

The ANT logo consists of the letters "ANT" in white, bold, sans-serif font, set against a red rectangular background. The background of the entire cover features a large, stylized image of the Earth from space, with a blue circular overlay on the left containing a cityscape at night. A thick yellow arc curves across the middle of the image.

ANT

ANT Precision Industry Co., Ltd.
艾恩特精密工業股份有限公司

2024 ESG Report

113 年度永續報告書

目錄

1、前言.....	3
1.01 關於本報告書.....	3
1.02 經營者的話	4
2、永續經營	5
2.01 公司概況.....	5
2.02 組織架構.....	7
3、利害關係人與重大主題	13
3.01 利害關係人議合	13
3.02 重大主題鑑別流程.....	15
3.03 重大主題列表.....	15
3.04 重大主題之管理	17
4、公司治理	18
4.01 經營績效概況.....	18
4.02 誠信經營.....	20
4.03 風險管理.....	20
4.04 外部倡議與社團參與	20
5、永續供應鏈.....	21
6、友善職場	23
6.01 人權政策與承諾	23
6.02 員工多元包容及平等	23
6.03 人力組成.....	24
6.04 員工權益及福利	24
6.05 員工薪酬及退休制度	25
6.06 職業安全及衛生	25
6.07 團體協約.....	26
7、社會關懷	27
7.01 社會參與與公益實踐	27
8、環境保護	27
8.01 水資源管理	27
8.02 廢棄物管理	28
8.03 氣候變遷因應與節能措施.....	28
9、附錄.....	29
9.01 附錄一、GRI 內容索引表.....	29
9.02 附錄二、氣候相關資訊	32

1、前言

1.01 關於本報告書

歡迎閱讀艾恩特精密工業股份有限公司 (以下簡稱「艾恩特」、「ANT」、「本公司」或「我們」) 2024 年度永續報告書。

本報告秉持公開透明原則，向利害關係人揭露本公司於經濟、環境與社會等永續面向的管理作法與成果，展現我們對永續發展的承諾與實踐。

誠摯歡迎各界指教，協助我們持續精進，回應利害關係人之期待。

編製依據

本報告書依據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative · GRI) 所發布之 GRI 準則 (GRI Standards) (2021 年版) 編製，並參酌財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」等相關規範撰寫。

本報告書由公司治理主管統籌彙整，並經董事會審議通過，確保資訊之真實與完整。

報告涵蓋期間與頻率

本報告之涵蓋期間與財務報告一致，自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。

本公司每年定期編製並發布永續報告書，並公開於公司官方網站。

本次報告書之發布日期為 2025 年 8 月。

報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範圍以本公司台灣母公司營運為主，目前報告書尚未包含合併財務報告中列出的子公司，未來發行之報告書將陸續揭露子公司相關資訊。部分財務資料 (如月營收) 為確保資訊一致性，採用合併財務報告資料，並於相關章節中註明。報告中統計數據主要來自本公司自行統計與調查，財務數據則引用由勤業眾信聯合會計師事務所簽證之財務年報，所有金額均以新台幣計算。

資訊重編與外部確定情形

本報告為艾恩特首次發布，無資訊重編情事，亦未委託第三方查驗或確定。

永續報告之責任單位

若對本報告內容有任何疑問，歡迎透過以下方式與我們聯繫：

聯絡單位：艾恩特精密工業股份有限公司

負責部門：財務會計處 公司治理主管

聯絡電話：(02) 8751-0777

公司網址：<http://www.ant-precision.com.tw>

1.02 經營者的話



總經理 陳揚

自 1999 年 3 月成立以來，艾恩特歷經 13 年的持續蛻變與努力，終於於 2012 年成功上櫃掛牌，並於 2014 年啟動升級轉型，專注於「汽車」與「工業應用」兩大領域，期望引領集團邁向全新的發展階段。

我們相信，獲利是企業的基本責任。唯有穩健獲利，方能回饋股東、照顧員工並善盡社會責任。然而，艾恩特不僅關注短期獲利，更重視企業的長遠永續。我們致力於水平與垂直整合，運用既有資源拓展市場版圖，並

積極預見與因應產業趨勢變化，以高品質的產品與服務滿足客戶需求，與客戶攜手成長。

對於客戶，我們懷抱感恩之心，深知「信任」是最珍貴的無形資產。基於信任建立的合作關係，不僅創造雙贏局面，更超越一般商業契約，發展為策略合作夥伴，進而提升彼此的競爭力。

對於員工，我們重視「選才、育才、用才、留才」，持續強化人才資本，將員工的職能發展與企業競爭力緊密結合。從技術、成本、準確性、即時性到整體效能管理，我們不斷追求卓越，並秉持「以人為本」的精神，透過良好溝通、適時激勵與合理獎懲，協助員工在個人成長、家庭照顧與組織目標之間，取得理想平衡。

艾恩特始終秉持制度化與系統化的管理理念，堅持學習型組織精神，強化資本實力，培育優質人力。我們將持續肩負企業社會責任，為產品與服務創造價值，並為公司的永續發展奠定堅實基礎。

2、永續經營

2.01 公司概况

關於艾恩特

艾恩特精密工業股份有限公司成立於 1999 年 3 月 11 日，主要從事電子零組件之製造與批發等業務，總部位於台北市內湖科技園區。本公司於 2008 年 9 月 12 日經金融監督管理委員會證券期貨局核准辦理股票公開發行，並於 2012 年 3 月 27 日掛牌於財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心（上櫃）交易。

公司基本資料

股票代號	3646
產業類別	電子零組件業
公司型態	股份有限公司
公司名稱	艾恩特精密工業股份有限公司
公司英文名稱	ANT PRECISION INDUSTRY CO., LTD.
總部地址	台北市內湖區堤頂大道二段 301 號 5 樓
總機	(02) 8751-0777
董事長	陳明仁
總經理	陳 揚
主要產品及服務	連接器製造生產、線材製造生產、模具開發
股票過戶機構	永豐金證券股份有限公司
簽證會計師事務所	勤業眾信聯合會計師事務所
實收資本額	新台幣 392,973 仟元
淨銷售額（註）	新台幣 807,816 仟元

註：本數據取自合併財務報告。

股東結構持股比例

股東結構	股東人數	持有股數	持股比例
政府機構	—	—	—
金融機構	1	61,000	0.16%
其他法人	231	4,563,499	11.61%
外國機構及外國人	25	2,831,081	7.20%
個人	30,979	31,841,791	81.03%
合計	31,236	39,297,371	100.00%

發展歷程與關係企業介紹

- 成立於 1999 年
- 於 2012 年掛牌上櫃 (股票代號：3646)
- 總部位於台灣台北市
- 於 2000 年設立大陸東莞工廠
- 於 2016 年設立墨西哥工廠
- 於 2020 年設立地中海工廠
- 於 2024 年設立德國物流採購中心

ANT Taipei
Headquarters



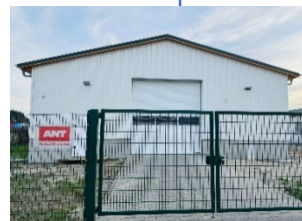
ANT Dongguan, China



ANT Mexico

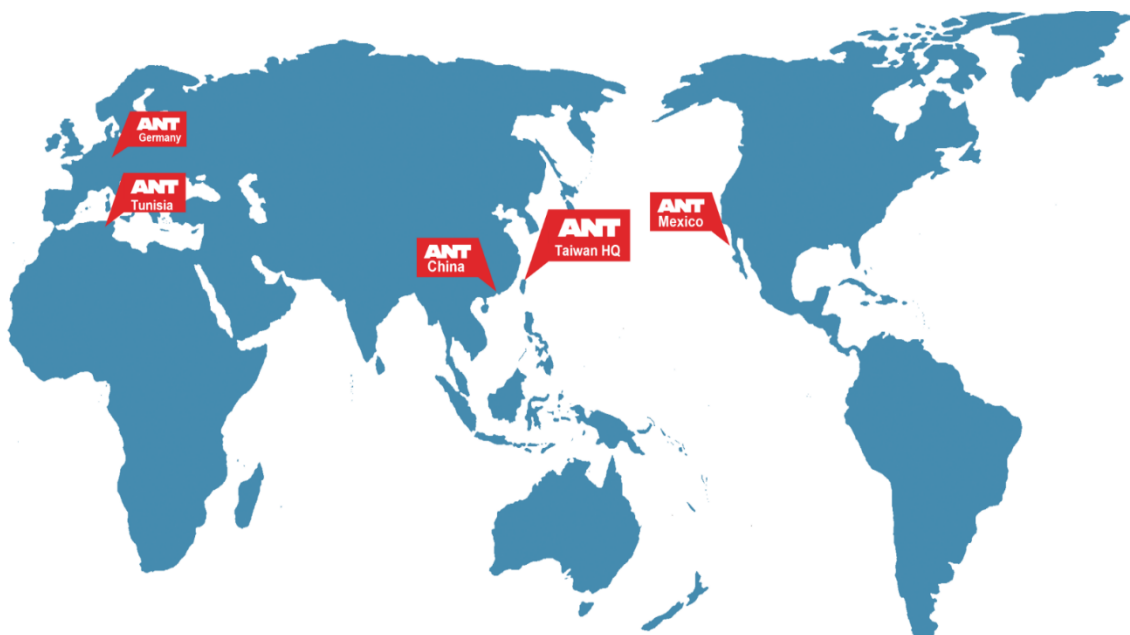


ANT Tunisia



ANT Germany

全球營運據點



願景、使命與核心價值

企業願景

成為全球連結器與線纜領域中最先進且最具信譽的承包製造商。

為實現此願景，我們持續精進模具技術專業、優化生產流程，並以顧客服務為導向，致力於成為客戶首選的合作夥伴。

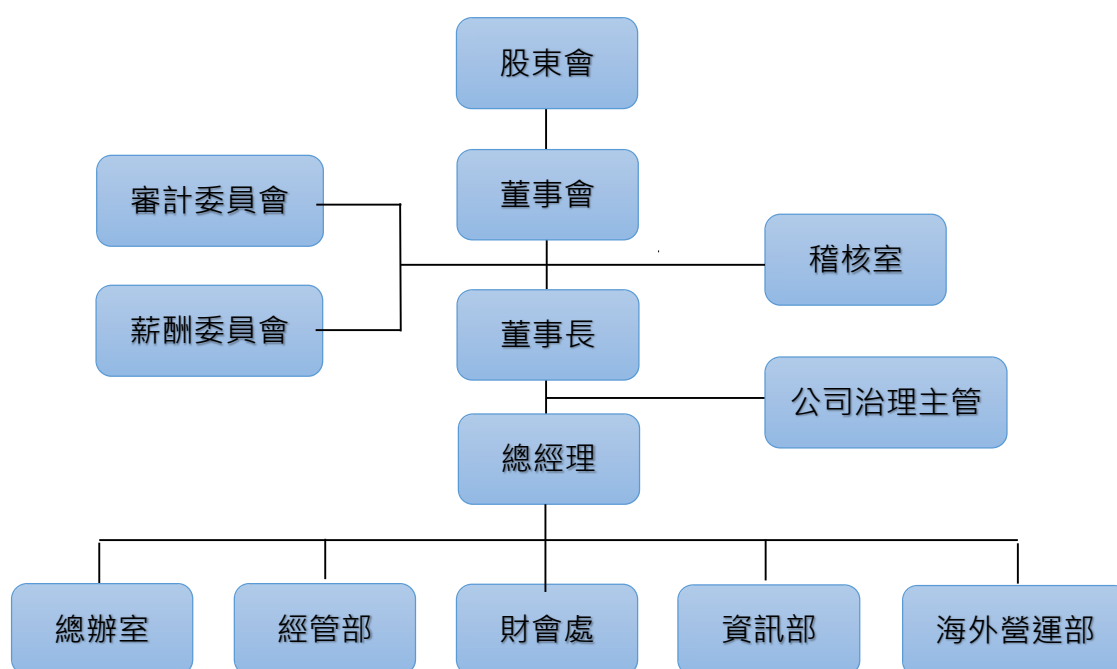
企業使命

我們以服務客戶為核心，致力於成為備受信賴的承包製造商與模具供應商，提供穩定、高品質的製造解決方案。

企業價值

我們秉持符合法令規範、團隊合作、誠信正直的核心價值觀，並致力於贏得客戶的信任。透過團隊協作激發創新，提供具競爭力與高品質的產品與服務，建立長期穩固的客戶關係，確保每一位客戶都能體驗到艾恩特的卓越服務。

2.02 組織架構



董事會為本公司最高決策與治理單位，負責制定經營方針、監督管理階層並確保公司整體運作之透明與效率。

本公司設有審計委員會與薪資報酬委員會，協助董事會履行監督及薪酬決策職能。董事長下設總經理，負責公司整體營運與日常管理，並由各部門執行相關業務，包括：總辦室、經管部、財會處、資訊部及海外營運部。此外，本公司亦設有稽核室與公司治理主管，分別負責內部稽核與監督，以及協助董事會強化治理效能。

董事會

本屆（第 10 屆）董事會任期為 2024 年 6 月 14 日至 2027 年 6 月 13 日，由 9 位董事（含 4 位獨立董事）組成。

姓名	職稱	主要學經歷
陳明仁	董事長	台北工專（現國立台北科技大學） 政治大學企業家經營管理研究班 鴻海精密工業（股）公司 艾恩特精密工業（股）公司創辦人暨總經理
賴進益	董事	華夏工專（現國立華夏科技大學） 鴻海精密工業（股）公司產品事業處主管資歷 20 年
陳 揚	董事	Environment & Sustainable Development MSc, University of Glasgow, United Kingdom 鴻海精密工業（股）公司 立信杰（東莞）精密模具製造有限公司 ANT Mexico 與 ANT Tunisia 廠長 ANT Global Sourcing GmbH 董事總經理 艾恩特精密工業（股）公司總經理
NABER KAY ROLAND	董事	Technische University Darmstadt Program management, Ford Motor Company ALAC systems GmbH 董事總經理
陳惠婉	董事	國立基隆高級商工職業學校 宏泰人壽保險（股）公司會計主管
鄭正元	獨立董事	英國利物浦大學博士 台灣科技大學機械工程系特聘教授 環球晶圓（股）公司與朋程科技（股）公司獨立董事
許文馨	獨立董事	英國蘭卡斯特大學會計暨財務學博士 台灣大學管理學院國際事務副院長、個案中心執行長 燿華電子（股）公司與聯華電子（股）公司獨立董事 中華電信（股）公司執行副總經理暨財務長
蘇怡慈	獨立董事	美國華盛頓大學法學博士 中興大學法律學系副教授
王偉霖	獨立董事	美國華盛頓大學法學博士 工業技術研究院 - 技術移轉與法律中心執行長 中國探針（股）公司與晉泰科技（股）公司獨立董事

董事會多元化政策

依據本公司董事選舉辦法規範，本公司董事之選任，應考量董事會之整體配置。董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：

- (1) 營運判斷能力；
- (2) 會計及財務分析能力；
- (3) 經營管理能力；
- (4) 危機處理能力；
- (5) 產業知識；
- (6) 國際市場觀；
- (7) 領導能力；
- (8) 決策能力。

本公司董事除需具備前項之要件外，全體董事中應至少一人須為會計或財務專業人士。

董事會多元化目標及達成情形

現任董事會由 9 位董事組成，包含 4 位獨立董事及 5 位非獨立董事。成員中，除 1 名外籍董事外，其餘均為本國籍。2 席獨立董事專長於法律事務，獨立董事及非獨立董事成員中，各有 1 席為會計、財務專業人士，其餘成員亦均分別具備有工廠管理、資訊科技、營運決策、國際宏觀、領導統御或公司各項業務所須之專業能力。此外，本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，並以提高女性董事席次至三分之一（即 33.33%）以上為目標，2024 年改選董事會後，女性董事占 33.33%（3 位），男性董事占 66.67%（6 位），公司董事每一性別達董事會席次三分之一以上。本公司董事會成員組成皆已包含不同國籍、性別及多元專業背景，充分落實董事會成員多元化方針。相關落實情形可參閱艾恩特股東會年報第 7 頁。

董事會成員提名與遴選

本公司董事會成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 7 至 9 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

董事會權責

董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

董事會出席狀況

本公司董事會每季召集 1 次，2024 年度累積召開 5 次董事會，平均出席率為 100%。

對永續發展之持續進修

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之管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 52.5 小時，全體董事均依「上櫃公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」、「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規範之時數完成進修，董事會進修情形可參閱艾恩特股東會年報第 18 頁。

利益迴避

本公司基於提升經營效率及強化決策與執行力，董事長與總經理由一親等親屬擔任。為強化董事會之獨立性與監督功能，已設立審計委員會，並將獨立董事席次增至 4 席。公司 7 成以上董事未兼任公司經理人或員工，有助於維持董事會之客觀性與監督效能。

依據本公司《董事會議事規範》之利益迴避規定，董事對涉及自身或其代表法人有利害關係之議案，應於會議中說明利害關係之重要內容。如該利害關係可能損及公司利益，應主動迴避，並不得參與討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。相關董事之姓名、利害關係說明及實際迴避情形，均已詳實載明於會議記錄中。2024 年度董事對利害關係議案迴避情形，請參閱艾恩特股東會年報第 16 頁。

至於其他利害關係人間之交叉持股情形，或具控制力股東與關係人相關資訊，皆已揭露於公開資訊觀測站、公司網站及艾恩特股東會年報第 35 頁。

薪酬政策與實務

本公司之薪酬政策係依據誠信、績效導向及市場競爭力原則，制定具公平性與誘因機制之薪酬制度，以吸引並留任優秀人才，並強化董事會及高階管理階層之績效表現與責任。

1. 董事薪酬政策與決策機制

本公司獨立董事領取固定報酬，其餘董事之酬金係依據公司章程第 31 條規定：「本公司年度如有獲利（所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工及董事酬勞前之利益），應提撥不高於百分之三為董事酬勞」。但當公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥董事酬勞。

董事酬勞金額之核定，依據本公司《董事會績效評估辦法》之評估結果，經薪酬委員會審核後，提報董事會以特別決議通過，並提報股東會以供知悉。

2. 高階管理階層薪酬政策與決策機制

高階管理階層薪資報酬包含現金報酬、認股權、分紅入股等形式，與公司短中長期績效目標密切連結。績效評核項目包含財務指標（如營收達成率）與非財務指標（如法規遵循、重大風險控管等），以確保其工作績效與公司的整體經營目標一致。

薪酬委員會定期檢視高階管理階層之績效達成情形，並根據績效評估標準，訂定其個別報酬內容與金額，該結果提報董事會審議。

2024 年度，儘管全球經濟環境充滿挑戰，受到地緣政治衝突影響，導致工業及車用市場需求趨緩，惟本公司全體經理人持續投入新產品開發，全年營收達新台幣 807,816 仟元，較 2023 年成長 1.19%。所有經理人之績效表現均已達成或超越預定目標，其相關薪酬經薪酬委員會及董事會審議後，確認為合理。

有關最近年度董事、經理人酬金資訊，包括前 5 名酬金最高主管及分派員工酬勞之經理人資訊，請參閱艾恩特股東會年報第 11 至 15 頁。

3. 酬金撤銷或回收機制

2024 年度，本公司無董事或任何員工因違反職業道德或發生弊端而被撤銷薪酬或回收獎金之情形。

4. 離職條件

本公司董事及高階管理階層之離職通知期及離職金支付方式，均依當地勞動法令辦理，其條件與一般員工一致。除法定離職金外，公司並無提供額外補償或實物給付。2024 年度無董事及高階管理階層離職。

董事會績效評估

本公司董事會於 2021 年 3 月 19 日及 2022 年 3 月 18 日分別通過並修訂《董事會績效評估辦法》，明定董事會應於每年依該辦法之評估程序與指標執行內部董事會績效評估。評估作業由稽核室負責辦理，採內部問卷方式進行，並於每年年度結束後完成當年度績效評估。

評估期間	評估對象	評估方式	評估項目
2024.01.01 ~ 2024.12.31	整體董事會	董事會內部自評	<ul style="list-style-type: none"> 對公司營運之參與程度 提升董事會決策品質 董事會組成與結構 董事之選任及持續進修 內部控制
	個別董事成員	董事自評	<ul style="list-style-type: none"> 董事之職責認知 公司目標與任務之掌握 對公司營運之參與程度

			<ul style="list-style-type: none"> • 內部關係經營與溝通 • 內部控制 • 董事之專業及持續進修
--	--	--	---

本公司已於 2025 年 2 月完成 2024 年度之董事會績效評估，並於同年 3 月 14 日向董事會報告。評估結果顯示：整體董事會、個別董事成員之表現均獲評為「極優」。評估結果已納入董事遴選與提名之參考依據，亦作為個別董事薪資報酬制度規劃之重要參考資訊。

薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會由 4 位成員組成，均為獨立董事，男女比例為 1：1。為確保運作符合法令規範並有制度依循，董事會依相關法令訂定《薪資報酬委員會組織規程》。委員會之主要職責包括：訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬相關政策、制度、標準與結構；定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

本屆（第 5 屆）委員任期自 2024 年 6 月 14 日起至 2027 年 6 月 13 日止。薪資報酬委員會每年召開至少 2 次會議，2024 年度共召開 3 次，整體出席率達 100%。有關各委員出席情形與委員會運作詳情，請參閱艾恩特股東會年報第 26 頁。

審計委員會

本公司審計委員會由 4 位成員組成，成員皆為獨立董事（當然成員），男女比例為 1：1。為健全委員會運作，董事會依據相關法令訂定《審計委員會組織規程》作為依循依據。本委員會以監督公司下列事項為主要職責：財務報表之適切表達；簽證會計師之選任 / 解任，其獨立性與績效評估；公司內部控制制度之有效實施；公司對相關法令與規範之遵循情形；對公司現有及潛在風險之識別與管控。

本屆（第 4 屆）委員任期自 2024 年 6 月 14 日起至 2027 年 6 月 13 日止。審計委員會每季至少召開 1 次會議，2024 年度共召開 5 次，整體出席率達 100%。有關各委員之出席情形及委員會運作詳情，請參閱艾恩特股東會年報第 19 至 21 頁。

功能性委員會績效評估

評估期間	評估對象	評估方式	評估項目
2024.01.01 ~ 2024.12.31	薪資報酬委員會、審計委員會	同儕評估	<ul style="list-style-type: none"> • 對公司營運之參與程度 • 功能性委員會組成及成員選任、職責認知與決策品質 • 內部控制

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

利害關係人溝通機制

在企業營運過程中，利害關係人為影響公司營運與達成目標的重要合作夥伴。正確識別利害關係人並建立有效溝通機制，不僅是企業社會責任的核心基礎，更是實現永續經營的重要依據。

利害關係人鑑別

本公司將「利害關係人」定義為其利益受到或可能受到公司經濟活動影響的個人或團體。艾恩特透過各營運單位與利害關係人之日常互動與溝通，掌握其對永續議題之關注，並依據其「影響力」與「連結程度」進行評估與分析，識別出四大主要類別，並依其需求建立多元溝通管道，持續傾聽與回應關切。

公司除定期彙整溝通成果外，亦每年將溝通情形提報董事會進行確認。2024 年度之溝通成果，已於 2024 年 11 月 8 日向董事會提報，詳如下表：

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	利害關係人溝通實績
<ul style="list-style-type: none"> • 股東 • 投資人 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理 • 誠信經營 • 股東參與 • 營運績效 	<ul style="list-style-type: none"> • 新聞露出與重大訊息：透過媒體與公開資訊觀測站，即時揭露並公告股東與投資人關注之重要事項，例如公司治理、重大業務發展及營運績效 • 每年召開 1 次股東會並出版年報 • 每 3 年自辦或受邀參加 1 次法人說明會 • 設置股務及投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通 	<ul style="list-style-type: none"> • 新聞露出 10 則以上 • 發布中英文重大訊息各 23 則 • 公告月營業收入資訊計 12 次 • 依規定發布每季財報、年報 • 舉辦 1 次股東常會（2024 年 6 月 14 日） • 2023 年度股東會年報於 2024 年 3 月 31 日刊印
<ul style="list-style-type: none"> • 員工 	<ul style="list-style-type: none"> • 勞資關係 • 員工權益 • 教育訓練 • 薪酬福利 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期舉辦勞資會議 • 發布「ANT 期刊」讓同仁充分了解公司營運政策 	<ul style="list-style-type: none"> • 第 19 期 ANT 期刊於 2024 年 2 月發刊 • 為防治性騷擾之發生，依法設置處理性騷擾之

		<ul style="list-style-type: none"> • 不定期公告各項員工福利事項（健檢、團險等）、福委會資訊 • 不定期依計劃或工作需要，實施技能進修及教育訓練 	<p>專線電話、傳真、電子信箱等申訴管道，並將前項所定申訴管道，於工作場所顯著之處公開揭示</p> <ul style="list-style-type: none"> • 於 2024 年 8 月依規定對在職所有員工，實施一般健康檢查 • 2023 年度非擔任主管職務之全時員工薪資資訊-中位數，上櫃公司電子零組件業計 104 家，ANT 排名第 10 名 • 迄今無勞資糾紛，勞資關係和諧
• 客戶	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶服務 • 產品責任 • 環境政策 	<ul style="list-style-type: none"> • 客訴及回饋機制 • 不定期溝通會議 • 不定期現場稽核討論 	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司嚴格自我要求，堅持優良品質水準，了解客戶需求，提供穩定的高品質產品，以維持優質的長久合作關係 • 通過 ISO 9001:2015、ISO 14001:2015、IATF 16949:2016 品質認證
• 供應商	<ul style="list-style-type: none"> • 法規遵循 • 供應商管理 • 供應商企業社會責任 	<ul style="list-style-type: none"> • 知識與技術交流 • 不定期訪談及進行稽核以確保供應商品質 	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司與供應商在合作過程中逐步強調企業社會責任，並要求其承諾遵守環境保護相關法規及社會責任規範，迄今均能維持良好且穩定的合作關係

3.02 重大主題鑑別流程

為確保永續報告書內容能充分回應利害關係人的關注議題，並聚焦公司營運對經濟、環境與人群（含人權）可能產生之實際或潛在影響，艾恩特依循全球永續報導準則（GRI Standards）之四大原則：「利害關係人參與」、「永續情境」、「重大性」與「完整性」，採行下列流程進行重大主題鑑別：

1. 盤點潛在主題

透過參考國際永續標準（如 GRI）、產業趨勢、同業報告及公司營運實況，初步整理可能具重大影響之議題。

2. 利害關係人關注度分析

透過部門訪談、日常溝通與內部彙整，蒐集利害關係人對各項議題之關注程度。

3. 影響程度評估

由內部跨部門人員針對各議題對公司營運與利害關係人造成之正面或負面影響（實際與潛在）進行評估。

4. 重大主題確認

本公司透過跨部門協作會議，討論各項永續議題對營運與利害關係人之影響，並依此判斷重大主題，作為年度報告揭露重點。

5. 報告揭露與年度檢討

本報告為本公司首次編製之永續報告書，重大主題係依 2024 年度永續管理重點進行鑑別，未具前期可比較基準。未來將每年檢視主題之適切性，持續反映營運實況與利害關係人關注。

3.03 重大主題列表

重大主題清單包含

經	濟	面	向
重大主題	關聯利害關係人	實際及潛在的正面與負面影響	
<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理 • 誠信經營 	<ul style="list-style-type: none"> • 股東 • 投資人 • 供應商 	<p>✅ 正面：強化治理與誠信形象，提升投資人與合作夥伴信任</p> <p>⚠️ 負面：治理失當恐損害企業聲譽與承擔法律風險</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • 營運績效 • 股東參與 	<ul style="list-style-type: none"> • 股東 • 投資人 	<p>✅ 正面：良好績效吸引資金投入與股東支持</p> <p>⚠️ 負面：營運不善將引發財務與信任風險</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • 法規遵循 • 供應商管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商 	<p>✔ 正面：確保供應鏈符合法令要求、穩定交付與責任落實</p> <p>⚠ 負面：忽略管理可能導致品質、責任或稽核問題</p>
---	---	--

環	境	面	向
重大主題	關聯利害關係人	實際及潛在的正面與負面影響	
<ul style="list-style-type: none"> • 環境政策 • 綠色採購 	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶 • 供應商 	<p>✔ 正面：響應全球永續趨勢，提升客戶好感與環保形象</p> <p>⚠ 負面：若未落實環保措施，恐遭質疑與處分</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • 供應商環保責任 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商 	<p>✔ 正面：強化綠色供應鏈管理、減少環境風險</p> <p>⚠ 負面：供應商未配合可能影響整體永續承諾</p>	

人	群	與	人	權	面	向
重大主題		關聯利害關係人		實際及潛在的正面與負面影響		
• 勞資關係 • 員工權益		• 員工		✔ 正面：提升員工滿意度與工作穩定性 ⚠ 負面：勞資溝通不良恐引發內部衝突或離職潮		
• 教育訓練 • 薪酬福利		• 員工		✔ 正面：促進人才發展與競爭力 ⚠ 負面：未提供成長機會將影響士氣與忠誠度		
• 產品責任 • 客戶服務		• 客戶		✔ 正面：建立品牌信任與市場口碑 ⚠ 負面：產品瑕疵或客服爭議將直接影響顧客體驗與信任		
• 供應鏈人權保障		• 供應商		✔ 正面：符合 ESG 潮流與國際準則 ⚠ 負面：忽視供應商勞動條件將引發聲譽與社會責任風險		

3.04 重大主題之管理

重大主題管理方式

為有效管理重大主題並落實永續發展，艾恩特依各主題性質分配相關權責單位，規劃管理機制與行動方案，並透過內部檢討方式追蹤執行情形，以確保成果持續精進。管理方式說明如下：

1. 公司治理與誠信經營

管理單位：董事會、稽核室、公司治理主管。

管理機制：建立並執行公司治理架構、定期召開董事會及審計委員會，以強化內部稽核制度與風險控管等。

推動作法：公開揭露治理資訊與利益迴避紀錄、加強董事會職能與獨立性等。

2. 環境政策與綠色採購

管理單位：經管部、設備單位。

管理機制：推動節能減碳設備與措施等。

推動作法：換裝高效率照明與機台、定期盤點耗能設備等。

3. 勞資關係與人才發展

管理單位：總辦室。

管理機制：建立員工溝通平台與會議制度、建立職能發展與培訓制度等。

推動作法：提供在職訓練、外部課程補助、定期辦理員工關懷活動與意見調查、強化績效考核制度與晉升透明性等。

4. 職業健康與安全

管理單位：總辦室、經管部、各單位主管。

管理機制：職安衛生制度導入與維護、安全作業標準訂定與檢討等。

推動作法：辦理定期健康檢查與安全演練、建立事故通報與改善機制、建立風險辨識與預防措施系統等。

5. 客戶滿意與品質管理

管理單位：經管部、業務單位。

管理機制：導入品質管理系統、設立客訴與回饋機制等。

推動作法：定期執行內外部品質稽核、客戶滿意度調查分析與改善行動、客製化品質要求落實與回應等。

6. 員工權益與人權

管理單位：總辦室。

管理機制：訂定人權政策與勞動守則、建立申訴與通報機制等。

推動作法：禁止歧視與職場不當待遇、勞動條件及聘僱契約符合法令規範等。

4、公司治理

4.01 經營績效概況

財務報表資訊

單位：新台幣仟元；本表之財務資訊取自合併財務報告

項目	2024 年度	2023 年度	年增率 (%)
營業收入	807,816	798,329	1
營業成本	572,074	566,179	1
營業費用	176,107	182,978	-4
營業淨利	59,635	49,172	21
本期淨利	54,577	53,133	3
每股盈餘 (元)	1.39	1.35	3

獲利能力分析

單位：%；本分析之財務資料取自合併財務報告

		2024 年度	2023 年度	2022 年度
財務結構	負債佔資產比率	34.72	39.61	42.35
	長期資金佔不動產、廠房及設備比率	386.45	370.11	418.51
償債能力	流動比率	227.79	199.80	200.76
	速動比率	154.39	131.99	125.51
	利息保障倍數	20.56	13.91	25.63
獲利能力	資產報酬率	6.61	6.14	10.25
	權益報酬率	10.04	9.71	16.78
	稅前純益佔實收資本比率	16.25	15.90	27.16
	純益率	6.76	6.66	10.81

月營業收入概況

單位：新台幣仟元；本表所列數據取自合併財務報告

	2024 年度	2023 年度	2022 年度
一月	70,610	62,091	60,719

二月	62,671	58,768	55,684
三月	69,973	64,947	65,004
四月	70,712	63,162	76,207
五月	76,113	68,046	77,934
六月	76,343	67,836	75,518
七月	73,890	64,393	75,775
八月	69,357	67,843	73,245
九月	65,922	70,739	71,019
十月	60,245	70,308	68,134
十一月	51,059	66,318	68,488
十二月	52,528	70,508	61,602
合計	799,423	794,960	829,328

股利分派資訊

單位：每股新台幣元

分配盈餘年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度
現金股利	1.5	2.0696	1.6772
股票股利	—	—	—
合計	1.5	2.0696	1.6772

政府財務援助

2024 年度內，本公司獲得政府提供之財務援助，詳情如下：

援助類型：政策性優惠貸款

提供單位：中華民國經濟部

專案名稱：疫後振興專案貸款

核准額度：新台幣 3,500 萬元

用途：協助企業因應疫情後營運資金需求

是否有條件補助或免息：依據專案貸款條件，享有優惠利率與寬限期

是否具重大影響：本援助有助於強化本公司短期資金靈活度，降低財務成本

除上述項目外，2024 年度本公司未獲得其他政府提供之稅務優惠、補助款、投資獎勵或擔保支持。

4.02 誠信經營

本公司由高階管理階層倡議誠信正直之經營理念，雖尚未制定書面政策，惟相關價值已深植於日常決策之中。

截至 2024 年底，公司尚未建立具體的誠信執行機制，如誠信教育訓練或政策監督流程，但將持續關注相關規範與產業作法，並視公司發展需要，逐步規劃誠信經營相關制度之建置。

2024 年度內，公司未發生任何違反誠信經營原則之情形，營運過程亦無相關違規紀錄。

4.03 風險管理

風險管理機制

本公司採取預防性政策推動風險管理，依法建立內部控制制度，並由內部稽核單位定期及不定期執行稽核，以確保制度有效且符合法令規範。截至 2024 年度，公司未發生重大風險事件，整體營運秩序穩定，風險處置均控管於可接受範圍內。

目前公司尚未建置完整整體風險管理機制，未來將由相關單位研擬方針與實施架構，經內部核定後推動，以強化風險辨識、應變能力與營運韌性，並納入經濟、社會、人權及環境等潛在負面影響之識別與處理。

公司已設立申訴與通報機制，員工可透過內部通報信箱、稽核單位或人資管道反映疑義或舉報違規事件，通報保密，並由指定單位調查與回應。若屬實，將依公司制度進行懲處與改善。

法規遵循

在法令遵循方面，公司持續強化內控制度與管理，截至 2024 年度未發生重大違反法令事件，顯示制度運作成效良好。公司並透過日常管理與宣導，提升員工對誠信經營及相關法規的認知。

4.04 外部倡議與社團參與

本公司秉持政治中立原則，2024 年度未以公司名義參與任何政治活動、公共政策倡議或遊說行動，亦未提供政治捐款或其他支援，並尊重員工依法行使公民權利，鼓勵遵守相關法令與公司行為準則。

2024 年度，公司亦未參與或加入任何產業公會、專業協會、永續或社會倡議組織，或其他會員制機構。公司將持續秉持中立、專業、符合法令規範的原則，專注本業與利害關係人溝通，並視未來業務發展審慎評估是否參與外部倡議或協會組織。

5、永續供應鏈

連接器產業鏈簡介

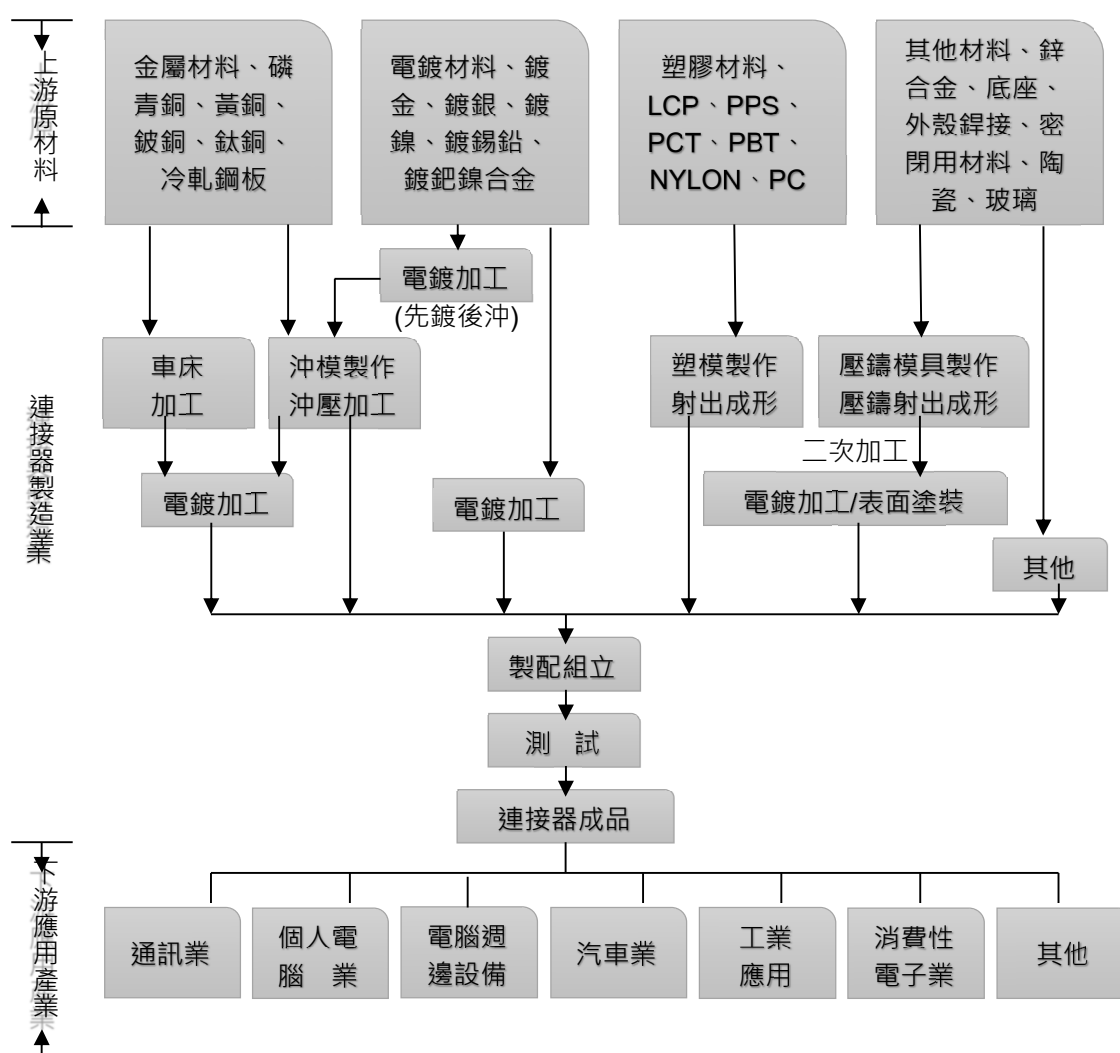
連接器產品泛指所有用於電子產品訊號與電源傳輸的連接元件及其附屬配件，包括線材、插座與插頭等，皆屬於廣義連接器範疇。連接器為可離合或替換的插接元件，是電子電路與模組間的重要橋樑，其設計品質將直接影響電子產品的整體性能與可靠性，因此需具備高精度與高靈敏度的電路設計能力。

產業供應鏈關聯性

本公司所處的連接器產業，其供應鏈涵蓋以下三個層面：

- 上游：原材料供應商，包括銅合金金屬、塑膠原料與電鍍液等。
- 中游：連結器與線材的製造加工，從產品設計、模具開發、金屬沖壓、塑膠射出、電鍍處理到組裝與測試等皆屬其中。
- 下游：產品應用廣泛，涵蓋汽車、通訊、電腦、工業控制、醫療設備與軍事航太等多元產業。

資料來源：工研院材料所 ITIS



公司於供應鏈中的責任與實踐

本公司定位為專業的連結器與線材合約製造商，提供完整的製造服務，包括精密零件加工、整模設計與加工、注塑成型與沖壓、自動化組裝與自動化檢測等。



建廠沿革與品質里程碑



2024 年度，主要產品與營收結構如下：

產品類別	金額 (仟元)	營收佔比 (%)
連結器	311,153	38.52
線材組	398,759	49.36
模具及模具零件	97,904	12.12
合計	807,816	100.00

註：本表所列數據取自合併財務報告。

供應商責任意識推廣

雖然本公司目前尚未建立正式之供應商社會責任評估或審查制度，但在供應商洽談與選擇過程中，已逐步強調基本的社會責任原則，包括合法營運、基本勞動條件、職場安全與環保意識等。我們重視與供應夥伴之長期合作關係，並期望雙方在日常往來中共同維持對社會責任之基本認知與重視，未來將視營運規模與產業發展趨勢，逐步強化相關管理措施。

6、友善職場

6.01 人權政策與承諾

人權承諾

本公司雖尚未訂定《人權政策》，但艾恩特深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，為確保員工、供應商、客戶及合作夥伴尊重包含在地原住民在內社區居民的基本人權，嚴格遵守營運所在地的法令規範，以建立保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境，禁止任何侵犯及違反人權的行為，確保所有人員都能獲得公平且有尊嚴的對待。

適用範疇

艾恩特人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商等，以及營運據點所在的當地社區。

教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司訂有《員工工作規則》，員工得隨時查閱個人權益，勞資權利義務亦符合勞動法規，以保障同仁合法之權益，促進勞資和諧。

溝通平台

為落實人權承諾，本公司設立員工申訴管道，明訂申訴流程與處理機制，並針對潛在人權事件制定應對措施。

2024 年未發生人權侵害事件。

6.02 員工多元包容及平等

本公司致力於營造一個具尊嚴、安全且友善的工作環境，尊重並珍視每位員工的獨特性，讓所有同仁感受到其多元背景受到認同與尊重。我們秉持機會平等原則，於招募、薪酬、考核與升遷等人力資源政策中全面落實非歧視原則，確保員工不因其種族、性別、年齡、宗教信仰、政治立場、身心障礙或其他受適用法令保護之身份特徵而遭受不公平對待。

為落實多元與包容文化，2024 年度本公司持續透過人力結構數據之監測與分析，確保各項人資政策公平執行，並建構透明且具包容性的職場文化。

新進與離職、平均年齡與學歷分佈

2024 年度員工總數為 14 人，平均年齡 40 歲，平均服務年資 10.5 年，學歷結構以大專以上為主，碩士佔 29%，大專 64%。

國籍多元化指標

員工中外籍比例為 7%，管理階層中外籍佔比為 13%，展現跨文化背景包容性。

性別平等指標

女性員工佔全體比例為 43%，女性主管佔主管比例為 38%，持續追求性別代表之平衡。

年齡結構

員工年齡分佈以 30~39 歲族群為主，佔 43%；30 歲以下及 50 歲以上員工則各佔 21%，顯示本公司員工涵蓋不同年齡層，並能跨世代合作，充分發揮經驗與專業互補的優勢。

2024 年度，本公司未發生任何歧視事件，並持續強化非歧視與平等對待政策，落實尊重人權與職場公平的核心價值。

6.03 人力組成

員工結構

艾恩特致力於營造共融共好的企業文化，為員工打造尊重、多元且包容的職場環境。截至 2024 年 12 月 31 日止，本公司員工總數為 14 人，全數為全職正職人員，並無兼職、臨時或定期契約僱用人員。以下為主要人力結構指標：

- 在地聘僱：本公司主要聘僱來源以台灣在地人才為主，員工大多數為台灣籍；另有約 7% 為外籍員工，主要係因業務需求派駐海外。
- 性別比例：男性佔 57%、女性佔 43%
- 女性主管比例：女性佔全體主管人數之 38%
- 平均年齡與年資：平均年齡 40 歲、平均服務年資 10.5 年

本公司過去兩年人力結構穩定，未有重大聘用變化或組織調整。

非員工結構

截至 2024 年底，本公司聘有 1 位非編制內人員，為外聘男性 ERP 顧問工程師，協助維護 ERP 系統運作，主要負責處理使用者反映之異常問題與撰寫系統客製化程式。該顧問屬長期配合之技術支援人員，與公司核心營運具間接關聯。

近兩年本公司之非員工人力（即非本公司直接聘僱之人員）數量無明顯變動，亦無大量外包或派遣人力使用情形。

6.04 員工權益及福利

本公司為促進員工福祉與建立友善職場支援系統，提供多項福利措施，包括年終獎金、團體保險、旅遊補助、定期健康檢查與育嬰留職停薪制度等。分述如下：

項目	說明
獎金類	農曆春節、端午節、中秋節、特殊節日（勞動節、聖誕節等）百貨公司禮券與水果禮盒、生日結婚禮金、生育紅包、治喪奠儀、年終獎金、績效獎金、年度調薪
保險類	勞保、健保、員工團保、出差旅平險、依勞基法提撥退休金
休閒類	年度萬元旅遊補助金、部門聚餐、下午茶、尾牙餐宴及摸彩
制度類	教育訓練費補助、免費定期健康檢查、育嬰留停
休假制度	週休二日、特休假、婚喪假、產假、陪產假、女性生理假等
其他	上班日提供免費午餐、 辦公室位處捷運文湖線西湖站，步行約 10 分鐘，交通便捷

公司自 2011 年 11 月設立職工福利委員會，整體福利措施原則上均一致適用於全體正職人員，並依相關勞動法令持續調整與精進。2024 年度，公司未有員工申請育嬰留職停薪。

6.05 員工薪酬及退休制度

本公司視薪資報酬為吸引與留任優秀人才、激勵員工潛能及提升組織競爭力之重要策略工具，透過具市場競爭力的薪資制度，增進員工貢獻意願及整體團隊士氣。根據 2024 年公開資訊觀測站「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」（索引路徑：公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊），電子零組件業員工薪資平均數為新台幣 747 仟元，而本公司員工薪資平均數為新台幣 918 仟元，優於產業水準，並位居全體上櫃公司前 35%之區間，展現公司對員工價值之重視。

退休制度方面，自 2005 年 7 月 1 日起，本公司依《勞工退休金條例》為適用新制之本國籍員工依法按月提撥 6%薪資至勞工保險局個人退休金帳戶，員工亦可自願提撥 0%至 6%；對於外籍員工，則依規定按月提撥 2%至台灣銀行設立之專戶。公司已建立完整之退休準備機制，確保員工退休金提撥與未來給付之穩定與安全。

6.06 職業安全及衛生

本公司致力於提供員工一個安全、健康與具備支持性的工作環境，並透過制度化的管理與措施，落實職業安全與健康管理。依據適用法規及相關標準，公司建立了職業安全衛生政策與管理制度，涵蓋危害辨識、風險評估、災害預防、緊急應

變、教育訓練與健康促進等面向，並由取得甲種勞工安全衛生業務主管資格之專責人員負責規劃與執行，相關資訊並已完成向主管機關登錄。公司訂有《災害緊急應變對策手冊》、《勞工安全衛生工作守則》及《勞工安全衛生管理辦法》等制度文件，並依法投保勞工保險（含職災保險）與全民健康保險，並提供員工團體保險，確保突發事件時之應對與支持。環境安全方面，定期進行消防及設施檢查，包含高低壓電氣設備、空調、升降機及飲水機等，並每週清潔辦公室環境、每季進行全面消毒。生理與心理健康方面，依法辦理定期健康檢查，並安排員工參與溝通、管理等課程以支持心理健康。此外，公司亦設有性騷擾申訴與懲處機制，營造職場尊重與包容的文化。2024 年度內，公司未發生任何職業安全事故。

6.07 團體協約

截至 2024 年底，本公司尚未設立工會，亦無簽署任何團體協約，故員工中適用團體協約之比例為 0%。

儘管如此，公司高度重視勞資關係與員工權益保障，已建立多元溝通管道，作為團體協約制度以外的替代方案，持續促進員工意見的有效傳達與即時回應。主要溝通機制包括：

- 不定期舉辦員工座談會，提供雙向意見交流平台
- 設定溝通信箱與電子郵件信箱，供同仁匿名反映建議或意見
- 由總辦室統籌接收意見並負責追蹤與回覆處理

透過上述溝通方式，本公司得以有效回應員工關切，並促進勞資雙方之良性互動與和諧關係。

未來若有成立工會或推動團體協商之需求，公司將依相關法令規範妥善辦理，持續強化員工參與與權益保障。



7、社會關懷

7.01 社會參與與公益實踐

本公司深信企業為社會的一份子，除了追求經營績效與提升競爭力外，亦應積極履行企業社會責任，回饋社會、發揮正向影響力，做一個對社會有貢獻的良善企業公民。「回饋社會」為本公司一貫之經營理念，實踐方式包括創造就業機會、培育人才、落實環境永續、提供優質產品與服務、提升生活品質、依法納稅貢獻公共財政、善盡股東責任，以及主動參與公益活動。

2024 年度，本公司參與之社會公益活動包括：

1. 推動綠色金融

承作國泰世華銀行「綠色定期存款」新台幣 3,000 萬元，該筆資金專款專用於該行綠色授信用途，與金融機構共同推動低碳轉型與企業永續發展。

2. 支持社福機構

本公司員工自發參與創世基金會「順手捐發票救救植物人」活動，共捐出未兌獎發票 34 張，透過簡單行動支持植物人照護資源，實踐關懷弱勢之理念。

3. 採購友善農產品

為支持以自然友善方式耕作之農友，ANT 職工福利委員會採購多項有機或友善農產品（如有機芋頭角、有機木瓜、網紋哈密瓜、紅心脆芭樂及無毒白蝦等），藉此鼓勵永續農業，推動綠色消費文化。

8、環境保護

8.01 水資源管理

本公司台北內湖總部屬辦公室性質，其用水主要為日常生活所需。為落實節水政策與善盡環境責任，公司配合辦公大樓實施多項節水措施，包括設置節水型與感應式水龍頭，並定期宣導員工養成節約用水的良好習慣，以降低整體用水量。

本總部之用水來源均為自來水，無抽取地下水或其他替代水源，且生活污水全數排入市政下水道系統，由政府依規定處理，未對當地水資源造成顯著負面影響。

用水情況

近三年內湖總部用水資訊如下（依坪數分攤自來水帳單數據推估）：

年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度
用水量（度）	663	645	642

8.02 廢棄物管理

本公司內湖總部所產生之廢棄物主要為一般辦公廢棄物，皆由大樓管理單位統一進行分類與合法清運，確保依據法令規定妥善處理。由於本公司業務性質屬辦公室作業，營運過程不涉及生產活動，未產生有害廢棄物或其他特殊廢棄物，對環境之潛在衝擊極低。經評估後，廢棄物管理未列為重大性議題，惟公司仍持續落實相關管理與減量措施。

廢棄物產生情況

本公司現階段未針對廢棄物進行重量或回收比例之量化管理，惟透過紙張用量作為減廢成效的間接指標。

近三年紙張使用情形如下：

年度	2024 年度	2023 年度	2022 年度
用紙量 (張數)	42,971	41,840	42,672

此外，公司亦積極推動無紙化作業與日常廢棄物減量措施，具體行動包括：

- 鼓勵雙面列印與重複使用報廢紙張；
- 推廣電子表單與數位流程，減少紙張需求；
- 強化垃圾分類教育，鼓勵自備環保餐具與減少拋棄式用品使用。

雖未對廢棄物進行量化統計，亦未設定內部回收程式，惟本公司持續配合大樓管理規定辦理清運事宜，並藉由持續倡導環保作為及推動數位轉型，致力於降低辦公營運過程中之廢棄物產生，落實永續環境責任。

8.03 氣候變遷因應與節能措施

儘管本公司目前因營運模式屬辦公室型態，氣候變遷對營運之直接衝擊有限，然仍積極響應節能減碳與環保政策，持續推動下列節能減排措施：

- 室內空調溫度維持於 26~28°C；
- 電腦閒置 5~10 分鐘後自動進入低功耗模式；
- 午休時間關閉辦公照明；下班後採分區熄燈，避免不必要照明浪費；
- 鼓勵減少冰箱開關次數、宣導拔除長時間未使用設備之插頭；
- 推動減紙政策與無紙化作業流程；
- 鼓勵自備環保容器，減少一次性用品使用；
- 全辦公室實施垃圾分類制度。

雖尚未進行溫室氣體排放盤查與量化，惟透過上述具體節能行動，本公司致力降低總部營運對環境可能產生之碳足跡與資源消耗。未來亦將持續檢視氣候變遷可能對營運帶來之影響，適時調整因應策略，透過教育宣導與實質作為，落實企業對永續環境的承諾。

9、附錄

9.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書、公司概况	3、5~7
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
2-4	資訊重編	關於本報告書	3
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司概况、永續供應商鏈	5~7、 21~22
2-7	員工	員工結構	24
2-8	非員工的工作者	非員工結構	24
2-9	治理結構與組成	組織架構	7~12
2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會成員提名與遴選	9
2-11	最高治理單位的主席	組織架構、董事會	7~8
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	經營者的話、董事會權責	4、9
2-13	衝擊管理的負責人	組織架構、董事會	7、8
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書、組織架構	3、7~12
2-15	利益衝突	利益迴避	10
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人與重大主題	13~17
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	10
2-18	最高治理單位的績效評估	董事會、功能性委員會績效評估	11~12
2-19	薪酬政策	薪酬政策與實務、員工薪酬及退休制度	10~11、 25
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策與實務、員工薪酬及退休制度	10~11、 25
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策與實務、員工薪酬及退休制度	10~11、 25

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話、願景、使命與核心價值	4、7
2-23	政策承諾	誠信經營、人權政策與承諾、社會參與與公益實踐	20、23、27
2-24	納入政策承諾	誠信經營、人權政策與承諾、社會參與與公益實踐	20、23、27
2-25	補救負面衝擊的程序	誠信經營、風險管理	20
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營、風險管理	20
2-27	法規遵循	法規遵循	20
2-28	公協會的會員資格	外部倡議與社團參與	20
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	13~14
2-30	團體協約	團體協約	26
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別流程	15
3-2	重大主題列表	重大主題列表	15~16
3-3	重大主題管理	重大主題之管理	17
經 濟 面			
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經營績效概況	18~19
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷因應與節能措施	28
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	員工薪酬及退休制度	25
201-4	取自政府之財務援助	政府財務援助	19
GRI 202：市場地位 2016			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	員工薪酬及退休制度	25
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	員工多元包容與平等	23~24
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	社會參與與公益實踐	27

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商	永續供應鏈	21~22
環 境 面			
GRI 302：能源 2016			
302-4	減少能源消耗	氣候變遷因應與節能措施	28
GRI 303：水與放流水 2018			
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理	27
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理	27
303-3	取水量	水資源管理	27
303-4	排水量	水資源管理	27
303-5	耗水量	水資源管理	27
GRI 305：排放 2016			
305-5	溫室氣體排放減量	氣候變遷因應與節能措施	28
GRI 306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	28
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	28
306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理	28
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理	28
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理	28
社 會 面			
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	新進與離職、平均年齡與學歷分佈	23
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	24~25
401-3	育嬰假	員工權益及福利	24~25
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生	25~26
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生	25~26
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生	25~26
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
405-1	治理單位與員工的多元化	董事會多元化政策、目標及達成情形、員工多元包容與平等	9、 23~24
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	員工多元包容與平等	23~24
GRI 410：保全實務 2016			
410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	人權政策與承諾	23
GRI 411：原住民權利 2016			
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	人權政策與承諾	23
GRI 413：當地社區 2016			
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	社會參與與公益實踐	27
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	社會參與與公益實踐	27
GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選新供應商	永續供應鏈	21~22

GRI 內容索引表說明

使用聲明	艾恩特已依循 GRI 準則報導 2024 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

9.02 附錄二、氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
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。	1.董事會監管：董事會為公司氣候風險管理之最高單位，負責監督公司整體氣候相關風險管理為目標。 2.管理階層作為：由經營管理部負責推行溫室氣體盤查及查證相關工作，並由稽核室為內部查證單位。

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）。	風險與機會	因應策略與作法	財務影響
	實體風險： 極端氣候造成水旱災或颱風。	事前相關設備檢查，事後立即實行復原行動，確保辦公設備及環境正常運作。	直接或間接導致營運中斷或財務損失。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	實體風險： 溫度上升空調用電需求大增，造成電力供應不足須採取限電，當電力中斷電腦機房無法運轉。	使用不斷電系統在非預期或計劃通知停電狀況時，不斷電系統設備可立即供電，發電機可輔助供電腦機房運轉。	用電量上升，導致營運費用增加；停電造成工作暫停之損失。
	轉型風險： 政策與法規。	短期：訂定與執行節能減碳計畫。 中、長期：建置完整氣候變遷風險與機會鑑別，制定策略降低氣候變遷風險。	政府實施碳定價機制，增加營運成本。
	機會： 資源使用效率。	短期：推行各項節能行動。 中、長期：持續溫室氣體盤查。	節約能源，降低營運成本。
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。	透過相關部門參與討論辨識重大議題與風險，針對重大風險提出因應策略措施，整體評估結果呈報總經理，並定期檢討目標達成情形與改進方式。將視後續運作情形與法令規範，評估提報董事會。		

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</p> <p>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。</p>	<p>不適用。</p>
<p>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。</p>	<p>將依金管證發字第11203852314號令規定時程辦理：2026年揭露盤查，2028年完成確信。</p>

