/電信設備管理 2. 網路建置及維護 3. 資訊安全政策制定 4. 資訊安全宣導 5. 網路異常監測 6. 防毒環境建立
-----	--

2.5.4 資安管理策略

在數位化和全球化的商業環境中，資訊安全已成為企業運營和客戶信任的重要保障。同泰深知資訊資產的機密性、完整性和可用性對於業務持續運作的重要性，並致力於建立和維護全面的資訊安全管理策略，以識別和減輕各類資訊安全風險。

■ 資安管理政策

為了確保資訊資產的機密性、完整性和可用性，同泰制定了「電腦資源管理程序」，其中涵蓋資料備份和安全管理等資訊安全管理措施，並由高階管理層定期審查和更新，以確保其有效性。

政策	內容
維護資訊資產的機密性、完整性及可用性	包括防止系統及資料未經授權的修改或使用。
風險管理與認證	推動各廠區持續通過國際資安管理系統認證，從系統面、技術面、程序面降低企業資安威脅。
資料存取規範	依據部門及個人職能規範資料存取，確保僅授權人員可以訪問特定資訊。
定期稽核	定期執行資安稽核作業，確保資訊安全落實執行。
備援服務	系統建置備援服務，資料執行多重備份並異地存放。

■ 具體管理方案

根據「電腦資源管理程序」，同泰實施了一系列具體的管理方案，以確保資訊安全。

管理方案類型	具體措施
安全管理制	密碼定期更換與規定密碼設定具有一定強度。
備份流程	定期執行備份程序，包含資訊系統資料庫、工程設計資料庫與 PC 資料。
資料復原	資料若遭受意外損毀使用備份復原時，應確認標的，並有主管或督導在旁幫助確認操作程序，以免備份資料遭致覆蓋損失，並需填寫「資料復原紀錄登記表」。

權限異動管制	電子郵件、網際網路使用、資訊系統與 VPN 帳號之申請或異動，需填寫「資訊服務申請單」進行控管。
防毒措施	安裝防毒軟體，並連結至防毒主機自動更新病毒碼。 機台連結至內網、使用非列管 USB 前需進行掃毒。
緊急應變演練	模擬演練資安攻擊，使資訊單位人員熟悉緊急應對措施，評估資安管理能力。

■ 投入資訊安全管理之資源

2025 年，同泰已設置資安人員，並建置防火牆系統、進階威脅防護（ATP）系統、雲端郵件過濾系統、郵件歸檔系統、機房環控系統及網路管理系統，共計投入於資訊安全管理之金額達 356 仟元。未來，同泰將依據風險影響大小及改善成本設定優先執行次序，持續提升資通安全能力及保護公司重要資訊資產。

類型	投入項目	年度預算（單位：新臺幣仟元）
防火牆	防火牆+資安艦隊服務	260
郵件過濾	郵件守門員服務	96

2.5.5 資安教育訓練

同泰為提升員工對於資訊安全與隱私保護之安全意識與專業知識，每年均會進行相關教育訓練，內容包含資訊安全意識、資訊安全預防等課程，同時也針對「社交工程詐騙」類郵件，對員工進行資訊安全宣導。2025 年，同泰針對資安相關人員訓練總時數為 12 小時。

■ 2025 年資安教育訓練

編號	訓練課程	課程時數	參與人次
1	金研院-資訊安全意識、必備知識與責任	2	1
2	金研院-資安事件說明及預防措施	2.5	1
3	金研院-上市上櫃公司資通安全管控指引說明	1.5	1
4	2025 中部製造業資安論壇	6	1

■ 2025 年資安緊急應變演練

同泰於 2025 年共執行一場年度資安應變演練，模擬公司網路遭受駭客攻擊，造成新整合平台系統異常，無法連線使用，影響到生產線的工單過站、即時報表查詢等作業之情境。此次演練的主要目的是使資訊單位人員熟悉緊急措施，以便未來能快速排除新整合平台系統的問題，使公司工廠能夠盡快恢復正常作業。

Chapter 3 環境永續

3.1 氣候變遷因應與溫室氣體管理

項目	內容
重大主題	氣候變遷因應與溫室氣體
衝擊說明	本公司製造活動涉及高耗能程序（如層壓、電鍍、烘烤等），導致大量範疇一與範疇二的碳排放。製程中使用氣體、化學品及大量水資源，若管理不善將釋出溫室氣體與產生高碳足跡。此外，供應鏈的材料生產與運輸也構成重大範疇三排放。氣候變遷所導致的乾旱、洪水等極端氣候事件，亦可能影響公司營運穩定性。
政策與承諾	公司承諾符合法規與 ISO 等國際標準，推動再生能源採用、綠色製程優化及供應鏈碳管理。並強化氣候風險識別與調適能力，配合 TCFD 框架進行揭露，與利害關係人保持透明溝通。
權責單位	環安部
短中長期目標	■ 短期目標： 1. 個體公司持續進行溫室氣體盤查。 2. 組織總碳排放量減少 3%。 ■ 中期目標： 1. 2027 年全集團完成溫室氣體盤查作業。 2. 2027 年導入新材料之產品比例達 6%。 3. 2028 年個體公司完成溫室氣體確信作業。 4. 2028 年取得 ISO 50001 認證。 5. 2029 年全集團完成溫室氣體確信作業。 6. 合併子公司總碳排放量減少 3~5%。 ■ 長期目標： 1. 合併子公司總碳排放量減少 5~10%。
行動計畫	■ 負面衝擊管理 1. 執行溫室氣體盤查，了解公司主要排放源，以利於後續制定節能減碳目標。 2. 成立高階永續委員會與專責減碳小組，編列預算投入高效設備、EMS 系統、綠能採購與製程研發，並與顧問、學研單位及供應商合作推動低碳轉型。 3. 導入低碳產品設計、供應商碳要求、水資源循環規劃與氣候風險情境分析。 4. 節能設備汰換、自動化製程導入、廢棄物回收再利用與碳盤查持續進行。 ■ 正面衝擊管理 1. 開發綠色產品、參與產業倡議與員工永續教育推動。

項目	內容
2025 年績效	1. 遵守政府的碳排政策與環保法規，達成零違規。 2. 2025 年度導入新材料之產品比例達 3%。 3. 類別一與類別二溫室氣體排放量較 2024 年度下降 20.73%。 4. 年度供應商供貨穩定，未有因極端氣候而造成供應鏈中斷情況。
申訴機制	環安部電子信箱： jinhong@uniflex.com.tw 。 並透過多元管道與股東、員工、客戶、供應商及政府溝通。具體成果包括：員工建議已改善節能措施、核心客戶回饋推動永續討論、供應商主動啟動碳盤查作業，並參與綠色供應鏈合作。

3.1.1 氣候治理

極端氣候隨著暖化溫度提升而不斷加劇，極端降雨、乾旱等風險已逐漸躍升成為企業基礎營運之重點潛在風險，公司必須積極應對並做出減緩和調適策略。

同泰為因應氣候變遷對公司造成的潛在衝擊，並落實有效的氣候管理策略以提升氣候韌性，我們希望透過逐步深化氣候治理，有效減緩氣候變遷所帶來的各項衝擊。

同泰氣候治理架構說明如下：

董事會

同泰電子之氣候治理最高單位為董事會，負責監督公司整體氣候行動推展。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵角色，並不定期討論當前氣候風險機會趨勢，針對關鍵氣候風險提出集團整體具體策略，以穩定維持公司之永續經營。

氣候治理推動小組

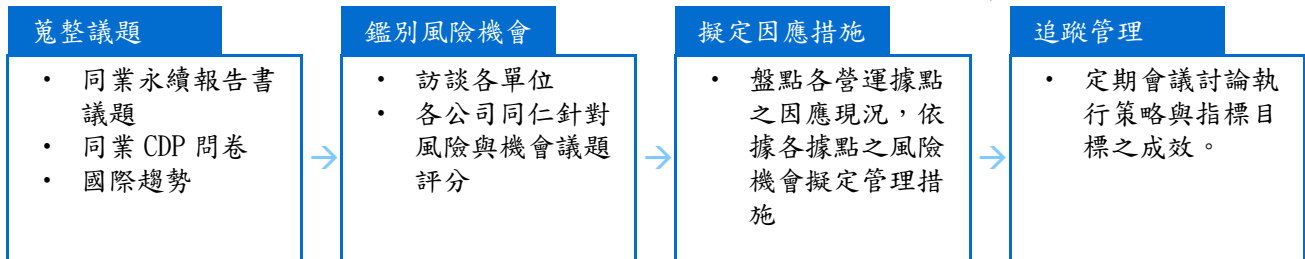
為強化同泰對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，我們於 2024 年成立永續推動小組並同時負責氣候相關治理，由總經理擔任召集人，負責協助董事會訂定各項氣候風險管理政策、目標之落實、蒐整公司之氣候議題現況、推動氣候變遷策略發展，評估、追蹤環境管理數據，以及各項方案執行成效。並且為降低公司受氣候變遷之影響與財務衝擊、探尋公司於氣候變遷下之關鍵風險與機會議題及積極應對與掌握當前趨勢以提升公司之氣候韌性，小組每年針對公司之氣候關鍵機會風險議題進行會議，管理公司內各營運據點及廠區之氣候因應目標與追蹤行動達成情況，協助溝通、整合公司之氣候治理現況。

氣候治理架構圖：



3.1.2 氣候風險管理

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續推動小組每年定期蒐整同業之永續報告書、CDP 氣候問卷之風險機會議題，並向各相關部門單位蒐整年度因應氣候風險之情況，透過訪談各氣候議題相關單位對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別同泰之年度關鍵氣候風險與機會，將結果於永續小組內討論，並擬定管理及因應策略。



3.1.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，同泰依循上市公司氣候相關資訊、同業報告書及國際趨勢蒐整同泰專屬氣候議題，並透過與永續推動小組與各單位討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出 5 項關鍵氣候風險與機會，分別為 2 項轉型風險、1 項實體風險與 2 項氣候機會。氣候風險與機會鑑別結果如下表，分別列示其發生之短、中、長期期程、現況衝擊影響及未來因應策略。

同泰關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
轉型風險	強化排放量報導義務	短期 (0-3 年內)	為配合法令進行申報或揭露訊息，強化碳訊息揭露，若揭露不實或有重大遺漏，可能面臨主管機關裁罰，造成公司負面影響、影響投資人權益並使公司面臨罰款，提高公司之營運成本。	1. 執行相關法規申報、調整、盤查與查證作業。 2. 法規落實度 100%。
	原物料成本上漲	短期 (0-3 年內)	氣候變遷影響物流運輸等原物料上游供應，進而造成原物料上漲或可能出現短缺，使得公司營運成本上升。	1. 重視在地採購、找尋綠色供應鏈、要求年度交易金額前五大之供應商進行減碳措施。 2. 執行供應商環境風險評估，設定供應鏈減碳目標。
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	長期 (10 年以上)	極端氣候導致颶風或驟雨/洪水或其他天氣劇烈變動等機率增加，導致廠區或附近社區淹水、設備或廠房使用年限降低或毀壞，且亦有可能造成廠區對外運輸受到阻礙，原物料來源受影響等，導致收入減少或成本上升。	1. 定期維護檢修廠區防水設施。 2. 建立供應鏈原物料備援計劃，避免供應鏈中斷之情況，逐步分散供應商供貨並重視在地採購，減少單一供應商因氣候因素衝擊之因應成本。
機會	高效率的運輸、配銷、生產流程	中期 (3-10 年內)	優化廢氣、廢水、純水、電力、空壓、空調、冰機、冷卻水、集塵發電機等系統運轉條件，降低其耗用量以降低水電費用等支出。	1. 空壓機變頻系統升級。 2. 照明節能改造，汰換 LED 燈具。 3. 各環安設施保養升級計劃達成率 100%。
	開發/增加低碳產品或服務	中期 (3-10 年內)	1. 研發並導入低碳排材料，縮短製程工時及降低水、電用量。 2. 與客戶共同合作，從設計面研究精簡製程道數，減少輔材用量，降低生產成本，與客戶共創雙贏。	1. 導入新材料 PIC 替代傳統 CVL 材料。 2. 減少油墨印刷面次數，縮短製程工時，減少材料用量。 3. 推廣與提升客戶導入新材料之運用。

3.1.4 指標與目標

為積極面對並有效管理氣候變遷帶來之衝擊影響，同泰針對各營運據點面臨之極端氣候條件訂出相應目標，並透過永續推動小組監督各據點年度達成情況，滾動式修正氣候目標，逐年確認其有效性與適宜性，以下為同泰訂定之氣候相關目標與達成情況：

目標類型	目標描述	目標達成年度	達成情況
溫室氣體	遵守政府的碳排政策與環保法規，達成零違規。	每年公司政策	2025 年無違規紀錄。
	運用 ISO 14001 與 ISO50001 認證體系進行持續檢討和改進，降低能源消耗和成本，提高能源管理有效性。	2028	執行中。
	個體公司完成溫室氣體盤查作業。	2025	執行中。
	全集團完成溫室氣體盤查作業。	2027	規劃中。
	個體公司完成溫室氣體確信作業。	2028	規劃中。
	全集團完成溫室氣體確信作業。	2029	
	2030-2035 年合併子公司總碳排放量較基準年 2023 年減少 5-10%。	2030-2035	規劃中。
綠色產品	導入新材料之產品比例達 6%。	2027	執行中，2025 年度導入新材料之產品比例已達 3%。

3.1.5 溫室氣體管理

為建立減碳之基礎，同泰已完成 2023 至 2025 年青年廠、東二廠、幼七廠溫室氣體盤查作業，設立集團之基準年為 2023 年，而桃園廠則依據用電量及用油量之能源使用資料進行自主盤查，期望透過盤查了解現況及趨勢以提早因應，作為後續節能減碳績效之參考依據，並規劃於 2027 年完成全集團溫室氣體盤查，2029 年將透過第三方獨立單位完成確信。同泰用具體行動響應台灣政府 2050 淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心。

2025 年類別一與類別二溫室氣體排放總量為 6,669.3902 噸 CO₂e，其中類別一直接排放占總量 2.18%，主要包含移動式燃燒排放以及人為系統逸散排放；類別二則占總量 97.82%，主要源於廠區與辦公室照明以及製程設備用電排放。整體同泰類別一與類別二總碳排放量較前一年度下降 20.73%、碳排放密集度減少 15.03%，主要因 2025 年同泰廠區營運調整，部分產線轉移與縮減，導致整體溫室氣體排放量下降。未來廠區將透過例行性碳盤查追蹤同泰之短中長期減碳目標達成情況，以為全球減碳盡一份心力。

■ 近 3 年溫室氣體排放統計類別一、類別二溫室氣體排放量與密集度

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
單位	噸 CO ₂ e	%	噸 CO ₂ e	%	噸 CO ₂ e	%
類別一	264.9706	3.06%	211.1214	2.51%	145.5468	2.18%
類別二	8,404.9867	96.94%	8,201.9429	97.49%	6,523.8434	97.82%
類別一 & 二合計總量	8,669.9573	100.00%	8,413.0643	100.00%	6,669.3902	100.00%
類別一+類別二密集度(噸 CO ₂ e/百萬營收)	6.70		6.52		5.54	
較前一年度提升/降低%			(2.69)%		(15.03)%	

註1：溫室氣體涵蓋邊界：桃園總部、青年廠、東二廠、幼七廠。

註2：溫室氣體排放係數引用：溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版與環境部 114.02.13 公布之最新熱值。

註3：盤查方法學：ISO 14064-1:2018。桃園總部透過公務車用油及外購電力進行簡易計算。

註4：溫室氣體盤查類別：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)共計 7 種溫室氣體。

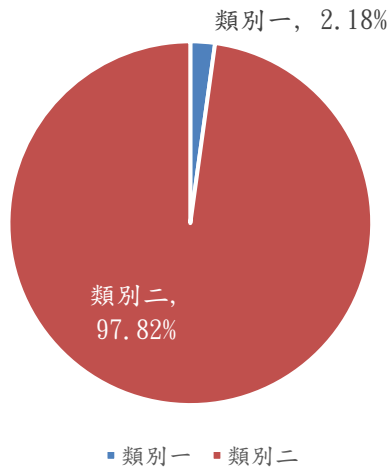
註5：因柴油僅用於備用發電機測試，使用量較少，故未納入本次溫室氣體盤查數據。

註6：溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

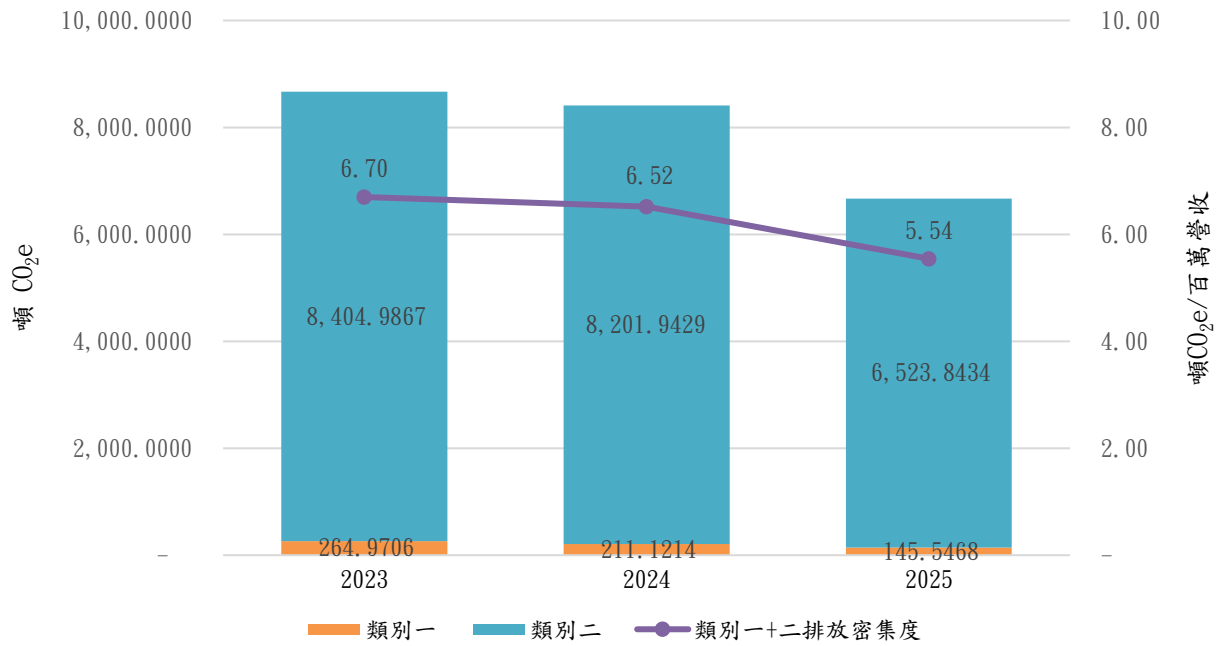
註7：排放密集度 = (類別一+類別二排放二氧化碳總當量)/年度個體總百萬營收。

註8：2025 年同泰溫室氣體盤查資料尚未經第三方查證。

2025年度溫室氣體排放占比



近3年溫室氣體排類別一與類別二放總量與密集度趨勢



3.2 能源管理

項目	內容
重大主題	能源管理
衝擊說明	本公司製造活動具高度能源密集特性，主要衝擊包括： 1. 溫室氣體排放：電力多來自化石燃料，助長氣候變遷。 2. 資源耗竭：對不可再生能源的依賴持續加劇。 3. 營運成本壓力：能源使用效率不佳，推高成本。
政策與承諾	本公司承諾：1. 持續提升能源使用效率、2. 積極採用綠色能源、3. 遵守能源管理法規、4. 提升員工節能意識，建立能源文化。
權責單位	環安部
短中長期目標	■ 短期目標： 1. 能耗降低 0.2~2%，完成關鍵設備能源盤查。 2. 再生能源使用比例達 5%。 ■ 中期目標： 1. 能源總消耗降低 2~5%。 2. 再生能源使用比例達 10%。 ■ 長期目標： 1. 能源總消耗降低 5~10%。 2. 再生能源使用比例提升至 20%。
行動計畫	■ 負面衝擊管理 1. 成立能源管理委員會與專職小組，並投入人力、財務、技術與管理資源，包括：導入智能能源管理系統（EMS）、採購高效設備、執行 ISO 50001 能源管理系統、開發低能耗製程。 2. 實施各項節能措施：LED 照明替換、尖峰用電移轉、空調系統優化、定期設備保養。 ■ 正面衝擊管理 1. 擴大綠電採購、供應商節能輔導、員工參與節能競賽。
2025 年績效	1. 2025 年度能源使用密集度 41.41（GJ/百萬營收）較前一年度減少 14.58%。
申訴機制	1. 透過官網、ESG 永續報告書、申訴信箱與內部溝通機制回應各方意見。 2. 環安部 E-mail: jinhong@uniflex.com.tw。 - 稽核室 E-mail: audit@uniflex.com.tw。

3.2.1 能源管理與使用概況

為強化內部能源管理，同泰預計 2028 年於各廠區導入 ISO 50001 能源管理系統，並依循準則建立營運據點之能源管理計畫及內部管理政策。

同泰的主要營業項目為多層式軟式印刷電路板 (Flexible Print Circuit, FPC) 之製造加工與買賣。同泰 2025 年的能源總消耗為 49,810.53 GJ，主要能源耗用為源自製程機台、空調之外購電力，約占整體能源消耗量 99.49%，其次則為公務車之汽油，約占總能源消耗 0.51%，年度能源使用密集度 41.41 (GJ/百萬營收) 較前一年度減少 14.58%，主要因同泰廠區營運調整，部分產線轉移與縮減，導致整體能源使用量下降，未來同泰將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

內部能源耗用	能源項目	2023 年		2024 年		2025 年	
		GJ	%	GJ	%	GJ	%
非再生燃料	汽油	249.78	0.39%	261.20	0.42%	252.48	0.51%
外購能源	外購灰電	63,849.88	99.61%	62,307.43	99.58%	49,558.05	99.49%
消耗能源總熱值 (GJ)		64,099.66	100.00%	62,568.63	100.00%	49,810.53	100.00%
密集度(GJ/百萬營收)		49.53		48.48		41.41	

註1： 能源耗用數據統計範疇涵蓋：桃園總部、青年廠、東二廠、幼七廠。

註2： 因柴油僅用於備用發電機測試，使用量較少，故未納入本次能源使用數據。

註3： 汽油熱值=7,609 kcal/L，係數源於環境部公告之 2024 年度車用汽、柴油熱值；電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註4： 密集度分母為年度個體總百萬營收。

3.2.2 減量及節能措施

2025 年因應營運策略調整，故年度重點聚焦於營運資源優化與生產配置調整，未另行推動大型節能改善專案。然而同泰仍持續關注能源使用效率與節能管理，過去已陸續推動老舊高耗能機台汰換、廠區照明系統更新為節能 LED 燈具，以及設備零組件更新與維護等措施，以提升設備運轉效率並降低能源耗用。未來將持續推動節能管理，並規劃於 2028 年導入 ISO 50001 能源管理系統，透過系統化管理提升能源績效與使用效率。

3.3 廢棄物管理

項目	內容
重大主題	廢棄物管理
衝擊說明	本公司製造活動包含切割、蝕刻、電鍍等步驟，會產生大量邊角料、廢液、污泥及電子報廢品，部分屬有害事業廢棄物。若處理不當，不僅浪費資源，還可能污染土壤、水體及空氣，對環境與健康造成風險。
政策與承諾	本公司承諾：以「減量、分類、循環、合法、透明」為核心原則，推動源頭減廢、強化回收、落實合規處理，並持續提升資源利用效率，落實循環經濟理念。
權責單位	環安部
短中長期目標	■ 短期目標： 1. 推動減廢競賽、導入廢棄物追蹤管理機制。 2. 單位產品廢棄物減量 1~3%。 ■ 中期目標： 1. 有害廢棄物減量 3~5%。 2. 總廢棄物累計減量 3~10%。 ■ 長期目標： 達成部分製程廢棄物廠內循環、「零廢棄」目標初步實現，並將減廢設計導入產品研發階段。
行動計畫	■ 負面衝擊管理 1. 透過月度會議掌握各類廢棄物產出與回收情形，並進行季度稽核與年度第三方審查，確保制度落實與資料準確。 2. 編列專案預算用於技術研發與回收設施建置，成立專責小組並引進先進處理技術。 3. 完善操作規範與緊急應變制度，並透過教育訓練強化員工廢棄物意識與專業能力。 4. 導入清潔生產與綠色材料、優化製程與原料採購策略、降低不良品率。 5. 落實嚴格分類、委託合法單位處理有害廢棄物、辦公室推行無紙化，並減少廢水處理污泥。 ■ 正面衝擊管理 推動再利用製程廢料、舉辦環保宣導活動，並與供應鏈夥伴協力建立循環經濟合作機制。
2025 年績效	1. 2025 年度有害廢棄物產生量為 297.21 噸，100%回收處理。
申訴機制	1. 透過官網、ESG 永續報告書、客訴信箱與內部溝通機制回應各方意見。 2. 環安部 E-mail: jinhong@uniflex.com.tw。 - 稽核室 E-mail: audit@uniflex.com.tw。

3.3.1 廢棄物管理制度

同泰之主要廢棄物源自於廠區製程所產生之事業廢棄物，主要為印刷電路板製程所產生之一般事業廢棄物，並含有廢水處理污泥、電鍍液、酸性廢液等有害廢棄物。各類廢棄物依其危害性與材質依循事業廢棄物貯存清除處理方法及設施標準規定進行分類收集與暫存，並由專責單位定期監測與申報總量，廢棄物皆委由第三方合格清運商進行清運。而總部辦公室則僅有一般生活垃圾，廢塑膠、金屬及紙類依循辦公室訂定之廢棄物分類標準進行分類，並由物業管理統一委託第三方合格清運商處理。

為避免自身營運之廢棄物對鄰近社區及生態造成負面衝擊影響，我們通過 ISO14001 環境管理系統認證，並訂定『廢棄物品管理作業 SOP』，廢棄物出廠前須核對相關文件後才准許離廠，維持廢棄物 0 違規之目標。

■ ISO 14001:2015 環境管理系統認證



3.3.2 廢棄物的產生

2025 年同泰廢棄物總量共計 498.74 噸，其中有害廢棄物占總量 59.59%，非有害廢棄物占總量 40.41%；廢棄物密集度增加 7.89%，因 2025 年東二廠產能較 2024 年提升，導致整體事業廢棄物產生量較前一年度增加，未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

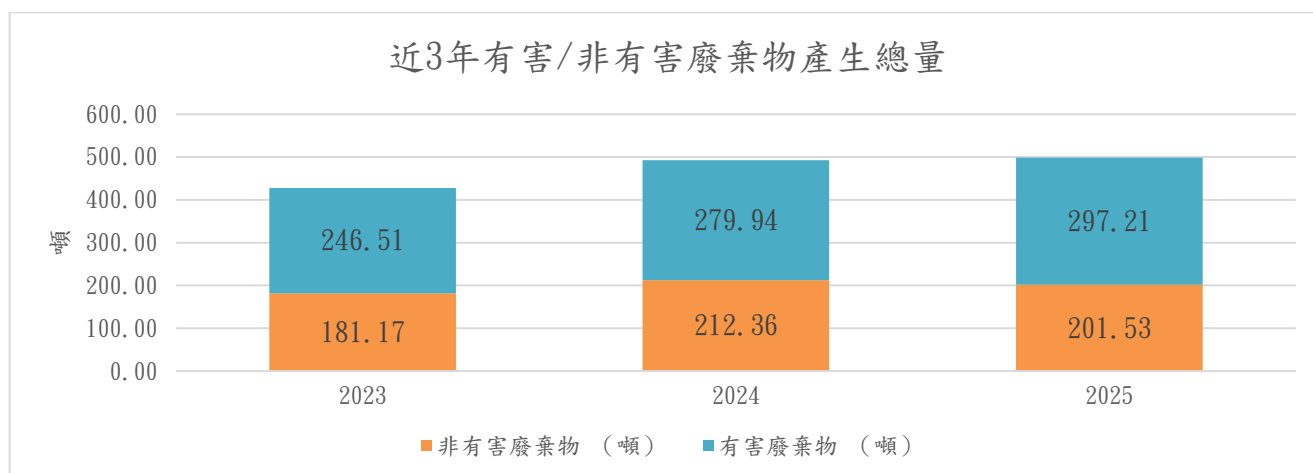
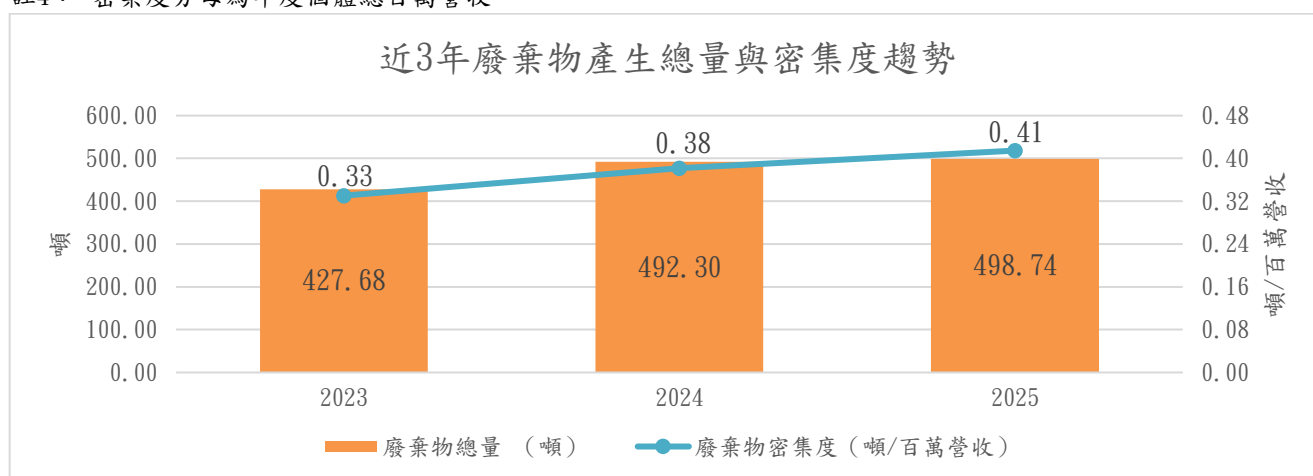
廢棄物產生量			
年度	2023 年	2024 年	2025 年
非有害廢棄物（噸）	181.17	212.36	201.53
有害廢棄物（噸）	246.51	279.94	297.21
廢棄物總量（噸）	427.68	492.30	498.74
年增率（%）		15.11%	1.31%
廢棄物密集度（噸/百萬營收）	0.33	0.38	0.41

註1：桃園總部辦公室生活垃圾以環境部公布平均每人每日一般廢棄物產生量進行計算。2023 年為 1.359 kg/人/天、2024 年為 1.373 kg/人/天、2025 年為 1.377 kg/人/天。

註2：青年廠、東二廠、幼七廠廢棄物產生量為實際秤重數值。

註3：廢棄物統計數據範疇涵蓋據點：桃園總部、青年廠、東二廠、幼七廠。

註4：密集度分母為年度個體總百萬營收。



■ 依直接/移轉處置劃分廢棄物總量

廢棄物類別	有害廢棄物		非有害廢棄物(噸)		總處理量	
	處理量(噸)	%	處理量(噸)	%	處理量(噸)	%
處置移轉 (再利用、回收)	297.21	100.00%	55.75	27.67%	352.96	70.77%
直接處置 (焚化、掩埋)	-	0.00%	145.78	72.33%	145.78	29.23%
總量	297.21	100.00%	201.53	100.00%	498.74	100.00%

■ 依有害/非有害廢棄物劃分總量

類別	總量	占比
有害廢棄物 (噸)	297.21	59.59%
非有害廢棄物 (噸)	201.53	40.41%
總量 (噸)	498.74	100.00%

廢棄物種類	廢棄物細項	廢棄物的產生量(噸)	委外第三方處理	
			廢棄物處理量(噸)	處理方式
非有害廢棄物	一般生活垃圾	117.47	117.47	焚化(非能源回收)
	含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑	19.60	19.60	回收
	含貴金屬(金、銀、鈮、鉑、銻、銻、鐵、鈦)之離子交換樹脂	0.12	0.12	回收
	廢木材混合物	4.48	4.48	焚化(非能源回收)
	廢油墨	9.72	9.72	焚化(非能源回收)
	廢紙混合物	11.80	11.80	焚化(非能源回收)
	廢塑膠	28.62	28.62	回收
	廢攝影膠片(卷)(含X光膠片)混合物	0.30	0.30	回收
	廢潤滑油	0.96	0.96	回收
	廢活性炭	6.15	6.15	回收
	廢纖維或其他棉、布等混合物	2.31	2.31	焚化(非能源回收)
有害廢棄物	電鍍製程之廢水處理污泥，但下述製程所產生者除外：(1)鋁之硫酸電鍍(2)碳鋼鍍錫(3)碳鋼鍍鋁(4)伴隨清洗或汽提之碳鋼鍍錫、鋁(5)鋁之蝕刻及研磨。	1.99	1.99	回收
	廢酸性蝕刻液	77.19	77.19	回收
	電鍍廢棄之氰化物電鍍液	0.66	0.66	回收
	銅及其化合物(總銅)(僅限廢觸媒、集塵灰、廢液、污泥、濾材、焚化飛灰或底渣)	203.64	203.64	回收
	廢液 pH 值小(等)於 2.0	13.73	13.73	回收
廢棄物總量			離場處理總量	占比%
498.74			498.74	100%

3.3.3 廢棄物減量行動

物料的選擇關乎終端廢棄物的處置與回收方式，同泰為減少自身營運之廢棄物對環境之影響，我們從產品源頭之原物料著手盤點，優先採購具環保標章之物料與部品，並挑選終端具有完善回收與再利用機制之物料，藉此提升廢棄物再利用之比率，進而促進產業之循環經濟。

同泰於青年廠內增設烘烤設施，透過烘乾降低污泥含水率，持續推動廢棄物減量管理。另外我們也進行包材減量，產品包裝設計以輕量、單一好回收材質為主，鼓勵消費者、下游廠商將產品包材再回收給公司重複利用。

3.4 水資源管理

項目	內容
重大主題	水資源管理
衝擊說明	本公司製造活動高度依賴水資源，主要在清洗、蝕刻與電鍍階段耗水量大，並產生含重金屬與化學物質之廢水，若處理不當恐污染水體與地下水。
政策與承諾	本公司承諾：落實合法排放、節水、廢水處理、風險預防及資訊公開五大政策方向，導入循環再利用與即時監控，致力於降低環境負荷。
權責單位	環安部
短中長期目標	■ 短期目標： 1. 推動員工節水教育。 2. 單位產品耗水量降低 3%。 3. 廢水回收率執行盤點評估。 ■ 中期目標： 1. 建構雨水回收系統，專案節水措施。 2. 單位產品累計耗水量降 3~8%。 3. 廢水回收率計劃達 5~10%。 ■ 長期目標： 全面推動廢水零排放與水循環閉環，引進創新水處理技術。
行動計畫	■ 負面衝擊管理 1. 透過每日用水數據監測、月度管理會議、半年內部稽核與不定期第三方驗證，追蹤節水與回收目標達成情況。 2. 建置水資源監測與預警系統，及早發現並處理異常狀況。 3. 推動清潔生產技術，研發或引進低水耗、低污染的生產工藝，從源頭減少廢水產生。 4. 強化管線巡檢與維護，定期檢測供水與排水管線，預防洩漏，降低水資源損失和污染風險。 5. 實施三級廢水處理、管線巡檢與化學品防滲漏措施。並分質分流與製程水回收，導入逆滲透系統以提升水再利用效率。 ■ 正面衝擊管理 建置專案節水設施用於非製程用途、強化供應鏈水管理表現，以及投入水資源管理創新技術。
2025 年績效	1. 2025 年並未有違反當地污水排放規範之事件發生。
申訴機制	1. 透過官網、ESG 永續報告書、股東會、員工意見箱等，並積極回應訴求。 2. 申訴管道:環安部 E-mail: jinhong@uniflex.com.tw。 稽核室 E-mail: audit@uniflex.com.tw。

3.4.1 水資源風險及因應措施

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估同泰之各營運據點是否存在水風險，2025 年我們採用世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進行各據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示同泰全據點，包含桃園總部、青年廠、東二廠、幼七廠，皆未坐落於高水資源壓力區域，未來將持續逐年追蹤評估各據點之水資源壓力，避免同泰用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。

■ 各據點取水與放流水目的地

營運據點	主要取水源	取水集水區	排水最終目的地	水資源壓力
桃園總部	第三方的水	石門水庫	龜山工業區污水廠	低-中度水風險
青年廠	地下水、第三方的水	鯉魚潭水庫	大甲幼獅工業區污水處理廠	低-中度水風險
東二廠	地下水、第三方的水			低-中度水風險
幼七廠	第三方的水			低-中度水風險

3.4.2 取水、耗水與排水

同泰以工業製程用水為主，其水源取用地下水並取得水井水權，而辦公室與廠區一般日常用水則為自來水。印刷電路板製程主要使用地下水，約占總用水量 98%，2025 年總取水量為 279.06 百萬公升，較前一年度增加 6.4%，取水密集度提高 15.0%，主要係因 2025 年東二廠產能較 2024 年提升，因此使總取水量較前一年度增加。

用水類別	取/排水目的地分類	2023 年		2024 年		2025 年	
		百萬公升	%	百萬公升	%	百萬公升	%
取水量	取自地下水	268.09	98.25%	256.68	97.86%	274.26	98.28%
	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	4.77	1.75%	5.62	2.14%	4.80	1.72%
	取水總量	272.86	100.00%	262.30	100.00%	279.06	100.00%
排水量	排入廢水處理廠處理	230.46	100.00%	227.42	100.00%	251.35	100.00%
	總排水量	230.46	100.00%	227.42	100.00%	251.35	100.00%
耗水量	總耗水量	42.40	100.00%	34.88	100.00%	27.71	100.00%
取水密集度 (百萬公升/百萬營收)		0.21		0.20		0.23	

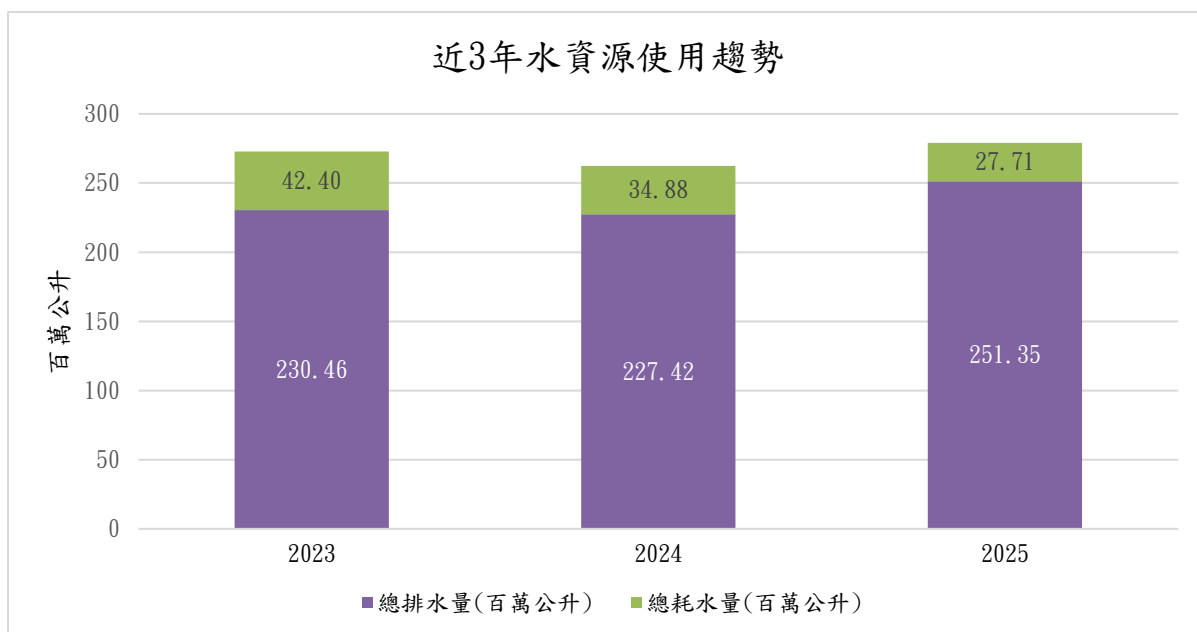
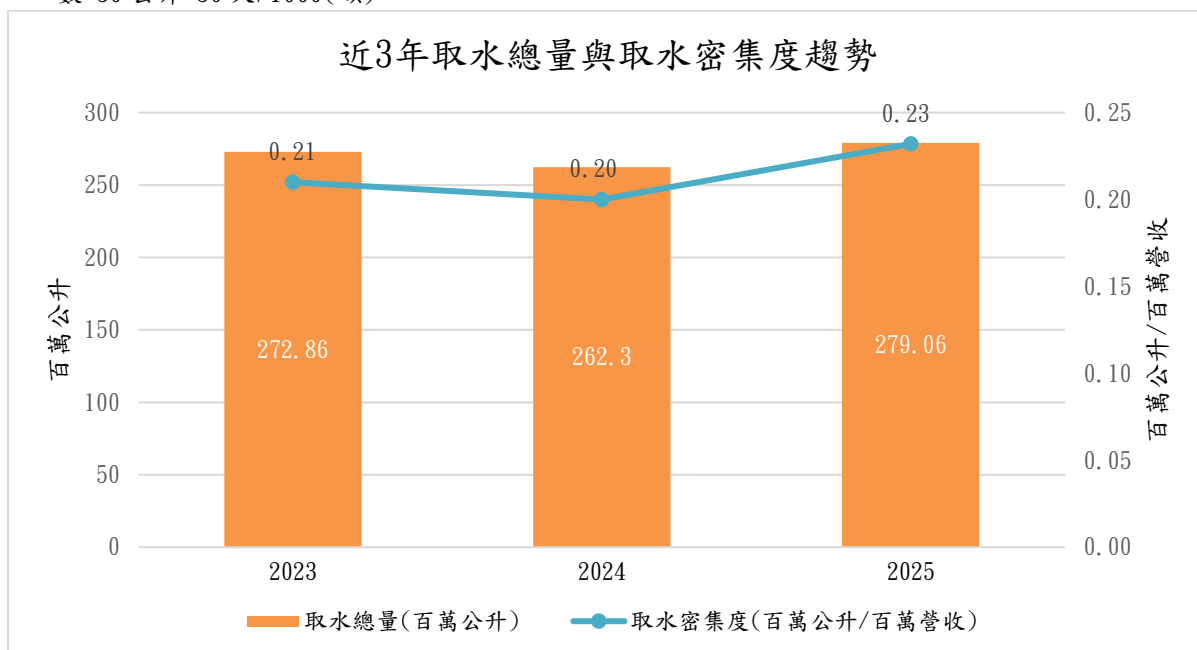
註1： 同泰全據點之取水源皆未坐落於高水壓力區域。

註2： 同泰之取水源總溶解固體皆≤1,000 mg/L。

註3： 水資源數據統計範疇涵蓋：桃園總部、青年廠、東二廠、幼七廠。

註4： 密集度分母為年度個體總百萬營收。

註5： 桃園總部自 2024/7/11 遷移至新辦公室，每月用水量計算依照辦公室租賃契約訂定之公式進行計算：人數*30 公升*30 天/1000(噸)。



在廢水排放部分，同泰僅青年廠與東二廠有製程用水排放，為避免製程用水對當地生態造成衝擊，各廠區放流水排入工業區污水下水道納管，收集至工業區污水廠再處理，非直接放流於地面水體，並統一委由第三方政府核可之廢水處理廠進行二級處理，經確認符合當地廢水排放要求數值後排放於大甲幼獅工業區污水處理廠。桃園總部辦公室僅有生活廢水，由既設管路排入工業區內污水處理廠進行統一處理。青年廠與東二廠每半年委由第三方單位進行水質檢測，並每日定時檢測放流水排放數據值，如達超標臨界值時則實施迴流再處理，以符合當地廢水法規標準進行排放。2025 年同泰青年廠及東二廠之廢水檢測數值皆符合當地法規要求，並未有違反當地污水排放規範之事件發生。

■ 2025 年排入污水下水道系統之廢水檢測結果與當地放流水標準

據點	青年廠		東二廠		當地標準值
水質標準	年度檢測數值		年度檢測數值		
	上半年	下半年	上半年	下半年	
pH	7.2	7.4	6.9	6.7	6.0-9.0
水溫（℃）	26.2	25.1	26.9	22.6	38℃ 以下(5~9 月) 35℃ 以下(10~4 月)
懸浮固體（mg/L）	7.0	2.8	3.4	3.7	50
生化需氧量（mg/L）	18.0	7.9	6.0	28.7	50
化學需氧量（mg/L）	35.9	11.4	25.9	8.6	120
六價鉻（mg/L）	-	ND	ND	ND	0.5
氟鹽（mg/L）	0.26	0.39	0.11	0.12	15
硝酸鹽氮（mg/L）	2.05	3.58	3.37	3.32	50
氨氮（mg/L）	0.41	0.20	2.19	1.39	75
氰化物（mg/L）	0.021	ND	ND	0.001	1.0
汞（mg/L）	ND	ND	ND	ND	0.005
砷（mg/L）	ND	ND	ND	0.0013	0.5
銅（mg/L）	0.081	0.178	0.683	0.986	3.0
總鉻（mg/L）	ND	0.004	ND	ND	2.0
鎘（mg/L）	ND	ND	ND	ND	0.03
鉛（mg/L）	ND	ND	ND	ND	1.0
鋅（mg/L）	<0.020	0.009	<0.020	0.047	5.0
鎳（mg/L）	0.250	0.127	0.087	0.318	1.0
硼（mg/L）	-	0.267	0.077	0.077	5.0
錫（mg/L）	-	ND	ND	ND	2.0
鉬（mg/L）	-	ND	ND	ND	0.6

註1：當地標準為環境部公告之金屬基本工業、金屬表面處理業、電鍍業和印刷電路板製造業放流水水質項目及限值。

註2：檢測值低於方法偵測極限之測定以 ND 表示。

3.4.3 水資源管理或減量行動

同泰深知節約用水之重要性，近年各國極端乾旱頻傳更凸顯水資源管理對企業營運之重要性，因此同泰不定期於公司全體集會活動中進行節水宣導加強員工日常節水教育，減少非必要之用水，並調整製程增加用水循環利用、更換省水設備等措施，以減少突發性缺水對公司營運之衝擊。

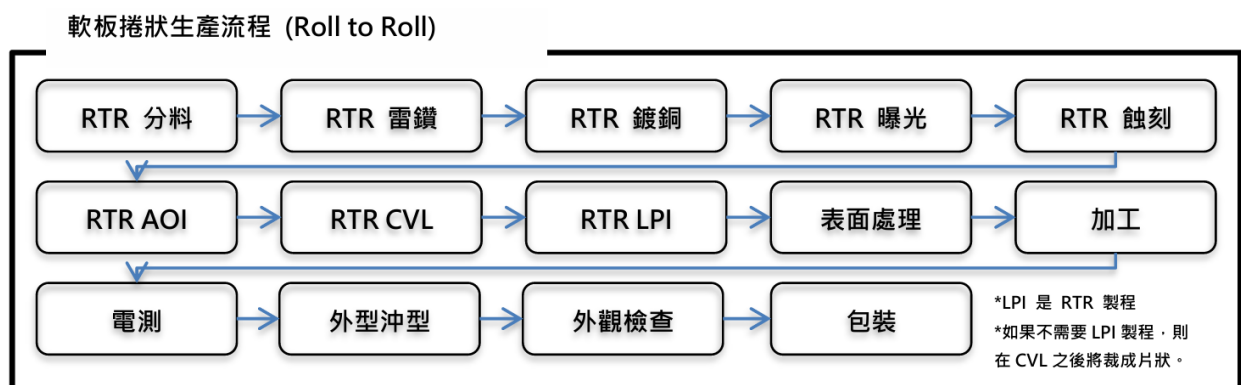
Chapter 4 產品管理與客戶服務

4.1 主要產品與服務

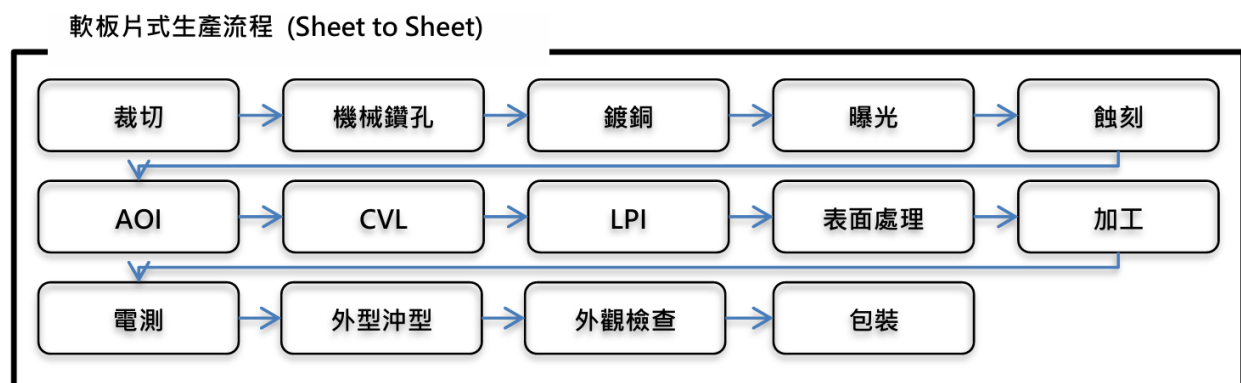
同泰設立於西元 1990 年，主要業務為多層式軟式印刷電路板 (Flexible Print Circuit, FPC) 之製造加工與買賣，亦提供客戶表面零件黏著 (Surface Mount Technology, SMT) 之服務。同泰主要產品為軟性印刷電路板 (FPC)，主要應用於筆記型電腦、智慧型手機、平板、E-book、數位相機、工控產品、電視、穿戴裝置、智慧居家、醫療健康與健身等相關產品、車用電子產品、元宇宙、高速/高頻等先進的消費型產品領域和電腦周邊設備。

■ 主要產品產製過程

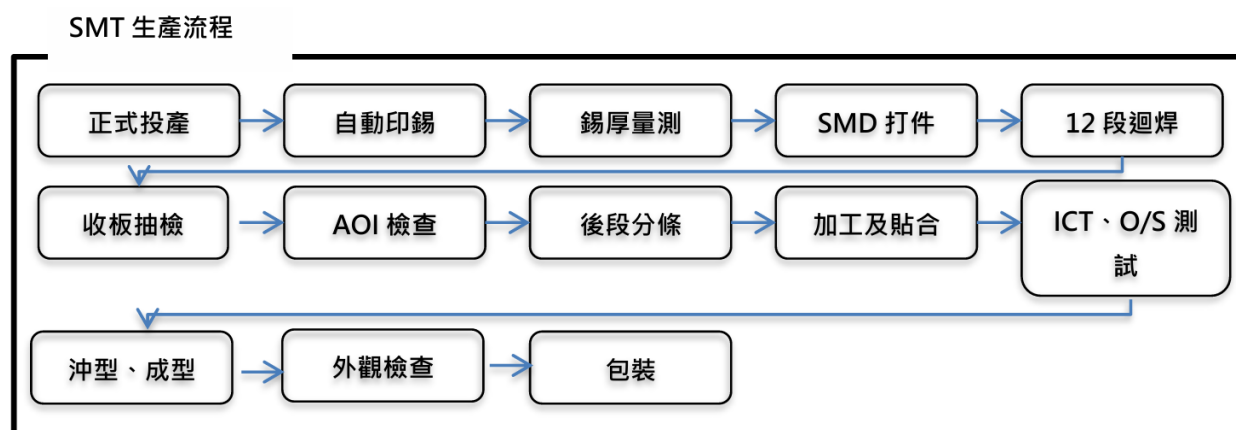
1. 軟板捲對捲基礎製造流程：



2. 軟板片式基礎製造流程：



3. SMT 基礎製造流程：



■ 主要營業產品介紹

同泰主要的銷售商品為軟性印刷電路板（FPC），2025 年度其營收占比與銷售量如下：

產品類別	產品圖片					營收占比 (%)	銷售量 (PCS)
軟性印刷電路板 (FPC)						99.92%	75,500
	GPS-LCM	GPS-LCM	GPS-TP	車載	車載		

4.2 永續供應鏈管理

項目	內容
重大主題	永續供應鏈管理
衝擊說明	落實供應鏈永續管理，可確保原物料供應無虞、提升整體供應鏈永續績效。
政策與承諾	1. 制定供應商夥伴永續發展社會責任政策。 2. 實施永續性採購政策與管理。
權責單位	採購部、品保部
短中長期目標	■ 短期目標： 1. 完成供應商環境評估和風險評估，確保符合相關環保法規和企業自身環保政策。 2. 推動供應商進行能源效率提升，減少碳排放，例如使用節能設備、優化生產流程等。 3. 鼓勵供應商採用環保材料，減少對環境的負面影響。 ■ 中長期目標： 1. 建立綠色供應鏈，推動供應商採用環保設計、綠色製程等，減少產品生命週期對環境的影響。 2. 推動供應商參與碳排放交易，實現碳減排目標。 3. 實現供應鏈的全面低碳轉型，達到淨零排放目標。 4. 推動供應商採用循環經濟模式，減少資源浪費。 5. 加強與供應商的合作，共同應對氣候變遷的挑戰。
行動計畫	1. 遵循 ISO 9001:2015 品質管理系統，管控整個作業流程的品質。 2. 制定綠色採購方針:除了品質、價格及交期之外，設備資產，優先選購「綠色商品」或「綠色供應商」提供之產品。 3. 舉辦供應商大會，布達永續目標及供應商年度配合事項，並邀請績優供應商分享永續管理成果以及邀請講師進行永續專題分享。 4. 舉辦採購人員教育訓練，深化採購人員對稽核技巧的了解以及永續供應鏈的認識。
2025 年績效	1. 2025 年 100%供應商通過年度稽核。 2. 2025 年共有 1 家新供應商通過環境標準與社會標準篩選。
申訴機制	官方網站 E-Mail:po@uniflex.com.tw

4.2.1 供應鏈管理

永續供應鏈管理已成為企業在當今全球化經濟中越來越重要的一環。隨著人們對環境和社會責任的關注不斷增加，消費者和利益相關者對企業的永續發展和社會影響力提出了更高的期望。同泰已建立完整的供應商管理機制，訂定『供應商管理程序』與『綠色產品標準作業指導書』，要求供應商簽訂『環境管理物質不當使用承諾書』並提供相關檢測報告與安全資料表，以達成遵守相關綠色環保法令，降低對環境生態之不良影響之目的，同時規範第一類主要材料供應商皆須通過 ISO 9001 認證，車載機種供應商須有 IATF 16949 認定資格。並訂有『供應商評鑑/考核/輔導 SOP』，對現有合格供應商進行月度考核以及定期或不定期現場稽核，針對新供應商則會進行書面或實地評鑑，以確保供應商品質與交期穩定，以及無使用環境有害物質。

另外同泰也依循『供應商品質管理 Audit_Checklist』中的環境及安全管理項目，針對供應商是否有取得 IECQ QC080000 與 ISO 14001 認證、是否有無有害物質管理政策與措施、環保政策、廢水與廢棄物處置措施、職安衛政策、員工健檢、無雇用童工、強制勞動、反歧視、反貪腐、智慧財產權保護以及無使用衝突礦產等多項環境與社會評估標準進行評核。同時要求供應商簽署『供應商廉潔承諾書』，確保無貪腐之情事。希望以此與供應商的良好合作關係，響應永續發展共識，共創最大經濟績效與價值。

針對關鍵材料相關的風險管理，同泰有與關鍵原料供應商建立長久合作之策略聯盟關係，使得在關鍵原料之取得上具有優勢，同時降低材料中斷風險。

■ 近 3 年主要原物料採購情況

(採購金額單位：新臺幣元)

原物料種類	2023 年		2024 年		2025 年	
	採購量	採購金額	採購量	採購金額	採購量	採購金額
銅箔	103,170 m ²	53,784,991	124,953 m ²	64,696,946	123,688 m ²	58,485,016
覆蓋膜/PI 補強	189,620 m ²	34,462,195	223,814 m ²	41,960,073	218,628 m ²	38,866,403
零件 (IC、電 容、電阻)	87,466,822 個	22,751,156	83,996,275 個	68,827,970	87,139,263 個	140,988,200
其他 (油墨、藥 水、鐵片)	2,112,825 個	8,930,850	2,532,460 個	9,849,401	3,382,257 個	41,532,806
總計	-	119,929,192	-	185,334,390	-	279,872,425

■ 供應商分類

分類	名稱	使用面向	項目
第一類	主要材料	產品之原物料	銅箔、CVL、基板
第二類	電子零件	焊接於產品上之零件	LED、IC、電阻、電容
第三類	物料輔材	用於產品上之輔料、生產用材料及產品出貨	油墨、純膠、背膠、鐵片、藥水、包裝、輔材、鑽針…等
第四類	模治具	生產用治具	模具、治具
第五類	委外	委外生產、檢測	表面處理、鍍銅、沖型、飛針、電測、樹塞、檢驗…等

4.2.2 供應鏈篩選與評鑑

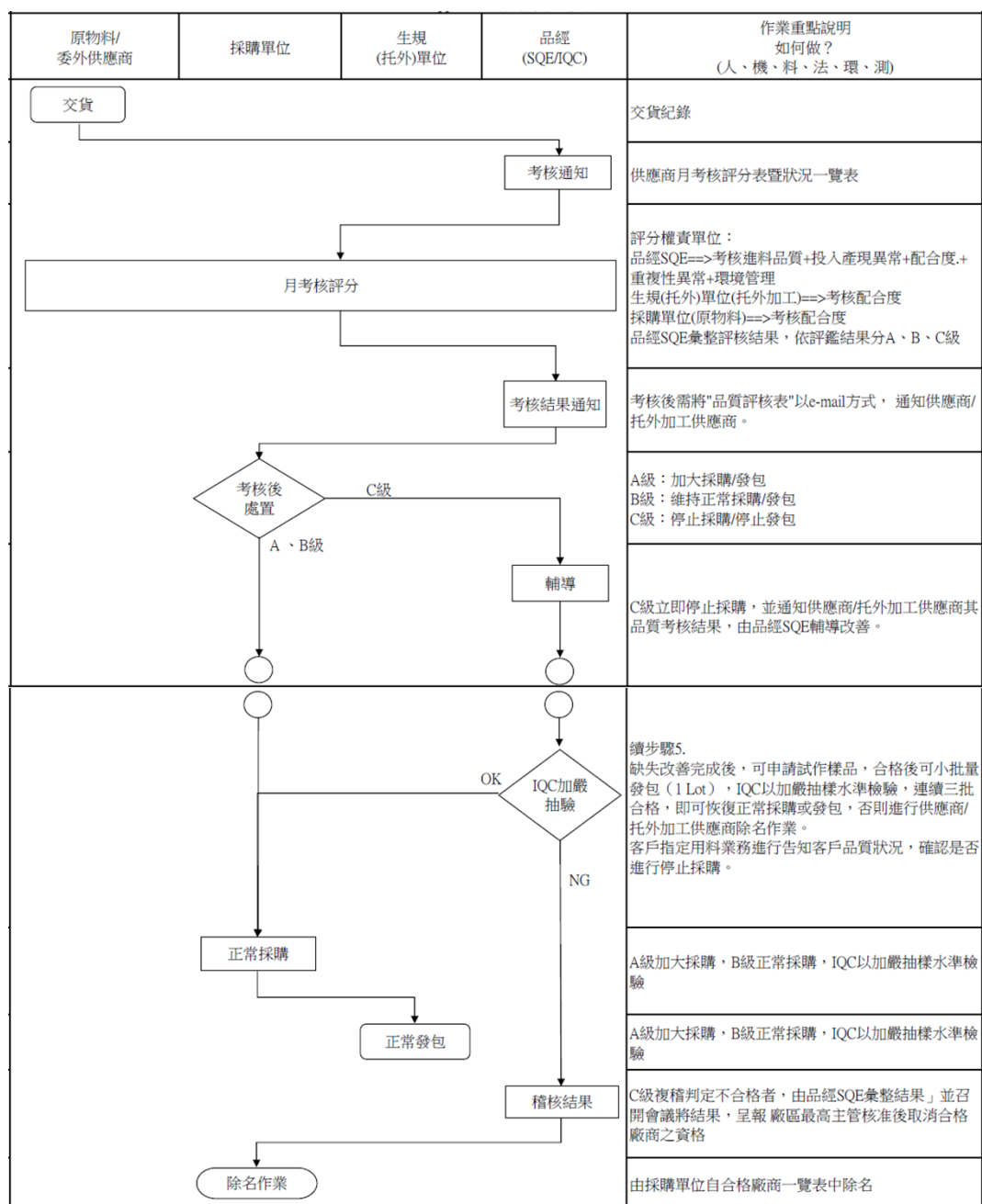
1. 月度考核

同泰基於供應鏈安全與確保產品品質，訂有『供應商評鑑/考核/輔導 SOP』，品經部每月發出『供應商月考核評分表暨狀況一覽表』給相關單位，對現有合格供應商執行配合度考核作業。考核項目分為進料品質、產線投入異常、配合度(交期)、重複性異常、環境管理等項目，分數為各項得分之總和，並以此分數作為評級依據。評鑑結果分為 A 級(80~100 分)、B 級(60~79 分)、C 級(59 分以下)，若考核結果為 C 級之供應商，會經由品經部輔導並限期改善，若仍無法改善，則會自同泰合格供應商一覽表中除名。

■ 供應商每月考核項目

稽核項目	說明
入檢品質	進料品質。
產線投入異常	生產線反應異常單件數、原材問題遭客訴件數。
配合度(交期/配合度)	供應商/委外加工供應商異常回復延遲、第三方公正單位鑑測報告提供逾時、同泰聯絡之需求事項其回覆無法滿足同泰需求，與未依協定排成、交貨、銷貨、退回等產生額外運費和交貨延誤件數。
重複性異常件數	入料當月相同重複性異常現象。
環境管理物質	原物料、委外製品，經測量後超出標準、不符環境管理物質品質之件數。

■ 合格供應商月考核流程



2. 年度定期/不定期稽核

除每月考核外，同泰亦會對原物料與委外加工供應商進行定期稽核輔導，參照 IATF 16949 品質系統審查表擬定『年度供應商年度稽核表』，對第一類(主要材料)與第五類(委外)供應商進行實地或書面評鑑。評鑑稽核結果分為三個評級：接受（第一級）、尚可（第二級）、不接受（第三級），若為評鑑結果為第三級之供應商，將會增加稽核頻率，並且若有需要將會再進行一次稽核。同時要求供應商於稽核過程中之缺失於期限內提出改善報告並進行復稽，

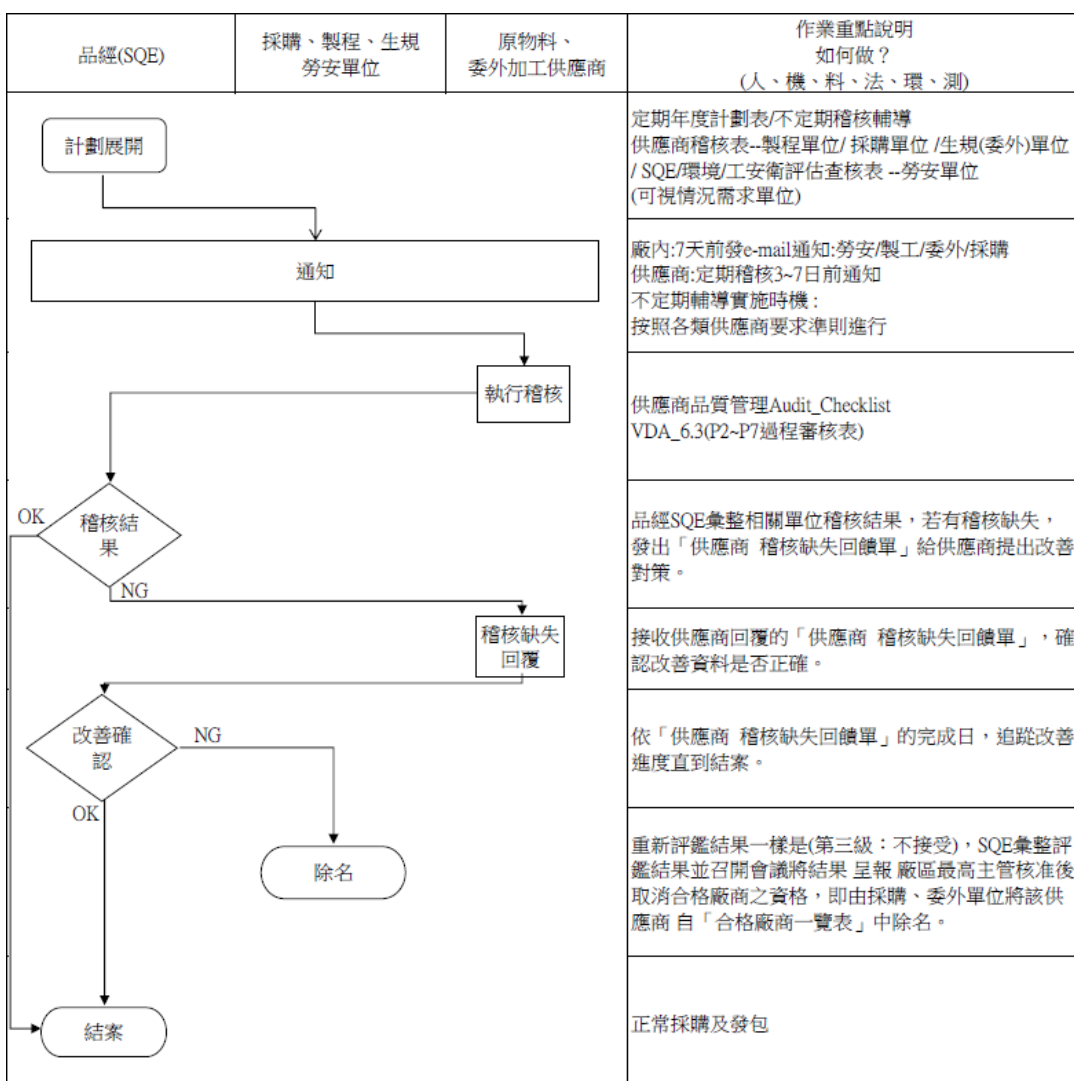
追蹤至改善結案，以確保原物料品質符合標準。2025 年度，同泰共有 5 家完成年度稽核，無因年度稽核未通過而中止合作之供應商。

■ 近 3 年供應商年度稽核結果

年度	稽核供應商數量	合格率
2023	8	100%
2024	7	100%
2025	5	100%

註:納入稽核之供應商包含銅箔、零件、藥水等供應商。

■ 合格供應商定期/不定期稽核流程

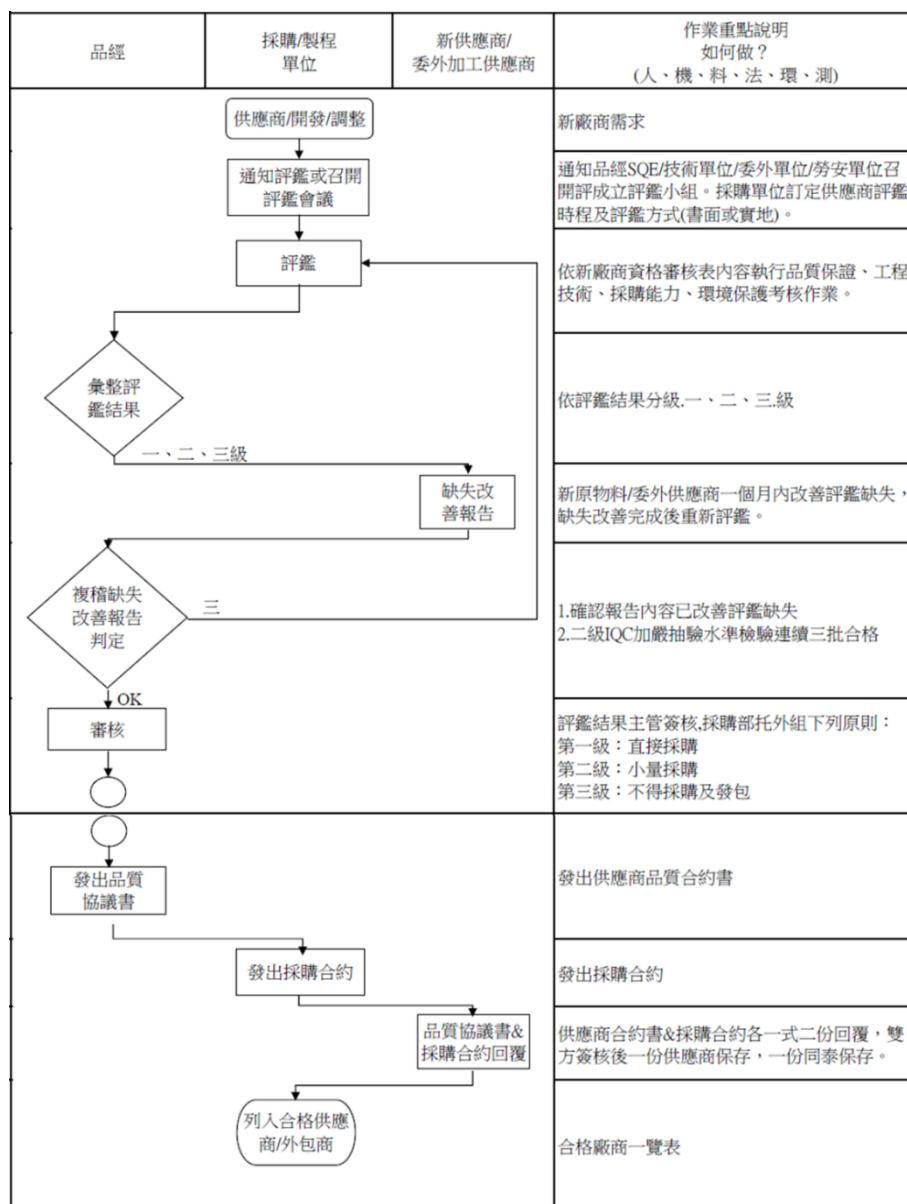


3. 新供應商篩選

同泰於新供應商加入時要求需簽訂『環境管理物質不使用承諾書』，並依循『供應商評鑑/考核/輔導 SOP』規範，採購單位訂定供應商評鑑時程及評鑑方式(書面或實地)，委外樣品試做，經製程確認合格後，才進行新供應商評鑑。並將評鑑結果分為三個等級：接受（第一級）、尚可（第二級）、不接受（第三級），若供應商評鑑為第三級，則不得進行原物料採購或委外品發包，並要求一個月內提出書面改善對策，缺失改善完成後再重新評鑑，如未改善則不採用，將重新選擇新供應商。

此外同泰也依照『供應商品質管理Audit_Checklist』中各項環境與社會評估標準對新供應商進行評核。2025年共有1家FPC原材料新供應商通過環境標準與社會標準篩選。

■ 同泰新廠商資格審核流程



4.2.3 採購實務

■ 在地採購

同泰為深化原物料在地化生產供應，藉此縮短產品交期減少運輸成本，也降低運輸過程中的碳排放，並促進當地經濟發展，積極推動在地採購。2025 年，同泰在地採購占總採購金額 69.57%，較 2024 年提高 26.51%，未來將持續推動在地採購策略。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
當地供應商總採購淨額（新臺幣元）	152,695,994	175,482,051	251,926,608
總採購淨額（新臺幣元）	255,667,589	319,102,698	362,105,969
在地採購占比	59.72%	54.99%	69.57%

註：「在地採購」指自國內供應商採購。

■ 無使用衝突礦產

此外為支持對人權的保護與落實企業社會責任，同泰依據『綠色產品標準作業指導書』要求供應商簽署『無衝突礦產宣告書』，採取無衝突金屬採購政策，要求供應商不得採購及使用來自於剛果民主共和國等衝突區域所產出之鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、金（Au）、鈷（Co）和鈀（Pd）等衝突金屬，以維護客戶權益並善盡社會責任。

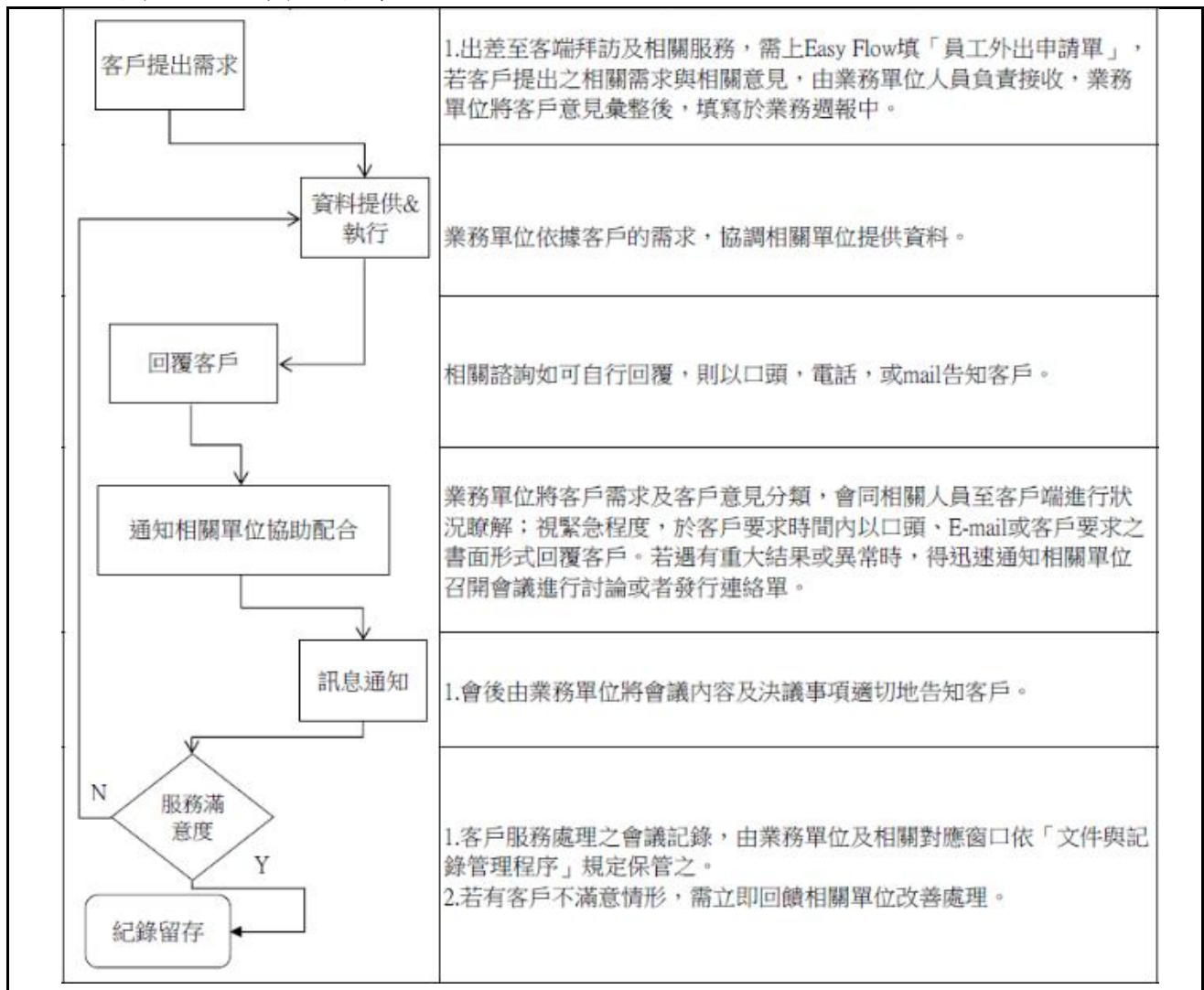
4.3 客戶關係管理

項目	內容
重大主題	客戶關係管理
衝擊說明	提供客戶自身最適合的方案與服務，將提升客戶滿意度、信賴感以及黏著度，邁向永續經營及發展。若客戶關係管理不當，將導致申訴、客訴案例增加，額外付出排解糾紛的成本，並損害商譽。
政策與承諾	同泰致力於為客戶提供高品質產品與服務，訂定『客戶滿意度確認』指標，每年定期追蹤客戶各單位滿意度調查，如：品保、工程、採購。
權責單位	業務部
短中長期目標	■ 短期目標： 1. 提升交期穩定度。 2. 提升報價效率。 3. 提升客戶與公司工程相關問核回覆效率。 ■ 中長期目標： 抽樣之客戶營收占總營收比 60%以上、客戶滿意度評分平均 95 分以上。
行動計畫	1. 客戶服務部提供專業技術團隊與客戶端隨線人員支援服務，每季進行客戶滿意度調查。 2. 依 ISO 9001、IATF 16949 內部管理審查程序，每年針對客戶服務與滿意度管理運行有效性內部審核和管理審查評估。 3. 各廠區設有專職部門（各廠區品質管理處），負責人為各廠區品質管理處長，每年直接向單位最高主管匯報客戶服務績效成果。
2025 年績效	1. 2025 年客戶滿意度調查各面向均維持高分，其中最滿意為交貨準時、能夠提前識別可能的風險並能快速配合處理，未來將持續維持良好之客戶服務。 2. 2025 年客戶滿意度調查表回收率 87.50%，客戶滿意度平均為 85 分。
申訴機制	客服單位：EAST.CS@uniflex.com.tw

4.3.1 客戶關係管理政策

同泰將客戶關係管理視為公司最重要的工作之一，並建立專業的客服團隊與服務體系，與客戶保持密切聯繫，提供全方位的高品質服務。協助客戶提升競爭力並創造更高產品附加價值。針對客戶關係管理，同泰訂有「客戶服務管理程序」，明確規範服務標準與流程，以執行客戶關係管理。

同泰客戶服務管理程序



4.3.2 客戶滿意度調查

同泰依據「客戶服務管理程序」中訂定之客戶滿意度調查流程，客服單位針對業務單位提供之每季排列前 5 大出貨金額客戶(含車載客戶)，以本公司所設計之「客戶滿意度調查表」進行調查。並針對同泰的產品品質、納期、客戶要求配合度、售價、有害物質管理、環保意識、企業形象與品質問題應變處置能力等 8 個項目進行滿意度評價。若回收之滿意度調查表評分未達 80 分或單項未達 3 分以上(不含售價項目)，會由客服單位針對低於標準分數之項目，與廠內相關單位進行檢討，並留存「會議記錄」，由該項未達標責任單位於會議結束後 2 週內提供改善對策與預計完成日，客服單位確認後，再將會議內容及決議事項適切地告知客戶，以確保同泰能符合客戶對產品、技術、品質、交期與服務之需求。2025 年發放問卷回收率為 87.50%，客戶滿意度平均為 85 分，相較前一年度減少 4 分，主要係車載客戶對於產品之高品質要求，因產生非產品應用面異常品流出故造成 2025 年整體評分偏低。

■ 滿意度調查項目

評價項目	評分占比
品質在業界評價水準	20%
納期配合度	10%
售價	5%
有害物質管理的管制	5%
客戶需求配合度	25%
企業形象	10%
品質問題的應變處置能力	20%
整體環保印象及產品包裝環保意識	5%

■ 同泰近3年客戶滿意度調查結果

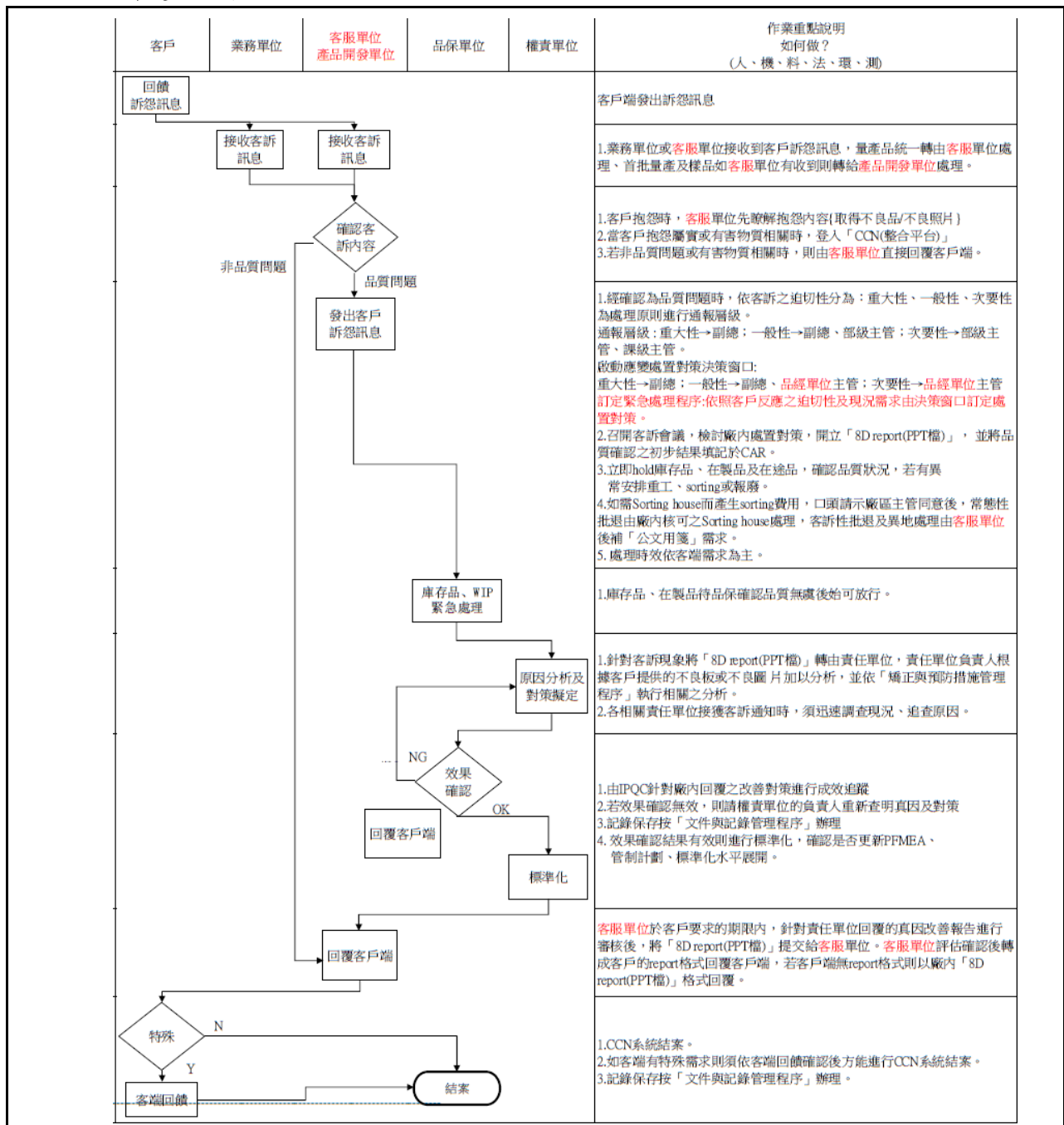
年度	調查份數	回收份數	調查表回收率	年度滿意度平均分數
2023	29	29	100.00%	91
2024	29	28	96.55%	89
2025	24	21	87.50%	85

4.3.3 客戶申訴與改善

為確保有效處理和解決客訴，同泰訂有完善的客訴處理流程。在業務單位或客服單位接獲客戶訴怨訊息後，會轉由客訴處理人員與客戶接洽，確認客訴問題並收集客訴內容以及了解客戶需求，依照客訴事件之迫切性而採取不同行動，並進行原因分析與對策擬定。最終對客訴案件的改善對策進行成效追蹤，藉此預防類似事件再次發生，並提升產品品質與服務水準。

2025 年發生一起金手指異物之客訴事件，接獲客訴當下駐廠客服即立刻進行異常排除，後續公司執行不良流出原因分析，提升金手指檢驗倍率，並明確規範烤架清潔修訂檢驗作業 SOP 以及加強宣導，以強化品質控管與防止類似缺失再次發生。

客訴處理流程



4.4 產品品質與責任

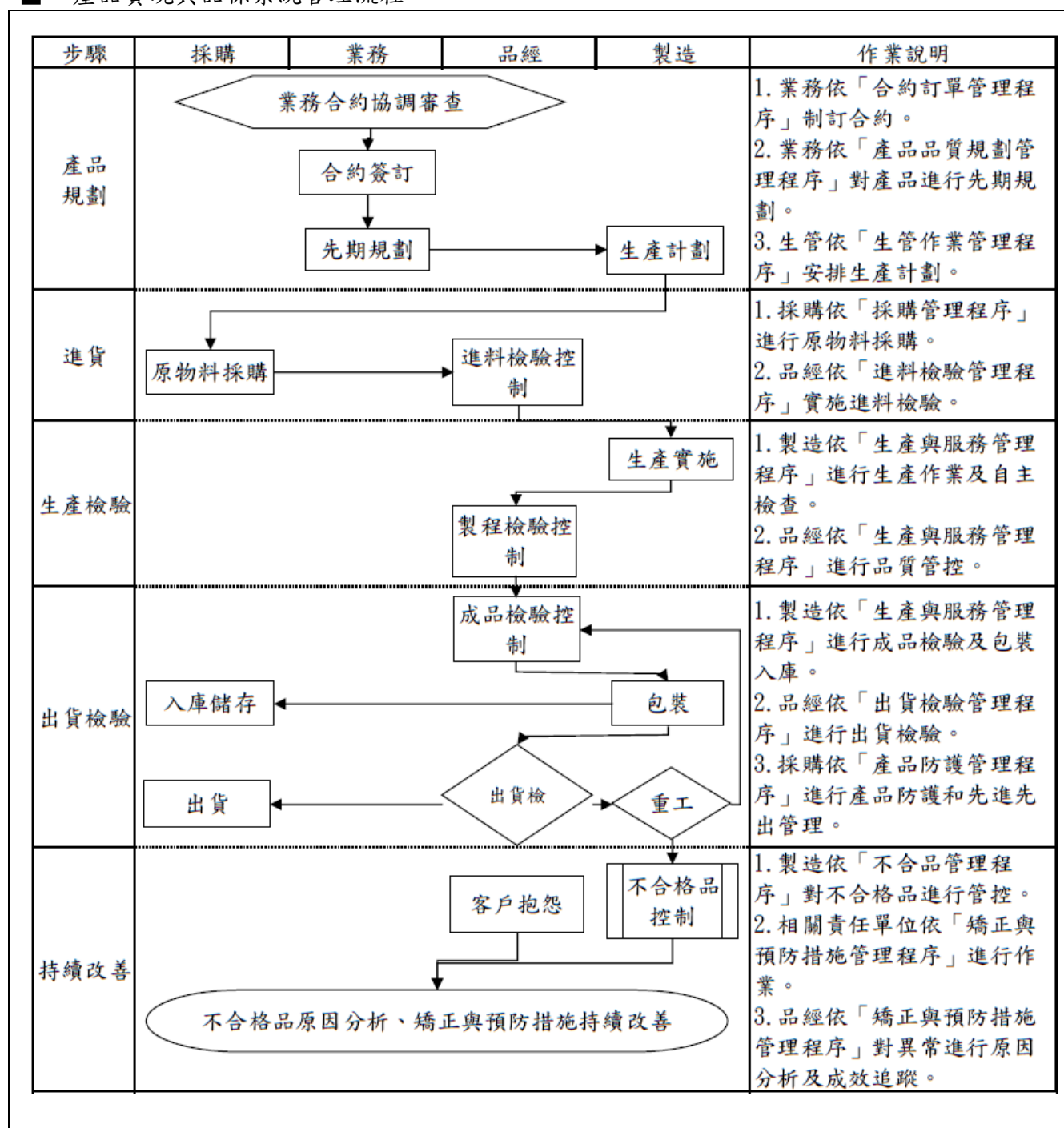
4.4.1 產品品質管理

同泰為確保產品品質可滿足客戶需求，我們目前已取得 ISO 9001、IATF 16949 汽車產業品質管理系統認證及 ANSI_ESD S20.20-2014 靜電放電防護系統認證，同時於『品質管理手冊』中訂定完整的產品實現流程，並於產品規劃、進貨、生產檢驗、出貨檢驗與後續持續改善等生產各階段皆訂有相關之管理程序，確保最終產品品質可符合客戶要求以及法規規範。2025 年同泰 FPC 印刷電路板材料皆通過 UL 安全規範認證，且無違反安全規範法規受裁罰之情事。

產品管理認證證書

 證書號碼 45499/24/AN 同泰電子科技股份有限公司 臺灣台中市大甲區南興路 123 號 (統一編號：2385347) ISO 9001:2015 製造業品質管理系統認證 ISO 9001:2015 品質管理系統認證	 CERTIFICATO N. TS/842/24 CERTIFICATE No. TS/842/24 UNIFLEX Technology Inc. ISO 9001:2015 IATF 16949:2016 汽車產業品質管理系統認證	 Certificate TW17/00731 Uniflex Technology Inc. ANSI/ESD S20.20-2021 靜電放電防護系統認證
---	--	---

■ 產品實現與品保系統管理流程



4.4.2 有害物質管理

隨著全球環保意識日漸抬頭，大眾對於環境保護的重視程度提高，加上近年諸多化學物質洩漏事件對環境與人體健康造成嚴重影響，造成全球對有害物質管理的關注和擔憂。為有效管制工廠所生產之綠色產品，減少對生態環境之影響及人體之危害，同泰制定『綠色產品標準作業指導書』，要求供應商對各等級之環境管理物質進行不同程度的限制與規範。採購單位向合格供應商進行原物料採購時，要求供應商須依據『綠色產品標準作業指導書』之規範，提供環境管制物質檢驗證明、安全資料表(SDS) 與『環境管理物質不使用承諾書』，並交由品保部留存備查。而供應商、外包商進行環境管制物質檢測時，須委託本公司認可且通過 ISO 17025 或符合國家二級合格實驗室之公正檢驗機構進行檢測，以確保採購之原物料符合環境管制物質禁用及限用之要求。

另外同泰也依循 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統，並訂定『產品環保性要求管理程序』，確保自原物料採購、產品設計、製程到最終產品皆符合 IECQ QC080000 與客戶環境管理物質的要求。

針對供應商有害物質，每月會抽選執行一次月考核以及一年一次之年度稽核，若有不符合客戶環境管理物質之不合格品，則不得使用。此外為確保產品之品質符合國際環保要求，同泰遵循 RoHS、REACH、Halogen Free（無鹵規範）、包材與包材廢棄物指令、China RoHS、加州 65 法案、蒙特婁公約、中國藍天計畫等國際或地區性指令之要求，以及 SONY 環境管理物質規範（SS-00259）等客戶管理物質要求。目前同泰所生產的所有產品，均已 100%符合 RoHS 規範，2025 年未發生任何違規事件。

■ 產品通過國際與客戶要求規範情況

產品類型	國際要求規範	限制項目與數值	評估產品占總商品數比例
FPC 印刷電路板	Halogen Free (無鹵規範)	● 氯化化合物的總含量小於 900 ppm ● 溴化化合物的總含量小於 900 ppm ● 總鹵素(氯+溴)的化合物最大含量小於 1500 ppm	100%
	EU REACH	於歐盟境內流通之產品中，含有濃度>0.1%之 SVHC 物質，並且每年於歐盟境內製造或銷售的總量大於 1 噸時，需完成通報與訊息傳達。	100%

產品類型	國際要求規範	限制項目與數值	評估產品占總商品數比例
	歐盟電機電子產品中有害物質限用指令 RoHS 2.0	● 鉛 <1000 ppm ● 鎘 <100 ppm ● 汞 <1000 ppm ● 六價鉻 <1000 ppm ● 多溴聯苯(PBBs) <1000 ppm ● 多溴聯苯醚(PBDEs) <1000 ppm ● 鄰苯二甲酸二(2-乙基己基)酯(DEHP) <1000 ppm ● 鄰苯二甲酸丁酯苯甲酯(BBP) <1000 ppm ● 鄰苯二甲酸二丁酯(DBP) <1000 ppm ● 鄰苯二甲酸二異丁酯(DIBP) <1000 ppm	100%
	包材與包材廢棄物指令 (Directive 94/62/EC)	鉛、鎘、汞、六價鉻總和 <100 ppm	100%

4.5 產品創新及研發

4.5.1 創新研發制度與文化

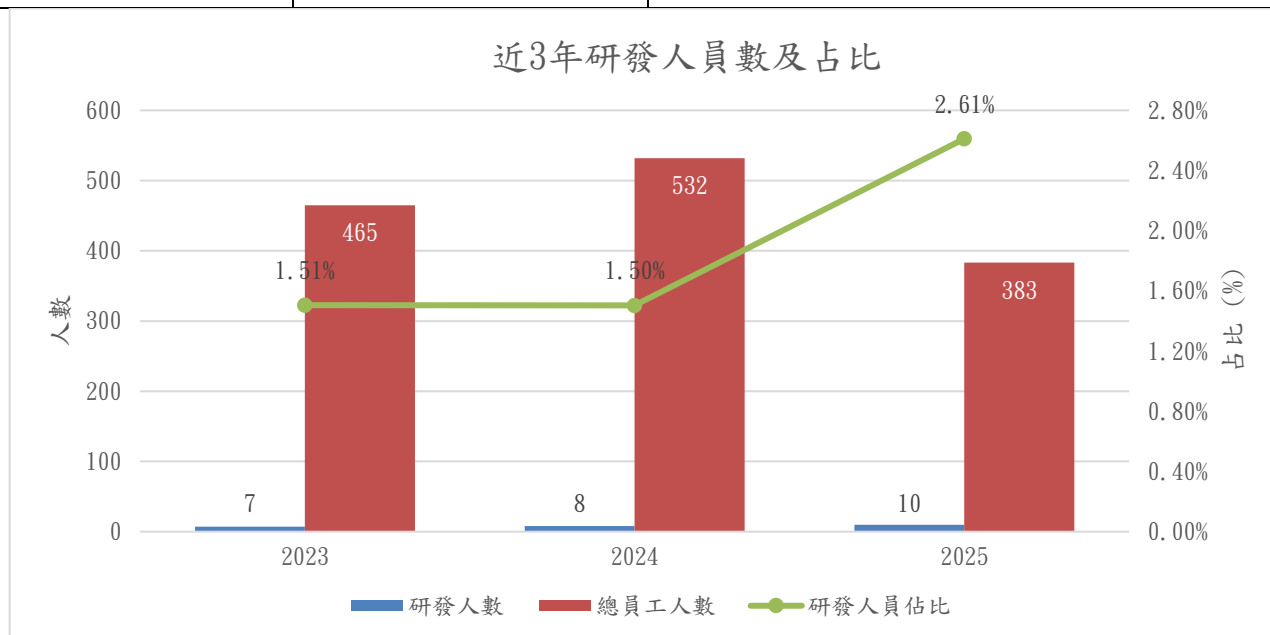
我們以「成為滿足客戶軟板需求的專業製造廠」為企業使命。秉持「專業製造，技術領先，品質保證，共創雙贏」的經營理念，以一流的技術、高品質的產品和滿意的服務，打造同泰成為世界級的專業軟板設計製造廠。同泰除了以嚴謹的品質要求，先後通過了 ISO 9001、IATF 16949、ISO 14001、ISO 45001 及 UL 安規等國際認證，以及 ANSI_ESD S20.20-2014 靜電放電防護系統認證，以落實全面品質管理系統，全面提升產品品質，滿足未來品質的需求。

4.5.2 研發人員與經費投入

同泰擁有高素質的研發團隊，透過生產營運中心及研發中心的相互配合，一直致力於生產設備的自動化，發展精密化、多層化 FPC 的能力，擴充大陸生產基地產能，運用兩岸分工模式，提供客戶最精準的交期與最滿意的服務。2025 年，同泰之研發人員為 10 人，占總員工人數 2.61%。2025 年新產品開發投入金額為 23,547 仟元新臺幣，占公司年度營收 1.96%，未來同泰將依營運狀況持續以年度營收 2%~5%為產品研發經費。

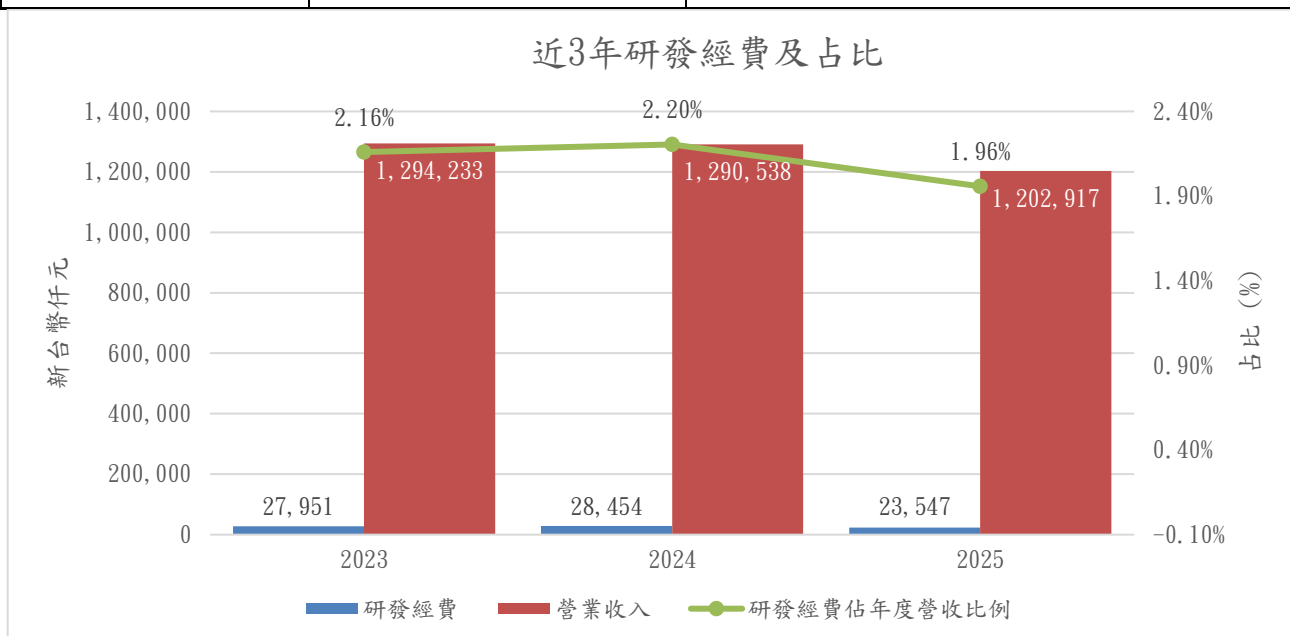
■ 近 3 年研發人員數及占比

年度	研發人員數(人)	研發人員數占總員工人數比例(%)
2023	7	1.51%
2024	8	1.50%
2025	10	2.61%

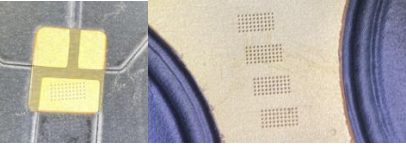


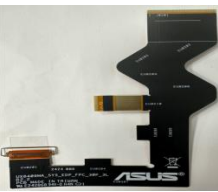
■ 近3年研發經費占比

年度	研發經費(仟元)	研發經費占年度營收比例(%)
2023	27,951	2.16%
2024	28,454	2.20%
2025	23,547	1.96%



■ 近3年研發成果與亮點

年度	研發成果	說明	產品圖片
2023	5G 高頻雙層板	5G 高頻雙層板正式導入並應用於光模組通訊設備上。	
	長板 FPC	生產流程正式進入量產階段，有助於進軍車用能源市場，增加公司獲利能量。	
	微孔導熱技術	正式導入量產並應用在車燈模組上，可有效地將 LED 熱量導出，提升車燈使用壽命。	

2024	5G 高頻多層板	與品牌廠商合作開發正式走入 5G 多層板的開發及生產，並著重於 5G 高頻及動態彎折之材料及製程參數之開發。	
2025	防水產品開發，擴展醫療、車用高可靠度運用需求	低漲縮(3.5/萬)製程能力提升，切入客戶高精準度產品結合運用。	

4.5.3 創新展會與產學合作

同泰基於「以人為本，培育人才」的理念，幫助每一位同泰人有計畫、有方向、有目標的學習與成長。由人資教育訓練中心規劃各項培訓課程增進研發人員充實各項專業技能，並提案獎勵制度激勵員工，並與其他相關產業進行合作產品研發成果共享。

4.5.4 未來研發展望

2025 年廠區組織重新調整，發揮各廠區優勢分工合作，預計 2026 年將重新提出新的營運計劃與展望，並將與領導廠商持續保持密切之溝通及技術研討，以期在共同領域上投入節能減碳之產品技術開發，布局製程節能、產品節能等專利，擴大公司的利基。未來仍將繼續朝高附加價值之利基市場邁進，除原先車用電子領域持續擴大，繼續延續高頻材料的軟板開發製造，另外配合客戶共同開發新產品，以滿足客戶之需求。長期則強化多層板 FPC 的量產能力，開拓多元與高階的產品領域，並持續在消費性軟板領域佈局材料及製程結構專利，以在競爭的市場上保有競爭優勢，提升本公司之競爭力。

4.5.5 智慧財產保護與專利布局

同泰已建立專利管理制度，以保護公司與員工之研發成果，針對公司有利之專利項目持續維護，提高企業競爭力與強化競爭優勢。同泰亦設有創新研發獎勵制度，舉辦專利競賽獎勵，並不定期進行專利宣導教育與專利人才培訓。截至 2025 年底為止，同泰累積有效的專利數為 47 項。未來，同泰也會持續透過智慧財產權布局，提高公司競爭優勢，持續維持公司良好營運。

Chapter 5 和諧健康職場與社區公益

5.1 員工人權保障

5.1.1 推動職場人權保障

針對職場人權議題，同泰制定《工作守則》，承諾對求職者或受雇者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或升遷等，不得因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、聘僱型態、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視，而有差別待遇。另外，除按照法律要求或為確定是否適合從事特殊性工作而進行之醫學檢查，不得強迫員工接受帶有歧視性的醫學檢查。同仁可藉由總經理信箱、專線電話及勞資會議代表等多元管道進行申訴，相關申訴案件皆由專人處理，不透露申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。2025 年，同泰並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。

同時，同泰亦持續推動職場多元與人權教育宣導，於新進同仁職前訓練中，進行禁止強迫勞動、禁用童工、反騷擾、反歧視與性騷擾防治之宣導。2025 年，共計 155 位新進同仁完成訓練，占新進同仁總人數 100%。未來，我們將持續關注並推動相關教育訓練，以提高同仁人權保障意識，降低發生的風險。

5.1.2 人力結構與多元職場

2025 年，同泰員工與非員工工作者總計 395 人，其中正式員工（含不定期契約）383 人，占總工作者人數 97%；非員工工作者 12 人，類型包含保全與派遣人員，占總工作者人數 3%。性別分布上，男性約占 35%、女性約占 65%；年齡分布上，以年齡介於 31 歲至 50 歲之同仁占比最大，約占總員工人數 55.61%，其次為同仁年齡 30 歲以下，占全體員工的 26.63%，公司員工平均年齡為 39.8 歲，平均年資為 8.47 年；員工職級分布上，共有 8 位高階主管，其中女性高階主管占 1 位，女性占有所有高階主管比例為 12.50%。2025 年全體員工人數較 2024 年減少，主要係因公司政策，進行廠區整合及精簡人事導致。

同泰重視多元文化與職場包容，2025 年共有 8 位身心障礙員工及 92 位外籍員工，且平均服務年資達 4.36 年；在辦公場域，同泰亦設有無障礙坡道與廁所、哺集乳室，為全體同仁提供平等一致的職場體驗。2025 年，同泰未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

近 3 年同泰員工組成結構

性別	類別		年度					
			2023 年		2024 年		2025 年	
			人數	占比(%)	人數	占比(%)	人數	占比(%)
男性	定期契約	全職	172	37%	190	36%	132	34%
		兼職	0	0%	0	0%	0	0%
	不定期契約	全職	0	0%	0	0%	2	1%
		兼職	0	0%	0	0%	0	0%
	小計		172	37%	190	36%	134	35%
女性	定期契約	全職	293	63%	335	63%	246	64%
		兼職	0	0%	0	0%	0	0%
	不定期契約	全職	0	0%	7	1%	3	1%
		兼職	0	0%	0	0%	0	0%
	小計		293	63%	342	64%	249	65%
總計			465	100%	532	100%	383	100%

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2：定期/不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註3：全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

註4：占比為占總員工人數比率。

註5：2023 年 12 月 31 日前共有男性 5 人留職停薪，不包含在 2023 年 12 月 31 日結束日當天的員工數值內；
2024 年 12 月 31 日前共有女性 11 人留職停薪、4 位男性留職停薪，不包含在 2024 年 12 月 31 日結束日當天的員工數值內；

2024 年 12 月 31 日共有僑生男性 12 人、女性 12 人，共 24 名僑生留職停薪，不包含在 2024 年 12 月 31 日結束日當天的員工數值內。

近 3 年同泰非員工工作者組成結構

性別	類型	年度					
		2023		2024		2025	
		人數	占比(%)	人數	占比(%)	人數	占比(%)
男性	派遣	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	保全	9	100.00%	9	75.00%	4	33.33%
	小計	9	100.00%	9	75.00%	4	33.33%
女性	派遣	0	0.00%	3	25.00%	8	66.67%
	保全	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	小計	0	0.00%	3	25.00%	8	66.67%
總計		9	100.00%	12	100.00%	12	100.00%

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2：占比為占總非員工工作者人數比率。

■ 同泰多元化人力組成

2025 年度							
員工類別	30 歲以下		31~50 歲		50 歲以上		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
高階主管	0	0	3	1	4	0	8
中階主管	0	0	5	2	3	1	11
基層主管	0	1	16	18	3	5	43
一般員工	27	74	50	118	23	29	321
總計	27	75	74	139	33	35	383
占員工總數 比率（按性 別區分）	7.05%	19.58 %	19.32 %	36.29 %	8.62%	9.14%	100.00 %
占員工總數 比率（按年 齡區分）	26.63%		55.61%		17.76%		100.00 %

2024 年度							
員工類別	30 歲以下		31~50 歲		50 歲以上		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
高階主管	0	0	2	1	3	1	7
中階主管	0	0	9	3	5	2	19
基層主管	1	1	21	18	3	7	51
一般員工	67	142	62	140	17	27	455
總計	68	143	94	162	28	37	532
占員工總數 比率（按性 別區分）	12.78%	26.88%	17.67%	30.45%	5.27%	6.95%	100.00%
占員工總數 比率（按年 齡區分）	39.66%		48.12%		12.22%		100.00%

2023 年度							
員工類別	30 歲以下		31~50 歲		50 歲以上		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
高階主管	0	0	3	0	1	1	5
中階主管	0	0	6	2	6	2	16
基層主管	1	1	22	23	3	7	57
一般員工	51	99	62	132	17	26	387
總計	52	100	93	157	27	36	465
占員工總數比率（按性別區分）	11.18%	21.51%	20.00%	33.76%	5.81%	7.74%	100.00%
占員工總數比率（按年齡區分）	32.69%		53.76%		13.55%		100.00%

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2：占比為占當年度總員工人數比率。

註3：2023 年 12 月 31 日前共有男性 5 人留職停薪，不包含在 2023 年 12 月 31 日結束日當天的員工數值內；
2024 年 12 月 31 日前共有女性 11 人留職停薪、4 位男性留職停薪，不包含在 2024 年 12 月 31 日結束日當天的員工數值內；
2024 年 12 月 31 日共有僑生男性 12 人、女性 12 人，共 24 名僑生留職停薪，不包含在 2024 年 12 月 31 日結束日當天的員工數值內。

5.1.3 順暢的溝通管道

同泰期望塑造職場即時、透明溝通文化，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，勞資會議每季定期舉行。2025 年共進行 4 場勞資會議、討論 9 項議題，包含：跨廠區油資補助、幼七廠大門開放時間討論、微波爐增設事宜、舉辦家庭日討論、東二廠設備安裝討論、設備維修更新與公司制服補發事宜等，上述會議結果適用於 100%全體員工。為實踐勞資雙向溝通，同泰於 2025 年舉辦 1 場員工座談會，共有 54 名員工參與，約占總體員工 14%，並設有「總經理信箱」、「員工意見調查」、「同仁意見反應專區」、「申訴專線電話」等多元溝通管道，即時反應各類建議。

同泰如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

5.2 人才吸引與留任

5.2.1 新進與離職狀況

2025 年度同泰共招募 155 位新進員工，新進率約為 40.47%，共 343 位員工離職，離職率約為 89.56%，2025 年新進率較 2024 年度下降，而離職率則較前一年度上升，我們針對離職員工分析與調查離職原因，主要係由於工讀生或僑生繼續升學、家庭因素、健康考量及個人職業發展等因素，我們計劃在未來的面試中更加強調對工作內容的詳細說明，以確保應聘者能夠充分理解工作實際情況。此外，我們還將提供如留職停薪和進修補助等相關支持，為員工提供全面的協助，以提高優秀人才的留任率。

■ 新進員工統計

性別	年齡	2023 年		2024 年		2025 年	
		新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
女	≤30 歲	74	15.91%	120	22.56%	65	16.97%
	31~50 歲	30	6.45%	56	10.53%	22	5.74%
	≥51 歲	3	0.65%	6	1.13%	2	0.52%
男	≤30 歲	45	9.68%	62	11.65%	39	10.18%
	31~50 歲	35	7.53%	49	9.21%	23	6.01%
	≥51 歲	2	0.43%	10	1.88%	4	1.04%
小計		189	40.65%	303	56.95%	155	40.47%

註1：新進率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

■ 離職員工統計

性別	年齡	2023 年		2024 年		2025 年	
		離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率	離職人數	離職率
女	≤30 歲	55	11.83%	68	12.78%	139	36.29%
	31~50 歲	37	7.96%	51	9.59%	55	14.36%
	≥51 歲	3	0.65%	3	0.56%	11	2.87%
男	≤30 歲	29	6.24%	46	8.65%	86	22.45%
	31~50 歲	41	8.82%	52	9.77%	45	11.75%
	≥51 歲	4	0.86%	10	1.88%	7	1.83%
小計		169	36.34%	230	43.23%	343	89.56%

註1：離職率為〔（該年度依照各類別之離職員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度

同泰致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準。2025 年同泰注意到性別薪酬差距問題，將建立更完善、公平的招聘制度，強化同工同酬機制，核定薪資時禁止因性別有差異性，也提供女性員工更好的培訓，以提高並鼓勵女性員工發揮自己的優勢，獲取更多晉升或擔任重要職位的機會，以平衡性別間的薪酬差異。我們致力於創造一個多元共融的工作環境，持續改進公司整體的女男薪酬比率。同泰非擔任主管職務之全時員工 2025 年薪資平均數 576 仟元，薪資中位數 535 仟元，相較於 2024 年，薪資平均數減少 18 仟元，薪資中位數減少 16 仟元，主要原因為 2025 年度因公司政策廠區整合精簡人事及有效推行成本管控之影響。

■ 2025 年度女性與男性薪酬比率

員工類別	薪酬比例
高階主管	1.4
中階主管	1.1
基層主管	1.1
一般員工	1.2
總計	1.2

註1：高階主管：為處長、副總經理、總經理。

註2：中階主管：為經理、副理、部長。

註3：基層主管：為課長、組長。

註4：一般員工：為其他職稱、技術員。

註5：薪酬比例：各員工類別男性薪資 / 各員工類別女性薪資。

註6：薪酬包含：本薪+職務津貼+證照津貼+認證津貼+環境津貼+伙食津貼+加班費+夜點費+誤餐費+值班津貼+未休假折現+績效獎金+激勵獎金+年終獎金+核心關鍵獎金。

■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

(單位：新臺幣仟元)

項目	2023 年	2024 年	2025 年	差異說明
非擔任主管全時員工 (人數)	452	455	441	2025 年度因公司政策廠區整合精簡人事及有效推行成本管控之影響。
非擔任主管全時員工 薪資平均數	534	594	576	2025 年度因公司政策廠區整合精簡人事及有效推行成本管控之影響。
非擔任主管全時員工 薪資中位數	482	551	535	2025 年度因公司政策廠區整合精簡人事及有效推行成本管控之影響。

註：非主管職人數申報，係以實際各月底給薪人數平均數申報，故會與 12 月 31 日之在職員工人數有差異。

■ 最高委任經理人與中位數薪酬比率

最高委任經理人 與中位數薪酬年薪比率	最高委任經理人 與中位數薪酬調薪幅度比率
6.3	2.80%

註1： 年度總薪酬包含：本薪+職務津貼+伙食津貼+值班津貼+激勵獎金+年終獎金+核心關鍵獎金。

註2： 年度總薪酬比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數。

註3： 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。

5.2.3 多元的員工福利

同泰提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供員工宿舍、提供乾淨衛生伙食、婚喪喜慶各項補助、定期旅遊等等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。2025 年度，員工福利總支出達 6,084 萬元。

■ 同泰電子員工福利項目

項目	內容
各類獎金	為體恤員工工作辛勞，本公司發放各類獎金，包含：生育禮金、結婚禮金、生日禮金、喪葬補助金、醫療慰問金、進修補助金、端午禮金、中秋禮品、五一勞動節禮金等，2025 年申請生育、婚喪禮及傷病慰問補助金共 66 位員工。
各類保險	為保障員工的工作安全與健康福祉，本公司積極提供多樣化的保險計劃。我們為每位員工投保勞工保險、就業保險及全民健康保險，以確保在職業災害、失業及健康醫療方面提供基本保障。此外，公司還額外提供團體保險，進一步提升員工在重大疾病、意外等情況下的保障程度。我們致力於營造一個安全健康的工作環境，以確保每位員工都能安心工作，並享有完善的保障措施。
特約餐廳商店優惠	同泰致力於透過各種福利提升員工的生活品質，其中包括與多家餐廳和商店合作，提供專屬優惠。這些特約優惠旨在減輕員工的生活開支，並讓他們享有更便捷的生活服務。合作的餐廳與商店均為精心挑選，覆蓋多元化的選擇，以滿足員工的不同需求。
員工旅遊及家庭日	為了促進員工之間的交流與凝聚力，本公司定期舉辦員工旅遊和家庭日活動。這些活動旨在讓員工在工作之外放鬆身心，並與同事及家人共享愉快時光。員工旅遊提供探索與休閒的機會，加深團隊成員之間的情感聯繫；家庭日活動則邀請員工的家人參與，促進工作與家庭生活的平衡。

項目	內容
定期健康檢查	為促進員工的健康與福祉，每年定期提供健康檢查服務。這不僅幫助員工及早發現潛在健康問題，更是公司關懷員工的重要體現。我們致力於更多地了解員工的健康狀態，並針對常見健康問題提供相應的指導和資源支持。透過這些措施，我們希望營造一個以健康為核心的工作環境，提高員工的整體健康水平，進而增進工作效率與生活品質。
遠地員工宿舍及免費停車場	為了支持員工的日常生活需求並提升工作滿意度，本公司特別提供遠地員工宿舍，為居住在不同地區的員工提供便利住宿選擇，確保他們能夠以更佳的狀態投入工作。同時，我們提供免費停車場，方便員工上下班出行，減少通勤上的壓力。我們相信，透過改善生活支持條件，可以促進員工的身心健康和工作效率，並進一步強化員工對公司的歸屬感。
社團活動	鼓勵員工於工作之餘，亦能享受生活調劑身心，與不同單位間的同仁有互動交流的機會，設有羽球及登山等社團，每年補助四次，每次補助金額為10,000元。
設置女性員工衛生哺(集)乳室設施	舒適的座椅、擺設得當的哺乳設施、防護措施以及冰箱等存放母乳的設備，確保哺乳期女性員工享有安全便利的使用環境。
退休金	舊制：依據「勞動基準法」之規定，訂有確定福利之退休辦法，適用於依勞動基準法規範之中階技術人力之外國員工。本集團按月就薪資總額 2%提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行。 新制：自西元 2005 年 7 月 1 日起，本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按不低於薪資之 6%提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司依據《勞動基準法》，協助同仁依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理。2025 年，同泰共有 5 位同仁具申請資格，其中 4 位提出申請，預計育嬰留停復職 2 位、實際復職 2 位，復職率達 100%；另 2024 年復職共 3 位，未有同仁留任一年以上，留任率為 0%。

項目	男性人數	女性人數	總計
2025 年度－有權申請育嬰留停(A)	1	4	5
2025 年度－實際申請育嬰留停(B)	—	4	4
2025 年度－預計育嬰留停復職(C)	—	2	2
2025 年度－實際育嬰留停復職(D)	—	2 ^註	2
2024 年度－實際育嬰留停復職(E)	—	3	3
2024 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	0	0	0
育嬰留職停薪申請率(B/A)	0%	100%	80%
復職率(D/C)	0%	100%	100%
留任率(F/E)	0%	0%	0%

註：有一位員工於 2024 年申請育嬰假，於 2025 年復職。

5.3 人才培育與發展

5.3.1 人才發展管理

同泰依循《教育訓練管理程序》針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。針對新進員工，同泰會辦理新人訓練，內容涵蓋公司介紹、工作規則說明等，協助新人快速熟悉工作環境，了解公司經營理念與企業文化，順利融入團隊並展開工作。同時針對主管人員亦規劃主管教育訓練，透過主管才能培訓計畫，提升管理能力並培養公司所需之專業管理人才。此外，同泰亦針對年度整體內部教育訓練實施員工教育訓練滿意度調查，瞭解員工的回饋，作為後續課程規劃與改善之參考。2025 年共回收 35 份滿意度調查問卷。

2025 年，同泰透過部門在職訓練、專案訓練、專業技能訓練補助等多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2025 年，人均訓練時數達 6.9 小時。

■ 近 3 年平均受訓時數

性別	員工類別	2023			2024			2025		
		人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	高階主管	4	8	2.0	5	12	2.4	7	28	4.0
	中階主管	12	486	40.5	14	649	46.4	8	59	7.4
	基層主管	26	1,961	75.4	25	2,060	82.4	19	125	6.6
	一般員工	130	3,127	24.1	146	3,582	24.5	100	700	7.0
女性	高階主管	1	3	3.0	2	6	3.0	1	3	3.0
	中階主管	4	117	29.3	5	179	35.8	3	22	7.3
	基層主管	31	1,670	53.9	26	1,520	58.5	24	158	6.6
	一般員工	257	3,649	14.2	309	4,675	15.1	221	1,546	7.0
總計		465	11,021	23.7	532	12,683	23.8	383	2,639	6.9

註 1：教育訓練計算人數為報導期間 12/31 結束日當天的員工人數。

註 2：訓練時數以當年度全職員工接受教育訓練時數為統計依據。

註 3：高階主管：為處長、副總經理、總經理。

註 4：中階主管：為經理、副理、部長。

註 5：基層主管：為課長、組長。

註 6：一般員工：為其他職稱、技術員。

■ 2025 年內、外部專業教育訓練課程內容

課程名稱	部門	課程時數	參與人次
IATF 16949 APQP+CP 課程	品經	2.5	6
IATF 16949 PPAP 課程	品經	1	2
品質訓練課程-PDCA 及一條龍檢討案例分享	品經	1	42
HSF 無有害物質訓練	品經	1	4
生產品質管理課程	品經	2.5	44
會計人員年度進修課程	財會	12	1
會計主管年度進修課程	財會	12	1
內部稽核人員及其職務代理人每年 12 小時訓練規定	稽核	12	2
能源管理訓練	環安	18.5	1

5.3.2 績效考核機制

同泰依循《績效考核管理辦法》，每半年定期進行考核，並與員工進行績效核談，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，以及設定未來工作目標，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年會參考前一年度考核進行人員調升，確保升遷管道的透明公正與完善。

考核流程是先由員工自評後，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行複評，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。2025 年，同泰共有 96.34% 的正式員工完成年度績效評核，除試用期人員及當年度留停復職人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

■ 2025 年度員工績效考核人數及比例

性別	員工類別	總人數	實際完成考核人數	考核比例
男性	高階主管	7	6	85.71%
	中階主管	8	8	100.00%
	基層主管	19	19	100.00%
	一般員工	100	100	100.00%
女性	高階主管	1	1	100.00%
	中階主管	3	3	100.00%
	基層主管	24	23	95.83%
	一般員工	221	209	94.57%
總計		383	369	96.34%

註 1：績效考核計算人數為報導期間 12/31 結束日當天的員工人數。

註 2：高階主管：為處長、副總經理、總經理。

註3：中階主管：為經理、副理、部長。

註4：基層主管：為課長、組長。

註5：一般員工：為其他職稱、技術員。

■ 同泰電子科技股份有限公司績效評核項目

評核項目	評核細項
工作目標績效	過去半年同仁之實際工作表現與貢獻是否有效達成公司營運目標與個人工作目標。 未來半年之工作目標與行動方案，由直屬主管或上二級主管提供建議或修改計畫內容，使其與公司營運目標結合。
日常工作表現	1. 多能工：提升工作成熟度，發展跨功能別之多能工。 2. 溝通協調：能有效聆聽並視談話對象有條理地清楚表達想法，確保對方充分瞭解，並可正確解讀、回應、釐清他人所傳達的訊息以取得共識。 3. 問題解決：能夠掌握問題核心，精確解讀訊息做出結論，尋求適當解決方案，快速採取實際行動以排除障礙並落實再發防止。 4. 持續改善： a. 能夠運用適當方法找出改善的機會，並發展行動方案，主動採取行動以改善工作現況或流程。 b. 積極參與公司提案改善，持續精進。 5. 自我發展：能主動找出自己的學習需求，持續尋找及善用各種學習發展機會，進而提升工作能力。 6. 獲利達成： a. 提升營收達成 BP 目標。 b. 增加效率(良率、生產週期及排版利用率等)。 c. 持續成本管控，落實預算管理。
員工培訓與發展計劃	主管職同仁在過去一年是否對其部屬提供有效的資源與學習成長機會，指標包括計畫參與、專案負責、職務代理及教育訓練。

5.4 職業安全與衛生

項目	內容
重大主題	職業安全與衛生
衝擊說明	為了確保公司人員安全及健康與資產安全達成永續經營。 正面影響：提升員工身心健康及工作環境安全，降低營運風險與成本。 負面影響：若未落實或有工傷事故發生將會降低生產效率，於監管單位稽核時會受到懲處，影響生產、提高營運成本(罰款)。
政策與承諾	1. 「顧客滿意、持續改善、團隊合作、危害預防」。 2. 同泰承諾打造一個安全健康的工作環境，為達成這一目標，設置了勞安室和環安部，負責全面的職業安全衛生監督及規劃，包括對新進員工的入職培訓、年度教育訓練計畫，以及通過 ISO 45001 和 ISO 14001 等標準的認證和審核。
權責單位	勞安室、環安部
短中長期目標	短期目標： 1. 2026 年總合傷害指數(FSI) 0.2 以下 2. 2026 年安全巡視缺失改善率 98%以上 3. 職安衛教育訓練時數達成率維持 100% 中長期目標： 每年以零事故為公司基本營運目標並且形成企業文化。
行動計畫	為落實職業安全衛生管理，制定「職業安全衛生管理計畫」透過計畫內之機械設備、作業環境監測、危害物質清冊，從而建立自主管理制度，包含危害鑑別與風險評估、教育訓練、自動檢查、內部稽核、變更管理、承攬商管理、緊急應變處理等制度的實行，並將於每年定期召開管理審查會議確認執行成效。
2025 年績效	1. ISO 45001 及 ISO 14001 外部稽核所發現缺失，皆已採取改善措施並通過稽核驗證。 2. 安全巡視缺失改善率 2025 年達 96.9%。 3. 職業安全衛生計畫表執行率達 100%。 4. 2025 年未因違反職業安全衛生法而遭受政府機關罰鍰或是被記缺失。 5. 2025 年 ISO 45001 外部稽核沒有主缺與次缺，只有觀察事項。
申訴機制	申訴專責單位：勞安室/鄭勝豐 申訴專線電話：04-26817070 # 5166 申訴專用信箱： u2404007@uniflex.com.tw

5.4.1 職安衛政策與管理系統

同泰依循 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，訂有《安全衛生工作守則》、《職業安全衛生管理作業》、《職業安全衛生管理計畫》等作業辦法，適用範圍涵蓋台灣各廠區（桃園總部、台中青年廠、台中東二廠及台中幼七廠）之所有工作者（員工、承攬商與訪客），整體場域覆蓋率 100%。而為評估管理系統的有效性，針對 ISO 45001：2018 職業安全衛生管

理系統，由合格稽核人員每年執行一次內部稽核，且每年委託第三方驗證單位進行外部稽核，2025 年度內外部機構執行稽核評鑑已完成通過。

為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，同泰設立職業安全衛生委員會，委員會每季定期召開會議，會議主要討論職業安全衛生業務報告、審議安全衛生教育訓練實施計畫、作業環境監測計畫、監測結果及採行措施、健康管理、職業病預防及健康促進事項、消防及各項安全衛生提案。一般員工亦可透過電話、電子郵件，向單位主管、職安會委員提出建議，以於委員會中進行討論；而相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透過電子郵件、教育訓練、定期舉辦消防及緊急應變演練等方式瞭解安全衛生及防災資訊。除職業安全衛生委員會以外，同泰另設有勞安室負責擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施。

■ 職業安全衛生委員會組成人員

姓名	職稱	職責	是否為專職
李光偉	資深副總	雇主	否
顏金泓	處長	工作場所負責人兼任勞安室主管	否
張世明	處長	職業安全衛生委員會成員	否
鄭勝豐	高級工程師	職業安全衛生管理員	是
賴文田	課長	甲種業務主管	是
蔡文程	處長	勞工代表	否
李奇軒	部長	勞工代表	否
彭勝志	副理	勞工代表	否
徐正昭	部長	勞工代表	否

■ 職安衛管理單位職責

單位名稱	職責
職業安全衛生委員會	1. 釐定職業災害防止計畫，並督導相關單位實施。 2. 督導各單位之安全衛生/環保管理。 3. 督導安全衛生/環保設施之檢點與檢查。 4. 督導各單位實施巡視、定期檢查、重點檢查及作業環境測定。 5. 規劃、實施職業安全衛生教育訓練。 6. 規劃勞工健康檢查、實施健康管理。 7. 督導職業災害調查及處理，辦理職業災害統計。 8. 向雇主提供有關安全衛生/環保管理資料及建議。 9. 其他有關安全衛生/環保管理事項。
勞安室	1. 擬定職業安全衛生管理規章。 2. 擬定職業安全衛生年度工作計畫。 3. 規劃職業安全衛生管理辦法工作及作業環境測定工作。 4. 擬定勞動場所之防災計畫，並指導有關部門實施。 5. 擬定勞動場所之安全衛生工作守則。 6. 辦理安全衛生教育訓練。 7. 督導各部門安全衛生設施之檢點與檢查。 8. 指導、監督有關人員實施巡視、定期檢查、重點檢查及作業環境測定工作。 9. 督導勞動場所內發生職業災害之調查、處理及辦理職業災害統計。 10. 規劃勞工健康檢查、實施健康管理。 11. 向職業安全衛生委員會提供有關安全衛生/環保管理資料及建議。 12. 其他有關安全衛生管理事項。
工作場所負責人及各級主管	1. 指揮、監導、執行該部門安全衛生/環保管理事務。 2. 責成該部門安全衛生負責人員辦理安全衛生暨環保單位交付事項。 3. 責成該部門相關人員執行定期或不定期巡視、考核該部門安全衛生/環保有關事項。 4. 責成該部門場所負責人設置防護具及安全防護設施。

相關認證證書



5.4.2 危害辨識與風險評估管理

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，同泰訂定《危害鑑別/風險評估及改善控制管理程序》。由勞安室每年執行危害辨識及作業安全風險評估，依據化學、物理、人因工程、生物及其他安全衛生等危害進行鑑別，透過其嚴重性、可能性決定風險等級，判斷並採取風險控制，並依據風險等級研擬因應策略與行動方案，藉以持續改善並降低危害風險值。各單位鑑別評估人員每年亦需接受風險評估相關訓練 3 小時，確保人員具風險評估與危害鑑別之認知能力。

■ 嚴重性分類（指發生該事故或災害所產生之嚴重後果，且防護具失效之最壞狀況）

嚴重度	人	設備/設施	財產	管理系統
等級 5 重大的	一人死亡或三人以上送醫急救	1. 主要生產系統或設備損失 2. 損失 NT1,000 萬以上	1. 化學品釋放，具有立即及持續的環境或公眾健康的衝擊 2. 影響擴及廠外，可能導致抗爭	嚴重影響職安衛管理系統；造成公司被停工或職安衛管理系統崩潰(有多個程序不符合國際標準)
等級 4 高度的	1. 殘廢傷害/疾病 2. 嚴重傷害（嚴重骨折、	1. 主要生產次系統損失或設施損	1. 化學品釋放，具有暫時及持續	高度影響職安衛管理系統；

嚴重度	人	設備/設施	財產	管理系統
	職業性癌症、三級燙傷、失能傷害) 3. 需長期住院治療或長期休養復健	壞 2. 損失 NT\$500~1,000 萬以上	的環境或公眾健康的衝擊 2. 影響擴及廠外，影響企業形象	造成公司被罰款或職安衛管理系統部分程序未符合國際標準
等級 3 中度的	1. 醫療處理或須限制其工作活動（需外送就醫或職業病） 2. 中度傷害（骨折、二級燙傷） 3. 曾引起員工抱怨、反應或感官不舒服	1. 非重要性的次系統損失或設施損壞 2. 損失 NT\$100~500 萬以上	化學品釋放，有需要對外報告 影響擴及廠內	中度影響職安衛管理系統； 造成公司被開立改善缺失或職安衛管理系統部分程序有潛在未符合國際標準之風險
等級 2 輕度的	1. 僅須一般醫藥處理（至保健室處理不需外送） 2. 輕度傷害（表皮受傷、輕微割傷、疼痛或過敏） 3. 交通事故	1. 不嚴重的設備或設施損壞 2. 損失 NT\$50~100 萬以上	化學品釋放，只需要例行的清除，不需要報告 影響或侷限局部區域	-
等級 1 虛驚的	1. 無明顯危害	1. 無明顯危害 2. 損失 50 萬以下	個人工作環境	-

■ 可能性分類（指該項事故災害發生之發生機率）

可能性分類	預期的發生率
A-經常的(5)	本廠機械設備無任何防護
B-可能的(4)	本廠機械設備僅個人防護具保護
C-也許的(3)	本廠機械設備僅行政管理
D-稀少的(2)	本廠機械設備僅一種工程控制(光閘、護蓋、緊急停止鈕…)
E-極不可能的(1)	本廠機械設備兩種以上工程控制(光閘、護蓋、緊急停止鈕…)

■ 風險矩陣(指風險等級指標)

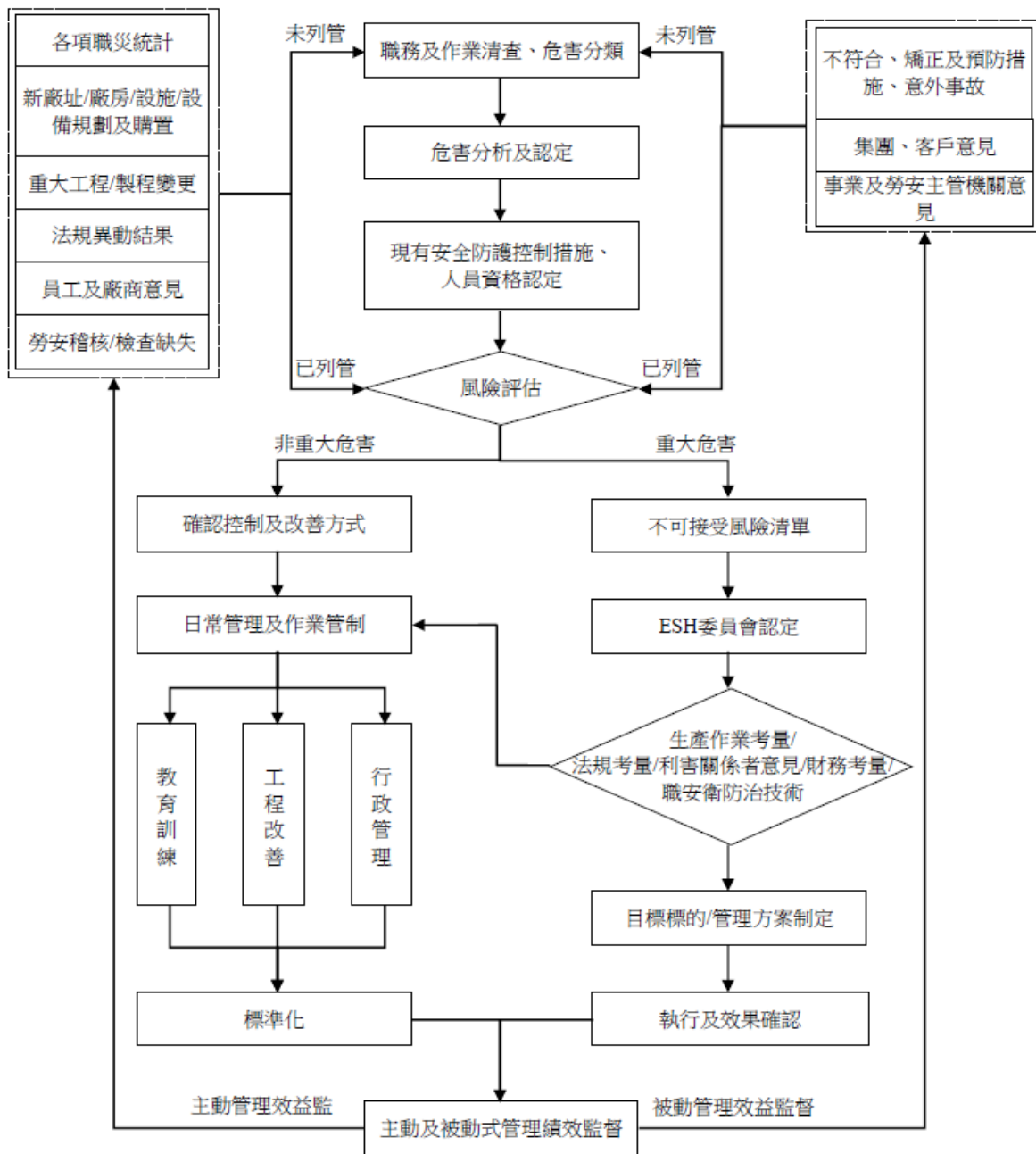
風險評估矩陣		發生機率(可能性)				
		經常的 A(5)	可能的 B(4)	也許的 C(3)	稀少的 D(2)	極不可能的 E(1)
嚴重度	5 重大的	25	20	15	10	5
	4 高度的	20	16	12	8	4
	3 中度的	15	12	9	6	3
	2 輕度的	10	8	6	4	2
	1 虛驚的	5	4	3	2	1

重大→25，高度→20，中度→12、15、16，輕度→5、6、8、9、10，虛驚→1、2、3、4。

■ 風險評估矩陣說明(上表中風險分類之數字及風險優先處理的順序、數目字愈大表示風險愈高。)

等級指標	風險說明	因應策略
25 (重大風險)	表示應立即對此等風險採取措施。	不能接受的風險或應促進之機會，應儘速改善以使風險等級降低或達成機會的績效，以工程改善為主。進行改善方案、作業管理優化、監督量測強化或加強應變能力，列為第一優先改善項目。
20 (高度風險)	表示應立即對此等風險採取措施。	不宜接受，應於合理期限前改善，以使風險降低 執行進一步評估後，立即檢討現有保護措施之完整性或由高階決策階層決定是否改善，列為第二優先改善項目，以工程改善為主，行政管理為輔。
12、15、16 (中度風險)	表示應提早對此等風險採取措施。	有條件接受，存在適當之程式，控制與安全保護，由高階決策階層決定是否改善，列為第三優先，以行政管理為主。
5、6、8、9、10 (低度風險)	表示維持現狀對此等風險採取措施。	暫時可接受，但須注意，列為第四優先改善項目，以行政管理為主。
1、2、3、4 (輕度風險)	表示不需要對此等風險採取措施。	現況可接受，以現有方式監控或暫時不改善，列為第五、六優先改善項目，以行政管理為主。

■ 危害鑑別、風險評估及控制作業流程



■ 重大風險項目與因應措施

具重大風險之作業項目	風險內容說明	因應措施
化學品接觸	■ 化學品外觀(如硫酸、安定劑及雙氧水)沒有危害標示(GHS)。 ■ 因操作人員未配戴護目鏡，有噴濺風險。 ■ 無防液棧板(盛液盤)、溶劑蓋子未鎖緊、固定環脫落或放置於通道有碰撞誤觸之風險。	■ 定期確認化學品外觀是否都有危害標示。 ■ 提供護目鏡並加強宣導操作人員做好防護措施。 ■ 提供液棧板(盛液盤)並加強宣導操作人員要鎖緊蓋子、確認固定環是否脫落並在使用完畢時放回化學品櫃。
機器操作	■ 化金鈹線緊急按鈕被物料擋住、緊急按鈕未新增中文標示。 ■ 機器高速滾輪沒有防護措施 ■ 蝕刻時操作人員未穿著鋼頭安全鞋。 ■ 因操作人員長期未佩戴耳塞處於噪音環境造成聽力受損。	■ 緊急按鈕新增中文標示並加強宣導操作人員勿把物料擋住緊急按鈕。 ■ 高速滾輪處增加擋板。 ■ 強制操作員要穿著鋼頭安全鞋才可進入操作區。 ■ 發配耳塞並加強宣導操作人員要配戴耳塞。
電氣機房操作	■ 磅秤充電處插座與插頭累積汙垢，有積汙導電可能。 ■ 電箱門板壞掉無法關閉。 ■ 插頭毀損卻仍在使用的電線銅線外露。	■ 定期清潔插座與插頭。 ■ 定期檢查並維修電箱。 ■ 提供新的延長線或進行插頭、電線更換。
其他	■ 逃生引導燈不亮、消防設備上鎖或打不開。 ■ 走道積水，有滑倒之風險。 ■ 鋁梯放置未倚靠固定物。 ■ 廢棄燈座搖搖欲墜。	■ 定期檢查、維修消防設備 ■ 確認積水原因並處理。 ■ 加強宣導操作人員放置鋁梯要倚靠固定物，避免倒下。 ■ 定期確認廢棄設備是否皆已報廢拆除。

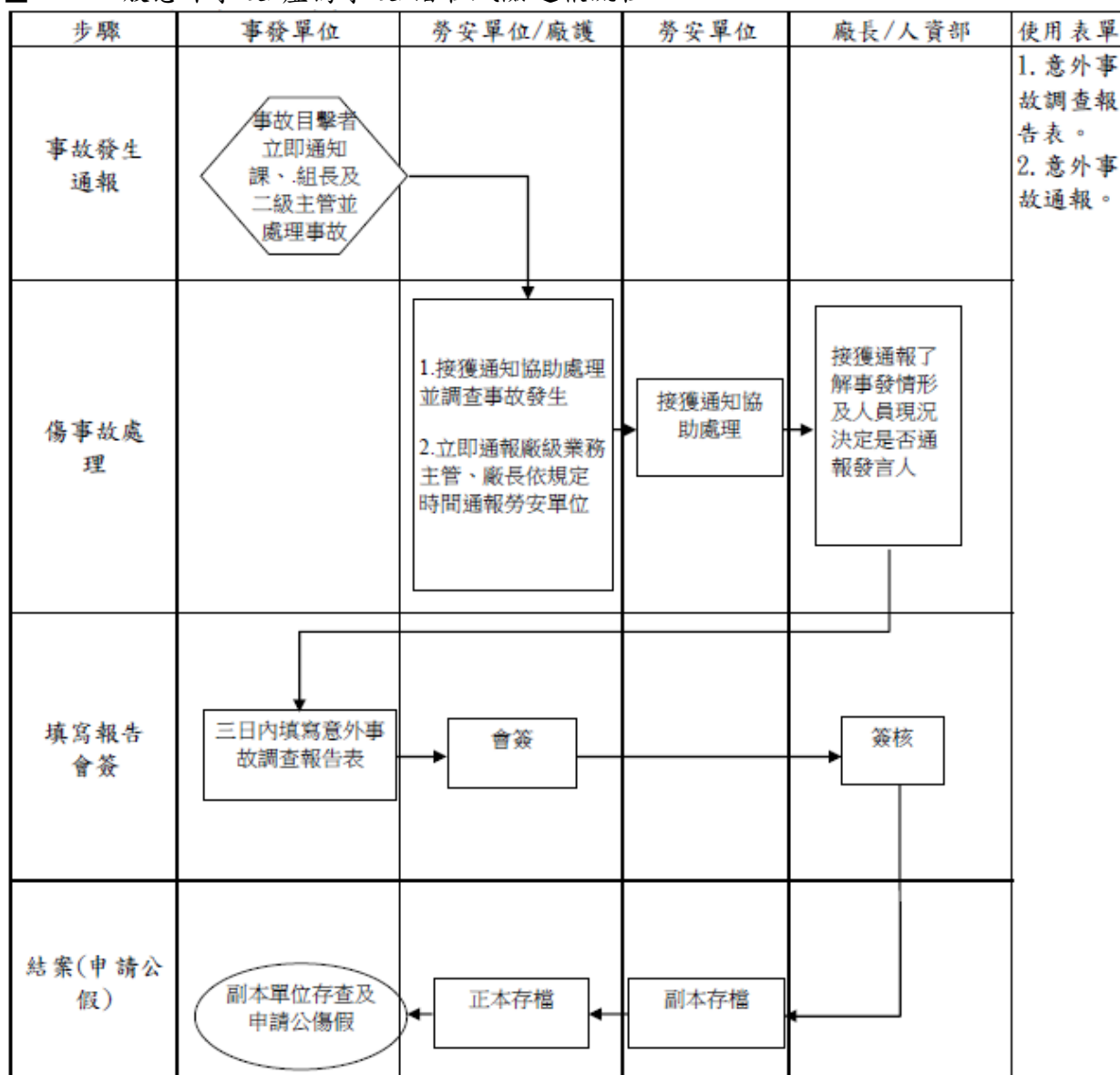
除上述風險及因應措施外，同泰額外訂定《化學品管理作業 SOP》。該 SOP 涵蓋了化學品的採購、運輸、儲存、使用及廢棄處理的全過程，確保每個環節都符合安全標準。對相關員工進行專業培訓，使其熟悉化學品的正確操作和應急措施。藉由這一系列嚴謹的管理措施，同泰致力於降低化學品使用過程中的潛在風險，維護環境及員工的安全健康。

5.4.3 職業事故調查程序

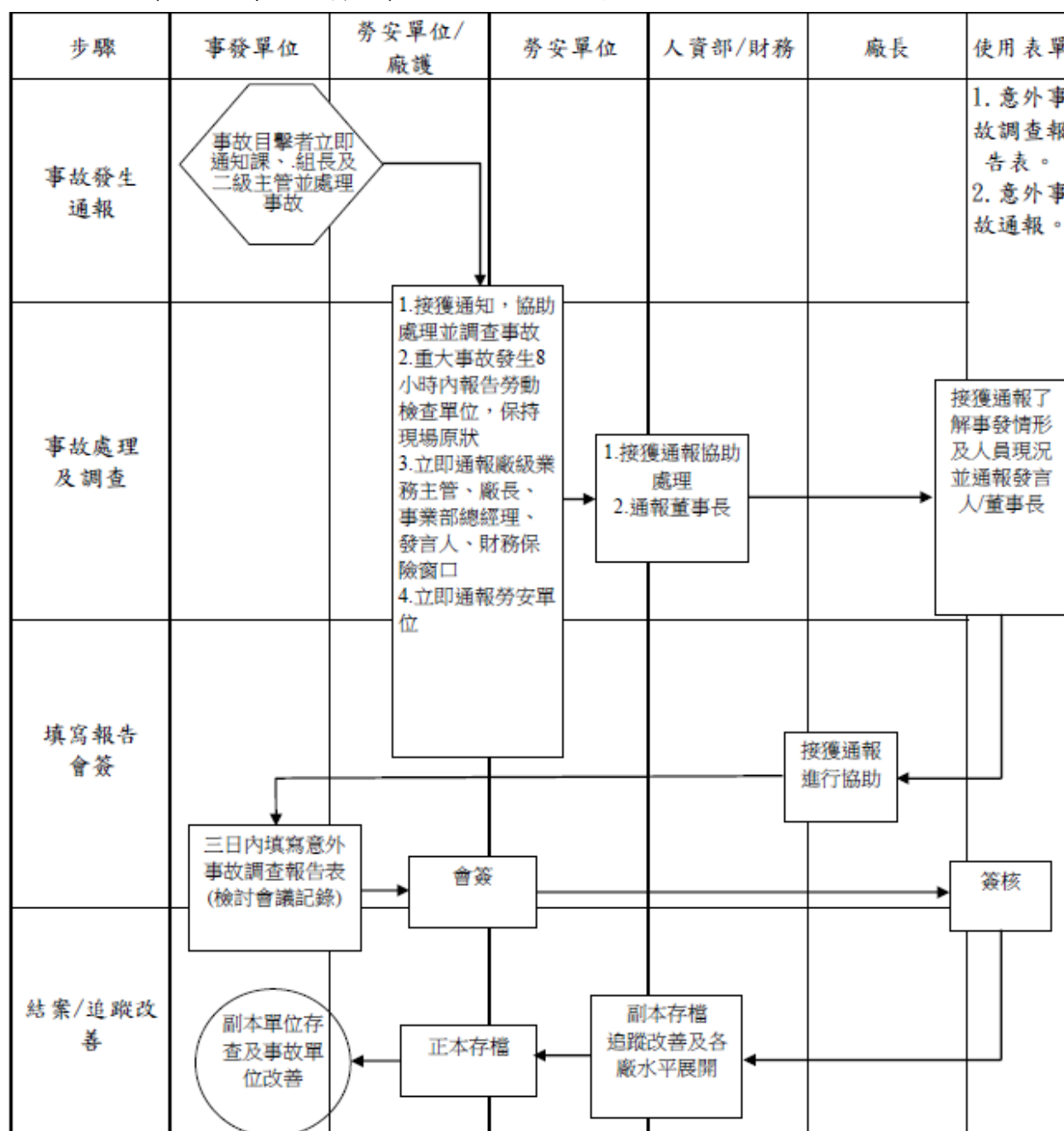
為確保全體工作者之安全，同泰訂有《事故通報與調查管理作業 SOP》，當工作場所所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並得向上級呈報以採取適當之應變措施。2025 年度發生 7 起意外事故與 2 件虛驚事故，已按照通報流程妥善處理，並訂定短期與長期改善措施。

如有同泰之工作者發生職業災害，於事故發生後，現場人員應立即通報直屬主管及勞安室，進行緊急應變之處置，後續由勞安室展開事故調查程序，藉由人員訪談、設備檢查分析、相關文件與紀錄查核、事故現場重建等，以鑑別事故發生原因，並提出相對應之矯正及預防措施，由勞安室持續監督追蹤，全力避免同樣災害再次發生。

■ 一般意外事故/虛驚事故/潛在風險通報流程：



重大事故/廠房設施損失事故通報及調查流程



5.4.4 職安衛教育訓練

為了確保所有員工了解職業安全衛生法規，並熟悉公司的安全衛生管理體系，同泰根據相關法規和員工的職務需求，為員工提供多種安全衛生教育訓練。訓練人員包括：職業安全衛生委員會成員以及一般員工的在職訓練。除上述提及的員工外，對於承攬商及學生在訪廠前亦會進行教育訓練，這不僅是同泰在基本的安全措施和應急反應程序，也涵蓋適應不同訪客需求的專項安全資訊。這些措施旨在維護訪客和員工的共同安全，促進整體環境的安全性和管理的高效性。在 2025 年，職業安全衛生教育訓練的受訓情況如下所示。

2025 年職安教育訓練一覽

課程類別	受訓對象	訓練人數	課程時數	訓練總時數
跌倒、倒塌與崩塌安衛	員工	133	1.5	199.5
呼吸防護	員工	19	1.5	28.5
承攬商安衛	承攬商	22	1.5	33.0
公司事故案例	員工	45	1.5	67.5
交通安全宣導	員工	177	1.5	265.5
危害通識	員工	74	1.5	111.0
工廠危害	員工	114	1.5	171.0
夾捲危害與預防	員工	47	1.5	70.5
個人防護具與聽力保護	員工	131	1.5	196.5
墜落與鋁梯(A字梯)安衛	員工	18	1.5	27.0
電氣安全與火災逃生	員工	128	1.5	192.0
廠外職災案例	員工	24	1.5	36.0
熱衰竭(中暑)	員工	11	1.5	16.5
職安衛委員會安全衛生教育訓練	員工	12	1.5	18.0

除辦理職業安全衛生教育訓練外，同泰亦推動工安宣導，透過電子郵件發送廠內外案例並配合宣導影片強化員工安全意識，內容包含電氣安全、交通安全、火災、化學品宣導與廠內外職災案例分享等，2025 年共完成 30 次工安宣導。

而為確保職業安全衛生教育訓練的效果並評估參訓人員對培訓內容的理解，同泰在每次培訓後都會實施課後測驗。這些測驗用以檢驗員工對安全知識和操作規範的掌握程度，並幫助我們識別需進一步加強的領域。根據測驗結果，公司會提供額外的指導和支持，確保所有員工都能充分理解和應用所學知識。我們認為這樣的評估機制是保證訓練品質和維護職場安全的關鍵步驟，並將持續使用這一方法來提升整體的安全管理水準。

員工進行職業安全教育訓練



除辦理員工內部職業安全衛生教育訓練外，同泰亦依相關法規要求及職務需求，定期安排專責人員參與內、外部專業訓練課程，強化其專業知識與實務能力，確保各項安全衛生工作能有效落實。

■ 2025 年職安內、外部專業訓練

課程名稱	課程時數	參與人次
2025 年度輻射防護繼續教育訓練	3	66
特定化學作業主管在職訓練	1	1
有害作業主管在職教育訓練	1	1
防火管理人訓練	1	1
防災士培訓	14	1
防火管理人訓練-初訓	13	1
防火管理人訓練-複訓	6	3
職業傷病防治與保護宣導會	4	1
性騷擾防治法解析	2	2

■ 職安衛委員會安全衛生教育訓練



■ 輻射防護教育訓練



5.4.5 職業健康服務與促進活動

為了打造一個健康安全的工作環境，同泰設立了四大勞工健康保護計畫：分別是人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫以及母性健康保護計畫。這些計畫旨在提供員工全方位的身心靈照護，增強員工的歸屬感和凝聚力，並持續為公司創造競爭優勢。

項目	行動方案	績效
人因性危害預防計畫	■ 定期舉辦醫師駐點諮詢服務。 ■ 預防人因危害講座。 ■ 設有專任護理師隨時提供健康諮詢與急救。	■ 2025 年度每月 1 次駐點諮詢服務，每次 3 小時。 ■ 2025 年度舉辦 1 次預防人因危害講座。
異常工作負荷促發疾病預防計畫	■ 舉辦紓壓課程與講座。	■ 2025 年度舉辦 1 次心理講座。
執行職務遭受不法侵害預防計畫	■ 舉辦多元職場與人權教育宣導。 ■ 訂定相關處理辦法，並提供申訴專線。 ■ 提供受不法侵害員工協助與諮詢方案。	■ 進行預防職場不法侵害之書面聲明。 ■ 執行職務遭受不法侵害預防作業。
母性健康保護計畫	■ 舉辦母性健康講座。 ■ 提供產假、陪產假與育嬰假。 ■ 提供復職協助措施。	■ 2025 年度進行妊娠及分娩後未滿一年之勞工健康情形自我評估。 ■ 執行工作場所母性健康保護作業。

除了上述的計劃外，同泰定期進行環境作業監測與危害鑑別，從事特別危害作業人員也針對粉塵、鎳、鉻酸、輻射、噪音等項目進行特別危害健康檢查，並依檢查結果辨識高風險單位及高暴露風險人員，進行適性配工，避免重大職業病發生。

項目	行動方案	績效
員工健康檢查	■ 提供員工每年一次免費健康檢查包含一般理學檢查、一般身體檢查、體內臟器功能檢查、視力及聽力等檢查項目。 ■ 提供從事特別危害作業人員進行特別危害健康檢查，項目包括：粉塵、鎳、鉻酸、輻射、噪音。	■ 2025 年度提供 341 位員工免費健康檢查，確實接受健康檢查有 341 位，受檢率達 100%。 ■ 2025 年度 70 位特別危害作業人員 100%接受粉塵、鉻酸及其鹽類、鎳及其化合物、輻射、噪音特殊檢查。

■ 2025 年度每月講座主題

月份	講座主題
1	防範腸胃炎、麻疹預防宣導、緩解眼睛疲勞
2	低溫保健、中斷久坐
3	世界口腔衛生日+癌症篩檢資訊
4	世界衛生日，守護母嬰健康
5	過敏性結膜炎
6	防疫提醒-避免帶病上班，保護自己與他人健康、呼吸道疾病預防
7	全球屈公病大爆發，出遊請做好自我保護、預防熱傷害(附越南文宣導)
8	癌症篩檢介紹(乳癌、子宮頸癌、大腸癌、口腔癌、肺癌)
9	壓力管理與情緒調適
10	心理健康，你今天好嗎？
11	遠離肺阻塞從戒菸開始
12	預防心血管疾病

- 防疫提醒-避免帶病上班，保護自己與他人健康、呼吸道疾病預防



■ 每年健康檢查



5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，同泰以職業傷害及職業病的統計數據為指標，評估職安衛管理、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。近三年來，同泰未發生嚴重職災事故，而在可記錄之職業傷害部分，主要係由於夾傷、捲傷、切/割傷、跌倒所致，針對這些已辨識出

之問題，同泰分別制定了相應的管理措施，包含：光閘感應、緊急按鈕、防護具使用、工安（職災案例）宣導等等。另外，同泰為降低火災發生機率，透過設置並定期檢修消防安全設備、消防滅火及疏散訓練、規劃緊急應變計畫等方式，避免意外之發生。在未來，同泰將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，朝零職災目標穩步邁進。

2025 年，未有火災事件發生，可記錄職業傷害人數為 7 人，可記錄職災人數占總員工人數比例為 1.83%，可記錄職業傷害比率（失能傷害頻率，FR）為 5.84；嚴重職業傷害人數為 0，嚴重職業傷害比率為 0，職業病數量 0 人。針對所發生之職業傷害，已調查事故發生原因，並即時改善，預防並減緩未來發生危害之損失。

■ 近三年職業傷病數據

年度	傷害類型	總經歷工時 ^{註1}	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病數量	因公死亡數量 ^{註4}
			數量	比率 ^{註2}	數量	比率 ^{註3}		
2023	夾、捲、切、割、擦傷及與高、低溫接觸	1,167,367	3	2.57	0	0	0	0
2024	夾、捲、切、割、擦傷、跌倒、與有害物質接觸及與高、低溫接觸	1,312,163	6	4.57	0	0	0	0
2025	夾、捲、切、割、擦傷及跌倒	1,197,958	7	5.84	0	0	0	0

註1：全體員工實際經歷之工作時數加總：除雇主外所有人員（包含員工與非員工工作者），每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註2：可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數（職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數）x 1,000,000]/總經歷工時。

註3：嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）x 1,000,000]/總經歷工時。

註4：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

5.5 社會公益

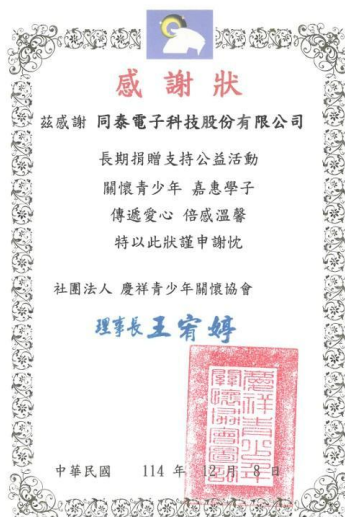
同泰在追求企業成功的同時，深刻理解回饋社會的重要性。我們致力於透過積極的社區公益活動來促進社會的永續發展。2025 年度同泰與元太科技電子紙產業聯盟合作，推動提升偏鄉國小學生閱讀素養的「e 啟讀出未來」公益專案，共同攜手擴大電子紙應用的正向社會影響與長期價值。

■ 「e 啟讀出未來」公益專案



除了合作之公益專案外，我們深知，企業不僅是經濟建設的推動者，亦是社會責任的承擔者。因此，我們積極參與各項社會捐款活動，以促進社會福利和包容性成長。2025 年，我們的捐款對象包含慶祥青少年關懷協會、大台中警察之友會，共計 21,000 元，努力讓資金投入到最需要的地方，並確保捐款能帶來切實的改變。

■ 慶祥青少年關懷協會感謝狀



同泰相信，企業的成就不僅在於商業成功，更在於為社區帶來積極的影響。透過持續投入在地教育發展，不僅在物質上支持社區，更希望在精神上激勵社區。展望未來，我們將繼續深化和拓展社區參與，尋求更多合作機會，務求在環境保護、社會福祉和教育發展等方面持續作出貢獻。共同前行，我們期望與社區攜手，共創長久且繁榮的未來。

附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	同泰電子科技股份有限公司依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	4	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	3	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	3	關於本報告書
	2-4 資訊重編	-	本公司於 2025 年執行青年廠、東二廠及幼七廠溫室氣體盤查作業，以及廢棄物申報量資訊更新，故本報告書涉及 2023、2024 年溫室氣體排放量、能源耗用量以及廢棄物產生量資訊有存在重編情形。另 2024 年之永續報告書於 P.92 新進員工統計與離職員工統計表之新進率與離職率數值有誤植情形，本報告書目前揭露為正確數值，特此更正。
	2-5 外部保證/確信	-	本年度未有外部保證或確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	5	1.1.2 活動、價值鏈和其他商業關係
	2-7 員工	82	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	82	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	7 16	1.2 企業永續治理架構 2.1.1 公司治理架構
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	21	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	21	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	7 14 16	1.2 企業永續治理架構 1.4 利害關係人議合溝通 2.1.1 公司治理架構
	2-13 衝擊管理的負責人	7	1.2 企業永續治理架構

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	7	1.2 企業永續治理架構
	2-15 利益衝突	21	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	7	1.2 企業永續治理架構
	2-17 最高治理單位的群體智識	16	2.1.1 公司治理架構
	2-18 最高治理單位的績效評估	25	2.1.4 績效評估
	2-19 薪酬政策	26	2.1.5 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	26	2.1.5 薪酬政策
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-21 年度總薪酬比率	87	5.2.2 完善的薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	28 33 43	2.2 誠信經營 2.4 營運績效 3.1 氣候變遷因應與溫室氣體管理
	2-23 政策承諾	50 52 57 64	3.2 能源管理 3.3 廢棄物管理 3.4 水資源管理
	2-24 納入政策承諾	71 93	4.2 永續供應鏈管理 4.3 客戶關係管理 5.4 職業安全與衛生
	2-25 補救負面衝擊的程序	-	-
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	31	2.2.2 吹哨者制度
	2-27 法規遵循	32	2.3 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	6	1.1.3 參與公協會組織
	2-29 利害關係人議合方針	14	1.4 利害關係人議合溝通
	2-30 團體協約	-	無簽署團體協約
重大主題			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	8	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	10	1.3 重大議題鑑別與分析
營運與財務概況			
3-3 重大主題管理		33	2.4 營運績效
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	34	2.4.1 營運與財務狀況
	201-4 取自政府之財務補助	35	2.4.1 營運與財務狀況
誠信經營			
3-3 重大主題管理		28	2.2 誠信經營

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 205 (2016)：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	29	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練情形
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	29	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練情形
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	29	2.2.1 誠信經營政策及反貪腐溝通與教育訓練情形
氣候變遷因應與溫室氣體			
3-3 重大主題管理		43	3.1 氣候變遷因應與溫室氣體管理
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	45	3.1.3 氣候變遷因應策略
GRI 305 (2016)：排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	48	3.1.5 溫室氣體管理
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	48	3.1.5 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	48	3.1.5 溫室氣體管理
	305-5 溫室氣體排放減量	51	3.2.2 減量及節能措施
能源管理			
3-3 重大主題管理		50	3.2 能源管理
GRI 302 (2016)：能源	302-1 組織內部的能源消耗	51	3.2.1 能源管理與使用概況
	302-3 能源密集度	51	3.2.1 能源管理與使用概況
	302-4 減少能源消耗	51	3.2.2 減量及節能措施
廢棄物管理			
3-3 重大主題管理		52	3.3 廢棄物管理
GRI 306 (2020)：廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	53	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	53	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-3 廢棄物的產生	54	3.3.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	55	3.3.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	55	3.3.2 廢棄物的產生
水資源管理			
3-3 重大主題管理		57	3.4 水資源管理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 303 (2018)：水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	58	3.4.1 水資源風險及因應措施
	303-2 與排水相關衝擊的管理	60	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-3 取水量	58	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	58	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	58	3.4.2 取水、耗水與排水
職業安全衛生			
3-3 重大主題管理		93	5.4 職業安全與衛生
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	93	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	96	5.4.2 危害辨識與風險評估管理
	403-3 職業健康服務	105	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	94	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	102	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	105	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	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	93 102	5.4.1 職安衛政策與管理系統 5.4.4 職安衛教育訓練
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	93	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	106	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	106	5.4.6 職業傷害與職業病
永續供應鏈管理			
3-3 重大主題管理		64	4.2 永續供應鏈管理
GRI 308 (2016)供應商環境	308-1 使用環境標準篩選新供應商	69	4.2.2 供應鏈篩選與評鑑
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	66	4.2.2 供應鏈篩選與評鑑
GRI 414 (2016)：供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	69	4.2.2 供應鏈篩選與評鑑
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	66	4.2.2 供應鏈篩選與評鑑
GRI 204 (2016)：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	70	4.2.3 採購實務
客戶關係管理			
3-3 重大主題管理		71	4.3 客戶關係管理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	89	5.2.3 多元的員工福利
GRI 206 (2016)：反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	32	2.3 法規遵循
GRI 400：社會			
GRI 401 (2016)：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	86	5.2.1 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	88	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	89	5.2.4 育嬰假
GRI 402 (2016)：勞資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	85	5.1.3 順暢的溝通管道
GRI 404 (2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	90	5.3.1 人才發展管理
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	90	5.3.1 人才發展管理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	91	5.3.2 績效考核機制
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	16 82	2.1.1 公司治理架構 5.1.2 人力結構與多元職場
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	87	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 406 (2016)：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	82	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 408 (2016)：童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	82	5.1.2 人力結構與多元職場
GRI 409 (2016)：強迫或強迫勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	82	5.1.2 人力結構與多元職場
GRI 413 (2016)：當地社區	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	108	5.5 社會公益

附錄二、上市公司氣候相關資訊索引表

依「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一規定：附表二 上市公司氣候相關資訊

項目	揭露內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.1.1 氣候治理	44
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)。	3.1.3 氣候變遷因應策略	46
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1.3 氣候變遷因應策略	46
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。	3.1.2 氣候風險管理	45
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。	規劃中	-
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。	規劃中	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	規劃中	-
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。	規劃中	-
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	3.1.5 溫室氣體管理	48

附錄三、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法_永續揭露指標 - 電子零組件業」索引

編號	指標	指標種類	單位	年度揭露情形	對應章節	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳 (GJ)、百分比(%)	1. 2025 年的能源總消耗為 49,810.53 GJ。 2. 外購電力占 99.49%。 3. 2025 年度未使用再生能源。	3.2.1 能源管理與使用概況	51
二	總取水量及總耗水量	量化	公噸 (t)	2025 年總取水量為 279.06 百萬公升，總耗水量為 27.71 百萬公升。	3.4.2 取水、耗水與排水	58
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t)、百分比(%)	2025 年度有害廢棄物產生量為 297.21 噸，100%回收。	3.3.2 廢棄物的產生	55
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%)、數量	2025 年同泰未發生嚴重職災事故，而在可記錄之職業傷害部分，主要係由於夾傷、割傷、跌倒所致，可記錄職業傷害人數為 7 人，可記錄職災人數占總員工人數比例為 1.83%，可記錄職業傷害比率為 5.84；嚴重職業傷害人數為 0，嚴重職業傷害比率為 0。職業病數量則有 0 人。	5.4.6 職業傷害與職業病	107
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	公噸 (t)、百分比 (%)	2025 年含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑為 19.60 公噸，100%由合格清運商進行回收，透過物理處理將廢棄物破碎後，將有價金屬取出回收再利用，其餘廢棄物再進行最終處理。	3.3.2 廢棄物的產生	56
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	針對關鍵材料相關的風險管理，同泰有與關鍵原料供應商建立長久合作之策略聯盟關係，使得在關鍵原料之取得上具有優勢，同時降低材料中斷風險。	4.2.1 供應鏈管理	65
七	因與反競爭行為條例相關的法律	量化	新臺幣	2025 年度本公司在經濟、社會、人權、產品	2.3 法規遵循	32

編號	指標	指標種類	單位	年度揭露情形	對應章節	頁碼
	訴訟而造成的金錢損失總額			及環境等相關面向無遭受主管機關之重大裁罰，且無涉及反競爭行為、反托拉斯及壟斷行為的法律行為、無政治捐獻相關支出。		
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	同泰主要的銷售商品為軟性印刷電路板(FPC)，2025 年度其生產量為 75,500 PCS。	4.1 主要產品與服務	63