



第一化成控股(開曼)股份有限公司
IKKA HOLDINGS(CAYMAN) LIMITED

股票代碼：2250

2025 永續報告書

SUSTAINABILITY

REPORT

發行日期：2026 年 7 月 31 日

1. 關於本報告書.....	1
1.01 經營者的話.....	2
1.02 關於本公司.....	4
1.03 報告書資訊.....	5
2. 永續經營.....	7
2.01 永續發展策略.....	8
2.02 推動永續發展機制.....	8
2.03 董事會及功能性委員會.....	10
3. 利害關係人與重大主題.....	16
3.01 利害關係人議合.....	17
3.02 決定重大主題的流程.....	20
3.03 重大主題列表.....	21
3.04 重大議題之管理.....	23
4. 治理面.....	27
4.01 經濟績效.....	28
4.02 誠信經營.....	28
4.03 溝通管理及申訴機制.....	30
4.04 風險管理.....	32
4.05 資訊安全.....	32
4.06 參與各類社團組織.....	34
4.07 產品管理.....	35

4.08 供應商管理.....	36
5. 社會面.....	37
5.01 人力發展.....	38
5.02 職業安全及衛生.....	44
5.03 社區參與.....	46
6. 環境面.....	48
6.01 氣候變遷.....	49
6.02 溫室氣體管理.....	52
6.03 能源管理.....	53
7. 附錄.....	58
7.01 附錄一、GRI 內容索引表.....	59
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....	63
7.03 附錄三、SASB 內容索引表.....	64



1

關於本報告書

1.01 經營者的話

1.02 關於本公司

1.03 報告書資訊

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

關心第一化成控股企業永續發展的夥伴們：

2025 年受美國關稅政策影響消費轉趨保守，致汽車總市場衰退，加上中國車企價格戰影響，使我們營收微幅下跌至 33.88 億元，IKKA 仍憑藉有效的因應策略及管理機制，並善用集團資源，在 2025 年繳交稅後淨利 1.24 億元，EPS 3.99 元成績，在此特別感謝全體同仁與供應鏈合作夥伴的共同努力。面對國際經濟變局挑戰，我們將展現更強的營運韌性，奠定未來穩健發展基礎，持續為利害關係人創造價值。

積極完善公司治理，建立以人為本之工作環境，推動幸福企業理念

IKKA-KY 上市 5 年，我們致力於依法規要求，秉持誠信為本的經營理念，持續強化公司治理架構與運作機制，確保我們的經營是有效的治理結構，以保障股東與重要利害關係人的權益。為降低推動數位轉型過程可能帶來的資安營運風險，主動佈局資安管理，透過導入 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統，建立更完善的資安防護機制。員工是我們最重要的事業夥伴，致力提供多元合適的培訓計畫，讓每個員工都能發揮所長，同時重視員工福利及身心健康促進，形塑員工能持續成長的職場環境。

實踐永續承諾

在實務執行上，台灣控股辦公室積極導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查、實施 100% 員工滿意度調查以傾聽員工心聲，落實員工滿意度優化與多元 CSR 實踐。在治理層面，每三年透過外部單位進行董事會績效評估，強化董事會監督職能、深化利害關係人溝通，並將高階主管薪酬與 ESG 指標連結。社會公益層面，透過企業資源與在地連結，參與公益關懷的活動，將 ESG 從理念轉化為具體行動，呼應聯合國永續發展目標（SDGs），支持社會共融與永續發展。

永續為志 共好為願

面對全球淨零碳排浪潮、供應鏈重組、AI 數位轉型及地緣政治風險等重大挑戰，企業經營環境正快速改變。我們除重視營運面管理外，仍繼續全球佈局與尋找合適的投資機會，善用並整合集團各種資源，持續厚植營運韌性及強化長期競爭力，以靈活及穩健的步伐應對市場動態，以確保在變局中保持競爭優勢，持續創造長遠的永續成長動能。

第一化成控股(開曼)股份有限公司

董事長

胡潤乾



1.02 關於本公司

關於第一化成

Since1963 年，成立迄今已逾 60 年，為強化全球布局於 2016 年 3 月在英屬開曼群島設立 IKKA HOLDING(CAYMAN) LIMITED 第一化成控股(開曼)股份有限公司，並成為該公司 100%子公司。本公司業務遍步日本、中國、越南、馬來西亞及泰國，具有數十年塑膠汽車零件、模組生產製造及研發經驗。

與旗下子公司包括第一化成株式會社 DaiichiKasei Co.,Ltd(簡稱日本 IKKA)、東莞一化精密注塑模具有限公司(簡稱東莞 IKKA)、IKKA Technology(Vietnam)Co.,Ltd.(簡稱越南 IKKA)、M.A.C Technology(Malaysia)San.Bhd(簡稱馬來西亞 IKKA)及 IKKA (Hong Kong) Co.,Ltd.(簡稱香港 IKKA)合稱「本集團」。本集團主要產品可區分為汽車及電動車精密塑膠射出成型零件、及模組生產、事務機器零件、住宅相關設備零件及其他，一直以來本集團以純熟的製造經驗和卓越的產品開發能力秉持從設計、開發到量產的理念，提供顧客滿意的服務。2022 年 6 月 30 日為結合彼此所長，在產品面與及市場面充份發揮互補性，加速腳步搶進電動車供應鏈，本公司董事會決議通過以現金及股份交換方式(以下簡稱本收購案)向集團公司-能率創新股份有限公司及能率壹創業投資股份有限公司，與關係企業能率亞洲資本股份有限公司取得 Sol-Plus (HK) Co., Limited (簡稱 Sol-Plus)100%股權，並間接取得日本 Sol-plus 株式會社及泰國 Hiraiseimitsu (Thailand) Co., Ltd.二家子公司。擬透過更緊密的合作關係，共同搶攻電動車供應鏈市場。

2025 年 11 月 1 日向關係企業禮興塑膠有限公司購入 SHINE TRADE INTERNATIONAL LIMITED.100%股權，間接取得東莞亞昕精密塑膠有限公司(簡稱東莞亞昕)100%股權；又因本公司東莞 IKKA 於 2026 年 1 月新承租廠區，規劃東莞亞昕將遷廠至東莞 IKKA 新廠區內，藉由資源整合創造更大市場並有效控制管理成本，在科技快速發展的現在，讓雙方可以促進加速發展。

公司簡介

日期：2025 年 12 月 31 日

公司名稱	第一化成控股(開曼)股份有限公司
公司型態	股份有限公司
組織創立時間	2016 年 3 月 31 日

總部位置	公司登記於開曼群島，營運總部為日本廠，總管理處係指在臺灣設立之「英屬開曼群島商第一化成控股股份有限公司台灣分公司」
產業類別	汽車類股
主要產品及服務	汽車零組件及智能生活居家零件製造及銷售
實收資本額	363,882 仟元
淨銷售額	3,388,172 仟元
員工人數	1,762 人(含合併報表內子公司)

本公司 2025 年度合併營運成績如下表所示：

單位：新台幣仟元

項目	2025 年度	2024 年度	增減金額	增減百分比(%)
營業收入	3,388,172	3,687,628	(299,456)	(8.12)
營業毛利	576,264	721,934	(145,670)	(20.18)
稅後純益	123,680	169,528	(45,848)	(27.04)

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為第一化成出版第 2 本報告書，第一化成控股(開曼)股份有限公司永續報告書每年定期出版，揭露 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

前次報告書發行時間：2025 年 08 月

本次報告書發行時間：2026 年 07 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書內容涵蓋本公司及合併財報子公司，與合併財報範疇一致，若有範圍不一致者，將以註解方式說明。

本報告書所稱本公司係指第一化成控股開曼母公司及在臺灣設立之臺灣分公司，未涵蓋合併財報子公司。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 或其他盤查標準(自行說明)盤查之數據，水資源、廢棄物及能源等環境統計資料為各營運據點自行統計之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

2025 年第一化成控股(開曼)股份有限公司永續報告書無資訊重編情形

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

聯絡窗口

如您對於本報告書或第一化成於永續規劃時程，有任何指教或建議，請聯繫：

本公司行政部 莊經理

地址：306-44 新竹縣關西鎮深坑子 3-1 號

電話：(03)587-0928#2101

E-mail：karan.chuang@ikka.com.tw



2

永續經營

2.01 永續發展策略

2.02 推動永續發展機制

2.03 董事會及功能性委員會

2、永續經營

2.01 永續發展策略

第一化成永續發展策略藍圖

永續願景－積極推動更好的未來

以聯合國永續發展目標(SDGs)為藍圖，將環境、社會及公司治理(ESG)理念融入企業文化與營運策略，整合集團內外部資源，努力為所有利害關係人提供適當回饋，不斷進步、創新，積極推動更好的未來。

永續承諾－實踐永續目標和進展

正視氣候及社會變遷帶來的風險、機會與挑戰，將永續績效指標作為公司發展及客戶溝通的標準，著重於長期規劃、系統性的有效作為，投入對社會及環境產生正面影響的作為，實踐永續目標和進展，表明我們的永續承諾。

核心價值

本公司企業文化之核心價值在於「提供客戶滿意的服務」以提升股東權益，在耕耘業務發展及創造利潤的同時，亦相當重視公司治理、客戶權益、員工照護、環境永續及社會公益等領域的正向發展。

訂定永續目標，五大面向實踐永續發展

推動公司治理、客戶權益、員工照護、環境永續及社會公益參與五大面向之永續作為。

2.02 推動永續發展機制

請詳參 2.02.1 永續發展之治理架構及 2.02.2 運作情形說明

2.02.1 推動永續發展之治理架構

本公司於 2024 年 5 月 8 日經董事會決議通過設立永續發展委員會，為公司永續治理作業的最高指導組織，全體成員均為董事，由二位董事及三位獨立董事組成，由董事長胡湘麒先生任召集人，規劃先以控股公司臺灣聯絡處為發展中心，漸進式有效推動集團整體永續目標之設定及執行，將 ESG 概念融入經營策略中。委員會下設有四大功能小組，分別為「公司治理組」、「永續環境組」、「社會公益組」及「永續資訊揭露組」，由各相關單位功能單位主管主

責推動各類專案或措施，以回應各面向重大議題，並有效整合資源且落實於日常營運。

第一屆永續發展委員會成員

委任日期	永續發展委員會成員		專業能力
2024.05.08	董事	胡湘麒先生 (召集人)	經營管理、產業知識、國際市場觀、決策能力、公司治理
2024.05.08	董事	董俊仁先生 (註)	ESG 專業(註)、經營管理、產業知識、國際市場觀、決策能力、公司治理
2024.05.08	獨立董事	林天送先生	經營管理、產業知識、國際市場觀、決策能力、公司治理
2024.05.08	獨立董事	陳威宇先生	財會專才、經營管理、國際市場觀、決策能力、公司治理
2024.05.08	獨立董事	陳哲生先生	經營管理、產業知識、國際市場觀、決策能力、公司治理

(註)：董俊仁委員具「台灣永續能源研究基金會」之企業永續管理師證照。

2.02.2 運作情形

本公司永續發展委員會每年定期(至少一年一次)向董事會呈報 ESG 執行計畫及推動成果。2025 年度共召開 2 次永續發展委員會，並於 2026 年 1 月 28 日由永續委員會召集人向董事會報告本(2025)年度 ESG 執行成果及 2026 年度工作目標，再由董事會成員評估及檢視進度，並提出調整建議。

2025 年永續發展委員會共召開 2 次會議，成員平均出席率為 100%。

本公司董事會及審計委員會運作情形可參閱本公司 2025 年年報第 26 頁至 31 頁。

2025 年度永續發展委員會開會 2 次，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	實際出席 率 (%)	備註
董事	胡湘麒	2	0	100	無
董事	董俊仁	2	0	100	無
獨立董事	陳威宇	2	0	100	無
獨立董事	林天送	2	0	100	無
獨立董事	陳哲生	2	0	100	無

2025 年度永續發展委員會溝通及執行情形

開會日期	溝通事項	決議結果
2025 年 01 月 14 日	關於本委員會 2024 年度運作情形	全體永續發展委員會委員無異議照案通過，並提報董事會。
2025 年 12 月 24 日	1.修改「永續發展實務守則」案。 2.永續發展委員會 2026 年度工作計畫案。	全體永續發展委員會委員無異議照案通過，提請董事會討論決議。

2.03 董事會及功能性委員會

相關內容請詳參 2.03.1「董事會結構及運作情形」、2.03.2「董事會對永續治理之角色及成果」等章節。

2.03.1 董事會結構及運作情形

相關內容請詳參 2.03.2.1「成員及多元化」、2.03.2.2「運作情形」等章節。

2.03.1.1 成員及多元化

本公司第三屆董事會任期為 2023 年 6 月 30 日至 2026 年 06 月 29 日，由 9 名董事成員組成，包含 6 位非獨立董事(67%)及 3 位獨立董事(33%)，整體具備營業判斷、領導決策、經營管理、國際市場觀、危機處理等能力，且有產業經驗和永續發展專業能力；其中董俊仁董事具「台灣永續能源研究基金會」之企業永續管理師證照、獨立董事陳威宇先生具備會計師執照並有實際執業及管理經驗、獨立董事林天送先生曾任中菲行執行長，具跨國管理經驗及國際運輸物流專業以及獨立董事陳哲生先生畢業於日本東京大學材料科學系博士、碩士及美國史丹佛大學工業管理碩士，具產業界實務管理專業經驗，目前三位獨立董事任期均為第二屆，國籍皆為中華民國籍；全體董事間僅董俊仁先生及董俊毅先生彼此間為兄弟關係外，其餘董事間無具有配偶及二親等以內之親屬關係，故無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳參本公司 2025 年股東會年報第 7 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	100%
	女性	0%
	29 歲(含)以下	0%

年齡	30-50 歲	11%
	51 歲(含)以上	89%

2.03.1.2 運作情形

第一化成治理最高機構為董事會，由董事長領銜，督導各項公司治理事務執行，除了設立獨立董事外，也成立各委員會負責公司重大營運議題；董事會對公司整體營運及事務負有監督之責，並對於重大投資、併購等事項作出決策。董事會亦督導經營團隊，隨時留意國內外法令變動之狀況。董事長及總經理之職責明確劃分，總經理由主要營運地日本廠社長擔任，執行董事會決策，在授權範圍內負責經營成果。

本公司原則上每季召開一次董事會，2025 年共召開 7 次董事會會議，平均出席率為 96.8%(不含委託出席)，並依照法規要求進行董事利益迴避，董事會更多資訊請詳參本公司 2025 年股東會年報第 25 頁。

2.03.1.3 提名與遴選

本公司董事會成員之遴選與提名，係依公司章程、董事選舉辦法及公司治理守則的規定，採用候選人提名制，以公平、公正、公開的程序選任董事。本公司訂有「董事選任程序」，並於「公司治理實務守則」中訂有董事成員組成之多元化方針。依據公司營運型態及發展需求，並考量利害關係人觀點擬定董事應具備之專業背景、專業技能、產業經驗、性別、年齡、國籍等，規劃董事會組成之合適配置以及接任人選。

2.03.1.4 利益迴避

本公司董事會成員日常職務以參加董事會議事為主，為防止利益衝突、影響公司利益，本公司董事會議事規範第十六條明定有關利益迴避之相關規定，2025 年有關董事會會議中利益迴避之執行情形，請參閱本公司 2025 年度股東會年報-公司治理運作情形。為落實執行對利害關係人之交易、確保公平原則及增進公司經營之安全穩健，經董事會決議制定「誠信經營守則」及「道德行為準則」，規範要求交易應遵循誠信原則、本公司利益優先原則、保密原則及公平交易原則，並應防止利益衝突避免圖利機會；並於公司官網利害關係人專區設置獨立董事專用信箱，由獨立董事組成之審計委員會擔任受理利害關係人建言及申訴處理監督單位，建立與利害關係人之溝通管道。2025 年度未有受理相關事件之情事。

2.03.1.5 薪酬政策

本公司薪酬政策之制定以「保障薪資」和「變動獎酬」規劃整體薪資架構；其中「變動獎酬」係依營運績效及特殊貢獻的成果分配，作為促進員工追求良好績效表現的激勵措施，也能同時反應公司年度經營績效成果。

一、董事酬金：

本公司目前給付董事之酬金組合為獨立董事薪資、一般董事酬勞及車馬費等，均依照公司章程辦理，依據本公司章程第 34.1 條所載，本公司年度如有獲利，應提撥不高於 5% 為董事酬勞，並訂有「董事及各功能性委員會酬金給付辦法」，且考量公司營運成果，及參酌其對公司營運參與程度及貢獻之價值，給予合理報酬，相關報酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。

2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年度年報第 18 頁。

二、經理人酬金

依據本公司章程第 34.1 條所載，應以當年度未扣除員工酬勞及董事酬勞前之稅前淨利不低於 8%，不高於 15% 分派員工酬勞，並訂有「薪資管理辦法」及「考績管理辦法」。依前述辦法，本公司經理人之酬金包含薪資及獎金，其中薪資依其工作年資及職級核定；獎金包含員工酬勞與年終獎金等，核定方式與績效相連結依下述辦理：

(一) 員工酬勞：員工酬勞係依公司年度公司盈餘狀況提撥金額，考量其職務、職責、年資及對公司之特殊貢獻，並能與公司長期發展等標準分配之。

(二) 年終獎金：

1. 各部門績效或財務績效：營收及利潤、預算目標達成、成長及新市場；有效的財務運作及風險管理。

2. 人才培育：菁英人才培育、人員之留任率。

3. 品質及風險：對法令規章之遵循情形。

除上述三個面向外，實際會再依個人績效評量拆分為人格特質與工作態度(質化)及例行與專案工作執行成果(量化)，分別以 30%、70% 比率綜合計算最終結果。依據同業通常水準支給情形，考量個人表現、公司經營績效及未來風險之關聯之合理性分配，隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2025 年年報第 20~21 頁。

2.03.2 董事會對永續治理之角色及成果

相關內容請詳參 2.03.1.1「對永續治理之角色及督導情形」、2.03.1.2「督導永續管理之績效評估」等章節。

2.03.2.1 永續治理之角色及督導情形

本公司永續發展委員會每年定期(至少一年一次)向董事會呈報 ESG 執行計畫及

推動成果。2025 年度共召開 2 次永續發展委員會，並於 2026 年 1 月 28 日由永續委員會召集人向董事會報告本(2025)年度 ESG 執行成果及 2026 年度工作目標，再由董事會成員評估及檢視進度，並提出調整建議。

2.03.2.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」等，並提報至 2026 年 1 月 28 日董事會。此外，本公司至少每三年聘請外部評估機構進行董事會績效評估一次，最近一次評估時間為 2023 年，評估之建議及本公司預計採行措施如下表所列，持續精進董事會運作績效，創造更高的公司治理整體價值。

評估報告之建議 本公司預計採行措施：

項目	評估報告之建議	本公司預計採行措施
1	為積極回應永續發展議題，貴公司訂有永續發展實務守則，並委託外部顧問公司於 2024 年 3 月起輔導公司編寫永續報告書及溫室氣體盤查作業。建議貴公司以金管會發布之「上市櫃公司永續發展行動方案」為本，擬定公司階段性永續發展策略，視實際需求邀請獨立董事參與相關會議提供指導，使 ESG 議題與公司業務之中長期發展策略結合，董事會亦能同步掌握公司的風險狀況，進一步宣示公司追求永續治理之決心。	本公司以金管會發布之「上市櫃公司永續發展行動方案(2023 年)」為本，擬定公司短中長期永續發展策略，並透過會議及郵件等方式請獨立董事提供專業建議，使公司未來永續報告書與 ESG 議題、公司發展策略結合，讓董事會與投資人亦能了解公司實務運作情形，積極落實企業永續經營責任。
2	貴公司稽核主管之年度績效由董事長進行考核，建議貴公司可考慮由審計委員會先就稽核主管之工作績效表示意見，再呈送董事長核定。此外，為進一步強化內、外部稽核之獨立性及相互勾稽功能，建議貴公司安排內部稽核人員與外部簽證會計師分別單獨與審計委員會溝通之會議，並留下書面紀錄，以提升審計委員會獨立督導之效能。	本公司將依照所建議事項，與獨立董事研擬，獨立董事對於內部稽核人員績效評估之意見及程序。本公司已於 2023 年 12 月 21 日安排內部稽核人員與外部簽證會計師分別單獨與審計委員會溝通之會議，並留下書面紀錄，以提升審計委員會獨立督導之效能。
3	貴公司尚未訂定重大偶發事件通報程序，建議貴公司針對偶發性重大資訊，訂定明確通報制度，內容包含應通報之資訊種類、通報期限、通報方式與層級等，以確保所有董事會成員均能及時並充分掌握公司重要狀況，使董事更能善盡職責。	本公司將依建議規劃「偶發性重大事件之通報程序」，明定相關處理之標準作業流程，並向董事會報告，以利所有董事會成員能及時獲悉掌握重要訊息。

4	貴公司於2022年首次參與公司治理評鑑，評鑑成績仍有進步空間，建議貴公司定期盤點公司治理評鑑未得分項目，並將評鑑結果與精進計畫呈報董事會，以利董事會監督與指導。	本公司將依建議事項，規劃定期盤點公司治理評鑑當年度未得分項目，將改善計畫呈報董事會，以利董事會監督與指導，致力於公司治理評鑑成績能獲得提升。
---	--	--

績效評估內容包含以下三面向：

- 一、專業職能與決策效能：獨立董事席次達 3 人，背景涵蓋會計及產業等多元專業領域。
- 二、企業內部控制之監督：設置審計委員會定期討論發展策略、營運狀況及重大事項，使董事會能更有效掌握並評估企業經營目標的落實情況，強化風險管理及監督。
- 三、對永續經營之態度：設置永續發展委員會，由二位董事及三位獨立董事組成推動永續發展行動，並定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。此外，將 ESG 稽核指標納入經理人績效評估，強化 ESG 目標之推動。更多資訊可參考本公司 2025 年年報之公司治理資訊。

2.03.2.3 對永續發展之持續進修

董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 88 小時，平均每位董事進修時數逾 9.7 小時，相較於「上市上櫃公司董事進修推行要點」規範之 6 小時時數為高，董事會進修情形可詳參公開資訊觀測站 > 單一公司 > 公司治理 > 董事/獨立董事/監察人 > 出（列）席董事會及進修情形彙總表。

董事 2025 年度參與永續發展相關議題之進修情形如下：

董事參與永續發展相關進修情形

日期	課程/研討會名稱	時數
2025 年 4 月 1 日	碳權交易與確信流程	3
2025 年 7 月 9 日	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
2025 年 7 月 30 日	職場侵害 OUT，DEI 職場 IN-法說、學說、務實說之「職場不法侵害(性騷擾+職場霸凌)」之案例解析與預防舉措	12
2025 年 8 月 14 日	企業永續與風險管理	3
2025 年 8 月 21 日	碳定價對企業營運的影響	3
2025 年 10 月 28 日	碳訂價與綠色經濟轉型	3
2025 年 11 月 12 日	董事會如何確保企業永續經營-從人才之發掘與培養談起	3

2025 年 11 月 19 日	綠色供應鏈	3
2025 年 12 月 23 日	企業營運與永續財務影響-IFRS 永續揭露準則解析	3

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

本屆功能性委員會任期均為 2023 年 6 月 30 日至 2026 年 6 月 29 日，審計委員會運作情形請詳 2025 年度股東會年報第 28~30 頁，薪資報酬委員會運作情形請詳 2025 年度股東會年報第 41~42 頁，永續發展委員會請參閱 2025 年度股東會年報第 43 頁推動永續發展執行情形之摘要說明。

1.薪資報酬委員會

本公司於民國 109 年 3 月 20 日經董事會決議設置薪資報酬委員會並訂定「薪資報酬委員會組織規程」，本公司薪資報酬委員會之成員由全體獨立董事組成；委員會之職責係健全本公司董事、及經理人薪資報酬制度。2025 年，薪資報酬委員會共舉行了 3 次會議，出席率為 100%。

2.審計委員會

由三位獨立董事組成，審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。2025 年，審計委員會共舉行了 5 次會議，出席率 100%。

3.永續發展委員會

本公司於 2024 年 5 月 8 日經董事會決議通過設立永續發展委員會，為公司永續治理作業的最高指導組織，全體成員均為董事，由二位董事及三位獨立董事組成，由董事長胡湘麒先生任召集人，規劃先以控股公司臺灣聯絡處為發展中心，漸進式有效推動集團整體永續目標之設定及執行，將 ESG 概念融入經營策略中。每年定期(至少一年一次)提報董事會，向董事會呈報 ESG 執行計畫及推動成果。2025 年，永續發展委員會共舉行了 2 次會議，出席率 100%。

A large image of two hands shaking in a firm grip, symbolizing agreement or partnership. Overlaid on the handshake are various financial and data-related graphics: a line graph with a peak and valley, a candlestick chart with several blue and white bars, and a grid of small squares. The background is a mix of teal and white geometric shapes.

3

利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

3.02 決定重大主題的流程

3.03 重大主題列表

3.04 重大議題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司重視利害關係人之權益與意見，與所有利害關係人間維持多向溝通管道，用心傾聽利害關係人的聲音。我們認為利害關係人是推動公司成長之動力，是落實企業永續發展的基礎，希望能瞭解利害關係人關注之議題，並將利害關係人的需求及對本公司的期許，作為決策的參考，期冀能在經營活動的多元面向上，與利害關係人共創、共享最大利益。

1.
鑑別利害
關係人

本公司各部門代表鑑別五個與我們相關的利害關係人：
金融機構 股東 員工 供應商 社區

2.
掌握永續
議題

藉由全球永續性報告協會發布之 GRI 準則及國內外同業關注議題，聚焦與本公司營運業務相關的永續議題。

3.
分析重大
議題

透過內部主管及外部利害關係人的參與完成重大性問卷，分析彙整數據，繪製重大性矩陣圖，以得到重大主題。

4.
歸納考量
面與溝通

將重大主題納入本公司與利害關係人回應溝通要項，並於本報告書說明。

利害關係人溝通之管道

利害關係人	優先關注議題	重要利害關係人對本公司意義	溝通管道/頻率	2025 年利害關係人溝通實績
金融機構	● 營運績效 ● 風險管理 ● 客戶服務 ● 產品品質與創新研 ● 公司治理	唯有與金融機構建立密切的溝通管道，才能使其明確並即時獲悉本公司的營運狀況，以達成公司目標。	● 召開法人說明會：一年最少一次 ● 於官方網站或公開資訊觀測站訊息揭露：常態性	● 3/25 召開法人說明會。 ● 本公司於新增額度或申請續約時，提供營運及公司相關資料，協助金融機構瞭解公司發展、營運狀況及潛在風險，並透過法人說明會及時對外說明營運成果。
股東	● 營運績效 ● 風險管理 ● 職場安全與健康 ● 客戶隱私與資訊安全	股東是公司資金來源提供者，在營運的過程當中扮演重要的角色，故我們必須對其負責。	● 召開股東會：每年 ● 召開法人說明會：每年最少一次 ● 發行年報：每年 ● 於官方網站或公開資訊觀測站訊息揭露：常態性 ● 設立聯絡窗口回應投資人及分析師提問：即時 ● 於官網設置檢舉專區：常態性	● 分別於 6/30 與 3/25 召開股東會與法人說明會，且於 6/11 上傳年報至公開資訊觀測站 ● 透過每年定期召開之股東會及法說會，協助股東及投資人瞭解公司發展策略及營運狀況，也藉由股東及投資人提出之建議進行雙向溝通，作為公司日後決策方向之參考
員工	● 客戶服務 ● 職場安全與健康 ● 客戶隱私與資訊安全 ● 多元與包容職場	員工為企業穩定發展之基石，亦是永續經營之關鍵，故我們重視每一位公司同仁。	● 公司電子郵件：常態性 ● 召開內部會議：不定期 ● 員工滿意度調查：每年	● 12/16 進行員工滿意度調查 ● 除不定期召開內部會議外，平時亦透過內部電子郵件平台及員工滿意度調查，瞭解員工需求，並針對員工所提出之建議與職務上所遇困難，予以重視及傾聽，將員工視為公司重要資產，凝聚向心力

利害關係人	優先關注議題	重要利害關係人對本公司意義	溝通管道/頻率	2025 年利害關係人溝通實績
供應商	● 職場安全與健康 ● 產品品質合規 ● 智慧資產管理與保護 ● 資訊安全與資料隱私 ● 人才吸引與留任	與供應商緊密配合，深耕業務 經營發展，協助擴展多元多樣的客戶滲透，提供豐富產品及技術服務	● 面談：不定期 ● 電話：不定期 ● E-MAIL：不定期 ● 書面信函：不定期	● 維持暢通的溝通及聯繫管道(如郵件、電話、面談拜訪)等，確保與供應商的合作順暢
社區	● 職場安全與健康	透過與不同非營利組織的合作，將營運成果回饋社區，在活動中加強企業與當地社區的聯繫，提供資源給偏鄉學童和清寒學生，促進善的循環	● 響應公益：不定期 ● 地方參與及回饋：不定期	● 與苗栗大湖農工洽談產學合作培育計畫 ● 社區關懷捐款

3.02 決定重大主題的流程

透過定期和不定期與利害關係人進行交流，瞭解利害關係人關注之議題，將永續議題分為治理面、環境面、社會面三大面向，彙整出 20 項永續議題，做為問卷發放予各部門因業務所需而接觸的外部利害關係人，統計並分析利害關係人對該等議題之可能關注程度，2025 年共計回收利害關係人(金融機構、股東、員工、供應商、社區)有效問卷 16 份，內部主管填答問卷回收 7 份。

永續議題		
治理面	環境面	社會面
營運績效	氣候政策與減碳措施	客戶服務
法規遵循	能資源管理	人才招募與發展
風險管理	水資源管理	勞雇關係
供應商管理	廢棄物與有害物質管理	多元與包容職場
產品品質與創新研發	綠色/在地採購	職場安全與健康
客戶隱私與資訊安全	生態與環境保育	員工薪酬福利
誠信經營		員工人權保障

3.03 重大主題列表

我們綜合內部主管問卷與利害關係人問卷調查結果完成重大性矩陣圖，得出 2025 年度重要議題，並依據分數高低評估議題重要性，將其區分高度、中度及一般議題，

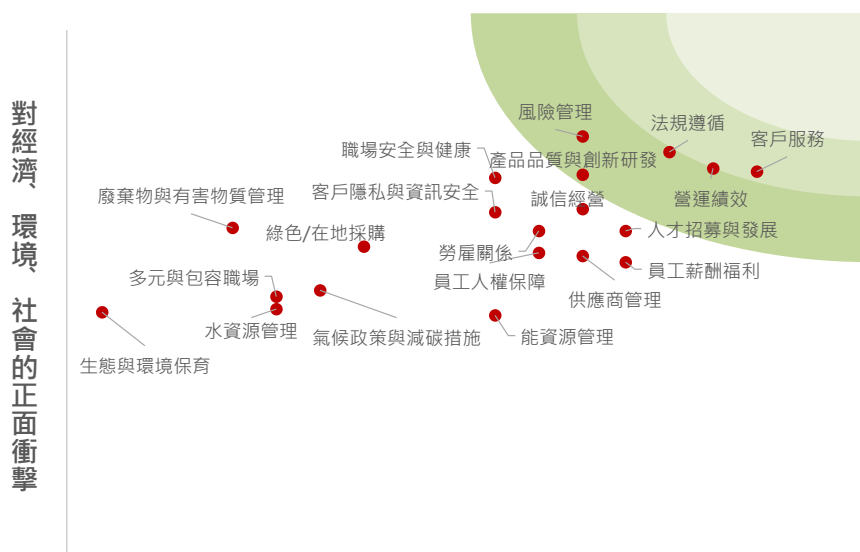
矩陣圖中 X 軸為「對企業衝擊程度」(內部主管問卷)，Y 軸「對經濟、環境、社會的衝擊程度」(外部利害關係人問卷)，分別參考正、負面影響前五大影響者之聯集，經主管回饋後進行分析與整合，列出 6 項重大主題，包含客戶服務、營運績效、法規遵循、風險管理、產品品質與創新研發、客戶隱私與資訊安全。

另考量治理面、環境面、社會面三大面向皆不可或缺，因此納入環境面排名最高者-能資源管理，因此共計 7 項重大主題。

與前一年度相比，本年度新增「客戶隱私與資訊安全」、「能資源管理」，反映當前社會對資安議題之關注，以及伊朗戰爭下能資源漲價之擔憂，相較之下，「職場安全與健康」、「氣候政策與減碳措施」則未列入本年度重大主題。

排名	正面影響		負面影響	
1	社會	客戶服務	經濟	營運績效
2	經濟	營運績效	經濟	產品品質與創新研發
3	經濟	法規遵循	經濟	法規遵循
4	經濟	風險管理	社會	客戶服務
5	經濟	產品品質與創新研發	經濟	客戶隱私與資訊安全
另外列入	環境	能資源管理	環境	能資源管理

正面衝擊矩陣圖



對企業的正面衝擊

負面衝擊矩陣圖



3.04 重大議題之管理

重大主題-營運績效		
正面衝擊說明	穩定獲利使得市場穩定成長、就業機會增加等正面影響	
負面衝擊說明	營運不當導致市場衰退、市場不穩定或大量失業等負面影響	
政策/承諾	1.維持穩健財務，實踐在地銷售與服務；另訂定與公司整體策略一致的績效獎金制度，用於衡量各個部門和員工績效之關鍵績效指標，作為提升公司整體運營績效的策略和指導方針。 2.維持穩健財務，降低經營風險；提升營業額與市佔率，達成年度營運規劃。	
管理行動與追蹤機制	每月透過集團經營會議，提報前月營運績效成果以按月檢視經營成效	
目標	短期	持續強化成本控管，提升毛利率
	中長期	業績穩定成長及獲利提升 利用現有客戶及結合集團資源，跨足進入機器人領域，提升營業額，並於 2025 年 3 月與集團其他關係企業共同投資美國矽谷的機器人新創公司 Mantis RoboticsMantis Robotics Inc
對應利害關係人溝通管道	● 每年最少一次召開法人說明會 ● 每年召開股東會 ● 於官方網站或公開資訊觀測站訊息揭露 ● 設立聯絡窗口回應投資人及分析師提問	

重大主題-風險管理		
正面衝擊說明	完善的風險管理可在危機發生時快速回穩、保障資產安全、維護金融市場穩定等正面影響	
負面衝擊說明	未提前做好風險管理造成營運危機導致大量失業，或無法對於緊急事件進行通報及處理等負面影響	
政策/承諾	為健全公司治理、落實企業經營之風險管理，針對可能威脅公司營運的不確定因素進行風險管理，本公司透過風險管理組織表運作，落實各單位權責分工，並由稽核單位進行風險管理機制有效執行。	
管理行動與追蹤機制	稽核單位定期查核各營運單位之內控及稽核計畫是否落實，並依查核結果提交追蹤改善報告，按季列席董事會報告。	
目標	短期	2026 年因氣候、災害、人力短缺因素導致生產中斷 0 天

	中長期	2027 年因氣候、災害、人力短缺因素導致生產中斷 0 天 2030 年因氣候、災害、人力短缺因素導致生產中斷 0 天
對應利害關係人溝通管道		● 每年最少一次召開法人說明會 ● 每年召開股東會 ● 於官網設置檢舉專區

重大主題-法規遵循		
正面衝擊說明		遵守法規可穩定市場秩序、保護自然環境和利害關係人權益等正面影響
負面衝擊說明		因違法事件而損害利害關係人的人權，或環境違法事件造成環境污染等負面影響
政策/承諾		為確保 IKKA 所有員工要求自身行為，杜絕非法商業行為，對於任何違反從業或商業道德之行為採取零容忍的態度，落實反貪腐政策的執行，以誠信正直為本，善盡企業社會責任。
管理行動與追蹤機制		1.制定規範：道德行為準則及誠信經營守則 2.教育宣導：誠信經營教育訓練宣導課程
目標	短期	落實法令遵循，2025 年度無重大違法情事。
	中長期	持續暢通內外部人員檢舉管道，並加強檢舉人保護制度
對應利害關係人溝通管道		● 訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及董事及經理人「道德行為準則」，於公司官網揭露「誠信經營執行情形」 ● 於官網設置檢舉專區

重大主題-客戶隱私與資訊安全		
正面衝擊說明		提升資訊安全防護網，加強員工資安意識，避免駭客入侵、客戶隱私外洩，保障利害關係人權益等正面影響
負面衝擊說明		資訊洩露、失竊或遺失客戶資料，損害利害關係人的隱私權，或使利害關係人暴露勒索風險，可能違反法令，使公司面臨訴訟風險等負面影響
政策/承諾		持續通過 ISO 27001，將資安工作落實於同仁日常作業習慣，以達到永續經營的目標
管理行動與追蹤機制		每位同仁(含資安人員)進修資安宣導課程

目標	短期	未發生重大資安事件，無因資安遭受相關主管機關裁罰，亦無侵犯供應商、客戶或相關利害關係人之隱私或遺失供應商、客戶的投訴
	中長期	1.定期檢視資訊安全評量指標，落實改善措施，提升資訊安全實務作業有效性。 2.擴展資安管理範疇至子公司，強化集團資安防護能量
對應利害關係人溝通管道		● 公司官網揭露「資訊安全政策」 ● 每年完成 ISO 27001 資訊安全管理系統並取得外部查證，揭露於公司官網

重大主題-產品品質與創新研發		
正面衝擊說明		研發更具競爭力的產品，創造企業獲利等正面影響
負面衝擊說明		研發落後或品質控管不當，可能導致產品安全性風險並危害消費者權益，將導致訂單取消、售後賠償等負面影響
政策/承諾		憑藉逾 60 年的模組製造及研發經驗，從設計、開發到量產，提供客戶滿意的服務
管理行動與追蹤機制		1.檢討「智慧財產管理計畫」是否有修訂之必要性 2.持續落實智慧財產管理管控流程，整合各項智財管理規範，明確建立智財相關各項作業程序文件之關聯性，以避免管理漏洞 3.研議開發紀錄全面電子化以強化研發流程相關管理及保護，提供產品開發單位當前產業現況及技術發展趨勢。
目標	短期	持續取得專利以維持技術優勢 (2025 年日本子公司取得 13 件專利，中國子公司取得 22 件專利，共計 35 件)
	中長期	本著「提供客戶滿意服務」為基礎，以擁有逾 60 年模具開發技術，持續提供優質的產品和服務，展示公司在汽車或機器人領域的能量與競爭力。
對應利害關係人溝通管道		● 公司官網揭露「溫室氣體管理政策聲明」 ● 每年完成 ISO 14064 溫室氣體盤查並取得外部查證，揭露於公司官網

重大主題-能資源管理		
正面衝擊說明		提高使用效率可降低成本，且有助減碳而能減緩溫室效應等正面影響
負面衝擊說明		未做好能源規劃，面對碳費、能源價格上漲，導致成本大幅上升等負面影響

明		
政策/承諾		IKKA 深知環境保護之重要性，為有效推動與落實環境管理，日本東京廠、泰國、中國、馬來及越南廠皆通過 ISO 14001 環境管理系統認證，以建立完整組織、政策及相關管理作為，辦公室營運以節能減碳、資源有效運用為宗旨，規劃與實行各項管理措施，以降低營運過程中對環境所造成之衝擊
管理行動與追蹤機制		取得 ISO 14001 環境管理系統外部查證、制定能源管理計畫
目標	短期	台灣辦公區域 1%減量
	中長期	中期：台灣辦公區域 1.5%減量 中期：台灣辦公區域 2%減量
對應利害關係人溝通管道		● 股東大會 (每年) ● 公司年報 (每年) ● 永續報告書 (每年)



4

治理面

4.01 經濟績效

4.02 誠信經營

4.03 溝通管道及申訴機制

4.04 風險管理

4.05 資訊安全

4.06 參與各類社團組織

4.07 產品管理

4.08 供應商管理

4、治理面

4.01 經濟績效

營收表現

2025 年，第一化成控股總營收為 33.88 億元，較 2024 年微幅衰退 8.12%，全年稅後淨利為 1.2 億，每股盈餘為 3.99 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

單位:新台幣仟元

財務表現	
資產總額	3,567,682
負債比例	41%
權益比例	59%
直接經濟價值	
營業收入	3,388,172
分配的經濟價值	
營業成本	2,811,908

4.02 誠信經營

相關內容請詳參 4.02.1「誠信經營理念、政策、行為規範」等章節

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及董事及經理人「道德行為準則」，經董事會通過後施行，並提報股東會，修正時亦同。

誠信經營政策

藉由制訂完善規章制度防範不誠信行為之發生，舉辦宣導活動向全體員工宣導、教育誠信觀念。由上至下建立共同價值觀，型塑企業文化，成為具誠信的公司，落實防堵不誠信行為發生的經營理念，朝永續經營邁進。

本公司於 2024 年 5 月 3 日責成「行政部」為推動誠信經營之專責單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並定期向董事會報告。

2025 年度誠信經營執行情形，提報董事會時間為 2026 年 1 月 28 日。

2025 年度誠信經營執行情形：

一、內部教育訓練

本公司透過內部教育訓練向全體同仁宣導誠信經營理念，提醒同仁於執行

業務時應注意防範不誠信之行為。本年度舉辦之誠信經營教育訓練宣導課程計 1,477 人，總時數為 4,431 小時。

二、參加外部訓練

安排董事及經理人參加相關外訓課程，包括內線交易法源、內部人相關法令、公司治理、營業秘密、內控相關規範、防制企業財報不實及貪腐舞弊之內部控制設計及稽核技巧等課程。本年度全體董事均已完成 6 小時以上董監進修訓練課程，公司治理主管、稽核主管及其代理人、會計主管及其代理人完成 12 小時持續進修課程。

三、定期檢核

針對集團各子公司所有營運單位據點之業務活動，進行誠信經營相關情事之風險評估，並由稽核單位及簽證會計師事務所透過定期財報查核進行內控審查，確保整體機制之運作，預防不誠信行為之產生。本年度並未發現有違反誠信經營情事。

四、檢舉制度

本公司於公司網頁設置利害關係人專區利害關係人專區 (<https://www.ikka.com.tw/>)，除了有檢舉/申訴管道外，另設有網頁版獨立董事信箱(獨立董事信箱 E-mail: supervisor@ikka.com.tw)，獨立董事可藉由接收此信箱郵件了解相關議題與處理過程，本公司網頁除中/英文語系外，基於係屬日系供應鏈另有日文版語系，有助利害關係人使用。

五、持續與利害關係人溝通

IKKA 追求永續經營，致力與公司相關的利害關係人建立有效的多元溝通管道，以了解利害關係人的需求及對 IKKA 的期許，作為發展永續責任政策與管理方針的參考指標。本公司之利害關係人可透過專屬信箱管道提供寶貴建議和指教。各類利害關係人本公司內部皆設置相對應功能單位來進行利害關係人意見資訊的收集和回饋。

誠信經營政策承諾

藉由制訂完善規章制度防範不誠信行為之發生，舉辦宣導活動向全體員工宣導、教育誠信觀念。由上至下建立共同價值觀，型塑企業文化，成為具誠信的公司，落實防堵不誠信行為發生的經營理念，朝永續經營邁進。

4.02.2 反貪腐

本公司 2025 年度並無發生重大貪腐事件。

4.03 溝通管理及申訴機制

本集團追求永續經營，致力與公司相關的利害關係人建立有效的多元溝通管道，以了解利害關係人的需求及對 IKKA 的期許，作為發展永續責任政策與管理方針的參考指標。

與本公司有關之利害關係人可透過專屬信箱管道(如下述)提供寶貴建議和指教。

各類利害關係人本公司內部皆設置相對應功能單位來進行利害關係人意見資訊的收集和回饋。

中國信託商業銀行股份有限公司 代理部

地址：100台北市中正區重慶南路1段83號5樓
電話：(02)6636-5566
傳真：(02)2311-6723
網址：<https://www.ctbcbank.com/>

發言人

策略長 胡湘麒 先生
連絡電話：(03)587-0928
聯絡信箱e-mail：ikka@ikka.com.tw

代理發言人

財務長 江碩彥 先生
連絡電話：(03)587-0928#2100
聯絡信箱e-mail：chris.chiang@ikka.com.tw

投資人關係聯絡人

行政部經理 莊雅惠 小姐
連絡電話：(03)587-0928#2101
聯絡信箱e-mail：karan.chuang@ikka.com.tw

客戶

IKKA暨旗下子公司集合集團團隊資源、知識、產品線，提供令客戶滿意的服務內容，重視客戶意見，不斷與客戶共創價值。

聯絡人：日本經營企劃部 林部長
聯絡信箱e-mail：bryan.lin@ikka.co.jp

一般供應商

IKKA暨旗下子公司集合集團團隊資源、知識、產品線，提供令客戶滿意的服務內容，重視客戶意見，不斷與客戶共創價值。

聯絡人：日本經營企劃部 林部長
聯絡信箱e-mail：bryan.lin@ikka.co.jp

員工

IKKA以人為本，建構良善正向之職場工作環境並戮力，維持勞資間和諧關係，組織員工可以本專屬信箱充分表達意見。

聯絡人：行政部經理 莊雅惠 小姐

連絡電話：(03)587-0928#2101

聯絡信箱e-mail：karan.chuang@ikka.com.tw

永續發展

本公司將規劃推動永續責任及落實永續發展的經營理念，各類利害關係人可以透過本專屬信箱與我們進行溝通和建議。

聯絡人：行政部經理 莊雅惠 小姐

連絡電話：(03)587-0928#2101

聯絡信箱e-mail：karan.chuang@ikka.com.tw

個資隱私保護信箱

本公司重視個人資料保護法規之遵循及落實，個資當事人有任何疑問或建議，可以透過本專屬信箱與我們進行聯繫。

聯絡人：行政專員 古小姐

連絡電話：(03)587-0928#2109

聯絡信箱e-mail：yajhen.ku@ikka.com.tw

智慧財產保護信箱

本公司尊重與保護自身、原廠、客戶與所有合作夥伴的智慧財產（包括專利、商標、著作、營業秘密），如有相關疑問或建議，可以透過本專屬信箱與我們進行聯繫。

聯絡人：行政專員 古小姐

連絡電話：(03)587-0928#2109

聯絡信箱e-mail：yajhen.ku@ikka.com.tw

利害關係人檢舉/申訴管道：

- 為維護各利害關係人權益，本公司訂有相關行為規範，並列有檢舉制度與程序。
- 本公司內部或外部人員，如有發現不合法(包含貪汙)與不道德之行為時，應提供被檢舉人之姓名、可供調查之具體事證...等資訊向本公司相關單位進行檢舉或申訴。
- 本公司承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。
- 對於檢舉情事經查證屬實，並使公司避免損失，將會給予適當獎勵。
- 為了實踐對各利害關係人(包含員工、客戶、供應商、股東、投資人及往來銀行)等之承諾，尊重及維護其應有之合法權益，本公司秉持與利害關係人保持良好關係，推行各項對內、對外的溝通事務，依據各利害關係人所關注的議題，分別列入各部門的職責與工作計畫，對於大環境趨勢經濟演變、法令修訂等亦能透過部門間的討論、合作進而因應處理，以滿足各利害關係人之期待。
- 本公司設有溝通及申訴管道，秉持誠信原則即時處理及回應，除確保相關工作能達成外，亦需維持跨部門間溝通管道暢通無誤。
- 藉由建立溝通管道了解您關注的議題，以主動積極的態度能即時回應其需求，作為未來逐步落實社會責任的參考依據。

本公司 2025 年度並無接獲檢舉案件。

4.04 風險管理

相關內容請參閱 4.04.1 風險管理機制等章節。

4.04.1 風險管理機制

本公司風險管理政策及衡量標準係透過下列風險管理組織表運作以達其效。

重要風險評估事項	風險控制直接單位 (業務主辦單位)	風險審議及控制	董事會及稽核室
	第一機制	第二機制	第三機制
一、利率、匯率及財務風險	財務部	財務部 總經理 策略長	稽核室：負責風險之檢查、評估、督導、改善、追蹤及報告。 董事會：風險評估控管之決策與最終控制單位。
二、高風險高槓桿投資、資金貸與他人、衍生性商品交易、金融理財投資			
三、投資、轉投資及併購效益			
四、政策及法律變動	行政部	行政部 總經理 策略長	
五、訴訟及非訴訟事項			
六、企業形象的改變			
七、董監及大股東股權移動	行政部		
八、經營權變動	及股務代理單位		
九、環境安全衛生	行政部		
十、產業變動	業務單位	業務單位 總經理 策略長	

4.04.2 法規遵循

本公司 2025 年度並無發生重大違反法規事件（重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件）

4.05 資訊安全

相關內容詳見 4.05.1「資訊安全管理」。

4.05.1 資訊安全管理

資通安全風險管理架構

本公司資訊安全之權責單位為行政部，負責訂定公司資訊安全政策，規劃資訊安全措施，並執行相關之資訊安全作業。本公司稽核單位為資訊安全監理之查核單位，若查核發現缺失，旋即要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。本公司於 2025 年導入

ISO/IEC 27001:資訊安全管理系統，每年進行資訊安全作業查核，若發現缺失，第三方驗證單位會要求改善並追蹤改善結果。
本公司 2025 年度無重大資安風險事件發生。

資通安全政策

「資訊發展的基礎是安全；安全是資訊作業的保障」。

強化本公司的資訊安全管理，建立「資訊發展的基礎是安全；安全是資訊作業的保障」之觀念，確保客戶及同仁資料處理之機密性、完整性及可用性，使本公司資料之處理全程均獲安全保障，提供安全穩定及高效率的資訊服務。

具體管理方案

1.電腦設備安全管理

- (1)本公司電腦主機、各應用伺服器等設備均設置於專用機房，機房門禁採用感應刷卡進出，且保留進出紀錄存查。
- (2)機房內部備有獨立空調，維持電腦設備於適當的溫度環境下運轉；並放置藥劑式滅火器，可適用於一般或電器所引起的火災。

2.網路安全管理

- (1)強化網路控管，與外界網路連線的入口，配置企業級防火牆，阻擋駭客非法入侵。
- (2)同仁由遠端登入公司內網存取資料，必須申請資料庫 VPN 帳號，透過 VPN 的安全方式始能登入使用，且均留有使用紀錄可稽查。

3.病毒防護與管理

- (1)伺服器與同仁終端電腦設備內均安裝有端點防護軟體，病毒碼採自動更新方式，確保能阻擋最新型的病毒，同時可偵測、防止具有潛在威脅性的系統執行檔之安裝行為。
- (2)電子郵件伺服器配置有郵件防毒、與垃圾郵件過濾機制，防堵病毒或垃圾郵件進入使用者端的 PC。
- (3)防病毒系統對於所偵測或攔截到的病毒，除立即予以隔離或刪除外，並主動發出受感染和處於風險的電腦風險報告，以利管理人員採取因應行動。

4.系統存取控制

- (1)同仁對各應用系統的使用，透過公司內部規定的系統權限申請程序，經權責主管核准後，由資安負責人員請委外廠商建立系統帳號，並依所申請的功能權限做授權方得存取。
- (2)帳號的密碼設置，規定適當的強度、字數，並且必須文數字、特殊符號混雜，才能通過。
- (3)同仁辦理離(休)職手續時，必須會辦行政部，進行各系統帳號的刪除作業。

5.確保系統的永續運作

(1)系統備份：建置異地備份系統，採取日備份機制，系統與資料庫除了上傳一份於異地備份外，電腦機房各存一份，以確保絕對的安全。

(2)災害復原演練：各系統每年實施一次演練，選定還原日期基準點後，由備份媒體回存於系統主機，再由使用單位書面確認回復資料的正確性，確保備份媒體的正確性與有效性。

6.資安宣導與教育訓練

(1)定期宣導：強制同仁定期更換系統密碼，以維帳號安全，資安主管及人員每年持續進修 12 小時資安相關課程。

(2)講座宣導：每年不定期對內部同仁實施資訊安全相關的教育訓練課程。

(3)本公司資訊安全主管及人員已加入中華民國資訊軟體協會，透過資安長聯誼會之互動交流，吸取更多相關新知及經驗。

投入資通安全管理之資源

為實踐資通安全政策，本公司持續配合 ISO27001(ISMS)標準系統導入，於 114 年度合計投入新台幣 570 仟元，以符合資通安全檢查之相關控制：

1.路硬體設備如防火牆、網管型網路交換器、應用程式可見性與控制 Wifi 設備、郵件防毒、垃圾郵件過濾、上網行為分析等。

2.軟體系統如 Active Directory 網域控制站、備份管理軟體、VPN 認證及日誌與監控功能、身份管理與安全功能、資訊保護與存取控制機制。

3.電信服務如入侵防護服、入侵偵測服務等。

4.投入人力如:每日各系統狀態檢查、每週定期備份及備份媒體異地存之執行、每年資安宣導教育課程、每年系統災難復原執行演練、每年對資訊循環之內部稽核、會計師及第三方驗證單位稽核等。

5.資安人力:設置資安主管乙名及資安人員乙名共兩名人員，負責資安架構設計、資安維運與監控、資安事件回應與調查、資安政策檢討與修訂。

6.本年度於 114 年 12 月 11 日召開資通安全管理審查會議，確認資通安全維護計畫之可行性，以確保執行上之有效性。

4.06 參與各類社團組織

本公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2025 年本公司無任何政治捐獻相關支出。

2025 年本公司參與的外部組織分別列示如下：

業務相關之公協會組織參與情形

組織	會員身分	目的
台灣上市櫃公司協會	會員	上市櫃公司相互切磋，集思廣益，共同學習之平台，藉以拓展參與者更開闊視野及更強大競爭力。
中華民國公開發行公司股務協會	會員	以研究證券發行市場有關業務法規，建全資本市場發展為宗旨—由法令面提供會員股務諮詢。
中華公司治理協會	會員	期強化公司治理之內外部機制及「國際接軌」之願景。

4.07 產品管理

相關內容詳見 4.07.1「顧客健康與安全」。

4.07.1 顧客健康與安全

本集團秉持「懷持善意、懷抱誠意、懷抱熱情貫徹始終」以提供客戶滿意的服務社訓引領下，致力於提供客戶多元且高品質之產品與服務。為保障客戶之權益，特訂定客戶權益政策如下，適用於本集團旗下所有子公司及關係企業：

資料安全與隱私保護

- 1.集團嚴格遵守《個人資料保護法》及相關法規，對客戶提供之個資及交易資訊採最高等級之保密措施處理。
- 2.所有資料僅用於合法且經客戶授權之業務範圍內，不得擅自揭露、轉讓或作其他用途。

誠信交易與公平對待

- 1.本集團承諾對所有客戶提供公平、合理且一致性之服務，不論其規模、地域或業別。
- 2.定期檢視內部流程，防止任何形式之歧視、不當利益或商業操控。

資訊透明與溝通機制

- 1.所有產品與服務條款、費用結構及權益事項皆公開揭露，並以通俗明確之語言呈現，避免誤導或資訊落差。
- 2.客戶可透過官網、客服專線及實體據點進行查詢或申訴，集團設有專責部門統一受理與追蹤。

售後服務與糾紛處理

- 1.各事業單位設有售後服務流程與回應機制，確保客戶需求得以及時處理。
- 2.對於因產品或服務產生之爭議，集團將秉持誠信原則與客戶協調解決，並視情況進行補償或改進。

申訴管道與申訴程序

本集團建立完善之客戶申訴機制，確保所有意見均獲得尊重、妥善處理，並作為持續改善服務品質之依據。申訴程序如下：

申訴管道：

客戶可透過公司官網之利害關係人專區提出申訴：

E-mail：ikka@ikka.com.tw

獨立董事信箱 E-mail: supervisor@ikka.com.tw

處理程序：

受理階段：客戶提出申訴後，由專責單位進行登記，並於三個工作日內回覆是否受理及初步說明。

調查與處理：若申訴內容涉及內部程序、產品瑕疵或服務爭議，相關部門將進行內部調查，並於七個工作日內提出處理建議或解決方案。

回覆與結案：集團將以書面或電子方式提供正式回覆，客戶確認無誤後，申訴案結案。若客戶對結果不滿，得進一步申請覆議，由主管層級再次審視。

申訴追蹤：所有申訴紀錄將保留至少三年，作為內部檢討與改進之依據。

2025 年度並無發生客戶申訴情事。

4.08 供應商管理

本公司在臺灣係控股辦公室，與資訊安全作業相關的廠商簽訂保密保密承諾書及保密切結書，確保機密文件不外洩並善盡保密義務。

其餘往來廠商為一般性庶務採購供應商，本著重視長期夥伴關係，協同合作共同追求永續雙贏成長。



5

社會面

5.01 人力發展

5.02 職業安全及衛生

5.03 社區參與

5、 社會面

5.01 人力發展

相關內容請參閱「人權承諾」、「人力結構」等章節

5.01.1 人權政策與承諾

本公司及合併報表子公司為維護及保障基本人權，認同並支持《聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)》、《聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)》與《聯合國工商企業與人權指導原則(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)》等國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，體現尊重與保護人權之責任暨遵守公司所在地勞動相關法規，特訂定「人權政策」。

為提供全體員工一個多元、平等、共融的職場環境，每年定期做內部教育訓練人權政策之宣導，2025 年度舉辦之人權宣導教育訓練課程計 1,477 人，總時數為 2,215 時。

人權政策說明

本公司之人才任用，依循公司人權政策及相關法令規定，確保就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、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、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。

本公司 2025 年度無使用童工之情事。

5.01.2 人力結構

相關內容請參閱「員工結構」、「非員工結構」等章節。

5.01.2.1 員工結構

員工組成

截至 2025 年底止，本公司含合併報表子公司共計 1,762 人，男女性占比分別為 38%及 62%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 24%。本公司含合併報表子公司近二年聘雇人力並無重大變化。

2025 年底各地區員工結構及人數（單位：人）

年度	性別	地區						員工總數
		臺灣	日本	馬來	中國	越南	泰國	
2025	女性	7	154	64	200	263	399	1,087
	男性	6	227	61	138	74	169	675

總數		13	381	125	338	337	568	1,762
2024	女性	7	153	68	185	267	407	1,087
	男性	5	227	80	81	107	192	692
總數		12	380	148	266	374	599	1,779

各地區工作者人數

年度	年齡	女性	男性	人數
2025 年	29 歲(含)以下	351	120	471
	30~49 歲	592	335	927
	50 歲以上	144	220	364
合計		1,087	675	1,762
2024 年	29 歲(含)以下	323	108	431
	30~49 歲	657	377	1,034
	50 歲以上	107	207	314
合計		1,087	692	1,779

各地區 2025 年離職率性別及年齡分布

	女性		男性	
	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
29 歲(含)以下	93	5.28	69	3.92
30~49 歲	137	7.78	52	2.95
50 歲以上	0	-	1	0.06
合計	230	13.06	122	6.93
離職性別占比	65%		35%	

各地區 2024 年離職率性別及年齡分布

	女性		男性	
	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
29 歲(含)以下	23	1.29	41	2.30
30~49 歲	19	1.07	24	1.35
50 歲以上	3	0.17	7	0.39
合計	45	2.53	72	4.04
離職性別占比	38%		62%	

註 1：離職員工比例(%)=各區間離職人員數/年底總人數

註 2：離職員工性別占比(%)=各性別離職人員數/總離職人數

離職率變化趨勢及其原因：

2025 年度離職率較 2024 年上升，係因 2025 年度銷售收入減少，各地區執行人力調節縮減人力；而二年度總人數並無太大變化，係因本公司於 2025 年 11 月 1 日向關係企業禮興塑膠有限公司購入 SHINE TRADE INTERNATIONAL

LIMITED.100%股權，間接取得東莞亞昕精密塑膠有限公司(簡稱東莞亞昕)100%股權，概括承接東莞亞昕的人力致總人數並無太大變化。

5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由派遣公司或承包商負責，例如【派遣公司或承包商負責之事務，如辦公室及廠區保全、清潔人員、生產人員】等。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司及子公司(以下簡稱本公司)為維護及保障基本人權，認同並支持《聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)》、《聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)》與《聯合國工商企業與人權指導原則(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)》等國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，體現尊重與保護人權之責任暨遵守公司所在地勞動相關法規，特訂定「人權政策」。

為提供全體員工一個多元、平等、共融的職場環境，每年定期做內部教育訓練人權政策及反歧視與反騷擾之宣導，2025 年度舉辦之人權宣導教育訓練課程計 1,477 人，總時數為 2,215 時。

多元化員工概況與分布

項目	女	男	合計
管理人員 (註)	47	99	146
非管理人員	1,040	576	1,616
合計	1,087	675	1,762
女性主管	女	男	合計
女性佔總員工	1,087 62%	675	1,762
女性佔所有主管	47 24%	99	146
女性佔部級以上主管	8 17%	40	48
身心障礙	女	男	合計
身心障礙人士雇用	3	1	4

種族	女	男	合計
壯族	5	2	7
苗族	1	0	1
侗族	3	0	3
漢族	171	98	269
朝鮮族	0	1	1
畬族	1	2	3
土家族	1	1	2
瑤族	0	2	2
彝族	1	0	1

(註)管理人員係指課(含)級以上人員。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

	男	女
高階主管人數	10	0
高階主管為當地人人數	6	0
台灣	3	0
中國大陸	1	0
香港	0	0
日本	2	0
泰國	0	0
越南	0	0
馬來西亞	0	0

5.01.4 員工權益及福利

1.員工福利措施與實施情形

本公司之員工福利措施依各公司所在地之相關法令規定辦理，包含社會(員工/健康)保險及一年定期健康檢查等。本公司旗下各子公司亦同時設有規劃、辦理員工之相關福利事項，包含生日禮金、年節禮券及婚喪喜慶之補助、團康活動及

其他活動等。

2.員工進修與訓練

為使本公司員工皆能瞭解公司各部門職能、作業目標與相關行政流程，並熟悉工作環境與相關規章制度，本公司對新進員工皆須依規定進行職前訓練，且為持續提升員工的績效與專業能力予以考核檢視，培養公司各階層之技術、管理儲備幹部，持續安排廠訓或外訓以優勢人力資源來厚植企業的競爭力。

3.退休制度與實施情形

本公司在臺灣之分公司成立於民國 109 年 3 月 16 日，依勞工退休金條例規定，按月提撥 6%退休金，儲存於勞工退休金個人專戶，保障員工之權益。員工亦可自行選擇依每月薪資 0~6%提撥至個人退休金帳戶。至政府規定之法定退休年齡，員工可向勞動部勞工保險局申請月退休金或一次退休金，另本公司其餘公司均依據各地相關法令規定辦理。

4.勞資之協議與各項員工權益維護措施情形

本公司屬勞基法適用行業，一切運作均以勞基法為遵循基準，本公司為促進勞資合作，提升工作效率，每周定期舉辦主管會議，藉以勞資雙方溝通意見，相互合作；此外，本公司注重員工前程規劃並致力人才培育，積極鼓勵員工參加各項訓練課程，包含公司內部及外部訓練課程。內部訓練課程係針對公司內部專業技術的交流，提升員工生產力，外部訓練課程視公司需要，得派遣員工參加外部研討課程，提供公司員工良好專門之培訓機會。

5.完善的保險與保障

依政府規定為員工投保勞保、辦理員工及眷屬、退休人員之全民健康保險，並且提供員工免費團險及眷屬團保優惠，包含定期壽險、重大疾病險、意外傷害險、意外醫療限額險、住院醫療險、癌症健康險等。

6.員工工作環境與員工人身的保護措施

本公司及所屬子公司皆設置專責之安全衛生管理人員或單位，以持續改善各項安全衛生措施，俾營造優質工作環境；加強辦理安全知能宣導及推動健康促進活動，有效強化員工安全防衛能力，以保障員工之工作安全並照顧好身心健康。為善盡企業之社會責任及保護同仁安全，特別以提供安全、健康、舒適的工作環境為首要目標，推動健康與安全管理，使同仁養成正確的健康觀念及身心。本公司致力於下列事項：

- (1)辦公室之中央空調每年固定保養及清洗二次，維持辦公室之空氣清新；不定期環境消毒以維護辦公室之清潔。
- (2)定期進行辦公室作業環境檢測，如水質檢測...等。
- (3)每日公共會議室出入口以抗菌液消毒，洗手台準備除菌洗手液，預防流行性疾病，維持員工身體健康。
- (4)新進員工一律先參與員工教育訓練，認識工作環境並宣導員工工作安全。
- (5)不定期健康教育宣導，減少意外發生機率。
- (6)每年定期實施一次員工健康檢查，健檢檢查項目包括高血壓、高血糖和高血脂等三項指標，對於健康檢查結果有需追蹤之指標，由勞工安全衛生管理人員落實健康管理追蹤，2025年度體檢日期為2025年6月12日。
- (7)辦理健康促進活動，鼓勵同仁培養運動的好習慣。
- (8)辦公室內禁止吸煙，保障員工無菸害之工作環境。
- (9)提倡節約能源，減少資源浪費，推行辦公室環保運動。
- (10)同仁出入辦公場所加保門診手術險，確保每位員工的工作環境安全。
- (11)建置並定期維護符合消防法規之相關消防設施及設備。
- (12)本公司定期與所在地新竹縣消防局配合消防實地演練及講習活動，114年1月23日邀請新竹縣政府消防局第三大隊關西分隊派員進行建築物自衛消防演練，演練內容如下表說明：

項目	演練項目	時間
1	滅火訓練	9:00~9:30
2	通報訓練	9:30~10:00
3	避難引導訓練	10:00~12:00

- (13)辦公室依法實施性別工作平等法與性騷擾防治相關辦法。
- (14)打造友善育兒職場，優化企業競爭力
本公司目前每胎發放 3,000 元生育津貼，並營造孕婦友善環境，提供產檢計程車補助及子女教育獎勵金申請，增加女性員工產後回任比例，讓好的福利能夠成為鼓勵生產、吸引員工留任的誘因。
- (15)打造綠色永續辦公室環境，除美化辦公環境外，藉由營造舒適環境的飾達淨化空氣及紓解同仁工作壓力，具體落實職場照顧。

5.01.5 團體協約

本公司未有集體協商協定，但致力推動勞資溝通會議。

5.01.6 人才培育與發展

本公司訂有「員工培訓發展計畫」，每年依據教育訓練程序書及規劃表，分為新進人員訓練、在職人員持續進修及專業職能持續進修、儲備幹部訓練及自我職涯發展等為主，協助員工達成核心價值並同時符合公司發展策略及願景。114年度在新人訓練、專業進修、主管訓練等訓練範圍內共支出新台幣3,853仟元。每名員工每年接受訓練的時數約6小時。

5.02 職業安全及衛生

相關內容請參閱「職業安全及衛生政策」、「職業傷害」等章節。

5.02.1 職業安全及衛生政策

本公司訂有「職業安全衛生管理計畫」，並設置安全衛生管理人員及急救人員，落實對職業安全衛生風險作業之管理。

健康促進方案

本公司為促進同仁與家人間的和諧關係，並達到「勞資一心 邁向雙贏」的目的，於2025年7月18日~7月19日舉辦年度員工家庭日旅遊-宜蘭傳藝二日遊，員工參加人數為7人，眷屬12人，公司總支出金額為新台幣53,375元。

在任用新進員工時，本集團提供新進人員體檢，並為在職員工實施定期健康檢查。為應對職業安全衛生之教育訓練，每年定期舉辦相關之課程，內容包含電氣安全、危險化學品的使用與管理，以及急救培訓等，2025年共有1,198人次參與，總訓練時數為536小時。針對防火安全，本集團定期舉行或與當地消防單位進行消防演練或講習，幫助員工提升必要的防火意識和應對能力。



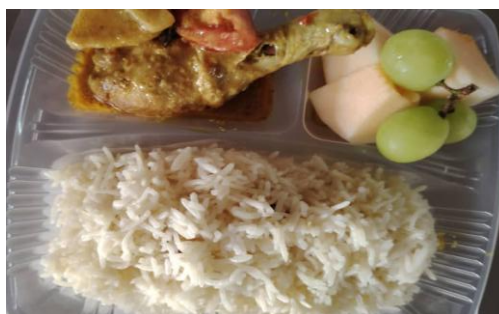


本社工場（經營棟）での避難訓



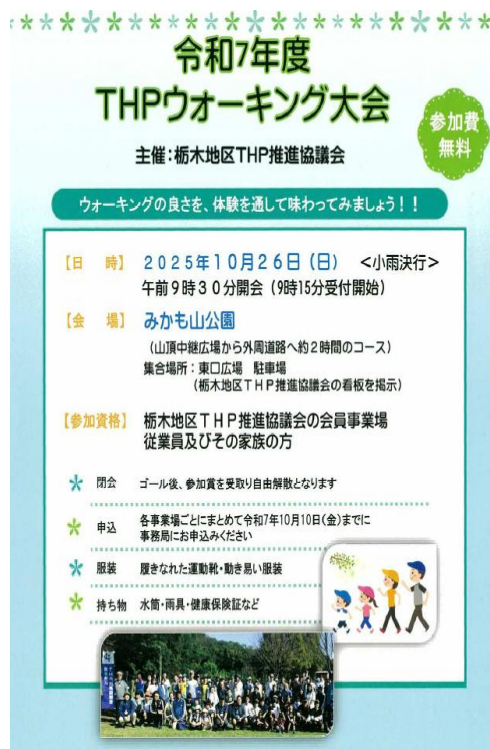
消火器の取り扱い訓練の

合併報表內馬來子公司設有員工食堂，每日提供營養均衡的健康餐食，餐點注重高蛋白質及富含膳食纖維的搭配，以支持員工維持良好的飲食習慣與身體健康。此外，食堂飲用水均配備過濾系統(品牌：cuckoo/coway)，確保水質安全與衛生，進一步保障員工的日常健康需求。



日本及越南子公司定期舉辦體育及健行活動與團隊建立（team building），提升員工身心健康與凝聚力。





5.02.2 職業傷害

本公司 2025 年度並無發生重大職業傷害事件。

5.03 社區參與

相關內容詳見「對基礎設施的投資與支援服務」、「當地社區」等章節。

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

以具體目標和行動積極回應「聯合國永續發展目標」(SDGs)及行政院國家永續發展委員會制定的「臺灣永續發展目標」。透過鑑別、排序、選擇適合的目標並展開行動，本公司從企業策略和集團關係企業營運等多個層面出發，鑑別出與其業務最具相關性的兩項指標「SDG 4 優質教育」及「SDG 3 健康與福祉」，支持國家永續發展，積極實踐企業社會責任。

5.03.2 當地社區

社區溝通與社會回饋活動

本公司臺灣控股辦公室位於新竹縣關西鎮，推動各項敦親睦鄰工作，藉由當地居民信仰，每年贈送印有 IKKA 字樣包裝水及參加廟宇慶典，期望創造「廠鎮一家親」和諧關係。2025 年底，控股辦公室共計 10 名人員(含派駐海外子公司 2 名人員)，有 5 名人員為關西鎮當地、鄰近桃園龍潭及大溪等地區人員，佔員工比例 50%，落實社區認同度；並於 2025 年 11 月 28 日，捐款新台幣 10,000 元予新竹縣關西鎮北山社區發展協會，為促進社區發展盡份棉薄之力，並不定期參加社區樂齡慶生活動，達敦親睦鄰之效。

創造產官學新價值

與「國立大湖高級農工職業學校」洽談建立產學合作計畫培育產業種子人才，積極推動永續發展守則。





6

環境面

6.01 氣候議題管理

6.02 溫室氣體管理

6.03 能源管理

6.04 水資源管理

6.05 廢棄物管理

6.06 生物多樣性

6、 環境面

6.01 氣候變遷

6.01.1 氣候政策與減量承諾

面對全球升溫危機，身為地球村一份子，我們承諾支持國際溫室氣體減量行動以及臺灣 2050 年減量目標，積極完成溫室氣體盤查，作為推動減量行動的第一步，藉由盤查掌握現況，進一步作為制定具體減碳策略的基礎。希望本公司與全球共同努力，而能減緩氣候變遷帶來的威脅衝擊，亦能降低氣候變遷衝擊對公司影響。

溫室氣體管理政策聲明

本公司為順應全球「綠色低碳」的環保訴求，作為地球公民的一份子履行企業的社會責任責無旁貸，因此積極的執行組織型溫室氣體盤查作業，確實掌控及管理溫室氣體排放現況，並依據盤查結果，進一步推動溫室氣體驗證計畫，以呈現本公司重視溫室氣體排放對地球暖化所造成之環境及氣候的衝擊。

本公司承諾支持國際間對於削減溫室氣體排放量的行動，並支持政府減量目標，善盡企業對社會的責任及滿足客戶與政府環境法規要求，並且教育同仁使其瞭解，並能主動採取有效支持行動。

6.01.2 氣候治理

IKKA 關注氣候變遷對營運活動之影響，將 ESG 概念(含氣候議題)融入經營策略中，設立永續發展委員會，每年至少一次提報董事會，報告年度永續發展重要進度及相關討論決議，請參閱 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果一節。

6.01.3 檢視氣候風險與機會對營運影響

為瞭解氣候相關風險與機會，IKKA 依照氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendation, TCFD）的原則，列舉在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊，並積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。

IKKA 目前自我檢視之實體風險、轉型風險及氣候機會清單如下：

類型	短期（1~3 年）	中期（3~5 年）	長期（5 年以上）
實體風險	● 極端強降雨事件 ● 乾旱缺水	● 天然災害導致供應鏈中斷	● 平均氣溫上升
轉型風險	● 徵收碳費/碳稅	● 能效法規與標準提高 ● 要求使用再生能源或綠電	● 要求淨零排放
氣候機會	● 發展永續產品與製程 ● 提升能源使用效率	● 再生能源與綠電 ● 再生材料	● 提升 IKKA 商譽

	● 水資源使用		
--	---------	--	--

調查過往經驗，反應曾受氣候影響有兩項：

- 因氣溫升高以致空調電費增加
- 廠區因強降雨而積水，緊急使用沙包防護，未有影響損失

IKKA 以 TCFD 架構為管理基礎，結合重大性原則，檢視 IKKA 所面臨之氣候風險與潛在機會，評估其影響程度並制定相應因應策略，以提升企業面對氣候變遷衝擊之韌性與應變能力。同時，IKKA 亦持續推動風險管理制度化與流程標準化，透過定期檢核及追蹤改善措施執行情形，優化管理效率，降低未來面臨突發氣候事件時之衝擊，強化企業永續經營能力。

類型	內容	財務影響	因應策略
實體風險	極端強雨事件導致淹水	子公司營運據點設備損壞、停工造成營收下降	● 定期檢視子公司營運據點之應變設施
	乾旱缺水	可能影響生產製程與日常所需	● 強化用水管理與節水措施 ● 評估替代水源及回收水使用
	天然災害導致供應鏈中斷	子公司產量減少導致營收下降	● 開發替代原物料 ● 尋找其他地區供應商
	平均氣溫上升	用電量上升造成營運費用增加	● 定期檢討空調系統效能 ● 檢視外牆隔熱效能
轉型風險	徵收碳費/碳稅	繳納碳費/碳稅使營運成本增加	● 搭配節能計畫推動溫室氣體減量
	能效法規與標準提高	汰換符合標準設備，營運成本增加	● 檢視能源使用效率 ● 強化綠色研發與創新
	要求使用再生能源或綠電	再生能源設置與綠電採購，營運成本增加	● 提高能源使用效率 ● 擴大再生能源使用
	要求淨零排放	汰換設備、採購再生能源電力憑證及碳權，營運成本增加	● 強化綠色研發與創新 ● 降低生產製程碳排
機會	發展永續產品與製程	提升低碳產品銷售比率，吸引客戶青睞提升營收	● 持續投入研發低碳產品 ● 向客戶強調環境面向效益

	提升能源使用效率	用電成本下降	● 採購節能設備 ● 定期追蹤能源使用狀況
	水資源使用	用水成本下降	● 採購節水設備。 ● 定期追蹤水資源使用狀況。
	再生能源與綠電	降低碳排放，吸引客戶青睞提升營收	● 規劃再生能源與綠電使用目標
	再生材料	吸引客戶青睞提升營收	● 投入研發、評估再生材料導入可行性
	提升 IKKA 商譽	提高籌資可得性並降低資金成本	● 強化公司氣候治理 ● 提升永續評比成績，建立良好形象

IKKA 溫室氣體盤查情形以及擬定之節能減碳計畫，請參閱 6.02 溫室氣體管理一節。

6.02 溫室氣體管理

相關內容請參閱「溫室氣體管理之策略、方法、目標」、「溫室氣體排放量」等章節

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

1. 溫室氣體管理及減量目標

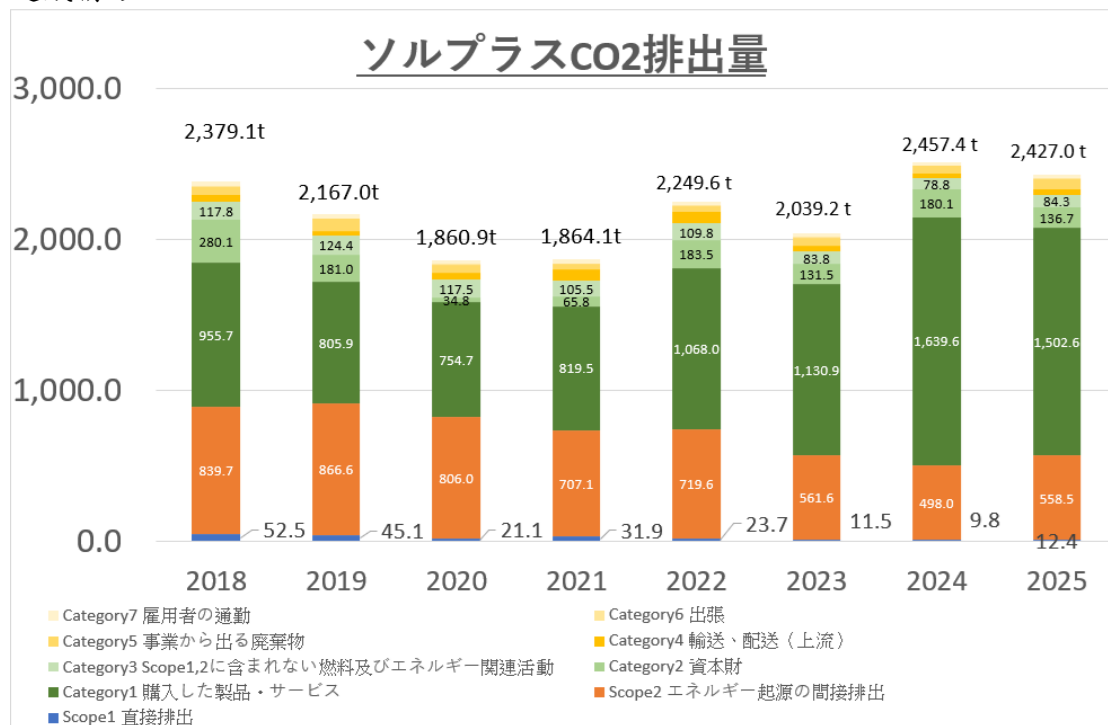
本公司(個體)首年於 2025 年 7 月完成 2024 年溫室氣體排放查驗，並取得 ISO-14064-1:2018 版標準要求之查驗意見書，2025 年盤查數據規劃於 2026 年 8 月下旬完成 ISO14064-1 標準之查驗作業。

本公司之日本子公司 Sol-Plus Co.,Ltd.(簡稱 SPJ)及泰國子公司 HIRASEIMITSU(THAILAND)CO.,LTD.(簡稱 HST)溫室氣體減量管理政策，包含減量目標、推動措施及達成情形如下說明：

環境政策：SBTi*（基於科學的目標倡議）：由國際非政府組織發起的一項倡議，要求私人公司和各種組織根據科學證據制定溫室氣體減排目標，以實現《巴黎協定》的目標，由 CDP、世界資源研究所、世界自然基金會運作。SBTi 將符合《巴黎協定》的溫室氣體減量目標認證為有科學根據的目標。

減量目標：Scope1+2 是對比 2018 年，目標在 2030 年完成 GHG 排放減量 50%。

達成情形：



2. 溫室氣體策略及具體行動計畫

本公司為順應全球「綠色低碳」的環保訴求，作為地球公民的一份子履行企業的社會責任責無旁貸，因此積極的執行組織型溫室氣體盤查作業，確實掌控及管理溫室氣體排放現況，並依據盤查結果，進一步推動溫室氣體驗證計畫，以呈現本公司重視溫室氣體排放對地球暖化所造成之環境及氣候的衝擊。

本公司承諾支持國際間對於削減溫室氣體排放量的行動，並支持政府減量目標，善盡企業對社會的責任及滿足客戶與政府環境法規要求，並且教育同仁使其瞭解，並能主動採取有效支持行動。

6.02.2 溫室氣體排放量與排放強度

溫室氣體盤查資訊：

類別	項目說明	2025 年	
		排放量(公噸 CO ₂ e)	排放強度(註 1)
範疇一	直接溫室氣體排放	719.8661	0.0397
範疇二	能源間接溫室氣體排放	12,721.8466	
合計		13,441.7127	

註 1：公噸 CO₂e/當年度萬元營收(2025 年營收為 338,817 萬元)。

註 2：範疇三 2025 年排放量為 8,971.477CO₂e。

資料來源：本公司及合併報表內馬來、日本 Soplus 及泰國子公司，其餘子公司因資料蒐集時效不及，致尚未納入。

上述資訊除本公司 2024 年度已取得第三方查驗報告書外，其餘均係依環保相關單位之規範自行盤查之數據，未經確信機構之查證。

6.03 能源管理

相關內容請參閱「能源使用政策」、「能源使用情況」等章節。

6.03.1 能源使用政策

能源管理計畫

IKKA 深知環境保護之重要性，為有效推動與落實環境管理，日本東京廠、泰國、中國、馬來及越南廠皆通過 ISO 14001 環境管理系統認證，以建立完整組織、政策及相關管理作為，辦公室營運以節能減碳、資源有效運用為宗旨，規劃與實行各項管理措施，以降低營運過程中對環境所造成之衝擊。

能源管理目標及達成情形

區域	短期	中期	長期
臺灣辦公室	1%減量	1.5%累積減量	2%累積減量

註：以 2025 年為基準年。

執行情形

於 2025 年制定能源管理計畫並以 2025 年為基準年，尚無法比較達成情形。

節能措施

為強化能源使用效率與減少碳足跡，本公司於各營運場館推動以下節能措施：
採購具節能標章之電器設備。

空調溫度設定維持 26~28 度；宣導隨手關門阻擋冷氣外洩。

定期清洗空調冷氣濾網及清潔空調設備，維持運轉效率避免耗電。

電力照明設備全面汰換採用 LED 燈具。

持續提倡節電理念並張貼提醒標語。

宣導節約能源政策，如：落實公共區域隨手關燈、事務機設定為節電模式狀態。

未來規劃

規劃導入智慧化能源監控系統，進行用電即時監測與分析，期望以數據化方式提升能源管理決策精準度，並透過逐步擴大節能措施之應用範圍，積極邁向低碳營運。

6.03.2 能源使用情況

能源種類		單位	2024 年	2025 年
非再生能源	汽油	公升	33,873.71	28,327.49
		十億焦耳 (GJ)	1,107.67	926.31
	柴油	公升	67,977.62	74,739.93
		十億焦耳 (GJ)	2,447.19	2,690.64
	天然氣	立方公尺	-	-
		十億焦耳 (GJ)	-	-
	重油、燃料油	公秉	-	-
		十億焦耳 (GJ)	-	-
	外購電力	度	32,251,498	31,393,952
		十億焦耳 (GJ)	116,105.39	113,018.23
再生能源	太陽能電力	度	174,099	173,295.72

		十億焦耳 (GJ)	626.76	623.86
總能源消耗量		十億焦耳 (GJ)	120,287	117,259
電網電力百分比			96.52%	96.38%
再生能源百分比			0.52%	0.53%

資料來源：合併財務報表之母子公司。

6.04 水資源管理

相關內容請參閱「水資源管理或減量目標」、「用水情況」等章節。

6.04.1 水資源管理或減量目標

水資源管理

珍惜用水與愛護水資源為是 IKKA 所重視的環境議題之一，本公司台灣據點係控股公司，只有一般生活污水，用水量非本公司重大性議題。

宣導員工應有節約水資源之觀念與隨手關閉之實際作為。

即時通報機制，發現供水設備損壞洩漏時立即修復，避免流水浪費。

調節供水裝置的出水量或節水閥，並採用省水認證標章之衛生設備。

6.04.2 用水情況

用水量的盤查

單位:噸

年度/項目	本公司用水量	子公司用水量	合計
2025 年	45	94,581	94,626
2024 年	13	89,470	89,483

資料來源：合併財務報表之母子公司。

項目		2024	2025
取水量	自來水用量	49,121	53,989
	地表水用量	-	-
	地下水用量	40,362	40,637
回收水量		-	-
總用水量		89,483	94,626
總排水量		38,301	33,468
總耗水量		51,182	61,158

水資源管理或減量目標：

以 2024 年為基準年，平均每年單位營業額用水量降低 1% 為控制目標。
2025 年本公司用水量因水管爆裂，修繕不及致用水量上升；子公司因夏季高溫進行廠房屋頂灑水散熱調節致用水量上升。

6.05 廢棄物管理

相關內容請參閱「廢棄物管理或減量目標」、「廢棄物產生情況」等章節。

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

廢棄物量以 2024 年為基準年，生活廢棄物以每年節降 1% 為目標，事業廢棄物 100% 交由環境部合格的清理業者進行處理，請業者進行回收再利用、焚化等方式，使得廢棄物掩埋量為零，廢棄物移轉率 100%。

廢棄物減量管理政策

本公司台灣據點係控股公司，主要係以維繫利害關係人業務為主，廢棄物主要為一般生活垃圾一般生活廢棄物委託專業合格清運公司，清運至垃圾焚化爐焚燒處理；可回收的資源廢棄物，交由回收廠商資源回收處理、再利用，減少對環境的污染與危害。

推動措施

推動員工參與：透過培訓和宣傳活動，鼓勵員工積極參與廢棄物管理，提高意識水平，共同推動環境保護。

強化資源回收：加強回收與再利用，如紙張、塑料、金屬等，並與專業廠商建立有效的回收通道。

減廢減塑：逐步走向 2030 年全面禁用，配合政府減用四項一次性塑膠用品，塑膠吸管、飲料杯、購物袋及免洗餐具，採用循環杯或具環保標章重複使用容器。

6.05.2 廢棄物產生情況

單位：噸

廢棄物種類	處置方法	2024 年	2025 年
一般廢棄物	委外清運	577.702	518.059
	再利用	42.000	67.500
	其他(註)	18.700	10.800
一般事業廢棄物	委外清運	155.500	175.000
	焚化	40.000	28.100
	掩埋	105.000	54.200
	熱處理	58.270	84.350
	物理處理	-	-
	再利用	308.405	385.647

廢棄物種類	處置方法	2024 年	2025 年
	現址儲存	80.760	0.786
	其他	-	-
有害事業廢棄物	委外清運	1.761	1.754
	焚化	-	-
	掩埋	-	-
	熱處理	-	-
	物理處理	-	-
	再利用	-	-
	現址儲存	0.202	0.165
	其他	-	-
合計		1,388.30	1,326.36
有害廢棄物占比		0.01455%	0.01244%
再利用占比		25.240%	34.165%

(註)：模具加工用剩料。

資料來源：合併財務報表之母子公司，唯不包含泰國廠

6.06 生物多樣性

相關內容詳見「生物多樣性政策與衝擊管理」、「生物多樣性衝擊鑑別結果」章節。

6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理

生物多樣性政策

本公司深刻了解生物多樣性及防止毀林對於維護生態平衡與氣候穩定的關鍵性影響。在擴展營運規模的同時，嚴格遵守維護生物多樣性及避免毀林的原則，並積極推動自然正向行動。

生物多樣性衝擊管理

本集團在規劃與執行再生能源相關專案時，於專案開始前審慎評估對生物多樣性之潛在衝擊及影響，並盡可能避免於生態敏感區域進行營運活動，若無法完全避免，則會透過工程設計與施工時程等，極力降低對物種棲地與生態系統的干擾或破壞。

6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果

IKKA 全球營運據點主要位於工業園區，皆未在重要生物多樣性地點上進行營運活動，即使如此，我們仍非常重視廠區週遭的生態資源，對於廠區週遭的生態做好生態調查，並提出避免、修復及抵銷作為對營運活動中對生物多樣性的影響。



7

附錄

7.01 附錄一 GRI 內容索引表

7.02 附錄二 氣候相關資訊

7.03 附錄三 SASB 內容索引表

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	IKKA-KY 已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 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

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	4	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	5 6	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	6	
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	6	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司 4.08 供應商管理	4 36	
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	38	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	40	
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構 2.03.2.1 成員及多元化 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	8 12 15	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	14	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.2 運作情形 2.03.2.4 利益迴避	10 11	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形	12	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	8	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	12	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	11	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	8	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	11	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	12	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	11	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	11	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	11	因保密規定限制，暫時無法揭露
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	8	
2-23	政策承諾	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範	28	
		5.01.1 人權政策與承諾	37	
2-24	納入政策承諾	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範	28	
		5.01.1 人權政策與承諾	38	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.03 溝通管道及申訴機制	30	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.03 溝通管道及申訴機制	30	
2-27	法規遵循	4.04.2 法規遵循	32	
2-28	公協會的會員資格	4.06 參與各類社團組織	34	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	17	
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	43	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	20	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	21	
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理	23	
GRI 201：經濟績效 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	28	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	49	
GRI 202：市場地位 2016				
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.3 員工多元包容及平等	40	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	46	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範	28	透過誠信經營同步宣導
		4.02.2 反貪腐機制	29	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範	28	透過誠信經營同步宣導
		4.02.2 反貪腐機制	29	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範	28	透過誠信經營同步宣導
		4.02.2 反貪腐機制	29	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況	54	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-3	取水量	6.04.2 用水情況	55	
303-4	排水量	6.04.2 用水情況	55	
303-5	耗水量	6.04.2 用水情況	55	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	53	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	53	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	53	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體排放量	53	
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	52	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.02.2 溫室氣體排放量	略	無排放
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.05.1 廢棄物管理或減量目標	56	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05.1 廢棄物管理或減量目標	56	
306-3	廢棄物的產生	6.05.2 廢棄物產生情況	56	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.05.2 廢棄物產生情況	56	
306-5	廢棄物的直接處置	6.05.2 廢棄物產生情況	56	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.08 供應商管理	36	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.01.3 員工多元包容及平等	40	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4 員工權益及福利	41	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-6	工作者健康促進	5.02.1 職業安全及衛生政策	44	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	43	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1 成員及多元化 5.01.3 員工多元包容及平等	10 40	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3 員工多元包容及平等	40	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	38	
GRI 413：當地社區 2016				
GRI 416：顧客健康與安全 2016				

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.07.1 顧客健康與安全	35	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.07.1 顧客健康與安全	35	

7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	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。	6.01 氣候變遷	49
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	6.01 氣候變遷	49
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	50
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	50
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。	6.01 氣候變遷	50
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	49 52
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未使用內部碳定價作為規劃工具	-
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。	6.01 氣候變遷 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	50 52
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	53
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	53
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	52

7.03 附錄三、SASB 內容索引表

IKKA 依循永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) -運輸/汽車零件 (Transportation/Auto Parts) 產業別標準，作為指標揭露的項目。

主題	指標編號	類別	測量單位	回應
1.能源管理				
1.1 總能源消耗量	TR-AP-130a.1	量化	十億焦耳(GJ)	117,259
1.2 電網電力百分比	TR-AP-130a.1	量化	百分比(%)	96%
1.3 再生百分比	TR-AP-130a.1	量化	百分比(%)	0.53%
2.廢棄物管理				
2.1 來自製造之廢棄物總重量	TR-AP-150a.1	量化	噸	1,326.36
2.2 有害之百分比	TR-AP-150a.1	量化	百分比(%)	0.01244%
2.3 再循環之百分比	TR-AP-150a.1	量化	百分比(%)	34.165%
3.產品安全				
3.1 公布召回之次數及召回之單位總數量	TR-AP-250a.1	量化	數量	不適用
4.燃油效率之設計				
4.1 為提高燃料效率或減少排放所設計之產品之收入	TR-AP-410a.1	量化	表達貨幣	不適用
5.材料取得				
5.1 與關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	TR-AP-440a.1	量化	不適用	詳見 4.04 風險管理

主題	指標編號	類別	測量單位	回應
6.材料效率				
6.1 銷售之產品中可再循環之百分比	TR-AP-440b.1	量化	百分比(%)	60%
6.2 投入材料中來自再循環或再製成分之百分比	TR-AP-440b.2	量化	百分比(%)	25%
7.競爭行為				
7.1 與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	TR-AP-520a.1	量化	表達貨幣	0
8.活動指標				
8.1 生產零件數量	TR-AP-000.A	量化	PCS	270,271
8.2 生產零件重量	TR-AP-000.B	量化	不適用	不適用
8.3 製造廠房之面積	TR-AP-000.C	量化	平方米	181,132.44

