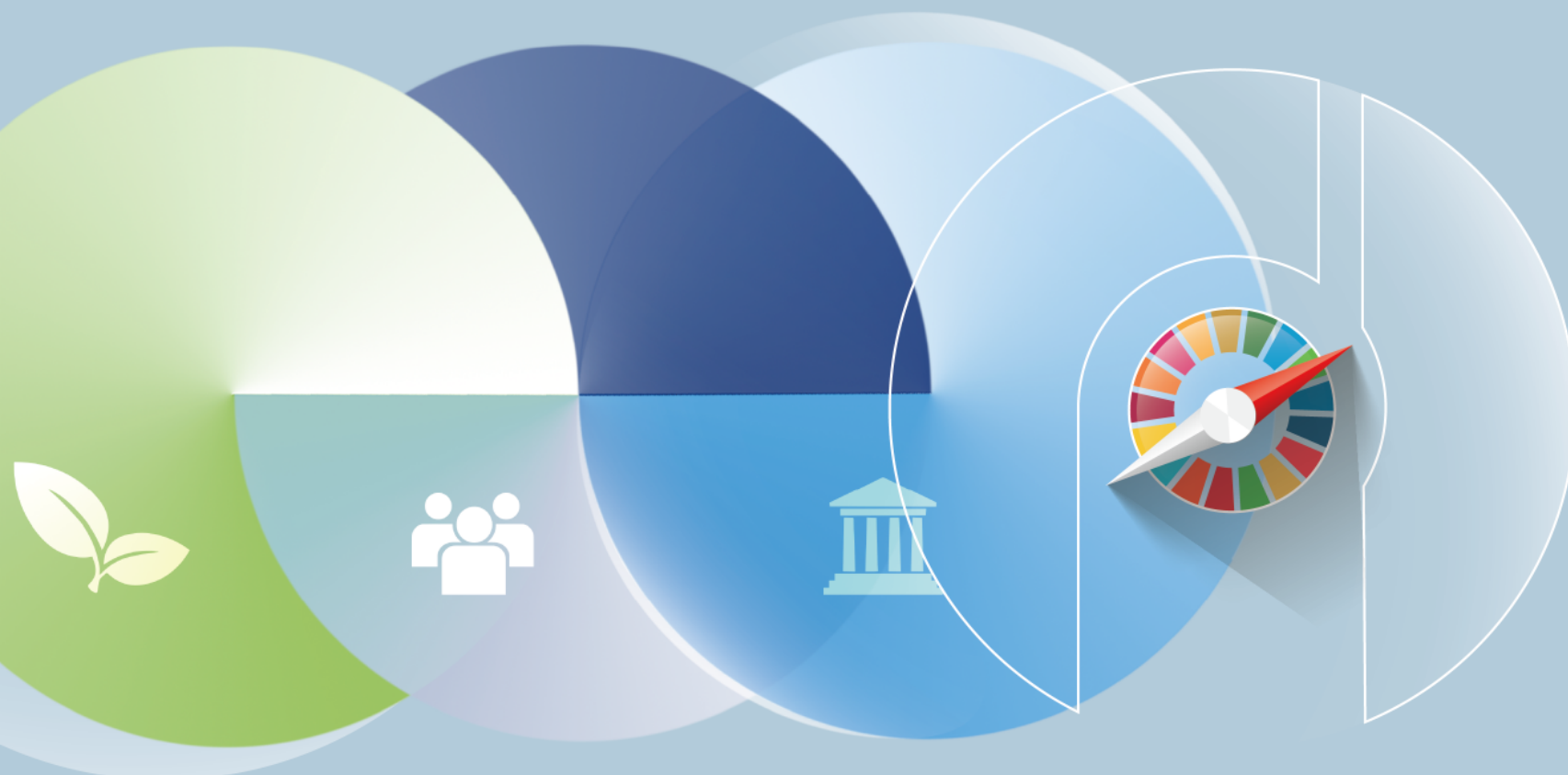


2025

企業永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

ENVIRONMENTAL
SOCIAL
GOVERNANCE



目錄

執行長致詞	004
佳績與獲肯	006
績效亮點	007
永續策略與成果	008

1 永續 核心脈絡

1-1 關於本報告書	012
1-2 公司簡介與概況	014
1-3 利害關係人議合	017
1-4 重大主題管理	019

3 創新與品質 × 專業與信賴

3-1 產品與服務	038
3-2 產品生命週期管理	040
3-3 產品健康與安全	054
3-4 客戶服務	063

2 永續治理 × 以誠為本

2-1 治理結構	027
2-2 營運績效	030
2-3 誠信經營與從業道德	031
2-4 營運持續管理	034

4 永續供應 × 攜手共好

4-1 產業供應鏈	067
4-2 供應鏈管理	069

5 綠色行動 × 永續同行

5-1 氣候變遷風險機會	078
5-2 能源治理	082
5-3 溫室氣體排放管理	087
5-4 水資源管理	091
5-5 廢棄物管理與處置	093

7 社會關懷 × 企業實踐

7-1 社會實踐與參與	161
-------------	-----

6 職場有心 × 人才安心

6-1 人力資本	100
6-2 薪酬與福利	113
6-3 職場安全	125
6-4 多元發展	146

附錄

GRI 準則索引表	173
查證聲明書	178

執行長致詞



在醫療器材產業中，我們最大的價值在於透過我們所創造的創新技術，切實改善人們的生活品質。在大瓏企業，我們深信這一切始於關懷的精神與對品質的堅定承諾。在「關懷人、關懷事物、關懷地球」的核心使命指引下，我們為策略夥伴提供具備韌性且值得信賴的解決方案，同時為患者、客戶、供應商及社會創造長遠的價值。

我們的承諾深植於「5C 架構」的傳承之中——其涵蓋關懷 (Caring)、文化 (Culture)、資本 (Capital)、產能 (Capacity) 與能力 (Capability)，此架構亦是我們永續發展的根基。我們深信，唯有將企業經營策略與永續目標緊密結合，並將環境、社會與治理 (ESG) 原則融入日常營運與決策流程中，方能創造長期價值。透過這些自主性的努力，我們致力於為利害關係人創造永續價值，並攜手打造一個更具韌性的未來。

策略夥伴與價值共創

在全球供應鏈快速變動的浪潮中，穩健、透明與誠信是我們建立信任的基石。2025 年，我們專注於持續交付最高標準的品質並推進永續營運，進而達成了別具意義的里程碑。我們團隊努力將 ESG 原則轉化為以結果為導向的務實成果，這使我們成功獲得數家全球頂尖醫療器材大廠的青睞，成為其值得信賴的供應商，也讓大瓏的永續努力在更廣泛的產業規模上獲得肯定。我們深信，這將開啟全新機遇，並與我們的策略夥伴共同創造廣大的價值。

以人為本，驅動組織韌性

員工是我們組織韌性的核心。藉由積極投資完善的人才培育架構與營造家庭友善的職場環境，我們赋能員工實現專業成長並攜手共榮。我們透過日常的務實行動，深化對團隊福祉的承諾；同時，擴大員工健康促進計畫、優化專業培訓與職涯晉升通道，並強化家庭面向的支援系統以確保健康的工作生活平衡，持續提升包容性的工作環境。在我們優先打造安全、具支持性的職場與全方位員工關懷的同時，期待能持續深耕於培育一個賦能的文化，讓人才得以與公司共同建立永續且長遠的未來。

與環境和諧共生

應對氣候變遷需要對低碳製造保持長期的承諾，大瓏企業遵循環境與能源管理系統，並確保溫室氣體排放數據的嚴謹完整性與可追溯性。我們將此承諾轉化為日常實踐，積極優化我們的營運。為了降低環境足跡，我們升級廠區的能源與水資源循環基礎設施，並在整個廠區內實施更智慧的資源管理作為。

這些齊心的努力下讓我們榮獲了 CDP 中小企業氣候評等 B 級 (Management Level) 的肯定。儘管面對高耗能製造帶來的挑戰，我們仍將持續密切監測我們的碳排放，尋找更綠色營運的契機，並穩步邁向我們的減碳目標。

以行動實踐關懷

「品質源自於關懷」的理念，體現了我們對人的承諾、對服務的投入以及對環境的尊重，它激勵著我們將關懷延伸至產品與營運之外，為我們所服務的社群創造深遠且長久的價值。透過關鍵的社群參與，我們將支持延伸至台灣各地的非營利組織。自 2015 年以來，大瓏企業便與羅慧夫顱顏基金會並肩同行，提供資金協助，透過支持國際人道醫療義診，將台灣的醫療專業延伸至國界之外。我們的支持讓患有顱顏疾病的兒童得以接受重建手術，不僅恢復了他們的笑容，更重拾了對未來的信心。在同理與感恩之心的指引下，我們將持續創造長遠的社會價值，關懷生命中的每一個階段。

科技驅動效率，而關懷賦予創新更深遠的使命。透過與全球夥伴的合作，我們持續拓寬視野、深化彼此的互信並創造共享價值。在此，我謹向全體員工、客戶、供應商及合作夥伴表達最誠摯的謝意，感謝您們長久以來的信任與付出。我們將繼續抱持著韌性與關懷，帶著共同的初心，一起走向更健康、更永續的未來。

大瓏企業股份有限公司 執行長



佳績與獲肯



歐美大廠的
優良供應商獎



HR Asia
亞洲最佳企業雇主獎



HR Asia
雇主關懷獎



HR Asia
職場永續獎



天下永續公民獎
(小巨人組)



天下人才永續特別獎
(小巨人組)



親子天下
友善家庭職場獎



BSI
永續實踐獎

績效亮點

永續治理

×

以誠為本

女性董事占比達 **40%**
違反誠信及利益衝突之情事 **0** 件
近十年營收年複合成長率達 **9.2%**
重大罰則與違反法規事件 **0** 件
員工或商業夥伴違反《工作準則》
或《員工道德行為準則》之通報紀錄 **0** 件

綠色行動

×

永續同行

獲得 CDP SME **B** 級
範疇 1+2 排放較基準年減少 **13.79%**
節能專案減碳 **137.42 tCO₂e**
雨水收蓄、系統回收水達 **5710** 公噸

社會關懷

×

企業實踐

持續支持全台社福團體 **30+**
資助顛顏患童手術 **35** 位
認養台大實驗林 **8.695** 公頃
累計認養 450 公頃農地推廣稻稈
分解菌，減碳 **4,050 tCO₂e**
累計嘉惠學子清寒獎學金 **464** 人

創新與品質

×

專業與信賴

主要市場取得產品許可證 **61** 張
資訊安全重大異常 **0** 件
整體顧客滿意度 **95.8%**

職場有心

×

人才安心

女性主管比例 **60%**
教育訓練時數人均 **59.04** 小時
健康行動 **10** 年不間斷

永續策略與成果

願景 - 世界級醫療器材開發與製造者

使命 - 關懷人、關懷物、關懷地球

環境面

關懷地球、永續環境
落實節能、低碳製造

大瓏企業以企業成長與環境共融為原則，積極導入溫室氣體管理制度，提升能源使用效率並強化節能減碳作為。同步強化廢棄物管理流程，推動資源高效再利用，提升循環效益。此外，亦透過供應鏈夥伴協作，擴大永續影響力，共創低碳未來。

社會面

(人權)面

幸福職場、永續社會
員工第一、關懷公益

尊重人權與員工價值為大瓏企業之核心信念，致力於建構安全、健康與多元包容的職場，推動職能發展與公平晉升機制。透過完善之福利制度與健康促進措施，厚植員工職涯韌性。同時持續參與社會公益行動，回應社會期待，實踐企業公民責任。

治理面

誠信治理、永續經營
堅持品質、責任製造

本公司秉持誠信、專業與責任為治理基石，推動品質管理與法規遵循體系，強化內部稽核與風險控管機制，深化價值導向的營運文化。透過持續改善、源流管理與夥伴合作，實踐責任製造與價值創造雙軸並進，穩健邁向卓越治理與永續經營之目標。

大瓏企業以「成為世界級醫療器材開發與製造者」為願景，秉持「關懷人、關懷事物、關懷地球」之企業使命，發展涵蓋環境 (Environmental)、社會 (Social) 與治理 (Governance) 三大面向之永續策略。透過 5C 核心價值 (Caring、Culture、Capital、Capacity、Capability) 之傳承，逐步將 ESG 理念融入營運體系，強化企業策略與永續目標之整合韌性。

2025 年度，公司依據營運策略規劃永續企業推動方向，擬定 6 項 ESG 專案；各項專案內容與執行成果如下表所示，以促使永續作為落實於日常營運。未來，公司將持續深化 ESG 治理，強化與利害關係人的溝通與協作，並朝負責任企業公民之定位穩步推進，為醫療產業與社會創造長期價值。

構面	主題	ESG 專案	執行成果
環境面	廢棄物減量	儀校報告無紙化專案	已針對儀校報告完成電子化系統開發作業，經初步評估約可減少 174 公斤 CO2e 溫室氣體排放量。
	能源管理	2 號空壓機更換 50HP 高效主機	節能度數 61,274 度 / 年 (約降低 29.04 公噸 CO2e 溫室氣體排放量)。
		熱回收系統導入無塵室空調箱加熱	節能度數 129,147 度 / 年 (約降低 63.93 公噸 CO2e 溫室氣體排放量)。
社會面 (人權)	人才吸引與留任	提升課級主管知識與能力	透過「績效管理與工作改善」之管理課程，並搭配 AI 課後作業導入實務情境模擬，以確認課程吸收成效。 依 2025 年度課級主管 360 度評鑑結果，原三項較低分項目皆有提升： 1. 人才發掘：由 3.97 分提升至 4.16 分，（提升比率 4.99%）。 2. 績效導向：由 4.03 分提升至 4.21 分，（提升比率 4.46%）。 3. 人員培養：由 4.05 提升至 4.22，（提升比率 4.19%）。
	員工照顧與關懷	冥想紓壓：認識自己三部曲	課後調查結果顯示 1. 可自行察覺壓力人數比例達 83%。 2. 認同可幫助自我心理紓壓提升達 100% 以上。 3. 認同可幫助自我心理紓壓提升達 100% 以上。 課後滿意度平均達 92%。
治理面	創新產品與服務	ES300 Next Gen 開發	1. 環境面：消耗功率由原 600W 降低至 550W，且輕量化設計源頭減少原物料使用，透過整合評估以 2025 年度 50 台為計算，其效益 - 原物料使用共約降低 2,107.82 公斤 CO2e 溫室氣體排放量，使用階段共約降低 888.75 公斤 CO2e 溫室氣體排放量。 2. 社會面：提升醫療安全與使用者體驗（更輕便型設計、友善操作設計與直覺化 UI 設計） 治理面：符合 FDA 標準與強化網路安全管理機制。

Ch. 1



1

永續核心脈絡

- 1.1 關於本報告書
- 1.2 公司簡介與概況
- 1.3 利害關係人議合
- 1.4 重大主題管理



1-1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

這是大瓏企業股份有限公司（以下簡稱大瓏企業、本公司或我們）公開發行的 ESG 報告書，未來我們也將每年秉持公開、透明、誠信的原則持續發行此報告，並以貫徹「世界級醫療器材開發與製造者」之企業願景，透過系統化方式呈現公司治理、環境及社會（人權）層面目標與執行成果，展現對社會落實永續發展的決心。

本報告書預計每年發行一次

本次報告書發行時間：2026 年 7 月

本報告書資訊數據揭露時間範圍為

2025 年 1 月 1 日～ 2025 年 12 月 31 日（同財務報表）

下次報告書預計發行時間：2027 年 7 月

1.1.2 依循準則

報告書參照全球永續發展標準委員會（Global Sustainability Standards Board, GSSB）於 2021 年所發布之永續性報導準則（GRI Standards, GRI 準則）、於附錄提供 GRI 內容索引。

1.1.3 邊界範疇

報告書揭露之實體與財務報表相同，皆以大瓏企業土城廠與嘉義廠為主要範疇，另考量資訊之可比較性，部分績效資訊將一併揭露近 3 年數據。

1.1.4 資訊重編

1. 產品品質管理近三年 QCFC 提案成效統計表，本公司於 2025 年重新修訂「改善效益評定基準」，為確保數據可比性，已同步追溯並調整 2023 年及 2024 年之效益數值。
2. 能源消耗近三年數值計算調整，故歷年數據重新計算編制。
3. 廢棄物管理將金屬廢棄物進行編列揭露，故歷史數據重新計算編制。



a **Caring**
Company

1.1.5 外部保證 / 確信

本報告書經核決定稿後，委託獨立單位英國標準協會 (BSI) 專業驗證機構依循 GRI Standards 及 AA1000AS v3 第一類型中度保證等級進行驗證，確認符合 GRI Standards 要求，相關確信 / 驗證方法與結果，請參閱附錄。

1.1.6 聯絡資訊

若您對本報告書之內容或活動有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡方式

大瓏企業股份有限公司 / ESG 永續辦公室

地址：新北市土城區中央路 4 段 51 號 12 樓

電話：+886-2-22681726

傳真：+886-2-22683800

E-mail（大瓏企業 CSR 信箱）：

ND.CSR@newdean.com.tw

1-2 公司簡介與概況

1.2.1 認識大瓏

敦厚待人的精神，全球化的經營視野

多年來，本公司以誠信為本，視利害關係人為長期夥伴，並以同理心與正向思維落實各項決策與服務。大瓏企業文化形塑出面對挑戰、勇於承擔與解決問題的組織特質，也促進公司與客戶建立共好的長期合作關係。

經營理念

大瓏企業持續以創新驅動醫療品質提升，透過不間斷的技術優化與製程改善，致力推動人本醫療產品發展。我們珍視每位員工的專業與付出，建構尊重、健康、包容的職場環境，並期許在穩健經營中實踐企業社會責任，創造病患、員工、社會多方共贏的正向影響力。

展望未來，面對全球醫療產業日新月異的發展趨勢，大瓏企業將持續強化研發能力與品質管理，深化全球營運佈局，攜手供應鏈與合作夥伴共築永續價值鏈，朝「世界級醫療器材開發與製造者」目標穩健邁進。

公司全名	大瓏企業股份有限公司
公司型態	非公開發行之股份有限公司
董事長	劉惠珍
資本額	5 億元
設立日期	1985 年 7 月
總 部	新北市土城區中央路四段 51 號 12 樓
廠 區	土城廠：236 新北市土城區中央路四段 51 號 9-12 樓 嘉義廠：611 嘉義縣鹿草鄉豐稠村馬稠後園區一路 16 號
員工總數	946 名 (2025 年 12 月勞保人數統計)
主要產品與技術	1. 醫療電燒器械及配件 2. 骨科微創手術器械 3. 腹腔鏡微創手術器械 4. 心臟急救醫療耗材

1.2.2 營運據點

大瓏企業於 1985 年創立於美國南舊金山，專注於醫療用手術電燒刀筆，以及電燒相關手術器械與配件之設計、開發與製造，長期投入醫療電燒 (Radio Frequency, RF) 市場。

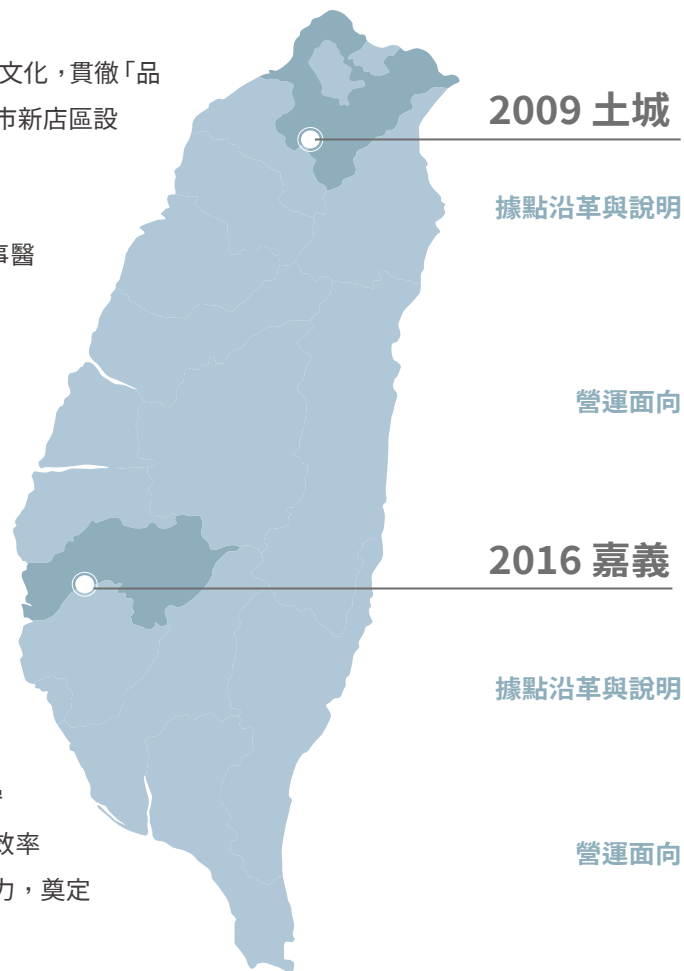
我們秉持「關懷」為核心價值，「品質」為經營使命，形塑品質優先的企業文化，貫徹「品質源自關懷」之精神。1987 年，董事長劉惠珍女士自美返臺後，於新北市新店區設立首座廠房，奠定公司在臺灣醫療器材產業發展的基礎。

目前營運總部位於新北市土城區，設有獨立廠房與辦公空間，主要從事醫療器材之設計、研發與製造；嘉義廠區則負責產品生產及環氧乙烷 (EO) 滅菌作業，以提升醫療產品之安全性與可靠性。公司長期導入美國醫療器材產業標竿制度，建立完整之品質與法規管理系統，落實源流管理，並以互助互信為原則，與全球客戶建立長期穩定的合作關係。

產品應用涵蓋腦神經外科、心臟體外除顫、一般外科、腹腔鏡、關節鏡及運動醫學等臨床領域，並於電燒外科 RF 領域、治療性超音波及光電整合技術累積研發與製造經驗。公司主要客戶涵蓋歐美國際醫療器材品牌，展現其在品質管控、技術開發及市場信任度方面之基礎。

面對亞洲地區以大量生產與價格競爭為導向之產業環境，大瓏企業堅守高品質「臺灣製造」信念，持續導入自動化與智慧製造系統，提升製程效率與品質一致性；同時投入人才培育與技術創新，強化跨領域技術整合能力，奠定永續競爭之企業體質。

展望未來，大瓏企業將以標竿學習 (Benchmarking) 為基礎，持續拓展利基市場 (Niche Market)，並投入新創醫療 (Med Tech) 技術領域，朝整體解決方案提供者及「世界級醫療器材開發與製造者」之目標穩健前行。



2009 土城

據點沿革與說明

為扎根臺灣、永續經營，並持續擴大營運規模與生產動能，於2009年搬遷至土城工業區(後稱土城廠)，使用面積由原2,000坪擴增至5,600坪。

- 總部
- 產品設計與開發
- 生產製造
- 研發實驗室
- 品質工程實驗室
- 微生物實驗室

營運面向

2016 嘉義

據點沿革與說明

隨逐年成長，2016年於嘉義縣馬稠後產業園區購地10,850坪，籌建辦公大樓、員工中心、生產製造及EO環氧乙烷滅菌廠(後稱EO滅菌廠)，並於2020年正式營運(後稱嘉義廠)。

- 生產製造
- 潔淨室射出廠區
- 自動倉儲
- 環氧乙烷 EO滅菌廠

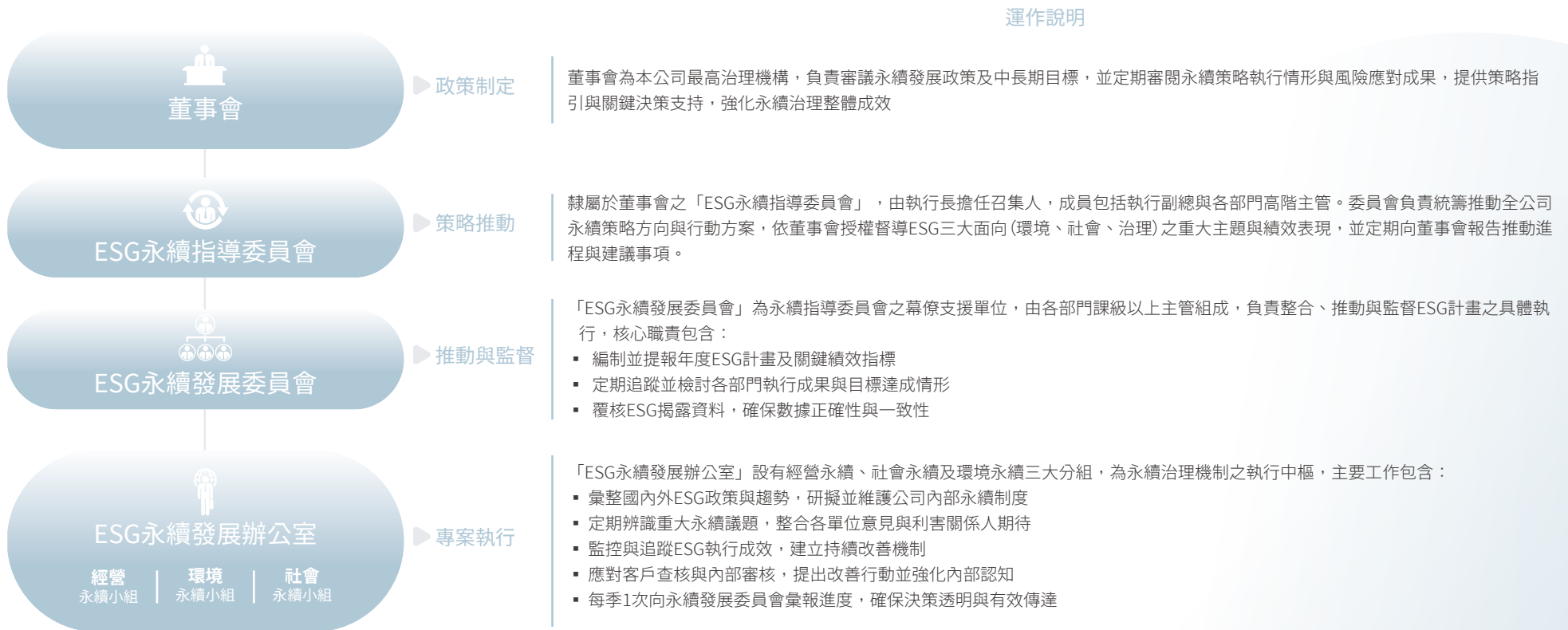
營運面向

1.2.3 永續組織架構

大瓏企業非屬公開發行公司，本公司參考《上市櫃公司永續發展行動方案》及《上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》相關指引，於 2024 年建置永續組織。

本公司設立「ESG 永續指導委員會」、「ESG 永續發展委員會」與「ESG 永續辦公室」三層次治理架構，分別負責永續政策制定、策略推動與執行追蹤，涵蓋公司治理、環境管理與社會責任等核心領域，並將永續理念納入日常營運與決策流程。

透過制度化治理機制，本公司回應利害關係人對透明治理、氣候行動與社會參與等議題之關注，逐步推動企業永續發展目標，強化組織韌性與長期價值創造能力。組織架構圖如下：





1-3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

本公司考量行業屬性及營運模式，依循 GRI 通用準則 2021 版之 GRI 3：重大主題（Material Topics 2021），並參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準（2015）之五大原則：依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives），辨識對本公司具有影響力，或受本公司營運活動影響之團體與組織。

透過系統性分析與跨部門討論，本公司鑑別出五大類主要利害關係人，包括：股東／投資人、員工、客戶、供應商與承攬商、金融機構，並持續透過多元溝通管道，掌握其關注議題與期望，以作為永續治理與資訊揭露之重要依據。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。

2025 年度各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

利害關係人清單、溝通議題、管道與頻率、議合成效				
項次	利害關係人	議合與溝通管道	議合與溝通頻率	議合成效
1	股東 / 投資人	1. 股東大會 2. 定期公告年報與財報	1. 每季 2. 每年	2015-2025 年複合成長率達 9.2%。
2	員工	1. 績效溝通 2. 勞資會議季會與職能訓練 3. 職業安全衛生委員會與管理審查會議 4. 家族團結會議 5. 員工意見箱 / 生活信箱	1. 每半年 2. 每季與不定期 3. 每季 4. 每季 5. 不定期	2025 年度員工滿意度 3.93 分。（總分 5 分）
3	客戶	1. 定期客戶稽核 2. 客戶滿意度調查 3. 研發與設計研討 4. 公司官網 5. 拜訪客戶 / 客戶來訪 *	1. 每年 2. 每年 3. 不定期 4. 不定期 5. 不定期	1. 2025 年度 10 年以上客戶交易占營業額比例 99%。 2. 2025 年度客戶滿意度調查，綜合成績為約 95.8%，已達年度目標 90.0%。
4	供應商與承攬商	1. 供應商線上平台 2. 供應商業務往來 3. 定期供應商稽核 4. 供應商大會 5. 公司官網	1. 不定期 2. 不定期 3. 每年 4. 每兩年 5. 不定期	2025 年已完成年度供應商稽核與承攬商管理作業，100% 符合大瓏企業需求。
5	金融機構	1. 公司官網 2. 銀行拜訪 3. 銀行業務往來	1. 不定期 2. 不定期 3. 不定期	2025 年度持續保持信用往來。

註：* 為最高治理單位參加與利害關係人議合的活動。



1-4 重大主題管理

本報告期間共鑑別出 18 項攸關本公司營運影響之永續議題，作為後續影響評估與揭露策略之基礎。

治理面	1. 永續供應鏈管理 2. 法規遵循 3. 從業道德與防治貪腐 4. 經濟績效 5. 產品品質安全與行銷標示 6. 創新產品與服務 7. 客戶隱私與資訊安全
環境面	8. 再生能源與節能行動 9. 氣候變遷減緩與調適 10. 能源管理 11. 廢棄物管理
社會面 (人權)	12. 職業安全與衛生 13. 人才培育 14. 勞資溝通 15. 員工照顧與關懷 16. 人才吸引與留任 17. 人權 18. 社會關懷與公益投入

1.4.1 重大主題評估流程

依據 GRI 準則 2021 版之 GRI 3「重大主題」標準，結合雙重重大性原則，綜合考量企業營運活動、產業特性及價值鏈影響，並透過利害關係人議合機制及外部專家諮詢意見，系統性評估對環境、社會與經濟產生重大實質或潛在影響之永續議題。

鑑別結果每年提報 ESG 永續指導委員會，並彙整與各類利害關係人溝通成效與議題關注度，於高階經營會議進行提報作業，以強化治理透明度與利害關係人回應機制。

Step. 1 鑑別關鍵議題

- (1) 產業屬性盤點：依據本公司營運模式、產品與服務類型、所屬產業特性及工作者結構，盤點可能對利害關係人產生正面或負面影響之相關主題，初步篩選潛在重大主題。
- (2) 議題蒐集與整理：彙整過往發生之重大事件，並參考 GRI 行業標準、全球風險報告、SDGs、CDP、SASB、同業標竿企業與國內外永續揭露趨勢，進行全面議題盤點與潛在風險機會辨識。本報告期間共鑑別出 18 項攸關本公司營運影響之永續議題，作為後續影響評估與揭露策略之基礎。

Step. 2 決定重大主題

本公司採用問卷調查、訪談及焦點會議等方式，廣泛蒐集來自高階主管、永續治理組織、外部專家及主要利害關係人之意見，針對潛在正負面永續議題，依據以下兩大評估構面進行量化分析：

- 衝擊程度評估：負面議題評估包括事件嚴重性、影響範圍及是否具可逆性；正面議題則著重於其潛在貢獻之程度與範圍。
- 發生可能性評估：以事件或情境發生機率作為基準，評估其未來實現之可及性。

ESG 永續發展辦公室據此設定重大性評估門檻，並回收 28 份有效問卷，作為量化分析與議題排序依據。經評估後，最終選列 5 項永續議題作為本期重大主題，並提報 ESG 永續指導委員確認其於價值鏈上游、自身營運及價值鏈下游之影響。

本公司依據 GRI Standards 及相關揭露要求，公開說明重大主題之管理方針、風險描述與對應作為，作為本公司本期重大主題揭露之基礎。

Step. 3 重大主題資訊報導

ESG 永續發展辦公室依據鑑別結果，檢視各項重大主題所對應之國際準則（如 GRI、SASB、SDGs 等），確認公司對應之政策、目標與管理機制，並蒐集年度執行績效與關鍵數據，確保報告內容之完整性與透明性。

完成之年度永續報告將送交 ESG 永續指導委員會審閱，並納入內部稽核檢查程序，確保揭露資訊之準確性與一致性，避免不當表述與遺漏風險。

Step. 4 持續檢視

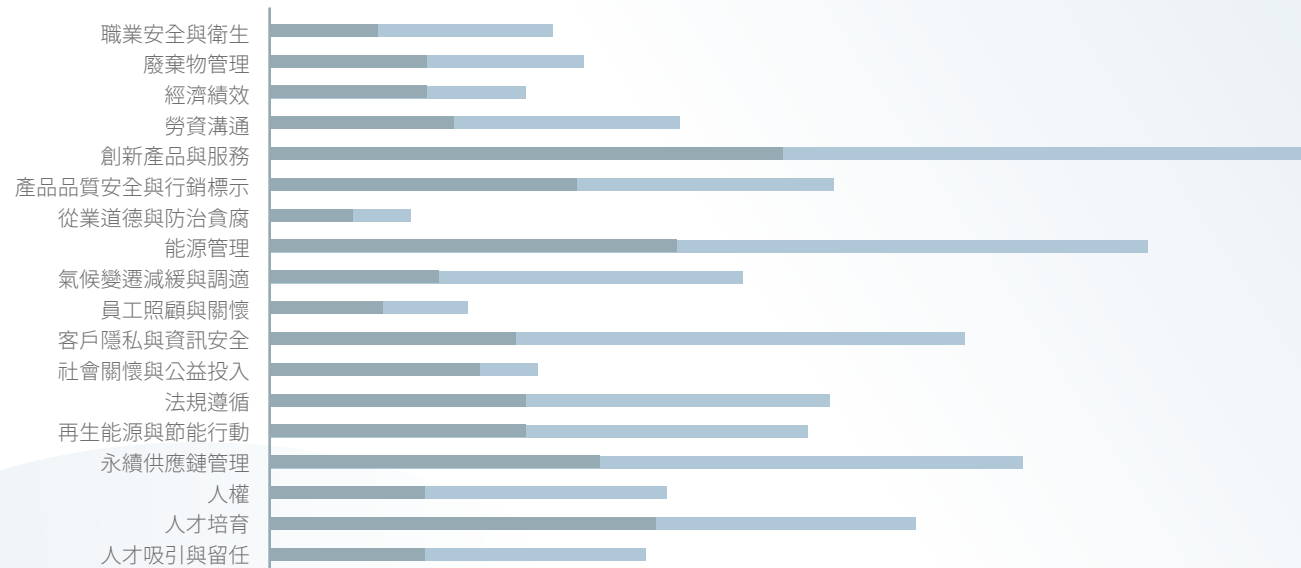
本公司每年定期檢視重大主題之管理政策、目標設定與執行情形，作為精進內部治理及規劃未來策略方針之依據。於次期重大主題鑑別作業中，本公司亦會系統性比對前後期議題之異動趨勢，分析差異原因，並於報告書中揭露，以提升資訊透明度並回應利害關係人關注。

依據上述流程及雙重重大性原則，本公司辨識之重大主題矩陣圖如下。

重大性鑑別結果

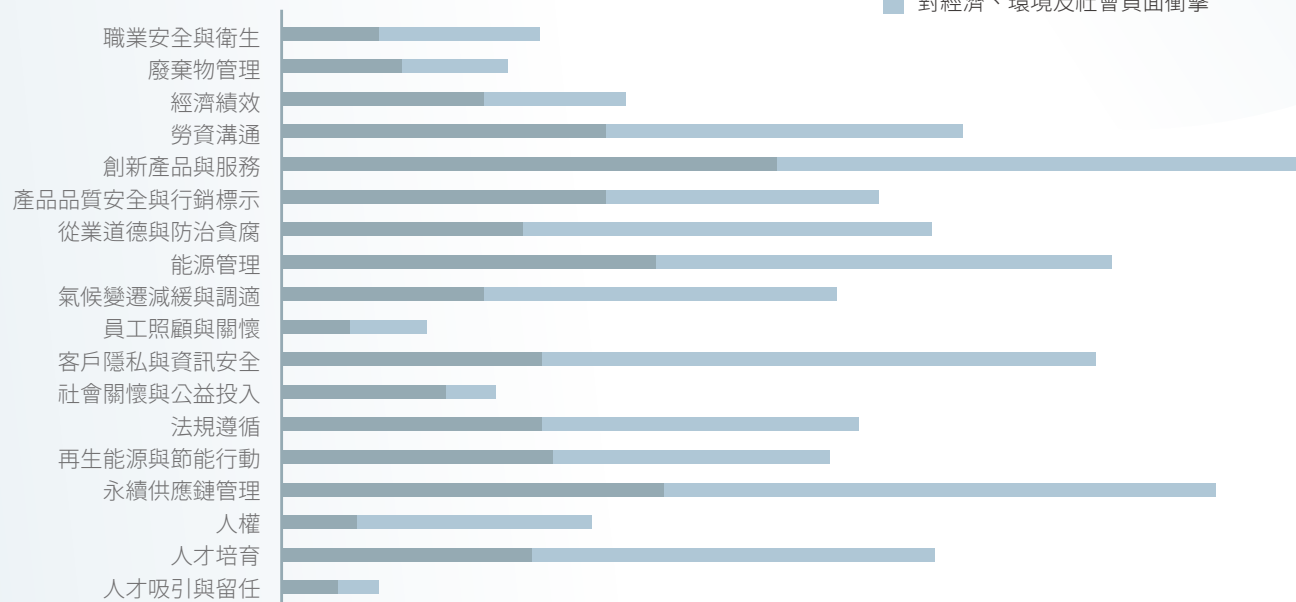
對『大瓏企業營運』的衝擊

■ 對大瓏企業營運正面衝擊
■ 對大瓏企業營運負面衝擊



對『經濟、環境及社會』的衝擊

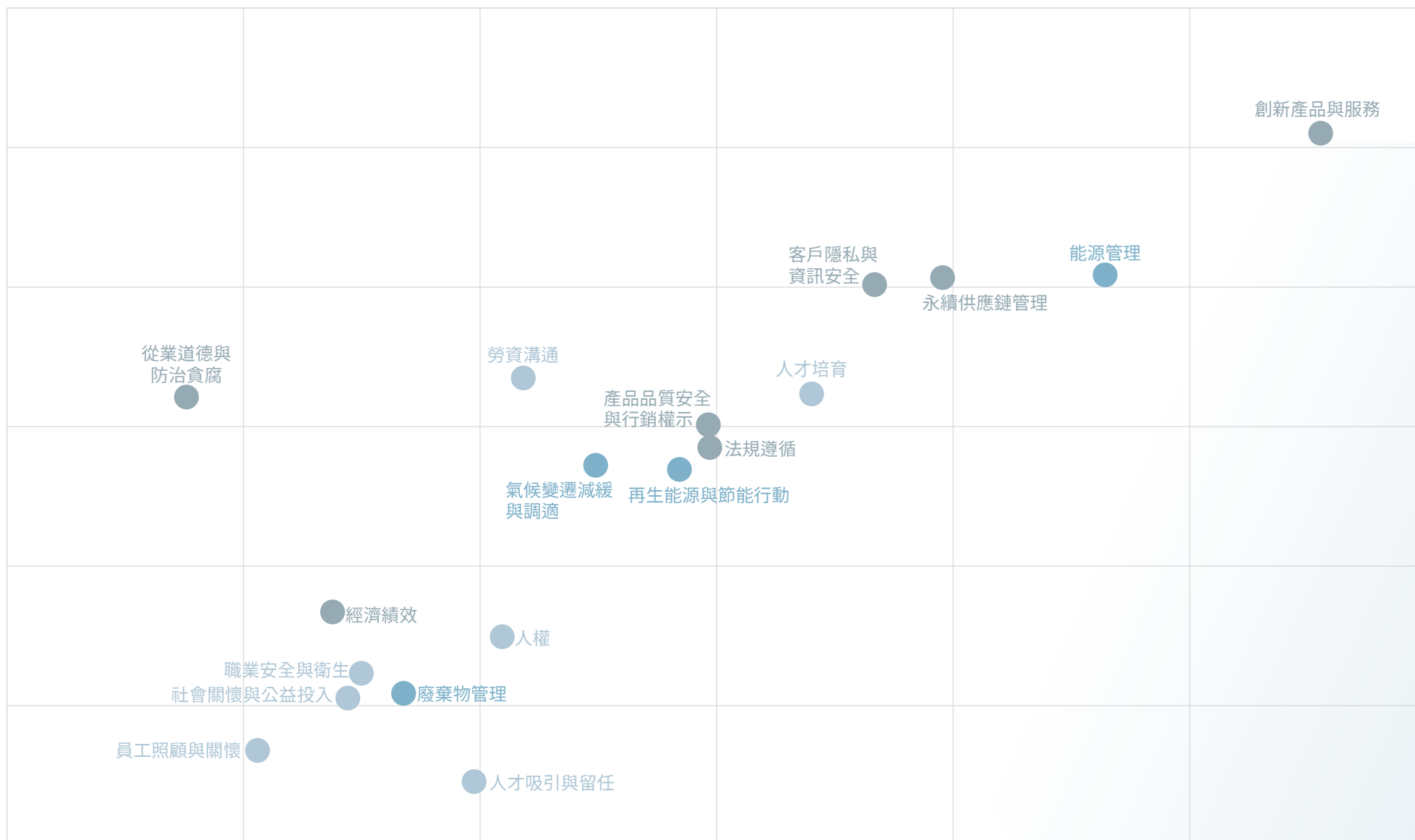
■ 對經濟、環境及社會正面衝擊
■ 對經濟、環境及社會負面衝擊



重大主題矩陣圖

對治理面、環境面與社會（人權）面關注程度

● 環境 ● 社會 ● 治理



大瓏企業營運對治理面、環境面與社會（人權）面衝擊程度

1.4.2 重大主題衝擊管理

本公司 ESG 永續指導委員會為大瓏企業重大主題管理的最高決議及監督單位，指派 ESG 永續發展委員會負責永續重大主題管理項目，包含：盤點及檢視重大主題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予 ESG 永續指導委員會。

2025 年重大主題衝擊

ESG 永續指導委員會每年與 ESG 永續發展委員會至少召開一次會議，共同討論重大主題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

重大主題	影響衝擊	
	正面衝擊	負面衝擊
能源管理	- 改善能源效率，避免不必要之能耗，進一步減少溫室氣體排放與營運成本與提升企業永續競爭力與氣候韌性。 - 滿足客戶對供應鏈減碳與永續管理之期待。	- 若未有效控制能源效率，則增加能源耗用，提升營運成本。 - 無法滿足客戶碳管理要求，影響合作穩定性。
永續供應鏈管理	- 促使供應商轉型綠色製程，減少加工廢棄物。 - 提升供應商職安衛標準，確保醫療器材在尊重人權的基礎下生產。	- 上游原料生產（如電線、金屬）高能耗與有害化學品殘留風險。 - 供應商潛在的超時加班、非法移工或工安設施不足。
人才培育	透過經驗傳承與學習體制建置，培育醫療器械專才，強化組織核心競爭力。	若缺乏知識管理機制，可能導致企業核心 Know-how 流失或人才斷層。
客戶隱私與資訊安全	- 內外部嚴密的資安與隱私防護，建立高度的客戶信任與產業競爭優勢。 - 系統可用性與穩定性，提高營運韌性	- 發生重大資安恐導致營運中斷、商譽受損、法律風險；人為疏失將阻斷業務營運。 - 系統中斷或人為疏失將阻斷業務營運，產生連鎖性的商業違約與財務損失。
創新產品與服務	- 透過創新產品（如微創器械心臟導管），縮短手術時間或患者復原期。 - 提升醫療器材技術層級，降低醫療成本。	- 研發過程之材料浪費及實驗廢棄物。 - 醫材產品開發之生物相容性測試，涉及必要性之實驗動物使用。

註：各重大主題之管理方針、具體目標與績效，請參閱本報告書各章節之詳細說明。

2025 年重大主題範疇

重大主題	對應之 GRI 主題	價值鏈			2025 年成效
		上游	大瓏企業營運	下游	
		採購或代工		品牌商或新創公司	
能源管理	GRI 302		●	○	5.2 能源治理
能源管理	GRI 308、 GRI 414	●	●		4.2 供應鏈管理
勞雇關係	GRI 404		●		6.4 多元發展
客戶隱私與資訊安全	GRI 418	○	●	●	3.3 產品健康與安全 3.4 客戶服務
創新產品與服務	自訂主題	●	●	●	3.2 產品生命週期管理

備註：

1. 「上游」邊界為大瓏企業採購的原物料、設備及相關服務
2. 「大瓏企業營運」為醫療器材生產製造 / 滅菌服務
3. 「下游」邊界為大瓏企業提供完成生產的客戶產品
4. ●直接影響○間接影響

Ch. 2



2

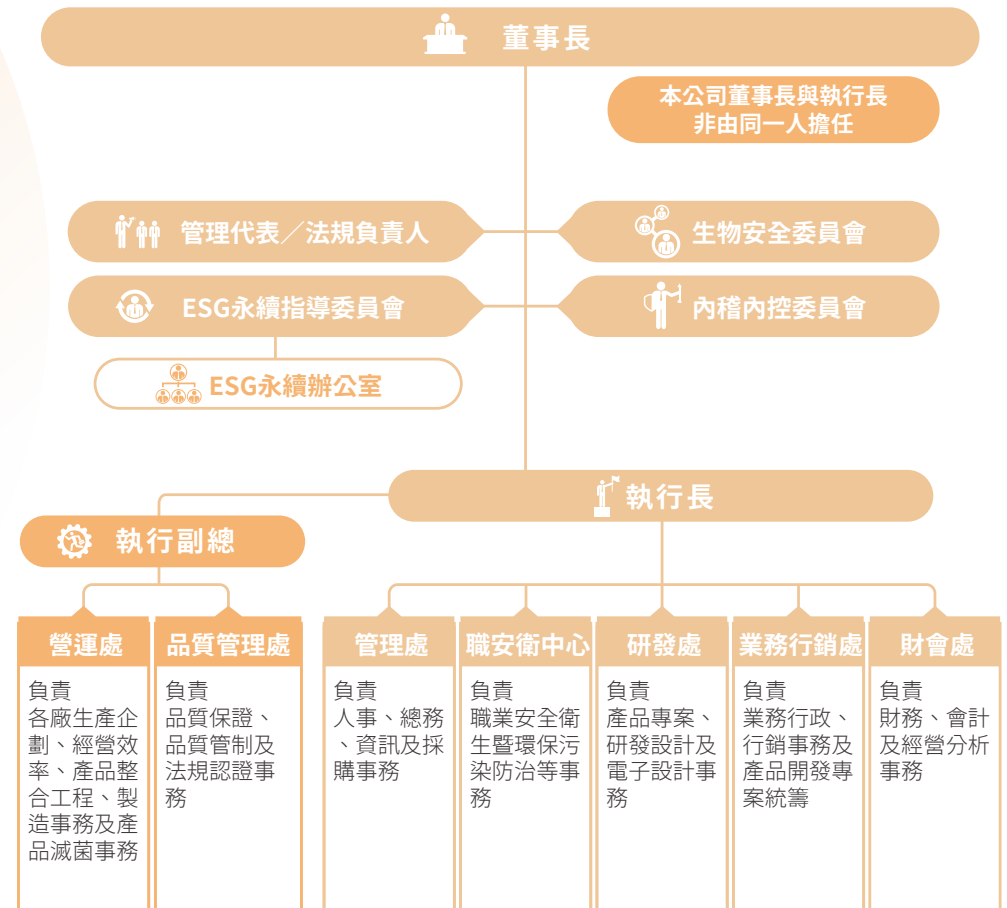
永續治理 × 以誠為本

- 2.1 治理結構
- 2.2 營運績效
- 2.3 誠信經營與從業道德
- 2.4 營運持續管理

2-1 治理架構

大瓏企業重視公司治理，亦依循「公司法」、「證券交易法」等公司治理相關法令及規範建置完整之公司治理架構。本公司以董事會為公司治理最高單位，負責公司整體經營方向、重大策略、風險管理及重要制度之監督與決策，經營團隊則依董事會決議負責各項營運之執行與推動，並定期向董事會報告。

公司組織圖



董事會運作與組成

董事會為本公司最高治理機構，負責監督公司營運、指導經營策略及維護利害關係人權益之責任。現任董事會由 5 位具備醫療器材開發、經營管理及財務法律等多元專業背景的成員組成。其中包含 2 位女性董事，女性董事占比達 40%，反映本公司在董事會組成上納入專業多元與性別平衡之考量。

依公司章程第十五條規定，本公司董事由唯一法人股東指派，此一機制確保經營團隊與企業願景高度一致，由法人依據專業背景與實務經驗進行遴選。

董事會每季定期召開會議，並得視業務需要召開臨時會議。2025 年度共召開 5 次董事會，平均出席率達 100%。董事出席情形有助於董事會掌握公司營運狀況、外部環境變化及潛在風險，並作為強化監督職能與決策品質之基礎。

董事會男女比例



董事會多元化管理目標



兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次二分之一



女性董事席次至少兩席

2025 年度本公司董監事會成員落實多元化之情形，董監事會成員構成

2024 年度本公司董監事會成員落實多元化之情形						
姓名	職稱	性別	任期年資		專業知識與技能	
			3 年 以下	3 年 以上	產業	法律、 財務或會計
劉惠珍	董事長	女		V	V	V
劉建懋	董事	男		V	V	
劉雅慧	董事	女		V	V	V
吳怡箴	董事	男	V			V
吳秉桂	監察人	男		V		V

另本公司董事長亦同時擔任下列 5 間公司任職，相關任職情形，如下表所示：

本公司董事長亦同時擔任下列 5 間公司任職情形	
公司名稱	1. 廣興健股份有限公司
	2. 壹誠醫療器材股份有限公司
	3. 寰盟企業有限公司
	4. 加盛創業投資股份有限公司
	5. 大盈國際投資管理顧問股份有限公司

董事進修

為提升董事會治理效能，本公司每年依董事職能需求及公司營運發展方向，安排董事參與專業進修課程、論壇、研討會或相關交流活動。課程主題涵蓋公司治理、法規趨勢、產業發展及永續管理等面向，協助董事掌握政策與市場變化，並作為董事會履行監督職責及參與重大決策之參考。

2025 年董事進修內容以公司治理相關重大主題論壇及交流活動為主。此外，本公司於 2025 年第二季辦理 SDGs 永續生活化課程，董事長及 1 位董事參與該課程，以增進董事會成員對永續發展議題與日常實踐連結之理解。

董事薪酬政策

本公司董事薪酬制度依合理、透明及職責相符原則辦理。依公司章程第十九條規定，董事報酬由董事會參酌董事職責、參與情形及同業薪酬水準核定，並得依實際情形支給車馬費。

2025 年度，董事長因實際參與公司經營管理及營運事項，支領相應薪資；其餘董事則支領車馬費，以反映其出席會議、履行監督職責及參與公司治理事務之情形。

高階管理階層薪酬結構包含固定薪資、績效獎金及法定退休制度。績效獎金依年度經營目標及部門績效指標核計，並由管理處提報董事會審議。除與一般員工一致之退休制度外，本公司未另提供其他非金錢性給予。

目前本公司尚未導入董事與高階主管薪酬索回機制，亦未將薪酬制度與 ESG 績效目標連結；薪酬審議過程尚未納入利害關係人意見。後續將依公司治理需求、法規發展及市場實務，滾動檢視相關機制，評估導入永續導向獎勵制度之可行性。

董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事及高階管理階層離職程序依據勞動法令規定辦理，離職通知期間與離職金發放標準與一般員工一致，無另行給付額外補償或非金錢福利。此一制度兼顧公平性與法遵性，並已建立標準程序執行。

利益衝突管理

本公司依公司法及公司治理相關規範建立利益衝突管理機制。董事如於董事會議案中涉及其本人或所代表法人之利害關係，應主動揭露相關情形，並依法辦理迴避；該董事不得參與該議案之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。

2025 年度，董事會全體成員未與主要供應商交叉持股，亦未發生其他重大利害關係、交易或未清帳款情形。本公司設有專責窗口，受理股東建議與申訴事項；員工道德行為準則亦已公開揭示，作為同仁執行業務時之行為依循。

本公司未發生治理階層違反誠信或涉及利益衝突之情事。後續將透過董事迴避機制、內部控制制度及相關申訴管道，維持利益衝突管理之有效運作，並提升董事會及管理階層決策之公正性與透明度。

參與組織

公協會名稱	會員資格
中華卓越經營協會 (CEMA)	會員 (前會長)
台灣醫療暨生技器材工業同業公會	
新北市工業會	
國品永續精銳聯盟	
新北生技產業發展聯盟	
台灣美國商會	會員
中華民國全國創新創業總會	
社團法人中華民國管理科學學會 小巨人獎聯誼會	
嘉義縣工業會	
全國中小企業總會	

2-2 營運績效

本公司依據《商業會計法》及一般公認會計原則（GAAP），採應計基礎辦理會計處理與財務報表編製作業。每年第四季，各部門依據營運目標與資源配置規劃次年度預算，涵蓋銷售、製造、採購、人事成本等項目，統一由財會處彙整後編製預估損益表、資產負債表及現金流量表。年度預算完成後，提送經營管理會議審核，並於次年度首場董事會，由董事長或其指定代表進行報告，經董事會決議通過後執行。

大瓏企業近十年營收年複合成長率達 9.2%，本公司持續透過董事會有效監督、經營團隊落實執行及資源有效配置，強化核心競爭力，為股東及利害關係人創造長期穩健價值。此外，本公司於 2025 年度榮獲經濟部產業發展署智慧機械補助款項，持續深化數位與智慧化佈局。

外部第三方審計

本公司委託資誠會計師事務所執行本公司年度財務報告審計作業，2025 年度經取得會計師之無保留意見。此外，針對年度財務審查結果每年皆會向董事會及股東會進行彙報，以達互相溝通與交流。

單位：百分比（%）

經濟價值	項目	2025 年
直接經濟收入（含政府補助）	營業收入	100%
產生的直接經濟價值		100.0%
經濟分配	營運成本	63.4%
	員工薪資與福利	22.6%
	支付給出資人款項	3.5%
	支付給政府款項	2.4%
	社區投資	0.3%
分配的經濟價值		92.2%
保留的經濟價值		7.8%

註：分配的經濟價值為產生的直接經濟價值之百分比。
保留的經濟價值為產生的直接經濟價值之百分比。

2-3 誠信經營與 從業道德

2.3.1 誠信經營

本公司於內部管理、對外交易、客戶互動、供應商往來及法規遵循等面向，要求全體員工及管理階層遵循誠實信用原則，依從業道德與行為規範執行職務，避免發生可能損及公司聲譽、利害關係人權益或影響公平交易之不當行為。

本公司訂有《工作準則》及《員工道德行為準則》，作為全體員工及管理階層執行職務時之行為依循。相關規範涵蓋誠信原則、利益衝突迴避、資訊保密、智慧財產權保護、法令遵循及職業道德等面向，協助同仁在日常業務中維持一致之行為標準。

此外，本公司將誠信政策納入績效考核及人力資源管理制度，透過制度化管理方式，持續提醒並落實日常行為規範。

溝通管道與舉報機制

本公司設有獨立監督單位及專責管理單位，負責誠信經營推動、內部申訴、檢舉案件受理及案件管理等事項，並統籌相關案件之調查、追蹤與處理，以維持制度運作。

針對內部同仁及外部利害關係人之意見反映與檢舉案件，本公司建立多元通報管道，包括檢舉專線 1995、專屬電子郵件信箱 1995@newdean.com.tw，以及供應商專線 NDsuppliers@newdean.com.tw。員工、供應商及其他商業夥伴如發現疑似違反誠信原則、道德規範或其他不當行為之情形，得透過上述管道反映或提出檢舉。



檢舉專線 1995

反映可能違反公司規範、道德準則或誠信原則之行為。

專屬電子郵件信箱 1995@newdean.com.tw

受理申訴、舉報及相關反映事項。



供應商專線

NDsuppliers@newdean.com.tw

受理供應商及商業夥伴相關誠信、申訴或違規通報事項。

本公司對於涉及舞弊、貪腐、不當利益輸送、違反從業道德或其他不法不當行為之案件，均依相關規範審慎受理、調查與處理。亦建立檢舉保密機制，對舉報人身分及通報內容予以保護，並禁止因檢舉或協助調查而對相關人員採取不利對待，以維持安全、透明且可信賴之通報環境。

環境風險評估、反貪腐教育訓練與供應鏈落實

本公司主要營運據點位於臺灣。依國際透明組織於 2026 年 2 月公布之 2025 年清廉印象指數 (Corruption Perceptions Index, CPI)，臺灣於 182 個國家及地區中排名全球第 24 名、得分 68 分，顯示臺灣整體廉能治理環境持續獲得國際肯定。參考國際反貪腐與廉潔治理趨勢，透過制度化管理、教育宣導及日常作業規範，推動誠信經營管理。

為提升同仁對廉潔與法令遵循議題之理解，2025 年本公司辦理 1 小時反貪腐教育訓練，參訓對象涵蓋管理階層與全體員工，課程內容聚焦誠信經營原則、反貪腐規範及相關風險辨識。

除內部管理外，本公司亦將誠信治理要求延伸至供應鏈管理，透過供應商教育訓練、廉潔宣導及盡職調查等措施，協助供應商及商業夥伴了解本公司誠信原則與合作規範，作為維持永續價值鏈合作關係之基礎。

身份		時間點	須簽署文件	簽署比例
工作者	管理階層及員工	入職時	保密協定（包含履行保密義務 / 智慧財產權 / 其他）	100 %
	新進供應商	簽約前	供應商調查表，保密合約（含智慧財產權）	100%
商業夥伴		現有供應商	簽約時	供應商永續承諾書
				A 類供應商 100%

註：A 類供應商為特定物料供應商。

誠信經營執行成效與申訴處理

2025 年度，本公司未接獲違反誠信事項之通報紀錄，亦未接獲員工或商業夥伴違反《工作準則》或《員工道德行為準則》之通報紀錄。所有檢舉案件由管理處負責受理與調查，並依調查結果編製書面報告；必要時，提報相關人力資源會議討論，並依公司規範辦理後續處置。整體而言，本公司將持續維持檢舉管道及案件處理機制之運作，並透過內部宣導、教育訓練及供應鏈溝通，增進員工及商業夥伴對誠信原則與從業道德之理解，作為維持透明、負責營運環境之基礎。

2025年度反貪腐之績效



維護公平競爭與零違規紀錄

本公司重視市場公平競爭及產業健全發展，於營運過程中遵循《公平交易法》及各營運所在地有關反競爭、反托拉斯及反壟斷等相關法令規範，禁止聯合行為、市場分配、價格操控、限制競爭、圍標或其他不公平競爭行為。

本公司要求全體員工及管理階層於執行業務時，遵循公平交易與誠信原則，不得透過不當協議、敏感商業資訊交換或其他可能影響市場公平競爭之方式從事商業活動。

於供應商、客戶及商業夥伴往來過程中，本公司依公平、透明及合理原則進行合作，不從事可能妨礙市場機制或損害產業公平競爭秩序之行為，並透過供應商管理及合約管理，降低相關營運風險。後續將持續關注國內外公平交易及競爭法規變化，並依營運需求檢視相關管理措施，以維持透明、公平且負責任之營運環境。

2025 年度本公司未發生涉及反競爭行為、反托拉斯或壟斷相關法規之違規事件，亦未因相關事件遭受主管機關裁罰情形。

- 違反反競爭行為事件數
- 違反反托拉斯與壟斷相關法規事件數
- 因反競爭行為遭裁罰案件數

0 件

裁罰金額

0 元

2.3.2 法規遵循

本公司以遵循法令規範作為營運管理之基本原則，並要求各單位於執行業務時，遵守相關法令、主管機關規定及公司內部制度。法規遵循為公司維持營運秩序、降低法遵風險及落實公司治理之重要基礎。持續關注外部法規變動，並透過內部管理與控管機制，協助各單位掌握與業務相關之法規要求，提升法遵意識及執行一致性。

為提升法規遵循資訊揭露之一致性，本公司將重大違規事件定義為單一事件罰款金額超過新臺幣 30 萬元之案件，作為重大性判斷及對外揭露標準。透過明確定義，本公司得以更一致地管理法遵風險，並提升揭露資訊之透明度與可比較性。

2025 年度，本公司未發生重大違反法令事件。後續將依營運需求及法規變化，持續檢視相關法遵管理措施，作為維持穩健營運及推動永續發展之基礎。

環境類別法規遵循

針對環境領域法規，本公司訂有定期鑑別制度，由相關單位每季盤點並檢視現行作業流程與新製程，確認其與環保法規之符合性。

2025 年度未發生違反環境相關法規情形，無罰則紀錄。

職業安全衛生與消防法規遵循

本公司重視作業安全與消防管理，依據職業安全衛生與消防相關法規進行制度建置與落實。

2025 年度未發生違規事件，無罰則紀錄。

社會（人權）類別法規遵循

大瓏企業於社會與人權法規遵循面向，包括性別平等、職場不法侵害、童工禁止與反貪腐等，公司均設置相關規範與申訴機制。

2025 年度無違反人權類法規紀錄，亦未接獲相關申訴案件。

顧客隱私維護

大瓏企業就個資保護與顧客資料管理面向，公司依據法規設立管理制度，落實內部資訊安全控管。

2025 年度未發生侵犯顧客隱私或資料洩漏等事件，亦無相關投訴紀錄。

2-4 營運持續管理

營運持續管理政策

本公司建立營運持續管理 (Business Continuity Management, BCM) 機制，以維持關鍵營運流程及服務供應之穩定性，並降低突發事件對營運活動之影響。

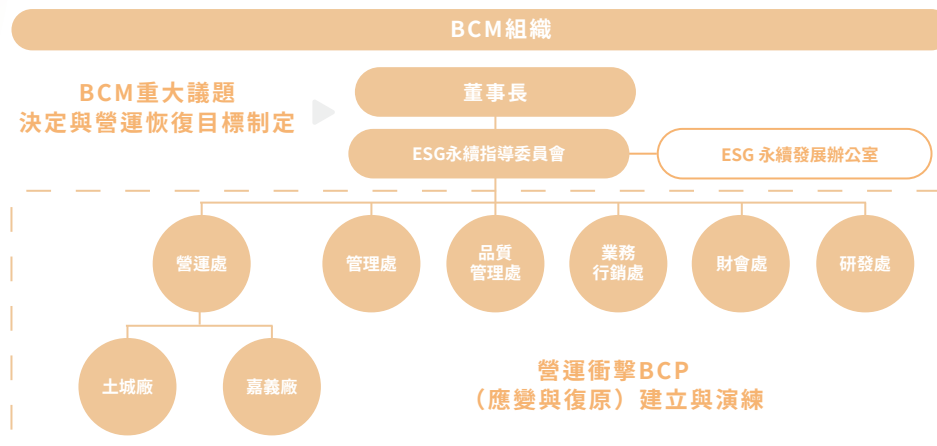
本政策旨在透過制度化之 BCM 架構，盤點關鍵資源、流程及權責分工，並規劃必要之應變與復原程序，使本公司於突發情境下，能依既定機制維持重要業務運作。

全體同仁依本政策及相關作業程序執行職責，並配合演練、檢討及改善作業，作為維持營運韌性及長期穩健運作之基礎。

營運持續管理委員會

本公司設置營運持續管理委員會，並依既有組織職掌與權責分工運作。委員會由各高階主管依其職責，統籌關鍵資源配置、營運持續計畫檢討及改善事項，並督導相關單位落實應變與復原作業。

當災害或重大突發事件發生時，營運持續管理委員會依既定機制啟動應變程序，協調各單位維持關鍵業務運作，並推動營運復原，以降低事件對客戶服務、供應鏈及利害關係人之影響。



營運持續管理實務運作

隨著全球營運風險提高，大瓏企業參考 ISO 22301 營運持續管理標準，將營運持續管理（Business Continuity Management, BCM）納入企業營運管理機制，並導入風險辨識、評估與因應流程。

本公司以環境、社會及治理三大面向之永續議題為基礎，結合對應利害關係人之關注事項，研討可能影響公司營運之風險情境，包含聲譽、財務及營運面衝擊，據以規劃相應管理措施，並將風險因應行動整合至日常營運管理中。

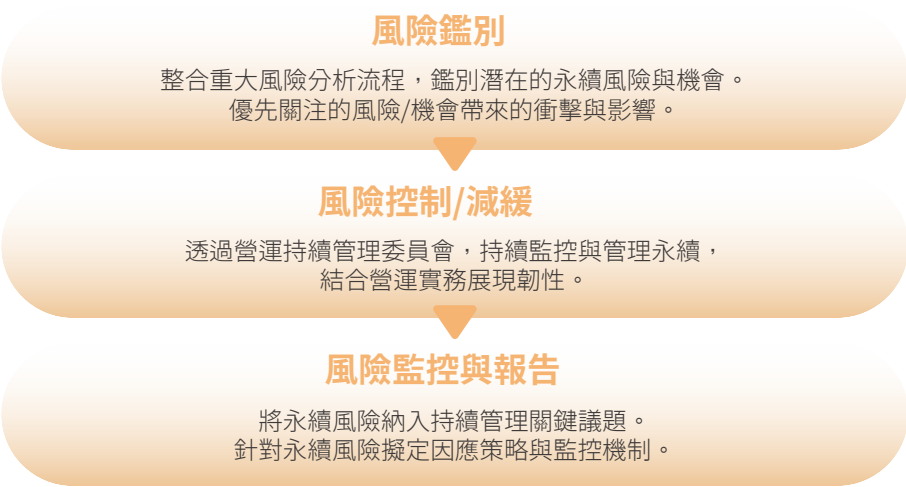
營運外部議題與衝擊

外部議題	利害關係人	可能發生的影響	可能衝擊
客戶服務 (G)	客戶	政治地緣風險－台海軍事緊張與美中貿易戰	引響客戶的下單意願與出口受阻
		永續要求規範（例如：BCM 建置，碳管理（例如：CDP）與人權議題（RBA）題等）	無法符合客戶要求，導致競爭力下降或被取代
永續供應管理 (G)	供應商	原物料短缺或供應商營運不善	無法及時供貨，造成生產排程延遲
氣候政策與行動 (E)	歐美客戶	碳邊境調整機制 (CBAM)- 歐盟 清潔競爭法案 (ACC)- 美國	增加產品碳足跡規範，或無及時因應會有貨品出口引響
	股東	天然災害－地震	造成建築物與設備損毀
能源管理 (E)	電力公司	電力不足或電費調漲	營運生產中斷或營運成本增加

營運內部議題與衝擊

內部議題	可能發生的影響	可能衝擊
客戶隱私 與資訊安全 (G)	資訊設備損壞或遭駭客入侵。	資訊外洩或資訊系統中斷，影響公司運作。
人才吸引與留任 (S)	人才競爭及員工流動風險。	優秀人才流失。
職業安全與衛生 (S)	火災。	造成建築物與設備損毀及造成人員受傷與停工風險。
	重大職災 (說明：死亡災害、罹災人數三人以上與罹災人數一人以上，且需住院治療)。	造成人員受傷與停工風險。

營運風險管理流程



Ch. 3



3

創新與品質 × 專業與信賴

- 3.1 產品與服務
- 3.2 產品生命週期管理
- 3.3 產品健康與安全
- 3.4 客戶服務

3-1 產品與服務

實現 Made in Taiwan

大瓏企業懷抱在臺灣製造醫療器材的理念，於 1987 年由劉董事長自美返臺後創立於新北市新店區（原臺北縣新店市）。公司以「臺灣製造之醫療精品」為發展方向，逐步建立符合國際標準之品質與法規管理體系，並推動全面品質管理及源流管理，與全球客戶建立穩定合作關係。

迄今已躍升為醫療手術電燒刀筆及其配件之領導品牌，並成為同類產品於臺灣之最大出口商。主要市場遍及歐美等先進國家，產品品質達到國際一線品牌之直送倉儲標準。品質系統認證涵蓋 FDA QSR、ISO 13485、臺灣 GMP、日本 JGMP 及 MDSAP 等，產品亦通過包括 FDA 510 (k)、臺灣產品查驗登記、日本、紐西蘭、澳洲及韓國的上市審查與銷售許可。

截至報告期間，大瓏企業產品已於美國、加拿大、日本、澳洲、紐西蘭、臺灣及韓國等**主要市場取得 61 張產品許可證**，主要上市產品均依各市場法規完成健康與安全性評估。為符合法規要求，本公司同步建置各市場適用之品質管理系統，包含 MD-SAP、ISO 13485、QMS 及 KGMP 等，並依上市地法規辦理產品審查與登錄程序。報告期間內，本公司無產品未經審查即上市之情形。

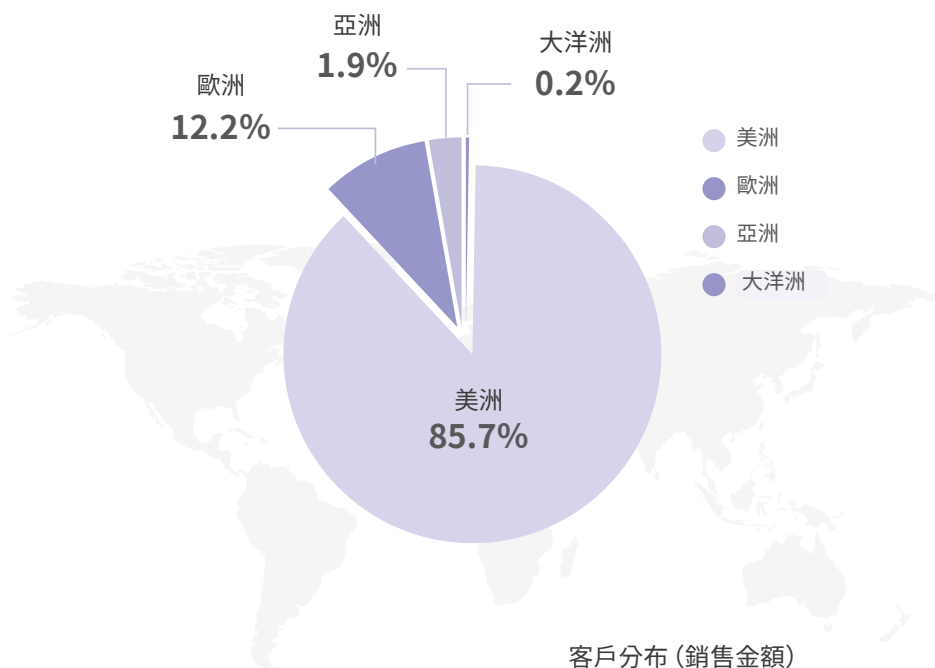
銷售國家別	產品認證			品質系統		
	認證	產品取得 販售許可證數量	產品認證比率	品質系統	證書數量	符合度
USA	FDA	27	100%	MDSAP	1	100%
Canada	Health Canada	5	100%	MDSAP		100%
Japan	PMDA	1	100%	MDSAP		100%
Australia	TGA	1	100%	MDSAP		100%
New Zealand	MEDSAFE	9	100%	ISO 13485	1	100%
Taiwan	TFDA	15	100%	QMS	2	100%
Korea	MFDS	3	100%	KGMP	1	100%

3.1.1 主要產品服務項目

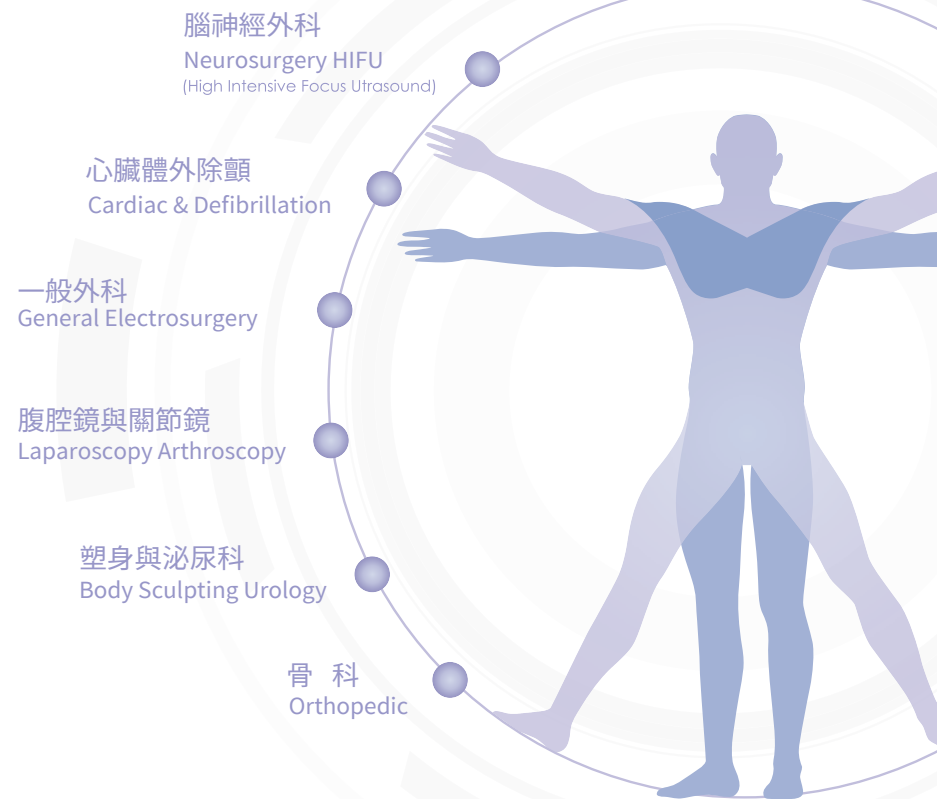
主要產品銷售區域與市場經營

大瓏企業主要產品包含醫療電燒筆及配件、腹腔鏡與骨科微創手術器械，以及心臟急救相關醫療耗材。

本公司生產之醫療器材涵蓋手術電燒刀筆、心臟急救去顫器貼片、腹腔鏡手術器械、骨科用無線射頻手術器械、醫療電線加工品、醫療用金屬加工配件、醫療塑膠射出件及刀具等。相關產品可應用於不同類型之手術情境，並依各市場法規與品質管理要求進行設計、製造與管制，以提供醫療專業人員符合使用需求之產品。



註：2025 年產品銷售金額比例進行區分



3-2 產品生命週期管理

管理行動方案

- 承接公司策略方向，展開年度重要研發與創新計畫，擬定達成的目標。
- 訂定技術與產品研發計畫，並設定研發時程、階段性任務，定期檢討關鍵議題與共識解決方案。
- 透過價值工程，彙整產品生命週期相關議題，於VA/VE會議中研擬可行方案，同時達成內部精實及滿足客戶需求。

2025年
管理行動方案與追蹤

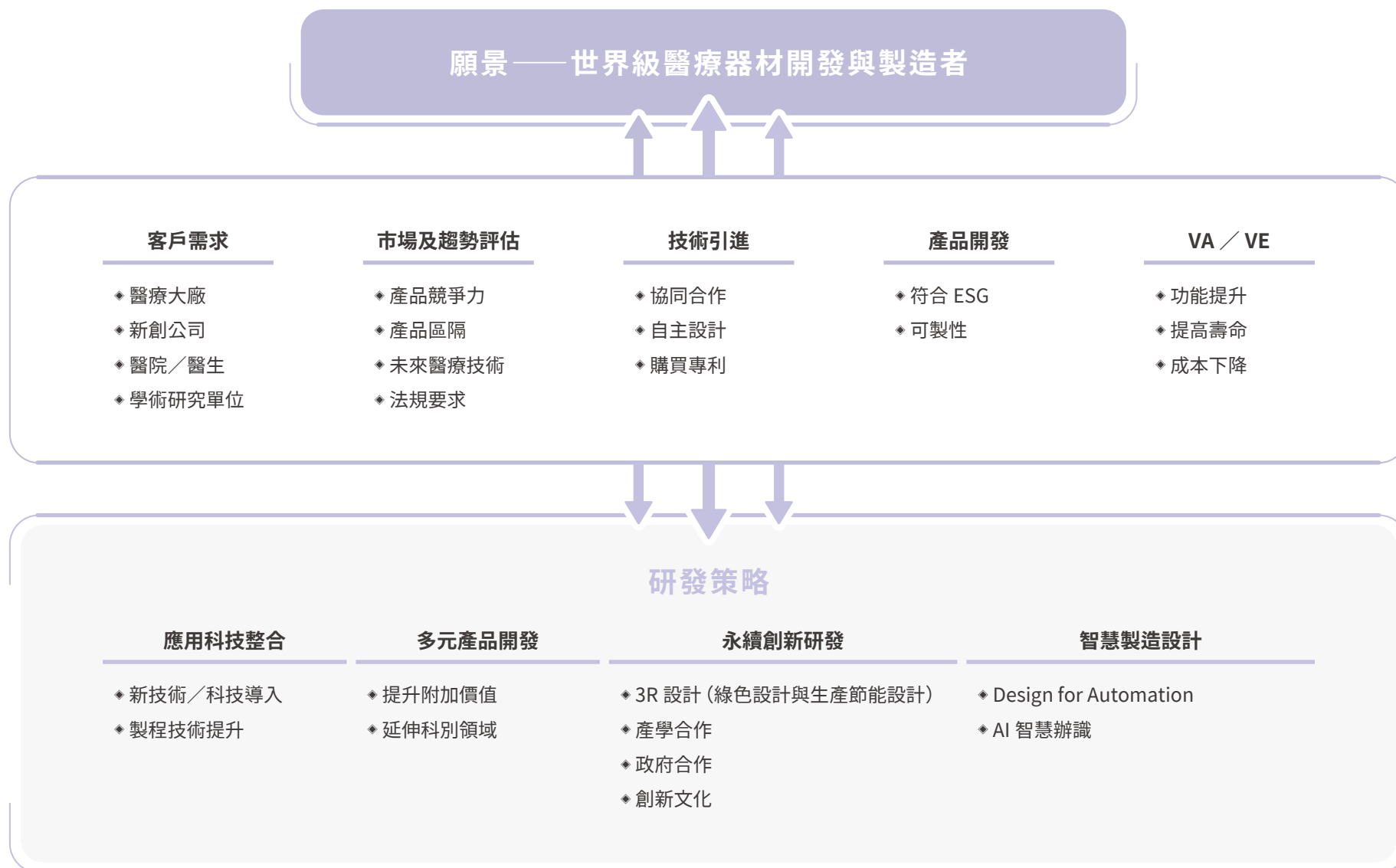
追蹤行動的有效性流程

- 每月於主管會議報告全公司KPI所設定的各項目標達成狀況與改善。
- 每週進行Project Meeting，檢視任務執行狀況，及時調整資源、解決問題。
- 依需求召開VA/VE會議，修正不合時宜的缺失，符合公司策略發展目標。

3.2.1 研發與創新

重大主題	對 應 之 GRI 主題	主要管理方針	KPI 與目標			
			短期目標 (1-3 年)	中期目標 (3-5 年)	長期目標 (5-10 年)	達成進度說明
創新 產品與服務	自訂主題	創新產品突破：涵蓋更多不同領域的醫材產品開發，如微創器械產品的突破，優化手術流程效率並降低患者生理創傷。	創新產品開發件數：每年新增至少 2 件微創或創新精密產品開發。	產品轉型：新產品由傳統開放手術器械，轉為微創或精密器械，新產品占比 50% 以上。	成為全球領先之微創與精密手術全方位解決方案供應商。	新產品已不限於傳統電燒技術，更延伸至微創、心導管、脈衝場消融（PFA）技術開發，目前正處擴展技術領域的關鍵期。
		客戶協同開發模式：與國際大廠合作早期介入研發，縮短產品上市時程，並藉由設計優化，提升技術層級。	協同開發達成率：年度與客戶合作開發專案之目標達成率 ≥ 80%。	協同專案專利貢獻度：平均每個專案產出 ≥ 1 項關鍵技術突破。	關鍵技術主導權：在 PFA 或特定微創領域，由「代工研發」轉型為「技術方案提供者」。	已成功與客戶完成心臟診療導管開發，並取得導管壓出關鍵技術。
		永續研發方針：導入綠色設計與 3R 原則（替代、減少、優化）。	制定「研發綠色設計準則」，將產品減量、可回收性評估等納入新產品開發流程。	至少兩項關鍵產品線導入綠色設計。	永續創新：100% 研發專案導入綠色設計原則（如減塑、包裝減量）。	已正式將綠色設計納入研發管理方針。
		評估生物相容性測試替代動物實驗的可能性。	針對現有研發專案，優先透過化學分析進行風險評估，以減少不必要的生物性實驗需求。	實質減少動物使用量，達成新研發案之動物實驗數量較基準年度減少 20% 以上。	在確保臨床安全性的前提下，於特定風險類別之醫材中實現「非必要動物實驗」之歸零。	啟動針對化學分析用於替代生物性實驗之技術可行性評估。

研發(策略)流程：創造使用者價值 & 滿足客戶需求的流程導向



研發策略

大瓏企業每年將超過 5% 的營收投入研發，從 2021-2025 年每年平均投入約達 1.4 億的研發經費，這一策略不僅促進了新產品的開發，還提升了公司的技術能力。透過與醫生及第三方機構的合作，該公司能夠快速響應市場需求，開發出符合市場趨勢的產品，並廣納不同領域的專業人才，組成多元並具備發展潛力的研發團隊，現行研發人才組成，主要有碩士 27 人，學士、專科以上 41 人。

應用科技整合：

隨著科技進步，手術由傳統大傷口演進成微創小傷口，再到精準超微創，為達成世界級醫療器材開發者之願景目標，將機構與電子緊密做跨領域整合（結合臺灣傳統 / 電子 / 科技產業技術），投入微創 / 精準醫療領域，近三年與客戶協同合作共計開發 14 款微創 / 精準醫療領域新產品，並引進 11 件關鍵新技術，創造新商機。



創新產品應用與說明案例

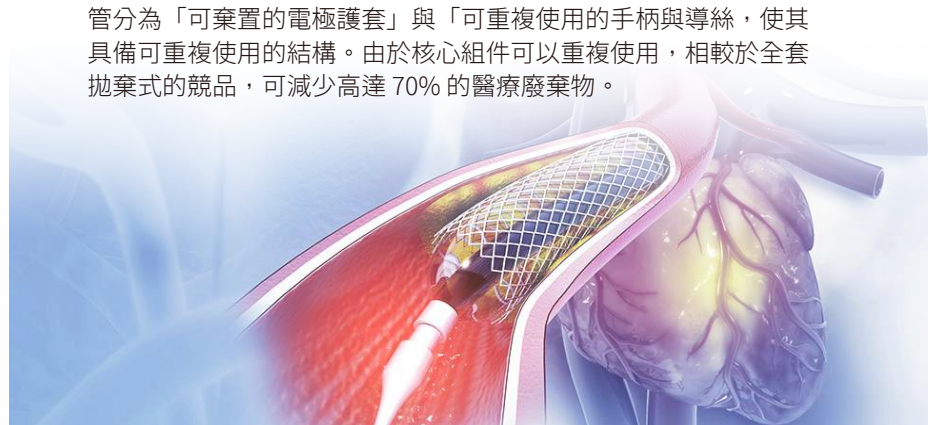
超微內視鏡

1. 關節鏡為診斷用之醫療器械，由於市場上之器械都需要較大的切口於手術房執行麻醉及操作，相當耗時及花費人力。
2. 超微關節鏡外徑最小僅 2.00 mm，無需麻醉可於門診使用，減少病人傷口與疼痛，節省醫療成本。創新整合鏡頭與操作按鍵，單手即可直覺操控，提升診斷效率並減輕醫師負擔，優化臨床應用流程。



心臟診療導管

1. 繼超微內視鏡後，本公司於本年度成功協助客戶開發心臟診療導管產品之製程開發與量產優化。針對該產品複雜的多電極環形結構與高精度轉向機制，經過專屬研發團隊的努力，成功將客戶原有的研發型小量產能，轉化為具備商業規模之量產製程。
2. 傳統的電生理導管大多被設計為「一次性使用」，而此新產品將導管分為「可棄置的電極護套」與「可重複使用的手柄與導絲」，使其具備可重複使用的結構。由於核心組件可以重複使用，相較於全套拋棄式的競品，可減少高達 70% 的醫療廢棄物。



多元產品開發：

醫療器材是對應症狀進行開發應用的少量多樣小眾市場，大瓏應用本身 RF 電燒核心技術在功能 / 類別 / 科別及領域上進行多元開發，為產品提供更多的附加價值，強化產品競爭力。



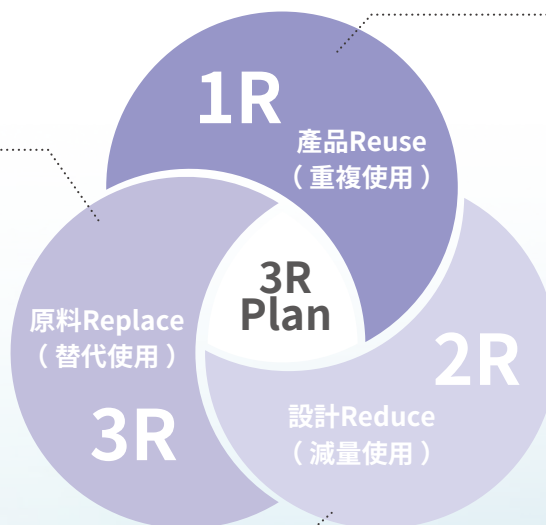
拓展範圍	應用說明	
功能	- 吸煙：可伸縮的刀頭結構，適應各式手術部位深度。 - 塗層照明：瓷釉塗層降低失血，附加LED提升可視度。 - 雙極抽液：雙極結構形成電流迴路，取代搭配PAD應用。 - 影像：微型影像模組開發。 - 心臟診療：環形電極結構提升生理訊號擷取精準度	
類別	- 系統：電燒主機/環境淨化設備。 - 器械輔具：電燒器械/影像器械/復健器械/導管器械。 - 配件：PAD/各式替換刀頭/集液器。	
科別/領域	開發多科別的專業手術器械、設備系統及微型影像模組，科別從一般外科延伸到腦神經外科/耳鼻喉科/心臟科/骨科等，並將醫療領域擴展至急救醫學/微創手術/診斷治療及機器人等，進一步開發腦神經外科電燒刀、心臟急救配件、腹腔鏡手術器械、內視鏡微創手術器械、骨科用無線射頻手術電燒器械等多領域創新之應用。	

永續創新研發：

承襲大瓏企業關懷使命，製訂永續 3R 計畫。1R 產品 Reuse，2R 設計 Reduce，3R 原料 Replace，達成創新好效綠目標。

符合各國環保法規 / 減少有害物質使用

將插頭製程由PVC手工射出轉為ABS自動機組裝，不僅精簡人工作業流程、提升生產效率，亦降低有害物質使用。透過材料替換及自動化設備導入，不僅減少環境風險，亦符合產品品質與製造效能雙重提升需求。



降低一次使用拋棄

分離連接設計：現行設計中，插頭電線與筆桿為一體結構，使用後須整體廢棄。優化後導入可分離式設計，將與病患接觸的筆桿部分設為一次性使用（single-use），插頭電線端則保留重複使用（redisposable）功能。此設計可降低一次性丟棄元件比例，初步評估有助於減少約 80% 的產品棄置量，達成材料使用效率之提升與環境負荷之降低。

運用ECRS概念

All-in-One設計：傳統腦出血內視鏡手術需仰賴多樣器械。藉由多功能整合型（All-in-One）設計，將原需多件設備整合於單一系統，除提升微創手術效能，亦能減少設備配置與操作時間。整合系統體積微型化，有效降低用料需求與能源消耗，強化使用階段之環保效益。

整併元件設計：針對現有吸煙型電燒刀產品，透過組件整併設計方式提升吸煙效率（約增幅33%），並降低塑膠原材料使用。初步估算，於不影響功能的前提下，將使用之PC材料進行最適化配置，對應碳足跡換算後，預估可減少約2,999 kgCO₂e溫室氣體排放，展現產品設計在碳減排面向的具體成果。

電燒主機優化：ES300 Next Gen 消耗功率從 600W 降至 550W（-8.3%），減少能源使用並降低低碳排放；設備重量從 14.3kg 降至 6.5kg（-54.5%），降低運輸過程中的碳足跡，也讓醫護人員更容易搬運與安裝；優化內部電源管理，減少熱能浪費，延長設備壽命，降低醫療設備汰換率，減少電子廢棄物。以每年生產50台ES300 Next Gen計算，使用階段耗能每年可減少888.75kg碳排、製造階段原物料減量每年可減少2107.82kg碳排。

創新文化：

本公司推動學習型組織，透過每週固定召開之專案會議，追蹤專案進度並促進跨部門知識交流。會議內容涵蓋新產品技術趨勢、新興市場應用分析及關鍵專案執行經驗，作為團隊掌握技術與市場變化之管道。

除專案進度報告外，本公司亦將專案執行過程中的問題分析、解決方案及改善經驗納入會議討論，透過系統性回顧執行難點與應對措施，累積研發與專案管理經驗。相關作法有助於技術傳承、降低重複性問題發生，並作為提升產品開發效率及維持核心技術能力之基礎。

創新訓練 | 學習



◀手術跟刀

▼客戶標竿學習



◀6SIGMA 課程

▼線上課程



危害性化學品通識教育訓練

累計上課人數：270

傳承 | 知識分享



◀海外醫療展參訪

▼知識管理金慧獎



獎勵 | 激勵制度

▼年度最佳專案獎



3.2.2 生產與智慧製造

智慧製造轉型

面對全球製造業勞動人口結構變化、生產彈性需求提高及營運成本壓力等挑戰，本公司推動智慧製造轉型，導入以數據為基礎之管理模式，逐步建置具彈性與韌性的智慧產線。

本公司透過自動化設備、模組化設計及 AI 智慧辨識技術應用，提升製程穩定性、產品品質一致性及製造效率，並優化資源配置與作業流程整合。

在研發端，本公司聚焦智慧設計平台建置，導入數位工程工具，以提升設計流程之精確度與可重複性，並作為改善產品開發效率之基礎。透過智慧系統輔助，基層作業人員可逐步轉向設備監控、異常判讀、製程改善及品質管理等價值較高之任務，支持本公司數位轉型及長期營運韌性。



產品自動化設計

本公司成功導入吸煙型電燒刀產品，並將原先人工及半自動化作業流程，升級為全線自動化生產模式。透過 Design for Automation (DFA) 設計概念，本公司於產品開發階段即納入自動化生產需求，重新設計一般外科電燒刀之產品結構與製程配置，使其可銜接自動化設備與連續生產流程。

導入後，自動化產線平均每 6 秒產出 1 件產品，產品成本較導入前降低 46%。本公司並運用雲端服務及大數據分析，持續追蹤製程與品質數據，作為產品品質優化與製程改善之依據。截至報告期間，已累計完成 7 款系列產品之自動化設計。

產品標準化設計

本公司針對通用型產品導入共用設計條件，建立統一規格與生產模式，以提升設備使用彈性與產品切換效率。以 Pencil 自動組裝機為例，透過小幅度機台調整，即可生產 2 款不同形式、超過 80 種品項之電燒筆產品。

此外，本公司運用機台模組化拆分特性，由機械手臂取出半成品線段，供吸煙筆系列產品後續組裝使用，提升不同產品線之設備共用程度。截至報告期間，本公司共有 7 款自動化機台，可彈性生產超過 150 種品項產品，作為提升產線配置效率與製造彈性之基礎。



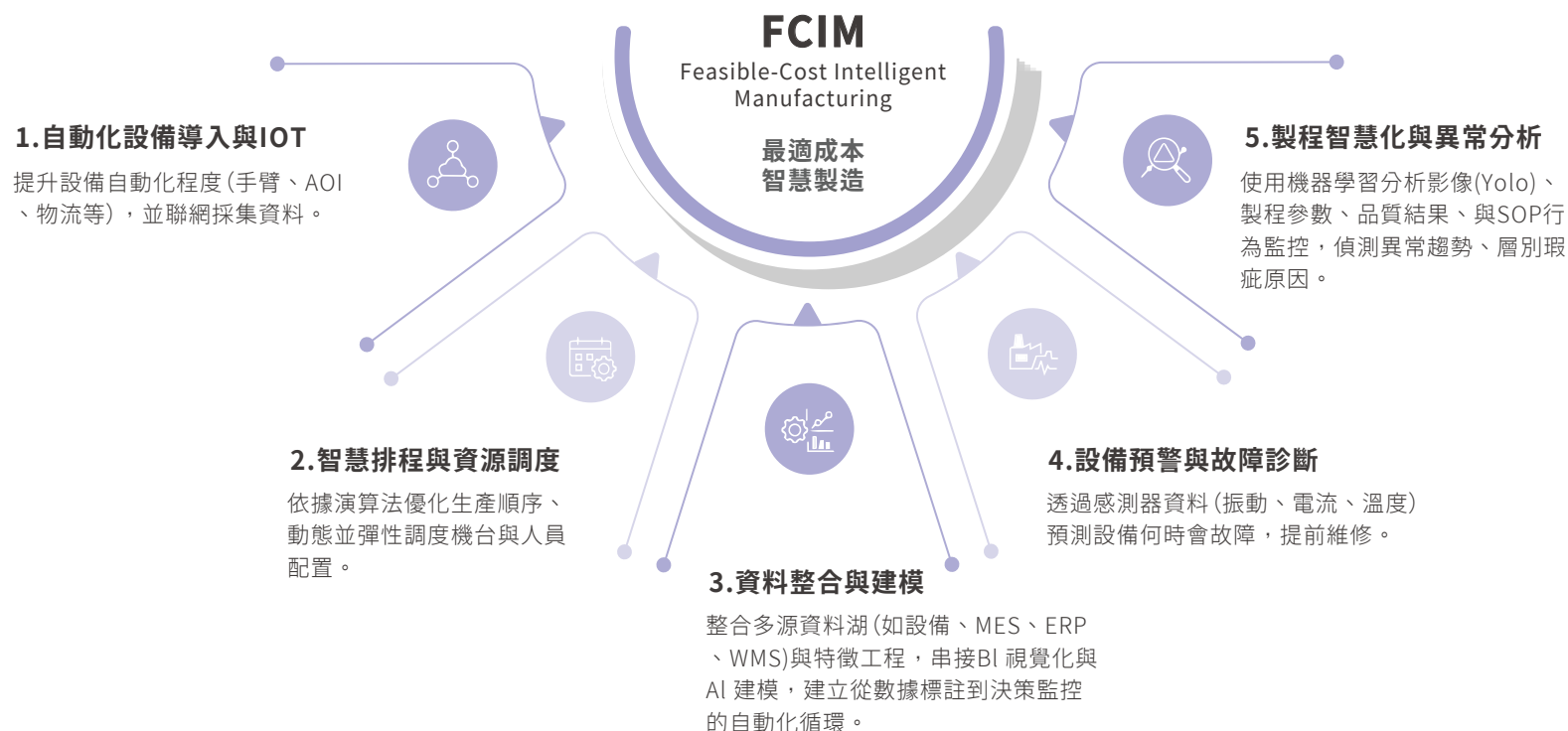
FCIM 最適成本智慧製造

本公司推動「FCIM 最適成本智慧製造」架構，作為智慧製造轉型之管理方向。該架構包含五項重點：導入自動化設備與 IoT、優化智慧排程與資源調度、整合多源資料建模、建立設備預警診斷機制，以及推動製程智慧化與異常分析。透過軟硬體整合及數據應用，本公司逐步提升生產效率、製程穩定性及營運管理品質。

其中，在智慧排程與資源調度方面，大瓏企業於 2025 年啟動 APS 先進排程系統 (Advanced Planning and Scheduling) 先期建置專案。專案初期以資料清理、系統邏輯建置及生產情境盤點為主要工作，並從前端「訂單負荷模擬」著手，設計平準化訂單需求之作業邏輯。

在系統架構上，本公司規劃將 APS 與既有 ERP 及 MES 系統進行整合，透過串接實際生產數據，使系統可依產能、製程條件、物料狀態及訂單需求變化，動態調整排程資料。該機制有助於提升生產排程之即時性與可視性，並作為本公司因應供應鏈變動、市場需求波動及製程異常之管理工具。

從永續治理角度而言，APS 系統之導入有助於本公司建立更具系統化之情境模擬與應變機制，提升營運韌性、資源配置效率及風險控管能力。



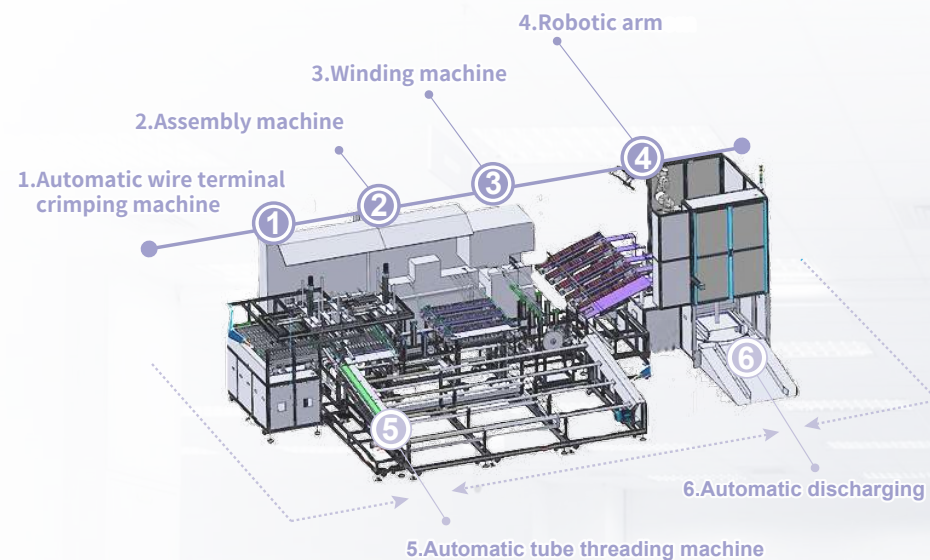
智動化導入

智慧製造方面，整合硬體設備與軟體系統，構築具韌性與彈性之生產體系，已完成多項：

1. 自動化物流

自動穿管機 KAR 導入

延續 2022 年自動化機台優化成果，大瓏企業開發團隊與外部設備廠商合作，於既有線材自動組裝平台加掛穿管模組，使穿管與組裝作業整合於同一生產流程。導入後，該製程生產效率提升 4 倍，並透過六軸機械手臂執行上下料作業，結合自動搬運車系統，降低人工搬運與重複性作業需求，同時減少人員暴露於潛在職業傷害風險之機會。



自主移動機器人 AMR 導入

因應大瓏企業醫材產業供應鏈串流暨 AI 應用，規劃於 KAR 與 MP 站間導入 AMR 物流系統，連接製程節點，並結合資訊流拉動及即時監控機制，預期產能效率可提升 5%。AMR 行駛參數亦作為機器學習訓練樣本，用於優化運行路徑，減少搬運及庫存浪費。

筆桿自動組裝機 MP 導入

自 1994 年起啟動自動機研發合作。系統配備 AOI 檢測與自動報工機制，提升品質追溯性及即時性管理效能。

2. 自動包裝機

自包裝機入料段到產品完全密封包裝前，導入自動化放料設備，包含除塵設備及 Clean booth 建構。

- 透過引進自動化放料設備，減少包裝所花費的人力工時。
- 減少人為判斷錯誤所造成的損失，進而達到防呆。
- 自動放料機構導入，減少人為及環境端的污染源。
- 透過智慧化的設備和技術連結機械與機械、機械與人之間（人機協同），將包裝區傳統作業方式轉為自動化、智慧化。

另有骨科器械產品包裝用的 Rigid Tray，本為外購品，為降低 Tray 的購入成本與提升設備的利用率，由大瓏自主成型 Universal Tray，已於 2025 年進行相關驗證，規劃 2026 Q3 導入。

3. 雷焊製程自動化升級與能源效率最佳化

針對既有製程產能利用率趨於飽和 (88.6%) 及潛在機故風險，本公司於 2025 年 Q3 啟動雷射焊接升級專案，導入一台透過整合光纖雷射技術、多軸機械手臂與 AOI 自動視覺檢測，建構全自動智慧化系統，預計於 2026 年底交機，並於 2027 年 Q1 完成驗證。

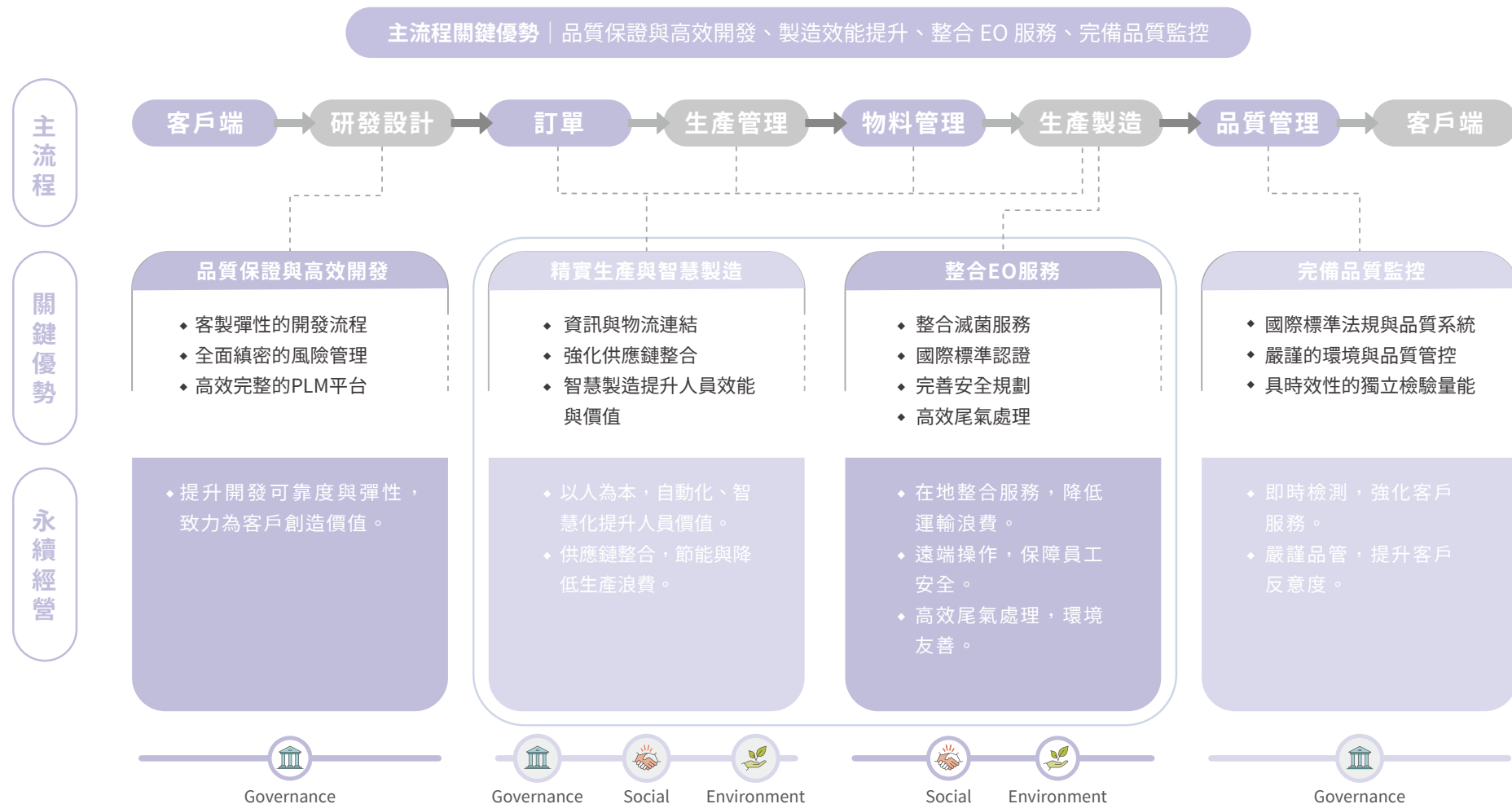
- 技術升級：引進高效率光纖雷射 (光電轉換率從 5% 提升至 19%)，大幅降低加工耗能。
- 流程自動化：以機械手臂取代人工抓取，結合 AOI 視覺辨識，實現從供料到檢測的全自動智慧化生產。
- 品質優化：針對電燒線材進行高精度焊接，並通過醫療級拉 / 扭力驗證。

核心效益：

- 效能提升：生產循環時間由 20 秒降至 13 秒，產能提升約 35%。
- 節能減碳：設備功耗由 20kW 降至 5.26kW，單台年度電費節省逾 24 萬元，落實低碳足跡。
- 成本優化：光纖雷射具備免耗材、風冷特性，年度維護成本降低約 85%。
- 永續貢獻：藉由導入第三台設備平衡產能，消除斷鏈風險，展現具韌性的智慧綠色供應鏈實力。

精實生產管理

本公司於產品技術與製造流程中導入精實生產管理，初期透過價值溪流圖（Value Stream Mapping, VSM）盤點各項作業流程，辨識增值與非增值活動，並據以設定改善目標。後續，本公司導入 PMS 生產管理系統及拉式看板機制，透過資訊系統持續檢視庫存水準、製程狀態與作業瓶頸，作為改善生產排程與現場管理之依據。相關作法有助於提升製程流動性與資訊同步性，並增加生產調度之彈性。



其中在推動製造系統升級，聚焦於精實生產與智慧製造技術導入，透過各項自動化及數位系統建置，逐步改善產線瓶頸與作業效率。



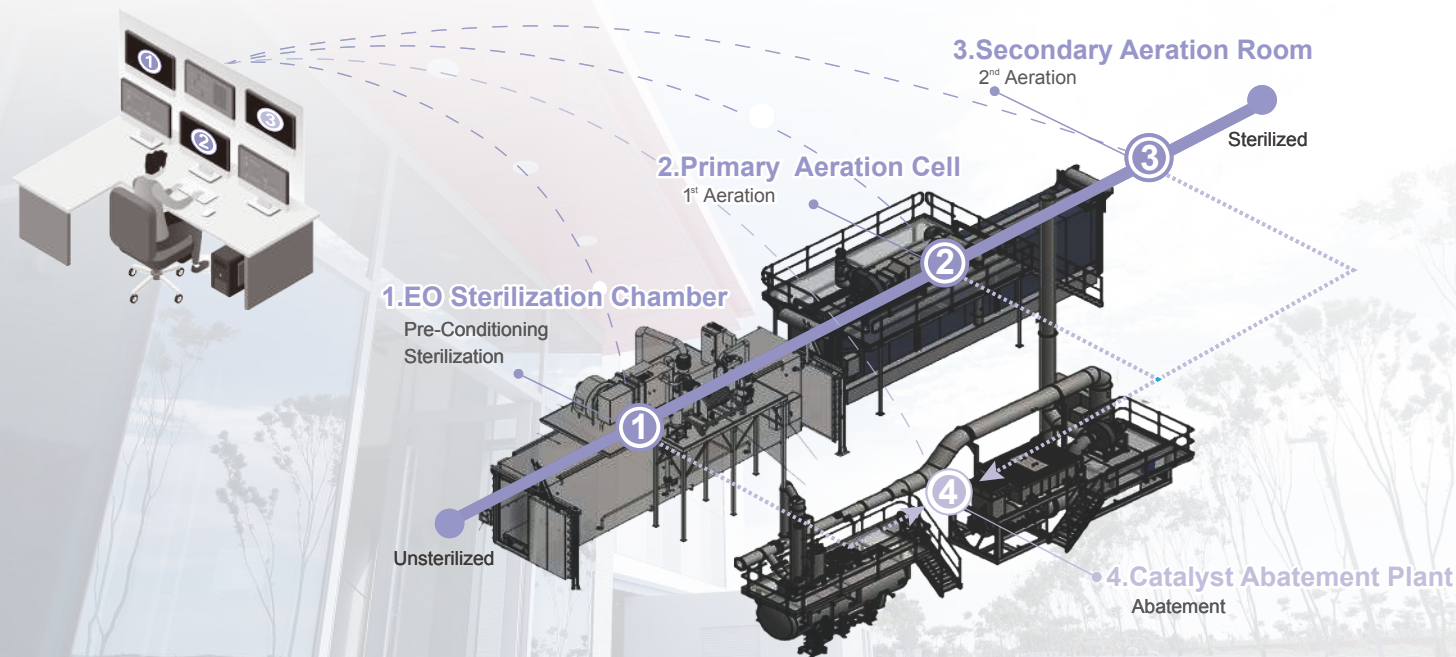
EO 滅菌廠

2019 年，大瓏企業於嘉義建置 EO 滅菌廠，提供從產品設計、生產至滅菌之一站式整合服務，以減少跨廠運輸所需時間與成本，並協助客戶進行產品風險管控。

大瓏企業 EO 滅菌廠參考滅菌廠專家建議，依 ISO 11135 及 ISO 14001 等國際標準要求建置，並導入自動化作業流程、參數與設備狀態監控機制，以及 EO 尾氣處理系統。該系統可降解 99.999% EO 氣體，以降低滅菌作業對環境與職業安全之影響。透過 EO 滅菌廠之建置，本公司強化醫療器材製造、滅菌與品質管理之整合能力，作為提升服務完整性及製程風險管理之基礎。

基於降低作業風險與提升製程管理效率之考量，於 2025 年評估自動搬運 AMR，減少作業人員暴露在 EO 相關作業的環境之頻率，並且可以有效降低人員工作的負荷，本公司預計於 2026 年導入 AMR 系統，後續將依實際運行情形檢視其對人員作業安全、搬運效率及環境管理之影響，作為持續改善 EO 滅菌作業流程之依據。

全面的狀態監控確保滅菌品質與安全性



3-3 產品健康與安全

3.3.1 產品品質管理

TQM (Total Quality Management) 發展歷程 ——品質源自於關懷

大瓏企業以成為專業醫療器材開發與製造夥伴為發展方向。考量醫療產業對供應商變更涉及法規限制、品質驗證及客戶審查要求，本公司於研發階段即導入品質管理機制，將法規要求、產品安全性及製造可行性納入設計與開發流程。

自產品設計、驗證至量產階段，本公司建立一貫之品質控管流程，並結合客戶回饋、製程數據及品質紀錄進行系統性檢討與改善。透過品質管理與法規遵循機制，本公司持續提升產品穩定性與服務完整性，以回應客戶對醫療器材安全、可靠及合規供應之需求。



品質管理體系與客戶信賴

本公司於製造作業中落實品質管理制度，並建立產品追溯機制，透過數位系統串聯生產、檢驗與品質紀錄，以提升製程資訊之完整性與可追溯性。

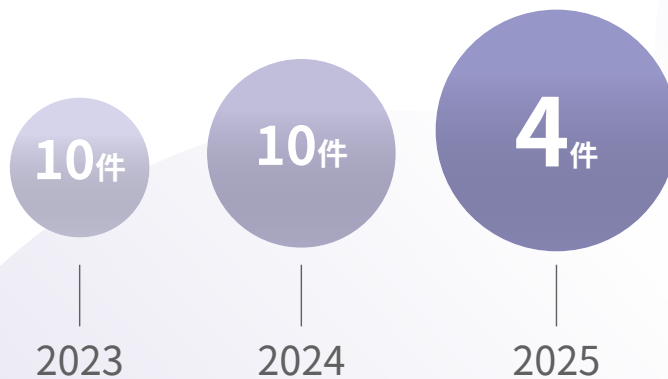
在檢驗作業方面，本公司由傳統人工檢驗逐步導入機器視覺及 AI 辨識等自動化技術，建置標準化與自動化之品質檢驗流程。同時，搭配統計製程管制 (SPC) 及關鍵製程輸出變數 (KPOV) 監控機制，辨識製程異常並進行改善，以維持產品品質穩定性。

此外，本公司品質管理制度亦獲關鍵客戶採認，出貨模式由 Ship to Stock 進一步提升至 Finished Goods Ship to Direct，反映客戶對本公司品質控管能力及出貨穩定性之信任。

生產品質管控與確認流程

本公司建立涵蓋進料、製程至成品出貨之品質管理與確認機制，透過各階段檢驗、製程管制及出貨確認作業，管理產品品質與追溯資訊。2025 年顧客抱怨件數為 4 件。近三年正式立案客訴案件呈下降趨勢，相關統計如下表所示：

客訴件數



2025 年品保改善專案

專案名稱：儀校報告無紙化與數位轉型專案

2024 年，品保處盤點兩廠區儀器校正作業，共執行 2,792 件校正作業，使用 24,175 張 A4 紙。為減少紙張使用並提升資料管理效率，本公司由品保與資訊部門跨單位合作，推動「儀校報告數位化專案」。

該系統於 2025 年 10 月正式上線，將儀器校正報告與相關流程轉移至數位平台管理，降低紙本文件使用量，並提升品質監控資料之查詢效率、追溯性與管理精確度。

專案導入後，預估每年可減少紙張使用超過 20,000 張，並減少約 144 公斤 CO2e 碳排放量；同時，透過數位化作業流程，提升同仁資料建檔、查詢與管理效率。

註：碳排放量係參考碳足跡資訊網資料，原木漿影印紙碳足跡為 3.6 kgCO2e / 包，每包 500 張，據以估算。

正常有效	待校品	外校中	超期中	校驗不合格	暫停使用
3,760	0	0	0	0	0

編號	名稱	規格	單位	廠牌	型號	位置	狀態	上次校驗日期	下次校驗日期	校驗結果	備註
TG0001	數位溫度計	±0.1℃	℃	TEC	TH-100	品保課	有效	2024/10/10	2025/10/10	合格	
TG0002	數位溫度計	±0.1℃	℃	TEC	TH-100	品保課	有效	2024/10/10	2025/10/10	合格	
TG0003	數位溫度計	±0.1℃	℃	TEC	TH-100	品保課	有效	2024/10/10	2025/10/10	合格	
TG0004	數位溫度計	±0.1℃	℃	TEC	TH-100	品保課	有效	2024/10/10	2025/10/10	合格	
TG0005	數位溫度計	±0.1℃	℃	TEC	TH-100	品保課	有效	2024/10/10	2025/10/10	合格	

客戶之健康與安全

面對全球環保法規趨嚴，以及客戶對產品健康與安全要求提高，大瓏企業建立危害物質管理作業，定期辨識與評估國際法規趨勢，並依客戶規範調整內部管理措施。

本公司建置綠色產品管理系統，整合研發、採購、生產及銷售等流程，並串聯供應商至客戶端之產品資訊，使產品法規符合管理具備可追溯性與即時性。透過此系統，公司進行全物質資料管理與法規符合性檢核，以掌握產品所含物質及其適用法規要求，降低不合法規或客戶規範之風險。

在供應鏈合作方面，本公司透過系統平台管理供應商所提供之環境與安全相關資訊，提升產品環境安全資訊透明度，並作為產品設計、採購與客戶回應之依據。大瓏企業將依循法規及客戶要求，建立產品健康與安全管理機制，提供符合法規要求並兼顧環境友善之產品。

- (1) 落實控管禁限用物質 (RoHS/REACH...等)
- (2) 逐步邁向禁限用物質 (RoHS/REACH...等)
- (3) 建置綠色產品管理系統 (GPMS)



年度	2023 年	2024 年	2025 年
件數	139	94	149
效益 (新台幣; 元)	2,016,340	1,123,069	2,128,157

註：本公司於 2025 年重新修訂「改善效益評定基準」，為確保數據可比性，已同步追溯並調整 2023 年及 2024 年之效益數值。

深化品質文化建立制度與持續改善

品質是企業永續營運的基石。大瓏企業發展全員參與的品質文化，並於持續改善活動中建置「持續改善與員工提案管理辦法」，透過制度化與獎勵機制，鼓勵員工參與改善提案。我們亦透過各項專案與活動，將持續改善逐步融入日常作業，形成具大瓏企業特色的品質改善文化。

QCFC (Quality Comes from Caring) 制度

本公司導入「QCFC 改善提案制度」，作為強化品質管理體系及深化現場改善文化之具體措施，鼓勵員工主動關注作業環境與流程，提出具體且可行之改善建議，以提升營運效率與製程品質。

該制度參考標竿企業成功經驗設計，並以「品質源自關懷」為核心理念。QCFC 活動持續推展，顯示改善提案制度已逐步落實，並有助於提升生產管理與經營效益。優良案例除以獎金鼓勵外，亦同步刊登於《大瓏新生活》期刊，建立正向回饋機制與員工榮譽感。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
件數	139	94	149
效益 (新台幣; 元)	2,016,340	1,123,069	2,128,157

註：本公司於 2025 年重新修訂「改善效益評定基準」，為確保數據可比性，已同步追溯並調整 2023 年及 2024 年之效益數值。



提升品質能力

為落實產品品質控管與安全性驗證，大瓏企業建置多項無菌與獨立實驗室，持續提升品質檢測能力，作為產品技術與品質管理的支持。本公司依產品特性執行相關品質管制與測試項目，執行內容如下表所示：

實驗室	功能	測試項目
品質工程實驗室	1. 產品及其組件、物料之尺寸、功能之檢驗、確認與承認。 2. 依據國際法規制訂驗證項目，逐項確認產品的功能性與有效性。 3. 確認產品包裝的屏蔽作用，有效保護產品維持無菌狀態。 4. 確認產品於有效期內，可維持宣稱之安全性、功能性與有效性。	• 尺寸量測 • 機械性測試 • 電性 / IEC 規範測試 • 歐盟限制有害物質測試 • 衝突礦產分析 • 非破壞性檢驗 (X-Ray) • 包裝測試
微生物實驗室	1. 定期對量產品執行微生物附著量試驗 (Bioburden Test) 與無菌試驗 (Sterility Test)，追蹤產品潔淨度以確認產品的安全性。 2. 確保接觸人體的產品不會引起病患之發炎、免疫反應、毒性反應、血栓形成等生物性危害。 3. 每月對製程中的人員、機台、與環境進行測試，以追蹤並監控生產環境的潔淨度。	• 環境負荷菌試驗 (落菌、空氣浮游菌、接觸式平板測試) • 抑細菌 / 抑真菌測試 • 無菌試驗 • 生物負荷量回收率試驗 • 生物負荷量測試 • 生物負荷量抑制測試 • 內毒素試驗
電子實驗室	1. 依據產品的電子電路功能需求，建立實驗開發環境並驗證其功能性。 2. 定期對實驗室的設備儀器進行校驗，以確認其功能性與有效性。	• 電壓測試 • 電流測試 • 功率測試 • 阻抗測試

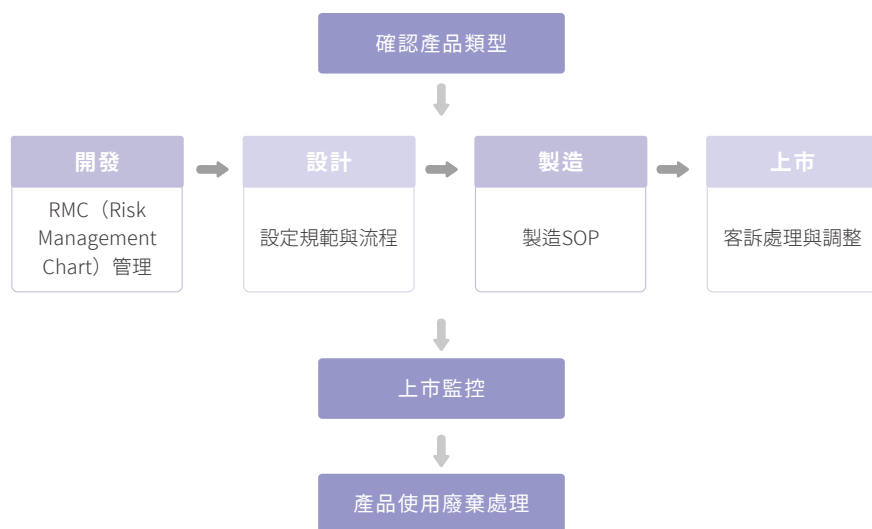
3.3.2 產品風險評估

本公司依據國際醫療器材風險管理標準 ISO 14971：2019，訂定《產品風險管理程序》，將產品開發、設計、製造、上市及後市場監控等階段納入系統化風險辨識與控管機制，以強化產品品質與安全管理。

各產品依其特性制訂風險管理計畫，由專案小組執行全生命週期風險鑑別與評估，並運用 FMEA（Failure Mode and Effects Analysis）風險管理工具進行預防性設計與控制。針對殘餘風險，公司執行可接受性分析，並將風險評估結果彙整為正式報告，建立風險管理檔案，作為後續稽核與追蹤依據。

產品上市後，本公司依據臨床使用表現、客戶回饋、內部品質監控及法規更新情形，定期檢視既有風險控管措施，並視需要進行設計或製程修正，同步更新風險管理檔案，以維持產品安全性及法規符合性。2025 年末發生產品重大瑕疵、風險或危害最終使用者之重大事件。

產品風險管理流程



3.3.3 資訊安全管理

大瓏企業導入資訊科技於營運管理，並訂定「作業流程數位化」、「工廠管理智能化」及「風險管控標準化」等策略目標。其中，風險管控標準化聚焦於建構五大資訊管理作業指標，並透過與資安專業機構合作，掌握資安趨勢與潛在風險，持續精進整體防護能力，以降低對營運可能造成之衝擊。

為深化資安管理體系，本公司成立「資安管理委員會」，由管理處處長擔任資安管理委員暨資安管理代表，並設置風險、文件與稽核三大執行小組。本公司依據 ISO/IEC 27001：2022 標準建構資訊安全管理系統 (ISMS)，並取得 BSI 驗證，管理範疇涵蓋「實體安全管理、系統安全管理、資通安全管理、災害防治管理及軟體開發管理」等五大核心管理方針，以提升組織韌性與應變能力。



重大主題	對應之 GRI 主題	主要管理方針	KPI 與目標			
			短期目標 (1-3 年)	中期目標 (3-5 年)	長期目標 (5-10 年)	達成進度說明
客戶隱私 與資訊安全	GRI 418 客戶隱私	建立 ISMS、維持 ISO 27001 有效性，遵循管理規範確保無重大資安事件	0 件重大事件	維持 0 件	維持 0 件	未有重大資安事件
		個資保護制度、隱私政策、客訴處理流程	0 件成立案件	維持 0 件	維持 0 件	未有個資外洩事件
		資料分類分級、加密機制、文件管制系統防止資料外洩	0 件	維持 0 件	維持 0 件	未有資料外洩事件
		定期教育訓練 社交工程演練	完成率 ≥ 95%	≥ 98%	100%	2025 年資訊安全教育訓練、 社交安全演練完成率 ≥ 95%
		建立備援機制、雲端架構、高可用性設計	≥ 99.5%	≥ 99.9%	≥ 99.9%	2025 年度系統可用性 ≥ 99.97%

資安治理組織

大瓏企業於 2021 年建置資安管理委員會，並每年執行內外部稽核與管理審查作業，以建置資訊安全管理制度並落實執行。



工作職掌：下列為本公司資訊安全組織分工、工作職掌及負責人與成員。

分工名稱	資安管理委員會	資安管理代表	風險小組	文件小組	稽核小組
工作職掌	1. 定期會同資安管理代表及各組代表召開管理審查會議。 2. 核准並頒行資訊安全政策、手冊等一階資訊安全管理系統文件。 3. 資安管理委員會成員異動之核准與發佈。 4. 進行資訊安全管理制度之審查。 5. 審核風險評鑑的結果與風險處理計畫（管理審查）。 6. 資訊安全事務之分配、協調與督導。	1. 跨部門議題溝通協調。 2. 彙總資訊安全管理系統執行所需必要資訊，提報管理審查會議討論。 3. 管理與追蹤管理審查會議中報告執行成果及指示事項。 4. 推廣既定的資訊安全相關規範等文件，核准並頒行二階／三階／四階資訊安全管理系統文件。 5. 審查風險評鑑的結果與風險處理計畫。 6. 協助資訊安全委員會執行資訊安全事務之分配、協調與督導。	1. 確認資訊資產的所有權與控制皆有適當的管理，同時符合資安風險管理政策與程序。 2. 主導風險評鑑活動。 3. 規劃資訊安全風險處理。 4. 研發、協調、教導與協助安控機制與措施之執行。 5. 建立與進行資安事故發生之事故通報機制。 6. 事故發生後依計畫實施相關緊急應變處理程序之通報與執行。 7. 營運持續計畫之規劃、評估與定期演練之實施。 8. 規劃危機處理程序。 9. 資訊安全訊息內部之推廣、發佈與推廣相關之保護認知與宣導訓練。	1. 蒐集、接收與更新外部之法令規範與標準訊息，並適時發佈、提供內部同仁，可能影響企業營運、資訊安全等相關重要資訊。 2. 負責文件管理，包含：文件規範之制定與文件變更及發佈等作業。	1. 討論及規劃年度內部稽核作業，決定稽核重點與方式，必要時舉辦稽核員講習。 2. 進行稽核作業前完成稽核計畫並提交予資安管理代表審核。 3. 執行資安稽核活動並提出稽核報告及相關建議事項予資安管理代表。 4. 報告稽核結果與改善情況追蹤。
負責人與成員	管理處處長 資訊部門人員	專案負責人	公司內人員	公司內人員	本公司稽核小組成員符合 ISO 27001 內部稽核員資格

資訊安全流程運作

為確保資訊系統於資料處理過程中的正確性、完整性與機密性，本公司由端點至核心建置完整的資安系統與管理架構，以強化資訊安全防護能力。

網路資訊安全 | 從端點到核心、完整的資安系統，建置資訊安全架構



資安運作實務

- 端點防護與弱點管理：本公司全面部署防毒系統與端點偵測防禦機制，並定期執行系統弱點掃描，以掌握系統完整性與機密性。
- 資安應變機制：本公司建置土城與嘉義雙廠備援機制，並建立災難還原計畫，每半年執行一次演練，確保資訊系統還原率達 100%；系統長期維持穩定運作，可用率持續保持在 99.7% 以上。
- 教育訓練：本公司於 2025 年 8 月利用月會時間，針對全體員工辦理資訊安全宣導教育訓練，以提升員工資訊安全意識與相關職能。
- 事件監控：2025 年度本公司未發生客戶個資洩漏申訴案件，亦無重大資訊安全事件。

資安違反狀況

2023 2024 2025

重大資訊安全件數

涉及客戶隱私之違規事件數、因資訊洩漏致受影響的客戶及員工數量
因資訊安全事件而支付的罰款/罰金總額(新台幣元)

0 件



3-4 客戶服務

本公司秉持「以客為尊」的核心理念，運用 **4C 行銷策略**（**Customer 顧客價值**、**Cost 顧客成本**、**Convenience 顧客便利**與 **Communication 顧客溝通**），精準掌握市場動態，持續提升客戶價值，促進合作雙贏。

為強化營運韌性與供應鏈效能，本公司於 2024 年整合企業資源規劃（ERP）、專案管理（PMS）與製造執行系統（MES），開發導入即時交期追蹤系統（On-Time Delivery, OTD）報表，作為監控交貨時效與營運績效之關鍵工具。該系統提升訂單、物料與生產資訊的透明度與即時性，使本公司能即時掌握潛在瓶頸並採取應對措施，降低營運異常風險，同時減少因交貨延遲所產生的額外資源耗用與營運成本。

此外，本公司透過制度化的顧客回饋與滿意度調查，涵蓋量產品與專案型訂單，持續精進產品與服務。2025 年整體顧客滿意度維持 90% 以上。針對醫療應用產品，本公司另設有專屬市場回饋機制，系統性蒐集臨床手術情境與病患端使用意見，分析潛在需求與改善方向，作為優化產品設計與服務流程之依據。

本公司有顧客健康安全的違反事件統計，包括醫材污染召回、被客戶求償金額、產品標示違反、行銷廣告違反事件皆無發生。



整體顧客滿意度

95.8%

前端服務體系
(業務、研發、品質)

後勤服務體系
(營運、財務、管理)

掌握顧客需求
市場回饋機制
全面專業服務

3.4.1 客戶滿意度調查

客戶滿意度與夥伴關係經營

本公司重視客戶回饋，並將其作為精進產品與服務的重要依據。為落實客戶關係管理，本公司建立標準化的「客戶滿意度調查程序」，除日常溝通與技術評比外，每年定期進行客戶滿意度調查，並透過跨部門協作機制，將客戶建議轉化為具體改善計畫，確保客戶心聲 (Voice of Customer ,VoC) 納入經營管理流程。

2025 年度績效：全面超越，持續進化

歷經十餘年推動，本公司客戶滿意度自 2010 年起穩定維持在 90% 以上。根據 2025 年度調查結果，本公司各項關鍵績效指標皆達成 90% 以上目標，並優於過去十年平均水準。

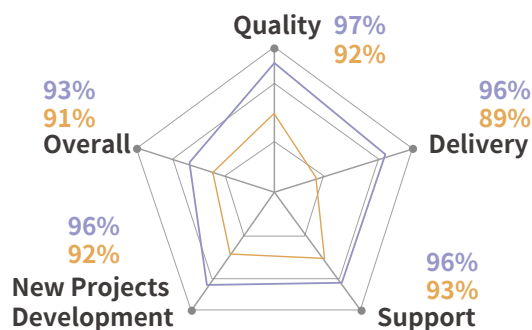
- 品質經營與服務韌性：在「客戶服務」面向，品質 (Quality) 表現最為突出，滿意度達 97%，優於十年平均之 92%；交期 (Delivery) 與技術支援 (Support) 亦達 96%，反映本公司供應鏈韌性與即時服務體系之執行成效。
- 技術創新與專案研發：在「新產品／新專案」面向，本公司於專業知識 (Knowledge) 與時程控管 (Schedule) 皆取得 96% 的滿意度，較十年平均有所提升，展現本公司在研發專案管理與執行效率上的成果。

持續優化承諾

2025 年調查結果反映本公司在品質經營與顧客價值創造上的長期投入。未來，本公司將持續追蹤客戶滿意度雷達圖各項指標，並以「超越十年平均」作為改善基準，將既有優勢轉化為穩定的競爭實力，成為客戶信賴的策略合作夥伴。

整體客戶滿意度分析

註：調查期間 2024 年 10 月至 2025 年 9 月

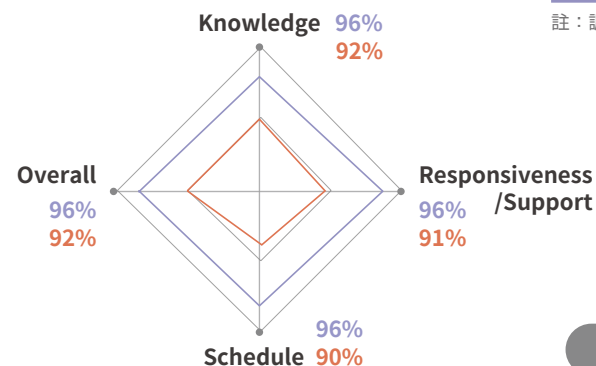


— 2025
— 10 年平均值

Customer Service

新產品面向客戶滿意分析

註：調查期間 2024 年 10 月至 2025 年 9 月



— 2025
— 10 年平均值

New Projects / Products

Ch. 4



4

永續供應 × 攜手共好

4.1 產業供應鏈

4.2 供應鏈管理

4-1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

本公司營運涵蓋 OEM / ODM 與自有品牌，專注於高頻電燒手術器械及其配套配件之研發、生產與全球銷售，產品應用於各類外科手術領域。公司總部設於新北市土城區，製造基地位於土城工業區與嘉義縣馬稠後產業園區，兩處廠區皆通過 ISO 13485 醫療器材品質管理系統認證，並取得歐盟 CE 與美國 FDA 等多國醫療法規許可。

本公司具備垂直整合之製程能力，從產品設計、模具開發、射出成型、組裝至最終檢驗，皆可一貫作業，提供穩定且具效率的客製化解決方案。本公司與國內外原料供應商及零組件夥伴合作，並透過品牌經銷商與代理商，將產品行銷至歐洲、北美、中東與亞洲等主要市場，與多家國際醫療通路夥伴維持長期合作關係。

近年來，本公司導入智慧製造、AOI 光學檢測與數位視覺化系統，以強化製程效率與品質控管，並提升整體營運競爭力。





上游

- 主要原材料與零組件：不鏽鋼刀頭、塑膠外殼、高頻模組、電線線材等醫療級材料
- 電子設計研發：OEM/ODM 技術合作

中游

- 製造組裝：導入自動化或半自動化電燒刀組裝與測試作業
- 測試與品質控制：高頻輸出檢測、安全絕緣測試、電氣性能穩定性驗證
- 法規與品質系統：醫療器材需符合 ISO 13485、FDA、CE、TFDA 認證標準
- 供應商管理：採購符合醫療級規範的原料，並導入可追溯供應鏈管理 (如 RoHS、REACH)
- EO 滅菌服務：自營嘉義 EO 廠，提供醫材滅菌處理 (符合 ISO 11135)
- 智慧製造

下游

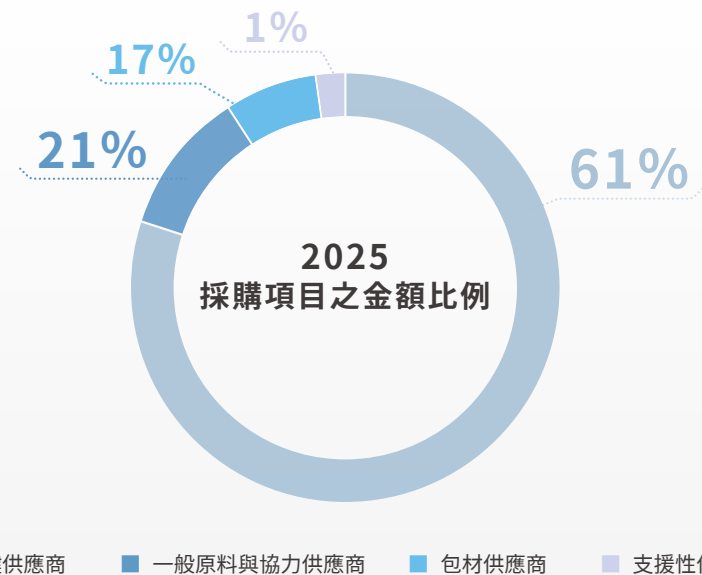
- 客戶與通路：國內外醫療院所、手術中心、醫療器材代理商與品牌廠
- 業務與教育訓練：醫材使用說明與應用教學
- 售後與技術支援：異常處理
- 市場拓展：與品牌客戶建立 OEM 合作

4.1.2 供應鏈結構

本公司隸屬醫療器材與設備製造產業 (Health Care Equipment & Supplies)，上游供應鏈涵蓋多元材料與零組件，包括積體電路 (IC)、電子元件、金屬構件 (如蓋件、扣件、支架、檔板)、彈片、外殼、感測元件、插頭、紡織素材、塑膠與橡膠原料、包裝材料及陶瓷製品等。

由於醫療器材須符合相關法規認證與品質管理程序，本公司對供應商提供之原料及零組件品質有明確要求。專業認證業者、研究開發廠商及醫用檢測機構，亦為本公司供應鏈中重要的合作夥伴。

此外，因產品涉及技術移轉與專利授權，專業服務業者及研發服務機構亦為供應體系中不可或缺的關鍵夥伴，支援本公司產品創新、法規符合與市場競爭力。2025 年本公司共與 641 家供應商合作，共同維持產品品質並推動永續經營。



4-2 供應鏈管理

根據資誠會計師事務所調查結果，全球逾半數企業領導人已展開供應鏈策略重整，以因應供應鏈中斷對營運造成的影響。供應鏈風險管理已成為企業營運韌性與永續發展的重要環節。

鑑於供應鏈中斷可能導致原物料短缺、生產中斷與交期延誤，企業可透過風險辨識、分級評估及多元供應布局等策略，維持營運穩定與持續供貨能力。美國國家標準暨技術研究院 (NIST) 所制定的 800-161 指南亦強調永續性在供應鏈風險治理中的重要性。企業可藉由制度化管理、供應商議合機制及永續採購政策，建立具韌性且符合責任商業行為的供應鏈網絡。



重大主題	對 應 之 GRI 主題	主要管理方針	KPI 與目標			
			短期目標 (1-3 年)	中期目標 (3-5 年)	長期目標 (5-10 年)	達成進度說明
永續供應 鏈管理	GRI 308	建立供應商環境行為準則，落實原物料有害物質 (RoHS/REACH) 篩選。	1. 新進合格關鍵供應商 100% 簽署永續承諾書。 2. 關鍵供應商 ESG 稽核覆蓋率 70%。	關鍵供應商 ESG 稽核覆蓋率 100%。	輔導關鍵供應商進行溫室氣體盤查，因應國際客戶與法規對低碳供應鏈之期待。	1. 新進關鍵供應商簽署永續承諾書達成率 70%。 2. 完成 2025 年度供應商評鑑其中稽核名單中的關鍵供應商 ESG 稽核覆蓋率 100%。 3. 完成舉辦供應商大會，除強化供應鏈關係，另亦加入 ESG 宣導與執行狀況交流。
	GRI 414	實施供應商社會責任稽核，將勞工權益與職安標準納入採購合約。	新進合格關鍵供應商 100% 簽署永續承諾書。		建立供應商評估與 ESG 掛鉤的獎勵制度。	新進關鍵供應商簽署永續承諾書達成率 70%。

4.2.1 供應鏈管理政策

本公司將永續供應鏈管理分為三大主軸：永續規範、風險鑑別及管理機制。本公司訂定基本永續規範，要求供應商遵循，並透過風險鑑別工具辨識高風險因子及供應商產業，再依各項管理機制強化供應鏈管理。

本公司秉持實踐企業社會責任的承諾，與供應商建立夥伴關係，逐步將 ESG 條款納入供應合約內容，並以全面納入及遵循為目標。針對違反規範者，本公司將依違規情節要求限期改善；如屬重大違規情形，則不排除終止合作關係。同時，本公司透過定期溝通與教育訓練，協助供應商理解並履行永續責任，共同建立永續價值鏈



綠色產品管理系統 (GPMS)

為鼓勵供應商選用環境友善材料，本公司自 2021 年第三季起規劃與開發綠色產品管理系統 (Green Product Management System, GPMS)，並於 2022 年底完成系統建置及導入。

2023 年起透過平台化作業，簡化供應商資料填報流程；2024 年起進一步強化協作機制，優化系統功能，深化綠色產品管理成效。本公司展開供應商輔導與資料上線作業，透過平台化作業簡化供應商資料填報流程。2024 年除優化系統功能外，亦強化供應商協作機制，深化綠色產品管理成效。2025 年新增輔導 21 家供應商，截至目前已完成 91 家供應商資料導入。

供應商輔導實 (輔導間數)

31件

2023

39件

2024

21件

2025



責任礦產採購管理

大瓏企業支持全球終止衝突礦產開採之倡議，並依循國際規範推動衝突礦產管理。衝突礦產係指於剛果民主共和國 (DRC) 及其鄰近國家，在武裝衝突與人權侵害背景下所開採之鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W) 與金 (Au) 等金屬。

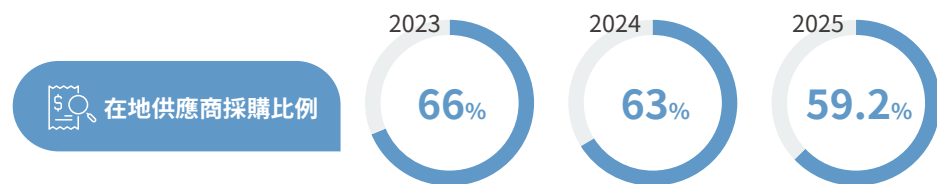
本公司依循責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 之要求，採用其發布之《衝突礦產報告範本》(Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 及相關工具，建立原物料供應來源之盡職調查機制，並確認冶煉廠是否通過認可機構驗證。透過定期供應鏈調查與資料盤點，本公司持續掌握鉭、錫、鎢、金等金屬之來源，以降低使用來自衝突礦區金屬之風險，落實責任採購並維護人權價值。



原物料採購在地化

在原物料採購策略上，本公司優先選擇在地供應商，以提升生產效率、減少運輸碳排放，並促進地方經濟穩定。

2025 年臺灣在地採購量實質成長 3.6%，採購品項涵蓋線材、金屬件及電子元件等。惟受全球供應鏈環境變化及國外採購成本上升影響，海外採購總金額基數增加，使在地採購金額占比微幅調整至 59.2%；國內合作供應商家數比例則為 60.0%。



註：採購比例：在地採購金額 / 總採購金額
國內主要係臺灣供應商，國外主要係以美洲為主

斷料風險管理

面對國際政經局勢波動與地緣政治衝突，例如：俄烏戰爭及中東地區緊張情勢，本公司規劃原物料供應風險管理策略，以強化供應鏈韌性。針對潛在斷料風險，本公司與供應商保持定期溝通，掌握市場趨勢、材料供應時程與庫存變化，並適時調整採購節奏。針對高風險物料特性，本公司建立多元應變方案，包括：

異質來源管理

定期盤點關鍵物料替代方案，建立多元供應來源，以降低單一來源斷鏈風險。

安全庫存策略

依據不同風險層級設定安全庫存水位，強化物料預警與備料機制，提前下單確保供料穩定。

共用化設計導入

新產品設計採市售標準品為主，如射出件與電子零組件，提升物料替代性與跨品項共用性，降低斷料衝擊。

需求預警同步

採購單位定期提供高風險材料清單予業務團隊，主動與客戶對焦預估訂單需求，提前完成備料計畫。

4.2.2 供應鏈評選與稽核

供應商評選

本公司依循供應商管理制度，秉持誠信、公平、透明原則，與供應商建立長期穩定的合作關係。供應商管理制度涵蓋供應商評估、遴選與監控，評估項目包括價格、品質、交期、服務及法規遵循等指標。

自 2024 年起，本公司進一步將永續相關評核項目納入評估範疇，涵蓋人權維護、環境保護、職業安全衛生及反貪腐政策等，並依供應商特性及風險程度進行分級，作為後續輔導與改善之依據。

2025 年，所有供應商於成為合格供應商前，均須完成遴選程序，評估項目包括廠商基本資料、生產能力、品質標準及法規遵循等，經相關單位審核通過後，方可列入合格供應商名錄。針對關鍵材料供應商，本公司執行實地評鑑作業，以確認其管理系統及產品品質符合本公司需求。管理流程如下：

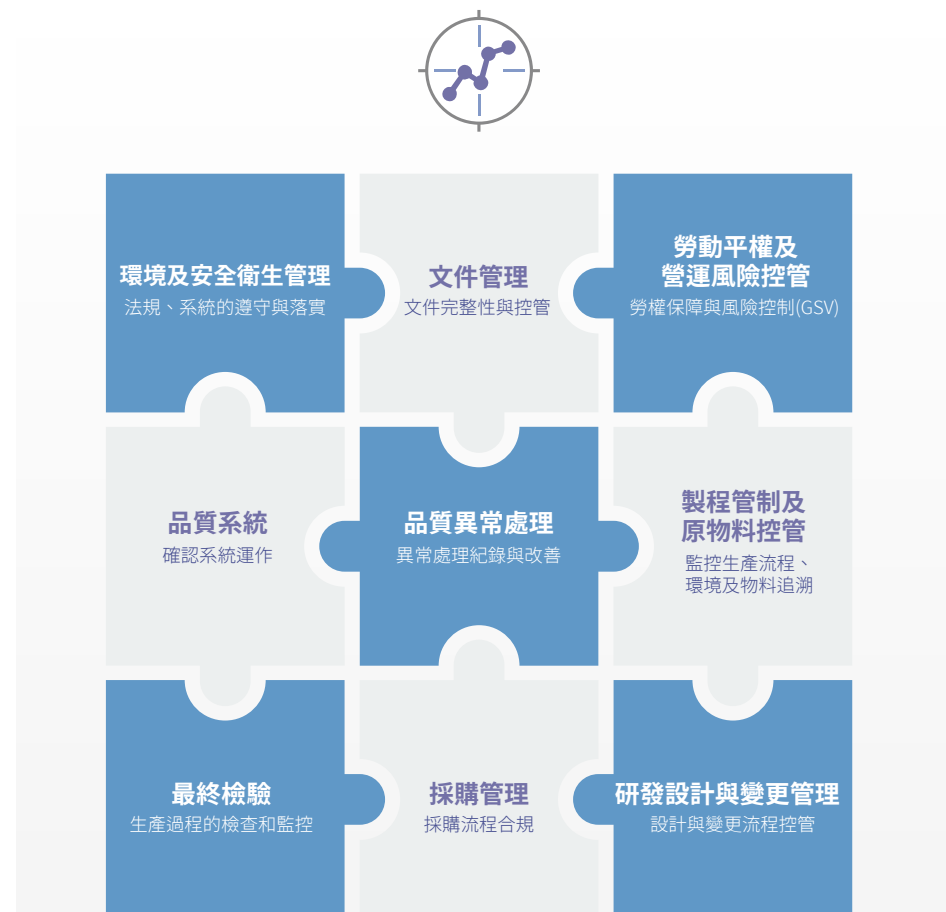


註 1: 關鍵供應商需要進行實地評鑑以及年度稽核作業

供應商稽核九面向

為確保供應商持續供貨能力與產品品質，針對每月交貨之關鍵供應商，本公司於當年度執行年度評鑑；未達每月交貨頻率之供應商，則每三年執行一次年度稽核。若為國外供應商，考量實際執行可行性，可採線上稽核、文件稽核或委託第三方稽核方式進行。

實地稽核九大面向



本公司依據 GHTF(全球醫療器材法規調和會) 中文版指引，將供應特殊製程項目之原物料與服務供應商納入關鍵供應商管理範疇，包含塑膠射出、熔接、端子壓著及滅菌等製程。

為確保供應鏈作業品質與永續發展，本公司持續落實新供應商評核機制，並每年滾動式調整稽核策略。2025 年本公司綜合考量採購規模與品質紀錄，針對 24 家關鍵供應商進行實地或書面稽核，稽核範圍對應高影響力廠商。全數受稽供應商均通過評核，合格率为 100%。未來，本公司將持續透過稽核機制與供應夥伴維持協作，建立穩定的供應網絡。



稽核結果顯示24間廠商均符合相關要求

合格比例達 **100%**



稽核面向



環境面

具有重大實際或潛在負面衝擊家數

0 件



社會面

具重大負面衝擊，但已改善家數

0 件



治理面

具重大負面衝擊，且終止合作家數

0 件

重大實際或潛在負面衝擊說明

N/A

供應商互動與參與

為強化供應鏈協作效率與資訊透明度，本公司建構供應商直接回饋機制，並導入線上物流管理系統 (WMS)，促進供應商、採購及品質單位之間的即時溝通與流程整合。

2025 年本公司舉辦供應商大會，以「共榮、精準」為主題，邀請供應商夥伴參與交流。大會透過透明溝通與實務分享，促進夥伴關係修復與協作共識，並聚焦精準生產與價值升級等議題。此次會議強化本公司與供應商之互信，也作為推動供應鏈轉型升級的重要溝通平台。

共榮

本公司重視供應鏈整體對產品與服務品質的承諾，並鼓勵供應商以超越契約要求的標準，共同回應最終客戶需求，攜手建構更具韌性與競爭力的永續供應生態系。



精準

本公司重視品質管理中的標準化與系統性，包括對規格的精準掌握、生產流程的嚴謹控管，以及最終品質驗證的落實，以提升產品與服務交付品質及一致性。



本次大會除分享實務經驗與案例，也與供應商交流意見，持續強化品質與營運表現，促進整體供應鏈協同精進。



Ch. 5



5

綠色行動 × 永續同行

- 5.1 氣候變遷風險機會
- 5.2 能源治理
- 5.3 溫室氣體排放管理
- 5.4 水資源管理
- 5.5 廢棄物管理與處置

5-1 氣候變遷風險機會

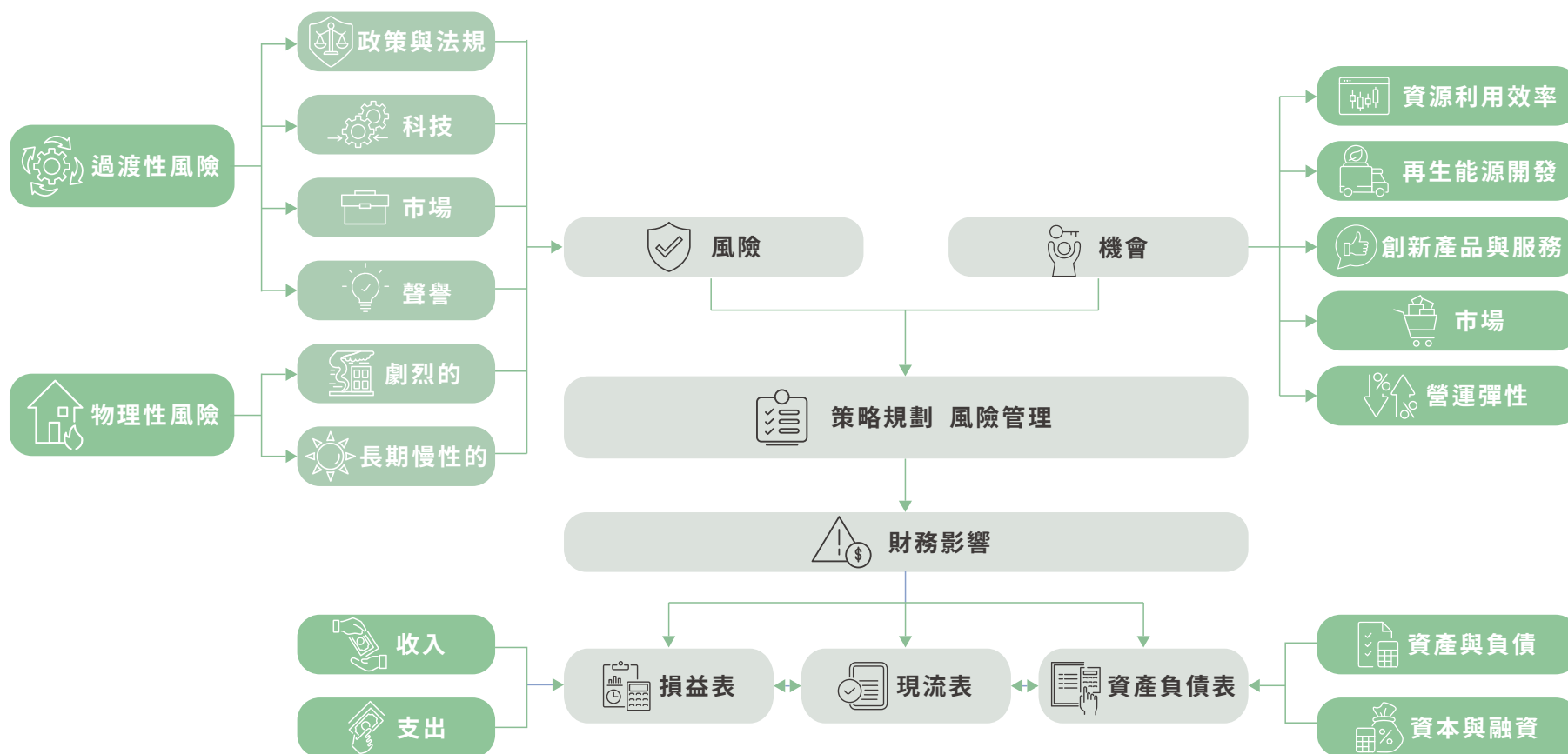
5.1.1 氣候治理

本公司參酌國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 所發布之「氣候相關財務資訊揭露建議書」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，以及國際財務報導準則基金會 (IFRS Foundation) 旗下國際永續準則理事會 (International Sustainability Standards Board, ISSB) 所發布之《國際財務報導準則第 S2 號－氣候相關揭露》(IFRS S2)，依循「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」等四大揭露構面，系統性進行氣候變遷相關風險與機會的盤點與評估。

為提升營運體系對氣候風險之應變能力與韌性，本公司已導入滾動式管理機制，定期檢視氣候相關議題之重大性，並將評估結果納入風險控管與永續策略發展之重要依據，強化公司整體永續治理體系。



前述準則之架構如下：



本公司依據 TCFD 架構，分別發展以下不同階段之治理、策略、風險機會管理與可能財務影響分析。

本公司氣候治理組織與權責與前述章節相同，由「ESG 永續辦公室」運作執行，「ESG 永續發展委員會」規劃推行，定期提報至「ESG 永續指導委員會」進行監督治理。

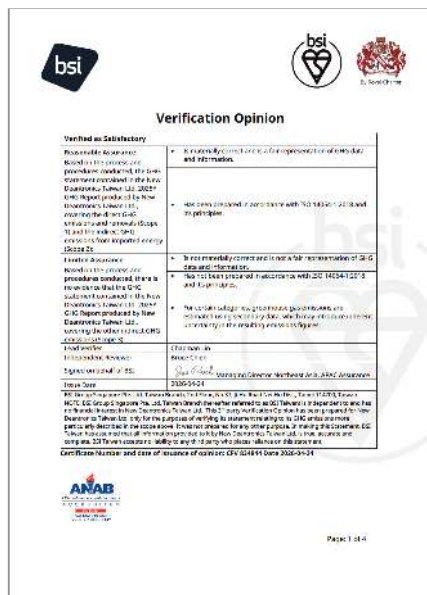
本公司參考 IPCC 第六次評估報告中所列之共享社會經濟路徑，採用 SSP2-4.5 情境進行情境分析。該情境假設為中等溫室氣體排放，於 2050 年仍維持目前排放水平，並於其後逐步降低，至 2100 年達到碳中和。本公司據此評估可能面臨之氣候風險與機會。

5.1.2 氣候風險機會衝擊評估

主類別	風險與機會項目說明	影響程度	發生頻率	潛在財務影響	管理方針
 轉型風險	客戶或法規規範	中	高	營運成本上升	執行溫室氣體盤查，瞭解溫室氣體排放與能源使用現況，並依據盤查結果訂定減碳目標。
	能源使用成本上升	中	高	營運成本上升	建置 ISO 50001 能源管理系統，除訂定節能目標外，並透過鑑別主要耗能設備，透過汰換、能源匹配或參數調整等措施，達到改善整體績效表現以減少能源消耗及支出。
	提升產品競爭力，減少產品碳排放量	中	中	營運成本上升	1. 執行產品碳足跡作盤查作業，以作為產品設計研發之參考。 2. 建置產品碳足跡盤查資訊管理系統
 實體風險	氣溫上升，導致極端氣候天然災害增加，造成廠區災損	高	低	營運收入下降 營運成本上升	訂定緊急應變管理流程，建置防災應變能力與產線調整措施，以強化氣候韌性管理。
	氣溫上升，導致極端氣候天然災害增加，原物料成本上升或供應商產能減少或中斷	高	低	營運成本上升 營運收入下降	落實供應商評核機制，並評估增加備援供應商名單，強化供應鏈氣候韌性管理。
	限電／斷電	高	低	營運成本上升 營運收入下降	1. 土城廠區資訊機房設置不斷電系統 (UPS)，並定期保養與維護功能有效性。 2. 嘉義廠區設置柴油發電機並每月測試運轉一次，確認可用性，以確保重要機房與機台之穩定性。 3. 建置能源管理系統，評估耗能設備，以進行節能與節約用電之措施。
	颱風／水災	高	低	營運成本上升 營運收入下降	訂定緊急應變管理流程，建置防災應變能力與產線調整措施，以強化氣候韌性管理。

氣候變遷管理策略與執行成果

項次	策略	執行方案	執行成果
1	建立環境相關國際管理系統	建置 ISO 14064-1 溫室氣體盤查、ISO 14001 環境管理系統與 ISO 50001 能源管理系統	全廠區皆已取得相關證書，並持續維護其系統有效性與運作品質。
2	能效提升	設備汰舊換新、設備效率改善、辦公室節能方案	自 2021 年至 2025 年共執行 17 件節能專案，累計減少約 1,600 公噸 CO ₂ e 溫室氣體排放量。



ISO14064



ISO14001



ISO50001

5-2 能源治理

5.2.1 能源管理

面對全球淨零轉型與氣候變遷挑戰，大瓏企業持續推動減碳與能源管理措施，強化公司在氣候治理與能源轉型之整體布局。

2025 年，公司持續深化能源管理機制，透過跨部門協作與定期檢討機制，滾動式優化節能計畫執行成效。同時導入高效率設備與節能技術，提升能源使用效益，逐步降低營運過程對環境之衝擊，朝低碳營運目標推進。



重大主題	對應之 GRI 主題	主要管理方針	KPI 與目標			
			短期目標 (1-3 年)	中期目標 (3-5 年)	長期目標 (5-10 年)	達成進度說明
能源管理	GRI 302	推動各項能源減量措施、提高能源使用效率與最佳化	年度節電率至少 1%。	年度節電率至少 1.25%	年度節電率至少 1.5%	1. 2025 年度 CDP 評級 B。 2. 2025 年度節電率為土城區與嘉義廠區分別為 3.69% 與 1.55%。 3. 2025 年較 2021 年類別 2 溫室氣體排放量降低 15.64%
		導入再生能源使用	完成太陽能發電設備建置，再生能源使用比例達全年用電量 2%。	持續擴大再生能源使用，再生能源使用比例提升至 5%。	再生能源使用比例提升至 10%。	

5.2.2 能源消耗

大瓏企業 2025 年度再生電力能源消耗量為 55.70 吉焦耳 (GJ)，非再生電力之能源消耗量經換算為 41,753.28 吉焦耳 (GJ)，化石燃料的能源消耗量經換算為 4,367.01 吉焦耳 (GJ)，組織內部的總能源消耗量為 46,175.98 吉焦耳，計算之**能源密度為 10.02(吉焦耳 / 產品產量 (萬件)**

2023~2025 年內部能源消耗如下表：

廠區別	能耗項目	單位	年份		
			2023	2024	2025
土城廠	電力	kWh	5,644,014	5,482,662	5,160,528
		GJ	20,318.45	19,737.58	18,577.90
	液化石油	kg	30	10	-
		GJ	1.51	0.50	-
	柴油	L	-	91.60	51.09
		GJ	-	3.22	1.84
	汽油	L	3,574.14	3,486.48	683.58
		GJ	116.53	113.67	21.49

廠區別	能源類型	單位	年份		
			2023	2024	2025
嘉義廠	電力	kWh	6,239,626	6,313,689	6,437,603
		GJ	22,462.65	22,729.28	23,175.37
	天然氣	m³	132,014	115,437	117,665
		GJ	4,414.55	3,860.21	4,283.95
	再生電力	kWh	-	15,471	15,471
		GJ	-	55.70	55.70
	液化石油	kg	-	20	-
		GJ	-	1.01	-
	柴油	L	420.26	462.46	400
		GJ	14.76	16.24	14.43
	汽油	L	2,027.72	1,432.24	1,441.18
		GJ	66.11	46.70	45.30

能耗項目		能源消耗量 (單位 : GJ)			能源消耗百分比 (單位 : %)		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
外購非再生能源	天然氣	4,414.55	3,860.21	4,283.95	9.3145	8.3000	9.2886
	化石燃料						
	液化石油	1.51	1.51	0.00	0.0032	0.0033	0.0000
	柴油	14.76	19.45	16.27	0.0311	0.0418	0.0353
	汽油	182.64	160.37	66.79	0.3854	0.3448	0.1448
	外購電力						
	非再生電力	42,781.10	42,466.86	41,753.27	90.2658	91.3101	90.5313
非再生能源總消耗量		47,394.56	46,508.40	46,120.28	100.0000	100.0000	100.0000
再生能源 (電力)		0.00	55.70	55.70	-	-	-
能源總消耗量		47,394.56	46,564.10	46,175.99	註：熱值採用經濟部能源署，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳 (GJ)，計算出能源消耗量。		
能源密集度 (吉焦耳 GJ/ 產品產量 (萬件))		11.95	11.83	10.10			

註 1：天然氣、柴油、汽油係數轉換依環境部 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數；1kcal=4.18 千焦耳、1 度電 =3,600 千焦耳 = 0.0036 吉焦耳
 (來源：經濟部能源署網站 https://ghgregistry.moenv.gov.tw/epa_ghg/Downloads/FileDownloads.aspx?Type_ID=1&Category=insp)。
 註 2：大瓏企業未出售電力、供熱、製冷、製熱等能源類型；大瓏企業未使用再生能源之燃料。
 註 3：能源密集度 = 吉焦耳 (GJ)/ 產品產量 (萬件)。

5.2.3 節能措施

大瓏企業生產營運高度依賴電力能源，為強化能源使用效率並降低碳排放，本公司每年持續推動各類節能改善專案，聚焦於設備汰換、製程優化及能效提升等方向，逐步落實節能減碳目標。

2025 年度，公司實施多項節能改善措施（詳如下表），整體節能成效推估共計節省約 **289,924 度電**（1,044 千焦耳），折合溫室氣體減量效益約 **137.42 公噸 CO₂e**（類別二），呈現公司在氣候行動與營運減碳方面之具體作為，並回應環境永續目標。



2023~2025 年節能方案管理表

年度	廠區	節能方案名稱	減量範疇	節電度數 (度)	節省費用 (元)	能源減量效益 (GJ)	溫室氣體減量 效益 (噸 CO ₂ e / 年)
2023	土城廠	廠區廢氣排氣系統優化	類別 2	49,421	154,688	178	24.46
		增設 9~12F 室內送風機風管	類別 2	196,656	615,533	708	97.34
		公用生產設備 - 中央監控系統建立	類別 2	87,432	273,662	315	43.28
	嘉義廠	生產線照明燈管 2000 支由 18W 更換為 14W	類別 2	46,080	168,192	166	22.81
	合計		-	379,589	1,212,075	1,367	187.89
2024	土城廠	廢熱回收系統新設工程	類別 2	332,640	1,417,046	1,198	164.66
		10F、11F 中壓空氣壓縮系統及電動閥門建置	類別 2	95,904	408,551	345	47.47
		2 樓輕鋼架 T5 照明汰換為節能為平板 LED 照明	類別 2	64,974	276,789	234	32.16
	嘉義廠	1、3F 生產區更換 3,000 支 LED 節能燈 (18W → 14W)	類別 2	69,120	314,496	249	34.21
		700 噸冰水主機定頻控制箱，更換為變頻控制箱	類別 2	153,468	698,279	552	75.97
	合計		-	716,106	3,115,161	2,578	354.47
2025	土城廠	舊 50HP 空壓機更換 50HP 高效率空壓機	類別 2	61,274	265,318	221	29.04
		9F~12F 外氣空調箱加裝變頻器與排氣系統連動及導入熱回收系統	類別 2	129,147	529,503	465	61.22
	嘉義廠	滅菌廠、地下室及機房更換 LED 節能燈管 (18W → 14W)	類別 2	34,560	158,285	124	16.38
		冷卻水塔風扇葉片更換為高效率的葉片	類別 2	64,943	297,438	234	30.78
	合計		-	289,924	1,250,544	1,044	137.42

註：2025 年度計算採用 2024 年電力排碳係數採用係數為 0.474 公斤 CO₂e/ 度。

5-3 溫室氣體排放管理

5.3.1 溫室氣體盤查

面對全球氣候變遷挑戰，企業有責任持續降低營運活動所產生之溫室氣體排放，以緩解氣候風險並落實低碳轉型。

雖非屬法定應實施溫室氣體盤查產業，且能源使用總量未達主管機關規範門檻，大瓏企業仍自 2021 年起主動依據 ISO 14064-1：2018 國際標準導入溫室氣體盤查作業，展現對氣候議題之關注與自主管理。

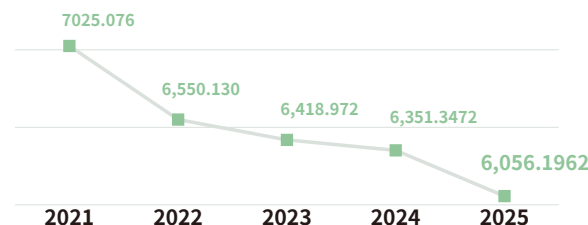
盤查作業涵蓋各營運據點之直接排放 (類別 1) 與間接用電排放 (類別 2)，本公司已建立完善之盤查管理程序、盤查清冊與報告制度，並委託第三方查證機構執行年報查證，確認數據之準確性與可追溯性，以有效掌握溫室氣體主要排放源與排放量，做為推動後續減碳行動之依據。

溫室氣體排放量：類別 1 與類別 2

根據 2025 年度溫室氣體盤查結果，大瓏企業土城廠區與嘉義廠區之類別 1 (直接溫室氣體排放) 與類別 2 (能源間接溫室氣體排放) 總計排放量為 6,056.1962 公噸 CO₂e。其中，類別 1 排放量為 558.6818 公噸 CO₂e，類別 2 則為 5,497.5144 公噸 CO₂e。

綜合分析 2021 至 2025 年溫室氣體排放趨勢，以 2021 為基準年，2025 年類別 1 與類別 2 的總排放量相較已下降 13.79%，顯示本公司持續推動能源效率提升與碳排管理，已展現具體減量成果與效益。

■ 類別1與類別2總排放量 (公噸CO₂e)



總排放量
下降 13.79%

溫室氣體排放量 (公噸 CO₂e)：

類別		2021	2022	2023	2024	2025
類別 1	固定 排放	233.588	198.229	249.366	219.9745	257.1994
	製程 排放	13.680	0.461	0.587	0.9070	1.6509
	移動 排放	1.001	12.889	13.338	11.7303	5.0103
	逸散 排放	260.170	276.306	273.279	291.3381	294.8212
類別 2		6,516.637	6,062.244	5,882.402	5,827.397	5,497.514
類別 1 與類別 2 總排放量 (公噸 CO ₂ e)		7,025.076	6,550.130	6,418.972	6,351.347	6,056.196
排放量與前一年度 降低比率		—	6.76%	2.00%	1.05%	4.65%
絕對排放量 降低比率		基準年	6.76%	8.63%	9.59%	13.79%

註：溫室氣體盤查皆由 BSI 執行查證作業，廠區電力排碳係數引用台灣能源署公告進行計算，彙整溫室氣體量之方法為營運控制法，全球暖化潛勢 (GWP) 引用 IPCC 第六次評估報告之溫暖化潛勢值。

註：排放量與前一年度降低比率公式：(前年類別 1 與類別 2 總排放量－當年類別 1 與類別 2 總排放量) / 前年類別 1 與類別 2 總排放量。

註：絕對排放量降低比率公式：當年類別 1 與類別 2 總排放量 / 2021 年基準年類別 1 與類別 2 總排放量。

註：小數位數依據證書呈現為主。

2025 年度類別 1 溫室氣體排放量 (公噸 CO₂e)：

溫室氣體	區域	
	合計排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	氣體別占比 (%)
二氧化碳 (CO ₂)	262.6768	47.02%
甲烷 (CH ₄)	7.5950	1.36%
氧化亞氮 (N ₂ O)	0.8027	0.14%
氟氫碳化物 (HFCs)	287.6073	51.48%
全氟碳化物 (PFCs)	0.0000	0.00%
六氟化硫 (SF ₆)	0.0000	0.00%
三氟化氮 (NF ₃)	0.0000	0.00%
合計 (公噸 CO ₂ e)	558.6818	100.00%

溫室氣體排放：類別 3 與類別 4

經外部盤查項目涵蓋：

● 類別 3：運輸與差旅排放

包含員工跨廠區（如土城廠與嘉義廠）進行公務差旅所產生之間接溫室氣體排放，屬組織營運活動間接排放。

● 類別 4：能源上游活動排放

涵蓋組織使用能源所產生之上游碳足跡，包括外購電力、汽油、柴油及天然氣等能源來源之完整碳排放，反映整體能源使用的生命週期影響。

類別 3 與類別 4 溫室氣體排放（單位：公噸 CO₂e/ 年）：

類別	2023 年	2024 年	2025 年
類別 3 員工跨廠區公務差旅排放	11.066	9.964	10.062
類別 4 與燃料和能源有關的活動	1,228.460	1,211.517	1,344.864

碳排放管理：GHG Protocol

本公司為提升碳排放管理，委託專業顧問「高齊能源科技」，依據 GHG Protocol 執行 2023 至 2024 年之全範疇 (Scope 1-3) 溫室氣體盤查與教育訓練。透過擴大查核邊界，本公司掌握供應鏈相關排放狀況，作為擬定減碳策略與推動科學基礎減量目標 (SBTi) 之參考依據，盤查結果如下表所示：

類別	2023 年	2024 年	2023 年占比	2024 年占比
範疇 1 排放量	537	524	1.2%	1.2%
範疇 2 排放量	5,882	5,827	13.0%	13.4%
範疇 3 排放量	38,740	37,014	85.8%	85.4%
合計	45,159	43,392	100.0%	100.0%

針對 2023 年至 2024 年範疇三盤查結果，主要期排放源為 C1 採購之產品與服務及 C10 售出產品加工，合計約占近 70% 排放量。目前 2023 年至 2024 年為試行計算階段，本公司將以此結果做為減碳路徑制定方向，並作為資訊化管理系統建置之依據。

未來，本公司將持續執行全範疇盤查作業，並參考科學基礎減碳目標 (Science-based targets, SBT) 擬定溫室氣體減量目標，據以落實執行。

CDP 氣候變遷揭露與評比實績

為回應主要客戶之氣候治理需求，大瓏企業自 2022 年起參與國際非營利組織「碳揭露計畫」(Carbon Disclosure Project，簡稱 CDP)，透過系統性揭露氣候風險、機會與減排策略，與全球投資人及供應鏈品牌方建立透明的溝通機制。

本公司定期審視氣候治理、衝擊應變、碳盤查管理、能效提升及利害關係人溝通等構面，逐步建構氣候風險應對體系。於 2025 年 CDP 氣候變遷評比中，大瓏企業在中小企業問卷 (SME Questionnaire) 榮獲「B 級 (Management)」肯定，未來本公司將持續推動減碳行動，強化企業永續治理韌性。

5.3.2 其他空污排放

大瓏企業嘉義廠導入環氧乙烷 (EO) 滅菌製程，以確保產品無菌品質。鑒於環氧乙烷為環境部公告之第一、二類毒性及關注化學物質，本公司重視相關環安衛風險，並建置防護機制，以保障作業人員安全與降低環境衝擊。

廠區全面配置氣體偵測與設備操作監控系統，全天候監控滅菌設備運作條件，並引進符合國際規範之空氣污染防治設施，採用水洗吸收與觸媒燃燒雙重處理技術，以去除排放廢氣中之環氧乙烷，展現公司對於污染防治之重視。

同時，嘉義廠滅菌與其他熱源製程全面使用天然氣鍋爐，採用低污染燃料，較傳統燃油系統可減少硫化物與氮氧化物排放，有助於提升能源使用潔淨度，並支持低碳營運與環境永續目標。



嘉義廠 空污防制設備

5-4 水資源管理

5.4.1 水資源衝擊評估

大瓏企業營運所在地於臺灣地區，依據世界自然基金會 (WWF) 之「水風險篩選工具」(Water Risk Filter) 進行據點水風險評估，**屬於水資源壓力相對低度風險** (Low-Medium)，因此，本公司使用水資源對當地環境與社會未產生重大衝擊，惟仍持續推動節水行動。

據點	水資源關係圖
土城廠	本公司各據點從取水地點、營運活動用水、處理廢汙水到排放廢汙水地點的過程，如下：
嘉義廠	自來水廠→機台生產→廠內廢水處理系統→外部汙水處理廠→河川→海洋

5.4.2 取水排水耗水

面對極端氣候影響日益加劇，水資源調配與管理已成為全球高度關注的永續議題。雖大瓏企業之營運活動屬**非高耗水**性質，且主要用水來源為市政自來水，未涉及地下水或井水開發，但仍積極導入水資源永續管理機制，強化水資源利用效率，回應利害關係人對於企業責任之期待。

本公司營運據點節水措施包含節水型水龍頭、雙段式省水馬桶等設施，並透過內部宣導提升員工節水意識，以降低總體用水量。

取水、排水和耗水總計：

類別	2023 年	2024 年	2025 年
總取水量	61.04	59.74	57.18
總排水量	16.71	15.59	20.38
總耗水量	44.33	44.17	36.80
用水密集度	0.0154	0.0152	0.0125

用水密集度 = 總取水量 (百萬公升) / 產品產量 (萬件)

土城廠與嘉義廠 2023~2025 年之用水量 (單位：ML 百萬公升)：

廠區別	類別	年度		
		2023	2024	2025
土城廠	地表水	0.00	0.00	0.00
	地下水	0.00	0.00	0.00
	海水	0.00	0.00	0.00
	第三方水	22.42	21.06	21.91
嘉義廠	地表水	6.05	5.70	5.71
	地下水	0.00	0.00	0.00
	海水	0.00	0.00	0.00
	第三方水	32.57	32.98	29.57
總取水量		61.04	59.74	57.19
土城廠	地表水 + 地下水 + 海水 + 第三方水	11.10	9.98	15.89
	排水總量			
嘉義廠	地表水 + 地下水 + 海水 + 第三方水	5.61	5.61	4.49
	排水總量			
總排水量		16.71	15.59	20.38
土城廠	地表水 + 地下水 + 海水 + 第三方水	11.32	11.09	16.02
	耗水量			
嘉義廠	地表水 + 地下水 + 海水 + 第三方水	33.01	33.08	30.78
	耗水量			
總耗水量		44.33	44.17	36.80

廢污水處理說明

大瓏企業土城廠與嘉義廠分別位於土城工業區及馬稠後產業園區，廠區內產生之廢(污)水均以專管方式納入所屬工業區污水處理中心進行集中處理，並依各園區管理規定實施嚴謹監測與控制作業。

- 廢(污)水排放管理：透過專管納入工業區污水處理中心，並由該中心每月派員進行採樣與檢測。
- 水質合規結果：2025 年度所有採樣數據均符合排放標準。
- 零事件紀錄：全年未發生任何洩漏、溢流或違規受罰情事。
- 環境衝擊降低：有效減少水資源相關風險，並減少對環境與社會的負面影響。

嘉義廠回收水再利用

嘉義廠推動雨水與回收水再利用，針對屋頂雨水、冷卻水塔排水與冷凝水進行回收，用於景觀澆灌。2025 年回收水量達 5,710 度，回收率提升至 15%，減少 0.86 公噸 CO₂e 排放。



註：113 年 0.150 公斤 CO₂/ 度
(來源：自來水公司 <https://www.water.gov.tw/dist5/Subject/Detail/2,269?nodeId=6562>)

5-5 廢棄管理與處置

5.5.1 廢棄物管理

本公司產生之廢棄物包含一般生活廢棄物、一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，並依其特性與相關法規規範，制訂相對應之管理策略與作業程序。所有需委外處置之廢棄物，皆委託具備合法資格之專業清運業者辦理，並建立完整之分類、登錄、追蹤與驗證機制。

本公司透過線上系統進行廢棄物種類、產出量與清運流向，並進行總量統計，同時以實際磅秤結果為依據，結合外部清運聯單與內部量測數據交叉核對，並輔以定期查核作業，確保清運業者依本公司規範妥善處理，強化廢棄物管理之透明度與合規性。廢棄物管理單位亦定期監督執行成效，以降低或避免廢棄物對組織內部及外部環境造成之風險與負面影響。



5.5.2 廢棄物清運處置

大瓏企業 2025 年 廢棄物總產出量約為 217.33 公噸，其中以廢塑膠為主要類別達 157.82 公噸，占整體廢棄物產出約 72.62%。

2025 年廢棄物產出量：

廠別	廢棄物類別	廢棄物名稱	最終處置方式	2023 年	2024 年	2025 年
土城廠	一般事業廢棄物	ABS	A	11.35	11.57	12.34
		PE	A	2.83	2.76	2.95
		其他可再利用塑膠	A	38.56	37.90	17.80
		不可回收塑膠	B	1.79	1.21	5.15
		電線	A	13.65	8.82	11.84
		廢電路板	A	0.24	0.38	0.49
		銅	A	7.89	5.51	8.06
		鐵	A	2.76	2.13	2.92
		錫	A	0.08	0.08	0.06
	有害事業廢棄物	有害事業廢棄物	B	0.42	0.24	0.11
土城廠廢棄物總量				79.57	70.60	61.72
嘉義廠	一般事業廢棄物	ABS	A	18.12	23.54	26.57
		PE	A	13.01	8.86	10.56
		PE 包裝袋	A	3.80	15.80	23.17
		其他可再利用塑膠	A	15.1	15.33	15.28
		不可回收塑膠	B	48.91	48.42	44.00
		廢棧板	A	43.26	30.77	34.13
		銅	A	0.39	0.36	0.65
		鐵	A	0.18	0.70	0.22
		錫	A	0.03	0	0.05
	有害事業廢棄物	有害事業廢棄物	B	0.99	0.87	0.98
嘉義廠廢棄物總量				143.79	144.65	155.61

註：最終處置方式代號說明：A：回收 / 再利用 (委外再利用 / 破碎處理) B：焚化 (委外焚化處理) C：能源回收 (能源化)

廢棄物處置方式：

年份	廢棄物類別	最終處置方式	現場處理	離廠處理	合計
2023 年	一般事業廢棄物	回收 / 再利用 (委外再利用 / 破碎處理)	-	委外再利用	171.25
		焚化 (委外焚化處理)	-	委外焚化處理	50.70
		能源回收 (能源化)	-	-	-
	有害事業廢棄物	焚化 (委外焚化處理)	-	委外焚化處理	1.41
	廢棄物總量		-	-	223.36
	廢棄物密集度		-	-	0.056
2024 年	一般事業廢棄物	回收 / 再利用 (委外再利用 / 破碎處理)	-	委外再利用	164.51
		焚化 (委外焚化處理)	-	委外焚化處理	49.63
		能源回收 (能源化)	-	-	-
	有害事業廢棄物	焚化 (委外焚化處理)	-	委外焚化處理	1.11
	廢棄物總量		-	-	215.25
	廢棄物密集度		-	-	0.055
2025 年	一般事業廢棄物	回收 / 再利用 (委外再利用 / 破碎處理)	-	委外再利用	167.09
		焚化 (委外焚化處理)	-	委外焚化處理	49.15
		能源回收 (能源化)	-	-	-
	有害事業廢棄物	焚化 (委外焚化處理)	-	委外焚化處理	1.09
	廢棄物總量		-	-	217.33
	廢棄物密集度		-	-	0.048

大瓏企業持續推動廢棄物減量措施，透過源頭減量、製程優化及資源回收等管理策略，降低廢棄物產出。近三年廢棄物密集度呈現逐年下降趨勢，顯示減量措施已展現成效。

為強化廢棄物管理機制，自本年度起，本公司已將廢棄物減量項目納入年度管理目標，透過目標設定、績效追蹤與持續改善機制，系統性推動廢棄物減量作業，並持續提升資源使用效率與環境績效表現。

廢棄物管理機制與控管職責一覽表

項目	作為	控管單位
廠內廢棄物管理	· 源頭分類 · 廢棄物質量平衡管理 · 廢棄物貯存管理 · 離廠重量比對	職安衛環保單位
廢棄物廠商 遴選 6 大面向	· 廠商聲譽 · 廢棄物許可文件 · 違規紀錄 · 現場設施 · 廢棄物管理 · 安全衛生管理	採購單位 職安衛環保單位
年度評鑑	· 廢棄物流向管理 · 營運紀錄	職安衛環保單位



Ch. 6



6

職場有心 × 人才安心

- 6.1 人力資本
- 6.2 薪酬與福利
- 6.3 職場安全
- 6.4 多元發展

大瓏企業將人力資本視為支持企業永續發展的重要基礎，並以營運所在地之勞動法規為依循，建立人力資源管理制度，涵蓋招募任用、薪酬福利、職場行為準則等相關規章。公司亦定期檢視法令變動，以維持制度符合相關法規要求，並保障同仁之基本勞動權益。

本公司禁止僱用童工、任何形式之歧視、職場性騷擾與強迫勞動行為，並設立具匿名性之獨立申訴管道，營造平等、安全與尊重之工作環境，落實人權保障。

於招募與任用過程中，本公司重視個人專業能力、學經歷背景與誠信操守，並依據相關法規聘用身心障礙者，促進職場多元共融。

全體員工不因性別、年齡、宗教、種族、婚姻狀況、國籍等因素受到差別待遇，並於同職級條件下享有相等薪酬、福利與職能發展資源。

此外，本公司每年實施績效考核制度，作為晉升、調薪、獎酬及留任管理等人力資源決策之依據，以維持公平之人事管理體系，並支持員工向心力與組織穩定發展。



重大主題	對應之 GRI 主題	主要管理方針	短期目標 1 年 - 3 年	中期目標 3 年 - 5 年	長期目標 5 年 - 10 年	達成進 度說明
人才培育	GRI 404	1. 針對 ND KNOW-HOW 進行經驗傳承，創建企業知識學習資源。	KM 文件產出率 達 90%	KM 文件產出率 達 91%	KM 文件產出率達 92%。	2025 文件產出率達當 94.87%。
			年度訓練計畫達成率 85%。	年度訓練計畫達成率 86%。	年度訓練計畫達成率 87%。	2025 年度訓練計畫達成率 為 84.6%。
		2. 建置企業學習體制，培養各領域專精人才，持續提升課程滿意度。	訓練課程滿意度維持平均 9.5 分以上。	訓練課程滿意度維持平均 9.5 分以上。	訓練課程滿意度維持平均 9.5 分以上。	訓練課程滿意度表現維持良好，平均達 9.51 分。
			人均訓練時數達 15 時 / 人（不含直接人員技能訓練）。	人均訓練時數達 16 時 / 人（不含直接人員技能訓練）。	人均訓練時數達 17 時 / 人（不含直接人員技能訓練）。	2025 年度人均訓練時數 14.4 時 / 人（不含直接人員技能訓練）。



6-1 人力資本

6.1.1 人力管理

大瓏企業視人力資源為提升企業競爭力的重要基礎，透過職能分析掌握培訓與發展需求，強化組織整體效能。公司重視友善職場文化，建立多元溝通管道，協助員工安心表達意見，提升歸屬感與凝聚力。

同時，公司持續蒐集並分析外部人才與薪酬市場資訊，作為評估人才吸引與留任策略之參考，並即時因應勞動法令變動，確保人力資源政策與公司發展方向一致，支持企業競爭力提升。



願景領導 ~ 六大策略方向

新產品新市場

智慧精實生產

強化組織功能

永續企業

提升產品競爭力

TQM

驅動 企業永續 成長



人資策略

延攬
多元人才
(外)

培育
關鍵人才
(內)

安心
幸福職場
(內)

建立
僱主品牌
(外)

傳承
企業使命
(內)

推行
知識管理
(內)



具體作為

多元招募管道

訓練計畫實施

工作生活平衡措施
員工協助方案導入

知識專案整合
(確認與取得)

薪酬升遷制度

接班引導計畫

文化使命落實傳承
健康安全職場環境

知識專案推動
(傳播)

產學合作

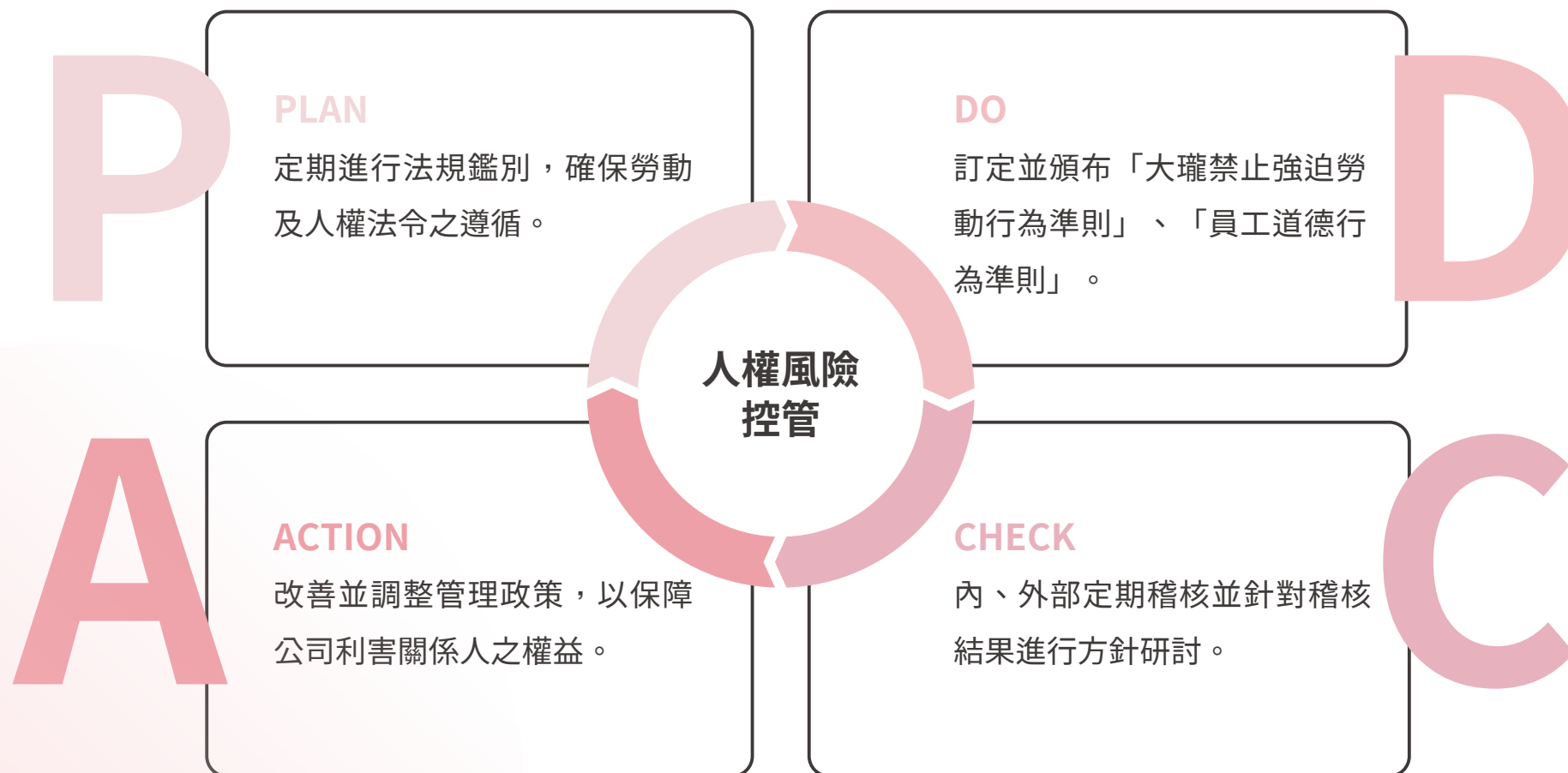
任用輔導機制

多元暢通溝通管道
員工意見調查執行

知識專案應用
(價值)

人權管理

大瓏企業遵循勞動相關法規與國際人權準則，採取計畫、執行、查核、行動 (PDCA) 循環進行人權風險控管。公司制定人權政策，經高階主管審閱與核准，保障全體員工、供應商及利害關係人之基本人權。



1. 性別平等發展

本公司重視性別平等，於招募、任用、培訓等各環節秉持公平原則，並提供家庭關懷措施，營造平等的工作環境。截至 2025 年，**女性員工占比超過 60%，其中女性主管比例亦達 60%**，展現公司以專業能力為任用與發展依據，推動性別平等發展。

2. 禁止強迫勞動

本公司依法與員工簽訂勞動契約，明訂聘僱關係基於雙方同意，禁止任何形式之強迫勞動。公司制定「禁止強迫勞動行為準則」，並要求供應商遵循相同原則，以確保產品與服務不受強迫勞動影響，推動人權平等。**本公司於 2025 年度未發生強迫勞動之情事。**

3. 反歧視、反騷擾

本公司制定「員工道德行為準則」及「性騷擾防治措施申訴懲戒管理辦法」，禁止任何形式之歧視與騷擾行為。公司設有申訴專線與電子郵件信箱，以保障申訴者權益。2025 年度，身心障礙員工為 8 位，加權後人數為 10 位，雇用比例優於法令規定。**本公司於 2025 年度未發生歧視、騷擾之相關情事。**

4. 結社自由

本公司定期召開勞資會議，**由本與外籍同仁組成勞工代表**，廣納不同需求與意見，協商討論勞資關係及促進勞資合作相關議題，以促進勞資雙方溝通，2025 年度，兩廠分別召開 4 次勞資會議。

5. 工作時間

本公司制定「員工加班管理辦法」，並設有加班與出勤打卡警示系統，提醒及管理員工工作時數，避免超時。另設置工時查詢系統，供主管查詢所屬員工工時，以合理安排工作時間。公司工作時間遵循法規，除緊急或異常情況外，每週工作時間不超過 60 小時，每七天至少休息一天。

6. 每年過負荷評估

自 2016 年起，本公司依職業安全衛生法規制定「異常工作負荷促發疾病預防作業指導書」，並每年透過健康檢查及問卷調查，辨識高風險群，執行健康管理措施。**2025 年度調查結果，無異常工作負荷促發疾病高風險者。**

7. 風險減緩及補救措施

本公司透過定期與不定期之內外部稽核，檢視勞工權益相關人權議題，並透過溝通與內部作業調整，推動相關措施，以降低人權風險。

人力結構分析

大瓏企業每年定期進行關鍵人力結構分析，涵蓋年齡、性別等多元面向，作為人力招募、訓練與發展規劃之基礎，並推動人力資源結構優化與改善計畫。為實現企業永續發展目標，本公司招募多元化人才，並重視具備工作經驗之專業人才，以強化自有產品開發能力。2025 年度，30 至 40 歲員工占間接人力比例超過 50%，其中研發人員具碩士以上學歷者近 50%。

同時，本公司亦培育新生代人才，每年透過校園徵才與實習計畫招募新進人員，30 歲以下員工比例達 15.33%，大瓏企業以臺灣為主要營運據點，年齡分布方面，30 至 50 歲員工占全體員工比例約 74.10%，整體平均年齡為 39 歲。透過上述人力資源策略，本公司優化人力結構，確保人才梯隊穩定，並支持組織競爭力。

人力結構分析

年度	總人數	男女性別比
2023 年	972	1：1.64
2024 年	904	1：1.65
2025 年	946	1：1.60

2025 年度人力結構表

項次	組別	男性		女性		組別小計與比例	
		人數	占該組別比 (%)	人數	占該組別比 (%)	人數	占全體員工比 (%)
勞雇合約	永久聘雇員工	705	74.52%	324	45.96%	381	54.04%
	臨時員工	241	25.48%	41	17.01%	200	82.99%
工時型態	全職員工	705	74.52%	324	45.96%	381	54.04%
	兼職員工 (外籍移工 / 約聘 / 實習生)	241	25.48%	41	17.01%	200	82.99%
	無時數保證的員工	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
職務型態	直接人員	582	61.52%	156	26.80%	426	73.20%
	間接人員	364	38.48%	209	57.42%	155	42.58%
場域	土城廠	610	64.48%	234	38.36%	376	61.64%
	嘉義廠	336	35.52%	131	38.99%	205	61.01%
年齡	未滿 30 歲以下	145	15.33%	40	27.59%	105	72.41%
	30 歲 -50 歲	701	74.10%	300	42.80%	401	57.20%
	超過 50 歲以上	100	10.57%	25	25.00%	75	75.00%
國籍	中國	3	0.32%	0	0.00%	3	100.00%
	臺灣	706	74.63%	325	46.03%	381	53.97%
	美國	1	0.11%	1	100.00%	0	0.00%
	菲律賓	236	24.95%	39	16.53%	197	83.47%
學歷	高中以下	256	27.06%	63	24.61%	193	75.39%
	專科	113	11.95%	34	30.09%	79	69.91%
	學士	453	47.89%	180	39.74%	273	60.26%
	碩士以上	124	13.11%	88	69.05%	36	29.03%

註：・ 定期契約員工（外籍移工），依循法令規定為簽訂三年之定期契約工。・ 定期契約員工（實習生、約聘）受限合約年限，屬於臨時員工。・ 大瓏企業員工：全體員工皆屬於永久 + 全職員工。

6.1.2 人才招聘

大瓏企業視策略性人力資源管理為創造企業永續競爭優勢之關鍵。透過內部各項人力資源發展策略，持續培育具潛力與專業能力之人才，並將其視為公司最重要的資產之一。

本公司人力資源規劃銜接組織營運目標與策略方向，透過明確的人才招募與發展機制，識別與培育關鍵人才，以支援業務持續成長與組織長期發展需求。

2025 年度管理階層聘用國籍人數

本公司中高階主管以當地員工為主，本年度臺灣國籍 95.2% 之中高階主管為當地居民。



本公司管理階層聘用國籍人數如下：

階層／國籍	本國籍		外國籍	
	男	女	男	女
高階管理階層	3	6	1	0
中階管理階層	7	4	0	0

新進員工		2023		2024		2025	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
性別	男性	57	15.08%	45	12.64%	83	22.74%
	女性	46	7.74%	20	3.65%	156	26.85%
	新進員工占當年度員工比率	103	10.60%	65	7.19%	239	25.26%
年齡	未滿 30 歲以下	36	19.78%	20	16.67%	99	68.28%
	30-50 歲	63	8.90%	44	6.40%	139	19.83%
	超過 50 歲以上	4	5.00%	1	1.04%	1	1.00%
國籍	馬來西亞	-	-	-	-	-	-
	中國	-	-	-	-	1	100%
	菲律賓	12	5.00%	-	-	173	73.31%
	台灣	91	12.52%	65	9.43%	65	9.21%
廠區	土城廠	58	9.22%	41	6.86%	107	17.54%
	嘉義廠	45	13.12%	24	7.84%	132	39.29%

註：以上員工統計基準，皆以 2025 年 12 月 31 日在職人數計算。

同仁離職面談與返任機制

為降低人力流動風險並保留關鍵人才，本公司設置離職面談與返任機制，以展現對人力資本的重視，並強化員工關懷措施。

1

離職前面談機制

當同仁提出離職申請時，將分別由直屬主管與人資部門代表進行面談，了解同仁離職之主因。面談過程中將評估以下可能選項，以促進績優員工留任：

- 一．協助職涯規劃與發展建議
- 二．調整工作內容或職責範疇
- 三．提供內部轉調或輪調機會

2

離職後訪談與關懷

人資部門將於同仁正式離職後，主動安排離職訪談，透過制度化流程蒐集員工意見，並進行必要之情感關懷與後續追蹤。所有訪談內容均建立紀錄，作為未來人力資源政策與管理改善之參考依據。

3

回任人才機制

針對表達有意願回任之同仁，公司將：

- 一．建立回任人才資料庫
- 二．評估適配職缺與時機
- 三．主動提供返任機會與職涯協助

 離職員工		2023		2024		2025	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
性別	男性	49	12.96%	63	17.70%	127	21.86%
	女性	55	9.26%	72	13.14%	81	22.19%
	新進員工占當年度員工比率	104	10.70%	135	14.93%	208	21.99%
年齡	未滿 30 歲以下	26	14.29%	32	26.67%	49	33.79%
	30-50 歲	74	10.45%	98	14.24%	152	21.68%
	超過 50 歲以上	4	4.88%	5	5.21%	7	7.00%
國籍	美國	-	-	1	100.00%	-	-
	馬來西亞	-	-	-	-	-	-
	中國	-	-	1	0.5	-	-
	菲律賓	21	8.75%	28	0.1321	41	17.37%
	台灣	83	11.42%	105	15.24%	167	23.65%
廠區	土城廠	63	10.02%	87	14.55%	109	17.87%
	嘉義廠	41	11.95%	48	15.69%	99	29.46%

註：以上員工統計基準，皆以 2025 年 12 月 31 日在職人數計算。

短、中長期人力招募策略

大瓏企業重視人才多元性，積極拓展多元招募管道，以吸引不同背景與專業領域之優秀人才，滿足組織發展需求。

因應公司未來五年發展計畫，延展出短中長期人力招募策略：



短期

- ① 即戰力
- ② 快速填補人力缺口
- ③ KSA符合職務需求
- ④ 適應大瓏流程文化



企業形象

- ① 品牌辨識
- ② 產業性質
- ③ 組織願景



產業特性

- ① 專業知識
- ② 職務技能
- ③ 品質意識



流程文化

- ① 醫療法規
- ② 作業流程
- ③ 企業文化



中長期

- ① 培養潛力優秀人才
- ② 學習大瓏流程文化
- ③ 厚植基層儲備人力
- ④ 汰舊換新精進人力

1.短期招募策略

外部甄選

網路人力銀行：

人力資源部門與用人單位主管共同篩選適任履歷，並安排面談，以確認人選與職務需求相符。

獵才管道：

針對高階職位，委託專業獵才公司進行人才推薦與甄選，以提升招募效率與精準度。

校園博覽會：

參與各大專院校舉辦之就業博覽會，2025 年度共參加 17 場次，每場平均蒐集超過 150 份以上人才資料，拓展新鮮人招募來源。



現場徵才

與地方政府及就業服務站合作，舉辦在地化徵才活動，2025 年度共參加 7 場次，平均邀約到廠面談成功率超過 85%，以提升招募成效。



在地化行銷

大瓏企業自嘉義廠啟用以來，投入在地人才招募與雇主品牌經營。本公司每年於嘉義高鐵站設置品牌廣告，傳遞企業核心價值與專業形象，2025 年亦持續於在地鄉鎮市公所懸掛紅布條，將廣告曝光延伸至交通樞紐與人潮集中區域，並結合高密度宣傳之圾圾車結合，提升品牌可見度與求職者對企業之認識。



內部推薦

推行「伯樂計畫」：鼓勵員工推薦合適人才，提供推薦獎金，並舉辦內部推薦分享活動，強化團隊凝聚力。



2. 長期招募策略

大瓏企業投入在地人才培育，持續與重點大專院校建立策略夥伴關係，以穩健方式發掘並培育潛力人才。公司提供清寒與優秀學生獎學金，並開放實習機會，錄取後安排專人擔任職場輔導員，協助學生銜接理論與實務，實習表現符合職務需求者，將優先納入正式聘用評估。此外，公司持續辦理校園參訪活動，使學生實地了解企業文化與工作環境，提升其未來加入意願，強化雇主品牌與校園連結。

重大營運變更之員工權益保障聲明

面對重大營運變化，若涉及影響員工就業權益或調整勞務條件，本公司將依據《勞動基準法》規定，提供符合法定最短預告期間的通知，並配合相關協商或輔導措施，以保障員工權益，並落實勞資雙方溝通機制。



6.1.3 員工意見調查

大瓏企業持續關注員工的聲音，並將其視為推動組織進步的重要參考。自 2020 年起，本公司每年定期進行員工意見調查，調查構面涵蓋「永續經營」、「關懷支持」、「溝通協調」、「企業文化」、「工作敬業度」、「工作職務」、「薪資福利」、「員工發展」及「團隊合作」等九大面向。調查採匿名方式進行，問卷回收率穩定維持於 80% 以上，2025 年度為 82%，使員工能夠真實反映意見，並協助公司掌握組織氛圍與潛在風險。



2025 年度調查顯示，同仁對公司「永續經營」構面給予最高評價（4.12 分），反映出員工對公司長期經營方針與永續願景的認同。此外，「員工發展」及「工作職務」兩個構面分數較去年分別成長 0.02 及 0.01 分，顯示公司近年投入的職能培訓與職務優化專案已有初步成效。

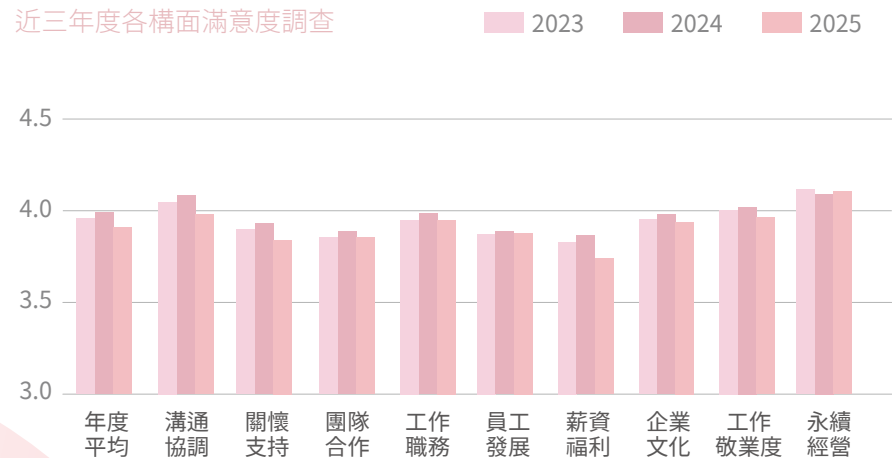
針對 2025 年整體滿意度（3.93 分）較去年略微下降之情形，主要變動點在於「薪資福利」與「溝通協調」構面。在外部人才市場競爭較為激烈的背景下，同仁對公司有更高的期待；而「溝通協調」分數的回落，亦提醒公司在組織發展過程中，需優化資訊傳遞的即時性與透明度。

面對同仁的期許，公司將其視為優化組織的重要參考。針對本次調查中分數較低的構面，公司已持續進行以下改善計畫：

1. 薪酬競爭力再優化：參考市場標準調整獎酬結構，使福利政策更能貼近同仁生活需求。
2. 多向溝通渠道建立：除年度調查外，針對產線主管的進行專屬溝通訓練，重點包含「傾聽技巧」與「資訊透明傳遞」，確保公司政策能清楚傳達至現場同仁。另外，本公司維持定期舉辦全體員工季會，由高階管理階層直接與同仁對話，說明經營現況與未來計畫，降低資訊落差，縮短組織層級間的距離。

本公司將持續辦理員工滿意度調查，作為了解員工需求與回饋之重要工具，並據以規劃具體改善措施，營造更具凝聚力與向心力的職場環境，以提升員工福祉與企業永續發展動能。

近三年度各構面滿意度調查



6-2 薪酬與福利

6.2.1 平等健全薪酬

大瓏企業秉持「以人為本」的核心理念，提供優於法令規範的薪酬與福利制度，並重視薪資發放的公平性與透明度。

薪資管理機制

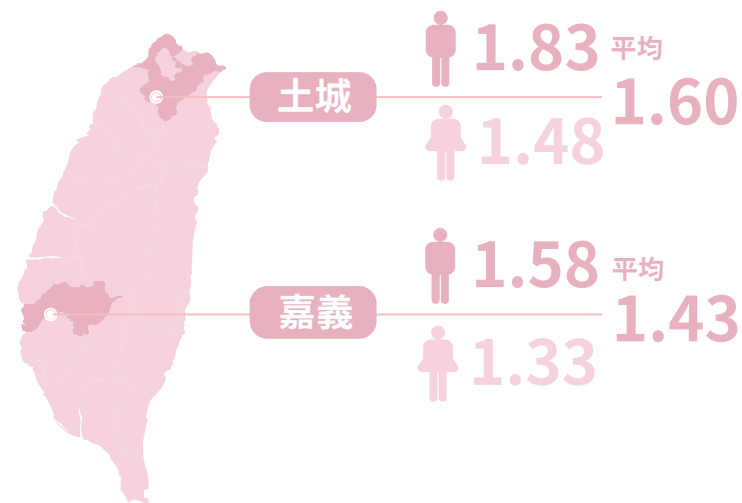
本公司建立薪資管理機制，透過系統自動查驗功能與主管交叉檢核，確保每月薪資結算的準確性。

此外，針對員工反饋的薪資相關問題，亦設有即時回應機制，保障員工的薪酬權益。

2025 年度，本公司持續關注薪酬結構之合理性與內部公平性。**非主管全時員工薪資總額中位數與最高個人薪資總額之比率為 1：7.8**，顯示整體薪酬差距維持於合理區間。在薪資成長方面，非主管全時員工薪資總額中位數之年增幅相較於最高個人年度總薪酬增幅之比率約為 1：0.6，反映本公司於薪酬調整政策中，重視基層員工薪資成長，以促進薪酬結構之均衡發展。

此外，基層員工平均薪資約為法定最低工資之 1.54 倍，顯示公司提供具市場競爭力之基本薪酬水準。

重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例：



完善薪酬方案

大瓏企業依據員工的績效表現及專業技能，提供具競爭力的薪酬方案，並訂定「技能檢定作業指導書」，作為獎酬依據。

為提升員工士氣，產線員工每月可獲得即時發放的績效獎金，與公司共享營運成果，同時，透過市場薪資調查，制定合理且具競爭力的薪酬政策，並依外部環境變化、生活物價水準、法令基本工資、公司營運狀況及個人績效表現等因素，每年檢視並調整薪資，以維持薪資水準與公平性。



6.2.2 完善福利措施

大瓏企業秉持「以人為本」之人力資本管理理念，持續建構具競爭力且多元化之員工福利制度，並依據員工不同職涯階段與需求，從「工作面」、「生活面」及「健康面」三大構面提供支持。

在工作面，公司提供具市場競爭力之薪酬與獎酬制度（包含年度調薪、績效與專案獎金），並透過多元激勵機制（如改善提案與人才推薦獎勵），以及彈性工時、優於法令之休假制度、員工保險及住宿與交通補助等措施，提升員工工作彈性與保障。

在生活面，公司提供涵蓋人生重要階段之多元補助與關懷措施，包括婚喪喜慶禮金、生育補助、子女教育與托育支持、急難救助、旅遊與社團補助，以及節慶活動與家庭日等，協助員工兼顧工作與家庭生活，並強化組織凝聚力。

在健康面，公司建構健康職場環境，設置健身與醫療相關設施，並推動健康促進活動（如健走、減重計畫），結合定期健康檢查、專業醫師與營養諮詢服務及員工協助方案（EAP），關注員工身心健康。

公司並設有職工福利委員會，負責統籌規劃與推動各項福利措施，並定期檢視福利資源使用情形及員工回饋意見，作為優化制度之依據，公司及同仁提撥之福利金統一由福利委員會管理運用，以維持資源分配之公平性與有效性，並提升員工福祉與組織向心力。

生活面的福利補助金	
項目	2025 年發放金額
婚／育禮金	437,000
喪／病慰問金	854,900
托育兒就學補助金	4,257,500
年度旅遊補助金	6,724,400
合計	6,724,400

員工福利方案



工作面

1. 年度調薪
2. 年終、績效、專案獎金
3. QCFC改善提案獎金
4. 技能津貼
5. 人才推薦獎金
6. 年度風雲獎—績優人員選拔
7. 彈性工時
8. 優於勞基法之休假天數
9. 年度旅遊假
10. 團體保險
11. 嘉義廠北上員工租金補貼
12. 員工宿舍
13. 公傷慰問金
14. 語言學習補助
15. 員工外訓補助
16. 員工汽、機車停車位申請



健康面

1. 健身房、醫務室、哺集乳室、交誼廳等健康職場環境
2. 電子血壓計、身體組成分析儀
3. 健康管理系統，整合員工個人健康數據
4. 減肥比賽、健走、運動集點等健康促進活動
5. 體適能、捐血活動
6. 視障舒壓按摩
7. 家醫科醫師、營養師駐點諮詢
8. 新進及在職同仁年度健檢
9. 大瓏孕媽咪好禮
10. 餐費補助、營養團膳自助餐
11. EAP員工協助方案



生活面

1. 生育津貼、婚喪喜慶禮金
2. 住院慰問禮金、主管禮金補貼
3. 公司代表慰問、探病、出席相關婚喪場合
4. 員工及其子女托兒及就學補助
5. 員工及其子女就學貸款、急難救助
6. 員工及其子女獎助學金
7. 旅遊補助、藝文活動補助
8. 生日禮金
9. 勞動節禮金及禮品
10. 公司社團活動及社團補助
11. 家庭日、運動會、兒童夏令營、尾牙等員工、眷屬活動
12. 年貨大街、開工、耶誕節等節慶活動
13. 公益、志工服務活動

員工多元溝通管道

為促進良好的勞資關係與員工關懷，大瓏企業建立多元且暢通的溝通管道，員工可透過「員工意見信箱」、「生活信箱」及「1995 不法侵害防治與性騷擾防治信箱」反映意見與建議，並保障申訴者之隱私與權益。

此外，公司鼓勵員工透過勞資會議、季度會議等面對面溝通方式，表達想法與需求。針對新進員工、外籍同仁及實習生，人資部門定期舉辦座談會，並以聚餐形式了解員工對公司制度的看法與建議，作為調整相關措施之參考，營造友善且具包容性的工作環境。

本公司亦建置其他軟性多元之員工溝通與共融管道，2025 年度計有舉辦以下溝通與共融活動：

項目	說明
員工季會	2025 年度舉辦多場員工季會，內容涵蓋年度目標佈達、品質議題分享及 ESG 主題演講（如 ESG 永續通識概念分享）、傳承議題則邀請當代傳奇劇場吳興國總監分享（如何面臨傳統文化存續進行傳承與期許）；另外有效溝通為大瓏企業核心專業能力之一，公司亦舉辦「如何打造有效職場溝通影響力」等主題講座，藉此提升員工對公司策略與文化的理解與認同。
大瓏企業電子報	本公司定期發行電子報，分享公司最新訊息、公益活動與活動花絮，並設計互動遊戲，增進員工對公司的熟悉度與歸屬感。
Family Day 大瓏企業家庭日	2025 年首次兩廠分別舉辦星光音樂派對「大瓏手牽手，一起 chill 一夏」，活動地點分別於台中科博館及基隆海科館，促進員工及其家庭成員之間的交流，並強化團隊凝聚力。
新年節慶活動	每年農曆年前，本公司邀請年貨攤商及公益團體進廠設攤，讓員工可於廠區購買各地名產，並支持庇護工廠等公益團體。2025 年兩場共邀請 17 家廠商入廠（土城廠 11 家，嘉義廠 6 家）共同參與。
Super Kids 大瓏企業兒童夏令營	自 2018 年起，每年暑假為員工子女舉辦「大瓏企業 Super Kids」夏令營，透過營隊課程讓孩子們了解父母的工作環境，並在活動中認識企業文化與使命。2025 年共舉辦十二梯次營隊活動，累計 301 名學童參與。
2025 社團嘉年華	本公司鼓勵員工自主組成社團，從事有益身心發展的團體活動，促進感情交流與團隊精神。2025 年總部共有 10 個社團運作，嘉義廠共 4 個社團，全年各社團補助合計超過 143 萬元。

大瓏企業電子報

本公司定期發行電子報，分享公司最新訊息、公益活動與活動花絮，並設計互動遊戲，增進員工對公司的熟悉度與歸屬感。



新年節慶活動

每年農曆年前，本公司邀請年貨攤商及公益團體進廠設攤，讓員工可於廠區購買各地名產，並支持庇護工廠等公益團體。2025 年兩場共邀請 17 家廠商入廠（土城廠 11 家，嘉義廠 6 家）共同參與。



Family Day 大瓏企業家庭日

2025 年首次兩廠分別舉辦星光音樂派對「大瓏手牽手，一起 chill 一夏」，活動地點分別於台中科博館及基隆海科館，促進員工及其家庭成員之間的交流，並強化團隊凝聚力。



員工季會

2025 年度舉辦多場員工季會，內容涵蓋年度目標佈達、品質議題分享及 ESG 主題演講（如 ESG 永續通識概念分享）、傳承議題則邀請當代傳奇劇場吳興國總監分享（如何面臨傳統文化存續進行傳承與期許）；另外有效溝通為大瓏企業核心專業能力之一，公司亦舉辦「如何打造有效職場溝通影響力」等主題講座，藉此提升員工對公司策略與文化的理解與認同。

土城廠



嘉義廠



Super Kids 大瓏企業兒童夏令營

自 2018 年起，每年暑假為員工子女舉辦「大瓏企業 Super Kids」夏令營，透過營隊課程讓孩子們了解父母的工作環境，並在活動中認識企業文化與使命。2025 年共舉辦十二梯次營隊活動，累計 301 名學童參與。

土城廠



嘉義廠



2025 社團嘉年華

本公司鼓勵員工自主組成社團，從事有益身心發展的團體活動，促進感情交流與團隊精神。2025 年總部共有 10 個社團運作，嘉義廠共 4 個社團，全年各社團補助合計超過 143 萬元。



提升員工職能及過渡協助方案

內部同仁轉調

本公司鼓勵員工依專業興趣與職涯規劃，拓展職能發展的多元可能，並建置企業內部職缺資訊平台，提供公開透明的轉調機會。透過跨單位職涯輪調，促進專業知識擴展與內部人才資源適切配置。



職缺列表				
職缺名稱: 職缺類別: 地區類別: 搜尋: 搜尋筆數: 37 [詳細: 0.025 sec.]				
#	職缺名稱	職務類別	經歷	學歷
1.	工程-射出技術工程師(嘉義廠)	生產技術/製程工程師 塑膠模具技術人員 塑膠射出技術人員	1年以上	高中、專科、大學、碩士
2.	工程-設備專業工程師(嘉義廠)	生產設備工程師 機械工程師 機電技術/工程師	5年以上	大學、碩士
3.	工程-製程工程師(嘉義廠)	生產技術/製程工程師	1年以上	大學、碩士
4.	品保-DQA設計品質保證工程師(土城廠)	品質/品質工程師 塑膠器材研發工程師	3年以上	大學、碩士
5.	研發-軟體組工程師(QT/C#)(土城廠)	軟體工程師 軟體工程師	3年以上	大學、碩士
6.	工程-射出專業工程師(嘉義廠)	塑膠模具技術人員	不拘	大學、碩士
7.	工程-設備專業工程師(土城廠)	機械工程師 生產設備工程師 自動控制工程師	3年以上	大學、碩士

員工協助方案 EAP (Employee Assistance Program)

為建構身心健康職場文化，本公司自 2023 年導入 EAP 員工協助方案，涵蓋心理支持、法律諮詢、管理實務、財務規劃與健康保健等五大面向，協助同仁面對生活與職場上的困難。2025 年度累計提供 73 人次專業諮詢服務。

此外，公司提供多元化主題探索，其中職場賦能主題「職場爸媽多元宇宙，闢解 0~18 歲破解原則」以家庭親子為出發，提供了同仁面對親子教養衝突；「職場共融，看見房間裡的大象」則聚焦職場平等、無歧視與偏見議題，亦受到同仁關注。另外，工作生活充電站提供多元議題內容，相關參與及點閱人數達 449 人次，獲得同仁肯定。

員工協助方案 / 工作生活充電站

職場共融： 看見房間裡的大象

多元化向度：年齡、性別、性取向、宗教、民族、身心障礙程度、國籍、種族...

！留意看不見的障礙與隱性歧視！

促進多元共融的第一步：
覺察與意識到自己的想法

三步驟成為在多元共融中的積極力量

培養多元意識 建立積極的溝通習慣 支持平等機會

登入e-Power，兩分鐘認識多元共融的重要性

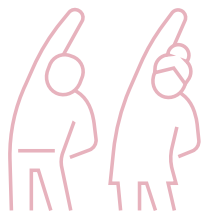
0809-001-311 (24小時免付費)

support@belayereap.com

退休過渡計畫

為保障高齡員工職場權益與職涯尊嚴，大瓏企業依據員工身心狀況與工作負荷，提供彈性留任選擇，持續活用資深人力資源，實踐友善職場精神。**2025 年度達退休年齡之同仁中，留任比率為 95%，65 歲以上員工留任比率達 100%**，反映公司對經驗傳承與高齡就業支持的重視。

類別	2023 年	2024 年	2025 年
申請退休人數	1	2	3
達退休年齡後留任人數	41	47	60
總計	42	49	63
留任率	98%	96%	95%



退休留任

95%

65歲以上留任

100%

退休制度

大瓏企業依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》規定，訂定「員工退休管理辦法」，建構退休保障機制。對於適用舊制者，依法按月提撥退休基金至勞工退休準備金監督委員會專戶，並由精算師每年定期辦理精算作業，確保基金儲備充足及支用合宜。對於採新制者，依規定每月按員工薪資 6% 足額提繳至個人退休金專戶，並提供提繳紀錄供員工查閱，強化退休資訊透明度與信賴感。

2025年退休金提撥共計

29,008,443 元



6.2.3 友善育兒職場

本公司持續推動友善育兒職場環境，支持同仁於不同家庭生命階段之需求。除依法提供育嬰留職停薪制度外，亦透過育兒禮品、關懷措施及主管支持機制，營造對家庭責任友善且具包容性的工作氛圍，協助同仁在職涯發展與家庭照顧之間取得平衡。

2025 年度育嬰留職停薪數據顯示，當年度復職率相對較低，整體而言與同仁於留停期間之生涯規劃選擇較為多元有關，例如延長照顧期間、轉換職涯方向或重新評估工作型態等。然從後續留任表現觀察，復職後同仁之留任情形穩定，2024 年復職後持續任職滿一年之留任率達 92%，其中女性同仁留任率為 100%，顯示同仁返回職場後多能穩定發展，亦反映公司復職支持與職場適應機制具正向成效。

整體而言，公司透過制度提供與實務支持，逐步建立兼顧工作與家庭之職場環境，並持續關注育嬰留停後之職涯銜接與留任發展，以強化整體人力穩定度。

歷年育嬰留停通報人數：

人員類別	男	女	合計
2025 年具有育嬰留停申請資格人數 (A)	29	27	56
2025 年實際申請育嬰留停人數 (B)	8	13	21
2025 年預計育嬰留停復職人數 (C)	5	5	10
2025 年實際申請育嬰留停復職人數 (D)	2	1	3
2024 年育嬰留停復職人數 (E)	3	9	12
2024 年育嬰留停復職後持續工作滿 1 年人數 (F)	2	9	11
復職率 (D / C)	40%	20%	30%
留任率 (F / E)	67%	100%	92%

註：
2025 年具有育嬰留停申請資格人數 (A)：
以 2023/1/1 至 2025/12/31 的 3 年內曾經請過產假 56 天以上及陪產假 1 天以上的員工認定。
2024 年育嬰復職後持續工作滿 1 年人數 (F)：
計算 2024 年內由育嬰假復職後持續工作 1 年以上人數。

歷年母性保護通報人數：

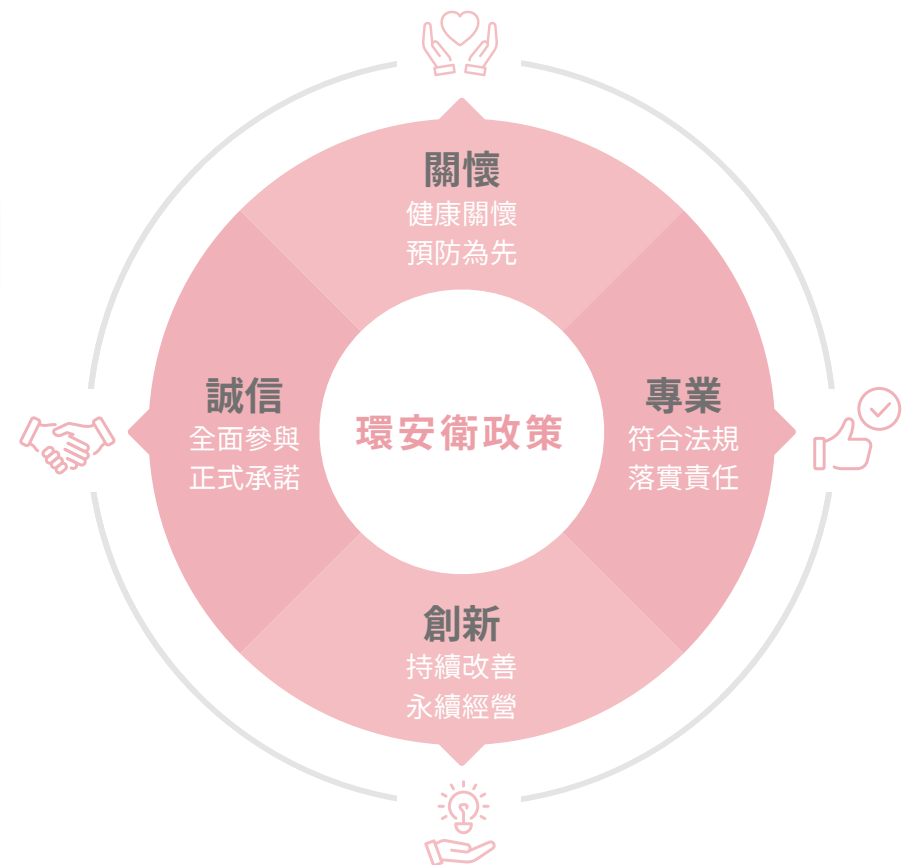
年份	人數	分級管理
2023 年	9	第一級
2024 年	5	第一級
2025 年	10	第一級

註：第一級係指作業環境皆符合法規規範。

6-3 職場安全

大瓏企業重視工作者之健康與安全，並將其視為企業永續發展的關鍵要素。各營運據點依據當地法規及 ISO 45001 管理系統建構架構，以 PDCA 循環為核心，落實持續改善的安全衛生文化。

於各項營運活動，公司透過系統性危害鑑別與風險評估，制定適切的控制措施，同時，定期執行內部稽核與巡檢，主動預防潛在事故，以維護全體工作者之身心健康與作業安全。



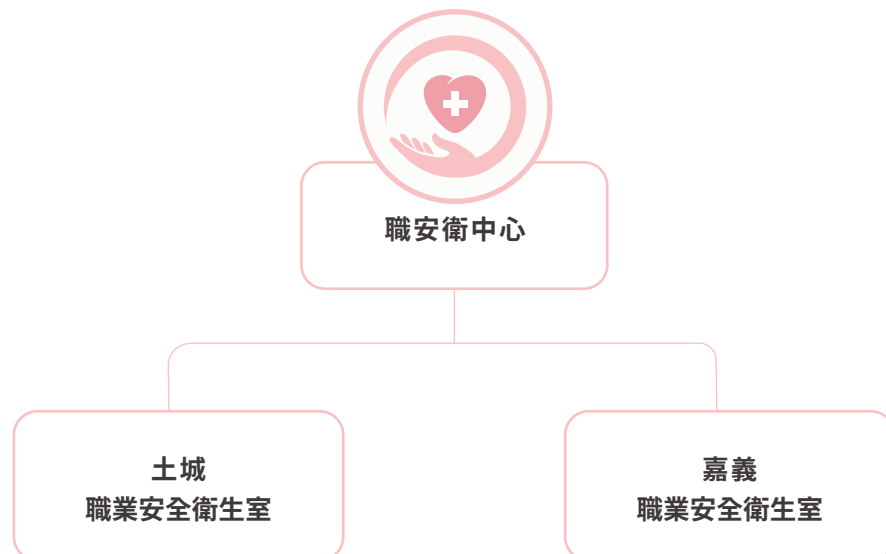
6.3.1 職業安全衛生管理

土城廠與嘉義廠分別於 2013 年及 2019 年 (啟用同年) 導入並取得 ISO 45001 : 2018 職業安全衛生管理系統認證。該管理體系全面涵蓋全體員工及承攬商、訪客等外部工作者；公司每年定期執行內外部稽核，確保管理機制持續符合法規要求並有效運作，以打造安全的作業環境。

註：外部工作者指員工以外，所有在本公司場域內或場域外執行本公司指定工作項目之工作者，例如原材料供應商、設備維修商、外部顧問等。

安全衛生組織

大瓏企業於土城廠設立「職業安全衛生中心」作為總機構，並於南北兩廠配置專責「職業安全衛生室」，統籌全公司職安衛管理業務。公司透過相關組織運作，深化企業安全文化，落實與工作者之諮詢與溝通。



職業安全衛生委員會

大瓏企業設立「職業安全衛生委員會」，由執行副總擔任主任委員，委員會成員具備代表性，由各部門主管、職安管理人員、專業工程技術人員及廠護共同組成，確保從製程安全到健康皆有專業參與。此外，委員會落實勞工代表選任機制，勞工代表比例達 52.3%，由員工投票選出，透過納入多元視角，使職安衛相關決策更具包容性與實務可行性。

2025 年 職業安全衛生委員會

委員會總人數
21 人

勞工代表
11 人

勞工代表佔比
52.3%



與工作者的諮詢與溝通

大瓏企業建立多元職安衛溝通管道，鼓勵員工實質參與安全文化建構，使職安衛治理更貼近實務需求。

溝通事項	溝通對象	溝通時機	溝通方式
環境安全衛生政策與承諾	全體員工	每年度	內網、公告
職業安全衛生委員會	安委會成員	每季	會議
管理審查	高階主管	每年	會議
環安衛宣導	全體員工	每月、第四季	月會、季會
環安衛文件增修	全體員工	文件變更	內網
環安衛建議事項	全體員工	員工提出	員工意見箱



2025 年職業安全衛生優化案

透過實質工程改善與技術導入，主動消除潛在職場危害，提高同仁作業安全。

目標	改善點	工程控制措施	成效評估
作業現場之噪音作業監測結果高於 85 分，將立案進行評估與優化	超音波清洗機	加裝隔音罩	自 87.6 分貝降至 64.6 分貝
	包裝機靜電除塵箱	加裝降噪氣嘴及降低氣吹氣壓	自 90.4 分貝降至 83.3 分貝



2025 年職業安全衛生管理措施

大瓏企業建立全方位風險預防體系，將職安管理嵌入營運流程。

管理項目	執行作為
危害鑑別	- 年度定期進行各單位危害風險評估作業，依據風險評估結果制定管制措施。 - 針對事故案件之矯正預防措施可行性進行安全衛生風險鑑別評估，確認風險後執行矯正措施。
變更管理	新購機械、設備、化學品、空間配置等變更，年度共執行 19 件
法規鑑別	每季定期檢視法規，維持廠區適用法令規定及符合性確認。
內／外部稽核	- 年度主管機關稽查 3 次，相關改善建議均完成 - 年度系統經查驗皆維持有效性 ISO 45001：2018、ISO 14001：2015、ISO 14064-1：2018、ISO 50001：2018
設備機械定期檢查、 作業檢點及廠區稽查作業	- 每年自動檢查計畫，實施定期檢查、作業檢點確核。 - 每月進行安全衛生巡檢，異常項目開單進行追蹤改善。
化學品管理	- 每半年執行作業環境監測（化學性因子及物理性因子）。 - 年度檢視化學品清冊、安全資料表及化學品分級管理。 - 年度呼吸防護計畫執行。

溝通與參與

- 每季定期召開職業安全衛生委員會。
- 年度召開系統管理審查會議，向最高管理階層進行年度彙報

職災事故

- 每月定期申報，建立事故處理及虛驚事件管理程序，執行原因分析及改善預防。
- 年度重大職災事故件數 0 件。
- 失能傷害事故件數 3 件：失能傷害頻率 1.71、失能傷害嚴重率 18。
- 年度失能通勤事故 4 件

緊急應變實作

- 每半年實施自衛消防編組演練。
- 年度全員疏散演練 1 次。
- 毒災應變無預警測試每年至少 2 次、整體演練每年至少 1 次。

安全衛生教育訓練

- 職業安全衛生教育訓練內部訓練人次達 5,935，總時數達 4,774.74 小時。
- 法定證照完訓率 100%。

供應商／ 承攬商管理

- 新承攬商自評表進行環安衛績效項目評核，年度新增共 68 間。
- 進廠承攬商應遵守本公司承攬商管理辦法，年度進行 1,416 次作業危害告知。
- 本年度承攬商職業災害事故 1 件。

危害鑑別與風險評估

大瓏企業依循 ISO 45001 標準建立「危害鑑別與風險評估程序」。由危害辨識小組每年針對營運據點及工作場域進行盤查，綜合考量嚴重度、發生率及既有防護措施，將風險區分為高、中、低三級；針對中、高風險項目，制定具體對策並由第三方專業機構執行有效性檢核。

此外，針對設備變更、職災或員工反映等非例行事件，亦啟動風險評估。確保作業變動具備預警機制與風險評估後執行，落實動態風險控管。

危害鑑別與風險評估流程

Step1. 風險鑑別

對可能造成人員受傷之進行全面性之作業盤查及風險種類識別。

Step2. 風險評估

由嚴重度、作業頻率、法規符合性進行分析，區分出風險等級（低、中、高）。

Step3. 中、高風險等級

針對中、高風險之作業進行目標方案提列判定。

Step4. 風險管理

依據風險評估結果制定管制措施（工程防護設施、行政管理、個人防護具）

2025 年危害鑑別與風險評估結果

土城廠與嘉義廠於 2025 年度辦理安全風險鑑別，**總計鑑別作業 545 項，整體結果以低風險為主，兩廠均未鑑別出高風險作業項目。**

嘉義廠多數作業項目評定為低度風險，部分涉及物理性危害之作業，如治具操作及承攬作業中之高空作業車，評定為中度風險；土城廠中度風險項目則多屬非例行性事件或特定高風險施工情境。

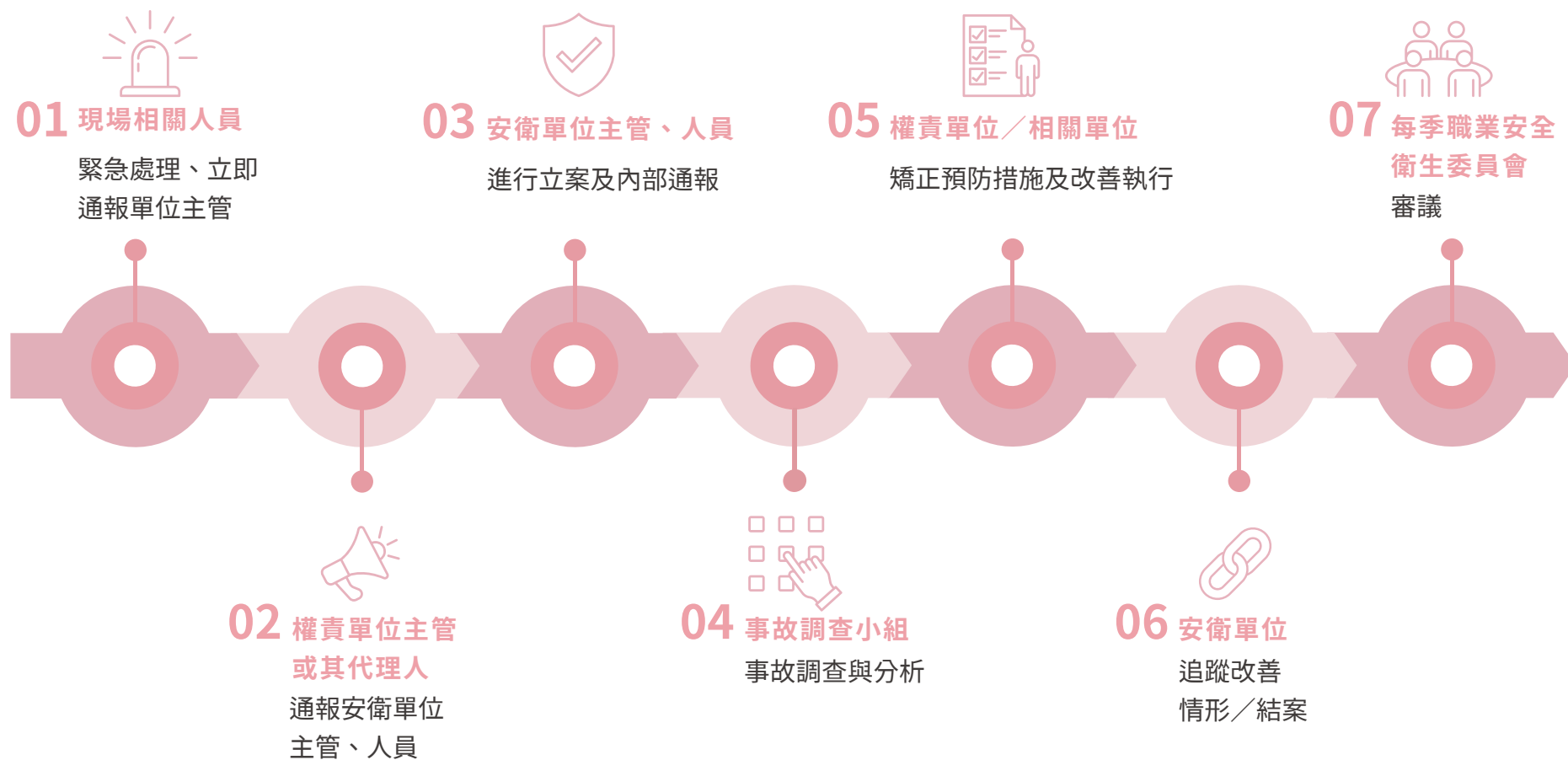
針對上述中度風險作業，公司主要導入 2 項工程改善措施，包括輔助治具設置及防護蓋優化；其次維持作業標準程序與防護具使用，並搭配每月月會進行工安宣導，持續依既有管理模式進行維持與改善，以確保作業環境之安全與穩定。



事故調查與避難權

大瓏企業落實系統化職安衛管理，建立事故預防與調查機制，依《職業安全衛生法》及 ISO 45001 標準，明訂員工於面臨立即危險時，可依現場危險程度自主評估，並採取停止作業或避難措施，且保障其不受任何不利處分。

此制度透過新人教育訓練與廠區公告宣導，使每位工作者了解安全意識與自身權益。2025 年度土城廠與嘉義廠無發生導致死亡或重大傷害之職業災害事件。



職業災害管理

大瓏企業以工程改善及作業流程優化為優先，並透過每月安衛宣導，結合廠內、時事與生活案例，加強同仁對潛在危害的認知，減少因不安全行為或環境因素導致的傷害。

2025 年，員工失能傷害件數為 3 件，總損失工時為 33 日；依據國際標準計算，失能傷害頻率 (FR) 為 1.71，失能傷害嚴重率 (SR) 為 18。

失能傷害類型	異常原因分析	改善對策 / 執行成效
割傷 1 件	現場作業人員未正確佩戴個人防護具。	由安衛室針對設備課人員進行專案教育訓練與宣傳，確保同仁落實防護具使用規範。
夾傷 2 件	作業人員未遵循標準作業程序進行操作。	- 作業人員未遵循標準作業程序進行操作。 - 剝皮機新增「全覆蓋安全護蓋」並串聯「微動開關」，實現斷路連鎖保護。
	缺乏維修專用工具或輔助治具。	完成輔助治具之開發與設置。

大瓏企業近三年廠內失能統計表

年度	重大件數	失能人數	總工時	失能傷害頻率	失能傷害嚴重率
2023 年	0	5	1,873,464	2.67	61
2024 年	0	1	1,800,468	0.55	1
2025 年	0	3	1,750,480	1.71	18

註 1：重大係指職業安全衛生法第 37 條定義屬之。

註 2：失能傷害頻率 = 總計傷害損失總人次數 x 1,000,000 / 總經歷工時。

註 3：失能傷害嚴重率 = 總計傷害損失日數 x 1,000,000 / 總經歷工時。

註 4：指標計算未納入上、下班通勤職災。

安全衛生教育訓練

硬體工程需搭配安全意識，方能建構安全職場環境。公司透過知識傳遞與文化形塑，協助同仁將安全意識融入日常作業。2025 年度參與人次達 5,935 人次，總計教育訓練時數達 4,774.74 小時。

訓練平均時數	2023 年	2024 年	2025 年
小時 / 人年	-	0.57	0.80

課程名稱	本籍人次		外籍人次		總時數 (小時)
	男性	女性	男性	女性	
新進人員一般安全衛生訓練	58	73	6	55	576
危害性化學品通識訓練	58	73	6	55	576
在職職業安全衛生教育訓練	950		169	758	1,073.49
緊急應變教育訓練	393	563	77	285	485.25
消防演練消防疏散與救災訓練	368	350	27	123	1,882
急救人員訓練	12	9	0	0	63
AED 訓練	32	12	6	20	70
交通安全宣導	12	9	0	0	49

職場安全教育訓練管理指標

課程名稱	指標內容	目標值	達成率	備註
新進人員一般安全衛生訓練	完訓率： 實訓人數 / 應訓人數	100%	100%	到職內依法規時數完成
危害性化學品識訓練	完訓率： 實訓人數 / 應訓人數	100%	100%	到職內依法規時數完成
在職職業安全衛生教育訓練	定期複訓達成率：實 訓人數 / 應訓人數	100%	100%	每 3 年至少 3 小時
緊急應變教育訓練	毒災訓練 ≥ 3 場	毒災訓練 ≥ 3 場	3 場	無預警測試每年至少 2 次，整體演練每年至少一次
消防演練與地震訓練	員工參與率： 實訓人數 / 全廠總人數	90% 以上	94.6%	確保多數員工具備基礎疏散與應變能力
急救人員訓練	法規人數配置率	100%	100%	依勞工總人數比例，確保持照人數符合法規規範
AED 訓練	講座舉辦	2 場	2 場	-
交通安全宣導	宣導舉辦	2 場	2 場	-

▼新進人員一般安全衛生訓練



▼在職職業安全衛生教育訓練



作業環境監控及防護具使用

本公司定期依據法令執行作業環境監測，透過監測數據主動管理員工暴露情形，確保各項暴露濃度低於法定容許標準，針對需佩戴呼吸防護具之人員，每年實施密合度測試，並依測試結果進行束帶調整與尺寸更換等作業，以提升實際防護成效。

▼呼吸防護用具密合度測試



緊急應變演練

任何突發事件，如火災、地震、化學品外洩或人員傷病事故，皆可能對同仁安全與企業營運造成重大影響。為確保第一線人員具備正確應變知識與實際操作能力，本公司依據相關法規及內部安全管理系統規範，定期辦理緊急應變演練。

消防防災

每半年舉辦火災預防與廠區日夜間疏散演練，涵蓋電氣及化學品火災應變。



化學品洩漏

配置化學品洩漏處理車，在產線化學品分裝區域、實驗室進行實施防護與除汙模擬。



毒災應變

本公司每年定期辦理災害防救訓練、演練及教育宣導。無預警測試每年至少進行2次，整體演練每年至少辦理1次，以確保應變機制有效運作，並強化員工應對突發狀況的能力。



急救人員 AED 與 CPR 訓練與操作

除依法規設置急救人員外，公司不定期辦理 AED 與 CPR 訓練，以增加應變人員數量並提升操作熟練度。兩廠急救種子人員累計已達 200 人以上，另於廠區及員工宿舍共設置 13 台 AED 設備。

同仁急救訓練



宿舍 AED



公司 AED



電子化系統管理

為提升職業安全衛生管理效率與資訊透明度，持續導入電子化表單系統，取代傳統紙本。透過系統整合強化追蹤管理與主動的安全管理模式。

上線執行中

評估、開發中

- 環安衛巡檢單
- 環安衛巡檢異常單
- 入廠、高風險作業及管制時段申請單
- 變更管理系統
- 環安衛證照管理系統
- 健康管理系統
- 員工意見箱
- (2025 年 New) 承攬商管理系統

- 危害性化學品管理系統

▼ 電子化表單

公告區

承攬商資料審核

承攬商資料查詢

檔案管理

試卷管理

教育訓練專區

承攬商管理系統

承攬商資料審核 承攬商資料查詢

查詢

公司統編 承攬商名稱 模糊搜尋 申請類型 ☒全部 ☐承攬商自行新增 ☐手寫單

新增

公司統編	承攬商名稱	承攬商簡稱	帳號管理人	帳號管理人電話	進廠人員	審核狀態	最後更新時間
54			劉	093	查看	通過	2025/4/2 上午 08:37:48
28			翁	092	查看	通過	2025/3/26 下午 05:18:42
84			吳	096	查看	通過	2025/3/26 下午 07:13:12
42			葛	05	查看	通過	2026/2/23 上午 09:55:06
11			邱	05	查看	通過	2025/3/27 上午 08:06:00
94			鄭	03	查看	通過	2026/4/16 上午 10:32:31

承攬商安全衛生管理

2025 年正式導入數位化「承攬商管理系統」，整合進廠申請、合格證明查驗、風險評估及防護措施審核。透過數位化工具輔助安全管理，優化事前預防與資料審核效率，確保承攬商完成入廠資格確認。

針對再承攬行為之業者，入廠前啟動「安全協議組織」並定期召開會議，明定責任並排除作業交叉風險，透過系統化與制度化並行，公司與合作夥伴共同維護安全的作業環境。

2025 年度兩廠定期派駐之承攬商員工共 33 位，累計工作時數達 44,585 小時，期間 1 件承攬商發生職業災害事故，發生於不定期承攬商進行廢棄物清運作業時發生壓傷事故：

失能傷害類型	異常原因分析	改善對策 / 執行成效	
壓傷 1 件	作業區未依規定隔離及車輛移動警示不足	● 落實角錐圍籬設置	● 建置車輛離場廣播預警系統

承攬商管制流程

2025 年度執行成果：承攬商危害告知作業次數達 1416 次



6.3.2 職業傷害職業病

員工健康分級管理

公司依《職業安全衛生法》及相關規範，持續強化特別危害作業人員之健康管理機制，落實源頭管控、作業環境監測與個人防護三大面向之風險管理。公司每年彙整健康檢查結果並進行趨勢分析。2025 年度，完成 4 位屬游離輻射作業第二級管理對象（非工作因素造成）之專科醫師健康諮詢，達成率 100%。

職業病與職業傷害預防

針對物理、化學、人因、社會心理及生物性等五大潛在危害，建立監控與預防機制，**2025 年未有因職業病導致之死亡或傷害紀錄**。

職業病類型	管理方針	執行方式
 物理性	噪音暴露監控	● 每半年執行監測與改善計畫；年度定期安排特殊健康檢查，追蹤同仁聽力健康狀態。
 化學性	建構暴露評估模型，嚴格管控化學品使用風險	● 每每半年執行一次作業環境監測；針對異常數據即刻進行工程改善與行政管理。
 人因性	與職業專科醫師協作機制，優化作業環境	● 結合年度健檢執行「肌肉骨骼症狀調查表」針對高風險項安排職醫進行現場作業訪視與工作姿勢評估，並提供線上預約臨場問診服務。
 社會／ 心理性	心血管疾病與壓力管理方案	● 結合年度健檢落實「異常負荷評估」，針對高風險同仁由職醫提供衛教服務；並導入「員工協助方案 (EAP)」，建構身心支持。
 生物性	同步疾病管制署公更新動態資訊	● 依動態更新衛教資訊，實施不定期防疫宣導與環境清消，保障同仁健康。

6.3.3 健康促進活動

由上而下的健康管理：

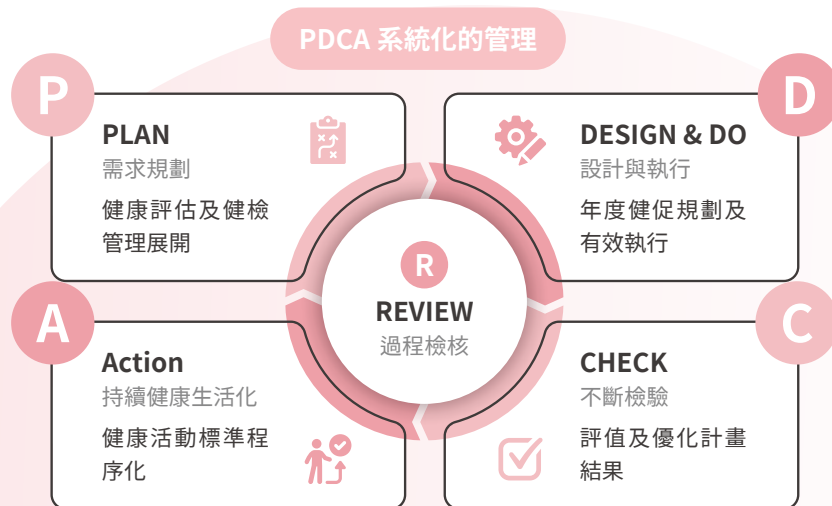
公司內部建立「健康追蹤管理作業流程」，依特約職業醫師建議之健檢分級標準為分級原則，並結合個人健康狀況、過去病史、家族病史等綜合評估後，予以判定 A-D 分級管理。

健康融入職業安全衛生政策

員工健康與關懷

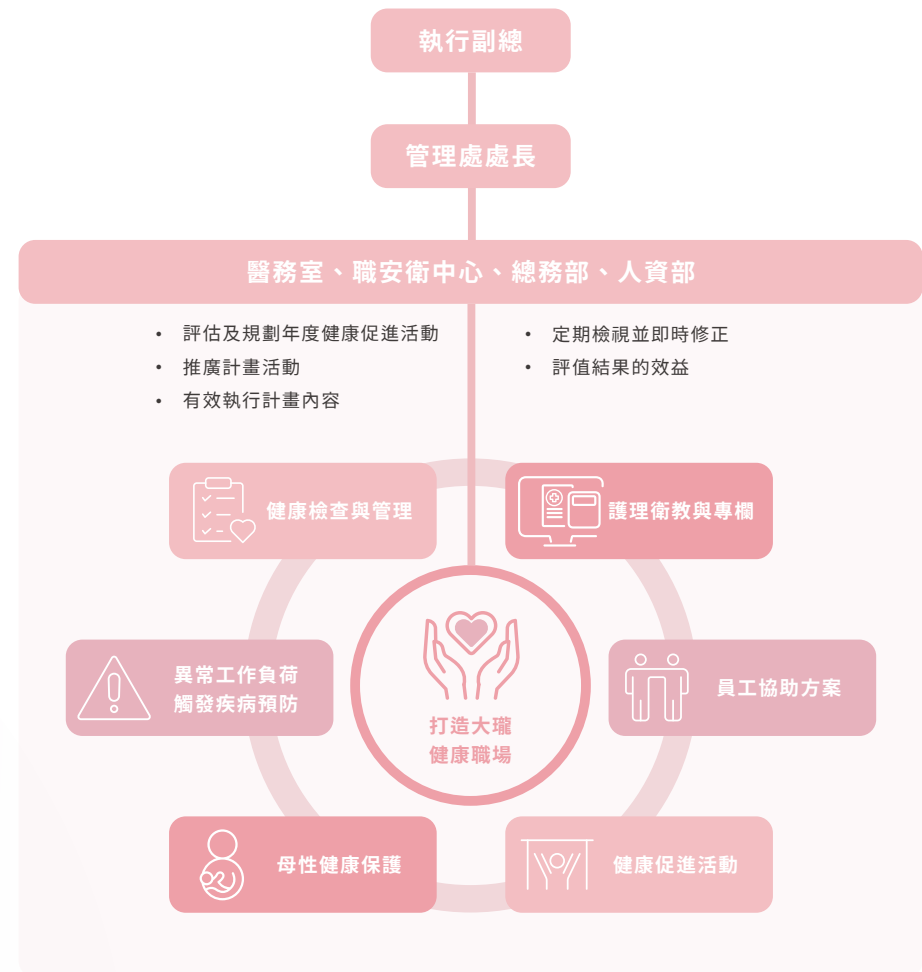
員工健康是企業永續發展的基石，大瓏企業以邁向「安全健康企業」為理念，落實事故預防，推動健康促進，打造安心職場環境。

員工健康管理：守護員工身心健康



設立專職健康促進小組

打造專屬員工健康管理系統 - 增加系統功能概況與優勢內容 (例如：使用率或落實率) 或員工參與率。



打造專屬員工健康管理系統

增加系統功能概況與優勢內容（例如：使用率或落實率）或員工參與率。

個人首頁	服務類別	自主管理	員工專區	健康狀況
最新公告	健檢專區	血壓量測	健康檔案	個人健康分析
自主量測	門診預約	維持恆血糖	歷年分析	
衛教專區	活動預約	體溫量測	量測記錄	
	問卷評量	體重量測	問卷記錄	
	衛教文章／影片	運動量測	預約記錄	
	集點回饋		更改密碼	

登入方式：

1. 公司大 E 內網
2. 個人手機及平板掃 QR Code



健康監測儀器

導入精密儀器與系統結合即時監測及提供歷史健康數據。



多元健康促進與實質福利回饋

本公司自 2012 年起，連續十餘年常態性推動健康促進活動。

透過整合健身、運動社團、體能挑戰與講座等多元項目，並結合「每 1 點兌換 10 元 PayEasy 福利金」的實質激勵機制，驅動員工內化良好的健康生活習慣。

2025 年度全體同仁參與踴躍，累計集點總數達 71,172 點 (折合福利金逾 71 萬元)。

時間軸	階段	規劃	目的	成果
2012 - 2017	啟蒙期	以短期減重活動及戒菸為主	導入體態與健康的重要性	員工人數 300 ~ 400 人，總共減去 1,572 公斤數，平均減去 262 公斤／年。
2018 - 2019	推廣期	建立透過獎勵制度－設計集點活動	增加健康意識、全方面運動生活化	參加人數 250 人，參加率約 40%，健檢心血管下降比例 4.3%，獲得績優職場母性健康友善獎。
2020	持續改善期	無紙化及持續性活動	持續健康的生活型態、健康監測、飲食均衡化	參加人數 550 人，參加率 72%，健檢十大異常——心血管下降比例 6%。
2021 - 2022	疫情期	個人活動及居家運動	改變健康的生活型態	維護同仁健康安全，疫苗施打率 90% 以上，中重症個案 0%。
2023	永續推動中	身心理健康活動	邁向身心理健康活動運動便利化	目前參加人數 700 人，參與率 72%，健促組團 35 組。血管硬化危險因子指數，異常人員下降 6.3%。
2024	永續推動中	身心理健康活動	持續身心健康活動，情緒正向化，異常風險降低化	參加人數 636 人，參與率 64%，健促組團 66 組 (組團共 22 組；個人 44 人)。參加競賽人員 87% 健康指數有改善。
2024-2025 年	永續推動中	身心理健康活動	持續身心健康活動，情緒正向化，異常風險降低化	2025 年參加人數 764 人，參與率 81%，健促競賽 111 人 (個人競賽 + 組團競賽)。

▼ 健康促進集點活動



員工健康促進競賽方案

參賽雙軌制

參賽類別	團隊人數	競賽核心	備註
個人競賽	1 人	挑戰自我極限	須單獨報名
團體競賽	3 人	發揮團隊精神	須組團報名

綜合計分機制 (總分 100)

計分項目	權重百分比	項目說明
健康指標進步幅度	70%	評估個人或團隊成員的身體各項健康指標前後改善程度 (主競賽分)。
日常集點點數	30%	透過日常健康行為打卡、參與活動等方式累積的點數 (輔助加分)。



建立內部健康改善管理辦法

大瓏企業持續強化員工健康管理機制，建構系統化健康改善管理辦法，鼓勵同仁遠離代謝症候群等健康風險。透過團體競賽與階段性獎勵制度，提升參與度與健康意識，**凡連續三年健檢七項指標維持或恢復正常者，得提出申請以表彰其自我健康管理成效。**

新進同仁健康檢查

依勞工健康保護規定，新進同仁須於報到前完成勞動部認可醫療院所之勞工體格檢查，亦可選擇至特約公費醫院接受檢查。2025 年已完成 B 級管理 50 人、C 級管理 3 人，結果皆記錄於健康管理系統，達成率 100%。

在職健康監測與癌症篩檢

針對在職同仁，每年依據「肝膽腸胃」、「心血管與代謝」、「泌尿生殖系統」等高風險群體進行健檢方向設定，並結合地方衛生單位於廠區提供四癌篩檢服務，強化早期發現與治療效能。2025 年度完成 B 級管理 458 人、C 級管理 106 人，達成率 100%。

透過職業醫學專科醫師進行個別訪談，並與現場作業單位及安全衛生部門合作，依實際作業需求導入健康指導及適性工作安排，形成跨部門聯防機制，有效降低潛在健康風險。

母性保護方面，本公司盤查產線妊娠同仁之作業適合性，針對點膠作業接觸之有機溶劑，並依據 SDS 標示化學成分評估危害作業適用性；另針對其他特殊作業區，評估其是否適合妊娠同仁執行，各作業如下：

作業區	妊娠同仁是否可作業
焊錫作業	可
打端作業	不可

作業區	妊娠同仁是否可作業
超音波作業	可
雷雕作業	可
點膠作業	膠類共有 19 種，其中 7 項為有生殖細胞具有致突變風險

營養師進駐與個別化飲食管理

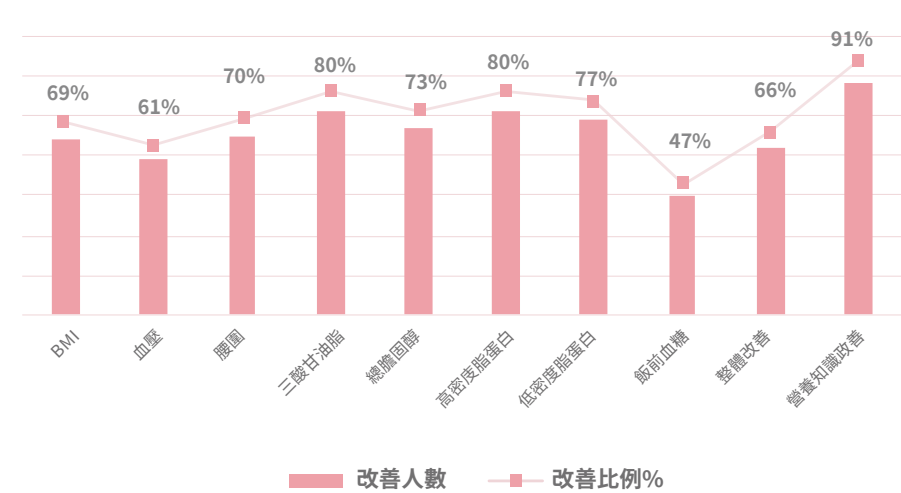
自 2024 年起，大瓏企業引進專業營養師駐廠服務，針對有或疑似代謝症候群之員工，提供一對一飲食諮，每次 30 分鐘，協助改善營養攝取與健康行為。

2025 年度完成諮詢 64 人，其中 42 人健檢數值改善，降低代謝症候群風險，有 58 位員工第二次營養測驗分數有進步，呈現健康管理措施之執行成效。



營養師諮詢成果

健檢項目	改善人數	改善比例 %
BMI	44	69%
血壓	39	61%
腰圍	45	70%
三酸甘油酯	51	80%
總膽固醇	47	73%
高密度脂蛋白	51	80%
低密度脂蛋白	49	77%
飯前血糖	30	47%
整體改善	42	66%
營養知識改善	58	91%



職場身心健康促進：沙發心理 (couchspace) 合作專案

根據 2024 年員工健檢數據顯示，同仁「睡眠狀況異常」比例達 19.4%。本公司關注壓力對心理健康及睡眠品質的影響，並持續推廣均衡飲食與規律運動等健康管理措施。2025 年，公司特別與「沙發心理 (Couchspace)」團隊合作，推動職場身心健康專案。

執行專案：

透過漸進式引導，本專案規劃「覺察自我」、「調適壓力 (冥想)」及「釋放能量 (頌鉢)」三場主題講座，協助同仁掌握從面對、調適與釋放壓力的方法。同時結合 Couchspace APP 數位輔助工具，將健康習慣融入日常生活，建構具韌性的職場身心環境。

專案執行成效：

三堂課程參加人數達 151 人，平均滿意度達 92%，且 2025 年健檢「睡眠狀況異常問題」比例亦下降 3.2%。

項目	滿意度內容	滿意度
察覺力量自我	有幫助我找到如何減輕壓力或情緒困擾	83%
調適壓力 (冥想)	冥想練習是否讓您感受到放鬆或有幫助	100%
釋放力量 (頌鉢)	課程體驗讓我有感到放鬆及平靜	100%

▼察覺力量自我課程



▼調適壓力 (冥想) 課程



▼釋放力量 (頌鉢) 課程



6-4 多元發展

6.4.1 多元與包容

文化認同與照護

大瓏企業積極推動多元共融的組織文化，集團內部由來自不同國籍的員工所組成，外籍員工占比超過 20%。本公司秉持尊重多元文化的理念，依據不同民族之風俗與節慶，規劃專屬活動，促進文化交流與認同。此外，**內部訊息依需求提供多語言版本**，並指派**專責輔導員與宿舍管理員提供生活與工作上的協助**，協助外籍同仁順利融入在地環境。

為協助同仁適應職場與生活環境，本公司提供免費中文課程與學習獎勵金，鼓勵學以致用，並對實際應用於工作者給予額外獎勵。另每月定期舉辦關懷座談，由管理階層與輔導人員共同參與，**並設置外籍勞工代表制度**，依據廠區選任代表參與勞資會議(大瓏企業家族團結會議)，協助傳遞公司政策與各項措施，確保權益資訊有效傳達。



勞資會議與結社

大瓏企業依據《勞動基準法》第 83 條及「勞資會議實施辦法」訂定「大瓏企業家族團結會議實施辦法」，並依法於各廠區定期召開勞資會議，作為勞資協商與勞動議題溝通之正式機制。勞資會議由勞、資雙方代表共同組成，其中勞方代表由全體員工選舉產生，任期四年，得連選連任。

目前總部與嘉義廠各設有 5 名勞資代表，另有 2 名外籍員工代表參與，並由移工仲介提供全程翻譯協助，強化與外籍同仁間之溝通效能。會議每季定期召開，針對人力配置、營運需求與工作環境等議題進行討論，資方則負責回應並追蹤改善進度。

2025 年度，經勞資會議反映之各項員工建議均已獲妥善處理與回覆，改善完成率達 100%。目前公司並未簽署團體協約或設置工會，透過正式機制持續促進雙向溝通，確保勞資關係穩定與員工權益維護。

福利委員會

大瓏企業設置「大瓏企業股份有限公司職工福利委員會」（以下簡稱福委會），以提升員工福祉與身心健康，並促進勞資關係和諧。委員來自各部門，依比例推選產生，負責決議年度福利政策並據以執行與推動。

福利委員會提供之福利措施包含節慶禮金、旅遊補助、生育、婚喪等補助，並依員工不同人生階段設計對應福利項目。自 2014 年起，本公司設置獎學金制度，鼓勵同仁及其子女於學業上持續精進，每年分上、下半年受理申請，以支持家庭教育發展。

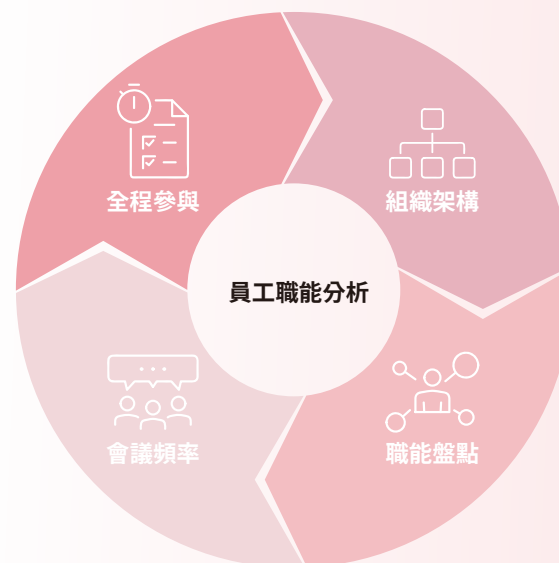
6.4.2 培育訓練

管理方針

大瓏企業秉持「人才為企業永續發展之基石」的理念，建構系統化的教育訓練管理架構，並透過訓練發展委員會統籌規劃，推動全員學習與職能精進，強化組織競爭力。

1. 員工職能分析

- 組織架構：由各部門訓練幹事組成訓練發展委員會，配合公司年度策略目標，執行全公司訓練需求調查，分析主管及同仁之職能需求，並訂定年度訓練計劃。
- 職能盤點：透過盤點每位員工的知識、技能與能力 (KSA)，並運用能力盤點雷達圖，診斷人才職能缺口，作為年度教育訓練計畫的依據。
- 會議頻率：每月召開訓練工作會議，定期審查全公司與各部門訓練幹事之運作機制，以及部門訓練執行情形，確保訓練計劃與公司發展方向一致。
- 全程參與：由各部門主管及同仁從訓練規劃、執行及學習成效評估，強化訓練制度之實效性。



2. 員工學習地圖

依據職能分析結果，本公司建立員工學習地圖，並依照不同類型訓練內容，階段性協助同仁有目標、有計劃、有系統地學習與成長，作為績效發展、管理及晉升之參考依據。

 階層類別		 組織層級		 核心職能訓練		 部門別專業職能訓練						 專案訓練			 管理職能訓練				 通識訓練		 自我發展	
高階主管	處長級以上	年度主題與策略佈達	≦公司文化養成	品質政策宣導	核心職能訓練課程／內部講師培訓	業務行銷類	生產技術類	研發技術類	品管專業類	產品開發流程系列課程	其他專業類	LEAN精實生產輔導	六標準差訓練	系統導入訓練	基層主管訓練	中階主管訓練	高階主管訓練	新進、新任主管訓練	基礎醫療法規課程	品質系統訓練	專業資格／職涯規劃	學歷教育／語言學習
中階主管	經／副理級																					
基層主管	課級																					
一般職員	班組級與專業職																					
產線人員	—																					
新進人員						新人基礎教育訓練、新人單位內在職訓練																

1. 線上訓練管理系統

自 2020 年起，本公司導入線上訓練系統「大瓏企業 E 學院」，透過線上自動化與電子化操作，提升各部門外部訓練申請、證照管理、內部課程及測驗管理效能，並減少繁瑣的行政流程與人工作業，系統結合虛擬教室與數位教材，突破受訓空間與時間限制，使線上與線下的訓練模式相輔相成，提供同仁更多元的學習方式。



年度教育訓練成果

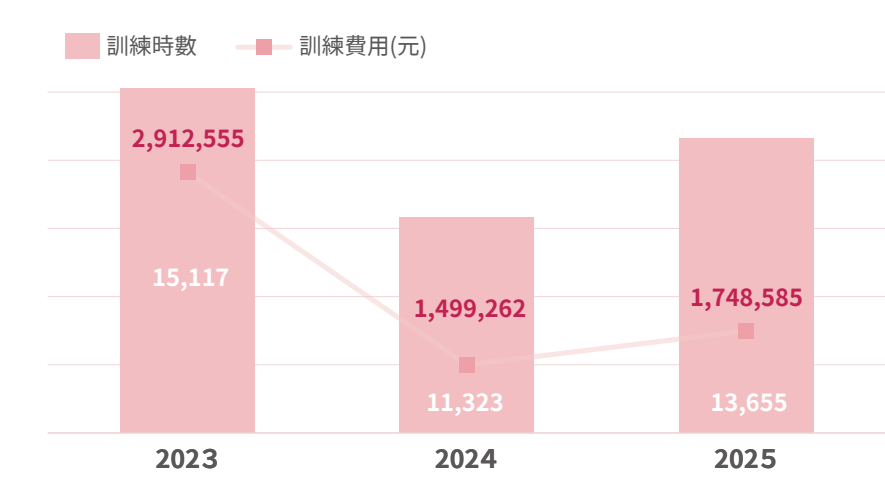
大瓏企業 2025 全年總訓練時數達 13,655 小時，較前年度成長 20.6%；人均時數穩定維持於 14.4 小時 (不含直接人員技能訓練)，課後滿意度達 9.51 分。此外，外訓共辦理 31 門課程，累計 130 人次、總外訓時數 1,745 小時。

大瓏企業所有員工皆享有公平訓練機會，將依其工作或業務內容安排相關訓練課程，無論性別、職級或工作性質，公司皆提供平等且多元的訓練機會。在資源配置上，男女同仁受訓時數相近，呈現本公司推動性別平權與均等發展之情形；管理職與間接人員受訓時數較高，反映本公司對內部支持職能調整與培訓之重視

近三年員工教育訓練成果表 (不含直接人員技能訓練)

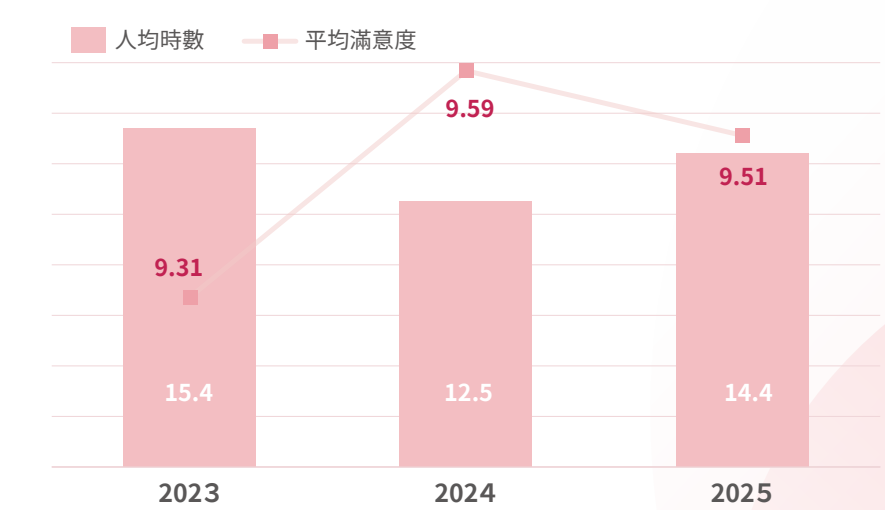
年度	2023 年	2024 年	2025 年
員工數	972	904	946
訓練人次	8,370	9,230	11,609
訓練總時數	15,117	11,323	13,655
人均時數	15.4	12.5	14.4
平均滿意度	9.31	9.59	9.51
訓練費用 (元)	2,912,555	1,499,262	1,748,585

近三年員工教育訓練費用及訓練時數 (不含直接人員技能訓練) :



2025 年公司持續發展人員培訓計畫，人均訓練時數穩定維持於 14.4 小時，學員持續投入學習，展現高參與度，且平均滿意度大幅提升至 9.51 分。

近三年員工教育訓練人均時數與滿意度 (不含直接人員技能訓練) :



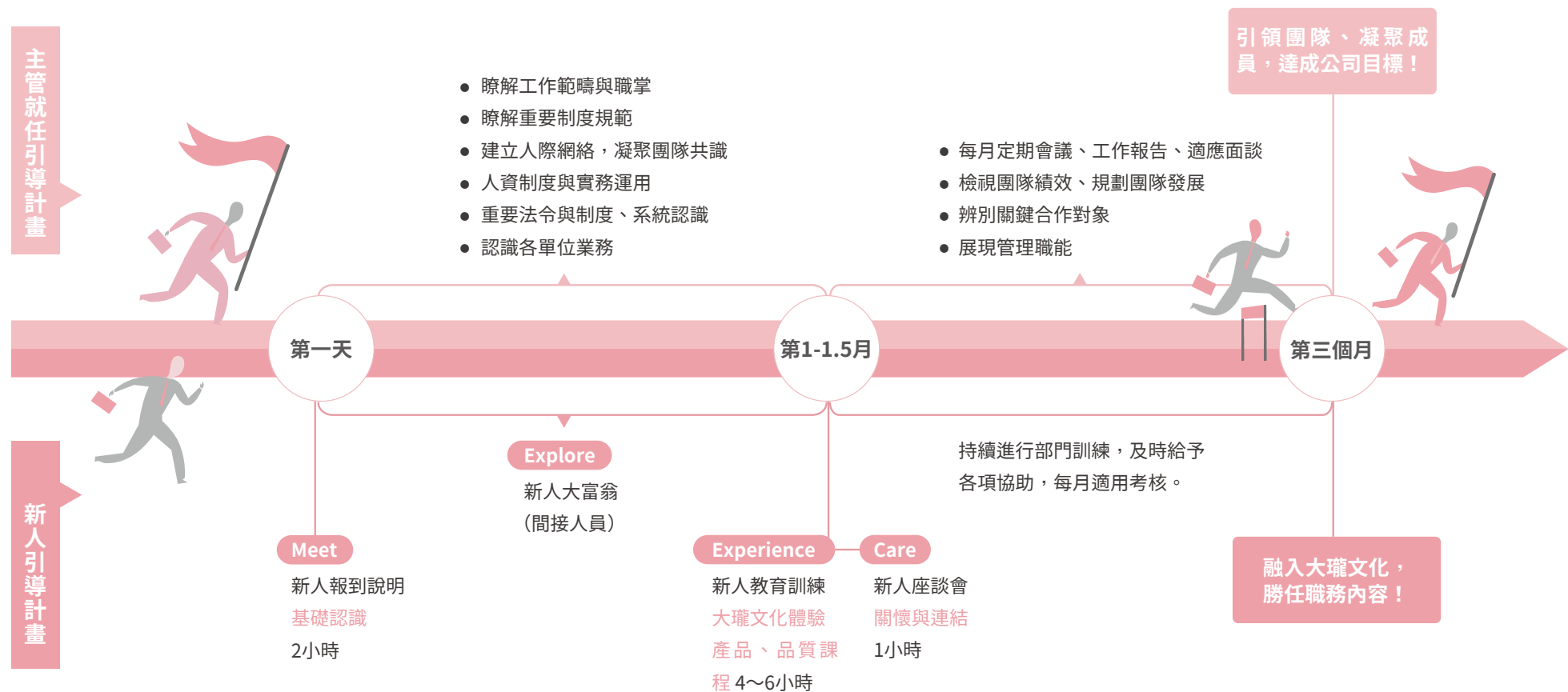
2025 年員工培訓統計：按類型、性別及職務區分 (不含直接人員技能訓練)

員工屬性		平均每人受訓時數	總時數	訓練人次
類型	直接	11	6,230	6,674
	間接	21	7,425	4,935
性別	女	13	7,368	6,866
	男	18	6,287	4,743
職務	管理職	26	1,754	810
	非管理職	14	11,901	10,799

新進員工 Mentor 制度

大瓏企業為協助新進同仁快速熟悉公司文化與作業流程，設有導師制度，於報到前由直屬主管指派資深員工擔任導師。導師負責提供工作指導、文化導入與關懷輔導，並適時回饋新人適應情形予主管及人資單位。

針對不同職類，規劃「新人引導計畫」與「主管就任導引計畫」，提供階段式課程與部門輔導課程，強化職能銜接與組織融入。人資單位並定期舉辦新人關懷座談會，促進交流與歸屬感。



直接人員技能訓練

針對直接人員，公司依年度訓練計畫與職能需求辦理專業技能訓練，採學科與術科雙軌進行，內容涵蓋作業流程、設備操作、異常排除等項目。

訓練評核通過後頒發技能證照，有效期為一年，屆期前依需求複訓與再認證，以維持操作熟練度與安全標準。經統計，廠內依製程劃分共有 25 項技能類別、74 種技能證照，平均每人持證數為 11.6 張。

本年度直接人員累計訓練時數 38,621 小時，訓練人次 13,120，**平均每人訓練時數達 69.1 小時。**

班組長

現場生產進度管控
產品品質管控
現場人員管理
原物料管控

訓練員

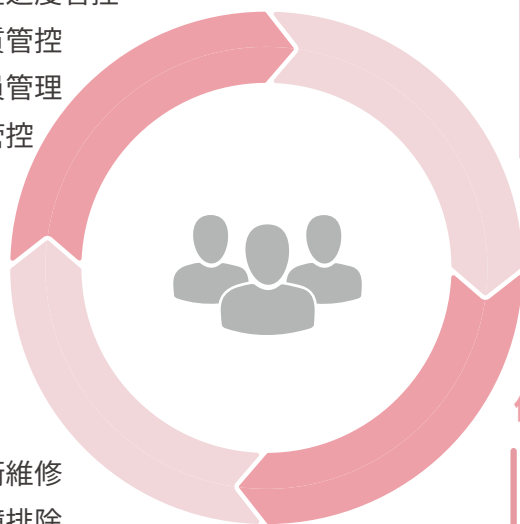
作業技能培訓
新進人員指導
工安事項提醒
產品品質把關

技術員

機台技術維修
簡易故障排除

作業員

生產作業執行
生產異常及時反饋



直接人員技能認證機制

本公司建立技能認證制度，確保直接人員於各作業站皆具備符合作業規範與品質標準之專業能力。藉由導入製造執行系統 (MES)，公司控管操作人員之技能認證流程，包括訓練、考核、定期回訓等，並明確界定各作業站之技能需求與對應證照，確保人員通過資格認證後方能上線操作，以強化製程穩定性與產品品質。

關鍵人才培育機制

本公司視關鍵人才為永續競爭力核心，針對經營團隊設計多元培訓方案，涵蓋策略思維、跨域整合及領導統御等能力，並透過高階主管導引與外部顧問協助，強化中高階管理團隊之決策與執行能力。自 2019 年起，本公司導入職場導師制度 (Mentor System)，由內部資深主管擔任導師，透過經驗傳承與個別輔導，提升管理實務效能，亦鼓勵主管針對管理盲點進行改善與創新，營造正向職場文化與績效導向氛圍。

為推動策略目標落實，本公司每週由董事長親自召開經營管理會議，於會議中檢視公司各處策略目標達成情形，並從中遴選全方位人才，有計劃、有目標地強化未來經營團隊。



知識管理 (Knowledge Management, 簡稱 KM)

本公司自 **2018 年起正式成立知識管理專案團隊**，依據知識物件分類導入跨部門推動架構，分設知識內容組、變革促動組、資訊系統組與秘書專案管控組四大小組，透過制度化知識管理辦法，整合技術文件、標準作業程序與經驗傳承，並藉由知識交流活動，促進組織學習與創新文化，建立公司核心技術與專業知識之累積與應用機制。

2025 年度，本公司結合 KM 知識管理機制，推動「蓋你的房子」永續桌遊活動。同仁透過化身市長進行城市決策的遊戲化方式，思考環境 (E)、社會 (S) 與治理 (G) 面向之間的權衡與影響，學習在營運發展、社會責任與永續轉型間取得平衡。

此活動有助於同仁對氣候變遷與能源議題的認知，並將節能減碳之行動意識延伸至日常作業中。本公司期望透過由下而上的參與，促進永續理念內化，與全體員工共同實踐企業永續發展願景。

▼ 2025 KM 活動



2025 年度為 KM 知識管理應用期，持續鼓勵知識文件分享、推廣與應用，當年度目標新文件上架完成率为 94.87%，其中核心文件達成率为 100%。大瓏企業 KM 管理系统至 2025 年底已累计 1,049 份 KM 知識文件供同仁查閱使用。

2017 以前

第一階段目標 (10 年) 深化知識物件為關鍵核心技術項目

- 通透整合平台
- 功能性社群建立與普及
- E Learning
- 全方位知識管理導

2018

整合期：讓專業匯集

- 成立專案團隊
- 界定及盤點知識
- 建置知識管理平台
- 專案成員教育訓練
- 參訪標竿企業

2019

推動期：讓知識轉動

- 建立管理制度
- 建立激勵措施
- 典範知識文件表揚
- 型塑知識分享風氣
- 知識內容優化

2021 ~ 未來

應用期：讓價值昇華

- 新進同仁訓練教材
- 標竿企業互動交流
- 知識應用競賽

註：核心文件由各部門專家盤點核心職能業務，所產出之相對應 KM 文件。

綜上所述，本公司相關人才培訓如下所示：

 學習管道	 培訓目標	 2025 培訓總時數 (小時)
在職訓練	新人訓練	2,072
實體課程	專業職能 / 通識課程	11,681
線上課程	專業職能 / 通識課程	220
外部教育訓練	專業職能課程	1,754
直接人員技能訓練	專業技能強化	38,621
關鍵人才培訓	高階主管職能	1,510

6.4.3 績效考核

本公司建構全員適用之績效考核制度，涵蓋 100% 員工，並納入外籍員工。制度設計以公平、公正、具發展性的原則出發，透過目標管理與多元化評核方式，確保績效與發展緊密連結。



績效考核

間接人員自到職滿六個月起，每年實施兩次考核，主管將依據工作成果與勝任力進行評核，並提供即時且具建設性的回饋，協助同仁調整工作策略，強化成長動能。考核結果亦作為獎酬、晉升、調薪與發展規劃之依據。

人才評鑑九宮格：

本公司每年度實施人才盤點作業，評估同仁之能力、態度與潛力，並建立九宮格評鑑架構，以量化方式掌握人力現況。

評鑑結果為接班人培育、關鍵人才發展、專屬訓練計畫等人資策略提供依據。

能力+態度
(績效)

人才盤點產出 ~ 人才九宮格)

能力+態度 (績效)	人才盤點產出 ~ 人才九宮格)		
	熟練員工	績效人才	關鍵人才
高	留在現任職位 持續鼓勵，穩定激勵 擴大職責，給予支持	給予歷練機會 重點保留，合理激勵	承擔更大責任 晉升、加薪 激發內在動機
中	基本勝任 確保績效穩定 尋找更適合職務 輔導與培訓	中堅力量 給予關注 給予挑戰性任務	潛力人才 給予挑戰 挖掘正確的激勵點
低	不適任 轉換職務或公司	普通員工 分析原因，調整改善 降職降薪，績效輔導 調整崗位，繼續觀察	待發展者 分析原因，給予協助 以提高績效 針對性訓練
	低	中	高 潛力

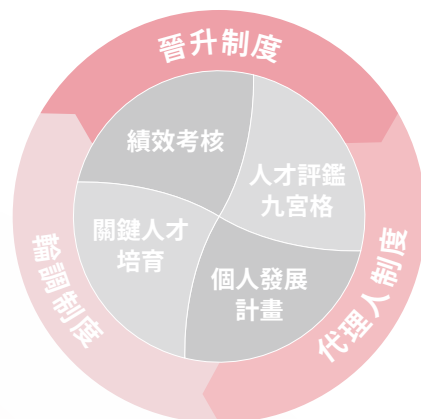
獎懲制度與晉升機制

本公司訂有獎懲管理辦法，員工表現達成或違反標準時，部門主管得依規定提報獎懲案，經核定後公開公告。所有獎懲紀錄與年度考核成績納入人事決策考量，實現獎優汰劣、激勵精進。



職涯發展與輪調制度

本公司秉持人才永續理念，推動明確的職涯發展規劃與部門輪調制度，協助員工探索多元職能，提升專業與綜合能力。透過制度化歷練與學習資源，強化團隊協作與組織韌性，培育具永續競爭力的人才。



間接人員職涯發展

本公司推動雙軌制度，對間接人員依其特質設計專業職與管理職發展路徑，並藉由績效面談探索其志趣與發展方向，提供個人化成長資源。



直接人員職涯發展

依職級明確劃分發展階梯，自作業員逐步晉升為技術員、訓練員與班組長，藉由技能認證與實務表現推進職涯成長。



Ch. 7



7

社會關懷×企業實踐

7.1 社會實踐與參與

身為深耕臺灣的醫療器材製造商，大瓏企業始終秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，回應社會需求與利害關係人的關注。我們將聯合國永續發展目標 (SDGs) 作為行動方針，特別聚焦於教育、健康、貧困關懷等面向，透過實質捐助與志工行動，擴大企業對社會的正向影響力。

大瓏企業結合自身醫材專業與資源優勢，發展多元社會價值計畫，包含醫療援助、弱勢支持與在地連結，透過與社福團體、教育機構的長期合作，將善意化為具體行動。我們相信，企業的價值不僅體現在產品品質，更體現在願意為社會注入的溫度與改變的力量。

未來，大瓏企業將持續投入永續發展行動，深化與社區的互動連結，實踐企業公民責任，共創更健康、更有韌性的美好社會。



大瓏使命

Caring

◆ 贊助經費 ◇ 活動



棟樑培育 | 提升弱勢家庭、孩童、青少年健康、生活水平，安心成長，透過教育翻轉人生

偏鄉及弱勢家庭、孩童、青少年

- ◆ 扶助土城、嘉義地區國中、小學弱勢學童學費、經濟生活資助
- ◆ 支援土城、嘉義地區國中、小學發展特色社團、增添教學設備
- ◆ 贊助羅慧夫顱顏基金會35位個案以及醫療補助及126人次
- ◆ 贊助晨光智能發展中心公益活動、志工援助以及相關資源支援
- ◆ 贊助雅文基金會聽損兒童療育課程200堂
- ◆ 贊助婦女展業協會單親弱勢目曙家暴兒少支持服務
- ◆ 贊助博幼基金會偏鄉課後輔導師資教學費用

- ◆ 支持許志文聖道基金會深耕弱勢兒少教育及安置保護活動
- ◆ 贊助臺安基金會「偏鄉兒童培力服務計畫」11場兒童、親子培力手作坊
- ◆ 贊助善牧基金會「2025 Orange Day暴力防治宣導活動」
- ◆ 認養世界展望會嘉義地區7位弱勢兒童及嘉義濱海地區青少年培力
- ◆ 支持大同育幼院院區多元場館、多元活動方案運作
- ◆ 贊助展翅協會「少女展翅自立生活計畫」

- ◆ 參與天使心家族社會福利基金會336愛奇兒家庭日志工服務
- ◆ 參與羅慧夫顱顏基金會志工服務
- ◆ 參與許志文聖道基金會公益日履義賣活動，捐贈800本免費發放於同仁
- ◆ 送出160個弱勢兒童、長輩耶誕圓夢禮物



扶傷救殘 | 強化身障、患病族群自立生活能力、照顧者喘息紓壓

疾病或身心障礙弱勢族群

- ◆ 贊助罕見疾病基金會10位個案醫療補助
- ◆ 協助天使心家族社會福利基金會辦理336愛奇兒家庭日喘息活動
- ◆ 癌症希望基金會辦理親子營隊活動
- ◆ 贊助敏道家園添購個案醫療生活輔具
- ◆ 贊助土城衛生所及嘉義縣社會局兩台AED年度維護費用
- ◆ 贊助盲人福利協進會超音波探測儀250組

- ◆ 捐贈好心肝基金會內視鏡主機
- ◆ 贊助脊髓損傷基金會
- ◆ 贊助聯合勸募服務經費

- ◆ 結合公司年貨大街團購育成基金會等3家公益團體庇護工廠商品
- ◆ 參與天使心家族社會福利基金會336愛奇兒家庭日志工服務
- ◆ 晨光智能發展中心公益市集志工活動
- ◆ 每月慶生會簽名做公益響應捐款
- ◆ 與脊髓損傷基金會、嘉義敏道家園合作，於公司內部舉辦身障多元共融系列活動
- ◆ 響應花蓮光復鄉堰塞湖溢流賑災共捐款30萬元，並同步號召同仁參予鏟子超人義舉，並補助相關費用



老有所養 | 提升長者健康與生活品質

弱勢高齡長者

- ◆ 贊助弘道老人基金會「弱勢長輩早餐資助計劃」
- ◆ 贊助嘉義縣慈善團體聯合協會愛心待用餐計畫
- ◆ 參與弘道老人基金會新春辦年貨志工活動



關懷地球 | 透過造林、保育動物、珍惜食物 減緩地球資源耗竭

環境保育團體及農民

- ◆ 認養南投清水溝營林區林地1公頃
- ◆ 認養中華國際創生復育協會200公頃農地使用稻稈分解菌
- ◆ 認養台北市立動物園弓角羚羊



推廣教育 | 透過教育資源挹注，豐富青年學子受教資源及大眾對 能源教育認識、藝術品味提升

員工、大專院校生及社會大眾

- ◆ 主婦聯盟環境保護基金會能源教育
- ◆ 提供大專院校清寒及優秀獎學金合計48位學生
- ◆ 訂閱雜誌贈予雲林7所偏鄉小學提升學童閱讀素養
- ◆ 捐贈楓城泌尿學會-泌尿系統腫瘤研究
- ◆ 捐贈每月廠區藝術走廊藝術品展示
- ◆ 輔仁大學家庭品格教育課程
- ◆ 每月廠區藝術走廊藝術品展示



支援救災 | 協助災民快速重建及回復災前 正常生活

海內外重大災害

- ◆ 響應花蓮光復鄉堰塞湖溢流賑災共捐款30萬元
- ◆ 號召同仁參與鏟子超人義舉，並補助相關費用



7-1 社會實踐與參與

7.1.1 產創革新

優質醫療的未來始於人才的扎根。作為專業醫療器材製造商，大瓏企業長期與國內外新創企業、醫療大廠、醫療院所及精密加工廠商合作，不僅共同開發創新產品，也推動教學合作，打造產學共創、雙贏的價值鏈。

為培育具備實務能力的新世代人才，大瓏企業提供多元實習機會與專題式學習專案，讓學生能在研發、生產、品質等領域實地操作，將所學應用於實務。

同時，公司設立清寒與優秀獎學金，鼓勵學子拓展學習機會。本公司亦安排專業導師與輔導員提供協助，協助實習生適應企業文化，拓展職涯視野，形成雙向學習與成長。

2025 年，大瓏企業共舉辦 11 場校園說明會，深化與學界的交流與合作，為臺灣醫療產業人才培育提供支持。未來，大瓏企業將連結學界與產業，培育兼具熱情與專業的醫療新世代。

臺灣經濟部產業發展署合作案－產業聚落供應鏈數位串流暨 AI 應用研發計畫

面對全球醫材需求成長與後疫情供應鏈挑戰，本計畫目標在於建立智慧化供應鏈管理平台與智慧機械導入，並透過 BI 監控平台數據分析實現「數位串流」與「綠色永續」雙重轉型，不僅提升生產效率，也透過供應鏈在地化與智慧物流，降低物流碳足跡並推動勞動轉型。

執行專案：AI 驅動與智慧製造導入

本計畫針對供應鏈與生產現場實施四大核心優化行動

1. 供應鏈在地化與智慧監測：

將高碳排的海運採購轉向本土供應，並透過供應鏈平台進行交期預測與數位化追蹤，降低斷鏈風險。

2. 產品自動檢驗 (AOI) 導入：

引進自動光學檢測設備取代人工檢驗，提升產品良率，並減少因報廢產生的資源浪費。

3. 自主移動機器人 (AMR) 物流：

於廠內導入 AMR 實現智慧化搬運，優化人機協作效率，落實精實管理，並提升勞動力價值。

4. 資安防護體系優化：

建構資安弱點管理機制，確保供應鏈數據交換的安全性與商業機密防護。

專案執行成效：

在確保醫療器材高品質要求的同時，大瓏企業在地化採購、AI 檢測與智慧物流，落實經濟成長與環境友善並行的永續經營。

專案執行成效：

在確保醫療器材高品質要求的同時，大瓏企業在地化採購、AI 檢測與智慧物流，落實經濟成長與環境友善並行的永續經營。

評估指標	改善前	改善後	效益
物流碳排放量	1,604.21 kg CO2e / 趟	33.41 kg CO2e/ 趟	減少 91% 碳排放
供應鏈交期 (L/T)	77 天	21 天	縮短 72% 等待時間
設備綜合效率 (OEE)	76.2%	82.9%	生產動能有所提升
產能效率	11.9 小時	11.3 小時	產能效率提升 5%
資安風險管理	存在高風險弱點	0 高風險弱點	達成資安威脅歸零監控

7.1.2 共築善循環

大瓏企業秉持「Caring」的核心使命，作為醫療器材製造商，持續投入社會公益與關懷行動，以實際行動回應社會需求，傳遞溫暖力量，期望創造正向影響，實踐企業永續責任。



育棟樑、扶桃李

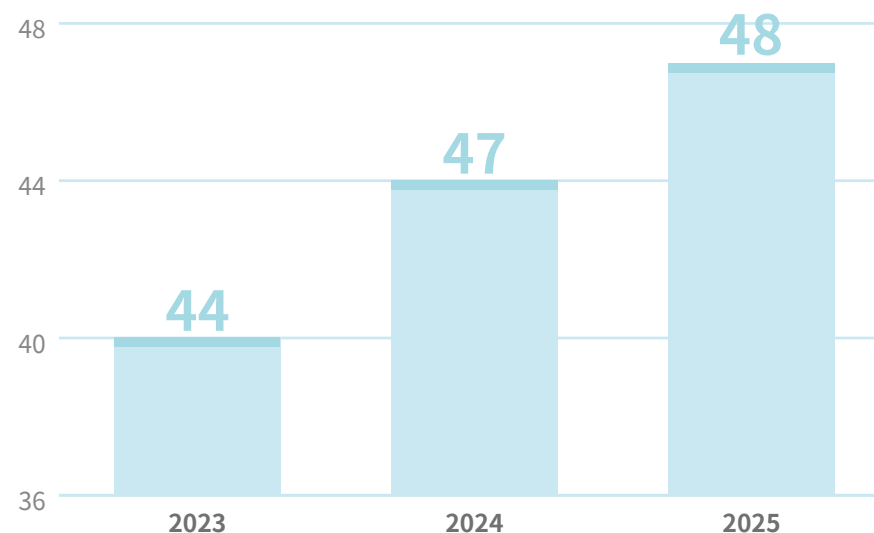
在知識改變命運的時代，教育資源的不均，仍讓許多弱勢學童站在人生起跑線的後方。大瓏企業深刻體認到，唯有確保每個孩子都能接受良好教育，才能真正實現永續發展目標 SDG 4 —「確保包容和公平的優質教育，及全民享有終身學習機會」。

多年來，大瓏企業持續推動助學計畫，為清寒與優秀學子提供實質支持。自 2015 年開始編列大專院校清寒獎學金，2025 年名額擴增至 48 位，截至目前累計支持 464 位學生，期望讓更多孩子不因經濟困難而中斷學習。我們相信，這不只是一份獎助金，更是孩子走出限制、築夢未來的重要起點。

我們的關懷也不僅止於獎學金，更進一步協助病童就醫與復健、安排節慶活動與孩童同樂，並於嘉義地區長期認養 7 位弱勢兒童，給予溫暖陪伴與實質照顧，強化家庭及安置機構的照護功能。

在每一段困難的成長歷程裡，若有一雙手願意扶持，便可能翻轉整個人生。大瓏企業將持續以行動點燃希望，陪伴孩子們跨越環境的高牆，讓每顆種子都能在教育的土壤中茁壯，開出改變世界的花朵。

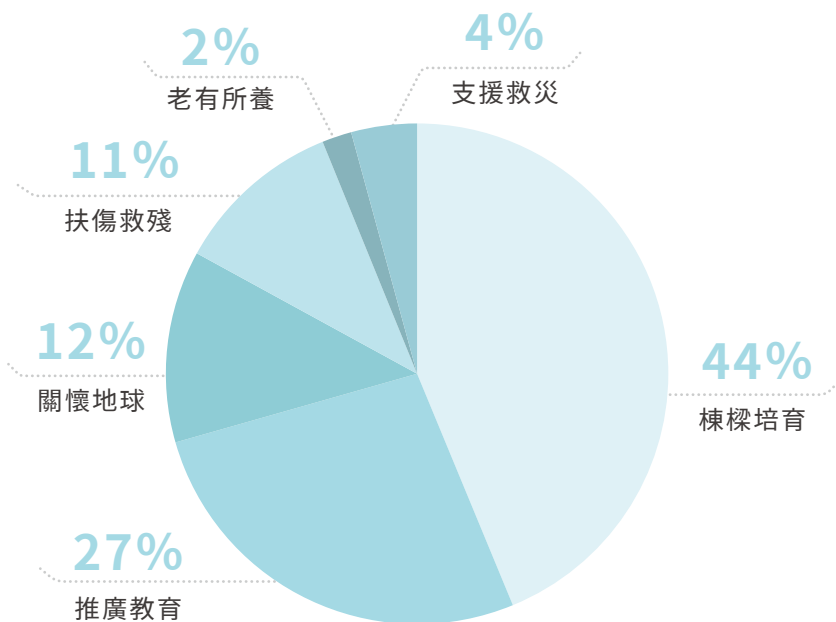
清寒獎學金提供名額：



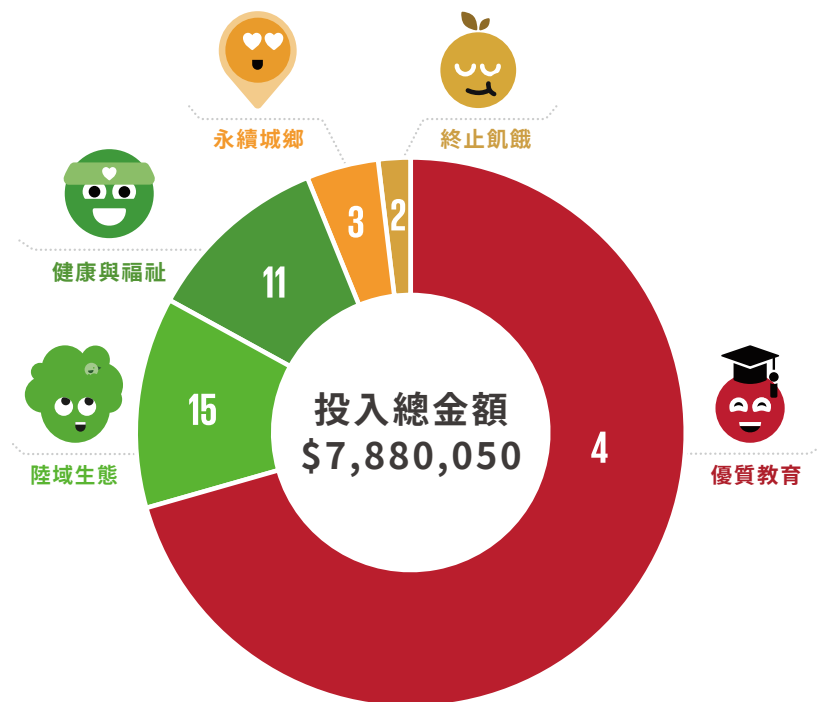
企業挺公益，志工暖社會

大瓏企業長期致力於社會公益，每年編列專項預算，**持續支持全台近 30 個社福團體**，關注弱勢扶助與教育資源等多元議題。公司將公益融入日常營運，包含每月慶生會結合「簽名做公益」活動，並依節慶或社會議題規劃不同公益合作計畫，號召員工踴躍參與志工服務。透過系統化行動與內部共鳴，我們不僅積極回應社會需求，也讓公益精神深植企業文化，成為驅動改變的力量。

全年度社會影響力整體資源投入對應公益主軸占比



全年度社會影響力整體資源投入對應 SDGs 之占比



支持文藝，薪火香傳

大瓏企業深知文化藝術是培養創造力與美感素養的泉源，因此支持各類文藝活動，拓展同仁視野、滋養內在涵養。2025 年，我們響應融合東方美學與現代表演的「當代傳奇劇場」雅士會員，總計投入至少新台幣 200,000 元，並鼓勵同仁親身參與，感受藝術帶來的震撼與靈感。我們相信，當思維與藝術交會，將有助於激發職場軟實力與創新火花。



投入金額至少

200,000 元

當代傳奇劇場
CONTEMPORARY LEGEND THEATER

免費藝文票券索票登記
FREE ART PERFORMANCE TICKET REGISTRATION

演出地點：國家戲劇院(臺北市中正區中山南路21之1號，愛國東路側)
演出時間：12/12(五) 19:30、12/13(六) 14:30、12/14(日) 14:30
注意事項：每人限領兩張，數量有限額滿為止
後續將由HR公告索票成功名單

Performance Venue: National Theater (No. 21-1, Zhongshan South Road, Zhongzheng District, Taipei City – Aiguo East Road entrance)
Performance Dates: 12/12 (Fri) at 19:30, 12/13 (Sat) at 14:30, 12/14 (Sun) at 14:30
Notes: Each person may register for up to two tickets. Tickets are limited and will be distributed until supplies run out. The list of successful registrants will be announced later by HR.

暴雨
勤誠 2025 藝文盛典
The Tempest
經典復刻

節目資訊
PROGRAM INFORMATION

即刻登記索票
REGISTER NOW FOR TICKETS

► 圖片取自國立傳統藝術中心官網

最溫暖的蘋安夜！ 大瓏企業讓 DEI 理念在關懷中發芽

2025 年聖誕節，大瓏企業以「蘋安耶誕，齊心關懷」為主題，將 DEI（Diversity, Equity, and Inclusion，多元、平等、共融）理念融入節慶活動中，期望餐與者都能感受到歸屬感、尊重與平等對待。我們延續每年為弱勢兒童圓夢的初衷，大瓏企業秉持「Caring 關懷」的使命，未來仍將持續推動包容文化，對內營造友善職場，對外發揮正面社會影響力，並以具體行動落實對多元、平等、共融的承諾，成為社會正向力量的推動者。

扶傷救殘

大瓏企業深信，每一份力量都能為社會注入溫暖。我們以「扶傷救殘」為初衷，關懷患病與身心障礙等弱勢族群，協助他們培養自立生活的能力，邁向更有尊嚴與希望的未來。同時，我們也看見照顧者在日常奔波中的壓力與疲憊，因此規劃喘息活動，讓他們獲得身心休息的片刻時光。我們也將關懷融入日常行動，[結合內部活動選購庇護工場產品](#)，[支持身障朋友穩定就業](#)，打造友善共融的職場環境。



跨越十年的善意長跑：大瓏企業累計捐助羅慧夫基金會逾 800 萬元

自 2015 年起，大瓏企業持續攜手羅慧夫顱顏基金會，以實際行動傳遞溫暖與希望。

至 2025 年，大瓏企業累計捐贈超過新台幣 800 萬元，支援海內外義診行動，讓醫療資源跨越地理疆界，送達有需要的顱顏患童手中。

2025 年，我們一同為改變生命的旅程加速前進——共資助 35 位顱顏患童完成手術，陪伴他們勇敢迎接新生，並提供 125 人次補助費用，支持學業與才藝發展，幫助他們在課業與夢想中站穩腳步。

愛，不只是物資的援助，更是一份長遠的陪伴。未來，大瓏企業將持續與羅慧夫顱顏基金會攜手，用善意編織更多孩子的希望與笑容。



2025 年資助 **35** 位顱顏患童完成手術

學業 & 才藝費用補助 **125** 人



有愛就有明天： 大瓏企業與花蓮災區同行

2025 年 9 月，樺加沙颱風重創花蓮，大瓏企業第一時間啟動內部賑災行動。除捐助 30 萬元支援災後重建外，也發起「鏟子超人」志工活動，由公司全額補助交通費用，號召同仁投入災後協助，並攜手慈濟基金會等單位，以資源挹注強化社區韌性，體現企業與社會共好的價值。

棟樑培育、老有所依

當社會邁入超高齡化時代，關懷長輩不只是責任，更是企業對人本價值的實踐。大瓏企業自 2012 年起，攜手弘道老人福利基金會，持續推動「歲末寒冬助老」志工服務，深入社區探訪獨居長輩，協助打掃居家環境、辦理年貨，讓他們能在溫馨整潔的空間中安心迎接新年。這份溫暖不僅止於歲末，更延伸至日常生活的每一天。我們支持弱勢長輩的營養需求，透過「美夢晨真」早餐計畫，贊助每日健康餐食；每逢農曆新年，也認購年菜與過年物資，讓孤單的除夕夜多了一份家的溫度。



愛心瓏眾來

災害募款

0923 Hualien Matai'an Creek Disaster Relief Fund

活動說明DESCRIPTION

花蓮縣光復鄉因馬太鞍溪上游堰塞湖於114年9月23日發生溢流，影響下游地區，導致光復鄉淹水、道路中斷及橋樑沖毀等重大災情，政府與民間團體的救災工作持續進行，也邀請同仁傳遞愛心，透過小額捐款，協助災區復原重建！

On September 23, 2025, flooding in Guangfu Township, Hualien caused severe damage to homes and roads. We invite colleagues to join in relief efforts by making small donations to support recovery and rebuilding.

除了小額捐款，即日起至10/19(日)，如您有親自前往光復鄉協助救災，相關交通支出(如火車費、油資)、清掃工具(鏟子、雨鞋等)，公司將全額補助費用，請開立統編(65445701)並提供相關憑證、本人服務照片予HR淳婷。

From now until Oct. 19, colleagues joining relief work in Guangfu may claim full reimbursement for related expenses, including transportation (e.g., train tickets, fuel) and cleaning tools (e.g., shovels, rain boots). Please provide receipts (Tax ID 65445701) and service photos to HR Erica.

捐款方式DONATION CHANNEL

即日起至10/15(三)止，請掃描QR Code填寫表單，本次捐款將從11/5發放之薪資扣除。Please scan the QR Code to complete the form by Oct. 15 (Wed). Donations will be deducted directly from the salary issued on Nov. 5.

★本次捐款將全數捐贈予「佛教慈濟慈善事業基金會」協助本次受災地區及災民災害援助、緊急醫療、災民關懷及復原重建★

All donations will be given to the Tzu Chi Foundation to support disaster relief, emergency medical care, victim assistance, and recovery efforts in the affected areas. If you have any questions, please contact HR Erica (#1616)

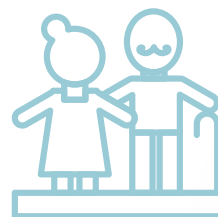
~有任何疑問歡迎洽詢HR淳婷(#1616)~






2025 年，我們為 3 位長輩提供全年早餐，為 20 位長輩備妥圍爐年菜與年貨，並由志工陪伴樹林服務站的長輩前往超市選購年貨，將節慶的喜悅拉近每一位長者的中心。我們的行動也延伸至更多公益現場：支援嘉義晨光智能發展中心的歲末市集、參與天使心家族基金會「336 愛奇兒家庭日」，鼓勵員工與家人共同投入服務。

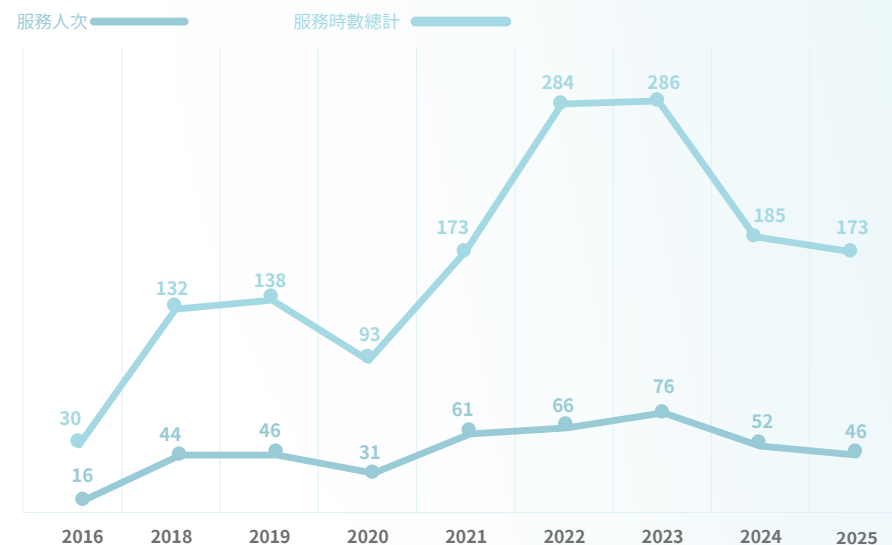
未來，大瓏企業將持續用行動詮釋「棟樑培育、老有所依」的承諾，成為年長者穩定的支持力量，在每一個需要被看見的角落，傳遞理解與陪伴。累計志工服務 432 人次，服務時數達 1,494 小時。



累計志工服務 **432** 人次

服務時數達 **1,494** 小時

歷年志工服務情形



註 1：僅統計大瓏企業員工，未納入眷屬服務資料。資料統計年自 2016 起



關懷地球

大瓏企業理解環境議題與企業永續經營之關聯，透過實際行動支持友善環境的農業與生態保育。大瓏企業與中華國際原生復育協會合作，自 2023 年起累計認養 450 公頃農地並推廣使用稻稈分解菌，減少焚燒稻草所產生的碳排放，依中華國際原生復育協會提供資訊累計減碳高達 4,050 公噸，為地球減壓、為農村注入新生機。

我們也參與林地保育，認養南投清水溝營林區 1 公頃，並認養台大實驗林累計 8.695 公頃，協助山林修復與自然生態的平衡再生。在城市的角落，我們關心的不只有綠意，還有與我們共生的動物朋友。大瓏企業連續九年參與台北市立動物園的動物認養計畫，持續支持弓角羚羊的照護與棲息環境改善，讓保育理念落實在日常行動中。

大瓏企業從土地、森林、農田到動物園等面向，投入環境支持行動。公司理解環境保護需要長期參與，將透過相關計畫支持自然生態，並回應未來永續發展需求。



累計認養 **450** 公頃農地

累計減碳 **4,050** 公噸



熱血大瓏，守護生命：長期捐血公益行動

大瓏企業自 2017 年起啟動定期捐血計畫，至今 2025 年已邁入第 8 年，透過每年兩次的號召，同仁與合作夥伴共同為醫療體系貢獻 1,688 袋熱血。每一袋血液都代表一份對健康的承諾，大瓏企業將持續以具體行動展現人道關懷，成為醫療資源穩固的後盾，傳遞生命希望。



持續 **8** 年的熱血活動

累積捐出 **1,688** 袋



附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：

大瓏企業已依循 GRI 準則報導
2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1:

基礎 2021

適用的 GRI 行業準則：

無適用

一般揭露項目：

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
GRI 2： 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.2 公司簡介與概況	14	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	12	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	12	
		1.1.6 聯絡資訊	13	
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	12	
	2-5 外部保證 / 確信	1.1.5 外部保證 / 確信	13	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.2.2 營運據點	15	
		3.1 產品與服務	38	
		4.1.1 產業概況	67	
	2-7 員工	6.1.1 人力管理	100	
	2-8 非員工的工作者	6.1.1 人力管理	100	
	2-9 治理結構與組成	2.1 治理架構	27	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理架構	27	
	2-11 最高治理單位的主席	2.1 治理架構	27	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.3 永續組織架構	16	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.3.2 利害關係人溝通	17	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大主題評估流程	20	
	2-15 利益衝突	2.1 治理架構	27	
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.3 利害關係人議合	17	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 治理架構	27	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 治理架構	27	
	2-19 薪酬政策	6.2.1 平等健全薪酬	113	

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
GRI 2： 一般揭露 2021	2-20 薪酬決定流程	2.1 治理架構	27	
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等健全薪酬	113	
	2-22 永續發展策略的聲明	執行長致詞	4	
	2-23 政策承諾	2.3.1 誠信經營	31	
	2-23 政策承諾	6.1.1 人力管理	100	
	2-24 納入政策承諾	2.3.1 誠信經營	31	
	2-24 納入政策承諾	4.2.1 供應鏈管理政策	71	
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大主題衝擊管理	23	
		2.3.1 誠信經營	31	
		2.4 營運持續管理	34	
		6.3.1 職業安全衛生管理	127	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3.1 誠信經營	31	
		6.1.1 人力管理	100	
	2-27 法規遵循	2.3.2 法規遵循	33	
	2-28 公協會的會員資格	2.1 治理架構	27	
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	17	
		1.3.2 利害關係人溝通	17	
	2-30 團體協約	6.1.1 人力管理	100	本公司無簽署團體協約或組織工會
GRI 3： 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大主題評估流程	20	
	3-2 重大主題列表	1.4.1 重大主題評估流程	20	
		1.4.2 重大主題衝擊管理	23	

特定主題揭露項目：

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
重大主題：能源管理				
GRI 302： 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2.2 能源消耗	83	
	302-2 組織外部的能源消耗量	N/A	NA	本公司盤點外部的能源消耗，不具重大，並無顯著衝擊
	302-3 能源密集度	5.2.2 能源消耗	83	
	302-4 減少能源消耗	5.2.3 節能措施	86	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	5.2.3 節能措施	86	
重大主題：永續供應鏈管理				
GRI 308： 供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	71	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2.1 供應鏈管理政策	71	
重大主題：人才培育				
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	6.4.2 培育訓練	147	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.4.2 培育訓練	147	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.4.3 績效考核	154	
重大主題：永續供應鏈管理				
GRI 414： 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	71	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2.1 供應鏈管理政策	71	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.1 產品與服務	38	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 產品與服務	38	

GRI 準則		揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
重大主題：客戶隱私與資訊安全					
GRI 418： 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3.3 資訊安全管理	58		
		3.4 客戶服務	63		
重大主題：創新產品與服務					
自訂主題	創新產品與服務	3.2 產品生命週期管理	40		

查證聲明書





獨立保證意見聲明書

大瓏企業股份有限公司 2025 年永續報告書

英國標準協會與大瓏企業股份有限公司(簡稱大瓏)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對大瓏企業股份有限公司 2025 年永續報告書進行評估和查證外，與大瓏並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對大瓏企業股份有限公司 2025 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查大瓏提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，請向大瓏一併回覆。

查證範圍

大瓏與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與大瓏企業股份有限公司 2025 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估大瓏遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告揭露的資訊/數據之可信程度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結大瓏企業股份有限公司 2025 年永續報告書內容，對於大瓏之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，大瓏所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關大瓏的環境、社會及治理等績效資訊是誠正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了大瓏對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就大瓏所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性標準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於大瓏政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理層討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 10 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。





INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

NEW DEANTRONICS 2025 SUSTAINABILITY REPORT

The British Standards Institution is independent to NEW DEANTRONICS TAIWAN LTD. (hereafter referred to as NEW DEANTRONICS in this statement) and has no financial interest in the operation of NEW DEANTRONICS other than for the assessment and verification of the sustainability statements contained in this report.

This independent assurance opinion statement has been prepared for the stakeholders of NEW DEANTRONICS only for the purpose of assuring its statements relating to its sustainability report, more particularly described in the Scope below. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this independent assurance opinion statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used, or to any person by whom the independent assurance opinion statement may be read.

This independent assurance opinion statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information presented to it by NEW DEANTRONICS. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate.

Any queries that may arise by virtue of this independent assurance opinion statement or matters relating to it should be addressed to NEW DEANTRONICS only.

Scope

The scope of engagement agreed upon with NEW DEANTRONICS includes the following:

1. The assurance scope is consistent with the description of NEW DEANTRONICS 2025 SUSTAINABILITY REPORT.
2. The evaluation of the nature and extent of the NEW DEANTRONICS's adherence to AA1000 AccountAbility Principles (2018) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.

This statement was prepared in English and translated into Chinese for reference only.

Opinion Statement

We conclude that the NEW DEANTRONICS 2025 SUSTAINABILITY REPORT provides a fair view of the NEW DEANTRONICS sustainability programmes and performances during 2025. The sustainability report subject to assurance is free from material misstatement based upon testing within the limitations of the scope of the assurance, the information and data provided by the NEW DEANTRONICS and the sample taken. We believe that the performance information of Environment, Social and Governance (ESG) are fairly represented. The sustainability performance information disclosed in the report demonstrate NEW DEANTRONICS's efforts recognized by its stakeholders.

Our work was carried out by a team of sustainability report assurers in accordance with the AA1000AS v3. We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that NEW DEANTRONICS's description of their approach to AA1000AS v3 and their self-declaration in accordance with GRI Standards were fairly stated.

Methodology

Our work was designed to gather evidence on which to base our conclusion. We undertook the following activities:

- A top level review of issues raised by external parties that could be relevant to NEW DEANTRONICS's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report.
- discussion with managers on approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- 10 interviews with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out.
- review of key organizational developments.
- review of the findings of internal audits.
- review of supporting evidence for claims made in the reports.
- an assessment of the organization's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of Inclusivity, Materiality, Responsiveness, and Impact as described in the AA1000AP (2018).

a Caring Company

大璫企業股份有限公司
New Deantronics Taiwan, Ltd.

236 新北市土城區中央路四段51號12F
TEL +886 (2) 2268 3800
FAX +886 (2) 2268 3800
www.newdean.com.tw

