

SYSGRATION®

2025

系統電 永續報告書
Sustainability
Report



目錄 CONTENTS



關於報告書 03

董事長的話 04

1 永續管理

1.1 關於系統電	07
1.2 永續實踐	13
1.3 重大性分析	15
1.4 利害關係人議合	21

2 公司治理

2.1 公司治理	28
2.2 經濟績效	38
2.3 誠信經營	39
2.4 風險管理	42
2.5 法規遵循	46
2.6 資訊安全與客戶隱私	47
2.7 取自政府的補助	49

3 產品與客戶

3.1 產品品質與安全	56
3.2 低碳綠色產品	61
3.3 客戶關係管理	67

4 環境永續

4.1 氣候變遷因應	74
4.2 溫室氣體排放	81
4.3 能源管理	85
4.4 廢棄物管理	87
4.5 水資源管理	89

5 員工照護

5.1 勞雇關係	96
5.2 友善職場	99
5.3 人才管理溝通與薪資保障	105
5.4 人權保障	108
5.5 職業健康安全	110

6 社會共榮

6.1 培育發展	129
6.2 照護救助	133
6.3 環境永續	138
6.4 在地社區衝擊管理	139

7 永續供應鏈

7.1 供應鏈ESG委員會	143
7.2 供應鏈型態	144
7.3 永續供應鏈管理	145
7.4 供應鏈ESG管理	147
7.5 供應鏈永續目標	150
7.6 供應鏈績效評估與溝通議合	152

附錄

外部認證	155
GRI索引表	156
SASB永續會計準則對照表	163
上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法電子零組件業永續揭露指標	165
氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 及上市上櫃公司氣候相關資訊索引表	166
確信項目彙總表	173
會計師有限確信報告	174



關於報告書

編輯原則

系統電子工業股份有限公司（股票代號5309，以下稱「系統電」）依循全球永續性報告協會（The Global Reporting Initiative, GRI）頒布之GRI準則2021年版本、美國「永續會計準則委員會」（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）發布之「永續會計準則-電機電子設備與零件業」（Electrical & Electronic Equipment）、國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布之氣候相關財務揭露建議（Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures）及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心發布之「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製2025年永續報告書（Sustainability Report），向利害關係人揭露系統電在永續發展的營運策略、投入及績效。

報告書邊界與數據

本報告書揭露2025年度（2025年1月1日至12月31日）經濟、環境及社會面向的績效資料，為求資訊之完整性及可比較性，部分績效數據追溯至2024年度及更早期間之資訊。本報告書之邊界^{註1}為系統電子工業股份有限公司，其營運區域包含台灣的台北總部、南投南崗廠（以下稱「南崗廠」）、賀喜能源（賀喜能源股份有限公司，以下稱「賀喜」）與中國大陸的惠州廠（系統電子科技（惠州）有限公司，以下稱「惠州廠」）；電統能源工業股份有限公司（以下稱「電統」），其營運區域包含台灣的台北總部與中國大陸的鎮江廠（系統電子科技（鎮江）有限公司，以下稱「鎮江廠」）。本報告書所揭露之數據與資料，係由相關權責部門進行彙整提供，各項揭露數據資訊的蒐集、量測與計算方法，以符合國際法規或當地法規要求為主要依據，若無對應的國際標準可適用時，則參考產業標準或產業慣例。

註1：永續報告書中除財務資訊外，所揭露之數據涵蓋邊界尚未包含下列合併財務報表中之子公司：系統美國股份有限公司、系統薩摩亞有限公司、Sysgration International Inc.、Sysgration America Corporation、系統科技薩摩亞有限公司。

外部保證／確信

為確保系統電揭露資訊之正確性與透明度，本報告書之數據和資料皆於內部由各權責部門參照法規標準進行管理，其中特定資訊有取得外部認證（請參考附錄-外部認證）。相關數據與資料由ESG報告書編輯小組進行彙整與編制，並送交各部門長官確認，最後經由董事會審閱通過。本公司委託資誠聯合會計師事務所進行外部之獨立有效確信，針對依據GRI Standards編製報告書所選定之永續績效，按中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則公報第3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行查核，本次確信範圍為2025年度資訊，2024年12月31日及更早期間之資訊不在確信範圍。由會計師出具確信意見書，確信範圍及結論請詳附錄之確信報告。

發行時間

系統電以年度定期發行永續報告書，並於本公司網站中揭露。

本次發行日期：2026年8月發行

下次發行日期：預計2027年8月發行

聯絡我們

對於本報告書有任何疑問，或是對系統電有任何建議，歡迎透過下列方式與我們聯絡。

地址：台北市內湖區堤頂大道一段1號6樓

電話：(02) 2790-0088

傳真：(02) 2790-9000

聯絡信箱：esgteam@sysgration.com

公司網址：<https://www.sysgration.com/zh-tw/>

聯絡窗口：總經理室-ESG報告書編輯小組



董事長的話

轉型關鍵期的董事責任

當前全球正處於結構性轉型的關鍵時刻，氣候變遷影響日益加劇、地緣政治風險升溫，以及供應鏈與AI科技快速演進，正重塑產業競爭樣貌，亦同步考驗企業的治理能力與決策高度。對系統電而言，永續不再只是回應趨勢或外部要求，而是董事會必須正面承擔、並納入長期決策的核心責任。

立基本業，厚植長期競爭力

系統電自成立以來，始終專注於技術實力、產品品質與創新，深耕車用電子、物聯網與能源管理等關鍵應用。2025年，面對產業升級與市場波動並行的局勢，公司持續以創新研發作為成長引擎，聚焦胎壓偵測系統/TPMS (智能車應用)，工業電腦/IPC (工業用邊緣AI裝置應用)及能源系統/ Battery Backup Unit (AI Data Center應用)等關鍵技術布局，長期維持高水準研發投入，占營收比重達11%水準，作為支撐轉型進程與技術布局的核心基礎。董事會理解，唯有立足本業、持續創新，並將永續思維深度融入產品與技術發展，企業才能在轉型過程中穩健前行。

將永續納入治理核心

本年度，公司持續深化既有永續治理架構，透過永續發展委員會之運作，將重大永續議題穩定納入治理與決策流程，並結合風險管理機制與氣候治理架構，系統性辨識並回應氣候、法規及營運相關風險。永續治理的績效，於第九至十二屆公司治理評鑑中，連續四屆獲選為上櫃公司前5%。在高度不確定的經營環境中，永續已被視為一項必須持續檢視與管理的治理議題，以確保各項決策能兼顧企業韌性與長期責任。

供應鏈韌性，董事會之責

隨著全球永續法規與地緣政治變化，董事會高度關注供應鏈所帶來的結構性風險與轉型壓力。對系統電而言，供應鏈已不僅是品質與交期的管理議題，而是攸關企業永續風險控管、綠色低碳品牌信任與長期競爭力的重要基石。2025年，公司正式啟動永續供應鏈管理專案，從國際標準ISO 20400系統性管理出發，辨識關鍵及高風險供應商，逐步建立起永續採購暨供應鏈管理機制。系統電的努力，獲國際評比機構肯定，2025年榮獲亞洲永續報告書獎的「亞洲最佳供應鏈報告」銅牌。董事會立場明確：真正具韌性的供應鏈，不在於單向要求，而在於與價值鏈夥伴建立共同認知、能力建構與長期合作關係，並將減碳與永續責任穩健地延伸至供應端。

務實推進淨零轉型

系統電持續以科學基礎減碳SBTi為原則推動減碳作為，透過節能措施、能源效率提升與再生能源應用，逐步建立集團溫室氣體管理基礎，作為中長期減碳規劃與決策的重要依據。公司減碳績效，於《天下雜誌》2025年「企業減碳溫度計」調查，呼應SBTi科學減碳路徑之架構，再度獲評符合《巴黎協定》1.5°C溫控目標，取得「1.5°C標章證書」認證。董事會深知，淨零轉型並非短期，而是一項需要穩健節奏與清晰管理路徑的長期承諾。故公司採取務實且循序漸進的方式推動相關行動，並將低碳思維持續納入產品設計與製程優化，引導環境責任融入創新與價值創造過程之中。



人才與組織的穩固根基

系統電深信，公司能否長期發展之關鍵在於人才與組織的穩定與韌性，我們恪守公平、公正且公開的人才招募與任用原則，致力建構尊重多元、重視性別平等的職場文化。2025年，女性員工占比達41.1%，女性高階管理人員占25.1%，反映公司在多元與包容議題上的持續努力。另我們亦高度重視員工安全、健康與專業成長，大部分營運據點皆通過ISO 45001職業安全衛生管理系統國際認證，並持續投入資源，推動人才培育與職能發展。公司於教育訓練上投入約新台幣183萬元，累計提供超過12,600小時的培訓課，支持員工在轉型與成長過程中持續精進專業能力。唯有在穩定且被信任的組織基礎上，公司方能承擔轉型所帶來的各項挑戰，創造企業競爭力。

以責任回應社會所託

作為企業公民，系統電以善的循環回應社會期待，持續投入培育發展、照護關懷與環境永續等領域，重視投入資源所能產生的實質影響。2025年，我們於社會參與相關行動中，透過內外部資源整合，推動具長期價值的公益專案。

本年度我們持續透過與數位人道協會合作推動「遠距健康促進偏鄉樂齡公益專案」落實以責任回應社會的理念，並導入社會投資報酬率（SROI）評估機制，評估結果顯示，每投入1元新台幣可創造25.01元的社會價值，較前一年度提升144%。董事會認為，企業的社會參與不應流於形式，而應以對該專案對象長期影響與具體改變成效為核心，讓企業資源在回饋社會的同時，發揮更深遠且可持續的正向力量。

以長期視角，深耕未來

展望未來，董事會將持續以長期視角審慎看待氣候變遷、產業轉型與全球不確定性，深化治理制度，穩健推動低碳與數位轉型，並攜手員工、供應鏈夥伴與社會各界共同前行。我們堅信，唯有將永續真正深植於決策核心，系統電才能在實現企業成長的同時，為社會與下一代奠定穩健而永續的未來。

系統電董事長 李益仁



1

Chapter 永續管理

1.1 關於系統電

1.2 永續實踐

1.3 重大性分析

1.4 利害關係人議合





1.1 關於系統電

1.1.1 公司簡介

系統電成立於1977年，四十多年來致力於運用先進技術提供客戶最優質的產品，包含開發物聯網、汽車電子及儲能系統產品等，並透過技術整合，持續為客戶推出技術開發、設計製造、品質成本管理、認證取得之整合性解決方案。系統電於1996年成為股票上櫃公司，至今生產研發與營運據點包含台灣的台北總部、苗栗頭份廠、南投南崗廠及中國大陸廣東惠州廠及江蘇鎮江廠等地。現有全球員工約650人，為車用胎壓偵測系統之領導廠商，客戶遍及全球。

系統電專注於ODM/OEM領域，以「技術、品質、創新」為公司核心價值，提供產品主要為車用胎壓偵測系統、車用電子產品、綠色能源、儲能設備及電源供應器。因應市場永續轉型及淨零排放浪潮，近年積極佈局物聯網、車聯網及新能源技術等領域，不僅結合移動裝置、智慧裝置與車聯網智慧網路連結，研發低功耗的藍牙胎壓偵測訊號傳輸系統，亦著手開發替代能源儲能系統、環保能源之不中斷電力設備、電動車動力電池等產品，為客戶打造智能且具氣候韌性之解決方案。

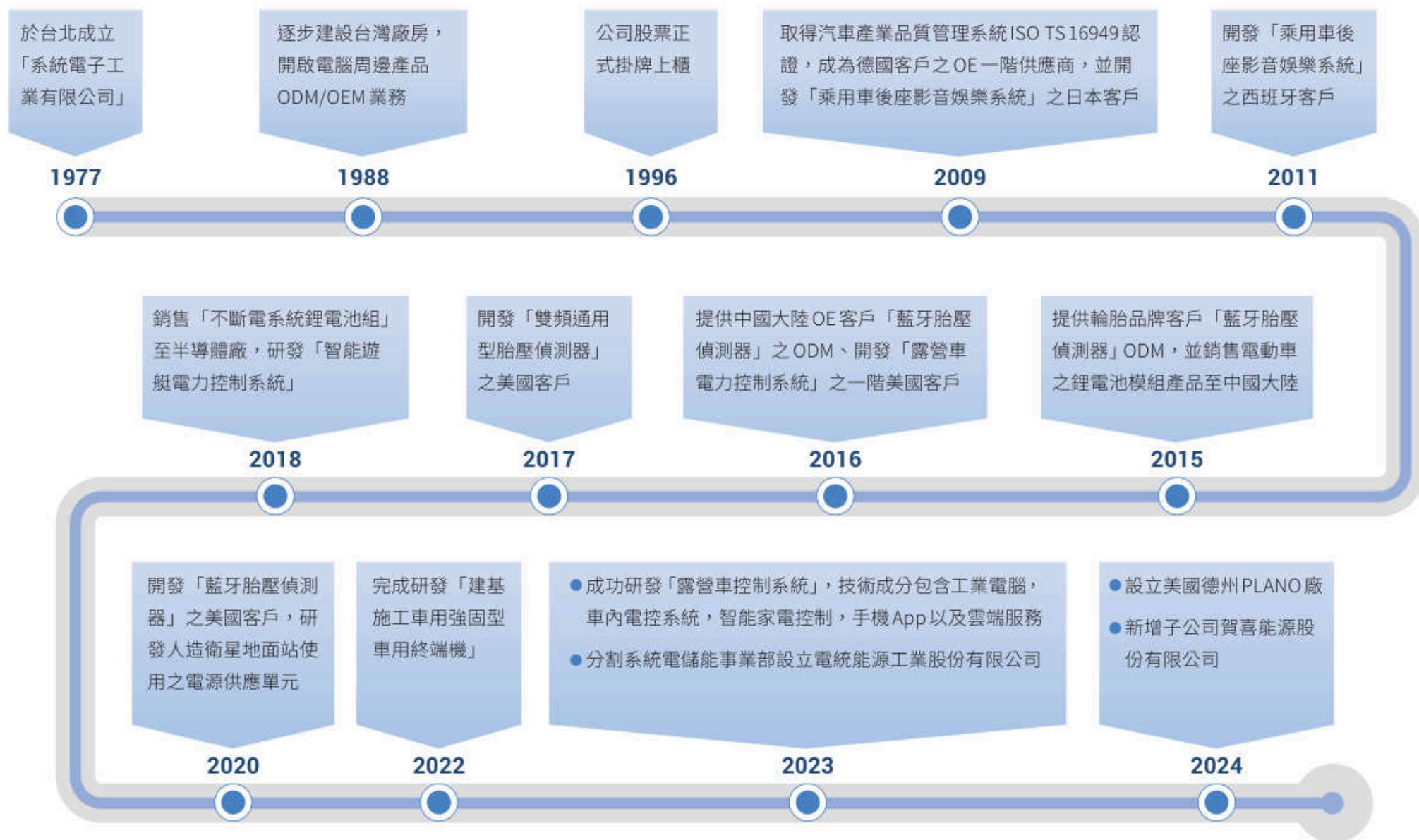
2024年賀喜能源股份有限公司加入成為集團子公司，系統電正式進軍再生能源工程及售電市場。子公司賀喜能源廠房位於苗栗頭份，原為LED路燈與照明系統專業製造商，後轉型投入太陽能與儲能系統EPC建置(設計Engineering, 採購Procurement, 施工Construction)，具備自儲能與太陽能工程、土地整合、專案建置、營運維護及售電服務能力，與系統電原旗下儲能系統(Energy Storage System, ESS)產品部門在鋰電池組裝配置(Pack)、儲能系統變流器(Power Conversion System, PCS)與整機系統層面形成垂直整合互補，雙方攜手提供「創能、儲能、節能」一體化的綠電轉型解決方案。同年，於美國德州Plano設立

北美總部與製造中心，占地逾6英畝，廠房面積100,000平方英尺，離Dallas Fort Worth機場僅35分鐘車程。除了就近提供美洲客戶業務技術服務之外，該廠區具備表面貼裝技術(Surface Mount Technology, SMT)與雙列直插封裝(Dual In-line Package, DIP)自動化組裝電路板(Printed Circuit Board Assembly, PCBA)製程，以及高度自動化之組裝線，從事多項產品之生產製造，例如AI資料中心使用之電池備援系統(Battery Backup Unit, BBU)、汽車胎壓偵測器(Tire-pressure monitoring system, TPMS)、強固型工業電腦(Industrial PC, IPC)、無人機(Unmanned Aerial Vehicle, UAV)、自走機器人(Autonomous Mobile Robot, AMR)、工業用整合實境穿戴系統等等，全面強化系統電集團在美洲市場之在地供應鏈韌性與ESG戰略佈局。

自創立以來，系統電持續以研發為核心策略，為各類產品線設立研發部門，我們的團隊專注於開發創新技術和解決方案，以應對市場的需求和挑戰，這些努力已獲得多項國內外專利及發明的認可。藉由全球各地的製造設施，結合供應鏈廠商的專業技術和優勢，成功與知名的全球領導企業建立策略合作關係。系統電在2025年度合併營業收入約達新台幣34億元，同時我們在經濟、社會與環境(ESG)三個領域上積極推進，創造企業、社會和環境的永續價值。

展望未來，面對國內外環境的快速變化與挑戰，系統電將更加重視創新產品的開發銷售和專利的獲取，我們立足於雄厚的技術基礎，持續研發物聯網、車聯網、儲能產品及電池能源等領域的革新技術，期望成為全球知名企業。

1.1.2 系統電重要里程碑與未來展望



1.1.3 系統電營運據點



1.1.4 產品創新研發

為保持市場競爭力，系統電積極招募優秀研發人才，持續投入資金開發新產品及專注於突破技術。研發組織近年已擴展至車用電子、電源管理、IoT 產品及電池儲能管理等領域，並致力於移動裝置、智慧裝置及車聯網的連結，開發低功耗藍牙與 WiFi 模組。系統電自成立以來，即以研發為核心營運方向，研發部門涵蓋硬體電路、軟體程式、產品外觀、機構改良、可靠度測試及生產測試設備設計等，取得多項新產品及技術成果，且獲得國內外多項專利及通過大型儲能歐規與美規安全認證，鞏固了在業界的競爭能力。

近期系統電亦積極投入「長距離高可靠度無人機地面控制站 (Ground Control Station, GCS)」的研發與生產，此計畫亦獲得政府補助案高度肯定。該產品針對市場痛點，開發出具備數位鏈路技術的通訊系統，確保無人機地面控制站在超視距任務中仍擁有穩定的圖傳與精準控制能力，並結合工業級強固化設計，使其能適應極端戶外環境作業。同時在 ESG 實踐上，該系統有效支持國土監測與災害搜救，保障搜救人員安全並守護環境生態，同時透過自主研發取得多項專利技術，深耕在地無人機產業鏈。系統電不僅致力於技術創新，更透過高品質的綠色產品，落實科技治理並提升社會安全效能，實踐企業與環境共好的永續願景。



胎壓偵測系統



可攜式工業電腦



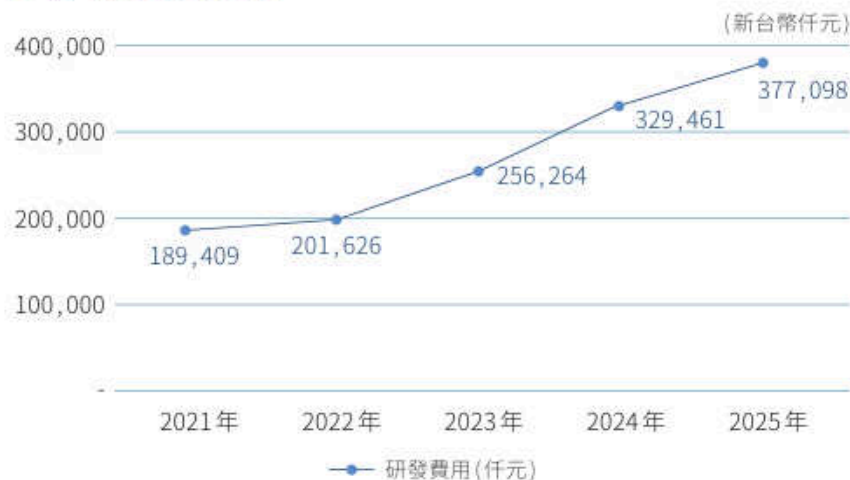
電池備援電力模組



無人機地面控制站

2025年系統電研發支出約新台幣3.8億元，較2024年增加14.5%，占總營收11.1%，近五年來研發支出持續增加，足以顯見系統電對產品研發創新之重視。

歷年投入研發費用



系統電致力於運用先進技術為物聯網、車用電子及能源管理，提供最優質的智慧應用解決方案，從產品的概念可行性研究、製造設計、電路板填充及測試，至供應鏈管理、物流維修，我們提供客戶全方位產品發展流程之整合性解決方案，協助在產品開發過程的早期解決問題，追溯系統組裝與測試，並管理供應鏈風險。

集團近年來除分割設立電統子公司，亦新增賀喜能源子公司，透過更專業化的分工，積極拓展公司營運動能，尤其是目前全球逐漸進入數位5G的攻防戰，資料中心的需求擴展速度相當快速，故產品研發方向著重於資料中心所必須之工業級電池備援模組及不斷電系統等。

系統電透過領先的技術、系統架構知識及現場製造經驗，為客戶提供增值且客製化的解決方案，並結合AI技術的普及化，強化創新產品體驗。

工業用可攜與穿戴式系統



AI 智慧頭戴解決方案可供石油、化工、燃氣等環境現場工程師在受限空間/高空/危險區域等複雜作業環境下，與遠端專家或管理人員連接，進行即時語音影片溝通。專家或管理人員以第一視角查看現場情況，進行遠端技術指導與工作巡查，安全高效地完成工作任務，有效降低企業之工作環境安全風險。

工業備源電池與儲能系統產品



AI 智慧頭戴解決方案可供石油、化工、燃氣等環境現場工程師在受限空間/高空/危險區域等複雜作業環境下，與遠端專家或管理人員連接，進行即時語音影片溝通。專家或管理人員以第一視角查看現場情況，進行遠端技術指導與工作巡查，安全高效地完成工作任務，有效降低企業之工作環境安全風險。

AI 資料中心備源電池



因AI資料中心對備源電池的需求較為嚴苛，須著重考量電池的能量密度、壽命、安全性、成本等因素，系統電已針對AI資料中心備源電池之發展規劃具體工作項目，包含建立專業研發團隊、確立研發目標並積極推廣應用等。系統電將根據市場反饋和技術進步，持續對產品進行優化和升級。AI資料中心備源電池將為資料中心提供一種創新的備用電源解決方案，有助於提高資料中心的運營效率、可靠性及安全性。我們期待該產品能夠為客戶帶來實際的價值。

Edge AI box



隨著人工智慧 (AI) 與物聯網 (IoT) 的應用不斷深化，系統電推出 Edge AI Box，結合高效能邊緣運算能力、由高通技術提供的領先連線能力，旨在協助台灣企業在智慧工廠、智慧交通、零售、醫療等多元場景中實現數位化升級。未來將持續優化 Edge AI Box 的產品線，提供更多樣化的應用解決方案，攜手台灣企業迎接智慧化浪潮，共創美好的科技未來。

1.1.5 智慧財產管理

系統電以品質及創新為產品開發理念，為能維持先進技術並創造與其他競爭對手產品之區分，已建構一套與公司營運目標結合之完整產品智慧財產管理體系及研發地圖，以維護公司產品競爭優勢及研發成果。智慧財產管理策略主要包括專利版圖佈署戰略、專利布局、專利申請版圖擴展與專利總數清點整編等，藉由專利申請及獎勵辦法^{註1}及智財教育培訓^{註2}等執行層面的落實，保護公司研發成果及技術領先地位。截至2025年底，系統電在全球已獲核准的專利累計775件，已核准的商標共34件，目前全球有效之專利共184件。

註1：2025年專利獎勵制度及結果請詳3.2.2產品創新研發，專利獎勵機制之說明。

註2：2025年智財教育培訓參與員工人次達1,212人次。

近三年專利總數



1.1.6 公協會與外部組織參與

系統電積極參與當地產業、研發技術與治理等公協會，透過公協會與外部組織的活動交流分享，建立互助合作關係，促進產業共榮發展。

協會名稱	地區	角色身分
臺灣臺北科技大學產官學研菁英協會	台灣	會員
台灣上市櫃公司協會	台灣	會員
台灣董事學會	台灣	會員
中部上市櫃公司菁英聯誼會	台灣	會員
台灣併購與私募股權協會	台灣	會員
歐洲在臺商務協會	台灣	會員
惠州市台商投資協會	中國大陸	理事
惠州市電子信息產業協會	中國大陸	會員
深圳市汽車電子行業協會	中國大陸	理事
惠州大亞灣區企業聯合會	中國大陸	會員

1.1.7 榮耀與肯定

系統電於第十二屆公司治理評鑑的排名榮獲



系統電榮獲2025年 Asia Sustainability Reporting Awards - Asia Best Supply Chain Reporting



「2025第十八屆TCSA台灣企業永續獎」



「2025第十八屆TCSA台灣企業永續獎」





1.2 永續實踐

永續發展策略

系統電以車用電子及能源管理產品為主要事業範疇，營收比重分別約為 80 % 與 14 %，近年結合車聯網、物聯網，開發系統與整合方案，近十年來持續投入綠能產品的研發與製造，包含替代能源儲能系統、環保能源之不中斷電力設備、電動車動力電池、低能耗胎壓偵測器等產品，積極推動綠色能源之應用，期許能加速台灣達成淨零社會之永續目標。

面向 治理

聯合國永續發展目標實踐



公司作為與年度成果

- 2025 年公司治理評鑑結果為上櫃公司前 5%，以及市值 100 億以上電子類上市櫃公司 21% 至 40%。
- 獨立董事席次占全體董事 43%，超過 1/3，優於法定規範。
- 2025 年董事會成員 100% 完成「誠信經營文件」簽署，員工、供應商 100% 完成「誠信廉潔、環保及社會責任承諾書」簽署。
- 系統電身為負責任的供應商，2025 年無接獲任何侵犯客戶隱私的投訴，也無發生任何資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件。
- 2025 年系統電在地採購金額約為新台幣 1.33 億元，占所有採購金額 8.1%。
- 2025 年度持續深化永續供應鏈管理機制，依據 2024 年導入之永續供應鏈專案成果，落實《永續採購準則》、《永續採購策略》及《供應商 ESG 行為準則》等文件之執行與管理，持續要求供應商皆須簽署並遵循《永續採購準則》、《供應商 ESG 行為準則》，協助供應鏈履行與符合國內外供應鏈永續管理規範，以幫助供應商夥伴有效降低永續風險。
- 2025 年新進供應商 100% 簽署「供應商企業社會責任與環境行為準則」。
- 2025 年完成 33 家供應商稽核，其中 17 家採書面審查，16 家採實地審查，100% 完成缺失改善。
- 首度舉辦供應商 ESG 教育訓練大會，邀集共 120 家海內外供應商夥伴了解永續供應鏈之重要性與未來展望。
- 2025 年系統電針對供應商進行供應商 ESG 評鑑問卷，回覆率達 100%。

面向 環境

聯合國永續發展目標實踐



公司作為與年度成果

- 系統電 2025 年再生能源發電量達 3.87 仟度。
- 營運廠區均完成環境管理系統 ISO 14001:2015 認證。
- 系統電 2025 年透過多項節能措施，約減少 84,492.6 度電使用，相當於減少碳排 46.66 公噸二氧化碳當量，約為 0.12 座大安森林公園一年的吸碳量。
- 2024 年，早於台灣主管機關要求，集團導入母公司包含合併報表子公司 GHG Protocol 和 ISO 14064-1 溫室氣體組織盤查，並於 2025 年將範疇三納入盤查。
- 系統電於天下雜誌舉辦之第二屆「企業 1.5°C 論壇」中，名列符合 1.5°C 溫控目標企業之一，獲頒 1.5°C 標章證書及第十八屆 TCSA 企業永續報告銀獎。

面向 產品

聯合國永續發展目標實踐



公司作為與年度成果

- 系統電積極擴展低碳綠色產品及服務之應用，以儲能系統為例，其應用範圍遍及半導體廠、工廠、通訊基地站、雲端資料中心、社區及工業儲能等，可協助各類型客戶更有效率地利用再生能源。
- 南崗廠投資新台幣2,605萬元於智慧技術自動化設備用以生產綠能設備BBU (Battery Backup Unit)，BBU產品相較於傳統UPS，每年可產生節省電力106,779度。
- 2025年回收176.62公斤二手錫膏，有效減少約28.3公斤二氧化碳當量排放，相當於減少約1.89棵成樹一年吸碳量。
- 系統電2025年研發支出為新台幣3.8億元，較2024年增加14.5%，占總營收11.1%，積極投入新產品開發及關鍵技術突破。
- 系統電所有營運廠區皆取得品質管理系統ISO 9001:2015及汽車品質管理系統IATF 16949:2016認證；南崗廠及鎮江廠取得有害物質管理系統IECQ QC 080000:2017認證。

面向 社會

聯合國永續發展目標實踐



公司作為與年度成果

- 鼓勵職場多元與平等，2025年女性職員占比41.1%，女性高階主管占比25.1%。
- 2025年員工福利(包含年終績效獎金及健康檢查補助等)發放金額達新台幣4,948萬元。
- 2025年於員工教育訓練共投入約新台幣183萬元，總教育訓練時數達12,600小時。
- 所有營運廠區(賀喜除外)，皆完成ISO 45001:2018職業安全衛生系統認證。
- 辦理員工職業安全衛生相關訓練共114.2小時，1,966人次。
- 與博仁綜合醫院及員林郭醫院大村分院簽訂定期由專業醫師與護理師至公司提供員工健康諮詢，每年提供員工例行健康檢查，並針對特殊作業人員提供游離輻射、聽力、職業病檢查等特殊健康檢查，總補助金額達新台幣179萬元。
- 2025年台北總部、南崗廠、惠州廠、電統、鎮江廠及賀喜皆未有違反人權相關之事件。
- 社會參與包括培育發展、照護救助、環境永續等三大面向，2025年投入金額約新台幣110萬元。
- 持續與國立臺灣大學等教育機構進行產學合作及經驗傳承，吸引具備創新思維的年輕世代頂尖人才，建構穩定且具競爭力的人才梯隊。
- 系統電參與由數位人道協會主導的「遠距健康促進偏鄉樂齡公益專案」，並利用社會投資報酬率(SROI)方法進行評估相關效益，顯示每投入1元新台幣，即創造了新台幣25.01元的社會價值。

1.3 重大性分析

1.3.1 利害關係人鑑別

系統電依據 AA1000 SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard)，進行利害關係人之辨識與特定主題之揭露，以準確掌握利害關係人關切的經濟、環境及社會面向相關議題。在考量利害關係人對系統電的依賴程度、責任、關注程度、影響力及多元觀點等面向後，我們辨識出八大利害關係人，包括股東／投資人、客戶、員工、供應商／承攬商、政府主管機關、媒體、社區與非營利組織、及學校。除了藉由與利害關係人溝通過程了解其在意之永續議題，並依循 GRI 2021 版準則的重大性鑑別流程，確認 2025 年系統電的重大主題。

利害關係人對系統電之重要性



股東／投資人

投資人及股東為企業公共關係的重要溝通對象，其長期的支持是系統電成長的力量。提升股東對公司的好感與正面形象，有助於公司之籌資及整體經濟活動之發展



客戶

客戶是公司存續基業長青的關鍵因素，我們聆聽客戶需求、掌握產業趨勢並提供專業服務，致力與客戶建立共同願景，成為客戶長期可依賴之夥伴，同時提升公司發展，推升業績與規模



員工

員工是公司最重要的資產，也是公司持續成長的重要關鍵。我們致力打造具挑戰性並可實現自我的工作環境，提供完善的薪酬福利與安全友善的職場，以期讓員工發揮潛能，共創企業永續未來



供應商／承攬商

供應商是提供系統電必要產品零件與原物料的夥伴，也是系統電永續發展的重要一環。我們透過溝通了解供應商關切議題，並推動供應商實踐社會責任，與供應商維繫著互助合作的關係，不僅降低經營風險也追求與上下游夥伴共榮發展



政府主管機關

除遵循政府法令，系統電亦主動配合政府主管機關的相關政策與規範，藉由雙向溝通取得政府的信任與支持，促進系統電的發展與穩健營運



媒體

媒體扮演著公司與利害關係人之間的橋樑，透過媒體與市場溝通系統電公司形象及經營理念，有助於利害關係人取得正確的公司訊息，進而為公司帶來更多機會



社區與非營利組織

永續工作的推動須由在地組織協助落地，系統電透過與外部組織合作推動社會回饋，實踐永續行動並促進社會正面影響力



學校

學校是產業人才的根源，透過產學合作建立創新研發合作與學研交流模式，消弭學用落差並引進新一代優秀人才，提升系統電的市場競爭力，促進公司永續經營

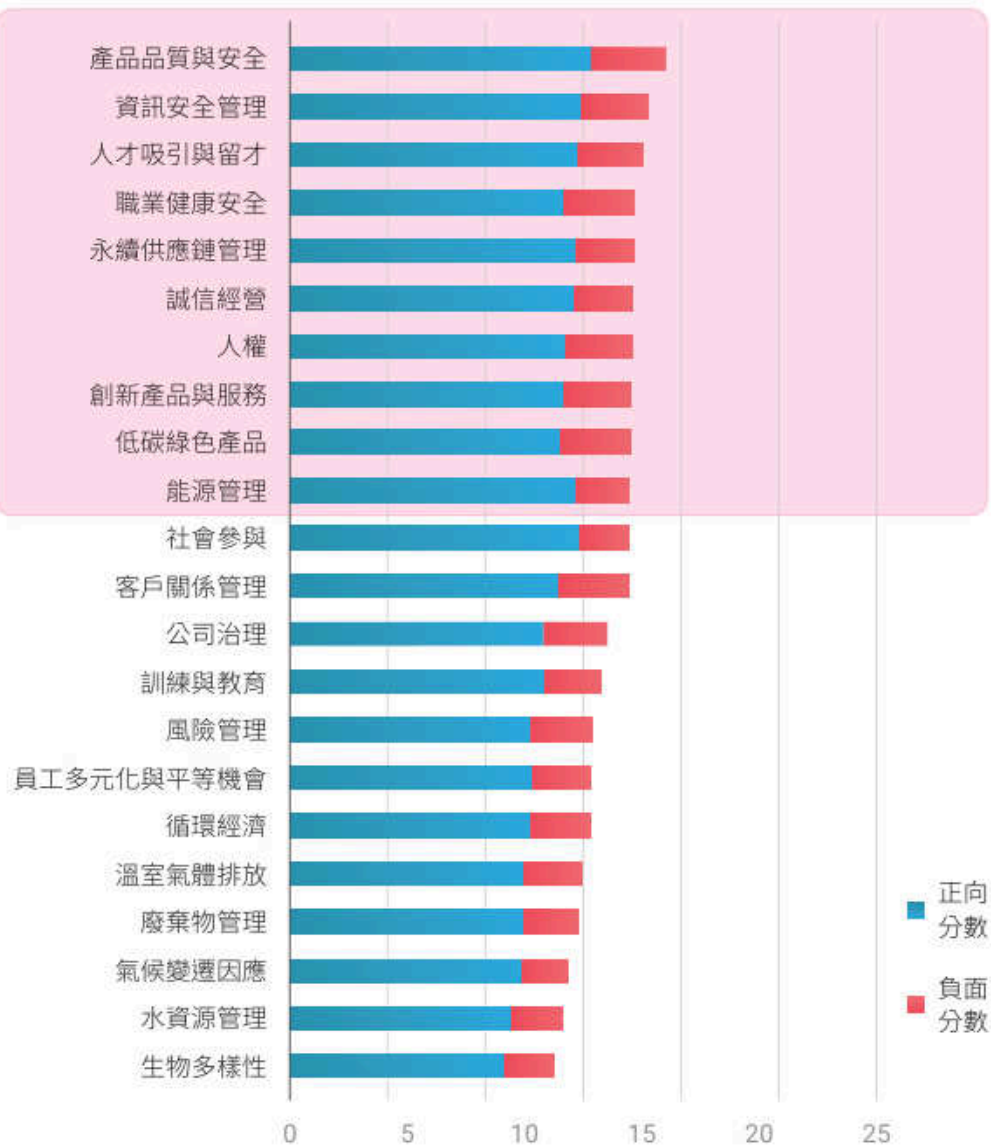
1.3.2 重大主題鑑別與評估流程

系統電依循 GRI 通用準則 2021 年版之重大主題鑑別流程執行重大主題評估，分析全球永續趨勢並蒐集利害關係人關注之永續議題，經過內部衝擊分析，評估永續議題在經濟、環境、人權方面衝擊的顯著程度，初步篩選出重大主題。ESG 委員會根據上述分析結果，透過與高階主管及各 ESG 權責單位主管會議審核，基於治理、環境、產品及社會四大面向進行永續議題鑑別，最終決議 11 項重大主題作為本年度優先揭露管理方針及相關績效之主題。我們每年進行重大主題檢視，定期檢核議題的衝擊性，作為永續發展策略規劃的依據；同時透明揭露永續議題正負面衝擊資訊，以利各利害關係人了解其關注的永續議題。





2025 年重大主題結果



備註：評估分數為發生機率與正負衝擊程度之評分相乘結果，排名前11為2025年重大主題。

依據問卷正負面分數加總結果進行排序，較2024年新增一項重大主題「人才吸引與留才」。因此，2025年共鑑別出11項ESG重大主題，依分數高至低排列分別為：產品品質與安全、資訊安全管理、人才吸引與留才、職業健康與安全、永續供應鏈管理、誠信經營、人權、創新產品與服務、低碳綠色產品、能源管理、社會參與。其他一般ESG主題包含客戶關係管理、公司治理、訓練與教育、風險管理、員工多元化與平等機會、循環經濟、溫室氣體排放、廢棄物管理、氣候變遷因應、水資源管理、生物多樣性。



重大主題決定會議



1.3.3 重大主題管理方針與衝擊範圍

面向	2025年 重大主題	對應GRI 準則	正負面衝擊說明	衝擊邊界				對應章節	
				內部	外部				
					供應商	投資人	客戶		社會
治理	誠信經營	GRI 3-3	正面衝擊說明： 系統電依《誠信經營守則》提供道德合規教育訓練、反貪腐政策和程序的溝通及訓練，以確保公司在道德及誠信於公司誠信經營之合規性。透過貫徹誠信經營理念，對外建立良好的企業形象和聲譽，增加消費者對產品及服務的信任以及吸引投資者和商業合作夥伴；對內能使員工感受到公平對待、資訊透明與尊重，進而提高工作滿意度與投入度，帶動工作效率與生產力。	●	●	●	●	●	2.3 誠信經營
		GRI 205、 GRI 206	負面衝擊說明： 若未建立誠信經營制度，當公司誠信道德等負面事件發生，將造成企業聲譽與形象受損，進而可能影響到品牌形象，致使失去消費者信任度與商業夥伴，導致銷售量下降和市場流失。同時也可能有潛在法律訴訟風險，進一步損害企業的財務狀況和聲譽。						
治理	永續供應 鏈管理	GRI 204	正面衝擊說明： 系統電相當重視永續供應鏈之管理，因其管理得當不僅可以降低經營風險和成本，亦可增進公司聲譽及品牌價值。穩健的供應鏈管理有助於確保原材料的可持續性、減少環境衝擊，並符合投資者和消費者對永續發展的期待，以提高公司的競爭力。妥善管理永續供應鏈更將帶來多重正面影響，包括降低碳排放、節省能源和資源、改善勞工條件，並促進當地社區的發展。	●	●		●		7 永續供應鏈
		GRI 3-3 GRI 308、 GRI 414	負面衝擊說明： 倘若永續供應鏈管理不善，可能導致供應商所在據點環境污染、社會不公平和人權侵犯等負面影響，損害公司聲譽並面臨法律風險。						
	資訊安全 管理	GRI 3-3 GRI 418	正面衝擊說明： 建立堅韌的資安防護網，避免公司機密資訊、客戶資料等外洩，維護客戶權益與維持客戶信任。 負面衝擊說明： 若未完善建立公司資安防護網，將會導致公司機密資訊或客戶資訊外洩等情事，除影響客戶外，更可能面臨訴訟風險，危及公司聲譽。	●	●	●	●		2.6 資訊安全與客 戶隱私



面向	2025年 重大主題	對應 GRI 準則	正負面衝擊說明	衝擊邊界				對應章節	
				內部	外部				
					供應商	投資人	客戶		社會
環境	能源管理	GRI 3-3 GRI 302	正面衝擊說明： 落實能源管理與節能減碳行動，能實質降低企業用電成本與未來碳定價風險；同時透過提高再生能源使用比例，不僅能滿足國際客戶、投資人對綠色供應鏈與淨零轉型的期待，更能對減緩全球氣候變遷產生長遠且實質的正面環境效益。	●		●	●	●	4.3 能源管理
			負面衝擊說明： 若能源管理與節能方案執行成效不彰，除了會直接面臨價格逐年提升的碳費財務衝擊外，更可能因無法滿足利害關係人對節能減碳的期待，而損害企業形象、投資資金及客戶訂單。						
社會	職業健康 安全	GRI 3-3 GRI 403	正面衝擊說明： 透過建立完善的職安衛管理體系，不僅保障員工健康安全，更提升生產穩定性與客戶對供應鏈職安衛韌性的信任。推廣「預警安全文化」提升員工安全意識，建立安全、健康、活力、友善的工作環境，營造健康職場文化。	●	●		●		5.5 職業健康 安全
			負面衝擊說明： 員工於工作中發生職業災害，嚴重將導致公司營運中斷和生產力下降，所造成的損失可能會對企業帶來明顯重大且長期的影響，亦可能造成嚴重的聲譽受損，或相關法律訴訟。						
社會	人權	GRI 3-3 GRI 406、 GRI 408、 GRI 409	正面衝擊說明： 符合當地法令及產業規定，確實保障員工之職場人權，提供有尊嚴平等及多元之職場環境，企業將獲得更好的聲譽和人才競爭優勢。	●	●	●	●	●	5.4 人權保障
			負面衝擊說明： 非法雇用童工、強迫或強制勞動勞工，將導致公司及客戶品牌形象受損，影響客戶訂單及企業聲譽。						
社會	社會參與	GRI 3-3 GRI 413	正面衝擊說明： 企業帶頭持續投入社會參與及社區關懷等慈善公益事業，除提升企業形象外，更期望帶動同產業企業一同加入善舉，形成正向循環。	●				●	6 社會共榮
			負面衝擊說明： 如企業未於力所能及的範圍內投入社會參與及社區關懷等慈善公益事業，地方社區與弱勢團體將無法獲得足夠的生活及發展資源，導致資訊、知識及技能斷層，可能不利於整體社會的成長共榮。						



面向	2025 年 重大主題	對應 GRI 準則	正負面衝擊說明	衝擊邊界				對應章節	
				內部	外部				
					供應商	投資人	客戶		社會
社會	人才吸引 與留才	GRI 3-3 GRI 401	正面衝擊說明： 提供穩定之就業機會及具市場競爭力之薪酬制度，強化員工教育訓練與職涯發展，提升員工專業能力與就業競爭力，降低員工離職率。	●				●	5.1 勞雇關係
			負面衝擊說明： 未提供具競爭力員工福利及多元培訓課程，增進員工技能，可能提高人才流失風險及影響公司創新研發動能。						5.2 友善職場
產品	產品品質 與安全	GRI 3-3 GRI 416	正面衝擊說明： 系統電重視產品品質、顧客健康、安全與資訊保護，於產品全生命週期導入風險評估與管理機制，符合相關法規、標準及客戶要求，且依循 ISO 9001 管理制度運作，降低產品安全風險、提升顧客信任，創造環境與客戶正向價值。 負面衝擊說明： 若產品於設計、製造或交付過程中未控管好品質，導致產品不符合法規或客戶要求，進而增加產品返工、召回及改善成本，對客戶訂單及公司聲譽造成負面衝擊。	●	●	●	●		3.1 產品品質與安全
	低碳綠色 產品	GRI 3-3 GRI 302	正面衝擊說明： 系統電低碳綠色產品堅持「綠色設計、綠色製造」的低碳策略開發，因應全球淨零轉型。能源環境法規趨嚴、能源結構持續改變之趨勢，配合政府政策，務實推展節能減排，致力於發展儲能產品等綠色事業，協助客戶減少產品碳足跡，接軌未來國際低碳產品市場競爭趨勢。 負面衝擊說明： 在永續潮流下，若未投入低碳綠色產品研發，將降低低碳產品市場競爭力，導致減少新市場商機或喪失市場，並對環境造成負面衝擊影響。	●	●	●	●	●	3.2 低碳綠色產品
	創新產品 與服務	GRI 3-3	正面衝擊說明： 專注於多元高附加價值產品線的開發與量產，積極投入創新產品與服務的研發，提升公司在智慧製造、資料中心、智慧物流等新興市場的競爭力。創新產品導入市場，有助於提升營收結構、強化品牌形象、拓展國際市場並帶動產業升級，進而促進公司長期成長動能。 負面衝擊說明： 新產品開發與導入初期，需投入大量資源與研發費用，短期內可能因營收尚未放量導致費用率上升、獲利承壓。此外，若新產品無法順利通過市場驗證或認證，將增加研發失敗風險與資源浪費，影響公司財務表現。	●	●	●	●		1.1 關於系統電 3.2 低碳綠色產品



1.4 利害關係人議合

回應利害關係人的需求是企業實現永續經營的重要因素之一。系統電在誠信原則下，致力於追求永續發展與獲利，重視環境、社會與公司治理等各項議題，透過與利害關係人之適當溝通，瞭解利害關係人之合理期待及其所關切之重要議題，將其納入訂定公司未來管理方針與營運策略之參考依據。此外，除了協助企業規劃短中長期策略，並可進一步創造企業對利害關係人的價值。我們在官網設有利害關係人專區 (<https://www.sysgration.com/zh-tw/2021-10-22-07-39-10/stakeholders>) 作為與利害關係人溝通之管道，各利害關係人之意見均設有專人回應，歡迎各方賢達踴躍建言。各類別之利害關係人關注議題與溝通管道內容詳下摘要說明。

2025 年利害關係人議合與溝通成果

利害關係人	關切議題	2025 年溝通形式與頻率	2025 年各議合管道實際執行情形及溝通成果	公司回應
 股東及投資人	▪ 公司治理 ▪ 風險管理 ▪ 經濟績效	▪ 股東會（每年） ▪ 法人說明會（不定期） ▪ 發布營業收入（每月） ▪ 公開資訊觀測站（即時更新） ▪ 公司網站（即時更新） ▪ 永續報告書	▪ 年度股東常會 1 次 ▪ 舉辦 3 次法人說明會 ▪ 定期於公開資訊觀測站、公司網站揭露公司財務及業務資訊 ▪ 設有發言人及代理發言人，即時回覆投資人問題 ▪ 發布 2024 年中英文 ESG 報告於公開資訊觀測站及公司網站 ▪ 溝通窗口：代理發言人 戴伊瑩 電話：(02) 2790-0088 e-mail：sys5309@sysgration.com	▪ 持續提昇營運績效 ▪ 持續於法人說明會向投資人溝通業務成長策略與獲利前景
 客戶	▪ 客戶隱私與資訊安全 ▪ 創新研發 ▪ 產品品質與安全 ▪ 永續發展	▪ 與客戶的互訪與檢討會議（不定期） ▪ 客戶滿意度調查（每年） ▪ 企業網站（不定期） ▪ 客戶供應商大會（不定期）	▪ 年度重要客戶滿意度調查 ▪ 於企業網站揭露最新產品技術 ▪ 參加重要客戶技術論壇報告技術研發成果 ▪ 每年定期參加客戶供應商大會 ▪ 配合客戶產品、環境、勞動人權等要求與查核，協同預防相關風險並承諾持續提升 ESG 作為 ▪ 溝通窗口： 電話：(02) 2790-0088 e-mail：sales@sysgration.com	▪ 提供即時的设计、工程及客製化服務，協助客戶快速取得完整且即時資訊 ▪ 增加自動化生產線，提高產品產量及品質之穩定性 ▪ 持續研發，增加產品專利之保護 ▪ 增強資訊安全軟體之投資及管理，確認客戶之隱私及資訊得到妥善之保護



利害關係人	關切議題	2025 年溝通形式與頻率	2025 年各議合管道實際執行情形及溝通成果	公司回應
 員工	- 友善職場 - 職業健康與安全 - 員工培育與發展	- 勞資會議（每季） - 職工福利委員會會議（不定期） - 教育訓練（不定期） - 部門溝通及工作會議（不定期） - 內部訊息公告（不定期） - 員工申訴專線（及時） - 職業安全衛生委員會會議（每季）	- 舉辦勞資會議 4 次 - 舉辦職工福利委員會例會 5 次 - 辦理教育訓練課程，涵蓋 ESG、智財等 - 每週召開主管會議，了解公司營運狀況及提升溝通效能 50 次 - 員工申訴電話 0 次 - 舉辦職業安全衛生委員會會議 4 次 - 溝通窗口： 電話：(02) 2790-0088 ext. 1830 e-mail：opinion@sysgration.com	- 強化內部溝通管道，讓同仁了解公司發展前景 - 舉辦衛生安全訓練課程及定期提供健康醫護資訊，打造友善職場 - 定期設備保養及消防安檢落實作業之執行
 供應商/承攬商	- 風險管理 - 經濟績效 - 品質管理	- 供應商稽核（不定期） - 供應商行為準則要求（每年） - 非衝突礦產聲明書要求（不定期） - 供應商大會（每年）	- 舉辦供應商大會 1 次，與供應商溝通營運策略發展及 ESG 目標 - 供應商稽核 16 家 - 新供應商 100 % 完成簽署不使用衝突礦產聲明書 - 溝通窗口： 電話：(02) 2790-0088 ext. 2020 e-mail：scm@sysgration.com	- 提升供應鏈環境與職業安全衛生，表揚績優供應商 - 規劃數位課程，要求合作供應商每年應上線完成「供應商行為準則規範課程」之訓練
 政府主管機關	- 誠信經營 - 法規遵循 - 公司治理	- 公文回覆政府機關之要求（即時） - 更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊（每月） - 接受政府機關評鑑（每年） - 參與政府機關相關活動（不定期）	- 依照政府法規要求，定期提供相關報告及回覆問題 - 溝通窗口： 電話：(02) 2790-0088 ext. 1854 e-mail：sys5309@sysgration.com	2025 年度公司治理評鑑，本公司列為上櫃公司前 5 % 及市值 50 億至 100 億元企業前 5 % - 持續強化資訊之揭露，目標保持為公司治理評鑑前 5 % 之標竿公司



利害關係人	關切議題	2025 年溝通形式與頻率	2025 年各議合管道實際執行情形及溝通成果	公司回應
 媒體	- 經濟績效 - 創新研發 - 客戶關係管理	- 法人說明會（不定期） - 法人訪談（即時） - 新聞稿（即時） - 媒體採訪（不定期）	- 召開 3 次法人說明會 - 法人不定期訪談 - 新聞稿發佈 12 次及媒體採訪 3 次 - 溝通窗口：代理發言人 戴伊瑩 電話：(02) 2790-0088 e-mail：sys5309@sysgration.com	- 持續提升營運績效。 - 持續於法人說明會向投資人溝通業務成長策略與獲利前景。
 社區與非營利組織	- 關懷弱勢 - 社區服務	- 捐款（不定期） - 社會服務（不定期）	- 臺北市守護天使癌症關懷協會捐助新台幣 15 萬元 - 數位人道協會遠距健康偏鄉樂齡公益新台幣 20 萬元 - 捐贈基金會等約新台幣 13 萬元 - 溝通窗口： 電話：(02) 2790-0088 ext.1830 e-mail：hr@sysgration.com	透過資金、物資及服務，針對關懷弱勢及推廣多元化教育為主軸進行公益專案，持續投入資源，用心弭平城鄉差距，改善弱勢經濟。
 學校	- 綠色產品 - 循環經濟 - 產學合作	- 產學合作專案與進度會議（不定期） - 產學合作成果發表會（每年）	- 於三民國中進行 AI 產品及產業未來發展演講，協助接軌業界需求，為人才培育奠定基礎。 - 溝通窗口： 電話：(02) 2790-0088 e-mail：hr@sysgration.com	針對產業最新技術及趨勢，啟動校方進行技術實驗及研發合作，持續精進能源管理項目，因應氣候變遷的挑戰。

2

Chapter 公司 治 理

- 2.1 公司治理
- 2.2 經濟績效
- 2.3 誠信經營
- 2.4 風險管理
- 2.5 法規遵循
- 2.6 資訊安全與客戶隱私
- 2.7 取自政府的補助





永續績效與對應SDGs

SDG 8 就業與經濟成長

- 2025年公司治理評鑑結果為上櫃公司前5%，以及市值100億以上電子類上市櫃公司21%至**40%**。
- 獨立董事席次占全體董事**43%**，超過**1/3**，優於法定規範。

SDG 16 促進和平多元的社會

- 2025年董事會成員**100%**完成「誠信經營文件」簽署，員工、供應商**100%**完成「誠信廉潔、環保及社會責任承諾書」簽署。

SDG 17 永續發展夥伴關係

- 系統電身為負責任的供應商，2025年無接獲任何侵犯客戶隱私的投訴，也無發生任何資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件。



重大主題管理方針 誠信經營

GRI 指標

GRI 3-3、GRI 2-23、GRI 2-25、GRI 2-26、GRI 205-2、GRI 205-3、GRI 206-1

目標

短期 (2026-2027年):

- 持續要求所有員工及新供應商 100 % 完成《誠信廉潔、環保及社會責任承諾書》簽署。
- 持續要求各董事 100 % 完成《無違反誠信守則行為聲明書》簽署。
- 持續維持無任何評估廠商違反誠信道德的紀錄。

中長期 (2028-2031年):

針對營運據點之貪腐風險進行內控稽核；新設之美國營運據點亦納入貪腐風險評估。

衝擊說明

正面衝擊說明：

系統電依《誠信經營守則》提供道德合規教育訓練、反貪腐政策和程序的溝通及訓練，以確保公司在道德及誠信於公司誠信經營之合規性。透過貫徹誠信經營理念，對外建立良好的企業形象和聲譽，增加消費者對產品及服務的信任以及吸引投資者和商業合作夥伴；對內能使員工感受到公平對待、資訊透明與尊重，進而提高工作滿意度與投入度，帶動工作效率與生產力。

負面衝擊說明：

若未建立誠信經營制度，當公司誠信道德等負面事件發生，將造成企業聲譽與形象受損，進而可能影響到品牌形象，致使失去消費者信任度與商業夥伴，導致銷售量下降和市場流失。同時也可能有潛在法律訴訟風險，進一步損害企業的財務狀況和聲譽。

政策與承諾

系統電明訂《誠信經營守則》、《道德行為準則》、《防範內線交易管理作業程序》等規範，要求董事會、高階主管、集團員工及合作供應商遵循，以樹立誠信經營之企業文化及良好之商業行為模式。

權責單位 人資部

申訴機制

建立並公告內部獨立檢舉信箱：

- 供應商：scm@sysgration.com
- 員工：opinion@sysgration.com
- 客戶：sales@sysgration.com

行動方案

正面衝擊管理：

- 於新人訓練課程中宣導誠信經營之企業文化理念、員工及供應商每年簽署《廉潔承諾書》，宣誓恪守誠信紀律要求。

負面衝擊管理：

- 訂定「防範內線交易作業程序」、每季績效考核時，將品德與操守列入考核項目；
- 進行營運據點的貪腐風險評估。

有效性評估

- 2025年員工 100 % 簽署《誠信廉潔、環保及社會責任承諾書》。
- 定期評估廠商是否違反誠信紀錄，2025年並無廠商違反。
- 2025年董事會成員嚴守誠信經營原則，完成 100 % 簽署《無違反誠信守則行為聲明書》。
- 將誠信遵循行為納入員工績效考核項目內，2025年共有 4 次考核。
- 2025年共寄送 2 次電子郵件宣導「內部人股權異動相關法令及應行注意事項」予董事及經理人。
- 本公司《防範內線交易管理作業程序》規定董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易本公司股票。本公司於財報公告前即事先以 e-mail 通知提醒各董事閉鎖期間不得交易，2025 年度封閉期間並無董事交易之情事發生。

重大主題管理方針 資訊安全管理

GRI 指標

GRI 3-3、GRI 418-1

目標

短期 (2026-2027 年):

- 完成 ISO/IEC 27001:2022 國際資安管理系統複驗及 TISAX 認證維持為基礎，優化資訊安全治理架構與制度落實。
- 強化既有資安管理措施之執行與內部稽核機制，確保各項控制措施持續符合標準要求並有效運作。

中長期 (2028-2031 年):

- 在既有通過 TISAX 認證基礎上，持續優化資訊安全防護管理方案，並深化資訊安全治理的執行力度，包括風險評估與管理、資訊安全策略與指導方針之精進與落實。
- 建立跨部門資安治理協作機制，確保資安要求全面融入營運流程，並持續維持 TISAX 與 ISO/IEC 27001 之符合性。
- 長期發展上，精進動態資訊安全治理機制，以因應不斷變化的外部資安威脅與技術趨勢，透過定期審查與改善機制，確保資訊安全政策與流程的有效性。

衝擊說明

正面衝擊說明：

建立堅韌的資安防護網，避免公司機密資訊、客戶資料等外洩，維護客戶權益與維持客戶信任。

負面衝擊說明：

若未完善建立公司資安防護網，將會導致公司機密資訊或客戶資訊外洩等情事，除影響客戶外，更可能面臨訴訟風險，危及公司聲譽。

政策與承諾

系統電重視資訊安全管理與客戶隱私，積極建立並維護可信賴及安全之資訊作業環境，並以資訊安全的三項原則「機密性、完整性、可用性」，制定《資訊安全政策》及《電腦化管理資訊 (MIS) 作業管理辦法》，建立公司資訊資產監控及管控之機制。此外，持續推動四大資訊安全管理策略面向：網路資訊安全控管、資訊存取控管、資訊緊急復原應變機制、教育宣導及檢核，確保公司數據、系統設備及網路之安全防護。

行動方案

正面衝擊管理：

- 隨時宣導資訊安全之重點資訊，提升員工資安意識。
- 每月以 e-mail 形式倡導資安政策、規範辦法、資安意識、社交工程與防釣魚網頁。

負面衝擊管理：

- 定期檢驗緊急復原應變措施機制是否需要修訂。
- 每年定期演練系統復原。
- 落實資料異地備份。
- 執行弱點掃描分析。

權責單位

董事長暨總經理室、ESG 永續委員會、智權法務相關單位、資安委員會

申訴機制

申訴電話：886-2-27900088

申訴信箱：tpemis@sysgration.com

有效性評估

- 舉辦資訊安全教育訓練課程共 5 次。
- 每月 e-mail 形式倡導資安政策、規範辦法、資安意識、社交工程與防釣魚網頁共計 12 次。
- 執行災難備援備份演練 2 次。
- 系統電於 2025 年遭遇系統入侵事件 10 次，有效阻擋 10 次。
- 外部入侵威脅，有效攔阻防禦率 100 %。
- 辦公設備／主機系統有效防堵病毒威脅 4,980 次。

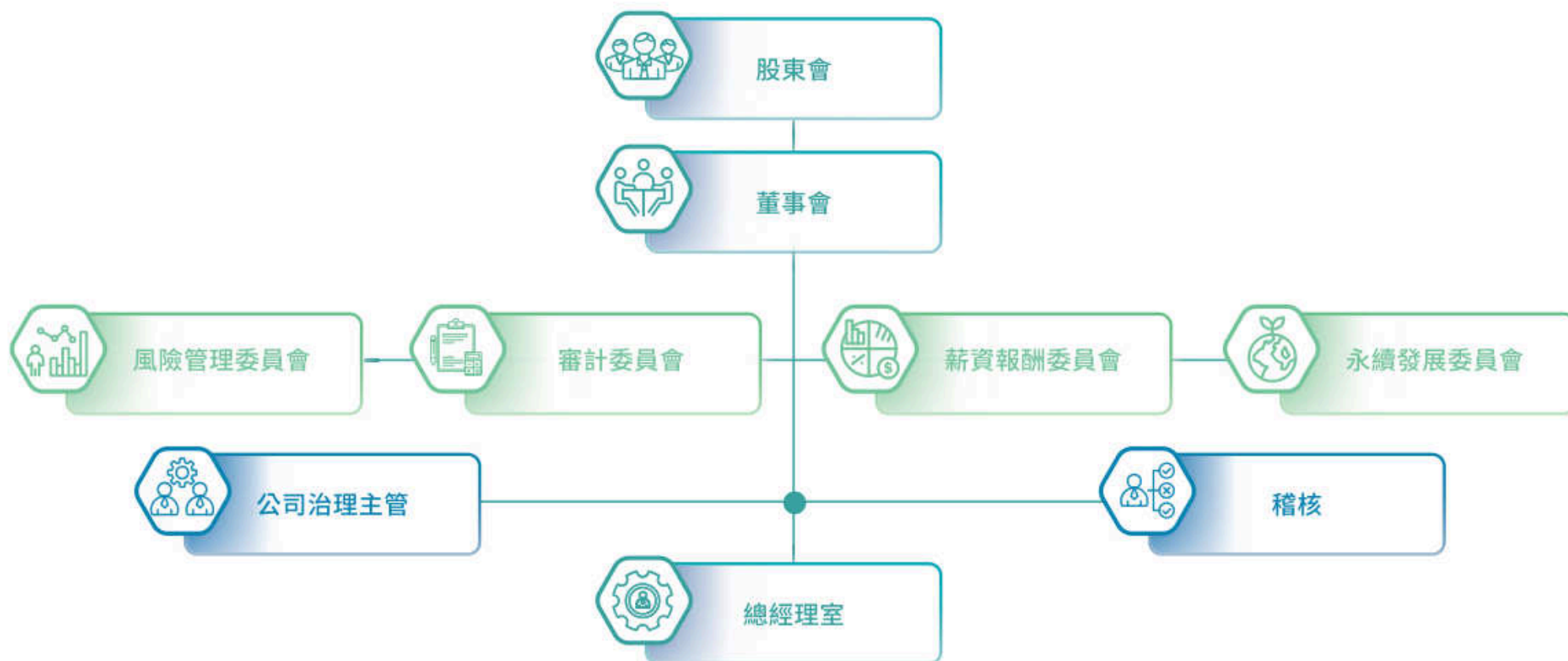


2.1 公司治理

系統電將「誠信、熱情、承諾、創新」視為企業核心價值，並將這些價值融入每一項業務活動中。除追求公司最大化利益外，更積極實踐企業社會責任，開發低碳永續產品創新及努力達成淨零轉型。企業的成功不僅取決於經濟利益，更在於對公司治理、環境保護、產品創新與品質、員工福祉、消費者權益、供應商合作和社區發展等各方面的關注與支持。因此，系統電持續推動多項永續發展策略，旨在實現企業經營的長期穩健增長，同時為社會和環境帶來正面積極的影響。

2.1.1 公司治理架構

董事會為推動公司治理的主要決策層級。為落實公司治理之經營策略、健全公司整體營運及董事會職能，並提升資訊透明度，系統電於董事會轄下設置薪資報酬委員會、審計委員會、風險管理委員會及永續發展委員會，以高度自律及審慎態度行使職權，強化監督及管理機能。系統電之公司治理兼職單位為總經理室，另有公司治理主管及內部稽核單位共同協助總經理室，負責擬定與執行公司治理相關計劃、發揮董事會與功能委員會之職能及維護利害關係人權益。





董事會



- 系統電董事會現由 7 位董事所組成，包含 3 位獨立董事，皆具備商務、財務會計或公司業務所須之經營管理專長，占全體董事席次 43%。
- 依法令、公司章程及股東會決議，行使職權，本著誠信原則為股東創造最大利益，並監督公司守法，即時揭露重要訊息。
- 系統電之董事會由董事長帶領，每季至少召開一次會議，2025 年度共召開 12 次董事會，董事平均出席率達 97.6%。
- 為落實公司治理並提升董事會及各功能委員會功能，系統電之「董事會績效評估辦法」規定至少每年執行一次董事會及功能委員會內部績效評估。2025 年董事會、個別董事成員及各功能性委員會之績效內部自評綜合評估結果皆屬優等以上，評鑑結果已向董事會報告。同時，規定至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。最近一次績效外評為 2025 年，整體而言，董事會績效表現良好。系統電將依據本次內外部評鑑結果持續強化，提昇公司治理成效。

薪資報酬委員會



- 薪資報酬委員會現由 3 位獨立董事所組成，以專業客觀之地位，就公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，向董事會提出建議，以供其決策之參考，並每年定期進行薪酬委員會之內部績效評估。
- 主要職責包含定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構；定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬；定期評估系統電董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。
- 系統電薪資報酬委員會每年至少召開兩次，2025 年召開 5 次薪資報酬委員會，董事平均出席率達 100%。

審計委員會



- 審計委員會現由 3 位獨立董事所組成，主要職責為善盡監督責任、評量經營績效與決議重要事項等，並每年定期進行審計委員會之內部績效評估。
- 內部稽核主管於每次召開之審計委員會及董事會中列席報告期間內之稽核發現及異常事項改善進度，重新檢視內部規章，適度修訂相關辦法以持續優化作業流程。
- 會計師於年度查核或半年度核閱完成階段，就重要之查核發現、內部控制缺失及其他重大溝通等事項，出具書面之查核內容或向審計委員報告，以利審計委員瞭解公司之營運結果。
- 審計委員會每季至少召開一次，2025 年共計召開 10 次審計委員會，董事平均出席率達 100%。審計委員會與內部稽核主管及會計師之溝通情形及互動良好。

風險管理委員會



- 系統電為落實風險管理機制，於 2023 年 8 月成立風險管理委員會。
- 風險管理委員會現由 2 位獨立董事及 1 位董事所組成，主要職責為審視風險管理政策、風險管理架構之妥適性、重大風險管理策略及重大風險議題之管理報告與督導改善機制，並定期向董事會報告風險管理執行情形。
- 風險管理委員會每年至少召開一次，並得視需要隨時召開會議，2025 年共計召開 1 次風險管理委員會，董事平均出席率達 100%。

永續發展委員會



- 系統電為協助董事會持續推動企業環境、社會與公司治理等面向之實踐，以達永續經營之目的，於 2025 年 5 月成立永續發展委員會。
- 永續發展委員會由四名委員組成，其中一名為董事，且成員具備企業永續專業知識與能力，包含：風險管理、經濟與法律、供應鏈管理、環境管理等實務經驗。
- 永續發展委員會每年至少召開一次，並得視需要隨時召開會議，2025 年共計召開 2 次永續發展委員會，成員平均出席率達 87.5%。



2.1.2 董事會運作

公司治理守則

系統電訂定《公司治理實務守則》，就董事會成員擬訂多元化方針並落實執行，且董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制。除評估各候選人之學經歷及資格外，並遵守「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」，以確保董事成員之多元化及獨立性。



董事會提名與遴選流程

系統電董事（含獨立董事）之選舉，均採公司法第192條之1所規定之候選人提名制度，並採單記名累積投票法。獨立董事與非獨立董事應一併進行選舉，分別計算獨立董事、非獨立董事之當權名額，由所得選舉票代表選舉權數較多者分別依次當選。相關文件請詳[董事選舉辦法](#)。

董事會獨立性情形

系統電董事會由7位董事所組成，包含3位獨立董事，占全體董事席次43%。董事會首要責任是監督公司守法、財務透明、即時揭露重要訊息，及對公司財務業務能做出客觀獨立之判斷，因此在選任時已確保董事獨立性，包含但不限於董事間不超過二人具有配偶或二親等以內之親屬關係，亦無證交法第26條3第3項及第4項規定之情事。

姓名／條件	專業資格與經驗	獨立性情形
李益仁	系統電工業（股）公司董事長（2003-） 融程電訊（股）公司董事長（2003-2017） 高效電子（股）公司董事長（1990-2002）	- 李益仁董事長為公司之受僱人且擔任關係企業之董事 - 本人及其配偶或以他人名義持有公司股份數佔已發行股份總額為9.75%，且為前十名之股東
謝東富	系統電工業（股）公司總經理（2013-） 華晶科技（股）公司副總經理（2010-2012） 光寶科技（股）公司副總經理（1999-2010）	- 謝東富董事為公司之受僱人且擔任關係企業之董事 - 本人持有公司股份數佔已發行股份總額為0.39%
李承翰	系統電工業（股）公司副總經理（2013-） 億泰興電子（股）公司產品行銷副理（2010-2013）	- 李承翰董事為公司之受僱人且擔任關係企業之董事 - 本人持有公司股份數佔已發行股份總額為0.33%
戴奉義	科誠股份有限公司董事長（1994-）	戴奉義董事本人持有公司股份數佔已發行股份總額為0.26%
林寬照	大中國國際聯合會計師事務所所長（2001-） 臺北市會計師執照（1980-）	無「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第3條第1項1~9款之各項情事，符合獨立性情形
何如祥	台灣人壽保險（股）公司董事長特助（2000-2016） 美國商業銀行放款部副總經理（1989-1994） 法國百利銀行內稽經理（1984-1989）	
魏哲楨	和鼎資產管理（股）公司營運長（2016-） 台灣人壽保險（股）公司專門委員（2011-2015） 台壽保證券投資信託（股）公司董事長（2009-2011）	



董事利益衝突之迴避情形

系統電為防止利益衝突並維護投資人利益，董事會在迴避利益衝突的制度方面，訂定對應之規範於[董事會議事辦法](#)和[公司治理手則](#)。其規範董事會應秉持高度之自律，對董事會所列議案如涉有董事本身利害關係致損及公司利益之虞時，即應自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代理其他董事行使其表決權。此外，董事間亦應自律，不得有不當之相互支援。

董事會多元化

為了實現公司治理的目標，系統電的董事會整體應具備多元能力，包括營運判斷、會計與財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場視野、領導力、決策能力、風險管理知識與能力，以及公司治理經驗。目前，公司董事成員已具備多元化的專業背景，惟為適應未來的發展需求及快速變化之環境，公司將持續檢視董事會的多元組成。於董事改選時，公司將進一步提升董事會成員的多元化，朝至少增添一名女性董事的目標邁進。此外，系統電還將增加具有環境永續、職業安全衛生、勞動人權等相關專業和經驗的董事成員，以加強對公司應對國際永續發展趨勢的監督和指導。

職稱	董事長	董事	董事	董事	獨立董事	獨立董事	獨立董事
姓名	李益仁	謝東富	李承翰	戴奉義	林寬照	魏哲楨	何如祥
性別	男	男	男	男	男	男	男
年齡	61-70	51-60	41-50	61-70	71-80	61-70	71-80
兼任本公司員工	●	●	●				
獨立董事任期年資					7-9	7-9	4-6
學歷及工作背景							
會計/財務/經營	●				●	●	●
電子/電機/科技	●	●	●	●			
國際行銷	●	●	●	●			
證券/金融						●	●
會計師					●		
專業及產業經驗							
營運判斷能力	●	●	●	●	●	●	●
會計及財務能力	●				●	●	●
經營管理能力	●	●	●	●	●	●	●
危機處理能力	●	●	●	●	●	●	●
產業知識	●	●	●	●			
國際市場觀	●	●	●	●			
領導能力	●	●	●	●	●	●	●
決策能力	●	●	●	●	●	●	●
風險管理能力	●	●	●	●	●	●	●
公司治理能力	●	●	●	●	●	●	●
環境管理	●	●	●	●	●	●	●



董事會與高階管理成員接班規劃

管理階層接班人的選拔和培育對於企業永續經營至關重要。接班人計畫旨在確保企業能夠隨著時代變遷而不斷發展，滿足企業永續經營之人力需求。在規劃接班計劃時，系統電特別強調接班人除了需具備卓越的執行力外，其價值觀和人格特質亦需與公司期望相符，尤其是誠信和創新。優質員工在不同業務和地區輪調，以考驗其適應力和管理能力。

本公司目前董事共7名(含獨立董事3名)，皆具備商務、財務會計或公司業務所須之經營管理專長，其中3人同時身兼本公司高階管理階層，未來本公司董事會之組成架構及成員經歷背景將延續目前架構。其接班規劃運作，目前集團有多位高階管理專才，透過工作輪調的方式深化其產業及管理經驗，並於安排公司內部及外部訓練多面向之課程，故本公司有充沛之人才庫可以接任為未來之董事。

至於獨立董事之部分，依法需具商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗，國內這部分專業人士之供給不虞匱乏，故獨立董事之接班規劃，本公司仍規劃來自學術界及產業界。

管理階層之接班人的選才培育，攸關企業的永續經營。接班人計畫在於承接企業經營之與時俱進，提供企業永續經營之人力需求。在規劃接班計劃中，本公司特別著重必須具備卓越的執行力外，價值觀念及人格特質要與公司期望相符，包括誠信及創新，優質員工持續透過在不同之事業、區域及不定期進行，考驗其適應力及管理能力。

高階管理階層接班規劃的培訓以發展全方位經營管理能力、專業能力及個人發展計畫為主，視個人工作需求及學習狀況，量身訂做訓練時程。透過專業能力及各面向課程訓練，使受訓者整合運用，以培養決策判斷能力。

2025年系統電安排涵蓋了永續經營、公司治理、溫室氣體管理、經營管理、品質管理、法務、智慧財產權、內部人股權及內線交易法令規範、營業秘密、資訊安全、責任商業聯盟行為準則及健康管理等多樣性訓練課程共計239小時，以培訓未來可能接班管理階層之幹部。



董事會績效評估

為強化公司治理職能及董事會運作成效，系統電訂有「董事會績效評估辦法」，董事會、個別董事成員及功能性委員會每年執行一次績效評估，評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評、功能性委員會內部自評、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。公司透過各項評估指標，了解董事對董事會及功能性委員會運作情形的認同程度，評估項目如下表所示。2025年績效評估結果已呈報董事會報告，作為未來公司持續改進之參考。



董事會績效評估辦法



董事會
績效評估



個別董事成員
績效評估



功能性委員會
績效評估

五大評估指標

共計**40**個項目：

- 對公司營運之參與程度
- 提升董事會決策品質
- 董事會組成與結構
- 董事之選任及持續進修
- 內部控制

六大評估指標

共計**23**個項目：

- 公司目標與任務之掌握
- 董事職責認知
- 對公司營運之參與程度
- 內部關係經營與溝通
- 董事之專業及持續進修
- 內部控制

五大評估指標

五大評估指標，審計委員會自評共計**22**個項目，薪資報酬委員會自評共計**20**個項目，風險管理委員會自評共計26個項目^註：

- 對公司營運之參與程度
- 委員會職責認知
- 提升委員會決策品質
- 委員會組成及成員選任
- 內部控制

註：系統電於2024年2月26日經董事會通過修訂績效評估辦法，正式將永續發展委員會納入功能性委員會範疇。公司預計於2026年再次修訂績效評估辦法，將永續發展委員會納入評估對象，並規劃自2027年1月起執行首次內部績效評估，2028年起辦理首次外部績效評估。

2025年度董事會、個別董事成員及各功能性委員會之自評績效結果皆屬極優等，當年度亦委任大力財務顧問股份有限公司進行外部董事會績效評估，評估結果為良好，整體而言治理組織充分發揮職能，運作情形優異。

董事會薪酬

本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- 1 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 2 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。
- 3 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

系統電依照公司章程設定董事酬金給付政策、給付標準及金額。董事酬金為業務執行費用，如車馬費、特支費等津貼。董事兼任員工領取相關酬金包含薪資、職務加給、獎金、特支費等費用。退職退休金皆為提撥數，非實際給付之金額。

(單位：新台幣_仟元)

姓名	董事酬金 ^{註1}	兼任員工領取相關酬金 ^{註1}		總額
	報酬	薪資獎金	退職退休金	
李益仁	208	7,767	0	7,975
謝東富	208	6,677	108	6,993
李承翰	60	3,913	108	4,081
戴奉義	600	0	0	600
林寬照	600	0	0	600
何如祥	600	0	0	600
魏哲楨	600	0	0	600

註1：個別董事酬金以財務報表內所有公司統計。



最高治理單位的群體智識

為強化公司治理實踐，系統電積極鼓勵董事參與進修，並將進修情形揭露於公開資訊觀測站之公司治理專區，2025年系統電董事會成員符合上市上櫃公司董事進修時數比例為100%。

職稱	姓名	進修課程	合計時數
董事長	李益仁	- 掌握產業控股與集團化運作的關鍵 - 共治年代下的標竿作為	6小時
董事	謝東富	- 萬物皆連網，萬物皆可駭-物聯網資訊安全，由你我做起 - 公司治理-永續治理-永續發展與永續治理趨勢	6小時
董事	李承翰	- 董事會功能性委員會運作實務 - 全球趨勢分析-風險與機會	6小時
董事	戴奉義	- 公司治理與證券法規-檢查官視角下的公司治理風險解析 2026年企業治理新視角-擁抱變革	6小時
獨立董事	何如祥	- 全球企業永續發展的宏觀視野-從願景2050到行動2025 - 數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	6小時
獨立董事	林寬照	- 永續數據的起點：溫室氣體盤查與數據品質 - 從司法實務看洗錢防制法	9小時
獨立董事	魏哲禎	- 公司治理與證券法規-上市櫃公司董事及高管人員對於主管機關監理的認識 - 公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享	6小時

2.1.3 薪酬政策

針對薪酬政策系統電依循公司章程規定，公司年度如有獲利，應提撥不高於3%為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補虧損。本公司董事酬勞依其對公司營運參與程度及貢獻價值，參酌「董事會績效評估辦法」每年進行之績效評估，就其對公司目標與任務之掌握、職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等評估項目綜合考量其績效。本公司經2025年薪資報酬委員會及董事會決議通過提列董事酬勞新台幣4,000,000元，為當期獲利設算比例之2.98%。

高階經理人薪酬與永續績效連結情形

本公司總經理及副總經理級以上之高階經理人，按董事會訂定之業務方針及重要事項處理公司事務；其委任及解任由董事會決議行之。經理人酬金，包含固定薪資與獎金酬勞等，固定薪資參考經理人之職級、經歷、專業能力、年資及同業水準等項目；獎金酬勞、員工認股權利及年度調薪則與財務性指標、管理指標、永續績效指標及額外考量項目等績效目標連結，相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會審核通過，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

高階經理人之績效指標包含：

績效項目 財務性指標 占比 60%

包含營業額、獲利目標、Cash Conversion Cycle、存貨週轉率及依其職能之策略目標等營運相關指標。

績效項目 管理指標 占比 20%

包含溝通能力、決策及執行力、個人特質與培育部屬能力等評核項目

績效項目 永續績效指標 占比 20%

包含公司治理評鑑及永續報告書評鑑情形(5%)、誠信經營執行情形(5%)、溫室氣體盤查執行情形(5%)及提升永續供應鏈執行情形(5%)

公司每季對高階經理人各項指標達成率等綜合表現考核，由其直屬主管考核成績後，評定其對績效表現是否符合原設定之KPI，並考量各經理人職務對公司整體營運之貢獻及所管BU獲利佔整體之比例等核定其成績，評等分為A+/A/B/C/D/E等六級，依評等結果作為其獎金酬勞、員工認股權利及年度調薪之參考，由薪資報酬委員會審酌提出建議後送董事會決議後執行。

年度總薪酬比率

組織中薪酬最高個人之年度總薪酬
與組織其他員工
(不包括該薪酬最高個人)
年度總薪酬之中位數的比率

2024	13.81%
2025	13.14%

組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之
百分比與組織其他員工
(不包括該薪酬最高個人)
平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率

2024	3.03%
2025	-5%

2.1.4 公司治理組織運作

公司治理設置專任主管

- 經2025年11月12日系統電之董事會決議通過，由財務長楊蘭台先生擔任公司治理主管，為公司治理相關事務之最高主管，主要職權為統籌指揮股東會及董事會議事錄製作、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料及協助其法令遵循、其他依公司章程或契約訂定之事項。
- 2025年公司治理主管依法辦理12次董事會及2025年度股東常會，增修訂本公司「公司章程」、設置風險管理委員會暨制訂「風險管理委員會組織規程」及「關係人相互間財務業務相關作業管理辦法」，提升公司治理之強度，並提供進修課程，協助7位董事在2025年總計進修45小時，每位董事進修時數皆符合「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定，提供董事執行職務所需數據及協助其法令遵循，2025年系統電公司治理皆依法令規定執行，並無發生違反法令之情事。
- 為完善企業治理程序及公司治理主管職能，系統電之公司治理主管於2025年度已完成進修時數12小時，內容包含財報審閱常見缺失及重要內控法規實務解析、企業編制財務報告相關法令重點與遵循實務、財務報告及內部控制制度常見缺失案例解析。



稽核室

- 系統電遵循法令，建立內部控制制度與專責執行之稽核室，此單位秉持超然獨立之精神及客觀公正之立場，直接隸屬於董事會。藉由評估內控制度，衡量現行政策及程序之有效性、遵循程度及其對營運活動之影響，確保內控制度得以持續有效實施，並協助管理階層確實履行管理責任。
- 稽核室每年度依據風險評估結果擬訂內控制度之稽核計畫，提報審計委員會及董事會通過。每月進行稽核項目，出具稽核報告呈核總經理及董事長，並交付各獨立董事。每季稽核主管應列席審計委員會及董事會報告內部稽核業務執行情形。為落實公司自我監督的機制、及時因應環境的改變，每年度稽核室負責督促公司內部各單位及子公司辦理自行評估，並由內部稽核覆核評估報告，提供董事會及總經理評估整體內部控制制度之有效性，作為出具內部控制制度聲明書之主要依據。
- 內部稽核人員除需符合金管會所訂定的內部稽核人員適任條件外，其任免、考評、薪資報酬係依系統電之「人員任用作業」、「薪資作業」、「績效考核管理辦法」及「員工手冊」之規定辦理，依公司之簽核流程由稽核主管簽報至董事長核定，考評依系統電之「績效考核管理辦法」規定辦理，至少每季一次。另內部稽核主管之任免，依系統電「審計委員會組織規程」及「董事會議事辦法」規定，應經審計委員會及董事會同意。



2025年稽核室擬定並執行稽核計畫，經查核對設備採購提出改善建議，權責單位已訂定並導入改善計畫，業已改善完成。

ESG 專案組織

系統電訂定《永續發展守則》，致力於將企業永續發展納入公司經營實務流程，另建立推動永續發展之ESG專案組織負責永續推動及統籌單位，由總經理謝東富先生為召集人，依各項相關議題組成推動小組，每兩個月召開一次會議檢討並追蹤ESG所設定的短中長期目標達成情形，並依各重要議題及政策方向組成推動小組。

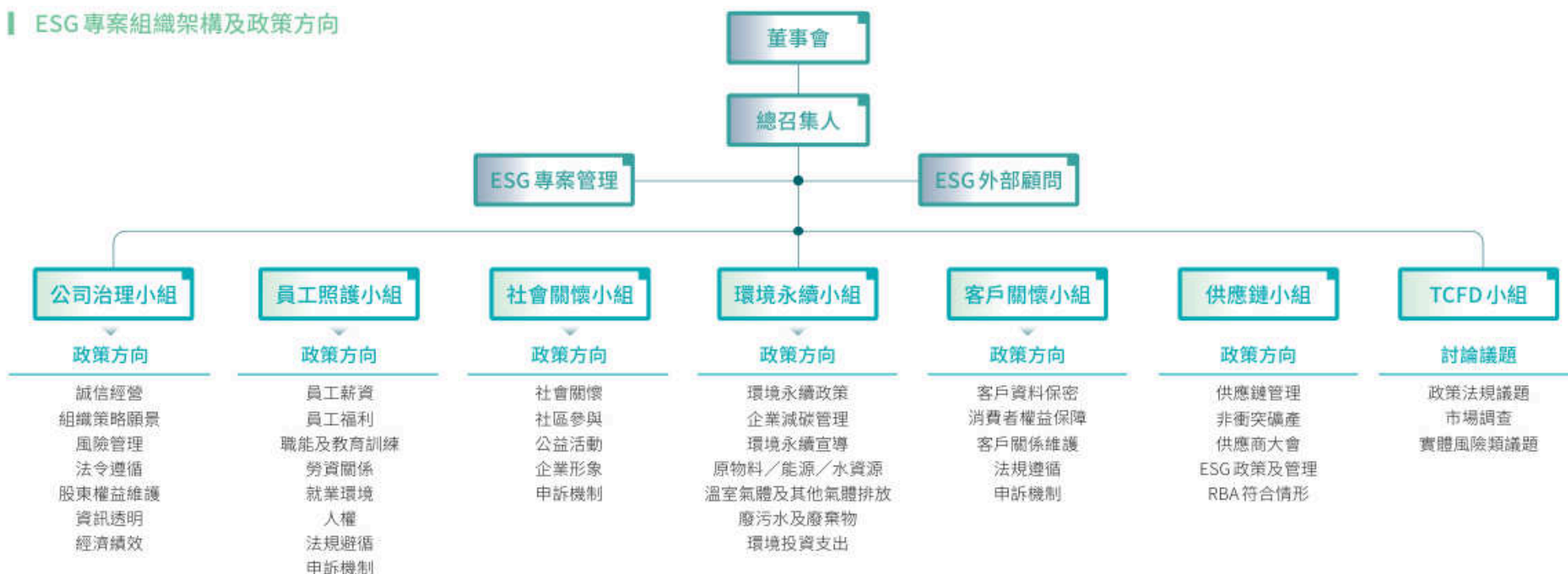
ESG專案組織每個小組由小組負責人及數名成員組成，目前合計共約60名成員，2025年共舉辦了16次會議，合計323人次時。其每年至少一次向董事會報告及討論重大永續議題，包含：鑒別利害關係人之關注議題，擬定因應之行動方案、永續經營相關目標及政策訂定及修訂、風險辨識及管理情形、資訊安全管理情形、誠信經營情形、智慧財產管理情形。



永續發展實務守則



ESG 專案組織架構及政策方向



董事會對永續發展之督導情形

系統電深知永續經營的重要性，並以透明、負責任的並以透明、負責任的方式進行相關議題的管理和報告。2025 年透過以下監督情形的詳細陳述，展示了公司對永續發展的承諾：

監督項目	永續推動專案 組織報告	永續報告書 製作與發佈	經營團隊報告	健康與安全措施	審計品質與 績效評估	誠信經營與法務 風險管理	永續發展目標與 政策討論
行動說明	向董事會報告年度 永續推動情形	依據 GRI、SASB 準則 與 TCFD 架構編制，並 委託外部確信機構進 行審核	定期向董事會報告策略 發展、風險管理、資訊 安全、智慧財產管理等 重大永續議題	與醫療機構合作提 供員工健康檢查及 特殊健康檢查	評估審計品質及策 證會計師的獨立另 與適任性	經營團隊報告誠信 經營、法務風險管 理及利害關係人溝 通情形	訂定及修訂永續經 營相關目標與政 策，並鑑別利害關 係人關注議題
頻率/時間	每年一次	每年發布	每季一次及必要時	每年進行	每年一次	每年一次	每年至少一次

2.2 經濟績效

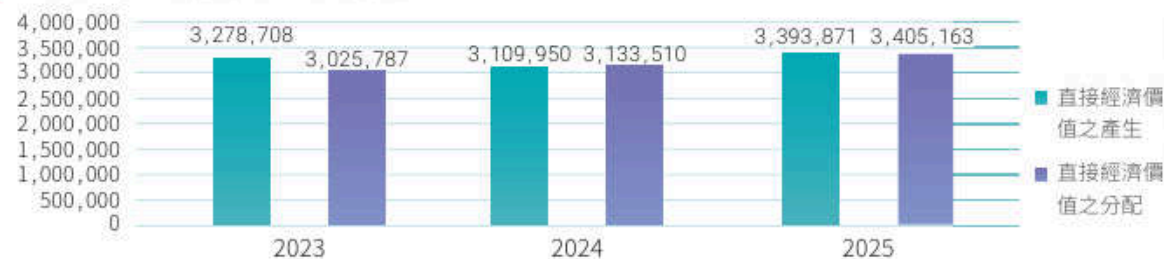
系統電落實公司治理之經營策略，每年舉辦法人說明會及股東常會，並定期更新公開資訊觀測站、公司網站之財務及業務資訊。透過透明的資訊揭露，讓股東及投資人能及時掌握公司營運狀況。

2025年系統電前三大客戶營收占比分別為美洲40.46%、亞洲31.88%、台灣21.23%，其中汽車電子產品佔營業額79.88%（新台幣2,710,891仟元），能源管理產品佔營業額14.35%（新台幣487,077仟元），其他產品為5.77%（新台幣195,903仟元）。本年度營收表現穩健成長，主要受利率與匯率變動及通貨膨脹等原因趨緩，系統電將持續致力於多元產品開發並擴大市佔率，預期未來業績成長更具動能，為利害關係人創造最大價值。

（單位：新台幣_仟元）

項目	2023年	2024年	2025年
直接經濟價值之產生	3,278,708	3,109,950	3,393,871
營業收入	3,278,708	3,109,950	3,393,871
直接經濟價值之分配	3,025,787	3,133,510	3,405,163
營運成本	2,467,840	2,358,120	2,595,390
員工薪資與福利	543,415	623,340	693,480
支付出資人的款項	13,125	152,060	116,293
支付所得稅金淨額	1,407	1,814	20,092

公司歷年經濟價值產生與分配





2.3 誠信經營

2.3.1 誠信經營與承諾

系統電以廉潔負責及誠信正直之經營理念為基礎，訂有《誠信經營守則》、《道德行為準則》、《防範內線交易管理作業程序》等規範，要求公司董事會、高階主管、集團員工及合作供應商遵循，明定不得從事或涉及任何不誠信行為之營業活動，以樹立誠信經營文化及良好之商業行為模式。關於公司內部之管理，人資部為系統電誠信經營之統籌單位，負責推動及監督公司誠信經營政策、防範不誠信行為，另由稽核單位督導及查核系統電各營運部門落實執行誠信原則之情形。公司各項經營活動皆依法行事，亦依法發佈重大訊息以達資訊透明化。董事會表決之結果，若有利益衝突者均需迴避。

2025年已針對100%營運據點進行貪腐風險評估，未發現任何重大的貪腐風險。



誠信經營守則



防範內線交易管理作業程序

系統電透過多元溝通管道向內部傳達公司誠信經營之理念，包括：要求所有員工及往來供應商每年簽署《誠信廉潔、環保及社會責任承諾書》並定期評估廠商是否違反誠信紀錄、要求系統電董事簽署「無違反誠信守則行為聲明書」、提供員工教育訓練並將誠信原則納入員工績效考核項目之一。系統電要求供應商與系統電員工之間不得為達成交易目的或為履行合約，交付任何賄賂或提供、給付其他不正當利益，或直接或間接圖利系統電員工或其關係人之行為，2025年供應商完成簽署誠信經營文件共計301家，其中17家為2025年新增供應商，供應商簽署比率達100%。系統電董事會成員嚴守誠信經營原則，於2025年完成100%簽署「無違反誠信守則行為聲明書」，員工及供應商100%完成簽署《誠信廉潔、環保及社會責任承諾書》。另訂定《防範內線交易管理作業程序》，規定董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前五日之封閉期間交易本公司股票，且事先以e-mail通知提醒各董事，系統電於2025年在封閉期間並無董事交易之情事發生。

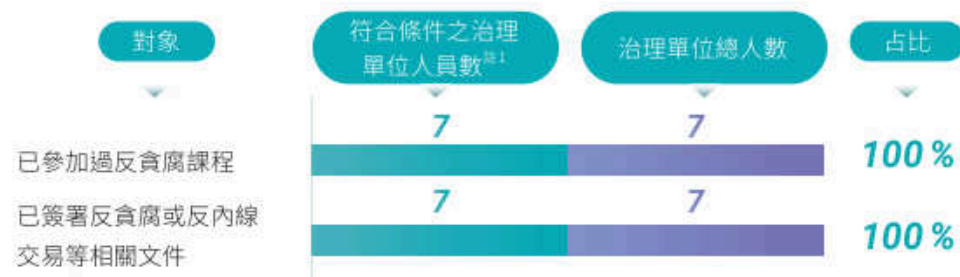
2.3.2 落實誠信經營

誠信經營溝通管道

項目	對象	內容	溝通頻率
Email 宣導	公司之董事、經理人、持股超過股份總額百分之五股東	- 董事及經理人新任時，於就任當日即以e-mail寄發由「內部人股權宣導手冊」，內部人應遵循相關法令通知新任之經理人知悉外，並於當日通知股務代理機構代為申報新任內部人之相關資料 - 以e-mail宣導「內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣」文件，督促內部人依法辦理股權變動	不定期
內部教育訓練	員工	2025年教育訓練內容包含營業秘密及各資隱私、個資隱私防護與宣導、營業秘密之保護與宣導 2025年相關教育訓練課程共8.5小時，1,212人次受訓	不定期
績效考核	員工	每季執行績效考核時，將誠信遵循行為納入員工績效考核項目內	4次/年
廉潔承諾書	員工、供應商、董事	要求所有員工、每年及往來新供應商簽署《誠信廉潔、環保及社會責任承諾書》，2025年皆為100%完成簽署	1次/年



公司治理單位成員中，已針對公司反貪腐政策和程序進行溝通的成員總數及百分比：



*註1：治理單位如董事會、管理委員會、或非法人組織的單位。

提供已針對公司傳達反貪腐政策和程序進行溝通的員工的總數及百分比：



*註1：人數涵蓋台北總部(222)、南崗廠(149)、電統台北(52)、惠州廠(94)、鎮江廠(68)

為使系統電全體員工、管理階層及董事充分瞭解公司誠信經營的決心、政策及防範方案等，系統電於2025年辦理誠信與道德相關教育訓練共8.5小時，計有1,212人次參與，藉由訓練課程強化同仁對於誠信經營之瞭解及意識。2025年各董事、經理人、員工誠信與道德相關教育訓練完成率均達100%，足以可見系統電對於誠信經營的高度重視。

2025年誠信經營相關教育訓練課程內容、時數與人次

日期	內容	時數	人次
114/02/20	法務宣導-智慧財產權&營業秘密&個資保護	0.5小時	14人次 (實體+線上)
後續新人訓 全面e化	法務宣導--智慧財產權&營業秘密&個資保護	0.5小時	83人次 (線上)
114/10/17	專利基礎與實務培訓課程	3小時	266人次 (實體+線上)
114/10/21	智慧財產權之保護與宣導	2小時	297人次 (線上)
114/10/23	營業秘密之保護與宣導	1小時	319人次 (線上)
114/10/30	智慧財產權&營業秘密&個資保護之防護與宣導	1.5小時	233人次 (線上)

系統電於2025年3月14日舉辦策略夥伴供應商大會，共有50家廠商184位廠商之主管參加。由系統電董事長及總經理向供應商就系統電的公司治理及ESG設定的目標進行闡述，並表揚及頒獎ESG表現績優之廠商進行。同時，邀請永續發展顧問向供應商夥伴們進行教育訓練，說明系統電之永續供應管理策略並要求供應商夥伴們在ESG之參與及行為準則上需與系統電之理念一致，而進行詳細宣導及訓練。展望未來，系統電將「供應商大會」視為長期溝通平台，並已規劃於2026年續辦，確保供應鏈夥伴在面對全球碳費與減碳法規時，能具備充足的韌性與應對能力。



I 商業道德盡職調查程序

對象

盡職調查程序

依信用審核作業程序：



客戶

- 若銷售對象為新客戶，且其交易需要信用額度配合，應由業務單位填妥相關客戶信用資料卡交由授信單位審核。
- 授信單位經審慎評估客戶信用狀況後設定客戶授信額度，並填具「客戶信用資料卡」及「信用額度評分表」依核決權限呈核。
- 銷貨時為確保債權的安全，除依一定的銷貨程序執行外，對於需要信用交易額度之客戶，必需於銷貨前進行信用審核作業並核准授信額度。業務人員於接單時，得在各該信用額度內進行報價、押匯、交貨等銷售相關作業。
- 客戶授信額度如需變更，得依本處理程序重新進行評估，填寫「信用額度評分表」並給予新的額度。
- 客戶信用資料卡須每年修正或審核一次，如因特殊情形，亦得以隨時修正之。

對象

盡職調查程序

依信用審核作業程序：

供應商及
承攬商

- 建立「廠商管理評鑑作業指導書」，並要求往來廠商簽定「供應商企業社會與環境責任行為準則」及「誠信廉潔、環保及社會責任承諾書」。
- 要求並宣導往來之供應商需對環保、職業安全衛生、勞動人權及誠信經營等 ESG 議題與公司共同努力善盡企業之社會責任推動。
- 公司藉由日常與供應商之互動及定期評估，評鑑供應商，若供應商違反企業社會責任，或對環境與社會有顯著影響時，即終止雙方往來。
- 若接獲投訴，以保密投訴人之方式進行調查、查證及處理。

2.3.3 檢舉與防治制度

系統電檢舉管道設置獨立且有專責人員管理之檢舉管道供員工、客戶、供應商、股東、投資人以及其他利害關係人舉報非法或誠信經營守則道德之行為，檢舉申訴管道如下：

申訴管道



股東、投資人

檢舉電話 (02) 2790-0088

檢舉信箱 sys5309@sysgration.com



供應商

檢舉電話 (02) 2790-0088 #2020

檢舉信箱 scm@sysgration.com

客戶^{*}

檢舉電話 (02) 2790-0088

檢舉信箱 sales@sysgration.com



員工

檢舉電話 (02) 2790-0088 #1830

檢舉信箱 opinion@sysgration.com

檢舉信箱 員工網站(EIP)設置 Suggestion Box各廠區設置實體之員工意見箱

* 註：系統電之產品屬電子、汽車及儲能裝置產業相關產品，產品皆有嚴格之國際標準規範，因此公司產品之行銷及標示皆符合相關法令及國際準則，另針對公司之部份產品購買產品責任險，以保障消費者權益。若有產品上疑問，可透過電話或 e-mail 連絡公司。公司會指派專人了解及協調並妥善處理相關事項。



公司檢舉制度訂有相關作業程序及保密機制，明文要求受理單位不得洩露檢舉人身份及利害關係人之檢舉資訊，以確保申訴制度有效運作，並保護檢舉人不因檢舉內容而遭受個人利益受損或工作條件之差別待遇。為維護公司員工合法權益，並鼓勵員工提出建言，2022年系統電訂定《員工意見申訴管理辦法》，明定人力資源部承辦專人受理申訴後，應於3個工作天內將《員工意見申訴書》轉由相關部門主管處理，且其單位須於7個工作天內向人力資源部提出答覆。若無法於時限內答覆者或未處理情況時，人力資源部報請總經理處理。惟如申訴事件屬於重大案件者，得延長至10個工作天內完成處理。

檢舉內容將進行嚴格的保密管理，負責調查檢舉事項者需嚴格保密檢舉人和檢舉事項。如有公開檢舉人身份之必要者，須事先取得檢舉人之同意，以避免打擊報復之情事發生。申訴案件處理期間，當事人得要求信任之同仁陪同接受查詢或邀請相關人員參與調查；公司亦得要求被申訴人配合暫停行使管理職權或配合調查。對於受理檢舉、調查過程及調查結果等，均應留存書面文件或電子檔，並保存五年，並善盡保管保密責任，保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。如發生誣陷、欺瞞、侮辱他人或蓄意擾亂者，系統電將依相關規章予以懲處。檢舉事件經查證屬實且其貢獻及所產生之經濟效益重大者，將依各地區獎懲規定給予檢舉人適當之獎勵。

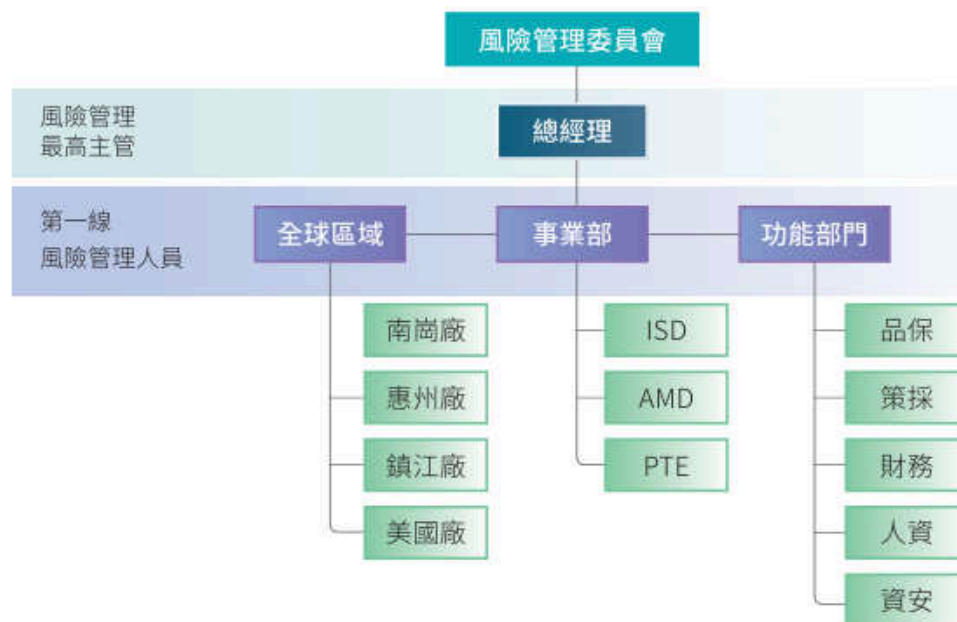
若檢舉案件涉及董事或高階主管、或發現屬重大違規情事造成公司受重大損害之虞時，將以書面通知呈報董事長。經查證屬實且情節重大者，除依法令或公司相關規定處理外，另於公開資訊觀測站揭露之。

	2023	2024	2025	執行狀況說明
已確認的貪污腐敗事件	0件	0件	0件	近三年系統電皆未有貪污事件發生
由舉報程序產生的報告數量	0件	0件	0件	近三年未有違反誠信經營情事或重大影響之缺失事項，且未有涉及詐欺、內線交易、反競爭行為、反托拉斯和壟斷、操作市場之行為，亦未有不當的政治獻金、不當的慈善捐贈及贊助違反行為準則之情形。透過內部或外部舉報人程序，而被舉報違反商業道德案件數量為0件

2.4 風險管理

2.4.1 風險管理組織

系統電為積極推動落實風險管理機制，確保公司永續經營，於2023年設置風險管理委員會為最高之風險管理與決策單位，由總經理擔任風險管理之最高主管，各事業部主管、功能部門主管及各區域主管則擔任第一線風險管理人員，負責確保用及時且正確的方式傳遞風險資訊、確保相關單位內風險管理之規定能有效執行，以及建議各風險種類後續的因應方案。針對不同的風險項目，總經理按不同事件成立相關應變小組，並指派負責主管統籌因應，且由稽核單位稽查落實之情形作為內部管控。系統電積極推動落實公司營運風險管理機制，定期召開經營管理會議檢討相關議題，且每年一次向董事會提報，報告內容包含公司面臨之風險環境、風險管理重點、風險評估及因應措施、所採用的風險控制措施及風險管理運作情形。





因應，且由稽核單位稽查落實之情形作為內部管控。系統電積極推動落實公司營運風險管理機制，定期召開經營管理會議檢討相關議題，且每年一次向董事會提報，報告內容包含公司面臨之風險環境、風險管理重點、風險評估及因應措施、所採用的風險控制措施及風險管理運作情形。

2.4.2 風險管理政策

風險管理政策

系統電以董事會通過之「風險管理政策」，作為風險管理之最高指導原則，依重大性原則將與營運相關之環境、社會及公司治理議題等風險融入營運管理策略中，並透過對潛在風險之辨識、衡量、監督及管控，清楚掌握作業風險之範疇，架構整體化之風險管理體系，促進以適切風險管理為導向的經營模式。



系統電積極執行風險預防與損失控制，並將風險管理措施融入日常之內部控制作業，各單位需定期自我檢視且參與教育訓練，再由高階主管評估成效，使風險能有效控制於可接受範圍之內。透過建立風險指標與風險事件通報機制，系統電彙整各項業務資訊，統整可能之風險並辨識出主要風險，且定期向風險管理主管提報風險監控情形。針對人為、天然災害及其他重大偶發事件，公司訂有「緊急應變計畫」相關管理程序及辦法，針對火災、水災、颱風、地震、化學品洩漏等災害，訂定防範措施、搶救注意事項及通報程序，並明確規範本公司所有人員之職掌，提供各單位遵循，以避免災害擴大影響公司正常營運。

2025年就加強控管之風險議題，實施的相關教育訓練課程內容、時數與人次

日期	內容	時數	人次
114/02/20	法務宣導-智慧財產權&營業秘密&個資保護	0.5小時	14人次 (實體+線上)
後續新人訓 全面e化	法務宣導--智慧財產權&營業秘密&個資保護	0.5小時	83人次 (線上)
114/04/17	VDA 6.3:2023 過程稽核員訓練	6小時	29人次
114/04/22	VDA 6.3:2023 過程稽核員訓練	6小時	29人次
114/05/21	VDA 6.1:2016 管理體系審核-批量生產稽核員訓練	12小時	14人次
114/05/29	VDA 6.1:2016 管理體系審核-批量生產稽核員訓練	12小時	14人次
114/08/15	PFMEA 第五版-製程潛在失效模式與影響分析培訓	8小時	16人次
114/08/29	RBA 內部稽核人員訓練 (RBA 8.0)	6小時	9人次
114/09/10	IATF 16949:2016 內稽核員訓練	8小時	36人次
114/10/03	IATF 16949:2016 內部核員訓練	8小時	33人次
114/10/17	專利基礎與實務培訓課程	3小時	266人次 (實體+線上)
114/10/21	智慧財產權之保護與宣導	2小時	297人次(線上)
114/10/23	營業秘密之保護與宣導	1小時	319人次(線上)
114/10/30	智慧財產權&營業秘密&個資保護之防護與宣導	1.5小時	233人次(線上)
114/11/07	IECQQC 08000 內審員培訓	8小時	37人次



2.4.3 風險管理程序

為健全風險管理之功能，本公司風險管理係透過風險辨識、風險評估、風險衡量、風險監控及溝通等管理流程，以清楚掌握作業風險之範疇，並採行適當措施，確保妥適管理相關作業風險，俾將有限資源有效率地配置於相關作業風險管理工作。

風險管理流程



系統電建立作業風險指標與作業風險事件通報機制，彙整各項業務資訊，進行結果及趨勢之獨立分析，並定期向高階主管提報作業風險監控情形，盡力制定措施以因應可能的風險來源。以下是分析出的風險因子，主要包含營運風險、財務風險、作業風險、環境風險、重要政策、法律變動風險及新興風險：

營運風險

針對國內外政治、經濟與法律監管要求及國內外科技與產業變化等因素，所產生之市場、供應鏈、智慧財產及資訊安全等風險進行評估，並將評估結果反映至相關營運決策上。

財務風險

綜合考量各項經濟面產生之財務面向風險，包含公司之金融資產或負債因利率、匯率、股價及通膨變動可能產生之風險、資產流動性風險、客戶付款能力及信用紀錄、會計政策及轉投資營運管理等。針對各項資產之變現能力，制訂公司資金安全存量，以確保緊急狀況之資金調度能力，同時建立避險機制以有效控制風險衝擊程度。

作業風險

針對公司內部控制相關作業流程、人為因素、資訊系統及其他管理操作，或因外部事件造成影響之風險，制定相關管理程序並遵行，建立安全工作環境。

環境風險

為因應政府強化氣候治理，針對溫室氣體排放、能源管理及環評要求等法規加嚴，公司以調適與減緩為基礎，在政策、法規、產品及營運實質面進行風險鑑別及分析，並制定及執行因應策略及行動方案。

重要政策及法律變動風險

就法律面之重要政策及法令變革，分析對公司可能潛在法律風險，並提出因應措施。



新興風險

■ 碳邊境調整機制 (CBAM) 風險：

1. **增加成本壓力：**面臨CBAM而增加的出口商品成本，因CBAM將導致需要支付額外的碳成本。
2. **市場份額流失：**商品的價格上升可能導致企業失去市場份額。
3. **供應鏈重組：**CBAM促使公司需重新評估其供應鏈結構，尋求更低碳排放的供應商，以減少CBAM的影響。

■ 因應措施以應對CBAM帶來的風險：

1. **減少碳排放：**透過提升生產效率、改善生產技術、使用綠能等方式，降低產品碳排放，以減少CBAM的影響。
2. **多元化市場：**降低對單一市場的依賴，以減少CBAM對其業務的影響。
3. **提前準備：**及早了解和評估CBAM對其業務的影響，制定應對策略，並在CBAM實施前做好準備。
4. **加強合規：**加強對相關法規和政策的了解，確保產品符合相應的碳排放要求，以減少可能出現的罰款或訴訟風險。

■ 地緣政治風險：

1. **市場進入限制：**因政治因素使公司受到關稅加徵、進口限制、出口管制等影響，導致業務受阻或無法進入某些市場。
2. **供應鏈中斷：**地緣政治所導致之貿易戰可能導致供應鏈中斷，例如關閉或限制進口某些原材料、產品或組件，使生產受阻。
3. **資產貶值：**地緣政治所導致之貿易戰可能導致貨幣貶值、股市波動等，使公司的資產價值下跌，進而影響獲利能力。
4. **勞工問題：**地緣政治所導致之貿易戰可能導致如罷工、示威活動等，影響生產和業務運營。
5. **法律和合規風險：**地緣政治所導致之貿易戰可能導致法律和合規要求的變化，需要調整適時調整以符合最新法規，否則可能面臨罰款、訴訟等風險。

■ 因應措施以應對地緣政治帶來的風險：

1. 評估其在相關市場的市場進入狀況，積極參與相關貿易政策的制定和溝通，同時多元化市場，減少對單一市場的依賴。
2. 評估其供應鏈並多元化供應商來源，降低對單一地區或國家的依賴，同時與供應商建立緊密合作關係，提前備妥備用供應方案。
3. 評估其資產結構，通過避險工具、投資多元化等方式降低財務風險，同時加強財務管理和資金監控，保持良好的財務狀態。
4. 與勞工保持良好溝通，建立和諧勞資關係，同時制定應急應對計劃，備有應對罷工和示威的緊急措施。
5. 密切關注相關法規的變化，及時調整業務模式和合規流程，並加強內部合規培訓，確保運營合法合規。

2.4.4 風險辨識結果與重要議題

經風險管理組織辨識、衡量及評估後，2025年度系統電所面臨之主要三大風險項目包括環境風險、社會風險、公司治理風險，已於向董事會報告年度管理情形。

2025年公司辨識之風險結果及因應方式

辨識出的風險項目	風險說明	因應措施
環境風險	職業安全	1. 提供員工安全與衛生的工作環境。 2. 降低員工失能傷害頻率與嚴重率。 3. 工安零事故、積極預防職業疾病的發生。
	廢棄物管理	持續推動源頭減廢及廢棄物回收再利用。
	氣候變遷	持續推動溫室氣體減量措施。
	能源管理	發展綠能產品並持續提升節能績效。
社會風險	人才發展	規劃組織人才發展，以達永續經營。
	人權	1. 協助員工維持身心健康及工作生活平衡。 2. 以多元且暢通的員工意見反映管道，持續關懷員工並共創和諧勞資關係。
公司治理風險	商業道德	誠信經營教育訓練。
	供應商永續管理	供應商永續管理評比。
	客戶服務	持續提供更有競爭力之產品。
	法規遵循	持續將法令規章具體化為公司政策或辦法，並開設相關教育訓練課程宣導。



2.5 法規遵循

系統電遵守各營運據點當地國家法規規範，定期盤點各項法規要求，協助公司建置風險管控措施及訂定作業要求，持續將法令規章內部化轉為公司政策或施行辦法，並透過相關教育訓練課程向員工宣導。所有營運廠區在 2025 年皆有取得 ISO 14001：2015 環境管理系統、ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統、ISO 9001：2015 品質管理系統及 IATF 16949：2016 汽車品質管理系統等認證，並於南崗及鎮江廠取得 IECQ QC 080000：2017 有害物質管理系統認證，不僅確保公司遵守公司治理、環保、勞工人權、職安等法規規範，並提供同仁健康安全的工作環境。系統電為實踐永續發展，促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展，依法令及章程規定，暨與櫃檯買賣中心所簽訂之契約及相關規範，並考量國內外 ESG 之發展趨勢及公司整體營運活動，訂定永續發展守則，於實際運作時，確實依循守則之內容。2025 年系統電未有發生任何違反公司治理、經濟社會及環境法規相關情事，也無涉入的反競爭行為及反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟。

2025 年法規遵循教育訓練課程內容

課程名稱	課程目標	受訓對象	受訓方式	人次
誠信經營及公司治理	為落實誠信經營之企業文化及健全發展，並積極防範不誠信行為，建立良好商業運作之參考架構，使其瞭解公司誠信經營之方向、政策。	全體員工	線上和實體	773
永續經營 ESG 及公司治理	- 企業經營除獲利目標外，ESG 永續投資將為評估企業永續生存、持續成長之關鍵。 - 因應 ESG 之浪潮，企業如何妥適規劃董事會及各委員會組織架構，建構永續發展藍圖，以資提升公司治理效能。	主管	實體	133
認識企業營業秘密 / 企業營業秘密管理與保護	- 建立學員營業秘密、競業禁止管理制度以及法規觀念。 - 瞭解企業營業秘密受侵害的預防及處理。 - 個資法保護宣導及管理實務。	全體員工	線上	374
公司內部股權異動之應行注意事項	對經理人及受僱人進行相關教育宣導，內容包含「防範內線交易管理作業程序」、臺灣證券交易所製作之「內線交易一點通」宣導手冊以及相關法令。	董事與經理人	電子郵件	註 1

註 1：本公司於財報公告前即事先以電子郵件方式提醒各董事及經理人於閉鎖期間不得進行交易。

2.6 資訊安全與客戶隱私

2.6.1 資訊安全目標

系統電重視資訊安全管理與客戶隱私，積極建立並維護可信賴及安全之資訊作業環境，確保公司數據、系統設備及網路之安全防護。為此，公司訂定資訊安全目標，意即確保核心系統管理業務 (ISO 27001 驗證範圍內之資訊系統與相關管理活動) 之機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity)、可用性 (Availability) 與法遵性 (Compliance)；並依各階層與職能，定義及量測資訊安全績效之量化指標，以確認系統實施狀況，以及是否達成以下資訊安全目標：



2.6.2 資訊安全管理措施

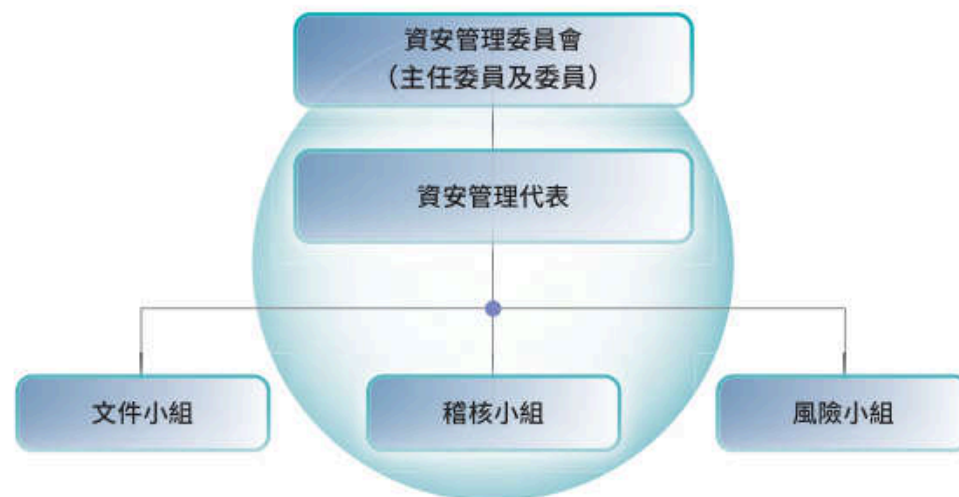
為強化資訊安全管理、確保資料、系統及網路安全，系統電設立資訊安全管理委員會，任總經理謝東富先生為召集人，藉由資訊部負責統籌及落實資訊安全政策、宣導資訊安全訊息、提升員工資安意識、蒐集及改進組織資訊安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序等，並至少每年一次向董事會報告。

系統電為了完善資訊安全管理，持續增加資訊安全相關之人力布局及資訊安全防護架構相關之投資。目前我們共有6位資安人員，另在2025年投入總計金額約新台幣2,779萬元強化資安相關管控機制如下：

- 1 導入第三方威脅偵測與應變服務，全天候監控網路和終端設備，即時發現並阻斷潛在的威脅。
- 2 增設同步備援主機系統，重要系統服務的RTO (Recovery Time Objective) 為4小時，RPO (Recovery Point Objective) 為5分鐘。

此外，為確保資訊安全管理系統能有效運作，系統電明定資訊安全委員會的組織架構及權責，以有效推動及把控各項管理、執行與查核等工作之進行。

資訊安全組織圖





資訊安全管理系統的實施根據規劃（Plan）、執行（Do）、查核（Check）及持續改善（Action）循環模式，以週而復始、循序漸進的精神，保持資訊安全之有效性及持續性。首先，至少每年評估審查一次，考量法令法規、科技變化、關注方期望、業務活動、內部管理與資源等現況，時刻精進資訊安全實務作業以符合時宜；其二，依據審查結果作修訂，並經由總經理發佈後開始生效。最後，資訊安全政策訂定或修訂後以適當方式（例：e-mail、網站公告或紙本印出）告知利害關係人，如所屬員工、供應商、客戶或外部稽核人員等，並持續關注成效。系統電於 2025 年通過 TISAX 與 ISO/IEC 27001 認證。



資訊安全政策

系統電以資訊安全的四項原則「機密性、完整性、可用性、法遵性」，制定「資訊安全政策」及「電腦化管理資訊（MIS）作業管理辦法」，建立起公司資訊資產監控及管控之機制。系統電推動資訊安全管理之策略分為四大面向：網路資訊安全控管、資訊存取控管、資訊緊急復原應變機制、教育宣導及檢核。



資安事件通報處理流程和因應措施

A

等級事故（嚴重）

1. 等級判定後立即執行

風險小組初步通報→資安管理代表（事故簡述、受影響系統與範圍、初步採取的措施、是否持續擴散）。

2. 於 15 分鐘內未解除（若風險小組直接判定無法於此時限內解決，直接升級為此階段）

- 風險小組→向資安管理代表報告處理進度及提供應變建議；
- 資安管理代表→召集風險小組及相關系統負責人進行應變會議，研判是否需啟動營運持續計畫；
- 資安管理代表→向資安管理委員會通報（事件概要、初步分析與應變措施）。

3. 於 2 小時內未解除（若風險小組直接判定無法於此時限內解決，直接升級為此階段）

- 資安管理代表→向資安管理委員會提出處理進度與影響分析報告；
- 資安管理委員會研判是否需：進行對客戶之異常通報、依法規需求向主管機關提出申報或重訊事故處理結束後處理程序。

4. 事故處理結束後

系統負責人填寫「FIS-10 資訊安全通報暨矯正措施單」，風險小組進行事故分析，資安管理代表覆核。

B/C

等級事件（中度 / 輕度）

1. 等級判定後立即執行

系統負責人與風險小組開始進行事故處理。

2. 於 1 小時尚未解決

系統負責人或風險小組回報→系統負責人直屬主管。

3. 於 2 小時尚未解決

系統負責人或風險小組回報→系統負責人直屬主管→資安管理代表。

4. 於 4 小時尚未解決

- 系統負責人或風險小組回報→系統負責人直屬主管→資安管理代表；
- 由資安管理代表向資安委員會口頭報告。

5. 事故處理結束後

- 由資安管理代表決定是否需：由系統負責人填寫「FIS-10 資訊安全通報暨矯正措施單」；後續矯正措施，依「PIS-79 資訊安全矯正措施管理作業程序」辦理。



I 資訊安全具體管理措施

網路資訊安全控管



- 架設防火牆
- 定期進行電腦掃毒
- 軟體安裝及下載權限管控
- 定期覆核各項網路服務是否異常
- 員工僅能使用公司提供之合法軟體

資訊存取控管



- 員工依職能設定存取權限
- 電腦設備皆有專人保管
- 員工有個別帳號及密碼
- 員工離職當日權限立即註銷
- 人員異動其原用之電腦設備統由資訊部門收回管理

資訊緊急復原應變機制



- 每年定期演練系統復原
- 落實資料異地備份
- 定期檢驗緊急復原應變措施機制是否需要修訂

教育宣導及檢核



- 隨時宣導資訊安全之重點，提升員工資安意識
- 定期檢討資訊安全之完整性

資通安全防護成效：

系統電於2025年系統遭入侵事件10次，有效阻擋**10**次。外部入侵威脅，有效攔阻防禦率**100%**。辦公設備/主機系統有效防堵病毒威脅4,980次。

2025年系統電於董事會上報告之資通安全管理年度執行情形狀況，包含已完成建置全集團外寄電子郵件自動備份及審核管理、雲端作業環境導入、移動儲存設備控管、網絡行為紀錄與即時通訊紀錄等措施，以及部分營運據點之主機自動備份及防毒系統更新。未來將持續建置所有營運據點之獨立備份網段，自動備份及復原各服務主機數據，並推動文件加密、服務器弱點掃描及異地備援等計劃，以嚴謹態度持續精進資訊安全管理，全面強化公司資訊安全防護。為提升員工資安觀念，降低資安風險，公司定期進行資安教育及倡導，持續提升維護公司資安防禦機制，及透過教育訓練加強資訊安全的落實，2025年系統電舉辦資訊安全教育訓練（含線上課程）共計369人次，且每月持續以e-mail倡導資安政策、規範辦法、資安意識與防釣魚網頁，提供更安全且可信賴之服務。2025年，系統電無接獲任何侵犯客戶隱私的投訴，也無發生任何資訊洩露、失竊或遺失客戶資料的事件。

2.7 取自政府的補助

2025年系統電取自政府之財務補助的營運據點、補助類型與金額如下表：

台灣

營運據點：系統電總公司
補助類型：補貼
經濟部之產業升級創新平台輔導計畫
共新台幣600萬元

中國大陸

營運據點：惠州廠
補助類型：補貼
專精特新政府補助、科技企業培育
引進獎勵補助等約人民幣30萬元

營運據點：鎮江廠
補助類型：補貼
穩崗補貼約人民幣3萬元

3

Chapter 產品與客戶

3.1 產品品質與安全

3.2 低碳綠色產品

3.3 客戶關係管理





永續績效與對應SDGs

SDG 7 可負擔的潔淨能源

- 系統電積極擴展低碳綠色產品及服務之應用，以儲能系統為例，其應用範圍遍及半導體廠、工廠、通訊基地站、雲端資料中心、社區及工業儲能等，可協助各類型客戶更有效率地利用再生能源。
- 南崗廠投資新台幣**2,605萬元**於智慧技術自動化設備用以生產綠能設備BBU，BBU產品相較於傳統UPS，每年可產生節省電力106,779度。

SDG 8 就業與經濟成長

- 系統電2025年研發支出為新台幣3.8億元，較2024年增加**14.5%**，占總營收**11.1%**，積極投入新產品開發及關鍵技術突破。

SDG 12 責任消費與生產

- 系統電所有營運廠區皆取得品質管理系統ISO 9001:2015及汽車品質管理系統IATF 16949:2016認證；南崗廠及鎮江廠取得有害物質管理系統IECQ QC 080000:2017認證。
- 2025年回收176.62公斤二手錫膏，有效減少約28.3公斤二氧化碳當量排放，相當於減少約1.89棵成樹一年吸碳量。





重大主題管理方針 產品品質與安全

GRI 指標

GRI 3-3、GRI 416-1、GRI 416-2

目標

短期（2026-2027年）：

- 定期完成產品和服務品質與顧客健康與安全相關認證，確保各項產品之標準作業程序（SOP）於設計、製造與交付流程中落實。
- 提升員工對產品品質與顧客健康與安全議題之意識與參與度，確保 100% 員工接受相關教育訓練，並將培訓覆蓋率維持在 95% 以上。
- 投入研發資源，研發投資金額每年成長至少 8%，以支持高品質及高附加價值新產品之開發。
- 每年提升自動化生產技術整體覆蓋率 10% 以上，透過製程標準化、關鍵製程自動控制及即時監控機制，降低人為操作差異，提升生產品質穩定度與一致性，以降低不良率並強化產品安全性與交付可靠度。
- 符合品質相關認證與管理標準之要求，確保無違反產品與服務顧客健康與安全相關法規之事件。

中長期（2028-2031年）：

- 深化 PDCA 循環式品質與顧客健康與安全管理流程，每年進行品質改善與成效評估，至少完成且通過 2 次以上內外部稽核，確保持續改善機制有效運作。
- 推動美國工廠品質管理體系與車用供應鏈標準接軌，於中長期內完成並通過 IATF 16949 認證，強化全球製造據點之一致性與車用產品品質管理能力。
- 確保客戶對產品與服務品質之整體滿意度維持在 90% 以上，作為衡量顧客健康與安全管理成效之重要指標。
- 建立具專業深度與穩定性的品質與安全管理團隊，確保公司內部相關專業能力持續提升，維持至少 95% 以上員工持續參與進階品質與顧客健康與安全相關專業訓練。

衝擊說明

正面衝擊說明：

系統電重視產品品質、顧客健康、安全與資訊保護，於產品全生命週期導入風險評估與管理機制，符合相關法規、標準及客戶要求，且依循 ISO 9001 管理制度運作，降低產品安全風險、提升顧客信任，創造環境與客戶正向價值。

負面衝擊說明：

若產品於設計、製造或交付過程中未控管好品質，導致產品不符合法規或客戶要求，進而增加產品返工、召回及改善成本，對客戶訂單及公司聲譽造成負面衝擊。

政策與承諾

- 系統電依循 ISO 9001、IATF 16949 管理標準，優化設計驗證、風險評估及量產導入流程，完善產品品質與顧客健康安全治理架構，將風險導向管理納入產品開發與生命週期管理，確保符合相關法規、產業標準及客戶規範。
- 公司承諾所有產品於正式量產前，皆完成需求確認、設計驗證、測試及法規符合性審查，以確保產品安全與品質穩定。

權責單位

- 設計端：由設計驗證部門負責產品設計驗證之推動、執行與檢討。
- 生產端：由品質保證部門負責來料／生產品質政策之推動、執行與檢討。
- 售後端：由業務部門負責售後品質及售後服務之推動、執行與檢討。

申訴機制

業務窗口：sales@sysgration.com



行動方案

正面衝擊管理：

- 依循 ISO 9001、IATF 16949 標準，優化品質管理手冊與管理流程，透過年度內外部稽核及管理審查，提升產品品質成熟度。
- 通過 IECQ QC 080000:2017 驗證，強化產品有害物質管理，確保符合顧客健康與安全要求，降低潛在健康風險。
- 台北總公司及南崗廠通過 TISAX AL2 認證，持續推動品質、安全與資訊安全教育訓練，以降低風險、提升客戶信任並深化供應鏈合作。
- 2025 年完成美國工廠設立，導入 BBU 與 TPMS Replacement 自動化生產線，藉由製程標準化、自動控制與即時品質監控，提升製程穩定度與產品一致性；並規劃推動美國工廠品質管理體系與 IATF 16949 接軌，強化全球據點一致性與競爭力。

負面衝擊管理：

- 建立產品品質與顧客健康安全風險評估機制，於設計、製造與交付各階段辨識並管控風險，結合 V Model、PDCA、自動化設備及製程數位化，降低品質異常與安全事件發生機率，同時透過教育訓練強化員工風險意識與自主管理能力。
- 透過自動化設備、製程數位化及定期教育訓練，提升關鍵製程可追溯性、降低人為差異，強化員工風險意識。
- 發生產品品質或顧客健康安全事件時，立即啟動異常處理、影響評估、原因分析及 CAPA 機制，防止事件再發。
- 滾動修正 SOP、設計規範與製程控制條件，於必要時主動與客戶溝通說明，確保資訊透明、即時回應，降低負面影響並維持客戶信任。

有效性評估

- 召開高層品質管理會議，定期檢討產品品質與顧客健康安全議題，確認年度目標、策略及執行進度。
- 每年定期執行內部及外部稽核，檢視管理系統運作情形，確保符合法規、標準及客戶要求。
- 透過客戶滿意度調查蒐集產品品質與安全回饋，定期追蹤相關管理措施、SOP 與跨據點品質指標執行情形。
- 透過製程優化、自動化設備導入及品質管控強化，產品合格率較前一年提升 15%；教育訓練覆蓋率達 95%，全年未發生違反產品品質及顧客健康安全相關法規事件。

重大主題管理方針 低碳綠色產品

GRI 指標

GRI 3-3、GRI 302-5

目標

短期（2026-2027年）：

- 2026年儲能裝置容量目標突破100MWh，目標每年增長20%。
- 降低產線製程能源消耗，每年減少5%的能源使用量及碳排放密集度每年減少1.5%，降低產品碳足跡。

中長期（2028-2031年）：

- 產線製程碳排放密集度每年減少6%。
- 產線製程碳排放量每年降低4.5%。
- 低碳綠色產品年營收占比>50%。

衝擊說明

正面衝擊說明：

系統電低碳綠色產品堅持「綠色設計、綠色製造」的低碳策略開發，因應全球淨零轉型。能源環境法規趨嚴、能源結構持續改變之趨勢，配合政府政策，務實推展節能減排，致力於發展儲能產品等綠色事業，協助客戶減少產品碳足跡，接軌未來國際低碳產品市場競爭趨勢。

負面衝擊說明：

在永續潮流下，若未投入低碳綠色產品研發，將降低低碳產品市場競爭力，導致減少新市場商機或喪失市場，並對環境造成負面衝擊影響。

政策與承諾

- 導入友善環境之電子原物料與高效製程技術，降低能源使用強度。
- 投入能源儲存系統與光伏相關產品之研發與應用。

權責單位

- 產品設計：研發部門
- 綠色產品管控：綠色產品部門

申訴機制

sales@sysgration.com

行動方案

正面衝擊管理：

- 針對低碳綠色產品持續投入研發經費。
- 研究和開發低碳節能產品，提升產品於消費者端的能源使用效率。
- 產品生產推動低碳綠色生產及使用再生能源，降低產品碳足跡。
- 執行產品包裝減量化、易回收及低污染行動。
- 與供應商合作推動綠色供應鏈管理，強化產品零組件低碳與循環經濟理念。

有效性評估

- 生產環境的監測：每季度監測製程中的能源和資源消耗，評估生產流程對環境的影響。
- 產品性能測試：定期對胎壓偵測系統 (Tire-Pressure Monitoring System, TPMS) 產品進行性能測試，確保其符合節能和低碳標準。
- 客戶滿意度調查：每季度進行客戶滿意度調查，收集客戶對低碳綠色產品的反饋，用於產品改進和優化。

重大主題管理方針 創新產品與服務

GRI 指標

GRI 3-3

目標

短期（2026-2027年）：

- 每年新產品研發投資成長至少8%，研發費用占營收10%以上。
- 新產品（如AI PC、無人機、工業級電池備援模組BBU等）驗證通過率達90%，順利導入量產。
- 新產品營收占比>30%，逐步降低對單一產品線的依賴。

中長期（2028-2031年）：

- 創新產品營收占比>50%，成為公司主要成長引擎。
- 積極取得國際市場認證，持續拓展美國、歐洲、亞洲等重點市場。
- 建立完整的AI智慧製造與儲能解決方案生態系，成為產業創新領導者。

衝擊說明

正面衝擊說明：

專注於多元高附加價值產品線的開發與量產，積極投入創新產品與服務的研發，提升公司在智慧製造、資料中心、智慧物流等新興市場的競爭力。創新產品導入市場，有助於提升營收結構、強化品牌形象、拓展國際市場並帶動產業升級，進而促進公司長期成長動能。

負面衝擊說明：

新產品開發與導入初期，需投入大量資源與研發費用，短期內可能因營收尚未放量導致費用率上升、獲利承壓。此外，若新產品無法順利通過市場驗證或認證，將增加研發失敗風險與資源浪費，影響公司財務表現。

政策與承諾

- 積極投入創新產品開發，持續提升研發費用占比，強化AI、工業電腦、無人機、儲能等領域的技術領先。
- 掌握國際法規與市場趨勢，因應各國及客戶對新興產品安全與認證要求。

權責單位

- 產品設計與研發：研發部門。
- 品質驗證與量產：品質保證部門。
- 市場推廣與客戶服務：業務部門。

申訴機制

sales@sysgration.com

行動方案

正面衝擊管理：

- 建立跨部門創新專案小組，推動產品從設計、驗證到量產的整合管理。
- 建立新產品開發風險評估與預警機制，及時調整研發策略。
- 強化新產品導入期的品質管控與市場驗證，降低研發失敗風險。

負面衝擊管理：

- 定期檢討創新專案執行成效，優化資源配置與流程管理。

有效性評估

- 定期召開高層創新產品管理會議，檢討目標達成狀況與策略調整。
- 追蹤新產品驗證通過率、量產進度及市場導入成效。
- 定期進行客戶滿意度調查，收集市場對創新產品的回饋。
- 量化新產品營收占比、研發投資成長率等關鍵績效指標，作為評估依據。

3.1 產品品質與安全

3.1.1 產品品質管理

產品品質的穩定性是滿足客戶需求的基本要求，也是企業長期經營的基礎。系統電遵循 ISO 9001:2015 和 IATF 16949:2016 等品質管理標準，依此制定公司品質手冊，並致力於建立完善的品質管理系統，確保 DQA (Design Quality Assurance) 設計品質保證、VQA (Vendor Quality Assurance) 供應商品質保證、MQA (Manufacturing Quality Assurance) 制程品質保證及 SQA (Service Quality Assurance) 客戶服務品質保證。公司定期檢視和修訂相關內容，每年召開內外部品質稽核管理審查會議，並將結果呈報給總經理。為按時完成設計和生產，我們持續加強製造技術和品質控制，以滿足客戶對高品質產品的需求，將 PDCA 原則應用於人員、設備、材料、方法和環境這五大生產要素，努力實現零缺陷的高品質目標。

系統電通過之認證

項目	認證	南崗廠	惠州廠	鎮江廠	頭份廠
品質管理	ISO 9001:2015 品質管理系統	○	○	○	○
	IATF 16949:2016 汽車品質管理系統	○	○		
	IECQ QC 080000:2017 有害物質流程管理系統	○		○	
功能安全	ISO 26262:2018 道路車輛功能安全	○	○		
環境管理	ISO 14001:2015 環境管理系統	○	○	○	○
	ANSI/ESD S20.20-2021 靜電放電防制認證	○	○		
資訊安全	ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統 (2025.03)	○			
	TISAX AL 2 資訊安全評估	○			

2025 年，系統電建立完善的產品品質管理架構，由高階管理階層主導品質治理方向，並由專責品質管理單位統籌規劃與執行，確保產品品質與顧客健康與安全要求能於產品生命週期各階段有效落實。

在治理層級，由高層管理團隊透過定期品質管理會議，審視品質與安全相關策略、年度目標及執行績效，並提供跨部門協調與資源支持。在制度面，系統電依循 ISO 9001 及 IATF 16949 等車用供應鏈品質管理標準，建立一致性的品質管理制度與標準作業程序 (SOP)，作為各據點與各事業單位執行品質管理之共同依據。

於產品設計與開發階段，公司導入 V Model (V 型開發流程)，將顧客需求、法規與品質要求納入前端設計規劃，並以圖像化且系統化的開發生命週期與專案管理模式，明確規範各開發階段及其對應產出，透過設計驗證與確認流程，確保產品在進入量產前即完成品質與安全風險之辨識與控管。該設計管理流程同時結合 PDCA 循環機制，作為後續持續改善與經驗回饋的重要基礎。

在製造與量產階段，各廠區由品質保證與製造相關單位共同落實製程管控與品質監測。2025 年，公司完成美國廠設立，並導入 BBU 及 TPMS Replacement 自動化生產線設備，透過製程標準化、關鍵製程自動控制及即時品質監控，降低人為操作差異，提升生產品質穩定度與一致性，並確保跨廠區品質管理之可複製性與一致性。

此外，系統電透過內外部稽核、客戶滿意度調查及績效追蹤機制，定期檢核品質管理系統之有效性，並將檢討結果回饋至設計、製程與管理制度中，形成完整的品質持續改善循環。透過上述多層級、跨部門且系統化的品質管理架構，公司持續強化產品品質與顧客健康與安全管理能力，以回應車用供應鏈對品質穩定性與可靠性的高度要求。

認證證書一覽



<https://www.sysgration.com/zh-tw/certification/nankang>



產品品質管理架構及亮點

五大製程全面導入數位化品質監控機制，透過即時資料蒐集與異常警示，將品質控管前移至製程階段，提升即時反應與預防能力。



SMT 製程以 AOI 為基礎檢測，並新增導入 AXI (X-ray) 數位檢測機制，針對 BGA 及隱藏焊點進行非破壞性檢測，強化焊接品質與長期可靠性之控管能力。



自動化產線 (BBU、TPMS Replacement) 導入完整製程品質數據收集與監控，降低人為操作變異，提升生產穩定度與一致性。



品質檢測數據與產品序號、批次及製程參數整合，強化產品品質之可追溯性，支援 IATF 16949 與 ISO 26262 對車用產品品質與功能安全之要求。

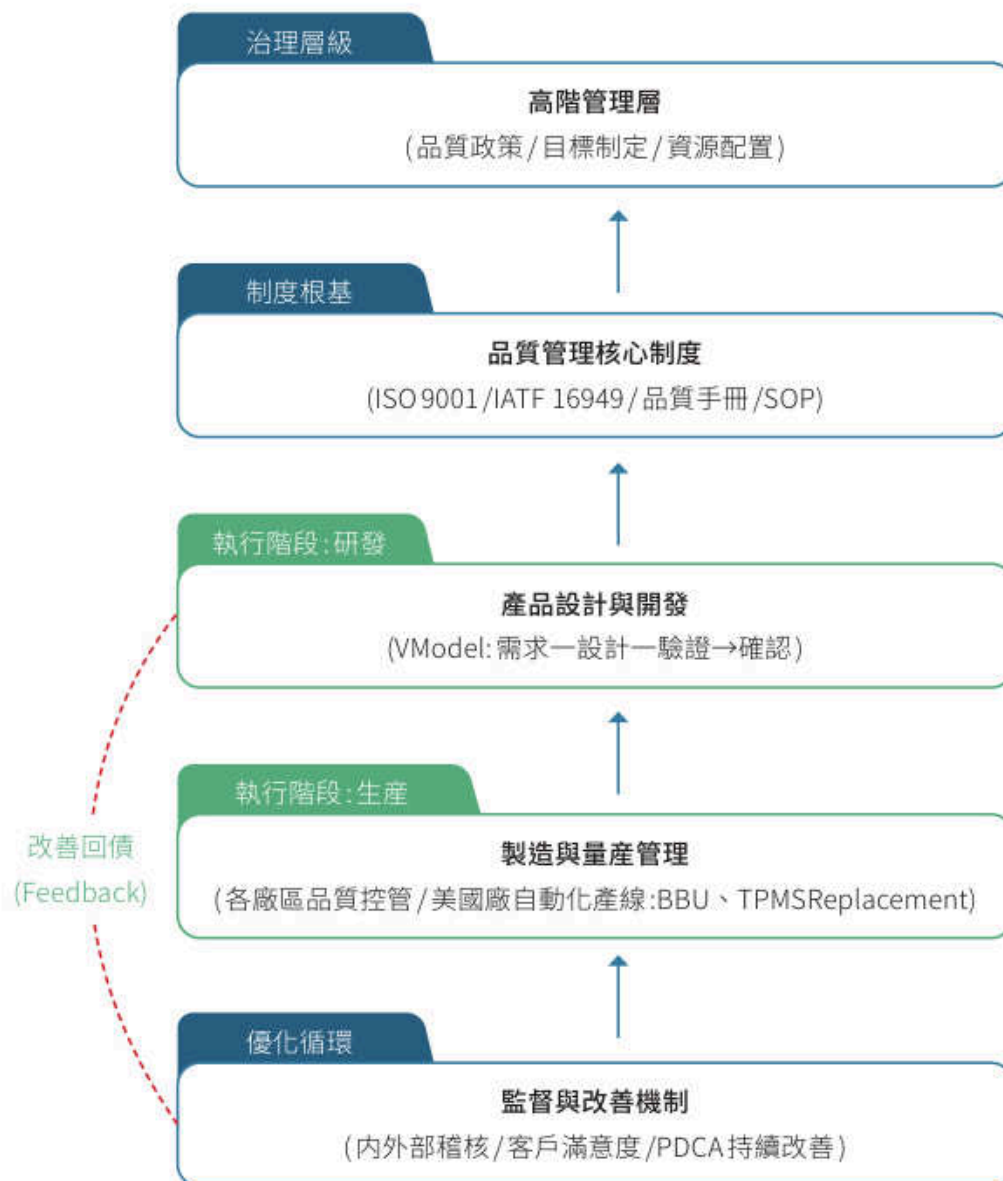


透過數位品質資料分析與 PDCA 循環管理機制，持續推動製程優化與品質改善，強化跨廠區品質管理能力。



系統電致力於確保電子產品高品質和穩定性，從製程材料源頭即開始進行規劃和管制，以避免後端製程生產良率不佳。從進料環節開始，即對所有製程進行靜電放電 (Electrostatic Discharge, ESD) 管制，並通過 ANSI/ESD S20.20 靜電放電防制認證，規範電子元件、產品及設備在生產製造過程中靜電防護措施及操作要求，有效控制靜電產生和釋放，進而提高產品品質和穩定性。

系統電子 2025 產品品質管理架構





系統電子在各廠區導入ERP 企業資源規劃 (Enterprise Resource Planning) 與 MES 製造執行系統 (Manufacturing Execution System, 下稱 MES 系統)，統一規範管理流程，完善系統整合，實現產品品質的可追溯性。產線製程透過以下方式提升產品品質：



1 來料與關鍵零組件檢測 (IQC)

- 對關鍵原材料及零組件（如電子元件、電池模組、感測器等）建立數位化來料檢驗機制。
- 檢驗結果即時記錄於品質管理系統，並與供應商、批次及產品型號進行關聯，確保來料品質之可追溯性。
- 異常數據即時通報相關單位，作為供應商品質管理與改善依據。



2 關鍵製程製造參數監控 (In-Process Control)

- 於關鍵製程站點導入數位化製程監控，針對電壓、電流、溫度、壓力等重要參數進行即時量測與記錄。
- 當製程參數偏離設定規格時，系統即時發出警示，並依程序啟動處置流程，以降低製程品質異常風險。
- 該機制廣泛應用於 BBU 與 TPMS Replacement 自動化產線中，有助於提升生產穩定度。



3 自動化光學與 X-ray 及功能檢測 (AOI / AXI / Functional Test)

- 於 SMT 製程導入自動光學檢測 (AOI) 作為基礎檢測機制，即時檢查焊點品質、元件位置及組裝完整性，降低表面缺陷流出風險。
- 進一步於 SMT 線導入自動 X-ray 檢測 (AXI)，針對 BGA、隱藏焊點或肉眼無法辨識之關鍵焊接部位進行非破壞性內部結構檢測，強化深層焊接品質與可靠度之管控能力。
- AOI 與 AXI 檢測資料皆即時匯入品質管理系統，並與產品序號、批次及製程參數進行關聯，提升製程品質之可追溯性，亦支援 IATF 16949 與 ISO 26262 功能安全對製程監控與品質證據之要求。
- 於後段結合功能測試 (Functional Test)，確認成品功能表現符合設計與安全規範，形成由外觀、內部結構至功能表現之多層防護品質檢測機制。



4 最終檢驗與成品放行管制 (FQC / OQC)

- 成品出貨前透過數位化終檢系統，確認產品規格、功能及品質狀態符合要求後方可放行。
- 出貨品質資料與客戶、訂單及批次資訊整合，確保品質資料可完整追溯。
- 若發現異常，即依程序啟動矯正與預防措施 (CAPA)，降低不良品流入市場之風險。



5 品質資料整合與異常分析機制

- 整合各製程之品質檢測數據，建立集中式品質資料庫，供品質分析與管理決策使用。
- 透過趨勢分析與異常回溯，支援 PDCA 循環式品質改善及 ISO 26262 功能安全管理需求。
- 品質管理團隊定期檢視數據結果，作為製程改善、設備優化及設計回饋之依據。

2025年，公司持續推動產線自動化與標準化，並完成美國廠設立，導入應用於資料中心機櫃之BBU (Battery Backup Unit) 及TPMS Replacement自動化生產線設備。透過製程標準化、關鍵製程自動控制及即時品質監控系統，有效降低人為操作差異，提升生產品質穩定度與跨廠區製造一致性。在SMT與組裝製程中，公司亦導入AOI與AXI檢測設備，結合功能測試與最終檢驗流程，建立多層次、系統化之自動化品質檢測機制，以支援車用產品、資料中心設備及智慧系統產品之高可靠度製造需求。

此外，公司現有及未來規劃推出之智慧化產品與服務，將以提升使用便利性、優化管理效率及強化客戶體驗為核心方向，結合數位技術、資料分析與智慧應用，發展更符合市場需求之產品與服務模式。現階段已積極布局多項智慧化產品，並將持續依據產業趨勢與客戶需求，逐步強化產品功能與整合應用能力，以提升整體服務品質與市場競爭力。相關產品說明如下：

工業級電池備援模組 (BBU)

主要應用於資料中心 (Data Center) 伺服器機櫃 (Rack-level) 電力備援架構，提供高可靠度、快速切換與穩定電力支援，確保關鍵資訊基礎設施於電力異常時持續穩定運作。

車用胎壓偵測系統 (TPMS Replacement)

符合車用品質與功能安全要求，提供即時胎壓監控功能，強化行車安全性。

無人機 (Unmanned Aerial Vehicles)

應用於工業巡檢、環境監測與特殊任務場域，具備穩定飛行控制與即時資料傳輸能力。

無人機地面控制平板 (Unmanned Aerial Vehicles Ground Control Tablet)

作為無人機任務控制與影像顯示平台，提升指揮操作效率與任務可靠度，適用於長時間與高可靠度應用需求。

邊緣 AI 運算設備 (Edge AI Box)

提供即時 AI 推論與資料處理能力，應用於影像分析、設備監控與智慧系統決策，降低雲端延遲並提升系統韌性。

3.1.2 有害物質管理

系統電依循 IECQ QC 080000 標準，制定「有害物質風險等級劃定與抽樣檢驗作業程序」，參考國際最新法規及趨勢，包含 RoHS、REACH、WEEE 等規範，進行原物料及產品抽樣檢驗測試，同時要求供應商簽署「無環境有毒有害物質和無高度關注物質承諾書」，以 PDCA 流程針對原物料及製程中之禁限用物質進行管理，保護消費者的健康和 safety 免受到有害物質的暴露與危害。

為提升環保物質的檢測能力，系統電計劃導入 XRF 儀器 (X-ray Fluorescence Spectrometer, X 射線螢光光譜儀)，以確保從進料、製程到成品階段的每一環節都滿足無有害物質的要求。我們致力於不斷提升產品的環保材質，確保所有產品符合國際及客戶對環保標準的嚴格要求，進一步增強我們在負責任生產和品質管控方面的承諾。

廠區有害物質管理系統 IECQ QC 080000:2017 認證



南崗廠

到期日：2026/04/10



鎮江廠

到期日：2026/01/30



規劃 Plan

- 辨識及歸類哪些材料為禁限用物質。
- 訂定禁限用物質管理計畫及目標。
- 每半年一次各單位確定目標和流程，並制定季度計畫以實現目標。



2025 年執行情形：

- 限用物質清單更新 3 次〈涵蓋 RoHS、REACH、PFAS（全氟及多氟烷基物質）等要求，其中 PFAS 主要針對包材進行管控〉。
- 依最新版法規，更新供應商材料規範文件、通知全體關鍵供應商 35 家。
- 新增高風險物質（如 REACH SVHC 清單）比對機制，強化材料審查效率。

執行 Do

- 向供應商索取無禁限用物質承諾書。
- 辦理內外部相關人員之教育訓練。
- 每半年一次檢視實施計畫，由公司負責單位收集數據並進行分析。



2025 年執行情形：

- 新料送審 368 件，審核通過率 95%。
- 進行來料限用物質抽驗 290 件，合格率 100%。
- ERP/PLM 系統新增 材料成分管控欄位 100% 導入。
- 完成關鍵供應商教育訓練 1 場，參與人數 69 人。

行動 Act

- 稽核不符合事項改善及預防。
- 根據本核結果採取行動，提供改進流程及更新計畫。



2025 年執行情形：

- 對 12 家發生文件瑕疵供應商要求提出 8D 改善報告，並完成結案。
- 依市場與最新法規（REACH SVHC 2025 版）更新內部管理準則 1 次。
- 對稽核缺失項改善追蹤，改善完成率 100%。

查核 Check

- 檢核物質來源及使用去處（機種）。
- 辦理原物料及產品定期抽樣檢驗及供應商稽核。
- 定期進行 IECQ QC 080000:2017 有害物質管理系統驗證。
- 每半年一次比較實際結果與預期結果，由公司專責單位確定是否需要進一步改善。



2025 年執行情形：

- 完成供應商限用物質稽核 16 家，合格率 100%。
- 追蹤年度進料限用物質異常件數 0 件。
- 建立月度材料進料報表，每月進行趨勢分析。



3.2 低碳綠色產品

3.2.1 綠色產品設計

系統電以車用電子起家，近年結合車聯網、物聯網，開發系統與整合方案，推出多元產品與服務。為了實踐環境友善的決心，我們近十年來持續投入於綠色產品的研發及製造，主要為儲能系統產品及電池模組產品。系統電以落實環境保護的原則進行綠色設計，透過不斷在創新研發上持續地突破與精進，積極對節能減碳及綠色能源的議題做出回應及貢獻。

系統電主要的產品線皆採用最新款晶片，導入系統單晶片（System on a Chip, SoC）設計，將數個不同功能的晶片整合為一，進而減少物料體積與成本，提升生產效率，在降低耗電量的同時提高運算速度，引領下一代的胎壓監測、儲能及車用電子開發設計邁向節能環保的方向。在產品應用上，我們提供領先業界的產品架構，容易整合相容至各種軟體APP且可符合不同客戶使用情境的需求，減少多餘的電子產品使用。提升產品功能的同時，亦提高能源與原物料使用效率，展現出系統電的專業與競爭力，讓我們的產品得以持續受到客戶青睞。

產品生命週期綠色設計思維

原物料階段

實際作為

1. 減少化學藥劑使用：

傳統橡膠表面處理常需大量使用溶劑或強酸鹼等化學品，電漿活化製程是一種物理方式，大幅降低有害化學物質使用與排放，減少對空氣與水資源的污染。

2. 降低能源消耗與碳排放：

現代電漿系統可精準控制能量輸出，與加熱處理相比能耗更低，有助於減碳與達成淨零排放目標。

3. 提升產品壽命，減少資源浪費：

表面改質能增加橡膠與其他材料的接著力，提高產品耐用度，進而延長使用壽命、減少維修與更換頻率。

2025年績效

- 導入電漿活化製程，取代傳統高污染化學處理，有效減少揮發性有機物（VOCs）與廢液排放，落實綠色製程。
- 透過電漿活化技術優化橡膠表面處理流程，提高能效、降低碳足跡
- 藉由電漿處理提升橡膠產品耐久性，降低材料損耗與替換頻率，促進循環經濟。

製造階段

1. 降低能耗與資源浪費：

傳統手動測試流程耗時且容易產生重工，自動化可提升效率、減少設備閒置時間與重測頻率，降低能源與測試樣品浪費。

2. 減少碳足跡與測試資源消耗：

自動化系統具備排程與資料記錄功能，可避免冗餘測試與錯誤操作，進而降低生產過程中碳排放與耗材使用。

- 導入自動化 4G LTE 測試系統，有效縮短測試週期，降低不必要的電力消耗與物料損耗，實踐綠色製造。
- 透過智慧化測試排程與資源最佳化，自動化系統協助本公司降低碳排放與測試相關耗材 20%。



配送銷售 階段

實際作為

1. 降低包裝材料浪費與碳足跡：

自動化包裝可精準控制熱縮膜的用量與裁切尺寸，減少材料浪費、提升包裝一致性，並降低整體碳足跡。

2. 支援可回收包材應用：

透過標準化與自動化包裝流程，更容易配合環保熱縮膜（如可回收或生質材質）使用，強化產品整體環保屬性。

3. 提高能源使用效率：

新式自動熱縮包裝設備具備節能加熱控制系統，可在保持包裝品質的同時減少電力與熱能浪費。

2025年績效

- 導入自動化熱縮膜包裝流程，有效減少 5% 包材使用量與 10% 包裝不良率，降低廢棄物與碳排放。
- 搭配自動化包裝設備升級，公司導入可回收熱縮膜材料，積極支持塑膠減量與循環經濟策略。
- 節能型自動化熱縮設備，包裝耗能降低約 15%，支持工廠節能與低碳轉型目標。

使用階段

- 設計更高效能且更低功耗的節能產品，促進節能和資源節約。

- 研發納入延長產品壽命思維，如透過易於拆解回收的設計，消費者於使用階段欲進行零部件升級時，無需被迫更換整個產品。

- 產品如 AR 智慧眼鏡使用高通 6490 晶片及低功耗模式，降低 25% 耗電。
- 智能電源管理，減少待機能耗 30%。

廢棄處理 階段

- 提供回收處理服務，例如建立回收網絡、提供回收說明、指定回收站等。
- 降低產品對環境的影響，例如處理產品過程中的有害物質、減少廢棄物有害物質對環境的負面衝擊影響等。

- 2025年回收二手錫膏量共 176.62 公斤，有效減少約 28.3 公斤二氧化碳當量排放，相當於減少約 1.89 棵成樹一年吸碳量。此舉不僅降低含錫、鉛等重金屬對土壤與水源的污染風險，亦避免焚燒或掩埋所產生的有毒氣體。透過回收再利用，不但節省資源，也展現企業對環保永續的重視，實踐綠色製造責任。

綠能及節能設備投資

系統電於 2025 年在台灣南投南崗廠投資具智慧技術自動化設備用以生產綠能設備 BBU (Battery Backup Unit)，投資金額達新台幣 2,605 萬元，以取代對環境不友善傳統鉛酸電池 UPS。本公司所投資生產之綠能設備 BBU，其電池壽命長、效率高、體積小及對環境友善，且轉換電力是採用 DC to DC 相對電力損耗小，具節能省電優勢。在相同產品規格下相較於傳統鉛酸電池 UPS 平均可節省約 8% 電力，本公司投資之 BBU 產品取代傳統 UPS，每年可產生節省電力 106,779 度。本次新增投資不僅大幅提升了智慧製造的生產效率與製程良率（回應 SDG 9），更將加速高效能 BBU 產品的市場普及。透過高效率鋰電技術替代傳統高污染鉛酸電池，協助客戶端少掉多餘的電力轉換損耗，預期將為整體產業鏈帶來倍數成長的節電與減碳效益，實質深化 SDG 7（可負擔的潔淨能源）的永續核心價值。



I 系統電低碳綠色產品

儲能系統



隨著再生能源技術的高速發展，電力市場對儲能系統的需求越來越大，太陽能、電動車、新能源的大規模發展離不開儲能技術的支撐。系統電儲能系統產品及解決方案可以應用在許多領域，例如家庭、工業、商業、醫療、交通運輸等，並廣泛應用於太陽能和風能等再生能源系統中，以改善電網穩定性。

車用胎壓偵測器



系統電藍牙胎壓偵測器優勢在於其輕薄短小耐用度高，壽命較傳統無線胎壓偵測器多出50~100%，且其穩定即時的無線傳輸技術，避免了車輛內部佈線及減少能耗，可實時監控車輛胎壓，確保行車安全，並保持車輛最佳行駛狀態，有效降低因胎壓不足而導致引擎增加燃油消耗及產生碳排放，同時也能延長輪胎使用壽命。胎壓監測器占2024年營收58%。

強固型車載電腦



強固型車載電腦應用於不同類型的環境或工業車輛機具，需要高度運算能力，並能在工業嚴格環境中使用，如安裝在建築或農用車輛中，必須能夠在極端振動、高低溫差以及陽光曝曬等條件下正常使用。系統電採用新一代NXP iMX8 最新設計，能大幅提高運算效能，並可降低產品的消耗功率達30%。

強固型平板電腦



強固型平板電腦以耐用性與穩定性為製造重點，能承受最嚴苛的作業環境，作為資料擷取、處理與傳送的平台。系統電採用新一代晶片高通6490平台設計，能大幅提高運算效能，並降低產品的消耗功率達30%，且連線覆蓋面積提升80%。全系列產品皆可依據特殊商業需求進行客製化，例如製造、倉儲、軍事、飛航操作專用的電子飛行包、現場服務、運輸、警察、消防及其他緊急服務。

強固型智慧眼鏡



系統電RealWear強固型智慧眼鏡可運用於任何嚴格的第一線工業環境，我們將安全性當作首要考量，設計為解放雙手及純語音指令操控，取代PDA手持產品達到輕巧省電且更省材料，並搭載第一視角視訊鏡頭及環境噪音過濾麥克風，使技術專家能遠端提供現場作業人員精準指示，縮短人員差旅交通之移動距離。

LED 智慧路燈



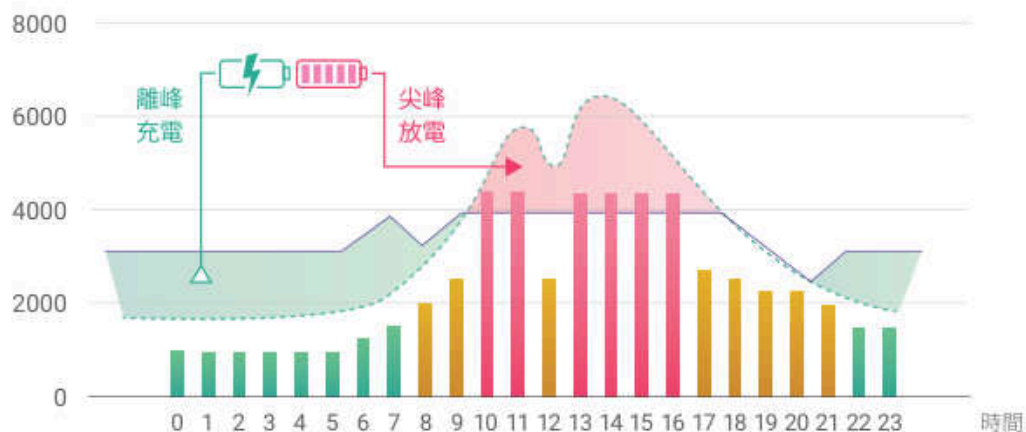
是以高效能LED為光源，採無線傳輸智能控制技術的公共照明系統。它具備自動調光、遠程監控、故障主動告警等功能，能顯著節省電力（節能高達20%以上）並降低維護成本。



儲能系統技術

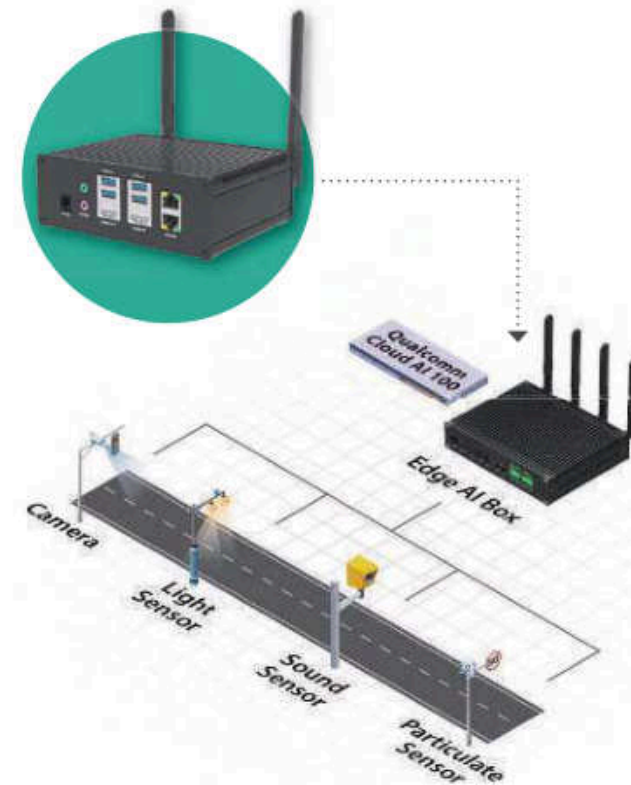
隨著淨零浪潮下帶來的再生能源商機，系統電核心產品「儲能系統（Energy Storage System, ESS）」及「電池模組產品（Battery Pack）」可幫助再生能源發電業者提升能源使用效率，如太陽能與風力發電皆會因氣象變化而無法配合用電負載需求穩定供應電力，運用電池儲能系統，於低電網負荷時進行儲能，高電網負荷時輸出能量，藉以調節用電頻率達到「削峰填谷」之效果，改善間歇性電力需求問題，提高終端用電效率。

此外，電池芯不平衡可能造成儲能櫃單一電芯過充過放，除有安全的疑慮外，也會縮短電池壽命。系統電推出一系列檢測測試方案，可模擬儲能系統在對電網調頻補償時，電力調節對儲能櫃的充放電行為，檢出電池芯在調頻過程的電壓變化，辨識出儲能櫃組裝品質的缺陷，避免電池芯過充或過放的狀態發生，進而延長儲能櫃的循環壽命及減少設備資源的浪費。



AI Box

是一款高效能且具可擴展性的解決方案，專為需要高傳輸量與低延遲的AI應用所設計，包括機器視覺、工業自動化與智慧城市技術。傳統 AI 伺服器即使在低負載狀態下，仍保持較高功耗，而 AI Box 可透過智慧電源管理降低能源消耗。經測試，在低負載狀態下，AI Box 相較於傳統 AI 伺服器降低約 40%-50% 的功耗。



3.2.2 產品創新研發，專利獎勵機制

系統電為加速低碳綠色產品創新研發，我們推行專利獎勵機制，鼓勵員工積極參與技術創新研發，特訂「專利申請及獎勵辦法」給予申請人及獲得專利之同仁及時獎勵。並同時建立系統化的智財權管理制度，輔以委員會針對專利申請質量與布局市場審核制度以確保公司取得高品質專利保護，2025年共完成18件專利相關申請／獲證案件，頒發獎金新台幣712,500元。

近三年專利獎勵核發案件



在外部技術創新政策方面，系統電也加強與新創企業、高校科研機構的合作，開展低碳技術轉移、合作研發等活動，實現綠色技術創新成果的共享和互惠互利。同時，公司積極參與產學合作研發計劃，與行業協會、技術標準化組織等相關機構建立聯繫，參與技術創新標準制定等活動。

3.2.3 產品參展實錄

系統電參與國內外展會一覽表

2023年	2024年	2025年
- Computex Taipei 台北電腦展 - 台灣國際智慧能源週與台灣國際淨零永續展	- Energy Taiwan - 台北電腦展	- 台灣國際智慧能源週與台灣國際淨零永續展 - 台北電腦展 - 台北國際航太暨國防工業展 - 美國台灣形象展



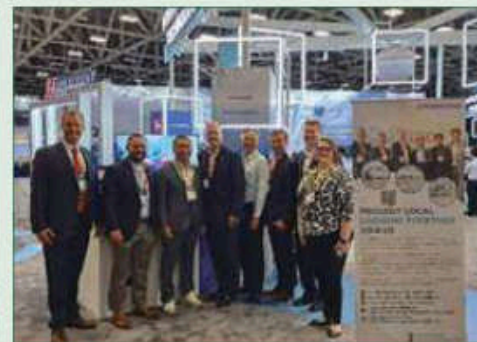
Energy Taiwan



台北電腦展



台北國際航太暨國防工業展



美國台灣形象展

3.2.4 低碳綠色產品未來展望

隨著氣候變遷衝擊加劇，永續發展已成為與大眾生活密切相關的重要議題。消費者在產品選擇上更加重視永續、低碳、綠色節能及再生物料應用等特性，加上國際減碳要求及環保法規日益嚴格，並推動再生物料循環經濟發展，消費產品朝向低碳轉型與資源循環利用已成必然趨勢。

系統電所提供低碳綠色產品組合，包括能源管理系統、電池管理系統、車用產品及智慧眼鏡，除了開拓新事業商機、提高行銷及銷售績效，並有效減少能源消耗成本，符合環保要求，為客戶及外在環境創造了雙贏的局面。我們將持續開發新產品，採用友善環境的電子材料和全新設計，提高產品能源效率，進一步打造綠色低碳製程的產業競爭力，為客戶提供高可靠、高品質與低碳排的產品與服務，達成低碳綠色產品的永續目標。

系統電未來規劃推出之低碳綠色產品與服務

儲能系統	鋰電池及儲能系統等4大應用產品線中，以Data Center 業界廣泛使用的BBU、SMR標準電池為主，其次不斷電系統高倍率應用鋰電模組，皆採自有研發產品及代工，進一步結合生態系夥伴，將電力轉換系統 (Power Conversion System, PCS)、電子代工 (Electronic Manufacturing Services, EMS) 及施工與系統整合納入，成為具備一站式服務能力的團隊，同時高儲能效率可有效延長電池使用年限，落實環境友善。	車用胎壓偵測器	系統電未來開發的車用胎壓偵測器，預估可減少生產過程30%的浪費，比現有產品降低50%的能耗。
車用電腦	高通6490 AI 算力讓AI box發揮最佳執行效能，實現即時智慧運算並有效減少能源損耗。藉由高效能與低功耗設計，降低運作成本與碳足跡，助力企業實踐節能減碳與綠色產品理念。	LED路燈	傳統路燈更換成LED路燈，高光效可以節省一半以上的用電量，環保無汞不會對環境造成污染。長壽命是傳統燈具的3-6倍，顯著降低維護與更換成本。亦可搭配智慧控制實現智慧化管理，依時段主動調低亮度以節省能源。





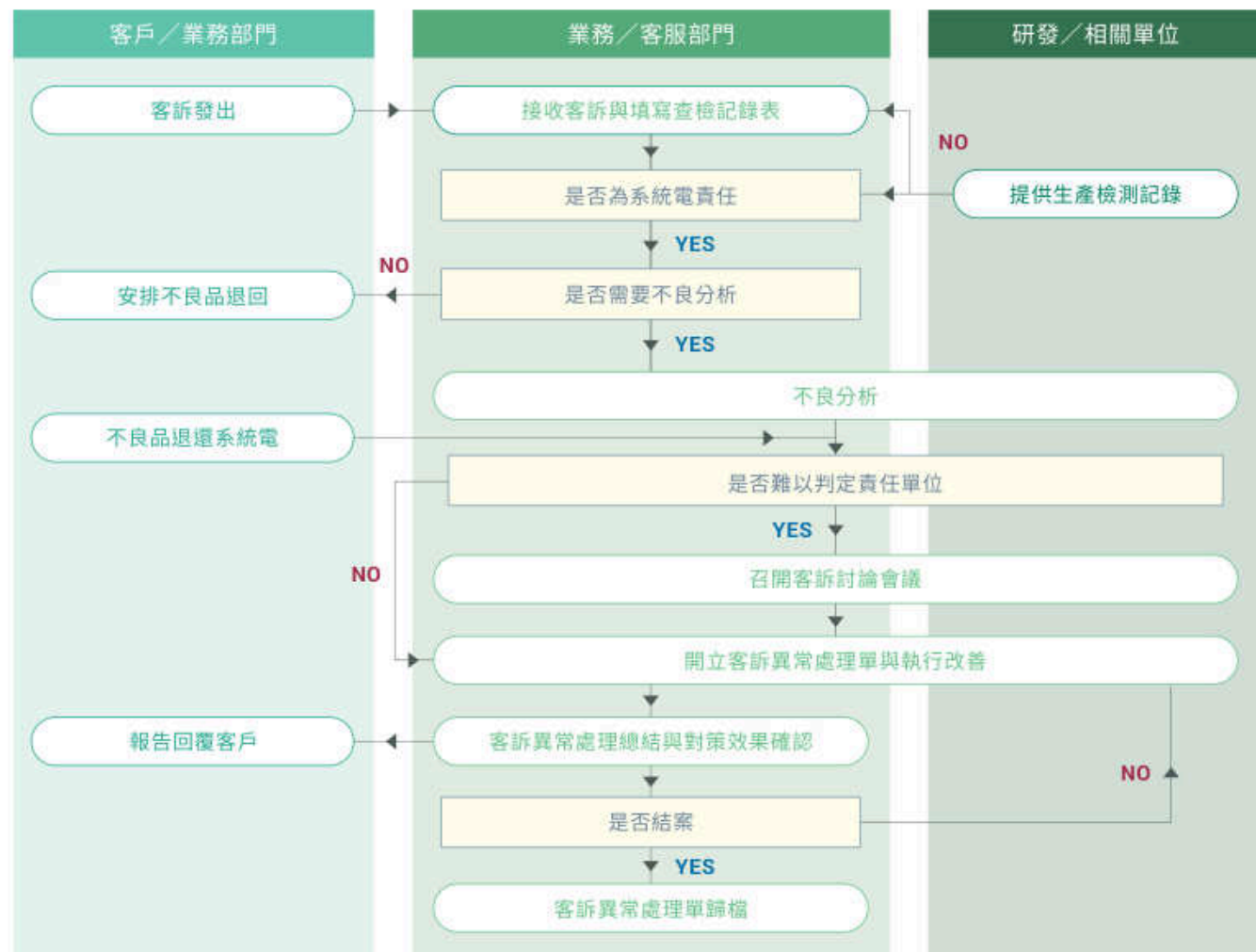
3.3 客戶關係管理

3.3.1 客戶溝通

系統電致力於開發關鍵技術，持續提供客戶最優質的產品與整合性解決方案，為客戶創造最大價值。我們不定期主動徵詢客戶意見，瞭解客戶對各項業務之滿意度與需求內容，並有效率之回應及改善問題，提供客戶最優質之服務。系統電依循所制定之「溝通管理程序」，條列公司內部不同部門對外部利害關係人之溝通及反饋程序及作業規範，明確設定各單位針對內部品質溝通、與客戶互動溝通及與其他利害關係人互動溝通之應對做法，確保供應鏈與客戶保持良好溝通。

系統電為給予客戶即時的諮詢服務，透過客訴功能矩陣組織圖分類諮詢案件並提供負責對應窗口以瞭解其需求，在內部管理上，制訂了客訴案件處理流程及信件管理須知等辦法，以有效改善問題，提供客戶最佳服務並保障其權益。當發生客訴案件時，由業務部門彙整相關產品與服務資料、RD 工程部門分析客戶問題之可能原因並提出對策，最後交由 PM 產品經理整合內外部資源導入解決方案，並由品質管理部門針對特定客戶的問題或需求進行事後檢討與改進，同時持續追蹤後續問題改善成效。

I 客訴案件處理流程



為提供客戶更多的增值服務，系統電在原有產品以及服務的基礎上，透過定期會議討論、拜訪互動與問卷調查等方式，主動深入瞭解客戶的需求及痛點，透過多元管道與客戶溝通交流，以期達到客戶滿意的目標。針對系統電產品或服務之任何意見或建議，客戶可透過公司網站「利害關係人專區」之電子郵件信箱sales@sysgration.com回饋，將有專人進行服務。



客戶溝通管道



註：2025年溝通次數。

溝通管理程序





3.3.2 客戶滿意度

滿足客戶需求、達成客戶期待是系統電努力的目標。系統電訂定「顧客回饋流程作業要點」，提供客戶回饋程序並即時處理客戶意見。我們每年定期舉辦客戶滿意度調查，各項滿意度指標每半年於管理審查會議提出檢討，若客戶滿意度低於 80 分，將由公司品質保證部門統合客戶需求訂定改善對策，並由業務回報給客戶，同時進行後續追蹤，作為公司長短期經營計劃之參考資料。

客戶滿意度調查作業

調查項目	回饋流程
1. 業務服務品質	
2. 日常受理客戶相關事務的執行	
3. 開發設計能力	寄發客戶滿意度調查表 -> 客戶滿意度調查表彙整及分析 -> 低於 80 分需訂立改善對策 -> 回饋客戶並追蹤成效 -> 管理審查
4. 專業技術領域	
5. 交貨時程控制	
6. 出貨產品品質與限用物質狀況	
7. 客訴問題回應效率及矯正預防措施程序	
8. 綜合評鑑	

車用電子事業部

客戶滿意度調查機制

建立季度客戶滿意度調查機制

每季進行 NPS（淨推薦值）與 CSAT（客戶滿意度評分）調查，透過線上問卷收集客戶反饋，並將滿意度低於 80% 的客戶列為重點改善對象。

提升售後技術支援效率

強化客服與技術支援系統，確保所有技術問題在 24 小時內回覆，並建立 FAQ 資料庫，以減少客戶重複諮詢的比例。

物聯網事業部

客戶滿意度調查機制

建立季度客戶滿意度調查機制

每季定期執行 NPS（Net Promoter Score，淨推薦值）與 CSAT（Customer Satisfaction Score，客戶滿意度）調查，透過線上問卷方式蒐集客戶回饋。

調查結果將進行統計與分級分析，並針對滿意度低於 80% 的客戶標記為「重點追蹤對象」，啟動改善計畫，包括會議訪談、專人技術協助或流程優化建議，以提升整體客戶體驗與忠誠度。

強化售後技術支援效率

回應時效優化：加強專責客服與技術支援團隊，確保所有客戶提出的技術問題於 24 小時內完成初步回覆，並持續追蹤至問題解決。

FAQ 資料庫建置：彙整常見問題並建立易於搜尋的 FAQ 知識庫平台，降低客戶重複諮詢比例，提升自助解決率。

系統整合與追蹤：導入工單管理系統 (Ticketing System)，記錄問題處理過程與回覆品質，利於後續數據分析與流程優化。

儲能系統事業部

客戶滿意度調查機制

建立季度客戶滿意度調查機制

每季進行NPS(淨推薦值)與CSAT(客戶滿意度評分標準)調查,以線上問卷來收集整合客戶之反饋訊息,並將滿意度低於80%的客戶列為改善重點對象。

提升售後技術支援效率

回應時效強化：加強專責客服與技術支援團隊，確保所有客戶提出的技術問題於24小時內完成初步回應，並持續追蹤至問題解決並做好記錄以做為後續調整的依據。

2025年系統電客戶滿意度調查依各部門結果如下：

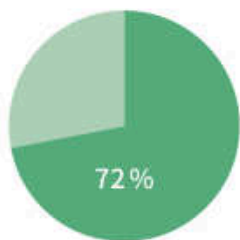
回覆滿意度調查之客戶占總營業額比例(%)

儲能系統事業部



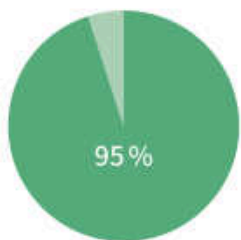
90%

物聯網事業部



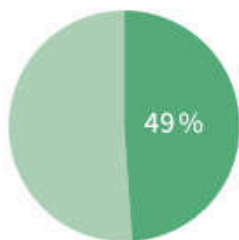
72%

車用電子事業部



95%

節能業務部



49%

平均滿意度分數 92.0 平均滿意度分數 91.6 平均滿意度分數 83.4 平均滿意度分數 96.6

系統電未來將持續貼近客戶要求，透過精進管理政策，包括以客戶為導向的工作整合流程、優化客戶處理流程以及提供平台以促進交流及創新量能等，與客戶協同共好。

維繫客戶關係之精進管理政策

客戶驅動 Customer Driven Strategy

整合及連結產業工作流程、同行業者和行動數據服務商等的不同業者，提供能滿足具有快速變動的客戶價值。



平台共好 Platform Strategy

提供相關開發人員及客戶適當之平台，建立及創造更多交流以提升產品品質。



優化流程 Streamlined Experience

透過提高數位化以簡化公司內部流程，讓客戶輕鬆開展其業務並優化使用者經驗。



4

Chapter 環境永續

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 溫室氣體排放
- 4.3 能源管理
- 4.4 廢棄物管理
- 4.5 水資源管理





永續績效與對應SDGs

SDG 7 可負擔的潔淨能源

- 系統電2025年再生能源發電量達**3.87仟度**。

SDG 12 責任消費與生產

- 營運廠區均完成環境管理系統ISO14001:2015認證。

SDG 13 氣候行動

- 系統電2025年透過多項節能措施，約減少**84,492.6度**電使用，相當於減少碳排46.66公噸二氧化碳當量，約為0.12座大安森林公園一年的碳吸碳量。
- 系統電於2024年，早於台灣主管機關永續路徑溫室氣體盤查要求，導入母公司包含合併報表子公司ISO 14064-1 標準和 GHG Protocol標準，進行溫室氣體組織範疇一與範疇二盤查，並於2025年納入範疇三盤查。
- 系統電於環境永續方面作為獲得外部專業評比機構肯定，於天下雜誌舉辦之第二屆「企業1.5°C論壇」中，名列符合1.5°C溫控目標企業之一，獲頒**1.5°C標章證書**，並獲得**第十八屆TCSA企業永續報告書銀獎**等殊榮。





重大主題管理方針 能源管理

GRI 指標

GRI 3-3、GRI 302-1、GRI 302-3、GRI 302-4、GRI 302-5

目標

短中期（2026-2030年）：

- 以2024年為基準年，達成每年降低範疇一及範疇二實際碳排放量4.5%。
- 以2024年為基準年，2030年達成25%減碳量。

長期（2031-2050年）：

- 以2024年為基準年，2050年達成淨零碳排。

衝擊說明

正面衝擊說明：

落實能源管理與節能減碳行動，能實質降低企業用電成本與未來碳定價風險；同時透過提高再生能源使用比例，不僅能滿足國際客戶、投資人對淨零轉型的期待，更能對減緩全球氣候變遷產生長遠且實質的正面環境效益。

負面衝擊說明：

若能源管理與節能方案執行成效不彰，除了可能會直接面臨價格逐年提升的碳費財務衝擊外，更會因無法滿足客戶及投資機構等利害關係人對節能減碳的期待，而影響企業綠色形象、投資資金額度及客戶訂單數量。

政策與承諾

系統電深化集團營運範疇之溫室氣體與能源管理機制，政策上致力於優化能源使用效率與降低重大排放源之衝擊。我們承諾依循科學基礎減碳目標（SBTi），將氣候風險管理融入日常營運，透過推動各廠區節能方案與佈局再生能源，具體實踐2030年減碳25%、2050年達成淨零碳排之承諾。

行動計畫

正面衝擊管理：

- 提升製程生產良率，降低重工比率，減少能源消耗。
- 太陽光電系統設置評估。

負面衝擊管理：

- 針對廠區重大耗能設備（如空調、空壓機等）進行效能檢測，並逐步推動汰舊換新（更換為高效率/變頻設備），落實預防性保養以杜絕無效能耗。

權責單位

環境永續小組

申訴機制

greenteam@sysgration.com

有效性評估

- 管理部每月依據電氣設備巡檢結果，定期檢視用電情形。
- 導入ISO 14064-1 溫室氣體組織盤查和 GHG Protocol 溫室氣體組織盤查，盤查小組每季定期檢討用電量，訂定節能目標，推動相關節能措施。



4.1 氣候變遷因應

為應對氣候變遷帶來的衝擊與挑戰，世界各國政府與組織提出各項倡議與行動，2025年年初隨著《巴黎協定》之五年一期的國家自定貢獻（Nationally Determined Contribution, NDC）將迎來新一輪週期，各國政府也陸續提交NDC（NDC 3.0），並確實提升其氣候承諾，期盼扭轉目前嚴峻的氣候局勢。而台灣除預計跟進提出2035年減量目標外，也進一步提升原訂之2030年減量目標。為因應此衝擊與挑戰，系統電持續強化各項減緩與調適措施，建構完整的氣候治理架構，以展現對於環境和永續發展的責任。

系統電深知氣候風險管理的重要性，積極建立集團應對氣候變遷的因應措施，我們依循氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD），從治理、策略、風險管理、指標與目標四大核心架構，辨識與鑑別系統電的關鍵氣候風險與機會，並將關鍵氣候風險與機會整合進集團整體營運風險，針對氣候風險與機會規劃及提出因應管理措施，以達到企業永續經營的目標。

4.1.1 治理

為確實管理氣候相關之風險與機會，系統電ESG-TCFD委員會由總經理擔任召集人，下設有ESG-TCFD執行小組，分別為政策法規小組、市場調查小組、實體風險評估小組等三個TCFD小組辨識、鑑別及管理氣候變遷風險與機會。

每年，於ESG-TCFD委員會高階主管會議向總經理報告風險與機會辨識與鑑別結果，並擬定因應策略，定期將系統電所面臨之重大氣候風險/機會與因應策略呈報董事會，使董事會進行充分監督與審查氣候重大風險與機會議題，進而決定相關因應與管理政策且檢視其執行狀況。





4.1.2 策略

為落實氣候風險管理的決心，系統電全面導入氣候相關風險與機會辨識機制，依據氣候變遷可能影響的短、中、長期期程、影響的營運廠區以及風險發生的可能性與對營運的衝擊程度，透過分析與評估，建立氣候風險與機會矩陣圖，完整盤點、評估與呈現各項氣候風險與機會議題對公司營運之影響。

- 完整盤點及評估各項氣候風險與機會議題對公司營運之影響

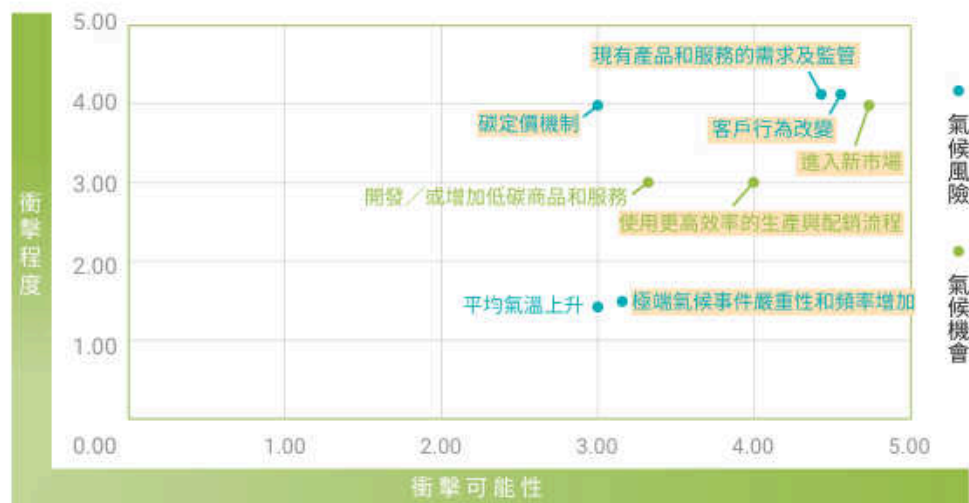


- 導入氣候相關風險與機會辨識機制
- 依據系統電營運現狀與產業特性等辨別氣候風險與機會



- 依據提出氣候風險與機會對公司的影響，提出相對應的管控措施與行動方案

氣候風險與機會矩陣圖



排序	氣候相關風險議題	重大
1	R5 客戶行為改變	重大
2	R4 現有產品和服務的需求及監管	
3	R3 碳定價機制	
4	R1 極端氣候事件嚴重性和頻率增加	
5	R2 平均氣溫上升	

排序	氣候相關機會議題	重大
1	O1 進入新市場	重大
2	O2 使用更高效率的生產與配銷流程	
3	O3 開發／或增加低碳商品和服務	



I 氣候風險與機會鑑別結果

	風險與機會類別	議題定義	公司影響描述	影響期程	影響廠區	因應策略
實體風險	立即性風險	極端氣候事件發生嚴重性和頻率增加	近年極端氣候事件(如颱風與強降雨)發生頻率與強度增加,可能對公司營運造成多面向影響,包括影響交通與港口運作導致原物料運送受阻及供應鏈交期延誤;同時亦可能造成電力中斷與廠房受損(如淹水或滲漏),導致生產中斷。此外,極端氣候將對員工安全與健康造成直接或間接影響,進而影響整體營運穩定性。	長期 (5年以上)	南崗廠、鎮江廠、惠州廠、頭份廠	1. 掌握氣候資訊,於颱風或雨季前加強廠房設備巡檢與防災準備,制定緊急應變措施與舉辦消防演練。 2. 透過多源供應策略、提高原物料安全庫存及於颱風季前提前備料,以降低原物料短缺與供應中斷風險。 3. 與供應商、物流及貨代保持密切聯繫,即時掌握供應與運輸狀況並發布相關通知。 4. 於異常氣候影響較長時,評估替代運輸方式或加速運輸(如選擇較快船期),避免交期延誤影響。 5. 必要時與客戶溝通調整交期或延後交貨,以降低風險對訂單履行之影響。 6. 投保颱風洪水險、產險及員工意外險,以降低極端氣候事件造成之營運與人員風險。
	長期性風險	平均氣溫上升	平均氣溫持續上升將導致廠區空調與冷卻系統用電量增加,使能源成本上升;同時,高溫環境將提高供應商電力與冷卻成本,進而反映於原物料採購價格。此外,長期高溫亦可能對員工健康與作業安全造成影響,進而影響整體營運穩定性。	長期 (5年以上)	南崗廠、鎮江廠、惠州廠、頭份廠	1. 透過控制空調主機運行溫度(約25-26°C)、關閉不必要設備用電及持續宣導節能行為,以降低能源使用。 2. 逐步汰換LED高效照明設備並導入節能變頻設備,以提升廠區整體能源使用效率。 3. 為避免缺電造成廠區無預警營運中斷,進行生產與採購規劃,提前備貨並建立安全庫存,以降低供應不穩定風險。 4. 強化綠色採購與供應商准入管理,推動供應商進行用電管理,逐步建構綠色物流體系。 5. 投保天災保險,以減少相關損失。



風險與機會類別	議題定義	公司影響描述	影響期程	影響廠區	因應策略
轉型風險	政策與法規風險	碳定價機制 台灣於 2025 年開徵碳費 (2026 年申報繳納)，公司雖非首波課徵對象，但仍需密切注意法規變動與更新；中國大陸碳排放交易市場於 2021 年啟動，首納入交易之行業為電力業，但仍需密切留意政策與納管行業，當未來碳排放超過管控值，需額外購買，或繳交碳費，碳權價格或碳費均會逐年增加，造成企業成本壓力。	中期 (3~5 年)	全公司	1. 成立專責小組，負責推動減碳及碳中和目標達成。 2. 實施溫室氣體盤查及制定科學減碳目標，導入 GHG protocol 盤查方法。 3. 廠區規劃增設區域獨立電錶或智慧電錶，以掌握用電數據、識別耗能設備，推動節能措施。 4. 持續關注中國大陸碳交易市場政策，以及台灣碳費政策，每年進行碳盤查，以在將來配合政府相關政策，及時調整公司減碳策略和行動方案。
	長期性風險	現有產品和服務的要求及監管 系統電主要經營業務為汽車電子與工業能源產品，產品主要應用至物聯網、車聯網解決方案及能源管理解決方案等。隨著國內外法規針對相關產品規定趨嚴 (如：CBAM，可能需進行產品優化或進行第三方認證等，導致營運成本或規費等支出增加。	短期 (0~3 年)	全公司	1. 成立溫室氣體盤查委員會、永續報告書委員會與 CBAM 專責小組，負責盤查、揭露與法規因應。 2. 建立法規理解、碳盤查、資料治理與跨部門協作能力 (包含：研發、品保、IT、採購)，透過定期資訊分享強化同仁認知。 3. 導入永續供應鏈，從價格轉為「碳與合規」導向，新購設備優先考量節能與合規。 4. 以取得節能標章的 LED 路燈為主，提升低碳產品營收占比。 5. 追蹤標案規格與競品節能標章，回饋研發智慧照明產品方向，並確認要求「節能標章」與「CNS 15233」的標案比例。 6. 因應台版 CBAM，建立申報機制與供應商資料串聯，加強內部宣導。
	市場風險	客戶行為改變 為減少對環境造成的衝擊，許多客戶對產品製造或設計要求改變如下： ▪ 將電池從鉛酸蓄電池汰換成鋰電池，除節省維護成本外，並減少鉛酸對環境的影響。 ▪ 輪胎製造廠為了有效降低客戶車隊輪胎磨耗，提出藉由提供車隊管理系統並整合胎壓偵測器的需求。 ▪ 國際車廠與 OEM 廠擴大對供應鏈要求，將 ESG 與減碳列為硬性採購門檻，未達標無法成為供應商，並要求未來提供碳中和產品。 ▪ 因應低碳轉型，BBU 導入新材料 (低碳塑料、阻燃材料) 及高效率電池技術。	短期 (0~3 年)	全公司	1. 提升產品高效率設計 (降低損耗)，如 BLE 藍牙低功率胎壓偵測感應器，特有智能訊號推播調控設計架構，使胎壓偵測感應器可在更省電 (省電 30% 以上) 的條件下維持相同的功能運作，進而達到產品效能與電池壽命雙提升的表現。 2. 在不影響產品結構強度之情況下，與客戶討論塑膠件使用環保材料的選用；另包裝材部分，透過說明書電子化、增加回收紙材使用及降低油墨印刷，減少環境衝擊。 3. 將電路模組與包裝設計落實 100% 共用，降低因更換不同電路模組而產生的物料切換、產線換線及包裝物料之浪費與耗損。 4. 開發不同形式產品以滿足輪胎製造廠需求，如與供應商合作研發自發電能力胎壓偵測系統。 5. 與芯片供應商緊密合作，提升產品功能。 6. 配合客戶需求加強環保與毒性物質管控。 7. 與車隊管理系統服務商及卡車製造商合作整合系統，以更具經濟效益方式導入客戶端。



	風險與機會類別	議題定義	公司影響描述	影響期程	影響廠區	因應策略
機會	市場機會	進入新市場	- 減碳與淨零趨勢及法規推動下，電動車與儲能市場快速成長，台灣儲能裝置目標將由2025年的1.5GW提升至2030年的5.5GW，年複合成長約29.7%。 - 隨著全球汽車市場加速轉向電動車，TPMS成為電動車關鍵零組件，有助維持最佳胎壓、降低滾動阻力並提升電能效率與續航。公司產品應用於物聯網、車聯網、儲能及電池能源相關產品在未來數年營收將逐步成長。	短期 (0~3年)	全公司	- 持續拓展經營歐美OE車廠大客戶。 - 儲能產業鏈上下游整合綜效佈局，引進資金、技術、策略投資人。 - 在美國設廠爭取歐美客戶及穩固當地客戶訂單，此新營運據點亦可縮短出貨至歐美主要客戶之運輸時間與距離，減少碳排放。 - 分割ESS部門成立電統能源，擴增儲能設備建置的市場。 - 研究分析市場、客戶、地區、社會、國家政策、法律法規和氣候相關的趨勢，掌握產品面市場環境及政策法規變動以超前部署加大與加快研發力度，加速產品創新。
		使用更高效率的生產與配銷流程	藉由增加自動化生產與測試比重來減少重工比例以增加良率，並利用大數據分析生產良率的原因以實施改善預防對策。	短期 (0~3年)	南崗廠、鎮江廠、惠州廠、頭份廠	- 自動化設備的增加與改善。 - 加強生產大數據資料收集完整性。 - 落實人員教育訓練。
		開發和/或增加低碳商品和服務	氣候議題推動產品朝向高效率、低能耗與低碳設計發展，公司透過材料減量、結構優化及CAE模擬（電腦輔助工程分析）提升產品性能，並導入低碳材料與高效製程，以降低產品生命週期碳排。 - 推動低功耗藍牙胎壓監測系統，提供符合汽車產業供應鏈資料與永續標準的低碳TPMS解決方案。 - 開發分散式儲能系統（採用鋰鐵電池並可搭配太陽能與充電樁應用）及導入CNS 15233（建築能源管理系統標準）智慧控制介面，協助客戶降低使用階段能源消耗並拓展低碳解決方案市場。	短期 (0~3年)	全公司	- 強化節能零件的篩選與應用，透過多元技術開發與自動定位系統設計，減少終端客戶安裝時間與材料使用，以提升產品效率與降低碳排。 - 向既有客戶推廣高光效LED路燈的節能效益，並持續追蹤高速公路局等指標性客戶對高規格節能照明產品的採用意向。 - 透過市場行銷工具，將CNS 15233耐候測試（如50°C耐久性試驗）與節能標章高光效等產品特性，轉化為客戶可理解的「總持有成本降低」及「碳排減量」數據。 - 結合符合CNS 15233規範的智慧控制介面，切入智慧城市能源管理系統標案，從單一硬體銷售轉型為提供低碳與智慧照明整合方案。 - 定期審視節能產品研發成果及其營收占比，以掌握低碳產品對公司營運與市場競爭力的貢獻。



I 重大氣候風險與機會財務衝擊評估

風險與機會類別		議題定義	評估 範疇	氣候情境	衝擊評估時點	財務衝擊評估結果
實體風險	極端氣候事件發生嚴重性和 頻率增加		全公司	IPCC AR6 報告中 SSP5-8.5 情境下，極端氣候將導致物流受阻、設施損壞與員工健康風險上升，嚴重影響生產與營運穩定性。	世紀中 (2050 年) 世紀末 (2100 年)	極端氣候事件可能導致營業收入下降及營運成本上升，影響整體營運穩定性： 世紀中 (2050 年) 財務衝擊占營收比重約 0.17 %。 世紀末 (2100 年) 財務衝擊占營收比重約 0.29 %。
轉型風險	政策與 法規風險	碳定價機制		因應台灣 2026 年碳費制度及中國碳交易市場發展，系統電成立專責小組推動減碳與淨零策略，導入 GHG Protocol 溫室氣體盤查，並透過智慧電錶與能源管理系統推動節能，降低碳排放與碳費支出，持續加強減碳行動以應對碳定價機制帶來的財務衝擊。	中期 (2030 年) 長期 (2035 年)	營運廠區為了符合當地主管機關溫室氣體排放政策所徵收的碳費或碳交易費用的財務衝擊： 中期 (2030 年)： (1)BAU 情境：財務衝擊占營收比例為 0.26 %。 (2)Net Zero 情境：財務衝擊占營收比例為 0.07 %。 長期 (2035 年)： (1)BAU 情境：財務衝擊占營收比例為 0.47 %。 (2)Net Zero 情境：財務衝擊占營收比例為 0.11 %。
		現有產品和 服務的要求 及監管		因應現有產品和服務的監管要求，包含 CBAM 法規及氣候政策，標準品、代工及進口無人機面臨規費、認證及碳權交易成本增加，需強化熱管理、低碳設計與生命週期管理，導致營運成本和研發複雜度提升，並可能造成的財務衝擊。		因應隨著國內外法規針對相關產品規定趨嚴（如：CBAM，可能需進行產品優化或進行第三方認證等），導致營運成本或規費等支出增加： 中期 (2030 年) 財務衝擊占營收比重約 0.06 %。 長期 (2035 年) 財務衝擊占營收比重約 0.06 %。
	市場風險	客戶行為改變		客戶行為改變，要求產品從材料、設計到供應鏈加強環境友善與減碳措施，可能導致研發成本與時程增加，進而影響公司的財務衝擊。		因應客戶對產品製造或設計的節能要求改變及客戶要求低碳轉型，積極導入低碳材料與技術，導致營業收入下降及營運支出上升： 中期 (2030 年) 財務衝擊占營收比重約 37.33 %。 長期 (2035 年) 財務衝擊占營收比重約 31.63 %。
機會	市場	進入新市場		公司產品應用於 TPMS、藍牙胎壓偵測器、車聯網、儲能及電池能源相關產品等新市場，所規劃及預估之成長情境。		研發低碳節能等新產品或新技術以進入新市場帶來的效益： 中期 (2030 年) 預計可以增加 66 億元效益。 長期 (2035 年) 預計可以增加 54 億元效益。



4.1.3 風險管理

氣候變遷相關風險與機會辨識流程



4.1.4 指標與目標

氣候指標與目標執行現況

指標項目	低碳與綠色產品	溫室氣體管理	節能系統管理
目標	集團全球儲能裝置容量以2022年為基準年；目標於2030年成長5倍。	溫室氣體排放以2024年為基準年： 1. 短中期： ▪ 每年降低範疇一及範疇二實際碳排放量4.5%。 ▪ 2030年達成25%減碳量。 2. 長期：2050年達成淨零碳排。	用電管理以2024年為基準年；目標於2030年用電排放密集度降低20%。
執行現況	系統電多年來致力於運用先進技術，生產研發電池模組，為電動車、備援系統、能源管理提供解決方案，不斷電系統交付台灣一線大廠，累積生產電動車電池模組超過2,000套，儲能相關產品累積生產超過500MWh，相較2022年超過200MWh已成長2.5倍。	2025年集團範疇一及範疇二總溫室氣體排放量為3,041.14公噸/CO ₂ e，相較2024年上升18.99%。	2025年集團範疇一及範疇二碳排放量密集度為0.79公噸CO ₂ e/百萬元新台幣營收，相較2024年上升3.31%。

4.2 溫室氣體排放

4.2.1 溫室氣體排放

隨著 COP30 聯合國氣候峰會持續推進全球氣候治理進程，各國進一步深化對能源轉型、溫室氣體減量及淨零排放的承諾，促使企業在低碳轉型中扮演更加關鍵的角色。國際間除持續關注淨零目標的落實外，亦更加聚焦於提升碳盤查透明度、強化價值鏈減碳責任，以及加速氣候行動的實質成效。為因應未來潛在的碳管制措施，滿足國內外客戶對碳管理與永續治理的要求，系統電身為世界公民企業，亦高度重視此議題。

系統電依循國際溫室氣體盤查標準 GHG Protocol 及台灣環境部《溫室氣體排放量盤查作業指引》等規範，建立涵蓋母公司及合併報表子公司的溫室氣體盤查管理機制。自 2024 年起，每年定期辦理各廠區範疇一（直接溫室氣體排放）及範疇二（能源間接溫室氣體排放）之盤查作業；自 2025 年起，將逐步盤查範疇三（其他間接溫室氣體排放）各類別，持續追蹤與驗證各項溫室氣體減量措施之執行成效。系統電於減碳的實質作為，於 2025 年，天下雜誌舉辦之第二屆「企業 1.5°C 論壇」中，名列符合 1.5°C 溫控目標企業之一，獲頒 1.5°C 標章證書，獲得外部機構肯定。

直接排放與能源間接排放（範疇一及二）

系統電範疇一及範疇二溫室氣體主要排放以範疇二（外購電力）為主，近三年年排放占比皆超過 85%。2025 年系統電範疇一（直接溫室氣體排放）及範疇二（能源間接溫室氣體排放）總計為 3,041.14 公噸二氧化碳當量（地域別），相較基準年 2024 年上升 18.99%，其原因為 2025 年新增賀喜能源子公司，故導致溫室氣體排放量上升，集團將持續推動溫室氣體盤查與減量措施。

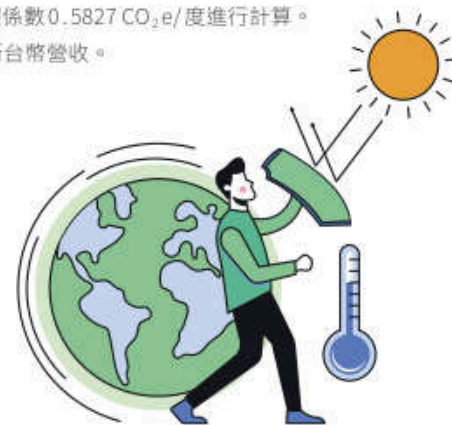
■ 近三年系統電範疇一及範疇二溫室氣體排放數據統計

溫室氣體排放情形	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一 ^{註1} (單位: 公噸 CO ₂ e)	26.11	206.80	376.54
範疇二 ^{註2} (單位: 公噸 CO ₂ e)	2,590.18	2,348.97	2,664.62
總排放量 (地域別) (單位: 公噸 CO ₂ e)	2,616.29	2,555.77	3,041.14
排放密集度 ^{註3} (單位: 公噸 CO ₂ e / 百萬元新台幣營收)	0.79	0.76	0.79

註1：溫室氣體排放計算採營運控制權法進行盤查，計算方法為活動數據*排放係數*GWP 值（排放係數值引用環境部溫室氣體排放係數管理表，GWP 值係引用 IPCC 第六次評估報告 (2022)），溫室氣體包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註2：2025 年範疇二台灣外購電力碳排放係數援引能源局公告 2025 年度電力排碳係數進行計算，其中相關營業廠區採用 0.466 公斤 CO₂e/度，宿舍用電採用 0.471 公斤 CO₂e/度，其餘推估用電則採用 0.467 公斤 CO₂e/度。惠州外購電力碳排放係數援引 2023 年電力二氧化碳排放因數省級電力平均-廣東電力排碳係數 0.4419 公斤 CO₂e/度進行計算。鎮江外購電力碳排放係數援引 2023 年電力二氧化碳排放因數省級電力平均-江蘇電力排碳係數 0.5827 CO₂e/度進行計算。

註3：排放密集度 = 範疇二碳排放量 / 系統電百萬元新台幣營收。





系統電各廠區範疇一及範疇二溫室氣體排放數據統計

溫室氣體排放情形	內湖總公司	南崗廠	鎮江廠	惠州廠	電統能源	賀喜
範疇一 ^{註1} (單位:公噸 CO ₂ e)	74.79	86.24	19.55	36.49	16.45	143.02
範疇二 ^{註2} (單位:公噸 CO ₂ e)	261.34	1,311.97	200.60	728.80	30.29	131.62
總排放量 (地域別) (單位:公噸 CO ₂ e)	336.13	1,398.21	220.15	765.29	46.74	274.64
	3,041.14					

註1：溫室氣體排放計算採營運控制權法進行盤查，計算方法為活動數據*排放係數*GWP值（排放係數值引用環境部溫室氣體排放係數管理表，GWP值係引用IPCC第六次評估報告（2022）），溫室氣體包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註2：2025年範疇二台灣外購電力碳排係數援引能源局公告2025年度電力排碳係數進行計算，其中相關營業廠區採用0.466公斤 CO₂e/度，宿舍用電採用0.471公斤 CO₂e/度，其餘推估用電則採用0.467公斤 CO₂e/度。惠州外購電力碳排係數援引2023年電力二氧化碳排放因子省級電力平均-廣東電力排碳係數0.4419公斤 CO₂e/度進行計算。鎮江外購電力碳排係數援引2023年電力二氧化碳排放因子省級電力平均-江蘇電力排碳係數0.5827 CO₂e/度進行計算。

系統電範疇一及範疇二溫室氣體排放密集度



其他間接排放（範疇三）

系統電自2025年起，依據《溫室氣體盤查議定書》（GHG Protocol）企業價值鏈（範疇三）標準方法學，逐步展開範疇三（其他間接溫室氣體排放）15項類別之盤查作業。2025年已完成C1購買的產品與服務、C6商務旅行及C7員工通勤之盤查。未來將持續盤查範疇三其餘類別，透過更完整且系統化的溫室氣體盤查，精準鑑別價值鏈中溫室氣體排放較為密集之類別與活動，作為推動減碳行動與氣候轉型策略的重要依據。



項目	溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)
C1 採購商品與服務	11,951.57
C2 資本財	-
C3 燃料及能源相關之活動	-
C4 上游原物料運輸及配送	-
C5 營運產生之廢棄物	-
C6 商務旅行	268.03
C7 員工通勤	440.82
C8 上游資產租賃	-
C9 下游運輸及配送	-
C10 銷售產品之加工	-
C11 銷售產品之使用	-
C12 銷售產品使用壽命終端處理	-
C13 下游資產租賃	-
C14 加盟	-
C15 投資	-
範疇三總排放量	12,660.42

註1：排放邊界包含系統電內湖總公司、系統電南崗廠、系統電鎮江廠、系統電惠州廠、電統能源及賀喜能源。

註2：溫室氣體排放係數值引用環境部溫室氣體排放係數管理表，GWP值係引用IPCC第六次評估報告(2022)，溫室氣體包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

4.2.2 溫室氣體盤查與管理

系統電依循 GHG Protocol 盤查基準之要求，採用營運控制權法定義，盤查總公司與各廠區溫室氣體排放，透過溫室氣體盤查制度確實掌握溫室氣體之排放狀況，其排放邊界包含系統電內湖總公司、系統電南崗廠、系統電鎮江廠、系統電惠州廠、電統能源及賀喜。盤查範圍包括範疇一（直接溫室氣體排放）、範疇二（能源間接溫室氣體排放）及範疇三（其他間接溫室氣體排放）之盤查。

依據 GHG Protocol 與溫室氣體盤查議定書要求，建立公司溫室氣體排放清冊，每年定期進行溫室氣體排放量盤查，逐步建立完善的溫室氣體排放統計核算制度，做為節能減碳的依據，並積極響應政府的政策趨勢，每年制定節能減排措施與目標，將以2024年為基準年，預計於2030年降低溫室氣體排放量25%，並於2050年達成淨零碳排。

系統電減碳路徑圖



範疇三教育訓練起始會議



範疇三類別6資蒐表單說明會



系統電展開溫室氣體減量的各項措施，包括推動無紙辦公室、採購綠色產品及原物料、宣導員工自備餐具及低碳綠色通行等，逐步減少溫室氣體排放。

溫室氣體減量

減量項目

推行措施

1. 逐步採電子簽核以減少紙張使用，同時以單面列印之回收紙張做二次列印，以降低紙張使用量。
2. 推行小面積印刷包材以降低紙類回收之複雜度，同時原物料及設備採購均採用綠色低碳產品。
3. 持續宣導員工自備環保餐具，盡量避免使用免洗餐具。
4. 持續宣導員工出差時優先考量共乘或搭乘公共運輸系統，如有必要搭計程車時，優先選乘油電或純電車。



範疇三減量

為落實供應鏈環境管理與低碳轉型目標，本公司逐步推動供應商溫室氣體盤查、第三方查證及減量承諾，並依年度規劃各項管理目標與推動進程。藉由持續提升供應商參與比例及管理深度，期能強化供應鏈碳管理能力，攜手供應商共同降低環境衝擊，朝永續發展目標穩健邁進。

目標項目	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年
供應商進行溫室氣體盤查比例	要求關鍵供應商依據 ISO 14064-1 / GHG Protocol 標準進行內部碳盤查	關鍵供應商 60% 以上	關鍵供應商 80% 以上	次要供應商 50% 以上	次要供應商 60% 以上	次要供應商 100% 以上
供應商溫室氣體盤查取得 第三方查證比例	關鍵高用電供應商取得 ISO 14064-1 認證 10%	20%	30%	40%	50%	60%
供應商承諾溫室氣體排放減量比例	供應商承諾溫室氣體排放減量比例 4.5% (以 2024 年為基準量)	9%	13.5%	18%	22.5%	27%



4.3 能源管理

4.3.1 能源使用

系統電之能源使用，包括外購電力、柴油及汽油，其中外購電力使用量最大，主要用於廠房零組件組裝生產和空調系統，汽油主要使用於公務車，柴油則是提供柴油叉車使用。2025年系統電能源總消耗量為23,527.80千兆焦耳(GJ)，較2024年能源總消耗量19,088.91千兆焦耳增加約23.25%，2025年台灣地區以南崗廠電力使用占比較高，占台灣地區63.17%，中國大陸地區則因鎮江廠區出貨量增加，用電較高，占中國大陸廠區79.39%，2025年系統電的能源密集度為6.93（千兆焦耳GJ／百萬元新台幣），較2024年的能源密集度6.14（千兆焦耳GJ／百萬元新台幣）增加約12.87%。於今年新增賀喜能源子公司，其能源總消耗量為2,471.79千兆焦耳。

近三年系統電能源使用數據統計

類別	項目 ^{註1}	2023年	2024年	2025年
投入	液化天然氣 (GJ) ^{註2}	-	-	6.93
	外購電力 (GJ)	18,880.09	18,014.78	20,586.00
	汽油 (GJ)	357.52	977.67	2,667.08
	柴油 (GJ)	3.46	96.46	267.78
	總能源消耗量 (GJ)	19,241.07	19,088.91	23,527.80
產出	再生能源售出量 (GJ)	15.05	14.57	13.94
能源密集度 (GJ/百萬元新台幣營收) ^{註3}		5.86	6.14	6.93

註1：單位熱值來源：台灣廠區採用環境部氣候能源署公佈之熱值標準，而中國廠區則依據《溫室氣體排放核算與報告要求 第24部分：電子設備製造企業》中熱值數據進行計算。

註2：GJ為千兆焦耳。

註3：能源密集度為投入之總能源消耗量(GJ)/百萬元新台幣營收。

系統電能源使用及密集度



4.3.2 能源管理

系統電訂定節能目標，以2024年為基準年，預計於2030年將用電密集度至少降低至20%。截至2025年度已減少15.64%，今年新增賀喜能源子公司，雖使整體營運範疇擴大，但在能源管理與使用效率持續優化下，系統電整體用電密集度呈現下降趨勢，顯示公司在擴張業務規模的同時，亦能兼顧能源使用效率的提升與資源管理成效顯示節能措施已具初步成效。因此，將持續推動各項節能改善作業減少營運活動對環境的負面衝擊，系統電於營運廠區積極推動能源管理行動如下表彙整。我們期望從完善能源管理系統開始，逐步提高各營運廠區的能源使用效率。





能源管理

節能
項目

推行措施

1. 更換高效能低耗電設備，如：更換使用LED燈管及變頻冷氣機。
2. 車間公共區域的燈管控制，由全區域變更為半區域控制。
3. 減少生產線及實驗室之相關高耗電設備不必要的空轉時間。
4. 汰換使用高GWP值冷媒(如：R-23三氟甲烷)之冷氣、冰箱、冰水機等製冷設備，改使用低GWP值冷媒(如：R-32二氟甲烷)設備。
5. 更換高油耗公務車，改用油電或純電車。
6. 導入高效率節能冰水主機。
7. 冷氣溫度設定固定為26度。
8. 持續宣導隨手關燈、關冷氣。

汰換傳統燈管

為節能減碳，系統電2025年度對於照明設備進行多項改善，將傳統式燈管換成低耗能LED燈。且相較於傳統照明，LED除了本身設備低耗能外，使用時散發的熱能相較於螢光燈也較低且使用壽命也較長，亦有助於減少更換或維護的額外費用。2025年度共汰換280盞燈具，約可節省22,302.72度之電力。

照明節能優化

辦公室導入單燈遙控開關，落實人離關燈，預估每日可節省約3000W；車間公共區域照明則由全區控制改為半區控制，依實際需求開燈，以降低照明耗能並提升用電效率，約可節省6,649.08度之電力。

更換高效能低耗電設備

針對高耗電舊設備，辦理汰舊換新作業，淘汰舊設備並更新為新設備3台，以降低設備運轉耗電量與提升能源使用效率。透過新設備效能較佳、耗電較低的特性，可減少能源浪費，同時提升設備運行穩定性與整體節能成效，約可節省55,504.8度之電力。

4.3.3 再生能源應用

響應巴黎協定，全球各大企業均響應各國政府淨零碳排或碳中和政策要求，紛紛推動低碳轉型，建構氣候韌性，其中，再生能源議題與重要性越來越受關注。系統電於多年前即投入於再生能源建置，位於台灣南投縣的南崗廠區擁有超過10年的PV發電系統，利用太陽能產生之電力回售給台電公司，創造營收，行之有年。

系統電售於台電的太陽能再生電力

年度	太陽能	
	再生電量 (千度)	售電金額 (新台幣_元)
2023年	4.18	33,860
2024年	4.05	32,694
2025年	3.87	31,168

南崗廠照片



南崗廠PV照片示意



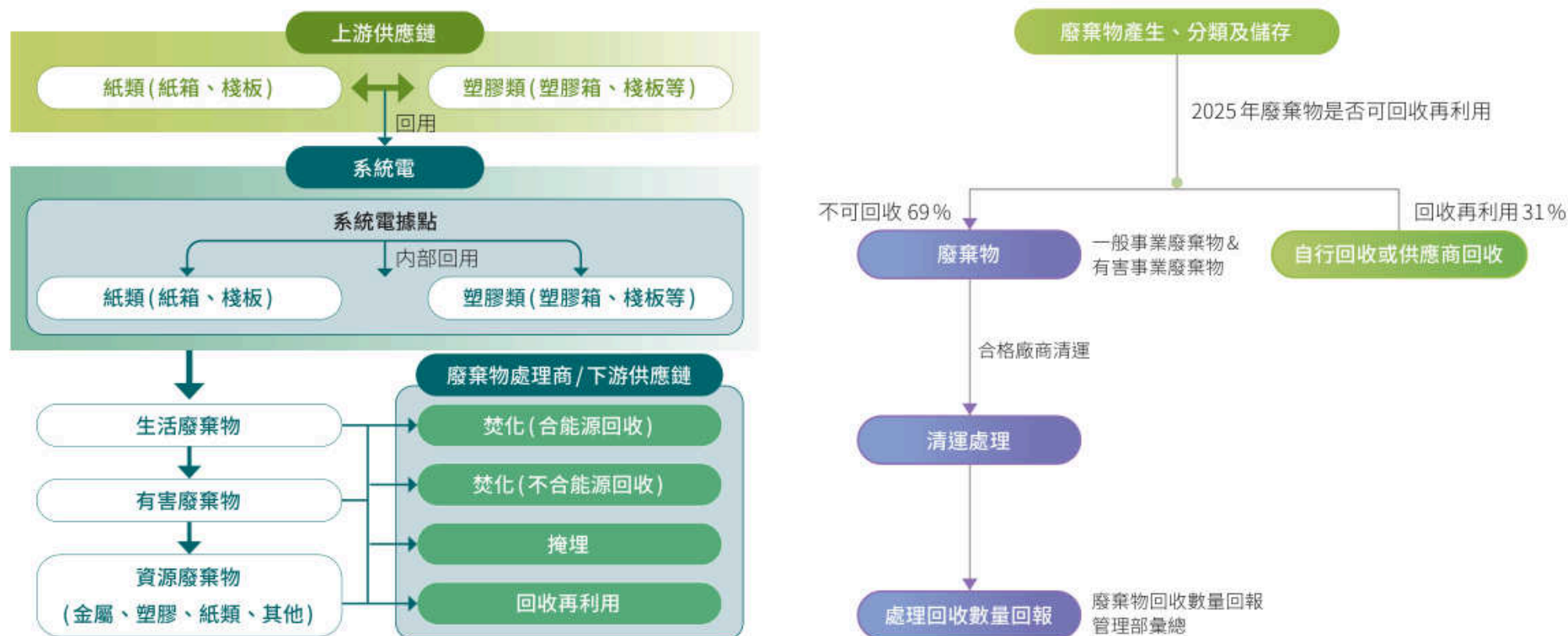


4.4 廢棄物管理

4.4.1 廢棄物管理

系統電依據當地政府廢棄物清理法規規定執行廢棄物處理，並落實資源回收機制，定期進行自主稽核。相關事業廢棄物處理方式為委外由合格之廢棄物處理廠商回收再利用，確認相關管理辦法與做法，清運商將配合廠區廢棄物產出狀況定期進行清理，2025年系統電委請之清運商並無發生任何違反法規之情事，清運數據皆透過網路進行申報，且留存過磅單和申報遞送單等紙本資料。

廢棄物管理流程圖





4.4.2 廢棄物產出

目前系統電所產生之廢棄物，分為一般事業廢棄物和有害事業廢棄物，一般事業廢棄物以紙類等包裝材、零組件組裝廢料及辦公室廢棄物為主，占廢棄物總量 92.28%，有害事業廢棄物僅占總量 7.72%，以工業廢液及廢電路板為主。

2025 年系統電廢棄物處理方式統計

廢棄物分類	廢棄物名稱	產生量 (公噸)	處理量 (公噸)	廢棄物分類占比 (%)	處理方式
非有害事業廢棄物	紙類等包裝材	18.42	18.42	16.33%	回收
	電子廢料	0.014	0.014	0.01%	回收
	木箱及木材	76.11	76.11	67.49%	回收/焚化(非能源回收)
	其他 ^{註1}	9.52	9.52	8.45%	回收再利用
有害事業廢棄物	工業廢液	1.39	1.39	1.23%	焚化(非能源回收)
	其他廢棄物 ^{註2}	7.32	7.32	6.49%	回收再利用/焚化(非能源回收)

註1：其他非有害廢棄物為塑膠、金屬廢棄物等。

註2：其他有害廢棄物為PCB板及其他廢棄物等。

近三年系統電廢棄物數據統計

廢棄物屬性分類		2023 年		2024 年		2025 年	
		現場	離場	現場	離場	現場	離場
一般事業廢棄物 (公噸)	回收再利用	0	29.55	0	39.05	0	32.10
	焚化(不含能源回收)	0	59.64	0	34.17	0	71.97
有害事業廢棄物 (公噸)	回收再利用	0	1.15	0	2.43	0	3.35
	焚化(能源回收)	-	-	-	-	0	3.97
	焚化(不含能源回收)	0	2.69	0	4.50	0	1.39
清運廢棄物總量 (公噸)		0	93.03	0	80.15	0	112.78



4.4.3 廢棄物減量措施

未來我們將藉由製程設計、技術提升及持續倡導物料再利用等作法，從源頭減少污染排放。

廢棄物管理

推行措施

1. 持續推動源頭分類減廢，藉由自動化產線及製程技術改善、原物料減量、簡單且輕量化環保包材使用，以及廠區包材循環再利用（如使用可回收的塑膠棧板以及卡樺木箱進行運送）等源頭管理措施，減少廢棄量。
2. 廠區廢棄物依法令規定執行並落實資源回收機制。
3. 廢電池、碳粉夾、保特瓶及紙類等落實資源回收分類機制。
4. 推動全體員工執行垃圾減量。
5. 用可回收的塑料盒及鐵框代替紙質包裝，減少紙質廢棄物的產生。

減量項目



使用回收的塑料盒及鐵框代替紙質包裝，減少紙質廢棄物的產生

4.5 水資源管理

4.5.1 水資源風險評估

近年來，面對極端氣候更加頻繁地發生，水資源缺乏的風險越加升高。面對外在的水環境壓力，為因應全球水資源短缺，系統電採取實際行動，落實水資源永續管理。

為避免各營運廠區有取自高水資源壓力區域影響當地生態與居民用水之潛在風險，系統電運用世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）水資源評估工具 Aqueduct Water Risk Atlas 進行各營運據點的整體水風險評估，此模擬分析結果，將納入未來營運策略考量。台北總部^{註2}、南投南崗廠及賀喜之整體水風險分級屬於低至中度風險；而中國大陸江蘇省鎮江廠及廣東省惠州廠之整體水風險分級屬於中至高度風險，雖位於水壓力地區，然而營運至今尚未發生缺水或淹水情形。系統電為因應重大緊急事件或天然災害之事故發生，已訂有緊急應變處理作業程序，廠區人員可遵循應變內容，降低整體災害損失。



廠區	WRI Aqueduct 整體水風險等級 (基期)
台灣台北總部、 電統	中低 (Low-Medium)
台灣南崗廠	中低 (Low-Medium)
台灣賀喜	中低 (Low-Medium)
中國大陸鎮江廠	中高 (Medium-High)
中國大陸惠州廠	中高 (Medium-High)

註1：此為利用 WRI 之漚槽水風險地圖集針對系統電各營運據點進行整體水風險評估之結果（查詢日期：2026/04/17）。

註2：電統與系統電台北總部位於同一辦公大樓。



4.5.2 取水、排水與耗水量

系統電目前所有取水水源皆屬自來水，所有廠區用水皆為生活用水，無工業用水，取水來源：台北總部及電統為翡翠水庫、台灣南崗廠為日月潭水庫、中國大陸惠州廠為大亞灣鳳田水庫，鎮江廠為長江下游和暢州北漢口，賀喜為台灣中港溪永和山水庫。工廠排放依據當地法規匯流聚集，經所在據點之工業區污水處理廠後排出，南崗廠最終排入台灣貓羅溪、鎮江廠最終排入中國大陸長江、惠州廠最終排入中國大陸大亞灣岩前河及賀喜最終排入台灣中港溪。2025年總取水量為14.68百萬公升，較2024年約上升11.04%，台灣地區約占整體用量66.49%，中國大陸廠區占33.51%。

近三年系統電用水數據統計

用水項目		廠區	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	第三方水 (自來水)	臺北總部	2.59	2.69	2.32
		南崗廠	4.98	4.76	5.82
		惠州廠	4.93	3.82	3.19
		鎮江廠	1.50	1.69	1.73
		電統	0.14	0.25	0.27
		賀喜	-	-	1.35
		合計	14.14	13.22	14.68
耗水量 (百萬公升)		臺北總部	2.59	2.69	2.32
		南崗廠	4.98	4.76	5.82
		惠州廠	4.93	3.82	3.19
		鎮江廠	1.50	1.69	1.73
		電統	0.14	0.25	0.27
		賀喜	-	-	1.35
		合計	14.14	13.22	14.68
取水密集度註5			0.0043	0.0042	0.0043

註1: 水資源數據統計涵蓋系統電台北總部、南崗廠、惠州廠、電統、鎮江廠及賀喜，電統係2023年由原系統電儲能事業部新設分割之子公司，故自2023年起獨立統計相關數據，賀喜則於2025年起納入統計範圍。

註2: 系統電全數廠區皆未有取自海水、高水壓力區域之取水源；取水來源包含，台北總部與電統為翡翠水庫，南投南崗廠為日月潭水庫；中國大陸鎮江廠為長江下游、暢州北漢口，惠州廠為大亞灣鳳田水庫，賀喜為中港溪(永和山水庫)。

註3: 系統電之排水皆經過工業區污水處理廠後，確認符合法規標準後最終排入接受水體。

註4: 耗水量=取水量-排水量。

註5: 取水密集度=年度總取水量/系統電營收；單位：百萬公升/百萬元新台幣。



4.5.3 節水管理

系統電雖非用水大戶，但於水資源管理尚不遺餘力。系統電以2021年為基準年，訂定在未來5年用水密集度至少降低50%為目標，2025年用水密集度相較2021年已大幅下降38.57%，下降原因主係南崗廠導入智能冰水主機，避免不必要的冷卻水損耗；惠州廠則因導入產線自動化，產線效能提升，致用水量下降。系統電持續推動水資源利用效率提升之措施，未來我們將逐步健全水資源管理措施，進一步優化廠區用水效率。

節水管理

推行措施

1. 張貼節約用水標語，提醒員工養成隨時關水習慣。
2. 各營運據點裝置感應水龍頭，節省適當水量。
3. 導入智能冰水主機，減少不必要的冷卻水損耗。

減量項目

5

Chapter 員工照護

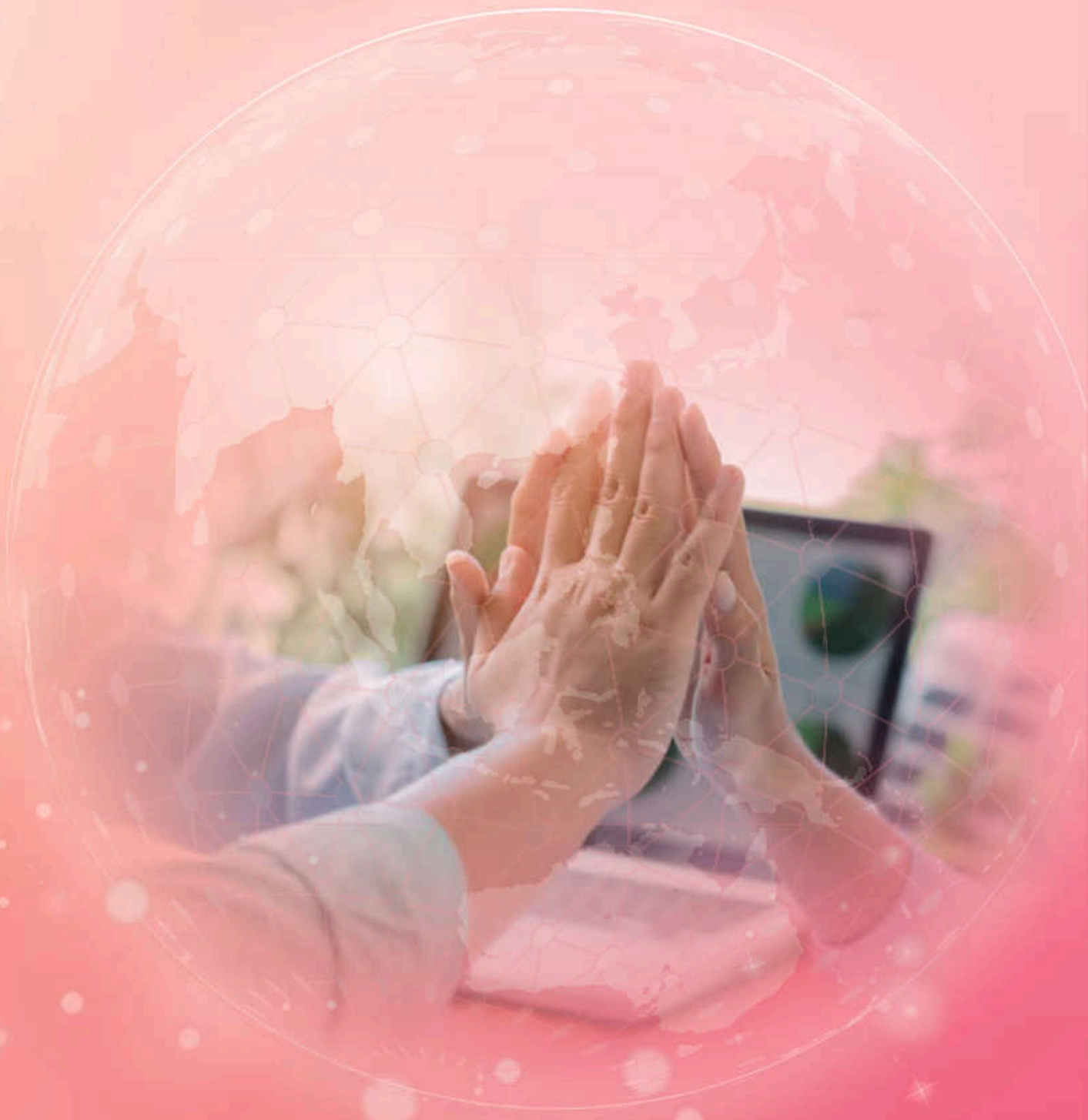
5.1 勞雇關係

5.2 友善職場

5.3 人才管理溝通與薪資保障

5.4 人權保障

5.5 職業健康安全





永續績效與對應SDGs

SDG 3 健康與福祉

- 2025年員工福利(包含年終績效獎金及健康檢查補助等)發放金額達新台幣4,948萬元。
- 與博仁綜合醫院及員林郭醫院大村分院簽訂定期由專業醫師與護理師至公司提供員工健康諮詢，每年提供員工例行健康檢查，並針對特殊作業人員提供游離輻射、聽力、職業病檢查等特殊健康檢查，總補助金額達新台幣200萬元。

SDG 5 性別平等

- 鼓勵職場多元與平等，2025年女性職員占比41.1%，女性高階主管占比25.1%。

SDG 8 就業與經濟成長

- 2025年於員工教育訓練共投入約新台幣183萬元，總教育訓練時數達12,600小時。
- 所有營運廠區（賀喜除外），皆完成 ISO 45001:2018 職業安全衛生系統認證。
- 辦理員工職業安全衛生相關訓練共114.2小時，1,966人次。
- 2025年台北總部、南崗廠、惠州廠、電統、鎮江廠及賀喜皆未有違反人權相關之事件。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

8 就業與經濟成長



5 性別平等



3 健康與福祉





重大主題管理方針 職業健康安全

GRI 指標

GRI 3-3、GRI 403-1、GRI 403-2、GRI 403-3、GRI 403-4、GRI 403-5、GRI 403-6、GRI 403-7、GRI 403-8、GRI 403-9、GRI 403-10

目標

短期目標 (2026-2027 年)

- 強化自動化設備安全防護，建立員工健康安全工作環境，持續改進職場健康安全管理。
- 失能傷害頻率 (FR) ≤ 0.5 。
- 年度員工職安教育訓練達成率 100%。
- 全年員工工傷事故不超過 0 起。
- 承攬商作業 100% 安全宣導。

中期目標 (2028-2029 年)

- 導入人因工程評估，優化組裝產線環境，提升員工安全衛生知識。
- 無重大職業病案例發生。
- 工安零事故。

長期目標 (2030 年以後)

- 打造「零災害」安全文化，深化全員安全參與。
- 量化目標：
- 失能傷害嚴重率 (SR) 趨近於 0。
- 全員安全意識評量優良率達 95% 以上。
- 工安零事故

衝擊說明

正面衝擊說明：

透過建立完善的職安衛管理體系，不僅保障員工健康安全，更提升生產穩定性與客戶對系統電職安衛韌性的信任。推廣「預警安全文化」提升員工安全意識，建立安全、健康、活力、友善的工作環境，營造健康職場文化。

負面衝擊說明：

員工於工作中發生職業災害，嚴重將導致公司營運中斷和生產力下降，所造成的損失可能會對企業帶來明顯重大且長期的影響，亦可能造成嚴重的聲譽受損，或相關法律訴訟。

政策與承諾

系統電秉持「安全第一、預防為主、全員參與」原則，預防、控制及消除職業病危害，防治職業病的發生，保護員工健康及相關權益，我們承諾：

- 一、環境安全化：**所有生產設備與測試機台必須具備本質安全設計，確保工作環境安全無虞。
- 二、健康全面化：**提供優於法令規定的健康檢查與心理諮詢服務，營造友善且關懷員工身心的職場氛圍。
- 三、遵循與標準：**百分之百遵守職業安全衛生相關法令，並持續推動及落實 ISO 45001 職業安全衛生管理體系，確保管理制度有效運作。

行動計畫

正面衝擊管理：

- 組織同仁定期參加職業健康體檢及年度健康體檢，並提供健康諮詢服務，有效降低職業危害發生。
- 提供員工多元教育訓練課程，包括職業安全衛生教育訓練、消防防災安全教育訓練、職業病防護與案例分享。
- 所有營運廠區（賀喜除外），皆取得 ISO 45001 認證。

負面衝擊管理：

- 制定作業現場危險化學品使用與接觸人員之應急處理流程，開展化學品洩漏應急演練。
- 進行氮氣洩漏演習、倉儲火災演練、廠區及宿舍區消防疏散與逃生應急演練。
- 開展《職業病防治法》宣傳主題活動。

權責單位

安全衛生委員會

申訴機制

- 實體管道：於廠區設置「意見箱」。
- 數位管道：建立「利害關係人專區」及專屬電子信箱。
- 電子信箱：opinion@sysgration.com、Clyan@sysgration.com、ericliu@powertankenergy.com
- 申訴專線：0752-5168111、0511-83352777-6505

有效性評估

- 季度管理審查：由總經理主持職安委員會，審核各目標的達成進度與改善建議。
- 外部稽核：每年進行 ISO 45001 外部驗證，並針對發現的「不符合項」進行 100% 結案追蹤。
- 員工反饋機制：定期發放問卷，評估員工對於工作環境安全改善的實際感受，作為下一年度目標設定依據。



重大主題管理方針 人權

GRI 指標

GRI 3-3、GRI 406-1、GRI 408-1、GRI 409-1

目標

短期 (2026-2027 年)

- 制定勞工人權政策於員工手冊，向全體員工宣達。
- 將勞工人權政策與規定放入新人入職訓練課程，達到 100% 培訓目標。
- 每年進行營運廠區 RBA 勞工人權年度稽核，確保勞工人權合規。

中長期 (2028-2030 年)

- 持續進行營運廠區 RBA 勞工人權年度稽核。
- 對供應商營運廠區每 2 年進行勞動人權稽核。
- 一年進行 2 次全員 RBA 最新版行為準則培訓。

衝擊說明

正面衝擊說明：

符合當地法令及產業規定，確實保障員工之職場人權，提供有尊嚴平等及多元之職場環境，企業將獲得更好的聲譽和人才競爭優勢。

負面衝擊說明：

非法雇用童工、強迫或強制勞動勞工，將導致公司及客戶品牌形象受損，影響客戶訂單及企業聲譽。

政策與承諾

系統電勞工人權政策依循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際勞工公約」、「RBA 責任商業聯盟行為準則」、「國際勞工組織三方原則宣言(簡稱 ILO MNE Declaration)」等國際勞工及人權標準，以及營運所在地勞工法規，我們堅信尊重並保障人權是企業永續經營的重要根基。

行動計畫

正面衝擊管理：

- RBA 行為準則除適用系統電也適用於供應商，公司需符合相關要求外，也要求供應商需符合 RBA 勞工人權相關規定。
- 建立暢通的勞工溝通管道。

負面衝擊管理：

- 制定勞工人權政策。
- 禁止僱用童工^註並落實檢核新進人員年齡之措施。
- 基於國際人權行動支持，宣示並承諾不接受使用來自衝突礦區非法冶煉廠提供的金屬，同時要求供應商必須遵守，並簽署不使用衝突礦產之聲明。

註：台灣之童工定義為十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者；大陸地區未滿十六歲即為童工。

權責單位

總經理室

申訴機制

員工及其他利害關係人 hr@sysgration.com

供應商 scm@sysgration.com

有效性評估

- 2025 年全公司未發生歧視、使用童工、強迫勞動等人權事件。
- 2025 南崗廠完成加入 RBA-Online 會員並完成 SAQ 問卷。
- 2025 年惠州廠 RBA 稽核結果無優先不符合項目。



重大主題管理方針 人才吸引與留才

GRI 指標

GRI 3-3、GRI 401-1、GRI 401-2、GRI 401-3

目標

短期(2026年-2028年)

- 建立標準化招募與職務說明機制。
- 新人訓練完成率達 100%。
- 新進員工留任率達 70% 以上。

中長期(2029年-2031年)

- 建立完整人才發展與接班體系。
- 每人每年平均訓練時數達 20 小時以上。
- 關鍵人才留任率 85% 以上。

衝擊說明

正面衝擊說明：

提供穩定之就業機會及具市場競爭力之薪酬制度，強化員工教育訓練與職涯發展，提升員工專業能力與就業競爭力，降低員工離職率。

負面衝擊說明：

未提供具競爭力員工福利及多元培訓課程，增進員工技能，可能提高人才流失風險及影響公司創新研發動能。

政策與承諾

系統電重視人才發展，致力提供具競爭力之薪酬制度，透過教育訓練與職涯發展機制提升員工能力與留任意願；強化管理制度與接班規劃，保障員工權益。

行動計畫

正面衝擊管理：

- 推動新人訓練與教育訓練體系，強化員工專業能力與職涯發展。
- 優化薪酬結構與獎酬制度，提升人才留任率。

負面衝擊管理：

- 強化新人入職引導與輔導機制，降低適應壓力並提升留任率。
- 建立關鍵職務人才盤點與接班規劃，降低關鍵人力流動風險。

權責單位

人力資源部

申訴機制

電子信箱：opinion@sysgration.com

有效性評估

- 2025 年在人才吸引與留任措施的推動下，整體人力指標呈現正向發展。由數據顯示，2025 年度新進人數相較前一年度增加近 50%，反映招募策略與雇主品牌強化已具成效。



5.1 勞雇關係

5.1.1 員工結構

系統電重視每一位員工，視其為公司最珍貴的資本。我們堅持以人為本的管理理念，致力建立良好的勞資關係，打造充滿活力且和諧的工作環境，攜手推動職場永續發展。至2025年底，系統電員工總數達654人，其中台灣地區有492人，大陸地區162人，男性與女性員工比例約為0.54:0.46。非員工工作者共26人，其中男性11人，女性15人，皆為生產線短期派遣工。

配合政府推動身心障礙者就業政策，2025年系統電聘用了5名身心障礙員工，並有43名外籍員工任職，展現公司對多元化職場的積極推動與承諾。

集團總和

性別 \ 年齡 (歲)	<30	30-50	>50	合計	
				總人數	占比 (%)
男性	33	221	100	354	54.1%
女性	32	225	43	300	45.9%
合計	65	446	143	654	100%

註：員工人數使用報導期間結束日當天（2025年12月31日）的數值。



● 台灣 ● 中國大陸



● <30 歲 ● 30-50 歲 ● >50 歲

台北總部

項目	分類	男性		女性		小計	
		人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)
合約類型	正職	137	68.8%	62	31.2%	199	100.0%
職務類型	主管	73	53.3%	21	33.9%	94	47.2%
	非主管	64	46.7%	41	66.1%	105	52.8%
年齡 (歲)	<30	9	6.6%	4	6.4%	13	6.5%
	30-50	84	61.3%	43	69.4%	127	63.8%
	>50	44	32.1%	15	24.2%	59	29.7%
總計		225人					

註1：正職聘任員工皆為全職，無兼職之情形；無約聘員工，且無時數保證的員工。

註2：主管之定義為副理級以上員工。

南崗廠

項目	分類	男性		女性		小計	
		人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)
合約類型	正職	66	44.3%	83	55.7%	149	100.0%
職務類型	主管	7	10.6%	3	3.6%	10	6.7%
	非主管	59	89.4%	80	96.4%	139	93.3%
年齡 (歲)	<30	15	22.7%	13	15.7%	28	18.8%
	30-50	36	54.5%	59	71.1%	95	63.8%
	>50	15	22.7%	11	13.3%	26	17.4%
總計		149人					

註1：正職聘任員工皆為全職，無兼職之情形；無約聘員工，且無時數保證的員工。

註2：主管之定義為副理級以上員工。



I 惠州廠

項目	分類	男性		女性		小計	
		人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)
合約類型	正職	40	42.6%	54	57.4%	94	100.0%
職務類型	主管	3	7.5%	2	3.7%	5	5.3%
	非主管	37	92.5%	52	96.3%	89	94.7%
年齡 (歲)	<30	6	15.0%	5	9.3%	11	11.7%
	30-50	30	75.0%	48	88.9%	78	83.0%
	>50	4	10.0%	1	1.9%	5	5.3%
總計		94人					

註1：正職聘任員工皆為全職，無兼職之情形；無約聘員工，且無時數保證的員工。

註2：主管之定義為副理級以上員工。

I 鎮江廠

項目	分類	男性		女性		小計	
		人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)
合約類型	正職	27	39.7%	41	60.3%	68	100.0%
職務類型	主管	3	11.1%	0	0.0%	3	4.4%
	非主管	24	88.9%	41	100.0%	65	95.6%
年齡 (歲)	<30	1	3.7%	1	2.4%	2	2.9%
	30-50	24	88.9%	40	97.6%	64	94.1%
	>50	2	7.4%	0	0.0%	2	2.9%
總計		68人					

註1：正職聘任員工皆為全職，無兼職之情形；無約聘員工，且無時數保證的員工。

註2：主管之定義為副理級以上員工。

I 電統

項目	分類	男性		女性		小計	
		人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)
合約類型	正職	37	71.2%	15	28.8%	52	100.0%
職務類型	主管	12	32.4%	4	26.7%	16	30.8%
	非主管	25	67.6%	11	73.3%	36	69.2%
年齡 (歲)	<30	1	2.7%	1	6.7%	2	3.8%
	30-50	24	64.9%	13	86.7%	37	71.2%
	>50	12	32.4%	1	6.7%	13	25.0%
總計		52人					

註1：正職聘任員工皆為全職，無兼職之情形；無約聘員工，且無時數保證的員工。

註2：主管之定義為副理級以上員工。

I 賀喜

項目	分類	男性		女性		小計	
		人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)
合約類型	正職	33	50.0%	33	50.0%	66	100.0%
職務類型	主管	13	39.4%	6	18.2%	19	28.8%
	非主管	20	60.6%	27	81.8%	47	71.2%
年齡 (歲)	<30	2	6.1%	8	24.2%	10	15.2%
	30-50	20	60.6%	16	48.5%	36	54.5%
	>50	11	33.3%	9	27.3%	20	30.3%
總計		66人					

註1：正職聘任員工皆為全職，無兼職之情形；無約聘員工，且無時數保證的員工。

註2：主管之定義為副理級以上員工。



5.1.2 新進與離職員工統計

台北總部						南崗廠						惠州廠					
項目	分類	新進員工		離職員工		項目	分類	新進員工		離職員工		項目	分類	新進員工		離職員工	
		人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)			人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)			人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)
性別	男性	81	74.3%	64	79.0%	性別	男性	28	73.7%	26	37.1%	性別	男性	2	50.0%	6	42.9%
	女性	28	25.7%	17	21.0%		女性	10	26.3%	44	62.9%		女性	2	50.0%	8	57.1%
年齡 (歲)	<30	9	8.3%	6	7.4%	年齡 (歲)	<30	14	36.8%	18	25.7%	年齡 (歲)	<30	3	75.0%	4	28.6%
	30-50	76	69.7%	59	72.8%		30-50	20	52.6%	41	58.6%		30-50	1	25.0%	10	71.4%
	>50	24	22.0%	16	19.8%		>50	4	10.5%	11	15.7%		>50	0	0.0%	0	0.0%
總計		109		81		總計		38		70		總計		4		14	

鎮江廠						電統						賀喜					
項目	分類	新進員工		離職員工		項目	分類	新進員工		離職員工		項目	分類	新進員工		離職員工	
		人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)			人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)			人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)
性別	男性	5	71.4%	4	44.4%	性別	男性	21	70.0%	10	83.3%	性別	男性	15	46.9%	13	76.5%
	女性	2	28.6%	5	55.6%		女性	9	30.0%	2	16.7%		女性	17	53.1%	4	23.5%
年齡 (歲)	<30	1	14.3%	3	33.3%	年齡 (歲)	<30	0	0.0%	1	8.3%	年齡 (歲)	<30	6	18.8%	3	17.6%
	30-50	5	71.4%	5	55.6%		30-50	26	86.7%	7	58.3%		30-50	17	53.1%	10	58.8%
	>50	1	14.3%	1	11.1%		>50	4	13.3%	4	33.3%		>50	9	28.1%	4	23.5%
總計		7		9		總計		30		12		總計		32		17	

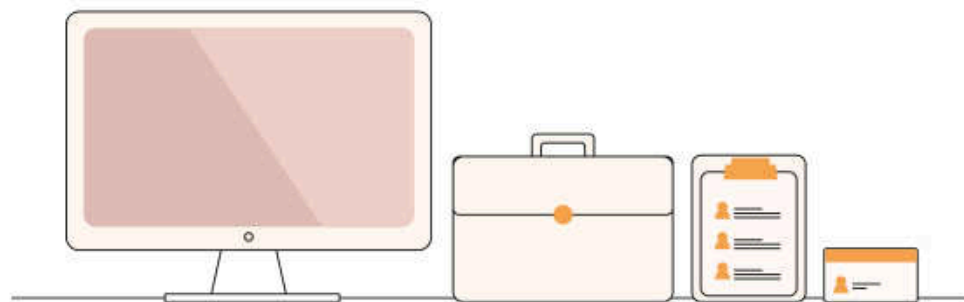
系統電針對台灣及中國大陸各營運據點進行離職原因分析。結果顯示，員工離職主因仍以個人生涯規劃相關因素為主，包括其他個人因素、升遷與發展考量，以及進修或創業等，反映部分員工依自身職涯階段與規劃選擇轉換發展方向；其次為結婚、家庭或健康等非工作性因素。相較之下，因薪資福利、交通住宿或工作條件等因素離職者占比偏低，顯示各營運據點整體工作環境與勞動條件維持穩定。集團將持續於招聘階段強化人選與職務適配性評估，並透過優化薪酬福利制度及提供多元職涯發展機會，提升員工留任穩定度與整體工作滿意度。



5.1.3 人才招聘

系統電致力於遵循公平、公正、公開之招募政策，避免因求職者之國籍、宗教、種族及性別而產生任何歧視，並依據公司商業策略發展需求，秉持適才適所及唯才適用之原則，持續延攬優秀人才，以強化產品研發與技術能量，特別聚焦於儲能設備、車聯網及胎壓偵測器等應用領域。本年度，公司除既有透過 104 與 1111 人力銀行等招募平台刊登職缺外，亦結合各營運據點所在地之就業輔導中心與公共就業服務機構進行人才推薦，以擴大在地人才招聘來源；我們也積極鼓勵現任員工、合作夥伴及校友等透過內部推薦機制引薦合適人選，並設立推薦獎勵制度，於成功引薦人才任職後提供相應獎金與福利，藉由人際網絡強化人才招聘成效。除上述管道外，系統電亦透過產學合作、網路招募及線下就業博覽會等多元管道吸引潛力人才，持續優化招聘流程，涵蓋職務需求確認、履歷篩選、面試評估及錄用決策等階段，以確保整體招募過程之公平性與透明度。

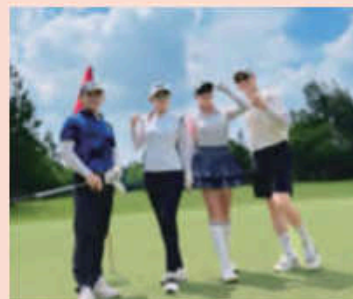
在招募成本方面，台北總公司、惠州廠及鎮江廠依各地人才市場狀況、招募需求及職缺特性投入相應招募資源。上述作法反映各據點於吸引與聘任人才之投入策略，並兼顧成本管理與招募效率。未來隨著市場競爭加劇及技術快速發展，公司將持續評估並調整招募成本與策略，確保招募流程之效率與資源配置之合理性，進一步鞏固公司在業界的領先地位並支持集團於人才面向的永續發展目標。



5.2 友善職場

系統電展現對員工健康與福祉的高度承諾，積極打造兼具人文關懷與專業發展的職場環境。公司重視婦女及母性員工權益，建立完善且具競爭力的福利體系，確保員工在職場中感受到被尊重及支持，提升整體幸福感與歸屬感。為強化員工身心健康與工作生活平衡，系統電定期舉辦多元衛教講座，推動補助社團活動，並透過讀書會與團建活動，促進員工間的互動與交流，有效減輕壓力，營造積極向上的工作氛圍。公司鼓勵員工透過多元社團活動積極參與，包括高爾夫球社、桌球社、健步社、羽球社及體適能社等，提供員工便捷的健康促進管道。這不僅提升員工身心健康，也促進團隊凝聚力與企業文化的深化，展現系統電在員工關懷與企業永續發展間取得的卓越平衡。

員工活動



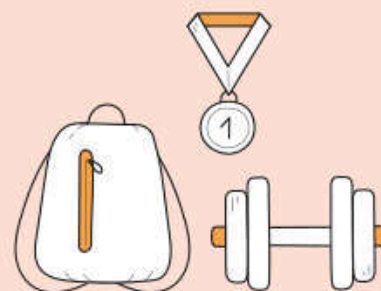
台北總部－高爾夫球社團活動



台北總部－羽球社團活動



南崗廠－體適能社團活動





惠州廠讀書會



惠州廠羽毛球社



惠州廠年度旅遊



南崗廠年度旅遊

5.2.1 員工多元性與包容性

系統電致力於提供員工尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多元性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及任何受適用法規保護的其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇，並將理念及原則明文制定在本公司「人權政策」內。

系統電設有「薪資報酬委員會」，提供員工具競爭力的薪酬，用透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工。針對同一職別之基層專員，進用人員待遇皆相同，另針對具相關專業及工作經驗之人員，則按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，不會因性別或族群而有所差別。

2025 年性別平等及多元化情形

性別平等及多元化指標	百分比
女性員工佔總員工	45.9%
女性高階主管佔高階主管	25.1%
中華民國籍佔總員工	93.43%
外國籍員工佔總員工	6.57%
身心障礙員工佔總員工	0.92%

系統電為實現對於女性員工照護，以及讓女性員工可以發揮最大潛力之承諾，期許能打造出一個「性別友善職場」，我們在工作場所設置哺(集)乳室提供女性員工在「母性健康保護」方面之權益，讓女性員工能真正感受到舒適健康的職場環境。另2025年我們聘用6名身心障礙員工以及43名外籍員工，並尊重其文化習俗，提供休閒運動場地、安排諮商人員到廠關懷及舉辦年終聚餐，從未發生違反其工作權及人權之相關情事。



育嬰假

系統電依《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》等規定，辦理員工育嬰留職之停薪作業，不因性別、職務及工作區域而有所差異。女性員工於妊娠期間及分娩時，享有懷孕留職停薪、產檢假、產假等，男性員工於其配偶分娩時，享有陪產假。員工留職停薪期滿後，協助安排回任原單位與職務，使員工可重新融入職場。

		台北總部		南崗廠		惠州廠	
項目		男	女	男	女	男	女
A	2025年度有權申請育嬰假的員工	1	4	1	2	4	2
B	2025年度實際使用育嬰假的員工	1	4	1	2	4	2
C	2025年度休完育嬰假後預計復職的員工總數	1	4	1	0	4	2
D	2025年度休完育嬰假後實際復職的員工總數	1	3	1	1	4	2
E	2024年度休完育嬰假後在2024年實際復職的員工總數	1	2	2	1	4	2
F	2024年度休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數	1	2	2	1	4	2
育嬰留職停薪申請率 (B/A)		100%	100%	100%	100%	100%	100%
復職率 (D/C)		100%	75%	100%	-	100%	100%
留存率 (F/E)		100%	100%	100%	100%	100%	100%

		鎮江廠		電統		賀喜	
項目		男	女	男	女	男	女
A	2025年度有權申請育嬰假的員工	0	2	0	0	0	3
B	2025年度實際使用育嬰假的員工	0	2	0	0	0	3
C	2025年度休完育嬰假後預計復職的員工總數	0	2	0	0	0	0
D	2025年度休完育嬰假後實際復職的員工總數	0	1	0	0	0	0
E	2024年度休完育嬰假後在2024年實際復職的員工總數	0	1	0	0	0	0
F	2024年度休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數	0	1	0	0	0	0
育嬰留職停薪申請率 (B/A)		-	100%	-	-	-	100%
復職率 (D/C)		-	50%	-	-	-	-
留存率 (F/E)		-	100%	-	-	-	-

註：1. 復職率 = (育嬰假後實際復職的員工總數 / 育嬰假後應該復職的員工總數) × 100。

2. 留存率 = (休完育嬰假復職後十二個月仍在職的員工總數 / 上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數) × 100



5.2.2 完善員工福利

系統電提供優於法規之員工福利，除依法投保勞健保外，另額外提供員工團體保險以提升員工醫療保障，內容包含：意外險、癌症險、意外醫療險等，以促進同仁間感情及身心健康，鼓勵工作之餘從事娛樂與休閒活動。

系統電除積極落實人性管理及各項福利措施外，並秉持與員工利潤共享的理念，吸引及激勵優秀人才，依據公司營運成果決定員工薪酬。本公司章程規定，公司年度如有獲利，應提撥百分之十至十五為員工酬勞外，其他員工福利制度要項包括：勞工保險及全民健康保險、團體保險及員工眷屬保險、生日禮券、員工婚喪喜慶補助、旅遊補助、員工汽機車停車補助、慶生活動、年終晚會及摸彩等。另依據職工福利金條例設立職工福利委員會，並按月依本公司營業額之萬分之五比率提撥福利金至職工福利委員會帳戶，辦理福利事項。

系統電無舊制員工，故無提撥舊制退休金。每位符合新制退休金規定之員工，則依「勞工退休金條例」辦理，由公司均按每月薪資6%提撥外，另員工本人可依個人意願選擇自願提撥0%~6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶中；中國大陸廠區員工亦依據當地法令為員工投保養老保險，並足額提撥。集團員工參與退休計畫比例為100%。2025年本集團合計提撥退休金金額為新台幣3,070萬元。

福利項目	內容	對象	福利發放人次	福利發放金額 (新台幣_元)
員工團體保險	壽險、意外險、癌症險、 境外人員意外險	全體員工	495	819,175
節慶獎金	端午節、中秋節	全體員工	1330	990,849
年終績效獎金	依公司獲利及員工績效 與貢獻度發放	全體員工	608	42,823,076
婚喪喜慶補助、重大 疾病及住院慰問金	依員工婚喪喜慶賀奠儀 給付辦法發放	全體員工	7	29,366
專利獎金	鼓勵同仁擴大職務上完成 之研發成果，以公司名義 於國內外申請專利，累積 公司智慧財產權	全體員工	21	712,500
健康檢查	每年實施員工健康檢查	全體員工	526	1,817,099
機車停車補助	全額補助	全體員工	71	426,000

福利項目	內容	對象	福利發 放人次	福利發放金額 (新台幣_元)
汽車停車 補助	公司負擔新台幣 2,000元	全體員工	110	1,436,400
司機無違 章補貼	一季度無違章補 貼人民幣100元	司機	1	1,733
旅遊補助	每人補助新台幣 2,600元現金	依福委會規章	60	52,000
生日禮券	每人補助1000 元現金	全體員工	224	221,022
社團補助	每月每人活動 補助新台幣500 元，每月社團補 助上限新台幣十 萬元，每季限申 請一次	所有社團	55	155,999
進修補助	補助員工參與外 部課程及培訓	因工作需要而考 取證照之員工	-	-
合計			3,508	49,485,219



5.2.3 人才訓練與培訓

系統電視人才為企業最寶貴的資源，根據企業的發展目標，針對不同職務及職級設計培訓課程，以支持人才成長，力求員工與公司同步進步。除了為新進員工提供入職訓練之外，還會根據員工的職責和工作需求，提供多樣化的專業培訓，以增強其職業技能。課程分為新進人員訓練、專業技能、環境健康與安全等類別，涵蓋品質管理與保證、製造與採購管理、產品研發設計、智慧財產權與法律、資訊技術與應用、行銷銷售、財務會計與稅務，以及其他特別針對項目需求設計的課程。2025年總訓練時數為12,600小時，並於員工教育訓練投入經費約新台幣183萬元。

(單位：新台幣_元)

2025年度訓練費用

台北總部、電統	1,167,201
南崗廠	270,048
惠州廠	246,799
鎮江廠	23,926
賀喜	122,900
合計	1,830,874

新進人員訓練

新進人員的基礎訓練及到職相關引導活動，包含：生產流程及產品介紹、安全衛生 / 環保 / 消防意識及各功能平台職掌。

專業職能

各單位因應工作職掌所需的專業知識或技能訓練，如採購概念與流程、倉儲管理、工廠相關作業技能、品保技能、專利概述、產測程式開發等。

環境安全與衛生

配合政府法令、公司政策要求之環境安全與衛生相關訓練，如消防防災急救安全教育訓練、職業健康安全教育訓練等。

2025年每名員工接受訓練的平均時數

員工類別	性別	台北總部		南崗廠		惠州廠	
		訓練總時數	平均受訓時數	訓練總時數	平均受訓時數	訓練總時數	平均受訓時數
主管 ^註	男	2,910	33.45	86	7.82	104.5	34.83
	女	787	26.23	26	13.00	121.5	60.75
非主管	男	1,747	27.30	820	14.91	899.5	24.31
	女	1,201.50	27.31	816	10.07	957	18.40
合計		6,645.50	29.54	1,748	11.73	2,082.50	22.15
訓練總時數		12,600.70					
員工類別	性別	鎮江廠		電統		賀喜	
		訓練總時數	平均受訓時數	訓練總時數	平均受訓時數	訓練總時數	平均受訓時數
主管 ^註	男	55	18.33	391.50	15.06	6	0.46
	女	0	0	151.50	21.64	6	1
非主管	男	387.70	16.15	148.50	13.50	10	0.50
	女	859.50	20.96	99	12.38	10	0.37
合計		1,302.20	19.15	790.50	15.20	32	0.48
訓練總時數		12,600.70					

註：主管之定義為副理級以上員工。



台北總部					南崗廠				
員工類別	性別	人數	訓練總時數	平均受訓時數	員工類別	性別	人數	訓練總時數	平均受訓時數
主管 ^註	男	87	2,910	33.45	主管 ^註	男	11	86	7.82
	女	30	787	26.23		女	2	26	13.00
非主管	男	64	1,747	27.30	非主管	男	55	820	14.91
	女	44	1,201.50	27.31		女	81	816	10.07
合計		225	6,645.50	29.54	合計		149	1,748	11.73

註：主管之定義為副理級以上員工。

註：主管之定義為副理級以上員工。

惠州廠					鎮江廠				
員工類別	性別	人數	訓練總時數	平均受訓時數	員工類別	性別	人數	訓練總時數	平均受訓時數
主管 ^註	男	3	104	34.83	主管 ^註	男	3	55	18.33
	女	2	121.50	60.75		女	-	-	-
非主管	男	37	899.50	24.31	非主管	男	24	387.70	16.15
	女	52	957	18.40		女	41	859.50	20.96
合計		94	2,082.50	22.15	合計		68	1,302.20	19.15

註：主管之定義為副理級以上員工。

註：主管之定義為副理級以上員工。

電統					賀喜				
員工類別	性別	人數	訓練總時數	平均受訓時數	員工類別	性別	人數	訓練總時數	平均受訓時數
主管 ^註	男	26	391.50	15.06	主管 ^註	男	13	6	0.46
	女	7	151.50	21.64		女	6	6	1
非主管	男	11	148.50	13.50	非主管	男	20	10	0.50
	女	8	99.00	12.38		女	27	10	0.37
合計		52	790.50	15.20	合計		66	32.00	0.48

註：主管之定義為副理級以上員工。

註：主管之定義為副理級以上員工。

系統電持續深化企業培訓體系，針對不同部門與職務需求，設計多元且專業的課程內容，涵蓋環保、安全衛生、品質管理、生產技術、產品研發、法規遵循、人力資源與行銷管理等領域。課程強調實務操作與法規要求並重，提升員工專業技能與安全意識，強化法律合規及企業文化建設。特別在環境與職業安全方面，公司投入大量資源於安全教育與緊急應變演練，確保員工能有效面對工作中各種風險。品質管理體系與生產流程訓練則著重提高產品與服務品質，提升整體營運效率；產品研發與創新課程鼓勵技術進步與創新思維，助力公司保持市場競爭力；法律事務與人力資源課程強化員工對法規了解與職涯發展能力；行銷與業務課程則支持市場拓展與客戶管理。2025年專業培訓課程總時數635.2小時，受訓人次達4,351人，顯示公司對員工持續學習與成長的高度重視。

本公司依教育訓練管理需求，參考勞動部PDDRO（Plan-Design-Do-Review-Outcome）架構進行訓練成效評估管理，並於Outcome階段採取分級評估機制，從訓練反應、學習成果、行為表現及組織成效等不同面向，系統性檢視教育訓練之實際效益。公司透過訓練滿意度調查、課程測驗結果、在職表現觀察及相關營運指標等方式進行追蹤與分析，作為評估訓練對員工能力提升及組織運作之影響依據，並持續滾動檢討與優化相關評估機制，以強化教育訓練與營運目標之連結。

另針對各項教育訓練課程，進行滿意度調查，調查內容涵蓋課程內容理解度、個人及工作受益程度，以及行政服務滿意度等三大指標。本年度各項指標平均分數達4.6分（滿分5分），顯示員工對課程品質與實用性具有高度肯定。針對調查結果反映之改善建議，公司納入後續訓練規劃進行調整，例如考量新人訓練實體課程原安排為每季一次，易受員工排程影響而延誤，已調整為線上課程形式，並規範新進員工須於到職後一週內完成相關課程，以提升學習彈性與即時性；同時，針對部分學員反映課程節奏較快、難以即時完整記錄之情形，於課後提供課程錄影資料，供員工自主複習與補充，確保學習成效之落實。



5.3 人才管理溝通與薪資保障

5.3.1 勞資溝通

系統電提供多種暢通的員工意見反映管道，包含勞資會議、溝通管理程序及申訴信箱（Opinion@sysgration.com），維持勞資雙方良好關係。環安衛議題另可透過職業安全衛生委員會及環安衛溝通管理程序提出，詳見5.5職業健康安全—職業健康安全管理。2025年舉辦勞資會議共12次，內容係討論並通過重要工作規則修訂，確保公司經營管理制度與勞工所提出需求順利對接；此外也針對2026年行事曆制定進行討論，確保來年工作安排更高效且符合員工期望，透過良好的勞資溝通，進一步提升員工滿意度和公司運營效率，從而鞏固勞資雙方良好合作關係。

員工申訴處理程序

重大勞資爭議案件，人力資源部得於員工申訴後7-10個工作天內，召開「專案調查小組」調處會議，公開透明協調處理。「專案調查小組」成員得由人力資源部視個案狀況指派下列成員2-6人組成，主席由小組成員依個案推選之：公司主管1-3人（含人力資源部1人）、申訴員工所屬單位之權責主管，必要時得視個案狀況邀請勞資會議之勞方代表。2025年度並未接獲員工申訴事件。



提出申訴

由員工本人填具「員工意見申訴書」，並檢附相關資料及事證寄送人力資源部，由人力資源單位指派專人受理。



受理申訴

人力資源部受理申訴後，應於3個工作天內將「員工意見申訴書」轉由相關部門主管處理，且其單位須於7個工作天內向人力資源部提出答覆。



申訴處理

如屬重大勞資爭議案件，人力資源部得於員工申訴後7-10個工作天內，召開「專案調查小組」調處會議，公開透明協調處理。



案件結案

- 調查結束後，由人力資源部就調查過程及裁量結果提出建議，呈請總經理議決，再將調查結果回覆申訴人；對申訴案之決議有異議者，得於10日內以書面提出申覆。
- 結案後各廠應於二週內將「員工意見申訴處理紀錄表」及「員工意見申訴回覆表」送回總公司人力資源部備查。



5.3.2 績效管理制度

績效考核制度是系統電人才管理核心，全面落實員工績效考核，涵蓋一般員工、主管、經理人及新進人員，明確規範考核流程。受評人員於年度計畫完成後，須先依據KPI指標及目標填寫績效評核表，經直屬主管同意，初評主管將依評核表各項內容進行客觀評分，並依規定送呈上階主管核定。考核開始時，受評人需先填寫KPI項目的實際達成情形，初評主管完成評核後，如有上一階主管，應再進行複評。

考核頻率為每季一次，直接人員則半年一次，績效結果作為職位晉升、薪資調整、酬勞發放及員工發展訓練的重要依據。間接人員績效管理評估項目包括KPI達成狀況、個人特質、專案成果及獎懲表現。直接人員則以工作品質與效率、能力、紀律、團隊合作及考勤表現進行評核。考核排名後5%的員工，須由直屬主管召開討論，擬定並執行改善計畫，並於改善期結束後再次評核。若仍未達標，公司將列入不適任人員名單。新進人員試用期即將結束時，單位主管會對其工作績效進行面談與評核。未通過者，公司可依相關勞動法規終止聘用，或經雙方同意延長試用期。

為提升整體績效，系統電制定營運獎金及業務獎金管理辦法。業務人員依主管核定計畫或目標達成狀況，每月領取業務獎金。事業部若完成或超越營運目標並產生盈餘，公司依規定提撥一定比例，用以分配給績優員工。營運獎金按員工季度表現發放，80%分配予事業部績優員工，20%分配予後勤支援單位績優員工。

系統電針對員工服務滿三個月（含）以上者進行考核，2025年集團有654位員工參與績效考核，台灣地區與中國大陸地區員工完成績效考核比例100%。

註：2025年度累計受考核總人次包含年度內離職之人員及部分新進人員及外籍移工。

年度計畫

每年員工依其職職之KPI指標，及預定達成之目標，設定個人年度計畫。

員工自評

受評人員就其年度計畫填寫績效評核表，並送交直屬主管同意。

主管評量

- 初評主管就各評分項目予以客觀評核後表，將結果呈上階主管核定。
- 如有上階主管表，應由初評主管呈上一階主管進行複評。

台北總部績效考核人數

類別／性別	男性			女性		
	受績效考核人數	應受績效考核人數	受績效考核比例	受績效考核人數	應受績效考核人數	受績效考核比例
主管 ^註	73	73	100%	33	33	100%
非主管	82	82	100%	42	42	100%
合計	155	155	100%	75	75	100%

註：主管之定義為副理級以上員工。

南崗廠績效考核人數

類別／性別	男性			女性		
	受績效考核人數	應受績效考核人數	受績效考核比例	受績效考核人數	應受績效考核人數	受績效考核比例
主管 ^註	10	10	100%	5	5	100%
非主管	63	63	100%	83	83	100%
合計	73	73	100%	88	88	100%

註：主管之定義為副理級以上員工。

惠州廠績效考核人數

類別／性別	男性			女性		
	受績效考核人數	應受績效考核人數	受績效考核比例	受績效考核人數	應受績效考核人數	受績效考核比例
主管 ^註	3	3	100%	2	2	100%
非主管	27	27	100%	52	52	100%
合計	30	30	100%	54	54	100%

註：主管之定義為副理級以上員工。



鎮江廠績效考核人數

類別／性別	男性			女性		
	受績效考核人數	應受績效考核人數	受績效考核比例	受績效考核人數	應受績效考核人數	受績效考核比例
主管 ^註	3	3	100%	0	0	-
非主管	24	24	100%	41	41	100%
合計	27	27	100%	41	41	100%

註：主管之定義為副理級以上員工。

電統績效考核人數

類別／性別	男性			女性		
	受績效考核人數	應受績效考核人數	受績效考核比例	受績效考核人數	應受績效考核人數	受績效考核比例
主管 ^註	27	27	100%	5	5	100%
非主管	13	13	100%	10	10	100%
合計	40	40	100%	15	15	100%

註：主管之定義為副理級以上員工。

賀喜績效考核人數

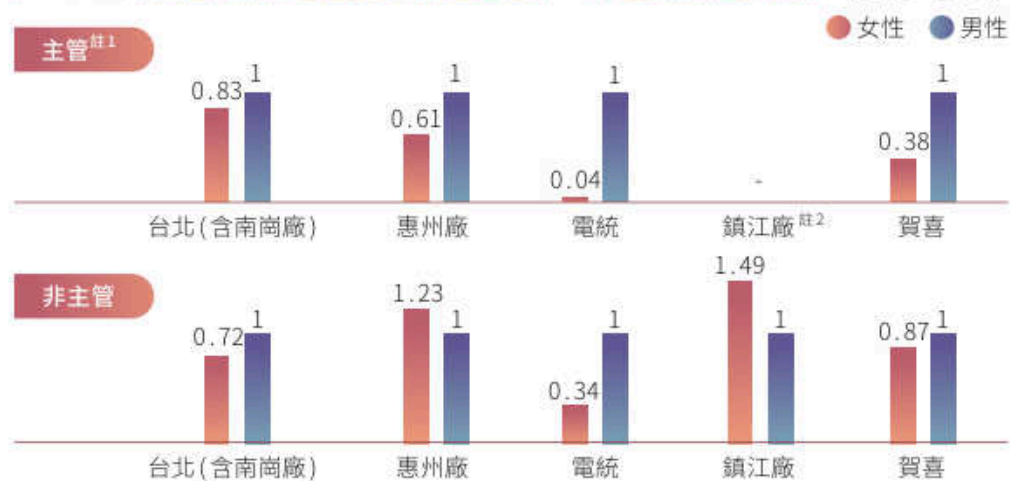
類別／性別	男性			女性		
	受績效考核人數	應受績效考核人數	受績效考核比例	受績效考核人數	應受績效考核人數	受績效考核比例
主管 ^註	0	0	-	2	2	100%
非主管	5	5	100%	10	10	100%
合計	5	5	100%	12	12	100%

註：主管之定義為副理級以上員工。

5.3.3 薪酬政策

系統電提供同仁具有市場競爭力之薪資。一般員工之薪酬係依據「薪資作業管理辦法」，酌量學經歷、專業知識能力、專業年資經驗及個人績效表現綜合決定。除每月固定薪資外，公司設立各項獎金，如節慶獎金、專利獎勵金、營運獎金、業務獎金，鼓勵員工擴大職責範圍超標表現，提升公司營運績效。依職務需求，公司另發放駐外津貼、調職之轉勤津貼、針對特殊技術工作之津貼、加班津貼及輪班津貼等。董事及經理人之薪資報酬則由薪資報酬委員會評估，依照該職位在就業市場上之薪資水平、在公司內該職位之職務範圍、對公司營運目標之貢獻度及其他行為指標表現給付酬金。

2025年以性別統計各主管與非主管之平均年度薪酬差異倍率（女性：男性）



註1：主管之定義為副理級以上員工。

註2：鎮江廠無女性副理級以上員工。

公司男女薪酬比之差異，主要係因各單位職務類型與人力配置結構不同所致；集團仍持續關注性別平等原則，並逐步優化薪酬與發展制度，以促進整體薪酬合理性。



5.4 人權保障

5.4.1 人權政策

系統電以「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際勞工公約」及「RBA 責任商業聯盟行為準則」所揭示的人權保護精神及基本原則為基礎，將人權理念融入企業的價值與文化，展現公司對人權保障的承諾。我們制定了適用於系統電及其母公司、子公司、商業夥伴、供應商和承攬商的人權政策，杜絕侵犯或違反人權的行為，並提供安全及尊重的工作環境。

系統電在員工晉升上，以工作資歷、潛力和成就作為考量標準，不會因為種族、性別、年齡、宗教、國籍或政治立場而有所差別，並遵循不得僱用童工或強迫勞動的原則。我們也支持身心障礙者的就業權益，聘僱身心障礙員工，並在廠區和辦公室配備友善設施，如無障礙廁所及坡道。2025 年，系統電與供應商夥伴皆未發生強迫勞動、僱用童工、歧視或性騷擾事件。未來，系統電將持續監督人權管理，保障員工權益，並不斷提升在勞動人權、環境和職業健康安全方的表現，減少安衛風險，促進勞資和諧，確保符合 RBA 標準。

惠州廠人權保障作為

惠州廠嚴格執行人權政策，在招募員工時不錄用童工，確保無童工的違規任用。為了及時發現並妥善處理因任何原因進入公司的童工，公司制定《童工、未成年工及學生工保護程序》文件，以符合相關標準及法規。於 EHS & RBA 體系稽核中，驗證在品質管理、勞工、健康安全、環境、道德及企業社會責任等方面是否符合 ISO 14001:2015、ISO 45001:2018 及 RBA 8.0 準則、法律法規及客戶要求，結果顯示均未違規行為。

提供員工安全與健康工作環境

管理作為

- 本公司所集團公司皆已通過 ISO 14001 (環境管理系統) 及 ISO 45001 (職業安全衛生管理系統)，積極防止及預防污染及保障環境安全，合理確保可提供安全之工作環境。
- 本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，並成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，聘有專業醫師及護理人員，且定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。

禁用童工

管理作為

- 公司明訂禁止雇用未滿 15 歲的員工^註，於招募作業時，應徵人員需具基本資料表，載明出生日期，且於報到時出示身份證件由人資單位核實，以確保資料之正確性。
- 公司恪守規定，2025 年無僱用童工之情事發生。

註：台灣之童工定義為十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者；大陸地區未滿十六歲即為童工。

禁止強迫勞動

管理作為

本公司不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。對於職工之每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假期之規定皆符合法令規範。且於考勤系統員工申請加班時設置提醒功能，加班後提供加班費或補。

歧視與性騷擾防治

管理作為

公司嚴禁工作場所之性騷擾行為，於員工工作規則及人事辦法中明訂相關規範，不定期舉辦禁止歧視及防治性騷擾之宣導課程，並提供申訴專線、電子信箱及傳真等管道，有專人處理案件，由性騷擾申訴處理委員會受理調查，提供員工平等且安全的職場環境。



協助員工維持身心健康與工作生活平衡

管理作為

公司提供贊助經費，鼓勵員工參與健康活動，員工自組社團，透過社團活動凝聚同仁的情感。每年舉辦尾牙及員工聚餐補助等活動調劑員工身心與凝聚向心力外，公司並設置運動及健身設備，供員工工作之餘使用。

外籍移工參與勞資會議

系統電致力於重視外籍移工的人權及權益，積極推動其參與相關溝通會議。今年新任期的全公司勞資會議中的勞方代表選舉，特別鼓勵外籍移工參與競選。這一舉措不僅體現公司對外籍移工的尊重，還使外籍移工有機會在勞資會議中代表自身利益及發聲。於2025年勞資會議中，1位外籍移工成功擔任5席勞工代表中的1席，進一步促進了勞資關係的和諧。此舉不僅彰顯公司對員工多元性的重視，也為不同背景的員工提供了平等參與的機會，促進了多元文化在企業中的融入。

性騷擾防治制度強化

為加強性騷擾防治，系統電於2025年重新審視並制定相關規範。新的規範明確指出，即使性騷擾事件發生在非工作時間，依然可能適用職場性騷擾的相關規定。此外，雇主不論被害人是否提出申訴，均有責任採取預防措施。若行為人與受害者存在共同作業或業務往來關係，雇主須通知相關方並共同協商。雇主亦有責任將事件通報給主管機關進行處理。當公司員工人數達到100人或以上時，任何性騷擾申訴的調查中需有外部專業人士參與，以確保調查的公正性與專業性。這些新規範旨在進一步保障員工的安全與尊嚴，並促使工作環境更加和諧。

5.4.2 人權評估與教育訓練

系統電所有營運據點在2025年均完成人權檢視與評估，包含台北總部、南崗廠、電統、賀喜、中國大陸之鎮江廠及惠州廠，集團亦定期進行人權相關教育訓練，宣導預防歧視與性騷擾、工時管理，職業健康安全等議題，並在新人到職時即要求完成各項人權宣導及法遵課程。系統電承諾合理確保員工與工作環境的安全、人員受到尊重並具有尊嚴、營運促進環保並遵守法規及道德，除持續宣導輔以教育將人權政策落實到日常外，並建立合理的申訴管道。

2025年系統電舉辦人權保障及相關訓練課程，內容包括RBA訓練及人權宣導共38小時、391人次參與，公司亦利用email及佈告欄等方式宣導人權相關議題。未來將持續辦理人權訓練，向員工加強傳遞針對人權承諾、反歧視、反性騷擾等意識。



課程名稱	人權訓練課程	新人訓練
人權保障作法	內容包括RBA訓練及人權宣導	進行相關法遵宣導之新人教育訓練，內容宣導預防歧視與性騷擾、工時管理，職業健康安全等議題
總時數	9小時	29小時
總人次	184人次	207人次



5.5 職業健康安全

5.5.1 職業安全衛生管理

提供員工安全的工作環境，是系統電對員工的基本承諾。我們遵循ISO 45001 管理系統規範，依循職業安全衛生管理系統P-D-C-A（Plan-Do-Check-Act）的精神，建置預防導向的職安衛管理制度，落實職業安全衛生管理工作。

規劃 Plan

- **制定環安衛政策：**制定符合法規的政策，落實有效管理，推動節能減廢及污染預防。全員參與，持續改善，打造安全健康的工作環境，以全面支持經營理念。
- **組織環境分析：**建構職業衛生組織，最高管理者制定ISO 45001政策，明確各層級責任與資源配置，識別內外影響因素及相關方需求。
- **風險辨識：**識別工作場所的職業危害因素，進行風險等級評估並確立優先控制措施。

執行 Do

- **職安衛職務：**擬訂規劃管理事項並指導有關單位，如政策、規章及職業安全衛生守則。
- **實施教育訓練：**規劃職業病預防健康檢查，健康管理訓練，人均不低於8小時。
- **工作場所巡視及檢測：**巡視工作場所，定期檢查作業環境，制定職業災害調查防止計畫。
- **應急準備：**制定火災事故及化學品洩漏應急預案並定期演練。
- **員工參與鼓勵：**鼓勵職業衛生隱患提報及參加安委會活動。

行動 Act

矯正及預防措施：

根據「矯正及預防措施程序」以及「事故調查與處理作業程序」，建立通報、調查及採取行動的過程，決定改進的機會，並採取必要行動措施，以達到環安衛管理系統的預期成果。

管理評審：

透過最高管理階層或權責單位審核體系之有效性，調整政策和目標，制定整改計畫，確保管理系統的適用性、適切性與有效性。

持續改進：

透過PDCA循環及「提案改善作業辦法」、「管理審查」、內部稽核、各項績效達成的結果，更新風險控制措施，提升ISO 45001績效，從被動應對轉向主動預防，實現零傷害及安全工作場所的願景。

查核 Check

- **監督、量測、分析及評估：**依「環安衛監督量測管理作業程序」，建立監督與量測系統績效，以確保與維持過程有效性。監督量測儀器應依「儀校管理作業程序」校正與維護。
- **職安衛合規性評估：**依「法規鑑別程序」履行其法規要求及其他要求事項之評估作業，應建立、實施及維持所需之過程。
- **內部稽核：**公司制訂並執行「內部品質稽核程序」，定期實施內部稽核，以確保管理系統是否符合公司對管理系統之要求及管理系統有效地實施與維持。



系統電於既有營運廠區，台灣南投南崗廠及中國大陸惠州廠、鎮江廠導入ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，以強化職安衛管理制度。各廠區設置安全衛生人員，負責規劃及推動職業安全衛生管理計畫，透過規劃、實施、評估及改善措施等管理功能，並進行稽查，以實現安全衛生管理目標，提升安全衛生管理水準。

管理系統	名稱	南崗廠	惠州廠	鎮江廠	賀喜
ISO 9001:2015	品質管理系統	●	●	●	●
ISO 14001:2015	環境管理系統	●	●	●	●
ISO 45001:2018	職業安全衛生管理系統	●	●	●	-
ISO 26262-2:2018	汽車功能安全管理系統	●	●	-	-
IATF 16949:2016	汽車產業品質管理系統	●	●	-	-
ANSI/ESD S20.20:2021	靜電放電防護管理系統	●	●	-	-

鎮江廠證書



台北總部

系統電2025年參與勞動部職業安全衛生署「114年全國職場安全健康週系列活動實施計畫」積極配合推動，獲得肯定。



職業安全衛生管理由主任委員、執行秘書、安全衛生人員、工程技術人員、各部門主管、勞工代表，及從事勞工健康服務之醫護人員組成「職業安全衛生委員會」，並於每季召開會議一次，擬訂安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。

系統電於台灣地區的南崗廠有設置安全衛生委員會共14人，其中員工代表人數共5人。鎮江廠及惠州廠之安全生產管理委員會，分別為12人及22人，員工代表分別為5人及13人，對廠區的安全工作進行管理。



廠區	台北總部與南崗廠	惠州廠	鎮江廠
	職安衛委員會總人數 14 勞工人數 5 勞方代表比例 35.71%	職安衛委員會總人數 22 勞工人數 13 勞方代表比例 59.09%	職安衛委員會總人數 12 勞工人數 5 勞方代表比例 41.67%
頻率	1次/季	1次/月	1次/季
職責	對擬訂之職業安全衛生政策提出建議。 協調、建議安全衛生管理計畫。 審議安全、衛生教育訓練實施計畫。 審議作業環境監測結果應採取之對策。 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。 審議各項安全衛生提案。 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。 審議職業災害調查報告。 考核現場安全衛生管理績效。 審議承攬業務安全衛生管理事項。 其他有關職業安全衛生管理事項。		
2025年 討論議題	安全衛生政策。 安全衛生管理計畫。 安全及衛生教育訓練實施計畫。 作業環境監測計畫、監測結果。 健康管理、職業病預防及健康促進事項。 重大事件調查報告及職業災害調查。 現場安全衛生管理績效。 有關職業安全衛生管理事項。		
	安全生產管理委員會： 負責制定和修訂安全生產制度，並督促各部門檢查制度的執行情況。 各部門： 負責制定本部門的安全生產目標及具體實施計畫，確保符合整體制度要求。		
	安全政策與法規： 貫徹“安全第一，預防為主”的方針，落實安全生產相關法律和制度，並向上級匯報安全工作。 管理與監督： 綜合管理公司安全工作，指導和監督安全生產，健全安全生產責任制。 教育與會議： 組織安全宣傳、教育和檢查活動，召開安全會議以分析和掌握安全生產情況。 事故處理： 調查處理事故，督促事故報告和分析，並制定防範措施。 獎懲制度： 推薦對做出貢獻者的表彰，同時對失職及違章者提出處罰。		
	安全生產回顧與總結。 安全風險評估與預防措施。 安全培訓與教育。 安全設備檢查與維護。 安全文化建設與宣傳活動。		
	確認並加強安全管理目標及責任分配。 檢討安全生產計畫的實施與標準遵循。 制定並強化安全文化和績效改善措施。 評估和改進現有的安全工作和設備管理。		



系統電之安全衛生管理系統架構係依照ISO 45001建立，並定期接受內部及外部稽核，南崗廠適用範圍涵蓋廠區員工149人（占該廠員工總人數100%），受外部稽核之員工人數達100%。鎮江廠安全衛生管理系統涵蓋之員工為68人（占鎮江廠員工總人數100%），受外部稽核之員工人數100%。惠州廠安全衛生管理系統規範涵蓋之總人數為94人（占惠州廠員工100%），及所有非員工之工作者註（不包含員工）8人。

註：非員工之工作者性質為生產線短期派遣工。

5.5.2 職業災害預防管理

為有效預防職業災害之發生，系統電依據相關職業安全衛生法規及管理系統要求，制定並執行「危害鑑別風險評估管理程序」，作為各營運據點辦理危害辨識、風險評估及事故調查之依據。職業安全衛生管理人員針對執行職務中之作業活動，不定期進行現場巡視與檢視，辨識潛在危害風險，並就各單位工作場所之危害因素提出改善建議與防制措施。

危害辨識與風險評估流程

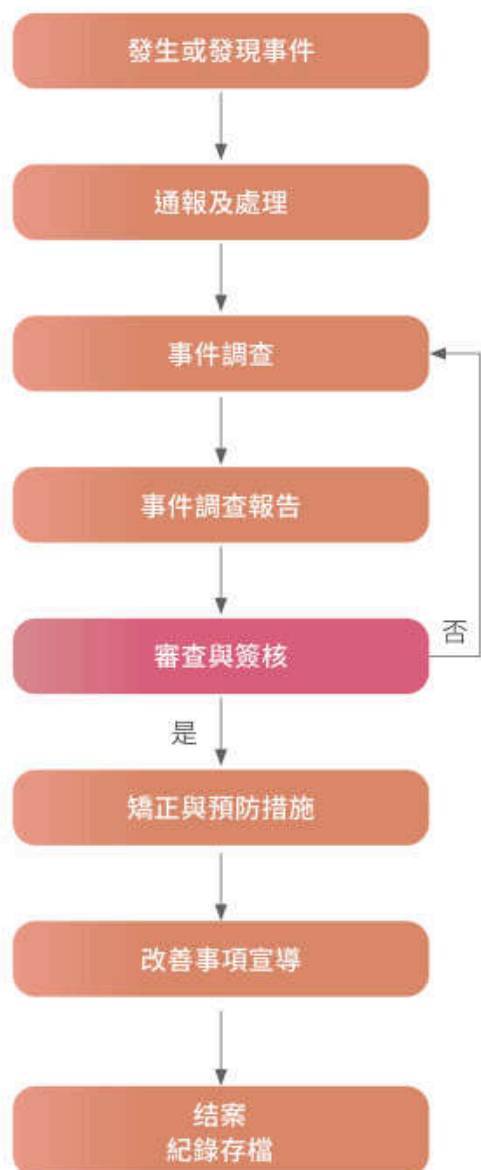


各單位每年定期執行安全衛生危害識別，並將作業名稱、操作內容、作業條件、危害類型與可能後果等資訊，詳實記錄於「危害識別風險評估表」中，依風險發生之嚴重性與可能性進行評估，判斷是否需進行進一步之風險控管。評估結果區分為可接受與不可接受兩類，對於不可接受之風險作業，提報職業安全衛生委員會審議，並訂定改善措施與完成期限，由各單位主管負責改善執行，職安人員則負責追蹤改善進度及執行成效。風險評估作業亦納入作業內容、設備、原料、人員或法規等變動因素，適時重新檢視既有風險辨識結果，以確保風險評估內容能反映實際作業情形。





I 危害辨識與風險評估流程



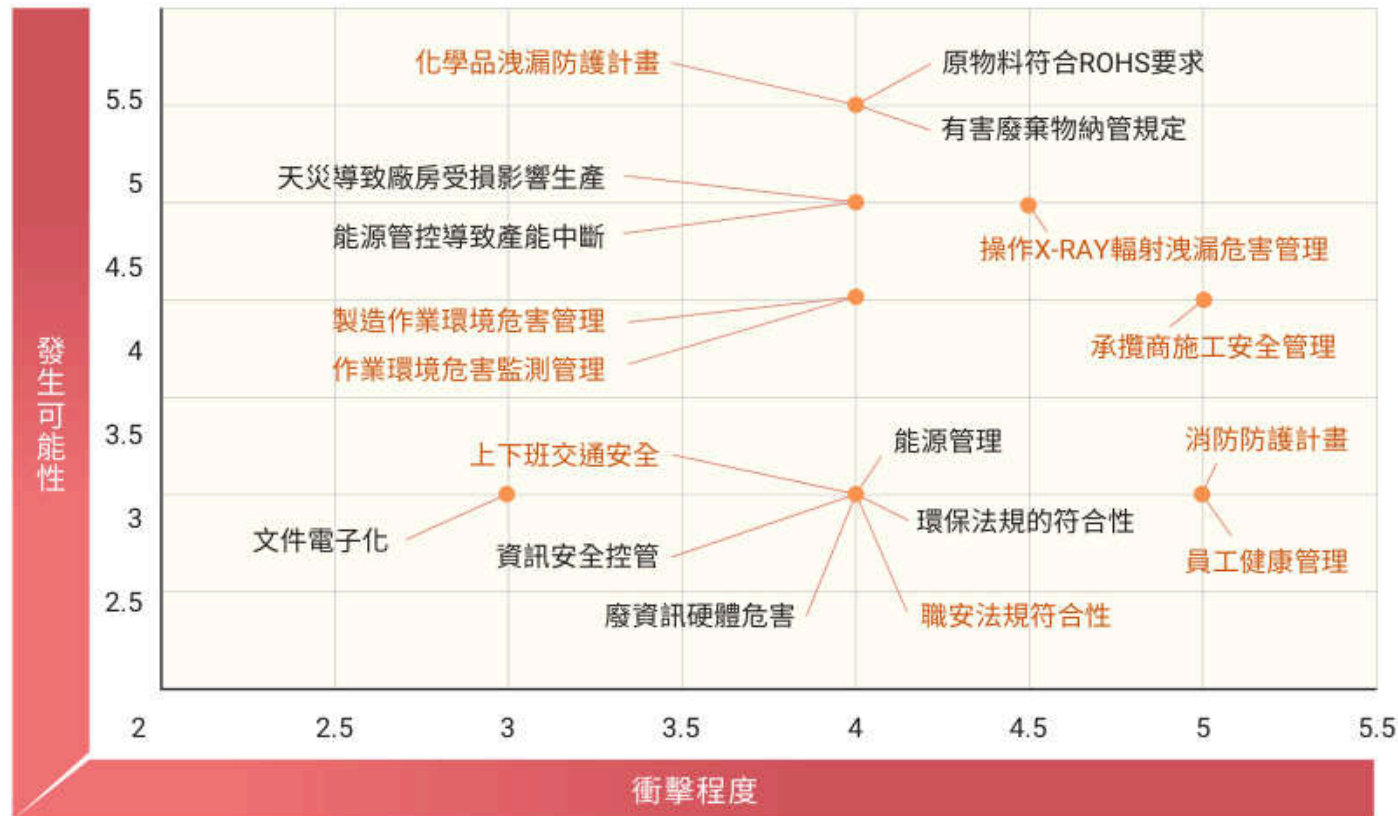
I 職業災害與異常事件調查及改善流程





系統電將環境與職安衛議題特別獨立於其他風險項目進行評估，就組織內外部處境及利害關係人關注議題條列出18項議題，其中與職業安全衛生有關者包含：上下班交通安全、職安法規合規性、消防防護計畫、員工健康管理、作業環境危害管理、承攬商施工安全管理、化學品洩漏防護計畫、作業環境危害監測管理、操作X-RAY輻射外洩漏管理等9項。依照風險衝擊程度及發生可能性分為五個等級，透過評估防護措施之完整性、有效性及現場施作發生意外之頻率，鑑別出與職安衛相關的高風險項目有5項：操作X-RAY輻射外洩漏管理、承攬商施工安全管理、化學品洩漏防護計畫、製造作業環境危害管理、作業環境危害監測管理。

環境職業風險矩





緊急應變與事故調查流程

為健全災害通報應變體系，以及各單位在機械、設備、人員及工程（含零星工程）發生職業災害時，能迅速通報並聯絡相關單位進行緊急應變處置，以減少重大職業災害的損失並迅速恢復工作場所的正常運作，特此制定緊急應變與事故調查流程。

為避免緊急事故造成營運重大衝擊，除了日常之緊急應變編組與訓練外，本公司並設有緊急應變中心之組織，隨時掌握廠內狀況。本公司建立完整之緊急應變計畫，涵蓋火災、化學品洩漏、地震、洪水等之事故應變準備與計畫，並執行相關演練，使人員能熟悉各項程序，以於緊急事故時能降低人員及財產之衝擊。2025年共計舉辦有關事故緊急應變相關演練及課程共計34.2小時，645人次參與受訓。



台北總部 滅火器操作



台北總部 緊急疏散演練

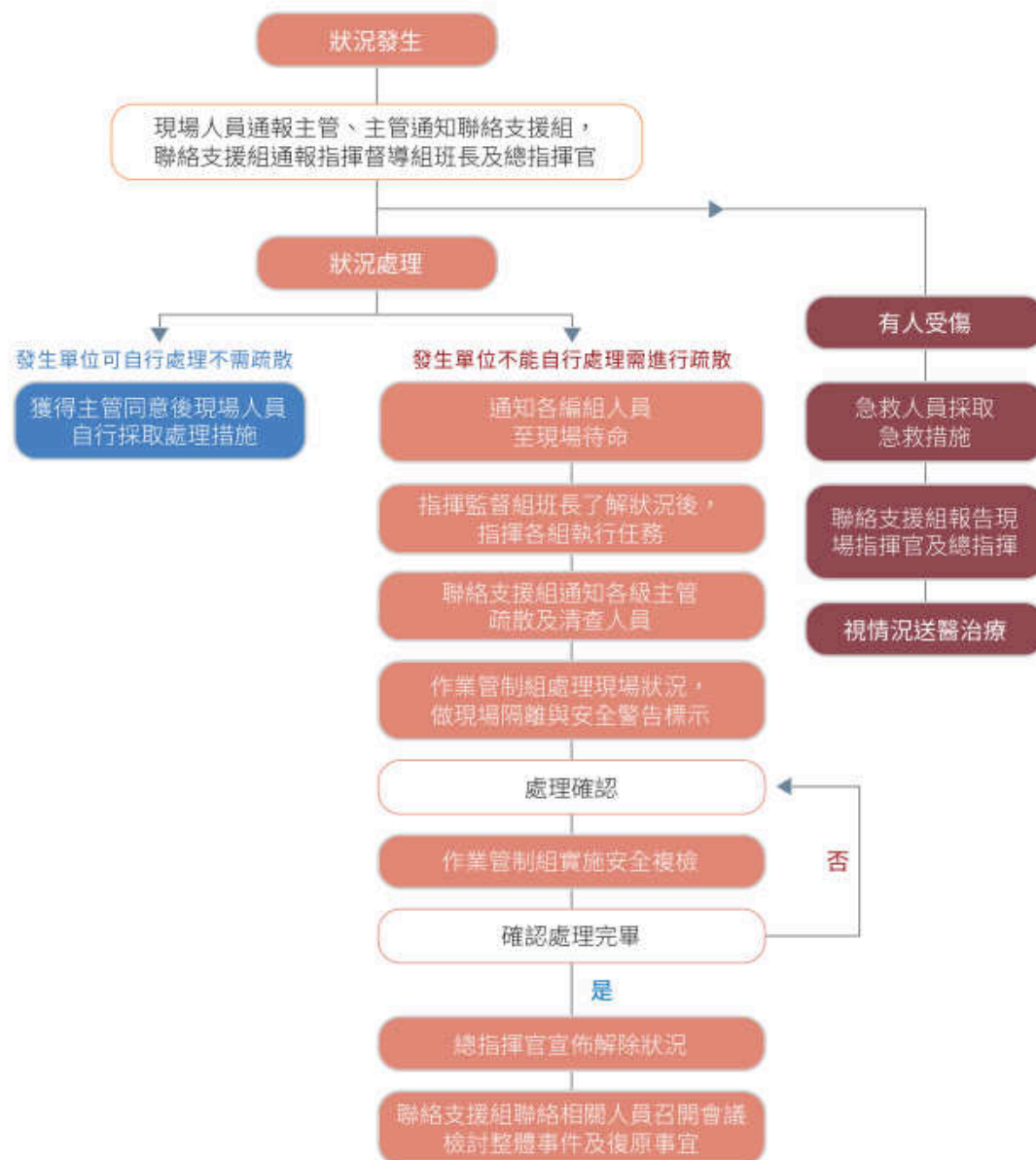


鎮江廠 消防演習



惠州廠 消防演習

緊急應變與事故調查流程





製造部門作業環境危害與作業環境危害監測管理

公司定期檢測作業環境，鑑別實驗室、空壓機房及變電站周邊為高風險作業區域，其環境雜訊及工頻電場可能對人體造成傷害。為了降低這些對施作人員的影響，公司安裝降震及降噪設施、密閉隔離設備，要求工作人員配戴防護耳罩並在配電櫃上設置金屬遮罩，防止電磁輻射外洩。此外，公司每年為任職一年以上的在職員工提供健康檢查，並由特約醫護人員辦理員工健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。

針對有機溶劑清潔擦拭作業，為防止有機溶劑所產生的氣體煙霧吸入而造成健康危害，公司要求員工配戴活性碳口罩，並監測廠內的作業環境，以確保有害氣體的容許濃度值在安全範圍內。透過風險評估防患未然，系統電制定「事故調查與處理作業程序」，惠州廠亦制定「職業病危害應急救援與管理制度」，對人身傷害、中毒、燙傷及特種設備事故，制定緊急處理流程，以規範相關應變措施，避免危害擴大及降低衝擊。員工若在工作中發現危害情形可選擇離崗，而不視為違約行為。

2025年職業傷害統計表

員工						
項目	台北總部	南崗廠	惠州廠	鎮江廠	電統	賀喜
年度總工時	437,611	360,150	232,184	141,984	111,474	116,656
主要職業傷害類型	有跌倒、被撞、被夾、被捲、被刺、割、擦傷、感電及交通事件	噪音、有機溶劑、被夾捲、鐳射、感電及交通事件	噪音、粉塵、激光、鐳射	噪音、工頻電場	跌倒、被撞、被夾、被捲、被刺、割、擦傷、感電及交通事件	跌倒、被撞、被夾、被捲、被刺、割、擦傷、感電及交通事件
一般職業傷害人次	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害人次	0	0	0	0	0	0
死亡人數	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害次數合計(人次)	0	0	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	-	-	-	-	-	-
嚴重的職業傷害比率	-	-	-	-	-	-
可記錄之職業傷害比率	-	-	-	-	-	-



非員工之工作者

項目	台北總部	南崗廠	惠州廠	鎮江廠	電統	賀喜
年度總工時	4,052	0	26,061	0	0	0
主要職業傷害類型	跌倒、被撞、被夾、被捲、被刺、割、擦傷、感電及交通事件	有跌倒、被撞、被夾、被捲、被刺、割、擦傷、感電及交通事件	噪音、粉塵、激光、鐳射	噪音、工頻電場	跌倒、被撞、被夾、被捲、被刺、割、擦傷、感電及交通事件	-
一般職業傷害人次	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害人次	0	0	0	0	0	0
死亡人數	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害次數合計(人次)	0	0	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	-	-	-	-	-	-
嚴重的職業傷害比率	-	-	-	-	-	-
可記錄之職業傷害比率	-	-	-	-	-	-

註：1. 總經歷工時以2025年12月31日止員工及工作者全體人數實際經歷之工作時數加總。

2. 一般職業傷害：損工日數180天以內者。

3. 嚴重職業傷害：損工日數大於180天以上者。

4. 職業傷害所造成的死亡比率 = 死亡件數 * 1,000,000 / 總經歷工時。

5. 嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害件數 * 1,000,000 / 總經歷工時。

6. 可記錄之職業傷害件數合計 * 1,000,000 / 總經歷工時，即勞動部定義之「失能傷害頻率 (FR)」。

承攬商安全衛生管理

為了維護承攬商人員的工作安全，系統電各營運據點不僅依職業安全衛生法令進行危害告知與監督，還要求承攬商簽訂安全管理協議，進行嚴格的安全衛生管理。承攬作業進廠工作前，監工人員需在必要時召開開工前安全衛生協調會議，並由職安人員現場向承攬商說明本公司環安衛管理規定，辨識施工過程的風險和環境衝擊，要求施工前備妥因應措施。承攬商需提供危險機械設備檢查合格證、操作及特殊作業人員訓練合格證明影本，同時簽署「危害告知單」。

本年度，公司內部進一步強化安全管理，配備防護用品，進行教育訓練宣導，提升防護措施，制定改善措施並定期檢查。同時，公司也著重健康管理，進行危害預防及健康分級管理衛教面談，維持區域藥品完備率至95%，確保工作環境的檢測結果符合法規規定的容許濃度標準(100%)。另公司配發安全帽、耳塞、絕緣手套、絕緣鞋等設施，以確保承攬商人員的安全和健康。對供應商則要求簽署「企業社會責任與環境行為準則」及「誠信廉潔、環保及社會責任承諾書」，規範供應商落實職業安全及基本勞動人權。系統電致力於提供全面的職安衛保障，促進工作場域的安全與和諧。



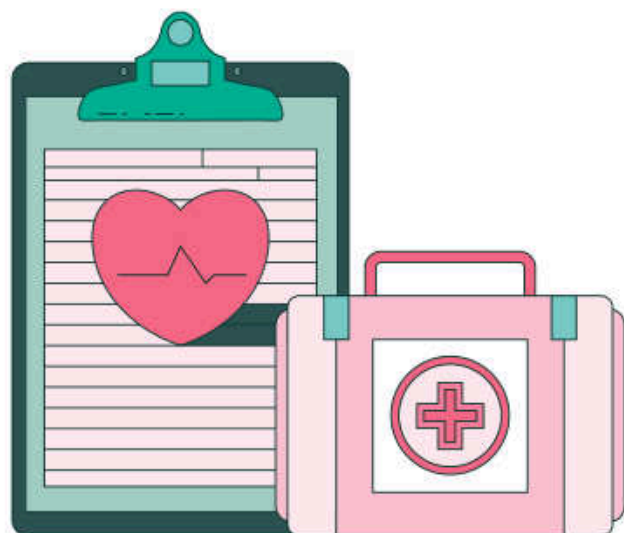
實施冷卻水塔清洗，確實督導承攬商防護具使用及實施承攬商教育訓練。



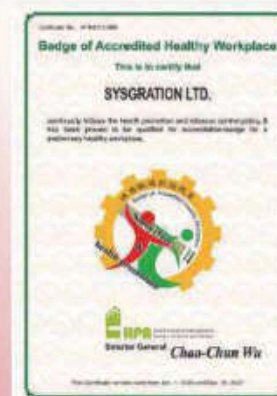
5.5.3 職業健康服務

系統電每年為員工提供例行健康檢查補助，2025年，共有526名員工參與檢查。公司特別為從事特殊作業的員工提供針對性的健康檢查服務，包括游離輻射、聽力及職業病檢查等，總投入金額約為200萬新台幣。公司非常重視員工的安全和健康，與博仁綜合醫院及員林郭醫院大村分院合作，每季度安排專業醫師到公司提供健康諮詢和保健服務。公司也定期辦理健康教育講座，並透過電子郵件和布告欄分享健康管理知識及相關注意事項，致力於提升員工的健康意識和知識水平。

系統電取得衛生福利部國民健康署「健康啟動標章健康職場」認證，顯示本公司致力於推動員工健康促進，以成為「健康職場」為經營理念，確實遵守職業安全衛生相關法令，支持推動職場健康促進各項健康資源及環境，以增進公司同仁的健康福祉、珍愛生命、傳播健康，與員工共同建立安全、健康、活力、友善的工作環境，營造健康職場文化，保障員工的身心社會健康。



系統電健康促進政策

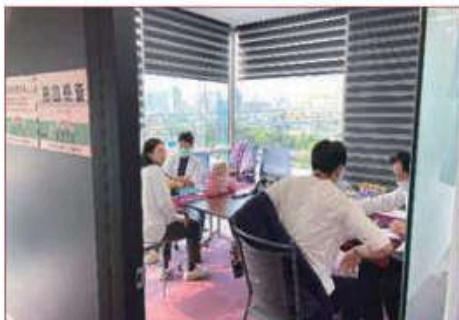




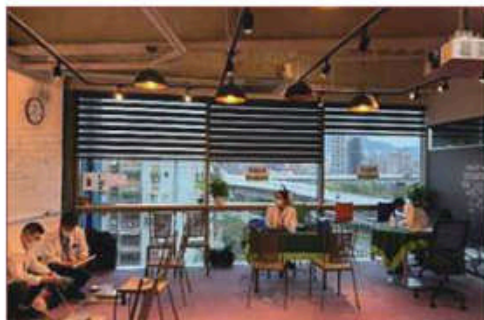
I 2025 年一般與特殊健康檢查

健康檢查比例	2025 年一般健康檢查					2025 年特殊健康檢查							
	台北總公司	南崗廠	電統	惠州廠	鎮江廠	南崗廠	惠州廠	鎮江廠					
人數	135	153 ^註	13	89	63	4	27	6					
占總員工人數比例	60 %	100 %	25 %	94.68 %	92.65 %	2.68 %	28.72 %	8.82 %					
健康檢查內容說明	全面性健康風險檢測 除依法辦理一般在職勞工健康檢查項目外，另提供尿液及血液全項檢查，並涵蓋肝功能、腎功能、血糖、痛風、甲狀腺指標及心血管疾病風險評估，以強化對常見慢性疾病與代謝性健康風險之掌握。 重大疾病與腫瘤指標篩檢 為提升重大疾病之早期發現機會，提供多項腫瘤指標篩檢，包括大腸直腸癌（CEA）、肺癌（CYFRA21-1）、胰臟癌（CA19-9）、攝護腺癌（PSA）及卵巢癌（CA-125），協助員工及早辨識潛在健康異常。 影像檢查與骨骼健康評估 透過超音波檢查（上腹部、甲狀腺及婦科／攝護腺）及骨密度檢測，加強對內部器官與骨骼健康狀況之評估，作為後續健康管理與預防保健措施之重要參考。			基礎與功能檢查 臨床檢查：血常規（五分類）、肝功能八項、肝酶兩項、穀氨醯轉胺酶、鹼性磷酸酶、空腹血糖、血脂四項、腎功三項。 其他功能檢查 病毒和腫瘤標誌物：EB 病毒 NAIIgA 抗體、甲胎蛋白、癌胚抗原、糖類抗原 19-9、前列腺特異性抗原二項、甲功三項、同型半胱氨酸。 心血管影像檢查 心電圖、CT 平掃（胸部）。 超音波檢查 肝膽脾胰、泌尿系彩超（男性含雙腎、輸尿管、膀胱、前列腺；女性含雙腎、輸尿管、膀胱）、子宮附件彩超（女性）、雙側乳腺彩超、甲狀腺彩超、心臟彩超。		基礎檢查 血常規、尿常規。 功能檢查 肝功能、腎功能、血脂四項、甲狀腺檢查 心血管與影像檢查 心電圖、肝膽脾胰甲狀腺彩超、全胸片。 性別專項檢查 泌尿系統彩超、前列腺（男）或婦科、宮頸 TCT、HPV（女）。		病史調查 作業經歷、自覺症狀與既往病史調查。 主要理學檢查 頭、頸、眼（含白內障）、皮膚、心臟、肺、甲狀腺、神經、消化、泌尿系統。 心智與精神狀態檢查 影像及功能檢查 胸部 X 光（大片）、肺功能、甲狀腺。功能（Free T4, TSH）。 基本化驗檢查： 常規血液檢查（紅血球、白血球等）、尿液檢查（尿蛋白、尿糖、尿沉渣）。		職業健康檢查 針對 噪 音、粉塵、激光、鐳射等職業危害的健康狀態監測。 預防職業病的基本檢查		基礎醫學檢查 內外科、眼科、耳鼻喉科。 常規檢查 血常規、尿常規、肝功能、心電圖。 聽力檢查 電測聽力。 影像檢查 肝膽脾胰超音波。	
	總補助金額	新台幣 1,817,099 元											

註：2025 年度累計受檢總人次包含年度內離職之人員及部分新進人員及外籍移工。



員工健檢



員工健檢

系統電依據《職業安全衛生法》制定人因性危害的預防計畫，針對辦公室行政人員、工廠作業員及司機等群體，進行肌肉骨骼症狀調查，並提供健康管理建議。計畫內容包括人因工程的改善追蹤，防止員工因長期在不良工作環境中工作而遭受與工作相關的肌肉骨骼傷害或疾病。

特定族群健康危害辨識與適性工作安排策略

依據同仁年齡層、性別及健康檢查結果等資訊調查評估，早期發現危害健康及潛在的致病因子，並針對年度健康檢查結果進行分級評估及趨勢分析，分別比較盛行率（健檢異常比例）、年度趨勢及族群（性別、年齡）趨勢，篩選出需要改善的項目，並依照改善的急迫性進行排序。針對急需改善的事項，制定介入方案，提供適當的衛教，並根據個別需求安排至醫療院所複檢，以進行追蹤關懷，提供完善的健康照護。我們致力於提升工作者的自我身心健康認知與意識，建立健康的工作環境理念，以提升健康意識水平，共同齊心營造健康職場，建立健康的支持性工作環境。

母性健康保護

保障女性員工生育機能及職場懷孕、產後1年女性員工與其胎(嬰)兒之健康，規劃及採取必要之安全衛生措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。

健康危害辨識：

對象評估 女性勞工共268人，其中育齡期女性勞工184人，懷孕中4人。

危害辨識 物理性、化學性、生物性、人因性危害均為0項。

風險等級 第一級，每年執行作業場所危害評估。

工作安排調整：

依個案調整工作性質，必要時調整班別（轉調白班作業），避免獨自作業。

健康服務策略：

安排醫師或護理師面談及健康指導，訪視諮詢完成率100%。

定期關懷衛教，例如定期產檢假。





異常工作負荷促發疾病預防

腦心血管疾病長期以來為國內十大死因一，為避免員工因工作過度勞累或輪班、夜間工作、長時間工作及其他異常工作負荷促發腦心血管疾病，訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫並採取相關安全衛生及管理措施，以達到過勞與壓力預防之目的，維護員工身心健康。

由職業安全衛生護理師彙整健康檢查資料並以中華民國心臟學會公布之「Framingham Risk Score（佛萊明漢）危險預估評分表」，依年齡、膽固醇、高密度膽固醇、血壓、糖尿病、吸菸六大指標推估出未來十年內可能罹患心血管疾病機率，並依照「WHO 十年內心血管疾病風險程度表」，將其風險程度分級。防止高危險群或是有危險性的員工，因過度操勞而促發腦心血管疾病，依風險評估之程度安排醫師面談及健康指導。

健康危害辨識：

健康分級	三至四級 ^註
十年心血管病風險	10% 以上，具有異常工作負荷促發疾病高風險

工作安排調整：

適性提供休息時間及空間，依個案調整。

健康服務策略：

訪視諮詢完成率92%，中風險的受檢者11人建議面談。

定期關懷衛教。

人因性危害預防

本公司員工作業內容其主要工作類型可分三類：

1. 辦公室行政工作
2. 工廠從業人員
3. 司機人員

藉由每年員工健康檢查進行問卷調查，由職業安全衛生護理師完成員工肌肉傷害狀況調查統計，疼痛指數可能影響工作之勞工進行面談，並提供勞工預防肌肉骨骼危害衛教；根據職醫面談結果，將員工分級管理，區分為確診疾病、有危害、疑似有危害、無危害等四個等級，以確認有無危害工作者之健康安全。

健康危害辨識：

問卷調查 任一症狀部位達3分以上者共3人。

工作安排調整：

依個案調整，訪視諮詢完成率100%。

健康服務策略：

提供人因性衛教影片，包括熱敷、按摩、伸展運動、工作姿勢調整、建議就醫。

後續持續進行關懷。



註：根據系統電之員工健康分級表

一級管理：

健康服務措施：採取書面或遠端通訊方式，提供評估、建議或諮詢服務。鼓勵加強自我保健行動，每三年進行健康關懷一次，追蹤管理情形，安排醫師面談及健康指導。

人因評估：未曾疼痛痠痛（0分）。

個人相關過勞分數：<50分（輕微）。

工作相關過勞分數：<45分（輕微）。

月加班時數：0-20小時。

心血管風險：<10%。

二級管理：

健康服務措施：採取書面或遠端通訊方式，提供評估、建議或諮詢服務。鼓勵加強自我保健行動，每兩年進行健康關懷一次，追蹤管理情形，安排醫師面談及健康指導。

人因評估：偶爾疼痛痠痛（1-2分）。

個人相關過勞分數：<50分（輕微）。

工作相關過勞分數：<45分（輕微）。

月加班時數：20-44小時。

心血管風險：10-20%。

三級管理：

健康服務措施：採取書面或遠端通訊方式，提供評估、建議或諮詢服務。鼓勵在六個月內儘速就醫，每半年至一年進行健康關懷一次，追蹤管理情形，安排醫師面談及健康指導。

人因評估：疼痛痠痛可忽略（3分）。

個人相關過勞分數：50-70分（中等）。

工作相關過勞分數：45-60分（中等）。

月加班時數：45-80小時。

心血管風險：20-30%。

四級管理：

健康服務措施：採取書面或遠端通訊方式，提供評估、建議或諮詢服務。鼓勵在三個月內儘速就醫，每半年至一年進行健康關懷一次，追蹤管理情形，安排醫師面談及健康指導。

人因評估：疼痛痠痛影響工作（4-5分）。

個人相關過勞分數：>70分（嚴重）。

工作相關過勞分數：>60分（嚴重）。

月加班時數：>80小時。

心血管風險：>30%。

預防減輕職業安全衛生危害的措施

宣傳欄、警示牌



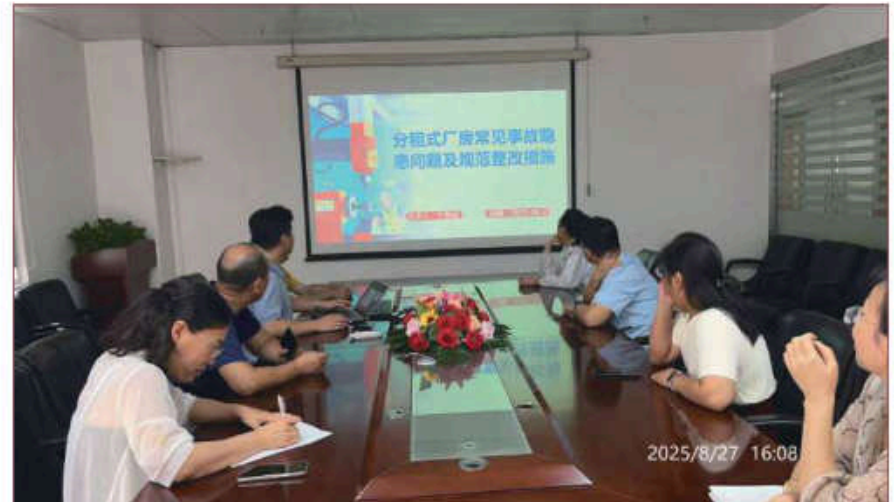
公告欄公示相關知識

例行巡檢



巡檢設備，每月一次廠區安全隱患排查

安全會議



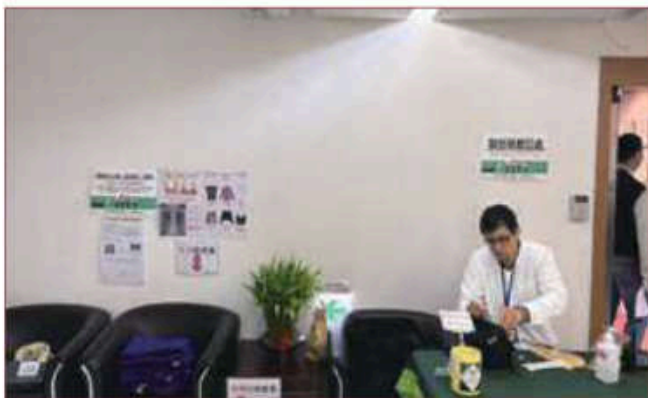
1. 安全學習

2. 針對安全隱患排查的整改項目，進行進度追蹤，確認負責單位改善之情形



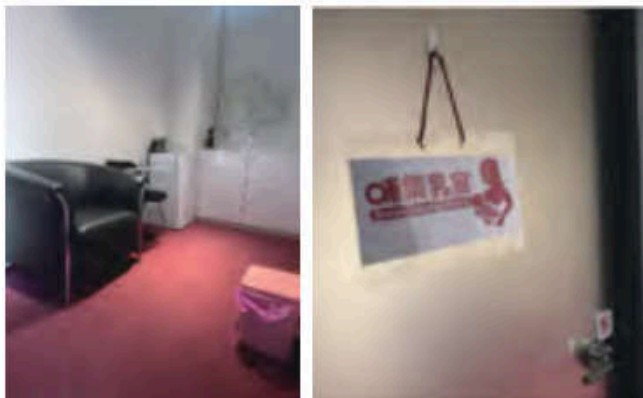
健康促進服務及主動關懷計畫

醫師及護理師臨場服務



依勞工健康保護規則第3條規定，僱用從事勞工健康服務之護理人員、特約從事勞工健康服務之醫師，辦理勞工健康服務。

母性保護



設置哺乳室，並安排女性孕期員工及哺乳員工與臨場護理師面談

SHE 安衛環報報 / 職安衛健康宣導



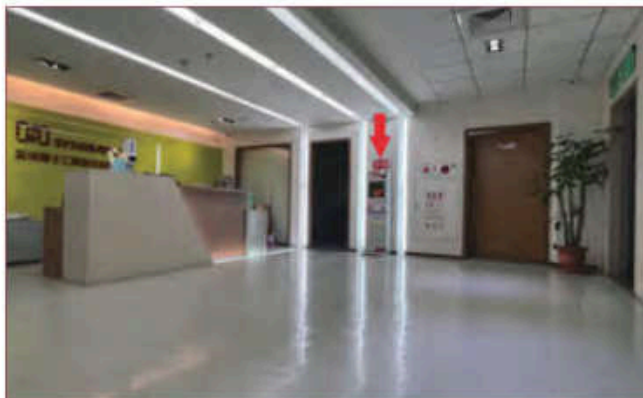
供同仁職安衛資訊，讓同仁能夠汲取並建立正確的安全觀念與資訊並給予同仁健康小叮嚀。針對氣候、時節、時事等安排相對應之宣導，以實際發生案例進行宣導，達到警惕功效。

辦公室內設置血壓計



備有隧道式血壓計，提供同仁於工作之餘能同時關心身體健康狀態測量個人血壓及脈搏。

設置AED (Automated External De-fibrillator)



公司內配置緊急救護設備AED (自動體外心臟電擊去顫器)，舉辦基本救命術教學課程，把握等待救援時間做緊急處理，能有效搶救患者，意外發生時第一時間進行處理提高意外存活率，就能進而預防憾事發生。

健康蔬活飲食計畫



讓員工在工作的日子也能吃得健康、吃得營養，並一同吃素減碳做環保



5.5.4 職業安全衛生訓練與管理

系統電每年除了進行ISO 45001查核、例行安衛稽核及透過email及佈告欄宣導溝通職安管理事項外，2025年集團舉辦員工職業安全衛生相關訓練共114.2小時，總計1,966人次參與。

職業安全衛生相關教育訓練課程

一、安全衛生基礎與法規認知

1. 安全生產知識培訓
2. 職業健康安全培訓
3. OSHA 新人安全衛生教育訓練
4. 危害通識教育訓練
5. 安全衛生認知
6. ISO 45001 啟始會議暨教育訓練

二、作業安全與設備操作訓練

1. 設備安全操作
(含電池類危險品使用與存放)
2. 超音波機操作員訓練
3. 防靜電知識訓練
4. IE 知識訓練
5. PFMEA、製程控制計畫相關訓練

三、化學品與危害物質管理

1. 化學物品使用方法與防護
2. 危險化學品、燃氣安全教育
3. MSDS 知識講解
4. 化學品防洩漏演練
5. 突發環境事件防洩漏演練

四、應變演練與消防安全

1. 全體員工消防安全演練（白天）
2. 住宿員工及夜班消防安全演練（夜間）
3. 消防防護訓練
4. 機械傷害應急演練
5. 電子倉火災演練
6. 有限空間預防與演練
7. 春節復工復查安全教育

五、健康促進與急救訓練

1. 初級救護員訓練
2. 急救人員安全衛生教育訓練
3. 心血管健康知識講解

六、環境保護與永續相關訓練

1. 環保設備操作與管理訓練
2. ISO 14064 1 溫室氣體盤查實戰教育訓練工作坊

七、資訊安全與職場保護

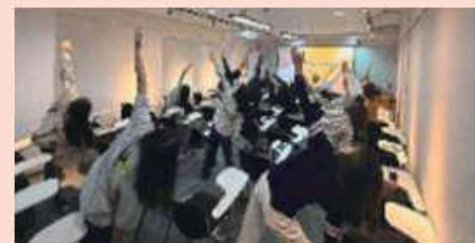
1. 資安訓練、倡導及溝通
2. 不法侵害預防（含兩性相關教育）

在2025年，防火管理員培訓的參與次數為2次，訓練滿意度達100%，所有參加者均成功取得相關證照。甲種業務主管培訓與缺氧作業主管培訓各進行了1次，訓練滿意度同樣達到100%，參加者皆獲得證照。

部門	訓練主題偏好	訓練參與次數	訓練滿意度 (%)	學習成效評估
台北總部/ 南崗廠	職業安全衛生管理類	2	100 %	取得證照
	防火管理類	2	100 %	取得證照



台北總部_CPR+AED急救教育訓練



健康促進講座 深呼吸，找回快樂



健康促進講座 掃癢除痛脊力健康



惠州廠_：心血管知識講座和體檢報告現場諮詢



健康講座_腰背下肢常見問題與改善方式

6

Chapter 社會共榮

6.1 培育發展

6.2 照護救助

6.3 環境永續

6.4 在地社區衝擊管理





永續績效與對應SDGs

SDG 4 優質教育

- 持續與國立臺灣大學等教育機構進行產學合作及經驗傳承，吸引具備創新思維的年輕世代頂尖人才，建構穩定且具競爭力的人才梯隊。

SDG 17 永續發展夥伴關係

- 社會參與包括培育發展、照護救助、環境永續等三大面向，2025年投入金額約新台幣110萬元。
- 系統電參與由數位人道協會主導的「遠距健康促進偏鄉樂齡公益專案」，並利用社會投資報酬率 (SROI) 方法進行評估相關效益，顯示每投入1元新台幣，即創造了25.01元新台幣的社會價值。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS





重大主題管理方針 社會參與

GRI 指標

GRI 3-3、GRI 413-1、GRI 413-2

目標

短期目標 (2026-2027 年)

- 每年公益活動參與數/籌辦數/參與人數/投入資源成長 1~2%

中長期目標 (2028-2031 年)：

- 每年公益活動參與數/籌辦數/參與人數/投入資源成長 2~3%
- 持續鼓勵員工積極參與公益活動

衝擊說明

正面衝擊說明：

企業帶頭持續投入社會參與及社區關懷等慈善公益事業，除提升企業形象外，更期望帶動同產業企業一同加入善舉，形成正向循環。

負面衝擊說明：

如企業未於力所能及的範圍內投入社會參與及社區關懷等慈善公益事業，地方社區與弱勢團體將無法獲得足夠的生活及發展資源，導致資訊、知識及技能斷層，可能不利於整體社會的成長共榮。

政策與承諾

- 持續以產學合作及獎學金贊助的方式減輕學子負擔、並且培育體育/醫療等方面之發展。
- 提供弱勢團體必要的關懷與協助，協助其自立發展。
- 以結合環境永續的方式回饋社會。

行動計畫

正面衝擊管理：

- 以「培育發展」、「照護救助」、「環境永續」三大主軸來推展各項社會參與專案，發揚系統電的價值：誠信、熱忱、承擔、創新。
- 培育發展：進行產學合作、智識分享等。
- 環境永續：推行有助環境永續、節能減碳的行動等。
- 照護救助：關懷社區及弱勢團體的身心健康、急難救助等。並以南投縣仁愛鄉萬豐文化健康站這個據點進行長期贊助及追蹤，攜手數位人道協助提供數位遠距課程，針對樂齡居民提供衛教、身心健康促進課程及諮詢，每年追蹤健康改善狀況以及不定期的物資捐贈；未來更將同步提供當地照服員相關專業課程資源、培養自主照護能力。

權責單位

ESG-社會關懷小組

申訴機制

social-caring@sysgration.com

有效性評估

針對投入三大主軸培育發展、照護救助、環境永續的直接或間接資源指標，來進行評估與追蹤：

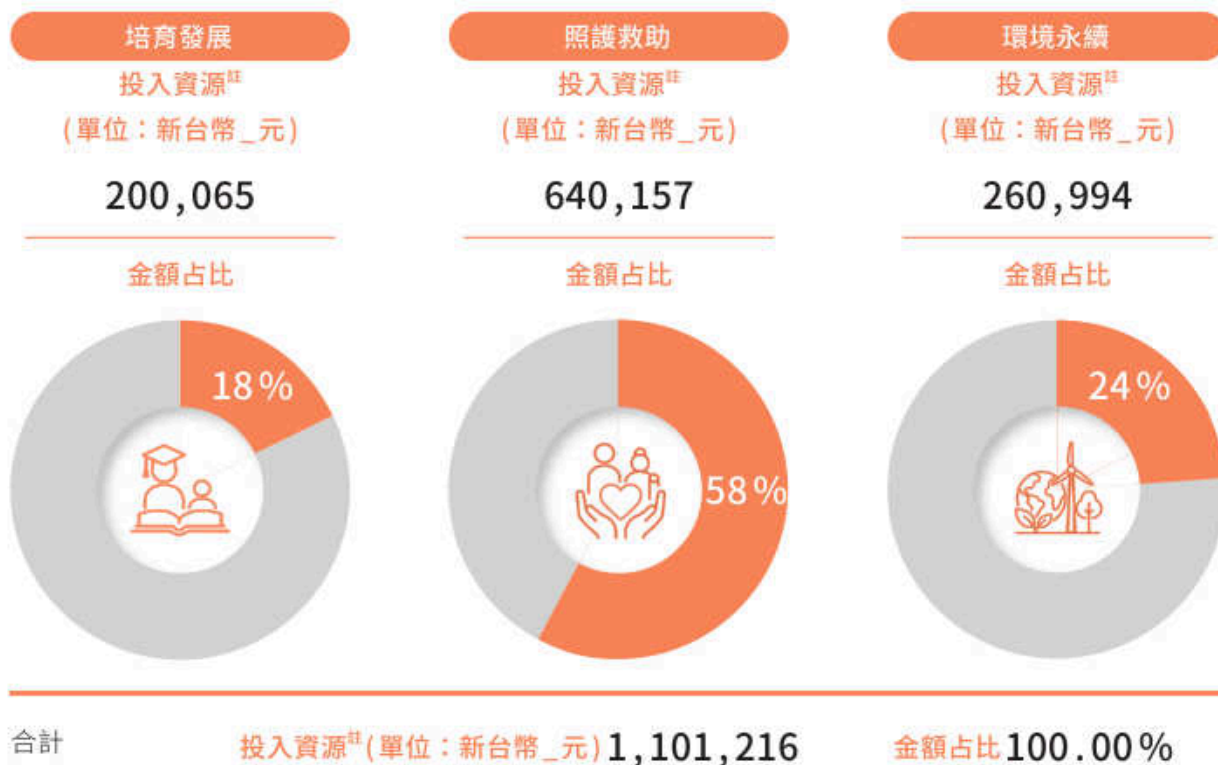
1. 活動次數 2. 三大主軸投入資源比例 3. 投入資源類型。

由社會關懷小組定期追蹤執行進度

2025 年度三大主軸 活動次數：13 次	2025 年度三大主軸 投入資源/比例	2025 年度投入資源類型： 新台幣 1,101,216 元
培育發展 (39%)：5 次	培育發展 (18%)： 新台幣 200,065 元	現金捐款/贊助 (53%)： 新台幣 585,800 元
照護救助 (46%)：6 次	照護救助 (58%)： 新台幣 640,157 元	購贈物資 (1%)： 新台幣 10,067 元
環境永續 (15%)：2 次	環境永續 (24%)： 新台幣 260,994 元	活動支出成本 (46%)：新 台幣 505,349 元



系統電致力於實現社會共榮的永續願景，持續關注社會公益並積極參與各項活動，以期凝聚集團內外部資源，為社會帶來實質的正面影響，創造雙贏局面。今年，公司的社會參與聚焦於三大核心領域：培育發展、照護救助以及環境永續。透過支持兒童發展、癌症治療研究及體育推廣，系統電希望為不同社群注入活力和機會。同時，藉由產業與學界的合作，促進知識共享，提升創新能力。公司亦關注社區及弱勢團體的健康與福祉，並倡導具有節能減碳效果的環保行動。2025年，針對社會參與投入約新台幣110萬元的資源^註，以期帶來更多的社會正面改變和影響。



註：投入資源包含現金之捐款/贊助、實物捐贈以及活動投入成本。

- 培育發展：產業學界協作、知識共享等。
- 照護救助：關懷社區及弱勢團體的身心健康、急難救助等。
- 環境永續：有助環境永續、節能減碳之行動等。

6.1 培育發展

產學合作

自2019年以來，系統電致力於深化產學合作，與多所知名院校和研究機構攜手，共同推動技術創新和實務應用。如針對培養國際人才的師徒制實習計畫，並為學生提供了寶貴的學習機會和產業接觸。同時，我們持續投入智慧技術的研發與教育推廣，並在多個合作項目中捐贈先進科技設備，以提升技術研發和學習效率。合作項目不僅聚焦於技術突破，也著重於培育未來產業界的中堅力量，努力實現產學共贏的美好願景。





國立台灣大學

研發成果 / 產學合作內容

於2025年3月參與國立台灣大學校園徵才活動，持續推動國際人才培育與延攬機制。此次活動藉由與學生面對面交流，介紹公司於AI、智慧裝置及相關技術領域之發展方向，並說明企業文化與職涯發展機會，以吸引優秀學生投入科技產業。

活動產生之效益

活動投入人力6人，總計工時10小時，並投入相關宣傳與物資費用共新台幣41,900元。活動現場互動熱絡，成功接觸大量潛在優秀學子，並完成階段性人才履歷蒐集。參與學生人數約80人，最終錄取實習名額2名，有效強化企業人才管道建立。另外，本次活動也提升企業在校園之曝光度，吸引具國際視野之新世代人才關注。

未來規劃

持續深耕校園經營，旨在極大化雇主品牌在指標性學府的曝光度與品牌影響力。透過常態性的產學互動，精準鎖定並吸引具備創新思維的年輕世代頂尖人才，建構穩定且具競爭力的人才梯隊。

研發成果 / 產學合作內容

於2025年12月參與國立台灣大學「國際引路人計畫」演講與工作坊活動，透過實務經驗分享與產業趨勢解析，協助國際學生了解台灣科技產業發展及職涯機會，並引導學生建立明確的職涯方向。

活動產生之效益

活動投入人力6人，總計工時3.5小時。參與學生來自超過30個國家、約150名國際學生。透過跨文化交流與產業分享，有效協助學生從原先對職涯方向的不確定，逐步建立對台灣職場與科技產業的認識與信心。此外，活動亦促進企業國際人才連結，提升公司於國際學生族群中的能見度與吸引力。

未來規劃

持續透過業界導師分享，協助學生理解溝通與團隊合作的重要性，而非僅限於知識與技能。加強對於不同階段創業與早期企業發展的資訊提供，以激勵學生未來的創業動機。

三民國中

研發成果 / 產學合作內容

於2025年10月受邀至台北市立三民國中進行專題演講，本次課程主題為「智慧眼鏡元宇宙及AI」，內容涵蓋AR技術應用、Edge AI發展趨勢及軟體整合技術，並透過案例分享說明科技發展如何影響未來產業型態。演講同時引導學生從科技發展趨勢出發，思考自身未來學習方向與職涯規劃，強化對新興科技應用的理解。

活動產生之效益

本次活動共吸引約50名學生參與，透過專業知識分享，協助學生提前認識科技產業現況，作為未來升學與職涯選擇的重要參考依據。活動亦提升學生對AI及數位科技領域的興趣，加深對元宇宙與智慧裝置應用的理解，並藉由產學互動激發學生對創新科技探索的動機。

未來規劃

未來，系統電計劃每年持續與教育機構進行產學合作，透過持續贊助及教育活動，進一步支持學校的各項發展需求。公司將持續評估合作的成效，確保提供的資源能有效滿足學生的需求，並促進他們的全面成長。同時，亦希望通過這樣的合作，增進產學界的聯繫，共同培養出符合未來市場需求的優秀人才。



世新大學

研發成果 / 產學合作內容

系統電總經理謝東富先生應邀至世新大學新聞系「記者網紅」課程演講，演講主題為「溝通與協調」，旨在分享寶貴經驗予學子，點出80%問題的根源在於溝通不良。

活動產生之效益

演講參與學生約45人，以業界實際案例，向在學生分享「溝通與協調」的重要性，以及如何做到妥善的溝通與協調，幫助學子在當下的求學生活，以及未來的社會工作生活中，避開錯誤和無效率的溝通方式，達成事半功倍的目的。

未來規劃

未來將持續與學校單位合作、傳承經驗、為社會培養下一代人才。

財團法人澎湖海文教醫學慈善基金會

研發成果 / 產學合作內容

於2025年5月捐助財團法人澎湖海文教醫學慈善基金會，投入新台幣90,000元，支持醫療相關公益計畫。該基金會長期致力於改善偏遠地區醫療資源不足問題，並推動相關社會關懷行動。

活動產生之效益

藉由此次捐助，協助基金會推動偏鄉醫療支援計畫，使資源得以有效投入弱勢族群，提升其生活品質。同時，透過與公益組織合作，強化企業在社會責任與永續發展議題上的參與，促進社會整體福祉提升。

未來規劃

系統電往後將持續關注偏鄉社會公益議題，利用長期資源投入與合作機制，擴大社會影響力，並實踐企業回饋社會之承諾。

台灣大學校園徵才





台灣大學國際引路人演講活動



三民國中演講



世新大學新聞系演講



其他培育發展計畫相關照片





6.2 照護救助

系統電肩負對社會的責任與承諾。在照護救助方面，我們積極參與各類活動，不僅探訪獨居長者，聆聽他們的心聲，還透過捐贈和提供支援，提升社會對困境群體的關注。深信企業的成長與社會的繁榮息息相關，因此，系統電致力於透過實際行動，推動慈善與永續發展，讓關懷與愛在社會中持續傳遞。

在本年度的各項活動中，系統電不僅透過實地探訪與互動關懷，回應長者之情感與陪伴需求，亦透過與公益團體合作及資源投入，協助提升弱勢族群之生活品質與照護可及性。同時，藉由支持在地公益產品與服務，促進社會大眾對公益議題之關注，並帶動正向循環之社會影響力。

供應商大會伴手禮-歡喜農場+十穀米禮盒

2025年3月14日系統電透過集團供應鏈大會之公益活動，推動「歡喜農場+秋米禮盒」，希望藉由採購行動，不僅能夠提供實質支持給弱勢照護團體，也讓供應廠商了解到公益團體的需求。在大會中展示這種支持行為，不僅能傳播公益理念，也將為系統電的社會形象加分，創造愛心生生不息的永續社會關懷。

活動主要向喜憨兒烘焙屋購買台灣在地小農米禮盒，屬於結合「身心障礙者就業支持」與「在地農業發展」的雙重公益模式。

活動效益：

本次活動投入金額新台幣63,000元，透過實際消費支持在地農業，協助弱勢農民穩定收入來源，並促進地方經濟發展。同時，活動亦強化員工對公益議題之參與與認同，形塑企業內部正向文化。



助力大亞灣區「藍信封」青少年陪伴公益慈善項目捐助活動

系統電參與偏鄉青年陪伴計畫，以志工服務與教育資源投入的方式，支持中國惠州市大亞灣區鄉村青少年之成長發展。本計畫以「書信筆友」形式為核心，由大學生及企業志工與學生進行一對一長期書信交流，每月一封書信，持續陪伴三個學期，透過穩定互動關係關注學生學習歷程與心理發展。

計畫目前已覆蓋6所學校，服務對象為12至14歲之國中學生（以流動青少年、留守兒童、單親及弱勢家庭學生為主），累計參與學生732人，已完成通信1,003封。通過書信交流，幫助學生建立自我表達能力，並強化其情緒支持與社會連結。

活動效益：

藉由長期陪伴機制，有效回應青少年在成長過程中的多元心理需求，涵蓋學業壓力、人際關係、家庭議題及職涯想像等常見議題，同時亦關注數位世代新興議題，如社群媒體使用、遊戲與短影音影響等。

在心理健康支持方面，計畫導入關鍵字識別與預警機制，於2025年至2026年間，共識別出6名需重點關注學生（約占服務總人數0.8%），包含潛在自傷、自殺意念及憂鬱情緒等情形。相關個案均透過保密機制通報學校，並由學校與計畫團隊共同進行後續關懷與追蹤，確保學生獲得適當支持。根據目前學校回饋，相關學生在校表現穩定，必要時亦可提供進一步心理輔導資源。

此外，計畫亦有助於提升學生之學習動機與自我認同，降低中輟風險，並促進教育持續性。同時，企業志工透過參與過程，加深對偏鄉教育與青少年心理議題之理解，強化企業內部社會責任意識。





台北市守護天使癌症關懷協會- 健康講座「認識癌症病淺談微創 癌症治療新趨勢」

「認識癌症並淺談微創癌症治療新趨勢」，由楊銓慶博士主講，重點內容聚焦癌症基本認識、傳統治療方式、微創治療新趨勢恩慈療法與案例分享。致力促進員工對預防癌症與早期檢測意識提升；部分員工預約後續諮詢，展現健康管理積極度。

活動效益：

此活動邀請專業講師進行講座，參與人數約144人。以系統性的課程內容，協助病患及家屬理解疾病照護方式，提升生活品質。同時，活動亦促進社會對癌症議題之關注，強化企業在醫療公益領域之參與。



台北市守護天使癌症關懷協會-深呼吸，找回快樂！職場紓壓健康講座

系統電延續與癌症關懷協會之合作，辦理呼吸健康與身心舒壓課程，結合呼吸技巧訓練與身心放鬆練習，協助參與者改善身體狀況並提升心理健康。

活動效益：

本次「呼吸減壓體驗會」及「快樂課淨化呼吸」課程參與人數約12人，旨在透過結合古老智慧與現代科學的呼吸技巧，幫助學員釋放壓力、提升身心能量與專注力。課程核心採用SudarshanKriya®淨化呼吸法，並搭配簡單瑜珈動作與靜心練習，讓參與者在短時間內體驗身心的全面放鬆與轉化。課程包括：說明呼吸對身心健康的重要性，並介紹能量補充的方式、學習巴式呼吸、風箱式呼吸等方法，搭配靜心，幫助清除壓力與負面情緒。



亞太急難關懷救助協會捐血活動

系統電自2023年起，響應並鼓勵同仁每年11月9日參與亞太急難關懷救助協會舉辦的「110 119捐血活動」。系統電在2025年贊助6,000元，並補助公司熱心捐血的同仁，以示肯定及鼓勵。

活動效益：

此次活動體現系統電對社會責任的重視，促進社會公益精神的傳遞與互助互愛的良善風氣。亞太急難關懷救助協會計畫每年11月9日定期舉辦捐血活動，系統電也將會持續贊助。藉此不僅能夠延續公益活動的影響力，同時也為更多需要幫助的群體提供支持，形成一個更加友愛和關懷的社會環境。





數位人道，關懷偏鄉 — 共築樂齡健康新願景

系統電積極參與並全力支持由數位人道協會主導的「遠距健康促進偏鄉樂齡公益專案」，專案旨在改善台灣偏鄉地區長者面臨的健康挑戰。聚焦於南投縣仁愛鄉萬豐文健站，該社區由於地勢偏遠及交通不便，老年化趨勢嚴重，人口外流情形加劇。為此，系統電透過自身的技術及資源，致力於為該社區提供創新的遠距健康解決方案。

專案內容

此專案不僅著眼於提升長者的健康識能和生活品質，亦旨在減輕照顧者的負擔。具體而言，活動內容包括在萬豐文健站提供的106堂遠距健康課程，涵蓋運動、飲食、腦力訓練等多面向內容，由擁有超過21種專業背景的醫療健康專家支持提供。系統電透過數位平台，協助廣泛分享健康知識，並提供線上諮詢，確保即便在地理限制下，社區居民仍能獲取健康管理及專業建議。

本年度進入延續服務之合作據點，相較於首年之社區基礎數位賦能的階段，社區之變化重點如下：

- **社區支持網絡：**據點形成了互助小組，長者會彼此提醒上課，社交孤獨感顯著降低。
- **健康慣性養成：**對比第一年，長者在平衡力與柔軟度等體適能表現上，表現出更穩定的體能維持率，延緩了失能風險。

投入之人力及資源

專案的執行需要各方人力和資源的支持。系統電提供技術支持和平台建設，並負責協調和管理專案中的各項活動支出。健康促進管理師負責策劃健康促進相關活動，進行健康需求評估，並設計課程。當地照顧工作者及其家屬則共同支持專案運營，提供必要協助，減少長者的就醫壓力。系統電還提供遠距科技平台，讓健康課程及諮詢可以跨越地理界限，廣泛應用。整個專案的資金投入新台幣200,000元，用於健康數據分析、平台維運等開支。

專案成效

本活動利用社會投資報酬率（SROI）方法進行評估，顯示每投入1元新台幣，即創造了25.01元的社會價值，服務總受益人次高達18,925次，展現其在改善社區健康及凝聚力的成功。

SROI計算如下：

利害關係人	成果描述	成果數量	持續期間(年)	成果定價 (單位：新台幣_元)	影響力因子			成果價值
					無謂因子	歸因因子	衰退因子	總額
萬豐文健站／ 據點長輩	健康識能提升	106	2	3,600	8%	48%	3%	$106 * 2 * 3,600 * (1-0.08) * (1-0.48) * (1-0.03) = 354,161.4336$
	增加社交互動	106	2	5,000	3%	3%	3%	$106 * 2 * 5,000 * (1-0.03) * (1-0.03) * (1-0.03) = 967,433.38$
	提升生活品質	106	2	5,000	na	na	na	$106 * 2 * 5,000 = 1,060,000$
社區工作人員	增加專業經驗	12	2	3,600	38%	8%	3%	$12 * 2 * 3,600 * (1-0.38) * (1-0.08) * (1-0.03) = 47,804.0832$
	提升工作成就感	12	2	3,600	8%	3%	3%	$12 * 2 * 3,600 * (1-0.08) * (1-0.03) * (1-0.03) = 74,790.2592$



利害關係人	成果描述	成果數量	持續期間(年)	成果定價 (單位：新台幣_元)	影響力因子			成果價值
					無謂因子	歸因因子	衰退因子	總額
區域健康資源	提升資源使用率	106	2	28,000	8%	25%	na	$106 * 2 * 28,000 * (1-0.08) * (1-0.25) = 4,095,840$
	提升醫療資源可近性	106	2	28,000	8%	25%	na	$106 * 2 * 28,000 * (1-0.08) * (1-0.25) = 4,095,840$
總現值(單位：新台幣_元)								10,695,869
總投入(單位：新台幣_元)								411,280
淨現值(總現值-總投入)(單位：新台幣_元)								10,284,589
社會投資報酬率(SROI)								25.01

$$\text{成果價值} = \text{成果數量} \times \text{成果定價} \times (1 - \text{無謂因子}) \times (1 - \text{移轉因子}) \times (1 - \text{歸因因子}) \times (1 - \text{衰減因子})$$

課程滿意度調查：

滿意度調查題項	滿意度平均回饋分數 (1-5分) 5分為非常滿意
社區長輩、工作者對本堂課程講師的授課內容	4.4
社區長輩、工作者對本堂課程講師授課的互動方式	4.4
社區長輩、工作者對本堂課程講師授課的表達能力	4.6
社區長輩、工作者對本堂課程講師授課的教學態度	4.4
社區長輩、工作者認為本堂課程內容與學習期望完全相符	4.6

社區工作者照顧能力及工作效能前後測：

社區工作者照顧能力及工作效能	前測	後測
我覺得我的照顧知識有幾分？	4	5
我覺得我的照顧能力有幾分？	4	5
我覺得我在照顧長輩上的掌握度有幾分？	4	4
我覺得我在照顧長輩上的敏銳度有幾分？	4	4
我覺得我在與長輩的溝通能力有幾分？	5	5
我覺得我在照顧長輩的壓力指數是？	4	4
我對於從事照顧服務的信心程度有幾分？	4	5
我覺得我的工作有得到支持的程度有幾分？	4	4

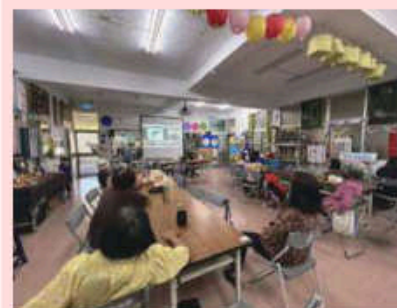


參與長輩之健康識能評估狀況：

個人健康狀況及健康識能評估量表	長者健康調查	
	前測	後測
健康識能		
1. 當您想要瞭解某些疾病的治療方法時，您能否找到資料？	3.33	3.11
2. 當您生病時，您知道要去哪裡尋求專業的協助嗎？	3.50	3.00
3. 過去醫療經驗而言，您瞭解醫生跟您說的話嗎？	3.50	2.89
4. 當醫師或藥師對您講解處方用藥說明時，您能瞭解嗎？	3.33	2.78
5. 您能否判斷在某些時候可能需要聽聽另一位醫生的醫療意見？	2.83	2.33
6. 您能運用醫生的建議（包括診療或行為）做病情有關的決定嗎？	3.33	2.67
7. 一般而言，您能遵從醫生或藥師對您的健康提出的建議嗎？	3.17	2.78
8. 您能找到如何自我管理不健康行為的資訊嗎？	3.17	2.56
9. 您能找到處理心理健康方面問題的資訊嗎？	3.17	3.00
10. 您瞭解為什麼需要健康篩檢嗎？	3.00	2.67
11. 您能判斷媒體（電視、網站或其它媒體）所提供的一些會危害健康的資訊是否可信？	3.33	2.67
12. 您會相信並採納媒體的訊息（報紙、衛教單張、網站或其它媒體）來保護自己免於生病嗎？	3.50	3.00
13. 您能找到有助增進您心理上幸福感的活動嗎？	3.33	2.67
14. 您瞭解家人或朋友在促進健康上給您的建議嗎？	3.33	2.56
15. 您瞭解媒體（電視、網站或其它媒體）在促進健康議題上提供的資訊嗎？	3.33	2.33
16. 您能判斷那些日常生活行為與您的健康有關嗎？	3.33	2.89

註：後測的得分較低的原因是因文健站的長者結構有變動，後測有新增4位長者為第一次做測量，以及其中一位長者有腦損情況，致使整體數據有降低；若排除這幾位特殊情形，整體識能則有提升。

成果紀錄：



未來展望

系統電未來將持續致力提升偏鄉地區長者的健康福祉，與合作夥伴將運用創新技術和持續的資源投入，推動更多偏鄉社區的健康促進與跨域合作，實現多方共贏及長久發展。



6.3 環境永續

「一步一森活，微笑走出綠未來」

為鼓勵員工培養規律運動習慣，並將健康促進與環境永續理念融入日常生活，系統電於本年度辦理為期60天之健走減碳挑戰活動。活動以「每天的你，走的不仅是路，還為地球種下一點綠意」為核心概念，透過每日5,000步之目標設定，鼓勵員工在通勤與生活中實踐低碳行動，讓健康管理與環境責任同步落實。

本活動導入數位APP記錄機制，並設計多元激勵制度以提升參與動機，包括每日達標者可獲得新台幣2,000元禮券，以及每週於全勤達標者中抽出10名提供驚喜獎勵。整體活動投入經費約新台幣248,640元，涵蓋APP服務、活動獎勵及相關支出，透過完善機制提升員工參與度與持續性。

活動共吸引166名員工參與，其中126人完成60天挑戰，展現高度投入與執行力。期間累積總步數達86,707,056步，換算總距離約60,695公里，相當於環繞地球約1.5圈，並累積消耗熱量達2,324,616 kcal。透過持續性的步行行動，不僅有效提升員工身心健康，亦逐步建立規律運動習慣，部分員工更將健走延伸為日常生活的一部分。

在環境面向，活動結合減碳與植樹概念，累計完成10棵植樹行動，象徵員工每一步努力對環境所帶來的正向影響。透過將個人健康行為轉化為環境永續行動，進一步強化員工對ESG理念的認同，並促進企業內部形成健康與永續並重的文化。

未來，系統電將持續推動類似活動，並優化數位工具與參與機制，鼓勵更多員工及其家庭共同參與，逐步擴大健康促進與低碳行動之影響力，為員工福祉與環境永續持續努力。

雲健步活動

為響應員工健康促進與綠色生活理念，系統電惠州廠健步團自成立以來已運作近三年，長期以「健康、快樂、社交與公益」為核心，透過線下健走活動倡導積極

生活型態與綠色出行，促進員工身心健康發展。考量既有每月一次之實體健走活動，在參與時間與場域上仍具限制，為進一步提升參與彈性與持續性，並呼應健康管理與日常運動之推廣趨勢，惠州廠於2025年第二季推動「雲有路」線上健步活動，將健康行動延伸至員工日常生活。

本次活動以「雲上相約，腳下同行」為主軸，透過運動APP（如微信運動）進行步數紀錄與雲端互動，鼓勵員工自主參與並培養規律運動習慣。同時設計競賽與激勵機制，包含男女組冠、亞、季軍等獎項，以提升活動參與度與互動性。活動為期16天，共計20名惠州廠員工參與，投入經費約人民幣2,850元。

活動期間累積總步數達318,148步，約減少47.72公斤碳排放量。不僅讓同仁在日常生活中感受運動帶來的身心放鬆，有效紓解工作與生活壓力，也可進一步強化團隊凝聚力與組織向心力，展現惠州廠積極推動健康職場之成果。同時，活動將健康管理與環境永續理念相結合，使員工在管理自身健康的同時，亦以實際行動參與低碳生活，提升整體ESG意識。

未來，系統電惠州廠將滾動式優化線上與線下整合之健康促進模式，提升員工參與便利性與持續性，並深化健康行為與永續理念之連結，打造兼顧員工福祉與環境責任之永續發展環境。





6.4 在地社區衝擊管理

系統電關注各營運據點對周邊社區與環境之影響，針對工廠日常運作可能涉及之噪音、空氣排放及生活污水等議題，依據各地法規要求執行相應管理與監測作業，以降低營運活動對居民生活及周邊環境造成之干擾。

各廠區依實際營運特性辨識可能產生的環境影響項目，並安排定期檢測與管理措施。例如南崗廠與鎮江廠因生產作業可能產生機械運轉聲響，已定期進行噪音監測，確保廠區運作符合當地法規標準；惠州廠針對製程中可能產生之廢氣與粉塵排放進行檢測與管控，藉由監測作業掌握污染物排放情形；鎮江廠則就員工生活污水執行例行檢測，維持排放管理符合相關規範。

影響據點	風險類型	風險說明	因應措施	2025 年情形
南崗廠	周邊噪音	工廠在生產過程中會產生噪音	每年度定期監測，確保符合法規要求。	2025 年無噪音違規事件發生
惠州廠	空氣污染	工廠在生產過程中會產生廢氣，集中收集後經活性炭吸附塔處理排放至大氣中。	每年度定期維護與監測，確保排放至大氣中的污染因子符合法規要求。	2025 年無空氣污染違規事件發生
鎮江廠	周邊噪音	工廠在生產過程中會產生噪音	每年度定期監測，確保無風險產生	2025 年無噪音違規事件發生
	生活污水	工廠人員生活污水	每年度定期監測，確保無風險產生	2025 年無污水違規事件發生

除例行監測與法規遵循外，各廠區亦針對可能之環境風險建立日常管理機制，作為營運管理與異常預防之依據。2025 年，各廠區未發生重大噪音、空氣污染及污水違規事件。

未來，系統電將視營運發展與各地法規趨勢，滾動調整既有管理方式與監測機制，作為廠區環境與在地社區管理的參考基礎，降低營運活動對周邊環境帶來的潛在影響。



7

Chapter 永續供應鏈

7.1 供應鏈ESG委員會

7.2 供應鏈型態

7.3 永續供應鏈管理

7.4 供應商ESG管理

7.5 供應鏈永續目標

7.6 供應商績效評估與溝通議合



永續績效與對應SDGs

SDG 17 永續發展夥伴關係

- 2025年系統電在地採購金額約為新台幣1.33億元，占所有採購金額8.1%。
- 2025年度持續深化永續供應鏈管理機制，依據2024年導入之永續供應鏈專案成果，落實《永續採購準則》、《永續採購策略》及《供應商ESG行為準則》等文件之執行與管理，持續要求供應商皆須簽署並遵循《永續採購準則》、《供應商ESG行為準則》，協助供應鏈履行與符合國內外供應鏈永續管理規範，以幫助供應商夥伴有效降低永續風險。
- 2025年新進供應商100%簽署「供應商企業社會責任與環境行為準則」。
- 2025年完成33家供應商稽核，其中17家採書面審查，16家採實地審查，100%完成缺失改善。
- 2025年首度舉辦供應商ESG教育訓練大會，邀集共120家海內外供應商夥伴了解永續供應鏈之重要性與未來展望。
- 2025年系統電針對供應商進行供應商ESG評鑑問卷，回覆率達100%。

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

17 全球夥伴



重大主題管理方針 永續供應鏈管理

GRI 指標

GRI 3-3、GRI 2-6、GRI 204-1、GRI 308-1、GRI 308-2、GRI 414-1、GRI 414-2

目標

系統電已針對以下項目訂定永續供應鏈 2025 年至 2030 年之各年度目標：

1. 公司治理及消費者健康與安全

- 供應商永續採購準則/供應商行為準則簽署率
- 供應商 ESG 評鑑問卷回覆率

2. 勞工與人權

- 供應商符合《供應商行為準則》中勞工人權規範之比率
- 供應商「不使用衝突礦產」宣告書簽署率

3. 環境

- 供應商進行溫室氣體盤查比例
- 供應商溫室氣體盤查取得第三方查證比例
- 供應商承諾溫室氣體排放減量比例

4. 管理體系

供應商導入 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 認證比例
各年度短中長期目標數據請詳：

[7.5 供應鏈永續目標](#)

衝擊說明

正面衝擊說明：

系統電相當重視永續供應鏈之管理，因其管理得當不僅可以降低經營風險和成本，亦可增進公司聲譽及品牌價值。穩健的供應鏈管理有助於確保原材料的可持續性、減少環境衝擊，並符合投資者和消費者對永續發展的期待，以提高公司的競爭力。妥善管理永續供應鏈更將帶來多重正面影響，包括降低碳排放、節省能源和資源、改善勞工條件，並促進當地社區的發展。

負面衝擊說明：

倘若永續供應鏈管理不善，可能導致供應商所在據點環境污染、社會不公平和人權侵犯等負面影響，損害公司聲譽並面臨法律風險。

政策與承諾

- 舉辦供應商 ESG 輔導會議及課程，加強供應商之永續發展意識和能力培養，共同提升 ESG 執行水平。
- 積極要求供應商善盡社會責任、保護環境、重視人權、安全及健康，並與供應商建立長期合作關係，共同致力於永續發展。
- 優先考量導入具有優良 ESG 執行績效的供應商，並增加其訂單分配量，以鼓勵供應商持續改善 ESG 表現，並擴大對 ESG 表現優良供應商的支持。
- 積極引進低碳供應商，促進價值鏈的低碳轉型，實現價值鏈永續效益，並與供應商分享相應的利益，建立利益共享的合作模式。

行動方案

正面衝擊管理：

- 提供培訓和資源支持，協助供應商扎根於永續發展實踐，以解決現有的問題並預防未來問題的發生。
- 導入 ISO 20400 永續採購指引準則專案，建立完善的永續採購政策和綠色供應鏈管理機制。
- 開發永續性評估工具，以評估供應商在環境友好和勞工人權方面的表現，並提供改善建議。

負面衝擊管理：

- 加強供應鏈 ESG 監控和評估程序，以防止供應商造成潛在的環境污染和勞工人權等負面衝擊。
- 定期進行供應商風險評估和審查，確保符合公司對供應商 ESG 管理的永續標準和要求。
- 建立快速反應機制，及時處理供應鏈中出現的環境或勞工人權問題，包括制定應變計劃和協助供應商改善不足之處。

權責單位

供應鏈管理部

申訴機制

供應鏈窗口：scm@sysgration.com
(02) 2790-0088 ext 2020

有效性評估

- 2025 年新進供應商 100% 簽署「供應商企業社會責任與環境行為準則」。
- 2025 年列舉使用礦產的新進供應商 100% 簽署「不使用衝突礦產」。
- 2025 年完成 5 家供應商稽核，100% 完成缺失改善。

系統電以「技術、品質、創新」為願景，致力於車用電子產品、工業電腦及儲能設備領域。近年因應全球永續發展趨勢及品牌客戶之要求，系統電身為價值鏈上重要之一員，除積極要求自身永續相關作為外，亦重視永續供應鏈發展。為提升永續供應鏈管理成效與降低供應鏈因ESG所帶來的營運風險，以建立永續成長的夥伴關係，系統電於2024年導入永續供應鏈管理專案。

透過國際標準ISO 20400永續採購指引規範作為，系統電希冀藉於原有管理機制與文件導入該指引規範，帶領供應鏈一同履行責任，建置完整的永續採購政策內容、文件和永續供應鏈管理機制。

7.1 供應鏈ESG委員會

為強化與管理永續供應鏈，系統電在永續推動組織下設立供應鏈ESG委員會，該委員會將由採購單位最高主管擔任主席。在系統電永續採購政策的基礎上，時刻滾動式應對國內外相關最新法規及客戶要求，在ESG議題面向，包含公司治理、勞工人權、環境、管理體系、消費者健康與安全等五大面向，定期進行供應商ESG書面評鑑與現地稽核，鑑別高風險供應商，推動其改善措施以協助高風險供應商持續改善與精進，降低系統電供應鏈ESG風險，達成整體價值鏈的永續發展。

供應鏈ESG委員會組織架構



7.2 供應鏈型態

系統電的產品組合多元，產品廣泛應用於電源儲能／動能產品、物聯網、工業用平板及其周邊設備、汽車電子、胎壓偵測、雲端運算等領域，因此供應商的類型亦多元，供應鏈原物料包含 IC、印刷電路板、電子元件、線材、塑膠料件、金屬料件、包材等，為掌握供應商風險並確保符合系統電供應鏈標準和要求，系統電亦將供應商分為關鍵供應商、次要供應商及其他供應商進行管理。

各階供應商定義如下表

	定義
關鍵供應商	各 BU 中，年度採購金額占前 80%、提供關鍵零組件與唯一供應來源或提供不可替代之零組件、考量潛在永續風險指標後認定之供應商。
次要供應商	各 BU 中，為年度採購金額占後 20% 之供應商。
其他供應商	非為關鍵與次要供應商者。

2025 年系統電與全球 320 家原物料供應商註合作，採購金額為新台幣 16.39 億元，其中在地採購金額約為新台幣 1.33 億元，占採購金額約 8.1%。截至 2025 年底，系統電的關鍵供應商共有 38 家，我們持續對關鍵供應商於業務合作上保持密切聯繫與維持。

註：僅針對主要材料採購商進行統計。

	工控產品	汽車電子	儲能產品	系統集團
原物料採購金額 (新台幣百萬元)	512	1,087	40	1,639
當地採購金額 (新台幣百萬元)	95	33	5	133
海外採購金額 (新台幣百萬元)	417	1,054	35	1,506
當地採購比例	18.6%	3.0%	12.5%	8.1%
供應商家數	183	99	38	320
關鍵供應商家數 (BU 交易金額 80%)	23	12	3	38
關鍵供應商交易金額 (新台幣百萬元)	405	877	32	1,314
次要供應廠商家數	160	87	35	282

7.3 永續供應鏈管理

系統電已於2024年開始陸續增修《永續採購準則》、《供應商ESG行為準則》等採購文件，將公司治理、勞工人權、環境、管理體系、消費者健康與安全等五大面向納入文件內容中，要求供應商皆須簽署並遵循《永續採購準則》、《供應商ESG行為準則》，協助供應鏈履行與符合國內外供應鏈永續管理規範，以幫助供應商夥伴有效降低永續風險。

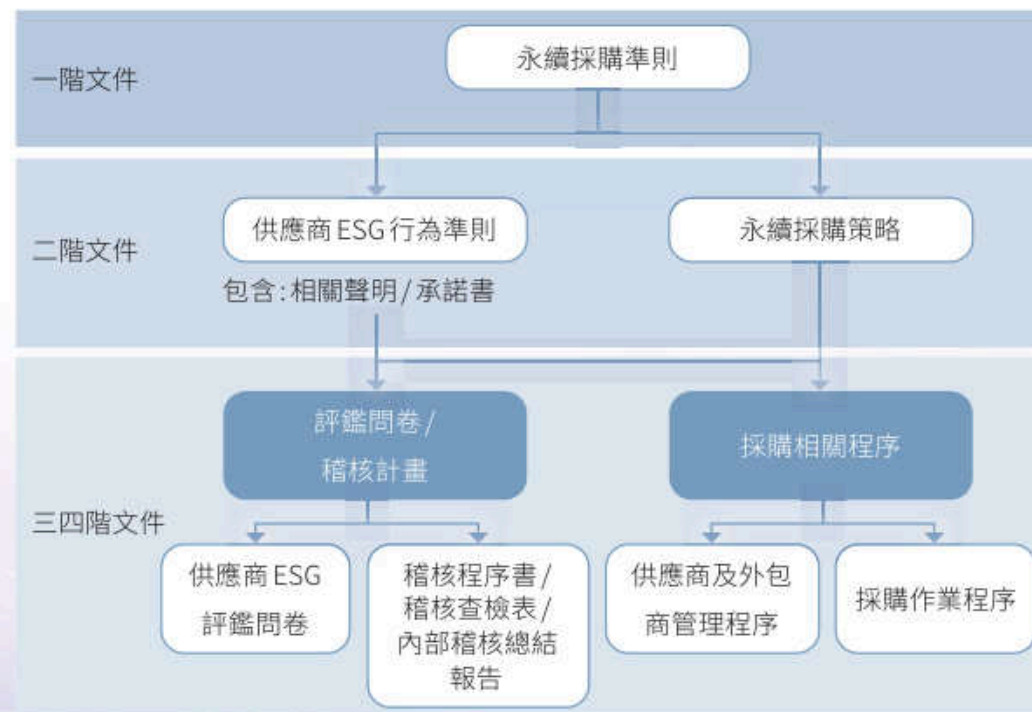
導入ISO 20400永續採購指引：

在系統電原先基礎下，導入成熟度分析，了解公司在永續供應鏈管理方面的成熟度，發現與納入主要問題，考量精進方向，辨識所面臨之供應鏈永續議題，進而針對重大供應鏈永續議題進行整體政策與行動措施擬定，並透過雙重重大性方法學，評估永續供應鏈議題對系統電各產品生命週期階段（原物料階段、製造階段、配送銷售階段、使用階段及廢棄處理階段）之影響程度，最終決定之重大供應鏈永續議題以完善管理之脈絡與文件。

永續供應鏈五大風險面向

永續供應鏈五大風險面向及對應議題			
	公司治理	尊重智慧財產權	反貪腐
	勞工與人權	人權風險狀態	聘僱與勞雇關係 勞工健康與安全
	環境	污染預防	氣候變遷緩解與調適 使用永續資源
	管理體系	決策流程與架構	
	消費者健康與安全	保護消費者健康與安全	

永續供應鏈管理文件



1 《永續採購準則》

系統電重視永續供應鏈，本準則敘明對供應商之永續政策與原則，與供應商合作提升 ESG 能力，確保公司治理、勞工與人權、環境、管理體系、消費者健康與安全等五大供應鏈永續風險面向，包含對供應商要求事項與評選認定標準。促進永續發展及降低風險，共創永續價值。

2 《供應商 ESG 行為準則》

供應商應支持本 ESG 行為準則，並建立相應的管理體系以滿足本準則的要求，基本要求是供應商的所有活動都遵守所在國家的法律及法規、RBA 最新版行為準則及客戶規範，並要求供應商瞭解及實施本準則。本準則鼓勵供應商遵守嚴於法律、RBA 行為準則與客戶要求的標準，並導入國際標準以提升環境與社會責任。

供應商應簽署承諾文件

- 衝突礦產聲明
- 無環境有毒有害物質和無高度關注物質承諾書
- 商業伙伴反恐聲明書
- 廉潔承諾書
- 不使用神戶鋼鐵聲明
- 加州 65 宣告書
- 電鍍鋅塗層要求聲明
- 產品保證函
- 環保及限用物質不使用宣告綠色供應鏈保證書 (POPs, REACH Annex XVII, SVHC 241)
- 環保及限用物質不使用宣告綠色供應鏈保證書 (ozone depleting substances)_B
- 美國 EPA TSCA 聲明書 (US EPA TSCA Declaration of Conformity)



3 《永續採購策略》

系統電依據《永續採購準則》、《供應商 ESG 行為準則》的內容，制定對供應商要求事項的指標與目標，以推進供應商解決 ESG 問題，供應商須滿足特定要求，確立最低要求，促進永續發展。指標與目標內容請參考 [7.5 供應鏈永續目標](#)。

永續供應鏈管理主要文件 連結



I 永續供應鏈管理流程

Step 1

審核供應商 檢附資料

對新進供應商書面資格審查，必須簽署《永續採購準則》、《供應商 ESG 行為準則》，並依據《供應商基本資料表》對供應商進行綜合評鑑。廠商是否取得相關認證，在通過後，成為既有供應商。

Step 2

供應商 ESG 評鑑

既有供應商需定期填寫《供應商 ESG 永續供應鏈評鑑問卷》，並提供相關佐證資料，包括：相關 ESG 政策、管理系統驗證證書、管理文件等，將由內部稽核成員進行文件審視，評估供應商在相關 ESG 議題之承諾、績效及潛在風險。

Step 3

供應商實地 參訪與稽核

系統電每年不定期至供應商現場稽查，由 QRA 部門執行，實地確認廠商之企業社會責任執行情形、政策及合規性，透過現場檢查、訪談及相關資訊確認，評估供應商之 ESG 績效和風險。

Step 4

合格供應商

依據評估結果，供應商會被分類為 A 級（優秀）、B 級（良好）、C 級（合格）及 D 級（需改善），如供應商在《供應商 ESG 永續供應鏈評鑑問卷》中的得分超過 60 分，稽核過程中未發現重大缺陷，並且遵守《永續採購準則》和《供應商 ESG 行為準則》的相關規定，經採購負責人核准後，便會被列入合格供應商名錄。

Step 5

供應商溝通 與議合

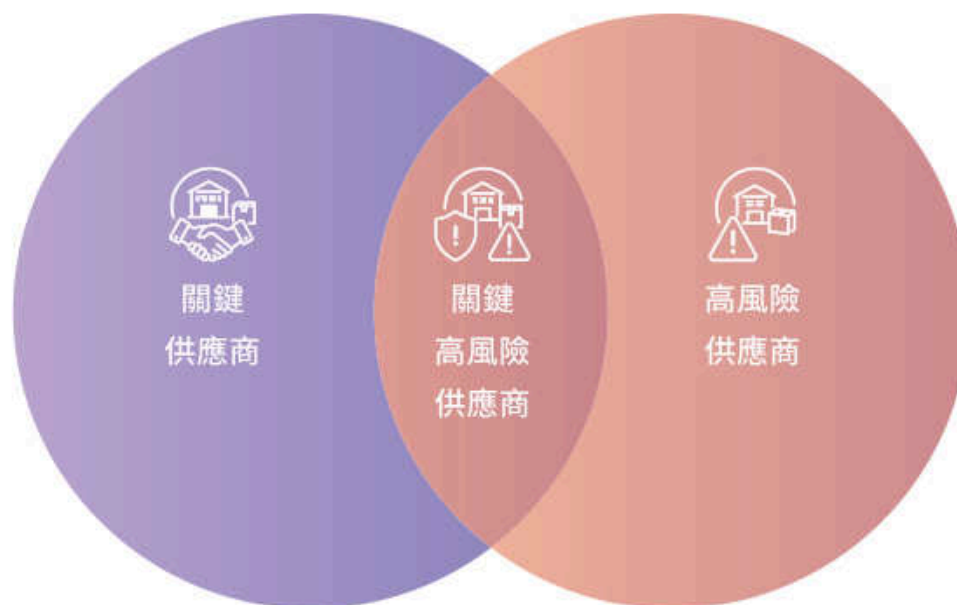
持續與供應商改善與互助合作，帶領供應鏈夥伴履行供應鏈永續管理規範（包含 ESG），以幫助供應商夥伴有效回應永續風險。

7.4 供應商 ESG 管理

供應商分級機制

系統電擬定目標要求各階段供應商須逐步完成《供應商 ESG 永續供應鏈評鑑問卷》，以評估其在永續構面上的績效與風險，依照評估結果將供應商分為 A 級（優秀）、B 級（良好）、C 級（合格）及 D 級（待改善），在《供應商 ESG 永續供應鏈評鑑問卷》得分超過 60 分，供應商稽核過程無發現重大缺失，且符合《永續採購準則》及《供應商 ESG 行為準則》相關規範，經採購主管核准後，列入合格供應商名錄。

當該供應商為系統電之關鍵供應商，且於《供應商 ESG 永續供應鏈評鑑問卷》評分低於 60 分者，則為關鍵高風險供應商，需納入優先現場稽核對象，並依據稽核結果於規定期限內提出對應改善措施。



供應商 ESG 永續供應鏈評鑑問卷

系統電積極應對供應鏈中的永續挑戰，逐步將永續議題從倡議轉為具體的風險管理措施。分析產品生命週期內的永續風險，彙整公司所面臨的風險議題與分數指標，針對客戶日益關注產品對社會與環境的影響，系統電不僅在自身營運中遵循永續規範與倡議，更致力於確保供應商達到相應標準，以應對客戶訴求，並提前辨識及制定風險改善策略。

在法規日益完善的背景下，系統電透過永續議題分析，確保供應商的行為符合法律標準，從而降低法律風險。永續供應鏈風險涵蓋公司治理、勞工與人權、環境、管理體系和消費者健康安全等面向。為有效管理這些風險，系統電制定了供應商永續風險自評問卷，並量化評估供應商表現。透過供應商回覆問卷，系統電深入分析供應商的永續風險，制定改善計畫，以提升整體供應鏈的永續性和企業競爭力。

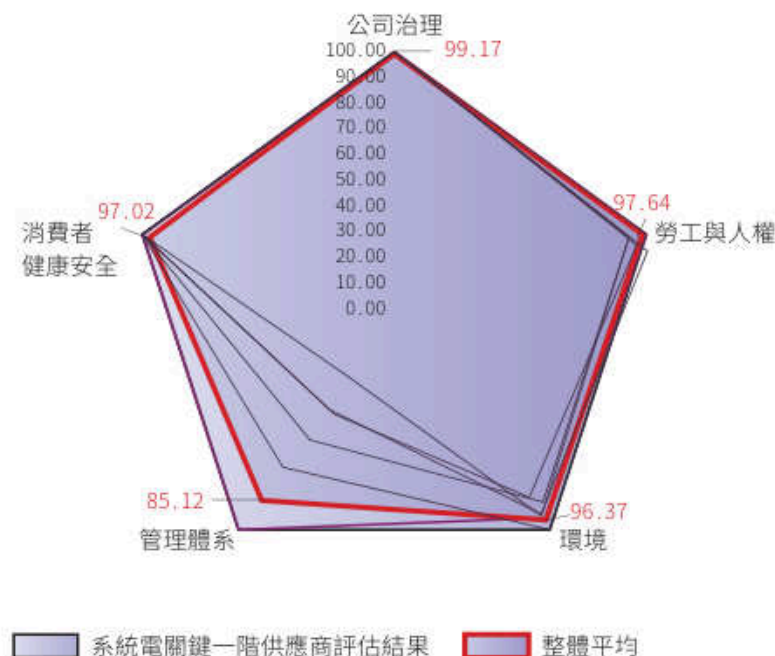
系統電供應商評鑑主題

永續風險面向	細項主題
 公司治理	公平營運 道德規範與反貪腐 法令遵循
 勞工與人權	聘僱與勞雇關係 人權風險
 環境	環境許可和報告、法律和客戶要求 溫室氣體盤查與減量 固體廢棄物與有害物質管理 廢氣排放 水資源管理 資源保護與循環經濟
 管理體系	公平營運、法令遵循
 消費者健康安全	管制產品有害物質

根據系統電供應商自評問卷的分析結果，整體供應商表現良好，四個主要的永續議題面向的平均分數均達95分以上，展現了供應商在五大面向中的穩健能力。儘管在「管理體系」面向的平均得分相對略低，但仍保持在85分之上。在管理體系面向中，由於部分供應商規模較小，尚未全面取得ISO管理系統認證，系統電將積極與這些供應商合作，共同制定具體的改善策略，支持並推動其落實更加完善的管理系統，爭取第三方認證，預期能全面提升供應商的管理效率與質量。

此外，系統電將持續深化與供應商的合作，旨在提升整體供應鏈的永續性及競爭優勢，評估結果不僅幫助系統電辨識潛在機會，也確保供應商能符合系統電的要求，進而為企業的長期永續發展奠定堅實基石。

系統電供應商自評問卷分析結果



合格供應商稽核機制

系統電每年不定期至供應商現場稽查，實地確認廠商之ESG執行情形、政策及合規性。而針對管理系統運作較差之供應商，由QRA部門負責進行輔導並追蹤其改善情形，若仍無法達到要求，則停止與廠商合作至其改善完成，建立完善供應商永續稽核管理機制。另若接獲投訴，系統電將以保密投訴人的方式進行查證並處理。

2025年，系統電稽核供應商家數為33家有實際生產製造之供應商，其中17家採書面審查，16家採實地審查。遵照系統電《供應商ESG行為準則》之綱要標準進行書面自評的供應商對象、家數及書面自評依據查核之缺失事項，主要為未提供或需要新增作業程序辦法、相關紀錄表填寫不完整及控管方式定義不清，經要求供應商進行改善後，所有受稽核的供應商皆於期限內完成缺失改善，100%回覆結案，未有供應商因不符合系統電之規定而中止合作關係。



2025年供應商評鑑結果

評鑑等級	等級說明	供應商家數	期限內改善百分比
A	具備完善管理系統及持續改進計畫	33	100%
B	管理系統良好且有改進措施	0	-
C	基本達標但需改善	0	-
D	需改善否則取消資格	0	-

供應商獎勵及退場機制

為鼓勵供應商落實永續作為並提升永續績效，系統電依據《永續採購準則》等文件之規範對供應商進行稽核與評比，配合相應的管理程序，執行獎勵與退場機制。

- **獎勵：**供應商評等表現常年優異者可增加新案參與權利，並於供應商大會時公開頒獎表揚。
- **退場：**針對供應商評級D級者或稽核表現不佳者，應於兩周內提供改善報告，並在兩個月後正式複審與輔導改善，經六個月改善期，再召開供應商審核會議，仍未達評核最低標準，則取消供應商資格。



7.5 供應鏈永續目標

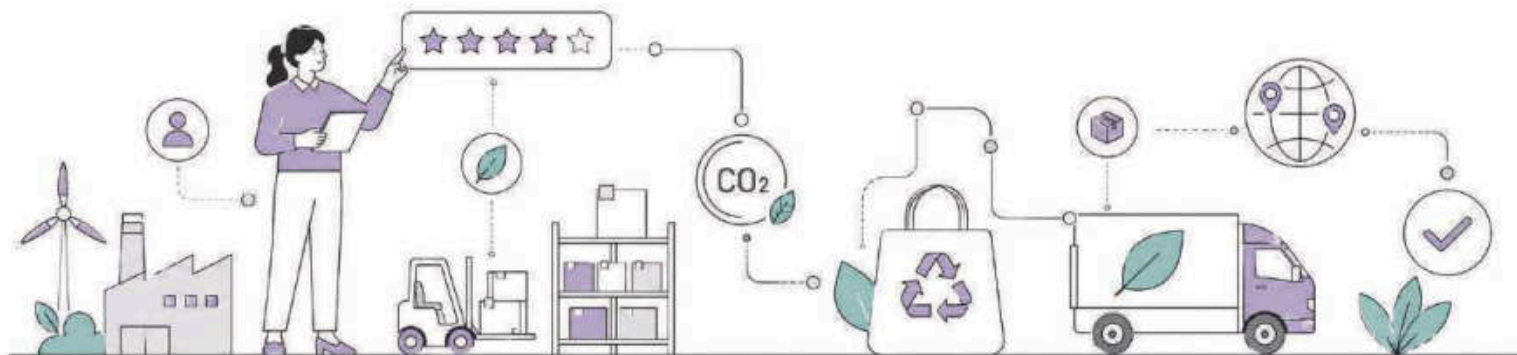
系統電訂定永續供應鏈目標如下，以明確之管理目標，攜手推動供應鏈之永續管理：

1. 公司治理及消費者健康與安全

目標項目	2025	2026	2027	2028	2029	2030
供應商永續採購準則／供應商行為準則簽署率	新進供應商供應商永續採購準則／供應商行為準則(ver.1)簽署率達100%	關鍵供應商供應商永續採購準則／供應商行為準則(ver.1)簽署率達100%	次要供應商供應商永續採購準則／供應商行為準則(ver.1)簽署率達100%	全數供應商供應商永續採購準則／供應商行為準則(ver.1)簽署率達100%	關鍵供應商供應商永續採購準則／供應商行為準則(ver.2)簽署率達100%	次要供應商供應商永續採購準則／供應商行為準則(ver.2)簽署率達100%
供應商 ESG 問卷回覆率	關鍵供應商 95 %	關鍵供應商 100 %	次要供應商 70 % 以上	次要供應商 80 % 以上	次要供應商 90 % 以上	次要供應商 100 %

2. 勞工與人權

目標項目	2025	2026	2027	2028	2029	2030
供應商於供應商行為準則勞工權益符合比率	關鍵供應商 70 % 以上	關鍵供應商 80 % 以上	關鍵供應商 90 % 以上	次要供應商 50 % 以上	次要供應商 60 % 以上	次要供應商 70 % 以上
供應商「不使用衝突礦產」宣告書簽署率	特定類別供應商簽署「不使用衝突礦產」承諾書達100%					



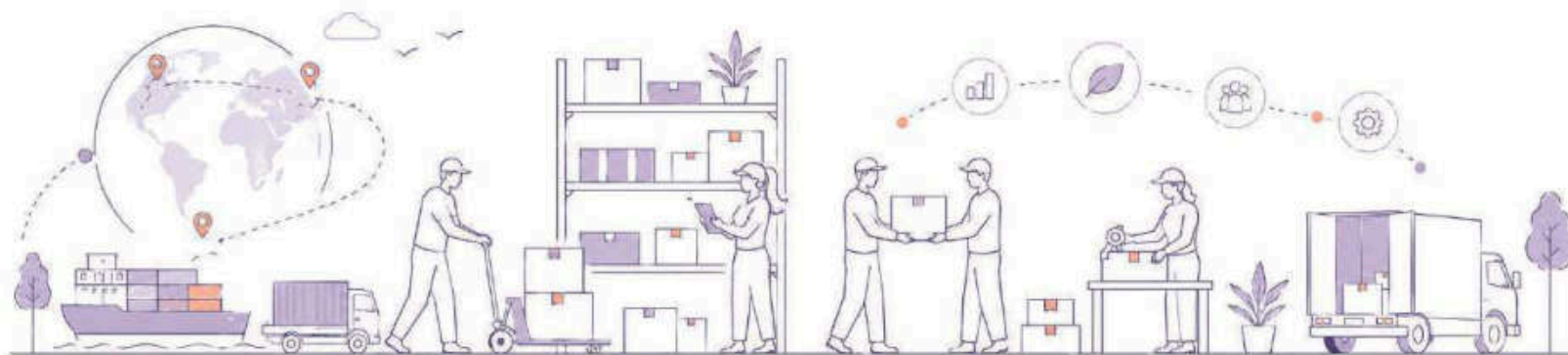
3. 環境

目標項目	2025	2026	2027	2028	2029	2030
供應商進行溫室氣體盤查比例	要求關鍵供應商依據 ISO 14064-1/GHG Protocol 標準進行內部碳盤查	關鍵供應商 60 %	關鍵供應商 80 %	關鍵供應商 100 %	次要供應商 50 %	次要供應商 60 %
供應商溫室氣體盤查取得第三方查證比例	關鍵高用電供應商 10 % 取得 ISO 14064-1 認證	關鍵高用電供應商 20 %	關鍵高用電供應商 30 %	關鍵高用電供應商 40 %	關鍵高用電供應商 50 %	關鍵高用電供應商 60 %
供應商承諾溫室氣體總排放減量比例	供應商承諾溫室氣體排放減量比例 4.5 % (以 2024 年為基準年)	供應商承諾溫室氣體排放減量比例 9 %	供應商承諾溫室氣體排放減量比例 13.5 %	供應商承諾溫室氣體排放減量比例 18 %	供應商承諾溫室氣體排放減量比例 22.5 %	供應商承諾溫室氣體排放減量比例 27 %

4. 管理體系

目標項目	2025	2026	2027	2028	2029	2030
供應商導入 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 認證比例	關鍵供應商 50 % 以上	關鍵供應商 55 % 以上	關鍵供應商 60 % 以上	關鍵供應商 65 % 以上	關鍵供應商 70 % 以上	關鍵供應商 75 % 以上

註1：特定類別供應商：特定類別如原物料供應商。



7.6 供應商績效評估與溝通議合

供應商績效管理

系統電執行一階供應商永續／ESG 風險評估，透過《供應商 ESG 永續供應鏈評鑑問卷》、現場稽查，以及第三方獨立機構實地稽核等方式，確保系統電與供應商夥伴的合作，能夠達成環境、社會和公司治理的最佳實踐，並符合永續供應鏈管理目標的要求。

書面審查

- 供應商須填寫《供應商 ESG 永續供應鏈評鑑問卷》，並提供相關佐證資料，包括：相關 ESG 政策、管理系統驗證證書、管理文件等
- 主要會由內部稽核成員進行供應商 ESG 佐證文件審視，評估供應商在相關 ESG 議題之承諾、績效及潛在風險



現場稽查

- 由系統電 QRA 部門不定期進行供應商現場稽查及評估作業
- 藉由現場檢查、訪談及相關資訊確認，評估供應商之 ESG 績效和風險



第三方獨立機構實地稽核

- 未來將視必要性，委託第三方獨立機構，按《供應商 ESG 行為準則》進行現場稽核，確認 ESG 執行狀況及風險



現場稽查

系統電每年定期進行供應商 ESG 現場稽核，依供應商 ESG 行為準則進行公司治理、勞工與人權、環境、管理體系、消費者健康安全五面向審查，確認供應商 ESG 相關文件化資訊、進行現場環境及其安全隱患稽查及員工訪談，藉由到訪稽核以降低文件審查與實際執行落差，辨識潛在可能風險以事前預防，提升系統電對供應商的 ESG 管理能力及供應商的永續治理能力。

本次現場稽核，除文件化資訊確認外，還包含車間產線、宿舍、食堂等製造與生活環境之訪查，在多項稽核項目中，勝宏科技未有顯著重大事項，僅有待觀察項目。



供應商 ESG 能力建置

系統電致力於提升供應商的 ESG 能力，透過宣導及培訓之提供，協助其落實各項 ESG 政策與行動方案，攜手創造永續價值鏈。

ESG 永續供應鏈策略資訊／教育訓練

- 於「供應商採購系統」中，提供系統電詳細「ESG 永續供應鏈策略」資訊與文件，包括供應商 ESG 行為準則、合約條款，以及 ESG 相關資料與表單
- 定期舉辦「供應商 ESG 教育訓練」、「供應商大會」，提供 ESG 永續供應鏈策略相關資訊之宣導與教育
- 提供一階供應商 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準課程，課程內容包含：解析條文規範與專有名詞意義、介紹量化工具與盤查計算公式、實例說明溫室氣體盤查流程與注意事項，並分享報告書之組織架構及核查重點

ESG 標竿資訊提供

- 未來將建置「供應商 ESG 線上平台」，提供相關 ESG 課程／產業標竿及案例資訊

改善措施之協助

- 由 QRA 部門負責進行輔導，協助供應商導入改善措施，並追蹤其成果
- 委託外部顧問，提供供應商改善措施之遠端諮詢協助／檢視

深度支持計畫

- 提供並協助供應商提升溫室氣體管理／溫室氣體資訊揭露能力
- 舉辦永續產品服務工作坊，邀請重要供應商加入特定專案，共同發展永續低碳產品及服務

供應商 ESG 教育訓練大會

系統電首度舉辦供應商 ESG 教育訓練大會，邀集共 120 家海內外供應商夥伴了解永續供應鏈之重要性與未來展望，包含永續供應鏈五大風險面向、供應商分級機制，並藉由應簽署與自評之永續供應鏈文件，公告與說明系統電制定完成之《永續採購準則》、《供應商 ESG 行為準則》內容與《供應商 ESG 永續供應鏈評鑑問卷》題目的對應，以期供應商能了解準則內容且於評鑑問卷方面能填答無虞，提升供應商對於永續議題之關注程度與推動深度。



供應商溝通與議合：

1 聯合倡議

協助供應商掌握 ESG 趨勢

系統電有責任帶領供應鏈夥伴，履行符合國際供應鏈之永續管理規範（包含 ESG），以幫助供應商夥伴有效回應永續風險。

建構永續低碳供應鏈

推動供應鏈夥伴進行溫室氣體管理行動，了解供應商相關策略及現況，並鼓勵供應商進行溫室氣體盤查，同時，也與供應商深化合作，有助研發及採購更具能源效率、溫室氣體排放量更少的低碳商品與服務。

強化供應商永續管理能力

每年定期舉辦「環境永續教育」交流及參訪，帶動供應商夥伴逐步落實「永續低碳供應鏈」理念，達成對環境永續、公司治理、勞動人權及安全衛生等持續經營之目標，期望帶動供應鏈夥伴共榮共好。

2 供應商大會

為強化供應商永續認知並傳達系統電 ESG 永續經營的企業理念，系統電每年召開供應商大會，推動與供應鏈協作之永續專案，表彰優良供應商，持續深化永續供應鏈管理。系統電依據採購特性及供應商的不同特性，制定個別適用的供應商獎勵機制，系統電依照《供應商 ESG 永續供應鏈評鑑問卷》評分績優或具備其他優良事蹟等績優評比條件，篩選出當年度績優供應商，並於供應商大會時公開頒獎表揚。

2025 年舉辦之策略夥伴供應商大會共有 50 家廠商 184 位廠商之主要人員參加，主要宣導內容為永續供應管理策略並要求供應商夥伴們在 ESG 之參與及行為準則需與系統之理念應一致而進行詳細宣導及訓練，未來，系統電將持續以供應商大會作為長期溝通平台，並規劃於 2026 年續辦，協助供應鏈夥伴因應全球碳費與減碳法規趨勢，強化整體韌性與應變能力。

未來，系統電將設立「供應商永續獎」，旨在表彰於永續發展方面有卓越表現的供應商。此獎項評選範疇包括「低碳使命」、「循環再生」及「社會共融」三大永續策略面向。供應商需提交最近 1 至 2 年的永續合作計畫案，計畫內容應符合上述策略之一，並接受獨立第三方的實地審查，確認其可行性、預期效益、計畫進度與績效。根據審查結果及計畫進度，系統電將提供相應的贊助經費。透過此獎項，系統電期望激發供應商創新的合作模式，推動企業永續經營和循環經濟，增強價值鏈的減碳能力，引導更多供應商採取積極的永續措施。





附錄

外部認證

面向	認證項目	認證範疇	認證機構
產品／生產	ISO 9001:2015 品質管理系統	南崗廠	TUV NORD
		惠州廠	NQA
		鎮江廠	TUV NORD
		賀喜	BSI
	IATF 16949:2016 汽車相關產業品質管理系統	南崗廠	TUV NORD
		惠州廠	NQA
	ISO 26262:2018 道路車輛功能安全	南崗廠	DEKRA
		惠州廠	DEKRA
	ANSI/ESD S20.20-2021 靜電防護管理系統	南崗廠	SGS
		惠州廠	TUV SUD
環境	IECQ QC 080000:2017 有害物質流程管理系統	南崗廠	ARES
		鎮江廠	NQA
	ISO 14001:2015 環境管理系統	南崗廠	URS
		惠州廠	北京大陸航星質量認證中心（股）公司
		鎮江廠	LFHY
		賀喜	BSI

面向	認證項目	認證範疇	認證機構
職業安全衛生	ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統	南崗廠	URS
		惠州廠	北京大陸航星質量認證中心（股）公司
		鎮江廠	LFHY
資訊安全	ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統	系統電（台北總部） 南崗廠	TUV NORD
	TISAX 可信託資訊安全評鑑交換	系統電（台北總部）	ENX協會



GRI索引表

使用聲明	系統電已依循 GRI 準則報導 2025/1/1-2025/12/31 期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 關於系統電	7	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	3	
		1.1 關於系統電	7	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	3	
	2-4 資訊重編	-	-	2025 年度未有資訊重編之情形
	2-5 外部保證/確信	關於報告書	3	
		附錄-確信項目彙總表	173	
		附錄-會計師有限確信報告	174	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於系統電	7	
		7 永續供應鏈	144	
	2-7 員工	5.1 勞雇關係	96	
	2-8 非員工的工作者	5.1 勞雇關係	96	
	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理	28	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	30	
	2-11 最高治理單位的主席	2.1 公司治理	28-30	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理	28-30	
	2-13 衝擊管理的負責人	2.1 公司治理	28-30	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.3 重大性分析	16	
		2.1 公司治理	37	



GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-15 利益衝突	2.1 公司治理	31	
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.4 風險管理	42	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	34	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	34-35	
	2-19 薪酬政策	2.1 公司治理	34	
	2-20 薪酬決定流程	2.1 公司治理	34-35	
	2-21 年度總薪酬比率	2.1 公司治理	34-35	
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	4-5	
	2-23 政策承諾	2.3 誠信經營	39	
		2.4 風險管理	42	
		5.4 人權保障	108	
	2-24 納入政策承諾	2.3 誠信經營	39-41	
		2.4 風險管理	42-45	
		5.4 人權保障	108-109	
	2-25 補救負面衝擊的程序	2 公司治理	26-27	
		3 產品與客戶	52-55	
		4 環境永續	73	
		5 員工照護	93-95	
		6 社會共榮	128	
		7 永續供應鏈	142	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營	41-42	
	2-27 法規遵循	2.5 法規遵循	46	
	2-28 公協會的會員資格	1.1 關於系統電	12	
	2-29 利害關係人議合方針	1.4 利害關係人議合	21-23	
	2-30 團體協約	-	-	無簽署團體協約



GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.3 重大性分析	16	
	3-2 重大主題列表	1.3 重大性分析	15-20	
	3-3 重大主題管理	2 公司治理	26-27	
		3 產品與客戶	52-55	
		4 環境永續	73	
		5 員工照護	93-95	
		6 社會共榮	128	
		7 永續供應鏈	142	
GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註
重大主題				
誠信經營				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2 公司治理	26	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 誠信經營	39	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營	40-41	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營	41-42	
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信經營	42	
能源管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4 環境永續	73	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	85	
	302-2 組織外部的能源消耗量	4.3 能源管理	85	
	302-3 能源密集度	4.3 能源管理	85	
	302-4 減少能源消耗	4.3 能源管理	85-86	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	4.3 能源管理 3.2 低碳綠色產品	85-86 61-64	



GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註
永續供應鏈管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	7 永續供應鏈	142	
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	7 永續供應鏈	144	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	7 永續供應鏈	145-147	
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	7 永續供應鏈	147-149	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	7 永續供應鏈	145-147	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	7 永續供應鏈	147-149	
職業健康安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5 員工照護	93	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.5 職業健康安全	110-112	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.5 職業健康安全	113-118	
	403-3 職業健康服務	5.5 職業健康安全	119-124	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5 職業健康安全	120-124	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 職業健康安全	125	
	403-6 工作者健康促進	5.5 職業健康安全	121-123	
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.5 職業健康安全	123-124	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5 職業健康安全	120	
	403-9 職業傷害	5.5 職業健康安全	117-118	
	403-10 職業病	5.5 職業健康安全	-	系統電 2025 年無相關情事發生
人才吸引與留才				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5 員工照護	95	



GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.1 勞雇關係	98	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 友善職場	102	
	401-3 育嬰假	5.2 友善職場	101	
產品品質與安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3 產品與客戶	52	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 產品品質與安全	56-60	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 產品品質與安全	56-60	系統電 2025 年無相關情事發生
人權				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5 員工照護	94	
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.4 人權保障	108-109	
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.4 人權保障	108	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.4 人權保障	108	
社會參與				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6 社會共榮	128	
GRI 413：當地社區 2016	413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.2 照護救助	133-137	
		6.3 環境永續	138	
GRI 413：當地社區 2016	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	6.4 在地社區衝擊管理	139	經評估，無顯著實際或潛在負面衝擊之營運活動
資訊安全管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2 公司治理	27	
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	2.6 資訊安全與客戶隱私	47-49	



GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註
低碳綠色產品 (系統電自訂主題)				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3 產品與客戶	54	
GRI 302：能源 2016	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.2 低碳綠色產品	61-64	
創新產品與服務 (系統電自訂主題)				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3 產品與客戶	55	
GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註
其他主題				
治理				
經濟績效				
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 經濟績效	38	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 友善職場	99	
	201-4 取自政府之財務援助	2.7 取自政府的補助	49	
風險管理				
GRI 2：一般揭露 2021	2-23 政策承諾	2.4 風險管理	43	
	2-24 納入政策承諾	2.4 風險管理	42-45	
環境				
水資源管理				
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	4.5 水資源管理	89	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	4.5 水資源管理	90	
	303-3 取水量	4.5 水資源管理	90	
	303-5 耗水量	4.5 水資源管理	90	



GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註
溫室氣體排放				
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放	81-82	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放	81-82	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放	82-83	
	305-4 溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體排放	81-82	
	305-5 溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體排放	83-84	
廢棄物管理				
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	87	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	87-89	
	306-3 廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	88	
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	88	
	306-5 廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	88	
社會				
訓練與教育				
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	5.2 友善職場	103-104	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.2 友善職場	103-104	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 人才管理溝通與薪資保障	103-104	
員工多元化與平等機會				
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理 5.1 勞雇關係	31 100	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.3 人才管理溝通與薪資保障	107	



SASB 永續會計準則對照表

指標	編號	指標描述	章節	頁碼	說明
能源管理	RT-EE-130 a.1	(1) 總能源耗用 (GJ) (2) 電網電力使用比例 (%) (3) 再生能源使用比例 (%)	4.3 能源管理	85	(1) 總能源耗用：23,527.80 GJ (2) 電網電力使用比例 (%)：87.50 % (3) 再生能源使用比例：0 %
有害廢棄物管理	RT-EE-150 a.1	有害廢棄物重量 (T) 與回收百分比 (%)	4.4 廢棄物管理	88	有害廢棄物重量：8.71 公噸 有害廢棄物重量之回收百分比：38.46 %
	RT-EE-150 a.2	可報告的洩漏事件數和總量 (kg)，已復原的總量 (kg)	-	-	系統電 2025 年無相關情事發生
產品安全	RT-EE-250 a.1	產品召回次數與總召回產品數	-	-	系統電 2025 年無相關情事發生
	RT-EE-250 a.2	因與產品安全有關的法律訴訟而導致的財務損失總額	-	-	系統電 2025 年無相關情事發生
產品生命週期管理	RT-EE-410 a.1	含有符合 IEC 62474 申報規範的產品物質之營收占總營收的比例 (%)	-	-	系統電參考國際最新法規及趨勢，包含 RoHS、REACH、WEEE 等規範，進行原物料及產品抽樣檢驗測試，以 PDCA 流程針對原物料及製程中之禁限用物質進行管理，並通過有害物質管理系統 IECQ QC 080000:2017 認證。管控之有害物質均為 IEC 62474 所列之宣告物質，同時也涵蓋重點客戶規範。雖受限於部分材料因現今產業技術上無法取代或微量殘留於產品，但產品所含 IEC 62474 應申報管制物質之含量均未達指令要求宣告比例
	RT-EE-410 a.2	符合能源效率認證的合格產品所佔總營收比例 (%)	-	-	客戶尚無相關要求，系統電產品目前無需取得能源效率認證
	RT-EE-410 a.3	可再生能源相關產品和能源效率相關產品的總營收	-	-	系統電 2025 年能源效率相關產品營收為新台幣 487,077 仟元（參考 114 年度年報）

指標	編號	指標描述	章節	頁碼	說明
原物料採購	RT-EE-440 a.1	對於關鍵原物料之風險管理描述	7 永續供應鏈	145-147	系統電透過供應商的多元化、替代材料與回收技術的開發等策略減低關鍵物料使用的風險，且遵守國際法規，關鍵原物料不使用來自衝突礦區不合格冶煉廠提供的金屬，供應商須簽署「不使用衝突礦產聲明」及「無環境有毒有害物質和無高度關注物質承諾書」
商業道德	RT-EE-510 a.1	說明預防以下行為的政策和做法： (1) 貪污賄賂，和 (2) 反競爭行為	2.3 誠信經營	39-40	系統電制定商業道德盡職調查程序，定期評估各營運據點貪腐風險，並透過email宣導、教育訓練、績效考核、簽署廉潔承諾書等方式落實誠信經營相關之政策
	RT-EE-510 a.2	與賄賂或貪腐相關的法律訴訟而造成的財務損失總額	2.3 誠信經營	39	系統電 2025 年無相關情事發生
	RT-EE-510 a.3	與反競爭行為規定相關的法律訴訟而造成的財務損失總額	2.3 誠信經營	39	系統電 2025 年無相關情事發生
行業活動	RT-EE-000 A	按產品類別之產量	-	-	因應公開發行公司年報應行記載事項準則修正內容，以主要產品營業額揭露相關資訊： 汽車電子產品：79.88% 能源管理產品：14.35% 其他：5.77% (參考 114 年度年報)
	RT-EE-000 B	員工人數	5.1 勞雇關係	96	截至 2025 年底，系統電員工總數為 654 人

註：使用 SASB 指標為電機電子設備與零件業 (Electrical & Electronic Equipment)，2023-12 版本。



上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法 電子零組件業永續揭露指標

編號	指標	指標種類	章節	頁碼	說明
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	4.3 能源管理	85	消耗能源總量：23,527.80 GJ 外購電力百分比：87.50 % 再生能源使用率：0 %
二	總取水量及總耗水量	量化	4.5 水資源管理	90	總取水量：14.68 百萬公升 總耗水量：14.68 百萬公升
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	4.4 廢棄物管理	88	所產生有害廢棄物之重量：8.71 公噸 所產生有害廢棄物之回收百分比：38.46 %
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	5.5 職業健康安全	117	一般職業傷害人次：0 人 職業傷害比率：0
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	4.4 廢棄物管理	88	系統電 2025 年無報廢產品。廠內電子廢棄物包含廢電線及其他廢棄物交由合格廢棄物處理廠商處理，廢棄物重量為 112.78 公噸，31.4 % (35.45 公噸) 回收處理，其他廢棄物 68.6 % (77.33 公噸) 焚化處理。
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	7 永續供應鏈	145-147	系統電透過供應商的多元化、替代材料與回收技術的開發等策略減低關鍵物料使用的風險，且遵守國際法規，關鍵原物料不使用來自衝突礦區不合格冶煉廠提供的金屬，供應商須簽署「不使用衝突礦產聲明」及「無環境有毒有害物質和無高度關注物質承諾書」。
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2.3 誠信經營	39	系統電 2025 年無相關情事發生。
八	依產品類別之主要產品產量	量化	-	-	因應公開發行公司年報應行記載事項準則修正內容，以主要產品營業額揭露相關資訊： 汽車電子產品：79.88 % 能源管理產品：14.35 % 其他：5.77 % (參考 114 年度年報)

氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 及上市上櫃公司 氣候相關資訊索引表

TCFD 建議揭露事項		上市上櫃公司氣候相關資訊	章節	頁碼	備註
治理					
TCFD 1(a)	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1 氣候變遷因應	74	
TCFD 1(b)	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。				
策略					
TCFD 2(a)	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4.1 氣候變遷因應	75	
TCFD 2(b)	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷因應	76-78	
TCFD 2(c)	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境(包括2°C或更嚴苛的情境)。	5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	4.1 氣候變遷因應	79	
風險管理					
TCFD 3(a)	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.1 氣候變遷因應	80	
TCFD 3(b)	描述組織在氣候相關風險的管理流程。		2.4 風險管理	44	
			4.1 氣候變遷因應	80	
TCFD 3(c)	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。		2.4 風險管理	44	
			4.1 氣候變遷因應	80	
指標與目標					
TCFD 4(a)	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	4.1 氣候變遷因應	80	系統電未使用內部碳定價



TCFD 建議揭露事項		上市上櫃公司氣候相關資訊	章節	頁碼	備註
TCFD 4(b)	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	4.2 溫室氣體排放	81-82	
TCFD 4(c)	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	4.1 氣候變遷因應	83	

項目	數值																						
敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	為確實管理氣候相關之風險與機會，系統電 ESG-TCFD 委員會由總經理擔任召集人，下設有 ESG-TCFD 執行小組，分別為政策法規小組、市場調查小組、實體風險評估小組等三個 TCFD 小組辨識、鑑別及管理氣候變遷風險與機會。 每年，於 ESG-TCFD 委員會高階主管會議向總經理報告風險與機會辨識與鑑別結果，並擬定因應策略，定期將系統電所面臨之重大氣候風險/機會與因應策略呈報董事會，使董事會進行充分監督與審查氣候重大風險與機會議題，進而決定相關因應與管理政策且檢視其執行狀況。																						
辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	系統電積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。並定義短期為 3 年以內，中期為 3 至 5 年，長期為 5 年以上，評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。 <table> <tr> <th></th><th>風險類別與機會</th><th>短期 (0~3 年)</th><th>中期 (3~5 年)</th><th>長期 (5 年以上)</th></tr> <tr> <td rowspan="2">風險</td><td>轉型風險</td><td> - 現有產品和服務的要求及監管 - 客戶行為改變 </td><td> - 碳定價機制 </td><td>-</td></tr> <tr> <td>實體風險</td><td>-</td><td>-</td><td> - 極端氣候事件發生嚴重性和頻率增加 - 平均氣溫上升 </td></tr> <tr> <td>機會</td><td>機會</td><td> - 開發 / 或增加低碳商品和服務 - 進入新市場 - 使用更高效率的生產與配銷流程 </td><td>-</td><td>-</td></tr> </table>					風險類別與機會	短期 (0~3 年)	中期 (3~5 年)	長期 (5 年以上)	風險	轉型風險	- 現有產品和服務的要求及監管 - 客戶行為改變	碳定價機制	-	實體風險	-	-	- 極端氣候事件發生嚴重性和頻率增加 - 平均氣溫上升	機會	機會	- 開發 / 或增加低碳商品和服務 - 進入新市場 - 使用更高效率的生產與配銷流程	-	-
	風險類別與機會	短期 (0~3 年)	中期 (3~5 年)	長期 (5 年以上)																			
風險	轉型風險	- 現有產品和服務的要求及監管 - 客戶行為改變	碳定價機制	-																			
	實體風險	-	-	- 極端氣候事件發生嚴重性和頻率增加 - 平均氣溫上升																			
機會	機會	- 開發 / 或增加低碳商品和服務 - 進入新市場 - 使用更高效率的生產與配銷流程	-	-																			

項目	數值		
辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)	系統電針對上述風險進行評估，提出可能造成重大財務影響之氣候相關風險與機會，以及因應策略如下：		
	風險/機會	財務影響	因應策略
	碳定價機制	台灣於2025年開徵碳費(2026年申報繳納)，公司雖非首波課徵對象，但仍需密切注意法規變動與更新；中國大陸碳排放交易市場於2021年啟動，首納入交易之行業為電力業，但仍需密切留意政策與納管行業，當未來碳排放超過管控值，需額外購買，或繳交碳費，碳權價格或碳費均會逐年增加，造成企業成本壓力。	1. 成立專責小組，負責推動減碳及碳中和目標達成。 2. 實施溫室氣體盤查及制定科學減碳目標，導入 GHG protocol 盤查方法。 3. 廠區規劃增設區域獨立電錶或智慧電錶，以掌握用電數據、識別耗能設備，推動節能措施。 4. 持續關注中國碳交易市場政策，以及台灣碳費政策，每年進行碳盤查，以在將來配合政府相關政策，及時調整公司減碳策略和行動方案。
	現有產品和服務的要求及監管	系統電主要經營業務為汽車電子與工業能源產品，產品主要應用至物聯網、車聯網解決方案及能源管理解決方案等。隨著國內外法規針對相關產品規定趨嚴(如：CBAM，可能需進行產品優化或進行第三方認證等，導致營運成本或規費等支出增加。	1. 成立溫室氣體盤查委員會、永續報告書委員會與 CBAM 專責小組，負責盤查、揭露與法規因應。 2. 建立法規理解、碳盤查、資料治理與跨部門協作能力(包含：研發、品保、IT、採購)，透過定期資訊分享強化同仁認知。 3. 導入永續供應鏈，從價格轉為「碳與合規」導向，新購設備優先考量節能與合規。 4. 以取得節能標章的 LED 路燈為主，提升低碳產品營收占比。 5. 追蹤標案規格與競品節能標章，回饋研發智慧照明產品方向，並確認要求「節能標章」與「CNS 15233」的標案比例。 6. 因應台版 CBAM，建立申報機制與供應商資料串聯，加強內部宣導。
	客戶行為改變	為減少對環境造成的衝擊，許多客戶對產品製造或設計要求改變如下： ▪ 將電池從鉛酸蓄電池汰換成鋰電池，除節省維護成本外，並減少鉛酸對環境的影響。 ▪ 輪胎製造廠為了有效降低客戶車隊輪胎磨耗，提出藉由提供車隊管理系統並整合胎壓偵測器的需求。 ▪ 國際車廠與 OEM 廠擴大對供應鏈要求，將 ESG 與減碳列為硬性採購門檻，未達標無法成為供應商，並要求未來提供碳中和產品。 ▪ 因應低碳轉型，BBU 導入新材料(低碳塑料、阻燃材料)及高效率電池技術。	1. 提升產品高效率設計(降低損耗)，如 BLE 藍牙低功耗胎壓偵測感應器，特有智能訊號推撥調控設計架構，使胎壓偵測感應器可在更省電(省電30%以上)的條件下維持相同的功能運作，進而達到產品效能與電池壽命雙提升的表現。 2. 以不影響產品結構強度之情況下，與客戶討論塑膠料件使用環保材料的選用；另包裝材部分，透過說明書電子化、增加回收紙材使用及降低油墨印刷，減少環境衝擊。 3. 將電路模組與包裝設計落實100%共用，降低因更換不同電路模組而產生的物料切換、產線換線及包裝物料之浪費與耗損。 4. 開發不同形式產品以滿足輪胎製造廠需求，如與供應商合作研發自發電能力胎壓偵測系統。 5. 與芯片供應商緊密合作，提升產品功能。 6. 配合客戶需求加強環保與毒性物質管控。 7. 與車隊管理系統服務商及卡車製造商合作整合系統，以更具經濟效益方式導入客戶端。



項目	數值		
	風險/機會	財務影響	因應策略
辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	極端氣候事件發生嚴重性和頻率增加	近年極端氣候事件(如颱風與強降雨)發生頻率與強度增加,可能對公司營運造成多面向影響,包括影響交通與港口運作導致原物料運送受阻及供應鏈交期延誤;同時亦可能造成電力中斷與廠房受損(如淹水或滲漏),導致生產中斷。此外,極端氣候將對員工安全與健康造成直接或間接影響,進而影響整體營運穩定性。	1. 掌握氣候資訊,於颱風或雨季前加強廠房設備巡檢與防災準備,並制定緊急應變措施與舉辦消防演練。 2. 透過多源供應策略、提高原物料安全庫存及於颱風季前提前備料,以降低原物料短缺與供應中斷風險。 3. 與供應商、物流及貨代保持密切聯繫,即時掌握供應與運輸狀況並發布相關通知。 4. 於異常氣候影響較長時,評估替代運輸方式或加速運輸(如選擇較快船期),避免交期延誤影響。 5. 必要時與客戶溝通調整交期或延後交貨,以降低風險對訂單履行之影響。 6. 投保颱風洪水險、產險及員工意外險,以降低極端氣候事件造成之營運與人員風險。
	平均氣溫上升	平均氣溫持續上升將導致廠區空調與冷卻系統用電量增加,使能源成本上升;同時,高溫環境將提高供應商電力與冷卻成本,進而反映於原物料採購價格。此外,長期高溫亦可能對員工健康與作業安全造成影響,進而影響整體營運穩定性。	1. 透過控制空調主機運行溫度(約25-26°C)、關閉不必要設備用電及持續宣導節能行為,以降低能源使用。 2. 逐步汰換LED高效照明設備並導入節能變頻設備,以提升廠區整體能源使用效率。 3. 為避免缺電造成廠區無預警營運中斷,進行生產與採購規劃,提前備貨並建立安全庫存,以降低供應不穩定風險。 4. 強化綠色採購與供應商准入管理,推動供應商進行用電管理,逐步建構綠色物流體系。 5. 投保天災保險,以減少相關損失。
	進入新市場	▪ 減碳與淨零趨勢及法規推動下,電動車與儲能市場快速成長,台灣儲能裝置目標將由2025年的1.5GW提升至2030年的5.5GW,年複合成長約29.7%。 ▪ 隨著全球汽車市場加速轉向電動車,TPMS成為電動車關鍵零組件,有助維持最佳胎壓、降低滾動阻力並提升電能效率與續航。公司產品應用於物聯網、車聯網、儲能及電池能源相關產品在未來數年營收將逐步成長。	1. 持續拓展經營歐美OE車廠大客戶。 2. 儲能產業鏈上下游整合綜效佈局,引進資金、技術、策略投資人。 3. 已在美國設廠爭取歐美客戶及穩固當地客戶訂單,此新營運據點亦可縮短出貨至歐美主要客戶之運輸時間與距離,減少碳排放。 4. 於2023年分割ESS部門成立電統能源,擴增儲能設備建置的市場。 5. 研究分析市場、客戶、地區、社會、國家政策、法律法規和氣候相關的趨勢,掌握產品面市場環境及政策法規變動以超前部署加大與加快研發力度,加速產品創新。

項目	數值		
	風險/機會	財務影響	因應策略
辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	使用更高效率的生 產與配銷 流程	藉由增加自動化生產與測試比重來減少重工比例以增加良率，並利用大數據分析生產良率的原因以實施改善預防對策。	1. 自動化設備的增加與改善。 2. 加強生產大數據資料收集完整性。 3. 落實人員教育訓練。
	開發/或增 加低碳商 品和服務	氣候議題推動產品朝向高效率、低能耗與低碳設計發展，公司透過材料減量、結構優化及CAE模擬(電腦輔助工程分析)提升產品性能，並導入低碳材料與高效製程，以降低產品生命週期碳排。 ▪ 推動低功耗藍牙胎壓監測系統，提供符合汽車產業供應鏈資料與永續標準的低碳TPMS解決方案。 ▪ 開發分散式儲能系統(採用鋰鐵電池並可搭配太陽能與充電樁應用)及導入CNS 15233(建築能源管理系統標準)智慧控制介面，協助客戶降低使用階段能源消耗並拓展低碳解決方案市場。	1. 強化節能零件的篩選與應用，透過多元技術開發與自動定位系統設計，減少終端客戶安裝時間與材料使用，以提升產品效率與降低碳排。 2. 向既有客戶推廣高光效LED路燈的節能效益，並持續追蹤高速公路局等指標性客戶對高規格節能照明產品的採用意向。 3. 透過市場行銷工具，將CNS 15233耐候測試(如50°C耐久性試驗)與節能標章高光效等產品特性，轉化為客戶可理解的「總持有成本降低」及「碳排減量」數據。 4. 結合符合CNS 15233規範的智慧控制介面，切入智慧城市能源管理系統標案，從單一硬體銷售轉型為提供低碳與智慧照明整合方案。 5. 定期審視節能產品研發成果及其營收占比，以掌握低碳產品對公司營運與市場競爭力的貢獻。
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件對財務之影響 近年極端氣候事件發生頻率增加且持續時間更長，廠房可能因此淹水受損，員工也可能遭受直接或間接傷害；並造成生產中斷將可能造成供應鏈中斷，原物料運送受阻，供貨中斷；如當颱風來襲可能直接影響交通運輸，延誤供應鏈交期與船期，從而無法達成客戶交期，造成公司產能損失及營收損失。 轉型行動對財務之影響 轉型風險下，低碳經濟轉型可能需面臨廣泛的政策與法規、技術及市場變化。根據上述變化之性質、速度與重點，在分析之時間範圍內，碳定價機制、現有產品和服務的要求及監管，以及客戶行為改變，可能造成公司營運成本上升及營業損失。		
敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	1. 篩選氣候風險與機會：依據系統電之產業特性與營運現況，篩選出相關的氣候風險與機會議題，其中包含5項風險與3項機會議題清單。 2. 公司內部訓練與盤點：召集各TCFD小組成員舉辦教育訓練與工作坊，了解與系統電相關的氣候風險與機會定義，研析國內外法規、市場及科技趨勢；針對各議題進一步進行複合型分析，透過衝擊可能性、影響程度及影響期程等因子，了解氣候議題對系統電的衝擊與影響。 3. 辨識重大風險與機會：依據研析內容並依衝擊可能性及影響程度評估重大性，歸納出公司重大氣候風險與機會，包含4項風險與1項機會；盤點氣候相關風險與機會之相關資訊與管理策略，歸納出相應的管控措施與行動方案。 4. 高階管理階層確認：最後經由高階管理階層審核所辨識的結果，確認相關氣候風險與機會，並整合至公司風險管理流程中進行管控。		



項目	數值						
若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	風險與機會類別		議題定義	評估範疇	氣候情境參數、假設、分析因子	衝擊評估時點	財務衝擊評估結果
	實體風險		極端氣候事件發生嚴重性和頻率增加	全公司	IPCC AR6 報告中 SSP5-8.5 情境下，相較於基期豪雨日數 1 天，世紀中、末豪雨日數分別增加 0.1 天及 0.9 天，極端氣候將導致物流受阻、設施損壞與員工健康風險上升，嚴重影響生產與營運穩定性。	世紀中 (2050 年) 世紀末 (2100 年)	極端氣候事件可能導致營業收入下降及營運成本上升，影響整體營運穩定性； 世紀中 (2050 年) 財務衝擊占營收比重約 0.17 %。 世紀末 (2100 年) 財務衝擊占營收比重約 0.29 %。
	轉型風險	政策與法規風險	碳定價機制		依據 BAU (Business as Usual) 及 Net Zero (Net Zero Scenario) 兩種情境，設定台灣及中國大陸廠區於 2030 年與 2050 年之碳價基礎，據以評估碳成本對財務之潛在衝擊。台灣廠區每公噸碳費於 2030 年分別為新台幣 1,200 元及 4,200 元，2050 年分別為新台幣 1,800 元及 7,500 元；中國大陸廠區每公噸碳價於 2030 年分別為新台幣 420 元及 2,700 元，2050 年分別為新台幣 420 元及 6000 元。	中期 (2030 年) 長期 (2035 年)	營運廠區為了符合當地主管機關溫室氣體排放政策所徵收的碳費或碳交易費用的財務衝擊： 中期 (2030 年)： (1) BAU 情境：財務衝擊占營收占比為 0.26 %。 (2) Net Zero 情境：財務衝擊占營收占比為 0.07 %。 長期 (2035 年)： (1) BAU 情境：財務衝擊占營收占比為 0.47 %。 (2) Net Zero 情境：財務衝擊占營收占比為 0.11 %。
			現有產品和服務的要求及監管		若現有產品和服務未能符合法規要求之營收占比，推估 2030 及 2035 年未能符合此占比之訂單損失，造成之財務衝擊。		因應隨著國內外法規針對相關產品規定趨嚴（如：CBAM，可能需進行產品優化或進行第三方認證等），導致營運成本或規費等支出增加； 中期 (2030 年) 財務衝擊占營收比重約 0.06 %。 長期 (2035 年) 財務衝擊占營收比重約 0.06 %。
		市場風險	客戶行為改變		若公司未能有效推動產品節能設計及低碳產品開發，導致無法滿足客戶需求，依客戶低碳或節能產品需求之營收占比推估 2030 年及 2035 年未能符合此占比之客戶訂單損失，造成之財務衝擊。		因應客戶對產品製造或設計的節能要求改變及客戶要求低碳轉型，積極導入低碳材料與技術，導致營業收入下降及營運支出上升； 中期 (2030 年) 財務衝擊占營收比重約 37.33 %。 長期 (2035 年) 財務衝擊占營收比重約 31.63 %。

項目	數值		
若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	轉型風險 溫室氣體管理 溫室氣體排放以 2024 年為基礎年： 1. 短中期： ▪ 達成每年降低範疇一及範疇二實際碳排量 4.5%。 ▪ 2030 年達成 25% 減碳量。 2. 長期：2050 年達成淨零碳排。 節能管理 用電管理以 2024 年為基礎年；目標於 2030 年用電排放密集度降低 20%。		實體風險 針對極端氣候事件（颱風、洪水、強降雨等）發生嚴重性和頻率增加： 1. 制定緊急應變措施，每年至少一次的颱風緊急應變演練，設有緊急指揮部，在災後進行整體應變處理，包含，立即購置原物料現貨、緊急人員招募。 2. 因應極端氣候事件所造成的淹水，尋找安全區域的倉儲場所與代工廠由代工廠協助生產；出貨運輸方式選擇受極端氣候事件衝擊最小的運輸方式。 3. 因發生乾旱導致短時間的停電，會以柴油發電機進行停電時的備用發電，以維持生產製造不中斷，避免造成停工或生產中斷。 4. 投保相關保險如天災險，以減少損失。
	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。		
若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	系統電未使用內部碳定價作為規劃工具。		
	指標項目	溫室氣體管理	節能管理
	目標	溫室氣體排放以 2024 年為基準年： 1. 短中期： ▪ 每年降低範疇一及範疇二實際碳排量 4.5%。 ▪ 2030 年達成 25% 減碳量。 2. 長期：2050 年達成淨零碳。	用電管理以 2024 年為基準年；目標於 2030 年用電排放密集度降低 20%。
	執行現況	2025 年集團總溫室氣體排放量為 3,041.14 公噸/CO ₂ e。	2025 年集團範疇二碳排放量密集度為 0.79 噸 CO ₂ e/百萬元新台幣營收。



確信項目彙總表

#	確信項目	適用基準	頁碼
1	2025 年系統電子的能源總消耗量為 23,527.80 千兆焦耳 (GJ)。	依據電力公司之電費單據及加油單據統計 2025 年用電量，前開資訊涵蓋範疇為台北總部、南崗廠、電統、賀喜、鎮江廠及惠州廠全年度用電數據，若營運據點有共租或外租區域，則依獨立電表之實際抄表度數進行比例分攤。	85、163、165
2	2025 年總用水量為 14.68 百萬公升。	依據自來水公司之水費單據統計 2025 年用水量，前開資訊涵蓋範疇為台北總部、南崗廠、電統、賀喜、鎮江廠及惠州廠，若營運據點有共租區域，則與共同承租之租戶平均分攤。	90、165
3	2025 年集團女性高階主管佔高階主管 25.1%。	依據人資系統截至當年度 12 月 31 日之資訊： 主管職之女性員工占比係以主管職女性員工人數除以主管之總人數進行計算。 **主管職係指副理級(含)以上	5、14、92、100
4	2025 年能源管理產品營收為新台幣 487,077 仟元。	依據 ERP 系統 2025 年系統電子銷售能源管理產品之收入進行設算。	38、163
5	2025 年專利獎勵核發，獎金總額新台幣 712,500 元、件數共 18 件。	依據公司訂定之「專利申請及獎勵辦法」申請核發的專利件數及獎金進行計算。	65、102

會計師有限確信報告



資誠

會計師有限確信報告

寶電瑞字第 25814139 號

系統電子工業股份有限公司（企業）：

本會計師受系統電子工業股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委託，對「貴公司民國 114 年度永續報告書所載之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序，本會計師已確信事項，並就該結果出具有限確信報告。

確信與適用基準

本確信案件之標的資訊係「貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於「貴公司民國 114 年度永續報告書之「確信標準與要求」」。而該所選定之關鍵績效指標之報導範圍屬於永續報告書之「報告書邊界與數據」範圍之內。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，並設計、持續實行及維持所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標不存在有導向於舞弊或錯誤之重大不當表達。

先天限制

本確信事項涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更高先天性之限制，對於資料之相關性、重大性及正確性等之潛在解釋，則更傾向於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力與專業上應有之注意、保密及專業行為。

美國聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110204 臺北中正路商務大樓 11 樓 233 室 23 樓
237, 46-333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110204, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6666

www.pwc.tw



資誠

本事務所適用品質管理準則「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、持續實行及執行品質管理制度，並依照道德規範道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策與程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述「貴公司所選定之關鍵績效指標」是否或存在重大不當表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估「貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之合適性，評估所選定之關鍵績效指標導引於舞弊或錯誤之重大不當表達風險，依情況對所評估風險作出適當之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達，有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有關確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述「貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該程序包括查詢、對資訊之觀察、文件之檢查及適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調閱。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對本確信案件所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製該資訊之流程、所應用之資訊系統，以及相關之內部控制，以辨認重大不當表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所評估之領域，已對所選定之關鍵績效指標獲取樣本，進行包括查詢、觀察及檢查等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中所取得者。因此，本會計師不對「貴公司所選定之關鍵績效指標」在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對民國 114 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供除確信。

www.pwc.tw



資誠

有限確信之結論

根據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述「貴公司所選定之關鍵績效指標」在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

其他事項

貴公司網站之維護係「貴公司管理階層之責任，對於確信報告，貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所
 會計師 左雲鈞 艾華鈞 
 中 華 民 國 1 1 4 年 8 月 7 日

www.pwc.tw



SYSGRATION®