



鈺邦科技股份有限公司

APAQ TECHNOLOGY CO., LTD.

2024 年 永續報告書

目 錄

關於本報告書	1	1-5 客戶關係管理	37
經營者的話	3	1-6 產品的品質與安全	39
公司簡介	5	2.環境政策與創新	40
關於鈺邦	5	2-1 能源與溫室氣體排放管理	41
鈺邦合併公司沿革	7	2-1-1 能源使用狀況及溫室氣體盤查	41
公司政策承諾	8	2-1-2 節能減碳行動	43
營運概況與展望	9	2-2 創新管理	44
利害關係人與重大主題	12	2-2-1 物料使用情形	44
利害關係人鑑別與溝通	12	2-2-2 技術層次與研究發展	45
重大主題鑑別流程	14	3.員工關懷及培育	47
回應重大主題	17	3-1 人權政策與管理	48
1.治理與營運績效	24	3-2 員工概況與福利	51
1-1 治理架構	25	3-2-1 員工概況	51
1-1-1 治理單位架構	25	3-2-2 員工薪酬與福利	54
1-1-2 治理單位運作	29	附錄一 GRI 準則索引表	56
1-2 營運績效	32	附錄二 上市公司氣候相關資訊	61
1-3 風險與危機管理	34		
1-4 法規遵循	36		

關於本報告書(GRI 2-2、2-3、2-4、2-5)

報告書組織邊界與範疇：

本報告書以鈺邦科技股份有限公司個體公司為組織邊界，以下稱鈺邦、鈺邦科技、本公司、我們。鈺邦個體公司於臺灣之營運據點為：苗栗縣竹南鎮科東三路 2、6 號 4 樓(總部)、苗栗縣竹南鎮科東三路 2 號 2 樓、苗栗縣竹南鎮科東三路 6 號 3 樓、苗栗縣竹南鎮科義路 38 之 2 號及台北市中山區成功里明水路 636 號 6 樓之七，即本報告書所指「重要營運據點」。

有關本公司合併財務報告與永續報告書報導邊界差異彙整如下表：

公司名稱	是否納入永續報告書
鈺邦科技股份有限公司	V
APAQ Investment Limited	X
鈺邦電子(無錫)有限公司	X
鈺邦電子(湖北)有限公司	X
旭積科技股份有限公司	X

本報告書涵蓋公司 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日在公司治理與營運、環境保護以及員工關懷等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。部份內容與績效資料因撰述完整性包含至 2023 與 2022 年，另考量溝通時效性，部分資料已揭露至 2025 年 1-6 月之相關資訊。報告書以鈺邦重要營運據點為揭露範圍，部分涵蓋子公司之特殊作為，以呈現集團之經營理念與目標。

報導準則：

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現「全球永續性報告倡議組織」(Global Reporting Initiative, GRI)發行的永續性報導準則(GRI Standards)及我國「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」撰寫，若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆來自於安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後之合併財務報告資訊，以新台幣計算。

報導期間：

本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報告的報導期間相同。報告書發布日期為 2025 年 8 月。

報導週期：

此報告書為本公司第一份永續報告書，鈺邦預計每年 8 月 31 日以前發行永續報告書。

資訊重編情形：

此報告書為本公司第一份永續報告書，不適用資訊重編情形。

報告書撰寫及品質管理流程：

本公司已由總經理擔任召集人，成立跨部門組成之永續報告書編製小組，負責環境永續、公司治理、與社會參與相關永續發展之政策推動。每年至少召開 1 次會議，審查永續發展管理方針與具體推動計劃成效。本公司之永續報告書由永續報告書編製小組彙整編製，呈永續報告書編製小組召集人(總經理)覆核，2024 年永續報告書於 2025 年 8 月 6 日舉行的董事會核准，以確保報告書涵蓋所有重大主題，未有進行外部保證或確信。

意見回饋與永續報告書負責單位：

任何有關本報告書或對本公司永續發展或 ESG 相關議題有任何疑問與建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

- 負責單位：永續報告書編製小組
- 聯絡人：羅歲
- 電子信箱：wei@apaq.com.tw
- 電話：037-777588
- 地址：苗栗縣竹南鎮科東三路 2、6 號 4 樓

經營者的話(GRI 2-22)

鈺邦科技成立於 2005 年，致力於導電性高分子材料技術與元器件開發，以最好的品質與成本，服務全球客戶，並成為世界第一大的固態電容公司。嚴謹執行品質政策，在強化技術核心的條件下同時全面引進無鉛材料，從生產製程到出貨包裝，嚴格執行綠色生產政策，以最誠摯的心提供客戶最完善的服務。

卓越團隊(A+Team)

鈺邦於固態電容之領域已近 20 年，我們以創造 A+企業與團隊為己任，持續投入材料技術研發，精進自身能力，追求卓越，從不止步於現狀。

以人為本(People)

透過人才培育，我們不斷讓具備專業技能且有經驗之人員帶領新進人才，共同成就團隊多元能力。秉持以人為本的精神，除了訂定人權政策承諾以外，鈺邦亦注重員工薪酬福利，員工不僅是我們的營運後盾，更是我們的家人，我們始終認為，照顧好員工才是堅固營運根本的基石，未來我們亦會開展更多人才培育計畫，優化員工福利。2024 年，透過內部討論及外部利害關係人意見調查，我們將「人才吸引與留任」列為重大主題，除檢視歷年成果，我們亦設定未來目標以精進此面向之管理。

承諾當責(Accountability)

除廣納優秀人才及培育員工潛能，鈺邦亦積極與業界合作，期能促進產業技術知識交流，並於永續浪潮趨勢的推動下，更加注重公司對於環境、社會及治理面的責任。注重「營運績效」的同時，永續浪潮、氣候變遷、地緣政治議題帶來的多面向風險，亦考驗鈺邦在「風險與危機管理」之韌性。此外，如「溫室氣體排放」等與環境影響相關議題，鈺邦亦已優先於法規進行盤查，2024 年盤查數據已取得 ISO 14064-3：2019 證書，期能降低對環境之衝擊。

品質至上(Quality)

本公司持續追求成為國際化專業固態電容製造商之目標，透過獲得國際品質認證，提升公司工作品質。「產品的品質與安全」為鈺邦一直以來重視的經營面向，在維護品質的同時，我們亦積極投入「創新管理」，除產品創新以外，公司整體管理制度之創新亦為鈺邦所期許之模式轉變。期望在創新理念下，增加鈺邦多元發展的可能性。

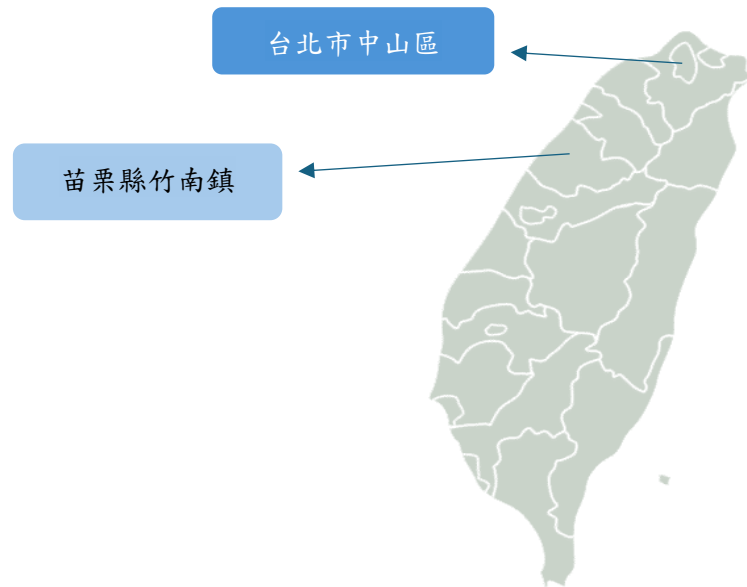
未來三年內，我們希望提升營運績效的同時，能兼顧人才之留任，透過產品創新及品質管理，維護客戶關係，達到經營績效之目標；三到五年之中期目標為帶動子公司投入永續管理，訂定減碳及其他環境目標，以追蹤環境管理績效；長期目標為整體營運管理之創新，期能透過管理制度的變革，吸引及留任更多人才，穩固公司經營基石，帶動「以人為本」之正向循環，進而追求更卓越的團隊、達成永續承諾與更優化之品質目標。鈺邦將逐步調整永續路徑朝目標邁進，持續落實永續企業經營的精神。

公司簡介

關於鈺邦(GRI 2-1)

鈺邦科技股份有限公司成立於 2005 年 12 月，總部位於苗栗縣竹南鎮科東三路 2、6 號 4 樓。鈺邦個體公司目前營運據點均位於臺灣，員工總人數為 137 人。於 2024 年，鈺邦之合併營收達新台幣 3,495,668 千元。

鈺邦是台灣一家專業在電子產品製造及相關領域的製造服務商，著重於導電性高分子固態電容設計開發與培育優秀研發人員，致力於成為國際化專業性的固態電容製造公司。本公司主要生產超小型、低阻抗、耐高溫、長壽命導電性高分子捲繞型固態電容、晶片型固態電容。這些產品廣泛應用於高階主機板、筆記型電腦、工業電腦、伺服器、VGA 卡、遊戲機、小型化適配器、充電器等。



公司全名	鈺邦科技股份有限公司
產業類別	電子零組件業
員工人數(註 1)	137 人
資本額	新台幣 919,535,140 元
設立日期	2005 年 12 月 23 日
主要產品與技術	捲繞型、晶片型導電高分子固態電容器
董事長	鄭敦仁
總經理	林溪東
上市日期	2014 年 12 月 09 日，股票代碼 6449

註 1：員工人數涵蓋範圍為鈺邦個體公司所有營運據點，以 2024 年 12 月 31 日人數計算。

公協會參與

鈺邦積極參與國內產業相關公會，除了促進產業交流與發展外，並關注「科技創新、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理」等重要議題。於 2024 年度，共參與 2 個國內相關公會組織，未擔任重要職務，請詳下表。

公協會	主要活動	擔任職務
台灣區電機電子工業同業公會	參與國內外展覽(德國慕尼黑電子展)，與產學研業界密切交流，並關注永續發展領域之議題，包括產業經濟發展、技術創新、國際佈局、氣候變遷、人權及社會參與等	一級會員
社團法人新竹市企業經理協進會	交換企業經營管理之經驗及知識，研究及改善企業經營實務。推行科學管理，與國內外有關企業管理組織聯繫及交流。	團體永久會員

鈺邦合併公司沿革

2000s	• 公司創立，登記資本額為新台幣六億元整，實收資本額計新台幣伍佰萬元整。 • 奉准設立工廠於苗栗並取得工廠登記證。 • 由工研院移轉固態電容技術，捲繞型固態電容正式量產。 • 通過 ISO 9001 認證。 • 透過第三地國家，間接投資成立海外生產基地鈺邦電子(無錫)有限公司，並正式投產。 • 晶片型固態電容開發成功。 • 通過 QC080000 認證。 • 與經濟部工業局簽訂業界開發產業技術之「微小型鋁晶片電容之材料技術及製程技術開發計畫」補助款合約。
2010s	• 通過 ISO14001 認證。 • 建置大陸無錫自有廠房，擴充捲繞型固態電容產能。 • 股票公開發行。 • 於中華民國證券交易市場為興櫃股票掛牌交易，股票代號 6449。 • 通過 OHSAS18001 認證。 • 建置大陸無錫晶片型固態電容新廠，擴充晶片型固態電容產能。 • 通過 TS16949 認證。 • 於臺灣證券交易所股份有限公司掛牌上市，股票代號 6449。 • 獲得政府支持成立導電高分子材料研發應用中心計畫。 • 成功開發高階應用高分子材料配方技術與產品，並將材料研發成果導入高階固態電容 25V-100V 新產品的開發。 • 成功開發高壓(16V 以上)晶片型固態電容。 • 成功開發混合型(Hybrid)電容器。
2020s	• 於鈺邦電子(湖北)有限公司建置車規混合型(Hybrid)電容器生產專線，以推廣車用電子市場。

公司政策承諾(GRI 2-23、2-24)

鈺邦訂有「企業社會責任政策」並經董事會通過後實行，鈺邦秉持著以下原則：

「以人權為要務，以人性為基石。

員工安全健康，保護環境生態。

遵守法令法規，關懷社會大眾。」

並許下五大承諾：

遵守法令：嚴格遵守相關國際公約、國家法令法規、公司與顧客有關準則規定，努力符合顧客、員工和社會期許。

預防為先：貫徹預防為先，落實執行的觀念致力於健全社會責任機制保障員工權益。

持續改善：持續改善社會責任管理的績效；改善員工健康安全符合及超越勞動、環安衛相關法規以及社會責任標準，建立健康安全的工作環境與勞動人權。

員工參與：落實政策宣導與訓練，鼓勵員工參與各項活動增進彼此瞭解已達和諧。

廉潔經營：嚴格遵守企業道德規範，誠信為先廉潔務實經營、嚴守法紀，穩健踏實、永續經營。

為確實落實政策承諾，鈺邦訂有一系列內部政策進行管理，如《企業社會責任實務守則》、《防範內線交易之管理作業》、《道德行為準則》及《誠信經營作業程序及行為指南》。此外，鈺邦對員工落實政策宣導及教育訓練，並設有《檢舉制度》，鼓勵檢舉一切不誠信行為，以確保本公司營運之一切行為均符合法規及廉潔經營，且透過風險管理機制辨別可能導致本公司社會責任機制無效之風險加以預防，並每年定期檢視社會責任管理績效，持續改善環境、社會、治理三大面向之績效，逐步朝向企業永續的目標邁進。

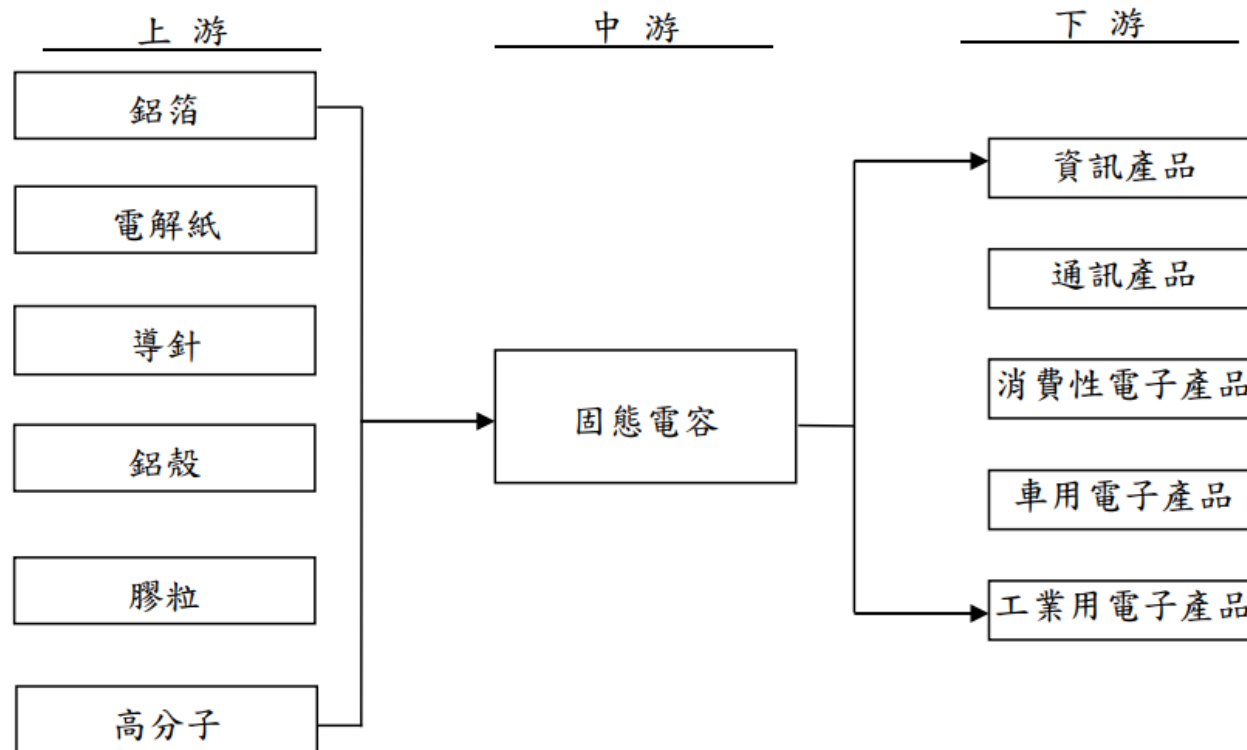
鈺邦政策承諾請詳本公司網站：



營運概況與展望(GRI 2-6)

產業價值鏈

鈺邦合併公司係位於產業價值鏈中游，本公司為固態電容買賣商，子公司為製造商，主要上游原材料為鋁箔、電解紙、導針、鋁殼、膠粒及高分子，下游使用者為資訊產品、通訊產品、消費性電子產品、車用電子產品及工業用電子產品等。在效能及品質提升的趨勢下，固態電容將逐步取代傳統式的液態鋁質電解電容器，固態電容產業前景應屬可期。



與前一報導期間相比，本公司之行業營運活動、產業價值鏈狀況及其他商業關係，並無顯著變化。

銷售概況

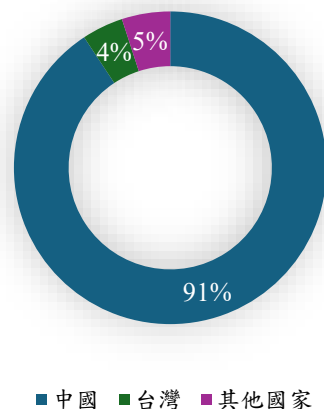
本公司及子公司主要從事固態電容之研究、開發、設計、製造及銷售業務，逐步擴張產能及市佔率，現捲繞型固態電容器已是世界第一大供應商，在固態電容產業居於領先的地位。長期來看，固態電容應用會隨著價格逐漸貼近傳統鋁電解電容而大幅提升滲透率，為未來幾年市場成長之驅動力，隨著本公司晶片型電容的產能與規格持續提升，在伺服器與 AI 市場持續增長下，帶動固態電容使用量，有機會令本公司持續擴大市場佔有率。

2024 年度鈺邦科技合併營業收入共新台幣 3,495,668 千元，按銷售地區區分，及依照產品／服務類型區分之合併營業收入佔比如下：

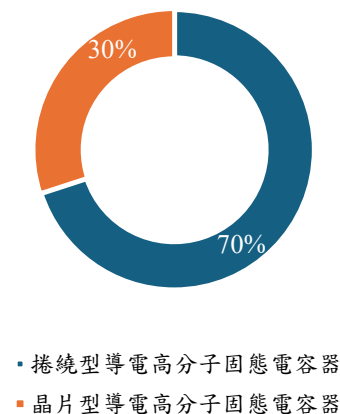
主要地區市場	銷售金額
中國	3,171,093
台灣	149,712
其他	174,863
合計	3,495,668

主要產品	銷售金額
捲繞型導電高分子固態電容器	2,447,329
晶片型導電高分子固態電容器	1,048,339
合計	3,495,668

依據銷售地區分類



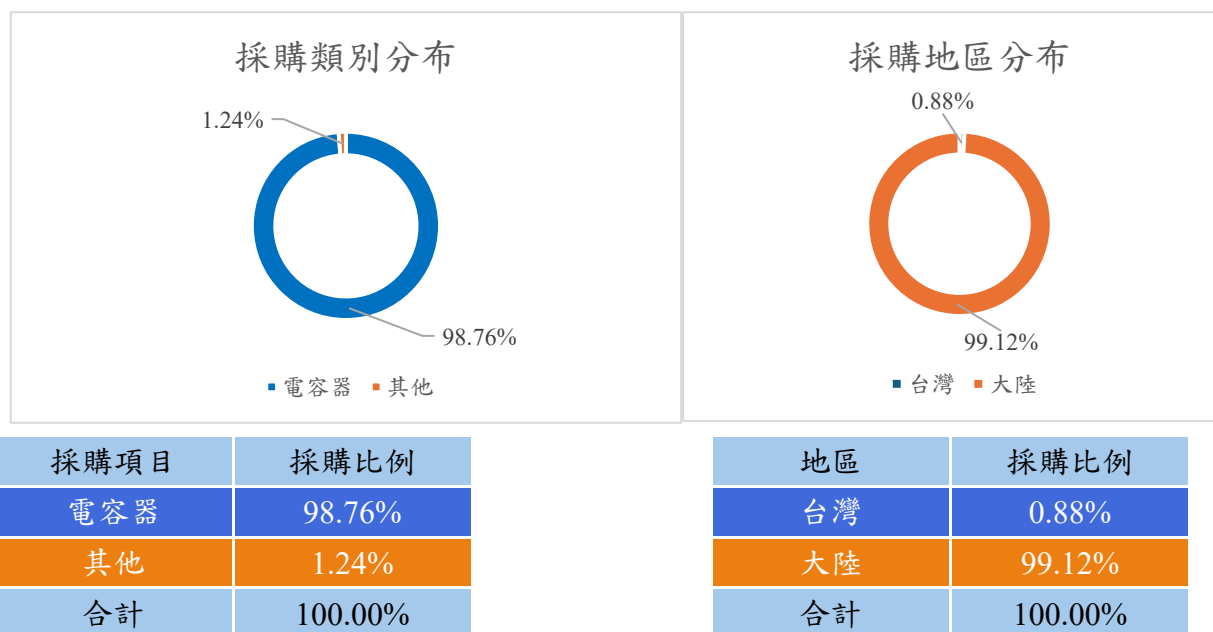
依據產品／服務類型分類



採購概況

固態電容主要上游原材料為鋁箔、電解紙、導針、鋁殼、膠粒及高分子，下游使用者為資訊產品、通訊產品、消費性電子產品、車用電子產品及工業用電子產品等。在未來面對原料價格的部分，本公司除持續與供應廠商間維持良好的互動關係，維持密切往來，以確保現有貨源穩定無虞外，亦積極開發新的材料配方與替代性原料，以降低對高價原物料之依賴程度。

鈺邦科技公司於 2024 年度主要合作供應商共計 17 家，採購地區以「大陸」地區為主。主要採購類別為電容器，主要供應商之合計採購金額佔所有供應商總採購金額比例約 98.76%。2024 年度採購支出最高的項目是電容器。



註：上表採購數據揭露範圍為鈺邦科技。

利害關係人與重大主題

利害關係人鑑別與溝通(GRI 2-29)

公司的營運活動和服務與利害關係人相互影響，利害關係人對公司的關注議題與程度，亦會影響公司發展策略或目標擬定，因此鈺邦重視且落實與利害關係人之溝通。本公司依據 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）之五大原則：影響力、責任、依賴度、關注度和多元觀點，檢視公司營運活動，進一步選擇對鈺邦重要之利害關係人，最後鑑別出四大類主要的利害關係人，分別為員工、客戶、投資人以及供應商。

本公司針對不同利害關係人，依據其關注議題以及與其溝通之目的，設有不同的溝通方式，並每年定期將與各利害關係人溝通情形報告至董事會。

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
員工	本公司以人為本，須提供具競爭力的薪酬與完善福利，保障安全的就業環境，吸引優秀人才加入，給予尊重與關懷，使其與公司同步成長茁壯。	• 公司治理與誠信經營	勞資會議	每季	1.2024 年度勞資會議/年度召開 4 次 2.2024 年度內部公告/年度 127 則 3.性騷擾專線/申訴信箱/隨時開放 4.微信溝通群組/隨時開放
		• 風險與危機管理	內部公告	不定期	
		• 創新管理	性騷擾專線/信箱	即時	
		• 廢棄物管理	微信群組	即時	
客戶	客戶是公司業績成長重要夥伴，提供滿意、信賴且安全的產品與服務是我們的堅持，透過不斷創新，攜手提升企業競爭力。	• 人才吸引與留任			1.業務拜訪報告 1360 份 2.2024 年進行客戶滿意度調查 1 次 3.不定期國內外參展(1~2 次/年)，2024 年共參展 2 次。
		• 產品的品質與安全			
		• 資訊安全與隱私保護	業務拜訪	不定期	
		• 風險與危機管理	客戶滿意度調查	每年	
		• 客戶關係管理	參展	不定期	
		• 公司治理與誠信經營			
		• 營運績效			

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
投資人	公司在積極發展的同時亦兼顧股東權益，提供透明的公司經營管理策略及財務政策資訊給投資人，以達到增加投資人投資價值之目標。	• 客戶關係管理 • 產品的品質與安全 • 營運績效 • 法規遵循 • 創新管理	股東會	每年	1.每年召開 1 次股東常會
			財務報告	每季	2.每季公告財務報告
			法人說明會	不定期	3.召開法人說明會 2 次，就本公司已公開之財務業務資訊說明
			永續報告書	每年	4.每年定期發布永續報告書
			公開資訊觀測站	不定期	5.不定期於公開資訊觀測站發布重大訊息
供應商	供應商為公司重要的策略夥伴及支持我們永續經營的後盾，希望以公平透明的合作方式與各供應商夥伴彼此信賴及緊密連結，共存共榮，建立良好的合作互信關係。	• 法規遵循 • 風險與危機管理 • 客戶關係管理 • 供應鏈管理 • 廢棄物管理 • 產品的品質與安全 • 資訊安全與隱私保護	採購合約	不定期	1.本公司透過採購合約與供應商溝通所需要之商品
			環境危害物質不使用聲明書	每年	2.2024 年共發給 15 家供應商簽署環境危害物質不使用聲明書
			實地稽核	每年一家	3.2024 年針對一家供應商實地到廠實施供應商評鑑及稽核

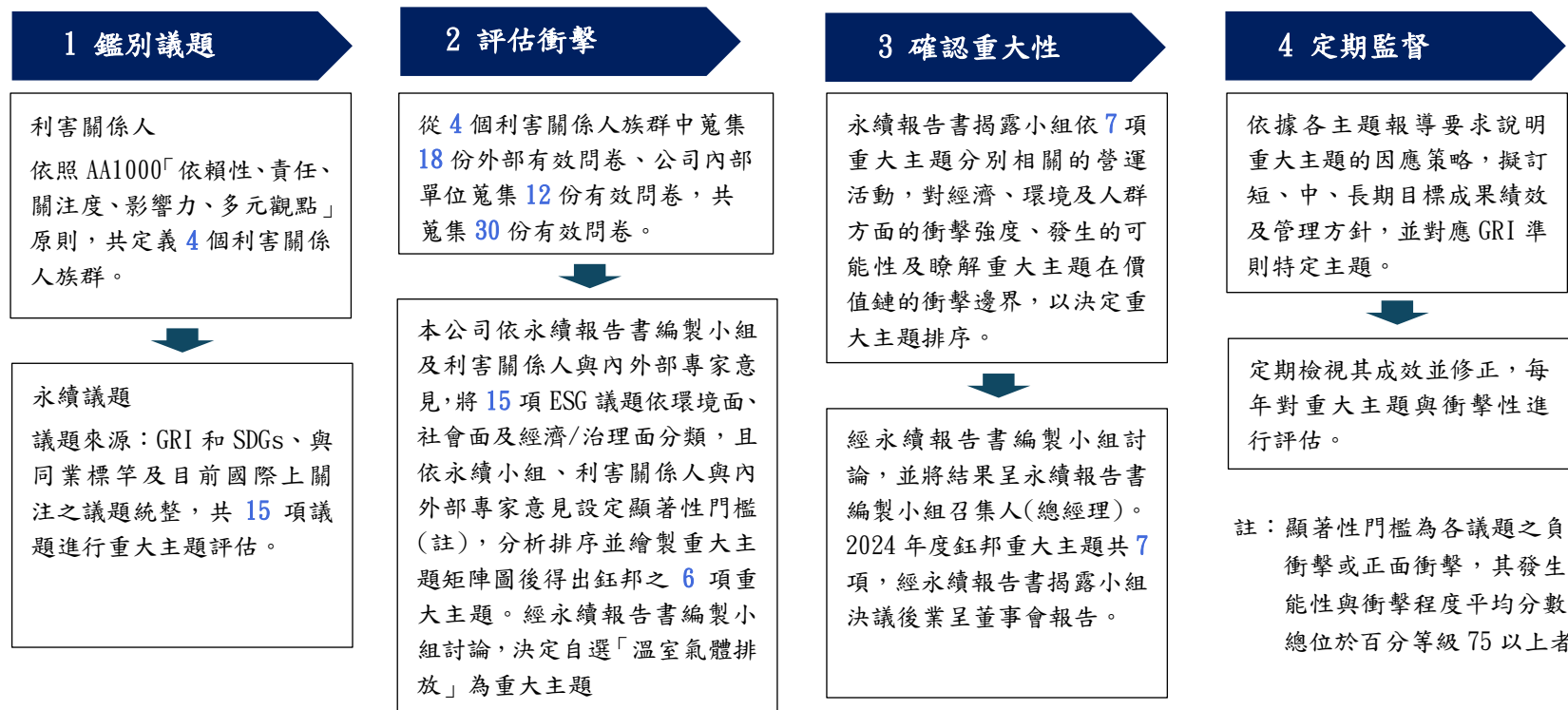
重大主題鑑別流程(GRI 2-14、3-1、3-2)

鈺邦透過問卷調查方式，由各個與利害關係人(包括員工、客戶、投資人、供應商)有往來之單位，發出問卷調查表予對應之內、外部利害關係人，2024 年內部問卷調查回收 12 份、外部利害關係人問卷調查回收 18 份，共回收 30 份有效問卷。

根據上述問卷調查結果，本公司依永續報告書編製小組及利害關係人與內外部專家意見，將 15 項 ESG 議題依環境面、社會面及經濟/治理面分類，且依永續報告書編製小組、利害關係人與內外部專家意見設定顯著性門檻(註)，繪製重大主題矩陣圖後得出 6 項重大主題，經永續報告書編製小組討論，決定自選「溫室氣體排放」為重大主題，並將結果呈永續報告書編製小組召集人(總經理)核准。

永續報告書編製小組依 7 項重大主題相關的營運活動對經濟、環境及人群方面的衝擊強度、發生的可能性及瞭解重大主題在價值鏈的衝擊邊界，以決定重大主題排序。依據各主題報導要求說明重大主題的因應策略，擬訂短、中、長期目標成果績效及管理方針，並對應 GRI 準則特定主題。

註：顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級 75 以上者。

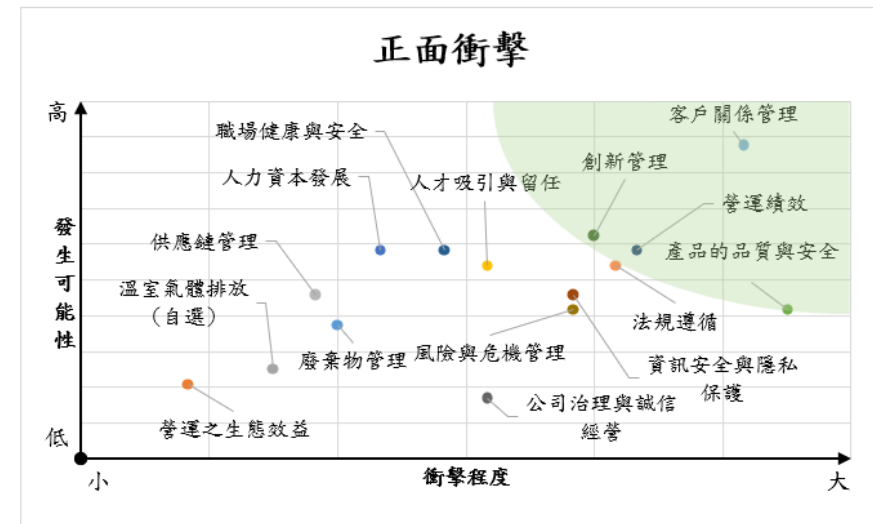
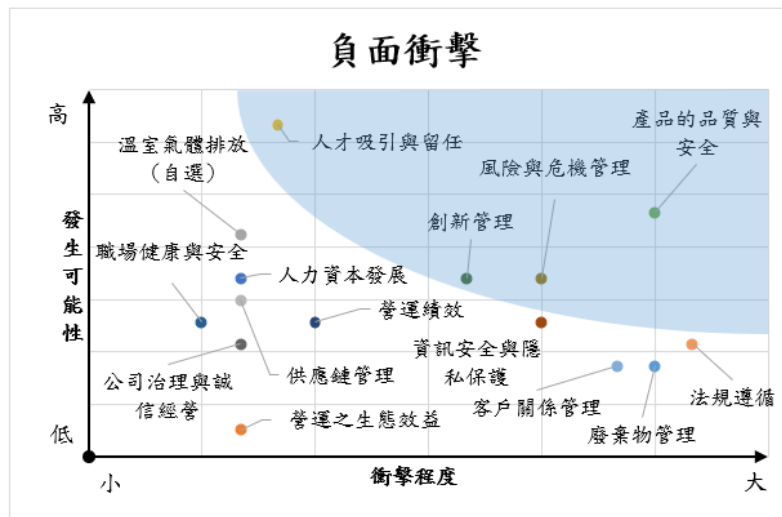


重大主題列表

項次	重大主題名稱
1	溫室氣體排放
2	人才吸引與留任
3	產品的品質與安全
4	風險與危機管理
5	創新管理
6	營運績效
7	客戶關係管理

註：本年度為第一本報告書，故無重大主題變動情形。

重大主題矩陣圖



本公司 2024 年度 15 項關注議題列示如下表：

項次	議題名稱	項次	議題名稱
1、	廢棄物管理	9、	公司治理與誠信經營
2、	營運之生態效益	10、	★風險與危機管理
3、	★溫室氣體排放	11、	★營運績效
4、	★人才吸引與留任	12、	★創新管理
5、	人力資本發展	13、	★客戶關係管理
6、	★產品的品質與安全	14、	法規遵循
7、	職場健康與安全	15、	供應鏈管理
8、	資訊安全與隱私保護		

註：標示★為本年度之重大主題。

回應重大主題(GRI 2-25、3-3)

☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊。

主題	影響之利害關係人	產業價值鏈衝擊面向			
		上游	本公司	下游	社區/社會
溫室氣體排放	員工 客戶		☆:負 ★:正	☆:負 ☆:正	
衝擊類型	負面：未透過溫室氣體排放量之盤查與計算，制定並執行節能減碳策略與作為，使公司面臨罰款；或未訂定節能減碳目標或落實減碳策略，造成環境持續惡化。 正面：建立溫室氣體排放量之盤查與計算流程，制定並執行節能減碳目標，最大程度降低對環境的影響。				
推動政策與管理方針	1. 致力於源頭管理及製程，降低溫室氣體排放量。 2. 建構綠色產品循環利用，例如：使用可回收及可降解的材料(循環經濟)，以最大化降低碳排量。 3. 建構完善能源政策，減低無謂的能源浪費，進而減少溫室氣體的產生				
負面衝擊預防措施或補救程序	1.進行溫室氣體盤查並取得 ISO 14064-3 查證聲明書。 2.著手進行綠色製程之設計及管理。 3.實施中央空調溫度控管及廠區用電管理。 4.設有稽核部門，以確保各單位執行業務均確實遵守相關法令及公司政策規定。				
2024 年達成狀況	1.進行溫室氣體盤查，使用 ISO 14064-1 針對溫室氣體盤查，並取得 ISO 14064-3 查證聲明書，以確保溫室氣體排放管理之落實。 2.以 2024 年溫室氣體排放量為基準年。				
短、中、長期目標	短期(3 年內)： 進行全面的溫室氣體排放盤查，確定公司各部門的排放來源和數量，進行初步減排措施，如：對辦公室和工廠照明設備進行節能改造。 中期(3-5 年)： 依據溫室氣體排放盤查排放來源和數量，估算中央空調更換成本與可能的節能效益，了解政府或地方節能補助方案（如台灣的節能家電補助）分批次換與優化中央空調系統。 長期(5 年以上)： 完成全面汰換：將剩餘設備逐步更新為節能型號，建立維護制度(如定期清洗濾網與檢查冷媒、設立年度保養計畫)，導入能源管理系統，監控空調耗能，進行數據分析與優化，持續追蹤節能成效，比較更換前後電費與碳排放差異。				

主題	影響之利害關係人	產業價值鏈衝擊面向			
		上游	本公司	下游	社區/社會
人才吸引與留任	員工 客戶	☆:負 ★:正	☆:負 ☆:正		
衝擊類型	負面：公司未提供具備競爭力且豐富的福利制度，或未規劃多元化的發展管道，無法吸引優秀人才或提高人才留任度。 正面：公司提供具備競爭力且豐富的福利制度，並規劃多元化的發展管道，以期吸引優秀人才及提高人才留任度。				
推動政策 與管理方針	1.人權政策：落實保障人身自由及不得有歧視行為之規範，任用弱勢族群及殘障人士。 2.員工福利政策：職工福利委員會，創造員工福利最大化。 3.勞資溝通政策：公司每季舉行勞資會議並經由員工意見反映管道等公正、有效的溝通機制，了解同仁之心聲並即時處理同仁反映的問題。 4.薪資政策：致力建構更健全的工作制度，提供具競爭力的薪酬、透明制度化的績效考核及升遷。 5.遵循各項勞動法規，包含就業服務法、勞動基準法、職業安全衛生法、勞工退休金條例、職工福利金條例、性別平等工作法、勞工請假規則等。 6.內部申訴管道為管理單位主管，並設有性騷擾申訴專線及專用信箱。				
負面衝擊預防措施 或補救程序	1.在職同仁承接部門及個人年度目標，透過每半年1次的考核作業，作為職等職級晉升、薪資調整、獎金發放及員工訓練發展需求等作業之依據。 2.定期召開職工福利委員會，由擔任福委幹部之員工主導規劃並執行辦理促進員工關懷與相關福利活動，並同時獲得高階主管認同與支持，共同維護、創造良好之工作環境。 3.定期召開勞資會議，建立有效的溝通機制，促進勞資和諧。 4.舉辦年終尾牙活動、每年國/內外員工旅遊活動、每季舉辦部門聚餐、三節及生日禮券、婚喪喜慶、生育津貼等多項補助。 5.每月一次方針會議：檢討各部門目標達成狀況，並協調各部門共同解決問題，以掌握目標執行之狀況與成果。 6.發放新進人員公司核心理念小卡，隨時提供員工知悉參考。 7.執行員工滿意度調查，定期接收員工意見。				
2024 年達成狀況	1.為維持勞資雙方溝通順暢，2024 年勞資會議舉辦共 4 次，勞方代表與資方代表各佔 50%，優於相關法規要求。 2.2024 年公司聘用 1 名泰國籍外籍員工(佔員工總數 0.6%)。 3.勞資雙方關係和諧，2024 年公司無爭訟事件及勞資間關係尚須協調之情形。				
短、中、長期目標	短期(3 年內)：完成首次員工滿意度調查，回收率達 80%以上。 中期(3-5 年)：員工每年平均受訓時數達 6 小時以上。 長期(5 年以上)：建立人才儲備制度，訂定關鍵職位接班人計劃。				

主題	影響之利害關係人	產業價值鏈衝擊面向			
		上游	本公司	下游	社區/社會
產品的品質與安全	員工 客戶 投資人 供應商	☆:負 ☆:正	☆:負 ★:正	☆:負 ★:正	☆:負 ☆:正
衝擊類型	負面：公司如未對產品的品質及安全性進行良好的控管，可能會導致客源流失甚至是顧客的重大傷害，進而影響公司營運。 正面：公司對產品的品質及安全性進行良好的控管，可以提升顧客對公司產品的信賴，為公司帶來收益。				
推動政策 與管理方針	1.遵守法規：嚴格遵守健康和安全法規。 2.產品安全：確保產品設計和生產符合最高安全標準。 3.顧客服務：提供清晰的產品說明和專業的顧客服務。 4.持續改進：根據顧客反饋不斷改進產品和服務。 5.緊急應變：制定應急預案，快速應對安全事件。				
負面衝擊預防措施 或補救程序	1.建立透明的溝通渠道，及時回應顧客的健康和安全問題。提供清晰的產品使用說明和安全指南，並設立專門的顧客服務團隊，解決顧客的疑慮。 2.定期審查和更新健康和政策，確保符合最新的法規要求。聘請專業的合規顧問，幫助公司識別和應對潛在的法律風險。 3.制定詳細的應急預案，確保在發生健康和事件時能夠迅速有效地應對。定期進行應急演練，提高員工的應急處理能力。				
2024 年達成狀況	1.2024 年度客戶滿意度平均分數達 93.7 分。 2.2024 年度公司所有產品均通過 IATF16949/ISO 9001/ISO 14001/QC08000 認證。 3.2024 年度公司產品的事故率為 0%。				
短、中、長期目標	短期(3 年內)： 確保所有產品和服務符合當地和國際的健康和安全法規。 中期(3-5 年)： 根據顧客反饋和市場調查，持續改進產品設計和生產流程，提升產品的安全性，並獲得相關的健康與安全認證，提升公司在市場上的信譽和競爭力。 長期(5 年以上)： 建立並推行全球統一的健康和安全標準，確保在所有市場中提供一致的高品質產品和服務。				

主題	影響之利害關係人	產業價值鏈衝擊面向			
		上游	本公司	下游	社區/社會
風險與危機管理	員工 客戶 供應商	☆:負 ☆:正	☆:負 ★:正	☆:負 ☆:正	
衝擊類型	負面：公司未建立風險管理政策、流程與應變機制，使公司於面對不同風險時無法應對處理，導致傷害擴大。 正面：公司建立風險管理政策、流程與應變機制，使公司於面對不同風險時及時應對處理，將傷害降到最低。				
推動政策與管理方針	持續改進風險管理流程，定期評估和更新風險管理策略，以應對不斷變化的內外部環境。				
負面衝擊預防措施或補救程序	1.定期進行風險識別和評估。 2.提供定期的風險管理和危機應對培訓，確保員工具備必要的知識和技能。 3.定期進行內部和外部審計，確保風險管理流程符合標準和規範，並及時發現和糾正偏差。				
2024 年達成狀況	1.2024 年度經內部稽核共發現風險管理問題共 0 件。 2.訂定風險管理政策，積極推動落實風險管理機制。				
短、中、長期目標	短期(3 年內)： 制定並實施風險識別和評估流程，確保所有潛在風險被及時發現和記錄。 中期(3-5 年)： 組建危機管理團隊，負責監控、評估和應對各類危機事件，根據實際運行情況，不斷完善和更新風險管理政策和流程。 長期(5 年以上)： 引入先進的風險管理軟體和技術，提升風險識別和應對的效率。				

主題	影響之利害關係人	產業價值鏈衝擊面向			
		上游	本公司	下游	社區/社會
營運績效	客戶 投資人		☆:負 ★:正	☆:負 ☆:正	☆:負 ★:正
衝擊類型	負面：公司若未注重營運績效，將直接影響獲利能力與公司之成長潛力、競爭力等，使投資人對公司意願減少。 正面：公司注重營運績效並積極提升，增加獲利能力與公司之成長潛力、競爭力等，增加投資人對公司投資之意願。				
推動政策 與管理方針	公司積極研發新產品及改善產品製程，並與商業夥伴保持良好的合作關係，提升競爭力以維持企業穩定的經濟績效。				
負面衝擊預防措施 或補救程序	由財務部門主導，追蹤預算達成進度，各相關部門回報執行進度及達成情形，以確保預算績效如期達成。 1.財務部門定期向財務主管彙報公司治理、法令遵循執行情形。 2.公司定期向董事會報告與利害關係人溝通情形。 3.每週召開檢討會議，以掌握研發進度及預算達成情形。				
2024 年達成狀況	1.2024 年本期合併淨利為新台幣 511,815 千元 2.2024 年合併營業收入淨額為新台幣 3,495,668 千元。 3.本公司定期召開會議，擬定公司的營運策略及目標，並定期追蹤每次會議之改善進度，2024 年度共召開 52 次會議。				
短、中、長期目標	短期(3 年內)： 遵循法令並提供利害關係人溝通管道。 持續進行技術及服務升級以提升營運績效。 中期(3-5 年內)： 合併公司總產能達 530,000 千顆/月 長期(5 年以上)： 提升高階固態電容的產品市佔率				

主題	影響之利害關係人	產業價值鏈衝擊面向			
		上游	本公司	下游	社區/社會
創新管理	員工 投資人	☆:負 ★:正		☆:負 ★:正	
衝擊類型	負面：公司對於產品、業務、銷售至於整體治理與管理架構方式未持續創新，進而失去競爭力、市場佔有率，並影響財務表現和員工士氣。 正面：公司對於產品、業務、銷售至於整體治理與管理架構方式持續創新，提升競爭力、市場佔有率，並改善財務表現和提升員工士氣。				
推動政策 與管理方針	我們承諾以市場需求為導向，與客戶保持深度技術交流，持續推動研發創新；同時積極佈局關鍵專利，鞏固技術優勢，並導入 AI 技術優化研發流程與工作模式，全面提升公司競爭力與員工成長動能。				
負面衝擊預防措施 或補救程序	1.由各部門共同建立市場創新研究小組、定期與客戶討論產業發展趨勢，探討有哪些固態電容需求，但市場上尚未有廠商能提供相對應的產品，進行可行性評估後列入開發規劃。 2.定期舉行重要技術會議，討論如何架構專利有效保護重要技術創新，防止競爭對手使用相同的技術，並進行專利申請。 3.與研發同仁討論，將現行工作畫成 workflow，並探討流程中那些環節有機會用 AI 取代或輔助，再開發相對應的方法或工具。 4.追蹤每年與客戶討論產業趨勢的次數，以及轉化成新產品的專案數量。				
2024 年達成狀況	1.2024 年度經過可行性評估，啟動三個創新型產品開發專案，並成功開發出原型品，已開始規劃相對應的量產技術。 2.2024 年度每月與專利事務所進行一次專利佈局討論，共申請 16 項專利。 3.2024 年度導入 AI 輔助電容設計，減少 80%的設計時間。導入 AI 文獻閱讀技術，減少 90%工程師閱讀文獻的時間。				
短、中、長期目標	短期(3 年內)： 1.與客戶共同定義市場所需要的創新，轉為創新型產品開發計劃。 2.以 AI 輔助提升員工效率 中期(3-5 年)： 1.量產創新型產品，並搭配專利保護防止競爭對手進入，並讓指標性客戶 Design in。 長期(5 年以上)： 1.圍繞創新型產品，串連整合上游供應鏈，提出最具競爭力的材料、設備，以規模經濟將成本最佳化，形成完整的產業鏈聚落。 2.建構公司專用的 AI 代理，讓每位研發同仁配備一個 AI 執行基礎研發工作，進而專注在研發創新思考。				

主題	影響之利害關係人	產業價值鏈衝擊面向			
		上游	本公司	下游	社區/社會
客戶關係管理	員工 客戶 投資人 供應商	☆:負 ☆:正	☆:負 ★:正	☆:負 ★:正	☆:負 ★:正
衝擊類型	負面：未制定良好的客戶關係管理政策，可能會無法滿足客戶的需求，造成銷售減少，亦無相關數據提供公司擬定決策，造成營運效率下滑。 正面：良好的客戶關係管理可以提升客戶滿意度、增加銷售機會、改善客戶服務、提供數據驅動的決策支持，並提高運營效率。				
推動政策 與管理方針	1.客製化服務：根據客戶的需求和偏好，提供量身定制的方案&產品。 2.快速回應：在最短時間內回應客戶的問題和需求，並提供有效的解決方案。 3.持續改進：不斷優化服務和產品，根據客戶的反饋進行改進。 4.數據保護：嚴格保護客戶的個資和數據隱私。				
負面衝擊預防措施 或補救程序	1.建立透明的溝通渠道，及時回應顧客的需求。提供清晰的產品使用說明，並設立專門的顧客服務團隊，解決顧客的疑慮。 2.在負面事件發生後，第一時間與客戶聯繫。詳細調查事件發生的原因，找出問題根源，為客戶提供具體的解決方案，並確保問題得到徹底解決。 3.每年定期追蹤客戶滿意度調查。 4.統計合併營收成長率。				
2024 年達成狀況	1.2024 年度客戶滿意度平均分數達 93.7 分。 2.2024 年合併營收成長 19.1%。				
短、中、長期目標	短期(3 年內)： 建立快速回應機制，確保客戶問題能夠在 24 小時內得到解決。 中期(3-5 年)： 根據客戶反饋，持續改進服務流程和產品，提升客戶滿意度。透過數據分析，辨識客戶行為模式和市場趨勢，制定更有效的銷售策略。 長期(5 年以上)： 通過持續的服務，建立和維護與客戶的長期關係。不斷引入新的技術和方法，保持競爭優勢。				

1. 治理與營運績效

1-1 治理架構

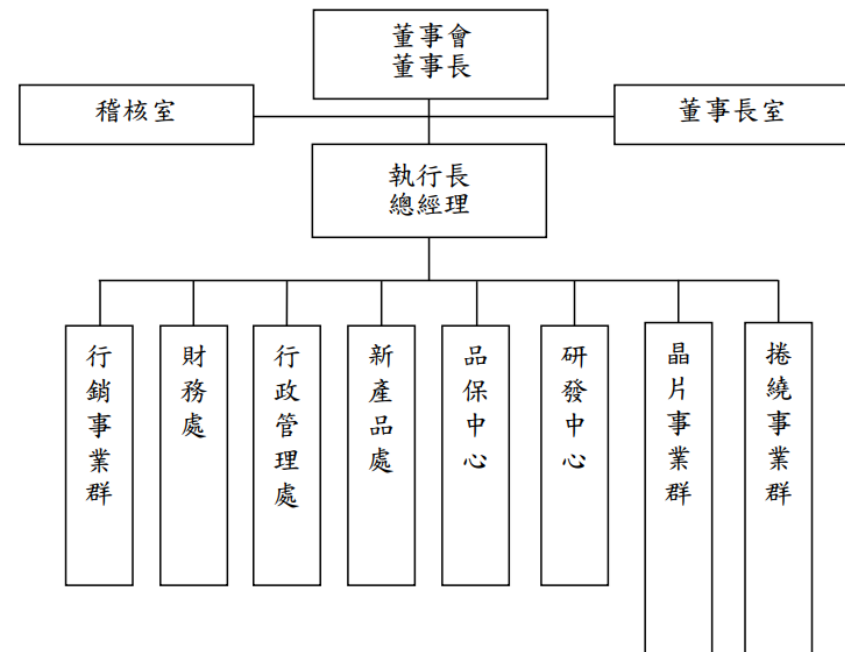
1-1-1 治理單位架構(GRI 2-9、2-11、2-12、2-13、2-16、405-1)

鈺邦科技股份有限公司董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，審計委員會每季至少開會 1 次，薪資報酬委員會每年至少開會 2 次，並向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高決策組織。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告「利害關係人與重大主題」章節。

本公司雖尚未建立功能性委員會層級之永續發展委員會，但已成立跨部門組成之永續報告書編製小組，由總經理擔任召集人，負責環境永續、公司治理、與社會參與相關永續發展之政策推動。每年至少召開 1 次會議，審查永續發展管理方針與具體推動計劃成效，本公司亦已開始評估建立永續發展之功能性委員會。

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事，並針對任何關鍵重大事件隨時溝通，關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息，2024 年度本公司於公開資訊觀測站發布且提報董事會之關鍵重大事件共計 13 則重大訊息。

鈺邦董事會目前為第 8 屆，由鄭敦仁擔任董事長，並同時擔任技術總監，係因董事長對本公司業務及產業熟稔，且於產業有數十餘年相關營運及管理經驗，故借重其經歷以提高本公司營運效率及最大利益，惟為強化董事會之獨立性，本公司內部已依法設置足席之獨立董事席次。



鈺邦科技第 8 屆董事會共有 7 位成員，其中有 4 位董事及 3 位獨立董事，獨立董事佔全體董事 43%，任期皆為三年；而審計委員會及薪資報酬委員會有三位成員，100% 為獨立董事。

職 稱	姓 名	性別	年齡層	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2024 年董事會出席率
董事長	鄭敦仁	男	60~69 歲	成功大學材料博士 工業技術研究院材料所正研究員 乾坤科技(股)公司研發資深經理 佳邦科技(股)公司董事長及執行長	本公司技術總監 佳邦科技(股)公司董事 聿新生物科技(股)公司董事 鼎茂光電(股)公司監察人法人代表人 聯達智能(股)公司董事法人代表人 律芯科技(股)公司董事法人代表人 金佳旺財務管理股份有限公司董事 成功創新管理顧問股份有限公司董事 北科之星創業投資(股)公司董事法人代表人 鳳凰貳創新創業投資(股)公司董事法人代表人 鳳凰肆創新創業投資(股)公司董事法人代表人 鳳凰陸創新創業投資(股)公司董事法人代表人 新代科技(股)公司董事 昕琦科技(股)公司董事長 台灣妝美堂(股)公司董事長法人代表人 貝登堡國際(股)公司董事長 旭積科技(股)公司董事長法人代表人 APAQ Investment Limited、鈺邦電子(無錫)、鈺邦電子(湖北)有限公司代表人	100%
董事	華誠創業投資股份有限公司代表人：許先越	男	50~59 歲	台大暨復旦大學 EMBA	力智電子(股)公司董事長法人代表人 華碩電腦(股)公司董事兼共同執行長 研揚科技(股)公司董事法人代表人 華誠創業投資(股)公司董事法人代表人 ASUS COMPUTER INTERNATIONAL 董事法人代表人	100%

職 稱	姓 名	性 別	年 齡 層	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	2024 年董事會出席率
董事	林清封	男	60~69 歲	美國愛荷華州立大學化工博士 永剛科技(股)公司執行副總 立敦科技(股)公司執行副總	本公司執行長 本公司研發長 鈺邦電子(無錫)有限公司總經理 鈺邦電子(湖北)有限公司總經理	100%
董事	謝明諺	男	50~59 歲	美國西太平洋大學企業管理碩士 明新工專機械科 西北臺慶科技(股)公司執行長 西北臺慶科技(股)公司總經理 西北臺慶科技(股)公司副總經理 臺慶精密電子(股)公司 執行副總經理	西北臺慶科技(股)公司董事長 慶邦電子元器件(泗洪)有限公司董事長兼總經理 臺慶精密電子(昆山)有限公司董事長兼總經理 Fixed Rock Holding Limited 董事長 North Star International Limited 董事長 Best Bliss Investments Limited 董事長 西普爾控股(新)私營有限公司(Superworld Holdings (S) Pte. Ltd.)董事 西北投資(股)公司董事長 旭積科技股份有限公司董事 謝恆德投資股份有限公司董事長 益智投資股份有限公司董事長 宥琪投資股份有限公司董事長 TECHWORLD ELECTRONICS SINGAPORE PTE. LTD 董事長 TECHWORLD ELECTRONICS (M) SDN. BHD.董事長 立昌先進科技股份有限公司董事 昕琦科技股份有限公司董事 力隼創業投資股份有限公司董事	75%
獨立董事	劉仲明	男	70~79 歲	Lungmen Executive Program (GE, Crotonville) 史丹福大學管理學院 Stanford Executive Program 美國哥倫比亞大學化學碩士、博士 國立清華大學化學系學士 財團法人工業技術研究院院長	上緯國際投資控股(股)公司獨立董事 竟天生物科技(股)公司獨立董事	100%

職 稱	姓 名	性 別	年 齡 層	主 要 經 (學) 歷	目 前 兼 任 本 公 司 及 其 他 公 司 之 職 務	2024 年 董 事 會 出 席 率
獨立董事	巫永財	男	60~69 歲	國立台灣科技大學管理研究所 碩士 英業達股份有限公司總經理	上海英憲達有限公司董事長 英業達(上海)有限公司董事長 英業達集團(北京)電子技術有限公司董事長 英研智能移動(股)公司董事 英源達投資(股)公司董事 英業達集團(香港)有限公司董事 英業達(開曼)有限公司董事 英業達科技(開曼)有限公司董事 英業達控股(北美)有限公司董事 Inventec(USA)Corp.、Inventec Manufacturing(North America) Corp.、Inventec Configuration(North America) Corp.、Inventec Distribution(North America) Corp. 董事 IEC Technologies, S.de R.L.de C.V. 董事	100%
獨立董事	朱德祥	男	60~69 歲	泰山高工/機械科 嘉澤端子工業股份有限公司 董事長	嘉澤端子工業股份有限公司董事長 嘉明投資(股)公司董事長 得意精密電子(蘇州)有限公司董事長 番禺得意精密電子工業有限公司 副董事長 嘉祐投資(股)公司董事長 嘉基科技(股)公司董事長 德創投資(股)公司董事長	75%

治理單位人數統計；

治理單位	類別	組別	人數	%
	性別	男	7	100%
		女	0	0%
	年齡	<30	0	0%
		30-50	0	0%
		>50	7	100%
	總人數		7	

註 1：以 2024/12/31 在職人數為基準

註 2：<30 不含 30 歲；30-50 含 30 歲含 50 歲；
>50 不含 50 歲

註 3：本公司預計 2026 年董事會全面改選時增加
女性席次

1-1-2 治理單位運作 (GRI 2-10、2-15、2-17、2-18、2-19)

本公司已訂定「董事選舉辦法」規定董事之選任，本公司之董事會結構，係就公司經營發展規模衡酌實務運作需要，以決定適當董事席次，並明訂於公司章程中。本公司董事之選舉採公司法第 192 條之 1 之候選人提名制度，董事任期為 3 年，獨立董事候選人之獨立性亦需符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」規定。依相關法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，所有董事候選人將於股東常會中由股東進行投票選舉。本公司董事會成員多元化政策之具體管理目標、目標達成及政策落實情形，請參閱詳 2024 年股東會年報「董事資料」說明。

本公司目前董事會成員 7 席董事皆為本國籍，均已具備執行職務所必須之知識、技能及學養（請參閱前述董事學經歷）。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。為公司未來發展考量，公司以專業背景為多元化目標，符合行銷或科技專業背景之董事席次應達 25% 以上。本公司董事會成員均已達成多元化目標，並已具備執行職務所需之各項能力。

鈺邦亦依據公司法第 206 條之規定，於「董事會議事規範」中明文規定，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，致有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司 2024 年度股東會年報「董事會運作情形資訊」。

為增進董事之專業知識及技能，鈺邦每年度依據公司發展策略與董事之學經歷背景，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含進修日期、參與董事、主辦單位、課程名稱及時數）詳如下表：

董事進修

職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	鄭敦仁	2024/11/04	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年度關鍵財稅議題	3.0
		2024/11/04	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	永續浪潮下之精準照顧產業的發展與挑戰	3.0
董事	許先越	2024/07/17	社團法人中華公司治理協會	地緣政治風險下的營運分散布局策略	3.0
		2024/08/07	社團法人中華公司治理協會	AI 產業新趨勢與生態系競合	3.0
董事	林清封	2024/11/04	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新「建立內部控制制度處理準則」修訂與財報編製相關內稽內控法令遵循實務	6.0
董事	謝明諺	2024/11/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道	3.0
		2024/11/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司經營權之競爭行為規範與實務案例解說	3.0
獨立董事	劉仲明	2024/11/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3.0
		2024/11/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業如何提升 ESG 績效關鍵	3.0
獨立董事	巫永財	2024/10/24	財團法人中華民國會計研究發展基金會	內稽人員如何應用數位鑑識於營業秘密保護暨調查	6.0
獨立董事	朱德祥	2024/06/26	社團法人中華公司治理協會	ESG 永續治理與企業併購實務	3.0
		2024/12/17	社團法人中華公司治理協會	輝達的三兆奇蹟:人工智慧背後的半導體產業革命新思維	3.0

鈺邦「董事會績效評估辦法」中規定，董事會績效評估採董事會內部自評的方式，每年執行一次，且應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。針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、董事會之選任及持續進修、內部控制等 5 大面向共 45 要項進行評分。2024 年度董事會及功能性委員會績效評估表現良好，本公司將依據本次績效評估結果持續精進董事會職能，以提昇公司治理成效。上開績效評估結果將作為遴選或提名董事時之參考依據。

本公司董事及經理人分派之酬勞比例，係依公司章程第二十七條規定辦理，由董事會決議提撥不低於年度獲利百分之八為員工酬勞，不高於百分之三為董事酬勞。為定期評估董事及經理人薪資報酬，董事及經理人之報酬依其對本公司營運參與之程度及個人績效貢獻，就評估項目如：董事及經理人是否有造成公司損失之負面事件、內部管理失當等風險事件，並參酌目標達成率、獲利率、營運效益、貢獻度等綜合考量後計算其酬金比例，而給予合理報酬，並透過薪酬委員會定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，並與公司經營績效與目標做適當之結合，惟本公司目前尚未將 ESG 之績效納入考量，本公司已開始評估在未來將逐步 ESG 績效納入董事及經理人薪酬考量。

1-2 營運績效(GRI 201-1)

隨著伺服器（Server）應用需求擴大，Vchip 及 Cap 在該領域的布局逐步發酵，市場導入成果日益顯現，有效帶動整體需求穩健成長。Hybrid 則因應 Server 48V 系統應用需求，63V 與 80V 產品於客戶端設計導入持續增加。CAP 產品則因技術規格及生產效率提升，成功擴大出貨規模並推升在筆電市場的市佔率。綜前所述，2024 年度各產品線出貨量較 2023 年度大幅成長，合併營收及毛利均創歷年新高。合併營收增加 19.1%，營業毛利增加 31.2%，稅後純益亦成長 55.9%，且在財務指標中重要的基本每股盈餘中也是大幅正向成長。

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣千元

項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度
產生之直接經濟價值(A)註 1	2,519,310	2,978,222	3,571,133
分配之直接經濟價值(B)	2,372,056	2,705,313	3,094,587
營運成本	1,839,740	2,138,060	2,450,424
員工薪資與福利	219,106	234,531	296,201
支付出資人款項(註 2、註 4)	197,139	231,741	233,615
支付政府款項(註 3)	116,071	100,981	114,347
留存之經濟價值(A-B)	147,254	272,909	476,546

註 1：包含各年度合併之營業收入、利息收入、其他利益及投資收益。

註 2：包含各年度發放之現金股利、利息費用。

註 3：包含各年度之所得稅現金支付數。

註 4：最近 3 年度股利配發情形請詳股東會議事錄。

註 5：營運成本為合併損益表的營業成本。

註 6：員工薪資與福利為合併財務報告附註十二用人資訊屬營業費用的金額。

合併營運績效

單位：新台幣千元

項目	2023 年	2024 年	增(減)金額	增(減)百分比(%)
營業收入	2,934,913	3,495,668	560,755	19.1%
營業成本	2,138,060	2,450,424	312,364	14.6%
營業毛利	796,853	1,045,244	248,391	31.2%
營業費用	419,610	519,499	99,889	23.8%
營業損益	377,243	525,745	148,502	39.4%
營業外收支淨額	44,547	157,251	112,704	253.0%
稅後純益	328,378	511,815	183,437	55.9%

合併財務收支及獲利能力分析

單位：新台幣千元

項目		2023 年	2024 年
財務結構	負債占資產比率(%)	40.79%	41.11%
	長期資金占固定資產比率(%)	243.09%	279.95%
償債能力	流動比率(%)	187.76%	155.55%
	速動比率(%)	145.05%	126.04%
獲利能力	資產報酬率(%)	7.13%	9.08%
	權益報酬率(%)	11.65%	14.72%
	純益率(%)	11.18%	14.64%
	基本每股盈餘(元)	3.73	6.08

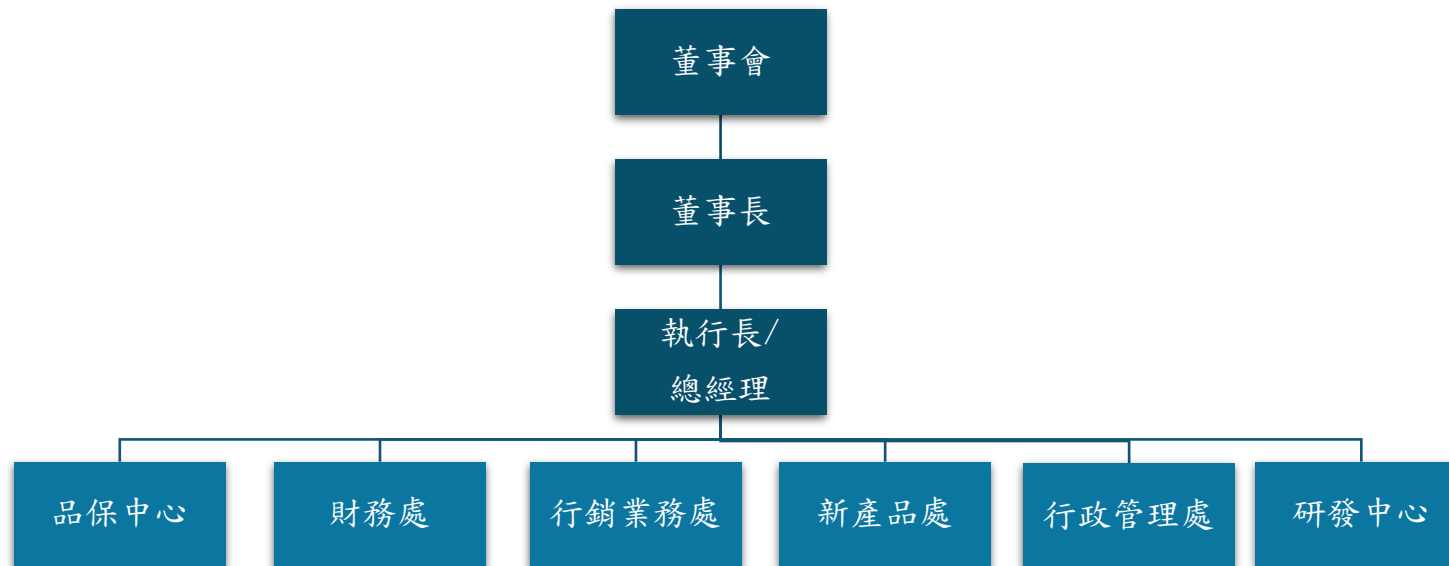
1-3 風險與危機管理

鈺邦依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」於 2020 年經董事會通過「風險管理政策」，以作為本公司風險管理之最高指導原則；本公司每年定期評估風險，並針對各項風險擬定風險管理政策，涵蓋管理目標、組織架構、權責歸屬及風險管理程序等機制並落實執行，以有效辨識、衡量，及控制本公司之各項風險，將因業務活動所產生的風險控制在可接受的範圍。

本公司辦理各項業務應有效辨識、衡量、監督與控制各項風險，並將可能產生的風險控制在可承受之程度內，以達成風險與報酬合理化之目標確保公司穩健經營與永續發展。除應遵守主管機關相關規定外，悉依本公司之風險管理政策暨相關風險管理準則與規定辦理。本公司的風險管理包括「信用風險」、「市場風險」(含「匯率風險」及「利率風險」)、「流動性風險」、「作業風險」，以及「供應鏈風險」等之管理。

本公司自 2020 年起積極推動落實風險管理機制，並定期(一年一次)向董事會報告，最近一次於 2024 年 4 月向董事會報告從事各項業務所涉及之風險以及所採取的因應措施。

風險管理組織圖



1-4 法規遵循(GRI 2-26、2-27)

本公司 2024 年度未有任何違反商業及稅務相關法令、水污染防治法、空氣污染防治法、廢棄物防清理法、勞動法及職業安全生法令之重大違規事件

註：本公司重大違規係指案件裁罰金額達新台幣 100 萬元以上或對公司聲譽造成重大傷害之案件。

本公司在內部控制程序訂定《誠信經營作業程序及行為指南》明確規範公司董事及員工，禁止一切不誠信之行為，包含透過商業關係而獲取之一切不當利益。同時《道德行為準則》鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為。本公司訂有《檢舉制度》，當利害關係人或大眾發現本公司相關人員違反誠信與道德行為，或可能違反規定時，鈺邦將立即啟動處理程序並由行政管理處專案處理。檢舉制度如下：

一、檢舉管道

檢舉人應具名檢舉，可以透過電子郵件、檢舉專線及公司網站等方式檢舉。

二、處理程序及專責部門

誠信行為檢舉情事由本公司行政管理處處理，檢舉案件經專責單位受理後，即進行查明相關事實，必要時由其他相關部門提供協助，如經證實被檢舉人確有違反相關法令或公司規章情事，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。

三、保護機制

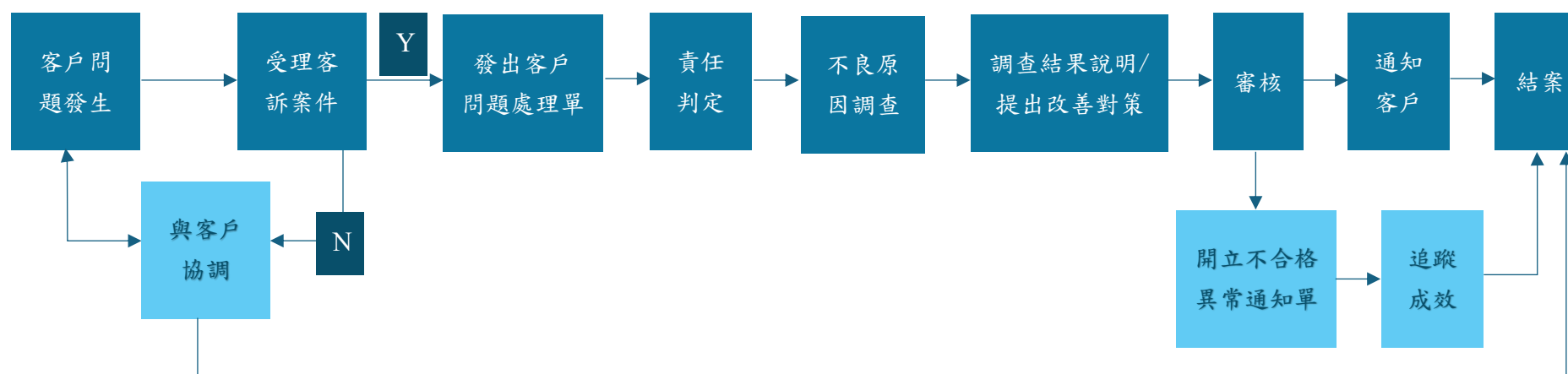
本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

1-5 客戶關係管理 (GRI 418-1)

鈺邦企業文化係成為客戶信賴的 A+ 企業與團隊，提供完善高品質服務。基於此理念，我們訂定「客戶服務管制程序」及「客戶問題處理管制程序」，用以保障客戶權益，並於客戶提出需求時及時給予回應，維護良好服務品質。2024 年，鈺邦對營收總佔比 70% 銷售客戶及指標性客戶進行滿意度調查，針對客戶對鈺邦行銷人員滿意度、產品使用滿意度、價格滿意度、出貨及交期服務……等向客戶蒐集意見，平均滿意度調查分數為 93.7 分。

於客戶抱怨事件處理部分，本公司針對各客戶皆有對應負責之業務人員，以及時回應客戶訴求。

客戶問題處理流程圖



隨著網路普及化及科技進步之潮流變化，資訊安全已然成為現今社會關注面向之一，亦是鈺邦科技注重公司經營與客戶關係管理時，不可或缺的一環。基於資訊安全對本公司乃至於整體產業鏈、社會大眾之重要性，鈺邦於 2019 年正式成立「資訊安全管理小組」，由總經理擔任小組召集人，並設資訊安全主管帶領各資安管理單位、風險管理單位與各部門共同維護資訊安全。資訊安全管理小組負責訂立本公司之資訊安全政策以及具體管理方案，並負責審視各子公司資安治理政策，監督資安管理運作情形。資訊安全管理小組全方位規劃資訊安全治理、規劃、督導及推動執行方案，建構全面的資安防護能力及培養同仁良好的資訊安全意識。

鈺邦透過資訊安全管理小組推動資安維護、治理、風險及推動資安意識與宣導工作，進行全方位的資安管理。並制定法令遵循、資安治理與內部控制三大面向之資安策略主軸，從制度到流程管理，從人員到組織，全面性提升資安防護能力。

資安策略	
法令遵循	- 精進管理制度 - 掌控風險及強化規範 - 定期更新防護資訊
資安治理	- 定期檢視 - 建立合規循環機制
內控流程	- 流程管理建立 - 強化資安意識與宣導工作

為確保資訊安全並妥善管理，本公司訂定「資訊管理辦法」，並明定相關權責、表單及流程，包括以下管理方案：

管理方案
- 資訊軟、硬體設備購買之規劃與評估 - 資訊環境安全管理之規劃與實施 - 郵件，公網，ERP 系統權限管理 - 資訊部門之資產管理，維修，出借或資產移轉處理 - ERP 系統問題及帳務問題排除 - ERP 系統客制程式及外掛程式管理 - BI 報表程式設計 - EPR 系統復原 - 電腦軟體版權控制 - 人員外部網路權限管理

我們亦依資訊管理辦法及資訊循環內控制度，制定預防措施如下：

預防措施-2024	
資訊軟、硬體設購買之規劃與評估	EDR 端點防護、NAS 異地備援
外部病毒侵入之防火牆規劃與實施	防火牆設置與病毒碼更新、EDR 端點防護
內部檔案-防毒軟體規劃與實施	電腦防毒軟體與病毒碼更新
資訊環境安全管理之規劃與實施	各系統資訊定期備份設置
郵件，公網，ERP 系統權限管理	各系統資料訊息權限設置
郵件，公網，EPR 系統復原	各系統備份及災難應變設置
電子計算機處理部門之功能與職責劃分	資訊安全之權限設置

本公司 2024 年無任何與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴。

1-6 產品的品質與安全(GRI 416-1、416-2、417-2、417-3)

為確保本公司產品品質始終維持於高標準，並最大程度降低可能對環境造成的負面衝擊，本公司已通過多項認證如：ISO 9001:2015 品質管理系統、IATF 16949:2016 汽車產業品質管理、IECQ QC 080000：2017 有害物質流程管理系統及 ISO 14001：2015 環境管理系統等。

此外，本公司為維護環境和人體健康，降低產品/服務可能帶來的負面衝擊，針對固態電容器進行環保規範標準要求。受評估之產品/服務共計 4 件，佔整體產品/服務之 100%。本公司於 2024 年無違反有關產品與服務的健康與安全法規以及自願性規範的事件發生。

鈺邦生產之固態電容器符合 RoHS 2.0 電氣、電子設備中限制使用有害物質指令、REACH、船舶業禁用石棉要求等，並將相關資訊提供利害關係人參考，商品驗證登錄產品所使用塑料皆為自行配方，2025 年宣告均符合 RoHS 2.0 要求，且可充分顯示本公司產品於製造過程中皆不添加有害物質。

本公司瞭解產品與服務資訊及標示之重要性以及肩負之企業社會責任，因此我們要求產品標示嚴格遵守 C-QP-06-05 有害物質管制程序/受限物質一覽表，並編製安全資料表(SDS)，依據 C-QP-06-05 有害物質管制程序/受限物質一覽表之要求徹底執行，本公司依有害物質管制程序/受限物質一覽表評估之產品百分比為 100%。

在固態電容器製程上，鈺邦自主採用低能耗及低污染的減法製造工藝，除不使用衝突礦產，製造過程堅持無毒、低毒、不添加有害物質；定期送第三方檢測並更新產品有害物質資訊，適時將資訊提供顧客。臺灣廠區產品遵循下列產品有害物監控法規，每年定期送檢且產品有害物質檢測每年皆 100%符合法規。本公司無違反產品與服務資訊和標示及行銷傳播相關法規之事件，亦無任何違反自願性規範之情事發生。

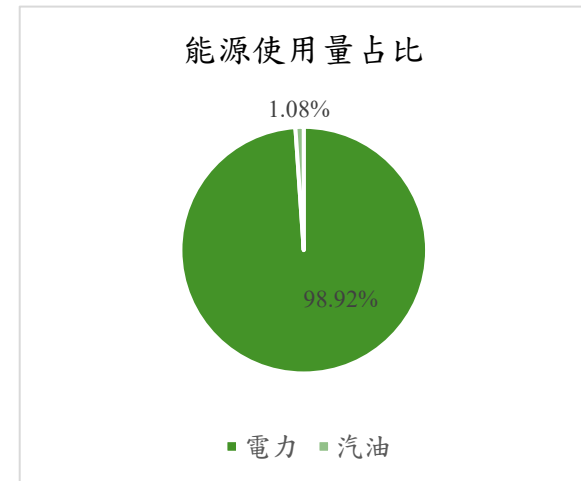
2. 環境政策與創新

2-1 能源與溫室氣體排放管理 (GRI302-1、302-3、305-1、305-2、305-4)

2-1-1 能源使用狀況及溫室氣體盤查

鈺邦組織內所使用之能源主要為電力及汽油，2024 年能源使用總量為 5,991.57 千兆焦耳(GJ)，相較 2023 年上升約 12.54%係因擴大營運規模，使用電量較 2023 年增加，但單位營收耗電密集度因效率的提升而下降約 9.1%。近三年能源使用情形如下表所示：

組織內部	種類	單位	2022 年	2023 年	2024 年
非再生能源	電力	GJ	6,328.66	5,297.11	5,926.7
	汽油	GJ	21.42	26.65	64.87
能源總使用量		GJ	6,350.08	5,323.76	5,991.57
個體營收		千元	2,114,615	2,460,981	2,968,691
能源強度 (能源總消耗量/個體營收)		GJ/千元	0.0030	0.0022	0.0020



註 1：各類能源熱值轉換係數參考環保署溫室氣體排放係數管理表單 6.0.4 版：電力 1kwh=860 kcal；汽油 1L=7,800 kcal；1kcal=4.184×10⁻⁶GJ

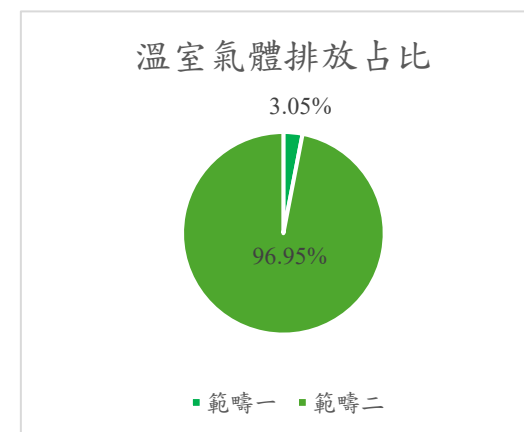
註 2：數據統計範疇為鈺邦個體公司營運據點(苗栗縣竹南鎮科東三路 2、6 號 4 樓及苗栗縣竹南鎮科義路 38 之 2 號)

註 3：能源強度=能源總消耗量/個體營收。

鈺邦 2024 年度對用電度數以及公務車用油狀況，依照 ISO 14064-1 之盤查方法，進行溫室氣體盤查，並預計於 2025 年度進行鈺邦個體公司全台營運據點之溫室氣體排放完整盤查。針對目前盤查範圍，2024 年度本公司於組織內之能源使用包含汽油及外購電力。2024 年能源總消耗量為 5,991.57GJ，能源強度為 0.0020(GJ/千元)；範疇一溫室氣體排放量為 24.523 公噸 CO₂e，範疇二溫室氣體排放量為 780.171 公噸 CO₂e，溫室氣體排放強度為 0.0003(公噸 CO₂e/千元)。

鈺邦最近三年度溫室氣體排放數據如下表

種類	單位	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一	公噸 CO ₂ e	1.000	2.000	24.523
範疇二	公噸 CO ₂ e	869.992	726.715	780.171
範疇一、二合計排放量	公噸 CO ₂ e	870.992	728.715	804.694
個體營收	千元	2,114,615	2,460,981	2,968,691
溫室氣體排放強度 (範疇一、二合計 排放量/個體營收)	公噸 CO ₂ e/千元	0.0004	0.0003	0.0003



註 1.2024 年度進行盤查之溫室氣體種類僅包括：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)四種溫室氣體。

註 2.盤查範圍為鈺邦個體公司營運據點(苗栗縣竹南鎮科東三路 2、6 號 4 樓及苗栗縣竹南鎮科義路 38 之 2 號)之用電及公務車用油，時間為各年度 1 月 1 日至 12 月 31 日。2022 年及 2023 年範疇一為公務車，範疇二為外購電力；2024 年範疇一為公務車、化糞池及冷媒逸散，範疇二為外購電力。

註 3.使用的標準為依據 ISO 14064-1，並採用營運控制權法。

註 4.排放係數來源為環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4。

註 5.2022 及 2023 年數據為本公司自行盤查之數據，2024 年數據已經第三方依 ISO 14064-3:2019 查證。

註 6.個體營收為經安侯建業聯合會計師事務所查證後之財務報告數據。

2-1-2 節能減碳行動(GRI 302-4)

鈺邦呼應全球節能趨勢，持續執行節能減碳措施，透過設備汰換及管理改善措施，提高能源使用效率，以達節能減碳之目的。2024 年執行空壓機老舊設備更新管理措施，推估每年能減少用電 23,275 度(約 83.8GJ)，換算溫室氣體減少排放約 11.03 公噸 CO₂e。

2024 年節能措施與估算節約量				
節能措施	節省費用 (萬元／年)	估算節約量 (kWh)	估算節約量 (GJ)	換算溫室氣體減少排放量 (公噸 CO ₂ e)
空壓機節能改善	10	23,275	83.8	11.03

註 1：換算溫室氣體減少排放量(公噸 CO₂e)=節約電量(度) *0.474kg CO₂e。

註 2：節省費用以機械銘牌明定規格進行估算。

本公司於 2024 年汰換冰水主機及 LED 燈具，其中 LED 燈具的汰換，降低照明能耗使用 1%，此兩項目合計累積節約 17,430 度電。2025 年也已排定持續汰換不效率的舊設備，以提升能源使用效率。

總部大樓因應冰箱老舊耗能及室外機故障，於 2024 年 4 月份汰舊換新，計汰換冰箱與室外機各 4 部。我們也針對總部大樓內部，於公司內部定期公告提醒同仁養成節能習慣，建立節能企業文化，始終將節能減碳視為日常工作之一大重點，每日夜間巡查與記錄能源耗用狀態。

2-2 創新管理

2-2-1 物料使用情形(GRI 301-1)

鈺邦主要物料為樹脂，樹脂為可再生物料，2024 年共使用 21 公噸；其餘均為非再生物料。本公司與個別供應商均維持良好的合作關係，每年均簽訂供貨合約，以確保供貨無虞，若合約量不足部份可在現貨市場以現貨價格取得。

本公司近三年度物料使用狀況如下表：

單位：公噸

物料分類	物料	2022 年	2023 年	2024 年
可再生物料	樹脂	21	18	21
非再生物料	乙醇	5	6	10
	聚苯乙烯磺酸	8	7	8
	其他	18	18	22
	合計	52	49	61

註 1：報導物料均來自外部供應商(外購)

2-2-2 技術層次與研究發展

本公司主要以研發及銷售固態電容為主，固態電容的崛起主要是為解決傳統鋁電解電容器遇高熱出現爆漿的問題，且使用壽命長，適合應用於高頻環境。在下游應用端如：高階主機板、筆記型電腦、工業電腦、伺服器、VGA 卡、遊戲機、小型化適配器、充電器等，在效能及品質提升的趨勢下，固態電容將逐步取代傳統式的液態鋁質電解電容器。根據工業技術研究院產業經濟與趨勢研究中心(IEK)資料，全球固態電容市場規模呈現緩步擴張的態勢，在固態電容價格與傳統鋁電解電容器逐步接近，滲透率不斷提升下，固態電容產業前景應屬可期。

本公司持續發展固態電容之產品，包括研發高電壓(>35V)的固態電容器、高信賴性與耐環境及氣候變遷之電容器，並同時與學界與國際大廠合作，以提昇公司研發能力與新技術之開發應用。

近四年度每年投入之研發費用

單位:新台幣千元

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
研發費用	90,959	88,446	105,514	150,125
營業收入金額	2,822,408	2,488,694	2,934,913	3,495,668
佔營收淨額比例(%)	3.22	3.55	3.60	4.29

註 1：以上數據引用自鈺邦合併財務報告。

近四年成功開發之產品或技術：

年度	產品及技術名稱項目
2021 年	座板型(V Chip)固態電容：低背固態電容(4mm 高)
2022 年	1.低阻抗晶片型固態電容：ESR= 3mΩ 2.工用/車用 Hybrid 電容 AVMC/AVQC 系列 25~80v(125℃ 4k hrs)
2023 年	1.高容量晶片型固態電容：560uF 2.低總高晶片型電容(1.4Hmm) 3.工用/車用 Hybrid 電容 AVME/AVQE 系列 25~35v(135℃ 4k hrs)
2024 年	1.高溫長壽命晶片型固態電容(AI 應用)：125 °C , 3000Hr&5500Hr 2.低總高晶片型電容(1.0mm-Height) 3.高壓高容晶片型固態電容(16V100-1.9H) 4. SMLC B-Size 產品 5.SSD 用 SMLC 產品：35V100y 6.車用/工業用 Hybrid 電容 AVQE/AVME 系列 50~80v(135℃ 4k hrs)

3. 員工關懷及培育

3-1 人權政策與管理(GRI 2-23、2-24)

鈺邦訂有人權政策，並已經董事長核准後實行。

為維護鈺邦之勞工人權，本公司遵循《國際人權法典》、《國際人權公約》，並遵守所在地之在地法規，依台灣《職業安全衛生法》、《勞工健康保護規則》為依歸。有尊嚴的對待及尊重現職同仁、契約及臨時人員、實習生等。

鈺邦人權政策
請詳本公司網站：



公司承諾員工受到尊重並具有尊嚴、營運促進環保並遵守道德。為體現此一承諾，公司特制定「人權政策與具體管理方案」，並公告於本公司官網「公司治理」專區-「公司治理運作情形」。自 2020 年開始，鈺邦於台灣地區進行職安法 6-2 之內容實施，建置完整的人因、過勞、暴力、母性危害預防制度，加強預防宣導，提供相關課程，以預防人權風險提升，並聘請醫護進行固定訪談，保護同仁於職場之人權與身心健康，避免同仁執行職務遭受不法侵害預防，以維護人權。

本公司辨識出 5 項與營運攸關之關注人權議題，說明如下

議題	鈺邦管理措施	執行成效
提供安全與健康的工作環境	- 以<零事故>為管理目標。 - 推動嚴謹的硬體設施標準與安全衛生管理。 - 配合醫護建議，改善作業環境。 - 以健檢結果及工作相關因素資料，對特定族群進行分級管理追蹤，預防潛在健康風險。 - 推動健康促進活動，鼓勵員工自主參與。	2024 年醫護評估次數 48 次。 - 每月醫護駐廠供同仁諮詢。 - 建立第二申訴管道。 2024 年度職業傷害共 0 件。
預防職場不法侵害或歧視	- 恪遵國際公約及當地法令政策。 - 配合職安法 6-2 內部問卷，積極推動平等作業。 - 推動工作機會均等。 - 進行風險評估避免潛在不法侵害。	2024 年職安法 6-2 內部問卷發放人數共 97 人。 - 建立《不法侵害通報單》及《不法侵害處理表》，並每年度進行統整。 2024 年度無同仁遭受不法侵害或歧視。

議題	鈺邦管理措施	執行成效
禁用童工確保母性健康保護	• 依據本地法令，禁止雇用童工。 • 透過保護程序或配合委外醫護單位保障母性健康。	• 2024 年度無雇用童工之情形。 • 每月醫師駐診服務，提供醫師及護理師諮詢。 • 建立哺乳室，提供哺乳地點。
禁止強迫勞動	• 恪遵國際公約及當地法令政策。 • 配合管理程序並恪遵法令，預防過負荷工作，保障員工身體健康。 • 不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。	• 2024 年度無發生強迫勞動事件。
協助員工身心健康及工作生活平衡	• 提供多元活動，如福委會活動等，平衡員工身心健康。 • 透過醫護協助，提供同仁諮詢或相關協助。 • 協助同仁申請托兒設施及托兒措施，解決子女托育問題，讓同仁工作無後顧之憂。	• 2023 年尾牙 • 2024 年員工旅遊補助 • 2024 年 Q1、Q2 慶生會 • 2024 勞動節禮券發放 • 2024 端午節禮券發放 • 2024 年 Q3、Q4 慶生會 • 2024 年七夕節禮券發放 • 2024 年中秋節禮券發放 • 2024 年耶誕節禮券、禮盒發放

本公司亦制定人權保障具體管理方案如下

對象	受影響對象	人權議題	評估/溝通管理	減緩/補償措施
員工	所有員工	同仁保護 工作環境安全性 反歧視 工作時數與工資 宗教、言論自由	- 員工意見平台 - 申訴專線 - 勞資會議 - 職安法 6-2 問卷評估 - 員工滿意度調查	- 員工意見平台定期收件、追蹤及回饋 - 護理師諮商，及每月醫師駐診服務 - 要求所有員工簽署「職場暴力聲明書」 - 申訴事件通報單，並成立專案小組跟案處理，事件處理完成後建立處理報告，呈報董事長 - 追蹤職安法 6-2 問卷結果 - 定期召開勞資會議 - 每年展開員工滿意度調查計劃並檢討改進
員工	懷孕及哺乳同仁	健康(懷孕與哺乳) 胎兒異常或流產 及泌乳不順	- 員工意見平台 - 申訴專線	- 規劃與執行母性保護計畫 - 提供醫師及護理師諮詢 - 建立哺乳室，提供哺乳地點
員工	所有員工	健康檢查	- 護理師諮商及每月醫師駐診服務回饋 - 員工依法規規定之健康檢查提醒與宣導	- 員工健康檢查結果管理之提醒 - 辦理健康促進活動 - 駐點護理師，健檢訊息建議 - 駐診醫師，工作適性評估 - 護理師追蹤與關懷
員工	所有員工	健康(職業病及職業災害)	- 護理師諮商及每月醫師駐診服務回饋 - 員工依法規規定之健康檢查提醒與宣導 - 職業安全衛生教育訓練	- 配合職安署法規，執行 過勞及人因性肌肉骨骼傷害預防計劃 - 建立《不法侵害通報單》、《不法侵害處理表》 - 定期召開勞資會議 - 駐診醫師之職業病評估及健康指導
供應商 承攬商	供應商員工 承攬商員工	隱私權 (供應鏈管理) 健康作業環境	- 供應商會議 - 廠商自評 - 訪場稽核 - 危害因素告知單 - 承攬商會議記錄	- 定期執行供應商會議，宣導作業安全危害規範 - 針對廠商自評結果不佳者，進行輔導改善 - 落實「供應商/承攬商管理辦法」，針對評鑑結果或實地訪廠稽核不佳之廠商，進行追蹤及改善計劃 - 建立「事故傷害報告單」機制，針對事故傷害成立專案小組即時處理並追蹤

3-2 員工概況與福利

3-2-1 員工概況(GRI 2-7、2-8、202-2、401-1、405-1)

鈺邦截至 2024 年底，全職員工總人數為 137 人(男性 68 人、女性 69 人)，包含 1 位外籍員工、1 位身心障礙者及 1 位原住民。全職員工中包含 49 位主管人員(基層主管 16 位、中階主管 20 位及高階主管 13 位)。基層主管的定義為組長以上，中階主管的定義為副理以上，高階主管的定義為處級以上，且高階主管人員 13 位均為本國籍員工，雇用當地高階主管比率為 100%。我們謹遵公司及政府相關法規，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁止使用童工及禁止強迫勞動等社會責任理念融入到招募工作中，提供平等的雇用機會。

鈺邦重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，截至 2024 年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視、超時加班、或被申訴等違反情事。本公司截至 2024 年雖尚未簽訂團體協約，惟定期每季舉行勞資會議，勞資雙方各佔 50%，以確保員工協商的權益。

類別	組別	依性別劃分				依地區劃分		合計	
		男性		女性		臺灣			
		人數	佔全體員工比	人數	佔全體員工比	人數	佔全體員工比	人數	佔全體員工比
勞雇合約	永久聘雇員工（或稱不定期契約勞工）	68	49.60%	69	50.40%	137	100%	137	100%
	臨時員工（或稱定期契約勞工）	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	無時數保證的員工（或稱零工經濟者）	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	合計	68	49.60%	69	50.40%	137	100%	137	100%
勞雇類型	全職（或稱全時勞工）	68	49.60%	69	50.40%	137	100%	137	100%
	兼職（或稱部分工時勞工）	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	合計	68	49.60%	69	50.40%	137	100%	137	100%

註：數據來源為 2024/12/31 公司在職員工人數。

另，除 137 名員工外，2024 年共 3 人為非員工的工作者(以年底在職人數計算)，工作內容為廠區清潔。

報導期間內及報導期間與前期比較，員工與非員工工作者人數沒有重大顯著波動。

2024 員工分布		直接人員		間接人員		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
男	<30 歲	1	1%	5	3%	6	4%
	30-50 歲	11	8%	38	28%	49	36%
	>50 歲	1	1%	12	9%	13	10%
	小計	13	10%	55	40%	68	50%
女	<30 歲	0	0%	8	6%	8	6%
	30-50 歲	5	3%	54	40%	59	43%
	>50 歲	0	0%	2	1%	2	1%
	小計	5	3%	64	47%	69	50%
合計		18	13%	119	87%	137	100%

註 1：以 2024/12/31 在職人數為基準

註 2：<30 不含 30 歲；30-50 含 30 歲含 50 歲、>50 不含 50 歲

人才流動

鈺邦科技用人唯才，所有人力招募及任用皆透過公開透明之管道，主要經由社會招募、就業服務中心兩個管道甄選人才，其餘如：專業機構人才推薦、員工推薦…等方式都能為公司提供質量俱佳之人力資源。因應組織營運發展之需要，2024 年鈺邦科技共招募 24 位新進人員，有 18 位離職人員。2024 年總新進率為 17.52%；離職率為 13.14%。

新進/離職		2024											
		新進				離職				合計			
		男		女		男		女		新進		離職	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
台灣	<30	3	2.19%	2	1.46%	0	0.00%	1	0.73%	5	3.65%	1	0.73%
	30-50	8	5.84%	10	7.30%	6	4.38%	8	5.84%	18	13.14%	14	10.22%
	>50	1	0.73%	0	0.00%	1	0.73%	2	1.46%	1	0.73%	3	2.19%
合計		12	8.76%	12	8.76%	7	5.11%	11	8.03%	24	17.52%	18	13.14%

註 1：上述資料係由人資系統以 2024 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

註 2：新進及離職員工均扣除中途離職人員、集團內轉調人員及到職未滿三個月之員工。

註 3：離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。

註 4：該年齡組男（女）性員工新進率＝2024 年該年齡組新進男（女）性人數/2024 年末員工總人數。

註 5：該年齡組男（女）性員工離職率＝2024 年該年齡組離職男（女）性人數/2024 年末員工總人數。

3-2-2 員工薪酬與福利(GRI 2-20、401-2、401-3)

本公司訂有員工工作規則及相關人事管理規章，內容涵蓋本公司聘僱勞工之基本工資、工時、休假、退休金給付、勞健保給付、職業災害補償等均符合勞動基準法相關規定。此外，本公司設立職工福利委員會透過員工選舉產生之福利委員會運作，辦理各項福利事項；本公司酬金政策，係依據個人能力，對公司的貢獻度，績效表現，與經營績效之關聯性成正相關，目前尚未有薪酬顧問參與本公司薪酬決定流程；對於董事與經理人，鈺邦已設置薪酬委員會監督其薪酬決定流程。

本公司之薪資皆參照當地薪資調查水準、組織階層別結構，訂定員工給薪標準，提供具競爭力的薪資與薪酬，整體薪酬包含本薪、津貼、員工獎金與員工酬勞，依據其工作職掌、學經歷、績效表現等。不因性別、年齡、婚姻狀態、政治傾向、種族...等而有所差異，採同工同酬制度，相同職位、職等之女男員工其起薪無任何差異。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

單位：新台幣千元

	2023	2024	變動情形	變動百分比
年度平均員工人數	109	120	+11	+10.09%
年度薪酬平均數 (新台幣千元)	1,096	1,272	+176	+16.05%
年度薪酬中位數(新台幣千元)	788	943	+155	+19.67%

註1：上表資訊業經安侯建業聯合會計師事務所複核，並與公開資訊觀測站相同。主管職務是指經理人。

註2：「員工人數」係採年度平均之計算方式。

註3：上表統計資訊包含鈺邦個體公司所屬員工之薪資資訊。

註4：變動情形 = 2024 年數值 - 2023 年數值；變動百分比 = (2024 年數值 - 2023 年數值) / 2023 年數值。

註5：2024 年較 2023 年薪酬平均、中位數增加原因為年度調薪；以及公司獲利增加，薪酬獎金亦隨之調升。

為提供鈺邦最重要營運夥伴——員工最舒適的工作環境，我們亦致力於提升員工福利，並設有職工福利委員會，由員工組成，定期開會討論員工福利金支出方式及項目，提供多樣化的福利措施，包括旅遊補助、生育津貼、年度體檢及團保醫療等，所有福利支出均依法定提撥。目前本公司員工福利彙整如下：

福利項目	說明
獎金	員工增資認股/績優員工持股信託方案/績效獎金及各項目標達成獎金/參與員工酬勞分配/年終獎金。
福利補助	員工定期健康檢查/團體意外傷害保險/非竹苗員工住宿補助/醫師護理師定期到廠健康諮詢
退休制度	依循法規新制退休金條例的員工，提繳每月工資 6%至勞保局個人退休帳戶。
職工福利委員會	依法成立職工福利委員會，經票選委員，定期開會討論各年度辦理相關活動及各項補助，如婚喪喜慶補助/生育獎勵金/員工旅遊補助/年節禮券或禮盒發放(按年資)/生日禮券等。
終生學習	不定期舉辦新進人員教育訓練/員工教育訓練/主管讀書會/提供外部課程及講座資訊。

附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明	鈺邦科技股份有限公司 依循 GRI 準則出版 2024 年永續報告書，數據資料區間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI 行業準則適用	無

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
--------	------	------	----	----

GRI2 一般揭露 2021

組織及報導實務

2-1	組織詳細資訊	公司簡介 – 關於鈺邦		5
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		1
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		1
2-4	資訊重編	關於本報告書		1
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		1

活動與工作者

2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介 – 營運概況與展望		9
2-7	員工	3-2-1 員工概況		51
2-8	非員工的工作者	3-2-1 員工概況		51

治理

2-9	治理結構及組成	1-1-1 治理單位架構		25
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1-2 治理單位運作		29
2-11	最高治理單位的主席	1-1-1 治理單位架構		25

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1-1 治理單位架構		25
2-13	衝擊管理的負責人	1-1-1 治理單位架構		25
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		14
2-15	利益衝突	1-1-2 治理單位運作		29
2-16	溝通關鍵重大事件	1-1-1 治理單位架構		25
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1-2 治理單位運作		29
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1-2 治理單位運作		29
2-19	薪酬政策	1-1-2 治理單位運作		29
2-20	薪酬決定流程	3-3-2 員工薪酬與福利		54
2-21	年度總薪酬比率	-	因薪資屬於隱私資訊及內部機密，不能對外公開，基於保密規定限制故省略揭露。	-

策略、政策與實務

2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		3
2-23	政策承諾	公司簡介 - 公司政策承諾 3-1 人權政策與管理		8 48
2-24	納入政策承諾	公司簡介 - 公司政策承諾 3-1 人權政策與管理		8 48
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		17
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-4 法規遵循		36
2-27	法規遵循	1-4 法規遵循		36
2-28	公協會的會員資格	-	本公司並無加入具重要參與作用的公協會與非營利組織。	-

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大主題 – 利害關係人鑑別與溝通		12
2-30	團體協約	-	本公司員工未要求簽訂團體協約，迄今並未簽訂團體協約，故不適用。惟本公司已成立勞資委員會，由勞方與資方各 50% 成員代表，定期每季召開會議，建立勞資和諧溝通管道。	-

GRI3 重大主題 2021

重大主題揭露

3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題 – 重大主題鑑別流程		14
3-2	重大主題列表	利害關係人與重大主題 – 重大主題鑑別流程		14

重大主題

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
重大主題：溫室氣體排放				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	17	
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	2-1 能源與溫室氣體排放管理	41	
	302-3 能源密集度	2-1 能源與溫室氣體排放管理	41	
	302-4 減少能源消耗	2-1-2 節能減碳行動	43	
GRI 305 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	2-1 能源與溫室氣體排放管理	41	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2-1 能源與溫室氣體排放管理	41	
	305-4 溫室氣體排放密集度	2-1 能源與溫室氣體排放管理	41	
重大主題：人才吸引與留任				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	17	
GRI 202：市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	3-2-1 員工概況	51	
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	3-2-1 員工概況	51	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3-2-2 員工薪酬與福利	54	
	401-3 育嬰假	3-2-2 員工薪酬與福利	54	
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	1-1-1 治理單位架構；	25	
		3-2-1 員工概況	51	
重大主題：產品的品質與安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	17	

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
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	1-6 產品的品質與安全	39	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1-6 產品的品質與安全	39	
GRI 417 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件	1-6 產品的品質與安全	39	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規之事件	1-6 產品的品質與安全	39	

重大主題：風險與危機管理

GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	17	
-----------------	------------	---------------------	----	--

重大主題：創新管理

GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	17	
GRI 301 物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	2-2-1 物料使用情形	44	

重大主題：營運績效

GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	17	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及配的直接經濟價值	1-2 營運績效	32	

重大主題：客戶關係管理

GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	17	
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	1-5 客戶關係管理	37	

附錄二 上市公司氣候相關資訊

項目	執行情形
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司由財務部門擔任推動企業社會責任之兼職單位，並協同各部門主管推動公司的永續發展計畫。對於氣候相關風險與機會，預計每年向董事會報告。
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)。	本公司尚未完成辨識之氣候風險與機會，相關內容將於完成後揭露於本公司官方網站。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司尚未完成評估極端氣候事件及轉型行動對財務之影響，相關內容將於完成後揭露於本公司官方網站。
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。	本公司尚未完成氣候風險之辨識、評估及管理流程，相關內容將於完成後揭露於本公司官方網站。
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。	本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，故不適用。
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。	本公司尚未完成因應管理氣候相關風險之轉型計畫，相關內容將於完成後揭露於本公司官方網站。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具，故不適用。
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。	本公司尚未設定氣候相關目標，相關內容將於完成後揭露於本公司官方網站。
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。(另填於 1-1、1-2)。	請詳 1-1 及 1-2 說明。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

排放源	溫室氣體排放量		
	單位	2023	2024
直接溫室氣體排放（範疇一）	公噸 CO ₂ e	2.000	24.523
間接溫室氣體排放（範疇二）	公噸 CO ₂ e	726.715	780.171
溫室氣體排放量總和（範疇一+範疇二）	公噸 CO ₂ e	728.715	804.694
溫室氣體排放密集度（範疇一+範疇二）	公噸 CO ₂ e /千元	0.0003	0.0003

註 1:溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1。

註 2:溫室氣體排放量之密集度係以個體公司營業額（新台幣千元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司於 2022 年起依 ISO 14064-1 自行盤查，2024 年數據已經第三方依 ISO 14064 -3:2019 查證。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司已設定 2024 年為個體公司盤查基準年，未來將依規定設定 2026 年為合併盤查基準年，並設定減量目標、策略及具體行動計畫。



國際化專業固態電容製造公司



安侯建業聯合會計師事務所
KPMG

新竹市科學園區300091展業一路11號
No. 11, Prosperity Road I, Hsinchu Science Park,
Hsinchu, 300091, Taiwan (R.O.C.)

電話	Tel	+ 886 3 579 9955
傳真	Fax	+ 886 3 563 2277
網址	Web	kpmg.com/tw

會計師有限確信報告

鈺邦科技股份有限公司 公鑒：

本會計師接受鈺邦科技股份有限公司（以下簡稱「鈺邦科技」）之委託，對鈺邦科技民國一一三年度（2024年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」）中所揭露之特定績效指標（以下簡稱「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

確信標的資訊與適用基準

鈺邦科技依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（以下簡稱「作業辦法」）第四條所規定之電子零組件業應加強揭露永續指標及全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board,「GSSB」）發布之全球永續性報告協會準則（Global Reporting Initiative Standards,「GRI Standards」）所揭露之確信標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

鈺邦科技應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達民國一一三年度（2024年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存在重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信攸關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對鈺邦科技民國一一三年度（2024年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中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、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

所執行程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 取得鈺邦科技民國一一三年度（2024 年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談鈺邦科技管理階層及攸關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存有重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

鈺邦科技民國一一三年度（2024年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及鈺邦科技管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述確信標的資訊有未依適用之適用基準編製而須作重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，鈺邦科技對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：

吳俊源



事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一一四年十二月二十三日

附件一：確信標的資訊彙總表

編號	報告書 對應章節	確信標的資訊	適用基準
1、	2-1 能源與 溫室氣體排 放管理 / 附表四：永續 揭露指標－ 電子零組件 業	能源總消耗量：5,991.57 GJ 註：數據統計範疇為鈺邦個體公司營運據點(苗栗縣竹南鎮科東三路2、6號4樓及苗栗縣竹南鎮科義路38之2號)	作業辦法第四 條附表一之十 二編號一 消耗能源總量 、外購電力百 分比及再生能 源使用率
2、	3-2 員工概 況與福利	雇用當地居民(註一)為高階管理階層的(註二)比例：100% 註一：當地居民為持有中華民國身分證者 註二：高階主管為處級以上	GRI 202-2 雇用當地居民 為高階管理階 層的比例
3、	3-2 員工概 況與福利	治理單位的成員百分比 按性別劃分 男: 100%；女: 0% 按年齡組劃分 <30: 0%；30-50歲: 0%；>50歲: 100% 員工的成員百分比 按性別及年齡組劃分 男性: <30: 4%；30-50歲: 36%；>50歲: 10% 女性: <30: 6%；30-50歲: 43%；>50歲: 1%	GRI 405-1 治理單位與員 工的多元化